

「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」專輯

家庭友善 僱傭雙贏 民政事務局局長曾德成

特區政府一直推廣香港社會的家庭核心價值，提倡重視家庭觀念，相信這是促進社會和諧的重要動力。締造家庭友善的工作環境，對於建立健康的家庭生活，尤其重要。

根據家庭議會新近完成的「2013 年家庭狀況統計調查」，大多數受訪的家長，都認為家裡有了小孩子後，身心較以前愉快。但是約一半受訪者，對於在工作與家庭之間求取平衡，感到有壓力。

針對這一問題，家庭議會積極鼓勵社會各行業的僱主、各機構負責人，為職工提供家庭友善的措施。政府、商界和不同持份者值得為此通力合作。員工是企業和機構最寶貴的資產，實行家庭友善的措施，不單可以改善人事關係，更可以激勵員工士氣，進而提升企業的生產力和競爭力，達致雙贏。

「家庭友善僱主獎勵計劃」在 2011 年首辦，由於達到預期的成果，家庭議會及民政事務局於去年 9 月推出第二屆的獎勵計劃，共有 1,814 間不同行業的大、中、小型公司及機構報名，較上屆增逾六成，成績令人鼓舞；其中 313 間公司及機構更是連續第二屆參加。

家庭議會及民政事務局會繼續積極推動家庭友善僱傭政策及措施，與大家一起攜手努力，共建一個家庭友善的社會。

相片一

民政事務局局長曾德成

微軟體貼員工

「你甚麼都不要理，快去照顧兒子！」

當醫生告訴朱艷焮，她七個月大的兒子若十日內得不到適當治療將會丟命，嚇得她六神無主，連忙向上司請假，她的上司說：「公司的事你甚麼都不要理，快去照顧兒子！」

她離開崗位兩個多星期，在醫院陪伴兒子度過艱難時刻。兒子終於康復了，但她不會忘記公司的體恤，讓她立即拋低所有手頭工作，全時間在病榻前陪伴兒子。

朱艷楸在微軟香港有限公司任職企業及夥伴部客戶經理，經醫生仔細診斷，斷定她的兒子患上川崎症。這種主要發生在幼兒的急性病，病因至今未明，但得不到適當治療有可能危及心臟，嚴重可引致心肌梗塞而猝死。

「我從未接觸過這種病，聽到醫生說兒子會有生命危險，好驚！」她趕忙將兒子送入私家醫院，可是接受一輪注射治療之後依然沒有起色，家庭醫生遂建議她把兒子轉送公立的瑪麗醫院，希望有轉機。

她說：「真係人都癲！當然立即轉院，瑪麗的醫生為兒子吊同一種針藥，幸好沒多久兒子開始好轉。」在醫院的日與夜，每當兒子睡了，閒着的時間總忍不住查看公司的電郵，雖然她拿了假期，上司亦三番四次叮囑她不必查看公司的電郵，但責任心驅使她看看公司有沒有需要跟進的工作。她在醫院照顧患病兒子期間，除了上司問候之外，沒有同事為工作找過她，就是讓她心理上不必有額外的負擔。

不僅如此，她照顧兒子的兩個多星期，公司並無扣減她的年假，也由於公司的醫療保險包括直系親屬，因此兒子的醫療費用，她實際只需支付一成左右。她的六歲大兒子亦曾因患兒童睡眠窒息症需入院做小手術，費用也是公司醫療保險負責。

她在微軟工作了十年，笑言自己在這家公司成長：由結婚到生子，然後經歷了兩個兒子患病及做手術的擔驚受怕，而在事業上亦得到很多機會，更重要是公司注重「Work-life balance」，在兼顧工作和家庭生活上不會顧此失彼。她早上可以安坐家中與加拿大的客戶開電話會議，甚至有半天出席兒子學校的家長日，「老闆從來不會問我身在何方，只要做好工作，做出成績便是了。」

工作與家庭生活和諧

朱艷楸並非獲得特別關照，微軟香港有限公司法務及公司事務總監楊長華指出，他們視員工是公司最重要的資產，微軟以員工角度出

發，實施多項家庭友善措施，令員工有理想的工作環境；「Work-life balance」的理念，便是令工作及家庭生活和諧。

微軟是跨國資訊科技集團，在硬件和軟件上有較大優勢，員工都獲發自家品牌的手機和平板電腦，透過網絡和雲端系統，員工一機在手便可隨時隨地與公司同事聯繫和工作。楊長華表示，管理層與同事之間建立了很好的互信基礎，與此同時，亦為員工家庭提供電腦硬件及軟件，並且不斷更新和改善，滿足每個員工家庭的需要。另外，公司內提供遊戲室，員工可享用最新的網上電腦遊戲，家人亦可受惠。

微軟香港推行全面而且廣泛的家庭友善措施，贏得「傑出家庭友善僱主」殊榮。

相片一

朱艷鏃的七個月大幼子患了大病，獲准馬上休假，她很感激上司體恤。

相片二

楊長華指微軟香港提倡「Work-life balance」理念，促進工作及家庭生活和諧。

相片三

朱艷鏃(左)和楊長華(右)，都認同理想的工作時間和環境，令員工可更方便照顧家庭需要。

相片四

公司舉辦「家庭日」，很多員工都帶子女回來，父母子女齊齊親子活動。

相片五

微軟香港有一個較自由開放的辦公室，公司上下的合作和溝通非常融洽。

相片六

員工子女參加公司的「家庭日」，樂也融融。

聖雅各福群會

放一年大假想通了「我不適合當全職主婦！」

有一天，鄭淑貞在廚房煮飯炒菜時，突然思潮起伏，她問自己：「我現在可以將全部時間給自己的三名子女，但將這些時間服務街坊，是否貢獻更加大呢？」

一年前，她決定暫時放下前線社會服務工作，回到家裏做一個全職媽媽，就是要停一停，想一想自己在家庭和社區發展工作上的角色。經過一年休養生息，她對婦女照顧小朋友的處境有很深刻的體會。

鄭淑貞能夠有整整一年時間應付家庭上的突然需要，同時反思多年來的社區工作，全因她所任職的聖雅各福群會設有「休養生息假」無薪假期。

她是社區工作的項目主管，同時也是兩女一子的媽媽。事緣三年前，當時正值大女升中一，幼子升小一的關鍵時刻，家中的外傭卻因事須返回印尼。她當然可以另覓外傭幫手，但工作多年，眼見手頭的工作項目亦已上了軌道，於是思考是否應該退下來做半職甚至全職媽媽。

是去是留，鄭淑貞遲疑不決，於是跟上司商量。這時大家才想起機構容許做滿七年的員工申請長達半年至一年的休養生息假期。說來也巧，這項在二零零三年沙士之後推出的家庭友善措施，鄭淑貞有份參與制訂，推出措施的目的是讓員工有較長的時間應付家庭突然出現的問題，例如照顧長者、家人、初生幼兒，甚至可以實踐個人理想，她當時沒料到自己會是受惠者。

「一年過去，我終於清楚自己未必適合做全職家庭主婦！做了多年社區的婦女工作，其實也明白婦女全時間照顧小朋友的辛苦，但直至自己全身投入打點自己子女起居飲食之後，發覺突然好像沒有了自己的世界，而整個世界就只有小朋友和家頭細務。」

全職媽媽放假只想休息

原來當所有注意力都集中在小朋友身上時，更加沒有閒心去玩樂。她說：「返工時的確很忙，但會計劃好假期時與小朋友行山、露營

、游水等親親大自然的活動，好開心。不過，做了全職媽媽後，卻只想休息，因為做全職媽媽真的很累。」結果，一年假期結束，她聘請了外傭，自己則銷假上班。

聖雅各福群會總幹事陸何錦環當然歡迎鄭淑貞歸隊。她指出，所有放完休養生息假回來的同事，工作時都會更積極投入，而且從沒有人「一放不返」，證明這項家庭友善措施有成效。

陸太說，家庭是社會的基本單位，應該強化家庭的照顧功能。除了休養生息假，該機構還在轄下的幼兒中心、課餘託管服務中心，為有需要的員工預留名額。此外，機構設有彈性上班時間，並會因應員工的個別情況彈性編配就近的上班地點。聖雅各福群會實施全面且多元化的家庭友善措施，贏得新設的機構組「傑出家庭友善僱主」和「家庭友善創意獎」兩大獎項。

相片一

聖雅各福群會推行一年長的休養生息假，項目主管鄭淑貞（右）得以照顧家中子女，左為總幹事陸何錦環。

相片二

聖雅各福群會總幹事陸何錦環指出，放一年休養生息假回來的同事，都像充了電般，做事更有衝勁。

相片三

鄭淑貞做全職媽媽時體會到照顧小朋友的疲累。

相片四

陸何錦環形容鄭淑貞放完一年假，更有拼勁。

富安新猷

員工父母有糧出 真定假？

如果開源節流是賺大錢的不二法門，那麼給員工多放幾天假、發放更多不同名目的特惠金和津貼（例如推行家庭友善僱傭措施），會增加經營成本，無着數！

不過，富安集團行政總裁劉富成博士卻不同意：「要看成本與收入是否掛鈎，從商業角度看，這是投資！」

劉富成領導的富安集團，獲得中小企組「傑出家庭友善僱主」和「家庭友善創意獎」兩大獎項。他強調員工是公司的重要資產。他認為推行家庭友善措施關愛員工，不是付出而是投資。

「今時今日做客戶服務，要幫他們解決問題，盡量滿足和發掘他們的需要，令客戶開心，這樣才留得住客人。但我敢說有些老闆只顧滿足客人的需要，卻忽略了同事的需要，我們應該將滿足客戶的想法用諸同事身上。」他說，同事如需要多些家庭生活，以及充裕的休息時間，我們就應該盡量滿足他們。

投資在同事身上，令他們開心，他們便會更積極提供良好的服務予顧客；客戶覺得服務好，自然會推薦給其他人。這樣較公司銷售人員去找客戶更事半功倍，而生意額亦會因而上升。「事實證明，我的投資有很好的回報。」

「我懷疑是否真的？」

富安集團不僅滿足同事的需要，亦為員工的年邁父母帶來驚喜。有一天，劉富成接到一個來電，是一位同事的父親打來的，對方說：「兒子要拿我的銀行戶口號碼，說公司有錢要存入我的戶口，我懷疑是否真的？我工作大半生未聽聞有這樣的事。」

對方聽到真有其事，便囑咐兒子一定要努力工作，回報公司。富安向員工年滿六十五歲的父母每月送上二百元的「父母感謝金」，七十五歲送贈三百元，並且直接存入父母的帳戶，使他們直接感受到公司的心意。客戶經理盧家昌的父母正是受惠者，盧家昌說：「並非僅僅為這些錢而開心。衡量一份工，還包含其他東西，公司的關愛，令員工開心，都是影響員工對公司更投入的重要因素。」

盧家昌形容父母收到三百元非常開心，他自己內心亦十分愉悅。此外，他的子女亦獲公司發放教育金。按規定，員工唸小學的子女每月可獲二百元教育津貼，中學三百元，大學五百元。

劉富成說，在資源許可下，給同事、同事的直系親屬一個驚喜，可間接加強他們的家庭聯繫。他有一個信念，就是員工有快樂的家庭

，對公司的工作效率、生產力都有正面影響；員工有歸屬感，對公司的持續發展亦有很大的幫助。

相片一

富安集團行政總裁劉富成博士認為，推行家庭友善措施是值得的投資。

相片二

客戶經理盧家昌雙親享受了兒子公司的父母感謝金。

相片三

富安集團老闆與員工相處十分融洽。

相片四

劉富成認為員工開心，客戶亦受惠。