

《家庭友善僱傭措施》短片  
廣東話版本

畫面	對白
字幕： 《家庭友善僱傭措施》 (勞工處標誌)勞工處 Labour Department	
背景：辦公室 人物：主持 字幕：陳芷菁	主持：  員工因為家裏遇到問題，而不能專心工作的情況，大家都可能曾經遇上。  在職人士，不論是僱員或老闆，其實都是家庭的一分子，要擔當兒女、父母、兄弟姐妹不同的角色，在兼顧工作之餘，也要履行家庭責任，尤其是照顧孩子和年長的父母。  員工是公司的重要資產。成功企業的管理哲學，總是與「以僱員為本」這個致勝之道有關。  現在越來越多僱主已經發覺，企業要成功，不僅要考慮工作效率，更要多體恤僱員的家庭需要，幫助員工在工作與家庭之間取得平衡，令員工能專心地工作。  僱主可以怎樣幫員工平衡工作與家庭生活呢？
畫面（左方）：僱員和妻兒在公園玩 字幕：家庭生活 畫面（右方）：僱員在辦公室工作 字幕：工作	主持：(幕後旁白)  僱主要幫員工兼顧家庭的需要，最重要的，是按照公司和員工的實際情況，實施不同的措施，以求達到「僱主好、僱員好」的雙贏局面。
背景：辦公室 人物：主持	主持：  一般來說，公司幫員工平衡工作與家庭需要的僱傭措施，統稱為「家庭友善僱傭措施」，可以歸納為以下三類：  第一類是「靈活的工作安排」：
字幕：	主持：(幕後旁白)

<p>靈活的工作安排</p> <p>畫面：員工在辦公室工作 字幕：每週五天工作</p> <p>畫面：員工在家工作 字幕：居家工作</p> <p>畫面：員工上班情況 字幕：自由選擇上下班時間</p>	<p>例如「每週五天工作」、在一些適合的工種上推行「居家工作」。</p> <p>或者是讓僱員在某一個時段內自由選擇上班及下班的時間等等。</p>
<p>背景：辦公室 人物：主持</p>	<p>主持：</p> <p>這些措施一方面可以讓僱員善用時間照顧家庭的需要，同時可以確保公司的運作不會受到影響。</p> <p>第二類就是僱主體恤員工在不同人生階段的一些重要事情，需要履行家庭責任而讓員工享受的「特別假期」。</p>
<p>字幕：</p> <p>針對員工家庭需要的特別假期</p> <p>畫面：員工結婚相簿 字幕：婚假</p> <p>畫面：懷孕太太相片 字幕：侍產假</p> <p>畫面：西式墓園景 字幕：恩恤假</p>	<p>主持：(幕後旁白)</p> <p>好像「婚假」、讓男性僱員照顧他們剛出生的孩子和太太的「侍產假」、或者是讓員工在親人去世後辦理喪事的「恩恤假」等等。</p>
<p>背景：辦公室 人物：主持</p>	<p>主持：</p> <p>最後一類，是僱主向僱員提供「生活及家庭支援」。</p> <p>這些措施的目的，是幫員工和他們的家人紓緩和解決在家事上所遇到的問題和壓力。</p>
<p>字幕：</p> <p>提供生活及家庭支援</p> <p>畫面：情緒輔導宣傳單張 字幕：情緒輔導熱線</p> <p>畫面：小朋友在幼兒園</p>	<p>主持：(幕後旁白)</p> <p>比如為員工或者他們的家庭成員設立「情緒輔導熱線」、為員工子女提供「托管服務」、為員工和他們的家人購買「醫療保險」等等。</p>

<p>字幕：托管服務 畫面：員工醫療保障卡 字幕：醫療保險</p>	
<p>背景：辦公室 人物：主持</p>	<p>主持：</p> <p>有些公司認為「家庭友善僱傭措施」是很複雜的人事管理措施，一定要花很多錢，是大企業才擁有的「專利」。</p> <p>另外，有些公司又認為「家庭友善僱傭措施」只是為女性僱員，或者是已婚員工而設立的。</p> <p>還有公司認為這些零碎、個人的措施不會為公司帶來明顯的回報。</p> <p>以下的故事，就正好說明，這些想法都只是誤解。</p>
<p>短劇</p> <p>背景：小食店 人物：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 小食店老闆甲</li> <li>• 鄰近食肆店主乙 (同時是小食店熟客)</li> </ul> <p>情景一： 熟客乙進入小食店坐下，正想叫侍應落單，老闆甲出現，並主動招呼熟客乙。熟客乙四處張望，奇怪為何不見侍應生明仔。</p> <p>情景二： 老闆甲把食物送到熟客乙面前，一臉笑容。</p>	<p>甲：黃老闆，請坐！鴛鴦和菠蘿油，對嗎？</p> <p>乙：你真知我心意 ...</p> <p>甲：老主顧，當然知道啦！我先給你一杯茶</p> <p>乙：謝謝！</p> <p>乙：老闆，大家都是同行，要你親自招呼我，怎麼好意思呀。啊，怎麼不見你的員工阿明呢？</p> <p>甲：啊，最近阿明的老婆身體出了點問題進了醫院，他下班後就要趕去探病。我看見他這個樣子，就讓他早點上班和下班...</p> <p>乙：你真好，對員工那麼好，他們一定會賣力工作啦！</p> <p>甲：對呀，以前我只會留意員工們是否按時上班、有否完成工作，哪有空去理會他們家裡的事情？</p> <p>前一陣子，我跟員工們聊天，才知道原來阿明的老婆身體出了點問題，怪不得他工作的時候有點心神恍惚呢。</p> <p>甲：你的食物弄好了，鴛鴦和菠蘿油！</p>

	<p>乙：謝謝！</p> <p>甲：別客氣！</p> <p>甲：阿明那麼疼愛老婆，他一定很擔心呢...!</p> <p>甲：我看見他這樣，就跟他說，最近早上多了顧客，不如就早點上班、早點下班。</p> <p>就這樣，早上就多了一個人幫忙，而且他也可以早點下班去看老婆。</p> <p>還有，還有...我跟他說的那天，我還額外給他一天假期，陪一下老婆.....他十分感謝我，最近工作更加賣力呢。</p> <p>乙：當然啦，我們做餐飲生意的，如果員工放不下家庭，一時不能集中精神就很容易犯錯，得罪了顧客，或是不小心弄傷自己，最後還是得不償失。</p> <p>甲：其實，我只是給他們一些彈性，幫到他之餘，也幫到我的生意，支出也沒有增加。其他員工見我那麼體諒他們，工作時就會更加專心啦。...</p> <p>乙(心聲)：聽起來好像不錯，不知道在我的店子是否可以實行呢？</p>
<p>背景：辦公室接待處 人物：主持</p>	<p>主持：</p> <p>今時今日，實踐家庭友善僱傭措施的企業越來越多，成功例子遍佈各行各業。以下是一些真實個案，介紹機構實行三類「家庭友善僱傭措施」的實際情況、需要注意的事項，以及可以帶來的好處，值得大家借鏡。</p>
<p>字幕： 個案 1 - 靈活工作安排  畫面：貿易通公司員工工作情況 字幕：</p>	<p>主持：(幕後旁白)</p> <p>從事電子貿易的貿易通，在公司成立初期，管理層便發覺員工要兼顧工作和家庭，可能會遇到困難。</p> <p>看到這樣的情況，公司引入彈性工作時間，讓員工在一定時間範圍內，自由調整上班和下班時間。公司當初為</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 貿易通</li> <li>• 彈性上下班時間 工作家庭皆兼顧</li> </ul>	<p>什麼會有這個構思呢？</p>
<p>訪問環節</p> <p>背景：貿易通公司環境 人物：貿易通人力資源及行政部副總裁林雪貞 字幕：林雪貞 人力資源及行政部副總裁</p>	<p>貿易通人力資源及行政部副總裁林雪貞：</p> <p>其實我們在 2004 年已經開始推行員工彈性上下班時間，因為當時我們發現，員工們需要在上班前接送孩子上學，下班後也需要買菜煮飯，或者到幼稚園接送孩子回家，有些就需要去進修等等。我們希望為他們帶來方便，令他們可以利用這些彈性時間來處理私人事務。</p>
<p>畫面：貿易通員工上班及工作情形</p>	<p>貿易通人力資源及行政部副總裁林雪貞：(幕後旁白)</p> <p>我們在推行這個彈性上班的時候，大前提是以不影響公司正常運作為主。所以我們在推行這個彈性上班的時候，都有一個核心的上班時間，就是早上九時至下午五時半，在這段時間內除了放假或開會的同事，每位同事應該都在公司內工作，當然。推行這個措施後，同事都比較開心，我們認為員工是公司的重要資源，同事開心的時候也會友善對待客戶，自然為公司帶來得益。</p>
<p>字幕： 個案 2 - 家庭假期</p> <p>畫面：南洋酒店外貌及大堂環境 字幕： • 南洋酒店 • 推行敬孝假 員工表孝心</p>	<p>主持：(幕後旁白)</p> <p>南洋酒店管理層把家庭友善僱傭措施靈活變通，變成既窩心又有創意的假期，名為「敬孝假」，深得員工歡迎，還可實踐「百善以孝為先」的傳統美德，詳情是怎樣的？</p>
<p>訪問環節</p> <p>背景：南洋酒店內餐廳 人物：南洋酒店執行董事及總經理袁琳章 字幕：袁琳章 執行董事及總經理</p> <p>加插畫面：南洋酒店辦公室環境、電腦屏幕顯示員工父母的生日日</p>	<p>南洋酒店執行董事及總經理袁琳章：</p> <p>我們認為所謂「百善孝為先」，即是孝是做人最基本的道德規範。具體的做法是我們的人事部會記錄所有員工父母的生日日期，在那天前一天我們會通知他的部門經理，讓他當天放假，放半天假。然後通知我們餐飲部門去準備一個生日蛋糕、生日咭和一封由我簽署的信。</p>

期資料及「敬孝假」福利資料申報表	
背景：公園 人物：主持	主持：  從事酒店行業的員工，工作時間並不穩定，敬孝假可以讓他們和父母樂聚天倫，除了可以讓重要日子變得有意義之外，還可以帶來其他好處。
背景：南洋酒店內餐廳 人物：南洋酒店執行董事及總經理袁琳章	南洋酒店執行董事及總經理袁琳章：  推出敬孝假之後，員工對公司的管理層更加信任，與經理之間的互動也增加了，員工與家庭之間的關係更和諧了，公司的生產力也提高了，犯錯減少了。
背景：公園 人物：主持	主持：  「家庭友善僱傭措施」的另一個重要類別，就是公司為員工提供生活及家庭支援。
字幕： 提供生活及家庭支援  背景：公園 人物：主持 字幕： • 應急基金 • 子女托管服務 • 醫療或人壽保險 • 員工子女獎學金計劃 • 家庭同樂日 • 設立哺乳室	主持：(幕後旁白)  包括的範圍可以非常廣泛，例如有應急基金、子女托管服務、醫療或人壽保險、員工子女獎學金計劃、家庭同樂日和設立哺乳室等。
字幕： 個案 3 -生活及家庭支援（一）  畫面：Delifrance 員工家庭同樂日花絮 字幕： • Delifrance • 公司購人壽保險 員工家人添保障	主持：(幕後旁白)  生活和家庭支援是「家庭友善僱傭措施」當中重要的一環，好像 Delifrance 就十分著重這一點。
訪問環節	Delifrance 人力資源及培訓部主管黃婉雯：

<p>背景：Delifrance 店內環境</p> <p>人物：Delifrance 人力資源及培訓部主管黃婉雯</p> <p>字幕：黃婉雯 人力資源及培訓部主管</p> <p>加插畫面：Delifrance 員工服務顧客的情況</p>	<p>我們為員工購買人壽保險，因為我們的同事比較年輕，他們的平均年齡是 28 歲，他們未必為自己及家人作長遠安排，但事實上，萬一有什麼問題發生，對他們的家人也有一個保障。</p> <p>我們的管理概念比較著重團隊精神及雙向溝通，我們希望多與同事保持聯繫，只要同事工作得開心，自然會對客人好，而公司生意也會相對地好，這樣便能做到三贏的局面。我們也有實施家庭友善僱傭措施，例如是恩恤假、婚假、侍產假、也有無薪假期，這些假期都可幫助同事處理家庭的問題。</p>
<p>字幕：</p> <p>個案 4 – 生活及家庭支援（二）</p> <p>畫面：將軍澳醫院員工哺乳室內貌，包括有關儀器、舒適的坐椅和展示母乳餵哺資訊的壁報板</p> <p>字幕：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 將軍澳醫院</li> <li>• 設立完善哺乳室 在職母親也可餵母乳</li> </ul>	<p>主持：(幕後旁白)</p> <p>將軍澳醫院明白到產婦坐月後上班，對用母乳餵哺嬰兒的員工會帶來不便。有見及此，醫院特別設立了一間哺乳室，方便她們哺乳。</p>
<p>背景：公園</p> <p>人物：主持</p>	<p>主持：</p> <p>照顧嬰兒是很費神的事。醫院為員工提供哺乳室，但員工既要哺乳，又要兼顧工作，會不會分身不暇呢？</p>
<p>訪問環節</p> <p>背景：將軍澳醫院員工哺乳室內貌</p> <p>人物：將軍澳醫院兒童及青少年科部門主管禰桂芬醫生</p> <p>字幕：禰桂芬醫生 兒童及青少年科部門主管</p> <p>加插畫面：將軍澳醫院</p>	<p>將軍澳醫院兒童及青少年科部門主管禰桂芬醫生：</p> <p>其實需要取奶的次數不是很多，每天於工作時間內只是一至二次，每次最多只需半小時，已經可以紓緩(同事的)脹痛，也可準備嬰兒的食物…即是母乳。</p> <p>因為有些同事表示(產假結束後)上班後，雖然很希望繼續餵哺母乳，但事實上是非常困難，(因此)她們寧可辭去工作。這樣對醫院及員工都是損失，我們發現設立一個簡單的哺乳室已經可以解決問題，員工也可兼顧兩者。</p>

員工休息室環境	
背景：公園 人物：主持	主持：  作為僱主及員工之間的橋樑，勞工處一直鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理措施，而「家庭友善僱傭措施」就是一個很好的例子。推行這項措施時，有甚麼需要特別注意的事項呢？我們聽一下勞工處代表的意見：
背景：勞工處勞資協促進科辦事處接待處 人物：勞工處勞資協商促進科代表劉嘉慧 字幕：劉嘉慧勞工處勞資協商促進科  字幕： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極溝通</li> <li>• 通力合作</li> <li>• 靈活變通</li> </ul> 加插畫面：人來人往街景	勞工處勞資協商促進科代表劉嘉慧：  推行「家庭友善僱傭措施」，最重要是僱主及企業管理層也認同這個理念，而且在資源和行動上作出支持，這樣才可建構一個「家庭友善」的企業文化。  我們看到成功推行「家庭友善僱傭措施」的機構，它們的管理層都有三個共通點，就是積極溝通、通力合作、以及靈活變通。  我們相信員工是公司最重要的資產。僱主只要付出少許，就可以帶來一群無後顧之憂、全情投入的員工，這樣僱主和僱員也可獲益。
背景：公園 人物：主持	主持：  僱主僱員上下一心，自然能夠為公司注入源源不絕的動力。
字幕： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 鳴謝(排名不分先後)</li> <li>• 貿易通</li> <li>• 南洋酒店</li> <li>• Delifrance</li> <li>• 將軍澳醫院</li> </ul>	
字幕： (勞工處標誌)勞工處 Labour Department www.labour.gov.hk 2010	