

# 家庭友善僱主獎勵計劃

—— 企業組 ——

## 家庭友善 僱傭雙贏

家庭友善僱主獎勵計劃 — 企業組

家庭友善僱主  
FAMILY-FRIENDLY EMPLOYERS



民政事務局  
Home Affairs Bureau



家庭議會  
Family Council  
[www.familycouncil.gov.hk](http://www.familycouncil.gov.hk)



家庭友善僱主  
FAMILY-FRIENDLY EMPLOYERS



民政事務局  
Home Affairs Bureau



家庭議會  
Family Council  
[www.familycouncil.gov.hk](http://www.familycouncil.gov.hk)



# 家庭友善僱主獎勵計劃

—— 企業組 ——

## 家庭友善 僱傭雙贏



家庭友善僱主  
FAMILY-FRIENDLY EMPLOYERS

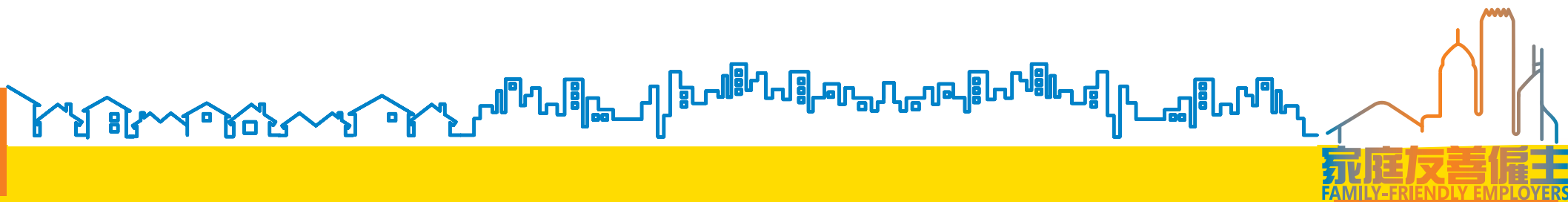


民政事務局  
Home Affairs Bureau



家庭議會  
Family Council  
[www.familycouncil.gov.hk](http://www.familycouncil.gov.hk)





## 序言

家庭是和諧社會的基石，關愛和睦的家庭，為充滿幹勁的香港人提供強而有力的後盾。特區政府會繼續致力推廣家庭友善僱傭措施，以協助僱員平衡工作和家庭角色的需要。

兩年一度的「家庭友善僱主獎勵計劃」由家庭議會及民政事務局於2011年首次舉辦，反應熱烈，成績十分理想。獲獎的企業和機構在實施家庭友善工作措施方面，均發揮無窮的創意，並以靈活變通的模式開展，與員工建立和諧的關係。這些措施不但方便僱員照顧家庭，更有助公司留住人才，提高企業營運效率。長遠來說，對經濟發展和改善民生，均大有裨益。我十分感謝各界人士響應這個獎勵計劃，努力推行家庭友善僱傭措施，並積極回應社會需要，僱主僱員彼此關愛互諒，致力傳承我們以家庭為核心價值的香港文化。

展望未來，我期望社會各界繼續與家庭議會緊密合作，共同努力建立一個對家庭友善的大環境，透過交流在推行家庭友善僱傭措施方面的寶貴經驗，提升社會大眾對家庭友善精神的重視。

最後，希望大家能齊心向前，凝聚力量，攜手共建融和社會，使香港繼續成為我們安居樂業的家園。



民政事務局局长  
劉江華先生，JP

## 序言

家庭是我們努力耕耘的背後支柱，而開心和諧的家庭則是香港社會向前邁進的原動力。

「家庭友善僱主獎勵計劃」於2011年開始推行，自此不斷有新的企業和團體加入這個行列，推出各種家庭友善僱傭政策，積極建造有利家庭的工作環境。

這項計劃能取得豐碩成果，實在有賴各位對家庭友善僱傭措施的支持。在此，我謹代表家庭議會感謝特區政府，在施政上積極推廣家庭核心價值，並一直鼎力支持家庭議會的工作。此外，我亦要向所有曾為推行家庭友善僱傭措施而付出過努力的公司和企業，致以萬分謝意。

由民政事務局及家庭議會編製的「家庭友善僱主獎勵計劃」專輯，以個案專訪形式，集結了「2013/14年度傑出家庭友善僱主」所採取的優良措施，為大家提供可作借鏡的實例。我希望透過書中所載的實例及經驗，啟發社會各界人士實施家庭友善僱傭措施的重要性。

我與家庭議會團隊將繼續堅守崗位，為促進家庭和睦、共建和諧社會而努力，並期望透過各種推廣項目及活動，向市民大眾宣揚家庭核心價值。

香港是我們的家，希望大家用多一點愛、多一點關懷，攜手共建更美好的香港。我謹把此書獻給香港不同公司和機構，希望僱主僱員可從中有所得着。



家庭議會主席  
石丹理教授，SBS，JP

# 傑出家庭友善僱主 目錄

家庭友善僱主  
FAMILY-FRIENDLY EMPLOYERS

家庭友善  
做得到  
老闆伙計  
齊得益

## 序言 2

## 企業組「傑出家庭友善僱主」 6

屈臣氏集團	6
亞洲空運中心有限公司	10
中國銀行（香港）有限公司	14
東亞銀行有限公司	18
卡樂 B 四洲有限公司	22
華人置業集團	26
中信証券國際有限公司	30
中華電力有限公司	34
香港港麗酒店	38
星展銀行（香港）有限公司	42
敦豪國際速遞（香港）有限公司	46
安永會計師事務所	50
富士施樂（香港）有限公司	54
高盛（亞洲）有限責任公司	58
恒隆地產有限公司	62
恒益物業管理有限公司	66

協成行發展有限公司	70
香港中華煤氣有限公司	74
香港寬頻網絡有限公司	78
金杜律師事務所	82
香港康得思酒店	86
瑞生國際律師事務所	90
微軟香港有限公司	94
新世界發展有限公司	98
新創建集團有限公司	102
聖安娜餅屋有限公司	106
新輝建築有限公司	110
新鴻基地產發展有限公司	114
蘇黎世保險（香港）	118

## 家庭議會及家庭友善僱主獎勵計劃簡介 122

## 企業組獲獎名單 124





員工子女參與暑期工作體驗，既可增加人生閱歷，又可改進與家人之間的關係。

屈臣氏集團人力資源總監（香港零售）Winnie認為企業不可只着重營銷謀利，還須顧及市場、社會及顧客三方之間的關係。

## 屈臣氏集團 家庭友善 僱傭雙贏

屈臣氏集團人力資源總監（香港零售）鄒惠儀（Winnie）認為：「員工是最重要的資產。」愉快的工作環境會令員工有歸屬感，而且有家的感覺，這樣員工才會願意留下來繼續為公司效力，而僱主和僱員亦會雙方受益。屈臣氏集團積極推行家庭友善僱傭措施，讓員工及其家人受惠。屈臣氏集團旗下的屈臣氏零售（香港）有限公司及屈臣氏大藥房皆獲得傑出家庭友善僱主獎項。

### 建立共同話題 促進家庭溝通

屈臣氏推出員工子女暑期計劃，目標對象是中學生或大學生，讓他們在暑假期間參與為期約十個星期的訓練，包括課堂理論及店舖實習，從而獲得工作體驗。Winnie表示，有一位同事曾讓兒子參與計劃，事後發現兒子改變不少。「這位媽媽表示，參加計劃前，兒子終日窩在房內，甚少跟她交談；但參加計劃後，兒子明顯說話多了，且會和她分享每日在店內的所見所

聞，大家因而有了共同話題。我們設計這個計劃的目的，就是希望這些青少年能建立正確的價值觀，體驗生活，以及加強他們與人溝通的能力。日後他們無論選擇加入公司工作，還是在外發展，這些體驗對他們以後的人生都會有莫大幫助。」

員工與家人一起參加戶外旅行，增進感情。



公司鼓勵同事多與家人一起參加義工活動。

集團轄下不同部門的大型周年晚宴。

### 多元化的 家庭友善僱傭措施

員工是公司最重要的資產，因此屈臣氏集團樂意在人才培訓和改善工作環境方面作出投資。Winnie 表示：「我們盡量吸引員工留在這個大家庭，並協助他們在工作和生活之間取得平衡。」為達致這個目標，公司制訂多項政策，以照顧員工及其家庭的需要。

屈臣氏集團的家庭友善僱傭政策十分全面，措施包括彈性工作時間、靈活工作安排、靈活編更制度、職位共享等。並且顧及員工的



家庭狀況，提供恩恤假、彈性產假、關顧家庭假及工作間哺乳設施等，關顧員工的家庭需要。

公司於 2013 年起開辦的課程，獲教育局認可為資歷架構第二至第四級。Winnie 表示：「我們開辦不同級別的課程，包括等同副學士學歷的第四級課程供員工報讀，並在學員完成課程後為他們舉行大型畢業典禮。同事的學歷獲得提升，不但對晉升前景和事業發展有很大幫助，而且可讓家人引以為傲。」



2014 年的畢業典禮。

## 屈臣氏集團——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假 (優於法例規定)
- 有薪病假 (優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



亞洲空運中心財務及人力資源科總經理李裕庭（左起）、員工陳裘冠和培訓及發展經理許錫榮均認為公司的勞資關係良好。

## 亞洲空運中心 體恤員工家庭 配稱傑出僱主

對遇上事故的人來說，別人的關懷和體諒絕對是雪中送暖。陳裘冠曾經因大動脈撕裂而命懸一線，死裏逃生的他坦言：「沒有如此經歷的員工，可能無法感受到公司如何對員工關懷備至，但我對這一點卻有深切的體會。」



執行董事林承岳（左）向員工頒發長期服務獎。



炎炎夏日，公司為員工提供消暑飲品。

公司舉行復活節慶祝活動和生果日，與員工一起聯歡。

陳裘冠在家發病入院，手術後共住院 66 日。他很感激公司體諒他的情況：「公司叮囑我多休息，並在病假期間讓我繼續支取全薪，也不要求我立即提交病假證明書，讓我可安心休養。我有什麼需要，公司



公司設立工作安全周，提醒員工工作時要注意安全。

聖誕派對，員工一起開心拍照。

都會盡量配合，家人對此也表示讚賞。」陳裘冠在病發前本負責停機坪的工作，出院後因氣虛而無法應付過度的體力勞動，公司因此把他調配到需要體力較少的載具處理組工作，並以日班為主。這使他深深體會到公司對員工關懷備至，處處為員工着想，全心全意締造和諧的勞資關係。



### 僱傭共渡時艱

培訓及發展經理許錫榮由公司開業起任職，至今已 17 年，其間曾與公司一起經歷「沙士」和 2008 年金融海嘯的艱難歲月。他表示：「公司有三分一員工的年資均達 17 年。當年我願意與公司共同面對逆境，主要是因為想報謝公司多年來的照顧。」

各部門主管均秉承公司的關懷文化，處處照顧下屬的需要，例如曾為剛離婚的員工特別編訂工作更表，讓其有充足的工餘時間照顧子女。此外，又曾有員工打算辭職到英國照顧患病的母親，結果公司安排他停薪留職。許錫榮表示：「我向公司反映，雖然不知該名員工何時會處理好家事，但聘請新人便須進行重新培訓，比較費時失事，因此公司最後接納我的建議，讓他停薪留職。」



員工參與綠色力量舉辦的環島行慈善行山比賽。

### 關顧員工家庭 促進僱傭關係

亞洲空運中心秉承以人為本、勞資團結一致的管理精神，既肩負起企業的社會責任，又照顧到員工的需要。財務及人力資源科總經理李裕庭表示：「公司在整體政策上會盡力配合員工的需要，包括提供五天待產假、公司的醫療保險計劃惠及員工的配偶及子女、實施彈性上班時間等。公司亦邀請員工家屬參與聯誼活動，例如郊遊，遊覽主題公園、觀賞煙花和聚餐，以及邀請他們出席公司十五周年的長期服務獎頒獎典禮。」

李裕庭表示：「實施家庭友善僱傭措施對公司有何好處，實在難以計量。不過，我可以肯定，只要公司真心對待員工，當公司遇到困難，員工也定必願意與公司共渡時艱。我們全賴有這批忠心不二、努力實幹的員工，公司才得以持續和穩健地發展。」



## 亞洲空運中心有限公司——家庭友善僱主措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活編更制度
- 五天工作周
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假(優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的住院及醫療福利

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





中銀香港人力資源部副總經理鄭碧玲（右）期望，銀行在推行家庭友善僱傭措施方面能成為行業的典範。環球交易產品管理助理總經理鄭麗華感謝銀行安排她每周工作三天，讓她有更多時間照顧女兒。

中銀香港

家庭支持 員工與公司一同進步

銀行是服務行業，要為客戶提供優質服務，關鍵在於所擁有的人才。中國銀行（香港）有限公司為吸引及保留人才，一直投放大量資源實施家庭友善僱傭措施，盡力照顧員工的生活及家庭需要，讓他們安心工作，促進家庭融洽，達致社會和諧。

### 員工與家人同享機構的福利

中銀香港推行多項家庭友善僱傭措施，以照顧員工的家庭需要。中銀香港人力資源部副總經理鄭碧玲表示：「除了五天工作周和優於法例的假期福利外，每逢節日或員工生日，我們還會讓他們提早放工與家人過節或慶祝。我們亦會在員工的結婚紀念日或孩子出生日，給他們送贈禮物。」中銀香港每年均舉辦多元化的康樂活動，例如邀請員工及其家人到主題公園遊玩，每次均吸引兩萬多名員工及其家人參與。另外，我們又鼓勵員工服務社會，歡迎他們攜同家人一起參與這些饒有意義的活動。



中銀香港邀請員工及其家人到迪士尼樂園遊玩。

### 照顧員工身心的政策措施

中銀香港實施許多惠及員工及其家人的福利政策，包括醫療保險、優惠貸款、銀行服務優惠等。當中的低息置業貸款，有助年輕員工早日實踐結婚及置業計劃。此外，中銀香港關注員工及其家人的健康，而員工的家人同樣可以員工優惠價接受身體檢查。銀行又進行辦公室空氣質量監察、提供休閒設施、健康心理輔導等，為員工的身心健康提供全面的支援。鄭碧玲表示：「中銀員工的流失率較同業為低，而員工對工作的投入感及滿意度則不斷提升，有利公司經營運作，反映有關措施確有助中銀提升員工士氣，使同事工作更為投入，這對中銀的發展大有助益。」



探訪長者的活動。



員工與家屬組隊參加在內地舉行的步行籌款活動。



### 安排員工轉為兼職以照顧女兒

環球交易產品管理助理總經理鄭麗華表示：「我和丈夫工作繁忙，跟兩名女兒缺乏溝通。她們一個讀小學，一個正處於中學階段的反叛期。我們完全不清楚她們在校內的情況，甚至連家長會也忘記出席。」鄭麗華經過多番掙扎，終在兩年前決定辭職當全職母親。她說：「公司知悉我要辭職後，卻給我安排每星期工作三天，以便我有更多時間參與學校活動，了解女兒的情況和需要，及時糾正女兒的問題。另外，在工作方面我又得到同事的幫助，

這使我充分感受到公司與同事的體諒和關懷，毋需因家事而放棄事業。」銀行亦提供多項設施和福利，讓鄭麗華免除後顧之憂，她稱：「銀行能夠照顧員工各方面的需要，令我可安心投入工作。」



員工參與天台種植活動。

保齡球比賽同樂日。



## 中國銀行（香港）有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 五天工作周
- 兼職工作模式
- 靈活編更制度

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





甘艷美（中）認為家庭友善措施能令員工感受到公司的關懷。關詠慈（左）和徐蒂芝（右）均讚揚公司的獎學金計劃給予子女學習機會。

## 東亞銀行 設獎學金嘉獎員工子女

無論是工作還是學習，獲得他人認同和獎勵，都是很大的鼓舞。東亞銀行在去年推出員工子女獎學金計劃，選出十名在學業成績和社會參與均表現傑出的員工子女，給予獎學金獎勵，為員工家庭送上一份喜悅。

### 獎學金嘉獎傑出員工子女

企業及銀團貸款部高級行政經理關詠慈的女兒參加了去年的獎學金計劃，並在眾多申請者中脫穎而出，關詠慈對此感到高興，並認為這是對女兒的鼓勵。她坦言：「由申請到面試整個過程，我都交予女兒自行處理，希望她能從中學會如何整理個人資料和掌握面試技巧。女兒以平常心參與，並視此為學習的過程，她對努力後能取得成果感到高興。」資深私人銀行家徐蒂芝的兒子也是獎學金得主，徐蒂芝表示：「兒子得悉有獎學金計劃後，隨即主動提出參與，並覺得公司十分照顧員工和員工家人。」她認為，倘子女表現良好，自己便無須顧慮太多，因而可以專心工作。



員工子女大學獎學金。

### 提供各式活動 員工無須外求

東亞銀行設有員工康體會，定期為員工及家人舉辦如燒烤、戶外一日遊和主題公園遊的康樂活動，此外還有氣功、烹飪等興趣班供員工參與。徐蒂芝認為銀行給予的支持很直接，員工能以優惠價甚至免費參加各種活動。她表示：「雖然部分活動只供員工參與，但家人也可間接受惠，例如烹飪班、溝通技巧班等。我特別感謝公司在舉辦活動時，讓我能同時兼顧家人，我日後定會繼續盡力為公司服務。」關詠慈也認為員工可在工餘時間抽空參與公司活動，無須費神外求，非常方便。



舉辦健康講座，分享保健湯水知識。





步走大自然。

### 員工感受公司關懷

東亞銀行一直關心員工需要，例如中環總行由開業至今，一直為員工提供免費午餐。總經理兼人力資源及企業傳訊處主管甘艷美指出：「老闆認為，只要員工開心，自然會更用心工作。」東亞銀行另設有「僱員輔助計劃」，甘艷美表示：「銀行委聘外間公司設立 24 小時諮詢熱線，幫助員工處理工作和家



蛇宴。

庭的壓力及情緒問題。該計劃還會聘請專家教導員工照顧長期病患長者的方法、講解眼疾資訊等。」銀行又設有置業貸款、侍產假、生日假等不同的員工福利，甘艷美笑稱：「部分服務由員工提供，他們對銀行十分長情，今年還頒發了兩個 40 年員工服務獎。」



港島區百萬行。

## 東亞銀行有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假 (優於法例規定)
- 有薪病假 (優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 特別貸款

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 卡樂B

胡子釗（右一）、馬春玲均樂見公司實施家庭友善僱傭措施，致力與員工及其家人建立良好關係。

## 滿足員工 建立愉快環境

卡樂B 四洲有限公司隸屬四洲集團，其產品多年來深受香港人喜愛。在經營方面，該公司以4S（四個滿足）為理念，除了滿足顧客，還希望滿足員工、社羣及世界，因此懷着關顧之心制訂和構思多項家庭友善僱傭措施，聆聽員工心聲，並建立關懷文化。

### 安排員工子女體驗刻苦工作

坊間有道，時下年輕人吃不了苦，這倒也不是絕對。每年暑假，卡樂B 均會為員工子女提供實習機會。已在公司工作15年的馬春玲鼓勵女兒到公司實習，體驗一下工作生活。她表示：「若非看見女兒努力工作，真想不到她竟能熬得下去。」董事總經理胡子釗樂見員工子女成長，他表示：「我的兩個兒子也曾在公司實習，負責體力勞動的工作，看見他們能夠克服困難，達到工作要求，我也感到很欣慰。艱苦實習是一種鍛鍊，既可磨礪他們意志，又可幫助他們成長。」



不用顧慮家事，員工才能專心投入工作。

### 創新措施滿足員工需要

卡樂B 推行彈性工作時間和靈活編更制度，例如訂立朝七晚四、午十二至九等更份，方便員工照顧家庭。由2012年開始，公司更實施浮動假／關顧家庭假，讓員工每月可額外獲得一天假期。為感謝長期服務的同事，今年更推出旅遊福利項目，向服務滿20年的員工，提供旅遊資助、消費現金及額外五天假期。

卡樂B 為鼓勵員工及其家屬追求均衡生活，每年均舉辦年終旅行、家庭同樂日、廠房參觀、公益探訪等活動。另外，公司又推出工餘活動資助計劃，讓員工自組活動，帶同家人參與。難怪今年卡樂B 同時獲得「家庭友善創意獎」。



舉辦燒烤活動，輕鬆一下，讓工作和生活取得平衡。





製作蛋卷過程  
有趣，與家人  
同樂。



熱心社會慈善活動，參加奧比斯  
盲俠行。



國內兩天遊，同事之間的感情增進不少。

### 員工與公司一同進步

實施家庭友善僱傭措施有助公司降低員工流失率。即使增加員工假期，亦不會影響生產力。胡子釗表示：「全賴員工盡心竭力為公司服務，公司才可取得良好的業績。」他指出，員工如果缺乏家庭支持，工作表現會「打折扣」。他表示：「同事生活愉快，工作起來會更有衝勁，表現亦會較為穩定，並可能樂於與公司一起邁步向前。」

馬春玲笑言，當初入職時什麼也不懂，如今不但精於使用電腦，而且可代表公司到青島和日本進行匯報。馬春玲表示：「感激公司提供很多支援和培訓，現在不但女兒誇獎我，丈夫也給予很多支持。」

## 卡樂B 四洲有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式
- 職位共享

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



員工帶同家人探訪居於盲人安老院內的長者，了解失明人士的需要，服務社會。

員工與親友參加腦退化症之旅體驗活動，並探訪賽馬會耆智園內的長者。



公司義工隊派發福袋予有需要家庭，送上溫暖和關懷。

## 華人置業集團 視員工如家人

華人置業集團一向認為，員工是公司的重要資產，因此一直以真誠對待員工及其家人。公司與員工不僅是僱傭關係，公司更會視員工為家人，以真心關懷他們的需要。

### 增歸屬感 挽留人才

華人置業積極推行各種家庭友善僱傭政策和措施，貫徹「以人為本」的精神，從而締造一個互相關懷的工作環境。華人置業人力資源部經理（招聘）何明麗表示：「公司體諒和照顧員工的家庭需要，希望藉此加強員工對公司的信任和歸屬感，而這對挽留人才亦有正面作用。由於得到公司的體諒和照顧，員工必會更用心地工作，結果有助提升工作效率，並有利公司發展。」

公司資助員工及其子女免費參加長跑培訓班，不但可享受一家大小齊運動的樂趣，更可強身健體。



參與樂施米義賣大行動。

### 靈活安排 體恤員工

公司十分關心員工的身心健康，假若員工遇上困難，公司定必盡力幫忙。何明麗指出：「曾有員工出現健康問題，公司得悉後酌情安排該員工留在家中工作，並着他處理簡單的事務，一方面免卻他受舟車勞頓之苦，另一方面又可讓他有更充裕的時間休息。經過長時間休養後，該名員工的康復進度十分理想。」



員工與家人一起參加公益金百萬行。





公司組隊參加渣打香港馬拉松，並一起穿上公司運動制服以增強士氣。



員工與親友參加公司周年旅行，樂敘天倫。

該名員工對公司的安排非常感激，認為公司不但細心照顧員工的工作和生活需要，更給予精神上的支持，助他能勇敢面對逆境。

### 關懷需要 樂敘天倫

香港的上班族每天均忙於工作，與家人相處的時間相對較少。故此，華人置業經常舉辦各類活動，例如義工服務及周年旅行，鼓勵員工帶同家人一起參與，爭取更多時間相處。為減輕員工的經濟負擔，公司除了資助員工免費參加周年旅行外，又在不同程度上資助員工家

人參與。此外，公司每年均贊助員工參加各項體育活動，又提供免費流感疫苗注射，並且資助員工家人注射疫苗。何明麗表示：「我們深信只要員工的家人身體健康，就能為同事注入強心針，而他們亦會更專注於工作。」

公司十分鼓勵員工關心和愛護家人，除以言語表達外，更建議他們向家人送上小禮物，以增添生活趣味。為此，公司會不時派發旗下商場的購物現金券，讓員工選購禮品送贈親友。公司又推行五天工作周，讓員工可平衡工作和家庭生活。此外，員工如有特別需要，公司會酌情處理假期申請，甚至可讓患病或有需要的員工停薪留職，安心休養或處理私務。



公司上下一心參與賣旗活動，為慈善出一分力。

## 華人置業集團—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 五天工作周
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



王綺蓮（右）、Michael Sean 表示，人事部每年均會構思新措施，讓員工更投入工作。

## 多元化福利

## 全面照顧 家庭所需

生日、結婚、懷孕、子女畢業，都是人生重要階段。謝綺欣（Nicole）在 2007 年加入中信證券國際，其後於 2008 年結婚，之後兩次懷孕及每年生日，均享有公司各項福利，讓她與家人開心共享每個重要時刻。

很多女性僱員一旦懷孕，均會為產前檢查安排和開支而煩惱。對此，Nicole 表示：「公司在這方面有生育津貼，可協助員工減輕家庭經濟負擔，因此我在懷孕期間，完全放心去做各種產前檢查。女兒出生後，我們還收到公司的紅封包，感到公司非常關心我和我的家人。」

Nicole 很喜歡公司提供的生日假期：「我們一家都很高興，每年都會計劃利用這個生日假期一起旅遊。有時跟朋友談及公司的福利，朋友都好生羨慕。例如丈夫一向有開車的習慣，因此公司提供的汽油折扣券很合用。」當問及還想享有什麼其他福利，Nicole 笑言希望有「子女生日假期」和「開學假期」。在旁的中信證券國際高級人力資源顧問王綺蓮和人力資源部主管 Michael Sean，聞言均笑說會好好考慮。



Nicole 笑言：「結婚紅封包給我有一種公司恭喜自己的感覺。」



只有真正了解同事需要，才能設計合適的家庭友善措施。

## 各項福利全面照顧家庭需要

提供多種不同福利措施有助吸納和挽留人才。關於這方面，王綺蓮不諱言：「人事變動會增加公司成本，除了須重新培訓新人外，還會影響公司運作。如果員工工作愉快，公司運作效率也會提高。」

作為中資機構，中信證券國際注重傳統節慶，除了為生日和結婚的員工送上紅封包、禮物和假期外，還會給懷孕同事額外產假，男同事則有侍產假，以及生育津貼。嬰兒出生後，公司亦會向同事贈送新生嬰兒禮物，並在辦公室特設房間及雪櫃供產後員工「泵奶」之用。員工子女大學畢業時，該公司更設有畢業典禮假期。





參與兒童心臟基金會心連心慈善步行活動，關心社會。

此外，該公司十分鼓勵員工家屬一起參與活動，如旅行、夜探米埔及綠田園活動等。公司會提供一些中信集團旗下機構的折扣優惠，包括汽油折扣咭、食品、化妝品優惠等，令員工及其家人受惠不少。Michael 表示：「公司



學會扭氣球，能給子女和家人帶來歡樂。



會盡一切努力去配合同事的需要，希望藉此讓同事知道，公司除了關心員工外，亦關心他們的家人，讓他們有歸屬感，繼續留在公司服務。」

與同事和家人投入田園活動。



## 中信証券國際有限公司——家庭友善僱傭措施

· 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 五天工作周
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排

· 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 有薪病假(優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 家長假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

· 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

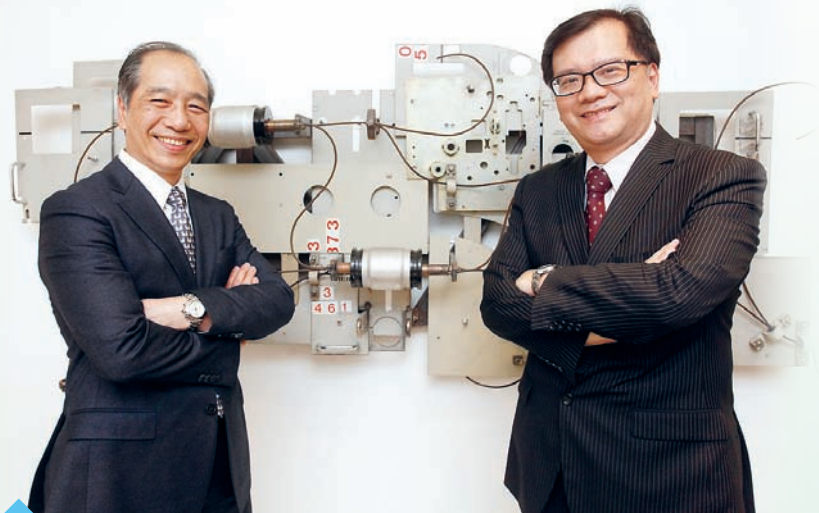
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援

· 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





中電推出很多家庭友善僱傭措施，陳顯生（左）、楊國強都認同能加強員工對公司的歸屬感。

## 中華電力員工與家人 一同融入中電大家庭

「爸爸，『中』字呀！」楊國強的兩名女兒在小時候，每逢在街上看見中華電力的徽號，必會指着圖案興奮叫嚷。每次回想起這一幕，也不禁莞爾而笑。家人對自己工作的地方表示認同，多少也會使員工對公司更有歸屬感，並會更投入工作。

### 有更多時間與家人共處

中電的策略採購經理楊國強在2000年加入公司，他說：「當時我的兩名女兒只有三、四歲，她們第一次來到公司，均覺得公司大樓『很漂亮、很大』。」他又曾帶女兒參加公司舉辦的活動，包括大嶼山植樹日、「康體健行」遠足、在龍鼓灘發電廠舉行的「中電安全健康及環保日」，共度了許多快樂時光。楊國強在加入中電前，須常駐內地工作，他表示：「加入中電工作後，無論工作多忙，每晚仍可回家與家人共聚；自公司推行五天工作周後，周末又可接送女兒到補習社上課，因而多了很多時間照顧家人。」

### 關懷員工子女

楊國強的兩名女兒跟很多中電員工子女一樣，在童年時透過參加公司活動而與中電建立了一份深厚的感情。他的大女兒曾獲邀擔任小模特兒，為公司的刊物拍照。楊國強表示，女兒長大後回看宣傳照片，也不禁說「原來這小女孩是我！」楊國強笑言，相比起來，女兒對公司更有歸屬感：「透過參加不同的活動，我和女兒有更多話題和共同的回憶，關係更密切。」

中電在2001年推出「百周年獎學金計劃」，每年向合資格的員工子女頒贈五萬元（大學或副學士）或一萬元（中學）的獎學金，楊國強的兩名女兒便曾分別於2013及2014年獲頒（中學）獎學金。楊國強不諱言，公司對員工家庭推出關懷措施，叫他更樂意留在公司發展。

百周年獎學金頒發  
Century Scholarship Presentation



楊國強的大女兒（上圖）和小女兒分別於2013年及2014年獲頒「百周年獎學金」。

### 多元化的活動計劃 有助留住人才

「人才流失對任何公司都會有一定影響。中電一直秉持以人為本的宗旨，視員工為最重要的資產。」高級人力資源經理陳顯生指出，中電推出了不同的家庭友善僱傭措施，例如五天工作周、婚假、恩恤假及侍產假，又實施彈性工作時間，讓員工可以有更多時間與家人相處。



中電員工子女身穿小小工程師制服，愉快地參加公司活動。

此外，中電亦為員工舉辦健康、親子、退休等主題的講座，並提供醫療和輔導服務。中電不時舉辦義工活動，讓員工和家屬一起參與。其他活動還包括「康體健行」、安全健康及環保日、生態遊、「綠D班」流動環保教室等。陳顯生深信：「讓員工家屬多接觸和認識公司，有助增強員工對公司的歸屬感和提升工作效率。」



中電為員工舉辦健康檢查活動。



中電每年均舉行「康體健行」活動，深受員工及其家人歡迎。

## 中華電力有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 五天工作周

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假(優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





(左起) 敦豪國際速遞(香港)有限公司顧客服務處何禮卿、資訊科技處湯耀傑和人力資源處副總裁江秀嫻三人均認為，員工團結一致對公司很重要。

# 敦豪國際速遞

## 多一分關顧 多一分體恤

僱主與僱員是合作伙伴。員工工作愉快，士氣自然會提升。敦豪國際速遞(香港)有限公司推出不少貼心的安排，以照顧員工的需要，當中一些措施更惠及員工的家人，客戶服務處何禮卿受惠至深。

### 貼心支援減壓力

何禮卿是單親媽媽，既要獨力撫養兒子，又要工作賺錢，壓力實在不少。她表示：「我有時會因擔心兒子的學業而心情欠佳，影響工作表現。幸得主管體諒，不但經常關心我，還主動了解我的困難，然後給予協助。」此外，公司又為員工的子女推出UPstairs獎學金計劃。該計劃除設有獎學金外，還為員工子女提供一對一義務導師補習服務及公司實習機會。她大讚UPstairs獎學金計劃設計貼心：「兒子在準備應考DSE時，導師不斷給他打氣，且不時相約面談以便提供輔導。在放榜後，兒子面對JUPAS選科時，導師又給予意見。其後，兒子升讀大學，導師更跟他分享個人經驗，協助他適應新的學習模式及學院生活。」



何禮卿(右二)感激公司對自己及家人的照顧，並對兒子(左二)獲頒UPstairs獎學金大感欣慰。

何禮卿的兒子有幸獲頒第一年的UPstairs獎學金，並可於翌年到公司實習，她非常感激公司對自己及家人的照顧。

### 員工是僱主的伙伴

人力資源處副總裁江秀嫻指出：「僱主與僱員的關係，不一定是對立的，雙方其實可以是合作的伙伴。員工工作愉快，士氣自然會提升。」她深信，當公司關心員工，配合其各方面的需要，讓他們感受到公司重視自己，員工就自然會更起勁地為公司效力，效率和質素也會相應提高。她表示，公司非常照顧員工的需要，不斷推出靈活的措施，例如五天侍產假、延遲退休年齡、在重要節日盡量安排員工提早下班等。

江秀嫻表示，公司致力為員工推出靈活的人事措施，間接有助提升員工的工作效率。



## 兩次享用侍產假

資訊科技處湯耀傑深深感受到公司對員工及其家庭關懷備至，且十分重視員工的身心健康發展：「公司成立了籃球隊，並特地聘請一名香港隊教練擔任我們的教練。公司又舉辦『感謝祭』活動，包括由管理層為員工籌備自助午餐、電影日、下午茶聚會等連串活動，以感謝所有員工為公司作出貢獻。部分活動更歡迎員工攜同家人一同參加。公司願意投放大量資源舉辦多項活動，藉此慰勞員工，實在很難得！」他又表示曾經兩次享用侍產假的福利，讓他得以陪伴太太分娩和幫忙照顧剛出生的孩子：「公司一向體恤員工的家庭需要，這五天



公司透過舉辦「感謝祭」活動，向所有員工表達謝意。

侍產假對我而言真的很重要，因我可以有更多時間照顧太太和初生寶寶，而太太有我在旁幫忙，也會多了一份安全感。」

## 發揮團結一致的精神

江秀嫻補充，公司透過舉辦「感謝祭」活動向員工表示謝意，並希望與員工一起分享公司的成果，讓不同部門的同事真正體驗到「As One（團結一致）」的精神。此舉不但有助提升員工士氣，增加員工對公司的歸屬感，更有利公司的長遠發展，達至雙贏局面。

湯耀傑曾經兩次享用侍產假的福利，讓他得以陪伴太太分娩和幫忙照顧剛出生的寶寶。



## 敦豪國際速遞（香港）有限公司 — 家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 特別貸款

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





香港港麗酒店人力資源總監黃婉雯（右）認為家庭友善僱傭措施有助吸納人才。洗衣房督導員蔡子健（左）感到酒店對員工照顧周到。

# 香港港麗酒店

## 家庭工作取平衡 員工賣力

酒店業競爭激烈，其中一項取勝之道是吸納人才。除薪金外，完善的員工福利制度亦是吸引人才的重要因素。香港港麗酒店以優厚的員工福利和家庭友善僱傭措施，贏得員工及其親友的讚賞，成為求職者的理想選擇。

### 與家人同樂

港麗酒店設有優於法例及同業的假期，包括生日假期、婚假、喪假、侍產假等。人力資源總監黃婉雯表示，相信港麗酒店是全港唯一給予所有員工放取公眾假期的酒店。她說：「若直系親屬離世，本地員工和外籍員工分別有三日及六日假期；如有需要，酒店亦可提供解慰酒席。此外，酒店設有醫療保險及人壽保險，為員工及其家庭提供保障。」酒店亦經常舉辦員工活動，歡迎員工的家人一起參與，例如釣魚、參觀佛寺、親子烹飪班等。黃婉雯表示：「酒店每年均與慈善機構合辦兒童派對，邀請員工的家人及低收入家庭的小孩一起參與，反應熱烈。」



員工與家人參與賣旗籌款活動，並向子女灌輸愛護動物的訊息。

### 酒店優惠省開支

港麗酒店給予員工的優惠，跟同業的慣常做法不同，員工可在酒店享有七五折以至五折的餐飲和婚宴酒席優惠，甚至提供價錢低至25美元一晚連早餐的酒店房租入住集團旗下超過4,200間的酒店。黃婉雯表示：「配合假期及酒店優惠，員工可作多次短線旅遊；即使員工不能同行，他們的家人仍可享受優惠。」



酒店舉辦復活節曲奇餅製作班，吸引許多員工及其家屬參與。

任職洗衣房督導員的蔡子健說：「很多同事因酒店房租優惠而放假兩天到澳門或中山旅遊。我也曾與女朋友到日本，酒店房租連早餐只是港幣二百多元一晚，價錢非常便宜。酒店亦常以餐券作為抽獎禮品及工作獎勵，員工可把餐券儲起來跟家人一起享用。」

### 企業關顧員工家庭是大勢所趨

蔡子健得到酒店的栽培，修讀網上進修課程，並參與集團在海外酒店舉辦的交流活動。他表示：「管理層對新人照顧周到，總經理還擔任我的導師，與我分享生活點滴，並着我多陪伴家人。讀書時學過如何辦好一間酒店和如何善待員工，在這裏我確實感受到酒店能坐言起行。」



員工與子女在酒店盡享親子樂。

完善的福利制度能吸引員工的家人或朋友入行，而員工在網上社交平台與人分享工作生活，亦有助酒店吸納人才。曾有在酒店實習的學生，畢業後主動向酒店求職。員工如因移民或參與工作假期而須離職，酒店也給予他們停薪留職的機會。黃婉雯表示：「企業關顧員工的家庭是大勢所趨，墨守成規的員工福利政策已不合時宜。」



酒店舉辦各式各樣老幼咸宜的聯誼活動。

酒店與慈善機構合辦兒童派對，讓員工子女度過一個難忘的節日。



### 香港港麗酒店——家庭友善僱傭措施

#### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

#### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

#### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

#### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





星展銀行一直關懷員工的家庭需要，屢獲殊榮。（右起）董事總經理兼人力資源主管鄭綺青、星展銀行副總裁（企業及機構銀行）陳詠詩。

## 星展銀行 彈性照顧員工需要

銀行假期多，一向令人嚮往。星展銀行除假期多外，亦關注員工的個人健康，希望協助他們在工作與生活之間取得平衡。星展銀行在2010年推出「關懷員工計劃」，致力改善員工待遇，關心員工的工作是否獲得認同，以及對他們在工作上所取得的成就加以表揚。星展銀行已連續兩屆榮獲「傑出家庭友善僱主」獎項。

家庭同樂日，邀請同事及家人一起放鬆一天！



### 減低員工流失率

星展銀行擁有超過4,400名員工，當中超過一半為女性僱員。董事總經理兼人力資源主管鄭綺青（Sharon）表示：「本港有許多婦女因要照顧家庭而被迫放棄事業，結果浪費人力資源，十分可惜。」鄭綺青在2011年加入星展，上司給她的任務是減少員工流失。在推行一系列家庭友善措施後，員工流失的情況明顯得到改善。

### 增設假期和實施靈活工作安排

根據「關懷員工計劃」，員工可額外獲享關顧家庭假和生日假，並可享有多項靈活工作安排。員工可因應情況需要申請半天工作或在家工作，甚至「早上班早下班」，以便騰出時間把家事妥為處理。星展銀行又設有「505」開心星期五政策，准許員工在星期五提早於下午五時放工，並盡量避免安排在該日五時後舉行會議。鄭綺青表示：「家庭友善僱傭措施有助加強員工對公司的歸屬感，而增設假期則可增加員工的休息時間，從而提升工作效率，最終達至僱傭雙贏。」另外，銀行為鼓勵員工關注健康，特別推出健康福利措施「iFlex Programme」，以3,200元為上限，讓員工以實報實銷方式進行身體檢查和牙齒保健，以及用以支付配眼鏡、到健身室做運動等費用。



舉辦活動讓員工子女一起參與。





製作蛋撻。



為員工子女安排表演節目。

### 方便女同事持續以母乳餵哺子女

作為三個孩子的母親，鄭綺青明白在職婦女要實踐母乳餵哺的困難。她指出：「港島東中心後勤總部本已有兩個哺乳室，但因不敷應用，結果公司在收到員工建議的兩星期內，迅速將哺乳室增至四個。」星展銀行副總裁（企業及機構銀行）陳詠詩在懷孕期間，曾獲公司豁免到內地工作，減少舟車勞

頓之苦。產後她堅持母乳餵哺，亦獲分行安排在上午及下午兩個時段各騰空會議室，讓她有足夠時間及獨立空間擠奶。她表示：「公司顧及我的需要，提供哺乳室和休息時間，讓我可同時兼顧家庭和工作。」為照顧女兒，她向公司申請三個星期的半天工作。她坦言：「雖然三個星期只是很短的時間，但卻足以助我安然過渡，且令我感受到公司以人為本的關懷。」



參與龍舟競渡。

## 星展銀行（香港）有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 待產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益

# 安永會計師事務所 讓員工有難忘的經歷



安永會計師事務所主管合伙人（香港及澳門地區）陳瑞娟希望透過家庭友善僱傭措施，提升員工對工作的熱誠。員工黃建強很感謝同事的支持。

職業生涯人人不同，因此發展步伐也未必一樣，安永深明這點，於是制訂多項家庭友善僱傭措施以配合同事需要。安永設有季節性假期，准許員工在非繁忙時期休假一兩個月處理個人事務，如陪伴家人，員工甚至可享有最長兩年的工作暫休和續聘承諾保證。安永會計師事務所主管合伙人（香港及澳門地區）陳瑞娟表示：「公司的人事管理目標是『無論何時加入，不論任職多久，加入安永都能擁有一生難忘的經歷』，因此我們會讓員工按個人步伐發展。」

## 設立平台分享家庭經驗

為減少員工在家事上的憂慮，公司設立在職家長網絡平台，並每年訂下目標，讓員工互相分享子女教育、親子活動等經驗。我們還設有跨世代網絡平台，藉此促進跨代融合和溝通。此外，我們亦會舉辦開放日，安排員工家屬到公司參與活動。」



設立平台就各類主題分享意見和心得。

## 獲員工及大眾認同

公司早於 2008 年已推行五天侍產假，並安排同事在節日提早下班，以鼓勵員工要多花點時間與家人共聚。在聽取同事提出的意見後，公司隨即設立哺乳室，給予母乳餵哺子女的員工使用。此外，公司曾在父親節舉辦最溫馨照片比賽，由北京、上海、香港辦事處的員工參賽作品中選出優勝者，共享感動一刻。

陳瑞娟表示：「一直以來，我們都有推行各項家庭友善僱傭措施。根據 2014 年的全球員工滿意度調查，願意留任安永的員工人數較 2011 年的調查結果上升了 9%，而員工對公司的歸屬感亦較 2009 年上升 10%。我們又發現歸屬感較高的部門，工作成績也明顯較好。此外，安永在 2014 及 2015 年連續兩年於「優興諮詢 (Universum) 香港最具吸引力僱主排名」的「專業服務型公司 (Professional Service Firm)」界別中名列第一，足證公司普遍獲得大學生認同。」

與家人一起參與義工活動，齊心合力清潔沙灘。







### 患肺炎 公司關懷不斷

黃建強入職安永 20 多年，曾於年多前因患上肺炎而要留院治療。住院期間，他神志模糊、難以進食，結果消瘦至 60 多磅。黃建強表示：「當時部門及相熟的同事都前來探望，人事部更主動聯絡我的家人，把我的支薪帳戶轉至家人的銀行帳戶，讓他們繼續有經濟支援。我從沒想過患病期間公司仍會繼續發薪金給我，這使我感到

員工及其家人一起參與義務工作發展局的義跑慈善競技日活動。



參觀活動。

很開心和安慰，且不用過於擔心家庭的經濟問題。」經過這件事後，黃建強對公司更有歸屬感，而且很感激每位關心他的同事。黃建強直言對安永的印象一向很好，指公司經常為同事舉辦活動，新年前還會發紅包給他和家人。



向長者送暖。

## 安永會計師事務所—家庭友善僱傭措施

· 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 五天工作周
- 兼職工作模式

· 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假 (優於法例規定)
- 有薪病假 (優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 工作間哺乳設施

· 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 緊急財政支援

· 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益

## 富士施樂 打造第二個家

富士施樂（香港）有限公司人力資源部總監伍雪芬、銷售顧問李曉彤及李穎欣同樣覺得公司猶如第二個家。

「我在工作之餘，亦可帶同家人參與公司於假日舉辦的活動，共享天倫樂。」李曉彤（Mercury）和李穎欣（Cathy）在富士施樂（香港）有限公司任職銷售顧問接近兩年，其中 Mercury 表示，參加活動除了可以做善事，還可增進與家人之間的關係。

### 拉近與家人的距離

公司除了提供醫療、車費等基本津貼外，Mercury 想不到還可以享有其他福利。「之前透過公司購買平價門票，與家人一起去海洋公園遊玩。此外，我們又可透過參加公司的活動，與家人共享天倫樂。公司的另一項德政是，鼓勵我們星期五提早下班陪伴家人和朋友，並資助我們欣賞電影或預訂場地做運動。」Mercury 表示，透過參加活動可拉近與家人之間的距離。「我從未試過跟家人一起遠足。透過參加公司的慈善活動，我終於第一次與家人一起遠足，不但可做善事，還可增進與家人之間的感情。」

### 關顧員工及其家人

人力資源部總監伍雪芬（Eliza）表示：「員工會因家人的身體健康問題，而不能安心工作，因此我們



李曉彤及李穎欣大讚公司舉辦的活動夠多元化。

十分注重員工在這方面的需要。公司強調「工作與生活平衡」，希望能使員工感覺公司是他們的第二個家，故此會安排不同類型的活動讓他們參與。其中，「媽（爸）寶天地」專為已為人父母的同事而設，希望藉着同事之間的交流，協助他們紓緩壓力。此外，公司又舉辦工作坊，邀請在職校長或老師教授填寫入學履歷表，以幫助同事替子女尋找合適的學校，以及教導他們如



兒童心臟基金心連心慈善步行活動。



何跟子女相處和增進親子關係。」為鼓勵員工在工作與家庭之間取得平衡，公司亦很關心員工的父母及子女。她說：「在員工的父母大壽時，公司會送上足金壽桃給他們，聊表心意。在員工的子女畢業時，員工又可享受有子女畢業進階假期，與子女一同經歷人生一個重要階段。」

### 多元化活動

Mercury 認為公司很有決心為僱員提供愉快的工作環境。最叫她印象深刻的是，第一天上班開會時，Eliza 即告知下班後，公司設有烹飪班、瑜珈班、按摩班、籃球、足球及龍舟等興趣班或活動。「原來



烹飪班。

工餘時間也可以像學生時代般參加有趣的課外活動。」Cathy 表示「我參加了公司的龍舟隊後，發覺既可鍛鍊身體，又可建立團隊精神。透過活動，我們不但可以實踐『工作與生活平衡』，而且因隊員是來自不同部門的同事，我於是藉着這個難得的機會，加強與他們溝通。」



龍舟競技。



富士施樂足球隊。

伍雪芬表示，若員工的家人身體健康，他們就能安心工作。

## 富士施樂（香港）有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 壓縮工作天

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益

# 高盛（亞洲） 家庭網絡增員工歸屬感

多年來，高盛（亞洲）一直關注員工的家庭需要。人力資源管理執行董事蘇慧敏（Renee）在高盛工作了11年，她表示全賴公司推出各項家庭友善僱傭措施，讓她既可靈活處理工作，又可以有充足時間照顧孩子。如她外遊，公司又會傳遞溫馨的旅遊提示。這一切都加強了她對公司的歸屬感。



高盛關注員工的家庭需要，推出多項家庭友善僱傭措施，人力資源管理執行董事蘇慧敏亦是受惠者。

員工帶子女參與公司的復活節活動。



## 公司措施配合員工需要

Renee 表示，公司投放了很多資源，推行配合員工需要的措施。「員工的家庭生活會直接影響其工作表現，所以僱主應盡量協助員工去兼顧工作和家庭。」高盛（亞洲）推行了多項措施，協助員工平衡家庭與工作的需要。她說：「按照勞工法例，女性員工可享有十個星期的產假，但公司卻把產假延長至四個月。公司又明白男性員工也有需要照顧妻兒，所以最近推出長達一個月的男士侍產假。」此外，為促進員工的身心健康，公司亦不時舉辦健康講座、流感疫苗注射計劃、社區義工活動、開放日等，並鼓勵員工攜同家屬一起參與。



高盛為員工的子女安排豐富的遊樂活動，一同歡度復活節。



## 家庭網絡 有利締造家庭友善環境

高盛在香港及其他亞太區辦事處均設有「家庭網絡（Family Forum）」，希望透過網絡照顧員工的家庭需要和建立家庭友善的工作環境。除此以外，高盛又定期舉辦活動，包括在每年五月的「家庭月（Family Month）」舉辦有關身心健康、海外寄宿、照顧長者、子女飲食等的講座，讓員工一起討論家庭問題和交流意見。



營養師向公司職員提供健康資訊。





小朋友到訪父母任職的公司，對父母工作的地方了解更多，更能體諒父母工作的辛勞。



## 員工與家人的旅遊保障

Renee 能在工作與家庭之間取得平衡，全賴公司推出各種適切的家庭友善僱傭措施。「我出席子女的學校活動時，仍可兼顧公司的重要工作；加上現今科技先進，即使人不在公司，仍可利用互聯網絡傳遞訊息和文件，這對我的幫助很大。」另外，公司提供的「緊急醫療協助」服務，更曾為 Renee 及其家人提供可靠的支援。她憶述：「我的家人在日本北海道滑雪時意外跌傷，入院時因言語不通而倍感慌亂。幸好

公司的醫生及時給我提供寶貴意見，並迅速安排我的家人回港和即時入院做手術。」

員工及其家人在外地旅遊時，公司也能提供適切的援助。Renee 說：「同事在外地如遇上突發事故，公司會直接聯絡他們，並提供協助。曾有同事在外地旅遊時遇上海嘔，公司隨即向當地醫院查詢入院記錄，直至確定該名同事安全為止。由此可見，公司確實十分關心員工。」



公司設立家庭月，並安排中醫師解答員工的健康問題。

高盛去年舉辦「帶孩子上班日」。

## 高盛（亞洲）有限責任公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 職位共享
- 五天工作周
- 彈性工作地點

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 思恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 家長假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 子女託管服務
- 長者照顧服務
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 恒隆地產 重視家庭價值



恒隆地產人力資源總監潘舜雅（右）關心周偉琴（左）及其女兒許玉婷的家庭生活狀況。

「那一次我需要住院接受手術治療，公司的人力資源部送上水果籃到醫院慰問我，感覺真的很溫馨。」周偉琴（琴姐）在恒隆地產租務及物業管理部任職高級停車場助理，於2013年退休。她在恒隆工作了19年，深感公司好像大家庭，同事和上司對自己的關懷無微不至，連她的女兒許玉婷（Candy）在成長過程中亦受到恒隆的關懷和照顧，琴姐對此表示感激不盡。

## 推動員工發揮最好表現

「只選好的 只做對的」是恒隆地產一直秉持的營運理念，積極推行家庭友善僱傭政策和措施，藉此建立家庭友善文化。恒隆地產人力資源總監潘舜雅表示：「家庭生活質素的高低，直接影響同事的工作效率和表現。因此公司推出一系列措施以幫助同事照顧家庭，這樣同事便可專心工作，發揮最佳表現。」她又指出：「這些措施有助加強員工對公司的歸屬感，而且能提升士氣，以及有助吸引和挽留人才，對公司的長遠發展有莫大裨益。」

恒隆為協助員工平衡工作與家庭生活，除了提供關顧家庭需要的

假期安排、醫療保險等福利與支援外，還會舉辦年度旅遊、康體活動、義工活動等，並歡迎員工攜同親友一起參加。

## 陳曾熙基金 圓子女大學夢

2010年，琴姐的女兒Candy入讀大學，琴姐於是向已故恒隆集團創辦人陳曾熙先生名下的基金申請貸款資助，希望可藉此減輕家庭的負擔。在連續五年的貸款資助下，Candy已完成香港大學的內外全科醫學士課程，現正在醫院實習。Candy說：「最初我還以為恒隆只會向成績傑出的學生批出貸款，但恒隆最後卻接受了我的申請，最叫我覺得感激的是，媽媽於兩年前提退休後，恒隆仍然繼續讓我申請貸款，因而得以完成餘下的兩年學業，真的很感恩。」



公司舉辦「身心健康日」，在辦公室為員工提供中醫問診、健康檢查等服務。



「恒隆一心義工隊」鼓勵員工帶同親友參與義務工作，服務社會不同階層的有需要人士。

周偉琴及女兒許玉婷感激恒隆一直以來無微不至的關懷和照顧。



### 醫療福利惠及員工及其子女

恒隆為員工提供的醫療保障，更惠及員工的家人。琴姐說：「我曾經入院兩次，第一次是聲帶生水泡，如果到政府醫院排期診治，必定要輪候多時。恒隆提供的醫療福利卻讓我可到私家診所求醫，只要憑單據即可向保險公司報銷款項。第二次入院是因為需要動手術。我曾到政府醫院排期，但需時一年，期間病情一度惡化，我於是立即轉向恒隆醫療保險計劃下的私家醫生求診，病情才好轉過來。」

Candy 身為員工家屬，同樣可享受到恒隆的醫療福利。她憶述：「我在英國留學時曾跌倒並弄傷腳部，需要看骨科醫生。專科醫生費用高昂，幸好恒隆亦為員工的子女提供周全的醫療保障，我只須付出很便宜的費用，便可看骨科醫生和接受物理治療，恒隆的醫療福利對我真的幫助很大。」



員工帶同家人一起參加年度旅遊，享受家庭樂。

## 恒隆地產有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假(優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





恒益

(左) 於恒益物業管理有限公司任職的丁顯超，與助理總經理文鳳玲分享家庭趣事。

## 協助員工 建立美好家庭

「我人生中最重要的一件大事，都是在這裏經歷的，感覺就像公司助我成家立室一樣。」恒益物業管理有限公司助理主任丁顯超（Matthew），感激公司提供安穩的工作環境，並全面照顧他在人生不同階段的需要，讓他無後顧之憂，可以如願結婚生子，邁向更美好的人生。

### 工作家庭兩得意

2009年，由於出現金融風暴，Matthew被原來的公司裁退，叫他頓感徬徨。其後他加入恒益，工作逐漸安定下來。由於公司給予他的發展及晉升機會不錯，他便開始考慮人生大事。「我在2012年初結婚，翌年兒子出生。結婚時公司給予婚假和賀禮；到寶寶出生時，公司的侍產假又剛好由四天增至五天，讓我有更多時間照顧太太及寶寶，實在非常感激。」他又稱讚公司福利好：「公司除了提供免費午餐和百貨商店購物優惠等福利外，每月又為當月生日的同事辦生日會，而所有管理層均會在生日卡上



文鳳玲表示，員工在人生每個階段也有不同的需要，公司會盡量在福利方面配合，給予支持。

簽名祝賀，這一切都讓我們深深感受到公司十分重視和關心員工。此外，公司還會為生日同事送上生日蛋糕現金券和安排生日假，讓我們與家人慶祝。」

### 滿足員工不同需要

恒益助理總經理文鳳玲表示，員工在人生每個階段均有不同的需要，公司會在福利方面盡量配合，給予支持。「同事家中如不幸有白事，可放取全薪恩恤假。當然，喜慶事亦有假期，如結婚假、侍產假和生日假。員工子女出生後，公司會送上紅包，聊表心意。在個人發展方面，公司設有進修津貼，同時舉辦與工作有關的培訓課程，加強



公司給予Matthew發展及晉升的機會，成就其人生大事。



同事參加環保觸覺「綠步郊野2015」活動，前往清水灣釣魚翁遠足籌募善款。

員工的工作知識和技能。事實上，公司曾連續三屆獲僱員再培訓局頒發『人才企業嘉許計劃企業大獎』，證明公司在培訓員工方面成績卓著。」

### 關注職業安全與健康

公司十分注重員工的「職業安全與健康」，除了在辦公室四周張貼相關海報提醒同事注意安全和健康外，還免費提供健康的下午茶點、午餐和設置蒸爐，又舉辦健康飲食



在2014年香港義工嘉許典禮上，恒益獲頒最高服務時數獎冠軍。

及體適能講座，以及各式各樣的體育活動，務求使員工身心健康。文鳳玲說：「公司數年前起參與衛生署舉辦的『健康在職先導計劃』，把星期一及五供應的茶點轉為水果。如果同事身體健康，其家人就不用費神擔心。」

### 圓長者學習夢

近年，恒益資助理工大學「第三齡體驗大學課程」，為在職的年長員工和同事家中的長輩提供寶貴機會，讓他們實踐終身學習以及體驗大學生活的夢想。文鳳玲說：

「許多同事家中的長輩也許在年輕時錯失了入讀大學的機會，如今這個課程卻可助他們一圓大學夢。完成課程後，他們可能多了話題與後輩分享，從而拉近彼此關係。」



第三齡體驗大學課程

## 恒益物業管理有限公司 — 家庭友善僱主措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假(優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





協成行發展有限公司董事總經理方文雄（右）關心員工的家庭生活。

# 協成行 從心出發 留住人才

「兒子生日，我可提早 2 小時放工接其放學，他非常驚喜！」協成行發展有限公司物業發展部工程監督霍維德大讚公司推出的「好星假」富創意，能讓員工子女感受到父母的關愛，同時締造難忘的回憶。



公司特設義工小組，鼓勵員工積極參與義工服務。

## 減輕員工的心理負擔

物業發展部工程監督霍維德在四年前加入協成行，自此經常享受到公司惠及員工家庭的福利，例如侍產假、「好星假」、關愛假等。他大讚公司的「好星假」極富創意，讓他可在兒子生日那天提早兩小時下班接他放學，兒子驚喜之餘又感受到父親對他的關愛。

此外，他認為「關愛假」的效用最大：「小

物業發展部工程監督霍維德深深體會到公司對員工的體貼與關懷。



員工及家屬一同暢遊沙頭角和享用盆菜宴。

朋友經常生病，要我因此而突然離開工作崗位着實不易。不過，公司提供的兩小時『關愛假』，卻讓我可帶孩子去看醫生，我亦因此放下心頭大石，返回公司後又可即時重新投入工作。」他表示，有時為確保工程進度理想，給予客戶最優質的服務，精神已很緊張，如再受家事困擾，壓力就更大。幸好，公司人手充足，各部門同事之間亦關係融洽，溝通良好。倘有同事需臨時請假，其他同事亦會幫忙替補，以減輕請假同事的心理負擔。

## 互作與家庭互相影響

董事總經理方文雄表示，員工工作開心，會把愉快的心情帶回家；家庭生活愜意，亦會把正能量帶回公司，兩者相輔相成。為協助員工兼顧工作與家庭的各種需要，公司實施多項措施，例如關愛假、準時下班、好星假、員工子女獎學金、侍產假等，並定期為員工舉辦有益身心的活動，務求使員工在工作和家庭上皆得心應手。



員工帶同子女參加聯合國兒童基金會舉辦的利是封義賣活動。



方文雄認為，雖然員工在工作時必須遵守公司的規則，但管理層在執行上卻可因應情況靈活處理。

## 將心比心

方文雄認為，公司是社會的縮影，做人最重要是「過得自己過得人」。雖然公司規定員工必須遵守紀律，但管理層在執行上卻會因應情況靈活處理。他說：「公司不會太計較，可以的話會盡量為員工多提供家庭福利。將心比心，你怎樣待人，人就會怎樣待你。大家在工作上放鬆一點，壓力也隨之減少。員工開心，工作自然積極，並更樂意為公司効力。」

方文雄（左四）於公司的聖誕派對上，與同事打成一片。



## 協成行發展有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





香港中華煤氣有限公司企業人力資源總監范潔儀（右）和採購及物流經理梁志芳均樂見公司重視每位員工，且極富人情味。

中華煤氣

注重「修身齊家治國平天下」

「僱員必先要有健康的身心，然後才有和諧的家庭生活，最後才可無後顧之憂，在工作上發揮所長，對公司和社會作出貢獻。」香港中華煤氣有限公司（中華煤氣）企業人力資源總監范潔儀的管治理念，充分體現了「修身齊家治國平天下」的中國傳統思想。她深信，員工的家庭生活越安穩愉快，其工作表現就越見理想。故此，公司推行多元家庭友善僱傭措施，以滿足員工以至其家人的身心需要，讓他們感受到公司的關愛和重視，然後以專業忠誠的服務作回報。

### 以人為本 設母親護理室

「僱員之間的關係有如一家人。公司十分重視和關懷員工及其家人。」現時任職企業物料供應部的梁志芳，加入公司14年，深深體會到公司富人情味及以人為本的一面。梁志芳是在職媽媽，如要在上班時擠存母乳，確實並不容易。幸好公司於前年設立了母親護理室，照顧授乳員工的需要。她大讚公司的安排非常體貼：「公司關設的母親護理室設備齊全，讓我在上班期間也能為寶寶準備母乳，使她能吃得健康，快樂成長。全賴公司的妥善安排，我才可以同時兼顧工作和家庭的需要。」此外，公司亦提供家長假期、僱員家屬醫療保障等福利，讓員工家屬也能受惠。



梁志芳對公司設立母親護理室表示十分感激。



中華煤氣員工的女兒組成了港島第150小女童軍隊。



萬聖節燒烤晚會。

## 全面滿足員工需要

在不同的人生階段，每個人所需要和追求的也會各有不同。有見及此，中華煤氣推出多項員工福利措施，旨在全面照顧僱員及其家人。這些措施涵蓋範圍甚廣，包括：惠及僱員及其家人的福利制度（如醫療、獎學金計劃）、節慶假期、半職或兼職工作、多元設施（如在公司內設置診所、母親護理室、母乳貯存設備、健身器材、淋浴設施等），以及舉辦各種康體活動。



范潔儀表示，推行家庭友善僱傭措施能有效地挽留人才。

## 減少員工家庭壓力 僱傭雙贏

范潔儀表示，上述措施能有效挽留人才，並能讓僱員及其家人直接受惠。如果僱員面對的家庭壓力可以減少，則他們在工作上所表現出的專注力及效率必有所提升。過去，中華煤氣便曾因員工的優秀表現，而在企業管理、環境保護和社會服務方面獲得多項殊榮，不但有助公司建立良好的企業形象，而且公司業務表現亦得以持續增長。



「煤氣馨 zone 體驗遊」活動，讓員工家屬有機會參觀員工工作的地方，從而增加他們之間的話題，促進溝通和了解。



年紀輕輕的小跑手整裝待發。

## 香港中華煤氣有限公司—家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



## 香港寬頻 人才為本 上下一心



香港寬頻人才關顧及企業社會投資總監劉美燕（左）、助理經理（數碼營運）李智麟（右）和門市高級營業員 Tiffany 大讚公司經常推出惠及員工的新措施。

「我們做電訊服務這一行，甚少可享每年 17 天的公眾假期。」於門市工作 11 年的 Tiffany，每當談及公司的福利，便不禁滿懷感激。她表示，婚後要照顧幾個家庭，幸有公司的入職周年慶祝假期、家庭關顧假期和每月的十天例假，她才有足夠時間照顧家中的三隻愛貓、陪伴剛退休的父親和帶老爺奶奶去旅行。與家人見面多了，更重視與他們的關係。香港寬頻網絡有限公司（香港寬頻）照顧員工及其家人的需要，使員工更珍惜工作，並盡力做到最好。

### 改善員工的生活質素

香港寬頻不僅着重業績，還肩負改善港人生活質素的重要使命，就是「成就香港更美好家園」，全公司上下均向這個目標奮鬥。人才關顧及企業社會投資總監劉美燕說：「我們認為生活的重點，依次應為個人健康第一，家庭第二，工作第三。因此，公司的人才管理策略是以營造良好的工作環境為目標，希望每位同事均感到快樂、自由和有發展空間，並且不會因工作而影響家庭



劉美燕表示，「大膽計劃，小心實行」是公司的座右銘。

生活。『大膽計劃，小心實行』是我們的座右銘，公司會不斷推出新計劃，希望能為員工提供更多福利。」她指出，公司的管理政策大膽創新，例如：在四年一度世界盃舉行期間，公司為員工實施彈性上班時間；全公司員工（包括門市職員）均享有五天工作周及每年 17 天公眾假期（銀行假期而非勞工假期）；另設有男性員工五天侍產假、家庭關顧假期，以及香港和廣州員工分別享有入職周年慶祝假期和生日假期。



高級管理人員親自向員工派發雪糕，以答謝他們對公司的貢獻。



李智麟表示，公司給予五天侍產假，讓他可在太太分娩前後陪伴左右。

「公司會聽取員工的建議和意見，並經常推出新措施，例如『提早下班日』、『朝九晚五計劃』、彈性上班時間等，讓我在時間安排方面更靈活自主，有利維繫家庭關係和照顧年幼子女。」他從來沒有想過辭職，並表示跟朋友談論公司福利時，他們均羨慕不已。

### 不斷優化人事政策

助理經理（數碼營運）李智麟加入香港寬頻已15年，他表示，工作雖然有壓力，但公司假期多、下班早，讓他可以有多些時間陪伴家人，每逢節日更可提早回家慶祝。

香港寬頻實施優待人才政策，希望所有員工均享受工作，並對公司更有歸屬感，成功締造雙贏局面。



香港寬頻的員工積極參與2015年龍舟賽



聖誕派對。

## 香港寬頻網絡有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





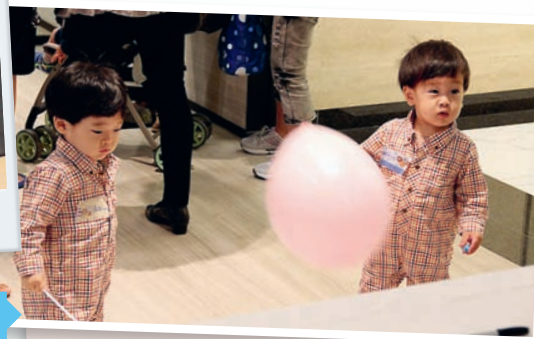
金杜律師事務所首席營運總監村山倪莉表示，「工作生活平衡」對員工的身心健康、工作表現和企業的利益有直接影響。

## 金杜律師事務所 體恤員工留人才

「我的情緒穩定了，回家後面對孩子不會再失去耐性。」Judy 加入金杜律師事務所逾十年，她感激公司在她承受巨大壓力時，准許她由全職轉為兼職，大大紓緩了她身心的壓力，人也輕鬆了許多。



任職秘書的 Judy，感激公司容許她轉做兼職以兼顧家庭，令壓力大減。



帶同子女工作日 (Bring your Children to Work Day)。

### 轉兼職照顧孩子

兩三年前，任職秘書的 Judy 因難以同時兼顧家庭和工作，每天背負沉重的壓力，以致身心俱疲。她回想當時的情況：「兒子就讀小五，我要幫助他應付小五呈分試，同時又要為女兒準備小一選校事宜，加上工作量多，每天下班趕回家後，還要應付許多未知的事情，實在令我吃不消！」幸好，公司當時容許她轉做兼職，每日半天工作，令她壓力大減。「以前面對着孩子，我經常發脾氣，很易動怒。現在放工回家，我不用在緊張狀態下處理孩子的功課，並可輕鬆處理各樣事情。」她亦稱讚公司以人為本：「我懷着兒子時正值沙士 (SARS) 爆發，公司為我和寶寶的安全及健康着想，讓我放完產假後才回公司工作。」



聖誕聯歡會。



聖誕聯歡會。

村山倪莉透露，公司設免費熱線，由心理學家提供心理輔導服務，助員工解決難題。



覺良好。」公司又設有免費熱線，由心理學家提供心理輔導服務，為員工解決生活上各種疑難。

此外，公司設有彈性上班時間、彈性工作地點、五天工作周、有薪病假、五天侍產假、16個星期產假及停薪留職等家庭友善僱傭政策，以盡量配合員工的各種需要。

## 建立正面想法

首席營運總監村山倪莉表示，從人力資源管理角度來看，「工作與生活平衡」已是良好人事管理的不二法門，而這種模式對員工的身心健康、工作表現以及企業的利益均有直接影響。她坦言，礙於受「家醜不宜外揚」的社會觀念影響，部分員工即使遇上困難亦不敢求助，因此我們有需要協助他們摒棄這種負面的想法，並建立正確的人生觀。「公司文化很好，亦有不錯的工作環境，上級更處處表現關懷，同事在這種環境下工作，心理壓力相對較少，而管理層及下屬亦會感

## 金杜律師事務所——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 香港康得思酒店

## 員工家庭需要積極回應

新生命的誕生當能為家庭帶來喜悅，但對在職婦女來說，卻苦樂參半。無論產前產後，她們均要面對種種難題，包括體力減弱、能否堅持以母乳餵哺嬰兒等。在香港康得思酒店（舊稱旺角朗豪酒店）餐飲部擔任前線工作的譚詠桉 Rosa 剛為人母，幸得公司體恤她的情況，她才可安心工作和照顧孩子。

### 產後適時調任減壓力

Rosa 原本在酒店內一家餐廳任職帶位員，懷孕後，公司為她調換崗位，以減輕她的工作壓力。「飲食業員工大多工時長，又需經常站立走動，對孕婦來說十分吃力。公司讓我從前線調到接線中心工作，以減少我耗用體力，並主動問我會否以母乳餵哺孩子，然後安排房間讓我有需要時使用。」Rosa 表示，產後有需要定時泵奶，幸而公司作出特別安排，她才能夠堅持餵哺母乳。康得思酒店十分重視僱主與僱員之間的溝通，並顧及員工的感受，在得悉員工的需要後會立即作出配合，並經常鼓勵員工分享個人感受和提出意見，讓管理層能夠因應員工需要給予支援和作出改善。



Rosa 一家三口及其寶貝小狗



酒店每年都會舉行聖誕派對，邀請員工及其家人朋友一同參與。酒店亦安排其他節目如自助餐、抽獎活動、小丑扭氣球等，以便員工的家人和朋友能多些了解他們工作的地方。



康得思酒店以開放的態度管理人事，深得員工信賴和支持。

## 互相諒解配合

康得思酒店人力資源總監楊恬怡 (Janet) 表示，母乳餵哺好處多，不少年輕父母均明白此理，而且這個做法也漸漸成為社會趨勢。酒店的員工大多比較年輕，公司明白到越來越多人會有此需要，因此在制訂政策時，部門主管會予以適當配合。從 Rosa 的事例可見，只要相關安排



酒店特別為需要授乳的員工安排有私隱保障的房間。



告示版上貼滿各種人事措施和福利的通告，讓員工一目了然。精心的布置充分反映員工創意十足。

康得思酒店人力資源總監楊恬怡 (Janet)

對前線工作的流程影響不大，部門主管都會作出相應配合的。Janet 更表示，對能獲頒「傑出家庭友善僱主」獎項感到十分鼓舞：「公司以開放的態度管理員工，並設立多個渠道去聆聽同事的意見，例如進行問卷調查。我們又在飯

堂外設置「意見牆 (idea wall)」，讓同事可以各抒己見，而在意見牆旁邊則設有「回覆牆 (reply wall)」，供管理層回應和跟進各項訴求。新設的「茶。聊 (‘Shall we talk’ session)」，會於每月以下午茶形式，讓酒店高層與十多名前線員工能在輕鬆的環境下暢所欲言，彼此互動溝通。酒店的人事管理宗旨是用心聆聽員工的意見，對任何問題，事無大小，都會跟進和作出改善。酒店對員工關懷備至，相信同事會感受得到的。」

## 香港康得思酒店——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假 (優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假 (優於法例規定)
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 結婚休假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 工作間哺乳設施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





瑞生國際律師事務所在多個國家或城市均設有分公司，使公司文化趨向多元和國際化，而員工大多來自不同國家，就算是本地人亦多在外國長大。Simon Powell（左三）是執行合伙人兼亞洲訴訟部主席。

## 瑞生國際 家庭友善 解員工後顧之憂

瑞生國際律師事務所屬跨國企業，當中不少是來自世界各地的員工，他們經常要面對各種問題如調遷、住房和適應新環境。有見及此，瑞生國際律師事務所每當遇有僱員須調遷至新工作地點，均會提供協助，希望能令僱員安心工作，並與家人順利展開新生活。

鄭慧文（Carol）在美國長大，數年前跟隨港人丈夫回港發展。她來港不久，便發現一切都要重新適應，頓時感到十分苦惱，幸好公司及時施以援手，助她解決工作和住房問題。她表示：「當初回流香港是丈夫的決定。我把這個決定告知當時的上司，他們隨即積極替我在香港尋找工作機會。結果，我十分幸運，獲得香港區分公司取錄。如果沒有當時上司的幫忙，再加上文化差異和語言問題，我要在新環境中求職絕非易事。此外，公司又提供為期一個月的臨時居所，讓我們一家回港後可以安心找房子和打點一切大小事務。這個安排不但讓我能短時間內適應新生活，而且使整個適應過程更為順暢。」



Carol 現時任職會計經理，她笑言從一個人煙稀少的地方來到這個人口稠密的大都會，要開展新生活確實是一個很大的考驗。

### 僱員家人齊參與 多元活動促交流

行政總管 Eliza Lam 表示：「公司提供很多福利，既照顧僱員，亦惠及僱員的家人，目的是讓僱員安心工作。在公司內，類似 Carol 的例子



「親子日（Bring Your Child to Work Day）」有助促進親子關係，讓小朋友有機會透過視像會議與世界各地分公司的員工交流，並可訪問合伙人，從而對父母的工作有所了解。律師們自發扭氣球，為小朋友帶來歡樂，而扭氣球的技術更可媲美專業魔術師哩。



比比皆是。公司除了為員工提供單程機票及為期一個月的臨時居所外，如果他們有需要從外地運送物件到港，我們還可代為安排。」她又表示，公司非常關注員工的身心健康，並奉行工作與生活平衡的宗旨，經常舉辦各類活動，包括：全球分公司同事一起參與的春季大挑戰「Spring Challenge」，鼓勵大家出外走走，多做運動；每個月在最後一個星期五舉行便服日「Jeans Day」，鼓勵同事捐款；定期舉行義工日，讓外籍同事與家人走進社區探訪長者，一方面促進文化交流，另一方面讓大家有機會了解社會上不同



Carol（左）有感現時工作環境壓力頗大，公司在這個時候提倡「Work Life Balance」，正正切合僱員的需要。她希望其他企業也能效法。Eliza（右）亦表示，當她跟其他同業分享心得，發現原來很多公司都有舉辦類似的活動，並制訂政策照顧員工的需要。



外籍員工和家屬透過義工探訪活動，得以深入香港社區，了解基層生活。Eliza笑言，在一次探訪中，一位老婆婆對於能與金髮的西方女士正面接觸，感到十分興奮。

階層人士的生活；舉辦「親子日（Bring Your Child to Work Day）」，讓同事的子女可以對父母的工作環境有所認識，並透過嘗試與倫敦和亞洲的同事進行視像會議，體驗一下父母的工作模式，期間還設有遊戲時段和茶點款待。Eliza補充說：「新一代越來越注重工作與生活平衡。他們對公司舉辦的挑戰活動、運動日、公益活動等均表示欣賞，並積極參與，因此我們完全不用擔心找不到義工。此外，他們又不時提出新建議，有助公司為員工提供更多家庭友善僱傭措施，而公司將來亦會在這方面投放更多資源。」

## 瑞生國際律師事務所——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 緊急家庭事假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





## 微軟香港有限公司

〔左起〕法務及公司事務部總監楊長華 (Winnie) 和高級人力資源經理黎向欣 (Herina)

## 靈活創意 助員工建快樂家庭

家庭事業兩兼顧是不少在職人士須面對的考驗，尤其是在職媽媽，既要妥善照顧家庭，又要在事業上一展抱負，確實是魚與熊掌，難以兼得。微軟香港有限公司管理層深明此理，主張以靈活變通的模式安排工作，盡量協助員工有效分配時間，使他們可同時兼顧家庭和工作的需要。



微軟在辦公室舉辦「家庭日 (Family Day)」，供員工及家屬參與。公司為小朋友預備了遊戲及活動，並安排他們在會議室內進行模擬會議，以了解父母或親人的工作環境。

法務及公司事務部總監楊長華 (Winnie) 表示，公司支持靈活安排工作，因為此舉對員工幫助很大：「我們明白到有些情況需要因時制宜。例如天氣惡劣，員工不方便外出，公司便會安排他們在家中工作；又例如同事剛放完待產假，希望在家多留數天照顧家人，公司都會盡量配合。我們都很信任員工，只要他們的安排不影響工作，即使在家利用電話或視像會議處理公司事務，同樣可以達到目的。」

### 事業家庭 兩全其美

高級人力資源經理黎向欣 (Herina) 對此政策大表贊同：「我的兒子今年六歲，為了兼顧事業和照顧兒子，確實需要公司給予這種自由度和信賴。幸而公司具備先進的科技設施，我們只要利用手提電腦及手機，在任何地方都能工作。例如我的兒子今年正準備升讀小學，須出席很多面試。難得上司對我報以信任，讓我可先帶兒子去面試，然後利用科技緊守工作崗位。公司雖然給予我們自由度，但不會因而降低對員工的要求。全賴公司給予支持，我才可在事業和家庭兩方面得心應手，在工作上又可得滿足感。」

Herina 表示公司考慮周全，快人一步。例如早在政府立法實施待產假前，公司已為員工提供三日待產假；另外又設有「補假 (Replacement day off)」及「義工日假期 (Volunteering day leave)」。





公司鼓勵員工回饋社會，積極參與義工活動。部門在構思團隊活動時，大多都與義務工作有關。Winnie表示，曾安排為數約 12 人的管理層團隊，為約 70 名基層人士下廚燒菜。另外，公司又經常派代表前往各學校分享經驗和介紹 IT 行業，藉此培養下一代對這個行業的興趣。



公司內部展示同事參與各項活動時的照片。



### 用心關懷 互相信賴

Winnie 亦表示：「互相信任十分重要。就如 Herina 的例子，當她需要利用上班時間照顧家人，假如公司不答允，她便會忐忑不安，無法專心工作。相反，公司讓她先處理私務，再回來工作，結果反而會事半功倍。這樣做不單令員工覺得公司關心他們生活上的需要，而且有助加強員工對公司的歸屬感，使員工更投入為公司服務，並與公司建立良好的合作關係。」Winnie 認為雖然每間公司的營商環境和對員工的要求不盡相同，但最重要的是管理層對待員工的心態。我們必須全心全意去推行關懷員工的政策，制訂一些既符合公司發展又能配合員工需要的措施，這樣才可達至雙贏局面。

Winnie 表示公司亦有與其他機構合作，為員工提供諮詢服務。假如員工在生活、心理或家庭方面出現問題，均可使用這項服務，所得資料絕對保密。

## 微軟香港有限公司——家庭友善僱傭措施

### · 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 五天工作周

### · 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### · 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### · 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 新世界發展有限公司 共建友善工作間 安心享受家庭樂



照顧子女需要不少心力，而在職母親還要兼顧工作，自然會感到百上加斤。有見及此，新世界發展有限公司透過靈活的管理手法，再配合多項關懷員工的措施，協助員工放心工作之餘，又可享受家庭樂。

（左起）人力資源總經理趙慧嫻（Jenny Chiu）與營業及市場部秘書何嘉雯（Carmen Ho）。



家庭開放日。

## 照顧子女壓力大

營業及市場部秘書何嘉雯（Carmen Ho）是兩名年幼子女的母親，每天為了照顧他們已叫她忙得暈頭轉向，再加上工作的壓力，真是少一點耐力與毅力也不行。「小孩子愛耍性子，連漱口都要哄。無奈早上時間匆忙，既要送長女到幼稚園上學，又要避免自己上班遲到，壓力真的很大。幸好公司實施彈性上下班時間，讓我可以有充裕



Carmen 的家庭大合照。



Carmen 表示，雖聘請了一名家庭傭工，但也不會過分依賴他人幫忙照料兩名子女。

的時間照顧子女，無須因為匆忙趕上班而影響心情。」Carmen 又提及懷孕時經常要請假作產檢，幸得公司體諒，盡可能批准她請假。人力資源總經理趙慧嫻（Jenny Chiu）表示：「過往都有不少同事因懷孕而需要請假。公司明白每個人的體質不同，懷孕時的身體狀況亦各異。因此，部門主管會按個別情況，安排有需要的同事在家工作，待她們的情況好轉或產假結束後才回到辦公室上班。」

## 多方面關懷員工家庭需要

公司從三大方面關懷員工。首先是員工福利，公司除了實施彈性上班時間外，還提供關愛家庭假。員工如要請假陪伴家人看病，可以申請關愛家庭假，而不用扣減年假。此外，公司還設有員工家屬醫療津貼和子女教育資助計劃。第二方面是舉辦各種各樣的活動，包括為集團全體員工舉辦的同樂日、家庭開放日、興趣班、旅行、義工活動等，鼓勵員工與家人一同參與。每逢節日，公司更會向員工送上禮物，例如中秋節會送贈月餅，讓員工與家

公司旅行，歡迎員工家人一起參與。



家庭開放日的參加者一起製作扭氣球。



Jenny 表示，公司設有內部社交平台供員工發表意見和抒發感受，是員工與公司互相溝通的橋樑。

人分享。第三方面是關注員工的身心健康，除每星期向員工派發水果外，公司還會與其他機構合作舉辦健康講座，並設立資料保密的支援熱線。Jenny 表示：「管理層信念堅定，致力締造讓員工安心工作的環境；為加強員工對公司的歸屬感，友善和關懷是必需的。公司一向重視人力資源，認為只有穩定和可靠的工作團隊，才能帶動公司持續進步。」



集團同樂日的充氣遊戲。

## 新世界發展有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 五天工作周

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假(優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假(優於法例規定)
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 新創建集團 努力不懈實踐家庭友善



新創建集團人力資源部總經理  
林月雲 (Elina Lam)。

新創建集團有限公司乃新世界發展有限公司之基建及服務旗艦，業務遍布香港、中國內地及澳門。集團十分關心員工，所推出的人力資源策略以推動和實踐家庭友善僱傭措施為目標，既靈活又能顧及員工的需要，甚至惠及員工的家庭。



2014 年度「新創建員工子女大學獎學金」得獎者。

## 透過頒發獎學金培育下一代

新創建集團設有「新創建員工子女大學獎學金」計劃，以表揚和鼓勵在學術或非學術方面有傑出表現的員工子女，以及協助他們升學。集團員工 Jonathan Wong 的女兒 Mavis 是 2012 年「新創建員工子女大學獎學金」的其中一位得獎者。Mavis 興奮地說：「獎學金有助我達成夢想，到外國交流，增廣見聞。」Jonathan 亦



Mavis 與家人一起參與「新創建奇妙之旅」活動，享受輕鬆快樂的時光。

## 新創建 新創建集團有限公司 NWS NWS HOLDINGS LIMITED

### 員工子女獎學金頒獎典禮 Scholarships Presentation Ceremony



Mavis (左) 與父親 (右) 一同領取「新創建員工子女大學獎學金」。

表示：「集團除了關懷員工外，更顧及我的家人。我很高興能成為新創建集團的一分子。」除了獎學金，新創建集團更為 Mavis 提供暑期實習的機會。Mavis 在大學主修新聞與傳播，集團於是編配她在總寫字樓的企業傳訊部工作，讓她取得與學科相關的工作經驗。Mavis 表示：「實習計劃給我一個珍貴的機會，讓我汲取工作經驗，除了可學習和實踐與學科相關的知識外，還可以多些了解爸爸工作的公司，回家後與爸爸有更多聊天的話題。」

### 親子活動增進父母與子女之間的關係

新創建集團相信，工作與家庭生活並非不能並存，而且應是相輔相成的。集團每年均舉辦多項家庭活動讓員工參與，例如「新創建奇妙之旅」、「新創建員工家庭電影日」和「家庭參觀日」，藉此促進員工家屬對公司的了解，以及表達公司對員工家人的關愛。另外，集團亦會定期舉辦饒有趣味、內容豐富的親子消閒活動，如家庭遠足活動、親子馬卡龍烘焙坊、親子點心班等，使員工既可紓減壓力，也可和家人共聚天倫。集團會於每月的生日會上進行抽獎，每次抽出一名員工，中獎員工會獲得棕櫚島四人



在2014年於香港愉景灣酒店舉行的「團隊培訓課程：再創高峰」活動。

兩晚免費住宿連來回車資，讓他們可與家人出外度假，盡情遊玩，從而鼓勵員工平衡工作與家庭生活。

集團在實施員工福利措施方面一直不遺餘力，使員工對公司的歸屬感與日俱增。集團表示，日後會繼續盡量投放更多資源去推行家庭友善僱傭措施，務使員工能分享集團在經營業務方面所取得的成果，並以身為公司的一分子而感到自豪。



集團會定期舉辦饒有趣味和內容豐富的親子消閒活動，增進員工與家人之間的關係。

## 新創建集團有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 五天工作周

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假 (優於法例規定)
- 累積年假
- 有薪病假 (優於法例規定)
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



# 聖安娜餅屋 體恤同事 關顧家人

聖安娜餅屋

在聖安娜餅屋擔任分區烘焙經理的羅偉文（Jackie）感謝公司一直給予他很多機會，並讓他到台灣實習增值自己。Jackie 在實習過程中得到公司多方面協助，讓他能夠同時兼顧工作與家庭。Jackie 表示「我在這裏工作獲益良多，與同事更是關係融洽，並已成為好朋友。」



（左起）聖安娜分區烘焙經理羅偉文（Jackie）與銷售及營運部經理陳華（Wilson）。

## 獲得機票與家人共聚

Jackie 曾代表公司到台灣實習四個月，當中有喜亦有憂。「當我得知有機會到台灣實習，心裏非常高興，但又擔心離港期間太太和兩個女兒的生活。」為了讓 Jackie 能夠專注實習的工作，公司作出相應的安排。「公司的安排很貼心，實習計劃包括提供三套來回香港和台灣的機票，太太曾到台灣探望我，我亦使用了公司提供的機票回港一星



Jackie 獲得海外實習機會，無論對公司或其個人來說均大有裨益。

期，與家人共聚。」聖安娜銷售及營運部經理陳華（Wilson）接著說：「公司早已為 Jackie 安排住宿，並給他發放四個月生活津貼，讓他無後顧之憂，以便專注於實習。此外，我們團隊亦會定時與 Jackie 及他的家人緊密聯繫，以了解他們的需要。」



窩心日。

插花興趣班。



## 創造「心連心」團隊

Wilson 表示：「公司奉行『以人為本』的宗旨，積極締造有利家庭的文化和工作環境，致力協助同事在工作與家庭生活之間取得平衡。公司於 2012 年推出『心連心』計劃，就六個主題：工作愉快、幹勁十足、成就理想、彼此尊重、終生學習和事業有成，進行多項『心連心』行動。我們更成立活動籌委小組，舉辦多項活動，並邀請同事及其親友一起參與。活動包括電影欣賞、參觀聖安娜葵涌廠房、環保及義工活動、聖安娜小小店務員等。」

## 關懷第一線 支援員工及家人需要

公司又推出「關懷第一線」計劃，Wilson 表示：「如果公司同事、他

Wilson 表示公司奉行「以人為本」的宗旨，積極締造有利家庭的文化和工作環境。



們的配偶或 18 歲以下的子女，在工作或個人方面需要支援，他們可透過熱線，尋求公司以外的專業團隊協助，對話內容絕對保密。」公司實施多種靈活的家庭友善僱傭政策，他說：「辦公室同事可以選擇彈性上班時間。另外，同事只要預先向所屬部門主管申請，便可享每月一次的『Home Early』，提早兩小時下班。至於店舖同事則有長、短更和補鐘等措施，以配合各同事的需要。」



聖安娜小小店務員。

## 聖安娜餅屋有限公司——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 思恤假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





新輝建築的員工上下一心，共同朝着目標努力邁進。

## 新輝建築 上下一心 共建家庭友善工作環境

建造城市並非一朝一夕可以成就的事，而是有賴多種因素和條件，當中建造業人員更是擔當着重要的角色。他們不畏艱辛，默默耕耘，為香港建造出一座又一座的高樓大廈。新輝建築有限公司明白員工的辛勞，並感激他們所付出的努力，故一直致力為他們提供良好的工作環境和優厚待遇，並以真誠去關懷每一名員工及其家人，讓員工感受到家一般的溫暖。

### 支持鼓勵 助渡困境

新輝建築助理管工強哥任職建造業多年，一直敬業樂業，卻在數年前不幸罹患癌症。強哥當時大受打擊，心情跌至谷底。「我的整個世界頓時變得一片灰暗，我不斷怨天尤人，情緒更是十分低落。幸好上司和同事對我關懷備至，時常來探望和慰問我，並關心我的家庭狀況，在我有需要時主動伸出援手。幸而得到他們的鼓勵，我才能克服心理關口，帶着希望堅持下去，最終戰勝病魔。在我康復後，公司安排我再度回來工作。後來我不幸舊病復發，那次我本已作出最壞打算，並決定放棄生命，但公司一直勉勵和支持我接受



人力資源部總主任李惠琮表示，公司提供午膳、水果和湯水給員工享用。

高級人力資源主任鄭偉傑表示，公司鼓勵員工帶同家人參加活動，藉此促進家庭關係。



化療，我這才得以走出陰霾，活到今天。」

強哥表示，公司的高層主管毫無架子且十分親民，時刻關心同事的工作和家庭生活。正因為這種真誠的態度，令他決定全心全意為公司服務。人力資源部總主任李惠琮（Carman）認為，在精神上給予支持，有助激勵不幸患病的員工積極面對困難和邁步向前，這遠比物質重要。



新輝建築人力資源總監黎兆基（左）慰問助理管工強哥。



公司提供的膳食，全無添加味精，十分健康。



公司活動除了大人可以參加，對小朋友亦照顧周到。

旅行活動有助建立融洽的家庭關係，也讓同事之間有更深入的了解。

### 快樂家庭 助建事業

新輝建築是新鴻基地產旗下的公司，一向秉承「以心建家，以人為本」的宗旨。Carman 指出：「公司重視每一名員工，認為人力資源是寶貴的資產。公司從心出發，希望能讓員工在職場上感受到家一般的溫暖，因此制訂政策和措施時，都會顧及員工的家庭。員工有快樂的家庭，工作時才可無後顧之憂，而工作效率亦會有所提升。」高級人力資源主任鄭偉傑（John）表示，公司希望員工能建立健康的生活和正確的家庭觀念，「公司每年都會舉辦各種活動，如旅行、聚餐等，並鼓勵同事帶同家人一起參與，以增加家人相聚的時間。另一方面，同事可透過活動認識彼此的家人，增進交流，令大家的關係更為融洽。」



2015 年長青會合影。

運動有益身心。



## 新輝建築有限公司—家庭友善僱主措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 壓縮工作天
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 思恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 關顧家庭假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 緊急財政支援
- 特別貸款
- 員工子女假期實習安排

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 年終旅行
- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





新地主席兼董事總經理郭炳聯（左二）指出，「新地集團員工子女本科獎學金」至今已資助 47 名員工子女，修讀為期四年的全日制學士學位課程。

新地集團內務部主管鄧卓軒。

## 新鴻基地產 以心建家

員工必須無後顧之憂，才可全心全意投入工作。新鴻基地產（新地）集團深明人力資源是公司最寶貴的資產，因此一直積極推行家庭友善僱傭政策，以照顧員工的需要。

### 全方位支援 為員工紓憂解困

新地集團全面照顧員工及其家人的需要，新地工程監察主任郭嘉敏（Carmen）對此可謂感受至深。Carmen 的母親四年前中風入院，其上司知悉後，主動在編配工作上作出特別安排，以方便 Carmen 於午膳時間到醫院探病。其後，Carmen 把母親接回家休養，並聘請針灸師上門治療，又聘請家庭傭工予以照料，以致每月開支激增一倍。Carmen 的上司得悉 Carmen 擬申請銀行私人貸款後，即轉介她申請新地的職員貸款，以低於市場利息進行借貸，協助她解決財政問題和減輕經濟壓力。



新地工程監察主任郭嘉敏。

Carmen 因要面對多種壓力，結果患上抑鬱症。幸她及早求醫，並向公司的心理醫生尋求輔導，因而大大紓緩了病情。同事亦以行動表達關心，輪流給她買早餐，又陪伴她到醫院探望母親，同事的支持教 Carmen 感動不已。「新地就好像一個避風港，讓我找到依靠。幸得公司提供協助和同事給予關懷，讓我消除不少顧慮和牽掛，因而可以同時好好照顧家人和專心工作。」



集團不時於午膳期間舉辦興趣班和康樂活動，讓員工放鬆心情，舒展身心，注入新能量以應付日常的工作。

新地為鼓勵員工平衡工作與生活，不時舉辦有益身心的康樂活動。員工帶同家人和子女參加義工服務，清潔沙灘之餘又可親近大自然。



## 關顧員工全面需要 締造僱傭三贏

新地集團內務部主管鄧卓軒表示，集團除了提供醫療福利、假期、侍產假、恩恤假、退休福利等基本福利外，還有一項比較特別的，就是多年來都為員工提供免費午膳。此外，集團又設立「新地集團員工子女本科獎學金」和「新鴻基地產—AFS 國際文化交流獎學金計劃」，分別資助基層員工的子女升讀大學和前往世界各地進行文化交流。

鄧卓軒說，集團致力為員工提供培訓和發展機會，例如於 2013 年設立「新地優質學堂」，邀請專家提供多元化的培訓課程，大部分課程更獲政府資歷架構認可。此外，為鼓勵員工達致工作與生活平衡，集團會定期舉



「新地優質學堂」為員工提供多元化的培訓，去年舉辦超過 4,000 個課程、講座和工作坊，當中大部分課程獲政府資歷架構認可，並錄得逾 45,000 參與人次。

辦興趣班、電影欣賞會、義務工作等，並會經常籌辦與運動相關的慈善活動，例如全港性的「新地公益垂直跑一勇闖香港 ICC」，更會邀請員工及其家人一起參與。

鄧卓軒強調，新地積極推行家庭友善僱傭政策，目的是協助員工同時兼顧工作與家庭，以便他們更專心工作，從而提高團隊士氣和加強他們對集團的歸屬感。員工為家人提供安穩的生活，而我們則為員工提供家庭友善的工作環境，這與集團「以心建家」的信念正好互相呼應，締造僱主、僱員和僱員家人的三贏局面。



「新地公益垂直跑一勇闖香港 ICC」寓運動於行善，讓公眾體驗垂直馬拉松運動的樂趣，並為兒童及青少年服務籌募善款。

新地經常舉辦慈善體育活動，鼓勵員工及其家人一起參與。新地主席兼董事總經理郭炳聯（右一）亦身體力行，支持善舉。



## 新鴻基地產發展有限公司 — 家庭友善僱傭措施

與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 兼職工作模式

顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 職業安全 and 健康措施

為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 員工子女獎學金或教育資助
- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務
- 特別貸款

工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益





(左起) 行政主任  
鄭嘉敏 (Carmen)  
和人力資源部主管  
黃健文 (Andy)。

## 蘇黎世保險有限公司

### 關顧家庭 工作原動力

一家企業如要營造令員工安心愉快的工作環境，便須具備懂得體諒下屬的上司和靈活的制度，兩者缺一不可。保險業界競爭大、工時長，員工如要同時兼顧家庭和工作，壓力自然不少。蘇黎世保險認為，公司善待員工並關愛其家人，員工自可放心工作，工作效率也必然提高，並有利公司發展。

#### 安穩生活 放心工作

當員工遇到家庭問題需要幫助，蘇黎世的管理層必會以靈活方式處理。鄭嘉敏 (Carmen Cheng) 現職行政主任，從事文職工作已有八年。她認為家庭生活安穩有助紓減壓力，而她的一次經驗足以讓她感受到公司十分體恤員工。「有一次，學校突然來電，告知女兒發燒，着我立即到校接走女兒。當時，我一方面很擔心女兒的情況；另一方面，



2015 年全球社區週，為世界各地的社區帶來貢獻。



Andy 介紹為員工提供的福利，包括支援熱線、哺乳室、為員工提供水果等。公司亦有舉辦興趣班及義工活動讓員工及其家人參與。



Carmen 認為上司體恤下屬，可使員工放心工作，不用時刻記掛家庭。

又為突然要求提早下班而感到不好意思，頓覺手足無措。幸好上司知悉後，明白情況緊急，便讓我即時下班去接女兒。」人力資源部主管黃健文 (Andy Wong) 則分享了另一個例子：「曾經有同事因為家傭問題而須暫時留在家中照顧家人，公司便讓他利用家中電腦遠端登入公司系統工作，希望盡量減少對工作和家庭的影響。」



2015 年的周年晚宴，讓員工感受公司的關懷。

### 重視承諾 關心員工家庭

很多人都渴望下班後能與家人共敘天倫，但香港「加班文化」盛行，對不少雙職父母來說，就算接子女放學或一些表達基本關心的動作也因此變得奢侈。家庭是人生的重要部分，唯有家庭安穩才能令員工放心工作。因此，蘇黎世保險推行多項家庭友善僱傭措施，例如較政府立法前更早設有男士侍產假，日數更長達五天；員工又可自由選擇每月一天，提早在下午四時下班。此外，公司會定期以問卷形式收集同事的意見，然後作出改善。Andy 表示，訂立這些措施其實與公司的文化有關。「公司重視對顧客、員工及社會的承諾，希望能



做到真正關心員工及其家人。各部門主管亦會靈活配合同事需要，讓同事發揮更高水準。公司亦十分支持員工回饋社會，鼓勵他們參與各項社會企業責任活動，作出貢獻。」

## 蘇黎世保險（香港）——家庭友善僱傭措施

### 與工作相關的家庭友善僱傭政策及措施：

- 彈性工作時間
- 彈性工作地點
- 靈活工作安排
- 靈活編更制度
- 職位共享
- 五天工作周
- 兼職工作模式

### 顧及僱員的家庭狀況，為他們的家庭生活帶來正面影響的關顧安排：

- 有薪年假（優於法例規定）
- 累積年假
- 有薪病假（優於法例規定）
- 超時工作補假
- 恩恤假
- 彈性產假
- 侍產假
- 結婚休假
- 節慶假
- 員工輔導服務
- 工作間哺乳設施
- 職業安全 and 健康措施

### 為僱員及其家庭提供福利及支援，對他們的家庭生活帶來正面影響：

- 惠及員工家人的保險計劃
- 免費或以優惠價選購公司產品或服務

### 工作以外，推廣平衡生活，以及家庭核心價值的政策及措施：

- 社交聚會
- 特別家庭活動
- 節慶聚餐
- 公益活動
- 興趣小組
- 義工團隊
- 親子講座

家庭友善做得到 老闆伙計齊得益



## 家庭議會

# 簡介

家庭議會於 2007 年 12 月成立，是香港特區政府的一個諮詢組織，提供一個跨界別及跨政策局的平台，研究與家庭有關的政策，以及向市民推廣關愛家庭的文化。民政事務局為家庭議會提供秘書處服務。為提倡重視家庭觀念，家庭議會致力推廣「愛與關懷」、「責任與尊重」及「溝通與和諧」的家庭核心價值；並積極與社會各界協力締造有利家庭的環境，強化家庭的功能。

由家庭議會設立的「開心家庭網絡」（[www.familycouncil.gov.hk](http://www.familycouncil.gov.hk)），讓公眾透過互聯網獲取和分享各類與家庭有關資料，歡迎大家瀏覽。

## 家庭友善僱主獎勵計劃

# 簡介

兩年一度的「家庭友善僱主獎勵計劃」由家庭議會及民政事務局於 2011 年首次舉辦，旨在表揚重視家庭友善精神的公司和機構，鼓勵僱主繼續推行家庭友善僱傭政策及措施，藉此喚起僱主關注家庭核心價值的重要性，並締造有利家庭的文化和環境。

兩屆獎勵計劃均得到多間公司及機構踴躍參與和支持，在第二屆的「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」中，除了「企業組」（在本港聘用 100 名或以上僱員的公司）和「中小企組」（在本港聘用少於 100 名僱員的公司）之外，還增設了「機構組」（在本港運作的非政府組織及社會企業）。第二屆的獎勵計劃，共有 1 814 間公司和機構參加，當中企業組佔 222 間、中小企組佔 1 450 間、機構組佔 142 間。

經過嚴格評審，最終獲評為「2013/14 年度家庭友善僱主」的公司和機構共有 1 763 間，當中有 91 間表現突出，獲嘉許為「2013/14 年度傑出家庭友善僱主」。

家庭友善僱主  
FAMILY-FRIENDLY EMPLOYERS



## 2013/14 年度家庭友善僱主

# 企業組獲獎名單

屈臣氏零售（香港）有限公司  
 安理國際律師事務所  
 亞洲空運中心有限公司  
 中國銀行（香港）有限公司  
 東亞銀行有限公司  
 卡樂B四洲有限公司  
 華人置業集團  
 中信証券國際有限公司  
 中華電力有限公司  
 香港港麗酒店  
 牛奶有限公司  
 星展銀行（香港）有限公司  
 敦豪國際速遞（香港）有限公司  
 安永會計師事務所  
 富士施樂（香港）有限公司  
 高盛（亞洲）有限責任公司  
 恒隆地產有限公司  
 恒益物業管理有限公司  
 孩之寶遠東有限公司  
 協成行發展有限公司  
 香港中華煤氣有限公司  
 香港寬頻網絡有限公司  
 金杜律師事務所  
 香港康得思酒店  
 瑞生國際律師事務所  
 微軟香港有限公司  
 新世界發展有限公司  
 新創建集團有限公司  
 聖安娜餅屋有限公司  
 新輝建築有限公司  
 渣打銀行（香港）有限公司  
 新鴻基地產發展有限公司  
 屈臣氏大藥房  
 蘇黎世保險（香港）