



獨立檢討委員會就「童樂居事件」完成首階段報告 已交社會福利署 香港保護兒童會全面接納報告建議 矢志推動改革

保護兒童會自去年十二月中接獲童樂居涉嫌虐兒的舉報後，已將所有閉路電視片段交予警方調查，期間多名幼兒工作人員被捕，陸續有兒童需要送院檢查。會方對事件感到極度痛心。為了找出問題根源，我們於今年1月3日通過成立獨立檢討委員會，由律師會前會長黃嘉純先生擔任主席，聯同五名具公信力的專業人士，在德勤會計師及風險管理專家 SVA 協助下，徹底審視童樂居的日常運作，並提出改革建議。經過三星期工作，獨立檢討委員會完成首階段報告。我們已於1月25日將報告提交社會福利署。

我們衷心感謝獨立檢討委員會主席黃嘉純先生及五名委員的努力，他們在時間極度緊迫之下完成艱巨工作，並提出專業的意見和建議。

獨立檢討委員會透過在童樂居實地觀察，翻查閉路電視片段，並與管理層、多名現職及已離職員工面談，詳細分析了童樂居幼兒工作人員涉及不當行為的成因。報告指出，童樂居的幼兒工作人員流失率非常高，幼兒工作人員為減低兒童受傷的風險，以不專業、粗魯的方式壓抑兒童的好奇、探索和愛動，管理層亦疏於監管。這些情況當然絕不能接受。

現附上獨立檢討委員會報告撮要，會方在取得受訪者同意後將公開報告英文全文。

執行委員會接納獨立檢討委員會報告的建議，會盡力執行各項改善措施。本會已經實施及計劃實施的補救措施，請參閱附表。

執行委員會主席夏穆表示：「我再次為保護兒童會的失誤向公眾致歉。」

「95年來，保護兒童會以「保障」和「守護」兒童權利為己任，致力為孩子創造健康、愉快和安全的成長環境，除童樂居以外，亦在多個範疇提供服務，包括日託嬰兒園、幼兒學校、兒童及家庭服務中心、兒童啟迪中心等，整體員工超過700人，曾為社會作出廣泛貢獻。保護兒童會的各項服務，全賴社會各界捐款及政府資助，其中非政府財政資源的支出比政府撥款還有要多。今天，我們因為管理上的失誤，有負服務使用者及支持者的期望和信任，我們必須重整團隊、重建制度、徹底革新。」

保護兒童會決心汲取童樂居事件的教訓，循三大方向推動改革：



1. 承擔責任

- 執行委員會接納總幹事辭職，並即時啟動招聘程序，我們已接觸數名潛在人選，短時間內會填補空缺。現任總幹事將留任至新總幹事履新，協助機構平穩過渡，惟其於童樂居所有職務已被終止。現任副總幹事及管理團隊可維持服務的延續性。
- 我們亦已接納童樂居院長辭職，其職務暫由副總幹事接管，院長一職將於這星期內由其他服務單位調任適當人選接任。
- 獨立檢討委員會亦發現數名員工懷疑涉及不當行為，執行委員會將成立人事管理小組跟進。

2. 由非政府資助資源撥款增加童樂居開支進行重建

- 針對童樂居人手流失嚴重、工作量大，近日部分幼兒工作人員更因涉案被捕或辭職，令童樂居人手更形緊拙。我們將從非政府財政資源中調動資金，向新入職的員工及由其他服務單位借調至童樂居的同事，提供為期半年的特別津貼。到目前為止，我們已跟 25 人進行面試，成功招聘了 3 人，另有 11 名幼兒工作人員已落實聘用，只待完成健康及背景審查。我們正與其他機構商討招募更多幼兒工作人員加入童樂居工作，在此我們感謝同業在這艱難時刻伸出援手。
- 內部調配方面，我們已由其他服務單位調配了 7 名幼兒工作人員到童樂居，可應付未來半年的人手需要。
- 現時童樂居有 34 名幼兒工作人員，負責照顧 61 名兒童，新組成的團隊可避免小孩出現適應困難。我們會繼續努力重建童樂居的工作團隊，並提供適當的培訓和監管。
- 社署專隊自本月 17 日起進入童樂居，監察日常運作，以確保改善措施切實執行。首場針對保護兒童安全的培訓已經完成。

3. 即時擴大委員會職能，加強內部培訓及輔導，保障兒童安全

- 執行委員會轄下增設審計及保障兒童安全委員會，目標是加強內部管控，強化管理效能，處理員工士氣及投訴。
- 由臨床心理學家潘麥瑞雯率領的專業團隊，協助評估事件對幼兒成長及其家庭造成的影響，並制訂長遠跟進方案。



香港保護兒童會

Hong Kong Society for the Protection of Children

- 「香港基督教服務處」為員工提供情緒輔導，確保各項服務質素不受影響。

夏穆表示：「我們承諾加倍努力挽回公眾對保護兒童會的信心，我誠摯希望社會各界給予我們機會重建童樂居，讓我們再次肩負起好好照顧孩子的使命。獨立檢討委員會下一阶段將會審視保護兒童會的整體管治，包括內部管控、制衡機制、培訓及匯報等，確保服務質素達至最高標準。有關檢討工作需時數月，我們將於適當時間向公眾及社會福利署交代人進度。」

香港保護兒童會
2022年1月26日

持續為兒童創造一個健康、愉快及安全的成長環境 To lead and to excel in keeping children healthy, happy and safe



摘要

導言和背景

1. 本摘要為中期報告並包括下列內容：
 - (a) 獨立檢討委員會（簡稱：檢討委員會）就香港保護兒童會屬下（簡稱：保護兒童會）「童樂居」最近所發生的幼兒工作人員顯示極不專業和虐待行為事件，作出重要的觀察和檢討結果；以及
 - (b) 向保護兒童會作出建議，以防止同類事件日後再發生。
2. 於 2021 年 12 月 18 日，一名公眾人士致函保護兒童會，聲稱在 2021 年 12 月 17 日上午目睹一名職員在該會的操場內照顧兒童時使用虐待行為。會方對該事件已作出報告及交由警方調查。
3. 於 2022 年 1 月 3 日，保護兒童會的執行委員會（簡稱：執委會）通過成立一個獨立委員會，以查明事件的原因，並根據其職權範圍提出補救行動的建議。
4. 檢討委員會會見了 21 位保護兒童會及「童樂居」的人士，其中亦有「童樂居」的前僱員。他們的陳述和觀察摘要載於報告全文。
5. 此外，德勤諮詢（香港）有限公司對保護兒童會進行了內部監控系統審查。**Steve Vickers & Associates** 則審查了「童樂居」的閉路電視錄影片段。這補足了檢討委員會的調查工作。
6. 檢討委員會在進行調查時以證據為基礎、事實的審視、公正和具針對性，以確保所作出的結論和建議能更獨立和客觀。



主要觀察和檢討結果

7. 根據檢討委員會檢視了由 **Steve Vickers & Associates** 辨識和提供的閉路電視錄影片段、德勤諮詢（香港）有限公司提供的資料、以及檢討委員會就保護兒童會提供的資料和檔案進行的獨立和謹嚴的審查，檢討委員會得出以下觀察和檢討結果：

虐待和粗魯對待兒童僅一線之差

8. 檢討委員會整體地發現「童樂居」的幼兒工作人員對兒童的處理方式普遍地粗魯，缺乏關心，及沒有考慮到兒童的感受、尊重或尊嚴。
9. 這種粗魯的處理方式並不總是相當於虐待本身。然而，一旦幼兒工作人員的行為再作進一步時，則很可能就會構成身體虐待。這種粗魯的行為對身體上造成的傷害可能不會立即顯現或被發現。然而，毫無疑問，受到這樣對待的兒童會感到不適、不安甚至痛楚。即使沒有明顯的身體傷害，但對兒童情緒上受到的影響可能是持久的。
10. 粗魯行為的出現是幼兒工作人員的權宜之計，目的是確保兒童安全，或避免風險。然而，這種行為對孩子們來說是冷漠的，阻礙了他們的自發性和與生俱來的探索和學習意識，也無助於孩子們的情緒健康。大家必須關注這種行為對兒童的全面發展有何影響。

審視閉路電視錄影

11. 檢討委員會確信，這些行為是持續性地出現，且進一步作出時構成了虐待，包括但不限於：
- (a) 兒童被提著衣領扔在墊子上；
 - (b) 兒童的耳朵被揪；
 - (c) 兒童被掌摑作為體罰；
 - (d) 站立著的兒童的頭部被用力推倒後躺在床上；
 - (e) 兒童的手臂被搖動；
 - (f) 兒童被拋到裝有墊子的牆上；
 - (g) 兒童被幼兒工作人員用腿踢的方式移動；
 - (h) 兒童在醒來並站立後，被人揪住耳朵，而迫使其躺下；
 - (i) 兒童被重重地放在活動區內，在過程中撞到其他孩童；以及



- (j) 兒童被幼兒工作人員的手指戳臉。

監督和監察不力

12. 對幼兒工作人員日常工作的監督和監察毫無系統，只在時間允許的情況下進行，而且沒有被記錄。院長和其他高層職員說他們信任作為專業人員的幼兒工作人員，所以他們並沒有充分監督幼兒工作人員的表現並給予必要的回饋意見。
13. 檢討委員會確信，「童樂居」的管理層一定早已察覺到對該院舍兒童普遍被粗魯對待，但同時認為這些行為是可以接受的，因為他們從來沒有作出任何干預。主管人員只是不時地發出溫和的提示，但幼兒工作人員要麼敷衍了事，或對提示置若罔聞。
14. 當更嚴重的虐待行為發生時，主管人員有可能不在現場。因為當主管人員出現在幼兒工作人員附近時，他們會經常互相提示主管人員的存在。
15. 因此，檢討委員會認為，「童樂居」的監督和監察成效和頻率相當不足，基本上是無效的。
16. 幼兒工作人員朋輩之間的互相監督制度也完全崩壞。因此，員工從未向其上級報告任何違規行為，以及有問題的行為幾乎不會受到質疑。這樣一來，不良行為就會滋生出更多的不良行為，而照顧兒童的水平則會越來越低。

「童樂居」的閉路電視覆蓋率

17. 儘管「童樂居」有廣泛的閉路電視覆蓋，但院舍內卻沒有任何制度去不時審查其錄影片段，以找出任何異常情況，而幼兒工作人員亦知道院舍幾乎沒有進行這類審查。因此，他們繼續作出不可接受的行為，及有理由以為其行為不會被發現。在任何情況下，即使有不良行為被舉報，員工也不會遭受嚴重的訓斥或懲罰。

幼兒工作人員的高流失率

18. 在過去三年裡，幼兒工作人員的流失率非常高，導致許多幼兒工作人員都缺乏經驗。超過七成的人員只有不足三年的工作經驗。這或能解釋為何「童樂居」的管理層沒有嚴厲地斥責或懲罰員工。
19. 幼兒工作人員將其不良的工作模式傳給新人，其中包括粗魯對待兒童的行為。在某些情況下，新入職的幼兒工作人員甚至被告知不要採取可能為兒童帶來安慰和溫暖



的做法，因為這可能會吸引有關兒童甚至其他兒童要求提供更多這樣良好的照顧方法。只因為這些良好行為會增加幼兒工作人員的工作負荷，所以新人被勸阻採納良好的做法。

20. 工作人員的高流失率也令到「童樂居」失去了優良常規和關愛文化。相反，一種不良行為的文化，混合著冷漠的態度和視若無睹，已經成為一種新的常態。

不充分和不切實際的培訓

21. 對新人職者而言，當優良常規不存在時，也令到有系統和全面性的培訓計劃未能出現。最後一次為職員舉辦關於虐兒的講座是在 2015 年。
22. 儘管有外判臨床心理學家到「童樂居」進行持續的培訓，並進行臨床個案檢視，但培訓的重點並不是著眼於虐待兒童這方面。
23. 管理層沒有定期為「童樂居」的員工提供適當的兒童保障和保護方面的培訓，尤其是關於社會福利署的「保護兒童免受虐待—多專業合作程序指引（2020 年修訂版）」，以減低虐待兒童的風險。此外，管理層應該評估員工的行為對兒童的情緒健康和發展的影響。

「童樂居」員工的沉重工作量

24. 「童樂居」的工作量對所有人來說都是相當沉重，而對大多數人來說則是難以承受的。幼兒工作人員既要管好孩子，也要完成文書工作。幼兒工作主任亦被要求作為全能的管理者，一方面要監督前線員工的運作，另一方面又要在幕後處理有關的事情，中間還有相當多的文書工作要完成。院長和副院長還必須考慮改進和處理人力資源的需求，並向監管機構和保護兒童會的執委會匯報。這使他們幾乎沒有餘暇對工作質量進行反思，並傾向於採取權宜之計來滿足工作需要。

管理不善

25. 保護兒童會的管理層沒有制定足夠的保障設施來保護兒童免受虐待。該會沒有一個適用於整個機構性的制度來監管幼兒工作人員的表現，以防止可能傷害兒童的行為，也沒有指定人員來監察和檢查保護措施。事實上，該會甚至沒有向員工派發員工手冊。管理層錯誤地相信「童樂居」的員工會知道該怎麼做，而沒有對其作出嚴謹的監察。
26. 管理層也沒有向執委會適當通報「童樂居」的情況，包括高流失率和幼兒工作人員粗魯對待兒童的情況。執委會沒有接收定期書面報告，說明「童樂居」的工作情況，只是知道很難招聘到幼兒工作人員。事實上，鑒於社會福利署沒有表示任何



關注，院長和服務總監可能覺得「童樂居」的工作做得很好。

27. 管理層未能評估和評價內部監控的缺陷。管理層不但沒有通過定期審查閉路電視錄影片段來監察「童樂居」幼兒工作人員的工作，也沒有告知工作人員他們會進行這種監察。管理層應該建立一個深入而全面的監察制度，定期向主管級幼兒工作人員、助理院長和院長提供關於如何監察員工的培訓，並監察他們在這方面的表現。
28. 管理層未能適當地處理有關工作量的問題，沒有妥當地評估「童樂居」員工的行政和其他工作要求，特別是對主管級幼兒工作人員的工作要求，導致他們沒有足夠時間去監察和督導幼兒工作人員的工作，以及直接與兒童接觸。

執行委員會的不足之處

29. 儘管執委會全心全意為保護兒童會照顧的兒童謀福祉，並把任務適當地委派給管理層和前線員工，但執委會對管理層和前線員工的表現缺乏監督和監察。既有的程序及提交的報告內容不能使執委會及時正確地掌握「童樂居」的情況。執委會成員如果有向管理層提出更有力的問題或質詢，應能更加瞭解或掌握實際發生的情況。
30. 執委會沒有足夠的方法來監察「童樂居」的工作，當中包括：
 - (a) 在執委會中任命一名專員或成立一個委員會來監管有關守護兒童問題；
 - (b) 任命一名或多名高層人員作為對守護措施進行獨立評估、並進行突擊檢查的主管人員。該人員直接向總幹事及由執委會或另一委員會委派，負責監管有關保護兒童事宜的專員或委員會匯報；
 - (c) 要求管理層及時和密集地就「童樂居」的兒童安全和保護問題提出報告；以及
 - (d) 建立一個審計委員會，以評估內部監控系統、風險管理機制和步驟。
31. 此外，執委會未能建立和運行一個全面和有效的投訴處理機制，尤其是有關「童樂居」的投訴。特別要注意的是，「童樂居」管理層從來沒有被要求報告究竟有否投訴成立，以及如何處理這些投訴。執委會也沒有定期或根本沒有要求提供與投訴有關的資訊和資料。管理層也沒有維持一個中央投訴登記名冊，以綜合所有收到的投訴，並對投訴進行適當的反思和學習。



32. 執委會也沒有讓管理層制定並定期審查適當的內部程序，包括建立：
- (a) 一個審計委員會來評估內部監控系統、風險管理機制和步驟；
 - (b) 一本保障政策和程序的指南；
 - (c) 處理投訴和舉報的制度；
 - (d) 員工手冊、工作指南、行為準則或其他與人力資源有關的規定；
 - (e) 全方位的人職培訓計劃，包括對新入職「童樂居」的員工進行實地督導；
 - (f) 對「童樂居」職員的持續專業培訓，並監察職員與兒童一起相處時的情緒，以評估他們對兒童採取虐待行為的風險；以及
 - (g) 一個確保達致監察目標和持續遵守有關幼兒護理的政策、程序、法律及規章的制度。

主要結論

33. 本中期報告的主要結論是，保護兒童會內幾乎所有層面都存在錯誤、失誤和遺漏。因此，檢討委員會將責任歸咎於該機構的各個層面，包括執委會、總幹事和管理層以及「童樂居」的院長。他們沒有建立必要的制度來防止和偵測虐待行為，也沒有為著兒童的利益而去審查其運作，從而使他們所照顧的兒童受到不必要的傷害。

建議

34. 檢討委員會以下的建議只是保護兒童會需要考慮的眾多措施之一，以確保在該會轄下的「童樂居」工作的幼兒工作人員今後不再會有不專業和虐待兒童行為。

建議一

35. 檢討委員會認為，兒童的利益必須放在首位。他們應該在一個安全和有利培育的環境中生活。為實現這一目標，所有員工必須幾乎全面撤換。

36. 我們理解到，因涉嫌犯罪行為而被捕的幼兒工作人員已被停職，不再與兒童接



觸。然而，檢討委員會擔心，現存的職員可能會習慣性地採取粗魯的方法來對待。若這種情況繼續下去，將會對兒童構成持續的風險。因此，在給予知會的前提下，現有的幼兒工作人員應被調配到該會的其他單位，並由新的幼兒工作人員取代其崗位。而且新的員工最好本身具備一定的經驗。

37. 上面所提到知會的條件是：由於孩子們可能只熟悉現有的幼兒工作人員，如果完全撤換這批幼兒工作人員的話，孩子便須要由一批陌生人照料。這可能會導致他們有焦慮和適應問題。
38. 必須建立一個強而有力的監察和督導系統，特別是如果現有的幼兒工作人員有部分能得以留下。
39. 保護兒童會需要立刻讓兒童家庭和整個社會對「童樂居」的工作重新建立信任。

建議二

40. 執委會和管理層應該對保護兒童會和「童樂居」進行重大改革，其中應包括以下措施：
 - (a) 在執委會中任命一名專員或成立一個委員會來監管有關守護兒童問題；
 - (b) 任命一名或多名高層人員作為對守護措施進行獨立評估、並進行突擊檢查的主管人員。該人員直接向總幹事及由執委會或另一委員會委派，負責監管有關保護兒童事宜的專員或委員會報告；
 - (c) 要求管理層及時和密集地就「童樂居」的兒童安全和保護事宜提出報告；
 - (d) 建立一個審計委員會，定期評估內部監控系統、風險管理機制和程序，定期審視並向執委會報告風險和減少此類風險的步驟；
 - (e) 要求定期審視並報告「童樂居」的人力資源狀況，包括工作人員流失率、空缺和招聘事宜。執委會應確保管理層有一個全面計劃，對新入職的員工進行培訓，並對所有員工進行持續培訓，包括兒童安全和保護，以及法律、政策和程序的所有相關變化，確保這些課程與幼兒工作人員有關；
 - (f) 建立投訴處理和舉報制度，並維持一個中央名冊，以整合所有收到的投訴，並向執委會定期報告這些情況；



- (g) 建立一個追溯審查閉路電視錄影片段的制度，並通知「童樂居」的職員將進行監察制度；適當地運用閉路電視錄影片段進行培訓。保護兒童會亦應及時審視其閉路電視的書面政策。在這方面，檢討委員會的成員認為為了保障兒童的私隱，應移除「童樂居」兒童浴室及洗手間裡的閉路電視鏡頭。對員工的表現必須進行充分的監管；以及
- (h) 建立審查員工離職面談的制度，並不時向執委會反映經過考慮的意見。

建議三

- 41. 鑒於本報告中詳述的一系列錯誤、失誤和遺漏，應以一個強而有力的問責需要，要求保護兒童會的高層領導人自行提出請辭。

建議四

- 42. 關於「童樂居」的問題，建議管理層：
 - (a) 安排兒童在幼兒園或幼稚園定期上課；以及
 - (b) 儘管有新冠病毒疫情的限制，考慮安排義工像以前一樣到「童樂居」進行義務工作。

建議五

- 43. 保護兒童會，尤其是「童樂居」的工作人員承受著沉重的壓力。他們需要專業的諮詢和心理輔導。該會應評估員工士氣，並從專業角度解決出現的問題。



香港保護兒童會回應檢討報告各項改善建議已實施及計劃實施的補救措施：

已實施	計劃實施
一. 更換幼兒工作人員或建立強而有力的監管及督導系統	
1) 所有涉嫌干犯虐兒的幼兒工作人員已被停職或終止合約	1) 全面更換照顧 2-3 歲幼兒的幼兒工作人員及大幅度改革 18 個月至 24 個月的照顧團隊。
2) 機構及服務同時定期（每周及每月）檢視閉路電視錄影片段	2) 服務管理團隊加密檢視閉路電視錄影片段至每天。
3) 每周護士額外檢查全部幼兒身體以監察有否漏報／隱瞞幼兒意外、受傷情況。	3) 除每周額外身體檢查，每天覆核幼兒護理紀錄及抽取 10% 幼兒作突擊檢查，以杜絕漏報／隱瞞幼兒意外、受傷情況，及早識別懷疑幼兒受虐個案。
4) 增加具幼兒中心督導資歷的主管級或以上職員以加強巡查至每天 6 次及實施即時實地督導。如遇違規行為會採取合適紀律處分。	4) 除加強巡查外，檢討幼兒工作主任及副院長的工作範疇、人力及能力，以加強他們督導幼兒工作人員的效能及領導能力。
二. 全面改革機構維護及保護兒童措施	
1) 一 共 5 頁的職員守則清楚列明對職員認同本會宗旨、服務單位工作目標、工作態度、品格行為等要求。於尊重及愛護服務使用者一欄，清楚要求嚴禁職員對兒童施行任何形式的體罰或暴力行為；以保護兒童、支援兒童健康、愉快成長為主要責任；如以言語或行為對兒童造成心理或生理傷害會立即解僱職員。 — 如職員目擊他人對兒童施行體罰或暴力行為坐視不理，不立時阻止及主動向上司匯報會同樣受到紀律處分。	1) 繼續執行職員守則各項要求，並積極教育及推動職員於目擊他人向兒童施行體罰或暴力行為時立即採取行動的要求。
2) 已實施加強新職員及整體職員培訓措施如下： — 要求主任定期為新入職職員作督導、支援	2) 持續加強新職員及全體職員的培訓如下： — 加強主任為新職員於首兩個月的督導安排至隔周。



<p>他們儘快適應新工作。</p> <ul style="list-style-type: none">— 已邀請社署保護家庭及保兒童服務科及香港心理學會臨床心理學組為新入職及現職所有幼兒工作人員及主任策劃及推行一系列課程。— 於疫情期間仍啟動協助童樂居幼兒工作人員預防、識別及報告及處理懷疑虐兒個案及照顧者於其中責任的短期課程。— 已策劃於 2 月初增設提升幼兒工作人員處理一歲半以上幼兒正常的挑戰及固執行為。	<ul style="list-style-type: none">— 為新入職職員設立一至兩星期的有系統入職導引。— 持續推行現時短期課程外，加添以下課程：<ol style="list-style-type: none">1) 照顧及培育發展遲緩及有發展障礙幼兒的基本概念及技巧。2) 為主任而設的有系統督導基本及進深課程。3) 為所有職員而設的保護兒童重溫課程。4) 訂立處理一歲半以上幼兒正常挑戰及固執行為、負面情緒，有效處理行為情緒問題的工作指引及專業處理指標。5) 邀請外間專業支援以策劃及推行以上課程及工作指引/專業處理指標。
<p>3) 每年至少一次向執行委員會報告所有服務，包括童樂居各職級的離職比率、空缺及招聘事宜。</p>	<p>3) 每半年向執行委員會報告童樂居的整體招募、人力、督導、培訓情況，加強對服務整體的了解以評估服務運作及維護兒童的風險。</p>
<h3>三. 增加對兒童日常學習及培育資源</h3>	
<p>1) 與社署協調盡快安排 3 歲及以上的幼兒離開童樂居往合適的照顧服務。</p>	<p>一) 於 3 歲及以上幼兒離院前與其個案社工探討入讀幼稚園的可能性。</p>
<p>2) 原本已策劃重啟義工活動，因疫情轉壞而暫停。</p>	<p>二) 視乎疫情發展，在許可情況下逐步重啟義工活動。</p>
<h3>四. 為童樂居有需要同事安排專業輔導</h3>	
<p>1) 已安排香港基督教服務處為全體童樂居職員提供電話熱線服務，及按需要提供專業電話或個人輔導。</p>	
<p>2) 已安排心理學會 2-3 位臨床心理學家於今個星期四及五到童樂居為職員提供小組會談，協助職員整理經歷的困擾，並已向全體職員發出邀請。</p>	