

## 索引

### 審核二零二三至二四年度開支預算 管制人員對立法會議員補充問題的答覆

局長：公務員事務局局長  
第 1 節會議  
綜合檔案名稱：CSB-2S-c1.docx

答覆編號	問題編號	議員姓名	總目	綱領
<a href="#">S-CSB01</a>	S001	陳紹雄	143	(4) 公務員培訓
<a href="#">S-CSB02</a>	S002	簡慧敏	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">S-CSB03</a>	S005	謝偉銓	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">S-CSB04</a>	S006	謝偉銓	46	公務員一般開支
<a href="#">SV-CSB01</a>	SV001	何俊賢	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">SV-CSB02</a>	SV004	郭偉強	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">SV-CSB03</a>	SV007	盧偉國	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">SV-CSB04</a>	SV008	吳傑莊	143	(2) 人力資源管理
<a href="#">SV-CSB05</a>	SV002	尚海龍	143	(4) 公務員培訓
<a href="#">SV-CSB06</a>	SV003	郭偉強	37	(7) 公務員醫療及牙科服務

管制人員的答覆

(問題編號：S001)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局  
分目： (-) 沒有指定  
綱領： (4) 公務員培訓  
管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)  
局長： 公務員事務局局長

問題：

1. 政府表示公務員學院將於2023-24年度新增29個職位，這29個職位會是負責哪方面的工作？
2. 當局表示去年7月開始所有新入職的公務員需全部強制參加培訓課程，預計每年可有一萬名新入職公務員接受培訓。但至於已入職多年的公務員，當局會有甚麼計劃讓他們進行有關「一國兩制」、國家《憲法》、《基本法》和《香港國安法》等的進修培訓？如有，每年預計培訓名額有多少？是否每一名公務員也會接受以上的進修培訓？
3. 請當局列出2023-24年度已計劃的公務員到內地參加國家事務研習課程、考察團及交流活動的資料及預計參加的公務員名額。

提問人：陳紹雄議員

答覆：

1. 為配合強化公務員培訓，公務員學院(學院)計劃在2023-24年度進行架構重組，把現有的訓練組別整合為兩個培訓中心，以滿足不同梯隊公務員的培訓和發展需要，包括「公共領導培訓中心」及「專業發展培訓中心」。

「公共領導培訓中心」專責為高級公務員提供培訓，特別是有潛質晉升至高層領導的人員，以提升他們的領導才能、管治及公共政策制訂的能力，以及對「一國兩制」方針和國家發展策略的準確掌握，全面配合特區政府落實「愛國者治港」原則。而「專業發展培訓中心」則專責為其他公務員提供基礎和專業發展方面的培訓，讓同事從入職到事業生涯的不同階段，持續參與學習培訓，以更新他們的工作知識和技巧，並強化公務員團隊的服務精神。學院亦會着手建構國際協作和從事研究的功能，研究本地及其他地方公共行政的經驗及良好做法，用以優化培訓課程的設計及內容。

為配合上述發展，學院計劃在 2023-24 年度開設 4 個首長級職位，以協助院長制定及推行長遠規劃、建構及帶領兩個新的培訓中心，以及推動國際協作和研究的發展。學院另建議開設 25 個非首長級職位，包括訓練主任、庫務、會計、物料供應、系統分析和程序編製等職系人員，以強化專業團隊，處理因應學院重組架構及功能提升而產生的行政、財務和管理方面的工作。學院亦會善用科技，開發全新的資訊平台，以推動公務員自主學習及持續進修。

2. 有關憲制秩序和國家安全的培訓方面，學院已建立有系統的培訓架構，訂明各級人員必須參與的培訓課程，當中特別注重新入職人員的培訓。由去年7月起，所有新入職人員必須完成基礎培訓課程，而學位及專業程度職系人員亦須在獲長期聘用後參與進階培訓。除新入職人員外，公務員日後晉升至不同階段，都會適時參與一系列國家事務研習課程，包括本地及內地重點院校的課程、專題考察團及公務員交流計劃。隨着通關復常，學院會以不同形式加強培訓，包括線上及實體課程，並恢復安排中高級人員到內地參加培訓，預期培訓人次亦會有所增長。2023年預計有關國家事務培訓(包括國家《憲法》、《基本法》、《香港國安法》以及認識國家政策和發展的培訓)的受訓人次約為20 000人，受訓日數約為32 000日。學院亦透過網上學習平台，提供多媒體學習資源，包括網上課程、講座重溫等，讓公務員持續學習相關課題。
3. 就內地課程而言，學院與九所內地院校(包括國家行政學院、外交學院、北京大學、清華大學、浙江大學、南京大學、武漢大學、暨南大學和中山大學)合辦研習課程，內容主要涵蓋國家《憲法》與《基本法》、中央與香港特區的關係、《香港國安法》與國家安全、國家最新政策，以及一系列其他題目(例如：國家經濟發展、外交及國防政策、歷史文化等)。此外，學院亦與各省、市政府合作，安排中高級公務員到不同省市參加專題考察團及交流計劃。

香港特區與內地合辦的「公務員交流計劃」將首先開展與大灣區內地城市的交流計劃，初步目標是把交流期由過去 4 星期延長至約 3 個月，讓香港公務員有機會較長時間暫駐內地交流，較深度體驗大灣區內地城市的發展，並與相關官員、專家及業界人士交流。學院亦會繼續舉辦專題考察團，讓公務員了解國家不同地區的最新發展，考察內容涵蓋創新科技、經濟發展、智慧城市規劃、環境保護和文化保育等。

學院將於 2023 年下半年恢復舉辦內地課程及交流活動，預計受訓人次約為 700 人，受訓日數約為 10 000 日。學院會因應培訓資源和能力的提升，在培訓名額方面適時作出調整。此外，各部門也會因應他們的工作和獨特的專業培訓需要安排到內地的考察、交流或學習活動，公務員事務局沒有搜集這方面的數字。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：S002)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

1) 請按下表，列出過去3個年度辭職公務員的年資：

人數 年齡 組別	年資							總數
	3年 以下	3至 5年 以下	5至 10年 以下	10至 20年 以下	20至 30年 以下	30至 40年 以下	40年 及以上	
20歲 以下								
20至 25歲 以下								
25至 30歲 以下								
30至 35歲 以下								
35至 40歲 以下								
40至 45歲 以下								

45至 50歲 以下								
50至 55歲 以下								
55至 60歲 以下								
60至 65歲 以下								
65歲 及 以上								
總數								

- 2) 當局認為公務員團隊人員流轉及更替屬正常和穩定，有否特別留意有一定年資、經驗豐富及有晉升潛力的中層人員的流失情況？對這些「中堅」人士有何特別挽留措施？

提問人：簡慧敏議員

答覆：

- 1) 在2019-20至2021-22的過去3個年度，辭職公務員按年齡組別及年資的分項數字載列於附件。
- 2) 過去3年，公務員的辭職人數有所增加，但並沒有對政府運作帶來太大影響。公務員一直維持一個明確而有系統的事業發展架構，以吸引、培育和挽留優秀人才。政府未來會更着重盡早識別具潛質、有承擔和表現出色(但部分年資較淺)的人員，加以培訓和提拔。部門／職系首長須監察具潛質人員的調職需要及留意其發展、制定部門內部發展計劃，以及有策略地為具潛質的高級專業人員提供更多機會涉獵及參與其專業範疇以外的工作，達到擴闊眼界的目標。

此外，部門亦會更有系統地安排具潛質的人員參與進階領袖培訓課程，培養首長級人員所需的領導及行政才能，以履行首長級人員的職責。例如北京大學政府管理學院舉辦的香港特區政府高級公務員公共管理碩士課程，就是為有潛質晉升至高層首長級職位的公務員而設。我們會推動部門挑選有潛質、有承擔的較年輕同事參加。

2019-20至2021-22年度  
公務員辭職人數

A. 2019-20年度

人數 年齡 組別	年資							總數
	3年 以下	3至 5年 以下	5至 10年 以下	10至 20年 以下	20至 30年 以下	30至 40年 以下	40年 及以上	
20歲 以下	7	0	0	0	0	0	0	7
20至25歲 以下	227	13	1	0	0	0	0	241
25至30歲 以下	347	69	40	2	0	0	0	458
30至35歲 以下	149	34	75	22	0	0	0	280
35至40歲 以下	87	14	32	53	3	0	0	189
40至45歲 以下	47	2	14	30	15	0	0	108
45至50歲 以下	30	4	5	13	31	0	0	83
50至55歲 以下	26	4	3	6	36	9	0	84
55至60歲 以下	20	3	7	6	37	11	0	84
60至65歲 以下	32	3	1	0	0	0	0	36
65歲 及以上	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>總數</b>	<b>973</b>	<b>146</b>	<b>178</b>	<b>132</b>	<b>122</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1 571</b>

## B. 2020-21年度

人數 年齡 組別	年資							總數
	3年 以下	3至 5年 以下	5至 10年 以下	10至 20年 以下	20至 30年 以下	30至 40年 以下	40年 及以上	
20歲 以下	5	0	0	0	0	0	0	<b>5</b>
20至25歲 以下	154	7	0	0	0	0	0	<b>161</b>
25至30歲 以下	388	82	32	1	0	0	0	<b>503</b>
30至35歲 以下	183	63	112	27	0	0	0	<b>385</b>
35至40歲 以下	91	21	69	107	1	0	0	<b>289</b>
40至45歲 以下	46	10	33	86	22	0	0	<b>197</b>
45至50歲 以下	20	7	15	26	44	3	0	<b>115</b>
50至55歲 以下	20	2	2	6	44	21	0	<b>95</b>
55至60歲 以下	17	5	4	8	33	15	0	<b>82</b>
60至65歲 以下	25	3	2	1	0	0	0	<b>31</b>
65歲 及以上	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>總數</b>	<b>949</b>	<b>200</b>	<b>269</b>	<b>262</b>	<b>144</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>1 863</b>

C. 2021-22年度

人數 年齡 組別	年資							總數
	3年 以下	3至 5年 以下	5至 10年 以下	10至 20年 以下	20至 30年 以下	30至 40年 以下	40年 及以上	
20歲 以下	2	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>
20至25歲 以下	172	6	0	0	0	0	0	<b>178</b>
25至30歲 以下	578	162	60	0	0	0	0	<b>800</b>
30至35歲 以下	249	167	205	54	0	0	0	<b>675</b>
35至40歲 以下	170	71	170	212	1	0	0	<b>624</b>
40至45歲 以下	94	40	94	260	42	0	0	<b>530</b>
45至50歲 以下	44	15	42	90	172	6	0	<b>369</b>
50至55歲 以下	26	3	10	25	146	51	0	<b>261</b>
55至60歲 以下	28	5	9	13	100	69	0	<b>224</b>
60至65歲 以下	36	13	7	10	1	3	0	<b>70</b>
65歲 及以上	0	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>總數</b>	<b>1 399</b>	<b>482</b>	<b>598</b>	<b>664</b>	<b>462</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>3 734</b>

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：S005)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就答覆提及，過去3年公務員因干犯嚴重不當行為或被裁定干犯刑事罪行而被正式紀律懲處的個案，平均(或一般)及最長處理時間為何？以及處理有關個案的平均開支為何？

當局是否滿意有關處理速度？會否採取措施精簡和加快有關程序，以便盡早及更有效率地懲處這些公務員的害群之馬？

提問人：謝偉銓議員

答覆：

政府非常重視公務員的品行操守，對違法及違規公務員絕不姑息。在處理紀律個案時，當局除了確保公平公正，亦會致力在合理時間內完成有關個案，有需要時盡快作出懲處。處理紀律個案的時間取決於多項因素，包括每宗個案的情況及其複雜性。在2020-21至2022-23這3個財政年度，就公務員事務局根據《公務人員(管理)命令》作出正式紀律懲處的個案而言，因公務員干犯嚴重不當行為而召開紀律聆訊的個案，平均有80%可在9個月內處理，即由通知涉事人員展開聆訊程序，至徵詢公務員絀用委員會對懲罰建議的意見；而被法院裁定干犯刑事罪行或曠職的個案因無須召開紀律聆訊，平均有94%的個案可在3個月內處理，即由收到所需的資料或邀請人員提出申述，至徵詢公務員絀用委員會對懲罰建議的意見。根據《公務人員(管理)命令》處理有關人員的紀律個案，屬公務員事務局整體運作的一部分，難以分開列出有關工作所涉及的開支。

就行政長官在《2022年施政報告》中提到會「優化公務員紀律機制」，公務員事務局現正制訂措施，以提升處理紀律個案的效率和效能，務求在按公平公正原則處理紀律個案之餘，又能及早對違法及違紀人員作恰當反映

個案嚴重程度的懲處。公務員事務局會在2023年內就建議措施徵詢公務員  
絨用委員會的意見，然後盡快落實推行。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：S006)

總目： (46) 公務員一般開支

分目： (040) 非實報實銷現金津貼計劃

綱領： 公務員一般開支

管制人員： 庫務署署長 (張秀蘭)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就答覆附表內的040「非實報實銷現金津貼」，申領資格及具體用途為何？請補充該項津貼在2019至2022三個年度的實際開支數字，以及2019-2023四個年度的實際申領人數。

該項津貼在2023-24年度的預算開支達34.88億元，較2022-23年度修訂預算上升23.3%，具體原因為何？當局有何機制監察有關津貼的申領和運用，以確保納稅人的公帑用得其所？

提問人：謝偉銓議員

答覆：

非實報實銷現金津貼是發放予在2000年6月1日或之後按新聘用條款獲發聘書的人員的公務員房屋福利。倘有關人員的薪金在：

- (a) 總薪級表第34點或以上(或同等薪點)，這項津貼是其服務條件之一；或
- (b) 總薪級表第34點以下(或同等薪點)，這項津貼根據自置居所資助計劃的同一配額制度發放，有關人員並須符合指定的服務年資要求，即總薪級表第22點至33點(或同等薪點)的人員須已連續服務至少3年，而總薪級表第22點以下(或同等薪點)的人員，則須已連續服務至少20年。

在2000年6月1日之前獲發聘書並合資格領取住所津貼的人員，可根據指定條件選擇改為領取這項津貼。

參加非實報實銷現金津貼計劃的合資格人員，每月可按薪點獲發放定額的津貼，領取津貼期最長為 120 個月。非實報實銷現金津貼的設計參考私營機構的做法，其中不限用途的安排能讓申領人員更靈活地運用津貼。這項津貼的所有申請必須經該人員所屬部門核實符合資格後才遞交予審批當局處理和發放津貼。

這項津貼在 2019-20 至 2022-23 年度所涉開支及領取津貼人數如下：

年度	領取津貼人數	開支 (千元)
<b>2019-20</b>	7 861	1,687,336
<b>2020-21</b>	9 192	2,019,856
<b>2021-22</b>	10 720	2,377,991
<b>2022-23</b> (修訂預算)	12 500	2,829,000

鑑於非實報實銷現金津貼適用於2000年6月1日或之後獲發聘書的人員，合資格領取這項津貼的公務員數目長遠而言會逐漸增加。2023-24年度的預算開支較2022-23年度修訂預算增加，主要由於預期2023-24年度因薪金遞增、晉升和新受聘而獲發津貼的人數有所增加。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV001)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就“全政府動員”級別演練，進行演練的週期、涉及的開支及資源為何；以及在實際發生須啟動“全政府動員”的突發事故時，預計涉及的開支及資源為何？

提問人：何俊賢議員

答覆：

「全政府動員」級別演練的目的正是測試各部門在沒有預告的情況下的動員能力，以及人員是否為動員作好準備，因此不宜透露演練計劃和頻率。

推行「全政府動員」級別及有關演練所需的開支(包括相關津貼)及資源會由各政策局及部門自行承擔。

就津貼方面，《公務員事務規例》已列出在不同情況下同事可領取各項津貼的準則。視乎實際情況，有關人員如符合有關條件可獲發放相應的工作相關津貼、逾時工作津貼或本地膳食津貼等。以逾時工作津貼為例，如實際參與「全政府動員」級別行動的人員須逾時工作，其補償會按既定規則及程序處理(即通常應以補假作償，或在符合規定下獲發逾時工作津貼)。由於突發事件的性質、動員的實際人數及職級和工作時數不可預測，因此現階段難以估算涉及的開支及資源。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV004)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就公務員編制零增長令公務員工作量不斷增加，以致公務員流失率持續偏高的情況，政府當局會否考慮放寬公務員編制零增長的方針，及如何收窄公務員實際員額與總編制的差距？

提問人： 郭偉強議員

答覆：

政府維持公務員整體編制零增長，以確保公共財政的可持續性。部門通過重訂工作優次、內部調配、精簡程序及提升效率，讓公務員在編制不增長的情況下應付工作量，推展政府各項新政策及措施。此外，公務員編制整體維持零增長，並不表示所有局／部門的編制因而也是零增長。因應運作需要和在有充分理據的情況下，個別局／部門的編制仍可增加。惟計及其他局／部門刪除再沒有運作需要的職位，整體公務員編制不會有所增長。

就公務員的流失情況，一如以往，退休是公務員流失的主要原因。

公務員事務局會繼續留意招聘情況，確保各政策局／部門及早制訂人力計劃，適時展開招聘工作填補空缺，並加強宣傳個別職系的工作和招聘安排，以及與大專學院等持份者緊密溝通，以更掌握市場情況，吸引更多有志服務香港社會的人士加入公務員體系。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV007)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就建築及相關工程專業人員流失率偏高的情況，2021-2022和2022-2023年度完成學徒訓練而未獲政府續聘的人數及其所屬的政府部門為何；當局會否延續以往挽留及培訓人才的做法，續聘完成學徒訓練的人員？

提問人： 盧偉國議員

答覆：

政府提供學徒訓練協助學徒獲取相關的資格、累積工作經驗，以及加深對政府運作及相關行業的認識，從而增加他們日後投考政府職位及投身相關行業私人機構職位的能力。

目前，水務署及機電工程署均設有學徒訓練。水務署及機電工程署的學徒在圓滿完成訓練後，可以透過公開招聘的途徑，按公開及公平競爭的原則，投考相關的公務員職位(例如技工職系)。此外，機電工程署會透過內部招聘，聘用完成其學徒訓練的人員擔任非公務員合約僱員技術員職位。過去兩年，約八成的學徒在圓滿完成訓練後成功投考相關政府職位。

另外，為促進業界的持續發展，機電工程署自2016年起，透過「合作培訓技術員先導計劃」，每年為業界培訓機電學徒以滿足行業部分的人力需求，從而配合香港社會的未來發展。學徒會被調派到不同的政府及私人機構場地實習，有助擴闊他們的視野和提升技術水平，亦為他們畢業後投考不同的政府及私人機構空缺作更好準備。過去兩年，共有48名學徒通過「合作培訓技術員先導計劃」在完成訓練後成功獲私人機構聘任。

在2021-2022和2022-2023年度，在政府完成學徒訓練，以及完成訓練後未獲政府續聘的人數如下：

部門	2021-2022年度		2022-2023年度	
	完成學徒訓練的人數	完成訓練後未獲續聘的人數 <sup>註1</sup>	完成學徒訓練的人數	完成訓練後未獲續聘的人數 <sup>註1</sup>
水務署	10	2	4	0
機電工程署	191 <sup>註2</sup>	40 <sup>註3</sup>	157 <sup>註2</sup>	39 <sup>註3</sup>
<b>總數</b>	<b>201</b>	<b>42</b>	<b>161</b>	<b>39</b>

註1：包括沒有投考相關職位及不接受聘任的人數。

註2：包括所有由機電工程署負責統一聘請的機電學徒。除了機電工程署外，部分學徒會被調派至渠務署、水務署或私人機構接受訓練及工作。除了提供實務知識和技能培訓外，亦注重學徒個人發展，為他們提供不同形式的軟實力培訓，包括人際關係、面試技巧及生涯規劃等，為他們的長遠事業發展做好準備。

註3：包括在機電工程署與業界的「合作培訓技術員先導計劃」下，成功獲私人機構聘任的畢業學徒、加入其他行業或繼續學業的學員。

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV008)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

請政府當局提供過去數年康樂及文化事務署轄下常額救生員人數的變化詳情。

提問人： 吳傑莊議員

答覆：

根據康樂及文化事務署所提供的資料，在2019年至2023年期間，康樂及文化事務署的公務員救生員實際員額載於附件。

**2019至2023年**  
康樂及文化事務署的公務員救生員實際員額

職系	年份 <sup>註</sup>					2023年與 2019年比較	
	2019	2020	2021	2022	2023	數目	%
高級技工 (泳灘／泳池)	169	178	178	176	180	+11	+6.5%
高級技工 (水上活動中心)	5	5	5	5	4	-1	-20%
技工 (泳灘／泳池)	1 029	1 084	1 157	1 178	1 178	+149	+14.5%
技工 (水上活動中心)	28	24	25	28	29	+1	+3.6%
<b>總計</b>	<b>1 231</b>	<b>1 291</b>	<b>1 365</b>	<b>1 387</b>	<b>1 391</b>	<b>+160</b>	<b>+13.0%</b>

註：截至每年4月1日

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV002)

總目： (143) 政府總部：公務員事務局

分目： (-) 沒有指定

綱領： (4) 公務員培訓

管制人員： 公務員事務局常任秘書長 (梁卓文)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就公務員的培訓，政府當局有否提供有關創新科技的培訓課程，及如何善用科技提高公務員的培訓及工作效率？

提問人： 尚海龍議員

答覆：

創新及科技應用一向是公務員學院(學院)的其中一個培訓重點，以配合政府落實《香港智慧城市藍圖》的工作。

為提升公務員在創科應用的知識和技能，各決策局和部門及學院的工作包括：

- (a) 各決策局和部門按運作需要為其員工提供培訓，內容包括建築信息模型技術、機械人技術應用、人工智能、大數據科學分析等。
- (b) 學院為應對整體公務員隊伍需要而提供培訓，與不同機構和政府部門合作，邀請專家、學者、業界代表及政府官員介紹創科發展和分享經驗，內容涵蓋數碼媒體環球趨勢、數據共享及如何善用社交媒體推廣公共服務等。學院亦在各項領導培訓和國家事務課程中加強了創新和科技應用的元素，介紹內地推動創新科技的發展，以及智慧城市的建設，包括參訪內地創新科技重點設施及機構。學院亦在網上學習平台《公務員易學網》設有專題網頁，提供包括人工智能、數據保安、設計思維等學習資源。

2023-24年度，學院將繼續加強各級公務員在創新及科技課題的培訓，務求提升高層人員洞悉新科技的潛力以策劃創新服務，並培養中層管理人員執行創新項目和管理數碼服務的實務知識和技能。學院亦會繼續在領袖及國家事務培訓課程中加強創新及科技元素，並計劃舉辦大灣區內地城市專題考察團，與內地相關部門、專家及業界人士交流，讓公務員了解區內的創新科技及智慧城市的最新進展。由學院籌辦的課程例子載列於附件。

學院亦會善用科技，開發全新的網上學習平台及管理系統，以推動公務員自主學習及持續進修。此外，政府資訊科技總監辦公室正為所有決策局和部門進行電子政府審計和推行由電子政府審計建議的數碼政府項目，預期可於2023年年底完成所有決策局和部門的審計工作。目標是於2025年年底利用先進資訊科技推行100項新的數碼政府項目，提供更多便民利商的服務，亦有助提高公務員的工作效率。

## 由公務員學院籌辦的創新及科技應用培訓課程例子

## (一) 本地培訓課程

課程	主題
<b>領導發展課程中加入創新科技課題</b>	
• 高層領導培訓課程	智慧城市發展、創新及科技應用策略、金融科技
• 公共行政領袖實踐課程	科技轉型對公共政策的影響、創科發展、社會創新
• 創意領導培訓課程	創意領導及變革管理、設計思維、大數據分析與應用
<b>以創科為主題的工作坊及研討會系列</b>	
<b>(a) 創新及設計思維</b>	
• 數碼世界的創新策略工作坊	大數據分析、人工智能及區塊鏈等新科技在公共服務上的應用策略、科技應用的監管考量
• 領導創新變革工作坊	實踐有效的變革策略以推動創新
• 設計思維基礎工作坊	設計思維基礎概念和實踐技巧
• 培養創意及解難思維研討會	培養創意及解難思維
<b>(b) 新科技發展及應用</b>	
• 智慧城市、創新及科技應用系列	香港創科發展及新科技潛力、數據共享、數碼媒體應用、創新服務策略
• ABCD新興科技應用工作坊	人工智能、區塊鏈、雲端運算和大數據的基本原理和應用
• 國家創新科技講座系列	國家創新科技最新發展和應用、大灣區創科發展、國家智慧城市建設
• 「清華講堂」網上學習平台	數字化轉型、數字政府的發展與建設
<b>(c) 大數據分析與應用</b>	
• 大數據應用：機遇、挑戰及策略工作坊	以大數據及人工智能創建公共價值及驅動創新機遇
• 大數據分析實務工作坊及研討會系列	大數據分析的基本原理和運用知識

課程	主題
<b>(d) 社交媒體</b>	
• 受眾為本的社交媒體宣傳工作坊	運用社交媒體推廣公共政策／服務的策略及工具
• 危機中的公共關係管理工作坊	在危機中透過傳統及社交媒體連繫市民
• 數碼傳訊系列研討會	數碼傳訊的基礎策略及社交媒體推廣
• 傳媒面面觀系列研討會	大眾傳媒與社交媒體對公共關係的影響

(二) 疫情前在內地舉辦的國家事務研習課程中已加入創新科技課題以及安排實地參訪交流活動，內地課程將於 **2023** 年下半年復辦

課程	主題
• 國家行政學院進階課程	以「創新科技／智慧城市」為題的參訪或講座；考察創科企業，與集團領導座談交流
• 北京大學／清華大學 國家事務研習課程	智慧城市規劃與建設講座；考察青島、濟南、福州、鄭州和許昌等地的創新科技企業和數字化城管中心、揚州的創意產業園和水利工程項目等
• 浙江大學／南京大學／武漢大學 國家事務研習課程	雲計算和大數據智慧城市運營電腦、城市規劃建設及文化遺產保育等講座；參觀電子商務、城市信息化、新能源及節能科技、網絡建設等設施及企業
• 暨南大學／中山大學 國家事務研習課程	粵港澳大灣區建設中的機遇、大資料時代的公共治理等講座；考察廣州南沙自貿區，了解粵港合作的動向及高新技術產業發展、廣州文化科技和網絡建設企業
• 內地專題考察團 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 大灣區創新科技新動力 (深圳、東莞、惠州)</li> <li>➢ 大灣區科技與智慧城市發展 (廣州、佛山、中山)</li> </ul>	參觀創新科技企業、智慧型農村、城市數據資源管理局、醫療健康科技平台、互聯網金融模式、新能源產業、軌道交通產業、機器人產業基地、綠色環保建築、大數據服務產業、高端裝備和人工智能項目、環境治理技術

課程	主題
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 重慶基建發展與城市規劃</li><li>➤ 浙江數據應用與創科發展</li></ul>	應用、電子政務建設和民生服務平台、自動駕駛載人飛行器、智能無人機控制系統、高科技創意產品及文化產業等

- 完 -

管制人員的答覆

(問題編號：SV003)

總目： (37) 衛生署

分目： (-) 沒有指定

綱領： (7) 公務員醫療及牙科服務

管制人員： 衛生署署長 (林文健醫生)

局長： 公務員事務局局長

問題：

就衛生署將推出的牙科服務(洗牙)先導計劃，政府當局預計先導計劃可令公務員輪候牙科服務的時間縮短多少；及當局如何解決聘請牙醫困難的關鍵問題。

提問人： 郭偉強議員

答覆：

牙科服務(洗牙)先導計劃(先導計劃)預計於2023年年中推出。衛生署現正密鑼緊鼓進行各項籌備工作，包括已邀請合資格的私營牙科診療機構就先導計劃提交建議書。由於參與計劃的公務員及合資格人士的數目需視乎私營診療機構可提供的服務名額而定，因此現階段未能確定參與的人數。我們預計當部分公務員及合資格人士逐步獲安排於私營牙科診療機構接受洗牙服務後，便可騰出預約時段，以提供更多牙科新症預約名額，以及應付公務員及合資格人士其他更緊急的牙科服務需求。長遠而言，公務員及合資格人士輪候牙科服務所需的時間可望縮短。

衛生署將繼續致力招聘牙科醫生職系人員，以改善為公務員及合資格人士提供的牙科服務。相關措施包括全年招聘牙科醫生、按應徵者的工作經驗給予遞加增薪點、開設退休後服務合約計劃和非公務員合約職位等，希望吸引更多人士投考牙科醫生職位。同時，為配合本港牙科服務需求增加，政府已進一步增加大學教育資助委員會資助的牙科學士學位課程培訓學額，以及牙科研究院修課課程學額。政府亦會探討開闢新途徑，例如修訂相關法例，以引入合資格非本地培訓牙醫。

- 完 -