

二零一四年六月二十三日會議

資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會 聘用殘疾人士為公務員

目的

本文件向委員闡述政府推行聘用殘疾人士的政策和相關措施的最新情況。

推行聘用殘疾人士的政策和相關措施

概況

2. 作為提供平等就業機會的僱主，政府致力在就業方面消除殘疾及其他形式的歧視。公務員的聘任是以公開及公平競爭為原則。在公開招聘的過程中，當局會按應徵者的能力、表現和品格，並因應有關職系的工作要求而訂明的入職條件評核所有應徵者。

3. 我們歡迎殘疾人士申請政府職位，並已制訂適當措施，確保殘疾應徵者能與健全應徵者在同等基礎上競爭，從而確保不論健全或殘疾人士在投考政府職位時，均享有平等機會。我們亦已就推行有關政策和措施，向各政策局和部門發出一套全面的實務指引。

4. 根據現行指引，殘疾應徵者如符合有關職位的基本入職條件，便會無須經過任何篩選程序，直接獲邀參加遴選測試 / 面試，與其他應徵者在同等基礎上競爭。招聘政策局 / 部門須主動詢問個別殘疾應徵者是否需要任何協助或調節安排，以便該名人士參加測試 / 面試。政策局 / 部門亦會因應殘疾應徵者的特別需要，適度調整測試 / 面試程序，例如視乎應徵者的殘疾程度和試題難度，延長考試時間。如認為殘疾應徵者適合擔任有關職級的某些職位，則即使該名人士因殘疾而

未必能夠執行有關職級每個職位的全部職務，招聘當局仍可推薦聘用該名殘疾應徵者。此外，在適合受聘的殘疾應徵者和其他與其適合受聘程度相若的健全應徵者當中，招聘當局可給予殘疾應徵者適度的優先錄用機會¹。至於在何種程度上給予優先錄用，將視乎每宗個案的事實和情況而定，並應符合有關準則，即有否真正需要、是否合理、在程度上是否相稱和公平與否。

5. 正如我們向各政策局 / 部門發出的指引中訂明，如符合基本入職條件的殘疾應徵者未獲推薦聘用，招聘委員會的建議應提交予招聘政策局 / 部門助理處長級或以上的人員，由他們考慮和決定為何應徵者不適合獲聘用。此舉是要確保在招聘過程中，每名殘疾應徵者的表現都經過適當評核，而招聘委員會的建議亦會獲適當考慮和處理。此外，公務員事務局亦會抽取一些由個別政策局 / 部門進行並涉及殘疾應徵者的面試，以觀察員身分列席。我們會繼續定期檢討這些監察措施，並會在適當時候考慮加強這方面的工作。

6. 我們曾就各政策局 / 部門實施上述政策和招聘指引的最新情況進行調查。根據所得資料，在二零一二至一三年度及二零一三至一四年度展開並完成的 214 次公務員職位招聘工作中，有 89 次(41.6%)涉及殘疾應徵者並同時採用篩選準則。根據我們的指引，2 222 名符合有關職位入職條件的殘疾應徵者無須經過任何篩選程序，獲邀出席遴選測試 / 面試。另一方面，在其餘合資格的應徵者當中，約有 32%(即大概 293 000 人中約 93 300 人)符合篩選準則，獲邀出席面試。該 2 222 名殘疾應徵者當中，有 118 人(5.3%)其後獲發聘書² (相對於二零一零至一一年度及二零一一至一二年度展開並完成的相關招聘工作中，有 94 名(3%)殘疾應徵者獲發聘書)。在這 118 名殘疾應徵者中，有 52 人雖然因殘疾而未必能夠執行有關職系每個職位的全部職務，但仍獲發聘書。獲發聘書的殘疾應徵者比率，與其他應徵者的獲聘比率(4%)大致相若(即 293 000 名應徵者中，有約 11 700 人獲發聘書)。

¹ 根據我們的指引，招聘政策局 / 部門應把遴選及格分數以上的分數劃分為三個適合聘任組別(即非常適合、適合及尚算適合)。殘疾應徵者若列入某一個適合聘任組別，便會被提升為該組別中最優先獲得錄用的人士。

² 在該 118 名應徵者中，有 13 人最終不接受聘任。

7. 上文第 6 段所載的調查結果顯示，政府在推行聘用殘疾人士的政策和便利措施方面有穩步進展。截至二零一三年三月三十一日³，公務員隊伍有 3 401 名殘疾人士⁴，佔公務員實際員額大約 2%。按殘疾類別劃分的殘疾公務員分項數字載於附件。

推廣聘用政策和指引

8. 為加深各政策局 / 部門對聘用政策和指引的認識，並確保推行時更趨一致，我們在二零一三年十二月至二零一四年二月期間舉辦了三次簡介會暨分享會，讓各政策局 / 部門的人力資源管理人員溫故知新，了解有關政策和指引，並與他們分享有關便利殘疾人士應徵政府職位和融入工作環境的實際經驗。我們會繼續致力向各政策局 / 部門推廣，讓有關人員加深認識聘用政策和指引，並了解其重要性。

參與《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃(《約章》計劃)

9. 政府於二零一三年九月參與《約章》計劃，成為先導夥伴，身體力行推動殘疾人士就業。《約章》計劃由勞工及福利局聯同康復諮詢委員會、香港社會服務聯會及香港復康聯會推出，旨在推動政府、公營和資助機構、非政府機構，商業機構和私人公司透過一系列配合其業務模式並可持續發展的措施，合力促進殘疾人士就業。截至二零一四年五月三十一日，約有 70 個政策局 / 部門參與《約章》計劃，承諾促進殘疾人士就業。

³ 我們會編製每年截至三月三十一日公務員隊伍內的殘疾人士統計數字，以跟進聘用殘疾人士的情況。我們現正編製截至二零一四年三月三十一日的統計數字，有關數字將於二零一四年第三季備妥。

須注意的是，當局並無強制要求政府職位應徵者及在職人員申報其殘疾情況(如有的話)。第 6 和 7 段所載的統計數字是根據各政策局 / 部門管方所得的資料(例如透過應徵者要求在遴選測試 / 面試時作出特別安排，或在職人員申請資助以購買輔助器材而獲得有關資料)而編製。

⁴ 雖然根據《殘疾歧視條例》(第 487 章)，色盲和辨色有偏差應在“殘疾”的定義範圍內，但上述的統計數字並不包括色盲和辨色有偏差的公務員。上文所述的數字是以七種殘疾類別劃分，即視障、聽障、肢體傷殘、智障、精神病康復者、器官殘障及其他(例如自閉症、言語障礙、特殊學習困難)。

為任職政府的殘疾人士提供協助和促進他們融入工作環境

10. 作為推行協助殘疾人士融入工作環境的政策的重要一環，我們繼續為任職政府的殘疾人士提供在職協助和適度的調節安排以協助他們履行職務，例如改裝工作間和辦公室設施、適當調整工作模式和工作安排、提供所需輔助器材等。此外，公務員事務局亦向各政策局 / 部門提供撥款，為殘疾人員購買輔助器材，例如點字顯示器、電話擴音器、掃描器及放大裝置，以協助他們履行職務。

11. 同時，當局視乎情況，根據受聘者的殘疾性質和程度作出特別安排，為他們配對合適的工作崗位。舉例來說，當局最近安排了一名須使用輪椅和 24 小時使用呼吸器協助呼吸的新聘人員在其居所附近的一個辦事處工作。

12. 此外，我們明白建立協助殘疾人士融入工作團隊的文化，這一點至為重要。除了把這個重要信息納入人力資源管理人員的培訓課程及新聘人員的入職課程(例如舉辦關於《殘疾歧視條例》僱傭實務守則和工作間多元文化的課程)之外，其他措施還包括在公務員通訊刊登專題文章，講述在職殘疾人員的故事，以期帶出一個重要信息，就是政府聘用殘疾人士的政策可讓殘疾人士融入勞動人口，而這些優秀人才所作貢獻亦同時讓政府得益，達致雙贏。

就業見習

13. 我們自二零零六年起與社會福利署合作，在各政策局 / 部門推行“陽光路上”就業見習計劃。除在職培訓外，“陽光路上”計劃亦協助殘疾人士了解和熟習工作環境。我們會繼續研究是否可在各政策局 / 部門提供更多就業見習機會予殘疾人士。我們亦會製備參考資料錦囊，供殘疾人士見習時使用，協助他們日後有興趣的話申請政府職位。

未來路向

14. 展望未來，我們會繼續與各政策局 / 部門合作，在公務員體系內實施促進殘疾人士就業的政策和措施。同時，為鼓勵更多殘疾求職者申請政府職位，我們正與勞工處合作印製名為《用人唯才：殘疾人士

申請政府職位》的資料冊，說明殘疾人士申請政府職位時須注意的要點，以及勞工處展能就業科為殘疾求職者提供的協助。有關資料冊會派發給在展能就業科登記的人士，亦會經由非政府機構、本地大學、職業訓練局、僱員再培訓局轄下培訓機構等途徑，派發給其他殘疾人士。資料冊並會上載公務員事務局和展能就業科的網頁，讓更多人知悉有關資料。

徵詢意見

15. 請委員備悉本文件的內容。

公務員事務局

二零一四年六月

截至二零一三年三月三十一日公務員體系內
殘疾人員人數(按殘疾類別列出)

殘疾類別	殘疾人員人數
視障	456
聽障	320
肢體傷殘	1 729
智障	19
精神病康復者	348
器官殘障	511
其他(例如自閉症、言語障礙、 特殊學習困難等)	18
總數	3 401