

2025 年 9 月 29 日會議
討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

《行政長官 2025 年施政報告》 公務員事務局的政策措施

目的

本文件概述《行政長官 2025 年施政報告》（《施政報告》）及《施政報告附篇》所載有關公務員事務局的政策措施。

詳細資料

2. 本屆政府致力推動政府治理體系改革，強化管治效能。在《2025 年世界競爭力年報》中，香港在「政府效率」排名世界第二，反映本屆政府的改革和公務員共同努力的成果。行政長官在《施政報告》提出多項措施，繼續優化公務員管理制度。

進一步強化治理

建立「部門首長責任制」

3. 完善公務員管理制度是本屆政府的施政重點，近年本局推進了獎罰分明制度、更新《公務員守則》，以及設立「全政府動員」制度強化應變能力等，目的是建立「以結

果為目標」、做實事、做成事的政府文化。行政長官提出建立「部門首長責任制」機制（「責任制」）。公務員素來要為其工作績效問責，部門首長更一向對部門的表現負上責任，惟後者一直未被制度化。建立「責任制」可把司局長就制定政策須政治問責和公務員就執行政策須行政問責兩者更好銜接起來，使兩者的角色更清晰。

4. 「責任制」的正面意義是透過要求部門首長承擔責任，推動部門首長建立有效管理團隊與運作系統，持續優化工作流程。「責任制」也強調高級公務員要輔助部門首長履行管理責任。任何具規模的機構，都是通過層級進行管理的。部門首長要管理好部門，必須促進和加強部門各級員工主動領導和督導的意識，由部門首長開始一層一層地督導他們負責的工作，由此建立有效管理團隊與運作系統，並設立有效的匯報、監察、查核等機制，以準確掌握部門在各项工作的表現。「責任制」推動部門首長提升整個團隊的管理效率、改進系統、建構良好的組織文化；出現問題時查找不足、予以改善，並釐清責任誰屬，達致持續提升部門的整體管理水平和政府的管治效能。

5. 「責任制」亦建立了固定機制，在部門出現問題時可公平公正地進行調查。調查將按照問題大小輕重程度，分為兩個級別處理：

第一級： 若問題屬一般性質，調查由部門首長負責，查找不足，予以改善，並按照公務員管理制度對過失人員作出相應行政或紀律處理。

第二級： 如部門出現嚴重問題，或涉及廣泛或重複性的系統問題，或有跡象顯示問題可能涉及部門首長的角色時，由公務員敘

用委員會（委員會）領導的小組負責查找不足與釐清責任。當部門出現以上情況，有關局長須向其所屬司長匯報，獲其同意後啟動第二級獨立調查機制；司長亦可主動指示相關局長啟動調查機制。

6. 委員會領導的小組可因應需要邀請專家或不涉及被調查個案的政府人員參與調查；小組可調查任何級別公務員，並會進行全面的調查，找出問題表象背後的成因。

7. 經委員會領導的調查小組完成調查後，部門可能須根據公務員工作表現管理機制或紀律機制處理須問責的公務員。有關個案在現行《公務員敘用委員會條例》及《公務人員（管理）命令》（《命令》）的規定下，可能須交予委員會審視及給予意見。在此情況下，曾參加調查的委員會成員不會參與審視該等個案，亦不會就個案表達意見。

8. 委員會現未獲授權就「責任制」下第二級情況進行調查。根據《公務員敘用委員會條例》第 6(1)(d)條，委員會須就涉及公職服務的任何事項，而該事項是根據該條例訂立的規例所訂明的或由行政長官轉介予委員會的，向行政長官提供意見。公務員事務局會按此條，盡快草擬規例，以實行由委員會進行「責任制」下第二級調查，預期在 2026 年上半年提交立法會審議。

9. 公務員學院（學院）將設立部門首長／副首長主動領導培訓計劃，以加強領導思維和部門管理能力。培訓內容會涵蓋公共領導及治理、問責承擔意識，以及實踐主動領導必要的元素，包括掌握業務實況和潛在的積習問題，建立完善的監察和回饋系統，制定清晰及時的溝通策略，建

構積極主動的部門文化以及人才培養。通過此培訓計劃，各部門亦會加強交流實踐經驗，共同探討並推廣優良做法。

強化公務員評核機制

10. 部門的效能，建基於廣大公務員的整體表現。公正、如實地評估人員表現，既可鼓勵優秀公務員精益求精，亦可讓管方針對性地協助工作能力不足的員工提升能力，和處理少數長期工作表現欠佳的人員。相反，過份寬鬆的評核無法有效區分工作表現優良、一般或不達標的人員，影響晉升、獎勵、培訓等人力資源管理工作。因此，建立有效的評核機制，有助部門首長提拔具潛質的人才、提振優秀公務員士氣，並協助有待改進人員提升能力。行政長官提出建立更嚴謹的評核機制，更有效反映和區分人員的工作表現等級。公務員事務局會展開相關工作，預期在 2026 年內推出具體措施。

強化公務員培訓

「政府治理人才培育計劃」

11. 學院已推出「政府治理人才培育計劃」，透過有針對性和持續的培訓，協助政府建立人才庫。計劃旨在培養學員建立愛國愛港的共同價值觀和使命感，拓闊他們應對複雜環境的視野和思維，以及增強實踐良好治理所需的知識和能力。公務員對此計劃反應熱烈，目前已收到超過 150 個提名。這些提名來自各局及部門的推薦及公務員自薦，涵蓋不同專業和職級，包括初級首長級、高級及年輕中層公務員。學院將會為遴選進行面試，確保參加者具備領導潛質，並富有抱負和對服務國家和香港的承擔。

12. 學院將安排學員參加與管治團隊的定期對話、重點領導培訓課程、高層次專題研討會、內地和海外培訓及暫駐計劃。部門或職系領導層亦會擔任導師(Mentor)，參與培育指導其屬下學員。學院會與部門導師保持緊密聯繫，跟進學員的學習進展和表現，確保計劃成效。

愛國主義教育及國際培訓

13. 學院積極推動愛國主義教育，讓公務員了解國家的施政理念、發展策略和歷史文化，鞏固其國民身份認同。除了恆常涵蓋愛國主義及國際視野的培訓外¹，學院今年推出「向世界說明中國」系列講座，剖析國家在文化、科技、經濟等方面的發展和挑戰，裝備公務員認識國家的真實故事，從而更好地發揮香港聯通國家與世界的角色。此外，配合抗日戰爭暨世界反法西斯戰爭勝利80周年，學院推出專題講座，加深公務員對抗日戰爭歷史和意義的認識，體會中國人民自強不息的精神，鞏固他們的愛國精神和維護國家安全意識。學院亦恆常舉辦「中國近代史專題研習課程」，剖析國家百年來的奮鬥與蛻變，以及香港在中華民族復興歷程中的角色和使命，幫助公務員樹立正確的歷史觀，認清自身貢獻國家和香港發展的責任。

¹ 現時，所有新入職人員必須完成基礎培訓，學位或專業程度職系人員亦須在試用期完結後完成進階培訓，內容涵蓋《憲法》、《基本法》、維護國家安全，以及國家體制和政策。內地培訓方面，學院安排中高級人員到九所內地院校參加國情培訓，綜合講授國家治國理政方針和宏觀發展策略，培養公務員的大局觀、愛國精神和領導能力。除課堂外，課程亦著重實地考察，加深學員對國家政策的認識及內地社會經濟、高新科技、環境治理等各方面的了解。

為提升公務員的大局觀和國際視野，學院舉辦多個高層領導講座系列，例如「聯通世界：東盟系列」講座、「撮合南北：多極世界中的中國系列」，邀請來自各地的領袖和專家，講解相關國家／地區的發展，以及與香港的合作和聯繫。學院每年與外交部駐港特派員公署合辦「國家外交事務系列」講座，讓公務員掌握最新國際形勢及國家安全等重要議題。

14. 海外培訓方面，公務員事務局安排有潛質的中高級公務員到海外院校進修，包括法國、英國、德國、瑞士及新加坡等地參與公共行政、國際關係、人工智能，以及領導培訓的課程。個別部門或職系亦會因應其運作和發展需要，自行安排員工到不同地方參加培訓課程或暫駐計劃。

提升培訓硬件設施

15. 政府正於觀塘綜合發展項目興建學院新大樓作為長遠院址，以提升培訓硬件設施。學院新大樓在設計上營造充滿活力的學習氛圍，並提供多元化及寬敞的培訓空間，包括兩個分別可容納 300 和 400 人的演講廳、可靈活分間整合的課室、小組討論室、多用途活動空間、以及專為傳媒應對及創科應用而設的培訓場地等。新大樓亦設有住宿及餐飲設施，以配合不同培訓活動需要。此外，新大樓將配備高速寬頻、同步聯播設施，以及多媒體教材製作設備，將有助提升培訓質素與學習成效。學院新大樓建築工程正按計劃進行中，預計在 2027 年啟用。

聯合國初級專業人員方案

16. 我們於 2019 年首次參與聯合國初級專業人員方案，至今派出兩批共 17 位獲外交部推薦的特區年輕公務人員，以中國人員身分到聯合國位於美國紐約、瑞士日內瓦、奧地利維也納以及肯尼亞內羅畢的辦事處出任不同職位。首批五位人員已完成任期，表現出色，工作獲得聯合國方面的高度好評。第二批 12 位人員亦已於今年陸續完成任期，一些參與人員更因表現出色獲聯合國延長任期。在中央政府的支持下，公務員事務局已開始選拔第三批優秀的年青公務員參與這項計劃，豐富公務員參與國際組織事務的經

驗。

優化公務員醫療及牙科福利

17. 政府作為僱主，有責任按服務條件為公務員提供醫療及牙科福利。我們透過衛生署和醫院管理局為約 570 000 名公務員及合資格人士提供公務員醫療及牙科福利，並致力通過優化資源運用及善用科技，以不同方式提升相關服務的質和量。

18. 在優化醫療福利方面，今年我們將增加公務員診所的診症名額，預計由 2025 年 10 月中起，六間診所的全年診症名額將增加共約 5 000 個。我們亦將於新建的將軍澳政府合署設立新的公務員診所，預計將於 2025 年第四季起逐步啟用，取代西貢公務員診所，以及增設「綜合治療計劃」和「簡易配計劃」²的服務。此外，公務員及合資格人士接種季節性流感疫苗先導計劃今年繼續推行，鼓勵公務員盡早接種流感疫苗，以期維持一支健康的公務員隊伍、減低流感在社區和工作間傳播的風險及因公務員患病而對提供公共服務的影響。為進一步方便在職公務員接種流感疫苗，我們會以試點形式，在 2025 年 10 月中至 11 月期間於指定政府辦公大樓（包括政府總部、金鐘道政府合署、西九龍政府合署及北角政府合署）安排外展接種服務。

19. 在優化牙科福利方面，隨著牙科醫生人手短缺問題逐步獲得紓緩，衛生署於 2025 年已重開三間牙科診所，並會視乎實際人手及運作情況重開其他診所，而新的將軍澳政

² 「綜合治療計劃」旨在加強糖尿病病人的護理質素和及早識別併發症，以減少因併發症而引起的額外醫生診症時間。「簡易配計劃」旨在為服用多種藥物而病情穩定的慢性病病人提升用藥安全，減少他們覆診約見醫生的需要。

府合署牙科診所亦剛於 2025 年 9 月中投入服務。另外，牙科服務（洗牙）先導計劃及牙科服務深圳試點計劃正繼續有序推展，有助紓緩牙科服務的輪候時間。我們會於 2025 年第四季至 2026 年第一季檢視兩項計劃的進度，並決定未來路向。

20. 在優化中醫服務方面，三間公務員中醫診所已於 2024 年及 2025 年分兩年合共增加 5 000 個年度診症名額，令全年診症名額增加至超過 110 000 個。政府亦決定於即將開展服務的香港中醫醫院為公務員及合資格人士提供指定服務。我們預計將由 2026 年年中開始提供服務，首兩年將提供每年 5 000 個服務名額（合共 10 000 個），以基層醫療服務為定位，包括全科門診診症、全科門診治療、綜合復康治療及按需要提供的西醫普通門診。我們將於香港中醫醫院提供的指定服務的種類，會較現時提供門診及針灸服務的三間公務員中醫診所更多元化，更好照顧公務員及合資格人士對中醫服務的殷切需求。

優化公務員家庭友善措施

21. 作為良好僱主，政府一直致力為員工營造家庭友善的工作環境，讓他們可以兼顧工作和家庭的需要，並藉此吸引和挽留人才，提升工作效率和士氣。

22. 本屆政府連續兩年為政府僱員推出與照顧家庭需要相關的假期，包括由 2024 年 4 月起提供婚假和恩恤假，讓他們可因結婚或家屬身故放取每次最多三天假期；以及由 2025 年 4 月起提供育兒假，讓員工可每年就其每名三歲以下子女放取三天假期。截至 2025 年 6 月底，獲批的婚假約 4 500 宗；恩恤假約 13 400 宗；育兒假約 8 600 宗。政府亦為合資格的政府僱員提供優於法例要求的分娩假及侍產

假福利。此外，截至 2024 年 9 月底，按照五天工作周模式工作的公務員已達八成半。政府亦自 2025 年 1 月起優化了節慶日或前夕的特別工作安排，以進一步方便員工於指定節慶期間的工作日兼顧家庭需要。

23. 今年，我們將優化政府僱員恩恤假的安排，讓員工更好照顧家庭需要。現時，政府僱員可因家屬身故申請放取每次最多三天恩恤假，而「家屬」的定義為僱員的配偶、父母、配偶的父母、祖父母／外祖父母、曾祖父母／外曾祖父母、子女、女婿／媳婦和孫／外孫。經考慮恩恤假的實行情況和員工的家庭需要，我們將擴展「家屬」的定義至涵蓋僱員的兄弟姊妹。公務員事務局將在徵詢職方意見後落實此安排，預計於 2025 年 12 月起生效。

加強公務員管理

優化公務員紀律機制

24. 政府非常重視公務員的品行操守，會按照公務員紀律機制，以公平公正原則及早處理違法違紀的公務員紀律個案和作出相應的紀律處分。在 2020-21 至 2024-25 五個財政年度，共有 1 152 名公務員因為干犯嚴重不當行為或被裁定干犯刑事罪行而須接受正式紀律行動和懲處，另有 2 360 人因干犯性質較為輕微的不當行為而須接受簡易紀律行動。在上述期間內須接受正式紀律行動和懲處的公務員當中，有 225 人被免職；而單在 2024-25 財政年度，公務員被免職的個案有 40 宗。

25. 自 2023 年起，公務員事務局陸續推出各項優化公務員紀律機制的措施，包括要求部門需每半年向部門高級管理層和公務員事務局匯報處理紀律個案的進度；要求部門

加強監察對在試用期或試任期內的公務員採取簡易紀律行動，以及公務員紀律秘書處在 2025 年年內舉辦五個有關培訓部門管理人員調查技巧及能力的工作坊，並會推出嶄新的網上課程，讓更多公務員認識紀律機制。我們在 2026 年會繼續推展上述措施。

26. 為進一步優化公務員紀律機制，從而提升處理紀律個案的效率和效能，我們將會修訂《命令》和《公務人員（紀律）規例》（《規例》）以簡化紀律程序、優化停職安排及就《中華人民共和國香港特別行政區維護國家安全法》的實施作出相應修訂。我們已就修訂建議在 2025 年 4 月諮詢委員會和立法會公務員及資助機構員工事務委員會，並獲得支持。我們會在 2025 年第四季展開修訂《命令》和《規例》的工作，計劃在 2026 年實施修訂條文。此外，我們將在 2026 年向所有公務員及其他政府僱員發布《認識公務員紀律機制》小冊子，介紹紀律機制及分享個案，以及《命令》和《規例》的修訂條文。

加強管理工作表現欠佳的公務員

27. 政府非常重視公務員的工作表現管理。我們在 2023 年 9 月公布及實施根據《命令》第 12 條，為公眾利益着令工作表現持續欠佳公務員退休的簡化機制。截至 2025 年 8 月，共有 20 名人員因工作表現欠佳而獲發《命令》第 12 條通知書，告知該員須在指定觀察期內提升工作表現至可接受水平，否則當局將採取行動為公眾利益着令其退休（簡稱「第 12 條行動」）；當中，四名人員因工作表現持續欠佳而被着令退休；二人於接獲《命令》第 12 條通知書後辭職；三人的工作表現提升至可接受水平而「第 12 條行動」因此獲暫緩；另外 11 人的個案仍在進行中。除該 20 名人員外，部分人員得知部門打算對他們進行「第 12 條行

動」，在進入觀察期前已自行辭職，故政府沒有備存有關個案數目的資料。我們會繼續督導及鼓勵部門善用簡化機制，務求及時將工作表現持續欠佳的人員果斷地處理，以收去蕪存菁之效，維持公務員團隊的高效和專業。

統籌和協助公務員團體籌辦在本地和內地的國情研習及參觀活動

28. 公務員事務局一直積極統籌和協助公務員團體舉辦培養愛國精神的活動，例如參觀國家安全展覽廳、昂船洲解放軍駐港部隊展覽中心和抗日戰爭勝利 80 周年的專題展覽等，並鼓勵公務員團體籌辦內地東江水利工程考察交流活動。我們會透過提供資訊、協助聯絡政府部門及相關機構等方式，繼續統籌和協助公務員團體舉辦更多本地和內地的國情研習及參觀活動。公務員如符合相關條件可按《公務員事務規例》申請特許缺勤，或利用工餘時間參與公務員團體舉辦的國情研習活動；我們鼓勵公務員團體在工餘時間為公務員舉辦的活動開放予其親友參與，進一步加深公務員及其親朋對國家的了解和愛國精神，更廣泛傳播愛國訊息。

公務員嘉獎計劃

29. 本屆政府致力強化獎罰分明的制度。我們於 2023 年設立「行政長官表揚榜」獎勵計劃³，並於 2024 年起優化「公務員事務局局長嘉許狀計劃」，取消獲取旅行獎勵的年資要求，激勵公務員（包括年資淺的公務員）不斷求

³ 公務員事務局自 2023 年至今已舉辦三屆「行政長官表揚榜」，2023 年及 2024 年得獎隊伍分別是前赴土耳其地震災區的特區救援隊伍，以及由律政司、保安局和香港警務處組成的《基本法》第二十三條立法專責小組；2025 年則首次有兩隊團隊得獎，包括前赴緬甸地震災區救援的特區救援隊以及啟德體育園開幕跨部門籌備專組。

進。此外，我們在 2024 年推出「公務員義工嘉許計劃」，表揚在參與或推動義工服務方面有卓越表現及貢獻的部門義工隊及人員。我們亦加大力度向公眾說好各項公務員嘉獎計劃下得獎人員／隊伍的工作和公務員積極投入義工服務的「好故事」。我們會繼續鼓勵各政策局／部門善用各項嘉獎計劃表揚和獎勵工作表現優秀的人員，以起鼓勵及示範作用。

支援少數族裔

30. 政府致力為不同背景（不論種族）的人士提供平等的就業機會。為提供多一個途徑讓公務員職位申請人達到語文能力入職要求，各部門可按個別職系的工作需要，設計專屬以工作為導向的語文能力測試。此外，政府會持續向非華裔人士發放政府招聘訊息，例如通過就業或其他支援服務中心向非華裔人士介紹合適的政府職位，吸引不同背景的人才加入公務員團隊。

31. 自 2019 年起，我們推出為非華裔學生而設的政府部門實習計劃，協助年輕的非華裔大學生累積工作經驗，提升他們的就業競爭力，至今已有超過 220 名學生參加。我們會為非華裔實習生提供網上基本職場中文自學資源，鼓勵他們持續加強學習中文，裝備未來事業發展。

指定項目指標

32. 與公務員事務局政策措施相關的各項指標（包括績效指標（KPIs）），已載於附件供委員參考。

徵詢意見

33. 請委員閱悉本文件的內容。

公務員事務局

2025 年 9 月

**與公務員事務局政策措施相關的指標
(包括績效指標 (KPIs))**

(一) 2025 年《施政報告》指定項目指標

1. 公務員事務局會在 2026 年內推出措施優化公務員工作表現評核機制，更清晰地分辨員工的工作表現水平，從而進一步強化賞罰分明制度。

(二) 2024 年《施政報告》指定項目指標的進度

指標編號	指定項目指標	進度
5	在 2024 年年底展前展開檢視《公務人員（管理）命令》和《公務人員（紀律）規例》的工作，並在 2025 年內就初步方案徵詢公務員敘用委員會。	完成執行。公務員事務局在 2025 年 4 月就修訂建議徵詢了公務員敘用委員會，並將在 2026 年落實優化安排。
6	在 2025 年內推出「政府治理人才培育計劃」。	完成執行。公務員事務局已於 2025 年 7 月推出計劃，將為學員提供有針對性和持續的培訓，協助政府建立人才庫。