

2022 年 11 月 21 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

公務員編制、實際員額、退休、辭職、 年齡分布和性別分布概況

目的

本文件就公務員的整體編制、實際員額、人手流失、年齡分布和性別分布情況提供最新資料。

編制與實際員額

(a) 整體情況

2. 過去多年，公務員人數大致跟隨經濟發展、社會對公共服務的期望和需求的轉變，以及架構改革和資源增值而變動。公務員編制（即職位數目）及實際員額（即在職公務員人數）¹自 2007-08 年度以來 15 年的變動情況載於附件 A。

3. 如附件 A 所示，自 2007-08 年度起，為應付市民對新增或改善公共服務的需求，公務員人數穩步增長。在 2008 年 3 月 31 日，公務員編制和實際員額分別約為 160 000 個職位及 153 000 人。及至 2022 年 3 月 31 日，公務員編制約為 193 000 個職位，而實際員額則約為 176 000 人，佔香港人口和勞動人口分別約 2.4% 及 4.6%。在 2017-18 至 2021-22 年度的五年間，每年平均約有 13 000 人受聘，以填補主要由於公務員退休、辭職，以及為推行新措施及改善服務而開設新職位所出現的空缺。

¹ 就本文件而言，公務員編制及實際員額並不包括法官及司法人員和廉政公署人員等。

4. 為加強公共財政紀律，政府連續在 2021-22 及 2022-23 年度落實公務員編制零增長，以確保公共財政的可持續性。我們亦鼓勵政策局及部門不時就工作的變化檢討編制，檢視有否減省人手的空間。

(b) 首長級及非首長級人員

5. 過去 15 年按首長級及非首長級人員劃分的公務員編制和實際員額亦載於**附件 A**。簡而言之，超過 99%的公務員編制和實際員額屬非首長級。在 2022 年 3 月 31 日，非首長級人員編制和實際員額分別約為 191 000 個職位及 175 000 人，而首長級人員編制和實際員額則分別約為 1 500 個職位及 1 400 人。

人手流失及補充

6. 在 2021-22 年度，公務員流失人數約為 10 500 人，佔實際員額約 5.9%。退休是公務員離任的主要原因，其他原因包括辭職、約滿離職、去世等，但佔流失人手的比例不大。

(a) 退休

7. 現行的公務員退休年齡訂明於退休金法例和《公務員事務規例》。在 2015 年 6 月 1 日或之後入職的公務員已採用新的退休年齡，文職職系為 65 歲，紀律部隊職系（不論職級）為 60 歲。政府曾於 2018 年 7 月推出選擇延遲退休方案，讓在 2000 年 6 月 1 日至 2015 年 5 月 31 日期間入職政府的現職公務員選擇延遲至 65 歲（文職職系）或 60 歲（紀律部隊職系，不論職級）退休。在約 56 000 名合資格公務員中，共有約 47 000 名選擇延遲退休。

8. 過去 15 年公務員的退休²情況載於**附件 B**。在 2021-22 年度，公務員退休人數約為 6 100 人，佔實際員額約 3.5%。至於首長級公務員退休人數佔首長級公務員實際員額的比率處於 6.2%至 11.7%之間，在 2021-22 年度約為 9.7%。詳情載於**附件 C**。

² 就本文件而言，「退休」一詞包括正常退休、提前退休，以及退休後不中斷服務而隨即重行受僱。

9. 按公務員現時的退休年齡推算，自然流失率會逐漸下降。在計至 2021-22 年度的五年間，退休人數佔公務員實際員額每年平均約 3.7%，然後逐漸下降至計至 2026-27 年度五年間的約 3%，計至 2031-32 年度五年間的約 2.7%，計至 2036-37 年度五年間的約 1.9%，及計至 2041-42 年度五年間的約 1.5%。

(b) 辭職

10. 雖然近年公務員因辭職而離任的數字稍為增加，但並沒有對政府運作帶來太大影響。如附件 D 所示，在 2017-18 至 2021-22 年度的五年間，公務員辭職人數佔公務員實際員額的比率介乎 0.8%至 2.1%之間，辭職的原因包括健康或家庭理由、進修、轉職等。

(c) 填補空缺

11. 政府一直致力透過不同的渠道，吸引和鼓勵不同背景的人士投身公務員行列，填補因退休或辭職等而產生的空缺，確保有足夠人力資源服務市民，以及維持公務員團隊的健康流轉及更替。舉例而言，公務員事務局會與大專院校合辦招聘講座，宣傳政務主任及行政主任的招聘；警務處會舉辦「警察招募·體驗日」，讓參加者了解警隊不同部門的工作和遴選的程序；多個政府部門亦有在香港貿易發展局主辦的「教育及職業博覽」設置攤位，吸引學生和青年求職者投考轄下職系。此外，政府青少年網站（Youth.gov.hk）會發布由現職公務員介紹相關職系的短片及投考不同職位的心得和策略，以加強求職者對政府工作的認知及投考的把握。各部門亦透過舉辦不同活動，令在學年青人對不同範疇的政府工作有更深入的了解。

12. 此外，公務員事務局每年都會協調各政策局及部門的青年實習計劃，提供多樣化的實習機會，讓青年親身接觸不同政府部門及公營機構的工作，讓他們發揮所長，並藉此培養青年對投身公共服務的志趣及服務社會的熱誠，打造一批有承擔並願意建設香港的新力軍。事實上，過去亦有參與實習計劃的學生在畢業後選擇投身政府。我們計劃在 2023-24 年度在 80 多個政策局／部門和公營機構提供超過 3 000 個實習名額，繼續為有不同職業志趣及有志投身公共服務的青年人提供多樣化的就業機會，並確保公務員隊伍有健康的流轉。

13. 政府的招聘工作一直都是以公開和公平的形式進行，並透過具競爭性的招聘過程，從符合資格的應徵者中，量才挑選最合適的人來填補空缺。應徵者會被評核是否具備所需能力、技能、資格和經驗，以確定其性格特質和能力傾向是否符合工作要求，並須通過體格檢驗及操守審查等程序，以確保他們適合受聘。至於公務員的晉升，亦是依據客觀的準則，主要包括有關人員的表現、品格、能力和經驗，及晉升職位所需的資格（如有），透過公平的程序挑選並擢升最合適和最優秀的人員。政府有既定的機制確保晉升遴選過程公平公正。

14. 雖然按現時的推算，公務員的自然流失率會逐漸下降，但政府會因應未來人口結構及勞動人口參與率改變等因素未雨綢繆。在預期的退休個案出現前，部門會預先策劃及進行招聘工作，作出妥善的準備。然而，為了恪守公開公平的聘任制度，若有職位在預期之外出缺（即非退休個案），部門誠然難以於短時間內填補有關空缺。因此，有關部門可靈活採取其他措施，包括各項延長公務員服務年期的安排，挽留具經驗並達退休年齡的公務員，以處理其特定的人力需求。

(d) 接任及培訓

15. 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。公務員事務局局長會定期和各部門首長討論及審研該部門的首長級人員接任安排和計劃，以便及早識別可能出現的接任問題，並適時採取應對措施。未來，我們會盡早識別具潛質、表現出色但部分年資較淺的人員，加強培訓和提拔，通過事業發展管理裝備這些優秀的人員有效地履行職務和承擔較高級職責。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（例如讓部門同事參與「暫調政府總部實習計劃」，讓他們參與政策制定的工作），達到擴闊眼界的目標。

16. 為配合接任人選的策劃工作，政府亦為公務員訂定有系統的培訓及發展課程，豐富他們的接觸層面，學習所需知識與技能以履行他們的職責，並為擔任更高的職務作好準備。部門將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。

年齡分布

17. 過去 15 年公務員隊伍的年齡分布情況載於**附件 E**。大多數公務員為 40 歲或以上，不過所佔比重自 2007-08 年度開始下降。在 2021-22 年度，屬 40-49 歲及 50 歲或以上年齡組別的人員分別佔公務員實際員額約 25.8%及 28.6%，而屬 20-29 歲及 30-39 歲年齡組別的人員則合共佔公務員實際員額約 45.6%。整體來說，公務員的平均年齡較香港勞動人口的平均年齡為低。如**附件 F** 所示，香港勞動人口比例最高的屬 50 歲或以上的年齡組別（約 35%），而最多公務員的年齡組別為 30-39 歲（約 31%），至於其他年齡組別公務員與香港勞動人口的年齡分布情況大致相同。

18. **附件 G** 顯示過去 15 年首長級公務員的年齡分布情況。自 2007-08 年度起，屬 40-49 歲年齡組別的首長級公務員人數佔首長級實際員額的比率持續下降，至 2018-19 年度起稍微回升，之後一直保持平穩。至於 50 歲或以上年齡組別一直是人數最多的一組，在 2021-22 年度佔首長級實際員額約 77.4%。

19. 如**附件 H** 所示，加入公務員隊伍的以年輕人為主。在 2017-18 至 2021-22 年度的五年間，約有 31 500 名新入職的公務員屬於 20-29 歲的年齡組別（佔總入職人數約 60%），另有約 13 200 名新入職的公務員屬於 30-39 歲的年齡組別（佔總入職人數約 25%）。雖然近年屬 20-29 歲年齡組別的新入職公務員人數有所下跌，但佔總入職人數的比例仍是最高，相關比率亦只輕微下降。事實上，公務員的整體招聘情況因年而異，每年投考的人數均會受就業市場狀況和申請人士的選擇等多項因素影響而轉變。如**附件 E** 所示，屬 20-29 歲年齡組別的人員佔公務員實際員額的比率由 2007-08 年度的約 7.4%上升至 2019-20 年度的約 15.7%，並自 2020-21 年度起稍微回落至 2021-22 年度的約 14.3%。

性別分布

20. 過去 15 年女性公務員佔整體公務員人數的比率載於附件 I。女性公務員的總比例由 2007-08 年度的約 34% 上升至 2021-22 年度的約 38.9%。其間，女性擔任首長級及非首長級職級的比例均有上升趨勢，分別由 2007-08 年度的約 30% 上升至 2021-22 年度的約 41%，以及由 2007-08 年度的約 34% 上升至 2021-22 年度的約 38.8%。

21. 此外，女性公務員比率的上升趨勢在文職職系中更為明顯。具體來說，女性擔任文職公務員³的比率由 2007-08 年度的約 44.3% 上升至 2021-22 年度的約 49.1%，當中首長級人員的女性比例由 2007-08 年度的約 32.6% 上升至 2021-22 年度的約 42.9%，而非首長級人員的女性比例則由 2007-08 年度的約 44.4% 上升至 2021-22 年度的約 49.2%，有關詳情載於附件 J。女性公務員佔整體公務員人數的比例增加，與本港勞動人口中女性比率的整體上升趨勢（由 2008 年的約 46.6% 上升至 2021 年的約 50.3%）吻合；而文職公務員中的女性比率，亦與本港勞動人口中的女性比例相符。在 2021 年 3 月 31 日及 2022 年 3 月 31 日，18 個首長級薪級表第 8 點的常任秘書長職位（即最高級的公務員職位）中，分別有 14 個（即 77.8%）及 13 個（即 72.2%）由女性出任。

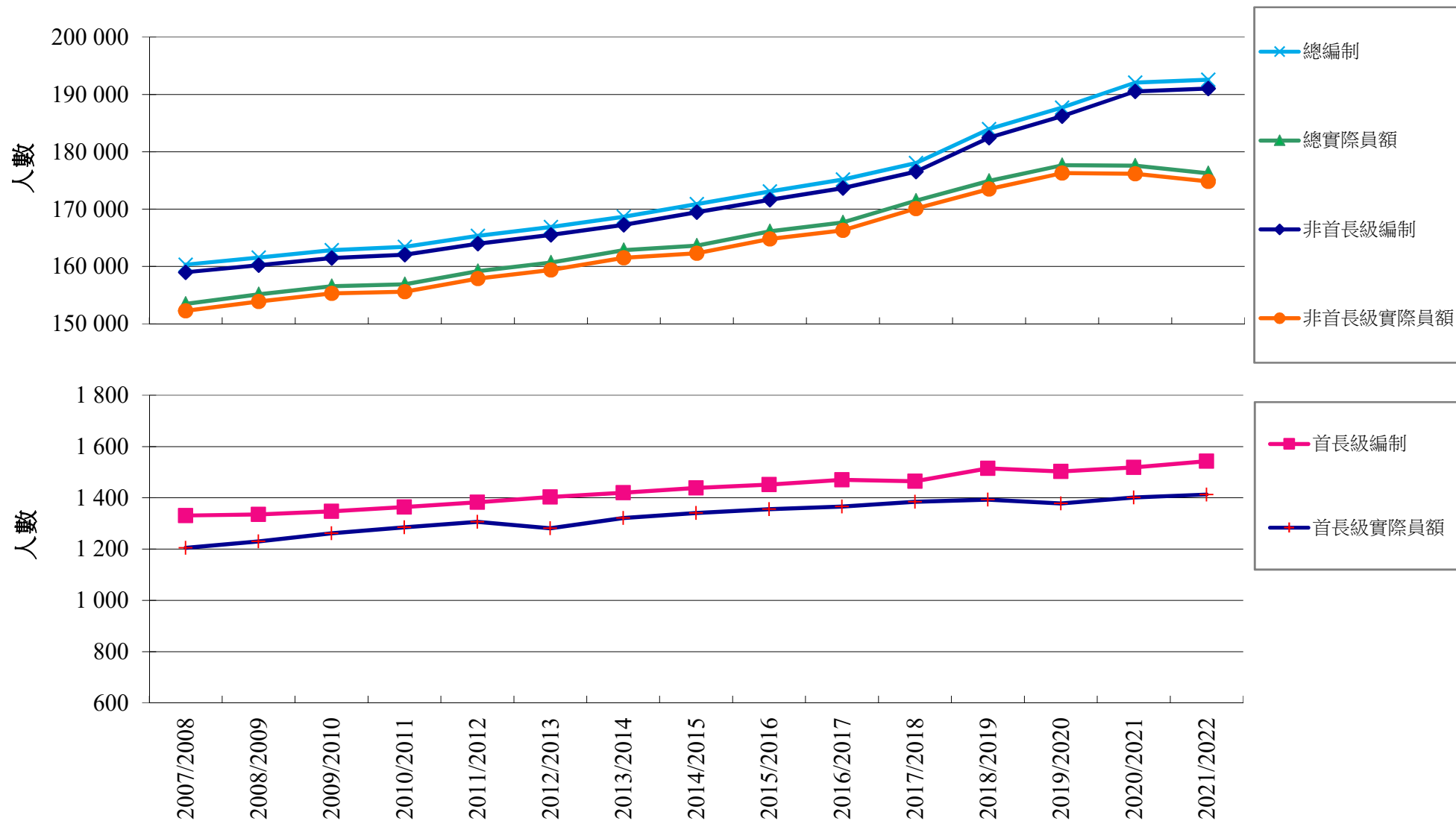
徵詢意見

22. 請委員備悉本文件的內容。

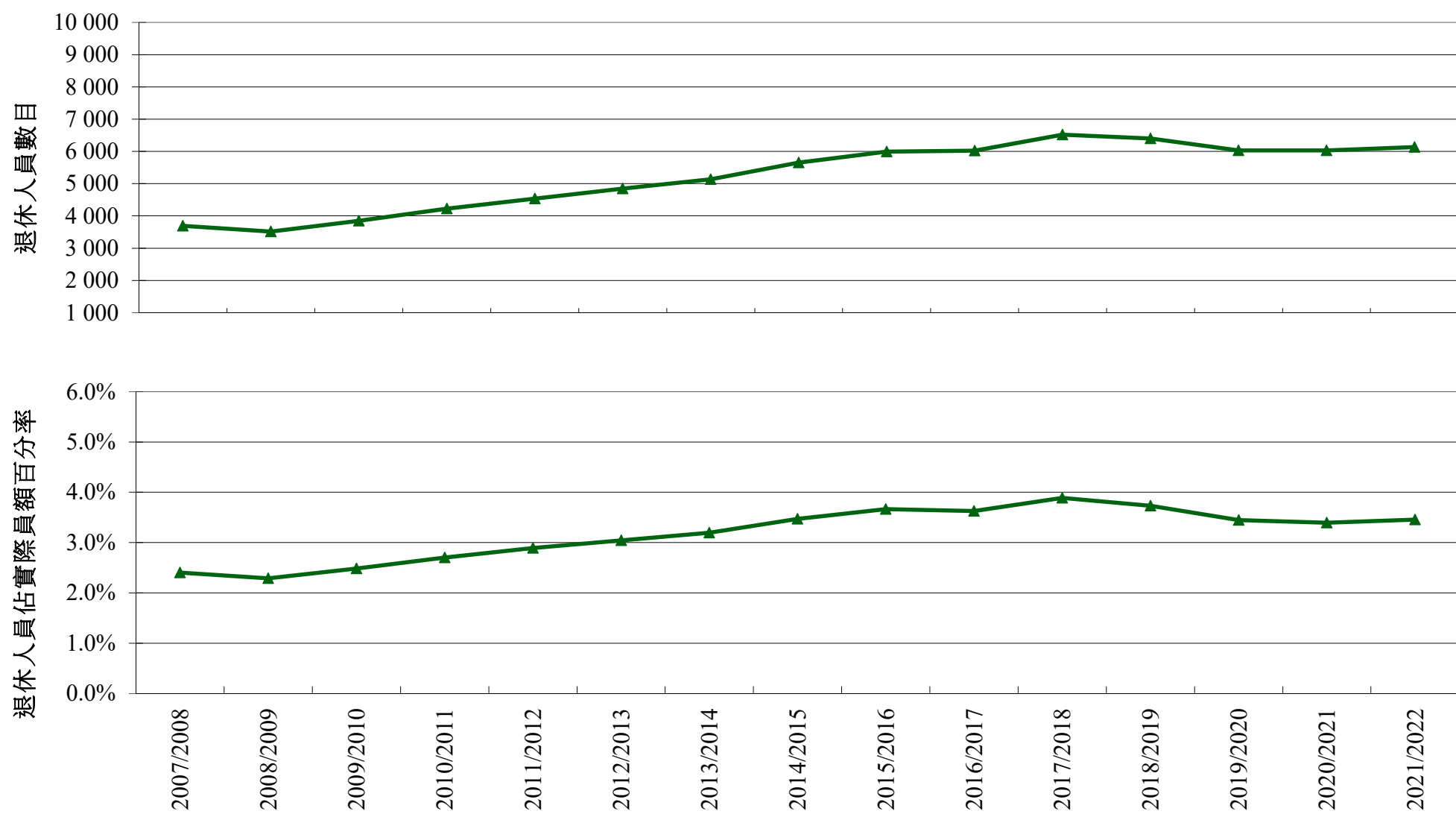
公務員事務局
2022 年 11 月

³ 所有任職紀律部隊並按警務人員薪級表及紀律人員薪級表支薪的公務員不計在內。

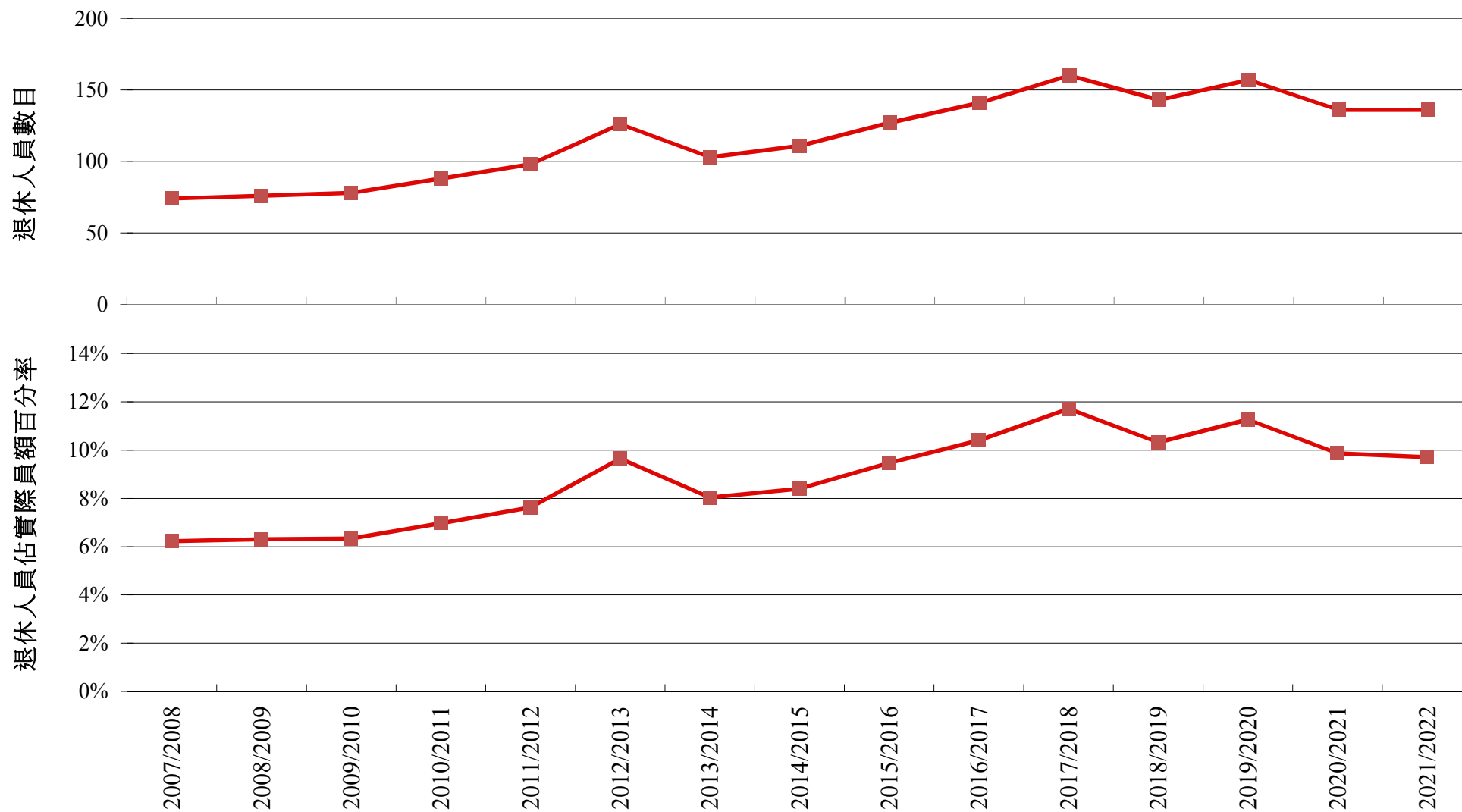
2007-2008至2021-2022年度公務員編制及實際員額



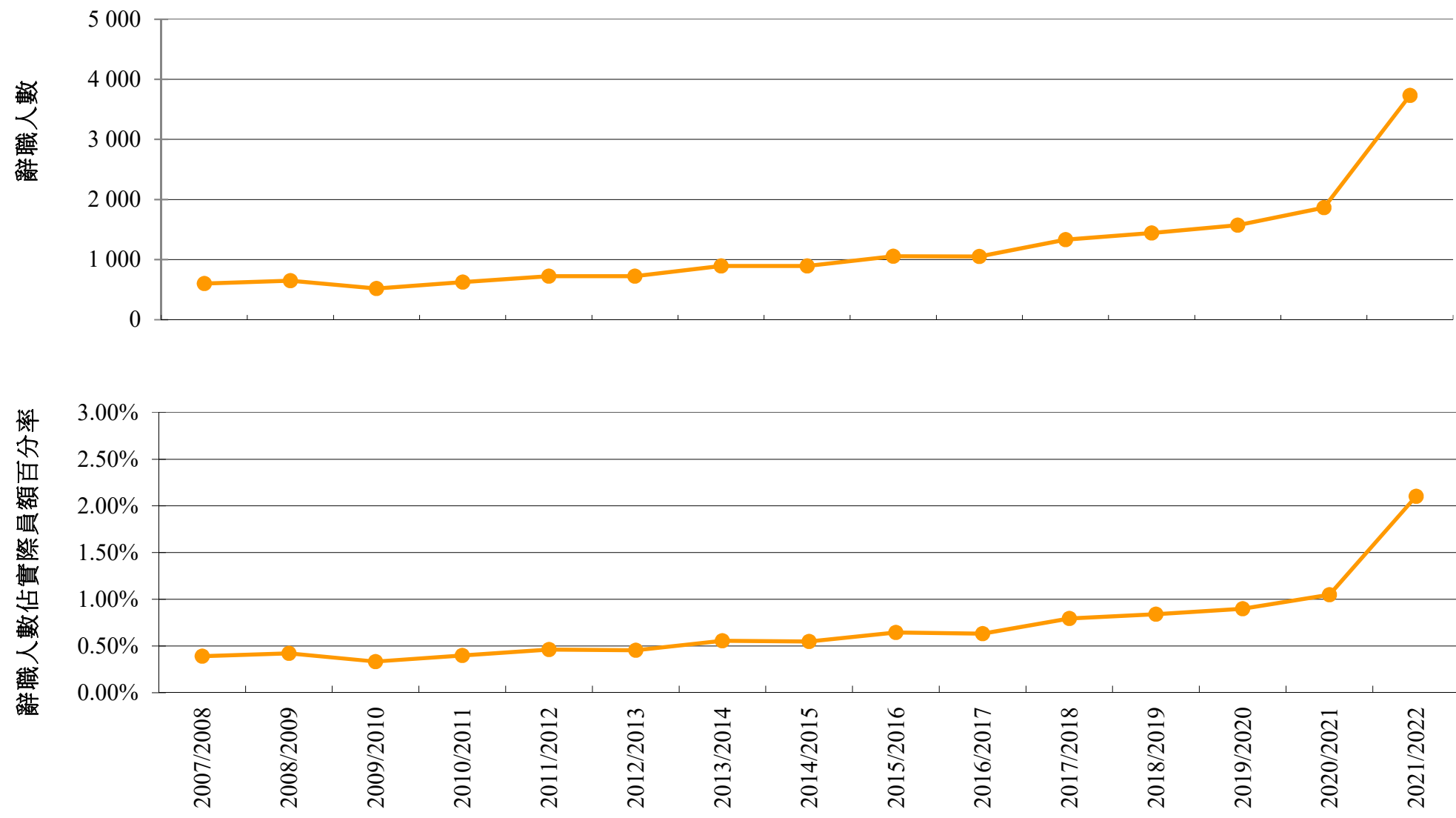
2007-2008至2021-2022年度公務員退休情況



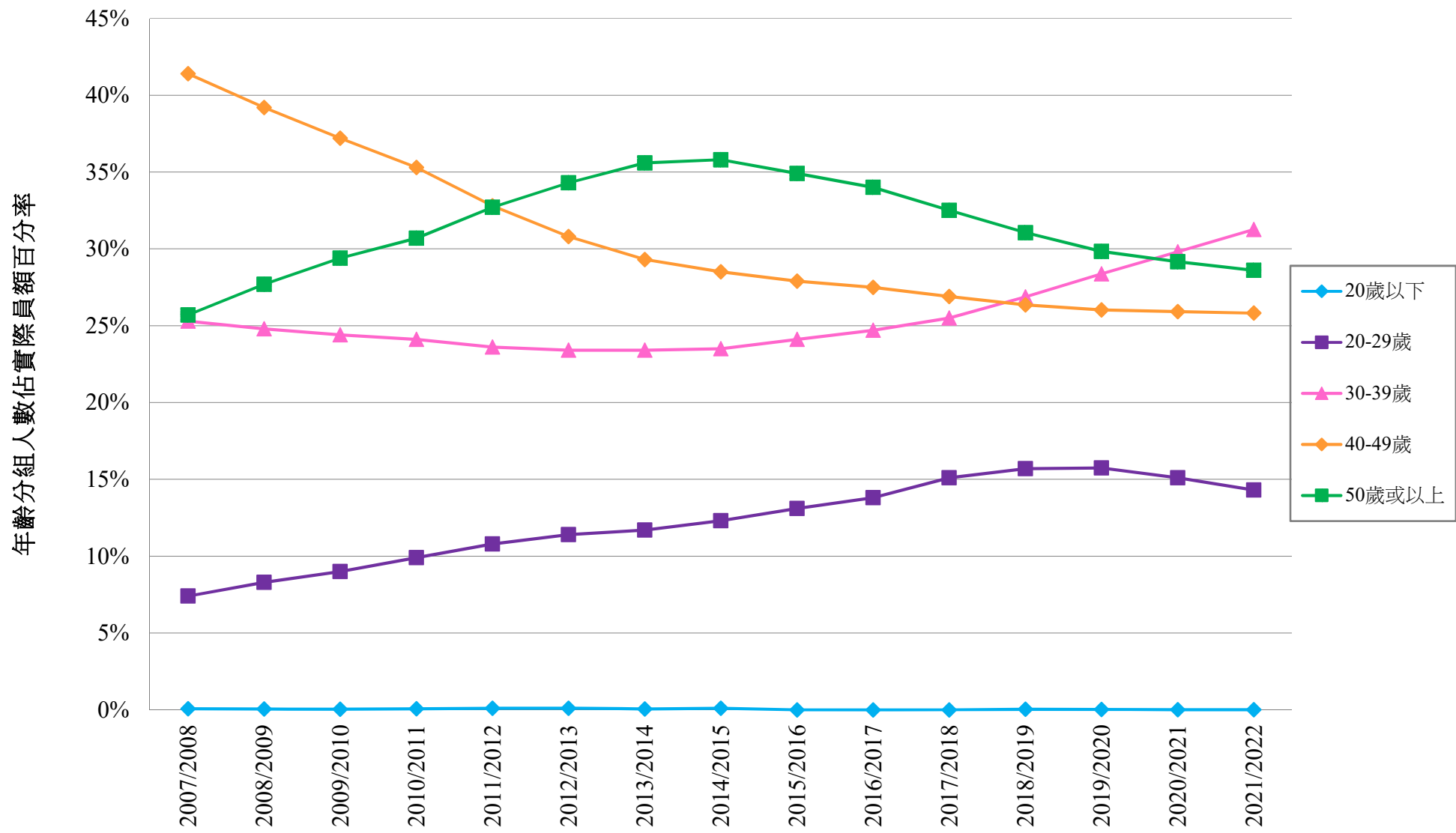
2007-2008至2021-2022年度首長級公務員退休情況



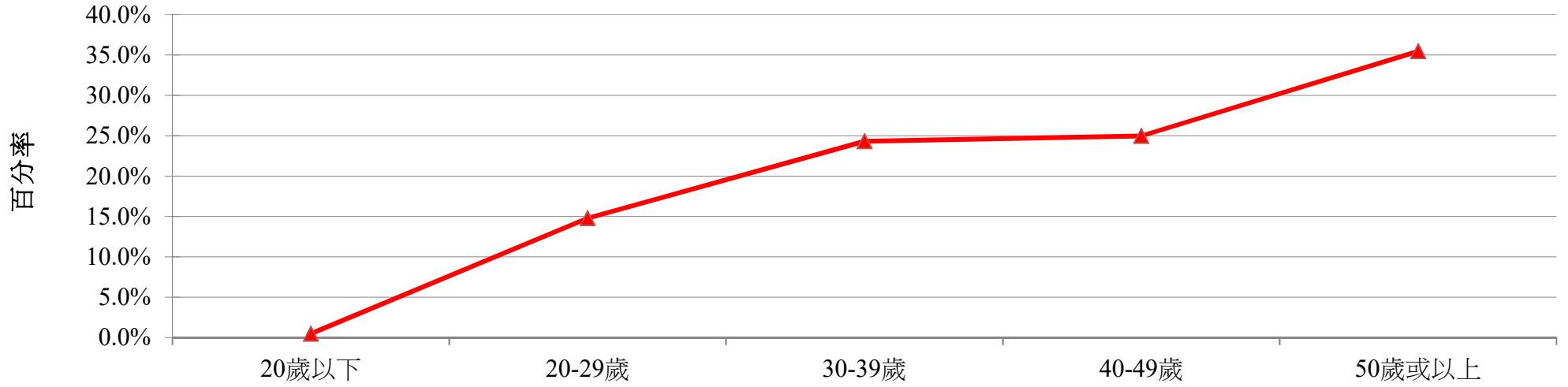
2007-2008至2021-2022年度公務員辭職情況



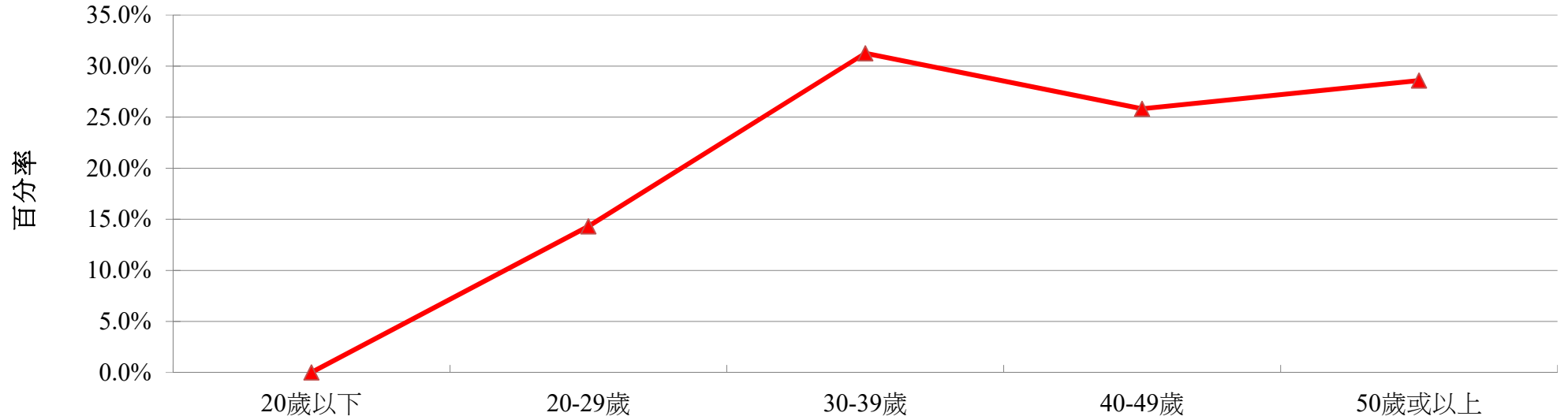
2007-2008至2021-2022年度公務員年齡分組



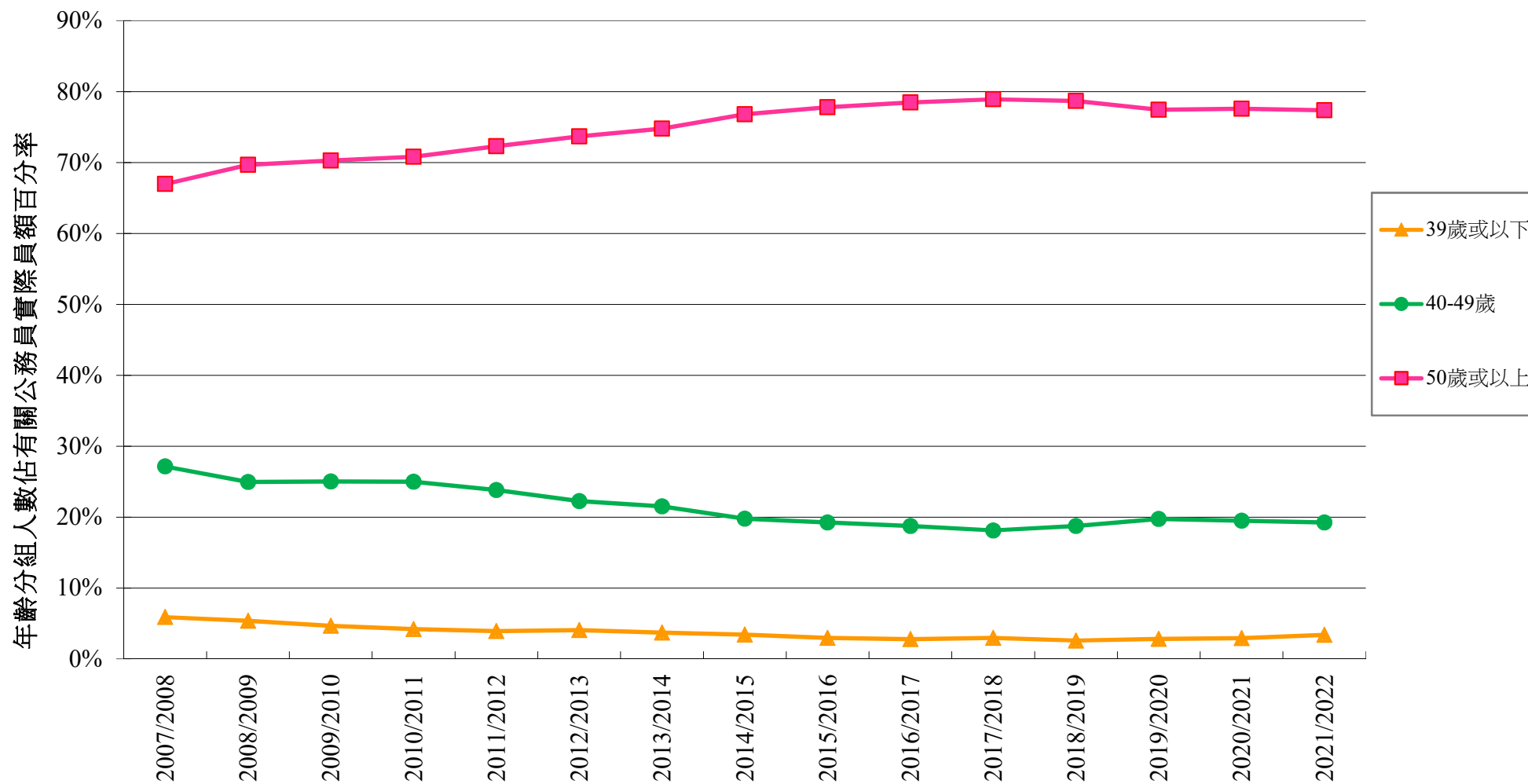
2022 年香港勞動人口年齡分布情況



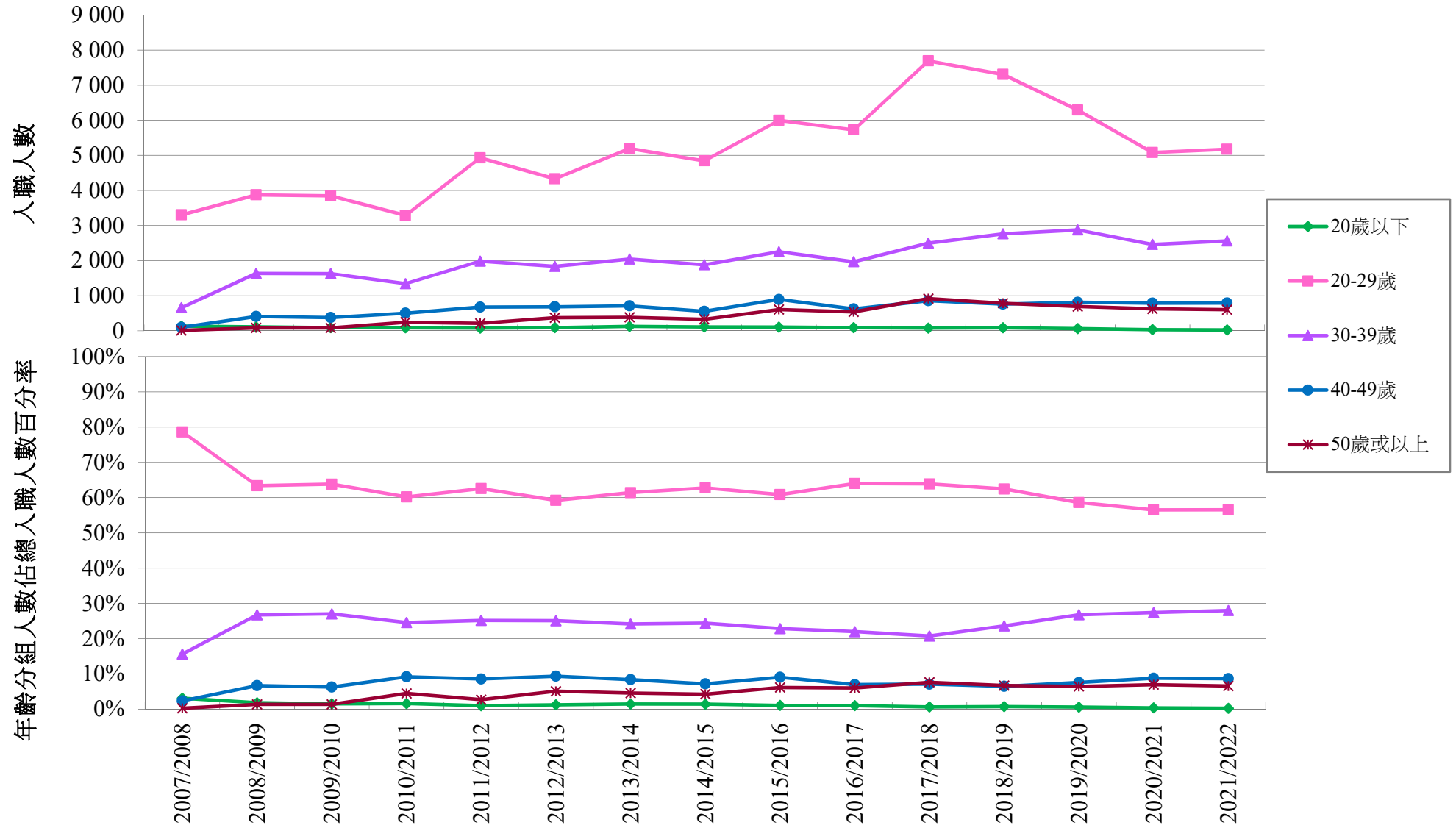
2022 年公務員年齡分布情況



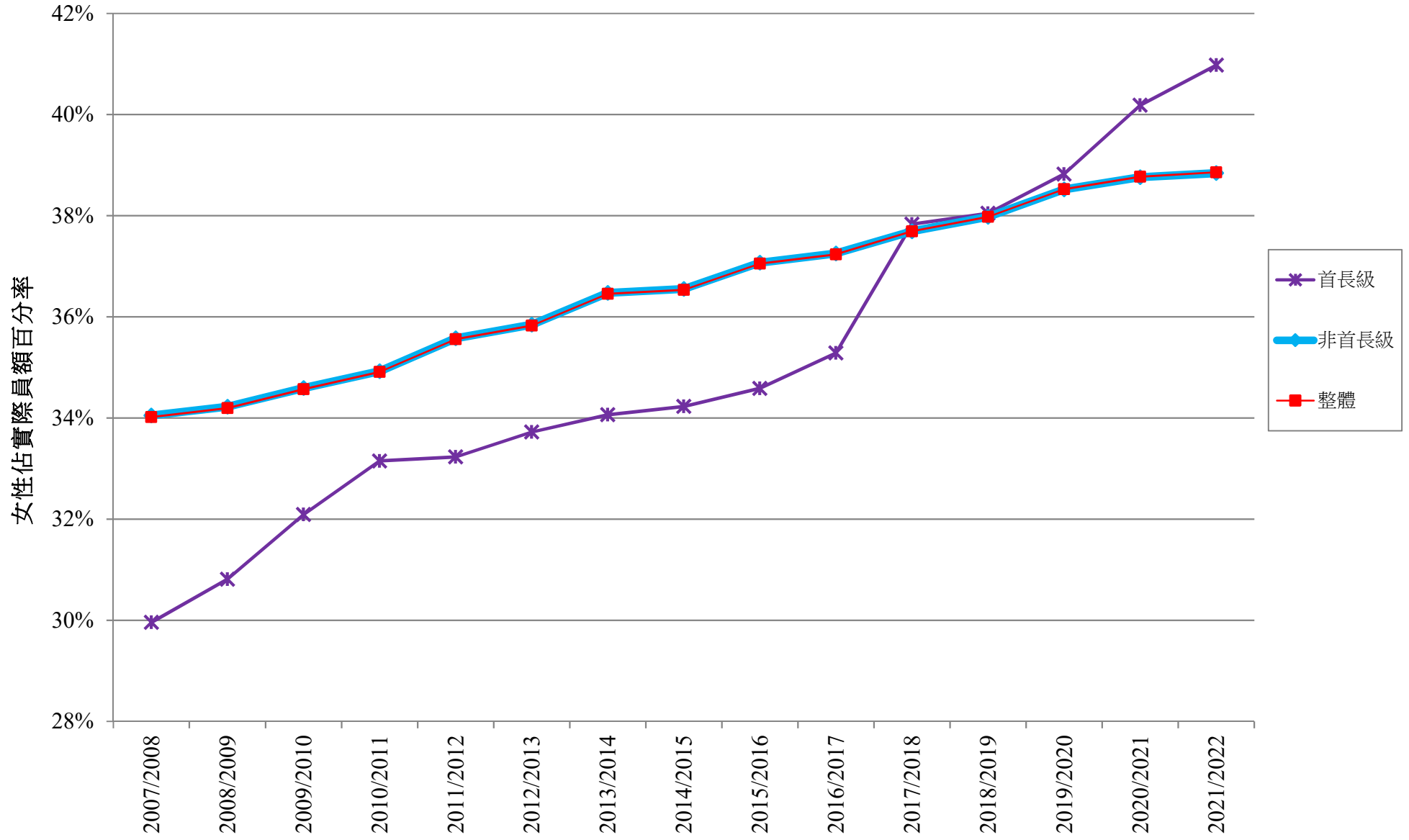
2007-2008至2021-2022年度首長級公務員年齡分組



2007-2008至2021-2022年度入職公務員年齡分組



2007-2008至2021-2022年度女性佔公務員人數的百分率(按職級劃分)



2007-2008至2021-2022年度女性
(不包括按警務人員薪級表及紀律人員薪級表支薪的人員)
佔公務員人數的百分率(按職級劃分)

