

2009年7月28日  
討論文件

## 立法會發展事務委員會

### 樹木管理專責小組報告 人樹共融 綠滿家園

#### 目的

本文件告知委員有關《樹木管理專責小組報告——人樹共融 綠滿家園》所提出的建議，並請委員就未來路向提出意見，特別是就推展專責小組報告書建議而提出的撥款要求提出意見。

#### 樹木管理專責小組報告

##### 樹木管理專責小組

2. 2009年3月31日，政府宣布政務司司長將會帶領一個專責小組，成員包括相關決策局及部門，研究有關本港樹木管理的各項事宜，特別是跟進死因裁判法庭就赤柱致命塌樹事故而對樹木管理的公眾安全問題所表示的關注，以及陪審團所提出的特定建議。專責小組在3個月內，已全面研究多個範疇，包括綠化工作及樹木管理將採納的指導原則和方式、可確保有效協調的制度架構、加強樹木風險評估的安排、是否有足夠專業知識及職員培訓、是否有需要訂立新的法例、社區參與、公眾教育及投訴處理，以及資源和設備的提供。

3. 專責小組已完成有關檢討，並於2009年6月29日發表報告。當局在報告發表當日，已隨即把報告書分送各委員。有關建議亦已於2009年7月8日立法會休會待續議案辯論上予以討論。

4. 報告的摘要載於**附件 1**，當中主要的建議如下：

- (a) **樹木管理的正確觀念** — 樹木是生物，會經歷老和死，特別是樹木倒下，可能會對人命安全構成風險或損毀財產。樹木所帶來

的好處往往超出樹木所構成的風險，因此我們有需要對樹木進行管理，使風險保持在可接受的限度內。若保存有問題的樹木與公眾安全有所衝突，則當然以公眾安全為先；

- (b) **有需要保持恰當的平衡** — 我們有需要訂立可平衡不同考慮因素（例如保存樹木的重要性相對於對政府或社會的財政費用、符合公眾利益的發展需要、社會不同界別的利益及對私有財產權的尊重）的做法，從而作出符合公眾利益的決定；
- (c) **改善制度架構** — 發展局應肩負有關綠化、園境和樹木管理的整體政策責任，並成立一個稱為「綠化、園境及樹木管理組」的新組別。當局應開設一個首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）的新職位（首長級薪級表第 2 點職級）掌管這個組別，以便採用全方位方式推行綠化、園境和樹木管理。新設的組別將管轄兩個辦事處：
  - (i) 一個新的樹木管理辦事處（樹木辦），作為中央權威機構暨統籌中心，確保更有效落實以“綜合管理方式”管理樹木。當局應開設一個總助理秘書長（樹木管理）（首長級薪級表第1點職級）職位，並應設立一個由本地和外地專家組成的專家小組，就樹木管理的政策和實務運作提供專業意見；以及
  - (ii) 一個新的綠化及園境辦事處，倡導政府的綠化和園境工作。該辦事處的人手主要調配自發展局工務科和建築署，包括現有的總園境師職位（首長級薪級表第1點職級）。為了向政府及私營界別工程項目提供在都市設計要素上的專業意見，我們會考慮成立設計小組，協助審核園境和綠化建議；
- (d) **加強風險評估的方法** — 政府會採用新改良的兩階段樹木風險評估方法（“以地點為本”及“以樹木為本”），目的是要在一段時間內建立重要或有問題樹木的全面資料庫；
- (e) **員工培訓** — 我們會加強培訓，以確保有足夠具備學術和專業／行業資格，以及前線工作經驗的人員。新設的樹木辦轄下將成立培訓委員會，目的是要以策略性的方法規劃員工培訓；

- (f) **加強公眾教育及社區參與工作** — 我們會加強綠化和樹木管理的公眾教育及社區參與工作，特別是與區議會透過不同渠道（例如加強義工計劃、公眾教育活動等）合作；
- (g) **改善投訴處理機制** — 我們會改善現有的投訴處理機制，以便提供更快速及有效的回應；以及
- (h) **資源方面的支援** — 我們會評估在“綜合管理方式”之下負責管理樹木部門的資源需求，俾能推行專責小組的建議。

5. 爲了要實施報告的建議，特別是在發展局成立新的專責辦事處，我們需要額外的人手資源。有關詳情載於下文各段落。

## 撥款建議的理據

### 首長級別的額外人手

6. 在檢討進行前，發展局轄下工務科一直負責協調政府的綠化工作。發展局常任秘書長（工務）擔任綠化督導委員會的主席，該高層的委員會於2002年成立，成員來自多個決策局及部門，就綠化工作訂定策略方針，並監察主要綠化計劃的實施情況。然而，雖然發展局工務科負責協調綠化工作，但未獲授權處理其他樹木管理方面的工作，例如發展相關專業知識、處理對安全問題的關注和培訓員工。發展局常任秘書長（工務）、副秘書長（工務）1及首席助理秘書長（工務）1除負責綠化工作外，還肩負多項其他工作，而工務科只有兩名非首長級人員全職負責協調綠化工作。工務科現時的架構，以及發展局常任秘書長（工務）、副秘書長（工務）1及首席助理秘書長（工務）1的現時職責說明，分別載於**附件2**及**附件3**。

7. 現有人手資源明顯不足和不能夠以可持續方式推展專責小組的建議，原因如下：

- (a) 以“全方位方式”推行綠化、園境和樹木管理，以及推展專責小組的建議所產生的工作量會極爲繁重。實施各項改善措施（例如新的樹木風險評估安排、培訓、社區參與及公眾教育等）需要與多個決策局和部門進行密集的協調工作，特別是在不同執行部門實施新的樹木風險評估安排，以及設立涵蓋本港重要或

有問題樹木的資料庫，殊非容易或簡單的工作。員工的培訓亦需要組織管理層大量的參與。協調跨部門的工作、調配資源以及在政府內外進行聯絡，均極為需要首長級人員參與其中。若人手資源未能得到相當提升，則頗難或甚至不可能在合理的時限內取得理想的成果；以及

- (b) 工務科現時並未有首長級別的專責人員負責綠化、園境和樹木管理的職責。有關人員只在其現有職責之外，兼顧這些職務。雖然他們已努力應付，但無可否認這些努力仍不足以達到期望的程度。為了能集中一致推展報告的建議，工務科需要首長級別的專責人員負責這些職務。

## 建議

### *綠化、園境及樹木管理組*

8. 鑑於上述的情況，我們建議開設一個新的首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）職位（首長級薪級表第 2 點職級），以管轄兩個新設的辦事處（即樹木管理辦事處和綠化及園境辦事處），以便採取全方位方式進行綠化，園境及樹木管理。綠化、園境及樹木管理組的建議架構圖載於**附件 4**。新設的首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）職位將隸屬副秘書長（工務）1，而副秘書長（工務）1 將繼續管轄文物、計劃及資源部。

9. 首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）職位將負責制定、推行及監察綠化、園境和樹木管理的政策，包括專責小組建議的改善措施。鑑於預計的工作量以及職責的重要性和複雜程度，我們認為宜開設一個屬首長級薪級表第 2 點職級的首長級職位，以掌管綠化、園境及樹木管理組。這將會與發展局轄下工務科的文物保育專員（首長級薪級表第 2 點職級）職位，以及發展局轄下規劃及地政科負責優化海濱措施的首席助理秘書長職位相若。首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）職位的職責說明載於**附件 5**。

10. 鑑於工作的性質，較可取的做法，是由具備相關專業背景（例如建築師、城市規劃師、園境師，樹木專家等），並擁有高度的分析、管理和組織能力的人員出任有關職位。我們希望能從政府內部物色一名人員

出任該職位。不過，如無法從中找到適當人選，我們或會在政府以外物色人選（包括本地或海外人才）。

#### *樹木管理辦事處（樹木辦）*

11. 擬設的樹木辦將會作為中央權威機構暨統籌中心，確保更有效落實“綜合管理方式”。此外，該辦事處亦會處理部門未能妥善解決的複雜個案。**附件 6** 載列樹木辦轄下 3 個分組的工作範疇詳情。

12. 我們建議樹木辦由一名總助理秘書長（首長級薪級表第 1 點職級）掌管。**附件 7** 載列總助理秘書長（樹木管理）的職責說明，有關職位須由具備下列 3 項要素的專家出任：

- (a) 學歷背景：相關（例如樹藝學、生物學、植物學、林木學、園境建築、環境科學等）學位，具備學位以上程度尤佳；
- (b) 行業資格：相關認可專業資格（例如國際樹藝學會註冊樹藝師／註冊樹木工程工人）；以及
- (c) 相關經驗：熟悉樹木工作的前線運作。

我們希望能在公務員隊伍物色人員出任有關職位。不過，倘若未能在公務員隊伍找到合適人選，我們或會在政府以外物色人選（包括本地或海外人才）。

#### *綠化及園境辦事處（綠化辦）*

13. 擬設的綠化辦將會負責中央協調綠化和園境工作。該辦事處會擔當現時有關制訂綠化總綱圖的政策角色，並支援現時綠化督導委員會及其轄下各個小組委員會。此外，也會肩負新的任務，參與大型政府基建項目（例如啓德發展區）的園境設計。待進一步與主管發展及建築事務的法定當局（即城市規劃委員會及建築事務監督）商議後，我們打算透過專家小組，讓新設的綠化辦參與私人綜合發展項目（而有關項目牽涉園境設計總圖或公眾休憩空間的規定），以提高質素。**附件 6** 載列綠化辦轄下 2 個分組的工作範疇詳情。

14. 我們建議綠化辦設在決策局層面，人手主要調配自發展局工務科和建築署，包括總園境師職位（首長級薪級表第 1 點職級）。該職位將會

改稱總助理秘書長（綠化及園境）。附件 8 載列總助理秘書長（綠化及園境）的職責說明。

### 非首長級人員編制的改動

15. 綠化、園境及樹木管理組和轄下兩個辦事處，將會由下列人員提供支援服務：

- (a) 樹木辦 — 12 名輔助人員（全屬新開設的職位），包括 10 個公務員職位，即 3 名助理秘書長、5 名樹木管理主任、1 名高級農林督察及 1 名一級農林督察。另外還有 2 名按非公務員合約條件招聘的樹藝師，因為目前政府內部並未設有樹藝師職系；
- (b) 綠化辦 — 3 名輔助人員，包括 2 個從工務科內部重行調配的現有助理秘書長職位，以及 1 個新開設的助理秘書長職位；以及
- (c) 綠化、園境及樹木管理組的行政支援人員 — 6 名人員，包括 1 名高級行政主任、1 名二級行政主任、1 名一級私人秘書、1 名文書主任，以及 2 名助理文書主任，全屬新開設的職位。

### 與各執行部門的關係

16. 在決策局層面設立的兩個辦事處，以及“綜合管理方式”下的執行部門，會有明確的分工。新設立的樹木辦，會全面檢討中央及部門層面至今就各項樹木事項所頒布的指引。新安排會訂立清晰的行政機制，讓有關各方有效率和有成效地各自執行職務，從而改善現況。

17. 在“綜合管理方式”下，各執行部門必須在其所管理的設施推行專責小組報告所提出的各項建議，我們會評估當中所需的資源（特別是按照樹木風險評估的新安排）。特別值得提出的是，地政總署須負責處理沒有其他部門負責的大幅未批租和未撥用政府土地（約 33 000 公頃）上的樹木，但地政總署內部目前並無管理樹木的專才可執行相關的職務。因此，專責小組建議在地政總署新設立一個新的樹木小組，俾能有效執行工作，而無須向其他部門徵詢專業意見。發展局會作出統籌，依循一般做法，按照既定機制為各部門取得所需資源。

## 經考慮的其他方案

18. 我們已仔細研究首席助理秘書長（工務）1 能否繼續以兼任形式處理綠化工作，並同時承擔有關樹木管理的職責，以及以全方位方式推展綠化、園境及樹木管理的政策事務。此外我們亦仔細研究發展局其他現行首長級人員是否有剩餘工作能力，承擔擬設職位的職責。由於各首長級人員均已全力投入現有職務，故此要求這些人員承擔多項要求極高，而且須投放大量心力以統籌和不斷改進，從而建立權威和專家地位的工作，在運作上實不可行。此外，鑑於有需要推行多項同樣重要，甚或更加重要的措施（各項大型基建工程項目，例如對香港經濟發展有策略性影響的啓德發展計劃；四川地震災區重建工作等），預計工務科未來數年的工作量將會極為沉重。

19. 如按建議把首席助理秘書長（工務）1 現時的綠化職務轉交新開設的首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）負責，則首席助理秘書長（工務）1 便可減少部分工作，有能力接管首席助理秘書長（工務）4 的某些職務，使首席助理秘書長（工務）4 可更佳應付四川重建工作的沉重工作量。相信各委員已備悉財務委員會（財委會）已批准共 90 億元非經常承擔額，以便注入重建工作的信託基金（詳情請參閱 2008 年 7 月 18 日的 FCR(2008-09)40 號文件、2009 年 2 月 20 日的 FCR(2008-09)66 號文件，以及 2009 年 7 月 3 日的 FCR(2009-10)32 號文件）。一直以來，工務科均利用現有資源，承擔所需的首長級層面管理職責，而首席助理秘書長（工務）4 亦須在肩負本身職務之餘，額外擔任主要聯絡人與四川當局聯繫。由於香港特別行政區政府所資助的 3 批工程項目已經全部確定，並將展開設計和施工，首席助理秘書長（工務）4 用於這方面的工作和時間大幅增加。為減輕首席助理秘書長（工務）4 的壓力，讓他可更集中處理四川重建的工作，我們建議他把現時有關建造業工人註冊管理局及人力資源政策的職務，轉交首席助理秘書長（工務）1 負責。

20. 在開設上述首長級職位後，工務科其他人員的職務便須作出相應修訂。**附件 9** 載列工務科的擬議組織圖（比較**附件 2** 所載的工務科現有組織圖）。受影響的首長級人員的修訂職責說明，載於**附件 10**。

## 對財政的影響

21. 擬設首長級職位所需要的按薪級中點估計的年薪開支不多於 2,794,800 元，詳情如下：

職級	按薪級中點 估計的年薪 值(元)	職位數目
<b>開設常額首長級職位</b>		
<i>總目 159 政府總部：發展局（工務科）</i>		
首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理） （首長級薪級表第 2 點職級）	1,518,000	+1
總助理秘書長（樹木管理） （首長級薪級表第 1 點職級）	1,276,800	+1
總助理秘書長（綠化及園境） （首長級薪級表第 1 點職級）	1,276,800	+1
<b>減去 刪除常額首長級職位</b>		
<i>總目 25 建築署</i>		
總園境師 （首長級薪級表第 1 點職級）	-1,276,800	-1
	2,794,800	+2

額外的每年平均員工開支淨額，包括薪酬及間接費用，估計約為 4,536,300 元。

22. 首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）、總助理秘書長（樹木管理）及總助理秘書長（綠化及園境）轄下共有 21 個非首長級的輔助人員，當中有 17 個新開設的公務員職位。這 17 個新開設職位的額外每年按薪級中點估計的年薪開支將不多於 11,489,220 元，而每年平均員工開支淨額，包括薪酬及間接費用則將不多於 16,435,400 元。我們建議，在 2009-10 年度把總目 159 發展局（工務科）常額編制中非首長級職位的按薪級中點估計年薪值上限，由 90,414,000 元調高至 101,903,220 元。

23. 此外，我們會聘請 2 名非公務員合約僱員，就樹藝及樹木風險評估的新安排提供技術支援，所涉的員工開支約為 1,393,000 元。

### 成立籌備小組的需要

24. 為開設上述首長級職位，以及作出相關的非首長級職位修訂，我們必須得到人事編制小組委員會通過及財委會的批准。考慮到立法會的夏季休會期，有關職位最早將可在 2010 年年初開設。為了即時跟進專責小



組的部分建議，我們計劃開設一個編外的首長級薪級表第 2 點職位，為期不多於 6 個月，以負責處理下列工作：

- (a) 設立新的辦事處，包括為某些新開設職位展開招聘工作，特別是那些或須在本地及海外公開招聘的職位；從不同部門物色合適人選以填補各跨專業的職位，例如樹木管理主任；
- (b) 評估各部門為推行專責小組建議所需的資源，並按照既定機制取得所需資源；
- (c) 物色合適人選，以成立專家小組和設計小組；以及
- (d) 進行籌備工作，以推展專責小組的各項建議，例如有關公眾教育及社區參與、制訂詳細的風險評估安排等建議。

## **徵詢意見**

25. 請委員就建議提出意見。如獲委員支持，我們便會尋求人事編制小組委員會／財委會批准。

**發展局**

**2009 年 7 月**

## 樹木管理專責小組報告

### 報告摘要

1. 2009年3月31日，政府宣布政務司司長將會帶領一個專責小組，成員包括相關決策局及部門，研究本港樹木管理有關的各項事宜，特別是跟進死因裁判法庭就赤柱致命塌樹事故而對樹木管理的公眾安全問題所表示的關注，以及陪審團所提出的特定建議。專責小組在3個月內，已全面研究多個範疇，包括綠化工作及樹木管理將採納的指導原則和方式、可確保有效協調的制度架構、加強樹木風險評估的安排、是否有足夠專業知識及職員培訓、是否有需要訂立新的法例、社區參與、公眾教育及投訴處理，以及資源和設備的提供。本報告概述專責小組的工作，並載述有關未來路向的建議。

### 本港樹木管理的指導原則及方式

#### *政府的綠化工作*

2. 香港市民非常珍惜本港的綠化地帶。全港土地總面積有約67%是林地、灌木林和草地，當中大部分位於郊外，特別是郊野公園之內。綠化的園境，無論是天然還是人造，在政府土地還是私人土地，均可多方面提升生活環境質素——改善空氣質素、降低溫度、令景緻更悅目怡人等。

3. 這個綠化比率是經過多年的仔細空間規劃，以及著意用心的綠化工作所得來的成果。舉例來說，在進行新的公共工程項目時(包括道路及排水管、斜坡鞏固工程及建築工程項目)，各工務部門均會致力在合適情況下栽種合適的新植物。較近年，當局也透過推行綠化總綱圖，按地區有系統地進行綠化工作。過去3年，政府用於綠化工作方面的開支，平均每年約為2億元，每年種植約1 000萬棵喬木、灌木和時花。

#### *政府的樹木護養工作*

4. 樹木和植物都會生長開花，但同樣須護養以保持健康狀態，以供

市民觀賞。多年以來，政府均採取“綜合管理方式”分配各相關部門在政府土地內所有植物的保育和護養責任。在這方式下，樹木護養屬使用和管理該土地或設施的部門的責任之一。整體而言，這個“綜合管理方式”一直運作暢順，但近日發生的事故，顯示某些不足之處須予填補，樹木管理的某些範疇也須重新探討。這包括樹木所構成的風險，以及對公眾安全所構成的危害。

## *公眾安全*

5. 樹木猶如其他生物，都有自然的生命周期，同樣會經歷生、老、病、死。樹木的生長，既受制於內在因素，也受外在或環境因素影響。不同品種的樹木，成長模式各異。一般而言，樹齡愈長和體積愈大，樹木生長速度和復原能力也隨之而逐漸下降，直至某天因內在或外在因素(或兩種因素同時影響)而死亡。由於樹木暴露於自然環境，故此特別容易受雷暴或大雨影響。結果，政府平均每年因為樹木老化、生病、自然力量(如颱風及暴雨)，以及林木管理(即移走較虛弱樹木讓較強壯樹木生長)而移除約8 000棵樹。倘若樹木對人命或財產構成即時危險，審慎的做法是盡快消除威脅。在這種情況下，移除有問題的樹木實有必要，以免危害公眾安全。至於虛弱樹木所構成的其他潛在風險，則應在進行風險評估後予以處理監察。

## *有需要採用全方位及具前瞻性的方法*

6. 雖然是次檢討源於關注公眾安全，但專責小組在商議過程中，明白到單靠樹木管理和護養，而不配合香港的綠化和園境政策，則不能根本解決樹木安全問題。簡單而言，倘若在不合適的地點種植不適當品種樹木，而且泥土空間和陽光不足，則定會影響樹木的健康成長，令致樹木的管理和護養工作更加困難、更具挑戰性，而且耗用更多資源。因此，專責小組建議我們應採用更全面且可持續的方式，處理樹木管理事宜，例如恰當的規劃、妥善物色種植地點、合適的設計和小心選擇品種。這樣，我們較能確保所種植的樹木在健康、美觀、存活能力、日後容易保養，以及公眾安全等各方面，均屬可持續。專責小組建議在綠化、園境及樹木管理政策綱領下，設立一個樹木管理辦事處；這項建議正反映出上述樹木管理方式。

## *有需要平衡其他考慮因素*

7. 除公眾安全外，保育樹木須顧及以公眾利益為依歸的其他政策考

慮因素。當樹木出現問題，我們當然會設法救治。不過，我們須平衡多項因素，一方面考慮樹木的健康情況、樹木的價值、進行補救措施後的預計存活機會／存活時間等，而另一方面則考慮所涉費用和工作。舉例來說，古樹名木出現問題時，會值得用上大量努力和公帑加以救治；但若是普通樹木，則或許沒有充分理由這樣做，因為我們可輕易另種新樹替代有問題的樹木，而所節省的資源可用於種植更多植物。

8. 另一項考慮因素是社會的發展需要。根據“進步發展觀”的指導原則，我們在推展基建項目以推動香港的經濟發展，以及維持香港的競爭力時，我們的發展應該是可持續而且均衡的，並要妥善顧及環境保護，從而為市民提供優質城市生活。故此，在推行公共工程項目中可以移除樹木，但我們須確保會採取適當措施彌補損失的樹木。過去3年，各工務部門基於發展需要每年約移走10 000棵樹，但每年也會種植超過60 000棵樹代替(即每砍伐1棵樹會種植6棵樹)。

9. 在香港，《基本法》訂明須尊重私有財產權，我們也須在保育樹木和保護私有財產權之間找到務實的平衡。雖然我們銳意保護樹木，但倘若不妥善考慮私人業主的意願而一意孤行，則很容易引起爭議。

10. 專責小組一直以上述考慮因素作為工作指引，並據此提出下文所探討的各項建議。

## 制度架構

11. 專責小組已就現行的“綜合管理方式”完成檢討，認為這個方式雖然有改善空間，但大體上行之有效，而且符合成本效益。由於全港樹木為數眾多，若以全盤集中管理方式由單一“政府部門”負責樹木管理工作，反而既不理想，也不可行。專責小組曾考慮過以下因素：首先，集中管理方式會產生協調及職責分散的問題，以致當局無法善用資源。舉例來說，根據現行的“綜合管理方式”，漁農自然護理署人員除執行防火巡邏及保養燒烤場地等康樂設施的日常職務外，也須兼顧郊野公園樹木的護理職責。假如採用“單一政府部門”管理方式，便涉及指派另一部門的人員負責郊野公園範圍內的樹木管理。此外，部門之間現時視乎土地類別或設施管理(例如斜坡維修)而各司其職，此安排已完善確立。如當局改以其他方式處理樹木管理工作，則整個制度便須全面革新。作出如此大幅度的改革是否理據充分，實屬疑問。不過，

專責小組雖然認為不宜由單一政府部門負責樹木管理，也明白有需要設立一個樹木管理辦事處，作為中央權威機構、處理中心和相關專門知識的提供者，以改善目前情況和更有效統籌各部門的工作。

12. 為了達到上述目標，專責小組建議改善現行的制度架構。**發展局**作為目前統籌綠化政策的決策局，應肩負有關綠化、園境和樹木管理的整體政策責任。我們會開設首席助理秘書長(綠化、園境及樹木管理)職位(首長級薪級表第2點職級)，監督下述兩個辦事處，使綠化和樹木管理工作更整合，而且採用全方位方式推行。詳情如下：

- (a) 在決策局層面新設立一個**樹木管理辦事處**，作為中央權威機構暨統籌中心，確保更有效落實“綜合管理方式”。辦事處會處理部門未能妥善解決的複雜個案。專責小組在訂出這項建議時，參考了過去30年有關本港斜坡安全工作的制度架構，即由土木工程拓展署轄下土力工程處統領和提供專業意見，但個別斜坡的日常維修則交予有關部門。樹木管理辦事處會由一名總助理秘書長(首長級薪級表第1點職級)掌管，人選以具備所需專業知識者為佳。當局會設立一個由本地和外地專家組成的專家小組，就政策和實務運作提供專業意見。樹木管理辦事處會擔任專家小組的秘書處；以及
- (b) 新設立一個**綠化及園境辦事處**，負責中央協調綠化和園境工作。該辦事處會擔當目前涉及綠化總綱圖的政策角色，並支援現行的綠化督導委員會及其轄下各個小組委員會。此外，也會肩負新的任務，參與大型政府基建項目(例如啓德發展區)和牽涉園境設計總圖或公眾休憩空間規定的綜合私人發展項目的園境設計，以提高質素。辦事處也會設在決策局層面，人手主要調配自發展局工務科和建築署，包括總園境師職位(首長級薪級表第1點職級)。為了借助外界的專門知識，我們會考慮成立設計小組，協助審核園境和綠化建議。該辦事處會擔任設計小組的秘書處。

13. 在決策局層面設立的兩個辦事處，以及“綜合管理方式”下的執行部門，會有明確的分工。新設立的樹木管理辦事處，會全面檢討中央及有關部門至今就各項樹木事項所頒布的指引。新安排會訂立清晰的行政機制，讓有關各方有成效和有效率地各自執行職務，從而改善現況。

## 樹木風險評估的新安排

14. 專責小組認為有需要加強樹木的風險評估，從而更有效保障公眾安全。這一點其實是死因裁判法庭陪審員所指定須優先改善的其中一個範疇。專責小組在參考過海外經驗和考慮到香港的情況後，訂立了樹木風險評估的新安排。有關安排以兩階段的評估方法作根據：

- (a) “以地點為本”的評估 —— 有關部門首先會確定那些一旦塌樹就會嚴重危害公眾的地點；以及
- (b) “以樹木為本”的評估 —— 確定地點後，有關部門的人員會在執行職務時識別可能有問題／重要的樹木，並按照特別注重風險角度的新設計表格，評估這些樹木的狀況。按照規定，古樹名木會列入緊密監察的名單。

15. 由於有關部門面對的情況各異，而且考慮到資源限制，因此有必要讓各部門適度靈活地實施有關安排。舉例來說，公園和公共屋邨人流較多，故此須予以全面評估；而郊野公園及未撥用和未批租政府土地面積龐大(共佔香港土地總面積約70%)，因此未必需要進行全面評估，但須倚靠在執行例行管制／管理職能及在收到轉介和投訴時識別這類樹木。透過以上方法，政府將可在一段時間內建立重要或有問題樹木的資料庫，密切監察這些樹木的狀況及有系統地詳細記錄有關資料，以便採取適當的跟進行動。

## 專業知識及培訓

16. 樹木管理(尤其是樹木風險評估)屬專業工作，而培訓對於確保我們在不同階層擁有足夠的人才尤為重要。專責小組建議，擬設立的新辦事處，應包括具備合適學歷／專業資格和前線工作經驗的人員；倘若無法即時覓得本地專家，便應委聘海外專家，以展開工作。此外，新設的樹木管理辦事處轄下會設立培訓委員會，以具策略性而全面的方法持續規劃員工培訓。

17. 除了為政府內部人員提供培訓外，我們也會與本地的專上教育院校、職業訓練局、建造業議會訓練學院，以及其他培訓機構聯繫，研究是否可以提供更多相關的教育及培訓課程。此舉不但可令政府內部

人員受惠，更會惠及私營界別(包括管理公司、園藝／樹藝承建商)，從而確保樹木管理業有一支專業工作隊伍。此外，就政府外判工作而言，專責小組建議，新設的樹木管理辦事處也須檢討並提高承建商獲認可為園境承建商的資格準則。

## 是否需要修訂法例

18. 專責小組已詳細地檢視現行法例中各項適用於樹木管理的條文，並研究是否有必要另行訂立新的保護樹木條例或修改現行法例。

19. 關於政府土地上的樹木方面，各政府部門會負責推行改善措施，因此一般不會出現重大問題。至於私人土地上的樹木，專責小組注意到，自七十年代起，政府已先後在土地契約中加入“樹木保育條款”和“園境條款”。至於土地重新發展方面，政府也可藉此機會通過規劃機制或在修訂契約時，就樹木保育加入新規定。專責小組認為現行機制大致完備。經審慎考慮後，專責小組認為在現階段無須修改法例，反而應着力落實各項行政措施，改善各方之間的協調、加強樹木風險評估、提升專業知識水平，以及鼓勵公眾參與。我們宜先檢視行政措施的實際成效，才考慮修改法例的需要。

20. 雖然專責小組認為在現階段無須修改法例，但政府會在本報告所述的新改善措施落實後，因應運作情況，不時作出檢討。

## 社區參與及公眾教育

21. 除了政府外，社區在協助保育本港的樹木方面，也肩負重任。有鑑於此，專責小組建議我們加強社區參與和公眾教育工作。

22. 關於社區參與方面，專責小組認為區議會及地方社區是我們推行綠化及樹木管理工作的重要伙伴。為加強公眾參與，專責小組建議招募更多地區護樹義工，以及邀請社區內知名人士擔任綠化大使，從而擴展現時由康樂及文化事務署主辦的綠化義工計劃。我們希望透過這些工作，取得社會上更多人支持樹木管理工作。

23. 關於公眾教育方面，專責小組建議我們加強有關綠化和樹木保育的公眾教育。這方面的工作分為兩個主要範疇：

- (a) 培養社會整體愛護全港樹木的態度(尤其是位於公眾設施如公園、郊野公園、屋邨等的樹木)；以及
- (b) 呼籲私人業主正確護理私人地段內的樹木，以供居民和訪客享用和保障他們的安全。

24. 除上述措施外，也應透過學校課程，加強向學生灌輸環保(包括保護作為自然環境一部份的樹木)的正確價值觀和態度。

## 投訴處理

25. 專責小組認同有需要有效率地處理與樹木有關的投訴。“1823”熱線應作為中央處理站，接收市民對一般樹木管理的投訴。在“綜合管理方式”下，熱線可確保適時把投訴轉介予有關負責部門、監察個案進度，以及向投訴人交代個案的最新進展。

## 資源及落實措施情況

26. 專責小組建議增加資源，以配合加強樹木管理工作的措施。舉例來說，新設的綠化、園境及樹木管理組將有職員約20人。

27. 在部門的層面，鑑於地政總署須負責處理沒有其他部門負責的大幅未批租和未撥用政府土地(約33 000公頃)上的樹木，但地政總署內部目前並無管理樹木的專才可執行相關的職務。因此，專責小組建議在地政總署新設立一個樹木小組，俾能有效執行工作，而無須向其他部門徵詢專業意見。此外，我們會評估其他部門所需要的資源，使能落實專責小組的建議。

28. 當局會購買額外和更先進的設備。

## 未來路向

29. 專責小組的建議摘錄如下：

- (a) 發展局應肩負有關綠化、園境和樹木管理的整體政策責任。



當局應開設一個首席助理秘書長(綠化、園境及樹木管理)職位(首長級薪級表第2點職級)，以確保綠化和樹木管理工作更整合，而且採用全方位方式推行；

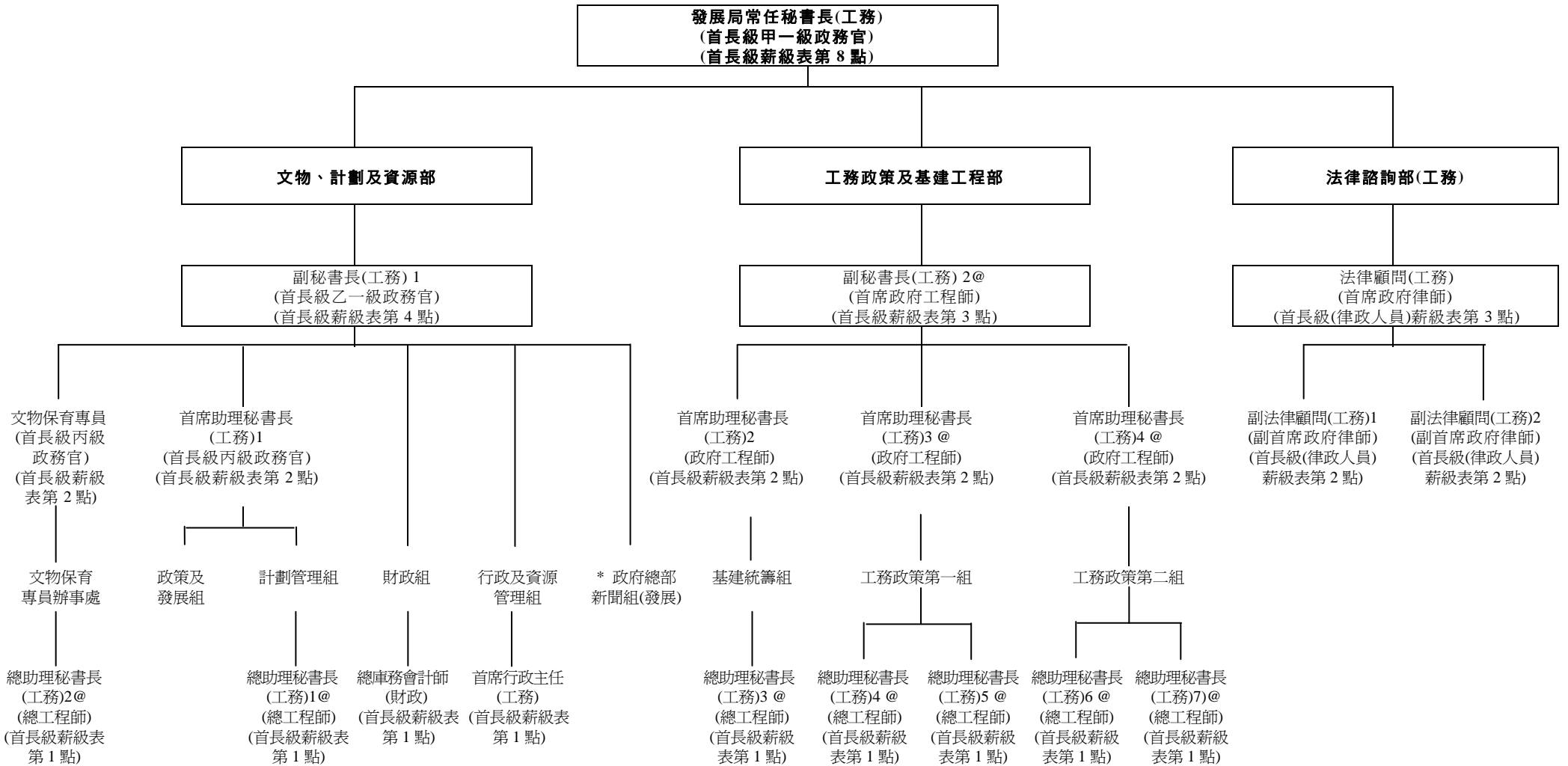
- (b) 新設立一個樹木管理辦事處，作為權威機構暨統籌中心，確保更有效落實“綜合管理方式”。當局應開設一個總助理秘書長(首長級薪級表第1點職級)，並設立一個由本地和外地專家組成的專家小組，就樹木管理的政策和實務運作提供專業意見；
- (c) 新設立一個綠化及園境辦事處，負責中央協調綠化和園境工作。辦事處的人手主要調配自工務科和建築署，包括現有的總園境師職位(首長級薪級表第1點職級)。為了借助外界的專門知識，我們會考慮成立設計小組，協助審核園境和綠化建議；
- (d) 應以兩階段的評估方法，訂立樹木風險評估的新安排；
- (e) 新設的樹木管理辦事處下應設立培訓委員會，以具策略性而全面的方法持續規劃員工培訓；
- (f) 新設的樹木管理辦事處應與本地的專上教育院校、職業訓練局、建造業議會訓練學院，以及其他培訓機構聯繫，研究是否可以提供更多相關的教育及培訓課程；
- (g) 應檢討並提高承建商獲認可為園境承建商的資格準則；
- (h) 現階段無須修改法例。不過，政府會在本報告所述的新改善措施落實後，因應運作情況，不時作出檢討；
- (i) 應加強社區參與，方法是擴展現時的綠化義工計劃，招募更多地區護樹義工，以及邀請社區內知名人士擔任綠化大使；
- (j) 應加強公眾教育，以培養社會整體愛護全港樹木的態度(尤其是位於公眾設施如公園、郊野公園、屋邨等的樹木)；
- (k) 應加強公眾教育，呼籲私人業主正確護理私人地段內的樹木，以供居民和訪客享用和保障他們的安全；

- (l) 應透過學校課程，加強向學生灌輸環保(包括保護作為自然環境一部份的樹木)的正確價值觀和態度；
- (m) “1823”熱線應作為中央處理站，接收市民對一般樹木管理的投訴；
- (n) 應在地政總署新設立一個樹木小組，俾能執行工作而無須向其他部門徵詢專業意見；
- (o) 評估其他部門所需要的資源，使能落實專責小組的建議；以及
- (p) 如有需要，應購買更先進的設備。

30. 在本報告發表後，各相關決策局及部門會就上述建議作出相應跟進行動。發展局更會作出統籌，按照既定機制取得所需資源，並且盡快為設立新的樹木管理辦事處和綠化及園境辦事處進行籌備工作。

31. 本報告的發表，總結了專責小組的工作。我們希望與社會人士攜手同心，合力推動本港的綠化工作，與全港市民共享安全而綠化的生活環境。

發展局工務科現有組織圖



圖例

- @ 跨專業職位
- \* 政府總部新聞組(發展)同時為規劃地政科及工務科提供服務

**發展局常任秘書長（工務）**  
**現時職責說明**

**職級** : 首長級甲一級政務官（首長級薪級表第8點）

**直屬上司** : 發展局局長

**主要職務和職責：**

1. 協助發展局局長制訂斜坡安全、防洪、供水、綠化及推展工務計劃的政策，並確保有關政策能具效率地實施。
  2. 協助發展局局長獲取公眾和立法會的支持，以及處理立法會事務。
  3. 處理建築署、土木工程拓展署、渠務署、機電工程署及水務署的內務管理事宜。
  4. 就各工務部門首長級職位接任的規劃及領導才能發展，提供策略性意見，並按需要督導和推行重組計劃。
  5. 擔任工務科的管制人員，並確保分配予工務科的資源獲妥善調配。
  6. 監督與建造業的聯繫，特別是與建造業議會及建造業工人註冊管理局合作的相關事宜。
  7. 探索本港及內地建造業持分者合作的機會，並在香港以外地方推廣本港的專業服務。
  8. 協助發展局局長制訂與發展相關的文物保育政策，使發展和文物保育有更緊密的配合。
  9. 管理局內的人手資源。
-

**發展局副秘書長（工務）1**  
**現時職責說明**

**職級** : 首長級乙一級政務官（首長級薪級表第4點）

**直屬上司** : 發展局常任秘書長（工務）

**主要職務和職責 –**

1. 協助發展局常任秘書長（工務）制定文物保育政策、訂立文物保育的新措施、監督文物保育專員辦事處的工作，以及在政策層面為康樂及文化事務署轄下古物古蹟辦事處提供支援及指導。
  2. 檢討和修訂工務計劃的程序及做法，以協助發展局常任秘書長（工務）監督該計劃的推行，並監察公共工程的整體開支。
  3. 監督為法定的建造業議會（下稱「議會」）提供支援及與議會聯繫的工作，特別是議會與建造業訓練局合併的事宜。
  4. 制定綠化工作的整體策略，並監督實施情況。
  5. 監督工務科的行政工作、資源規劃、與傳媒的關係及宣傳事宜，以及決策局資源的財務管理。
  6. 監察工務部門整體的財務管理、人力資源和公關事宜。
-

**發展局首席助理秘書長（工務）1**  
**現時職責說明**

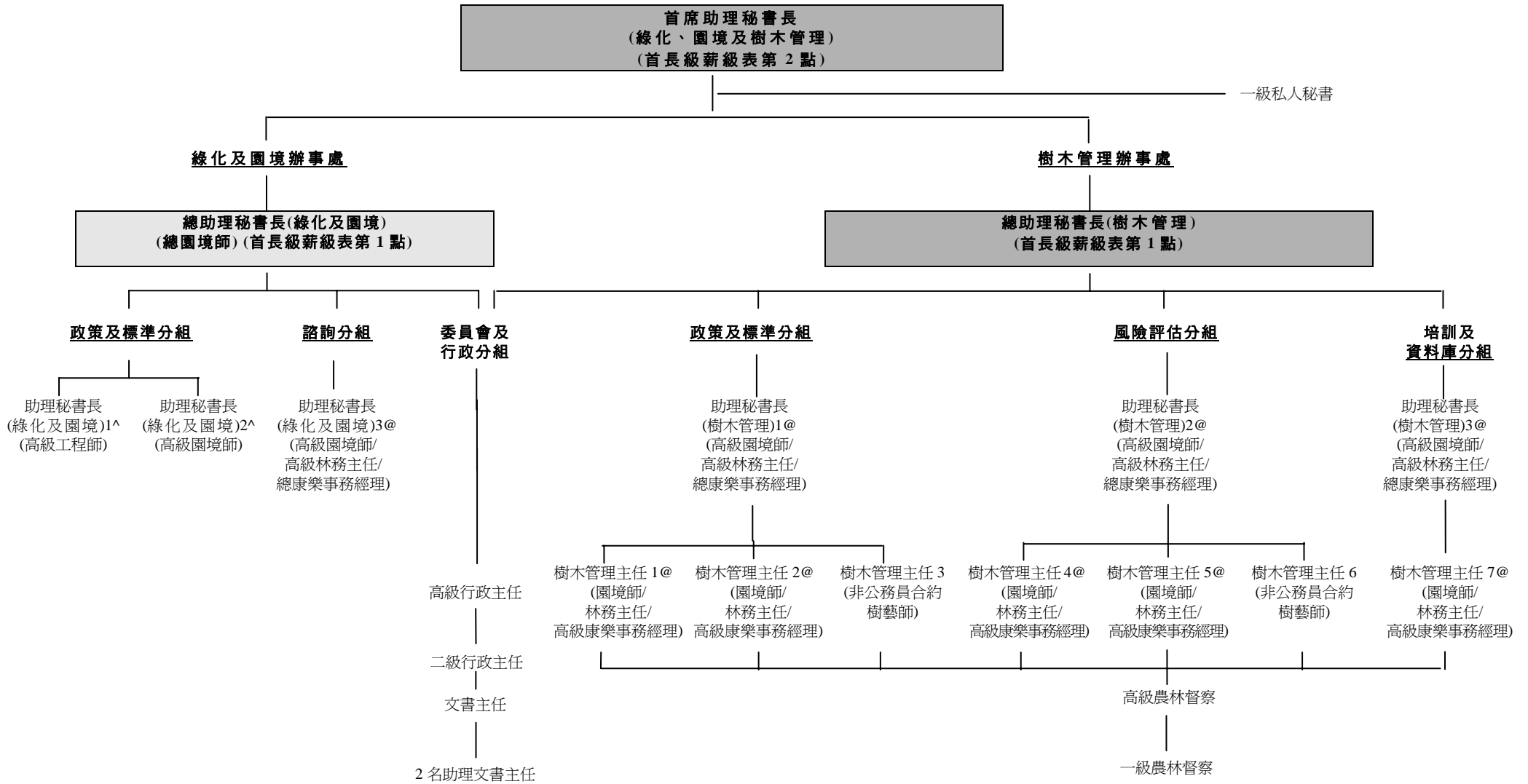
**職級** : 首長級丙級政務官（首長級薪級表第2點）

**直屬上司** : 發展局副秘書長（工務）1

**主要職務和職責：**

1. 與法定的建造業議會聯繫，並就其營運提供支援。
  2. 協助發展局副秘書長（工務）1處理落實建造業檢討委員會報告書所提建議的相關工作。
  3. 在建造業訓練委員會（下稱「建訓會」）成立後，提供支援，並擔任建訓會與政府之間的協調人員。
  4. 檢討和修訂工務計劃的程序及做法，以協助發展局副秘書長（工務）1監督該計劃的實施。
  5. 監察公共工程項目的整體開支。
  6. 協助制定綠化工作的整體策略，並監督實施情況。為綠化督導委員會提供秘書處支援服務。
  7. 擔任工務科內部的整體統籌人員（例如擬備《施政報告》、《財政預算案》、《預算》等），並負責處理跨決策局／部門事宜。
-

### 綠化、園境及樹木管理組擬議組織圖



- 圖例**
- 擬議開設的首長級薪級表第 1 點及第 2 點職位
  - 擬議從建築署重行調配的首長級薪級表第 1 點職位
  - @ 跨專業職位
  - ^ 將由發展局工務科內部重行調配的助理秘書長職位

**首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）**  
**擬議職責說明**

**職級** : 首長級薪級表第2點

**直屬上司** : 發展局副秘書長（工務）1

**主要職務和職責：**

1. 協助發展局副秘書長（工務）1 制訂有關綠化、園境及樹木管理的政策及策略，以確保上至園境設計和種植，下至樹木護養工作，均配合無間。
2. 監督綠化及園境辦事處的工作，包括政府的週年綠化計劃推行情況；綠化總綱圖的整體制訂和推行；就新的綠化及園境政策、作業方式及技術進行研究；以及訂定有關綠化、園境規劃及設計的標準及指引。
3. 監督樹木管理辦事處的工作，包括就新的植物管理政策、作業方式及技術進行研究；訂定有關植物管理的標準和指引；以及樹木風險評估安排。
4. 監督統籌各相關決策局和部門的綠化、園境及樹木管理事宜，並解決跨決策局和跨部門的問題。
5. 擔任本地及海外地區有關綠化、園境及樹木管理事務的聯絡點。
6. 監督社區參與、公眾教育活動、查詢及投訴的處理，以及市民大眾和傳媒對綠化、園境及樹木管理事務的建議。
7. 擔任設計小組的主席，以便就大型政府基建項目和綜合私人發展項目的園境和綠化設計建議，進行審核並提出意見。

-----



**樹木管理辦事處和綠化及園境辦事處  
轄下各分組的工作範疇**

**樹木管理辦事處轄下 3 個分組的工作範疇**

**(a) 政策及標準分組**

- (i) 制訂植物管理政策（風險評估範疇的政策除外），例如揀選品種、預防樹木疾病、防治蟲害等；
- (ii) 在中央層面，制訂標準和指引，而在部門層面，就制訂標準和指引與各部門聯繫，以確保兩者一致及互相配合；
- (iii) 釐定各樹木管理部門的工作範疇，倘若出現灰色地帶或爭議，則就部門間的工作／職務分配作出決定；
- (iv) 就海外法例、作業方式等進行研究，以找出如何在香港予以應用；
- (v) 就最新的樹藝和樹木管理科學及技術發展，與本地及海外機構聯繫；
- (vi) 作為植物管理專家小組的秘書處；以及
- (vii) 與綠化及園境辦事處聯繫，以確保新的種植工作及其後的護養工作順利配合。

**(b) 風險評估分組**

- (i) 制訂風險評估安排並予以密切監察，以確保安排能應付不斷轉變的需要；
- (ii) 就如何在部門的日常運作上執行風險評估安排，與相關部門聯繫；
- (iii) 監察移除（砍伐／移植）樹木的整體情況，並就複雜個案的處理方法，向各部門提供專家意見，同時擔任處理複雜個案方面的權威；以及
- (iv) 檢討政府對重大緊急情況（例如颱風及暴雨）的對應安排。

**(c) 培訓及資料庫分組**

- (i) 制定培訓策略；
- (ii) 向將成立的培訓委員會提供服務；
- (iii) 為整個政府制訂資料庫架構，並監督相關電腦系統的實施情況；以及
- (iv) 就保管／更新資料事宜，與相關部門聯繫。

**綠化及園境辦事處轄下 2 個分組的工作範疇**

**(a) 政策及標準分組**

- (i) 制訂綠化及園境政策；
- (ii) 在中央及部門層面，監督綠化及園境標準和指引的制訂工作，並與相關決策局和部門聯繫；
- (iii) 探求新的綠化及園境技術，例如垂直綠化、屋頂綠化等；以及
- (iv) 跟進推行綠化總綱圖的中／長期措施。

**(b) 諮詢分組**

- (i) 就政府策略性基建項目的綠化及園境部份提供意見；
- (ii) 就綜合私人發展項目及公眾休憩用地的園境設計圖的質素，提供意見；
- (iii) 向將成立的设计小組就有關文件提供技術意見，以供考慮；以及
- (iv) 作為設計委員會的秘書處。

**總助理秘書長（樹木管理）  
擬議職責說明**

**職級**           ： 首長級薪級表第1點

**直屬上司**   ： 首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）

**主要職務和職責：**

1. 就樹木管理政策和策略的制訂工作，提供專業／技術意見。
2. 確保在樹木管理工作有效實施“綜合管理方式”。
3. 向部門提供專家意見，同時擔任處理複雜個案方面的權威。
4. 監察樹木風險評估安排的制訂、推行和檢討工作，以供部門遵循。
5. 擔任專家小組的主席，小組成員包括本地及香港以外地區的專家，以便就樹木管理的政策及運作方面，提供專家意見。
6. 擔任培訓委員會的主席，規劃員工的樹木管理培訓。
7. 協助進行有關植物管理政策、作業方式及技術的研究。
8. 協助設立有關樹木管理的系統化資料庫，並負責資料庫的行政及內務管理工作。
9. 協助處理有關植物管理事務的社區參與、公眾教育計劃及投訴處理工作。

-----

**總助理秘書長（綠化及園境）**  
**擬議職責說明**

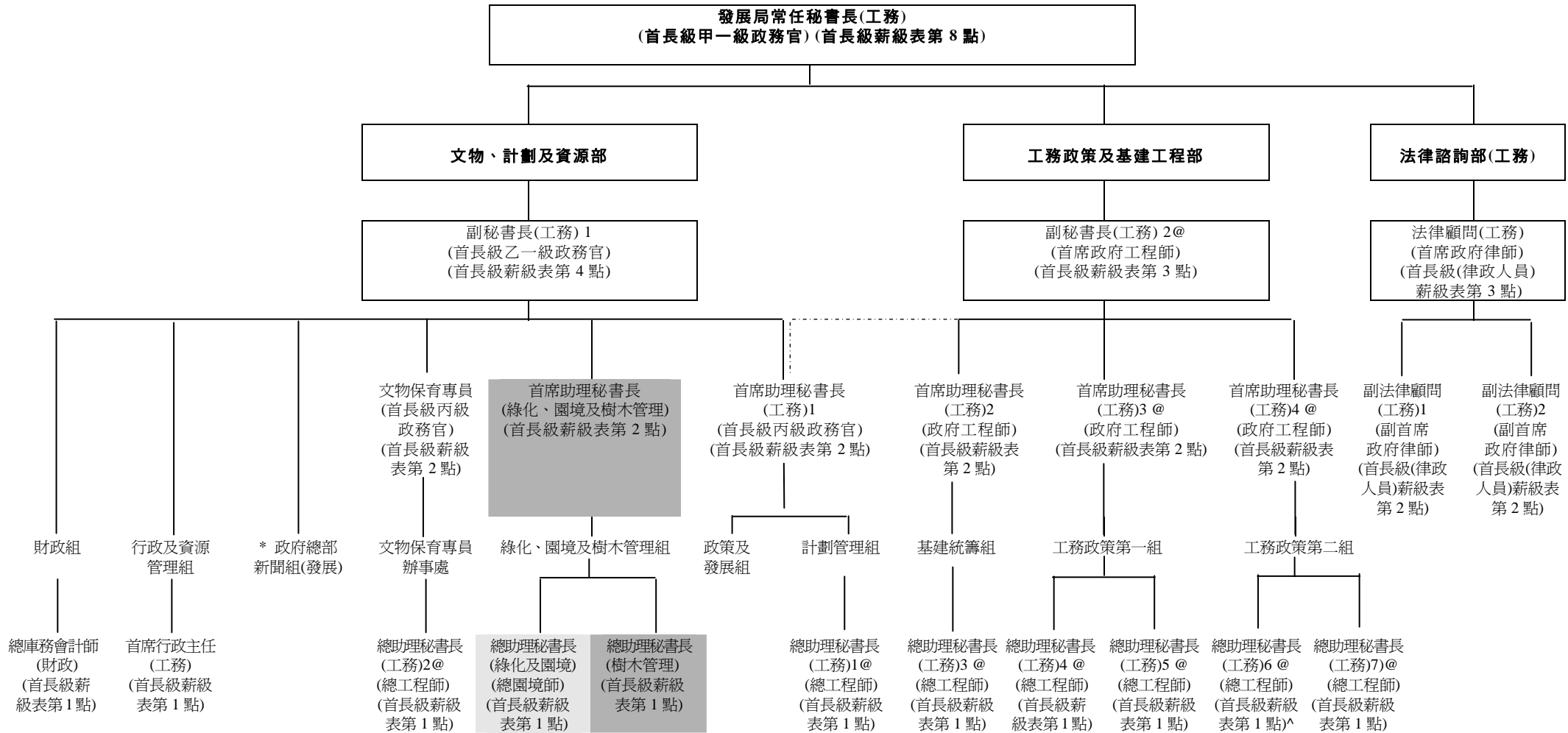
**職級** : 總園境師（首長級薪級表第1點）

**直屬上司** : 首席助理秘書長（綠化、園境及樹木管理）

**主要職務和職責：**

1. 就制定綠化和園境規劃／設計的政策和策略，提供專業／技術意見，包括發展策略計劃，以整合和具創意的方式，推展綠化和園境措施；釐定標準和指引；以及為決策局和部門識別可予改善的範疇和措施。
  2. 協助監督政府的週年綠化計劃，和制定和推行綠化總綱圖，以及執行綠化總綱圖的中長期措施。
  3. 監督為設計小組和綠化督導委員會所提供的秘書處支援服務。
  4. 參考海外的經驗，並因應本地的情況，協助進行有關新綠化及園境政策、作業方式與技術（例如垂直綠化、天台綠化工作等）的研究，並擬訂指引以在基本工程項目中推行新方法。
  5. 透過監察園境建築的設計、合約管理及工程的實施等，監察政府的園境師在提供園境建築服務方面的整體質素，以及推廣最佳作業方式，並為決策局和部門提供園景建築方面的意見。
  6. 協助管理園境師職系。
  7. 就園境規劃和綠化工作事宜，與多個政府決策局／部門、學術界、非政府機構及其他有關方面聯絡。
  8. 協助處理與綠化及園境事務相關的投訴處理機制、公共關係和公眾教育的事宜。
-

發展局工務科擬議組織圖



圖例



擬議開設的首長級薪級表第 1 點及第 2 點職位  
 擬議從建築署重行調配的總園境師(首長級薪級表第 1 點)職位

@

跨專業職位

\*

政府總部新聞組(發展)同時為規劃地政科及工務科提供服務

^

總助理秘書長(工務)6 亦會就建造業工人註冊管理局事務及人力資源政策，向首席助理秘書長(工務)1 負責

發展局常任秘書長（工務）  
修訂職責說明

**職級** : 首長級甲一級政務官（首長級薪級表第8點）

**直屬上司** : 發展局局長

**主要職務和職責：**

1. 協助發展局局長制訂斜坡安全、防洪、供水、綠化、園境、樹木管理及推展工務計劃的政策，並確保有關政策能具效率地實施。
  2. 協助發展局局長獲取公眾和立法會的支持，以及處理立法會事務。
  3. 處理建築署、土木工程拓展署、渠務署、機電工程署及水務署的內務管理事宜。
  4. 就各工務部門首長級職位接任的規劃及領導才能發展，提供策略性意見，並按需要督導和推行重組計劃。
  5. 擔任工務科的管制人員，並確保分配予工務科的資源獲妥善調配。
  6. 監督與建造業的聯繫，特別是與建造業議會及建造業工人註冊管理局合作的相關事宜。
  7. 探索本港及內地建造業持分者合作的機會，並在香港以外地方推廣本港的專業服務。
  8. 協助發展局局長制訂與發展相關的文物保育政策，使發展和文物保育有更緊密的配合。
  9. 管理局內的人手資源。
  10. 從發展局的角度，監督四川災後重建工程的推行。
-

**發展局副秘書長(工務)1**  
**修訂職責說明**

**職級** : 首長級乙一級政務官(首長級薪級表第4點)

**直屬上司** : 發展局常任秘書長(工務)

**主要職務和職責 :**

1. 協助發展局常任秘書長(工務)制定文物保育政策、訂立文物保育的新措施、監督文物保育專員辦事處的工作，以及在政策層面為康樂及文化事務署轄下古物古蹟辦事處提供支援及指導。
  2. 檢討和修訂工務計劃的程序及做法，以協助發展局常任秘書長(工務)監督該計劃的推行，並監察公共工程的整體開支。
  3. 監督為法定的建造業議會(下稱「議會」)提供支援及與議會聯繫的工作，特別是議會與建造業訓練局合併的事宜。
  4. 監督綠化、園境及樹木管理政策和策略的制定。
  5. 監督工務科的行政工作、資源規劃、與傳媒的關係及宣傳事宜，以及決策局資源的財務管理。
  6. 監察工務部門整體的財務管理、人力資源和公關事宜。
-

**發展局首席助理秘書長(工務)1  
修訂職責說明**

**職級** : 首長級丙級政務官(首長級薪級表第2點)

**直屬上司** : 發展局副秘書長(工務)1

**主要職務和職責 :**

1. 與法定的建造業議會聯繫及就其營運提供支援，並擔任建造業議會與政府之間的協調人員。
  2. 協助發展局副秘書長(工務)1處理落實建造業檢討委員會報告書所提建議的相關工作。
  3. 協助建造業工人註冊管理局推行《建造業工人註冊條例》，包括為該管理局轄下的委員會提供支援，以及進行與有關決策局／部門、培訓機構及其他持份者的協調工作。
  4. 協助制定和推行人力資源政策，包括有關工務部門專業及技術職系員工的教育及培訓政策。
  5. 檢討和修訂工務計劃的程序及做法，以協助發展局副秘書長(工務)1監督該計劃的實施。
  6. 監察公共工程項目的整體開支。
  7. 擔任工務科內部的整體統籌人員(例如擬備《施政報告》、《財政預算案》、《預算》等)，並負責處理跨決策局／部門事宜。
-



發展局首席助理秘書長（工務）4  
修訂職責說明

**職級** : 政府工程師（首長級薪級表第2點）（跨專業職位）

**直屬上司** : 發展局副秘書長（工務）2

**主要職務和職責：**

1. 協助推行四川地震災後重建工作，包括工程項目和撥款的管理；技術稽核協調；以及為其他決策局提供技術支援。
2. 協助處理有關內地與香港更緊密經貿關係安排的諮詢／推行，以及在內地及海外的建造及工程相關行業市場推廣本地專業服務。
3. 協助制定和推行有關管理承建商和顧問（包括管理及監察表現）的政策。
4. 協助處理建築署及機電工程署的內務管理事宜。

-----