

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2025 年 7 月 9 日

總目 141 – 政府總部：勞工及福利局

分目 000 運作開支

請各委員向財務委員會建議，在勞工及福利局保留下述首長級有時限編外職位／有時限非公務員職位，由原定屆滿日期或財務委員會批准當日起生效（以較後的日期為準），至 2028 年 3 月 31 日止 –

- (a) 1 個香港人才服務辦公室總監有時限非公務員職位
(職級相等於首長級薪級第 4 點)
(256,985 元至 272,745 元)
- (b) 1 個高級首席行政主任有時限編外職位
(首長級薪級第 2 點)
(194,825 元至 212,900 元)
- (c) 1 個研究組主管¹有時限非公務員職位
(職級相等於首長級薪級第 2 點)
(194,825 元至 212,900 元)

¹ 「研究組主管」即財務委員會在 2023 年 4 月 28 日通過的 FCR(2023-24)4 號文件及人事編制小組委員會在 2023 年 3 月 22 日通過的 EC(2022-23)20 號文件中提及於勞工及福利局（下稱「勞福局」）開設的有時限非公務員「顧問」職位。設立該職位的原目的是進行人力推算及相關研究工作。其後，勞福局於內部作出整合，並成立研究組，原有的「顧問」正式命名為「研究組主管」，帶領該組除繼續負責人力研究工作外，亦涵蓋福利相關研究工作，並直接向勞福局常任秘書長匯報。

問題

勞福局現有 2 個職銜分別為香港人才服務辦公室(下稱「人才辦」)總監(相等於首長級薪級第 4 點)及研究組主管(相等於首長級薪級第 2 點)有時限非公務員職位，以及 1 個職銜為人才辦副總監的高級首席行政主任(首長級薪級第 2 點)有時限編外職位²，將在 2026 年 4 月起陸續到期撤銷³。勞福局需要保留該等職位，以繼續領導並有效推進招攬及支援人才，以及人力規劃及研究等相關工作。

建議

2. 我們建議在勞福局保留下述有時限職位／有時限非公務員職位，由原定屆滿日期或財務委員會(下稱「財委會」)批准當日起生效(以較後的日期為準)，至 2028 年 3 月 31 日止－

- (a) 1 個人才辦總監有時限非公務員職位(職級相等於首長級薪級第 4 點)；
- (b) 1 個高級首席行政主任有時限職位(首長級薪級第 2 點)，職銜為人才辦副總監；以及
- (c) 1 個研究組主管有時限非公務員職位(職級相等於首長級薪級第 2 點)。

理由

3. 人力資源是社會的重要發展動能。面對人口老化和勞動力收縮，香港一直面臨人力短缺的挑戰。因應 2022 年政府架構重組後人力資源規劃職能轉撥至勞福局，以及行政長官在《2022 年施政報告》中宣布須更進取地吸引外來人才和加強人力推算，勞福局在 2023 年經財委會

² 公務員編制包括常額編制的職位及屬「常額以外」編制的職位(即有時限職位)。有時限的首長級職位稱為「首長級編外職位」，意思是指「常額以外」編制的有時限首長職位，而並非指有關職位沒有計算在編制內。

³ 人才辦總監、副總監及研究組主管 3 個有時限職位／有時限非公務員職位將分別在 2026 年 8 月 2 日、2026 年 4 月 28 日及 2026 年 10 月 27 日到期撤銷。

批准，擴大架構及添加人手應對相關工作。其中包括成立 2 支專業隊伍，1 支是為落實《施政報告》建議而成立的「香港人才服務窗口」(後正式命名為人才辦)，負責招攬來自世界各地的人才，並為來港人才提供一站式支援；另 1 支是研究組，專責規劃、統籌及進行人力資源推算和其他與人力及福利政策相關的研究分析，以提供估算和實際數據供制訂政策之用。

4. 為領導這些新增和大幅擴展的職能，財委會在 2023 年 4 月 28 日批准勞福局分別由批准當日起或批准當日起計 6 個月內開設上文第 1 段所述的 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位，為期 3 年。人才辦總監負責領導人才辦，確保其工作與使命和目標一致，由副總監輔以支援，確保人才辦能在政府架構內與其他相關決策局及部門有效協調和合作。研究組主管則負責領導研究隊伍統籌及進行人力推算，以及就人力和福利事宜進行統計分析、政策研究及數據整合，從而提供科學實證基礎，支援政府制訂人才及其他與勞工和福利相關政策。我們經審慎檢討後，認為在運作上有必要保留上述 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位，以確保人才招攬及支援策略，以及人力規劃及研究等相關的工作的持續性和有效性。詳細理據列於下文各段。

配合國家及香港長遠發展

5. 二十屆三中全會通過的《中共中央關於進一步全面深化改革、推進中國式現代化的決定》提到「支持香港打造國際高端人才集聚高地」。為繼續賦能香港高質量發展，對接國家發展新質生產力等重要戰略方向，香港需要持續吸引和匯聚全球人才，並做好長遠人力規劃。保留有關專責隊伍的首長級職位，對確保相關人力政策能連貫和有效地執行尤其重要。

6. 2025 年是「十四五」規劃收官之年，我們現階段須切實做好「十五五」規劃的前期謀劃工作，確保人才政策能夠與國家未來的發展緊密銜接，為「十五五」時期(2026 年至 2030 年)的良好開局打牢基礎，以及對接國家發展新質生產力的方向。我們建議保留 3 個職位至 2028 年 3 月 31 日，為制定和執行配合香港未來發展需要的中長期人才策略提供必要的領導和支持，確保香港能把握融入國家發展大局的機遇。

持續招攬及支援人才

7. 作為政府持續優化各項吸引和服務人才措施的關鍵舉措，人才辦自 2023 年 10 月 30 日成立以來，一直為來港人才提供全方位一站式支援。人才辦與合作伙伴舉辦多元化的線上線下活動，提供不同生活範疇及就業等資訊，協助來港人才盡快融入香港生活。同時，人才辦制定並不時優化針對不同目標人才羣組的招攬及宣傳策略，並透過連結業界、合作伙伴、持份者、各駐內地辦事處及海外經濟貿易辦事處，以及相關決策局及部門等，積極對外宣傳香港，說好香港故事，吸引世界各地高端人才來港。

運作成效及繼續展開的工作

8. 人才辦一直與人才保持密切聯繫，透過與人才的直接接觸，了解和跟進他們在香港的發展及需要。人才辦的線上平台 (www.hkengage.gov.hk)，為有意或已來港的人才提供在港生活及工作的全方位資訊。線上平台每日實時展示超過 5 000 個優質招聘崗位，供人才直接經由平台申請職位。人才亦可經由線上平台向人才辦超過 90 個來自不同界別的指定合作伙伴提出查詢及要求提供支援服務。截至 2025 年 5 月，線上平台已處理超過 43 000 宗查詢，轉介超過 13 000 宗對支援服務的要求，人才辦亦已舉辦、合辦或參與了超過 90 場線上線下專題研討會、工作坊(包括粵語學習班)、招聘會和社區共融活動(包括人才義工計劃)，圍繞求職、創業、教育、住房、本地生活百科及粵語學習等不同主題，合共吸引超過 80 萬人次參與或觀看，協助人才加快融入香港作長遠發展。

9. 人才辦亦積極加強媒體報道和擴展社交媒體平台的使用，分別在 Facebook、Instagram、領英、微信、小紅書及 YouTube 等高覆蓋率的社交媒體平台開設官方帳戶，一方面向世界各地的人才展示香港的發展機遇和吸引力，另一方面以輕鬆和生動的手法介紹香港的生活及文化資訊，以及分享居港人才的故事、生活錦囊和落戶經驗，協助來港人才迅速融入香港生活。今年首 5 個月，人才辦的社交媒體帖文曝光次數達 3 200 萬次，追蹤人數超過 12 萬。此外，人才辦剛推出全新介面的線上平台，透過新增的生活百科頁面及聊天機械人等功能，加強為人才提供包括薪酬、稅制、教育及簽證等全方位資訊。線上平台在今年首 5 個月已錄得超過 300 萬次瀏覽。

10. 為吸引更多國際多元人才來港發展，人才辦一直積極推行對外宣傳及推廣活動，到訪海內外重點市場。截至 2025 年 5 月，人才辦已舉辦超過 140 場海內外推廣活動，除到訪內地主要城市外，還先後到訪 11 個海外國家，包括英國、德國、加拿大、澳洲、馬來西亞、新加坡、印尼、韓國、越南、沙特阿拉伯及阿拉伯聯合酋長國。在外訪期間，人才辦會與當地的高端人才通行證計劃(下稱「高才通計劃」)合資格大學及其他著名高等教育院校代表、商會和行業協會見面，透過建立強大而緊密的網絡，把最新的香港人才資訊針對性地推送予目標人才。此外，人才辦會參加當地的重點招聘會、展覽會及會議，並在當地舉辦活動及論壇，積極招攬不同專業的國際人才，推廣香港的無限機遇及招攬人才措施，並邀請已落戶香港的人才陪同到訪原居地，分享在港發展的經驗。

11. 人才辦在 2024 年 5 月 7 日及 8 日舉辦了「香港 · 全球人才高峰會」(下稱「高峰會」)，是本屆政府首個以人才為主題的國際級論壇和展覽會。高峰會分 3 部分，包括「國際人才論壇」、「粵港澳大灣區人才高質量發展大會」及「機遇匯人才博覽展」。高峰會匯集了內地和海外的政府代表、學者、商界領袖、行業翹楚和人力資源機構等出席，反應十分理想，除有超過 13 000 人次實體參與外，亦有超過 13 萬人次透過網絡觀看直播，成功向國際推廣香港作為國際人才樞紐和國家人才門戶的雙重角色，加強區域人才的交流和合作。另一方面，在高峰會期間所簽訂的粵港澳大灣區(下稱「大灣區」)「9+2」城市合作備忘錄，亦加強了大灣區的人才服務合作，吸引更多人才前來發展。

12. 此外，在 2025 年 4 月 12 日及 13 日，人才辦聯同大灣區其他城市在馬來西亞吉隆坡舉辦「粵港澳大灣區人才匯聚發展推介會」，向當地人才介紹香港乃至大灣區的最新面貌及發展機遇，推廣香港在「一國兩制」下背靠祖國、聯通世界的獨特優勢和機遇，更與大灣區知名企業舉行實體招聘會，羅致人才來港發展。

13. 在 2025 年 6 月 3 日，人才辦舉辦了「共建國家高水平人才高地交流會」，以「區域協作 科教賦能 全球聚才」為主題，邀請了國家人力資源社會保障部、北京、上海、廣東省、大灣區內地九市和四大合作平台及澳門特別行政區各負責人才工作機關的代表，以及 23 所內地頂尖大學和 5 所香港世界百強大學的代表參與，匯聚各地引才、留才、育才、用才的經驗，探討新形勢下建設國家高水平人才高地的策略，以及打造香港成為國際高端人才集聚高地的定位。

未來路向

14. 展望未來，人才辦會繼續加強社交媒體及線上平台的宣傳，通過帖文分享更多來港人才的故事與落戶經驗，提供工作及生活的實用錦囊，例如求職面試建議、粵語學習等，以吸引更多人才及其家人瀏覽，並適時發放官方資訊，提醒人才避免誤墮騙案或誤信有關各項人才入境計劃的不實謠言。

15. 在線下聯繫方面，人才辦會鞏固合作伙伴網絡，在不同生活範疇協助來港人才落戶香港，並會繼續聯繫各大專院校、工商協會、專業機構和社團組織等，加強向來港人才推廣人才辦提供的服務及生活資訊。人才辦會舉辦更多圍繞在港生活及工作的線上線下工作坊(包括粵語學習班)、研討會和招聘會，其中包括與業界和僱主團體合辦更多線上線下招聘會，讓僱主與人才進行直接職業配對。為加強人才連繫社區及接觸社會不同階層人士並增進來港人才與本地社群的交流，人才辦會繼續舉辦更多不同類型的義工活動及社區共融活動，積極擔當「人才義工計劃」的聯繫人角色，與不同非政府機構及合作伙伴合作，為來港人才提供義工服務機會，讓有心貢獻社會的人才按才華和興趣發揮所長，拓展社交網絡，加深對社區的認識，盡快融入香港的生活。

16. 另一方面，為貫徹豐富本地的人才庫，推動香港社會經濟高質量發展，人才辦在 2025 年會繼續到訪高才通計劃下合資格大學所在的海內外主要城市，前往內地、亞太、中東、歐洲及北美洲地區，舉辦吸引人才的宣傳活動，直接接觸當地不同專業的人才。此外，因應 2024 年 5 月成功舉辦的首屆高峰會，人才辦現正開始籌劃在 2026 年第一季舉辦第二屆高峰會，鞏固香港作為國際高端人才集聚高地的地位，吸引世界各地人才及專才來港。

17. 全球各地政府正積極爭奪頂尖人才，競爭日趨激烈。人才辦作為特區政府吸引及挽留人才的專責隊伍，其角色對進一步提升香港對全球人才的吸引力、推動香港長遠經濟發展及優化人力資源規劃至關重要。人才辦總監及副總監將繼續領導 1 支 36 人的工作團隊，以鞏固現有成果並進一步擴展服務，確保香港持續吸引和留住全球頂尖人才，協助香港在全球舞台上保持競爭力，並為國家發展作出更大貢獻。

深化人力規劃及研究

18. 研究組負責統籌及進行人力推算，以及就人力的政策範疇進行統計分析、政策研究及數據整合，從而提供科學實證基礎，支援政府制訂人才及其他與勞工和福利相關的政策。

19. 研究組成員來自經濟學、統計學及公共政策等專業領域，致力建立勞福局內部的政策研究能力，提升策略規劃的深度與準確度。自 2023 年 12 月成立以來，研究組已完成及支援多項具策略性的重要工作，為政府制訂人力政策提供實據與建議。

重點完成項目

2023 年人力推算

20. 政府定期進行宏觀層面的人力推算，以評估香港未來中期人力供應和需求的大趨勢。有關推算為政府、商界和培訓機構提供參考，以規劃中期人力策略。因應《2022 年施政報告》提出為香港不斷增強發展動能，研究組在 2023 年展開 2023 年人力推算，並採用經優化的研究方法，以進一步提升推算的準確性及時效性。2023 年人力推算的主要優化包括：將推算期由以往的 10 年縮短至 5 年，讓政府能更靈活應對迅速變化的經濟及科技環境，並制訂更具針對性的中短期人力政策。此外，2023 年人力推算結合量化數據(如勞動人口統計及行業就業趨勢等)以及行業持份者的質性意見。研究組舉行了超過 170 場業界諮詢會議，並收集超過 1 000 名持份者的意見。與往年進行的推算相比，是次推算首次涵蓋 17 個選定行業，就各行業的人力供求情況作出詳細分析，並評估影響未來人力趨勢的因素—包括全球和本地科技發展、人口高齡化，以及與內地尤其是大灣區的融合等—對行業發展的影響，以更準確掌握人手短缺、技能缺口及職業需求趨勢等重要數據和情況。

21. 推算結果已在 2024 年 11 月公布並廣泛與各界分享，以檢視策略。預計至 2028 年，香港整體人力短缺將增至約 18 萬人，較 2023 年增加約 13 萬人。其中，熟練技術工人的短缺尤為嚴重，佔整體缺口超過三分之一。此外，有多達十個選定行業預計將出現逾 1 萬人的勞動力缺口，顯示有必要加強針對性政策回應。政府已因應推算結果制定多項措施，包括更新《人才清單》，以反映行業的最新情況；以及

持續優化「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」，新增渠道以吸引年輕及具經驗而人力極短缺的指定技術工種專才來港等。

支援人才入境政策

22. 研究組積極支援多項人才入境計劃的政策設計、數據分析及機制優化工作，當中包括高才通計劃、「優秀人才入境計劃」(下稱「優才計劃」)，以及上述吸引技術工種專才來港的新增渠道等。研究組透過統計分析、資料整合及國際經驗借鑑，提出具體政策建議，協助提升各項計劃的成效、針對性及靈活性，進一步鞏固香港於全球人才市場的吸引力和整體競爭優勢。

23. 自 2022 年年底至 2025 年 5 月底，各項人才入境計劃共接獲約 49 萬宗申請，當中逾 31 萬人已獲批准來港發展，反映政策在吸引海外及內地高端專才方面已初見成效。

人力資源資訊平台

24. 此外，研究組負責持續更新人力資源資訊平台 (www.talent.gov.hk)。該平台由人力資源規劃委員會在 2019 年推出，旨在為求職者、僱主、學生、教育及培訓機構提供一站式人力資源資訊。平台內容涵蓋不同行業前景、職業導向、持續進修、薪酬趨勢及人力推算等內容。研究組負責平台的內容管理、數據更新及資訊整合，以確保資料準確、實用及具時效性。

支援其他研究工作

25. 除了人力資源方面的研究工作外，研究組亦按需要就勞福局在社會福利政策方面的相關研究或檢討提供分析及數據上的支援，協助勞福局按照以實證為本的原則制訂及檢視現行政策。

持續領導與未來展開的工作

26. 隨着人口高齡化、經濟轉型及科技迅速發展，香港所面對的人力資源挑戰日益複雜。研究組作為勞福局內部專責的人力研究單位，必須具備穩定、具策略性及前瞻性的領導，以維持政策支援工作的廣度與深度，並確保政策建議能迎合社會經濟最新發展。展望未來，研究組主管將持續帶領該組人員推動以下核心工作－

- (i) 2023 年人力推算的中期更新：檢視《2023 年人力推算報告》的主要假設，並考慮最新的本地與環球經濟發展情況、人口變化及政策因素，特別關注人工智能(AI)、自動化技術，以及吸引外來人才及輸入勞工政策對勞動力供求所帶來的結構性影響。更新結果預期在 2026 年公布；
- (ii) 新一輪人力推算：下一輪推算期將涵蓋 2028 年至 2033 年。研究組將參考未來國家「十五五」規劃的指導發展方向，並考慮中期更新所得的分析結果，全面檢視及更新推算的分析框架，以確保推算結果具備前瞻性及實證基礎，進一步支援政府制定未來人力資源規劃；
- (iii) 提升人力推算的準確性及時效性：研究組將持續優化推算方法。除沿用政府統計處的數據外，亦會持續使用招聘網站和畢業生就業資料，並結合人工智能技術進行分析，以掌握市場對行業、職位及技能的需求趨勢。此外，即使在兩次推算之間，我們亦會密切留意勞動市場的變化，適時向政府和相關部門提供分析建議，協助制訂人才及勞工政策；
- (iv) 與決策局及部門開展研究協作：與教育局、創新科技及工業局等合作，開展技能供求對接、再培訓政策及青年就業等議題的研究，促進勞動力與產業之間的協調發展；
- (v) 支援人才入境及輸入勞工政策的檢討與優化：就人才入境計劃(如高才通計劃、優才計劃及吸引技術工種專才來港的新增渠道)及「補充勞工優化計劃」提供準則檢視、行業配對建議及數據分析，以了解相關政策對香港經濟及勞動市場的影響，以提升政策的針對性、靈活性及整體成效；

- (vi) 優化資料收集與分析工作：未來將根據行業特性、資料完整性及分析需要，加強對各主要行業中關鍵及高需求職位的資料收集與分析，包括人力狀況、薪酬水平、所需技能及學歷要求等，為人力規劃及相關的政策提供更詳盡、真實證基礎的參考資料；
- (vii) 優化人力資源資訊平台：持續提升平台功能與使用體驗，包括整合更多高質素及即時數據資源，以促進公眾、業界及學界對本地勞動市場的掌握與分析；以及
- (viii) 支援其他政策範疇的研究與分析：就長者就業與社會保障等政策範疇，提供數據分析與政策建議，進一步提升勞福局整體政策設計的實證基礎與決策效能。

保留 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位的需要

27. 人才辦作為特區政府吸引及挽留人才的前線團隊，必須繼續由具備國際視野、宣傳推廣經驗和公共管理能力的高層人員專責領導，方能充分發揮其重要角色，促進全球人才了解香港的發展機遇和吸引力，招攬及協助人才順利落戶香港，推動香港長遠經濟發展，以及為國家發展作出貢獻。面對全球各地激烈爭奪頂尖人才，人才辦必須繼續由總監及副總監帶領各項重要工作，以鞏固現有成果並進一步擴展服務，確保香港持續吸引和留住全球頂尖人才，協助香港在全球舞台上保持競爭力。

28. 另一方面，研究組在政策支援方面的角色亦日益重要。研究組需就人力推算、勞動市場分析、福利政策實證研究等提供專業支援，工作性質高度專業且具策略性。研究組主管須具備宏觀視野與跨領域分析能力，統籌統計和研究方向、人手調配及資源整合，並與業界、學術界及其他決策局和部門保持策略性對接，從而確保研究成果具前瞻性及切合施政需要。

- 附件1 29. 勞福局的擬議組織圖載於附件1。擬議的人才辦總監、副總監及研究組主管的職責說明載於附件2。勞福局會密切注視全球人才競爭趨勢、香港人力資源情況，以及人才辦及研究組的實際運作經驗，適時檢討其未來路向和長遠適當設置，包括考慮是否有需要繼續保留擬議職位，以確保政策部署與人力資源需要及時銜接和相互配合。
- 附件2

非首長級人員的支援

30. 擬議保留的 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位將繼續由合共 44 名非首長級人員提供支援，包括 14 個公務員職位及 30 名非公務員合約僱員，當中公務員職位包括行政主任、經濟師、統計師、入境事務主任、統計主任、私人秘書、文書主任及文書助理等職系的職位。人才辦及研究組的組織圖載於附件 3 及 4。

曾考慮的其他方法

31. 若未能保留擬議的 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位，則有關的招攬人才及人力資源規劃工作須由勞福局現有人手兼任。鑑於擬議職位的工作豐富多元，其工作的性質、範圍和強度需要人員具備特定的技能和專業知識，若改由局內現有人手兼任，必然有損工作成效，在運作上並不可行。儘管如此，我們亦曾審慎考慮調配局內其他首長級薪級第 4 點或第 2 點的人員負責兼顧相關職務，但考慮到相關人員現時的工作已經十分繁重，若要在不影響工作質素的情況下承擔有關額外職能，並不切實可行。現時勞福局其他首長級薪級第 4 點及第 2 點人員的職務摘要載於附件 5。

對財政的影響

32. 擬議保留的 2 個相等於首長級薪級第 4 點及第 2 點的有時限非公務員職位(即人才辦總監及研究組主管)的整套薪酬福利條件，不會超逾職級分別屬首長級薪級第 4 點和第 2 點的公務員職位的每年平均員工開支總額約 4,290,000 元和 3,349,000 元(包括薪金和員工附帶福利開支)。

33. 按薪級中點估計，擬議保留的 1 個高級首席行政主任(首長級薪級第 2 點)有時限職位所需的年薪開支為 2,480,040 元，所需的每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)則約為 3,529,000 元。

34. 至於上文第 30 段所述的 14 個非首長級公務員職位，按薪級中點估計，所需的年薪開支合共為 14,372,820 元，而所需的每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)則共約為 20,018,000 元。

35. 勞福局會在 2026-27 年度的預算草案中預留所需撥款，並會在隨後年度的預算中反映所需資源。

公眾諮詢

36. 我們已在 2025 年 4 月 28 日就上述人事編制建議諮詢立法會人力事務委員會。委員支持將這項建議提交人事編制小組委員會審議。

編制上的變動

37. 過去 2 年，勞福局在公務員編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目			
	目前情況 (2025 年 7 月 1 日)	2025 年 4 月 1 日 的情況	2024 年 4 月 1 日 的情況	2023 年 4 月 1 日 的情況
A	11+(3)	11+(3)	11+(3)	11+(2)
B	47	47	47	40
C	95	94	93	89
總計	153+(3)	152+(3)	151+(3)	140+(2)

註－

- A – 相等於首長級或相同薪級的職級
- B – 頂薪點在總薪級第 33 點以上或相同薪點的非首長級職級
- C – 頂薪點在總薪級第 33 點或以下或相同薪點的非首長級職級
- () – 獲財委會批准開設的首長級有時限職位數目

公務員事務局的意見

38. 公務員事務局支持保留上述 3 個首長級有時限職位／有時限非公務員職位的建議。該局考慮到出任該等職位的人員須承擔的職責和掌管的職務範圍，認為擬議職位的職系和職級均屬恰當。

39. 由於相關有時限的高級首席行政主任職位已計算在編制內，保留此職位不會額外增加整體公務員的編制。

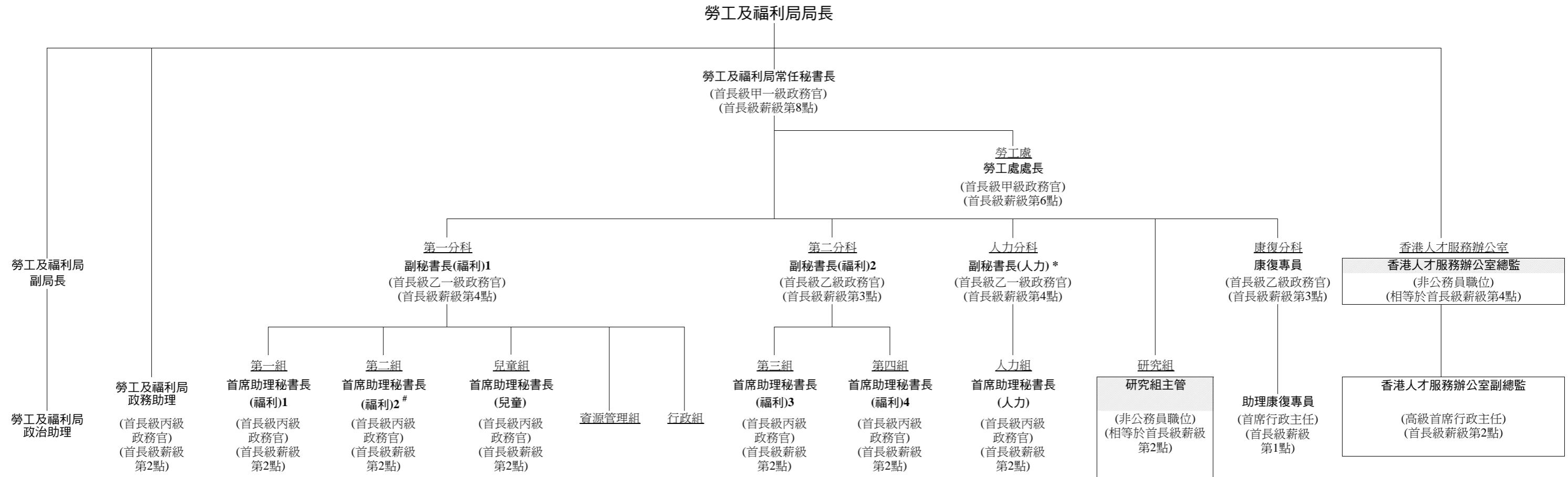
首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見

40. 由於擬議的高級首席行政主任職位屬有時限性質的首長級職位，如獲准保留，定當按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

勞工及福利局

2025 年 6 月

勞工及福利局擬議組織圖



 建議保留的有時限首長級職位，至2028年3月31日止。

 建議保留的有時限非公務員職位，至2028年3月31日止。

* 經立法會財務委員會批准開設的首長級乙一級政務官有時限職位，由2023年4月28日起生效，至2028年4月27日止。

經立法會財務委員會批准開設的首長級丙級政務官有時限職位，由2023年5月12日起生效，至2028年5月11日止。

香港人才服務辦公室總監
職責說明

職級 : 非公務員職位(相等於首長級薪級第 4 點)

直屬上司 : 勞工及福利局局長

主要職務和職責 -

1. 監督香港人才服務辦公室是否運作暢順，以確保其工作與使命和目標一致，並就香港人才服務辦公室的各主要成果制訂適當的服務指標；
2. 在宣傳和市場推廣方面，制訂及推行有效的重點策略，以吸引人才、利便簽證申請，並提供人才定居支援和服務，配合勞工及福利局的輸入人才政策和措施；
3. 基於市場資訊、情報、大數據和其他有用的資訊來源，開發及設立有關人才群集的資料庫，以配合運用數據推動吸引人才的策略和工作；
4. 密切留意海外競爭者現行的吸引人才策略，並在當前的策略和工作中制訂適當的應對策略；
5. 與內地辦事處和海外經濟貿易辦事處的招商引才專組緊密合作，執行有關招攬人才、聘用人才和建立網絡聯繫的策略；以及
6. 與政府各決策局／部門、商業持份者和服務伙伴緊密聯繫，全面展開吸引人才的工作。

香港人才服務辦公室副總監
職責說明

職級 : 高級首席行政主任(首長級薪級第 2 點)

直屬上司 : 香港人才服務辦公室總監

主要職務和職責 -

1. 協助香港人才服務辦公室總監監督香港人才服務辦公室及其網上平台／社交媒體平台的運作，並確保符合服務指標；
2. 監督目標人才分析的準備工作，制訂大型宣傳計劃、推廣訊息、各界別／技能的推介資料，統籌空缺職位資料庫和政府為特定行業提供資助計劃的資料，供目標人才使用；
3. 監督轉介、處理簽證申請查詢和尋求協助的機制，並就機制的運作與入境事務處保持緊密聯繫；
4. 就提供支援和定居安排事宜，與政府各決策局／部門、經濟貿易辦事處、商業持份者及伙伴保持緊密聯繫；以及
5. 督導香港人才服務辦公室的行政組，確保人事、財務、辦公室行政及採購事宜均按政府的相關規則和規例進行。

研究組主管
職責說明

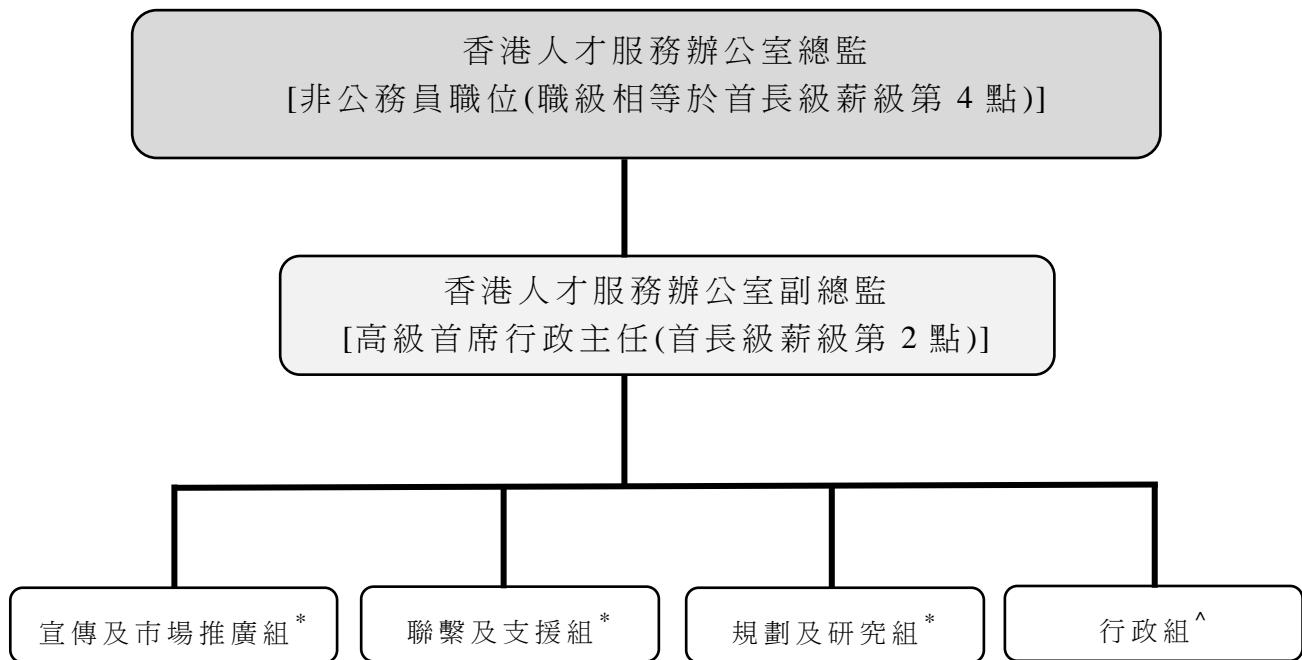
職級 : 非公務員職位(相等於首長級薪級第 2 點)

直屬上司 : 勞工及福利局常任秘書長

主要職務和職責 -

1. 規劃、籌備及進行人力推算工作，包括制訂詳細及可行的方法，根據現在「十四五」規劃的「八大中心」及未來「十五五」規劃所訂其他香港的發展方向，包括人工智能及科技應用對勞動力的影響，訂立推算分析各行業的框架；
2. 在推算的籌備及過程中，與政府經濟顧問辦公室及政府統計處連繫及磋商，確保政府經濟及人力數據可適時獲得並反映於推算內；
3. 進行廣泛的業界諮詢，擬定訪談名單，並制定訪談程序，以確保業界及持份者訪談可以有效進行及完成；
4. 統籌編制人力推算的進度報告及最後報告；
5. 密切注意由香港及海外主要研究機構、商會和主要持份者進行與人力資源相關的工作、專題調查研究和意見調查、統計分析，並編製摘要資料；
6. 就人才入境計劃(如「高才通計劃」、「優才計劃」及吸引技術工種專才來港的新增渠道)及「補充勞工優化計劃」提供準則檢視、行業配對建議及數據分析，協助提升政策的針對性、靈活性及整體成效；
7. 持續提升「人力資源資訊平台」的功能與使用體驗，包括整合更多高質素及即時數據資源，以促進公眾、業界及學界對本地勞動市場的掌握與分析；以及
8. 按要求就勞工及福利課題(包括扶貧)進行研究和分析。

「香港人才服務辦公室」組織架構圖



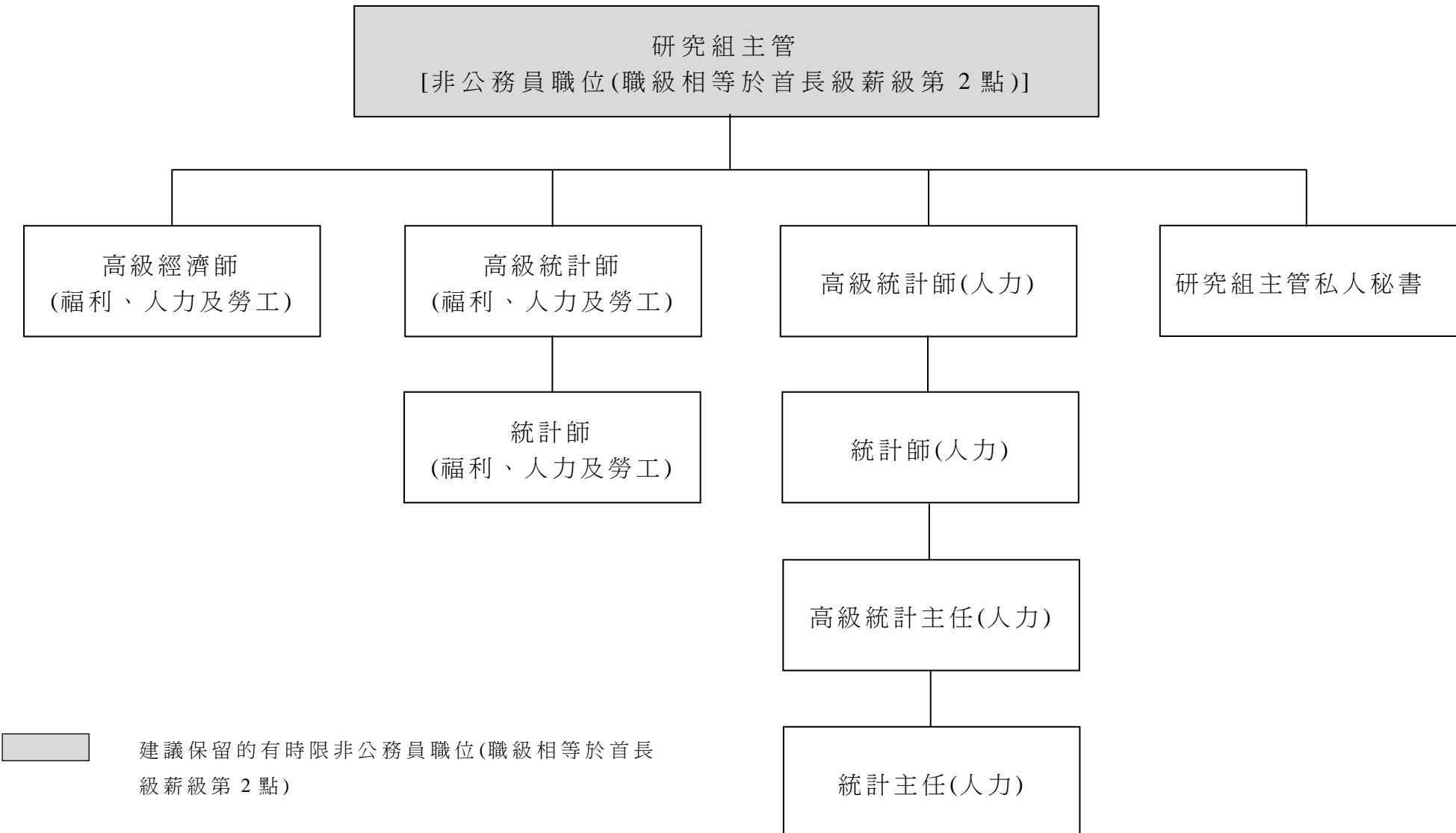
建議保留的有時限非公務員職位(職級相等於首長級薪級第 4 點)

建議保留的首長級有時限職位

* 由 1 名總入境事務主任及 28 名非公務員合約僱員組成。

^ 由 1 名總行政主任、1 名高級行政主任、1 名二級行政主任，以及 4 名文書職系員工及秘書組成。

勞工及福利局研究組組織圖



勞工及福利局其他 9 名首長級乙一級及丙級政務官職位的工作

首長級乙一級政務官(首長級薪級第 4 點)職位

職位	主要工作／政策範疇
副秘書長(福利) ¹	<ul style="list-style-type: none"> 與社會福利服務有關的政策工作，包括策劃、撥款資助及人力事宜；為家庭、兒童及青少年而設的福利服務；防止虐兒；違法青少年的康復服務；以及退伍軍人事宜 與扶貧相關的政策和措施 政府長者及合資格殘疾人士公共交通票價優惠計劃 兒童發展基金、短期食物援助服務計劃有關的政策工作 局內的資源管理、信息技術支援及內部行政職能

職位	主要工作／政策範疇
副秘書長(人力) ¹	<ul style="list-style-type: none"> 與職業訓練、再培訓及持續進修有關的政策工作 與人力資源規劃相關的政策工作 人才入境的政策工作

¹ 經立法會財務委員會批准開設的首長級乙一級政務官有時限職位，由 2023 年 4 月 28 日起生效，至 2028 年 4 月 27 日止。

首長級丙級政務官(首長級薪級第 2 點)職位

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (福利)1	<ul style="list-style-type: none"> • 社會福利資助制度 • 福利處所規劃 • 長遠社會福利規劃 • 社會工作方面的訓練及人力策劃 • 社會福利諮詢委員會 • 獎券基金 • 攜手扶弱基金 • 短期食物援助 • 行政長官社會資助計劃 • 政府長者及合資格殘疾人士公共交通票價優惠計劃

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (福利)2 ²	<ul style="list-style-type: none"> • 為扶貧委員會提供秘書處支援服務 • 檢視現行扶貧相關的政策和探討新措施 • 就與扶貧有關的政策和措施與相關決策局／部門保持聯繫，包括關愛基金和社會創新及創業發展基金的運作 • 制訂及策劃公眾參與策略、資助計劃和推廣計劃，鼓勵跨界別協作推動扶貧工作 • 兒童發展基金的運作

² 經立法會財務委員會批准開設的首長級丙級政務官有時限職位，由 2023 年 5 月 12 日起生效，至 2028 年 5 月 11 日止。

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (福利)3	<ul style="list-style-type: none"> 有關有長期護理需要長者的政策事宜 有關資助長期護理服務編配的政策事宜 有關為居家安老長者提供社區照顧及支援服務的政策事宜 有關為體弱長者提供院舍照顧服務的政策事宜 有關安老院牌照及監管的政策事宜 安老服務界護理人手的供應及培訓 落實有關《安老服務計劃方案》的建議

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (福利)4	<ul style="list-style-type: none"> 綜合社會保障援助(綜援)計劃，包括綜援長者廣東及福建省養老計劃 公共福利金計劃 <ul style="list-style-type: none"> 高齡津貼 長者生活津貼 傷殘津貼 廣東計劃及福建計劃 在職家庭津貼 推廣「積極樂頤年」，包括終身學習和長者義工計劃 為亟需照顧的長者提供支援，包括有關虐老和長者自殺的事宜 安老事務委員會秘書處 協調勞工及福利局內與立法會福利事務委員會有關的事宜

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (兒童)	<ul style="list-style-type: none"> 有關兒童和家庭的福利政策，包括關乎虐待兒童、家庭暴力和性暴力的事宜 兒童照顧支援服務，包括中心為本、家居為本和住宿服務 為兒童事務委員會及其工作小組提供秘書處和研究支援服務 兒童事務相關的公眾參與和資助計劃 推廣兒童權利 為涉及照顧或保護事宜司法程序的兒童及少年提供法律代表服務計劃 青年護理服務啓航計劃

職位	主要工作／政策範疇
首席助理秘書長 (人力)	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練及再培訓 僱員再培訓局及製衣業訓練局的內務管理 持續進修基金 學徒計劃及成人教育資助計劃 人才及專業人士的入境計劃，包括人才清單 為人力資源規劃委員會提供秘書處支援

職位	主要工作／政策範疇
勞工及福利局局長 政務助理	<ul style="list-style-type: none">統籌呈交予局長的政策文件，以輔助局長督導政策的制訂及推行籌劃不同議題的會議，擬備資料摘要，並為局長擔任主席的會議提供支援服務為局長編排官式訪問、會議和公幹的行程，以及統籌擬備會議及訪問資料摘要的工作和所需的跟進行動為局長及局長辦公室提供一般行政支援服務與局長的新聞秘書協作，為局長擬備演辭和聲明統籌並處理給局長信件(包括投訴)的回覆工作按局長不時作出的指示執行其他特別政策工作或行政職務