

提交報告書 審計署署長第七十二號衡工量值式審計結果報告書已於 2019 年 4 月 17 日提交立法會。政府帳目委員會("委員會")撰寫的報告書(第七十二號報告書)亦隨後於 2019 年 7 月 17 日提交立法會，¹ 因此符合《立法會議事規則》第 72 條的規定，在審計署署長提交報告書後 3 個月內，將其報告書提交立法會。

2. **政府覆文** 回應委員會第七十二號報告書的政府覆文在 2019 年 12 月 11 日提交立法會。當局於 2020 年 11 月 5 日就政府覆文中有待處理的事項提交進展報告。這些事項的最新發展及委員會所作的進一步評論載於下文第 3 至 9 段。

綠化總綱圖的管理工作

(政府帳目委員會第七十二號報告書第 4 部第 2 章)

3. 委員會獲悉：

綠化總綱圖下所栽種植物的移交和護養

- 康樂及文化事務署("康文署")已於 2019 年 12 月完成樹木資料庫系統("樹木資料庫")的優化工作，以便把新界西南及東北綠化總綱圖各工程項目下所有已栽種的樹木，以及灌木種植區的位置和面積，都登記及存檔於樹木資料庫內；及

綠化總綱圖的監督工作和公眾參與情況

- 發展局轄下的綠化、園境及樹木管理組已指示政府部門及鼓勵公營/私營機構，積極跟進並匯報市區綠化總綱圖下的擬議中期和長期綠化措施的進度。在市區綠化總綱圖下的 288 項擬議措施當中，有 89 項已完成、11 項將會實施、43 項會納入工程項目的發展參

¹ 由於 2019 年 7 月 10 日的立法會會議已告取消，報告書未能在該次立法會會議上提交。根據《立法會議事規則》第 72(10)條，委員會改於 2019 年 7 月 17 日提交報告書，並於同日向所有議員傳閱該報告書。其後，報告書獲安排在 2019 年 10 月 16 日提交立法會省覽。

數，另有 145 項則被認為並不可行(原因包括原定位置已因周邊環境改變而不再適合種植、土地用途因持續進行的發展而改變，或技術上並不可行)。

4. 委員會於 2021 年 1 月 6 日致函發展局局長，要求提供資料，說明政府當局可如何把土木工程拓展署的移交紀錄與康文署的資料庫紀錄內樹木和灌木的不同栽種數量互相核對，以及如何把這些資料有系統地存入已優化的樹木資料庫內。**發展局局長**的回覆載於附錄 3。

5. 委員會希望政府當局繼續向其報告此事的最新發展。

勞工處提供的就業服務

(政府帳目委員會第七十二號報告書第 4 部第 3 章)

6. 委員會獲悉：

為所有求職人士提供的一般就業服務

- 勞工處已檢視《管制人員報告》內有關健全求職人士就業服務的表現指標，並已在 2020-2021 年的《管制人員報告》中分開列出求職人士經勞工處轉介而獲聘的直接協助就業個案數字，以及不經勞工處轉介而獲聘的間接協助就業個案數字，並列明有關數字的計算方法；

為有特別需要的求職人士提供的專項就業服務

青年人

- 為期 3 年的留任津貼試行計劃已於 2020 年 9 月起推出，以鼓勵參加展翅青見計劃的青年人接受及完成在職培訓；
- 勞工處已由 2019 年 7 月起，每月就展翅青見計劃學員中止在職培訓的原因編製統計報告。學員如因工作

技能不足或個人表現而需協助的情況(例如行為問題)而中止在職培訓，勞工處會把有關個案轉介學員的個案經理以採取合適的跟進行動，以期透過裝備學員而提升他們的就業能力和工作穩定性；

中高齡人士

- 勞工處已於 2020 年 9 月推出為期 3 年的試點措施，向參加中高齡就業計劃的 60 歲或以上年長人士發放留任津貼，以鼓勵他們接受及完成在職培訓；
- 自 2019 年 5 月開始，勞工處在聯絡有關僱傭雙方作定期跟進時，除了確定僱主有遵守中高齡就業計劃的規定及其他相關法例外，亦會了解僱員在工作方面的適應狀況、表現及其他關注；

少數族裔人士

- 為提升少數族裔求職人士的就業機會，勞工處已於 2020 年 11 月推出多元種族就業計劃，透過個案管理方式，向少數族裔求職人士提供就業服務，協助他們求職；
- 為推廣聘用少數族裔人士，勞工處已採取以下措施：
 - (a) 僱主在勞工處刊登職位空缺時，處方會提醒僱主應按工作真正需要列明語言能力要求，並鼓勵他們盡量採納較寬鬆的語文能力要求，讓更多少數族裔人士可申請其空缺；
 - (b) 透過不同渠道發掘適合少數族裔人士的職位空缺，這些渠道包括為僱主舉辦經驗分享會和舉辦共融招聘會等；
 - (c) 鼓勵僱主在勞工處刊登職位空缺時註明"歡迎少數族裔人士申請職位"；及

- (d) 上載中英文的預設職責清單至"互動就業服務"網站，以減少僱主在填寫相關職位空缺資料所需的時間，並方便他們以中英文提供有關資料；

殘疾人士

- 勞工處已在 2020-2021 年度的《管制人員報告》內，分開匯報透過展能就業科的轉介服務而獲聘的就業個案和在該科提供協助後直接向僱主求職而獲聘的就業個案的數目，以及披露有關的計算方法；
- 勞工處已於 2020 年 9 月推出為期 3 年的試點措施，向參加就業展才能計劃或經展能就業科轉介而成功就業的殘疾人士發放留任津貼，以鼓勵他們留任更長時間；
- 展能就業科已加強監察推薦的職位空缺是否符合求職人士的能力及意願，以協助他們留任更長時間；
- 由 2020 年 1 月起，勞工處於每年 1 月在展能就業科的"互動展能就業服務"網站公布上一年在履行就業展才能計劃服務承諾方面的表現；及

調升可發放的在職培訓津貼金額上限

- 因應就業情況轉差，勞工處已由 2020 年 9 月起調升在展翅青見計劃、中高齡就業計劃及就業展才能計劃下僱主可獲發放的在職培訓津貼金額的上限，以進一步鼓勵僱主聘用青年人、中高齡人士及殘疾人士。詳情如下：
 - (a) 展翅青見計劃下僱主可獲發放的在職培訓津貼金額，由每月最高 4,000 元增加至 5,000 元，為期 6 至 12 個月；
 - (b) 僱主按中高齡就業計劃聘用每名 40 歲至 59 歲失業求職人士的在職培訓津貼金額，由每月最高 3,000 元調升至 4,000 元，為期 3 至 6 個月；而聘用每名 60 歲或以上失業或已離開職場的求職人

士的在職培訓津貼金額，由每月最高 4,000 元增加至 5,000 元，為期 6 至 12 個月；及

- (c) 就業展才能計劃下僱主可獲發放的在職培訓津貼金額，首 3 個月工作適應期的每月上限由 7,000 元增加至 8,000 元，而其後 6 個月的每月上限則由 5,000 元調升至 6,000 元。

7. 委員會希望政府當局繼續向其報告此事的最新發展。

酒店及旅遊學院、中華廚藝學院和國際廚藝學院提供的款待訓練

(政府帳目委員會第七十二號報告書第 4 部第 7 章)

8. 委員會獲悉：

課程管理

- 在僱主意見調查方面，職業訓練局("職訓局")經分析過往的統計數字後，留意到影響意見調查所涵蓋的僱主數目的最主要因素，在於畢業生是否允許局方聯絡其僱主進行調查；
- 由 2018-2019 學年起，為鼓勵畢業生同意讓職訓局聯絡其僱主參與意見調查，局方已採取進一步措施，包括修訂畢業生調查問卷的格式和措辭，以期接觸到更多僱主；

T 酒店和訓練餐廳的管理

- 酒店及旅遊學院、中華廚藝學院和國際廚藝學院("相關學院")已探討僱用廚餘收集商，為職訓局九龍灣大樓和職訓局天水圍大樓收集廚餘的可行性；
- 相關學院已物色非政府機構"齊惜福"，於 2020 年 9 月 1 日起在職訓局九龍灣大樓收集廚餘；

- 至於職訓局天水圍大樓方面，由於該大樓平均每天產生的廚餘數量太少(30 公斤以下)，因此相關學院未能物色廚餘收集商。為應對這情況，相關學院已安排"齊惜福"於 2020 年 7 月 7 日及 9 日舉行廚餘研討會，以提升職訓局學員對環境保護及廚餘處理的意識；
- 職訓局亦會按適當情況在其天水圍大樓推行由環境保護署推出的廚餘回收計劃；

行政事宜

校園管理——減少碳足跡計劃

- 自 2017 年起，職訓局已委託顧問進行減少碳足跡計劃("該計劃")。研究範圍包括為職訓局校園制訂較長遠的減碳目標、路線圖及推行方案。顧問將於 2021 年第一季季末前向職訓局提交該計劃；

校園管理——安全及意外

- 職訓局的職業安全、健康及環境事務小組委員會已於 2019 年 12 月，就 2013-2014 年度至 2017-2018 年度內所有 97 宗意外事故完成分析報告。當中大部分意外與切傷及跌傷有關(佔 67%)，而其他的意外則包括燒傷及人力搬運重物而受傷；
- 為減少意外發生，職訓局已落實職業安全、健康及環境事務小組委員會於 2019 年 12 月所建議採取的以下改善措施：
 - (a) 每年兩於職業安全、健康及環境事務小組委員會會議報告意外數字，以提高職員對安全的關注；
 - (b) 分享有關的安全提示及安排相關培訓課程，藉以加強職員的安全意識；
 - (c) 透過導師向學員傳遞意外受傷數字，警惕學員於受訓期間遵從安全指引；

- (d) 提醒清潔承辦商於清潔地板時，保持地面乾潔及展示警告標示牌；及
- (e) 要求清潔承辦商每月定期進行地板清潔的安全合規檢查；及

存貨管理

- 相關學院已於 2020 年 3 月按《物料供應守則》的規定，完成 2019-2020 財政年度的存貨突擊和保安措施檢查。此後，相關學院各部門存貨管制人員會負責執行每年最少一次的存貨突擊和保安措施檢查，而物料供應組則會於每年庫存盤點時審視及確認有關的檢查紀錄。

9. 委員會希望政府當局繼續向其報告此事的最新發展。