

僱員再培訓局策略性檢討報告

2024 年 10 月

進取 創新 求變



僱員再培訓局

<此頁為空白頁>

目錄

摘要	ii
第一章 本地培訓工作的挑戰及機遇	1
第二章 策略性檢討工作的進程及調查結果分析	11
第三章 僱員再培訓局的未來角色、定位及發展方向 ..	21
第四章 未來的重點發展方向及相應跟進工作	29
發展方向（一）重新確立定位，擴大培訓對象	
發展方向（二）加強調研職能，掌握未來技能	
發展方向（三）推進技能為本，構建進修階梯	
發展方向（四）優化營運模式，整合培訓資源	
第五章 建議的跟進措施及未來路向	47
第六章 總結	53

附錄

附錄一 策略性檢討專責小組的組成
附錄二 本地勞動力的培訓需求調查結果

摘要

自僱員再培訓局（下稱「再培訓局」）於 2008 年檢討其發展路向，至今已有十五年。這段期間，香港的人口及產業結構不斷轉變，各行各業應用科技日趨普遍，而僱主對人力的需求亦隨之改變。現時香港的培訓服務較注重當前的市場需要，以服務行業的工種及技能為主，未能有效配合本地新興產業及新質生產力發展。隨著本地勞動力高齡化，年長的勞動人口陸續退休，香港需要提升本地人力的生產力，保持經濟發展動力。近年，香港高等教育長足發展，曾受專上教育的勞動人口不斷增加，他們將會成為主要勞動力。具學歷的勞動人口亦需要持續進修，學習新技能，適應勞動市場日新月異的新需求。此外，面對勞動人口萎縮及本地失業率長期處於低水平的現實，香港須鼓勵及吸引更多潛在勞動力投入就業市場，並為他們提供所需的培訓，從而維持本地勞動力供應。

行政長官在《2023 年施政報告》邀請再培訓局就其服務範圍、培訓策略及營運模式等展開全方位檢討，並在 2024 年第三季提交建議，以配合香港的經濟發展和人力培訓需要，推動全民持續進修及技能提升。再培訓局隨即成立「策略性檢討專責小組」（下稱「專責小組」），督導及監察檢討工作。在 2023 年 12 月至 2024 年 3 月期間，專責小組舉行多場諮詢會，廣泛徵詢各界意見和建議，並委託獨立調查機構向公眾人士及相關持份者進行數據搜集及分析，多角度了解社會各界對於再培訓局檢討的意見。此外，專責小組亦檢視了其他地區推行職業教育及推廣終身教育方面的成功經驗，為是次檢討提供參考。

在諮詢過程中，各界人士均認為再培訓局應該強化本地培訓角色，以前瞻性的角度出發，使培訓工作不單顧及當前的市場需求，亦可應對未來發展所需。再培訓局

應擴展其服務對象及範圍，推動全民持續培訓，提升本地不同級別及界別勞動人口的競爭力，從而為香港知識型經濟提供靈活、優秀、適應力強的人力資源，推進可持續的經濟發展。具體而言，再培訓局應從以下方向進行改革：

- (i) **重新定位**：按實際情況及香港的發展需要，重新釐定再培訓局的職能及定位，而機構名稱亦宜更改以反映其新定位。再培訓局應提升培訓工作及就業支援的層次，鼓勵及支援不同階層及學歷的人士持續進修、提升／更新技能，維持競爭力及適應市場需求。
- (ii) **擴大服務對象**：涵蓋所有本地勞動人口，即擴展至包括較高學歷的市民，同時不忘培訓基層勞工的初心。在發展服務內容時，應顧及中小企培訓員工的需要。
- (iii) **加強調研職能，以掌握未來技能趨勢**：強化調研職能，以便掌握當前及未來的技能需求趨勢和不同行業（包括新興產業）的人力需求，制定適切的培訓框架，並導引培訓機構研發合適課程。此外亦應提升品牌形象，讓公眾了解再培訓局的新定位及服務。
- (iv) **訂定「技能為本」培訓策略和課程**：除了以工種及職業為基礎培訓從業員外，培訓策略和課程亦轉向以「技能為本」，在課程規劃中加入更多技能提升（Up-skilling）和新知識及技術培訓（Re-skilling）的元素；推動多元教學模式，善用網上學習模式，以及研究提供「微證書」課程。
- (v) **發展以「技能為本」的課程階梯**：制定不同種類技能培訓的進階架構及路徑，引領在職及待業人

士銜接相關職業／崗位入職標準的技能提升和新技術培訓知識，持續提升本地勞動力的水平，協助他們晉升及轉職。

- (vi) **優化營運模式**：檢視培訓機構委聘機制，廣納有能力提供合適課程的培訓機構；探討與國際企業和專業團體合作頒發行業認可資格，同時與本地大專院校、大型企業、科技公司和專業人士等合作。
- (vii) **研究與其他相關政府培訓資助項目／計劃協作的可行性**：探討多元化的培訓資助模式，如整合持續進修基金等現有資源或引入學券制等，提高培訓資源的整體效益。
- (viii) **整合配套設施**：物色交通便捷的地點，設置綜合培訓服務及學習中心，配合再培訓局服務需要及未來發展，並作為技能增值、持續進修及終身學習的平台樞紐。

再培訓局深明是次全方位檢討對日後本地人力培訓發展至關重要、影響深遠，經詳細討論後接納以上改革方向。在此基礎上，專責小組制定一系列建議，並獲得再培訓局通過。部分可於短期內推行，其餘則涉及修訂法例、制定機制、資源安排等多方面的配套，需要與政府進一步研究。

推出短期措施

再培訓局建議推出短期措施，優化為本地勞動人口提供的培訓服務，主要措施包括：

- **擴大培訓對象**：放寬入讀課程的學歷限制，擴大服

務對象至全港 15 歲或以上的本地勞動人口；調高部分時間制技能提升課程的學額，增加適合較高學歷人士的課程。

- **調整培訓策略和課程**：以「技能為本」，提供更多短期單元式技能提升課程，推動網上學習。加強與行業夥伴合作，交流就業市場資訊，確保培訓符合市場需求。
- **優化營運模式**：邀請大型機構、龍頭企業和新興企業與再培訓局的培訓機構合作，豐富課程發展方向，為來自不同教育背景和工作經驗的學員開辦相應的技能培訓課程；研究採用「雙軌制度」的質素保證機制，引入更多高等院校及企業成為培訓機構及伙伴。
- **提升導師的教學技巧及課程質素**：為導師推出網上教學資源、改善導師教學及課程管理技巧，提升再培訓局課程質素。
- **整合配套設施**：設置綜合培訓服務中心作為市民技能增值的服務平台樞紐。

研究中、長期措施

中、長期措施涉及再培訓局的架構、營運模式、課程設計及內容、發展以「技能為本」的課程階梯等，須作更仔細的研究及分析，以制訂推行方案及時間表。再培訓局建議委託顧問檢視更改再培訓局的名稱以反映再培訓局新的定位、角色及使命，達至提倡全民持續進修、終身學習的理念和目標；同時研究細化中長期措施，包括因應重新定位及擴大服務對象而提升培訓工作及就業支援的層次、研究如何有效發掘新興產業的新工種和新技能、

研究進一步擴闊再培訓局的服務範圍、探討簡化委任培訓機構程序、檢視進一步優化再培訓局發放津貼、學費機制及引入其他資助模式的可行性，以及研究與政府其他培訓資助項目／計劃整合等。顧問亦會檢視及研究再培訓局需否調整其行政架構，以確保有效落實以上未來強化的職能。再培訓局會另行成立小組，督導顧問研究的前期準備工作及監督研究進度。

後續跟進

待政府接納報告並同意上述建議後，再培訓局計劃於 2025 年第一季起推行短期措施，並在今年內委聘顧問研究中、長期措施，於 2025 年年底向政府提交建議。

落實整套改革建議涉及修改《僱員再培訓條例》及額外開支。在推行過程中，再培訓局會與勞工及福利局緊密合作，研究及商討修例和財政等重要事項。

第一章 本地培訓工作的挑戰及機遇

僱員再培訓局現時的職能與角色

背景

1. 僱員再培訓局（下稱「再培訓局」）屬法定組織，是根據《僱員再培訓條例》（下稱「條例」）於 1992 年 10 月成立，負責管理按條例設立的僱員再培訓基金，實施再培訓計劃，向失業及面臨失業人士提供適切的培訓課程和服務，以提升他們的就業能力，配合企業僱主和香港整體經濟發展的需要。再培訓局設有委員會，由主席領導，委員包括僱主、僱員、與職業培訓及再培訓或人力統籌有關的人士和政府代表，負責制訂培訓及服務政策，由行政辦事處推動和執行。
2. 再培訓局成立之初，服務對象為 30 歲或以上失業人士，目標是協助他們重新就業或轉業。同時，再培訓局亦致力協助弱勢社群，包括殘疾及工傷康復人士和較年長人士等，讓他們重建信心，重投工作。鑑於本港的經濟不斷改變，政府在 1996 年 4 月委託顧問公司就「僱員再培訓計劃」進行檢討，並在 1997 年 6 月公佈檢討的結果。檢討結果建議再培訓局的工作應集中為年齡在 30 歲及以上、學歷不超過初中程度的失業人士提供培訓。計劃的實施範圍由 1997 年 1 月起進一步擴展至新來港定居人士。在 2007 年 12 月，再培訓局再次擴大服務對象範疇，涵蓋 15 歲或以上、具副學位或以下教育程度的人士，並於 2008 年年中重新定位，為課程引入「可持續發展」的元素，協助學員獲取認可專業資歷，為他們構建進修階梯。
3. 現時，再培訓局的職能及工作目標是為香港提供靈

活、優秀、適應力強的人才，因應市場形勢推出適時的課程和服務，以持續提升本港勞動人口的質素，促進在社會向上流動，為香港人力培訓及經濟發展作出更大的貢獻。

培訓機構的委任

4. 目前，再培訓局的營運模式是透過統籌、撥款和監察，委任培訓機構提供培訓課程及服務，提供約 700 項具市場需求及事業前景的培訓課程，涵蓋近 30 個行業範疇。再培訓局現時有 82 間培訓機構，培訓中心超過 370 間，遍佈全港。為全面推動本地人才的發展，再培訓局一直積極發掘不同背景、專長、於職業技能訓練或成人教育方面具相當經驗，以及具勞工市場網絡的合適機構，邀請其成為再培訓局的培訓機構。再培訓局於 2021 年檢討了審批成為培訓機構的機制，優化審批準則及簡化審批程序，引入更多新培訓機構令再培訓局注入優質的元素，以及提供更多元化的培訓課程。現行的審批準則如下：
- (i) 須通過香港學術及職業資歷評審局的「初步評估」資格；
 - (ii) 成立背景、宗旨、管治、培訓策略及發展，以及財務狀況；
 - (iii) 成人／青年教育及職業培訓的經驗；
 - (iv) 僱主網絡及就業跟進服務的能力和經驗；
 - (v) 對再培訓局發展可以作出的貢獻；以及
 - (vi) 其他相關的考慮因素（例如：社會服務、特定服務對象專設服務經驗等）。

5. 申請成為培訓機構一般須先通過香港學術及職業資歷評審局的初步評估資格，以確保機構能提供具質素的課程，達到資歷架構對質素保證的要求。不過，如個別機構因具備專項培訓知識和經驗，可獲豁免

先通過初步評估資格的安排，讓再培訓局可按需要及時引入提供專項培訓的機構。若申請機構為本地大學的附屬機構及具備自行評審資格，亦可獲得豁免。培訓機構申請經委員會審批及獲全局確認後，獲接納的申請機構會透過刊憲程序獲納入條例附表2。隨後，再培訓局會與有關機構簽訂服務合約，機構即可提供再培訓局課程及服務。

再培訓課程的性質及種類

6. 為配合不同服務對象的需要，再培訓局提供多元化的培訓課程，包括為失業人士而設的「就業掛鈎課程」、跨行業適用的「通用技能課程」、協助在職人士提升技能的「技能提升課程」，以及為特定服務對象而設的青年培訓課程、殘疾及工傷康復人士課程、更生人士課程、以英語授課的少數族裔人士課程及新來港人士課程。再培訓局提供的課程是以市場為導向，就業為本，靈活配合市場變化。
7. 目前，專為失業人士提供的就業掛鈎課程，費用全免；而非就業掛鈎課程則屬收費課程。凡沒有收入或低收入的申請人，可申請豁免繳費或學費資助。七天或以上的全日制就業掛鈎課程一般設有再培訓津貼。符合再培訓津貼發放的準則，包括課堂出席率須達八成或以上的學員可於修畢課程後申領。

支援配套服務

8. 除提供培訓課程之外，再培訓局亦提供一系列支援服務，協助市民及學員掌握培訓及就業資訊。「ERB服務中心」及「ERB服務點」是再培訓局的地區服務窗口，為有培訓及就業需要的區內人士提供多元化的支援服務，透過舉辦行業講座和試讀班，以及為特定服務對象（例如青年人、「後50」、新來港人士

及少數族裔人士等)舉辦專設活動，加強對再培訓局課程及行業發展機會的認識。服務中心及服務點亦會協助服務對象報讀再培訓局課程。此外，再培訓局於超過 100 個地點設置「ERB 培訓通」課程搜索終端機，供市民搜尋及查閱再培訓局的課程和服務資訊，以及預約培訓顧問服務。設於天水圍的「ERB 服務中心」，與分佈於新界及九龍區的「ERB 服務點」網絡一直透過提供支援服務，加強地區聯繫及推廣再培訓局課程和服務。

9. 再培訓局的培訓機構會為所有完成就業掛鈎課程的學員提供為期三至六個月的就業跟進服務，包括為學員提供市場及勞工處的職位空缺及就業資訊，並按學員需要提供就業輔導服務。再培訓局並設有「網上招聘服務平台」，協助學員求職及獲取就業資訊，支援學員投身職場。再培訓局亦統籌「樂活一站」和「陪月一站」家居服務轉介平台，為完成再培訓局相關課程的學員提供轉介服務，範圍涵蓋家居服務、長者照顧、陪月及嬰幼照顧等，協助學員開拓家居僱主網絡及增加工作機會。
10. 再培訓局自 2011 年推出培訓顧問服務，為有培訓及就業需要的人士，提供個人化的支援及就報讀合適的再培訓局課程提供意見。培訓顧問服務包括：
 - (i) 個人諮詢服務：培訓顧問會透過面談、視像訪談及評估，因應服務使用者的培訓需要及就業意願，提供合適的課程建議，協助他們報讀再培訓局課程；以及
 - (ii) 團體服務：培訓顧問會到訪社區上不同的機構、團體或中學，為有特別需要的社群（例如新來港人士、殘疾及工傷康復人士、少數族裔人士、戒毒人士、更生人士、即將離校的中學生等）提供諮詢服務或舉辦簡介會，協助他們了解再

培訓局提供的培訓課程和社區內的就業資訊。

行業網絡及聯繫

11. 現時再培訓局已成立了 20 個不同行業的「行業諮詢網絡」，當中包括商會、工會、專業團體的代表，向再培訓局反映最新的行業就業前景、技能要求及培訓需要，並就再培訓局現有課程的設計及新課程的發展提供意見。另外，再培訓局自 2008 年開始為各行業範疇委任技術顧問，邀請具豐富行業經驗的資深業界人士，參與再培訓局課程發展及質素保證工作。

撥款及收費機制

12. 再培訓局透過各培訓機構提供訓練，所舉辦的課程獲得僱員再培訓基金撥款資助。再培訓局會按月根據培訓機構已開辦的課程班別資料，先向機構發放部分課程撥款(一般為應得課程撥款的 50% 至 70%)，餘額將於相關班別完成後結算。課程班別的應得撥款會根據相關班別的收生率而訂定。另一方面，再培訓局現行的半日或晚間制非就業掛鈎課程一般為收費課程，而資助的學費是按照學員的入息水平而釐定。由 2024 年 4 月 1 日起開辦的班別是根據下列所示的學員入息水平收取學費：

- (i) 每月收入為港幣 14,000 元或以下，可申請豁免繳費。
- (ii) 每月收入為港幣 14,001 元至港幣 22,000 元，可申請繳付「高額資助學費」。
- (iii) 每月收入為港幣 22,001 元或以上，須支付「一般資助學費」。

為確保上述的收費機制能有效執行，再培訓局辦事處

會就獲豁免繳費及繳付「高額資助學費」的學員進行入息抽查。被抽選的學員須出示相關入息證明或由社會福利署所發出的綜援文件，以確認其符合申請資助或豁免繳交學費的資格。

徵款收入

13. 再培訓局的經費是由僱員再培訓基金支付（下稱「基金」）。根據在 1992 年制定的《僱員再培訓條例》（第 423 章），行政長官會同行政會議可不時批准某項計劃為輸入僱員計劃。經批准的輸入僱員計劃下的僱主須繳交僱員再培訓徵款（下稱「徵款」），為再培訓局提供經費以推行培訓課程，徵款額為每名輸入僱員每月 400 元。

14. 補充勞工計劃及輸入外籍家庭傭工（下稱「外傭」）計劃分別在 1996 年及 2003 年獲批准成為第 423 章下的輸入僱員計劃。由於本港的外傭人數較多，向外傭僱主徵收的徵款遠比向補充勞工計劃僱主徵收的金額為多，有關徵款曾是基金的主要收入來源。作為一系列紓緩措施之一，由 2008 年 8 月 1 日起，所有徵款獲豁免五年。其後行政長官宣布，在豁免徵款的安排於 2013 年 7 月 31 日屆滿後，取消向外傭僱主徵款，而補充勞工計劃則仍然是獲批准的輸入僱員計劃，基金收入因而大減。於 2023 年 9 月補充勞工計劃改名為補充勞工優化計劃，以優化有關計劃的涵蓋範圍及運作。此外，政府亦於 2023 年推出「行業輸入勞工計劃」及「院舍輸入護理員特別計劃」，增加了再培訓局的徵款收入。

政府撥款

15. 政府在 2014 年 1 月 24 日向基金注資 150 億元，以提供穩定和持久的財政資源供再培訓局作長遠規劃。

於 2020 年 6 月，政府再注資 25 億元，供再培訓局應付因提升每月津貼限額，以及於 2019-20 年度起推出的「特別・愛增值」計劃所預期增加的財務承擔。

本地人力市場的轉變

16. 香港正朝著多元產業經濟的方向發展。除了鞏固本地支柱產業，政府亦致力於推動高增值產業。再培訓局提供的培訓服務不僅關注當前勞動市場的人力需求，亦須放眼未來產業發展所需的人力及職業技能，以促進本地經濟的轉型，從而創造高質量的就業機會。
17. 在科技發展一日千里的現今社會，科技的應用在工商業操作和生產過程越趨普遍，為各行業帶來了提高質量和效率的新機遇。在這不可逆轉的大環境下，人力需求及工種也在不斷變化，增加了勞動人口在職業生涯中經歷轉職或轉行的機會。因此，本地培訓服務必須到位，以「技能為本」提供相應的培訓，才能協助本地勞動人口在轉變中保持競爭力。
18. 在香港人口高齡化及生育率低的大趨勢下，勞動人口正逐漸減少。面對勞動人口萎縮的現象，加上本地失業率長期保持在低水平，香港需要鼓勵和吸引更多潛在勞動力投入勞動市場，並為他們提供所需的培訓，從而維持本地勞動力供應。
19. 政府一直大力投資高等教育，擁有專上教育的勞動人口比例在過去十年間迅速遞增（見表一）。與此同時，在科技驅動的經濟模式下，僱主更加重視員工的工作經驗和當下具體實務應用技能。因此，即使是擁有較高學歷的勞動人口也需要不斷進修，學習新技能和知識，以滿足勞動市場的新需求。

表一：過去十年按教育程度劃分的本地勞動人口

年份	教育程度			總計	
	副學位或以下	學位或以上			
2014	2,564,100	71.3%	1,032,500	28.7%	3,596,600
2015	2,511,400	69.3%	1,110,400	30.7%	3,621,900
2016	2,476,900	68.4%	1,146,600	31.6%	3,623,500
2017	2,451,700	67.2%	1,196,700	32.8%	3,648,400
2018	2,440,700	66.4%	1,237,100	33.6%	3,677,900
2019	2,420,900	66.2%	1,238,400	33.8%	3,659,300
2020	2,339,800	65.2%	1,249,500	34.8%	3,589,300
2021	2,314,200	65.3%	1,228,600	34.7%	3,542,800
2022	2,244,700	64.9%	1,214,200	35.1%	3,458,900
2023	2,219,500	63.4%	1,279,900	36.6%	3,499,400

備註：人數進位至最接近的百位數。由於統計表內數字經四捨五入，分項總和未必與總數相等。

資料來源：

政府統計處（2024年5月30日）：表210-06203A：按教育程度、年齡及性別劃分的勞動人口及勞動人口參與率（不包括外籍家庭傭工）（摘錄於2024年6月12日）

政府政策的推動

20. 行政長官在2023年10月25日發表的《2023年施政報告》提出多項加強培訓、推動再就業的政策措施，再培訓局已於2024年第一季完成修訂《僱員再培訓條例》將再培訓津貼的每月限額由每月5,800元調高至8,000元，以鼓勵及加強支援市民參與培訓，投入職場。再培訓局亦已於同季推出結合職前培訓課程的「培訓就業一條龍計劃」，鼓勵潛在勞動力投身人力需求殷切的行業。另外，《施政報告》亦指示再培訓局就其服務範圍、培訓策略及營運模式等展開全

方位檢討，以進一步照顧本地勞工的培訓需要。

《2023 年施政報告》摘錄：

「133. 近期人力短缺，制約了香港經濟復蘇的步伐。我們優化了輸入人才及勞工的機制，以解燃眉之急。這屬有時間性、非永久措施。政府重視本地勞工優先就業原則，會加強本地勞工培訓、支援和保障，釋放更多勞動力和提升勞工生產力，開創高質量就業機會。」

134. 為鼓勵潛在勞動力投入職場，我們明年初完成法例修訂，把僱員再培訓津貼的每月限額由 5,800 元調高近四成至 8,000 元。此外，僱員再培訓局（再培訓局）明年第一季試行讓僱主以「包班」形式提供職前培訓，為期兩年，首階段集中於人力嚴重短缺的行業（例如健康護理、飲食、零售、酒店服務等），提供僱員再培訓津貼、培訓後不少於一年的僱傭合約、高於市價水平的薪酬，以及為期六個月的就業跟進服務和進修培訓安排。

135. 再培訓局會檢視其服務範圍、培訓策略及營運模式等，配合香港的經濟發展和人力培訓需要，推動全民持續進修及技能提升，明年第三季提交建議。」

策略性檢討專責小組的組成和職能

21. 因應《2023 年施政報告》公布再培訓局將就服務範圍、培訓策略及營運模式等作全面檢討，再培訓局隨即於 2023 年 10 月 31 日的特別會議上，通過成立策略性檢討專責小組（下稱「專責小組」），督導辦事處執行檢討工作及監察相關工作的進度。專責小組由全局主席領導，成員包括副主席、各委員會¹的召集人和政府代表。
22. 專責小組於 2023 年 11 月 23 日舉行首次會議，初步討論策略性檢討的方向及範疇，並通過其職能範圍如下：
- (i) 督導辦事處就全局特別會議通過的檢討範圍，進行有系統的檢討，以確保檢討後提出的建議能回應《施政報告》的期許，配合香港的經濟發展和人力培訓需要，推動全民持續進修及技能提升；
 - (ii) 監察辦事處執行各項檢討工作的進度；以及
 - (iii) 審議辦事處就各項範圍的檢討工作所提出的建議，及落實推行的時間表，提交全局考慮。
23. 在檢討期間，專責小組共召開了五次會議。專責小組的成員名單見附錄一。

¹ 現時再培訓局設有五個委員會，包括「課程發展及審批委員會」、「質素保證及覆核委員會」、「公關推廣及支援服務委員會」、「財務及行政委員會」和「審計委員會」。

第二章 策略性檢討工作的進程及調查結果分析

策略性檢討工作的方法及流程

24. 專責小組於 2023 年 11 月 23 日第一次會議上討論及通過了策略性檢討的方向及範疇、內容及時間表，包括諮詢持份者意見及參考其他國家在職業培訓及終身學習方面的經驗。此外，再培訓局亦委託了獨立調查機構進行公眾意見調查，包括問卷調查、訪談和聚焦小組討論等。
25. 由 2023 年 11 月底至 2024 年 1 月的諮詢期內，再培訓局從不同的渠道諮詢公眾人士及相關的持份者，包括舉辦諮詢會與勞工團體、培訓機構、商會組織、學術界、再培訓局「行業諮詢網絡」、人力資源相關團體和專業人士等就再培訓局的未來發展方向會晤和交流，以及收集各界人士的書面意見。為確保專責小組能更全面地了解各界人士對於再培訓局檢討內容的意見，再培訓局亦委託了獨立調查機構進行公眾意見調查，包括問卷調查、訪談和聚焦小組討論等。此外，再培訓局亦參考了海外國家推行職業教育及推廣終身教育方面的成功經驗，為是次檢討提供基礎。

諮詢主要持份者

26. 再培訓局為不同界別的諮詢對象舉辦了共 11 場諮詢會議，各場會議的諮詢對象如下：

日期	諮詢對象
2023 年	
11 月 21 日	立法會人力事務委員會

日期	諮詢對象
12月8日	再培訓局委任培訓機構
12月14日	香港工會聯合會
12月20日	港九勞工社團聯會
12月29日	香港學術及職業資歷評審局
2024年	
1月5日	再培訓局「行業諮詢網絡」召集人
1月9日	前新加坡「技能創前程」策劃人
1月10日	香港工業總會、香港中華總商會、香港僱主聯合會、香港總商會、香港中小型企業總商會
1月15日	自資高等教育聯盟
1月26日	人力資源管理團體及相關專業人士
1月29日	人力資源規劃委員會

持份者提供的意見摘要

27. 根據再培訓局辦事處在諮詢會議上收集得的意見，有關再培訓局未來發展方向的意見綜述如下：
- (i) 未來的角色及定位：再培訓局應重新確立其於本地職業培訓架構上的角色和定位，為培訓工作充當指導和統籌的角色，將形象提升至新的層次。目標可包括為本地市民提供新技能(Re-skilling)和技能提升(Up-skilling)培訓。有持份者更指出，再培訓局應豐富香港職業教育的藍圖，勾劃出未來培訓工作發展的理念和方針，並積極思考再培訓局可為本地職業教育提供的增值服務，例如：為每位市民提供就業及培訓諮詢服務、協助僱主了解人力市場的供求情況、為在職人士提供

合適的「未來技能」培訓課程，推行「微證書」，以及配合資歷架構下學分累積及轉移的目標，為市民建立有系統的培訓進修階梯。另外，本港除了再培訓局外，還有職業訓練局、各大專院校等提供職業培訓的機構，因此有持份者認為再培訓局應在職業培訓架構上有更清晰的定位，與其他職業教育機構協調實現優勢互補、錯位發展。亦有持份者建議再培訓局應協助提升勞動人口參與率，協助發掘本地潛在勞動力以支援本地經濟發展。

- (ii) **推動持續進修、終身學習**：除推動職業教育外，再培訓局亦應協助推動「持續進修、終身學習」的文化。有個別持份者認為再培訓局亦應一併培訓大灣區居住的香港居民，協助他們回港工作，從而促進灣區內的人才流通／融合，並可考慮與內地培訓機構合作。但大多數持份者仍認為再培訓局應該以培訓本地居民為先。另有建議指出，儘管再培訓局的首要任務是優先培訓本地勞工，但如有餘力，亦可考慮以收費方式協助僱主培訓外地輸入勞工及外籍家庭傭工，從而提升本港的服務質素及釋放更多本地的潛在勞動力。從各方持份者收集的意見，了解到現時社會對於技能需求與實際培訓工作存在着差距；亦有意見反映再培訓局一直過於倚賴培訓機構開發課程，因此需要在課程研發上更為主動，例如考慮加強與僱主及院校的合作，並進行更多「未來技能」需求方面的研究等。再培訓局需要推廣「Re-skilling」和「Up-skilling」的重要性，推動全民持續進修，鼓勵在職人士提升技能以應對社會發展的需要。

(iii) **重新塑造品牌形象**：再培訓局一直以協助基層失業人士轉業為主，現時本港失業率處於低水平，再培訓局應重新審視未來的路向。其中，有部分人士認為再培訓局應重新塑造品牌形象並更改名稱，以改變大眾對再培訓局只集中培訓基層勞工的形象。

「瞬息萬變的人力市場中本地勞動力的培訓需求調查」的調查結果及建議

28. 為配合全面檢討的工作並加強檢討結果的認受性，再培訓局亦委託了獨立調查機構於 2023 年 11 月至 2024 年 3 月期間進行數據搜集及分析，主要目的包括：

- (i) 探討在瞬息萬變的人力市場中本地勞動力的培訓需求；
- (ii) 調查各行業工作要求的變化和所需的新技能；
- (iii) 找出現有再培訓課程的不足，以應對勞工市場的急劇轉變；
- (iv) 收集持份者對技能培訓的意見；以及
- (v) 獲得有效規劃再培訓課程和服務的見解。

藉著調查機構的相關調查和研究工作，辦事處進一步搜集持份者對於再培訓局策略性檢討的意見，作為提出再培訓工作改善建議的基礎。調查結果及建議見附錄二。

29. 上述調查工作分為定量調查及定性調查兩部分。定量調查主要是透過電話訪問目標對象（包括本港在職勞動人口、潛在勞動人口和再培訓局學員）；而定性調查則以個人訪談或聚焦小組形式向目標對象（包括僱主、商會、工會、專業團體、青年、長者、

婦女、少數族裔的社福機構、培訓及教育機構、人力資源顧問、再培訓局委任的培訓機構及「行業諮詢網絡」委員等）收集意見。整項調查合共成功訪問了1,261名公眾人士，完成了56個深度訪談和6個聚焦小組討論。

30. 調查結果顯示超過七成（72.5%）的受訪公眾人士認同再培訓局應將服務對象擴展至大學生；另外，超過八成半（86.5%）受訪者認為再培訓局應開辦更多較高程度／資歷級別的課程。

表二：本地勞動力的培訓需求調查

總計	學歷程度			對再培訓局的認識		
	初中或以下	高中至副學位	學位或以上	曾修讀再培訓局課程	認識再培訓局但沒有修讀課程	不認識再培訓局
問題：是否同意服務對象擴展至大學生						
同意	72.5%	66.6%	66.1%	85.6%	68.4%	72.6%
不同意	22.5%	26.2%	28.9%	11.1%	28.8%	23.1%
不知道／沒有意見	5.0%	7.2%	5.0%	3.3%	2.8%	4.3%
問題：是否同意開辦多些較高程度／資歷級別的課程						
同意	86.5%	86.8%	84.8%	88.5%	88.7%	86.4%
不同意	9.7%	6.7%	11.9%	8.7%	9.1%	10.5%
不知道／沒有意見	3.8%	6.5%	3.3%	2.8%	2.2%	3.2%

調查結果撮要

31. 根據上述本地勞動力培訓需求的調查結果顯示，持

份者及公眾人士皆認同再培訓局擴展服務對象至具大學教育程度的人士。除此之外，調查結果亦顯示下列要點：

- (i) **各行業在人力資源上面對的困難**：基層工作長期缺乏人手、缺乏技能培訓階梯、培訓／考核制度不符合現實情況等。
- (ii) **各行業所需技能的轉變及新興的職業技能**：員工需要負責的工作範圍擴大；由於工作轉型，線上服務／活動增多，員工需要學習使用新科技及軟性技巧，以配合工作性質的轉變。
- (iii) **在職人士的進修意欲**：超過四成半（46%）在職人士有打算透過進修提升技能，當中超過四成（41%）希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程；其次是「電腦科技技能」（40%）及「語文技能」（32%）相關課程。
- (iv) **求職者的進修意欲**：約六成半（65%）求職者有打算透過進修提升技能，當中約五成半（55%）希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程；其次是「電腦科技技能」（37%）及「語文技能」（27%）相關課程。
- (v) **潛在勞動力的就業和進修意欲**：約七成（70%）料理家務者有打算透過進修提升工作技能；而初退休人士則接近六成半（64%）；僅約一成（9%）待業青年人有打算進修。
- (vi) **服務範圍**：超過七成（73%）受訪的公眾人士認同再培訓局服務對象應包括大學生。
- (vii) **培訓策略**：持份者建議再培訓局加強以技能為本為軸心的培訓；開辦更高資歷級別的課程；學習模式應以面授形式為主，網上自學為輔助。
- (viii) **營運模式**：

- 角色與定位：加強與僱主、工會、商會和培訓機構的聯繫與合作；避免與大專院校的培訓範圍及角色重疊；強化僱主和僱員之間的中間人角色；
- 提供課室／教學設備：提供較專業或高端的教學設備，讓學員在接受培訓時使用；
- 資助學員模式：不贊成以發還款項的模式向學員提供資助，認為預先繳付學費會窒礙市民進修的動力；認同培訓券能鼓勵市民持續進修，但此舉或會涉及較高的行政費；認為需有條件或分階段向學員發放津貼；
- 培訓機構／導師的委任：調整委任培訓機構的審批準則，讓更多業界機構可參與提供課程；認為現時課程導師的資格要求過於偏重學歷；
- 審批課程的程序：簡化審批課程的程序，以減低行政成本及加快課程推出。

調查報告的建議

- (i) **服務對象**：受訪公眾人士普遍認同將服務對象擴展至大學生，若課程名額有限則以優先考慮低學歷人士為原則。
- (ii) **角色、定位及培訓策略**：建議加強與僱主、工會、商會及培訓機構之間的聯繫與合作，了解行業的技能需要，為各行業制定連貫性的職業培訓；協助中小企培訓員工；以及強化僱主和僱員之間的中間人角色，在僱主和學員配對和就業跟進方面提供更多支援。同時，再培訓局應因應市民的教育程度及先進科技的發展，以技能為本，開辦更高資歷級別的課程，

並配合行業開發更多新科技應用課程，配合「一專多能」的技能需求趨勢，為各行業的技能培訓建構進修路徑。

- (iii) **增加宣傳，提升全民進修意欲**：根據公眾人士調查的結果，接近兩成(18%)受訪者表示「課程免費／提供足夠津貼」能提高市民報讀再培訓局課程的興趣，除此以外，再培訓局可考慮增加課程的選擇並加強技能提升課程的宣傳和推廣，以驅策全民持續進修及技能提升。
- (iv) **優化營運模式，簡化審批機制**：簡化課程審批的行政程序，以便課程能盡快推出；考慮調整委任培訓機構的機制，並放寬課程導師的學歷要求，讓有經驗的師傅教授實務技能，使教學更貼近行業的實際情況。

其他地區的經驗參照

32. 除諮詢持份者及進行調查之外，辦事處亦參考了八個海外國家，包括新加坡、韓國、日本、澳洲、加拿大、德國、瑞士及英國，其推行職業教育及推廣終身教育的現況，並參考了內地廣東省大灣區推行職業教育及培訓的政策綱要及重點措施。綜觀選定國家在推行職業教育／終身教育的概況，各個體系皆是按照其社會結構的獨特性、產業和行業的變化，以及針對勞動力需求而設計。但它們的相同之處在服務範圍，所有選定海外國家終身教育的服務對象皆主要是以該國居民為主。
33. 在培訓策略方面，無疑終身教育是當前國際教育發展的重要課題。為應對經濟轉型與人口結構改變的挑戰，各地政府均積極採取不同的策略，提升其勞動人口的質素。重點的策略如下：

- (i) 重視提高勞動人口的就業能力，針對目標對象提供以技能為本的培訓；
 - (ii) 推行「未來技能」培訓以回應企業轉型及新興產業的技能需求，並集中新興技術和數碼技能培訓；
 - (iii) 加強與企業、培訓機構和其他院校的合作和資歷對接，推行實務工作和技能培訓並重的課程；以及
 - (iv) 進行行業的技能需求研究，為發展「未來技能」培訓提供基礎。
34. 從營運模式的角度分析，大部分選定海外國家終身教育的資金來源皆是由當地政府提供，但亦有少數國家同時接受企業的資助。撥款的形式包括向市民派發培訓券（例如新加坡及韓國）、直接撥款予培訓機構（例如加拿大）、向學員提供直接資助／貸款／發放獎學金（例如澳洲及英國）。在選定海外國家之中，韓國、日本、德國和瑞士的培訓機構皆屬政府認可的大學或職業訓練學校。部分國家亦設有綜合培訓服務大樓，讓培訓機構租用培訓設施以提供培訓課程或舉辦與培訓相關的活動。

<此頁為空白頁>

第三章 僱員再培訓局的未來角色、定位及發展方向

35. 再培訓局成立之初，服務對象為 30 歲或以上、教育程度為初中或以下的失業人士，目標是讓他們接受合適的培訓，重新投入勞動市場。在 2007 年 12 月，再培訓局擴大服務對象範疇，涵蓋 15 歲或以上、具副學位或以下教育程度的本港合資格僱員²（包括新來港定居人士），並於 2008 年重新定位，將服務重塑為「人才發展計劃」，維持以「市場導向、就業為本」的政策方針，協助勞動人口包括在職人士，特別是競爭力稍遜的基層人士持續就業、自我增值。總體而言，過去及現時再培訓局的角色及定位，主要是協助基層成員或學歷較低人士，特別是失業的中、高齡人士，接受再培訓從而成功轉業或重投勞動市場。

專責小組歸納的檢討要點

36. 根據策略性檢討諮詢會議意見的初步分析報告、本地勞動力培訓需求的調查結果，以及參考海外國家在推行職業教育／終身教育的成功經驗，專責小組經歸納和分析後得出的初步重點內容概述如下：

(i) **調整再培訓局的角色及定位**：再培訓局需要加強本地培訓角色，為全民提供更全面以技能為本的培訓階梯，並因應新角色及定位探討更改名稱和提升專業形象。除維持以就業為本的目標外，更需肩負推動全民持續進修、終身學習，並就現時及未來的技能需求提供適切培訓的角色；

² 香港合資格僱員，指合法在香港居留並可無條件自由受僱或工作的人士，包括香港永久性居民及新來港定居人士。

- (ii) **擴大服務對象**：放寬服務對象的學歷限制，為全民及本地中小型企業僱員提供培訓；
- (iii) **增加調研職能**：建構內部研究、數據分析等調研能力，緊貼市場不同行業現時及未來所需的技能趨勢，為規劃培訓課程的種類和內容提供基礎；
- (iv) **技能為本**：推行以「技能為本」的培訓，協助本地勞動人口進行職涯規劃及適時掌握現有和「未來技能」，並針對行業及不同對象群組的培訓需要提供合適的課程模式和內容；
- (v) **市場／行業為本**：擴大行業／僱主諮詢網絡，以更好掌握本地市場脈絡，同時進行研究深入了解海外或鄰近地區的技能需求和發展趨勢，以便規劃可持續的培訓策略，應對香港現時及未來的發展需要；
- (vi) **技能為本的資歷認可框架**：開發對應相關工種和具遞進式資歷認可的「微證書」課程，培訓學員技能之餘亦提供清晰的職業導向和進修階梯；與業界共同探討專業認可方案，與龍頭、大型企業協作為市民提供企業認可的專業課程；與本地大專院校合作，提供銜接各資歷級別的課程；
- (vii) **檢視培訓機構委任機制及拓展相關網絡**：檢視現行委任培訓機構的機制和資格；除繼續透過統籌、撥款和監察培訓機構提供合適課程外積極拓展培訓機構網絡至龍頭企業、高等教育機構等，利用其培訓設備和規範化課程的優勢培訓更多行業人才；

- (viii) **探索更多資助模式**：除現行的撥款模式外，亦探討資源運用包括整合政府的現有培訓資源（例如「持續進修基金」）或推行其他資助模式例如學券制度的可行性，達致開源和可持續發展的目標；以及
- (ix) **設置配套設施**：一方面維持由培訓機構於各區廣置培訓中心以方便市民靈活學習；另一方面於交通便捷地點設置配套設施（例如綜合服務中心），集中培訓支援（即總部）、評估中心和特定培訓設施，以靈活配合培訓服務的需要和突顯政府對全民技能增值、持續進修和終身學習的重視。

未來的發展方向

37. 通過終身學習是提升本地勞動人口競爭力的關鍵。專責小組強調再培訓局需要做好作為促進就業的培訓平台，為勞動人口提供相應的培訓，以滿足就業市場的需求，包括：

- (i) **掌握市場脈絡**：考慮到培訓需求的多樣性和不斷變化的職場技能要求，再培訓局需要深入了解市場的技能需求，進一步研究和分析市場趨勢，並與行業和企業建立緊密的合作關係，適時調整和優化培訓內容；
- (ii) **廣納有能力提供合適課程的培訓機構**：再培訓局需要建立一個有效的機制，以選取更多合適的機構作為合作伙伴，並設立適當的評估和監督機制以確保培訓機構的課程符合標準並能夠滿足市場的要求；以及

- (iii) 開發行業認受的專業認可課程：通過檢視市場要求的培訓內容，深入研究並制定相應的標準和原則，以確保培訓內容能夠符合勞動市場瞬息萬變的要求，從而成為一套勞動市場上認可的資歷系列。
38. 在擴展服務範圍和對象的同時，再培訓局建議培訓的優先目標應是提高本地勞動人口的技能水平，使本地僱員能做到「一專多能」。對基層勞工而言，目標是讓他們獲得培訓的機會，提升現有的技能並裝備「未來技能」，協助他們持續就業，並在職場上發揮所長。對於失業人士，再培訓局除了透過提供培訓協助他們尋找工作之外，亦應為他們提供新技能培訓，讓他們能應付現代科技化的工作環境，使他們能與時並進，適應市場的變化，提高其工作效率和生產力。而持有較高學歷人士亦需要汲取行業新技能和知識，以應付更廣闊和深層次的工作。為此，再培訓局建議深入研究和探討服務對象和行業的技能需求，讓再培訓局課程能緊貼市場不同行業現時及未來所需的技能趨勢，為規劃培訓課程的種類和內容提供基礎，並配合逐步擴大的培訓名額和新課程發展。
39. 再培訓局未來角色及定位，除仍然針對為基層及中層勞工提供技能提升和新技術的培訓之外，未來的培訓服務將由低技術人士擴展至培育中端技術人才。至於高端技術人才的培訓，再培訓局需倚賴具豐富學術課程為主的教育機構（例如大學或大專院校）提供。再培訓局未來主要的服務對象、角色及定位可概括地表達於以下圖像：

再培訓局未來主要的服務對象、角色及定位

3 促進新興技能及資訊交流

- 建構進修階梯，提供更多銜接課程，助力高等院校或專業機構培育專業技術人才

2 培育中端技術人才

- 拓展服務範圍及培訓機構網絡，協助在職人士進一步深化現有技能，以及學習新知識和技術，致力培育更多中端技術人才

1 協助失業 / 待業人士

- 以「技能為本」，為基層市民提供基礎技能提升的培訓，幫助他們裝備「未來技能」以持續就業，或重投勞動市場



40. 此外，作為本地培訓資訊平台，再培訓局須持續從不同渠道（例如政府部門，企業，僱主，工會，商會，專業團體等）蒐集最新的勞動市場資訊，經分析後與相關的持份者進行資訊交流，發放予各個持份者（例如培訓機構、企業僱主及公眾人士）作不同的用途（見下圖）。



41. 展望未來，再培訓局期望在本地的培訓工作上扮演更重要的角色。再培訓局的主要合作伙伴概括在下圖：



若要尋找培訓市場需求的缺口，再培訓局可以提供更具針對性的培訓課程，以滿足企業和個人對特定技能和知識的需求，有助於提升勞動人口的競爭力。除了填補市場不足之外，隨著科技和市場的變化，新興行業和職位的需求也在不斷發展。通過與企業、行業協會和專家的合作，再培訓局需要了解未來的技能需求和趨勢，以提供具有前瞻性的培訓課程，使學員能夠預先掌握所需的新技能，應對未來的就業挑戰。

42. 再培訓局會透過作為引領者和推動者的雙重角色，以提高本地勞動人口素質為目標，提供適切的培訓課程和服務。同時，再培訓局亦期望企業在持續學習和專業發展方面合作，為本地勞動人口提供可靠的學習支援。再培訓局的重新定位不僅是提供更多的培訓課程，更重要是提升培訓的層次，積極回應市場變化和「未來技能」發展的挑戰，冀能在職業教育和培訓領域發揮關鍵的作用，以確保學員和企業在不斷變化的環境中保持競爭力。

四大重點發展方向：



重新確立定位 擴大培訓對象

主導策劃培訓工作
推動全民持續進修



加強調研職能 掌握未來技能

主動發掘未來技能
增強本地人才
生產力



推進技能為本 構建進修階梯

聚焦技能為本培訓
推動多元化教學
模式



優化營運模式 整合培訓資源

提升服務效率和質素
探討多元化資助
模式

<此頁為空白頁>

第四章 未來的重點發展方向及相應跟進工作

發展方向（一）重新確立定位，擴大培訓對象

43. 再培訓局過去的工作及貢獻普遍獲得持份者及公眾人士的認同。再培訓局在成立之初，是一項嶄新的嘗試，協助當時受到經濟轉型影響的基層勞工學習新技能、重投勞動市場，成績有目共睹。現時，香港正朝多元產業經濟方向發展，除了鞏固本地支柱產業外，政府亦致力推動高增值產業，融入國家發展大局，因此再培訓局必須以前瞻的角度檢視整體運作，以配合香港社會及經濟發展的需要。

持份者及公眾人士的意見

44. 持份者普遍支持再培訓局擴大服務對象範圍，並繼續以培訓本地勞工為主要目標。隨著本地市民的學歷不斷提高，大部分持份者均建議再培訓局放寬服務對象，不限學歷，以配合知識型社會的發展。然而，再培訓局仍需致力協助有就業困難及培訓需要的人士，尤其是失業人士和特定服務對象。另有持份者指出，大學畢業生普遍缺乏工作經驗，再培訓局的課程可補足他們所欠缺的實務技能知識，促使他們較快認識及適應職場。亦有持份者提出不同的職業生涯階段皆有不同的學習需要，因此再培訓局應盡可能顧及市民在職業生涯上不同階段的培訓需要。

45. 商界及行業資深人士不約而同地表達企業培訓的重要性，並指出中小型企業（下稱「中小企」）對於在職培訓的需求殷切，建議再培訓局應與僱主洽商並為企業度身訂造培訓計劃，提供切合個別企業要求的培訓，協助中小企進行內部培訓，讓其員工掌握新技能，從而提升企業生產力。另外，再培訓局亦需建

立完善的培訓服務檢討機制，以便日後優化為企業提供的培訓服務。有個別團體認為再培訓局為中小企設計培訓服務／計劃時應給予更大的彈性。

46. 現時，再培訓局的培訓機構與培訓中心分佈全港各區，除了協助再培訓局的課程招生外，亦有助維持再培訓局培訓服務的滲透率，因此持份者建議再培訓局應維持現時與培訓機構的合作關係和模式。與此同時，為了讓市民享有更多元化的培訓課程選擇，持份者建議再培訓局應廣納更多培訓機構。持份者亦期望能調整委任培訓機構的審批準則，讓更多業界內資深及專業的機構可參與提供課程。

重新確立定位

47. 隨著香港市民的教育水平不斷提高，以及各行各業應用新科技日漸普及，人力和技術供求情況不斷變化，各行各業普遍遇到人力資源不足的問題，關鍵在於培訓工作是否能夠適時配合行業的發展。事實上，本地的勞動市場在整體人口高齡化和生育率低的大趨勢下，勞動人口逐漸減少，為香港的勞動力供應帶來了新挑戰。為了應對這種情況，政府需要採取更多措施來鼓勵和吸引更多的潛在勞動力進入勞動市場，並為他們提供所需的技能培訓，以維持本地的勞動力供應。另一方面，科技發展一日千里，在工商業操作和生產中應用新科技的情況越趨普遍，為各行業帶來了提高質與量的新機遇，人力需求及工種亦不斷變化，增加了勞動人口在職業生涯中經歷轉職或轉行的機會。

48. 在這不可逆轉的大環境下，加上本地失業率長期處於低水平，因此再培訓局將會重新定位，由較聚焦於為低收入、低技術的失業人士提供再培訓，擴展至涵蓋更多高學歷的勞動人口，同時不忘培訓基層勞工

的初心。除了協助低收入、低技術的失業人士應付日新月異的科技及高速發展的經濟對工作所帶來的各種挑戰、免受淘汰之外，再培訓局亦需顧及中小企培訓員工的需要，強化現時的培訓工作，制定嶄新的培訓策略，以「技能為本」提供不同行業和類別課程，配合香港現時及未來社會及經濟發展的需要。再培訓局的新定位是為人力市場的基層及中端勞動力提供新知識和技術的培訓（Re-skilling），並協助他們提升現有的技能（Up-skilling）；而學術性質的教育工作與高端技術的培訓工作應交予大專院校（如職業訓練局等）。

49. 在諮詢過程中，各界人士均認為再培訓局應該強化本地培訓角色，以前瞻性的角度出發，使培訓工作不單顧及當前的市場需求，亦可應對未來發展所需。再培訓局需按實際情況及香港的發展需要，重新釐定再培訓局的職能及定位，而機構名稱亦宜更改以反映其新定位。再培訓局應提升培訓工作及就業支援的層次，使鼓勵及支援不同階層及學歷的人士持續進修、提升／更新技能，維持競爭力及適應市場需求。

擴大培訓對象

50. 配合放寬服務對象的學歷限制，再培訓局率先於2024年4月推出「創科·愛增值」計劃。申請人只須為15歲或以上的勞動人口，即可按個別課程的入讀資格報讀指定課程。失業、待業及在職人士均可報讀。再培訓局計劃由2025年第一季開始，擴展服務對象至不同學歷人士，修訂入讀再培訓局課程的基本資格，涵蓋所有學歷程度而年齡在15歲或以上的本地合資格居民，以惠及所有需要新技能培訓和技能提升的人士。另一方面，再培訓局亦會提供針對性的培訓課程和服務，以繼續照顧弱勢社群的需要，例

如少數族裔人士、殘疾人士、工傷康復人士、新來港人士和更生人士等。

51. 此外，再培訓局將會為中小企的員工提供多元化的培訓機會。除放寬入讀課程的學歷要求外，再培訓局亦會加大宣傳力度以鼓勵中小企業員工參與培訓，同時確保培訓內容切合職業技能，並提供更多跨領域的培訓課程。此外，再培訓局亦會繼續與政府部門、各大小企業、教育機構等建立更緊密的協作關係，持續優化培訓工作，以求進一步提升中小企業員工的整體素質和競爭力，為中小企業注入持續發展的動力，助力經濟高質量增長。
52. 除延續行之有效的培訓服務運作模式外，再培訓局將會致力擴大培訓機構的網絡，與更多機構合作，特別是有條件開辦較高程度及創新科技課程的學術機構及院校，同時亦會積極與培訓機構探討提高其開辦更高程度課程的能力，以提供更多元化和優質的培訓課程。另一方面，再培訓局將以培訓伙伴形式與大型企業及創科機構合作，夥拍再培訓局培訓機構開辦先進技能培訓課程，為本地培訓出更多技術人才及增強香港勞動人口的競爭力。
53. 就中、長期而言，再培訓局將研究和評估引入收費機制，為外地輸入勞工或外籍家庭傭工提供職業培訓的可行性。另外，再培訓局將探討因應策略方向及發展修訂《僱員再培訓條例》的相關條文，以逐步配合再培訓局未來的願景和使命。

發展方向（二）加強調研職能，掌握未來技能

54. 在變化多端的社會環境中，再培訓局需要具備高瞻遠矚的視野，主動配合勞動市場的形勢推出合適的

培訓課程和服務。其中，加強調研職能是當中重要的一環，通過深入的企業僱主技能需求調查和勞動市場情況分析，可以更清晰了解當前的勞動市場的技能需求趨勢和行業就業要求。此舉將有助再培訓局洞悉市場脈搏，以便及早制定相應的培訓策略和計劃，從而確保本地勞動人口配備所需技能和知識以滿足人力市場的需求。

持份者及公眾人士的意見

55. 持份者普遍支持再培訓局的課程以「技能為本」為目標，亦有持份者指出現時大部分再培訓課程屬較低級別或程度，未能滿足所有人士的培訓需求。因此，再培訓局除了提供現時就業市場所需的技能培訓外，亦需要重點探討新興行業所需的新技能，開發更多與「未來技能」相關課程，並加強研究和分析，以便設計出相應的課程。此外，再培訓局亦應針對新興的高增值產業和新商業模式帶來的新職位，研究貼合市場需求的行業培訓，協助本地勞動人口升級轉型。
56. 科技應用技能的培訓對各行業發展至關重要，有持份者認為再培訓局應投放更多資源，提供以行業為本的科技應用課程，支援各階層的僱員提升技能，達致持續就業的目標。至於課程內容方面，課程應以創新科技的實務應用為主，並需因應培訓對象的能力和僱主對僱員的技能需求提供程度合適的科技應用培訓，而不應盲目追求高端科技的技術培訓。有學術界人士更指出數碼技能在現今的勞動市場上十分重要，再培訓局應與科技企業建立更廣泛的協作網絡。
57. 根據再培訓局就本地勞動力的培訓需求調查結果顯示，持份者指出有部分崗位的工作或會被機器取代，但亦有部分工作需要與科技應用配合互補進行，因此員工需要學習新技能以配合行業轉型的需求。為

此，持份者建議再培訓局應因應市民的教育程度及先進科技的發展，並配合行業開發更多新科技應用課程，配合「一專多能」的技能需求趨勢，為各行業的技能培訓建構培訓路徑。

加強調研職能

58. 再培訓局的培訓目標仍是以就業為導向，並以注重勞動人口的技能提升（Up-skilling）和新知識及技術培訓（Re-skilling）為主要方向，目的是為本地的社會和經濟發展注入新的勞動能量，協助勞動人口適應經濟結構性的改變。要履行這一項工作，重點是要讓培訓課程緊貼就業市場的需要和變化，因此再培訓局需要加強具前瞻性的研究和分析，從而適時籌備發展新的培訓課程，以配合市場的人力需求。同時，再培訓局亦需要擴大各界諮詢對象的範圍，以搜集更多意見作分析，為課程發展注入新元素。就此，辦事處計劃與工商界，尤其是中小型企業緊密合作，了解他們對於勞動力及技能的需求，以期協助不同行業的企業提供合適培訓服務。
59. 再培訓局將加強調研職能，以能掌握當前及未來的技能需求趨勢和不同行業的人力需求，制定適切的培訓框架，並導引培訓機構開發合適的課程。再培訓局將深入研究勞動力市場的人力需求，密切追蹤各行業（包括新興產業）對人才技能的需求變化，以能及時洞悉當下的技能需求及未來可能出現的人才需求新動向，為培訓策略及框架的制定提供有力依據，並有助於引導培訓機構開發配合市場需求的培訓課程，以符合公眾對培訓課程的期許。

掌握未來技能

60. 隨著科技的不斷進步和企業的轉型，新技能和知識

的需求不斷湧現。再培訓局會密切關注行業的變化，並將提供更多的新興技能課程，特別是與行業轉型相關的新科技實務應用課程，以滿足企業僱主對於員工應用新科技的技能需求。長遠而言，再培訓局將更加深入地探討新興產業所帶來的新工種和新技能，尤以中層及前線員工為重點，讓再培訓局能更加精準地配合行業技能需求提供培訓課程。

61. 此外，再培訓局亦會積極探討與相關的科技公司和專業人士合作，確保課程的內容和教學方法與行業的最新趨勢相符，以助學員在行業的數碼轉型中獲得競爭優勢，並為他們開拓在新興技術領域的就業和發展機會。

發展方向（三）推進技能為本，構建進修階梯

62. 在迅速變化的商業環境中，再培訓局需要不斷創新求變，以助本地勞動人口應對新的挑戰和機遇。為促進多元學習，再培訓局將會為學員提供更多元化的學習機會，並鼓勵本地勞工持續進修，發展新的技能和知識。多元學習的環境可以培養學員的創新思維和解決問題的能力，使他們能夠應對職場上的變化。另一方面，推動網上進修並提倡終身學習也非常重要。隨著數字化時代的來臨，網上學習平台為市民提供了便捷和靈活的學習機會。企業可以鼓勵員工利用這些平台進行網上進修，不斷更新自己的知識和技能。

63. 與企業機構合作是深化培訓協作的重要策略。企業機構一般擁有專業的培訓資源和經驗，可以提供更多元化和專業的培訓內容。透過與這些機構合作，再培訓局可以從他們的專業知識中受益，從而提高相關培訓課程的質素。企業機構合作除可以促進再培

訓局內部知識交流之外，與企業機構共同開發創新的培訓方案，亦可提高整體培訓工作的效益。

64. 與此同時，再培訓局會積極提倡終身學習，鼓勵本地勞工在職業生涯中持續學習，以應對社會不斷變化的新技能需求和挑戰，促進個人和企業的發展，確保本地企業保持競爭優勢。

持份者及公眾人士的意見

65. 大多數持份者皆支持再培訓局發展更多網上自學及混合學習模式課程，推動網上學習並提高市民的數位素養和相關的技能。另一方面，業界人士認為再培訓局應增設更多課程供市民選擇，包括軟性溝通技巧、行業技能訓練、數碼技術培訓等。他們相信增加科技應用課程、加入更多課程選擇和開拓新的網上學習模式課程，可吸引更多青年人報讀，推動持續進修的理念，同時有助發掘更多的潛在勞動力。
66. 有持份者反映，部分潛在勞動力（例如婦女及兼職工作的人士等）未能騰出時間修讀全日制課程，認為再培訓局應重新檢視求職者需要的培訓模式。有部分持份者建議再培訓局開設更多短期課程，透過組合模式讓學員完成全日制課程。此外課程設計亦需要更具彈性，針對服務對象而靈活運用不同的學習模式。
67. 在課程評審及專業認證方面，有持份者指出資歷架構系統適用於學術課程評審，但並不完全適用於職業培訓，尤其是技能為本的課程；更有部分持份者指出課程評審程序需時，因而未能迅速推出新課程以回應市場需求。就此，有持份者建議再培訓局考慮有部分課程毋須進行課程評審，或考慮探討開發一套針對技能培訓的課程銜接系統及晉升階梯。

68. 根據再培訓局就本地勞動力的培訓需求的調查結果，持份者反映部分培訓課程內容或許受到課程的審批程序所限制，推出時往往未必能緊貼行業實際情況的轉變，因此持份者期望再培訓局可簡化課程審批的行政程序，以便課程能盡快推出。

推進技能為本

69. 在現今技術發展迅速的年代，再培訓局需根據當前的具體情況和可預見的未來發展趨勢，持續調整和優化現有的培訓課程，以制定適合本地勞動人口的培訓課程。為此，再培訓局將強調因時制宜以優化培訓課程的策略，定期評估各行業的培訓需求，根據當前市場的趨勢和本地企業的技能需求調整培訓課程內容和模式，為企業僱員提供相應的技術培訓，以符合現今社會對培訓課程和服務的需求，並發掘潛在勞動力。

70. 除了以工種及職業為基礎培訓從業員外，培訓策略和課程亦轉向以「技能為本」的新模式。在課程規劃中，再培訓局將加入更多技能提升（Up-skilling）和新知識及技術培訓（Re-skilling）的元素，以助完善學員現有的職業技能，並協助他們跟上急速變化的行業需求，維持個人的就業競爭力。再培訓局亦會繼續透過提供就業掛鈎課程，並開設兼讀制模式，致力協助失業人士及潛在勞動力重新投入職場，同時加強培訓機構就業主任的培訓，提供就業輔導和職涯發展規劃的支援，以協助學員在就業或轉業的過程中獲得所需支援，有助促進失業人士和潛在勞動力的職業轉型或重投勞動市場。

71. 再培訓局將加強提供以「技能為本」的短期單元式技能提升課程。課程的開發將會集中針對未來的就業

市場技能需求，提供最新的技能和知識，以及加強與行業夥伴合作，確保課程內容符合實際工作所需。具體內容概述如下：

- (i) 發展更多以技能為本的單元式短期課程，令學員可更靈活掌握職業技能；
- (ii) 針對未來工作技能的需求，開發新興技能的訓練課程；以及
- (iii) 為個別行業或工種設計不同程度的課程系列，提供晉升階梯鼓勵學員持續進修，拾級而上。

72. 政府一直透過職業專才教育，為不同志向和能力的年輕人提供優質、多元和多階進出的升學路徑，以鼓勵他們按照自己的能力和興趣升學或投身不同行業，藉此為各行各業培育所需人才，滿足本港人力需求。因應再培訓局新的策略定位，以推動本地人力持續進修、終身學習為目標，再培訓局將推展提升品牌形象及持續的傳訊推廣工作，務求讓公眾人士了解再培訓局服務的最新發展，鼓勵本地人力資源積極參與以「技能為本」的培訓，以保持及持續提升就業競爭力。

73. 再培訓局將積極探討與大型機構企業和創科機構合作，提供與行業相關的先進技能培訓課程。透過與企業的合作，再培訓局可以更加了解行業的需求和趨勢，或根據企業的具體要求開發相應的培訓課程。由企業的專家和技術人員參與課程設計，可以確保培訓內容與實際工作環境的需求一致，為學員提供入職該等領先企業的機會，接觸到行業最新的技術，並有機會瞭解企業內部的運作和入職要求。另一方面，企業也能夠伺機培育符合其需求的專業人才，共同推動專業技能的培訓和發展，達到互利雙贏。

74. 此外，再培訓局亦會積極探討與國際企業、專業團體

或組織合作的可行性，探討開發本地行業認可的專業課程，為學員提供更廣泛的認證和認可，增加他們在就業市場上的競爭力。長遠而言，透過與國際企業和專業團體的合作，可以了解他們的認證要求和標準，並根據本地市場的需求進行調整，以制定適合本地的課程，使學員能夠在本地和國際就業市場上獲得更多就業的機會。透過與國際企業和專業團體共同推動技能培訓的發展，有助提升本地人才的國際競爭力。

構建進修階梯

75. 再培訓局將研究制定不同類型技能培訓的進階架構及路徑，引領在職及待業人士銜接相關職業／崗位入職標準的技能提升和新技術培訓知識，持續提升本地勞動力的整體質素，協助他們順利晉升及轉職。通過制定系統化的培訓，再培訓局將為各行各業提供定制化的技能培訓途徑，使勞動力能夠持續掌握先進技術，滿足不同崗位的入職要求。同時，再培訓局也將著重跨行業、跨職能的通用技能培訓，助力他們在職場上獲得更廣闊的發展空間。而針對待業人士，再培訓局將提供針對性的培訓支援，協助他們順利轉型並重新就業。
76. 隨著科技的進步及互聯網的普及，網上學習已成為新時代不可或缺的一種學習模式。再培訓局會積極推動網上學習，為學員提供更具彈性的學習模式，包括彈性的學習時間及地點、個人化的學習體驗和豐富的多媒體互動內容等，以鼓勵在職人士終身學習。現時，再培訓局辦事處已建立一個一站式且易於使用的網上學習平台，並將逐步引進網上自學教材，為學員提供各種網上學習體驗。再培訓局亦會探討開辦網上自學課程，讓學員能更靈活地持續進修，提升

技能以應對快速變化的職場需求，推動終身學習。

77. 再培訓局將探討推行「微證書」，鼓勵學員不斷學習，提升技能。短期的單元式課程將集中於特定的技能領域或主題，使學員能夠針對性地學習和提升特定的技能，並根據課程內容深淺程度和學習成效，劃分不同的層級，以便學員能夠在不同階段獲得認證和認可。學員可以選擇在短期內獲得不同技能的初階技能證書，同時也能夠透過長期學習和職業發展中挑選合適自己的課程，從橫向或縱向的發展提升自己的技能水平。再培訓局會於規劃課程時制定清晰的進修路徑，協助學員安排學習計劃，實現技能的持續提升。
78. 為善用多元的學習環境，並貫徹終身學習的精神，再培訓局將與更多本地院校或機構磋商合作，設計和開發課程銜接階梯，讓學員在完成初階課程後能夠無縫銜接相關的高階課程，以鼓勵學員持續進修並取得更高程度的資歷。課程銜接階梯將提供更深入的學習內容和更高程度的技能培訓，協助學員不斷提升自己的專業水平。舉例來說，課程與相關機構合作建立學分互換和認可機制，可以確保學員在完成特定課程後獲得相應的學分和資歷認證。有關的安排能為學員提供更多進修的機會，並鼓勵他們追求更高階的學位或資歷，同時也促進教育培訓體系的協調和整合，有助於培養更多具備中端技能和專業知識的人才。
79. 同時，再培訓局亦會繼續支援有特別需要的社群（例如青年、少數族裔人士、新來港人士、殘疾及工傷康復人士、更生人士等），為他們提供適合的培訓課程，以提升他們的就業競爭力。透過為有特別需要的社群提供特定培訓課程，再培訓局將致力建立一個具

包容性和多元化的學習環境，使他們能充分發揮潛能，貢獻社會。

發展方向（四）優化營運模式，整合培訓資源

80. 優質的課程內容和專業的導師是確保學習成效的關鍵所在。故此，再培訓局將不遺餘力優化營運模式，並確保培訓服務緊貼市場發展需要。同時，再培訓局亦將持續提升導師的專業水平，通過培訓和考核，以確保導師擁有充足的理論知識和豐富的實踐經驗，並能運用靈活的教學方法，為學員提供高質量的培訓，助力他們實現更好的職業發展，為社會培育出更優秀的人才。
81. 此外，再培訓局亦會探討更多的資助模式，例如研擬整合政府現有培訓資源（例如「持續進修基金」），或參考鄰近國家或地區（例如新加坡）推行學券制度等其他資助模式的經驗，以整合本地培訓資源並提高本地市民持續進修的意欲。

持份者及公眾人士的意見

82. 有持份者反映現時本地多個行業面對人手短缺的問題，建議再培訓局應集中為該些行業的本地勞工加強培訓，為僱主提供協助。有商界人士指出，儘管政府已推出輸入外地勞工的措施，可是長遠而言仍須積極培育本地人才，方可解決人手不足的問題，促進高增值和先進科技工業的進一步發展。
83. 根據再培訓局就本地勞動力的培訓需求的調查結果，持份者指出部分行業對於新科技所帶來的影響較為明顯，當中以環境服務、零售、飲食、酒店及旅遊、物業管理、保健及護理等行業尤甚。調查結果亦發現

有六成半（65%）的求職者有意進修，當中五成半（55%）希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程，其次是「電腦科技技能」（37%）相關課程；另外亦有超過四成半（46%）的在職人士有打算進修，當中超過四成人（41%）希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程，其次是「電腦科技技能」（40%）相關課程。就此，持份者建議再培訓局加強與僱主、工會、商會及培訓機構之間的聯繫與合作，定期了解行業的技能需要，為各行業制定連貫性的職業培訓。

84. 另一方面，有持份者表示因應社會人力資源需求的改變，培訓機構導師亦須透過進修裝備自己，加強競爭力，並提高教學質素，認為再培訓局應為導師提供教學及新興技術培訓。
85. 對於課程的資助模式，各界持份者暫未有共識。有意見反映「持續進修基金」的發還款項模式可讓市民擁有個人選擇培訓機構及課程的權利；亦有意見認為部分高增值產業的人才培訓更值得政府投資。有個別持份者對於向市民派發培訓券有保留，認為此模式主要是由現時市場導向，而「未來技能」課程未有實際的職位空缺，因此可能令此類課程難以推展。可是，亦有意見認為透過市場機制才是最能提高課程發展效率的營運模式。有持份者建議，再培訓局可考慮按照培訓對象的學歷和課程的資歷級別調整對課程的資助比例。
86. 根據公眾人士調查的結果，近兩成（18%）受訪者表示「課程免費／提供足夠津貼」能提高市民報讀再培訓局課程的興趣，除此以外，再培訓局可考慮增加課程的選擇並加強技能提升課程的宣傳和推廣，以驅策全民持續進修及技能提升。至於資助模式方面，大部分持份者並不贊同以發還款項的模式向學員提供資助，認為預先繳付學費會窒礙市民進修的動力；另

有部分持份者認同培訓券能鼓勵市民持續進修，但認為此舉會涉及較高的行政費，再培訓局必須慎重考慮。

優化營運模式

87. 香港社會和經濟不斷變遷，因此勞動人口需要持續提升技能和學習新知識，以應付工作環境的變化和把握新工作機遇。為勞動人口裝備新興技能是提升社會經濟競爭力的關鍵。為配合香港現時的形勢和變化，再培訓局將持續優化現有的培訓課程，提升導師的質素，開發更多新課程，以維持本地勞動人口的競爭力。
88. 再培訓局會持續優化現行的營運模式，檢視及精簡培訓機構委聘機制，廣納有能力提供合適課程的培訓機構，以引進更多優質培訓資源，滿足本地勞動力的多元化培訓需求。另一方面，再培訓局亦會探討與國際企業和專業團體合作頒發行業認可資格，以助提升培訓課程的市場認受性，使學員所獲得的技能更能與實際工作需求緊密銜接。同時，再培訓局將積極與本地大專院校、大型企業、科技公司和專業人士等展開合作。一方面可借助各方的專業優勢提升培訓質量；另一方面亦能持續豐富培訓課程的內容，滿足不同學歷及背景勞動力的培訓需求。
89. 在質素保證方面，再培訓局會研究採用「雙軌制度」的質素保證機制，以便引入高等教育機構為再培訓局的培訓機構。考慮到高等教育機構一般已設有完備的內部質素保證措施及政策，再培訓局將研究調整對有關機構的監察機制，並會繼續以績效審計監察有關機構在執行再培訓局課程及行政方面的情況，以協助有關機構掌握再培訓局對培訓課程及服務的要求，確保再培訓局的課程質素。

90. 再培訓局現時定期為培訓機構的導師舉辦不同的講座和工作坊，並派出教學顧問進行觀課和教學技巧交流，以提升導師的教學技巧及再培訓局課程質素。再培訓局計劃將分階段為導師推出網上教學資源，導師完成網上學習及通過網上評估可獲再培訓局發出的電子證書，有關證書並會考慮成為導師日後繼續任教再培訓局課程的要求。此外，再培訓局會為導師舉辦實地的培訓講座、工作坊及交流活動，以及為機構職員及就業主任提供不同的培訓活動，從而提升培訓機構的服務質素。
91. 為進一步提升導師的教學質素，再培訓局的實務技能培訓及評估中心將探討為相關課程的導師進行實務技能的評核，導師及格後可獲再培訓局發出的電子證書，有關證書並會考慮成為導師日後繼續任教相關課程的要求。評估中心亦會研發網上學習資源，向導師介紹考試流程、操作示範及個案分析等。同時，評估中心會繼續為導師及學員提供實地的支援及培訓服務，例如技術交流、培訓工作坊及體驗活動等。

整合培訓資源

92. 本港政府一直定期進行有關人力資源推算的研究，從宏觀層面評估本地不同主要經濟產業未來人力供求情況。此外，職業訓練局亦會定期進行不同行業的人力調查，分析香港共 24 個主要行業的人力需求，以協助政府及各個行業的持份者制定人力和培訓計劃。有見及此，再培訓局辦事處會定期蒐集政府、職業訓練局及人力資源管理相關機構的調查報告，參考海外與人力培訓、勞動市場發展及就業情況等相關資訊，進行分析及研究，發掘具潛力的工種並開發相應的新課程。

93. 與此同時，再培訓局亦會探討與相關政府部門及人力資源相關機構合作，就本地人力資源方面定期交流，互相分享就業數據、人力市場資訊等，讓再培訓局在規劃課程學額時可更加準確，為勞動人口提供更貼合市場需求的培訓課程。另一方面，再培訓局亦會就個別人力短缺的行業或界別的培訓需要與相關的政府決策局或部門聯繫，共同探討如何透過培訓以解決行業人手不足問題。
94. 企業僱主的參與是培訓計劃成功的要素。要達致這一目標，再培訓局需要與各行業的僱主建立密切的夥伴關係，與各工會、僱主團體、行業商會和專業團體等加強溝通，向各界介紹再培訓局的最新發展，包括局方新的角色和職能、新開發的課程和服務等，並邀請他們提供意見和將訊息傳遞給其會員，讓更多僱主認識和善用再培訓局的服務。現時，再培訓局已設立共 20 個「行業諮詢網絡」，廣納不同行業的商會、工會、專業團體、與職業培訓及人力資源相關機構的代表和專業人士，為再培訓局反映行業的就業前景、技能要求和培訓需要，並就再培訓局現有課程的設計與及新課程的發展提供意見，使其緊貼市場轉變。
95. 現今社會科技發展一日千里，再培訓局會善用科技帶來的優勢，進一步加強與企業僱主的溝通和聯繫。與此同時，再培訓局會密切關注各行業的技術發展和趨勢，並與相關行業協會、專業機構和專家合作，了解行業最新的職業和技能標準，以及新興產業的技能需求，配合由各行業所提供的技術需求資訊制定藍圖，當中尤以新興產業為重點，冀能及時規劃適切的培訓課程。除了聆聽業界的聲音外，再培訓局將與專業人士（例如技術顧問）共同討論和研究，以確保再培訓局課程的培訓內容與行業的實際需求相符，

從而讓學員能夠掌握最新的技能和知識，令他們在仕途上有更好的發展機會。

96. 再培訓局在規劃課程及分配學額時，會更詳細考慮市場相關課程供應，及盡量避免與其他本地培訓資源（例如「持續進修基金」）重疊，以能更有效運用本地培訓資源。長遠而言，再培訓局將會研究應否及如何整合再培訓局課程、「持續進修基金」等本地培訓相關資源。
97. 此外，再培訓局亦將研究現行與其他資助模式，例如探討學券制度和現行資助課程兩種模式並存的可行性。學券制度可以提供更大的彈性和選擇性，讓學員根據自己的需求和興趣選擇適合的培訓機構及課程。同時，現行資助課程亦有其優勢，能夠確保特定行業範疇和領域的培訓繼續得到資助。通過兩種模式並存，再培訓局可以提供更多元化的資助模式選擇，同時確保對重點行業範疇和領域的資助和發展，有助於提高培訓資助的彈性，以滿足不同學員對於進修資助的需要。

第五章 建議的跟進措施及未來路向

98. 總結持份者及公眾人士對再培訓局檢討的意見，專責小組經詳細討論後，建議一系列的改善及跟進工作，當政府同意本報告書內容，再培訓局將分階段落實執行各項短期建議措施，當中包括策略性檢討範圍所涵蓋的服務範圍、培訓策略及營運模式的各項具體內容。

建議的短期措施

99. 再培訓局建議推出短期措施，優化為本地勞動人口提供的培訓服務，主要措施包括：

服務範圍

(i) **擴大服務對象**：於 2025 年第一季放寬入讀再培訓局課程的學歷限制，擴大服務對象至全港勞動人口，即 15 歲或以上的香港合資格僱員（包括失業、待業及在職人士）；配合擴闊服務對象後的培訓需求，將於 2025-26 年度調高全年的總學額，由過去的 15 萬個增加至 16 萬 5 千個；而學額分配上亦將逐步調高非就業掛鈎課程學額比例，以鼓勵更多在職人士持續進修；推廣再培訓局擴大服務對象及新的定位及角色，推動全民持續進修。

培訓策略

(ii) **調整培訓策略和課程**：提供以「技能為本」的短期單元式課程，尤以一些新興技術為焦點的技能培訓課程；同時積極推動多元化學習

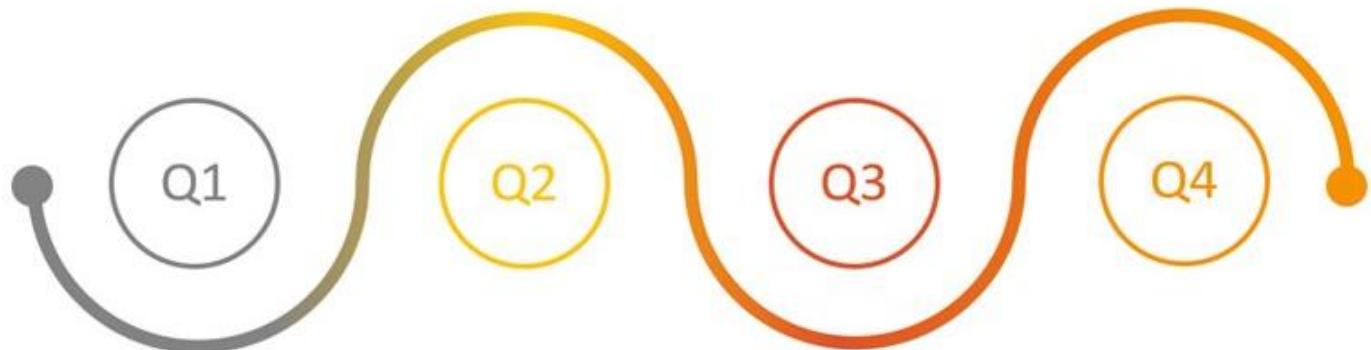
模式，建立網上學習資源，推出更多加入網上教學的混合模式課程；主導開發較高程度課程及開發「微證書」課程；主動聯繫業界，特別是大機構及人力市場資訊相關機構，發掘各行各業所需的當前及新興技術，與及分享本地人力培訓市場趨勢及就業數據等資訊，以確保培訓課程內容符合勞動市場及未來工作所需；並研究加強職業及課程規劃輔導，例如加強培訓機構就業主任的培訓，研究提供職涯規劃、課程諮詢和職業配對等支援服務。

營運模式

- (iii) **優化營運模式**：積極與更多類型的機構合作，包括大專院校、非學術性的職業技術訓練機構及大型企業等，探討彼此合作空間，以符合再培訓局擴大服務對象及開發新興技能課程的發展方向；研究採用「雙軌制度」的質素保證機制，按「風險及表現為本」的原則，修訂部份審計項目，以便吸引更多高等教育機構及先進企業成為再培訓局的培訓機構或伙伴；
- (iv) **提升導師的教學技巧及課程質素**：分階段為導師推出網上教學資源，改善導師教學及課程管理技巧，提升再培訓局課程質素；以及
- (v) **整合配套設施**：物色交通便捷的非核心商業區，設置綜合培訓服務及學習中心，配合再培訓局服務需要及未來發展，並作為技能增值、持續進修及終身學習的平台樞紐。

上述即將落實推行的短期措施的時間表，見下圖：

2025-26 年度建議的短期措施推行進程



擴大服務範圍

放寬入讀本局課程的學歷限制，調整課程學額，並加強宣傳，推動持續進修，提升品牌形象

推動網上學習

提供以「技能為本」的短期單元式技能提升課程，同時積極推動網上學習，並加強行業協作

提升課程質素

拓展培訓機構網絡，研究採用「雙軌制度」的質素保證機制，並加強導師及就業主任的培訓

完善配套設施

規劃綜合培訓服務及學習中心，進一步推動全民持續進修及終身學習

行政架構的調整

100. 根據策略性檢討最終報告建議措施的落實和執行進度，再培訓局的行政架構或需有序作出調整，以提升辦事處人手配備的質(能力及培訓)和量(人手架構)，以有效推動及落實各政策方向及措施。同時，辦事處亦會持續利用科技，優化行政流程及服務，以提升再培訓局整體效能和效率。

財政影響

101. 截至 2024 年 3 月 31 日，再培訓基金的結餘約為 \$135 億。按再培訓局 2024-25 年度的預算赤字約為 \$12.2 億，辦事處估計再培訓基金在 2024-25 年度完結時的結餘約為 \$122.8 億。

102. 2024-25 年度的再培訓課程開支預算約為 \$14.2 億。再培訓局建議在 2025-26 年度落實擴展服務對象至全體勞動人口，總學額增加至少一萬五千個，整體再培訓課程開支約為 \$16.1 億。按短期措施（主要包括放寬申請人的學歷上限、加強提供以「技能為本」的短期單元式技能提升課程、推動網上學習等）相應增加的人力配備及支援服務，以及估算未來兩年其他開支按年增加 10% 計，2025-26 年度的總開支預算將增至約 \$18.7 億。政府可根據下一階段顧問檢討建議的中長期措施及其財政影響，規劃再培訓局的長遠財務安排。

需進一步研究的中、長期措施

103. 除上述可於短期內推行的措施外，專責小組亦認為再培訓局須推行其他優化策略，協助本地勞動人口掌握未來職場技能，配合香港經濟發展。相關措施涉及再培訓局的人手配置、工作方針、營運策略、服務內容等等。專責小組建議把此項工作定為中、長期措施，再培訓局須進一步深入研究以制訂目標、釐清優次，並為落實建議擬定具體安排及時間表。如優化措施涉及修訂《僱員再培訓條例》，更須詳細規劃。須進一步深入研究的範疇包括但不限於：

- (i) 如何因應重新定位及擴大服務對象提升培訓工作及就業支援的層次，重新命名以更準確地反映再培訓局在市民持續進修和技能培訓方面的重要角色，增強內部規劃與研究職能，按香港最新人力情況及發展制定適切的培訓框架，在課程規劃上提供清晰銜接階梯，建構技能為本的資歷認可框架；
- (ii) 研究機制，讓再培訓局發掘新興產業衍生的

- 新工種和新技能；
- (iii) 探討再培訓局為在大灣區工作及居住的港人、外地輸入勞工或外籍家庭傭工提供培訓服務的可行性，包括財務安排；
 - (iv) 探討簡化委任培訓機構程序；
 - (v) 研究優化再培訓課程發放津貼、學費機制及引入其他資助模式的可行性；以及
 - (vi) 探討應否及如何整合再培訓局課程與本地其他相關政府資助的培訓項目／計劃，例如「持續進修基金」等。

委託顧問進行研究

104. 由於中、長期改善工作對再培訓局的發展影響深遠，專責小組建議委託顧問作詳細研究及檢視，過程中須參考其他地區的做法，並充分考慮香港勞動人口的特徵、本地經濟及產業發展的需要、再培訓局現行的工作及優勢等，向再培訓局提供未來改革的專業建議。專責小組建議在今年內委聘顧問研究中、長期措施，於 2025 年年底或之前向政府提交建議。
105. 委託顧問時須審慎行事，確保委聘時向顧問提出的工作要求涵蓋所有重要範疇，包括但不限於上文第 103 段所提及的，並合理地可於建議的時間表內完成。檢討報告通過後，再培訓局宜另行成立小組，敲定顧問研究的範疇及工作要求、訂立委聘方式、審議標書、監督顧問研究的進度及給予策略指導。

<此頁為空白頁>

第六章 總結

106. 再培訓局過去主要是協助基層勞工學習新技能、重投勞動市場，培訓工作獲得大眾人士的普遍認同和肯定，成績有目共睹。然而，面對香港正朝多元產業經濟的方向發展、先進科技的推陳出新、本地勞動人口老齡化、專上教育普及化等多方面的挑戰下，再培訓局必須以更前瞻的角度，檢視和調整自身的整體運作，以配合香港社會和經濟發展的新需求。
107. 承行政長官在《2023 年施政報告》指出，香港要發揮好「一國兩制」下「背靠祖國、聯通世界」的獨特優勢。再培訓局將積極對接國家發展戰略，推行前瞻性的培訓策略和措施。再培訓局作為匯聚本地培訓工作的樞紐平台，將重新定位、調整服務及培訓方向，一方面鞏固本地支柱產業，另一方面積極推動高增值產業的發展，通過與培訓機構、企業及大專院校的協作，提供高質量的本地人才。
108. 在未來一年，再培訓局將積極為拓展服務範圍做好準備，當中包括建立更廣泛的培訓機構和企業網絡，加強調研職能掌握未來技能，建構培訓進修階梯，讓更多本地市民受惠。同時，再培訓局會強化以技能為本的導向，並增加科技培訓的元素，確保課程內容緊貼行業發展趨勢，為本地人才提供更具競爭力的職業技能培訓。在教學模式方面，再培訓局會致力促進多元化學習，透過網上學習為學員提供更靈活便捷的學習方式，以滿足個人化的學習需求。此外，再培訓局會不斷優化營運模式，全面提升培訓質素，為學員帶來更優質的學習體驗，彰顯再培訓局對培訓質量的堅定追求。

109. 展望未來，再培訓局將繼續秉持服務市民的理念，完善配套設施，為學員營造理想的終身學習環境。另一方面，再培訓局亦會持續優化課程和創新服務，以培育出更多優秀的人才，為香港經濟發展注入持久的動力，為香港融入國家發展大局貢獻力量。

策略性檢討專責小組的組成

專責小組由全局主席領導，成員包括副主席、各委員會的召集人和政府代表。成員名單如下：

召集人

余鵬春主席, GBS, JP

成員

黃傑龍副主席, BBS, JP

吳傑莊議員, MH, JP

陳智軒教授

鄭惠貞女士, JP

李永富先生

勞工及福利局常任秘書長或其代表

勞工處處長或其代表

秘書

高級經理（課程發展）2

列席辦事處職員

行政總監

副行政總監（特別職務）

副行政總監（培訓服務）

副行政總監（質素保證）

副行政總監（機構事務）

副行政總監（業務發展及傳訊）

經理（特別職務）

經理（研究及發展）

副經理（特別職務）

「瞬息萬變的人力市場中本地勞動力的培訓需求調查」的調查結果及建議

背景

近年本港人力市場及培訓需求有急速的變化，關鍵因素包括：未來多元產業發展的人力及技能需要、科技發展及工序自動化引致人力需求變化、人口老化及出生率低令勞動人口萎縮、高學歷的勞動人口需持續進修及學習新技能以適應變化等。

2. 為了解各行業現時及未來所需的技能培訓，以及持份者對本局服務範圍、培訓策略和營運模式的意見，辦事處委託了獨立調查機構進行「瞬息萬變的人力市場中本地勞動力的培訓需求調查」，作為本局未來發展方向的參考。

調查設計

3. 調查機構於 2023 年 11 月至 2024 年 3 月期間進行兩部分的資料搜集工作：

(i) 量化調查 (Quantitative Study) :

- 透過電話訪問向 1,014 名 15-64 歲的香港居民 (不包括學生及外籍家庭傭工)，及 200 名於 2022 年 7 月至 2023 年 6 月期間完成本局培訓課程的 15-64 歲學員收集意見。
- 此外，為深入了解潛在勞動力(包括料理家務者、初退休人士³、非就業及就學的青年人⁴)的情況，

³ 50-64 歲，退休不超過 5 年的人士。

⁴ 15-29 歲，受訪時沒有工作並在未來 1 年內無意求職／進修的人士，但

如各潛在勞動力群組在進行上述電話訪問後其樣本數不足 50，相關群組便需進行追加訪問；調查機構最後以招募形式追加訪問了 47 名非就業及就學的青年人。

- 量化調查部分合共成功訪問了 1,261 名公眾人士，為調整不同組別的比例，所有數據進行了加權分析。

(ii) 質性調查 (Qualitative Study) :

- 透過焦點小組的形式(共 6 組，每組約 6-10 名受訪者)，向工會、ERB 行業諮詢網絡和 ERB 培訓機構的代表收集意見。
- 透過一對一的深度訪談形式(共 56 個)，向公司僱主、商會、專業團體、社福機構、培訓／教育機構(非 ERB 培訓機構)和人力資源公司(提供線上／線下招聘服務)的代表收集意見。

4. 調查機構主要就以下範疇對所收集的資料和數據進行分析：

- (a) 各行業在人力資源上面對的困難；
- (b) 各行業所需技能的轉變及新興的職業技能；
- (c) 在職人士面對的困難及其進修意向；
- (d) 求職者面對的困難及其進修意向；
- (e) 潛在勞動力的就業和進修意向；
- (f) ERB 服務範圍的檢討；
- (g) ERB 培訓策略的檢討；及
- (h) ERB 營運模式的檢討。

主要調查結果

不包括料理家務者。

(a) 各行業在人力資源上面對的困難

5. 香港各行業普遍遇到人力資源不足的問題，不同的持份者提及以下對各階層帶來的困難／影響：

- (i) 基層工作長期缺乏人手：社會學歷水平提高後，大眾普遍不願意從事藍領及服務性的基層工作，導致基層工作長期缺乏人手；基層工作沒有人肯做，可是新人亦未能勝任中層或以上的工作。故此，不同行業也普遍出現斷層／青黃不接的情況多年。另一方面，年輕人的工作價值觀與年長一代的工作觀存在著很大差異亦令不少企業難以招聘年輕人及培訓他們成長，令斷層／青黃不接情況持續。
- (ii) 技能培訓缺乏晉升路徑：基層員工缺乏有系統及銜接性的培訓，令他們的技能未能在行業內不斷提升及獲取認受性，以至缺乏向上流動的空間，影響行業的發展。
- (iii) 培訓課程／考核制度不符合現實情況：部分培訓課程內容或許受審批程序限制，推出時往往未必能緊貼行業實際情況的轉變；此外，考試的要求有時或會過高或內容與實務情況不符，令新人難以入行。
- (iv) 技術行業的專業性達瓶頸位：有些技術行業因少人願意入行，久而久之專業性、技術及知識都處於瓶頸位，未能提升。

(b) 各行業所需技能的轉變及新興的職業技能

6. 香港各行業近年的技能發展都有一些共通點：

- (i) 員工的工作範圍增多：由於長期人手不足，員工需兼顧不同工作崗位的工作，需要更多方面的技能。
- (ii) 線上服務／活動增多：因市場電子化，網上宣傳／推廣、網上購物等發展迅速，員工需要學習相關技能，如網上銷售及推廣宣傳、經營各個社交媒體、製作簡單的圖像／海報、懂得使用應用程式(Apps)

等。

- (iii) 學習使用新科技／工作性質轉型：人工智能的出現，取代了部分可被系統化、機械化的工種的人力需求，但也因新科技而引進了一些新工種，企業和員工都要轉型，要願意學習新科技，與科技建立互補的關係是未來成功的關鍵。
- (iv) 提升專業性、技術及知識：有些行業因少人願意入行，久而久之變成斷層，專業性、技術及知識都需要迎頭趕上及內地專才支援。另一方面，不少行業需要有認可資歷的專業性才吸引人才入行。
- (v) 軟性技巧愈來愈重要：在以人為本的工種，溝通能力、緊急事故處理、情緒管理、思維靈活性、職業安全、客戶服務態度等愈來愈重要，這些需要判斷力及人性化的技能是科技不能取代的。

科技發展對各行各業產生的影響

7. 就不同的行業對未來技能帶來的影響方面，也在本次的調查中搜集了不少意見。持份者在焦點小組／深度訪談中提及十多個行業(如環境服務、零售、飲食、酒店及旅遊、物業管理、保健及護理等)現時最有培訓迫切性的技能／工種、新興的職業技能，以及科技發展對行業及員工需求的影響。

8. 整體而言，持份者普遍認同在現今科技的急速發展下，企業及員工都需要轉型，某些現有的人力必需轉型以配合新科技的使用，充分利用人力與科技的配合和互補，以帶來最大的效益。雖然新科技可取代了部分例行性或可被系統化、機械化的工種的人力需求，但不太可能取代需要判斷力、創造力、身體靈巧性以及情感等工作。

9. 大部分持份者提到新興的職業技能都與人工智能相關。人工智能對各行各業的影響很大，既是幫助，亦是衝擊；好處是可節省時間、舒緩人手不足的壓力，但亦會使某些工種被淘汰。

汰，員工必需學習和掌握怎樣運用才能增強競爭力。因此，持份者認為未來的技能培訓必需與科技的發展相互配合，即使是從事基層或非知識型工作的員工亦需學習新科技的使用方法才可保持競爭力，免被淘汰；至於軟件開發／程式編碼、人工智能、大數據分析等較高端的技能，亦需按市場的需求引進相關培訓課程予有需要的人士持續進修，協助企業及員工成功轉型。

(c) 在職人士面對的困難及其進修意向

在職人士工作時有否遇到困難

10. 三成半(35%)受訪的在職人士表示在工作時有遇到困難，他們主要遇到的困難包括「工作量大／太繁忙」(11%)和「人際關係問題／與同事相處有困難」(10%)。此外，約4%在職受訪者認為自己「欠缺相關專業資格／技能不足」，當中以電腦科技相關技能為主。

表 1：在職人士工作時有否遇到困難

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
%	%	%	%	%	%	%	%
有遇到困難	35	38	36	32	29	34	39
工作量大／太繁忙	11	9	13	9	7	11	14
人際關係問題／與同事相處有困難	10	11	10	8	3 ↘	10	12
工作上遇到難以滿足的客人	7	5	6	9	8	7	6
工作時間不佳	5	12 ↗	3	4	6	4	6
欠缺相關專業資格／技能不足	4	6	3	4	1	4	5
沒有遇到困難	65	62	64	68	71	66	61

基數：所有在職受訪者 (n=846，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

在職人士的進修意向

11. 在所有受訪的在職人士中，超過四成半(46%)有打算進修以提升技能。另一方面，約三分一(33%)沒有打算進修的在職受訪者是因為「工作太忙，沒有時間」，其次是「有足夠學歷／技能，無需要進修」(23%)、「年紀大」(19%)和「要照顧家庭，沒有時間」(16%)。

12. 因「要照顧家庭，沒有時間」而未能進修的在職受訪者中，接近四成(39%)表示如有機構在上課期間提供長者或兒童托管服務，他們會去進修。

表 2：在職人士的進修意向

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
有打算進修	46	64↑	47	36↓	41	47	48

基數：所有在職受訪者 (n=842，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

表 3：在職人士沒有打算進修的原因

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
工作太忙，沒有時間	33	45	39	23↓	20↓	38	35
有足夠學歷／技能，無需要進修	23	21	28	18	18	17	34↑
年紀大	19	2↓	6↓	40↑	40↑	20	7↓
要照顧家庭，沒有時間	16	5↓	21	14	14	20	13
準備退休	14	-	3↓	31↑	25↑	16	5↓

基數：沒有打算進修的在職受訪者 (n=410，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

在職人士的進修偏好

13. 在有意進修的在職受訪者中，超過四成(41%)希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程，但其目標行業較為分散；其次是「電腦科技技能」(40%)相關課程，其中較多人提及「電腦文書處理」(13%)和「軟件開發／程式編碼」(8%)。另一方面，亦有超過三成(32%)表示想修讀「語文技能」相關課程，其中較多人提及「英語溝通能力」(19%)和「英語書寫能力」(14%)。

表 4：在職人士希望修讀的課程類別

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
%	%	%	%	%	%	%	%
行業相關專業資格或技能	41	34	39	50	53	39	39
電腦科技技能	40	45	39	36	39	37	44
電腦文書處理	13	11	14	13	15	16	9
軟件開發／程式編碼	8	11	8	7	5	7	10
人工智能	6	9	6	4	4	3	11
語文技能	32	35	36	22	25	36	31
英語溝通能力	19	23	20	12	20	22	14
英語書寫能力	14	15	16	8	6	16	14
普通話溝通能力	6	3	7	6	3	6	7

基數：有意進修的在職受訪者 (n=419，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，各組別的數據與總計沒有顯著差異。

14. 在有意進修的在職受訪者中，接近六成(58%)希望報讀本地專上學院課程，另有超過四成半(47%)希望報讀 ERB 課程。在不打算報讀 ERB 課程的在職受訪者中，超過三成半(37%)表示「不清楚 ERB 有什麼課程」，另分別有約一成半認為「ERB

課程程度太淺／資歷級別太低」(15%)和「ERB 沒有提供想讀的課程」(13%)。

表 5：在職人士希望報讀課程的培訓機構

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
%	%	%	%	%	%	%	%
本地專上學院	58	77↑	60	37↓	31↓	55	72↑
僱員再培訓局 (ERB)	47	29↓	46	65↑	79↑	58↑	23↓
外地專上學院	13	16	15	5↓	-	15	15

基數：有意進修的在職受訪者 (n=392，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

表 6：在職人士不打算報讀 ERB 課程的原因

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下#	高中至 副學位	學位或 以上
%	%	%	%	%	%	%	%
不清楚 ERB 有什麼 課程	37	39	38	31	51	36	37
ERB 課程程度太淺 ／資歷級別太低	15	18	10	28	-	15	18
ERB 沒有提供想讀 的課程	13	10	15	11	-	14	14
未曾聽過 ERB	10	14	8	7	20	10	8
ERB 課程認受性不 足	9	12	10	1	-	12	9

基數：有意進修但不打算報讀 ERB 課程的在職受訪者 (n=178，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數少於 30，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：(1) 只包括較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，各組別的數據與總計沒有顯著差異。

(d) 求職者面對的困難及其進修意向

求職者尋找工作時有否遇到困難

15. 超過一半(52%)求職受訪者表示在尋找工作時有遇到困難，他們主要遇到的困難包括「學歷不足」(21%)、「欠缺相關專業資格／技能不足」(12%)和「年紀大，不易找工作」(12%)。

表 7：求職者尋找工作時有否遇到困難

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29#	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上#
%	%	%	%	%	%	%	%
有遇到困難	52	81	49	51	55	48	55
學歷不足	21	22	18	25	36↑	13	5
欠缺相關專業資格／技能不足	12	11	12	12	14	10	10
年紀大，不易找工作	12	-	4↓	22↑	14	9	12
欠缺相關工作經驗	11	19	17	3	8	11	20
薪酬待遇不夠吸引	11	40	9	9	10	10	16
沒有遇到困難	41	19	44	41	40	44	35
以前沒有找過工作	6	-	6	8	4	7	10

基數：所有沒有工作但會求職的受訪者 (n=224，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數少於 30，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 因進位關係，部分百分比的總和或不等於 100%。

(3) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

求職者的進修意向

16. 六成半(65%)求職受訪者有打算進修以提升技能。而在沒有打算進修的求職受訪者中，三成半(35%)是因為「有足夠學

歷／技能，無需要進修」，其次是「經濟問題／學費太貴」(19%)和「要照顧家庭，沒有時間」(17%)。

表 8：求職者的進修意向

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29#	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上#
	%	%	%	%	%	%	%
有打算進修	65	39	64	70	80↑	62	33

基數：所有沒有工作但會求職的受訪者 (n=224，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數少於 30，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)總計。

表 9：求職者沒有打算進修的原因

	總計
	%
有足夠學歷／技能，無需要進修	35
經濟問題／學費太貴	19
要照顧家庭，沒有時間	17
年紀大，沒人會聘用	9
未有進修規劃	8

基數：沒有打算進修的求職受訪者 (n=64，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 由於樣本數太少，未能提供分組數據分析。

求職者的進修偏好

17. 在有意進修的求職受訪者中，五成半(55%)希望修讀「行業相關專業資格或技能」課程，其中較多人提及「陪月」(10%)和「護理員／長者護理員」(8%)；其次是「電腦科技技能」(37%)相關課程，其中較多人提及「電腦文書處理」(20%)和「軟件開發／程式編碼」(8%)。另一方面，亦有超過兩成半(27%)有意進修的求職受訪者表示想修讀「語文技能」相關課程，其中較多人提及「英語溝通能力」(21%)和「英語書寫能力」(10%)。

表 10：求職者希望修讀的課程類別

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29#	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上#
	%	%	%	%	%	%	%
行業相關專業資格或技能	55	35	47	66	58	58	21
陪月	10	-	6	14	11	10	-
護理員／長者	8	-	5	11	6	9	15
護理員							
煮中餐	6	-	3	10	10	3	-
電腦科技技能	37	25	36	40	32	40	59
電腦文書處理	20	18	16	24	20	20	15
軟件開發／程式編碼	8	-	11	5	4	12	15
電腦科技技能 (未註明)	8	7	6	10	8	7	15
語文技能	27	56	32	20	32	23	20
英語溝通能力	21	34	27	13	24	18	15
英語書寫能力	10	56	14	4	11	8	20
普通話溝通能力	9	10	11	6	10	8	-

基數：有意進修的求職受訪者 (n=158，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數少於 30，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，各組別的數據與總計沒有顯著差異。

18. 在有意進修的求職受訪者中，超過八成(81%)希望報讀 ERB 課程，另有約三分一(33%)希望報讀本地專上學院課程。

表 11：求職者希望報讀課程的培訓機構

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29#	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上#
	%	%	%	%	%	%	%
僱員再培訓局 (ERB)	81	46	74	92	86	80	56
本地專上學院	33	83	44	17	27	32	79

基數：有意進修的求職受訪者 (n=149，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數少於 30，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，各組別的數據與總計沒有顯著差異。

(e) 潛在勞動力的就業和進修意向

料理家務者

19. 在受訪的 148 名料理家務者中，表示會在未來 1 年內或數年內找工作的分別佔 31% 和 27%。按年齡分析，30-49 歲的料理家務者最具就業意欲，分別有約四成表示會在未來 1 年內 (36%) 或數年內 (41%) 找工作，但他們大部分只會找兼職工作，主要因為「需要照顧家庭，無時間做全職工作」。

20. 當問及沒打算在未來 1 年內找工作的料理家務者如何提升他們投身職場的意欲時，超過一半 (53%) 表示完全無意欲投身職場，餘下則較多人表示「薪酬福利好」(14%)、「提供兒童托管服務」(13%) 和「可以自由選擇工作時間」(13%)。

21. 在會求職的料理家務者中，七成 (70%) 有打算進修去提升工作技能。然而，只有約三成 (29%) 未有打算求職的料理家務者有興趣去進修。

初退休人士

22. 受訪的 71 名初退休人士表示是因為「已達公司退休年齡」(44%)、「健康問題，不能繼續工作」(18%)、「公司裁員／倒閉」(13%) 和「年紀大，找不到工作」(11%) 而退休。他們的就業意欲不高，分別只有 19% 和 3% 表示會在未來 1 年內或數年內找工作，但他們大部分只會找兼職工作，主要因為「兼職工作時間較有彈性」。

23. 當問及沒打算在未來 1 年內找工作的初退休人士如何提升他們投身職場的意欲時，超過六成 (61%) 表示完全無意欲投

身職場，餘下則較多人表示「薪酬福利好」(12%)、「工作沒有壓力、輕鬆」(6%)和「機構幫忙搵工／提供就業跟進服務」(6%)。

24. 在會求職的初退休人士中，接近六成半(64%)有打算進修去提升工作技能。然而，只有三成半(35%)未有打算求職的初退休人士有興趣去進修。

非就業及就學的青年人

25. 受訪的 50 名非就業及就學並在未來 1 年內無意求職／進修的 15-29 歲青年人的就業意欲非常低，只有 1 人表示會在數年內找兼職工作。這些青年人數年內都不打算找工作的原因包括「無財政負擔，無需要工作」(38%)、「唔知什麼類型工作適合自己」(28%)、「計劃去旅遊」(15%)和「承受不到工作壓力」(15%)。

26. 當問及非就業及就學的青年人如何提升他們投身職場的意欲時，超過三成半(36%)表示完全無意欲投身職場，餘下則較多人表示「薪酬福利好」(28%)、「在家工作」(27%)和「可以自由選擇工作時間」(15%)。

27. 在進修方面，只有不足一成(9%)非就業及就學的青年人有打算進修去提升工作技能。餘下不打算進修的原因包括「無打算搵工，無需要進修」(38%)、「經濟問題／學費太貴」(25%)、「對上堂／做功課／考試感到壓力」(16%)和「未知自己想做什麼工作」(15%)。

(f) ERB 服務範圍的檢討

服務對象

28. 現今因為大學的普及化，部分大學生在職場上也未必有很高的競爭力，而隨著科技進步及社會的發展，社會需要更高

階及嶄新的職業技能。因此，大部分持份者認為 ERB 服務對象的學歷需放寬至學士學位，但仍需優先考慮有需要的低學歷人士。此外，隨著政府放寬了輸入外勞政策，除學歷外，大部分持份者認為服務對象亦可以擴闊至非本地人，但收生則以本地人優先為原則。

29. 至於公眾人士調查部分，超過七成(73%)受訪者同意 ERB 服務對象應包括大學生。而在表示不同意的受訪者中，四分三(75%)認為「大學生已有足夠學歷」，其他不同意的原因還包括「減少其他人入讀 ERB 課程的機會」(20%)、「把資源留給大學生以外的人士」(17%)和「大學生可以去讀其他院校的課程」(17%)。

表 12：是否同意 ERB 服務對象包括大學生

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
同意	73	83↑	76	65↓	67	66↓	86↑
不同意	23	15↓	21	27	26	29↑	11↓
不知道／沒意見	5	2	3	8↑	7	5	3

基數：所有受訪者 (n=1,261)

註：(1) 因進位關係，部分百分比的總和或不等於 100%。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

表 13：不同意 ERB 服務對象包括大學生的原因

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29#	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
大學生已有足夠學歷	75	68	71	80	83	75	64
減少其他人入讀 ERB 課程的機會	20	18	21	19	17	22	17
把資源留給大學生以外的人士	17	16	17	17	15	18	16
大學生可以去讀其他院校的課程	17	11	18	17	10	17	25
浪費公帑	7	-	6	9	6	6	8

基數：不同意 ERB 服務對象包括大學生的受訪者 (n=291，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

此組別的樣本數太少，相關數據只用作參考，並不會進行顯著性差異檢定。

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，各組別的數據與總計沒有顯著差異。

服務方式

30. 在服務方式上，持份者建議 ERB：

- (i) 加強職前教育，到學校提供不同行業的講座，讓青少年了解真實工作情況，從而對工作時間及薪酬抱有合理的期望，減少現實與想像的落差。
- (ii) 課程內需要有提升行業形象的內容，把行業的認受能力和專業化提升；可與資歷架構掛鈎，提高行業的專業性。
- (iii) 加強對中小企在培訓員工方面的協助，如提供津貼／資助、提供上門培訓服務、度身訂做課程、培訓僱主等。
- (iv) 加強就業轉介／配對，作為配對培訓課程相關的僱主及學員的平台。
- (v) 主動出擊，加強與僱主／商會的緊密聯繫，主動聯

絡中小企商會了解他們的培訓需要，並發揮統籌角色，聯繫其他公司討論行業的發展。

(g) ERB 培訓策略的檢討

以技能為本(Skill-based)為軸心的培訓方式

31. 大部分持份者認為以技能為本(Skill-based)的培訓方式會適合用於技能提升課程，但未必適用於就業掛鈎課程或某些工種。因此，以工種為本(Job-based)及以技能為本(Skill-based)的課程需同時存在。部分持份者認為以技能為本(Skill-based)的培訓方式可幫助僱員在行業裡逐步地提升專業性，亦可能較貼近青年人喜歡多種技能的傾向。另有部分持份者則認為現時也有技能提升課程，性質相似，放寬入讀門檻便可以。

開辦更高資歷級別的課程

32. 約一半持份者表示贊成開辦更高資歷級別的課程，認為這樣可以提供一個技術進階的階梯。另一半持份者則表示反對，主要是認為 ERB 的角色和定位或會與其他大專院校重疊。有些持份者亦認為僱主較著重行業本身的認可，技能和學歷不用掛鈎，重點應放在技能提升的地方上，而不是學歷。至於公眾人士調查部分，則有超過八成半(86%)受訪者同意 ERB 開辦更多較高程度／資歷級別的課程。

表 14：是否同意 ERB 開辦更多較高程度／資歷級別的課程

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
同意	86	93↑	89	81↓	87	85	88
不同意	10	7	8	13	7	12	9
不知道／沒意見	4	*↓	3	6↑	6	3	3

基數：所有受訪者 (n=1,261)

* 少於 0.5%

註：(1) 因進位關係，部分百分比的總和或不等於 100%。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

學習模式

33. 大部分持份者認為應以面授形式為主，網上授課只適用於理論性的課程，或較年青的對象。此外，大部分持份者認為可以用混合模式，以面授為主導，以網上自學為輔助，較有彈性地迎合不同對象的需要。

34. 至於公眾人士調查部分，當問及受訪者如進修會希望使用的上課模式時，超過八成(83%)選擇「面授課堂」，但亦有不少受訪者會選擇「學徒實習」(63%)、「網上學習：按時間表出席由導師於網上平台(如 Zoom)教授的課堂」(61%)，以及「網上學習：自行登入網上平台瀏覽由培訓機構提供的網上教材」(55%)。

表 15：希望使用的上課模式

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
%	%	%	%	%	%	%	%
面授課堂	83	75↓	81	87↑	88	82	80
學徒實習	63	68	64	61	66	66	58
網上學習：按時間表出席由導師於網上平台(如 Zoom)教授的課堂	61	79↑	68↑	47↓	47↓	60	73↑
網上學習：自行登入網上平台瀏覽由培訓機構提供的網上教材	55	74↑	57	45↓	44↓	52	65↑

基數：所有受訪者 (n=1,261)

註：基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

35. 大部分持份者認為就業掛鈎課程保持用全日制較合適，

因真正失業的人士會想快些培訓完快些有工作，應該是在最短的時間完成課程較好；但亦有部分持份者認為就業掛鈎課程增加半日制較有彈性。

提升報讀 ERB 課程意向的方法

36. 在公眾人士調查部分，八成半(85%)受訪者表示有聽過 ERB，而有讀過 ERB 課程的則佔整體 13%。當問及沒有興趣報讀 ERB 課程的受訪者如何能提升他們的報讀意欲時，接近兩成(18%)表示「課程免費／提供足夠津貼」，其次是「增加課程數量」(9%)和「在不同層面增加宣傳」(8%)。

表 16：對 ERB 的認識度

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
有聽過 ERB	85	80	87	84	76↓	87	88
有讀過 ERB 課程	13	3↓	10	20↑	21↑	15	4↓
沒有讀過 ERB 課程	72	77	77↑	64↓	55↓	72	84↑
沒有聽過 ERB	15	20	13	16	24↑	13	12

基數：所有受訪者 (n=1,261)

註：基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

表 17：提升報讀 ERB 課程意向的方法

	總計	年齡			學歷程度		
		15-29	30-49	50-64	初中或 以下	高中至 副學位	學位或 以上
	%	%	%	%	%	%	%
課程免費／提供足夠津貼	18	30↑	18	13	13	21	16
增加課程數量	9	14	10	6	2↓	10	12
在不同層面增加宣傳	8	21↑	11	1↓	1↓	5	16↑
增加上課時間的選擇	6	5	8	4	4	6	6
增加課程認受性	5	10	7	1↓	1	5	8
無論如何都不會考慮進修／報讀 ERB 課程	9	*↓	9	11	15↑	8	6
不知道／沒意見	44	22↓	37	59↑	60↑	44	35↓

基數：沒有興趣報讀 ERB 課程的受訪者 (n=596，不包括拒絕回答或未能提供有效回應的受訪者)

* 少於 0.5%

註：(1) 只顯示較多受訪者提及的答案。

(2) 基於 95%置信度，該組別的數據顯著高於(↑)或低於(↓)總計。

(h) ERB 營運模式的檢討

角色與定位

37. 大部分持份者認為 ERB 需要作為技能培訓的牽頭人：

- (i) 加強與僱主／商會、工會和培訓機構之間的合作，如定期會議商討課程需要，適時了解行業的技能需要，為香港各行業制定連貫性的職業培訓。
- (ii) 避免與大學／大專機構的培訓範圍及角色重疊。
- (iii) 強化僱主和僱員之間的中間人角色，在僱主和學員配對及跟進方面可以有更多協助。如之前提及，可加強就業轉介／配對，作為配對培訓課程相關的僱主及學員的平台。

提供課室／教學設備

38. 大部分持份者贊成 ERB 提供一些較專業或高端的教學設備，讓學員在接受培訓時有機會試用，同時亦可減低培訓機構開辦新課程的風險。此外，如學員都是用同一系統接受培訓會較統一，對學習過程及成果都有幫助。然而，亦有部分持份者認為培訓機構需自己負責，讓 ERB 的資源運用方面較有彈性及較有成本效益。

資助學員模式

39. 大部分持份者不贊成發還款項的模式，因以服務對象的經濟情況，不會有動力先繳付學費。另一方面，部分持份者認為培訓券對要付學費的學生有幫助，並能鼓勵持續進修，不斷提升技能，但要考慮行政費或會很高。此外，持份者認為 ERB 可繼續向學員發放津貼，但需有條件或分階段發放，以免浪費資源。

培訓機構／導師的委任

40. 部分持份者期望 ERB 能調整委任培訓機構的審批準則，不再局限於相關機構必須通過香港學術及職業資歷評審局的「初步評估」資格，讓更多業界內資深及專業的機構可參與提供課程。另一方面，不少持份者亦反映現時導師的資格偏重學歷要求，而行業的實操技能卻不及業界有經驗的師傅，以至課程的專業性和業界的標準有些差距。

審批課程的程序

41. 大部分持份者認為 ERB 課程審批及行政程序繁複，不單培訓機構感到吃力，而課程推出時也會變得不合時宜，故期望 ERB 可以簡化審批課程的程序，以減低行政成本及加快課程能及時推出市場。

調查報告整體建議撮要

• 服務對象

42. 多數受訪公眾人士同意 ERB 服務對象應包括大學生，並應開辦更多較高程度／資歷級別的課程；只有少部分受訪者認為大學生已有足夠學歷不需使用 ERB 服務。此外，在持份者調查也有部分受訪者指出，現今因為大學的普及化，部分大學生在職場上也未必有很高的競爭力，而隨著科技進步及社會的發展，社會需要更高階及嶄新的職業技能。因此，建議 ERB 擴大服務對象至大學生，若課程名額有限則以優先考慮低學歷人士為原則。

• 角色、定位及培訓策略

43. 大部分受訪者認為 ERB 需要作為技能培訓的牽頭人，並且是僱主和僱員之間的中間人，該避免與大學／大專機構的培訓範圍及角色重疊。因此，建議 ERB 可加強與僱主、工會、商會及培訓機構之間的聯繫與合作，定期會議商討課程需要，適時了解行業的技能需要，為香港各行業制定連貫性的職業培訓。此外，ERB 也可加強對中小企在培訓員工方面的協助，如提供津貼／資助、提供上門培訓服務、度身訂做課程、培訓僱主等。另一方面，建議 ERB 可強化在僱主和僱員之間的中間人角色，在僱主和學員配對及跟進方面提供更多協助，加強就業轉介／配對。

44. 同時，因應社會學歷的提升及科技的發展，可開辦更高資歷級別的課程及引進新科技課程，提供更多以技能為本 (Skill-based)的課程，配合一專多才趨勢，使技能培訓有晉升路徑。

- **增加宣傳：提升全民培訓意向**

45. 根據公眾人士調查部分的結果，「課程免費／提供足夠津貼」是最能提升市民報讀 ERB 課程的意向。但除了提高津貼額外，ERB 也可考慮增加課程數量選擇並加強宣傳，讓目標群組知道 ERB 有什麼課程可以選擇，以及修讀以後能夠如何幫助到他們就業。此外，在持份者調查也有部分受訪者指出，無論僱主或僱員都不太知悉 ERB 提供有關課程的資訊，如受眾能掌握更多資訊，或者能夠改變他們對 ERB 課程的看法及讓他們更好地作出決定。同時，ERB 可增強技能提升課程的推廣，驅策全民持續進修及技能提升。

- **優化營運模式：簡化審批機制**

46. ERB 在課程審批方面需簡化行政程序，加快審核，使課程可及時推出市場。ERB 亦可考慮調整委任培訓機構的原則，不再局限於相關機構必須通過香港學術及職業資歷評審局的「初步評估」資格，讓更多業界內資深及專業的機構可參與提供課程及有經驗的師傅教授實操技能，使教學更貼合行業情況。