

促進身心障礙者就業績優單位表揚計畫

一、勞動部(以下簡稱本部)為鼓勵公、私立單位關注身心障礙者就業議題，獎勵進用身心障礙者工作及促進身心障礙者就業績優單位，引導其善用及開發身心障礙者人力資源，營造友善融合就業環境，促進身心障礙者勞動參與、穩定就業，特訂定本計畫。

二、依據：

- (一) 身心障礙者權益保障法第四十五條。
- (二) 進用身心障礙者工作績優機關(構)獎勵辦法。
- (三) 推動國民就業績優評選及獎勵辦法第二條第四款。

三、執行單位：勞動部勞動力發展署(以下簡稱本署)

四、本計畫各獎項之申請對象如下：

- (一) 進用身心障礙者績優獎：進用身心障礙者適應職場協助及輔導有優良事蹟之公、私立單位。
- (二) 促進身心障礙者就業績優獎：辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施有優良事蹟之私立學校、團體或私立就業服務機構。

前項所列各獎項之申請單位曾獲該獎項者，自當屆受理申請截止日起四年不予評比及獎勵；另申請單位於受理申請截止日前二年內須依身權法與原住民族工作權保障法足額進用身心障礙者及原住民，且無違反就業服務法第五條經就業歧視評議委員會認有歧視之事實。

各申請單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，申請單位應就其本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。

五、本計畫各獎項之名額及獎勵內容如下：

- (一) 進用身心障礙者績優獎：獎勵績優單位二十名，公立機關各頒發獎座一座及獎金新臺幣(下同)十萬元整，私立學校及團體及民營事業機構各頒發獎座一座及獎金十五萬元。
- (二) 促進身心障礙者就業績優獎：獎勵績優單位三名，各頒發獎座一座及獎金五萬元。

前項所列各獎項之名額由評審小組分配之，並得視申請及評審狀況調整或從缺。

本計畫獲獎單位符合企業人力資源提升計畫適用對象者，得申請產業推升型訓練計畫。

六、本計畫各獎項申請單位應檢附以下資料（含電子檔），於受理期間向受理單位提出申請，逾期視同放棄申請，並經提出申請後不予退還：

（一）進用身心障礙者績優獎

1. 獎勵申請表(附件一)。
2. 進用身心障礙員工及協助適應職場之優良事蹟相關佐證資料。

（二）促進身心障礙者就業績優獎

1. 獎勵申請表(附件二)。
2. 受理申請當年度之前二年內辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施之優良事蹟相關佐證資料。
3. 申請單位登記或設立之證明文件影本。

七、本計畫受理申請期間及評審作業期程，由本署公布之。

八、本計畫各獎項評比標準如下：

（一）進用身心障礙者績優獎(附件三)。

1. 評比項目：

- （1）建立身心障礙者友善進用機制：運用多元進用管道、人事規章訂有招募事項、員工平權教育、提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助等，並落實永續發展目標(SDGs)及企業社會責任(CSR)。
- （2）友善身心障礙者職場環境規劃：提供身心障礙員工合理調整措施，如職務內容或工作條件適性安排、軟硬體環境改善、提供就業所需輔具等。
- （3）促進身心障礙者職涯發展措施：企業提供身心障礙員工職涯發展措施情形，如職場心理健康管理，策略、工作家庭平衡措施、適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制度、培訓專業能力等。
- （4）實際進用身心障礙員工百分比及身心障礙員工平均年資乘積： $(\text{身心障礙員工人數} / \text{員工總人數}) * \text{身心障礙員工平均工作年資} * 100\%$ 。
- （5）進用身心障礙者障別及職類之多樣性。

2. 進用身心障礙者人數、年資計算以受理申請當年度之前一

年十二月三十一日為基準，員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，依身權法第三十八條規定辦理。本署將自第四代身心障礙者定額進用資訊管理系統查閱申請單位近三年進用身心障礙者人數供評審委員參考。

3. 依申請單位屬性分下列組別進行評比，並就各組符合身權法第三十八條規定之義務機關(構)或未具進用義務者分別評比：

(1) 政府機關、公立學校、公營事業機構。

(2) 私立學校、團體。

(3) 民營事業機構。

(二) 促進身心障礙者就業績優獎：受理申請當年度之前二年內辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施具有優良事蹟，依下列項目綜合評比：

1. 服務成效：辦理就業服務相關業務或措施之實績。

2. 創新作為：辦理就業服務相關業務或措施期間，就實務上遭遇之問題，擬訂可行性服務措施及創新作法，且執行後具有效益。

3. 影響性：辦理就業服務相關業務或措施期間，對受服務對象、家屬、雇主或其他對象及服務體系之影響情形。

4. 其他顯著事蹟：辦理就業服務相關業務或措施期間之其他績優事蹟。

前項各獎項評比標準及權重由評審小組會議討論後經本署核定之。

九、本計畫受理及評審流程如下：

(一) 受理及資格審查：由所在地直轄市、縣(市)政府勞工主管機關受理申請後進行報名資料審查，符合申請者送本署進行資格審查及評審。

(二) 初審及複審：評審小組就書面申請資料進行初審，入圍複審之單位須另繳交十分鐘以內優良事蹟簡報之影片電子檔(依指定格式及繳交方式提供)，由本署召開複審會議，邀請入圍單位進行問答及說明，並列入評分項目，由評審小組決議獲獎結果。

十、為辦理前揭評審作業，由本署指派適當人員擔任召集人，並成立評審小組，各獎項評審小組由專家學者、人力資源主管、非營利團體等相關代表五至七人組成，且任一性別比例不得少於

總人數三分之一。如召集人因故未能出席會議，得指派代理人。

十一、各獎項申請單位於受理申請截止日前二年內、審查期間及獲獎後二年內，有下列各情事之一，經查證屬實者，本部得撤銷或廢止其申請或獲獎資格，並以書面限期繳回已頒發之獎座、獎金，屆期未繳回者，依法移送行政執行：

（一）提報偽造、變造、不實或失效資料。

（二）有附件四所列重大違反相關勞動法令情事。

十二、得獎單位由本部核定後公布，各獎項獲獎單位配合事項如下：

（一）本部辦理推廣宣導、經驗分享會或研討會得邀請分享優良事蹟，另經徵求獲獎單位同意後，得辦理單位參訪，以擴散標竿經驗。

（二）本部得使用獲獎單位申請獎勵之相關資料進行宣導及行銷。

（三）獲獎者得參加本部辦理與所獲獎勵業務相關之國內外交流活動。

十三、本計畫所需經費，由本部就業安定基金編列預算支應。

「進用身心障礙者績優獎」獎勵申請表

報名編號：_____（由執行單位填寫）

☐政府機關、公立學校、公營事業機構 ☐私立學校、團體(非營利組織) ☐民營事業機構

一、單位基本資料			
單位名稱		統一編號	
地址			
電話		公保/勞保 證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人 電話/手機		聯絡人 電子郵件	
主要產品/ 服務項目			
單位印信		負責人簽章	

二、進用事蹟及進用情形

(一) 建立友善進用機制	本項請進用身心障礙員工之友善作法及落實永續發展與企業社會責任之辦理情形，並檢附佐證資料： 1. 進用身心障礙員工管道： 2. 人事規章訂有招募身心障礙者事項： 3. 辦理員工平權教育： 4. 提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助措施： 5. 落實永續發展目標(SDGs)及企業社會責任(CSR)： 6. 其他：
(二) 改善職場環境規劃	本項請撰寫提供身心障礙員工合理調整措施情形，並檢附佐證資料： 1. 單位軟、硬體環境改善： 2. 職務內容或工作條件適性安排： 3. 提供個別身心障礙員工所需就業輔具： 4. 其他：
(三) 促進職涯發展措施	本項請撰寫提供身心障礙員工職涯發展措施之辦理情形，並檢附佐證資料： 1. 職場心理健康管理策略： 2. 提供工作家庭平衡措施： 3. 適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制度： 4. 培訓專業能力： 5. 其他：
(四) 實際進用情形	1. 以下人數計算以受理申請當年度之前一年12月31日為準： (1) 員工總人數： (2) 進用身心障礙者加權人數： 2. 請依附表提供身心障礙員工名冊資料(免附身心障礙證明)。

(五) 精進及創新作法	(申請單位過去曾榮獲本獎項者，請填報獲獎後迄今之具體精進及創新作法，並檢附佐證資料；過去未曾獲獎單位者免填)
三、其他聲明事項	
(一) 受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第 16 條(就業歧視)、第 38 條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？ ☐無 ☐有(請說明_____) (二) 受理申請截止日前二年內有無附件四所列違反重大勞動法令之事實？ ☐無 ☐有(請說明_____) (三) 所有提交資料均屬實，無偽造、變造、不實或失效資料。 ☐是 ☐否	

四、進用身心障礙員工名冊

縣市：

投保證號：

序號	身心障礙員工姓名	身分證字號	障礙類別	障礙程度/工時(請勾選)								初次鑑定日期	投保日期	年資		職稱	職務內容				
				輕度		中度		重度		極重度				年	月						
				全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時										
1												年 月 日	年 月 日								
2												年 月 日	年 月 日								
3												年 月 日	年 月 日								
審核欄 (由地方政府填寫)		1. 員工總人數____人										1. 加權後人數____人(小數無條件捨去，取整數) 2. 占員工總人數比率____%(填至小數後2位，四捨五入)				1. 年資總和 ____ 年 2. 平均年資____ 年 3. 評比值____ (均填至小數後2位，四捨五入)					
		2. 身心障礙員工人數____人																			
		3. 申請單位為: ☐ 義務機關(構) ☐ 非義務機關(構)。備註：																			
		承辦人(核章)：										單位主管(核章)：									

申請單位填表說明：

1. 月領薪資未達基本工資 1/2 以上及庇護工場之庇護性就業身心障礙者，勿填列於名冊。
2. 表列人員以受理申請當年度之前一年 12 月 31 日仍在職者為限。
3. 「投保日期」欄，請填寫身心障礙員工參加公保或勞保之加保日期。
4. 年資計算，以投保日期計算至受理申請當年度之前一年 12 月 31 日止，不足 1 個月之日數不予計入，惟員工如於進入公司工作後才取得身心障礙資格者，則以其初次鑑定日期起算年資。

5. 表格若不敷使用，請自行新增欄位。

審核說明：

1. 進用身心障礙員工加權人數計算，依身心障礙者權益保障法第38條第4項及第6項規定，重度全時1人*2、重度部分工時1人*2*0.5、輕度及中度全時1人*1、輕度及中度部分工時1*0.5，合計後小數無條件捨去取整數。占員工總人數之比率，以加權後人數／員工總人數計算。
2. 身心障礙員工平均工作年資，以所列身心障礙員工個別年資加總後除以身心障礙員工人數(非加權人數)。
3. 「評比值」計算以(加權後人數/員工總人數)*平均年資*100%。(如：(7人/66人)*4.02年*100%=0.43)

「促進身心障礙者就業績優獎」獎勵申請表

報名編號：_____（由執行單位填寫）

☐ 私立學校

☐ 團體

☐ 私立就業服務機構

一、單位基本資料

單位名稱		統一編號	
地址			
電話		公保/勞保 證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人 電話/手機		聯絡人 電子郵件	
單位簡介	單位介紹及主要辦理促進身心障礙者就業服務項目、內容：		
單位印信		負責人簽章	

二、優良事蹟	
(一) 身心障礙者服務成效	(辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施之實績)
(二) 創新作為	(辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施期間，就實務上遭遇之問題，擬訂可行性服務措施及創新作法，且執行後具有效益)
(三) 影響性	(對受服務對象、家屬、雇主或其他對象及服務體系之影響情形)
(四) 其他顯著事蹟	(上述以外之其他相關顯著事蹟)
三、其他聲明事項	
(一) 受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第 16 條(就業歧視)、第 38 條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？ ☐無 ☐有(請說明_____) (二) 受理申請截止日前二年內有無附件四所列違反重大勞動法令之事實？ ☐無 ☐有(請說明_____) (三) 所辦理之促進身心障礙者就業服務相關業務或措施是否有接受政府委託或補助。 ☐是(補助單位_____；年度_____；補助金額_____) ☐否 (四) 所有提交資料均屬實，無偽造、變造、不實或失效資料。 ☐是 ☐否	

附件三

進用身心障礙者績優獎評分標準

評審項目	評審標準	評審內容說明
一、 建立友善進用機制	1. 運用多元管道進用身心障礙員工：如公立就業服務中心、人力銀行刊登職缺、徵才活動或其他方式。 2. 人事規章訂有招募事項：如公司願景、組織特性及人事規章中有多元融合之內涵、推動履歷不貼照等措施。 3. 辦理員工平權教育：運用各項管道，如會議、電子看板、通訊軟體、教育訓練等方式，辦理員工平權教育，宣導多元平權觀念、多元包容及性別平等之工作環境。 4. 提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助措施：如辦理多元性、系統性教育訓練、安排適當人員關懷協助，並提供相關職場協助措施。	1. 單位是否將友善、融合、接納多元對象之就業措施納入企業願景、規章或員工手冊，並對內、外佈達。 2. 除檢視進用佐證資料、實體規章、手冊、公告資料外，可進一步了解單位實際推動友善身心障礙者就業機制之方式，或建置身障支持就業規範與制度，並透過各項管道宣導相關政策與訊息，安排新進身心障礙員工輔導機制，共同創建友善開放之就業環境。 3. 單位對於永續發展目標(SDGs)及企業社會責任(CSR)之實際辦理情形。
二、 友善身心障礙者職場環境規劃與落實	1. 單位軟、硬體環境友善：對於身心障礙者落實改善職場軟、硬體環境，提升無障礙環境使用的方便性。 2. 職務內容或工作條件適性安排：對於身心障礙者職務內容及工作條件安排適性就業，並提供合理調整相關措施。 3. 提供個別身心障礙員工所需就業輔具：對於身心障礙者就業建立適當工作流程或職務再設計等措施及落實情形。	單位對於身心障礙職場環境，應依身心障礙者的特性及需求，將現有職務加以重新調整，透過工作流程分析，找出他們在職場所遭遇的困難及原因，單位運用政府補助相關資源或自籌經費，經由環境改善、設備機具或工作流程重新設計及提供輔具等，協助其增進工作能力，提昇工作效能，建立完善身心障礙者職場環境。
三、 促進身心障礙者職涯發展措施	1. 職場心理健康管理策略及提供工作家庭平衡措施：檢視單位是否對身心障礙者有建立職場心理健康管理措施，及提供工作家庭平衡措施等員工協助方案，並落實執行。 2. 適性工作評核機制及完善升遷及薪資福利制度：對於身心障礙者有無適性工作評核機制及完善升遷、薪資福利制度，實際執行及升遷情形之佐證資料。	單位應了解員工的工作壓力主要來源，以身心障礙者角度發想規劃相關措施，如推動同仁間工作合作機制、依其特性提供支持作法、積極培養專業職場技能、評估員工健康需求推動健康保護制度、平權參與單位各項活動，現有做法是否能實際維護或提升員工的職場心理健康狀態，另對於現行升遷及薪資福利制度是否具有檢討及滾動調整機制之證據。

評審項目	評審標準	評審內容說明
	3.培訓專業能力：對於身心障礙者提供培訓專業能力機制，如補助員工受訓費用、辦理內部職能訓練課程、或鼓勵員工參與內、外部研習活動等。	
四、 實際進用情形	1.以下人數以受理申請當年度之前一年12月31日為準： (1)員工總人數： (2)進用身心障礙者加權人數。 2.提供受理申請當年度之前一年12月31日身心障礙員工名冊資料。	1.單位實際身心障礙員工進用比率、人數、障礙程度、年資、障別及職類等數據資料檢視其就業機制、穩定就業措施等辦法對於身心障礙就業者是否有實際效益與影響力。 2.單位實際身心障礙員工進用障別及職類之多樣性，且是否具突破社會大眾對於特定障別有其從事職務之刻板印象。
五、 簡報與說明	簡報之影片及說明內容完整度。	1.單位對進用身心障礙員工之相關職場協助措施及進用情形等事項以簡報影片方式提供說明。 2.內容得包含單位對協助身心障礙員工穩定就業之現行創新作法、未來精進作法，並補充申請當年度身心障礙員工異動情形。 3.由評審委員先行審閱影片內容，於會議中採簡要綜合回答方式進行。

違反重大勞動法令判定基準

- 一、相關勞動法令定義：勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法、大量解僱勞工保護法、勞資爭議處理法、勞工退休金條例、中高齡者及高齡者就業促進法。
- 二、報名截止日前二年內、審查期間及獲獎後二年內，違反下列事項：
 - (一) 事業單位雇主曾因違反相關勞動法規受判刑確定者。
 - (二) 曾因違反相關勞動法令等經處罰鍰達3次以上或被處最高罰鍰處分者。
 - (三) 曾欠繳勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險保費、高薪低報，致違反勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險法規，經處罰鍰達3次以上或被處最高罰鍰處分者。
 - (四) 曾發生屬於「處理重大勞資爭議事件實施要點」範圍之「重大勞資爭議」事件者。
 - (五) 曾因違反職業安全衛生法，受主管機關處部分或全部停工處分者。
 - (六) 曾發生下列職業災害者：
 - 1、發生死亡災害。
 - 2、發生災害之罹災人數在3人以上。
 - 3、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生1人以上罹災勞工需住院治療。
 - 4、其他經中央主管機關指定公告之災害。
 - (七) 違反其他相關法規，經本部判定屬重大違規者。