

115 年公私部門協力穩定社工人力分區座談會（南區）紀錄

會議日期：115 年 5 月 30 日(星期六)上午 9 時

會議地點：高雄市政府社會局長青綜合服務中心 8 樓會議廳（高雄市
苓雅區四維二路 51 號 8 樓）

主 持 人：呂政務次長建德

紀錄：謝易伶

出(列)席人員：社會救助及社工司蘇司長昭如、保護服務司張副司長
靜倫、社會及家庭署王專門委員齡儀、心理健康司齊
科長美婷、長期照顧司余科長姍瑾、社會救助及社工
司林視察育丞、與會人詳線上簽到表

壹、主持人致詞（略）

貳、社工交流及座談（僅發言摘要）

一、第一輪

（一）嘉義家扶中心沈明彥主任：

1. 建議強化社工督導支持機制，可由各縣市社會工作師公會協助及支持新進社工，透過個別督導或團體督導方式，提供專業陪伴與支持。
2. 社工薪資雖已有調整，惟仍有提升空間，建議持續提高薪資待遇，以提升社工專業吸引力及留任意願。
3. 建議中央或地方政府建立律師顧問團等法律支持機制，協助社工因執行職務涉訟時取得法律諮詢及訴訟協助。
4. 政府委託民間辦理服務情形普遍，建議研議社工跨單位或跨縣市轉任之年資採認機制，並督導小型機構落實勞動基準法及加班費等勞動權益保障。
5. 建議加強督導民間機構落實勞動法令，避免因人力不足

或責任制文化導致加班常態化，並確實保障加班費及相關勞動權益，以改善社工執業環境及促進人力留任。

6. 應透過薪資提升、執業安全保障、法律支持及勞動條件改善等措施，增進社工專業認同感，使社工能以專業為榮，提升投入及留任意願。

（二）社團法人屏東縣向陽康復之友協會廖靜薇社工督導：

1. 承辦中央單位補助之相對人服務方案時，補助款撥付時程較晚，小型在地協會須先行墊付薪資及房租，建議研議改善撥款期程或相關預撥機制。
2. 偏鄉地區因專業人力招募不易，部分非社工科系背景人員透過修習社工學分後投入高風險及高專業需求工作，建議關注人力進用及專業培力機制。
3. 心理衛生中心部分穩定個案仍須依分級規定服務至一定期間始得結案，建議適度授權督導及執行秘書，經內部討論及專業評估後彈性辦理結案，使人力優先投入高風險或不穩定個案。

（三）高雄市社會工作師公會孫學展理事長：

1. 關切剴案後社工執業保障機制，建議研議社工專業人員之「拒絕證言權」，以降低社工於司法程序中面臨個案隱私、專業倫理及作證義務間之兩難。
2. 現行政策資源多集中於事件發生後之處遇服務，建議強化兒少據點、社區據點等前端預防服務之人力及經費，以降低家庭問題惡化及進入高風險服務體系之可能性。
3. 小型民間社福機構即使未承接政府委辦或獎補助方案，仍有外聘督導及專業支持需求，建議未來補助政策納入此類小型機構，以強化專業支持及社工留任環境。

（四）臺南市社會工作人員職業工會莊婉婷理事：

1. 政府辦理分區座談蒐集第一線意見，建議建立具體回應

及追蹤機制，定期說明意見採納及辦理情形。

2. 第一線社工除個案服務外，尚須辦理課程活動、行政作業、報表填報及評鑑配合等工作，且各主管機關要求不一，建議中央單位整合資料需求及填報機制，落實行政減量。
3. 社工執業安全不僅涉及人身安全風險，亦包括高度情緒勞動造成之身心健康負擔，建議強化執業安全、勞動契約審查及相關支持機制。
4. 社工薪資雖逐步提升，惟與工作負荷、專業要求及生活成本相比仍有改善空間，建議持續檢視薪資結構合理性。
5. 建立無報復保障及第一線社工參與機制，使基層工作者能安心表達實務意見，並參與政策及方案規劃。

（五）社會救助及社工司蘇昭如司長：

1. 本部公益彩券回饋金持續補助辦理「社工督導培力計畫」，補助對象包括社工人員 6 人以下且未設專職社工督導之社會福利機構、社會福利團體及醫療院所，以及社會工作相關學（協）會、各縣市社會工作師公會及地方政府等。另針對地方政府督導資源不足地區，得由地方政府或社工公協會整合申請辦理督導培力計畫，以強化在地督導量能，提供小型機構及第一線社工專業支持。
2. 民間社工薪資制度自 109 年推動，適用中央及地方政府委託或補助單位，包含起薪、學歷、證照及年資晉薪等機制；今年將研議延長晉階次數，並持續評估專業人員晉階制度。
3. 政府委託或補助方案社工跨方案或跨單位轉任，工作月份未中斷其年資即可銜接。
4. 加班應依法核給加班費或補休；如有違反勞動法令或補助規定等情形，得透過勞動申訴管道或向主管機關反映，

由主管機關依權責查處。

5. 有關執業安全部分，本部持續與社工師公會全聯會合作辦理機構訪視輔導、師資培訓及課程資源發展，並透過公益彩券回饋金補助改善執業環境設施設備、辦理教育訓練、提供心理支持及法律扶助等措施；如第一線社工認為雇主未善盡執業安全保障責任，得向主管機關陳情反映，由主管機關依權責處理。
6. 受政府委託或補助單位須將勞動契約上傳社工平台，並由地方政府審查；本部已將相關辦理情形納入社福考核指標，透過抽查及扣分機制督促地方政府落實。
7. 社工拒絕證言權議題可由社工界形成共識後進一步研議，惟考量全國社工從業人員並非全數適用社會工作師法，相關權利義務仍須併同福利法規及服務對象權益保障整體考量。
8. 有關社會工作師學分班制度未來發展方向討論，惟考量目前社工人力供需情形，現階段仍有一定比例社工人力係透過學分班培育投入實務工作。現行社工師應考資格除須修畢 45 學分外，尚須完成 2 次、合計 400 小時以上實習，且已強化實習制度，以提升實務歷練及專業能力，後續並將持續透過教育訓練及督導機制強化專業服務品質。

（六）心理健康司齊美婷科長：

1. 相對人服務方案補助款撥付時程問題，目前多數方案係由地方政府向中央申請後再辦理撥款，實務上可能因地方政府尚未提出申請、申請文件缺漏或需補件等因素影響核撥進度。後續將進一步了解屏東縣實際情形，並持續精進行政作業流程；另建議執行單位如有款項遲未撥付情形，可向地方政府或中央主管機關進一步確認原因，

以利協助處理。

2. 心理衛生及精神醫療領域專業人力議題，表示現行制度已就社工相關學分及資格訂有規範，考量具精神衛生相關背景之專業人力相對不足，凡進入社安網體系之相關人員，須接受層級式專業訓練，以強化專業知能及服務品質。
3. 心理衛生中心個案分級服務及收結案機制，現行制度已針對穩定個案設有服務級數調整機制，並得經專業評估及相關會議審議後調整服務方式。目前亦正研議修訂收結案標準，未來將朝依個案風險程度及實際需求提供相應服務方向規劃，以兼顧服務品質及資源運用效益。

二、第二輪

（一）嘉義市社會工作師公會陳皇廷理事長：

1. 建立第一線社工常態化、多元化之意見蒐集及回饋機制，除正式會議外，亦可透過座談、交流及其他非正式溝通管道，持續蒐集基層意見。
2. 建議社福政策、行政流程及資訊系統設計以第一線工作者需求為核心，推動資訊整合及行政減量，減少重複性報表填報與資料蒐集作業，提升工作效率。
3. 檢討社福委辦制度、補助機制及相關行政流程，改善薪資撥付延遲等問題，以強化社工勞動保障及組織永續發展。
4. 評鑑及督導制度多著重書面資料及績效成果，較少關注第一線工作者身心健康及勞動處境，建議將工作人員支持措施及身心狀況納入評估面向。

（二）財團法人心路社會福利基金會楠梓身心障礙者服務中心林戴安社工督導：

1. 身心障礙服務領域長期面臨人力流動率偏高及高案量問

題，身心障礙者服務中心承接需求評估及個案管理業務後，第一線社工工作負荷持續增加，部分個管社工個案數逾百案。

2. 現行個案管理資訊系統無法直接產製相關報表，第一線社工仍須以人工方式統計及填報資料，增加行政負擔，建議強化系統功能及減少重複作業。
3. 人力進用率受整體就業市場影響，機構雖持續辦理招募作業，仍面臨人力難以補足情形，建議不宜將進用率列為委辦單位考核指標。
4. 身障個管社工實務上常面臨系統權限不足、跨網絡服務分工不明及主責角色認定不一致等問題，建議提供更多資訊及資源支持，並釐清身障個管社工與其他服務體系之權責分工。

（三）財團法人心路社會福利基金會高雄分會周耕妃處長：

1. 建議各地方政府落實社會福利基本法有關委託辦理社會福利服務之協商機制，並持續推動友善採購制度。實務上部分社福採購案件執行方式與總包價法精神未盡相符，建議合理編列委辦經費及研議納入合理利潤機制，以支持民間團體穩定經營及永續發展。
2. 關心衛福部委託國家衛生研究院辦理之社工人力工作樣態及負荷調查進度，建議公布調查結果及後續因應措施，作為精進社工執業環境及人力政策之參考。

（四）郭綜合醫院社工室馮柏凱社工組長：

1. 建議釐清醫務社工職責範圍及「重要關係人」之角色定位，避免實務上出現要求社工代為簽署醫療同意書等情形。
2. 醫務社工常被賦予申訴處理及行政事務等工作，專業角色較難受到重視；另現行制度未要求醫務社工全面具備

社工師證照，建議推動醫務社工全面證照化，提升專業地位。

3. 社安網相關職位薪資提升後，醫務社工薪資相對競爭力下降，影響人才投入意願及人力留任。
4. 建議提供醫務社工適當之社政資訊查詢權限，以利掌握個案福利資格及服務資訊，提升個案評估及跨網絡合作效能。

（五）長期照顧司科長余姍瑾：長照系統申報期間均會時時監控系統效能耗用狀況，確實過去半年還是有發生過系統負載過高情形，已請資訊處協助排除並改善資料庫環境，我們也發現造成系統耗用有很大一部分是因為申報資料重複上傳，後續將持續與資訊處、廠商及縣市政府共同研議優化申報流程，減少重複作業及查詢需求，並於完成調整後向相關單位說明。

（六）保護服務司張靜倫副司長：涉及保護或脆弱家庭議題之身心障礙個案，原則上由家防中心或社福中心主責處理；以福利服務需求為主者，則由身障個管中心提供服務。至於實務上個案服務分工及轉銜機制，仍有賴各網絡單位持續透過溝通與協調建立合作共識。

（七）高雄市政府社會局葉欣雅副局長：

1. 社會福利績效考核指標已修訂身障中心進用率的規定，可舒緩人力進用的壓力。
2. 身障個管社工與脆家、家防、老人保護等服務體系之分工及轉銜問題，將透過業務會議及網絡協調機制進一步檢視及釐清；如涉及跨體系權責或重疊服務情形，將持續透過網絡合作機制共同研商處理。

（八）社會及家庭署王齡儀專門委員：

1. 社福採購制度將持續朝落實總包價法方向推動，惟考量

社會福利服務以專業人力投入提供社會工作直接服務為核心，實務上仍須兼顧人事經費運用及服務責信等議題，後續將持續蒐集地方政府及民間團體意見研議精進。

2. 身心障礙個案管理系統目前已規劃重新改版建置，將檢討現行系統報表產製及資料運用等問題，有關執行單位反映系統操作需求，另提供予業務主管單位，以提升系統效能及減輕行政負擔為目標。
3. 本部訂頒之「一主責、多協力」原則為適用於案件行政與組織分工，至於個案服務之主責社工認定及跨網絡分工問題，除與實務執行及個案處理時效有關，亦須考量個案服務有其動態性，難以一概而論，建議公、私部門應視個案狀況，透過跨網絡協調與討論會議，強化服務銜接及合作機制。

（九）社會救助及社工司蘇昭如司長：

1. 社工於服務過程中具備敏銳觀察及倡議角色，鼓勵各地社工師公會、全聯會、職業工會及第一線社工持續反映實務問題及意見，作為政策、計畫及法規修正之重要參考。
2. 縣市政府社福考核社工組已納入第一線社工抽訪機制，透過與不同年資社工訪談，了解行政部門提供資料與第一線實際感受是否一致。
3. 部分縣市曾發生年初約聘社工薪資延遲撥付情形，本部已立即聯繫處理，並規劃自 117 年起納入對縣市政府考核項目，以落實社工薪資按時給付。
4. 社會工作人力供需推估研究計畫預計 6 月中旬提交結案報告，後續將進行檢視，並於適當時機與地方政府及社工界分享研究發現及相關回應作為。
5. 醫務社工於醫療糾紛協調、出院準備、病人自主權利法

及臨終照護等工作中扮演重要角色，例行性客訴不宜全部由社工承擔。醫療同意書簽署涉及民法及代理決定權問題，不應要求社工代為簽署，後續將再與醫務社工相關團體討論。

6. 有關醫務社工健保點值及專業定位議題，將彙整意見於本部相關會議討論，作為後續制度規劃及政策研議參考。
7. 社工薪資提升可能造成不同領域間人力流動壓力，惟可作為推動整體社工待遇提升之契機。
8. 福利資格查詢權限涉及個人資料保護及隱私權保障，建議先釐清相關法規規定，後續將研議是否能在明確法規授權及特定條件下提供特定資訊，兼顧社工服務效率及民眾個資保護。

三、第三輪

（一）臺南市社會工作人員職業工會莊婉婷理事：

1. 社工勞動契約上傳衛福部系統後，涉及勞動條件及勞動檢查事項仍屬勞動主管機關權責，建議強化社政與勞政單位橫向合作，共同關注社福機構勞動權益保障情形。
2. 社工職場安全除硬體設施設備外，亦包括個人隱私及執業安全；例如第一線社工常以私人手機聯繫個案，恐衍生個資及安全風險，建議將相關支持措施納入契約及制度設計。
3. 社工及督導長期面臨高行政負荷、高案量、高情緒勞動及低支持等問題，並可能於執業過程中遭遇恐嚇、威脅或涉訟風險，建議從制度面改善工作環境，強化督導支持、法律協助及心理健康資源，並研議將相關支持措施納入常態性工作機制。

（二）屏東縣身心障礙福利服務中心陳芬苓主任：

1. 自立生活支持服務中心現行人力配置不足，建議檢討社

工與個案服務比，例如 1 比 40 之配置標準，並依個案屬性及服務強度調整人力配置，以提升服務品質及人員留任。

2. 部分方案要求每年提升服務量能，惟新增人力及契約變更程序耗時，常由承辦單位先行負擔服務需求，建議中央於規劃服務成長目標時同步配置人力資源。
3. 全國身心障礙福利資訊整合平台系統穩定度不足，常發生資料輸入中斷、系統當機或無預警登出情形，影響資料建置及核銷作業，建議優化系統效能。

(三) 財團法人利伯他茲教育基金會高雄分會黃喬群社工督導：

1. 小型基金會及民間單位之督導除須負責行政管理、教育訓練及人員支持外，亦須承擔方案執行及個案服務工作，建議強化督導支持及培力資源。
2. 第一線社工及督導承擔高風險個案服務及高案量工作，現行風險加給不足以反映實際工作風險。
3. 社工遭遇人身安全事件後，心理諮商資源常供不應求，建議擴充心健支持及後續轉介機制。
4. 建議推動社福方案資訊系統整合及數位化管健，以減輕行政負擔。

(四) 屏東縣政府社會處社工科屏東社會福利服務中心嚴宜均兒少保護約聘督導：

1. 剷剷案後，各類保護性案件出現風險轉嫁式通報情形，致兒少保護、脆弱家庭及成人保護案件量增加，第一線社工工作負荷加重；部分網絡單位因擔憂法律責任而傾向通報處理，增加社工案件承接及服務壓力。
2. 小型地方政府因人力及編制有限，部分社工需同時承辦多類保護性案件；另社福中心服務對象需求多元，建議強化案件分流及專業分工機制。

3. 現行社安網及社福績效考核多地方政府排名比較方式辦理，而非等第制，增加地方政府行政負擔，建議檢討相關考核機制。

4. 社會安全網推動應由社政、教育、警政及衛政等網絡共同承擔責任，避免將服務及風險過度集中於社工體系。

（五）保護服務司張靜倫副司長：

1. 全國集中篩派案中心每年約受理約 35 萬件通報案件，各地方政府均於法定期限內完成絕大多數案件之篩派作業，第一線社工工作負荷相當沉重。

2. 不同縣市案件分工模式及組織編制有所差異，專責分組與綜合分工各有優缺點，後續持續蒐集地方實務經驗研議。

3. 社會安全網並非社工體系單獨承擔，而需仰賴各網絡單位共同合作及建立共識，方能有效發揮功能。

（六）社會及家庭署王齡儀專門委員：

1. 自立生活支持服務中心人力及經費配置問題，涉及中央補助及地方執行機制，建議提供具體案例資料，以利進一步釐清及研議改善方案。

2. 全國身心障礙福利資訊系統刻正規劃重新建置，如發生系統異常情形，建議即時截圖並向客服反映，以利後續分析及改善。

3. 社家署規劃透過社安網 2.0 創新服務方案，導入 AI 協助社福團體進行資料整理及報表產製，減少重複登打及行政作業負擔，預計徵選 3 個團體參與試辦。

（七）社會救助及社工司蘇昭如司長：

1. 社工屬高度情緒勞動工作，中央及地方政府持續提供心理支持資源，包括「青壯世代心理健康支持方案」、1925 安心專線、員工協助方案（EAP），以及社工人員執業安

全計畫所提供之個別心理輔導、團體諮商、法律諮詢及相關補助措施；另公益彩券回饋金持續補助社工督導培訓及專業支持計畫，供各單位申請運用。

2. 現行公私部門社工風險加給制度刻正檢討中，將參考物價指數及警消人員相關調整情形，研議提高風險加給額度，並同步檢視民間社工相關補助標準。
3. 本部已開辦社工團體保險，私部門社工保費由政府全額補助，鼓勵符合資格之社工踴躍投保。

四、第四輪

（一）嘉義市社會工作人員職業工會吳政杰會員：

1. 第一線公部門社工受限於組織層級及主管在場等因素，較難真實反映實務困境，建議未來可針對不同服務領域辦理更細緻之座談或意見蒐集機制。
2. 社安網實務運作涉及複雜且動態之人性判斷，保護性案件亦可能因服務對象防衛或隱匿而產生誤判風險，建議避免過度理想化社安網制度，並正視第一線社工專業判斷之限制及風險。
3. 社工心理諮商資源宜建立專屬支持方案，以避免因同業關係或地域因素影響求助意願。
4. 社工督導制度及實習制度仍有精進空間，建議建立督導培訓、督導繼續教育及完善實習支持機制，以促進學生投入實務工作，並支持資深社工及督導專業發展。

（二）屏東縣政府社會處李佩容督導：

1. 社安網 2.0 通報調查處理中心相關政策研議，建議納入各縣市集中篩派案中心第一線代表參與，以反映實務執行情形。
2. 社工人力流動率高，各縣市及民間單位均面臨招募競爭，進用率指標實務上難以達成，建議中央單位檢討相關人

力指標設計。

3. 現行員工協助方案（EAP）次數有限，第一線社工面對威脅、創傷及高壓工作情境時，常需自費尋求心理諮商，建議擴充心理支持資源。

（三）保護服務司張靜倫副司長：

1. 通報調查處理中心係社安網 2.0 推動目標，主要為因應大量通報案件，透過前端行政篩派及社工專業評估及精準分工，使社工能將精力聚焦於需專業判斷之案件及後續處遇服務。
2. 保護資訊系統刻正辦理優化作業，現階段工作小組屬專家諮詢階段，後續會再邀請各縣市政府及集中篩派案中心代表共同討論系統及表單運用。

（四）社會及家庭署王齡儀專門委員：

1. 社安網人力進用率未達85%之扣減補助經費機制已取消，並回溯至 114 年適用；115 年社安網考核仍保留進用率作為觀察指標，改採總分扣分方式，不再與補助經費直接連動。
2. 進用率指標係因社安網計畫需維持中長期人力監測，且行政院及國發會仍要求保留觀察指標；另該指標主要針對公部門社工，民間單位承接地方政府方案如有類似規定，應回歸地方政府契約或考核機制釐清。

（五）社會救助及社工司蘇昭如司長：

1. 社工實習經驗會影響學生畢業後是否投入社工職涯，惟相關制度涉及考試院及教育部權責，後續將持續與社工教育學會等團體討論，並支持有助於促進社工學生投入實務之相關方案。
2. 社工督導制度尚待建立更明確之支持及規範，未來將透過行政規則或行政指導方式，研議督導基本功能、職責

及教育訓練等內容，並持續與社工專業團體合作發展符合本土需求之督導制度，強化督導專業支持及進修機制，避免督導角色僅限於行政管理功能。

3. 社工風險加給刻正收集相關資料及意見檢討中；公務人員、約聘僱人員薪資及專業加給亦由行政院人事行政總處整體檢討，後續將持續關注並爭取社工相關待遇改善。

五、第五輪

（一）台灣心理衛生社會工作學會吳淑玲理事長：

1. 社工轉換不同計畫或機構服務時，常因經費來源不同而重新計算年資，影響人員流動意願，建議研議年資銜接機制。
2. 醫務及精神醫療社工薪資待遇普遍低於社安網相關職位，導致招募及留任困難，建議建立醫務及精神醫療社工薪資參考區間，提升專業人力留任誘因。
3. 社工執行業務時常面臨醫療暴力及涉訟風險，建議研議建立法律扶助及訴訟支持機制，以保障執業權益。

（二）郭綜合醫院社工室馮柏凱社工組長：

1. 醫務社工執行資源評估及服務連結時，缺乏查詢個案福利資格及相關補助資訊之權限，建議參考醫事人員查詢病歷機制，研議在符合法令及個資保護前提下提供必要查詢權限。
2. 醫務社工於醫院體系多被視為行政人員，缺乏健保點值、風險加給及相關專業認可，建議強化醫務社工專業定位及薪資待遇。
3. 專科社工師制度推動後，部分醫療機構仍未建立加給或獎勵機制，建議強化專科社工師專業認證與待遇連結。
4. 醫院經常面臨獨居長者、無家屬個案之安置及出院銜接問題，建議強化社政與醫療體系合作機制，縮短安置等

待時間並釐清權責分工。

(三) 法務部矯正署高雄戒治所黃培智社會工作人員：

1. 監所辦理收容人出監銜接服務時，缺乏查詢福利資格、自殺風險及相關列管資訊之權限，建議建立適當資訊查詢及服務銜接機制。
2. 實習機構需投入大量人力培育學生，建議研議補助機制，以提升機構承接實習教育意願。
3. 建議導入 AI 及智慧化工具協助案件分流、紀錄撰寫及行政作業，減輕第一線社工行政負荷。

(四) 高雄市政府衛生局社區心衛中心楊芷欣心衛社工督導：

1. 建立跨專業共同決策機制、明確風險評估指引及法律支持制度，以降低第一線社工面對高風險個案之決策壓力。
2. 建立穩定經費及人力配置機制，避免服務量增加而人力未同步成長。
3. 整合資訊系統及簡化重複性行政作業，減少統計、考核及滿意度調查等行政負擔。
4. 提升薪資待遇、風險加給及專業分級制度，並強化督導、心理支持及創傷照護資源，以促進人才留任。

(五) 心理健康司齊美婷科長：

1. 跨專業合作及法律知能相關內容已納入社安網 Level 2 及 Level 3 教育訓練課程，後續將持續依實務需求調整課程內容。
2. 心衛中心現有人力編制將維持既有規模，並持續蒐集地方意見作為後續制度修正參考。
3. 刻正辦理資訊系統需求盤點及使用者訪談，後續將推動系統再造，以提升系統效能及實務適用性。
4. 自殺通報個案資料仍應依個資保護規定辦理，建議監所與原服務單位保持聯繫，以利個案服務銜接。

(六) 社會救助及社工司蘇昭如司長：

1. 法務部現已介接弱勢 e 關懷全國社會福利資源整合系統，可查詢部分福利資格資訊；至於社工查詢權限擴充及相關法律責任議題，涉及個人資料保護、法制規範及權責分工，後續將於相關事項釐清後審慎研議推動。
2. 「強化社會安全網計畫 2.0」已調升相關專業人員薪資天花板，後續將持續爭取薪資待遇及專業加給調整，以強化人力留任誘因。
3. 專科社工師制度將持續推動，並研議優先於政府補助及委託計畫納入相關獎勵及加給機制，以提升專業認可及待遇水準。
4. 實習制度涉及教育體系及專業養成規劃，後續將與教育部及社會工作教育相關團體共同研議精進措施，以強化社工人才培育及投入意願。

(七) 衛生福利部呂建德政務次長：

1. 持續研議社工薪資、專業加給及風險加給制度。
2. 推動行政減量、資訊系統整合及 AI 工具運用，以降低第一線文書負擔。
3. 研議擴充法律諮詢、訴訟支持及心理健康支持資源。
4. 強化督導專業發展及繼續教育機制。
5. 檢討社安網相關作業流程、標準作業程序及網絡協力機制。

六、會後提供書面意見：

(一) 臺南市社會工作師公會吳泓慶理事：建議儘速修訂身心障礙保護工作指引，以符合現行實務需求；另建議檢討專科社工師考試制度及辦理頻率，並於政策及 SOP 研修過程納入實務工作者參與。

(二) 臺南市政府衛生局心理健康科楊昭雅心衛社工督導：有關

精神疾病嚴重病人公設保護人制度，目前實務上由地方政府心衛社工或精神關懷訪視員擔任公設保護人時，常面臨協助個案辦理出院、銜接社區服務等情形，惟公設保護人之權責範圍、決策參與程度及與監護人角色之區別尚有疑義。建議心健司明確界定公設保護人之權利義務及權責範圍，並透過社安網 Level 3 在職訓練等機制，邀請法律等相關專業人員授課，以增進第一線工作人員之法律知能及權益保障。

（三）嘉義市照管中心林佳宜家照督導：

1. 家照業務服務專員除需綁定 35 案之服務量，並辦理定期訪視、團體活動及行政作業，如遇高負荷、高風險個案時，服務量能易受影響，難以提供深入且持續性的服務。
2. 家照專員執行訪視工作時缺乏強制介入權限，倘案家不願配合服務，縱使屬高風險或高負荷家庭，仍難以有效介入，跨領域資源亦不易順利銜接及提供協助。

（四）財團法人嘉義市私立福添福社會福利慈善事業基金會沈佳妍社工師：持續強化社工專業教育訓練及在職培力機制，並檢討社工薪資待遇及補助制度，以提升專業認同及人才留任意願。

（五）嘉義縣社會局兒少福利及保護科李淑韻科長：兒少保護社工服務個案較難採行「案主自決」，處遇風險相較其他領域社工更高，建議持續提升風險加給及相關支持措施，並提供多元紓壓及心理支持資源，以協助社工維持身心健康及穩定執業。

（六）嘉義縣社會局社工及成人保護科蔡穎萱科長：檢討公職社工師轉任制度，適度延長轉任非社政職系之年限，以促進專業經驗累積與傳承，避免三級保護性業務長期仰賴新進人員承辦，提升服務品質及人力穩定性。

- (七) 三民早療發展中心趙真儀社會工作師：建立早療通報及聯合評估資訊共享機制，以提升服務評估及介入效能，並將早療社工納入風險加給及執業安全保障制度，同時建立常態化心理支持及諮商資源機制，以協助第一線社工因應工作壓力及提升執業安全。
- (八) 含光社會工作師事務所暨高雄市社會工作師公會王銀寬所長／理事：保障社工參與繼續教育之公假及工時權益，並建立社工師事務所扶植及發展機制，協助其參與政府委託及補助計畫，以促進專業發展及服務量能提升。
- (九) 文藻外語大學諮商與輔導中心徐雅美社工師：強化支持社工持續投入專業工作之保健因子，包括針對完成階段性任務之執業社工提供留任津貼、補助心理諮商資源，以及為高風險服務場域之社工規劃意外保險等保障措施，並簡化相關核銷作業。前揭相關措施不僅是福利提供，更重要的是讓社工感受到國家對其專業價值之重視，以提升留任意願並促進穩定發展。
- (十) 高雄市政府衛生局社區心理衛生中心杜佩君、林美蓉、梁翠珍、曹鈺庭、陳心慧、鄭仲翔、洪毓璇個管人員：
1. 強化社工執業安全及專業支持措施，包括建立高風險案件團隊決策機制、提供法律諮詢、法律扶助及責任保障、明確風險評估及處遇指引，並提升薪資待遇及風險加給，以降低第一線人員執業風險。
 2. 訂定合理案量標準、補充人力配置、改善資訊系統介接功能、簡化行政作業及考核機制，並建立拒絕服務個案之處理機制，以提升服務效能及品質。
 3. 重大事件發生後，社工與服務對象間之信任關係受到影響，建議強化督導支持、在職訓練及心理支持措施，並提供第一線人員更多理解、肯定與支持。

4. 社工擔任保護人之角色定位及相關責任認定表示疑慮，建議進一步釐清相關制度規範。

(十一) 財團法人利伯他茲教育基金會高雄分會梁雅婷社工師：

1. 減少重複性行政作業及文書紀錄負擔。
2. 強化社工執業安全及勞動權益保障機制。
3. 釐清跨網絡合作之主責與協力單位權責分工。
4. 提高風險加給並建立法律支持機制，以提升人力投入意願。

(十二) 未具名：

1. 「一主責、多協力」係政策及實務執行之分工架構，惟個案及家庭需求多元，仍有賴跨網絡共同介入。其核心精神在於透過各專業領域及資源之合作，共同研商並回應案家需求，形成團隊合作模式；各網絡成員應秉持互助、互補原則，共同討論及集思廣益，在充分溝通後凝聚共識，以共同回應案家需求。
2. 剴案後，第一線社工普遍擔憂擔任「主責社工」可能承擔之法律責任，並關切「主責社工」角色是否多由地方政府社工承擔；另憂心未來跨網絡合作過程中，各單位可能因主責分工而傾向強調非屬自身主責事項，衍生互相推諉情形。

參、臨時動議：無。

肆、散會(下午 12 時 10 分)