



補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫

110 年 12 月

（行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號函核復）

補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫

壹、依據：行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號函。

貳、計畫緣起

近年來因應社會環境急速變遷、社會福利需求增加、人口老化、家庭結構改變、身心障礙人口比率提高及兒少人口下降等趨勢，國內社會福利法規持續增加或修訂，對於家庭暴力、兒童保護、性侵害、社會救助、老人、身心障礙者、婦女等弱勢民眾提供相關社會福利服務需求日增。社會福利服務輸送體系需仰賴社會工作人力，加速推動社會工作專業制度，為不可忽視的課題。而台灣民間社會福利單位長期參與社工服務工作，政府有鑒於民間力量無窮及服務之可近性，亦逐漸擴大各福利工作專業服務的委託與補助，俾公部門與民間單位社工人力共同合作分工，以提供更優質的福利服務。

為完善社會工作專業制度，衛生福利部（以下簡稱本部）於 106 年 12 月至 107 年 2 月期間辦理 5 場次完善社會工作專業制度論壇，107 年 3 月 23 日及 7 月 2 日分別辦理 2 場次部長與社福民間團體座談會，就社工養成、專技考試、教育訓練、人力進用等層面聽取社福團體、社工專業團體、社工職業工會、社工師公會、各縣市政府等建言。關於社會工作人員勞動條件層面，民間單位強烈表達社會工作人員除面臨工作負荷、執業安全及高度壓力等問題，更有社工薪資未全額給付（薪資回捐）、超時工作、年資無法累計、流動率高的問題，又政府委託或補助民間社福團體與機構經費未符合理成本，造成財務負擔。

另方面，108 年 3 月 8 日監察院糾正文「衛生福利部未正視勞動權益意識提升、勞資關係改變的趨勢，漠視直轄市、縣（市）政府對於委託社福

團體辦理法定社會服務的經費，長期以來未合理計算人事及行政經營成本；並以部分補助辦理法定服務，造成社福團體經營困難…。又 108 年 4 月 8 日立法院社會福利及衛生環境委員會召開「提升社會工作人力勞動條件與人才培育及改善措施專案報告」會議，朝野立法委員紛紛要求本部對於政府法定應辦事項要求各級政府應編列足額之委辦經費，並嚴禁薪資未全額給付（薪資回捐）之情事，在在突顯社會工作人員薪資制度議題的重要性。

綜上所述，社會工作人員薪資制度化及編列足額委託或補助經費已為政府當前重要的課題，提升民間單位勞動條件及薪資制度尤為社會工作專業制度發展之挑戰。為落實社會工作人員薪資全額給付，維護勞動權益，及減輕民間單位財務壓力，促進公私協力及夥伴合作關係，爰辦理本計畫。

參、計畫目的

建立補助民間單位社會工作人員薪資制度，保障合理薪資，以利留才專業久任，減輕民間單位財務負擔，促進公私協力，共同推動社會福利服務，維護弱勢民眾權益。

肆、辦理單位

- 一、主辦單位：衛生福利部。
- 二、共同辦理單位：各直轄市及縣（市）政府。

伍、實施時間：自 109 年 1 月 1 日起實施。

陸、實施對象：本部、各直轄市及縣（市）政府委託、補助計畫之社會工作人員。

柒、實施方式

為使民間單位進用社會工作人員專職久任，提升服務量能，本部規劃補助民間單位社會工作人員專業服務費依年資、學歷、執照、執行業務風險等級等建構階梯式之專業服務費補助機制，提供合理薪資待遇，並減輕民間單位財務負擔，調整重點如下：

一、建構階梯式專業服務費之補助制度

參考聘用人員俸點報酬標準，採薪點折合率換算（依行政院 107 年 1 月 31 日院授人給字第 10700000011 號函公告，薪點折合率每點為 124.7 元），建構依年資、學歷、執照、執行風險業務等級等階梯式之專業服務費補助制度（如表 1）。

為使社工專業久任，促進社工專業發展，規劃社工人員薪資隨年資增加，每年得依考核情形晉階 1 次，增加 8 薪點（997 元），晉階階數比照聘用人員俸點報酬標準，最高晉陞至第 7 階。社會工作人員以 280 薪點（3 萬 4,916 元）起聘，社工督導以 328 薪點（4 萬 901 元）起聘。具社工相關系所碩士以上學歷增加 16 薪點（1,995 元）；社會工作師證書加給增加 16 薪點（1,995 元），專科社會工作師證書加給增加 16 薪點（1,995 元），社會工作師執業執照加給增加 32 薪點（3,990 元），惟社會工作師執業執照加給與社會工作師證書加給僅得擇一補助。

（註記：自 112 年起，刪除社會工作師證書加給增加 16 薪點（1995 元），及社會工作師執業執照加給與社會工作師證書加給僅得擇一補助。）

另依社會工作人員執行高度風險及一般風險業務量表（如附表 1），原接受各直轄市及縣（市）政府核定有案並領有風險工作補助之委託方案，得經各直轄市及縣（市）政府評估後依風險業務等級申請核予薪點，執行高度風險業務社會工作人員增加 16 薪點，執行一般風險業務社會工作人員增加 8 薪點。

為鼓勵社工人員專業久任及經驗傳承，年資自 109 年進用服務時間起算，本部、各直轄市及縣（市）政府委託、補助計畫之社會工作人員年資合併計算為原則。年資之採認，以符合年終（度）考核，且通過考核為原則，並以會計年度為採計基準，畸零月數不予併計。為利社工專業久任，年資計算中斷者，重新進用後則年資重新起算，迄任職滿 1 年後且通過考核，次年起併計已採認年資，留職停薪（如育嬰、侍親等）者不在此限。

年資之晉階考核，由受補助單位於年終核銷時，以受補助單位原有之考核機制為原則，依社工人員個人工作成效、服務案量、專業表現或服務品質、工作態度、團隊合作等考核項目辦理考核（如無考核機制，得參照附表 2），並應將考核結果填報於附表 3，掃描上傳至本部社工人力資源管理系統及辦理年資晉階作業，未晉階之人員，經補助單位查核具晉階條件者，補助單位得調整考評結果。考核結果通過之受補助社工人員，次年起可晉 1 階（提高 8 薪點）為原則，晉階階數比照聘用人員俸點報酬標準，最高晉陞至第 7 階。

原領有本部社工年資補助之社工人員，年資補助之薪資併入晉階（薪點）計算，併入本計畫後，每年得依考核情形晉階 1 次，增加 8 薪點（997 元），晉階階數比照聘用人員俸點報酬標準，最高仍晉陞至第 7 階（例：108 年已有 1 年年資加給者，109 年自第 1 階計算薪資，即 288 薪點，為 3 萬 5,913 元聘用；108 年已有 2 年年資加給者，109 年自第 2 階計算薪資，即 296 薪點，為 3 萬 6,911 元聘用；108 年已有 3 年年資加給者，109 年自第 3 階計算薪資，即 304 薪點，為 3 萬 7,908 元聘用；108 年已領有最高 4 年年資加給者，109 年自第 4 階計算，即 312 薪點，為 3 萬 8,906 元聘用）。

為詳實登載社工人員年資及了解專業服務費運用情形，受補助單位應至本部社工人力資源管理系統登載進用社工人員薪資資料，並上傳勞動契約、學歷、社會工作師證書、有效效期內之社會工作師執業執照、專科社會工作師證書、投保證明等相關文件，始予撥款。勞動契約應登載月薪，且月薪不得低於本部核定之專業服務費。餘悉依本部推展社會福利補助作業要點相關規定辦理。

二、增加雇主應負擔之勞健保費及提撥勞退準備金費用補助

為減輕民間單位財務負擔，避免民間單位將專業服務費補助用以支付雇主應負擔勞健保費及提撥勞退準備金費用，及落實社會工作人員薪資全額給付等情，增加補助民間單位進用社會工作人員之雇主應負擔勞、健保費及提撥勞退準備金費用。經核予補助專業服務費者，每人每月補助 5,000 元，且不列入專案管理費甲類百分之五額度計算，鼓勵受補助單位運用節省之成本提昇自行運用經費進用社會工作人員之薪資水平，共同提升社工人員的整體勞動條件與執業環境。

綜上，有關調整補助民間單位進用社會工作人員專業服務費，並減輕民間單位財務負擔之措施，由本部帶動各直轄市、縣（市）政府對其所委託及補助之社會工作人員依上開調整重點增加補助項目及經費，逐步提升民間單位社會工作人員薪資水平。

表 1：補助民間單位進用社會工作人員之「專業服務費」
薪點標準支給表

依年資、學歷、執照、執行風險業務等級等增加薪點	薪資	晉階（薪點）	
		社會工作人員	社工督導
- 具社工相關系所碩士以上學歷：增加 16 薪點 - 社會工作師證書：增加 16 薪點 - 社會工作師執業執照：增加 32 薪點（與社會工作師證書加給僅得擇一補助）	47,884		7 (384)
	46,887		6 (376)
	45,889		5 (368)
	44,892		4 (360)
	43,894		3 (352)
	42,896		2 (344)
	41,899	7 (336)	1 (336)
	40,901	6 (328)	328
	39,904	5 (320)	
	38,906	4 (312)	
- 專科社會工作師證書：增加 16 薪點 - 受委辦單位社工依執行風險業務等級，增加薪點如下： 一般風險增加 8 薪點 高度風險增加 16 薪點	37,908	3 (304)	
	36,911	2 (296)	
	35,913	1 (288)	
	34,916	280	

註 1：依行政院 107 年 1 月 31 日院授人給字第 10700000011 號函，薪點折合率每點為 124.7 元。

註 2：每年得依考核情形晉階 1 次，最高晉陞至第 7 階。

註 3：如採優於本計畫之敘薪機制、薪點折合、年資計算方式者，依從優原則辦理。

捌、經費來源：由衛生福利部及直轄市、縣市政府編列預算項下支應。

玖、預期效益

- 一、預計受益人數達 6 千人以上。
- 二、補助民間單位社會工作人員薪資制度化，預估可對政府補助民間單位社會工作人員予以合理薪資保障，縮減公部門及民間單位社會工作人員薪資差距，協助民間單位社會工作人員留才及專業久任，傳承社會工作福利服務經驗，提升社會福利服務品質。
- 三、補助民間單位雇主應負擔勞保、健保、提撥勞退準備金費用，降低民間單位財務負荷，促進公私協力，並期待民間單位將節省之行政成本轉為提升自聘社工人員薪資待遇，共同提升社工人員整體勞動條件及福祉。

壹拾、附則

- 一、本計畫業報奉行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號函核復，並配合衛生福利部推展社會福利補助作業要點修訂期程，視執行情形滾動式檢討修正。
- 二、本計畫由本部帶動各直轄市、縣（市）政府對其所委託及補助之社會工作人員依上開調整重點增加補助項目及經費。
- 三、如採優於本計畫之敘薪機制、薪點折合、年資計算方式者，依從優原則辦理。
- 四、本部及各直轄市、縣（市）政府，應依本計畫核實撥付階梯式專業服務費，如有本計畫未盡事宜，依衛生福利部推展社會福利補助作業要點及相關罰則規定辦理。

附表 1 社會工作人員執行高度風險及一般風險業務量表

風險業務定義	執行社會工作師法第 12 條所定直接服務及面訪處遇個案之業務（諮詢專線除外），並有受騷擾、恐嚇、威脅等，致生危害或有危害之虞，或生命、身體、精神或自由受不法侵害。	
類別	高度風險	一般風險
風險業務等級	5 或 5 以上	3-4
業務（主責）比重	50%（含）以上（單一項或合併）	50%（含）以上（單一項或合併）
業務內容	一、辦理兒少保護個案之調查評估及處遇服務等直接服務工作。 二、辦理兒少性剝削個案之陪同偵訊、評估及處置等直接服務工作。 三、辦理家庭暴力案件之調查評估、提供被害人或未成年子女服務或相對人個案及家庭服務等直接服務工作。 四、辦理性侵害案件被害人身心評估及陪同偵訊等直接服務工作。 五、辦理老人及身心障礙者保護案件之訪視調查及相關直接服務工作。 六、辦理高風險家庭、脆弱家庭個案服務。 七、辦理執行 6 歲以下弱勢兒童主動關懷方案。 八、遊民業務。 九、整合型心理健康促進、精神疾病防治及特殊族群處遇工作： （一）接受衛生局派案或受理轉介資料，於開案後提供精神病人或自殺個案居家訪視評估及轉介相關資源之直接服務工作。 （二）辦理社區自殺及（疑似）精神病人危機事件處理。	一、提供弱勢兒少及其家庭福利措施、協助家庭弱勢及家逢變故之兒少進行委託安置及家庭寄養服務。 二、禁止兒少為吸菸飲酒、施用毒品、進出不良場所等相關措施，提供少年保護案件及少年刑事案件所涉少年及其家庭福利服務及後續追蹤輔導。 三、特殊境遇家庭扶助調查訪視、單親家庭與弱勢家庭個案服務、性騷被害人服務。 四、兒少收養及監護權之調查訪視、成人（老人及身心障礙者）監護及輔助宣告之調查訪視。 五、辦理低收入戶、中低收入與弱勢家庭補助資格訪查及資格核定。 六、執行災害救助工作。 七、榮民、遺眷外訪工作，年長獨居榮民、遺眷個案之服務照顧。 八、就養榮民調查、評估、審核與驗證。 九、榮民與大陸（外籍）配偶婚姻異常家庭輔導。 十、孤苦無依、身心障礙榮民及遺眷之生活慰助、救助之調查評估。 十一、大陸來台單身榮民善後、遺產管理與繼承相關業務及爭訟事件處理。

		十二、榮民（眷）危機個案處理、老人與身心障礙者保護案件之評估、關懷訪視處遇服務等直接服務工作。 十三、針對介入性輔導仍無法有效協助，或重大違規行為之高級中等以下學生進行處遇性輔導，並配合其特殊需求，結合相關單位心理治療社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療各類專業服務。 十四、高關懷家庭學生及兒少保護個案學生就學之心理評估、家庭、社會環境之評估、輔導諮商及資源轉介服務。 十五、辦理原住民族家庭諮詢服務、個案管理與轉介、追蹤輔導之直接服務工作。 十六、辦理原住民族地區及都會聚落外展服務工作。
--	--	---

附表 2 考核表（參考範例）

單位：		員工代碼：		職稱：		姓名：		到職日：	
項 目	標 準	直 屬 或 上 級 長 官 評 分							
		5	4	3	2	1			
工作績效 (45%)	處理業務是否精確妥善暨數量之多寡								
	能否依限完成應辦之工作								
	能否運用科學方法辦事執簡馭繁有條不紊								
	能否不待督促自動自發積極辦理								
	能否任勞任怨勇於負責								
	作事能否貫徹始終力行不懈								
	能否配合全盤業務進展加強連繫和衷共濟								
	體力是否強健，能否勝任工作								
	敘述是否簡要中肯言詞是否詳實清晰								
工作態度 (15%)	對應辦業務能否不斷檢討力求改進								
	是否具有團隊合作、跨團隊協調之良好態度								
	是否好學勤奮及有無特殊嗜好								
服務品質 (10%)	對本職學識是否充裕經驗及常識是否豐富								
	能否充實學識技能運用科學頭腦判別是非								
出勤情形 (5%)	是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職								
研究發展 (5%)	對應辦業務有無研發及創見								
獎懲 (5%)	是否有獎勵或懲處情形								
教育訓練 (5%)	參加教育訓練情形								
成本管控 (5%)	對經管業務成本管控情形								
會議提案 (5%)	參與會議出席及提案情形								
總分									
直 屬 長 官 評 語		人 事 單 位	單 位 首 長 評 語						
評語： ☐ 考核通過且晉階 8 薪點並予以續約 ☐ 考核不通過，維持原薪點並予以續約 核章：									

備註：

1. 考核分數八十分以上為 A 等，七十至七十九分為 B 等，未達七十分為 C 等。
2. 年度考核 A 等者，晉 1 階；B 等者，維持原薪點並予以續約；C 等者得予解約。

附表 3

(計畫名稱)

專業(職、案)服務費用印領清冊

月份	員工 姓名	身分證 統一編號	戶籍地址	薪資	病事假扣 薪	應領 金額	自籌 金額	補助 金額	代扣勞工自付勞健 保、所得稅等	實領 淨額	簽名或蓋 章	備註
<u>1</u>												
<u>2</u>												
<u>3</u>												
<u>4</u>												
<u>5</u>												
<u>6</u>												
<u>7</u>												
<u>8</u>												
<u>9</u>												
<u>10</u>												
<u>11</u>												
<u>12</u>												
年終獎 金												
合 計												

備註：

1. 請檢附學經歷及相關證照影本乙份。
2. 如以劃撥入帳撥付者，得檢附轉帳金融機構等之簽收或證明文件，免請受款人簽章。
3. 年終獎金計算方式，例如：服務起訖日為 109.03.15-109.12.31，可領取 10/12*1.5。
4. 年資之採認，以符合年終(度)考核，且通過考核為原則，並以會計年度為採計基準，畸零月數不予併計。

受補助單位自評考核結果：

☐次年度予以晉階☐次年度不予晉階，說明：_____

承辦人

單位主管