



社團法人台灣職業重建專業協會

Taiwan Vocational Rehabilitation Association (TVRA)

第七屆第二次 會員大會

會議紀錄

中華民國 114 年 8 月 29 日(五)

社團法人台灣職業重建專業協會

第七屆第二次會員(代表)大會紀錄

- 一、時 間：114 年 8 月 29 日 12：30-13：30
- 二、地 點：國立臺灣師範大學博愛樓 1 樓 113 教室
- 三、出席人員：應出席 112 人，實際出席 62 人（含委託 24 人），請假 50 人
- 四、列席人員：徐嫻嫻秘書長、林宜穎幹事、朱浩源幹事、林慧如會計
- 五、主 席：陳貞夙理事長 記錄：秘書處
- 六、主席致詞：
- 七、報告事項：

(一)秘書處報告：

1. 截至 8/25 會員統計，114 年度有效會員人數共 112 人，包含個人會員 70 人、學生會員 33 人、永久會員 7 人，以及 2 個團體會員。114 年新入會共 9 人，包含個人會員 6 人、學生會員 3 人

(二)委員會報告：

1. 政策推動委員會：
 - 近年來身心障礙者就業服務發展陷於停滯，台灣職業重建專業協會有責任積極扮演倡議角色，敦促並協助政府推動職業重建服務的中長期發展計畫。
 - 鑒於勞動力發展署於 114 年 7 月召開「職重三年計畫」會議，邀請跨部會人員進行討論，為掌握政策時效性，本委員會爰提出研議許久之 10 年職重發展建議書『2025-2034 臺灣職業重建發展建議書（草稿）』，並提請本次會議討論（詳案由一）。
2. 專業教育委員會：
 - 為擴大協會影響力，若理監事有至國外授課，專業教育委員會將針對課程模組訂定認證相關辦法。
3. 學術研究委員會：
 - 本會「復健諮商」期刊持續徵稿中，歡迎大家投稿，相關稿約請見協會網站及期刊內頁。
4. 組織發展委員會：
 - 本組利用聚餐、宣導會及上課方式，持續宣導及招募，並已製作宣導單張作為招募使用。

5. 職業重建倫理委員會：

- 持續蒐集職業重建倫理案例，期透過倫理案例資料提供一線人員大方向的引導思考。
- 針對工總進行職評員資格審查時要求檢附實習的職評報告，因考量有違倫理守則中保障個人隱私的議題，已協調以提供申請者已完成兩案實習的的佐證證明替代繳交職評報告。

6. 專業人員薪資待遇倡議小組：

- 因應現行公部門社福相關計畫之專業人員薪資調升情況，不利於現行職業重建領域專業人員招募與留用，針對此現況提請討論，已蒐集會員對於該議題之想法，以作為後續協會可倡議之方向。
- 相關建議已併於『2025-2034 臺灣職業重建發展建議書』。

7. 日常認知能力測驗製作小組：

- 日常認知能力測驗已全數製作，並陸續出貨完成；庫存 7 組全套工具、29 批耗材。
- 114 年新購置縣市：新竹縣；預計購置：金門縣、新竹市。
- 115 年預計購置縣市：宜蘭縣。

八、討論提案：

案由一：有關『2025-2034 臺灣職業重建發展建議書(草稿)』（附件一），提請討論。

提案者：第七屆理監事會

說明：政策委員會新進完成「2025-2034 臺灣職業重建發展建議書(草稿)」，懇請會員關注並提供相關建議。

討論摘要：

- 1、王敏行理事：撰寫建議書的契機在於，自職管員服務模式建立以來，臺灣職重服務的發展逐漸陷於停滯，缺乏明確方向與長遠目標。基於此，政策推動委員會以四大主軸作為回應，檢視現行服務能否符合到社會需求外，亦關注專業角色的多元應用及專業人員發展性之提升，同時強調研究需能有效回饋實務層面，以確保職業重建服務之持續精進與發展。
- 2、簡明山理事：草案並非已定案，後續仍需持續蒐集會員關注議題，以進行滾動式調整，撰寫過程中亦面臨許多壓力，如：協會倡議專業人員薪資調整，但其幅度需依據充分的資料分析，並參照中央薪資編制，才能擬定合適的方案；同時，我們也會關注近期科技發展

趨勢，如：AI 機器人對專業服務的影響，作為內容修訂的參考。

- 3、曾中斌監事：本建議書的完成僅是協會努力的起點，後續期盼能對外公開，作為協會對身心障礙就業服務的核心論述。該建議書跳脫既有職業重建服務的框架，嘗試整合臺灣身心障礙就業促進方案之規劃，盡可能涵蓋多面向並對應相關政策，雖然內容資料龐雜，但仍希望大家花時間閱讀與消化，並持續與我們保持對話與交流，共同推動服務的發展。
- 4、徐文豪理事：建議書就像是職業重建服務未來發展的藍圖，對專業推動相當重要。目前職業重建服務的停滯，可能肇因於中央政策尚未有效整合各項服務，但之後可以藉由協會會員的力量，持續推廣並落實建議書內容，以發揮其影響力。
- 5、陳貞夙理事長：感謝政策委員會團隊清楚說明職業重建專業人員可發揮之角色與任務，雖然本建議書草案當前未能完全獲政府採納，但仍可作為專業人員自我定義職業重建服務意義與角色之依據，進而創造自身功能與價值，並鼓勵所有職業重建專業人員以本計畫書為指引，共同努力推動，實現十年願景。

決 議：本文件將上傳至協會官網，廣納會員的意見回饋並進行滾動式調整。

案由二：有關 113 年度工作報告(附件二)、收支決算表(附件三-1)、現金出納表(附件三-2)及資產負債表(附件三-3)一案，提請討論。

提案者：第七屆理監事會

說 明：上開工作報告業經第七屆第九次理監事會審核通過在案，請參閱附件二至三，提請討論。

辦 法：如獲大會通過，送內政部備查。

決 議：照案通過。

案由三：有關 114 年度工作計畫(附件四)、收支預算表(附件五)一案，提請討論。

提案者：第七屆理監事會

說 明：上開工作報告業經第七屆第八次、第九次理監事會通過在案，請參閱附件四至五，提請討論。

辦 法：如獲大會通過，送內政部備查。

決 議：照案通過。

九、臨時動議：無。

十、散會

2025-2034 臺灣職業重建發展建議書(草稿)

社團法人臺灣職業重建專業協會

政策委員會

王敏行、簡明山、曾中斌、徐文豪

2025.7

目錄

壹、背景說明-----	3
貳、需求與挑戰分析-----	4
參、需求及挑戰與相對應的關注重點分析-----	7
肆、四個主軸關注重點與對應的建議-----	12
主軸一、職業重建服務政策與措施-----	12
主軸二、專業人員養成、遴用與發展-----	14
主軸三、雇主進用策進與支持-----	16
主軸四、研究與創新-----	17
伍、具體執行計劃構想建議-----	19

壹、背景說明

社團法人台灣職業重建專業協會自成立以來長期關注台灣的職業重建服務發展，並持續彙整實務工作者與學者專家的現況觀察與建議，期待能在政策倡議上扮演關鍵角色。協會對於擬定「台灣職業重建服務發展政策白皮書」之研議已久，曾在 2018 年時曾經召開 6 場次焦點座談以蒐集北、中、南多位學者專家、專業督導與第一線資深人員代表的意見，2019 年將「問題與現象」、「期待與建議」整理成六個向度為第一階段成果。

2019 年後至今，雖然經過 COVID-19 疫情、職業重建專業人員遴用準則及相關補助計畫修訂、支持性就業服務新制實施及助人專業工作者等大環境的變化，一些背景條件已經改變，第一階段意見中提到的多數需求與挑戰仍有待進一步討論與解決，例如職前準備資源不足、跨領域部會合作的問題、專業服務輸送的彈性、與雇主端的連結及專業人員職涯發展等。

因此，本會政策委員會於 2024 年以第一階段成果為基礎，除了邀請北、中、南多位專業督導與第一線資深人員分組進行第二階段意見蒐集、整合兩階段討論成果之外，另參考來自陳貞夙老師、黃慶鑽老師（「我國身心障礙就業促進暨職業重建三年中長程計劃建言」）與馮雪鴻督導（社團法人台灣身心障礙者就業權益促進協會「身心障礙者支持性就業政策白皮書」研究報告）等人的寶貴意見，再經協會理監事會多位學者專家、專業督導進行修訂，彙整為本文件並向政府提出建議。

本文共分五個段落，除本「壹、背景說明」外，分別為「貳、需求與挑戰分析」(p.4)、「參、需求及挑戰與相對應的關注重點分析」(p.7)、「肆、四個主軸關注重點與對應的建議(p.12)」、「伍、具體執行計劃構想建議」(p.19)等。敬請不吝指教。

貳、需求與挑戰分析

近二十年來，在身心障礙權益保障法就業權益專章的推動下，國內職業重建服務與各項促進身心障礙者就業措施有明顯的進步，依據就業專章提供身心障礙者就業服務、職業輔導評量服務、職務再設計服務等，也建立了職業重建窗口並以個案管理單一窗口服務方式，整合各項職業重建服務資源提供個別化的職業重建服務，建立起台灣職業重建服務模式的基本架構，也展現在促進身心障礙者就業的輔導成效上。

然而隨著時代變遷與社會對職業重建服務品質的高期待，都讓我們必須正視以下可能的需求與挑戰：

（一）近年來國際關切的普世價值(如永續、多元融合)與身心障礙者權益等趨勢，職業重建服務模式與相關配套措施需更審慎規劃調整回應。例如在促進身心障礙者自主與賦權上，職業重建服務的理念與服務歷程是否都能呼應。

（二）由於人口老化趨勢以及相關群體的職業重建服務需求，以身心障礙證明作為可開案服務資格已受到嚴重挑戰，需要重新定義適用服務對象範圍，期待能呼應不同群體需求的職業重建服務的研發與規劃。

（三）職業重建服務對象現階段就業仍多以非技術性、操作性、低薪資等基層工作為主，在推薦部分企業期待僱用的專業技術或白領階級適合人才面臨困難。職業重建服務過程期待更堅實有效的職訓與職前準備以提升服務對象就業技能。

（四）在服務多元群體的趨勢下，目前職業重建服務在跨部門間轉銜與合作機制相對薄弱，如與教育端之大專院校、社政端（如小作所、會所成員想要進入職場）、醫療端（如中途障礙者、年輕型失智等）都仍缺乏有效正式連結與合作機制，且因職業重建服務過程服務對象需求可能觸及其他部門的資源，需能規劃建置深度跨部會職業重建轉銜與合作機制回應。

（五）多元就業型態的趨勢對身障者就業市場與職業重建服務的衝擊，需能及早進行研究與規劃。多元就業型態具彈性與創新性，可能有機會讓過去不可能工作的身障者有機會成為工作者。然而職業重建服務模式卻可能需要因應以符合這樣的潮流趨勢，例如調整成功就業的定義，或是在職業重建目標的設定上可以更有彈性呼應服務對象就業方式選擇上的自主性，或是重新檢視職業重建人員的服務績效指標等。

（六）需持續關注科技創新與遠距服務等對於職業重建服務模式的衝擊，包括

服務方式的調整（例如遠距支持輔導）或是虛擬實境訓練等，可能需能跟上外界科技進展，並持續進行職業重建服務研發與資源創建，改善調整目前的職業重建服務模式。

（七）當今職業重建服務仍缺乏持續檢視職業重建服務實施效益的實證回饋，有必要建立這樣的機制，以能作為擬定政策措施之參考，也能實務上持續研究創新調整改善的基礎。

再者，與執行職業重建服務至關重要的職業重建專業人力資源面向也需關注。在現今職業重建專業人員遴用準則及繼續教育的規範下，職業重建專業人力的來源主要是透過提供具相關科系高中職或大專學歷社會人士一定時數的免費職前或在職訓練，以取得擔任職業重建專業服務資格之職業重建專業分工領域（如職管、職評、就服）的證書。獲得任職後，專業人員仍被要求繼續教育時數與接受督導，以保有職業重建服務專業人員資格。在這樣的制度下，確保每位任職的職業重建專業人員具備基本的職業重建服務知能，並維持持續學習新知的機會。

然而，隨著國內社會安全網的建構、高齡化社會的來臨，在各專業服務領域人力需求日增下，彼此間競爭激烈，職業重建服務單位屢屢反應徵才不易與人才流失現象日益顯著，嚴重影響專業服務品質與服務的延續性。職業重建專業人力資源面臨的挑戰與需求可歸納如下：

（八）現階段職業重建服務專業人力培養，多為被動等待社會人士報名專業訓練課程認證，缺乏主動穩定培養人才之管道與策略，與大專院校連結較少，在其他專業人力需求競爭下，造成徵才不易與人才流失現象。

（九）現有職業重建專業人員之職涯發展未獲得重視與保障。除了薪資偏低議題常被提及外，現有方案一年一標制度讓職業重建人員感受不到職涯發展前景，且多專業分工（職管、職評、就服）的資格認定制度年資無法累計，減低人員職業重建專業間流動的意願，專業人員職涯發展仍有不足等議題，如何建構有利於職業重建專業人員職涯發展的制度，都可能需要進行制度上的調整與改進。

（十）現階段職業重建專業能見度不足，職業重建專業發展受限，危及職業重建人員職涯發展。現有職業重建人員執行職業重建專業服務的場域，幾乎僅限於勞政部門的職業重建窗口與相關就業方案（庇護、支持性就服、職評等），專業能見度相當受限，要能讓職業重建專業為社會大眾與其他專業人員所認識與接受，實有必要在勞政以外的領域（教育、社政、衛政）開展更多的可能性

(例如現今試辦支持性就服人員會所之方案) 。

在雇主進用的面向，近二十年來在身心障礙者權益保障法定額進用、職業重建服務制度以及各項獎補助宣導措施等積極作為下，身心障礙者就業人數獲得顯著成長。惟過往的各項促進身心障礙者就業措施與資源，關注多在如何協助身心障礙者獲得雇主僱用，對已就業者職場適應與職涯發展方面的支持措施明顯不足。然而隨著近年來科技創新等因素，員工持續學習重新技能以能因應職場新的要求，可能成為雇主對於員工的基本要求；此外，由於高齡化社會來臨中高齡員工比例高，可能容易因慢性疾病、身體退化或其他身心疾病（如，早發性失智、中風等），可能有合理調整、健康促進或是職涯轉換輔導等的需求。在現有職業重建服務制度下，在這方面需求上服務的能量較為不足。

另一方面，僱用身心障礙員工的過程，對企業或僱用單位而言，也常是一段困難的學習歷程。從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃與員工支持等，雇主必須面對不斷推陳出新的法規措施，以及各項服務資源（如職務再設計）申請過程繁瑣的行政要求，尤其當各種法規與措施服務分屬不同部門、不同承辦窗口，更是容易讓企業或僱用單位在繁瑣的行政作業中減失原本的意願。

因此在雇主端的需求與挑戰，可以歸結如下：

（十一）面對職場環境變化大以及中高齡員工比例升高的議題，現今有關協助已就業的身心障礙者職場適應、職場學習、健康促進以及職涯輔導等措施與資源相對不足。

（十二）雇主在招募身心障礙員工過程，從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃等可能面臨困難，提供一般員工與管理階層相關知能與各項支持，目前仍有很大進步空間。支持度不足。

（十三）目前提供給雇主的各項支持與獎勵措施資訊與承辦窗口較為多元分散，企業在訊息諮詢與資源申請使用上相對費力費時，降低僱用或資源使用意願。

綜合上述，共可歸納出 13 項身心障礙者職業重建服務現階段之需求與挑戰。下節將以此為基礎進一步歸納與分析。

參、需求及挑戰與相對應的關注重點分析

依據前節 13 項現階段國內職業重建專業服務之需求與挑戰，由於彼此間相關密切，進一步綜合成為本會在政策倡議上需要關注的 9 項重點，並依職業重建服務措施、專業人員養成、遴用與發展、雇主進用策進與支持及研究與創新等四大主軸（對應詳如下表）：

主軸一、職業重建服務政策與措施

- （一）職業重建服務模式與服務歷程需與現今身心障礙者平等參與與自主賦權思潮的呼應。
- （二）因應持續多元擴增的服務對象在職業重建服務上的需求，以及現代科技創新與更多元的就業型態，需調整與研發更合適的職業重建服務模式與各項措施。
- （三）職業重建服務對象就業仍多以低薪之基層工作為主，仍有必要進一步提升工作技能以利職涯發展；部分企業期待僱用的專業技術或白領階級人才，目前職業重建服務仍有困難推薦適當人才。

主軸二、專業人員養成、遴用與發展

- （四）職業重建人力資源不足，需改善職業重建人力培養機制，以穩定專業人力來源
- （五）現有職業重建專業人員之職涯發展未獲得重視與保障，改善職業重建人員任用制度，重視與保障職涯發展
- （六）職業重建專業能見度仍有不足，職業重建人員專業發展與職涯發展受限，如何提升職業重建專業能見度，仍有進步空間

主軸三、雇主進用策進與支持

- （七）雇主在招募與雇用身心障礙員工過程，從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃與職場適應等可能面臨困難，提供一般員工與管理階層相關知能與各項支持，仍有很大進步空間。
- （八）目前提供給雇主的各項支持與獎勵措施資訊與承辦窗口較為多元分散，企業在訊息諮詢與資源申請使用上相對費力費時，降低僱用或資源使用意願。

主軸四、研究與創新

(九) 建立可即時回應需求研究創新以及持續檢視職業重建服務實施效益回饋機制。

詳細對應說明如下表：

對應的關注重點	需求與挑戰
主軸一、職業重建服務政策與措施	
(一) 職業重建服務模式與服務歷程需與現今身心障礙者平等參與與自主賦權思潮的呼應。	(一) 近年來國際關切的普世價值(如永續、多元融合)與身心障礙者權益等趨勢，職業重建服務模式與相關配套措施需更審慎規劃調整回應。例如在促進身心障礙者平等參與及自主賦權上，職業重建服務的理念與服務歷程是否都能呼應。
(二) 因應持續多元擴增的服務對象在職業重建服務上的需求，以及現代科技創新與更多元的就業型態，需調整與研發更合適的職業重建服務模式與各項措施。	(二) 由於人口老化趨勢以及相關群體的職業重建服務需求，以身心障礙證明作為可開案服務資格已受到嚴重挑戰，需要重新定義適用服務對象範圍，並調整與研發更合適的服務模式，期待能呼應不同群體需求的職業重建服務的研發與規劃。
	(四) 在服務多元群體的趨勢下，目前職業重建服務在跨部門間轉銜與合作機制相對薄弱，如與教育端之大專院校、社政端（如小作所、會所成員想要進入職場）、醫療端（如中途障礙者、年輕型失智等）都仍缺乏有效正式連結與合作機制，且因職業重建服務過程服務對象需求可能觸及其他部門的資源，需能規劃建置深度跨部會職業重建轉銜與合作機制回應。
	(五) 多元就業型態的趨勢對身障者就業市場與職業重建服務的衝擊，需能及早進行研究與規劃。多元就業型態具彈性與創新性，可能有機會讓過去不可能工作的身障者有機會成為工作者。然而職業重建服務模式卻可能需要因應以符合這樣的潮流趨勢，例如調整成功就業的定義，或是在職業重建目標的設定上可以更有彈性呼應服務對象就業方式選擇上的自主性，或是重新檢視職業重建人員的服務績效指標等。

(三) 職業重建服務對象就業仍多以低薪之基層工作為主，仍有必要進一步提升工作技能以利職涯發展；部分企業期待僱用的專業技術或白領階級人才，目前職業重建服務仍有困難推薦適當人才。	(三) 職業重建服務對象現階段就業仍多以非技術性、操作性、低薪資等基層工作為主，在推薦部分企業期待僱用的專業技術或白領階級適合人才面臨困難。
主軸二、專業人員養成、遴用與發展	
(四) 職業重建人力資源不足，需改善職業重建人力培養機制，以穩定專業人力來源。	(八) 現階段職業重建服務專業人力培養，多為被動等待社會人士報名專業訓練課程認證，缺乏主動穩定培養人才之管道與策略，與大專院校連結較少，在其他專業人力需求競爭下，造成徵才不易與人才流失現象。
(五) 現有職業重建專業人員之職涯發展未獲得重視與保障，改善職業重建人員任用制度，重視與保障職涯發展。	(九) 現有職業重建專業人員之職涯發展未獲得重視與保障。除了薪資偏低議題常被提及外，或是方案一年一標制度讓職業重建人員感受不到職涯發展前景、各職業重建服務間（如個管、職評、就服）年資無法累計等議題，如何建構有利於職業重建專業人員職涯發展的制度，都可能需要進行制度上的調整與改進。
(六) 職業重建專業能見度仍有不足，職業重建人員專業發展與職涯發展受限，如何提升職業重建專業能見度，仍有進步空間	(十) 現階段職業重建專業能見度仍有不足，職業重建人員專業與職涯發展受限
主軸三、雇主進用策進與支持	

(七) 雇主在招募與雇用身心障礙員工過程，從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃與職場適應等可能面臨困難，提供一般員工與管理階層相關知能與各項支持，仍有很大進步空間。	(十一) 面對職場環境變化大以及中高齡員工比例升高的議題，現今有關協助已就業的身心障礙者職場適應、職場學習、健康促進以及職涯輔導等措施與資源相對不足。 (十二) 雇主在招募與雇用身心障礙員工過程，從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃與職場適應等可能面臨困難，提供一般員工與管理階層相關知能與各項支持，目前仍有很大進步空間。
(八) 目前提供給雇主的各項支持與獎勵措施資訊與承辦窗口較為多元分散，企業在訊息諮詢與資源申請使用上相對費力費時，降低僱用或資源使用意願。	(十三) 目前提供給雇主的各項支持與獎勵措施資訊與承辦窗口較為多元分散，企業在訊息諮詢與資源申請使用上相對費力費時，降低僱用或資源使用意願。
主軸四、研究與創新	
(九) 建立可即時回應需求研究創新以及持續檢視職業重建服務實施效益回饋機制。	(四) 在服務多元群體的趨勢下，目前職業重建服務在跨部門間轉銜與合作機制相對薄弱，如與教育端之大專院校、社政端（如小作所、會所成員想要進入職場）、醫療端（如中途障礙者、年輕型失智等）都仍缺乏有效正式連結與合作機制，且因職業重建服務過程服務對象需求可能觸及其他部門的資源，需能規劃建置深度跨部會職業重建轉銜與合作機制回應。
	(五) 多元就業型態的趨勢對身障者就業市場與職業重建服務的衝擊，需能及早進行研究與規劃。多元就業型態具彈性與創新性，可能有機會讓過去不可能工作的身障者有機會成為工作者。然而職業重建服務模式卻可能需要因應以符合這樣的潮流趨勢，例如調整成功就業的定義，或是在職業重建目標的設定上可以更有彈性呼應

	服務對象就業方式選擇上的自主性，或是重新檢視職業重建人員的服務績效指標等。
	(六) 需持續關注科技創新等對於職業重建服務模式的衝擊，包括服務方式的調整（例如遠距支持輔導）或是虛擬實境訓練等，可能需能跟上外界科技進展，並持續進行職業重建服務研發與資源創建，改善調整目前的職業重建服務模式。
	(七) 當今職業重建服務仍缺乏持續檢視職業重建服務實施效益的實證回饋，有必要建立這樣的機制，以能作為擬定政策措施之參考，也能實務上持續研究創新調整改善的基礎。

肆、四個主軸關注重點與對應的建議

綜合前述需求與挑戰歸納出之四大主軸及九大關注重點，並逐一提出相對應的建議方向：

一、主軸一、職業重建服務政策與措施

(一) 職業重建服務模式與服務歷程需與現今身心障礙者平等參與與自主賦權思潮的呼應。

建議：

1-1. 建立鼓勵身心障礙者參與各項職業重建服務措施規劃之機制 ("Nothing About Us Without Us")

1-2. 全面檢視職業重建服務模式、各項服務措施、專業人員認證課程與繼續教育等內容，皆能呼應平等參與與自主賦權之精神。

1-3. 持續深化僱用單位人士、員工及職業重建服務人員在合理調整精神與措施等的認識。

1-4. 強化職業重建人員關於 SDGs/ESG/DEI 典範內涵的認識。

1-5. 發展適合身心障礙群體的「就業」定義，鼓勵多元就業參與方式，維護不同就業方式需求之身心障礙者參與就業的權益。

(二) 因應持續多元擴增的服務對象在職業重建服務上的需求，以及現代科技創新與更多元的就業型態，需調整與研發更合適的職業重建服務模式與各項措施。

建議：

2-1. 調整「就業」的績效認定條件，以符合多元擴增的服務對象需求樣態（兼職、短工時等）以及現今社會多元就業型態（如非典型就業）。如：

(1) 非典型就業方式者，只要能證明其有就業保險與職業災害保險的保障即能列入績效。

(2) 服務量與績效不再以障別與障礙程度計，重新調整為視支持需求程度來計算，發展績效制度以鼓勵職業重建人員多服務支持需求高的個案或特定目

標群體（如職場中過去較少被重視的中途障礙員工的職涯輔導）。

(3)放寬支持性就業計畫中關於身障者每週工作 20 小時以上才得以計算績效之限制，以利無法勝任長工時就業型態的個案，也有機會發展其職涯。

(4)重新檢視評鑑制度以回應績效制度變革及保障各不同群體服務對象參與就業權益，考慮納入服務對象服務品質指標（如職涯穩定度、職場滿意度），避免唯績效導向。

2-2.因應職場環境變化大以及中高齡員工比例升高的議題，制度上職業重建服務需強化職場支持/職場職涯輔導機制。例如更友善的服務績效換算/認列方式，鼓勵支持性就服員短暫支持曾經服務過的身障者，協助有急需的服務使用者適應工作或職涯轉銜，使其得以延長其職涯生命

2-3.組織上或制度上正式整合就業服務中心就業促進工具與職業重建專業服務，讓相對弱勢的身障者同時可以使用雙方資源，並允許同時採認雙方的服務績效。

2-4.將職業重建專業服務資源列入一般勞政相關服務人員的資源清單，使一般就服站/就服台臨櫃人員都能協助求職者連結/轉介到職業重建窗口或職業重建單位。

2-5.建構勞政部門與教育、社政、衛政服務資源整合之服務，以支持身心障礙者進入職場穩定就業。如：

(1) 由勞動部主責，邀集教育、衛福、內政等部會，設置常設性跨部會工作小組，定期討論轉銜合作，建構更多的連結/對話，促進合作機制與跨域連結、

(2)推動職業重建領域與社政/衛政單位共案服務的模式，共同支持相對弱勢的個案獲得所需的服務、

(3)投入更多職涯探索輔導與就業準備方案的資源，於學校或社政/衛政服務體系配置職業重建人員(如現今試行之會所就業支持試辦計畫)，以促進教育、社政、衛政等系統的轉銜合作，讓跨系統的單位可以一起來提升身心障礙者就業準備度、

(三) 職業重建服務對象就業仍多以低薪之基層工作為主，仍有必要進一步提升工作技能以利職涯發展；部分企業期待僱用的專業技術或白領階級人才，目前職業重建服務仍有困難推薦適當人才。

建議：

3-1.善用勞政部門與民間事業單位之職訓與職場資源，提升身心障礙者工作技能技術層面。

(1) 建議結合分署豐富之職業訓練資源，提供身障者有助於養成專業技能或專業技術的職訓專班或融合班，以提升較高功能身障者之就業競爭力。現階段縣市委辦之職訓專班職類技術層面較為不足，都屬低薪低階工作，無法符合較高功能、追求中高階技術之身心障礙者需求。

(2)投入更多資源發展精實就業準備相關方案，鼓勵民間單位發展相關方案，佈建多元、豐富之職業前準備、就業力強化資源，並同時進行跨部門（勞、社、衛、教）的轉銜合作，一起來接力提升個案的就業準備度。

3-2.考慮非第一類、有專業技術或白領階級的身障人才成為職業重建服務對象，針對其需求提供彈性的服務流程與諮詢服務項目。

(1)發展職涯轉銜方案，與大專院校科系、實習與職涯輔導部門進行深度合作，以利身障大專生職涯定向與就業準備。

(2).規劃建置高等教育學歷的身障人才資料庫。

(3)職業重建服務和就服中心發展共案服務機制，共同協助有專業技術或白領階級人力需求的雇主及身障人才，提供雇主服務與就業支持服務。

3-3.提供適合的繼續教育課程，強化職業重建人員在高學歷身障者職業重建服務的能力，讓職業重建人員熟悉更多貼合這群服務對象需求的職業內涵，提供適切服務。

二、主軸二、專業人員養成、遴用與發展

(四) 職業重建人力資源不足，需改善職業重建人力培養機制，以穩定專業人力來源

建議：

4-1.加強與大專院校進行職業重建服務產學合作，培養專業人力。

(1)鼓勵大學相關科系所開立職業重建服務相關學分。

(2)鼓勵大學開設職業諮商及職業重建學系。

(3)委託大學校院相關系所辦理類似公費生的培訓機制。

4-2.納入多元科系背景人才，加入職業重建服務專業人員團隊。

(1)招攬人資、管理或其他多元科系人才，積極應對企業雇主需求，培育雇主服務的專責人力。例如擔任就業服務之職業重建人員，可以依其學歷背景發展更細緻的任務分工，主責「工作教練」可由輔導背景專長者擔任；主責「就業機會開發」，可由具人資、管理專長擔任）。

(五)現有職業重建專業人員之職涯發展未獲得重視與保障，改善職業重建人員任用制度，重視與保障職涯發展

建議：

5-1.推動單一核心知能的職業重建專業認證，讓專業人員資格認證都統稱為「職業重建專業人員」，可依備註專長資格（如受職評訓練後取得職評專長資格），建立職業重建專業資格年資可攜制，可被採認為核薪依據。

5-2. 調整方案委託方式，讓職業重建人員可感受到職涯發展前景。例如：一年一標制度改採多年契約制，以夥伴關係看待委託單位人員，以及以積極輔導取代罰款與終止續約措施。

5-3.建立有競爭性的職業重建人員薪資制度，提供合理薪資水平與進階級距，施行證照加給及依職務風險評估結果提供危險加給。

5-4.進一步規劃專技人員制度(包括遴用、證照、教育訓練等)發展，如舉辦職業重建或復健諮商乙類及甲類技術士考試，未來朝向國家級考試與師級發展為目標，以促進專業水平取得專業形象與地位。

5-5.穩定核心人力與職業重建服務政策與措施的延續性，建議政府機關保障職業重建專業領域公務人力員額，並且規劃政府部門主管與相關業務人員職業重建專業在職訓練。

(六)職業重建專業能見度仍有不足，職業重建人員專業發展與職涯發展受限，如何提升職業重建專業能見度，仍有進步空間

建議：

6-1.倡議、修訂就業服務相關法規，讓職業重建專業可以有機會服務特定對象（中高齡、原住民、單親婦女、未領有障礙證明之職災勞工），擴增專業影響範圍。

6-2.推廣倡議及修訂相關法規，讓職業重建服務可以擴及其他部門，教育、社政與衛政部門等方案，也可以雇用職業重建專業人員。

6-3.建立良好妥適的繼續教育訓練與督導制度，以強化職業重建服務專業度，提升專業形象。

6-4. 推動職業重建服務市場化機制，鼓勵與企業發展職業重建服務合作方案（身心障礙員工協助方案、徵人服務方案），提升職業重建服務價值，創造職涯發展的多元可能性。

三、主軸三、雇主進用策進與支持

（七）雇主在招募與雇用身心障礙員工過程，從尋覓合適人才、安排面試、職位規劃、無障礙空間規劃與職場適應等可能面臨困難，提供一般員工與管理階層相關知能與各項支持，仍有很大進步空間。

建議：

7-1.建立專責單位強化雇主支持機制，為雇主提供符合身權法就業相關規定之各項諮詢，協助雇主發展與實施僱用計畫，以及針對職業重建服務已結案或未使用職業重建服務之身心障礙員工需求，提供職涯發展與職場適應等諮詢與資源連結。

7-2.建立與僱用單位長期合作機制。例如獎勵進用一定人數（如 10 人以上）身心障礙員工的雇主設置專責人員(身障人力資源管理員)，作為雇主與勞政服務資源的合作窗口，藉此與僱用單位建立良好的合作與支持機制。

7-3.鼓勵民間組織發展各項直接服務資源，與企業（僱用單位）合作針對職業重建服務已結案或未曾使用職業重建服務之身心障礙員工提供各式服務，以支持其職涯發展與職場適應等的需求，如身障員工個別化職場輔導、就業穩定支持團體、同儕支持團體、社團活動、在職訓練與成長學習課程、各項職場適應相關活動等。

7-4.發展企業「友善職場實踐程度」自評指標，優化友善企業認證標章制度，有機會可讓友善企業之理念與經驗更具影響力，增進其他僱用單位之僱用意願。例如，建立認證標章分級制度，更高階獲獎企業被賦予更高的典範分享的任務。

7-5.鼓勵獎助企業辦理訓用合一或與學校產學合作，培訓所需的專業技術或白領階級的身障員工。

(八) 目前提供給雇主的各項支持與獎勵措施資訊與承辦窗口較為多元分散，企業在訊息諮詢與資源申請使用上相對費力費時，降低僱用或資源使用意願。

建議：

8-1.建立整合性且互動性高的網頁平台，為雇主提供符合身權法就業相關規定之各項資訊及諮詢。

8-2.建立專責單位強化雇主支持機制，協助雇主資訊取得、獎勵措施申請及資源連結。

四、主軸四、研究與創新

(九) 建立可即時回應需求以及持續檢視職業重建服務實施效益之研發創新與回饋機制

建議：

9-1. 強化第二代全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統統計功能，具有較完整統計分析功能，讓職重人員可以透過統計分析功能檢視服務成果，做為適性調整服務內容和流程。

9-2 擴增研發人力賦予五區身心障礙者職業重建資源中心研發角色，每年在職業重建實務上的重要主題，進行有系統的、有架構性的探討，累積長期研究成果與數據，作為政策制度制定與專業實務上的應用。

9-3. 鼓勵各相關領域專業人士參與職業重建服務模式/制度/效益之研究，並能透過研究方案，如：

(1)合理調整領域之研究，持續案例蒐集、討論與發表，包括關注職場中的隱形障礙者(包括精神障礙、自閉症者)，以深化僱用單位人士、員工及職業

重建服務人員在合理調整精神與措施等的認識。

(2)創新科技或運用 AI 工具在職業重建服務上的應用/運用及發展相關的學習課程。

(3)針對不同需求類型的服務對象（大專轉銜學生、中高齡身障員工）進行各項職業重建服務主題研發創新，作為彈性調整職業重建服務模式與就業服務的支持方式、服務績效認定標準政策規劃時的參考。

(4)充分發掘相對弱勢之身心障礙者如其長期接受衛生醫療照顧的經歷/經驗可能擁有的優勢，作為發展多元就業方式的參考，以維護就業參與權益。

9-4. 因應創新科技（如，機器人）的發展，可能對身障者造成的就業衝擊，持續進行政策研發探討因應策略，如：

(1)針對 AI、自動化、機器人導入密集的產業（如客服、製造、物流）進行影響分析，盤點可能受衝擊之身障者常從事職業（例如：庶務員、資料建檔、電話客服等），整理易被替代之身障者工作類型，對未來可轉型發展的工作機會與技能需求。

(2)鼓勵發展無障礙機器人技術與操作介面，補助企業設計「身障友善」機器人協作流程，推動科技輔具與機器人整合。

伍、具體執行計劃構想建議

具體執行計劃建議內容，將規劃以近、中、長期目標思維，逐步分三個階段檢視完成成果，逐一說明如下：

一、第一階段（1-3 年）完成

目標：解決迫切問題、優化現有機制、提升服務效率，並改善或建立基礎架構。

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
一：雇主進用策進與支持	建立整合性雇主支持網頁平台（資訊整合、降低行政負擔）。（建議 7-1；8-2）。	1. 成立跨部門專案小組：由勞動部主導納入各方代表 2. 現有獎勵措施全面盤點 3. 需求訪談與痛點蒐集：納入企業人資部門、職業重建單位、現行計畫窗口承辦人員等 4. 建置「身障勞工職場支持資源資料庫」網站，提供互動式、一站式資訊查詢、智慧申請導引、跨部門資料串接等功能，雇主可直接確認自身符合的補助資格、追蹤申請進度及補件資訊、連結到雇主諮詢服務資源(例如連結到「雇主支持中心」/專家顧問清單或當地職重人員)，未來亦可連結到職場健康促進課程或身障員工協助方案線上影音教材。若企業可自行填報身障員工進用清冊或已採用的支持措施，未來中央亦可循此資料庫掌握全國友善雇主清冊及即時動態 5. 分階段上線： (1) 第一期：先整合勞動部轄下獎勵措施（如職務再設計補助、僱用獎助金）。第二期：擴充至經濟部（產業升級補助）、衛福部（職場健康促進資源）。 (2) 第二期：擴充至其他部會如經濟部（產業升級補助）、衛福部（職場健康促進資源）。 6. 企業端教育訓練：製作短影音教學、圖文懶人包，說明平台功能與操作步驟。

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		7. 結合勞動部 1995 建立客服支援系統：設置免付費專線，提供技術問題與政策諮詢。） 8. 成效追蹤與持續優化：數據監測與分析、動態調整機制、擴充進階功能等
	專責單位協助雇主申請資源，提升僱用意願（建議 8-1）。	1. 由勞動部主導，結合地方政府、公立就服站、職業重建協會及企業代表組成「雇主支持中心」。配置專業人員（如法律顧問、職務分析師、資源連結專員）。 2. 彙整現行身心障礙者僱用補助、職務再設計、職訓資源等資訊。分析法規障礙（如申請流程繁瑣、跨部門窗口分散），提出簡化方案。 3. 結合上述「互動式網頁平台」提供「一站式」資源查詢、申請表單下載、進度追蹤功能。整合 AI 客服系統(或開發 APP)，即時回答常見問題（如補助金額、資格條件）。 4. 試行挑選 10-20 家不同規模企業（如科技業、服務業）作為試點，提供全程專人輔導。 5. 成立「友善雇主聯盟」或「友善雇主認證標章」，鼓勵企業分享成功案例與經驗。 6. 將專責單位服務擴展至全台各縣市，設立區域據點或派駐專員。針對偏遠地區企業，提供遠距諮詢與到府輔導服務。 7. 推動「單一窗口」申請制度，導入電子簽章與自動化審核系統，縮短補助核發時程至 30 天內。 8. 提供分級獎勵納入金展獎表揚。
二：職業重建服務政策與措施	建立身障者參與政策規劃機制（落實「Nothing About Us Without Us」）（建議 1-1）。	1. 由勞發署明定政策規劃須納入身障代表比例不低於 1/3。重大政策草案公告前，需完成「身障者參與式審議程序」。 2. 建立身障人才庫（依障別、專業領域分層隨機抽選參與代表）。提供參與者無障礙支持（手語翻譯、易讀文件、交通補助）

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		- 提供遠距參與設備租借到府服務。並依障別設定保障名額（如重障者佔代表 20% - 政策草案提前 30 天以「易讀版」、「手語影片」、「文件」公告。採「混合模式」（實體+線上），確保各障別可及性。導入「協作式決策工具」（如 google 線上系統或政策意見平台彙整意見）。 - 開設「政策參與培力課程」 - 宣導及鼓勵運用現有的公共政策網路參與平台（國發會 Join.gov.tw）蒐集各方意見。
	提供適合的繼續教育課程，強化職業重建人員在高學歷身障者職業重建服務的能力（建議 3-3）。	- 成立專家工作小組(或委託專案進行探討)廣納各方代表如高學歷身障者代表（20%）、企業人資（30%）、職業重建專業人員（30%）、學者專家（20%）。進行現況檢討、研究。 - 研究結果納入繼續教育必修體系
	調整績效認定條件納入兼職、短工時等非典型就業；重新檢視評鑑制度。（建議 2-1）。	- 成立專家工作小組(或委託專案進行探討)廣納各方代表如身障者代表（20%）、地方政府代表（30%）、職業重建專業人員（30%）、學者專家（20%）。進行現況檢討、研究。 - 結果納入下一次評鑑
	建立有競爭性的職業重建人員薪資制度，提供合理薪資水平與進階級距，初步薪資制度改革如調整職業重建人員基本薪資，增設證照加給（建議 5-3）。	- 進行薪資現況與市場競爭力研究: 定期了解當前職業重建人員的薪資現況，並與外部市場（如其他助人專業、相關行業）進行比較，以確定「合理」與「有競爭性」的薪資水平基準 - 研擬薪資結構與進階級距方案: 設計具體可行的薪資制度，涵蓋基本薪資、進階機制及各項加給，規劃明確的進階級距，可根據專業年資、績效表現、繼續教育時數或專業能力提升等指標，設定晉升條件與薪資調整幅度 - 成效追蹤與滾動式修正: 建立薪資制度實施後的定期成效評估機制，監測人才流失率、新人才吸引力、專業人員滿意度等指標

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
三、研究與創新	啟動產學合作計畫：與大專院校合作開設職業重建學分課程、擴增多元科系人才：招募人資、管理背景者，細分就服任務分工（建議 4-1、4-2）。	1. 需求評估與潛在合作夥伴分析: 釐清現行職業重建服務對人才的具體需求（例如所需專業知識、技能），並識別適合發展職業重建相關課程的大專院校與科系。 2. 研究與評估國內大專院校中，具備輔導、社工、心理、特殊教育、職能治療等相關科系所的院校，作為潛在的合作對象。 3. 研擬合作方案與課程設計: 規劃具體可行的產學合作模式，鼓勵大學開立職業重建服務相關學分，甚至開設職業諮商及職業重建學系，並探討公費生培訓機制。
	擴增五區資源中心研發角色，累積基礎數據（建議 9-2）	1. 給予研究經費及人員支持，要求五區職重中心每年必須進行基礎研究。研究方向、題目事先必須經過審核、結案必須經過檢驗。
	強化全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統統計功能，具有較完整統計分析功能(9-1)	1. 強化第二代全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統統計功能，具有較完整統計分析功能，讓相關人員可以透過統計分析功能檢視服務成果，做為政府部門政策規劃參考，以及專業人員適性調整服務內容和流程依據。

二、第二階段（1-5 年）完成：

目標：強化人力資源、推動制度革新、促進跨部門協作，以深化制度與專業發展

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
一、強化職業重建服務政策與措施	全面檢視職業重建服務模式、各項服務措施、專業人員認證課程與繼續教育等內容，皆能呼應平等參與與自主賦權之精神（建議 1-2）。	1. 成立專家工作小組(或委託專案進行探討)廣納各方代表如身障者代表（20%）、政府代表（30%）、職業重建專業人員（30%）、學者專家（20%），進行現況檢討，並依結果修訂服務流程或相關表單、修訂或增列專業養成及繼續教育訓練課綱。

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
	強化職前準備資源，整合勞政職訓資源，因應勞動市場需求開設中高階技術專班，提升身障者技能及訓後就業輔導共案機制（建議 3-1）。	1. 成立產業導向課程規劃小組，成員包括產業趨勢專家（30%）、企業廠商代表（40%）、身障職訓專家（20%）、職業重建專家（10%）。鎖定「缺工率 > 15%」且適合身障者就業的技術職類，辦理企業訓用合一、學徒計畫、身障專王班、個別化等職訓課程 2. 整合勞政職訓中心與職訓專班，因應勞動市場需求，開設中高階技術專班，納入丙級或乙級技術證、或給予政府認可的學期證書，提升身障者技能 3. 發展訓後就業輔導共案機制，以共案共計績效精神，增進就業服務合作機制，促進身障者就業。
	因應職場環境變化大以及中高齡員工比例升高的議題，制度上職業重建服務需強化職場支持/職場職涯輔導機制（建議 2-2）。	1. 研議辦理「企業內就業服務人員」制度，鼓勵企業聘用專人協助身障員穩定就業 2. 初期可以進用身障員工 10 人以上，或進用身障中高齡員工人數 6 人之企業，再視試辦結果擴大辦理
	重視職業重建人員職涯發展前景，如調整方案委託方式，以積極輔導取代罰款與終止續約措施（建議 5-2）。	1. 現行方案委託制度與影響評估: 全面了解目前「一年一標」或是「二年一標」制度的運作現況、所面臨的挑戰，以及其對職業重建人員職涯穩定性與發展前景的具體負面影響。同時，評估現有罰款與終止續約措施的實施頻率與效果，並分析其對委託單位和專業人員心理層面的影響。 2. 研擬「多年契約制」與「夥伴關係」框架: 設計具體可行的方案委託新制度，以「多年契約制」取代「一年一標制度」，並將「以夥伴關係看待委託單位人員」落實於制度設計中，雙方簽訂定型化服務契約，包括契約年限（例如：三年、五年）、續約條件、績效評估週期等 3. 政策倡議與相關法規或補助要點修訂: 向政府主管機關（如勞動部）提出薪資制度改革方

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		案，爭取政策支持，並推動相關法規或補助要點的修訂，以合法化並推動新的委託方式。 4. 制度試點與推廣:在部分單位或區域先行試點新的委託制度，驗證其可行性與成效，並逐步推廣至全國。
	組織上或制度上正式整合就業服務中心就業促進工具與職業重建專業服務(2-3 ; 2-4)	1. 由勞動發署召開就業服務組與身特組業務協調會議，整合就業服務（就服中心）與職業重建窗口（職重窗口）互責條款、就促工具互為合作強制雙向轉介、資源互為所用、績效共計機制。
二、專業人員養成、選用與發展	推動單一核心認證制度：統整「職業重建專業人員」資格，年資可攜（建議 5-1）。	1. 請勞動部修正《職業重建專業人員遴用及培訓準則》，明定： (1) 單一資格認證：統一名稱為「職業重建專業人員」，取消現行分項資格（如職評員、就服員）。 (2) 研訂核心能力標準：如制定核心能力領域取代原有分科領域。 (3) 訂定年資累計規則：不同職務年資可併計核薪（如職評 2 年+就服 3 年=5 年年資）。 2. 成立認證改革委員會，由勞動部、職業重建協會、學界、第一線人員代表組成，審查現行認證課程整合可行性，並制定「資格轉換銜接方案」（現有證照如何過渡至新制） 3. 現職人員資格轉換已取得任一專業資格者，可透過「差異化補訓」取得全領域認證，年資自動併入新制，薪資依累計年資重新核定 4. 職重專業人員可以成為專業督導，或成為專業顧問或講師 5. 開發「職重專業人員認證平台」，功能包括：電子證照查驗、繼續教育學分管理、年資自動累計與換算

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
	專業能見度倡議：修法擴展服務對象至中高齡、原住民等（建議 6-1）。	1. 建議身特組將職業重建服務對象擴及中高齡、原住民、單親家庭等群體，並建立「多元群體職業重建師」或「多元群體職業重建」甲級技術士證認證 2. 推動專法立法制定《職業重建服務法》服務對象擴及「遭遇就業障礙之多元群體」、地方政府須設「多元職業重建中心」（整合身障、中高齡、原民資源）
	強化職業重建人員關於 CRPD/SDGs/ESG/DEI 典範內涵的認識（建議 1-3；1-4）	1. 將 CRPD/SDGs/ESG/DEI 等典範內涵包含至專業課程內，並列為必修項目
	建立良好妥適的繼續教育訓練與督導制度，以強化職業重建服務專業度，提升專業形象（建議 6-3）。	1. 全面了解目前職業重建專業人員繼續教育訓練及督導制度的現況、實施成效，並評估其在強化專業度及提升專業形象方面的優缺點與需求，蒐集並分析現有職業重建專業人員繼續教育課程的內容、時數、舉辦頻率、參與率及回饋意見 2. 繼續教育訓練與督導制度框架設計：擬並制定一套分級、多元且具前瞻性的繼續教育課程體系。課程內容應涵蓋職業重建服務的最新知識、技術、法規更新，並應特別強化職業重建人員在服務高學歷身心障礙者方面的能力，使其熟悉更多貼合這群服務對象需求的職業內涵，並提供適切服務 3. 建立一套完善的督導人員資格認證與培訓機制，明確督導者的專業資格、經驗要求及定期再認證規範，確保督導品質。 4. 訂定繼續教育訓練的學分或時數要求，並規劃多樣化的學習管道（如線上課程、工作坊、研討會等）。 5. 規劃系統性的督導模式與頻率，並鼓勵建立同儕督導或團體督導機制，以提供多面向的支持。

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		6. 將「提升專業形象」的理念融入制度設計，例如鼓勵專業人員參與成果發表、案例分享、專業倫理討論等，以展現專業價值。報告建議未來應朝向「國家級考試與師級發展為目標」，以促進專業水平並取得專業形象與地位
三、深化雇主支持	深化企業合作機制：推動「身障人力資源管理員」制度，獎勵長期僱用（建議 7-2）。	1. 研擬「身障人力資源管理員」的職責範圍、所需知能與培訓課程內容。該職位應作為雇主與勞政服務資源的合作窗口，負責身心障礙員工的招募、職位規劃、職場適應、以及相關支持與資源連結等。 2. 明確界定「獎勵長期僱用」的條件，例如獎勵進用一定人數（如 10 人以上）身心障礙員工的雇主。 3. 設計多元化的獎勵方案，可包括： (1) 財政誘因：額外的僱用補助、稅務減免、或是針對設置「身障人力資源管理員」職位的專項補助。 (2) 行政簡化：對於設有專責人員的企業，簡化其申請職務再設計、獎補助等資源的行政流程 (3) 榮譽表彰：頒發「友善職場」認證標章，並建立分級制度，賦予更高階獲獎企業典範分享的任務 (4) 資源優先：在勞政相關服務（如職業重建服務、就業服務中心資源）的提供上，給予優先連結或媒合的機會
	建立分級「友善職場認證標章」擴散企業典範（建議 7-4）	1. 現有認證標章制度盤點與分級基準研擬：全面盤點現行「友善企業認證標章」的評選標準、申請流程與獎勵方式。研擬「友善職場實踐程度」的自評指標與分級標準，該標準應能反映企業在僱用身心障礙員工方面的投入程度與成效。 2. 設計多層次的認證級別（例如：初階、進階、卓越或金、銀、銅級），各級應有明確且可衡

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		量的要求，以鼓勵企業逐步提升其友善職場的實踐程度 - 舉辦經驗分享會或工作坊：分享其在身心障礙員工招募、職位規劃、職場適應、合理調整等方面的成功經驗與實務作法。 - 舉辦全國性或區域性推廣說明會：邀請企業、產業公會、商會、身心障礙福利團體等參與，解說制度內容並鼓勵企業申請。宣傳案例：擴大友善職場的社會影響力。 - 與企業協會、產業聯盟建立合作關係：透過其網絡向會員企業進行推廣，鼓勵更多企業參與認證。 - 建置整合性且互動性高的網頁平台，提供友善職場認證相關資訊及線上申請與諮詢服務，簡化企業取得資訊及申請的流程 - 舉辦全國性或區域性推廣說明會：邀請企業、產業公會、商會、身心障礙福利團體等參與，解說制度內容並鼓勵企業申請。 - 業聯盟建立合作關係：透過其網絡向會員企業進行推廣，鼓勵更多企業參與認證。 - 建置整合性且互動性高的網頁平台，提供友善職場認證相關資訊及線上申請與諮詢服務，簡化企業取得資訊及申請的流程 - 身心障礙員工的企業提供諮詢或輔導。 - 參與政策研討或意見提供：作為政府優化身心障礙者就業政策的諮詢對象。
四、研究與創新	啟動科技應用研究，探索 AI 工具與遠距服務模式如虛擬實境訓練、應用於身障就業等（建議 9-3）。	- 盤點國內外科科技應用趨勢與需求：需持續關注科技創新與遠距服務等對於職業重建服務模式的衝擊，包括服務方式的調整（例如遠距支持輔導）或是虛擬實境訓練等。同時，要及早針對多元就業型態的趨勢對身障者就業市場與職業重建服務的衝擊進行研究與規劃。 - 召集跨領域專家會議：邀集勞政部門、資訊科技專家、職業重建專業人員、學者、身心障礙者代表及企業代表等，共同研討並確立最具潛力與效益的科技應用研究主題，例如創新科技或運用 AI 工具在職業重建服務上的應用。

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		3. 釐清不同服務對象的需求：針對不同需求類型的服務對象（例如大專轉銜學生、中高齡身障員工），進行各項職業重建服務主題的研發創新，以作為彈性調整職業重建服務模式與就業服務支持方式的參考。 4. 關注隱形障礙者：在合理調整領域的研究中，需特別關注職場中的隱形障礙者（包括精神障礙、自閉症者），以深化僱用單位人士、員工及職業重建服務人員在合理調整精神與措施等的認識 5. 研發角色：建議擴增研發人力，賦予五區身心障礙者職業重建資源中心研發角色，使其每年能針對職業重建實務上的重要主題，進行有系統、有架構性的探討。 6. 鼓勵各相關領域專業人士參與研究：鼓勵各相關領域專業人士參與職業重建服務模式/制度/效益之研究，透過研究方案累積長期研究成果與數據，作為政策制度制定與專業實務上的應用。 7. 規劃研發經費與資源：確保研究專案能獲得穩定且充足的經費支持，用於軟硬體設備採購、研究人員培訓及成果發表。 8. 開發或引進 AI 工具原型：實際運用 AI 工具，例如在身心障礙者職業重建服務上的應用，探索如智能媒合、職務再設計建議、職涯路徑規劃等可能性。 9. 發展虛擬實境（VR）訓練模組：探索將虛擬實境訓練應用於職前準備、職場情境模擬、技能學習等方面，以提升身心障礙者的就業技能與適應能力。 10. 輔導模式，以因應未來多元就業型態的趨勢，提供彈性且即時的職業重建服務。 11. 發展相關學習課程：運用及發展相關的學習課程，提升職業重建人員對創新科技與 AI 工具的應用能力，使其能更好地服務身心障礙者

三、第三階段（1-10 年內完成）

目標：系統性改革、專業制度升級、國際接軌，建構永續發展與持續創新的專業服務體系

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
一、研究與創新	擴大職業重建服務對象具有專業技術或白領階級的身障人才，建置職業重建資料庫：整合高等教育身障人才資料，追蹤職涯發展（建議 3-2）。	1. 針對大學畢業或考取專業證照之身障者應屆畢業生、待業者、在職轉職者訂定服務計畫，提供就業促進補助及服務方式。 2. 訂定目標如：○年內擴大服務○人，追蹤職涯發展○人，資料整合率達○%。 3. 訂立成果評估機制：如滿意度、就業率、穩定就業比例。 4. 運用大學轉銜資料庫系統、就業服務中心服務系統與職業重建系統，提供主動積極服務。 5. 建立企業合作名單，針對專業職缺優先釋出給身障人才。
	創新服務模式研發：針對中高齡、中途障礙者設計專案（建議 9-4）。	1. 建置多元創新模式架構 • 混合型職能轉銜輔導：結合職涯探索 + 技能再建訓練 • 心理復原力 + 就業計畫整合：提供創傷心理支持並連結就業 • 彈性與遠距工作模式設計：研發適合身障中高齡者的居家 / 半遠距職務類型 • 一站式個案管理服務：整合就業、醫療、復健、社工與法務諮詢 2. 發展原型服務方案：選定 3-5 個典型個案路徑，設計客製化方案， 3. 整合跨部門與民間資源：與勞動部、衛福部、身障團體、大專院校合作，結合醫療機構、職訓中心、企業合理調整、資源，設計一案到底服務流程，提供客製化服務。 4. 建立評估與追蹤機制：設立指標：就業率、穩定率、參訓完成率、服務滿意度，6 個月與 12 個月定期訪談

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		5. 回饋與模式優化：根據數據與個案回饋優化服務內容，彈性調整訓練課程或職務媒合邏輯 6. 建立 SOP 與操作手冊，利於複製推廣
二、達成政策與措施	全面推動多元就業定義：結合 SDGs/ESG 典範，納入國際永續指標（建議、1-5）。	1. 成立專案計畫全面重新檢討現行制度、服務措施是否符合 SDGs/ESG 規範要求 2. 修訂現行制度及各項措施 3. 辦理推廣教育課程、追蹤、調查
	跨系統資源整合：深化勞政、教育、社政、衛政的共案服務（建議 2-5）。	1. 成立跨部門協作小組（勞動部、教育部、衛福部社政/衛政單位）定期召開會議，設置專案窗口與聯絡人制度 2. 建構跨系統共案 SOP，建立【單一窗口受理 → 跨系統會商 → 專責服務團隊 → 定期回報】的運作機制 3. 明確任務分工與角色定位 4. 推動系統資料相容化（如以身分證字號串接） 5. 由個案管理人員統籌，整合各系統介入紀錄。每月召開個案討論會，檢討處遇方向與資源配置 6. 可以先選定 2-3 縣市先行試辦 7. 辦理「跨系統共案服務工作坊」針對社工師、就服員、特教老師、復健師進行跨領域知能訓練 8. 向中央提案納入正式政策指引或補助標準
	因應創新科技發展，可能對身障者造成的就業衝擊，持續進行政策研發探討因應策略（9-4）	1. 設立「科技×就業平權」研究聯盟 2. 針對 AI、自動化、機器人導入密集的產業（如客服、製造、物流）進行影響分析，盤點可能受衝擊之身障者常從事職業（例如：庶務員、資料建檔、電話客服等） 3. 整理易被替代之身障者工作類型，對未來可轉型發展的工作機會與技能需求 4. 鼓勵、訓練、補助身障者轉向不易被自動化取代的職務：如創意設計、情緒勞動、專業服務、社群經營設計

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		- 研擬人機協作試驗模式：培養身障者操作/管理輔助機器人技能（例：導覽機器人管理員） - 鼓勵發展無障礙機器人技術與操作介面，補助企業設計「身障友善」機器人協作流程，推動科技輔具與機器人整合 - 建立政策沙盒與實驗平台，發展「未來職能職訓模組」，強化勞動轉型期的社會支持 - 建立「自動化衝擊指數」及「身障就業穩定性指標」，定期回報並預警高風險工作族群動態 - 根據研究與試辦結果滾動式調整，提出法規修正建議（如身權法中增加「身障科技保留職位條款」），制定中長期「身障者未來就業轉型行動計畫」
	鼓勵民間組織發展各項直接服務資源，與企業（僱用單位）合作針對職業重建服務已結案或未曾使用職業重建服務之身心障礙員工提供各式服務（建議 7-3）。	- 協助民間組織擴展職場內支持服務，填補「結案後」或「未進入系統」身障者服務落差 - 聚焦於「在職身障者」的持續支持、職涯發展與再適應 - 盤點潛在服務對象與需求，已結案者：是否穩定、是否職場適應良好、有無進修與升遷需求。未使用過職重服務者：原因分析（資訊落差、排斥介入、工作型態等） - 由地方政府成立「職場支持合作窗口」，提供法規諮詢、資源引介、補助申請協助 - 鼓勵、補助民間組織發展多元服務資源 - 選擇具代表性之企業合作民間單位，進行試辦，追蹤成效，建立典範案例，鼓勵更多合作，評估指標可含：服務參與率、滿意度、留任率、升遷率。對企業與服務者進行定期滿意度調查與需求滾動修正
	鼓勵獎助企業辦理訓用合一或與學校產學合作，培訓所需的專業技術或白領階級的身障員工（建議 7-5）。	- 成立專案輔導團隊（勞政+學校+企業顧問） - 補助企業進行「訓練即就業」方案，並設定最低聘用率標準，提供以下獎助方式：薪資補助、導師制度補助（企業內資深員工擔任教練）、無障礙職場調整補助（含硬體及數位設施）

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
		3. 輔導企業建立內部教學體系與身障就業支持制度 4. 補助企業聘用實習後正式轉任者，形成「實習→正職」無縫轉銜模式 5. 訂立「身障白領人才培訓發展辦法」草案，作為永續政策基礎
三、達成專業認證，創立公務職管員	國家級專業認證制度：推動職業重建乙類及甲類技術士考試（建議 5-4）。	1. 成立認證管理委員會。由勞動部、教育部、職重協會與身心障礙代表共同組成的認證制度推動委員會，擔任考試認定、資格、審查、標準修正等管理任務 2. 建立職能標準與工作地圖 - 辦理職能分析工作坊，邀集業界、公部門、學界共同參與 - 確立職能核心內容（如：服務評估技巧、職務再設計、輔具整合、職場協調） 3. 設計認證制度架構。 - 包含考試科目（學科+術科） - 評量方式（筆試、口試、模擬實作） - 認證效期與換證機制 - 課程時數與研習紀錄登錄制度 4. 編訂教材與參考手冊。依職能標準撰寫專業教材、題庫與模擬題，發行「職業重建技術士應考手冊」 5. 推動試辦認證場次 - 選定地區辦理 1-2 梯次乙類認證試辦 - 檢視考題合理性、考生反饋與實作可行性 6. 建立培訓與考前輔導體系。與勞動部職訓機構、公私大學合作設立：課程訓練班、線上自學習平台、模擬考試機制 7. 提供參加考試之獎勵與補助。考試費用減免，鼓勵取得認證者，給予加給、升遷優先、專業加給 8. 提報法規修正與制度化 - 配合《職業訓練法》、《技術士技能檢定辦法》修正 - 正式將職業重建專業人員納入技術士認證體系

策略	策略說明	執行方法/步驟參考
	穩定核心人力與職業重建服務政策與措施的延續性，修訂相關法規，讓職業重建服務可以擴及其他部門，政府機關保障職業重建專業領域公務人力員額（建議 5-5；6-2）。	1. 依據服務對象人口數、需求量、需求強度等，預估專業人員需求數 2. 調查現行職業重建服務體系中核心專業人力（如職管員、職評員、輔具專員、就服員等）數量與分布，評估各單位的人力需求與缺口。 3. 建立跨年度人力與服務計畫，避免計畫中斷造成服務落差。制定長期人力培育與接續規劃，例如專業人員接班與儲備機制。 4. □ 檢視現行法令（如身心障礙者權益保障法、就業服務法等），評估是否賦予職業重建更明確的跨部門推動法源依據。設立專門職系或職組（如職業重建專員），列入法定編制。
四、雇主支持	市場化職業重建服務：鼓勵企業發展員工協助方案，並納入職業重建方法提升社會影響力（建議 6-4）。	1. 鼓勵企業將職業重建服務列為企業福利項目，提供獎補助誘因。 2. 成立「企業職業重建輔導中心」，提供顧問諮詢與技術協助。 3. 鼓勵企業聘用專業人員（如就服員、職業重建專員）建立 EAP 制度。在 EAP 中設計包含職能評估、就業媒合、工作調整與重返職場支持的模組。 4. 與職業重建機構合作，引進個案管理與支持網絡。提供企業導入 EAP 的培訓資源與成功案例參考手冊。 5. 每年舉辦「職業重建與企業永續論壇」，強化社會影響力與能見度。 6. 建立企業職業重建服務成效評估制度，公開優良企業實績。 7. 推出「友善職業重建企業標章」，提升企業形象與社會責任評比。

**社團法人台灣職業重建專業協會
113 年度工作報告**

編組	任務	113 年度工作報告
政策推動委員會	1. 研擬並推動本會對職業重建專業的理念與主張。 2. 推動職業重建專業人員證照制度,解釋並修訂本會各項法規。 3. 協助政府修訂相關法令與政策。 4. 執行理監事會交辦事項。	1. 扮演扮起積極角色，敦促與協助政府規劃與落實中長期計畫，亦將此議題做出問卷調查，了解會員們對於此議題之想法與建議，並納入雇主參與模式再次進行建議書補充修訂。 2. 整合上述第一階段討論成果，參考「我國身心障礙就業促進暨職業重建三年中長程計劃建言」與「身心障礙者支持性就業政策白皮書」等報告意見，擬向政府提出『2025-2034 臺灣職業重建發展建議書』。
專業教育委員會	1. 研擬職業重建專業人員之專業能力指標，並規劃專業教育課程。 2. 規劃並辦理職業重建專業人員繼續教育。 3. 接受政府委託，辦理相關資格審查。 4. 執行理監事會交辦事項。	1. 目前理監事有至國外授課，為擴大協會影響力，專業教育委員會將針對課程模組訂定認證相關辦法。 2. 理監事人員或會員若有相關課程模組歡迎與協會合作。
學術研究委員會	1. 收集國內外復健諮商學術發展資訊。 2. 擬定並舉辦學術研討會及學術發表會。 3. 與國內外產業及學術單位合作，提昇復健諮商服務及研究品質。 4. 出版本會相關刊物及書籍。	1. 本會「復健諮商」期刊持續徵稿中，歡迎大家投稿，相關稿約請見協會網站及期刊內頁。
組織發展委員會	1. 開發並延攬認同職業重建的相關人士入會。 2. 督促本會會員遵守本會章程、決議及繳納會費之義務。 3. 維護本會會員依組織章程所賦予的權益。	1. 本組會員利用系所聚餐、宣導會及上課方式，持續宣導及招募會員。 2. 製作本會宣導單張進行招募。
職業重建倫理委員會	1. 建置職業重建專業人員專業倫理守則 2. 處理職業重建相關倫理問題。	1. 持續蒐集職業重建倫理案例，目前以支持性就業為主，之後期待透過倫理案例資料提供一線人員大方向的引導思考。 2. 針對工總進行職評員資格審查時要求檢附實習的職評報告，有違倫理守則中保

編組	任務	113 年度工作報告
		障個人隱私的議題，協調以提供申請者已完成兩案實習的的佐證證明替代繳交職評報告。
專業人員薪資待遇倡議小組	1.蒐集社工相關人員的薪資待遇水準並更新比較表。 2.蒐集協會會員、實務工作者及職重單位對專業人員薪資待遇的意見。 3.研擬行動方式，倡議勞動部修訂合理且有競爭力的職重專業人員薪資補助標準。	1. 因應現行公部門社福相關計畫之專業人員薪資調升情況，不利於現行職業重建領域專業人員招募與留用，針對此現況提請討論，已蒐集會員對於該議題之想法，以作為後續協會可倡議之方向。 2. 相關建議併於『2025-2034 臺灣職業重建發展建議書』。
112 年度日本考察交流小組	1. 瞭解日本身心障礙者就業促進政策及推動模式。 2. 受勞動部勞動力發展署委託辦理「112 年度日本身心障礙者就業服務考察交流計畫」，由勞動力發展署率團於 112 年 12 月 10 日至 12 月 16 日期間赴日考察。 3. 透過本次成果分享會，歸納參訪所見精華分享給國內職業重建領域工作者，藉此激發更多在身心障礙者職業重建服務體系方面的反思與發想。	1. 發展署委託辦理「112 年度日本身心障礙者就業服務考察交流計畫」，已於 112/12/10~112/12/16 完成辦理，並於 113/02/01 完成辦理成果分享會。 2. 三分鐘精華版成果影片已放上官網供會員觀看。 3. 日本參訪計畫收支結算，收 1,419,093 元、支 1,306,108 元，餘 112,985 元。
日常認知能力測驗 (ECFAB)製作小組	1. 智能障礙者就業相關認知能力評量工具 ECFAB 之製作與推廣。	1. 日常認知能力測驗已全數製作，並陸續出貨完成；庫存 8 組全套工具、29 批耗材。 2. 114 年預計購置縣市：金門縣、新竹縣、新竹市；115 年預計購置縣市：宜蘭縣。 3. 121 年授權到期前擬再規劃辦理資格訓。
秘書處	1. 召開理監事聯席會議 2. 聯繫並支持各委員會工作項目，協助各委員會達成目標 3. 召開會員大會、入會申請初審 4. Line 群組及臉書粉絲專業經營	1.召開理監事聯席會議 (1)依規定每季辦理一次理監事聯席會議，作成會議紀錄向內政部備查。 (2)各次召開日期： A. 第七屆第 3 次理監事聯席會議：113/01/20。 B. 第七屆第 4 次理監事聯席會議：113/04/03。

編組	任務	113 年度工作報告
	5. 公文收發、維持會務運作、網站更新及行政庶務 6. 現金出納、帳務管理及會計核銷 7. 圖記、印信、印鑑、存簿保管 8. 理監事會交辦事項	C. 第七屆第 5 次理監事聯席會議：113/05/23。 D. 第七屆第 6 次理監事聯席會議：113/06/23。 E. 第七屆第 7 次理監事聯席會議：113/09/15。 F. 第七屆第 8 次理監事聯席會議：113/11/26。 2.依規定每年召開會員大會 (1)第七屆第一次會員大會已於 113/08/16 辦理。 3.舉辦全國性研討會暨學術海報發表會： (1)2024 年度研討會已於 113/08/16 辦理。 4.會員資料更新及管理： (1)113 年度(截至 113/12/31 止)有效會員共 122 人，包含個人會員 78 人、永久會員 7 人、學生會員 33 人，及 4 個團體會員。

社團法人台灣職業重建專業協會

113 年度收支決算表

中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日

款	項	目	科目	決算數	預算數	決算與預算比較數	
						增加	減少
1			收入	2,611,531	3,099,740		488,209
	1		會費	74,200	432,500		358,300
	2		捐款	8,272	68,000		59,728
	3		補助計畫收入	92,227	100,000		7,773
	4		專案計畫收入(1)-日本考察	979,593	396,240	583,353	
	5		專案計畫收入(2)-ECFAB 工具	1,449,967	2,100,000		650,033
	6		其他收入	7,272	3,000	4,272	
2			支出	983,056	1,192,646		209,590
	1		人事費	116,915	96,000	20,915	
		1	員工薪給	114,500	96,000	18,500	
		2	保險費	2,415	0	2,415	
	2		辦公費	11,191	11,332		141
		1	文具用品	300	500		200
		2	印刷費	0	4,000		4,000
		3	差旅費	0	4,500		4,500
		4	郵電費	2,056	1,000	1,056	
		5	雜支	8,835	1,332	7,503	

3		業務推展費	854,950	1,077,314		222,364
	1	補助案計畫支出	113,875	173,912		60,037
	2	專案計畫支出(1)-日本考察	335,065	212,350	122,715	
	3	專案計畫支出(2)-ECFAB 工具	406,010	518,820		112,810
	4	專案計畫支出(3)-ECFAB 訓練費	0	172,232		172,232
4		其他業務費	0	5,000		5,000
5		準備基金	0	3,000		3,000
3		本期結餘	1,628,475	1,907,094		278,619

理事長



秘書長



常務監事



會計



製表



社團法人台灣職業重建專業協會
113 年度現金出納表

中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日

收入部份		支出部份	
科目名稱	金額(元)	科目名稱	金額(元)
上期結存	227,073	本期支出	983,056
本期收入	2,611,531	本期結存	1,628,475
合計	1,836,905	合計	1,836,905

理事長



秘書長



常務監事



會計



製表



社團法人台灣職業重建專業協會

113 年度資產負債表

中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日

資 產		負 債 及 淨 值	
科目名稱	金額	科目名稱	金額
存款(郵局、銀行和劃撥)	1,821,065	累積餘絀	227,073
準備金	34483	本期餘絀	1,628,475
資產合計	1,855,548	負債及淨值合計	1,855,548

理事長



秘書長



常務監事



會計



製表



社團法人台灣職業重建專業協會

113 年度財產目錄

中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日

財產編號	會計科目	財產名稱	購置日期 年 月 日	數量	原值	折舊		淨值	存放地點	說明
						本年數	累計數			
10401	10412-417	電腦主機	1041230	1	19800	5	7	19800	臺北	
合計					19800			19800		

理事長



秘書長



常務監事



會計



製表



社團法人台灣職業重建專業協會

113 年度基金收支表

中華民國 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日

收入		支出	
科目名稱	金額	科目名稱	金額
準備基金		準備基金	0
歷年累存	31,180		
本年度利息收入	303		
本年度提撥	3000		
		結餘	34,483

理事長



秘書長



常務監事



會計



製表



社團法人台灣職業重建專業協會 114 年度工作計畫

重要任務	工作計畫	主責																																																				
年度研討會	1.地點：於國立臺灣師範大學實體召開。 2.日期：擬於 8 月 21 日(四)辦理，半日活動。 3.籌備：約需 5~6 個月，詳細籌備時程將於第 10 次理監事會議備查。 <table><tr><th>月份</th><th>研討會籌備事項</th><th>海報論文徵稿籌備事項</th></tr><tr><td>1 月</td><td colspan="2">確認計畫</td></tr><tr><td>2 月</td><td colspan="2">確認計畫</td></tr><tr><td>3 月</td><td colspan="2">確認計畫</td></tr><tr><td rowspan="3">4-5 月</td><td>初</td><td>邀約講者及主持人； 申請補助事項</td><td></td></tr><tr><td>中</td><td>發布簡章、開始報名</td><td>發布海報論文徵稿啟事、 開始徵稿</td></tr><tr><td>末</td><td>申請繼續教育課程認證</td><td></td></tr><tr><td>6 月</td><td>早鳥報名截止； 第一波與會者名單確認</td><td>海報論文截稿 (預留海報論文延期時間)</td></tr><tr><td rowspan="3">7 月</td><td>初</td><td>與會者聯繫及費用催繳</td><td>(預留海報論文延期時間)</td></tr><tr><td>中</td><td>繼續教育認證確認； 研討會手冊編輯</td><td>海報論文初審完成； 回覆初審意見； 投稿者完成初審修改</td></tr><tr><td>末</td><td>研討會一般報名截止； 活動當日工作人員及分工 確認</td><td>海報論文複審； 回覆複審意見； 投稿者完成報名手續</td></tr><tr><td rowspan="2">8 月</td><td>初</td><td>第二波與會者名單確認； 與會者聯繫及費用催繳； 研討會手冊更新及印製； 寄送研討會資料</td><td>投稿者完成複審修改； 編輯海報論文手冊</td></tr><tr><td>末</td><td colspan="2">研討會預計舉辦日期 114/08/21</td></tr><tr><td rowspan="3">9 月</td><td>初</td><td>整理與會者簽到表</td><td></td></tr><tr><td>中</td><td>繼續教育時數匯入； 寄發各類證明</td><td>寄發海報論文投稿證明</td></tr><tr><td>末</td><td>完成核銷事項</td><td></td></tr></table> 4.研討會提案如下： 方案一 (1) 主題：教育轉銜×職業重建：共創支持新篇章 (2) 專題演講：美國 project search 方案介紹、大專自閉症畢業生從事科技產業計畫（講師：臺師大特教中心胡心慈主任） (3) 職業重建專業論壇暨綜合座談：邀請第一線人員分享轉銜合作經驗並開放現場問答	月份	研討會籌備事項	海報論文徵稿籌備事項	1 月	確認計畫		2 月	確認計畫		3 月	確認計畫		4-5 月	初	邀約講者及主持人； 申請補助事項		中	發布簡章、開始報名	發布海報論文徵稿啟事、 開始徵稿	末	申請繼續教育課程認證		6 月	早鳥報名截止； 第一波與會者名單確認	海報論文截稿 (預留海報論文延期時間)	7 月	初	與會者聯繫及費用催繳	(預留海報論文延期時間)	中	繼續教育認證確認； 研討會手冊編輯	海報論文初審完成； 回覆初審意見； 投稿者完成初審修改	末	研討會一般報名截止； 活動當日工作人員及分工 確認	海報論文複審； 回覆複審意見； 投稿者完成報名手續	8 月	初	第二波與會者名單確認； 與會者聯繫及費用催繳； 研討會手冊更新及印製； 寄送研討會資料	投稿者完成複審修改； 編輯海報論文手冊	末	研討會預計舉辦日期 114/08/21		9 月	初	整理與會者簽到表		中	繼續教育時數匯入； 寄發各類證明	寄發海報論文投稿證明	末	完成核銷事項		政策委員會、學術委員會、倫理委員會、秘書處
月份	研討會籌備事項	海報論文徵稿籌備事項																																																				
1 月	確認計畫																																																					
2 月	確認計畫																																																					
3 月	確認計畫																																																					
4-5 月	初	邀約講者及主持人； 申請補助事項																																																				
	中	發布簡章、開始報名	發布海報論文徵稿啟事、 開始徵稿																																																			
	末	申請繼續教育課程認證																																																				
6 月	早鳥報名截止； 第一波與會者名單確認	海報論文截稿 (預留海報論文延期時間)																																																				
7 月	初	與會者聯繫及費用催繳	(預留海報論文延期時間)																																																			
	中	繼續教育認證確認； 研討會手冊編輯	海報論文初審完成； 回覆初審意見； 投稿者完成初審修改																																																			
	末	研討會一般報名截止； 活動當日工作人員及分工 確認	海報論文複審； 回覆複審意見； 投稿者完成報名手續																																																			
8 月	初	第二波與會者名單確認； 與會者聯繫及費用催繳； 研討會手冊更新及印製； 寄送研討會資料	投稿者完成複審修改； 編輯海報論文手冊																																																			
	末	研討會預計舉辦日期 114/08/21																																																				
9 月	初	整理與會者簽到表																																																				
	中	繼續教育時數匯入； 寄發各類證明	寄發海報論文投稿證明																																																			
	末	完成核銷事項																																																				

重要任務	工作計畫	主責
	(4) 研究論文發表。 方案二 (1) 主題：企業永續×就業共融：雇主服務新策略 (2) 專題演講：邀請企業 ESG 委員會或人資專員針對 ESG、永續發展目標（SDGs）和企業社會責任（CSR）及 Scrum 架構等介紹 (3) 職業重建專業論壇暨綜合座談：邀請資深就服員與企業嘉賓進行對話並開放現場問答 (4) 研究論文發表。	
年度會員大會	1. 搭配年度研討會辦理形式(實體)召開。 2. 追認前一年度工作報告/決算及當年度工作計畫/預算。 3. 各委員會/工作小組進度報告。(若需修訂協會章程，需經會員大會討論通過) 4. 其他會員提案討論事項。	秘書處、各委員會/工作小組
日常認知能力測驗(ECFAB)推廣	1. 擬與北基宜花金馬區身心障礙者職業重建服務資源中心辦理 ECFAB 培訓工作坊及資格考核活動。	
復健諮商期刊編輯與發刊	1. 持續邀稿、徵稿、邀請審查委員進行審稿 2. 回覆審稿意見予投稿者，回收修訂稿件、編輯、校對、印刷	學術委員會、秘書處(印刷及郵寄)
專業人員薪資待遇倡議	1. 追蹤此議題的後續發展，向地方政府倡議編列相關經費或研議可攜式年資之配套措施。 2. 持續蒐集了解各地方政府針對薪資議題的後續政策，可於研討會中提出讓會員了解與比較。	組織發展委員會或專業人員薪資待遇工作小組

附件5

社團法人台灣職業重建專業協會								
114 年度收支預算表								
中華民國 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日								
科目				114 年度	113 年度	與 113 年度		說 明
				預算數	預算數	預算比較數		
款	項	目	科目			增加	減少	
1			收入	459,000	3,099,740		2,640,740	
	1		會費	200,000	432,500		332,500	113 年度有效會員數 122 人
	2		捐款	30,000	68,000		58,000	
	3		補助計畫收入	100,000	100,000			全國性研討會補助案 70000 其他補助案申請 30000
	4		專案計畫收入(1)-日本考察		396,240		396,240	
	5		專案計畫收入(2)-ECFAB 工具	126,000	2,100,000		1,974,000	113 年度為第一期推廣； 114 年度需求僅 3 家(金門縣、新竹縣/市)*42,000/套
	6		其他收入	3,000	3,000			存簿利息等等
2			支出	456,748	1,192,646		735,898	
	1		人事費	134,784	96,000	38,784		
		1	員工薪給	132,000	96,000	36,000		秘書(兼)月薪 3,000 元；幹事(兼)月薪 3,000 元*2 位；會計(兼)月薪 2,000 元
		2	保險費	2,784	0	2,784		11000 元 *0.0211=232 元*12 個月 =2784 元
	2		辦公費	12,000	11,332	668		
		1	文具用品	500	500			
		2	印刷費	4,000	4,000			
		3	差旅費	4,500	4,500			

		4 郵電費	1,000	1,000			
		5 雜支	2,000	1,332	668		google one 基本版(100G)650元/年
	3	業務推展費	310,000	1,077,314		767,314	
		1 補助案計畫支出	130,000	173,912		43,912	研討會補助70000元 研討會自籌款30000元 其他補助申請30000元
		2 專案計畫支出(1)-日本考察		212,350		212,350	
		3 專案計畫支出(2-1)-ECFAB 工具	0	518,820		518,820	
		4 專案計畫支出(2-2)-ECFAB 訓練費	175,000	172,232	2,768		估計16位學員費用
	4	其他業務費	5,000	5,000			
	5	準備基金	0	3,000		3000	
3		本期結餘	2,252	1,907,094			

理事長



秘書長



會計



出納

