

衛生福利部 函

地址：115204 臺北市南港區忠孝東路6段488號
聯絡人：林育丞
聯絡電話：(02)8590-6642
傳真：(02)8590-6065
電子郵件：lc25126@mohw.gov.tw

受文者：本部心理健康司

發文日期：中華民國112年12月15日
發文字號：衛部救字第1121364618號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫

主旨：為請落實「補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫」（以下簡稱本計畫）相關作業規定，請查照並轉知所轄受補助單位。

說明：

- 一、本部112年7月7日衛部救字第1120128791號函(諒達)修正旨揭計畫，補助民間單位社工人員起薪自113年起調升8.16%，並建立制度化調薪機制，未來依照軍公教員工待遇調整幅度調整之。
- 二、本計畫為鼓勵社工人員專業久任及經驗傳承，明定考核及年資晉階機制，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、補助計畫之社工人員年資合併計算為原則；年資之採認，以符合年終(度)年資晉階考核(1月至12月任職同單位)，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；考核結果通過之受補助社工人

112.12.15



112A102628

員，次年起晉1階，最高晉陞至第7階。

三、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、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，並於年終核銷時，辦理年資晉階考核(得參照本計畫附表1)，將考核結果填報於本計畫附表2，併同上傳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。

四、承上，補助單位應確實審核受補助單位上傳之勞動契約、投保證明、考核結果等相關文件，始予以撥款。勞動契約除依勞動基準法施行細則第7條規定約定項目，另應登載核定補助計畫名稱、薪資(月薪不得低於核定之專業服務費)、薪資計算方式、年終獎金等。年終獎金計算以當年1月31日前已在職人員至12月1日仍在職者，發給1.5個月之年終獎金；2月1日以後各月份新到職人員，如12月1日仍在職者，按實際在職月數依比例計支。

五、各該委託、補助計畫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。為維護社工勞動權益及專業服務品質，落實本計畫辦理情形(包含晉階考核制度及相關規定)已明列社會福利績效實地考核指標，以利遵循。

正本：各直轄市及各縣(市)政府

副本：衛生福利部社會及家庭署、本部保護服務司、本部心理健康司、本部長期照顧司(均含附件)



補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫

112 年 7 月

(行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號函、112 年 7 月 5 日院臺衛字第 1121025568 號函核復修正)

補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫

衛生福利部 108 年 10 月 5 日衛部教字第 1082369577 號函頒

衛生福利部 110 年 12 月 22 日衛部教字第 1101364419 號函修正

衛生福利部 112 年 7 月 6 日衛部教字第 1120128791 號函修正

壹、依據

行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號、112 年 7 月 5 日院臺衛字第 1121025568 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(以下簡稱社工人員)勞動條件層

面，民間單位強烈表達社工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，在在突顯社工人員薪資制度議題的重要性。

綜上所述，社工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。為落實社工人員薪資全額給付，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工人員薪資制度，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、補助計畫之社工人員。

柒、實施方式

為使民間單位進用社工人員專職久任，提升服務量能，本部規劃補助民間單位社工人員專業服務費依年資、學歷、執照、專科證書、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，實施重點如下：

一、建構階梯式專業服務費之補助制度

109 年參考聘用人員俸點報酬標準，採薪點折合率換算。（每點為 124.7 元），建構依年資、學歷、執照、專科證書、執行風險業務等級等階梯式之專業服務費補助制度。

為保障社工人員薪資，建立社工人員專業服務費補助調整機制，起薪依軍公教員工待遇幅度調整，採定額方式計算起薪、年資、學歷、執業執照、專科證書、執行風險業務等級等各項加給，113 年調整如下：

（一）起薪：社工人員 3 萬 7,765 元、社工督導 4 萬 4,239 元，114

年起依軍公教員工待遇幅度調整之。

（二）加給：

1. 年資：為使社工專業久任，促進社工專業發展，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 1,000 元，晉階階數最高晉陞至第 7 階。本計畫所稱年資為專業服務費加給補助年資，計算原則如下：

- (1) 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、補助計畫之社工人員年資合併計算為原則。如職位轉換，社工人員年資不得合併計為社工督導年資；社工督導年資得合併計為社工人員年資。
- (2) 108 年以前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計算，併入本計畫後，每年得依考核情形晉階 1 次，增加 1,000 元，晉階階數最高仍晉陞至第 7 階（例：108 年已有 1 年年資加給者，109 年自第 1 階計算薪資，增加 1,000 元；108 年已有 2 年年資加給者，109 年自第 2 階計算薪資，增加 2,000 元；108 年已有 3 年年資加給者，109 年自第 3 階計算薪資，增加 3,000 元；108 年已領有最高 4 年年資加給者，109 年自第 4 階計算，增加 4,000 元）。
- (3) 為利社工專業久任，年資計算中斷者（中斷以月份計），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。
- (4) 年資晉階之採計，以符合年終（度）年資晉階考核（1 月至 12 月任職同單位），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。該年度同單位內轉換不同職位者，以 12 月所任職位辦理考核，惟社工人員轉職為社工督導，年資不得併計；社工督導轉職為社工人員，年資得併計。

(5)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，並應將考核結果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，次年一起可晉 1 階（增加 1,000 元）為原則，晉階階數最高晉陞至第 7 階。

2. 學歷：具社工相關系所碩士以上學歷增加 2,000 元。
3. 執業執照：具社會工作師執業執照增加 4,000 元，自執業執照有效起始日核給為原則。
4. 專科證書：具專科社會工作師證書增加 2,000 元，自專科證書有效起始日核給為原則。
5. 執行風險業務等級：為擴增補助各領域直接服務之社工人員，調整風險加給評估標準，符合評估標準核予風險加給 1,000 元。

(1)風險評估標準：社工人員執行直接服務，且符合以下任一條件者：

①有受騷擾、恐嚇、威脅等，致生命、身體及精神危害或

有危害之虞者。

②主要工作時間為夜間者。

(2)符合下列任一情況者，於風險加給評估標準調整後，得核予專案風險加給 1,995 元，但不得重複領取前項 1,000 元風險加給：

①為保障 112 年已核予高度風險加給之計畫進用社工人員及社工督導權益，持續由同單位原計畫聘用者，核予風險加給 1,000 元，未列入加給之差額 995 元納入起薪，至計畫結束或於該計畫離職。

②屬政府依法應辦，高危機、需公權力介入之服務應由政府部門提供，現階段委託或補助民間單位辦理者，惟仍應逐步回歸政府部門辦理。

(三)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、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。

(四)社工人員及社工督導專業服務費支給表如下：

補助民間單位社工人員及社工督導專業服務費支給表

社工人員							
起薪(元)	+	各項加給(元)				+	專業服務費補助金額
37,765		年資		+	具碩士學歷：2,000 具社工師執照：4,000 具專科社工師證書：2,000 符合風險評估標準：1,000		
		階數	金額				
		0	0				
		1	1,000				
		2	2,000				
		3	3,000				
		4	4,000				
		5	5,000				
		6	6,000				
7	7,000						
=							
社工督導							
起薪(元)	+	各項加給(元)				+	專業服務費補助金額
44,239		年資進階加給		+	具碩士學歷：2,000 具社工師執照：4,000 具專科社工師證書：2,000 符合風險評估標準：1,000		
		階數	金額				
		0	0				
		1	1,000				
		2	2,000				
		3	3,000				
		4	4,000				
		5	5,000				
		6	6,000				
7	7,000						
=							

註1：起薪金額為113年度之標準，114年起配合軍公教人員薪資調整幅度調整之。

註2：每年得依專業服務費年資加給考核情形晉階1次，最高晉陞至第7階。

註3：如採優於本計畫起薪、加給之敘薪計算方式者，依從優原則辦理。

註4：已核予專案風險加給1,995元者，不得重複領取符合風險評估標準之1,000元。

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，及落實社工人員薪資全額給付等情，增加補助民間單位進用社工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 6,000 元，且不列入專案計畫管理費之額度計算，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工人員之薪資水平，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工人員專業服務費，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工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工人員薪資水平。

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 1 萬人以上。
- 二、補助民間單位社工人員薪資制度化，預估可對政府補助民間單位社工人員予以合理薪資保障，縮減公部門及民間單位社工人員薪資差距，協助民間單位社工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、112 年 7 月 5 日院臺衛字第 1121025568 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工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 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，年資加給晉階1階，並予以續約 ☐ 考核不通過，維持原年資加給，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 2

(計畫名稱)

專業(職、案)服務費用印領清冊

員工姓名：

身分證統一編號：

月份	應領金額	應扣項目		實領淨額 (D=A-B-C)	經費來源	
	薪資 (A)	病事假扣薪 (B)	代扣勞工自付勞健保、勞退基金、所得稅等(C)		自籌金額 (E)	衛生福利部補 (F=A-B-I)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
年終獎金						
合計						

備註：

- 採匯款方式覈實撥付專業服務費，應檢附轉帳金融機構等之簽收或證明文件。
- 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。
- 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。

受補助專業服務費員工是否符合考核晉薪：

☐是 ☐否

受補助單位自評考核結果：

☐通過，次年度予以晉階☐不通過，次年度不予晉階

原因：○工作績效 ○工作態度 ○服務品質 ○

承辦人

單位主管