

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
<p>一、 建立友善進用機制</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>二、 友善身心障礙者職場環境規劃與落實</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>三、 促進身心障礙者職涯發展措施</p>	<p>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。</p> <p>2.適性工作評核機制及完善升遷</p>	<p>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</p>

評審項目	評審標準	評審內容說明
	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>四、 實際進用情形</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>五、 簡報與說明</p>	<p>簡報之影片及說明內容完整度。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>