

## 促進身心障礙者就業績優單位表揚計畫

一、勞動部(以下簡稱本部)為鼓勵公、私立單位關注身心障礙者就業議題，獎勵進用身心障礙者、提供身心障礙者就業創新服務及運用職務再設計建構友善職場環境之績優單位，辦理金展獎公開表揚，特訂定本計畫。

二、依據：

- (一) 身心障礙者權益保障法第四十五條。
- (二) 進用身心障礙者工作績優機關(構)獎勵辦法。
- (三) 推動國民就業績優評選及獎勵辦法第二條第四款。

三、執行單位：勞動部勞動力發展署(以下簡稱本署)

四、本計畫獎名為「金展獎」，分為以下四組：

- (一) 政府典範組：進用身心障礙者適應職場協助及輔導有優良事蹟之政府機關、公立學校、公營事業機構。
- (二) 職場共融組：進用身心障礙者適應職場協助及輔導有優良事蹟之私立學校、團體及民營事業機構。
- (三) 創新服務組：辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施有創新服務之私立學校、團體及民營事業機構。
- (四) 職務再造組：進行身心障礙者職務再設計，協助排除工作障礙，提升工作效能有優良事蹟之私立學校、團體及民營事業機構。

前項參選單位曾獲該組獎項者，自獲獎當年度起算四年內，不得再報名參加同組別之選拔；另參選單位於受理報名截止日前二年內須依身心障礙者權益保障法足額進用身心障礙者，且無違反就業服務法第五條經就業歧視評議委員會認有歧視之事實。

各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就其本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。

同一單位當年度限報名單一組別，不得跨組別報名。

五、本計畫各組別之名額及獎勵內容如下：

- (一) 政府典範組：至多八名，各頒發獎座一座及獎金新臺幣(下同)十萬元。
- (二) 職場共融組：至多十二名，各頒發獎座一座及獎金十五萬元。
- (三) 創新服務組：至多五名，各頒發獎座一座及獎金十萬元。
- (四) 職務再造組：至多十名，各頒發獎座一座及獎金十萬元。

前項所列各組別之名額由評審小組分配之，並得視參選及評審狀況調整或從缺。

本計畫獲獎單位符合企業人力資源提升計畫適用對象者，得申請產業推升型訓練計畫。

六、參選單位應檢附下列文件、資料(含電子檔，佐證資料以五十頁為限)，於報名期間內送達本署指定之受理單位，逾期視同放棄參選，並經提出報名後不予退還：

- (一) 報名表：
  - 1. 政府典範組(附件一)。
  - 2. 職場共融組(附件二)。
  - 3. 創新服務組(附件三)。
  - 4. 職務再造組(附件四)。
- (二) 登記或設立之證明文件影本，政府機關(構)免附。
- (三) 最近一期繳交勞工保險費、勞工職業災害保險費、全民健康保險費、提撥勞工退休準備金、提繳勞工退休金、身心障礙員工投保名單之證明文件影本。

應備資料不齊且未於通知期限內補件者，視同未報名。

七、本計畫受理報名期間及評審作業期程，由本署公布之。

八、本計畫各組別評比標準如下：

- (一) 政府典範組(附件五)
  - 1. 評比項目：
    - (1) 建立身心障礙者友善進用機制：運用多元進用管道、招募身心障礙者友善作法、員工平權教育、提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助等，並落實永續發展目標(SDGs)。

- (2) 友善身心障礙者職場環境規劃：提供身心障礙員工合理調整措施，如職務內容或工作條件適性安排、軟硬體環境改善、提供就業所需輔具等。
- (3) 促進身心障礙者職涯發展措施：提供身心障礙員工職涯發展措施情形，如職場心理健康管理，策略、工作家庭平衡措施、適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制度、培訓專業能力等。
- (4) 實際進用身心障礙員工百分比及身心障礙員工平均年資乘積： $(\text{身心障礙員工人數} / \text{員工總人數}) * \text{身心障礙員工平均工作年資} * 100\%$ 。
- (5) 進用身心障礙者障別及職類之多樣性。

2. 進用身心障礙者人數、年資計算以受理報名當年度之前一年十二月三十一日為基準，員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，依身權法第三十八條規定辦理。本署將自第四代身心障礙者定額進用資訊管理系統查閱參選單位近三年進用身心障礙者人數供評審委員參考。
3. 依參選單位符合身權法第三十八條規定之義務機關(構)或未具進用義務者分別評比。
4. 簡報及說明之完整度。

## (二) 職場共融組(附件六)

### 1. 評比項目：

- (1) 建立身心障礙者友善進用機制：運用多元進用管道、人事規章訂有招募事項、員工平權教育、提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助等，並落實永續發展目標(SDGs)及企業社會責任(CSR)。
- (2) 友善身心障礙者職場環境規劃：提供身心障礙員工合理調整措施，如職務內容或工作條件適性安排、軟硬體環境改善、提供就業所需輔具等。
- (3) 促進身心障礙者職涯發展措施：提供身心障礙員工職涯發展措施情形，如職場心理健康管理，策略、工作家庭平衡措施、適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制

度、培訓專業能力等。

(4) 實際進用身心障礙員工百分比及身心障礙員工平均年資乘積： $(\text{身心障礙員工人數} / \text{員工總人數}) * \text{身心障礙員工平均工作年資} * 100\%$ 。

(5) 進用身心障礙者障別及職類之多樣性。

2. 進用身心障礙者人數、年資計算以受理報名當年度之前一年十二月三十一日為基準，員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，依身權法第三十八條規定辦理。本署將自第四代身心障礙者定額進用資訊管理系統查閱參選單位近三年進用身心障礙者人數供評審委員參考。

3. 依參選單位屬性「私立學校、團體」、「民營事業機構」，及符合身權法第三十八條規定之義務機關(構)或未具進用義務者分別評比。

4. 簡報及說明之完整度。

(三) 創新服務組：受理報名當年度之前二年內辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施具有創新事蹟，依下列項目綜合評比：

1. 創新作為：辦理促進身心障礙者就業、就業前準備、職場適應、穩定就業、雇主支持等措施，或因應身心障礙者特質開發新興職種、就業模式，擬訂具創新性與可行性之作法。

2. 發展性：創新作為具有延續執行及複製之可能性。

3. 影響性：辦理創新服務期間，對受服務對象、家屬、雇主、同事或其他相關對象及服務體系之影響情形。

4. 執行績效：辦理創新性就業服務相關業務或措施實績。

5. 簡報及說明之完整度。

(四) 職務再造組(附件七)評比項目：

1. 建立職務再設計實施及推動機制，或納入單位規章、內部評核機制。

2. 依產業、事業單位性質，並以勞工需求導向，推動職務再設計相關措施。

3. 具啟發效仿價值，提供標竿或其他足以為楷模事蹟。
4. 簡報及說明之完整度。

前項各組別評比標準及權重由評審小組會議討論後經本署核定之。

九、本計畫受理及評審流程如下：

- (一) 受理及資格審查：由所在地直轄市、縣(市)政府勞工主管機關受理報名及確認審查資料後送本署進行資格審查。
- (二) 初審及複審：評審小組就書面參選資料進行初審，入圍者由本署召開複審會議，邀請入圍單位進行簡報與說明，並列入評分項目。
- (三) 決審：依據複審結果，決議獲獎單位。

十、為辦理前揭評審作業，由本署指派適當人員擔任召集人，並成立評審小組，各組別評審小組組成如下：

- (一) 政府典範組：由專家學者、人力資源主管、非營利團體等相關代表五至七人組成。
- (二) 職場共融組：由專家學者、人力資源主管、非營利團體等相關代表五至七人組成。
- (三) 創新服務組：由專家學者、人力資源主管、非營利團體等相關代表五至七人組成。
- (四) 職務再造組：由職務再設計領域之專家學者五至七人組成。

前項召集人如因故未能出席會議，得指派代理人。

評審小組任一性別比例不得少於總人數三分之一。

十一、各組別參選單位於受理報名截止日前二年內、審查期間及獲獎後二年內，有下列各情事之一，經查證屬實者，本部得撤銷或廢止其參選或獲獎資格，並以書面限期繳回已頒發之獎座、獎金，屆期未繳回者，依法移送行政執行：

- (一) 提報偽造、變造、不實或失效資料。
- (二) 有附件八所列重大違反相關勞動法令情事。

十二、得獎單位由本部核定後公布，各獲獎單位配合事項如下：

- (一) 本部辦理推廣宣導、經驗分享會或研討會得邀請分享優

良事蹟，另經徵求獲獎單位同意後，得辦理單位參訪，以擴散標竿經驗。

(二) 本部得使用獲獎單位參選獎勵之相關資料進行宣導及行銷。

(三) 獲獎者得參加本部辦理與所獲獎勵業務相關之國內外交流活動。

十三、本計畫所需經費，由本部就業安定基金編列預算支應。