

政府典範組評分標準

評審項目	評審標準	評審內容說明
一、 建立友善進用機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.運用多元管道進用身心障礙員工：如提供身心障礙特考職缺、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。 2.招募身心障礙者友善作法：如面試或招考過程依需要提供合理調整、推動履歷不貼照等措施。 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。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.單位是否提供身心障礙者工作機會，從招募、面試、新進用過程中積極回應障礙者需求，使其有相同機會應試與就業。 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情形，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，並有辦理情形之成效評估。 3.單位對於永續發展目標(SDGs)之實際辦理情形。
二、 友善身心障礙者職場環境規劃與落實	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.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。 2.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。
三、 促進身心障礙者職涯發展措施	<ol style="list-style-type: none"> 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。 2.適性工作評核機制及完善升遷及薪資福利制度：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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.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。 2.現有做法是否能實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，及是否

評審項目	評審標準	評審內容說明
	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。	補助身心障礙者進修或考證照費用及輔導員工轉正職措施。
四、實際進用情形	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。 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。	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業者是否有實際效益與影響力。 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。
五、簡報與說明	簡報及說明內容完整度。	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方式提供說明。 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。

職場共融組評分標準

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：如組織願景、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組織願景、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情形，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，並有辦理情形之成效評估。</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>1.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。</p> <p>2.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及薪資福利制度：對於身心障礙者</p>	<p>1.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。</p> <p>2.現有做法是否能實際維護或提升員</p>

評審項目	評審標準	評審內容說明
	<p>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>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，及是否補助身心障礙者進修或考證照費用及輔導約聘僱員工轉正職措施。</p>
四、實際進用情形	<p>1.以下人數以受理申請當年度之前一年12月31日為準：</p> <p>(1)員工總人數：</p> <p>(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>
五、簡報與說明	<p>簡報及說明內容完整度。</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>

職務再造組評分標準

評審項目	評審標準	評審內容說明
一、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。	職務再設計為單位內部普遍性之措施： <ol style="list-style-type: none"> 1. 納入單位規章或員工手冊。 2. 公布周知。 3. 負責部門主管、同仁參與培訓。 4. 宣導方式。 5. 內部評核機制。 6. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 單位是否將職務再設計措施作為單位內部普遍性之措施。 2. 除實體規章、手冊、公告資料外，亦可進一步了解單位實際執行狀況，如單位對於職務再設計訊息的可得性、單位管理階層對於身心障礙員工之正向看待方式及看法如何等等。
二、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。	為單位內身心障礙員工排除工作障礙，提升工作效能： <ol style="list-style-type: none"> 1. 改善工作設備或機具：為提高身心障礙者工作效能，增進其生產力，所進行工作設備或機具之改善。 2. 提供就業輔具：為排除身心障礙者工作障礙，增加、維持或改善身心障礙者就業能力之輔助器具。 3. 改善工作條件： <ol style="list-style-type: none"> (1) 為改善個案工作狀況，提供必要之工作協助，如職場適應輔導、彈性工作安排等。 (2) 提供所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助。 1. 調整工作方法：透過評量分析及訓練，按身心障礙者特性，分派適當工作，如工作重組、調派其他員工共同合作、簡化工作流程、調整工作場所等。 2. 改善職場工作環境：為穩定身心障礙者就業，所進行與工作場所環境有關之改善。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 單位運用政府補助相關資源或自籌經費，提供職務再設計措施，協助其增進工作能力，提昇工作效能。 3. 單位辦理職務再設計措施之成效。
三、具啟發效仿價值，提	推動具有執行成效，對身心障礙者、事業單位及社會具有影響性與價值，足以作為業界學習楷模。	事業單位所提各項事蹟對於單位內進用身心障礙者就業穩定度是否有成效等，另是否對外界有正向影響。

評審項目	評審標準	評審內容說明
供標竿 或其他 足以為 楷模事 蹟。		
四、 簡報與 說明	簡報及說明內容完整度。	1.單位對身心障礙員工之職務再設計措施以簡報方式提供說明。 2.內容得包含單位推動職務再設計之狀況、相關改善或調整措施，並補充執行之量化或質化效益。

違反重大勞動法令判定基準

- 一、相關勞動法令定義：勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法、大量解僱勞工保護法、勞資爭議處理法、勞工退休金條例、中高齡者及高齡者就業促進法。
- 二、報名截止日前二年內、審查期間及獲獎後二年內，違反下列事項：
 - (一) 事業單位雇主曾因違反相關勞動法規受判刑確定者。
 - (二) 曾因違反相關勞動法令等經處罰鍰達 3 次以上或被處最高罰鍰處分者。
 - (三) 曾欠繳勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險保費、高薪低報，致違反勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險法規，經處罰鍰達 3 次以上或被處最高罰鍰處分者。
 - (四) 曾發生屬於「處理重大勞資爭議事件實施要點」範圍之「重大勞資爭議」事件者。
 - (五) 曾因違反職業安全衛生法，受主管機關處部分或全部停工處分者。
 - (六) 曾發生下列職業災害者：
 - 1、發生死亡災害。
 - 2、發生災害之罹災人數在 3 人以上。
 - 3、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生 1 人以上罹災勞工需住院治療。
 - 4、其他經中央主管機關指定公告之災害。
 - (七) 違反其他相關法規，經本部判定屬重大違規者。