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：(身心障礙員工人數/員工總人數)*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：(身心障礙員工人數/員工總人數)*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。

附件一

政府典範組 報名表

報名編號：_____（由執行單位填寫）　　送件日期:

□政府機關　□公立學校　□ 公營事業機構

一、單位基本資料			
單位名稱		統一編號	
地址			
電話		公保/勞保證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人電話/手機		聯絡人電子郵件	
主要服務項目			
單位印信		負責人簽章	

二、進用事蹟及進用情形	
（一）建立友善進用機制	本項請進用身心障礙員工之友善作法並檢附佐證資料： 1. 進用身心障礙員工管道： 2. 招募身心障礙者友善作法： 3. 辦理員工平權教育： 4. 提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助措施： 5. 落實永續發展目標(SDGs)： 6. 其他：
（二）改善職場環境規劃	本項請撰寫提供身心障礙員工合理調整措施情形，並檢附佐證資料： 1. 單位軟、硬體環境改善： 2. 職務內容或工作條件適性安排： 3. 提供個別身心障礙員工所需就業輔具： 4. 其他：
（三）促進職涯發展措施	本項請撰寫提供身心障礙員工職涯發展措施之辦理情形，並檢附佐證資料： 1. 職場心理健康管理策略： 2. 提供工作家庭平衡措施： 3. 適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制度： 4. 培訓專業能力： 5. 其他：
（四）實際進用情形	1. 以下人數計算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. 請依附表提供身心障礙員工名冊資料(免附身心障礙證明)。

（五）精進及創新作法	

三、其他聲明事項

(一)受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第16條(就業歧視)、第38條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？

□無　　□有(請說明＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿)

(二) □109-112年未曾獲得「進用身心障礙者績優獎（優等、一等、二等或楷模)」、「進用身心障礙者優良事蹟獎」。

四、檢核資料(請打勾)	□基本資料表
	□協助身心障礙者運用措施及優良實績或事蹟說明表及佐證資料(限50頁以內)
	□參選承諾書
	□參選單位最近一期繳交公(勞)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、提繳退撫基(儲)金、身心障礙員工投保名單之證明文件影本

五、進用身心障礙員工名冊

縣市：　　投保證號：

序號	身心障礙員工姓名	身分證統一編號	障礙類別	障礙程度/工時(請勾選)								初次鑑定日期	投保日期	年資		職稱	職務內容
				輕度		中度		重度		極重度							
				全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時			年	月		
1												年　月　日	年　月　日				
2												年　月　日	年　月　日				
3												年　月　日	年　月　日				
審核欄（由地方政府填寫）		1. 員工總人數_____人 2.身心障礙員工人數_____人										1. 加權後人數_____人(小數無條件捨去，取整數) 2. 占員工總人數比率____%(填至小數後2位，四捨五入)				1.年資總和 ____ 年 2.平均年資_____年 3.評比值___ (均填至小數後2位，四捨五入)	
		3.申請單位為: □義務機關(構)　□非義務機關(構)。備註：															
		承辦人（核章）：　　單位主管（核章）：															

報名單位填表說明：

1. 月領薪資未達基本工資1/2以上及庇護工場之庇護性就業身心障礙者，勿填列於名冊。
2. 表列人員以受理申請當年度之前一年12月31日仍在職者為限。
3. 「投保日期」欄，請填寫身心障礙員工參加公保或勞保之加保日期。
4. 年資計算，以投保日期計算至受理申請當年度之前一年12月31日止，不足1個月之日數不予計入；員工如於進入單位工作後才取得身心障礙資格者，請填寫初次鑑定日期，並以其初次鑑定日期起算年資。
5. 表格若不敷使用，請自行新增欄位。

地方政府審核說明：

1. 進用身心障礙員工加權人數計算，依身心障礙者權益保障法第38條第4項及第6項規定，重度全時1人*2、重度部分工時1人*2*0.5、輕度及中度全時1人*1、輕度及中度部分工時1*0.5，合計後小數無條件捨去取整數。占員工總人數之比率，以加權後人數／員工總人數計算。
2. 身心障礙員工平均工作年資，以所列身心障礙員工個別年資加總後除以身心障礙員工人數(非加權人數)。
3. 「評比值」計算以(加權後人數/員工總人數)*平均年資*100%。 (如：(7人/66人)*4.02年*100%=43%)

政府典範組 參選承諾書

本機關參加本次活動，對於下列事項均已確實知悉並同意遵守，特此承諾：

一、 同意本活動參選辦法及各項公告、規則與評選結果。

二、 所有繳交之參選文件均屬實，且無提報偽造、變造、不實或失效資料。

三、 同意主辦機關不退還單位所提供之參選資料。

四、 同意主辦機關使用本機關提供之照片、設計圖、說明文字、錄影等相關資料，並同意重製、公開展示、編輯、利用或散布，以利推廣宣傳相關活動。

五、 獲獎後同意配合參加主辦機關各項廣宣活動，並於本機關官方網站或相關社群媒體披露獲獎文字訊息與照片。

六、 審查期間及獲獎後二年內如有違反參選條件相關之情事，同意主辦單位撤銷或廢止參選或獲獎資格、無條件返還獎金及獎座，並負擔相關法律責任及賠償責任。

此致

勞動部

參選機關名稱及蓋章：

年　　月　　日

附件二

職場共融組 報名表

報名編號：_____（由執行單位填寫）　　送件日期:

□私立學校　□團體(非營利組織)　□民營事業機構

一、單位基本資料			
單位名稱		統一編號	
地址			
電話		勞保證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人 電話/手機		聯絡人 電子郵件	
行業別	□農林漁牧業　□礦業及土石採取業　□製造業　□電力及燃氣供應業 □用水供應及汙染整治業　□營造工程業　□批發及零售業 □運輸及倉儲業　□住宿及餐飲業　□出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 □金融及保險業　□不動產業　□專業、科學及技術服務業 □支援服務業　□教育業　□醫療保健及社會工作服務業 □藝術、娛樂、休閒服務業　□其他服務業		
主要產品/ 服務項目			
單位印信		負責人簽章	

二、進用事蹟及進用情形	
（一）建立友善進用機制	本項請進用身心障礙員工之友善作法及落實永續發展與企業社會責任之辦理情形，並檢附佐證資料： 1. 進用身心障礙員工管道： 2. 人事規章訂有招募身心障礙者事項： 3. 辦理員工平權教育： 4. 提供新進身心障礙員工訓練與融入職場協助措施： 5. 落實永續發展目標(SDGs)及企業社會責任(CSR)： 6. 其他：
（二）改善職場環境規劃	本項請撰寫提供身心障礙員工合理調整措施情形，並檢附佐證資料： 1. 單位軟、硬體環境改善： 2. 職務內容或工作條件適性安排： 3. 提供個別身心障礙員工所需就業輔具： 4. 其他：
（三）促進職涯發展措施	本項請撰寫提供身心障礙員工職涯發展措施之辦理情形，並檢附佐證資料： 1. 職場心理健康管理策略： 2. 提供工作家庭平衡措施： 3. 適性工作評核機制、公平升遷及薪資福利制度： 4. 培訓專業能力： 5. 其他：
（四）實際進用情形	1. 以下人數計算以受理申請當年度之前一年12月31日為準： (3) 員工總人數： (4) 進用身心障礙者加權人數： 2. 請依附表提供身心障礙員工名冊資料(免附身心障礙證明)。

（五）精進及創新作法	

三、其他聲明事項

(一)受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第16條(就業歧視)、第38條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？

□無　　□有(請說明＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿)

(二) □109-112年未曾獲得「進用身心障礙者績優獎（優等、一等、二等或楷模)」、「進用身心障礙者優良事蹟獎」。

四、檢核資料(請打勾)	□基本資料表
	□協助身心障礙者運用措施及優良實績或事蹟說明表及佐證資料(限50頁以內)
	□參選承諾書
	□單位登記或設立之證明文件影本
	□參選單位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

五、進用身心障礙員工名冊

縣市：　　投保證號：

序號	身心障礙員工姓名	身分證統一編號	障礙類別	障礙程度/工時(請勾選)								初次鑑定日期	投保日期	年資		職稱	職務內容
				輕度		中度		重度		極重度							
				全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時			年	月		
1												年　月　日	年　月　日				
2												年　月　日	年　月　日				
3												年　月　日	年　月　日				
審核欄（由地方政府填寫）		1. 員工總人數_____人 2.身心障礙員工人數_____人										3. 加權後人數_____人(小數無條件捨去，取整數) 4. 占員工總人數比率____%(填至小數後2位，四捨五入)				1.年資總和 ____ 年 2.平均年資_____年 3.評比值___ (均填至小數後2位，四捨五入)	
		3.申請單位為: □義務機關(構)　□非義務機關(構)。備註：															
		承辦人（核章）：　　單位主管（核章）：															

報名單位填表說明：

6. 月領薪資未達基本工資1/2以上及庇護工場之庇護性就業身心障礙者，勿填列於名冊。
7. 表列人員以受理申請當年度之前一年12月31日仍在職者為限。
8. 「投保日期」欄，請填寫身心障礙員工參加公保或勞保之加保日期。
9. 年資計算，以投保日期計算至受理申請當年度之前一年12月31日止，不足1個月之日數不予計入；員工如於進入單位工作後才取得身心障礙資格者，請填寫初次鑑定日期，並以其初次鑑定日期起算年資。
10. 表格若不敷使用，請自行新增欄位。

地方政府審核說明：

4. 進用身心障礙員工加權人數計算，依身心障礙者權益保障法第38條第4項及第6項規定，重度全時1人*2、重度部分工時1人*2*0.5、輕度及中度全時1人*1、輕度及中度部分工時1*0.5，合計後小數無條件捨去取整數。占員工總人數之比率，以加權後人數／員工總人數計算。
5. 身心障礙員工平均工作年資，以所列身心障礙員工個別年資加總後除以身心障礙員工人數(非加權人數)。
6. 「評比值」計算以(加權後人數/員工總人數)*平均年資*100%。 (如：(7人/66人)*4.02年*100%=43%)

職場共融組 參選承諾書

本單位參加本次活動，對於下列事項均已確實知悉並同意遵守，特此承諾：

一、 同意本活動參選辦法及各項公告、規則與評選結果。

二、 所有繳交之參選文件均屬實，且無提報偽造、變造、不實或失效資料。

三、 同意主辦機關不退還單位所提供之參選資料。

四、 同意主辦機關使用本單位提供之照片、設計圖、說明文字、錄影等相關資料，並同意重製、公開展示、編輯、利用或散布，以利推廣宣傳相關活動。

五、 獲獎後同意配合參加主辦機關各項廣宣活動，並於本單位官方網站或相關社群媒體披露獲獎文字訊息與照片。

六、 審查期間及獲獎後二年內如有違反參選條件相關之情事，同意主辦單位撤銷或廢止參選或獲獎資格、無條件返還獎金及獎座，並負擔相關法律責任及賠償責任。

此致

勞動部

參選單位名稱及蓋章：

年　　月　　日

附件三

創新服務組 報名表

報名編號：_____（由執行單位填寫）　　送件日期:

□私立學校　□團體(非營利組織)　□民營事業機構

一、單位基本資料			
單位名稱		統一編號	
地址		電話	
員工人數		勞保證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人 電話/手機		聯絡人 電子郵件	
行業別	□農林漁牧業　□礦業及土石採取業　□製造業　□電力及燃氣供應業 □用水供應及汙染整治業　□營造工程業　□批發及零售業 □運輸及倉儲業　□住宿及餐飲業　□出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 □金融及保險業　□不動產業　□專業、科學及技術服務業 □支援服務業　□教育業　□醫療保健及社會工作服務業 □藝術、娛樂、休閒服務業　□其他服務業		
單位簡介			
單位印信		負責人簽章	

二、創新事蹟	
（一）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)
（二）發展性	（創新作為具有延續執行及複製之可能性）
（三）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）
（四）執行績效	（辦理創新性就業服務相關業務或措施實績）

三、其他聲明事項

(一)受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第16條(就業歧視)、第38條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？

□無　　□有(請說明_____)

(二)所辦理之創新服務措施是否有接受政府委託或補助。

□是(補助單位_____；最近一次獲補助年度：_____；補助金額：_____元)

□否

(三) □111-112年未曾獲得「促進身心障礙者就業績優獎」。

四、檢核資料(請打勾)	
	□基本資料表
	□協助身心障礙者運用措施及優良實績或事蹟說明表及佐證資料(限50頁以內)
	□參選承諾書
	□單位登記或設立之證明文件影本
	□參選單位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

創新服務組 參選承諾書

本單位參加本次活動，對於下列事項均已確實知悉並同意遵守，特此承諾：

一、 同意本活動參選辦法及各項公告、規則與評選結果。

二、 所有繳交之參選文件均屬實，且無提報偽造、變造、不實或失效資料。

三、 同意主辦機關不退還單位所提供之參選資料。

四、 同意主辦機關使用本單位提供之照片、設計圖、說明文字、錄影等相關資料，並同意重製、公開展示、編輯、利用或散布，以利推廣宣傳相關活動。

五、 獲獎後同意配合參加主辦機關各項廣宣活動，並於本單位官方網站或相關社群媒體披露獲獎文字訊息與照片。

六、 審查期間及獲獎後二年內如有違反參選條件相關之情事，同意主辦單位撤銷或廢止參選或獲獎資格、無條件返還獎金及獎座，並負擔相關法律責任及賠償責任。

此致

勞動部

參選單位名稱及蓋章：

年　　月　　日

附件四

職務再造組 報名表

報名編號：_____（由執行單位填寫）　　送件日期:

□私立學校　□團體(非營利組織)　□民營事業機構

一、單位基本資料			
單位名稱		統一編號	
地址		電話	
員工人數		勞保證號	
負責人		職稱	
聯絡人		職稱	
聯絡人 電話/手機		聯絡人 電子郵件	
行業別	□農林漁牧業　□礦業及土石採取業　□製造業　□電力及燃氣供應業 □用水供應及汙染整治業　□營造工程業　□批發及零售業 □運輸及倉儲業　□住宿及餐飲業　□出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 □金融及保險業　□不動產業　□專業、科學及技術服務業 □支援服務業　□教育業　□醫療保健及社會工作服務業 □藝術、娛樂、休閒服務業　□其他服務業		
單位簡介			
單位印信		負責人簽章	

二、協助身心障礙者運用措施及優良實績或事蹟說明表	
（一）運用措施、設施設備及優良實績或事蹟之特殊表現等內容	(改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法、改善職場工作環境)
（二）實際應用說明	
（三）其他佐證說明	

三、其他聲明事項
受理申請截止日前二年內有無違反身心障礙者權益保障法第16條(就業歧視)、第38條(身心障礙者定額進用)，或經就業歧視評議委員會認有身心障礙歧視之事實？ □無　　□有(請說明_____　　)

四、檢核資料(請打勾)	
	□基本資料表
	□協助身心障礙者運用措施及優良實績或事蹟說明表及佐證資料(限50頁以內)
	□參選承諾書
	□單位登記或設立之證明文件影本
	□參選單位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

職務再造組 參選承諾書

本單位參加本次活動，對於下列事項均已確實知悉並同意遵守，特此承諾：

一、 同意本活動參選辦法及各項公告、規則與評選結果。

二、 所有繳交之參選文件均屬實，且無提報偽造、變造、不實或失效資料。

三、 同意主辦機關不退還單位所提供之參選資料。

四、 同意主辦機關使用本單位提供之照片、設計圖、說明文字、錄影等相關資料，並同意重製、公開展示、編輯、利用或散布，以利推廣宣傳相關活動。

五、 獲獎後同意配合參加主辦機關各項廣宣活動，並於本單位官方網站或相關社群媒體披露獲獎文字訊息與照片。

六、 審查期間及獲獎後二年內如有違反參選條件相關之情事，同意主辦單位撤銷或廢止參選或獲獎資格、無條件返還獎金及獎座，並負擔相關法律責任及賠償責任。

此致

勞動部

參選單位名稱及蓋章：

年　　月　　日

附件五

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	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。	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	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。	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	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。	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就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。

附件六

職場共融組評分標準

評審項目	評審標準	評審內容說明
一、建立友善進用機制	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。 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。 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。	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。 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)及企業社會責任(CSR)之實際辦理情形。
二、友善身心障礙者職場環境規劃與落實	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。	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	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	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

評審項目	評審標準	評審內容說明
	升遷情形之佐證資料。 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。	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。
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就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。

附件七

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： 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。	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： 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：為排除心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： (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。	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。

附件八

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。