

「進用身心障礙者績優獎」獎勵申請表

報名編號：_____（由執行單位填寫）

☐政府機關、公立學校、公營事業機構 ☐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		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： (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	(申請單位過去曾榮獲本獎項者，請填報獲獎後迄今之具體精進及創新作法，並檢附佐證資料；過去未曾獲獎單位者免填)

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) 受理申請截止日前二年內有無附件四所列違反重大勞動法令之事實？
☐無 ☐有(請說明_____)
- (三) 所有提交資料均屬實，無偽造、變造、不實或失效資料。
☐是 ☐否

四、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	身分證字號	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				年	月		
				全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時	全時	部分工時						
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)： _____															
申請單位填表說明： - 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。 - 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。 「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。 - 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，惟員工如於進入公司工作後才取得身心障礙資格者，則以其初次鑑定日期起算年資。 - 表格若不敷使用，請自行新增欄位。																	
審核說明： - 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。 - 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)。 「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%=0.43)																	

「促進身心障礙者就業績優獎」獎勵申請表

附件二

報名編號：_____（由執行單位填寫）

☐ 私立學校

☐ 團體

☐ 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		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	
單位簡介	單位介紹及主要辦理促進身心障礙者就業服務項目、內容：		
單位印信		負責人簽章	

二、優良事蹟

(一) 身心障礙者服務成效	(辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施之實績)
(二) 創新作為	(辦理促進身心障礙者就業服務相關業務或措施期間，就實務上遭遇之問題，擬訂可行性服務措施及創新作法，且執行後具有效益)
(三) 影響性	(對受服務對象、家屬、雇主或其他對象及服務體系之影響情形)
(四) 其他顯著事蹟	(上述以外之其他相關顯著事蹟)

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) 受理申請截止日前二年內有無附件四所列違反重大勞動法令之事實？
☐無 ☐有(請說明_____)
- (三) 所辦理之促進身心障礙者就業服務相關業務或措施是否有接受政府委託或補助。
☐是(補助單位_____；年度_____；補助金額_____)
☐否
- (四) 所有提交資料均屬實，無偽造、變造、不實或失效資料。
☐是 ☐否

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
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。 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企業願景、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。 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。	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。
三、促進身心障礙者職場發展措施	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。 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。	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。
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。

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。