

專題論述

健全社會工作專業制度——談現階段 充實公部門社會工作人力措施

曾 中 明 · 蔡 適 如

壹、前言

社會工作係協助個人、家庭、團體、社區，促進、發展或恢復其社會功能，協助民眾滿足基本生活需求，關注弱勢族群，謀求其福利，實踐社會正義，以促進人民及社會福祉。為根本解決社會問題，政府以建立社會工作專業制度推展福利工作，進用受過社會工作專業教育之社會工作師（員）提供弱勢民眾福利服務，維護其基本生存權益，進而提升生活品質。社會工作專業制度之建立為當前國家社會所需，亦為世界潮流所趨。

隨著全球化、知識經濟時代來臨，受到新科技發展及產業轉型影響，過去快速成長的經濟發展開始

趨緩，失業率上升，薪資水準降低，部分中產階級跌落貧窮邊緣，貧富差距擴大，逐漸邁入富者愈富，貧者愈貧的 M 型化社會。社會急速變遷，造成台灣家庭結構、婦女勞動力、老人人口等社會結構變化，形成人口老化與少子女化的趨勢。政府為因應社會需求，自民國（以下同）79 年以來陸續增（修）訂多項社會福利政策及立法，繼以公民社會興起，民眾對於社會福利權意識提昇、民間非營利組織蓬勃發展，造成社會工作實施領域及服務範圍趨於多元化，政府及非營利組織為有效共同推動法定社會福利措施，亦促成社會工作人力需求的擴增。

社會工作專業人力的進用與政

府社會福利輸送品質息息相關，適當的社會工作人力配置不但象徵政府保障人民社會權的承諾，亦顯示政府財政資源的合適分配；惟當前公部門社工人力尚無法因應社會福利措施快速成長予以足額配置，多數縣市政府係以聘用或約用方式進用，人力流動率高，影響社會福利服務輸送品質，社會工作人力的需求與配置成為專業發展的重要議題。本文將介紹我國社會工作制度之發展及建構、社會工作人力現況、充實公部門社會工作人力措施，最後提出未來充實社工人力之展望。

貳、國內社會工作制度之發展及建構

一、社會工作制度之發展

(一) 54 年「民生主義現階段社會政策」：

揭示運用專業社會工作人員，負責推動社會保險、國民就業、社會救助、福利服務、國民住宅、社會教育及社區發展等七大項福利措施。

(二)社會建設第 1 期計畫：

56 年行政院擬定該計畫，提出建立社會工作人員制度，每 1 救濟院

所每 200 名應設置 1 名社會工作人員，每 500 貧戶應有 1 名社會工作人員，然付諸實現是在 59 年開始。

(三)社會工作人員實驗計畫：

60 年行政院核定省市政府聘用社工員名額，台灣省政府遂於 61 年訂定「台灣省各省轄市設置社會工作人員實驗計畫」，62 年擇定基隆市、台中市、台南市及高雄市四省轄市，以低收入戶為服務對象，設置社會工作人員 10 名並試辦 2 年。民國 66 年行政院核定「當前社會福利服務與社會救助業務改進方案」，再次規定建立社會工作人員制度，以正式納編或以約聘方式從事社會工作，前省政府社會處遂於 66 年訂定「台灣省各縣市設置社會工作人員計畫」，擇台北縣、台中縣、雲林縣及高雄市等 4 縣市試辦 1 年，同年 10 月並於 30 個山地鄉設置山地社會工作人員。由於社會工作人員工作績效良好，經評核具有續辦價值，於 67 年再增加桃園縣、新竹縣、基隆市、台南市等共 8 縣市，實驗 1 年，同時並訂定「台灣省縣市設置社會工作人員實驗計畫綱要」，以做為各縣市辦理社會工作人員實驗制度之依據。

(四)推行社會工作人員制度：

68 年前省政府社會處訂頒「台

灣省推行社會工作人員制度計畫」，正式推動社會工作人員制度。其中規定社會工作人員的工作項目為 1.防治家庭問題，健全家庭功能；2.輔導青少年，服務老人；3.啓發社區意識，健全社區發展；4.配合地方實務需要，協助其他福利服務事項。台北市、高雄市分別於 80 年、82 年將社工員納入編制，台北市政府社會局配置 132 名、高雄市政府社會局配置 46 名。

(五)制定社會工作師法

證照制度的建構，予專業人員法律保障，形成職場規範與個人行為約束，並建立個人專業的社會角色與地位。有鑑於世界先進國家如美國、英國、加拿大、澳洲、香港已建立較具規模的證照制度，美國社會工作登錄與考試制度啓始於 1933 年，至 1989 年即有 45 州均有社工證照制度之立法；日本於 1987 年訂頒「社會福祉士（社會工作師）與介護福祉士（介護工作師）法」，明定社會福利工作體系之完整架構。

爲因應世界各國社會工作專業證照之建構發展趨勢，早期即有學者呼籲，研擬證照法規以保障社會工作專業，至 69 年社會工作人員納編問題形成爭議，社工界遂期待透過

立法保障社會工作專業；經過多年來社工界學者、實務工作者、專業團體的積極參與、運作遊說，終於在 86 年 4 月 2 日通過社會工作師法，正式確立其專業地位，提昇社會工作師專業地位及服務品質，並明定其權利義務以確保受服務對象之權益。社會工作人員形象也由慈善式的愛心志工，逐漸發展爲必須經由專業教育訓練，取得證照後的助人專業工作者。

(六)設置「公職社會工作師」考試類科，鼓勵公部門進用具公務人員任用資格之社會工作師：

88 年以後隨著地方制度法施行，內政部請考試院將社會工作人員納入編制，89 年社會工作師職稱經考試院核定爲薦任第 6 職等至第 7 職等，93 年考選部決議，公務人員高考 3 級考試類科在「社會工作」職系下設置「公職社會工作師」考試類科，並自 95 年 1 月實施，有助於配合社會工作師證照制度推動，並鼓勵目前已具備社會工作師證照之社工人員服務公職，擔任社會福利直接服務工作。

二、社會工作制度之建構

(一)訂定「臺灣省各縣市政府自行遴用社會工作人員及社會工作督導

員基準」：

於 89 年 7 月 28 日訂定該基準，明訂社會工作（督導）員資格，學歷須具備大專院校以上社會工作相關科系、組畢業，年齡在 35 歲（40 歲）以下，曾於公私立社會福利機構擔任社會工作員或於地方政府擔任社會工作員專業人員（即社福員）達一定年資者。

因應地方制度法公布施行，內政部並函請各地方政府依該基準自行遴用社會工作員（師），依聘用人員聘用條例、聘用人員聘用條例施行細則、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法等相關規定辦理聘僱相關事宜，以確保各縣市政府自行遴用社會工作人員之專業素質。

（二）機構依法進用一定比例之社會工作員（師）：

於身心障礙福利服務機構設施及人員配置標準、老人福利機構設立標準、社會救助機構設立標準、兒童及少年福利機構設置標準、兒童及少年福利機構從事收出養服務許可及管理辦法等規範設置社工員之比例。

（三）執行社會福利法規須設置並運用社會工作員：

兒童及少年福利法、兒童及少年性交易防制條例、身心障礙者權

益保障法、老人福利法、社會救助法、性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、特殊境遇婦女家庭扶助條例等社會福利法規執行均規定須設置並運用社會工作員。

參、社會工作人力進用及納入編制現況

一、公部門社會工作人力進用現況：

（一）進用基準：

歷年來各縣市政府係依 85 年臺灣省政府訂定各縣市政府社會工作員員額基準進用社會工作員，該基準以當時鄉（鎮、市、區）人口數訂定，人口少於 5 萬者設 1 名；人口於 5 萬至 10 萬者設 2 名；人口於 10 萬至 20 萬者設 3 名；人口在 20 萬以上者設 4 名；78 年省府核定數 341 人，據該標準應再增聘 153 名，故核定員額為 494 名。

（二）現有社工人數：

1. 依 96 年中央對直轄市、縣（市）政府推動社會工作制度績效考核報告，截至 96 年 7 月底，直轄市、縣（市）政府進用社會工作員人數計 1,304 名（含內政部專案補助兒少保護、弱勢家庭脫困計畫），相較於 94 年底 939 名社工員，成長率達 39%。

2.地方政府進用人數扣除內政部專案補助兒少保護、弱勢家庭脫困計畫之社會工作人員人數，以臺灣省政府於 85 年核定各縣市應設置社會工作（督導）員額數為基準，足額進用之縣市計有台北縣等 17 縣市政府；尚有 4 縣市未能足額進用。地方政府扣除內政部專案補助之社會工作人員，自行進用人數為 918 名，較 85 年核定員額數 494 名已增加 424 名，即較 10 年前之核定人數增加幅度為 86%。

3.以各縣（市）政府社會工作人員人數分配於轄內人口數比較，截至 96 年 7 月底，地方政府每 1 位社會工作人員平均服務人數為 1 萬 7,570 人，與 94 年相較（地方政府社會工作人員 939 名，每 1 位社會工作人員平均服務人數為 2 萬 4,208 人），平均服務人數減少 6,638 人，原因係為部分縣（市）政府依社會福利需求自行增聘社工人力，及內政部專案補助地方政府增聘 320 名兒少保護、87 名弱勢家庭脫困計畫社工人力。

然因各縣市人口數、城鄉差距、經濟發展等因素，形成區域性發展落差，另政府部門受限於財源狀況及人力精簡政策影響，未能配

合社會福利需求增置社工人力，致各縣市政府之間，社會工作人力與轄內人口比之落差較大，每 1 位社會工作人員平均服務人數在 2 萬人以上之縣市計有 7 個、介於 1 萬人至 2 萬人間之縣（市）計有 15 個、1 萬人以下之縣（市）計有 3 個。

（三）進用方式：

地方政府依內政部 89 年 7 月 28 日訂定之「臺灣省各縣市政府自行遴用社會工作人員及社會工作督導員基準」及考選部「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」相關規定進用社工人員，部分縣（市）政府並另自訂相關服務績效評議或管理、考核要點、實施計畫等據以進用。

目前各地方政府多以聘用或約用方式進用社工人員，於年度預算支應約聘社會工作人員之薪資福利，部分縣市係依「聘用人員聘用條例」進用，另部分縣市受限機關經費，未能確依該條例規定予社工員晉級，亦有部分縣市考量員額須受行政院人事行政局聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制，改以約用方式或臨時約聘方式進用。相關晉級、福利表列如下：

	晉級	福利	年資	員額
依「聘用人員聘用條例」進用	逐年晉級（社工員以 6 等 1-280 俸點、社工督導員以 7 等 1-328 俸點起薪）。	比照勞保相關福利給付、及健保、離職儲金給付。	年資可銓敘。	員額受行政院人事行政局聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制。
依「聘用人員聘用條例」部分規定進用	受限機關經費未能晉級（社工員以 6 等 1-280 俸點、社工督導員以 7 等 1-328 俸點起薪到離職）	比照勞保相關福利給付、及健保、離職儲金給付。	年資可銓敘。	員額受行政院人事行政局聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制。
以約用方式進用	未逐年晉級（社工員以 6 等 1-280 俸點、社工督導員以 7 等 1-328 俸點起薪到離職，薪資未晉級調升）	比照勞保、健保相關福利給付、無離職儲金給付、無休假及國旅卡補助。	年資不可銓敘。	員額不受行政院人事行政局聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制。
以臨時約聘方式進用	社工員以 6 等 2-296 俸點、2 年後調至 6 等 4-344 俸點為最高	比照勞保、健保相關福利給付、無離職儲金給付、無休假及國旅卡補助	年資不可銓敘	員額不受行政院人事行政局聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制。

二、社會工作人力納編

（一）歷程：

1. 60 年起實施設置社工員計畫，社會工作員係以約聘僱進用，待遇福利無法與一般公務員相比，職位不高，部分人力並遭挪用，工作量日益繁重，致流動率偏高，經驗無法傳承，台灣省政府遂於 71 年函請內政部將社會工作（督導）員納編。內政部於 72 年研擬「建立社會工作員制度實施方案」草案，內容包括社會工作員資格審查、專業

證照、聘用升遷、分級制度等。

2. 經 78 年 2 月由前省政府人事處會商各單位決定納編各縣市政府社工員額為 341 人，納編職稱定為「社會工作督導員」及「社會工作員」，官等職等分別為「薦任第 6 至第 7 職等」、「委任第 5 至薦任第 6 職等」，現有人員未具任用資格者准予占缺續聘。

3. 內政部為回應當時社工界推動社會工作專業化之呼聲，經多次將前述方案草案送行政院審議，經

行政院 79 年 4 月決議略以：「為建立社會工作專業制度，省、市政府應循修正組織規程及編制表之程序，將所需社會工作人員之員額納入，分 3 年提報任用計畫，併入高、普考或基層特考辦理，並逐年相對減少約聘社會工作人員員額，以資配合。」

4.前省政府民政廳配合省縣自治法重新研擬「台灣省各縣市政府組織規程準則」暨「台灣省各鄉鎮市公所組織規程準則」草案，明定社工員為委任第 5 職等或薦任第 6 至第 7 職等，社工督導員為薦任第 6 職等至第 7 職等，並經 84 年 8 月提經省政會議通過後送省議會審議，省議會於 87 年 5 月審議通過，惟各縣（市）政府未及修訂組織規程。

5. 88 年 1 月地方制度法公布施行，又適逢省府組織調整，各縣（市）政府改為制定組織自治條例，各縣（市）政府雖得將社會工作（督導）員納入組織編制，惟因將占用其他部門員額，故納編意願低。

（二）納編現況：

1.將社會工作（督導）員納入組織編制：

截至 96 年 7 月底，計有台北市政府社會局 132 名（社會工作人員）、高雄市政府社會局 82 名（10

名社會工作師，72 名社會工作人員）、台北縣 54 名（含 51 名社會工作師，3 名社會工作人員）、桃園縣等 17 縣市政府分別設置公職社會工作師 2~8 名不等，合計 20 縣市政府設置公職社會工作師（員）計 324 名（含 207 名社會工作人員）。

2.納編比例：

地方政府納編之社工人數占現有社工人數之 24%，比率偏低，其中以高雄市達 72%為最高、台北市 54.1%居次、台北縣 40%、高雄縣 28.4%，其餘縣市納編比例則分別介於 2.3%至 18.2%不等。

肆、現階段充實公部門社會工作人力措施

行政院於 87 年 1 月開始推動「政府再造方案」，分別從「組織再造」、「法制再造」、「人力服務再造」三個層面齊頭並進，期引進企業管理精神，建立一個精簡、彈性、不斷創新之企業型政府。隨著政府再造及財政緊縮的因素，約聘人員（如社會工作人員）是最容易被精簡的人力之一。

依 96 年度中央對直轄市、縣（市）政府推動社會工作制度績效考核報告，社會工作人員從事直接服

務的比例達 70%僅有 12 縣市，顯示過半數以上縣市政府之社會工作人員須兼辦較高比例的社會行政業務，影響個案處遇等直接服務工作之執行。為因應地方政府社工人力人力不足，內政部協助措施如下：

(一)自 91 年起多次邀集行政院人事行政局、行政院主計處、各地方政府等開會研商因應對策如下：

- 1.請各地方政府考量社工人力實際需求，將社會工作（督導）員納入各縣（市）組織編制，並列為年度重點業務；配合 95 年 1 月起設置「公職社會工作師」考試類科，調增社會工作職系及開設社會工作師職缺。

- 2.將約聘僱社工員排除於人力精簡範圍。

- 3.請各地方政府檢討可委請民間專業團體辦理之社會福利業務項目，委辦經費得由縣（市）政府編列預算或由公益彩券盈餘支應，以補縣（市）政府專業人力之不足。

- 4.補助民間團體專業服務費進用專業人員。

- 5.賡續加強辦理村里幹事之社工專業訓練。

(二)訂定公部門社工人力配置參考基準：

為因應社會變遷及符合實務需

求，經依據行政院社會福利推動委員會決議，重新評估公部門社會工作人力配置基準。鑑於各國國情、社會福利發展現況及對社工人力需求等界定標準不盡相同，故參考美國兒童福利聯盟兒童保護社工人力配置比例，以社工員提供完整個案服務（含開案調查、家庭處遇及追蹤輔導等服務），每名社工員負責案量新舊案合計以不超過 10 至 15 案為限、臺灣兒童暨家庭扶助基金會兒童保護社工人力配置比例以每人 25 案為上限，及內政部 92 年度委託臺灣社會工作專業人員協會辦理之「世界各國社會工作專業制度之比較及國內社工人力需求、運用、困境因應之調查評估研究」推估：國內公部門每位社工員每月平均個案服務量以 28 人較為合理。遂訂定以每位社工員每月平均個案服務量 28 案作為公部門社工人力配置參考基準。

為利各地方政府推估所需社工人力，並訂定個案（開案及結案）指標、社會福利業務可委託民間辦理之範疇與項目、委辦社工人力納入公部門人力之計算基準及社工督導配置比例，以每位社工員每月平均個案服務量 28 案及以近 3 年每月平均服務個案量推估所需社工人力。

惟有鑑於以個案量作為社工人力配置參考基準僅係推估模式之一種，為避免未能估計之個案黑數，並考量各縣市區域性發展互有落差，為求周延，內政部並委託學者專家參考統整先進國家推估社工人力模式之理論依據與核算公式，考量人口因素、各縣市實際與可能的福利需求、主要福利項目使用量以及主要福利人口群數量，作為推估指標，以社會工作人力現況為基礎進行微調核算公式之調整，建立多元之社工人力需求推估模式，供內政部規劃社工人力配置之參考，並與現行以個案量推估之社工人數，予以對照，以建立一致、衡平之統計標準，因應社會福利實務所需。

(三)專案補助地方政府增設社工人力：

內政部極為關切並重視社工人力不足問題，經多次與行政院人事行政局及主計處協調，突破現行相關限制，專案補助地方政府近 600 名社工人力，其員額可不受聘僱員額不超過機關預算總人數百分之五之限制，概述如下：

1.推動「補助各直轄市、縣（市）政府增聘兒童及少年保護社會工作人力實施計畫」：

有鑑於兒童及少年受虐人數逐

年攀升，94 年度兒少保護案量已逼近萬案，惟相關網絡單位在人力資源均未能同步擴充，現有專責及兼責人力已無法負荷日益激增的通報案量。為協助地方政府設置合理充足之兒少保護專責社工人力，經 95 年 5 月 23 日奉行政院核定實施「補助各直轄市、縣（市）政府增聘兒童及少年保護社會工作人力實施計畫」，挹注 4 成人事費用，協助地方政府增聘 320 名兒少保護專責社工人力，每名社工員個案負荷量可由 70 名降到 30 名，以有充足人力推動兒少保護工作。

2.推動行政院大溫暖「弱勢家庭脫困計畫」：

行政院為實現經續會的共識，達成 總統揭示的「拉近城鄉距離，縮短貧富差距」，規劃「大溫暖社會福利套案計畫」並列為施政主軸，於 95 年 9 月 20 日行政院第 3007 次會議通過 2015 年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫大溫暖社會福利套案計畫之一「弱勢家庭脫困計畫」。該計畫係由內政部擔任主辦機關，並由內政部等相關部會及地方政府，提供弱勢家庭 10 項服務，包括急難救助、短期緊急居宿安置庇護、緊急醫療補助、精神疾病診斷與治療、就業扶助、助學措

施、法律扶助、人身及財產安全保護、照顧服務，以及創業與理財等，以補綴社會救助體系之缺漏，協助經濟弱勢者維持生計，使其能自立自強、脫離貧困，營造相互關懷、溫暖互助的新社會，達成政府照顧弱勢之承諾，縮短貧富差距之國家發展目標。

為落實推動該計畫，內政部自 95 年 11 月至 97 年專案全額補助地方政府增聘 87 名社工員，辦理個案訪視、評估審核、介入服務、定期追蹤等，以協助發生重大變故急需救助者及處於貧窮邊緣的經濟弱勢戶。

3. 推動「補助直轄市、縣（市）政府增聘家庭暴力及性侵害防治社工人力計畫」：

近年來由於政府大力推動家庭暴力及性侵害防治工作，積極宣導防治教育及通報觀念，使得家庭暴力及性侵害通報件數大幅增加，以家庭暴力事件近 5 年通報件數為例，91 年為 3 萬 6,120 件，至 95 年即躍增為 6 萬 6,635 件，增加幅度高達 85%。為即時紓解地方政府社工人力及資源不足窘境，於 96 年 5 月 18 日奉行政院核定「補助直轄市、縣（市）政府增聘家庭暴力及性侵害防治社工人力計畫」，由內政部

挹注 4 成經費，於 96 至 97 年協助地方政府增聘 190 名家庭暴力及性侵害防治社工人員。

（四）訂定「充實地方政府社工人力資源計畫」（草案）：

目前各地方政府多以聘用或約用方式進用社工人員，長期以來流動率高，人力亦不穩定，無法根本解決人力不足問題，而內政部專案補助地方政府增聘兒少保護、大溫暖「弱勢家庭脫困計畫」及家暴及性侵害防治社工人力近 600 名人力，亦屬短期、階段性措施。

為健全社會工作服務體系，強化社會工作服務效能，內政部依據大溫暖社會福利套案：縮小城鄉／貧富差距提升社會福利資源運用效能計畫之「充實社工人力資源，以有效協助弱勢家庭」策略，並針對行政院社會福利推動委員會第 13 次委員會會議決議，就社工人力的需求、進用、納編及升遷等須予制度化的相關問題，邀集相關單位開會研訂「充實地方政府社工人力資源計畫」（草案），有關社工人力，涉公權力行使者，原則以納編為主，地方政府所需人力（含現有及須增加人力）區分為納入編制員額及委託民間辦理之專業人力員額，其中納入編制員額分 2 階段辦理：

1. 未完成修編前（98 年度以前）：

(1) 96 年底請各地方政府在既有編制員額內將社工人力納編。

(2) 97 年底前請各地方政府配合地方制度法第 62 條修正，修訂組織準則時，將所需社工人力納入正式編制總員額內。

(3) 未完成修編前，所需人力依「聘用人員聘用條例」進用，並賡續專案補助兒少保社工人力 320 人及家庭暴力及性侵害防治社工人力 190 人。

2. 完成納編後（98 年度以後）：原則自 98 年起，分 3 年逐年以考試分發進用，未分發任用前之職缺則以職務代理或約聘方式進用辦理。

伍、未來展望

有關地方政府社工人力員額之配置乃各地方自治團體自治事項之範疇，屬各地方首長權限。94 年行政院業已放寬各地方政府一般行政機關之員額管制規定，回歸地方行政機關組織準則所定各地方政府員額上限（除連江縣外，其餘縣市均未達準則所定員額總數）。目前各地方政府法定員額與編制員額尚有

4,819 名空缺可資運用，地方政府於配合地方制度法第 62 條修正，進行組織整併及人事調整時，應積極檢討員額配置，將涉公權力行使所需社工人力納入正式編制，其人事費即可按既有制度納入地方政府財政基本支出，並由行政院主計處衡酌地方整體財政差短情形予以設算補助，保障其福利、升遷，留任優秀人才，以健全社會工作服務體系。

內政部為使地方政府重視社工人力問題，歷年來已將社工員額數納入社會福利績效——推動社會工作制度績效考核，並自 96 年度起，將社工員每月平均個案服務量納入評比考核。各地方政府辦理兒少、家暴及性侵害防治、身心障礙、老人、婦女、社會救助等各項福利業務所須配置社工人力，宜就公部門推估須增加之社工人數，依各類個案服務量比例妥為配置、增加員額。

惟隨著政府再造，藉由政府職能的調整、中央與地方權限的重新劃分，與運用各種擴大民間參與（如業務委外經營）公共服務等措施，進而達到精簡行政組織與人力規模的目的，民間部門承擔福利服務輸送任務與日俱增，面對日益增加的弱勢人口、政府財政緊縮的兩難時刻，對於非涉及公權力行使之

社會福利服務應委由民間辦理，以有效運用民間專業人力，推展各項福利業務。

陸、結語

社會工作是貼近人民需求的專業，必須注意社會的變化及其衍生之新需求，面對臺灣社會在人口結構、家庭型態、經濟政治及科技通訊巨大的轉變，社會工作面對許多新挑戰，仍須政府、民間、社會實務工作者與學術界協力合作，以對大眾的需求提出適切回應。為因應 21 世紀人口老化、少子女化、傳統家庭照顧功能萎縮、社會價值變遷的新挑戰及民眾多元的福利需求，有賴政府建立社會工作專業體制，妥善運用社會工作人力，以建構溫馨、關懷與安全的福利網絡，共創社會福祉。

為協助地方政府解決社會工作專業人力不足問題，內政部歷年來已協調地方政府將社會工作（督導）員以社會工作師（員）職缺納

入組織編制、補助地方政府增加 320 名兒少保護、87 名大溫暖「弱勢家庭脫困計畫」、190 名家庭暴力及性侵害防治等業務近 600 名社會工作人力推動福利業務，有效解決民眾問題、結合民間參與社會福利工作之推展、補助民間團體專業服務費進用社會工作人員，並將社會工作員額及每月平均個案服務量納入本部社會福利績效考核，刻並積極研訂「充實地方政府社工人力資源計畫」，以期地方政府能逐步建置完善之社會工作專業制度。

目前政府體制內的社會工作人力仍有不足，期能透過前述各項具體措施，督導地方政府逐年增設地方政府社會工作員（師）職缺，加強運用民間社工專業人力，改善當前社會工作人力不足困境，因應社會發展之需求，落實積極性的社會福利政策。

（本文作者：曾中明現為內政部社會司司長；蔡適如現為內政部社會司視察）

參考文獻

呂寶靜主編（2002）社會工作與台灣社會——第 1 章台灣社會工作之歷史發展（林萬億），台北：巨流。

內政部（2003）世界各國社會工作專業制度之比較及國內社工人力需求、運用、困境因應之調查評估研究。

內政部（2006）弱勢家庭脫困計畫實施方案。

古梓龍編著（2006）社工在桃園——社工的一天、社工甘苦談，專論：台灣省推行社會工作人員制度的回顧（劉輝男），財團法人桃園縣基督教聖經教會出版。

吳定（2006）公共政策，國立空中大學印行。

內政部（2007）台灣社會工作專業人力推估之研究報告。

社區發展季刊（2005）社會實務工作對臺灣社會的回應，第 112 期社論。

陳宇嘉、霍志豪（2007）社會工作師教育、考試制度與國際接軌之研究，考選部「96 年度考選制度研討會系列二社會工作師之教考訓用制度與國際接軌研討會手冊」。