

我國社會工作專業制度的建立 與未來發展

楊錦青、劉雅雲、陳香君

壹、前言

我國自1960年代開始經濟開始突飛猛進，人民生活收入與品質程度提高很多。快速的經濟發展卻導致社會其他人口群的發展失衡，人際衝突與生活適應等社會問題逐漸浮現，也激發了社會福利建置與社會工作人員的需求。國內於1973年起開始有設置社會工作員實驗計畫，逐年擴大辦理社會工作員的聘任（鄭怡世，2006）。隨著政治環境改變，政府福利服務與給付的提供大幅擴張，於1989年起修訂多項社會福利法規，社會福利服務提供與經費支出快速膨脹，政府介入福利服務提供的角色與責任也日增，輸送福利服務人員的需求量擴增。此外，政府對於社會福利輸送的思考趨向分散化、民營化與商品化等策略，積極邀請或補助民間部門參與社會福利服務的輸送，公部門與私部門的社會工作人員需求量更加攀升，社會工作專業的

實務內容遂逐步走向多元化、本土化、專精化的發展。

1988年至1997年期間為我國社會工作專業制度建立期。1990年行政院通過「社會工作人員任用辦法」，以考試方式逐年將現有約聘僱的社會工作員納入編制，社工界復透過立法機制保障社會工作專業制度的發展，於1997年4月2日經總統公布之「社會工作師法」確立了社會工作之專業地位，於焉社會工作正式邁向專業化階段。社會工作師法公布施行迄今已逾24年，經歷6次修正。2014、2016年及2019年經歷三次專科社會工作師甄審，一次專科執照更新，至2020年底計有13,789人通過社會工作師考試，其中領有社工師執照計有8,649名，持有專科社會工作師證書計有549名，合格訓練組織計45個。

2017年衛生福利部陸續於兒少保護、反毒、長照、幼托照顧、身心障礙等領域推出許多新政策，這些工作均仰賴社會工

作專業人員。基於諸多重大政策對於社工人力的需求，基層社工、地方政府、立法委員或專家學者紛紛提出社會工作專業制度檢討的意見，衛生福利部於規劃強化社會安全網計畫期間，檢討2017年既有社政、衛政、勞政、警政及教育等10項服務體系，其中，社會工作專業制度自亦納入檢討；分別於2017年12月至2018年2月期間辦理5場次完善社會工作專業制度論壇；2018年3月及7月辦理2場次部長與社福民間團體座談會，就社工養成、專技考試、教育訓練、人力進用等層面聽取社福團體、社工專業團體、社工職業工會、社工師公會、各縣市政府等建言，期許開展我國社會工作專業制度的新頁。

社會工作專業制度發展至今能否滿足社會福利政策的需求，抑或面臨那些問題，本文將透過現況及問題的檢討、2018年陸續落實執行的相關工作著手耙梳，藉由檢討進而審視國內社會工作制度發展上仍需精進的地方，進而擬出策進作為，據以走出穩健的下一步。

貳、社會工作專業制度的問題分析

一、社工人員工作負荷沈重，人力亟待充實

為協助地方政府充實社工人力，行政院先於2010年核定「充實地方政府社工人

力配置及進用計畫」，預定至2025年將地方政府的社工人數由1,590人倍增至3,052人。2011年起已增加進用366名約聘社工；2012至2025年預定納編員額總數1479名，2012至2020年2月底已新增納編1,167名社工編制員額，占78.9%，透過該計畫充實社工人力，對提升服務品質發揮實質之助益，但執行迄今地方政府囿於財政或總員額數限制，致除嘉義縣、臺北市、桃園市、南投縣、新北市、臺中市、高雄市、宜蘭縣、基隆市等9縣市已完成納編規劃外，多數縣市仍無法確依計畫規定時程執行人力進用。另部分地方政府因首長考量施政優先順序及用人需求，頻頻要求中央同意以員額外加方式因應，有鑑於地方政府社政部門未能因應業務需求，適時合理調增社工人力，影響社會福利服務之提供，爰於106年規劃強化社會安網計畫第1期期間，再思考社工人力的需求，並以約聘社工人員為主要人力。

近年來因應社會環境急速變遷、社會福利需求增加，以及人口結構老化、家庭結構改變及身心障礙人口比率提高、兒少人口下降等趨勢，進而影響社工人力需求與配置。另臺灣社會工作專業人員協會（2015）研究亦指出，社工人力規劃是一個動態的過程，需持續追蹤並採取適當行動，以維持供需間的平衡狀態。依衛生福利部統計，至2016年底，我國從事社會工作專職人數為1萬3,589人，服務比為1：

1,693，相較於日本的1：626、美國的1：511、香港的1:346，顯示社工人員工作負荷偏重，人力亟待充實。故社會工作人員人力配置措施，有賴於對各領域的社工人力需求進行盤點，並做中長期推估，以提供政府機關和民間社會福利組織進行有效率與效能的人事規劃及相關教育訓練。

二、社工人員勞動條件不佳，流動率高，服務品質受影響

衛生福利部2015年辦理「社會工作者勞動薪資調查」之研究發現，52%社會工作者目前薪資介於2萬5,000~3萬4,999元，相較於其他專門職業技術職業類別平均薪資偏低。

至於公部門之公職社工師，則因其職缺最高僅得至薦任9職等，職稱「社會工作督導」或「高級社會工作師」。因缺乏升遷管道，導致人員不易久任，而間接影響直接服務工作經驗難以累積。

面對社會工作職場的高工時、高壓力、高流動率之三高狀況及低薪、缺乏升遷管道等諸多因素，已嚴重影響社會工作相關科系畢業生之從業意願，並對專業經驗傳承與服務品質產生衝擊。

三、專業訓練缺乏綜整，社工人員重複受訓負擔重

社會工作師法施行迄今，各實務領域的社會工作專業蓬勃發展，爰衛生福利部

於2004至2009年間，分別委託專業團體針對老人福利、身心障礙、兒少福利、家庭暴力及性侵害防治和藥（酒）癮等領域進行專業訓練課程規劃；2008年並針對地方政府社會局（處）內社會行政人員進行在職教育課程規劃，衛生福利部並據以訂定各福利別社工人員之分科分級教育訓練。

2013年衛生福利部成立後，社會及家庭署與保護服務司為配合業務推展之需要，陸續為其所屬各業務別之社工人員分別訂定教育訓練計畫，包括：社會（家庭）福利服務中心社工人員分級訓練課程實施計畫、長期照護社會工作人員專業課程培訓計畫、老人福利機構社會工作人員在職訓練課程、身心障礙需求評估人員教育訓練實施計畫及保護性社工訓練實施計畫等，持續強化社會工作人員專業知能。

近年來，迭有實務工作者反映各領域之社工專業訓練已發展多年，但因缺少綜整致訓練相互重疊，使實務工作者疲於因應不同領域之調訓，應適時盤點及比較各領域之專業訓練內涵，並通盤檢討訓練之適足性，重新研訂「社會工作人員專業訓練計畫」，俾能符合實務工作者的訓練需求，並達到專業訓練之目的。

四、現行社工專業正規教育、證照考試及法規仍待強化，影響專業制度發展

依據臺灣社會工作教育學會2020年所做之「社會工作系所現況調查統計表」，

我國的社會工作相關系（組），總計有28個系（組、學程），研究所碩士班（組）24所，博士班5所。每年學士班（含四技、二技、進修部）總計招生超過2,650人，碩士班（含在職專班）每年招生超過413名，博士班18名（臺灣社會工作教育學會，2020），惟投入社工職場比例僅25%。檢視目前學校社會工作教育發現，我國社會工作系所分屬一般大學與科技大學，系所設立目的模糊，並未如美國的社會工作學系（系所）於設立前必須經美國社會工作教育委員會（Council of Social Work Education, CSWE）審議通過設系許可，始可設立。此外，我國社會工作系所設立僅須經教育部送專家審查通過即可設置，設立後再每5年接受大學評鑑中心或評鑑協會評鑑，程序相對寬鬆，以致社會工作教育的品質難以掌握。加上學校教育在課程內容規劃方面與實務需求存有落差，以致社會工作科系畢業生對於己身專業認同不夠，影響投入社工就業職場之意願。

社會工作師法通過後，於1998年起辦理社會工作師專門職業及技術人員考試，確認以國家考試方式認定社會工作師之專業地位；惟檢視我國社會工作師考試規則，除了社會工作學士教育程度要求，亦接受其他科系修畢社會工作學分者可報考社會工作師考試；再者，社會工作師法第12條執業範圍並未專屬排他，未取得社會

工作師證書者，未排除其從事社會工作。相較前述美國經驗，其社工師證照考試的專業科目在學校教授時必須受到社會工作教育委員會認可，英國及香港雖採註冊制，但其大學社會工作系所課綱亦須經註冊局審查認可，取得學歷者方可註冊並從事社會工作業務，以確保社工專業素質。

社會工作師法通過初期，為顧及當時已在職之社工人員，考選部透過辦理特考、檢覈考試等鼓勵其參加考試以取得證照，復自2012年起每年亦採取增加考試次數等方式激勵社會工作系所畢業生參加專業證照考試。截至2020年12月，全國通過社會工作師考試者計1萬3,789人。

另就社會工作師專業證照考之錄取率而言，全國近4年專技人員社會工作師高考及格率平均為19%，遠低於現行相關各類醫事人員考試及格率（註1），復因上述等誘因不足，影響實務工作者取得證照之意願，不利專業制度發展。

參、社會工作專業措施與成果

衛生福利部於2018至2020年強化社會安全網（以下簡稱社安網）第1期計畫密切執行與社會工作專業配套措施，包含充實社會工作人力、社會工作人員執業安全、社會工作人員薪資制度、社會工作人員繼續教育制度、社會工作學校教育及社

會工作師考試制度等面向推動相關計畫並建立制度，以下逐項說明其內涵及成果。

一、充實社會工作人力

社安網第1期計畫規劃社工人力3,021人，包含社安網2,145人及原充實地方政府社工人力配置及進用計畫（以下簡稱原充實計畫）876人；截至2020年12月底應進用人數為2,865人（包含2,007人為新增人力、858人為原充實計畫），已進用2,447人（包含1,690人為新增人力、757人為原充實計畫），整體進用率達85.41%。經盤點進用率低於全國平均之某些縣市，其進用困難原因包括：縣市未配合人力需求編足經費、工作內容複雜且具高度風險及挑戰性、區域幅員廣及案量多之縣市工作負荷重，致人力進用不易。另偏鄉、離島縣市中則以連江縣因縣內無大專院校且交通不便，人力培育與招募皆顯困難。

為改善偏遠地區社福中心及偏鄉離島人力進用情形，依偏遠地區特性，因地制宜彈性調整14處偏遠社福中心人力進用資格及辦理連江縣社會工作人力培育獎勵計畫二項措施，分述如下：

（一）調整14處偏遠社福中心（含：原住民族地區、離島地區、其他偏遠地區）人力進用資格

社安網社工人力之應聘資格為具社工

師證照或符合「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」第5條之社工師應考資格，至偏鄉社福中心社工人力之進用資格，則在兼顧專業及偏鄉特性中略以調整。如第1次招考維持應聘資格為具社工師證照或社工師應考資格，倘經第1次招考未聘足人員，自第2次招考應聘資格得放寬至大專以上畢業，且取得社會工作相關學分20學分，並具2年以上社會福利服務工作經驗。惟錄取時仍以社會工作系所畢業，且具社工師證照或社工師應考資格者優先進用，倘錄取人員為放寬資格者，地方政府須推薦其參加社會工作相關科系組所在職進修，並於2021年底前取得應考資格。

（二）辦理連江縣社會工作人力培育獎勵計畫

考量社安網補助連江縣社工人力聘用狀況，為培育及獎勵連江縣社會工作專業人力投入社會服務，進而提升在地社會福利服務品質，衛生福利部核定「連江縣社會工作人力培育獎勵計畫」，並與臺北大學及東吳大學合作社會工作系公費生培育，自2020年至2023年辦理4次招生，每年補助3人，共培育12人，預計補助期程為2020年至2026年。其間諸多大學亦紛紛表達其熱烈想參與此培育獎勵計畫之意願，顯見離島專業人力培育之潛力。

二、改善社會工作人員勞動條件

（一）保障社會工作人員執業安全

依據行政院2018年8月1日院臺衛字第1070025211號函核定之「社工人員執業安全方案」及「社工人員執業安全輔導及種子教師培訓計畫」，強化保障社工人員執業安全，讓社工人員在安全、安心及安定之工作環境下工作：

1. 辦理社會工作人員執業安全輔導計畫：完成執業安全輔導檢測指標（草案），補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」之20個社福單位依指標進行執業安全環境檢測，並於2020年4月底前完成檢測指標供各用人單位應用，以落實社工人員執業安全防護設施、設備，並作為衛福部補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」之依據。
2. 辦理社會工作人員執業安全種子教師培訓、案例及教材研發計畫：2020年4月底前完成教材研發及種子培訓，並建置社會工作人員執業安全種子師資資料庫，以促進公私部門進用單位落實社工人員執業安全訓練。
3. 社工人員自費型團體意外保險及保費補助：2019年6月首次開辦「全國社工人員自費型團體意外保險」，全額補助民間社工人員意外

傷害保險費，並簡化申請程序，截至2020年6月底計47,88名社工人員投保。

4. 風險工作補助費補助：2018年補助全國各縣市4,669人，計3,030萬5,717元；截至2019年12月底共計補助6,632人，計4,531萬4,185元。
5. 補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」：補助各地方政府社會局（處）（含民間社福團體（機構））辦理各項社工人員人身安全措施，補助設施設備、辦理社工人身安全在職教育訓練分級課程、情緒支持、舒壓課程、心理健康、情緒支持及遭受侵害之支持等措施、執業安全保險費等。2018年核定補助17案（地方政府5案、民間團體12案）；2019年核定補助32案（地方政府10案、民間團體22案）。

（二）健全社會工作人員薪資制度

1. 制度化社會工作人員薪資結構：為使社工人員更能安心發揮專業職能，讓社安網更加穩固，並將原計畫性發放之風險工作補助納入薪資結構，行政院核定自2020年起，中央與地方政府同步提升公部門及民間單位受政府委託、補助社工人員薪資條件。本項措施為國內推動社會福利政策首次進行整體社工人員

薪資制度化，讓社工人員可預期個人薪資，對其專業亦具鼓勵效益，為我國社會工作專業制度奠定重要里程碑。是項措施除縮減公私部門社工人員薪資差距，亦有助民間單位社工人力專業久任，提升社會福利服務品質：

- (1) 公部門薪資：行政院2019年6月18日院授人給1080037027號函核定公部門社工人員薪資調整案，並自2020年1月1日起生效，調整後增訂「社工人員執行風險工作費支給表」，依風險等級分別每月支給700元、1,000元、3,000元，將原計畫性補助之風險工作費調整為人事費，納入薪資結構，可經常性編列及支領；除現已適用「公務人員專業加給表（七）」之保護性社工人員外，實際提供社會工作專業服務之社工人員，調整適用「公務人員專業加給表（二）」，同時調高約僱及聘用社工薪點折合率，由每點124.7元調整為130元，正式編制社工人員調整金額1,810元至3,000元；約聘僱社工人員調整金額1,569元至3,000元；並且維持保護性社工與一般性社工薪資3,670至4,670元/月之差距。
- (2) 經依行政院2019年9月2日院臺衛

- 字第1080020620號函核復事項，衛生福利部2019年10月15日衛部救字第1081369577號函頒補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫，自2020年1月1日起生效，依年資、學歷、執照、執行風險業務等級階梯式之專業服務費，以薪點方式計算（每薪點124.7元）逐年調升社工人員薪資，其中中年資晉階加給最高7年，有利專業久任，並使社工人員可預期之職涯展望；調升補助雇主應負擔勞健保費及提撥勞退準備金費用補助，由2019年補助1,000元，2020年調升為每月5,000元，減輕民間社福機構團體財務負擔，落實薪資全額給付。
2. 建置「社福人員勞動申訴及溝通平臺」：2018年建置勞動申訴及溝通平臺，接受社工勞動議題申訴並進行查察，倘違反勞動基準法者皆依法規公告負責人姓名或開立罰鍰處分，並依據「衛福部推展社會福利補助作業要點」第10條第2項第4款規定（自2020年實施）……如發現受補助單位有薪資未全額給付或薪資回捐者，經限期改善仍未改善者或再經查獲者，則二年內不再給予補助。2021年再考量加強懲處機制，修正不再給予補助範圍至「情

節重大者」，並為防範受補助單位以新單位名義規避懲處，也擴增不補助對象至「單位負責人或業務負責人新成立單位」。至2020年底計受理53案，其中計有薪資未全額給付15案、薪資不樂之捐14案、薪資自願回捐2案、工時爭議11案其他勞資爭議11案，以薪資未全額給付15案最多，占28.30%。

三、推動多元化社會工作人員繼續教育方案

（一）規劃並辦理社工人員及督導層級性之訓練制度

社安網第1期計畫已規劃並辦理社工人員及督導層級之訓練，就新進社工人員辦理強化社安網 level I 共通性課程訓練，以強化概念及架構；針對社安網年資1年以上社工人員，辦理level II在職訓練以精進專業知能、提升服務效能及品質。此外，另辦理督導人員訓練，以提升督導知

能發揮其角色功能。2020年另函頒修訂「社會工作人員分級訓練課程暨課程建議大綱」，範定各服務領域社會工作人員共通性課程列為基礎訓練，地方政府聘任新進（未滿一年）社會工作員先接受基礎訓練（30至34小時），之後再接受各服務領域所需之專業課程（30至216小時）。

（二）建置創新數位學習資源平臺

為打破地域限制，衛生福利部建置線上學習網路資源平臺，2018年錄製24小時、2019年錄製40小時繼續教育學習數位課程；課程內容包含社安網計畫、社會福利相關法規及專業制度領域、社工勞動權益及人身安全保障等。

（三）強化小型機構及團體社會工作督導及培力

為了強化督導功能，衛生福利部補助進用人員6人以下無設專職督導之小型機

表 2018-2020 年度補助小型機構及團體辦理「社會工作督導及培力計畫」分布情形（單位／案）

縣市 年度	全國 性	新北 市	桃園 市	臺中 市	臺南 市	高雄 市	基隆 市	新竹 縣	新竹 市	苗栗 縣	南投 縣	彰化 縣	雲林 縣	嘉義 市	嘉義 縣	屏東 縣	宜蘭 縣	花蓮 縣	臺東 縣	澎湖 縣	合計
2018	1	0	3	4	0	8	1	4	1	5	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	30
2019	2	0	2	3	2	5	0	0	0	7	0	1	0	0	3	0	3	1	0	2	31
2020	7	2	2	5	0	8	0	0	2	6	1	2	1	0	1	2	4	0	0	2	45

構及團體辦理「社會工作督導支持及培力計畫」，引介與媒合社會工作督導資源，俾利小型機構及團體亦建構出經常性且穩定的社會工作督導資源及制度，以平衡與發展各地督導量能，擴大社工人員接受督導之涵蓋率，厚植在地社工人員專業能力。接受補助之機構及團體包含社工師公會、協會、基金會、機構及醫院等，2018年共計補助30案，2019年補助31案，2020年補助45案，詳如附表。

四、推動具實務及多元文化觀點社會工作學校教育

大學社會工作教育需培養學生的專業知能與認同，並兼顧多元能力，另為提升社會工作教育多元文化觀點，衛生福利部補助辦理建構原住民族社會工作專業制度發展規劃，除盤點符合社會工作師考試規則所訂實習機構之原住民服務單位供各大專院校社工系學生前往實習，並建請教育部研議族群主流化之課程，從學校教育養成著手，強化社會工作人員服務多元族群之能力。

（一）推廣產學合作

現階段教育部亦已著手研議社會工作系所增加實務經驗課程，推廣產學合作或是加入相關評鑑，以培養符合實務現場需求之社工人才。

（二）建構原住民族社會工作專業制度

為因應原住民族建構社會工作之特殊性，衛生福利部委託臺灣原住民族社會工作學會與臺灣社會工作教育學會就「原住民族社會工作課程」（120小時）研提具體課綱及授課內容、教材教案等，俾利推展原住民社會工作相關專業課程。另請原住民族委員會及臺灣原住民族社會工作學會盤點符合社會工作師考試規則，所訂實習機構資格條件及實習督導資格條件之原住民服務單位，期許建置實習資料庫，提供各大專院鼓勵社工系學生前往實習。

五、提高社會工作師考試及格率與誘因

依「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」第5條社會工作師應考資格已愈趨嚴格，為提高考試及格率，檢討專技社會工作師考試評分標準及命題方式，衛生福利部業整理相關意見建請考選部研議，並透過社工師考試審議委員會研提相關意見，考試院依現行考試科目、內容範疇建置題庫。另於行政院2019年9月2日院臺衛字第1080020620號函核定補助民間單位專業服務費計畫中增加取得專業證照加給，以增加社會工作人員參加證照考試之誘因，逐步推動全面證照化、完備社會工作專業體制。

肆、未來策進作為

蔡英文總統關切強化社會工作專業體系，曾於2020年就職演說提到：「……我會強化社會照顧體系，讓第一線的社工能量能夠提升，改善他們的工作環境，讓社工能夠深入最基層，把過去社會安全網沒有接住的人找出來。」於焉我國社會工作專業制度承續上述於教育面、考試面、訓練面及任用面實施外，衛生福利部於2020年規劃「強化社會安全網」第2期計畫時將再度納入後續諸多配套措施。

社會工作人員是專業的「助人工作者」，更是編織起社會安全網的關鍵行動者。接續重大政策推動的需求，未來將再精進相關作為：

一、由教育、考試、訓練及任用持續精進社會工作專業制度

（一）鼓勵學校配合社會工作師考用制度及實務導向進行課程規劃

社會工作專業發展事涉大學教育養成及考試制度，除擬定社會工作核心科目之課程內容與教學方法，尚需增加社會工作系所實務經驗及族群主流化之課程，推廣產學合作。另教育部辦理大學院校設置社會工作學系及系所評鑑等應以社會工作專業為核心，就原則性規範評鑑項目及指

標，包括系所目標、核心能力與課程，以及教師、教學等各面向支持系統，並鼓勵學校配合社會工作師考用制度及實務導向之課程規劃，培育第一線優秀之社會工作人才。

（二）促請考試院檢討專技社會工作師考試評分標準及命題方式

「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」第5條應考資格已愈趨嚴格，為提高考試及格率，將持續檢討專技社會工作師考試評分標準及命題方式，逐步推動全面證照化、完備社會工作專業體制。

（三）增加以家庭為中心之實務操作與討論課程

立基於「以家庭為中心，以社區為基礎」的專業工作模式與訓練課程，各協力單位將納入以家庭為中心的服務專業知能訓練，促進網絡系統合作與銜接，提升服務效能，俾能精進社會安全網計畫全面性、系統性與層級性的跨專業訓練，促進各系統與協力單位之專業交流、合作與知能。此外，滾動修正各福利服務項目分科分級訓練及社工督導培訓課程，導入實務案例演練，提供以案例為基礎進行課程主題說明，增加實務操作與討論課程，以利學習經驗移轉。

(四) 發展社會工作人力專業精進及留任制度

1. 研議發展社會安全網相關專科社工師制度：依據「社會工作專業制度發展規劃研究」結果，擬訂社會工作人員、社工師、專科社工師及督導之工作任務、專業核心知能、業務職掌與範疇、考試或甄審、訓練、任用以及倫理等規範；規劃具實務觀點的督導訓練模式、培訓課程，建立社會工作人員及督導支持體系。另因應社安網計畫相關領域之專業發展與人力需求，研議發展相關專科社工師制度。
2. 檢視社會工作人員工作滿足等因素以提高在職社工人員留任率：依據衛生福利部「社會工作人力發展計畫」研究報告顯示，人力供需在社工教育養成學生數量已足以因應需求。當今社會工作人力發展策略重點應置於激勵社工系所畢業生進入社工職場及鼓勵社工留任發展，換言之，打造友善社工勞動市場環境更為重要（古允文等，2020）。對於社會工作人員職涯發展與職能設計，提供進階的機會，提升留任誘因將是未來規劃的重點。
3. 提高社會工作畢業生進入社工職場：為配合社安網等重要政策的需

要，並以實務導向規劃，以培育符合政策需求之第一線社會工作人才。實習課程與重大政策的結合刻不容緩，未來將陸續推動強化政府重大政策之說明、推動實習獎勵制度、鼓勵參與專題研討會等措施。

4. 提升社會工作人員安全防護專業知能及安全防護機制：依據「社工人員執業安全輔導及種子培訓計畫」所研發之執業安全輔導檢測指標、社工人員職業安全案例及教材，將提供各用人單位運用。此外，建置完成的社會工作人員執業安全種子師資資料庫，得以藉此落實社工人員執業安全防護設施、設備，建立友善之執業環境。
5. 強化社會工作人員陪同訪視及跨網絡合作機制：目前保護性業務社會工作人員訂有外勤或家訪注意事項，但自2018年強化社會安全網發展脆弱家庭工作模式，社會福利服務中心之社會工作人員承接具風險業務，為能建立標準評估作業，透過外勤風險評估機制協助社會工作人員評估風險程度，並協同適合之共同訪視成員，如風險程度高者由警察陪同，風險程度中者可由里長、助理或役男等陪同。
6. 研擬建立社工智慧行動決策平臺：研擬透過整合政府部門各類具風

險之個案資料庫，包含精神疾病、家暴相對人，毒藥癮者…等，建立個案風險係數，及建議陪同人員名單，再搭配地理資訊系統等，提供社工家庭訪視前，運用數位科技協助判斷風險及智慧決策。

二、研修社會工作師法及相關子法

社會工作師法第12條規範執業範圍無排除性，亦即無社會工作師執照者仍可從業，社會工作人員如何適用社會工作師法之倫理規範，抑或參考其他領域對於不適任者以懲戒為規範；再者，2020年底計13,789人通過社會工作師考試，惟實際領有執照社工師計有8,649名，執業登記比例不高，如何提高執照比及將社會工作員納入管理及規範等，都將是社會工作師法重要議題。

參考英、美、日之社會工作制度，臺灣缺乏社會工作師分級及大學課程認定，如何將證照普及及社會工作師分級創造

職涯發展，衛生福利部未來將持續蒐集實務界相關意見，對社會工作師法進行研修工作。

伍、結語

我國社會工作專業制度經歷1988年建立期、1997年立法、2018年發展期，無論於教育、考試、教育及任用等層面，已經過很大的制度改變。如何回應全球化趨勢，並配合臺灣社會發展議題及重大政策推動之需求，讓社會工作教育培育之社工人才，能在合理的制度建構下展現所長，則是政府未來幾年內責無旁貸的重大施政課題。

（本文作者：楊錦青為衛生福利部社會救助及社工司司長；劉雅雲為衛生福利部社會救助及社工司科長；陳香君為衛生福利部社會救助及社工司視察）

關鍵詞：社會工作、社會工作專業制度

📖 註 釋

註1：其他鄰近專業專技考試錄取率：護理師29.61%、臨床心理師68.39%、諮商心理師56.15%、律師33.04%。

📖 參考文獻

古允文等（2020）。《社會工作人力發展計畫》。臺北：衛生福利部委託研究。

臺灣社會工作專業人員協會（2015）。《社工人力供需及人身安全研究》。臺北：衛生福利部委託研究報告。

臺灣社會工作專業人員協會（2015）。《社會工作者勞動薪資調查》。臺北：衛生福利部委託研究。

鄭怡世（2006）。《臺灣戰後社會工作發展的歷史分析1949-1982》。暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。

鄭麗珍等（2020）。《社會工作專業制度發展規劃》。臺北：衛生福利部委託研究。