



## 人才是社會工作專業發展之本

曾被《財星》雜誌譽為「二十世紀最佳經理人」的奇異公司前執行長威爾許（Jack Welch）曾強調：「人才是策略的第一個步驟」。此一觀點對我國社會福利的發展具有重要之參考價值。近年來我國的社會福利服務體系日益擴充，民眾對於社會服務的期待也日益升高，如何培育社會工作人力？如何繼續支持社會工作專業的發展？這些都是現階段我國社會福利發展的重要議題。因此本期以「社會工作專業與人才培育」為主題。

近年來我國社會福利體系持續大幅擴張。首先，在行政體系方面，民國102年衛生福利部成立，提升了中央政府社會福利行政的層級。其次，過去10年間，新北、臺中、臺南與桃園等地方行政區陸續改制為直轄市，也擴充了地方社會服務體系的層級與規模。再者，我國中央政府社會福利預算從民國99年的3,251億元增加到109年的5,235億元，十年間福利經費增加61%，成長幅度相當可觀。此外，近年政府也陸續推動許多大型的社會福利服務計畫，包括長照2.0計畫、強化社會安全網計畫、少子女化對策計畫等。這些面向的發展都彰顯國家對於社會福利發展的重視。

在社會福利體系大幅擴張的同時，社會工作人力的培育與專業發展更顯重要。這部分的工作涵蓋了許多重要的面向，包括：學校教育、人員運用、證照考試、就業條件與專業支持、以及專業社群發展等等。每個面向都需要公私部門共同的關注。

在學校教育方面，近幾年有多所大專院校陸續增設社會工作相關系所，已大幅增加就讀學生人數。根據台灣社會工作教育學會的調查整理，我國目前大專院校社會工作相關科系所（組、學程）年度招生總人數合計達3,081人。儘管大專院校並非職業訓練所，但社會工作相關科系絕對是最具系統性與完整性的社會工作人員專業培育機制。然而，儘管就讀人數相當可觀，但社會工作學系專業教育長期以來仍存在諸多討論與質疑。首先，是學生畢業後投入社會工作專業服務的比率偏低。其次，是實務界持續抱怨學校的訓練與實務服務所需的專業能力有明顯的落差。

在人員運用方面，近年來政府大型社會福利計畫均新增許多公部門的社會工作職缺，越來越多的政府委外方案也提供了更多民間社會工作人員的就業機會。各領域的社會工作人員人己從民國99年的2,259人（包含社會工作師199人）成長到108年的8,486人（包含社會工作師1,837人）。然而，社會工作人員數的增加仍趕不上服務需求的快速成長。僅以社會安全網計畫為例，109年本計畫核定補助員額2,865名，並提高了社會工作人員的薪資水準；到年底時實際進用2,326人，仍有539名缺額未補實。社會工作界仍面臨人才短缺的困境，許多用人單位仍招聘不到足額的專業人力。

在專業證照考試方面，自民國87年開始辦理社會工作師證照考試，並於民國98年修訂社會工作法，設置專科社會工作師。至109年底已有1萬3,789人通過社會工作師考試。然而，近年來社會工作界對於社會工作師考試的報考資格、測驗方式、以及考試的內容仍有許多不同的意見。同時，目前在法令與實務上亦未限制必須先取得社會工作師證照才能從事社會工作服務。且從前文的數據也可看出，通過社會工作師證照考試者投入實務界服務的比率亦不高。

在就業條件與支持方面，近年來社會工作專業人員的待遇有明顯的提高，政府委外方案一般社會工作人員的起薪已提高至34,916元；社會安全網一般性社會工作人員的起薪更提高為38,480元、保護性社會工作人員起薪則為41,683元。同時，政府也越來越重視對社會工作人員的專業支持。例如，衛生福利部每年辦理社工督導人員研習班，並補助小型社福相關機構及團體聘請專業督導。如社會安全網等大型的社會福利計畫，亦規劃辦理專業人分級訓練，提升其專業服務能量。此外，衛生福利部曾於民國103年擬定「社會工作人員執業安全條例草案」，本案雖遲未能通過立法，但衛福部已開辦「社會工作人員執業安全方案」，透過各項保護措施，提升社會工作人員工作環境友善與安全。

專業社群發展方面，各縣市已紛紛成立社會工作師公會，服務已取得專業證照的社會工作師；到108年底，全國亦有開業之社會工作師事務所29所。根據社會工作師法之規定，社會工作師必須加入公會始能執業，但常見社會工作師抱怨辦理執業登記並繳交會費只是徒增其負擔，公會對其提供的專業支持相當有限。此外，部分縣市亦已成立社工職業工會，倡議社會工作人員的工作權益保障。但社會工作人員參與社工職業工會之比率仍相當低。

上述各個面向的討論顯示，近年來我國社會工作專業已有相當之進展，政府與學界亦更加重視社會工作專業人員的培育。然而，仍有許多常年存在的問題值得持續的關注與努力。首先，社會工作人員被迫薪資回捐的事件仍未能根絕。此種事件不僅影響社

會工作人員之合法權益，更對社會工作的專業形象造成嚴重傷害。其次，社會工作人員的專業尚未獲得社會的全面瞭解與認同，社會上不少人仍誤認只要具備溫暖與同理之特質即能從事社工服務，而忽略其需具備的專業智能；更有許多人仍未能瞭解「社工」與「志工」之差異，讓社會工作人員在提供服務時平添不少困擾。再者，儘管社會工作服務人力與薪資都已有明顯提升，但相應的服務要求與工作負荷亦更高；且除了專業服務外，撰寫方案、經費核銷與考核評鑑等事務仍需耗費大量時間精力，亦造成社會工作專業人員的過度負荷與工作疲乏，而導致人員流失。最後，人身安全的隱憂仍揮之不去，社會工作人員在服務過程中遭受肢體暴力、口語攻擊與威脅等事件仍時有所見，致使許多尚未投入社會工作專業服務者怯於加入。

人才培育是所有專業發展的基礎。社會工作專業發展未來要能更上層樓，必須把專業人員視為最重要的資產，而非將其視為達成服務目標的工具。公私部門須協力提供完善的教育訓練、合理的工作條件、周全的安全保護以及高度的尊重認可，讓社會工作人員的專業能有最大的成長與發揮，如此才是社工之福，更是服務對象之福！

這一期的論文，除了有衛生福利部檢視近年來政府在社會工作專業發展與人才培育方面的努力，亦有家扶基金會與世界展望會等民間社福團體分享其人才培育的作法。同時，學者與實務工作者對於專題論述的投稿相當踴躍，顯見各界對於社會工作專業發展與人才培育相關議題之重視與投入，值得吾人欣慰。