

110年青年好政系列-Let's Talk

「青年關注意見彙整及評估」

第2階段青年意見彙整

主辦機關：教育部青年發展署

執行單位：財團法人台灣經濟研究院

中華民國 111 年 6 月

目錄

| | |
|--------------------------|----|
| 一、在校青年-優化校內輔導機制..... | 3 |
| 二、在校青年-提升校園心理健康素養 | 15 |
| 三、就業青年-加強在職心理支持..... | 23 |
| 四、社會復歸相關協助 - 提升支持體系..... | 33 |
| 五、社會復歸相關協助-強化照護資源 | 38 |
| 六、育兒照護壓力-優化育兒環境 | 44 |

一、在校青年-優化校內輔導機制

| | | | | | |
|---------------|---|---|------------------|---|-------------------------------------|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 在校青年-優化校內輔導機制 | 活動人數 | 18 人 【出席部會:教育部(國教署、學務司、人事處)、衛福部】 |
| 時間 | 111 年 5 月 14 日 (六) 10:00-18:00 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 第二階段討論邀請各面向重要關係人與青年進行深入對話，對焦政策現況與青年需求，期待透過青年參與政府溝通協助優化政策推動效益。對於在校青年心理問題-優化校內輔導機制討論出五個重點：三級輔導機制、線上遠距諮詢系統、人力/資源不足問題、研議心理健康假及心理諮商納健保，進行二階 talk 討論。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | 分案部會 | 部會回應 | |
| | 1. 優化三級輔導機制 | <ol style="list-style-type: none"> 重新及明確定調法規欲達成目的：學生輔導法規定學校應視學生身心狀況及需求，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導之三級輔導服務，在發展性輔導著重的促進心理健康，然在介入及處遇性輔導又似預防心理疾病，但實際上輔導機制期待第一線輔導人員往哪個方向邁進未臻明確。 建立心理檢傷分級制度：非一般醫療有較明確標準答案的檢傷分級制度，而是期待在校園內輔導機制中，在轉介進入輔導單位前，能確認個案狀態，準確提供個案所需資源。另三級輔導機制中，非僅有專輔人員，全校各個角色都相當重要，尤其是與學生第一線接觸的導師， | 教育部學務司 教育部國教署 | 【教育部學務司】 <ol style="list-style-type: none"> 學生輔導法明定學校教師，負責執行發展性輔導措施，並協助介入性及處遇性輔導措施。又學校及主管機關所置專業輔導人員，負責執行處遇性輔導措施，並協助發展性及介入性輔導措施；專科以上學校之專業輔導人員，並應負責執行介入性輔導措施。三級輔導服務由發展性至介入性，再由介入性至處遇性輔導之次第，反應學生需輔導協助的嚴重化情 | |

明確建立導師與輔導機制的合作機制(包含當導師在與輔導單位合作遇到狀況時的協商管道)，讓導師能察覺及較精準判斷學生狀態，並進行轉介，亦是分級制度裡重要一環，若人力相關資源許可，在校園內設有專業轉介者角色將會是更好的做法。

3. **提升諮輔單位組織層級、增加員額：建議將諮輔單位升級為一級單位**，因輔導相關主管非專業輔導體系出身，在政策解讀及執行會變成 KPI 導向，無法提供第一線人員相關心輔資源，導致心輔人員無法直接與主事者報告並要求相關資源，故**建議提升層級**，如涉及組織調整異動太大，那是否有可能比照主計及人事一條鞭的概念，限定輔導相關單位(不論校內外)主管皆須具有相關背景完整的訓練。

4. **落實導師制度**：導師制度對於高中及大學是很重要的，要落實發展性輔導需要有基本的輔導知能、技巧及基本轉介功能。但由於導師有教學、輔導、行政的業務，三項業務間要如何平衡，才能讓導師有餘力進行輔導業務，而非讓各級學校輔導工作參考手冊登載的導師輔導僅是文字上敘述而已？也許可**利用學生間同儕資源**(班內同學或學生自治組織)，協助導師即時掌握學生狀況與需求。

形，進而分工合作。

2. 另依據學生輔導法第7條規定，學校校長、教師及專業輔導人員，均負學生輔導之責任，爰學生輔導應由全校教師共同參與，學校另有分區協力合作機制，成為綿密輔導網絡。學生輔導工作透過支援與催化全校教師共同參與輔導工作，達成學生輔導的目標。

3. 依憲法制度性保障「大學自主」及「大學法」，各校行政組織有不同模式，實際運作仍依各校組織規程。輔導單位的主管，是否限定為相關專業人員，目前並無相關法令之規範，如部分主任雖非專業背景或具證照，但行政資歷豐富及統籌規劃能力強，對於輔導行政業務推動有相當助益，而部分學校雖由具專業者擔任，但侷限於其輔導專業，反不具統整思考，爰輔導單位之主管應以熟悉業務為優先考量，本部

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>亦定期辦理相關增能研習，以提升輔導專業品質。</p> <p>4. 又依據教師法第32條規定，教師負有擔任導師之義務，相關辦法由各校校務會議定之。各級學校衡酌其學校規模與特性及校內外資源，建立適當之導師制度，深化導師與學生的互動，促使導師主動關懷學生，發揮第一線導師積極的初級輔導作用。各大專校院參考本部訂定「大專校院強化導師制度運作功能參考原則」訂定教師擔任導師辦法，配合各校特色需求，自行規範相關運作機制，以強化導師制度運作功能，落實教師責任，並強化導師輔導功能。</p> <p>【教育部國教署】</p> <p>1. 依據學生輔導法第6條規定略以，學校應視學生身心狀況及需求，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導之三級輔導，並明定三級輔導之內容。</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>同法第12條規定略以，學校教師，負責執行發展性輔導措施，並協助介入性及處遇性輔導措施；高級中等以下學校之輔導教師，並應負責執行介入性輔導措施。學校及主管機關所置專業輔導人員，負責執行處遇性輔導措施，並協助發展性及介入性輔導措施。爰三級輔導中之學校教師、輔導教師及專業輔導人員各自有負責執行的輔導措施，並協助其他輔導措施，彼此各司其職又相互協助。</p> <p>2. 針對明確建立導師與輔導機制的合作機制一節，依據學生輔導工作手冊，當導師、任課教師發現學生有輔導需求時，執行學生輔導工作。對於需要較多資源介入之受輔導學生，可轉介學校輔導室協處，輔導室透過召開個案評估會議，評估學生問題類型和危機情形，以於輔導服務中提供適切的輔導</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>策略及引進相關輔導資源。倘校內介入性輔導無法有效滿足學生輔導需求時，可結合或轉介心理治療、社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療等外部各類專業服務，以共同協助學生適切發展。</p> <p>3. 針對諮輔單位之專責及主管之專業性一節，說明如下：</p> <p>(1) 依據學生輔導法第4條規定略以，各級主管機關為執行學生輔導行政工作，應指定學生輔導專責單位或專責人員，辦理各項學生輔導工作之規劃及執行事項。同法第9條規定略以，學校應由專責單位或專責人員推動學生輔導工作，掌理學生資料蒐集、處理及利用，學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就及志願之調查、輔導及諮商之進</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>行等事項。爰各級主管機關及學校已有專責單位或專責人員推動學生輔導工作。</p> <p>(2) 有關學校輔導處(室)主任專業背景部份：</p> <p>A. 高級中等學校部份：依據「高級中等教育法」第20條第2項規定，高級中等學校輔導處(室)置主任一人，由校長於專任輔導教師中遴聘一人兼任之。爰高級中等學校係由專任輔導教師兼任主任，已具專業背景。</p> <p>B. 國民中小學部份：依據「國民教育法」及「國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法」，國民中小學主任係由現職合格教師，參加主任甄選合格，經儲訓期滿成績考核及格，</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>取得受聘主任之資格。</p> <p>C. 依據學生輔導法第14條規定略以，高級中等以下學校主管機關應定期辦理初任輔導主任或組長、輔導教師及初聘專業輔導人員至少40小時之職前基礎培訓課程。輔導主任或組長、輔導教師及專業輔導人員，每年應接受在職進修課程至少18小時。爰輔導主任均有受職前基礎培訓及在職進修課程，已具相關輔導專業知能。</p> <p>4. 另針對落實導師制度一節，依據「高級中等學校訂定教師擔任導師辦法及聘任導師注意事項」第6點規定略以，導師職責包括「學生生活、學習、生涯、品行及身心健康之教育與輔導」及「特殊需求學生之關照及輔導」。另前開注意事項第7點規定略以，為提供導師</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--------------------------------|---|----------------------------------|--|
| | | | | <p>有效之協助，學校應積極建置學校、家長及社會支持機制，並得包括「建立學生輔導網絡系統，提供導師諮詢及轉介服務」及「建置學生、學生家長及民眾回饋意見管道」。</p> |
| | <p>2. 改善人力、資源不足問題/建立資源整合機制</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 開放通訊諮商及線上輔導：線上通訊諮商系統或許能改善人力不足問題，不過校內心理輔導人員受到的訓練都是以實體諮商為主的訓練，如何讓心輔師熟悉線上諮商的相關規範、技術、流程，要請相關部會進一步協助。 2. 放寬通訊諮商政策規範：中央及地方政府對於《心理師執行通訊心理諮商業務核准作業參考原則》解讀不一(如實施對象年齡中央訂定年滿18歲，而臺中為20歲等)，需釐清統一的標準，另期待瞭解政策修正方向與內容。 3. 學校應建立評估機制及轉介外部資源：學校應建立評估機制，以檢視校內人力與實際需求之落差，以便評估要增進內部資源比例或是介接外部資源，另外也須考量外部資源的可近性及可使用性，包含經濟、距離等面向。 | <p>教育部國教署 教育部學務司 衛福部</p> | <p>【教育部國教署】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 通訊輔導增能： <ol style="list-style-type: none"> (1) 本部學生輔導諮商中心110年起辦理輔導增能研習，納入「疫情期間進行通訊輔導之困難與相關應變措施」增能課程，以強化輔導人員以通訊方式施以關懷與輔導諮商之操作知能，進而促進輔導效能。 (2) 本部國教署將持續辦理相關研習，預計於111年8月15日「111年度全國學生輔導諮商中心暨業務科科長第1次業務聯繫會議」辦理通訊輔導增能課程，以落實通訊輔導實務工 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>作。</p> <p>2. 學校評估機制及轉介：</p> <p>(1) 依據學生輔導法第7條規定，高級中等以下學校之專責單位或專責人員遇有中途輟學、長期缺課、中途離校、身心障礙、特殊境遇、文化或經濟弱勢及其他明顯有輔導需求之學生，應主動提供輔導資源。學校執行學生輔導工作，必要時，得結合學生輔導諮商中心、特殊教育資源中心、家庭教育中心等資源，並得請求其他相關機關（構）協助，被請求之機關（構）應予配合。</p> <p>(2) 依據學生輔導工作手冊，當導師、任課教師發現學生有輔導需求時，執行學生輔導工作。對於需要較多資源介入之受輔導學生，可轉介學校輔導室協</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>處，輔導室透過召開個案評估會議，評估學生問題類型和危機情形，以於輔導服務中提供適切的輔導策略及引進相關輔導資源。倘校內介入性輔導無法有效滿足學生輔導需求時，可結合或轉介心理治療、社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療等外部各類專業服務，以共同協助學生適切發展。</p> <p>【教育部學務司】</p> <p>1. 本部於110年7月1日發布「嚴重特殊傳染性疾病期間各級學校及學生輔導諮商中心通訊關懷與輔導諮商參考原則」。在學生輔導法的架構下，研訂可行規範，提供學校遵循。為提供大專校院申請通訊諮商及推動通訊關懷與輔導諮商之經驗傳承，本部透過分區主任會</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>議、輔導單位主管經驗傳承會議等，邀請有經驗之講師進行通訊心理諮商申請與執行經驗分享。另本部亦定期辦理大專校院通訊心理諮商知能研習，增進各校專業輔導人員在實務工作上的專業知能，協助各校專業輔導人員之在通訊諮商模式下提升諮商輔導之服務品質。</p> <p>2. 針對經發展性輔導仍無法有效協助之學生，學校將依其個別化需求訂定輔導方針，提供諮詢、個別諮商及小團體輔導等措施，並提供評估轉介機制，進行個案管理及輔導。又經發展性及介入性輔導仍無法有效協助之學生，結合心理治療、社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療等各類專業服務。大專校院設有學生輔導諮商中心，置有專業輔導人員，除提供學生心理諮商</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|-------------------|---|---------------|--|
| | | | | <p>服務外，亦進行個案管理，學生輔導法對於專業輔導人員的配置是基本的規範，而學校實務上有更多的人力需求，可依需求自行增置外，本部也持續以補助的方式，協助學校聘請專業輔導人員。</p> <p>【衛福部-心理健康司】</p> <p>本部已請各專業公、學會研擬通訊心理諮商相關倫理規範，並辦理教育訓練課程，協助專業人員提升通訊心理諮商之品質。又該規範係屬參考原則，未來是否檢討修正，將再予評估研商。</p> |
| | <p>3. 研議心理健康假</p> | <p>有關心理健康假議題已納入「行政院兒童及少年福利與權益推動小組第 4 屆第 5 次會議」，再行研議其可行方案，青年將持續關注相關修正方向。</p> | <p>教育部國教署</p> | <p>依據 111 年 4 月 29 日「行政院兒童及少年福利與權益推動小組第 4 屆第 5 次會議」決議：「請教育部研議高中以下學生心理因素病假准假準則。」本部將依據前開決議進行研議。</p> |

二、在校青年-提升校園心理健康素養

| | | | | | |
|---------------|--|---|------------------|---|---|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 在校青年-提升校園心理健康素養 | 活動人數 | 30 人 【出席部會:內政部、法務部、衛福部、教育部(國教署、高教司、師藝司、學務司、資料司、國教院)、通傳會】 |
| 時間 | 111 年 5 月 21 日 (六) 10:00-16:30 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 第二階段討論邀請各面向重要關係人與青年進行深入對話，對焦政策現況與青年需求，期待透過青年參與政府溝通協助優化政策推動效益。對於在校青年心理問題-提升校園心理健康素養討論出四個重點：教師增能、課程相關、網路成癮與網路霸凌及宣導，進行二階 talk 討論。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | 分案部會 | 部會回應 | |
| | 1. 教師增能支持機制 | <p>1. 提升老師心理壓力調適支持機制：</p> <p>(1) 老師主要著重在課程教學裡，較少有多餘時間與其他老師進行橫向連結，老師在增能時是否能跳脫時數進行進修，降低老師會以獲得時數為出發點的可能性，因興趣需求的進修相對較有機會開啟同儕間的討論。</p> <p>(2) 建立社群或是討論平臺讓老師調適心理壓力。</p> <p>(3) 大眾目光較無法正向看待老師接受輔導諮商，因此老師進而無法接受諮商相關資源，目前雖然已有教師支持中心提供諮商，但僅進行一、兩年，期盼後續能更加完善老師心理諮商調適。</p> | 教育部國教署 教育部師藝司 | <p>【教育部國教署】</p> <p>1. 依據教師法第33條第4項規定：「高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。」爰已明定應由各主管機關訂定相關辦法並建立教師諮商輔導支持體系。</p> <p>2. 本部及各主管機關提供教師諮商輔導支持服務情形如下：</p> <p>(1) 本部為促進與維護主管之高級中等以下學校教師心理健</p> | |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <p>2. 教師專業發展項目中納入班級輔導： 期待在第一線的老師能精準判斷孩子身心狀況進而轉介專業輔導資源，建議在教師專業發展項目納入班級輔導，透過此政策可以讓導師提高輔導孩子的比重。</p> | | <p>康，訂定高級中等以下學校教師諮商輔導支持體系設立辦法（以下簡稱本辦法）。依本辦法第5條規定略以，本部應設教師諮商輔導支持中心(以下簡稱教師支持中心)，爰本部訂定「教育部教師諮商輔導支持中心設置要點」，於109年10月1日委請國立臺灣師範大學辦理是項業務，提供專業諮詢、個別諮商輔導、團體諮商輔導以及心理危機介入等4項支持服務事項。</p> <p>(2) 各地方主管機關亦應依教師法第33條第4項規定完成相關辦法訂定，建立專屬教師諮商輔導支持體系，提供所屬學校教師專業諮詢、個別諮商輔導、團體諮商輔導以及心理危機介入等各項支持服務。</p> <p>3. 綜上，本部國教署及本部教師支</p> |
|--|--|---|--|---|

| | | | | |
|--|--------------------|--|-----------------------|---|
| | | | | <p>持中心與各地方主管機關共同推動教師諮商輔導支持工作，強化對教師之諮商、輔導與支持，提供教師更即時、更專業的諮商輔導支持服務；為教師創造安心與信任之諮商輔導環境，以增強教師自我照顧能力、妥適處理校園人際及家庭關係，藉此達到身心平衡。</p> <p>【教育部師藝司】</p> <p>本部訂定「國民小學教師加註輔導專長專門課程架構表」，提供各師資培育之大學擬訂國小加註輔導專長專門課程之依據。111年3月15日並核定國立臺南大學及國立屏東大學開設國民小學教師加註輔導專長學分班各1班，合計2班次，以提升教師輔導專業知能。</p> |
| | <p>2. 優化課程相關機制</p> | <p>1. 抽訪機制匿名化以落實正常教學：目前高中以下都有相對應的抽查及訪視機制，會現場抽老師及學生了解學校真實狀況，缺少匿名性，建議抽訪機制增加匿名性。</p> <p>2. 第一線老師想接洽外部資源時會受限，建議可由學校或政府等相關單位讓老師知道校外有哪些教</p> | <p>教育部國教署 國教院</p> | <p>【教育部國教署】</p> <p>1. 針對抽訪機制匿名化以落實正常教學回復如下：</p> <p>(1) 本部國教署已將教師座談、學生訪談及問卷調查納入教學正常化訪視流程，透過委</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>學資源，讓校外有專長的團體能接觸到學校老師，並且雙方能相互了解彼此需求。</p> <p>3. 增加心理健康篇幅：12 年國教增加心理健康篇幅，建議國中小彈性課程或是高中多元選修增加心理健康相關課程，以及期盼校訂必修能納入心理健康課程。</p> | | <p>員詢問引導了解課程教學真實情境，問卷不記名亦不會外傳，以維護學生權益，將持續留意視導流程之保密性。</p> <p>(2) 為落實學校教學正常，訂定教育部主管高級中等學校教學正常化諮詢輔導實施計畫，其中包含課程委員會及各科教學研究會運作情形、課程計畫及教學進度、課表排課及授課情形，督導教育部主管高級中等學校（含進修部）依規定落實辦理，以維護學生學習權益。</p> <p>(3) 另為瞭解學校實際情形，部分訪查隨機抽取學校部分教師或學生進行訪談，訪談相關資料予匿名保密，以維護相關當事人權益。</p> <p>2. 針對第一線老師想接洽外部資源，可透過學校或政府等相關單位回復如下： 本部國教署透過補助學校高中職</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>優質化輔助方案、高級中等學校適性學習社區教育資源均質化實施方案，以「與大專校院合作開課」、「跨校共聘師資」、「遴聘業師協同教學」或「遴聘校外兼課教師」等多元管道，共享教育資源，鼓勵教師進行跨領域課程統整，協助教師整合與運用教育系統外部的資源。</p> <p>3. 針對高中多元選修增加心理健康相關課程回復如下： 十二年國民基本教育課程綱要-健康與體育領域，學習重點包括身心健康與疾病預防，其學習內容已涵蓋健康心理等重要概念，並於必修課程中實施。爰各校均依課綱規定落實推動心理健康等相關教學，以培養學生心理健康之素養。</p> <p>4. 針對國中小彈性課程心理健康相關課程回復如下： (1) 增加國民小學及國民中學之彈性學習課程，係由學校自行規劃辦理全校性、全年級或班群學習活動，提升學生</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>學習興趣並鼓勵適性發展，落實學校本位及特色課程，爰應回歸學校課程專業自主發展，結合校內外資源，規劃該校合適之校定課程，另現行健康與體育領域已涵蓋「身心健康與疾病預防」身心健康即從個人內在的認同與悅納、情緒調適與壓力處理，到人際間的溝通與適應，以增進身心靈的安適與和諧，並因應學生身心發展成熟度規劃各階段學習課程。</p> <p>(2) 另現行國民中小學教科書係由教科圖書出版公司依據十二年國教課程綱要之學習內容進行編纂後，向教育部申請審定，教育部委由國家教育研究院依法辦理教科書審定事宜，再由學校選用之，爰此，有關國中小增加「心理健康」相關篇幅事宜，建請由國教院補充回應。</p> <p>【國教院】 目前課綱已有心理健康相關學習重</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|-------------------------|---|--------------------------|--|
| | <p>3. 網路成癮與網路平臺使用規定</p> | <p>網路成癮是近年快速浮上檯面的問題，但目前較少相關法規或政策。針對現行法規內容檢視之建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 數位通訊傳播服務法：關於網路平臺規範，110年12月已對外公布草案，對於網路平臺有相關課責機制，111年6月通傳會會公布全文，青年將持續關注此議題。 兒少法第43條第1項第5款：法規中使用網路「超過合理時間」定義模糊，且每個人使用網路合理時間狀態定義不同。針對過度使用網路狀況，建議文字應更加明確精準(如是否應以影響孩子生活狀態及生活功能來定義等)。 | <p>國家通訊傳播委員會 衛福部</p> | <p>點，至於需再增加那些學習重點篇幅？將納入下一波課綱研修之參考。</p> <p>【國家通訊傳播委員會】</p> <ol style="list-style-type: none"> 《兒童及少年福利與權益保障法》第43條第1項第5款規範兒童及少年不得為下列行為：.....超過合理時間持續使用電子類產品，致有害身心健康。其中「合理時間」應由衛生福利部明確定義。 數位通訊傳播服務法草案以兼容自律、他律、法律等公私協力概念為原則，建立網路中介平臺業者的基礎義務，介接各部會作用法處理「違法內容」，以強化平臺問責及資訊透明，保障數位基本權利。 <p>【衛福部-保護服務司】</p> <p>查兒童及少年福利與權益保障法第43條第1項第5款規定略以，兒少不得超過合理時間持續使用電子類產品，致有害身心健康。前開條文之立法時間為104年2月，當時立法說明中，係強調長時間使用電子類產品容易導致兒少近視，更對兒少的身心發展產生影響，包含：容易注意力不集中、影響</p> |
|--|-------------------------|---|--------------------------|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>社交溝通能力、甚至造成親子疏離、產生社會問題等等，另針對「合理時間」之定義為「參考本部國民健康署護眼行動六招自我檢核指標，使用電子類產品，每30分鐘應休息10分鐘，每天總時數少於1小時。惟未滿2歲之兒童，不得使用」，後本部復於107年1月4日函釋「合理時間」須視個案年齡、環境燈光、距離、姿勢、間隔時間、陪伴者、螢幕大小及是否有防護措施等有所不同。</p> |
|--|--|--|---|

三、就業青年-加強在職心理支持

| | | | | | |
|---------------|---|---|---------------|--|------------------------|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 就業青年-加強在職心理支持 | 活動人數 | 19 人 【出席部會:勞動部、衛福部】 |
| 時間 | 111 年 5 月 14 日 (六) 10:00-18:00 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 第二階段討論邀請各面向重要關係人與青年進行深入對話，對焦政策現況與青年需求，期待透過青年參與政府溝通協助優化政策推動效益。在就業青年-加強在職心理支持主要歸納三個部分，提升社會心理諮商經費補助、增設心理健康假與深化健全大型及中小企業心理輔導機制等面向，進行二階 talk 討論。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | 分案部會 | 部會回應 | |
| | 1. 健全心理諮商資源 | <p>1. 資源廣宣不足：衛福部的心理諮商資源，民眾不清楚，需強化宣傳。</p> <p>2. 心理諮商資源限制：</p> <p>(1) 諮商師多數希望平常日進行諮商服務，但多數人都集中在六日預約，造成預約困難。另現行公部門所提供的免費專線，對於需要長期療程者或案主有相關隱私問題者，接線者非同一位專人服務的情況上，會有諮詢斷層的現象。</p> <p>(2) 撥打不易：專線 1925 撥打不易，常常發生無法撥通的現象，一旦發生緊急事故案主又打不進去，可能會造成社會安全網破洞的問題。且撥打的過程中也有通話時間限制。</p> <p>(3) 勞健中心或是衛福部的社區心理中心，使用申請規定有次數上的限制，建議可調整申請次</p> | 衛福部 勞動部 | <p>【衛福部-心理健康司】</p> <p>1. 本部近年心理健康之宣導，均納入宣導各縣市社區心理諮商服務，如：疫情心理健康、孕產婦心理健康、網路成癮之宣導等。本部持續宣導各縣市社區心理諮商服務，增加民眾知曉度。</p> <p>2. 有關各縣市社區心理諮商服務，係依其所在轄區心理衛生專業資源概況提供，雖可提供優惠或免費之心理諮商服務，惟資源有限，倘民眾有長期心理諮商需求，可洽詢心理諮商所或心理治療所，惟應自行支付心理諮商費用。</p> <p>3. 本部 1925 安心專線是 24 小時免</p> | |

數，如：每一年可以申請一次的機會，或是六次的心理治療。

- (4) **整合跨部會的心理資源**(如 EAP、衛福部社區心理中心、勞動部勞健中心諮商資源)，讓個案可以使用更完整的諮商次數，避免不停更換心理師。

付費且未有當次通話時間限制之心理諮詢專線，主要在提供全國民眾負向情緒或心理低潮時的情緒支持與心理諮詢，實有別與心理師透過會談、回饋、自我探索及行為改變等技巧提供之較長期或連續多次之心理治療或心理諮商服務。經查，該專線 110 年接聽量為 11.6 萬通，較 105 年上升 70.5%，因受話量大，且考量通話品質未限制時間，或有民眾撥打未通之情形，惟為免漏接電話，本專線提供有民眾留言，及於 24 小時內 2 次不同時段回撥之機制，回撥率 100%。

4. 民眾若遇心理危機事件，除了撥打安心專線外，需緊急求援時，應直接撥打 110 尋求協助，俾及時提供救援。

【勞動部】

1. 本部勞工健康服務中心針對勞工因執行職務所致心理諮商之需求，經中心安排醫師(或心理師)評估後，依勞工狀況安排心理諮商服務。至服務之次數，考量資源之衡平性，原則上每人每年 6

| | | | | |
|--|-----------------|--|-----|--|
| | | | | <p>次，惟仍可視個案狀況審酌評估需求。</p> <p>2. 本部已整合心理相關資源，並置放於勞工健康照護資訊平臺，及透過多元管道宣導。</p> |
| | 2. 應增設心理健康假 | <p>1. 彈性假別：勞動部並無硬性規定病假一定要證明，但多數企業會要求有就醫證明，不依規定後續可能會遭刻意刁難或資遣。建議將心理假比照女性生理假，無須證明即可申請，每個月有天數上限，且不支薪，或是縮短目前工時上限，讓假別類型有多元調整空間。</p> <p>2. 新進人員特休不足：新進同仁前6個月無特休假或僅幾天特休，無法以特休假因應心理諮商需求。</p> <p>3. 建議先從公部門開始推動心理健康假，再擴及到公辦民營及民間企業的推廣。</p> <p>4. 協商困難：讓雇主與勞工自行協商在實務上有困難，當員工發生心理問題的當下(如職場心理暴力等)，很難與主管協商。建議政府要直接強制規定，不讓員工需要自己與雇主協商。因實務上，常常需要第三方的介入(如諮商心理師)，雇主才會讓員工請假。</p> | 勞動部 | <p>1. 勞工如為處理心理上問題就醫，就醫期間得依勞工請假規則規定請病假。同規則第10條規定，勞工辦理請假手續時，雇主得要求勞工提供有關證明文件。勞工如確有請假之事由，可依規定請假，雇主應依法給假。</p> <p>2. 勞動法規有關勞工請假及辦理請假手續應檢附相關證明等規定，已衡酌勞工權益及企業營運需求，勞資雙方如就請假事宜產生爭議，可洽當地勞政主管機關協處。</p> |
| | 3. 深化健全大型及中小企業心 | <p>1. EAP：</p> <p>(1) 許多企業辦理 EAP 都是身體方面的活動(例如運動會、戒菸、爬山等)，對於心理的部分著墨</p> | 勞動部 | <p>1. 有關員工協助方案 (EAP) 部分</p> <p>(1) 為支持企業制度化推動員工協助方案，本部針對當前職</p> |

| | | | | |
|--|--------------|---|--|--|
| | <p>理輔導機制</p> | <p>少。建議可採勞工自提自辦模式，透過審核的方式領取補助執行，或是與企業主合作採 BOT 方式進行。</p> <p>(2) 員工協助方案非強制規定，中小型企業因組織規模較小不受職安法規定需成立職安組織，對於 EAP 或廠護的認識也較少、不清楚，建議在公司申請補助或辦理各項業務時給予宣傳、演講等方式讓中小企業認識、開始使用辦理。</p> <p>(3) 若不能強制推動 EAP，是否可以轉換成鼓勵，以改變企業文化的方式，透過如天下 CSR 等優良企業獎項等，以提倡 EAP 的執行。</p> <p>(4) 公部門可藉由現行計畫當中的基礎課程，如：小型企業人力提升方案，或是企業人力資源提升計畫等，融入關於 EAP 的內容與時數，進而推廣大眾對 EAP 的認識與推廣。</p> <p>(5) 大型企業主在執行 EAP 方案時可結合中小型企业，以攜手合作的方式，使資源共建共享。</p> <p>2. 企業可建立 Mentor 制度：公司可採用導師或師徒制度，當員工進入公司後，企業指派一位指導者主動建立人脈、資源等連結，檢視員工工作量，適時作為調整工作量的依據，以平衡員工的身心健康。</p> <p>3. 廠護人力標準受法條規定，員工 0-99 人間，可不設立廠護，建議可採兼職或委外聘僱廠護，同個</p> | | <p>場重要議題辦理員工協助方案教育訓練，內容包含主管敏感度與員工關懷技巧、新人工作適應及跨世代溝通策略等；亦辦理「工作生活平衡獎」優良企業表揚，將員工協助方案列入「員工關懷」之參選類別，廣徵企業推動員工關懷之創意措施，藉此帶動更多企業共同響應及推動。</p> <p>(2) 本部辦理「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理員工關懷與協助課程，加強主管或同仁覺察員工需求及關懷技巧能力；及員工紓壓課程，紓解員工身心壓力。企業申請課程可採聯合辦理方式，由一家企業代表申請補助計畫，開放其他企業員工共同參與。</p> <p>(3) 為鼓勵企業重視員工身心健康，將結合本部各項計畫持續推廣員工協助方案，以簡</p> |
|--|--------------|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>廠護可身兼幾間中小型企業服務，向勞工健康中心申請廠護人員提供相關資源協助。</p> <p>4. 心理保單推動：</p> <p>(1) 在公部門資源有限的情況下，可鼓勵企業採用團保的概念，將民間心理保單納作對員工的保障，降低員工使用心理諮商的經濟負擔。</p> <p>(2) 心理健康保險的問題點在於職場災害認定要如何納入心理健康，這需要專業醫師的意見。</p> <p>5. 非典型勞工心理健康：</p> <p>非典型勞工能取得的資源相對非常少，而典型勞工在職場上的不穩定性高，比直聘的勞工更容易替換職場環境，也是增加心理壓力之原因。對於非典型勞工除勞健中心或是衛福部的社區心理中心外，是否還有其它支援可供應用。</p> <p>6. 勞動部可發放勞權等資源信息，頁面資訊包含舉報流程介紹、勞檢流程與執行方式介紹、案例分享、相關法條懶人包版本，提供懲處結果等。或是有相關的平臺，像是面試趣、求職通天眼等，可以讓勞工去討論該公司的狀況。</p> | | <p>明易懂方式及宣傳媒介，加強推廣 EAP 內涵，並加強輔導中小企業推動，支持企業營造友善關懷職場。</p> <p>(4) 另查本部推動辦理之「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」，係透過補助或協助方式，鼓勵企業依營運發展及員工職能缺口規劃辦理在職員工訓練，以累積人力資本，提升競爭力。因本部上開二項提升計畫，目的是針對企業員工工作職能之提升，而與所建議於計畫基礎課程中融入 EAP 內容與時數，進而推廣大眾對 EAP 的認識與推廣目的不同。倘若企業有提升「辦理 EAP 業務之員工」工作職能之需求，可善用本部上開二項提計畫資源，規劃辦理 EAP 相關訓練課程。</p> <p>2. 關於廠護人力標準部分，查職業安全衛生法規定事業單位勞工人</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|---------------------|--|------------|---|
| | | | | <p>數50人以上，且具從事特別危害作業者，依法須設置醫護人員。依法無須配置者，事業單位及其勞工若有需求可洽本部職業安全衛生署委託辦理之勞工健康服務中心，尋求提供勞工健康服務。上開規定與資源本部已透過多元管道宣導。</p> <p>3. 此外，為便利民眾查詢違法雇主之懲處情形，本部已建置「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」，有關事業單位違反勞動基準法、性別工作平等法等裁罰公告事項，民眾得於該系統查詢參閱。</p> |
| | <p>4. 勞動檢查與申訴管道</p> | <p>1. 落實勞檢使員工得以有反應的出口，改善作業環境內容進而減輕員工心理壓力。</p> <p>2. 勞動檢查處有待整合：在臺灣各縣市不一定有獨立處室負責，處理時程相當耗時，明顯人力不足，勞工容易錯過存證機會，另在舉發管道的執行上，無法取得勞工的信賴，多數勞工擔心舉發後被秋後算帳。建議勞檢應建立獨立處室，每個縣市都要設立勞檢處，並主動勞檢企業，而非被動收到員工申訴才進行勞檢。</p> | <p>勞動部</p> | <p>1. 為提供勞工符合法制之職場環境，本部已透過檢查、輔導、宣導、法遵訪視等多元政策工具，督促事業單位落實遵守勞動法令。若個別勞工遇有勞動權益受損之情形，亦可透過勞動部24小時1955勞工諮詢申訴專線進行反映，本部將立即給予最適當之建議及處理。另為提升勞工職場工作環境，本部職業安全</p> |

3. **勞檢參採國外模式**：在臺灣只有公部門才有執行勞動檢查，建議國內公部門可參照澳洲模式，將**勞動檢查權利賦予工會執行**，使其有權力做勞動檢查，並有效整合舉發管道，更有效的避免企業長期規避勞檢。且**檢查的標準與要點報告須提供給公部門**，懲處罰款由公部門來執行。
4. **勞檢申訴管道優化**：因舉發後收到的回覆多引述自法條，一般勞工很難理解後續處理成果，或多與勞工透過信件往返追蹤，**無法即時掌握**勞檢進度等問題，造成勞工不安全感。
 - (1) 政府除採信件來往外，需**提升軟硬體系統設備**，**透過具加密性的平臺建立與勞工的溝通管道**，舉報頁面統一在一頁填寫。可採用類似物流寄送畫面，讓申訴員工知道目前處於哪個階段，每階段內容為何，而專員可透過具加密性軟體聯繫，一對一深度瞭解問題。
 - (2) **勞檢專案化**：透過**專人專案管理**的模式，**定期電話或簡訊追蹤回覆**，**評估個案需求進行轉介**，若遇到需調解或是上法院的情形，亦需專員的陪伴與協助。承辦專員每年也必須有兩到三次專業知能的提升。
5. **企業**因勞檢受罰，除非重大工安才會停業，但是後續還是沒有太多改善，公部門應該針對這些缺失，**督導企業從企業工作環境面 (應包含心理健**

- 衛生署訂有「事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點」，補助事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康。
2. 依勞動檢查法第5條規定略以，勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構之設立應依該法規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督，惟各縣市政府雖無法設立獨立之勞動檢查單位，仍已本於主管機關權責，執行相關勞動條件檢查。
 3. 另本部職業安全衛生署針對全國事業單位均採取風險分級管理措施，除專案及例行之勞動檢查外，亦採取宣導、輔導及補助等各項作為；直轄市勞動檢查機構及中央主管機關於執行勞動檢查時，如認有必要亦得會同縣市主管機關進行檢查，以防止職業災害，保障工作者作業安全及勞動權益，並非僅被動實施檢查。
 4. 次查勞動檢查法第22條規定，勞

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>康)進行改善，而不是僅罰款。</p> <p>6. 勞工與公司產生勞動糾紛時，就業保險應提供補助，不然公司與勞工在調解期間，完全沒有收入，只能花自己的資源與公司對抗。就業保險是否能納入此情況，增加勞工在調解期的補償。</p> | | <p>動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會，另同法第33條規定略以，勞工可向工會提出申訴，工會可依申訴內容進行查證後，後續可提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。爰針對工會參與勞動檢查部分，現行法律已有相關規定及程序。</p> <p>5. 有關勞動條件申訴案件本採專人專案辦理，從收案至移交地方查處，均會提供案件處理情況及聯繫窗口等資訊，陳情人隨時可聯繫洽詢。另勞動基準法第74條第5項已明定勞動檢查機構或主管機關受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。為此，本部亦訂有勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法、地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項等行政規則，規範勞動檢查員執行職務應對陳情人資訊進</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>行保密。另勞動基準法第74條第2項規定，雇主不得對申訴之工作者予以解僱、調職、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</p> <p>6. 本部為協助勞工於訴訟前解決爭議並維護權益，已提供職業災害勞工及家屬於勞資爭議調解時能有專業律師陪同的措施，去(110)年更擴大補助範圍，包括恢復僱傭關係、給付資遣費或退休金等爭議，都納入提供專業律師陪同調解之範圍。另本部每年均有針對新進及在職勞動檢查員分別辦理教育訓練。</p> <p>7. 有關查有違反勞動基準法之事業單位，除採逐次加重裁罰，並設有複查機制，以督促事業單位落實法遵。此外事業單位違法情形亦會納入本部及其他政府單位辦理相關補助措施申請資格之依據。</p> <p>8. 有關勞工與公司產生勞動糾紛時，就業保險應提供補助部分，就業保險旨在藉由失業給付等保險給付，保障勞工非自願離職尋職等一定期</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>間之基本生活，並積極促進就業。 申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，可依就業保險法第23條及同法施行細則第19條之3第1項規定，檢附勞資爭議調解，或仲裁、提起訴訟經受理之證明文件影本，請領失業給付，以維持尋職一定期間之基本生活。</p> |
|--|--|--|--|--|

四、社會復歸相關協助 - 提升支持體系

| | | | | | |
|---------------|---|--|-------------------|--|-------------------------------------|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 社會復歸相關協助 - 提升支持體系 | 活動人數 | 17 人 【出席部會:教育部(國教署、學務司)、勞動部、衛福部】 |
| 時間 | 111 年 05 月 14 日 (六) 10:00-18:00 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 本場次第二階段討論「社會復歸相關協助-提升支持體系」之相關議題，青年意見關注面向包含：辦理講座課程與體驗教育活動、加強宣傳相關識能的正確認知，去除精神疾病污名化問題、繭居者支持資源(諮詢專線設置、布建活動據點、就業協助)、設置資訊整合平臺等相關問題；第二階段討論則是針對這些問題匯聚關係人共同深入討論可被執行的政策解決方案與建議，並由相關部會提供相關政策之現況說明。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | 分案部會 | 部會回應 | |
| | 1. 繭居/社會復歸者多元彈性就業 | <p>1. 就業機會優化：針對學校教育以及職場狀況，除了提供相關健康促進教育外，也應協助學校與企業理解並落實 CRPD 中的「合理調整」，讓環境更趨友善，協助繭居/社會復歸者能階段性回歸，建議思考與調整意見：</p> <p>(1) 就業通機制檢視：資訊上無法串接的問題需檢討與優化，如：居服員的申請資訊與串接，線上與線下民眾使用有落差。</p> <p>(2) 安心上工方案不用特殊福利身份即可使用，在疫情後能否有繼續存在的可行性，或許可以協助解決繭居族/復歸者就業問題。</p> <p>(3) 求職端媒合工作強化：除透過免費證照、彈性工</p> | 勞動部 | <p>1. 就業通機制檢視部分，青年反映無法於台灣就業通網頁查詢照服員獎勵資訊 1 節，青年可於該網頁首頁/長照就業服務專區/照顧服務就業獎勵(或於找工作頁面上方或下方點選政府資源/就業相關補助/照顧服務就業獎勵)，即可查詢相關措施內容。</p> <p>2. 本部推動「安心即時上工計畫」係因應嚴重特殊傳染性肺炎對國內就業市場之影響，協助受疫情衝擊之勞工，提供短期臨時工作，俾獲得</p> | |

| | | | | |
|--|---------------------|---|------------|--|
| | | <p>作津貼等方式提供適合職缺的繭居者/復歸者外；就業機會端是否擴大讓雇主瞭解進入職場的繭居族/復歸者可能的需求，進行客製化的職缺推薦，讓能接納的雇主開就業機會。</p> | | <p>津貼報酬，以維持基本生計，屬於疫情過渡期間非常態性上工輔助措施。另為協助青年失業者就業，本部已有相關就業服務（就業諮詢、就促研習、就業資訊等）及職業訓練等後續輔導，持續協助其返回一般職場就業。</p> <p>3. 有關求職端媒合工作強化部分，為協助精神障礙者就業以賦歸社會，各公立就業服務機構透過個別化就業服務，提供就業諮詢、開發就業機會、僱用獎助鼓勵雇主僱用。對於就業困難之精障者，透過支持性就業服務，由就服員推介適合之工作職缺，並進入職場提供密集輔導，過程中持續與雇主溝通個案情形，並運用職務再設計排除工作障礙，協助穩定就業。</p> |
| | <p>2. 復歸者社會支持優化</p> | <p>1. 高近用性的支持平臺：目前心快活並未符合實際使用需求。資訊平臺應以易取得、易接近為設計方向，建議：應使用民眾易懂的關鍵字提升搜尋容易度，內容需要淺顯易懂，並應彙整相關資源地圖，如：全臺講座平臺資訊、社會支持資訊，資訊要清楚、親切，線上線下應統一串接。</p> | <p>衛福部</p> | <p>【心理健康司】 心快活心理健康學習平台，設有關鍵字搜尋功能，可利用該功能搜尋特定主題之文章、影音及課程主題。平台之心據點每季更新設有精神科醫療機構、心理治療所、心理諮商所、精神復健機構及</p> |

| | | | | |
|--|-------------------|--|------------------|---|
| | | <p>2. 優化讓民眾有感的使用調查與設計：各類計畫的落實常常有與民眾、需求者感受不一的狀況。應強化檢視相關廣宣的推展頻率強度、深度、廣度，是否能讓民眾或使用者真的有感，使用者跟政府提供的落差應該要建立分析機制進行優化，以此降低相關行政工作（如簡化申請），才能有效達成厚植全國資源的目標。</p> | | <p>精神護理之家名單，未來將加強參考使用者經驗及需求，優化平台功能。該平台上提供之資訊，也會加強依閱眾對象或背景之不同，檢視及調整說明或呈現之方式。</p> |
| | <p>3. 污名化解決方案</p> | <p>大眾傳播，包含新聞媒體、影視劇內容對於精神障礙議題缺乏敏感度，建議針對可能影響心理狀態的資訊建立預警制度，及對涉及精神障礙的專業內容部分建立審核。</p> | <p>國家通訊傳播委員會</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關去除精神疾病污名化，主管機關衛生福利部已在《精神衛生法》修正草案中規範宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體之報導，不得使用與精神疾病有關之歧視性稱呼或描述，並不得有與事實不符或誤導閱聽者歧視之報導，以防止污名化與歧視精神病人，該修正草案針對違反者亦增訂罰責，目前立法院已完成二讀。 2. 又本會對於廣電媒體之管理，係依據《廣播電視法》、《衛星廣播電視法》等相關規定辦理，針對廣電事業報導內容涉有歧視性稱呼或描述時，若屬《精神衛生法》部分，本會依法移送衛生福利部處理；另涉及《身權法》部分，係請衛生福利 |

| | | | | |
|--|------------------------|--|------------|--|
| | | | | <p>部提供專業意見後，再提送本會由心理、社會或法律等領域之專家學者，以及身障、家長、兒少等公民團體共同組成之「廣播電視節目廣告諮詢會議」討論，再由本委員會議做成最後決議。</p> <p>3. 此外，本會分別於2019年、2020年、2021年將臺北市衛生局公告之《報導精神疾病六要與四不要原則》及於2021年12月將衛生福利部公告之《身心障礙者議題報導注意事項》，轉予媒體公（學）會，要求業者恪守相關規範，共同強化社會大眾對於身心障礙者傳播權益等議題之認知，每年度亦為廣電媒體從業人員提供身心障礙者傳播權益等議題之專業訓練課程，保障身心障礙者之權益，發揮正面的傳播功效。</p> |
| | <p>4. 優化同儕工作者的認定機制</p> | <p>建議應打破原有機制，推展實驗計畫，讓一些正在做的人或者想做的人，可以有穩定的資源可以去完善相關規劃。</p> | <p>衛福部</p> | <p>【心理健康司】</p> <p>1. 精神病人同儕支持的概念及意涵，已置入精神復健機構的日常復健設計，透過安排獨立生活功能訓練、辦理健康促進等常態性復能活動，</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>以及召開適應討論會、提供生活諮詢及心理輔導，運用團體動力及同儕支持等方式，讓精神疾病同儕共同面對、分享心理問題並互助。</p> <p>2. 另，本部每年均補助辦理精神衛生機構團體獎勵方案，並自 108 年起補助民間團體發展社區支持服務資源，111 年已補助 10 家「精神病友多元社區生活方案」、4 家「厚植精神病友及家屬團體社區服務量能計畫」及 1 家「敲敲話人家團隊方案等服務方案」。</p> <p>3. 本部並支持民間團體辦理各項精神病友社區支持服務實驗方案，以發展多元服務，嘉惠更多精神病友。</p> <p>【社會及家庭署】</p> <p>同儕支持係被廣泛運用之工作方法，精神障礙醫療、社區復健及福利服務體系得於既有體系中持續運用此工作方法。</p> |
|--|--|--|--|---|

五、社會復歸相關協助-強化照護資源

| | | | | | |
|---------------|---|--|-----------------|------|---|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 社會復歸相關協助-強化照護資源 | 活動人數 | 14 人 【出席部會:衛福部】 |
| 時間 | 111 年 5 月 21 日 (六) 10:00-16:30 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 第二階段討論邀請各面向重要關係人與青年，進行深入對話，對焦政策現況與青年需求，期透過青年參與政府溝通協助優化政策推動效益。本場次分別就社會復歸強化照護資源中強化精神障礙者照護品質以及強化康復者復元資源進行討論。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | | 分案部會 | 部會回應 |
| | 1. 完善同儕工作機制 | <ol style="list-style-type: none"> 利用民間團體提供多元、實驗性服務凝聚建立同儕工作培訓指引、工作機制：建議政府可透過三年的先導計畫，建立培訓指引及工作機制，藉此協助同儕工作者鋪路。 香港心衛中心是由政府提撥發展同儕架構基金，雖與現行臺灣心衛中心的佈建目標不同，且臺灣資源正逐步到位，因此，基金是否可列入未來參考方向，待資源穩定後，再進一步思考納入、衍生收入。 | | 衛福部 | <p>【心理健康司】</p> <ol style="list-style-type: none"> 精神病人同儕支持的概念及意涵，已置入精神復健機構的日常復健設計，透過安排獨立生活功能訓練、辦理健康促進等常態性復能活動，以及召開適應討論會、提供生活諮詢及心理輔導，運用團體動力及同儕支持等方式，讓精神疾病同儕共同面對、分享心理問題並互助。 本部透過「強化社會安全網第二期計畫」，自110年至114年，將積極布建社區心理衛生中心71處(目前已開設17處，預計今年度完成28處)，增聘社區關懷訪視員1,001名、心衛社工420名，以加強精神疾病個案管理及服務網絡資 |

| | | | | |
|--|-------------------------|---|--------------------|--|
| | | | | <p>源連結。</p> <p>3. 對於精神病友之服務，本部已積極投入各項資源布建中，並鼓勵多元服務模式之發展，民間機構團體均可主動提出申請。</p> <p>【社會及家庭署】</p> <p>本部社會及家庭署依身心障礙者權益保障法第50條規定，提供身心障礙者自立生活支持服務，其服務內容包含同儕支持。為協助地方政府落實自立生活之同儕支持服務，109年委託專家辦理同儕工作坊，及產出同儕支持服務參考手冊。為使參考手冊更具操作性，已至3縣市進行試辦，後續依試辦縣市實務運作經驗、種子同儕團體建議、及辦理觀摩交流會，滾動修正參考手冊。</p> |
| | <p>2. 同儕工作身份定義與定位釐清</p> | <p>1. 同儕工作人力定義：建議先請衛政、社政單位針對同儕工作者界定工作範圍。</p> <p>2. 請勞政單位協助同儕工作者就業服務與相關保障，鼓勵機構聘用相關職位，打開同儕工作者市場，邀請同儕工作者分享就業經歷，藉此增加同儕工作者更高密度的支持與陪伴。</p> | <p>衛福部 勞動部</p> | <p>【衛福部-心理健康司】</p> <p>1. 同儕支持為一種工作方法，可於國內醫療機構、精神復健機構、民間團體等不同場域推動。而本部依身心障礙者權益保障法第50條提供自立生活同儕支持，係架構於「自立生活支持服務」下，主要協助身心障礙者擬訂自立生活計畫及分享社區生活經驗。</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>2. 另，依身心障礙者服務人員資格訓練及管理辦法第11條規定略以，同儕支持員應為獨立自主生活三年以上之身心障礙者。另本部社會及家庭署依同條規定，函頒有「同儕支持員班」課程(18小時)，以培力同儕工作人力，提供各障別障礙者自立生活同儕支持服務。</p> <p>【衛福部-社會及家庭署】</p> <p>同儕支持服務發展已久，且被廣泛運用於藥酒成癮、慢性疾病、障礙者、相同際遇(如喪偶)、更生人等同儕團體，其目的係在以自身經歷協助相同經驗者。</p> <p>【勞動部】</p> <p>1. 本部推動之支持性就業服務模式，包括群組就業，媒合2名以上具就業需求之身障者於同一場域工作，並依勞動法規提供勞動保障，發揮同儕支持之作用，另透過僱用獎助措施鼓勵雇主僱用身障者。</p> <p>2. 本部刻正規劃搭配衛生福利部設置之精神障礙者協作模式服務據點，邀請同儕工作者分享工作經驗及鼓勵同儕，協助推動就業前準備工作。</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|-------------------------|--|------------|--|
| | <p>3. 積極協助精障康復者回歸社區</p> | <p>1. 積極佈建「社區家園」與「精神障礙者會所」：為避免高度醫療化，建議政府加強精障康復者在社區的連結，藉此達到自立支持效果。另外，強化同儕工作者於社區家園與精神障礙者會所兩個場域的發展，未來並持續佈建及落實個管，透過心衛中心協助康復之家相關穩定個案回歸社區，落實社區支持與同儕參與。</p> <p>2. 協助精障康復者提升社會參與並同時達成幫助其他精障者之功效：建議積極協助康復者成為社區關懷訪視員，社關員在現行佈建需求上需相關專業學經歷，希望能持續穩定補助進行彈性、實驗性同儕支持工作的民間團體，並鼓勵康復者加入相關民間組織，藉此提升康復者社會參與及提升社區人力需求。</p> | <p>衛福部</p> | <p>【心理健康司】</p> <p>1. 精神病人同儕支持的概念及意涵，已置入精神復健機構的日常復健設計，透過安排獨立生活功能訓練、辦理健康促進等常態性復能活動，以及召開適應討論會、提供生活諮詢及心理輔導，運用團體動力及同儕支持等方式，讓精神疾病同儕共同面對、分享心理問題並互助。</p> <p>2. 本部每年均補助辦理精神衛生機構團體獎勵方案，並自108年起補助民間團體發展社區支持服務資源，111年已補助10家「精神病友多元社區生活方案」、4家「厚植精神病友及家屬團體社區服務量能計畫」及1家「敲敲話入家團隊方案等服務方案」。本部支持民間團體辦理各項精神病友社區支持服務實驗方案，以發展多元服務，嘉惠更多精神病友。</p> <p>3. 本部透過「強化社會安全網第二期計畫」，自110年至114年，將積極布建社區心理衛生中心71處(目前已開設17處，預計今年度完成28處)，增聘社區關懷訪視員1,001名、心衛社工420名，</p> |
|--|-------------------------|--|------------|--|

| | | | | |
|--|--------------------|---|------------|---|
| | | | | <p>以加強精神疾病個案管理及服務網絡資源連結。</p> <p>4. 目前本部社會及家庭署刻正積極布建「精神障礙者協作模式或服務據點」，發展以「夥伴關係」為主軸之服務方式，同時建立精障者就業轉銜機制並連結勞動主管機關之就業輔導資源，提升精障者多元就業管道，支持於社區生活。</p> <p>【社會及家庭署】 有關積極布建「社區家園」與「精障會所」，並強化同儕工作者於這2個場域之發展，亦為本部社會及家庭署推動之政策方向，所提建議納入參考。</p> |
| | <p>4. 降低資源資訊落差</p> | <p>強化資訊推廣：建議未來相關資源佈建過程中，除了提升資源可近性外，也應提高資訊流通，藉此彌補跨轄跨縣資訊落差問題。</p> | <p>衛福部</p> | <p>【心理健康司】 為落實精神疾病防治與照護服務，本部每年補助縣市政府推動整合型心理健康計畫與強化社會安全網計畫，並獎補助民間機構團體推動各項精神病人服務方案，相關資源並透過放置官方網頁或業務連繫平台，週知民眾及網絡單位。未來並將持續宣導與推廣各項服務資訊，且與精神醫療體系及社政、勞政、教育等單位進行雙向轉介，以強化服務</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | 網絡之銜接及降低跨轄跨縣之資源資訊落差。 【社會及家庭署】 所提建議納入參考。 |
|--|--|--|--|--|

六、育兒照護壓力-優化育兒環境

| | | | | | |
|---------------|--|--|---------------|---|---|
| 辦理類別 | 2 階段討論會議 | 討論主題 | 育兒照護壓力-優化育兒環境 | 活動人數 | 22 人 【出席部會:內政部、勞動部、衛福部、教育部(國教署、終身司)】 |
| 時間 | 111 年 5 月 14 日 (六) 10:00-18:00 | | | 地點 | Google Meet 線上會議室 |
| 議題說明 | 第二階段討論邀請各面向重要關係人與青年，進行深入對話，對焦政策現況與青年需求，期透過青年參與政府溝通協助優化政策推動效益。其中育兒照護壓力面向，針對優化育兒環境議題進行二階討論，主要歸納四大內容，包含建立友善育兒職場及居住權利、優化育兒請休假制度、優化公共托育機制，以及提升育兒相關知能。 | | | | |
| 意見彙整與 分案部會 | 意見主旨 | 意見說明 | 分案部會 | 部會回應 | |
| | 1. 加強推動育兒友善職場 | <ol style="list-style-type: none"> 研擬二度就業或特殊身份之彈性工時方案：現行性別工作平等法規定，為撫育未滿三歲子女，受雇者得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間。但目前此規定較適用於原先已有穩定工作者，建議應研擬二度就業婦女或相關特殊身分者之適用方案，以補足現行規定空缺之處。 工會教育訓練結合性平業務：現今許多工會都會向公部門申請勞動教育相關補助，建議將工會的教育訓練中，列入性別工作平等法，作為友善職場範疇的主要課程，以提升相關職場性別工作促進、性別歧視禁止及性騷擾防治等成效。 建立孕產婦勞工回報系統：由公部門建立孕產婦勞工回報系統，當有員工懷孕時，可比照暫時性特殊 | 勞動部 | <ol style="list-style-type: none"> 有關研擬二度就業或特殊身分之彈性工時方案部分，為使勞工得兼顧工作與家庭生活，勞動基準法第30條第8項已有規定，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數的原則下，彈性調整工作開始及終止之時間。 關於工會教育訓練結合性平業務，本部每年皆依「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」第4點明定當年度核心課程，其中業已包含「性別平等」及「職場平權」課程內容，並規定受補助工會應安排一定比例時數之核心 | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>身份，回報系統並啟動勞動權益監管機制，促進企業落實勞動權益，平時亦可透過系統做公文宣導工作，持續推動育兒友善職場觀念。</p> | | <p>課程，期以提升相關職場性別工作促進、性別歧視禁止及性騷擾防治等成效。</p> <p>3. 有關建立孕產婦勞工回報系統，說明如下：</p> <p>(1) 為建構友善職場環境，針對懷孕之受僱者，性別工作平等法訂有產檢假、安胎休養請假、產假等各該促進工作平等假別，懷孕之受僱者如有符合各該規定之要件，即可向雇主提出申請，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響全勤獎金、考績或不利處分。又現行規定亦定有懷孕歧視禁止相關規定，以保障懷孕受僱者權益。另經查世界各主要國家並無事業單位須通報受僱者懷孕之相關規定。</p> <p>(2) 為促進職場性別平等，本部每年與各地方勞動行政主管機關合作辦理至少25場「職場平權及性騷擾防治研習會」，並藉由臉書、官網、摺頁等多元管道加強宣導，期使雇主及受僱者瞭解性別工作</p> |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|-----------------------|--|------------|--|
| | | | | <p>平等法相關規定，以營造友善職場環境。</p> <p>(3) 基上，所提建立孕產婦勞工回報系統，不建議參採。</p> |
| | <p>2. 提升育兒者居住保障權利</p> | <p>1. 調整《住宅法》弱勢身份定義：現行《住宅法》第4條第2項明定育有未成年子女三人以上之家庭屬於經濟或社會弱勢者身分，具有優先入住社會住宅或其他住宅補助等資格，但現在許多家庭除了小孩外，家中也有長輩需要扶養，建議應調整弱勢身份定義規定，以扶養人數為基準，才能有效協助到年輕育兒者。</p> <p>2. 簡化租屋補貼申請流程：目前租屋補貼申請程序複雜且需檢附資料繁多，如須提供建物證明、租屋證明等文件，對於租屋者仍不友善，建議應再簡化申請流程與認定標準，如僅需提出租屋證明文件及確實入住事實，即能申請到補助。</p> | <p>內政部</p> | <p>1. 有關建議調整《住宅法》弱勢身份定義以考量長輩扶養需求：住宅法第4條第5款已明定65歲以上之老人為社會或經濟弱勢之一，並在社會住宅及租金補貼等協助措施列入評點排序或抽籤員額保障機，以維護扶幼家庭或扶老家庭各類弱勢族群優先入住權益；目前社會住宅空間規劃也會對應配置托老或托嬰、托幼設施，僅用「扶養」整併兩類族群，恐易將兩者需求混淆，而弱化社宅生活照護機能設計。</p> <p>2. 簡化租屋補貼申請流程：</p> <p>(1) 111年度「300億元中央擴大租金補貼專案計畫」，採線上系統申請為主，如有不便線上申請者，透過社會福利、民政體系及相關民間團體協助其線上申請。少數無法以上開管道線上申請者，則下載紙本申請書郵寄至本部營建署辦理。</p> <p>(2) 申請租金補貼基本應附文件為</p> |

| | | | | |
|--|------------------|--|------------|---|
| | | | | <p>「租賃契約影本」及「金融機構帳戶證明文件」。租賃事實係以租賃契約影本為準，無須檢附建物相關證明文件。</p> |
| | <p>3. 提升育兒知能</p> | <ol style="list-style-type: none"> 強化孕婦健康及衛教手冊內容：現行孕婦健康手冊和衛教手冊內容，多為懷孕期間的相關產檢資訊，無法真正提供新手媽媽從懷孕到生產後所需之所有資訊。建議進行跨部會合作，將孕婦手冊調整為「育兒多功能手冊」，可以 QRcode 等方式連結到相關網站，將心理健康、育兒職涯、勞動權益、早期治療、Covid-19 等育兒者可能碰到之所有內容均納入手冊，協助提升整體育兒相關知能。 加強宣導育兒知能：建議透過各種方案加強宣導育兒知能，並且提供育兒者心理支持，如宣導內容影像化、設置關懷支持專線、確實佈署媽媽手冊發放通路、提供新手爸爸或周邊親友宣導手冊等。 | <p>衛福部</p> | <p>【國民健康署】 本部國民健康署「孕婦健康手冊」與「孕婦衛教手冊」目的係為提供醫事人員記錄各次產檢結果，並協助孕婦瞭解其健康狀況，由產檢院所於確診婦女懷孕時，提供手冊予每位孕婦，並非提供育兒知能。</p> <p>【社會及家庭署】 有關加強宣導育兒知能，本部社會及家庭署為利民眾了解相關育兒知識，架設育兒親職網，提供育兒、親職議題等知能教材影片，同時運用網址連結方式，提供各單位相關育兒支持服務與政策等資源網站，亦可依需求議題諮詢相關權管單位。另網站刻正優化及改版，續將結合育兒議題於今(111)年10-11月運用電視、網路等媒體方式宣導網站。</p> <p>【心理健康司】 1. 為增強親職教養知能、扎根兒少心理健康，提升家庭照顧者相關心理衛教資源及心理支持服務管道，本部業委託編製「用愛教出快樂的孩子-0-6 歲正向教養手冊」，並寄送全國相關醫療</p> |

| | | | | |
|--|----------------------|---|------------|--|
| | | | | <p>院所、縣市衛生局、社會局及家庭教育中心等相關單位參考使用，該手冊電子檔並已置於本部心理健康司網站 (https://dep.mohw.gov.tw/domhaoh/cp-3560-51148-107.html)供各界下載參用。</p> <p>2. 本部將持續擴展社區心理健康支持服務，以提供育兒照顧者心理支持，如設置 24 小時免付費之 1925 心理諮詢服務專線、督請縣市政府衛生局廣設社區心理諮商服務據點，提供優惠或免費之心理諮詢/諮商服務、積極於全國各縣市布建社區心理衛生中心及增置心理健康專業人力等。</p> |
| | <p>4. 優化育兒喘息服務資源</p> | <p>1. 公私協力促進育兒喘息服務：衛福部雖已規畫於全國各縣市布建社區心理衛生中心及增置心理健康專業人力，但資源實際使用率不足，且城鄉差距大，建議可與民間心理諮商診所或相關組織合作，加強推動育兒心理喘息服務，另外也可協助育兒者提升自我覺察，知道何時該使用喘息服務、尋求心理協助，以提升政策資源服務效益。</p> | <p>衛福部</p> | <p>【心理健康司】 本部已督請各縣市積極於轄區內設置心理諮商服務據點(至 110 年底，全國計有 381 個據點)，均得於各縣市衛生局網頁查詢及運用，本部將督促縣市政府加強宣導服務資源資訊。</p> |