



變遷社會下之社會工作人力規劃

社會快速變遷下，台灣的社會問題與福利需求日趨多元。為因應社會福利問題及需求，目前我國已訂立相關福利法規，包括社會救助法、兒童及少年福利法、家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法、老人福利法、身心障礙者權益保障法、兒童及少年性交易防制條例、特殊境遇家庭扶助條例等。依據各法規之規定，政府應派員提供調查訪視、保護服務、輔導處置及資源連結、轉介服務等應辦事項，加以因應需求而日漸增加之各類服務方案，如高風險家庭、法院交付收出養及監護權調查、弱勢兒少緊急生活扶助、1957馬上關懷個案訪視、家暴及性侵害被害人垂直整合服務、家庭福利服務系統實驗計畫等，在在需要社工人力的投入，然而受限於財政及人力精簡政策，社政部門遲遲未能因應現階段社會工作服務輸送體系所需人力合理配置，且在社會工作人力之進用多以聘用或約用方式，致人力變動大、專業養成與訓練難以紮根，嚴重影響社會工作之服務品質與成果展現。

社工人力的合理配置與政府社會福利品質的提供關連甚大。過去，有關社工人力之進用規劃討論甚多，且已透過各種機制進用相關人力，如運用公益彩券盈餘或縣市政府自編經費進用專業人員；運用社福預算及公益彩券回饋金協助地方政府增加各福利別社工人力，以推動兒少、婦女、老人及身心障礙福利等工作；經由一些核定計畫進用人力，如95年訂定「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」、96年訂定「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」，每年補助地方政府增加320名兒少保護及190名家庭暴力及性侵害防治業務社工人力，總計增加510名社工人力，以因應日漸嚴重之兒虐、家暴及攜子自殺等問題；98年度內政部補助地方政府548位短期社會福利輔佐人力，協助推動「馬上關懷」專案、工作所得補助方案等業務，減輕社工員行政工作負擔，紓緩地方政府社工人力之不足。這些陸續增聘之人力，雖能暫時舒緩社工人力短缺的問題，然而欲全面解決社會工作人力問題，仍宜有制度化作法與前瞻性規劃。

民國95年起，內政部研擬「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」（草案），研議訂定社工人力配置參考基準，並邀集各地方政府、行政院人事行政局、行政院主計處等單位討論規劃，討論重點其中有以個案量作為社工人力配置參考基準之研議，另也有

以各縣市人口數、福利需求、主要福利項目（保護性、高需求）使用量及主要福利人口群數量作為社工人力配置參考基準。其後，內政部復依據與會人員意見，並參酌相關人力模式之文獻或研究，將人口密度、各福利人口數、社福績效考核績優縣市之社工服務人口比值等納入統計指標，初步建立2類推估模式，其一為以福利人口數推估社工人力需求，即以地方政府現有兒童及少年保護、家庭暴力及性侵害、老人保護、身心障礙保護、ICF業務、兒童及少年性交易防制、社會救助及單親家庭法定社工服務事項開案數估計所需增加之社工人力；其二為以總人口數推估社工人力需求，參考社福績效考核績優縣市之社工服務人口比值並納入人口密度統計指標，初步建立甲、乙、丙三案，每案再以A、B、C三種統計公式計算所需社工人力推估模式。其中，以社福績效考核績優之縣市社工服務人口比平均值作為推估社工人力需求指標，獲得較多數共識，然仍有許多細部議題仍需再釐清。

整體而論，社工人力需求呈現增長趨勢已是事實，而台灣目前現有社工人力之員額不符實際所需亦是不容爭辯。面對變遷中的失調現象，我們應有更積極的制度法規以資因應，其中我們更需要以恰適的人力資源來貫徹法規的良善德意，否則為善不足、為德阻限反削弱福利成果展現。內政部推動社工人力配置及進用計畫已多年，研議過程相當冗長，且為求社工人力配置之合理性與確保服務品質，並考量服務之可近性，人力規劃案審慎研議、形成共識是有其必要性，然該案攸關全體社會工作人力之配置以及福利服務輸送體系之執行，實有其迫切落實之需求。企盼該案早日付諸實施，讓基層社工人力得以深耕推動服務，福利品質與成效得以彰顯，全民才能真正共享一個為民所有、為民解困之高福祉社會。