

教育部國民及學前教育署職業轉銜與輔導服務中心 107 年度「職業轉銜與輔導期末業務工作會議」會議紀錄

壹、會議時間：107 年 11 月 29 日（星期四）至 30 日（星期五）

貳、會議地點：菱悅酒店野柳館會議室

參、會議主持人：國立嘉義特殊教育學校許碧雲校長

肆、出席人員：如簽到表

紀錄：陳柳岑、黃榆盛

伍、主席致詞：(略)

陸、業務工作報告

- 一、感謝花蓮特教行政團隊協助辦理職輔中心期中業務工作會議，圓滿完成。
- 二、職輔中心工作團隊 107 年 10 月 15 日前往雲林區進行訪視，感謝雲林特教行政團隊配合規劃各項事務，訪視活動順利完成。
- 三、教育部國民及學前教育署臨時職業輔導員 107 年度期末考評會議業已於 11 月 14 日(星期三)辦理完成，考評結果已發函各承辦學校，請依據辦理後續相關事宜。
- 四、特教通報網之職輔線上填報系統持續更新中，請各區相關人員上線使用運作，並向導師宣導上網填寫轉介資料，俾利轉銜資料完整，若有相關問題歡迎隨時來電職輔中心詢問，電話：05-2858549 #666、619。
- 五、職輔中心規劃於 107~108 年度辦理職輔員增能教育訓練課程，邀請產官學者專家擔任講師，結訓後協助職輔員取得勞動部就業服務員之認證，至 107 年底累計已完成 58 小時之課程，預計 108 年 1 月 21~23 日完成 80 小時之訓練課程。
- 六、108 年度職輔中心業務工作會議，期初預訂由北區—新竹特教、期中預訂由中區—草屯商工協助辦理。
- 七、職輔員為專業團隊成員之一，職輔員須依轉介表提供服務，請各業務相關老師協助宣導，若學生有就業潛能需要職業輔導時，請導師先(上網)填寫轉介表後送出，經分區聯繫會議討論後派案給職輔員，再由職輔員進行職輔服務並紀錄。各分區承辦學校召開區域聯繫會議後，請務必將會議紀錄、職輔員輪值表等函文送中心備查。
- 八、建議未來應徵 Uniqlo 小天使時，請薦送確實持有身心障礙手冊(非鑑輔會證明)的學生，避免錄取後資格不符。未來廠商也會將此項目列為初審必要條件。在此提醒各服務學校相關人員或導師，可協助留意學生身障手冊的有效日期，避免未來在媒合就業職場或庇護工場時，影響安置作業。

- 九、**加強宣導**：請各校承辦實習相關業務的人員，應確實依循行政程序與合作實習之企業廠商簽訂校外實習合作合約書。
- 十、**加強宣導**：請各校承辦實習相關業務的人員及老師，應加強向學生宣導職場安全意識或教育訓練；若不幸發生意外狀況，應馬上通知家長了解或到場共同處理；事後持續與家長、職場保持良好溝通與聯繫，並記錄存查。
- 十一、**業務宣導**：職輔員為專業團隊成員之一，及依職輔中心服務流程圖(102.03.29 職輔中心第一次業務工作會議通過)附件一所示，職輔員須依**轉介表**提供服務，故請各服務學校業務相關老師協助宣導，若學生有就業潛能需要職業輔導時，請導師先填寫轉介表後送出，再經分區聯繫會議討論後派案給職輔員，再由職輔員進行職輔服務並紀錄。
- 十二、**政策宣導**：行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)，重申各機關臨時人員兼職之處理做法，請依下列說明辦理：

- 一、依據人事總處 105 年 1 月 27 日總處組字第 1050031570 號函辦理。
- 二、旨揭臨時人員非屬公務員服務法之適用對象，另其相關權益部分，自 97 年 1 月 1 日起依勞動基準法相關規定辦理，爰有關是類人員得否兼職部分，請依銓敘部 104 年 8 月 6 日部法一字第 1044005116 號函及下列建議作法辦理：
- (一)請參照原行政院勞工委員會(以下簡稱原勞委會)78 年 6 月 2 日台勞資一字第 12219 號函、82 年 9 月 15 日台勞動一字第 55646 號函及 100 年 11 月 7 日勞動 2 字第 1000132808 號函之意旨，除要求臨時人員如有兼職之情事，須立即主動告知服務機關外，應依臨時人員之契約期間、業務屬性、工作內容及其對機關業務推動之影響幅度，針對是否限制是類人員之兼職行為部分，本權責納入臨時人員相關管理規範，且於工作規則及勞動契約中明定；又臨時人員如有違反勞動契約兼職情事，請納入臨時人員相關考核辦理。
- (二)至機關前未於工作規則及勞動契約明定臨時人員不得兼職，如嗣後經審酌業務需要，擬增訂不得兼職之規範，應先行協調並取得現有臨時人員之同意。

- 十三、**加強宣導**：請各校職輔員及相關人員，加強宣導防範職場霸凌與性侵害防治，檢附性別工作平等法、性別平等教育法(詳如附件二、三)。

柒、優良職輔團隊成員表揚

項目	職輔團隊成員(就職年月)
屆滿 10 周年	方肇瑜(97.04)、易廷風(97.10)、余招治(97.11)
屆滿 5 週年	楊旭茹(102.1)、李寧(102.1)、盧麗如(102.01)、許莉鈴(103.01, 107/12/31 屆滿)、陳柳岑(101.08)

捌、提案討論

提案一：107 年度職業輔導業務工作檢討，請討論。

說明：

一、特教通報網線上職輔系統使用狀況。(已修正之項目如下表)

項目	內容
1. 學校端作業權限	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 或行政組長填寫的<u>學生特質與能力(能力分析)</u>，帶入職輔員權限下之<u>審查-媒合-輔導\職業轉介審查(學生特質與能力)</u>及<u>實習-就業媒合(媒合評估)</u>等表單，提供職輔員評估參閱。 ➢ 新的學期區間，包含<u>轉介表</u>及<u>學生特質與能力</u>兩個表單。
2. 職輔員權限	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 職場資訊，更改為手機與市話擇一填寫。 ➢ <u>審查-媒合-輔導\職業輔導紀錄\輔導紀錄</u>新增列印(單筆或多筆)功能。 ➢ <u>審查-媒合-輔導\職業輔導紀錄\學生職輔紀錄</u>的列印功能，可否新增期間範圍的選項。 ➢ 將更換職場的原因代入「學生職輔紀錄」中，「結束實習原因」內。 ➢ 更換職場後，若尚未媒合到新的職場，其「結案」欄位，會出現“已結案”，是否可以更改為“(尚未)”。

二、特教通報網線上職輔系統待研討調整的項目，如下。

項目	內容
1. 總區間作業權限	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 將「澎湖」、「金門」兩區獨立出來新的分區 ➢ 將已回歸之分區「桃園二區」、「臺中一區」、「臺中三區」、「臺中四區」、「臺中五區」移除。
2. 服務學校端作業權限	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 開放各服務學校行政組長填寫職輔員期中及期末評核表。 ➢ 是否可增加服務學校導師權限或登入帳號，用來提報及填寫學生特質與現況能力分析、職輔學生紀錄(輔導記錄)，目前都用學務帳號(權限很大)?
3. 承辦學校作業區	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 目前僅承辦學校可填寫職輔員考評表，因服務學校端仍無法填寫故無法統計。
4. 職輔員權限	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 是否可獨立新增繕打畢業學生(或畢業多年校友)輔導紀錄或追蹤紀錄? ➢ 有關職位種類的分類或參考連結，是否有參考依據?

三、請就學生交通方式、就業職場開拓等，提供相關經驗與建議，以供各區參考。

決議：

一、特教通報網線上職輔系統建議調整之項目如下表所示：

項目	內容
1. 總區間作業權限	<ul style="list-style-type: none">➢ 將「澎湖」、「金門」兩區獨立出來新的分區➢ 將已回歸之分區「桃園二區」、「臺中一區」、「臺中三區」、「臺中四區」、「臺中五區」移除。
2. 服務學校端作業權限	<ul style="list-style-type: none">➢ 開放各服務學校行政組長填寫職輔員期中及期末評核表。➢ 是否可增加服務學校導師權限或登入帳號，用來提報及填寫學生特質與現況能力分析、職輔學生紀錄(輔導記錄)。
3. 承辦學校作業區	<ul style="list-style-type: none">➢ 增加服務學校端填寫職輔員考評表之功能(目前僅承辦學校可填寫職輔員考評表，因服務學校端仍無法填寫，故無法統計分數)。
4. 職輔員權限	<ul style="list-style-type: none">➢ 是否可獨立新增繕打畢業學生(或畢業多年校友)輔導紀錄或追蹤紀錄？➢ 有關職位種類的分類或參考連結，是否有參考依據？

二、有關學生職場交通方式、就業職場開拓等經驗與建議，彙整如下：

(一)如何增進學生職場交通能力

1. 培養學生自主交通能力：

- (1) 建議可訓練騎乘電動車，且身障者購買電動車另可申請補助。惟務必提醒學生注意安全。
- (2) 加強學生考取機車駕照之能力，一方面提升就業率，一方面提升自主交通能力與交通安全意識。
- (3) 校方可與監理站相關人員接洽，辦理下鄉輔導考照課程，或藉助其專業人員駐校授課講解
- (4) 利用學校課程或學習扶助計畫辦理機車考照班，加強交通安全規則宣導、考照題庫練習、答題技巧，提升學生筆試能力。
- (5) 學生交通能力訓練，首重學生、學校、家長三方面的連結與配合。或可借重家長力量落實訓練學生。
- (6) 研議將機車考照列為必修學分。

2. 加強學生運用公共運輸工具之能力(火車、公車、捷運、u bike)：

- (1) 運用 google 定位功能、結合通訊工具，可追蹤學生搭公車、火車之時間與路線。
- (2) 搭配學校課程、按學生能力分組，辦理搭公車比賽。
- (3) 縣市政府職重系統有提供交通訓練之人力資源，可洽詢相關單位申請。

(二)如何克服職場開拓困難

1. 偏鄉開發職場實為不易，故實習時多集中在市區；若職場距離居家較近者，可自行克服交通問題或家長接送；若職場距離居家較遠，可尋找有提供住宿的職場，再訓練其交通能力。
2. 主動出擊：
 - (1) 可主動爭取至店長會議或區域經理會議介紹身心障礙學生職業輔導與就業能力，讓廠商瞭解身心障礙學生特質。
 - (2) 辦理雇主座談會，邀請廠商到校座談，增進雙方互動。
 - (3) 職場開發注重與廠家間的聯繫溝通；要勤勞經營，隨時保持開發職場的頻率。
3. 運用資源：
 - (1) 與勞社政就業窗口、職重人員保持良好互動，了解身障員額進用情形，適時推薦學生入場。
 - (2) 利用與廠商聚會場合，多分享多行銷學生，增加其信任我們的學生，進而釋出實習或就業機會。
 - (3) 利用追蹤畢業生就業狀況，把握開發職缺機會。
4. 提升學生工作技能
 - (1) 產學合作：聘請業界專業人士擔任協同教師，學生或老師可學習到實務界的工作技能與工具運用。
 - (2) 移地教學：為強化學生基本工作技能的紮實訓練，將上課地點轉移到校外廠家進行實地模擬教學。
5. 其他
 - (1) 提早入班認識學生：若時間充裕建議可提早入班認識學生特質，未來再依他的特質進行後續職輔工作，例如：媒合或開發職場→職場實習、服務職場→學生養成就業能力→爭取實習轉就業。
 - (2) 資訊分享：一般供膳人員健檢費用約為 1,000 元左右，桃竹地區有一家認證通過的健診中心可提供學生優惠健檢價格，約 800 元左右，聯絡資訊逕洽群組記事本。

提案二：職業轉銜與輔導服務中心 108 年度工作計畫(草案)，請討論。

說明：

- 一、檢附職業轉銜與輔導服務中心 108 年度工作計畫(草案)，詳如附件四。
- 二、通過後，提送國教署身心障礙教育資源中心期末會議討論。

決議：照案通過。

提案三：研商 108 年度期末業務工作會議辦理方案，請討論。

說 明：

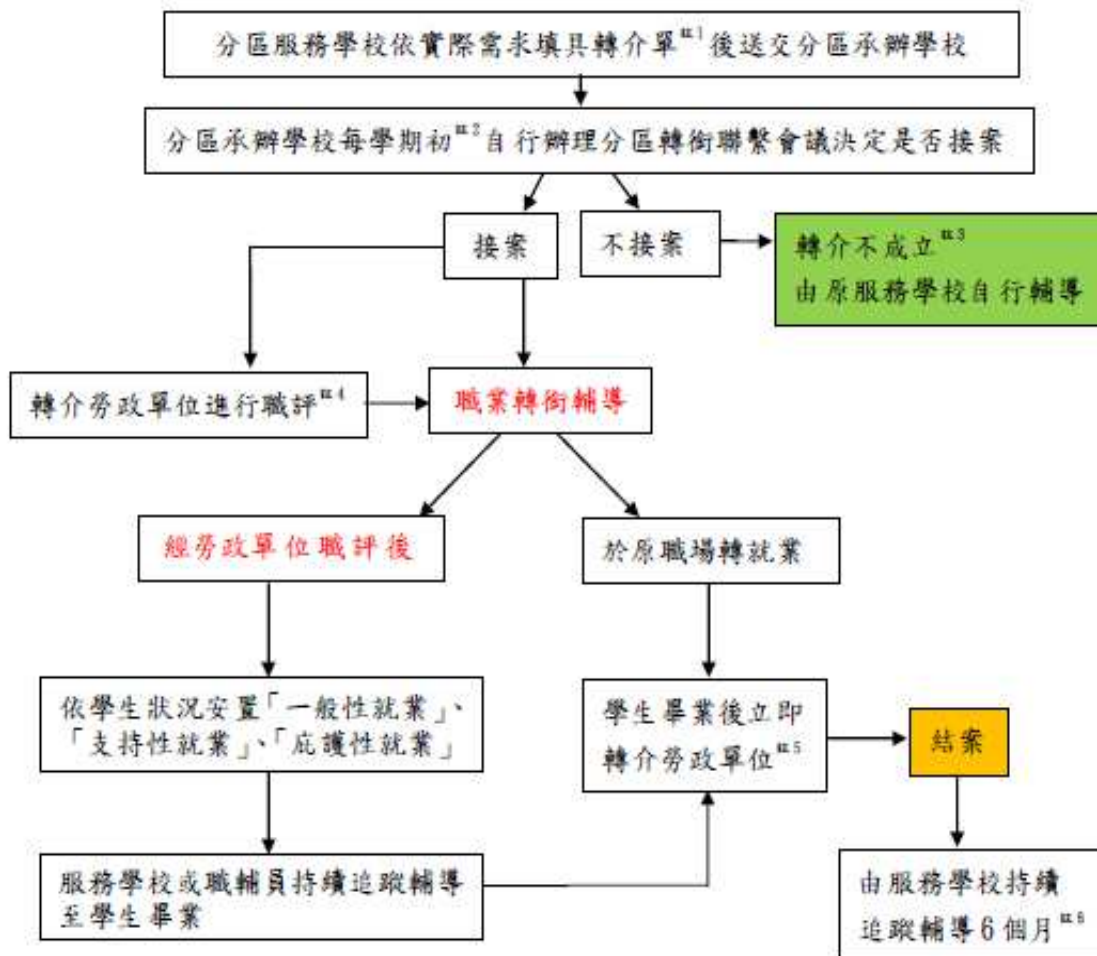
- 一、本案辦理方式擬參照往例，會議期間採二天一夜，並利用第一天晚上召開職輔員會議。
- 二、108 年度期末業務工作會議期間與會人員之住宿費由職輔中心業務費支應，並由職輔中心統一安排食宿及交通接駁（火車(高鐵)站－會議場地）。
- 三、請各區考量與會人數多寡，提出適合辦理會議的參考地點。

決 議：第一順位宜蘭區（礁溪）、第二順位高雄區、第三順位屏東區（墾丁）

玖、臨時動議：無

壹拾、散會

教育部國民及學前教育署職業轉銜與輔導服務中心
職業轉銜與輔導服務流程圖



【備註】

註1：轉介單由職輔中心提供，各校可依實際需求提請職輔中心修改轉介單。

註2：經101年12月5日「101年度教育部中部辦公室臨時約聘(僱)職業輔導員年終考評會議」決議，分區轉銜聯繫會議自102年度起，不列入職輔中心業務，由各承辦學校自行辦理。分區承辦學校可依實際狀況選擇每學期初、或每學年度辦理分區轉銜聯繫會議；辦理形式不拘，只要足以評斷接案與否，且經各服務學校同意結果即可。必要時得召開臨時分區轉銜聯繫會議。

註3：一旦經分區轉銜聯繫會議決定不接案，該名業主即由其所屬學校教師自行輔導；如之後該名業主另有轉介職輔員需求，需另填寫轉介單送分區承辦學校審查。

註4：依「各教育階段身心障礙學生轉銜輔導服務辦法」第10條第三規定：「**第一項學生於畢業前一年仍無法依其學習紀錄、行為觀察與晤談結果，判斷其職業方向及適合之職場者，應由學校轉介至勞工主管機關辦理職業輔導評量。**」

註5、註6：依據「各教育階段身心障礙學生轉銜輔導服務辦法」第11條第三項規定：「**前二項學生離校後一個月內，應由通報網將轉銜服務資料通報至社政、勞工或其他相關主管機關銜接提供福利服務、職業重建、醫療或復健等服務，並由學生原就讀學校追蹤輔導六個月。**」

性別工作平等法

中華民國 105 年 5 月 18 日修正

第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。
公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條 本法用詞，定義如下：
一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。
前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業

服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
一、哺（集）乳室。
二、托兒設施或適當之托兒措施。
主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。
如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。
被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

第 28 條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

[第 34 條](#) 受僱者或求職者發現僱主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，僱主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。僱主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。
前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

[第 35 條](#) 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

[第 36 條](#) 僱主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

[第 37 條](#) 受僱者或求職者因僱主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。
前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

[第 38 條](#) 僱主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

[第 38-1 條](#) 僱主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
僱主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第七章 附則

[第 39 條](#) 本法施行細則，由中央主管機關定之。

[第 40 條](#) 本法自中華民國九十一年三月八日施行。
本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

性別平等教育法

中華民國 102 年 12 月 11 日修正

第一章 總則

第 1 條 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：
一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
二、學校：指公私立各級學校。
三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
五、性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 4 條 中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：
一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。
五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。
六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。
八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：
一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。

七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於地方之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

第 8 條

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

第 10 條

中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第二章 學習環境與資源

第 12 條

學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 14-1 條 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 15 條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 16 條 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。
學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

第三章 課程、教材與教學

第 17 條 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
大專校院應廣開性別研究相關課程。
學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 18 條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 19 條 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

第 20 條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。
學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

第 21 條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。
學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

第 22 條 學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 23 條 學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 24 條 學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

第 25 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依前項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

第 26 條 學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 27 條 學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

第五章 申請調查及救濟

第 28 條 學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學

校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。
任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第 29 條

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本法所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第 31 條

學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 32 條

申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次為限。

學校或主管機關發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 33 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 34 條

申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- 一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
- 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
- 三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
- 四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
- 五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第 35 條

學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第六章 罰則

第 36 條

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為人違反第三十條第四項規定而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

第 36-1 條

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

第七章 附則

第 37 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 38 條

本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。

教育部國民及學前教育署職業轉銜與輔導服務中心 108 年度工作計畫(草案)

中華民國 107 年 12 月 25 日國教署身心障礙資源中心會議決議(通過)

壹、依據

- 一、特殊教育法第 44 條。
- 二、特殊教育行政支持網絡聯繫及運作辦法。
- 三、特殊教育支援服務與專業團隊設置及實施辦法。
- 四、教育部國民及學前教育署身心障礙教育資源中心設置原則。

貳、目的

- 一、提供國私立高級中等學校(以下簡稱高級中等學校)與特殊教育學校身心障礙學生之職業轉銜諮詢、輔導與服務。
- 二、提昇高級中等學校一般教師、特教老師與職業輔導員之職業轉銜輔導知能。
- 三、增進高級中等學校與特殊教育學校身心障礙學生社會適應與職業適應等能力。

參、工作要項

- 一、**辦理研習或座談**：各分區學校依所在區域分成北、中、南、東四大工作區域輪流規劃舉辦全國性之特殊教育、職業輔導、職能評量、轉銜服務相關就業法規等研習、觀摩活動與座談會議等，每年辦理 2-4 次。
- 二、**提供諮詢及資訊服務**：建置服務中心網頁，成立諮詢專線，提供相關特教法規，內容包括就業法規與轉銜服務相關資訊，並加強宣導防範職場霸凌及防治性騷擾性侵害事件。
- 三、**彙編服務成果報告**：定期彙整各區每月工作成果資料，及編印年度服務成果工作與案例分享研討報告。
- 四、**巡迴訪視分區職業輔導工作**：巡迴訪視各分區服務學校之職業輔導工作情形，除加強校際間聯繫與溝通，同時蒐集與彙編各區執行之實務工作成果，以達經驗分享與學習觀摩之效。
- 五、**職業輔導員之考評、優良選拔與表揚**：配合年度辦理職業輔導員期中書面考評與期末考評會議，辦理年度優良職業輔導員之選拔、表揚或頒獎。
- 六、**辦理職輔員增能教育訓練**：邀請產官學者專家擔任講師，結訓後協助職輔員辦理勞動部就業服務員或相關專業人員之認證。
- 七、**加強聯繫及整合相關資源**：為使身心障礙學生服務需求得以銜接，職業輔導相關人員需經常聯繫、協調，及結合社政、勞政等主管機關並參與相關會議，以提供職業轉銜之整體性與持續性之服務。
- 八、**更新職輔作業線上填報系統**：指導各區上網填報相關資料，彙整各區提報之各項問題，持續更新職輔作業線上填報系統。
- 九、**彙整大型企業職缺資訊**：透過與大型企業洽談，開發職缺，由職輔中心彙整並分享各區職輔員。
- 十、**擬定下年度工作計畫**。

肆、工作實施進度

工作項目	實施期程	108 年											
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1. 辦理研習或座談。				■						■		■	
2. 提供諮詢及資訊服務。		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3. 彙編服務成果報告。		■				■							■
4. 巡迴訪視分區職業輔導工作。		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5. 職業輔導員之考評						■	■	■		■	■	■	
6. 辦理職輔員增能教育訓練課程		■	■				■	■					
7. 加強聯繫及整合相關資源。		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8. 更新職輔作業線上填報系統。		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9. 彙整大型企業職缺資訊。		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
10. 擬定下年度工作計畫。												■	■

伍、考核

透過自評與外部檢核，評估服務中心之運作成效，彙整每年度執行成果作為教育部國民及學前教育署後續年度補助的參考。

陸、預期績效：

- 一、增進高級中等學校與特殊教育學校身心障礙學生（以下簡稱身心障礙學生）之職業輔導服務品質與就業穩定度。
- 二、提供身心障礙學生之家長或教師職業轉銜輔導相關諮詢服務與資源連結，增加學生就業之家庭支持、學校支持與社區支持。
- 三、開發提供身心障礙學生實習與就業之職場，增加身心障礙學生之就業機會。
- 四、辦理工作會議暨研習，維持各區工作業務之聯繫與增進職輔員工作相關知能。
- 五、辦理各區業務訪視工作，協助並輔導各區業務之推動。

柒、本計畫經教育部國民及學前教育署身心障礙教育資源中心會議通過決議後實施，修正時亦同。