

113 年度法務部辦理財團法人臺灣更生保護會業務績效實地查核及評鑑報告

評鑑日期：113 年 4 月 25 日

一、總評

- (一) 臺灣更生保護會(以下簡稱該會)持續辦理會產活動及開發工作，與時俱進，並能結合社會資源與會產，創設及擴大更生事業群，成為更生人的保護傘，對於提供更生人就業機會與工作保障均有所助益。
- (二) 配合新世代反毒策略行動綱領及施用毒品者再犯防止推進計畫，聘用個案管理師之服務量能及復歸社會輔導成效之深化，均較 111 年為佳。

二、建議事項

(一) 會務推動

1. 會務推動之「機構重要績效指標訂定與管考」，在各項頁的績效指標偏重效率、服務量的指標，比較缺乏成效 (outcomes) 的績效指標，未來應可多加強說明服務成效。
2. 針對服務對象可以採用身、心、靈、社會的全人關懷，而靈性關懷除了宗教的介入之外，尚有其他專業的靈性關懷，建議個管師和專職人員亦可運用靈性關懷。
3. 資產累積政策也應適用於更生保護服務，目前針對更生人有提供圓夢創業計畫，未來或許可以考慮協助更生人儲蓄累積資產與信用，在其人生未來可能有融資的需求，當累積了資產之後便不至於走投無路。
4. 更生保護會的名稱是 After-Care Association，其中 care 是非常重要的概念，但在臺灣甚少深入探討 Care 的理念。國外自 1980 年代興起的關懷倫理學對 care 有深入的研究。或許更生保護會可以用 care 建構服務模式，建立以一個以 care 為理論基礎的更生保護服務。
5. 各分會目前使用之個案管理系統已歷時多年，隨著組織在專業人力聘任及更生輔導員之培力等方面持續成長，資訊系統更新與整合之需求亦將隨之提升。建議該會在瞭解及評估使用需求後，升級服務資訊系統，以使個案管理工作、個案服務資訊串接及整合，以及業務管理運作與效能等方面皆能因此獲益。

(二) 人力資源運用及規劃

1. 多數專職人員也都具有大學學歷的專業背景，在起薪的金額或可參考衛

生福利部社工薪資的標準，以吸引專業人力投入。

2. 更生輔導員的人口背景資料，目前有做年齡、職業、族群等人數的分析，建議可再進一步做比例的分析，相信在性別比率上會具有特色，而且強調更生輔導員的多元性，例如原住民，特別是更生人的參與。
3. 工作人員的考核指標目前是工作表現 50%、品德 20%、學識 15%和才能 15%。若依照專業核心能力是由知識、技術和價值所構成，其中價值是指數效果最為重要。目前的考核指標價值的部分在品德方面僅占 20%，似乎比例偏低。
4. 該會於 112 年度辦理兩場教育訓練，主題包括司法社工、業務系統介紹、新聞稿撰寫等，建議可增加規劃個案管理、處遇技術、跨專業合作之共識營等課程或活動。此外，建議可透過分析各分會教育訓練之主題及內容，檢視未被重視的面向，做為該會規劃時參考。
5. 各分會辦理外聘督導之次數不盡相同，是否因為需求度較低或有其他執行困難因素，建議該會予以關注瞭解。另建議外督主題可兼顧分會需求與該會政策指導，一方面在各分會提聘督導核備資料時，能提出當年度外督主題及內容規劃，一方面該會也可指導分會訂定部分主題方向，以強化各分會專業精進。

（三）財務管理

1. 抽查該會傳票，核有收據或發票日期與付款日期不一致情形。
2. 該會及各分會各項業務所需經費主要係由政府補助款及總會自有資金支應，動支外界捐款之情形較少，而中央銀行於本年 3 月 21 日再度調整貨幣政策升息，爰建請適時檢討捐款餘額依最有利之定存方案調整，以增裕利息收入。