

114 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：114 年 4 月 25 日

一、總評

- (一) 臺灣更生保護會(以下簡稱該會)該會為穩定人員久任及開創人力晉用來源，除內部提報專任人員薪俸調整方案之外，在北部大專院校舉辦校園徵才及職場徵才與體驗計畫，且有具體執行記錄，肯定單位在人力資源管理上之用心。
- (二) 辦理多項新興方案措施，如辦理微型保險、介接矯正署獄政系統、更生八十保護成果展及榮獲臺灣企業永續獎等，均展現更生保護會蛻變及優化的量能，並持續辦理會產活化及開發工作，對於提供更生人就業機會與工作保障均有所助益。

二、建議事項

(一) 會務推動

1. 各分會委託民間單位執行家庭支持服務，檢視各分會 113 年成果報告，服務量及服務項目顯有差異，辦理內容及表單記錄格式係依各分會自行與受託單位協調決定，建議該會檢核分會在本項服務之供需相符情形，並依循法務部所訂計畫內容落實核心項目，以及針對主要工作表單制定格式規範，另可邀請服務專業度高或具創新性之優良單位進行分享，增進各分會與委外單位間之合作視野。
2. 113 年轉介個案進入友善廠商或自營更生事業體，惟相關記錄較為簡要，僅呈現轉介名冊、就業期程等內容，對於更生人在職場中的適應輔導、穩定就業因素或不利因素等面向較少提及，建議該會進一步分析個案就業過程及廠商晉用等層面之助力與阻力因素，並提出改善對策，以精進更生事業群發展。
3. 安置對象包含藥酒癮、自立生活、無家可歸等因素，個案需求具差異性，合作單位是否具備充足的處遇專業知能，以及處遇目標擬定是否符合分會轉介需求，又是否有討論機制，以達到應有的服務效能，建議該會應加以檢核。
4. 目前與社政、衛政、勞工等單位雖有行政連結，但與民間單位之合作(戒治、社福組織)應可更強化組織間對服務對象相關業務的協力合作與轉

介。

（二）人力資源運用及規劃

1. 更生輔導員為中高齡者比例相當高，而若更生人年齡較輕或家庭有未成年子女親職議題，與更輔員可能存在世代觀念落差，為減少更輔員在家庭訪視與輔導過程之壓力，建議在更輔員訓練過程增加跨世代價值觀差異、多元化親職需求與教養觀等類課程。
2. 更生輔導員人力建議可與各大專院校心理系及社工系合作，除目前的體驗計畫，可朝向合作實務訓練與短期見習，將更有利未來專業人力之招募。
3. 對於新進個管師的教育訓練，該會已能適切規劃課程，建議該會能持續督導各分會對於專任人員與個管師業務分工妥適安排，並輔導分會資深更生輔導員與新進人員間經驗及業務傳承。

（三）財務管理

1. 經抽查該會 112 年 8 月支出傳票，有帳單繳費逾期之情況，請注意帳單之繳款期限。另查有設備採購之傳票後附之黏貼憑證用紙保管人均未核章，與會計制度第 68 點規定未符，請爾後留意並檢討改進。
2. 該會零用金備查簿有關更生輔導員 6、7 月及 9 月值班費，未依出納管理手冊第 24 點(四)規定，於零用金支付後，隨時逐筆登入零用金備查簿，請檢討改進。
3. 請該會持續檢討各項業務所需經費以外之閒置資金，適時將活存轉為定存，以增裕利息收入