

國立臺北護理健康大學第 7 屆第 3 次勞資會議紀錄

時 間：108 年 10 月 25 日（星期五）下午 3 時

地 點：行政大樓 3 樓貴賓室

資方代表：楊金寶代表、曾育裕代表、葉賢忠代表、沈里通代表、吳淑芳代表(請假)、黃俊清代表(請假)

勞方代表：葉致緯代表、邱憲鴻代表、楊惠惠代表、陳玉蘭代表、唐錦昌代表、朱秋香代表(請假)

主 席：經與會委員推舉由楊金寶代表及葉致緯代表共同擔任

列席人員：人事室陳佩君主任

紀錄：馬君敬

壹、主席致詞:略

貳、前次會議決議事項辦理情形:

序號	案由	決議	後續執行情形
一	<p>【臨時動議】</p> <p>委員提及系所身心障礙者之進用困難及工作調適等問題</p>	<p>經與會委員討論與交換意見，綜整如下：</p> <p>一、本校為身心障礙者權益保障法所規範之進用義務機關，依本校規定，一級行政及學術單位均有須進用身心障礙人數之配比，學術單位係以學院為單位，由院長統籌協調足額進用身心障礙同仁。而各單位所進用身心障礙同仁亦有不少表現良好、認真負責，獲同仁及主管肯定者。</p> <p>二、本校為符法制並足額進用身心障礙人員，自 107 年下半年起已多次邀集各學院院長及相關單位主管開會研商處理機制。為賡續瞭解各學院進用身心障礙人員相關規定是否完備落實、是類人員進用後工作安排與適應問題及目前所面臨困難等，請人事室</p>	<p>一、為賡續瞭解本校各行政單位、學院及通識教育中心目前進用身心障礙人員情形及有無需要協助或相關建議事項，人事室研擬「進用身心障礙人員情形及建議調查表」並完成調查作業。</p> <p>二、總計調查 19 個單位，提供建議計有 4 個單位，彙整摘述如下(個別調查表請參閱第 5 頁至第 8 頁):</p> <p>(一)身障人員較易流動，若因病請長假影響業務進行。</p> <p>(二)如進用約聘全職身障人員，建請採外加員額方式，不計入單位總員額。</p> <p>(三)建請考量用人單位需求及身心障礙人員適合擔任之工作。</p> <p>(四)系所因工作性質繁雜且具時效性，身障人員長期處於緊張狀態，有案例工作一陣子後又產生新的疾病，致需要請假調養，工作回到其他同仁身上，如身體狀況嚴重需要離職，需再度招聘，沒有</p>

		<p>錄案並另召開會議邀請各學院院長及相關單位主管與會，透過落實執行、溝通協調與問題檢討等方式，使身心障礙同仁亦能適才適所，共同協助校務推動。會議研商結果再提本會報告。</p>	<p>分擔或減輕同仁負擔，反而造成行政事務延遲；城區部因建築物老舊，未設置無障礙設施，常導致身障應徵者及用人單位均無法聘用是類人員。建議統籌身障人士資料庫，分類相關專長，俾利有需要聘任之系所查閱。</p> <p>三、經綜整上開回饋建議，初步回應如下：</p> <p>(一)依身心障礙者權益保障法第38條規定，公立學校員工總人數在34人以上，進用身障人數不得低於3%。本校依規定進用一定比例身障人員係屬法定義務，所進用身障人數內含於本校各類可進用人員之總員額中，尚非可外加計算或可不受總員額及預算經費限制，爰各用人單位亦負有相同進用義務。</p> <p>(二)本校教職員工如因病均可依其身分所適用之請假規定辦理請假就醫或休養，業務則由適當人員代理。身障同仁亦同。</p> <p>(三)勞動部及各縣市政府勞動局為協助各業積極進用身障人員，均有就業服務轉介措施，以積極協助雇主找到符合業務需求之身障員工。人事室業於108年10月9日以電子郵件將臺北市勞動力重建處辦理進用身障者服務之相關訊息公告周知，請校內各單位可依需求多加利用；另該處亦有「職務再設計」服務，可透過專家輔導團隊至職場實地訪視評估，提供身障同仁工作改善建議，藉由工作環境、工作設備、工作條件的改善、及提供就業輔具、調整工作方法等，每個單位最高10萬元補助的貼心服務，讓身障員工克服工作障礙。</p>
--	--	--	---

			(四)城區部建築物老舊，未設置無障礙設施等，學校刻正陸續進行新建大樓及現有大樓整建等工程，已納入相關無障礙設施的規劃與設計，將可逐年完善本校及城區部之無障礙設施及設備。
--	--	--	--

【與會委員討論及建議】：

- 一、除上開會議資料之初步回應內容外，用人單位反映事項尚包含身障人員所面臨工作適應或工作內容妥適性等問題。
- 二、綜整委員討論及建議，請用人單位於進用身障人員時，得於徵聘文件或面試過程中，適時讓應徵者瞭解該職務之工作屬性及工作要求等，降低新進身障人員之流動性；另用人單位可多加利用臺北市勞動力重建處之「進用身心障礙者服務」及「身心障礙者職務再設計服務」，該處可協助轉介符合業務需求之身障者，並可依身障者需求協助改善工作條件或設備等，以協助現職身障同仁減少工作上的障礙。
- 三、上開資訊請人事室利用相關會議宣導週知。

參、報告事項：

- 一、本校 108 年度每月勞保投保人數異動情形如下(適用勞動基準法人員人數)：

108 年度 月份	專任		兼任		總人數
	男	女	男	女	
1 月	47	129	11	35	222
2 月	48	136	12	34	230
3 月	47	134	15	47	243
4 月	48	137	20	58	263
5 月	52	137	19	53	261
6 月	47	137	23	68	275
7 月	46	137	28	53	264
8 月	46	137	19	47	249

備註：留職停薪(女性)計1人。

二、勞資會議功能：

- (一)依勞動基準法第 83 條前段規定，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。
- (二)依行政院勞工委員會 90 年 3 月 13 日台九十勞資二字第 0009391 號函略以，勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作並防患各類勞工問題於未然而制定的一種勞資諮商制度，其基本精神在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人之智慧與潛能，共同執行決議而努力。

肆、討論事項及決議：無

伍、臨時動議：

議題：學校校務基金進用工作人員(約用人員)之待遇及陞遷等有關機制。

人事室回應說明：

- 一、近年來校務基金進用人員之薪酬標準表業已調高得晉薪級數(現為 15 級)；並因應用人單位特殊職務需求，檢討調高需具專業證照職務人員之起敘薪點標準(如諮商心理師及護理師)，以遴補所需人才。
- 二、在本校經費允許下，將廣續檢討並逐步調整校內約用人員待遇(獎金)及相關福利措施。

陸、散會：下午 3 時 50 分

國立臺北護理健康大學第7屆第3次勞資會議簽到表

代 表 別	姓 名	性 別	簽 名
勞 方	朱秋香	女	(請假)
	葉致緯	男	葉致緯
	邱憲鴻	男	邱憲鴻
	楊惠惠	女	楊惠惠
	陳玉蘭	女	陳玉蘭
	唐錦昌	男	唐錦昌
資 方	楊金寶	女	楊金寶
	吳淑芳	女	(請假)
	黃俊清	男	(請假)
	曾育裕	男	曾育裕
	葉賢忠	男	葉賢忠
	沈里通	男	沈里通
列 席	陳佩君	主任	陳佩君