

第四章

外籍監護工的人力資本觀與政策 意涵 — 日本和臺灣的比較

長期照顧相關法規與政策內容，對於外籍監護工專業能力培養的關照仍嫌不足。本文從人力資本的觀點探討未來外籍監護工的人力與雇用政策，以聯合國「能力建構」的觀點，將人力資本劃為三面向一個人、組織及社會，比較臺灣與日本之外籍監護工僱用制度。本文提出相關建議包含：（一）個人層面上，採日本較強制的培訓方案，並參照我國衛福部所列照顧服務員在職訓練課程，提升多元專業能力。（二）組織層面上，在《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》之基礎上明訂訓練課程內容，並加入實地研習課程。（三）社會層面上，持續推廣審議式民主機制，善用「公共政策網路參與平台」等平台進行公民討論。同時，政策制訂也應與國際接軌，進行不同國家的政策標竿學習。

王麗容 國立臺灣大學社會工作學系教授
劉炳勛 國立臺灣大學公共事務研究所

壹、臺灣的照護人力需求與被隱形化的外籍監護工

根據我國內政部(2017)的人口統計數據顯示，老年人口的比例已經飆升至13.33%。高齡化代表著愈來愈多年長者需要接受照護服務，愈來愈多高齡人口的照護需求究竟如何滿足呢？自1992年臺灣開放外籍勞工以來，在臺外籍監護工的數量迅速膨脹，2017年已高達24萬4千餘人（勞動部，2017），顯示他們儼然成為臺灣老年人口照護的「主力軍」，在老年照護服務中扮演了重要的角色。

但由外籍監護工長時間與沉重的工作負擔，常見「照顧正義」未具體落實在他們身上。依勞動部的資料顯示，外籍監護工的勞動時間平均每日實際工作時間10.2小時，有9成2每日連續工作時間超過8小時，甚至不乏24小時隨時待命的情況，且普遍缺乏休假（勞動部，2016a）。再從工作內容來看，他們的工作內容非常多元，主要承擔餵藥、身體清潔、清理大小便、按摩、抽痰、導尿、陪同就醫與購物等繁雜工作。另外，許多家庭也要求他們完成家務勞動，例如照料兒童、煮飯和洗衣清潔等（王麗容，2016）。

除此，2015年，我國政府雖通過《長期照顧服務法》，鬆綁部分長期照顧的制度限制，但法規與政策內容對於外籍監護工的專業能力培養等面向的人力資本關照仍嫌不足。我們認為，唯有照顧者能獲得合理的人力資本的提升，包含照顧知識、技術與工作支持的協助，被照顧者才能獲得有品質的照顧。這是基本外籍監護工人權維護、工作權保障之需求以及被照顧者人權保障的必要策略。本論文因此將從人力資本的觀點探討未來外籍監護工的人力發展與雇用政策。

其實在許多OECD國家，長照人力資本的提升策略已經是主流策略，其中澳洲、比利時、捷克、芬蘭、法國、德國、紐西蘭、挪威、瑞士和英

國更是已經以政府出資的職訓方案(OECD, 2011)作為重點施政方針，其中包括了很早就面對高齡化衝擊的日本也是如此。因此，本文將由人力資本的觀點比較臺灣與日本之外籍監護工雇用制度，採跨國比較分析法，參酌Martin Seeleib-Kaiser(2013)「整合巨視和微視(macro and micro)的研究方法」於此跨國比較研究中，希望有助於認識巨觀社會單位（國家或是福利體制）的差異屬性，亦可瞭解微視對象，例如個人特質與以及彼此的關係，也就是這兩個雇用外勞國家的政府在外勞雇用中的政策角色和受僱外勞的個人面以及其相關組織面的人力資本相關政策。

貳、外籍監護工人力運用的人力資本觀點

從理論基礎上來看，我們之所以採用人力資本觀來分析外籍監護工的雇用以及人力運用的相關政策乃基於以下幾個重要原因：

原因1：近年來一般的人力管理的理論與實務，已逐漸由「人力資源」(human resource)觀點轉變為「人力資本」(human capital)觀點，外籍監護工的管理問題也應該超越傳統的人力資源管理，更聚焦於人力資本的開發，將外籍監護工的雇用經由教育、訓練等進行投資，作為發展人力的根本，讓外籍監護工具有工作生產力，並且將這些工作能力變成個人的資產，不會隨組織或是工作環境改變而移轉之資產。

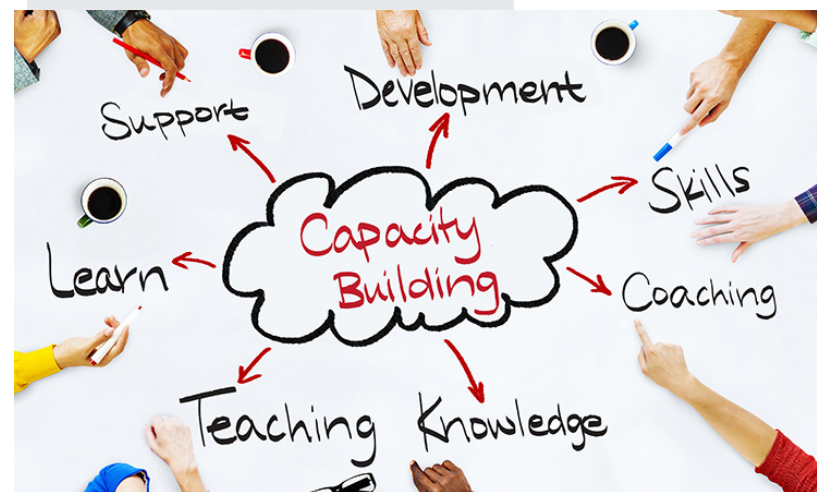
原因2：我們想借用舒爾茨(Thodore W. Schultz)的人力資本理論來說明外勞雇用之人力資本觀。人力資本是現代經濟學一個重要概念，舒爾茨(Thodore W. Schultz)提出的最為著名。他認為人力資本相對於物質資本，是指於個人、用來提升個人收入和工作品質的一種資本，它包括個人具備的才幹、知識、技能與資歷，能幫助個人在經濟生活中獲得收益。而這種資本能透過教育、培訓、保健、交流以及實踐的總和來獲得。我們希望外勞政策朝向舒爾茨(Thodore W. Schultz)所言的人力資本政策，從個人累積工作的實力，讓組織／雇主獲得經濟效益和生產力的提升。

原因3：人力資本的投資非常多元，例如舒爾茨提出六個面向：(1) 保健措施；(2) 在職訓練；(3) 正規的初等、中等至高教教育；(4) 在企業／組織之外的成年人教育專案；(5) 個人及家屬為適應就業機會的變動而進行的遷移；(6) 人口再生產(Schultz, 1961)。依此概念，有關外籍監護工的雇用，我們在人力資本上的開發更顯重要，例如職場上基本保健(障)措施的確立、足夠的在職訓練、基本的正規教育的協助、成人教育以及其他異地生活適應等。

原因4：人力資本投資重視訓練，且訓練需求分析是重要關鍵。例如

吳秉恩等(2013)曾提出訓練需求分析應包括三大內容：(1) 組織分析：分析訓練對於組織的合適性；(2) 任務分析：確認任務執行所需知識、技能、以及行為，並決定在訓練中應加強重點的過程；(3) 人員分析：了解哪些員工需要接受訓練。對於外籍監護工的人力資本面的研究與政策投入，應屬於舒爾茨的理論中在職訓練、正規教育等部分。這些在外勞的在職訓練中都是重要參考指標。

原因5：人力資本觀重視「能力建構(capacity-building)」。能力建構的概念依1990年代聯合國發展規劃署(United Nation Development Program, UNDP)定義為：為了解決個人或組織於現階段能力較弱或不足的問題，藉由所有利害關係人的持續投入(包含中央及地方政府、非政府組織、專業、社區、學者等人士)，整合該單位可運用的科學知識、技術、組織機構行政、及相關資源的能力，予以長程地在政策與方法發展層面提供協助，以協助個人或組織發展解決問題的能力與潛力。



圖片來源：NCRC National Training Academy。取自 <https://training.ncrc.org/eweb/DynamicPage.aspx?Site=ncrc&WebCode=LeadershipTraining>

圖 1. 能力建構觀點的不同面向

原因6：人力資本觀包括三個面向的能力建構：個人層面(individual level)、組織層面(institutional level)及社會層面(societal level)等。其中，在個人層面的能力建構，是希望建立或強化個人現有的知識與技術，使其能處於持續學習與適應變化的過程；而在組織層面，指的是可先於政策及經費層面予以支持，並從內部視情況調整組織架構，使其能發展有效的經營管理方法，而能面對欲解決的問題；在社會層面的能力建構，則期許建立一個更加互動的公民參與機制，從來自廣大民眾的行動和反饋過程中共同學習，使得公務執行者更有責任及擔待(UNDP, 2007)。

參、提升外籍監護工人力資本的人力運用政策之臺日比較

一、臺灣相關政策分析

臺灣的外籍監護工的引進措施，其實已經有人力資本觀的基礎。人力資本提升政策上可分為入境前與入境後：**入境前**，外籍家庭監護工於來臺工作前，參照內政部暨衛生署公告之「照顧服務員訓練實施計畫」，於國外接受90小時之照顧服務訓練，取得專長證明書後始得申請入國簽證來臺工作。入境後，近年我國政府已逐漸關切到外籍監護工**入境後**人力資本提升，提出以提升人力資本的誘因政策。

2015年底，勞動部放寬外籍家庭監護工如經專業訓練或自力學習而有特殊表現，經評點達60點以上者（評點方式與各項指標請詳見附表A），其在臺累計工作年限可由12年延長至14年（勞動部，2016b）。這些評點項目包括(1)「專業訓練」：評量指標含取得照顧服務員技術士證、照顧服務員訓練時數滿90小時等；(2)「自力學習」：評量指標含「語言能力」（華語或閩南語等取得認證或達學習時數120小時等）、「工作能力」（依不同工作年資及精熟程度給予點數）及「服務表現」（依特殊表現給予點數）。

此外，行政院(2015)於2015年底亦核定2015年至2018年的「長期照顧服務量能提升計畫」，傾向個人及組織層面的人力資本政策取向。從組織面來看，本計畫針對外籍監護工，提出照顧服務實務指導員試辦計畫，結合居家服務單位新增聘僱受過訓練之照顧服務員，擔任照顧實務指導員，到宅提供外籍家庭看護照顧技巧指導服務，以提升外籍家庭監護工照顧品質。從個人層面來看，該計畫也另提出初次入國之外籍監護工補充訓練，將訓練規劃成更具彈性且多元，以利外籍家庭監護工人力資本提升。

在相關的法規方面，對於外籍監護工的訓練措施也漸有關注：2015年制訂的《長期照顧服務法》第64條即明文匡列「於本法施行後初次入國之外國人，並受僱於失能者家庭從事看護工作者，雇主得為其申請接受中央主管機關所定之補充訓練」，並於第三項授權中央主管機關（衛生福利部）訂定補充訓練之課程內容、收費項目、申請程序及其他應遵行事項之辦法，因此方有2017年《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》。由上述政策計畫與法規修訂可看出我國外勞雇用政策漸趨重視能力建構個人層面相關的照顧知識與技術提升。

然而，在《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》第7條規範補充訓練之辦理方式，包含集中訓練（外籍看護工至訓練機構指定之場所及班別接受訓練）及到宅訓練（授課人員至勞工主管機關核定之工作許可地提供訓練），而訓練內容僅羅列「身體照顧服務」、「日常生活照顧服務」、「家事服務」、「文化適應」、「溝通技巧」、「生活會話」、「職場安全、傷害預防、失能者保護觀念及其他權益保障」、「其他與失能者照顧服務相關課程」等八個項目，具體課程安排則由申請辦理補充訓練之機構、法人、團體或學校規劃。

本文建議，應參酌《長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法》之「照顧管理專員、照顧管理督導之資格訓練課程」，或《老人福利機構院長（主任）社會工作人員照顧服務員在職訓練注意事項》之「老人福利機構照顧服務員在職訓練課程」等相關訓練要求設定具體規範。從附表B及附表C看來，衛生福利部所列之本國照顧服務人員的在職訓練課程，皆應列為外籍監護工所應具備之專業知能。目前我們相關法制和政策卻無此具體規定，未來若可將外籍監護工依上述標準，強制納入在職訓練之對象，而不是只是停滯在「誘因型」的雇用政策階段，將對其個人層面的能力建構有莫大助益；此外，亦可利用公民參與的力量匯集民間意見（如公共政策參與平台，2015），透過公民經驗提案相關課程的需求與規畫。

二、日本相關外籍照護人力的雇用政策

日本早在1989年起推動「高齡者保健福祉推進十年戰略」，開始大量培育專業的本國籍「介護福祉士」：原先的「居家服務員」(home helper)選擇1年在機構內的訓練課程，或是2至4年的課程，或是有3年照顧工作相關的職業經歷為資格，應考「介護福祉士」。

同樣的，對外籍監護工的引進則同樣訂定高標準，相關訓練是屬強制型的國家政策。從2008年開始引進外籍監護工，就要求外籍監護工於入境後展開培訓，包含六個月期間應學習日本語、導入照護學習、導入照護機構工作研習，最後需取得「介護福祉士」國家考試合格及通過語言能力的門檻，才能在日本工作（李光廷，2009）。「介護福祉士」國家考試由厚生勞動省舉辦，筆試科目分為人際與社會（三科）、照護（四科）、身心發展（四科）、案例演練（一科）等四大領域共12科，每年合格率約為60%（厚生勞動省，2016）。可見，日本引進外籍看護並非把他們當成廉價勞工利用，而是重視人力資本開發的重要照顧人力資本。

上述的人力資本開發策略，日本也與印尼、菲律賓和越南在雙邊經濟合作協議之下，提供外籍監護工在職訓練，內容包括日本語與照護的專業術語的學習，以及照護技術和知識的學習(Asian Migrant Centre, 2016)。除了消極的設立標準外，政府也提供外籍監護工開始工作後的進修機會，以幫助其未來獲得更好且具備專業性的工作。

合格的「介護福祉士」沒有工作的年限，並獲得相關社會保險(Long Term Care Insurance)保障。在人力聘用、人力調置、人才培訓等方面，國家相關單位都扮演非常重要的角色(Ogawa, 2016)。日本政府也將外籍勞工和醫療照護人員納入技術訓練實習計畫(Technical Intern Training Program)的範疇裡。技術訓練實習計畫目前聘僱了16萬7千名外籍勞工，大部分來自中國和越南(Atsushi, 2015)。政府認為提供訓練給外籍勞工，最終這批

工人可以回國貢獻其利，是一種慈善作為。然而，國家考試的合格率過低（從2008年至今總共只有304名護士和看護通過考試並在日工作），以及培訓與考試制度的成本太高，在日本面對嚴峻缺工問題的當下，不得不反省這項政策的利弊。

三、臺灣與日本外籍監護工能力建構層面的政策比較

本文透過能力建構的三個層面加以比較臺灣及日本外籍監護工的相關政策——個人層面強調建立及強化個人現有的知識與技術，臺灣政府透過評點來延長滯留期間，試圖建立參與培訓的誘因；日本則強制要求「介護福祉士」的課程與考試要求，嚴格篩選後的專業人才將可獲得無年限且完善的工作保障，處遇與國內之照護人員幾同。

組織層面關注組織架構調整與制度變遷，臺灣的訓練方案依近年新通過的《長期照顧服務法》及《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》，除了傳統集中式的訓練，亦有到宅訓練的選擇，彈性而靈活提供外籍監護工培訓課程，認證方面則有照顧服務員技術士認證制度，但普及度不高；日本的《社會福祉士與介護福祉士法》則有機構實地研習制度設計，提供監護工實地學習的機會，欲認證者則可參加介護福祉士國家考試，近年亦開放外籍監護工參與「技術訓練實習計畫」(TITP)。

社會層面則重視建立公民參與機制，國內的部分，臺灣的「公共政策網路參與平台」曾有對於外籍監護工課程擬定建議的提案。國際的部分，日本為OECD國家之一員，能與他國密切互動以進行標竿學習，臺灣囿於國際處境更應積極參照他國之制度設計，以避免僅考量照護人力「量的充足」，而以低培訓成本、低雇用成本致照顧與被照顧者利益之斲傷。

表 1. 臺灣與日本外籍監護工能力建構層面的政策比較

| 能力建構層面 | 比較項目 | 臺灣 | 日本 |
|----------------------------------|-------------|--|--|
| A. 個人層面 (individual level) | 政策類型 | 誘因型政策 ：以評點制延長工作年限為誘因，鼓勵外籍監護工參與「專業訓練」並「自力學習」（包含「語言」及「工作能力」）。 | 強制型政策 ：六個月培訓語言、照護專業與導入照護機構工作研習後，需通過「介護福祉士」國家考試與語言測驗才得以留日工作。 |
| | 滯留期間 | 在臺累計工作年限可由 12 年延長至 14 年（達一定點數）。 | 沒有工作的年限，並獲得相關社會保險（指合格的「介護福祉士」）。 |
| B. 組織層面 (institutional level) | 督導或研習方案 | 到宅督導制度 ：居家服務單位新增聘僱受過訓練之照顧服務員，擔任照顧實務指導員，到宅提供外籍家庭看護照顧技巧指導服務。 | 機構實地研習制度 ：政府分派外籍監護工至不同機構進行實地學習，在機構專業人員帶領下進行。 |
| | 認證制度 | 照顧服務員技術士認證 ：筆試科目包含身體照顧、生活照顧、家務處理、緊急及意外事件處理、家庭支持、職業倫理等六項目。 | 介護福祉士國家考試 ：人際與社會（三科）、照護（四科）、身心發展（四科）、案例演練（一科）。 |
| | 法規依據 | 《長期照顧服務法》、子法《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》 | 《社會福祉士與介護福祉士法》 |
| | 本國照護計畫同步培訓 | Unknown | TITP(Technical Intern Training Program)：日本政府也將外籍勞工和醫療照護人員納入此技術訓練實習計畫的範疇裡 |
| C. 社會層面 (societal level) | 政策制定過程之公民參與 | 政策參與平臺 ：衛生福利部 2015 年於「公共政策網路參與平台」提出公民政策討論。 | 輿論壓力 ：輿論對於目前培訓與考試制度成本太高，以及缺工問題嚴重的檢討。 |
| | 國際接軌之政策環境 | 面臨參與相關國際組織之困境，國際政策比較顯不足。 | 為 OECD 國家之一員，彼此密切互動進行標竿學習。 |
| | 政策之成本效益分析 | 重視照顧人力「量的充足」，培訓成本低，雇用成本也相對較低。 | 重視照顧人力「質的提升」，培訓成本高，但雇用成本也相對較高。 |

資料來源：作者整理

肆、結論和政策建議

臺灣早已面臨高齡化、少子化等人口問題，為了滿足日益增加的照護需求，已自1992年開始引進大量外籍監護工進行各種照護照顧服務。但是這樣的外籍監護工之雇用，如何形成國家、雇主、勞工「三贏」的局面？如何實踐外籍移工的人權和勞動權利？本文主張從提升其人力資本著手。

本文藉由日本和臺灣的比較，尤其日本對於外籍監護工設定高門檻，未通過「介護福祉士」國家考試者將無法留在國內的重視人力品質的日本政策，有具體的分析。

本文經跨國之政策比較分析之後提出以下**能力建構觀點的建議**：

(1) **個人層面上**，採取日本較為強制性的培訓方案，參照我國衛生福利部所列之照顧服務員在職訓練課程，提升外籍監護工多元、專業能力，並透過專門國家考試進行專業能力檢驗。(2) **在組織層面上**，盡速在《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》之基礎上明訂訓練課程內容，並參考日制在外籍監護工入境的初期，加入實地研習課程。(3) **在社會層面上**，持續推廣審議式民主機制，多加善用我國「公共政策網路參與平台」等平台進行政策規劃過程的公民討論，在培訓與考試方面也應有透明化的成本效益評估資料供公民參與時參照。同時，政策制訂也應與國際接軌，進行不同國家的政策標竿學習。最後，則應抱持「提升外籍監護工照護品質」而非「快速增加外籍監護工數量」的態度進行政策辯思。

縱使臺灣已然在法規制度與政策方案上制定外籍監護工的教育和在職訓練內容，來提升這些移工的照護人力資本，但我們期待未來培訓的範疇得以擴大，進一步關照監護工的生活品質（而非其單看其工作品質或工作效率），例如：文化適應計劃，以及其他與工作無直接相關的社交生活和網絡計劃。身為臺灣的公民，我們則必須共同建立社區資本——悅納外籍監護工並反對任何形式對於他們的歧視，以提高他們協助老年人、他們的家庭和整個社群的能力。

參考文獻

- 公共政策網路參與平台 (2015)。如果有機會幫家裡的外籍看護工開課，您希望幫他升級哪些能力呢？。取自 <https://join.gov.tw/policies/detail/6f088bd9-9ff9-4b23-a1af-923a461206c4>
- 內政部統計處 (2017)。〈106 年第 10 週內政統計通報〉。2017 年 10 月 2 日。取自 http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=11735&page=2
- 王麗容 (2016)。〈外籍監護工的工作與生活平衡問題——社會融入觀點的臺英比較研究〉。科技部補助研究計畫。
- 李光廷 (2009)。〈由德日兩國經驗看我國長期照護保險制度規劃〉。《Taiwan Economic Forum》· 7 (10)。
- 行政院 (2015)。長照服務量能提升計畫。取自 http://archives.ey.gov.tw/01ey/20160519/www.ey.gov.tw/News_Content/4cb63.html?n=0AD1AB287792C301&s=E7A0E347064737E9
- 吳玉琴 (2013)。〈照顧服務人力的培育與留任〉。《社區發展季刊》· 141 · 頁 113-130。
- 吳秉恩等 (2013)。《人力資源管理：理論與實務（第三版）》。臺北：華泰文化。
- 厚生勞動省 (2016)。〈介護福祉士の概要について〉。2016 年 11 月 15 日。取自 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-fukushi1/shakai-kaigo-fukushi4.html
- 勞動部 (2016a)。〈104 年外籍勞工管理及運用調查統計結果〉。2016 年 8 月 25 日檢索。網址：<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24512/>
- 勞動部 (2016b)。〈外籍家庭監護工延長至 14 年評點制〉。2016 年 8 月 27 日。取自 <http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24074/>
- 勞動部 (2017)。〈勞動統計月報〉。2017 年 10 月 13 日。取自 <https://www.mol.gov.tw/stat/istics/2452/2453/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1/>
- 衛生福利部社會及家庭署 (2014)。〈老人福利機構院長（主任）社會工作人員照顧服務員在職訓練注意事項〉。2016 年 11 月 10 日。取自 <http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=351&pid=3117>
- Atsushi, K. (2015). Migration and law in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 2(1), 155-168. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/app5.67/pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011). *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/healthpoliciesanddata/47884930.pdf>
- Ogawa, R (2016). Entitlement of the migrants and quality of care: Comparing policies between Taiwan and Japan. *International Conference on Policy and Practice for Foreign Domestic Caring Workers in Asia*, National Taiwan University.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Seeleib-Kaiser, M. et al. (2013). Integrating macro and micro perspectives in cross-national comparison: Dynamic policy structures and individual outcomes. *ESRC End of Award Report, RES-239-25-0029*. Swindon: ESRC.
- United Nations Development Programme (UNDP) (2007) Supporting Capacity Building: *The UNDP Approach*. Retrieved from <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/capacity-building/support-capacity-development-the-undp-approach.html>

附表 A_ 外籍家庭看護工之工作期間累計至 14 年之評點表

| 項次 | 評點項目 | 資格條件 | 點數 | 應備文件及說明 | |
|------|---|---|---|---|--------------------------|
| 1 | 專業訓練 | 取得我國照顧服務員技術士證 | 十五 | 照顧服務員技術士證照影本 | |
| | | 經我國相關訓練單位、公協會訓練，符合照顧服務員訓練時數。 | 十 | 我國相關訓練單位或公協會開立之照顧服務員結業證書或訓練合格證明，且訓練時數達九十小時以上。 | |
| | | 參加我國相關訓練單位、公協會辦理之照顧服務訓練 | 五 | 我國相關訓練單位或公協會開立之照顧服務訓練證明。 | |
| 語言能力 | 符合下列資格之一：1. 華語測驗入門級、閩南語認證基礎級、客語認證初級或原住民族語認證初級合格。2. 華語、閩南語、客語、其他漢語或原住民族語 | 應備以下文件之一： 一、國家華語測驗推動工作委員會開具之華語文能力測驗成績入門級合格證明、教育部開具之華語文能力測驗入門級合格證書、教育部開具之閩南語語言能力認證考試基礎級合格證書、客家委員會開具之客語能力認證考試初級合格證書或原住民族委員會開具之原住民族語言能力認證測驗初級合格證書影本。 二、學習語言達規定時數以上證明。 三、雇主出具外國人具備華語、閩南語、客語、其他漢語或原住民族語基本聽說能力證明或切結。 | 三十五 | | |
| | | | 具備華語、閩南語、客語、其他漢語或原住民族語基本聽說能力，可進行生活及工作溝通 | 三十 | |
| | | | 為申請之雇主從事家庭看護工作九年以上，精熟其被看護者照顧工作。 | 二十五 | |
| 2 | 自力學習 | 為申請之雇主從事家庭看護工作六年以上、未滿九年，熟練其被看護者照顧工作。 | 二十 | 免附，由本部查核外籍家庭看護工為申請之雇主服務期間。 | |
| | | 為申請之雇主從事家庭看護工作三年以上、未滿六年，勝任其被看護者基礎照顧工作。 | 十五 | | |
| | | 為申請之雇主從事家庭看護工作一年以上，堪任其被看護者基本照顧工作。 | 十 | | |
| | 工作能力 | 工作具有特殊表現，經地方政府出具證明 | 二十五 | | 地方政府出具特殊表現證明。 |
| | | 工作具有特殊表現，取得證明 | 二十 | | 申請之雇主或曾聘僱之雇主出具特殊表現證明或切結。 |
| 服務表現 | 工作具有特殊表現，經地方政府出具證明 | 二十五 | 地方政府出具特殊表現證明。 | | |
| | 工作具有特殊表現，取得證明 | 二十 | 申請之雇主或曾聘僱之雇主出具特殊表現證明或切結。 | | |

備註：一、語言能力、工作能力及服務表現為不同評點項目。同一評點項目具備二項以上資格條件者，擇較高點數者計點。二、加總各項目得分六十點以上合格。

附表 B_ 照顧管理專員、督導之資格訓練課程

| 類別 | 課程綱要 | 課程主題 | 課程目標 | 內涵說明 | 時數 | |
|----------------|---------------------|-------------------------|---|---|---|---|
| 一、 基本 概念 | 長期照顧發展、 理念與倫理 | 長期照顧需求與 情境介紹 | 1. 瞭解人口老化產生之問題 2. 瞭解長期照顧的定義及服務範疇 3. 瞭解長期照顧個案照護與一般個案照護的異同 4. 瞭解長期照顧體制下的倫理議題 | 1. 長期照護定義與服務範疇等重要概念 2. 簡述國內外長期照護發展的沿革、照護理念與目標 3. 長期照護體制下常見的倫理觀點與議題 | 2 | |
| | | | | 瞭解長期照顧個案照護情境概況及與醫療照護之異同 | 1. 簡述長期照顧個案照護情境(機構/居家/社區) 2. 不同照護情境下個案可能的照護需求與照護因應策略 | 2 |
| | | | | 瞭解與長期照顧個案及照顧者溝通協調常見的情境與技巧 | 1. 簡述溝通與協調相關技巧 2. 長期照顧個案(如失語症)特殊溝通技巧 3. 長期照護照顧者或專業人員常見溝通協調問題與可行政策策略 | 2 |
| | | | | 長照相關法令與規範 | 1. 簡述長期照顧個案照護情境(機構/居家/社區) 2. 不同照護情境下個案可能的照護需求與照護因應策略 | 2 |
| | 3. 照顧管理 的概念 | 照顧管理的概念 | 1. 瞭解照顧管理定義與理念 2. 瞭解國內外照顧管理的運用現況 3. 瞭解照顧管理主要的專業內涵 4. 瞭解我國現行長照管理制度運作模式 5. 瞭解我國照顧管理專員的角色定位與職責需求 | 1. 瞭解照顧管理定義與理念 2. 瞭解國內外照顧管理的運用現況 3. 照顧管理主要的專業內涵 4. 我國現行長照管理制度運作模式 5. 我國照顧管理專員的角色與職責需求 | 2 | |
| | | | | 1. 職能治療專業內容與現況 2. 職能治療於長照團隊之功能角色 3. 常見長照個案類型之職能治療介入與效益 4. 可能需轉介職能治療介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 | |
| | 二、 評估 與計 畫 | 1. 長照個案 問題、評估 與討論 | 職能治療議題 | 1. 能確切瞭解長期照顧職能治療人員的角色與職責 2. 能評估並訂定長期照顧個案之功能需求 3. 瞭解需轉介職能治療介入之個案情況與需求 4. 瞭解長期照顧個案中職能治療專業人員介入處遇的常見問題與處遇策略，能夠連結職能治療專業執行長期照顧個案全人照護工作 | 1 | |
| | | | | 1. 職能治療專業內容與現況 2. 職能治療於長照團隊之功能角色 3. 常見長照個案類型之職能治療介入與效益 4. 可能需轉介職能治療介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 | |

開創新猷 長照需求下的外籍看護勞動權益

| 類別 | 課程綱要 | 課程主題 | 課程目標 | 內涵說明 | 時數 |
|-------------|-----------------|--------|---|---|----|
| 二、 評估與計畫 | 1. 長照個案問題、評估與討論 | 物理治療議題 | 1. 能確切瞭解長期照護物理治療人員的角色與職責 2. 能評估並訂定長期照護個案之功能需求 3. 瞭解需轉介物理治療介入之個案情況與需求 4. 瞭解長期照護個案中物理治療專業人員介入處遇的常見問題與處遇策略，能夠連結物理治療專業執行長期照護個案全人照護工作 | 1. 物理治療內容與專業現況 2. 物理治療師於長期照護團隊之角色 3. 物理治療對長期照護需求者之評估及介入 4. 長期照護物理治療之效益 5. 可能需轉介物理治療師介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 |
| | | 醫療議題 | 1. 瞭解長期照護體系中醫師專業人員的角色與功能 2. 透過瞭解醫師常用的評估方法與診療方法，能夠主動發掘個案面對之醫療問題 3. 瞭解長期照護個案中醫師介入處遇的常見疾病與治療策略，能夠連結醫師專業執行長期照護個案全人照護工作 | 1. 臺灣的醫療體系架構 2. 醫師在長期照護的角色與功能 3. 長期照護個案（老人）常見的醫師診療依據與評估方法 4. 長期照護個案常見之醫療問題與治療方式（包括：造成失能原因及失能常見之併發症） 5. 可能需轉介醫師介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 |
| | | 護理議題 | 1. 瞭解長期照護體系中護理專業人員的角色與功能 2. 透過瞭解護理專業人員常用的評估方法與處遇技巧，能夠主動發掘個案面對之護理照護問題 3. 瞭解長期照護個案中護理專業人員介入處遇的常見問題與處遇策略，能夠連結護理專業執行長期照護個案全人照護工作 | 1. 長期照護中護理目標 2. 長期照護中護理的角色功能 3. 護理專業對長期照護需求者之評估及介入（居家護理） 4. 長期照護失能老人常見的護理照護議題與處置策略可能需轉介居家護理師介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 |
| | | 社會工作議題 | 1. 瞭解長期照護體系中社會工作者的角色與功能 2. 透過瞭解社會工作者常用的評估方法與處遇技巧，能夠主動發掘個案面對之問題 3. 瞭解長期照護個案中社會工作者介入處遇的常見問題與處遇策略，能夠連結社會工作專業執行長期照護個案全人照護工作 | 1. 老化與社會工作專業 2. 長照領域社會工作之角色功能 3. 社會工作專業對長期照護需求者之評估與介入 4. 長期照護個案中社會工作者介入的議題與處置策略（如家庭動力需求、福利與資源網絡建構） 5. 可能需轉介社會工作者介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 |
| | | 營養議題 | 1. 瞭解長期照護體系中營養專業人員的角色與功能 2. 透過瞭解營養專業人員常用的營養評估方法與餐飲指導技巧，能夠主動發掘個案面對之問題 3. 透過瞭解長期照護個案中營養專業人員介入處理的常見營養問題與處理策略，能夠連結營養專業執行長期照護個案全人照護工作 | 1. 長期照護中營養師的角色功能 2. 疾病或症狀與飲食之相關性 3. 營養專業人員常用的營養評估方法與餐飲指導技巧 4. 長期照護個案中營養專業人員介入處理的常見營養問題與處理策略（含營養不良之偵測、預防及改善） 5. 可能需轉介營養師介入的個案條件與現行轉介流程 | 1 |

| 類別 | 課程綱要 | 課程主題 | 課程目標 | 內涵說明 | 時數 |
|-------------|---|----------------------------|---|--|----|
| 二、 評估與計畫 | 1. 長照個案問題、評估與討論 | 藥物使用議題 | 1. 瞭解長期照護體系中藥師的角色與功能 2. 透過瞭解藥師常用的用藥評估方法與用藥指導技巧，能夠主動發掘個案是否需要藥師的服務 3. 透過瞭解長期照護個案中藥師介入處理的常見藥物問題與處理策略（如藥物交互、老化與藥物反應或不良反應及其他用藥問題等），能夠連結藥師執行長期照護個案全人照護的工作 | 1. 長期照護體系中藥師的角色與功能 2. 常用的用藥評估方法與用藥指導技巧（居家藥物儲存原則 / 管灌給藥注意事項） 3. 長期照護個案中藥師介入處理的常見藥物治療問題與處理策略（如藥物交互、老化與藥物反應或不良反應及其他用藥問題等） 4. 需轉介藥師照護之個案條件與現行轉介流程 | 1 |
| | | 居家環境議題 | 1. 透過瞭解國內外居家無障礙環境案例經驗及國內現行法規與方案，主動發掘個案居家無障礙需求問題 2. 透過瞭解居家無障礙問題與改造可能限制，協助個案取得可行的方案，成功協助個案及家屬完成具居家無障礙環境改造 | 1. 簡述長期照護個案無障礙環境概念（含建築法規規範）與國內外成功案例 2. 無障礙環境對居家照顧之重要性 3. 長期照護個案需求的無障礙環境（居家）常見的需求評估與設計 4. 長期照護無障礙環境改造可能限制與建議 5. 我國現行居家無障礙環境改造補助制度與案例處理流程 | 1 |
| | | 照顧服務 | 1. 能說出照顧服務的對象 2. 能說出各項服務之內容及服務模式 3. 能說出長照十年計畫相關服務補助及規範 | 1. 照顧服務內涵 2. 照顧服務執行現況 3. 相關法規及補助機制 | 2 |
| | | 輔具購租及無障礙環境設施 | 1. 能確切瞭解長期照護中居家無障礙環境設施及輔具購租之功能與重要性 2. 能瞭解無障礙環境設施及輔具購租在長照體系中之轉介與服務運作模式 3. 能瞭解居家無障礙環境設施及輔具購租的服務項目 4. 能評估長期照護個案對環境改造及功能輔具的需求 5. 能連結相關社會資源滿足長照個案的需求 6. 能確切評估個案之需求 7. 能協助擬定及執行合宜之改造或租購計畫 | 1. 輔具與無障礙設施概論 2. 長照十年計畫有關輔具購租及無障礙環境設施之規範 3. 常見之輔具及無障礙環境設施介紹 | 1 |
| | | 營養服務（餐飲及營養諮詢） | 1. 能瞭解營養服務的服務項目 2. 能評估長期照護個案對營養服務的需求 3. 能協助案主申請餐飲服務之補助 | 1. 營養餐飲服務需求概況 2. 營養餐飲服務補助原則 3. 營養餐飲服務工作重點 4. 營養諮詢 | 1 |
| 交通接送 | 1. 能夠瞭解交通接送服務之現況與法規 2. 能夠協助案主評估最適交通接送方式 3. 能夠協助案主申請交通接送之補助並評鑑效益 | 1. 復康巴士服務現況 2. 交通接送補助原則 | 1 | | |

| 類別 | 課程綱要 | 課程主題 | 課程目標 | 內涵說明 | 時數 |
|---------------------|--------------|---|---|--|----|
| 二、 評估 與計 畫 | 2. 服務模式 | 長照機構服務 | 1. 能瞭解長照機構的服務模式之異同 2. 能尋求長照機構所能運用的協助資源來源及法規依據 3. 能運用上述支持系統於長照機構 | 1. 長照機構資源現況 2. 老人福利機構相關法規 3. 相關補助基準 | 1 |
| | | 居家護理 | 1. 能瞭解居家護理的服務項目 2. 能確認長期照護個案對居家護理的需求 3. 能連結居家護理資源滿足長照個案的需求 | 1. 居家護理定義與理念 2. 居家護理服務模式 3. 居家護理健保給付概況 4. 長照十年計畫補助費用及基準 | 1 |
| | 社區及居家復健 | 1. 能瞭解復健治療對於長照個案與照護者之功能與重要性 2. 能瞭解復健治療在長照體系中之運作模式 3. 能瞭解復健治療在社區及居家照護方面的服務項目 4. 能確認長期照護個案對社區及居家復健的需求 5. 能連結相關復健資源滿足長期照護個案的需求 | 1. 居家與社區復健項目及轉介之建議 2. 居家復健服務模式 3. 社區復健服務模式 4. 居家與社區復健相關議題與討論 | 1 | |
| | | 喘息服務 | 1. 能說出失能個案的主要照顧者的角色與工作內容 2. 能分辨主要照顧者面臨的照護問題 3. 能說出主要照顧者的所需的照護協助 | 1. 喘息服務的目的 2. 喘息服務的效益及使用者特質 3. 長照十年計畫喘息服務之規範 | 1 |
| | 社會工作實務技巧 | 1. 能夠主動發掘個案之社區資源 2. 能夠運用資源提出妥善計畫 | 1. 社會工作之範疇及在長照領域之功能 2. 社會工作的方法 3. 社會工作的價值 4. 社會工作的技巧 | 2 | |
| | 個案篩選與評估 | 1. 能解釋個案管理的流程 2. 能說出個案篩選的目的 3. 能解釋如何正確篩選個案 4. 能說出個案評估的重要性 5. 能正確完成個案篩選與評估(案例) | 1. 照顧管理的目的 2. 個案篩選之目標 3. 評估量表之說明 4. 評估應注意事項 5. 常見不當之技巧 | 2 | |
| | 3. 照顧管理的工作內容 | 擬定照顧計畫 | 1. 能根據評估結果確認問題 2. 能正確判斷問題優先順序 3. 能評估需求並訂定計畫 | 1. 照顧管理工作內容及意涵 2. 訪談評估注意事項 3. 照顧計畫核定原則 | 2 |
| | | 協調安排 / 轉介各項服務 | 1. 能瞭解何種資源最適合個案 2. 能整合有用的資源 3. 能協調安排、轉介資源 | 1. 轉介的機制及原則 2. 轉介應注意事項 | 1 |
| 追蹤、結案及評價 | | 1. 能追蹤、督促服務輸送 2. 能對照顧管理結果進行評價 | 1. 個案追蹤的機制 2. 結案之相關規範 3. 照顧管理的評價指標 | 1 | |

| 類別 | 課程綱要 | 課程主題 | 課程目標 | 內涵說明 | 時數 |
|----------------|-----------------|--|---|---|----|
| 三、 資源 應用 | 1. 長照個案問題、評估與討論 | 機構式服務之品質評估與監測 | 1. 能瞭解國內外機構服務品質的評估與監測機制 2. 能運用現行品質監測機制與簡易品質評估、瞭解合宜品質服務單位、並進行有效可行的個案轉介工作 3. 能透過瞭解機構常見品質問題與處理策略、主動發掘個案照顧不良問題 4. 協助照顧機構因應提出改善照顧品質方案 | 1. 簡述機構品質照顧的概念 2. 國內外機構服務品質的評估與監測機制 3. 現行機構品質監測簡易品質評估策略與運用 4. 機構常見的品質不良問題與協助處理策略 | 1 |
| | | 社區式服務之品質評估與監測 | 1. 能瞭解國內外社區式機構服務品質的評估與監測機制 2. 能運用現行品質監測機制與簡易品質評估、瞭解合宜品質服務單位、並進行有效可行的個案轉介工作 3. 能透過瞭解社區式機構常見品質問題與處理策略、主動發掘個案照顧不良問題 4. 協助照顧機構因應提出改善照顧品質方案 | 1. 簡述社區式照護機構品質照顧的概念 2. 國內外社區式機構服務品質的評估與監測機制 3. 現行社區式機構品質監測簡易品質評估策略與運用 4. 社區式機構常見的品質不良問題與協助處理策略 | 1 |
| | 居家式服務之品質評估與監測 | 1. 能瞭解國內外居家式機構服務品質的評估與監測機制 2. 能運用現行品質監測機制與簡易品質評估、瞭解合宜品質服務單位、並進行有效可行的個案轉介工作 3. 能透過瞭解居家式機構常見品質問題與處理策略、主動發掘個案照顧不良問題 4. 協助照顧機構因應提出改善照顧品質方案 | 1. 簡述居家式照護機構品質照顧的概念 2. 國內外居家式機構服務品質的評估與監測機制 3. 現行居家式機構品質監測簡易品質評估策略與運用 4. 居家式機構常見的品質不良問題與協助處理策略 | 1 | |
| | 2. 家庭與社區資源發展 | 1. 瞭解家庭與社區資源評估方法、主動發掘個案可能的家庭照顧資源優勢與需求 2. 透過瞭解長期照護個案可能的照護需求與介入策略、及社區常見資源、主動協助個案家庭取得合宜的資源配置補其家庭之不足 3. 透過瞭解社區資源整合管理機制、協助縣市逐步整合現有資源並開發其他相關資源、提升照顧完整性 | 1. 簡述資源的概念(定義 / 種類與特色) 2. 簡述資源需求評估方法與家庭優勢能力開發技巧 3. 常見長期照護個案資源需求問題與介入策略 4. 社區常見資源整合與管理 | 2 | |
| | 四、 實務 實習 | 實務實習 | 1. 瞭解照顧管理專員的角色功能 2. 長照服務的相關作業流程 3. 執行跨專業領域評估及整合資源 4. 正確使用長照個案評估量表 5. 能將所學共同核心課程知識應用於長照工作中 6. 提升照顧管理能力與服務品質 | 1. 長照中心服務流程及資源轉介連結、個案訪視、評估說明 2. 實習指導老師示範、輔導與協助訪視評估之教學與討論 3. 學員自行訪視之個案評估報告 4. 專家及實習指導者綜合評議會 | 40 |

附表 C_ 老人福利機構照顧服務員在職訓練課程

| 編號 | 課程單元 | 課程主題 | 時數 | 課程內容 | 備註 |
|----|-------------|--------------|----|---|----|
| 一 | 老人照顧倫理議題 | 照顧服務員的工作倫理 | 2 | 1. 照顧服務員工作範圍、角色及功能。 2. 理解與照顧服務團隊的互動與合作精神。 3. 照顧服務員的工作價值與倫理。 | |
| | | 約束的評估與處理 | 2 | 1. 瞭解約束的定義、種類。 2. 瞭解約束的迷思及住民權益問題。 3. 瞭解約束與不約束的標準與執行。 4. 常見不當的約束案例分析。 | |
| 二 | 長期照顧服務的發展趨勢 | 長期照顧服務的發展趨勢 | 2 | 1. 瞭解長期照顧之發展趨勢。 2. 瞭解照顧照顧品質保證與監測系統。 | |
| 三 | 臨終關懷與安寧照護 | 臨終關懷與安寧照護 | 2 | 1. 臨終關懷的精神與內容。 2. 照顧瀕死病患的壓力與調適。 3. 安寧療護的倫理與原則。 4. 案主及其家屬面對往生心理調適的過程。 | |
| 四 | 相關法律基本認識 | 照顧服務相關法律基本認識 | 2 | 1. 認識照顧服務常見的法律議題 (如過失、傷害、侵占) 。 | |
| | | 勞動相關法令 | 2 | 瞭解勞資關係各項相關法令規定。 | |
| 五 | 照顧服務資源之運用 | 照顧服務資源之運用 | 2 | 1. 瞭解照顧服務相關資源定義與種類。 2. 服務對象及資格限制。 3. 洞察服務對象的改變和適時通報的能力。 | |
| 六 | 溝通技巧與壓力調適 | 人際關係與溝通技巧 | 2 | 1. 培養照顧服務員具備接納、不批判、個別化、保密及案主自決等正確的服務態度。 2. 加強照顧服務員的溝通與應對技巧。 3. 老人常見問題與處理策略。 | |
| | | 情緒管理與壓力調適 | 2 | 1. 照顧服務員常出現的問題與身心壓力的警訊。 2. 照顧服務員如何做好情緒管理與自我調適。 3. 照顧服務員如何紓壓與維持能量。 | |
| | | 與家屬之夥伴關係 | 2 | 如何與家屬共同工作 | |
| 七 | 家屬與住民服務 | 老人團體活動實務 | 2 | 1. 老人團體活動設計的協助與實務操作。 2. 重度失能住民的日常活動安排。 | |
| | | 創新輔療 團體實務 | 2 | 創新輔療團體 (寵物輔療、園藝輔療、音樂輔療、藝術輔療 .. 等) 。 | |
| 八 | 老人之身心發展 | 老人身心發展之認識 | 2 | 1. 認識老化過程與現象。 2. 瞭解如何從日常照顧中瞭解及評估老人身心變化的徵兆與處理。 3. 老人常見照顧問題與處理策略。 | |

| 編號 | 課程單元 | 課程主題 | 時數 | 課程內容 | 備註 |
|----|-------------|------------------|----|---|-----------------|
| 八 | 老人之身心發展 | 老人心理健康 | 2 | 1. 認識老人常見精神疾病:憂鬱症、妄想症、癡呆。 2. 老人自殺防治的知能與實務技巧。 | |
| | | 失智症之照顧 | 2 | ※ 初階 (2 小時) : 1. 認識失智症 (定義、病因、症狀、病程、診斷與治療) 。 2. 失智者日常生活照顧目標、原則與應有之態度。 | |
| 九 | 失智症之照顧 | 失智者日常生活照顧技巧 | 2 | ※ 進階 (8 小時) : 1. 失智者日常生活照顧內容及技巧 (包括中重度與末期的進食、營養、排泄、穿衣、洗澡、睡眠、安全) 2. 與失智症之互動與溝通技巧。 3. 如何促進失智者參與生活與活動安排之原則。 4. 如何提供失智住民個別化照顧。 | 參加進階訓練者應先完成初階課程 |
| | | 失智症治療性環境設計之運用 | 2 | 失智症治療性環境設計之運用。 | |
| | | 常見失智症之精神行為問題個案討論 | 2 | 1. 認識失智者常見的精神行為問題、成因及治療策略個案討論與分析。 2. 常見失智者精神行為問題之處理方法。 | |
| | | 失智症家屬支持服務 | 2 | 失智症家屬照顧歷程與支持服務。 | |
| | | 感染控制概念 | 4 | 1. 瞭解造成感染的疾病及相關因素。 2. 長照機構內常見感染疾病、法定傳染病之照顧與預防策略。 3. 執行正確洗手的重要性與步驟。 4. 認識無菌原則與常見無菌技術。 5. 照顧隔離住民應注意事項。 6. 環境清潔消毒基本技巧。 7. 疥瘡預防與照顧。 | |
| 十一 | 基本需求與照顧實務技巧 | 老人基本生理需求 | 4 | 1. 瞭解知覺的重要性、意識評估的方法、相關的問題及照顧措施。 2. 認識身體清潔的重要性、種類與方法。 3. 瞭解協助病人用膳的基本原則，並正確協助病人進食。 4. 瞭解灌食的定義、種類及注意事項，並能正確執行鼻胃灌食。 5. 認識排便的生理機轉及影響排便的因素。 6. 認識影響排尿的因素及排尿常見的問題。 7. 認識影響呼吸的因素、呼吸功能障礙的因素、症狀及徵象。 | |

開創新猷 長照需求下的外籍看護勞動權益

| 編號 | 課程單元 | 課程主題 | 時數 | 課程內容 | 備註 |
|----|--------------|---------------|----|---|----|
| 十一 | 基本需求與照顧實務技巧 | 老人性需求 | 2 | 瞭解老人性需求及處理方式 | |
| | | 基礎照顧實務技巧 | 4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 正確翻身與擺位。 2. 協助住民下床與坐輪椅應注意事項。 3. 備餐、餵食及灌食應注意事項。 4. 協助住民口腔清潔及會陰沖洗應注意事項。 5. 失禁的照顧 - 如廁訓練計畫與執行。 6. 住民安全照顧技巧。 7. 老人身體狀況觀察 8. 照顧案例實務分享 9. 照顧服務員的紀錄撰寫 | |
| 十二 | 營養與膳食製備 | 營養與膳食製備 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 認識老年期的營養。 2. 認識各種特殊飲食。 3. 疾病飲食禁忌。 4. 老人常見的營養問題 5. 用餐問題的處理與因應策略。 6. 餐飲設計與用餐環境安排。 | |
| 十三 | 身心障礙與復健概論 | 身心障礙概論 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 身心障礙者定義與類型。 2. 身心障礙者福利服務需求。 3. 身心障礙者提前老化現象。 | |
| 十四 | 復健概論與輔具應用 | 復健概論與輔具應用 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 簡易復健的功能與進行方法。 2. 常用輔具的功能與使用方法。 3. 如何鼓勵住民自我照顧。 4. 壓瘡的防治與輔具的應用。 | |
| 十五 | 意外事件預防與處理原則 | 老人用藥安全 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 藥物所引起的不良反應的原因。 2. 老人服藥注意事項。 3. 長期照顧機構用藥安全。 | |
| | | 老人常見意外事件與處理原則 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 呼吸道異物梗塞急救法。 2. 緊急及意外事件的連絡與應對方法。 3. CPR 及基本急救技巧。 | |
| 十六 | 職場安全與傷害預防 | 職場安全與傷害預防 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 照顧工作的職業傷害相關知識。 2. 認識預防照顧工作職業傷害的重要性。 3. 注意工作者和服務對象職場安全與傷害預防技巧。 | |
| 十七 | 老人保護概念 | 老人保護概念 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 老人保護 (受虐) 的定義包括遺棄、身體虐待、心理 / 情緒虐待、照顧者疏忽、失依陷困、財產保護。 2. 認識老人保護服務項目、服務網絡等資源與流程。 | |
| 十八 | 其他經主管機關認可之課程 | | | | |

| 撰稿人簡歷資料 |

王麗容

現職：國立臺灣大學社會工作學系教授、國立臺灣大學社會科學院風險社會與政策研究中心中心研究員

學歷：美國加州大學洛杉磯分校社會福利博士、國立臺灣大學社會學應用社會學碩士、國立臺灣大學社會學系社會工作組學士

經歷：美國加州大學洛杉磯分校訪問學人、英國牛津大學社會政策與介入學系訪問教授、國立臺灣大學社會科學院副院長、國立臺灣大學社會科學院社會工作學系系主任、國立臺灣大學社會科學院社會政策研究中心首創主任、行政院婦權會委員

劉炳勳

學歷：國立臺灣大學公共事務研究所碩士生、國立臺灣大學政治學系公共行政組學士