

殘障者職業復健體系現況分析與政策建議

松俊廖

依行政院主計處所公佈的數據顯示，雖然中華民國台灣地區八十五年十一月份的失業率高達二·八六%，但與全國殘障朋友高達五七·三七%無業可就的數字相較，一般

正常人口的就業情形顯然是幸運多了。不可否認的，殘障朋友由於生理上或心理上的缺陷，其平均工作能力較諸於一般正常人而言來得略低，自然缺乏工作競爭上的優勢，一職難求；但政府長期以來對於殘障朋友工作上之需要與需求的漠視，殘補式的就業輔導措施，執行相關法令規章之決心與熱忱的缺乏，以及遲遲未能發展出一套符合殘障朋友就業利益的完整性制度規劃等等，更是難辭其咎。因此，有鑑於政府過去在殘障朋友就業政策上的不足與偏頗，本文嘗試從民間的

觀點，從殘障朋友尋找工作所面臨的困境與需求面上著眼，建構出符合殘障朋友就業利益的職業復健體系，以提供政府殘障就業政策規劃的參考。

壹、職業復健的意義

一九五五年國際勞工局(ILO)第三十八次會議決議採行第九九號條文——「殘障者職業訓練法案」，文中界定：所謂職業復健是為了幫助殘障者就業，並使其繼續就業的職業性服務，包括職業指導、職業訓練以及就業輔導等。依此定義，職業復健實在具有兩大特色：

一、職業復健並非隸屬任何一個單獨部門的工作，而是整合醫療、社會以及教育資

源等一連貫巨大工程的過程。

二、職業復健過程不會因為殘障者獲得就業而宣告結束，而會透過就業後的輔導與追蹤，幫助殘障者繼續其工作。

在這兩大特色的指導之下，職業復健的主要目標有四：

- (一) 提升殘障者工作能力。
 - (二) 克服反對殘障者就業的歧視。
 - (三) 增進殘障者工作機會。
 - (四) 精緻殘障者工作品質。
- 依據上述四大目標，職業復健應該提供的服務有：
- (一) 促進殘障者身心健康，使其具有工作能力，有好的遠景。
 - (二) 輔導職業訓練及就業。

- (三) 提供職業訓練前各種可能發生的狀況。
- (四) 協助尋找最適合的工作。
- (五) 提供具有特殊裝置的工作場合。
- (六) 追蹤直到有適宜的安置。

綜合以上所言，一套規劃完整的職業復健體系至少應該包含下列三大部分：職能評估、職業訓練、以及職業安置，以下本文即將針對這三大部分檢討我國現行職業復健體系狀況，並試擬一套符合我國殘障朋友就業利益的職業復健體系之政策建議方案。

貳、職業復健體系現況

分析與檢討

一、職能評估

職能評估是透過醫學證明與復健專家的意見來瞭解殘障者身心機能的發展狀況或其傷殘部位的恢復程度，期能協助其獲得最佳的社會照顧與社會參與之機會。我國殘障福利法第十二條第四項明定：「政府應建立殘障者職能評估制度，使殘障者獲得合理輔導與安置；」同條第一項亦指出這些輔導與安

置的事項有：「一、需要醫療、復健者，安置公、私立醫院或復健機構。二、需要收容、教養、養護者，轉介收容、教養、養護機構。三、需要就學者，轉介適當學校。四、需要就業者，由就業服務機構轉介，或轉介職業重建機構。五、需要社會服務及育樂者，轉介服務及育樂機構。六、其他適當之輔導或安置。」顯見職能評估是殘障者參與適當社會生活的起點。

從殘障者的就業觀點而言，職能評估更是提供了殘障朋友們對於自身基本工作能力與責任負擔程度的認識與瞭解，使其在未來的工作選擇和參與上，更能發揮適才適性的長處，創造政府、企業主、與殘障勞工本身「三贏」的善性循環社會。因此，為落實殘障福利法第十二條第四項之規定，內政部與勞委會於民國八十年一月二十一日會銜發布「殘障者職能評估辦法」，積極推動殘障者職能評估工作。

依該辦法之規定，殘障者職能評估之項目有：(一) 諮商晤談，(二) 身心狀況，(三) 心理計量，(四) 教育評量，(五) 社會評量，(六) 工作能力

評估，(七) 其他相關復健需求之評估。殘障者職能評估之執行機關為直轄市及縣(市)主管機關，其職能評估服務之提供，則應指定職能評估專業人員辦理，並明定職能評估專業人員之工作職責為：(一) 受理轄區內申請輔導與安置之殘障者個案或接受其他直轄市及縣(市)主管機關轉介之殘障者個案；(二) 轉介轄區內申請輔導與安置之殘障者至其他直轄市及縣(市)主管機關；(三) 與申請輔導與安置之殘障者個案晤談並建立個案檔案；(四) 辦理及協調職能評估之執行；(五) 統籌職能評估結果並協調有關專業人員設立小組共同研擬殘障者輔導或安置計畫；(六) 協調殘障者輔導或安置計畫之執行；(七) 定期追蹤與輔導已安置之殘障者；(八) 其他有關本法(殘障福利法)第十二條之輔導與安置相關事項。此外，該辦法亦規定政府得視需要設立職能評估中心，並獎助各殘障福利機構將職能評估列為重要之服務項目。

然而，觀諸政府實際執行狀況，職能評估制度之建立實在乏善可陳。例如，依殘障者職能評估辦法第三條規定，各直轄市及縣

(市)政府應依轄區內領有殘障手冊者之實際需要設置職能評估專業人員。然各直轄市及縣(市)政府並未依規定設置職能評估專業人員。沒有職能評估專業人員之設置，何能期待殘障者職能評估工作的順利推動。

職能評估專業人員的培育也無法落實。雖然殘障者職能評估辦法第七條規定職能評估專業人員所從出之系所，如復健輔導、社會工作、社會福利、特殊教育、輔導、心理、復健醫學等，國內大學院校多有設立，但考諸這些系所畢業學生所需投入的職能評估相關就業環境之闕如，除了專業醫事人才外，其它有志於職能評估之從業人員難以養成。

再者，依目前殘障福利法所宣示，直轄市及縣(市)主管機關對於殘障者之就醫、就學、就業、就養等方面，應該予以合理之輔導與安置。但是這些輔導或安置在立法上並未明定非經職能評估不得逕予輔導或安置。因之，在沒有經過職能評估亦可照樣加以輔導或安置的情形下，職能評估工作之推動自然難以落實。

影響前述職能評估工作無法落實的最主

要原因可說是由於職能評估相關環境，如職業復健中心或職能評估院所的闕如。依據民國八十二年—八十三年行政院衛生署醫療院所評鑑合格名單及設有復健科(室)，台灣地區評鑑合格醫療院所共計五百八十一家，評為醫學中心十一家(含準醫學中心三家)，區域醫院四十三家(含準區域醫院六家)，地區醫院五百二十七家(含地區教學醫院五十七家及特殊功能醫院三家)。在這五百八十一家醫院，設有復健科室共計一百五十六家(佔二七%)，其中醫學中心十一家及區域醫院四十三家均設有復健科，設置率達百分之百；而地區醫院共有一百零二家設置復健科(室)，設置率一九%。另依據勞委會勞工安全衛生所對這些設有復健科室的醫療院所提供的服務項目所做的一份研究報告(註一)顯示，絕大多數醫療院所復健科(室)

所提供的服務仍是偏重於醫療復健部分，台北榮總是唯一有提供職能評估相關作業之職業能力鑑定者。再就復健科醫療機構承辦職業復健之意願而言，該研究報告顯示完全知道「職業復健(含工作強化計畫)」之目的、

服務內容、與設施及人力結構者之復健科醫療院所僅佔一五·九%、四·三%和二·九%，意謂著不知道、不瞭解「職業復健(含工作強化計畫)」為何物者亦佔了絕大部分的比例。在這種情況之下，職能評估制度之遲遲無法建立想是當然爾。幸運的是，當被問及是否願意推展「職業復健/工作強化計畫」，有百分之六十二強之復健科醫療院所都答稱願意，顯示職業復健、職能評估制度之建立，只要政府願意大力行動，其勢仍然可為。

最後，如依殘障者職能評估辦法第九條之規定，為促使殘障者得到合理的輔導與安置，各級主管機關應獎勵各殘障福利機構將職能評估列為重要之服務項目。但是各級主管機關並未把此項獎勵落實於施政計畫與預算之中，激發殘障福利機構對於職能評估重要性的體認，使得職能評估制度之推行成為有名無實，徒具形式意義。

二、職業訓練

職業訓練的主要目的在於透過專業技能

的教育與學習，培養殘障者一技之長（或第二專長），以助其順利返回原來工作崗位或求取一適才適性的工作職位。因此，殘障人員的訓練可說是整個職業復健工作的核心，藉著訓練使殘障朋友獲得工作技能，殘而不廢。

我國現行政府自辦或委託民間機構辦理殘障者職業訓練之單位合計實有三十二家，開辦訓練職種共六十八種。以民國八十六年度為例，勞委會職訓局除了中區職業訓練中心自行辦理殘障者職業訓練之外，專案委託其他公私機構辦理者二十七所；台灣省政府社會處除了仁愛習藝中心自行辦理之外，委託其他公私機構辦理者八家；高雄市政府社會局完全交由其直屬博愛職業技能訓練中心自行辦理；台北市政府勞工局委託辦理者一家；合計共有三十八家。但扣除其中重複受委託辦理職業訓練者六家後，實有三十二家。仔細分析這些提供殘障者職業訓練單位的訓練機會與訓練內容時，我們發現現行殘障者職業訓練制度實存有以下幾項缺失亟待改進：

(一)訓練機構數量不足，分配不均，影響殘障者參與職業訓練的機會。目前政府專責辦理殘障者職業訓練之機構僅有二所，台灣省一所、高雄市一所，其餘均委託民間團體辦理；但民間團體辦理殘障者職業訓練的機構在縣市的分佈上亦呈現不均的狀態，南投、嘉義、雲林、台東、花蓮等五個地區完全沒有辦理殘障者職業訓練的機構，致使多數的殘障者仍無法享受職業訓練的機會。

(二)職業訓練對象的限制。目前我國殘障者職業訓練的對象，以智障者及肢障者為多，聽障、語障與視障者次之，但顏面傷殘者、自閉症者等其他殘障者鮮有接受職業訓練的機會。

(三)職業訓練職種不足以因應就業市場需求。目前國內一般殘障者職業訓練機構所提供的訓練職種，雖然逐漸脫離傳統以縫紉、按摩、刻印、雕刻、修錶、打字、木工、電子裝配、電器修護、底片修整等手工技術為主的職種，引進電腦操作、會計、統計、文書處理、園藝、餐飲服務等事務性或服務性技能的職種訓練，但由於殘障者訓練機構常

限於經費、人力、場地、設備、以及師資等多重因素的影響，新職種訓練的內容仍然不夠成熟；同時，也因為國內缺乏相關的職種開發研究部門，新職種的開發速度遲緩，致使訓練職種仍難以配合時宜，不足以因應就業市場的需求。

(四)缺乏專門師資培訓機構，教師質量參差不一。殘障者職業訓練師資，除需具備專長職業訓練技能外，尚需具備提供殘障者心理諮詢輔導、規範訓練、復健治療等知識與能力。這些特殊的專業知能與素養是無法從一般性的教育訓練機構裏學習得到，而必須經由職業復健的專業機構裏獲得。由於我國目前尚無專門機構培訓殘障職訓教師，各殘障職業訓練機構的師資聘請沒有章法，各自為政，教師水準不一，程度參差不齊。同時，也由於缺乏專門性的師資培訓機構，新職種的開發無法有適當的教師配合，導致新職種職訓課程的引進遲緩，難以因應就業市場的需求變動。

(五)相關機構機能未能充分發揮。殘障者職業訓練機構，除了專責設立之外，為使職

業訓練也能與其他殘障福利功能（例如：教育、教養、醫療復健、就業等）相互配合，發揮統合作用，亦得附設於相關的醫療機構、教育機構、殘障福利機構、公民營企業及其它相關機構內。然而，目前殘障者職業訓練機構卻多附設於殘障福利機構，甚少附設於其他相關機構之內，致各項殘障福利相關措施無法有效連結，殊為可惜。

(六)政府與民間殘障者職業訓練機構配合不夠。政府主管單位對於民間殘障者職業訓練機構時常抱持著防範心態，深怕其假福利之名行斂財之實；而民間殘障機構卻又對自身角色缺乏正確定位，既想標榜慈善事業的口號，又要求政府經費的大力補助。在此種政府與民間團體相互認知差異與相關法規規範的缺乏之下，兩者實難以有效配合，致使政府對於殘障福利事務的推動難以取得民間的認同，而民間想辦理的殘障福利事業卻難以獲得政府的協助。

三、職業安置

依據內政部最新完成的台閩地區殘障者

生活狀況調查統計顯示（註二），截至民國八十三年底，台閩地區領有殘障手冊人口總數為三十一萬一千七百三十人（約佔我國總人口數的一·四七%）；其中，沒有工作者有十九萬一千八百一十五人，佔全部殘障人口的六一·六一%；如果將未滿十五歲的幼年殘障人口剔除，十五歲以上殘障人口二十八萬零七百二十二人中，沒有工作者有十六萬一千零三十九人，佔五七·三七%。顯見殘障者無業可就的情形仍然非常嚴重，各級政府負責殘障者就業輔導的主管單位還有相當大的努力空間。

依據另外一份內政部於民國八十五年五月九日製作之「定額進用殘障者就業保障」數字顯示，我國台灣地區公立義務機構（定額進用殘障者不足額之機關數有一千四百零四個單位，法定應進用不足人數為六千七百零四人（表二）；私立義務機構（定額進用殘障者不足額之機關數有一千三百五十一個單位，法定應進用不足人數為四千二百一十一人（表三）；合計共有二千七百五十七個公私立義務機關（三六%），至

少尚需進用一萬零九百一十五位殘障者。顯見自民國八十年七月一日以來將近四年的日子裏，「殘障者定額雇用」政策的執行績效仍然需要改進。其中，又以台北市政府的執行績效最差，尚有四五·六%的義務機關尚未進用足額的殘障員工（表一）。

比較表二表三公私立義務機關定額進用情形亦顯示出公立義務機關殘障者進用不足比例四二·二%遠比私立義務機關進用不足比例三一·〇%來得高，指出公立機構對於殘障福利法第十七條規定保障殘障者就業機會條款的執行遠落於民間之後。

什麼原因使得國內「殘障者定額雇用」政策的執行缺乏顯著績效呢？台灣省政府「殘障者狀況調查報告分析指出：影響政府「殘障者定額雇用」政策執行績效最重要的因素可歸結為三項：殘障者的專業工作能力不足或不符合就業市場需求、政府機關組織編制沒有配合「殘障者定額雇用」政策的實施、以及工作場所無障礙環境設施的缺乏（註三）。

表一 各級政府義務機關（立私立合計）定額進用殘障者概況

	機關總數	超、足額 進用機關數	不足額 進用機關數	法定應 進用人數	實際已 進用人數	法定應 進用不足數
台灣省	5164	3461(67.0%)	1708(33.1%)	16297	13655	5425
台北市	1916	1043(54.4%)	873(45.6%)	9939	6324	4661
高雄市	577	401(69.5%)	176(30.5%)	2599	2128	829
合計	7657	4905(64.1%)	2757(36.0%)	28835	22107	10915

資料來源：內政部，「定額進用殘障者就業保障措施一覽表」，民國85年5月9日製作。

表二 各級政府公立義務機關定額進用殘障者概況

	機關總數	超、足額 進用機關數	不足額 進用機關數	法定應 進用人數	實際已 進用人數	法定應 進用不足數
台灣省	2413	1377(57.1%)	1032(42.8%)	8899	5591	3872
台北市	629	369(58.7%)	260(41.3%)	4855	2963	2162
高雄市	283	171(60.4%)	112(39.6%)	1601	1033	670
合計	3325	1917(57.7%)	1404(42.2%)	15355	9587	6704

資料來源：內政部，「定額進用殘障者就業保障措施一覽表」，民國85年5月9日製作。

表三 各級政府私立義務機關定額進用殘障者概況

	機關總數	超、足額 進用機關數	不足額 進用機關數	法定應 進用人數	實際已 進用人數	法定應 進用不足數
台灣省	2751	2084(75.8%)	676(24.6%)	7398	8064	1553
台北市	1287	674(52.4%)	613(47.6%)	5084	3361	2499
高雄市	294	230(78.2%)	64(21.8%)	998	1095	159
合計	4332	2988(69.0%)	1353(31.0%)	13480	12520	4211

資料來源：內政部，「定額進用殘障者就業保障措施一覽表」，民國85年5月9日製作。

從另一個角度來看，即便政府「殘障者定額雇用」政策充分執行，各公民營義務機關完全補足殘障勞工缺額，也只能再進用一萬零九百一十五人左右之殘障者，之後仍有

約十五餘萬之殘障朋友需要工作機會之提供；因此，如何提升公民營非義務機關進用殘障者更是促進殘障者充分就業之努力要點。然為何民間廠商不願雇用殘障者呢？許天威教授的調查報告指出民間廠商不願雇用殘障者之最大原因就是「不願意雇用，其次是工資因素、歧視問題，職務再設計問題、以及無障礙環境改善（註四）。

在這種限制之下，公民營機構所願意雇用的殘障者率皆以輕中度之肢體障礙（尤其是下肢肢體障礙）為主，至於視覺障礙者、聲音或語言機能障礙者、智能不足者、自閉症及多重障礙者等中重度殘障者則乏人問津（詳見表四）。因此，在現階段職業安置需要上得特別重視中重度殘障者就業市場之開發。然而，觀諸中重度殘障者所需支持性就業方案，勞委會從民國八十三年起至今之預算編列僅足供一百一十位中重度殘障者之所需；且部分中重度之殘障人員仍必須在庇護工廠中工作。顯見政府對於中重度殘障朋友就業機會之開發努力仍然不足。

表四 就業殘障勞工之殘障類別一覽表

殘障類別	N	%	殘障類別	N	%
上肢肢體殘障：重度	13	0.3%	視覺殘障：盲	39	1.0%
上肢肢體殘障：中度	241	6.2%	視覺殘障：弱視	79	2.0%
上肢肢體殘障：輕度	424	10.9%	聽覺殘障：聾	263	6.7%
下肢肢體殘障：重度	61	1.6%	聽覺殘障：重聽	119	3.1%
下肢肢體殘障：中度	600	15.4%	聲音或語言機能障礙	144	3.7%
下肢肢體殘障：輕度	1,541	39.6%	顏面傷殘	22	6.0%
軀幹肢體殘障：重度	3	0%	自閉症	4	0.1%
軀幹肢體殘障：中度	11	0.3%	重要器官失去功能	86	2.2%
軀幹肢體殘障：輕度	15	0.4%	多重障礙	61	1.6%
智能不足：重度	8	0.2%	其他	17	0.4%
智能不足：中度	40	1.0%			
智能不足：輕度	90	2.5%	合計	3,890	100.0%

資料來源：許天威，「推動殘障者職業訓練與就業安置之途徑」，殘障者職業訓練與就業輔導之理論與實務，民國84年4月，頁12。

最後，在殘障勞工之職業適應與輔導工作方面，雖然就業服務法第二十七條規定：「主管機關為協助殘障者適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。」第二十八條規定：「公立就業服務機構推介殘障者就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。」觀之政府作為誠屬消極。由於缺乏殘障就業輔導專業人員，使得殘障朋友就業後之追蹤與輔

導工作無法落實，大多只在就業之初期電話聯絡而已，無法掌握殘障者就業後之動態發展。

參、未來施政建議

針對以上之分析檢討，政府對於殘障者職業復健體系之改善應可加強以下幾點建設：

一、健全殘障者職業復健體系

總體工程

(一) 成立殘障復健研究發展中心，落實殘障福利法第八條規定，以進行殘障者適性職業開發、殘障者職業輔助與工具之設計、職業評估制度之建立、殘障者職業訓練計畫（課程、師資、教材等）之規劃，以及各種專業人力如復健醫師、復健護士、聽力治療師、語言治療師、職業評估師、職業復健輔導師、職業訓練教師、復健社工師、復健心理師、認知訓練師、資訊工程師、醫學工程師、運動治療師與輔具技師等之培養。

(二) 建立各項專業證照制度。除了現行醫事專業人員已有相關證照制度規範外，其它

職業復健體系分工下之專業人員（如社會工作師）亦應加速證照制度之建立。

(三) 個案管理制度之推動。職業復健體系雖然只是殘障者生涯規劃中之一段過程，然而卻是最重要的一個過程。因此，我們應該以殘障者「生涯發展」的鉅觀角度來衡量其職業復健之需要，以能成就其不同階段之需求為目標。故個案管理制度之推動絕對有助於殘障者職業復健體系功能之發揮。

二、落實殘障者職業評估制度

(一) 專業職業評估院所之規劃設置。鑑於我國目前各項職業評估專業人員之缺乏，初期可先在北區、中區、南區各指定一家具有規模醫療能力與資源之醫療院所，如台大、榮總或長庚，補助擴充其復健科室之規模與功能，成立職業復健中心（或職業評估中心），進行（試辦）職業評估作業。如此，除了可以累積豐富的經驗之外，亦可以發揮整合國內有限職業評估專業人員之作用，免得人才繼續流失；此外，該職業復健中心（或

職業評估中心）亦可成為相關科系學生實習與專業人員培訓之機構，逐步養成未來職業評估之專業人員。

(二) 有了職業復健中心（或職業評估中心）之後，必須修訂殘障福利法與殘障者職業評估辦法，將職業評估列為殘障者輔導與安置的先決條件。

(三) 建立類似健保制度的給付措施，補助提供職業評估服務之殘障福利服務機構，落實殘障者職業評估辦法第九條之規定：為促使殘障者得到合理的輔導與安置，各級主管機關應獎助各殘障福利機構將職業評估列為重要之服務項目。

(四) 修法（殘障福利法與殘障者職業評估辦法）將職業評估專業人員之員額編制予以明確化。職業評估專業人員編制明確化之後，不但其工作能夠獲得有關職司之認同，各級政府主管機關亦得強制編列職業評估預算，列入施政計畫，執行績效考核，落實殘障者職業評估工作。

(五) 加強職業評估專業人才之培育。其相

關政策措施有：

1. 大學院校增設復健輔導、職能評估等相關系所。

2. 政府提供公費（由有關單位或殘福金專戶編列預算）或鼓勵民間設置獎學金直接獎助有志於專業職業復健和職能評估學生攻讀或進修相關領域學門，學成後優先予以聘用。

三、強化殘障者職業訓練工作

(一) 殘障者職業訓練計畫之整體性規劃。

依據國家未來發展方向與重點，配合國內市場需求與人力資源培育，審度殘障者現行就業狀況與未來就業趨勢，訂定殘障者職業訓練之短程、中程、以及長程目標，據以研擬職種、課程、內容、教材、訓練對象、以及師資培訓等相關作業，籌編分年經費預算，以為殘障者職業訓練計畫執行之依據。

(二) 公辦民營、或鼓勵民間（殘障福利服務機構以外之教育、醫療、企業等團體）增設殘障者職業訓練中心，開設針對中、重度

殘障朋友需要之職業訓練方案。初期以每一縣市各至少有一殘障者職業訓練中心為目標，並以能夠對行動不便學員提供接送交通工具為努力重點。中長期以建立「職業訓練社區化」為依歸。

(三) 精緻化殘障者職業訓練經費補助之措施。修正目前單一頭固定總額之補助方式，改採「固定成本」（如鐘點費）與「人頭補助」並重之補助方式。

(四) 彈性放寬殘障者職業訓練期間之限制，依受訓對象之殘障狀況與等級個別訂定適當之訓練期限。

(五) 改善殘障者職業訓練機構職訓設備、無障礙設施與設備。

(六) 鼓勵殘障者職業訓練機構增設職能或心理諮詢單位，藉以評估殘障者身心能力，並給予職業上所需輔具及功能訓練。

(七) 設立獎助制度，鼓勵民間團體研究開發符合市場需求導向與殘障者適性需要之新職訓練職種。

四、促進殘障者充分就業

(一) 繼續督促政府組織與公營事業機構落實「殘障者定額雇用」政策。其措施有：1. 開放各類政府公職人員考試，取消對殘障者之限制，還給殘障者一個自由應考試的空間。

2. 定期舉辦「殘障特考」，吸收優秀殘障同胞進入政府服務。3. 重新修（制）定政府工作說明書（或職務說明書），考慮殘障者之身心狀況，明白規定殘障員工適宜從事之工作職務與內容。4. 殘障者適宜從事之工作職務應予殘障員工優先選擇的機會。

(二) 提高民營企業雇用殘障員工之誘因與意願。其措施有：1. 政府組織與公營事業機構以身作則，優先落實「殘障者定額雇用」政策。2. 籌設職務（再）設計小組，主動協助雇主進行：(1) 工作流程與職務內容之分析、設計與改善。(2) 無障礙作業環境之設計、規劃與改善。(3) 全額補助企業雇用殘障員工所需改善之職務設計、再設計、以及無障礙環境之經費。4. 全額補助企業雇用「定額雇

用額度」外殘障員工之基本工資。5. 全額補助企業雇用殘障員工所需職業輔具之採購經費。6. 訂定獎助制度，鼓勵民間殘障福利團體申請辦理專業單位，積極雇用殘障朋友。

(三)開發中、重度殘障勞工之就業機會。

其措施有：1. 積極宣廣支持性就業理念。2. 訂定獎助制度，獎勵民間團體開辦（接受）支持性就業服務工作。3. 開辦支持性就業輔導班（職訓班或在職進修班），加強培訓支持性就業輔導人員。

(四)強化殘障勞工職業適應與輔導工作。

其措施有：1. 積極培訓就業輔導員，強化其職能，使之擔任雇主與殘障勞工間之溝通橋樑，一方面協助殘障員工達成雇主之工作要
求，另一方面亦提供雇主與殘障員工相處之諮
商輔導，使雇主與殘障員工之關係能如魚得
水，合作愉快。2. 加強個案管理功能，積極
建立殘障勞工檔案，以利後續之追蹤與輔導。
3. 設立殘障者勞工申訴中心，保障殘障勞工
之福利與工作權益。

(五)多元化殘障者就業服務措施。主要有：

1. 殘障者就業資訊網絡之架設，隨時提供殘

障朋友最新之市場情報與就業機會。

2. 建立殘障者人力資源網絡，隨時提供企業雇主所

需專長與技能之最佳工作候選人。

3. 工作（職務）設計諮詢網絡之建構，隨時提供就業

市場所需有關職務設計、再設計、以及無障

礙工作環境改善之諮詢。

4. 設立獎助制度，鼓勵民間團體從事職業輔具之研究與開發，

提供殘障勞工更好之工作條件，創造更佳之

工作績效。

（本文作者任職於伊甸社會福利基金會）

註釋：

註一：參考勞委會勞工安全衛生所，職業

復健與生理—心理—社會功能層面

觀，八十一頁，民國八十五年二月。

註二：詳見內政部統計處，中華民國八十

三年臺灣地區殘障者生活狀況調查

報告，民國八十五年十一月。

註三：詳見馮素蓮，「台灣省定額進用殘

障者狀況調查報告分析」，社會福

利，一二期，三九—四八頁，民

國八十四年十二月。

註四：許天威著，「推動殘障者職業訓練

與就業安置之途徑」，殘障者職業

訓練與就業輔導之理論與實務，第

一章，民國八十四年四月。