

促進身心障礙者就業之現況與展望

黃雅鈴

壹、前言

就業是人們獲得經濟收入與建立社會人際網絡的主要方式，也是自我實現與獲得社會認可的重要管道。對於身心障礙者而言亦同，透過工作參與社會生活，一方面可確保經濟安全，更有助於身心障礙者融入社會。

我國於1980年訂定《殘障福利法》，扶助身心障礙者自立，1997年將《殘障福利法》修正為《身心障礙者保護法》，將聯合國強調的「機會平等」與「公平參與」精神納入立法宗旨，明定促進就業專章，課以各級政府應提供無障礙個別化職業訓練及就業服務職責。嗣後聯合國於2006年通過《身心障礙者權利公約》（CRPD），我國參採CRPD精神，復於2007年再修正法案名稱為《身心障礙者權益保障法》，立法目的在於保障身心障礙者「平等參與社會、政治、經濟、文化等機會，促進其

自立及發展」，將促進就業專章修正為就業權益專章。我國於2017年公布《身心障礙者權利公約》並依《身心障礙者權利公約施行法》規定溯自2014年生效，肯認身心障礙者個人自主與自立的重要性，確保身心障礙者享有與他人平等的工作權利。

勞動部依上開法令推動身心障礙者就業事項，並於2017年參與CRPD國家報告國際審查，依專家審查意見精進業務，致力促進身心障礙者於勞動市場上之就業與職涯提升。

貳、身心障礙者勞動狀況

《身心障礙者權益保障法》第11條明定各級政府應至少每5年舉辦身心障礙者之生活狀況、就業與訓練等需求評估及服務調查研究。有關身心障礙者之勞動狀況調查，目前由勞動部及衛生福利部每2至3年公布調查結果，以作為政策推動參考，

近年調查結果說明如下：

依勞動部2019年5月身心障礙者勞動狀況調查，臺灣地區（不含金門縣及連江縣）15歲以上身心障礙者有112萬8,822人，勞動力人數23萬3,942人，勞動力參與率為20.7%，其中就業者21萬4,924人、失業者1萬9,018人，失業率8.1%；非勞動力人數89萬4,880人。與2016年12月調查結果比較，勞動力人數增加4,067人或增1.77%，就業者增加6,138人或增2.94%，勞參率增加0.31個百分點，失業率降低1.07個百分點。

一、就業者狀況

- （一）身心障礙就業者從事之行業以「製造業」占26.7%最多，其次是「批發及零售業」占12.3%，再其次為「支援服務業」及「住宿及餐飲業」分占8.9%及6.9%。與2016年12月調查結果比較，從事「製造業」、「支援服務業」分別增加5.8及3.7個百分點。
- （二）身心障礙就業者從事之職業以「基層技術工及勞力工」占24.5%最多，其次為從事「服務及銷售工作人員」占21.8%，「事務支援人員」占16.6%居第三。與2016年12月調查結果比較，從事「事務支援人員」的比率增加4.9個百分點，從事「基層技術工及勞力工」的比

率則減少3個百分點。

- （三）身心障礙就業者受僱之比率為77.5%（包括受私人僱用65.3%及受政府僱用12.2%），自營作業者占17.7%，雇主占2.9%，無酬家屬工作者占1.9%。與2016年12月調查結果比較，受僱之比率增加2.32個百分點。
- （四）有工作收入之身心障礙就業者每月經常性薪資平均為2萬8,274元，低於基本工資2萬3,100元者占30.3%，主要係部分就業者薪資採時薪制、日薪制、按件計酬所致。與2016年12月調查結果2萬5,939元相較，則增加2,335元。
- （五）身心障礙就業者找到目前工作之方法以「親朋介紹」之38.7%最高，其次為「自家經營」占20.2%，「應徵報紙或各類廣告」占9.2%居第三，其次依序為「透過人力銀行」占8.4%、「公立就業服務機構轉介」占5.3%、「參加政府考試分發」占5.2%等。與2016年12月調查結果比較，「透過人力銀行」增加4.02個百分點最多，「參加政府考試分發」增加1.46%。
- （六）身心障礙就業者在工作上「沒有困難」占73.4%，「有遭遇困難者」占26.6%，所遭遇之困難以「體力無法勝任」占8.0%最多，其次為「與主管或同事人際關係問題」占

5.2%，「待遇太低」占5.1%居第三。與2016年12月調查結果比較，「沒有困難」增加5個百分點。

(七)身心障礙就業者中，從事「典型工作」占78.8%，另有21.2%從事部分工時、臨時性或派遣等「非典型工作」。從事「非典型工作」者以「部分工時」占12.0%最多，其次是「臨時性工作」占7.7%、「派遣工作」占1.6%。

(八)身心障礙就業者希望「維持目前之工作時數」占84.2%，「希望增加工作時數」占8.1%，「希望減少工作時數」占7.6%。身心障礙就業者未來希望「維持目前工作型態」占83.2%，希望「改變目前工作型態」者占7.1%。

(九)近8成的身心障礙就業者表示在工作場所上「不需要協助」，「需要協助」者占21.1%，希望獲得之協助項目以「提供在職訓練」占8.1%最高，其次為「提供第二專長訓練」占4.4%，「協助工作場所同事瞭解身心障礙者工作特性」占3.8%居第三。

綜上，從身心障礙者從事之職業觀之，兩次調查報告發現，從事基層技術工及勞力工的人數占比率減少，從事事務支援人員占比增加，前者平均薪資較其他職業為低，整體之每月經常性薪資亦有增加

情形。又從找到目前工作之方法，透過人力銀行求職比率增加，顯示身心障礙者運用網路求職能力已有提升。另在工作上「沒有困難」占比減少，所面臨的困難主要為體力無法勝任，其次為與主管或同事人際關係問題及待遇太低，故後續應再強化部分為職場適應服務及職業訓練，亦與身心障礙者表示需要協助事項相符。

二、失業者狀況

(一)身心障礙失業者從未工作過者占6.9%，曾經工作過者占93.1%。曾經工作過者，離開上一個工作的主要原因以「工作場所停業或業務緊縮」占16.1%較高，其次為「受傷或生病無法工作」占13.3%，另「工作負荷重」占3.8%。與2016年12月相較，曾經工作過者增加0.19個百分點，差異不大；「工作負荷重」則減少11.72%。

(二)身心障礙失業者近2年在找工作或面試時，沒有受到不平等的對待者占60.7%，因為身心障礙問題遇到不平等的對待占39.3%。與2016年12月相較，沒有遇到不平等對待增加11.1個百分點。

(三)身心障礙失業者在找尋工作過程中，有遇到工作機會者占27.6%，未去就業原因為「體力無法勝任」者占7.2%，「工作地點不理想」

占5.7%；未曾遇有工作機會者占72.4%，遭遇之困難以「體力無法勝任」及「年齡限制」分占18.9%及17.2%較高。

(四) 身心障礙失業者最希望從事之職業以「基層技術工及勞力工」占26.9%居多，其次為「服務及銷售工作人員」占23.7%，「事務支援人員」占18.5%再次之。與2016年12月相較，希望從事「基層技術工及勞力工」之占比減少5.6個百分點。

(五) 身心障礙失業者希望參加職業訓練類別以「電腦資訊類」占25.2%居多，其次為「餐飲廚藝類」占10%，「清潔維護類」占6.9%再次之。

從上開失業者狀況中，有較明顯差異者為失業者離開上一個工作之原因為「工作負荷重」之情形減少一成以上，顯示身心障礙失業者可負荷工作之能力有所提升。尋職過程中，障礙者仍多有因個人身

體因素影響就業，惟仍有七成的失業者未遇有工作機會，為勞政體系應積極協助之對象。

三、歷年比較

以衛生福利部2016年身心障礙者生活狀況與需求調查報告及勞動部2019年身心障礙者勞動狀況調查報告發現，身心障礙就業者從事「基層技術工及勞力工」的比率有減少，從事「事務支援人員」及「機械設備操作及組裝人員」增加，表示身心障礙者技能較為提升，透過人力銀行找到工作之比率、每月經常性薪資及工作上沒有困難情形都有增加。身心障礙者因障礙緣故，有8成以上希望維持目前之工作時數、工作型態，希望獲得協助的部分以提供在職訓練與第二專長訓練較多，再者為協助工作場所同事瞭解身心障礙者工作特性，故職業訓練仍是勞動部業務推動重點，另應持續倡議社會融合。

表 1

勞動狀況	100年	103年	105年	108年
15歲以上身心障礙者人數	1,036,442	1,077,249	1,126,560	1,128,822
非勞動力人口	838,165	865,078	896,684	894,880
勞動力參與率	19.1%	19.7%	20.4%	20.7%
失業率	12.4%	11%	9.2%	8.1%
就業率	89.7%	89%	90.8%	91.9%

資料來源：衛生福利部100年、105年身心障礙者生活狀況及需求調查報告。勞動部103年、108年身心障礙者勞動狀況調查報告。

再觀察2011年至2019年4次調查結果，我國身心障礙者逐年成長，勞動力參與率有增加1.6個百分點、失業率減少4.3個百分點，整體而言，有進步之趨勢。

參、身心障礙者就業政策暨推動情形

勞動部推動身心障礙者就業係依《身心障礙者權益保障法》第四章就業權益專章推動定額進用制度及職業重建服務計畫，及《就業服務法》第24條規定，運用多元就業服務管道及各項就業促進措施推動身心障礙者就業。

一、推動定額進用制度

定額進用制度是為了保障及促進身心障礙者就業而採行的一種措施，以法令強制規定一定規模以上的機關（構）課予進用身心障礙者的義務，讓身障者得以發揮所長、融入社會。此做法在德國、日本、韓國等國家都已實施，我國於1990年開始推行定額進用制度，對象包括各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構。

（一）法令規定

依《身心障礙者權益保障法》第38條第1項，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在34人以上者，進

用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數3%。同條第2項，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%，且不得少於1人。如因故無法足額進用，則改以繳納差額補助費的方式負擔義務。差額補助費的性質是特別公課（代金），並非屬於罰款。

（二）推動情形

1. 2021年12月（最新統計資料）全國公、私立義務機關（構）家數計1萬7,905家、法定應進用6萬1,547人、實際進用8萬9,602人，超額進用2萬8,055人，進用比例達145.58%，相較2020年12月進用8萬5,638人，進用人數增加3,964人。不足額進用1,772家，占全國義務機關（構）家數比率為9.90%，不足進用2,555人，其中有1,447家不足額進用1人，占不足額進用家數81.66%。
2. 觀察近3年義務機關（構）數逐年成長，未達法定機關（構）數及人數略有增加，惟進用率亦有成長情形。2021年自5月起疫情影響勞動市場，在定額進用制度之推動之下，身心障礙者就業機會有一定程度之保障，勞動狀況相對穩定。

表 2 義務機關（構）進用身心障礙者情形

年別	義務機關（構）數			法定應進用人數			實際進用人數			進用率
	合計	公立	私立	合計	公立	私立	合計	公立	私立	
2019年 12月	17,673	4,413	13,260	59,460	23,094	36,366	84,693	28,245	56,448	142.4%
2020年 12月	17,737	4,462	13,275	60,368	23,802	36,566	85,638	28,926	56,712	141.9%
2021年 12月	17,905	4,492	13,913	61,547	24,473	37,074	89,602	31,710	57,892	145.58%

資料來源：勞動部第四代身心障礙者定額進用資訊管理系統。

表 3 義務機關（構）未達法定進用情形

年別	未達法定進用機關（構）數				法定應進用不足人數				
	合計	占全體 比率	公立	私立	合計	公立		私立	
						不足 總人數	不足 1人	不足 總人數	不足 1人
2019年 12月	1,765	10.0%	29	1,736	2,532	34	26	2,498	1,401
2020年 12月	1,774	10.0%	43	1,731	2,570	65	34	2,505	1,398
2021年 12月	1,772	9.9%	28	1,744	2,555	32	24	2,523	1,308

資料來源：勞動部第四代身心障礙者定額進用資訊管理系統。

二、提供一般性就業服務

對於具有就業意願及就業能力，且能獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，可自行求職或經轉介，由各地公立就業服務機構提供就業諮詢及推介就業，運用僱用獎助、求職交通補助金、多元就業開發方案等各項就業促進措施協助就業；

2020年計推介成功2萬6,037人次，2021年計推介成功2萬5,763人次。

三、落實職業重建服務

《身心障礙者權益保障法》第33條第1項明定各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估

其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。因此，職業重建服務可謂為我國協助身心障礙者就業而建置之服務體系，相關內涵及辦理情形分述如下：

（一）個案管理服務

1. 勞動部補助地方政府設置身心障礙者職業重建服務窗口，辦理身心障礙者就業轉銜通報及服務。職業重建個案管理員依個案需求進行評估，與個案共同討論，訂定身心障礙者職業重建服務計畫，有效連結及運用各項職業重建服務資源，使身心障礙者獲得連續性、無接縫適當之專業服務，以達協助身心障礙者就業；內容包括就業前準備、就業媒合、就業支持、穩定就業後支持服務等。
2. 2020年提供諮詢服務計5,906人次，2021年計提供諮詢服務計5,252人次。

（二）職業輔導評量

透過深入職業評量，協助志趣不明但具有就業意願之身心障礙者了解自身職業能力及限制，確立就業方向，由職評員

依評量結果提出報告與建議，以作為發展個別化就業服務之依據，如連結適切就業服務或職業訓練；2020年計服務1,077人次，2021年計服務1,007人次。

（三）職業訓練

為協助身心障礙者增進工作技能，提升就業競爭力，提供身心障礙者免費之職業訓練，養成訓練期間，提供職訓生活津貼補助。

1. 專班式職業訓練

針對身心障礙生理、心理發展及障礙類別程度的不同而開設，除依據身心障礙者特性調整訓練方式，並有輔導人員從旁輔導及提供適當之輔具協助訓練，結訓後由專人輔導就業。

2. 多元管道職業訓練

為使身心障礙者有公平機會及多種管道參加職業訓練，提供與一般民眾共同參與職業訓練，藉由無障礙訓練場所及教材教具規劃、手語翻譯等職務再設計協助，排除參訓障礙，使其有更多元的選擇，以增加其就業競爭力。

3. 設置數位學習網站

為協助身心障礙者不受限於時間、空間限制，設置符合無障礙網頁規範的線上學習平臺「無礙e網」，每年開班招生，課程內容包括職場職能、電腦文書、網頁設計、電腦軟體技術士等，以班級制方式營運，並配有助教及導師，有定期輔導時

間及同步教學活動。

經統計2020年計8,949人參訓，2021年計7,429人參訓，因受疫情影響致有停班停課情形，部分課程已因應調整為線上課程進行。

（四）支持性就業服務

1. 對就業能力尚不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，為其開發工作機會，並提供個別化就業前準備，推介就業後，並在職場上提供工作技巧訓練、職場環境適應、職務再設計及人際互動等支持，以協助身心障礙者能在職場上穩定就業，並獲得合宜的勞動條件保障及必要之支持。
2. 2020年支持性服務推介就業計3,364人次，所從事之職業以基層技術工及勞力工（62%）、事務支援人員（15%）、服務及銷售工作人員（11%）為主。2021年計推介成功3,166人次。

（五）庇護性就業服務

1. 身心障礙者庇護性就業服務為就業模式之一，對有就業意願，但就業能力不足者，無法進入競爭性就業市場，經職業輔導評量後，依評量結果，推介至庇護工場，提供庇護性就業服務。另外，對於短期內無

法進入競爭性就業市場或庇護職場就業之身心障礙者，提供在庇護工場內職場見習服務。

2. 庇護工場營業類別以餐飲類（34.2%）、勞務服務類（31.6%）、商品販售類（12.9%）為主。2020年全國庇護工場計有155家，服務2,246人次，2021年計有庇護工場161家，協助2,318人次就業。

（六）職務再設計

1. 提供雇主為身心障礙員工排除工作障礙，或身心障礙勞工個人依其狀況及需求，進行職場工作環境改善、工作機具設備改善、提供就業輔具、調整工作內容、改善工作條件等，協助穩定就業。
2. 職務再設計服務係由專家輔導團隊至職場實地訪視評估，提供工作改善建議，每個單位最高補助10萬元，內容如為肢障員工改善移行無障礙環境，幫視障者添置輔助視覺語音導覽、擴視機，或者為聽語障員工申請手語翻譯等。
3. 2020年計服務3,381人次，2021年計服務2,444人次。

四、因應嚴重特殊傳染性肺炎

（COVID-19）疫情影響之協助措施

2019年12月，中國大陸武漢出現肺炎

個案，各國進行邊境管制，疫情對產業及社會運作產生極大影響，我國自2020年1月起開設中央流行疫情指揮中心，各部會均就業管推動相關紓困措施，在身心障礙者除適用一般性之紓困措施之外，勞動部並推動以下作為：

（一）視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫

1. 《身心障礙者權益保障法》第46條第2項及第3項規定略以，勞工主管機關應協助視覺功能障礙者從事按摩及理療按摩工作，輔導提升其專業技能、經營管理能力，並補助其營運所需相關費用。
2. 疫情期間，鑒於按摩工作具身體接觸之工作特性，受疫情衝擊大，為協助從事按摩工作之視覺功能障礙者穩定就業，勞動部訂有「視覺功能障礙者從事按摩工作補貼計畫」，對未受一定雇主僱用或自營作業之視障按摩師，提供每人4萬5,000元之補貼，以協助其安心就業。
3. 2020年計補助2,598人，補助金額1億1,537萬元。2021年受理至7月1日止，計補助2,676人，補助金額1億1,780萬3,000元。

（二）庇護工場紓困措施

《身心障礙者權益保障法》第36條規定各級勞工主管機關應協調各目的事業主管機關及結合相關資源，提供庇護工場經營及財務管理、市場資訊、產品推廣及生產技術之改善與諮詢等輔導。疫情期間，勞動部對庇護工場提供以下紓困措施：

1. 營運費用補助

公告庇護工場因應疫情之協助措施補助房屋、土地或車輛租金費用、人事費、進貨支出及行銷宣導費用等營運支出，每家最高補助24萬元；2020年計補助87家，補助金額1,519萬元，2021年計補助159家，補助金額為3,760萬4,574元。

2. 振興行銷補助

2020年提供庇護工場產品或服務促銷經費補助，每家最高補助20萬元。2020年計補助139家，補助金額2,578萬1,339元。2021年提供庇護工場每家行銷獎勵金20萬元，並依所收取振興券面額發給50%銷售獎勵金每家最高80萬元，計補助152家，核撥行銷獎勵金3,040萬元，參與50%優惠合作店家計141家，核撥銷售獎勵金831萬4,334元。

（三）爭取第一線職業重建專案人員及受服務個案列入第5類優先施打疫苗對象

身心障礙者存在較高感染風險，於

2021年7月10日簽奉中央流行疫情指揮中心同意將第一線職業重建專案人員及受服務個案列入第5類優先施打疫苗對象。

（四）發布因應COVID-19執行職業重建服務防疫注意事項

為協助身心障礙者就業，確保疫情期間職業重建服務不中斷，於2021年7月20日發布「因應COVID-19執行職業重建服務防疫注意事項」，調整職業重建服務計畫年度服務績效計算方式，服務方式可彈性調整以電話、視訊或線上等方式替代，同意疫情期間得購買防疫物品等，以及專業人員於疫情期間提供服務之防疫注意事項，供地方政府職業重建服務單位及專業人員參考運用。

五、辦理身心障礙者就業促進考核業務

- （一）為協助及引導地方政府辦理身心障礙者就業促進業務，建立自我考核機制，並確保政策發展及服務品質，鼓勵以創新思維、積極作法執行本項業務，訂定身心障礙者就業促進業務績效考核及獎勵計畫，定期辦理身心障礙者就業促進業務考核。
- （二）定期辦理業務考核有助於掌握各項計畫整體推動情形，並透過外部專家學者提供具體建議事項，各縣市可自考核結果報告中參考他縣市經

驗，增進業務交流，作為後續業務推展與精進參考。

肆、未來推動重點

一、配合社會安全網第二期計畫，強化推動精神障礙者就業服務

- （一）行政院於2021年7月29日核定之強化社會安全網第二期計畫（110年-114年），著重於補強社區精神衛生體系與社區支持服務，增訂銜接社政、衛政及教育等體系轉介病情穩定且具就業需求之精神障礙者，提供多元就業服務措施，運用職務再設計服務排除工作障礙協助穩定就業，以2021年協助3,950人，逐年提升至2025年協助4,180人為目標。
- （二）為提供精神障礙者就業前準備，提升求職及就業自信，協助精神障礙者重返職場，透過一般性及支持性就業服務協助精神障礙者就業：
 - 1. 對於就業性向不明確之精神障礙者，提供職業興趣探索、深度諮詢、職業心理測驗評量與職涯規劃等服務，另為領有身心障礙證明之精神障礙者依職業重建個管員評估，提供職業輔導評量，並提供就業市場資訊及就業促進研習，增進其尋職技巧，以利就業準備。

2. 針對技能不足之精神障礙者，提供職業訓練協助提升技能；符合《就業服務法》第二十四條第一項各款所列資格之精神障礙者，安排其參加職業訓練，費用全免；前開人員參加全日制職業訓練者，另提供訓練期間職業訓練生活津貼。
 3. 為協助精神障礙者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體提供職場學習及再適應，使其重返職場。
 4. 鼓勵精神障礙者培養規律之工作習慣與態度，提供短期安置之臨時性工作機會及臨時工作津貼，協助其與職場接軌。
 5. 導入多元就業開發方案，透過民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，協力提供精神障礙者就業機會。
 6. 依精神障礙者之身體能力、認知知覺能力、情緒和精神狀況，提供職務再設計服務，透過改變或調整工作方法、職務內容、機具設備或工作環境，克服工作障礙，增進其工作效能。
- (三) 鑒於衛生福利部自2021年起逐年增設精神障礙者協作模式服務據點，衍生精神障礙者就業需求；勞動部為擴充服務量能，於2022年度增編精神障礙者就業服務人力，結合部會及民間團體資源，強化就業服務量能。
1. 透過一案到底個別化就業服務，與精神障礙者建立信任關係，為其開發適合之職缺，運用高密度之就業支持方式陪伴精神障礙者就業，並於其就業後持續輔導及追蹤就業狀況。
 2. 運用各項就業促進工具及僱用獎勵措施，鼓勵雇主僱用精神障礙者，開發友善廠商。
 3. 辦理精神障礙者就業服務研習課程或研討會，強化就業服務人員服務知能，提升服務品質及效益。

二、持續改善未足額公私義務機關（構）進用身心障礙者

- (一) 分析未足額進用之義務機關（構）中有81%為不足進用1人，主要原因為身心障礙員工離退職未及遞補。勞動部針對員工總人數將達進用門檻之非義務單位，透過定額進用系統主動提供地方政府名單，以預警機制供其提醒義務單位預為準備，並宣導多進用身心障礙者。
- (二) 對於長期不足額單位，持續由地方政府對其進用困難，予以專案協助，透過職務盤點與分析，媒合適合之身心障礙者。另請各目的事業主管機關協助督促業管之事業單位足額進用身心障礙者，並以跨部會

合作方式，建議將足額進用身心障礙者情形列入相關評鑑或獎勵計畫項目，落實企業社會責任，讓事業單位將永續策略以具體、明確行動展現於營運中。

- (三) 持續督促公部門足額進用，公部門本應為身心障礙者定額進用表率，且依行政院「進用身心障礙人員作業要點」第8點規定略以，行政院所屬各機關應切實辦理並督導所屬單位依規定積極進用身心障礙人員。

三、強化事業單位回應身心障礙勞工需求之能力

- (一) 從2019年5月身心障礙者勞動狀況調查發現，身心障礙就業者在工作上有遭遇困難者除「體力無法勝任」外，其次為「與主管或同事人際關係問題」。另在工作場所上「需要協助」者中希望獲得之協助項目除職業訓練，另一需要為「協助工作場所同事瞭解身心障礙者工作特性」。
- (二) 現行協助身心障礙者就業措施多著重於就業準備與就業媒合，對於協助身心障礙者穩定於競爭性就業市場就業部分應予強化，爰除於支持性就業服務端提供身心障礙者職場適應服務外，亦應從雇主端著手，

協助其了解身心障礙員工及政府相關資源，增進用人單位於第一時間回應身心障礙員工需求之能力，以支持並促進身心障礙員工穩定就業。

- (三) 後續規劃先行辦理民營事業單位支持身心障礙者就業意向調查，並據以訂定協助事業單位支持身心障礙者就業相關計畫，協助雇主建構友善職場，支持身心障礙者穩定就業。

四、增進地方政府推動身心障礙者就業促進業務交流

由於直轄市、縣（市）政府間人口、資源差異大，故勞動部辦理身心障礙者就業促進業務考核已考量上開因素分為三組進行。考核作業完成後，部分縣市所推動之具績效或創新就業促進作法，值得同組甚至各縣市參考，爰規劃透過業務經驗分享，提供其他縣市考量經驗複製之可行性，以推展多元化之身心障礙者就業服務。

伍、結語

《身心障礙者權利公約》明定身心障礙者享有與他人平等之工作權利，促進其就業及職涯提升，勞動部將持續偕同地方政府、民間團體共同推動各項身障權益保障措施，致力深化職業重建服務，擴充協

助精神障礙者就業之量能，並向事業單位
倡議職場融合及鼓勵進用身心障礙者，建
構友善就業環境。

（本文作者為勞動部勞動力發展署科長）

關鍵詞：身心障礙者就業