

身障者成功就業因素之探討

陳昭如

中原大學特殊教育研究所碩士班研究生

一、前言

曾有新聞報導一名中度肢障的年輕人，他原本因自己的殘障而怨天尤人，但後來在工作上受到老闆肯定，而對自我充滿自信，並靠著自己賺來的錢買車載家人出遊，公司主管也有意提拔他為小組長，讓他的前途一片樂觀。他就是透過支持性就業服務來改變了他的一生。身障者的就業不是一個簡單的課題，一份好的工作可滿足其個人被需求的滿足，對於個人來說，它既可以展現自我才能，肯定自我的價值；另外透過金錢資助，可提升個人及家庭生活的品質，更可活絡社會經濟市場，增強一個國家的競爭能力。而政府當局有責任及義務去提供一個友善的環境，並協助有工作意願的身障者能順利就業。從前的身障者只能待在家裡，除了造成家庭的沉重負擔，更使家人之間的關係緊張，又因沒工作常遭家人放棄或排擠，造成身障者情緒不佳，缺少與他人互動的機會，成為了社會上被遺忘的一群人。

現今喜憨兒可在庇護性的烘培工場內製作喜餅及彌月蛋糕，聽障者可在吵雜的工廠工作，餐廳內戴著墨鏡的視障歌手專心演唱。身障者不再只是家庭的負擔，也可以投入工作，甚至在支持性就業方案下，可讓身障者在社區內工作，而不用再搭車到遠地工作。由於政府相關人力的限制，使政府在身障者就業服務及定額進用部

份的宣導上，仍有許多進步的空間，但只要政府和民營的身心障礙福利機構能共同合作，相信相關服務措施一定能更加完整。

另外，身障者常因產能不足造成不同程度的就業困難，應鼓勵身障者從最基本的就業態度上去努力，用心完成自我的工作，用工作表現去化解雇主對身障者的負面印象。由於身心上的缺陷，身心障礙者較易於工作職場中面臨挑戰，所以重點在於社會是否給予這群身心障礙者機會及適當服務，進而引導其進入就業市場並穩定就業。瞭解身障者的就業歷程，故促使身障者能有一技之長並成功就業的關鍵因素，值得我們去好好探討。

二、影響身障者成功就業的相關因素

（一）家庭因素

身障者家人的支持是身障者能否成功就業的最主要因素，因家人的鼓勵會讓身障者能面對工作挑戰努力不放棄。（林家正，2011；林聰吉，2013；郭志成，2010）。家人的支持能提升身障者的就業動機及意願（吳訓生，2004；李永昌，2003）。可見身障者其家庭背景是影響其成功就業的重要因素。

（二）就業服務員扮演重要角色

就業服務員在身障者求職或就業中，扮演了不可或缺的角色，身心障礙者求職機會需仰賴就服員的開拓及協助，故就服員是扮演幫助身障者穩定就業的支持角色（李映嫻，2011）。而在增進身障者穩定就業的同時，應改善並提升就服員的專業知識與能力（馮曼玲，2008）。

首先，應加強就業媒合前的評估的精確性，以提升媒合推介的準確度。多鼓勵庇護工場內的身障者和就服員參加進修及訓練，再結合相關企業的協助。另外在庇護工場的意義是讓短期無法進入競爭性市場的身障者，能在支持較多的環境先就業，但仍鼓勵工作能力較佳者，能投入一般就業市場工作，領取一般人的工作薪資。故非一定要進入庇護工場工作，應多考量身障者的能力（鄧慧鈴，2007）。總言之，應提升就業服務員的地位，並藉由其專業能力來協助身障者就業更加順利。

（三）職業訓練的配套措施

職訓機會常集中在肢障、智障、聽障、視障者上，加上公費名額有限，使得部分職訓機構形同教養機構只有養護，而無從發揮職訓的功效（張幼慈，2003）。而今就業工作多元化，可鼓勵身障者選擇符合本身興趣的職種，並瞭解各項工作的前瞻性，積極投入一項技能的學習（劉仲茹，2003）。職業訓練機構在實施職業訓練也面臨相關困難，主要在「缺乏職能

評估工具」、「教師鐘點費短缺」以及「受訓者的障礙程度太重」等問題，仍需相關單位共同努力解決（方韻珠，1999）。從評估身障者的興趣及能力至安排相關職種訓練，仍需政府相關單位一起努力。

（四）定額進用的法規效用

身心障礙者「定額進用」就業政策的執行較被動。政府在「定額進用」就業政策對許多企業因無強制性，相關機關因此不會去進用身心障礙者（廖亮陶，2007）。許多雇主仍較偏愛雇用障礙程度較輕或沒有視力障礙問題的身障者，造成部份障礙者（如視障）在就業有較多的阻礙。故在法定進用率及相關配套措施上應稍作調整，考量不同障別、程度的身障者，配合不同行業、產業別特性，制定「無障礙」、「個別化」的進用規定（張幼慈，2003）。定額進用制度自施行以來，確實提升身心障礙者的就業機會，但仍有許多改善空間。

（五）其他

智障者薪資相差甚大，公家機關優於私人企業，仍亟需政府從法規面加以改善（陳欣如，2013）。視覺障礙類的成本效益比值偏高之原因，主要在於安置就業者多為按摩工作，政府部門在編列有關身心障礙者的服務經費時，必須經常進行資料修正與統整，使資源分配能發揮最大的效用（江明志，2004）。身障者的薪資或相關資源分配需被關注，並有許多修正空間。

三、建議與結語

(一) 建議

在政府政策部份，針對障礙者就業方面，應著重於職業訓練的模式、庇護性就業、支持性就業、競爭性就業、讓障礙者有權利去從事各種類型的工作。

在個人及家庭方面，家人支持將產生正面的影響力，鼓勵家庭支持的介入，讓身障者能在家人的支持下擁有就業機會。身障者家人應盡量與職場主管保持良好的溝通與聯繫，掌握其在職場的工作表現。

在就業服務員的方面，因其在身障者求職就業中扮演了不可或缺的角色。政府應該加強就業服務員的專業訓練並提升其人力及經費，才能協助身障者工作流程更加順暢，職場中也因為就業服務員的協助及支持下，讓企業雇主能慢慢了解身障者，並與其建立穩定的信賴關係。

於社會觀感面，應該消除社會上的偏見，使身障者能正常發揮其工作能力。總而言之，家人的支持、宗教信仰的力量、職場主管的信任、顧客的讚賞、以及社會福利單位的協助，都能促進身障者成功就業。

(二) 結語

身障者就業保障，並不能消除其因工作能力不佳，而造成的就業困難，必須增加相關配套如：職業訓練、就業服務、生涯規劃等職業重建措

施，才能提升身心障礙者之就業率。讓合理的定額進用制度保障身障者的就業機會，並考慮身障者的個別差異，提供職場配套措施，例如超額進用身心障礙者獎勵金、職務再設計補助服務、支持性就業服務等。除了要政府部門以及身障者配合外，更重要的是社會互助觀念的建立，以及無障礙環境的體現，如此才能在平權的基礎上，確保身心障礙者機會均等、達成全面參與的實現。

每位身心障礙者都渴望有一份工作，並想被社會大眾接納，希望我們的社會能多給身障者一個機會一個希望，當我們在各行各業遇到身障朋友時，別忘了給他們一個服務您的機會。

參考文獻

- 方韻珠（1999）。身心障礙者職業訓練機構之職業訓練與就業輔導的現況困難之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 江明志（2004）。臺北市身心障礙者支持性就業服務方案成本效益分析（未出版之碩士論文）。國立暨南大學，南投縣。
- 李永昌（2003）。視覺障礙者工作職類研究。《特殊教育與復健學報》，11，55-73。
- 李映嫻（2011）。從社會網絡觀點探討身心障礙者就業機會開拓及穩定就業之因素（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義縣。

- 吳訓生（2004）。彰化縣視覺障礙者之就業狀況及其相關影響因素。特
殊教育學報，19，31-55。
- 林家正（2011）。應用限制理論於
身心障礙者就業服務之研究(未出版之
碩士論文)。私立康寧大學，臺南市。
- 林聰吉（2013）。影響視覺障礙者
就業的因素：個人態度與家人支持兩
個變項的探討。身心障礙研究季刊，
11(4)，220-232。
- 張幼慈（2003）。我國身心障礙者
就業保障之研究-以定額進用制度為例
(未出版之碩士論文)。國立政治大學，
臺北市。
- 郭志成（2010）。金門農工身心障
礙畢業生就業需求之研究(未出版之碩
士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 馮曼玲（2008）。專業證照與身心
障礙者就業服務歷程之初探-以桃竹苗
區就業服務中心建制為例(未出版之碩
士論文)。國立臺灣大學，臺北市。
- 廖亮陶（2007）。義務進用機關執
行身心障礙者「定額進用」就業政策
之研究--臺中市 政府的執行狀況(未
出版之碩士論文)。私立逢甲大學，臺
中市。
- 劉仲茹（2003）。身心障礙者職業
訓練對就業影響之研究-以2002年桃
園縣為例(未出版之碩士論文)。私立元
智大學，桃園市。
- 鄧慧鈴（2007）。身心障礙者工作
條件及工作適應問題之研究：以臺北
市身心障礙者庇護工場為例(未出版之
碩士論文)。國立政治大學，臺北市。

