

身心障礙女性之就業困境及因應對策
之研究

**Exploring Employment Challenges and
Strategies Faced by Women with
Disabilities**

身心障礙女性之就業困境及因應對策 之研究

Exploring Employment Challenges and Strategies Faced by Women with Disabilities

研究主持人：陳麗萍、謝杏慧
共(協)同主持人：陳紀君

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 113 年 6 月

摘要

在就業環境中的職業性別區隔，會影響女性的就業選擇、薪資高低與職位升遷，尤其女性還必須承擔育兒與家庭照顧的傳統性別角色分工，這些一般女性在就業市場中會遭遇到的困境，同樣也會發生在身心障礙女性身上，遑論身心障礙女性，其能獲得之社會經濟與教育培力等資源更為艱困。根據勞動部《2019 年身心障礙者勞動狀況調查》結果顯示，2019 年 5 月臺灣地區 15 歲以上身心障礙者勞動力參與率為 20.7%，其中，男性的勞參率為 25.5%，但女性的勞參率卻僅 14.7%，不僅低於男性，更低於平均值。顯見，女性身心障礙者在同時具有身心障礙以及女性的身分更是弱勢中的弱勢。為更全面性了解身心障礙女性就業情況，本研究運用衛生福利部 2023 年身心障礙者資料檔，串接 2019 年 1 月至 2022 年 12 月勞保資料庫及其他相關資料等，了解身心障礙女性與一般勞工於就業上之差異情形，另搭配深度訪談等方式探討身心障礙女性未能投入勞動市場的原因，並針對已經投入勞動市場者，探討其於職場上所遇到的問題、困難及需求，綜整提出分析建議。

從研究結果發現，身心障礙者的就業穩定程度低於一般勞工，其待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數都較高，且身心障礙者兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距；障級與障別為影響身心障礙者近年勞動現況與就業穩定情形的關鍵因素，其中心智類就業穩定程度偏低，而肢體類、感官類的就業穩定程度較高；另女性身心障礙者多會受限於硬體設備或空間改善而於工作或求職時受到限制。另家人的支持與鼓勵，是身心障礙女性參與社會與進入職場很重要的動力，未投入勞動市場者，多因家庭無經濟壓力與需求，希望身心障礙女性能在家裡負責照顧家人，或不鼓勵去競爭性職場工作；已投入勞動市場者，也會因為家人的期待、社會角色扮演的刻板印象、職場的偏見與育兒及照顧家庭的付出，更凸顯障礙女性在就業上的多重弱勢情形。

本研究建議，整合跨部會資源並依人生階段提供身心障礙者對應的就業準備與服務，並強化公私協力合作方式促進身心障礙者就業；針對不同障別者之求職或就業需求與困境多元，提出相對應之協助對策，另政府應可偕同企業、職業工會與身心障礙者組織等，依據產業、行業與職業類型共同發展職務再設計個案研究、工作坊等；鼓勵並表揚企業自主改善工作空間、硬體設備與管理制度等；此外，針對在女性身心障礙者個人及家庭層面的支持，建議可透過規劃家長或照顧者支持團體，及女性身心障

礙者成功案例分享，強化自立生活與就業的信心，協助女性身心障礙者穩定就業。

關鍵詞：身心障礙女性、性別、就業、雙重弱勢

Abstract

Occupational gender segregation impacts women's employment choices, salary levels, and career advancement. Women, in addition to facing these challenges, also take on traditional gender roles in childcare and family caregiving. Such difficulties prevalent among women in the job market are equally or more challenging for women with disabilities, given their limited access to socioeconomic and educational resources. The Ministry of Labor's "2019 Labor Status Survey of People with Disabilities" highlighted a significant disparity in labor force participation rates, with only 14.7% for women with disabilities, much lower than their male counterparts and the overall average. This dual disadvantage of being female and disabled places women with disabilities in an even more vulnerable position.

To gain comprehensive insight into the employment situation of women with disabilities, this study utilized the 2023 data files on people with disabilities from the Ministry of Health and Welfare, linked with labor insurance data and other relevant information from January 2019 to December 2022. It aims to understand the employment disparities between women with disabilities and the general workforce, and through in-depth interviews, investigate the reasons preventing their entry into the labor market, the challenges they face at work, and their needs, in order to provide holistic recommendations. The study found that the employment stability of individuals with disabilities is lower than that of the general workforce, with a higher proportion of time unemployed and part-time employment, and a higher number of interruptions to work. The gender gap among disabled workers is also wider than that in the general workforce, with disability severity and type being crucial factors affecting their employment stability. Intellectual disabilities are associated with lower employment stability, whereas physical and sensory disabilities show higher stability. Furthermore, women with disabilities often encounter job-seeking or workplace restrictions due to inadequate facilities or space modifications. Family support and encouragement play a vital role in motivating women with disabilities to participate in social activities and enter the workforce. Those not in the labor market often cite a lack of financial pressure or desire from their families, preferring them to take care of family members at home or discouraging competitive employment. Women with disabilities in the workforce face multiple disadvantages due to family expectations, societal stereotypes, workplace biases, and the demands of childcare and caregiving.

This study suggests integrating resources across departments and providing employment preparation and services tailored to the life stages of individuals with disabilities. It calls for

diverse support strategies addressing the unique job-seeking and employment challenges faced by those with different types of disabilities. Moreover, collaboration between the government, businesses, professional unions, and disability organizations is recommended, in order to carry out industry-specific job redesign case studies and workshops. Encouraging companies to voluntarily improve workspaces, equipment, and management practices, and providing support at the individual and family levels for women with disabilities through parental or caregiver support groups and sharing of success stories can bolster their confidence in independent living and employment, aiding in their stable integration into the labor market.

Keywords: Women with disabilities, Gender, Labor market, Employment, Dual disadvantage

目次

摘要.....	i
Abstract	iii
目次.....	v
圖目次.....	vii
表目次.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究主旨與研究架構.....	2
第三節 研究方法及步驟.....	3
第四節 研究範疇及相關概念爬梳.....	15
第二章 文獻回顧.....	22
第一節 我國身心障礙女性之勞動情況與就業困境.....	22
第二節 我國身心障礙促進就業協助政策與措施.....	42
第三節 各國促進身心障礙女性就業之措施及成效.....	55
第三章 身心障礙者勞動現況-公務資料分析.....	76
第一節 身心障礙者基本樣貌.....	76
第二節 身心障礙女性的勞動現況.....	81
第三節 不同障別與工作型態間的關聯性.....	95
第四節 不同障級與工作型態間的關聯性.....	103
第五節 小結.....	107
第四章 身心障礙女性勞動現況-訪談結果彙整.....	109
第一節 身心障礙者就業服務承辦人員訪談摘要.....	109
第二節 身心障礙者進用單位人事或主管訪談摘要.....	118
第三節 未就業身心障礙女性訪談摘要.....	126
第四節 已就業身心障礙女性訪談結果.....	136
第五節 小結.....	163
第五章 結論與建議.....	172

第一節 結論.....	172
第二節 建議.....	176
後記.....	181
參考文獻.....	182
附錄一 研究倫理審查證明.....	191
附錄二 第 1 場專家會議紀錄及簽到表.....	192
附錄三 第 2 場專家會議紀錄及簽到表.....	200
附錄四 第 3 場專家會議紀錄及簽到表.....	205
附錄五 第 4 場專家會議紀錄及簽到表.....	211
附錄六 研究報告簡報.....	簡-1

圖目次

圖 1 研究架構圖	3
圖 2 身心障礙資料檔與勞保資料庫之串接方式	6
圖 3 身心障礙就業者從業身分－按性別分	27
圖 4 全體身心障礙者之障別與障級統計	79
圖 5 身心障礙者女性之各障級與障別統計	81
圖 6 近 4 年身心障礙者有無投入勞動市場占比	82
圖 7 身心障礙者與一般勞工的部分工時占比差異比較	91
圖 8 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的待業情形	93
圖 9 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的中斷就業次數	94
圖 10 近 4 年最後一份工作之不同投保單位規模聘用的身心障礙者障級占比	104
圖 11 未就業之障礙女性受訪者的障別與年齡分布	127
圖 12 未就業之障礙女性受訪者的學歷與所在地分布	127
圖 13 已就業之障礙女性受訪者的障別分布	138
圖 14 已就業之障礙女性受訪者的年齡、學歷與所在地分布	141

表目次

表 1 女性身心障礙者深度訪談 45 位之配額規劃	7
表 2 已投入勞動市場之身心障礙女性的訪談樣本配額	9
表 3 新制與舊制身心障礙類別對照表	10
表 4 未投入勞動市場之身心障礙女性（訪談提綱）	11
表 5 已投入勞動市場之身心障礙女性（訪談提綱）	12
表 6 進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主（訪談提綱）	13
表 7 辦理身心障礙就業之公私立機構相關業務承辦人（訪談提綱）	14
表 8 15 歲以上身心障礙者之勞動力參與率	24
表 9 身心障礙者就業者目前從事之行業結構	25
表 10 身心障礙者就業者目前從事之職業結構	26
表 11 身心障礙者就業者從事非典型工作情形	27
表 12 身心障礙者就業者未來最希望從事之工作型態或生涯規劃	28
表 13 身心障礙者就業者曾經透過政府協助就業服務措施情形	28
表 14 身心障礙者就業者工作場所上需要之協助	29
表 15 108 年我國身心障礙者不同障別的就業情況	33
表 16 身心障礙有就業者不同障別的比較	33
表 17 2021 年主要國家女性勞動力參與率	38
表 18 全國勞動力參與率	38
表 19 我國 15 歲以上民間人口、就業者人數及就業率	39
表 20 就業者從業身分結構	39
表 21 就業者行業結構	40

表 22 就業者職業結構	41
表 23 非勞動力未參與勞動之原因	41
表 24 111 年度身心障礙者職務再設計服務內容統計表	49
表 25 111 年度身心障礙者生活輔助器具補助人次	51
表 26 日本身心障礙者之勞動協助政策與就業福利措施	60
表 27 國外重要措施與可借鏡之處	74
表 28 身心障礙者的基本資料	77
表 29 全體身心障礙者之障別與障級統計	78
表 30 身心障礙者女性之各障級與障別統計	80
表 31 近 4 年有無投入勞動市場之身心障礙者女性的障別與障級	83
表 32 近 4 年不同障別與障級之身心障礙者女性有無投入勞動市場	84
表 33 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的年齡分佈	85
表 34 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的大業別分佈	85
表 35 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的公司規模	87
表 36 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的投保薪資分布	88
表 37 身心障礙女性與全體一般員工的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定	88
表 38 身心障礙女性與一般員工女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定	89
表 39 身心障礙男性與身心障礙女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定	89
表 40 身心障礙男性與身心障礙女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定	90
表 41 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的部分工時情形	91
表 42 身心障礙者與一般勞工之部分工時占比之獨立樣本 t 檢定	92
表 43 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的待業情形	92
表 44 身心障礙者與一般勞工之平均待業時間占比之獨立樣本 t 檢定	93

表 45 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的中斷就業次數	94
表 46 全體身心障礙者其不同障別的近 4 年有投入勞動市場占比	95
表 47 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者的最後一份工作投保單位規模-按障別分 ..	96
表 48 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者的最後一份工作產業-按障別分	97
表 49 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的部分工時占比差異分析表	100
表 50 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均待業時間占比差異分析表 ..	101
表 51 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的中斷就業次數占比差異分析表 ..	102
表 52 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均投保薪資差異分析表	103
表 53 全體身心障礙者其不同障級的近 4 年有投入勞動市場占比	103
表 54 近 4 年已投入勞動市場之不同障級身心障礙者最後一份工作之投保單位規模 ..	104
表 55 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均部分工時占比差異分析表 ..	105
表 56 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均待業時間占比差異分析表 ..	105
表 57 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障級的中斷就業次數占比差異分析表 ..	106
表 58 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障級的平均投保薪資差異分析表	106
表 59 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別按不同障級的平均投保薪資表	107
表 60 就業業務承辦人受訪者基本資料	109
表 61 受訪公司及受訪者基本資料-進用單位	120
表 62 未就業身心障礙女性受訪者基本資料	128
表 63 已就業身心障礙女性受訪者基本資料	139
表 64 未投入勞動市場者及已經投入勞動市場者身心障礙女性訪談結果比較分析	165
表 65 受訪者之工作困境及協助就業解決對策建議-按受訪者主要障礙別	169

第一章 緒論

第一節 研究背景

根據衛生福利部身心障礙統計數據[1]，2022 年我國身心障礙人數為 119 萬 6,654 人，其中女性有 53 萬 4,404 人（占 44.7%）、男性有 66 萬 2,250 人（占 55.3%）。對照勞動部《2019 年身心障礙者勞動狀況調查》結果顯示[2]，2019 年 5 月臺灣地區 15 歲以上身心障礙者勞動力參與率為 20.7%，其中，男性的勞參率為 25.5%，但女性的勞參率卻僅 14.7%，不僅低於男性，更低於平均值。在就業環境中的職業性別區隔，會影響女性的就業選擇、薪資高低與職位升遷，尤其女性還必須承擔育兒與家庭照顧的傳統性別角色分工，這些一般女性在就業市場中會遭遇到的困境，同樣也會發生在身心障礙女性身上，遑論身心障礙女性，其能獲得之社會經濟與教育培力等資源更為艱困。從性別角度觀察身心障礙者的情況，女性身心障礙者更是擁有較低的就業率與薪資，而且較依賴社會支持系統。顯見，女性、身心障礙者皆屬於就業市場的弱勢人口，同時具有身心障礙以及女性的身分更是弱勢中的弱勢。

我國憲法增修條文第 10 條第 6 項與第 7 項分別指出國家應消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等；對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助應予保障，並扶助其自立與發展。1979 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)，並於 1981 年正式生效，要求締約國應採取立法及適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面皆享有平等權利。我國雖於 2012 年 1 月 1 日起施行 CEDAW，但女性障礙者一直較少被特別關注到，尤其是在勞動市場上的工作情形。而 2006 年聯合國通過「身心障礙者權利公約」(The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)[3]，並於 2008 年正式施行後，我國於 2014 年通過「身心障礙者權利公約施行法」，務求確保 CRPD 促進實現身心障礙者所有人權和平等自由權，CRPD 第 6 條則指出各簽約國必須採取措施防止障礙女性受到多重歧視，其中第 3 點強調「發展方案和行動予以充權/培力障礙女性」各國須制定適當措施，確保障礙女性全面發展、地位得以提高、能力得到增權/培力[4]，而就業勞動力更是培力的關鍵重點。

我國監察院國家人權委員會關切身心障礙女性長期存在低勞動力參與率、高失業率及低薪等問題，認為這將造成其經濟安全保障不足，衍生身心障礙女性的貧窮問題，並認為將非障礙女性的就業困境，類推於障礙女性，實乃未深入探究身心障礙女性與非身心障礙女性在「料理家務」及「家庭照顧」因素上所面臨的問題樣貌有何差異，且針對身心障礙女性找不到合意工作及就業薪資收入偏低等問題，亦未能積極探究原因，其中有否受到雇主意願、刻板印象的影響，或者受到教育程度、就業能力的限制、職類選擇性少……等等障礙因素亦未深入探究，致使欠缺積極性差別待遇措施。國家人權委員會建議針對上述議題進行調查研究，瞭解身心障礙女性的就業處境並蒐集相關統計資料，據以訂定切合實際需求的就業協助措施，並分配足夠資源促進身心障礙女性於開放勞動市場的就業。

綜上，本研究將透過政府公務資料串接，了解身心障礙女性的基本樣貌，並分析其與一般勞工於就業上的差異情形。另搭配深度訪談等方式探討身心障礙女性未能投入勞動市場的原因，並針對已經投入勞動市場者，探討其於職場上所遇到的問題、困難及需求，綜整提出協助身心障礙女性就業之政策建議。

第二節 研究主旨與研究架構

一、研究主旨

探討我國身心障礙女性的就業現況、問題及困難等，綜整提出協助女性身心障礙者就業之政策建議。

二、研究架構（如圖 1）

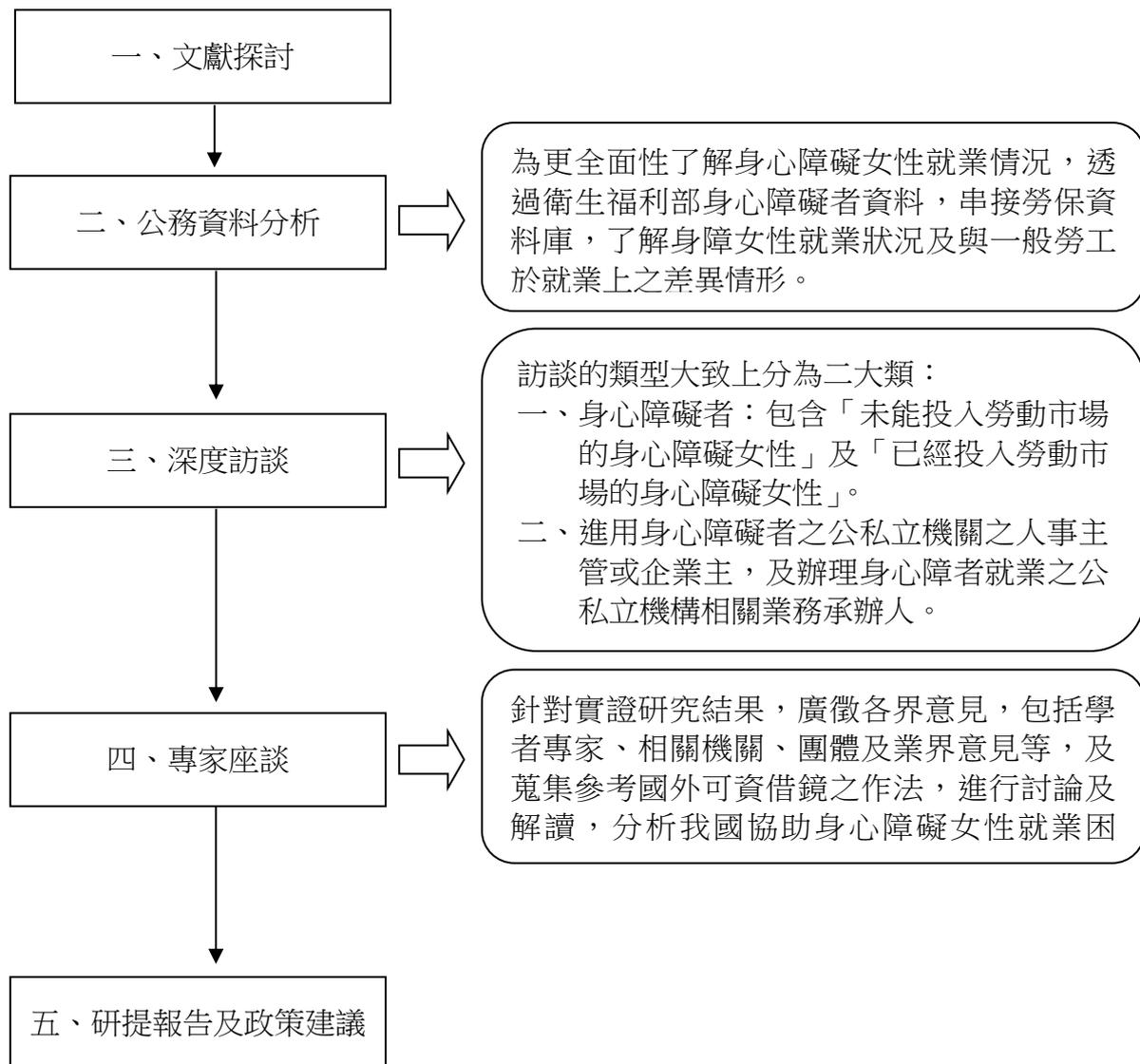


圖 1 研究架構圖

第三節 研究方法及步驟

根據前述之工作內容，本研究主要透過文獻探討、公務資料數據分析及深度訪談等幾個面向進行，茲說明如下：

一、文獻探討

首先透過文獻蒐集的方式對相關資料做初步的了解，包含期刊、論文、書籍、官方統計資料等國內外相關著作等，蒐集有關女性身心障礙者的勞動情況、不同障別身心障礙者的就業處境及困難、政府的輔具協助措施、就業合理調整及其他國家對促進

身心障礙女性就業之差別待遇措施及成效等，作為本研究分析之基礎。

二、量化數據分析

為更全面性了解身心障礙女性就業情況，本研究運用衛生福利部 2023 年身心障礙者資料檔，串接 2019 年 1 月至 2022 年 12 月勞保資料庫，以分析全體身心障礙者基本樣貌特徵、未投入勞動市場之身心障礙女性的基本樣貌特徵，以及已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的基本樣貌特徵與就業型態、產業別、薪資、就業穩定度等之差異情形。

身心障礙資料檔共有 119 萬 5,220 筆身心障礙者，而勞退單位提繳對象檔於觀察期間的就業人數為 1 千 152 萬 850 人。此期間身心障礙者中有曾有勞退投保紀錄者，包含身心障礙男性 14 萬 3,526 人與身心障礙女性 8 萬 965 人，分別占全體勞退投保人數之 1.4%、0.8%。

(一) 串接資料檔欄位及定義說明

1. 性別：分為男性及女性。
2. 年齡：資料檔為 2022 年投保狀態，故以此時間點減去每位就業者的出生年計算出其真實年齡。
3. 障別：原始資料的障別欄位為舊制身心障礙者鑑定，故分析仍依舊制分類為主。
4. 障級：依不同障礙程度予以分級，包含輕度、中度、重度、極重度等 4 級。
5. 所屬業別：投保（提繳）單位的所屬業別依行政院主計總處的行業統計第 11 版中的大業別，共 19 類。
6. 平均投保薪資：根據「勞退單位提繳對象檔」中的最後提繳工資為該月的投保薪資，而平均投保薪資則為按觀察期間之總投保薪資/觀察期間之投保月份數；然而，若該就業者於該月有多筆投保紀錄時，會將該月多筆投保紀錄進行平均後做為該月的平均投保薪資，再去計算觀察期間的平均投保薪資。
7. 公司規模：投保（提繳）單位的投保總人數。
8. 中斷就業次數：於觀察期間只要有退保紀錄，則視為 1 次中斷就業，累積計算。
9. 部分工時次數：若該月的工作型態為部分工時，即使該月有多份部分工時工作，也僅視為 1 次，逐月累積次數。

10. 待業天數（未投保天數）：於觀察期間沒有投保的天數。
11. 待業時間占比：待業天數/於觀察期間開始投保日算起的天數。

(二) 統計分析項目

1. 全體身心障礙者的基本樣貌特徵：包含性別、區域別、障別、障級等。
2. 「未投入勞動市場」的身心障礙女性的基本樣貌特徵：係指於 2019 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間（4 年期間），沒有任何一筆勞退投保紀錄者，則僅能分析此一群體的基本樣貌特徵，包含性別、障別、障級、是否為原住民等。
3. 「已經投入勞動市場」的身心障礙女性的基本樣貌特徵與勞動現況：係指身心障礙女性於 4 年期間內，曾有過勞退投保紀錄者，除分析其基本樣貌特徵，亦能了解其具有勞保退投保情形下之勞動現況，包含就業型態（全職或部分工時等）、產業別、平均投保薪資、就業天數、待業天數、待業次數等。
4. 已投入勞動市場的女性身心障礙者與一般勞工之比較分析：針對「已投入勞動市場的女性身心障礙者」與一般勞工進行勞動現況比較，包含就業型態（全職或部分工時等）、產業別、平均投保薪資、就業天數、待業天數、待業次數、就業穩定度等。
5. 影響女性身心障礙者勞動現況的因素分析。
6. 研究限制：針對勞政資料串接方面，由於每個月勞就保資料超過 1 千萬筆，考量在結案時程規定內的可行性，設定勞就保串接的時間年數限制，本次係針對 2019 年 1 月 1 日至最新檔 2022 年 12 月 13 日，就此 4 年期間的勞動狀況進行分析，可能無法充分掌握身心障礙女性完整的勞動狀況。此外，如有投入勞動市場之身心障礙女性，但未有投保勞退者，則無法透過資料檔之串接以瞭解其就業情形，故研究中估算「曾經投入勞動市場的比率與人數」會有所低估。另因無法取得公保、農保等資料檔，故僅以勞保資料檔之女性身心障礙者進行討論。

(三) 資料檔串接方式 (如圖 2)

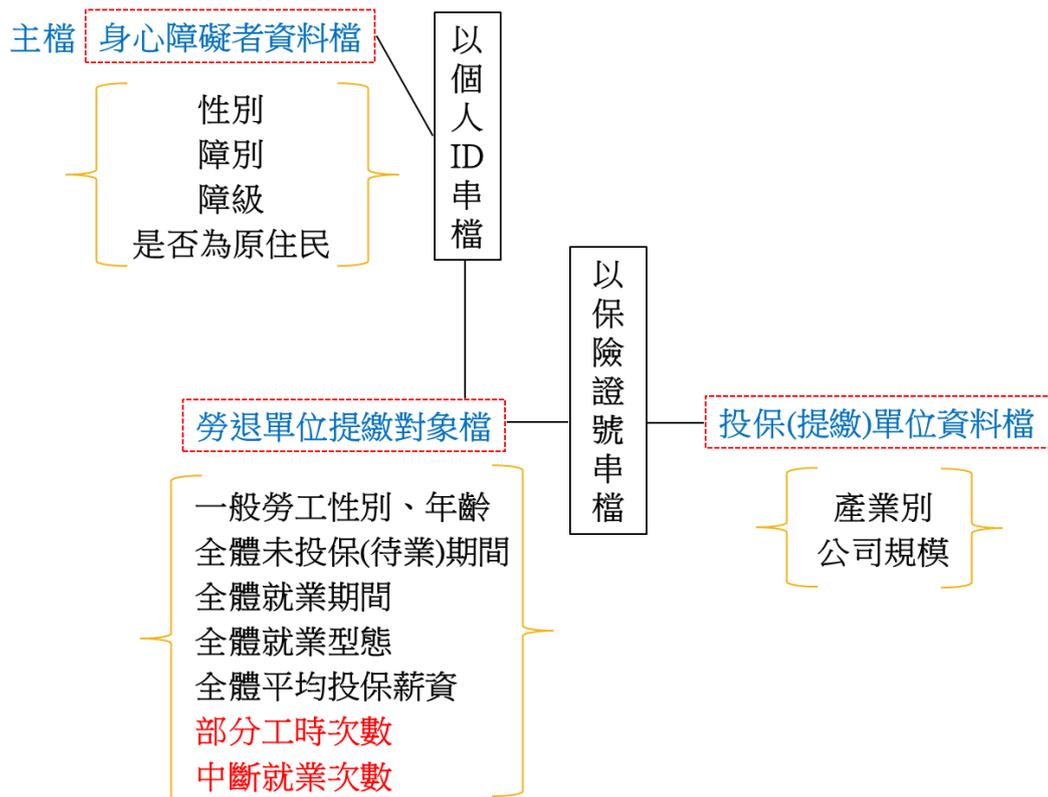


圖 2 身心障礙資料檔與勞保資料庫之串接方式

三、深度訪談

由於訪談可以讓研究者透過與受訪者雙向溝過程，透過聆聽與觀察，探討問題背後的因素。故本研究訪談的類型大致上分為二大類，身心障礙者（包含「未能投入勞動市場的身心障礙女性」及「已經投入勞動市場的身心障礙女性」）、進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主，及辦理身心障者就業之公私立機構相關業務承辦人，以下分別說明樣本來源、配置及訪談提綱等。

- (一) 申請並通過研究倫理審查：考量研究對象為身心障礙者，於執行深度訪談前，依「人體研究法」規定，依研究倫理審查相關事宜，辦理完成 IRB(Institutional Review Board)審查並檢附審查通過之證明文件（如附錄一）。
- (二) 訪談對象名單來源：主要透過各縣市辦理身心障礙者就業之公私立機構相關業務承辦人、身心障礙者參與之民間團體、社群，以及研究團隊之人脈網絡，以滾雪球方式聯繫推薦訪談對象名單。再依據障別之樣本配額進行邀約訪談。
- (三) 訪談對象與配額：深度訪談對象包含女性身心障礙者 33 位，以及進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主、辦理身心障者就業之公私立機構相關業務承

辦人等 12 位，共計完成 45 位訪談，樣本配額如表 1。

表 1 女性身心障礙者深度訪談 45 位之配額規劃

訪談對象		應完成人數	說明
總計		45 位	受訪者名單、訪談時間及地點，報經委託單位同意後進行訪談，並經受訪者同意後全程錄音並製作逐字稿
1. 女性身心障礙者 (33 位)	1-1 未投入勞動市場者	11 位	勞政資料串接期間，未有任何形態之工作及獲得工作收入之女性身心障礙者
	1-2 已投入勞動市場者	22 位	勞政資料串接期間，曾經或目前有參與正式勞動市場（全時、部分工時工作）、非正式勞動市場（自營作業者或有工作收入但無申報勞退保資料者）之女性身心障礙者
2. 進用身心障礙者之公私立機關人事主管或企業主		7 位	優先邀訪女性身心障礙就業者目前就業人數較多之行業的公私營企業，包含製造業、批發及零售業等
3. 辦理身心障礙就業之公私立機構相關業務承辦人		5 位	2 位公立機構 3 位私立機構

1. 女性身心障礙者¹：邀請受訪之身心障礙者女性以年滿 18 歲以上，可使用手語、筆談、電腦、輔具等「具溝通能力」者為主要訪談對象，樣本配置如表 2 規劃。
- (1) 未投入勞動市場者：訪談 11 位身心障礙女性，本身認定自己具有工作能力者但近 4 年或從來沒有工作過。
- (2) 已投入勞動市場者：訪談 22 位身心障礙女性，目前或是近 4 年曾經工作過的身心障礙者女性，工作型態包含典型或非典型工作。
- (3) 已投入勞動之不同障別樣本配比：透過文獻回顧，顯示年齡、障別或區域等，對於身心障礙者勞動情形有所影響。為求訪談樣本的多樣性，本研究參考勞動部《108 年度身心障礙者勞動狀況調查報告》，依身心障礙女性勞動者的年齡、障別等規劃樣本配額（表 2），主要考量不同障別分布，並盡可能兼顧北中南地區之分布。以現行 8 大類障別²（表 3）。來看，邀約訪談對

¹ 女性身心障礙者女性身心障礙的受訪條件前提之一為年滿 18 歲以上者，此外，由「未投入勞動市場者」之受訪者主觀認定自己具有工作能力，但未有工作經驗。工作能力的定義因主、客觀評估標準與考量不同，學界、產業界或官方的作法亦有差異，故本研究僅依受訪者自行認定是否具有工作能力，作為訪談條件的刪選原則。

² 我國身心障礙鑑定及需求評估新制於民國 101 年 7 月 11 日正式實施，參考世界衛生組織(WHO)頒布的

象以就業人數比例超過 5% 者為主，優先邀請第 7 類、第 1 類、第 2 類障礙女性受訪，第 6 類與第 4 類為輔，第 3 類、第 5 類、第 8 類及其他類別合併以 5% 計，配比人數比照第 4 類與第 6 類。

2. 進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主：訪談 7 位公私立機關之人資人員或業務主管/企業主等，包含 1~2 家公立機關（如政府、各級公立學校與國營事業等）與 5~6 家私立機關，以女性身心障礙就業者最多行業的企業為主，如製造業、批發及零售業或住宿及餐飲業。
3. 辦理身心就業之公私立機構相關業務承辦人：訪談 5 位，其中包含 1~2 位公立機構與 2~3 位私立機構辦理身心障礙者就業之相關業務承辦人。公立機構方面，優先邀訪身心障礙者就業人數最高的縣市政府，如臺北市、新北市、臺中市等地；在私立機構方面，規劃邀訪具長期推動身心障礙就業經驗之非營利組織，例如：唐氏症基金會、財團法人伊甸社會福利基金會、財團法人喜憨兒社會福利基金會、財團法人陽光社會福利基金會等。

國際健康功能與身心障礙分類系統(International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF)，由過去的疾病導向，改為功能導向，身心障礙的分類由舊制的 16 類，改為新制「8 大身心功能障礙類別」。身心障礙分類新制係以醫事、社工、特殊教育與職業輔導評量等專業人員組成專業團隊執行鑑定及評估，對於合於規定情形者核發「身心障礙證明」。而政府公布之各類障礙者的統計或調查結果主要也依此 8 大類障礙別歸類統計。因此，本研究深度訪談對象的樣本分布亦依此 8 大類別之人數比例配置。

表 2 已投入勞動市場之身心障礙女性的訪談樣本配額

基本資料		人數	比例	應訪人數	說明
年齡	未滿 45 歲	33,238	49.1%	10~11	滿 18 歲並排除退休者
	45 歲以上	34,510	50.9%	10~11	
障別	神經系統構造及精神、心智功能（第 1 類）	20,448	30.2%	5~6	以超過 5% 的障別為主
	眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛（第 2 類）	10,825	16.0%	3~4	
	神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能（第 7 類）	23,592	34.8%	6~7	
	泌尿與生殖系統相關構造及其功能（第 6 類）	3,487	5.1%	2~3	
	循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能（第 4 類）	3,445	5.1%	2~3	合併以 5% 計
	跨兩類別以上	2,418	3.6%	2~3	
	其他	1,343	2.0%		
	涉及聲音與言語構造及其功能（第 3 類）	977	1.4%		
	皮膚與相關構造及其功能（第 8 類）	708	1.0%		
	消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能（第 5 類）	504	0.7%		

資料來源：勞動部勞動力發展署，《108 年度身心障礙者勞動狀況調查報告全文》，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=D517C1DFEE1A92EB&s=860D6D9D52257FA6>。

表 3 新制與舊制身心障礙類別對照表

新制身心障礙類別（8類）	舊制（16類）身心障礙類別代碼	
	代碼	類別
第一類 神經系統構造及精神、心智功能	06	智能障礙者
	09	植物人
	10	失智症者
	11	自閉症者
	12	慢性精神病患者
	14	頑性（難治型）癲癇症者
第二類 眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	01	視覺障礙者
	02	聽覺機能障礙者
	03	平衡機能障礙者
第三類 涉及聲音與言語構造及其功能	04	聲音機能或語言機能障礙者
第四類 循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	07	重要器官失去功能者－心臟
	07	重要器官失去功能者－造血機能
	07	重要器官失去功能者－呼吸器官
第五類 消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能	07	重要器官失去功能－吞嚥機能
	07	重要器官失去功能－胃
	07	重要器官失去功能－腸道
	07	重要器官失去功能－肝臟
第六類 泌尿與生殖系統相關構造及其功能	07	重要器官失去功能－腎臟
	07	重要器官失去功能－膀胱
第七類 神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	05	肢體障礙者
第八類 皮膚與相關構造及其功能	08	顏面損傷者
備註： 依身心障礙者狀況對應第一至八類	13	多重障礙者
	15	經中央衛生主管機關認定，因罕見疾病而致身心功能障礙者
	16	其他經中央衛生主管機關認定之障礙者（染色體異常、先天代謝異常、先天缺陷）

資料來源：衛生福利部。

(四)各類受訪對象之訪談提綱

- 1.未投入勞動市場之身心障礙者女性：訪談提綱共計分為 5 個面向，包括基本資料、求職經歷與就業狀況、提升工作意願的相關協助，以及政府輔助措施的經驗與政策滿意狀況等，如下表 4 所示內容。

表 4 未投入勞動市場之身心障礙女性（訪談提綱）

面向	題項
基本資料	年齡、工作行政區、年資、薪資、職務、身心障礙現況、自評工作能力
求職經歷與就業狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請問您有曾經嘗試找過工作？什麼原因影響了你找工作，例如家庭因素、環境因素？ 2. 【若有找過】，找工作找了多久時間？求職過程中有沒有遭遇到那些困難？是否有因為障級別或性別讓您更難找工作？ 3. 【若沒有找過】，您沒有工作的原因有哪些？您覺得最難克服的困難是什麼？與障級別或性別相關？
提升工作意願的相關協助	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請問您認為在什麼的條件或情境下，您會願意嘗試工作？例如工作時間、工作環境、薪資待遇等 2. 如果您有機會可以工作，您認為您會需要公司哪些協助？例如：工作職務調整、環境與輔具調整、改善管理制度等？為什麼？
政府輔助措施的經驗	<ol style="list-style-type: none"> 1. 您是否知道政府有針對身心障礙者提供就業協助與輔具資源？您是從哪裡得知政府的協助？您知道有哪些嗎？ 2. 您有沒有接受過政府提供的就業輔導協助，如職業重建服務，包括：職涯輔導諮詢、職業輔導評量、職業訓練、職場見習、職場學習及再適應、支持性就業服務、庇護性就業服務、居家就業、創業輔導、職務再設計等？前述這些項目，您認為哪一項最重要？ 3. 您是否曾因想要去就業，申請過就業輔具補助？如果有，您認為對您的幫助有哪些？如果沒有，是什麼原因？ 4. 您認為政府的就業協助和輔具資源，對於促進女性身心障礙者就業，是否有幫助？如果要促進身心障礙女性就業，政府最應該提供的協助措施為何？
政策整體滿意度與建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整體而言，您是否滿意政府當前推動的身心障礙者就業協助服務？您感到滿意或不滿意的原因為何？您願意給多少分（0-10 分）？ 2. 整體來看，您對於政府針對身心障礙者的就業協助政策，有沒有其他建議？

- 2.已投入勞動市場之身心障礙者女性：訪談提綱共計分為 5 個面向，包括基本資料、求職經歷與就業狀況、任職單位提供之協助、政府輔助措施的經驗與政策滿意狀況等，如表 5 所示內容。

表 5 已投入勞動市場之身心障礙女性（訪談提綱）

面向	題項
基本資料	年齡、工作行政區、年資、薪資、職務、身心障礙現況、自評工作能力
求職經歷與就業狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請問您目前（前一份）工作是全職或部分工時？投保單位？工作產業？ 2. 請問您目前（過去）平均每周工作時數？是否需要加班？加班的頻率？ 3. 目前（過去）個人平均每月收入、最近一個月的所得、最近一年的年薪？ 4. 從上一份工作到目前這一份工作，是否有待業？如有，待業時間多久？如果沒有待業，是透過什麼方式找到現在這份工作？ 5. 在您求職過程中，曾遭遇到最主要的困難為何？您如何解決求職的困難？
任職單位提供之協助與工作調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 您在目前（前一份）工作，有無遭遇困難？是如何克服的？您覺得最難克服的困難是什麼？有無因性別差異而讓工作上的問題更加困難嗎？ 2. 從過去到現在，您任職的公司有無提供過實質的幫助？例如：工作職務調整、環境與輔具調整、改善管理制度等，其中讓您印象最深刻的是什麼？為什麼？ 3. 您認為目前任職的公司（前一份工作的公司），如果想要促進身心障礙女性就業，最需要改善之處是什麼？ 4. 整體來看，您認身心障礙女性如果要投入職場，最需要公司給予的協助是什麼？例如：工作職務調整、環境與輔具調整、改善管理制度等
政府輔助措施的經驗	<ol style="list-style-type: none"> 1. 您是否知道政府有針對身心障礙者提供就業協助與輔具資源？您是從哪裡得知政府的協助？您知道有哪些嗎？ 2. 您有沒有接受過政府提供的就業輔導協助，如職業重建服務，包括：職涯輔導諮詢、職業輔導評量、職業訓練、職場見習、職場學習及再適應、支持性就業服務、庇護性就業服務、居家就業、創業輔導、職務再設計等？前述這些項目，您認為哪一項最重要？ 3. 您是否曾因就業所需，申請過就業輔具補助？如果有，您認為對您的幫助有哪些？如果沒有，是什麼原因？ 4. 您認為政府的就業協助和輔具資源，對於促進女性身心障礙者就業，是否有幫助？如要促進身心障礙女性就業，政府最應該提供的協助措施為何？
政策滿意度與建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整體而言，您是否滿意政府當前推動的身心障礙者就業協助服務？您感到滿意或不滿意的原因為何？您願意給多少分（0-10分）？ 2. 整體來看，您對於政府針對身心障礙者的就業協助政策，有無其他建議？

3. 進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主：訪談提綱共計分為 6 個面向，包括基本資料、聘用身心障礙者之情形、身心障礙者之工作情形、任職單位提供之協助與工作調整，以及政府輔助措施之經驗、政策整體滿意度與建議等，如表 6 所示內容。

表 6 進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主（訪談提綱）

面向	題項
基本資料	職稱、服務年資、機構規模（員工總人數）、整體平均薪資
聘用身心障礙者情況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 貴單位聘任身心障礙者至今多少年？基於哪些原因的考量而聘用障礙員工？平均每年任用身心障礙者的人數？性別與人數分布、年齡分布、障礙類型分布？ 2. 若有聘任，他們通常擔任哪些職務？平均薪資與年資？薪資與職務（工作內容）是否因障礙狀況而有所不同？ 3. 就您觀察，通常身心障礙者離職的原因有哪些？從個人、家庭與職場環境等因素來看，分別常見造成其離職的原因是哪些？
身心障礙者工作情況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 從您的經驗觀察，身心障礙者的就業需求（如職涯規劃、彈性工時、職業訓練等）有哪些？在性別、障別方面有差異嗎？ 2. 就您的經驗觀察，身心障礙員工通常平均要花多少時間適應職場？身心障礙者在職場工作，可能會遇到哪些困難？最難克服的困難是什麼？是否有因性別差異而讓工作上遭遇的問題更加困難嗎？ 3. 就您的經驗觀察，與同等職務的其他員工相較，身心障礙員工平日的工作表現具有哪些優點？有哪些可再改善？在性別、障別方面有差異嗎？ 4. 您認為影響身心障礙者的工作表現有哪些關鍵因素？在性別、障別方面有差異嗎？ 5. 貴公司持續進用身心障礙員工的可能性？在性別、障別方面有差異嗎？
任職單位提供之協助與工作調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 從過去到現在，貴單位有沒有提供過實質的幫助？例如：職務再設計、職務調整、環境與輔具調整、調整人事管理制度、提供個人助理服務 (personal assistance)、給予公平升遷機會等。有針對不同障別或性別而有所不同嗎？ 2. 貴單位在提供協助或調整工作的過程中，曾經遭遇到哪些困難？最難克服的是？如何克服？ 3. 貴單位在管理身心障礙者員工，以及給予其職涯發展協助方面，有遇到困難嗎？在性別上有差異嗎？是如何克服的？ 4. 整體來看，您認為身心障礙女性如果要投入職場，最需要任職單位給予的協助是什麼？
運用政府輔助措施的經驗	<ol style="list-style-type: none"> 1. 您是否知道政府有針對身心障礙者提供就業協助、輔具資源與相關補助？您知道有哪些嗎？您是從哪裡得知政府的協助？ 2. 貴單位是否曾經申請過政府或其他民間團體的就業協助與資源、補助？使用過哪些？您認為有沒有幫助？ 3. 您認為政府的就業協助和輔具資源、補助等，對於促進女性身心障礙者就業，是否有幫助？ 4. 如果要促進身心障礙女性就業，您認為政府最應該提供的措施為何？
政策整體滿意度與	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整體而言，您是否滿意政府當前協助進用單位的相關政策措施？您感到滿意與不滿意的原因分別是什麼？您願意給多少分（0-10分）？

面向	題項
建議	2. 整體來看，您對於政府針對身心障礙者或是進用單位的協助政策，有沒有其他建議？

資料來源：本團隊規劃。

4. 辦理身心障礙就業之公私立機構相關業務承辦人：訪談提綱共計分為 5 個面向，包括基本資料、身心障礙者求職與工作情況、進用單位工作調整情形、政府輔助措施的推動經驗及政策滿意度與建議等，如表 7 所示內容。

表 7 辦理身心障礙就業之公私立機構相關業務承辦人（訪談提綱）

面向	題項
基本資料	職稱、服務年資、主要工作內容
身心障礙者求職與工作情況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 從您的經驗觀察，身心障礙者通常會尋找哪些職務／工作類型？以哪些產業為主？薪資與職務（工作內容）是否因障礙狀況而有所不同？有沒有因為性別或障別而有所不同？ 2. 根據您的瞭解，身心障礙者通常要花多少時間才能找到工作？求職過程中，可能會遭遇到哪些困難？是否會主動尋求協助？是否有因性別或障別而不同？ 3. 從您協助身心障礙者就業的經驗中，身心障礙者的就業需求（如職涯規劃、彈性工時、職業訓練等）有哪些？就業的狀況如何？通常需要多長時間以適應職場？會不會因為性別或障別而有不同？ 4. 就您的經驗觀察，身心障礙者在職場工作，可能會遇到哪些困難？最難克服的困難是什麼？是否有因性別差異而讓工作上的問題更加困難嗎？例如：升遷公平性、職場安全或生理需求等 5. 就您的經驗觀察，與同等職務的其他員工相較，身心障礙員工平日的工作表現具有哪些優點？有哪些可再改善？在性別、障別方面有差異嗎？ 6. 從您的觀察或過去聘用單位的回饋，通常影響身心障礙者的工作表現有哪些關鍵因素？
進用單位工作調整情形	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就您辦理障礙者就業的經驗，進用單位有沒有提供障礙者工作上實質的幫助？職務再設計、職務調整、環境與輔具調整、調整人事管理制度、提供個人助理服務(personal assistance)、給予公平升遷機會等，有針對不同障別或性別而有所不同嗎？ 2. 進用單位在提供協助或調整工作的過程中，可能會遭遇到哪些挑戰？ 3. 就您的觀察，進用單位通常基於什麼原因而僱用身心障礙者員工？進用單位在進用障礙員工時，通常會遭遇到哪些困難？是如何克服的？ 4. 整體來看，您認為身心障礙女性如果要投入職場，最需要政府、企業分別給予的協助是什麼？ 5. 整體來看，您認為一個適合身心障礙女性的公司職場，應該要具備哪些關鍵條件？如軟硬體方面配置

面向	題項
政府輔助措施的經驗	1. 進用單位最常申請的身心障礙者就業協助、輔具資源等措施方案的前三項為何？ 2. 您認為政府針對身心障礙者就業所提供的各項協助措施中，請依序排列對企業、對障礙者分別最有幫助的措施？最沒有實質幫助的措施？ 3. 如果要促進身心障礙女性就業，您認為政府最應該提供的措施為何？
政策整體滿意度與建議	整體來看，您對於政府針對身心障礙者與進用單位的協助政策，有沒有其他建議？

四、專家座談會

共計召開4場專家座談會，針對實證研究結果，廣徵各界意見，包括學者專家、相關機關、團體及業界意見等，及蒐集參考國外可資借鏡之作法，進行討論及解讀，分析我國協助身心障礙女性就業困難、需求及對策。

第四節 研究範疇及相關概念爬梳

一、研究範疇與對象

本研究對象包含身心障礙者女性「已經投入勞動市場者」與「未能投入勞動市場者」兩類。根據勞動部定義「勞動力人口」：係指 15 歲以上可以工作之民間人口，包括就業者及失業者；而「非勞動力人口」：係指 15 歲以上不屬於勞動力之民間人口，包括因求學或準備升學、料理家務、高齡、身心障礙、想工作而未找工作及其他原因等，而未工作亦未找工作者[5]。

為確保兒童及少年工作權益，15 歲以上至未滿 18 歲者，應置備「法定代理人同意書及年齡證明文件」，此係考量到依民法規定，滿 7 歲以上之未成年人，為限制行為能力者；又查社會救助法第 5-3 條規定，所稱有工作能力之年齡為 16 歲以上，未滿 65 歲者；而在人口學上，又將 15 至 64 歲青壯年人口稱為「工作年齡人口」，為社會主要生產者，工作年齡人口數也相對較多。慮及未成年勞動者屬勞動相關法令之特別保護規範者，超過 65 歲之高齡者雖為勞動力人口但非屬工作年齡人口。

由於本研究採用的研究方法包含公務資料串接與深度訪談，故針對不同的研究方法所定義的「已投入勞動市場者」與「未投入勞動市場者」略有不同，亦即進行勞政資料串接之年齡為 15 歲以上者為主；深度訪談部分，考量研究對象為身心障礙者，故

邀約對象仍以 18 歲以上者為主，分別說明如下。

(一) 勞保資料庫串接：資料檔期間為 2019 年 1 月至 2022 年 12 月，共 4 年

1. 「未投入勞動市場者」：15 歲以上，4 年期間從未有勞就保紀錄。
2. 「已投入勞動市場者」：15 歲以上，4 年期間曾有 1 筆勞就保紀錄以上，包含典型與非典型工作型態、目前就業中或失業等勞動狀況。

(二) 深度訪談

1. 「未投入勞動市場者」：18 歲以上，身心障礙女性本身認定自己具有工作能力者但近 4 年或從來沒有工作過。
2. 「已投入勞動市場者」：18 歲以上，目前或是近 4 年曾經工作過的身心障礙者女性，工作型態包含典型或非典型工作。

二、相關概念釐清與說明

身心障礙女性的就業，往往伴隨著性別、障礙、就業困境等所交織的多元性與複雜性，故將先就「女性」、「障礙」及「就業」這三個概念進行釐清與說明，作為文獻蒐集與分析論述的基礎。

(一) 女性、身心障礙與多重壓迫

過往，政治、經濟與社會文化中存在性別權力差距現象，如行政院公布之性別平等政策綱領揭示：自民國 80 年代中期之後，我國政府透過立法與政策的推動與努力，雖然讓女性在各方面條件、權益及擁有的資源均有所提升，然而，傳統性別角色、定型化分工及性別歧視，加上少子女化、高齡化、新型態家庭等社會結構的變遷，限制並阻礙了女性的發展，女性的權利尚未達到實質平等，例如，在決策及經濟參與上的不足、性別刻板印象與偏見、性別暴力威脅、照顧女性化、性別友善環境不足等，尤其對不利處境者，包含對於原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及對於 LGBTQ 的影響更為嚴重。以我國而言，女性障礙者同時被社運及婦運雙重邊緣化，各項身心障礙政策與服務措施，鮮少有性別觀點，也缺乏性別統計資料與分析。雖然，我國建立了性別統計資料與分析，但這些包含權力決策及影響力、健康醫療與照顧中，有關障礙者的資料卻都被排除，也使得有關我國障礙者及其性別等相關議題的瞭解便較為有限[6]。事實上，女性身心障礙者面臨的困境可能因為多元因素交織的相互影響而更加複雜。

由於身心障礙女性面臨著多重壓迫(multiple oppression)與交叉歧視的困境。因此，在確保女性的權利上，則有「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)，該公約要求締約國應立法並採取適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面皆享有平等權利。而在女性身心障礙者權利的維護上，聯合國「身心障礙者權利公約」(CRPD)第6條特別指出，身心障礙婦女與女孩受到多重歧視(multiple discrimination)，各締約國必須確保障礙女性(disabled woman/women)³享有所有人權與基本自由、社會參與和賦權增能，以確保其獲得充分發展。此兩項公約在確保女性、女性身心障礙者的權利上，揭露出身心障礙女性的遭受的多重壓迫困境。有關身心障礙女性遭受的多重壓迫與困境，隨著障礙研究論點的演進，有助於我們更清楚其多重弱勢交織的狀況。

郭惠瑜(2020)的研究指出，1980年代之後，障礙研究學者開始關注障礙者的性別經驗，多位障礙女性學者探討障礙女性所面對的社會處境，指出障礙女性同時具有障礙者與女性兩種社會身分，面臨「雙重弱勢」(double disadvantage)處境，女性既遭受到「男性」掌權的主流社會壓迫，而身心障礙處境又受到「健常人」所主宰的主流社會壓迫，因此，相較於非障礙女性或是障礙男性，障礙女性的心理、社會或經濟層面受到更多的限制[7]。過往的研究亦指出障礙女性在教育、就業、婚姻與家庭等面向處於相對弱勢之位置，相較於障礙男性承受更高的性暴力風險。但是，「雙重弱勢」論點被認為簡化了多重弱勢身分障礙者所面對的壓迫經驗。從黑人障礙女性學者 Ayesha Vernon 所提出的「多重壓迫」概念可知，多數人分屬於障礙、種族、性別、年齡與階級等不同的社會類屬，不同的社會弱勢身分所產生的壓迫，不是以累加方式運作，也未必會同時發生，而是隨著情境、脈絡的不同因而產生質異(qualitatively different)。此外，障礙女性研究也受到性別研究「交織性」(intersectionality)概念的影響。黑人女性主義學者 Kimberle Crenshaw 所提出的「交織性」概念，就指出黑人女性遭受之歧視，無法單一歸類為種族或性別歧視，傳統的單軸分析(single-axis analysis)忽略了種族與性別雙重身分對黑人女性所產生的壓迫。因此，障礙研究學者引用「交織性」概念探究

³ 周月清、郭洛伶、周倩如等人(2020)於研究中指出，其研究本文之中文使用「障礙女性」，英文使用(disabled woman/women)語詞。中文用法和「台灣障礙女性平權連線」一致，英文則呼應社會模式觀點使用的「disabled people」、「disabled woman/women」，強調障礙者(people with impairment)的「被失能」(disabled)是因為有障礙的環境：“Disabled people are those people with impairments who are disabled by society”。

障礙者的多重身分認同，以及具有多重弱勢身分障礙者所受的壓迫經驗[7]。障礙女性面對的壓迫，除了和性別與障礙這兩種社會身分的影響之外，也可能受到其他社會、制度與環境因素的影響。障礙女性無論是在雙重弱勢、雙重歧視或多重壓迫、交叉歧視的探討中，都可發現障礙女性受到各種內外部因素的交織與衝擊，其處境有更應受到重視與理解。

「身心障礙者權利公約」(CRPD) 第 6 條的「身心障礙婦女及女孩的第 3 號一般性意見(General comment No.3 on Article 6 – women and girls with disabilities)」(2016 年) 亦揭示：身心障礙婦女⁴ 被迫在各種生活領域面臨阻礙與困難，造成對身心障礙婦女及女孩的多重及交織形式的歧視，特別是在教育、經濟機會、參與社會與司法平等近用等方面，及在法律體制之前獲得平等對待及政治參與能力及獲得控制自己生活各層面之能力及對待。一般女性政策也忽略身心障礙婦女群體，這樣「不被看見」遍及在各個領域，導致身心障礙婦女處於「多重」及「交織」被歧視狀態，身心障礙婦女常因為性別及/或身心障礙及其他因素而受到歧視。第 3 號一般性意見進一步說明了「身心障礙婦女」不是一個單一群體，包括：原住民婦女；難民、移民、尋求庇護及境內流離失所婦女；被拘留婦女（醫院、住宿型機構、少年或戒護設施及監獄等）；生活貧困的婦女；來自不同族群、宗教及種族背景的婦女；有多種身心障礙及需要高度支持的婦女；白化症婦女；以及同性、雙性別及跨性別者等。各種障礙類型之婦女之不同損傷樣態是指障礙婦女具有身體、心理、智能、感官知覺等損傷狀態但是並不必然具有功能上的限制。

(二) 就業與積極平權之差別待遇

由於主流社會認為身心功能健全才是「正常」的。健全能力(ableism)霸權的社會，常將障礙者視為無能的、無聲的、無法獨立自主的，導致對身心障礙者的社會偏見、不平等和歧視，致使社會制度排除了障礙者的社會參與機會[8]。在勞動市場與環境中，也可看到對障礙者或身心障礙女性的不合理條件限制或不友善的待遇。郭惠瑜(2018)，根據其博士論文對於出生於 1955-1965 年代罹患小兒麻痺症的女性為研究對象的結果發現，以主流觀點來看，由於我們對勞動人口的想像多半以「身心健全者」為

⁴ 第 3 號一般性意見之身心障礙婦女(Women with disabilities)指指所有的身心障礙婦女、女孩及少女(all women, girls and adolescents with disabilities)。

主，身心障礙者往往被勞動市場排除在外。然當時小兒麻痺女性卻能進入工廠工作實與我國當時以出口替代工業政策衍生勞力密集工廠如紡織、成衣、電子組裝廠等大量設置有關，由於彼時的產業趨勢擴大了對女性勞動力的需求，因女工薪資通常較男性低的勞動力成本考量下，加上生產線的分工細緻，體力不再是能否勝任勞動的主因。生產線的組裝工作只需手部靈巧功能，由女性勞工即可勝任，而女工被認為較細心、有耐心，細緻的勞動分工確實為小兒麻痺女性提供了工作機會，生產線因分工而讓身心障礙女性得以參與體力需求較輕的工作，不過，身體功能仍主導了小兒麻痺女性能否進入工廠工作的主要條件，並在工廠職務安排上，也排除了相對「重度」的肢體障礙者。身心障礙者為了能符合主流勞動力市場所需的人力，必須進行個人的調適以符合需求，而這無疑是對於身心障礙者的壓迫[9]。

正因為早期對於身心障礙者就業問題的認定多半歸因其本身能力不足，而非就業環境中的阻礙造成，忽略了經濟生產模式、勞動市場的商品化、健全能力霸權等才是障礙者就業的主要阻礙。因此，「身心障礙者權利公約」(CRPD)第27條，在處理有償勞動的工作與就業上，明定締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國有義務並可透過法律以掃除身心障礙者工作與就業期間發生之障礙，包含 1.禁止各種就業形式之歧視，包括招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件；2.保障身心障礙者享有公平與良好之工作條件，包含機會均等及同工同酬，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，享有遭受侵害之救濟；3.確保身心障礙者能夠在與其他人平等基礎上行使勞動權及工會權；4.使身心障礙者能有效參加一般技術與職業指導方案，獲得就業服務及職業與繼續訓練；5.促進身心障礙者於勞動市場上之就業機會與職涯提升，協助身心障礙者尋找、獲得、保持及重返就業；6.促進自營作業、創業經營、開展合作社與個人創業之機會；7.確保於工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排；8.促進身心障礙者於開放之勞動市場上獲得工作經驗；9.促進身心障礙者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案，以及應於公部門僱用身心障礙者、促進私部門僱用身心障礙等。

綜上所述，可知 CRPD 第 27 條清楚指示在協助與促進身心障礙者之就業與工作上，除了應禁止各類就業歧視之外，更應為其創造有利的就業條件，如同工同酬、平等使用勞動權、獲得就業服務與訓練、重返就業與職涯提升、創業等；並為塑造合宜

且適切之工作與就業環境，如合理的空間安排等。且為了達到人與人之間「差異而平等(different but equal)」的目標，社會應基於個體事實上或本質上的差異，依法給予合理的差別待遇，才能邁向實質平等，故根據具體需要，進行必要及適當之「合理調整」(Reasonable Accommodation)與修改，以確保障礙者在與其他人平等的基礎上，享有或行使所有人權及基本自由當自有其必要。CRPD 第 27 條進一步要求締約國應以適當政策與措施，包括平權行動方案、提供誘因及其他措施，林佳和(2018)指出 CRPD 第 27 條在有關促進私部門僱用身心障礙者之要求，針對既有社會結構不平等的積極彌補，可藉由優惠少數群體以對抗主流群體之固有優勢，匡正歧視、不平等，國家可採取積極措施(positive measures)，由國家提供雇主更多協助，包括：國家訂定雇主最低僱用身心障礙者人數或比例義務（定額進用）、國家負擔雇主僱用身心障礙者之薪資、給予僱用身心障礙者之雇主稅負優惠等「優惠性差別待遇方案(affirmative action programmes)」。國際勞工組織亦認為，從各國經驗看來，單純的消極性防止與處理歧視，無法有效減少事實上的問題，必須採取積極平權之措施- 國內法學界亦稱優惠性差別待遇（或稱平權行動），「對於事實上之不平等，深受存在於所有活動部門之工作上的歧視或不利益之害的群體成員，作為減少與改善之步驟」。聯合國人權事務高級專員辦公室強調要落實 CRPD 第 27 條之精神與目的，重點在於藉由此類積極措施而使雇主理解「身心障礙者是相同的優良勞工」，而不是只因為身為身心障礙者。同時，積極措施應關照不同類型的身心障礙類型，包括經常被忽略的女性身心障礙者、智能障礙者與類似具有身心症問題之國民[10]。

吳秦雯(2017)的研究指出，源自於美國的「優惠性差別待遇」措施，以促進平等目的而採取不平等、特殊措施之方式。其始於甘迺迪總統於 1961 年為矯正該國歷史上對於有色人種之種族歧視問題，頒佈總統令 10925 號，要求聯邦政府於承包聯邦工程或業務者(federal government and its contractors)，在僱用人員時應不分種族、信仰、膚色或原國籍，平等對待求職者，並採取積極措施，保證僱用有色人種。1964 年詹森總統任內通過之民權法(Civil Rights Act of 1964)擴大應用此原則，以增加女性和少數族群於就業、教育、企業等領域的機會。換言之，優惠性差別待遇通常是基於種族、性別、族裔，給予較優惠的對待，以積極匡正長久以來歧視所造成的不平等。雖然，優惠性差別待遇措施也引起爭議與討論，但在「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 4 條卻也明文規定「1.締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不

得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。2.締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」顯然，為達成公約設定之保護目的，肯定採取「特別措施」(Special Measures; Mesures spéciales)之必要，且特別措施不被認為違反公約構成歧視，反而有助於透過在經濟與社會福利領域中，實施特別措施以落實平等[11]。

在「身心障礙婦女及女孩的第 3 號一般性意見」第 64 點就提出，締約國應採取的適當措施包括採取優惠性差別待遇措施，促進障礙女性的發展、地位的提高及賦權，以便立即解決不平等現象，確保身心障礙女性享有與他人平等的機會。尤其應當在獲得正義、消除暴力、尊重家居及成家、性健康及生育權利、健康、教育、就業及社會保障等方面採取這類措施。第 3 號一般性意見第 58 點也針對 CRPD 第 27 條就業方面，指出除了障礙者在行使工作權利時面臨的一般障礙之外，障礙女性在平等參與工作場所上更面臨著獨特的障礙，包括：性騷擾及薪資不平等，因為歧視性態度使其申訴遭到駁回而無法尋求救濟，以及物理、資通訊障礙等就業困境。進一步觀察「身心障礙者工作與就業的第 8 號一般性意見(General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment)」(2022) 第 67 點也提出和第 3 號意見第 58 點相同論述，同時也闡述障礙女性在工作與就業中，以及整個就業週期中遭受到多重與交織的歧視，導致其在工作場所遭遇了平等參與的障礙，包括性騷擾、同工不同酬、缺乏職業選擇機會、以往的職業道路不若其他人光彩而無法獲得就業等。第 8 號一般性意見第 4 點更提出相較於一般障礙者，障礙女性在正式就業時，更容易遭遇高失業率、工資低、不穩定、僱用條件標準較低、工作環境缺乏無障礙設施等問題，而這種情形也出現於非正式部門的就業、自營工作或非全時工作。為消除健全主義(ableism)對於障礙者之工作與就業機會的不利影響，第 8 號意見第 82 點針對解決障礙女性的就業問題，要求締約國應消除在正式和非正式經濟部門及無報酬工作中對於身心障礙婦女、障礙兒童與非性別常規(gender-nonconforming)障礙者的剝削，包括：確保人人享有育兒假權利；採取平權行動，增加身心障礙婦女在正式就業部門的人數；運用法律和政策規定充足的帶薪育兒假，提供負擔得起、無障礙、適當的優質托兒服務，並為懷孕的身心障礙者或必須休假以進行照顧義務的障礙者提供社會保護；且應以法律與政策確保雇主能有效預防與應對性別暴力等就業差別待遇措施。

第二章 文獻回顧

本研究將先就我國身心障礙女性的勞動情況、就業困境、政府促進就業政策與措施及其他國家促進身心障礙女性就業之措施及成效等幾個部分，於以下各節分別進行探討。

第一節 我國身心障礙女性之勞動情況與就業困境

一、我國身心障礙女性勞動情況與就業困境

(一) 整體身心障礙女性勞動情況

目前國內針對身心障礙者勞動狀況較具規模之調查，為勞動部每 5 年執行一次的「身心障礙者勞動狀況調查」，調查範圍及對象為臺灣地區（不含金門縣及連江縣）年滿 15 歲以上且領有身心障礙手冊或證明者，最近一次公布相當完整的資料為 2019 年 5 月的調查結果。

此外，衛生福利部亦每 5 年執行「身心障礙者生活狀況及需求調查」，惟其調查範圍及對象為臺灣地區（含金門縣及連江縣）之領有政府機關發給之身心障礙證明人口，因勞動部與衛生福利部之調查對象前者未涵蓋連江縣與金門縣，後者則包含連江縣與金門縣，其人數統計基準不相同，故調查統計數據略有差異。以下主要彙整分析勞動部的調查結果，部分內容則兼顧衛生福利部的調查結果，以說明全體身心障礙者與身心障礙男性、女性之勞動情況。

1. 勞參率：身心障礙女性低於身心障礙男性、亦低於平均值

依勞動部「108 年身心障礙者勞動狀況調查報告」之結果顯示[2]，2019 年 5 月臺灣地區（不含金門縣及連江縣）15 歲以上身心障礙者有 112 萬 8,822 人，勞動力為 23 萬 3,942 人，整體勞動力參與率（以下簡稱勞參率）為 20.7%。身心障礙男性勞動力為 16 萬 263 人，身心障礙女性勞動力為 7 萬 3,680 人；身心障礙男性就業者為 14 萬 7,177 人，身心障礙女性就業者為 6 萬 7,748 人，而身心障礙男性勞參率為 25.5%，高於身心障礙女性之 14.7%。

對照衛生福利部公布「110 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告」之第五章身心障礙者就業與經濟狀況的結果顯示[12]，2021 年 12 月底臺灣地區（含金門縣及連江縣）領有身心障礙證明之 15 歲以上人數為 116 萬 1,342 人，勞動力人數為

25 萬 7,418 人，整體勞參率為 22.2%⁵。其中，身心障礙男性勞動力為 17 萬 417 人，身心障礙女性勞動力為 8 萬 7,001 人；身心障礙男性就業者為 16 萬 5 人，身心障礙女性就業者為 8 萬 1,456 人，身心障礙男性勞參率為 26.7%，高於身心障礙女性之 16.6%。

觀察勞動部與衛生福利部自 2014 年迄 2021 年的調查結果，女性身心障礙者勞參率由 2014 年 6 月的 13.1%、2016 年 12 月的 14.1%、2019 年 5 月的 14.7%，至 2021 年 12 月則提升到 16.6%（參見表 8），呈現逐年微幅提升之趨勢。

⁵ 依衛生福利部公布 2021 年 12 月底「身心障礙者生活狀況及需求調查」報告，報告書中之表 104-年齡 15 歲以上身心障礙者目前工作現況（排除植物人），人數總計為 1,161,342 人（男性 638,743、女性 522,599 人），就業者占 20.79%（男性 25.05%、女性 15.59%）、失業者占 1.37%（男性 1.63%、女性 1.06%）；該調查報告之附錄五、歷次調查重要統計結果，則揭露勞動力人數 257,418 人（就業者 241,461、失業者 15,957 人），非勞動力 903,924 人。因此，本計畫依衛生福利部 2021 年調查報告之就業者與失業者之男、女性比例，推計不同性別之人數，並據以計算勞動力參與率。

表 8 15 歲以上身心障礙者之勞動力參與率

單位：人、%

項目	勞動部 2014年6月			衛生福利部 2016年12月			勞動部 2019年5月			衛生福利部 2021年12月		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
總計(A)	1,077,249	609,355	467,894	1,126,560	635,475	491,085	1,128,822	627,317	501,505	1,161,342	638,743	522,599
勞動力(B)	212,171	150,671	61,500	229,876	160,568	69,308	233,942	160,263	73,680	257,418	170,417	87,001
就業者	188,843	133,810	55,033	208,786	145,372	63,414	214,924	147,177	67,748	241,461	160,005	81,456
失業者	23,328	16,861	6,467	21,089	15,196	5,893	19,018	13,086	5,932	15,957	10,412	5,545
非勞動力	865,078	458,684	406,394	896,684	474,907	421,777	894,880	467,055	427,825	903,924	468,326	435,598
勞參率	19.7%	24.7%	13.1%	20.4%	25.3%	14.1%	20.7%	25.5%	14.7%	22.2%	26.7%	16.6%

備註：勞動力(B)人數為就業者人數 + 失業者人數；勞參率為 $(B \div A) * 100$ 。

資料來源：2014年6月及2019年5月資料為勞動部「身心障礙者勞動狀況調查」；2016年12月及2021年12月資料為衛生福利部「身心障礙者生活狀況及需求調查」。

2.身心障礙女性從事的行業以製造業、批發零售業為主

身心障礙女性就業者從事之行業以「製造業」占 24.5%最多，其次是「批發及零售業」占 13.9%，再其次為「住宿及餐飲業」占 9.6%、「醫療保健及社會工作服務業」占 8.8%較多。對照整體狀況則略有不同，全體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%（參見表 9），顯見身心障礙女性從事的行業無法完全以一般身心障礙者的就業行業來觀察。

表 9 身心障礙者就業者目前從事之行業結構

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100.0	100.0	100.0
農林漁牧	5.6	7.0	2.6
礦業及土石採取業	0.2	0.2	-
製造業	26.7	27.7	24.5
電力及燃氣供應業	1.3	1.7	0.4
用水供應及污染整治業	1.2	1.4	0.6
營建工程業	4.0	5.0	1.9
批發及零售業	12.3	11.6	13.9
運輸及倉儲業	3.7	4.7	1.6
住宿及餐飲業	6.9	5.6	9.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1.7	1.9	1.3
金融及保險業	1.9	1.4	2.8
不動產業	0.4	0.5	0.1
專業、科學及技術服務業	1.4	1.5	1.3
支援服務業	8.9	9.7	7.4
公共行政及國防；強制性社會安全	5.3	5.1	5.8
教育業	6.1	5.1	8.4
醫療保健及社會工作服務業	5.0	3.3	8.8
藝術、娛樂及休閒服務業	1.7	1.5	2.0
其他服務業	5.7	5.2	6.8

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

3.身心障礙女性從事基層技術工及勞力工、事務支援人員為大宗

就職業觀察，可發現身心障礙女性與整體身心障礙者的職業類型大致相同。整體身心障礙就業者之職業以「基層技術工及勞力工」(24.5%)最多，其次為「服

務及銷售工作人員」(21.8%)，第三是「事務支援人員」(16.6%)；女性身心障礙就業者從事之職業則以「基層技術工及勞力工」(28.3%)、「事務支援人員」(26.6%)及「服務及銷售工作人員」(25.4%)之比率較高（參見表 10）。

表 10 身心障礙者就業者目前從事之職業結構

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100.0	100.0	100.0
民意代表、主管及經理人員	3.2	4.3	0.7
專業人員	6.0	6.7	4.6
技術員及助理專業人員	4.6	5.0	3.7
事務支援人員	16.6	11.9	26.6
服務及銷售工作人員	21.8	20.2	25.4
農、林、漁、牧業生產人員	4.5	5.8	1.7
技藝有關工作人員	8.2	11.0	2.1
機械設備操作及組裝人員	10.6	12.4	6.7
基層技術工及勞力工	24.5	22.8	28.3

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

4.身心障礙女性的受僱比率高於整體平均值，也高於身心障礙男性；但自營作業者與雇主的比率則低於平均值，也低於身心障礙男性

觀察受僱比率，身心障礙女性受僱比為 83.3%高於身心障礙男性之 74.9%；身心障礙女性為雇主及自營作業者比率分別為 1.3%及 13.8%，低於身心障礙男性之 3.6%及 19.4%（如圖 3）。整體情形則是身心障礙就業者受僱比率為 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%。身心障礙女性較身心障礙男性更多受到私人與政府僱用，身心障礙女性的受僱用比率高於平均值，但身心障礙女性為自營作業者或雇主的比率低於平均值，也低於身心障礙男性。

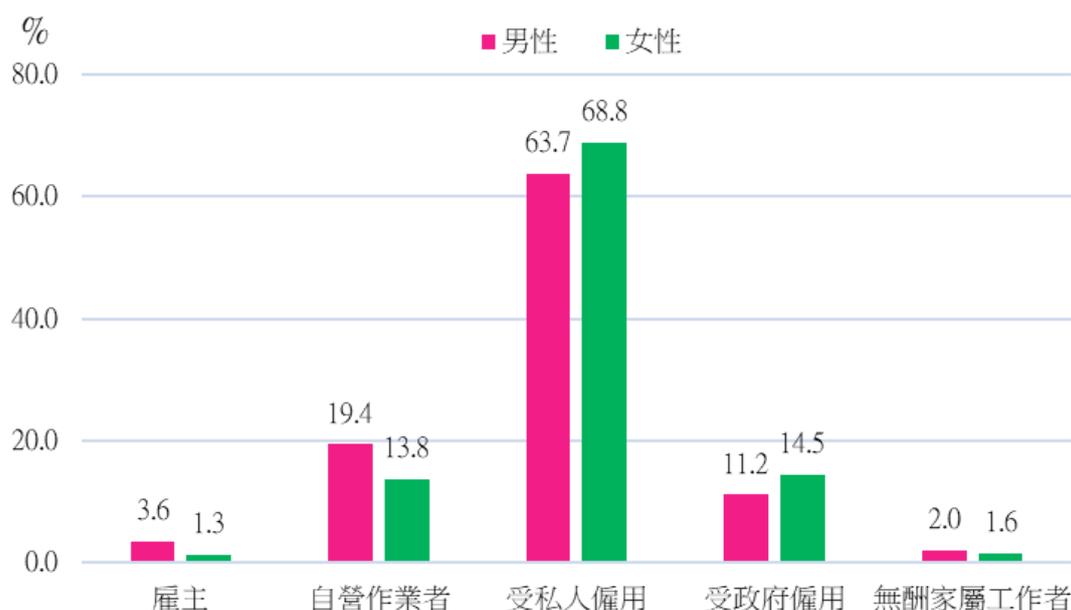


圖 3 身心障礙就業者從業身分—按性別分

資料來源：重繪並引自勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告-參、統計結果提要分析，頁 12。

5.身心障礙女性從事「非典型工作」比率高於身心障礙男性，也高於整體平均值；
希望改變目前工作型態的身心障礙女性高於身心障礙男性

身心障礙就業者從事「典型工作」占 78.8%，從事部分工時、臨時性或派遣等「非典型工作」者占 21.2%，其中非典型工作以「部分工時」(12.0%)最多，其次是「臨時性工作」(7.7%)、「派遣工作」(1.6%)。按性別觀察，身心障礙女性從事「非典型工作」的比率占 25.0%高於身心障礙男性(19.4%)，兩性皆以「部分工時」之比率較高（參見表 11）。

表 11 身心障礙者就業者從事非典型工作情形

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100.0	100.0	100.0
典型工作	78.8	80.6	75.0
非典型工作	21.2	19.4	25.0
部分工時	12.0	9.8	16.7
臨時性工作	7.7	8.1	6.9
派遣工作	1.6	1.7	1.4

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

按性別觀察，兩性身心障礙者未來希望「維持目前工作型態」均占逾 8 成 2；但未來希望「改變目前工作型態」的比率，則是女性(8.0%)高於男性(6.7%)，其中，女性最想從事之工作型態以「從事全時、正式工作」比率最高(4.0%)，高於平均值(3.3%)，其次為「自行創業」(2.2%)，低於男性(2.4%)、也低於整體平均值(2.3%)（參見表 12）。

表 12 身心障礙者就業者未來最希望從事之工作型態或生涯規劃

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100	100	100
維持目前工作型態	83.2	83.5	82.6
改變目前工作型態	7.1	6.7	8.0
全時、正式工作	3.3	2.9	4.0
部分工時	1.2	1.0	1.6
臨時性工作	0.3	0.3	0.2
派遣工作	0.0	0.0	0.0
自行創業	2.3	2.4	2.2
不想工作，有其他生涯規劃	5.1	5.1	5.1
不知道	4.6	4.7	4.4

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

6. 身心障礙女性透過政府協助就業的比率高於身心障礙男性

身心障礙就業者曾經透過政府協助就業服務之比率為 18.5%，服務措施項目以「提供就業媒合（包括網路）」(8.5%)最高、其次為「提供就業資訊」(7.0%)和「提供職業訓練」(5.1%)。按性別觀察，身心障礙女性就業者曾經透過政府協助就業服務的比率比男性高 5.6%，然兩性皆以「提供就業媒合（包括網路）」比率較高（參見表 13）。

表 13 身心障礙者就業者曾經透過政府協助就業服務措施情形

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100.0	100.0	100.0
是	18.5	16.7	22.3
提供就業媒合（包括網路）	8.5	8.0	9.8
提供就業資訊	7.0	6.5	7.9
提供職業訓練	5.1	4.6	6.2
獎勵或補助雇主僱用身心障礙者	1.9	1.6	2.5
提供支持性就業服務員的協助	1.5	1.4	1.8
經職業輔導評量，提供庇護性就業	1.4	1.2	1.8
否	81.5	83.3	77.7

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

7.身心障礙女性需要就業協助的比率高於身心障礙男性，最需要「提供在職訓練」及「提供第二專長訓練」

近 8 成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」(8.1%)最高，其次為「提供第二專長訓練」(4.4%)與「協助工作場所同事瞭解身心障礙者工作特性」(3.8%)。按性別觀察，身心障礙女性就業者需要就業協助之比率比身心障礙男性高了 7.2%（參見表 14）。

表 14 身心障礙者就業者工作場所上需要之協助

單位：%

	總計	男性	女性
總計	100.0	100.0	100.0
不需要協助	78.9	81.2	74
需要協助	21.1	18.8	26
提供在職訓練	8.1	7.3	9.9
提供第二專長訓練	4.4	3.5	6.4
協助工作場所同事瞭解身心障礙者工作特性	3.8	2.8	6.1
對工作職務合理調整	2.7	2.3	3.5
工作場所人力支持	2.6	2.5	2.7
無障礙環境的改善	2.4	2.1	3.2
無障礙交通的通勤協助	2.4	1.8	3.8
工作時間調整協助	2.3	2.0	3.2

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

(二) 我國身心障礙女性就業困境

勞動部「108 年身心障礙者勞動狀況調查報告」結果顯示[2]，身心障礙者女性在工作上遭遇困難的比率高於身心障礙男性也高於整體平均值，亦即身心障礙女性在工作上有遭遇困難占 30.1%高於身心障礙男性(25.0%)，所遭遇之困難，兩性皆以「體力無法勝任」最高，身心障礙女性次高的則是「與主管或同事人際關係問題」(6.9%)，再次之為「待遇太低」(5.8%)。同時，女性身心障礙者表示在工作場所因身心障礙者身分受到不公平待遇的比率為 11.3%，略高於身心障礙男性之 7.8%。兩性皆以「工作配置」的不公平待遇占比較高；其次則是薪資，尤其是身心障礙女性每月經常性薪資又低於身心障礙男性，身心障礙男性就業者每月經常性薪資平均為 2 萬 9,628 元，高於女性的 2 萬 5,347 元；而身心障礙女性日薪制的月薪則僅有 1 萬 7,036 元，時薪制的月薪為 1 萬

5,999 元，按件計酬之每月收入則更低，僅有 14,723 元。

我國與身心障礙者就業相關的研究多以地區性為研究範疇，且研究方法多採用質化訪談的方式。早期研究如吳秀照(2007)[13]針對 299 位臺中縣（現為臺中市）15 歲以上 65 歲以下身心障礙者的就業需求進行調查，依照地區與障別進行分層隨機抽樣，除肢障者採電話調查外，其他障別者皆採用面對面親訪，其結果發現性別、教育程度、障別與障級對於身心障礙者的就業狀況有顯著差異，男性、高中職、感官障礙與肢體障礙、障級愈輕者就業率愈高，其中女性就業率較低的原因係教育程度低與受到照顧家庭的牽絆所影響。其次，進一步針對 217 位過去曾有從事領薪工作者瞭解就業障礙，不同障別在「求職過程」與「職場工作」所遭遇的困難各有不同，在求職過程方面，視障者最大困擾為工作場所與交通問題、聽障者則是缺乏合適工作機會、肢障者與智障者則是雇主的主觀排斥、重器障、精障者與多重障礙者則是受到身心影響而無法穩定工作；在職場工作方面，除了聽障者以外，其他障別多表示「工作性質不符合身心狀況」與「工作量太重」，另視障者則仍有工作場所太遠與交通不變的困難、聽障者與智障者則是薪資福利不好、肢障者與精障者則是主管或同事的異樣眼光。

根據邱慈穎(2019)[14]針對花蓮縣身心障礙者進行面對面親訪，依據地區、障別與障級進行分層隨機抽樣法，共完成訪問 862 位，其調查結果顯示，身心障礙者男性表示工作沒有困擾的比例(62.5%)高於女性(37.5%)，身心障礙者女性最主要的工作困擾原因為「生理限制（體弱）」，沒有就業的主要原因則是受到身心障礙限制或年邁而無法工作與在家協助家務無任何兼差。

另外，莊佩芬(2020)[15]針對台東縣女性肢體障礙者進行面對面親訪，從臺東社政單位建檔的資料庫發現中高齡占比較高，因此受訪對象的年齡層則以 45 歲以上居多，研究發現其就業困境包含就業機會少、交通便利性不足、工作環境的無障礙設施待加強、職場環境因性別與障礙的兩種標籤而缺少對女性肢障者的尊重。

亦有針對大專院校身心障礙畢業生進行就業狀況與困境的相關調查，發現畢業後未投入就業的原因除了參加國考或繼續升學外，家人不支持外出工作與雇主未能提供公平的就業機會也是原因之一[16]，另外，也發現許多家長是不放心讓家中的身心障礙人士就業，使其降低到職場工作的意願[17]。

江雅婷等(2021)[18]面對面訪談 6 位身心障礙者與 6 位提供身心障礙者就業支持服務的工作者，雖未探討性別狀況，但整體來看，身心障礙者本身即使具備就業意願與

就業能力，因個人障礙限制、強調效率與生產力的工作要求、來自職場主管或同事的態度偏見與歧視。另研究結果也發現，同事間的協助、工作環境再設計及無障礙環境與設施會影響身心障礙者穩定就業的原因，與林昭吟和孫健忠(2014)的研究發現相呼應。

再者，陳麗萍、姚奮志(2021)[19]曾訪談 10 位定額進用單位之全職就業身心障礙者，結果發現就業困境多強調在工作期間所遭遇的問題，包含 1.經濟收入不高，多數皆為基本工資；2.就業期程短暫，不確定是否適任或僅有兼差性質的工作；3.無障礙環境困難，包含交通工具、就業輔具、無障礙設施等；4.就業市場的歧視，如工作能力上的歧視或對障礙者的不信任與刻板印象；5.工作流程設計困難，因工作流程屬生產線，工具缺乏友善使用或工作負荷量過大；6.個人自信低落，自覺無法勝任工作。

最後，國內在探討身心障礙者勞動現況的相關文獻多數以全體身心障礙者為研究對象，本研究從特別針對身心障礙女性的研究結果歸納出 3 項就業困境[20][21][22]：

- 1.當身心障礙女性為勞動主體時，容易陷入障礙與性別的雙重弱勢，使得在教育資源分配、就業選擇、工作分配或交通移動等更顯困難；
- 2.職業發展程度方面，身心障礙女性的職業結構為基層技術工及勞力工與從事非典型工作的比率皆高於男性，同時每月經常性薪資低於男性，使得身心障礙女性的就業發展較為侷限；
- 3.社會文化的態度，包含父權文化、社會工作標準等因素，使得身心障礙女性被貶低，因為她們不符合美麗、聰明或有工作能力的社會標準，強烈影響其就業。

綜合文獻與相關調查研究，歸納影響我國身心障礙女性就業困境之生心理因素、職場環境因素與傳統角色因素等 3 個面向，如下所述。

1.生心理因素

就生理層面的障別和障級而言，不同障礙情形不僅會影響能從事的行業不同，也會影響勞動力多寡，例如：無法獨立抵達求職場所或是使用電腦或相關器具有問題、體弱等問題，其中可能有生理限制（體弱）而致身心障礙女性從事以勞力為主的工作之挑戰較高於男性；在心理層面上，除了障礙者的工作意願之外，可能有部分身心障礙者缺乏自信，覺得自己的能力有限，而對於工作改變或挑戰較為擔心。

2.職場環境因素

職場環境方面可分為兩類，包含制度面與態度面，制度面係指工作制度或環境的友善程度，包含薪資、工作流程設計、無障礙設施、工作輔具、交通工具等；態度面則是指雇主、主管和同事的心態與印象、職場文化、人際溝通等，也是身心障礙者在職場上經常面臨到的困難。值得注意的是，身心障礙女性更會面臨到雙重歧視的問題，不僅對於女性的工作能力或其家庭角色的期待有刻板印象外，再加上對身心障礙者的歧視，更加深身心障礙女性的就業困境。

3.傳統角色因素

社會與家庭（長輩或伴侶）對於女性傳統角色的期待，同樣發生於身心障礙女性身上，且家人對其醫藥或復健費用的支持，也會影響身心障礙女性就業情形。早期障礙女性研究以「雙重弱勢」觀點探討障礙女性的處境[23]，認為多重弱勢身分所產生的壓迫是以累加的方式運作(additive approach)，障礙女性同時具有障礙者與女性兩種社會身分，面對雙重弱勢處境，在心理、社會或經濟層面較非障礙女性、障礙男性遭受更多限制[7][24][25][26]。

除了從過去相關文獻研究整理出上述的就業困境外，亦發現在研究對象方面多數以「已投入勞動市場」的身心障礙者為主要調查對象，但可能忽略多數未投入就業的身心障礙者，其未投入勞動市場之就業困境。此外，從國內調查或相關文獻也發現身心障礙女性就業率低於身心障礙男性，其原因除了社會與家庭對於障礙女性之家庭照顧期待之外，障別也是重要的因素之一。接下來，將聚焦於國內不同障別之就業處境與困境的相關文獻探討。

二、我國不同障別身心障礙者的就業處境與困境

勞動部「108年身心障礙者勞動狀況調查報告」顯示[2]，全國身心障礙者依新制身心障礙類別的就業情況中（表 15），除了跨 2 類以上的多重障礙者之就業率最低以外，以「泌尿與生殖系統相關構造及其功能」的 14.2%、「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」的 16.7%，以及「神經系統構造及精神、心智功能」的 17.8%等三類皆低於 20%，相較之下，「皮膚與相關構造及其功能」的就業率最高，42.5%。

按兩性身心障礙者按障別觀察，從表 16 顯示女性身心障礙者中屬於「神經系統構造及精神、心智功能」類別的就業人數占比(30.2%)明顯高於男性身心障礙就業者(23.5%)，相較之下，反而男性身心障礙就業者在「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造

及其功能」類別的就業人數(42.9%)占比高於女性身心障礙就業者(34.8%)。

表 15 108 年我國身心障礙者不同障別的就業情況

單位：人，%

	全國身心障礙者人數	就業者占比	失業者占比	非勞動力占比
總計	1,131,974	19.0	1.7	79.3
神經系統構造及精神、心智功能	309,261	17.8	2.7	79.5
眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	178,465	16.7	1.2	82.1
涉及聲音與言語構造及其功能	12,506	27.3	2.8	69.9
循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	59,720	22.6	0.8	76.6
消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能	11,062	22.4	0	77.6
泌尿與生殖系統相關構造及其功能	75,890	14.2	0.6	85.1
神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	352,509	24.6	1.8	73.7
皮膚與相關構造及其功能	4,600	42.5	2.1	55.4
跨兩類別以上者	115,427	6.8	0.7	92.6
其他	12,535	27.8	1.1	71.1

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

表 16 身心障礙有就業者不同障別的比較

單位：人，%

	整體身心障礙就業者		男性身心障礙就業者		女性身心障礙就業者	
	人數	%	人數	%	人數	%
總計	214,924	100.0	147,177	100.0	67,747	100.0
神經系統構造及精神、心智功能	54,980	25.6	34,532	23.5	20,448	30.2
眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	29,811	13.9	18,986	12.9	10,825	16.0
涉及聲音與言語構造及其功能	3,411	1.6	2,434	1.7	977	1.4
循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	13,515	6.3	10,070	6.8	3,445	5.1
消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能	2,480	1.2	1,976	1.3	504	0.7
泌尿與生殖系統相關構造及其功能	10,802	5.0	7,315	5.0	3,487	5.1
神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	86,659	40.3	63,067	42.9	23,592	34.8
皮膚與相關構造及其功能	1,956	0.9	1,248	0.8	708	1.0
跨兩類別以上者	2,418	3.6	5,407	3.7	2,418	3.6
其他	1,343	2.0	2,142	1.5	1,343	2.0

資料來源：勞動部，108 年身心障礙者勞動狀況調查報告。

在針對不同障別的就業情形與困難的文獻中較少提及有性別上的差異，以下針對目前國內較多文獻探討與就業困境有關的障別類型進行析論，包含「神經系統構造及精神、心智功能」、「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」、「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」等三類。

(一)「神經系統構造及精神、心智功能」類別

此新制類別包含智能障礙者、植物人、失智症者、自閉症者、慢性精神病患者、頑性（難治型）癲癇症者等障礙項目。

許多文獻指出「智能障礙者」的就業困境主要為職場工作適應[27][28][29]，包含個人工作表現、如出缺勤狀況、工作態度、工作效率、缺乏責任感等；此外，身體健康也是影響工作穩定的關鍵因素[30][31]，因為認知發展的顯著落後，不僅勞動力參與度不及一般人及其他身心障礙者，從事之職種也較偏向單一無變化，且偏向勞力的工作也容易有體力之限制，使得維持工作穩定會遭遇到極大挑戰。

在「慢性精神病患者」方面，林幸台等(2007)研究新北市 6,472 位 20-45 歲的慢性精神病患者就業需求發現，未就業工作的原因有高達 48.2%表示是身體不好、藥物影響、住院或時常就醫等病症等身心狀況因素影響[32]，這種身心狀況在職場上就容易會產生人際關係與自我情緒調適的就業問題[33]。此外，由於社會對精神障礙者的歧視與偏見，他們往往面臨著就業歧視和職場不適應的問題[34]。再者，鄭南鵬等(2003)探討 100 位精神障礙者的就業問題與需求，調查結果指出失業的精神障礙者最擔心的問題是上班地點、健康與職場人際關係[35]。

(二)「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」類別

此類別中所包含的障礙項目有視覺障礙者、聽覺機能障礙者與平衡機能障礙者，以下就較多文獻探討的視覺障礙者與聽覺機能障礙者之就業困境加以說明。

1. 視覺障礙者的就業困境

在「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」類別中的視覺障礙者最大的困擾在於無法透過觀察、視覺線索或閱讀等方式，主動瞭解外在環境，因此對於一切事務的學習與理解，除非仰賴其他感官能力或自我想像，否則必須依靠他人有目的的教導[36]。以下分述四個面向分述視覺障礙者可能遭遇到的就業問題。

- (1) 缺乏無障礙環境：視覺障礙者在就業過程中，經常因為缺乏完善的無障礙環境，容易面臨到環境障礙與交通問題（如騎樓地面高度不一致、導盲磚的鋪

設位置被機車阻擋及交通不便捷等) [37][38][39]。

- (2) 資訊溝通能力的限制：由於視力損傷使得視覺障礙者在工作環境中經常會面臨到閱讀資訊與溝通上的問題[37][40]，因此多需要用到職務再設計措施，包含使用就業輔具（如：高倍率放大鏡、擴視機、放大軟體、語音報讀軟體、操點及視障掃瞄器等）、工作設備或機具改善（如：職場資訊系統介面進行無障礙的設計、工作設備貼上點字或其他提示標記、加裝檯燈或提供大尺寸電腦螢幕等）等，但如果雇主漠視輔具的重要性，就容易使身心障礙者難以發揮其工作能力。
- (3) 科技輔具使用問題：在探討已就業視覺障礙者輔具使用狀況的研究，即發現視覺障礙者即使有使用電腦輔具，但其在閱讀紙本文件的速度與可及性上仍顯不足，如果嘗試將紙本文件轉換成方便閱讀的格式，反而需要耗費更多的時間，無助於工作[41]；另外也會發生輔具與職場系統不相容或需要更新與維修的問題，但往往可能因為費用昂貴、處理耗時等因素而影響其使用輔具的權利[42]。
- (4) 與視力協助員協調問題：雖然視力協助員的提供有助於視覺障礙者發揮工作能力，但若缺乏完善的監督與管理機制，不但會導致視覺障礙者與視力協助員間溝通問題，也會衍生視力協助人力資源錯置與浪費的問題[43]。
- (5) 職場排擠問題：除了前述視覺障礙者可能在工作上會遭遇的問題以外，雇主與職場同儕的負面態度，甚至受到排除與歧視，這在許多研究中都有提及因社會對視覺障礙者的刻板印象與負向烙印，不但造成視覺障礙者求職障礙，進入職場也會因此而受到不利的差別待遇[39][43]。
- (6) 就業政策影響：我國政府為了促進視覺障礙者就業，勞動部在 2017 年提供了兩項就業服務，一為保障視障者按摩工作，二為推動公部門電話值機工作、電話客服工作體驗等，有學者認為此種工作保障政策，反而造成了一種社會長期排除與剝削[44]，雖政府 2010 年起透過多項措施輔導視覺障礙者提升按摩職能、輔導多元就業等，但長期建構出視障者等於按摩師的刻板印象仍然造成視障者就業的一大困境[45]；此外，過去曾有研究指出「定額進用政策」確實增加了視障者的工作機會，然而相關配套措施成效不彰，無法改變社會環境與工作環境的障礙，且定額進用重視僱用比例，沒有考慮障礙者的

差異，也導致職場上不同障礙類別的排擠效應[39]。

2.聽覺機能障礙者的就業困境

在「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」類別中的視覺障礙者係因具有傳遞聲音之外耳、中耳或內耳的聽覺系統遭受損害，以致對聲音之接受或處理等功能受到限制，包含先天性與後天性。因此，聽覺障礙者因障礙的關係，對於資訊的吸收受到限制，此外隨著障礙程度之不同、吸收資訊多寡以及外在環境等影響，也使得聽障者有各類型之溝通方式，如使用手語、筆談，或配戴助聽器、接受人工電子耳蝸手術等。

- (1) 求職階段的困境：聽覺障礙者首先會在求職階段面臨到的問題，例如求職面談技能、職前技能、找尋工作技能等，都可能會因為聽覺功能上的缺陷而不利於就業準備，導致聽障者在工作試探管道和就業機會就會有所限制。
- (2) 與人互動溝通困難：職場上常見的困境就是溝通困難、社交及人際困難等[46]，主要是因為聽覺障礙者的聽力缺損是永久性的，即使配戴任何助聽輔助器具，在聲音的聽取、辨識及語言的表達上都受到限制，尤其是對於全聾者或手語使用者而言，若同事不會手語則可能完全阻斷彼此溝通的機會[47]，而這個限制便造成與雇主、同事間互動溝通的不方便[48]，與勞動部《108年身心障礙者勞動狀況調查》中有關身心障礙就業者工作所遭遇的困難結果一致，聽覺障礙者在「與主管或同事人際關係問題」此項占最多比例(9.4%)[2]。
- (3) 個人負面心態：聽覺障礙者的負面心態也是工作職場經常會遭遇到困難的原因之一，因為聽力損失容易感到不自在或害怕被他人拒絕，因而發展出否認或隱瞞的溝通策略，或可能認為笑聲和對話是針對自己，亦或是因為不想承認聽力損失，而拒絕進行評估或配戴助聽器[49]，即使配戴了仍可能因為無法準確發音而感到自卑與退縮，進而對於工作的態度較為被動[50]。
- (4) 工作壓力與職場安全：在工作維持方面，聽障者可能需要使用更多精神進行溝通，包括聆聽主管指令、職場資訊，可能會產生額外的壓力與疲勞感；就業安全方面，聽障者可能遇到雇主不願調整對於聽障者容易發生危險的職場環境因素[51]。

(三)「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」類別

肢體障礙者首要面臨因為自身行動不便，使得能活動的範圍受到限制，包含交通資源與無障礙環境都會影響就業意願，甚至可能引發其他生理上的傷害，引起自卑、憂鬱與消極等心理狀態[52]。其次，肢體障礙者也會面臨到精細動作的就業困境，若肢障者上肢無法產生精細動作或產生動作的品質不佳時，則無法靈活使用手部執行按壓或選轉等動作，可能也會影響到工作效率與可執行的工作內容有限。此外，肢體障礙者與慢性精神障礙者都面臨到「主管或同事的異樣眼光」為職場遭遇的主要困擾之一種[13]。

美國曾有研究調查 475 位住在社區中的肢體障礙女性進行，發現受訪的肢障女性勞動市場參與率較男性明顯偏低，從中可見肢體障礙者的就業情形具有性別差異[53]，此發現與勞動部「108 年身心障礙者勞動狀況調查」結果相符，男性身心障礙就業者在「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」類別的就業人數(42.9%)占比高於女性身心障礙業者(34.8%)，顯見性別對於「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」身心障礙者就業相較於其他障別更具影響力。

三、我國女性全體之勞動情況

根據勞動部《110 年國際勞動統計》針對主要國家女性勞參率，近年我國女性勞動力參與率逐年提升，高於義大利，並與法國、日本及韓國相近，惟相較其他國家仍有差距。近年，我國 40~49 歲婦女勞參率均高於 75%，與美國接近，高於韓國（參見表 17）。

表 17 2021 年主要國家女性勞動力參與率

項目別	中華民國	韓國	新加坡(1)	日本	美國	法國	義大利	瑞典
總計	51.5	53.3	64.2	53.5	(2)56.1	52.2	40.1	(4)70.9
15-19 歲	7.8	9.5	13.7	20.1	(3)36.6	14.9	4.4	40.7
20-24 歲	57.9	51.2	66.1	76	68.6	62.1	35.6	69.7
25-29 歲	89.9	75.5	90.5	86.9	76.8	82.8	61.3	82.4
30-34 歲	86	68.6	90.1	79.4	75.6	83.4	66.3	87
35-39 歲	81.9	59.3	85.4	77.7	74	82.3	68.6	87.1
40-44 歲	77.4	63.2	84.7	80.1	75.3	85.8	69.8	91.1
45-49 歲	76.1	67.9	80.6	81.2	76.2	85.4	69.5	91.8
50-54 歲	64.4	68.8	76.2	80	73.9	84.2	66.2	90.1
55-59 歲	45.4	62.9	66.6	74.7	66.8	77.5	57.6	88.8
60-64 歲	26	51.4	53.6	62.2	51.7	37.4	33.8	69.8
65 歲以上	5.3	28.6	24.2	18.4	15.2	2.9	2.9	(5)14.5

資料來源：勞動部，110 年國際勞動統計，國家發展委員會整理，取自於 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=29841AE05DB47DEF。

備註：(1)新加坡為每年 6 月定居居民勞動力參與率；(2)16 歲以上之勞動力參與率；(3)16-19 歲之勞動力參與率；(4)係指 15-74 歲之勞動力參與率；(5)係指 65-74 歲之勞動力參與率。

(一) 勞參率：女性仍低於男性，25-44 歲兩性相差最鉅

根據行政院主計總處「人力資源調查」結果顯示，110 年各年齡層勞參率男、女性皆以 25~44 歲最高，與 100 年相比，110 年之 25~44 歲女性上升了 5.69 個百分點，較同年齡層之男生的 1.64 個百分點來得高。另外，從兩性的勞參率差距來看，兩年都是以 45-64 歲的勞參率差距最大，然 110 年的兩性差距已縮減了 6.52 個百分點（參見表 18）。

表 18 全國勞動力參與率

單位：%、百分比

	男性			女性			男女差距百分點（男-女）	
	100 年	110 年	增減百分點	100 年	110 年	增減百分點	100 年	110 年
總計	66.67	66.93	0.26	49.94	51.49	1.55	16.73	15.44
15-24 歲	26.43	37.49	11.06	30.70	36.08	5.38	-4.27	1.41
25-44 歲	93.89	95.53	1.64	77.53	83.22	5.69	16.36	12.31
45-64 歲	75.54	76.68	1.14	45.59	53.25	7.66	29.95	23.43
65 歲以上	12.00	13.81	1.81	4.23	5.32	1.09	7.77	8.49

資料來源：行政院主計總處 110 年「人力資源調查」。

(二) 女性就業人數及就業率雖低於男性，然增加幅度卻高於男性

110年男性就業者633.2萬人、女性511.5萬人，女性比100年增加了8.8%高於男性的增加幅度(5.4%)；另外從就業率來看，男性就業率64.3%，女性49.5%，分別較100年上升0.7及1.5個百分點，沒有明顯差距（參見表19）。

表19 我國15歲以上民間人口、就業者人數及就業率

單位：%、百分比

	總計			男性			女性		
	15歲以上 民間人口	就業者	就業率	15歲以上 民間人口	就業者	就業率	15歲以上 民間人口	就業者	就業率
100年	19,253	10,709	55.62	9,455	6,006	63.52	9,798	4,702	47.99
105年	19,962	11,267	56.44	9,755	6,267	64.24	10,207	5,000	48.99
110年	20,193	11,447	56.69	9,854	6,332	64.26	10,339	5,115	49.47
110年較 100年 增減%	4.88	6.89	1.07	4.22	5.43	0.74	5.52	8.78	1.48

資料來源：行政院主計總處110年「人力資源調查」。

(三) 女性就業者的雇主及自營作業者占比遠低於男性

110年女性就業者中，雇主與自營作業者女性兩者合計皆低於男性，另無酬家屬工作者與受僱者則皆以女性占比較高，其中又以受私人僱用者的比例(73.4%)最高（參見表20）。

表20 就業者從業身分結構

單位：%、百分點

	男性			女性		
	100年	110年	增減百分點	100年	110年	增減百分點
總計	100.00	100.00	-	100.00	100.00	-
雇主	6.46	5.58	-0.88	1.96	1.73	-0.23
自營作業者	16.35	15.20	-1.15	7.26	6.71	-0.55
無酬家屬工作者	2.57	2.62	0.05	8.99	7.13	-1.86
受僱者	74.63	76.60	1.97	81.79	84.43	2.64
受私人僱用	66.02	69.34	3.32	70.72	73.36	2.64
受政府僱用	8.61	7.26	-1.35	11.07	11.07	0.00

資料來源：行政院主計總處110年「人力資源調查」。

(四) 逾七成女性就業者從事服務業為主

10年前後相比女性就業者皆以從事服務業為主要行業，而男性則是以工業與服務

業為前二主要從事行業。進一步，若從行業 19 類別來看，110 年兩性皆以製造業佔比最高，其次則為批發及零售業（參見表 21）。

表 21 就業者行業結構

單位：%、百分點

行業項目	男性			女性		
	100 年	110 年	增減 百分點	100 年	110 年	增減 百分點
總計	100.00	100.00	-	100.00	100.00	-
農林漁牧	6.43	6.20	-0.23	3.31	2.91	-0.40
工業	44.25	43.75	-0.50	26.23	25.18	-1.05
礦業及土石採取業	0.05	0.05	0.00	0.02	0.01	-0.01
製造業	30.62	29.51	-1.11	23.60	22.51	-1.09
用水供應及污染整治業	0.42	0.43	0.01	0.09	0.11	0.02
電力及燃氣供應業	0.98	1.02	0.04	0.42	0.37	-0.05
營建工程業	12.19	12.73	0.54	2.10	2.18	0.08
服務業	49.31	50.04	0.73	70.46	71.90	1.44
批發及零售業	14.33	14.22	-0.11	19.19	19.12	-0.07
運輸及倉儲業	5.36	5.60	0.24	1.89	2.06	0.17
住宿及餐飲業	5.19	6.11	0.92	8.85	8.84	-0.01
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2.15	2.49	0.34	1.88	2.13	0.25
金融及保險業	2.66	2.55	-0.11	5.71	5.32	-0.39
不動產業	0.88	0.86	-0.02	0.73	1.00	0.27
專業、科學及技術服務業	2.71	2.72	0.01	3.74	5.20	1.46
支援服務業	2.34	2.81	0.47	2.26	2.29	0.03
公共行政及國防；強制性社會安全	3.67	3.06	-0.61	3.55	3.60	0.05
教育業	3.31	2.71	-0.6	9.15	9.25	0.10
醫療保健及社會工作服務業	1.60	1.57	-0.03	6.64	7.59	0.95
藝術、娛樂及休閒服務業	0.71	0.91	0.20	1.09	1.10	0.01
其他服務業	4.40	4.44	0.04	5.78	5.41	-0.37

資料來源：行政院主計總處 110 年「人力資源調查」。

說明：110 年按行業標準分類第 10 次修訂統計，100 年按第 8 次修訂統計。

(五) 四分之一的女性就業者從事服務及銷售工作人員

110 年女性就業者以服務及銷售工作人員占 24.3% 最多，其次為事務支援人員占 20%，再者為技術員及助理專業人員占 19.4%；而男性就業者以技藝工作、機械設備操作及勞力工占 41.3% 最多，其次為技術員及助理專業人員占 16.7%。明顯看出，兩性的

職業結構明顯不同。此外，雖 110 年女性專業人員的占比不及兩成，然與 10 年前相比，有增加了 2 個百分點（參見表 22）。

表 22 就業者職業結構

單位：%、百分點

	男性			女性		
	100 年	110 年	增減百分點	100 年	110 年	增減百分點
總計	100.00	100.00	-	100.00	100.00	-
民意代表、主管及經理人員	5.68	4.07	-1.61	2.00	2.14	0.14
專業人員	9.95	11.27	1.32	12.70	14.65	1.95
技術員及助理專業人員	17.71	16.73	-0.98	19.00	19.38	0.38
事務支援人員	4.25	4.5	0.25	19.83	20.04	0.21
服務及銷售工作人員	15.52	16.37	0.85	24.54	24.29	-0.25
農、林、漁、牧業生產人員	6.02	5.73	-0.29	2.85	2.49	-0.36
技藝工作、機械設備操作及勞力工	40.87	41.34	0.47	19.09	17.00	-2.09

資料來源：行政院主計總處 110 年「人力資源調查」。

(六) 女性未參與勞動原因以料理家務占比最高，其次則為高齡、身心障礙

整體來看，110 年的女性非勞動力的人數明顯高於男性人數，惟 110 年前後女性非勞動力(2.4%)增幅比男性(3.4%)略低。進一步探究 110 年未參與勞動市場的原因，女性未參與勞動的最主要原因為「料理家務」(50.3%)，其次為「高齡、身心障礙」占 25.7%（參見表 23）。

表 23 非勞動力未參與勞動之原因

單位：%、百分點

	男性			女性		
	100 年	110 年	增減百分點	100 年	110 年	增減百分點
總計人數（千人）	3,152	3,259	3.39	4,901	5,016	2.35
想找工作而未找工作且隨時可以開始工作	3.01	2.67	-0.34	1.17	1.44	0.27
求學及準備升學	35.62	27.74	-7.88	21.33	17.42	-3.91
料理家務	0.8	1.93	1.13	48.35	50.34	1.99
高齡、身心障礙	36.87	44.6	7.73	24.63	25.67	1.04
其他	23.7	23.07	-0.63	4.53	5.13	0.6

資料來源：行政院主計總處 110 年「人力資源調查」。

四、小結

從我國行政院主計總處所公布的「110 年人力資源調查」結果顯示，一般勞工女性

全體勞參率雖逐年有上升的趨勢，然 110 年的一般勞工女性(51.5%)仍明顯比一般勞工男性(66.9%)低了 15.4%，另根據勞動部「108 年身心障礙勞動狀況調查」結果仍是身心障礙女性(14.7%)的勞參率低於身心障礙男性(25.5%)約 10%，從上述勞參率比較結果來看，無論一般勞工女性或身心障礙女性皆低於男性的勞參率，然值得注意的是，一般女性勞工勞參率是身心障礙女性勞參率的 3.5 倍，而一般男性勞工勞參率是身心障礙男性勞參率的 2.6 倍，顯示同性勞參率相比之下，身心障礙女性的就業情況仍然較低；身心障礙女性多從事「製造業」，多擔任基層技術工及勞力工、事務支援人員；身心障礙女性從事非典型工作的比例也高於身心障礙男性。這些差異之處，都將在本研究訪談中深入探討。

在「工作條件與技能」和「職場環境」方面的挑戰方面，如工作技能不足、維持工作的體力不足、心理與生理的條件要求，或是工作環境的友善程度不足，包含工作輔具、無障礙設施，都是身心障礙者在職場經常面臨的挑戰。此外，社會環境仍對身心障礙者存在許多的偏見、刻板印象和污名，導致對身心障礙者的接納度不高，在求職過程中，工作能力遭到質疑外，更因隱而未現的社會阻礙影響著就業機會。除了上述身心障礙者共同會面臨到的就業困境以外，因障別不同，身心障礙者所面對的就業困境也會有所不同。例如智能障礙、聽覺機能障礙、聲音或語言機能及失智症比其他障別更難與人互動溝通、智能障礙及失智症則是無法辨識相關文件說明、遭受到職場排擠的程度不同、需要職務再設計的重點不同等。

第二節 我國身心障礙促進就業協助政策與措施

一、身心障礙者權利公約與就業合理調整

「合理調整」(reasonable accommodation)在聯合國「身心障礙者權利公約」CPRD 第 2 條中[3]，係指「根據身心障礙者具體的需求，在不造成他人過度或不當負擔之下，所提供的修改和調整，讓身心障礙者和一般人擁有相同權利」，且第 3 條也指出身心障礙男性和女性應該要有一樣的機會。此理念是希冀所有人在社會上皆能享有平等機會，不因性別、年齡、種族、語言、文化等個人背景條件而有不平等的現象產生，簡而言之，若將合理調整應用在就業上，「就業合理調整」亦即國家或社會基於個人差異，依法給予在工作上合理的差別待遇，針對身心障礙者實質上不同的需求而做必

要的調整與改變，包含排除就業或工作上所可能會遭遇到的各種障礙。

依聯合國人權事務高級專員辦公室(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)為 CPRD 設計之訓練教材第五單元「基於身心障礙之歧視」，及其「身心障礙者權利公約第 5 條平等及不歧視」報告，合理調整措施包含幾項要素：於具體個案中由身心障礙者依其需求向調整義務人提出請求，所請求之調整措施係可立即實現，並通過客觀合理性之審查 (objective reasonableness test) [54]。詳言之，調整措施須由身心障礙者向合適的調整義務人提出，而調整義務人收到身心障礙者的請求後，經雙方討論確定可以採取哪些必要的調整措施，如果無法達成共識，調整義務人就必須提出客觀正當的理由，始能避免其拒絕提供被認定為基於對身心障礙的歧視。

就業「合理調整」包括物理空間設備設施、工作內容或流程上的調整、調整工作時間等。在「物理空間設施」的調整方面，例如常見的提升或降低工作臺高度、安裝斜坡、提供較佳的照明或隔音設備、或工作站透過人因工程來改善[55]；而「工作內容或流程」方面，例：有一位肢體障礙的清潔人員平常行走沒有問題，可以完成大部分的工作，但爬樓梯則會比較辛苦，因此在工作內容的安排就會將需要爬樓梯的清潔工作交給其他員工來負責；又或者是彈性工時的設計，如患有糖尿病需要較多的休息次數或精神障礙者的員工服藥後因副作用會有短暫的心情低弱，這些都需要調整工作時間；又或者是在家工作的形式，如有負責行政業務的身心障礙者多數都是透過網路或電話交換完成工作，而該身心障礙者希望可以在家工作的話，雇主也應與該身心障礙者共同討論協調哪些項目可以在家工作，哪些項目不行，協助與其他員工進行工作項目的調整，或是部分時間在家工作部分時間到公司。

另 Ferraina(2012)認為身心障礙者就業合理調整應包含幾個重要的面向：一是工作安排，包括調整工作時間、工作內容以符合身心障礙者最佳工作模式；二是空間設備設施的調整，包含物理環境的無障礙應用於勞動環境的建築、道路與其他室內外設施，甚至包含工作臺的無障礙與符合身心障礙需求的人體工學；三是專門的培訓安排，應針對身心障礙者提供培訓的機會，以符合其個別化與適切性的訓練模式；四是安裝或提供專門通訊媒體的軟硬體設施；五是監督控制機制，應考量身心障礙者的差異，提供差異化的監督、評核與控制標準。

綜上所述，就業合理調整較難有明確的規定或標準做法，主要是需要透過雇主和身心障礙員工共同討論適當且有效的調整方式，也就是調整義務人就會是雇主（包含

公私部門），當受僱的身心障礙員工提出必要的調整措施後，雇主必須與身心障礙者進行討論達成共識，讓身心障礙員工可以透過調整措施享受與其他人相同的人權與自由權利，如雇主宣稱此調整會造成過度或不當負擔，則必須善盡「舉證責任」說明該調整如何造成雇主過度或不當負擔，人權公約施行監督聯盟針對合理調整的舉證內容應包含從財務成本、可用資源（包含政府補助政策）、調整義務人的整體規模、此調整對機構或企業的影響、第三方因為此調整所得到的利益、此調整對其他人造成的負面影響等項目進行客觀合理的審查[56]。

二、我國促進身心障礙者就業之政策措施

政府為協助身心障礙者就業，推動之就業協助政策包括：一般性就業服務、支持性就業服務、庇護性就業服務與庇護性職場見習、職務再設計服務，以及其他針對特定障別而推動的措施，如失智者就業、視障者就業等措施。不同就業協助的重點對象與方案內容略有不同，且不分性別皆可享有各項身心障礙者就業協助，如下分述[57]。

(一) 一般性就業服務

具有工作能力與就業意願，且可進入一般性職場工作之身心障礙者，可於各地之就業服務站（臺）諮詢就業協助，包含職業訓練、工作機會等。各地就服站亦設有身心障礙就業服務窗口，由身心障礙就業服務員以「一案到底」方式提供專業服務，並適時導入各項就業協助工具，以協助身心障礙者排除求職障礙。

就業服務一案到底作業模式採單一窗口、固定專人、預約制之客製化服務，提供就業服務、職業訓練、失業認定、技能檢定及創業資訊等相關服務。民眾如欲自行尋職者，可至就業資訊區運用電腦設備查詢及瀏覽公告職缺；如需就業服務人員協助，經派案後，會由專責人員提供求職求才服務。就業服務人員受理派案後，提供求職民眾就業諮詢，依其就業能力及需求，推介就業或適時提供職業訓練諮詢，並運用各項就業促進工具協助就業。尤其重要的是，若因民眾個人因素無法就業，須協助排除就業障礙或經評估須轉介其他單位時，則後送諮詢服務人員提供協助，於排除就業障礙後，再由原專責之就業服務員提供推介就業服務。

(二) 身心障礙者支持性就業服務

支持性就業服務係針對具有工作能力但暫時無法進入一般性職場之身心障礙者，提供一段時間的支持，使其能順利在職場中獨立工作。支持性就業一詞首次正式見於

1986 年修訂的《美國復健法案》(Rehabilitation Act)：有別於傳統的職能復建觀點的包括諮商、職訓、庇護性就業，它強調有薪給的工作且為一般薪資水準，受雇於一般職場且與非身心障礙員工共事、持續接受支持協助[58]。我國職訓局於 1995 年開始發展並推動「身心障礙者社區化就業服務」(The disabled community employment services)模式至今，因此開始建立專業人員制度，根據「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」第 3 條，專業人員包含職業訓練師、職業訓練員、職業輔導評量員、就業服務員、職業重建個案管理員與督導等。

「身心障礙者權益保障法」明訂各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力之身心障礙者，倘若就業能力尚不足以獨立在競爭性就業市場工作，政府則提供個別化之就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務，並配有就業服務員，提供支持性輔導，協助身心障礙者在一般職場中就業。支持性就業服務員推介之工作時間、工資及相關勞動權益也應符合勞動法規之規定，部分工時者至少每周工作 20 小時，確保支持性就業者之權益。針對有支持性就業需求之身心障礙者，經地方政府職業重建（就業轉銜）服務窗口轉介職業輔導評量單位評量後；符合支持性就業服務對象者，派案予支持性就業服務員，以提供支持性就業服務。不符合者，由職業重建（就業轉銜）窗口轉介其他適合單位接受服務。至於支持性就業服務型態則有 2 種，包括：1.個別服務模式：由就業服務員以一對一個別服務方式，協助身心障礙者在競爭性職場就業；2.群組服務模式：就業服務員以每組至少二人服務方式，於同一場域協助身心障礙者在競爭性職場就業。

(三) 身心障礙者庇護性就業服務

庇護性就業服務主要針對有就業意願，但就業能力不足者，推動設立庇護工場，提供庇護性就業服務。因此，如經地方政府身心障礙者職業重建服務窗口轉介，經職業輔導評量後，符合資格者，派案至適合的庇護工場，庇護工場評估適合者予以進用；不符合者，由職業重建窗口轉介其他適合單位接受服務。此外，庇護性就業的身心障礙者，應參加勞工保險及全民健康保險，其薪資得由庇護工場與其依產能核薪議定，得不受基本工資限制，但應簽訂勞動契約。庇護工場也應提供庇護性就業之身心障礙者庇護支持、就業轉銜服務（轉銜至一般職場，提供一般性、支持性就業服務）及相關服務。若個案於工作技能、工作態度、軟性技能三個向度均有超過一半(50%)以上的題項符合，並確認個案和家屬皆具轉銜動機後，便可開始啟動轉銜服務；轉銜服

務流程分為準備、媒合及適應等三個階段。此外，工場設施依身心障礙者需要，提供無障礙環境。

(四) 庇護性職場見習

針對具就業意願，但就業能力不足，短期內無法進入競爭性就業市場或庇護職場就業的身心障礙者，經地方政府職業重建個案管理員推介後，進入庇護工場職場見習，並以擬進入庇護工場就業者優先。見習者見習期間以6個月為限。領有第一類身心障礙證明者，經評估，見習期間最長以1年6個月為限，以提供其庇護職場適應學習、工作技能訓練、就業轉銜及資源協助等相關服務。為保障其工作安全，見習期間庇護工場應為見習者投保勞工保險（含普通事故保險費用及職業災害保險費用），並與其簽訂庇護工場職場見習同意書，依其表現發給獎勵金。此外，庇護工場應為其擬訂個別化訓練輔導計畫，如見習者工作能力提升後，庇護工場得依其意願提供多元化之就業服務，如一般性、支持性及庇護性就業服務。

(五) 身心障礙者職業訓練

針對身心障礙生理、心理發展及障礙類別程度的不同，依其需求，提供專為其開設之專班式職業訓練，及多元管道職業訓練等，提升其職業技術能力，並在養成訓練期間，為安定其生活，提供職訓生活津貼補助（每月按基本工資60%發給，最長發給1年），另設置數位學習網站，提供網路研習課程。訓練期間除了依身心障礙者的特性調整訓練方式之外，並有輔導人員從旁輔導及提供適當之輔具協助訓練，結訓後並有專人輔導就業，以增加就業競爭力。至於訓練方式則有2種辦理方式，亦即職前全日制養成訓練及在職訓練。此外，也提供身心障礙者與一般民眾共同參與職業訓練的公平機會及多種管道，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的協助，排除身心障礙者參訓障礙，使其在參訓職類、時間、地點上，有更多元的選擇。

(六) 身心障礙者創業輔導

協助有意創業的身心障礙者，在創業前有充份的準備及完善風險管理評估，並能以其專業技能創業。創業輔導的協助項目，包括：創業知能諮詢研習、創業貸款、創業貸款利息補貼、自力更生創業補助（自行創業所需房租及設備之部份補助）、就業保險失業者創業貸款（提供創業陪伴服務及融資信用保證專案），女性另可參加微型創業鳳凰協助（創業貸款利息補貼、創業陪伴服務及融資信用保證專案）。

(七) 身心障礙者居家就業服務

協助無法久坐或外出、不易進入一般性職場或無法自行創業，但可在他人協助下，於家中工作的身心障礙者可更順利進入職場，由各地方政府依轄內身心障礙者需求，採委託機構、團體方式，配合相關服務措施，協助身心障礙者在家工作，俾利其自立更生。服務模式有 2 種：1. 具專業生產能力但尚無法創業之中、重度以上身心障礙者，由承辦單位以團隊方式協助提升其專業、行銷、管理能力，以成立個人工作室或創業為目標；2. 對於尚未具備至一般就業市場就業能力，且因行動限制、雇主僱用意願不高、而無法就業者，協助尋找企業合作，以僱用、勞務承攬或外包方式，提供全職或兼職在家工作機會。

(八) 失智者就業推動計畫（2021-2025 年）

勞動部近期提出之「失智者就業推動計畫（2021-2025 年）」，旨在協助失智者持續於職場發揮所長，延緩及降低失智症對社會及家庭的影響，保障失智者工作權。提供失智者就業協助服務，包括：就業諮詢與輔導、提供失智者一案到底服務、失智者個別化訓練、提供職務再設計、提供職場適應及就業支持服務等，此外，也結合民間團體推動就業協助計畫，如辦理年輕型失智者轉介與就業服務，提供認知訓練、職場就業輔導、就業諮詢及推介媒合等相關服務。預期績效包含至 2025 年提供職務再設計服務人次達 6 人次、就業媒合服務每年平均 48 人。

(九) 精神障礙者就業服務計畫（2022-2025 年）

勞動部為協助精神障礙者（第 1 類神經系統構造及精神、心智功能）就業，整合網絡資源，增進就業服務量能，協助其進入職場，於 2022 年訂定「精神障礙者就業服務計畫」。提供精神障礙者就業前準備，包含職業興趣探索與諮詢、職涯規劃、職業訓練、提供職場學習與就業適應、提供短期安置的臨時性工作機會、導入多元就業開發方案等。此外，也結合相關協辦單位提供一案到底個別化就業服務、媒合就業機會、提供個別化之就業安置等支持性就業、提供庇護性就業服務、提供職務再設計服務及運用僱用獎助措施等。預期協助精神障礙者就業人數 2022 年達 4,000 人；2023 年達 4,055 人；2024 年達 4,115 人；2025 年達 4,180 人，並輔導其就業、開發友善廠商每年至少 100 家，輔導其中至少 40 家申請參加「職場學習及再適應計畫」。

(十) 視障者就業

因應按摩工作已開放非視障者從事，協助視障者多元化就業，提供視障者工作輔導及就業服務，勞動部因此於 2008 年公布、110 年修正公布補助地方政府辦理促進視

覺功能障礙者就業計畫，包括分按摩及非按摩 2 大面向，其中，按摩面向係指提供按摩設備更新補助，辦理視障按摩在職進修訓練，及辦理經營管理研習等；非按摩面向則為推動公部門電話值機工作，電話客服工作體驗，提供視障就業輔具測試及借用。

(十一) 身心障礙者職務再設計

勞動力發展署透過委託職務再設計專家輔導團隊至職場實地訪視評估後，提供工作改善建議。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，補助企業為肢障員工改善移行的無障礙環境、為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，協助其融入及適應工作環境，每個進用單位最高補助 10 萬元。職務再設計服務項目則涵蓋 5 大範疇：1.改善職場工作環境：協助身心障礙者就業，改善工作場所無障礙環境；2.改善工作設備或機具：改善工作設備或機具，促進身心障礙者適性就業、提高生產力；3.提供就業所需之輔具：增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具；4.改善工作條件：提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助等必要之工作協助；5.調整工作方法：運用職業評量及訓練，按身心障礙者特性，分派適當工作，包括：工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所、避免危險性工作等。

根據勞動部勞動力發展署「111 年身心障礙者職務再設計服務統計表」的資料顯示，全國身心障礙者職務再設計服務共計 2,692 件次，服務件次排名第一的措施為 1,037 件次的「提供就業輔具」；第二是「改善工作條件」合計 1,272 件次，包含「手語翻譯（980 件次）」、「視力協助（127 件次）」、「聽打服務（112 件次）」與「重度肢體障礙者或含重度肢體障礙之多重障礙者職場人力協助（53 件次）」；第三則是 270 件次的「調整工作方法」。各縣市轄區之身心障礙者職務再設計服務補助，以位於 6 直轄市的補助件次最多，依序為臺北市 1,089 件次、桃園市 358 件次、新北市 286 件次、臺中市 275 件次、臺南市 159 件次與高雄市 154 件次，非 6 直轄市之縣市則以屏東縣（67 件次）、彰化縣較多（60 件次）（參見表 24）。

表 24 111 年度身心障礙者職務再設計服務內容統計表

單位：件次

項目 縣市	補助項目								
	總計	改善 職場 工作 環境	改善工 作設備 或機具	提供 就業 輔具	改善工作條件				調整 工作 方法
					手語 翻譯	聽打 服務	視力 協助	重度肢體障礙者或含 重度肢體障礙之多重 障礙者職場人力協助	
合計	2,692	50	63	1,037	980	112	127	53	270
臺北市政府	1,089	11	2	239	658	101	23	32	23
新北市政府	286	1	4	179	4	2	11	2	83
桃園市政府	358			78	277		1	1	1
臺中市政府	275	16	17	172	3	6	29	5	27
台南市政府	159	6	1	69	34	1	7	1	40
高雄市政府	154	4	12	71	0	0	21	5	41
基隆市政府	10			7			3		0
宜蘭縣政府	13	2		10			1		0
花蓮縣政府	16	1	5	8			2		0
金門縣政府	1			1					0
連江縣政府	0			0					0
新竹縣政府	11			11					0
新竹市政府	23	1		15			4		3
苗栗縣政府	18			16			1	1	0
彰化縣政府	60	5	12	26	0	0	1	6	10
南投縣政府	20	0	0	19	0	0	1	0	0
雲林縣政府	15	1	1	11	0	0	0	0	2
嘉義縣政府	55	1	2	32	2	2	0	0	16
嘉義市政府	30	0	4	15	2	0	0	0	9
屏東縣政府	67	0	3	32	0	0	19	0	13
澎湖縣政府	14	0	0	11	0	0	3	0	0
臺東縣政府	18	1	0	15	0	0	0	0	2

資料來源：勞動部勞動力發展署提供之 111 年統計資料。

(十二) 政府輔具協助措施與資源

以輔具政策來看，我國首次出現輔具相關規定在西元 1980 年的「殘障福利法」（更名為「身心障礙者權益保障法」）第 16 條規定：「省、縣市政府對於合於社會救助規定之殘障者裝配輔助器具，應酌予補助。」爾後於 2007 年公布的「身心障礙權益保障法」第 20 條規定：「為促進身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務，中央主管機關應整合各目的事業主管機關推動辦理身心障礙輔具資源整合、研究發展及服務等

相關事宜。」與第 26 條「身心障礙者醫療復健所需之醫療費用及醫療輔具，尚未納入全民健康保險給付範圍者，直轄市、縣（市）主管機關應依需求評估結果補助之。」則進一步明文規定政府提供輔具措施。由此可知，我國身心障礙者輔具資源的提供多由地方政府進行評估、諮詢與補助。

為提升民眾使用輔具可近性及簡化民眾申請輔具給付作業，衛生福利部輔導地方政府推動長期照顧及身心障礙者輔具服務特約單位辦理「代償墊付機制」，此機制為透過各縣市政府與社區輔具廠商進行特約，民眾前往特約輔具服務單位購置輔具或無障礙修繕，僅需支付部分負擔，即可取得服務，而補助費用由特約商店向縣市政府請款，以加速民眾取得輔具，並減輕民眾經濟負擔，有輔具需求的身心障礙者可至戶籍所在地區公所社會課或戶籍所在地輔具資源中心辦理申請及評估作業。

根據衛生福利部社會及家庭署「輔具資源入口網」上所公布的全國輔具中心一覽表，截至目前全國共設立 46 家中央及縣市輔具中心（或據點），另 111 年度各縣市身心障礙者生活輔助器具補助人次如表 25，其中六都申請人次占比高達 66.13%。

表 25 111 年度身心障礙者生活輔助器具補助人次

	人次	百分比
總計	62,895	100.0%
新北市	10,662	16.95%
臺北市	7,377	11.73%
桃園市	4,361	6.93%
臺中市	7,310	11.62%
臺南市	4,427	7.04%
高雄市	7,457	11.86%
宜蘭縣	1,521	2.42%
新竹縣	1,274	2.03%
苗栗縣	1,908	3.03%
彰化縣	3,914	6.22%
南投縣	2,071	3.29%
雲林縣	2,208	3.51%
嘉義縣	1,118	1.78%
屏東縣	2,653	4.22%
臺東縣	703	1.12%
花蓮縣	988	1.57%
澎湖縣	197	0.31%
基隆市	943	1.50%
新竹市	1,127	1.79%
嘉義市	407	0.65%
金門縣	253	0.40%
連江縣	16	0.03%

資料來源：衛生福利部社會及家庭署網站，衛生福利公務統計/身心障礙統計專區/4.1.2 身心障礙者生活輔具費用補助，<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5224-62359-113.html>。

身心障礙者常因環境或身心理限制，在職場上遭遇歧視或較差勞動條件等就業困境。如能妥善運用輔具或無障礙環境改善，營造一個友善的工作環境，將有效協助身心障礙者融入勞動市場。勞動部勞動力發展署推行之「職務再設計」，即為了協助身心障礙者順利進入職場及穩定就業的服務措施，不論雇主或有就業需求的身心障礙者，皆可申請此服務。

為落實身心障礙者職務再設計理念，勞動部勞動力發展署依據「身心障礙者權益保障法就業服務法」，訂定相關法規，並於 2008 年發布「身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則」、2009 年發布「推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫」（於

2020 年廢止），嗣後又發布「推動職務再設計服務計畫」，根據 112 年 1 月修正公告之職務再設計服務計畫，規範以就業需求性及合理性等因素考量，職務再設計項目中，除了生活輔具應向社政單位申請之外，為排除因身心障礙所致之就業障礙之需者，得向勞動署申請補助，補助項目涵蓋 9 大類。

1. 無障礙工作環境之改善。
2. 現有機具或設備之改良及改裝。
3. 安全裝置類輔具，如聽覺障礙者申請警示燈，藉由燈光閃爍代替聽覺功能；為身心障礙者加裝安全鈕，增進工具機具及設備之安全性；為肢體障礙者加裝環境控制開關，使其輕易控制職場週邊設備。
4. 改善工作姿勢類之輔具，如肢體障礙者申請可調式工作桌以改善坐姿。
5. 溝通類輔具，如聽覺障礙者申請電話擴音設備，改善其聽覺功能；語言障礙者、心智障礙者申請圖卡兌換溝通系統、語音溝通輔具，解決其職場溝通問題。
6. 增進視覺功能類輔具，如視覺障礙者申請擴視設備或申請螢幕報讀軟體等相關設備，增進或輔助其視覺功能。
7. 改善身心障礙者工作條件，如聽語障者之手語翻譯、聽打服務、視障者之職場定向行動訓練、視力協助、重度肢體障礙者之工作職務所需交通陪同等。
8. 協助身心障礙者簡化工作流程、調整工作場所或工作方法。
9. 其他必要之改善項目。

以上補助項目與金額，例如申請手語服務內容如為簡易面談、職場溝通及輔導者，針對可提供「手語翻譯」之技術士，每小時補助 500 元，申請手語翻譯服務之個案，每人每月最高以補助 10 小時、每年不超過 120 小時為原則。又如重度肢體障礙者則可申請提供職場中之交通陪同、溝通、與工作相關之會議、訓練或與工作職務相關之活動參與協助之補助。

此外，職務再設計服務計畫並針對計程車與公益彩券販售從業者提供補助，包括：個人計程車之合法車輛及必要之改良或改裝所需費用補助，如手控油門煞車輔助器、駕駛座座椅改裝、方向盤控制輔具、手控汽車駕駛裝置改裝、汽車輪椅裝載箱等，以及彩券業可優先補助（排除已獲財政部公益彩券回饋金補助者）之改善長時間站、坐之問題，基於防搶、防性騷擾及通報所需設備，以及輪椅進出之高低階落差問

題之改善等項目。

我國除了身心障礙者職務再設計服務計畫提供運用輔具或無障礙環境改善之措施外，亦有社福系統所提供的相關輔具政策，衛生福利部為保障身心障礙者輔具需求，制定「身心障礙者個人照顧服務辦法」、「身心障礙者輔具資源整合與研究發展及服務辦法」、「身心障礙者輔具費用補助辦法」、「身心障礙者輔具費用補助基準表」與「身心障礙者服務人員資格訓練及管理辦法」等重要法規，衛福部之相關法案的內容與規範如下所述。

1.身心障礙者個人照顧服務辦法

依「身心障礙者權益保障法」於 2012 年公布「身心障礙者個人照顧服務辦法」，希冀對於身心障礙者個人照顧各項服務，依需求評估結果，由直轄市、縣（市）主管機關自行或結合民間單位提供服務。此辦法之輔具協助如下述。

- (1) 輔具服務提供單位包含復健相關醫事機構、護理機構、醫事團體、社會福利機構、社會福利團體、直轄市、縣（市）主管機關自行辦理或委託辦理之輔具中心。
- (2) 輔具服務應依身心障礙者個別化需求，配備必要之設施及相關專業人員，以提供個別化服務，而輔具評估服務須由輔具評估人員進行，輔具服務提供單位可依不同障別需要結合其他專業人員提供服務。
- (3) 直轄市、縣（市）主管機關自行或委託辦理之輔具中心應至少各配置 1 名輔具評估人員、輔具維修技術人員與社會工作人員。其中，輔具評估人員應以直轄市、縣（市）身心障礙人口數為基準，身心障礙人口數超過 3 萬人時，每增加 1 萬人，應增置 1 名。

2.身心障礙者輔具費用補助辦法

明確規定身心障礙者申請輔具費用補助的流程、方式與相關規範，補助對象為領有身心障礙證明，最近一年居住國內超過 183 日。其補助費用比率依照特定身分而有所不同，低收入後可以獲得最高補助金額的全額，中低收入則是 75%，一般戶為 50%。每人每兩年度以補助 4 項為原則，同一項目於其使用年限內不得重複補助，但如果輔具是由其他機關（構）移轉使用或係透過回收再利用獲取者，即可不納入補助項次計算。

3.身心障礙者輔具費用補助基準表

可申請輔具費用補助的分類項目 10 大類（共 242 項），包含個人行動輔具、溝通及資訊輔具（如視覺、聽覺、發聲、電腦等）、身體、生理及生化試驗設備及材料、身體、肌力及平衡訓練輔具、預防壓瘡輔具、住家家具及改裝組件、個人照顧及保護輔具（如馬桶增高器、便盆椅等）、矯具及義具與其他。在基準表中詳列各項輔具費用補助項目的補助對象、專業評估人員與相關評估規定、規格或功能規範、最高補助金額、最低使用年限與其他規定，並檢附由中央發布全國統一的輔具評估報告書。

綜上各項政策協助，本研究歸納勞動部勞動力發展署促進身心障礙者就業相關的具體措施後，可分為以下 4 大類。

1.職前訓練

包含(1)提供免費訓練（職前訓練與進修訓練），全額補助訓練費用與勞保費，其中職前訓練於結訓後輔導其就業；(2)提供職訓生活津貼，訓練期間基本生活不虞匱乏；(3)建置數位學習網，以居家學習方式參加培訓課程。

2.庇護性就業服務

對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，依職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務；如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，亦提供在庇護工場內職場見習服務的機會。

3.短期工作機會與創業輔導

包含臨時工作津貼、多元就業開發方案、或是提供創業輔導，如創業貸款利息補貼、自力更生創業補助、創業諮詢、以及提供居家就業服務，針對不易進入一般性職場或無法創業之中、重度以上身心障礙者，提升其專業能力，工作技能，使其獲得適性之居家就業之機會，其居家就業職類包括電子商務、網頁製作或網路行銷、電話行銷、產品生產、勞務承攬及其他適合居家就業之職類。

4.職務再設計

此措施展現「合理調整」的主張，透過改善工作環境、提供輔具、調整職務內容與作業方法等方式，來配合障礙者之特性與條件使能勝任工作，然而卻也必須仰賴雇主與身心障礙員工間彼此的討論與共識，真正落實調整措施才能有效提升身心障礙者的生產力或就業適應能力。

第三節 各國促進身心障礙女性就業之措施及成效

國際上，女性身心障礙者於 1981 年國際障礙者年(the International Year of Disabled Persons)，才開始參與各項人權倡議國際組織與活動，如 1993 年的障礙者平等標準法案(the Standard Rules on the Equalization of Persons with Disabilities)；而女性身心障礙者直至 1985 年，才得以非正式身份參與世界婦女大會，至 1995 年北京婦女世界大會，女性身心障礙者才組織了自己的論壇。雖然人權公約理涵括身心障礙者，但身心障礙者在國際上仍被嚴重忽略，尤其女性障礙者。

以歐盟各國而言，雖逐漸改善公平就業機會，但勞動參與狀況和薪資差距現象仍明顯存在。歐盟女性身心障礙者占歐盟婦女總人口約 26%、約占 1 億多障礙者總人口的 6 成，但女性障礙者仍面臨著社會經濟劣勢、低就業率和高貧窮率。歐盟的資料顯示，20~64 歲身心障礙女性就業率約 49%，但同年齡組的身心障礙男性就業率約為 54%；以全時工作(full-time employment)來看，障礙女性僅有 20%，障礙男性的比率有 29%，但一般女性的就業率則達到 48%，一般男性就業率更高達 64%。因此，歐盟無論一般勞工或身心障礙者其女性的就業率皆低於男性，然身心障礙女性之於一般女性相較身心障礙男性之於一般男性的就業率差距更大。障礙女性的薪資差距、就業機會也明顯處於劣勢，這種狀況則可能和教育程度與職業訓練有關，也可能是社會整體對於性別和障礙者的刻板印象，甚者也和工作生活平衡有關而致女性必須以更多時間從事非正式的無償工作並承擔家庭照顧責任[59][58]。

因此，聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)第 6 條針對「性別」及「障礙」反歧視提出要求各簽約國宣示，保障女性身心障礙者的各項權益，目的在透過培力(empowering)女性障礙者，增強其在生活各層面可以自我決定的權利，進而影響其生活。另外，在 CRPD 第 27 條工作和就業要求，以及在「身心障礙婦女及女孩的第 3 號一般性意見」、「身心障礙者工作與就業的第 8 號一般性意見」等要求與說明中（參見第一章第四節之二、相關概念釐清與說明），都在進一步闡述與規定締約國重視女性與身心障礙女性之工作與就業環境與機會的創造、歧視與不平等條件的消除等，目的在確保身心障礙女性之工作權及所有人權與自由獲得保障並被公平對待。近年，國內外雖逐漸重視性別平等與身心障礙就業，但女性身心障礙就業的協助，仍多包裹於性平與障礙者就業相關法案之內。以下分析可供我國參考之其他國家，包括日本、德

國、澳洲與瑞典等 4 國之有關身心障礙就業狀況、就業協助內容作為後續研究基礎。

一、日本

(一) 法制與相關方案措施

日本針對身心障礙者的就業服務主要法源為「障礙者總合支援法」，該法針對 18 歲以上的身心障礙者，保障其在生活、就業、社會參與等面向的公平性。日本提供之身心障礙者的福祉服務主要在促使障礙者自立，包括：護理支援、日常生活護理、住宿支援、相談輔導，並有就業支援。

另外，針對就業支援方面採取「障礙支援區分」方式（如我國的需求評估），以判斷身心障礙者的需求，給予適當的就業、再就業、轉業等協助，主要分為「就勞移行支援」（類似職前準備）及「就勞繼續支援」，就勞繼續支援依據勞動關係是否適用勞動基準法等法令，又分為僱用型-A 型（類似庇護性就業），適用最低工資之保障，以及非僱用型-B 型（類似小作所），不受限最低工資，但除了提供就業職場外，較具有提供身心障礙者自主生活場地的功能，並因應各身心障礙者能力調整作業內容 [60]。

「就勞移行支援」係針對希望在一般企業工作、能獨立就職的障礙者於厚生勞動省所定期間內，透過提供生產活動或其他活動的機會，提供就業必要的知識，以及有助於其提升就業能力之必要訓練等就業支援服務。此支援服務不區分障別，但限於未滿 65 歲且有可能受僱於通常之企業或公司等，原則上為 24 個月，必要性時最長得延長 12 個月。就勞移行支援的服務包括：職前訓練、就職媒合、到就職後的職場適應追蹤及協助等一系列連續性支援，目的在使身心障礙者能穩定就業 [61]。

「就勞繼續支援」係指對於難以被通常的事業單位僱用的身心障礙者，於提供就業機會的同時，也經由提供生產活動或其他活動的機會對其等為提升知識及能力的必要訓練等。就勞繼續支援雖針對難以在一般事業單位就業的身心障礙者所設的庇護性就業服務，但著重於提升身心障礙者的能力，最終仍希望能協助身心障礙者進入一般職場工作。就勞繼續支援主要依據辦理本服務的支援設施是否與身心障礙者締結僱傭契約，以及該勞動關係是否適用勞動基準法等勞動法令，可區分為「僱用型」（A 型）與「非僱用型」（B 型）兩種。

「僱用型」（A 型）適用對象為在一般企業內就業有困難且未滿 65 歲之有持續就

業可能的身心障礙者，例如：使用就勞移行支援服務但卻未順利與一般企業締結僱傭契約者、從特別支援學校（如盲人學校）畢業後卻未順利於一般企業就職者、曾從一般企業離職而有過就業經驗，但目前非處於僱傭關係中者。「僱用型」的勞動關係會適用勞動基準法等勞動相關法令，如遵循各地區最低工資標準。日本國內興辦僱用型的就勞繼續支援設施，所提供的工作內容相當多元，有機械製造業、洗衣業、送餐服務或咖啡廳等各種型態。

「非僱用型」B型適用對象為雖使用就勞移行支援服務，但未受僱於一般事業單位者或達到一定年齡而被期待能透過就業而提升其有關生產活動的知識或能力的身心障礙者，例如：雖有就業經驗但依其年齡或體力狀況受一般事業單位僱用有困難者；或是，於使用就勞移行支援服務後被認定適合於 B 型就勞繼續支援設施中就業者；抑或，非前述之身心障礙者但已達 50 歲者，或障礙基礎年金 1 級受給者。非僱用型 B 型的單位不會與身心障礙者締結僱傭契約，身心障礙者的勞動原則上不受最低薪資等勞動法令條件的拘束[61][62]。

(二) 積極平權之差別待遇措施及成效

日本在 2001 年時將厚生省與勞動省合併為厚生勞動省，影響最大的便是整合了身心障礙者的勞動就業與社會福利的業務。有關日本身心障礙者就業服務的相關機關及職掌說明如下[58]。

1. 公共職業安定所(Hello work)

- (1) 辦理職種、各種檢查結果等紀錄與求職登陸申請書的求職登錄制度。
- (2) 以個案管理方式進行詳盡的諮商及就職後的指導。
- (3) 為確保障礙者的就業需求，也同時進行職缺開發的工作。

2. 地區障礙者職業中心（獨立法人高齡、身心障礙、求職者僱用支援機構）

協助公共職業安定所(Hello work)針對身心障礙者或雇主實施各種職業復健服務（如各類職涯講座、通勤機制指導等），提高身心障礙者投入職場的可能性。另中心主要也會協助建立適合身心障礙者就業的職場規則、正確的工作態度等勞動習慣建立與學習。

3. 障礙者就業與生活支援中心

該中心主要工作項目包含就業諮詢、職前準備訓練與實習、自立的職業生活諮詢、提供雇主管理身心障礙者的諮詢等。

4.障礙者職業能力開發學校

需經公共職業安定所評估並經職業能力開發學校測驗後 才可參訓。訓練期限以 1 年為原則，依學習狀況，最長以 2 年為限，基本上訓練是免費的，也可領津貼，但個人訓練用具、住宿及餐費等需另外付費，所需費用依據各訓練學校有所不同。

5.就業移轉支援事業

包括辦理企業實習、探索適性的職場、就業後職場穩定等支援工作。

此外，日本中央政府也特別整合兩種特定對象得就業促進業務，成立「日本老年人、身心障礙者和求職者就業組織」(Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, JEED)，值得注意的是此機構屬獨立的行政法人機構，針對身心障礙者就業服務有包含推廣職業康復服務、職業康復研究與培訓、僱用身心障礙者補助方案、身心障礙就業教育活動等[63]。

- (1) 推廣職業康復服務：地方身心障礙者職業中心和區域身心障礙職業中心根據身心障礙者和用人單位的不同需求，開展職業康復服務，促進身心障礙者就業和就業保障。
- (2) 職業康復研究與培訓：為促進基礎設施的發展和職業康復服務質量的提高，國家職業康復研究所(NIVR)開展了職業康復服務研究、技術開發和專業人員培訓。
- (3) 障害者作業施設設置補助金：僱用身心障礙者（身體、智力和/或精神障礙的人）在很多情況下需要雇主採取特殊措施，例如工作場所設施和作業設備的改造、工作場所環境的改變以及採用特殊的人事管理程序，補助金比例皆為 2/3 並訂有補助金額上限，最多 450 萬日圓，其作業設備每人補助上限 150 萬日圓。另外，也有提供租賃作業施設設置補助金，每位身心障礙者每月最多補助 13 萬日圓，其中作業設備每人每月上限 5 萬日圓，補助期間最多 3 年。
- (4) 試用身心障礙者補助金：雇主可向 Hello work 提出申請，每位身心障者員工經過 3 個月試用期後，每月最多 40,000 日圓，最多 3 個月，若為精神障礙者則原則上最長 6 個月，前 3 個月每個月最高可補助 80,000 日圓。
- (5) 僱用身心障礙者補助金制度：以集體社會責任原則為基礎，主張僱用身心障礙者的責任必須由所有雇主平等承擔。根據《身心障礙者就業促進法》，此

制度以平衡雇主因僱用身心障礙者而產生的經濟負擔，透過提供雇主部分薪資補助，以促進和確保身心障礙者就業。補助對象按身心障礙者的工作型態為正職或兼職，依障別與障級，同時考量企業規模大小，提供 1~2 年的薪資補助，補助總額從 30 萬日圓到 240 萬日圓之間。

(6) 身心障礙者持續就業補助金：根據重度與非重度之不同障別的身心障礙者凡從有限期的約聘人員轉為正職或無限期的約聘人員、或是從無限期的約聘人員轉為正職，政府即會提供身心障礙者為期 1 年分 2 次補助，總金額從 33 萬日圓到 120 萬日圓之間。

(7) 身心障礙就業教育活動：包含舉辦身心障礙者職業技能競賽、身心障礙就業博覽會等。

綜上，在身心障礙者就業協助方面，日本對於身心障礙者的勞動協助政策與就業福利措施最主要的母法來自於「身心障礙者僱用促進法」與「障礙者總合支援法」，前者較聚焦於職業重建，而後者則偏重於就業端的身心障礙福利服務，整理如表 26 所示[64]。

表 26 日本身心障礙者之勞動協助政策與就業福利措施

	身心障礙者僱用促進法	障礙者總合支援法
中央政府-厚生勞動省	<ul style="list-style-type: none"> ● 公共職業安定所(Hello Work) ● 職業能力開發促進中心 ● 職業能力開發促進大學/短期大學校 ● 職業能力開發總和大學校 	略
中央政府-獨立行政法人	<ul style="list-style-type: none"> ● 獨立行政法人高齡・障礙・求職者僱用支援機構(JEED) ● JEED 所屬障礙者總合中心(NIVR) ● JEED 各都道府縣支部 ● JEED 所屬廣域障礙者執業中心/國立障礙者職業能力開發學校 ● JEED 所屬地域障礙者職業中心 	略
地方政府-都道府縣	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業・生活支援中心 ● 障礙者職業能力開發學校 ● 職業能力開發中心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障礙者福祉中心 ● 特別障別障礙者支援中心
地方政府-區市町村	<ul style="list-style-type: none"> ● 障礙者僱用支援事業/障礙者就勞支援中心/障礙者就勞・生活支援中心（通常委託民間公益財團法人或社會福祉法人經營） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 計畫相談支援事業（擬定與監控障礙福利服務利用計畫=個別化安置與支持 Individual Placement and Support, IPS）
民間社會福祉法人/財團法人	<ul style="list-style-type: none"> ● 承接都道府縣委辦之就業・生活支援中心 ● 承接區市町村委辦之就勞支援相關中心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就勞移行支援事業 ● 就勞繼續支援事業 A 型（僱用型） ● 就勞繼續支援事業 B 型（非僱用型） ● 就勞定著支援事業

資料來源：引自莊雅慈、林彥鋒(2019)，日本職業重建服務制度介紹。

1976 年日本修訂 1960 年所公布的「身心障礙者僱用促進法」（障害者の僱用の促進等にする法律施行令）強制規定中央及地方政府、民間企業有義務僱用一定比例以上的殘障人士（定額進用比例）。2021 年 3 月，日本政府將中央及地方政府僱用比例上調至 2.6%，企業調增至 2.3%[65]。根據令和 4 年（2022 年）日本厚生勞動省公布的身心障礙者僱用狀況統計結果（障害者僱用狀況の集計結果），以企業僱用狀況來看，身心障礙就業人數和實際就業率均創歷史新高，身心障礙者有 61 萬 3,958 人任職於企業中，比上一年度增加 1 萬 6172 人，比上一年度增長 2.7%。以障礙別來看，在職身心障礙者中，屬於肢體障礙者約有 35 萬 7,768 人（較前一年度下降 0.4%），智力障礙者有 14 萬 6,426 人（較前一年度增加 4.1%），精神障礙者約為 10 萬 9,765 人（較上

一年度增加 11.9%) [66]。

按企業規模別來看，企業人數規模介於 43.5~100 人以下者，進用 6 萬 6,001 人（上年度為 6 萬 4,255 人）；規模 100~300 人之企業，僱用 11 萬 7,790 人（上年度為 11 萬 4,905 人）；規模 300~500 人企業，進用約 5 萬 2,240 人（上年度約為 5 萬 1,658 人）；規模 500~1,000 人企業，進用約 6 萬 9,376 人（上年度為 6 萬 7,921 人）；而規模在 1,000 人以上之企業則進用了 30 萬 8,552 人（上年度為 29 萬 9,048 人），各規模企業均較上一年度有所增加。就產業看而言，除了「金融業、保險業」和「生活相關服務業、娛樂業」之外，各行業的身心障礙者就業人數均較上一年度增加。其中，「醫療、福祉」的就業率為 2.89%、「礦業、採石和砂石開採業」的就業率為 2.47%、「生活相關服務業、娛樂業」為 2.38%、「農林漁業」為 2.36%、「電力、燃氣、熱力及供水業」為 2.36%、「運輸、郵便業」為 2.32%，均超過定額進用比率規定[66]。

此外，從日本相關文獻中可以發現，較少特別針對身心障礙女性進行調查，多數皆以整體身心障礙者為研究對象。許多研究指出除了政府相關政策強制執行外，影響身心障礙者就業的因素亦是有包含個人因素與職場環境。個人因素如透過深度訪談身心障礙者發現，影響身心障礙者就業的個人因素為自覺與一般人不同，容易認為沒有尊嚴、自信心不足以及社交隔閡的問題[67]。

另外，在職場環境方面，例如影山摩子彌(2017)[68]提及神奈川縣川崎市製造業的日本理化學工業株式會社與橫濱市的株式會社羽後鍍金此兩間公司，皆聘用了高比例的身心障礙者，前者又以智力身心障礙者為主，主要是不同企業的工作形式適合不同的身心障礙類別與程度，因此，企業的無障礙環境與相關輔具協助成為促進身心障礙者就業的關鍵。此外，該研究針對宮崎縣中小企業家同友會的會員企業之清潔事業部進行問卷調查，結果發現透過會員企業多表示中小企業家同友會在企業僱用身心障礙者方面發揮了非常大的網絡協作的效果，亦即會員企業不僅可透過同友會媒合轉介適合的身心障礙者就業以外，也會分享會員企業中有效協助身心障礙者清潔工作方面的相關輔具與做法。又如有村貞則(2014)[69]透過訪談僱用身心障礙者的企業發現，有實施多元化管理措施與重視企業社會責任的企業，該企業的職場文化對於身心障礙者的包容與協助更為積極，此也是一種降低身心障礙者就業困境的職場環境要素之一。

二、德國

(一) 法制與相關方案措施

德國屬於歐陸社會保險體系，其身心障礙政策思維是就業中心取向，意在幫助身心障礙者重返就業市場並參與社會生活。社福體系以預防及復健為主，提供現金給付及社會服務給個人。德國學者 Maschke (2007)[70]針對德國的身心障礙政策模式歸類為「復健取向」的政策模式，其障礙政策的功能強調「預防」與「復健」，前者主要是確保就業領域中的工作安全措施要求及提供相關醫療政策，以防止障礙發生或障礙情況惡化；而「復健」功能則是強調在障礙發生後的生活及職業復健措施。[71]基此，德國的復健取向政策係屬於「經濟模式」，由於障礙者被視為生產力下降的勞工，其障礙被視為損害及因此減弱生產力且勞動市場無法提供優良工作條件的主要原因，簡單來說，「障礙」導致了「（工作）能力降低」，故此種服務模式旨在強調可透過促進障礙者勞動市場再整合，因此整體政策著重在促進與保障身心障礙者進入勞動市場，而這樣的「復健取向」的身心障礙政策服務模式理念與精神，明確地可以從下列德國有關保障身心障礙者就業的法規發展歷程觀察得知。

德國政府在 2001 年及 2002 年，先後通過《社會法典第 9 冊》(SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)及《身心障礙者平等機會法》(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen)等兩部重要的身心障礙法。

《社會法典第 9 冊》-III-第 2 章有關用人單位責任的規定中，與身心障礙女性相關的則是雇主有義務僱用嚴重身心障礙者，應特別注意嚴重身心障礙的婦女[19]；而《身心障礙者平等機會法》在 2002 年 4 月 27 日通過，並於 5 月 1 日開始實施，在聯邦職權所及之公法領域應保障身心障礙者，不論公私生活領域皆能享有和一般人一樣的權益。德國身心障礙者權益平等法的 2 個核心內容為禁止歧視與無障礙空間，該法第 2 條揭示為落實男女平等權利，避免因多種原因對身心障礙女性的歧視，必須考慮到身心障礙女性的特殊需要，消除現有的歧視，並允許採取特別措施促進身心障礙女性平等權利的落實。德國進一步於 2006 年制定《平等對待法》(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)，保護人民免於在工作和法律上因種族或血統、性別、宗教或哲學信仰、年齡或性別等受到歧視。2009 年德國簽訂人權公約正式生效後，其政府在 2011 年正式通過《國家計畫》(Nationaler Aktionsplan)以落實公約；2016 年再提出《國家計畫 2.0》，指出身心障礙者政策是所有政府部門的任務，計畫中闡述 12 個行動領域和 200 多項身心障礙者自主參與取得進展的方案[72]。

在 1974 年的「重度障礙者法案」(the Severely Disabled Persons Act)中，德國將保障對象從一開始只針對因戰爭導致的身心障礙者延伸至所有重度障礙者，無論是公部門或私部門皆應以比例僱用，否則須繳納差額補助費。2000 年時更從原本 16 人以上部門需僱用 6% 的重度障礙者，調整為 20 人以上的單位必須僱用 5% 的重度障礙者[19]，同時也規定雇主若要解雇 6 個月以上的身心障礙者，必須取得主管機關的同意[73]。因此，研究發現德國採用定額進用制度確實讓（重度）身心障礙者的就業率持穩，但持穩亦意味著無法持續提升其就業率[74]。

另外，德國也在 1980 年修訂之「就業促進法」(Arbeitsförderungsgesetz, AFG)搭配財務誘因而進一步鼓勵企業響應，僱用身心障礙者雇主可獲得政府貸款等相關措施[75]。此外，德國社會法典第 9 部第 81 條所稱身心障礙勞工的「適當僱用」(angemessene Beschäftigung)內涵，包括「盡可能利用與發揮其能力與知識之僱用」、「於企業內職業訓練措施中考量其職業能力之提升可能性」、「硬體無障礙環境之提供」、「提供工作上必要技術協助」、「符合需求與能力狀況之調整現有工作」、「符合勞工身心障礙狀況之建置與改造」、「調動至另一已空出而適當之工作」、「解僱保護訴訟期間之繼續僱用請求權」、「考量本人他人職業災害風險特別安排」、「生產組織與工作時間之適當調整」、「工作時間（夜間工作與待命之避免）」、「輪班勤務班表之適當考量與安排」等[10]。

(二) 積極平權之差別待遇措施及成效

德國政府針對解僱身心障礙者設有特殊保護機制，並對身心障礙者在技術工作設備上提供財務支持，以及工作場所援助、資訊和建議等項目，以下說明德國聯邦勞工與社會事務部(Germany, Federal Ministry of Labour and Social Affairs)促進身心障礙者就業與工作平權所制定的重要措施。

1. 提供支持就業措施(Supported employment)：針對身心障礙者在求職期間可以先協助確認其技能、知識與對支援的需求，一般會在畢業前兩年進行。接下來，將會確認身心障礙者可以且想要從事的行業並協助媒合就業，其次會在進入職場前進行入職培訓並且簽定僱傭合同，合同到期時若仍需要繼續協助，則將會持續獲得專業協助。
2. 設立聯邦融合與主要福利辦公室協會(Federal Association of Integration Offices and Main Welfare Office, BIH)：此協會由聯邦和地方政府層級的 24 個機構共同組

成，致力推動身心障礙者平等參與及包容的勞動力市場，任務包含提供技術諮詢、協助身心障礙者創業、提供就業支持等工作。

3. 工作與培訓場所輔助設備補助方案(Equipment of the workplace)：為協助雇主提供身心障礙者因工作所需而要購置的工作輔具，聯邦政府會提供補助金與貸款服務，此外，針對重度身心障礙者 BIH 會提供雇主相關技術顧問諮詢與協助培訓等。
4. 提供試用期與融入社會津貼(Probationary employment and integration allowance)：為了讓身心障礙者能順利進入職場，政府可以提供雇主最長達 3 個月的薪資補助，一經錄用後雇主可以獲得每位身心障礙者前 24 個月薪資 70%的補助；此外，如果該重度身心障礙者是特別情況，如失業一年以上、在參與融合專案後持續被僱用、被聘為兼職員工等，其雇主可獲得長達 60 個月薪資 70%的補貼，若 55 歲以上者甚至可以獲得 96 個月的補貼。
5. 設立任務工作坊(Working in a workshop for people with disabilities)：有些身心障礙者可能會受到其個人因素或嚴重程度的影響，無法在一般勞動力市場從事任何專業活動。在工作坊中，身心障礙者可以接受適當的職業培訓和就業，且將獲得個人和專業資格，甚至可以為進入一般勞動力市場前做好準備。在德國有 3 萬名身心障礙者在有經過認證的 700 個工作坊中工作。而在工作坊期間，身心障礙者會受到更好的勞動權益保障，且會有專業協助員陪同指導，然在培訓期間會由政府提供培訓津貼但不會有任何工作報酬，最高可獲得 52 歐元，一直到轉到工作坊的工作場域才開始會有工作報酬，2021 年每月 99 歐元，到 2022 年每月 109 歐元，而到了 2023 年則增加到 119 歐元，經統計 2019 年平均每月薪資為 207 歐元。

此外，在德國庇護工場中獲得職業訓練的身心障礙者，可獲得來自政府的職訓津貼，庇護工場也可視障礙者訓練產能情況給予工作報酬，此外障礙者也可以在庇護工場中獲得職業訓練機會，並且該職業訓練費用由政府補助，其財源來自勞政體系。而身心障礙者的薪資則由庇護工場提供，但國家會提供庇護工場給僱用障礙者的薪資補助。庇護工場的生產過程操作，亦有協助障礙者維持部分身心功能，因此德國照護保險也補助庇護工場協助障礙者進行復健治療的照顧給付[76]。

根據德國聯邦政府統計局(Destatis)所公布的 2022 年最新身心障礙者統計結果顯

示，截至2021年底約有780萬名身心障礙者，占全國的(9.4%)，其中，男女比例各半，男性50.3%，女性49.7%，年齡則幾近半數落在55-74歲，另有三分之一的年齡為75歲以上，也就是說超過八成為中高齡身心障礙者[77]。此外，2019年針對德國身心障礙者的勞動狀況進行微調查，15-64歲的身心障礙者中有將近57%目前已就業或正在尋找工作，相較於一般勞工的82%就業率明顯低了許多，其中尤以25-44歲的身心障礙者就業率為69%較高，但相較於此年齡層的一般勞工就業率88%仍還是明顯偏低[78]。

從德國的相關研究文獻中，德國聯邦政府於2014年也曾針對德國民眾進行問卷調查，調查結果發現身心障礙女性就業率與收入都比一般女性來得低，尤其是年齡愈高收入愈低；同時，該問卷調查結果為身心障礙女性的收入相對於身心障礙男性又明顯偏低，顯示性別對於身心障礙者就業情形會有所影響[79]。

另外，如Aktion Mensch e.V., Bonn(2021)針對25-60歲正在尋找或已投入就業的重度或極重度身心障礙女性進行深度訪談，研究發現除了女性勞參率低於男性，且失業時間更長以外，女性身心障礙者因為雙重歧視的問題，在職場上比男性更容易遭遇到歧視（如要求承擔較低階的工作與失業），此外，研究也發現當女性障級愈高、教育程度愈低，愈難獲得工作機會與職位升遷，以及缺乏工作上的支援和培訓[80]。

此外，Schön, Richter-Witzgall & Klein B(2004)透過訪談職業培訓機構、身心障礙者就業服務機構、女性就業服務機構和福利機構等社工人員或輔導員，結果發現女性身心障礙者因為需要照顧家庭、身體障礙、種族和性別歧視等，這些障礙使得她們更難以找到工作和晉升[81]。

三、澳洲

(一) 法制與相關方案措施

事實上，澳洲的社會福利制度完善，失業或弱勢公民可透過所得支持等福利津貼維持基本生活所需。但為平衡政府預算支出的壓力，聯邦政府在1994年就提出「工作國家(Working Nation)」的政策，以推動福利使用者積極就業，2006年起延續推出「從福利到就業(Welfare to Work)」政策，持續提高福利津貼請領資格審查標準、同時透過共同責任機制(mutual obligation)，規定有基礎就業能力的福利津貼申請者「必須以行動證明自己積極配合就業服務」才能維持請領資格。從福利津貼發放的資格認定、接受何種一般性就業服務或身心障礙者就業服務、服務提供者的計費方式與績效指標，都

必須經過詳細的評估。在澳洲，全國各地的就業服務相關業務（包含一般性就業服務、身心障礙就業服務）都屬中央而非地方政府業務[82]。

自 2010 年起，澳洲的障礙者就業服務(Australia's Disability Employment Services, DES)就區分為兩種：障礙管理服務(Disability Management Service, DMS)和就業支持服務(Employment Support Service, ESS)。障礙管理服務(DMS)係針對求職者有多重支持需求（如受傷、健康狀況）而在就業上需要協助，但尚不需長期職場支持者，類似台灣的一般性就業安置個案；就業支持服務則就求職者通常是永久性的障礙者，經評估認為需要長期、持續性的職場支持協助才能繼續就業者，類似台灣的支持性就業安置個案。前述兩類服務可長達 18 個月，都以穩定就業 26 週為結案指標。個案安置成功並持續追蹤至第 26 週即可停止追蹤，如經評估有持續支持的必要、或個案本身的狀況符合特定條件下，可轉介持續支持評估(Ongoing Support Assessment, OSA)，則可再延長支持 6 個月[82]。

(二) 積極平權之差別待遇措施及成效

澳洲的就業服務因朝向民營化與市場化導向，一般性就業服務(Jobactive)的計價方式於 2005 年起全面採取論個案計費(case-based funding)的模式，不再以人事費補助服務人員薪資，亦不依服務機構或方案本身的支出項目而補助設備或鐘點費等，而分別以服務費(Service fees)、安置費(Placement fees)與成果費(Outcome fees)的方式，依服務進度與最終成果來付費。障礙者就業服務(DES)也在 2010 年起跟進此種計費模式，因其服務對象本身的支持需求程度較高，成功就業的機會也比一般求職民眾低，計價方式的設計上不會隨著服務週數而遞減，但仍依照服務類型差異、個案工作能力評估結果（每週工時級距）、不同層次的服務成果（full outcome 或 pathway outcome）而有差異[83]。

以補助身心障礙就業者職務再設計(The Australian Government's Employment Assistance Fund, EAF)來看，補助項目包含與工作直接相關的職場環境改善、就業相關輔具以及工作相關的必要服務，並明定人工電子耳與助聽器不列入 EAF 的補助品項。在職務再設計補助費用的部份，除了改善職場硬體環境上的補助金額上限為 30,000 澳幣之外，若補助輔具涉及個人日常生活與工作皆需使用，則以該輔具在個人日常生活與工作的使用比例，做為核定職務再設計補助比例的依據。

此外，符合以下條件之一的身心障礙就業者，不需進行職務再設計評估：(一)若職

務再設計費用在 1,000 澳幣以下或是申請文件已具備醫師或醫療相關人員報告、詳述職場改善方案與緣由並經 JobAccess Provider 審核通過；(二)由身心障礙就業方案或是就業服務方案工作人員協助申請 EAF 補助且金額小於 10,000 澳幣的申請案件澳洲職務再設計補助考量因子需與工作職務直接相關並在設有改善硬體環境補助金額上限，若是補助輔具使用場域不限於工作職場，則依據使用情境的比例提供部份補助[83]；(三)申請資格須為澳洲公民或 2021 年 6 月以後臨時簽證(TPV)或企業簽證(SHEV)、本身為持續或未來至少持續 2 年以上限制工作或損害工作能力的障礙、目前工作至少會持續 13 週以上且每週工作超過 8 小時，或者本身為自營業者，必須每週工作 8 小時且持續 13 週以上，時薪為最低基本工資[84]。

澳洲政府因累積大量的數據資料，而能建立精細的計價方式，民間的就業服務機構若要在服務過程中獲得最高額度的費用組合，就必須努力協助「特定支持需求程度」的求職者獲得「最完整的成功就業安置成果」並盡量達到「期程較長的持續穩定就業」。根據澳洲政府 Towards 2025 的資料顯示，約 32% 的身心障礙女性在接受 DES 協助 3 個月後仍持續就業，而 Towards 2025 方案的關鍵行動就包括透過對身心障礙就業服務(Disability Employment Services)、澳洲身心障礙企業(Australian Disability Enterprises, ADE)和國家身心障礙保險計畫(the National Disability Insurance Scheme)持續支持與確保女性身心障礙者的就業並為其排除就業障礙[85]。在 2017-2018 預算年度也揭示於 4 年內投資 30 億美元，以提供身心障礙者就業與相關服務，同時，也透過 Launch into Work 計畫，投入 1,000 萬美元補助培訓、指導等以協助女性身心障礙者就業。

根據澳洲政府之「邁向 2025—澳洲促進女性勞動力參與的戰略計畫」(Towards 2025—An Australian Government Strategy to Boost Women's Workforce Participation)所揭示之資料顯示，該國 2018 年時約有 210 萬身心障礙者屬於工作年齡人口（15-64 歲），但其中身心障礙女性的勞動力參與率僅 49.4%，但一般女性則是 71.6%，而身心障礙男性也有 57.8%，顯示澳洲的女性身心障礙者的就業率仍有努力的空間。澳洲政府為持續確保身心障礙者及女性障礙者，推動工作過渡計畫(Transition to Work)與賦權倡議(Empowering YOUTH initiatives)[85]。

在相關研究文獻中，Devine, A.等(2021)主要訪談 197 位有參與 DES 計劃的身心障礙者，其中有 77 位目前有投入就業市場，此研究主要係評估這些參與者認為 DES 計畫

對於身心障礙者就業的支援程度，以及探討在進入職場和持續工作方面可能有的障礙和挑戰。在這些身心障礙受訪者中，從個人基本資料來看，身心障礙女性的就業率低於男性，年齡 50 歲以上的就業率也低於 49 歲以下。研究發現，雖然澳大利亞的 DES 計畫提供了一定程度的支援，但沒有就業的身心障礙者表示最主要是因為本身健康狀況、缺乏職業技能和社會歧視和經驗影響其獲得工作和持續工作的能力。最後結論指出，DES 計畫確實提供了一定的就業支援，但仍需積極的協助身心障礙者解決「結構性障礙」(structural barrier)。亦即提供給身心障礙者更合適的培訓和支援、改善就業環境（如無障礙設施或輔具等）、加強生活便利的支援（如可負擔的交通和住房等）[86]。

Sophie Yates 等(2021)針對 30 位身心障礙女性對於澳洲 DES 計畫其促進就業的成效，以及該計畫是否有提供女性平等和充分的支援。其研究結果發現身心障礙女性表示與男性所需要獲取的身心障礙支援有所不同，主要是因為受到性別不平等的影響，包括對女性的信心不足、診斷和醫療系統中的性別歧視、對女性的照顧角色等[87]。

Hanlon and Taylor (2022)旨在透過 6 位受訪者的深度訪談，探究身心障礙女性在體育組織工作場所中的就業挑戰、機會和成功因素，並了解身心障礙狀況和性別身份對於工作的影響。訪談結果發現多數身心障礙女性在體育組織中工作時遭遇到了性別歧視和身心障礙歧視。其中，性別歧視包括對於女性的晉升機會有限、工資水準低於男性同事等問題，另外因為對於身心障礙歧視使得女性的工作職責和時間分配皆受到了限制，再加上工作環境的無障礙設施不足，導致身心障礙女性的職場發展因而受到限制[88]。

四、瑞典

(一) 法制與相關方案措施

長久以來，北歐國家一直是屬於社會民主主義，社會民主主義吸取了資本主義的優點後，再重新分配社會資源，力求消除資本主義下的貧窮及不平等，主張建立全民的社會福利，如義務教育、全民健保、兒童保育、勞工保障及老人福祉。在尊重身心障礙者為平等的公民方面，北歐國家採「正常化原則」(The Normalization Principle)核心概念，認為身心障礙者應有權利過著尊嚴的人性化生活。因此，北歐各國主張保障身心障礙者權利的政策宣告與社會融合措施來促進身心障礙者就業，在勞動市場採取

完全就業的社會精神，對於身心障礙者的就業除了提供職業培訓及支持性就業以外，若員工有復健的需求，雇主需負擔其財務上的支出，甚至也必須保障身心障礙者持續受雇的權利，與前述幾國在促進身心障礙者就業的模式明顯不同。

瑞典於 1980 年簽署聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)，此為首個針對婦女於政治、健康保護、教育、經濟、僱傭、法律、財產、婚姻及家庭關係之基本權所提出的國際公約，可謂對女性基本權的最高保障[89]。同時，1979 年之平等待遇法(Equal Treatment Act of 1979)也是首部禁止兩性工作不平等對待之法，被視為瑞典國內首部反歧視法，包含禁止歧視、由雇主採取之積極措施(active measures to be taken by the employer)、實施機制及程序(enforcement mechanisms and procedures)，此法更是進一步的保障女性工作權益[90]。

此外，2003 年瑞典通過「禁止歧視法」(The prohibition of Discrimination Act)，禁止基於種族、宗教信仰、性傾向及身心障礙等理由的歧視行為，其與就業相關的保障範圍包含提供就業服務、勞工政策的措施、參與行業的相關事務、以及參與雇主、僱員或行業組織，同時也有設立「平等公正監督小組(Equality Ombudsman)負責此法案的落實[90]。

於 2009 年起，瑞典採行聯合國所通過的「身心障礙者權利公約」(CRPD)，並述明將人權適用於身心障礙者的社會責任，聚焦於不歧視(non-discrimination，或稱無歧視)，並列舉使身心障礙者能夠有效地行使自身的公民、政治、金融、社會和文化權利的必要指標[91]。

(二) 積極平權之差別待遇措施及成效

瑞典《身心障礙支持與服務法》(Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS)，以及瑞典《社會服務法》(Social Services Act, SoL)活動，都規定必須要增加身心障礙者個人的工作機會[91]，政府應促進就業機會、安排就業，並且政府應先確保身心障礙者能夠接收到瑞典公共就業服務。在《身心障礙支持與服務法》(LSS)中有關促進就業方面，身心障礙者在完成學業後，若經診斷不適合進入一般職場，有權申請進入庇護工坊工作、從事社交活動。依照身心障礙者不同的需求，有不同類型的庇護工坊，從直接到公司工作的形式，到最基本只提供社交、健康需求的照護。

除了前述庇護性就業服務外，在工作上有需要的話，身心障礙者也可透過個人協助/個人助理(Personal Assistance, PA)制度，聘請個人照護者隨同，而這些保障身心障礙

者社會融合措施所需要的經費，瑞典政府皆有提供身心障礙者各類津貼促進就業，包含以下 3 種[92]：

1. 成人援助津貼(Assistance allowance for an adult)：針對不超過 66 歲且每週有超過 20 小時需要個人化協助之重大身心障礙者提供津貼補助；
2. 成人汽車津貼(Car allowance for an adult)：不超過 66 歲且為永久性身心障礙者，難以獨自出行或搭乘公共交通工具者即可申請汽車改裝補助；
3. 輔具津貼(Assistive devices)：障礙者本身未滿 69 歲，因殘障導致工作需要特殊的輔助設備，且為雇主工作超過 12 個月，個人或其雇主即可申請輔具津貼。

此外，瑞典政府為鼓勵企業雇主聘用身心障礙工作者，也會提供雇主相關的補助津貼與服務，包含下列 4 種[93]：

1. 薪資補助津貼(Wage allowance)：包含就業發展補助津貼(Wage allowance for development in employment)、就業薪資補助津貼(Wage allowance for employment)、持續就業薪資補助津貼(Wage allowance for security in employment) 等 3 種薪資補助津貼，以上補助津貼不超過每月全職薪資 20,000 瑞典克朗（約 60,000 元新台幣）的部分補助金，如「就業發展補助津貼」最多補助金額為 5,000 瑞典克朗協助雇主能安排身心障礙者發展能力或安排訓練；「就業薪資補助津貼」最多補助金額為 2,000 瑞典克朗協助雇主能調整身心障礙者之工作內容和工作場所環境；「持續就業薪資補助津貼」最多補助金額為 2,800 瑞典克朗鼓勵雇主持續聘用身心障礙者。
2. 工作場所調整津貼(Contribution to aids in the workplace)：雇主為提供身心障礙者合適的工作環境，政府每年最多可提供 100,000 瑞典克朗的補助金讓雇主能夠改造工作輔具或工作場所，避免造成身心障礙工作者工作能力下降。
3. 個人協助津貼(Allowance for personal assistance)：若雇主或雇主員工協助身心障礙工作者應對他們的工作，特別注意此協助人員必須是雇主員工，而非身心障礙者之私人助理才符合本項補助資格，最多每年可獲得 60,000 瑞典克朗。假設您本身是身心障礙者又是自營業者，聘用一名員工協助您工作，也同樣可獲得補助，最多每年可獲得 120,000 瑞典克朗。
4. 提供視障或聽障工作者相關工作協助服務津貼(Contribution to literature and interpreter for people with visual or hearing impairment)：提供雇主讓身心障礙工作

者在工作中參加培訓、研討會、會議或考察訪問時所需要的手語翻譯、文本翻譯、音頻媒體翻譯等服務，每年每月身心障礙工作者最多可獲得 150,000 元瑞典克朗。

瑞典政府自 2016 年起提供身心障礙者於政府機構實習工作機會，從 2021 年的執行報告成效中指出截至 2021 年，共有 138 個政府機構提供 1,165 位身心障礙者實習工作，其中女性身心障礙者人數略高於男性，此身心障者政府機構實習計畫主要目的乃在於希望透過三年的實習經驗增加身心障者未來投入一般勞動市場的機會，而瑞典政府在 2021 年已宣示繼續推動此計畫，並且表示至 2023 年至少需各提供 500 位女性身心障礙者與男性身心障礙者之實習工作機會[94]。

值得觀察的是，瑞典政府為了改善身心障礙者在一般就業市場的不利地位，並為其提供保護性的並與市場接軌的就業環境，早在 1980 年更設立了國營的人力服務企業 SAMHALL 公司(<https://samhall.se/>)。成立之初，SAMHALL 在 24 個地方分支機構的協調下，通過與客戶企業簽約承包加工以及自主加工等形式，為身心障礙者提供諸如家具、木鞋、工服等製作業工作，至今已經產業領域擴及到清潔、護理、物流等。最新目標是希望每年都能夠有 1,500 位員工從 SAMHALL 離開去一般企業工作，而每年來到 SAMHALL 的身心障礙者即為前述那些在政府機構實習的身心障礙者，透過 SAMHALL 訓練並且協助媒合到合適的企業，其媒合轉介身心障礙的流程如下所述：

1. 了解企業人力需求；
2. 推薦合適的身心障礙工作者；
3. 該身心障礙工作者進行 2-4 週的實習，期間的工資與保險皆由 SAMHALL 負責；
4. SAMHALL 會確認企業是否決定聘用該名身心障礙工作者，並協助確認薪資與協調相關就業服務；
5. 追蹤企業與該身心障礙工作者之工作情況。

根據瑞典政府公布最新勞動力調查(Labour Force Survey, LFS)，調查對象為 2021 年 16-64 歲瑞典公民本身認為自己患有障礙且已造成工作能力降低。調查結果發現，身心障礙者佔全體 18%，其中又有 42%認為此障礙已造成工作能力降低；此外，整體 87% 瑞典公民有投入勞動市場，而若是身心障礙者的就業率則為 71%，雖較整體勞工的就業率略低，但又比 2020 年的就業率 67%些微提升，然而身心障礙女性的就業率皆比男性低；同時，身心障礙者的工作型態為全職工作的比例較整體人口低。值得注意的

是，雖瑞典的身心障礙者就業率略低於整，但相較於其他國家卻顯得高出許多，研究團隊認為可能是跟身心障礙定義的範圍有關，在此調查中的定義包含視力、聽力、聲音受損，行動不便、精神疾病，甚至還包含糖尿病、心血管疾病、呼吸系統疾病、胃腸道疾病、牛皮癬、癲癇、閱讀障礙等[95]。

此外，Reinders Folmer et al.(2020)針對歐洲 22 個國家（包含瑞典）身心障礙就業政策進行研究發現，目前身心障礙者面臨就業市場與社會環境的最大阻礙是以「健全個人」為工作環境的基礎，使得包含從招募方式、工作方式、工作內容、物理及社會環境等因素都有可能存在障礙，讓身心障礙者處於不利的地位，進而影響身心障礙者無法獲取工作與穩定工作的機會[96]。顯示健全主義的偏見、霸權確實對於身心障礙者或是身心障礙女性具有不利其就業之影響。

五、其他國家重要措施與可借鏡之處

從相關文獻中發現，目前各國沒有特別針對身心障礙女性推動就業服務的政策，皆以身心障礙者為主體對象。因此，以下就國外重要措施與國外可借鏡之處，皆可適用於身心障礙女性與男性。

日本身心障礙者就業困境與我國相似都有來自於個人因素和職場環境不友善的問題，此外，日本在就業支援所採取的「障礙支援區分」方式類似於我國針對身心障礙者所提供的一般性（競爭性）、支持性就業服務、庇護性就業服務，以及也有設立輔導身心障礙者就業服務的相關機關。值得我國借鏡的是可透過類似中介團體（如 NPO 或社會企業等）協助媒合身心障礙者就業，雖然我國也有透過 NPO 或社企媒合，然政府給予的支持程度不同，國內的部分 NPO 或多數社會企業皆考量行政程序繁瑣而選擇自行提供服務，如國內的若水國際則是以社會企業的模式培力身心障礙者以及提供就業機會。除了硬體面的無障礙措施與輔助工具外，更發現組織的多元化管理也是降低身心障礙者就業困境的關鍵因素。

德國對於身心障礙者就業促進的相關措施中，與我國相同的包含有提供支持就業措施、提供雇主購買輔具補助、庇護工場等。然不同於我國，從德國措施方案可看出，其重視重度身心障礙者的職場保護機制，如試用期與融入社會津貼，甚至包含解雇保護訴訟期間的工作權，此外也有實施定額進用制度確保就業穩定度，然德國的定額進用與我國不同之處為，在德國的公司若未達到此配額，會被政府課徵平等稅額，

惟此制度在就業率提升的成效仍有待觀察。此外，德國聯邦政府有設立任務工作坊，能讓身心障礙者在工作坊能接受培訓與工作，且有專業協助人員陪同，可以做為進入正式勞動市場前的準備。再者，就德國身心障礙女性的就業情況來看，就業率與薪資收入比男性低，且研究指出障級、教育程度、女性與身心障礙的雙重歧視等現象，都影響身心障礙女性的職場發展，似乎與我國研究結果相似。

澳洲的身心障礙支持服務措施而言，與我國相同的是皆有提供障礙者就業服務以及補助身心障礙就業者職務再設計，以及有設置澳洲身心障礙企業類似於我國的庇護工場。然與我國不同之處，可發現澳洲的身障服務措施運用公共管理市場導向的理念，包含 DES 以簽約外包方式，委託民間單位提供就業服務與職場支持，再透過星級評鑑制度(Star Ratings)評斷服務單位的品質[97]，星等從 1-5 星，評鑑指標包含身心障礙者相對找到工作的速度，以及有就業及穩定就業的身心障礙者人數，每 2 年評鑑 1 次，星等愈高表示服務品質愈好，其所能獲得的服務案量就會愈多。此種評鑑機制可做為我國參考，主要是我國公私立定額進用義務機關（構）有共同促進身心障礙者就業的責任，然不同產業別適合進用的身心障礙者障別不同，且需要的相關就業融合措施也有所不同，若我們也能夠採用公私協力的方式，以民營化方式契約委託民間單位提供身心障礙者就業服務與輔導定額進用義務機關（構），並實施評鑑制度，將評鑑資訊公開以利課責監督服務單位，落實促進身心障礙者就業之成效。

瑞典有關促進身心障礙就業措施方案來看，北歐通常都被認定為是慷慨提供福利普及化的福利國家，相較於其他國家，北歐各國的身心障礙者確實獲得較全面性的就業促進服務，且明顯可以看出就業率也比較高。瑞典為了促進身心障礙者就業，提供了前述諸多勞動政策方案與職業復健服務，包含津貼補助、職業培訓與支持性就業等，相較於我國也都有提供上述服務與補助。然值得我國借鏡的地方是，瑞典政府更設立國營性質的 SAMHALL 人力資源公司，主要是為身心障礙者創造工作機會。整體從勞動力調查的就業率結果也確實看出各項身心障礙者促進就業政策之成效，然相較於我國在參考北歐國家身心障礙者促進就業措施時，仍建議須考慮兩者在政治、經濟、社會等差異斟酌參詳。有關國外政策或法案之重要內容及可供我國參考之處，歸納彙整於表 27 中。

表 27 國外重要措施與可借鏡之處

國別	日本	德國	澳洲	瑞典
身心障礙者就業率	整體 42.9%	男性 31% 女性 23%	男性 49.9% 女性 45.9%	男性 32% 女性 25%
法規與相關方案措施	障礙者總合支援法： 1.就勞移行支援：一般企業 2.就勞繼續支援：A 型（類似庇護）、B 型（類似小作所）	社會法典第 9 冊、身心障礙者平等機會法、重度障礙者法案	障礙管理服務(DES)、就業支持服務(ESS)	身心障礙支持與服務法、社會服務法
積極平權之差別待遇措施	1.推廣職業康復服務 2.職業康復研究與培訓 3.僱用身心障礙者補助方案 4.身心障礙就業教育活動	1.提供支持就業措施 2.設立聯邦融合與主要福利辦公室協會 3.工作與培訓場所輔助設備補助方案 4.提供試用期與融入社會津貼	1.補助身心障礙就業業者職務再設計 2.障礙者就業服務採個案計費模式補助	1.庇護性就業服務 2.提供雇主相關的補助津貼與服務 3.政府機構實習工作機會
可借鏡處	1.多透過中介團體（如 NGO 或社會企業）協助媒就業。 2.企業的多元化管理文化是影響障礙者就業的關鍵因素之一，可作為本案訪談進用單位之參考。	1.強化重度身障者的職場保護機制：如試用期與融入社會津貼，甚至包含解雇保護訴訟期間的工作權。 2.設立任務工作坊：讓障礙者在工作坊接受培訓與工作，且有專業協助人員陪同，可做為進入正式勞動市場前的準備。	1.身心障礙就業服務業務委外：委託民間單位提供就業服務與職場支持，再透過星級評鑑制度(Star Ratings) 評斷服務單位的品質。 2.評鑑指標：障礙者相對找到工作的速度，以及有就業及穩定就業的障礙者人數，每 2 年評鑑 1 次。	1.障礙者獲得較全面性的就業促進服務，且就業率比較高。 2.設立國營性質的 SAMHALL 人力資源公司，為障礙者創造工作機會。

備註：1.日本僅提供 2021 年整體身心障礙者就業率，資料來源：<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000040019806&fileKind=0>
2.德國、瑞典之 2019 年身心障礙者就業率資料來源：EDF-recommendations-on-employment-of-women-with-disabilities-September-2022-final.pdf (edf-feph.org)；

3. 澳洲之 2019 年身心障礙者就業率資料來源：People with disability in Australia, Employment rate and type - Australian Institute of Health and Welfare (aihw.gov.au)。

第三章 身心障礙者勞動現況-公務資料分析

為更全面性了解身心障礙女性就業情況，本研究運用衛生福利部 2023 年身心障礙者資料檔，串接 2019 年 1 月至 2022 年 12 月勞保資料庫，分析全體身心障礙者基本樣貌特徵、未投入勞動市場之身心障礙女性的基本樣貌特徵，以及已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的基本樣貌特徵與就業型態、產業別、薪資、就業穩定度等之差異情形。

第一節 身心障礙者基本樣貌

身心障礙者的基本資料主要是來自於衛生福利部所提供的最新身心障礙者資料檔，包含去識別化後的身分證字號、障級、障別、以及是否為原住民等項，以下分就這幾項進行描述性統計。

一、身心障礙者的基本資料

身心障礙者資料檔共有 119 萬 5,220 位身心障礙者，其中男性有 660,594 位 (55.3%)，女性則有 534,626 位(44.7%)，另僅有 1.7%為原住民；從障別來看，除了失智症主要以女性為主以外，無論是男性或女性中各障別的占比都差不多。整體而言，各障別的占比以肢障最高(28.6%)，其次依序則是重要器官失去功能者(13.4%)、多重障礙者(11.2%)與慢性精神病患者(11.1%)、和聽覺機能障礙者(10.9%)（參見表 28）。

從障級來看，隨著障礙嚴重程度人數占比減少，整體上，輕度者的占比最高(39.5%)，其次則是中度(32.1%)、重度(16.8%)與極重度(11.6%)；而障礙女性亦以輕度占比較高(38.6%)，其次依序為中度(32.1%)、重度(17.3%)與極重度(12.0%)，與全體分布情形相似（參見表 28）。

表 28 身心障礙者的基本資料

		身心障礙男性		身心障礙女性		全體身心障礙	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計		660,594	100.0%	534,626	100.0%	1,195,220	100.0%
是否為 原住民	是	11,110	1.7%	9,055	1.7%	20,165	1.7%
	否	649,484	98.3%	525,571	98.3%	1,175,055	98.3%
障別	視覺障礙者	28,498	4.3%	25,477	4.8%	53,975	4.5%
	聽覺機能障礙者	72,333	10.9%	57,767	10.8%	130,100	10.9%
	聲音機能或語言機能障礙者	11,728	1.8%	3,957	0.7%	15,685	1.3%
	肢體障礙者	201,395	30.5%	140,332	26.2%	341,727	28.6%
	智能障礙者	58,175	8.8%	44,110	8.3%	102,285	8.6%
	多重障礙者	76,256	11.5%	58,127	10.9%	134,383	11.2%
	重要器官失去功能者	88,702	13.4%	71,669	13.4%	160,371	13.4%
	顏面損傷者	2,988	0.5%	1,488	0.3%	4,476	0.4%
	植物人	1,215	0.2%	920	0.2%	2,135	0.2%
	失智者	23,031	3.5%	46,316	8.7%	69,347	5.8%
	自閉症者	16,828	2.5%	2,711	0.5%	19,539	1.6%
	慢性精神病患者	62,363	9.4%	69,786	13.1%	132,149	11.1%
	平衡機能障礙者	1,756	0.3%	1,337	0.3%	3,093	0.3%
	頑性（難治型）癲癇症者	2,456	0.4%	2,248	0.4%	4,704	0.4%
	因罕見疾病致身心功能障礙者	823	0.1%	726	0.1%	1,549	0.1%
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	12,047	1.8%	7,655	1.4%	19,702	1.6%	
障級	輕度	265,256	40.2%	206,580	38.6%	471,836	39.5%
	中度	212,426	32.2%	171,604	32.1%	384,030	32.1%
	重度	108,143	16.4%	92,390	17.3%	200,533	16.8%
	極重度	74,769	11.3%	64,052	12.0%	138,821	11.6%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔。

二、全體與女性身心障礙者之障別與障級統計

從全體身心障礙者的各障別中，如圖 4 所示，以頑性（難治型）癲癇症者 (96.5%)、自閉症(74.9%)、平衡機能障礙者(74.6%)、顏面損傷者(73.9%)與其他經中央衛生主管機關認定之障礙者(71.3%)皆超過七成屬於輕度，而若以極重度比例偏高的則是植物人與重要器官失去功能者，詳細數字可詳如表 29、圖 4。

表 29 全體身心障礙者之障別與障級統計

	極重度		重度		中度		輕度		總計
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
總計	138,821	11.6%	200,533	16.8%	384,030	32.1%	471,836	39.5%	1,195,220
視覺障礙者	32	0.1%	21,507	39.8%	15,787	29.2%	16,649	30.8%	53,975
聽覺機能障礙者	34	0.0%	20,854	16.0%	34,330	26.4%	74,882	57.6%	130,100
聲音機能或語言機能障礙者	71	0.5%	3,919	25.0%	3,393	21.6%	8,302	52.9%	15,685
肢體障礙者	4,583	1.3%	44,294	13.0%	123,707	36.2%	169,143	49.5%	341,727
智能障礙者	6,543	6.4%	13,286	13.0%	39,709	38.8%	42,747	41.8%	102,285
多重障礙者	41,542	30.9%	47,532	35.4%	42,225	31.4%	3,084	2.3%	134,383
重要器官失去功能者	78,610	49.0%	9,730	6.1%	18,504	11.5%	53,527	33.4%	160,371
顏面損傷者	0	0.0%	340	7.6%	827	18.5%	3,309	73.9%	4,476
植物人	2,132	99.9%	1	0.0%	0	0.0%	2	0.1%	2,135
失智症者	3,013	4.3%	15,774	22.7%	26,795	38.6%	23,765	34.3%	69,347
自閉症者	245	1.3%	1,204	6.2%	3,458	17.7%	14,632	74.9%	19,539
慢性精神病患者	1,542	1.2%	19,607	14.8%	70,640	53.5%	40,360	30.5%	132,149
平衡機能障礙者	6	0.2%	109	3.5%	671	21.7%	2,307	74.6%	3,093
頑性（難治型）癲癇症者	17	0.4%	36	0.8%	111	2.4%	4,540	96.5%	4,704
因罕見疾病致身心功能障礙者	32	2.1%	697	45.0%	289	18.7%	531	34.3%	1,549
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	419	2.1%	1,643	8.3%	3,584	18.2%	14,056	71.3%	19,702

資料來源：整理自身身心障礙者資料檔。

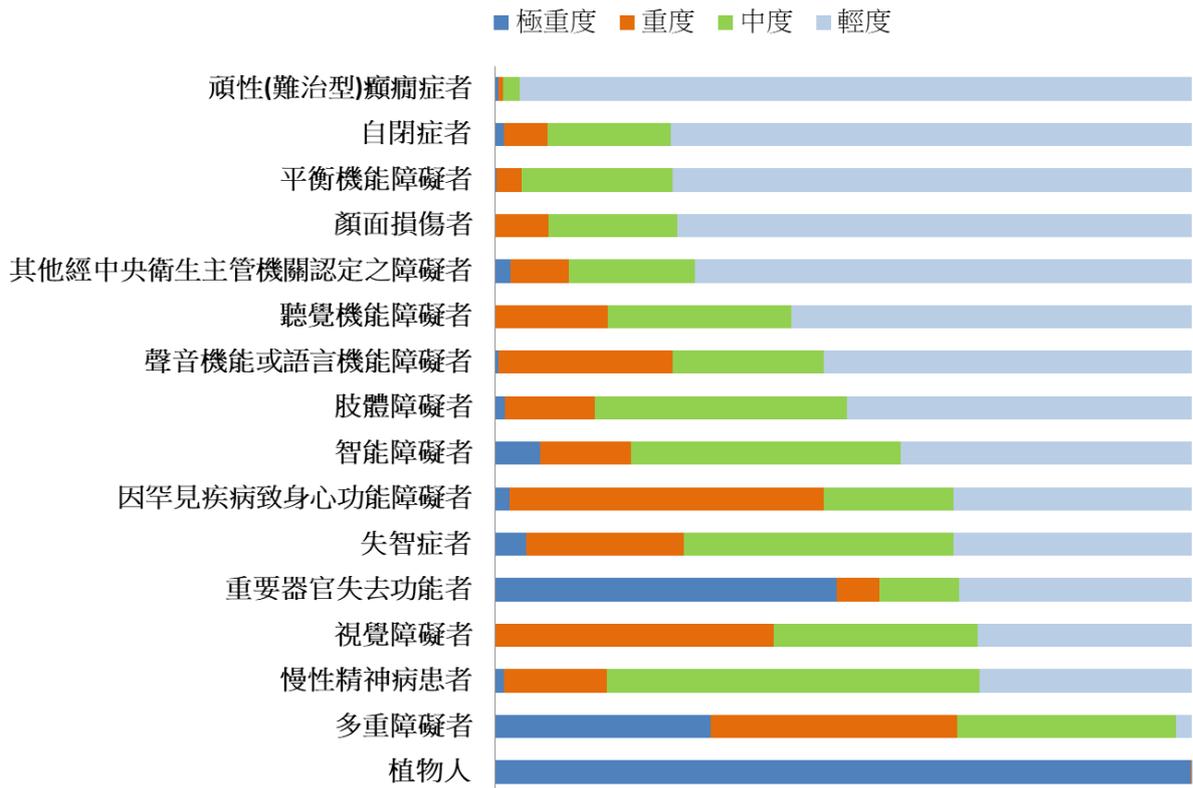


圖 4 全體身心障礙者之障別與障級統計

資料來源：整理自身心障礙者資料檔。

針對身心障礙女性的各障別之不同障級占比來看，與全體身心障礙者的結果相似，以頑性（難治型）癲癇症者(97%)、平衡機能障礙者(72.3%)、自閉症(71.2%)與顏面損傷者(69.4%)皆有七成以上屬輕度，詳細數字可詳如表 30、圖 5。

表 30 身心障礙者女性之各障級與障別統計

	極重度		重度		中度		輕度		總計
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
總計	64,052	12.0%	92,390	17.3%	171,604	32.1%	206,580	38.6%	534,626
視覺障礙者	15	0.1%	9,682	38.0%	7,826	30.7%	7,954	31.2%	25,477
聽覺機能障礙者	15	0.0%	9,823	17.0%	14,553	25.2%	33,376	57.8%	57,767
聲音機能或語言機能障礙者	33	0.8%	682	17.2%	834	21.1%	2,408	60.9%	3,957
肢體障礙者	1,977	1.4%	19,334	13.8%	49,546	35.3%	69,475	49.5%	140,332
智能障礙者	2,960	6.7%	5,943	13.5%	17,929	40.6%	17,278	39.2%	44,110
多重障礙者	19,470	33.5%	20,887	35.9%	16,850	29.0%	920	1.6%	58,127
重要器官失去功能者	35,440	49.4%	3,868	5.4%	7,029	9.8%	25,332	35.3%	71,669
顏面損傷者	0	0.0%	138	9.3%	318	21.4%	1,032	69.4%	1,488
植物人	919	99.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	920
失智症者	2,153	4.6%	11,109	24.0%	17,840	38.5%	15,214	32.8%	46,316
自閉症者	54	2.0%	235	8.7%	492	18.1%	1,930	71.2%	2,711
慢性精神病患者	778	1.1%	9,506	13.6%	36,157	51.8%	23,345	33.5%	69,786
平衡機能障礙者	1	0.1%	55	4.1%	315	23.6%	966	72.3%	1,337
頑性（難治型）癲癇症者	7	0.3%	18	0.8%	42	1.9%	2,181	97.0%	2,248
因罕見疾病致身心功能障礙者	20	2.8%	315	43.4%	122	16.8%	269	37.1%	726
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	210	2.7%	795	10.4%	1,751	22.9%	4,899	64.0%	7,655

資料來源：整理自身心障礙者資料檔。

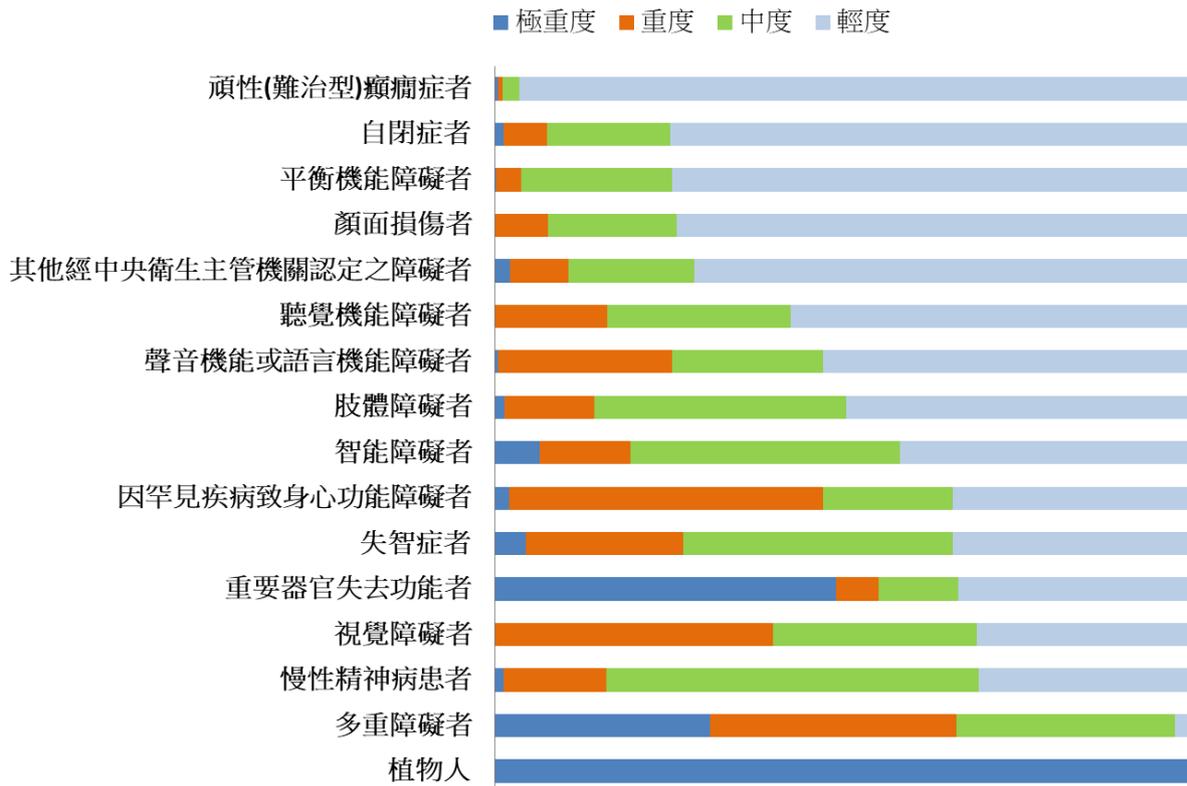


圖 5 身心障礙者女性之各障級與障別統計

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

第二節 身心障礙女性的勞動現況

一、近 4 年有無投入勞動市場之身心障礙者女性基本樣貌

根據 2019 年 1 月至 2022 年 12 月此觀察期間的勞退單位提繳對象檔有投保紀錄的就業人口中，串接了障礙女性 80,965 位，如圖 6 所示在觀察期間有投入勞動市場的障礙女性占全體障礙女性的 15.1%，而若該名障礙女性這 4 年皆沒有投保紀錄，則視為在觀察期間「未投入勞動市場」，串接結果顯示有近八成五的身心障礙女性在觀察期間未投入勞動市場。不過，因本研究串接期間僅就 4 年的勞退資料，無法完全代表身心障礙者投入勞動市場的全貌，且就實務經驗來看，部分身心障礙者從事的工作並未申報勞工保險，因此以勞保資料庫所得之統計資料，存在低估身心障礙者投入勞動市場之人數與比例之可能性。

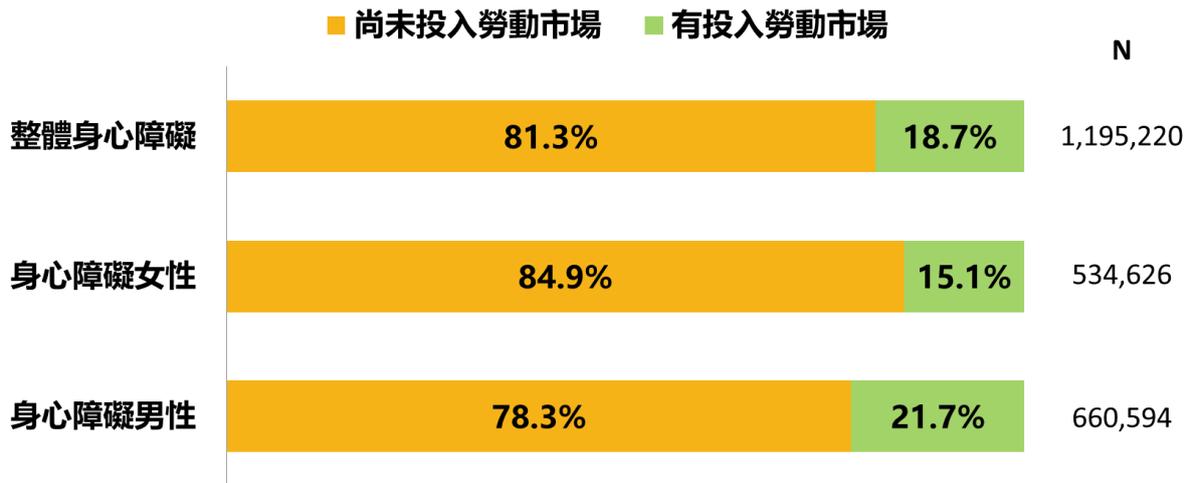


圖 6 近 4 年身心障礙者有無投入勞動市場占比

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

進一步，從有投入勞動市場之身心障礙者女性的障別來看，有超過四分之一(25.9%)為肢體障礙者，占比最高，其次則是慢性精神病患者(17.9%)與智能障礙者(14.4%)，而障級方面，有投入勞動市場的身心障礙女性有超過八成為輕度(52.3%)或中度(29.2%)（參見表 31）。

表 31 近 4 年有無投入勞動市場之身心障礙者女性的障別與障級

		未投入勞動市場之身心障礙女性		已經投入勞動市場之身心障礙女性		身心障礙全體女性	
		人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
總計		453,661	100.0%	80,965	100.0%	534,626	100.0%
障別	視覺障礙者	21,801	4.8%	3,676	4.5%	25,477	4.8%
	聽覺機能障礙者	49,207	10.8%	8,560	10.6%	57,767	10.8%
	聲音機能或語言機能障礙者	2,891	0.6%	1,066	1.3%	3,957	0.7%
	肢體障礙者	119,362	26.3%	20,970	25.9%	140,332	26.2%
	智能障礙者	32,443	7.2%	11,667	14.4%	44,110	8.3%
	多重障礙者	53,530	11.8%	4,597	5.7%	58,127	10.9%
	重要器官失去功能者	60,786	13.4%	10,883	13.4%	71,669	13.4%
	顏面損傷者	754	0.2%	734	0.9%	1,488	0.3%
	植物人	849	0.2%	71	0.1%	920	0.2%
	失智症者	45,602	10.1%	714	0.9%	46,316	8.7%
	自閉症者	2,172	0.5%	539	0.7%	2,711	0.5%
	慢性精神病患者	55,272	12.2%	14,514	17.9%	69,786	13.1%
	平衡機能障礙者	1,175	0.3%	162	0.2%	1,337	0.3%
	頑性（難治型）癲癇症者	1,491	0.3%	757	0.9%	2,248	0.4%
	因罕見疾病致身心功能障礙者	535	0.1%	191	0.2%	726	0.1%
	其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	5,791	1.3%	1,864	2.3%	7,655	1.40%
障級	輕度	164,211	36.2%	42,369	52.3%	206,580	38.6%
	中度	147,942	32.6%	23,662	29.2%	171,604	32.1%
	重度	83,832	18.5%	8,558	10.6%	92,390	17.3%
	極重度	57,676	12.7%	6,376	7.9%	64,052	12.0%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

此外，從不同障別身心障礙者女性的投入勞動市場情況來看，以顏面損傷者有投入勞動市場的占比最高(49.3%)，其次則是頑性（難治型）癲癇症者(33.7%)，再者為聲音機能或語言機能障礙者(26.9%)與智能障礙者(26.4%)，而障級方面，則以輕度(20.5%)的占比最高（參見表 32）。

表 32 近 4 年不同障別與障級之身心障礙者女性有無投入勞動市場

		未投入勞動市場之身心障礙女性		已經投入勞動市場之身心障礙女性		身心障礙全體女性	
		人數	列百分比	人數	列百分比	人數	列百分比
總計		453,661	84.9%	80,965	15.1%	534,626	100.0%
障別	視覺障礙者	21,801	85.6%	3,676	14.4%	25,477	100.0%
	聽覺機能障礙者	49,207	85.2%	8,560	14.8%	57,767	100.0%
	聲音機能或語言機能障礙者	2,891	73.1%	1,066	26.9%	3,957	100.0%
	肢體障礙者	119,362	85.1%	20,970	14.9%	140,332	100.0%
	智能障礙者	32,443	73.6%	11,667	26.4%	44,110	100.0%
	多重障礙者	53,530	92.1%	4,597	7.9%	58,127	100.0%
	重要器官失去功能者	60,786	84.8%	10,883	15.2%	71,669	100.0%
	顏面損傷者	754	50.7%	734	49.3%	1,488	100.0%
	植物人	849	92.3%	71	7.7%	920	100.0%
	失智症者	45,602	98.5%	714	1.5%	46,316	100.0%
	自閉症者	2,172	80.1%	539	19.9%	2,711	100.0%
	慢性精神病患者	55,272	79.2%	14,514	20.8%	69,786	100.0%
	平衡機能障礙者	1,175	87.9%	162	12.1%	1,337	100.0%
	頑性（難治型）癲癇症者	1,491	66.3%	757	33.7%	2,248	100.0%
	因罕見疾病致身心功能障礙者	535	73.7%	191	26.3%	726	100.0%
	其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	5,791	75.6%	1,864	24.4%	7,655	100.0%
障級	輕度	164,211	79.5%	42,369	20.5%	206,580	100.0%
	中度	147,942	86.2%	23,662	13.8%	171,604	100.0%
	重度	83,832	90.7%	8,558	9.3%	92,390	100.0%
	極重度	57,676	90.0%	6,376	10.0%	64,052	100.0%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

二、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的比較

(一) 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的基本樣貌

在年齡方面，身心障礙男性與身心障礙女性於觀察期間已投入勞動市場分別各有兩成以上分布在 40-49 歲與 50-59 歲，而從一般勞工來看，無論男女則是接近或超過四

分之一分布在 15-29 歲、30-39 歲與 40-49 歲，其次則是 50-59 歲，而 60-69 歲的占比僅 8%。值得注意的是，60 歲以上的身心障礙勞工比例高於同年齡層之一般勞工的比例，可能因為整體身心障礙者人口中，有高達近 55% 為 60 歲以上，但是，全體國人 60 歲以上佔比僅 25%（參見表 33）。

表 33 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的年齡分佈

年齡	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
總計	143,526	100.00%	80,965	100.00%	4,993,828	100.00%	4,934,423	100.00%
15-29 歲	24,031	16.70%	14,986	18.50%	1,317,299	26.40%	1,327,989	26.90%
30-39 歲	24,051	16.80%	15,196	18.80%	1,246,701	25.00%	1,239,270	25.10%
40-49 歲	31,474	21.90%	18,149	22.40%	1,201,896	24.10%	1,223,045	24.80%
50-59 歲	32,388	22.60%	17,912	22.10%	761,754	15.30%	768,429	15.60%
60-69 歲	25,834	18.00%	12,241	15.10%	398,660	8.00%	331,208	6.70%
70 歲以上	5,748	4.00%	2,481	3.10%	67,518	1.40%	44,482	0.90%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

其次，在最後一份工作的大業別分佈方面，身心障礙男性(26%)與一般勞工男性(29.1%)在「製造業」的占比相較於身心障礙女性(21.2%)與一般勞工女性(20.9%)來得高，其次則是都有兩成左右為「批發及零售業」，另身心障礙女性與一般勞工女性則在「醫療保健及社會工作服務業」與「教育業」皆比身心障礙男性與一般勞工男性的占比較高，顯示無論一般勞工或身心障礙者其男性從事製造業的比例都高出女性；而無論一般勞工或身心障礙者其女性從事「醫療保健及社會工作服務業」與「教育業」都比男性來得高。值得注意的是，身心障礙男性與身心障礙女性在「支援服務業」比一般勞工男性與一般勞工女性占比高出一倍，顯示身心障礙者從事支援服務業（如租賃、人力仲介及供應、旅行及相關服務、保全及偵探、建築物及綠化服務、行政支援服務等）的比例比一般勞工來得高（參見表 34）。

表 34 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的大業別分佈

行業別	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
總計	143,526	100.00%	80,965	100.00%	4,993,844	100.00%	4,934,439	100.00%
農林漁牧	656	0.50%	324	0.40%	12,059	0.20%	12,216	0.20%

行業別	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
礦業及土石採取業	180	0.10%	28	0.00%	3,090	0.10%	876	0.00%
製造業	37,265	26.00%	17,158	21.20%	1,454,156	29.10%	1,030,948	20.90%
電力及燃氣供應業	560	0.40%	210	0.30%	18,324	0.40%	3,297	0.10%
用水供應及汙染整治業	1,563	1.10%	725	0.90%	31,127	0.60%	17,727	0.40%
營造工程業	13,312	9.30%	2,054	2.50%	398,144	8.00%	112,386	2.30%
批發及零售業	25,423	17.70%	15,066	18.60%	1,021,082	20.40%	1,115,326	22.60%
運輸及倉儲業	5,012	3.50%	1,354	1.70%	188,073	3.80%	85,085	1.70%
住宿及餐飲業	7,493	5.20%	7,115	8.80%	390,875	7.80%	461,758	9.40%
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2,457	1.70%	1,373	1.70%	173,661	3.50%	144,463	2.90%
金融及保險業	1,749	1.20%	1,888	2.30%	129,610	2.60%	212,713	4.30%
不動產業	2,514	1.80%	1,403	1.70%	72,453	1.50%	73,645	1.50%
專業、科學及技術服務業	4,419	3.10%	3,087	3.80%	219,930	4.40%	250,745	5.10%
支援服務業	19,030	13.30%	8,366	10.30%	334,293	6.70%	246,976	5.00%
公共行政及國防;強制性社會安全業	4,394	3.10%	3,135	3.90%	54,391	1.10%	74,866	1.50%
教育業	8,010	5.60%	6,973	8.60%	247,924	5.00%	450,452	9.10%
醫療保健及社會工作服務業	4,471	3.10%	7,162	8.80%	103,082	2.10%	455,955	9.20%
藝術、娛樂及休閒服務業	1,065	0.70%	773	1.00%	49,125	1.00%	51,000	1.00%
其他服務業	3,953	2.80%	2,771	3.40%	92,445	1.90%	134,005	2.70%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

最後，在最後一份工作的公司規模方面，無論是身心障礙者或一般勞工最後一份工作的公司規模在「6-66 人」的占比最高，按有投入勞動市場的身心障礙者其最後一份工作的公司規模來看，66 人以下規模的公司超過五成，顯示國內仍有許多中小公司規模且非定額進用規定之組織，確有僱用身心障礙者（參見表 35）。

表 35 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的公司規模

人數	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	143,297	100.00%	80,787	100.00%	4,989,883	100.00%	4,928,413	100.00%
5 人以下	24,903	17.40%	13,500	16.70%	858,304	17.20%	909,308	18.50%
6 - 66 人	55,483	38.70%	30,320	37.60%	1,733,367	34.70%	1,824,204	37.10%
67-200 人	22,731	15.80%	13,223	16.30%	680,973	13.60%	671,592	13.60%
201-500 人	13,587	9.50%	7,194	8.90%	470,603	9.40%	425,154	8.60%
501-1000 人	7,832	5.50%	4,661	5.80%	308,019	6.20%	270,515	5.50%
1001-3000 人	9,775	6.80%	4,954	6.10%	422,738	8.50%	346,779	7.00%
超過 3000 人	8,986	6.30%	6,935	8.60%	515,879	10.30%	480,861	9.80%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

(二) 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的投保薪資比較

1. 已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的投保薪資分布

從薪資分布來看（如表 36），身心障礙女性與身心障礙男性的投保薪資級距在「23,101 元-28,800 元」的占比皆超過三分之一，相較於一般勞工女性與一般勞工男性來得高。然而，從 36,301 元以上的級距占比，則是一般勞工女性與一般勞工男性皆比身心障礙女性與身心障礙男性來得高，尤其是當投保薪資級距愈高其占比的差距就愈大。

若從投保薪資的平均數來看，一般勞工男性的 42,800 元與一般勞工女性的 35,214 元，明顯比身心障礙男性的 33,770 元與身心障礙女性的 29,133 元來得高，由此可看出，一般勞工無論性別的平均投保薪資都比身心障礙者來得高，同時一般勞工和身心障礙勞工中其男性都比女性的薪資來得高。

表 36 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的投保薪資分布

薪資	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	143,525	100.00%	80,965	100.00%	4,993,817	100.00%	4,934,411	100.00%
7500 元以下	2,965	2.1%	2,243	2.8%	64,956	1.3%	76,339	1.5%
7,501 元-13,500 元	6,794	4.7%	5,356	6.6%	193,757	3.9%	231,834	4.7%
13,501 元-23,100 元	13,781	9.6%	10,528	13.0%	375,870	7.5%	463,426	9.4%
23,101 元-28,800 元	51,495	35.9%	32,756	40.5%	1,091,226	21.9%	1,462,893	29.6%
28,801 元-36,300 元	27,898	19.4%	14,862	18.4%	917,836	18.4%	1,033,347	20.9%
36,301 元-45,800 元	16,700	11.6%	7,329	9.1%	783,734	15.7%	731,968	14.8%
45,801 元-57,800 元	12,850	9.0%	5,154	6.4%	644,483	12.9%	492,524	10.0%
57,801 元-72,800 元	4,827	3.4%	1,480	1.8%	369,720	7.4%	223,181	4.5%
72,801 元-87,600 元	2,454	1.7%	559	0.7%	203,498	4.1%	94,762	1.9%
87,601 元-110,100 元	1,860	1.3%	359	0.4%	162,358	3.3%	61,320	1.2%
110,101 元-150,000 元	1,901	1.3%	339	0.4%	186,379	3.7%	62,817	1.3%
投保薪資平均數	33,770 元		29,133 元		42,800 元		35,214 元	
投保薪資中位數	28,188 元		26,167 元		34,951 元		30,195 元	

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

2. 身心障礙者女性與全體一般勞工的投保薪資差異比較

為探討身心障礙女性與一般勞工的投保薪資平均數是否有顯著差異，採用獨立樣本 t 檢定(Two sample t-test)，結果如表 37 所示，檢定統計量 $t = -183.63$, Sig. $p=0.000 < 0.05$ ，在 $\alpha = 0.05$ 水準下，身心障礙女性與一般員工的投保薪資平均數有顯著的差異，前者的平均投保薪資明顯小於後者，差距 9,897 元。

表 37 身心障礙女性與全體一般員工的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定

	樣本數 (n)	平均數 (M)	標準差 (SD)	t 值 (t)	p 值 (p)
身心障礙女性	80,965	29,133	14,608	-183.63	0.000***
全體一般員工	9,928,359	39,030	24,129		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

3. 身心障礙者女性與一般員工女性的投保薪資差異比較

身心障礙女性與一般勞工女性的投保薪資平均數，採用獨立樣本 t 檢定(Two sample t-test)比較，結果如表 38 所示，其檢定統計量 $t = -113.474$, Sig. $p=0.000$

<0.05，顯示在 $\alpha=0.05$ 水準下，同為女性的身心障礙者與一般員工的投保薪資平均數有顯著的差異，前者的平均投保薪資仍明顯少於後者，差距 6,081 元。

表 38 身心障礙女性與一般員工女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定

	樣本數 (n)	平均數 (M)	標準差 (SD)	t 值 (t)	p 值 (p)
身心障礙女性	53,686	29,914	15,645	-113.474	0.000***
一般員工女性	3,865,9925	37,675	21,578		

* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

4.身心障礙女性與身心障礙男性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定

觀察身心障礙者女性與身心障礙男性投保薪資平均數，採獨立樣本 t 檢定(Two sample t-test)比較，結果如表 39 所示，檢定統計量 $t=63.17$, Sig. $p=0.000 <0.05$ ，顯示在 $\alpha=0.05$ 水準下，同為身心障礙者的男性與女性其投保薪資平均數有顯著的差異，前者的平均投保薪資仍明顯高於後者，差距 4,637 元。

表 39 身心障礙男性與身心障礙女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定

	樣本數 (n)	平均數 (M)	標準差 (SD)	t 值 (t)	p 值 (p)
身心障礙男性	143,526	33,770	19,875	63.17	0.000***
身心障礙女性	80,965	29,133	14,608		

* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$

資料來源：本團隊統計。

5.身心障礙兩性與一般勞工兩性的平均投保薪資差異之獨立樣本 t 檢定

觀察身心障礙者兩性間的投保薪資差額與一般勞工兩性間的投保薪資差額，採獨立樣本 t 檢定(Two sample t-test)比較，結果如表 40 所示，檢定統計量 $t=-74.37$, Sig. $p=0.000 <0.05$ ，顯示在 $\alpha=0.05$ 水準下，身心障礙兩性間的平均投保薪資差額與一般員工兩性間平均投保薪資差額有顯著的差異，前者的平均投保薪資差額明顯小於後者，主要原因應是身心障礙者本身的平均投保薪資本就遠低於一般員工。

表 40 身心障礙男性與身心障礙女性的平均投保薪資之獨立樣本 t 檢定

	樣本數 (n)	平均數 (M)	標準差 (SD)	t 值 (t)	p 值 (p)
身心障礙兩性平均投保薪資差距	1,195,220	4,637	2,681	-74.37	0.000***
一般員工兩性平均投保薪資差距	9,928,359	7,586	3,564		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

三、已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的就業穩定比較

就業穩定程度部分，以觀察期間的 48 個月為基礎，透過以下指標衡量情形。

- (一) 部分工時占比：計算觀察期間部分工時的次數 / 就業者「自觀察期間首次投保」的起始月至 2022 年 12 月的月份數（例如自 2022 年 3 月開始投保，其計算出總月份數即為 10，其中有 2 個月是標註從事部分工時的工作，其占比則為 $2/10 * 100\% = 20\%$ ）。
- (二) 待業期間占比：計算每個月待業（未投保）的天數 / 該就業者「自觀察期間首次投保」的起始月份起算天數的占比。（例如自 2022 年 3 月開始投保，其計算基礎天數就是 2022 年 3 月到 12 月底，共 300 天，而其待業（即沒有投保）天數為 50 天，其占比為 $50/300 * 100\% = 16.67\%$ ）
- (三) 中斷就業次數：計算該就業者「自觀察期間首次投保」的起始月份起至 2022 年 12 月底曾有退保紀錄的次數。

1. 已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的部分工時占比

觀察近 4 年從未有部分工時經驗的占比，一般男性(77%)、障礙男性(72.9%)皆各自高於一般女性(71.3%)、障礙女性(64.1%)，又以障礙女性的占比偏低，亦即近 4 年有投入勞動市場的身心障礙女性超過三分之一曾經有部分工時的經驗（參見表 41）。

從部分工時平均占比來看，身心障礙女性與一般勞工女性在部分工時平均占比皆分別高於身心障礙男性與一般勞工男性，且身心障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間差距，顯示身心障礙女性從事部分工作型態的比例較高。

表 41 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的部分工時情形

部分工時	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	143,526	100.00%	80,965	100.00%	4,989,844	100.00%	4,934,439	100.00%
近 4 年從未有部分工時經驗	104,657	72.9%	51,903	64.1%	3,843,637	77.0%	3,518,925	71.3%
1-5 次	18,242	12.7%	12,482	15.4%	558,857	11.2%	609,341	12.3%
6-10 次	5,892	4.1%	4,562	5.6%	210,241	4.2%	262,489	5.3%
11-20 次	5,779	4.0%	4,540	5.6%	199,165	4.0%	264,581	5.4%
21-30 次	2,977	2.1%	2,487	3.1%	92,069	1.8%	129,228	2.6%
31-47 次	3,031	2.1%	2,586	3.2%	68,875	1.4%	108,071	2.2%
近 4 年皆為部分工時的工作	2,948	2.1%	2,405	3.0%	21,000	0.4%	41,804	0.8%
部分工時平均占比	17.4%		23.5%		14.1%		17.3%	

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從近 4 年都沒有部分工時經驗來看，無論是身心障礙者或一般勞工，皆為女性高於男性，更甚者，障礙男性與障礙女性之間的占比差距(33.6%)明顯高於一般勞工男性與女性的差距(4.4%)，顯示身心障礙女性較多從事部分工時工作（參見圖 7）。

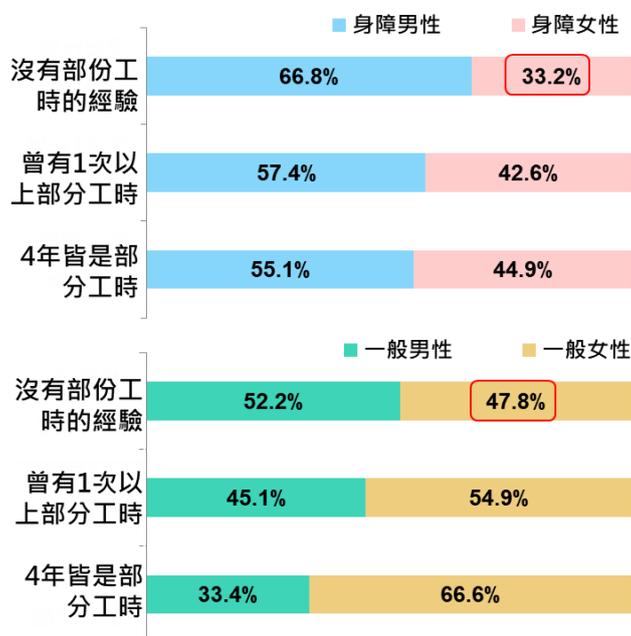


圖 7 身心障礙者與一般勞工的部分工時占比差異比較

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從表 42 得知，除了身心障礙勞工比全體一般勞工在平均部分工時占比的比例

較高外，身心障礙者女性較一般勞工女性或身心障礙男性在平均部分工時占比也同樣比較高，且經過獨立樣本 t 檢定其差距皆具有顯著性水準。

表 42 身心障礙者與一般勞工之部分工時占比之獨立樣本 t 檢定

比較組別	人數	平均部分工時占比	平均值差異	t 值	p 值
身心障礙勞工	224,491	19.6%	3.89	55.372***	<0.001
全體一般勞工	9,928,359	15.7%			
身心障礙女性	80,965	23.48%	6.18	51.193***	<0.001
一般勞工女性	4,934,439	17.30%			
身心障礙女性	80,965	23.48%	6.10	38.53***	<0.001
身心障礙男性	143,526	17.37%			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

2. 已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的待業時間占比

整體來看，如表 43 所示，近 4 年一般勞工的男性與女性在工作期間，從來沒有待業過的比例皆低高於身心障礙男性與女性，且其總待業時間超過 3 年的比例明顯低於身心障礙者。

表 43 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的待業情形

待業時間	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	143,526	100.00%	80,965	100.00%	4,989,844	100.00%	4,934,439	100.00%
近 4 年從沒有待業	51,844	36.1%	28,602	35.3%	2,089,202	41.8%	1,981,519	40.2%
1 天以上，3 個月以下	18,235	12.7%	10,639	13.1%	805,722	16.1%	839,715	17.0%
超過 3 個月，6 個月以下	7,817	5.4%	4,874	6.0%	328,632	6.6%	367,996	7.5%
超過 6 個月，1 年以下	12,059	8.4%	7,220	8.9%	431,964	8.6%	498,897	10.1%
超過 1 年，2 年以下	19,368	13.5%	11,059	13.7%	571,429	11.4%	575,485	11.7%
超過 2 年，3 年以下	18,309	12.8%	9,956	12.3%	444,478	8.9%	401,993	8.1%
超過 3 年	15,894	11.1%	8,615	10.6%	322,417	6.5%	268,834	5.4%
待業時間平均占比	31.2%		30.6%		22.8%		21.5%	

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從待業時間來看，身心障礙者近4年從未待業者中有近三分之二為障礙男性，僅三分之一為障礙女性，而相較於一般勞工男性與一般勞工女性則約各半。顯示障礙女性較障礙男性或甚至一般勞工女性的待業時間都來得比較長（參見圖8）。

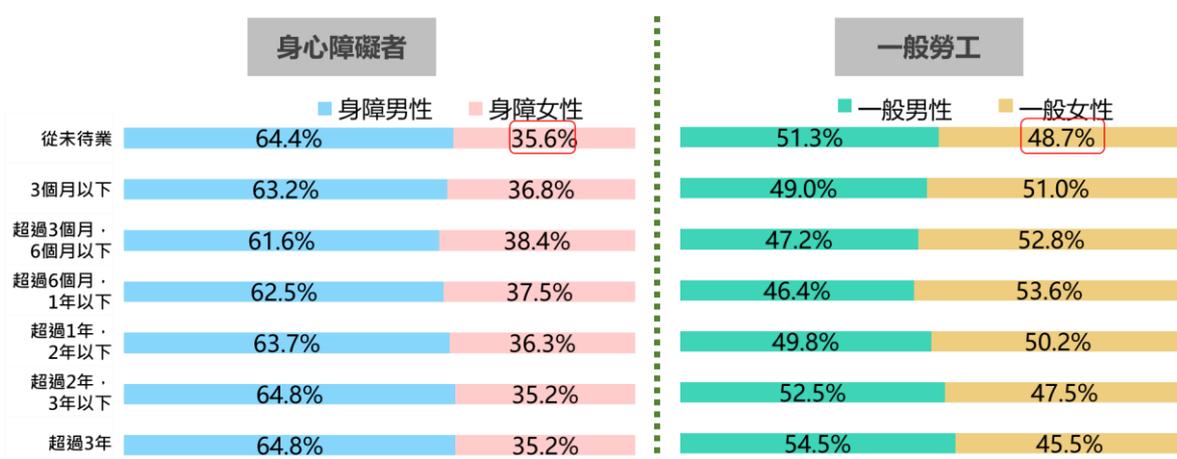


圖 8 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的待業情形

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從表 44 得知，身心障礙勞工比全體一般勞工的平均待業時間占比較高；身心障礙者女性較一般勞工女性的平均待業時間占比也同樣較高；不過，身心障礙者男性的平均待業時間占比則較身心障礙女性略高，且經過獨立樣本 t 檢定其差距皆具有顯著性水準。

表 44 身心障礙者與一般勞工之平均待業時間占比之獨立樣本 t 檢定

比較組別	人數	平均待業時間占比	平均值差異	t 值	p 值
身心障礙勞工	224,491	31.0%	8.84	131.630***	<0.001
全體一般勞工	9,928,359	22.1%			
身心障礙女性	80,965	30.63%	9.17	31.075 ***	<0.001
一般勞工女性	4,934,439	21.45%			
身心障礙女性	80,965	30.63%	-0.56	-3.523***	<0.001
身心障礙男性	143,526	31.19%			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

3. 已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的中斷就業次數

依身心障礙者與一般勞工的性別來看中斷次數分布，一般勞工男性與一般勞

工女性中，近 4 年從未中斷就業或僅中斷過 1 次的比例都明顯高於障礙男性與障礙女性。此外，以平均中斷就業次數來看，障礙男性與障礙女性都略高於一般勞工男性與一般勞工女性（參見表 45）。

表 45 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的中斷就業次數

中斷就業次數	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	143,526	100.00%	80,965	100.00%	4,989,844	100.00%	4,934,439	100.00%
近 4 年從未中斷就業	51,766	36.1%	28,534	35.2%	2,085,559	41.8%	1,977,255	40.1%
1 次	47,780	33.3%	25,998	32.1%	1,437,694	28.8%	1,394,925	28.3%
2 次	27,277	19.0%	15,595	19.3%	936,105	18.7%	963,437	19.5%
3-5 次	8,662	6.0%	5,449	6.7%	285,613	5.7%	310,036	6.3%
6-10 次	5,693	4.0%	3,707	4.6%	174,992	3.5%	193,847	3.9%
11 次以上	2,348	1.6%	1,682	2.1%	73,881	1.5%	94,939	1.9%
平均中斷就業次數	1.61		1.77		1.49		1.65	

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從中斷就業次數，分別比較身心障礙男女與一般勞工男女的占比，在近 4 年從未中斷就業中，一般勞工女性(48.7%)占比高於障礙女性(35.5%)，顯示障礙女性近 4 年曾中斷就業情形比一般勞工女性高（參見圖 9）。

障礙男性近 4 年從未中斷就業的比例明顯高於障礙女性，相較之下，一般勞工男性從未中斷就業與一般勞工女性約各半，顯示障礙男性與障礙女性在從未中斷就業占比差距更加明顯。

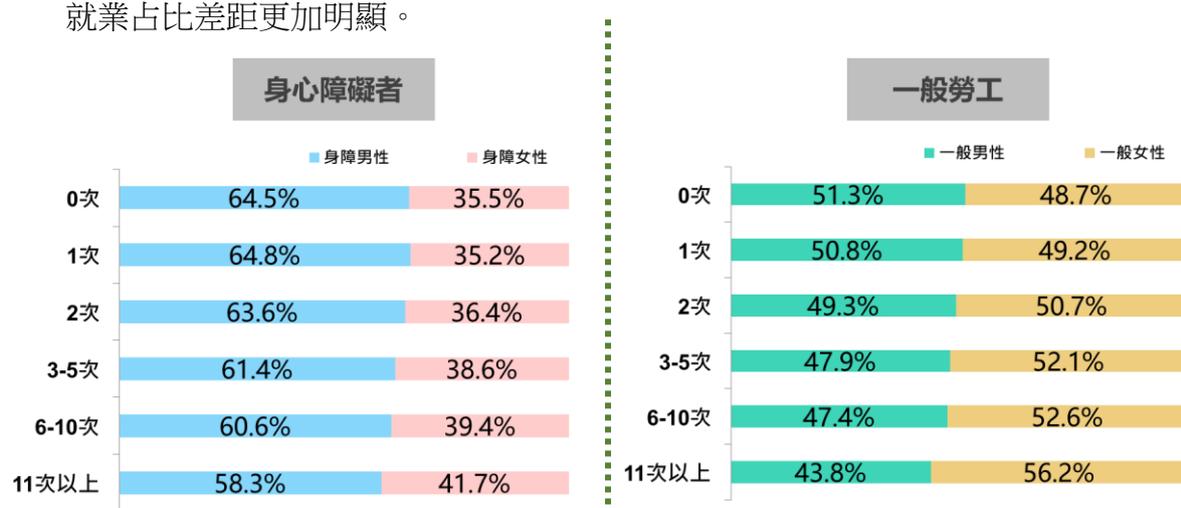


圖 9 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者與一般勞工的中斷就業次數
資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

第三節 不同障別與工作型態間的關聯性

一、近 4 年身心障礙者其不同障別的有投入勞動市場之占比

如表 46 所示，從不同障別來看，以顏面損傷者、頑性（難治型）癲癇症者與智能障礙者在近 4 年有投入勞動市場的占比較高，而以失智症者的占比最低，僅 2.9% 有投入勞動市場。

觀察心智類的身心障礙者，障別為慢性精神病患者(22.3%)與自閉症者(23.2%)於觀察期間有投入勞動市場的比例明顯低於智能障礙者(30.7%)；感官類則以視覺障礙者(18.3%)與聽覺機能障礙者(16.1%)的比例較低於聲音機能或語言機能障礙者(25.3%)。

表 46 全體身心障礙者其不同障別的近 4 年有投入勞動市場占比

障礙類別		近 4 年有投入勞動市場		
		人數	百分比	
整體		224,491	18.8%	
心智類	智能障礙者	31,418	30.7%	22.8%
	慢性精神病患者	29,544	22.3%	
	自閉症者	4,556	23.2%	
認知類	失智症者	2,026	2.9%	2.9%
感官類	視覺障礙者	9,895	18.3%	19.9%
	聽覺機能障礙者	20,930	16.1%	
	聲音機能或語言機能障礙者	3,987	25.3%	
肢體類	肢體障礙者	68,435	20.0%	20.0%
其他	顏面損傷者	1,841	40.8%	24.9%
	多重障礙者	14,206	10.6%	
	重要器官失去功能者	30,301	18.9%	
	平衡機能障礙者	468	14.7%	
	頑性（難治型）癲癇症者	1,744	36.8%	
	因罕見疾病致身心功能障礙者	466	29.2%	
	其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	23.7%	

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

二、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別之投保單位規模

觀察不同障別身心障礙者最後一份工作的投保單位規模，發現無論障別都有較高的比例其投保單位規模為 100 人以下，然值得注意的是，聘用自閉症者、視覺障礙者與因罕見疾病致身心功能障礙者相較於其他障別會有較高比例是 201 人以上，而失智症者

則會比其他障別有較高比例在 50 人以下（參見表 47）。

表 47 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者的最後一份工作投保單位規模 - 按障別分

障別	整體人數	投保單位規模				
		5 人以下	6-50 人	51-100 人	101-200 人	201 人以上
總計	224,491	17.1%	34.8%	10.9%	8.6%	28.5%
智能障礙者	31,418	14.3%	36.3%	12.5%	8.4%	28.4%
慢性精神病患者	29,544	18.3%	34.7%	10.0%	8.4%	28.6%
自閉症者	4,556	12.7%	29.6%	10.4%	8.6%	38.6%
失智症者	2,026	22.1%	37.7%	11.2%	7.2%	21.9%
視覺障礙者	9,895	15.7%	28.7%	9.6%	9.0%	37.1%
聽覺機能障礙者	20,930	16.7%	35.3%	11.2%	9.3%	27.5%
聲音機能或語言機能障礙者	3,987	18.1%	37.7%	11.3%	8.6%	24.4%
肢體障礙者	68,435	17.7%	35.0%	11.1%	8.7%	27.5%
顏面損傷者	1,841	15.8%	34.8%	10.0%	9.3%	30.0%
多重障礙者	14,206	16.6%	35.7%	11.7%	8.6%	27.4%
重要器官失去功能者	30,301	19.0%	34.9%	9.7%	8.3%	28.1%
平衡機能障礙者	468	17.6%	33.5%	9.9%	11.5%	27.5%
頑性（難治型）癲癇症者	1,744	17.6%	34.3%	10.2%	8.2%	29.7%
因罕見疾病致身心功能障礙者	466	19.5%	24.8%	9.8%	8.6%	37.3%
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	17.2%	31.6%	10.8%	8.2%	32.2%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

三、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別之最後一份工作業別

觀察不同障別的身心障礙者，其最後一份工作所從事的產業類別來看，大部分的障別主要從事的工作以製造業與批發及零售業為主，然慢性精神病患者、自閉症者與多重障礙者較其他障別則有較高的比例從事支援服務業（參見表 48）。

表 48 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者的最後一份工作產業 - 按障別分

障別	總計	農林 漁牧	礦業 及土石採 取業	製造 業	電力 及燃氣 供應業	用水 供應及 汙染整 治業	營造 工程業	批發 及零售 業	運輸 及倉儲 業	住宿 及餐飲 業	出 版、影 音製 作、傳 播及資 通訊服 務業	金融 及保險	不動 產業	專 業、科 學及技 術服務 業	支援 服務業	公共 行政及 國防; 強制性 社會安 全業	教育 業	醫療 保健及 社會工 作服務 業	藝 術、娛 樂及休 閒服務 業	其他 服務業
總計	224,491	0.4%	0.1%	24.2%	0.3%	1.0%	6.8%	18.0%	2.8%	6.5%	1.7%	1.6%	1.7%	3.3%	12.2%	3.4%	6.7%	5.2%	0.8%	3.0%
智能障 礙者	31,418	0.8%	0.1%	23.1%	0.0%	1.2%	4.3%	23.7%	1.6%	12.8%	0.9%	0.3%	1.2%	2.3%	13.9%	2.3%	4.1%	3.1%	1.0%	3.4%
慢性精 神病患 者	29,544	0.4%	0.0%	15.8%	0.2%	1.3%	6.1%	17.8%	2.2%	8.9%	1.3%	0.8%	2.4%	3.8%	20.9%	2.5%	4.1%	7.3%	1.0%	2.9%
自閉症 者	4,556	0.3%	0.0%	14.1%	0.0%	0.3%	1.5%	20.7%	2.1%	14.3%	2.5%	0.8%	0.9%	3.9%	7.3%	2.6%	20.7%	3.7%	1.7%	2.3%
失智症 者	2,026	0.6%	0.0%	23.9%	0.4%	1.9%	9.7%	16.6%	2.0%	4.5%	0.7%	1.1%	3.0%	2.3%	18.4%	3.6%	2.9%	4.9%	0.3%	3.1%
視覺障 礙者	9,895	0.4%	0.1%	23.8%	0.3%	0.8%	5.8%	15.7%	2.5%	4.5%	3.5%	3.9%	1.9%	4.1%	10.1%	4.0%	8.7%	5.6%	0.8%	3.5%
聽覺機 能障 礙者	20,930	0.4%	0.1%	31.6%	0.4%	1.0%	7.1%	16.1%	2.6%	5.3%	1.2%	1.2%	1.7%	3.3%	9.0%	3.4%	8.2%	4.1%	0.6%	2.6%

障別	總計	農林 漁牧	礦業 及土 石採 取業	製造 業	電力 及燃 氣供 應業	用水 供應 及污 染整 治業	營 造 工 業	批發 及 零 售 業	運 輸 及 倉 儲 業	住 宿 及 餐 飲 業	出 版、 影 音 製 作、 傳 播 及 資 訊 服 務 業	金 融 及 保 險	不 動 產 業	專 業、 科 學 及 技 術 服 務 業	支 援 服 務 業	公 共 行 政 及 國 防; 強 制 性 社 會 安 全 業	教 育 業	醫 療 保 健 及 社 會 工 作 服 務 業	藝 術、 娛 樂 及 休 閒 服 務 業	其 他 服 務 業
聲音機 能或語 言機能 障礙者	3,987	0.4%	0.1%	30.3%	0.3%	1.3%	11.0%	17.1%	4.1%	4.9%	1.3%	0.9%	1.3%	2.4%	10.1%	3.2%	4.5%	3.8%	0.6%	2.6%
肢體障 礙者	68,435	0.4%	0.1%	26.7%	0.5%	0.9%	8.3%	16.1%	3.5%	3.3%	2.0%	2.1%	1.7%	3.3%	10.6%	4.4%	7.2%	5.2%	0.7%	3.1%
顏面損 傷者	1,841	0.1%	0.4%	25.6%	0.5%	1.1%	8.5%	17.0%	4.1%	6.3%	2.0%	2.3%	1.4%	4.5%	7.2%	3.3%	5.2%	7.1%	0.9%	2.4%
多重障 礙者	14,206	0.4%	0.0%	15.8%	0.2%	1.3%	6.1%	17.8%	2.2%	8.9%	1.3%	0.8%	2.4%	3.8%	20.9%	2.5%	4.1%	7.3%	1.0%	2.9%
重要器 官失去 功能者	30,301	0.3%	0.1%	24.1%	0.5%	0.9%	7.6%	18.6%	3.8%	4.8%	2.0%	2.6%	2.0%	4.0%	9.9%	2.9%	6.1%	6.0%	0.8%	3.0%
平衡機 能障礙 者	468	0.2%	0.0%	24.7%	0.7%	1.3%	5.3%	15.9%	3.7%	4.6%	2.2%	2.2%	2.6%	4.2%	14.5%	3.3%	5.7%	5.9%	0.4%	2.4%

障別	總計	農林 漁牧	礦業 及土 石採 取業	製 造 業	電 力 及 燃 氣 供 應 業	用 水 供 應 及 污 染 整 治 業	營 造 工 程 業	批 發 及 零 售 業	運 輸 及 倉 儲 業	住 宿 及 餐 飲 業	出 版、 影 音 製 作、 傳 播 及 資 訊 服 務 業	金 融 及 保 險 業	不 動 產 業	專 業、 科 學 及 技 術 服 務 業	支 援 服 務 業	公 共 行 政 及 國 防; 強 制 性 社 會 安 全 業	教 育 業	醫 療 保 健 及 社 會 工 作 服 務 業	藝 術、 娛 樂 及 休 閒 服 務 業	其 他 服 務 業
頑性 (難治 型)癲 癇症者	1,744	0.5%	0.0%	21.3%	0.1%	1.1%	6.1%	18.0%	1.7%	8.2%	1.0%	1.3%	1.8%	3.9%	15.7%	3.1%	7.6%	5.2%	0.9%	2.3%
因罕見 疾病致 身心功 能障礙 者	466	0.4%	0.0%	18.1%	0.7%	0.2%	2.2%	23.7%	2.2%	7.5%	3.3%	2.0%	0.2%	4.4%	7.7%	3.3%	12.6%	6.4%	1.8%	3.1%
其他經 中央衛 生主管 機關認 定之障 礙者	4,674	0.3%	0.1%	16.8%	0.3%	0.5%	4.3%	18.9%	2.0%	11.7%	2.8%	1.5%	1.9%	3.6%	9.8%	2.7%	12.9%	6.3%	1.2%	2.4%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

四、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別之部分工時占比

在近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障別者之部分工時占比之差異性，採用單因子變異數分析(ANOVA)，其檢定結果顯示 F 值為 784.315， p 值 <0.001 （如表 49），不同障別其平均部分工時占比呈現顯著差異。

整體於觀察期間已投入勞動市場的身心障礙者人數為 224,491 位，其整體平均部分工時占比為 31%。在所有障別的平均部分工時占比明顯最高的為失智症(45.2%)，其次則是智能障礙者(32.2%)與其他經中央衛生主管機關認定之障礙者(30.6%)的平均部分工時占比大於三成，尤其是失智症者更高達四成五。相較之下，視覺障礙者(15.9%)、聲音機能或語言機能障礙者(15.3%)與聽覺機能障礙者(12.6%)、肢體障礙者(12.8%)、顏面損傷者(12.5%)、重要器官失去功能者(14.3%)與平衡機能障礙者(13.3%)的平均部分工時占比皆低於兩成（參見表 49）。

表 49 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的部分工時占比差異分析表

障別	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	19.6%	36.16	
智能障礙者	31,418	32.2%	42.25	784.315***
慢性精神病患者	29,544	25.7%	38.52	
自閉症者	4,556	45.2%	44.36	
失智症者	2,026	21.5%	38.67	
視覺障礙者	9,895	15.9%	33.21	
聽覺機能障礙者	20,930	15.3%	32.84	
聲音機能或語言機能障礙者	3,987	12.6%	30.08	
肢體障礙者	68,435	12.8%	30.67	
顏面損傷者	1,841	12.5%	29.27	
多重障礙者	14,206	22.4%	38.64	
重要器官失去功能者	30,301	14.3%	32.22	
平衡機能障礙者	468	13.3%	30.35	
頑性（難治型）癲癇症者	1,744	21.1%	36.31	
因罕見疾病致身心功能障礙者	466	26.8%	39.56	
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	30.6%	41.15	

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

五、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別之待業時間占比

近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障別者之部分工時占比差異性，採單

因子變異數分析(ANOVA)，其檢定結果顯示 F 值為 632.340， p 值 <0.001 （如表 50），不同障別其平均部分工時占比呈現顯著差異。

觀察期間已投入勞動市場的身心障礙者人數為 224,491 位，其整體平均待業時間占比為 31%。在所有障別的平均待業時間占比明顯最高的為慢性精神病患者(47.7%)與失智症(49.4%)，也就是說，此兩類障別的身心障礙者在觀察期間中投入勞動市場的時間中有將近一半的時間都處於待業的狀況；而相較之下，智能障礙者(28%)、視覺障礙者(26.9%)、聲音機能或語言機能障礙者(28.3%)與聽覺機能障礙者(25%)、肢體障礙者(27.2%)、顏面損傷者(24.8%)、重要器官失去功能者(28.6%)與因罕見疾病致身心功能障礙者(25%)的平均待業時間占比低於三成，亦即在投入勞動市場的時間中皆僅不到三成處於待業的狀況（參見表 50）。

表 50 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均待業時間占比差異分析表

障別	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	31.0%	36.02	
智能障礙者	31,418	28.0%	35.02	632.340***
慢性精神病患者	29,544	47.7%	37.46	
自閉症者	4,556	32.3%	34.63	
失智症者	2,026	49.4%	36.76	
視覺障礙者	9,895	26.9%	34.21	
聽覺機能障礙者	20,930	25.0%	33.50	
聲音機能或語言機能障礙者	3,987	28.3%	35.36	
肢體障礙者	68,435	27.2%	34.92	
顏面損傷者	1,841	24.8%	33.42	
多重障礙者	14,206	33.3%	36.83	
重要器官失去功能者	30,301	28.6%	34.94	
平衡機能障礙者	468	35.0%	36.39	
頑性（難治型）癲癇症者	1,744	35.7%	37.11	
因罕見疾病致身心功能障礙者	466	25.0%	32.07	
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	37.7%	35.77	

* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ ；*** $p<0.001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

六、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別的中斷就業次數

在近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障別者之中斷就業次數之差異性，採用單因子變異數分析(ANOVA)，如表 51 所示，其檢定結果顯示 F 值為 356.716， p 值

<0.001，亦即不同障別其平均待業時間占比呈現顯著差異。

觀察期間已投入勞動市場的身心障礙者人數為 224,491 位，其整體平均中斷就業次數為 1.67。在所有障別的平均中斷就業次數最高的為慢性精神病患者(2.66)、自閉症(2.35)、頑性（難治型）癲癇症者(2.28)與因罕見疾病致身心功能障礙者(2.36)。

表 51 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的中斷就業次數占比差異分析表

障別	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	1.67	2.95	
智能障礙者	31,418	1.77	2.97	356.716***
慢性精神病患者	29,544	2.66	3.49	
自閉症者	4,556	2.35	3.88	
失智症者	2,026	1.72	2.81	
視覺障礙者	9,895	1.60	2.95	
聽覺機能障礙者	20,930	1.48	2.97	
聲音機能或語言機能障礙者	3,987	1.47	2.54	
肢體障礙者	68,435	1.34	2.68	
顏面損傷者	1,841	1.57	2.97	
多重障礙者	14,206	1.45	2.48	
重要器官失去功能者	30,301	1.39	2.62	
平衡機能障礙者	468	1.54	2.09	
頑性（難治型）癲癇症者	1,744	2.28	3.68	
因罕見疾病致身心功能障礙者	466	1.98	2.97	
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	2.36	3.37	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

七、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別的平均投保薪資比較

為瞭解於觀察期間已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障別之平均投保薪資的差異性，採用單因子變異數分析(ANOVA)，如表 52 所示，其檢定結果顯示 F 值為 1097.023， p 值<0.001，亦即不同障別其平均投保薪資呈現顯著差異。

近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者人數為 224,491 位，平均投保薪資為 32,098 元。在所有障別的平均投保薪資最高的前三障別分別是重要器官失去功能者（37,895 元）、肢體障礙者（35,797 元）、顏面損傷者（35,345 元）與平衡機能障礙者（35,403 元）；而相較之下，智能障礙者（24,080 元）、自閉症者（23,914 元）與慢性精神病患者（27,638 元）的平均投保薪資最低。

表 52 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均投保薪資差異分析表

障別	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	32,098	18,289	
智能障礙者	31,418	24,080	8,901	1097.023***
慢性精神病患者	29,544	27,638	11,683	
自閉症者	4,556	23,914	11,957	
失智症者	2,026	30,735	18,606	
視覺障礙者	9,895	33,247	18,787	
聽覺機能障礙者	20,930	33,470	18,304	
聲音機能或語言機能障礙者	3,987	33,422	15,965	
肢體障礙者	68,435	35,797	20,286	
顏面損傷者	1,841	35,345	17,580	
多重障礙者	14,206	29,683	8,901	
重要器官失去功能者	30,301	37,895	8,901	
平衡機能障礙者	468	35,403	18,606	
頑性（難治型）癲癇症者	1,744	28,450	18,606	
因罕見疾病致身心功能障礙者	466	30,838	18,606	
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	4,674	28,298	18,606	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

第四節 不同障級與工作型態間的關聯性

一、近 4 年身心障礙者其不同障級的有投入勞動市場之占比

如表 53 所示，輕度的身心障礙者在觀察期間有投入勞動市場的比例(24.8%)最高，其次則是 17.2%的中度，最低的則是極重度(13.3%)與重度(11.4%)。

表 53 全體身心障礙者其不同障級的近 4 年有投入勞動市場占比

障級	近 4 年有投入勞動市場	
	人數	百分比
整體	224,491	18.8%
輕度	116,938	24.8%
中度	66,130	17.2%
重度	22,945	11.4%
極重度	18,478	13.3%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

二、近 4 年已投入勞動市場之不同障級身心障礙者其最後一份工作之投保單位規模

觀察不同障級的身心障礙者最後一份工作的投保單位規模，重度身心障礙者中有超過三成(31.4%)其投保單位規模為 201 人以上（參見表 54）。

表 54 近 4 年已投入勞動市場之不同障級身心障礙者最後一份工作之投保單位規模

障級	整體人數	投保單位規模				
		5 人以下	6-50 人	51-100 人	101-200 人	201 人以上
總計	224,491	17.1%	34.8%	10.9%	8.6%	28.5%
輕度	116,938	17.0%	34.9%	10.9%	8.7%	28.6%
中度	66,130	17.0%	35.4%	11.3%	8.5%	27.8%
重度	22,945	16.7%	32.0%	10.9%	9.0%	31.4%
極重度	18,478	19.2%	35.5%	9.8%	8.1%	27.3%

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

從身心障礙者之最後一份工作的投保單位規模來看，無論哪一種單位規模，聘用重度或極重度的比例約接近兩成（參見圖 10）。

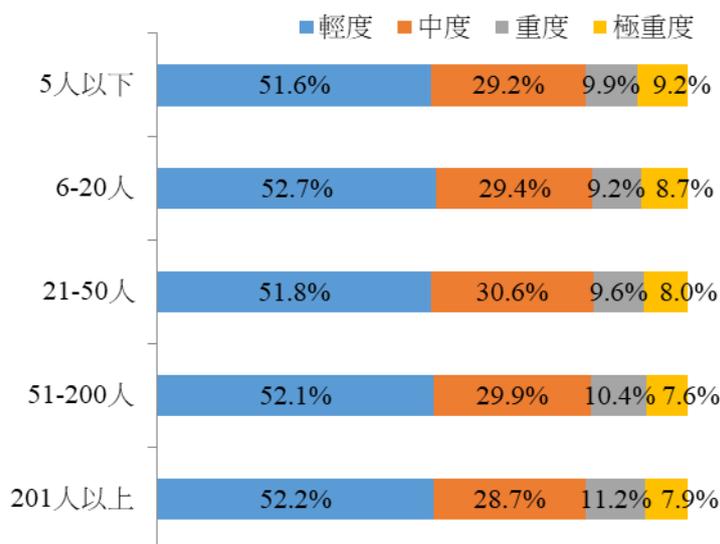


圖 10 近 4 年最後一份工作之不同投保單位規模聘用的身心障礙者障級占比
資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

三、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障別之部分工時占比

近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障級其部分工時占比之差異性，採用單因子變異數分析(ANOVA)，檢定結果顯示 F 值為 254.342， p 值 <0.001 （如表 55），

不同障級其平均部分工時占比呈現顯著差異。從差異分析比較結果顯示，中度身心障礙者的平均部分工時占比(21.7%)最高，其次則是輕度(19.7%)與重度(17.7%)，最低為極重度(13.8%)。

表 55 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均部分工時占比差異分析表

障級	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	19.6%	36.02	254.342***
輕度	116,938	19.7%	35.86	
中度	66,130	21.7%	37.91	
重度	22,945	17.7%	35.12	
極重度	18,478	13.8%	31.90	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

四、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障級之待業時間占比

在近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障級其待業時間占比之差異性，採單因子變異數分析(ANOVA)，其檢定結果顯示 F 值為 117.268， p 值 <0.001 （如表 56），不同障級其平均待業時間占比呈現顯著差異。從差異分析比較結果顯示，中度身心障礙者的平均待業時間占比(33.2%)最高，其次則是重度(30.5%)與極重度(30.3%)，最低則為輕度(29.9%)。

表 56 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別的平均待業時間占比差異分析表

障級	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	31.0%	36.02	117.268***
輕度	116,938	29.9%	35.45	
中度	66,130	33.2%	37.07	
重度	22,945	30.5%	35.89	
極重度	18,478	30.3%	35.61	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

五、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障級的中斷就業次數

為瞭解在近 4 年已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障級其中斷就業次數之差異性，採單因子變異數分析(ANOVA)，檢定結果顯示 F 值為 207.061， p 值 <0.001 （如表 57），不同障級其平均中斷就業次數呈現顯著差異。差異分析比較結果顯示，輕度身心障礙者的平均中斷就業次數最高（1.79 次），其次則是中度（1.64 次）與重度（1.46

次)，最低則為極重度（1.28 次），顯示隨著障級愈重其平均中斷就業次數反而愈少。

表 57 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障級的中斷就業次數占比差異分析表

障級	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	1.67	2.95	207.061***
輕度	116,938	1.79	3.12	
中度	66,130	1.64	2.88	
重度	22,945	1.46	2.61	
極重度	18,478	1.28	2.35	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

六、近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其不同障級的平均投保薪資比較

在觀察期間已投入勞動市場的身心障礙者中，不同障級之平均投保薪資的差異性，採單因子變異數分析(ANOVA)，檢定結果顯示 F 值為 312.629， p 值 <0.001 ，亦即不同障級其平均投保薪資呈現顯著差異。從差異分析結果來看，極重度的平均投保薪資最高（35,709 元），第二高則是輕度（32,121 元）與重度（32,066 元），最低則是中度（31,059 元）（參見表 58）。

表 58 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障級的平均投保薪資差異分析表

障級	人數	平均值	標準差	F 值
總計	224,491	32,098	18,289	312.629***
輕度	116,938	32,121	18166.68	
中度	66,130	31,059	17925.08	
重度	22,945	32,066	17472.33	
極重度	18,478	35,709	20719.00	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

資料來源：本團隊統計。

觀察不同障別按障級的平均投保薪資，以重要器官失去功能者、肢體障礙者與聲音機能或語言機能障礙者在四種障級的平均投保薪資都是前三高，其中更以重要器官失去功能者在輕度的平均投保薪資為最高（40,070 元）。另，推測極重度者投保薪資較高的原因是極重度者中有四分之三為重要器官失去功能者⁶，其平均投保薪資亦是所

⁶ 觀察本案重要器官失去功能之受訪者，如第四類-心臟、第六類-腎臟之失去功能者，屬於極重度情形。受訪者仍全力投入工作，或從事全時工作且在同一職場工作時間較久，其受訪時工作為 Uber 司機、銀行行員、公司業務兼行政等，其收入待遇較佳(或可呼應勞保投保薪資較高的結果)。重要器官失去功

有障別最高（參見表 59）。

表 59 近 4 年已投入勞動市場之身心障礙者其障別按不同障級的平均投保薪資表

障級		整體	不同障級的平均投保薪資（元）			
			輕度	中度	重度	極重度
總計	人數	224,491	116,938	66,130	22,945	18,478
	平均投保薪資（元）	32,098	32,121	31,059	32,066	35,709
智能障礙者		24,080	24,699	23,057	22,893	22,706
慢性精神病患者		27,638	27,947	27,300	27,346	25,116
自閉症者		23,914	24,419	20,488	23,038	22,991
失智症者		30,735	30,996	31,015	28,431	27,882
視覺障礙者		33,247	33,586	33,380	32,835	24,342
聽覺機能障礙者		33,470	34,911	33,210	30,809	30,698
聲音機能或語言機能障礙者		33,422	33,323	34,094	33,061	35,042
肢體障礙者		35,797	35,534	36,392	35,499	35,972
顏面損傷者		35,345	35,816	34,087	33,998	-
多重障礙者		29,683	23,479	28,850	30,200	31,497
重要器官失去功能者		37,895	40,070	36,615	35,572	37,137
平衡機能障礙者		35,403	35,544	35,943	25,534	-
頑性（難治型）癲癇症者		28,450	28,497	24,035	27,825	-
因罕見疾病致身心功能障礙者		30,838	33,307	27,210	26,983	21,868
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者		28,298	27,937	28,118	30,794	30,829

資料來源：整理自身心障礙者資料檔及勞保資料庫。

第五節 小結

本研究透過身心障礙者資料檔串接 2019 年 1 月至 2022 年 12 月的「勞退單位提繳對象檔」、「投保（提繳）單位資料檔」分析身心障礙者的就業現況與就業穩定情形。以下分別針對身心障礙者的基本樣貌與勞動現況分析結果進行摘要結論。

在 1,195,220 位身心障礙者中，男性有 660,594 位(55.3%)，女性則有 534,626 位(44.7%)，另僅有 1.7% 為原住民；從障別來看，肢障占比最高(28.6%)，其次依序則是重要器官失去功能者(13.4%)、多重障礙者(11.2%)與慢性精神病患者(11.1%)、和聽覺機能

能，屬隱性障礙(外觀上無法明顯辨識)，受訪者多為「後天疾病」所致障礙，受訪者表示除了病發、因病休息，而須請假或暫停工作，其餘時間都可如常上下班，又因在同一職場工作較久，累積較多特休假，因此，如因治療或體能較弱時，會採特休假，而不致影響工作，因此，其收入狀況不致受到影響或減少。。

障礙者(10.9%)。另外，從障級來看，輕度的占比最高(40.2%)，其次則是中度(32.2%)、重度(16.4%)與極重度(11.3%)。

整體身心障礙者於觀察期間有投入勞動市場的比率为 18.7%，其中身心障礙男性的比率为 21.7%，而女性則較偏低，為 15.1%。進一步，從有投入勞動市場之身心障礙者的基本樣貌來看，在年齡分布上，主要以 40 歲以上為主，相較於一般勞工投入勞動市場的年齡分布，明顯年齡層偏高；另在最後一份工作的大業別分佈方面，無論是身心障礙者或一般勞工，最主要的工作行業皆以製造業與批發零售業為主，同時，無論是身心障礙女性或一般勞工女性在「醫療保健及社會工作服務業」與「教育業」皆比身心障礙男性與一般勞工男性的比率偏高。不過，身心障礙者從事「支援服務業」比一般勞工的比率來得高，有可能是因為與人力仲介及供應業有關。

此外，在就業穩定狀況方面，身心障礙勞工無論是待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數都比一般勞工較高，且平均投保薪資亦低於一般勞工；一般勞工無論是男性或女性其平均投保薪資皆高於身心障礙男性及女性，惟障礙兩性平均投保薪資差距略低於一般勞工兩性間差距。整體來說，身心障礙勞工的就業穩定程度較一般勞工來得低，尤以身心障礙女性的就業穩定程度更有待改善。

再者，從身心障礙者的障別探究就業穩定程度，以第一類神經系統構造及精神、心智功能者的就業穩定程度最低，其待業時間占比、部分工時占比與中斷就業次數偏高，其平均投保薪資最低。相較之下，肢體障礙者與感官類（視覺障礙者、聽覺機能障礙者與聲音機能或語言機能障礙者）的就業穩定度較高，其待業時間占比、部分工時占比與中斷就業次數較低，又平均投保薪資較高，惟投入勞動市場的比率仍有待提升。

綜上各項分析結果之重要發現：身心障礙女性無論是投入勞動市場的比率、投保薪資與就業穩定程度皆較低於身心障礙男性與一般勞工，更需要政府相關就業輔導與協助及資源的投入；觀察身心障礙者從事的最後一份工作所屬的組織規模及行業別，高達 6 成規模低於 100 人的企業有聘用身心障礙者，行業別則以製造業、零售及批發業與支援服務業為主，未來政府也可以優先了解中小企業規模或主要產業其聘用身心障礙女性對自身企業的相關挑戰與重要優勢，作為政府未來研擬相關輔導企業聘用障礙女性的政策參考依據。

第四章 身心障礙女性勞動現況-訪談結果彙整

為探討身心障礙女性的勞動現況，了解身心障礙女性未能投入勞動市場的原因，並針對已經投入勞動市場者，探討其於職場上所遇到的問題、困難及需求。本研究分別針對進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主、辦理身心障者就業之公私立機構相關業務承辦人及身心障礙女性（包含「未能投入勞動市場的身心障礙女性」及「已經投入勞動市場的身心障礙女性」），進行深度訪談，以下針對訪談結果加以說明。

第一節 身心障礙者就業服務承辦人員訪談摘要

本研究共計訪談 5 位辦理身心障礙者就業服務之公私立機構相關業務承辦人，目的為了解其觀察到的服務對象基本特徵、媒合的行業、常見的工作型態，以及在提供就業服務過程中，業務承辦人員對於身心障礙者之求職動機、求職需求與困難、職場表現、工作上遭遇之問題等的觀察，亦包含進用單位使用的政策工具、進用單位提供之工作調整等。

受訪的身心障礙就業服務承辦人員，有 2 人服務於公立就業服務機構，3 人服務於私立非營利組織的就業服務單位。5 位受訪者都是女性，且工作年資至少 10 年以上。其中，工作資歷在 15 年以上者有 3 位；有 2 位具管理職身分，3 位為非管理職；受訪者有 1 位在臺中市服務、1 位在新北市服務、3 位在臺北市服務（參見表 60）。

表 60 就業業務承辦人受訪者基本資料

組織屬性	代號	所在地	年資	職稱	性別	主要工作內容/工作經驗
公立	ES1	臺中市	15 年	職管員	女	職業重建、輔導就業、輔具申請、職務再設計等/曾任社工
	ES2	臺北市	12 年	職管員	女	職務再設計、就業資源連結為主/曾任職業輔導評量員
私立	ES3	新北市	20 年	主任	女	就業協助與輔導、督導與管理/就服員
	ES4	臺北市	10 年	社工	女	媒合接洽廠商、陪同面試、輔導、協助適應、追蹤個案等
	ES5	臺北市	16 年	組長	女	就業媒合、輔導與就業追蹤/諮商

受訪的就業服務承辦人員都具有身心障礙者就業服務工作經驗，包含就業機會開

發、晤談、推介就業與媒合、支持性輔導、就業前準備服務與追蹤服務。受訪者服務的對象以年滿 15 歲、有就業意願之身心障礙者為主，俾協助障礙者進入支持性就業或能進入一般性職場工作。

一、服務對象之工作類型與內容

(一) 服務對象：近年以第 1 類居多，第 7 類次之；男女比相當，但男性稍多於女性

5 位受訪的公、私立就業服務承辦人員表示，其目前的服務對象以第 1 類障礙別（神經系統構造及精神、心智功能）的占比較高，其次為第 7 類障礙者較多（神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能—肢體障礙者）。服務對象的人數上，性別比每年差異不大，但男性稍多於女性。

我們服務的對象以第 1 類最多；女性以服務智能障礙、肢體、腦性麻痺、聽障、語障、中風這類對象較多。(ES2)

我們單位服務對象，從障別來看，以第 1 類型居多，佔約 4 成。年齡主要是 30 歲上下的身心障礙者居多，因為教育轉銜做得好，所以年輕人願意出來工作。(ES3)

服務對象的障別都是認知、精障較多，部分有肢體、癲癇、聽覺等。(ES4)

以我們這邊來看，服務個案性別比例都差不多，每年略有一點點差距，以去年來看，比例是男 6 女 4。(ES1)

(二) 服務對象從事服務業者較多；基層、低技術、勞力較密集工作為主；六成為全時工作；女性相較需求彈性工時工作

受訪的就業服務承辦人員所在地區為直轄市且人口數較多，服務業發達。受訪的就業服務承辦人員表示，多數服務對象在服務業工作者相對較多，如餐飲業、零售服務業，尤其是臺北市；若以製造業來看，與臺北市相較，新北市及臺中市有較多就業機會，故有部分媒合對象服務於製造業。服務對象較多從事全時工作，約有六成。

不分性別，職務仍以基層工作、低技術、勞力較密集工作為主，如清潔打掃、廚務工作、洗擦車、排補貨工作；女性障礙者如屬中高齡，較多從事低技術的基層清潔工作；30 歲以下較為年輕的女性，較多具有大專以上學歷，相對也有較多機會從事內

勤的行政工作；男性相較女性有較多需體力負荷的工作機會，但如清潔打掃類工作，雇主較傾向聘用女性；受訪者多表示近來的服務對象，以女性來看，尤其是已婚、育有小孩的女性，較多需要彈性工時（多指全時工作者之上下班時間有彈性），可能因家庭照顧需求需接送小孩有關，亦有因身體狀況而無法長時間工作現象（此情形不分性別）。

近期雙北以服務業為主後，坐輪椅者就不方便工作，因為工作空間很小，像是餐飲店，肢體障礙坐輪椅者也就不方便工作，因為服務業較多需要跟人溝通及走動。(ES2)

我們服務的個案多數是全職工作，全職與兼職工作比例是全職 7、兼職 3。(ES5)

就我的印象，服務的個案的工作型態是全職 6、兼職 4 的比例。每天工作 4-6 小時、每週工作可以到 4 至 5 天。(ES3)

有部分產業會受性別刻板印象影響，像是體力負荷重的基層工作會以男性居多。但如果是清潔類的公司，像是需要掃廁所，雇主就較希望是女生，因為男生掃女廁所不方便。(ES3)

(三) 因服務對象多從事基層工作，較少有升遷情形；部分工時者有轉職為全時工作的機會；進用單位多皆依勞動規範提供薪資

受訪的就業服務承辦人員多表示，身心障礙者因多數仍以基層工作為主，多僅符合基本時薪或月薪規定，享有勞工保險的保障，此外，因屬基層工作也幾乎無升遷機會（如領班或基層組長）。不過，如是部分工時者，則有轉任全時工作的機會。受訪的就業服務承辦人員多表示，薪資或工作內容多和障礙類別或身體狀況有關，現因性別平等意識抬頭，尤其當雇主方願意接受就服員推介障礙者就業之下，也多能平衡對待不同性別者。

因為做的都是最基本的工作，都是領最低工資每月 26,400 元，每年 1 月 1 日會跟著法律調整基本薪資，沒有公司會自己調整薪資或加薪。(ES4)

薪資與一般員工一樣，符合勞基法，沒有性別差異。但因為多基層工作，薪資也多是基本工資。(ES2)

二、身心障礙者求職與職場表現

(一) 服務對象求職時間約 2 週~2 個月不等；教育程度較高者因自我期許較高，需較長求職時間；求職動機較多因經濟壓力或家人支持

受訪的就業服務承辦人員表示，以第 1 類障礙者來看，剛畢業或無工作經驗者，可能需要較長時間探索職涯與瞭解個人專長，以及其期待和就業市場需求之間的差距，因此，多數通常至少 2 個月的時間，才能順利媒合到工作；但有工作經驗者因目前餐飲、旅遊等服務業大缺工，就業機會較多，可能在 2 週內就能上工。再者，如學歷具有大學以上，可能因自我及家人的期待和就業市場的需求差距較大，常需要較長時間來溝通與促使其瞭解就業市場需求之人才的現況，可能需要 3 個月以上才能順利找到工作。

求職過程中，常見的困難是自我期待和就業市場需求有落差，以及履歷撰寫、面試穿著打扮等，需就服員給予較多的協助。以畢業不久的青年來看（30 歲以下），通常會主動來就業服務機構尋找協助的人，多因家人親友建議、學校連結有關；較年長的人，則可能與過去曾經接受過就業服務與家人建議有關，而通常較為主動尋求就業服務者，較多有經濟上的壓力。求職與否，這部分較無性別和障別上的差異，通常和家人的支持與個人的態度有關。

這邊服務的個案找到工作大約需要 3 至 6 個月時間，也有長達 1 年才媒合成功。以肢體障礙，如輪椅族來說，現在要開發他們適合的工作比第 1 類困難，因為需要無障礙空間，我在臺中服務這 6 年來，在海線幾乎沒有成功開發過適合之輪椅族的工作，連作業員也難爭取到職位。(ES1)

求職準備像是寫履歷、確認上班出勤時間、心理調適的準備等狀況的諮詢都需要時間，可能至少也要 1 至 2 個月準備，以我的經驗來看，求職困難與障別較無關，但和年齡與學歷較相關。(ES2)

智能障礙輕度的都會被家人鼓勵繼續念大學，現在蠻多都是大學畢業，他們

就會對工作有理想上的（社會或家人的）期待。家人可能會說，大學畢業幹嘛做清潔？就他們的預期會跟職場現實有落差。(ES2)

在求職的時候，會有父母家人擔心安全，像是會不會加班或上班地點太偏僻，有些個案是家人不願意放手讓他們獨立。另外，就是職場的安全性，家人會擔心工作上有危險、職災等；女性的話，遇過有大專學歷，就會希望就職與所學相關，曾有觀光系、企管系畢業者，希望行政管理工作，像是醫院的行政。(ES1)

(二) 職場適應期間約 2~3 個月（不分性別），但女性會較需要陪伴；職場常見的困難以人際溝通為主；如有性騷擾情形，女性較多於男性，但常難以舉證

障礙者的就業通常較為穩定、不會在短時間內離職，但通常也需要 2-3 個月來適應職場。以女性來看，可能心思較為細膩，較需要多一點時間支持與陪伴，但通常也是不超過 3 個月即可適應職場。不過，就有工作經驗者來說，通常很快就能適應職場，最多約 1-2 週。

以我這邊的經驗來看，服務對象的職場適應期大約是 2 個禮拜到 1 個月，以基層工作來說。(ES1)

設計支持性輔導 50 個小時是有原因的，差不多就是要輔導大約 1 至 3 個月才能適應職場。有的要更久的時間，到 6 個月，但這跟個人因素有關，現在比較多較年輕的會有像是睡過頭，還無法適應職場的作息，這跟性別無關，但女生職場適應情形比男生好。(ES4)

身心障礙者進入職場後，比較常見的困難可能是人際溝通，如果是聽障者，可能較其他障別更明顯；另性騷擾的情形可能較男性多，可能發生於上班路途中，如在職場上，則有時會因個人認知及表達問題，而有引起誤會的狀況，就服員如獲知有性騷事件，第一時間就會進場處理，可能會請公司協助調閱監視器或找第三人證明，但確實有可能產生羅生門事件，受訪者表示便有女性個案因此而離職。

我知道的狀況都是人際溝通問題比較難解決，像是跟主管與同事的溝通。也

有一些是情感問題或個人情緒處理能力較弱，就會對職場上的人際狀況較為敏感，但這跟性別也沒有關係，只是女性比較容易被關注。(ES3)

因為升遷或職場的因素很多、很複雜，很難單單純用性別或障別因素來看工作上會遭遇到的困難。(ES3)

如果從障別來看，第 1 類的比較會有人際關係問題，與同事、主管相處的問題；聽覺障礙者會因為溝通容易有誤會，可能就會誤判別人的表情。(ES2)

後天障礙者會受到過去健康時候的情形影響，會覺得主管故意刁難，但其實是個案本身自我要求高及壓力感較大、學歷要較高。但這應該和性別比較無關，和個人個性比較敏感有關吧(ES2)

如果有發生性騷擾，可能是在職管員定期追蹤時，假如職管員和個案關係與信任夠，個案會跟職管員說。但處理過程有時會有羅生門，我們會去現場調查、詢問，但對方男生表示沒有那個意思，這時就會調監視錄影器來釐清。後來卻是女生離職，因為女生認定有騷擾，而無法面對男生，所以離職。(ES2)

(三) 職務如有標準作業流程，而能依流程執行工作者，較受雇主歡迎；女性因傳統角色之刻板印象，較易造成負面觀感

受訪的就業服務承辦人員多表示，以第 1 類障礙者而言，女性通常個性較為乖巧、順從，工作態度上較具服從性特質，雇主方通常蠻喜歡這樣的員工；如果工作內容有標準操作流程(SOP)，如清潔、烘焙、送遞公文等，第 1 類的障礙者通常都能按部就班來執行，不至於出錯。但第 1 類的障礙者，無論性別，可能都有反應和應變彈性不足的情形，工作速度較為緩慢，然因身體狀況較難調整，通常雇主方及內部同仁也多會包容與接納。

優點的話，就是第 1 類的，可以按表操課，規定的事情可以按 SOP 做得很好、準時。雇主最喜歡智能障礙者，乖乖的，雖然進度慢，但沒有關係，可以教就好。(ES2)

可以再改善的情形通常是，像是第1類比較沒有彈性應變能力，只要工序一改變，就需要一些時間重新學習。(ES3)

觀察影響女性工作表現之因素，受訪的就業服務承辦人員表示，除了個案本身的工作態度與積極性較有關之外，影響雇主或主管評判其工作表現之優劣，仍和婚育、家庭有需要照顧者及個人身體狀況有關。

有婚育者，因傳統對於女性家庭角色扮演的刻板印象，其家人多會希望由女性來負責接送與照顧小孩，或是個案本身的家庭內有需要照顧者，其家人也多會要求由其承擔一部分責任，可能無法如常工作，而影響雇主對其工作表現之評價。此外，個人身體因素也會影響，主要是接受服務對象有障礙又有其他重大傷病，或具有2種以上障礙狀況，較可能因身體因素而影響工作的表現。

工作表現通常還是和工作態度、和個性主不主動有關，和遇到問題會不會想要去處理的態度有關。能力反而是其次，願意學的話，雇主那邊都會教。(ES1)

我同事有服務過一個聽障個案，是在肉品業的產線工作，已就職3至4個月，但因為已經結婚，常請假照顧小孩，孩子生病就要帶去看醫生，兩禮拜就請一次假。雇主就會有聲音，經就服員協調後，出勤有較穩定，可是要照顧小孩的情形也是還有，這沒辦法。她的職場表現其實較未婚的另一個個案好，但未婚的那一個就比較不會請假。(ES1)

三、進用單位工作調整情形

(一) 就業服務介入之進用單位，多能提供人事管理的彈性，如調整工時；進用單位會基於機密考量而拒絕個人助理服務；硬體環境如無障礙廁所或辦公場所較難調整，尤其老舊建築物

受訪的就業服務承辦人員事先已評估過適合提供予身心障礙者的工作條件或環境，例如：彈性工時、部分工時、調整工作方法等需求，或是有部分障礙人士因就醫需求可能請假天數超過勞動法令規，抑或女性因生理需求（如廁時間較長）或生理假等，工作時數因而較少，這些狀況就業服務人員會事先和雇主洽談、溝通清楚，雇主

通常願意配合，屬於人事管理制度的彈性設計，進用單位比較容易來協助障礙者。

近來，也有雇主會接受職務再設計，如工作設備改善、就業輔具等，因為政府的補助與專業輔導協助。有關個人助理服務(personal assistance)方面，目前仍少見，但確有進用單位基於公司機密及工廠有精密零組件等考量，而不願接受個人助理進場，也會拒絕就服員進場輔導，這種情形是不分障別或性別的。

公司可以調整工時，例如：需要回診或洗腎者，曾有公司就提供請假且扣薪的調整，算是蠻好的。(ES2)

大部分的職場都願意、同意就服員陪同進入職場輔導，但有遇過只有涉及機密的產業，就連就服員進場也會拒絕，這種狀況連個人助理都不可能進去的。(ES3)

比較常見的挑戰可能是因為人事或管理制度的彈性調整，引起其他同仁間的不滿，但如果本來工作就屬彈性工時，不至於有此情形。此外，有些雇主想改善無障礙環境，但受限於公司所屬大樓的規定，而無法提供無障礙通道或廁所，尤其臺北市老舊大樓較多，建築物本身的結構或格局可能就也難以調整，且也有管理委員會反對的情形，這方面雇主方通常無法解決這樣的狀況。

然而，就服員媒介工作時，會考慮職場硬體環境狀況與工作環境的安全條件，在職場上，如是身體行動較困難者，當工作位置和廁所配置距離較遠時，確實會引起女性障礙者如廁時的困難；另如沒有無障礙廁所或無障礙廁所內部空間不足者，進出較不方便也是在都會區，尤其舊大樓比較常見的問題。

我有個案是在大公司做行政類工作，她是智能障礙者，因為動作慢、應變狀況，個案和公司彼此都痛苦，每個月有將近3萬的薪水，公司也有調整工作內容，但卻引起其他同事的抱怨。(ES1)

很多公司都沒有無障礙廁所，像是臺北，就很多舊大樓，都沒有無障礙廁所，需要職務再設計，但如果要改善廁所也需要比較高的成本，但主要還是有很大樓會需要管委會同意，才能做改善工程、設置無障礙廁所，我的經驗是成功設置的還是很少數。(ES2)

(二) 定額進用是雇主方願意聘用身心障礙者的主因；硬體空間規模不足的話，無障礙廁所或場所較難調整

定額進用是雇主方願意聘用身心障礙者的主因，如非受定額進用規範而進用身心障礙者，常見是雇主的家人有身心障礙者，雇主能具有同理心；另亦常看到雇主方的人資人員希望聘用障礙者，卻遭到同事或其他部門主管，甚至可能是雇主有疑慮，這時就需要人資人員和其他部門主管及雇主溝通；會發生進用困難的情形，多和雇主、主管及其他員工不瞭解身心障礙者，或受到負面的刻板印象、新聞事件之影響。

聘僱身心障礙者通常是雇主很佛心、善心，這類雇主會主動去協助障礙者解決困難。就有清潔公司老闆會跟就服員一起尋找能做清潔工作的障礙者，主動提出願意聘用，或是親友是障礙者，像是有雇主的妹妹就是自閉症者，他就比較瞭解這種情形的人，雇主就是會有同理心。(ES4)

雇主多是因為定額進用的規定而聘用身心障礙者，但也有一些是曾經僱用過，有好的經驗；再來就是企業與就業服務單位配合良好。(ES5)

多數的企業有硬體空間規模不足、無障礙環境欠缺的情形，尤其是無障礙廁所與無障礙哺乳室，即使政府有提供硬體環境的改善補助，囿於建築物老舊、辦公室或工廠的整體空間面積有限，或是如都市地區的餐飲業店面積多較小，往往難以處理硬體環境的改善。此外，建議企業加強內部同仁對各類身心障礙者的瞭解，並提供職場小老師或陪伴者，協助身心障礙者執行工作，及提供更多和障礙女性所學專業配搭的就業機會，協助障礙女性走向專才專業、適才適所。

如果可能，最好公司都有無障礙空間，像是無障礙廁所、無障礙哺乳室，對女生比較需要。(ES3)

進用身心障礙者的公司，通常會有小老師，公司配的小老師很重要，可以協助他們的工作和適應。(ES4)

如果企業可以提供較高學歷的障礙女性適合她專業所學的工作，對障礙女性就業可能比較有幫助，雖然學歷較高的障礙女性通常會自己找工作，不會透

過職管員，但可能資訊不充足吧(ES2)

四、政府措施推動經驗及建議：簡化進用及補助身心障礙者就業的服務流程、多元的就業資訊提供管道

就政府方面，如臺北市政府推動的頭家寶障訓用留計畫，因申請方式友善、便利（網路平台）外，補助款請領應備文件簡單，僅需身心障礙者薪資單、身心障礙者出勤紀錄，臺北市的企業常使用該措施。目前中央和地方政府推動的政策、措施，對於雇主和工作者來說，都有其功能與必要性，對企業而言，補助金的措施較有幫助；對身心障礙者來說，就業輔具資源、支持性就業服務較有實質幫助。

如果要鼓勵更多身心障礙女性就業，可辦理專屬女性就業博覽會，提供更多的職缺或適合女性障礙者的工作。也應透過各式各樣的宣傳，如影片、雇主說明會等，讓企業更瞭解身心障礙者的情形，化解刻板印象，另外，可加強對臨屆定額進用標準或未足額進用的企業辦理說明會，或協助其找尋身心障礙人才。

其實可以針對臨屆或接近定額進用規定的廠商，尤其是中小型企業主辦說明會，通常願意來聽說明會的廠商對身心障礙者比較有耐心，比較願意改變僱用環境來符合身心障礙者的需要，但常常來參加說明會的人是沒有決定權的，或是人資，比較建議想辦法讓企業主參加說明會。(ES1)

雇主最常因為定額進用的規定而進用身心障礙者，也會申請僱用補助這種有補助金的或是工作輔具補助。創業補助也蠻好的，現在比較多障礙者會想要創業。臺北市的頭家寶障一訓用留的平台申請很好用、資料準備簡單，蠻受歡迎。(ES2)

政府可以多使用多媒體來宣導政策，像是電視、網路等各種宣傳管道。讓企業知道僱用障礙者的訊息，避免企業被罰錢，也促進障礙者就業。(ES5)

第二節 身心障礙者進用單位人事或主管訪談摘要

本研究共計訪談 7 家進用單位，基本資料整理如表 61 所示。受訪者包含業務部門主管 4 人、人力資源相關業務之資深人員 3 人，皆有近 10 年及以上之相關領域的工作

年資。除了位於臺中市之金屬加工業受訪者為男性，其餘 6 間企業之受訪者皆為女性。進用單位所屬產業包括：製造業 2 間（汽車製造、金屬加工）、服務業 5 間（零售業、照顧服務業、金融服務業、運輸服務業、複合式餐飲服務業）。

觀察進用單位規模與進用障礙者之人數，有 2 間千人以上規模企業，其進用障礙者人數分別為 57 人(SEC3)、231 人(SEC5)；1 間 500~1000 人企業，其實際進用障礙者人數未知，顯性障礙者有 9 人(MEC2)；2 間 51~100 人企業，其進用障礙者人數分別為 3 人(SEC4)、11 人(MEC1)，其中 SEC4 企業曾獲得促進身心障礙者就業績優單位之金展獎；2 間 10~15 人企業進用障礙者人數分別為 5 人(SEC1)、7 人(SEC2)，進用人數幾乎占總人數過半，此 2 間企業亦曾獲得金展獎。

受訪企業中，有 3 家企業符合定額進用規定，觀察其進用身心障礙者的原因，亦與定額進用相關規定有關，亦有企業形象與社會責任之考量。但未達到定額進用規定門檻之企業，其進用障礙者的原因歸納有：缺工、過去進用障礙者的經驗良好，受到外部人員影響，以及高階管理層認同且支持障礙者自立生活與就業的理念。

以進用障礙者人數最多之服務業的企業而言(SEC5)，為總部位於臺北市之金融服務機構，其成立歷史悠久，進用障礙者的時間超過 30 年以上，除過去在公司改制前曾辦理身心障礙特考而聘有障礙員工外，改制後，自行辦理新進人員考試，也設定有「身心障礙組」類別以供障礙者報名，因此，其進用障礙者人數相對較多。

以製造業來看，位於臺中市的受訪企業(MEC1)屬於家庭經營模式的地方型企業，且工作環境偏於骯髒的 3K 型態，由於缺工影響，而於鄰近高職資源班尋找潛在員工，並獲得較佳的進用經驗，而願意主動且持續進用障礙者，且該工廠負責人與主管集中安排障礙者於 1 樓工區（避免高層危險場域），讓障礙者從事較為簡單、重複且具標準化之動作，屬於能夠主動為障礙者工作調整之企業。

表 61 受訪公司及受訪者基本資料-進用單位

代號	所在縣市	行業別	進用障礙者年數	聘用原因	進用障礙者人數	障礙者性別	障礙者主要年齡分布	主要進用之障礙類型	組織規模	年資	職稱	障礙者整體平均薪資	性別
MEC1	臺中市	金屬加工製造	20年	缺工/過去進用障礙者的經驗良好	11	6女 5男	25-55歲	輕度、中度之精神與肢體障礙	65人	27年	廠長	2.5萬	男
MEC2	桃園市	汽車製造	10年	職務需求(不限身分)/定額進用/企業責任與形象	9(顯性)/ (隱性未知)	3女 6男	45-49歲	輕度肢障	850人	10年	人資專員	7萬	女
SEC1	臺北市	餐飲服務	5年	受到喜憨兒餐廳啟發	5	3女 2男	20-30歲	輕度肢體障礙/輕或中度心智類	10人	15年	店長	3.35萬	女
SEC2	臺北市	零售通路	14年	庇護工場經營經驗/醫護人員促成	7	5女 2男	50歲	中度精神障礙	12人	28年	經理	3萬	女
SEC3	臺北市	運輸服務	8年	企業形象/定額進用	57	Na (女性較多)	na	輕、中度肢障/重器障/中度聽障	4800人	8年	人資專員	na	女
SEC4	桃園市	照顧服務	3年	高階管理層經營理念	3	2女 1男	40-65歲	輕或中度心智/肢體障礙	100人	23年	主任	3.5萬	女
SEC5	臺北市	金融服務	30年以上	公開招考/定額進用	231	103女 128男	51-60歲最多/41-50歲次之	輕度或中度肢體障礙	8700人	12年	人資專員	9.5萬	女

資料來源：本團隊彙整。

一、聘用身心障礙者情況

受訪企業聘用身心障礙者的原因主要有定額進用、缺工及同理心等三項因素為主。對較大型企業而言，定額進用的相關規範是其聘用障礙者之基準原則，但未必會特別著重性別比例的平衡。受訪企業方代表認為只要障礙者之工作能力或態度等，符合公司或工廠需求，則願意給予障礙者工作機會。受訪企業所聘用之障礙者類型多屬第7類、第1類（精神、自閉、心智功能），以及少數的第4類（心臟、腎臟），但或有部分員工類似第4類的隱性障礙者，企業受訪者多表示基於隱私考量，未必會得知障礙者的真實情形。

聘用身心障礙者主要是職務需求，其次為定額進用。基於隱私顧慮，不會完全知道哪些人是障礙者，但看得出來的有9人，女生3人、男生6人，多是中高齡以上（45歲以上），實際可能更多，我們不會特別問障別，因為公司希望將障礙者當一般員工看待。(MEC2)

這種金屬加工的工作，對一般人來說可能會感到單調，就會待不住，我們就缺工。一開始去附近的大甲高工找，就有資源班的學生來，也有從蓮心基金會、伊甸基金會與市政府勞工局就業服務站媒合。女生有6位，有智能、自閉、精神的、肢體的，輕度、中度的，都待很久，很穩定性，很用心在做，不會互相比較誰做多誰做少了。他就是我的員工，我就是把他當做正常的。我跟他們講話就好像兄弟在講話啊。(MEC1)

聘用障礙者，有愛跟同理心很重要，應該是說有愛，並不是同情他，我們給他的機會，然後我們來訓練他，就像我們的孩子一樣。我們有第1類、第4類、第7類。有40多歲，6、70多歲，有50多歲，109年那個第7類是最先進來的，後來還有再進一個第1類，這個第1類上個月月底離職，他也是年紀最大的，現在都72歲。我不會去強調說他有什麼問題，我覺得那個很容易被讓刻板印象影響。我更在意的是他想不想來做這份工作。(SEC4)

不同產業受訪公司的障礙者工作年資介於3個月~20年以上不等，製造業反而有較長的工作年資且工作相對穩定，不過其多數提供基層工作，薪資也僅符合基本薪資規

定，少部分有專業性工作機會的公司則依能力與績效敘薪。受訪者也不否認，除非是定額進用規定，否則因公司內部仍有主管或同仁對於障礙者有刻板印象情而反對進用障礙者。

薪資與一般勞工相同，有勞健保及三節獎金、年終獎金、員工旅遊。跟一般員工相同。(MEC1)

公司聘用的身心障礙者多從是客服工作、文書類工作，但文書類工作需要使用電腦，就可能不太適合視障者。(SEC1)

我安排障礙者的職務多數是門市服務人員，全職工作平均薪資大約每月可以達到 3 萬，待得下去的人，年資有 5~10 年的，薪資和工作條件都依據勞基法規範與一般員工相同、調薪也與一般員工一樣，都要看工作表現來考核。(SEC2)

二、身心障礙者工作情況

受訪企業代表認為身心障礙者的職場適應和一般勞工相似，有工作經驗者約 1-2 週；無工作經驗者約 2~3 個月，最常需要半年以上。無論雇主、主管或是障礙者之間同一般勞工一樣都需要磨合期以彼此調適。

適應期大約半年。因為要摸索每個小天使的個性、缺點.....，他們也要和我們相互摸索與了解，才知道如何應對與互動。(SEC1)

主管必須跟在身邊一個禮拜，但門市工作要上手至少要一個月。(SEC2)

通常適應期大約 3~6 個月；如果半年內不合適，他們也會主動就會離開。(SEC3)

他們的優點就是會盡力工作，不會拖。這個很重要，他很用心在做，不會互相比較誰做多誰做少了。(MEC1)

受訪者觀察身心障礙員工的工作上如有遭遇困難情形，多和工作專業職能無關，較多為同事之間的人際關係、職場情感問題，且多可透過與主管說明，而主管協助。

例如受訪企業 MEC1 就表示員工之間曾有情感糾紛，但透過主管的開導，障礙女性員工仍可如常工作、不影響工作成果，再者，如遇到有家庭因素狀況，也會透過外部第三方如社工來協助。

自閉症者比較有和同事溝通困難，但精神障礙者的溝通也較有困難，其他類型都還好。(SEC5)

如果是半年內離職，通常因為和同事或主管溝通困難，也有人是工作態度消極或是對工作/公司沒有興趣。(SEC3)

我們工廠有發生過像是情感因素，有障礙女生喜歡工廠另一位障礙男生，但男生不喜歡她，女生有跟主管講，主管有去開導雙方，女生的工作表現沒有受到影響，一邊哭也是一邊上班。也有人際關係不合多多少少都有，就誰看誰不順眼，當主管的人就叫來當面講開就好了，解開心結就好了。最近還有家庭因素的狀況，就是薪水都是爸媽拿走，但完全不給零用金，我們就是請社工來處理，公司把一部分的錢匯入帳戶，一部分的錢用請款條，讓他領現金 5000 元。(MEC1)

事實上，障礙者的工作表現，受訪企業方代表認為多數與一般員工無異，且工作穩定性較高，與同年齡相較，障礙者可以較長時間待在同一個單位或工作上，尤其是年紀超過 30 歲以上者，因其較安分守己、願意遵守公司規定。不過，受訪者也觀察到，女性障礙有婚育者，較易拒絕擔任主管職，即使已在同一個職務上工作多年、相當嫻熟，也會因為要正常上下班或接送小孩與料理家務等因素而不願擔任主管職。

三、公司的協助與工作調整

受訪企業在協助障礙員工工作上，為避免危險發生，如製造業會提供固定工作區域、避免負重工作；也願意在空間允許範圍內，提供較寬敞辦公座位區（肢障輪椅者），或是製造較佳的工作環境與氛圍。就受訪企業的經驗來看，這些工作調整並未造成其企業營運的負擔，有助於障礙者安心、安穩地工作。

我們有提供心靈諮商與茶點，幫助放鬆及溝通了解，另外，每個月提供再職訓練，都是比較軟性的培訓，像手作、韻律、彈力帶使用。(SEC4)

公司也有針對障礙者提供大一點的空間或斜坡道...方便障礙者進出，或安排在一樓工作，不用上上下下。(SEC5)

實務上，管理機制的調整並不困難，受訪企業也多表示，能運用管理制度的調整，實施彈性上下班、部分工時、維持原薪資（後天因素而致障礙者），也可配合就醫排班，甚至願意提供住宿（住家偏遠者）。

有時候臨時請假也會給予通融。不需要特別調整障礙者的工作內容，因為我們有分開工區和工作項目，障礙者的工區在一樓，工作很簡單，就是把樓上機器輸送下來的物品排放好就可以。(MEC1)

公司會依照障礙者狀況安排職務，例如視障者做客服中心接聽電話，聽障做收發公文，提供不需要用到缺失功能的工作。也會協助職務調整，有個案是進來公司後才發生障礙，如視神經病變變成全盲，就轉調到客服中心做接聽電話工作。(SEC5)

但受訪企業也表示不同規模企業之用人及升遷仍考量工作能力（專業性）、績效而定。較大型企業顧及聲譽及企業社會責任，管理及升遷制度透明化、設有申訴管道。此外，針對促進企業聘用的做法，受訪者認為可以提供部分工時、提供實習環境與機會，開放工作環境給家人參觀，以取得家人的支持。受訪企業也表示願意配合障礙者的工作需求來提供對應的工時與工作環境或給予實習、體驗、參訪的機會。

我是認為可以提供彈性工時或部分工時、有4小時或6小時工時的選擇，可以讓單親媽媽可以接送小朋友上下學，像是套信封的工作，就可以上4小時班就好，但目前公司只有8小時工時的工作，因為法規限制，這部分我們還需要改善。(SEC5)

我認為可以提供實習環境，讓障礙者嘗試是否能做得下去，先提供就職準備的機會。(MEC1)

其實只要將員工當成家人般經營及關懷，員工好、公司就會好，我認為關懷很重要。(MEC2)

應該有良好的工作環境，尤其是硬體空間，應該讓家人很放心，所以可以開放讓家人參觀，就是要來工作前，就是讓家人先來參觀工作環境。(SEC5)

可以給予跟一般員工一樣的職業訓練。(SEC2)

四、政策措施使用經驗與建議

受訪企業有 2 家申請過僱用獎助（製造、服務各 1 家），也有獲得金展獎者（服務業 2 家）。對於政府政策的評分僅約 4 分。受訪企業表示，不使用就業協助政策的原因包括：申請程序繁雜、資料準備麻煩（過時要求），不瞭解政策用意與原因、對於促進或獎勵企業進用身心障礙者的政策措施未有全面規劃、或是沒有單一窗口協助。

因為政府做一些決定一定都有一些前因後果，可是好像沒有針對前因後果有太多的解釋，所以最後就是條例就硬邦邦的出來，我幫政府政策打 4、5 分而已。(MEC2)

我這樣分數很低，3 分。因為我覺得他們只是有在做，但並沒有完整的規劃，感覺就是缺這個就補這個，缺那個就補那個。身心障礙者在成長的過程中本來就有很多因素，導致了他們的專業能力真的會比一般的差，其實最需要的就是提升她們的專業能力。(SEC3)

3 分，其實我們沒有滿意。對啊，因為我感受不到。我就覺得流程要簡單。其實說真的有人教我怎麼做嗎？每次我都上網查了半天電話，不是那麼的好打，常常打不通。我覺得對企業比較有效，因為他們有 HR，可以專門來處理這些和勞動相關的事情。(SEC4)

我們公司申請過僱用獎助三個月（10 幾萬），是就業服務站就服員鼓勵申請。但是申請程序跟資料（薪資表、打卡、值勤紀錄表、請假單...）準備很麻煩，申請一次就不想再申請了。(MEC1)

政府為了把關嚴所以降低了雇主僱用獎助的申請意願。我們就遇過要補資料也沒告知，補的資料也比勞檢嚴格（文件證明、前後標準不一...）。(SEC1)

受訪企業也建議政府應簡化行政程序，與單一化政策事務洽辦窗口，且應透過教育持續深化性別平等認知、協助企業建立工作生活平衡措施、協助各行業可推動的職務再設計案例實際做法、讓企業實際了解不同障別者之工作能力與障礙情形，鼓勵各種障別工作者現身說法，並給予頒獎獎勵。

現在如果政策是設立一條龍，我想應該會有更多雇主願意進去。(SEC1)

政府可以政府頒獎，像是國家永續發展獎...ESG。非物質的鼓勵方式對於大公司需要執行 ESG 很有幫助。勞動部的那個獎勵，我覺得很棒。我覺得可能要從觀念上改變吧。有點像就是說生男生女一樣好，或者是說男生女生工作是一樣的。對障礙者也是一樣，但是沒有辦法立竿見影。缺點就是沒有辦法立竿見影。就是要宣導那個觀念，但是宣導就是沒有辦法在半年、一年之內立刻看到成效。(SEC5)

假設我們要用一個下肢障礙的，那你要先預備說可能將來會聘用到，這個時候你就要來協助，而不是等到我聘了，你再來協助我。其實我覺得在做工作我覺得常常是我們自己去做很多的局限，那個職務在設計，我覺得是很好的的一件事情。(SEC4)

第三節 未就業身心障礙女性訪談摘要

近4年內，未曾有過任何工作之身心障礙女性受訪者的選取與邀約，係經推薦、公開邀請並經其自由報名且同意受訪後，而安排並執行面訪作業。本研究共計訪談 11 位未就業身心障礙女性，其基本資料與受訪意見、經驗感受等，彙整歸納於本節。本訪談採匿名方式，受訪者皆以代碼代表，代碼編訂原則為區域別英文（N-北部地區、C-中部地區、S-南部地區）+障礙別數字+未就業英文字首(U)+受訪序位數字，例如：代碼 N7U3 係指此位受訪者所在地位於北部地區，是第 7 類障礙別者，為北部地區未就業第 3 位受訪者。

受訪者障別分布情形，依序為第 1 類（4 人、37%）、第 2 類（3 人、27%）與第 7 類（3 人、27%），以及跨 2 類以上障別者有 1 人（視障及上肢障）。受訪者年齡以 45 歲以上者有 7 位較多(64%)，未滿 45 歲者有 4 位(36%)（參見圖 11、表 62）。

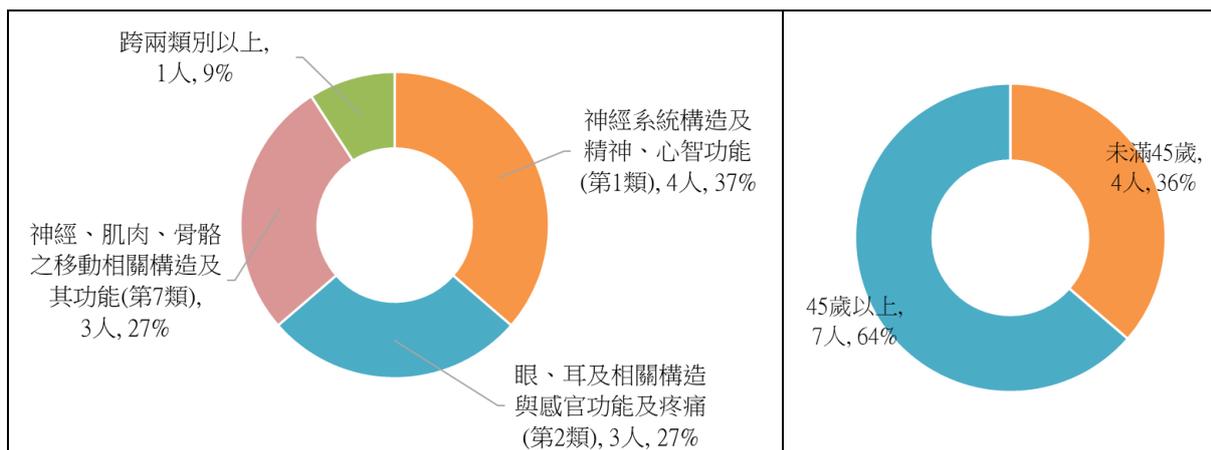


圖 11 未就業之障礙女性受訪者的障別與年齡分布

近 4 年未曾有過任何工作之身心障礙女性受訪者的所在區域分布為北部有 4 人（臺北市 2 人、新北市 1 人、桃園市 1 人），中部有 4 人（臺中市 1 人、彰化縣 2 人、雲林縣 1 人），南部 3 人（高雄市 2 人、屏東縣 1 人）。其學歷分布情形，以具有高中職學歷者有 8 位較多(73%)，專科學歷有 2 位、小學學歷者 1 位（參見圖 12、表 62）。

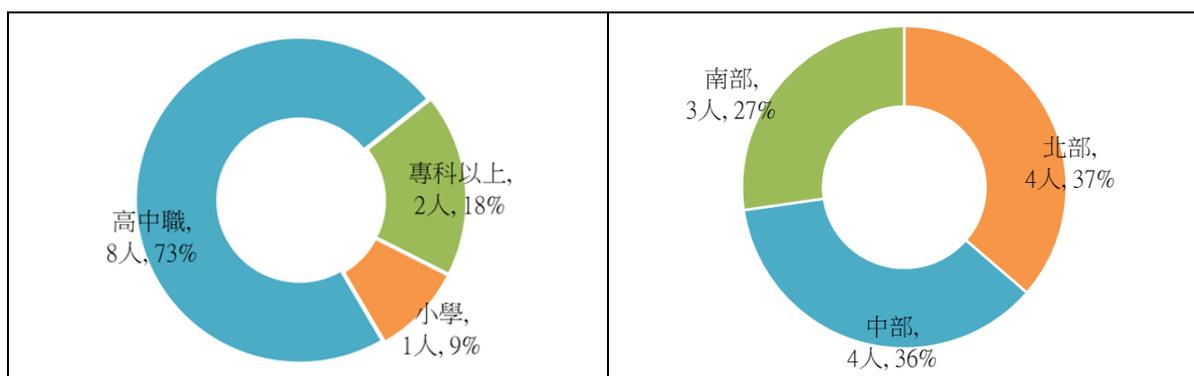


圖 12 未就業之障礙女性受訪者的學歷與所在地分布

觀察障別，受訪的未就業身心障礙女性以重度 6 人較多，其次為中度 5 人；按年齡來看，未滿 40 歲以下者有 3 人、未滿 50 歲以下者有 2 人、未滿 60 歲以下者有 5 人較多、未滿 65 歲者有 1 人；至於未就業持續時間則以滿 4 年至未滿 10 年者較多有 7 人、滿 15 年以上至未滿 25 年未曾工作者有 2 人、滿 25 年以上未曾工作者亦有 2 人。歸納受訪障礙女性未就業的原因，則包括：(一)年齡致體能退化或無法久站、用力者（如 S7U3、N7U3）；(二)應徵工作時或曾經在工作上遭受偏見（如 S2U2、C2U4）；(三)至工作場合的交通距離過遠與無法負擔交通工具的費用（如 N1U2、N7U4），以及(四)因家庭經濟較寬裕而擔任家管者或有照顧嬰幼兒需求及家人期待（如 N7U3、S7U3、C1U2），(五)受到新冠肺炎疫情影響而加重其身體負擔或無法參加職訓而尚難重返職

場（如 N1U1、C2U3），以及(六)工作環境不適合者（如 C2U4）之情形，因受訪者為視覺障礙者，其表示與工作環境的照明不適合較相關（參見表 62）。

表 62 未就業身心障礙女性受訪者基本資料

代碼	所在縣市	障別	障級	年齡	學歷	未就業時間	未就業原因	最近一份工作/職務
N1U1	新北市	1	中度	37	大學	5年	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法從事複雜或負荷大的工作 ● 強迫症因 covid-19 而加重 	會計
N1U2	台北市	1	中度	41	專科	6年	<ul style="list-style-type: none"> ● 交通距離太遠 ● 誠實告知雇主身體狀況後遭拒 ● 無法久站、無法從事精細工作 	內勤（會議紀錄-支持性就業協助）
N7U3	台北市	1+7	重度	51	大學	15年	<ul style="list-style-type: none"> ● 右手無法使力，影響打字速度及活動 ● 體能隨年齡而退化 ● 家庭經濟寬裕 	辦公室庶務與總機
N7U4	桃園縣	7	重度	64	高職	34年	<ul style="list-style-type: none"> ● 過去：配偶攔阻 ● 現在：個人無法負擔購買摩托車代步的費用 ● 現在：擔心工作後無法再入住機構 	工廠作業員
C1U1	雲林縣	1	重度	47	國小肄業	27年	<ul style="list-style-type: none"> ● 家人認為不具備工作職能與溝通能力 	自家農業工作助手
C1U2	彰化縣	1	中度	50	高職	15年	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人偏好擔任家管 ● 無經濟負擔 ● 身體因素（躁鬱症反覆） 	居服員
C2U3	彰化縣	2	重度	35	高職	9年	<ul style="list-style-type: none"> ● 照顧嬰幼兒 ● 因 covid-19 而無法參加職訓以重返職場 	工廠作業員
C2U4	台中市	2	中度	37	高職	4年	<ul style="list-style-type: none"> ● 尚在參加職訓 ● 曾找工作遭拒絕 ● 工作環境不適合 	視障按摩師
S7U1	屏東縣	7	重度	55	高職	4年	<ul style="list-style-type: none"> ● 中風而行動不便 	醫院看護
S2U2	高雄市	2	中度	55	高中	4年	<ul style="list-style-type: none"> ● 應徵、過去工作遭受偏見（如主管擔心使用電腦太累、因兔唇有咬字問題不能擔任客服；被認為文書處理速度慢） 	政府機關短期工作
S7U3	高雄市	7	重度	52	專科	5年	<ul style="list-style-type: none"> ● 體能退化不適合久坐 ● 無經濟壓力 	保險業務員

資料來源：本研究彙整。

一、求職經歷與就業情形

(一) 求職經歷：受訪者中有近 2/3 有工作過或曾經尋職過，透過網路人力銀行、政府就業協助尋職，但目前因考量雇主方態度、年齡與身體等因素而未尋職

未就業受訪者中約有 1/3 近 4 年都沒有找過工作，主要和家庭因素照顧責任有關。未就業之障礙女性受訪者，多為中高齡，其中有 2/3 過去曾經工作過，曾經找過工作者多能自行找到工作，也有經就業服務媒合工作或透過支持性就業協助而曾短暫工作過，歸納而言，受訪者仍期待也確實努力過進入勞動市場，但即使能透過庇護性或支持性就業協助，仍無助其長時間繼續工作，有擔心外界異樣眼光、亦有隨年紀增長而身體狀況更衰弱、或有可歸因於雇主方不友善或因為婚育關係而被迫離開職場等多元因素交織影響而停止工作。

我曾經接受過庇護性就業，也有找就服員幫忙找工作，他們有提供我支持性就業，但我的工作多在 3 個月至 1 年多，有不同的工作，都是時薪制。(N1U2)

我是網路世代，都自己上 104 找工作，以前視力狀況沒有那麼差，找美容工作不難。後來視力比較差，又被迫離職，就有去勞工局就業服務站媒合，但沒有適合的，會叫我去從事視障按摩，但我還能看見一點點，只要燈光適合。(C2U4)

我有自己找過住家附近的工作，因為新冠疫情的影響，我會一直想噴酒精，強迫症出現，人家會覺得我很奇怪，這兩三年我就不敢去找工作，想等我的狀況好轉再說。(N1U1)

上完課都有找工作，但都沒有找到，有面試過，但沒有成功。因為我們是中高齡的階段吧，那要比較年輕的，就會不用我們。(N7U3)

(二) 曾經就業的情形：受訪者可能因婚育而退出職場而後家中經濟改善，亦有因病識感欠缺、反覆生病與多重病因等而未能持續就業

中高齡者未就業受訪者表示因年輕時，體力尚能負擔工作、行動尚且方便，無論找工作或投入職場都能維持如常的工作；但部分受訪者係因突發意外而造成障礙情況，如車禍造成肢障、因疾病造成視障等，使家人要求其在家休養或照顧小孩而未能

持續工作；亦有因病識感欠缺而未能及早治療，以致工作表現不佳而離職；或有因多重病因及反覆生病，即使具有專業能力（如護理專業），卻因外觀容易被察覺而無法繼續工作。此外，隨著走入婚姻，因育兒需求、家中經濟條件改善，有受訪者也因此逐漸退出職場。觀察目前未就業之受訪者過去的工作經驗，無論是先天或後天因素變成障礙情形，多數受訪者也曾從事過全時工作、曾獲得較佳的待遇或具有專業知識與工作經驗，但因婚育或障礙程度加重而只能中斷工作，如受訪者 N1U1、C2U3、S7U3 等。

我大學是念財經系，剛畢業時有全職工作，擔任會計2年多，當時可以拿到每月大約3萬8千元，後來，因為工作效率不好、會拖延，當時可能已經有病症了，但我沒有自覺到，就累積了很多工作量，沒辦法專心處理工作，只好離職。(N1U1)

民國 103 年後懷孕之後，因為某些因為而眼睛全盲，受傷前當過作業員，全職，薪資和當時同行業作業員差不多，也能加班領加班費。懷孕後，突然成為重度全盲者，我婆婆就希望我在家顧小孩，一直照顧到2個小孩上學（小學跟國小）後，我才開始參加職訓。(C2U3)

因為有慢性精神病，又因紅斑性狼瘡，加上躁鬱、膀胱功能不好，都需要要人協助，雖然有護理師執照，但找住家附近的診所工作，做了幾天就被看出精神和身體有狀況，不繼續聘用。(N1U2)

15 年前，我年輕時在臺北市有過工作，後來因為照顧孩子，加上先生做生意經濟較寬裕，所以沒工作。當時做的工作都是辦公室庶務與總機，也是全職工作、負擔不大。(N7U3)

都在家，從來沒工作過，從小重度智能障礙，爸媽捨不得，都在家裡洗碗、洗衣服、煮飯、掃拖地或幫忙種花生。(C1U1)

我找工作沒有太大的困難，但我覺得我那時候可以被錄取是因為我還可以拿拐杖小走路，且可以拿帳本、有會計能力，所以公司才錄用我。結婚後，當

時的工作太忙、加班，無法兼顧家庭，只好離職轉做保險業務員，沒有全職工作。近幾年因為先生罹患後小兒麻痺症候群（二度殘障），提早退化，我就沒有積極開發客戶了，因為經濟壓力已經不大。(S7U3)

我沒有受傷前，在工廠當作業員，因為公司旅遊出車禍，30歲時就因為車禍而變成肢體障礙，當時很嚴重，先生叫我在家休養，一直臥床，他也不讓我出門工作，他覺得照顧我是他的責任，我很想出去工作或出門，都被他限制，後來因為他也照顧我到受不了，發生家暴，就離婚。但我已經對於出去工作很沒信心。(N7U4)

我之前是醫院看護，中風後行動不方便，認為自己行動不方便無法勝任工作，只有一手一腳，雖然語言及頭腦都行；失語狀況恢復後，有做過志工而已。(S7U1)

二、工作意願與協助需求

(一) 工作意願：受訪者多數具有工作意願，或出於個人自立或有家人支持且自己的能力也能勝任

整體上，本計畫受訪之未就業障礙女性中，有約 2/3 對研究團隊表示具有工作意願，可能是自己想要獨立生活，也可能因為自己的工作能力足以勝任加上有家人的支持與鼓勵有關，然而，仍有受訪者礙於家人因素而仍需與家人溝通，對於有婚姻關係的女性來說，另一半的意見仍然具有相當的影響力，此外，家庭經濟壓力也是已婚受訪者表示必須工作的動力之一。

因為我在家就是自己像碗筷什麼，我自己洗。以前如果說我要拆信，我自己也會想辦法去完成。你沒有讓我做看看，你怎麼知道我不能做。(S7U1)

當然支持我去工作，我一直都可以自己出去自己回來，只是眼睛很弱。我是有想要創業，可是我爸媽都不同意，因為她說人家東西被拿走你都不知道。(S2U2)

只要我老同意可以外出就可以去工作，但我老公不喜歡我接觸外人，因為

他不希望我太雞婆，他的思想較傳統，但我有參加過助理員、陪伴員之類的培訓，也有去教會。(C1U2)

我有跟我的家人稍微討論過，婆婆會希望我可以以小孩為主。但是礙於現實，小孩子還是需要學費什麼的？生活上需要錢。(C2U3)

(二) 促進就業之協助需求

受訪者也表示如能再次進入職場工作，需要政策工具的協助，如有受訪者表示有通勤交通的協助需求（肢障與視障類）、工作環境的視線調整（視障類），以及希望企業主能改善負面的刻板印象，並能提供彈性上下班時間以兼顧家務的處理，以建立友善的工作環境。此外，未就業之障礙女性受訪者目前在參加職訓者都具有較強烈之重返職場的意願，但可能擔憂個人助理的數量與協助區域分布不均，以及也會擔心職場性騷擾問題的發生（如視障者受訪者 C2U3），因視力限制無法即使反應與感知對方的行為，再者，也有受訪者擔心社會對於女性適婚年齡的刻板印象而阻礙其重返職場(C2U4)。

歸納來說，促進障礙女性就業的協助需求主要包括：1.物理環境的優化：如無障礙環境的強化（如交通設施與動線、城鄉差距的縮小）、無障礙房或電梯房、育嬰照顧設施師等；2.社會環境的健全化：如對於傳統女性角色的期待與促進性別平等、企業對於障礙女性就業的正確認知與強化個人助理服務等。

前幾年沒有找工作，因為小孩還小要照顧小孩，這2年遇到疫情無法職訓。我需要交通協助，有視協員的協助，因為我住的地方比較偏僻，或是有通勤補助，現在復康巴士每週只有2趟補助，不太足夠。我也希望申請個人助理，但彰化好像沒有個人助理？我也認為企業應該制定性騷擾保護措施，對身心障礙女性的工作時間彈性安排，讓我們可以下午6、7點回到家照顧小孩。(C2U3)

無障礙空間也很重要，現在連外面餐廳都還是很不友善或者是廁所不友善，就更不要說工作。另外，像我這次回來南部生活，我就有感覺南部和北部相比，相較之下還是很傳統。(S7U3)

我離職後，要再回美容業，就無法當主管，我覺得美容業對視障者較不友善。社會好像普遍都還是覺得年齡較大，就要去結婚生子，所以老闆會預設你這個年齡的人就是會去結婚生小孩而不想錄用，企業主應該改變這種想法。(C2U4)

比如說因為我們有輪椅嘛，要有斜坡啊，其實新房子貴租不起，然後舊房子那些無障礙通道根本也不能用，很多人也都是租房子，更沒辦法要求房東去修繕，所以例如像現在有社宅，就可以讓這些同類人住在一起互相照顧。或者是也可以有企業都讓相同障別的朋友一起工作。一個人也要做調整，10個人也是那些調整，這樣更有經濟效益。(S7U3)

我比較擔心這個，遇到性騷擾啊，就是會有一些自我保護。我還沒有進入這一塊，所以我也蠻害怕說將來會遇到什麼狀況也不知道。但就是有聽過說可能女生會遇到這樣的情形(C2U3)

三、政策措施使用經驗

受訪者得知政策資訊管道來源主要與同儕、參與的社會團體和政府機關部門。其所知訊息多以職業訓練居多，另有視障受訪者係透過參與相關社會團體而獲知有個人助理的服務。就此看來，政策訊息的傳佈仍應多元化，且可善用障礙者相關社團與政府公告訊息來布達。

我在線上上課程，認識了一兩位視障朋友，互相有聯絡方式，他已經在視障圈打滾很久了，透過朋友傳資訊給我們，我們才會知道原來哪裡有什麼活動。盲人協會跟我說的，說我們可以去申請這個（視協員）。但我如果沒有去認識視協員或者是認識協會的人，我完全不知道這方面的資訊可以用。(C2U3)

大概 108 年吧，隔壁村精神科康復之家負責人是基督徒啊，他幫我加入彰化精神科康復協會成為會員。我就開始跟那裡的病人有接觸，今年給我同儕支持人的訓練課程。(C1U2)

之前我在視障按摩店的時候，勞工局的有去檢查，勞工局說我們有那個職訓課的輔助啊。來這邊上課以後，有些老師跟我們說，我們才知道更多一些。
(C2U4)

在政策工具使用經驗方面，多數未就業之障礙女性受訪者表示參加過職業訓練，亦有因定額進用而被聘用，或參與過政府短期就業促進工作。受訪者如有找過工作者，或曾經工作過的人，有較多都參加過職業訓練，雖有受訪者表示職訓的目的未達成，但多數受訪者都是肯定職業訓練也認為有必要，但受訓後未能順利找到工作，則有受訪者認為可能和年齡有關。

此外，有受訪者表示曾報名參訓，但不知何種原因卻未能率訓，而自認可能和身體因素有關導致無法錄訓。亦有請領過職訓津貼補助，而認為對其經濟生活有所挹注，再者，有受訪者認為支持性就業與職務再設計的方案很好，對於促進身心障礙者工作的幫助較大。

我有參加過混和不同障別的職訓課程。(S2U2)

有一些職業訓練，我就去嘗試，也算是有一些收入，就是職業訓練津貼。
(N7U3)

我現在還在受訓當中（按摩丙級），還在上課中。有職訓生活津貼，對我的經濟有一點幫助，也讓我重新學習到一技之長，有機會外出賺錢負擔家計。我也有去學手沖咖啡，希望未來能走按摩及手沖咖啡結合的工作。(C2U3)

我有先去參加職訓，我報名了，也覺得自己會被選上，但我連去職訓的機會都沒有，我對烘焙有興趣，我看裡面有些是視障或是智能的，我覺得我反而也沒有比他們差，但就是沒有錄取我，我就想不知道是不是因為我身體的問題。(S7U1)

就是申請臨時政府的工作半年，差不多 2019 年那個時候結束政府約聘僱工作以後，差不多 2019 年就到現在一直都沒有工作了。支援性的就業服務不錯、職務再設計也不錯，因為它有輔具的，它可以讓我們的环境比較友善，然後工作職務可以做一些調整。(S2U2)

說實在，我沒有很豐富的找工作的經驗，我們那時候從專科畢業以後，其實是因為有定額進用這個制度。(S7U3)

四、政策滿意情形及建議

(一) 當前就業促進政策的評分：平均約 5 分，多因不知道政策而無法評分或因政策協助未如期待而較不滿意

尚未就業受訪者對於當前促進身心障礙者就業服務及相關協助措施之評分，滿分以 10 分計，評分多介於 5~7 分之間，整體平均分數為 5 分。但一半的受訪者不知道政府的就業協助政策，而無法給予評分，從訪談的過程中，研究團隊發現受訪者如較長時間未有工作，較少與外界互動，對於政府的政策協助與相關訊息的知悉狀況通常不甚理想。如能給予政策評分者，則多因為有參加職訓、接受過支持性就業服務、曾經相關協助而有較高評價。

我認為支持性就業服務有幫助，但曾經就服站人員認為我是來申請福利的，造成我對於就服站協助就業比較沒有信心，但我還是願意給予 7 分的評價。(S2U2)

我對政策不滿意，因為我有去就服站，但求職都石沉大海，也沒有獲得進一步的協助。我的評分大約 5 分吧。(N7U3)

我只知道職訓，不知道有輔導員或其他輔導資源、創業輔導等資訊；我自己認為沒有特殊技能，沒有合適的職訓。但我從其他身心障礙朋友那邊和官網得知有這些政策，我認為還是有幫助到其他有需要的人，我願意給 6 分。(S7U1)

(二) 政府可強化的就業協助措施：提供托嬰托幼服務、開發多樣化職缺、優化無障礙環境與空間

從受訪者的建議來看，政府可強化之就業協助措施包含：1.強化托嬰托幼服務：對於有婚育家庭的女性而言，托嬰幼設施與服務可適度降低其照顧小孩的負擔；2.開發多元職缺與媒合適合工作：考量障礙成因及障礙程度等的差異性，以及障礙者之專業背景之不同，受訪者會建議政府可開發多元的職缺提供予障礙者，例如受訪者中有具護

理、財會背景，受訪者也曾參加過電腦、烘焙等相關專業的培訓，都可就其專業或技能開發與媒合適合的工作；3.優化無障礙環境：主要包括公共交通運輸與無障礙設備、建築等，且應著重縮小城鄉間無障礙環境建置的差距；4.型塑正確認識障礙者的環境：有受訪者表示因職場主管或同事對於障礙者的瞭解不足，要讓企業更接納包容障礙工作者，應廣為宣傳相關的協助政策，並建立社會整體對於身心障礙者正確的認識。

政府應該為身心障礙女性提供小學六年級以下的托嬰托幼及課後照顧。並增加心理諮商服務，讓我們更有自信心，也要協助讓老闆及同事、更多人認識及了解障礙者。(C1U2)

我之前那個視障店老闆也是這麼跟我說的，他說妳們女生學那麼好幹嘛，以後都要嫁人，都要回歸家庭什麼的，所以妳們按的不好也沒關係呀。是有這種傳統的想法，但是有可能是因為我們是底層的，如果今天是高階主管，白領階級那些，有可能他公司就不是這麼想。(C2U4)

政府應開發適合的工作給障礙朋友，因為每個人的需求不同，障別也不同，需要開發事求人的工作，如文書工作適合哪些類障礙者，可以說明清楚，或是拄拐杖跟坐輪椅可以做哪些工作，都是不同的。(N7U3)

因為自己無法移位，需要方便的復康巴士，有預約但都訂不到復康巴士。(N7U4)

無障礙設施有很明顯的城鄉差距，雙北以外的外縣市，無障礙設施及障礙者環境（電梯很遠...）都比較弱。雙北方便許多。還有就是就服人員雖然很努力，但畢竟不是障礙者，無法完全設身處地，比如：自己一隻手不方便，去吃到飽餐廳拿菜不方便，工作如果需要使用到雙手就不太適合。(N7U3)

第四節 已就業身心障礙女性訪談結果

為瞭解已投入勞動市場之身心障礙女性的實際勞動情況，如工作型態、薪資、年資、職務類型等，進一步探討其在職場遇到的問題、困難等，例如：找不到合意工作及工作收入偏低等問題，以及有否遭受到雇主、主管或同事的刻板印象影響，或是受

到教育程度或職類選擇較少等因素影響，並瞭解其運用就業服務措施、工作輔具協助等情形。已就業身心障礙受訪者以代碼代表，代碼編訂原則為區域別英文（N-北部地區、C-中部地區、S-南部地區）+ 障礙別數字 + 工作英文字首(W) + 受訪序位數字，例如：代碼 S4W6 係指此位受訪者所在地為南部地區，是第 4 類障礙別者，且為南部地區就業身心障礙女性之第 6 位受訪者。

一、受訪者基本背景資料

本研究訪談之目前或近 4 年曾有過任何類型工作的身心障礙女性受訪者亦透過推薦、公開邀請等方式，並依其志願報名且同意受訪後，方執行面訪作業。已就業身心障礙女性受訪者之基本資料整理如表 63 所示。綜合言之，受訪者之障別以第 7 類、第 1 類和第 2 類較多；受訪者之障級以重度、輕度較多；受訪者所在地以北部地區居多；受訪者較多具大學程度；受訪者有近 7 成是全時工作者，全時工作者每月薪資介於 3~4 萬元者較多；受訪者工作年資以 1 年以上至未滿 5 年者、滿 10 年至未滿 15 年、滿 15 年以上年資者較多，以下說明受訪者基本資料。

受訪者之障別分布依受訪人數多寡，以第 7 類（8 人、36%）-神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能之受訪者最多，恰可呼應前節勞政數據資料串接結果也顯示有投入勞動市場之身心障礙者女性以第 7 類肢體障礙者有超過四分之一較多；此外，受訪對象第二多的則是第 1 類（5 人、23%）- 神經系統構造及精神、心智功能之受訪者，此亦可呼應勞政數據串接結果顯示參與勞動市場的次多障礙類別為第 1 類的慢性精神病患者(17.9%)與智能障礙者(14.4%)。另外，本次受訪對象尚有包含第 2 類（3 人、14%）- 眼、耳及相關構造與感官功能者，以及第 4 類 - 循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能，第 6 類 - 泌尿與生殖系統相關構造及其功能，各為 2 人（各占 9%），並有第 3 類（語言）與第 8 類（皮膚）各 1 人（各占 5%）（參見圖 13），其中，有 1 人係因罕見疾病而致身心功能障礙，舊制身心障礙類別代碼屬第 15 類，對應新制 8 大類則歸至第 7 類。

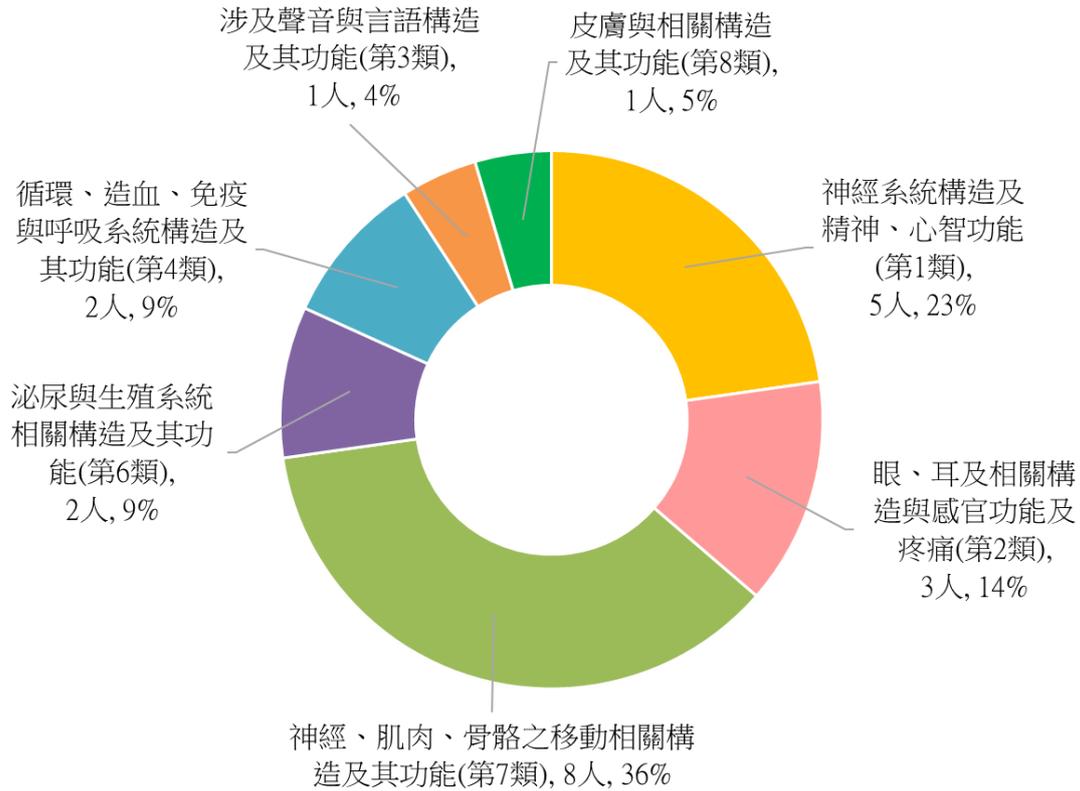


圖 13 已就業之障礙女性受訪者的障別分布

資料來源：本團隊繪製。

目前或近 4 年有從事過任何類型工作之身心障礙女性受訪者所在區域為北部有 10 人（臺北市 6 人、新北市 2 人、桃園市與基隆市各 1 人），中部 4 位（臺中市 2 人、彰化縣 1 人、雲林縣 1 人），南部 8 人（臺南市 1 人、高雄市 5 人、屏東縣 2 人）（圖 14、表 63）。觀察工時情形，全時工作者 15 人(68%)，部分工時者 7 人(32%)，對照勞政資料數據串接結果顯示近 4 年曾有 1 次以上部分工時的比率約 36%，而近 4 年從未有過部分工時經驗的比率約 64%之分布情形相似。此外，全時工作者之每周工作時數約在 40 上下，但最多達到 60 小時（包含百貨公司擺攤之自營作業者、銀行行員、彩券經商代理人與保全人員），部分工時者每週工作時數約在 20 小時左右（參見表 63）。

觀察學歷分布，具大學學歷者有 7 位較多(32%)，研究所與高中職學歷者各 6 人（各占 27%）、國中學歷者 3 位(14%)；大學以上學歷者合計有 13 人、接近 6 成比例，其中，有 8 人為全時工作者(62%)、5 人是部分工時者(38%)；高中職以下學歷者有 9 人，包含 7 位全時工作者(78%)、2 位部分工時者(22%)（參見圖 14、表 63）。

年齡分布方面，未滿 45 歲者有 11 位，包含未滿 30 歲者 2 位、滿 30 歲至未滿 35

歲者 4 位、滿 35 歲至未滿 40 歲者 2 位，滿 40 歲至未滿 45 歲者 3 位，而這些受訪者中有 7 人是全時工作者、有 4 人是部分工時者；滿 45 歲以上中高齡受訪者合計亦有 11 位，包含滿 45 歲至未滿 50 歲者 5 位、滿 50 歲至未滿 55 歲者 2 位、滿 55 歲至未滿 65 歲 4 位，而中高齡受訪者有 8 位為全時工作者、3 位部分工時者（參見圖 14、表 63）。有工作受訪障礙女性的障級分布情形，以重度者有 8 人最多，其中有 5 人是中高齡者；第二為輕度者有 7 人，其中有 4 人是中高齡者；中度受訪者有 5 人，其中有 3 人是未滿 45 歲之青壯年者，極重度受訪者有 2 人。觀察受訪者月薪（不包含獎金），全時工作者每月薪資介於 3~4 萬元者較多，最高有超過 5 萬元者。受訪者工作年資方面，1 年以上至未滿 5 年者有 6 人最多，其次是滿 10 年至未滿 15 年年資者及滿 15 年以上年資者皆各為 5 人，次之依序為滿 1 年以下者 4 人、滿 5 年至未滿 10 年者有 2 人（參見表 63）。

表 63 已就業身心障礙女性受訪者基本資料

代碼	所在縣市	障別	障級	年齡	學歷	目前職務	目前工作年資	目前工作型態	目前工作時數	目前月薪
N7W1	台北市	7	極重度	33	研究所(碩)	研究助理/自由接案	13 年	部分工時(兼職)	每週 16 小時	1.3 萬
N8W2	台北市	8	輕度	26	大學	飯店行政助理	1 年	部分工時(兼職)	每週 20 小時	3.0 萬
N2W3	新北市	2	中度	35	大學	電腦網路/內勤	5 個月	全時工作	每週 40 小時	3.7 萬
N1W4	台北市	1	輕度	40	大學	個人助理	3 年	部分工時(兼職)	每週 20 小時	0.8 萬
N7W5	台北市	7	重度	60	高中	政府機關/約聘僱/公文收發文	28 年	全時工作	每週 40 小時	4.0 萬
N1W6	台北市	1	中度	50	大學	零售商店行政人員	13 年	全時工作	每週 40 小時	3.4 萬
N7W7	桃園市	7	中度	59	高職	彩券經銷商代理人	15 年	全時工作	每週 60 小時	2.5 萬
N6W8	新北市	6	重度	45	研究所(碩)	銀行行員	22 年	全時工作	每週 60 小時	4.5 萬
N2W9	基隆市	2	重度	43	大學	網頁設計	10 年	全時工作	每週 40 小時	2.5 萬
N4W10	台北市	4	重度	45	高職	Uber 司機	4 年	部分工時(兼職)	每週 40 小時	4.0 萬

代碼	所在縣市	障別	障級	年齡	學歷	目前職務	目前工作年資	目前工作型態	目前工作時數	目前月薪
C1W1	雲林縣	1	輕度	46	高中	清潔員	20年	全時工作	每週 40小時	2.5 萬
C7W2	台中市	7	中度	33	研究所 (碩)	政府專案 駐點人員	7年	全時工作	每週 40小時	2.9 萬
C2W3	台中市	2	輕度	41	高職 肄業	早餐店 員工	12年	全時工作	每週 40小時	2.5 萬
C1W4	彰化縣	1	輕度	54	國中 肄業	保全員	3年	全時工作	每週 60小時	3.2 萬
S7W1	台南市	7	重度	64	研究所 (碩)	兼職語言治 療師(公職 退休)	1	部分工時 (兼職)	每週 20小時	2.8 萬
S7W2	屏東縣	7	輕度	45	高中	藥局藥師 助理	2年	全時工作	每週 37.5 小時	3.5 萬
S1W3	屏東縣	1	輕度	47	國中	早餐店 員工	3年	部分工時 (兼職)	每週 20小時	1.6 萬
S7W4	高雄市	7	重度	28	研究所 (碩)	自由業 (接案)	3年	部分工時 (兼職)	沒有固 定時間	不固 定
S7W5	高雄市	7	極重 度	32	高中	自營作業 者/百貨公 司攤車負 責人	3個月	全時工作*	每週 60小時	1.5 萬
S4W6	高雄市	4	中度	34	大學	協會社工	10年	全時工作	每週 40小時	3.8 萬
S2W7	高雄市	2	重度	39	研究所 (碩)	政府機關/ 公務員	9年	全時工作	每週 40小時	5.5 萬
S6W8	高雄市	6	重度	57	研究所 (碩) 肄業	團體服公 司業務兼 行政	35年	全時工作	每週 40小時	2.5 萬

備註：*S7W5 為自營作業，因擺攤時間每天至少工作 8 小時，為便利工作型態僅區分為部分工時與全時工時兩大類，以凸顯工作時數的多寡情形，將之歸屬於全時工作者。

資料來源：本研究整理。

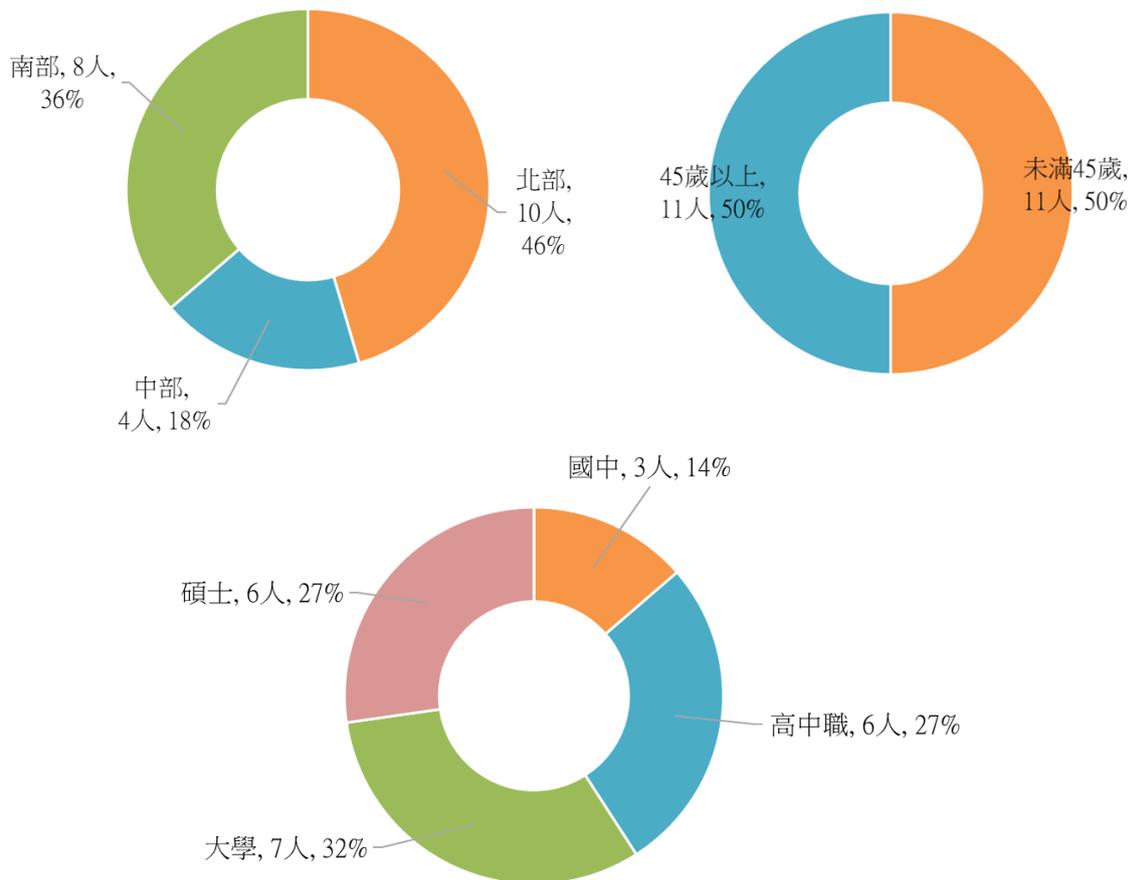


圖 14 已就業之障礙女性受訪者的年齡、學歷與所在地分布
資料來源：本團隊繪製。

二、求職方式及遭遇困難

(一) 求職方式及動力：受訪青年或具大學以上者多能自行透過網路求職，中高齡或高中職以下學歷者會透過親友介紹工作；求職動力主要和家人的鼓勵有關

受訪的中高齡或高中職以下教育程度者，表示會透過親友介紹工作，或其轉職機會可能因為有親友的介紹或建議而能順利轉換。受訪之青年世代或教育程度具大學以上者（即使是中高齡者）多能自行尋找到工作。整體上，受訪者能否自行求職可能與其年齡、教育程度有關。雖然現今的求職管道幾乎都數位化，網路徵才機會眾多，但仍有中高齡受訪者表示不會使用網路找工作，顯見數位落差情形依然存在，網路資訊的使用對於部分中高齡受訪者或教育程度較低者，仍有其操作與應用上的困難需要克服。

我高職畢業後，本來在淡水附近的外商當作業員，是自己找的，工作幾年後想換工作就離職。因為我二嫂是公務員，她建議我到公家機關投遞

履歷，後來就到臺北市政府 XXX 單位求職成功。(N7W5)

我是自己投履歷應徵的。我最初找工作是大約是民國 90 年左右吧，沒有遭遇到困難，當時大學還沒畢業遇到政府開放設立銀行，我是相關科系，就應徵進了銀行業，一直做到現在。(N6W8)

我碩士畢業後，自己上 104 找工作，面試了 20 幾個工作，但不太順利。現在的工作剛好是我以前的同事，他也調到這，就告訴我這邊有工作機會。(C7W2)

我大學時就在學校打工，畢業後就自己上 104 網站、自己找工作。(N1W4)

我的學歷比較低，年紀比較大了，都是看報紙找工作。我不會用網路找工作；我覺得因為學歷沒有辦法找到更好的工作，就只能做這種比較基層的。(C1W4)

此外，在尋找工作前，有受訪者表示對於工作方向感到茫然、不知自己能從事的工作類型，因此，家人或親友的協助或能幫助其順利找到工作；至於尋找工作動力，則和家人的支持、協助與鼓勵有關，父母輩鼓勵自立生活對受訪者而言是其能夠獨立謀事的主因。

我高中畢業後就一直在家，待業 5 年，因為不知道要做什麼工作，也不想做事，後來是爸爸看不下去，爸爸幫忙找到這份在住家附近的送公文工作。(C1W1)

我覺得都一樣，不管是父母和兄弟姐妹的支持都很重要。就像我那時候，我住院，是我爸爸說妳去住，先住院，我很期待妳回來工作後，再還我住院墊的錢，我爸爸是用這種方式來鼓勵我去工作。(N1W2)

我的家人不會覺得不要工作啊。我記得我會很努力讀書，有一個原因是小學二年級的時候，就是因為我都要離開家去 XXX 讀書，我爸在屏東，我爸爸那時就都跟我說，要靠自己，就是都要自己自主，自己幫助自己。(S7W1)

(二) 求職遭遇之困難：工作選擇與居家工作機會少、無障礙廁所與交通欠缺，公開障

礙情形之抉擇，需強化求職準備；欠缺無障礙房（或電梯房）且租金負擔過重

受訪者表示在自行搜尋工作機會時，發現適合障礙者的工作機會較少，可能有南北或城鄉差距情形；亦有受訪者即使通過公務員考試，但分發時因業務單位表示未曾有過聘用障礙者的經驗，不知道如何、但也無法調整工作或協助申請輔助，而致受訪者未去報到，則是較令人意外之處。受訪者在尋找工作、面試過程中，常發現工作場所欠缺無障礙廁所，對於受訪者（如下肢障、輪椅輔助出行者）而言，需要找尋附設無障礙廁所的工作環境，但是，常在面試時因親臨現場，才能確認工作場合有沒有無障礙廁所、無障礙通道及其適用與否。

由於國內多數私人企業的辦公室為承租型態或辦公室空間較小、辦公室所在建築物較老舊，企業承租的建物本就沒有附設無障礙廁所，或無障礙通道也未能增設，抑或僅搭設簡易的鋁合金活動式無障礙坡道（承重不足），這類情形對於障礙者而言則屬不適用情形。受訪者的經驗也顯示，找工作時就會有包含交通出行安全與無障礙交通工具需求欠缺的困難，尤其非都會、非雙北（無捷運）區域之無障礙公共運輸欠缺，障礙者自出門尋找工作、進而至參與面試的過程中，國內之無障礙環境的整備仍不夠完善。

本來，工作機會對障礙者來說也比較少。老實講就是這樣，而且是妳們臺北的，比較多障礙專區的（工作或公司），高雄，我看過完全沒有。比如 104 上面，就是有（職缺）特別寫出來障礙者可以應徵的，可能 10 個裡面有大概一半，然後高雄就會更少。(N8W2)

我沒有特別去找適合聽障工作的公司，覺得工作機會很少，面試機率很少。(N2W9)

考上公務員後，跟分發單位的主管說明因為視障無法從事機動性工作，區公所直接表明無法為我進行業務調整，因不適合辦活動，我就辦理保留、沒有報到。(S2W7)

我那時候考慮的無障礙因素有兩個，一個是交通，就是離捷運站近，離捷運站遠就不用談了。第二個是工作位置本身的那個建築物的無障礙廁所，不可能叫我 8 個小時不上廁所吧。我知道早期很多的小兒麻痺姐姐都不上廁所，她

們很多是包尿布，不去上廁所，然後很多都尿道炎。(N7W1)

比如說我今天如果住六龜，要來上班就會很不方便。除非我就是有剛好有那個叫到復康巴士，要不然就是要家人接送。我也有交通考量，非都會區的生活環境比較苦難，必須有公共交通工具，但常常很少。(S2W7)

因為我需要有無障礙廁所，只有學校及公家機關才會每個地方都有，但機會很少。私人企業很多都小公司、租的辦公室，沒有無障礙廁所。(C7W2)

工作場所中，如果有床的休息室和無障礙廁所，我覺得很重要。就像我說我很怕我進去，蹲下去再也起不來，也沒有人會來救你，找工作的時候就會需要至少要有無障礙廁所。(S7W2)

從受訪者的說法裡可發現其會考量無障礙通行的便利性與安全性之外，也會因為自我身體照顧或醫療的需求，而希望能有在家工作的機會，近年隨著新冠肺炎疫情發生，雖有在家工作情形，但非新冠肺炎疫情時期，在家或遠距工作的機會相對仍然較少，公私立就業服務業務人員可多開發或鼓勵企業提供在家或遠距的工作機會；此外，隱性障礙受訪者（如躁鬱、心臟功能），則會擔憂求職時是否要主動公開障礙情形，可能基於擔心引起雇主方的疑慮而失去工作機會，但又希望公開後能讓雇主清楚認識障礙者的工作能力，進而自己獲得聘用也能造福其他相同情形的障礙者。

我覺得台灣的公司在家工作沒有很盛行，我有跟老闆說過可不可以在家上班，因為我的身體狀況很難在公司長時間上班，但老闆覺得網路行銷的工作還是得要面對面討論比較好；就服站也有幫忙尋找允許在家的的工作，但都有困難，所以如果能夠可以提供在家上班的工作模式，我覺得可能可以有更多的就業機會。(S7W4)

自己在家工作就是自己的時間了，所以洗腎時間當然是沒問題。如果是創業或者是自己家裡有工作，我還有一個朋友，他是時間上比較自由，洗腎就還好。(S6W8)

社會對精神疾病的污名化很嚴重，我以前面試都會直接說我是躁鬱症。聘用

我的公司，會比較包容。(N1W4)

因為我曾經跟我爸媽講過，我不主動，但如果有人問我，我一定會真實告知我的狀況。老實說，我希望別人也可以像我一樣獲得一份工作的機會，不要被歧視。(N1W6)

其實一開始，我找工作的時候是隱瞞病情。因為那時候工作就常要做體檢啊，然後我體檢的視力一定是不行的。那我想辦法，還是可以稍微用一下，用好一點的那一個眼睛來看。(C2W3)

我最近的一份工作，做了 2 年多，(求職時)一開始就有告訴雇主我是身心障礙者，因為以前也隱瞞過，可是相處一陣子就會被發現。(C1W4)

我自己的面試與寫履歷表經驗不夠純熟，沒有很愛寫東西，我會感到焦慮，要去面試前幾天就失眠。(N1W4)

受訪者更表示求職時面臨尋找適宜住居的問題，有受訪者曾由高雄、臺中、基隆至臺北市尋職上班，就面臨求職成功至要正式上班之前，卻無法在所得能負擔之下，找到適合的無障礙住所或有電梯的住宅，或有被拒租的情形，亦有因為要遷就負擔得起的房租，在視力不佳的情況下，委屈地承租低樓層公寓，以避免上樓階梯過多而造成的危險，或是只能居住於距離工作場地較遠而有電梯設備且租金可負擔的住宅。對於障礙者而言，除了面臨工作機會較少、求職面試出行的無障礙環境與交通欠缺，還須在任職之前為了居所而煩憂，顯見國內住、行的無障礙環境仍待改善，即使如大臺北地區因有捷運系統較為安全便利，卻因居住負擔過重，進而影響了障礙者的居住品質與工作選擇機會。

在臺北，我可以一個人出門(無須家人接送)，但我還曾經住過飯店，住了一個多月，因為要上班，我在 XX 局上班了一個多月還找不到房子。房子有夠難找的，有些有電梯，可是電梯在樓梯上面，沒有坡道，房子也比較老舊了，所以找了很久。因為這種物件也比較少，後來還是自己找。而且我發現一個問題，我中午簽約，晚上他說不租給我，我覺得有可能是因為我的身體狀況，

我後來找到在古亭，一進門就有電梯，沒有樓梯，而且有管理員，我覺得安心。(C7W2)

臺北（市）的房子，我查過，8千塊只能租得到雅房，而且還是公寓。臺北（市）的房子真的貴，所以我就住到淡水那邊去，就住套房，也是公寓，可是我們是在二樓，一個月5千塊。我也會特別去考慮，用花到太多，不用爬太多，這樣子不會太熱而頭暈。(N8W2)

自己慢慢走就好，走樓梯要很小心，但公寓比較便宜。我們也找過一些電梯大樓，但不是我們負擔得起。(N2W3)

(三) 面試階段面臨之困難：感覺受到歧視、無法或不知道如何安排適合工作（公部門亦然）、主管或雇主可能擔憂職場意外發生的責任歸屬

受訪者表示在工作面試過程中，有感受到面試官對於障礙者既有負面刻板印象的影響，進而感覺遭到歧視；或面試時可能會被質疑工作能力，尤以業務主管較為常見。從受訪者的經驗看來，就算有進入面試階段的機會，在面試時仍會感受到面試主管可能對受訪者身體外觀有所偏見，或是受到雇主方的漠視而致雇主方未預先準備適合的工作場域或安排適合的職務。

我感覺自己有受到歧視，因身體障礙是很明顯可以看得出來的，南部也比較保守思想吧。(S7W1)

我感覺僱用單位不友善，都會歧視（看得見的身體障礙）而不給予機會，也會先質疑我的工作能力不足。(S2W7)

我去面試時，面試官協理有提到，如果我的障礙狀況是無法久站的話，就無法得到這份工作（前臺服務），我很誠實跟面試官溝通，我只有手有些不方便，臉部還好，對方有接受我的情形，所以我有取得工作機會（後勤行政）。比較多的可能就是因為臉部受傷嘛，像是需要站在前台面對客人，他們就會比較容易受歧視，可能脸部受傷就不接受。(N8W2)

再者，受訪者表示因為無法預期身體狀況的變化，雇主在面試時會直接表示擔心

受訪者在職場上發病的危險狀況，因而可能造成受訪者求職時的退縮、影響其求職的動力，雖可能因此讓受訪者為了自立生活而改變其工作的方式，如擔任自營作業者（Uber、接案），以彈性安排自己的工作時間與工作負荷，然而，這卻是不得已的情況下所造成的轉變，並非因雇主方的友善而造成。在工作人口紅利逐漸消失下，雇主方應轉變對於障礙者的刻板、負面想法，進行工作調整、提供輔具或協助申請相關政府資源，讓障礙者有更多機會可以就業。

我自己曾經面試過基金會的工作，但雇主對於心臟病者會擔心有風險，如果剛好在職場發病，雇主擔心需要承擔責任。(S4W6)

我朋友他是以老闆的角度跟我講說，我不會用妳，我就說為什麼？他就說因為我不知道妳的疾病，我可以給妳到什麼樣的工作量才叫做合理，如果妳的工作時間內發生了什麼，我們之間就會很難歸咎，雇主不敢錄用。你看，我這種情形的人，連我自己的雇主朋友都這樣說。後來我就自己創業，做Uber。時間比較自由，因為隨時可能要住院。(N4W10)

(四) 行業職務性質及收入：受訪者皆於服務業工作，較多從事行政庶務、文書或銷售工作；全時或部分工時工作者多能獲得符合法規要求之收入，全時工作者每月薪資較多約3~4萬元；自由工作者之收入較不穩定

受訪者的職務包含內勤文書、總機或收發、清潔或保全與銷售服務工作，以及專業性工作（如銀行行員、社工），皆屬於服務業。受訪者如為部分工時者，能領到符合勞基法規定的時薪；全時工作者的工時多能依公司規定，較少加班或有加班者其工時也在符合勞基法規定下，其月薪介於3~4萬元。

我是部分工時工作，從高雄來台北市中山區的某飯店工作，是餐飲業行政助理，主要負責接電話。每週工作20小時，每月工作8-10天，薪資符合基本時薪規定，因為宴會需要加班，那我的手不太方便，所以他們不太會叫我加班的，等於是行政的事情忙完我就下班了。(N8W2)

我是全職工作，在地方的農化廠，本來做傳遞公文，後來被調去做打掃清潔，包括辦公室、男女廁所、庭院等地方，一個月就2萬多元收入，正常上下

班，不用加班。(C1W1)

我是在早餐店工作，雖然是全職，月休 8 天，但早上 6 點前就要到班，下午常常都是 2 點多下班，老闆沒有幫我投保，每個月約 2 萬 4 至 2 萬 5 千元。

(C2W3)

學歷較高或具專業者之收入符合同行薪資，或是在政府機關擔任約聘人員亦能獲得高於基本月薪之收入；但亦有學有專長卻為屈就於工作而領基本薪資者，其表示因可遠距上班且工作時數較少所致，但即使具有碩士學歷，還有為遷就獲得定額進用的機會，只能承受低於其相同教育程度者之薪資。此外，自營作業者雖工作時間較能自行安排，但卻有收入不穩定的現象。

我是某政府單位的約聘雇，屬於全職工作，是辦公室文職工作，有時也會協助傳遞公文，每月大約有 4 萬多，因為做很久了，我（薪點）已經從 280 升到 310 點。(N7W5)

我碩士畢業後，曾在 XXX 手搖飲料店總公司做文書工作（因定額進用），當時薪水大約薪水 2 萬 4，符合當時的基本工資，雖然較低，但職場（同事、主管）蠻友善。(C7W2)

我是在 XX 學術單位兼職部分工時（定額進用），（目前）就符合基本工資，但我是碩士學歷、資訊能力不錯，不過這個工作可以遠距上班，大約一週去單位一次。(N7W1)

在銀行工作，也很久了，薪資和同業私人銀行差不多，公司在我生病休養後，重返職務也維持原來的薪資和福利。(N6W8)

我自己在百貨公司設櫃 3 個多月，在賣手工飾品，工作時間是早上 11 點半到晚上 8 點，收入不一定。(S7W5)

我自己經營開車業務、專門接受寵物，工作時間可以自己安排，收入曾經最高 6~7 萬多，平均大概 4 萬。(N4W10)

三、工作上遭遇之困難與選擇

(一) 工作上遭遇之困難

1. 偏見與不理解：受訪者在職場上感受到主管或同事的歧視，或對其工作能力之偏見，亦有因同事不瞭解而致受訪者的職場人際互動不順

受訪者多數表示曾在職場上，遭受的來自主管或同事先入為主的偏見、歧視，包括認為受訪者工作能力或表現欠佳、技能不足；主管的包容力較低，認為受訪者工作效率較差（如受訪者中之輕度的第一類障礙者）；再者，由於部分受訪者也表示可能因身體因素、體力較低弱，如第二類（聽障）、第七類受訪障礙者，而造成同事或主管的誤解、難以被接受或溝通互動較為困難等情形發生，因而造成職場人際往來關係的困擾。就此看來，整體社會不僅應強化對於障礙者的包容，且仍應加強對於女性身體與生理機能及需求之普及知識的瞭解。

老闆或是主管有偏見，不好的偏見，就是會說怎麼反應這麼慢。(C1W4)

你要給我一點機會發揮，你要先看到我工作，你才能去評估。我應該這樣講，就不要一剛開始就有一些偏見。(S7W5)

你連那個門都進不去了，我覺得就是歧視，因為其實有一些東西是可以克服，電腦什麼的，我就可以做呀，只是說我就沒有辦法像同事那麼快。(S2W7)

也有長官很挺的，長官不疼的，除了（長官）本身的歧視心理，那個是沒辦法改變。(N7W5)

我第一份就是加班的問題，以及跟同事溝通困難，都只能用電腦和手寫的方式，口語表達很慢。(N2W9)

前一份工作因為同事、主管同理心不足，容易被貼標籤，認為（我）找麻煩，被同事排擠。(S7W2)

會離開原職務都是因為人際關係（與同事理念不合、行事作風不同），我的個性比較有正義感，且工作性質習不習慣，不是因為薪水或其他原

因。我有遇過男性身心障礙同事找碴，也有女性身心障礙同事常說身體不舒服需要同事支援，這種情形都需要同事和主管諒解。(N7W5)

我覺得同事對障礙者多少有點歧視，都是因為不了解，不是本來就非善意的心思。(N7W7)

2. 傳統女性角色困擾：受訪者感受到傳統社會賦予男性地位與權力的優勢及傳統女性應婚育、承擔母職觀念而影響其投入工作

有受訪者表示易遭受傳統父權社會的男性權力與優勢因素的影響，造成女性的工作能力、表現被忽視。亦有受訪者感受到社會對於女性角色扮演的刻板印象，女性被認為應該結婚、照顧家庭與小孩，或有受訪者受到母職天性的影響而有短暫退出職場的想法，但也因此產生是否孕育小孩之遲疑。此外，受訪之中高齡女性也曾發生過因結婚而被解聘的事件，雖是 30 年前的事情，但對於受訪者而言仍印象深刻、深烙於心而認為婚育、家庭會影響其工作。縱然當代女性角色變遷、女力崛起，但社會上確實仍存在傳統對女性角色的期待、對於父權優勢的刻板印象影響，因此，宣導與落實平權除了從法律規範著手，仍應持續日常教育與正確觀念的宣導。

我覺得多少有性別差異吧，職場比較能接受男生講話及發表意見。
(N2W3)

婚前是在超市上班，做超市那個包裝，然後婚後就因為生了孩子，就辭掉了工作，照顧孩子。我 7 月時想不開就在公司割腕，嚇到公司，就把我辭退，等於是逼我離職，叫我寫離職單。以前在超市做過包裝，因為結婚就不用我了，是民國 79 年。(C1W4)

我覺得婚姻、有沒有生小孩和投入勞動比較有關係。大家都覺得女性要去結婚，傳統的角色扮演女生就是要照顧家庭跟小孩。(N4W10)

我現在就在想要不要當媽媽，因為會影響很多人生、生活的安排。我覺得是女性很容易為小孩子退出職場。因為我自己是職業婦女，但又覺得一定要自己帶小孩。(N2W3)

3. 性騷擾問題與如廁需求：受訪者面臨言語騷擾、需自我保護以避免性騷擾，並有較長如廁時間、無障礙哺乳室及廁所附設照顧床需求

在本次訪談中，受訪者提及近來備受關注之 me too 議題，表示有遭遇過言語的騷擾，或是他人藉口協助障礙者行動、搬抬重物之類，而趁機在肢體上不規矩卻不認為行為不當，這些狀況都令受訪者感到不舒服。受訪者亦表示擔心說出來或是反抗，會被忽視或被認為過度反應，再者，有受訪者認為自己必須強化自己，將自我保護的責任歸於自己，才能避免被性騷擾。整體上，受訪障礙女性反而擔憂以女性及障礙雙重弱勢身分者的發聲做法，會造成麻煩或困擾，可見障礙女性未能對周遭環境感到安全，有待社會整體檢討與改善，以為營造一個安全、可信賴的生活環境。

性騷擾這一塊之前也有碰過，就是有肢體障礙者拄拐杖要自己搭車，她可能稍微需要別人幫忙攙扶一下，然後對方在協助時性騷擾、就摸一下，說是幫忙，但他明明就是性騷擾。障礙者就又是女性，當你今天選擇提出這些時候，別人就會覺得妳放大了。(N7W1)

言語上的比較多，大家哪敢直接真的去騷擾人家，言語上的比較嚴重，就是不管是障礙者還是一般人都是。(N8W2)

女性（工作上）遇到的問題，像是最近 Me Too 的事情，我應該還好，我比較算是小心一點，我會保護自己，我年紀也夠，知識很多，大概知道。有婚育的身心障礙（女性）的哺乳室，這類的問題吧。(C7W2)

肢體障礙受訪者則有表示，因體力限制除了無法承擔負重過大的工作之外，在如廁時或處理生理期狀況時，會需要較長時間，但卻難以啟齒或較不易被理解，或被認為影響到工作效率；此外，有些無障礙廁所的設計並不適合障礙者使用，如馬桶高度不足而應增加輔助蓋墊，亦有表示需要在廁所增設照顧臺、設置無障礙哺乳則應併加考量視障者的使用需求。

像是肌肉萎縮症，在工作中本來就有體力限制，無法搬重物、無法連續性工作，且上廁所不方便。我們之前會倡議照護床，對於一些障礙朋

友，像脊椎損傷的朋友或者小兒麻痺的朋友會說，為什麼照顧床現在才出來？以前換個衛生棉根本就是跟打仗一樣。還有，視覺障礙的人可能光哺乳的時間就是要比別人久，光使用這些擠奶器，它需要的哺乳時間是更久。對她來講就會有每天的壓力。(N7W1)

就是環境有沒有很友善？有沒有無障礙廁所，像醫院廁所馬桶很矮，如果我要上大號怎麼辦？無障礙的設計很多是不適合的。如果能夠加一個輔具馬桶（蓋）墊高，我自己可以去上廁所，我就不用麻煩別人。(N7W7)

我們因為上廁所其實花比別人更長的時間，可是我們很難去跟人家講，你等個 5 分鐘、10 分鐘，我們上廁所需要比別人更長的時間，可是常常這個可能會影響我們工作上的效率吧。我又因體力降低，還要兼顧工作家庭且上廁所時間較長，影響工作效率。(S7W1)

(二) 工作困難克服與因應方式：受訪者多自行解決，多是隱忍或自行離職；較少數會主動尋找協助

工作上，無論是來自人際關係的問題、工作情形與表現被誤會，或對於主管管理風格有疑慮之受訪者，較多會選擇以消極方式來因應，可能自行想辦法解決，可能自行離職，也有隱忍或自行創業。例如，受訪的視障女性工作者就可能被故意刁難、誤解或因為視力不佳而難以察覺周邊環境的細微變化，導致工作失誤，而被迫或因自責而選擇離職。較少有受訪者表示會尋找同事或主管幫忙，如有必要尋找同事幫忙可能是因為要搬運重物、或非其能力能解決且急迫之事；而也有受訪者表示在職場出現問題時，除了告知主管就是只能忍耐；此外，有受訪者表示對於自己的病情有病識感時，會自行尋找專業者協助，但亦有受訪者因擔憂自己病情的難以預測而選擇走向創業途徑。觀察受訪者的表示，可發現多數受訪之障礙女性仍習慣自行解決工作上所發生的各式問題，會苛責自我，除非迫不得已，才會對外尋求幫助。

我不想讓雇主知道自己視障，因為我後來講真話，反而工作機會更少。我曾經講出我有視力障礙的隔天，老闆就說收銀少 1,000 元，叫我自己賠且減少我的工時，等於變相逼迫離職。(C2W3)

我曾有一份工作需要觀察小朋友，所以如果視力跟不上他們，因為他們都是高社經地位者的小孩，就會造成一些不必要的麻煩，像是有一個小朋友用美工刀受傷，傷口不明顯但我沒看到，那也不是公司要我離開，是我自己離職。(N2W3)

我年輕時去紡織廠啊，就是被欺負啊，剛去的時候就是很認真，可是有那種心胸比較小的那個同事，他就想要欺負妳，只能忍或跟主管說。(N7W7)

清潔打掃有時需要搬比較重的東西，會請別的男生幫忙，我可以去找同事幫忙。(C1W1)

我就請同事幫忙啊，因為這種臨時的那種東西就是要請求同事去做。後來就是資訊系統的問題，真的很急的時候，也還是要請同事幫忙。(S2W7)

我這個人帶有一點正義感，跟我們人資主管理念不同，主管態度也不好，我就提離職，他有慰留，第一次我留了，後來主管還是沒改變，說一套做一套。所以我二度提辭呈。(N7W5)

如果我覺得有發病前兆了，我就去請醫生調整藥物，或請社工協助，或是請主管評估調整工作或讓我休息。(N1W6)

雇主不敢錄用我這種情形的人，連我自己的雇主朋友都這樣說。後來我就自己創業，做 Uber。時間比較自由，因為隨時可能要住院。(N4W10)

四、任職單位的工作調整與升遷

(一) 任職單位的工作調整：常見提供彈性上下班、避免搬重物，或申請補助以增設無障礙廁所；較少有受訪者表示任職單位會依其需求調整工作內容與物理環境，多維持既有的工作方式與環境

受訪者較多表示目前或曾經任職的公司，對於其因身體狀況而需看診或休息時，可以配合調整工時，如上下班時間彈性、調整成部分工時，亦有協助調整工作內容或減少工作負荷量，如由其他同事協助處理負重的工作。受訪者也表示曾有公司協助職務再設計與改善工作空間，例如：增設無障礙廁所，或安排至有空調設備處工作（如

皮膚類受訪者於內勤辦公室工作），或是減少使用電腦的頻率（視覺障礙者）。

亦有受訪者因工作內容可單獨作業，無須和他人有過多互動（聽覺類），或因自我要求維持未發生障礙情形之前的工作表現（腎臟類），因此，公司未協助其工作調整。此外，受訪者中有擔任公務員者，其除曾經因碩士求學需求而辦理保留，於完成學業辦理報到後，分發單位表示未有進用障礙者的經驗，不知道如何協助調整工作或申請輔具。

整體來看，企業聘用障礙女性以調整工時較為常見，雖有受訪者接受到公司調整工作的協助，但在本計畫所有受訪已就業之障礙女性中，實屬少數，多數受訪者表示和其他同事的職場待遇大致相同，至於有進行工作調整之公司係因於聘僱受訪者時，已知其所需協助之情形或有申請到政府補助計畫而能提供工作調整或職務再設計。

我以前在 XX 手搖飲料店總部工作時，公司有協助做職務再設計，有申請補助，有設置無障礙廁所；我也曾經在學校工作時，可以有彈性工時，就7點上班、4點半下班。(C7W2)

如果我身體有狀況時，主管和公司會包容，給我彈性上下班或請假。(N1W4)

工作時間安排彈性，對我也是很重要，因為我三個月回診一次，所以公司允許我調整上班時間。(S4W6)

因為老闆娘知道我生病，她完全都不在乎，還要住院啊，住院還可以談說上半天班的。(N1W6)

主管會找男生協助搬重物類的工作，但因為我的身體皮膚（右半邊跟雙腳）無法排汗，還好公司有提供冷氣，電梯內也有，因為是飯店業，也都有無障礙廁所。(N8W2)

這一份工作有幫我調整工作內容，一開始去應徵就表明自己是視障者，雖然可以用電腦，但督導有協助工作職務調整（職務再設計）成符合視障的工作環境，可以不用一直掛上線上用電腦，完成一個案子再上線。(N2W3)

公司會稍微配合我的身體狀況酌量調整工作，但大多還是跟一般人一樣的待

遇。(N6W8)

(高考)分發後向現在單位的主管說明需申請輔具，長官表示自己單位因為沒有聘用過障礙者，不清楚如何進行調整與協助，就叫我先進單位再說。

(S2W7)

公司沒有聘手語人員或提供輔具，沒有特別因為是聽障而調整工作，因為我就主要負責透過電腦工作(網路影音轉播)，不太需要與人溝通。(N2W9)

那時候其實我回去工作的時候，我的主管應該有問我，意思是說我這樣子的話，有沒有想要繼續待？我當然還是想要好好有一點表現，就是至少不能太差。所以，他們在的職務上也沒有什麼特別幫我做一個設計。(N6W8)

(二) 升遷或加薪機會：受訪者皆未擔任主管職，自認少有升遷或加薪機會，甚至曾有被迫簽署放棄升遷同意書之事

本計畫訪談之障礙女性多數雖具有較高學歷或專業背景，但也未擔任主管，雖有受訪者曾經擔任過主管，在生病後重返職場，因無法長時間負荷擔任主管時的工作量，而轉作一般職員(如腎臟類受訪者)。至於教育程度較低之受訪者，因多從事基層工作，如保全、清潔，幾乎沒有升遷或加薪的機會，縱有調薪則多因基本工資調漲之故。

此外，有受訪者表示曾經對工作有憧憬與夢想，但認為障礙女性在升遷上有困難且因擔任主管的工作量較大，自認因身體及需要他人協助等因素，可能沒有辦法、沒有機會勝任主管職；亦有受訪者曾主動提出希望公司給予加薪，但未獲得同意；甚至有受訪者過去曾在某連鎖超市工作，卻被以學歷較低的理由而受迫簽署放棄升遷同意書之不公平對待情形發生。

我以前是屬於比較業務的，一樣是內勤，內勤單位比較大，那時候就持續還是有帶人的，一直到這兩年才沒有帶人，但沒有帶人，其實壓力也是比較小。(N6W8)

因為我覺得我想要再繼續升遷，我有跟那邊主管講過我有沒有機會，他說沒辦法。(C7W2)

一定有升遷上的困難啊。我小時候的夢想是未來要當女強人，現在就覺得幻滅。因為督導的工作量很大，還要帶人，我不一定可以，我覺得是因為身體因素，我覺得當主管的話，是不可能。很難有主管會升遷一位比他有工作能力的障礙者。因為障礙者在很多地方都需要協助。(N2W3)

我那時候也曾經去過 XX (連鎖超市)，可是因為學歷不好，他要求自動放棄升遷。他的理由是說他要高中畢業的，但是我沒有，他還是找我去面試，但是他要我簽放棄升遷。那時候好像是民國 99 年，所以我覺得就是因為我講實話，我覺得上有政策下有對策。(C2W3)

(三) 企業可提供的協助：營造友善的職場環境、避免績效導向的考核、強化無障礙的環境與調整工作場域、提供休息空間

本計畫訪談之障礙女性普遍期待企業界的工作環境與組織文化能夠更加友善、包容，由上而下、由管理層帶動來接納與欣賞障礙者，避免以效率、績效導向的方式來評量障礙者的工作表現；同時，受訪者也認為企業可營造適合其工作的物理空間，如無障礙廁所與適合的動線、空調設備（燒燙傷汗腺受損於冷氣房有助舒緩、散熱）等，或是能提供較長的工作中休息時間（超過 30 分鐘），當女性因生理因素或是體能隨年紀增長而減弱，亦或有如前文所述需要較長的如廁時間時，則工作中休息時間的提供與適合的物理環境之營造相形重要；企業亦可提供休息空間，如有受訪腎友便表示有時必須於上班時間自行透析治療，需要可讓其便利透析的整潔空間（如會議室），且如有休息的空間與足夠的休息時間，也能適時讓障礙者紓解工作壓力，如受訪的第 1 類障礙女性便認為企業如能提供休息室有助於其緩和壓力。

其實女性本身因為生產就會影響身體狀況，我自己 30 歲生完小孩後體力明顯降低很多，無法承擔很多工作量，但這很難讓主管理，我自己覺得工作內容無須調整，我會努力完成，但希望不應該用業績的標準來衡量我們的表現，這都讓我覺得有隱性歧視的情況。(S7W1)

因為我是輕度憂鬱症，很容易緊張就會動作很慢，期待促進職場友善的管理制度，例如：可接受差別待遇，不用壓力太大，可降低效率，希望老闆鼓勵同

事們的包容，體力或緊張關係所以需要更長時間完成。(S7W2)

對於我們肢障者來說，如果是使用輪椅的，會需要的就是安排工作空間要比較大。工作環境友善，動線方便輪椅，以及無障礙廁所。(S7W5)

就是一個密閉式的空間就可以。就密閉式的，不能很多灰塵的地方，就是倉庫可能就不適合。但是如果是像有一些辦公室他有一個獨立的會議室這樣可以。(S6W8)

可以休息很重要。如果可以單獨個人休息室更好，但是如果沒有的話就簡單隔離。這樣對精神障礙者很重要，因為可以好好躺著休息一下，讓腦袋比較不會壓力那麼大，血液可以回流。(N1W4)

像皮膚類的，燒燙傷，就很需要溫度調節啊，因為這個（燒燙傷）真的是很容易頭暈，我們在太陽底下曬太久真的很容易頭暈。(N8W2)

五、政策措施使用經驗

(一) 政策資訊管道來源：受訪者多從社工、師長或親友告知就業政策訊息

受訪者的政策資訊多由其所參加之社會團體的同儕、社工等周遭常往來者告知可使用的補助或就業服務等相關政策訊息；受訪者也多表示多因有需求而會主動去詢問相關人員或自行查詢網路而得知可使用之政策方案或補助，但自行查詢政策資訊卻有未能全盤得知訊息之情形發生。就此看來，政府針對擴散政策訊息的力度與廣度仍可改善、強化，除可將政策訊息布建於各種便利取得的管道之外，也可提供整合性單一系統網站平台以供有需求之障礙者查詢與使用，務使障礙者能以自行搜尋到正確的訊息。

我在飲料店公司工作時，主管告知我政府有就業上的協助，主管也有協助申請，另外就是我復健時遇到的老師和社工告知我的。(C7W2)

我知道這些政策資訊都是因為參加伊甸基金會、真福之家這類團體的活動才得知的。我自己也曾經為了申請補助，去臺北市政府信義區行政中心才進一步了解有許多的協助措施。(N1W4)

因為都要等到我們自己主動去查，然後有時候甚至還資料不夠齊全，然後查不到。我知道政府有辦理就業博覽會與身障補助，是從民間團體-陽光基金會那邊的社工告訴我的。(N8W2)

我不知道政府有什麼就業還是創業的協助，我自己打電話問龍潭與八德農會，農會有提供一些諮詢。我也有參加身心障礙協會，那邊有告知我可以申請個人助理的訊息。(N7W7)

我知道政府的就業協助或職訓，是從張老師那邊得知的，因為我去尋找諮商協助。(S6W8)

(二) 政策工具使用經驗：較常使用職業訓練或就業獎勵，較多自行購買工作輔具

本計畫之受訪者中對於就業協助政策方案的使用，較多為職業訓練，僅極少受訪者知曉有工作媒合、創業協助等。以曾參加過職業訓練之受訪者而言，或在參訓過程中因病而無法如期完成全程培訓以取得結業證明，或有受限於培訓環境與設備不適用（如聽障設備不足）而中途退出培訓者實屬較為可惜，但也顯示提供予障礙者之培訓課程，可再彈性化、人性化設計課程參與和完訓機制，而對於可提供特定障礙類別參訓之環境與設備則尚有改善、調整之處。此外，觀察就業媒合方面，即使則有受訪者表示雖曾於臺中、臺北的就業服務站登記過履歷，但未能媒合成功，此或與前文所述受訪者認為適合障礙者的工作機會或環境較少有關。

再者，觀察知悉有創業協助方案之受訪者之意，可發現受訪者認為創業攸關個人資金、信用狀況，礙於自己的信用問題而不敢去申請創業協助。另外，本計畫訪談之已就業障礙女性中，約 1/3 知悉有個人助理(personal assistant)服務方案，受訪者中有使用個人助理服務者，則認為個人助理對其助益極大，但也需一段時間的磨合與相互的瞭解。就業輔具方面，本計畫受訪者較多表示不知道可申請就業輔具補助，即使知道可使用輔具，但因認為自己可與一般人相同地工作而未使用或未申請輔具補助，亦有學生時代即由學校老師協助申請輔具以便利學習（如擴視鏡）而後繼續於工作場合中使用。

我也參加過餐飲類的職業訓練，但因發病，又壓力大長針眼，請假過多，就

沒有結業。(N1W6)

上過美髮課，有（職業訓練）津貼，有結業，我還上過蛋糕跟烘焙，但沒有結業。我就是想學廚藝類的。(C1W4)

有上過職訓，但太難了（訓練環境不適合、沒有適合聽障的設備），依靠讀唇語，所以都聽不懂，後來就沒去。(N2W9)

我每個月都去就服站登記履歷，我的檔案在那邊，但都沒有下文。第一次在台中中區勞工局，之後因為我去臺北，就在萬華台北市政府的就服站登記。但是無論是臺北跟台中都沒有（媒合到）工作，都是自己靠 104 或者是靠老師介紹。(C7W2)

政策有很多，可是我都沒去接觸。我知道就是他會協助我們創業，但因為我有那個信用破產，所以就不敢去做，就是擔心因為他需要資金什麼的話，其實也借不了錢。(S1W3)

目前一個禮拜就是 8 個小時，8 個小時也不可能一天，然後可能我就是拆成兩天，然後，也要自己和那位視協員磨合，自己要去訓練你的視協員知道怎麼去做協助或是協助內容有哪些？(S2W7)

我有個人助理，是政府的補助，她每天早上來兩個小時，就是掃地拖地，弄號碼牌呀，會把妳事情都做得很好，我的店看起來就是乾乾淨淨。(N7W7)

我知道政府有辦理求職博覽會活動，媒合就業，也知道有提供工作輔具補助，但沒有使用過。(N8W2)

我不知道可以申請就業輔具補助，我也覺得自己跟一般人沒什麼差別。但我記得高中要畢業的時候，老師就幫我申請輔具，那時候學校老師跟班導師對我都非常好，非常非常地疼啊。他們也知道我們家經濟狀況，所以他們就那時候幫我買擴視鏡。(N2W3)

我有申請買助聽器，是學校老師告訴我的，對我有幫助，比較聽得清楚。

(N2W9)

六、政策滿意情形及建議

(一) 當前就業促進政策的評分：平均約 7 分，受訪者建議應換位思考、依障礙成因和障別細緻化設計政策內容

已就業受訪者對於當前促進身心障礙者就業服務及相關協助措施之評分，滿分以 10 分計，評分多介於 6~8 分之間，整體平均分數為 7 分。受訪者雖對於政策內涵瞭解不深，對於政府在促進身心障礙者就業權利之維護與努力上，多數仍給予正向肯定，惟受訪者也表示就業協助政策的立意雖良善，但政策內容的制定者與政策執行者，都應該換位思考。受訪者建議在政策內容上，可依據身心障礙造成因素、障礙型態與障礙者的工作需求，例如：依其專業能力以開發適合的工作機會或職業培訓內容，同時也應在就業協助上一併思考心理支持與陪伴的持續。

我對就業政策算滿意，評分大概是 8 分。但有的執行還不夠到位，應該換位思考，從障礙者的角度來思考。(N7W5)

只打 6 分，是覺得還有可以進步的空間。像精障者都很想要職訓，都想要去工作，但很多都是被家裡照顧，因為有些職訓地點太遠，身體不允許。(N1W4)

有 8、9 分吧，其實，我覺得臺灣一直都是有人在做這件事情。但是我覺得有時候做的方面，其實沒有那麼多人性，也沒有那麼通用，在每一個障別上面，沒辦法通用。(S7W4)

就業協助部分，大概 8.5 分。我實際去使用上的可能不多。可是我知道有使用的其實是蠻多的了，比如說職業訓練，我自己本身也有去參加就是 3 年 7 萬的那個課程，給了很大的鼓勵啊，基本上我們去參訓不用錢的，我可以有第二個專長去做學習。其實我覺得蠻好也蠻不錯的。(S4W6)

我其實是不滿意的。但政府釋出很多善意，6、7 分吧。只是政策執行者不太懂障礙者的需要。例如台灣就業通網站列的課程內容，都是為了配合產業發展，定義不清楚。(N4W10)

(二) 政府可強化的就業協助措施：增進交通便利與安全工作的機會和場域、強化無障礙工作空間、鼓勵實施職務再設計、增加新興且有趣的宣傳做法、開發適合不同障別的工作機會，以及增加就服與社工人力等

觀察受訪者對於政府可強化促進障礙者就業協助的建議極為多樣，包括深化支持性就業協助、開發職缺、強化職務再設計與簡化申請流程、獎勵超額進用障礙者、心理諮商與輔導及加強宣傳等。歸納受訪者的建議，包括：1.個人支持面：如陪同面試（情緒支持）、強化心理輔導與諮商，以及針對後天因素而變成障礙者，可提供職場重新適應與心理重建的深化；2.企業獎勵面：建議可獎勵超額進用障礙者或女性障礙者，協助企業改善工作環境與提供障礙者可安心就業的空間（友善的物理環境）、鼓勵企業提供障礙者彈性工時的機會及企業建立對障礙者就業的正確知識等；3.政策與人力面：包含檢討與簡化職務再設計的程序與評估時間、檢討庇護性就業並轉向支持性就業、考量障礙類別的多元與內部差異性而應增加就業服務人力、改善薪資的城鄉差距情形、檢討職業訓練的課程設計（如時間與地點的安排）；4.政策行銷面：針對世代差異的偏好，提供不同的宣傳媒介與內容，如針對青年世代的偏好，可多運用新興的社群媒體、與網紅合作等，以及運用經驗分享的方式或走進學校等方式校園以廣布政策資訊。

希望陪伴我去找工作，我怕別人又拒絕，會很受傷。(C1W4)

我覺得要加強心理輔導，就是對於身心障礙者本身的心理輔導，可能給予一些正面的支援和抒發的管道，有些東西沒有辦法跟家人說的。另外我是覺得其實是對整個大環境，就是對公司管理階層要改變他們的觀念，要怎麼對待身心障礙者以及相關的制度，例如：彈性工時、職務再設計等。(S7W1)

我相信有一些障別，不管是視障還是哪一類，我覺得有一些可能是後天的，他們可能是從正常人變成障礙者，所以我覺得可不可以多這些社工去輔導這些人的心理層面。心理層面就是重新適應，然後針對他們專長再去做一些額外培訓。(C2W3)

我最近讀一些資料，洗腎者差不多有 6~7 成有憂鬱現象。我是覺得自己走出

來這一點很重要。可是我覺得政府做的比較少，就是幫助他們可以走出來，這一點做的比較少。腎友的心理困擾和疾病複雜很多，其實有很多人都不都是都沒有工作，很想工作，可是她走不出來。(S6W6)

我在想是不是說以後身心障礙職缺要細分，譬如說視障的適合什麼職缺，聽障的適合什麼職缺。(C7W2)

職務再設計我覺得因為它就是一個金額，然後每一樣他都要評估，評估之後，有時候你從申請到出來可能都三個月了，時間有點太冗長了，程序也很嚴格，可以簡化程序。(S7W2)

職務再設計有時候牽涉到如果要改變工作環境，就是要看公司願不願意付出這些成本，不願意也是沒有用。就是在無障礙措施環境上面，我是覺得用強制的方式比較有效果。(S7W1)

我覺得超額進用獎勵不錯，就是其實定額進用是基本的，但是如果你超額可以給更多的鼓勵，因為你雇用單位願意開放更多名額聘用障礙者，那你不是可以給超額雇用單位一些獎勵。(S2W7)

我不建議增加庇護工場，我反而建議是增加支持性的就業。庇護工場的老師自己本身工作經驗都不足了，可是他怎麼去帶別人？支持性就業的單位就很重要哦。如果妳有自立就業的環境，到那個支持性就業，那妳也可以做一個像金字塔的模式，一開始比較不穩定的就做支援一點的工作，然後妳有能力就可以做一點管理職的工作，一層一層往上。(N1W6)

我覺得可以再增加社工和就服員的人力，不然，根本服務不了障礙朋友。我覺得定額進用其實蠻好的，例如：某家公司本來只需要聘用1位，多聘用了好幾位，就可特別鼓勵這家公司，或者是他們特別聘用中重度以上或女性障礙者，讓企業有多一點誘因，或許可以更能夠幫助障礙者女性找工作。我覺得就是公司裡面如果真的是有女性職場，他們可能會有需要有一些友善空間吧，比如說育嬰室或洗手間啊等等那些。(S4W6)

希望他們能重視要鄉下的那個薪水就是差很多。(S1W3)

有些職訓地點太遠，身體不允許。要坐車太遠，而且是整天。希望是培訓半天，大概四個小時，不要一整天，太累。(N1W4)

我其實蠻希望的是政府可以再多打一點廣告。FB 或是 Dcard 這種線上的。FB 受眾比較廣，可能 50 歲到 20、30 歲都有。Line 有加才會收到通知。可以跟網紅合作，就是我們看 Youtube 比較多啊。(N8W2)

有一條路是走入校園，第二條路是走入企業，由身心障礙者來現身說法。比如教小朋友認識跟理解障礙者，讓他不要對這些東西產生對恐懼或者是歧視，我覺得必須要從小教，這些人長大也會當老闆。不是障礙者不振作，是妳們願意相信障礙者多少。(N4W10)

第五節 小結

針對受訪的近 4 年「未入勞動市場的身心障礙女性」及「已經投入勞動市場的身心障礙女性」，歸納綜整訪談結果，如下表 64 所示。

觀察行業與職業，未投入勞動市場者及已經投入勞動市場者，多曾經或目前從事服務業工作，且已經投入勞動市場者表示，即使具有專長且教育程度較佳，仍不得已而屈就不適合的定額進用工作機會或較低薪資之工作。就尋職方式來看，未投入勞動市場者及以投入勞動市場者的共通情形為青年世代或具大學以上學歷者較能自行透過網路銀行搜尋工作，但中高齡或教育程度為國高中職者則相對較有數位落差情形存在；未投入勞動市場者及已經投入勞動市場者差異情形是，未投入勞動市場者過去曾就業過者，多以接受過庇護性就業或支持性就業服務為主，已經投入勞動市場者則多接受支持性或一般性就業服務，未接受過庇護性就業協助。

投入勞動市場的助力或動機方面，未投入勞動市場者及已經投入勞動市場者，多和長輩與家人的鼓勵有關，而有配偶者更為關鍵動力來源，再者，如有經濟壓力也是驅動其投入勞動市場之原因，無論目前有沒有投入勞動市場之身心障礙女性皆認為若要自立生活則需要工作。

針對未投入勞動市場者目前未能就業之原因，多為多重原因交織（如尚有其他疾

病)、需要承擔家庭照顧責任(或婚育關係),感受到雇主方的不友善而退縮及中高齡因身體機能隨年紀增長衰弱導致。無論目前是否有投入勞動市場,障礙女性曾中斷就業的原因都和疾病因素有關;而未投入勞動市場者則尚有缺乏病識感、擔心外觀形象引起異樣眼光。

參與本研究之受訪者,其中已經投入勞動市場的身心障礙女性,認為參與勞動市場有助其經濟獨立、生活自立,且部分受訪者較長時間在同一單位、組織服務,並能有來自同事、主管的支持與肯定;未入勞動市場的身心障礙女性,因其願意接受本研究的訪談,多數具有投入勞動市場之意願,並認為有適合其需求之工作機會,如可兼顧家庭照顧、符合其專長或工作經驗或能解決交通出行、具有心理支持協助等狀況,仍願意投入勞動市場,但有婚育情形者,則其就業意願的強烈程度,仍和配偶或其家人的態度有關。此外,受訪者無論目前有無工作,都認為社會環境的尊重與理解,會影響其就業意願。

在求職時遭遇困難方面,共同情形包含:無障礙通行環境與交通工具的欠缺,尤其非雙北或非都會地區,以及南北或城鄉之工作機會差距有關。目前已經投入勞動市場者,則面臨都市或工作地點附近可負擔的電梯住宅較少或被拒租,以及是否主動公開障礙情形之抉擇等。面試時遭遇之困難方面,共同情形皆為感受到面試官對障礙者的負面刻板印象;目前已經投入勞動市場者則提出合理調整需求被拒。觀察克服工作困難的共同情形包含:隱忍而後自行離職;目前已經投入勞動市場者較會透過友好同事或主管協助處理人際關係或協助工作。

觀察受訪的已經投入勞動市場者之障礙女性的訪談結果,可發現其面臨的困難與專業能力無關,其所遭遇之困難多來自外部環境因素,包含:主管或同事的歧視、職場人際互動不佳、同事或主管/雇主未能包容其如廁時間較一般女性更長、遭遇到言語騷擾或霸凌、傳統女性角色困擾、欠缺具安全感的工作場所、欠缺無障礙廁所或其設計不符合使用等問題。另目前或過去服務過的企業多維持既有的工作方式與物理空間環境,鮮少有合理調整的協助;企業最常見的協助方式是提供彈性上下班、避免搬重物;此外,目前已經投入勞動市場者之障礙女性皆未擔任主管職,部分受訪者指出因身體急需他人協助等因素,無法或沒有機會勝任管理職。

在促進就業之需求與建議方面,歸納意見包含:1.應改變整體社會對於女性適婚年齡的刻板印象、對於障礙女性之多重壓迫與歧視;2.建立企業界對於障礙者多元化之認

識與正確認知；3.鼓勵企業提供障礙女性彈性工時；4.協助企業改善工作空間與硬體設施；5.縮小城鄉之無障礙環境建置的差距；6.深化投入支持性就業與職務再設計；7.增加個人助理服務的數量並兼顧區域分布，非都市地區應增加服務量。

此外，已經投入勞動市場的受訪者認為要促進更多女性障礙者投入職場，應加強陪同面試與職前的心理輔導與諮商，深化對於後天障礙者的職場再適應與心理重建，獎勵超額進用之企業，並增加身心障礙者就業服務專業人力，以及採取分眾宣傳方式，俾利讓更多不同年齡世代者獲知政府政策進而使用之。

表 64 未投入勞動市場者及已經投入勞動市場者身心障礙女性訪談結果比較分析

類別	近 4 年未投入勞動市場者	近 4 年已經投入勞動市場者
行業/職業	<ul style="list-style-type: none"> 曾從事過的工作以服務業性質工作居多，如行政庶務、居服員、會計；亦有工廠作業員（約 2 成） 	<ul style="list-style-type: none"> 目前多於服務業工作，如內勤文書、總機或收發、清潔或保全與銷售服務工作，專業性工作（如銀行行員、社工）、自營作業者 學有專精或有工作經驗者，曾因障礙而屈就職種不適合之定額進用工作機會或轉而從事自營作業
尋職方式	<ul style="list-style-type: none"> 受訪青年世代或具大學以上學歷障礙女性，皆能自行透過網路人力銀行找尋到工作中高齡或國高中職以下受訪障礙女性，仍有較難自行運用網路人力銀行尋找工作之困難 中高齡或國高中職以下受訪者，較多仍因親友介紹而取得工作或能轉職 	<ul style="list-style-type: none"> 透過支持性或一般性就業服務
投入職場之助力	<ul style="list-style-type: none"> 父母與家人、配偶的支持和鼓勵；有婚姻者，其配偶的態度更為關鍵助力 自立生活的自我期待或要求 經濟壓力 	
尚未能就業之因	<ul style="list-style-type: none"> 受到多重原因交織而未投入勞動市場 多與家庭照顧有關，但通常因雇主方不友善的態度而於萌生退意，加上婚育因素而不得已離開職場 中高齡者因身體機能隨年紀增長衰弱，體力無法負荷基層勞動性工作而退出職場 	—
就業意願/	<ul style="list-style-type: none"> 曾工作過、曾接受庇護性或支持性就業服務之受訪者，除了將屆 	<ul style="list-style-type: none"> 願持續投入勞動市場，除非身體機能提前衰退

類別	近 4 年未投入勞動市場者	近 4 年已經投入勞動市場者
態度	<p>齡 65 歲者，都表達願意參與勞動市場</p> <ul style="list-style-type: none"> 如有適合其需求之工作，受訪者個人表示願意嘗試 整體社會環境的不利因素、社會污名，造成受訪者的退卻 能否投入勞動市場，和家人支持有關，尤其是有婚育者 	<ul style="list-style-type: none"> 投入工作有助其參與社會、自立與經濟獨立，工作態度積極且穩定 認為社會環境的尊重與理解有助於促進障礙者就業意願
曾就業卻中斷之因	<ul style="list-style-type: none"> 缺乏病識感，未能及早治療，致工作表現不佳而被迫選擇離職 因意外或疾病造成障礙，被家人或配偶要求在家休養，或照顧小孩、料理家務 多重病因、反覆生病，外觀受到影響，引起誤解與疑慮 	<ul style="list-style-type: none"> 過去如曾發生過中斷就業情形，多因疾病而需住院或療養
求職時發現之困難	<ul style="list-style-type: none"> 出門至就業地點的無障礙通行環境或交通接送服務的欠缺（肢體／視覺障礙者感受更為明顯） 工作地點的無障礙通行環境（無障礙坡道）或無障礙廁所，須於求職進入面試階段方能得知 城鄉或南北工作機會之落差 	<ul style="list-style-type: none"> 欠缺有電梯且可負擔租金之住宅，屈租於低樓層公寓；曾有被拒租之情形 缺少遠距／在家工作機會：因無障礙通行的便利性與安全性，以及身體照顧或醫療需求之考量 是否主動公開障礙情形：隱性障礙受訪者（如躁鬱、心臟功能）
面試時遭遇之困難	<ul style="list-style-type: none"> 感受到面試官對障礙者的負面刻板印象，感覺遭到歧視 	<ul style="list-style-type: none"> 雇主擔心障礙者發病之責任歸咎問題 雇主或主管表示未能提供合理調整協助（亦有公務員表示相同狀況）
目前工作遭遇之困難	—	<p>軟體環境面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 主管或同事的（微）歧視、先入為主的負面觀感 同事不瞭解而致職場人際互動不佳

類別	近 4 年未投入勞動市場者	近 4 年已經投入勞動市場者
		<ul style="list-style-type: none"> • 如廁時間較一般女性更長，較難獲得理解與包容 • 同事間的言語騷擾居多，部分遭遇過肢體動作之騷擾 • 傳統女性角色困擾：男性地位及權力優勢、女性母職天性之傳統觀念 硬體物理環境面： <ul style="list-style-type: none"> • 欠缺讓身心具有安全感的工作場所 • 欠缺無障礙廁所或設計不符合使用
克服工作困難的方式	<ul style="list-style-type: none"> • 如有感到不公平待遇或遭受異樣眼光、偏見或歧視，多選擇隱忍，之後多選擇自行離職 	<ul style="list-style-type: none"> • 尋找友好同事或主管幫忙 • 請直屬主管協助向同事溝通
工作調整情形	—	<ul style="list-style-type: none"> • 幾乎無實質的工作合理調整或職務再設計，多維持既有的工作方式與物理空間環境 • 較多提供彈性上下班、避免搬重物之工作
升遷或加薪之情形	—	<ul style="list-style-type: none"> • 皆未擔任主管職，少有升遷或加薪機會，縱有加薪可能源自年資或基本薪資調整 • 曾被迫簽署放棄升遷同意書 • 認為因身體及需他人協助等因素，可能無法或沒有機會勝任管理職
對企業的期待	—	<ul style="list-style-type: none"> • 高層與主管承諾營造友善的職場環境與組織文化 • 避免績效導向的考核 • 改善無障礙的工作環境（如較寬敞的工作空間、冷氣空調-皮膚類障礙者） • 廁所增設照顧臺、設置無障礙哺乳，並考量燈光設計（視障者） • 提供休息空間（乾淨整潔空間可供腹膜透析者使用）
政策訊息來源	<ul style="list-style-type: none"> • 社會團體的同儕 • 透過職業訓練機會得知 	<ul style="list-style-type: none"> • 社會團體的同儕或其社工 • 自行詢問相關人員或查詢網路資訊（政策訊息散佈不同單位，搜尋較困難）
政策工具	<ul style="list-style-type: none"> • 職業訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 職業訓練

類別	近 4 年未投入勞動市場者	近 4 年已經投入勞動市場者
具使用經驗	<ul style="list-style-type: none"> • 職訓津貼 • 定額進用 • 政府短期就業工作 	<ul style="list-style-type: none"> • 就業媒合
促進就業的需求與建議	<ul style="list-style-type: none"> • 強化托嬰托幼服務 • 開發多元職缺與適才適性的工作 • 協助通勤就業往返的交通工具（肢障與視障類） • 宣導避免職場性騷擾、言語霸凌 	<ul style="list-style-type: none"> • 陪同面試（情緒支持） • 強化心理輔導與諮商 • 深化職場再適應與心理重建（後天障礙者） • 獎勵超額進用障礙者或女性障礙者 • 庇護性就業轉向支持性就業 • 增加就業服務人力：因障礙類別多元與同類別者之間的差異 • 檢討職業訓練的課程設計（如時間與地點的安排） • 依世代差異偏好，採分眾宣傳媒介與內容
	<ul style="list-style-type: none"> • 翻轉整體社會對於女性適婚年齡的刻板印象及對於障礙女性之多重壓迫與歧視 • 建立雇主／主管／同事之間對障礙者多元化之認識與正確認知 • 鼓勵企業提供障礙女性彈性工時的機會 • 深化支持性就業與職務再設計（工作輔具設備），簡化職務再設計申請與評估程序、時間 • 協助企業改善工作環境、調整工作場域的光線（視障類） • 縮小城鄉之無障礙環境的差距 • 個人助理服務：增加數量並兼顧區域分布 	

另透過深度訪談，可知不同障別之受訪者有其共通之就業困境與協助需求，但亦有部分差異。茲以表列方式說明主要受訪者之就業困境，並彙整歸納受訪者建議之就業協助對策（參見表 65）。整體上，可知個人助理服務或視協員的協助有待持續深化與推廣，建議仍應培訓與增加視協員於非都市地區的分布，並增加補助或提供事先預支部分補助款，且同儕支持與職場陪伴或關懷協助仍相當重要，此外，社會整體應對於障礙者的多元性、多樣性及女性障礙者之特質有更深入的認識與認知，茲歸納彙整受訪者對於其求職或工作困境之說法及其認為可協助解決其問題之對策。

表 65 受訪者之工作困境及協助就業解決對策建議-按受訪者主要障礙別

障別	求職、工作困境與需求	協助就業解決對策
神經系統構造及精神、心智功能：第1類	<ul style="list-style-type: none"> ● 智能類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 求職多透過親友介紹、庇護性或支持性就業協助 ➢ 求職時間相較長，求職準備與面試多需要協助與輔導 ➢ 多可依標準作業流程執行工作、可從事重複性、簡單的工作 ➢ 工作上彈性反應較不足 ➢ 需協助職場適應及讓雇主、同事接納 	<ul style="list-style-type: none"> ● 智能類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 可透過職場導師制，協助職場適應及讓雇主、同事接納 ➢ 導入不法侵害預防
	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多可自行求職，擔心負面刻板印象而不願公開障礙狀況 ➢ 可能因情緒、藥物、環境變化（如新冠肺炎）影響工作表現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 製作正面說明與宣導影片：專家、微電影（真實案例） ➢ 成功案例經驗分享：雇主與個人 ➢ 導人員工協助方案(EAPs)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同情形： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 職場人際問題、職場（正面、負面）刻板印象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 深化支持性就業服務 ● 導人員工協助方案(EAPs)、不法侵害預防：鼓勵企業推動員工協助方案，透過內部關懷員或諮商服務協助障礙女性就業者已決職場溝通問題 ● 政府宜加強宣導正確認識障礙情形的多元性
泌尿與生殖系統相關構造及其功能：第6類	<ul style="list-style-type: none"> ● 腎臟類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 因多為後天因素導致障礙，原有工作多可持續，但較難配合長時間加班，公司能配合鬆綁管理制度 ➢ 困難：多數人不知道透析患者仍能工作 ➢ 透析後，需要較長時間休息，白天透析者（腹膜）下午時刻的體力較弱 	<ul style="list-style-type: none"> ● 腎臟類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加強宣導認識透析的方式與洗腎者也能持續工作的成功案例 ➢ 鼓勵企業聘用且提供較長休息時間（工作中休息時間1~1.5小時） ➢ 鼓勵企業提供腹膜透析空間，如增設休息或會議室 ➢ 鼓勵企業推動員工協助方

障別	求職、工作困境與需求	協助就業解決對策
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 腹膜透析者須有較乾淨、不雜亂的環境（會議室即可） ➢ 透析患者較易有憂鬱傾向，而可能影響工作意願與投入 	<p>案，或是透過職安衛機制以提供心理諮商協助或資源，緩解其心理壓裡，並強化其就業意願與對自我身體狀況的認知</p>
循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能：第4類	<ul style="list-style-type: none"> ● 心臟類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 求職或就業時有公開或隱匿障礙的疑慮：公開不利求職或維持原來的工作 ➢ 雇主擔憂於職場上發生意外的責任歸屬 ➢ 需求自由性工作或可彈性安排工作時間 ➢ 因生命危險時間未知、移植時間不定，而難承擔職務需要交接的工作類型 	<ul style="list-style-type: none"> ● 心臟類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 提供或協助媒合可遠距上班的工作機會 ➢ 輔導電商創業或其他新型態自由工作 ➢ 導入員工協助方案(EAPs)
眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛：視覺障礙者、聽覺機能障礙者與平衡機能障礙者：第2類	<ul style="list-style-type: none"> ● 視覺類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 視覺障礙程度不同，其職訓、職務、工作類型需求亦不盡相同 ➢ 具有專業職能或專業知識背景者，往往屈就於現實而無法發揮所長 ➢ 求職與就業多有交通移動困難，尤其非雙北地區無捷運而造成出行不便 ➢ 非都會地區也多缺乏無障礙通行與環境 ➢ 視協員分布不均、不足，而較難配合障礙者之需求 ➢ 具有溝通限制，因較難意會旁人的表情、動作 ➢ 外界對視障者能從事之工作類型的刻板印象：視障者只能從事按摩 ➢ 必須長時間使用眼睛與 3C 產 	<ul style="list-style-type: none"> ● 視覺類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 增加各地的視協員數量，尤其非都市地區，依據城鄉差異情形提供不同級距的補助，並建立補助預支制度 ➢ 增加復康巴士的載運量與車次 ➢ 整合可提供接送服務的多元計程車之聯繫管道與資源 ➢ 提供視障者專門且多元化、小班制的職業訓練種類

障別	求職、工作困境與需求	協助就業解決對策
	<p>品的工作，會加重其視力負擔</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 聽覺類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 溝通問題較嚴重，受教育期間即存在，人際往來較困難（尤其未從小學習手語者） ➢ 人際網絡較為欠缺 ➢ 如工作環境收聽不佳，容易影響其工作表現與工作交接 ➢ 公開場合，說話者可能不願意使用麥克風和發射器 ➢ 工作輔具需求，如閃光警示器或震動警示器、聽打員協助、平板電腦即時手寫 ➢ 需求遠距工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 聽覺類： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 提供溝通設備採購優惠或補助 ➢ 鼓勵企業提供工作輔具或改善工作環境：閃光警示器或震動警示器 ➢ 鼓勵其使用個人工作助理（聽打或手語）服務，並加強個人助理服務機制之宣導 ➢ 開發遠距工作機會
神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能：第7類	<ul style="list-style-type: none"> ● 骨骼肢體類（下肢障類）： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有自由工作（接案）、創業需求 ➢ 身體機能隨年紀增加而加劇退化，需要個人助理協助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 骨骼肢體類（下肢障類）： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 創業協助與輔導 ➢ 提供個人助理服務，尤其是中高齡者或伴隨有其他重大疾病者
	<ul style="list-style-type: none"> ● 神經、肌肉萎縮造成之肢障 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 可能伴隨手部功能不佳，部分需要個人助理協助、語音設備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 神經、肌肉萎縮造成之肢障 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 政府補助或鼓勵企業提供語音與電腦設備
	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同情形： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多可自行求職與就業 ➢ 較難搬運重物 ➢ 需無障礙廁所與通道（高度與載重） ➢ 較寬敞的工作空間，以方便輪椅通行 ➢ 求職與就業多有交通移動困難，需求便捷可及的大眾運輸、充足的復康巴士接送 ➢ 遠距工作需求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同策略： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 改善無障礙廁所與通道（包含高度與載重的調整） ➢ 提供較寬敞的工作空間，以方便輪椅通行 ➢ 強化便捷可及的大眾運輸，並連結充足的復康巴士或多元計程車接送 ➢ 開發遠距工作機會 ➢ 鼓勵使用個人助理服務，並加強向企業宣導個人助理進場服務的必要性

第五章 結論與建議

第一節 結論

根據《2019年身心障礙者勞動狀況調查》結果顯示，2019年5月臺灣地區15歲以上身心障礙者勞動力參與率為20.7%，其中，男性的勞參率為25.5%，但女性的勞參率卻僅14.7%，不僅低於男性，更低於平均值。顯見，女性身心障礙者在同時具有身心障礙以及女性的身分更是弱勢中的弱勢。為更全面性了解身心障礙女性就業情況，本研究運用衛生福利部2023年身心障礙者資料檔，串接2019年1月至2022年12月勞保資料庫及其他相關資料等，了解身心障礙女性與一般勞工於就業上之差異情形，另搭配深度訪談等方式探討身心障礙女性未能投入勞動市場的原因，並針對已經投入勞動市場者，探討其於職場上所遇到的問題、困難及需求，綜整本研究重點發現如下：

一、身心障礙者的就業穩定度低於一般勞工，且障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距

觀察自2019年1月至2022年12月期間之公務資料分析結果，在就業穩定狀況方面，身心障礙勞工無論是待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數都比一般勞工較高，且障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距。整體來說，身心障礙勞工的就業穩定程度較一般勞工來得低，尤以身心障礙女性的就業穩定程度更有待改善，更顯需要政府的相關就業輔導與協助。

從障別來看，神經系統構造及精神、心智功能者之就業穩定程度最低，其平均投保薪資25,211元最低，中斷就業次數（2.3次）與部分工時占比（34.4%）皆為最高，顯示其就業穩定性有待強化；相較之下，肢體障礙者與感官類（視覺障礙者、聽覺機能障礙者與聲音機能或語言機能障礙者）的就業穩定度較高，其平均投保薪資33,000元~36,000元，且就業中斷次數在1.5次以下。惟視覺障礙者（18.3%）、聽覺障礙者（16.1%）就業率偏低，可見視障與聽障女性之投入勞動市場的比率仍有待提升。

另從障級來看，輕度與中度的身心障礙者投入勞動市場比例雖高，但相較之下就業穩定度反而比重度與極重度略低，又以極重度的平均投保薪資最高。不過，若與障別交叉分析來看，極重度者投保薪資較高的原因是極重度者中有四分之三為重要器官

失去功能者⁷，其平均投保薪資亦是所有障別最高，這可能是造成上述現象的原因。

此外，公務資料分析結果顯示，身心障礙就業者主要服務的行業為製造業、零售及批發業、支援服務業、醫療保健及社會工作服務業、教育業等 5 大類；對照深度訪談，已就業受訪之障礙女性以服務於服務業居多，包含零售、成衣製造與批發、屬於支援服務業之保全、社會工作服務業，尚能與數據串接統計結果相呼應。

二、障別、障級、家人支持是影響身心障礙者求職與就業的關鍵因素

根據公務資料分析結果顯示，障級與障別是影響身心障礙者近 4 年勞動現況與就業穩定情形的因素。透過深度訪談女性身心障礙者亦發現，個人障礙類別與程度確實是主要影響求職與就業的關鍵因素，除此之外，從文獻回顧中發現畢業後未投入就業的原因除了參加國考或繼續升學外，家人不支持外出工作與雇主未能提供公平的就業機會也是原因之一，另外，也發現許多家長是不放心讓家中的身心障礙人士就業，使其降低到職場工作的意願。本研究受訪的未就業身心障礙女性，多數受訪者表示其有工作意願，然部分礙於家人因素而需與家人溝通外出工作一事；另有婚姻者，也會因為配偶的支持與否，及配偶的經濟狀況影響其投入工作的程度，部分受訪者即表示，未能參與勞動的原因之一就是被配偶或家人要求要以料理家庭事務與照顧嬰幼兒為優先，進而中斷其工作或無法參與職業訓練以重返職場，顯見障別、障級、家人支持皆是影響身心障礙者求職與就業的關鍵因素，且女性身心障礙者在投入工作後，更會受到家人的期待、社會角色扮演的刻板印象、職場的偏見、育兒及照顧家庭的付出等影響其就業，更凸顯身心障礙女性在就業上的多重弱勢情形。

三、具有婚育身分的女性身心障礙者期盼企業提供彈性工時及職務調整，然企業內部的工作合理調整方面仍有改善空間

透過深度訪談發現，女性身心障礙者在投入工作後，更會受到家人的期待、社會角色扮演的刻板印象、職場的偏見、育兒及照顧家庭的付出等影響其就業。進一步探討，女性身心障礙者期待企業能夠進行工作調整的項目：包含「實施彈性管理」，如彈性上下班，或不需加班、提供部分工時工作、配合回診時間安排工作、休養期間保留福利薪級等，以及調整職務或工作內容為內勤、轉任非管理職（但薪資不變）、另

⁷ 觀察重要器官失去功能之極重度受訪者，仍維持全時工作且長久任職於同職場或工作具專業性，因此收入狀況較不受影響。

外針對視障者提供避免過度使用電腦的工作等，此外對於第7類「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」類別者提供較寬敞的辦公空座位或遠距工作機會。但是，整體來看，仍多以調整人事管理制度的方式較為常見。

對照受訪的進用身心障礙者企業部分，發現企業進用身心障礙者之用人及升遷仍考量工作能力（專業性）與績效而定。從不同規模的進用企業來看，較大型企業顧及聲譽及企業社會責任，管理及升遷制度透明化、設有申訴管道，而中小型企業，多屬基層工作聘用障礙者，調薪多依政府基準工資而定。不過，企業在工作調整過程中面臨到的困難，包含雇主擔心其他同仁不滿、個人助理須一起進入到工作空間擔心涉及機密、辦公座位尺寸固定無法再行調整、受限於建物本身條件而無法改建增設無障礙廁所或環境、辦公空間整體照明設備改善、以及內部空間施工可能財務負擔較大，此外也有企業表示不知道如何進行調整，或是申請就業協助政策的程序繁瑣且所需資料過於麻煩。

四、不同障別者之求職或就業需求與困境多元，協助對策仍應客製細緻化

透過深度訪談，不同障別與身分在求職與就業的過程中所面臨的障礙與挑戰有相同的困境亦有部分差異情形。整體來看，個人助理服務或視協員的協助有待持續深化與推廣，建議仍應培訓與增加視協員於非都市地區的分布，並增加補助或提供事先預支部分補助款，另同儕支持與職場陪伴或關懷協助相當重要。此外，社會整體應對於障礙者的多元性、多樣性及女性障礙者之特質有更深入的認識與認知。另針對不同障別所面臨的挑戰分述如下：

第1類「神經系統構造及精神、心智功能」類別中，尤以心智類中的智能類與精神類在求職經歷與所面臨的就業困境上有所不同。「智能類」身心障礙女性其求職多透過親友介紹、庇護性或支持性就業協助，求職時間較長，且從事的工作多以按部就班執行重複性、簡單的工作為主，尤其需要協助職場適應及讓雇主、同事接納；「精神類」身心障礙女性則多可自行求職，但多數會擔心負面刻板印象而不願公開障礙狀況，且比較容易會因為情緒、藥物、環境變化（如新冠肺炎）而影響工作表現。整體來說，第1類身心障礙女性皆共同會面臨到的困境即是職場上的人際溝通處理問題與職場正面和負面的刻板印象。

第2類「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」的受訪者中，主要訪談視覺類與聽

覺類的身心障礙女性。「視覺類」身心障礙女性表示職訓、職務、工作類型需求不盡相同，與障礙程度、專業和經歷背景有關，同時容易因為無法看清人事物而影響其求職的順利程度，無論是求職或就業共同會面臨的挑戰就是交通移動困難、缺乏無障礙通行與空間環境、視協員分布不均與不足及與其協調問題，而在就業過程中，主要會面臨到工作輔具的申請與使用問題、因為受到溝通限制，無法意會表情與動作、以及外界對視障者能從事按摩之工作類型的偏見；「聽覺類」身心障礙女性則面因為障礙類別的關係所以溝通更加困難，尤其是在受教育期間即存在，其人際往來與互動較困難，因此也表示最適合網路型的工作因為無須與人互動工作，此外，就業過程中若工作環境收聽不佳，影響工作表現與交接，同時更仰賴相關輔具才能工作，例如閃光警示器或震動警示器、聽打員協助、平板電腦即時手寫等。整體來說，感官類的身心障礙女性共同面臨的問題都容易發生因為無法順利與人溝通，使得求職與就業有所限制，而就業過程中更加仰賴工作輔具的協助。

第4類「循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能」類別中，本研究主要訪談是以腎臟類與心臟類的身心障礙女性。「腎臟類」身心障礙女性多數都還可以持續原有工作惟多數人不知道透析患者仍能工作，就業過程中較難配合加班且透析後需要較長時間休息，需要公司協助鬆綁管理制度，此外腹膜透析者須有較乾淨、不雜亂的環境（會議室即可）；「心臟類」身心障礙女性則多選擇隱藏障礙情形，因會擔憂公開障礙無助於求職，此外，就業過程中常引起誤解，如氣色狀況（如雇主擔憂工殤）、博愛座（如路人異樣眼光與指責）。整體來說，兩類皆因身體狀況需回診而優先選擇自由工作或可彈性安排工作時間，共同面臨的就業困境為生命危險時間未知、移植時間不定而較難交接工作，使得雇主對於聘用此類身心障礙女性有所顧慮，更擔心若工作期間發病其責任歸屬的問題。

第7類「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」的訪談結果發現，其在求職過程中此障別多可自行求職與就業，比較容易成為定額進用的對象，求職時會優先選擇能夠彈性工時、遠距工作的工作類型為主。然而，可能因為障礙程度不同所以部分需要個人助理，容易使雇主擔憂公司機密或個人助理費用等問題而影響求職。在就業過程中，需要雇主提供須提供有足夠高度與載重量的無障礙廁所與通道，考量輪椅通行也需要較寬敞的工作空間，且對於如廁時間與休息時間的需求會大於其他障礙類別的身心障礙者。無論是求職或就業過程，皆共同會面臨到多有交通移動困難，北部地

區有便捷可及的大眾運輸但中南部在交通移動上更加困難，此外，因為長照 2.0 政策使得復康巴士接送服務明顯不足。

第二節 建議

從研究結果發現，身心障礙者的就業穩定程度低於一般勞工，其待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數都較高，且身心障礙者兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距；障級與障別為影響身心障礙者近年勞動現況與就業穩定情形的關鍵因素，另家人的支持與鼓勵，亦是影響身心障礙女性參與社會與進入職場很重要的動力。此外，社會角色扮演的刻板印象、職場的偏見與育兒及照顧家庭的付出，更凸顯障礙女性在就業上的多重弱勢情形，針對如何協助身心障礙女性克服就業困難，提出以下建議：

一、政策建議

(一) 整合跨部會資源依階段提供就業準備與服務，並強化公私協力合作方式促進身心障礙者就業

整合教育、社政、內政與勞政等有助於促進身心障礙者就業之各種政府部門的資源，建立整合性的單一資源聯繫平台或系統（但未必一定是資訊系統網站），讓障礙者便利取得資源。針對障礙者在不同年齡階段，提供一條鞭的服務與協助：1.求學階段開始，引入教育與內政和社政資源，共同建立師長與同儕之間正確認知身心障礙情形與特色；2.國高中階段，結合教育與產業及勞政資源，讓身心障礙者提前認知準備，了解真實職場的多元性與不同的工作模式（如製造業、服務業的屬性不同），辦理短時間的職場參訪，讓身心障礙者了解自己未來可能需要預作的工作準備方向與先備知識；3.成年階段，結合勞政與教育及社政資源，讓具有工作意願的身心障礙者，能透過實習與較長時間的職場體驗計畫，參與完整的工作程序，於此階段便啟動正式的職場準備期，透過社工、輔導老師或就業服務人員等的協助以較長期地引導與陪伴其進入正式就業的途徑。

此外，身心障礙者的就業困難有來自於個人因素和職場環境不友善等問題，或可仿效日本透過中介團體（如 NPO 或社會企業等）協助媒合身心障礙者就業，雖然我國也有透過 NPO 或社企媒合，然支持程度仍不如日本，主要是行政程序不夠簡化，致使

NPO 或多數社會企業多選擇自行服務居多（例：若水國際等）。另澳洲的身障服務措施運用公共管理市場導向的理念，包含 DES 以簽約外包方式，委託民間單位提供就業服務與職場支持，再透過星級評鑑制度(Star Ratings)評斷服務單位的品質，星等從 1-5 星，評鑑指標包含身心障礙者相對找到工作的速度，以及有就業及穩定就業的身心障礙者人數，每 2 年評鑑 1 次，星等愈高表示服務品質愈好，其所能獲得的服務案量就會愈多。我國公私立定額進用義務機關（構）有共同促進身心障礙者就業的責任，然不同身心障礙者適合不同的產業別，需要的就業融合措施也不同，建議或許可參考澳洲的評鑑機制，採用公私協力方式，提供身心障礙者就業服務，將評鑑資訊公開以利課責監督服務單位，落實促進身心障礙者就業之成效。

(二) 針對不同障別者之就業需求，提出相對應的職業訓練課程及職務再設計

障別是影響身心障礙者求職與就業的關鍵因素之一，且不同障別者在求職與就業的過程中所面臨的障礙與挑戰亦有部分差異情形，其協助對策應客製化，建議可先從職業訓練課程及職務再設計兩個面向著手處理。

在職業訓練方面，建議可透過由身心障礙團體及身心障礙者成立的組織(disabled people's organization, DPOs)，來規劃與設計適合不同障礙類型與不同障礙成因者的培訓計畫，培訓的衡量基準則以培訓的效能為衡量標準，非只評估培訓量次之績效，採取 3~5 人小班制方式，提供客製化、小班化的培訓課程內容與教學方式設計。此外，辦理職業訓練的單位需重新盤點與改善其物理環境與軟體服務，檢視其設施或設備是否適合障礙者使用，例：在物理環境方面，如辦訓單位的無障礙通道、無障礙廁所、是否具備電梯（或電梯設置於 2 樓而非 1 樓或地面層）等之改善；軟體服務方面，如交通接送資源的連結、手語或聽打翻譯、鼓勵與宣導職務再設計（現制下，職業培訓單位亦可申請職務再設計補助）等。

另從訪談結果發現，受訪的身心障礙女性與就業服務人員多認為推動職務再設計，對於促進障礙者就業助益非常大。政府應可偕同企業、職業工會與身心障礙者組織(DPOs)共同發展職務再設計，依據產業、行業與職業類型的特性制定範例，提供細緻化的職務再設計範例。對照目前受訪企業的訪談結果，多數企業不清楚需要進行職務再設計，或是不清楚推動職務再設計的做法、方法及可運用的資源。雖然目前政府已建立線上申辦系統，雇主、身心障礙自營作業者、職業訓練機構、接受政府委託或補助辦理居家就業服務之單位等皆可自行加入會員，並自行申請職務再設計之線上申

辦系統與網站(https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/Login/Login)，然受訪的企業多數表示不知道作法。故建議廣為宣導與製作職務再設計示範案例，並辦理職務再設計工作坊鼓勵企業參與，俾利企業端的業務單位或人資單位獲知進行職務再設計的重要性與可獲得的資源，以及辦理的程序與方式等。

(三) 提供適居住宅租金補貼、增加托嬰托幼設施及相關服務

透過公務資料分析結果發現，障礙女性的投保薪資平均數與中位數除低於一般勞工外，更皆明顯低於男性身心障礙者。對照透過深度訪談及專家座談會議的討論結果，均指出城鄉發展的地理性差距，牽動著女性身心障礙者的就業能動性與選擇機會，在考量交通問題下，很多女性身心障礙者只能選擇離家近或是具有便捷大眾運輸的地區工作，中南部障礙者就有北漂至雙北的情形發生；從受訪者的經驗來看，都市地區工作機會多、交通便捷，資訊取得便利，但租金高昂（尤其如有電梯需求或基於安全考量需承租有管理服務的社區，都會讓其租金負擔加重），對於在都市地區工作的女性身心障礙者而言，收入可能難以負擔交通便捷居住處或電梯住宅的租金，故建議應協助讓更多的身心障礙者了解住宅租金補助之相關資源，同時，思考有無其他資源可協助依其居住條件與建物需求提供相對應可降低其經濟負擔的租金補貼等。

另外，對於有婚育情形的身心障礙女性而言，為兼顧工作與承擔家庭照顧，其負擔壓力更形嚴重，加上其身體機能的負擔，處於多重弱勢情況下，更需要政府提供其安全與安心就業的服務與環境，因此，對於有照顧幼兒需求之已就業或準備就業之身心障礙女性，更需優先提供其育嬰或托嬰托幼設施與服務，提供補助金加碼或優先提供與增加名額的機會。

(四) 鼓勵企業自主改善工作空間與鼓勵推動員工協助方案

建議相關主管機關可定期辦理公開表揚活動，鼓勵企業自主改善工作空間、硬體設備與管理制度，只要企業有明顯的改善工作環境與軟硬體設施設備，都應公開授獎並給予實質獎勵，透過表揚活動讓企業改善的成果廣為人知，以引起效法。以外，對於願意提供身心障礙者體驗職場機會之企業，可提供企業申請相關補助，並就企業提案內容，包含體驗時間的長短、體驗的場地與設備、體驗的方式、指導員的投入等，透過政府的宣傳管道，讓求職之身心障礙者參與職場體驗，協助障礙者有充足的就業預備。

另透過深度訪談發現，受訪的身心障礙者多數有職場人際溝通不佳的情形，身心

障礙者受限於身體障礙而動作比較緩慢，或是受限工作經驗有限而導致溝通、社交技巧比較不足，加上可能鮮少參加外部的社群網絡，較少有同儕支持，故建議可透過外部的非營利組織、地方協會或社區關懷據點等場域，協助其強化溝通技巧，鼓勵障礙者多方參與各種類型的同儕團體或地方社區型組織，以增加其社會支持網絡與心理支持。此外，為了強化給予障礙女性之心理支持，企業內部的社群網絡也具有提供身心障礙員工社會支持的功能，建議企業可申請勞動部推動之「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)，透過專家入場輔導，先行建立企業內部之服務系統及專業服務，積極幫助內部員工更深入認識不同障別的特質，並透過員工協助方案來幫助身心障礙員工預防或解決影響其個人之工作適應、職場人際、家庭照顧與健康等問題。若已建立員工協助方案之企業，除了可透過個人諮商輔導資源以協助強化身心障礙者的自信心，亦應積極讓身心障礙員工充分知悉公司所設之職場關懷員的角色、可發揮的功能、隱私的維護等，讓在職身心障礙員工可安心在企業內部尋找到適合的協助資源。

(五) 辦理女性身心障礙工作者成功案例分享

透過文獻回顧、深度訪談均發現，家人的支持與鼓勵，是女性身心障礙者參與社會與進入職場很重要的動力，然無論是父母或伴侶，若家中無經濟壓力與需求，多數因擔心身心障礙女性外出受傷，而希望身心障礙女性能在家裡負責照顧家人；亦或希望女性身心障礙者留在庇護場所工作就好，不鼓勵其進入競爭性職場工作。因此，若要提升身心障礙女性的勞參率，提供身心障礙女性家庭成員的支持與協助是重要的，建議可透過女性身心障礙工作者成功案例的分享，或是規劃家長支持團體、照顧者支持團體，藉由透過女性身心障礙者家人、家長間的相互交流，促進其彼此關係的連結，形成支持關係，提升家人對於身心障礙女性獨立自主生活與工作就業的信心，才能進一步協助女性身心障礙者就業。

二、未來研究建議

本研究針對身心障礙女性的就業困境進行探討，在研究過程中發現，按有投入勞動市場的身心障礙者其最後一份工作的公司規模來看，50 人以下規模的公司佔五成，由此可發現，國內仍有許多中小公司規模且非定額進用規定之組織，確有僱用身心障礙者，建議未來或許可以蒐集分析了解中小企業規模或主要產業其聘用身心障礙女性

對自身企業的相關挑戰與重要優勢。另亦可針對企業端的身心障礙女性勞工的需求進行調查和開發，進一步作為未來研擬相關輔導企業聘用障礙女性的政策參考依據。此外，本研究公務數據資料分析發現，部分身心障礙者從事工作但未投保狀況，後續亦值得深入了解以保障其相關權益。

後記

本計畫研究期間為中華民國 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日，計畫主持人為本所陳副研究員麗萍，並由安磊諮詢顧問有限公司謝博士杏慧、陳博士紀君、韓研發替代役榮真及本所勞動市場研究組林組長詩騰等人共同參與。

計畫執行期間，承蒙本部勞動力發展署的協助與指導，並由勞動部勞動力發展署黃前署長秋桂、國立臺灣師範大學復健諮商研究所邱副教授滿艷、東吳大學經濟學系陶教授宏麟、國立臺灣師範大學特殊教育學系暨復健諮商研究所張副教授千惠、國立臺灣科技大學企業管理學系廖副教授文志、臺北護理健康大學高齡健康照護系葉助理教授馨婷於審查期間提供寶貴意見，使本研究更臻完善，謹此一併致謝。

參考文獻

- [1] 衛生福利部：身心障礙者人數按類別及縣市別分。取用於：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5224-62359-113.html>，取用日期：2023年3月29日。
- [2] 勞動部：108年身心障礙者勞動狀況調查報告。臺北市：勞動部；2019。
- [3] United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities(CRPD). 2006. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>.2023/3/30.
- [4] 周月清、林沛君：身心障礙婦女之保障。孫迺翊、廖福特編著：身心障礙者權利公約（第五章）。臺北：財團法人台灣新世紀文教基金會 2017；117-137。
- [5] 勞動部：勞動力統計名詞解釋。取用於：<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/statnoun.html>，取用日期：2023年3月30日。
- [6] 周月清、李婉萍、張家寧：身心障礙者福利服務之性別分析初探（期末報告）。衛生福利部社會及家庭署委託研究 2017。
- [7] 郭惠瑜：障礙與性別的交織：探討小兒麻痺女性母職經驗。女學學誌：婦女與性別研究 2020；46：79-122。
- [8] 顏芝盈：庇護工場下的勞動共同體：談南方女性身心障礙勞動者。人文社會科學研究 2021；15(2)：19-49。
- [9] 郭惠瑜：我們也是「奇蹟的女兒」（上）：無聲的身心障礙工廠女工。聯合線上-鳴人堂網站 2018。取用於：<https://opinion.udn.com/opinion/story/11279/3297229>，取用日期：2023年4月22日。
- [10] 林佳和：身心障礙者如何獲得與他人平等之工作權：CRPD第27條。監察院107年身心障礙者權利研討會 2018。
- [11] 吳秦雯：「優惠性差別待遇」概念之接受、適用與轉化—以我國與法國之「性別」作為優惠標準之比較為中心。憲法解釋之理論與實務第九輯，中央研究院法律學研究所專書(21) 2017：313-383。
- [12] 衛生福利部：110年身心障礙者生活狀況及需求調查報告。臺北市：衛生福利部；2023。
- [13] 吳秀照：台中縣身心障礙就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。社會政策與社會工作學刊 2007；11(2)：148-197。

- [14]邱慈穎：108 年花蓮縣身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查。花蓮縣政府社會處 2019。
- [15]莊佩芬：女性障礙者對地方政策改善經濟與人際關係之建議。身心障礙研究季刊 2020；18(3&4)：193-205。
- [16]何玉琳、蔡桂芳：大專院校身心障礙畢業生就業狀況、工作滿意度與就業困難之研究。東臺灣特殊教育學報 2015；17：85-104。
- [17]洪宗揚、林純真：以生態系統觀點探討一位智能障礙綜合職能科畢業生就業困境之個案研究。身心障礙研究季刊 2017；15(4)：251-264。
- [18]江雅婷、陳心怡、唐宜楨：人權框架下的身心障礙者就業經驗初探。身心障礙研究季刊 2021；19(3&4)：132-156。
- [19]陳麗萍、姚奮志：公私立定額進用義務機關（構）進用身心障礙者勞動狀況之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所 2021。
- [20]顏芝盈：女性身心障礙者的勞動處境與主體性：以庇護工場作為勞動場域（碩士論文）。高雄：高雄醫學大學性別研究所；2016。
- [21]鐘瑾瑜：女性身心障礙者就業歧視問題之探討。花蓮師院特教通訊 2004；31：54-58。
- [22]吳明宜：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析。勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託研究 2017。
- [23]Begum N. Disabled women and a feminist agenda' Feminist Review. 1992; 40(1): 70-84.
- [24]Fine M and Asch A. Women with disabilities: Essays in psychology, culture, and politics. Philadelphia: Temple University Press; 1989.
- [25]Thomas C. The baby and the bath water: Disabled women and motherhood in social context. Sociology of Health & Illness 1997; 19(5): 622-643.
- [26]Morris J. Feminism, gender and disability. 1998. Retrieved from <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/morris-gender-and-disability.pdf>.
- [27]Lombana JH. Success for mentally retarded student: Sources to upgrade career counseling and employment of special students. 1983.(ERIC Document reproduction service No. ED237643.)
- [28]王欣宜：輕度智能障礙就業青年工作社會技能訓練效果之研究（碩士論文）。高雄：國立高雄師範大學特殊教育學系；1998。

- [29]徐文豪、吳亭芳：支持性就業服務對智能障礙者工作適應之影響-以新北市為例。復健諮商 2017；8：19-45。
- [30]陳靜江：支持性就業成果分析與自然支持之應用（修訂版）。國立高雄師範大學特殊教育中心；2002。
- [31]胡若瑩，陳靜江，李崇信，李正雄：身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務：作業流程與工作表格使用手冊。臺北：勞動部勞動力發展署 2003。
- [32]林幸台、邱滿豔、張千惠、柯天路、張自強：台北縣精神障礙者就業需求調查。臺灣職能治療研究與實務雜誌 2007；3(2)：82-93。
- [33]Durham T. Work-related activity for people with long-term schizophrenia: A review of the literature. *British Journal of Occupational Therapy* 1997; 60(6): 248-252.
- [34]何華欽：輕度精神障礙者就業現況與需求調查：以高雄市為例。臺灣社區工作與社區研究學刊 2011；1(2)：95-124。
- [35]鄭南鵬、張自強、林鈺雯、徐嘉隆、沈楚文：精神障礙者之就業需求。台灣精神醫學 2003；17(3)：225-231。
- [36]朱貽莊：臺灣視障對業政策促進視障者就業帶來的效果：系統性文獻回顧。身心障礙研究季刊 2011；9(3)：193-206。
- [37]Shaw A, Gold D, Wolffe K. Employment-related Experiences of Youths Who Are Visually Impaired: How Are These Youths Faring? *Journal of Visual Impairment and Blindness* 2007; 101(1): 7-21.
- [38]吳秀照：台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。社會政策與社會工作學刊 2007；11(2)：148-197。
- [39]郭峰誠、張恆豪：保障還是限制？定額進用政策與視障者的就業困境。台灣社會研究季刊 2011；83：95-136。
- [40]莊素貞、魏琦窈、張靖宜、梁英男、王敬儒：視覺障礙者/視覺多重障礙者職務再設計之探討與分析。身心障礙者職務再設計理論與實務探討 2007；77-114。
- [41]Crudden A. Employment after Vision Loss: Results of a Collective Case Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 2002; 96(9): 615-621.
- [42]王詠雯：視覺障礙者的職業重建之功能探討-以台北市為例（碩士論文）。嘉義：國立中正大學勞工研究所；2010。

- [43]王育瑜：身心障礙者「個人協助」的定位探討－以「視力協助員」服務為例。臺灣大學社會工作學刊 2005；12：89-139。
- [44]邱大昕：被忽略的歷史事實：從視障者工作演變看大法官釋字第649號解釋。社會政策與社會工作學刊 2009；13(2)：55-86。
- [45]朱銘慧、呂淑貞、陳志豪、吳慧菁：臺灣視覺障礙生活重建臺灣視覺障礙生活重建與職業重建服務間轉銜概況及困境。身心障礙研究季刊 2018；16(3&4)：220-233。
- [46]林慧娟、王智弘：聽覺障礙者工作動機、工作滿意度與工作適應之相關研究-以啟聰學校就業畢業生為例。特殊教育叢書-特殊教育現在與未來 2007；19-36。
- [47]高明志、林宏旻：聽覺障礙者職場溝通與職務再設計。身心障礙者職務再設計理論與實務探討；2007：51-76。
- [48]林寶貴：聽覺障礙教育：理論與實務。台北：五南；2006。
- [49]Falvo D, Holland BE. Medical and psychosocial aspects of chronic illness and disability (6th ed.) Jones and Bartlett Learning 2018.
- [50]李育逢：「同步聽打」落實聽覺障礙學生資訊平權的理想與實踐-以國立臺灣大學畢業典禮為例。學生事務與輔導 2016；55(2)：66-72。
- [51]林勃嚴：臺灣聾人就業歷程之研究（碩士論文）。臺北：國立臺灣師範大學社會工作學研究所；2017。
- [52]張玉山：職務再設計的輔具應用對肢體障礙者工作狀況之影響：以手工業為例。特殊教育研究學刊 2013；38(2)：77-97。
- [53]Nosek MA, Hughes RB, Swedlund N, Taylor HB, Swank P. Self-Esteem and Women with Disabilities. Social Science and Medicine 2003; 56(8): 1737-1747.
- [54]監察院：「107年身心障礙者權利研討會」會議手冊。取用於：<https://www-wws.cy.ggo.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNi9yZWxmaWxlLzQzMzcwMzg5LzL4NjNhOGExLWJjYWItNDE5YS1hZjVhLTQzNGY3MTFmYTcwYy5wZGY%3D&n=5pyD6K2w5omL5YaKLnBkZg%3D%3D>，取用日期：2023年4月17日。
- [55]邱大昕：CRPD與「合理調整」。社區發展季刊 2017；157：236-240。
- [56]人權公約施行監督聯盟：CPRD第6號一般性意見：合理調整是什麼？。取用於：<https://covenantwatch.org.tw/2021/09/07/%E3%80%90%E8%A7%80%E5%BF%B5%E9%87%90%E6%B8%85%E7%AF%87-ii%E3%80%91%E5%90%88%E7%90%86%E8>

%AA%BF%E6%95%B4%E6%98%AF%E4%BB%80%E9%BA%BC%EF%BC%9F/，

取用日期：2023年4月17日。

[57]勞動部勞動力發展署：身心障礙者就業專區。取用於：https://www.wda.gov.tw/Content_List.aspx?n=B7DDBFCACE3EB8F9，取用日期：2023年3月29日。

[58]彭懷真：以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性。臺中市政府勞工局委託研究 2018。

[59]European Disability Forum. Disability and Gender Gaps. The difficult situation of women with disabilities in the labour market. 2022. Retrieved from <https://www.edf-feph.org/disability-and-gender-gaps-the-difficult-situation-of-women-with-disabilities-in-the-labour-market/>, 2023/02/06。

[60]劉育偉、黃子珊：我國身心障礙者庇護性就業法制之反歧視探討。社區發展季刊 2022；179：282-293。

[61]陳芃仔：身心障礙者自立支援法制之介紹-以日本障礙者總合支援法與我國身心障礙者權益保障法第 50 條個人支持服務為中心（碩士論文）。臺北：國立政治大學法律學研究所；2016。

[62]D 子：京都町家內的「女性互助」場域。Akodkostreetwalk 2019。取用於：<https://akodkostreetwalk.wordpress.com/2019/03/16/%e6%97%a5%e6%9c%ac%ef%bd%9c%e7%a4%be%e6%9c%83%ef%bd%9c%e4%ba%ac%e9%83%bd%e7%94%ba%e5%ae%b6%e5%85%a7%e7%9a%84%e3%80%8c%e5%a5%b3%e6%80%a7%e4%ba%92%e5%8a%a9%e3%80%8d%e5%a0%b4%e5%9f%9f/>，取用日期：2023年2月6日。

[63]JEED. Employment Services for Persons with Disabilities. Retrieved from <https://www.jeed.go.jp/english/disability/index.html>.

[64]莊雅慈、林彥鋒：日本職業重建服務制度介紹。2019。取用於：https://ncuevrrc.wixsite.com/2018vrtw/post/_jp-1，取用日期 2023年3月30日。

[65]日本 e-Gov 法令檢索：障害者の雇用の促進等に関する法律施行令。取用於：https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=335CO0000000292_20221114_504CO0000000348&keyword=%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85%E3%81%AE%E9%9B%87%E7%94%A8%E3%81%AE%E4%BF%83%20%E9%80%B2%E7%AD%89%E3%81%AB%20%E3%81%99%E3%82%8B%E6%B3%95%E5%BE%8B%E6%96%BD%E8%A1%8C%E4%BB%A4. 2023/3/30。

- [66]日本厚生労働省：障害者雇用状況の集計結果。取用於：<https://www.mhlw.go.jp/tokei/list/111-1.html>，取用日期：2023年2月6日。
- [67]向日恒喜：職場における自尊感情のマネジメント：障がい者雇用企業からの考察。管理情報學會全國研究發表會摘要集 2018年秋季全國研究發表會 2018。
- [68]影山摩子彌：障がい者雇用におけるネットワーク的連携の意義—宮崎県中小企業家同友會クリーン事業部會の取組みに寄せて。横浜市立大學論叢人文科學系列 2017；68(2)：41-68。
- [69]有村貞則：障害者雇用政策の新展開とダイバーシティ・マネジメント。家計經濟研究(Japanese journal of research on household economics) 2016；111：35-45。
- [70]Maschke, M. Behinderung als Ungleichsphaenomen- Herausforderung an Forschung und politische Praxis. In W. Anne & S. Werner (Hrsg.), Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Bielefeld, Germany: Transcript. 2007; 299-320.
- [71]周怡君：德國與臺灣身心障礙者政策與失能者長照政策的比較分析：復健模式的觀點。臺大社會工作學刊 2016；34：1-40。
- [72]施世駿、孫瑩芯：比較德國與韓國身心障礙者權利公約首次國家報告：對臺灣的借鏡。社區發展季刊 2017；157：220-235。
- [73]朱貽莊：「定額進用」是最好的選擇？不同福利國家體制身心障礙就業情形的比較。社區發展季刊 2014；148：229-249。
- [74]Lee S, Lee S. Comparing employment quota systems for disabled people between Korea and Japan. Asian Journal of Human Services 2016; 10: 83-92.
- [75]洪漫格、林嘉慧、吳忠育：國際間身心障礙者就業促進政策比較及其對臺灣之啟示。經濟前瞻 2021；193：49-56。
- [76]周怡君：平等與社會正義之理論與制度實踐-以反族群、性別、階級與身心障礙歧視為中心-(子計畫十三)不同福利國家模式下的庇護工場政策與身心障礙歧視論述：瑞典、德國、美國、日本與臺灣的比較分析(第3年)。科技部補助專題研究。台北：科技部；2018。
- [77]The Federal Statistical Office (Destatis) of Germany. 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. 2022. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html.

- [78]The Federal Statistical Office (Destatis) of Germany. Lebenslagen der behinderten Menschen Ergebnis des Mikrozensus. 2019. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?__blob=publicationFile.
- [79]Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland - Sonderauswertung des Mikrozensus 2013 zur Verbesserung der Datenlage zur Situation von Frauen mit Behinderungen. 2017. Retrieved from <https://www.bundesregierung.de/brreg-de/suche/einkommen-und-versorgungssituation-von-frauen-mit-behinderung-in-deutschland-sonderauswertung-des-mikrozensus-2013-zur-verbesserung-der-datenlage-zur-situation-von-frauen-mit-behinderungen-731600>.
- [80]Mensch A. Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben. 2021. Retrieved from <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf?v=d06c3de9>.
- [81]Schön E, Richter-Witzgall G, Klein B. Berufliche Teilhabe von Frauen mit (unterschiedlichen) Behinderungen unter der besonderen Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungspflichten: wissenschaftliche Begleitung zur Umsetzung des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. 2004. Retrieved from <https://d-nb.info/1192126718/34>.
- [82]王亦綱、張淑君、盧冠甫：澳洲職業重建及就業服務模式介紹。2018年促進身心障礙者就業國際研討會：「建構高品質的身心障礙職業重建專業服務」會前資料。取用於：<https://ncuevrrc.wixsite.com/2018vrtw/post/au-3>，取用日期：2023年2月7日。
- [83]王怡婷、李淑貞：比較各國身心障礙就業職務再設計制度。輔具之友 2018；43：1-6。
- [84]Department of Social Services(Australia). Employment Assistance Fund (EAF). Retrieved from <https://www.jobaccess.gov.au/employment-assistance-fund-eaf>, 2023/03/29.
- [85]Australian Government. Towards 2025-An Australian Government Strategy to Boost Women's Workforce Participation. Retrieved from <https://womensworkforceparticipation.pmc.gov.au/women-disability.html>, 2023/02/07.

- [86]Devine A, Shields M, Dimov S, Dickinson H, Vaughan C, Bentley R, et al. Australia's Disability Employment Services Program: Participant Perspectives on Factors Influencing Access to Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021,18(21):11485. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355850493_Australia's_Disability_Employment_Services_Program_Participant_Perspectives_on_Factors_Influencing_Access_to_Work/fulltext/618136cd0be8ec17a96083f8/Australias-Disability-Employment-Services-Program-Participant-Perspectives-on-Factors-Influencing-Access-to-Work.pdf.
- [87]Yates S, Carey G, Hargrave J, Malbon E, Green C. Women's experiences of accessing individualized disability supports gender inequality and Australia's National Disability Insurance Scheme . *International Journal for Equity in Health* 2021; 20: 1-14. Retrieved from <https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-021-01571-7>.
- [88]Hanlon C, Taylor T. Workplace Experiences of Women With Disability in Sport Organizations. *Frontiers in sports and active living* 2022; 4: 792703. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fspor.2022.792703/full>.
- [89]United Nations. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women(CEDAW). 1979. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- [90]周月清、郭洛伶、周倩如、蔡亞庭：培力女性身心障礙者機制與模式之探討。衛生福利部社會及家庭署委託研究；2018。
- [91]戴世玫：每個人的城市-瑞典斯德哥爾摩市 2011-2016 年身心障礙者參與計畫。社區發展期刊 2014；147：335-341。
- [92]Försäkringskassans(Sweden). Disability. Retrieved from <https://www.forsakringskassan.se/english/disability>.
- [93]Försäkringskassans(Sweden). Support when a person has a disability or ill health. Retrieved from <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod/stod-nar-en-person-har-en-funktionsnedsattning>.
- [94]Ministry of Labor and Employment. Mission to continue accepting people with disabilities for internships 2021-2023. Retrieved from <https://www.regeringen.se/contentassets/d65fc5a228f04661aa3bad0d2e661145/uppdrag-att-fortsatt-ta-emot-personer-med-funktionsnedsattning-pa-praktik-2021-2023.pdf>.

- [95]Statistics Sweden Population and welfare Department. The labour market situation for people with disabilities. Retrieved from https://www.scb.se/contentassets/af9cb0690b234d54a2ebecf0ab21b4ff/am0503_2021a01_br_am78br2202.pdf.
- [96]Reinder Folmer CP, Mascini P, Van der Veen RJ. Evaluating social investment in disability policy: Impact of measures for activation, support, and facilitation on employment of disabled persons in 22 European countries. *Social Policy & Administration* 2020; 54(5): 792-812.
- [97]Australian Government. DES Star Ratings Methodology Advice V1.2. 2020. Retrieved from https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/08_2020/2018-des-star-ratings-methodology-advice-v12.docx.

附錄一 研究倫理審查證明

臺北市立大學人體研究倫理委員會

審查核可證明

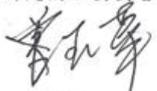
- 一、計畫編號：IRB-2023-036
- 二、執行單位：安磊諮詢顧問有限公司
- 三、主持人：謝杏慧
- 四、計畫名稱：身心障礙女性就業困境及協助對策之資料蒐整與分析
- 五、計畫書版本/日期：第一版/2023年5月11日
- 六、知情同意書版本/日期：第二版/2023年6月12日（請使用蓋有本會戳章版本為主）
- 七、有效期限：

上述計畫業於西元2023年6月26日通過本會審查，符合研究倫理規範。

本審查核可證明有效期限為1年（自西元2023年6月26日起至西元2024年6月25日止），計畫主持人最遲應於本核可證明到期前之6週，提出持續審查申請表，本案需經持續審查，方可繼續執行。

於計畫執行期間，若有計畫變更或嚴重不良反應事件，計畫主持人須依國內及本校相關法令規定通報本委員會。

臺北市立大學人體研究倫理委員會
主任委員簽章：



許可日期：西元2023年6月26日

University of Taipei Institutional Review Board

Certificate of Approval

UT-IRB No. : IRB-2023-036

Research Institute : Anchor Consulting & Advisory Co., Ltd

Protocol Title : Information Collection & Analysis of Employment Challenges & Possible Solutions
for Women with Disabilities

Protocol Version/Date : Version01/ May 11,2023

Informed Consent Forms Version/Date : Version02/ June 12,2023

Expiration Date :

The protocol has been approved by the Institutional Review Board of University of Taipei and has been classified as expedited review on June 26, 2023. The committee is organized under, and operates in accordance with Regulations of University of Taipei and governmental laws and regulations.

The duration of this approval is one year (from June 26, 2023 to June 25, 2024). Continuing Review Application should be submitted to Institutional Review Board no later than six weeks before current approval expired.

The investigator is required to report protocol amendment and Serious Adverse Events in accordance with regulations of the University of Taipei and governmental laws.


Chair's Signature
Institutional Review Board

06 / 26 / 2023

Date(mm/dd/yyyy)

附錄二 第 1 場專家會議紀錄及簽到表

一、會議時間：2023 年 5 月 31 日(三)，14:00~17:00

二、會議地點：台北市大安區忠孝東路四段 162 號 12 樓之 1 會議室

三、主持人：計畫主持人謝杏慧博士

四、出席人員：詳簽到表

五、會議紀錄

(一) 女性身心障礙者的求職、就業情形與困境，以及影響女性身心障礙者就業的關鍵因素

1. 林祈奴主任

- (1) 伊甸社會福利基金會在就業輔導方面主要是做支持性就業，就服員協助身心障礙者就業或是協助職業重建，透過了解身心障礙者就業需求和意願動機後，協助進到職場就業。
- (2) 疫情前後服務人數有變化，108 年到 109 年總服務人數為 239 人，男性 116 人、女性 92 人，男高於女。其中，有就業 208 人，未就業 31 個人（男性 26 人、女性 5 人），兩者都是男高於女。經了解這 5 位女性未就業的原因包含身體或精神上的狀況需就醫，譬如視覺障礙者因視力惡化而無法就業；有些則是年齡問題的轉職需求。疫情後，就業需求人數有下降，總服務人數下降為 142 人，男性 83 個、女性 69 位，男女比未落差很多，成功就業男 68 人、女 54 人。
- (3) 女性就業障礙方面，年齡和障別的議題會有影響。例如，年輕女性身心障礙者、年長者與一般年輕人就業選擇很相像，希望選擇的是 CP 值高的工作，這不是男女議題也不是身心障礙議題，而是世代議題。年輕女性因認為社交很重要，主動工作的動機比較高。中高齡的女性身心障礙者則常面臨到家庭照顧的責任，所以需要時間彈性較高的工作。
- (4) 另外，第一類障別有時會碰到家人需要一直協助處理就業職場碰到的問題，使得家人可能對身心障礙者有過度保護的因素而影響其就業意願或

狀況。

(5) 障礙者隨著年紀增加使得體耐力降低，又加上工作型態的差異需要體力，也會造成離開勞動市場的原因。

(6) 在雇主方面，某些工作類型可能會要求特定性別。

2. 簡郁文人資策略夥伴

(1) 若水是從企業角度來看身心障礙就業這件事，大家往往把身心障礙放很大，把工作放很小，但企業需要人才、需要有工作能力。因此，我們是否有把身心障礙者視為人才，或是只將身心障礙者視為社會福利協助的對象？目前各大企業都很缺工，很多企業表示願意聘用身心障礙者，但都找不到合適的人，所以前端的職能訓練和就業技能養成非常重要。所以若水就自己培訓企業需要的身心障礙人才，包含體力、工作職能，我們建議在學校的時候就應該要灌輸正確的職場觀念。

(2) 在訪談的時候可以多了解身心障礙者本身的職能、專業專長、曾經的工作經驗，也可以了解企業是把身心障礙者視為人才還是支援性就業。

(3) 身心障礙者的就業市場光譜多元也與一般不同，職場可分成庇護性、支持性、競爭性，有些身心障礙者是可以到一般企業做競爭性的工作，但有些身心障礙者碰到的現實情形是沒辦法的，只能去支持性的企業。

(4) 若水會由公司聘僱專職兼具長照背景的職場協助員在公司協助身心障礙者，因為要區辨職場跟家庭場域的差異，會直接聘請協力人員來做在職場上無法做到的事，建立身心障礙者的職場觀念，也較不會有工作保密的問題。

3. 張朝琴助理教授

(1) 談身心障礙就業要從社會融合的角度來看，不要讓身心障礙者被社會排除，產生雙重歧視或雙重障礙。

(2) 針對身心障礙類別的部分，有些是聽障、視障、筆障、智障或多重障礙，在就業時就會碰到不同的問題。

(3) 進一步細分身心障礙者，還可再分單親家庭、家暴、中高齡、原住民、新住民、中低收入等特定對象的就業障礙，所以在訪談對象的選擇就特

別要注意多重壓迫的問題，必須掌握這些特定對象的族群身分、社經地位、家庭背景等，去了解不同的特定對象的就業特性和就業問題。

- (2) 建議勞動部可建立身心障礙者的就業人才系統，透過媒合管道方便供需兩端使用，讓一些高端的身心障礙就業人才可透過這方法找工作。

4. 林君潔理事長

- (1) 我個人有求職經驗，也有協助輔導或僱用身心障礙者。障礙者求職往往會碰到很多阻礙，例如以面試來說，現在雖然有提供障礙者職務再設計的政策，但這是需要進到職場就業之後才可以申請，障礙者往往在求職階段就無法順利到公司面試。
- (2) 在刻板印象的部分，很多職缺都是行政文書或秘書，但這也是一般公司對於女性的刻板印象，會在乎容貌，所以女性身心障礙者要是有尋求這類職務，很容易被歧視。
- (3) 市場上不會因為是身心障礙者就給予更多機會，身心障礙者受限於身體障礙而動作比較緩慢，或是受限工作經驗使得溝通、社交技巧比較不足，所以工作機會確實比較少。身心障礙者可能因從小被父母或學校師長有很多的關懷、包容和保護，而無法有真實的企業體驗，雖然有很多職訓機會，但若能提供身心障礙者企業實習的機會，對雇主和身心障礙者在職場上的真實體驗會較有幫助。
- (4) 在雇主端，不是所有雇主都清楚相關資源或者對身心障礙者有正確的認識，應再加強宣導。此外，有很多雇主不太願意使用職務再設計，例如有些身心障礙女性會有生理期或是因障別而有身體特定需求，所以可能午餐需要久一點、休息久一點、上洗手間會久一點，若雇主不支持，職場上很容易會被誤會，也容易讓同事覺得不公平。
- (5) 在個人助理方面，有些女性身心障礙者是需要個人助理協助生活，雖然有些公司可統一聘僱，但我們還是傾向自己尋找個人助理，且職務類別的差異也都會對個人助理有不同需求。那在雇主端，雖然政府有提供這樣的福利政策，但雇主可能會認為我只僱用妳這個人，卻又多出一個不是公司員工的人到職場工作，若是有保密需求的職務，更不可能會提供就業機會給身心障礙者，因此我們也在倡議溝通透過簽保密條款的方式

來聘僱個人助理。

- (6) 女性身心障礙者很容易有就業安全的顧慮，若是碰到被性騷擾，往往是逃跑或反應都來不及。

5. 洪心平秘書長

- (1) 身心障礙聯盟主要在做臺灣本土障礙者的小型研究，從 102 年開始做，有做高齡女性、青壯年女性、青少年女性的研究，從中看到女性身心障礙者就業有世代差異。高教是三十年前才讓障礙者可進入，因此比較高齡的女性身心障礙者受限外部環境影響，教育程度不高可做的選擇有限。雖然後來身心障礙者獲得進入高等教育環境的人數有慢慢增加，但是否有反映到進入職場就業人數或機會的增加？因此即便教育程度提高，也不一定可以到比較專業技術高或薪酬高的職場。不過確實可以看得出來，年輕身心障礙者會希望能進到不同的職場。因此訪談或分析時可注意年齡層、世代、教育程度的工作型態差異。
- (2) 企業 HR 對於女性身心障礙者的相關政策支持可能不太清楚。
- (3) 輔具的進展讓身心障礙者可以更快融入學習，現在 30 歲以下很多不學手語，多用助聽器配合口語，有些也不走特教體系，會直接進入一般生，讓他們更快融入社會。但對於職涯引導方面，身心障礙者還是很需要支持和協助，例如在社交判斷方面，年輕的聽覺身心障礙者也會擔心在職場上怎麼跟人家溝通或是人際社交，目前的支持較少。
- (4) 受過高等教育且有企圖心的身心障礙者其實對工作態度和上一輩有很大的世代差異，已經有自食自力、自我照顧的觀念，不需要依靠家庭或婚姻。像我們有與前三大的金融機構合作，有一些障礙者來面試時，表達出的期待和中高齡的期待不太一樣，年輕身心障礙者會覺得不需要把結婚視為理所當然。
- (5) 公職常是身心障礙者的首選，尤其國考提升了無障礙措施的提供之後，有更多障礙者報考，尤其女性更是，但抱怨也最多，想像和現實落差最大。例如公務機關環境不夠友善，多是老舊大樓，缺乏無障礙設施或廁所，且受限於預算編列無法進行環境改善；又或是由於公部門對於障礙者不了解，表示不能無差別待遇而不對職務做合理調整。

- (6) 國家對障礙政策有很多促進，但多年來未針對身心障礙者的性別議題去做特殊的措施，例如如何增加女性身心障礙者的就業人數。
- (7) 在性騷擾的部分，有些障礙者不喜歡人家碰輪椅，因為輪椅是身體的一部分，但障礙者無法在一開始就表達界限在哪。也常常會發生大家想幫忙但反而成為障礙者的困擾，所以人資教育很重要，要認識障礙者的文化和狀況，障礙者其實也很多元，因此需要雙向溝通，建立安全防線。

(二)深度訪談研究設計建議

1. 張朝琴助理教授

- (1) 在勾稽勞保資料的部分，定額進用的人數在這疫情三年的期間，可能企業進用的狀況也有下降，所以可以看身心障礙就業者的人數是否也有變少。
- (2) 未能就業和從未就業的定義要很清楚。
- (3) 如果針對從未投入勞動市場但有想找工作，可以詢問是否是因為工作資訊不足或是不知道去哪裡求職。
- (4) 投入勞動市場的訪談比例應該要增加，因為有可能有一些非典型或是隱藏薪資的情況。
- (5) 要注意各個不同肢體的障礙差異很大，例如缺不同的手指或膝蓋、腳等，在工作機能上也會有不同的影響，工作上的需求也會不同。

2. 洪心平秘書長

- (1) 有些身心障礙者會是自營業者或是自己使雇主做網拍，又或是無酬家事勞動者，屬於非正式部門的勞動者。因此，對於具有工作能力或投入勞動市場的定義要更清楚，例如不管酬勞多低，只要有收入就算進入勞動市場。
- (2) 完全沒有投入勞動市場的條件其實過於嚴格，因為以現實狀況來看，這種要不是全然的家管，不然就是家裡經濟狀況不需要障礙者去工作或是申請政府相關的福利政策，能訪的內容十分有限。因此，從目前從未投入與投入勞動市場訪談的人數比例 1:1，我認為可能問到的內容會有一些限制。

- (3) 配額比例可以參考有工作能力的女性身心障礙者的勞參率。
- (4) 地理區域性差異也有可能影響身心障礙者的就業意願，例如交通或居住問題，很多障礙者就是只能選擇離家近或是大眾運輸便捷的地區，中南部有很多北漂障礙者但主要都是在雙北；租屋也會有影響，很難租到無障礙房子；另外有些年輕女性希望到北部工作，但家長會擔心安全和獨立生活的問題，因此希望他們不要工作而是走入家庭。
- (5) 就業訪談的部分，第三個最難克服的困難，建議不要用障礙級別作為工作區分太粗略，有些重度可以工作、有些輕度也有可能不能工作。要問應該是健康狀況或是障礙特質有關，無法就業有些是因為障礙衍伸的健康狀況，譬如久坐輪椅壓瘡需要休息無法上班，因此要問健康和障礙。

3. 林君潔理事長

- (1) 身心障礙者多數志向都是考公職，訪談內容建議詢問職業類別，多了解身心障礙就業者的工作內容。比較好的就業選擇應該還是要依照我們自己的興趣和技能去選擇，另外也可詢問如何找到這份工作（例如定額進用）。
- (2) 工作時數與加班頻率的部分，身心障礙者可能為了要表現自己是優良的員工而不敢請假，但身心障礙者其實很常因身體問題需要回診或請假，但很可能都不敢請。
- (3) 可訪問在進行面試的時候是否有需要哪些協助？問題不只有在已經就業的場域裡，了解求職前期的困境並提供支持措施很重要。
- (4) 性騷擾的部分也可在訪談裡了解受訪者有沒有曾經遭遇過，如果有又是如何解決的？職場性騷擾的定義要很清楚，企業進用時都可以安排時機讓同事間清楚釐清安全防線，提前說清楚比事後發生更好。
- (5) 女性障礙者在申請個人助理的時候確實也會有性別上的差異，建議未來可以訪談企業在面對身心障礙者申請個人助理面向的顧慮。
- (6) 同意不以障級作為招募受訪者的條件，我也是屬於重度障級，但我是可以溝通表達的，所以應該是要考量受訪者的溝通表達和理解的能力。
- (7) 職場友善度、跟同事的相處、同等的升遷機會、接受教育訓練、在職訓

練、員工旅遊或休閒活動的機會（因有些活動是沒辦法參加的）這些也可詢問。

4. 林祈奴主任

- (1) 身心障礙者的問題看起來比較少針對性別的問題，主要是用不同障別做舉例，建議加入一些只有女性會碰到的問題。
- (2) 會造成區域性差異的原因有哪些？以及訪談大綱是否可對應這個問題？
- (3) 有些身心障礙者能力相對比較好，或是沒有透過協助，可能會不知道政府的資源和政策，會無法回答相關的訪談問題。
- (4) 如果是從未投入勞動市場的障礙者，沒有進到職場而無法申請輔具，因此會無法回答申請政府相關輔具政策或就業輔導協助的題目。
- (5) 在企業雇主聘用的問題上有問到是否會針對障級、障別或性別而有不同，這個部分企業不會直接回答，可以先問一般員工從事該行業需要適應的時間以及一般員工的薪資區間，再來問身心障礙者的適應狀況和薪資，去了解其中的落差。

5. 簡郁文人資策略夥伴

- (1) 具有工作能力怎麼定義？如何自評？一般公司主要看的是核心能力，例如這個職位必要的工作能力，另外也會看軟實力，例如社交與溝通能力，在職能、知識、態度面等都算工作能力。
- (2) 對於詢問工作選擇的題目比較少，有些工作選擇是跟興趣、專業能力、職能狀況、薪資期待等有關，且身心障礙者也會對職業有其想像，各自的職業選擇落差很大，所以問題設計方向會不太一樣。

6. 陳麗萍副研究員

- (1) 從未投入勞動市場者的定義：可以從勞政資料串接結果，去觀察從未就業或至少近 4 年內沒有投保資料，但具有工作能力，希望可以去瞭解這類障礙者沒有投入工作的原因。
- (2) 可以透過勾稽勞保資料及身心障礙者資料檔，查詢近 4 年有投保、無投保紀錄的比例，可能可以貼近真實情況，但一定會有落差，可微調兩者樣本的比例配額。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

「身心障礙女性就業困境及協助對策之資料蒐整與分析」

第1次專家會議 簽到表

會議時間：112年5月31日 (三) 14:00

姓名/職稱	單位	簽名
林君潔 理事長/總幹事	台灣身心障礙者自立生活聯盟 /台北市新活力自立生活協會	
林祈奴 主任	伊甸社會福利基金會	林祈奴
洪心平 秘書長	中華民國身心障礙聯盟	洪心平
張朝琴 助理教授	臺北大學通識教育中心	張朝琴
簡郁文 人資策略夥伴 HRBP	若水國際股份有限公司	簡郁文
林詩騰 組長	勞動部 勞動及職業安全衛生研究所	
陳麗萍 副研究員		陳麗萍
韓榮真 研發役		韓榮真
謝杏慧 執行長 (計畫主持人)	安磊諮詢顧問有限公司	謝杏慧
陳巧筠 資深規劃師		陳巧筠
陳紀君 策略研究總監 (協同主持人)	時勢股份有限公司	林君潔

附錄三 第 2 場專家會議紀錄及簽到表

一、會議時間：2023 年 8 月 31 日(四)，14:00~16:00

二、會議地點：台北市婦女館三樓玻璃會議室（台北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓）

三、主持人：計畫主持人謝杏慧博士

四、出席人員：詳簽到表

五、會議紀錄

1. 吳亭芳教授

- (1) 障礙女性在就業市場經常就面臨雙重弱勢的問題，學歷、家庭照顧都是共同的因素。
- (2) 因為目前訪談的對象都是輔導就業的承辦人員，所以很容易多數服務的都是第一類。
- (3) 如果就業環境是困境，就應該可以納入訪談內容裡面取得答案，例如女性的中斷次數比較高，也可以在訪談內去了解中斷原因、何時會中斷或是基本資料不同而有所差異。
- (4) 建議可以將障級和障別可以和投保薪資再交叉。
- (5) 態度（包含怎麼帶人）很重要：微系統（個人）、中系統（企業）、大系統（社會）；願不願意提供更多障礙者學習的時間、願不願意讓就輔員一起進來協助嗎？口頭上企業都說願意，實際上卻都不要。
- (6) 家人都希望自己身障小孩留在庇護場所，不鼓勵去競爭職場，即使本身是有工作能力的，尤其是女性身障。
- (7) 提早老化的現象，有些障礙者可能會無法持續工作，像心智障礙者、肢體障礙者或罕病類都有可能發生，是否有其他身體重大疾病。

2. 王秀芷主持人

- (1) 女性障礙者的就業困境，尤其是肢障者都需要照顧床的設置，往往就容易有泌尿道的問題，也就會造成就業中斷。
- (2) 對於雇主的輔導，就應該要加入對於障礙者雇用的相關知識，例如少數

企業可以加裝休息室或照護床；對於員工的教育訓練也很重要，很常職場上都是來自於同事相處的問題

- (3) 有個知名的媒體平台”女人迷”會做評比，把一些有創意的做法分給大家知道，若可以由政府推動效果可能會更好，以及政府有針對聘用身障者的頒獎典禮，我認為只是純頒獎太可惜，反而可以在那個場所進行成功案例分享，可以讓更多企業知道其實沒有那麼麻煩且政府有許多輔導措施。
- (4) 職場安心：企業招開性平會，但對於身障者女性經常會面臨到企業輕忽，或許我們應該要倡導企業對於身障女性多一點敏感度，不要過於推斷身障女性自己太敏感。
- (5) 例如女性的生理期會特別虛弱，我自己就無法移位上下床，所以人力支持或輔具支持對我們就更加重要，像台船為了唯一一位身障者設立移位機，像這種成功案例就應該要廣為宣傳，反而應該要變成常態，讓企業知道不會增加企業負擔。

3. 李中強組長

- (1) 女性容易因為家庭因素而面臨到工作的選擇，女性往往都會面對家庭照顧的責任，無論是一般女性或身障女性都是，尤其是剛畢業或年輕的女性，在就業的時候都要考慮到家人照顧的問題。
- (2) 另外，我們也經常看到因為擔心中低收補助可能會被取消，所以這也可能會造成家人不願意身障小孩外出工作。
- (3) 我建議可以找不同類型職場（例如美商、日商等）分享成功案例，企業形象也是員工求職考慮的關鍵。

4. 林君潔理事長

- (1) 身障女性經常會面臨到的基本問題：體力不足、安全、交通、如廁的需求，而整體身障者進入到職場會面臨到的就是無障礙空間的友善程度與空間大小。再來，障礙者的請假權益：障礙者會經常需要面臨回診，一定會超過標準。
- (2) 另外，個人助理也很難找到人力，不同障別或程度可提供的時數也不

同，我建議時數也可以再調整，像我自己在時數方面也非常吃緊，如果是有關機密性工作也可以提供一些可行的做法讓大家參考，我們是請個人助理簽訂保密協定，雇主也就同意。

- (3) 在雇主方面，經常會面臨到辦公室都是租用，即使雇主願意整修調整，但因為是租賃，房東也未必同意，例如政府可以提供房東補助增加無障礙友善空間；另外，職務再設計的補助經費也很不足，對雇主的誘因明顯很不足。
- (4) 在雇主端，不是所有雇主都清楚相關資源或者對身心障礙者有正確的認識，應再加強宣導。此外，有很多雇主不太願意使用職務再設計，例如有些身心障礙女性會有生理期或是因障別而有身體特定需求，所以可能午餐需要久一點、休息久一點、上洗手間會久一點，若雇主不支持，職場上很容易會被誤會，也容易讓同事覺得不公平。
- (5) 身障者通常會面對薪資過低，多數都是基本薪資；而公司內的考績制度對我們也都不公平，雇主合理調整的義務都做得不夠，有些障礙者本來就很難一直坐在辦公室，我就會建議政府可以多分享給雇主相關的實際案例補充新知和資訊，就像個人助理和手翻聽打都是可以免費申請；以及提供雇主相關法律知識和諮詢。成功案例分享真的非常重要，就像 google 從面試階段開始就有一套標準流程，就像可以跟政府申請手翻聽打的免費服務或是網路上有聽打軟體，像這些好的做法其實都可以分享給我們國內的企業。
- (6) 政府也可以規劃實習計畫或場域，讓雇主和身障者相互共事預習，進入職場前可以先了解和身障者工作情形；像日本也是在定額進用政策中有實習計畫。或是可以提供企業主去認識一些身障就業輔導團體，讓企業主不會害怕或恐慌聘用身障者。
- (7) 家人過度保護身障小孩，所以政府也可以讓這些家人去接觸身障就業輔導團體，透過公私協力的方式，讓家長對於身障小孩外出工作不會過度擔憂。

5. 林佳箴咖啡師

- (1) 我認為政府的資訊布達應該要再更廣泛，就我所知許多身障朋友不知道

政府有哪些做法和措施方案。

- (2) 今年我有跟智邦科技基金會爭取，讓我們視障咖啡師進入到職場，CSR、ESG 和職場共融很重要，就像有國外貴賓來訪，能看到視障咖啡師泡咖啡就直接展現 S，不是因為身障者雇用而是因為我們的專業雇用；知道我們的交通困難所以也有調整我們的上班時間。另一家企業就嫌麻煩，感覺整間公司需要為了這位障礙者做很多調整，這種刻板印象就容易造成一般企業不願意聘用，有時候是企業老闆願意但人資卻不願意。。
- (3) 重度身心障礙者不用繳勞保費，所以重度以上可能就一直加級，因此也有可能容易造成投保薪資比較高。
- (4) 女性部分工時多數都是因為家庭照顧的責任，這不管是不是身障都一樣。
- (5) 最後，促進身障就業硬體固然重要，軟體也很重要，就是人跟人相處很重要，看見差異。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
「身心障礙女性就業困境及協助對策之資料蒐整與分析」
第2次專家會議 簽到表

會議時間：112年8月31日 (五) 14:00

姓名/職稱	單位	簽名
林詩騰 組長	勞動部 勞動及職業安全衛生研究所	
陳麗萍 副研究員		陳麗萍
韓榮真 研發役		韓榮真
余秀芷 主持人	漢聲廣播電臺	余秀芷
吳亭芳 教授	臺灣師範大學特殊教育學系	吳亭芳
李中強 組長	心路社會福利基金會-新北市身心障礙者職業重建服務中心	李中強
林君潔 總幹事	台北市新活力自立生活協會	林君潔
林佳箴 老師	台北啟明學校飲料調製教師、 黑暗對話社會企業培訓師	林佳箴
賴宏昇 助理教授	中國文化大學社會福利學系	賴宏昇
謝杏慧 執行長 (計畫主持人)	安磊諮詢顧問有限公司	謝杏慧
陳紀君 策略研究總監 (協同主持人)	時勢股份有限公司	陳紀君

附錄四 第 3 場專家會議紀錄及簽到表

一、會議時間：2023 年 10 月 12 日(四)，10:00~12:00

二、會議地點：台北市婦女館三樓玻璃會議室（台北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓）

三、主持人：計畫主持人謝杏慧博士

四、出席人員：詳簽到表

五、會議紀錄

(一) 身心障礙女性參與、未能參與勞動市場之可能因素、難以克服之處？

1. 洪心平秘書長

- (1) 職場上一定有性別差異，只是大家習慣了，沒有人感受到原來有性別差異的對待。
- (2) 身障就業的情形可能有世代差異的現象，和學歷也有相關，可以更深入去呈現教育影響就業的情形。
- (3) 懷孕或育兒也會有世代差異，早期都是願意結婚，老公說甚麼就做甚麼，但年輕的障礙者可能就不會特別想婚育。
- (4) 不同世代對於職場發展的選擇也會不同，對婚姻、育兒決定都有影響，應該要打開工作上的限制，例如：勞動權益的保障、合理調整（優先要公部門帶頭做，企業才會做）等措施；像是德國勞工解雇的順序是按照勞工者本身的經濟壓力而非貢獻值。
- (5) 障礙者的安全成本或交通成本會比較高，如果成本過高也會影響障礙女性的就業意願，也會影響家人的支持程度。
- (6) 在雇主方面，某些工作類型可能會要求特定性別。

2. 吳秀照教授

- (1) 就業市場很現實，國際共同面臨到女性障礙者就業率都很低，政府強制措施仍然必要，應該還是要努力讓雇主資方可接受而又能協助障礙者就業的政策。

- (2) 受訪者表示求職過程沒有感受到性別的差異，但文獻上還是顯示障礙和性別或與年齡的交織複雜，像我們的性別法就看不出來有保障障礙女性，無法說就業困難是單純因障礙的問題或是單純是性別的問題，可能要更細緻去檢視訪談結果，就像在職場上障礙女性未必立即可以意識到有被歧視的現象（如性騷擾）。
- (3) 深度訪談結果顯示年齡愈大在職場上就業的機會比較少，跟文獻也很符合，建議也可按照年齡層來做分析就業困境，就像視障按摩就業衝擊的是中高齡而非年輕障礙者。
- (4) 地區可能也會影響，例如北部就業機會多、交通便利、資源較多、相關輔助協助也比較多，障礙者可能會比較多來北部工作。
- (5) 工作職場遭遇到的困境，如本研究有提到彈性工時、無障礙環境等，可能還有包含穩定工作、有沒有接受訓練、有沒有機會升遷，或許可以有系統地整理從求職、就業當中、離職後轉職不同階段去呈現就業困境。

3. 李庚霈教授

- (1) 這個研究案以女性障礙者為主要研究對象，障礙女性實務上可能影響就業的因素包括：A.就業準備力：本身對於職場的認知和準備不足時，也會影響她進入勞動市場的意願和積極度；B.交友同儕：自己的朋友會影響障礙者就業意願與信心。
- (2) 克服困難和協助的措施，例如：A.在求學階段加強宣導、協助陪伴培養就業力、學習環境應該要無障礙，包含修課原則、提供修課相關協助；B.準備離開學校到進入職場前：加強社政和勞政，約大三和大四時期提供相關協助，如履歷或面試技巧等，勞政與教政的連結。

4. 余秀芷主持人

- (1) 實務上，職場確實存在性別差異，像廣播主持界也有一位男性主持人就曾經說過，他可以直接在錄音室上廁所，因為無障礙環境不足，但反觀我們女性主持人就不可能這樣，工作（硬體）環境對於女性就業是很重要的考量因素，例如無障礙廁所或是工作空間等。
- (2) 教育對於女性就業非常重要，家長對於障礙小孩進入職場會高度擔憂，

所以推動校園無障礙、校園輔導協助很重要，讓障礙者知道自力生活很重要，對於未來是有想像與盼望。

- (3) 對於障礙者進入職場的刻板印象，企業都會說自己超額進用，但其實就是成立一個按摩部門，尤其是視障者即便自己有學歷和專業，都免不了走到最後得做按摩工作而無法發揮所學專長。
- (4) 職業傷害導致的障礙者，對於支持系統真的會比天生障礙者來得更重要。

5. 吳亭芳教授

- (1) 雇主的行業別對於障礙者，就我的觀察，例如金融業除了提供按摩機會外，雖然多數公司對外聘用都表示不排斥障礙者，但其實對於讓障礙者進入金融業服務，多少還是抗拒的。

6. 黃家鴻專員

- (1) 以喜憨兒基金會為例，我們服務的對象都是比較無法自行求職的人，所以他們會進入到支持性系統的就業協助或庇護工場，逐漸協助訓練他們自立。
- (2) 針對障礙者的就業模式，可能需要更彈性的認知與設計，例如：某個時段才能固定工作，如早上 10 點到下午 3 點，所以障礙者很容易就會去從事一些無法投勞保的工作，就無法取得社會安全的保障。

(二) 政府與進用單位（企業）促進身心障礙女性參與勞動之輔具與其他可行之措施？

1. 洪心平秘書長

- (1) 非就業障礙受訪者認為定額進用應該要再擴大，但就業者就排斥，因為可能因定額進用而被貼標籤，未來可以再重新檢視定額進用的規範。
- (2) 同儕支持很重要，整條生產線會比個人生產線的工作模式，更會讓障礙者工作安心度更高，甚至是公司建置無障礙環境也更有效益。

2. 吳秀照教授

- (1) 求職準備部分，可以思考能做哪些協助？像是大學都有資源教室，例如

過去在台中，康寧公司因無法找到穩定就業的障礙者，就和大學合作，讓障礙學生去康寧實習一年，也會提供基本薪資、職場與學校老師指導。不過，學校老師都很忙，就會遭遇到執行的困境，但這種作法很值得推動，例如：我們可以協助障礙的學生媒合到企業去實習，這樣或許可以提升障礙者就業的機率。

- (2) 輔具與可行措施方面，工作職場的彈性措施、像過去我的研究針對職業災害後的障礙者會需要的支持，就發現，職災導致的障礙者就業最重要的協助就是家人和同儕，以及漸進性復工與心理支持；遠距工作也是一種很重要的趨勢、企業覺知和宣導很重要。
- (3) 職業訓練所設置的訓練，都說沒有年齡和性別歧視，但現況都還是有，辦訓單位可能因為設備設施或擔心意外，而對參訓對象有選擇性，建議或許可以特別針對障礙女性辦理職訓。
- (4) 支持性就業措施的部分，目前政府都是委外辦理，以加拿大的做法為例，不管是視障或肢障者在協助工作穩定方面，就會在不同地區或委外單位設置專屬社工人員，協助協調職場上面臨到的困境。

3. 李庚霽教授

- (1) 克服困難和協助的措施，例如：A.在求學階段加強宣導、協助陪伴培養就業力、學習環境應該要無障礙，包含修課原則、提供修課相關協助；B.準備離開學校到進入職場前：加強社政和勞政，約大三和大四時期提供相關協助，如履歷或面試技巧等，勞政與教政的連結。
- (2) 公私部門的協助，輔具方面應該釐清醫政、社政（非工作相關）、勞政（與工作相關）之間的差異，建議工作輔具方面應該要鎖定在勞政領域對於職場工作確實有幫助的部分。中高齡、高齡和障礙政策都應該相互連結。
- (3) 國內多數都是中小企業，可以在公司設立登記時，先做一些宣導，例如雇用比例制、友善職場、職務再設計等措施與觀念。

4. 余秀芷主持人

- (1) 障礙者的家人擔心是很正常的，所以環境的建構就更重要，例如：多元

共融性的職場環境；針對雇主對於身心障礙者就業的想像，政府可以更主動，像我曾參與女人迷有辦理企業共融的評選，會進入到企業去辦理 DEI 多元共融的課程，「職場安心」是很重要的，例如：DEI 課程會宣導合理調整、定額進用等正確的平等觀念，尤其這類課程針對主管培訓，當這些觀念傳遞給主管後，他們會更清楚知道要怎麼跟障礙者相處與溝通。例如：Google 也有現身在頒獎典禮去分享進用障礙者的經驗，這是很好的做法。建議政府可以透過多元的模式與管道去跟雇主溝通。

- (2) 應該要進行職務再設計和合理調整等措施，並宣導給不同障別者知道，這樣未來他們求職時就知道要怎麼去跟雇主溝通，只要有那些協助就可以讓障礙者進入職場工作。
- (3) 障礙女性有孩子後，會想到的是接送小孩的問題，育兒照顧時間會很長，就會很希望企業有托嬰或幼稚園優先申請進入，或許也可以提高障礙女性就業率。

5. 吳亭芳教授

- (1) 過去我也曾訪談過障礙女性，有個案例是他服務的公司是承租的，是無法改建硬體環境，無法有無障礙廁所，所以先生每天中午來幫忙這位女性上廁所，這部分從本研究的訪談也發現確實無障礙廁所的建置很重要，要怎麼讓這些承租的辦公室的企業有機會建置這樣的環境，是政府可以努力的地方。
- (2) 建議本研究的結論部分，可以按照生涯不同階段去彙整，例如：求學、求職前、就業初（適應、環境）和穩定後（升遷、加薪），再連結到政策。

6. 黃家鴻專員

- (1) 障礙女性和一般女性勞工相同，都會有照顧家庭的需求、工時的調整，但這就會無法滿足一天八小時的工作條件限制，雇主在進用障礙者時，可以多給予這方面的彈性空間，政府也可以協助雇主在降低工時上，又可以獲得獎勵或相對的政策資源支持，特別是中小型企業可能更需要政策資源的支持。

- (2) 對於需求漸進性職場適應的障礙者而言，如果工時無法符合勞動法規或相關政府計畫的規定，個案就無法列入我們的服務績效的計算，就很可能無法進入到支持性就業系統，這部分建議政府應該給予彈性調整績效認定的空間。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

「身心障礙女性就業困境及協助對策之資料蒐整與分析」

第3次專家會議 簽到表

會議時間：112年10月12日 (四) 10:00

姓名/職稱	單位	簽名
林詩騰 組長	勞動部 勞動及職業安全衛生研究所	
陳麗萍 副研究員		陳麗萍
韓榮真 研發役		韓榮真
趙曉黎 科員	勞動部勞動力發展署 身心障礙者及特定對象就業組	趙曉黎
李庚霽 教授	東吳大學社會學系	李庚霽
余秀芷 主持人	漢聲廣播電臺	余秀芷
吳秀照 教授	東海大學社會工作學系	吳秀照
吳亭芳 教授	臺灣師範大學特殊教育學系	吳亭芳
洪心平 秘書長	中華民國身心障礙聯盟	洪心平
黃家鴻 專員	財團法人喜憨兒基金會 就業支持組	黃家鴻
賴宏昇 助理教授	中國文化大學社會福利學系	
謝杏慧 執行長 (計畫主持人)	安磊諮詢顧問有限公司	謝杏慧
陳紀君 策略研究總監 (協同主持人)	時勢股份有限公司	陳紀君

附錄五 第 4 場專家會議紀錄及簽到表

一、會議時間：2023 年 11 月 2 日(四)，14:00~16:30

二、會議地點：台北市婦女館三樓大會議室（台北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓）

三、主持人：計畫主持人謝杏慧博士

四、出席人員：詳簽到表

五、會議紀錄

(一) 政府在協助身心障礙女性參與勞動市場時，可能會面臨的主觀因素與制度設計的議題，以及因應的策略？

1. 周倩如理事

- (1) 衛福部公布的障礙人口統計，整體身心障礙者 60 歲以上人口比較多，可能是這年齡層身心障礙者比一般勞工投入勞動市場比較高的原因。
- (2) 障礙者在製造業、零售與批發業比較高，也會面臨到和一般女性的問題，如夜班或育兒需求，當薪資不夠育兒，可能會造成障礙女性就業的意願。
- (3) 可進一步探討重度與極重度的年齡分布、行業分布、公司規模分布。
- (4) 當家人擔憂障礙小孩外出工作的安全問題時，身心障礙者容易因家庭支持而限制了就業率，障礙女性和家的關聯性可能會更緊密。深度訪談分析可補充這些受訪者有沒有進入婚姻或在家裡擔任照顧的角色。
- (5) 障礙者的安全成本或交通成本會比較高，如果成本過高也會影響障礙女性的就業意願，也會影響家人的支持程度。
- (6) 在雇主方面，某些工作類型可能會要求特定性別。

2. 葉馨婷教授

- (1) 身障就業率那麼低要特別小心解讀，可以納入一些解釋說明。
- (2) 如果身心障礙者在 60-69 歲的就業率不低，可以更深入探究一些有助於這個年齡層身障者的就業協助，研擬未來政府相關政策建議。

- (3) 無障礙環境設計要針對不同障別去調整，目前台灣都很限縮在肢障，很難看到職場有改善，建議可以需要聚焦就業率比較高的障別去看要怎麼調整，不同障別一定要拆開才能更符合身障者就業需求。
- (4) 深度訪談的結果可以特別針對身障女性的就業情形與需求去做整理。
- (5) 工作職場遭遇到的困境，如本研究提到彈性工時、無障礙環境等，可能還包含穩定工作、有無接受訓練、有沒有機會升遷，或許可以有系統地整理從求職、就業當中、離職後轉職不同階段去呈現就業困境。

3. 吳亭芳教授

- (1) 障級的平均薪資或就業穩定度解讀時要特別小心，建議一起交叉障別和障級。
- (2) 建議研究團隊再思考一下深度訪談中提到的第七類其細項分類方式。

4. 吳秀照教授

- (1) 障礙者沒有投保可能會帶來更多的負面影響，例如工殤就無法得到補助，建議可再加強對障礙者進行宣導與說明。
- (2) 障礙女性在 30-39 歲的就業比例比較低，60-69 歲的就業比例比較高，建議研究團隊可以多一點說明，例如 60-69 歲占身心障礙者的比例遠高於這個年齡層在全國人口的占比，所以身心障礙者在這個年齡層的就業比例相較於一般勞工就容易比較高。

5. 黃孟儒教授

- (1) 要整合結構環境和政策，勞發署推動障礙者就業的困境一直存在。障礙者就業服務、職業訓練、陪伴諮商是高度跨領域的工作，最關鍵就是跨部門的協調溝通，需要長期持續穩定的人力，不單是陪伴面試、還需要先跟人資部門進行溝通，說明障礙者的個人狀況，就服員或個管員目前又人力不足。如桃竹苗服務人力 1:15000 人（包含障礙者），很難做到細緻深入，又要求高標的 KPI，所以完全無法符合要求，建議必須先解決服務人力不足的問題以及績效指標的調整（不應都追求量化）。
- (2) 求學端要先幫障礙者做好進入職場的準備，但校園內的專業人力也很不足，這樣的專業人才需要對不同障別和障級的就業需求和協助有非常明

確的瞭解。

6. 張雯婷經理

- (1) 國內大型企業也會面臨到定額進用的問題，既有環境設施很難改善，也有可能是因為租賃或老舊環境很難變更；其實可以參考國外 DEI 如何在企業裡面怎麼運作。
- (2) 從我們自己實務上的觀察身障者就業穩定的主要原因是家庭支持性系統，心智堅韌度比較高。
- (3) 教育程度較高就業率比較高嗎？我們實際上認為學校所學和企業所需兩者間有差距，很多身障者的專業與技能很難符合目前企業的要求。
- (4) 很多企業都會不知道要如何聘用和管理身心障礙者，很怕因為聘用身心障礙者而容易會有相關罰責的問題，而且許多企業也不知道要如何制定不同障別的工作標準，所以很多時候就寧可被罰。
- (5) 我們也發現若身心障礙者在就業之前有去做職前諮商，這樣的身障者勞工在進入職場工作就會比較順暢。
- (6) 在雇主方面，某些工作類型可能會要求特定性別。

7. 王麗卿顧問

- (1) 從訪談結果發現沒投入勞動市場的受訪者有表示都還沒有準備好，所以不敢出去找工作。
- (2) 已從事按摩工作的視障者，早期考上執照就一直從事按摩工作，而社福團體也很少有提供在職進修課程，建議政府可以針對這些從事按摩工作的視障者進行培訓，畢竟未來可能因為體力不佳或年紀增長也會被淘汰，讓這些從事按摩工作轉職和跟得上時代的勞動市場需求。

(二) 政府、進用單位（企業）分別可行之促進身心障礙女性參與勞動市場的短中長期措施？

1. 周倩如理事

- (1) 職務再設計的補助金額對於支持就業的效果不足，建議把身障者個人補助和企業補助脫鉤。

- (2) 肢體障礙女性在職場上會需要職場助理員，個人助理的補助與時數可因應需求者的實際使用情形給予彈性調整。

2. 葉馨婷教授

- (1) 個案和企業所需要的專長有沒有吻合，所以往往很明顯會看到個案本身就不適合這類型的工作，所以建議個管員可以事前協助個案進行工作媒合和挑選，再引進職場才會更容易成功，降低個案的挫折感。
- (2) 大企業比較會希望找到符合專業需求的職員，所以當沒有合適的身心障礙者可以聘用時，大企業就會寧可被罰錢，所以建議政府應該要檢視定額進用制度例如誘因增加或是否罰責應該要更重。
- (3) 建議可以針對不同障別找職務再設計的成功案例，以及例如不同企業規模針對職場再設計的成功案例去分享、投入職場的身障者現身說法，可以整理成一些典範案例進行推廣。
- (4) 庇護工廠可以讓障礙者就業與職能重建和培養，或許有沒有可能讓庇護工廠與職務再設計進行政策連結，例如目前職場最需要的一些技能能在前端庇護工廠培養。

3. 吳亭芳教授

- (1) 身心障礙者的就業困境不能單從勞政的立場來看，因為身障+婦女是雙重障礙，所以很多時候可能也需要擔負照顧家庭與小孩的責任，建議政府也可以從托育政策去研擬針對身障者的相關協助。
- (2) 職務再設計建議從 CRPD 合理調整的概念下手，在尚未聘用前就已經開始調整，政府和企業分別著手做那些調整，例如企業可以先針對規章制度去做調整，例如彈性工時、管理制度、請假條文等可以針對身障者進行合理調整。

4. 吳秀照教授

- (1) 深度訪談中有訪談小型企業訪問 2 家，可以加強說明這些受訪企業搭配了那些相關的勞政補助政策（如雇用獎助、部分工時等），如果無須定額進用的企業也願意聘用身障者，可以在報告內凸顯像這類規模比較小的中小企業若也能提供身障就業機會，政府應該要如何協助？或是可以

多分享成功案例讓中小企業。

- (2) 雇用獎助目前都是提供給雇主，建議政府可以直接提供薪資補貼給身障者，提高他們的就業穩定。
- (3) 勞動市場多元性有結構性的限制，障礙者以部分工時比較多，目前有些企業的部分工時工作就不會進到就服中心，且 5 人以下的企業不用投保勞保，所以可以建議政府能夠針對部分工時工作類型或微小型企業所聘用的身障者補助勞健保。

5. 黃孟儒教授

- (1) 第一類障別部分人士不適合直接投入職場，建議需要先透過衛福部先輔導，再由勞動部協助就業，才不會空轉。
- (2) 身障者都需要諮商輔導和職務再設計，職務再設計的經費規模需要重新調整，目前僅提供一家公司一個人 10 萬元的補助，這遠不夠實務上的需求，尤其像中小企業如果願意協助，這金額可能對中小企業是遠遠不足而對於大企業就更沒有意義的金額。
- (3) 目前就業安定基金皆有補助各地方政府其 10% 的補助金，建議未來政府可以更有效利用此預算進行職務再設計的補助措施，不要只侷限在環境設備的金額，可以放寬申請補助的項目與金額。

6. 張雯婷經理

- (1) 我們本身也有針對內部職務流程的釐清，確實也能夠創造出一些其他的工作職缺。建議政府未來也可以協助企業職務流程的釐清，讓某一塊的工作內容能夠創造出一個適合身障者就業的工作，並且協助企業找到適合這工作的身障者。
- (2) 建議政府也可以加強企業進行多元管理的觀念倡導與相關作法。

7. 王麗卿顧問

- (1) 已經從事按摩工作的視障者，可能早期考上執照就一直從事按摩工作，而社福團體也很少有提供在職進修的課程，所以建議政府其實也可以針對這些從事按摩工作的視障者進行培訓，畢竟未來可能因為體力不佳或年紀增長也會被淘汰，讓這些從事按摩工作轉職和跟得上時代的勞動市

場需求。

- (2) 我認為提供身心障礙者差異化的職業訓練很重要，開發視障者的工作潛力，才能打破外界對於視障者從事行業的迷思，讓視障者不要落入只能從事按摩的工作場域。我也建議政府也應該要注意在職業訓練與在職進修方面有沒有城鄉差距的問題。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

「身心障礙女性就業困境及協助對策之資料蒐整與分析」

第4次專家會議 簽到表

會議時間：112年11月2日(四) 14:00

姓名/職稱	單位	簽名
林詩騰 組長	勞動部 勞動及職業安全衛生研究所	林詩騰
陳麗萍 副研究員		陳麗萍
韓榮真 研發役		韓榮真
趙曉黎 科員	勞動部勞動力發展署 身心障礙者及特定對象就業組	趙曉黎
王麗卿 顧問	台灣盲人福利協進會 全國總會	王麗卿
吳秀照 教授	東海大學社會工作學系	吳秀照
吳亭芳 教授	臺灣師範大學特殊教育學系	吳亭芳
張雯婷 人資經理	若水國際股份有限公司	張雯婷
黃孟儒 助理教授	中華訓練品質學會理事長 臺中科技大學企業管理系	黃孟儒
葉馨婷 助理教授	臺北護理健康大學 高齡健康照護系	葉馨婷
周倩如 理事長	社團法人 台灣障礙女性平權連線	周倩如
賴宏昇 助理教授	中國文化大學社會福利學系	賴宏昇
謝杏慧 執行長 (計畫主持人)	安磊諮詢顧問有限公司	謝杏慧
陳紀君 策略研究總監 (協同主持人)	時勢股份有限公司	陳紀君

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

ILOSH112-M601身心障礙女性之就業 困境及因應對策之研究



組別：勞動市場研究組

研究主持人：陳麗萍、謝杏慧

共(協)同主持人：陳紀君

研究期間：112/1/1~112/12/31

 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



簡報大綱

1 計畫概述

2 文獻回顧/政策回顧

3 研究方法

4 研究結果

5 結論與建議

 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR





計畫概述

ILOSH112-M601

研究亮點分析

- ☑ 透過政府公務資料了解全體身心障礙者基本樣貌-**就業穩定度低於一般勞工**
 - ◆ 國內外研究然多是以問卷調查或是小規模的深度訪談或為主，僅有相當少數文獻運用公務資料進行分析。本研究運用衛生福利部**身心障礙者資料檔**，串接**勞保資料庫**，了解身心障礙女性與一般勞工於就業上之差異情形，將使本項研究成果具一定的代表性。
- ☑ 深度訪談釐清相關可能因素-**障級、障別、家人支持為關鍵因素**
 - ◆ 搭配深度訪談，探討**身心障礙女性未能投入勞動市場的原因**，並針對**已經投入勞動市場者**，探討其於職場上所遇到的**問題、困難及需求**。除探究身心障礙女性的共通性問題外，亦探討**各障別者的不同困難處**。
- ☑ 專家座談會，邀請身心障礙者代表協助檢視並探討相關對策-**貼近實際需求**
 - ◆ 專家座談會除邀請相關領域專家外，並邀請像是**台灣障礙女性平權連線、中華民國身心障礙聯盟、新活力自立生活協會**等身障團體代表一同就實證資料結果進行討論及解讀，以使相關對策更貼近實際需求。



動機與目的

☑動機

- ◆ 勞動部《2019年身心障礙者勞動狀況調查》結果顯示，2019年5月臺灣地區 15 歲以上身心障礙者勞動力參與率為 20.7%，其中，男性身心障礙者的勞參率為25.5%，但**女性身心障礙者的勞參率卻僅14.7%**，不僅低於男性，更低於平均值。顯見，女性、身心障礙者都是屬於就業市場的弱勢人口，因此**同時具有身心障礙以及女性的身分更是弱勢中的弱勢**。

☑目的

- ◆ 探討我國**身心障礙女性的就業現況、問題及困難**等，綜整提出協助女性身心障礙者就業之政策建議。



研究流程

從文獻蒐集有關身心障礙者就業及處境、女性勞動、政府的輔具協助措施、就業合理調整及其他國家對促進身心障礙女性就業之差別待遇措施及成效，作為本研究分析之基礎。

由於訪談可以讓研究者透過與受訪者雙向溝通過程，探討問題背後的因素。故本研究訪談的類型大致上分為二大類，其中一大類是女性身心障礙者；另一類是進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主，及辦理身心障礙者就業之公私立機構相關業務承辦人。

一、
文獻探討

二、
數據資料分析

三、
深度訪談

四、
專家座談會

五、
研提報告及政策建議

更全面性了解身心障礙女性就業情況，運用衛生福利部身心障礙者資料檔，串接勞保資料庫，全面性了解全體身心障礙者基本樣貌特徵。

對實證研究結果，廣徵各界意見，及蒐集參考國外可資借鏡之作法，進行討論及解讀，分析我國協助身心障礙女性就業困難、需求及對策。



女性身心障礙者概況

☑ 障礙女性就業困境

- ◆ 性別、教育程度、障別與障級：就業狀況有顯著差異
- ◆ 男性、高中職、感官與肢體障礙、障級愈輕者就業率愈高
- ◆ 女性就業率較低：教育程度、照顧家庭
- ◆ 工作困擾：生理限制 (體弱)
- ◆ 未就業之因：障礙狀況的限制、年邁無法工作

個人限制

- 生理層面：障別與障級會影響從事行業與勞動力多寡
- 心理層面：自身工作意願、缺乏自信



職場環境

- 硬性面：工作制度與環境的友善度，如工作流程設計、無障礙設施、工作輔具等
- 軟性面：薪資福利較差(未提供公平機會)、刻板印象、職場文化、人際溝通等

家庭因素

- 家人不支持外出工作，家人支持就醫與復健
- 對傳統女性角色的期待，容易造成「**雙重弱勢(歧視)**」、「**多重壓迫**」

國際相關規範

☑各國政策及法規

國家	可借鏡之處
 日本	<ul style="list-style-type: none"> ● 多透過中介團體(如NGO或社會企業)協助媒就業。 ● 企業的多元化管理文化是影響障礙者就業的關鍵因素之一，可作為本案訪談進用單位之參考。
 德國	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化重度身障者的職場保護機制：如試用期與融入社會津貼，甚至包含解僱保護訴訟期間的工作權。 ● 設立任務工作坊：讓障礙者在工作坊接受培訓與工作，且有專業協助人員陪同，可做為進入正式勞動市場前的準備。
 澳洲	<ul style="list-style-type: none"> ● 身心障礙就業服務業務委外：委託民間單位提供就業服務與職場支持，再透過星級評鑑制度 (Star Ratings) 評斷服務單位的品質。 ● 評鑑指標：障礙者相對找到工作的速度，以及有就業及穩定就業的障礙者人數，每2年評鑑1次。
 瑞典	<ul style="list-style-type: none"> ● 障礙者獲得較全面性的就業促進服務，且就業率比較高。 ● 設立國營性質的SAMHALL人力資源公司，為障礙者創造工作機會。

與我國的政策做比較

我國現況

- ◆ **身心障礙女性長期存在低勞動力參與率、高失業率及低薪等問題**，衍生身心障礙女性的貧窮問題，其中有否受到雇主意願、刻板印象的影響，或者受到教育程度、就業能力的限制、職類選擇性少.....等等障礙因素未有相關之深入探究。監察院國家人權委員會建議針對上述議題進行調查研究，瞭解身心障礙女性的就業處境並蒐集相關統計資料，據以訂定切合實際需求的就業協助措施，並分配足夠資源促進身心障礙女性於開放勞動市場的就業。

我國現行政策

- ◆ 2012年-**CEDAW**，女性障礙者少被關注，尤其勞動情形；2014年-**身心障礙者權利公約施行法**，實現身心障礙者所有人權和平等自由權
- ◆ **憲法增修條文第10條**：身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障並促其自立與發展
- ◆ **身心障礙者權益保障法**：維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展



研究方法

ILOSH112-M601

分析方法

☑ 文獻探討

- ◆ 蒐集共計99篇有關女性身心障礙者的勞動情況、不同障別身心障礙者的就業處境及困難及其他國家對促進身心障礙女性就業之差別待遇措施及成效等，作為本研究分析之基礎

☑ 公務資料數據分析

- ◆ 運用衛生福利部2023年身心障礙者資料檔，串接2019年1月至2022年12月勞保資料庫，全面性了解全體身心障礙者基本樣貌特徵，以及已投入勞動市場之身心障礙者女性與一般勞工的基本樣貌特徵與產業別、薪資、就業穩定度等之差異情形。

☑ 深度訪談

- ◆ 深度訪談33位女性身心障礙者，分別探討女性身心障礙者未能投入勞動市場之原因及排除就業障礙之需求，及針對已經投入勞動市場的女性身心障礙者，了解實際的勞動情況；另訪談12位進用身心障礙者之公私立機關之人事主管或企業主、辦理身心障礙者就業之公私立機構相關業務承辦人，了解推動該項業務的情況、困難、需求等，並探討進行合理調整的可能範疇及可能性。

☑ 專家座談會

- ◆ 辦理4場次，就實證資料結果進行討論及解讀，綜整提出相關建議。



研究限制

☑公務保險資料可能低估實際從事勞動之身心障礙者人數

- ◆本研究串接期間僅就四年的勞退資料，無法完全代表身心障礙者投入勞動市場的全貌，且就實務經驗來看，部分身心障礙者從事的工作並未申報勞工保險，因此以勞保資料庫所得之統計資料，**存在低估身心障礙者投入勞動市場之人數與比例之可能性**。
- ◆另公保資料、農保等資料不在本研究的串接範圍，若身心障礙者投保公保或農保者，亦會勾稽不到相關資料。



研究結果

研究發現

☑身心障礙者基本資料-障別、障級

- ◆身心障礙者資料檔共有119萬5,220位身心障礙者，男性55.3%，女性44.7%
- ◆男、女各障別比例大致相同，**男性皆多於女性**

- ◆慢性精神病患者：
女性較男性稍多

- ◆失智者：
女性是男性的2倍

- ◆自閉者：
男性是女性的6倍

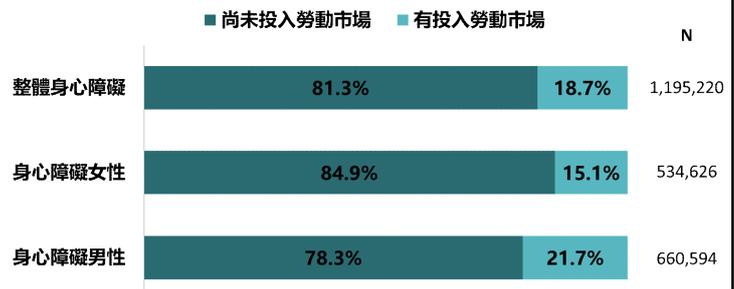
	總計		身心障礙男性		身心障礙女性		全體身心障礙	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
是否為 是原住民	11,110	1.7%	9,055	1.7%	20,165	1.7%	1,195,220	100.0%
原住民 非原住民	649,484	98.3%	525,571	98.3%	1,175,055	98.3%		
視覺障礙者	28,498	4.3%	25,477	4.8%	53,975	4.5%		
聽覺機能障礙者	72,333	10.9%	57,767	10.8%	130,100	10.9%		
聲音機能或語言機能障礙者	11,728	1.8%	3,957	0.7%	15,685	1.3%		
肢體障礙者	201,395	30.5%	140,332	26.2%	341,727	28.6%		
智能障礙者	58,175	8.8%	44,110	8.3%	102,285	8.6%		
多重障礙者	76,256	11.5%	58,127	10.9%	134,383	11.2%		
重要器官失去功能者	88,702	13.4%	71,669	13.4%	160,371	13.4%		
障別								
顏面損傷者	2,988	0.5%	1,488	0.3%	4,476	0.4%		
植物人	1,215	0.2%	920	0.2%	2,135	0.2%		
失智症者	23,031	3.5%	46,316	8.7%	69,347	5.8%		
自閉症者	16,828	2.5%	2,711	0.5%	19,539	1.6%		
慢性精神病患者	62,363	9.4%	69,786	13.1%	132,149	11.1%		
平衡機能障礙者	1,756	0.3%	1,337	0.3%	3,093	0.3%		
頑性(難治型)癲癇症者	2,456	0.4%	2,248	0.4%	4,704	0.4%		
因罕見疾病致身心功能障礙者	823	0.1%	726	0.1%	1,549	0.1%		
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	12,047	1.8%	7,655	1.4%	19,702	1.6%		
障級								
輕度	265,256	40.2%	206,580	38.6%	471,836	39.5%		
中度	212,426	32.2%	171,604	32.1%	384,030	32.1%		
重度	108,143	16.4%	92,390	17.3%	200,533	16.8%		
極重度	74,769	11.3%	64,052	12.0%	138,821	11.6%		

研究發現

☑近4年障礙者勞動情形基本樣貌-整體與性別

- ◆整體近120萬名障礙者，8成以上，在2019年1月至2022年12月期間，未投入勞動市場(沒有參加勞退保)。

- ◆障礙女性近4年尚未投入勞動市場的比例(84.9%)，高於身心障礙男性(78.3%)



- ◆惟本研究串接期間僅就四年的勞退資料，無法完全代表身心障礙者投入勞動市場的全貌，且就實務經驗來看，部分身心障礙者從事的工作並未申報勞工保險，因此以勞保資料庫所得之統計資料，存在低估身心障礙者投入勞動市場之人數與比例之可能性。

研究發現

☑近4年障礙勞工與一般勞工比較-年齡別

- ◆障礙勞工有申報勞退者，集中於40歲以上，40-59歲間占4成
- ◆一般勞工有申報勞退者，集中於49歲以下，15-39歲間占5成
- ◆60歲以上的身心障礙勞工比例高於同年齡層之一般勞工的比例

年齡別	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
總計	143,526	100.0%	80,965	100.0%	4,993,828	100.0%	4,934,423	100.0%
15-29歲	24,031	16.7%	14,986	18.5%	1,317,299	26.4%	1,327,989	26.9%
30-39歲	24,051	16.8%	15,196	18.8%	1,246,701	25.0%	1,239,270	25.1%
40-49歲	31,474	21.9%	18,149	22.4%	1,201,896	24.1%	1,223,045	24.8%
50-59歲	32,388	22.6%	17,912	22.1%	761,754	15.3%	768,429	15.6%
60-69歲	25,834	18.0%	12,241	15.1%	398,660	8.0%	331,208	6.7%
70歲以上	5,748	4.0%	2,481	3.1%	67,518	1.4%	44,482	0.9%

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

障礙者多為中高齡有申報勞退

16

研究發現

☑近4年障礙勞工與一般勞工比較-行業別

- ◆身障者及一般勞工，最主要的工作行業皆以製造業與批發零售業為主
- ◆身障女性或一般女性在「醫療保健及社會工作服務業」與「教育業」皆比身障男性與一般男性的比率偏高
- ◆身障男性與身障女性在「支援服務業」比一般勞工男性與一般勞工女性占比高出一倍

	身心障礙男性		身心障礙女性		一般勞工男性		一般勞工女性	
	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比	人數	行百分比
總計	143,526	100.0%	80,965	100.0%	4,993,844	100.0%	4,934,439	100.0%
農林漁牧	656	0.5%	324	0.4%	12,059	0.2%	12,216	0.2%
礦業及土石採取業	180	0.1%	28	0.0%	3,090	0.1%	876	0.0%
製造業	37,265	26.0%	17,158	21.2%	1,454,156	29.1%	1,030,948	20.9%
電力及燃氣供應業	560	0.4%	210	0.3%	18,324	0.4%	3,297	0.1%
用水供應及污染整治業	1,563	1.1%	725	0.9%	31,127	0.6%	17,727	0.4%
營造工程業	13,312	9.3%	2,054	2.5%	398,144	8.0%	112,386	2.3%
批發及零售業	25,423	17.7%	15,066	18.6%	1,021,082	20.4%	1,115,326	22.6%
運輸及倉儲業	5,012	3.5%	1,354	1.7%	188,073	3.8%	85,085	1.7%
住宿及餐飲業	7,493	5.2%	7,115	8.8%	390,875	7.8%	461,758	9.4%
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	2,457	1.7%	1,373	1.7%	173,661	3.5%	144,463	2.9%
金融及保險業	1,749	1.2%	1,888	2.3%	129,610	2.6%	212,713	4.3%
不動產業	2,514	1.8%	1,403	1.7%	72,453	1.5%	73,645	1.5%
專業、科學及技術服務業	4,419	3.1%	3,087	3.8%	219,930	4.4%	250,745	5.1%
支援服務業*	19,030	13.3%	8,366	10.3%	334,293	6.7%	246,976	5.0%
公共行政及國防、強制性社會安全業	4,394	3.1%	3,135	3.9%	54,391	1.1%	74,866	1.5%
教育業	8,010	5.6%	6,973	8.6%	247,924	5.0%	450,452	9.1%
醫療保健及社會工作服務業	4,471	3.1%	7,162	8.8%	103,082	2.1%	455,955	9.2%
藝術、娛樂及休閒服務業	1,065	0.7%	773	1.0%	49,125	1.0%	51,000	1.0%
其他服務業	3,953	2.8%	2,771	3.4%	92,445	1.9%	134,005	2.7%

*支援服務業，如租賃、人力仲介及供應、旅行及相關服務、保安及偵探、建築物及綠化服務、行政支援服務等。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

研究發現

近4年障礙勞工與一般勞工比較-就業穩定情形

- ◆除平均投保薪資外，全體障礙者之待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數皆高於全體一般勞工。障礙者的就業穩定程度低於全體一般勞工，且障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距。
- ◆在投保薪資部分，一般勞工亦明顯高於障礙者，身障女性平均投保薪資最低(29,133元)。
- ◆身障勞工的就業穩定程度較一般勞工來得低，尤以身障女性的就業穩定程度更有待改善，更顯需要政府的相關就業輔導與協助。

就業穩定情形	全體身心障礙者 (N=224,491)	全體一般勞工 (N=9,928,283)
	平均數	平均數
待業時間占比(待業天數/投入勞動市場總天數)	31.0%	22.1%
部分工時占比(部分工時次數/投入勞動市場月份數)	19.6%	15.7%
中斷就業次數	1.67	1.57
平均投保薪資	32,097	39,029

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

就業穩定情形	身心障礙者					一般勞工				
	男性		女性		男女差距	男性		女性		男女差距
	總人數	平均數	總人數	平均數		總人數	平均數	總人數	平均數	
待業時間占比(待業天數/投入勞動市場天數)	143,526	31.2%	80,965	30.6%	0.6%	4,989,844	22.8%	4,934,439	21.5%	1.3%
部分工時占比(部分工時次數/投入勞動市場月份數)	143,526	17.4%	80,965	23.5%	-6.1%	4,989,844	14.1%	4,934,439	17.3%	-3.2%
中斷就業次數	143,526	1.61	80,965	1.77	-0.16	4,989,844	1.49	4,934,439	1.65	-0.16
平均投保薪資	143,525	33,770	80,965	29,133	4,637	4,993,817	42,800	4,934,411	35,214	7,586

研究發現

近4年不同障別之就業穩定情形比較

- ◆神經系統構造及精神、心智功能者的就業穩定程度最低，其待業時間占比、部分工時占比與中斷就業次數偏高，其平均投保薪資最低。
- ◆肢體障礙者與感官類的就業穩定度較高，其待業時間占比、部分工時占比與中斷就業次數較低，又平均投保薪資較高。

障別類別	就業率	待業時間占比(待業天數/投入勞動市場總天數)	部分工時占比(部分工時次數/投入勞動市場月份數)	中斷就業次數	平均投保薪資
整體	18.8%	31.0%	19.6%	1.67	32,098
智能障礙者	30.7%	28.0%	32.2%	1.77	24,080
心智類 慢性精神病患者	22.3%	47.7%	36.0%	2.66	27,638
自閉症者	23.2%	32.3%	45.2%	2.35	23,914
認知類 失智症者	2.9%	49.4%	21.5%	1.72	30,735
視覺障礙者	18.3%	26.9%	15.9%	1.60	33,247
感官類 聽覺機能障礙者	16.1%	25.0%	26.7%	1.48	33,470
聲音機能或語言機能障礙者	25.3%	28.3%	12.6%	1.47	33,422
肢體類 肢體障礙者	20.0%	27.2%	12.8%	1.34	35,797
顏面損傷者	40.8%	24.8%	12.5%	1.57	35,345
多重障礙者	10.6%	33.3%	22.4%	1.45	29,683
重要器官失去功能者	18.9%	28.6%	14.3%	1.39	37,895
其他 平衡機能障礙者	14.7%	35.0%	13.3%	1.54	35,403
兩性(難治型)癲癇症者	36.8%	35.7%	21.1%	2.28	28,450
因罕見疾病致身心功能障礙者	29.2%	25.0%	26.8%	1.98	30,838
其他經中央衛生主管機關認定之障礙者	23.7%	37.7%	30.6%	2.36	28,298

勞動部勞動及職業安全衛生研究所



研究發現

☑近4年不同障級之就業穩定情形比較

- ◆輕度障礙者的就業率最高且待業時間占比最低；部分工時占比與中斷就業次數為最高。障礙程度較輕微者，其就業率較高，但就業穩定度偏低。
- ◆極重度的障礙者就業率偏低，但中斷就業次數最少，且平均投保薪資最高(不過，若與障別交叉分析來看，極重度者投保薪資較高的原因是**極重度者中有四分之三為重要器官失去功能者**(觀察重要器官失去功能之極重度受訪者，仍維持全時工作且長久任職於同職場或工作具專業性，因此收入狀況較不受影響)，其平均投保薪資亦是所有障別最高，這可能是造成上述現象的原因。

障礙等級	就業率	待業時間占比(待業天數/投入勞動市場總天數)	部分工時占比(部分工時次數/投入勞動市場月份數)	中斷就業次數	平均投保薪資
整體	18.8%	31.0%	19.6%	1.67	32,098
輕度	24.8%	29.9%	19.7%	1.79	32,121
中度	17.2%	33.2%	21.7%	1.64	31,059
重度	11.4%	30.5%	17.7%	1.46	32,066
極重度	13.3%	30.3%	13.8%	1.28	35,709

研究發現

☑深度訪談

女性身心障礙者共通性：障礙類別與程度、家人支持會影響求職與就業的意願

◆第1類「神經系統構造及精神、心智功能」

- 智能類：求職多親友介紹、庇護性或支持性就業協助；求職時間較長，重複性、簡單的工作；更需協助職場適應，讓雇主、同事接納
- 精神類：多可自行求職，擔心負面刻板印象而不願公開障礙狀況，易因情緒、藥物、環境變化影響

◆第2類「眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛」：訪談對象視覺類與聽覺類

- 視覺類：職訓、職務、工作類型需求不盡相同，與障礙程度、專業和經歷背景有關；容易因無法看清人事物而影響求職與就業
- 聽覺類：溝通尤為困難，起自受教育期間。適合遠端、網路型工作。若工作環境收聽不佳，影響工作表現與交接，更仰賴輔具如閃光警示器或震動警示器、聽打

研究發現

☑深度訪談

- ◆第6類「泌尿與生殖系統相關構造及其功能」：訪談對象為腎臟類(腹膜透析)與心臟類
 - 腎臟類：可持續原工作，多數人不知透析者仍能工作；較難配合加班，透析後需較長時間休息，需有較乾淨、不雜亂的環境
 - 心臟類：多選擇隱藏障礙；氣色與體能狀況會引起誤解，如雇主擔憂工傷、使用博愛座的指責
- ◆第7類「神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能」：多可自行求職與就業，且較容易成為定額進用的對象，求職時會優先選擇能夠彈性工時、遠距工作的工作類型為主。



討論

☑如何協助身心障礙女性參與勞動市場？政府與進用單位(企業)促進身心障礙女性參與勞動之可行之措施？

促進就業的方式

- 建立友善的職場環境：讓更多人理解障礙者的多面性及病況情形(如心臟、腎臟、精神類)
- 改善硬體設備：無障礙廁所(輔助檯)與無障礙哺乳室、動線安全的職場硬體環境、空調環境(皮膚類)等
- 提供居住協助(無障礙住宅、租屋補助-有電梯住宅租金較貴)
- 鼓勵彈性管理、遠距上班
- 提供工作中休息時間與空間(部分受訪者表示需要躺臥休息空間)

企業工作調整

- 管理彈性：彈性上下班或不需加班、提供部分工時工作、配合回診時間安排工作、休養期間保留福利薪級(同公司超過10年資歷員工)等
- 職務調整：調整職務或工作內容(改為內勤、轉任非管理職但薪資不變)、避免需過度使用電腦的工作(視障者)
- 提供較寬敞的辦公空座位(肢障者)
- 提供遠距工作機會





結論與建議

ILOSH112-M601

結論

身心障礙者的待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數均高於一般勞工，且障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距

- ◆在就業穩定狀況方面，身心障礙勞工無論是待業時間占比、部分工時占比、中斷就業次數都比一般勞工較高，且障礙兩性間的差距大於一般勞工兩性間之差距。
- ◆整體來說，身心障礙勞工的就業穩定程度較一般勞工來得低。從障別來看，神經系統構造及精神、心智功能者之就業穩定程度最低；肢體障礙者與感官類(視覺障礙者、聽覺機能障礙者與聲音機能或語言機能障礙者)的就業穩定度較高。

障別、障級、家人支持是影響身心障礙者求職與就業的關鍵因素

- ◆根據公務資料分析及深度訪談結果均顯示，個人障礙類別與程度確實是主要影響求職與就業的關鍵因素。不過透過深度訪談發現，多數身障女性表示具工作意願，然部分礙於家人因素而需與家人溝通外出工作一事；另有婚姻者，也會因為配偶的支持與否，及配偶的經濟狀況影響其投入工作的程度，或未能參與勞動的原因之一就是被配偶或家人要求要以料理家庭事務與照顧嬰幼兒為優先，進而中斷其工作或無法參與職業訓練以重返職場。



結論

具有婚育身分的女性身心障礙者更需要企業提供彈性工時及職務調整，然企業內部的工作合理調整方面仍有改善空間

- ◆ 女性身障者期待企業能夠進行工作調整的項目：包含「實施彈性管理」，以及「職務調整」。
- ◆ 企業在工作調整過程中面臨到的困難，包含雇主擔心其他同仁不滿、個人助理須一起進入到工作空間擔心涉及機密、以及內部空間施工困難等均有改善空間，亦有企業表示不知道如何進行調整，或是申請就業協助政策的程序繁瑣且所需資料過於麻煩。

不同障別者之求職或就業需求與困境多元，協助對策仍應客製細緻化

- ◆ 不同障別與身分在求職與就業的過程中所面臨的障礙與挑戰有相同的困境亦有部分差異情形。
- ◆ 整體來看，個人助理服務或視協員的協助有待持續深化與推廣，建議仍應培訓與增加視協員於非都市地區的分佈，另同儕支持與職場陪伴或關懷協助相當重要。此外，社會整體應對於障礙者的多元性、多樣性及女性障礙者之特質有更深入的認識與認知。



建議

整合跨部會資源並依人生階段提供對應的就業準備與服務

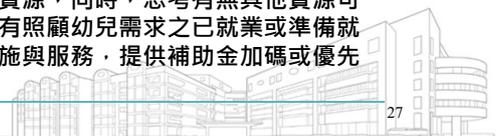
針對障礙者在不同年齡階段，提供一條鞭的服務與協助，從求學階段到國高中階段再到成年階段，結合教育、社政及勞政等資源，讓具有工作意願的身心障礙者，能透過實習與較長時間的職場體驗計畫，參與完整的工作程序，啟動正式的職場準備期。

針對不同障別者之就業需求，提出相對應的職業訓練課程及職務再設計

職業訓練方面，可透過由身心障礙者成立的組織，來規劃與設計適合不同障礙類型與不同障礙成因者的培訓計畫，培訓的衡量基準則以培訓的效能為衡量標準，採取3~5人小班制，提供客製化的培訓課程內容。另建議廣為宣導與製作職務再設計示範案例，並辦理職務再設計工作坊鼓勵企業參與，俾利企業端的業務單位或人資單位獲知進行職務再設計的重要性與可獲得的資源，以及辦理的程序與方式等。

提供適居住宅租金補貼、增加托嬰托幼設施及相關服務

從受訪者的經驗來看，都市地區工作機會多、交通便捷，資訊取得便利，但租金高昂，建議應協助讓更多的身心障礙者了解住宅租金補助之相關資源，同時，思考有無其他資源可協助依其居住條件與建物需求提供租金補貼等。另對於有照顧幼兒需求之已就業或準備就業之身心障礙女性，更需優先提供其育嬰或托嬰托幼設施與服務，提供補助金加碼或優先提供與增加名額的機會。



建議

鼓勵企業自主改善工作空間與鼓勵推動員工協助方案

建議相關主管機關可定期辦理公開表揚活動，鼓勵企業自主改善工作空間、硬體設備與管理制度。另鼓勵企業透過「員工協助方案」，建立企業內部之服務系統及專業服務，積極幫助內部員工更深入認識不同障別的特質，幫助身心障礙員工預防或解決影響其個人之工作適應、職場人際、家庭照顧與健康等問題。

辦理女性身心障礙工作者成功案例分享

透過文獻回顧、深度訪談均發現，家人的支持與鼓勵，是女性身心障礙者參與社會與進入職場很重要的動力，若要提升身心障礙女性的勞參率，提供身心障礙女性家庭成員的支持與協助是重要的，建議可透過女性身心障礙工作者成功案例的分享，或是規劃家長支持團體、照顧者支持團體，藉由透過女性身心障礙者家人、家長間的相互交流，促進其彼此關係的連結，形成支持關係，提升家人對於身心障礙女性獨立自主生活與工作就業的信心，才能進一步協助女性身心障礙者就業。



政策應用

☑政策研擬建議

- ◆ 整合跨部會資源並依人生階段提供對應的就業準備與服務
- ◆ 提供適居住宅租金補貼、增加托嬰托幼設施及相關服務

☑教育訓練

- ◆ 針對不同障別者之就業需求，提出相對應的職業訓練課程及職務再設計

☑輔導宣傳

- ◆ 鼓勵企業自主改善工作空間與鼓勵推動員工協助方案
- ◆ 辦理女性身心障礙工作者成功案例分享



簡報結束，敬請指教！



國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

身心障礙女性之就業困境及因應對策之研究 =
Exploring employment challenges and strategies
faced by women with disabilities / 陳麗萍, 謝杏
慧研究主持; 陳紀君共同主持. -- 1 版. -- 新北
市: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所, 民
113.06

面; 公分

ISBN 978-626-7493-14-4(平裝)

1.CST: 勞工就業 2.CST: 女性勞動者 3.CST: 身
心障礙者 4.CST: 勞動問題

556.8

113007157

身心障礙女性之就業困境及因應對策之研究
著(編、譯)者: 陳麗萍、謝杏慧、陳紀君

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號
電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 113 年 6 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 250 元

展售處:

五南文化廣場
台中市中區中山路 6 號
電話: 04-22260330

國家書店松江門市
台北市松江路 209 號 1 樓
電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://results.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/sp?xdUrl=/wSite/ap/lptableC.jsp&ctNode=322&CtUnit=100&BaseDSD=33&mp=3>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: (請填入統一編號)

ISBN: 978-626-7493-14-4