

國立臺灣師範大學特教中心·特殊教育研究所  
特殊教育研究學刊, 民國 79, 6 期, 87—114 頁

## 殘障者家屬對殘障者職業訓練及就業輔導 之意見調查\*

張正芬

國立台灣師範大學

本研究主要目的在探討殘障者家屬對殘障者職業訓練與就業輔導問題之意見與期望。研究對象包括視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙、智能不足等類殘障者之家屬計 285 人，研究結果發現：1. 家屬對職業訓練多持正向態度，且期望職業訓練能與就業安置密切配合。2. 家屬希望殘障者參訓之職類以製造業、公共行政、服務業為最多。3. 十分之九之家屬反應殘障者在求職時遭遇困難，困難主要來自就業市場狹小，社會大眾觀念偏差，與殘障者本身能力限制三方面。4. 家屬對殘障者之工作，在「安全性」與「交通」方面頗為擔憂，對「待遇」、「升遷機會」、「社會地位」三方面則均表不滿意，亦期望雇主能提供與改善有關措施及福利。5. 殘障者之障礙類別及與家屬之關係會影響家屬對殘障者就業的態度。

### 研究目的

殘障者的職業訓練與就業問題向為整體復健中極重要的一環。世界各國為促進殘障者的就業莫不就法令與制度提供相當完善的措施以便達成此一目標。我國自殘障福利法公布後，雖也朝此目標邁進，惟限於法令、制度等之不完備致成效不彰。近年來以殘障者職業訓練與就業問題為主要研究內容的文獻不少，均針對現況與未來之發展提供相當可行的建議供有關單位參考（王培勳等，民 72；何福田，民 76；吳武典、陳榮華等，民 78），惟大都從殘障者本身、雇主的立場來討論此一問題，而鮮少從家屬觀點來做分析。基於家庭成員與彼此互動對個人的重要性，及家庭運作方式對個人發展、功能及適應的重大影響（吳就君，民 77），因此在探討殘障者就業有關問題時，若能從家屬的角度，進一步來探討家屬對殘障者就業的期望、看法與態度，當更有助於客觀了解問題的所在。基於此，本研究的主要目的如下：

- 一、探討家屬對殘障家人職業訓練之期望、看法，及對職訓單位之期望與建議。
- 二、探討家屬對殘障家人就業之期望、看法，及對就業輔導單位之期望與建議。
- 三、綜合上述結果，提出建議供有關單位參考。

\* 本研究為行政院勞工委員會職業訓練局委託國立台灣師範大學吳武典所長主持之「推展我國殘障者職業訓練及就業輔導之研究」專案之一部分。

## 研究方法

### 一、調查對象

本研究係以分層隨機抽樣方式，以殘障類型、年齡二變數按一定比例自內政部委託台灣省政府電子資料處理中心所建立的台灣地區殘障人口電腦資料庫中選取 600 名殘障者之家屬為調查對象(表一)。問卷以郵寄方式寄給殘障者，內附信函說明本調查之目的及重要性，並請其轉交家屬填答。問卷寄出後，有 32 封因地址有誤及查無此人而遭退回。第一次回收 121 封，回收率 17%，故二次寄發問卷及信函催覆。最後總計回收 294 封，回收率 49%，剔除無效問卷，實際進行分析的有效問卷計 285 份。茲將各類之家屬(受調查者)人數列如表二，其中多重障礙類並未列入取樣調查對象中，但因回收問卷在殘障者類型一項有填答二類者，為避免歸類之困擾，故將勾選二類者，列為多重障礙。

表一 調查樣本人數分配情形

殘障類別	年 齡 組							合計
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45以上	
視覺障礙	4	24	24	12	8	4	4	80
聽覺障礙	4	24	24	12	8	4	4	80
肢體障礙	10	60	60	30	20	10	10	200
智能不足	12	72	72	36	24	12	12	240
合計	30	180	180	90	60	30	30	600

表二 各類之家屬(受調查者)人數

類 別	人數	百分比
視覺障礙類之家屬	4	1.4
聽覺障礙類之家屬	20	7.0
肢體障礙類之家屬	124	43.5
智能不足類之家屬	110	38.5
多重障礙類之家屬	27	9.5
合 計	285	100

### 二、問卷設計

本研究所用之問卷係自編，其內容主要在了解受調查者對其家中殘障者職業訓練及就業有關問題之看法。問卷分成五大部分，第一、二部分為受調查者與家中殘障者(以下簡稱殘障家人)之基本資料，共計 10 題。第三部分為有關職業訓練之題目，共計 9 題，第四部分為有關就業之題目，共計 11 題，第五部分為對殘障家人就業之一般性看法，共計 6 題，其中 5 題採李克特式(Likert format)四點量表方式。

### 三、實施程序

首先設計問卷，然後依計畫進行取樣工作，旋即寄發問卷(附回郵信封)。問卷寄發時以編碼方式寄出。第一次因回收率不高(僅 17%)，故二度發函催收，問卷回收後，一一檢查，剔除無效廢卷後，將有效問卷登錄於電腦紙上後，由個人電腦建立資料檔，統計處理係以 SPSS/PC+ (1988 年版)套裝程式集進行分析。

## 結果與討論

### 一、受調查者屬性變項之人數分配

本研究調查問卷第一部分為受調查者與其殘障家人之基本資料，茲依調查結果逐項陳述之：

(一)性別：受調查者之 280 人中，男性 169 人，佔 59.9%，女性 113 人，佔 40.1%

(二)年齡：受調查者之年齡分佈如表三。45 歲以上者最多，佔 44.3%，其次為 20~29 歲二組，各約佔 14%。另 15~19 歲組有 15 人(5.4%)。

表三 受調查者之年齡

年齡組	人數	百分比
15~19 歲	15	5.4
20~24 歲	39	13.9
25~29 歲	39	13.9
30~34 歲	28	10.0
35~39 歲	5	1.8
40~44 歲	30	10.7
45 歲(含)以上	124	44.3
合計	280	100

註：缺失資料 5 人

(三)教育程度：受調查者之教育程度(如表四)，以小學(含)以下居多，佔 28.9%，最少者為大學(含)以上，僅佔 9.3%，大部分集中於高中、職以下。

表四 受調查者教育程度

教育程度	人數	百分比
小學(含)以下	81	28.9
國中(初中)	46	16.4
高中	43	15.4
高職	47	16.8
專科	37	13.2
大學(含)以上	26	9.3
合計	280	100

註：缺失資料 5 人

(四)職業：受調查者之職業，以工及其它最多，各佔約 22.5%，其次為商(15.5%)，漁最少(0.7%)，而農、工、商三者合計佔一半以上。軍公教之比例則不高，合計約佔五分之一弱。

表五 受調查者之職業

職業	人數	百分比
軍	10	3.5
公	27	9.5
教	17	6.0
農	36	12.7
漁	2	.7
工	64	22.5
商	44	15.5
自由業	21	7.4
其它	63	22.2
合計	284	100

註：缺失資料 1 人

(五)與殘障家人之關係：受調查者與殘障家人之關係以親子所占人數最多，計 167 人(58.8%)，其次為兄弟姐妹 88 人(1%)，配偶最少，僅 14 人(4.9%)。

二、殘障家人屬性變項之人數分配

(一)性別：殘障家人之性別，以男性居多，計有 202 人，佔 71.1%，女性佔 28.9%，男性約為女性之 2.5 倍。

(二)殘障類別：本研究主要以視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙及智能不足四類殘障者之家屬為調查對象。回收問卷中，勾選二類以上者視同多重障礙。各類之人數如表六所示。肢體障礙者最多，計 124 人，佔 44%，其次為智能不足者 110 人，佔 39%，多重障礙者 24 人(8.5%)，聽覺障礙 20 人(7.1%)，視覺障礙 4 人(1.4%)。

表六 殘障家人之殘障類別

類別	人數	百分比
視覺障礙	4	1.4
聽覺障礙	20	7.1
肢體障礙	124	44.0
智能不足	110	39.0
多重障礙	24	8.5
合計	282	100

註：缺失資料 3 人

(三)年齡：殘障家人之年齡以 25~29 歲居多，佔 30% (84 人)，其次為 20~24 歲，佔 24%，15~19 歲，佔 23%。就殘障類型而言，各類年齡分佈大致相同，僅智能不足類 15~19 歲所佔比率最高

(38%)，其次為 20~24 歲組(26%)，25~29 歲(19%)。

表七 殘障家人之年齡分佈

年齡	視障		聽障		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
15~19歲	1	25	2	11	14	2	41	38	6	25	64	23
20~24歲			4	21	27	22	30	28	7	30	68	34
25~29歲	2	50	5	26	52	42	20	19	5	21	84	30
30~34歲			3	16	21	17	12	11	3	13	39	14
35~39歲			1	5	3	2	3	3	2	8	9	3
40~44歲	1	25	1	5	3	2	2	2			7	3
45歲(含)以上			3	16	3	2			1	4	7	3
合計	4	100	19	100	123	100	108	100	24	100	278	100

註：缺失資料 7 人

(四)教育程度：殘障家人之教育程度，以國小(含)以下居最多數(118 人,42%)，其次國中(99 人,35%)，高中職(44 人,15%)，大專以上(僅 20 人,7%)，顯示殘障者之教育程度偏低。就殘障類別而言，各類型之教育程度仍以國中及國小(含)以下二種佔最多。教育狀況較好者為肢體障礙，高中以上學歷者幾近半數，其中有 15%並擁有大專以上的高學歷。

表八 殘障家人教育程度

教育程度	視覺		聽覺		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
國小(含)以下			9	45	30	24	63	58	15	63	118	42
國中	1	25	8	40	42	34	41	38	7	29	99	35
高中	2	50	1	5	6	5	3	3	1	4	12	4
高職			1	5	28	23	2	1	1	4	32	11
專科					12	10					8	4
大學(含)以上	1	25	1	5	6	5					8	4
合計	4	100	20	100	124	100	109	100	24	100	281	100

註：缺失資料 4 人

(五)殘障等級：回收問卷中，殘障者之殘障等級一項作答者僅173份。其中三級、二級比率相當，且人數最多，佔76.2%，可知殘障者多屬輕、中度範圍(就殘障福利法之標準而言)。

表九 殘障家人之殘障等級

等級	視覺		聽覺		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	一級			7	63.6	14	17.7	17	23.9	3	27.2	41
二級			3	27.3	30	37.9	25	35.3	6	54.5	64	36.9
三級	1	100	1	9.1	35	44.4	29	40.8	2	18.3	68	39.3
合計	1	100	11	100	79	100	71	100	11	100	173	100

註：缺失資料112人

(六)行業：由表十可知，殘障家人所從事之行業以製造業最多，佔56.7%，其次為公共行政、社會服務及個人服務業(15.6%)、商業(10.6%)。

表十 殘障家人目前從事之行業

行業別	人數	百分比
農、林、牧、漁、狩獵業	4	2.8
礦業及土石採取業	4	2.8
製造業	80	56.7
水電燃氣業	6	4.3
營造業	6	4.3
商業	15	10.6
運輸、倉儲、通信業	2	1.4
金融、不動產工商服務業	2	1.4
公共行政、社會服務及個人服務業	22	15.6
合計	141	100

註：缺失資料44人

(七)月薪：殘障家人之月薪，在8000元以下者，佔20.5%，在8000元~15000元者，佔18.1%，此二者佔有收入者之80%，和蔡崇建、張正芬等(民78年)之調查結果相似，可見殘障者之收入普遍偏低，加上無收入者亦佔有效樣本之50.4%，顯示殘障者經濟生活之窘困，實值得有關單位深入關切，並提供改善之道。

表十一 殘障家人月薪

項目	視障		聽障		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	8000元以下	1	33.3	2	11.1	29	25	21	20.8	1	4.3	54
8001-15000元			5	27.8	39	33.6	3	2.9	1	4.3	48	18.5
15001-20000元			4	22.2	10	8.6	1	1.1	1	4.3	16	6.1
20001-25000元			1	6.0	7	6.0					8	3.1
25000元以上	1	33.3	1	6.0	1	5.9					3	1.1
無收入	1	33.3	5	27.8	30	25.9	76	75.2	20	87.1	132	50.6
合計	3	99.9	18	100	116	100	101	100	23	100	261	100

註：缺失資料24人

### 三、職業訓練

#### (一)殘障家人獲知職業訓練之管道

由表十二可知，殘障家人大多由大眾傳播媒體獲知職業訓練的消息，其中以電視、報紙所扮傳遞職訓訊息的功能最強，為一能繼續發揮效用的傳播媒體，值得大力採用。而有關單位的通知所佔比率為16%，此一管道若能善加利用，如透過殘障者資料之電腦庫，對適合參訓者，由有關單位主動寄發通知，應更能達到希望參訓者均有機會參訓之效果。

表十二 獲知職訓消息之管道

項目	人數	百分比
大眾傳播媒體	59	55.1
親戚朋友	19	17.8
向有關單位查詢	8	7.5
有關單位之通知	17	15.9
其它	4	3.7
合計	107	100

註：1. 缺失資料178人

2. 大眾傳播媒體中，經由電視(44%)、報紙(41%)二管道獲知者達85%，其它廣播、雜誌各佔4.7%與3.7%

#### (二)殘障家人參加職訓職類適合的情形

本題主要了解受調查者對其殘障家人所接受之職業訓練的職類是否適合的看法，結果發現，填答者中之81%均認為適合其家人。

表十三 職業訓練職類之適合情形

項 目	視障		聽障		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
適合	2	100	5	100	37	80	22	81	2	50	68	81.0
不適合					9	20	5	19	2	50	16	19.0
合 計	2		5	100	46	100	27	100	4	100	84	100

註：缺失資料201人

(三)對殘障家人參訓結果的滿意程度

本題係請受調查者對其殘障家人參訓之結果，就工作意願的提高、工作機會的增加、工作知能的提升，自信心的增進、整體效果五方面評估其滿意程度。由表十四之調查結果，受調查者較感滿意的是殘障家人的自信心增進了(72.6%)，工作意願提高了(69%)，工作知能提升了(66.3%)，較不滿意的是工作機會的增加(57%)及整體的效果(51.3%)。由此結果可知，職業訓練在與就業的銜接上雖無法發揮效果，但在心理建設、復健方面卻有其不可忽視的功能存在，此結果和蔡崇建、張正芬(民78)對殘障者本人所做調查有頗為相近之結果。

表十四 受調查者對殘障家人參訓結果滿意程度

項 目	很滿意		滿意		不滿意		很不滿意		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n
工作意願的提高	9	10.7	49	58.3	22	26.2	4	4.8	84
工作機會的增加	7	8.9	27	34.2	29	36.7	16	20.3	79
工作知能的提升	8	10.0	45	56.3	24	30.0	3	3.8	80
自信心的增進	9	11.3	49	61.3	19	23.8	3	3.8	80
整體的效果	6	7.7	32	41.0	32	41.0	8	10.3	78

(四)對改善職訓之意見

受調查者中，幾近全數(97.2%)認為職訓應予改善。此結果比蔡崇建、張正芬(民78)直接調查殘障者之結果(87.5%)還要高出12%，顯示家屬對殘障者之職訓寄望極深。最需要改善的項目依序如表十五：加強職訓後的工作介紹(24.8%)、增加職業訓練內容及設備(20%)、加強建教合作(17.1%)。由結果可知，受調查者最希望其殘障家人透過參訓而獲得工作。如何加強職訓機構與就業輔導機構之配合，以提高參訓者之就業率，實為當務之急。

表十五 受調查者對職業訓練改善之意見

項 目	人數	百分比
增加職業訓練種類	24	22.9
加強職訓內容及設備	21	20.0
加強建教合作	18	17.1
增加職訓消息	2	1.9
加強職訓後工作介紹	26	24.8
加強心理輔導	14	13.3
合計	105	100.0

(五)殘障家人不曾接受職業訓練之原因

殘障家人不曾接受職業訓練之原因，除19.3%(41人)係因已有工作外，以無法獲得職訓消息(52人，24.5%)為最主要原因，其次為身體狀況不適合受訓(8人，7.9%)。此結果與蔡崇建等調查結果完全符合。如何使職訓消息讓殘障者普遍獲知，除使用電視、報紙等有效管道外，似乎宜有更直接之方式知會殘障者，以免經常有職訓單位招不足學員，而殘障者又因職訓消息闕如而無法參訓之尷尬局面產生。

表十六 殘障家人不曾接受職業訓練之原因(複選)

項 目	人數	百分比
已經有工作	41	19.3
曾申請未獲錄取	9	4.2
身體狀況不適合受訓	38	17.9
無法獲得職訓消息	52	24.5
缺乏受訓經費	20	9.4
沒興趣	7	3.3
生活無憂不需受訓	8	3.8
家人不同意	4	1.9
其他	33	15.7
合計	212	100.0

(六)鼓勵殘障家人參訓

本題係想了解，在有機會的情況下，受調查者是否會鼓勵其殘障家人參加職訓。結果顯示有74人(30%)表示不會，173人(70%)表示會，再參照表十六因家人不同意而未參訓者僅1.8%觀之，受調查者對其殘障家人之參訓大多抱持正向的態度，此點有利於殘障者職訓工作之推動。

表十七為填答「會」之受調查者希望其殘障家人參訓之職類。以製造業所佔比率最高(34.1%)，其次為公共行政、社會服務及個人服務業(24.7%)，再其次為農林牧業、及商業，各佔21%，礦業及水電燃氣業則完全不被看好。此結果和本研究中，殘障家人目前之就業情形(表十)相當吻合。至於30%不會鼓勵其殘障家人參加職業訓練的原因除32%係已有工作者外，仍以身體狀況不適合為最主要原因(31人，41.3%)，其次為家屬不放心(13人，17.3%)，再其次為其他(7人，9.4%)。

表十七 受調查者希望殘障家人參訓之職類

項 目	人數	百分比
農、林、漁、牧、狩獵	21	12.4
礦業及土石採取業	—	—
製造業	58	34.1
水電燃氣業	2	1.2
營造業	6	3.5
商業	21	12.4
運輸、倉儲及通信業	13	7.6
金融、保險、不動產、工商服務業	7	4.1
公共行政、社會服務、個人服務業	42	24.7
合計	170	100.0

(七)殘障家人的參訓意願

由表十八得知，受調查者中有60%認為其殘障家人之受訓意願傾向於高意願，就不同殘障類別而言，以肢障及聽障之受訓意願較高，分別為74%與65%，視障、智能不足、多重障礙類三類殘障者之受訓意願，雖低向度的比值略高於高向度，但仍有相當比率之殘障者有受訓意願，此點有賴家屬與職訓單位通力合作，從職業復健的觀點整體規劃，以提高殘障者的受訓意願。

表十八 殘障家人參訓之意願

項目	視障		聽障		肢障		智障		多障		合計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
很高	1	25	1	6	31	29	14	15	3	15	50	21
高	1	25	10	59	48	45	30	32	5	25	94	39
低	2	50	5	29	21	20	29	31	8	40	65	27
很低			1	6	6	6	21	22	4	20	32	13
合計	4	100	17	100	106	100	94	100	20	100	241	100

(八)對殘障家人參訓之看法

家屬對其殘障家人受訓之看法，可能會影響殘障者參訓之意願。因此本題擬了解家屬對參訓的看法。由表十九可知，受調查者之36% (100人) 認為合於志趣之種類才參加，而認為有機會就參加 (參訓越多越好) 者有30%，此外有22%的家屬，以直接對就業有利的職類列為參訓之目的，另有12%認為根本不必參加。此結果顯示家屬在迫切期望透過職訓直接銜接就業的同時，也相當在意並尊重殘障家人本身的興趣。而三分之一左右的家屬認為有機會就應參加 (或參訓越多越好)，雖然反應出家屬在殘障者求職不順時期望借助職訓打開困境的心態，但重覆受訓易形成資源與時間的浪費，解決之道，似仍宜朝落實職訓與就業配合的方向努力。

表十九 受調查者對家中殘障者參訓的看法 (複選)

項 目	人數	百分比
有機會就應參加 (參訓越多越好)	82	30
合於志趣之種類才參加	100	36
有利就業的職類才參加	63	22
根本不必參加	32	12
合計	277	100

(九)受訓單位提供之後續服務

受調查者希望職訓單位提供給殘障家人之後續服務，以提供就業消息與工作介紹為最多，佔全人數之68.5%，佔需要後續服務人數之76%，顯示受調查者殷切期望職訓能充分與就業銜接。而希望提供進修機會者佔15%、到工作場所巡迴輔導者僅有6.7%。

表二十 受調查者希望職訓單位提供之後續服務

項 目	人數	百分比
提供就業消息	88	34.6
介紹工作	86	33.9
到工作場所巡迴輔導	17	6.7
提供進修機會	38	15.0
不需後續服務	12	4.7
其 他	13	5.1
合 計	254	100.0

註：缺失資料31人

四、就業

(一)求職所遭困難

絕大部分的受調查者219人 (1.6%) 均表示其殘障家人在求職時遭遇困難，僅8.4% (20人) 之受調查者，表示其殘障家人未曾遭遇到困難。由此可知，殘障者在求職時面臨處境之艱辛。進一步了解所遭困難為何時 (表二十一)，以就業種類與機會太少 (30%)、因殘障而遭拒 (24%)、本身能力不夠 (23%) 三項為最常見者。此結果顯示，殘障者求職時之困境主要來自於就業市場、社會大眾的態度與觀念及殘障者本人三方面。因此，開拓職業訓練的職種範圍、職訓內容以加強殘障者的就業能力，積極開闢就業機會、創造就業市場，及加強宣導以溝通社會大眾之觀念，實乃當務之急。

表二十一 殘障家人求職遭遇之困難 (複選)

項 目	人數	百分比
因殘障而遭拒	75	24
法令上之限制	13	4
就業種類與機會太少	95	30
工作待遇不合理	31	10
本身能力不夠	74	23
本身工作意願不高	17	5
其他	12	4
合計	317	100

(二)求職遭困時家屬的做法

殘障者求職遭遇困難時，家人的態度與做法，往往會影響殘障者的再出發與否。家屬的支持與鼓勵，常能協助殘障者度過困境，表二十二顯示，家屬以採取鼓勵打氣的做法者最多(112次,37%)，其次為幫他找工作及安頓在家，各佔17%，而建議參加職業訓練以增加就業能力者亦有47人次(16%)。由此結果觀之，家屬對其殘障家人求職遭困時雖大部分採取正向的、積極的態度與建議，但仍有部分採取較消極的做法，如把他們安頓在家，或未提供任何協助等。

表二十二 受調查者在殘障家人求職遭遇困難時之做法 (複選)

項 目	人數	百分比
給他鼓勵打氣	112	37
給他經濟上之支持	23	8
幫他找工作	51	17
建議參加職業訓練	47	16
安頓在家	50	17
未提供特別協助	5	2
其 他	13	3
合 計	301	100

(三)對殘障家人工作滿意程度

表二十三為受調查者對其殘障家人目前工作滿意程度的反應結果。以滿意(滿意+很滿意)與不滿意(不滿意+很不滿意)兩個向度觀之時，受調查者對殘障家人目前工作在「人際關係」、「與能力的配合」、「與興趣的配合」、「工作環境」等項目有較滿意之表現，其比值介於79~61.5%。而在「升遷機會」、「社會地位」、「待遇」三項上，則傾向於不滿意，其比值介於78.7~57.8%。此結果和蔡崇建、張正芬(民78)對殘障者本人之調查結果相似，顯示殘障者本人與家屬對工作滿意程度有相當一致的看法，也充分反映出家屬與殘障者對工作滿意與否的重要關鍵似乎不在於殘障者之能力與職場適應方面，而在於服務單位對其能力之肯定與重視及是否給予適當之職務與待遇而定。

表二十三 受調查者對殘障家人目前工作之滿意程度

	很滿意		滿意		不滿意		很不滿意		合計
	n	%	n	%	n	%	n	%	n
(1)待遇	10	8.3	41	33.9	57	47.1	13	10.7	121
(2)工作與興趣的配合	8	7.4	67	62.0	31	28.7	2	1.9	108
(3)工作與能力的配合	8	7.3	72	65.5	28	25.5	2	1.8	110
(4)工作環境	6	5.5	61	56.0	36	33.0	6	5.5	109
(5)人際關係(與雇主、同事)	8	7.6	75	71.4	21	20.0	1	1.0	105
(6)升遷機會	1	1.1	19	6.7	50	53.2	24	25.5	94
(7)社會地位	9	9.3	29	29.9	43	44.3	16	16.5	97

(四)工作上遭遇之困難

受調查者中有164人(85.4%)認為其殘障家人在工作上遭遇到困難，28人(14.6%)則認為沒有特殊困難。在有困難當中，能力不夠與能力無從發揮二者所佔比率較多，各為24.6%與19.6%，工作環境不能配合者佔16.0%，因同事關係無法展開及情緒不佳而致工作面臨困難者，均各佔約12%。如何加強職業評估以確實掌握殘障者的能力與職業性向，據以提供適合其能力、性向與需要之職業訓練，並進而透過就業輔導，提供殘障者及服務單位有效的配合措施，以降低殘障者在工作上所遭遇之困難，實有賴職訓及就業輔導單位之密切配合與努力。

表二十四 殘障家人在工作上遭遇之困難 (複選)

項 目	人數	百分比
體力不足	30	13.7
能力無法發揮	43	19.6
同事關係無法展開	26	11.9
能力不夠	54	24.7
工作環境不能配合	36	16.4
工作情緒不佳	25	11.5
其他	5	2.2
合計	219	100.0

(五)工作遭困時家屬之做法

受調查者之55.5%表示當其殘障家人在工作上遭遇困難時，會跟他一起面對問題、尋求解決方法，29.7%表示要他忍耐，11.8%表示不表示意見，順其自然。

表二十五 受調查者對殘障家人工作遭遇困難時之做法

項 目	人數	百分比
要他忍耐	73	29.7
跟他一起面對問題尋求解決法	136	55.6
不表示意見，順其自然	29	11.9
其他	7	2.8
合計	245	100.0

(六)對殘障家人工作之擔心事項

受調查者中，對其殘障家人之工作感到擔心的有 221 人佔 90.2%，僅 9.8% 表示沒有特殊擔心事項。而家屬最感擔心的首推安全與交通問題 (24.3%，21.7%)，其次為受到歧視、體力與能力問題 (14.1%~13.4%) (表二十六)。如何及早締造一個無障礙的生活環境，使殘障者便利往返於住家與服務處所，並使殘障者的工作安全與人格受到充分的保障，以減少家屬之憂慮並增進殘障者之職業適應，實為今後努力的重要課題。

表二十六 受調查者對殘障家人工作之特殊擔心事項 (複選)

項 目	人數	百分比
體力問題	44	14.1
交通問題	68	21.8
安全問題	76	24.4
能力問題	42	13.5
受到歧視	44	14.1
同事關係	8	2.5
情緒問題	25	8.0
其他	5	1.6
合計	312	100.0

(七)殘障家人服務單位提供之福利

受調查者希望其殘障家人服務單位所提供之福利，按優先次序取前三者時，分別為第一優先：健康保險、供膳宿、交通車，第二優先：健康保險、交通車、改善設備，第三優先：改善設備、退休金、健康保險。由此結果整體看來，健康保險、交通車、改善設備為殘障者最需要之福利，其次為供膳宿與退休金。

表二十七 受調查者希望殘障家人服務單位提供之福利

項 目	第一優先		第二優先		第三優先	
	n	%	n	%	n	%
供膳宿	52	24.4	19	9.6	17	9.6
健康	67	31.5	67	34.0	22	12.4
休假	3	1.4	15	7.6	25	14.0
退休金	11	5.2	13	6.6	20	11.2
交通車	33	15.5	27	13.7	19	10.7
配合需要所做設備改善	27	12.7	27	13.7	32	18.0
縮短工作時間	4	1.9	12	6.1	13	7.3
年終獎金	3	1.4	7	3.6	10	5.6
升遷機會	13	6.1	10	5.1	20	11.2
合計	213	100	197	100	178	100

(八)無工作之原因

殘障家人無工作之原因，以填答未接受職業訓練者為最多 (52 人次, 31%)，受調查者選答此項，反應其對職業訓練抱持相當高的期望。其次為個人因素 (包括健康不佳、不想就業或不需就業) 及技術不夠找不到工作二項。而因雇主不願雇用殘障者而未就業之比例則並不高。

表二十八 殘障家人目前無工作之原因 (複選)

項 目	人數	百分比
沒有接受過職業訓練	52	31.7
技術不夠，找不到合適工作	28	17.2
工作條件不合	14	8.5
個人因素	35	21.3
雇主不願僱用殘障者	11	6.7
其他	24	14.6
合計	164	100

(九)更換工作之情形

殘障家人不會有過工作者，比率相當高，占 36.6%，此比率較之一般人之失業比率高出甚多 (表二十九)。而有工作者，大多均換過 1~3 次工作 (表三十)，而換過 4~6 次者佔 20.7%，7 次以上者有 10%，此結果顯示殘障者更換工作相當頻繁。而更換工作之主要原因，以待遇、交通、工作環境等環境因素為最常見 (63 人, 54.3%)，其次為和體力、能力、情緒等有關個人之因素 (42 人, 36.2%)，而因家人反對而更換者，則微乎其微 (3 人, 2.6%)。受調查者對其殘障家人更換工作又持何種態度呢？由表三十一得知，傾向於贊同者佔絕大多數 (89.7%)，顯見殘障者因環境或個人因素而必須轉換工作時，通常多能得到家屬的支持。



表二十九 殘障家人更換工作之情形

項 目	人數	百分比
不曾有過工作	89	36.6
不曾換過	38	15.6
換過	116	47.7
合計	243	99.9

註：缺失資料 42 人

表三十 殘障家人更換工作之次數

項 目	人數	百分比
1~3 次	77	69.4
4~6 次	23	20.7
7 次以上	11	9.9
合計	111	100

註：缺失資料 5 人

表三十一 受調查者對殘障家人更換工作之態度

項 目	人數	百分比
很贊同	42	35.9
贊同	63	53.8
反對	3	2.6
很反對	9	7.7
合計	117	100

(+)是否利用政府提供的就業輔導措施

曾經利用政府所提供的博愛商店、創業貸款等就業輔導措施之殘障者人數極少，僅有 9 人，佔 3.6%，其餘 96.4% 之殘障者均不會利用此項措施，進一步了解原因時，以不知道有這些可申請者佔

表三十二 殘障家人不會利用就業輔導措施之原因

項 目	人數	百分比
不知道有這些可申請	122	56.8
曾申請，但不通過	1	0.4
不合他的需要	68	31.6
其他	24	11.2
合計	215	100

大半數 (122 人, 56.8%)，不合需要者佔 31.6%，政府提供此類輔導措施，主要在提供殘障者就業之機會，若因宣導不足而致利用者少，殊為可惜，若能配合殘障者之需要，提供更多元之就業措施並廣為宣傳，當更可助益殘障者。

(+)改善就業的優先項目

受調查者認為要改善殘障家人之就業狀況所應採取的措施，按優先次序，依序如下：第一優先，增設福利工廠、改善觀念、增加就業機會，第二優先，改善觀念、增加就業機會、加強職訓，第三優先，加強就業後之輔導、增加就業機會、加強職訓。由此結果整體觀之，受調查者以增設福利工廠、改善觀念、增加就業機會、加強職訓及就業後輔導最有助於改善殘障者的就業狀況。此結果和蔡崇建、張正芬 (民 78) 直接調查殘障者之結果大致相同，惟殘障者本人認為「加強殘障同胞的心理復健」一項較之「加強職訓」更有利於就業狀況的改善，家屬則正好相反。

表三十三 受調查者對改善就業優先項目的反應情形

項 目	第一優先		第二優先		第三優先	
	n	%	n	%	n	%
增設福利工廠	69	29.4	18	8.4	13	6.4
加強建教合作	12	5.1	22	10.2	11	5.4
增加就業機會	40	17.0	45	20.9	36	17.2
改善社會大眾觀念	46	19.6	49	22.8	26	12.8
加強職訓增加競爭力	32	13.6	37	17.2	31	15.3
加強心理復健	21	8.9	17	7.9	14	6.9
加強就業後的輔導	12	5.1	27	12.6	69	34.0
其他	3	1.3			3	1.5
合計	235	100	215	100	203	100

### 五、對殘障家人就業的一般性看法

(-)對殘障家人就業困難度之看法

表三十四、三十五、三十六顯示：(1)受調查者絕大部分認為殘障家人之就業較一般人困難 (很困難 44.2%，困難 46.5%，合計 90.7%)。(2)受調查者依其殘障家人之障礙類型而在此問題之看法上有顯著差異 (表三十五中(-)之部分)，事後比較結果，聽覺障礙、肢體障礙二類之家屬分別與智能不足、多重障礙二類之家屬有顯著差異。換言之，家中殘障者為智能不足與多重障礙之受調查者，較之家中殘障者為聽覺障礙與肢體障礙之受調查者，更覺其就業之困難。(3)對此問題之看法，依受調查者與殘障家人之關係而有所差異 (表三十六中(-)之部分)。事後比較結果，親子和配偶二組間有顯

表三十四 受調查者對「您覺得他的就業和一般人比起來困難嗎？」題目的反應結果分析

項目	很困難	困難	容易	很容易	合計
人數	119.0	125.0	22.0	3.0	269
百分比	44.2	46.5	8.2	1.1	100

註：缺失資料 16 人

著差異，父母與配偶雖均覺得其殘障家人之就業和一般人比較起來相當困難，但配偶與父母相較，前者似採較樂觀之看法。

表三十五 各類殘障者之家屬（受調查者）對就業一般性看法之結果與比較

Table with 5 main columns for response categories (一) to (五), each with sub-columns for n, M, and SD. Rows include disability types (e.g., 視覺障礙, 聽覺障礙) and a post-comparison section (事後比較).

說明：除(四)以外，平均數(M)之數值越高者，越傾向正向之看法，相反則否。

表三十六 不同關係之受調查者對其殘障家人就業一般性看法之結果與比較

Table with 5 main columns for response categories (一) to (五), each with sub-columns for n, M, and SD. Rows include relationship types (e.g., 親子, 配偶, 兄弟姊妹).

說明：除(四)以外，平均數(M)越高者越傾向正向之看法，反之則否。

(二)對殘障家人和一般人公平競爭就業之看法

由表三七、三五、三六顯示：(1)以合理（很合理+合理），不合理（不合理+很不合理）二向度考量時，過半數(62.8%)之受調查者對其殘障家人和一般人公平競爭就業多認為不合理，其中認為很不合理者，比率不低，佔26.8%，但也有三分之一以上受調查者，認為其殘障家人和一般人公平競爭是合理的。(2)受調查者對此問題之看法，視其殘障家人之障礙類別而有所差異（表三十五中(二)部分），事後比較結果，僅有肢體障礙者之家屬與智能不足、多重障礙者之家屬對此問題之看法有顯著差異，其他各組則無顯著差異。簡言之，家中殘障者為肢體障礙之受調查者較之家中殘障者為智能不足、多重障礙之受調查者對此問題更傾向於「合理」的看法。肢體障礙者因無心智與感官上之障礙，雖受限於肢體障礙而有行動上之不便，但其能力仍普遍受到家人的肯定，因此家屬相當能接

受他們和一般人公平競爭就業的說法。如果社會大眾能對殘障者的工作能力予以正面而客觀的評價，並提供公平競爭的機會，相信能和一般人競爭就業的殘障者當不在少數！(3)對此問題之看法，並不因受調查者與殘障家人之關係不同而有所差異（表三十六中(二)之部分）。

表三十七 受調查者對「您認為他和一般人公平競爭就業是合理的嗎？」題目的反應結果分析

Table with 6 columns: 項目, 很合理, 合理, 不合理, 很不合理, 合計. Rows include 人數 and 百分比.

註：缺失資料24人

(三)對殘障家人工作表現之看法

由表三十八、三十五、三十六顯示：(1)268名受調查者中，有43.7%（117人）認為如果給其殘障家人機會，在工作上他可能和一般人表現一樣好，而認為很可能者亦高達22%，認為不可能，很不可能者僅占三分之一。此結果顯示受調查者對殘障家人能力相當肯定。(2)不同類型殘障者之家屬（受調查者）對此問題之看法有顯著差異（三十五中(三)之部分），進一步加以考驗時，視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙三類之家屬（受調查者）分別與智能不足、多重障礙類之家屬對此問題之看法有顯著差異，前三者較後二者之家屬更相信如果給殘障家人機會的話，他可以表現得和一般人一樣好。足證在家屬的觀察、了解下，身體障礙者的能力不容置疑，而欠缺的只是均等而公平的機會而已。(3)對此問題之看法依受調查者與殘障家人之關係不同而有所不同，事後比較結果（表三十六中(三)之部分）兄弟姊妹較親子有更肯定而樂觀的看法。

表三十八 受調查者對「如果給他機會，您認為他在工作上可能和一般人表現一樣好嗎？」題目的反應結果分析

Table with 6 columns: 項目, 很可能, 可能, 不可能, 很不可能, 合計. Rows include 人數 and 百分比.

註：缺失資料17人

(四)對殘障家人從事傳統職類之看法

由表三十九、三十五、三十六可知，(1)受調查者有184人（74.5%）對其殘障家人「只適合做某幾項傳統而固定的工作」之說法抱持不同意、很不同意的態度。僅25.5%傾向於同意。(2)不同類型殘障者之家屬（受調查者）對此問題之看法有差異（表三十五中(四)之部分）。事後比較結果，聽障、肢障二類之家屬與智能不足之家屬有明顯差異，前二類家屬較後者不同意其殘障家人只能從事傳統而固定的工作。(3)受調查者與其殘障家人之關係影響對此問題之看法（表三十六中(四)之部份），有顯著差異之組別為親子與兄弟姊妹，兄弟姊妹較之親子，更不同意其殘障家人只侷限於從事傳統而固定的工作。

已往之殘障者大多從事傳統而低技術或半技術性之工作，如視覺障礙者從事理療、按摩，聽覺障礙者、肢體障礙者從事鐘錶修護、編織、刻印等。近年來，隨著社會觀念的改變，科技的進步，殘障者的工作已有相當大的突破，不再侷限於傳統少數幾項工作。如視觸轉換機(optacon)、盲人讀

報機、盲人中文電腦等的發明，殘障者的就業途徑大為擴展，而聽障、肢障，在接受適當的職業訓練後，從事美工設計、電腦操作、汽車修護、牙科醫師、文書處理、陶瓷工藝、食品製造、服務餐飲等之可能性與可行性也相對提高。家人基於對其殘障家人能力與各方面之綜合了解，而持「不同意只適合做某幾項傳統而固定的工作」的看法，正顯示家屬不願其殘障家人屈服現狀而亟思於工作職類上有所突破的心態。

表三十九 受調查者對「您同意他只適合做某幾項傳統而固定的工作」題目的反應結果分析

項目	很同意	同意	不同意	很不同意	合計
人數	16	47	119	65	247
百分比	6.5	19.0	48.2	26.3	100

註：缺失資料38人

智能不足者受限於心智之障礙，能力之發揮自較不易，在就業競爭激烈之今日社會，家屬對其就業大多不抱樂觀態度，而傾向接受傳統、固定工作的觀念，亦係自然之舉。但近年來，很多研究（陳榮華，民 72,78,）指出，智能不足者具有相當的工作潛能，所能從事之工作雖限於半技術或非技術性工作，但工作內容頗為豐富，諸如農牧、裝配、包裝、印刷、汽車修護、店員、美髮、美容、陶瓷、水電、油漆、餐飲等均適合輕度或臨界智能不足者從事。中重度智能不足者目前所可能從事之工作與就業機會雖仍處於摸索開拓階段，但其工作潛能仍不可忽視。透過職業訓練以庇護工廠方式安置中重度智能不足者就業已被視為是可行而績效較佳的一種途徑。目前國內亦積極朝此目標前進，惟由此次研究中，許多家屬均對其智能不足家人之參與與就業持相當悲觀而無望的看法，諸如「智能不足怎麼工作」、「智能不足不用受訓」等敘述常見於調查問卷中，顯示許多家長對智能不足之看法仍停留在「無法教、無法學、無法工作」的傳統觀念。如果家屬無法接受智能不足者是有潛能，是可以學習的一羣，並體認其就業的重要性，而積極、主動鼓勵其參加職業訓練、從事工作的話，則智能不足者只好永遠待在家中，成為家裏的負擔。因此在推動智能不足者之職訓與就業時，積極與家屬溝通以爭取其支持，似乎不宜省略此方面之努力。

(五)對殘障家人受訓、工作之看法

由表四十、三十五、三十六可知：(1)受調查者中有 194 人（74%）對其殘障家人和一般人一起受訓，一起工作採贊成、很贊成的看法，僅 26% 傾向於不贊成。(2)不同類型殘障者之家屬（受調查者）對此問題之看法有顯著差異（表三十六中(五)之部分）。事後比較結果，聽覺障礙、肢體障礙二類與智能不足、多重障礙二類之家屬之看法有顯著差異。前二類之受調查者較後二類更傾向於贊成其殘障家人與一般人一起受訓、一起工作。(3)對此問題之看法，不因受調查者與殘障家人之關係不同而有所差異（表三十六中(五)之部分）。

表四十 受調查者對「您贊成他和一般人一起受訓、一起工作嗎？」項目的反應結果分析

項目	很贊成	贊成	不贊成	很不贊成	合計
人數	58	136	49	19	262
百分比	22.1	51.9	18.7	7.3	100

註：缺去資料23人

(六)對政府保障殘障家人就業機會之看法

由表四十一、四十二可知：(1) 261 名受調查者中，絕大多數（94.3%）均認為政府應該保障其殘障家人之就業機會。(2)其做法在「強制規定公民營機構僱用殘障人士比率」及「公立機構優先錄用殘障者」之選項上有相當一致的比率。顯示二者均為受調查者認為保障殘障家人就業機會必需採取之做法。

殘障福利法中，有公民營機構應視業務需要僱用殘障者，並對僱用殘障者人數超過其僱用總人數百分之三以上者，應予獎勵之規定。但依陳榮華（民 78）之調查，近五年來，臺灣省各縣市政府僱用殘障者，其僱用比率不合法所規定之 3% 之標準，而公民營機構僱用人數達此標準且受政府獎勵者只 61 所，獎勵方式則以贈送獎牌為主。此結果充分反應此法令在施行上成效不彰，不僅殘障者未蒙其利，連僱用達標準之機構亦未獲實質之獎勵。在目前殘障者就業相當困難而工商企業界又未能積極以行動支持殘障者就業時，政府實應採取措施，以確實保障殘障者的工作權。

表四十一 受調查者對「您認為政府是否應該保障他的就業機會」題目的反應結果分析

項目	人數	百分比
是	246	94.3
否	15	5.7
合計	261	100

註：缺失資料 24 人

表四十二 受調查者認為政府應提供的保障措施（複選）

項目	人數	百分比
強制規定民營機構僱用殘障人士比率	158	48.5
公立機構優先錄用殘障者	168	51.5
合計	326	100

結論與建議

本研究旨在從家屬立場探討對其殘障家人職業訓練與就業輔導有關問題之態度與期望，藉以作為職訓及就業輔導有關單位之參考。茲將本研究之問卷調查結果與建議綜述如下。

一、結論

(一)、職業訓練

1. 家屬對其殘障家人參加職業訓練之看法

一般而言，大部分家屬均認為其殘障家人所參加之職訓種類頗適合其需要。並對參加結果在「自信心」、「工作意願」、「工作知能」三方面之增進有相當滿意的反應，不過在「整體效果」、「工作機會的增加」等項目上，則普遍傾向不滿意，顯示殘障家人參訓後，在心理建設與技術層面上獲益較多，在與就業銜接上，則較乏實質而具體之助益。

在參訓意願方面，三分之二的家屬認為其殘障家人的參訓意願相當高，尤以肢體障礙、聽覺障礙二類殘障者參訓意願高於其他三類，顯示參訓意願和障礙類型有相當密切的關係。至於家屬本身對於參訓之看法，大體持正向之態度，並認為殘障家人應以興趣為選擇職訓之依據，而非僅著眼於就業市場而已。此點顯示家屬相當尊重殘障者之興趣。

三分之二以上的家屬表示，如果有機會的話，會鼓勵他們的殘障家人參加職業訓練，希望參加的職類以製造業、公共行政、社會個人服務業及商業為最多，此三類和本研究中殘障家人目前所從事之職類不謀而合，顯示家屬與殘障者均看好此三種職類。

### 2. 家屬對改善職業訓練之建議

家屬對職業訓練不盡滿意，但對職業訓練仍然寄與厚望，尤其寄望透過職業訓練而使其殘障家人順利達成就業。在此前題下，家屬希望職訓單位能加強職訓後的工作介紹，以使職訓與就業充分銜接。其他希望增加職業訓練的種類，如電腦、繪畫、貿易、餐飲、美工設計、工商諮詢、美容等，以增加殘障者依興趣與就業市場需要選擇參訓之機會。至於職訓內容及設備，亦為家屬認為需要加強改善之重點。此外，家屬亦希望職訓單位能加強建教合作與心理輔導等，以增加殘障家人與一般人共同工作之經驗。

對職訓單位提供後續服務方面，九成家屬認為有其必要性。但大多數家屬仍傾向於直接與「就業」有關的服務，如提供就業消息、介紹工作等。至於能提高殘障者職場適應與就業能力之巡迴輔導與進修機會之提供，則尚未受到家屬之關注，需求度也相對偏低。此結果顯示殘障者就業之困難，在就業未獲得保障前，家屬自無心顧及就業後有關服務之提供。

### 3. 家屬對殘障家人不會參訓之看法

殘障者未曾參加職業訓練之原因，有四分之一之家屬認為係無法獲得有關職訓訊息所致。職訓單位透過電視、報紙等大眾傳播媒體傳遞職訓有關消息雖有相當之效果，但仍無法周全地將此訊息知會每一位需要參訓之殘障者，致有不少殘障者反應無法獲知職訓消息而喪失參訓機會，殊屬可惜。

#### (一) 就業方面

##### 1. 家屬對其殘障家人求職之反應

十分之九的家屬反應他們的殘障家人在求職時遭遇到困難，常見的困難來自於就業市場的狹小、社會大眾觀念與態度之偏差、殘障者本身能力之限制三方面，而家屬在其殘障家人求職遭困時，大多採取鼓勵打氣的支持性做法，也有直接幫忙找工作或建議參加職訓者。部分家屬則未提供任何協助或僅將其安置在家而已。

##### 2. 家屬對其殘障家人在工作上的綜合看法

大部分的家屬均認為他們的殘障家人在工作上和求職一樣，面臨相當大的困難，此困難部分來自於殘障者本身，如能力不夠、能力無法發揮、體力不足、情緒低落等，部分來自於僱用單位，如工作環境不能配合、同事關係無法開展等。家屬在他們工作遭遇困難時，半數以上會和他們一起面對問題，共謀對策，三分之一則要求他們忍耐，其餘則多持保留態度，順其自然。因為殘障家人在工作上面臨較多困境，因此家屬的擔心也相對提高。安全與交通問題是他們最感擔憂之事，其次為受到歧視、體力與能力問題。對殘障家人工作的滿意程度方面，家屬普遍對「人際關係」、「與能力興趣的配合」、「工作環境」有較高的滿意度，對「升遷機會」、「社會地位」、「待遇」三項則多表不滿意，顯示家屬相當在乎殘障者的工作是否具有將來性與前途性，與是否受到公平的待遇。

殘障家人未曾有過工作者所佔比率頗高，占三分之一強左右。而有工作者更換工作之頻率亦不低，更換4次以上者達三分之一以上。究其原因，以待遇、交通、工作環境為首要，其次為體力、能力、情緒等個人因素，與上述工作上之困難及家屬擔心互有密切關係，而家屬對其更換工作，也多採支持的態度，可見殘障者更換工作有其不可避免而值得關切的事實存在。

### 3. 家屬對僱用單位的期望與建議

本研究直接詢之於家屬對僱用單位的期望之題目雖僅一題而已（即提供何種福利），但從家屬對其殘障家人在工作的滿意度、常遭受的困難、更換工作的原因與本身的擔心事項等題目之反應加以判斷時，似可大略窺知家屬對僱用單位的期望與建議如下：

- (1) 提供健康保險、交通車、膳宿與退休金等福利措施。
- (2) 改善設備以配合殘障者之需要並兼顧職場之安全。
- (3) 肯定殘障者之能力，依其能力給予適當之工作、職務、待遇與升遷機會。
- (4) 協調建立同事關係，避免歧視問題產生，以創造和諧、接納的職場氣氛。

### 4. 家屬對職訓、就業輔導等有關單位之期望與建議

家屬在面對殘障家人就業大不易的前題下，對有關單位寄予相當大的期望：

(1) 保障殘障者的就業機會方面：家屬一致希望政府能立法強制規定公民營機構僱用殘障人士的比率並要求公立機構優先僱用殘障者，以收示範之效。

(2) 提供較多的就業機會並確實加強就業輔導。

(3) 增設福利工廠（庇護工廠）。

(4) 加強建教合作。

### 5. 家屬本身對其殘障家人就業之態度

(1) 各類之家屬均認為其殘障家人之就業較一般人為困難，其中智能不足與多重障礙類之家屬反應較聽覺障礙、肢體障礙類之家屬為強烈。不分類時，父母較配偶更感其殘障家人就業較一般人為困難。

(2) 過半數（62.8%）的家屬認為其殘障家人和一般人公平競爭就業是不合理的，其中尤以智能不足與多重障礙類之家屬反應較聽覺障礙之家屬更覺不合理。親子、配偶、兄弟姊妹間對此一問題有相當一致的反應。

(3) 視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙類的家屬認為如果給殘障家人機會的話，他們在工作上的表現可以和一般人一樣好。而智能不足、多重障礙類的家屬則多數傾向不可能。兄弟姊妹較父母對這一問題有更樂觀的看法。

(4) 74.5%的家屬不同意他們的殘障家人只適合做某幾項傳統而固定的工作。其中以視覺障礙、聽覺障礙類的家屬尤持不同意之意見。顯示他們對其殘障家人所能從事之工作抱持相當大的信心，也反應他們對傳統而刻板行業的不滿。至於智能不足類之家屬則大多同意此種說法。就此問題，兄弟姊妹較之父母更傾向於不同意，顯示兄弟姊妹對其殘障家人有更多且更樂觀的期望，也反應出年輕一輩較不屈服現實的特性。

(5) 73%的家屬贊成他們的殘障家人和一般人一起受訓，一起工作。其中尤以視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙類三類之家屬尤持贊成的意見，顯示他們希望其殘障家人工作、受訓均與一般人在一起，以免產生隔離、脫節之現象。此點和目前朝向「混合受訓、工作」的正常化潮流相吻合。至於智能不足與多重障礙類之家屬則大多持不贊成的看法。親子、配偶、兄弟姊妹對此問題則看法相當一致。

## 二、建議

### (一) 職業訓練方面

1. 制定法令推廣殘障者職業復健措施。國內有關殘障者職業訓練之法令，主要係依據72年公布之「職業訓練法」第三章第五節「殘障者職業訓練」之規定而來。該法對殘障者職業訓練之規定僅述及對象、辦理機構及設施重點而已，不僅粗略且僅限於身體障礙者，智能不足者並不在內，因此

應制定周延而可行之法令以為辦理之依據。

2. 發給訓練津貼。殘障者參加職業訓練，勢必影響正常之工作而致收入銳減或全無，為使殘障者能安心參訓又不影響家庭經濟生活，應發給訓練津貼。

3. 提供多元化、混合式的訓練方案。殘障者因本身障礙程度、身體狀況、能力及需求各有不同，單一訓練方式實無法滿足個別需求。目前國內的職業訓練多採於特定訓練單位內實施之方式，或以庇護工廠方式為之。今後應朝多樣化訓練邁進，如和雇主簽訂合約由雇主代訓、加強建教合作或補助殘障者自行參加辦理訓練績效良好單位（如資策會）所辦之職業訓練等。尤其應朝混合訓練方向努力，儘量提供殘障者和正常人共同受訓、共同學習的機會，不僅可以減少殘障者正式就業時脫節或不適應的現象，也可增加一般對殘障者了解與關懷的機會。

4. 增加職訓種類及職訓內容。隨著科技進步與觀念之改善，殘障者可從事之工作已較前寬廣許多。因此對職業訓練種類之要求也相對提高。有關單位開辦職訓課程時，應充分考察市場需要及殘障者之需求，力求職種豐富化、課程實際化，以增加殘障者就業競爭能力。對目前尚屬起步階段的智能不足（尤其是中重度）、多重障礙者之職業訓練，更應加強課程設計與職類之開發，以提高家屬對其智障、多障家人參訓之意願。此外，更應加強職業評量（如：職能、職業性向之評估），以找出適合其從事的工作，再施予職業訓練，以減少不必要之浪費。

#### (二) 就業輔導方面

##### 1. 透過法令保障殘障者的工作權

工作權為基本人權受法律保障，並不因殘障而有所不同。惟殘障者為弱勢團體，在就業時，難免受到差別待遇或遭歧視，因此政府有必要透過法令保障其就業權。

- (1) 強制規定公民營機構雇用殘障人士比率。
- (2) 規定公立機構優先雇用殘障者。
- (3) 制定殘障基本工資標準。
- (4) 明文規定不能以殘障為惟一理由拒絕殘障者之工作權。

##### 2. 強化就業輔導措施

(1) 加強就業輔導單位對殘障者的就業安置。就業輔導單位因能掌握較多之人力供需資料，故應主動提供就業資訊並視需要直接輔導殘障者就業。

##### (2) 加強追蹤輔導

追蹤輔導主要在協助殘障者就業後的職業適應，包括工作環境（設備）之改善，與雇主同事之溝通……等。在本研究中家屬雖未表示對此項服務之需求，但並不稍減此種服務之重要性。透過專業輔導人員之追蹤輔導，可協助改善殘障者就業的物理與人文環境，以達成有效的就業安置並減低流動率。

##### 3. 提供雇主實質而有效的獎勵

為獎勵雇主僱用殘障者，應制定獎勵辦法，除給予精神獎勵外，並應提供實質獎勵，以提高雇用意願。

- (1) 補助因僱用殘障者而做之設備、設施改善費用。
- (2) 提供貸款。
- (3) 減繳稅款。
- (4) 給予公開獎勵或褒揚。
- (5) 補助法定基本工資之差額。

##### 4. 提供多樣化的就業安置措施

多數家屬寄望藉由福利工場（庇護工廠）之增設，來改善殘障家屬的就業狀況，其實福利工場

並不適合所有殘障者，因此提供包括福利工場在內的多樣化安置措施實屬必要。

(1) 開放性就業：在法令保障下，於公民營機構就業（與一般人一起工作）。

(2) 半庇護性就業：對在一般就業場所就業有困難者，提供中途性質的半庇護性就業，其最終目的，仍以回到一般就業場所就業為主。

(3) 庇護性就業：對無法在一般就業場所就業之中重度殘障者所提供之就業安置。中重度者在監督與協助下從事生產工作。

##### 5. 提供整體性之配合措施

家屬對殘障家人之工作，最擔心也最希望有所改善的是交通、安全、環境的改善與免受歧視，由家屬的此種反應及殘障者實際遭受之困難綜合觀之，要使殘障者順利就業，單只提供就業機會或工作並不足夠，尚需有交通、建築、設備、工作環境及觀念之配合始能達成。因此必須透過交通、公共設施、就業場所設施、設備之改善，並輔以社會大眾觀念之轉變等做整體之配合，方能確保殘障者的就業。

#### (三) 其它方面

##### 1. 善用家屬資源

(1) 經常辦理親職活動（如座談、講座、育樂活動等），提供家屬互換經驗、資訊與資源之機會，並透過活動、加強家屬（尤其是智能不足與多重障礙類之家屬）對殘障者就業現況問題之了解，並建立適當期望，以協助殘障者在求職與就業過程中做較佳之調適。

(2) 組成類似「促進殘障者就業家屬後援會」之團體，積極為殘障家人爭取公平而合理的受訓與就業之機會，並做為殘障者與雇主間之溝通橋樑，以充分發揮後盾之功能。

##### 2. 加強宣導工作

宣導工作包括觀念、政令措施、活動等資訊之傳遞工作。宣導對象有：

(1) 對社會大眾之宣導：透過大眾傳播媒體（尤其是生動、感人的電視公益廣告）報導殘障者之生活點滴、奮鬥歷程、人生觀及面對之困難等，以喚醒一般人士對殘障者之關懷與了解，藉以肯定殘障者之價值與能力進而建立公平而接納的社會。

(2) 對工商企業界：製作宣導小冊，說明殘障者之特性與工作能力、雇用時可享有之待遇等，主動寄發予工商企業界，促進雇主對殘障者之了解以提高雇用意願。

(3) 對殘障者及其家屬：除透過大眾傳播媒體傳遞有關資訊外，應將職業訓練與就業等和殘障者關係密切之資訊以郵寄或電話通知方式直接通知殘障者或其家屬，以免因無法獲知資訊而喪失受訓或求職之機會。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 吳武典、梁能（民 67）：對殘障者的態度調查研究。中國測驗學會，測驗年刊，25 期，85~93 頁。
- 王培勳等（民 72）：台北市殘障者就業之研究。台北市，台北市政府社會局。
- 陳榮華（民 72）：台灣地區國中益智班畢業生就業狀況研究。師大教育心理學報，16 期，125~140 頁。
- 王國羽（民 73）：訓練就業輔導制度之缺失及改進建議—從日本的經驗談我國目前殘障職業訓練。載於台灣省政府社會處編：殘障福利學術研討會專輯。南投，台灣省政府社會處，43~54 頁。

黃俊傑、葉德昭 (民 74)：台北市老人與殘障福利措施之評估。台北市，台北市政府研考會。

林寶貴 (民 74)：聽覺障礙職業訓練教育與就業狀況之調查研究。彰化市，國立台灣教育學院特教中心。

何福田 (民 76)：我國殘障青少年職業需求與輔導狀況之研究。台北市，行政院青年輔導委員會。

吳就君編譯 (民 77)：家族治療——理論與實際。台北市，大洋出版社。

吳武典、陳榮華、張訓誥、許澤銘、蔡崇建、張正芬 (民 78)：我國殘障福利法執行之現況與檢討。特殊教育研究學刊，5 期，1~30 頁。

陳榮華 (民 78)：建立國中啟智班畢業生職業輔導體系之研究。特殊教育研究學刊，5 期，31~80 頁。

二、外文部分

日本勞働省職業訓練安定局 (1985)：心身障害者之雇用對策。日本，勞働省職業訓練安定局。

手塚直樹 (1986)：知恵 おくれの人の進好條件。載於日本全國社會福利協會編：社會福祉動向。日本，光生館出版。

Hill, J.W., Seyfarth, J., Banks, P.D., Wehman, P., Orelove F. (1987). Parent attitudes about working conditions of their adult mentally retarded sons and daughters. *Exceptional Children*, Vol. 54, No.1, 66.9-23.

Bulletin of Special Education, 1990, 6, 87-114  
 Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C

## ATTITUDE OF HANDICAPPED PERSONS' FAMILY TOWARD VOCATIONAL TRAINING AND COUNSELING

Cheng-fen Chang

National Taiwan Normal University

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the opinions and expectations of the handicapped individuals' families on vocational training and counseling. Participants were 285 families of visually impaired, hearing impaired, physically handicapped and mentally retarded. The results indicate:

1. Most families are positive toward vocational training which they hope may entrance job opportunity.
2. From the viewpoint of these families, Manufacturing, public administration and service industry are among the choice employment.
3. The majority of the families (90%) related that the difficulties the handicapped encountered while seeking employment are due to limited job opportunities, negative public attitude, and the handicapped persons' own restricted capabilities.
4. Key employment related issues that these families are most concerned about are safety and transportation, they also expressed dissatisfaction with regard to salary, promotion and social status to provide necessary facilities and to improve fringe benefits.
5. The type of handicapped and relationship with one's own family tend to affect the families' attitude towards the handicapped person's employment.