

Bulletin of Special Educational 1990, 6, 19-38
Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

NEED ASSESSMENT BASED ON A SURVEY OF SPECIAL EDUCATION TEACHER ATTRITION RATE AND SERVICE DELIVERY IN TAIWAN

Bey-lih Chang
National Taiwan Normal University

ABSTRACT

This survey was conducted for the purposes of (1) determining attrition rate of special education teachers in junior high schools for academic years 1983 to 1987; (2) investigating the extent of service delivery to exceptional students both in elementary and junior high schools in Taiwan; and (3) establishing data base for making need assessment for academic years 1989 to 1993. With a response rate of 86%, the results were as follows:

For academic years 1983 to 1987, 40% of special education teachers were certified, the attrition rate was 24%, and a shortage of special education teachers was estimated at approximately 200 annually.

During academic year 1988, service was provided for 26,153 exceptional students, of whom 8,197 were at junior high level and 17,956, at elementary level. Among them, gifted students accounted for the largest proportion followed by mentally retarded students, and hearing impaired students were ranked as the third.

A total of 22,114, exceptional students, consisted of 6,407 at junior high level and 15,707 at elementary level, did not receive any service during academic year 1988. Among them, the majority was learning disabled with mentally retarded come in second.

Based on the above data, a need assessment was made for academic years 1989 to 1993; it is estimated that the need for special education teachers at junior high level will be 1,881, 783, 812, 878, and 867, respectively.

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, 39—64 頁

工商企業機構對殘障者職業訓練及就業輔導 之意見調查研究*

吳武典
國立台灣師範大學

本研究旨在了解工商企業機構僱用殘障者的現況、意願、理由和困難，並探討其對改進殘障者職業訓練與就業輔導的看法及可能提供給殘障者的工作機會。以分層隨機法進行取樣，機構樣本數共 239，包括政府機構、公營事業和民營事業；其規模包括小型企業、中小企業、中型企業及大型企業。經問卷調查結果，主要發現如下：(1)殘障員工佔全體員工的比率平均僅為 0.81%，有 64% 機構未僱用任何殘障者，民營機構僱用殘障者之比率高於公家機關；(2)大多數機構認為應速成立職能鑑定中心並設置國立殘障職訓機構，加強就業輔導，增加職訓職類；(3)在就業輔導方面，認為政府應優先示範僱用殘障者及擴大殘障者特定工作；(4)職能和體能是工商企業機構僱用或不僱用殘障者的主要原因，至於殘障者的工作態度、生活型態及人格，似並未令雇主產生疑懼；(5)若法令上採取強制僱用比率規定，似仍可贏得多數機構「有條件之支持」；(6)業者所需的主要協助為殘障者的職能訓練與改善工作環境；(7)多數機構對於殘障者表示願意「比照常人僱用」，少數（約佔 ¼，多為大企業），仍持拒斥態度；(8)四類殘障中肢障類工作機會最多，就業範圍也較廣，次為聽障類，智障及視障則機會極少。針對以上發現，研究者提出政府倡導僱用殘障者、實施定額比率僱用制度、加強職能鑑定、開拓新職類新市場、規劃無障礙工作環境、加強心理輔導、成立殘障者人力銀行、鼓勵機構自辦訓練、強化行政組織與人員等九項建議。

緒 論

我國憲法第十五條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」同法第一五二條規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」為保障殘障者之工作權，我國民國六十九年公布之殘障福利法第十七條規定：「各級政府機關，公、私立學校及公、民營事業機構，對於曾經職業重建合格並具有工作能力或資格條件之殘障者，應視業務需要，僱用從事適當工作。公、民營事業機構，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。」

* 本研究為行政院勞委會職訓局委託研究者主持之「改進我國殘障者職業訓練與就業輔導之研究」之一部分。

該項條文之規定用意至佳，然頒布實施以來，咸認為績效不彰，蓋因缺乏強制性，獎勵又不夠具體有力，以致形同具文，無法引起各公、民營事業機構的共鳴與支持，素為各方所詬病。根據最近完成之一項殘障福利法執行成效之評估（吳武典等，民 79），亦證實此點。蔡宏昭（民 75）之研究指出，臺灣地區之殘障者只有 51.55% 擁有工作，其失業率實在驚人；而殘障者就業人口之學歷，67% 在國民教育階段以下，大多從事勞力性工作（吳武典等，民 79）。再者，就業的殘障者中，73.1% 每月平均收入在一萬元以下，所得或待遇實在偏低！所以如此，一方面固然由於殘障者的教育程度偏低，曾參與職業訓練之比率偏低（吳武典等，民 79；蔡宏昭，民 75），一方面也似由於公、民營事業機構未能積極配合。美國在一九七八年聯邦政府公務員中，有 6.74% 為殘障者，而我國政府和學校在民國七十一年僱用殘障者的比率卻僅有 0.13%（蔡宏昭，民 75），相形之下，實在相差很遠。

根據內政部七十九年元月十日電腦統計資料顯示，迄至七十八年六月底止，全國已領有殘障手冊者有 144,247 人（佔人口總數 0.7%），按殘障類別如下：

1. 肢體殘障——73,033 人。
2. 智能不足——23,743 人。
3. 多重殘障——23,108 人。
4. 視覺殘障——16,675 人。
5. 聲音或語言機能殘障——4,183 人。
6. 聽覺或平衡機能殘障——3,480 人。

職訓局係全國職業訓練與就業輔導之主管機關，而殘障者之職業訓練及其就業輔導亦為其中重要項目。根據資料顯示，至七十九年度止，臺灣地區殘障者參加職訓人數共有 9,010 人。其方式有兩種：

- (一) 由職訓局委託辦理者：職訓 1,968 人，輔導就業約 1,390 人，輔導創業約 44 人。
- (二) 由省市政府委託民間機構自行辦理者：職訓 7,042 人，輔導就業約 4,547 人，輔導創業約 900 人。

以往對結訓後學員之輔導就業或創業，大多缺乏具體的追蹤輔導資料。惟根據陳榮華等（民 72）的研究，受調查會接受職業訓練結訓的殘障者中，有 11% 結訓後因找不到工作而轉科受訓二、三次，另有 36% 結訓後找不到工作；結訓殘障者失業原因主要是雇主不願僱用殘障者、找不到合適工作及技術不夠；而已就業者的薪資偏低，有 40% 的就業殘障者不滿意所從事的工作。由是可見，殘障者即使有機會接受職業訓練，結訓後無論就業或創業，均面臨許多問題，亟待協助解決。

為落實殘障福利工作，我國殘障福利法已在各方要求之下完成修訂工作，並於民國七十九年一月二十四日由總統明令修正公布。修正之殘障福利法採定額雇用規定，以保障殘障者的工作權。其中關係最大者為第十七、十八兩條，其內容如下：

第十七條 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在五十人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之二。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之一。

進用殘障者人數，未達前二項規定標準者，應繳納差額補助費，其金額依差額人數乘以每月基本工資計算，按月向直轄市或縣（市）主管機關設立之殘障福利金專戶繳納，作為辦理殘障福利事業之用。

進用殘障者人數，超過第一項及第二項規定比例者，直轄市及縣（市）主管機關除以殘障福利金專戶補助其超過部分人事之二分之二外，並應補助其因進用殘障者必須購置、改裝或修繕器材、設備及試用期間所需之經費。

中央主管機關對於直轄市或縣（市）主管機關辦理前項工作所需之經費，得酌予補助；對於機關、學校、團體及事業機構進用殘障者工作績優者應予鼓勵。

殘障福利金專戶之設置、管理及運用辦法，由中央主管機關定之。

第十八條 政府對於具有工作能力、資格條件之殘障者，應輔導其就業，薪資應比照一般待遇，如產能不足時，可酌予減少。但不得低於百分之七十。

事實上，為保障殘障者的就業機會均等，許多先進國家早已透過立法對雇主賞罰並施，包括明定僱用比率（稱為 Employment Quota System），如日本於一九六三年制定「身體殘障者就業促進法」，規定雇主須僱用殘障者的比率為 1.5% 到 1.9%，雇主如果未能依照比率僱用殘障者，必須每月依照未能僱用的人數繳納罰金，並規定對等罰金移作鼓勵超額僱用殘障者，或提供特別機會給殘障者的雇主，這便是著名的「代（罰）金與獎助金制度」（The Levey and Grants System）。1988 年 4 月，日本國會進一步通過更周全之「障者雇用促進法」，成立民間團體「日本障者雇用促進協會」（原為障者雇用協會）與勞動省協同執行促進殘障者雇用之業務，並訂每年九月為「心身障者雇用促進月」，舉行全國性的宣傳活動。此種政府機關與民間團體協力辦事的模式，並不只在日本如此，最近香港、新加坡亦充分發揮此種精神，故使殘障福利得以落實（吳武典，民 78）。此為我國目前所不足，亟需在未來予以加強。

歐美各國在這方面則領先甚多，大多透過立法作強制性與積極性之規定。例如美國一九七三年之「殘障復健法」為殘障者平等就業機會奠定了基礎。其第五〇四條規定凡受美國衛生教育福利部資助之公私機關對殘障者在招募、僱用、工資、工作分配、解僱、退休金方面必須與一般人平等對待，要求雇主對合格的殘障者應合理的提供適合其工作之設施，並嚴格規定在復健法頒佈後三年內，機關的建築設施必須修改或無障礙，所有新的建築及設備必須方便殘障者使用。並需提供工作時必要之輔助器材，如測驗用錄音帶、點字等。第五〇三條規定與聯邦政府簽訂有契約的關係，如買賣契約之企業應優先僱用殘障者，此殘障者係指有能力從事特定職務之「有資格殘障者」。該企業若拒絕僱用殘障者時，勞工部得調查事實，提出改善命令。企業再不服勸導，政府得終止該企業之契約關係。該法案第三〇五條規定政府與企業簽訂訓練計畫契約，由政府提供指導、訓練、輔助器材、改善設備等費用，以及訓練報酬、交通費和不良產品之損失，而由企業界負責訓練，使殘障者獲得進步的技術，提高工作能力（引自陳碧珠，民 77）。

據此，透過立法與宣導，爭取公、民營事業機構的支持與合作，實為今後促進殘障者就業機會均等的重要途徑。在這方面目前的研究不多，僅有吳武典等（民 79）與何東墀（民 77）等之調查。雖然目前公、民營事業機構僱用殘障者之比率鮮有達到與殘障福利法百分之三之標準者，但根據吳武典等（民 79）之研究顯示，已僱用殘障者之業主，對殘障員工之工作熱忱、工作表現、出勤情形、人事管理及人際關係，大多表示滿意；另一方面也發現，政府機關及公營企業提供給殘障工作的機會遠低於民營機構。根據何東墀（民 77）之研究，僱用智能不足者之業主，多數認為僱用殘障者之後，會給予一般員工同等之待遇；惟所給予之工作，多為不需很多知識與技巧之體力性工作。由此看來，似乎已僱用殘障者之僱主，並不排斥殘障者，然而其他僱主之看法又如何呢？是否有更多的工商企業機構也願意接納殘障員工？他們對法令的規定看法如何？有那些顧忌或困難？這些似均需作進一步探討。本研究即在探討這些問題。其具體目的為：

- 一、了解工商企業機構目前僱用殘障者的情形。
- 二、探討工商企業機構對改進殘障者職業訓練與就業輔導的看法。
- 三、探討工商企業機構僱用與不僱用殘障者的理由。
- 四、探討工商企業機構對於強制性僱用比率的法令規定之看法。
- 五、探討工商企業機構對於殘障者就業適應的看法。

- 六、探討工商企業機構在僱用殘障者一事上所需的政府的協助。
- 七、探討工商企業機構僱用殘障工作者的意願。
- 八、探討殘障者可能的工作機會。

研究方法

一、研究對象

本研究係以國內公、民營工商企業機構為研究對象，預定樣本數為 100，為期樣本具有代表性，實際取樣則超過此數。

本研究之樣本名單，分別自「全國機關名錄」、「全國各級學校名錄」、「全國大、中型工廠名錄」（以上為工商教育發展中心出版，民 78），以及「臺灣 100 大企業」（哈佛企業顧問公司出版，民 77）中，依行業別及單位別等分別取樣，共發出問卷 638 份，其中公家機關 63 份，學校團體 60 份，工廠 240 份，商業公司 257 份。

第一次共收回 110 份，退回 19 份；經過三週後，再次附問卷及催覆信函，函請樣本機構回覆，共收回 59 份；再經過三週，研究者繼續發出第三次催覆信函及附問卷，再收回 63 份。前後三次共收回 249 份，回收率 39.02%，剔除無效問卷（超過三分之一以上未作答者）10 份，共得有效問卷 239 份。

其樣本背景資料如表一至表五。茲分析說明如下：

(一)機構性質

以民營企業最多，佔 74.1%，符合本研究受試性質之要求，其餘包括：政府機構、公營事業及公民合營事業等，詳如表一。

表一 工商企業機構樣本性質分配

機構別	次數	百分比
政府機構	27	11.3%
公營事業	26	10.9%
民營事業	177	74.1%
公民合營	2	0.8%
未填明	7	2.9%
總計	239	100%

(二)行業性質：

在九大行業別中，以製造業佔最多（50.2%），其次為公共行政、社會服務及個人服務（佔 13.0%），其餘詳如表二。

(三)機構大小別：

為統計方便，乃將各機構之員工數區分為四大類別，包括：小型企業（50 人以下）、中小企業（51~100 人）、中型企業（101~500 人）、大型企業（501 人以上）。結果，以小型企業（29.3%）及大型企業（29.7%）最多，其餘詳見表三。

(四)機構員工年齡情形：

樣本機構的員工年齡層主要分佈在 30 歲~34 歲（佔 31.4%），其次為 25~29 歲（25.9%）與

35~39 歲（20.5%），其餘詳見表四。

(五)機構員工之學歷情形：

樣本機構員工之學歷主要為高中（佔 26.8%），其次為專科（佔 23.4%），其餘詳見表五。

表二 工商企業機構樣本行業類別分配

行業別	次數	百分比
農、林、漁、牧狩獵業	4	1.7%
礦業及土石採取業	4	1.7%
製造業	120	50.2%
水電燃氣業	2	0.8%
營造業	12	5.0%
商業	17	7.1%
運輸、倉儲及通信業	15	6.3%
金融、保險、不動產及工商服務業	26	10.9%
公共行政、社會服務及個人服務業	31	13.0%
未填明	8	3.3%
總計	239	100%

表三 工商企業機構樣本大小分配

機構大小	次數	百分比
小型企業	70	29.3%
中小型企業	28	11.7%
中型企業	54	22.6%
大型企業	71	29.7%
未填明	16	6.7%
總計	239	100%

表四 工商企業機構樣本機構員工年齡分配

年齡層	次數	百分比
15~19 歲	3	1.3%
20~24 歲	13	5.4%
25~29 歲	62	25.9%
30~34 歲	75	31.4%
35~39 歲	49	20.5%
40~44 歲	16	6.7%
45 歲及以上	9	3.8%
未填明	12	5.0%
總計	239	100%

表五 工商企業機構機構員工教育程度分配

學歷別	次數	百分比
國小及以下	7	2.9%
國中	35	14.6%
高中	64	26.8%
高職	45	18.8%
專科	56	23.4%
大學及以上	21	8.8%
未填明	11	4.6%
總計	239	100%

二、研究工具

本研究採問卷調查。

本研究問卷內容前後經過師大特教中心教師及職訓局專家等人之座談研討，前後兩次，逐題討論，修訂而成。

問卷共有十七題，除前五題為樣本背景資料及一題自由反應填寫外，其餘均是選答題，而其中又有六題為複選題，五題為單選題。

三、實施程序

本專題研究自七十七年七月開始，於七十八年五月完成資料蒐集工作，於七十八年十二月底完成研究報告之撰寫，歷時一年半。其程序如下：

1. 擬訂問卷內容：前後經過多次逐題討論始定稿。
2. 選取樣本機構：如前述研究對象中所說明之步驟而分層抽取之。
3. 正式寄發問卷，並催覆二次，前後共三次。
4. 進行資料分析：勾選題部份，先予登錄後，再以SPSS/PC+進行統計分析，自由反應填答部份，則分別整理條列之。
5. 撰為研究報告。

四、資料分析

本研究因有複選題，故統計分析主要是了解各選項之次數分配、百分比等，並進行單因子變異數分析、薛費(Scheffé)事後比較及卡方(χ^2)等分析。

結果與討論

一、工商企業機構目前僱用殘障者之情形

(一)僱用殘障者的比率

公民營事業機構其殘障員工佔全體員工的比率為何？根據本研究接受調查之 239 個機構資料(本題有效問卷 232)顯示，平均僅為.81%，尚不及百分之一。從表六看來，以民營事業機構僱用比率較高(.92%)，政府機關次之(.59%)，公營事業機構最低(.35%)。

此一結果與吳武典等(民 79)之調查發現相當一致，即在僱用殘障者方面，政府機關與公營機構不如民營機構，而受調查之二十一個省轄縣市中，只有十一個縣市政府僱用殘障者；其僱用殘障

表六 工商企業機構僱用殘障者之比率

機關性質	機構數	僱用比率
政府機關	27	.59%
公營機構	26	.35%
民營機構	177	.92%
其他	2	.00%
合計	232	.81%

者人數與員工總編制人數之比率，只在.00~2.33%間。此亦顯示政府機關與公營機構之倡導明顯不足。反觀日本，在一九八三年時，各類機構僱用殘障者之達成率，公務機關為 1.89%，公營企業為 1.90%，特殊法人為 1.81%，民營企業為 1.23%，大都已達法定比率，且公家機構之表現猶勝於民間機構。我國各類機構僱用殘障者之情形，顯然有待改進。

關於此一結果，另有兩點值得檢討：(1)本研究未回卷之 61%各類機構僱用殘障者情形，很可能不如回卷者，故實際僱用殘障者之比率可能比表六所顯示者還要低些；(2)公家機構用人制度較為刻板(如必須具備公務人員資格，此往往需經過考試)且講求學歷，故不利僱用學歷偏低之殘障者。從表五可知，絕大多數工商企業機構員工之學歷主要分布多在高中(含)以上(合佔 82.4%)，而領有殘障手冊者具有高中(含)以上學歷者僅約 11%(內政部，民 78)因此，不具高中以上學歷者，很難進入工商企業界；此對一般人士已是如此，對殘障者而言更是如此。

(二)僱用員工的途徑

公民營事業機構僱用殘障者之途徑與一般員工相同。根據本研究結果(表七)顯示，僱用員工之途徑是多元的，然而在各種招募途徑中，仍以「經由廣告或招貼」為主(佔 67.4%)，其次為「現有員工介紹」(佔 53.1%)。

表七 工商企業機構招募員工的主要途徑

重要途徑	次數	百分比*
學校推介	52	21.8%
職訓機構推介	21	8.8%
國民就業輔導機構推介	32	13.4%
政府機關分發	49	20.5%
現有員工介紹	127	53.1%
機構外有關人士介紹	22	9.2%
經由刊登廣告或招貼	161	67.4%
當事人自行應徵	61	25.5%
民間介紹所介紹	6	2.5%
其他	10	4.2%

*為複選題之百分比

令人驚奇的是經由最正常的途徑——國民就業輔導機構及職業訓練機構推介的比率(分別為 25.5%及 8.8%)，均低於自行應徵與學校推介(分別為 25.5%及 21.8%)。此一情形說明各機構之僱用

員工，多自行爲之，似與政府職訓與就業輔導措施脫節。蔡宏昭(民 75) 之研究亦發現類似情形，此恐對殘障者謀職甚爲不便與不利。

二、工商企業機構對於改進殘障者職業訓練與就業輔導的看法

(一)對於改善職業訓練的意見

表八顯示，大多數機構認爲「成立職能鑑定中心」以幫助殘障者了解自己的體能、知能及合適之職業，至爲迫切需要 (佔 64.9%)，其次爲「設立國立殘障職業訓練機構」(佔 42.3%)，再其次爲「政府增加委託民間職訓機構辦理殘障職訓工作」、「增加充實職業訓練的職種」及「鼓勵各企業辦理殘障職訓」等。

表八 工商企業機構對於改善殘障職訓效果的重要措施之意見

重要工作項目	次數	百分比*
成立職能鑑定中心	155	64.9%
設置國立殘障職業訓練機構	101	42.3%
政府增加委託民間職訓機構辦理殘障職訓工作	57	23.8%
增加充實職業訓練的職種，充實設備和師資	80	33.5%
鼓勵各企業辦理殘障職業訓練	61	25.5%
受訓期間發給生活津貼	29	12.1%
提供住宿或上下班交通工具	43	18.0%
加強就業輔導	94	39.3%
確定有出路才辦理訓練	61	25.5%
其他	7	2.9%

* 爲複選題之百分比

殘障者的職能鑑定對於殘障者的職業復健與就業安置，至關重要。例如美國馬利蘭州復健中心(Maryland Rehabilitation Center)即專設評鑑部門，各類殘障者須先住院接受爲期 2 至 6 週 (平均 4 週) 統整性的評量，以作爲各種復健或訓練的依據，結訓時又需要接受就業職能之評估，故其出院之殘障者，就業率在 75% 以上(Maryland Rehabilitation Center, 1988)。該中心由於由政府設置，故提供之職業訓練與設備、設施均極爲完備。日本國立職業復健中心及多種職業訓練中心亦均由政府設置，績效良好，有口皆碑 (吳武典，民 78)。我國目前雖亦有公立之職訓機構，但未有專爲殘障者設置之較爲完備之全國性職訓機構，職能鑑定機構更屬闕如，甚至在執行上亦有技術上之嚴重困難，亟待改進。

在表八所列之改進意見中，鼓勵各企業辦理殘障職訓已是各先進國家 (如美、日) 之重要方向，將來配合修訂殘障福利法強制性僱用比率之規定，亦是最爲切實可行之措施，似應爲未來努力之重點。

(二)對於改善就業狀況的意見

表九顯示，一般認爲「政府機構優先示範僱用殘障者」及「擴大殘障者特定工作」最爲迫切 (分別佔 59.0% 及 58.2%)，次爲「廣設殘障福利工廠或商店」及「擴大辦理殘障者創業貸款」(分別爲 40.6% 及 39.3%)，再次則爲「擴大表揚僱用殘障者一定比率之企業」、「訂定殘障者基本工資標準」、「制定強制性殘障者僱用比率法規」等，選答率亦均在 20% 以上。

表九 工商企業機構改善殘障就業之重要措施的意見

重要措施	次數	百分比*
制定強制性殘障者僱用比率法規	51	21.3%
訂定殘障者基本工資標準	54	22.6%
擴大殘障者特定工作(如公共設施收費員、郵件分發員)等	139	58.2%
政府機構優先示範任用殘障者	141	59.0%
廣設殘障福利工廠或福利商店	97	40.6%
擴大辦理殘障者創業貸款	94	39.3%
擴大表揚僱用殘障工作者達一定比率之企業	56	23.4%
其他	5	2.1%

* 爲複選題之百分比

目前我國殘障就業狀況甚不理想，失業率偏高 (達 48%)。已就業者職位及收入偏低，亟待改善。改善之途徑甚多，從本研究之發現，亦可見從僱主之觀點，勢須多途並進。政府機構領先倡導示範僱用殘障者，爲各界所期盼，亦爲開拓殘障就業市場之首要途徑。開拓殘障就業職類，素爲專家學者所呼籲。今後一方面固應保障某些特定工作 (如公共設施收費員) 給殘障者，另一方面開拓更廣闊之就業空間，似亦不能忽略。

三、工商企業機構僱用與不僱用殘障者的理由

(一)僱用的理由

表十顯示，如果工商企業機構僱用殘障者，最主要是因爲他們信任殘障者的職能可以勝任 (佔 82.0%)，其次是依工作態度和專業精神良好 (佔 40.6%)，亦有可能是因他的職能勝過常人 (佔 19.7%)。

表十 工商企業機構僱用殘障者之主要理由

重要理由	次數	百分比*
表示同情	20	8.4%
他的職能足以勝任某項工作，與常人無異	196	82.0%
他的職能勝過常人	47	19.7%
因爲缺乏人手，故降格以求	22	9.2%
他的工作態度與專家精神較常人爲佳	97	40.6%
他要求的報酬較低	5	2.1%
政府有補貼或獎勵	4	1.7%
爲了表示倡導	22	9.2%
避免社會物議或法令制裁 (如繳付罰金或代金)	5	2.1%
其他	4	1.7%

* 爲複選題之百分比

由此可見，只要殘障者具有足夠的職業知能與良好的服務態度，便有較佳的工作機會。事實上，許多事業機構之所以不敢或不願僱用殘障者，便可能因爲擔心他們在這兩方面不能適應。而根據吳

武典等(民79)與何東墀(民77)之研究,有僱用殘障者經驗之雇主,在這兩方面,均甚感滿意。可見加強與雇主觀念之溝通,使其摒棄主觀之偏見,至為重要。此一發現之另一項意義為:以請求同情與表示倡導等崇高之訴求,或低報酬、有獎勵、免制裁等現實之誘惑,似均不足增強雇主僱用殘障者之心意,最實際、最合宜的辦法還是回歸到工作職能與敬業精神上面。

(二)不僱用的理由

表十一顯示,如果工商企業機構不僱用殘障者,主要的考慮是職能未能符合要求(54.8%)與該機構的設備、機器或交通設施無法配合(54.0%),其次則為擔心發生意外(31.0%)。

表十一 工商企業機構不願僱用殘障者之原因

主要原因	次數	百分比*
他具備的職能不符合要求	131	54.8%
本機構的設備、機器或交通設施無法配合	129	54.0%
其生活型態或人格異於常人,恐不易合羣或為他人所接納	34	14.2%
殘障者的能力和工作效率通常不如常人	21	8.8%
擔心發生意外	74	31.0%
會因此影響本機構的形象	8	3.3%
增加本機構的生活管理和團體活動上的不便	31	13.0%
其他	9	3.8%

*為複選題之百分比

由此可見,職能的條件是公民營事業機構考慮僱用或不僱用殘障者的主要因素。此外,雇主擔心的是機構本身物理環境配合設施不足及殘障員工發生意外,如果政府能夠協助改善其設備、設施,殘障者的自我安全訓練足夠,相信會提高機構僱用殘障者的意願。至於對殘障者生活型態及人格之懷疑,以及所謂機構形象問題之考慮,在本研究中似不強烈。客觀的職能及環境因素似為機構不僱用殘障者的主要考慮,而這方面的改善如有適當計畫,應是可行而有效的。

四、工商企業機構對於強制性僱用比率的法規之看法

(一)殘障福利法(民69)第十七條第二款獎勵僱用比率達3%以上之規定,是否有效促進殘障者之僱用?

該款之規定為:「公民營企業機構,僱用殘障者人數超過其總人數百分之三以上者,應予獎勵。」

表十二 工商企業機構對獎勵條例而增僱殘障人士之可能性

項目	次數	百分比
很有可能	22	9.2%
有點可能	51	21.3%
不太可能	119	49.8%
極不可能	30	12.6%
未填答	17	7.1%
總計	239	100%

此一規定對於受調查機構是否有效(即因此一條例而增僱殘障人士)?表十二顯示,回答者中,半數認為「不大可能」(49.8%),連同極不可能之比率,持否定看法者共占62.4%,持肯定看法者僅占30.5%。

由此可見,已施行十年之殘障福利法(民69)第十七條第二款的獎勵之規定,似乎對工商企業機構不具功效,亦有樣本機構表示獎勵與僱用是兩個不相干的事。一般認為此項規定形同具文,實不無道理。工商企業機構以追求利潤為主要目的,僱用殘障者之比率達到3%標準所得之獎勵又不夠具體實際(吳武典等,民79),故吸引力不大。雖也有少數認為可能因此而增僱殘障者,但欲保障殘障工作機會均等,此一獎勵措施雖屬必要,但似不足。

為進一步了解不同性質與不同規模之機構在這一項反應上是否有所差異,本研究乃以單因子變異數分析比較各組之差異。其結果見表十三至表十六。

表十三 四種性質機構在獎勵條例態度上之平均數及標準差

組別	N	M	SD
政府機關	27	2.74	1.20
公營事業	26	2.50	.91
民營事業	177	2.58	.96
其他(公民合營)	1	2.59	.71
總計	231	2.6	.98

表十四 四種性質工商企業機構對獎勵條例態度之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
機構性質	.85	3	.28	.30
誤差	219.25	228	.96	
全體	220.10	231		

$F_{.95(3,228)} = 2.60$

表十五 四種大小機構在獎勵條例態度上之平均數及標準差

組別	N	M	SD
G ₁ 小型企業	70	2.44	1.02
G ₂ 中小型企業	28	2.21	1.20
G ₃ 中型企業	54	2.72	0.83
G ₄ 大型企業	71	2.81	0.80
總計	223	2.60	0.95

以上結果可歸納如下:(1)無論政府機構、公營事業或民營事業,在此項看法上,相當一致,即均介於「不太可能」與「有點可能」之間;(2)機構之規模不同,看法則稍有差異,大型企業之態度顯然比中小企業趨向較否定之看法。由此可見,大型企業似更不在乎獎勵措施;對中小企業而言,則稍具效果。

至於有殘障員工之機構 (79 個) 與無殘障員工之機構 (153 個), 在此項看法上是否有所不同? 據表十七及表十八結果看來, 兩者並無顯著差異。可見僱用殘障者與否, 似與殘障福利法上獎勵條例無關, 與表十二結果一致, 此條款之具體效果可疑, 甚為明顯。

表十六 四種大小機構對獎勵條例態度之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F	Scheffé
機構大小	10.04	3	3.35	3.83**	$G_4 > G_2$
誤差	191.44	219	.87		
全體	201.48	222			

** $F_{.99(3,219)} = 3.78$

表十七 不同組別在獎勵條例上態度之平均數及標準差

組別	N	M	SD
未僱組	153	2.54	1.01
僱有組	79	2.59	0.98
總計	232	2.59	0.98

表十八 不同組別在獎勵條例上之態度的變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.04	1	1.04	1.09
組內	219.06	230	.95	
全體	220.10	231		

$F_{.95(1,230)} = 3.84$

(二)如果採取強制性僱用比率之規定, 是否能獲得工商企業機構之支持?

對於上述殘障福利法第十七條第二款的規定, 有人認為太過消極, 缺乏約束力, 應改為強制性的規定 (例如日本規定僱用殘障工作者之比率, 公務機關應達1.9%, 公營企業與特殊法人應達

表十九 工商企業機構對實施強制處罰性條例之態度傾向

項目	次數	百分比
無條件贊成	44	18.4%
有條件	83	34.7%
不贊成	70	29.3%
極不贊成	11	4.6%
未填答	31	12.9%
總計	239	100%

1.8%, 民營企業應達1.5%, 如未達到規定的比率, 即應改繳代金, 否則即予處罰。) 對於這樣的建議, 公民營事業機構的態度如何? 本研究調查結果如表十九所示。

表十九資料顯示, 回答者中以「有條件贊成」居多數, 占三分之一強, 連同「無條件贊成」之比率, 持贊成態度者共占 53.1%, 超過半數。「不贊成」者亦不少, 占三分之一弱, 連同「極不贊成」者, 持反對態度者共占 33.9%, 約為三分之一。其餘少數則未表示態度。可見強制性僱用比率之規定, 確為頗具爭議性之問題, 惟即使從雇主的觀點, 仍以贊成者居大多數, 可見此為殘障福利之趨勢, 大多數工商企業亦能接受。在自由填答之理由欄內, 有表示僱用殘障者為企業本身應有的社會責任, 強制性之規定才能使殘障者較有保障。惟從多數「有條件贊成」及「不贊成」之反應理由中, 工商企業機構之若干顧慮亦值得重視, 包括: 有些工作之性質 (如沖壓、重機械加工、土石採取等) 似不適合某些類之殘障者; 職能是否符合工作需要仍是最重要的; 各行業環境條件不同, 應依不同行業設定比率; 應由政府自行示範; 仍應尊重廠商僱用之自由權等。

為進一步了解不同性質與不同規模之機構在這一態度上是否有所差異, 本研究乃以單因子變異數分析比較各組之差異。其結果見表二十至表二十三。

表二十 四種性質機構在罰則態度上之平均數及標準差

組別	N	M	SD
政府機關	27	1.56	0.93
公營事業	26	1.81	1.02
民營事業	177	2.13	1.07
其他	1	1.50	0.71
總計	231	2.02	1.06

表二十一 四種性質機構在罰則態度上之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
機構性質	9.67	3	3.23	2.95*
誤差	249.22	228	1.09	
全體	258.89	231		

* $F_{.95(3,228)} = 2.60$

表二十二 四種大小在罰則態度上之平均數及標準差

組別	N	M	SD
小型企業	70	1.91	1.13
中小型企業	28	1.75	1.21
中型企業	54	2.02	1.00
大型企業	71	2.53	.84
總計	223	2.03	1.03

表二十三 四種大小機構在罰則態度上之變異數分析表

變異來源	SS	df	MS	F
機構大小	6.68	3	2.23	2.13
誤差	229.15	219	1.05	
全體	235.84	222		

$F_{.95(3,219)} = 2.60$

以上結果可歸納如下：(1)無論政府機關、公營事業或民營事業中在此項態度上，相當一致，即偏向「有條件贊成」；(2)機構規模大小不同者，在此項態度上亦無顯著差異，然隱約可見大企業的保留態度較強些。

至於已僱用殘障者之機構（79 個）與尚未僱用殘障者之機構（153 個），在此項態度上是否有所不同？據表二十四及表二十五結果看來，兩者有顯著差異，後者較偏向於「有條件贊成」的態度。由於未僱用組顯示頗為明顯之「有條件贊成」態度，將來法令上強制僱用殘障之規定，只要有合宜之配合措施，工商企業似乎不太可能會有強烈之抗拒反應。

表二十四 不同組別在處罰條例上態度之平均數及標準差

組別	N	M	SD
未僱組	153	1.92	1.10
僱有組	79	2.59	0.98
總計	232	2.21	0.96

表二十五 不同組別在處罰條例上態度之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
組間	4.49	1	4.49	4.06*
組內	254.40	230	1.10	
全體	258.89	231		

* $F_{.95(1,230)} = 3.84$

五、工商企業機構對於殘障者就業適應的看法

殘障者就業後在適應上最感困難的是那一方面？本研究調查結果如表二十六所示。

從工商企業機構的觀點，顯然他們不大認為此項困難是在工作知能、工作態度或生活適應上，而主要在體能負荷（43.9%）及心理調適（26.4%）上。若干殘障者之體能負荷較弱（尤以肢障類為然），確為事實，惟亦不能一概而論，若能有效復健及器具之配合，應可使障礙減少；至於心理調適問題主要癥結似在於殘障者的自我肯定及環境之接納，亦屬可以改善者。由此可見，工商企業機構基本上並不懷疑殘障者的工作能力和態度，對其生活適應也並不太耽心，所耽心的體能負荷與心理調適，似並不難克服。

為進一步了解對於殘障者就業後的適應困難之看法，是否會因機構性質之不同、規模之大小及有無僱用殘障人士，而有所差異，本研究乃以卡方考驗進行分析，結果如表二十七至二十九所示。

表二十六 工商企業機構認為殘障者就業的可能困難

項目	次數	百分比
工作知能上	7	2.9%
工作態度上	7	2.9%
生活適應上	17	7.1%
心理適應上	63	26.4%
體能負荷上	105	43.9%
其他	13	5.4%
未填答	27	2.9%
總計	239	100%

表二十七 不同性質機構對於殘障者就業適應困難看法之列聯表及 χ^2 檢驗

	政府機關	公營事業	民營事業	其他	合計
工作知能上	2		5		7
工作態度上			7		7
生活適應上	1		16		17
心理調適上	11	4	47	1	63
體能負荷上	7	21	76	1	105
其他	2	1	10		13
未填明	4		16		20
總計(次數)	27	26	177	2	232
(百分比)	11.6	11.2	76.3	.9	100.0

$\chi^2 = 25.34$ $df = 18$ $p = .12$ ($\chi^2_{.95(18)} = 28.87$)

表二十八 不同大小機構對殘障者就業適應困難看法之列聯及 χ^2 檢驗

	未填明	小型企業	中小型企業	中型企業	大型企業	合計
工作知能上	2	2	1		2	7
工作態度上		2	1	1	3	7
生活適應上		6		3	8	17
心理調適上	1	18	10	17	17	63
體能負荷上	3	30	9	28	35	105
其他	1	5	2	3	2	13
未填明	2	7	5	2	4	20
總計(次數)	9	70	28	54	71	232
(百分比)	3.9	30.2	12.1	23.3	30.6	100.0

$\chi^2 = 31.67$ $df = 24$ $p = .14$ ($\chi^2_{.95(24)} = 36.42$)

表二十九 不同組別對殘障人士就業適應困難看法之列聯表及 χ^2 檢驗

	未僱用殘障人士	僱有殘障人士	合計
工作知能上	4	3	7
工作態度上	4	3	7
生活調適上	8	9	17
心理調適上	41	22	63
體能負荷上	69	36	105
其他	9	4	13
未填明	18	2	20
總計(次數)	153	79	232
(百分比)	65.9	34.1	100.0

$\chi^2=8.42$ $df=6$ $p=.21$ ($\chi^2_{.95(6)}=12.59$)

以上結果顯示，對此問題之反應，不同性質之機構、不同規模之機構與有無僱用殘障者之機構，均無顯著差異，即均以體能負荷與心理調適為主要困難。此種「共憂」似需通過計畫性之改善，通盤解決；並透過溝通與輔導來減除主觀上彼此心理的障礙。

六、工商企業機構在僱用殘障者一事上，需要政府怎樣的協助？

根據本研究調查結果，公民營事業機構對政府的期望如表三十所示。

由表三十來看，公民營事業機構對政府的期待相當多元，其中最主要的是提供殘障工作者在職訓練機會，以便適應環境並提昇其產能(45.2%)，次為提供員工在職訓練，以便接納並協助殘障工作者(33.5%)與協助改善工作環境(29.3%)。至於補助基本工資差額與提供低利貸款以降低成本之要求，則均不強烈，僅有十分之一左右有此反應。可見雇主求助於政府者，乃在於殘障者本身工作知能與產能的考慮與環境改善(包括人際關係)上。對於殘障的職業知能訓練(包括職前及在職)及無障礙環境(包括心理與物理兩方面)的促進，實為政府責無旁貸之事。工商企業機構即使有心接納殘障工作者，也需政府的大力支援，方能克服困難。

表三十 工商企業機構期盼政府協助之重要項目

政府的協助項目	次數	百分比*
補貼基本工資差額	28	11.7%
提供改善工作環境	70	29.3%
資助改善工作環境和增添必要機器設備	51	21.3%
提供員工在職訓練，以便接納並協助殘障工作者	80	33.5%
提供殘障工作者的在職訓練機會，以便適應環境並種昇其產能	108	45.2%
提供低利貸款，以降低成本，增進本機構之競爭力	19	7.9%
其他	13	5.4%

* 為複選題之百分比

七、工商企業機構僱用殘障工作者的意願如何？

假定殘障者體能與職能均能符合工作要求，工商企業機構是否樂於加以僱用？本研究從兩個角度加以調查：(1)其他同業機構如何？(2)本機構如何？結果如表三十一所示。

表三十一 工商企業機構對僱用殘障人士的態度傾向

反應態度	同業機構		自己機構	
	次數	百分比	次數	百分比
樂於優先僱用	19	7.9%	15	6.3%
比照常人僱用	91	38.1%	114	47.7%
勉強僱用	30	12.6%	29	12.1%
不願僱用	58	24.3%	38	15.9%
絕不僱用	4	1.7%	2	0.8%
未填答	37	15.5%	41	17.1%
總計	239	100%	239	100%

由表三十一看來，兩個角度(同業與本身)的態度頗為一致(相關係數達.61)，即大部分為比照常人僱用(同業占38.1%，本身占47.7%)，值得注意的是不願僱用的比率也不低(同業占24.3%，本身占15.9%)，勉強僱用的也有相當份量(同業占12.6%，本身占12.1%)，而樂於優先僱用的並不高(同業占7.9%，本身占6.3%)，若把「樂於優先僱用」與「比照常人僱用」列為接納的態度，把「絕不僱用」、「不願僱用」、「勉強僱用」列為不接納的態度，則接納的態度(同業占45.1%，本身占54.0%)仍勝過不接納的態度(同業占38.6%，本身占28.8%)。雖然如此，此一結果並不很理想，蓋殘障工作者之體能與職能既均已符合工作要求，實無理由不予接納；而在態度上，仍有約四分之一強的工商企業機構擺明本身不接納的態度，實令人深感遺憾。惟此項結果，應不令人感到意外，蓋今日社會上合格殘障工作者受拒於求職門外之事件，仍時有所聞，可見認識殘障與關懷殘障之活動，在工商企業界仍有待加強。表三十一資料顯示受調查機構本身之接納態度似略高於同業，此可能表示對同業僱用殘障持較為懷疑之態度，而未必表示其他同業機構事實如此。

為進一步探討僱用殘障工作者的意願，是否會因機構性質之不同、規模之大小及有無僱用殘障人士，而有差異，本研究乃以單因子變異數分析，進行組間差異比較，結果如表三十二至四十三所示。

首先，就機構性質而言，結果如表三十二至三十五所示。歸納所得發現如下：無論政府機構、公營事業或民營事業中僱用合格殘障工作者之意願均無顯著差異，大多介於「比照常人僱用」與「勉強僱用」之間。

表三十二 四種性質的機構對同業僱用殘障者之看法上的平均數及標準差

組別	N	M	SD
政府機關	27	2.33	1.41
公營事業	26	2.58	1.03
民營事業	177	2.30	1.37
其他	2	2.50	0.71
總計	232	2.34	1.33

表三十三 四種性質的機構對同業在僱用殘障者之看法上的變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
機構性質	1.73	3	.58	.32
誤差	408.37	228	1.79	
全體	410.10	231		

$F_{.95(3,288)} = 2.60$

表三十四 四種性質機構在僱用殘障者態度上之平均與標準差

組別	N	M	SD
政府機關	27	1.93	1.30
公營事業	26	2.35	0.98
民營事業	177	2.58	.96
其他	2	2.11	1.41
總計	232	2.6	1.23

表三十五 四種性質機構在僱用殘障者態度上之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
機構性質	3.92	3	1.31	0.87
誤差	342.70	228	1.50	
全體	346.62	231		

$F_{.95(3,228)} = 2.60$

其次，就機構規模而言，結果如表三十六至三十九所示。歸納所得發現如下：四種不同規模之企業在僱用合格殘障工作者之意願上有顯著差異，大型企業之意願最低，中小型企業之意願較高。

表三十六 四種大小的機構對同業僱用殘障者看法上的平均數及標準差

組別	N	M	SD
G ₁ 小型企業	70	2.19	1.44
G ₂ 中小型企業	28	1.82	1.25
G ₃ 中型企業	54	2.24	1.20
G ₄ 大型企業	71	2.76	1.25
總計	223	2.34	1.33

表三十七 四種大小機構對同業僱用殘障者看法上之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F	Scheffé
機構大小	22.28	3	7.43	4.40 *	G ₄ < G ₂
誤差	349.49	219	1.69		
全體	391.78	222			

* $F_{.95(3,219)} = 2.60$

表三十八 四種大小機構在僱用殘障者態度上之平均數及標準差

組別	N	M	SD
G ₁ 小型企業	70	1.90	1.22
G ₂ 中小型企業	28	1.50	1.14
G ₃ 中型企業	54	2.04	1.12
G ₄ 大型企業	71	2.65	1.10
總計	223	2.12	1.20

表三十九 四種大小機構在僱用殘障者態度上之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F	Scheffé
機構大小	34.31	3	11.44	8.71 **	G ₄ > G ₁ , G ₂ , G ₃
誤差	287.42	219	1.31		
全體	321.73	222			

** $F_{.99(3,219)} = 3.78$

最後，就有無僱用殘障人士而言，結果如表四十至表四十三所示。歸納所得發現如下：已僱有殘障者工作之機構與未僱用殘障者之機構，在僱用殘障工作者之意願上，並無顯著差異，多介於比照常人僱用與勉強僱用之間。

表四十 不同組別「對同業僱用殘障者殘障之看法」的平均數及標準差

組別	N	M	SD
未僱組	153	2.29	1.37
僱有組	79	2.44	1.26
總計	232	2.34	1.33

表四十一 不同組別「對同業僱用殘障者態度之看法」變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
組間	1.26	1	1.26	.71
組內	408.84	230	1.78	
全體	410.10	231		

F_{.95(1,230)} = 3.84

表四十二 不同組別對僱用殘障者態度之平均數及標準差

組別	N	M	SD
未僱組	153	2.09	1.33
僱有組	79	2.18	1.01
總計	232	2.12	1.23

表四十三 不同組別對僱用殘障者態度之變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F
組間	.38	1	.38	.25
組內	346.24	230	1.51	
全體	346.62	231		

F_{.95(1,230)} = 3.84

以上之結果顯示，一般而言，大多數工商企業機構對於僱用合格之殘障工作者，並不排斥，尤以中小企業為然，多表示願意「比照常人僱用」；惟有少數（約占四分之一強）仍持有不太接納之態度，尤以大型企業為然。照說大型企業僱用殘障者之能力較強，理應回饋社會較多，卻顯示接納態度不足，令人深感意外，亟需加強溝通，並恐需以較強制性之規定，以資督促。理想之目標，當然是「樂於優先僱用」，至少也應達到「比照常人僱用」之地步。

八、殘障者可能的工作機會為何？

如果公民營企業機構已僱用或願意僱用殘障工作者，他們認為最適合的職稱（位）為何？從此一問題之回答，可探查殘障者之工作機會。調查結果如表四十四所示。

由表四十四看來，視障、聽障、肢障、智障四類殘障者中，以肢障者之可能就業機會最多，就業範圍也較廣，在三大行業範圍內，均有適合擔任之工作，其職位也可自現場電子操作員至出納、會計、行政人員、研究人員。尤以(C)類之郵務、金融、電力、公家單位、加工業……等行業，有58個機構填答，顯示機會較多。聽障者之工作機會則較受限制，多為體力操作之工作，就業機會之數量和範圍明顯窄小很多。至於智障者僅有三個機構填答，且均為公立學校，全為工友，顯然智障者之智能限制了他們求職的機會。智障者（尤其輕度智障者）頗多曾接受技藝訓練（如烹飪及服務業），但似不為工商企業機構所了解或賞識。就業機會最少者為視障者，沒有一個機構填寫可提供的職位，顯然視障者之行動不方便，限制了他們的工作機會，加上社會的刻板印象，以為盲人只宜從事按摩或算命的工作，故要工商企業機構主動提供就業機會給視障者，似頗為困難。以目前情況而言，盲胞靠自己謀生，以按摩為主，亦與工商企業機構不了解視障者之能力不遜常人有關，此點亟待突破。

表四十四 工商企業機構認為各類殘障者適合的工作

行業別	工作職稱	回答人次
1. 肢障者：		
(a)電子、電纜、組合傢具、製茶、儀器製造業、製鞋、電腦製造、非鐵金屬業、製傘、雜項製造、成衣業、印刷製造業、郵局、玩具製造業、五金業、化工	現場操作員、包裝員、品管員、維修及裝配員、組合傘骨架、打傘支架、雕刻設計、技工、郵件分檢、現場玩具整理員、作業員、機械保養員	30
(b)電腦軟體公司、金融、證券公司、塑膠原料、成衣業、食品業、進出口貿易、汽車代理商、運輸通信、買賣業	電腦作業員、電腦分析設計員	16
(c)郵務、金融、電力、公家單位、加工業、輪胎製造業、學校、保險業、紡織業、電腦業、印刷製造業、百貨業、塑膠原料、成衣、水上運輸、電子機械、家電製造、製鞋、紡織業、化工業、食品、進出口貿易、五金業、汽車代理商、運輸服務業、電氣	出納、會計、行政助理、總機、機算、抄表人員之內勤人員、資料編製人員、文書打字人員、教學校務行政、圖書館人員、幹事、行政人員、收銀員、財務管理、企劃人員、檔案管理、專務性工作、機械製圖、清點股票	58
(d)塑膠製造業、金融、公家機關	研究人員、社福行政工作	3
2. 聽障者		
(a)金屬製造業、郵務、加工業、輪胎製造業、學校、汽車製造業、塑膠製品、紡織、飼料製造、木竹製品、製鞋、照明器具、冷氣製造、化學製藥	機械製造、搬運工、分信、打字、技術工、作業員、品管員、倉管員、機械操作、押出技術員、原料技術員、手穿作業員、包裝作業員、車碗盤技術員、磨砂作業員、捆包工作、塗裝、點焊、沖床作業員	21
(b)營造、電機製造、貿易商、鋼鐵	助手、辦事員、樣品整理、拍照、守衛	4
3. 智障者		
公立學校	工友	3
4. 視障者 (無)		

雖然有107個機構（占45%）表示已僱用或願意僱用肢障者，但只有25個（占10%）機構表示已僱用或願意僱用聽障者，而對智障者則只有3個（占1%）機構，對視障者則無一機構願意僱用。由此可見，若順其自然，殘障者之就業機會，仍至為有限；各公民營事業機構主動僱用殘障者之意願不高，恐需一方面加強宣導與鼓勵，二方面確實執行強制性僱用比率之法規，三方面擴大殘障者職訓之職類，多途並進，才能有效擴大殘障者就業之空間。

結論與建議

一、結論

本研究以分層隨機取樣的方法抽取政府機關、公營事業、民營事業及公民合營事業機構為樣本，進行調查，冀了解工商企業團體對殘障者職業訓練與就業輔導之看法，以作為增進殘障者就業機會、

保障其工作權之參考。經發出問卷 638 份，回收 249 份，有效問卷 239 份，有效回收率為 37.4%。經統計分析，所得重要發現如下：

(一)工商企業機構僱用殘障者之情形

殘障員工占全體員工的比率平均僅為.81%，有 64%之機構未僱用有任何殘障員工，民營機構僱用殘障員工之比率高於公家機關。僱用殘障員工之途徑大多為經由廣告或招貼及現有員工介紹，透過就業輔導及職訓機構推介之比率均甚低。

(二)工商企業機構對於改善殘障者職業訓練與就業輔導的看法

在職業訓練方面，大多數機構認為成立職能鑑定中心最為迫切需要，並希望設置國立殘障職訓機構，加強就業輔導、增加充實職訓的職類、充實設備和師資、鼓勵各企業辦理殘障職訓。

在就業輔導方面，一般認為政府應優先示範僱用殘障者及擴大殘障者特定工作，並希望廣設殘障福利工廠或商店及擴大辦理殘障者創業貸款。

(三)工商企業機構僱用與不僱用殘障者的理由

研究發現，只要殘障者具有足夠的職業知能和良好的服務態度，便易為僱主所接受；職能的條件顯然是工商企業機構僱用或不僱用殘障者的主要原因。至於殘障者的生活型態及人格，似並未令僱主產生疑懼。

(四)工商企業機構對於強制性僱用比率的法令規定之看法

原殘障福利法（民 69）第十七條第二款獎勵僱用比率達 3% 以上僱主之規定，大多數機構認為不具功效，大型企業比中型企業對此更較持否定的看法。

若採取強制性僱用比率之規定，各機構之反映意見甚為分歧，雖然超過半數表示贊成，亦有三分之一表示反對。惟反對之意見似不如預期之強烈。若法令上採取強制僱用比率之規定，似仍可贏得多數機構「有條件之支持」。

(五)工商企業機構對於殘障者就業適應的看法

機構對殘障者的就業之擔心主要在體能負荷上，其次為心理調適，至於工作知能與工作態度則不被認為是困難所在。

(六)工商企業機構在僱用殘障者一事上所需政府的協助

研究結果顯示，所需的主要協助為殘障者的職能訓練與改善工作環境，至於貼補工資差額，需求並不強烈。

(七)工商企業機構僱用殘障工作者的意願

一般而言，大多數工商企業機構對於具有合格職能殘障者之僱用，並不排斥，尤以中小型企業為然，多數表示願意「比照常人僱用」。少數機構（約四分之一）仍持拒斥態度，尤以大型企業為然，恐需加強督促與宣導。

(八)殘障者的可能工作機會

在視障、聽障、肢障、智障四類殘障者中，工商企業機構所能或所願提供的工作機會，以肢障類最多，且就業範圍也比較廣；聽障類次之。智障及視障則機會極少或完全沒有。若單憑工商企業機構之片面認知與態度，殘障者之就業機會恐深受限制。

總而言之，就本研究接受調查之二百餘個公民營事業機構所得之結果推論可知，目前我國各事業機構僱用殘障者之比率偏低，但對職能合格之殘障者並不排斥，只要殘障者具有適當之體能與職能，仍有甚多之就業機會。然而，殘障者之就業市場狹小，亟待開發，尤以智障者與視障二類為然；若干工商企業機構觀念與態度偏差，亟待矯正；對於促進工商企業僱用殘障者，政府必須以身作則，並採取各種配合措施，方能奏效。

二、建議

茲綜合本研究之發現提出以下建議：

(一)對於工商企業機構僱用殘障工作者，政府應率先倡導，並採取獎勵、懲罰、輔導三管齊下之措施。

(二)修定之殘障福利法加入強制性僱用比率之條款，堪稱允當，惟應從政府機關、公營事業與大型企業先行實施。將來訂定施行細則時，可考慮不同類別與規模之行業，有較彈性之措施。

(三)職能鑑定與職能訓練為殘障者就業輔導之先決條件，故一方面宜設置全國性與地區性殘障者職能鑑定中心與職業訓練中心，以加強兩項工作；一方面宜加強輔導殘障同胞接受職能鑑定與職業訓練，以強化就業條件。

(四)研究開拓殘障職業訓練新職類及就業新市場，並加強僱主與殘障者之溝通與了解，以排除彼此心理上之障礙。

(五)具體規劃無殘障之工作環境，並協助工商企業機構改善其硬體設備或設施，包括財力與技術之支援，以減少僱用殘障者之實際困難。

(六)加強殘障者之心理輔導，增強其受訓與謀職之意願與勇氣及敬業態度。對於已就業者，亦應追蹤輔導，協助僱主與殘障工作者互相調適。

(七)成立殘障者人力銀行，有效統籌運用殘障者之人力資源，作為僱主與殘障者之橋樑，以調節供需，促進就業及有效工作。

(八)鼓勵各公民營事業機構就地辦理殘障者特定職業技能訓練，以便訓用合一，並減少職業適應上之困難。

(九)職業訓練與就業輔導行政機構宜專設殘障職訓與就業輔導專責人員，以加強推展殘障者之職業訓練與就業輔導；政府各有關殘障福利、教育、醫療與就業單位，更應定期協調有關事項，以整合行政力量，配合民間之資源，共同為殘障同胞發展生涯，開拓前程。

參考文獻

一、中文部分

- 中華民國殘障福利法（民國 69 年 6 月 2 日公布，民國 79 年 1 月 24 日總統令修正公布）
 工商教育發展中心（民 78）：(1)全國機關名錄，(2)全國各級學校名錄，(3)全國大、中型工廠名錄。
 內政部（民 78）：兒童、老人、殘障福利促進委員會第十次委員會議資料。79 年 1 月 10 日。
 何東墀（民 77）：僱主雇用智能不足者態度之調查研究。**特殊教育學報**，3 期，1—28 頁。
 吳武典（民 78）：**特殊教育的理念與做法（增訂版）**。台北，心理出版社。（參見第 37 章：「第十六屆國際復健聯盟世界大會記聞」）
 吳武典、陳榮華、張訓誥、許澤銘、蔡崇建、張正芬（民 79）：**我國殘障福利法執行成效之評估**。台北市，行政院研考會。
 哈佛企業顧問公司（民 77）：台灣 100 大企業。
 陳榮華、許水德、毛連塢、林美和（民 72）：**台灣地區殘障福利措施之研究**。台北市，行政院研考會。
 陳碧珠（民 77）：殘障者就業保障措施及福利服務之商榷。**經社法制論叢**，2 期，253—266 頁。
 蔡宏昭（民 75）：**台灣地區殘障者職業重建與就業問題之研究**。台北市，內政部與明德基金會印行。

二、外文部分

- 日本勞働省職業安定局（1985）：心身障害者の雇用對策。

Hong Kong Society of Homes for the Handicapped(1988). *The Society of Homes for the Handicapped:Annual Report,1986-87*. (扶康協會年報)

Japan Association for Employment of the Disabled (1988) . *The Japan Association for Employment of the Disabled*.

Japan Council for International Year of Disabled Persons (1988) . *Director of Japan Council for International Year of Disabled Persons*.

Japan Society for Rehabilitation of the Disabled (1988) . *Rehabilitation in Japan*.

Maryland Rehabilitation Center (1988) . *The MRC Advantage*.

Ministry of Labor,Singapore (1987) . *Guide to Employment Act*.

Pacific Region,Regional Committee for Asia and the Rehabilitation for the Disabled(1988). *Rehabilitation in Asia and the Pacific*.

Bulletin of Special Education, 1990, 6, 39-64.
 Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

**VOCATIONAL TRAINING AND JOB PLACEMENT
 FOR THE HANDICAPPED:
 VIEWPOINTS FROM THE INDUSTRY**

Wu-Tien Wu
 National Taiwan Normal University

ABSTRACT

The purpose of this survey was to investigate the following: (1) current status of employing the handicapped by industry; (2) willingness, reasons, and problems in employing the handicapped; (3) changes needed to improve vocational training and job placement; and (4) means to enhance job opportunity for the handicapped.

Using stratified random sampling procedure, data were compiled from 239 respondents who were comprised of government organizations as well as state-and privately-owned enterprises. The major findings were as follows: (1) 64% of the respondents did not employ any handicapped individuals; in total, the employment rate was only . 81%; (2) urgent need for establishing vocational assessment and counseling as well as training facilities was voiced by most; (3) it was suggested that government agencies, by way of example, should hire more handicapped persons; (4) important criteria for hiring were vocational competency and physical capability, whereas attitude towards work, life style and personality were not key concerns; (5) "conditional support" was the reply by majority when asked about implementing quota system in hiring the handicapped; (6) in order to hire the handicapped, most felt additional vocational training and improved working environment were areas most in need of assistance; (7) while the majority was in favor of hiring the handicapped, 25% discriminated against them; and (8) in ranking order, most organizations preferred to hire physically handicapped, followed by hearing impaired, whereas very few indicated a willingness to hire mentally retarded and visually impaired.

Based on these results, nine recommendations were made to improve vocational training and job placement for the handicapped.