

國立臺灣師範大學特殊教育系、所、特殊教育中心
特殊教育研究學刊，民82，9期，1—22頁

推展我國智能不足者職業訓練與 就業安置之研究

馮丹白

國立台灣師範大學

林炎旦

台北市立啟智學校

本研究在評估智能不足者職業訓練與就業安置之實施成效，及探討推展智能不足者職業訓練與就業安置之實施內涵，並分析受試者之不同背景因素對實施成效與內涵看法有無顯著差異，最後研擬改進智能不足者職業訓練與就業安置之具體建議。調查對象為智能不足者之家長、教師及雇主，樣本則分別取自國中啟智班、啟智學校、智障類職訓機構及雇用企業。研究工具採自編之「我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」調查問卷。

本研究之主要發現如下：1. 受試者對職業訓練與就業安置實施成效呈現不滿意現象，且不同之組別、教育程度家長、教育程度雇主、機構性質雇主、機構人數雇主對實施成效滿意度有顯著差異存在，但受試者背景因素對實施成效之預測力不高。2. 受試者對未來推展職業訓練與就業安置實施內涵看法如下：(1) 職業訓練方面：訓練場所最宜在智障類專門職訓機構，訓練方式最宜採單獨智障類職訓，訓練時間最宜在白天，訓練期間最宜為半年～一年，訓練經費最宜為政府全額補助，訓練設備最宜採半自動化機械，職訓師資最宜具技術證照、職教學分及特教學分三者，參訓智障程度最宜輕度者，訓練行業最宜為製造業，未受訓的主因為不知有訓練消息，當前重要課題為加強訓練後就業輔導。(2) 就業安置方面：工作途徑最宜由職訓機構推薦，就業薪資最宜為五千～一萬元，就業場所最宜在庇護工廠，增加雇主雇用宜加強觀念宣導，工作性質最宜為半技術性工作，工作能力最好加以職前訓練，就業資格最宜具實用就業技術，定額雇用比例認為適當，未就業原因為因智障被拒雇用，當前重要課題為加強職訓增加就業能力。

緒論

一、研究動機與目的

本研究的背景及動機，約略可由下列幾點加以探述：

(一)就法令規章制定而言：

「生而平等」是天賦人權的觀念，在現代

教育思潮上，更具有極其重要的社會性意義。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」；又第一五二條也規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」。我國殘障福利法第十七條明載各級政府機關、公立學校及公民營事業機構僱用殘障員工之比例數。我國職業訓練法第廿

一條則規定：「殘障者職業訓練法，係為身體殘障者獲得所需之工作能力與知識，所實施之訓練」。由上述法令規章之制定，足見政府對殘障者的職業訓練與就業安置均甚重視。

(二)就生涯發展歷程而言：

青年期正是生涯探索期，智能不足者尤其需要，此時，他們必須作前職業性的選擇（pre-occupational choice）（Super, 1978）。依據Herr及Cramer（1972）之看法，十五至十七歲的青少年，必需考慮其需要、興趣、能力及機會，並作暫時的決定，才能由幻想、討論、課業及工作中加以嘗試。生涯發展理念強調的是一種終生性的訓練，當一個人有必要接受訓練時，則應立刻接受其所需之訓練，是以職業訓練系統與就業安置機構，必需共同合作，建立一個完整而終生性的生涯發展歷程（楊朝祥，民74），智能不足者職業訓練與就業安置更應遵此發展模式。

(三)就人力需求結構轉變而言：

就業市場及人力培育因應科技變遷（technology change）應採取之權宜措施，一直是人力發展專家關心的課程，亦是國家人力政策經常必須面臨的挑戰。由於高科技時代來臨人力的需求結構已形成兩極化（bipolar distribution）之凹透鏡需求狀況（羅大涵，民77）。

根據職業訓練局（民77）統計資料，時下一般求職者以高中、職程度以上居多，求才則以國中及其以下程度的基層人力為主。

國家工業愈是邁向高科技之途，對半技術及非技術工人愈感需求，無形之中，智能不足者就業途徑亦增加，因為反覆性及單純性之工作，一般的工人往往會日久生厭而去職。此性質之工作環境若能提供給智能不足者，經由合適職業訓練及就業安置，則他們必能樂於其中，並保有其職。由上可知，工作愈簡單、愈適合智力與適應力俱低的智能不足者（陳榮華，民72）。

(四)就社會福利發展趨勢而言：

二十世紀以後「福利國家」的觀念應運而生，認為國家增進人民福利乃是政府責任，對

智能不足者除消極的救助外，必須積極幫助他們發揮潛能，自立於社會，以減輕家庭及社會負擔（陳聰勝，民79）。故對智能不足者施予職業訓練及就業安置其意義係經濟性及社會性並重。

殘障福利主要是維護殘障者之生活，尊重其人格，保障其合法權益，扶助其自力更生，並促使其參與社會活動。在智能不足者職業訓練輔導方面，獎助公私立殘障職訓機構，辦理智能不足者職業訓練，除免費提供智能不足者習得一技之長外，並補助訓練期間所需膳食費；結訓後除輔導就業外，亦可安置於福利（庇護）工廠。行政院經建會第十期經濟建設人力發展計劃（民79），對於加強辦理就業能力薄弱者之職業訓練及協助就業能力薄弱人力就業，列入重要工作項目。由上述可知智能不足者訓練與就業，是未來時勢所趨。

(五)就實際啟智教學體認而言：

研究者目前從事啟智教育工作，深感特殊教育若能以職業教育方式啟發其職業知能，及以職業訓練方式培養其就業技能，則智能不足者就業安置，庶幾可成。

我國全部特殊兒童的出現率推估約在百分之十左右（郭為藩，民78），其中包括資賦優異與身心障礙兩類，在身心障礙類中以智能不足者出現比例最高，約為3%。智能不足者中，屬於輕度障礙之可教育性約佔86.7%，屬於中度障礙之可訓練性約佔10%，屬於重度障礙之養護性約佔3.3%（Gearheart & Litton, 1979）。由上述人數比例，可知推展輕、中度智能不足者職業訓練與就業安置乃刻不容緩。

(六)就國內相關研究分析而言：

在國內，研究智能不足者多以探討其職業適應、職業輔導或就業問題為導向，如吳淑芬（民72）、陳榮華（民74）、何東墀（民77）、何華國（民77）、李靜芬（民78）、林寶貴（民78）、王文科（民79）。另一研究方向則包含身心障礙類，如蔡宏昭（民75）、黃世月等（民78）、吳武典等（民79a）、謝燈材（民79）。分析各研究內容，尚有下述缺失：

1. 著眼於國中、小學階段，未能顧及於高中

(職)或成人階段；2. 未能融合職業教育與職業訓練的觀念；3. 未能針對單一類別加以研究，考慮其獨特的特質；4. 未能落實職業訓練與就業安置系統研究，配合生涯發展歷程。

(七)就解決現存職練與就業而言：

目前政府正著眼引進外籍勞工之相關措施，考慮有條件開放民間引進外籍勞工，以解決勞力不足問題。但引進外勞必然會使國內勞工權益受到若干傷害，並付出可觀的社會成本，也增加交通、醫療、社會福利的負擔外，若把社會治安、文化摩擦等成本加入長期計算，則必發生很大的問題。

觀看國內智能不足者就業情形，陳東陞（民67）曾對台北市國小啟智班自民國53年起至66年止，共14屆畢業生追蹤調查，發現既不在學且未業者達40%。蔡宏昭（民75）對殘障者職業重建就業問題之研究結果，指出殘障者失業率達48.44%，自然智能不足者之失業率高於此數字。許天威等人（民77）研究72-74學年度國中啟智班就業情況，有58%無業在家。由上述比率可知智能不足者失業率正逐年增加，與職訓局（民77）對國內失業率之統計為1-2%相比較，更凸顯智能不足者雖能從事簡單之非技術性工作，但其失業比率仍高於普通成人。仔細察看，並非國內現有勞力市場不足，只是國人不願從事勞力、低層次或非技術性工作（勞委會，民79），若能對智能不足者予以適當職業訓練與就業安置措施，則上述性質之勞力不足現象可望獲得舒解。

根據上述研究背景及動機，本研究提出下列研究目的：

(一)評估我國辦理智能不足者職業訓練與就業安置之實施成效。

(二)探討推展我國智能不足者職業訓練與就業安置之實施內涵。

(三)綜合各項文獻理論探討與調查資料分析，研擬具體建議，作為推展我國智能不足者職業訓練與就業安置之合理策略。

二、待答問題

根據上述研究目的，本研究提出下列待答問題：

(一)受試者（包括智能不足者之家長、教師及雇主）對於目前辦理智能不足者職業訓練與就業安置實施成效是否滿意？

(二)受試者之背景因素對於目前辦理智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度是否有差異？

(三)受試者之背景因素是否可預測智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度？

(四)受試者對於智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵看法為何？

(五)推展我國智能不足者職業訓練與就業安置之具體建議為何？

三、研究架構

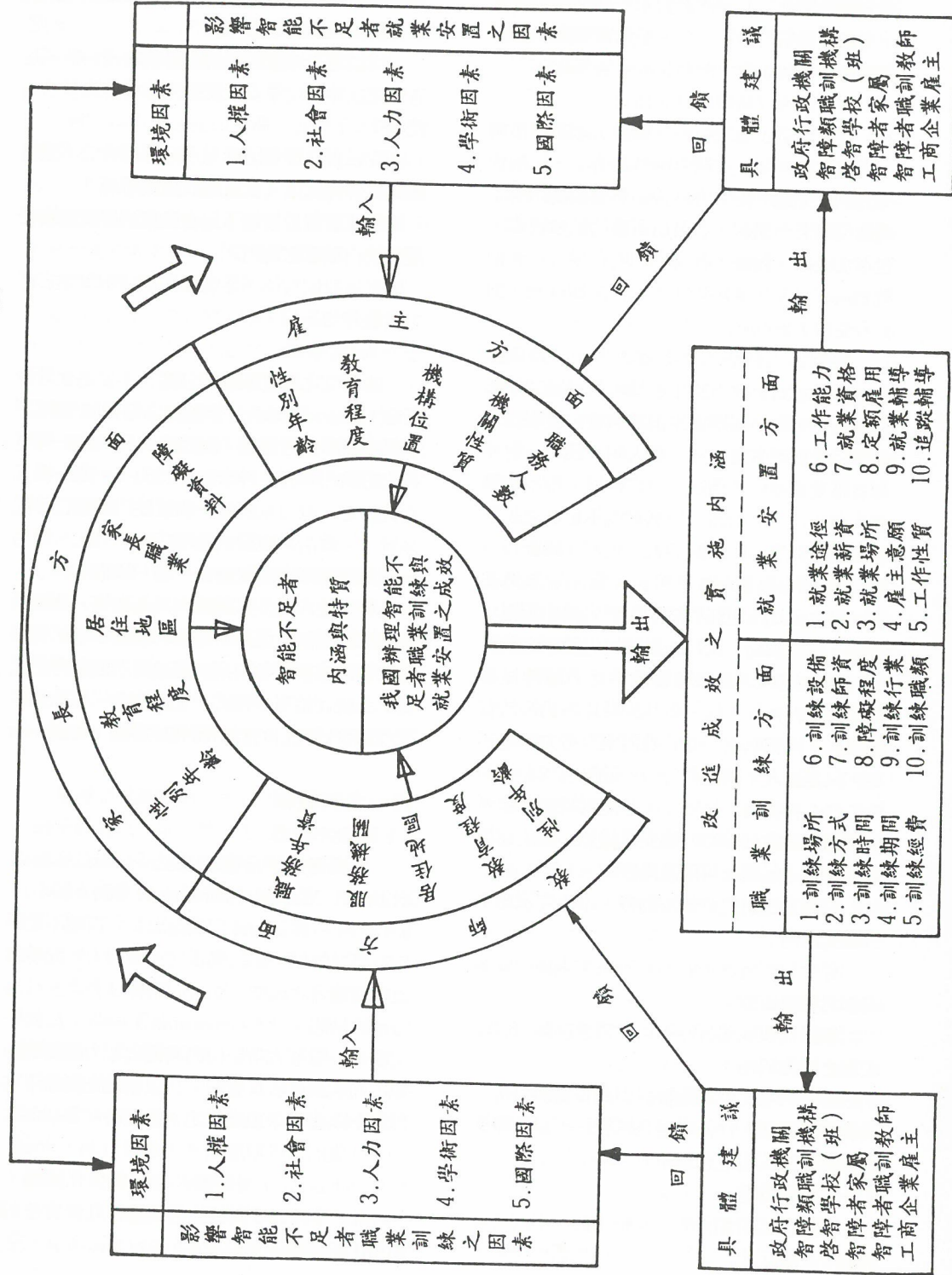
本研究之研究架構的訂定，主要是參考伊斯頓（David Easton）所提之體系決策模型，係提供研究者思維，擬定公共政策的一種可行之方向、途徑（林水波，民66）。此一模式首先設定「政治系統是一個價值的權威性分配系統」。政治系統既然是權威性的分配，從另一個角度看來，它可能是一個「政治黑箱」。它能轉化輸入的外界環境因素為政策，政策再反應於環境彼此運作、轉換的過程。本研究架構主要依據伊斯頓的系統理論外，並參考彭文賢之系統理論基本模式，加以修改，並依據研究理論及研究目的訂出研究架構圖，如圖一所示。

四、名詞詮釋

(一)智能不足者

美國智能不足協會（American Association on Mental Deficiency, 簡稱AAMD）於1973年所修正公佈定義指出：「智能不足係指在發展時期，即已顯現之一般智力功能明顯低於常態者之現象，而且同時伴隨有適應行為方面的缺陷。」（Grossman, 1983）在此一定義中一般智力功能指的是個別智力測驗的結果，而明顯低於常態者，乃以智商在測驗平均數以下兩個標準差來界定。發展時期是指出生到十八歲的這段期間而言。適應行為（adaptive behavior）則是個人年齡與文化團體（cultural group）對其生活與擔當社會責任的期待（何華國，民77）。

圖一 「推展我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」架構圖



我國對智能不足的定義，根據「殘障福利法施行細則」(民80)之規定，指「係成長過程中，心智的發展遲滯或不完全發展，導致認知、能力和社會生活適應有關之智能技巧的障礙」。而根據「殘障福利法施行細則」規定，智能不足係「受先天或後天原因之影響使智力發展遲滯，而對社會生活適應困難者」(教育部社教司，民77)。

(二)職業訓練

根據中華民國職業訓練法第三條，職業訓練係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式可分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。若以實施對象和範圍來劃分，職業訓練定義係指為準備就業的準工人或已經就業的新進工人與在職工人以及準備升遷、調職或轉業的工人所實施的各種工作技能、相關知識與工作態度方面的訓練，且偏於基層工業技術人力的訓練(周談輝，民72)。職業訓練的內容如採比較廣泛的觀點，則不僅包括某種特定職業技能的訓練，更包括一般性職前能力的養成；職前與特定職業技能，皆為培養良好職業適應所必備。職業訓練法第四條也規定：職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施，因此本研究職業訓練範疇，為結合職業訓練與職業教育稱之。簡而述之，本研究所指職業訓練，係以殘障者職業訓練為方向，以智能不足者職業訓練為重點，目的為智障者培養就業所需的工作技能與知識，使其於訓練後建立或重新建立職業能力。

(三)就業安置

就業安置 (employment placement)，有時稱為工作安置 (job placement) 或職業安置 (vocational placement)，包含下列名詞意義 (楊朝祥，民73)：

1. 指將具有就業能力及就業意願的人員安置適當的工作崗位，以求「人人有事做，事事有人做」以及「適才適所」的境界。
2. 學校輔導工作之重點之一，當學生畢業之時，協助學生就自己之所長，配合就業機會，尋得適當的職業，並做好最佳的職業適應。

3. 把受過職業訓練或職業復健的傷殘人員安置於適合他們能力、興趣、以及傷殘情況的工作服務。

綜合言之，就業安置是專指政府為協助國民就業之一種廣泛性的服務措施，其目的在使人盡其才，事得其人，亦就是為智障者謀得適當的工作，為求才企業單位羅致適當的智障工作者，使智障者與工作世界得到適當的配合，而發揮其工作的效能，以達成充分就業目標，促進國家經濟繁榮，提高智障者生活水準。

文獻探討

一、智能不足者之職業潛能

許天威 (民74) 亦曾指出輕度智能不足者可以接受一般的教育至小學六年級的程度，而且大多數可習得半技術或非技術的職業能力。最嚴重的智能不足者可能連日常生活的自理能力亦甚難養成，他們的職業能力自然無法樂觀。至於介乎輕度和極重度之間的中重度智能不足者，若在教學上獲得適當的措施，亦可習得某些基本知能，並且在成人的監督和輔助下，發揮他們的職業潛能。Brolin (1982) 則按智能不足者的程度，列舉出其職業潛能的發展如下：①輕度智能不足者大多數可習得半技術或無技術但卻具競爭性的工作；②中度智能不足者大多數可以半獨立地工作，或可被訓練而從事競爭性的工作；③重度智能不足者大多數可在以工作為主的發展中心或庇護工廠就業；④極重度智能不足者通常在養護機構受到照顧。其他學者 (Garrison & Force, 1965; Kirk, 1972) 亦抱持同樣或相似的看法。

二、智能不足者之職業訓練

在智能不足就業能力的培養方面，職業訓練無疑的居於一個十分重要的角色。裴恩與裴頓 (Payne and Patton, 1981) 曾將以工作為導向 (work-oriented) 的智能不足者教育課程之實施，分成職業試探 (vocational exploration)，職業評量 (vocational evaluation)，職業訓練 (vocational training)，職業安置 (vocational placement)，與

追蹤輔導 (follow-up) 五個階段。其中職業訓練實具有承先啟後的地位，並與智能不足者職業能力的養成息息相關。

智能不足者職業訓練與職業評量的過程是不可劃分的，兩者實為一體之兩面（何華國，民71）。這可能由於吾人對彼等的評量與訓練，莫不採取試探性之作法。職業訓練的內容，如採取比較廣泛的觀點，則不僅包括某種特定職業技能的訓練，更包括一般性職前（prevocational）能力的養成。職前與特定的職業技能，皆為良好的職業適應所必需。由於日常生活與社交技能的訓練，在智能不足者的課程中，皆有諸如「生活教育」等這類科目，來配合實施，因此，智能不足者的職業訓練，筆者將以特定職業和基本工作技能的養成，為探討的重點。

三、智能不足者之就業安置

智能不足者教育的終極鵠的，一般莫不認為係在幫助他們獲得的就業安置（employment placement）。所謂就業安置，乃在智能不足者完成某一程度的教育或訓練後，獲得與其能力和需要相互配合的就業機會，而從工作中獲取報酬，以實現其最大可能之獨立生活也。儘管吾人竭盡心力地致力於智能不足者職業評量、訓練、與諮商，要是在就業安置方面欠缺相對的努力，則預期的教育成果，仍難有實現的可能。不僅就業安置值得智能不足教育工作者所重視，在就業安置後的追蹤輔導（follow-up），更是整個智能不足者職業教育中，不可輕忽的一環。兩者同為智能不足者職業教育過程上的重要環節。如果我們把職業訓練比喻作某一產品的製造，則職業安置為產品之推銷，而追蹤輔導則成了售後服務。再精良的產品，也需要良好的促銷與售後服務，才容易迅速打開市場，以發揮經營績效。同樣的，做好職業安置與追蹤輔導，不但能確保職業訓練的成果，也可以從職業安置與追蹤輔導中，獲得適當的回饋，以對智能不足者的職業諮商、評量、訓練與安置等作必要的改進。

四、智能不足者之職業適應

對於智能不足者的職業適應（vocational

adjustment）問題，一般人往往具有一些刻板性的看法，認為他們僅能做些簡易而反覆性的工作，且可能在社會經濟不景氣時，成為過剩的人口（Farber, 1968）。換句話說，社會大眾莫不習於將智能缺陷（mental deficiency）與職業缺陷（vocational deficiency）混為一談，而低估了他們職業潛能。

由於智能不足是比較一般性的概念，在這一命名之下的情況，也相當分歧。因之社會大眾的見解，雖可代表部份智能不足者職業適應的表徵，但這種消極性的觀點，未必適用於大多數智能不足者。智能不足者仍有其潛能，只要吾人提供適當的教育與訓練，以及相關的就業機會，我們仍可樂觀其成。本研究擬從探討智能不足者職業適應之有關研究著手，繼之闡述影響智能不足者職業適應之因素，最後並說明在教育上的可能含意，以為規劃彼等職業訓練之參考。

五、我國辦理智能不足者職業訓練與就業安置之現況

(一)法令規章：

1. 國民教育法（民68）；2. 殘障福利法（民69）；3. 殘障福利法施行細則（民70）；4. 職業訓練法（民72）；5. 特殊教育法（民73）；6. 職業訓練法施行細則（民75）；7. 殘障福利法修正（民79）。

(二)主管機關：

1. 行政院勞工委員會職業訓練局公共訓練組；2. 內政部社會司社會救助科；3. 台灣省社會處第四科；4. 台北市社會局第三科；5. 高雄市社會局第三科；6. 各縣（市）政府社會科（局）。

(三)智障類職訓機構：

我國現行智障類職業訓練機構，包括智障類職業訓練機構、殘障福利機構附設、教育機構附設、民營企業附設等，自八十一年度台灣地區辦理智障類職業訓練之單位，計有行政院勞工委員會職業訓練局委訓有14機構、台灣省政府社會處委訓有4機構、台北市政府社會局委訓有6機構及高雄市政府社會局委訓有4機構等四單位，此四單位委訓共有28機構。

(四)智障類職訓職類：

計有被服製造、烘培食品、塑膠製品、清潔工具製作、農牧、紙器加工及包裝、成衣製作、木工、零件組合與包裝、陶瓷、燈籠製作、洗衣、環境維護、飾物製作、汽車清潔維護、漁箱裝釘、水耕栽培、電子零件裝配、五金加工、花卉栽培、超商服務、烹飪、化工、手工藝品製作、禽畜飼養、皮鞋製作、網版印刷、餐飲、電腦打字排版、美髮等職類。

研究方法

一、研究樣本

本研究樣本係由國中啟智班、啟智學校、智障類職訓機構及雇用企業等四方面，如圖二所示；研究樣本分配人數，如表一所示。

(一)國中啟智班：

由特教輔導區區分，北區隨機取樣廿五所學校；中區隨機取樣十五所學校；南區隨機取樣十五所學校。先行調查畢業生就業基本資料及職訓基本資料，再行隨機取樣已就業學生家屬人數約50名及在學之輕、中度智能不足學生家屬人數約100名，教師則為現職任教國中啟智班之職業陶冶教師人數約150名。

(二)啟智學校：

表一 研究樣本人數之分配表

單位	國中啟智班	啟智學校	職練機構	雇用企業	合計
家長	150	100	150		400
教師	150	100	150		400
雇主				350	350
合計	300	200	300	350	1150

二、研究工具

本研究由研究者自行編訂用以蒐集資料的研究工具有三：

(一)「七十八年度及七十九年度智能不足者就業基本資料」調查表

針對國中啟智班、啟智學校及智障類職訓機構之學生或學員，調查對象如表一中所列之

以台北市立、省立台南及高雄市立啟智學校為樣本。先行調查畢業生就業基本資料及職訓基本資料，再行隨機取樣已就業學生家屬人數約30名及在學之輕、中度智能不足學生家屬人數約為70名，教師則為現職任教啟智學校之職業教育教師人數約為100名。

(三)訓練機構：

自八十一年度台灣地區辦理智障類職業訓練之單位計有行政院勞工委員會職業訓練局（委訓有14機構）、台灣省政府社會處（委訓有4機構）、台北市政府社會局（委訓有6機構）及高雄市政府社會局（委訓有4機構）等四單位，此四單位（委訓共有28機構）中取樣二十三機構，加上從社會福利機構選取三個機構，總計共有二十六個機構，以此二十六機構先行調查結訓學員就業基本資料及職訓基本資料，再行隨機取樣已就業學員家屬人數約50名及在訓之輕、中度智能不足學員家屬人數約100名，教師則為現職任教於智障類職訓機構之職業訓練師人數約150名。

(四)雇用企業：

係曾經或現正雇用七十八或七十九年度，從智障類職訓機構、啟智學校或國中啟智班畢業（結）業之輕、中度智能不足者的就業基本資料中，預估企業雇主人數約350名。

研究對象，調查各單位之智能不足者畢業（結訓）後就業狀況資料，本研究就業基本資料調查表做為蒐集研究樣本而設計。

(二)「八十年度智能不足者職業訓練基本資料」調查表

針對國中啟智班、啟智學校及智障類職訓機構之學生或學員，調查對象如表一中所列之

圖二 研究對象來源圖

(資料來源：吳武典等，民79b；職業訓練局，民81)

類別	國中啓智班			啓智學校	訓練機構(含福利機構)
	北區	中區	南區		
選取樣本	台北市：中 大同國中 大直國中 古亭國中 和平國中 明倫國中 芳華國中 金華國中 南門國中 重慶國中 景美國中 陽明國中 新民國中 台北縣：中 文山國中 永和國中 光復國中 基隆市：中 信義國中 宜蘭縣：中 宜蘭國中 桃園縣：中 桃園國中 興南國中 新竹市：中 光武國中 竹東國中	苗栗縣：中 苗栗國中 竹南國中 苗粟國中 台中縣：中 北新國中 台中縣：中 太平國中 霧峰國中 彰化縣：中 彰德國中 雲林縣：中 斗六國中 斗南國中 台南縣：中 北港國中 南港國中 嘉義縣：中 嘉光國中 嘉義市：中 水上國中 布袋國中	台南市：中 順興國中 安復國中 台南縣：中 新化國中 高雄縣：中 仁港國中 小港國中 左營國中 前鎮國中 鼓山國中 旗津國中 高雄縣：中 林園國中 鳳西國中 屏東縣：中 正國中 東國中 新生國中 澎湖縣：中 馬公國中	台北市立啓智學校 台南市立啓智學校 高雄市立啓智學校	啓智訓練中心 華光發展中心 仁愛啓智中心 春暉啓智中心 瑞復益智中心 紅十字育幼中心 伯大尼兒童之家 惠民啓智中心 立達啓能訓練中心 第一兒童發展中心 仁愛習藝中心 鴻佳電腦有限公司 慈愛殘障教養院 香園紀念教養院 樂山療養院 鴻盛興業股份有限公司 博愛兒童發展中心 博愛技能訓練中心 博愛企業行 益祥園藝院 吉祥園藝院 陽明教養院 南投教養院 台南教養院
合計	25校	15校	15校	3校	25單位
總計	55校			3校	25單位

七十八及七十九年度智能不足者就業基本資料

類別	雇用企業		
	北區	中區	南區
樣本	(因企業廠商要求對其名稱予以保密，故其名稱不予登錄)	同左	同左
合計	203家	75家	72家
總計	350家		

研究對象，調查各單位之智能不足者參加職業訓練基本資料，本職訓基本資料調查表為蒐集研究樣本而設計。

(二)「我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」調查問卷表

針對智能不足者之家長、教師及雇主等三方面，分別設計家長卷、教師卷及雇主卷三種內容同質之問卷，並於標題之下分別註明調查對象。

本研究的調查工具，是由研究者自行編製的「我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」調查問卷量表，包括「填答者基本資料」、「訓練與就業實施成效問題」及「訓練與就業實施內涵問題」三大部份。

三、調查實施

本研究主要採用問卷調查法，研究工具則為自行編製「我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」問卷調查表，並以研究對象及研究人數，如圖二及表一所示，選取就業之智能不足者其家長130人，未就業之智能不足者其家長270人，合計400人，教師則為現職智能不足者之職業陶冶、職業教育或職業訓練教師共計400人，雇主則為智能不足者之企業雇主共350人。問卷於民國80年11月9日開始寄發，以郵寄方式寄達各研究對象，全部問卷數量為1150份，於11月20日完成第一次問卷回收，共回收796份，計家長293份，教師300份，雇主203份，並於11月21日開始進行問卷追蹤，迄至11月28日截止問卷追蹤，計得家長卷為339份，回收率84.8%，教師卷為338份，回收率84.5%，雇主278份，回收率79.4%，回收總計為955份，總回收率為83.1%。

四、資料處理

本研究統計分析方法為次數分配 (Frequency)、百分比 (Percentages)、平均數 (Means)、肯德爾和諧係數 (Kendall coefficient of concordance)、單因子變異數分析 (ANOVA)、單因子多變項變異數分析 (MANOVA)、雪費事後比較 (Scheffe posterior comparisons)、皮爾遜積差相關 (Pearson product-moment correlation)

、多元逐步迴歸分析 (Multiple stepwise regression analysis) 及卡方考驗 (Chi-square test)。

研究結果與討論

本節主要在呈現根據「我國智能不足者職業訓練與就業安置之研究」調查問卷所得資料之分析結果，共分五部份：一、受試者之背景因素分析；二、受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之滿意度分析；三、受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之變異數分析；四、受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之迴歸分析；五、受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵之差異性分析。

一、受試者之背景因素分析

依據問卷調查結果分析，本研究樣本之個人背景因素資料，如表二所示。表中資料共分四部份：一、是全體受試者共同之背景因素；二、是家長組之背景因素；三、是教師組之背景因素；四、是雇主組之背景因素，分析結果如表二所示。

二、受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之滿意度分析

(一)受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之滿意度分析：如表三所示。

1. 職業訓練方面：

受試者對智能不足者職業訓練實施成效趨於不滿意 (平均數皆小於3)，其中對智障類訓練機構辦理職業輔導之實施成效滿意度最高 (M=2.67)，其次是參加智障者職業訓練後所達到之就業技術層次滿意度 (M=2.62)，第三是目前訓練機構辦理智障者職業訓練之實施成效滿意度 (M=2.60)，最低是智障類訓練機構與工商企業界之連繫配合滿意度 (M=2.27)。

2. 就業安置方面：

受試者對智能不足者就業安置實施成效趨於不滿意 (平均數大部份小於3)，其中對殘

表二 智能不足者職業訓練與就業安置受試者之基本資料摘要表

基本資料類別	人數	百分比%
全體受試者：		
組別	924	
家長組	331	35.8
教師組	328	35.5
雇主組	265	28.7
家長組方面：		
子弟智障程度	304	
輕度(智商約50~70)	164	53.9
中度(智商約30~50)	106	34.9
重度(智商約30以下)	17	5.6
不清楚	17	5.6
教師組方面：		
服務機關	325	
國中啟智班	179	55.1
啟智學校	45	13.8
智障類職訓機構	54	16.6
社會服利機構	47	14.5
雇主組方面：		
機構性質	259	
政府行政機關	35	13.5
公營事業機構	44	17.0
民營事業單位	149	56.8
其他	31	12.8

障定額雇用比例適用於具有殘障手冊的智障者之規定滿意度最高 (M=3.02)，其次是殘障福利法中明定公營事業機構定額雇用殘障者之比例滿意度 (M=2.97)，第三是政府行政機關致力於智障者就業安置的支持程度滿意度 (M=2.94)，最低是目前智障者就業之比率滿意度 (M=2.07)。

(一)不同組受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之評定等級一致性分析：

如表四表示。

1. 職業訓練方面：

不同組別受試者對智能不足者職業訓練實施成效之評定等級一致性考驗達顯著水準 (W=0.90, X2=26.97, P < .01)，顯示家長組、教師組及雇主組三者對此十一題「職業訓練

實施成效」量表評定次序相當一致。

2. 就業安置方面：

不同組別受試者對智能不足者就業安置實施成效之評定等級一致性考驗達顯著水準 (W=0.86, X2=28.23, P < .01)，顯示家長組、教師組及雇主組三者對此十一題「就業安置實施成效」量表評定次序相當一致。

三、受試者背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之變異數分析

本研究為探討受試者之不同背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效有無顯著差異存在，先以單因子多變項變異數分析 (MANOVA) 考驗受試者之背景因素在智能不足者職業訓練與就業安置二個實施成效構面

表三 受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之滿意程度摘要表

項目	題號	題目	平均數	標準差	滿意排序
職業訓練實施成效：					
	1.	對於當前智障者職業訓練政策之宣導工作	2.54	0.98	4
	2.	對於目前政府推動智障者職業訓練政策之實施成效	2.44	0.90	6
	3.	對於目前訓練機構辦理智障者職業訓練之實施成效	2.60	0.90	3
	4.	對於現今社會大眾支持智障者參加職業訓練之觀念	2.46	1.05	5
	5.	對他參加智障者職業訓練後所達到之就業技術層次	2.62	0.87	2
	6.	對他參加智障者職業訓練後與就業市場人力需求之配合程度	2.34	0.90	9
	7.	對目前智障者參加職業訓練訊息之獲得	2.34	0.93	8
	8.	對智障類訓練機構辦理職業輔導之實施成效	2.67	0.91	1
	9.	對各國民就業輔導中心或福利機構辦理智障者職業輔導之成效	2.44	0.89	7
	10.	對智障類訓練機構與工商企業界之連繫配合	2.27	0.93	11
	11.	認為政府各級機關對於智障類職業輔導體系之健全程度	2.31	0.96	10
就業安置實施成效：					
	12.	對殘障福利法中明定公營事業機構定額雇用殘障者之比例	2.97	1.10	2
	13.	對殘障定額雇用比例適用於具有殘障手冊的智障者之規定	3.02	1.02	1
	14.	對政府行政機關致力於智障者就業安置的支持程度	2.94	1.11	3
	15.	對公營事業機構雇用智障員工之意願	2.41	1.07	9
	16.	對民營事業機構雇用智障員工之意願	2.32	1.01	11
	17.	對社會大眾支持智障者就業安置政策之程度	2.52	1.02	6
	18.	對目前智障者就業之比率	2.07	0.86	12
	19.	對目前智障者就業後之工作適應狀況	2.65	0.85	4
	20.	對今年七月一日以來殘障定額雇用法之實施成效	2.37	0.94	10
	21.	對目前智障者就業後追蹤輔導之實施成效	2.47	0.94	8
	22.	對目前智障者就業後再教育、再訓練制度之實施	2.61	1.03	5
	23.	對目前智障者就業後轉業訓練制度之建立	2.49	1.01	7

上，各組之平均數是否有顯著差異。上述若達到顯著水準 (因考慮背景因素間並非完全獨立，所以將顯著水準定在 $\alpha=0.01$ ，使考驗在較為嚴謹之下進行) 之背景因素，再以單因子變異數分析 (ANOVA) 分別進行職業訓練實施成效與就業安置實施成效二構面之平均數顯著性考驗。若再達顯著水準 ($\alpha=0.05$)，則用雪費 (Scheffe) 之事後考驗來比較組間差異情形。

不同組別受試者在智能不足者職業訓練與就業安置實施成效單因子多變項變異數分析，如表五所示，組別變項達顯著差異水準 (P < .01)，其八值為0.98，而表六是則不同組受

試者在智能不足者職業訓練與就業安置實施成效兩構面之平均數及標準差。組別變項進行單因子變異數分析，其分析結果如下所述：

就組別分析：如表七所示。

1. 職業訓練實施成效方面：

不同組別受試者在職業訓練實施成效方面滿意度有顯著差異 (F=8.32, P < .01)，經事後考驗結果，發現雇主組與教師組、家長組與教師組達顯著差異水準 (p < .05)，且雇主組滿意度 (M=27.66) 高於教師組 (M=25.25)，家長組滿意度 (M=27.18) 高於教師組 (M=25.25)。

2. 就業安置實施成效方面：

表四 不同組別受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之滿意程度評定等級一致性考驗摘要表

項目	題號	題目	家長組	教師組	雇主組	W	X ²
職業訓練實施成效：							
	1.	對於當前智障者職業訓練政策之宣導工作	1	5	5		
	2.	對於目前政府推動智障者職業訓練政策之實施成效	6	7	7		
	3.	對於目前訓練機構辦理智障者職業訓練之實施成效	4	2	3		
	4.	對於現今社會大眾支持智障者參加職業訓練之觀念	5	8	4		
	5.	對他參加智障者職業訓練後所達到之就業技術層次	3	3	2		
	6.	對他參加智障者職業訓練後與就業市場人力需求之配合程度	9	9	8	0.90	26.97**
	7.	對目前智障者參加職業訓練訊息之獲得	8	6	9		
	8.	對智障類訓練機構辦理職業輔導之實施成效	2	1	1		
	9.	對各國民就業輔導中心或福利機構辦理智障者職業輔導之成效	7	4	6		
	10.	對智障類訓練機構與工商企業界之連繫配合	11	11	11		
	11.	認為政府各級機關對於智障類職業輔導體系之健全程度	10	10	10		
就業安置實施成效：							
	12.	對殘障福利法中明定公營事業機構定額雇用殘障者之比例	4	1	1		
	13.	對殘障定額雇用比例適用於具有殘障手冊的智障者之規定	1	2	3		
	14.	對政府行政機關致力於智障者就業安置的支持程度	2	3	2		
	15.	對公營事業機構雇用智障員工之意願	9	9	7		
	16.	對民營事業機構雇用智障員工之意願	11	11	8		
	17.	對社會大眾支持智障者就業安置政策之程度	8	7	5		
	18.	對目前智障者就業之比率	12	12	12	0.86	28.23**
	19.	對目前智障者就業後之工作適應狀況	6	4	4		
	20.	對今年七月一日以來殘障定額用法之實施成效	10	8	11		
	21.	對目前智障者就業後追蹤輔導之實施成效	7	5	10		
	22.	對目前智障者就業後再教育、再訓練制度之實施	3	6	6		
	23.	對目前智障者就業後轉業訓練制度之建立	5	10	9		

** P < .01

表五 不同組別受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之多變項變異數分析摘要表

變異來源	DF	Λ
組別	4, 1818	0.98**

** P < .01

不同組別受試者在就業安置實施成效方面滿意度有顯著差異 (F=10.10, P < .01), 經事後考驗結果, 發現雇主組與教師組、家長組與教師組達顯著差異水準 (p < .05), 且雇主組滿意度 (M=31.52) 高於教師組 (M=28.79), 家長組滿意度 (M=30.94) 高於教

師組 (M= 28.79)。

四、受試者背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之迴歸分析

本研究為瞭解受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效相關性及預

表六 不同組別受試者在智能不足者職業訓練與就業安置實施成效兩構面之平均數及標準差

背景因素	類別	人數 N	職業訓練實施成效		就業安置實施成效	
			M	S	M	S
組別						
	家長組	326	27.18	8.46	30.94	8.66
	教師組	326	25.25	6.29	28.79	6.70
	雇主組	261	27.66	7.54	31.52	8.35

表七 不同組別受試者在智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之單因子變異數分析摘要表

變異來源	組間 MS	組內 MS	DF	F	事後考驗
職業訓練實施成效	946.26	51890.13	2,913	8.32**	雇主組>教師組, 家長組>教師組
就業安置實施成效	1268.11	57108.54	2,910	10.10**	雇主組>教師組, 家長組>教師組

** P < .01

表八 全體受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效兩構面之相關矩陣、平均數及標準差

背景因素	職業訓練實施成效	就業安置實施成效
組別	0.087*	0.120**
	540	540
性別	-0.139**	-0.128**
	526	526
年齡	0.040	0.052
	532	532
教育程度	-0.158**	-0.193**
	535	535
居住地區	0.070	0.068
	519	519
參訓看法	-0.082	0.009
	516	516
參訓智力	-0.011	0.039
	488	488
定額雇用比例	0.002	-0.069
	508	508
平均數	26.99	30.74
標準差	7.51	8.04

* p < .05 ** P < .01

測力, 並驗證其值是否達顯著水準 (0.05), 先用皮爾遜積差相關 (Pearson product-moment correlation) 求預測變項 (受試者之背景因素) 與效標變項 (智能不足者職業訓

練與就業安置實施成效) 之相關性; 再以多元逐步迴歸分析 (Multiple stepwise regression analysis) 方式, 來預測受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意

度，並決定預測變項數目及進入順序，求得總變異數解釋量。

全體受試者背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效之迴歸分析，由表八中顯示全體受試者之八項背景因素與智能不足者職業訓練及就業安置實施成效兩構面之相關為：

(一)受試者之組別、性別及教育程度等三項背景因素與職業訓練實施成效達顯著相關 (p < .05)，其值分別為0.087-0.139及-0.158。

(二)受試者之組別、性別及教育程度等三項背景因素與就業安置實施成效達顯著相關 (p < .05)，其值分別為0.120-0.128及-0.193。

為瞭解全體受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效預測力，採用多元逐步迴歸分析方式，來預測受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度，分析結果如下所述：

表九 全體受試者之背景因素預測智能不足者職業訓練實施成效之多元逐步迴歸分析

步驟	投入變數順序	R	R2	原始分數		標準化	
				R2 增加量	β 係數	β 係數	F
1	教育程度	0.1323	0.0175	0.0175	-0.7107	-0.1371	7.50 **

** P < .01

(二)智能不足者就業安置實施成效方面：如表十所示。

受試者八項背景因素為預測變項，預測智能不足者就業安置實施成效之效標變項，只有教育程度及組別兩變項 F 值達顯著水準 (p < .05)，以教育程度變項最具預測力 (決定係數增加量最大)，其決定係數為0.0305，標準化Beta值為-1.0800，Beta值為負值，表示教育程度高低與實施成效滿意度呈現負相關。

表十 全體受試者之背景因素預測智能不足者就業安置實施成效之多元逐步迴歸分析

步驟	投入變數順序	R	R	原始分數		標準化	
				R 增加量	β 係數	β 係數	F
1	教育程度	0.1746	0.0305	0.0305	-2.9800	-1.0800	13.25 **
2	組別	0.2128	0.0453	0.0148	-2.4752	-0.1964	6.50 *

* p < .05 ** P < .01

(一)智能不足者職業訓練實施成效方面：如表九所示。

受試者八項背景因素為預測變項，預測智能不足者職業訓練實施成效之效標變項，只有教育程度變項 F 值達顯著水準 (p < .05)，其決定係數為0.0175，標準化Beta值為-0.1371，Beta值為負值，表示教育程度高低與實施成效滿意度呈現負相關，其餘預測變項對效標變項預測力未達顯著水準。此背景因素可解釋智能不足者職業訓練實施成效總變異量為1.75%，顯示其預測力不高。其迴歸方程式有二：

1. 原始分數迴歸方程式為：

職業訓練實施成效 = 29.2810 - 0.7107 (教育程度)

(教育程度)

2. 標準化迴歸方程式為：

職業訓練實施成效 = -0.1371 (教育程度)

度)

此兩項背景因素可解釋智能不足者就業安置實施成效總變異量為4.53%，顯示其預測力不高。其迴歸方程式有二：

1. 原始分數迴歸方程式為：

就業安置實施成效 = 34.8880 - 2.9800 (教育程度) - 2.4752 (組別)

2. 標準化迴歸方程式為：

就業安置實施成效 = -1.0800 (教育程度) - 0.1964 (組別)

五、受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵之差異性分析

本研究為瞭解受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵之差異性分析，並驗證是否達顯著水準 (0.05)。先以次數分配 (Frequency) 描述全體受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵看法之人數及評定等級；以卡方考驗 (Chi-square test) 不同組別受試者之背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵看法差異性；再以肯德爾和諧係數 (Kendall coefficient

of concordance) 考驗不同組別受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵之評定等級一致性。

(一)受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵看法之人數及評定等級分析

全體受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵之看法，如表十一所示，表中列出受試者之多數意見類別，以為將來推展此項工作之優先參考。在職業訓練實施內涵方面，共計單選題有十題；在就業安置實施內涵方面，共計單選題有九題。

表十一 受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵單選題之看法摘要表 (N=924)

項目	題目	多數意見類別	次數	百分比	卡方值	項目	題目	多數意見類別	次數	百分比	卡方值		
職業訓練內涵：	參訓看法	1. 有機會就應參加	458	53.3	29.69 **	就業安置內涵：	工作途徑	1. 職訓機構推薦	206	28.1	82.27 **		
		訓練場所及性質	1. 智障類職訓機構	346	44.6			71.90 **	就業薪資	2. 5001~10000元	438	50.4	43.90 **
		訓練方式		1. 單獨智障類職訓	520			59.1	51.27 **	就業場所	4. 庇護工場	355	44.2
		訓練時間	1. 白天	857	96.0			2.46	雇主意願	3. 勉強雇用	274	31.7	61.09 **
		訓練期間	2. 半年~一年(含)	300	34.3			16.60 *	增加雇用	3. 加強觀念宣導	308	38.0	30.62 **
		訓練經費	1. 政府全額補助	569	64.2			6.18	工作性質	1. 非技術性工作	373	43.7	31.23 **
		訓練設備	2. 半自動化機械	470	55.6			20.27 **	工作能力	2. 需加職前訓練	599	57.5	15.06 *
		訓練設備來源	1. 政府補助購置	698	81.2			10.46 *	就業資格	4. 實用就業技術	339	41.4	40.67 **
		職訓師資	7. 上述皆需具備	343	38.5			15.56	定額雇用比例	2. 適當	373	43.3	108.96 **
		參訓智力	1. 輕度(智商50~70)	389	46.1			18.58 **					

* p < .05 ** P < .01

(二)不同組別之受試者在智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵看法之差異性

不同組別之受試者在智能不足者職業訓練

與就業安置實施內涵上，看法大多有顯著差異存在，如表十一中卡方值所示。

1. 在職業訓練實施內涵方面：

不同組別受試者對智能不足者參加職業訓練、職業訓練機構性質、職業訓練方式、職業訓練期間、職業訓練設備、職業訓練設備來源及參加職業訓練智障程度等題目有顯著差異存在，顯示不同組別受試者對此七項實施內涵看法有差異。

2. 在就業安置實施內涵方面：

不同組別受試者對智能不足者獲致工作途

徑、初次就業薪資、就業場所、雇主雇用態度、增加企業雇用、可從事工作性質、工作能力、就業任用資格及定額雇用比例等題目之看法有顯著差異存在，顯示不同組別受試者對此九項實施內涵看法不一致。

(三)受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵複選題看法之重要次序

全體受試者對智能不足者職業訓練與就業

表十二 受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵複選題之看法摘要表

項目	題目	類別	次數	百分比	排序	W	X2
職業訓練實施內涵：							
適合訓練行業項目 (N=2568)							
	農、林、漁、牧、狩獵業		475	18.5	3		
	製造業		704	27.4	1	0.87	20.80 * *
	公共行政、社會服務及個人服務業		498	19.4	2		
適合訓練職類項目 (N=2709)							
	零件組合與包裝		309	11.4	1		
	汽車清潔維護		173	6.4	3	0.81	70.60 * *
	手工藝品製作		209	7.7	2		
增設訓練職類項目 (N=2600)							
	餐飲服務生		300	11.5	2		
	辦公室工友		441	17.0	1	0.80	43.39 * *
	搬運工		234	9.0	3		
未接受職訓因素 (N=2608)							
	不知道有職業訓練的消息		613	23.5	1		
	受訓的地方離家太遠		336	12.9	3	0.91	24.45 * *
	住宿、交通、生活不便		338	14.9	2		
職業訓練重要課題 (N=2706)							
	成立職業能力及興趣鑑定中心		345	12.7	3		
	加強訓練後之就業輔導		566	20.9	1	0.92	22.04 * *
	提供適合智障者的訓練環境		498	18.4	2		
就業安置實施內涵：							
無法就業因素 (N=2712)							
	因智障而遭受拒絕雇用		981	26.1	1		
	就業機會及職類太少		408	15.0	2	0.95	36.87 * *
	本身能力無法勝任		397	14.6	3		
就業安置重要課題 (N=2745)							
	政府及公營機構優先任用		372	13.6	2		
	加強職業訓練增加就業能力		376	13.7	1	0.88	28.90 * *
	獎勵企業界雇用智障者		320	11.7	3		

安置實施內涵複選題看法，如表十二所示，表中列出受試者之最重要三項次序類別，以為將來推展及改進此項工作之優先參考。在職業訓練實施內涵方面，共計複選題有五題；在就業安置實施內涵方面，共計複選題有二題。

(四)不同組別受試者對於智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵複選題看法之一致性

不同組別之受試者對於智能不足者職業訓練與就業安置實施內涵複選題重要次序評定等級相當一致，分析結果如表十二中卡方值所示，因此能呼應前項研究結果，也顯示家長、教師及雇主對此七項實施內涵看法一致。

結論與建議

本節依據研究結果與討論，做成研究結論，提出建議事項，並分析本研究過程之檢討，再提出後續研究之建議，以使我國智能不足者職業訓練與就業安置相關研究能趨於完善。

一、結論

根據本研究的結果與討論，本研究的主要發現與結論如下：

(一)智能不足者職業訓練與就業安置實施成效部份：

1. 受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度方面：

(1)受試者對職業訓練實施成效呈現不滿意現象，且對職訓機構與工商企業界連繫配合度最不滿意。

(2)受試者對就業安置實施成效看法，只有對定額雇用比例規定感到滿意，其餘皆呈現不滿意現象，且對智障者就業比率最不滿意。

2. 受試者背景因素與智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度相關方面：

(1)不同組別受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度有顯著不同，其中雇主滿意度高於教師，家長滿意度高於教師，顯示雇用者較訓練者對現有實施成效較為滿意。

(2)不同性別受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度有顯著不同，其

中男生滿意度高於女生，顯示現行方式比較適合男生。

(3)不同教育程度受試者對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度有顯著不同，其中小學、國中皆高於大學、專科、研究所，顯示低學歷比高學歷對現有成效較為滿意。

3. 受試者背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度預測力方面：

(1)受試者背景因素對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效滿意度預測力不高，且對就業安置實施成效預測力高於對職業訓練實施成效預測力。

(2)教育程度、組別、參訓看法、性別為預測職業訓練實施成效重要變項，而教育程度、定額雇用比例為預測就業安置實施成效重要變項。

(3)教育程度對智能不足者職業訓練與就業安置實施成效兩構面預測力最高。

(二)智不足者職業訓練與就業安置實施內涵部份：

1. 不同組別受試者對職業訓練實施內涵中之參訓看法、訓練時間、訓練經費、訓練師資等題目看法無顯著差異。但對訓練場所、訓練方式、訓練期間、訓練設備、參訓智力等題目看法有顯著差異。

2. 不同組別受試者對就業實施安置內涵中之工作途徑、就業薪資、就業場所、雇主意願、工作性質、工作能力、就業資格、定額雇用比例等題目看法皆有顯著差異。

二、建議

本研究提出政府行政機關、智障類職訓機構、啟智學校(班)、智障者家屬、智障者職訓教師及工商企業雇主等六方面的建議，以供推展智能不足者職業訓練與就業安置之相關單位及有關人士之參考。

(一)政府行政機關方面：

1. 制定智能不足者職業訓練與就業安置相關法令。

2. 成立智能不足者職業訓練與就業安置工作協調會報或專責機構。

3. 規劃完善之智能不足者職業訓練與就業

安置運作流程。

4. 善用大眾傳播媒體，宣導智能不足者職業訓練與就業安置訊息。

5. 因應延長職業教育及十二年國民教育政策，規劃增加智障者職教及職訓年限。

6. 落實定額雇用殘障比例規定，增進智障者就業待遇及環境。

7. 寬列智能不足者職訓補助標準，以資助私人職訓機構經費不足。

8. 政府定期公開表揚及獎勵雇用智障者超過規定比例之企業雇主。

9. 成立智障者人力資源、家屬諮詢及企業求才聯合中心。

(二) 智障類職訓機構方面：

1. 廣設智障類專門職業訓練機構。

2. 因應智障者障礙程度及個別差異，彈性調整職業訓練方式。

3. 智障類職業訓練機構應與相關機構相互配合。

4. 建立智能不足者職能評估制度。

5. 配合就業市場需求，不斷增設適合智障者訓練之職類。

6. 加強職業輔導及就業安置功能，並與教育及就業體系密切配合。

7. 廣建智障類就業性庇護工廠，規劃智障者支持性就業安置計劃。

(三) 啟智學校(班)方面：

1. 加強社會教育之宣導，導正社會大眾對智能不足者之認知。

2. 加強職業輔導及就業安置功能，並與職訓及就業體系密切配合。

3. 加強智障者實用就業技能之職業教育與訓練。

(四) 智障者家屬方面：

1. 鼓勵智障者參加職業訓練，並舉辦親子合訓活動。

2. 提供智障者之相關資料，參與其訓練與就業規劃。

3. 智障者之家屬應加強與教育單位、職訓機構及雇用企業連繫。

(五) 智障者職訓教師方面：

1. 優秀之智障者職業訓練師資，應具特教、職教及職訓學能。

2. 建立專業化智障類職訓師資培育制度，並定期提供師資進修。

3. 適度調整智障者職訓師資待遇與福利，網羅合格職訓師參與。

4. 與工商企業界密切配合，推動智障者就業輔導工作。

(六) 工商企業雇主方面：

1. 安排智障者適性就業安置，並提供其良好工作環境。

2. 提昇對智能不足者之認知，肯定其職業潛能與就業能力。

3. 遵守公民營企業定額雇用殘障比例之規定，充分雇用智障員工。

4. 提供智能不足者適時適量之職前訓練或在職訓練。

三、後續研究建議

個人基於人力、物力及時間上限制，本研究內容是對推展我國智能不足者職業訓練與就業安置做一巨觀性探討，盼能藉此喚起學術界重視智障者職訓與就業問題。但為有效達成智障者就業安置之終極目標，本研究提出若干相關性研究主題，以為後續細微性研究建議。

1. 從事「智能不足者職業能力評估工具編訂之研究」。

2. 從事「智能不足者職業訓練教材編製之研究」。

3. 從事「智能不足者職業訓練與就業安置職類之研究」。

4. 從事「智能不足者教育單位與職訓機構相互配合之研究」。

5. 從事「定額雇用比例制度與智障者就業安置相關性之研究」。

6. 從事「公民營機構對雇用智障人力需求之研究」。

7. 從事「健全智能不足者職業訓練與就業安置輔導體制之研究」。

參考書目

行政院勞工委員會(民79)：中華民國七十九年全國就業安全研討會專輯。台北：行政院勞委會叢書。

行政院勞工委員會職業訓練局(民77)：中華民國台灣地區職業訓練需求調查報告。台北行政院勞委會職訓局叢書。

行政院勞工委員會職業訓練局(民81)：辦理殘障者職業訓練招訓簡介。台北：行政院勞委會職訓局。

行政院經濟建設委員會(民79)：中華民國第十期臺灣經濟建設中期計劃人力發展部門計劃重要措施分工配合表。台北：行政院經建會叢書。

何東墀(民77)：雇主雇用智能不足者態度之調查研究。《特殊教育學報》，3期，頁1-28。

何華國(民71)：智能不足國民職業教育。高雄：復文書局。

何華國(民77)：智能不足者工作適應相關之研究。《特殊教育學報》，3期，頁127-158。

李靜芬(民78)：智能不足者職業適應決定因素之研究。彰化：國立彰化師範大學特教叢書第73輯。

吳武典(民78)：特殘教育理念與作法。台北：心理出版社。

吳武典等(民79a)：推展我國殘障者職業訓練與就業輔導之研究。台北：行政院勞委會職訓局叢書。

吳武典等(民79b)：台灣地區特殊教育暨殘障福利機構簡介。台北：國立台灣師範大學特殊教育叢書第九輯。

吳淑芬(民72)：台北市國中益智班學生就業問題研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。

林水波等(民73)：公共政策。台北：五南書局。

林寶貴(民78)：為殘障者開啟另一扇門。《就業與訓練雙月刊》，7卷1期，頁66-71。

許天威等(民77)：我國身心障礙學生職業教育現況與改進之研究。《特殊教育學報》，

3期，頁217-297。

郭為藩(民78)：《特殊兒童心理與教育》。台北：文景書局，頁42-67。

陳東陞(民67)：台北市國民小學啟智班畢業生追蹤調查。《女師專學報》，10期，頁296-308。

陳美花(民72)：智能障礙者的職業訓練探討。《特殊教育季刊》，9期，頁21-23。

陳榮華(民72)：台灣地區國中益智班畢業生就業狀況研究。《教育心理學報》，10期，頁125-140。

陳榮華(民74)：展望智能不足者的職業輔導問題，載於《中華民國特殊教育學會年刊》。台北：特殊教育學會叢書，頁56-81。

陳聰勝(民79)：職業訓練局殘障職業訓練的作法與展望。《就業與訓練雙月刊》，7卷4期，頁18-23。

楊朝祥(民74)：技術職業教育理論與實務。台北：三民書局。

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：內政部與明德基金會印行。

羅大涵(民77)：我國教育發展配合經建人力需求所採措施之回顧與前瞻。《工業職業教育雙月刊》，6卷5期，頁5-14。

Brolin, D. E. (1982). *Preparation of persons with handicaps*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.

Garrison, K. C., & Force, J. R. (1965). *Psychology of exceptional children*. The Ronald Press.

Grossman, H. J. (Ed). (1983). *Classification in mental retardation*. Washington, D. C.: American Association on Mental Deficiency.

Gearheart, B. R., & Litton, F. W. (1979). *The trainable retarded: A foundations approach*. St. Louis, Missouri: The C. V. Mosby.

Herr, H. L. & Cramer, S. H. (1972). *Vocational guidance and career*

development in the school: Toward a systems approach. Boston: Houghton Mifflin Co.

kirk, S. A. (1972). *Educating exceptional children*, (2nd ed). Boston: Houghton Mifflin.

Payne, J. S., & Patton, J. R. (1981). *Mental retardation*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.

Super, D. e. (1978). Form information retrieval through matching to counseling and to career development: Some lessons from the USA. *Journal of Occupational Psychology*, 51, 19-28.

Bulletin of Special Education 1993,9,1-22
National Taiwan Normal University, Taipei Taiwan, R.O.C

A Study of Promoting Vocational Training and Employment Placement For The Mentally Retarded in Taiwan

Feng, Den-Pai
National Taiwan Normal
University

Lin, Yan-Dan
Taipei Municipal School for
the Mentally Retarded

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to assess the effectiveness of vocational training and employment placement for the mentally retarded, (2) to explore the content of its implementation, (3) to analyze the effects of subjects' background differences on the effectiveness and content, (4) to provide concrete suggestions concerning the future development of vocational training and employment placement for the mentally retarded.

The methods used in this study included the review of literature, the interview survey, the questionnaire survey, and experts' conference. The samples included parents, teachers and employers of the mentally retarded, they were respectively taken from the special classes in junior high school, schools for mentally retarded, vocational training agencies and enterprises. The instrument "The Questionnaire of the Vocational Training and Employment Placement for the Mentally Retarded", designed by author, was conducted.

This main findings of the study were as follow: firstly, subjects were not satisfied with the implementation effectiveness. Significantly different effects of subjects' group, parents' educational level, employers' educational level, agencies' category and number were also found on the implementation effectiveness. And the predictive power of subjects' background for the implementation effectiveness was low.

Secondly, the mentally retarded's urgent needs in vocational training are specific vocational training agencies, 6-12-month trainings sponsored government and semi-automatic machines as the best training facilities. Concerning the employment placement, they hope to be recommended by the vocational training agencies, to have an optimal salary of 5000-10000 dollars N. T., to do semi-skill jobs in sheltered workshops, to have pre-job training, and so on.