

國立台灣師範大學特殊教育中心·特殊教育研究所
特殊教育研究學刊，民 79，6 期，65-86 頁

殘障者職業訓練、就業輔導狀況 及就業需求調查*

蔡崇建

國立台灣師範大學

本研究旨在探討國內殘障者職業訓練、就業輔導及就業需求的問題及其影響因素。研究的重點在 1. 了解殘障者之工作意願及適性職類，作為規劃職業訓練及就業輔導之參考；2. 探討殘障者未接受職業訓練的原因，以提出因應策略；3. 探討殘障者就業及工作環境的適應情形，以減少殘障者的就業及工作的障礙。調查樣本人數為 600 人，回收樣本數為 186 人，回收率為 36.5%。研究項目分為：殘障者工作意願比較、殘障者適任行業及職類分析、殘障者接受職業訓練及就業狀況比較、殘障者就業資訊取得及求職問題、殘障者接受職業訓練的滿意度、殘障者的工作適應問題、殘障者接受職業訓練的意願及辦理職業訓練的職類之期望等七項。

殘障福利工作的基本精神，不僅在於消極的救濟或扶助，更需要的是積極輔導其自立自強。因此，如何透過生理、心理及職業復健過程來協助殘障者發揮其既有的潛能，使殘障者的基本人權獲得充分的保障，可以說是現代福利國家的主要社會政策。所謂基本人權，應指的是生存權、教育權、工作權及財產權等，其中最為重要的就是工作權的保障。因為在自由經濟體系當中，工作的獲得是一個人獨立謀生的必需條件，有了工作才得以維持生活條件，進而擁有財產，而教育的目的之一亦在為個人進入工作世界作準備。一個人有了工作除可以實現以上的需要之外，對其個人而言，透過工作才能夠享有較寬廣的人際關係，也才能由自己對社會盡了一份力量而產生較高的成就感，從而肯定自我的價值。因此，包括殘障者在內的任何人唯有在工作世界中扮演適得其份的角色，才能滿足其心理性、經濟性及社會性的需求。

雖然工作權是一項基本人權，對殘障者而言，此一理念卻無法充份落實及享有，原因當然不止一端，最主要的原因應是法律的保障不夠，此不僅使處於弱勢地位的殘障者無法獲得合理合宜的工作機會，同時亦無法提供足夠的誘因而鼓勵工商企業界僱用殘障者，甚至一些法令的限制，如各種用人考試或升學考試對殘障者的限制，更使得殘障者連公平競爭的機會都求之不得。這一方面的因

* 本研究為行政院勞委會職訓局委託吳武典教授主持之「改進我國殘障者職業訓練與就業輔導之研究」專案之一。

境，由於近年來整個社會對殘障者的就業問題有了更多、更正確的認識，加上國際間立法保障的趨勢，國內的修法之議亦有明顯的回應，使殘障者就業機會的保障已可指日而待。不過，立法保障雖能濟殘障者就業機會之窮，可是，如果企業經營者或是員工的觀念態度，只是把殘障者的工作視為一種福利的施予或是一種成本的負荷，而不能正視殘障者潛在的生產力及其工作的尊嚴，那麼殘障者工作適應的危機可能會隨時存在；因為，這種被當做「閒人」的感受，不僅殘障者無法從工作中獲得成就與滿足，更易抑低其工作意願，使殘障者視就業為畏途。除此之外，殘障者本身亦可能有其問題，殘障者是不是會因「殘障」而無法面對現實接納自己，以致於產生自怨自艾的依信心態，而不願面對挑戰接受職業訓練並積極尋找工作機會；有些殘障者也可能因為父母的庇護或無知，使殘障者失去教育和接受訓練的機會，因而缺乏工作及生活適應能力。以上的諸端因素可謂錯綜複雜地影響殘障者的職業生涯之發展。

基於上述情形之了解，在規劃殘障者的職業訓練及就業輔導工作之際，實有必要就這幾方面的可能影響因素，進行深入的探討，庶可提出一項可行的方案或對策，以落實殘障福利工作。因此，本研究目的有三：

- 一、了解殘障者之工作意願及適性職類，作為規劃職業訓練及就業輔導之參考。
- 二、探討殘障者未接受職業訓練的原因，以提出因應策略。
- 三、探討殘障者就業及工作環境的適應情形，以減少殘障者的就業及工作的障礙。

根據研究目的，茲將本研究所擬探討的問題條列如下：

- 一、不同障礙類別的殘障者其工作意願及職類選擇是否有明顯差異？
- 二、不同障礙類別的殘障者其接受職業訓練及就業狀況是否有明顯差異？
- 三、曾接受職業訓練的殘障者對職業訓練的滿意程度？
- 四、曾否接受職業訓練的殘障者其就業資訊管道是否一致？其求職時所遭遇的困難如何？
- 五、曾否接受職業訓練的殘障者其工作適應程度是否有明顯差異？
- 六、已就業殘障者對工作環境的配合及改進之期望情形如何？
- 七、殘障者對職業訓練之行業及職類選擇的期望情形如何？

文獻探討

一、職業訓練方面

(一)先進國家殘障者職業訓練之措施

美國有關殘障者職業訓練政策取向及實際措施之規定，或散見於各項殘障福利法規之內，或訂定專屬法案，其特色是明確且具體保障殘障者的基本權益。以下簡述這些相關法規及其措施之要點（李序僧等，民71；楊朝祥，民70；陳泓州，民78）：

1. 一九六三年職業教育法案（1963 Vocational Education Act）通過，該法案強調職業教育的目的不僅要滿足正常學生的發展需要，同時也應注意特殊學生職業訓練的需要。一九六八年的職業教育修正案（1968 Vocational Education Amendments）更規定聯邦政府補助各州基本職業教育款項中的百分之十須用在特殊學生的職業訓練上，另外百分之十五的經費需用在環境不利（Disadvantaged）的學生身上。到了一九七六年，供給環境不利學生的經費又提高到百分之二十。

2. 一九七三年職業復健法案（92—112 公法）對殘障者的復健、職業訓練與就業等都有明確的規定。一九七八年該法案二度修正後，更重視重度殘障者的復健，特別是該法案第三〇五條款中，規定政府與企業簽訂殘障者訓練計畫契約，由政府支付指導、訓練、輔助器材、改善設備，以及訓

練報酬、交通費和不良產品之損失等費用，而由企業負責訓練，使殘障者獲得進步的技術，以提高工作能力（陳碧珠，民77）。其次是該法案亦規定設立「國立殘障研究機構」（National Institute of Handicapped Research），除負責方案研究外，也培訓復健工作專業人員及研究人員；及「殘障者全國委員會」（National Council on the Handicapped），其成員包括殘障者及其家屬或監護人、政府機關、復健服務機構，以及雇主公會和工會等單位選出的代表，這些代表須經總統任命。代表中至少應有五名是殘障者、殘障者的父母或監護人。

3. 一九八四年的柏金斯職業教育法案（98-524 法案），規定接受聯邦支持的職業教育計畫，必須符合服務殘障者的綜合標準，這些標準包括讓殘障者在最少限制的環境中接受服務，州分配補助款應有固定比率用於殘障人士的職業教育服務等。

4. 為執行聯邦及州政府之職業復健計畫及相關法案之規定，美國聯邦政府設置復健服務署，地方政府則設置職業復建所（Vocational Rehabilitation Agency），以執行各種復健計畫。此外，並設置復健諮詢員制度提供各種諮詢諮詢服務。

在歐洲國家方面，歐洲各國大都已建立完整的社會福利制度，因此對殘障者的職業教育（或復健），均有其一貫系統。如奧國、比利時、法國、丹麥等國的社會救助法，均規定政府對身心殘障者除負有治療、養護及教育的責任外，尚應提供職業復健服務。法國、西德、英國、瑞典、比利時等國都在殘障復健相關法規中，明訂提供殘障者一般指導、職業教育與再訓練、工作能力評估、安置最合適的工作、協助殘障者創業、轉介到此護理工廠等服務。

在殘障者職業訓練措施方面，法國中央的「職業指導暨再安置技術委員會」（The Technical Committee of Vocational Guidance and Resettlement）下有一個常設的秘書處和專業人員（包括醫生、心理學家、社會工作員及職業安置人員）執行任務，並遴選殘障者參加訓練或再訓練。德國殘障者職業訓練的方式，包括學徒訓練、職前與就業訓練、職業再訓練以及進修訓練；訓練工作多數在公立之職業訓練中心進行，項目包括辦事員、技術工、園藝及服務業等方面的多種職類。英國的殘障者職業訓練，係由人力服務委員會下的訓練服務處（Training Services Division）負責針對殘障者不同的訓練需要施以訓練，使殘障者能夠在開放性的勞動市場中重新就業；訓練的項目包括自動化技術、企業管理、商業與秘書工作、手工技術、工程、電子、電腦程式設計等職業領域的半技術工訓練。

在日本方面，日本政府根據有關殘障者立法（尤其是1960年的職業訓練法），為殘障者設立了十八所職業訓練中心，依照殘障者的個別需要提供職業訓練課程。另外還設有一所國立職業重建中心和一所脊髓障礙復健中心。日本也設置特殊的職業重建中心，專門提供智能不足、聽覺障礙等障礙類別的職業諮詢與輔導，以及合適的職業訓練服務。在日本，凡是由於職業的傷害而致殘障者，都可以接受醫療和職業重建服務。

(二)我國殘障者職業訓練之措施

根據殘障福利法（民國69年公布）第十四條之規定，凡殘障者需要職業重建者應轉介重建機構予適當的輔導或安置。在施行細則中，亦規定殘障者的職前訓練其計畫經核可者政府須予以必要之補助或補助，以及政府得辦理(1)輔導職業訓練機構或委託相關技能工廠舉辦殘障者專業訓練，(2)鼓勵殘障者參加技能檢定等。

目前我國殘障者職業訓練工作係由行政院勞委會職訓局統籌規畫，台灣省政府社會處、台北市、高雄市政府社會局負責委託相關機構辦理，如委由人民團體或教會附設之私立機構辦理職業訓練。此外，教育機構如啟明、啟聰、仁愛、啟智等特殊學校亦開設有職業訓練課程。

關於目前國內殘障者職業訓練之績效及其困難，根據吳武典等（民79）的研究，顯示近五年來在職業訓練經費及服務人數上均呈逐年增加之趨勢；不過，亦有其問題，如職業訓練職類、訓練

內容及方式尚未能符合就業市場的需要，且普遍偏於傳統技術性工作；但殘障者接受職業訓練的意願仍高，且希望擴展職訓的類別。陳榮華等（民 72）的研究，亦顯示職業復健機構（11 所）所提供的職訓類科僅有 16 種，且以縫紉、電子裝配、雕刻及皮鞋製作等非技術性工作為主，對象則以肢障者為多數，智障者最少；加上每期受訓時間不長、習藝不精，且多數機構未聘用心理與職業輔導等專業人員，故有關職能評估、生活輔導及就業輔導等工作未臻完善，影響職業復健成效。根據蔡宏昭（民 75）的研究，抽樣調查中曾參加職訓者僅約 13%，而約有 26% 的人不知有職訓消息；至於參加的職訓種類以縫紉為多，手工藝、按摩次之，皆屬傳統性工作。

以上有關殘障者職業訓練的措施及相關研究結果，顯示現階段我國殘障者職業訓練工作已有一定程度的發展，但在職能評估、職類拓展及就業需求的配合等方面，尚有待妥善規劃建立制度。

二、就業輔導方面

(一)先進國家殘障者就業輔導之措施

美國對殘障者工作權的保障，不遺餘力，根據一九七三年公布之職業復健法案第五〇四條款規定「凡在財務上獲得聯邦政府資助之機構，或從其得益之計畫及活動，對於合格之傷殘人員，不得以傷殘為由，剝奪其權益，排除其參與，而使其受到歧視待遇。」而訂定的「反殘障歧視」實施細則中，對僱用比率、雇主對殘障者應提供之有關措施皆有規定；其次，該細則中有關就業輔導方面，亦明文規定受資助的機構應提供殘障者有關招募、僱用、薪資、職務、解僱及退休金等方面的保障，要求雇主對合格殘障應徵者或雇員，合理地提供適合其工作的措施。也就是保障殘障者在不受歧視的環境條件下，享受僱用、食宿、設備等之平等待遇。

該法案於一九七八年修正，對於無法就業之重度殘障者，提供自立生活所必須之一切服務，包括所得、住宅、交通工具、生活輔導、庇護工作等，為重度殘障者之生活與就業，提供法律保護。

至於殘障者就業輔導措施方面，美國勞工部就業與訓練署下的聯邦就業處，其業務項目即包括對殘障者提供特別的就業服務；各州的就業服務處下的「地方就業服務中心」內，每一中心至少指派一名工作人員負責為殘障者提供有效的特別服務，其主要的項目包括：殘障求職時的職能鑑定、殘障者心智及生理能力之評估、提供殘障者有關訓練機構、工作現場及職業分析的相關資訊，及其他輔助性服務機構的現況介紹等。

歐洲國家為維護殘障者的工作權利及保障其就業機會，各國大都訂有殘障者就業法規或行政命令，主要內容包括有：(1)強制規定公民營機構僱用比率，(2)獎勵雇主僱用殘障者措施，(3)訂定殘障者最低工資，(4)庇護工廠的設置等。例如法國一九五七年的第 1223 號法案與一九七九年制定的第 54 號法案，規定優先受僱及僱用比率。西德於一九七九年制定的「重度殘障者法」，規定凡擁有 16 個工廠以上的公民營事業主，必須僱用相當於其所僱員工總數百分之六的重度殘障者，凡是僱用超過法定比例，或提供額外訓練與安置機會給重度殘障者之雇主，將可獲得聯邦勞工協會的實質補助。英國亦明文規定，擁有員工 20 人以上的雇主必須僱用其員工總數百分之三以上的殘障者，而且有些工作依法須保留給殘障者，如停車場管理員及升降梯服務員即是。其次，歐洲各國為獎勵公私立機構僱用殘障者，訂有各種獎勵措施。例如法國對僱用殘障者的雇主，一方面給予減繳社會安全稅，一方面又可由政府代付部分工資給殘障者；西德則對雇主提供貸款或資助，其津貼係雇主為殘障者花費特殊工廠設備及所需的技術服務訓練費的百分之五十。另外，為協助殘障者創業，瑞士殘障保險制度提供補助或貸款協助殘障者創業，英國也有創業補助制度。

在日本方面，日本政府為保障殘障者之就業，於一九六三年制定「身心殘障者就業促進法」，規定政府機關及公、私立企業機構負有僱用一定比例之殘障者的義務，此法於一九七六年修正，新

規定的殘障者僱用比例是公務機關 1.9%、公營企業 1.8%、特殊法人 1.8%、民營企業 1.5%；由僱用比例視之，顯示日本政府以身作則的示範意義。該法對未僱足額殘障者之企業，除公布企業名稱外並課以罰金，此罰金用以獎勵超額僱用的企業。日本的公共職業安定所（相當於我國的國民就業輔導中心）內設有殘障者就業輔導及諮詢專業人員，為殘障者提供能力鑑定、職業性向評量、職業諮詢及追蹤輔導等服務，並在全國各地設有三十八所身心殘障者職業中心，構成完整之就業服務網。

(二)我國殘障者就業輔導之措施

根據殘障福利法（民國 69 年公布）及其施行細則之規定，關於殘障者就業輔導之方式有：(1)具有工作技能者，由就業輔導機構協助就業；(2)推介參加職訓，結訓後輔導就業；(3)設置殘障福利工廠；(4)鼓勵殘障者參加技能檢定；(5)協助殘障者經營事業；(6)特許工作之認定，如非視障者不得從事按摩業、優先核准在公共場所開設零售商店或攤販、優先採購殘障福利機構生產之合格物品等；(7)獎勵公民營事業機構僱用殘障者等措施。

關於目前國內殘障者職業輔導之績效及其困難，根據陳榮華（民 72）的研究，受調查曾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。另根據內政部民國 71 年臺灣地區殘障者人口普查，十五歲以上殘障者中，在學者佔 6.40%，已就業者佔 24.94%，未就業者佔 61.54%，此項資料顯示殘障者就業率十分偏低。蔡宏昭（民 75）的研究，根據台灣省政府資料處理中心有關殘障者的建檔資料分析，以十五至六十歲（不包括學生在內）的殘障人口為計算標準，就業率為 46.12%，失業率為 48.80%，就業狀況以聽障者最佳，依次為肢障者、視障者、語障者，最差的是智障者；該研究所進行的抽樣調查結果，有 51.55% 的殘障者有工作，其中以二十六至三十五歲國（初）中程度的男性肢障者最多，而女性智障者無一有工作；至於未能獲得工作的主要原因是認為未具一技之長、雇主不願僱用及自己體力未能負荷等。何福田等（民 76）的研究，發現殘障者求職管道以親友介紹為主，多數人不清楚政府的殘障者就業輔導措施；未能找到工作的原因，以缺乏就業機會及缺乏一技之長居多；對政府在輔導就業方面，認為最應加強就業輔導，包括提供就業機會及加強職業輔導的宣傳，其次是提供創業貸款和辦理職業訓。伊甸殘障福利基金會（民 78）的研究，調查殘障者對目前殘障福利推行滿意程度及未來需求意見分析，顯示殘障者對公民營企業定額僱用殘障者一項最不满意，這一項也被選列為未來三年及十年內優先實施項目的第二順位。吳武典等（民 79）的研究，也發現一般社會大眾對殘障福利法第十七條僱用殘障者之規定，多數認為太過消極，以致效果欠佳，並建議改為強制性規定；已就業殘障者多從事勞力性工作，待遇偏低，雇主以民營機構為主，國民就業輔導機構在輔導殘障者就業方面未能發揮功能；殘障者求職時所遭遇的困難主要是因殘障而遭拒絕及就業種類與機會太少，殘障者對就業創業輔導（主要是優先核准在公共場所開設零售商店或攤販及辦理創業貸款兩項），不僅接受輔導者極少且多不滿意。

以上有關殘障者職業輔導的措施及研究結果，顯示現階段我國殘障者就業輔導所遭遇的困難，主要是法令缺乏具體的保障、就業機會缺乏，加上職業訓練與就業輔導配合不足，因此，雖然政府近年來致力於推展殘障福利工作，然與先進國家比較則績效有限。

研究方法

一、調查對象

本研究調查對象係以內政部委託台灣省政府電子處理資料中心所建立之台灣地區殘障人口電腦資料庫為樣本母群，研究樣本之抽選採分層等距隨機抽樣方式，由電腦按各縣市殘障人口比例、障礙類別、年齡等變項抽取，抽樣人數為 600 人。茲將調查樣本人數分配情形列如表一：

表一 殘障者抽樣調查人數分配情形

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

本調查問卷以郵遞方式按電子處理資料中心所排印之通訊地址寄交受調查者填答，問卷內並附一信函，說明本調查之目的及重要性。問卷寄出後，有 91 份因地址有誤及查無此人，致遭退件，因此，實際調查的樣本係 509 人。經催覆後，最後回收 187 份，回收率為 36.7%。經剔除無效廢卷，實際進行分析的問卷為 186 份。茲將有效問卷之人數分配情形列於表二：

表二 殘障者接受調查有效問卷人數分配情形

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	1	0	2	2	1	0	3	9
聽覺障礙	5	1	3	1	2	0	3	15
肢體障礙	9	26	47	29	8	3	3	125
智能不足	3	18	9	4	0	2	1	37
合 計	18	45	61	36	11	5	10	186

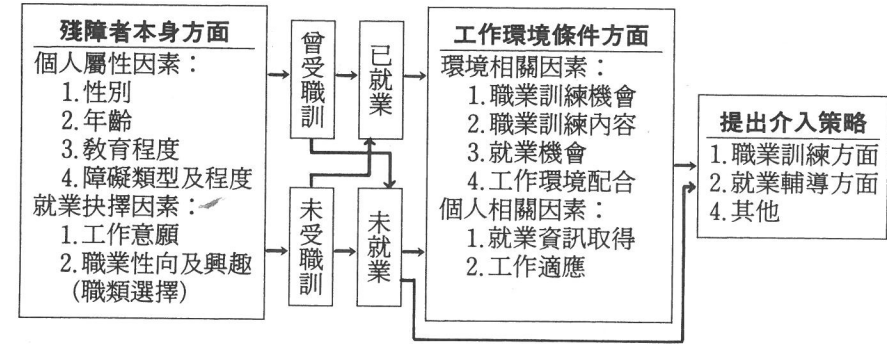
二、問卷設計

本研究用以蒐集資料的調查問卷：「殘障者職業訓練及就業輔導調查問卷」，係根據本研究之調查目的編製，經本研究小組多次討論增刪乃定。問卷內容除包括受調查殘障者的基本資料、就業意願及自認為較適合從事的行業外，並依其曾否接受職業訓練與就業情形作分類，即分為曾接受職業訓練且已有工作、曾接受職業訓練但目前沒有工作、不曾接受職業訓練且沒有工作、不曾接受職業訓練但已有工作等四類，分別就其工作意願、適性職類、就業資訊管道、工作類別、對職業訓練的滿意程度、工作性質與職業訓練的配合、對職業訓練職類增加的建議、就業困難與所需要的協助，以及目前的工作適應情形等項，由受調查者依其類別填寫相關部份的題目，全問卷共二十八題，每一位受調查者最多填寫十六題。

本調查問卷係以殘障者本人填答為原則，但考慮殘障者可能因障礙狀況無法填答，因此在問卷附函上說明必要時亦可由家屬或親友代答。

三、研究架構

本研究之目的係依殘障者個人本身的屬性分別比較其職業訓練及就業輔導之需求與困境，並提出加速推展當前我國殘障者職業輔導工作之可行對策。茲根據研究目的及擬探討的問題，將本研究之基本架構列如圖一：



圖一 本研究基本架構

四、實施程序與資料處理

本調查問卷寄發回收後，首先檢查填答是否有誤，檢查後，有效問卷即以電腦登錄紙登錄資料，並由個人電腦輸入建立資料檔，統計處理係以 SPSS / PC+ (1985 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之基本資料，茲依調查結果分別說明各屬性變項的人數分配情形。表三的資料顯示，本研究回收有效問卷受調查人數分配比例，依障礙類別分別是視覺障礙 9 人(佔 4.8%)、聽覺障礙 15 人(佔 8.1%)、肢體障礙 125 人(佔 67.2%)、智能不足 37 人(佔 19.9%)，其中以肢體障礙所佔人數最多，近三分之二。在性別人數分配上，男性 133 人(佔 71.5%)，女性 53 人(佔 28.5%)。在年齡人數分配上，以 20 至 34 歲間的三個年齡組人數居多，合併佔 76.3%，已近四分之三。在教育程度人數分配上，以國中以下程度為主，合併佔 64.0%，已近三分之二。

表三 殘障者接受調查者屬性變項之人數分配情形

殘障類別 及教育程度	年 齡 及 性 別														合計(%)		
	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45以上				
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女			
視覺障礙																	
國中以下	1				2			2					1		2	1	9
高中高職																	
大專以上																	
合計	1				2			2					1		2	1	9 (4.8%)
聽覺障礙																	
國中以下	3	2			2	1	1						1		2	1	13
高中高職				1													2
大專以上																	
合計	3	2		1	2	1	1						2		2	1	15 (8.1%)
肢體障礙																	
國中以下	5	1	7	4	18	6	5	6	5		2		2	1			62
高中高職	2	1	7	4	15	6	11	3	1	1		1					52
大專以上			3	1	2		3	1	1								11
合計	7	2	17	9	35	12	19	10	7	1	2	1	2	1			125 (67.2%)
智能不足																	
國中以下	3		12	5	7	1	2	2			2		1				35
高中高職			1		1												2
大專以上																	
合計	3		13	5	8	1	2	2			2		1				37 (19.9%)
總計	14	4	30	15	47	14	24	12	7	4	4	1	7	3			186

由上述資料顯示本研究回收問卷的調查樣本之個人屬性變項的人數分配頗不平均。因此，以下所作的資料處理，不擬將性別、年齡及教育程度列為自變項，僅就不同障礙類別(即視覺障礙、聽覺障礙、肢體障礙及智能不足等四類)加以分析比較。

二、殘障者工作意願之比較

一般而言，個人職業生涯的抉擇，往往就是其心理性、經濟性及社會性三方面需求滿足的決定過程。所謂心理性需求，最重要的就是個人能從工作中獲得滿足，並發揮一己之長。這種心理需求與工作條件間的互動平衡，就個人而言，主要是個人工作意願(或動機)及職業性向或興趣(即適性職類的選擇)與其實際所事的工作之適配性問題，此亦是規劃職業訓練及就業輔導工作的首務。

基於上述的認知，本研究首先探討殘障者的工作意願及其適性職類的選擇情形。

在工作意願方面，表四的調查資料結果顯示，從整體的反應來看，多數受調查殘障者在各題項上都呈現正向的態度(很同意及同意兩項反應的合併百分比達 94.5)，亦即大多數認為有些工作自己可以勝任也適合做、希望有一份理想的工作、為找工作很努力充實自己、只要有工作機會表現不會比別人差、雖然就業可能會遭遇一些困難但會盡力克服。若就各題項分別來看，正向態度的百分比高低在 70.3~100.0 間，其中有某種程度的一致性但亦有其差異存在，比較上以第二題項「希望有一份理想的工作」之工作意願的一致性最高(卡方考驗未顯著)；其他題項，智能不足及視覺障礙兩類的正向態度其傾向皆不及肢體障礙及聽覺障礙兩類殘障者(卡方考驗皆達.01 以上顯著水準)。進一步再就整體的工作意願傾向的強度(各題項反應的總合分數)來比較，變異數分析結果顯示(見表五)，同樣亦可見肢體殘障者工作意願的強度最高，智能不足者最低(F值=9.84, p <.001)。此一結果或許與智能不足的障礙特性有關，也就是說由於智能的低落使其與其他種類障礙者比較之下，其就業的可能性(預期的就業機會)最低，因此智能不足者除希望有一份工作之外，其他層面的就業意願無法保持相當程度之主動進取的態度。

表四 殘障者工作意願之比較

殘障類別	很同意		同 意		不 同 意		很不同意		卡方考驗
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
題項一：我知道有些工作自己可以勝任也適合做。									
視覺障礙	5	55.6	2	22.2	1	11.1	1	11.1	25.71**
聽覺障礙	6	40.0	8	53.3	1	6.7	-	-	
肢體障礙	62	49.6	59	47.2	3	2.4	1	.8	
智能不足	5	13.5	27	73.0	4	10.8	1	2.7	
合計	78	41.9	96	51.6	9	4.8	3	1.6	
題項二：我很希望有一份理想的工作。									
視覺障礙	4	44.4	4	44.4	1	11.1	-	-	12.32
聽覺障礙	9	60.0	6	40.0	-	-	-	-	
肢體障礙	75	60.0	44	35.2	4	3.2	2	1.6	
智能不足	13	35.1	18	48.6	4	10.8	2	5.4	
合計	101	54.3	72	38.7	9	4.8	4	2.2	
題項三：為了找工作我很努力充實自己。									
視覺障礙	3	33.3	4	44.4	2	22.2	-	-	28.51***
聽覺障礙	8	53.3	5	33.3	1	6.7	1	6.7	
肢體障礙	57	45.6	65	52.0	2	1.6	1	.8	
智能不足	7	18.9	21	56.8	7	18.9	2	5.4	
合計	75	40.3	95	51.1	12	6.5	4	2.2	
題項四：只要有工作機會我的表現不會比別人差。									
視覺障礙	4	44.4	3	33.3	2	22.2	-	-	30.86***
聽覺障礙	7	50.0	6	42.9	1	7.1	-	-	
肢體障礙	68	54.4	51	40.8	5	4.0	1	.8	
智能不足	5	13.5	21	56.8	10	27.0	1	2.7	
合計	84	45.4	81	43.8	18	9.7	2	1.1	
題項五：雖然就業可能會遭遇一些困難但我會盡力克服。									
視覺障礙	3	33.3	4	44.4	2	22.2	-	-	25.27**
聽覺障礙	5	35.7	9	64.3	-	-	-	-	
肢體障礙	61	48.8	62	49.6	2	1.6	-	-	
智能不足	8	22.2	22	61.1	5	13.9	1	2.8	
合計	77	41.8	97	52.7	9	4.9	1	.5	

表五 殘障者工作意願之變異數分析

殘障類別	人數	平均數	標準差	F值	事後考驗
視覺障礙	9	16.00	3.71	9.84***	肢>智
聽覺障礙	15	17.00	2.39		
肢體障礙	125	17.38	2.30		
智能不足	37	14.84	3.01		

*** p <.001

三、殘障者認為適合從事的行業及職類

前面提及殘障者的職業訓練及職業輔導工作的規劃，亦應考慮其職業性向或興趣。以下茲就殘障者認為適合從事的行業及工作類別之調查，來分析其職業選擇的取向。表六的資料顯示，根據職業分類典(行政院勞委會職訓局，民76)的九項行業別分類，整體而言，殘障者自身的職業選擇以製造業所佔的百分比最高(佔45.2%)，其次是農林漁牧狩獵業(佔19.4%)、商業(佔14.8%)及公共行政社會及個人服務業(佔11.0%)。若就職類而言，則以農牧狩獵業、成衣及服飾品製造業、電力及電子機械器材製造修配業、零售業及個人服務業等所佔比例較高。從這些職類選擇的取向來看，殘障者的職業性向或興趣，還是以傳統且技術層次較低者為主。其中，部分肢體殘障者選

擇電力及電子機械器材製造修配業，原因應是與近年來國內電子工業及電腦資訊業的發展有關，而肢體殘障者亦便於從事這方面的工作。上述情形若再參考表三、表十二及表二十的資料，或可知殘障者的職業選擇可能因其教育水準偏低、就業資訊閉塞及自我角色刻板化的影響，故尚不能突破固有的窠臼使然。

表六 殘障者認為適合從事的行業及職類

行 業 類 別	視覺障礙		聽覺障礙		肢體障礙		智能不足		合 計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
農林漁牧狩獵業	3	10.0	4	13.3	15	50.0	8	26.7	30	19.4
1.農牧狩獵業	3		2		12		4		21	
2.林業及伐木業							3		3	
3.漁業			2		3		1		6	
礦業及土石採取業	0		0		0		0		0	0.0
製造業	2	2.9	5	7.1	54	77.1	9	12.9	70	45.2
1.食品製造業			1		2				3	
2.飲食及菸草製造業							2		2	
3.紡織業			1				1		2	
4.成衣及服飾品製造業	1				13				14	
5.皮革毛衣及其製品製造業					3				3	
6.木竹製品及非金屬家具製造業					3				3	
7.造紙紙製品及印刷出版業			1		2				3	
12.塑膠製品製造業					2				2	
13.非金屬礦物製品製造業					3		1		4	
14.金屬基本工業					1				1	
15.金屬製品製造業					3		1		4	
16.機械設備製造修配業					1				1	
17.電力及電子機械器材製造修配業			2		9				11	
20.雜項工業製品製造業					4		1		5	
水電燃氣業	0		0		2	100.0	0		2	1.3
營造業	0		1	50.0	1	50.0	0		2	1.3
商業	0		0		20	87.0	3	13.0	23	14.8
1.批發業					2		1		3	
2.零售業					10		1		11	
3.進出口貿易業					2				2	
4.餐旅業							1		1	
運輸倉儲通信業	0		0		3	100.0	0		3	1.9
金融不動產及工商服務業	0		0		8	100.0	0		8	5.2
公共行政社會及個人服務業	2	11.8	1	5.9	11	64.7	3	17.6	17	11.0
合 計	7	4.5	11	7.1	114	73.5	23	14.8	155	100.0

四、殘障者接受職業訓練及目前就業狀況

關於殘障者接受職業訓練及目前就業狀況，根據本研究的調查資料顯示（見表七），受調查的殘障者中有 55.9% 曾接受職業訓練，其中以肢體殘障者所佔比例最高（62.4%），其次是智能不足者（佔 51.3%），視覺及聽覺障礙者所佔比例皆低於前兩類，顯示目前有關殘障者職業訓練的對象係以肢體殘障及智能不足者為主。而辦理職訓的機構別分析（見表九），整體來看係以公立機構為主（佔 45.5%），其次是政府委託民間機構（佔 23.6%）。其中，智能不足及聽覺障礙兩類的職業訓練受訓機構，係以政府委託民間機構辦理為主（比例分別是 36.8% 及 60.0%）。受訓次數，二次者

有 12 人，三次者有 10 人。至於受訓職類有鐘錶、文書、電腦程式設計（資訊）、廣告設計、建築製圖、會計實務、包裝、縫紉、陶藝技雕、電繡、製鞋、配鎖、地毯製作、電子修護、汽車修護、齒模、相機修理、畜牧園藝、麵包製作、烹飪、印刷、美容美髮及鑽石研磨等，這些職訓項目類別，除少數外，多數係屬勞力或技術層次較低者為主。此一情形較之歐美先進國家現階段的殘障者職業訓練工作，所提供的職類不僅多樣化且符合現代化的科技發展需要，如自動化技術、企業管理、商業與秘書工作、工程、電子及電腦程式設計等（吳武典等，民 78），使殘障者的職業訓練除具有實用價值之外，且亦能配合就業市場的需要，這一方面尚須國內多作努力。

至於不曾接受職業訓練的原因方面，針對未接受職業訓練且未就業殘障者所作的調查，表八的資料顯示，其中以不知道職訓消息的比率最高（佔 31.8%），其次是受家人照顧沒想到要受訓（佔 25.0%），這兩項合併比率即達二分之一。前者顯示資訊提供的不足，有待進一步的加強，後者則反映殘障者家人的保護心態，實不利於殘障者職業生涯的發展。此一結果若再對照表十八的資料，受調查者中有五分之四的人願意接受職業訓練來看，如果能提供更有效更多的訊息管道，且增加職訓的誘因，如就業的合理安置等，相信應可增加職訓的需求。

其次關於就業狀況方面，表七的資料顯示，受調查殘障者中有五分之二目前沒有工作，其中曾接受職業訓練而目前沒工作者，佔接受職業訓練者人數的 39.4%，比例不低，足見殘障者的職業訓練與就業輔導工作之間，尚須有所配合。

由表十的資料顯示，曾接受職業訓練者對目前工作性質與職業訓練內容之關連比較，認為相當符合者有 40.3%，部分符合者有 17.7%，而認為不相干者亦達 41.9%，顯示職業訓練內容與就業性質間稍有出入。

另外，殘障者是否接受職業訓練及有無就業，其工作意願是否有所不同，亦值得探討。表十一的資料顯示，曾接受職業訓練以及雖不曾接受職業訓練但已有工作的殘障者，其工作意願傾向的強度皆高於不曾接受職業訓練且沒工作者（F 值 = 5.03，p < .01）。足見工作意願的強弱不僅影響殘障者接受職業訓練的抉擇，也影響其工作機會的取得。由於工作意願涉及個人與工作環境間的複雜互動，因此須由教育與社會宣導兩方面來進行；此外，殘障者的職能評估亦應施行，如此方能使殘障者清楚了解其工作能力而知所進取。

表七 殘障者接受職業訓練及目前就業狀況

類 別	視覺障礙		聽覺障礙		肢體障礙		智能不足		合 計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
曾接受且已有工作	2	22.2	1	6.7	47	37.6	13	35.1	63	33.9
曾接受但目前沒工作	2	22.2	2	13.3	31	24.8	6	16.2	41	22.0
不曾接受也沒工作	3	33.3	5	33.3	15	12.0	11	29.7	34	18.3
不曾接受但有工作	2	22.2	7	46.7	32	25.6	7	18.9	48	25.8
合 計	9	4.8	15	8.1	125	67.2	37	19.9	186	100.0

表八 殘障者未接受職業訓練的原因

原因別	人數	百分比
不知道有職訓消息	14	31.8
曾申請但未錄取	1	2.3
自認不適合受訓	4	9.1
對招訓職類沒興趣	4	9.1
受家人照顧沒想到要受訓	11	25.0
受訓對找工作沒有幫助	0	0.0
受訓的地方離家太遠	2	4.5
其他	8	18.2
合計	44	100.0

表九 殘障者職業訓練辦理機構之受訓人數分配

類別	視覺障礙		聽覺障礙		肢體障礙		智能不足		合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
公立機構	1	25.0	1	20.0	49	51.6	5	26.3	56	45.5
政府委託民間機構	—	—	3	60.0	19	20.0	7	36.8	29	23.6
民間機構	1	25.0	—	—	18	19.0	3	15.8	22	17.9
學校	2	50.0	1	20.0	9	9.5	4	21.1	16	13.0
合計	4	3.3	5	4.1	95	77.2	19	15.4	123	100.0

表十 接受職業訓練殘障者目前工作性質與職業訓練內容的符合情形

變項	人次	百分比
相當符合	25	40.3
部分符合	11	17.7
不相干	26	41.9
合計	62	100.0

表十一 不同職訓與就業狀況殘障者其工作意願之變異數分析

類別	人數	平均數	標準差	F 值	事後考驗
1.曾受職訓且有工作	63	17.11	2.71	5.03**	1,2,4 > 3
2.曾受職訓但沒工作	41	16.98	2.57		
3.不曾受職訓且沒工作	34	15.21	3.00		
4.不曾受職訓但有工作	48	17.27	2.27		

** p < .01

五、殘障者就業資訊取得管道及求職問題

由表十二的資料顯示，受調查殘障者的就業資訊取得管道，以親友師長介紹及應徵廣告招貼為主，所佔比例分別是 37.7% 及 26.0%。由職訓單位及政府就業輔導機構介紹者，除肢體障礙及智能不足者稍多外，視覺障礙及聽覺障礙兩類人數均微甚至沒有。由此可見殘障者的就業管道主要還是靠自己或自己的關係，國內殘障福利諮詢機構或是就業輔導中心雖具有殘障者就業輔導的功能，但績效尚待進一步加強。

其次，殘障者在求職時曾遭遇的困難，依表十三的調查資料顯示，對已接受職業訓練的殘障者而言，不論是已就業或未就業者其求職時最大的問題是「就業機會太少」，其次是「因殘障的原故

而遭拒絕僱用」，至於「因法令上的限制無法參加就業考試」及「有交通或安全上的顧慮」方面亦有相當比例。依求職時遭遇的困難，殘障者希望政府提供的協助（見表十四），最重要的是「透過法令保障工作機會」，其次是「對社會大眾的觀念宣導」及「主動提供就業的消息」。

表十二 殘障者就業資訊取得方式

變項	視覺障礙		聽覺障礙		肢體障礙		智能不足		合計	
	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比
託親友師長介紹	1	25.0	7	70.0	33	30.6	14	58.3	55	37.7
民間職業介紹所	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
應徵廣告招貼	—	—	1	10.0	36	33.3	1	4.2	38	26.0
職訓單位介紹	—	—	—	—	15	13.9	6	25.0	21	14.4
政府就業輔導機構	1	25.0	—	—	7	6.5	1	4.2	9	6.2
參加公職考試分發	—	—	1	10.0	2	1.9	—	—	3	2.1
其他	2	50.0	1	10.0	15	13.9	2	8.3	20	13.7
合計	4	2.7	10	6.8	108	74.0	24	16.4	146	100.0

表十三 接受職業訓練殘障者求職困難之原因

變項	已就業者		未就業者		合計	
	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比
因殘障遭拒絕僱用	28	22.6	20	22.7	48	22.6
法令上的限制無法參加就業考試	17	13.7	14	15.9	31	14.6
就業機會太少	37	29.8	22	25.0	59	27.8
能力無法勝任	12	9.7	9	10.2	21	9.9
有交通或安全上的顧慮	13	10.5	13	14.8	26	12.3
工作待遇不符期望	10	8.1	7	8.0	17	8.0
其他原因	7	5.6	3	3.4	10	4.7
合計	124	58.5	88	41.5	212	100.0

表十四 接受職業訓練殘障者求職時希望獲得政府協助的項目

變項	已就業者		未就業者		合計	
	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比
對社會大眾的觀念宣導	30	21.9	17	20.0	47	21.2
透過法令保障工作機會	39	28.5	26	30.6	65	29.3
主動提供就業的消息	30	21.9	22	25.9	52	23.4
加強就業輔導的仲介角色	12	8.8	9	10.6	21	9.5
增加福利工廠或商店	18	13.1	7	8.2	25	11.3
增加創業貸款的機會	6	4.4	3	3.5	9	4.1
其他	2	1.5	1	1.2	3	1.4
合計	137	61.7	85	38.3	222	100.0

六、接受職業訓練殘障者的職業訓練滿意程度

表十五的資料顯示，對曾接受職業訓練且已就業的殘障者而言，其滿意傾向比值較高的題項依次是「增進社會適應能力」、「與自己能力興趣的配合」、「師資」、「課程安排」等項，相對地，不滿意傾向比值較高的題項依次是「教學設備」、「配合市場用人需要」、「增進職業技能」等項。對曾接受職業訓練但未就業的殘障者而言，其滿意傾向比值較高「與自己能力興趣的配合」、「課程安排」、「師資」等項，同樣相對地，不滿意傾向比值較高的題項依次是「增進職業技能」、「教學設備」、「配合市場用人需要」等項。若由整體來看，已就業者滿意傾向比值（56.2%

較未就業者 (39.4%) 為高。

上述調查結果對涉及職業訓練本體的內在因素，如課程安排、師資等，率皆有較高的正向評價，但在外延因素方面，如配合就業市場的需要、增進職業技能等，則有較高的負向評價，此一方面或係因所接受的職訓類別多屬勞力或技術層次較低者為主有關，另一方面或係因就業輔導功能不彰有關，顯示殘障者的職業訓練與就業輔導之間尚有待進一步的配合。其次，對教學設備的不滿意傾向較高，可能的原因是目前殘障者職業訓練工作多委由民間機構辦理，或許教學設備限於經費或場地而無法提升，而公立機構的設備則以一般人的職訓為主而沒有為殘障者的特殊需要加予配合，故有此一結果。

值得注意的是接受職業訓練對滿足殘障者自身的社會心理需求有其正向意義，此從已就業者中有 77.2% 的人對增進其社會適應能力方面深感滿意，得以為證。另一方面，對殘障者自身而言，職業訓練雖能與其自己的能力興趣配合，但相反地卻不滿意於職業技能的增進及配合市場用人需要，顯示現階段殘障者職能評估的欠缺所造成的偏失，此由表十的資料，針對接受職業訓練殘障者其工作性質與職業訓練內容符合程度的調查，有 41.9% 的人認為不相干，亦可獲得佐証。

表十五 接受職業訓練殘障者對職業訓練的滿意程度比較

變 項	曾接受職業訓練且已就業者						曾接受職業訓練但未就業者					
	滿 意		不滿意		無意見		滿 意		不滿意		無意見	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
課程安排方面	28	50.9	18	32.7	9	16.4	17	45.9	11	29.7	9	24.3
師資方面	35	62.5	12	21.4	9	16.1	15	41.7	12	33.3	9	25.0
教學設備方面	27	14.5	23	39.7	8	4.3	12	33.3	15	41.7	9	25.0
增進職業技能方面	28	49.1	20	35.1	9	15.8	11	31.4	15	42.9	9	25.7
與自己能力興趣配合方面	36	63.2	11	19.3	10	17.5	17	48.6	9	25.7	9	25.7
配合市場用人需要方面	25	43.9	21	36.8	11	19.3	13	36.1	14	38.9	9	25.0
增進社會適應能力方面	44	77.2	9	15.8	4	7.0	14	38.9	11	30.6	11	30.6
合 計	223	56.2	114	28.7	60	15.1	99	39.4	87	34.7	65	25.9

七、已就業殘障者的工作適應

針對曾否接受職業訓練的兩組已就業殘障者的工作適應狀況所作的比較 (參見表十六)，顯示兩組間在部份變項上有較明顯的差異。以下逐項討論其結果：在工作勝任方面，曾接受職業訓練者有一半左右認為勝任愉快，未接受職業訓練者亦有三分之一強認為能勝任愉快，但前者的比值明顯高於後者，整體而言，兩組殘障者對目前工作勝任與否的評價，多數傾於正向的態度，亦即認為可以勝任或勉強勝任者已達十分之九，而認為有些困難或十分勉強者僅佔十分之一左右；在同事的態度方面，其反應情形亦大致同於前項，即認為同事間相處很好或尚稱融洽的正向態度比值超過十分之九，相對地，認為有些合不來或彼此敵對的負向態度比值不及十分之一；在老闆或主管的態度方面，多數認為和其他同事一樣並無差別，認為獲得特別照顧者不及五分之一，而認為老闆或主管的態度冷淡、不理睬或是排斥、敵對者亦不及十分之一；在薪資的比較方面，有五分之三左右的人認為和同事一樣，但亦有三分之一左右的人認為低於一般同事，其中曾接受職業訓練者其比值高於未接受職業訓練者；在工作的成就感方面，曾接受職業訓練者有二分之一認為很有意義，未接受職業訓練者僅三分之一左右，而消極認為有工作就好者各佔三分之一左右，至於認為缺乏成就感者未接受職訓者稍高於曾接受職訓者，但比值皆在四分之一以下。

根據調查結果，從以上所作的比較，可知曾接受職業訓練者除薪資一項外，其他幾項的工作適應都較未曾接受職業訓練者為佳，此一結果和表十五在社會適應能力的增進方面有較高的滿意是一

致的，顯示職業訓練對殘障者而言有助於其工作上的社會適應。

至於對目前工作環境的配合及改進措施方面，針對曾接受職業訓練並已就業殘障者所作的調查結果顯示 (參見表十七)，在填答者當中 (有半數未填答) 以生活方面所佔的比值最高 (30.4%)，交通及設備方面其次 (分別是 21.7% 及 19.6%)。在生活方面所需要的是勞保、休閒娛樂為主，在交通方面所需要的是改善交通工具的設備 (如應有寬敞的座椅、上下台梯間距不可過高) 及簡化駕照的考取方式，在設備方面所需要的亦多與行動之方便有關，如工作場地的平整、增設斜坡道以免上下樓梯不便、工作活動範圍不宜過大等。至於其他方面則以創業貸款的提供及簡化手續為主。

表十六 已就業殘障者工作適應之比較

變 項	已就業者		未就業者		合 計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
一、目前的工作是否勝任?						
1. 勝任愉快	33	52.4	15	39.5	48	47.5
2. 勉強勝任	22	34.9	18	47.4	40	39.6
3. 有些困難	4	6.3	4	10.5	8	7.9
4. 十分勉強	4	6.3	1	2.6	5	5.0
二、整體而言，同事對您的態度?						
1. 相處很好	29	51.8	15	39.5	44	46.8
2. 尚稱融洽	25	44.6	20	52.6	45	47.9
3. 有些合不來	2	3.6	3	7.9	5	5.3
4. 彼此敵對	0	.0	0	.0	0	.0
三、老闆 (或主管) 對您的態度?						
1. 特別照顧	8	14.5	7	18.9	15	16.3
2. 和同事一樣	41	74.5	28	75.7	69	75.0
3. 冷淡、不理睬	5	9.1	1	2.7	6	6.5
4. 排斥、敵對	1	1.8	1	2.7	2	2.2
四、您的薪資和同樣工作的同事比較?						
1. 一樣	32	60.4	28	71.8	60	65.2
2. 較高	1	1.9	2	5.1	3	3.3
3. 較低	20	37.7	9	23.1	29	31.5
五、您對工作的成就與期許?						
1. 很有意義	28	51.9	14	35.9	42	45.2
2. 有工作就好	18	33.3	15	38.5	33	35.5
3. 缺乏成就感	8	14.8	10	25.6	18	19.4

表十七 殘障者對工作環境的配合或改進措施的看法

變 項	人數	百分比
安全方面	5	10.9
設備方面	9	19.6
生活方面	14	30.4
交通方面	10	21.7
其 他	8	17.4
合 計	46	100.0

八、殘障者接受職業訓練的意願及對辦理職業訓練的行業與職類之期望

有關殘障者接受職業訓練的意願方面，以未曾接受職業訓練的殘障者為調查對象，結果顯示 (參見表十八)，願意接受者比率達 77.0%，其中未就業者的比率 (83.9%) 稍高於已就業者 (72.1%)，可見殘障者接受職業訓練的意願相當強。

至於殘障者期望接受何種行業與職類的職業訓練呢? 表十九係殘障者期望辦理之職業訓練的行

業與職類別之人數分配及百分比，顯示以製造業（37.0%）居首，其次是商業（17.4%）、公共行政社會服務及個人服務業（16.3%）、農林漁牧狩獵業（14.1%）三種，其他幾種行業的人數及百分比皆低。若以個別職類來看，則以成衣及服飾品製造業及農牧狩獵業兩類人數最多，其次是零售業、進出口貿易業、批發業。表二十即依本研究調查所得殘障者期望接受之職業訓練的職類別資料，可供辦理殘障者職業訓練時，職類選擇之參考。

表十八 殘障者接受職業訓練的意願

變 項	未受職訓且未就業		未受職訓但已就業		合 計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
願 意	26	83.9	31	72.1	57	77.0
不 願 意	5	16.1	12	27.9	17	23.0
合 計	31	41.9	43	58.1	74	100.0

表十九 殘障者期望辦理之職業訓練的行業與職類人數分配

行 業 類 別	曾受職訓且已就業		曾受職訓但未就業		未受職訓且未就業		未受職訓但已就業		合 計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
農林漁牧狩獵業	12	16.0	3	7.9	6	16.2	5	13.5	26	14.1
1.農牧狩獵業	7		3		6		1		17	
2.林業及伐木業	2						2		4	
3.漁業	3						2		5	
礦業及土石採取業	0	0.0	0	0.0	1	2.7	0	0.0	1	0.5
製造業	24	33.3	13	34.2	18	48.6	13	35.1	68	37.0
1.食品製造業			2		4		1		7	
2.飲食及菸草製造業					1				1	
3.紡織業	2						1		3	
4.成衣及服飾品製造業	6		3		2		6		17	
5.皮革毛衣及其製品製造業	3		3				1		7	
6.木竹製品及非金屬家具製造業	2				1				3	
7.造紙製品及印刷出版業	2		1		1		1		5	
12.塑膠製品製造業					1				1	
13.非金屬礦物製品製造業	3		2				2		7	
14.金屬基本工業										
15.金屬製品製造業	1								1	
16.機械設備製造修配業										
17.電力及電子機械器材製造修配業	1		1		5				7	
19.精密器械製造業	1				1				2	
20.雜項工業製品製造業	3		1		2		1		7	
水電燃氣業	2	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.1
營造業	0	0.0	2	5.3	0	0.0	0	0.0	2	1.1
商業	11	15.3	5	13.2	5	13.5	11	29.7	32	17.4
1.批發業	3				3		3		9	
2.零售業	5				2		4		11	
3.進出口貿易業	3		4				3		10	
4.餐旅業			1				1		2	
運輸倉儲通信業	6	8.3	2	5.3	2	5.4	1	2.7	11	6.0
金融不動產及工商服務業	4	5.6	4	10.5	1	2.7	3	8.1	12	6.5
公共行政社會及個人服務業	13	18.1	9	23.7	4	10.8	4	10.8	30	16.3
合 計	72	39.1	38	20.7	37	20.1	37	20.1	184	100.0

表二十 殘障者期望接受之職業訓練的行業與職類別

行 業 別	職 類 別
農林漁牧狩獵業	園藝、經濟作物種植技術(如種菜及水果等)、水產養殖
礦業及土石採取業	砂石採取
製造業	製茶、製鞋與設計、陶瓷製作、電子裝配(電腦、音響)、玻璃飾品、印刷、食品製造、成衣服飾製造、傢俱製造、齒模製造
水電燃氣業	
營造業	土木工程勞動、油漆粉刷、裱糊
商業	寶石鑑定、美工設計、製圖、烹飪、進出口貿易
運輸倉儲通信業	搬運工、倉庫管理、運輸駕駛、自動排擋計程車駕駛
金融不動產及工商服務業	會計、銀行行員、保險經紀
公共行政社會服務及個人服務業	環境衛生服務、洗染、文書處理、中文打字、資料檔案管理、水電修理、鐘錶修理、樂器調音、大眾傳播、按摩、社會福利服務、教師

結論與建議

本研究目的在探討殘障者對其接受職業訓練及就業輔導之態度與期望，以做為政府規劃並推展殘障者職業訓練及就業輔導工作之參考。茲將本研究調查結果所獲致之結論綜述如下，並提出若干建議。

根據受調查回收問卷之殘障者個人屬性分析，有五分之三強的受調查者係肢體障礙，有三分之二弱的受調查者其教育程度在國中以下，這兩項事實性資料對本研究調查結果的分析有相當程度的影響，特別提出說明。

一、結論

(一)職業訓練方面

本研究係從殘障者個人因素(包括殘障類型、工作意願，及職業性向與興趣等)及環境因素(包括職業訓練機會、職業訓練內容及職業訓練需求等)兩方面的關係來探討殘障者的職業訓練需求問題。調查結果顯示：

1.受調查者中有二分之一強曾接受職業訓練，且辦理職業訓練的機構，以公立機構及政府委託民間機構辦理為主，兩者合併比例達五分之三強，顯示政府近年推展殘障者職業訓練工作已有具體的措施，也積極扮演主要的角色。

另一方面，針對未接受職業訓練殘障者的原因分析，顯示當中近三分之一不知道有職訓消息，此一數值與過去調查結果相當一致(吳武典等，民79)，足見職業訓練招訓消息的宣傳有待加強。其次，當中亦有四分之一的殘障者係因受家人照顧沒有想到要受訓，顯示家人的態度也影響到殘障者是否接受職業訓練的抉擇。

2.在職業訓練的需求方面，就殘障者個人的工作意願而言，調查結果顯示皆具有正向的積極性態度，亦即多數殘障者自認為適合、希望或努力擁有一份工作；其工作意願(就業動機)的相對性強弱，顯示不僅影響其接受職業訓練的意願，也影響其就業機會的取得，亦即曾接受職業訓練及雖不曾接受職業訓練但目前已有工作的殘障者，其工作意願傾向的強度皆高於不曾接受職業訓練且沒工作者。足見殘障者個人對職業訓練的需求亦受其其工作意願的影響。

其次，針對未接受職業訓練殘障者接受職業訓練的意願調查，有四分之三的人願意接受，顯示殘障者的主觀意願傾向於需要接受職業訓練。

關於職業訓練的職類需求方面，從殘障者認為適合從事及期望接受的職業訓練的行業與職類兩方面來看。調查結果顯示殘障者自認適性職業的選擇取向，就行業別而言，以製造業、農林漁牧狩

獵業、商業、公共行政社會及個人服務業為主；若就職類別而言，則以農牧狩獵業、成衣及服飾品製造業、電力及電子機械器材製造修配業、零售業及個人服務業等所佔比例較高。再就期望接受的職業訓練之行業與職類別來看，就行業別而言，以製造業、商業、公共行政社會及個人服務業、農林漁牧狩獵業等為主，就職類而言，則以成衣及服飾品製造業及農牧狩獵業兩類人數最多，其次是零售業、進出口貿易業、批發業。從這兩項調查結果，顯示殘障者對其適性職業別的評估與其期望接受的職業訓練別比較，皆有相當程度的一致性。

3.在職業訓練內容方面，曾接受職業訓練的殘障者對職業訓練的滿意程度比較，調查結果顯示，涉及職業訓練本體的內在因素，如課程安排、師資等，率皆有較高的正向評價，但在外延因素方面，如配合就業市場的需要、增進職業技能等，則傾向於負向評價。值得注意的是有五分之二的人認為職業訓練與目前工作性質完全不相干，顯示職業訓練在就業上的實質效益有待改進。

(二)就業輔導方面

本研究係從影響殘障者就業過程的個人因素（如就業資訊取得、工作適應狀況）及環境因素（如就業機會、工作環境配合）兩方面來探討殘障者就業及工作環境的適應情形，以了解其就業時及工作上所遭遇的障礙。

1.關於就業狀況方面，受調查殘障者中有五分之二目前沒有工作，其中曾接受職業訓練而目前沒工作者亦佔接受職業訓練者人數的五分之二弱，比例不低，顯示殘障者的職業訓練與就業輔導工作之間，尚須有所配合。

2.關於就業資訊取得管道方面，係以親友師長介紹及應徵廣告招貼為主，所佔比例合併即達五分之三強。可見殘障者的就業管道主要還是靠自己或自己的關係，國內殘障福利諮詢機構或是就業輔導中心雖具有殘障者就業輔導的功能，但績效尚待進一步加強。

3.在求職時遭遇的困難方面，調查結果顯示求職時最大的問題是「就業機會太少」，其次是「因殘障的原故而遭拒絕僱用」，至於「因法令上的限制無法參加就業考試」及「有交通或安全上的顧慮」方面亦有相當比例。依求職時遭遇的困難，殘障者希望政府提供的協助，最重要的是「透過法令保障工作機會」，其次是「對社會大眾的觀念宣導」及「主動提供就業的消息」。因此，透過殘障福利法強制規定公民營機構僱用殘障者的比率，實有其必要性。

4.在工作適應方面，根據調查結果顯示曾接受職業訓練者除薪資一項外，其他幾項如工作勝任、同事及主管的相處態度及工作成就感等的工作適應，都較未曾接受職業訓練者為佳，足見職業訓練有助於殘障者其工作上的社會適應。

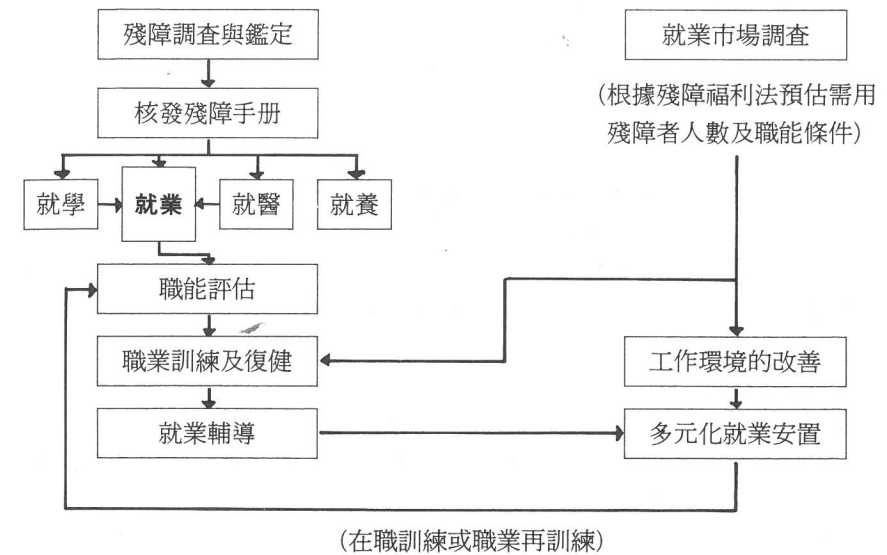
5.關於工作環境的配合及改進措施方面，調查結果顯示以生活方面的需求最重要，所需要的則以勞保、休閒娛樂為主；其次是交通方面，所需要的是改善交通工具設備或設施（如交通車應有寬敞的座椅、上下台梯間距不可過高）及簡化駕照的考取方式；在設備方面，所需要的亦多與行動之方便有關，如工作場地的平整、增設斜坡道以免上下樓梯不便、工作活動範圍不宜過大等。至於其他方面則以創業貸款的提供及簡化手續為主。

二、建議

(一)職業訓練方面

1.建立殘障者職能及職業適性評估制度。由於殘障者的職業準備及生涯發展所遭遇的障礙，往往使殘障者對其自身可能具有的工作潛能缺乏正確的認識，也因此其職業選擇多偏於技術層次較低或是傳統性的工作；其次，殘障者的障礙類型、障礙等級，及個人條件（如智力、教育水準、家庭背景等）等因素的影響，使其適性的職業及職務有極大的個別差異。因此，殘障者職業訓練方案之施行，應先建立殘障者職能及職業適性評估制度，配合就業市場的需求，以符合個別化、彈性化及

現代化方式實施職業訓練。



圖二 殘障者職業訓練體制架構

2.設立殘障者職業復健研究發展中心，進行殘障者適性職類開發、殘障者工作輔助工具的設計、殘障者職業訓練計畫（包括課程、教材及師資訓練等）的規畫。此一研究發展中心應與職業訓練中心及殘障者僱用機構密切合作，成為技術支援及研究發展單位。

3.設立殘障者職業訓練中心，以利師資、設備設施之充實及規劃。

4.加強職業訓練資訊的宣導。宣導方式除透過大眾傳播媒體外，亦應採取及戶式的家庭訪視由社會工作員轉達職訓消息，或根據殘障手冊資料以郵寄方式送達宣傳資料。

(二)就業輔導方面

1.立法保障殘障者的就業機會及工作待遇。立法保障的範圍除修訂殘障福利法強制規定僱用殘障者比率(民國 79 年已完成修法)外，尚須就考試法規、勞動基準法、就業服務法、技能檢定等相關規定作合理的訂定或修正，使殘障者能取得公平合理的就業機會及工作待遇。

2.建立多元化職業安置體系。配合社會福利制度及殘障者的職能評估及職業訓練，以個別輔導方式進行開放性（在一般機構工作）、半庇護性及庇護性的就業安置。

3.在現階段尚未建立完整的殘障者職業訓練及就業輔導體系之前，應加強現有國民就業輔導單位對殘障者職業介紹及後續追蹤輔導（包括工作適應、人際關係的建立等）的功能。

4.訂定工作環境改善規劃標準。修訂建築法規、工廠設置規範等相關規定，使殘障者的就業不因工作安全、行動交通的不便而受到限制。

(三)調查研究方面

1.本研究限於經費而採用郵寄問卷調查方式蒐集資料，對殘障者意見的反映可能並不適當，最好的方式宜以實地訪視方式同時對殘障者及其家人進行調查。

2.委託學術研究機構進行殘障者職能評估制度的研究及相關評量工具的編製與發展。殘障者職能評估制度國內僅極少機構實施（如榮民總醫院傷殘重建中心、振興復健醫學中心），因此未來若

要廣泛實施，必須引進先進國家的作法再融合國情建立合宜的制度，同時也要進行職能評估或職業復健專業人員的培訓計畫。此外，適用於殘障者的各種職業評量工具亦應委託學術研究機構進行編製與發展，以符應需要。

參考文獻

內政部職業訓練局 (民 76) : **中華民國職業分類典簡要** (附行業標準定義與分類表)。台北市，編著者印行。

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。

行政院勞工委員會職業訓練局 (民 78) : **殘障者職業訓練招訓簡介**。台北市，編者印行。

伊甸殘障福利基金會研究發展部 (民 78) : **我國殘障福利需求之研究報告**。台北市，著者印行。

李序僧、賴美智、王天苗編譯 (民 71) : **美國特殊教育及復健法規**。台北市，國立台灣師範大學特殊教育中心。

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成效之評估**。台北市，行政院研考會。

何華國 (民 70) : 智能不足者的職業評量。載於中華民國特殊教育學會主編：**殘障教育—國際殘障年特刊**。台北市，國立台灣師範大學特殊教育中心，49-57 頁。

何福田等 (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。

許水德 (民 70) : 從殘障福利法的公布談殘障者的就業問題。載於中華民國特殊教育學會主編：**殘障教育—國際殘障年特刊**。台北市，國立台灣師範大學特殊教育中心，32-40 頁。

黃俊傑、葉德昭 (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。

郭為藩 (民 75) : 殘障復健立法的課題。載於中華民國特殊教育學會主編：**我國特殊教育的現代化**。台北市，國立台灣師範大學特殊教育中心，23-32 頁。

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。

陳泓州譯 (民 78) : **各國殘障者職業重建服務法規概況**。台北市，內政部社會司。

楊朝祥 (民 70) : 殘障者就業問題。載於中華民國特殊教育學會主編：**殘障教育—國際殘障年特刊**。台北市，國立台灣師範大學特殊教育中心，41-48 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，明德基金會。

Council of Europe (ed.) (1985). *Legislation on the rehabilitation of disabled people*. Strasbourg: Council of Europe, Publications Section.

Bulletin of Special Education, 1990,6, 65-86.
Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

ATTITUDE OF THE HANDICAPPED PERSONS TOWARD VOCATIONAL TRAINING AND GUIDANCE

Chung-chien Tsai

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

The purpose of this survey was to investigate the present condition on the vocational training and guidance for the handicapped persons and, the expectancies and wills of the handicapped persons on their vocation.

Three major topics in the survey were:

1. The will of the handicapped persons on their vocation and adaptive vocation categories for them ;
2. The reasons preventing the handicapped persons from receiving vocational training ;
3. The factors affecting the handicapped persons on their job adjustment.

A self-designed questionnaire was mailed to 600 handicapped persons, there were only 186 cases (36.5%) completed and returned the questionnaire.