

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託辦理

106 年度高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

主題探討期末報告

不同性別身心障礙者接受職業重建服務 之初探：就業現況與困難分析

Exploring Gender Differences on Vocational Rehabilitation

Services for Individuals with Disabilities: Current

Employment Status and Barriers

計畫 主持人：吳明宜 助理教授

計畫共同主持人：徐淑婷 助理教授

聯絡電話：07-7172930-2311

國立高雄師範大學

802 高雄市和平一路 116 號

中華民國 106 年 12 月 31 日

不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：

就業現況與困難分析

目錄

第一章 緣起與目的.....	1
第一節 研究目的與問題.....	1
第二節 名詞釋義.....	3
第二章 文獻回顧.....	5
第一節 台灣身心障礙者的職業重建服務.....	5
第二節 不同性別者的就業現況.....	7
第三節 影響不同性別身心障礙者就業困難的個人因素.....	17
第四節 影響不同性別身心障礙者就業困難的環境因素.....	23
第三章 方法及步驟.....	35
第一節 研究設計.....	35
第二節 文本資料來源.....	36
第三節 研究樣本.....	38
第四節 編碼歷程與信度.....	43
第五節 資料處理與分析.....	57
第六節 研究步驟.....	58
第四章 研究發現.....	61
第一節 身心障礙者接受職業重建服務的就業現況.....	61
第二節 不同性別的身心障礙者接受職業重建服務樣態與就業相關 因素.....	68
第三節 男性身心障礙者接受職業重建服務樣態與就業相關因素...	87
第四節 女性身心障礙者接受職業重建服務樣態與就業相關因素...	108
第五節 綜合討論.....	128

第五章 結論與建議.....	135
第一節 結論.....	135
第二節 研究限制.....	136
第三節 建議.....	137
參考文獻.....	141
附件一 主題探討專家諮詢會議紀錄.....	151
附件二 2014 年至 2016 年系統個案人口學變項描述.....	189
附件三 群組差異分析中有顯著的就業相關變項.....	195

表目次

表 2-1	國外地區 15 歲以上男性及女性的勞動力參與率	10
表 2-2	2007 年至 2016 年兩性的勞動力人數與非勞動力人數	11
表 2-3	2007 年至 2016 年兩性非勞動力未參與勞動原因	11
表 2-4	2007 年至 2016 年兩性勞動力參與率、就業率及失業率	12
表 2-5	2012 年至 2016 年兩性的勞動力人數-按年齡與性別分 & 按 婚姻狀況與性別分	13
表 2-6	兩性在不同教育程度勞動力參與率的比較表	14
表 2-7	2006 年至 2016 年不同性別行業別就業人數	14
表 2-8	2006 年至 2016 年不同性別職業別就業人數	15
表 2-9	兩性身心障礙者勞動參與狀況	16
表 2-10	2011 年與 2014 年一般民眾與身心障礙者勞動參與比較	16
表 2-11	2011 年至 2014 年不同性別身心障礙就業者職業別分布	17
表 2-12	2009 年與 2014 年不同性別身心障礙就業者之職業	33
表 3-1	2014 年至 2016 年開案與不開案人數分佈	36
表 3-2	本主題探討取得之資料內容	37
表 3-3	不同性別在四大類障別與結案原因的抽樣人數分配	39
表 3-4	無效樣本人數原因分析	40
表 3-5	配對抽樣結果	40
表 3-6	有效樣本的基本特性	42
表 3-7	申請階段編碼表之操作型定義	44
表 3-8	開案審查階段編碼表之操作型定義	46
表 3-9	晤談評量階段編碼表之操作型定義	48
表 3-10	支持輔導需求類別及擬定職業重建計劃類別階段編碼表之操 作型定義	52

表 3-11	擬訂及執行計畫階段編碼表之操作型定義	55
表 3-12	穩定就業階段編碼表之操作型定義	55
表 3-13	結案階段編碼表之操作型定義	56
表 3-14	個案服務階段編碼表之操作型定義	56
表 3-15	106 年度主題探討工作內容	60
表 4-1-1	人口學變項一覽表	62
表 4-1-2	開案前就業現況統計表	64
表 4-1-3	接受職業重建服務後就業現況統計表	64
表 4-1-4	不同性別之結案原因分析統計表	66
表 4-1-5	全體身心障礙者穩定就業預測之區別分析整理表	67
表 4-1-6	以區別函數預測全體穩定就業結案之模擬結果分析表	67
表 4-2-1	不同性別身心障礙者之開案需求指標比較	75
表 4-2-2	職管員評估不同性別身心障礙者生理層面之困難	76
表 4-2-3	職管員評估不同性別身心障礙者心理層面之困難	77
表 4-2-4	職管員評估不同性別身心障礙者社會層面之困難	78
表 4-2-5	職管員評估不同性別身心障礙者職涯層面之困難	78
表 4-2-6	職管員評估不同性別身心障礙者的支持與輔導需求	79
表 4-2-7	職管員依據不同性別身心障礙者需求擬定計畫之狀況	80
表 4-2-8	職管員依據不同性別身心障礙者擬定計畫之執行狀況	81
表 4-2-9	職管員依據不同性別身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表	82
表 4-2-10	不同性別身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性	83
表 4-2-11	不同性別身心障礙者就業歷程的環境支持指標	83
表 4-2-12	不同性別身心障礙者的服務時程	83
表 4-2-13	不同性別非穩定就業身心障礙者結案原因	84

表 4-2-14	不同性別身心障礙者穩定就業預測變項邏輯迴歸分析表	85
表 4-3-1	男性身心障礙者之開案需求指標比較	96
表 4-3-2	職管員評估男性身心障礙者生理層面之困難	97
表 4-3-3	職管員評估男性身心障礙者心理層面之困難	98
表 4-3-4	職管員評估男性身心障礙者社會層面之困難	99
表 4-3-5	職管員評估男性身心障礙者職涯層面之困難	99
表 4-3-6	職管員評估男性身心障礙者的支持與輔導需求	100
表 4-3-7	職管員依據男性身心障礙者需求擬定計畫之狀況	101
表 4-3-8	職管員依據男性身心障礙者擬訂計畫之執行狀況	102
表 4-3-9	職管員依據穩就與否男性身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表	103
表 4-3-10	男性身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性	104
表 4-3-11	男性身心障礙者就業歷程的環境支持指標	104
表 4-3-12	男性身心障礙者的服務時程	104
表 4-3-13	男性身心障礙者穩定就業預測變項邏輯迴歸分析表	106
表 4-4-1	女性身心障礙者之開案需求指標比較	116
表 4-4-2	職管員評估女性身心障礙者生理層面之困難	117
表 4-4-3	職管員評估女性身心障礙者心理層面之困難	118
表 4-4-4	職管員評估女性身心障礙者社會層面之困難	119
表 4-4-5	職管員評估女性身心障礙者職涯層面之困難	119
表 4-4-6	職管員評估女性身心障礙者的支持與輔導需求	120
表 4-4-7	職管員依據女性身心障礙者需求擬定計畫之狀況	121
表 4-4-8	職管員依據女性身心障礙者擬訂計畫之執行狀況	122
表 4-4-9	職管員依據穩就與否女性身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表	123

表 4-4-10	女性身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性	124
表 4-4-11	女性身心障礙者就業歷程的環境支持指標	124
表 4-4-12	女性身心障礙者的服務時程	124
表 4-4-13	女性身心障礙者穩定就業預測變項迴歸分析表	126

第一章 緣起與目的

第一節 研究目的與問題

從行政院勞動部（2014）「身心障礙者勞動狀況調查」的資料顯示，臺灣地區15歲以上之身心障礙者有1,077,249人（不含植物人），其中就業者188,843人，佔17.5%，失業者23,328人，佔2.2%，非勞動力865,078人，佔80.3%；依據調查結果推估，身心障礙者的勞動力參與率（以下簡稱「勞參率」）為19.7%，失業率為11.0%。同年度行政院主計處的「人力資源調查提要分析」顯示，2014年我國平均勞參率為58.5%，失業率4.0%，可見身心障礙者在就業上較一般民眾弱勢。據此，如何協助可就業的身心障礙族群成為職場上適當的職人，是當今身心障礙者職業重建政策應努力的目標。

行政院勞動部為促進身心障礙者就業或重返職場，近10年來在就業法規修訂及政策施行上皆有新的做法。透過辦理身心障礙者職業重建（vocational rehabilitation）服務窗口（就業轉銜）相關事項，提供職業輔導評量、職業訓練、多元就業服務（支持性、庇護性等）以及職務再設計服務等相關業務，其最終目的在於協助身心障礙者就業，以增進個人獨立生活，提升生活品質。2013年8月修訂的「辦理身心障礙者職業重建窗口計畫」，一方面延續民國91年起身心障礙者就業轉銜員提供的就業轉銜服務，一方面承接民國98年起職業重建個案管理員（以下簡稱「職管員」）扮演的個案管理與資源整合角色，並參考「身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊」內容，在職業重建個案管理服務理念、服務流程、使用表單與資訊系統等面向進行重大修正，形成了一個新的職業重建個案管理服務制度。此制度自2014年起全面實施，三年來平均每年服務約六千多人。

以2016年我國辦理身心障礙者促進就業業務概況來看，政府總共投入1,262,024,975元，提供機構超額進用獎勵金（1,895家次、18,058人次）、辦理身心障礙者職業重建服務窗口（161人職管員服務6,678人、結案4,760人）、職業輔導評量（29個單人服務1,152人）、職業訓練（77個單人訓練131種職類、服務1,651

人、結訓774人)、支持性就業服務(236人就服員服務5,173人、推介就業3,059人、穩定就業2,116人)、庇護性就業服務(135家庇護工場服務1,828人)、職務再設計(6個單人服務1,882人)等業務。然,身心障礙者接受職業重建服務後之就業現況與困難,目前相關研究探討仍然不足。

近年來因為人口結構與勞動市場的變遷,對於女性勞動力的重視劇以日增。以2016年行政院主計處的統計資料來說,女性勞參率持續上升至50.8%;同年度男性勞參率為67.1%,二者差距逐漸縮小。若就長期資料觀察,近20年女性因教育程度提升、服務業提供工作機會增加,以及政府實施相關母性保護措施,勞參率由1996年上升至45.8%,2012年首次突破50%,至2016年50.8%計升了5.04個百分點,呈逐漸上升之勢;而男性受求學年限延長及退休年齡提前影響,勞參率由1996年71.1%降至2009年66.4%,近年則維持在66-67%。

而女性身心障礙者要進入勞動力市場,在決定從事職業種類、職場的穩定性和職場未來發展方面,通常比男性身心障礙者面臨更多的挑戰。從行政院勞動部「身心障礙者勞動狀況調查」(2014)的資料顯示,女性身心障礙者的勞參率為13.1%,低於男性身心障礙者的勞參率24.7%;女性受僱從事非典型勞動工作佔33.8%,高於男性31.9%,且工作薪資較男性為低。國外的資料也呈現類似的情形,如:2010年的美國社區調查發現,女性的就業率為63%,而女性身心障礙者的就業率只有31%。2011年的美國人口普查資料亦指出,只有37%的女性身心障礙者曾於前一年就業過,且僅有16.4%的女性身心障礙者有著全職工作。可見女性身心障礙者在就業時,同時承受著「性別」與「障礙」雙重弱勢。

職業重建服務是為協助身心障礙者排除工作障礙,增進其工作效能,並落實就業服務工作,因此了解不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程有其重要性。故本主題探討欲透過次級資料分析,藉由不同性別身心障礙者接受職業重建服務歷程中的服務內容,釐清前來求助的身心障礙者之就業困難與接受職業重建服務之後的就業現況,以作為後續服務策略介入與政策制定之參考。並根據研究目的,提出以下三個研究問題:

1. 不同性別之身心障礙者接受職業重建服務的就業現況為何？
2. 不同性別之身心障礙者的就業困難與接受職業重建服務內容與樣態為何？
3. 影響不同性別之身心障礙者穩定就業結案之相關因素為何？

第二節 名詞釋義

關於本主題探討中重要名詞之界定與說明如下：

壹、身心障礙者

本主題探討所稱之身心障礙者，乃依據**身心障礙者權益保障法**第五條所定義，具有下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者：

- 一、神經系統構造及精神、心智功能。
- 二、眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。
- 三、涉及聲音與言語構造及其功能。
- 四、循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。
- 五、消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。
- 六、泌尿與生殖系統相關構造及其功能。
- 七、神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。
- 八、皮膚與相關構造及其功能。。

貳、職業重建服務內容/歷程/樣態

本主題探討所稱之職業重建服務內容/歷程/樣態，係指職管員接受身心障礙者申請並開案服務的**內容/歷程/樣態**，可由「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中所登錄的個案服務紀錄解讀；職管員提供服務申請階段（階段 A）、開案審查階段（階段 B）、晤談/評量階段（階段 C）、擬定職業重建計畫階

段(階段 D)、執行職業重建計畫階段(階段 E)、穩定就業後服務階段(階段 F)及結案階段(階段 G)等七個階段服務，每個階段皆有其應對內容選項，並於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中登錄個案服務相關表單紀錄。

參、穩定就業者

本主題探討所稱之穩定就業者，係指 105 年經由職管員開案提供職業重建服務之身心障礙者，於 106 年 3 月 15 日之前在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的結案表中，以結案原因 12（進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務）和 14（進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務）結案的個案。

肆、非穩定就業者

本主題探討所稱之非穩定就業者，係指 105 年經由職管員開案提供職業重建服務之身心障礙者，於 106 年 3 月 15 日之前在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的結案表中，以結案原因 22（經充份評估，或經歷各種職業重建服務後，判斷現階段無法從職業重建服務中獲益，且不需要其它資源協助）、32（接受醫療資源服務）、34（接受社政資源安置）、36（接受教育資源服務）、38（接受其他勞政資源服務）、42（需要轉介至其它縣市或轄區接受服務，且已協助轉介）、44（服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職業重建服務）、46（失聯）以及 48（死亡）等原因結案的個案。

第二章 文獻回顧

第一節 台灣身心障礙者的職業重建服務

隨著台灣社會的進步與演變，身心障礙者的多元需求與基本權益逐漸受到重視。**憲法增修條文**（2005年6月10日）第十條規定：「國家對於身心障礙者的保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展」。在**憲法**的保障下，身心障礙者的工作權受到重視，2007年修訂公布的**身心障礙者權益保障法**第二條就明白規定：「由勞工主管機關辦理身心障礙者之職業重建、就業促進與保障、勞動權益與職場安全衛生等相關權益之規劃、推動及監督等事項」。

身心障礙者的職業重建是希望身障者能經由就業活動與社會互動，過著經濟獨立的生活，進而擔任社會的角色與達成生命的目的；同時降低社會孤立與排斥，提昇生活滿意度，更能增進社會融合的機會。依據**身心障礙者權益保障法**第三十三條規定：「各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理」。所謂「職業重建服務」，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。

身心障礙者通常就業率較低，主要歸因於生理、心理與社會因子的限制，影響工作所需的功能表現與工作產能（吳秀照，2007；林幸台、邱滿艷、張千惠、柯天路、張自強，2007；范珈維，2007）。有就業的身心障礙者在經濟能力、心理健康與社會參與都明顯優於未就業的身心障礙者，不僅能發揮個人才能與工作上的成就感，更能建立與社會互動的歸屬感（吳秀照，2007）。國內外許多文獻指出，身心障礙者的就業面臨許多困境，需要有系統的協助（Michon et al., 2005；Tsang ekh al., 2000；林千惠，1998；林宏熾，1996）。職業重建相關服務對於身心障礙者能產生助益，特別是職業重建服務強調發展個別化的職業重建計畫（徐

淑婷和陳樺萱，2012)。在職業重建服務過程中，職重個管員與支持性就業服務員需要運用各式策略以及提供必要的持續支持，與身心障礙者共同擬定職業重建計畫並付諸行動。不僅能協助身心障礙者進入或重返職場，獲得適性及穩定的就業，對身障者的心理社會適應也有正向的協助；亦能提供社會充分人力運用，減少社會救濟的支出，增進社會對身心障者的接納。

身心障礙者職業重建系統基本上是一個個案管理的流程與制度。透過購買專業服務的方式，結合個案管理、心理輔導、職業輔導評量、就業安置、醫療復健等各項專業服務。一般而言職業重建可分為四個步驟，個案評估、計畫擬定、計畫實施與服務提供、以及最後的結案。觀察職業重建服務的理念沿革與發展趨勢為：服務對象擴大、注重工作傷害預防、減少阻礙就業之誘因，提供職訓機會以增進就業能力、單一窗口的服務模式、社區資源整合、因應地方服務特色、強調障礙者自我決策的權利、改善無障礙環境、重視建立職場中的支持系統、提升專業度、和注重研究與績效導向(Gandy, Martin, & Hardy, 1999; Parker & Szymanski, 1998; Rubin & Roessler, 2008)。

國外近期對於身心障礙者職業重建服務的效益研究是 Dutta, Gerver, Chan, Chou 和 Ditchman(2008)所進行的美國職業重建部門結案個案的就業成效分析。該研究使用2005年度美國政府的復健服務個案服務報告(United States Department of Education, Rehabilitation Service Administration Case Service Report-Form 911 [RSA-911])進行次級資料分析。結果發現接受職業重建服務個案的整體就業率為62%；若以障別來看，以感官類障礙個案的就業率75%為最高，而肢體障礙類和心智障礙類則分別為56%和55%。以邏輯式迴歸分析發現，就業媒合、職場支持、物資支持和緊急醫療介入等四項服務是預測職重個案成功就業的因子。

我國的職業重建服務基於法規制定的順序，發展的方式與國外不同；最早發展的是就業服務，再者為職業輔導評量，最後著重就業轉銜，並連結相關服務資源(如職訓、職務再設計等)。職業重建個案管理服務的正式提供始於2007年試

辦，2009年全面推動「身心障礙職業重建服務窗口計畫」開始聘用職業重建個案管理員；同年起，並將職業重建個案管理服務納入區域性身心障礙者職業輔導評量服務資源網（2013年起更名為區域性身心障礙者職業重建服務資源中心）之專業諮詢與輔導範圍。2013年8月修訂「辦理身心障礙者職業重建窗口計畫」，一方面延續2002年起身心障礙者就業轉銜員所提供的就業轉銜服務，一方面承接2009年起職管員所扮演的個案管理與資源整合角色，並參考「身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊」內容，在職業重建個案管理服務理念、服務流程、使用表單與資訊系統等面向進行重大修正，形成現今的職業重建個案管理服務制度。

依據2016年中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心的主題探討報告發現，近三年身心障礙者接受職業重建服務的支持需求主要為「增進職場支持環境」、「增進工作技能」、「增進求職技巧」、「增進人際關係」、「增進工作態度/習慣」、「增進生涯抉擇」、和「增進情緒表達」。職管員擬定職業重建計畫前的服務期程顯著增加，但並不影響整體職業重建服務總期程。不同等級縣市的職管員，其運用勞政相關資源與服務型態有所差異。整體而言，職管員與個案見面的比例增加，確實更有機會與個案發展同盟關係；但運用支持性就業服務資源的比例呈現下降的現象。除此之外，尚未有關於我國身心障礙者接受職業重建服務後的效益研究，因此對於接受服務個案的就業現況與困難仍有待探究。

第二節 不同性別者的就業現況

經濟地位與就業福利的保障，向來是反映國家發展的重要指標之一。依據行政院主計處統計資訊網的重要統計指標介紹，先將本節提及之統計重要指標進行定義：（1）勞動力：在資料標準週內年滿15歲可以工作之民間人口，包含就業者及失業者；（2）非勞動力：在資料標準週內，年滿15歲不屬於勞動力之民間人口，包括因就學、料理家務、高齡、身心障礙、想找工作而未找工作且隨時可以開始工作及其他原因等而未工作亦未開始找工作者；（3）勞動力參與率（簡

稱勞參率)：勞動力佔15歲以上民間人口之比率；和(4)失業率：失業者占勞動力之比率。以下就不同性別者與不同性別身心障礙者的勞動參與及勞動條件調查結果分別摘述。

壹、勞動參與及勞動條件在不同性別的差異

國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)透過國際勞工局(United Nations Statistics Division)存取各國際勞工統計數據，在2015年1月所出版的『勞動力市場主要指標』第8版中，有關1995年至2015年國外地區15歲以上的男性及女性勞參率的比較狀況如表2-1。由表2-1的數據發現1995年至2015年間國外地區男性的勞參率在62%以上，除了高加索河中亞地區男性的勞參率在十年間增加2.3%外，其他地區皆呈現下降趨勢；而女性勞參率在1995年至2015年間除東亞地區呈現勞參率下降狀況外，其他地區女性勞參率皆為增加的趨勢，整體女性參與率介於20%至71%之間。觀察兩性的勞參率數據，可見兩性勞參率依地區性不同而有差異，但綜觀上男性的勞參率仍高於女性。同一時段，雖台灣的女性勞參率上升5.4%，男性勞參率下降5.1%，但以2015年的勞參率來看，男性的勞參率仍較女性多16.2%。

在我國，2007至2016年的勞動力人數與非勞動人數都是和緩攀升。從性別統計資料庫中的數據顯示，2007至2016年勞動力人數中(如表2-2)，男性勞動力人數先增後減，10年增加1,014人；而女性的勞動力人數則是微幅調升，10年增加497人。勞動力人數的男女比從57：43微幅調整為近七年的56：44；而非勞動力人數的男女比例則十年來一直維持在男性39%，女性61%。透過主計處就業失業統計資料查詢系統(如表2-3)，檢視2007至2016年台灣地區兩性未參與勞動之原因，依比例高低依序為：(1)想工作而未找工作且隨時可以開始工作；(2)求學及準備升學；(3)料理家務；(4)高齡、身心障礙；和(5)其他因素。如統計數據顯示，男性與女性未參與勞動的共同原因包括求學與及準備升學、高齡、身心障礙等因素。女性與男性顯著不同之處在於料理家務，女性高於男性許

多，且約占女性非勞動力的五成。

勞參率的統計中，在2007至2016年間女性勞參率從四成上升至五成，男性則一直維持在66-67%左右（如表2-4）。女性的勞參率呈現正成長，且成長幅度略高於男性；雖然在近十年女性勞參率的成長幅度趨緩，但有逐年拉近與男性勞參率之間的差距。在就業率的統計中，也反映出與勞參率相同的變化趨勢；男性與女性就業率僅在2009年微幅下降，然後便開始逐年上升。而在失業率的統計中，男性與女性失業率在2009年達到頂峰，然後開始逐年下降。雖然男性就業率高於女性，但在失業率中女性卻低於男性。

進一步比較主計處性別統計專區2012至2016年兩性勞動力人數的性別/年齡交叉分析（如表2-5），發現不論男女勞參率皆在20-24歲時開始急速增加，25-29歲時來到勞動參與的高峰（高於90%）；但30歲以後女性勞參率逐漸下滑，55歲後勞參率降至50%以下，而男性則維持高勞參率直到退休年齡。顯示女性可能受到婚姻及生育的影響，提早退出勞動市場。此與性別/婚姻狀況的交叉分析（如表2-5）發現一致：未婚女性的勞參率最高且與未婚男性不相上下，但有配偶後女性的勞參率就比男性少約20個百分點，失婚女性甚至比男性的勞參率少約24個百分點。另自教育程度進行性別差異的現況描述（如表2-6），發現不論性別，受教育的程度越高，其勞參率也會相對提升。但整體而言，在不同教育程度的勞參率，女性仍是低於男性。

再透過行政院主計總處的就業失業統計資料查詢系統在行業別的資料顯示，2016年男性就業者主要從事工業部門與服務業部門，分別占44.3%、49.2%，而女性就業者則集中在服務業部門，占女性就業者之71.6%，較2006年之69.1%上升2.5個百分點，工業部門僅占25.2%，較95年之27.1%下降1.8個百分點。按行業別觀察（如表2-7），2016年兩性就業者均以製造業所占比率最高，男性為30.1%、女性為22.8%，其次為批發及零售業，男性占14.3%、女性占19.1%，第三高者男性為營造業占12.8%，女性則為教育服務業占9.7%。若按職業別觀察（如表2-8），2016年男性就業者以技藝工作、機械設備操作及勞力工占42.4%最多，其次為技

術員及助理專業人員占16.4%，服務及銷售工作人員占16.3%居第三。女性就業者則以服務及銷售工作人員占23.6%最多，其次為技術員及助理專業人員占20.1%，事務支援人員占19.7%居第三。兩性就業者結構與2007年相較，男性增加較多者為專業人員，提高1.6個百分點，減少較多的是民意代表、主管及經理人員，下降1.9個百分點，女性增加較多者為專業人員，上升3.3個百分點，減少較多者為技藝工作、機械設備操作及勞力工，下降3.1個百分點。

表2-1
國外地區15歲以上男性及女性的勞動力參與率 單位：%

地區	男性			女性		
	1995年	2015年	比例增減	1995年	2015年	比例增減
北亞	75.6	74.5	-1.1	20.4	22.9	+2.5
西亞	76.9	74.8	-2.1	23.6	24.4	+0.8
南亞	83.8	80.4	-3.4	34.7	30.0	-4.7
南歐	64.3	62.4	-1.9	37.7	45.5	+7.8
東歐	68.7	68.2	-0.5	52.6	53.6	+1.0
拉丁美洲和加勒比	81.9	79.5	-2.4	45.5	53.7	+8.2
其他發達地區	72.5	68.1	-4.4	53.0	54.6	+1.6
高加索河中亞地區	74.0	76.3	+2.3	55.1	56.5	+1.4
東南亞	82.8	82.0	-0.8	58.8	59.1	+0.3
東亞	84.3	78.3	-6.0	71.2	63.5	-7.7
撒哈拉以南非洲地區	78.4	76.8	-1.6	60.3	63.9	+3.6
大洋洲	73.1	74.0	-0.9	64.2	65.7	+1.5
台灣	72.0	66.9	-5.1	45.3	50.7	+5.4

資料來源：(1) ILO, Estimates and Projections of the Economically Active Population (EAPEP), 2013 edition (April 2014 update)。 (2) 其他發達地區包括北歐和西歐以及澳大利亞，加拿大，日本，新西蘭和美國的國家。(3) 台灣數據來自勞動部勞動統計查詢網。

表2-2

2007年至2016年兩性的勞動力人數與非勞動力人數

單位：千人

項目 年	勞動力人數			非勞動力人數		
	總計	男 (%)	女 (%)	總計	男 (%)	女 (%)
2007	10,713	6,116(57%)	4,597(43%)	7,679	2,979(39%)	4,700(61%)
2008	10,853	6,173(57%)	4,680(43%)	7,770	3,028(39%)	4,742(61%)
2009	10,917	6,180(57%)	4,737(43%)	7,937	3,127(39%)	4,810(61%)
2010	11,070	6,242(56%)	4,828(44%)	7,992	3,143(39%)	4,849(61%)
2011	11,200	6,304(56%)	4,896(44%)	8,053	3,152(39%)	4,901(61%)
2012	11,341	6,369(56%)	4,972(44%)	8,096	3,161(39%)	4,934(61%)
2013	11,445	6,402(56%)	5,043(44%)	8,142	3,190(39%)	4,951(61%)
2014	11,535	6,441(56%)	5,094(44%)	8,170	3,204(39%)	4,966(61%)
2015	11,638	6,497(56%)	5,141(44%)	8,204	3,213(39%)	4,991(61%)
2016	11,727	6,541(56%)	5,186(44%)	8,235	3,214(39%)	5,022(61%)

資料來源：勞動力人口，取自重要性別統計資料庫；非勞動人口，取自勞動部性別勞動統計查詢。

表2-3

2007年至2016年兩性非勞動力未參與勞動原因

單位：千人

項目 年	總計		想工作而未 找工作且隨 時可以開始 工作		求學及準備 升學		料理家務		高齡、身心障 礙		其他	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2007	2979	4700	122	70	1136	1051	15	2371	1105	1042	603	166
2008	3028	4742	108	60	1127	1051	18	2358	1122	1089	654	184
2009	3127	4810	118	59	1146	1050	20	2346	1150	1154	693	200
2010	3143	4849	105	56	1120	1046	20	2345	1162	1189	736	214
2011	3152	4901	95	57	1123	1045	25	2370	1162	1207	747	222
2012	3161	4934	93	57	1117	1042	30	2377	1171	1234	751	224
2013	3190	4951	93	59	1070	1055	33	2395	1233	1209	761	234
2014	3204	4966	83	61	1039	1050	40	2450	1277	1158	766	247
2015	3213	4991	89	59	1023	1041	45	2471	1293	1169	764	252
2016	3214	5022	90	59	1013	1031	47	2501	1303	1177	761	254

資料來源：主計處就業失業統計資料查詢系統。

表2-4

2007年至2016年兩性勞動力參與率、就業率及失業率

單位：%

項目 年	勞動力參與率			就業率			失業率		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
2007	58.3	67.2	49.4	56.0	64.5	47.6	3.9	4.1	3.7
2008	58.3	67.1	49.7	55.9	64.2	47.4	4.1	4.4	3.8
2009	57.9	66.4	49.6	54.5	62.1	47.2	5.9	6.5	5.0
2010	58.1	66.5	49.9	55.1	62.7	47.7	5.2	5.8	4.5
2011	58.2	66.7	50.0	55.6	63.5	48.0	4.4	4.7	4.0
2012	58.4	66.8	50.2	55.9	63.8	48.2	4.2	4.5	3.9
2013	58.4	66.7	50.5	56.0	63.8	48.5	4.2	4.5	3.8
2014	58.5	66.8	50.6	56.2	63.9	48.8	4.0	4.3	3.6
2015	58.7	66.9	50.7	56.4	64.2	49.0	3.8	4.1	3.4
2016	58.8	67.1	50.8	56.4	64.2	49.0	3.9	4.2	3.6

資料來源：主計處就業失業統計資料查詢系統。

表2-5

2012年至2016年兩性的勞動力人數-按年齡與性別分 & 按婚姻狀況與性別分

單位：%

項目別	2012年			2013年			2014年			2015年			2016年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	58.4	66.8	50.2	58.4	66.7	50.5	58.5	66.8	50.6	58.7	66.9	50.7	58.8	67.1	50.8
年齡															
15~24歲	29.1	26.9	31.2	29.6	28.3	30.8	29.4	29.0	29.7	30.2	30.4	30.1	31.4	32.6	30.1
15~19歲	8.5	8.7	8.2	8.1	8.4	7.8	8.0	8.9	7.0	8.4	9.6	7.0	8.6	10.2	6.9
20~24歲	51.7	48.3	54.7	52.7	51.5	53.9	51.4	51.0	51.7	52.2	52.2	52.1	53.5	55.6	51.5
25~44歲	86.3	94.6	78.4	86.6	94.5	79.1	86.9	94.6	79.4	87.4	94.8	80.3	87.8	94.9	81.0
25~29歲	91.9	94.7	89.2	92.5	94.8	90.3	91.7	94.6	88.8	92.5	94.8	90.2	92.2	94.1	90.4
30~34歲	86.4	95.1	78.1	86.7	94.6	79.1	88.2	96.1	80.6	89.4	96.8	82.3	90.2	97.5	83.1
35~39歲	84.0	94.4	74.0	84.1	94.1	74.6	83.8	93.4	74.5	83.9	93.0	75.1	84.7	93.6	76.2
40~44歲	83.6	94.3	73.2	84.0	94.6	73.8	84.5	94.3	75.0	84.9	94.5	75.6	85.2	94.2	76.5
45~64歲	60.5	75.4	46.0	60.7	74.8	47.1	61.7	75.1	48.7	61.9	75.3	49.0	62.4	75.5	49.9
45~49歲	78.7	91.5	66.1	79.6	91.3	68.0	80.2	91.0	69.6	80.9	91.7	70.4	81.7	91.7	71.9
50~54歲	67.7	82.9	52.9	68.3	82.3	54.5	69.6	83.5	56.1	70.3	83.9	57.2	71.4	84.2	59.0
55~59歲	52.5	69.3	36.4	53.2	68.6	38.4	54.4	69.4	40.0	55.1	70.6	40.2	55.7	70.6	41.4
60~64歲	32.6	47.2	18.7	33.4	48.6	19.1	35.6	49.4	22.6	35.8	49.3	23.1	36.4	50.7	22.9
65歲以上	8.1	12.5	4.2	8.3	12.8	4.4	8.7	13.3	4.6	8.8	13.6	4.6	8.6	13.7	4.3
婚姻狀況															
未婚	61.0	61.3	60.6	61.4	62.3	60.4	61.9	63.0	60.7	63.0	64.3	61.5	64.1	65.9	62.1
有配偶或同居	60.5	72.1	49.1	60.4	71.6	49.4	60.4	71.2	49.8	60.0	70.6	49.7	59.3	69.8	49.2
離婚、分居或喪偶	37.9	53.3	30.4	38.0	52.7	30.9	38.0	53.2	30.2	37.7	53.9	29.2	38.2	53.8	29.8

資料來源：主計處重要性別統計資料庫。

表2-6

兩性在不同教育程度勞動力參與率的比較表

單位：%

年度 性別	2007年		2009年		2011年		2015年		2016年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	67.2	49.4	66.2	49.5	66.6	49.7	66.6	50.5	67.1	50.8
國中及以下	59.0	30.3	55.3	28.1	55.5	26.8	53.1	26.0	54.2	41.6
高中(職)	72.4	55.8	71.1	54.8	71.1	53.9	71.3	52.4	71.8	52.0
大專及以上	70.4	65.4	71.5	66.3	71.5	66.2	73.0	64.7	72.0	63.3

資料來源：行政院主計總處 105 年人力資源調查統計年報。

表2-7

2006年至2016年不同性別行業別就業人數

單位：%

職業別	男性			女性		
	2006年	2016年	2016年較 2006年增 減百分點	2006年	2016年	2016年較 2006年增 減百分點
總計	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
農業	6.8	6.5	-0.3	3.7	3.1	-0.7
工業	43.6	44.3	0.7	27.1	25.3	-1.8
礦業	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	29.7	30.1	0.4	24.4	22.8	-1.6
電力燃氣供應業	0.4	0.4	0.0	0.1	0.1	0.0
用水供應污染整治業	0.8	1.0	0.2	0.4	0.4	0.0
營造業	12.6	12.8	0.1	2.2	2.0	-0.2
服務業	49.6	49.2	-0.4	69.2	71.7	2.5
批發及零售業	15.4	14.4	-1.1	20.1	19.1	-1.0
運輸及倉儲業	5.8	5.4	-0.4	1.9	2.1	0.2
住宿及餐飲業	4.8	6.1	1.3	9.0	8.9	-0.1
資訊通訊傳播業	2.2	2.3	0.2	2.0	2.1	0.1
金融及保險業	2.8	2.5	-0.2	5.7	5.3	-0.4
不動產業	0.7	0.9	0.2	0.5	0.9	0.4
專業、科學及技術服務業	2.3	2.6	0.3	3.1	4.1	1.0
支援服務業	2.0	2.7	0.6	2.0	2.4	0.4
公共行政及國防強制性社會安全	3.5	3.1	-0.4	3.0	3.6	0.6
教育服務業	3.2	2.6	-0.6	8.8	9.7	0.9
醫療保健社會工作服務業	1.5	1.5	0.0	5.7	7.0	1.3
藝術娛樂及休閒服務業	0.9	0.8	-0.1	1.3	1.1	-0.3
其他服務業	4.6	4.4	-0.2	6.0	5.5	-0.6

資料來源：行政院主計總處就業失業統計資料查詢系統。

表 2-8

2006年至2016年不同性別職業別就業人數

單位：%

職業別	男性			女性		
	2006年	2016年	2016年較 2006年增 減百分點	2006年	2016年	2016年較 2006年增 減百分點
	總計	100.0	100.0	-	100.0	100.0
民意代表、主管及經理人員	6.4	4.5	-2.0	1.9	2.1	0.2
專業人員	8.6	10.2	1.6	11.6	15.0	3.3
技術員及助理專業人員	17.3	16.4	-0.9	17.6	20.1	2.5
事務支援人員	4.2	4.3	0.1	19.7	19.7	0.0
服務及銷售工作人員	15.4	16.3	1.0	25.9	23.6	-2.2
農林漁牧業生產人員	6.5	5.9	-0.6	3.3	2.6	-0.8
技藝工作、機械設備操作及勞力工	41.6	42.4	0.8	20.1	17.0	-3.1

資料來源：行政院主計總處 105 年人力資源調查統計年報。

貳、勞動參與及勞動條件在不同性別身心障礙者的差異

我國政府每三年定期進行身心障礙者勞動力調查，由最近二期的調查（如表 2-9）中發現，我國身心障礙者的勞參率為 19.7%；其中男性為 24.7%，高於女性之 13.1%。失業率為 11.0%，男性身心障礙者失業率為 11.2%，女性身心障礙者失業率為 10.5%，兩者失業率相近。身心障礙者的勞參率和失業率長年呈現穩定狀態。與一般民眾相比（如表 2-10），身心障礙者的平均勞參率只有一般民眾的 1/3，女性身心障礙者的勞參率甚至只有一般女性的 1/4。

依據 2014 年『身心障礙者勞動狀況調查報告』顯示，身心障礙就業者從事之行業以製造業最多（占 20.3%），其次是其他服務業，如從事宗教、職業及類似組織、個人及家庭用品維修、洗衣、理髮及美容、殯葬服務及家事服務等（占 10.7%），再次為批發及零售業（占 10.2%）。不同性別的身心障礙就業者皆是從事製造業及其他服務業比率較高。在職業別方面（表 2-11），男性身心障礙者在民意代表、主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、農林漁牧業生產人員、技藝有關工作人員、和機械設備操作及組裝人員等六個職類的從業比例較女性身心

障礙者為多；而女性身心障礙者則在事務支援人員、服務及銷售工作人員、和基層技術工及勞力工等三個職類的從業比例較男性身心障礙者優勢。

表2-9

兩性身心障礙者勞動參與狀況

單位：人

項目別	2011年8月			2014年6月		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
總計 (A)	1,036,422	589,423	447,020	1,077,249	609,355	467,894
勞動力 (B)	198,277	138,872	59,406	212,171	150,671	61,500
就業者	173,785	121,492	52,293	188,843	133,810	55,033
失業者 (C)	24,492	17,380	7,113	23,328	16,861	6,467
非勞動力	838,165	450,551	387,614	865,078	458,684	406,394
勞動力參與率 (B/A*100)	19.1%	23.6%	13.3%	19.7%	24.7%	13.1%
失業率 (C/B*100)	12.4%	12.5%	12.0%	11.0%	11.2%	10.5%

資料來源：2011年和2014年身心障礙者勞動狀況調查報告。

表2-10

2011年與2014年一般民眾與身心障礙者勞動參與比較

單位：%

項目	2011年		2014年	
	身心障礙者	一般民眾	身心障礙者	一般民眾
男性				
勞動參與率	23.6	67.0	24.7	66.8
失業率	12.5	4.7	11.2	4.3
女性				
勞動參與率	13.3	50.4	13.1	50.6
失業率	12.0	4.2	10.5	3.6
總計				
勞動參與率	19.1	58.2	19.7	58.5
失業率	12.4	4.5	11.0	4.0

資料來源：衛生福利部2011年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告；勞動部2014年身心障礙者勞動狀況調查報告。

表2-11

2011年至2014年不同性別身心障礙就業者職業別分布

單位：%

職業別	2011年8月			2014年6月		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
民意代表、主管及經理人員	3.0	3.8	1.1	4.7	5.6	2.5
專業人員	10.9	12.5	7.2	3.9	4.4	2.8
技術員及助理專業人員	5.4	5.3	5.6	7.5	8.2	5.7
事務支援人員	8.2	5.6	14.1	12.1	9.0	19.8
服務及銷售工作人員	19.2	18.4	21.2	20.2	19.2	22.6
農林漁牧業生產人員	5.5	6.8	2.7	6.9	7.8	4.6
技藝有關工作人員	6.3	6.4	5.9	5.3	6.6	2.3
機械設備操作及組裝人員	3.3	4.1	1.4	8.1	9.7	4.3
基層技術工及勞力工	35.8	34.7	38.5	31.3	29.6	35.4
不知道/拒答	2.4	2.4	2.4	-	-	-

資料來源：2014年身心障礙者勞動狀況調查報告。

第三節 影響不同性別身心障礙者就業困難的個人因素

女性身心障礙者勞參率較低主要係因非勞動力所占比重較高，且其中9成4沒有工作能力或沒工作意願，可見其就業之困難與相關議題值得關注。本主題探討將從性別、障別、年齡、人格特質等因素探討影響不同性別身心障礙者就業現況與困難。

壹、性別特質

性別特質是文化對男、女性別行為的期待，社會對不同性別的期待各有不同（黃文三，1998），孩子在成長過程中經由與主要照顧者、大眾傳播等社會性接觸訊息的傳達，了解社會對於理想的外表、行為、特質上的性別展現，而形成性別的理想。例如男性的形象是高大、強壯、有責任感、成就動機強、有領導能力、堅強、對機械在行、有紳士風度的等等；而女性的形象則是嬌弱、溫柔、善解人

意、有協調能力、擅長家務、會照顧人、有淑女氣質等等。男性具有工具性特質 (instrumental-characteristics)，如主動、獨立、自信、冒險、有智慧、理性等特質，因此適合從事家庭外的競爭性工作、扮演領導者的角色；女性則具有情感性特質 (expressive characteristics)，如被動、溫柔、細心、愛小孩、耐心，因此適合從事家庭內的照顧工作、扮演依附者的角色。

貳、身心障礙

Deegan 與 Brooks (1985) 在《女性與障礙：雙重殘障》一書中，闡述女性身心障礙者在就業方面，除遭受社會大眾對「障礙」的刻板印象及對「疾病」的影響所產生的情緒性反應，導致雇主對女性身心障礙者之評價偏差。Fine 與 Asch (1985) 亦指出，女性身心障礙者在社會功能如同「角色不彰 (roleless)」，在經濟功能上更被視為無生產力者，這樣的處境比身心障礙人口中少數族群的處境更不利；加上各種職訓方案幾乎都是針對男性身心障礙者，也使得女性身心障礙者的失業問題更加嚴重，導致女性身心障礙者比男性身心障礙者更少被雇用且薪資所得更低。

Scuccimarra 與 Speece (1990) 針對高中職畢業生就業情形進行研究，發現女性未就業率為 23.8%，遠高於男性的未就業率 6.8%，研究者進一步表示這樣的差異並非是婚姻狀況所導致。Goho 與 Blackman (2002) 以加拿大一所社區大學中的畢業生，探討性別對不同弱勢族群（原住民族、少數民族、身心障礙者）與一般生人在就業率與薪資之差異。研究結果發現，女性身心障礙者畢業生就業率高達 93%，但與男畢業生比較起來多屬部分工時而非全職工作。

Lindstrom 與 Benz (2002) 研究調查學習障礙的年輕女性從高中畢業進入職場的生涯發展過程，在探討影響生涯發展階段的主要因素(個案動機、自我決定、家庭支持與倡導、生涯探索的機會、工作崗位上或離校後的職業訓練、職業持性的工作環境)，發現性別平等並未真正落實，尤其在生涯相關機會中性別所造成的代溝更大，相較於男性身心障礙者來說，女性身心障礙者從事較為低階的工作、

平均時薪比男性身心障礙者的來得低、工作職場中得到較少的協助且升遷機會較少。畢雯（2008）針對我國已就業之身心障礙者的個人特質和工作結構變項來探究影響身心障礙者職業社經地位之決定因子的實證研究中發現，性別的確是身心障礙者勞動參與及薪資所得高低的關鍵因素，並與身心障礙者的社經地位有顯著相關。

邱大昕（2012）從女性身心障礙研究探討男性障礙者可在優勢的男性認同與劣勢的障礙身份做選擇，而女性障礙者卻落入「女性」和「障礙」雙重弱勢，女性障礙者在參與職訓、就業率和平均薪資低於非障礙女性和男性障礙者。進一步分析發現女性障礙者被視為需被照顧者且非照顧提供者，使得女性障礙者被預設為無法扮演社會期待的「非障礙女性」的角色，如配偶或母親；而男性障礙者符合原先社會期待「非障礙者男性」需要被照顧的角色。由於照顧與被照顧角色的不同，對於男女性角色的期待也不同，不僅會影響教育程度，進而會更侷限女性身心障礙者在就業的意願或選擇。

根據勞動部 103 年身心障礙者勞動狀況調查，身心障礙者就業的性別分析中，男性為 22%、女性為 11.8%，且身心障礙者的職業具有障礙類別的差異與職業的性別區隔。具專業性、知識性與技術性的職業，多由非心智功能或非精神類的男性障礙者擔任，平均月薪約 4 萬，其次為機械與技藝相關職業的亦多為非心智功能或非精神類的男性障礙者擔任，平均月薪約 2.5 萬；女性身心障礙者多從事服務業、事務業及基層勞工為主，平均月薪為 1.8 萬至 3 萬。從性別、障礙類別與障礙程度交叉比對時，發現多由女性智能障礙者擔任基層技術工及勞力工，平均月薪不到兩萬，且在同職種間仍具有明顯的性別職業差異，男性身心障礙者從事車輛清潔與運輸業工作，而女性身心障礙者以家庭清潔與手工包裝工作為居多。

Oliver 等人在『身心障礙社會工作』一書中說明英國實施的直接給付制，讓服務回到使用者手中，所有的政策與服務皆為協助身心障礙者獨立生活為主。而從障礙觀點切入探討身心障礙者的就業狀況，發現身心障礙者比非身心障礙者的就業率低；當交織性別觀點時，女性身心障礙者比男性身心障礙者的就業率低

(Oliver、Sapey、Thomas 著、葉琇姍譯，2014)。說明女性身心障礙者在社會上面對更大的困境。

參、年齡

王敏行(2008)在探討身心障礙者之性別、年齡與障礙對雇主與職重人員僱用推薦的影響，並比較不同僱用職位層級下的差異。以南部兩個就服中心與轄區就服站 159 位求才雇主，及南部職業重建相關人員 109 位為調查對象，在虛擬之基層與中階員工僱用情境下，使用聯合分析法發展出的 16 位「求職者履歷資料表」，並要求研究對象針對此虛擬履歷依推薦意願填寫分數。研究發現求職者之年齡與障礙情形對僱用決定的影響程度較高、性別較小，且影響程度會因僱用職位層級或身份而有不同。就年齡特質水準而言，雇主與職重人員在基層僱用推薦皆偏好 25 歲，中階僱用推薦皆喜好 40 歲，55 歲則皆最不受喜好；此發現呼應過去 Wilson 等人(2007)的文獻中發現高齡不利求職的處境。由於研究設計求職者特質履歷組合時，不同年齡者搭配不同工作能力特質之組合機會相當，即 55 歲求職者的履歷組合與 25 歲及 40 歲求職者履歷組合具備了相當的工作能力，若 55 歲求職者具備與其它年齡者的相當工作能力，而仍最不被雇主與職重人員喜好時，年齡特質可能引起的刻板印象對僱用上的影響可能存在。

肆、教育

特殊教育最終目標在幫助身心障礙學生成功地轉銜至成人生活階段，使其過著獨立而滿意的生活，並擁有適應的工作(Pearman, Elliott, & Aborn, 2004)。事實上，確實有諸多研究證實大專學歷有助於身心障礙者之就業並較有正向的就業機會(Marshak et al., 2010)。在我國方面，資料顯示具大專學歷的身心障礙學生就業率達 53.6%(教育部, 2015)，與 15 歲以上身心障礙者的 19.7% 就業率相比，乃高許多。從就業的角度，擁有大專學歷的身心障礙學生職涯發展有較好的成果。

蔡采薇(2011)以「台灣高等教育整合資料庫(Taiwan Integrated Postsecondary Education Database, 簡稱 TIPED)」中同時有填寫「94 學年度大三生問卷」、「95 學年度應屆畢業生流向調查問卷」、「95 學年度畢業後一年流向調查問卷」之身心障礙大專畢業生所建立之資料為次級資料分析來源, 共得有效樣本 281 位, 了解身心障礙大專畢業生的就業現況及影響就業表現與就業力之重要相關因素。研究發現女性身心障礙大專畢業生在校時的工作經驗多於男性畢業生; 畢業後一年後, 女性畢業生的全職工作者也高於男性畢業生之全職工作者, 顯示身心障礙大專畢業生中女性較男性更為積極投入職場。

伍、家庭生命週期

家庭生命週期的劃分大多分為結婚未有子女、有學齡前子女、最小子女上小學至 18 歲、以及最小子女 18 歲以上等幾個階段。基於社會上長期以來對女性母職的性別角色觀念, 家庭生命週期對女性所帶來的影響比男性更甚, 因此家庭生命週期於女性就業歷程的研究中經常被視為重要的影響因素之一。而國內外對此議題的相關研究也都證實, 當女性進入婚育階段後, 確實會對其勞動參與行為造成影響(張芳華, 2008; Kalmijn & Luijkx 2006)。

蕭玉青(2012)針對婦女工作連續性及工作-家庭衝突性的關注, 以女性個人工作史為主軸, 從工作持續時間(duration)的角度出發, 援引 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究(Social Stratification and Social Mobility)」資料, 並採用「事件史分析法」, 從個人背景、家庭生命週期不同階段、工作特質及工作時期各面向探討在家庭因素影響下女性就業型態, 包含「因家庭因素而離職及退出後重返」的變化情形及長期發展趨勢。研究結果發現家庭生命週期各階段中, 相較於單身階段, 「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果, 重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後, 因家庭因素離職的機率明顯下降, 重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。顯示女性在育有學齡前子女之階段中, 工作與家庭間的衝突性較高, 因此當家庭責任

與工作無法兼顧而必須在兩者間進行取捨時，大多數女性會以家庭為優先考量，選擇放棄工作。

根據行政院主計總處 2013 年「婦女婚育與就業調查」的數據結果顯示，15 至 64 歲曾因結婚離職之已婚女性占婚前有工作女性比率(結婚離職率)之 28.4%；而曾因生育離職之已婚女性則占 16.6%，其中生育第 1 胎離職者占婚後至生第 1 胎曾工作女性之 22.9%。以上調查結果皆顯示婚育因素長期以來持續影響臺灣女性的工作型態及整體勞動市場之樣態。

陸、工作動機

我國於民國 96 年通過身心障礙者權益保障法時，台灣正式宣告採取世界衛生組織所定的 ICF 工具做為判定身心障礙狀態的依據。在 ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health [WHO], 2001) 模式中，共分為四個主要層次資料系統：身體功能與身體結構、活動與參與，並受環境及個人因素所影響。其中個人因素因人而異無法進行評量，但可由以下部分了解個人狀況：年齡、性別、調適型態、社會背景、教育、專業、過去經驗、特質型態與習慣(WHO, 2002)。女性就業障礙多，除了工作經驗與技能不足、子女托育問題、家人照顧人力、就業資訊不足、就業歧視等外在因素外，部份女性因長期居於家庭之中，再次進入就業市場容易產生自信心缺乏的問題(丁玉珍, 2009)，亦是女性就業常見的問題。

高馨玲和任麗華(2005)針對三位參與支持性就業安置模式的中度智能障礙女性進行深入訪談質性研究。受訪對象包括智能障礙者本人、家人、雇主以及就業服務員，共計訪談 12 人，以了解維持就業階段工作適應的因素。發現三位智能障礙者展現了高度的工作意願，使其能藉以克服職場中之困境：(1) 好勝心強且工作意願強烈，有助於第一位智能障礙者維持就業；(2) 熱心外向、有責任感以及對工作充滿熱忱，使得第二位智能障礙者能夠維持就業；以及(3) 從工作中得到的成就感大於待在家裡做家事，是促使第三位智能障礙者持續外出就業之原因。

足見身心障礙者就業穩定不只要有雇主、同事的接納與認同，支持性就服員的工作協助，與家人的情緒與實質支持，最重要的是身心障礙者的工作意願與動機，而障礙程度在此並不構成穩定就業的重要決定因素。這與伊慶春和簡文吟(2001)對 20 至 64 歲已婚有配偶女性進行抽樣問卷調查的結果分析一致；當女性越認同就業所帶來的內在價值時，就越可能傾向於堅持追求個人在正式職場的發展。

第四節 影響不同性別身心障礙者就業困難的環境因素

一個支持的環境就有助於女性就業，本節將從性別刻板印象與職業性別隔離、父權體制與女性工作選擇、家庭支持、社會文化態度、就業市場/雇主/職場環境等、和政府政策/就業協助/補助等因素探討對不同性別身心障礙者就業現況與困難的影響。

壹、性別刻板印象與職業性別隔離

性別刻板印象是指一般人不約而同地認為在某些性格上男性應該如何，女性應該如何，對於男、女兩性行為刻板區分的心理傾向（張春興，1995）。即是在某個社會文化的觀念下，對於男性與女性都有一定規範要求，其中也包括職業的選擇，亦即職業性別刻板印象（陳劍梅，2009）。

人們對男性或女性在專業上、職業方面的期望，要求和一般看法皆有固定的模式。Hammond & Dingley（1989）進行 589 位語言學校女生和 437 位男生對職業願望和婚姻態度的問卷調查，研究在生涯偏好上的性別差異。結果發現女生的生涯抱負較低，原因是能力好或職業成功容易被標籤為女強人、不像女人等負面的形容詞。女生最喜歡的職業是教師，男生則是工程師；只有很少的女生選擇男生所喜歡的職業。另外，在高社會地位的職業中很少有女性偏好的職業，即大多數女性所偏好的職業是屬於較低的社會地位的。

在中國大陸針對大學生的相關研究也有相似的研究結果，姜曉琳（2007）對大學生職業性別刻板印象研究的文獻回顧中發現，男性大多堅強、獨立、膽大、冒險、理性，適合從事家庭以外的、具競爭性和開拓性的工作，如：科學家、大學教授、醫生、律師、建築師、工程師等；女性個性大多溫柔、內向、仔細、體貼、情感細膩，適合從事家務及服務性工作，如：幼教老師、秘書、護士等各種服務性工作。陳劍梅（2009）對 235 位高職女生進行職業性別刻板印象問卷調查研究，發現高職女生的職業性別認知存在二元對立，也就是表示適合男性程度的職業正好是排在適合女性程度的後段排序。進行 Kendall's 相關性分析發現，職業性別認知與職業偏好取向不一致，亦即兩者的相關係數低，表示女性在認知與情感間存在著矛盾情結。

在陳月娥（2001）綜覽國內外職業性別隔離現象的研究彙整，造成職業性別隔離現象的決定因素可從勞動供給與勞動需求兩大面向入手。在勞動供給面向，包括有勞動者個人性別或基本特質差異、基於家庭因素的選擇、偏好、工作價值觀、事業成就動機、取得就業資訊途徑等因素；在勞動需求面向，包括雇主偏好、統計歧視、管理考量、經濟壓力結果，或來自組織的僱用政策、規章制度、工作分配、結構特性、教育訓練資格規定、提供就業資訊等因素。在陳月娥（2001）對 377 位受僱者及 2 位雇主的問卷與訪談研究中發現，女性在選擇或從事性別類型職業上的影響力比男性顯著，即近 2/3 的女性會受報紙或相關廣告所刊登的求才廣告限制應徵者的性別所影響，選擇女性為主導的職業；雇主則基於人力資本觀點、統計歧視或便於管理等因素，在員工工作分派上出現性別分化現象。顏芝盈（2016）在對女性身心障礙者的半結構性訪談研究中發現，高中時實習的職場，男性大多被安排在加油站或洗車場，女性則被安排到服務業的店家。且若居家無完善的交通設施時，家長接送女性身心障礙者的比例遠高過男性，可見性別的區隔性。

再檢視歷年調查數據，朱柔若（2010）從 1979、1989、1999 及 2009 年 3 個 10 年的勞動參與率的統計分析中發現，女性在紡織業、成衣與服飾品製造業、醫

療服務與保健業、理髮及美容業、金融保險業的就業人數明顯超過男性；男性則從事礦業及土石採收業、電力及燃氣供應業、營造業、石油及煤製品製造業、化學材料製造業、汽車及其零件製造業、出版業、汽車貨運業及公共汽車客運業明顯多於女性。從勞動狀況調查的統計分析及相關的文獻回顧，皆可見工業化過程與社會分化造成勞動市場的職業性別隔離現象，即男性或女性就業者有過度集中的職業取向，連帶也會影響其薪資與就業機會。根據勞動部 103 年身心障礙者勞動狀況調查發現，身心障礙者的職業具有職業的性別區隔，專業性/知識性/技術性或機械性/技藝相關職業，多由非心智/精神障礙之男性擔任，平均薪資在 2.5 萬至 4 萬；女性身心障礙者則擔任服務業、事務業與基層勞工，平均薪資為 1.8 萬至 3 萬。

此外，暴力及性侵害是在家庭及工作環境中常遇到的問題。在 Dawn (2014) 對印度女性受暴及性侵害的文獻回顧中發現，不但刑法中沒有具體的解決女性受暴及性侵害之問題，警察與司法單位亦未正視此一問題，女性也常因受暴或性侵害等問題而被迫離開職場。利用支持團體的分享與凝聚、對遭受暴力與性侵害的個案進行認知調整與防身術訓練、或運用康復措施教導受害者知識和技能，才能使其漸漸再度回到職場。

貳、父權體制與女性工作選擇

父權體制的核心是壓迫女性，但核心與壓迫的預設是女性是「健康」的，女性身心障礙者在父權體制建構的社會中，則處於性別與身心障礙之雙重弱勢 (Johnson, 成令方等人譯, 2008)。女性身心障礙者因女性角色，在父權體制建構中居於弱勢，包括職業的性別配置、教育資源的分配、性的騷擾/侵害/暴力等，同時也改變了傳統認為女性為照顧提供者的角色。因障礙因素而改變社會期待，由照顧提供者轉為被照顧者，因此影響女性受教機會、就業意願及選擇、與女性外出就業的可能性。

在傳統社會中，料理家務及照顧子女仍是女性主要的職務，就業也常受到家庭的因素影響，呂寶靜（2005）指出通常女性為了家中需照顧的家人，必須負擔起無酬的照顧工作，被迫優先選擇退出職場、改變工作型態或提早退休，是女性提早離開職場的原因之一。根據伊慶春和簡文吟（2001）的研究，將研究對象的就業型態分為持續就業、結婚離職、生育離職、二度就業、婚後才就業及從未就業等六類，其中持續就業者佔 43.7%，表示女性結婚及生育孩子後仍持續就業者不到一半；因為結婚或生育孩子的因素，由正職轉為兼職工作者佔 10.7%，並在所有已婚女性就業者中，有 48.1%是以非正式就業或兼職之彈性就業型態。可見家庭是影響女性工作選擇的重要因素，且為了配合家庭及照顧家人，選擇較為彈性的就業型態。

從上述中外研究結果可以看出，性別不但是個人面對生涯抉擇時的重要因素，且顯著影響著個人的就業表現。對女性身心障礙者來說，除了要面對職場中的性別歧視外，還需承受社會對身心障礙者的刻板印象，這樣的生態下讓女性身心障礙者在職場中處於相當不利的地位。

叁、家庭支持

林幸台（2007）指出家庭不僅是身心障礙者生活上的主要支持者，影響其價值觀與期待，更在身心障礙者的自我決策及對未來的願景上扮演著重要的角色。家庭是調適身心障礙者順利進入職業角色、成功適應成人社會、和人際生活中的一個持續且重要的支持來源，在身心障礙者一生的生涯發展歷程中，家長是身心障礙者終生的個案管理員、權益的保護者與倡導者，對於身心障礙者從校園到社會的轉銜具有決定性的影響力。Powers 等人（2008）透過調查研究，針對 512 位有轉銜需求的年輕身心障礙者探討性別差異。結果發現男性和女性在他們希望實現的成果與他們接受的轉銜培訓機會上有所不同。從青年和父母回應調查結果顯示，因性別刻板印象導致降低女性在工作上的期待與表現。

家庭在身障者就業過程中扮演重要的角色，Francis 等人（2013）提出了「家庭就業覺醒（family employment awareness）」的概念，認為身障者家人必須先瞭解就業服務與資源及釐清對身障者就業的期待後，才能有效地支持身障家人進入到社區化就業市場中。「家庭就業覺醒」就是一種家庭支持服務，透過對家長的教育課程，讓家長瞭解建構身障子女的就業支持網絡、促進就業結果及創造與專業人員的合作關係中，家庭應該扮演的角色與功能（Francis, Gross, Turnbull, & Parent-Johnson, 2013）。

Hampton 等人（2015）研究中國傑出女性身心障礙者的生涯發展，探討其原生家庭的影響因素。研究以效標取樣方式訪談 14 位女性身心功能障礙之榮譽得獎者，蒐集的資料包括：參與者的年齡，致障與發病年齡，教育程度，障礙類型，婚姻狀況，工作經歷，生活安排和父母的職業等。透過訪談大綱中六個開放式問題，請與會者分別描述他們在童年、青春期和成年時期的職業抱負和期望，以及影響自己發展職業願景、期望和職業方向的人。資料分析發現，家庭影響受訪者生涯發展的六大主要項度為：（1）家長強調教育並強調在家學習經驗；（2）父母倡導參與者平等教育權和就業機會權；（3）父母參與參與者生活的各個方面，並鼓勵參與者能自行作決定；（4）父母提供了一個有助於參與者成長的家庭環境（愛、關懷、支持、與兄弟姐妹分擔責任等）；（5）父母作為參與者良好工作者的榜樣，具勤奮、穩定與高挫折容忍力的工作行為；以及（6）兄弟姐妹的愛、關懷和支持是影響參與者自我職涯發展和就業成功的關鍵。

肆、社會文化態度

世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）2010 年針對經濟合作發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）的 30 個會員國、巴西、俄羅斯、印度以及中國，針對百大企業雇主進行問卷調查，結果發現大企業內的女性員工集中在中低階層工作，擔任高階管理階層的女性不到 5%。調查結果顯示，女性擔任領導職務的主要障礙，包含當地的一般規範和文化習俗、

男性和父權的公司文化以及缺乏角色模範等，顯示社會文化對於性別在就業上即有不同期待，並侷限著女性就業的發展。

社會文化態度也是影響身心障礙者就業困難的因素之一，社會文化態度對於身心障礙女性的觀點影響著他們的生命歷程。Bualar (2014) 透過質性研究，運用深度、半結構式訪談 20 位居住在泰國郊區的肢體障礙女性，瞭解影響其就業機會的因素。研究發現在泰國農村，社會文化傾向認為身心障礙者在社會上是完全無能力、生病、不分性別 (without gender) 的人，而女性加上身心障礙普遍受到雙重壓迫，使得身心障礙女性被貶低，因為她們不符合美麗、聰明或有工作能力的社會標準，社會文化強烈地影響身心障礙女性的就業。

此外，有研究發現身心障礙女性在接受教育的過程中，對於職業探索與選擇的相關準備相對受限。Lindstrom, Harwick, Poppen 及 Doren (2012) 針對美國 25 位高中及 9 位大學的身心障礙女性進行焦點團體，以及 26 位雇主、特殊教育老師以及學校行政者的個別晤談，蒐集影響這些就學者在畢業之後要到職場的就業轉銜相關因素。研究發現這些高中女生和大學女生談到他們在高中時缺乏具體的職業和轉銜計劃，以及缺乏支持、沒有足夠的準備進入職業或繼續教育選項。高中身障女性接受有限的職業選擇，他們可能永遠不會被介紹到非傳統或其他潛在的高薪資的職業。缺乏工作經驗或職業探索也讓各種職業中的女性角色模型缺乏，沒有機會與在各種領域工作的婦女進行互動或觀察，職業期望相對受到限制。

美國研究調查發現年輕的身障女性與年輕的身障男性相比，她們大多為兼職工作、較少薪資以及較難尋得高技術性的工作。因此，在美國開始發展針對年輕女性身心障礙者的訓練課程 (post-school achievement through higher skills [PATHS])，PATH 課程內容包含：自我覺知 (self-awareness)、障礙議題 (disability issues)、和性別議題 (gender identity)。研究發現，完成 PATHS 課程的年輕身障女性增加了他們對職業規劃的批判性知識。參與者對未來的職業選擇感到更有信心，能夠更清楚地表達自己的個人優勢和技能，從而擴大他們畢業後成功的機會 (Lindstrom, Doren, Post, & Lombardi, 2013)。

伍、就業市場、雇主、職場環境等

England (2003) 針對加拿大六大銀行的員工，依照性別和身心障礙狀況進行就業分析，發現身心障礙女性員工的職位以基層文書工作佔最大宗，即使是一般女性員工也比身心障礙男性員工在基層文書工作的比例高出許多。顯示女性、身心障礙者都是屬於就業市場的弱勢人口，因此同時具有身心障礙以及女性的身分更是弱勢中的弱勢。Mwachofi (2009) 調查美國 2004 年接受職業重建服務的 653,206 位身障者，研究結果發現女性身心障礙者擁有較低的就業率與薪資，而且較依賴社會支持系統。

從許多身心障礙者女性就業的相關文獻中，即使順利求得一職，還是需要面對雇主、同事以及職場環境等種種挑戰。Randolph (2005) 透過質性研究，訪談 3 位不同障礙類別的在職女性，並歸納出她們在職場上經常會碰到的困難包括：(1) 雇主與同事對他們有先入為主的觀念；(2) 雇主與同事的負向態度；(3) 職場缺乏職務再設計；(4) 缺乏包容；以及 (5) 剝削。受訪者提到，雇主和同事對於身心障礙女性員工的能力有預設立場，進而限制了員工的潛力，且態度經常是不信任和過度保護的，會過度關注個案的障礙問題而不是工作能力，工作職場也常常存在著障礙，讓身障女性員工無法充分發揮能力。最後，雇主認為僱用身障女性員工只是讓公司可以擁有僱用身障者美名，且還會有薪資和職位升遷的歧視，無法與男性員工同工同酬，而且大多數公司的主管階層仍然被白人男性佔有。

Chouinard (2010) 針對加拿大身心障礙女性所做的問卷調查，也發現身心障礙女性的就業障礙包括：(1) 雇主常認為身心障礙女性的能力不足、生產力較低 (20/69, 29.0%)；以及 (2) 職場缺乏職務調整 (13/69, 18.9%)。世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2010 年進行的問卷調查，發現印度 (23%)、日本 (24%) 以及土耳其 (26%) 的女性就業率最低，而美國 (52%)、西班牙 (48%)、和加拿大 (44%) 最高。大企業內的女性員工集中在中低階層工作，擔任高階管理階層的女性不到 5%。顯示女性擔任領導職務的主要障礙，除了社會文化態度之外，缺乏彈性工作措施、缺乏擔任關鍵性工作的經驗與責任、缺乏適當的工

作生活平衡政策等，顯示女性就業者在工作場所面臨的困難重重，更缺乏升遷的管道。

身心障礙女性比身心障礙男性更容易獲得負向的就業成果。社會文化對女性角色的期待、職場性騷擾以及性別隔離等都是導致女性的職業階層與收入較低的原因之一。除此之外，由於小孩與家庭照顧責任，許多女性需要兼職或短期等時間較為彈性的工作，且身心障礙女性比一般女性從事兼職工作的比例為高 (Strauser, 2013)。同樣的困難也在亞洲地區出現，Bualar (2014) 訪談 20 位居住在泰國郊區的肢體障礙女性，研究發現泰國女性承擔著就業歧視，包含：(1) 職場環境的障礙：缺乏大眾運輸系統、無障礙廁所、電梯等；(2) 獲得職缺資訊的障礙：職缺資訊經常刊登在市區或是政府機關等遠離郊區的地方；(3) 職場缺乏職務再設計：雇主難以根據身障者的需求進行職務再設計，尤其是隨著年齡增長更需要職務調整的時候；和 (4) 對身心障礙者的刻板印象：雇主對障礙的刻板印象影響她們在勞動市場的就業機會，特別是同時涉及性別與障礙時會變得更糟。

陸、政府政策、就業協助、補助等

政府針對身心障礙者就業上常見的政策如就業平等、相關補助等，國內外的文獻對於政府政策在不同性別身心障礙者就業上的差異討論不多，僅有少數文獻運用國家級數據進行性別的就業職類/階層分析。例如：England (2003) 的研究提到，加拿大對於身心障礙者的就業協助相關政策主要來自 1986 年聯邦政府的**就業平等法** (Employment Equity Act)。該法案是根據阿貝拉報告 (Abella Report, 1984) 制定的，並於 1995 年修訂。阿貝拉報告提到女性、身心障礙者、少數民族和原住民等 4 個族群在有給薪的工作一直處於不利的地位，包括失業率上升、取得長期全職及同工同酬的就業機會有限，以及較難擔任具有決策權的管理職位。因此，該法案的目的在鼓勵改善這四個族群的就業，消除就業障礙並加強工作職位的保留率和升遷率，進而減少職業隔離。

England 針對加拿大的六大銀行員工進行身心障礙者就業平等進展的研究，因為這六大銀行為加拿大最大的私部門雇主，僱用了**就業平等法**所涵蓋的大部分工作者。他蒐集六大銀行的就業相關數據並比較 1987 年與 2001 年的狀況，將研究數據依區域分為多倫多、加拿大其他城市等 2 部分，研究對象分為身心障礙女性、一般女性、身心障礙男性、一般男性等 4 組進行分析。結果發現，1987 年時不論是多倫多或是其他城市，身心障礙女性（多倫多為 72.0%、其他城市為 78.0%）及一般女性（多倫多為 68.5%、其他城市為 75.0%）集中在文書工作，而少數在中層管理工作身心障礙女性（多倫多為 8.7%、其他城市為 7.8%）及一般女性（多倫多為 14.1%、其他城市為 10.7%）。而身心障礙男性（多倫多為 35.4%、其他城市為 48.2%）及一般男性（多倫多為 42.3%、其他城市為 53.7%）則以中層管理工作佔最多比例。到了 2001 年，身心障礙女性在基層文書工作的比例（多倫多/其他城市）下降（53.7%/69.1%），但在中層管理工作的比例增加（16.4%/11.3%），一般女性的工作比例也是相同的情形。顯示 1987 年至 2001 年期間，女性有更多機會獲得管理階層的工作，在工作上擁有權力和決策權，特別是身心障礙女性在中層管理和專業人員的職人中比例明顯增加，代表著她們有升遷的機會，顯示就業平等法的政策讓女性就業上得到改善。

在台灣，性別工作平等的專法始於 2002 年公布之**兩性工作平等法**（2008 年修正為**性別工作平等法**），針對工作職場中性別歧視之禁止、性騷擾之防治以及促進工作平等措施等有明確的規範。根據勞工委員會（現已更名為勞動部）於 2008 及 2016 年所做的女性僱用管理調查，可瞭解**性別工作平等法**的施行影響如下：（1）勞動參與率：女性勞參率由 1992 年的 46.6%，2008 年為 49.7%，上升至 2016 年的 50.8%；（2）工作分配：事業單位在工作分配方面會因受僱者之性別而有差別待遇者之比例在 2008 年為 39.9%，2016 年為 20.5%（1992 年未調查工作分配）；（3）薪資給付標準：事業單位在薪資給付標準方面會因受僱者之性別而有差別待遇者之比例在 1992 年為 3%，2008 年為 13.3%，2016 年為 6.5%；和（4）員工陞遷：事業單位在員工陞遷方面會因受僱者之性別而有差別待遇者之比例在 1992

年為 0.8%，2008 年為 3.7%，至 2016 年則降為 1.8%。由上述統計資料顯示，事業單人因受雇者的性別而有不同待遇的差異已逐漸減少，顯示性別工作平等法的成效。

而直到 2009 年身心障礙者勞動狀況調查才納入性別分析的項度。從 2009 年與 2014 年的身心障礙者勞動狀況調查報告（如表 2-12），瞭解不同性別在 9 大職業的比重分配來看，身心障礙的女性就業者在這六年間，以基層工作與高層管理工作所佔的比例變化較為明顯，基層的非技術工及體力工從 2009 年的 26.9% 上升至 2014 年的 35.4%，但高層管理的民意代表、行政主管、企業主管及經理人員從 1.2% 上升到 2.5%，數據顯示身心障礙女性的職業能以基層工作為主，但也開始有機會能陞遷至管理階層。

此外在就業相關補助方面，Chouinard（2010）透過加拿大身心障礙女性聯盟（Disabled Women's Network of CANADA）的會員於網路線上進行問卷調查，歷經 3 個月的時間共有 80 人障礙女性填寫問卷，問卷內容包含人口學資料、就業相關資料（就業史、就業困難、雇主是否提供職務再設計）、以及政府就業協助的相關意見。結果發現身心障礙女性的就業障礙之一就是雇主濫用工資補助，雖然政府鼓勵雇主僱用身心障礙者，但常常補助期滿就會終止契約，以接續僱用新的身心障礙員工重新獲得工資補貼。顯示政府的相關補助還需要建立機制防堵資源濫用。

表 2-12

2009 年與 2014 年不同性別身心障礙就業者之職業

	民意代表、 行政主管、 企業主管及 經理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人 員	事務工 作人員	服務工 作人員 及售貨 員	農林漁 牧工作 人員	技藝有 關工作 人員	技術 工、機械 設備操 作工及 組裝工	非技術 工及體 力工
2009 年									
男	5.2	3.9	9.4	9.6	17.5	7.5		22.2	24.6
女	1.2	3.5	6.3	25.7	21.6	2.9		12.0	26.9
2014 年									
男	5.6	4.4	8.2	9.0	19.2	7.8	6.6	9.7	29.6
女	2.5	2.8	5.7	19.8	22.6	4.6	2.3	4.3	35.4

資料來源：2009年和2014年身心障礙者勞動狀況調查報告。

第三章 方法及步驟

第一節 研究設計

本主題探討欲探究不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程，釐清其就業現況與困難，以及這些就業困難與性別的關聯。採回溯性次級資料分析方式，以職管新制實施後三年（民國 103-105 年）職管員在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中所開案登錄的個案服務相關表單內容進行描述統計分析，以回應所欲探討之主題。研究中將服務歷程分為七個階段：服務申請階段（階段 A）、開案審查階段（階段 B）、晤談/評量階段（階段 C）、擬定職業重建計畫階段（階段 D）、執行職業重建計畫階段（階段 E）、穩定就業後服務階段（階段 F）及結案階段（階段 G）。

依據本主題探討第二次專家會議決議建議（如附件一），本主題探討首先串聯民國 103-105 年系統個案的人口學相關變項（年齡層、障別、障度、教育層級、婚姻狀態、工作經驗有/無）並進行描述分析，以了解研究對象的基礎樣態。結果發現每一年度開案服務個案的男女比例皆約為 3：2，將 103-105 年開案人數的性別、年齡層、障別、障度、教育層級、婚姻狀態、工作經驗有/無等變項進行卡方檢定，結果顯示皆無顯著差異。而 103-105 年開案與不開案人數分析（如表 3-1）亦呈現，無論是否開案服務，男女比例皆約為 3：2 的現象。由於 105 年度的系統紀錄較完整，因此本主題探討設定以 105 年度開案之身心障礙者作為研究母群。

次級資料分析的部分，先透過文獻回顧及專家會議來確認編碼內容，再針對研究母群篩選出四組樣本（穩定就業男性、穩定就業女性、非穩定就業男性、非穩定就業女性）進行研究文本內容編碼，以瞭解這些個案的職業重建支持需求以及接受職業重建服務歷程所使用的服務內容，並探究不同性別身心障礙者所接受職業重建服務是否有差異，以及這些因素與穩定就業的關聯。本主題探討的研究文本為樣本個案在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中的服務紀錄表單內容。

表 3-1

2014 年至 2016 年開案與不開案人數分佈

	開案 (n=14,749)			不開案 (n=4,002)		
	103	104	105	103	104	105
男性	3296(58.4%)	2778(58.5%)	2534(58.2%)	799(59.9%)	734(60.6%)	889(61.1%)
女性	2351(41.6%)	1972(41.5%)	1818(41.8%)	536(40.1%)	477(39.4%)	567(38.9%)
總計	5647(100%)	4750(100%)	4352(100%)	1335(100%)	1211(100%)	1456(100%)

第二節 文本資料來源

本中心函請勞動部勞動力發展署協助提供下載「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」(以下簡稱職重系統)之服務紀錄,並於 106 年 3 月 20 日取得資料光碟,資料包含職重系統中 103-105 年職業重建個案管理員服務的所有個案之服務紀錄,相關服務紀錄截至民國 106 年 3 月 15 日,包含申請表、開案審查表、評估表、計畫表、服務紀錄表、結案表等表格,共計 24 個 Excel 檔案。

系統下載之資料表格因欄位數量過多而被切割為多個檔案,且所有欄位名稱皆以英文顯示,唯有申請表中的基本資料(TB_CASE_BASIC)檔案可辨識研究對象的人口學資料,其餘檔案主要以「序號(SEQNO)」為串聯資料的依據。受限於 Excel 檔案僅可呈現約 6 萬 5 千筆,無法呈現本主題探討所需的完整資料,因此本主題探討使用 Microsoft Access 軟體進行所有檔案的整理與串聯。但是由於系統下載的每個檔案之筆數是不對等的,例如:個案會有 2 筆職重計畫、數 10 筆的表 OC 服務紀錄,若直接進行資料串聯,資料數量將會遠大於服務個案人數,所以原始資料檔需要先轉檔處理之後再使用 Microsoft Access 軟體進行串聯。

表 3-2

本主題探討取得之資料內容

表單	資料欄位
申請表	申請日期、姓名、性別、身分證統一編號、出生日期、障礙類別/障礙程度、戶籍地址(郵遞區號)、婚姻狀況、醫學診斷/障礙現況描述、教育背景、職業訓練/實習經驗、工作經驗
開案審查表	身分條件、醫療狀況、支持服務需求程度
評估表	<p>第一部份-基本資料： 姓名、性別、身分證統一編號、出生日期、障礙類別/障礙程度、戶籍地址(郵遞區號)、婚姻狀況、醫學診斷/障礙現況描述</p> <p>第二部分-職業生涯期待與就業準備： 教育背景、職業訓練/實習經驗、工作經驗、專業證照資格、工作動機、工作能力(包含工作技能、特殊專長)、工作行為/工作態度(包含出席率、準時性、基本禮儀、挫折容忍度、責任感)、工作興趣/期待/對職業世界的認識、求職技巧</p> <p>第三部分-功能表現： 生理層面 醫療狀況、生活自理(包含日常生活自理功能、外觀/個人衛生、交通能力)、身體功能(包含、上下肢功能、姿勢變換、行動能力、體耐力)、感官功能(包含視覺、觸覺、聽覺、平衡覺)</p> <p>心理層面 認知能力(包含理解能力、專注力、記憶力、學習能力、計算能力、問題解決能力)、人格特質(包含情緒穩定度-情緒起伏程度/頻率、自我情緒管理及控制能力、價值觀)、社交技巧(包含溝通方式、人際互動/應對進退狀況)、適應能力(包含使用服務者看待自己的障礙限制、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力)</p> <p>個人生活表現/家庭/社會層面 個人生活狀況(包含生活作息、宗教信仰)、家庭系統(包含照顧幼兒、照顧家人、家庭的經濟狀況、負擔家計)、社會系統(包含社會資源/津貼)</p> <p>第四部分-就業相關助因分析暨支持/輔導需求分析： 評估層面、就業相關助因、就業相關阻因、支持/輔導需求類別</p>
職重計畫表	擬定職業重建計畫日期、本次目標、支持/輔導需求、執行目標、執行方法、執行者/使用資源、執行時程、結果
職重計畫檢視表	本次目標、支持/輔導需求、執行目標、執行方法、執行者/使用資源、執行時程、預計檢視計畫時間/方法
案主服務紀錄表	服務日期、服務方式、服務類別、服務內容或服務過程、結果/處遇
結案表	結案日期、結案原因、備註說明

第三節 研究樣本

本主題探討設定 105 年度開案之身心障礙者作為研究母群，依據研究目的選出四組樣本，分別為穩定就業男性、穩定就業女性、非穩定就業男性、和非穩定就業女性，預計每組抽樣 100 位個案。穩定就業的定義為於結案表中以結案原因 12（進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務）和 14（進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務）結案的個案。原本有考量將結案原因 16（進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上）的個案加入，但考量此類個案在職場支持及就業環境上皆與在一般職場就業者所需的資源不同，且人數偏少（ $N=120$ ），故依據本主題探討第二次專家諮詢會議之決議將此類個案排除。

依據文本資料，105 年度開案之身心障礙者中，以本主題探討所定義之穩定就業結案者（結案原因 12 及 14）共有 968 人、其他原因結案者有 1,073 人、未結案者有 2,191 人，共計 4,232 人。進一步串聯研究母群資料後發現，穩定就業結案的個案中有障別遺漏值 19 人，因此剔除遺漏值後為 949 人，其中男性為 563 人、女性為 386 人。而本主題探討所謂之非穩定就業者，包含其他原因結案者（1,073 人）以及未結案者（2,191 人），共計 3,264 人，剔除障別遺漏值 123 人後為 3,141 人，其中男性為 1,826 人、女性為 1,315 人。

研究者自上述二個次母群（穩定就業者與非穩定就業者）中再分別抽樣不同性別的樣本個案。首先穩定就業組 200 人（男性 100 人、女性 100 人）之抽樣原則是採用結案原因與障礙類別（以下簡稱障別）進行分層隨機抽樣。結案原因採用 12（ $N=925$ ）與 14（ $N=43$ ）的個案數比例（約 96：4）來抽選。由於職重系統登錄障別時可以選填新制與舊制類別，而新制障別可對應至舊制障別，但舊制障別無法對應至新制障別，因此本主題探討採用舊制障別來彙整資料，並依據第 2 次專家諮詢會議決議分成四大類，分別為 A. 感官障礙類（如視覺障礙、聽覺障礙、

聲音或語言機能障礙、平衡機能障礙)、B.肢體障礙類(如肢體障礙、重要器官失去功能、罕見疾病)、C.認知障礙類(如智能障礙、自閉症、慢性精神病患、頑性難治型癲癇症、失智症)及D.多重障礙類(如多重障礙、合併2類以上障礙類別);四類障別的比例依序為 16:14:63:7。所得穩定就業男性和穩定就業女性的障別與結案原因特性如表 3-3 所示。

表 3-3
不同性別在四大類障別與結案原因的抽樣人數分配

障別	男性 ($n_1=563$)			女性 ($n_2=386$)		
	原因 12	原因 14	抽樣人數	原因 12	原因 14	抽樣人數
第一類	15	0	15	16	1	17
第二類	16	0	16	11	0	11
第三類	59	4	63	60	2	62
第四類	6	0	6	9	1	10
總和	96	4	100	96	4	100

至於非穩定就業者 200 人的抽樣，則採用與穩定就業者特性配對的原則來抽選。所配對的特性包括：性別、四大類障別和開案日期（誤差容許為±7 天）。本主題探討利用計算傾向分數（propensity score）的方式來調整干擾因子所造成的影響，透過邏輯式迴歸分析（logistic regression）中所計算出的預測機率（predicted probability），以分組變項（例如：性別、是否就業）為依變項，需要控制的干擾因子（例如：四大類障別、開案日期：誤差容許為±7 天）為解釋變項，以計算出的傾向分數來進行配對。

本主題探討從 105 年開案中 3,141 位未穩定就業結案者，經過 11 次傾向分數配對、人工檢核、排除因單純接受職業輔導評量、單純接受職業訓練服務、於庇護性就業職場穩定三個月結案（結案代碼 16）、非穩定個案最後結案代碼為 12、14、職管員未進行評估或擬定職重計畫、職管員尚未提供相關就業服務，個案已自行就業、個案於就業後僅參加穩就團體後即結案等無效樣本 363 人，如表 3-4，最終得到有效樣本共 382 人，如表 3-5。

表 3-4
無效樣本人數原因分析 (N=363)

原因說明	無效樣本人數原因分析			
	穩男	穩女	非穩男	非穩女
單純接受職業輔導評量	0	0	16	17
單純接受職業訓練服務	0	7	16	14
於庇護性就業職場穩定三個月結案(結案代碼 16)	1	0	7	14
非穩定個案最後結案代碼為 12、14	0	0	35	66
職管員未進行評估或擬定職重計畫	16	9	81	51
職管員尚未提供相關就業服務，個案已自行就業。	7	1	0	3
個案於就業後僅參加穩就團體後即結案	1	0	0	2
總計	25	17	154	167

表 3-5
配對抽樣結果

配對階段	有效樣本人數				無效樣本人數			
	穩男 $n_1=563$	穩女 $n_2=386$	非穩男 $n_3=1826$	非穩女 $n_4=1315$	穩男 $n_1=563$	穩女 $n_2=386$	非穩男 $n_3=1826$	非穩女 $n_4=1315$
1	80	89	48	41	20	11	52	59
2	16	7	15	21	4	4	37	29
3	3	2	11	10	1	2	24	6
4	1	2	5	1	0	0	11	21
5			6	4			11	14
6			4	8			5	10
7			3	0			5	5
8			0	0			4	4
9			0	2			1	8
10			0	1			2	6
11			1	1			2	5
總計	100	100	93	89	25	17	154	167

本主題探討的有效樣本為 382 位身心障礙者，其人口學特性如表 3-6 所示。年齡層方面分布以 15 至 24 歲者居多，有 163 位，佔 42.7%，其次為 25 至 34 歲佔 25.1%($N=96$)。而在障礙類型方面，人數最多者為認知類，有 236 位，佔 61.8%，其次為感官類 56 位，佔 14.7%，肢體類 59 位，佔 15.4%，再者為多重類為 31 位，佔 8.1%。在障礙程度方面，以輕度障礙者最多，有 183 位，佔 47.9%，其次為中度障礙者 131 位，佔 34.3%，再者為重度障礙者 49 位 (12.8%) 與極重度障礙者 19 位 (5%)。在教育背景方面，以高中畢業者人數最多，佔 56.8% ($N=217$)，其次為大學者佔 16.5% ($N=63$)，國中以下者佔 12.5% ($N=48$)。在婚姻狀況方面，以未婚者居多，佔 83% ($N=317$)，已婚者為 31 人(8.1%)，離婚者為 28 人(7.3%)。而過去有工作經驗者佔 73%，共 279 人。

表 3-6
有效樣本的基本特性

變項	項目	穩就男性 ($n_1=100$)	非穩就男性 ($n_2=93$)	穩就女性 ($n_3=100$)	非穩就女性 ($n_4=89$)
年齡層	15至24歲	53(53%)	37(39.8%)	41(41%)	32(36.0%)
	25至34歲	21(21%)	21(22.6%)	35(35%)	19(21.3%)
	35至44歲	14(14%)	19(20.4%)	11(11%)	23(25.8%)
	45至54歲	8(8%)	10(10.8%)	8(8%)	11(12.4%)
	55至64歲	3(3%)	5(5.4%)	5(5%)	4(4.5%)
	65歲以上	1(1%)	1(1.1%)	0(0%)	0(0.0%)
四大障別	感官類	15(15%)	11(11.8%)	17(17%)	13(14.6%)
	肢體類	16(16%)	19(20.4%)	11(11%)	13(14.6%)
	認知類	63(63%)	56(60.2%)	62(62%)	55(61.8%)
	多重類	6(6%)	7(7.5%)	10(10%)	8(2.1%)
障度	極重度	4(4%)	6(6.5%)	6(6%)	3(3.4%)
	重度	11(11%)	13(14.0%)	16(16%)	9(10.1%)
	中度	32(32%)	35(37.6%)	26(26%)	38(42.7%)
	輕度	53(53%)	39(41.9%)	52(52%)	39(43.8%)
教育程度	小學	2(2%)	10(10.8%)	1(1%)	1(1.1%)
	國中	8(8%)	11(11.8%)	4(4%)	11(12.4%)
	高中職	59(59%)	47(50.5%)	61(61%)	50(56.2%)
	專科	8(8%)	2(2.2%)	5(5%)	9(10.1%)
	大學	16(16%)	18(19.4%)	21(21%)	8(9.0%)
	碩士	1(1%)	1(1.1%)	0(0%)	1(1.1%)
	高中在學	5(5%)	3(3.2%)	7(7%)	6(6.7%)
	專科在學	1(1%)	0(0.0%)	0(0%)	0(0.0%)
	大學在學	0(0%)	1(1.1%)	1(1%)	3(3.4%)
婚姻狀況	已婚	3(3%)	8(8.6%)	12(12%)	8(9.0%)
	未婚	92(92%)	75(80.6%)	80(80%)	70(78.7%)
	分居	2(2%)	0(0.0%)	1(1%)	0(0.0%)
	離婚	3(3%)	9(9.7%)	7(7%)	9(10.1%)
	其它	0(0%)	1(1.1%)	0(0%)	2(2.2%)
工作經驗	有	72(72%)	67(72.0%)	75(75%)	65(73.0%)
	無	28(28%)	26(28.0%)	25(25%)	24(27.0%)

第四節 編碼歷程與信度

針對文本資料進行人工檢核編碼與信度檢驗的歷程如下述，編碼的操作型定義與變項如表 3-7 至 3-14。研究團隊先以五位穩定就業男性進行編碼者一致性的考驗。第一次編碼有 0.973 的信度，經諮詢專家凝聚共識後，第二次的編碼者一致性考驗達 0.998 的信度。確認信度高於統計的標準值（0.8）之後，就由研究團隊繼續將 382 人有效樣本相關資料完成編碼，並利用 SPSS for Windows18 版套裝軟體進行描述性統計，以了解不同性別身心障礙者接受職業重建服務情形。

表 3-7

申請階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
性別	依據職重系統職管員表格提供的資料	男：1 女：2 遺漏值：999
年齡層	申請日期-出生年月日	1.15-24 歲 2.25-34 歲 3.35-44 歲 4.45-54 歲 5.55-65 歲 6.65 歲以上 遺漏值：999
障礙四大類別	依據 5/8 專家會議決議，將障礙類別重新歸為四大類	1. 感官類（為下欄舊制障礙類別 1、2、3） 2. 肢體類（4、7、8） 3. 認知類（5、10、11、15、17） 4. 多重類（6、9、12、13、14、16、18、19） 遺漏值：999
障礙類別	依據職重系統職管員表格提供的資料	舊制： 1. 視障 2. 聽覺機能障礙 3. 聲音機能或語言機能障礙 4. 肢障 5. 智障 6. 多障 7. 重器障 8. 顏面損傷 9. 植物人 10. 失智症 11. 自閉症 12. 染色體異常 13. 先天代謝異常 14. 其他先天缺陷 15. 慢性精神病患 16. 平衡機能障礙 17. 頑性(難治型)癲癇症 18. 罕見疾病 19 其他（包含舊制轉新制暫無法歸類） 遺漏值：999

(續下頁)

變項	操作型定義	編碼
醫學診斷	依據職重系統職管員表格提供的資料	保留原始醫學診斷名稱陳述
障礙等級	依據職重系統職管員表格提供的資料	1.極重度 2.重度 3.中度 4.輕度 遺漏值：999
教育程度	依據職重系統職管員表格提供的資料，以具有最高學歷畢業證書為原則，若有註明在學編碼為在學	1 不識字 2 小學 3 國中 4 高中（職） 5 專科 6 大學 7 碩士 8 博士 9 其他（含不詳） 10 高中在學 11 專科在學 12 大學在學 遺漏值：999
婚姻狀態	依據職重系統職管員表格提供的資料	1.已婚 2.未婚 3.分居 4.離婚 5.其他 遺漏值：999
是否有工作經驗	依據職重系統職管員表格提供的資料	有：1 無：2 遺漏值：999

表 3-8

開案審查階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
身分條件	依據職重系統職管員表格提供的資料	1.領有身心障礙手冊/證明 2.經主管機關認定者，請說明 填寫 2 者，身分條件於其他經主管機關認定者勾選，請於說明欄以文字陳述，若說明未填寫，請續填 9999。
醫療狀況	依據職重系統職管員表格提供的資料	1.目前無需醫療介入。 2.有醫療介入，經判斷可穩定接受職業重建服務。 3.其他，請說明 填寫 3 者，請於說明欄以文字陳述，若說明未填寫，請續填 9999。
A.申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業，例如：	申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗	有：1 無：2
	申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。	有：1 無：2
B.申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業，例如：	申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。	有：1 無：2
	申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。	有：1 無：2
	申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。	有：1 無：2
	申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。	有：1 無：2

(續下頁)

變項	操作型定義	編碼	
C.申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標，例如	申請者就業動機不明顯，可能需要增強就業動機之服務	有：1 無：2	
	申請者不清楚自己未來的就業方向或適合的工作類型，可能需要職涯方面之探索與輔導。	有：1 無：2	
	申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能。	有：1 無：2	
	申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能。	有：1 無：2	
	申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導。	有：1 無：2	
	經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導。	有：1 無：2	
	經判斷可能需要協助申請者安排特定就業安置資源。	有：1 無：2	
	經判斷申請者可能需要深度心理諮商及輔導	有：1 無：2	
	D.申請者明顯無法由服務中受益，達成職業除件目標機會極小，例如：	申請者身心狀況極不穩定，無法穩定配合接受服務。	有：1 無：2
		申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助。	有：1 無：2

表 3-9

晤談評量階段編碼表之操作型定義

層面	變項	操作型定義	編碼	
職涯層面	A1.就業動機	職管員評估個案工作動機，或找工作的具體作為，有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	A2.工作能力	當職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即工作能力為1（有需求）	有需求：1 無需求：2	
		A2.1 工作技能	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A2.2 特殊專長	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
	A3.工作行為態度	當職管員評估個案下述項度中有任一項為"1"者，即工作行為態度為1（有需求）	有需求：1 無需求：2	
		A3.1 出席率	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A3.2 準時性	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A3.3 基本禮儀	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A3.4 挫折容忍度	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A3.5 責任感	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
	A4.職涯探索	職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即職涯探索為1（有需求）	有需求：1 無需求：2	
		A4.1 工作興趣	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A4.2 工作期待	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A4.3 對職業世界的認識	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		A4.4 求職技巧	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
	生理層面	B1.生活自理	職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即生活自理為1（有需求）	有需求：1 無需求：2
			B1.1 日常生活自理功能	職管員評估個案有無支持需求
B1.2 外觀/個人衛生			職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
B1.3 交通能力			職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
B2.身體功能		職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即生活自理為1（有需求）	有需求：1 無需求：2	

(續下頁)

層面	變項	操作型定義	編碼	
心理層面	B3.感官功能	B2.1 上下肢功能	職管員評估個案有無支持需求 有需求：1 無需求：2	
		B2.2 姿勢變換	職管員評估個案有無支持需求 有需求：1 無需求：2	
		B2.3 行動能力	職管員評估個案有無支持需求 有需求：1 無需求：2	
		B2.4 體耐力	職管員評估個案有無支持需求 有需求：1 無需求：2	
	B3.1 視覺	職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即生活自理為1（有需求）		有需求：1 無需求：2
		B3.1 視覺	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		B3.2 聽覺	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		B3.3 觸覺	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
	C1.認知能力	B3.4 平衡覺	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即認知能力為1（有需求）		有需求：1 無需求：2
		C1.1 理解能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C1.2 專注力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C1.3 記憶力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C1.4 學習能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C1.5 計算能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C1.6 問題解決能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
	C2.人格特質	職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即人格特質為1（有需求）		有需求：1 無需求：2
		C2.1 情緒穩定度-情緒起伏程度/頻率	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C2.2 自我情緒管理及控制能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2
		C2.3 價值觀	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2

(續下頁)

層面	變項	操作型定義	編碼	
社會層面	C3.社交技巧	職管員評估個案下述項度中有任一項為「1」者，即社交技巧為1（有需求）	有需求：1 無需求：2	
	C3.1 溝通方式	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	C3.2 人際互動/應對進退狀況	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	C4.適應能力	職管員評估個案下述項度中有任一項為"1"者，即適應能力為1(有需求)	有需求：1 無需求：2	
	C4.1 使用服務者看待自己的障礙限制	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	C4.2 面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	D1.生活作息	職管員評估個案有無支持需求	有需求：1 無需求：2	
	D2.宗教信仰	職管員評估個案是否有宗教信仰，若評估表明確出現宗教名稱，即宗教信仰為「1」	是：1 否：2	
	D3.照顧幼兒	職管員評估個案需照顧6歲以下的幼兒人數	1：1人 2：2人 3：3人 4：4人以上 5：0人	
	D4.照顧家人	職管員評估個案是否需要長期照顧家人	是：1（請續填） 否：2	
		D4.1 照顧長輩	職管員評估個案需照顧長輩人數	1：1人； 2：2人； 3：3人； 4：4人以上 5：0人
		D4.2 照顧平輩	職管員評估個案需照顧平輩人數	1：1人； 2：2人； 3：3人； 4：4人以上 5：0人
	D4.3 照顧子女	職管員評估個案需照顧子女人數	1：1人； 2：2人； 3：3人； 4：4人以上 5：0人	

（續下頁）

層面	變項	操作型定義	編碼
	D5.全家 總收入	D5.1 是否有填寫 全家經濟總收入	職管員評估時有無蒐集 到全家經濟總收入資 料，有明確寫出總收入 金額，即為「1」。
		D5.2 填寫全家總收入數字。如：25000	有：1（請續 填） 無：2
	D6.負擔 家計	職管員評估個案是否為家中生活支出主要 負擔者	是：1 否：2
	D7.社會 資源/津貼	D7.1 職管員評估個案家中是否領有社會福 利補助	是：1（請續 填） 否：2
		D7.2 填寫個案 <u>個人</u> 補助社福補助金額如：低 收入戶生活補助、身心障礙者生活津貼的總 金額。如：4700	

表 3-10

支持輔導需求類別及擬定職業重建計劃類別階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
檢視職重系統職管員在 C 階段表單的支持輔導需求類別、D 階段表單職業重建計畫表、E 階段表單職業重建計畫檢視表及 OC 中的具體執行內容，進行統整檢視，評估個案是否有需求、是否有依需求擬定計畫與執行		在 C 階段的支持輔導需求未勾選，即為「無需求」，編碼為「1」
		在 C 階段的支持輔導需求有勾選，但 D 階段未擬訂計畫，即為「有需求無計畫」，編碼為「2」
		在 C 階段的支持輔導需求有勾選，D 階段有擬訂計畫，但在 E 階段檢視表未勾選該計畫或表 OC 中未見計畫有執行，即為「有需求有計畫無執行」，編碼為「3」
		在 C 階段的支持輔導需求有勾選，D 階段有擬訂計畫，E 階段檢視表有勾選執行該計畫或表 OC 中可見計畫有執行，即為「有需求有計畫有執行」，編碼為「4」
職業生涯期待與就業準備能力 (10)	10-1 增進生涯抉擇	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	10-3 增進求職技巧	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	10-5 增進工作技能	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	10-7 增進工作態度/習慣	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	10-9 增進職場支持環境	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	10-20 其他	無需求：1 有需求無計畫：2

(續下頁)

變項	操作型定義	編碼
		有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
生理層面 (20)	20-1 診斷	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	20-3 治療	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	20-5 復健	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	20-7 藥物服務	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	20-9 增進交通/行動能力	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	20-20 其他	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
心理層面 (30)	30-1 發展學習策略	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	30-3 增進情緒表達	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	30-5 增進自我覺察	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	30-7 增進自我接納	無需求：1 有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4
	30-9 增進溝通(語言)	無需求：1

(續下頁)

變項	操作型定義	編碼
	30-11 增進人際關係	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1
	30-13 增進生活自我管理 能力	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1
	30-20 其他	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1
家庭/社會層面 (40)	40-1 增進家庭支持	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1
	40-3 增進社會支持資 源	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1
	40-20 其他	有需求無計畫：2 有需求有計畫無執行：3 有需求有計畫有執行：4 無需求：1

表 3-11

擬訂及執行計畫階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
建議安置職種	職重系統職管員在 C 表中的職業重建需求摘要與處遇方向，有無寫到後續建議職種或職類。	有：1 無：2
	職重系統職管員在 D 表中的職業重建計畫表，有無寫到後續建議職種或職類。	有：1 無：2
	職重系統職管員在結案表或 OC 表中的穩定就業安置職種與擬訂目標職種的一致性	一致：1 不一致：2 無法判斷：99

表 3-12

穩定就業階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
就業支持	職管員評估雇主、同事於職場中，以及就服員(排除密集輔導階段)有無到場提供就業支持的協助，有提供就業支持即為「1」。	有：1 無：2
	職管員評估職場中就服員有無申請職務再設計的服務，有提供職務再設計申請服務即為「1」。	有：1 無：2
家庭支持	職管員評估家庭成員對個案就業有無支持行為，如：有無支持個案外出找工作；提供心理支持或協助實際解決所遇問題。有提供家庭支持即為「1」。	有：1 無：2
	職管員評估個案有無接受職業重建以外的其他服務，如：家防服務、喘息服務、心理治療。有同時接受其他專業服務即為「1」。	有：1 無：2
就業歧視	個案自覺有無受到就業歧視。認為有受到就業歧視即為「1」。	有：1 無：2
	針對個案的就業歧視，專業人員有無提供服務，有對於就業歧視提供相關服務即為「1」。	有：1 無：2
性別刻板印象與就業職種	個案自覺有無受到性別特質與性別刻板印象影響職業，認為有性別特質與性別刻板印象影響職業即為「1」。	有：1 無：2
	針對性別特質與性別刻板印象影響職業，專業人員有無提供服務，有對於性別特質與性別刻板印象影響職業提供相關服務即為「1」。	有：1 無：2

表 3-13

結案階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
結案指標	檢視職重系統職管員所填結案表之結案原因代碼	1.結案代碼 12 2.結案代碼 14 3.結案代碼 22 4.結案代碼 32 5.結案代碼 34 6.結案代碼 36 7.結案代碼 38 8.結案代碼 42 9.結案代碼 44 10.結案代碼 46 11.結案代碼 48 12.未結案 50
成效	個案有無穩定就業	檢視職重系統職管員所填結案表之結案原因代碼為 12 或 14 者為有穩定就業，編碼為「1」 檢視職重系統職管員所填結案表之結案原因代碼非 12 或 14 者或尚未結案者為無穩定就業，編碼為「2」

表 3-14

個案服務階段編碼表之操作型定義

變項	操作型定義	編碼
總 N	統計職重系統職管員表 0C 總筆數 (截至 106 年 3 月 15 日之前)	
檢視表 0C 的服務類別	統計職重系統職管員表 0C 之第 1 至 9 項服務類別代碼之次數 (截至 106 年 3 月 15 日之前)	1.提供諮詢 2.連結、協調或整合資源 3.諮商或心理支持 4.評估或蒐集資料 5.掌控職重計畫執行狀況 6.提升就業準備度 7.賦權 8.倡導 9.其他

第五節 資料處理與分析

本主題探討以 Microsoft Excel 2010 版及 Microsoft Access 2010 版套裝軟體進行初步資料整理與編碼，串聯整理成同一份資料表後，再以 SPSS for Windows 18.0 版套裝統計軟體進行統計分析，統計方法如下所述。

壹、描述性統計

瞭解本主題探討樣本背景因素、開案前就業現況的分布情形與身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態，依研究變項的性質採用合適的統計方法進行分析。若為類別變項，以人數及百分比率表示之，如性別、年齡、障礙類別、障礙程度、婚姻狀況、教育程度、工作經驗、結案原因、生理支持需求、心理支持需求、社會支持需求、職涯支持需求與未結案原因等。若為連續變項，則以平均值及標準差表示，如身心障礙者接受職業重建服務的時程和職管員服務紀錄總比數。

貳、推論性統計

為探討不同背景變項（性別、年齡、障礙類別、障礙程度、婚姻狀況、教育程度、工作經驗等）的身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態在就業現況有無顯著差異，依研究變項的性質，採用合適的統計方法進行分析。在雙變項差異分析方面，若皆為類別變項，採用卡方同質性檢定（Chi-square tests）；若為類別變項（二分類別）和連續變項，則採用獨立樣本 t 檢定。

為探討性別等相關變項與穩定就業之間的關係，採用邏輯迴歸分析（logistic regression）和區別分析（discriminant analysis）來檢定。邏輯迴歸分析適用於依變項為二元類別資料，自變項可為連續變項或類別變；當自變項為類別變項時，則做虛擬編碼（dummy code）。本主題探討透過邏輯迴歸分析來探討性別等相關變項與穩定就業之間的關係，透過區別分析法來分析顯著影響變項對穩定就業的整體預測力。

第六節 研究步驟

本主題探討採取下列步驟進行，工作內容如表 3-15。

1. 蒐集並彙整國內外資料並進行系統性文獻回顧，以確認編碼內容。
2. 函請勞動部勞動力發展署協助下載「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」，並針對 103-105 年職業重建個案管理員開案及不開案之個案進行初步人口學資料描述統計分析，以了解服務對象的基礎樣態。
3. 依據 103-105 年開案人數的性別變項進行卡方檢定，發現無顯著差異($p = .972$)，故直接將 105 年度開案的人數 ($N=4,353$) 設為母群，並依照結案原因 12 和 14 依比例進行第一階段穩定就業組 200 人的抽樣。結案原因 12 的定義為進入一般性就業職場（含自行就業/創業），穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務；結案原因 14 的定義為進入一般性就業職場（含自行就業/創業），穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務。
4. 穩定就業組依照下列原則抽取穩定就業組的 200 人（男性 100 人、女性 100 人）：（1）依據結案原因 12 ($N=925$) 與 14 ($N=43$) 的比例抽取（約 96：4）；和（2）障礙類別重新以功能限制為導向分為四大類，並依據此四類障別的比例抽取研究樣本。4 大類分別為 A. 感官障礙類（如視覺障礙、聽覺障礙、聲音或語言機能障礙、平衡機能障礙）、B. 肢體障礙類（如肢體障礙、重要器官失去功能、罕見疾病）、C. 認知障礙類（如智能障礙、自閉症、慢性精神病患、頑性難治型癲癇症、失智症）及 D. 多重障礙類（如多重障礙、合併 2 類以上障礙類別）。障礙類別 A：B：C：D=16：14：63：7。順利抽取出穩定就業組的 200 人（男性 100 人、女性 100 人）。
5. 第二階段再以配對的方式抽選出非穩定就業組 200 人。配對的方式依序如下：配對穩定就業組的（1）性別、（2）開案日期：誤差容許為 ± 7 天、及（3）障別（先相同四大類別，再相同診斷；若無法有相同診斷者，則跳過重抽）。另進行 105 年全國六都及非六都區域的卡方檢定，結果顯示沒有顯著差異 (p

= .165)，因此不將區域別列入配對的條件中。最後抽取出非穩定就業組的 182 人（男性 93 人、女性 89 人）。

6. 查詢「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」，檢視所抽選之 382 位個案的質性與量性資料，並依據編碼表編碼。
7. 依編碼內容進行樣本個案的就業現況與困難分析，包括這些個案在接受職業重建服務歷程所使用的資源和支持、接受服務的時程等。並檢視不同性別身心障礙者接受職業重建服務是否有差異，以及這些因素與穩定就業的關聯。
8. 定期召開專家諮詢會議，就文獻回顧、編碼表內容及後續內容分析的交叉比對進行討論，並依專家建議進行修正。
9. 撰寫期末報告。

表 3-15

106 年度主題探討工作內容

月份	工作內容
106/01	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部工作人員分工 ● 相關文獻蒐集與回顧
106/02	<ul style="list-style-type: none"> ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 先完成勞動部勞動力「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」103-105 年職業重建個案管理員開案及不開案之相關資料索取 ● 第一次專家諮詢會議
106/03	<ul style="list-style-type: none"> ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 103-105 年職業重建個案管理員開案及不開案之個案進行初步分析
106/04	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續分析資料 ● 相關文獻蒐集與回顧
106/05	<ul style="list-style-type: none"> ● 第二次專家諮詢會議 ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 完成主題探討期初報告，106 年 5 月 10 日前繳交
106/06	<ul style="list-style-type: none"> ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 針對專家建議的編碼表進行編碼者間信度分析 ● 進行樣本抽樣與配對，預計 400 人，實際配對出 382 人
106/07	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行編碼工作及文本內容分析
106/08	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行編碼工作及文本內容分析
106/09	<ul style="list-style-type: none"> ● 量性資料統計分析 ● 期中報告的初步結論撰寫
106/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成主題探討期中報告，106 年 11 月 10 日前繳交
106/11	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三次專家諮詢會議 ● 期末報告的初步結論撰寫
106/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 第四次專家諮詢會議完成主題探討期末報告，107 年 1 月 10 日前繳交

第四章 研究發現

本章依據研究問題，將所得資料經統計分析後，分為以下五節陳述。

第一節 身心障礙者接受職業重建服務的就業現況

本節以研究母群的系統資料來論述身心障礙者接受職業重建服務前後的就業現況。所使用的資料來源為「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」（以下簡稱「職管系統」）的原始數據資料，研究母群為民國 105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日間，接受職管員開案之 4,353 人身心障礙者，其人口學特性如表 4-1-1 所示。性別方面以男性居多，有 2,535 位，佔 58.2%，而女性有 1,818 位，佔 41.8%。年齡分布以 15-24 歲者居多，有 2,049 位，佔 47.1%，其次為 25 歲-34 歲 1,028 位，佔 23.6%，35 歲-44 歲有 703 位，佔 16.1%，45 歲以上者有 573 位，佔 13.2%。在教育背景方面，以高中畢業者人數最多，有 2,716 位，佔 63.7%，大專以上者有 967 位，佔 22.6%，國中以下者有 581 位，佔 13.6%。

而在障礙類型方面，人數最多者為智能障礙，有 1,748 位，佔 40.2%，其次為慢性精神病患 660 位，佔 15.2%，再者為肢體障礙 541 位，佔 12.4%；其他依序為多重障礙 330 位，佔 7.6%；自閉症 266 位，佔 6.1%；聽覺障礙者與視覺障礙各 225 位，各佔 5.2%；重要器官失去功能 92 位，佔 2.1%；頑性（難治型）癲癇症 39 位，佔 0.9%；聲音機能或語言機能障礙 30 位，佔 0.7%；顏面損傷 7 位，佔 0.2%；平衡機能障礙 6 位，佔 0.1%；罕見疾病 5 位，佔 0.1%；染色體異常 4 位，佔 0.1%；與先天代謝異常 1 位。在障礙程度方面，以輕度障礙者最多，有 1,954 位，佔 44.9%，其次為中度障礙者 1,648 位，佔 37.9%，再者為重度障礙者 530 位（12.2%）與極重度障礙者 125 位（2.9%）。在婚姻狀況方面，以未婚者居多，有 3,425 人（佔 84.4%），已婚者有 361 人（8.9%），離婚者有 229 人（5.6%）。

表 4-1-1
人口學變項一覽表 (N=4,353)

變項	項目	人數	百分比	
性別	男	2535	58.2	
	女	1818	41.8	
年齡層	15至24歲	2049	47.1	
	25至34歲	1028	23.6	
	35至44歲	703	16.1	
	45至54歲	429	9.9	
	55至64歲	141	3.2	
	65歲以上	3	0.1	
	障礙類別	視覺障礙	225	5.2
聽覺機能障礙		225	5.2	
聲音機能或語言機能障礙		30	0.7	
肢體障礙		541	12.4	
智能障礙		1748	40.2	
多重障礙		330	7.6	
重要器官失去功能		92	2.1	
顏面損傷		7	0.2	
失智症		9	0.2	
自閉症		266	6.1	
染色體異常		4	0.1	
先天代謝異常		1	0.0	
慢性精神病患		660	15.2	
平衡機能障礙		6	0.1	
頑性(難治型)癲癇症		39	0.9	
罕見疾病		5	0.1	
		【遺漏值165】		
障礙程度		極重度	125	2.9
		重度	530	12.2
		中度	1648	37.9
	輕度	1954	44.9	
	【遺漏值96】			
教育程度	不識字	8	0.2	
	小學	103	2.4	
	國中	470	11.0	
	高中職	2716	63.7	
	專科	228	5.3	
	大學	704	16.5	
	碩士	34	0.8	
	博士	1	0.0	
	其他	3	0.0	
	【遺漏值86】			

(續下頁)

變項	項目	人數	百分比
婚姻狀況	已婚	361	8.9
	未婚	3425	84.4
	分居	24	0.6
	離婚	229	5.6
	其他	21	0.5
【遺漏值293】			

研究母群在職管系統開案前的工作經驗，從表 4-1-2 得知，從未就業過的身心障礙者有 1,450 人（33.3%）；過去曾有工作經驗，但目前沒有工作的身心障礙者有 2,676 人，佔 61.5%。顯示有工作經驗者相對於沒有工作經驗者較會尋求並接受職業重建服務。進一步分析 1,450 人從未就業過的身心障礙者，其中有 1,077 人年齡介於 15 至 24 歲（平均年齡為 20.7 歲）且為高中職畢業，顯示這些從未就業過的身心障礙者可能多是剛畢業不久、需要就業轉銜的學生。

進一步檢視研究母群接受職業重建服務的服務成果（表 4-1-3），截至 106 年 3 月 15 日止尚未結案者有 2,191 人，佔研究母群 50.3%；僅需提供職評資源連結者有 108 人，佔研究母群 2.4%；有結案代碼僅有 2,162 人，佔研究母群 47.3%。結案的 2,162 人個案中，屬於成功就業結案者有 1,088 人（佔 50.3%），其中進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務者【代碼為 12】有 925 人（佔成功就業結案者 85%）、進入庇護性就業職場者【代碼為 16】有 120 人（佔成功就業結案者 11%）、而進入一般性就業職場，含自行就業/創業，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務結案者【代碼為 14】有 43 人（佔成功就業結案者 4%）。

在未能成功就業結案的 966 人中，僅有 98 人曾從職業重建服務中獲益，但目前不再獲益或需轉介至其它縣市接受服務【代碼為 22 和 42】，佔結案者 4.5%。排除失聯與死亡的個案，其他屬於接受職業重建服務一段時間後無法獲益，或更需要其他資源服務者有 833 人（佔未能成功就業結案者 86.2%）。其中因服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職重服務者有 381 人（佔未能成功就業結

案者 39.4%)；因接受其他資源服務而結案者共計 452 人（佔未能成功就業結案者 46.8%）。此群個案的服務牽扯到職管員的服務能量規劃，迫切需要後續深入探討。

表 4-1-2
開案前就業現況統計表 (N=4,353)

開案前就業現況	總人數	百分比	男性	百分比	女性	百分比
從未就業	1450	33.3	857	33.8	593	32.6
有工作經驗	2676	61.5	1551	61.2	1125	61.8
遺漏值	227	5.2	127	5.0	100	5.6
總和	4353	100.0	2535	100.0	1818	100.0

表 4-1-3
接受職業重建服務後就業現況統計表 (N=4,353)

服務狀態	人數	百分比
未結案	2191	50.3
僅需提供職評資源連結之服務	108	2.4
已結案成功就業	1088	25.0
12 進入一般性就業職場（含自行就業/創業），穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務	925	21.2
14 進入一般性就業職場（含自行就業/創業），穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務	43	1.0
16 進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上	120	2.8
已結案未成功就業	966	22.1
22 經充份評估，或經歷各種職業重建服務後，判斷現階段無法從職業重建服務中獲益，且不需要其它資源協助	73	1.7
32 接受醫療資源服務	164	3.8
34 接受社政資源安置	114	2.6
36 接受教育資源服務	32	0.7
38 接受其他勞政資源服務	142	3.3
42 需要轉介至其它縣市或轄區接受服務，且已協助轉介	25	0.6
44 服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職業重建服務	381	8.8
46 失聯	31	0.7
48 死亡	4	0.1
總和	4353	100.0

為了進一步探討不同性別的身心障礙者在結案原因之差異情形，針對 2,162 位結案個案進行性別與結案原因的卡方檢定分析，其結果如表 4-1-4。在成功就業結案部分，男性、女性皆以進入一般性就業職場（含自行就業/創業），穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務者【代碼為 12】比例為最高，且男性（43.7%）略多於女性（41.5%）；但在其他二種成功就業結案選項【代碼為 14 及 16】卻是女性多於男性。顯示女性身心障礙者較男性身心障礙者需要更多的職場支持方能穩定就業。而在未成功就業結案部分，男性、女性皆以因服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職重服務者【代碼為 44】居多，但二者的比率相當。經由卡方檢定結果發現，不同性別身心障礙者的結案原因分布未達到顯著差異（ $\chi^2=7.399$, $p=.830 > .05$ ）。整體而言，身心障礙者在接受職業重建服務後的結案原因分布情形沒有因為性別而有所差異。

表 4-1-4
不同性別之結案原因分析統計表 (N=2,162)

結案原因	男性	女性	總計
	人數 (%)	人數 (%)	人數 (%)
已結案成功就業			
12 進入一般性就業職場 (含自行就業/創業), 穩定就業三個月以上, 不需穩定就業後服務	553 (43.7)	372 (41.5)	925 (42.8)
14 進入一般性就業職場 (含自行就業/創業), 穩定就業三個月以上, 依需求協助連結資源, 確認接受穩定就業後服務	22 (1.7)	21 (2.3)	43 (2.0)
16 進入庇護性就業職場, 穩定就業三個月以上	67 (5.3)	53 (5.9)	120 (5.6)
已結案未成功就業			
22 經充份評估, 或經歷各種職業重建服務後, 判斷現階段無法從職業重建服務中獲益, 且不需要其它資源協助	40 (3.2)	33 (3.7)	73 (3.4)
32 接受醫療資源服務	95 (7.5)	69 (7.7)	164 (7.6)
34 接受社政資源安置	72 (5.7)	42 (4.7)	114 (5.3)
36 接受教育資源服務	16 (1.3)	16 (1.8)	32 (1.5)
38 接受其他勞政資源服務	76 (6.0)	66 (7.4)	142 (6.6)
42 需要轉介至其它縣市或轄區接受服務, 且已協助轉介	17 (1.3)	8 (0.9)	25 (1.2)
44 服務使用者資格消失, 或表示不需要繼續接受職業重建服務	225 (17.8)	156 (17.4)	381 (17.6)
46 失聯	18 (1.4)	13 (1.4)	31 (1.4)
48 死亡	3 (0.2)	1 (0.1)	4 (0.2)
總和	1265 (100)	897 (100)	2162 (100)

為了探討影響身心障礙者接受職業重建服務後是否穩定就業結案的因素，本主題探討使用區別分析法，以線性組合方式瞭解各人口學變項對穩定就業結案的預測能力，分析結果如表 4-1-5 所示。考量庇護性就業職場的就業環境與職場支持與一般性職場不同，本主題探討只定義結案原因 12 和 14 者為穩定就業結案。藉由整體區別函數 Wilk's Lambda 值 ($\lambda = .994$, $p = .003$)，顯示人口學變項可以顯著區別身心障礙者是否穩定就業結案。進一步從各組平均數相等性之檢定可知，工作經驗之平均數有顯著差異，顯示該變項對穩定就業有區別作用；而性別、婚姻、教育程度、年齡層、障礙程度與障別則較無區別作用。再由標準化典型區別函數係數判斷各區別變數對區別分析函數之貢獻，發現在本主題探討中「工作經

驗」對區別函數（1.019）的貢獻最大，亦即其對穩定就業的區別作用最大，表示有工作經驗者較無工作經驗者易穩定就業於一般職場。由表 4-1-6 的數據進一步計算正確預測率（正確預測率=正確預測組總人數/總人數），發現正確區別出 105 年開案個案是否穩定就業於一般職場的機率為 55%，高於隨機機率 50%，顯示本主題探討建構的區別函數具有區別能力。

表 4-1-5
全體身心障礙者穩定就業預測之區別分析整理表

變項	各組平均數 相等性檢定		標準化典 型區別函 數係數	結構矩陣	Fisher's 線性區別函數	
	Wilks' Lambda	F 檢定			穩就 ($n_1=1,088$)	非穩就 ($n_2=3,265$)
性別	1.000	0.411	0.124	0.137	5.388	5.432
婚姻	.999	2.084	0.271	0.308	5.247	5.327
教育程度	1.000	0.334	0.016	-0.123	5.901	5.903
工作經驗	.998	7.467**	1.019	0.583	12.505	12.884
年齡層	.999	1.994	0.784	0.301	5.435	5.556
障礙程度	1.000	0.460	-0.088	-0.145	6.047	6.028
障別	1.000	1.229	0.252	0.236	0.020	0.024
常數					-45.803	-46.748
各組重心					-0.131	0.045
典型相關	.076*					

* $p < .05$ ** $p < .01$

表 4-1-6
以區別函數預測穩定就業結案之模擬結果分析表

原始樣本	預測的各組成員	
	穩定就業	非穩定就業
穩定就業	488 (51.2%)	466 (48.8%)
非穩定就業	1229 (43.7%)	1583 (56.3%)

第二節 不同性別的身心障礙者接受職業重建服務樣態 與就業相關因素

以下就不同性別身心障礙者的職業重建服務樣態和影響不同性別身心障礙者穩定就業之相關因素分別論述。

壹、不同性別身心障礙者的職業重建服務樣態

一、開案審查階段 (B 階段)

在開案審查階段(表 4-2-1)，不同性別身心障礙者在 4 大類共 14 項的服務需求上，兩性皆是以 C6「經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導」占最高比例，分別為 65.8%及 72.5%；其次為 C3「申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能」和 C4「申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能」，約 52-56%。在 14 項的支持服務需求中，不同性別在 D2「申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助」($X^2=7.282, p=.007$)、D1「申請者身心狀況極不穩定，無法穩定配合接受服務」($X^2=6.225, p=.021$)及 C5「申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導」($X^2=5.321, p=.021$)等三個服務需求上呈現差異；女性都較男性呈現出較高的需求比例。

二、評估階段 (C 階段)

(一) 生理層面之困難

生理層面之困難可再分成生活自理支持需求、身體功能支持需求和感官功能支持需求三類，不同性別身心障礙者經職管員評估所判定的生理層面之困難如表 4-2-2 所列。對男性身障者而言，其生活自理支持需求最高(28.5%)、其次為感官功能支持需求(25.9%)及身體功能支持需求(22.8%)；而女性身障者則以身體功能支持需求最高(28.0%)，其次為感官功能支持需求(26.1%)，再次為生活自理支持需求(21.7%)。顯示不同性別身心障礙者的生理層面之困難類型不同。

而在單項生理支持需求中，男性身障者比例最高的前五項依序為：交通能力（14.5%）、上下肢功能（14.5%）、外觀/個人衛生（13.5%）、視覺（10.9%）和平衡覺（10.9%）。女性身障者比例最高的前五項依序為：體耐力（16.4%）、交通能力（14.5%）、上下肢功能（14.3%）、平衡覺（12.2%）和聽覺（11.8%）。進一步分析發現，在生理層面之困難中，不同性別身心障礙者僅在體耐力的支持需求項度呈現差異（ $X^2=9.915, p=.002$ ），其他支持服務需求項目沒有差異；顯示依職管員的評估，女性的體耐力支持需求程度高於男性。

（二）心理層面之困難

心理層面之困難可再分成認知能力支持需求、人格特質支持需求、社交技巧支持需求和適應能力支持需求四類，不同性別身心障礙者經職管員評估所判定的心理層面之困難如表 4-2-3 所列。對男性身障者而言，其認知能力支持需求最高（56.0%）、其次依序為社交技巧支持需求（51.8%）、適應能力支持需求（45.3%）及人格特質支持需求（33.2%）；而女性身障者則以社交技巧支持需求最高（54.0%），其次依序為認知能力支持需求（52.9%）、適應能力支持需求（48.1%）及人格特質支持需求（32.3%）。顯示不同性別身心障礙者的心理層面之困難類型不同。

而在單項心理支持需求中，男性身障者比例最高的前五項依序為：人際互動/應對進退狀況（45.1%）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（38.0%）、學習能力（32.1%）、自我情緒管理及控制能力（28.5%）和問題解決能力（26.9%）。女性身障者比例最高的前五項依序為：人際互動/應對進退狀況（47.6%）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（43.8%）、學習能力（30.7%）、問題解決能力（28.0%）和自我情緒管理及控制能力（25.4%）。進一步分析發現，在心理層面之困難中，不同性別身心障礙者僅有在專注力的支持需求項度呈現差異（ $X^2=3.893, p=.048$ ），其他支持服務需求項目沒有差異；顯示依職管員的評估，男性的專注力支持需求程度高於女性。

(三) 社會層面之困難

社會層面之困難未再分類，不同性別身心障礙者經職管員評估所判定的社會層面之困難如表 4-2-4 所列。在單項社會支持需求中，男性身障者比例最高的前三項依序為：社會資源/津貼(66.3%)、宗教信仰(23.8%)和負擔家計(18.7%)。女性身障者比例最高的前三項與男性身障者相同，依序為：社會資源/津貼(60.8%)、宗教信仰(27.5%)和負擔家計(20.1%)。進一步分析發現，在社會層面之困難中，不同性別身心障礙者僅在照顧幼兒的支持需求項度呈現差異($X^2=8.226$, $p=.016$)，其他支持服務需求項目沒有差異；顯示依職管員的評估，女性在照顧幼兒方面的支持需求高於男性。

(四) 職涯層面之困難

職涯層面之困難可再分成工作動機支持需求、工作能力支持需求、工作行為態度支持需求和職涯探索支持需求四類，不同性別身心障礙者經職管員評估所判定的職涯層面之困難如表 4-2-5 所列。對男性身障者而言，其職涯探索支持需求最高(81.9%)、其次依序為工作能力支持需求(80.0%)、工作行為態支持需求(47.7%)及工作動機支持需求(3.1%)；而女性身障者的排序與男性身障者相同，以職涯探索支持需求最高(81.9%)、其次依序為工作能力支持需求(79.4%)、工作行為態支持需求(43.9%)及工作動機支持需求(1.6%)。顯示不同性別身心障礙者的職涯層面之困難類型相似。

而在單項職涯支持需求中，男性身障者比例最高的前五項依序為：特殊專長(82.0%)、求職技巧(79.3%)、對職業世界的認識(31.6%)、挫折容忍度(29.5%)和基本禮儀(21.2%)。女性身障者比例最高的前五項依序為：求職技巧(82.5%)、特殊專長(79.9%)、對職業世界的認識(33.9%)、挫折容忍度(31.2%)和基本禮儀(22.8%)。但進一步分析發現，在職涯層面之困難中，不同性別身心障礙者的支持服務需求項目沒有差異。

三、評估表支持與輔導需求

參照支持輔導需求類別及擬定職業重建計劃類別階段編碼表（表3-10），針對不同性別身障者的支持輔導需求類別，後續是否進行計畫擬定、以及後續是否進行計畫執行等三個狀況進行編碼，編碼代碼為：1-無需求、2-有需求無計畫、3-有需求有計畫無執行、4-有需求有計畫有執行。將此三個狀況的描述統計呈現於表4-2-6、表4-2-7及表4-2-8等三個系列表，並進行卡方檢定，以瞭解不同性別身心障礙者接受職業重建服務樣態的差異狀況。

職管員在評估表所勾選個案的支持與輔導需求如表 4-2-6；大體而言，所勾選的支持與輔導需求有呼應個案在各個層面的支持需求。在職涯層面，男性以增進職場支持環境（65.3%）最高，其次為增進求職技巧（53.9%）和增進工作技能（52.3%）；女性則為增進職場支持環境（68.3%）最高，其次為增進工作技能（57.1%）和增進求職技巧（54.5%）。在生理層面，兩性皆以增進交通/行動能力（男性為 8.8%、女性為 10.6%）最高。在心理層面，男性以增進人際關係（34.2%）最高，其次為發展學習策略（20.2%），女性則為增進人際關係（37.6%）最高，其次為增進情緒表達（16.9%）。在社會層面，男女皆以增進社會支持資源（男性為 6.7%、女性為 6.3%）最高。進一步以卡方檢定來看，在各個層面的支持與輔導需求上，不同性別的身心障礙者皆未達顯著差異。

整體而言，無論男女，皆有超過半數的身心障礙者有在職涯層面的 3 項支持需求（增進職場支持環境、增進求職技巧和增進工作技能），顯示進入職業重建服務體系的身心障礙者主要是因此而來。

四、擬訂計畫及執行計畫階段（D和E階段）

（一）擬定計畫之階段

職管員在計畫表擬訂計畫的狀況如表 4-2-7，大體而言，擬訂的計畫有呼應在評估階段所勾選的支持與輔導需求。在職涯層面，兩性皆以增進職場支持環境最高，其次為增進求職技巧和增進工作技能；在生理層面，兩性皆以增進交通/行動能力最高；在心理層面，男性以增進人際關係最高，其次為發展學習策略和增進

溝通（語言），女性則為增進人際關係最高，其次為增進情緒表達和發展學習策略。在社會層面，兩性皆以增進社會支持資源最高。

在各個層面的計畫擬訂上，不同性別的身心障礙者在藥物服務（ $X^2=6.429, p=.011$ ）和增進家庭支持（ $X^2=7.467, p=.006$ ）達到顯著差異。在藥物服務部份，男性有 3 人（1.6%）有支持與輔導需求，但有 0 人（0.0%）與職管員一同擬定計畫；女性有 7 人（3.7%）有支持與輔導需求，有 6 人（3.2%）與職管員一同擬定計畫。在增進家庭支持部份，男性有 8 人（4.1%）有支持與輔導需求，但有 0 人（0.0%）與職管員一同擬定計畫；女性有 6 人（3.2%）有支持與輔導需求，有 4 人（2.1%）與職管員一同擬定計畫。顯示職管員的計畫擬定中，女性在藥物服務和增進家庭支持方面的支持是高於男性的。進一步檢視表 4-2-6 中有藥物服務支持需求的 3 人男性與 7 人女性個案的疾病診斷，除了一位女性個案外，其餘皆為精障者；然而有需求卻未必會擬定於計畫中，如表 4-2-7 所示，7 人女性個案中只有 6 人有針對藥物服務擬定計畫（其中 5 人為精神障礙），而 3 人男性個案則皆未擬定藥物服務相關計畫。顯示職管員覺得女性精障者可能更需要藥物服務的相關計畫，來協助其進入職場、穩定就業。

（二）執行計畫之階段

職管員在所擬訂計畫的執行狀況如表 4-2-8，大體而言，執行狀況有呼應所擬訂的計畫。在職涯層面，男性以增進生涯抉擇最高，其次為增進技巧和增進工作技能，女性以增進求職技巧為最高，其次為增進生涯抉擇和增進工作技能；在生理層面，兩性皆以增進交通/行動能力最高；在心理層面，男性以增進人際關係最高，其次為發展學習策略和增進溝通（語言），女性則以增進人際關係最高，其次為增進情緒表達和發展學習策略；在社會層面，兩性皆以增進社會支持資源最高。

在各個層面的計畫執行上，不同性別的身心障礙者在增進交通/行動能力（ $X^2=5.159, p=.023$ ）和其他生理層面（ $X^2=4.773, p=.029$ ）達到顯著差異。在增進交通/行動能力部份，男性有 17 人（8.8%）經職管員評估有支持與輔導需求，

有12人（6.2%）與職管員一同擬定計畫，但最後有8人（4.1%）與職管員一同執行計畫；女性有20人（10.6%）經職管員評估有支持與輔導需求，有13人（6.9%）與職管員一同擬定計畫，這13人（6.9%）亦與職管員一同執行計畫。在其他生理層面部份，男性有10人（5.2%）經職管員評估有支持與輔導需求，有7人（3.6%）與職管員一同擬定計畫，這7人（3.6%）亦與職管員一同執行計畫；女性有15人（7.9%）經職管員評估有支持與輔導需求，有8人（4.2%）與職管員一同擬定計畫，最後只有4人（2.1%）與職管員一同執行計畫。顯示職管員實際執行計畫時，在女性的增進交通/行動能力方面執行得較男性多，但男性的其他生理層面方面執行得較女性多。

（三）職管員依據不同性別身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率

職管員依據不同性別身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率如表 4-2-9，依據不同性別身心障礙者需求所擬訂的計畫以 10-3 增進求職技巧、10-5 增進工作技能、10-7 增進工作態度/習慣、10-9 增進職場支持環境及 30-11 增進人際關係為多數，其中有 4 項為職涯層面，1 項為心理層面。男性擬訂計畫率 74.7% 至 86.8%，執行計畫率 54.5% 至 76.0%；女性擬訂計畫率 65.4% 至 87.4%，執行計畫率 53.8% 至 78.6%，顯示不論男性或女性，在擬訂計畫與執行計畫率皆達 5 成以上。

（四）建議安置職種與穩定就業職種的一致性

評估表中有建議安置職種的文本，男性有81.9%，女性有78.8%；計畫表中有建議安置職種的文本，男性有73.6%，女性有68.8%。至於穩定就業職種與建議安置職種的一致性方面，男性有83.7%一致，女性有77.1%一致，二者沒有顯著差異（ $X^2=1.376, p=.241$ ）（表4-2-10）。

五、維持就業階段（F階段）

表 4-2-11 呈現身心障礙者在就業服務歷程所接受到的環境支持。男性個案以就業支持最高，其次是家庭支持和同時接受其他專業服務；女性個案的排序與男性相同。顯示不同性別身心障礙者在就業歷程所接受的環境支持沒有顯著差異。

六、服務時程和強度

表4-2-12呈現不同性別身心障礙者的服務時程和強度，兩性在檢視表0C總筆數、申請到擬訂計畫的天數、從申請到擬訂計畫的天數以及擬訂計畫到結案的天數都沒有顯著差異。

七、非穩定就業結案原因分析

本主題探討樣本男性 193 位，其中包含因穩定就業原因結案有 100 位，非穩定就業原因 93 位，非穩定就業原因中未結案者有 46 位；而女性 189 位，其中包含因穩定就業原因結案有 100 位，非穩定就業原因 89 位，非穩定就業原因中未結案者有 37 位。如表 4-2-13 所呈現，非穩定就業男性及非穩定就業女性結案的原因所占比例最高為個案資格消失，或表示不需服務最高，各為 51.1%及 53.8%，其次為接受醫療資源，非穩定就業男性占 21.3%，非穩定就業女性占 13.5%；兩性身心障礙者在此並無顯著差異。

表 4-2-1

不同性別身心障礙者之開案需求指標比較

變向	變項	男性		女性		X ² 值	P
		n	%	n	%		
A	A1	20	10.4	17	9.0	0.204	.651
	A2	10	5.1	4	2.1	2.541	.111
B	B1	30	15.5	24	12.7	0.637	.425
	B2	59	30.6	44	23.3	2.577	.108
	B3	57	29.5	37	19.6	5.103	.024
	B4	34	17.4	32	16.9	0.031	.859
C	C1	13	6.7	9	4.8	0.685	.408
	C2	78	40.4	62	32.8	2.382	.123
	C3	103	53.4	102	54.0	0.014	.906
	C4	101	52.3	105	55.6	0.399	.527
	C5	55	28.5	75	39.7	5.321*	.021
	C6	127	65.8	137	72.5	1.998	.157
	C7	26	13.5	23	12.2	0.145	.704
	C8	4	2.1	7	3.7	0.908	.341
D	D1	0	0.0	6	3.2	6.225*	.013
	D2	0	0.0	7	3.7	7.282**	.007

* $p < .05$ ** $p < .01$

註：

- A. 申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業，例如：
- A1. 申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗。
- A2. 申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。
- B. 申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業，例如：
- B1. 申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。
- B2. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。
- B3. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。
- B4. 申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。
- C. 申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標，例如：
- C1. 申請者就業動機不明顯，可能需要增強就業動機之服務
- C2. 申請者不清楚自己未來的就業方向或適合的工作類型，可能需要職涯方面之探索與輔導。
- C3. 申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能。
- C4. 申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能。
- C5. 申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導。
- C6. 經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導。
- C7. 經判斷可能需要協助申請者安排特定就業安置資源。
- C8. 經判斷申請者可能需要深度心理諮商及輔導
- D. 申請者明顯無法由服務中受益，達成職業重建目標機會極小，例如：
- D1. 申請者身心狀況極不穩定，無法穩定配合接受服務。
- D2. 申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助。

表 4-2-2

職管員評估不同性別身心障礙者生理層面之困難

變項/項目	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
一、生活自理支持需求	55	28.5	41	21.7	2.350	.125
1.日常生活自理功能	14	7.3	6	3.2	3.203	.074
2.外觀/個人衛生	26	13.5	18	9.5	1.460	.227
3.交通能力	28	14.5	29	15.3	0.053	.819
二、身體功能支持需求	44	22.8	53	28.0	1.386	.239
1.上下肢功能	28	14.5	27	14.3	0.004	.951
2.姿勢變換	16	8.3	21	11.1	0.869	.351
3.行動能力	19	9.8	12	6.4	1.527	.217
4.體耐力	12	6.2	31	16.4	9.915**	.002
三、感官功能支持需求	50	25.9	49	26.1	0.001	.972
1.視覺	21	10.9	17	9.0	0.358	.549
2.聽覺	16	8.3	22	11.8	1.274	.259
3.觸覺	1	0.5	2	1.1	0.363	.547
4.平衡覺	20	10.4	23	12.2	0.333	.564

** p<.01

表 4-2-3

職管員評估不同性別身心障礙者心理層面之困難

變項/項目	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
一、認知能力支持需求	108	56.0	100	52.9	0.358	.550
1.理解能力	31	16.1	18	9.5	3.651	.056
2.專注力	34	17.6	20	10.6	3.893*	.048
3.記憶力	37	19.2	37	19.6	0.010	.920
4.學習能力	62	32.1	58	30.7	0.091	.762
5.計算能力	29	15.0	22	11.6	0.946	.331
6.問題解決能力	52	26.9	53	28.0	0.058	.810
二、人格特質支持需求	64	33.2	61	32.3	0.034	.854
1.情緒穩定度	25	13.0	22	11.6	0.153	.696
2.自我情緒管理及控制能力	55	28.5	48	25.4	0.466	.495
3.價值觀	14	7.3	11	5.8	0.321	.571
三、社交技巧支持需求	100	51.8	102	54.0	0.178	.673
1.溝通方式	47	24.4	39	20.6	0.756	.384
2.人際互動/應對進退狀況	87	45.1	90	47.6	0.248	.618
四、適應能力支持需求	87	45.3	89	48.1	0.296	.587
1.服務使用者看待自己的障礙限制	38	19.8	44	23.8	0.882	.348
2.面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力	73	38.0	81	43.8	1.295	.255

*p<.05

表 4-2-4

職管員評估不同性別身心障礙者社會層面之困難

變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
一、生活作息	19	9.8	24	12.7	0.779	.378
二、宗教信仰	46	23.8	52	27.5	0.678	.410
三、照顧幼兒	1	0.5	7	3.7	8.226*	.016
四、照顧家人	3	1.6	8	84.2	2.449	.118
五、負擔家計	36	18.7	38	20.1	0.129	.719
六、社會資源/津貼	128	66.3	115	60.8	1.236	.266

*p<.05

表 4-2-5

職管員評估不同性別身心障礙者職涯層面之困難

變項/項目	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
一、工作動機支持需求	6	3.1	3	1.6	0.961	.327
二、工作能力支持需求	156	80.0	150	79.4	0.128	.720
1.工作技能	18	9.3	15	7.9	0.234	.629
2.特殊專長	159	82.0	151	79.9	0.387	.534
三、工作行為態度支持需求	92	47.7	83	43.9	0.542	.462
1.出席率	16	8.3	10	5.3	1.354	.245
2.準時性	25	13.0	15	7.9	2.564	.109
3.基本禮儀	41	21.2	43	22.8	0.127	.722
4.挫折容忍度	57	29.5	59	31.2	0.128	.721
5.責任感	30	15.5	21	11.1	1.622	.203
四、職涯探索支持需求	158	81.9	160	84.7	0.533	.465
1.工作興趣	7	3.6	4	2.1	0.779	.377
2.工作期待	3	1.6	1	0.5	0.969	.325
3.對職業世界的認識	61	31.6	64	33.9	0.221	.638
4.求職技巧	153	79.3	156	82.5	0.659	.417

表 4-2-6

職管員評估不同性別身心障礙者的支持與輔導需求

變向/變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	25	13.0	23	12.2	0.053	.817
10-3增進求職技巧	104	53.9	103	54.5	0.014	.905
10-5增進工作技能	101	52.3	108	57.1	0.892	.345
10-7增進工作態度/習慣	70	36.8	52	27.5	3.762	.052
10-9增進職場支持環境	126	65.3	129	68.3	0.379	.538
10-20其他	13	6.7	16	8.5	0.407	.523
生理層面						
20-1診斷	1	0.5	3	1.6	1.053	.305
20-3治療	5	2.6	8	4.2	0.783	.376
20-5復健	7	3.6	5	2.6	0.302	.582
20-7藥物服務	3	1.6	7	3.7	1.700	.188
20-9增進交通/行動能力	17	8.8	20	10.6	0.343	.558
20-20其他	10	5.2	15	7.9	1.185	.276
心理層面						
30-1發展學習策略	39	20.2	31	16.4	0.924	.336
30-3增進情緒表達	20	10.4	32	16.9	3.503	.061
30-5增進自我覺察	16	8.3	25	13.2	2.430	.119
30-7增進自我接納	13	6.7	13	6.9	0.003	.956
30-9增進溝通(語言)	20	10.4	28	14.8	1.723	.189
30-11增進人際關係	66	34.2	71	37.6	0.471	.492
30-13增進生活自我管理 能力	14	7.3	16	8.5	0.194	.660
30-20其他	9	4.7	15	7.9	1.738	.187
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	8	4.1	6	3.2	0.255	.614
40-3增進社會支持資源	13	6.7	12	6.3	0.023	.879
40-20其他	2	1.0	1	0.5	0.315	.574

表4-2-7

職管員依據不同性別身心障礙者需求擬定計畫之狀況

變向/變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	19	9.8	14	7.4	1.276	.259
10-3增進求職技巧	91	47.2	90	47.6	0.001	.979
10-5增進工作技能	83	43.0	86	45.5	0.219	.640
10-7增進工作態度/習慣	56	29.0	34	18.0	2.782	.095
10-9增進職場支持環境	111	57.5	104	55.0	2.693	.101
10-20其他	12	6.2	13	6.9	0.738	.390
生理層面						
20-1診斷	1	0.5	1	0.5	1.333	.248
20-3治療	3	1.6	4	2.1	0.124	.725
20-5復健	4	2.1	3	1.6	0.010	.921
20-7藥物服務	0	0.0	6	3.2	6.429*	.011
20-9增進交通/行動能力	12	6.2	13	6.9	0.131	.717
20-20其他	7	3.6	8	4.2	0.694	.405
心理層面						
30-1發展學習策略	24	12.4	19	10.1	0.000	.983
30-3增進情緒表達	8	4.1	20	10.6	2.507	.113
30-5增進自我覺察	4	2.1	13	6.9	2.930	.087
30-7增進自我接納	6	3.1	9	4.8	1.418	.234
30-9增進溝通(語言)	12	6.2	15	7.9	0.196	.658
30-11增進人際關係	48	24.9	56	29.6	0.707	.401
30-13增進生活自我管理 能力	8	4.1	13	6.9	2.066	.151
30-20其他	7	3.6	15	7.9	3.636	.057
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0	4	2.1	7.467**	.006
40-3增進社會支持資源	7	3.6	2	1.1	3.744	.053
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

* p<.05 ** p<.01

表4-2-8

職管員依據不同性別身心障礙者擬訂計畫之執行狀況

變向/變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	17	8.8	12	6.3	0.107	.744
10-3增進求職技巧	79	40.9	81	42.9	0.448	.503
10-5增進工作技能	62	32.1	69	36.5	0.742	.389
10-7增進工作態度/習慣	44	22.8	28	14.8	0.189	.664
10-9增進職場支持環境	83	43.0	76	40.2	0.080	.777
10-20其他	10	5.2	11	5.8	0.008	.930
生理層面						
20-1診斷	1	0.5	1	0.5	-	-
20-3治療	3	1.6	3	1.6	0.875	.350
20-5復健	4	2.1	3	1.6	-	-
20-7藥物服務	0	0.0	5	2.6	-	-
20-9增進交通/行動能力	8	4.	13	6.9	5.159*	.023
20-20其他	7	3.6	4	2.1	4.773*	.029
心理層面						
30-1發展學習策略	20	10.4	16	8.5	0.006	.938
30-3增進情緒表達	6	3.1	14	7.4	0.070	.791
30-5增進自我覺察	3	1.6	12	6.3	0.883	.347
30-7增進自我接納	4	2.1	7	3.7	0.227	.634
30-9增進溝通(語言)	9	4.7	11	5.8	0.010	.922
30-11增進人際關係	36	18.7	41	21.7	0.043	.836
30-13增進生活自我管理 能力	6	3.1	12	6.3	1.212	.271
30-20其他	7	3.6	13	6.9	1.027	.311
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0	2	1.1	-	-
40-3增進社會支持資源	3	1.6	2	1.1	2.057	.151
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

*p<.05

表4-2-9

職管員依據不同性別身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表

變向/變項	男性			女性		
	需求	擬定計畫	執行計畫	需求	擬定計畫	執行計畫
	n	%	%	n	%	%
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	25	89.5%	68.0%	23	60.9%	52.2%
10-3增進求職技巧	104	86.8%	76.0%	103	87.4%	78.6%
10-5增進工作技能	101	74.7%	61.4%	108	79.6%	63.9%
10-7增進工作態度/習慣	70	78.6%	62.9%	52	65.4%	53.8%
10-9增進職場支持環境	126	74.8%	65.9%	129	80.6%	58.9%
10-20其他	13	83.3%	76.9%	16	81.3%	68.8%
生理層面						
20-1診斷	1	100.0%	100.0%	3	33.3%	33.3%
20-3治療	5	100.0%	60.0%	8	50.0%	37.5%
20-5復健	7	100.0%	57.1%	5	60.0%	60.0%
20-7藥物服務	3	0.0%	0.0%	7	85.7%	71.4%
20-9增進交通/行動能力	17	66.7%	47.1%	20	65.0%	65.0%
20-20其他	10	100.0%	70.0%	15	53.3%	26.7%
心理層面						
30-1發展學習策略	39	83.3%	51.3%	31	61.3%	51.6%
30-3增進情緒表達	20	75.0%	30.0%	32	62.5%	43.8%
30-5增進自我覺察	16	75.0%	18.8%	25	52.0%	48.0%
30-7增進自我接納	13	66.7%	30.8%	13	69.2%	53.8%
30-9增進溝通(語言)	20	75.0%	45.0%	28	53.6%	39.3%
30-11增進人際關係	66	75.0%	54.5%	71	78.9%	57.7%
30-13增進生活自我管理能 力	14	75.0%	42.9%	16	81.3%	75.0%
30-20其他	9	100.0%	77.8%	15	100.0%	86.7%
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	8	0.0%	0.0%	6	66.7%	33.3%
40-3增進社會支持資源	13	42.9%	23.1%	12	16.7%	16.7%
40-20其他	2	0.0%	0.0%	1	0.0%	0.0%

表4-2-10

不同性別身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性

變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
評估表有建議安置職種	158	81.9	149	78.8	0.555	.456
計畫表有建議安置職種	142	73.6	130	68.8	1.069	.301
穩定就業職種與建議安置 職種一致	77	83.7	84	77.1	1.376	.241

表 4-2-11

不同性別身心障礙者就業歷程的環境支持指標

變項	男性		女性		X ² 值	p
	n	%	n	%		
就業支持	67	34.7	75	39.7	1.009	.315
職務再設計	8	4.1	12	6.3	0.935	.334
家庭支持	34	17.6	21	11.1	3.279	.070
同時接受其他專業服務	26	13.5	18	9.5	1.460	.227
個案自覺遭受就業歧視	3	1.6	1	0.5	0.969	.325
專業人員協助處理就業歧視	3	1.6	1	0.5	0.969	.325
個案自覺受到性別特質與刻 板印象影響職種	2	1.0	2	1.1	0.000	.983
專業人員協助處理性別特質 與刻板印象	1	0.5	2	1.1	0.357	.550

表4-2-12

不同性別身心障礙者的服務時程

變項	男性		女性		t 值	p
	M	SD	M	SD		
表OC總筆數	15.2	8.4	14.5	7.4	0.757	.450
申請到擬訂計畫的天數	40.2	58.4	31.0	37.8	1.831	.068
擬訂計畫到結案的天數	240.7	143.2	226.1	108.9	1.119	.264
申請到結案的天數	281.0	145.4	257.3	115.0	1.766	.078

表4-2-13

不同性別非穩定就業身心障礙者結案原因

變項	非穩定男性		非穩定女性	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
22-現階段無法獲益	2	4.3	4	7.7
32-接受醫療	10	21.3	7	13.5
34-接受社政	6	12.8	4	7.7
36-接受教育	2	4.3	3	5.8
38-接受其他勞政	2	4.3	4	7.7
42-轉介其他縣市	2	4.3	1	1.9
44-資格消失，或表示不需服務	24	51.1	28	53.8
46-失聯	1	2.1	1	1.9

貳、影響不同性別身心障礙者穩定就業之相關因素

前段已將抽樣的 382 位個案的 70 個就業相關變項進行差異分析，結果整理如附件三。考量庇護性就業職場的就業環境與職場支持與一般性職場不同，本主題探討只定義結案原因 12 和 14 者為穩定就業結案。本段進一步以穩定就業與否為依變項，投入性別及表 3-10 的支持輔導需求/擬訂計畫/執行計畫之 23 個變項進行逐步邏輯迴歸分析，以了解上述變項對穩定就業的預測功能。結果發現，「10-9 增進職場支持環境」和「30-11 增進人際關係」達顯著($X^2=179.256, df=66, p<.001$)，模式解釋力 Cox & Snell R^2 為 .375，Nagelkerke R^2 為 .500。

模式中各項顯著因素如表 4-2-14，「10-9 增進職場支持環境」在整體模式達顯著水準 ($p=.021$)，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.467，且是無需求對照有需求具有顯著，顯示男性在「10-9 增進職場支持環境」的需求雖較女性少，但實際擬訂與執行計畫則為男性多於女性，且是穩定就業者多於非穩定就業者。「30-11 增進人際關係」在整體模式達顯著水準 ($p<.001$)，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.182，且是無需求對照有需求具有顯著，顯示女性在 30-11 增進人際關係的需求、擬訂與執行計畫較男性多，且是穩定就業者多於非穩定就業者。

個別而言，「20-9 增進交通能力」之虛擬變項（無需求對照有需求）在整體模式達顯著水準 ($p<.040$)，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.186，顯示女性在 20-9 增進交通能力的的需求較男性多，且是穩定就業者多於非穩定就業者。「30-5 增進自我察覺」

之虛擬變項(有計畫對照有需求)在整體模式達顯著水準($p=.018$),勝算比 $Exp(B)$ 為 6.675,顯示女性在 30-5 增進自我察覺的計畫擬訂較男性多,且是非穩定就業者多於穩定就業者。

表 4-2-14

不同性別身心障礙者穩定就業預測變項邏輯迴歸分析表

投入變項	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wals</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
性別	0.066	0.280	0.056	1	.813	1.069
10-1增進生涯抉擇			1.146	3	.766	
增進生涯抉擇(1)	-1.090	1.066	1.045	1	.307	0.336
增進生涯抉擇(2)	-20.825	16014.944	0.000	1	.999	0.000
增進生涯抉擇(3)	-0.205	0.534	0.148	1	.700	0.814
10-3增進求職技巧			3.308	3	.347	
增進求職技巧(1)	1.015	0.725	1.962	1	.161	2.760
增進求職技巧(2)	0.557	0.883	0.398	1	.528	1.745
增進求職技巧(3)	-0.156	0.321	0.237	1	.626	0.855
10-5增進工作技能			5.695	3	.127	
增進工作技能(1)	0.822	0.527	2.426	1	.119	2.274
增進工作技能(2)	0.901	0.630	2.044	1	.153	2.463
增進工作技能(3)	0.624	0.339	3.383	1	.066	1.867
10-7增進工作態度習慣			3.824	3	.281	
增進工作態度習慣(1)	0.492	0.556	0.783	1	.376	1.636
增進工作態度習慣(2)	1.234	1.238	0.993	1	.319	3.435
增進工作態度習慣(3)	0.579	0.359	2.598	1	.107	1.783
10-9增進職場支持環境			12.139	3	.007**	
增進職場支持環境(1)	-0.407	0.581	0.490	1	.484	0.666
增進職場支持環境(2)	0.909	0.545	2.787	1	.095	2.483
增進職場支持環境(3)	-0.760	0.330	5.301	1	.021*	0.467
10-20其他			0.018	3	.999	
其他(1)	-18.425	8690.160	0.000	1	.998	0.000
其他(2)	38.514	23684.406	0.000	1	.999	5.324E16
其他(3)	0.084	0.624	0.018	1	.893	1.087
20-1診斷			0.000	2	1.000	
診斷(1)	-16.784	23810.358	0.000	1	.999	0.000
診斷(2)	20.386	24859.287	0.000	1	.999	7.140E8
20-3治療			3.308	3	.347	
治療(1)	-0.072	1.631	0.002	1	.965	0.930
治療(2)	42.923	43266.076	0.000	1	.999	4.378E18
治療(3)	2.522	1.397	3.258	1	.071	12.448
20-5復健			0.015	2	.992	
復健(1)	-0.050	1.267	0.002	1	.968	0.951
復健(2)	0.123	1.057	0.014	1	.907	1.131
20-7藥物服務			0.000	3	1.000	
藥物服務(1)	27.702	643441.393	0.000	1	1.000	1.074E12
藥物服務(2)	21.873	40192.970	0.000	1	1.000	3.156E9
藥物服務(3)	19.991	15605.207	0.000	1	.999	4.810E8

(續下頁)

投入變項	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wals</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
20-9增進交通行動能力			5.682	3	.128	
增進交通行動能力(1)	0.831	0.845	0.967	1	.325	2.296
增進交通行動能力(2)	86.617	644179.789	0.000	1	1.000	4.143E37
增進交通行動能力(3)	-1.682	0.817	4.239	1	.040*	0.186
20-20其他			0.056	3	.997	
其他(1)	-0.090	0.857	0.011	1	.916	0.914
其他(2)	-0.134	1.769	0.006	1	.940	0.875
其他(3)	-0.166	0.820	0.041	1	.840	0.847
30-1發展學習策略			1.312	3	.726	
發展學習策略(1)	-0.796	0.700	1.293	1	.255	0.451
發展學習策略(2)	20.204	10691.719	0.000	1	.998	5.949E8
發展學習策略(3)	-0.129	0.483	0.071	1	.789	0.879
30-3增進情緒表達			2.594	3	.458	
增進情緒表達(1)	-0.309	0.744	0.172	1	.678	0.734
增進情緒表達(2)	36.653	12715.661	0.000	1	.998	8.282E15
增進情緒表達(3)	0.983	0.639	2.370	1	.124	2.673
30-5增進自我覺察			5.760	3	.124	
增進自我覺察(1)	1.898	0.803	5.583	1	.018**	6.675
增進自我覺察(2)	-93.692	26941.609	0.000	1	.997	0.000
增進自我覺察(3)	0.482	0.760	0.402	1	.526	1.619
30-7增進自我接納			3.723	3	.293	
增進自我接納(1)	2.033	1.331	2.334	1	.127	7.634
增進自我接納(2)	-0.971	1.629	0.355	1	.551	0.379
增進自我接納(3)	1.022	0.932	1.202	1	.273	2.778
30-9增進溝通語言			0.699	3	.873	
增進溝通語言(1)	-0.292	0.710	0.170	1	.680	0.747
增進溝通語言(2)	0.543	1.083	0.251	1	.616	1.721
增進溝通語言(3)	-0.322	0.623	0.266	1	.606	0.725
30-11增進人際關係			18.848	3	.000***	
增進人際關係(1)	0.922	0.666	1.914	1	.167	2.513
增進人際關係(2)	-0.317	0.779	0.166	1	.684	0.728
增進人際關係(3)	-1.702	0.434	15.381	1	.000***	0.182
30-13增進生活自我管理能力			3.334	3	.343	
增進生活自我管理能力(1)	-1.630	1.296	1.583	1	.208	0.196
增進生活自我管理能力(2)	21.060	22664.643	0.000	1	.999	1.401E9
增進生活自我管理能力(3)	0.836	0.641	1.700	1	.192	2.308
30-20其他			0.173	3	.982	
其他(1)	19.861	25851.692	0.000	1	.999	4.221E8
其他(2)	20.093	25865.034	0.000	1	.999	5.326E8
其他(3)	-0.311	0.748	0.173	1	.678	0.733
40-1增進家庭支持			1.574	3	.665	
增進家庭支持(1)	1.661	1.323	1.574	1	.210	5.263
增進家庭支持(2)	16.608	14997.490	0.000	1	.999	1.632E7
增進家庭支持(3)	-30.152	1681602.755	0.000	1	1.000	0.000
40-3增進社會支持資源			0.611	3	.894	
增進社會支持資源(1)	-0.711	0.932	0.582	1	.445	0.491
增進社會支持資源(2)	-0.363	2.240	0.026	1	.871	0.696
增進社會支持資源(3)	-0.094	1.270	0.006	1	.941	0.910
40-20其他(1)	2.334	1.800	1.681	1	.195	10.315

(續下頁)

投入變項	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wals</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
常數	-0.524	0.549	0.911	1	.340	0.592

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

備註：(1) 有擬訂計畫對照有需求、(2) 有執行計畫對照有需求、(3) 無需求對有需求

第三節 男性身心障礙者接受職業重建服務樣態與就業相關因素

以下就男性身心障礙者的職業重建服務樣態和影響男性身心障礙者穩定就業之相關因素分別論述。

壹、男性身心障礙者的職業重建服務樣態

一、開案審查階段 (B 階段)

在開案審查階段 (表 4-3-1)，穩定就業男性 (以下簡稱「穩就男性」) 與非穩定就業男性 (以下簡稱「非穩就男性」) 在 4 大類共 14 項的服務需求上，皆以 C6「經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導」占最高比例，分別為 61.0% 及 71.0%；其次為 C3「申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能」和 C4「申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能」，約 54-58% 左右。在 14 項的支持服務需求中，穩就男性及非穩就男性僅有在 A2「申請者經判斷具備獨立求職技能(交通能力、人際互動、面試技巧) 或有具體的就業規劃」 ($X^2=7.385, p = .007$) 呈現差異，其他需求服務項目沒有差異，顯示經過職管員評估後，在具備獨立求職技能(包含交通能力、人際互動、面試技巧) 或有具體的就業規劃的支持服務需求程度上，非穩定就業男性較穩定就業男性呈現出較高的需求比例。

二、評估階段 (C 階段)

(一) 生理層面之困難

生理層面之困難可再分成生活自理支持需求、身體功能支持需求、感官功能支持需求三類，穩就男性與非穩就男性經職管員評估所判定的生理層面之困難如表 4-3-2 所列。對穩就男性而言，其感官功能支持需求為最高 (24.0%)、其次為

生活自理支持需求（20.0%）及身體功能支持需求（10.0%）；而非穩就男性則以生活自理支持需求最高（37.6%），其次為身體功能支持需求（36.6%），再其次為感官功能支持需求（28.0%）。顯示穩就與非穩就的男性身心障礙者的生理層面之困難不同。

而在單項生理支持需求中，穩就男性個案比例最高的前六項依序為：交通能力（10.0%）、視覺（10.0%）、外觀/個人衛生（8.0%）、聽覺（8.0%）、上下肢功能（7.0%）和平衡覺（7.0%）並列。非穩就男性個案比例最高的前六項依序為：上下肢功能（22.6%）、外觀/個人衛生（19.4%）、交通能力（19.4%）、平衡覺（14.0%）、日常生活自理功能（11.8%）和視覺（11.8%）並列。

進一步分析發現，在生理層面之困難中，穩就男性與非穩就男性在生活自理支持需求（ $X^2=7.354, p=.007$ ）及身體功能支持需求（ $X^2=19.312, p<.001$ ）呈現差異，顯示出非穩就男性在生活自理支持需求及身體功能支持需求的服務需求較穩就男性高。另外，在單項生理支持需求項度，日常生活自理功能（ $X^2=5.582, p=.018$ ）、外觀/個人衛生（ $X^2=5.330, p=.021$ ）、上下肢功能（ $X^2=9.431, p=.002$ ）、姿勢變換（ $X^2=5.024, p=.025$ ）、行動能力（ $X^2=7.987, p=.005$ ）、體耐力（ $X^2=6.331, p=.012$ ）的服務需求呈現顯著，顯示出在上述單項生理支持需求項度中，非穩就男性的服務需求較穩就男性高。

（二）心理層面之困難

心理層面之困難可再分成認知能力支持需求、人格特質支持需求、社交技巧支持需求和適應能力支持需求四類，穩就男性與非穩就男性經職管員評估所判定的心理層面之困難如表 4-2-3 所列。對穩就男性而言，其認知能力支持需求最高（53.0%），其次依序為社交技巧支持需求（43.0%）、適應能力支持需求（34.0%）及人格特質支持需求（24.0%）；而非穩就男性則以社交技巧支持需求為最高（61.3%）、其次依序為認知能力支持需求（59.1%）、適應能力支持需求（57.6%）及人格特質支持需求（43.6%）。顯示穩就與非穩就男性身心障礙者的心理層面之困難類型不同。

而在單項心理支持需求中，穩就男性比例最高的前六項依序為：人際互動/應對進退狀況（39.0%）、學習能力（29.0%）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（28.0%）、問題解決能力（26.0%）、自我情緒管理及控制能力（20.0%）和溝通方式（20.0%）並列。非穩就男性比例最高的前五項依序為：人際互動/應對進退狀況（51.6%）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（48.9%）、自我情緒管理及控制能力（37.6%）、學習能力（35.5%）和溝通方式（29.0%）。

進一步分析發現，在心理層面之困難中，穩就男性與非穩就男性在人格特質支持需求（ $X^2=7.857, p=.005$ ）、社交技巧支持需求（ $X^2=6.457, p=.011$ ）以及適應能力支持需求（ $X^2=10.778, p=.001$ ）皆呈現差異，顯示非穩就男性在人格特質支持需求、社交技巧支持需求以及適應能力服務需求高於穩就男性。另外，在單項心理支持需求項度中，自我情緒管理及控制能力（ $X^2=7.354, p=.007$ ）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（ $X^2=8.893, p=.003$ ）呈現顯著，顯示透過職管員評估後，非穩就男性在該單項的服務需求較穩就男性高。

（三）社會層面之困難

社會層面之困難未再分類，不同性別身心障礙者經職管員評估所判定的社會層面之困難如表 4-3-4 所列。在單項社會支持需求中，穩就男性個案比例最高的前三項依序為：社會資源/津貼（62.0%）、宗教信仰（25.0%）和負擔家計（18.0%）。非穩就男性個案比例最高的前三項與穩就男性相同，依序為：社會資源/津貼（71.1%）、宗教信仰（22.6%）和負擔家計（19.4%）。進一步分析發現，在社會層面之困難中，穩定與非穩定就業的男性身心障礙者的支持服務需求項目沒有差異。

（四）職涯層面之困難

職涯層面之困難可再分成工作動機支持需求、工作能力支持需求、工作行為態度支持需求和職涯探索支持需求四類，不同性別身心障礙者經職管員所判定的職涯層面之困難如表 4-3-5 所列。對穩就男性而言，其工作能力支持需求為最高（79.0%）、其次依序為職涯探索支持需求（78.0%）、工作行為態度支持需求（33.0%）

及工作動機支持需求（3.0%）。而非穩就男性則以職涯探索支持需求為最高（86.0%），其次依序為工作能力支持需求（82.8%）、工作行為態度支持需求（63.4%）及工作動機支持需求（3.2%）。顯示穩就與非穩就男性身心障礙者的職涯層面之困難類型不同。

而在單項職涯支持需求中，穩就男性比例最高的前五項依序為：特殊專長（80.0%）、求職技巧（75.0%）、對職業世界的認識（26.0%）、挫折容忍度（21.0%）和基本禮儀（13.0%）。非穩就男性比例最高的前五項依序為：特殊專長（84.9%）、求職技巧（83.9%）、挫折容忍度（38.7%）、對職業世界的認識（37.6%）和基本禮儀（30.1%）。在職涯層面之困難中，穩就與非穩就男性身心障礙者支持服務需求項目相似。

進一步分析發現，職涯層面之困難，穩就男性與非穩就男性在工作行為態度支持需求（ $X^2=17.900, p < .001$ ）呈現差異，顯示經職管員評估，非穩就男性在工作行為態度的服務需求較穩就男性高。另在單項職涯支持需求，基本禮儀（ $X^2=8.429, p = .004$ ）、挫折容忍度（ $X^2=7.262, p = .007$ ）、責任感（ $X^2=11.540, p = .001$ ）也呈現差異，顯示經職管員評估，非穩就男性在基本禮儀、挫折容忍度及責任感的服務需求較穩就男性高。

三、評估表支持與輔導需求

參照支持輔導需求類別及擬定職業重建計劃類別階段編碼表（表3-10），針對男性身障者的支持輔導需求類別，後續是否進行計畫擬定、以及後續是否進行計畫執行等三個狀況進行編碼，編碼代碼為：1-無需求、2-有需求無計畫、3-有需求有計畫無執行、4-有需求有計畫有執行。將此三個狀況的描述統計呈現於表4-3-6、表4-3-7及表4-3-8等三個系列表，並進行卡方檢定，以瞭解穩就與非穩就男性身心障礙者接受職業重建服務樣態的差異狀況。

職管員在評估表所勾選個案的支持與輔導需求如表4-3-6，大體而言，所勾選的支持與輔導需求有呼應個案在各個層面的支持需求。在職涯層面，穩就男性以增進職場支持環境支持輔導需求所佔比例最高（66%），其次為增進求職技巧（54%）

和增進工作技能（51%）；非穩就男性在職涯層面與穩就男性相同以增進職場支持環境最高（60%），其次為增進求職技巧（50%）和增進工作技能（50%）。在生理層面，穩就男性與非穩就男性皆以增進交通/行動能力最高（各為8%及9.7%）；在心理層面，穩就男性與非穩就男性皆以增進人際關係最高（各為37%及29%），其次為發展學習策略（各為17%及22%）。在社會層面，穩就男性與非穩就男性皆以增進社會支持資源最高（各為3.0%及10.8%）。整體而言，有超過半數的穩就男性及非穩就男性有在職涯層面的支持輔導需求，依需求人數高低依序為增進職場支持環境、增進求職技巧及增進工作技能。

進一步以卡方檢定來看，在四個層面的支持輔導需求中，職涯層面穩就男性與非穩就男性在增進工作態度/習慣達到顯著（ $X^2=4.111, p=.043$ ）；穩就男性有此支持輔導需求者有30人（30%），非穩就男性有此支持輔導需求者有41人（44.1%），顯示出非穩就男性在增進工作態度/習慣的服務需求較高於穩就男性。生理層面方面，穩就男性與非穩就男性在藥物服務達到顯著（ $X^2=3.277, p=.070$ ）；穩就男性沒有個案需要此項支持輔導，而非穩就男性有3人（3.2%）有此支持輔導需求，顯示非穩就男性在藥物服務的服務需求較高於穩就男性。心理層面方面，穩就男性與非穩就男性在增進自我覺察（ $X^2=7.639, p=.006$ ）及增進自我接納達到顯著（ $X^2=4.610, p=.032$ ）；在增進自我覺察部分，穩就男性有3人（3.0%）有此支持輔導需求，非穩就男性有13人（14.0%）有此支持輔導需求，在增進自我接納部分，穩就男性有3人（3.0%）有此支持輔導需求，非穩就男性有10人（10.8%）有此支持輔導需求，顯示非穩就男性在增進自我覺察及增進自我接納的服務需求較高於穩就男性。而社會層面方面，穩就男性與非穩就男性在增進家庭支持（ $X^2=8.974, p=.003$ ）及增進社會支持資源達到顯著（ $X^2=4.610, p=.032$ ）；在增進家庭支持部分，穩就男性沒有個案需要提供此項支持輔導，而非穩就男性則有8人（8.6%）有此支持輔導需求，在增進社會支持資源部分，穩就男性有3人（3.0%）有此支持輔導需求，非穩就男性有10人（10.8%）有此支持輔導需求，顯示非穩就男性在增進家庭支持及增進社會支持資源的服務需求較高於穩就男性。

四、擬訂計畫及執行計畫階段

(一) 擬定計畫階段

職管員在計畫表所擬訂計畫的狀況如表 4-3-7，大體而言，所擬訂的計畫有呼應所勾選的支持與輔導需求。在職涯層面，穩就男性以增進職場支持環境最高（58%），其次為增進求職技巧（51%）和增進工作技能（43%）；非穩就男性以增進職場支持環境最高（53%），其次為增進求職技巧和增進工作技能（各為 43%）；在生理層面，穩就男性及非穩就男性皆以增進交通/行動能力最高（各為 6.0%及 6.5%）；在心理層面，穩就男性以增進人際關係最高（32%），其次為發展學習策略（12%）及增進溝通（語言）（7%），而非穩就男性則以增進人際關係最高（17.2%），其次依序為發展學習策略（12.9%）、增進生活自我管理能力及增進情緒表達（各為 7.5%）；在家庭/社會層面，穩就男性及非穩就男性皆以增進社會支持資源最高（各為 3.0%及 4.3%）。整體而言，穩就男性及非穩就男性兩者擬訂計畫之狀況以職涯層面所佔比例最高，穩就男性為增進職場支持環境、增進求職技巧及增進工作技能；非穩就男性為增進職場支持環境、增進工作態度/習慣及增進求職技巧。

在各個層面的計畫擬訂上，穩就及非穩就男性在職涯層面於增進生涯抉擇（ $X^2=3.949, p=.047$ ）和增進求職技巧（ $X^2=4.952, p=.003$ ）達到顯著差異。在增進生涯抉擇方面，穩就男性有此支持輔導需求者 13 人（13%），有 12 人（12.0%）與職管員一同擬訂計畫；非穩就男性有此支持輔導需求者 12 人（12%），有 7 人（7.5%）與職管員一同擬訂計畫。在增進求職技巧方面，穩就男性有此支持輔導需求者 54 人（54%），有 51 人（51%）與職管員一同擬訂計畫；非穩就男性有此支持輔導需求者 50 人（50%），有 40 人（43.0%）與職管員一同擬訂計畫。

在心理層面，穩就男性與非穩就男性在增進情緒表達（ $X^2=4.201, p=.040$ ）、增進自我接納（ $X^2=4.550, p=.033$ ）、和增進人際關係（ $X^2=8.037, p=.005$ ）呈現顯著差異。在增進情緒表達方面，穩就男性有此支持輔導需求者 8 人（8%），有 1 人（1%）與職管員一同擬訂計畫；非穩就男性有此支持輔導需求者 12 人（12%），

有 7 人 (7.5%) 與職管員一同擬訂計畫。在增進自我接納方面，穩就男性有此支持輔導需求者 3 人 (3%)，有 3 人 (3%) 與職管員一同擬訂計畫；非穩就男性有此支持輔導需求者 10 人 (10%)，有 3 人 (3.2%) 與職管員一同擬訂計畫。在增進人際關係方面，穩就男性有此支持輔導需求者 37 人 (37%)，有 32 人 (32%) 與職管員一同擬訂計畫；非穩就男性有此支持輔導需求者 29 人 (29%)，有 16 人 (17.2%) 與職管員一同擬訂計畫。顯示在職管員擬定職業重建計劃階段，在增進生涯抉擇、增進求職技巧、增進情緒表達、增進自我接納、增進人際關係等五個變項方面，穩定就業男性的擬訂計畫狀況相對高與非穩定就業男性。

(二) 執行計畫階段

職管員在所擬訂計畫的執行狀況如表 4-3-8，大體而言，執行狀況有呼應所擬訂的計畫。在職涯層面，穩就男性以增進職場支持環境 (51.0%) 為最高，其次為增進求職技巧 (49.0%) 及增進工作技能 (38.0%)；非穩就男性以增進職場支持環境為最高 (34.4%)，其次為增進求職技巧 (32.3%) 及增進工作技能 (25.8%)。在生理層面，穩就男性以增進交通/行動能力為最高 (6.0%)；非穩就男性以其他生理層面為最高 (4.3%)。在心理層面，穩就男性以增進人際關係為最高 (28.0%)，其次為發展學習策略 (12.0%) 及增進溝通 (語言) (6.0%)；而非穩就男性則在發展學習策略及增進人際關係最高 (皆為 8.6%)，其次為增進情緒表達和增進生活自我管理 (皆為 5.4%)。整體而言，穩就男性及非穩就男性在執行計畫時以職涯層面所佔比例最高，大約五成的穩就男性和大約三成的非穩就男性有執行增進職場支持環境和增進求職技巧。

在各個層面的計畫執行上，以職涯層面而言，穩就男性與非穩就男性在增進求職技巧 ($X^2=8.700, p=.003$)、增進工作技能 ($X^2=8.826, p=.003$)、增進工作態度/習慣 ($X^2=5.439, p=.020$)、和增進職場支持環境 ($X^2=11.147, p=.001$) 達到顯著差異。在增進求職技巧部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 54 人 (54%)，有 51 人 (51%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 49 人 (49%)；非穩就男性有此支持輔導需求者有 50 人 (53.8%)，有 40 人 (43.0%) 與職管員一

同擬定計畫，後續有執行計畫者有 30 人 (32.3%)。在增進工作技能部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 51 人 (51%)，有 43 人 (43%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 38 人 (38%)；非穩就男性有此支持輔導需求者有 50 人 (53.8%)，有 40 人 (43.0%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 24 人 (25.8%)。在增進工作態度/習慣部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 30 人 (30%)，有 26 人 (26%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 24 人 (24.0%)；非穩就男性有此支持輔導需求者有 41 人 (44.1%)，有 30 人 (32.3%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 20 人 (21.5%)。在增進職場支持環境部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 66 人 (66%)，有 58 人 (58%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 51 人 (51%)；非穩就男性有此支持輔導需求者有 60 人 (64.5%)，有 53 人 (57%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 32 人 (34.4%)。

以生理層面而言，穩就男性與非穩就男性在增進交通/行動能力 ($X^2=6.000$, $p=.014$) 達到顯著。穩就男性有此支持輔導需求者有 8 人 (8.0%)，有 6 人 (6.0%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 6 人 (6.0%)；而非穩就男性有此支持與輔導需求者有 9 人 (9.7%)，有 6 人 (6.5%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者僅有 2 人 (2.2%)。以心理層面而言，穩就男性與非穩就男性在發展學習策略 ($X^2=4.800$, $p=.028$) 和增進人際關係 ($X^2=8.000$, $p=.005$) 皆呈現顯著。在發展學習策略部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 17 人 (17.0%)，有 12 人 (12.0%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 12 人 (12.0%)；而非穩就男性有此支持輔導需求者有 22 人 (23.7%)，有 12 人 (12.9%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 8 人 (8.6%)。在增進人際關係部分，穩就男性有此支持輔導需求者有 37 人 (37.0%)，有 32 人 (32.0%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者有 28 人 (28.0%)；而非穩就男性有此支持輔導需求者有 29 人 (31.2%)，有 16 人 (17.2%) 與職管員一同擬定計畫，後續有執行計畫者僅有 8 人 (8.6%)。顯示職管員在職業重建計畫執行時，在穩就男性的增

進求職技巧、增進工作技能、增進工作態度/習慣、增進職場支持環境、增進交通/行動能力、發展學習策略、和增進人際關係等變項的執行狀況較非穩就男性多。

(三) 職管員對於穩就與否的男性身心障礙者之擬訂計畫率與執行計畫率

職管員對於穩就與否的男性身心障礙者之需求的擬訂計畫率與執行計畫率如表 4-3-9。依據男性身心障礙者需求所擬訂的計畫以 10-3 增進求職技巧、10-5 增進工作技能、10-7 增進工作態度/習慣、10-9 增進職場支持環境及 30-11 增進人際關係為多數，其中有 4 項為職涯層面，1 項為心理層面。穩定就業男性擬訂計畫率 84.3%至 94.4%，執行計畫率 74.5%至 90.7%；非穩定就業男性擬訂計畫率 55.2%至 88.3%，執行計畫率 27.6%至 60.0%，顯示職管員不論在擬定職業重建計畫與執行計畫部分，穩定就業男性的比率遠比非穩定就業男性高。

(四) 建議安置職種與穩定就業職種的一致性

評估表中有建議安置職種の文本，穩就男性有81.0%，非穩就男性有82.8%；計畫表中有建議安置職種の文本，穩就男性有74.0%，非穩就男性有73.1%；而穩就男性在就業職種與經過職管員評估建議安置職種83.7%有一致性，非穩就男性在文本資料分析就業職種與職管員評估建議安置職種的一致性時，未有非穩就男性個案符合該條件，故穩就男性與非穩就男性在建議安置職種與穩定就業職種的一致性上無法進行差異性比較（表4-3-10）。

五、維持就業階段（F階段）

表 4-3-11 呈現穩就男性與非穩就男性在就業歷程所接受到的環境支持。穩就男性以就業支持最高，其次依序為家庭支持及同時接受其他專業服務；非穩就男性的排序與穩就男性相同。但穩就男性與非穩就男性在就業歷程所接受到的環境支持在家庭支持 ($X^2=8.295, p=.004$) 上有呈現差異；顯示非穩就業男性的就業歷程中對於家庭支持的需求程度高於穩就男性。

六、服務時程和強度

檢視男性身心障礙者的服務時程（表4-3-12），無論是申請到擬訂計畫的天數（ 31.12 ± 40.605 vs. 50.08 ± 71.774 , $t=-2.278$, $p=.024$ ）或是擬訂計畫到結案天數

(182.10±60.176 vs. 303.71±176.494, $t=-6.497$, $p<.001$), 還是表0C總筆數 (12.73±5.073 vs. 31.12±40.605, $t=-4.376$, $p<.001$), 皆是非穩就男性高於穩就男性。顯示非穩就男性的服務時程較穩就男性久, 且非穩就男性的服務強度也較穩就男性高。

表 4-3-1
男性身心障礙者之開案需求指標比較

變向	變項	穩定就業男性		非穩定就業男性		X ² 值	P
		n	%	n	%		
A	A1	8	8.0	12	12.9	1.247	.264
	A2	1	1.0	9	9.7	7.385**	.007
B	B1	14	14.0	16	17.2	0.377	.539
	B2	32	32.0	27	29.0	0.200	.655
	B3	35	35.0	22	23.7	2.980	.084
	B4	17	17.0	17	18.3	0.054	.816
C	C1	7	7.0	6	6.5	0.023	.879
	C2	36	36.0	42	45.2	1.679	.195
	C3	49	49.0	54	58.1	1.591	.207
	C4	50	50.0	51	54.8	0.452	.501
	C5	29	29.0	26	28.0	0.26	.873
	C6	61	61.0	66	71.0	2.128	.145
	C7	13	13.0	13	14.0	0.040	.842
	C8	3	3.0	1	1.1	0.880	.348
D	D1	0	0.0	0	0.0	-	-
	D2	0	0.0	0	0.0	-	-

* $p<.05$ ** $p<.01$

註：

- A. 申請者不需太多支持服務, 經簡單諮詢、提供就業機會, 即可獨立就業, 例如:
- A1. 申請者曾經自行成功求職, 並有穩定就業半年以上之經驗。
- A2. 申請者經判斷具備獨立求職技能 (交通能力、人際互動、面試技巧) 或有具體的就業規劃。
- B. 申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業, 例如:
- B1. 申請者可能需要簡易的職前準備, 如: 面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。
- B2. 申請者具就業市場要求之徵才條件, 但可能需要陪同面試。
- B3. 申請者具就業市場要求之徵才條件, 但初期在職場上可能需要職場輔導。
- B4. 申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。
- C. 申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標, 例如:
- C1. 申請者就業動機不明顯, 可能需要增強就業動機之服務
- C2. 申請者不清楚自己未來的就業方向或適合的工作類型, 可能需要職涯方面之探索與輔導。
- C3. 申請者不知道如何進行求職, 可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能。
- C4. 申請者未達到就業市場要求之徵才條件, 可能需要提升工作技能。
- C5. 申請者過去工作經驗中, 工作適應狀況不穩定, 可能需要職場上的適應與輔導。
- C6. 經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導。
- C7. 經判斷可能需要協助申請者安排特定就業安置資源。
- C8. 經判斷申請者可能需要深度心理諮商及輔導
- D. 申請者明顯無法由服務中受益, 達成職業重建目標機會極小, 例如:
- D1. 申請者身心狀況極不穩定, 無法穩定配合接受服務。
- D2. 申請者目前首要需求並非職業重建, 可能需要其他資源優先協助。

表 4-3-2

職管員評估男性身心障礙者生理層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
一、生活自理支持需求	20	20.0	41	21.7	7.354**	.007
1.日常生活自理功能	3	3.0	6	3.2	5.582*	.018
2.外觀/個人衛生	8	8.0	18	9.5	5.330*	.021
3.交通能力	10	10.0	29	15.3	3.400	.065
二、身體功能支持需求	10	10.0	53	28.0	19.312***	< .001
1.上下肢功能	7	7.0	27	14.3	9.431**	.002
2.姿勢變換	4	4.0	21	11.1	5.024*	.025
3.行動能力	4	4.0	12	6.4	7.987**	.005
4.體耐力	2	2.0	31	16.4	6.331*	.012
三、感官功能支持需求	24	24.0	49	26.1	0.393	.531
1.視覺	10	10.0	17	9.0	0.166	.684
2.聽覺	8	8.0	22	11.8	0.023	.880
3.觸覺	0	0.0	2	1.1	1.081	.299
4.平衡覺	7	7.0	23	12.2	2.526	.112

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

表 4-3-3

職管員評估男性身心障礙者心理層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
一、認知能力支持需求	53	53.0	20	21.5	0.737	.391
1.理解能力	16	16.0	20	21.0	0.001	.981
2.專注力	14	14.0	33	35.5	1.870	.171
3.記憶力	17	17.0	16	17.2	0.631	.427
4.學習能力	29	29.0	26	28.0	0.929	.335
5.計算能力	13	13.0	40	43.0	0.667	.414
6.問題解決能力	26	26.0	16	17.2	0.094	.759
二、人格特質支持需求	24	24.0	35	37.6	7.857**	.005
1.情緒穩定度	9	9.0	10	10.8	2.877	.090
2.自我情緒管理及控制能力	20	20.0	57	61.3	7.354**	.007
3.價值觀	4	4.0	27	29.0	3.266	.071
三、社交技巧支持需求	43	43.0	48	51.6	6.457*	.011
1.溝通方式	20	20.0	53	57.6	2.134	.144
2.人際互動/應對進退狀況	39	39.0	23	25.0	3.096	.078
四、適應能力支持需求	34	34.0	45	48.9	10.778***	.001
1.服務使用者看待自己的障礙限制	15	15.0	20	21.5	3.018	.082
2.面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力	28	28.0	20	21.0	8.893*	.003

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

表 4-3-4

職管員評估男性身心障礙者社會層面之困難

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
一、生活作息	8	8.0	11	11.8	0.796	.372
二、宗教信仰	25	25.0	21	22.6	0.155	.693
三、照顧幼兒	0	0.0	1	1.1	1.081	.299
四、照顧家人	3	3.0	0	0.0	2.834	.092
五、負擔家計	18	18.0	18	19.4	0.058	.809
六、社會資源/津貼	62	62.0	66	71.0	1.735	.188

表 4-3-5

職管員評估男性身心障礙者職涯層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
一、工作動機支持需求	3	3.0	3	3.2	0.008	.928
二、工作能力支持需求	79	79.0	77	82.8	0.448	.503
1.工作技能	11	11.0	7	7.5	0.687	.407
2.特殊專長	80	80.0	79	84.9	0.812	.367
三、工作行為態度支持需求	33	33.0	59	63.4	17.900***	< .001
1.出席率	5	5.0	11	11.8	2.955	.086
2.準時性	9	9.0	16	17.2	2.877	.090
3.基本禮儀	13	13.0	28	30.1	8.429**	.004
4.挫折容忍度	21	21.0	36	38.7	7.262**	.007
5.責任感	7	7.0	23	24.7	11.540**	.001
四、職涯探索支持需求	78	78.0	80	86.0	2.088	.148
1.工作興趣	3	3.0	4	4.3	0.233	.629
2.工作期待	1	1.0	2	2.2	0.417	.519
3.對職業世界的認識	26	26.0	35	37.6	3.017	.082
4.求職技巧	75	75.0	78	83.9	2.308	.129

** p < .01 *** p < .001

表 4-3-6

職管員評估男性身心障礙者的支持與輔導需求

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	13	13.0	12	12.9	0.000	.984
10-3增進求職技巧	54	54.0	50	53.8	0.001	.974
10-5增進工作技能	51	51.0	50	53.8	0.148	.701
10-7增進工作態度/習慣	30	30.0	41	44.1	4.111*	.043
10-9增進職場支持環境	66	66.0	60	64.5	0.047	.829
10-20其他	8	8.0	5	5.4	0.528	.467
生理層面						
20-1診斷	0	0.0	1	1.1	1.081	.299
20-3治療	1	1.0	4	4.3	2.081	.149
20-5復健	2	2.0	5	5.4	1.572	.210
20-7藥物服務	0	0.0	3	3.2	3.277**	.070
20-9增進交通/行動能力	8	8.0	9	9.7	0.169	.681
20-20其他	4	4.0	6	6.5	0.590	.443
心理層面						
30-1發展學習策略	17	17.0	22	23.7	1.324	.250
30-3增進情緒表達	8	8.0	12	12.9	1.247	.264
30-5增進自我覺察	3	3.0	13	14.0	7.639**	.006
30-7增進自我接納	3	3.0	10	10.8	4.610*	.032
30-9增進溝通（語言）	11	11.0	9	9.7	0.091	.763
30-11增進人際關係	37	37.0	29	31.2	0.725	.395
30-13增進生活自我管理 能力	4	4.0	10	10.8	3.266	.071
30-20其他	4	4.0	5	5.4	0.205	.650
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0	8	8.6	8.974**	.003
40-3增進社會支持資源	3	3.0	10	10.8	4.610*	.032
40-20其他	1	1.0	1	1.1	0.003	.959

* $p < .05$ ** $p < .01$

表 4-3-7

職管員依據男性身心障礙者需求擬定計畫之狀況

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	12	12.0	7	7.5	3.949*	.047
10-3增進求職技巧	51	51.0	40	43.0	4.952*	.003
10-5增進工作技能	43	43.0	40	43.0	0.321	.571
10-7增進工作態度/習慣	26	26.0	30	32.3	1.894	.169
10-9增進職場支持環境	58	58.0	53	57.0	0.006	.937
10-20其他	7	7.0	5	5.4	0.677	.411
生理層面						
20-1診斷	0	0.0	1	1.1	-	-
20-3治療	0	0.0	3	3.2	1.875	.171
20-5復健	1	1.0	3	3.2	0.058	.809
20-7藥物服務	0	0.0	0	0.0	-	-
20-9增進交通/行動能力	6	6.0	6	6.5	0.142	.707
20-20其他	3	3.0	4	4.3	0.079	.778
心理層面						
30-1發展學習策略	12	12.0	12	12.9	1.043	.307
30-3增進情緒表達	1	1.0	7	7.5	4.201*	.040
30-5增進自我覺察	2	2.0	2	2.2	3.419	.064
30-7增進自我接納	3	3.0	3	3.2	4.550*	.033
30-9增進溝通（語言）	7	7.0	5	5.4	0.135	.714
30-11增進人際關係	32	32.0	16	17.2	8.037**	.005
30-13增進生活自我管理 能力	1	1.0	7	7.5	2.363	.124
30-20其他	4	4.0	3	3.2	2.057	.151
家庭／社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0	0	0.0	-	-
40-3增進社會支持資源	3	3.0	4	4.3	3.343	.067
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

*p<.05 **p<.01

表4-3-8

職管員依據男性身心障礙者擬訂計畫之執行狀況

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	11	11.0	6	6.5	0.166	.683
10-3增進求職技巧	49	49.0	30	32.3	8.700**	.003
10-5增進工作技能	38	38.0	24	25.8	8.826**	.003
10-7增進工作態度/習慣	24	24.0	20	21.5	5.439*	.020
10-9增進職場支持環境	51	51.0	32	34.4	11.147**	.001
10-20其他	7	7.0	3	3.2	3.360	.067
生理層面						
20-1診斷	0	0.0	1	1.1	-	-
20-3治療	0	0.0	3	3.2	-	-
20-5復健	1	1.0	3	3.2	-	-
20-7藥物服務	0	0.0	0	0.0	-	-
20-9增進交通/行動能力	6	6.0	2	2.2	6.000*	.014
20-20其他	3	3.0	4	4.3	-	-
心理層面						
30-1發展學習策略	12	12.0	8	8.6	4.800*	.028
30-3增進情緒表達	1	1.0	5	5.4	0.381	.537
30-5增進自我覺察	2	2.0	1	1.1	1.333	.248
30-7增進自我接納	2	2.0	2	2.2	0.000	1.000
30-9增進溝通(語言)	6	6.0	3	3.2	1.029	.310
30-11增進人際關係	28	28.0	8	8.6	8.000**	.005
30-13增進生活自我管理 能力	1	1.0	5	5.4	0.381	.537
30-20其他	4	4.0	3	3.2	-	-
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0	0	0.0	-	-
40-3增進社會支持資源	2	2.0	1	1.1	1.215	.270
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

表4-3-9

職管員依據穩就與否男性身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表

變向/變項	穩定就業男性			非穩定就業男性		
	需求	擬定計畫	執行計畫	需求	擬定計畫	執行計畫
	n	%	%	n	%	%
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	13	92.3%	84.6%	12	58.3%	50.0%
10-3增進求職技巧	54	94.4%	90.7%	50	80.0%	60.0%
10-5增進工作技能	51	84.3%	74.5%	50	80.0%	48.0%
10-7增進工作態度/習慣	30	86.7%	80.0%	41	73.2%	48.8%
10-9增進職場支持環境	66	87.9%	77.3%	60	88.3%	53.3%
10-20其他	8	87.5%	87.5%	5	100.0%	60.0%
生理層面						
20-1診斷	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	100.0%
20-3治療	1	0.0%	0.0%	4	75.0%	75.0%
20-5復健	2	50.0%	50.0%	5	60.0%	60.0%
20-7藥物服務	0	0.0%	0.0%	3	0.0%	0.0%
20-9增進交通/行動能力	8	75.0%	75.0%	9	66.7%	22.2%
20-20其他	4	75.0%	75.0%	6	66.7%	66.7%
心理層面						
30-1發展學習策略	17	70.6%	70.6%	22	54.5%	36.4%
30-3增進情緒表達	8	12.5%	12.5%	12	58.3%	41.7%
30-5增進自我覺察	3	66.7%	66.7%	13	15.4%	7.7%
30-7增進自我接納	3	100.0%	66.7%	10	30.0%	20.0%
30-9增進溝通(語言)	11	63.6%	54.5%	9	55.6%	33.3%
30-11增進人際關係	37	86.5%	75.7%	29	55.2%	27.6%
30-13增進生活自我管理能力的	4	25.0%	25.0%	10	70.0%	50.0%
30-20其他	4	100.0%	100.0%	5	60.0%	60.0%
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	0	0.0%	0.0%	8	0.0%	0.0%
40-3增進社會支持資源	3	100.0%	66.7%	10	40.0%	10.0%
40-20其他	1	0.0%	0.0%	1	0.0%	0.0%

表 4-3-10

男性身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
評估表有建議安置職種	81	81.0	77	82.8	0.105	.746
計畫表有建議安置職種	74	74.0	68	73.1	0.019	.890
穩定就業職種與建議安置職種一致	77	83.7	0	0.0	-	-

表4-3-11

男性身心障礙者就業歷程的環境支持指標

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	男性		男性			
	n	%	n	%		
就業支持	38	38.0	29	31.2	0.988	.320
職務再設計	4	4.0	4	4.3	0.011	.916
家庭支持	10	10.0	24	25.8	8.295**	.004
同時接受其他專業服務	9	9.0	17	18.3	3.560	.059
個案自覺遭受就業歧視	0	0.0	3	3.2	3.277	.070
專業人員協助處理就業歧視	0	0.0	3	3.2	3.277	.070
個案自覺受到性別特質與刻板印象影響職種	1	1.0	1	1.1	0.003	.959
專業人員協助處理性別特質與刻板印象	0	0.0	1	1.1	1.081	.299

** p < .01

表4-3-12

男性身心障礙者的服務時程

變項	穩定就業		非穩定就業		t 值	p
	男性		男性			
	M	SD	M	SD		
表OC總筆數	12.73	5.07	31.12	40.61	-4.376***	< .001
申請到擬訂計畫的天數	31.12	40.61	50.08	71.77	-2.278*	.024
擬訂計畫到結案的天數	182.10	60.18	303.71	176.49	-6.497***	< .001
申請到結案的天數	213.22	68.36	353.81	169.51	-7.653***	< .001

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

貳、影響男性身心障礙者穩定就業之相關因素

前段已發現身心障礙者穩定就業結案與否沒有性別上的差異，故單純就所抽樣的 193 位男性個案的 70 個就業相關變項進行差異分析，結果整理如附件三。考量庇護性就業職場的就業環境與職場支持與一般性職場不同，本主題探討只定義結案原因 12 和 14 者為穩定就業結案。本段進一步以穩定就業與否為依變項，投入表 3-10 的所有支持輔導需求/擬訂計畫/執行計畫之 23 個變項進行逐步迴歸分析，以了解上述變項對穩定就業的預測功能。結果發現，「10-7 增進工作態度習慣（有擬訂計畫對照有需求）」、「30-3 增進情緒表達（無需求對照有需求）」及「30-11 增進人際關係（無需求對於有需求者）」有達顯著（ $X^2=135.164, df=57, p<.001$ ），模式解釋力 Cox & Snell R^2 為.504，Nagelkerke R^2 為.672。

模式中各項顯著因素如表 4-3-13。個別而言，「10-7 增進工作態度習慣」之虛擬變項（有計畫對照有需求）在整體模式達顯著水準（ $p=.012$ ），勝算比 $Exp(B)$ 為 23.680，且是非穩定就業男性多於就業穩定男性。在「30-3 增進情緒表達」之虛擬變項（無需求對照有需求）之 $p=.034$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 23.713，且是非穩定就業男性支持需求多於就業穩定男性。而「30-11 增進人際關係」之虛擬變項（無需求對於有需求者） $p=.036$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.187，且是穩定就業男性需求多於非就業穩定男性。

表 4-3-13

男性身心障礙者穩定就業預測變項邏輯迴歸分析表

投入變項	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wals</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
10-1增進生涯抉擇			1.752	3	.626	
增進生涯抉擇(1)	1.765	14989.033	0.000	1	1.000	5.842
增進生涯抉擇(2)	18.387	1.148E9	0.000	1	1.000	9.673E7
增進生涯抉擇(3)	1.265	0.956	1.752	1	.186	3.542
10-3增進求職技巧			2.348	3	.503	
增進求職技巧(1)	21.757	7647.890	0.000	1	.998	2.812E9
增進求職技巧(2)	2.137	1.648	1.680	1	.195	8.470
增進求職技巧(3)	-0.272	0.559	0.236	1	.627	0.762
10-5增進工作技能			1.014	3	.798	
增進工作技能(1)	0.484	1.282	0.143	1	.706	1.623
增進工作技能(2)	0.107	1.010	0.011	1	.916	1.112
增進工作技能(3)	0.585	0.591	0.979	1	.322	1.795
10-7增進工作態度習慣			6.386	3	.094	
增進工作態度習慣(1)	3.165	1.257	6.341	1	.012*	23.680
增進工作態度習慣(2)	0.656	1.609	0.166	1	.684	1.926
增進工作態度習慣(3)	0.187	0.579	0.104	1	.747	1.206
10-9增進職場支持環境			1.127	3	.771	
增進職場支持環境(1)	-19.828	7647.890	0.000	1	.998	0.000
增進職場支持環境(2)	0.949	1.018	0.870	1	.351	2.584
增進職場支持環境(3)	-0.050	0.552	0.008	1	.928	0.952
10-20其他			1.340	3	.720	
其他(1)	-20.561	40192.970	0.000	1	1.000	0.000
其他(2)	20.327	23064.997	0.000	1	.999	6.725E8
其他(3)	1.077	0.930	1.340	1	.247	2.935
20-1診斷(1)	20.603	40192.970	0.000	1	1.000	8.865E8
20-3治療			0.000	2	1.000	
治療(1)	-21.089	25410.127	0.000	1	.999	0.000
治療(2)	40.477	29101.472	0.000	1	.999	3.793E17
20-5復健			0.067	2	.967	
復健(1)	0.204	1.606	0.016	1	.899	1.226
復健(2)	-0.445	2.044	0.047	1	.828	0.641
20-7藥物服務(1)	20.525	23514.165	0.000	1	.999	8.200E8
20-9增進交通行動能力			2.467	3	.481	
增進交通行動能力(1)	-39.558	15305.038	0.000	1	.998	0.000
增進交通行動能力(2)	22.842	22835.778	0.000	1	.999	8.323E9
增進交通行動能力(3)	-2.371	1.510	2.467	1	.116	0.093
20-20其他			0.725	2	.696	
其他(1)	1.949	2.398	0.661	1	.416	7.023
其他(2)	0.437	1.209	0.130	1	.718	1.548
30-1發展學習策略			3.192	3	.363	
發展學習策略(1)	-1.986	1.565	1.610	1	.204	0.137
發展學習策略(2)	23.519	18156.412	0.000	1	.999	1.637E10
發展學習策略(3)	1.061	0.809	1.722	1	.189	2.890
30-3增進情緒表達			4.483	3	.214	
增進情緒表達(1)	-22.510	9504.446	0.000	1	.998	0.000

(續下頁)

投入變項	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>Wals</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
增進情緒表達(2)	21.224	21925.358	0.000	1	.999	1.650E9
增進情緒表達(3)	3.166	1.495	4.483	1	.034*	23.713
30-5增進自我覺察			0.402	3	.940	
增進自我覺察(1)	22.352	15402.961	.000	1	.999	5.096E9
增進自我覺察(2)	1.740	63755.754	.000	1	1.000	5.696
增進自我覺察(3)	-1.295	2.042	.402	1	.526	0.274
30-7增進自我接納			.022	3	.999	
增進自我接納(1)	60.321	16139.606	.000	1	.997	1.574E26
增進自我接納(2)	-54.921	35316.891	.000	1	.999	0.000
增進自我接納(3)	0.281	1.904	.022	1	.883	1.324
30-9增進溝通語言			.757	3	.860	
增進溝通語言(1)	0.519	1.208	.184	1	.668	1.680
增進溝通語言(2)	38.444	26206.117	.000	1	.999	4.965E16
增進溝通語言(3)	0.863	1.120	.594	1	.441	2.371
30-11增進人際關係			7.353	3	.061	
增進人際關係(1)	-2.017	1.754	1.323	1	.250	0.133
增進人際關係(2)	-3.267	1.973	2.743	1	.098	0.038
增進人際關係(3)	-1.677	0.800	4.395	1	.036*	0.187
30-13增進生活自我管理能力			3.610	3	.307	
增進生活自我管理能力(1)	-20.760	23287.874	.000	1	.999	0.000
增進生活自我管理能力(2)	76.795	42518.290	.000	1	.999	2.247E33
增進生活自我管理能力(3)	2.912	1.533	3.610	1	.057	18.402
30-20其他			1.687	2	.430	
其他(1)	21.366	30171.502	.000	1	.999	1.902E9
其他(2)	1.455	1.120	1.687	1	.194	4.285
40-1增進家庭支持(1)	21.537	17042.912	.000	1	.999	2.257E9
40-3增進社會支持資源			.000	3	1.000	
增進社會支持資源(1)	57.230	19419.823	.000	1	.998	7.159E24
增進社會支持資源(2)	-19.211	18530.523	.000	1	.999	0.000
增進社會支持資源(3)	-22.393	54276.847	.000	1	1.000	0.000
40-20其他(1)	-39.210	9.157E8	.000	1	1.000	0.000
常數	-1.184	0.659	3.222	1	.073	0.306

* $p < .05$

備註：(1) 有擬訂計畫對照有需求、(2) 有執行計畫對照有需求、(3) 無需求對有需求

第四節 女性身心障礙者接受職業重建服務樣態與就業相關因素

以下就女性身心障礙者的職業重建服務樣態和影響女性身心障礙者穩定就業之相關因素分別論述。

壹、穩定就業結案的女性身心障礙者之職業重建服務樣態

一、開案審查階段（B 階段）

在開案審查階段（表 4-4-1），女性在四大類共 14 項的服務需求上，穩定就業女性（以下簡稱「穩就女性」）與非穩定就業女性（以下簡稱「非穩就女性」）身心障礙者皆是以 C6「經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導」占最高比例，分別為 70.0% 及 75.3%；其次為 C3「申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能」和 C4「申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能」，約 56-58%。在 14 項的支持服務需求中，穩就女性與非穩就女性在 D2「申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助」（ $X^2=4.353, p=.037$ ）服務需求上呈現差異；非穩就女性較穩就女性呈現出較高的需求比例。

二、評估階段（C 階段）

（一）生理層面之困難

生理層面之困難可再分成生活自理支持需求、身體功能支持需求和感官功能支持需求三類，穩就女性與非穩就女性身心障礙者經職管員所判定的生理層面之困難如表 4-4-2 所列。對穩就女性而言，其感官功能支持需求最高（27.0%）、其次為身體功能支持需求（22.0%）及生活自理支持需求（20.0%）；而非穩就女性則以身體功能支持需求最高（34.8%），其次為感官功能支持需求（24.7%），再次為生活自理支持需求（23.6%）。顯示穩就女性與非穩就女性身心障礙者的生理層面之困難不同。

而在單項生理支持需求中，穩就女性個案比例最高的前五項依序為：交通能力（14.0%）、聽覺（14.0%）、上下肢功能（13.0%）、平衡覺（12.0%）和視覺（11.0%）。非穩就女性個案比例最高的前五項依序為：體耐力（23.6%）、交通能力（16.9%）、上下肢功能（15.7%）、平衡覺（12.4%）和姿勢變換（12.4%）。進一步分析發現，在生理層面之困難中，穩就女性與非穩就女性身心障礙者僅在體耐力的支持需求項度呈現差異（ $X^2=6.348, p=.012$ ），其他支持服務需求項目沒有差異；顯示依職管員的評估，非穩就女性的體耐力支持需求程度高於穩就女性。

（二）心理層面之困難

心理層面之困難可再分成認知能力支持需求、人格特質支持需求、社交技巧支持需求和適應能力支持需求四類，穩就女性與非穩就女性身心障礙者經職管員所判定的心理層面之困難如表 4-4-3 所列。對穩就女性身障者而言，其社交技巧支持需求最高（58.0%）、其次依序為認知能力支持需求（52.0%）、適應能力支持需求（42.0%）及人格特質支持需求（27.0%）；而非穩就女性身障者則以認知能力支持需求最高（53.9%），其次依序為適應能力支持需求（52.8%）、社交技巧支持需求（49.4%）及人格特質支持需求（38.2%）。顯示穩就女性與非穩就女性身心障礙者的心理層面之困難類型不同。

而在單項心理支持需求中，穩就女性個案比例最高的前五項依序為：人際互動/應對進退狀況（50.0%）、面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（37.0%）、學習能力（36.0%）、問題解決能力（31.0%）和溝通方式（25.0%）。非穩就女性個案比例最高的前五項依序為：面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力（50.6%）、人際互動/應對進退狀況（44.9%）、自我情緒管理及控制能力（37.1%）、服務使用者看待自己的障礙限制（29.2%）和學習能力（24.7%）與問題解決能力（24.7%）。進一步分析發現，在心理層面之困難中，穩就女性與非穩就女性身心障礙者僅在自我情緒管理及控制能力的支持需求項度呈現差異（ $X^2=3.893, p=.048$ ），其他支持服務需求項目沒有差異；顯示依職管員的評估，非穩就女性

的自我情緒管理及控制能力支持需求程度高於穩就女性。

(三) 社會層面之困難

社會層面之困難未再分類，穩就女性與非穩就女性身心障礙者經職管員所判定的社會層面之困難如表 4-4-4 所列。在單項社會支持需求中，穩就女性比例最高的前三項依序為：社會資源/津貼（61.0%）、宗教信仰（28.0%）和負擔家計（23.0%）。非穩就女性比例最高的前三項與穩就女性相同，依序為：社會資源/津貼（60.7%）、宗教信仰（27.0%）和負擔家計（16.9%）。顯示穩就女性與非穩就女性身心障礙者的社會層面之困難相似。

(四) 職涯層面之困難

職涯層面之困難可再分成工作動機支持需求、工作能力支持需求、工作行為態度支持需求和職涯探索支持需求四類，穩就女性與非穩就女性身心障礙者經職管員所判定的職涯層面之困難如表 4-4-5 所列。對穩就女性身障者而言，其職涯探索支持需求最高（86.0%）、其次依序為工作能力支持需求（75.0%）、工作行為態支持需求（41.0%）及工作動機支持需求（1.0%）；而非穩就女性身障者的排序，以工作能力支持需求最高（84.3%）、其次依序為職涯探索支持需求（83.1%）、工作行為態支持需求（47.2%）及工作動機支持需求（2.2%）。顯示穩就女性與非穩就女性身心障礙者的職涯層面之困難類型不太相同。

在單項職涯支持需求中，穩就女性比例最高的前五項依序為：求職技巧（84.0%）、特殊專長（75.0%）、挫折容忍度（29.0%）、對職業世界的認識（26.0%）和基本禮儀（23.0%）。非穩就女性比例最高的前五項依序為：特殊專長（85.4%）、求職技巧（80.9%）、對職業世界的認識（42.7%）、挫折容忍度（33.7%）和基本禮儀（22.5%）。進一步分析發現，在職涯層面之困難中，穩就女性與非穩就女性身心障礙者在工作技能（ $X^2=10.243, p=.001$ ）、責任感（ $X^2=14.146, p<.001$ ）和對職業世界的認識（ $X^2=5.862, p=.015$ ）的支持需求項度呈現差異，其他支持服務需求項目沒有差異。顯示依職管員的評估，非穩就女性在工作能力，責任感和對職業世界的認識三個支持需求程度高於穩就女性。

三、評估表支持與輔導需求

參照支持輔導需求類別及擬定職業重建計劃類別階段編碼表（表3-10），針對女性身障者的支持輔導需求類別，後續是否進行計畫擬定、以及後續是否進行計畫執行等三個狀況進行編碼，編碼代碼為：1-無需求、2-有需求無計畫、3-有需求有計畫無執行、4-有需求有計畫有執行。將此三個狀況的描述統計呈現於表4-4-6、表4-4-7及表4-4-8等三個系列表，並進行卡方檢定，以瞭解穩就與非穩就女性身心障礙者接受職業重建服務樣態的差異狀況。

職管員在評估表所勾選個案的支持與輔導需求如表4-4-6，大體而言，所勾選的支持與輔導需求有呼應個案在各個層面的支持需求。在職涯層面，穩就女性以增進職場支持環境（70.0%）最高，其次為增進求職技巧（56.0%）；非穩就女性則為增進職場支持環境（66.3%）最高，其次為增進工作技能（65.2%）。在生理層面，穩就女性以增進交通/行動能力（12.0%）最高，其次為其他（7.0%）；非穩就女性則為增進職場支持環境（9.0%）和其他（9.0%）最高，其次為藥物服務（7.9%）。在心理層面，穩就女性以增進人際關係（40.0%）最高，其次為發展學習策略（18.0%），非穩就女性則為增進人際關係（31.0%）最高，其次為增進情緒表達（18.0%）。在社會層面，穩就女性與非穩就女性皆以增進社會支持資源最高（6.7%）。整體而言，有超過半數的穩就女性及非穩就女性有在職涯層面的支持輔導需求，依需求人數高低，最多的皆為增進職場支持環境，然後穩就女性較需要增進求職技巧，而非穩就女性較需要增進工作技能。

進一步以卡方檢定來看，穩就女性與非穩就女性身心障礙者的支持輔導需求在增進工作技能（ $X^2=4.424, p=.035$ ）、藥物服務（ $X^2=8.168, p=.004$ ）和增進自我接納（ $X^2=4.987, p=.026$ ）的支持需求呈現差異，其他支持服務需求沒有差異。顯示依職管員的評估，非穩就女性在增進工作技能、藥物服務與增進自我接納的支持需求程度高於穩就女性。

四、擬訂計畫及執行計畫階段（D 和 E 階段）

（一）擬定計畫之階段

職管員所擬訂計畫的狀況如表 4-4-7，大體而言，所擬訂計畫的有呼應所勾選的支持與輔導的需求。在職涯層面，穩就女性以增進職場支持環境（59.0%）最高，其次為增進求職技巧（49.0%）；非穩就女性則為增進職場支持環境（50.6%）與增進工作技能（50.6%）最高，其次為增進求職技巧（46.1%）。在生理層面，穩就女性以增進交通/行動能力（9.0%）最高，其次為其他（3.0%）；非穩就女性則為藥物服務（6.7%）最高，其次為其他（5.6%）。在心理層面，穩就女性以增進人際關係（37.0%）最高，其次為發展學習策略（11.0%）與增進情緒表達（11.0%），非穩就女性則為增進人際關係（21.3%）最高，其次為增進情緒表達（10.1%）。在社會層面，穩就女性以增進家庭支持（2.0%）最高，非穩就女性則為增進家庭支持（2.2%）與增進社會支持支援（2.2%）最高。

在各個層面的計畫擬訂上，穩就女性與非穩就女性在增進生涯決擇（ $X^2=3.884$, $p=.049$ ）和增進人際關係（ $X^2=10.209$, $p=.001$ ）呈現差異，其他項目沒有差異。在增進生涯決擇部分，穩就女性身心障礙者有 12 人（12.0%）有此支持與輔導需求，有 5 人（5.0%）與職管員一同擬訂計畫；非穩就女性身心障礙者有 11 人（12.4%）有此支持與輔導需求，有 9 人（10.1%）與職管員一同擬訂計畫。在增進人際關係部分，穩就女性身心障礙者有 40 人（40.0%）有此支持與輔導需求者，有 37 人（37.0%）與職管員一同擬訂計畫；非穩就女性身心障礙者有 31 人（34.8%）有此支持與輔導需求者，有 19 人（21.3%）與職管員一同擬訂計畫。顯示職管員擬定職業重建計劃時，非穩就女性有較多的增進生涯決擇支持，而穩就女性有較多的增進人際關係支持。

（二）執行計畫之階段

職管員在所擬訂計畫的執行狀況如表 4-4-8，大體而言，執行狀況有呼應所擬訂的計畫。在職涯層面，穩就女性以增進職場支持環境（55.0%）最高，其次為增進求職技巧（48.0%）；非穩就女性則為增進求職技巧（37.1%）最高，其次為

增進工作技能（34.8%）。在生理層面，穩就女性以增進交通/行動能力（9.0%）最高，其次為復健和其他（2.0%）；非穩就女性則為藥物服務（5.6%）最高，其次為增進交通/行動能力（4.5%）。在心理層面，穩就女性以增進人際關係（35.0%）最高，其次為發展學習策略（10.0%）與增進情緒表達（10.0%）；非穩就女性則是增進自我覺察（7.9%）最高，其次為增進人際關係（18.0%）、發展學習策略（6.7%）與增進生活自我管理能力的（6.7%）。整體而言，穩就女性及非穩就女性在執行計畫時以職涯層面所佔比例最高，大約五成的穩就女性有執行增進職場支持環境和增進求職技巧的支持輔導，大約三至四成的非穩就女性有執行增進求職技巧和增進工作技能的支持輔導。

在各個層面的計畫執行上，以職涯層面而言，穩定就業女性與非穩定就業女性身心障礙者在增進求職技巧（ $X^2=7.571, p=.006$ ）、增進工作技能（ $X^2=7.658, p=.006$ ）和增進職場支持環境（ $X^2=28.121, p<.001$ ）達到顯著差異。在增進求職技巧方面，穩就女性身心障礙者有 56 人（56.0%）有此支持輔導需求，有 49 人（49.0%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 48 人（48.0%）；非穩就女性身心障礙者有 47 人（52.8%）有此支持輔導需求者，有 41 人（46.1%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 33 人（37.1%）。在增進工作技能方面，穩就女性身心障礙者有 50 人（50.0%）有此支持輔導需求，有 41 人（41.0%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 38 人（38.0%）；非穩就女性身心障礙者有 58 人（65.2%）有此支持輔導需求者，有 45 人（50.6%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 31 人（34.8%）。在增進職場支持環境方面，穩就女性身心障礙者有 70 人（70.0%）有此支持輔導需求，有 59 人（59.0%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 55 人（55.0%）；非穩就女性身心障礙者有 59 人（66.3%）有此支持輔導需求，有 45 人（50.6%）與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 21 人（23.6%）。

以心理層面而言，穩定就業女性與非穩定就業女性身心障礙者在增進情緒表達（ $X^2=5.089, p=.024$ ）、增進人際關係（ $X^2=25.419, p<.001$ ）和心理層面-其他

($X^2=4.615, p=.032$) 達到顯著差異。在增進情緒表達方面，穩就女性身心障礙者有 16 人 (16.0%) 有此支持輔導需求，有 11 人 (11.0%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 10 人 (10.0%)；非穩就女性身心障礙者有 16 人 (18.0%) 有此支持輔導需求者，有 9 人 (10.1%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 4 人 (4.5%)。在增進人際關係方面，穩就女性身心障礙者有 40 人 (40.0%) 有此支持輔導需求，有 37 人 (37.0%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 35 人 (35.0%)；非穩就女性身心障礙者有 31 人 (34.8%) 有此支持與輔導需求者，有 19 人 (21.3%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 6 人 (6.7%) 後續與職管員一同執行計畫。其他心理方面，穩就女性身心障礙者有 10 人 (10.0%) 有此支持與輔導需求，有 10 人 (10.0%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 10 人 (10.0%)；非穩就女性身心障礙者有 5 人 (5.6%) 有此支持與輔導需求者，有 5 人 (5.6%) 與職管員一同擬訂計畫，後續有執行計畫者有 3 人 (3.4%)。顯示職管員在執行職業重建計畫時，穩就女性的增進求職技巧、增進工作技能、增進職場支持環境、增進情緒表達、增進人際關係、和心理層面-其他等變項的執行狀況較非穩就女性多。

(三) 職管員對於穩就與否的女性身心障礙者之擬訂計畫率與執行計畫率

職管員對於穩就與否的女性身心障礙者之需求的擬訂計畫率與執行計畫率如表 4-4-9。依據女性身心障礙者需求所擬訂的計畫以 10-3 增進求職技巧、10-5 增進工作技能、10-7 增進工作態度/習慣、10-9 增進職場支持環境及 30-11 增進人際關係為多數，其中有 4 項為職涯層面，1 項為心理層面。穩定就業女性擬訂計畫率 56.5% 至 92.5%，執行計畫率 52.2% 至 87.5%；非穩定就業女性擬訂計畫率 61.3% 至 87.2%，執行計畫率 19.4% 至 70.2%，顯示職管員不論在擬定職業重建計畫與執行計畫部分，穩定就業女性的比率遠高於非穩定就業女性。

(四) 建議安置職種與穩定就業職種的一致性

評估表中有建議安置職種の文本，穩就女性有 85.0%，非穩就女性有 71.9%；計畫表中有建議安置職種の文本，穩就女性有 79.0%，非穩就女性有 57.3%。至

於穩定就業職種與建議安置職種的一致性方面，穩就女性有 86.8%一致，非穩就女性有 27.8%一致（表 4-4-10）。進一步分析發現，穩就女性比非穩就女性有較多的建議安置職種，無論是在評估表中（ $X^2=4.836, p=.028$ ）還是計畫表中（ $X^2=10.324, p=.001$ ）；且在穩定就業職種與建議安置職種的一致性上，穩就女性也比非穩就女性高（ $X^2=29.631, p<.001$ ）。

五、維持就業階段（F階段）

表 4-4-11 呈現女性身心障礙者在就業服務歷程所接受到的環境支持。穩就女性個案以就業支持最高，其次是家庭支持和職務再設計；非穩就女性個案以就業支持最高，其次是家庭支持和同時接受其他專業服務。進一步分析發現，穩就女性與非穩就女性身心障礙者在就業服務歷程所接受到的環境支持，在就業支持（ $X^2=36.624, p<.001$ ）和職務再設計（ $X^2=4.760, p=.029$ ）二指標上呈現差異；顯示穩就女性對於就業支持與職務再設計的需求程度高於非穩就女性。

六、服務時程和強度

檢視女性身心障礙者的服務時程（表4-4-12），無論是申請到擬訂計畫的天數（ 22.36 ± 5.312 vs. $40.75\pm 49.398, t=-3.434, p=.001$ ）或是擬訂計畫到結案天數（ 195.952 ± 56.838 vs. $260.04\pm 139.669, t=-4.217, p<.001$ ），還是表0C總筆數（ 13.06 ± 5.312 vs. $16.21\pm 8.899, t=-2.995, p=.003$ ），皆是非穩就女性高於穩就女性。顯示非穩就女性的服務時程較穩就女性久，且非穩就女性的服務強度也較穩就女性高。

表 4-4-1

女性身心障礙者之開案需求指標比較

變向	變項	穩定就業女性		非穩定就業女性		X ² 值	P
		n	%	n	%		
A	A1	10	10.0	7	7.9	0.262	.609
	A2	4	4.0	0	0.0	3.637	.057
B	B1	11	11.0	13	14.6	0.553	.457
	B2	27	27.0	17	19.1	1.645	.200
	B3	21	21.0	16	18.0	0.273	.601
	B4	21	21.0	11	12.4	2.500	.114
C	C1	4	4.0	5	5.6	0.272	.602
	C2	30	30.0	32	36.0	0.758	.384
	C3	56	56.0	46	51.7	0.353	.552
	C4	54	54.0	51	57.3	0.208	.648
	C5	35	35.0	40	44.9	1.945	.163
	C6	70	70.0	67	75.3	0.658	.417
	C7	9	9.0	14	15.7	1.996	.158
	C8	2	2.0	5	5.6	1.728	.189
D	D1	1	1.0	5	5.6	3.267	.071
	D2	1	1.0	6	6.7	4.353*	.037

* $p < .05$

註：

- A. 申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業，例如：
- A1. 申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗。
- A2. 申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。
- B. 申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業，例如：
- B1. 申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。
- B2. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。
- B3. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。
- B4. 申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。
- C. 申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標，例如：
- C1. 申請者就業動機不明顯，可能需要增強就業動機之服務
- C2. 申請者不清楚自己未來的就業方向或適合的工作類型，可能需要職涯方面之探索與輔導。
- C3. 申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能。
- C4. 申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能。
- C5. 申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導。
- C6. 經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導。
- C7. 經判斷可能需要協助申請者安排特定就業安置資源。
- C8. 經判斷申請者可能需要深度心理諮商及輔導
- D. 申請者明顯無法由服務中受益，達成職業重建目標機會極小，例如：
- D1. 申請者身心狀況極不穩定，無法穩定配合接受服務。
- D2. 申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助。

表 4-4-2

職管員評估女性身心障礙者生理層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
一、生活自理支持需求	20	20.0	21	23.6	0.358	.549
1.日常生活自理功能	4	4.0	2	2.2	0.471	.493
2.外觀/個人衛生	7	7.0	11	12.4	1.570	.210
3.交通能力	14	14.0	15	16.9	0.295	.587
二、身體功能支持需求	22	22.0	31	34.8	3.842	.050
1.上下肢功能	13	13.0	14	15.7	0.287	.592
2.姿勢變換	10	10.0	11	12.4	0.265	.606
3.行動能力	7	7.0	5	5.6	0.166	.684
4.體耐力	10	10.0	21	23.6	6.348*	.012
三、感官功能支持需求	27	27.0	22	24.7	0.128	.721
1.視覺	11	11.0	6	6.7	1.043	.307
2.聽覺	14	14.0	8	9.0	1.150	.284
3.觸覺	1	1.0	1	1.1	0.007	.934
4.平衡覺	12	12.0	11	12.4	0.006	.940

*p<.05

表 4-4-3

職管員評估女性身心障礙者心理層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
一、認知能力支持需求	52	52.0	48	53.9	0.071	.790
1.理解能力	8	8.0	10	11.2	0.572	.449
2.專注力	11	11.0	9	10.1	0.039	.843
3.記憶力	17	17.0	20	22.5	0.896	.344
4.學習能力	36	36.0	22	24.7	2.817	.093
5.計算能力	13	13.0	9	10.1	0.382	.537
6.問題解決能力	31	31.0	22	24.7	0.921	.337
二、人格特質支持需求	27	27.0	34	38.2	2.703	.100
1.情緒穩定度	9	9.0	13	14.6	1.439	.230
2.自我情緒管理及控制能力	15	15.0	33	37.1	12.115**	.001
3.價值觀	8	8.0	3	3.4	1.841	.175
三、社交技巧支持需求	58	58.0	44	49.4	1.390	.238
1.溝通方式	25	25.0	14	15.7	2.471	.116
2.人際互動/應對進退狀況	50	50.0	40	44.9	0.483	.487
四、適應能力支持需求	42	42.0	47	52.8	2.208	.137
1.服務使用者看待自己的障礙限制	18	18.0	26	29.2	3.315	.069
2.面對壓力源與危機的調適程度及狀況適應能力	37	37.0	44	50.6	3.077	.085

**
p < .01

表 4-4-4

職管員評估女性身心障礙者社會層面之困難

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
一、生活作息	11	11.0	13	14.6	0.553	.457
二、宗教信仰	28	28.0	24	27.0	0.025	.874
三、照顧幼兒	3	3.0	4	4.5	0.295	.587
四、照顧家人	3	3.0	5	5.6	0.796	.372
五、負擔家計	23	23.0	15	16.9	1.107	.293
六、社會資源/津貼	61	61.0	54	60.7	0.002	.963

表 4-4-5

職管員評估女性身心障礙者職涯層面之困難

變項/項目	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
一、工作動機支持需求	1	1.0	2	2.2	0.469	.493
二、工作能力支持需求	75	75.0	75	84.3	2.471	.116
1.工作技能	2	2.0	13	14.6	10.243 ^{**}	.001
2.特殊專長	75	75.0	76	85.4	3.167	.075
三、工作行為態度支持需求	41	41.0	42	47.2	0.733	.392
1.出席率	7	7.0	3	3.4	1.238	.266
2.準時性	9	9.0	6	6.7	0.329	.566
3.基本禮儀	23	23.0	20	22.5	0.007	.931
4.挫折容忍度	29	29.0	30	33.7	0.486	.486
5.責任感	3	3.0	18	20.2	14.146 ^{***}	< .001
四、職涯探索支持需求	86	86.0	74	83.1	0.295	.587
1.工作興趣	1	1.0	3	3.4	1.278	.258
2.工作期待	0	0.0	1	1.1	1.130	.288
3.對職業世界的認識	26	26.0	38	42.7	5.862 [*]	.015
4.求職技巧	84	84.0	72	80.9	0.314	.575

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

表 4-4-6

職管員評估女性身心障礙者的支持與輔導需求

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	12	12.0	11	12.4	0.006	.940
10-3增進求職技巧	56	56.0	47	52.8	0.193	.660
10-5增進工作技能	50	50.0	58	65.2	4.424*	.035
10-7增進工作態度/習慣	23	23.0	29	32.6	2.169	.141
10-9增進職場支持環境	70	70.0	59	66.3	0.299	.585
10-20其他	12	12.0	6	6.7	0.645	.422
生理層面						
20-1診斷	2	2.0	1	1.1	0.232	.630
20-3治療	2	2.0	6	6.7	2.612	.106
20-5復健	4	4.0	1	1.1	1.513	.219
20-7藥物服務	0	0.0	7	7.9	8.168*	.004
20-9增進交通/行動能力	12	12.0	8	9.0	0.451	.502
20-20其他	7	7.0	8	9.0	0.255	.614
心理層面						
30-1發展學習策略	18	18.0	13	14.6	0.395	.529
30-3增進情緒表達	16	16.0	16	18.0	0.131	.717
30-5增進自我覺察	10	10.0	15	16.9	1.927	.165
30-7增進自我接納	3	3.0	10	11.2	4.987*	.026
30-9增進溝通（語言）	15	15.0	13	14.6	0.006	.939
30-11增進人際關係	40	40.0	31	34.8	0.536	.464
30-13增進生活自我管理 能力	8	8.0	8	9.0	0.059	.807
30-20其他	10	10.0	5	5.6	1.238	.266
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	3	3.0	3	3.4	0.021	.885
40-3增進社會支持資源	6	6.0	6	6.7	0.044	.835
40-20其他	0	0.0	1	1.1	1.130	.288

*p < .05

表4-4-7

職管員依據女性身心障礙者需求擬定計畫之狀況

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	5	5.0	9	10.1	3.884*	.049
10-3增進求職技巧	49	49.0	41	46.1	0.002	.968
10-5增進工作技能	41	41.0	45	50.6	0.322	.570
10-7增進工作態度/習慣	13	13.0	21	23.6	1.431	.232
10-9增進職場支持環境	59	59.0	45	50.6	1.316	.251
10-20其他	8	8.0	5	5.6	0.027	.869
生理層面						
20-1診斷	0	0.0	1	1.1	3.000	.083
20-3治療	1	1.0	3	3.4	0.000	1.000
20-5復健	2	2.0	1	1.1	0.833	.361
20-7藥物服務	0	0.0	6	6.7	-	-
20-9增進交通/行動能力	9	9.0	4	4.5	1.319	.251
20-20其他	3	3.0	5	5.6	0.579	.447
心理層面						
					0.0	
30-1發展學習策略	11	11.0	8	9.0	0.001	.981
30-3增進情緒表達	11	11.0	9	10.1	0.533	.465
30-5增進自我覺察	6	6.0	7	7.9	0.427	.513
30-7增進自我接納	2	2.0	7	7.9	0.012	.913
30-9增進溝通(語言)	9	9.0	6	6.7	0.537	.464
30-11增進人際關係	37	37.0	19	21.3	10.209**	.001
30-13增進生活自我管理 能力	6	6.0	7	7.9	0.410	.522
30-20其他	10	10.0	5	5.6	-	-
家庭/社會層面						
					0.0	
40-1增進家庭支持	2	2.0	2	2.2	0.000	1.000
40-3增進社會支持資源	0	0.0	2	2.2	2.400	.121
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

*p<.05 **p<.01

表4-4-8

職管員依據女性身心障礙者擬訂計畫之執行狀況

變向/變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	4	4.0	8	9.0	0.207	.649
10-3增進求職技巧	48	48.0	33	37.1	7.571**	.006
10-5增進工作技能	38	38.0	31	34.8	7.658**	.006
10-7增進工作態度/習慣	12	12.0	16	18.0	1.435	.231
10-9增進職場支持環境	55	55.0	21	23.6	28.121***	< .001
10-20其他	8	8.0	3	3.4	3.782	.052
生理層面						
20-1診斷	0	0.0	1	1.1	-	-
20-3治療	1	1.0	2	2.2	0.444	.505
20-5復健	2	2.0	1	1.1	-	-
20-7藥物服務	0	0.0	5	5.6	-	-
20-9增進交通/行動能力	9	9.0	4	4.5	-	-
20-20其他	2	2.0	2	2.2	0.533	.465
心理層面						
30-1發展學習策略	10	10.0	6	6.7	0.882	.348
30-3增進情緒表達	10	10.0	4	4.5	5.089*	.024
30-5增進自我覺察	5	5.0	7	7.9	1.264	.261
30-7增進自我接納	2	2.0	5	5.6	0.735	.391
30-9增進溝通(語言)	8	8.0	3	3.4	2.784	.095
30-11增進人際關係	35	35.0	6	6.7	25.419***	< .001
30-13增進生活自我管理 能力	6	6.0	6	6.7	0.929	.335
30-20其他	10	10.0	3	3.4	4.615*	.032
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	1	1.0	1	1.1	0.000	1.000
40-3增進社會支持資源	0	0.0	2	2.2	-	-
40-20其他	0	0.0	0	0.0	-	-

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

表4-4-9

職管員依據穩就與否女性身心障礙者需求之擬訂計畫率與執行計畫率彙整表

變向/變項	穩定就業女性			非穩定就業女性		
	需求	擬定計畫	執行計畫	需求	擬定計畫	執行計畫
	n	%	%	n	%	%
職涯層面						
10-1增進生涯抉擇	12	41.7%	33.3%	11	81.8%	72.7%
10-3增進求職技巧	56	87.5%	85.7%	47	87.2%	70.2%
10-5增進工作技能	50	82.0%	76.0%	58	77.6%	53.4%
10-7增進工作態度/習慣	23	56.5%	52.2%	29	72.4%	55.2%
10-9增進職場支持環境	70	84.3%	78.6%	59	76.3%	35.6%
10-20其他	12	66.7%	66.7%	6	83.3%	50.0%
生理層面						
20-1診斷	2	0.0%	0.0%	1	100.0%	100.0%
20-3治療	2	50.0%	50.0%	6	50.0%	33.3%
20-5復健	4	50.0%	50.0%	1	100.0%	100.0%
20-7藥物服務	0	0.0%	0.0%	7	85.7%	71.4%
20-9增進交通/行動能力	12	75.0%	75.0%	8	50.0%	50.0%
20-20其他	7	42.9%	28.6%	8	62.5%	25.0%
心理層面						
30-1發展學習策略	18	61.1%	55.6%	13	61.5%	46.2%
30-3增進情緒表達	16	68.8%	62.5%	16	56.3%	25.0%
30-5增進自我覺察	10	60.0%	50.0%	15	46.7%	46.7%
30-7增進自我接納	3	66.7%	66.7%	10	70.0%	50.0%
30-9增進溝通(語言)	15	60.0%	53.3%	13	46.2%	23.1%
30-11增進人際關係	40	92.5%	87.5%	31	61.3%	19.4%
30-13增進生活自我管理能力的	8	75.0%	75.0%	8	87.5%	75.0%
30-20其他	10	100.0%	100.0%	5	100.0%	60.0%
家庭/社會層面						
40-1增進家庭支持	3	66.7%	33.3%	3	66.7%	33.3%
40-3增進社會支持資源	6	0.0%	0.0%	6	33.3%	33.3%
40-20其他	0	0.0%	0.0%	1	0.0%	0.0%

表 4-4-10

女性身心障礙者建議安置職種與穩定就業職種的一致性

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
評估表有建議安置職種	85	85.0	64	71.9	4.836*	.028
計畫表有建議安置職種	79	79.0	51	57.3	10.324**	.001
穩定就業職種與建議安置 職種一致	79	86.8	5	27.8	29.631***	< .001

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

表4-4-11

女性身心障礙者就業歷程的環境支持指標

變項	穩定就業		非穩定就業		X ² 值	p
	女性		女性			
	n	%	n	%		
就業支持	60	60.0	15	15.9	36.624***	< .001
職務再設計	10	10.0	2	2.2	4.760*	.029
家庭支持	10	10.8	11	12.4	0.265	.606
同時接受其他專業服務	7	7.0	11	12.4	1.570	.210
個案自覺遭受就業歧視	0	0.0	1	1.1	1.130	.288
專業人員協助處理就業歧視	0	0.0	1	1.1	1.130	.288
個案自覺受到性別特質與刻 板印象影響職種	1	1.0	1	1.1	0.007	.934
專業人員協助處理性別特質 與刻板印象	1	1.0	1	1.1	0.007	.934

* $p < .05$ *** $p < .001$

表4-4-12

女性身心障礙者的服務時程

變項	穩定就業		非穩定就業		t 值	p
	女性		女性			
	M	SD	M	SD		
表OC總筆數	13.06	5.31	16.21	8.90	-2.995**	.003
申請到擬訂計畫的天數	22.36	19.55	40.75	49.40	-3.434**	.001
擬訂計畫到結案的天數	195.92	56.84	260.04	139.67	-4.217***	< .001
申請到結案的天數	218.28	60.91	301.03	142.92	-5.278***	< .001

** $p < .01$ *** $p < .001$

貳、影響女性身心障礙者穩定就業之相關因素

前段已發現身心障礙者穩定就業結案與否沒有性別上的差異，故單純就所抽樣的 189 位女性個案的 70 個就業相關變項進行差異分析，結果整理如附件三。考量庇護性就業職場的就業環境與職場支持與一般性職場不同，本主題探討只定義結案原因 12 和 14 者為穩定就業結案。本段進一步以穩定就業與否為依變項，投入表 3-10 的所有支持輔導需求/擬訂計畫/執行計畫之 23 個變項進行逐步迴歸分析，以了解上述變項對穩定就業的預測功能。結果發現，「10-9 增進職場支持環境」、「30-1 發展學習策略」及「30-11 增進人際關係」有達顯著 ($X^2=140.728$, $df=62$, $p<.001$)，模式解釋力 Cox & Snell R^2 為 .525，Nagelkerke R^2 為 .701。

模式中各項顯著因素如表 4-4-13，「10-9 增進職場支持環境（無需求對照有需求）」在整體模式達顯著水準 $P=.003$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.136，且是穩定就業者多於非穩定就業者；可見為使女性個案穩定就業，需有較多的職場環境支持。「30-1 發展學習策略（有計畫對照有需求）」在整體模式達顯著水準 $P=.003$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.001，且是穩定就業者多於非穩定就業者；可見為使女性個案穩定就業，需有較多的學習策略。「30-11 增進人際關係（無需求對照有需求）」在整體模式達顯著水準 $P=.003$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 0.082，且是穩定就業者多於非穩定就業者；可見為使女性個案穩定就業，需有較多的人際關係。個別而言，「10-5 增進工作技能之虛擬變項（無需求對照有需求）」在整體模式達顯著水準 $P=.028$ ，勝算比 $Exp(B)$ 為 4.555，顯示非穩定就業者多於穩定就業者。

表 4-4-13

女性身心障礙者穩定就業預測變項迴歸分析表

投入變項	B	S.E	Wals	df	P	Exp(B)
10-1增進生涯抉擇			0.023	3	.999	
增進生涯抉擇(1)	-59.774	14129.695	0.000	1	.997	0.000
增進生涯抉擇(2)	-24.097	40192.970	0.000	1	1.000	0.000
增進生涯抉擇(3)	0.151	0.988	0.023	1	.879	1.163
10-3增進求職技巧			1.212	3	.750	
增進求職技巧(1)	-0.753	1.676	0.202	1	.653	0.471
增進求職技巧(2)	-1.829	2.041	0.803	1	.370	0.161
增進求職技巧(3)	-0.468	0.624	0.563	1	.453	0.626
10-5增進工作技能			6.747	3	.080	
增進工作技能(1)	1.735	0.991	3.065	1	.080	5.666
增進工作技能(2)	1.934	1.622	1.422	1	.233	6.920
增進工作技能(3)	1.516	0.690	4.835	1	.028*	4.555
10-7增進工作態度習慣			3.254	3	.354	
增進工作態度習慣(1)	-1.287	1.191	1.168	1	.280	0.276
增進工作態度習慣(2)	45.350	26399.832	0.000	1	.999	4.958E19
增進工作態度習慣(3)	1.212	0.840	2.079	1	.149	3.359
10-9增進職場支持環境			12.935	3	.005**	
增進職場支持環境(1)	0.320	1.092	0.086	1	.770	1.376
增進職場支持環境(2)	0.869	0.956	0.826	1	.363	2.385
增進職場支持環境(3)	-1.997	0.680	8.637	1	.003**	0.136
10-20其他			0.069	3	.995	
其他(1)	-20.843	11381.457	0.000	1	.999	0.000
其他(2)	17.916	42507.053	0.000	1	1.000	6.038E7
其他(3)	-0.291	1.104	0.069	1	.792	0.748
20-1診斷			0.000	2	1.000	
診斷(1)	-27.532	51617.467	0.000	1	1.000	0.000
診斷(2)	-2.002	47779.795	0.000	1	1.000	0.135
20-3治療			0.259	3	.968	
治療(1)	17.167	22396.864	0.000	1	.999	2.855E7
治療(2)	54.544	56841.444	0.000	1	.999	4.875E23
治療(3)	-1.085	2.132	0.259	1	.611	0.338
20-5復健			1.291	2	.524	
復健(1)	-8.113	12273.482	0.000	1	.999	0.000
復健(2)	2.758	2.428	1.291	1	.256	15.775
20-7藥物服務			0.000	3	1.000	
藥物服務(1)	18.622	40192.970	0.000	1	1.000	1.223E8
藥物服務(2)	22.039	40192.970	0.000	1	1.000	3.728E9
藥物服務(3)	21.704	25834.743	0.000	1	.999	2.666E9
20-9增進交通行動能力			1.815	2	.403	
增進交通行動能力(1)	1.826	1.356	1.815	1	.178	6.211
增進交通行動能力(2)	-19.814	7125.068	0.000	1	.998	0.000
20-20其他			1.513	3	.679	
其他(1)	-0.930	1.251	0.553	1	.457	0.395
其他(2)	-0.530	2.711	0.038	1	.845	0.589
其他(3)	1.359	1.518	0.801	1	.371	3.891
30-1發展學習策略			8.876	3	.031*	
發展學習策略(1)	-7.393	2.513	8.656	1	.003**	0.001

(續下頁)

投入變項	B	S.E	Wals	df	P	Exp(B)
發展學習策略(2)	-0.377	54160.608	0.000	1	1.000	0.686
發展學習策略(3)	0.399	0.997	0.160	1	.689	1.491
30-3增進情緒表達			0.263	3	.967	
增進情緒表達(1)	-0.760	1.491	0.260	1	.610	0.467
增進情緒表達(2)	53.340	28434.782	0.000	1	.999	1.463E23
增進情緒表達(3)	-0.085	1.159	0.005	1	.942	0.919
30-5增進自我覺察			0.921	3	.820	
增進自我覺察(1)	0.685	2.192	0.098	1	.755	1.983
增進自我覺察(2)	-79.351	83807.068	0.000	1	.999	0.000
增進自我覺察(3)	1.035	1.106	0.876	1	.349	2.814
30-7增進自我接納			3.336	3	.343	
增進自我接納(1)	5.239	3.377	2.407	1	.121	188.569
增進自我接納(2)	19.057	22619.831	0.000	1	.999	1.890E8
增進自我接納(3)	1.443	1.427	1.023	1	.312	4.234
30-9增進溝通語言			1.388	3	.708	
增進溝通語言(1)	1.035	1.194	0.751	1	.386	2.814
增進溝通語言(2)	1.297	1.695	0.586	1	.444	3.658
增進溝通語言(3)	-0.369	1.037	0.127	1	.722	0.691
30-11增進人際關係			13.948	3	.003**	
增進人際關係(1)	3.359	1.932	3.023	1	.082	28.760
增進人際關係(2)	1.252	1.530	0.669	1	.413	3.497
增進人際關係(3)	-2.501	0.832	9.026	1	.003**	0.082
30-13增進生活自我管理能力的			1.223	3	.748	
增進生活自我管理能力的	38.122	49212.144	0.000	1	.999	3.600E16
(1)						
增進生活自我管理能力的	-24.274	48087.691	0.000	1	1.000	0.000
(2)						
增進生活自我管理能力的	1.164	1.052	1.223	1	.269	3.202
(3)						
30-20其他			2.412	2	.299	
其他(1)	20.055	22619.831	0.000	1	.999	5.127E8
其他(2)	-2.970	1.912	2.412	1	.120	0.051
40-1增進家庭支持			0.000	3	1.000	
增進家庭支持(1)	39.997	11189.613	0.000	1	.997	2.347E17
增進家庭支持(2)	20.162	40192.970	0.000	1	1.000	5.705E8
增進家庭支持(3)	-21.168	23868.553	0.000	1	.999	0.000
40-3增進社會支持資源			2.898	2	.235	
增進社會支持資源(1)	-3.517	2.066	2.898	1	.089	0.030
增進社會支持資源(2)	38.040	23899.726	0.000	1	.999	3.314E16
40-20其他(1)	101.912	44355.642	0.000	1	.998	1.819E44
常數	0.126	0.713	0.031	1	.859	1.135

* $p < .05$ 、** $p < .01$

備註：(1) 有擬訂計畫對照有需求、(2) 有執行計畫對照有需求、(3) 無需求對有需求

第五節 綜合討論

壹、不同性別之身心障礙者接受職業重建服務的就業現況

本主題探討發現 2016 年接受職業重建服務並成功進入一般職場的身心障礙者（結案原因為 12 與 14 者），男性有 575 人（佔結案男性 45.4%），女性有 393 人（佔結案女性 43.8%），顯示不同性別之身心障礙者在經過職管員服務後成功進入一般職場的比例相當。若以成功進入一般職場的個案總數來分析性別比例，男性佔 59.4%，女性佔 40.6%；與行政院勞動部勞動統計查詢網（2017）身心障礙者勞動統計專區公布的身心障礙者之就業服務、定額進用職業訓練狀況中有關有效求職推介人數統計之男性人數為 18,142 人（62.5%），女性人數為 10,868 人（37.5%）略有不同。但相較於 Dutta, Gervev, Chan, Chou 和 Ditchman（2008）所進行的美國職業重建部門結案個案的就業成效分析，我國受職業重建服務個案的整體就業率仍偏低（我國平均 44.6% vs. 美國平均 62%）。

貳、不同性別之身心障礙者就業困難與接受職業重建服務內容與樣態

大體而言，不同性別之身心障礙者接受職業重建開案服務的原由大同小異，皆是以 C6「經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導」、C3「申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能」和 C4「申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能」為最主要原因。但女性在 C5「申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導」、D1「申請者身心狀況極不穩定，無法穩定配合接受服務」、D2「申請者目前首要需求並非職業重建，可能需要其他資源優先協助」等三方面高於男性。顯示女性在職場適應上較需要專業人員提供適應輔導等支持服務，但為何在 D1 和 D2 的狀況之下女性較男性易讓職管員開案服務的原因不明，需進一步探討。

進一步評估個案在「生理-心理-社會-職涯」四個層面的困難，女性在「體耐力」以及「需要照顧 6 歲以下幼兒」二個支持需求程度高於男性。顯示女性因生理限制，體耐力普遍低於男性，尤其是面臨需要大量體耐力的職場要求時。此與 2015 年 8 月 23 至 26 日在加拿大艾伯塔省的坎莫爾舉行的第二次國際物理就業標準國際會議使用物理就業標準（physical employment standards, PES）對男女兩性生理差異的描述與適合的工作有相類似的結論，該研究強調男性因肌肉量多的優勢，更適合從事上半身或全身負重的工作（Roberts, Gebhardt, Gaskill, Roy & Sharp, 2016）。而需要承擔照顧 6 歲以下幼兒的發現與丁玉珍（2009）發現女性就業障礙包含工作經驗與技能不足、子女托育問題、家人照顧能力、就業歧視等因素，以及蕭玉青（2012）提到家庭生命週期中「育有 0-6 歲子女」階段是影響女性是否能外出工作的重要因素的研究結果一致。此外，伊慶春和簡文吟（2001）的研究也提到，女性結婚及生育孩子後仍持續就業者不到一半，且有 1 成的女性由正職轉為兼職工作，顯示女性在育有子女之後即使就業，也需要有彈性的工作時間。

而男性在專注力的支持需求較女性為高，與多數文獻提到專注力並無性別差異（褚增輝，2001；薛楨、彭吉云和李葆明，2004；Das, Cherbuin, Butterworth, Anstey, & Eastal, 2012）的研究結果並不一致。然而從有支持需求的個案障別上來看，這些有專注力支持需求的身障者七成以上集中在心智障礙者以及慢性精神障礙者，即文獻經常提到具有專注力缺陷特性的障礙類別（褚增輝，2001；林銘宇、劉國政、張文典及洪福源，2012；吳柱龍、楊茜如、侯禎塘及黃涵維，2010）；且上述障別是身障者職業重建的主要服務對象，顯示身心障者職業重建服務應重視對於個案專注力的支持需求。

在評估表所勾選的支持輔導需求方面，無論男女皆有超過半數的身心障礙者有在職涯層面的 3 項支持需求（增進職場支持環境、增進求職技巧和增進工作技能），顯示進入職業重建服務體系的身心障礙者主要是因此而來；此發現也與中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心（2016）的發現一致。大體而言，所勾選的支持輔導需求有呼應個案在各個層面的支持需求。但在各個層面的支持輔導需

求上，不同性別的身心障礙者皆未達顯著差異。

在計畫擬訂方面，擬訂的計畫大體有呼應在評估階段所勾選的支持輔導需求，但女性在「藥物服務」和「增進家庭支持」方面的計畫擬訂高於男性。而在執行職業重建服務計畫方面，大體而言，執行狀況有呼應所擬訂的計畫。不同性別的身心障礙者所接受的職業重建服務主要在生理層面的服務內容有所差異；女性接受職管員提供的「增進交通/行動能力」支持服務多於男性，而男性則在「其他生理層面」所接受的職業重建服務多於女性。

雖目前少有學者研究交通/行動能力是否具有性別差異，但這或許反映女性被期待從事家庭內的照顧工作、扮演依附者的角色（黃文三，1998），以及女性身心障礙者更被視為是被照顧者而非照顧提供者（邱大昕，2012），使得女性可能較多時間在住家附近活動，或者外出時也多數有人接送，相對在外出求職工作時需要接受增進交通/行動能力的支持服務。至於「其他生理層面」的服務內容，男性與女性共通的服務內容為體耐力增強、職務再設計等，但男性身障者特別需要減少吸菸與嚼食檳榔的習慣。由衛生福利部統計處調查的最新數據來看，105年18歲以上的男性吸菸率28.6%、女性吸菸率3.8%，以及102年18歲以上男性嚼食檳榔率10.9%、女性嚼食檳榔率0.8%，確實男性在吸菸及嚼食檳榔的比例遠高於女性。且根據主要癌症死因順位中，與吸菸、飲酒及嚼檳榔等危險因子有關的疾病包含第1名的氣管、支氣管和肺癌以及第4名的口腔癌，反映出男性身障者吸菸及嚼食檳榔可能會影響健康，故需執行計畫控制此習慣。

此外，在就業歷程所接受的環境支持、服務時程和強度、以及非穩定就業結案原因分析方面，不同性別之身心障礙者沒有顯著差異。

參、非穩定就業與穩定就業身心障礙者的職業重建服務內容與樣態

依據研究結果顯示，在評估表所勾選的支持輔導需求方面，無論男女，非穩定就業者在「藥物服務」的支持輔導需求高於穩定就業者。透過資料檢視，發現經職管員評估個案有藥物服務需求者多為精神障礙者。李育叔（2006）發現造成

精障者離職的原因以疾病的影響性最大，比率高達六成；主要是因認知功能受損、症狀干擾使注意力無法集中及反應緩慢狀況下，常無法配合於時限內完成工作，亦為此擔心能力下降及工作表現不佳會遭受批評而被辭退。林珮妤（2015）發現思覺失調症患者缺乏病識感、服藥遵從度不佳，致使病情不穩或疾病復發而再度入院，故加強個案對症狀認識及服藥的重要性是服務精障者的照護重點，服用藥物對於防止復發的確是有效的。

在心理層面，非穩定就業男性在「增進自我覺察」及「增進自我接納」的支持輔導需求高於穩定就業男性，非穩定就業女性在「增進自我接納」的支持輔導需求高於穩定就業女性。Haugstvedt 等人（2011）針對挪威奧斯陸地區的 12 位申請病假的女性員工進行深度焦點訪談，透過焦點訪談過程中，這些女性描述如何透過經驗陳述重建她們的自我覺察及自我接納，強化回到工作的過程中學習如何計劃，檢視自身存在的問題和諮商過程中的挑戰等，對於這些女性的工作能力提升過程中非常重要。Farber 和 Kern（2015）則發現具有正向的個人因子（職場環境的精熟度、自我接納以及生命中的目標）以及正向的環境社會因子（社會支持），對於身障女性正向角色功能有相當大的助益。

在社會層面，非穩定就業男性在「增進家庭支持」及「增進社會支持資源」的支持輔導服務需求高於穩定就業男性，非穩定就業女性與穩定就業女性則沒有顯著差異。家庭支持對於身心障礙者穩定就業的效益早已獲得文獻支持（林幸台，2007；Francis et al., 2013）。至於社會支持資源，Cohen 及 Wills（1985）的研究顯示當一個人碰到有壓力的情況下，若有社會支持提供給個人資源和資訊去因應問題時，他們會感受到較小的負面影響。高馨玲（2004）亦指出雇主對於智能障礙者的包容與接納及同事提供自然支持與正向態度對待是智能障礙者成功就業的穩定力量。

而在職涯層面，非穩定就業男性在「增進工作態度/習慣」的支持輔導需求高於穩就男性，非穩定就業女性則在「增進工作技能」的支持輔導需求高於穩定就業女性。周伯玉（2003）和高馨玲（2004）指出，家長對智能障礙的孩子提供工

作相關領域外的協助，給予正向的讚美和增強，掌握其就業的情境，建立良好的工作習慣與態度，能提高孩子就業信心及職場的適應能力。高馨玲與任麗華(2005)發現具有好勝心且工作意願強烈、熱心外向、有責任感和對工作充滿熱忱、以及從工作中得到的成就感的執行力，是智能障礙者可以順利維持就業的因素。蔡鋒樺等人(2011)發現管理者及同事對身心障礙者工作態度及工作能力看法愈正向時，其對身心障礙者的工作滿意度愈高，較易使身心障礙員工發揮其工作角色並融入該組織。林香蘭(2012)則發現重度多重障礙女性習得自我管理策略，能提昇工作技能並具類化效果。張宸瑄(2013)也發現，工作態度是支持性就業服務員認為身心障礙者得以就業的最重要特質。

在執行計畫階段，在生理層面，穩定就業男性在「增進交通/行動能力」執行得較非穩定就業男性多。在心理層面，穩定就業男性在「發展學習策略」和「增進人際關係」執行得較非穩定就業男性多，穩定就業女性則在「增進情緒表達」、「增進人際關係」和「心理層面-其他」執行的較非穩定就業女性多。在社會層面，穩定就業與非穩定就業者沒有顯著差異。而在職涯層面，穩定就業男性在「增進求職技巧」、「增進工作技能」、「增進工作態度/習慣」和「增進職場支持環境」等方面執行得較非穩定就業男性多，穩定就業女性則是在「增進求職技巧」、「增進工作技能」和「增進職場支持環境」等方面執行得較非穩定就業女性多。此外，在維持就業階段的環境支持上，非穩定就業男性對於「家庭支持」的需求程度高於穩定就業男性，而穩定就業女性對於就業支持與職務再設計的需求程度高於非穩定就業女性。

進一步檢視這些個案在職業重建計畫的擬定及執行上，大多是以特定工作方法的教導及學習、建立工作流程等來進行協助。這個做法呼應先前研究發現：鈕文英與王欣宜(1999)認為智能障礙者有溝通困難，所以應該擬定計畫在職場上加強與上司和同儕(事)間溝通方式的訓練，智障者能夠與他人進行有效溝通，對職場上的社交關係是有助益。許華慧(2008)認為求職技巧輔導方案適用於職業訓練脊髓損傷成員的提升一般自我效能及求職自我效能，且透過求職密切相關

的活動，可以讓身心障礙者審思及熟悉求職行動的有效性。張思玉（2012）發現結構化教學策略對於園藝工作技能的學習成效、維持成效以及類化成效都有良好的效果。

Kulkarni & Gopakumar（2014）提出身障者求職技巧策略包含有正向的心態、能力的定型、學習新的職場技能以及尋求回饋等，都能有助於求職的技巧能力的提昇。Lindsay & DePape（2015）指出在學校時就應該強調學習軟技能（例如：與人的溝通技巧能力）與相關經驗的重要性，有助於未來在職場面試獲得工作。陳素容（2016）發現促進智能障礙者成功就業的 7 大職業能力，包括金錢處理、工作態度（包含配合加班、喜歡工作、主動幫忙、服從指令）、交通能力（搭公車、騎腳踏車）、耐受力、問題處理（能發現問題、能想辦法解決問題、良好的情緒管理）、時間觀念及人際互動（有禮貌、適當打招呼聊天，能面對批評）等；上述職業能力的長時間培養訓練有助於智能障礙者成功就業機率。

至於服務時程和服務強度，則是非穩定就業者較穩定就業者長且高，顯示非穩定就業個案確實較為困難。穩定就業者平均的職業重建服務天數為男性 213.22±68.36 天、女性 218.28±60.91 天；非穩定就業者平均的職業重建服務天數為男性 353.81±169.51 天、女性 301.03±142.92 天。穩定就業者平均的表 OC 總筆數為男性 12.73±5.07 筆、女性 13.06±5.31 筆；非穩定就業者平均的表 OC 總筆數為男性 31.12±40.61 筆、女性 16.21±8.90 筆。

肆、影響不同性別身心障礙者穩定就業結案之相關因素

從整體變項來看，性別不是預測身心障礙者穩定就業結案與否的主要因素，而是「10-9 增進職場支持環境」和「30-11 增進人際關係」。二者都是無需求對照有需求達顯著，表示有偵測到個案有此二需求且有擬訂並執行計畫者較易穩定就業。若只針對女性個案，則除了上述二因素外，還有「30-1 發展學習策略」，且是有擬訂計畫對照有需求達顯著，表示有支持輔導需求且有擬訂計畫的女性個案較易穩定就業。此發現與 Randolph（2005）的在職女性職場環境障礙、Chouinard

(2010) 對加拿大女性做的問卷調查、Bualar (2014) 發現的雇主歧視與職場障礙環境、陳素容 (2016) 的人際互動為七大職業能力之一，和 Brodwin, Parker, & DeLaGarza (2003) 建議的使用特定工作方法來教導、建立工作流程協助身心障礙者在職場上勝任愉快相呼應。

有些整體變項未達顯著，但個別之虛擬變項有達顯著，如：「20-9 增進交通能力」(無需求對照有需求) 和「30-5 增進自我察覺」(有計畫對照有需求) 可預測身心障礙者穩定就業於一般職場與否；「10-7 增進工作態度習慣」(有計畫對照有需求)、「30-3 增進情緒表達」(無需求對照有需求) 和「30-11 增進人際關係」(無需求對於有需求者) 可預測男性身心障礙者穩定就業於一般職場與否；以及「10-5 增進工作技能」(無需求對照有需求) 可預測女性身心障礙者穩定就業於一般職場與否。上述變項對於穩定就業的意義已在上述討論過，但為何男性個案若有「10-7 增進工作態度習慣」、「30-3 增進情緒表達」和「30-11 增進人際關係」需求且有擬訂並執行計畫者更易穩定就業，女性個案若有「10-5 增進工作技能」需求且有擬訂並執行計畫者更易穩定就業，則不排除與我國男性較不善於情緒表達與人際互動、女性技能教育較不足有關。

第五章 結論與建議

第一節 結論

本主題探討共獲得 7 個結論，依三個研究問題之順序歸納如下。

1. 身心障礙者接受職業重建服務並成功進入一般職場者，男女兩性並無顯著差異。
2. 不同性別之身心障礙者接受職業重建開案服務的就業困難主要都是 C6「經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導」、C3「申請者不知道如何進行求職，可能需要提升求職技巧能力或求職自我效能」和 C4「申請者未達到就業市場要求之徵才條件，可能需要提升工作技能」；但在 C5「申請者過去工作經驗中，工作適應狀況不穩定，可能需要職場上的適應與輔導」、「體耐力」、和「需要照顧幼兒」的支持輔導需求上是女多於男，而「專注力」的支持輔導需求則是男多於女。
3. 無論男女，皆有超過半數的身心障礙者在評估表勾選職涯層面的「增進職場支持環境」、「增進求職技巧」和「增進工作技能」三項支持輔導需求，職業重建計畫的擬訂與執行大體有呼應所勾選的支持輔導需求；但女性在「增進交通/行動能力」所獲得的服務多於男性；男性在「其他生理層面」所獲得的菸、酒及嚼食檳榔等衛教服務多於女性。
4. 無論男女，非穩定就業的身心障礙者在「藥物服務」的支持輔導需求高於穩定就業者。
5. 非穩定就業男性身心障礙者在「增進自我覺察」、「增進自我接納」、「增進家庭支持」、「增進社會支持資源」及「增進工作態度/習慣」方面的支持輔導需求較穩定就業的男性身心障礙者為高；非穩定就業女性身心障礙者則是在「增進自我接納」及「增進工作技能」方面的支持輔導需求則較穩定就業的女性身心障礙者為高。
6. 穩定就業男性身心障礙者在「增進交通/行動能力」、「發展學習策略」、「增進

人際關係」、「增進求職技巧」、「增進工作技能」、「增進工作態度/習慣」和「增進職場支持環境」等方面所獲得的服務較非穩定就業男性身心障礙者為多；穩定就業女性身心障礙者則是在「增進情緒表達」、「增進人際關係」、「心理層面-其他」、「增進求職技巧」、「增進工作技能」和「進職場支持環境」等方面所獲得的服務較非較穩定就業的女性身心障礙者為多。

7. 性別不是預測身心障礙者穩定就業結案與否的主要因素，而是「增進職場支持環境」和「增進人際關係」，表示有此需求且有擬訂並執行計畫者較易穩定就業。

第二節 研究限制

本主題探討使用 105 年「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」資料庫開案的身心障礙者為樣本，針對不同性別之就業現況與困難進行分析，從研究的過程以及統計的處理上，本主題探討的限制如下：

壹、使用次級資料庫分析的限制

次級資料在資料取得有快速和簡便的優點，然在研究過程之中，為避免嚴重缺漏的資料對分析造成誤差，同時也容易產生錯誤期待，例如：本主題探討在進行身心障礙者支持需求層面的編碼時，完全依據職管員的評估內容加以判斷，只要職管員於紀錄中未提及有需求或困難，在編碼時則認定該項度為「無」需求，故可能發生與事實不符的現況。加上影響身心障礙就業困難因素很多，但因本主題探討只單從職管員服務紀錄加以分析，針對身心障礙者實際進入職場後所需的支持向度與後續支持性就服員提供的輔導內容，較無法整體蒐集影響穩定就業的相關因素。而且職管員本身是否具有性別議題敏感度，是否複製社會對性別的刻板印象，以至於影響研究的結果，更是本研究無法掌握的。

貳、推論影響因素上的限制

使用大型資料庫來分析與瞭解現象，樣本的代表性是關鍵，在串聯研究母群資料的過程中，為剔除部分遺漏值，加上抽樣配對難免會有失敗樣本，這些失敗的現象，都會導致樣本代表性的失真。加上本主題探討僅以 105 年職管員新開案的身心障礙者為研究對象，因此本主題探討結果若欲推論至其他年度之身心障礙者，時宜審慎考慮。

第三節 建議

綜合本主題探討的結論與討論，針對不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程，提供以下建議參考：

壹、對身心障礙者接受職業重建服務相關政策建議

(一) 職業重建服務提供

由研究結果發現，接受職業重建服務並成功進入一般職場的身心障礙者並無性別差異；不論男性或女性，職管員評估身心障礙者的職業重建支持需求皆以「增進職場支持環境」、「增進求職技巧」和「增進工作技能」較高，且「增進職場支持環境」、「增進人際關係」、「增進交通能力」和「增進自我察覺」是預測身心障礙者穩定就業結案與否的主要因素。以上發現都反映出提供身心障礙者就業前準備以及支持性就業服務的重要性。因此建議政府應持續提供支持性就業服務相關資源，並在就業前準備方案的辦理內容強調「增進求職技巧」、「增進人際關係」、「增進交通能力」和「增進自我察覺」等訓練的課程設計與安排。

(二) 雇主與友善職場的宣導與獎勵

從研究結果與討論發現，「增進職場支持環境」是預測身心障礙者穩定就業結案與否的主要因素，因此對於雇主與友善職場的宣導與獎勵有必要持續提供。此外，身心障礙女性與一般女性一樣，常需要負擔照顧幼兒的責任，就業上在兼顧家庭的支持需求仍大於身心障礙男性。建議政府持續推動可兼顧家庭照顧的友善

職場環境，如：提供幼兒托育補助、廣設幼兒托育機構、雇主提供彈性工時機會，以降低女性身心障礙者的就業困難。

貳、對職業重建實務的建議

（一）針對不同性別身心障礙者的特殊考量

身心障礙者因性別而有不同的就業困難與支持服務需求，可納入職管員服務身心障礙者之參考。從研究結果與討論中發現，女性身心障礙者特別在體耐力、交通能力需要進行職前準備的訓練，而在就業上需要協助發展學習策略和工作技能。而男性身心障礙者則是需要評估吸菸及嚼食檳榔的習慣是否影響其就業，提供較多的心理社會層面支持需求，如增進自我覺察、增進自我接納、增進情緒表達、增進人際關係、增進家庭支持、增進社會支持資源等，並在就業上注意工作態度/習慣的養成與增進。

（二）針對障礙類別的特殊考量

從研究結果與討論中發現，有部分支持需求在本主題探討中呈現性別差異(如藥物服務、專注力等)，但未有其他文獻支持此發現。進一步檢視發現這些差異集中在某些障礙類別，例如需要「藥物服務」支持需求的多為慢性精神障礙者、「專注力」支持需求集中在心智障礙者與慢性精神障礙者，而需要增進工作態度/習慣與人際關係的大多為認知障礙者等，都是文獻中常提到的障礙特性或就業的影響因素，故因此建議職管員亦需考量個案的障礙類別，關注其特殊需求，以連結職業重建體系後續的就業服務相關資源。

（三）持續增強職管員的專業知能

由研究結果得知，在評估階段，職管員確實評估到非穩定就業者的就業相關困難的比例多於穩定就業者，但到了擬訂與執行階段，非穩定就業者所佔的比例大幅下降，顯示非穩定就業者在與職管員共同擬訂與執行計畫是有困難的。這也突顯職管員如何運用諮商技巧以及建立服務關係，與身心障礙者討論其困難，以擬訂與執行計畫的重要性。建議職管員能持續加強如：動機式晤談、增進工作同

盟等專業知能，以提升個案參與計畫與執行的動機；並在與個案陷入僵局或無法施力時，密切尋求專業督導或是五區職業重建服務資源中心一同協助，以協助身心障礙者確實執行計畫，有助於身心障礙者進入就業市場穩定就業。

叁、對未來的研究建議

本主題探討受限於時間與人力，僅以 105 年職管員新開案的身心障礙者為研究對象，且是以「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的服務紀錄進行次級資料分析，對身心障礙者實際進入職場後支持性就服員提供的支持與輔導內容、身心障礙者接受服務歷程的主觀感受，以及雇主對於僱用身心障礙者所提供的相關條件等在此次研究都未能蒐集分析。建議可納入未來研究方向，以更全面瞭解與分析不同性別身心障礙者接受職業重建服務的困難。

參考文獻

- 丁玉珍 (2009)。弱勢婦女，更需要工作。《台灣勞工季刊》，17，頁 32-41。
- 王敏行 (2008)。性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較。《特殊教育研究學刊》，33(3)，1-24。
- 王敏行、黃宜君、曾中斌、陳冠霖、黃湘羚、張馨云、林煒翔 (2016)。職管新制實施前後，職重個管服務型態變化之探討。彰化市：中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心。
- 內政部 (2013)。100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。
- 行政院主計總處 (2017)。就業失業統計資料查詢系統>就業者行業標準分類第九次修訂 (101 年至 105 年)。
http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/indu_a.asp?yearb_6=90&yeare_6=90&yearb_7=95&yeare_7=95&yearb_8=100&yeare_8=100&indu=9&yearb_9=105&yeare_9=105&yearb_10=106&yeare_10=106&sex=1&ym=1&ym2sl=1&ym4sl=1&kind=1&sort=1&out=1&B1=%ACd%B8%DF
- 行政院主計總處 (2017)。就業失業統計資料查詢系統>就業者職業標準分類第六次修訂 (90 年以後)。
http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/occu_a.asp?yearb_5=99&yeare_5=99&occu=6&yearb_6=106&yeare_6=106&sex=1&ym=1&ym2sl=1&ym4sl=1&kind=1&sort=1&out=1&B1=%ACd%B8%DF
- 行政院主計處 (2013)。婦女婚育與就業調查結果摘要分析。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2009)。中華民國98年身心障礙者勞動狀況調查報告。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2009)。98年女性僱用管理調查。
- 行政院勞動部 (2014)。中華民國103年身心障礙者勞動狀況調查報告。
- 行政院主計處 (2016)。105 年人力資源調查統計年報。
- 行政院勞動部 (2016)。105年僱用管理就業平等概況調查。

行政院勞動部勞動力發展署(2016)。**身心障礙者職業重建服務專業人員法規彙編**。

新北市：行政院勞動部勞動力發展署。

行政院勞動部勞動力發展署(2014)。**身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊**。

新北市：行政院勞動部勞動力發展署。

行政院勞動部勞動統計查詢網(2017)。**性別統計專區**。取自：

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/>

行政院勞動部勞動統計查詢網(2017)。**身心障礙者勞動統計專區**。取自：

<https://www.mol.gov.tw/statistics/2462/19476/19049/>

行政院性別平等會(2017)。**重要性別統計資料庫>就業、經濟與福利**。取自：

https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Category.aspx?fs=GE1Mlb3tV5rOBIKWZF2%2bbg%3d%3d

伊慶春、簡文吟(2001)。**家庭制度與勞動市場的妥協：已婚婦女的持續就業**。**台灣社會學**，(2001.6)：149-182。

成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯(2008)(原著 Allan Johnson)。**性別打結：拆除父權違建**。台北市：群學出版社。

朱柔若(2010)。**職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效**，**城市發展專刊**：8-25。

呂寶靜(2005)。**支持家庭照顧者的長期照護政策之構思**。**國家政策季刊**，4(4)：25-40。

吳秀照(2007)。**台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討**。**社會政策與社會工作學刊**，11(2)，148-178。

吳柱龍、楊茜如、侯禎塘、黃涵維(2010)。**多媒體團體治療運用在改善精神分裂症患者注意力之成效探討**。**特殊教育與輔助科技學報**，1，1-15。

李育叔(2006)。**慢性精神病患就業影響因素之探討**。台中，靜宜大學青少年兒童福利研究所。

身心障礙者權益保障法(2007年7月11日)。

- 兩性工作平等法 (2008年1月16日)。
- 性別工作平等法 (2008年1月16日)。
- 周伯玉 (2003)。高職特殊教育班畢業生工作適應之研究。台北市，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 邱大昕 (2012)。為什麼需要女性主義身心障礙研究？**婦研縱橫**，**96**，16-24。
- 林千惠 (1998)。影響智能障礙者就業適應相關因素之探討。**社會福利**，**135**，46-54。
- 林宏熾 (1996)。殘障者的生涯職業訓練與就業輔導。**特殊教育季刊**，**61**，1-12。
- 林幸台 (2007)。**身心障礙者生涯輔導與轉銜服務**。台北市：心理出版社。
- 林幸台、邱滿艷、張千惠、柯天路、張自強 (2007)。台北縣精神障礙者就業需求調查。**台灣職能治療研究與實務**，**3(2)**，82-92。
- 林香蘭 (2012)。**自我管理策略對提升高職重度多重障礙學生工作技能之研究**。彰化縣：國立彰化師範大學特殊教育學系所碩士論文。
- 林姍妤 (2015)。**精神分裂症病患出院後用藥服從性與醫療資源利用之情形**。高雄市，國立中山大學企業管理學系醫務管理碩士論文。
- 林鉉宇、劉國政、張文典、洪福源 (2012)。特殊需求學生之注意力表現探究。**身心障礙研究季刊**，**10(3)**，179-195。
- 姜曉琳 (2007)。大學生職業性別刻板印象研究綜述。**山東商業職業技術學院學報**，**7(1)**，53-54。
- 高馨玲 (2004)。**智能障礙者維持就業階段工作適應之探討—以三位智能障礙女性為例**。台中，靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。
- 高馨玲、任麗華 (2005)。智能障礙者維持就業階段工作適應之探討-以三位中度智能障礙女性為例。**特殊教育與復健學報**，**13**，179-207。
- 徐淑婷、陳樺萱 (2012)。**促進精障者成功就業之職業重建服務模式分析**。高雄市：南區身心障礙者職業評量資源中心。
- 范珈維、張彧、潘瓊琬 (2007)。精神障礙者重返工作之因素探討：文獻回顧。**台灣職能治療研究與實務**，**3(2)**，61-71。

- 張宸瑄 (2013)。支持性就業服務員對穩定就業智能障礙者之服務分析。台中，靜宜大學，社會工作與兒童少年福利學系未出版碩士論文。
- 張思玉 (2012)。結構化教學策略介入高職輕度智能障礙學生園藝工作技能學習之成效。台北市：國立台灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士論文。
- 張芳華 (2008)。已婚婦女就業影響因素之探討：不同家庭生命週期的檢視。台北：台北大學社會學系碩士在職專班碩士論文。
- 張春興 (1991)。張氏心理學辭典。台北：東華書局。
- 許華慧 (2008)。求職技巧輔導方案對職業訓練脊髓損傷成員的一般自我效能與求職自我效能之影響。台北市，國立臺灣師範大學復健諮商研究所。
- 教育部 (2015)。教育部102學年度至104學年度身心障礙學生輔導就業狀況。2017年5月2日摘自：https://www.set.edu.tw/Cter_Manager/公開_輔導就業狀況統計表.aspx。
- 畢雯 (2008)。身心障礙者勞動狀況及決定因素：以台灣地區為例。台北大學社會學系碩士在職專班論文，未出版，台北市。
- 陳月娥 (2001)。勞動市場職業性別隔離決定性因素之研究。台北市：國立台灣大學國家發展研究所博士論文。
- 陳劍梅 (2009)。高職女生職業性別刻板印象的調查研究。中國電力教育，135，149-151。
- 鈕文英、王欣宜 (1999)。輕度智能障礙就業青年工作社會技能訓練效果之研究。師大學報：教育類，44(1&2)，19-41。
- 黃文三 (1998)。近三十年來我國青少性別角色研究的回顧與分析。教育學刊，14，231-274。
- 褚增輝 (2001)。精神分裂症患者社區就業與注意力之相關性探討。職能治療學會雜誌，19，24-32。
- 葉琇姍譯 (2014)。身心障礙社會工作 (原著 Michael Oliver, Bob Sapey, & Pam Thomas, 2012)。台北：心理出版社。

- 蔡采薇 (2011)。身心障礙大專畢業生之就業表現與就業力分析及其相關因素之驗證研究。國立高雄師範大學特殊教育研究所博士論文。
- 蔡鋒樺、王嘉淳、張珈瑛 (2011)。身心障礙者在觀光產業之工作角色定位。臺中學院體育，第 8 期，121-132。
- 衛生福利部 (2014)。103 年身心障礙者生活需求調查報告。臺北：衛生福利部統計處。
- 衛生福利部 (2017)。性別統計指標>健康決定因子。
<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-1720-113-xCat-4.html>
- 衛生福利部 (2017)。性別統計指標>健康狀態。
<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-1720-113-xCat-4.html>
- 顏芝盈 (2016)。女性身心障礙者的勞動處境與主體性：以庇護工場作為勞動場域。高雄：高雄醫學大學性別研究所碩士論文。
- 薛楨、彭吉云、李葆明 (2004)。大學生注意力調控能力的性別比較研究。復旦學報 (自然科學版)，43 (6)，1084-1087。
- 蕭玉青 (2012)。家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用。台北：國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 憲法增修條文 (2005 年 6 月 10 日)。
- Brodwin, M., Parker, R. M., & DeLaGarza, D. (2003). Disability and accommodation. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (second ed., pp. 201-246). Austin, TX: Pro-ed.
- Bualar, T. (2014). Barriers to employment: Voices of physically disabled rural women in Thailand. *Community, Work & Family*, 17(2), 181-199.
- Chouinard, V. (2010). Women with disabilities' experiences of government employment assistance in Canada. *Disability and rehabilitation*, 32(2), 148-158.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis.

- Psychological bulletin*, 98(2), 310.
- Dawn, R. (2014). Our lives, our identity: Women with disabilities in India. *Journal of Disability & Rehabilitation*, 36(21), 1768-1773.
- Das, D., Cherbuin, N., Butterworth, P., Anstey, K. J., & Eastal, S. (2012). A population-based study of attention deficit/hyperactivity disorder symptoms and associated impairment in middle-aged adults. *Plos ONE*, 7(2), 1-9.
- Deegan, M. J., & Brooks, N. A. (Eds.). (1985). *Women and disability: The double handicap*. New Jersey: Transaction Books.
- Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 326–334.
- England, K. (2003). Disabilities, gender and employment: Social exclusion, employment equity and Canadian banking. *Canadian Geographer*, 47(4), 429-450.
- Farber, Ruth S., Kern, Margaret L., & Brusilovsky, Eugene. (2015). Integrating the ICF With Positive Psychology: Factors Predicting Role Participation for Mothers With Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Psychology*, 60(2), 169-178.
- Fine, M., & Asch, A. (1985). Disabled women: Sexism without the pedestal. In M. J. Deegan, & N. A. Brooks (Eds.), *Women and disability: The double handicap*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Francis, G., Gross, J., Turnbull, R., & Parent-Johnson, W. (2013). Evaluating the effectiveness of the family employment awareness training in Kansas: A pilot study. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 38(1), 44-57.
doi: 10.2511/027494813807046953
- Gandy, G. L., Martin, E. D., & Hardy, R. E. (Eds.) (1999). *Counseling in the rehabilitation process*. Springfield, Illinois: Thomas.

- Goho, J., & Blackman, A. (2004). Employment outcomes of community college equity group graduates. *Journal of Applied Research in the Community College*, *12(1)*, 17-32.
- Hammond, D., & Dingley, J. (1989). Sex differences in career preferences of lower sixth formers in Belfast grammar schools. *Journal of Occupational Psychology*, *62*, 263-264.
- Hampton, N. Z., Qiong, L., & Denninger, Y. Z. (2015). The influence of family of origin on the career development of outstanding women with disabilities in China. *Journal of Rehabilitation*, *81(4)*, 38-48.
- Haugstvedt, K. T. S., Hallberg, U., Graff-Iversen, S., Sørensen, M., & Haugli, L. (2011). Increased self-awareness in the process of returning to work. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, *25(4)*, 762-770.
- Kalmijn, M. & Luijckx, R. (2006). Changes in women's employment and occupational mobility in the Netherlands: 1955 to 2000. In H-P. Blossfeld & H. Hofmeister (Eds.), *Globalization, uncertainty and women's careers* (pp. 84-112). UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Kulkarni, Mukta, & Gopakumar, K. V. (2014). Career Management Strategies of People With Disabilities. *Human Resource Management*, *53(3)*, 445-466.
- Sally Lindsay, & Anne-Marie DePape. (2015). Exploring Differences in the Content of Job Interviews between Youth with and without a Physical Disability. *Plos ONE*, *10(3)*, 1-16.
- Lindstrom, L. E., & Benz, M.R. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, *69(1)*, 67-77.
- Lindstrom, L., Doren, B., Post, C., & Lombardi, A. (2013). Building career PATHS (postschool achievement through higher skills) for young women with disabilities. *The Career Development Quarterly*, *61(4)*, 330-338.

- Lindstrom, L., Harwick, R. M., Poppen, M., & Doren, B. (2012). Gender gaps: Career development for young women with disabilities. *Career development and transition for exceptional individuals*, 35(2), 108-117.
- Marshak, L., Van Wieren, V., Ferrell, D. R., Swiss, L., & Dugan, C. (2010). Exploring barriers to college student use of disability services and accommodations. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 22 (3), 151-165.
- Michon, H. W. C., Weeghel, J. V., Kroon, H., & Schene, A. H. (2005). Person-related predictors of employment outcomes after participation in psychiatric vocational rehabilitation programmes. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 40, 408-416.
- Mwachofi, A. K. (2009). Gender difference in access and intervention outcomes: The case for women with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 31(9), 693-700.
- Parker, R. M., & Szymanski, E. M. (1998). *Rehabilitation counseling: Basic and beyond* (3rd edition). Austin, TX: Pro-ed.
- Pearman, E., Elliott, T., & Aborn, L. (2004). Transition services model: Partnership for student success. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 26-34.
- Powers, K., Hogansen, J., Geenen, S., Powers, L., & Gil-Kashiwabara, E. (2008). Gender matters in the transition to adulthood: A survey study of adolescents with disabilities and their families. *Psychology in the Schools*, 45, 349-364.
doi:10.1002/pits.20297
- Randolph, D. S. (2005). The meaning of workplace discrimination for women with disabilities. *Work*, 24(4), 369-380.
- Roberts, D., Gebhardt, D. L., Gaskill, S. E., Roy, T. C., & Sharp, M. A. (2016). Current considerations related to physiological differences between the sexes and physical employment standards. *Applied Physiology, Nutrition & Metabolism*, 41, S108-S120. doi:10.1139/apnm-2015-0540

- Rubin, S. E., & Roessler, R. T. (2008). *Foundation of the vocational rehabilitation process* (6th ed.). Austin, TX: Pro-ed.
- Scuccimarra, D. J., & Speece, D. L. (1990). Employment outcomes and social integration of students with mild handicaps: The quality of life two years after high school. *Journal of Learning Disabilities, 23*(4), 213-219.
- Strauser, D. R. (2013). *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice*. Springer Publishing Company.
- Szymanski, E. M. E., & Parker, R. M. (2003). *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement*. Austin, TX: Pro-ed.
- Tsang, H., Lam, P., Bacon, N., & Leung, O. (2000). Predictors of employment outcome for people with psychiatric disabilities: A review of the literature since the mid'80s. *Journal of Rehabilitation, 66*, 19-31.
- World Health Organization (2002). *Towards a common language for functioning, disability and health: ICF*. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/training/icfbeginnersguide.pdf>
- Wilson, M., Parker, P., & Kan, J. (2007). Age biases in employment: Impact of talent shortages and age on hiring. *University of Auckland Business Review, 9*(1), 33-41.

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 1 次主題探討專家諮詢會議—會議紀錄

- 一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析
- 二、時間：106 年 02 月 14 日（二）下午 14 時至 16 時
- 三、地點：高師大活動中心六樓會議室
- 四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任
- 五、與會專家學者：林幸台專家學者、陳靜江專家學者、王雲東專家學者
- 六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署蘇昭如組長、勞動部勞動力發展署黃靜宜視察、勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、本中心徐淑婷副主任、莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、范文昇職重專員、林雅玲職重專員、陳進茂職重專員
- 七、提案：

有關本中心 106 年度主題探討「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析」，針對研究題目、方法及步驟、研究變項的編碼等，敬請提供建議。

說 明：

1. 為避免贅字，題目是否可以更改為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」？
2. 106 年度主題探討的背景、探討主旨、方法及步驟之初步規畫如附件一，敬請專家學者協助檢視及提供後續方向。
3. 已經彙整 103-105 年於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」開案的個案的人口學資料分析（如附件二），發現每一年度開案服務個案的男女比例皆約為 3:2，無年度間差異。且 105 年度的系統紀錄較完整，故欲以 105 年度「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中以穩定就業結案的身

心障礙者為母群（女性 731 人，男性 1030 人），進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。

4. 都會區較非都會區女性開案比例略高，但差異不顯著；北中南東四區以北區女性開案比例最高（43-44%），而中區女性開案比例最低（38-39%）。不同障別之男女開案比例差異頗大，但常見障別（如智能障礙、精神障礙、自閉症、視障、聽障、肢障）的每年度男女開案比例差異不大。
5. 回顧文獻所得之相關影響變項彙整如附件三。

決議：

1. 經過專家會議討論，研究題目修改成「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」。
2. 105 年度中彰投區職重資源中心的主題探討「職管新制實施前後職重個管服務型態變化之探討」中有針對 101-104 年度職管員在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中所登錄的個案資料進行統計分析，其數據包括服務對象的人口學特性、開案案量、需求分布等。建議高屏澎東區職重資源中心可以使用中彰投區職重資源中心該主題探討由資訊工程師所提供的 103 至 104 原始系統資料進行不同性別的樣態分析後，再討論後續研究方法及步驟、確認研究變項。

後續追蹤：

針對中彰投區職重中心之 105 年度主題的原始系統資料進行查詢後發現，該區 105 年向資訊系統公司索取的 103-104 年原始檔案缺乏性別變項，故後續需請勞動部勞動力發展署協助「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中本主題探討所需之電腦系統原始資料蒐集。該系統資料現象與中心主題欲探討變項的初步比對如附件四。

3. 第 2 次主題探討專家諮詢會議預計針對上述分析結果進行討論。

附件一

不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析

背景

依據 103 年身心障礙者勞動狀況調查報告結果顯示，女性勞動參與率為 13.1%，低於男性勞動力參與率 24.7%；女性受僱從事非典型勞動工作佔 33.8%，高於男性 31.9%，且工作薪資女性均較男性低。再檢視歷年的支持性就業服務成效，發現自 101 年以來的推介成功和穩定就業比率，女性身心障礙者皆只約佔四成。職業重建服務是為協助身心障礙者排除工作障礙，增進其工作效能，並落實就業服務工作，因此了解不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程有其重要性，故進行本主題探討。

探討主旨

探討不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程，以作為後續服務策略介入與政策制定之參考。

方法及步驟

106 年將採下述方法步驟來執行本主題探討：

1. 先針對 103-105 年於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」開案的個案進行逐年人口學資料描述統計分析，以了解服務對象的基礎樣態。
2. 由於 103-105 年度開案服務個案的男女比例皆約為 3:2，無年度間差異，且 105 年度的系統紀錄較完整，故以 105 年度於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中有載明以穩定就業結案的身心障礙者為母群（女性 731 人，男性 1030 人），進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。
3. 再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。

穩定就業組 200 人		非穩定就業組 200 人	
男性 100	女性 100	男性 100	女性 100
區域、障別	區域、障別	區域、障別	區域、障別

4. 以內容分析法來檢視上述 400 位個案在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的檔案資料，並進行個案接受職業重建服務的內涵與歷程分析。
5. 透過文獻回顧及專家會議來設計並確認編碼內容，再針對上述篩選出的樣本進行文本內容編碼，以瞭解這些個案在接受職業重建服務歷程所使用的資源和支持、接受服務的時程，不同性別身心障礙者接受職業重建服務是否有差異，以及這些因素與穩定就業的關聯。
6. 資料分析後，邀請支持性就業員、職業重建個案管員及專家學者代表進行焦點團體，討論相關服務策略與政策建議，並完成成果報告。

預期成果

1. 分析不同性別的身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程。
2. 提出相關服務策略與政策建議，並完成成果報告。

附件二

人口學指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
性別		1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按性別分析,103 年度男性比例 56.9%、女性比例 43.1%; <u>男性勞動力參與率 24.7% 高於女性 13.1%</u> 。	文昇
		2. 職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效	分析台灣就業市場男女性就業者在產業部門與行職業的分佈情形。藉助 1991 年至 2009 年就業市場兩性受雇者的人數、薪資等基本資料，結果發現相對於製造業與工業， <u>服務業</u> 是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業。	巧玲
		3. 身心障礙社會工作	探討身心障礙者在英國的就業狀況，從障礙觀點切入，發現 <u>身心障礙者比非身心障礙者的就業率低</u> ，當交織性別觀點時， <u>女性身心障礙者比男性身心障礙者的就業率低</u> 。	巧玲
		Perceived Disparities in Access to Health Care Due to Cost for Women with Disabilities	這項研究審查了身心障礙，性別和獲得醫療之間的關係服務，因為使用 2005 年行為風險因素監測的成本系統。研究結果顯示 <u>身心障礙婦女比無身心障礙狀況的婦女會因醫療費用狀況問題而沒有見過醫生(就診經驗)</u> 。身心障礙婦女與一般婦女相較而言，因為醫療成本的考量而未見過醫生(就診)問題可能是一般婦女的兩倍。對復健專業人員的影響著重於社會經濟教育，就業和培訓等因素，以增加收入改善獲得醫療計劃的機會，提供醫生服務。	雅玲
	3. Gender difference in access and intervention outcomes:the case for women with disabilities	本研究檢查病例管理數據國家職業康復服務於 2004 年在所有州關閉的 653,206 個病例。它使用 t 檢驗來分析性別差異職業康復服務和教育，就業，收入和對公共支持的依賴的干預結果。研究也進行多變量分析以確定性別對職業康復服務干預結果的影響。研究發現與 30 年前發現的差異相似。雖然婦女有更好的教育結果，他們的就業和收入較低，而且比基於需求的公共支持更依賴於男子。一個令人不安的發現是， <u>性別就業和收入差距在職業康復服務干預後比以前更廣</u> 。後控制其他因素，研究發現，性別是收入和就業結果的重要預測指標。	雅玲	
年齡層	age	1. Self-esteem and women with disabilities	<u>年輕，受較多的教育以及對失能較少的依賴</u> ，能對就業有更多的選擇機會。	陳進茂
		2. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	15 歲以上的身障者，就業者 17.5%，失業者 2.2%，非勞動力 80.3%。	
		3. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	以女性可工作人口而言， <u>教育水準的提高有非常明顯提高女性勞參率的功能</u> ，但 <u>隨年齡增長則有降低勞參率的傾向</u> ，從時序上觀察，高中職以下的勞參率有下降的趨勢，但從年齡上觀察，除了 55 歲至 64 歲處於停滯狀態外，其餘則都有逐年提高勞參率地的趨勢，只是年齡的增加，提升的幅度有漸減的趨勢。(p158)	雅玲
		4. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按年齡分析，103 年度 15 歲以下 3.8%；15-44 歲 22%；45-64 歲 36.4%；65 歲以上 37.8%。	4. 文昇
障別	身心障礙類別	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按障別分析，103 年度以肢障最多 33.2%、重要器官失去功能 12.3%、聽障 10.8% 及精障 10.7% 及多障 10.2% 再次之。	1. 文昇
		2. Self-esteem and women with disabilities	有生理部分障礙的女性，其教育程度較低，有低自尊與較低的自我認知。	2.3 陳進茂
		3. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	103 年 6 月身心障礙人數為 113 萬 1 千人，以肢體障礙佔 3 成 3 最多	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
障度	身心障礙等級	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按等級分析,103 年度以輕度最多 37.9%、其次是中度 32.6%、再其次是重度 16.8%及極重度 12.7%。	1. 文昇
		2. Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性,其障礙的等級會與低自尊,社會孤立,較低薪資有關	
		3. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙失業者認為無法找到工作的主要原因與身心障礙等級有關	2. 3 陳進茂
診斷*				無
教育層級	Education	1. Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性,其教育程度可能會低,其社會孤立感會增加.	1. 陳進茂
		2. The Influence of Family of Origin on the Career Development of Outstanding Women with Disabilities in China	探討原生家庭如何影響中國殘障婦女(WWDs)的職業發展,研究發現包括 <u>父母對教育的重視,將積極影響孩子未來的職業發展。</u>	2. 莊巧玲
		3. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按教育程度分析,103 年度國小以下者 46.7%、國中 18.3%、高中職 23.3%及大專含以上 11.7%。	3. 文昇
		4. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	透過上述統計資料的分析及解讀所呈現出來的現象蘊含了下列意義:其一是 <u>教育水準的提高可增進勞參率的提升</u> ;其二是 <u>隨著年齡的增長有降低勞參率的傾向</u> ;其三是男性勞參率有普遍逐年降低的趨勢;其四是女性有逐年提升勞參率的趨勢;其五是 <u>25 歲至 44 的婚育年齡,有因男性主外女性主內的分工功能,使男性強化其勞參率,並使女性弱化勞參率的情勢</u> ;其六是家庭主婦漸趨經濟獨立,而這些現象均與女性教育機會的擴張,有密切的關係。(p160)	4. 5. 雅玲
		5. 提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	隨著台灣高等教育的擴張與普及,女性擁有大專及以上學歷者,已與男性漸漸逼近,兩者相差的比例在 1980 年為 28.8%,但到了 2000 年已縮小為 8.8%。以女性而言,不論是高中(職)或是大專以上,女性的勞動力參與率,皆呈現 <u>成長趨勢,而國中以及下教育程度者的勞參率呈現下降趨勢</u> 。顯示女性低教育程度者,在勞動市場的參與意願及機會偏低,這也相對反應政府就業促進宜多協助想就業之低教育程度女性。(p31)	
婚姻狀態	婚姻狀況	1. 家庭生命週期對女性就業型態之影響:事件史分析法之應用(2001)	家庭生命週期各階段中,相較於單身階段,「 <u>已婚沒有子女</u> 」及「 <u>育有 0-6 歲子女</u> 」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果,重返機率相對為負向效果。	樺萱
		2. Transitions into informal caregiving and out of paid employment of women in their 50s	婚姻狀態為已婚或同居,生活在農村或偏遠地區,教育程度較低,心理健康或身體機能的評分較低者更有可能離職或找不到工作。	巧玲
		3. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按婚姻狀況分析,103 年度有配偶/同居 54.5%、未婚 25.3%、喪偶 14.4%、離婚/分居 5.8%	文昇
		4. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	隨教育發展至高等教育,一方面提升職場工作意願,另一方面也縮短工作至婚姻的時間,已婚婦女站婦女勞動比率逐年升高。 <u>因有家務累贅,主婦多集中於時間較彈性的服務業</u> ,使新開發的勞力多密集於服務業,拓展了台灣服務業的發展空間。(p165)	雅玲
社經地位	social-economic determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	性別因社會經濟決定因素而有差異:教育、收入、就業狀況。	文昇

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
工作經驗	職業	我國女性政經參與概況	我國女性就業者擔任民意代表、主管及經理人員比率大幅提升，擔任專技人員比率亦逐年成長。2015 年女性民意代表、主管及經理人員共 9.8 萬人，較 2005 年之 7.3 萬人，增加 2.5 萬人(或 34.2%)。女性專業人員共 72.7 萬人，較 2005 年之 49.2 萬人，增加 23.5 萬人(或 47.8%)。女性技術員及助理專業人員共 99.3 萬人，較 2005 年之 68.6 萬人，增加 30.7 萬人(或 44.8%)。	3. 文昇
	Employment	Self-esteem and women with disabilities	施與較多的教育協助以及對失能較少的依賴，獨立性增加，能對就業有更多的幫助。	陳進茂
		性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較 (2008)	求職者之 <u>年齡與障礙情形對僱用決定的影響程度較高</u> ，性別因素也同樣受影響。	陳進茂
	Employment opportunities	1. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	在泰國，就業資訊通常在城市和城市的地方廣播電台和政府機關的佈告欄上公佈。因此， <u>生活在遠離這些地區的農村身障婦女很少有機會獲得資訊</u> 。	樺萱
子女數	有無子女及子女年齡	提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	研究發現，已婚婦女的勞動參與率從 1980 年至 2000 年有持續上升的趨勢。但如果進一步觀察有無子女及子女年齡對女性勞動參與率之影響，可發現無子女之女性在 2000 年的勞動參與率達到 65.9%，而一旦家中有三歲以下子女者，女性的勞動參與率降至 48.7%，顯示 <u>有無子女及子女年齡仍繼續在影響台灣女性的勞動參與</u> ，這顯示子女照顧的協助是促進女性就業不可或缺的努力重點。(p32)	雅玲
		家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用 (2001)	家庭生命週期各階段中，相較於單身階段， <u>「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果</u> ，重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後，因家庭因素離職的機率明顯下降，重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。	樺萱

個人特質指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
自我效能	Lifestyle	Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	這項研究的目的是探索性別差異在工作上及未工作時領取身心障礙補助金的預測因素。研究顯示 <u>女性從事涉及站立或吸煙的工作環境時，有更高的領取身心障礙補助金的風險</u> 。	文昇
	behavioral determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	文獻回顧中顯示： <u>健康受性別的行為決定因素而有差異</u> ，男性比女性更可能吸煙和飲酒，女性較男性因身體不活動而影響健康。	文昇
	psychosocial determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	文獻回顧中顯示：健康受性別心理社會決定因素而有差異， <u>女性除全職工作外，比男性參與更多照顧兒童和老人疾病的職責與壓力</u> ，故女性認為有健康不良的原因是因被照顧責任消耗。	文昇
	Mental and intellectual qualities and abilities	The physical disabled woman's experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性， <u>有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的作用</u> ，包括心理能力受到負面影響	陳進茂
	School environment	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性會比沒有障礙的女性，在學校的環境，會影響自尊，自我認	陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
			知與社會孤離。也就是說，在求學階段，有生理障礙的女性是較低的教育程度，過度過多的保護，以及較差的品質的親密關係。	
	Health promoting behaviors	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性，在 881 位社會住宅的女性中，有 475 位是有障礙者，406 位無障礙者，發現有障礙者的女性有低自尊與較低薪資。另外具有較高教育程度有生理障礙的女性對健康促進的行為的認識是有意義的。	陳進茂
	Motivation	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素，包含六個要素，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Personal determination	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素，包含六個要素，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Self-perceived	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	研究觀察到自我感知健康受性別差異而有不同，且控制各種健康決定因素。男性自我感知在面對故障及壓力危機時，會比女性更容易提出身體健康問題。女性自我感知當家庭成員需要短期的重症監護時，健康風險更高。研究進一步觀察到自我感知健康受性別的社會和文化差異而異。	文昇
	Woman' s Public Self	The physical disabled woman' s experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性，有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的影響，包括外在的自己與外觀容貌。	陳進茂
	Appearance or feels	The physical disabled woman' s experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性，有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的影響，包括外在的自己與外觀容貌。	陳進茂
	Childhood experiences	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性，在孩提時代的經驗包含學校環境，家庭的互動關係與家人過度保護因素有關	陳進茂
證照有無				

環境資源指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
職場適應	On-the-job	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	從高中到進入職場，針對 <u>職業訓練與第二專長訓練會影響有學習障礙年輕女性職業的發展階段</u>	陳進茂
	Postsecondary vocational training	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	有一成的身障就業者需要 <u>第二專長訓練，轉業諮詢以及在職訓練等</u>	陳進茂
	Advocacy	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	有學習障礙年輕女性職業發展的階段，本文將職業發長分為未設立階段，探索階段以及焦點階段。同時以職場工作的穩定與生涯目標的確認兩個面向來討論，發現有學習障礙年輕女性職業發展的階段與以下六個要素有關，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Look for work	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	<u>政府提供相關服務的認知度與訓練度</u> ，能為身心障礙者增加尋找工作的契機	陳進茂
	基層技術性工作	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身障失業者最希望從事的職業以「 <u>基層技術工及勞力工</u> 」佔 28.5%最高	陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
	labour market discrimination	1. The disability discrimination act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?	討論英國就業歧視法(DDA)對身障者就業的影響,DDA 導致殘疾人就業後 DDA 時期的就業率下降, 或者在最好的情況下。然而, 自 2000 年以來, 平均就業率有所改善。	樺萱
		2. Is there employment discrimination against the disabled?	身障者被歧視對就業影響的重要關鍵是障礙對生產力的影響的假設。 如果假定工作受限身障者和一般人之間的生產率差異為零, 則消除歧視將使身障者的就業增加 37%(男)和 33%(女)。然而, 當控制了生產力的效果時, 沒有證據證明身障者受到就業歧視, 因此政策應該側重於提高殘疾人的生產力。	樺萱
		3. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	研究發現, 泰國婦女承擔著就業歧視, 障礙的刻板印象自然地排除了他們在勞動市場的寶貴機會, 當涉及性別殘疾時, 情況變得更糟, 因為涉及到例如代表性, 身體和社會活動等。因此就業被認為對身障婦女不那麼重要。然而, 研究顯示泰國農村的婦女有強烈的工作意向。他們希望參與有意義的活動, 特別是就業, 因為他們希望在家庭中具有經濟生產力, 儘管 缺乏友善的物理環境、職位和態度限制了他們的就業機會。	樺萱
就業支持	Job security/work environment	Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	當國家及勞動市場受政治或結構因素影響, 使 女性較男性易受週期性失業 , 造成工作環境安穩性低。	文昇
	Supportive work environments	1. Phases of Career Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素	1. 陳進茂
		2. Our lives, our identity' ' : women with disabilities in India	在印度, 政府需要創造一個殘疾婦女支持的環境, 包含協助獲得足夠的知識 性行為, 使他們明白他們遭到性侵犯; 並加強法律制度和必要的法律援助。	2. 巧玲
	Strategies	1. Combining informal care and work: supporting carers in the workplace	支持職場就業的方法, 包括~~ 遠離不當的政策, 友善職場環境, 提供(私人使用)的電話, ...等等	1. 2. 陳進茂
		2. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	政府提供相關服務的認知度與訓練度	
		3. REPORT TO THE WHITE HOUSE COUNCIL ON WOMEN AND GIRLS	美國教育部(ED)的使命是 提昇學生成就感和全球競爭力, 確保婦女和女孩有機會充分參與部門方案。 作為雇主, 教育署亦致力確保能夠為員工 提供平衡工作和家庭的機會 , 並為女性生活訂定主要的員工政策。	3. 巧玲
公部門協助就業	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	1. 七成八想接受雇用之身心障礙失業者需要政府提供之就業服務. 2. 想自行創業之身心障礙失業者希望政府「提供創業補助」佔 5.4%最多.	陳進茂	
薪資	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙非勞動力有能力有意願工作者期待每月的收入, 平均為 2 萬 2241 元. 身心障礙就業者平均月薪為 2 萬 4653 元	陳進茂	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
		2. An approach to the socio-labour situation of disabled women in rural communities in a Spanish region	身心障礙婦女由於性別和其本身的障礙而遭受社會勞動歧視。 感謝在過去幾十年中所建立的國家和超國家組織在改善立法， 提供財政資源和鼓勵社會意識方面取得了相當大的進展。 儘管已經有財政資源及鼓勵社會意識的進展，但是身心障礙婦女在性別及障礙狀況這種雙重歧視(指性別和其本身的障礙)的量化研究很少在農村地區的量化研究更是少之又少，因為相關專門的文獻很少研究到阻礙了農村地區的身心障礙婦女進入及融合勞動力市場的相關因素及遭遇到的具體的問題。本篇研究介紹了西班牙地區的卡斯蒂利亞 - 拉曼查比較大型的農村地區身心障礙婦女的社會經濟狀況的調查結果： 它強調了這些身心障礙婦女融入社會的困難 ，以及勞動力市場提供個群體所需的最緊迫的政治措施。這些來自不同領域或使用不同的數據來源，檢查身心障礙者在進入勞動力市場方面的困難，發現活動率，就業差異率和薪水水平是有影響的。	2. 雅玲
	工時	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙就業者平均每周正常工時為 39.0 小時	陳進茂
家人支持	Abuse	1. Examining the impact of physical and sexual abuse on the employment of women with disabilities in the United States: An exploratory analysis	根據 2005 年 BRFSS 的統計分析， 受虐女性比未受虐女性的失業率高 ，且不易脫離暴力循環。並建議復健諮商專業人員可為受虐的身心障礙女性提供處遇服務。	文昇
		2. Women with Disabilities: Cultural competence in rehabilitation psychology	康復心理學家有責任確定身心障礙婦女是否有被虐待的危險，並應探討任何發現或懷疑虐待的性質和程度。虐待是婦女的一個持續的問題	雅玲
		3. The meaning of workplace discrimination for women with disabilities	以三名具有各種身障及慢性疾病的女性在致障後，訪談每日例行工作之就業狀況和求職歷史及就業機會取得等。雖有立法，但 身障女性仍受到雙重歧視(身心障礙及女性) ，雇主和員工已經預想身障員工可以做什麼和不能做什麼的想法，他們必須更努力工作，出勤記錄要更好，以證明他們的身心障礙是不影響工作能力。	文昇
Overprotection	Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，會有較多的 家人過度保護 的情況	陳進茂	
Family members require short-term	1. 高雄縣市已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究(2007)	來自妻職或母職角色的召喚力量，會使 已婚女性比男性有較高的意願選擇中斷就業來遷就配偶的生涯發展與照顧子女 的性別分工。	1. 2 樺萱	
	2. 家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用(2001)	家庭生命週期各階段中，相較於單身階段，「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果，重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後，因家庭因素離職的機率明顯下降，重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。顯示 女性在育有學齡前子女之階段中，工作-家庭間的衝突性較高，因此當家庭責任與工作無法兼顧而必須在兩者間進行取捨時，大多數女性仍然會以家庭為優先考量，選擇放棄工作。		
Family affection	1. Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，有較多的家人支持的情況，比較不會產生社會孤立。	陳進茂	
Intimacy	Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，會有較差的 家庭親密度 。	陳進茂	
健康照顧成本	Perceived Disparities in Access to Health Care Due to Cost for Women with Disabilities	這項研究審查了身心障礙，性別和獲得醫療之間的關係服務，因為使用 2005 年行為風險因素監測的成本系統。研究結果顯示身心障礙婦女比無身心障礙狀況的婦女會因醫療費用狀況問題而沒有見過醫生(就診經驗)。身心障礙婦女與一般婦女相較而言，因為醫療成本的考量而未見過醫生(就診)問題可能是一般婦女的兩倍。對復健專業人員的影響著重於社會經濟教育，就業和培訓等因素，以增加收	雅玲	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
			入改善獲得醫療計劃的機會，提供醫生服務。	
文化態度	Social support	1. Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	1. 對醫療保健及兒童照顧服務的女性工作者來說， <u>情感的社會支持是重要的穩定工作因素</u> 。	文昇
		2. A Wise Wife and Good Mother: Reproductive Health and Maternity Among Women with Disability in South Korea	2. 對有孩子的婦女來說， <u>有適當的社會支持，如：兒童保育，讓女性的母親角色展現，並讓女性工作穩定</u> 。	文昇
	社會融合	張藝薰(2008)，以社會融合觀點初探我國新移民女性就業經驗與服務資源使用，中國文化大學勞動學研究所未出版碩士論文。	本研究嘗試以社會融合觀點探討新移民女性的就業經驗，連結其使用政府與民間團體的就業資源，了解新移民女性就業前後改變個人經濟、社會生活、心理與家庭互動之關係，以及使用資源之情形。並以質性研究的深度訪談法作為本研究之方法，本研究訪談對象共有 12 位，包括新移民女性 5 位，以及政府與社福團體人員 7 位。	雅玲
	不公平待遇	身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	9 成 8 的身心障礙受僱者表示在工作場所沒有因為性別而受到不公平待遇；僅有 1.9% 表示有遭受不公平待遇，其中受到不公平待遇的項目以「工作配置」占 1.4% 最多，其次為「薪資」占 0.5%。	文昇
	刻板印象、汙名化	Cultural stereotypes of disabled and non-disabled men and women: Consensus for global category representations and diagnostic domains	儘管殘疾人構成了一個異質的社會群體，但是交叉損傷的文化形態觀念反映了一套信念，用來表徵這群人是依賴，無能和無性的。使用自由反應方法 (free-response methodology)，將關於身心障礙男性 (DM) 和身心障礙女性 (DW) 的定型觀念與其非殘疾對應者的陳規定型進行對比，說明認為是每組中最具診斷性的維度。結果顯示，殘疾和非殘疾參與者表達了對群體定型的內容的共識，誇大了非殘疾人的傳統性別角色預期，同時最小化 DM 和 DW 之間的感知差異。對於成見和偏見領域的意義，以及個人和系統證明文化定型的功能	雅玲
就業市場	Opportunities for career exploration	1. Phases of Career Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素	1. 陳進茂
		2. Gender gaps: Career development for young women with disabilities.	高中女生和大學女生談到他們在高中時缺乏具體的職業和轉銜計劃，以及缺乏支持或沒有足夠的準備進入職業或繼續教育選項。高中身障女性仍然接受有限的職業選擇：他們可能永遠不會被介紹到非傳統或其他潛在的高工資職業。這種缺乏通過工作經驗或職業探索的直接暴露似乎加劇了在各種職業中工作的女性角色模型的缺乏。沒有機會與在各種領域工作的婦女進行互動或觀察，職業期望受到限制。	樺萱
	Building career PATHS (postschool achievement through higher skills) for young women with disabilities	PATH 課程內容包含 1. 自我覺知 (self-awareness)、2. 障礙議題 (disability issues)、3. 性別議題 (gender identity)。研究發現，完成 PATHS 課程的年輕女性增加了他們對職業規劃的批判性知識。參與者對未來的職業選擇感到更有信心，能夠更清楚地表達自己的個人優勢和技能，從而擴大他們的畢業後成功的機會。	樺萱	
	Workplace	1. Combining informal care and work: supporting carers in the workplace	給予機會，實現友善的職場工作規劃，與同事有良好互動，結合工作與照顧的關係。	1. 陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
		2. 高職特教班職場實習及職業輔導現況與問題之調查研究(2005)	1. 職場實習的職種前五名依序為麵包西點烘焙、洗車工、餐飲服務員、超商服務員、包裝工。 2. 職場實習常遇到的困難前三名為職場尋找不易、因障礙程度遭拒絕、能力無法勝任。	2. 陳進茂
		3. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	儘管身障者的權利已被納入政府的政策，但 雇主不想調整工作場 所以考慮到障礙嚴重程度，特別是對於年齡越來越大的障礙者需要更多的支持來適應他們的工作。	3. 樺萱
	就業型態改變	提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	在整體產業的結構變遷中，服務業的成長對於女性就業機會的創造，帶來一些契機。如再加上外國人來台所設立的服務業(如金融業)，也為女性增加就業機會。而 各種的女性化趨勢，包括服務業女性化、部分工時女性化、貧窮女性化、工作極化等議題 ，都是非常重要的議題。以台灣的資料而言，我們可發現，女性在服務業的成長趨勢，明顯的高於男性。(p32)	雅玲
	地區	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按地區分析，103 年度新北市 13.9%、台北市 10.5%、台中市 10.2%、台南市 8.5%、高雄市 12.1%、北部 14.7%、中部 16.4%、南部 9.8%、東部 3.9%。	1. 文昇
		2. An approach to the socio-labour situation of disabled women in rural communities in a Spanish region	身心障礙婦女由於性別和其本身的障礙而遭受社會勞動歧視。感謝在過去幾十年中所建立的國家和超國家組織在改善立法，提供財政資源和鼓勵社會意識方面取得了相當大的進展。儘管已經有財政資源及鼓勵社會意識的進展，但是身心障礙婦女在性別及障礙狀況這種雙重歧視(指性別和其本身的障礙)的量化研究很少在農村地區的量化研究更是少之又少，因為相關專門的文獻很少研究到阻礙了農村地區的身心障礙婦女進入及融合勞動力市場的相關因素及遭遇到的具體的問題。本篇研究介紹了西班牙地區的卡斯蒂利亞 - 拉曼查比較大型的農村地區身心障礙婦女的社會經濟狀況的調查結果：它強調了這些身心障礙婦女融入社會的困難，以及勞動力市場提供個群體所需的最緊迫的政治措施。	2. 雅玲
單親與否				

附件三

身心障礙者職業重建個案管理服務流程						
A 申請階段	B 審查評估是否 進入職重個管 系統階段	C 晤談/評量階 段	D 擬定職業重建 計畫階段	E 執行職業重建 計劃階段	F 穩定就業後服 務階段	G 結案階段
樣本代表性						
			1) 尚未推介 成功個案	2) 推介成功 但未穩定就 業個案	3) 穩定就業 個案	
			♂	♀	♂	♀
			0) 非穩定就業個案		1) 穩定就業 個案	
			♂	♀	♂	♀
			200		200	
相關變項						
人口學 指標	服務流程 指標	個人特質 指標	服務流程指標		環境資源 指標	成效指標
性別	開案需求指標	自我效能	建議安置職種	職重服務內容	職場適應	結案指標
年齡層	是否首次開案	自我決策	A-D 時程	E-G 時程	就業支持	成效 (0/1)
障別/診斷*	重複開案次數	是否受家暴			無障礙環境	成效 (1/2/3)
障度		健康醫療狀態			情感社會支持	
教育層級		就業動機			文化態度	
婚姻狀態		工作經驗有無			家庭支持	
是否有 6 歲以 下幼兒		功能限制： 1. 工作行為態度不佳			職業期待 vs 就 業市場	
是否需照顧家 人		2. 工作技能不足以勝任			領有之社會資 源/津貼	
社經地位/全 家收入分級		3. 軟性技能不足以勝任			同時接受之其 他專業服務	
是否需負擔家 計		4. 身體功能不足以勝任			宗教信仰	
都會或偏鄉		5. 認知功能不足以勝任				
		6. 生活自理不獨立				
		7. 情緒穩定度不佳				
		8. 生活作息不正常				
		9. 其他				

附件四

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣400人)
A 申請階段	性別	性別				系統資料帶入
	年齡層	出生日期				系統資料帶入
	障別	障礙類別/等級				系統資料帶入
	診斷	醫學診斷/障礙現況描述				
		致障時間/致障原因				
	障度	障礙類別/等級				系統資料帶入
	教育層級	教育程度				系統資料帶入
	婚姻狀態	婚姻狀況				系統資料帶入
	工作經驗有無	工作經驗				系統資料帶入
都會或偏鄉	通訊地址(郵遞區號)				系統資料帶入	
B 審查階段	開案需求指標	支持服務需求程度				系統資料帶入
		服務申請者符合之身分條件、醫療狀況				
	是否首次開案					
	重複開案次數					
C 評估階段	是否有 6 歲以下幼兒	家庭支持系統(含家系圖)				
	是否需照顧家人	家庭支持系統				
	社經地位/全家收入分級	社會支持系統				
	是否需負擔家計	家庭支持系統				
	領有之社會資源/津貼	社會支持系統				
	自我效能	心理層面				
	自我決策	心理層面				
	是否受家暴	家庭支持系統				
	健康醫療狀態	第三部分-生理層面-醫療狀況				
	就業動機	第二部分-5. 工作動機				

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣400人)
C.D 兩階段	功能限制：	支持/輔導需求類別 10-1 增進生涯抉擇 10-3 增進求職技巧 10-5 增進工作技能 10-7 增進工作態度/習慣 10-9 增進職場支持環境 10-20 其他 20-1 診斷 20-3 治療 20-5 復健 20-7 藥物服務 20-9 增進交通/行動能力 20-20 其他				
	1. 工作行為態度不佳	20-9 增進交通/行動能力				
	2. 工作技能不足以勝任	20-20 其他				
	3. 軟性技能不足以勝任					
	4. 身體功能不足以勝任	30-1 發展學習策略				
	5. 認知功能不足以勝任	30-3 增進情緒表達				
	6. 生活自理不獨立	30-5 增進自我察覺				
	7. 情緒穩定度不佳	30-7 增進自我接納				
	8. 生活作息不正常	30-9 增進溝通(語言)				
	9. 其他	30-11 增進人際關係 30-13 增進生活自我管理 能力 30-20 其他 40-1 增進家庭支持 40-3 增進社會支持資源 40-20 其他				
D 擬訂計畫階段	建議安置職種	「職業重建需求摘要與處遇方向」				
	A-D 時程	申請表(申請日期)、職重計畫表(擬定職業重建計畫日期)				系統資料帶入
E 執行計畫階段	職重服務內容	職重計畫表-我的執行計畫				

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣 400 人)
	E-G 時程	職重計畫表-我的執行計畫(執行時程)、結案 G01(結案日期)				系統資料帶入
F 穩定就業階段	職場適應	表 OC(含筆數、類型統計)、 職重計畫表-我的執行計畫				
	就業支持					
	無障礙環境					
	情感社會支持					
	文化態度					
	家庭支持					
	職業期待 vs 就業市場					
	同時接受之其他專業服務					
	宗教信仰					
G 結案指標	結案指標	結案 G01(結案原因)				系統資料帶入
	成效 (0/1)					系統資料帶入

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 1 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 02 月 14 日(二) 14:00 至 16:00

會議地點：高屏澎東區身障職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署	組長	蘇昭如	蘇昭如
勞動部勞動力發展署	視察	黃靜宜	黃靜宜
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	副主任	徐淑婷	徐淑婷
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 2 次主題探討專家諮詢會議—會議紀錄

- 一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析
- 二、時間：106 年 05 月 08 日（一）上午 11 時
- 三、地點：高師大活動中心六樓會議室
- 四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任
- 五、與會專家學者：林幸台專家學者、陳靜江專家學者、王雲東專家學者、陳建州專家學者
- 六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心徐淑婷副主任、莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、范文昇職重專員、林雅玲職重專員、陳進茂職重專員
- 七、提案：

提案一、本中心函請勞動部勞動力發展署協助下載「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」，並針對 103-105 年職業重建個案管理員開案及不開案之個案進行初步分析，資料如附件一，敬請提供抽樣建議。

說 明：

6. 本主題探討預定以穩定就業結案的身心障礙者為母群(女性 731 人，男性 1030 人)，進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。
7. 本中心初步針對不需要人工檢核的人口學相關變項(年齡層、障別、障度、教育層級、婚姻狀態、工作經驗有/無)，再分為開案、不開案二組進行 103-105 年的資料分析。敬請專家學者根據資料分析中 103 年-105 年的分佈型態，建議後續的研究方法與步驟。

決 議：

1. 先依據 103-105 年開案人數的性別變項進行卡方檢定，若無顯著差異，則可直接將 105 年度開案的人數 (N=4353) 設為母群，並依照結案原因進行抽樣。
2. 考量結案原因 16 (進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上) 的族群較為特別且人數偏少 (N=120)，因此本次研究將此族群排除。本研究就業穩定組的定義為結案原因 12【進入一般性就業職場 (含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務，N=925】和結案原因 14【進入一般性就業職場 (含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務，N=43】者；其他結案原因 (N=1074) 與未結案者 (N=2191) 則歸為非穩定就業者。此外，考量結案原因 14 者是需要連結就業穩定資源，應依照所占穩定就業之比例 ($43/968*100\%=4.4\%$) 進行抽樣。
3. 穩定就業組依照下列原則抽取穩定就業組的 200 人 (男性 100 人、女性 100 人)：
 - (1) 依據結案原因 12 (N=925) 與 14 (N=43) 的比例抽取。
 - (2) 若障礙類別人數小於 10 人 (如顏面損傷、植物人、失智症、染色體異常、先天代謝異常、其他先天缺陷、平衡機能障礙、罕見疾病)，則不列入抽樣對象。
 - (3) 障礙類別重新分為 4 大類，並依據 4 類障別比例抽取。4 大類分別為 A. 感官障礙類 (如視覺障礙、聽覺障礙、聲音機能或語言機能障礙)、B. 肢體障礙類 (如肢體障礙、重要器官失去功能)、C. 認知障礙類 (如智能障礙、自閉症、慢性精神病患、頑性難治型癲癇症) 及 D. 多重障礙類 (如多重障礙、合併 2 類以上障礙類別)。
4. 依照 3. 之原則抽選出穩定就業組的 200 人之後，以下列方式進行非穩定就業組 200 人的抽選：配對穩定就業組的(1)性別、(2)開案日期、(3)區域別 (視卡方檢定結果而定)、及(4)障別。
5. 有關開案人數中重覆開案者的服務歷程質性分析，將列入未來研究之參考。

決議後續追蹤：

1. 依據 103-105 年開案人數的性別變項進行卡方檢定，結果顯示無顯著差異 ($p = .972$)，因此本年度主題探討將設定 105 年度開案之身心障礙者作為研究母群。
2. 依照決議 4. 進行 105 年全國 6 都及非 6 都的區域別卡方檢定，結果顯示沒有顯著差異 ($p = .165$)，因此不將區域別列入配對的條件中。

	男	女
穩就組 (96+4)	障別 (16+14+63+7) +開案日期	障別 (16+14+63+7) +開案日期
非穩就組	障別 (16+14+63+7) +開案日期	障別 (16+14+63+7) +開案日期

開案日期的誤差容許為 ± 7 天

提案二、有關本中心主題探討欲分析的研究變項，敬請提供相關建議。

說明：本中心根據所蒐集的文獻回顧初稿，已彙整為主題探討第一期報告（如附件本），敬請專家學者提供建議。

決議：

1. 將第二章文獻回顧第一節的壹、身心障礙者職業重建的重要性改放至前言說明，並於前言補充不同性別的推介成功和就業穩定比率。
2. 針對表四、98 年與 103 年不同性別身心障礙就業者之職業，建議進行統計檢定，瞭解是否有差異。
3. 影響不同性別的就業因素通常可以分為個人因素（如年齡、教育…等）、結構因素（如 6 歲以下子女、照顧家人…等）、配偶的角色、是否需負擔家計、以及就業動機，建議可納入研究變項。
4. 若是系統表格中無法得知的資訊，建議日後可納入問卷題項中補充資訊。

不開案個案之性別差異統計

	次數	百分比
重複不開案	148	3.6
不開案人數	4002	96.4
不開案總人次	4150	100.0

性別*年度 交叉表 (N=4002人)

		開案年度			總和
		103	104	105	
性別 F	人數	536	477	567	1580
	%	40.1%	39.4%	38.9%	39.5%
M	人數	799	734	889	2422
	%	59.9%	60.6%	61.1%	60.5%
總和	人數	1335	1211	1456	4002
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

性別*年齡層 交叉表 (N=4002人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
15-24 歲	206 (41%)	301 (59%)	188 (39%)	291 (61%)	244 (39%)	376 (61%)
25-34 歲	117 (39%)	182 (61%)	100 (38%)	165 (62%)	133 (38%)	217 (62%)
35-44 歲	105 (44%)	136 (56%)	100 (44%)	125 (56%)	104 (44%)	134 (56%)
45-54 歲	84 (41%)	120 (59%)	67 (38%)	108 (62%)	65 (38%)	107 (62%)
55-65 歲	23 (28%)	58 (72%)	22 (33%)	44 (67%)	19 (28%)	50 (72%)
65 歲以上	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	1 (100%)	2 (29%)	5 (71%)
總計	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*婚姻狀況 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
已婚	53 (39%)	84 (61%)	43 (36%)	76 (64%)	45 (39%)	71 (61%)
未婚	275 (37%)	466 (63%)	288 (39%)	449 (61%)	302 (38%)	490 (62%)
分居	2 (50%)	2 (50%)	5 (45%)	6 (55%)	3 (50%)	3 (50%)
離婚	48 (48%)	51 (52%)	48 (56%)	37 (44%)	34 (41%)	48 (59%)
其他	6 (86%)	1 (14%)	4 (67%)	2 (33%)	4 (80%)	1 (20%)
遺漏值	152 (44%)	195 (56%)	89 (35%)	164 (65%)	179 (39%)	276 (61%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*教育程度 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
不識字	2 (50%)	2 (50%)	3 (75%)	1 (25%)	3 (75%)	1 (25%)
小學	22 (41%)	32 (59%)	17 (35%)	32 (65%)	14 (34%)	27 (66%)
國中	42 (30%)	99 (70%)	49 (41%)	71 (59%)	39 (26%)	110 (74%)
高中職	213 (41%)	301 (59%)	237 (42%)	329 (58%)	271 (43%)	365 (57%)
專科	27 (40%)	40 (60%)	24 (34%)	46 (66%)	39 (44%)	50 (56%)
大學	62 (36%)	108 (64%)	65 (43%)	87 (57%)	164 (39%)	259 (61%)
碩士	3 (38%)	5 (63%)	3 (21%)	11 (79%)	4 (14%)	25 (86%)
博士	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
其他	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	6 (50%)	6 (50%)
遺漏值	164	211	78	156	27	46

	(44%)	(56%)	(33%)	(67%)	(37%)	(63%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*工作經驗 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
有	242 (39%)	378 (61%)	262 (39%)	402 (61%)	274 (39%)	421 (61%)
沒有	109 (40%)	161 (60%)	123 (43%)	166 (57%)	119 (37%)	202 (63%)
遺漏值	185 (42%)	260 (58%)	92 (36%)	166 (64%)	174 (40%)	266 (60%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*障礙類別 交叉表 (N=4258 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
視覺障礙	26 (42%)	36 (58%)	20 (41%)	29 (59%)	25 (29%)	61 (71%)
聽覺機能障礙	30 (41%)	43 (59%)	31 (50%)	31 (50%)	51 (46%)	60 (54%)
聲音機能或語言機能障礙	3 (25%)	9 (75%)	4 (36%)	7 (64%)	9 (38%)	15 (63%)
肢體障礙	87 (33%)	177 (67%)	65 (32%)	141 (68%)	89 (32%)	191 (68%)
智能障礙	157 (45%)	193 (55%)	158 (44%)	203 (56%)	187 (47%)	209 (53%)
多重障礙	38 (42%)	52 (58%)	31 (39%)	48 (61%)	22 (39%)	34 (61%)
重要器官失去	22 (31%)	49 (69%)	17 (35%)	31 (65%)	22 (34%)	42 (66%)
顏面損傷	2 (50%)	2 (50%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
植物人	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
失智症	2 (20%)	8 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	2 (50%)	2 (50%)
自閉症	8	61	3	62	8	95

	(12%)	(88%)	(5%)	(95%)	(8%)	(92%)
染色體異常	4 (67%)	2 (33%)	6 (55%)	5 (45%)	3 (75%)	1 (25%)
先天代謝異常	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
其他先天缺陷	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
慢性精神病患	170 (47%)	195 (53%)	149 (44%)	190 (56%)	140 (44%)	175 (56%)
平衡機能障礙	1 (50%)	1 (50%)	1 (25%)	3 (75%)	0 (0%)	1 (100%)
頑性(難治型) 癲癇症	9 (50%)	9 (50%)	8 (40%)	12 (60%)	7 (47%)	8 (53%)
罕見疾病	0 (0%)	2 (100%)	2 (33%)	4 (67%)	3 (50%)	3 (50%)
其他	9 (41%)	13 (59%)	8 (35%)	15 (65%)	15 (30%)	35 (70%)
遺漏值	5 (55%)	4 (45%)	1 (20%)	4 (80%)	5 (38%)	8 (62%)
總和	574 (40%)	857 (60%)	505 (39%)	791 (61%)	588 (38%)	943 (62%)

性別*障礙程度 交叉表 (N=4258 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
極重度	21 (36%)	38 (64%)	17 (33%)	34 (67%)	28 (41%)	41 (59%)
重度	80 (43%)	104 (57%)	82 (45%)	100 (55%)	71 (34%)	139 (66%)
中度	214 (38%)	344 (62%)	187 (37%)	319 (63%)	217 (38%)	351 (62%)
輕度	254 (41%)	367 (59%)	218 (39%)	334 (61%)	267 (40%)	404 (60%)
遺漏值	5 (55%)	4 (45%)	1 (20%)	4 (80%)	5 (38%)	8 (62%)
總和	574 (40%)	857 (60%)	505 (39%)	791 (61%)	588 (38%)	943 (62%)

開案個案之性別差異統計

	次數	百分比
重複開案	2000	11.9
開案人數	14750	88.1
總開案總人次	16750	100.0

性別*年度 交叉表 (N=14750人)

			開案年度			總和
			103	104	105	
SEX	F	人數	2351	1972	1818	6141
		%	41.6%	41.5%	41.8%	41.6%
	M	人數	3296	2778	2535	8609
		%	58.4%	58.5%	58.2%	58.4%
總和		人數	5647	4750	4353	14750
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

性別*年齡層 交叉表 (N=14750人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
15-24 歲	993 (41%)	1334 (59%)	878 (43%)	1148 (57%)	815 (40%)	1234 (60%)
25-34 歲	629 (41%)	888 (59%)	504 (41%)	721 (59%)	443 (43%)	585 (57%)
35-44 歲	464 (45%)	565 (55%)	329 (40%)	497 (60%)	309 (44%)	394 (56%)
45-54 歲	270 (42%)	367 (58%)	200 (39%)	310 (61%)	196 (46%)	233 (54%)
55-65 歲	54 (30%)	129 (70%)	61 (39%)	96 (61%)	55 (39%)	86 (61%)
65 歲以上	1 (7%)	13 (93%)	0 (0%)	6 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
總計	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*婚姻狀況 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
已婚	301 (46%)	348 (54%)	222 (45%)	273 (55%)	176 (49%)	185 (51%)
未婚	1685 (40%)	2544 (60%)	1455 (40%)	2184 (60%)	1367 (40%)	2058 (60%)
分居	22 (69%)	10 (31%)	15 (68%)	7 (32%)	15 (63%)	9 (37%)
離婚	171 (49%)	177 (51%)	135 (50%)	133 (50%)	116 (51%)	113 (49%)
其他	9 (50%)	9 (50%)	17 (71%)	7 (29%)	16 (76%)	5 (24%)
遺漏值	163 (44%)	208 (56%)	128 (42%)	174 (58%)	128 (44%)	165 (56%)
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*教育程度 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
不識字	7 (64%)	4 (36%)	3 (33%)	6 (67%)	6 (75%)	2 (25%)
小學	51 (33%)	105 (67%)	49 (42%)	69 (58%)	48 (47%)	55 (53%)
國中	232 (36%)	411 (64%)	208 (35%)	380 (65%)	176 (38%)	294 (62%)
高中職	1449 (43%)	1886 (57%)	1217 (43%)	1597 (57%)	1129 (42%)	1587 (58%)
專科	161 (41%)	233 (59%)	116 (46%)	139 (54%)	116 (51%)	112 (49%)
大學	349 (42%)	488 (58%)	288 (41%)	422 (59%)	286 (41%)	418 (59%)
碩士	11 (30%)	26 (70%)	12 (24%)	38 (76%)	9 (27%)	25 (73%)
博士	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
其他	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	2 (67%)
遺漏值	90 (39%)	139 (61%)	79 (39%)	125 (61%)	47 (55%)	39 (45%)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*工作經驗 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
有	1605 (42%)	2233 (58%)	1295 (41%)	1866 (59%)	1125 (42%)	1551 (58%)
沒有	573 (42%)	809 (58%)	567 (43%)	761 (57%)	593 (41%)	857 (59%)
遺漏值	173 (41%)	254 (59%)	110 (42%)	151 (58%)	100 (44%)	127 (56%)
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*障礙類別 交叉表 (N=15176 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
視覺障礙	154 (43%)	202 (57%)	107 (41%)	155 (59%)	107 (43%)	140 (57%)
聽覺機能障礙	182 (49%)	186 (51%)	121 (48%)	130 (52%)	126 (47%)	140 (53%)
聲音機能或語言機能障礙	18 (42%)	25 (58%)	12 (26%)	34 (74%)	29 (39%)	46 (61%)
肢體障礙	244 (31%)	556 (69%)	231 (31%)	516 (69%)	230 (36%)	414 (64%)
智能障礙	898 (45%)	1105 (55%)	879 (47%)	983 (53%)	820 (45%)	1020 (55%)
多重障礙	182 (40%)	279 (60%)	132 (43%)	177 (57%)	63 (46%)	75 (54%)
重要器官失去	50 (36%)	90 (64%)	31 (33%)	64 (67%)	42 (36%)	76 (64%)
顏面損傷	6 (67%)	3 (33%)	2 (29%)	5 (71%)	6 (60%)	4 (40%)
植物人	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
失智症	4 (29%)	10 (71%)	3 (17%)	15 (83%)	6 (50%)	6 (50%)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
自閉症	26 (11%)	213 (89%)	21 (10%)	195 (90%)	26 (10%)	241 (90%)
染色體異常	13 (59%)	9 (41%)	14 (50%)	14 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
先天代謝異常	1 (33%)	2 (67%)	4 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
其他先天缺陷	1 (20%)	4 (80%)	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
慢性精神病患	526 (49%)	545 (51%)	380 (45%)	462 (55%)	342 (50%)	340 (50%)
平衡機能障礙	4 (36%)	7 (64%)	2 (14%)	12 (86%)	6 (50%)	6 (50%)
頑性(難治型) 癲癇症	39 (42%)	54 (58%)	22 (43%)	29 (57%)	16 (40%)	24 (60%)
罕見疾病	8 (73%)	3 (27%)	4 (44%)	5 (56%)	2 (40%)	3 (60%)
其他	15 (28%)	39 (72%)	30 (33%)	61 (67%)	34 (33%)	70 (67%)
遺漏值	9 (29%)	22 (71%)	8 (33%)	16 (67%)	42 (44%)	54 (56%)
總和	2380 (42%)	3354 (58%)	2008 (41%)	2873 (59%)	1899 (42%)	2662 (58%)

性別*障礙程度交叉表 (N=15176 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
極重度	98 (44%)	127 (56%)	66 (40%)	98 (60%)	67 (44%)	86 (56%)
重度	365 (44%)	460 (56%)	243 (41%)	356 (59%)	251 (42%)	344 (58%)
中度	876 (40%)	1294 (60%)	811 (40%)	1197 (60%)	696 (40%)	1062 (60%)
輕度	1032 (42%)	1451 (58%)	879 (42%)	1206 (58%)	843 (43%)	1115 (57%)
遺漏值	9 (29%)	22 (71%)	9 (36%)	16 (64%)	42 (44%)	55 (56%)
總和	2380 (42%)	3354 (58%)	2008 (41%)	2873 (59%)	1899 (42%)	2662 (58%)

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 2 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 05 月 08 日(一) 11:00

會議地點：高屏澎東區身障職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	副主任	徐淑婷	徐淑婷
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳建州	陳建州
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 3 次主題探討專家諮詢會議紀錄

一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析

二、時間：106 年 10 月 18 日（三）上午 10 時

三、地點：高師大活動中心六樓會議室

四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任

五、與會專家學者：陳靜江專家學者、王雲東專家學者、陳建州專家學者

六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、林雅玲職重專員、范文昇職重專員、陳進茂職重專員

七、提案討論：

提案一：有關本中心 106 年度身心障礙者職業重建服務主題探討統計資料及結果分析，提請討論。

說明：今年度主題探討為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」，其中有關方法及步驟部分，已經透過 106 年 2 月 18 日以及 5 月 8 日專家諮詢會議提供之建議進行修正及調整，透過檢核職重系統中個案的相關服務資料進行檢核編碼，已完成服務紀錄檢核及統計分析數據，敬請專家學者協助檢視相關數據與結果分析，並提供後續方向。有關主題第二期報告初稿如附件。

決議：

（一）針對專家建議與綜合討論後之修正方向如下：

1. 第一章：待答問題修正建議如下：

（1）身心障礙者接受職業重建服務的就業現況為何？

- (2) 不同性別的身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態為何？
- (3) 影響個案是否穩定就業之相關因素為何？
2. 第二章：在第二節「不同性別的就業現況」，請再整體檢視並修正表格與文字描述的關聯性，不相關者刪除、不確定者也不放入，並注意文字中的表號要與表格的編號一致。
3. 第三章：
- (1) 先使用 103 至 105 年系統上不需再編碼的數據做年度的分析，並說明僅選用 105 年的紀錄做主題探討文本分析的原因。
- (2) 針對細格人數過少的建議：可將細格人數太少的先予以合併，如婚姻的分類合併為未婚與其他兩類，教育程度的分類合併為國中以下、高中職及專科以上三類後，再進行統計分析。
- (3) 針對問題三，可使用區別分析，以穩就與否為依變項，其餘的編碼變項為自變項，以找出可有效區別穩就與否兩組樣本的變項。
- (4) 類別變項不可用加總、平均，如：各類需求項度多寡不應加總需求總數來進行分析。
- (5) 因樣本數較小，差異性考驗應使用無母數統計方法。在使用 χ^2 檢定之 2x2 列聯表的差異性考驗時，在選擇無母數統計方法時應注意以下三個原則：
- A. 總樣本數小於 20，要採費雪正確機率考驗，進行假設檢定。
- B. 若樣本數在 20 至 40 之間，當細格期望次數出現小於 5，則選擇費雪正確機率考驗，進行假設檢定。若未出現小於 5，則採 χ^2 百分比同質性考驗。
- C. 若樣本數超過 40，則不論細格是否出現期望次數小於 5，一律使用校正後的 χ^2 值。
4. 第四章：

- (1) 第一節：身心障礙者接受職業重建服務的就業現況，以 105 年度開案的所有個案之人口學變項及結案表上的資料描述分析個案的就業現況。
 - (2) 第二節：不同性別的身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態，依據 B (開案審查階段)、C (評估階段)、D+E+F (計畫及執行階段)、和 G (結案階段) 分階段整理服務樣貌，整理表格之格式如附件一。因表格很多，可先描述各階段的特色，並檢視與文獻回顧的呼應，最後再進行綜合討論。
 - (3) 第三節：影響個案是否穩定就業之相關因素，以區別分析檢驗 105 年度抽樣個案，看其可以區辨穩定就業結案與否的因子有哪些？再以所抽樣的全體男性和全體女性個案，看其可以區辨穩定就業結案與否的因子有哪些？整理表格時，針對有區辨的變項先以*標示，再進一步進行描述性統計與差異分析說明（在文字說明中寫 X^2 值與 P 值）。
- (二) 主題探討期中報告將於 10 月底修正完成，因專家時間無法配合，決議採書面方式進行諮詢，請專家提供書面回應。預計於 11/6 將主題探討報告寄給所有專家，並請專家在 11/21 前回覆。
- (三) 有關邀請實務界召開焦點團體的部分，將以目前研究發現舉證足夠性為考量，再評估是否需要召開，以增加實務界的建議。

附件一 表格格式

B 階段 (開案審查階段)

表 4-2-1、

不同性別身心障礙者之開案需求指標比較

變項	需求	穩就男性 N (%)	非穩就男性 N (%)	男性 N (%)	穩就女性 N (%)	非穩就女性 N (%)	女性 N (%)
A							
A1	有						
A2	有						
B							
B1	有						
B2	有						
B3	有						
B4	有						
C							
C1	有						
C2	有						
C3	有						
C4	有						
C5	有						
C6	有						
C7	有						
C8	有						
D							
D1	有						
D2	有						

註：

- A. 申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業，例如：
 - A1. 申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗。
 - A2. 申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。
- B. 申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業，例如：
 - B1. 申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。
 - B2. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。
 - B3. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。
 - B4. 申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。
- C. 申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標，例如：…等。

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 3 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 10 月 18 日(三) 10：00

會議地點：高屏澎東區職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳建州	陳建州
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 4 次主題探討專家諮詢會議紀錄

一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析

二、時間：106 年 12 月 1 日（五）下午 15 時

三、地點：高師大活動中心六樓會議室

四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任

五、與會專家學者：陳靜江專家學者、林幸台專家學者

六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、林雅玲職重專員、范文昇職重專員、陳進茂職重專員

七、提案討論：

提案一：有關本中心 106 年度身心障礙者職業重建服務主題探討統計資料及結果分析，提請討論。

說明：今年度主題探討為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」，其中有關方法及步驟部分，已經透過 106 年 2 月 18 日、5 月 8 日以及 10 月 18 日三次專家諮詢會議提供之建議進行修正及調整、透過檢核職重系統中個案的相關服務資料進行檢核編碼、已完成服務紀錄檢核及統計分析數據。敬請專家學者協助檢視結果分析與建議事項，並提供後續方向。有關主題第四期報告初稿如附件。

決議：經過專家討論後，建議修正方向綜合如下：

1. 補做第四章中的影響身心障礙者穩定就業之相關因素、影響男性身心障礙者穩定就業之相關因素、影響女性身心障礙者穩定就業之相關因素的邏輯性迴歸分析，以有顯著的變項為自變項（第四章第二節加上性別做為自變項），以了解影響身心障礙者穩定就業之相關因素；解釋時要再區分是需求面的變項或是執行面的變項。

2. 第四章第二節主要聚焦男女在接受職業重建服務樣態的不同，以及影響就業穩定的因素，故應針對表 4-3-6、表 4-3-7、表 4-3-8 以及表 4-4-6、表 4-4-7、表 4-4-8 做比對解釋，把數字與原始資料比較，查看第三節與第四節第 6 號，7 號和 8 號表串連結果，以及需求與執行後的人數與差異。
3. 增加第四章第五節綜合討論，以內文中三個研究問題按照順序回應。
4. 文字描述部分，有語意不清、名詞不統一都請重新編寫。domain 翻譯成變向，item 翻譯成變項，細項寫為項目。
5. 第五章第一節的結論，最好是按三個問題的順序來撰寫，一行一結論，用條列式的方法精簡呈現。
6. 第五章第二節的建議要能與結論相呼應，並且能先彙整整個結論，切勿呈現單一障別；但是如果結論對單一障別有明顯的歸納結果，還是可以對單一障別做描述。
7. 本文的研究限制包括研究方法學的限制與次級資料的限制。

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 4 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 12 月 1 日(五) 15:00-17:00

會議地點：高屏澎東區職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

103-105 年職重系統性別比例-開案

	103 年		104 年		105 年	
	開案		開案		開案	
	女	男	女	男	女	男
台北市	40%	60%	41%	59%	42%	58%
新北市	47%	53%	47%	53%	43%	57%
桃園市	45%	55%	48%	52%	43%	57%
台中市	39%	61%	43%	57%	39%	61%
台南市	36%	64%	37%	63%	38%	63%
高雄市	41%	59%	41%	59%	41%	59%
基隆市	38%	62%	36%	64%	48%	52%
宜蘭縣	43%	57%	38%	63%	34%	66%
花蓮縣	40%	60%	46%	54%	41%	59%
金門縣	42%	58%	57%	43%	44%	56%
連江縣	17%	83%	0%	0%	0%	0%
新竹縣	42%	58%	42%	58%	35%	65%
新竹市	46%	54%	36%	64%	45%	55%
苗栗縣	53%	47%	46%	54%	36%	64%
彰化縣	33%	67%	34%	66%	39%	61%
南投縣	42%	58%	35%	65%	32%	68%
雲林縣	36%	64%	33%	67%	42%	58%
嘉義縣	41%	59%	44%	56%	41%	59%
嘉義市	45%	55%	30%	70%	46%	54%
屏東縣	38%	62%	40%	60%	42%	58%
澎湖縣	19%	81%	41%	59%	33%	67%
台東縣	44%	56%	44%	56%	43%	57%
六都	41%	59%	42%	58%	41%	59%
非六都	40%	60%	39%	61%	40%	60%
北區	43%	57%	44%	56%	43%	57%
中區	38%	62%	39%	61%	38%	62%
南區	39%	61%	40%	60%	40%	60%
東區	43%	57%	42%	58%	39%	61%
全國	41%	59%	41%	59%	41%	59%

103-105 年職重系統性別比例-障礙類別

		103 年		104 年		105 年	
		開案		開案		開案	
		女	男	女	男	女	男
第一類神經系統構造及精神、心智功能	智能障礙	44%	56%	46%	54%	45%	55%
	植物人	0%	100%	0%	100%	100%	0%
	失智症	25%	75%	22%	78%	38%	63%
	自閉症	12%	88%	11%	89%	8%	92%
	慢性精神病患	48%	52%	45%	55%	45%	55%
	頑性(難治型)癲癇症	45%	55%	33%	67%	38%	62%
	其他	21%	79%	33%	67%	21%	79%
	合計	43%	57%	43%	57%	41%	59%
第二類眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	視覺障礙	43%	57%	38%	62%	43%	57%
	聽覺機能障礙	48%	52%	48%	52%	44%	56%
	平衡機能障礙	33%	67%	24%	76%	36%	64%
	其他	0%	0%	0%	100%	0%	100%
	合計	45%	55%	42%	58%	43%	57%
第三類涉及聲音與言語構造及功能	聲音機能或語言機能障礙	43%	57%	31%	69%	32%	68%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	合計	43%	57%	31%	69%	32%	68%
第四類循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	重要器官失去功能-心臟	27%	73%	47%	53%	30%	70%
	重要器官失去功能-造血機能	0%	100%	100%	0%	0%	100%
	重要器官失去功能-呼吸器官	13%	88%	20%	80%	11%	89%
	其他	0%	100%	0%	100%	27%	73%
	合計	16%	84%	31%	69%	27%	73%
第五類消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能	重要器官失去功能-吞嚥機能	0%	0%	20%	80%	67%	33%
	重要器官失去功能-胃	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	重要器官失去功能-腸道	0%	0%	0%	100%	33%	67%
	重要器官失去功能-肝臟	0%	100%	17%	83%	0%	100%
	其他	0%	0%	50%	50%	60%	40%

		103 年		104 年		105 年	
		開案		開案		開案	
		女	男	女	男	女	男
	合計	0%	100%	20%	80%	43%	57%
第六類泌尿與生殖系統相關構造及其功能	重要器官失去功能-腎臟	37%	63%	17%	83%	36%	64%
	重要器官失去功能-膀胱	100%	0%	0%	100%	0%	100%
	其他	0%	0%	0%	100%	100%	0%
	合計	39%	61%	15%	85%	33%	67%
第七類神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	肢體障礙	29%	71%	28%	72%	32%	68%
	其他	38%	62%	30%	70%	33%	67%
	合計	29%	71%	28%	72%	32%	68%
第八類皮膚與相關構造及其功能	顏面損傷	50%	50%	0%	100%	45%	55%
	其他	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	合計	33%	67%	0%	100%	42%	58%
舊制轉換新制暫無法歸類者	含多重職障礙、重要器官失去功能、其他先天缺陷、染色體異常、罕見疾病等	39%	61%	44%	56%	45%	55%

103-105 年職重系統性別比例-不開案原因

	103 年		104 年		105 年	
	女	男	女	男	女	男
1.服務申請者完全不需或只需少許支持服務即能就業，可協助連結/轉介適當資源	31%	69%	31%	69%	41%	59%
2.經審查後建議不開案：服務申請者目前首要需求並非職業重建，可考慮連結/轉介其他單位協助	39%	61%	43%	57%	36%	64%
3.已由就業服務站或職業重建相關單位服務中	46%	54%	48%	52%	41%	59%
4.多次聯繫不上	57%	43%	38%	62%	33%	67%
5.明確表達不願接受職業重建服務	38%	62%	41%	59%	42%	58%
6.目前已有工作	33%	67%	37%	63%	38%	62%
7.其他因素致目前無法工作(如照顧家人、健康因素等)	46%	54%	32%	68%	42%	58%

103-105 年職重系統性別比例-穩定就業

	103 年										104 年										105 年									
	女					男					女					男					女					男				
	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數
台北市	28	1	2	31	67	43	0	3	46	101	56	0	7	63	117	94	2	5	101	185	25	1	2	28	40	25	0	3	28	56
新北市	45	0	3	48	105	47	1	4	52	108	76	5	6	87	141	79	4	14	97	174	91	1	9	101	166	100	5	9	114	184
基隆市	11	1	0	12	20	23	1	0	24	49	21	3	0	24	49	23	2	1	26	67	19	5	1	25	47	30	4	3	37	68
宜蘭縣	9	0	1	10	24	9	1	1	11	27	25	0	3	28	51	26	0	3	29	70	16	1	1	18	38	33	0	3	36	76
花蓮縣	3	0	0	3	12	3	0	0	3	14	5	0	6	11	20	6	0	10	16	30	11	0	11	22	43	20	0	7	27	50
金門縣	2	4	2	8	16	1	5	3	9	21	2	11	1	14	23	0	9	2	11	22	1	1	3	5	10	0	1	1	2	6
連江縣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
桃園市	17	3	3	23	50	20	0	2	22	43	83	0	1	84	145	93	2	5	100	183	58	1	4	63	112	72	1	1	74	135
新竹縣	8	0	1	9	21	11	0	0	11	17	8	0	1	9	21	11	0	0	11	17	10	0	5	15	23	22	0	8	30	48
新竹市	7	0	0	7	15	7	0	2	9	23	32	3	3	38	62	41	2	10	53	85	14	1	3	18	29	22	1	4	27	44
苗栗縣	3	0	0	3	8	6	0	1	7	11	21	0	1	22	41	21	0	2	23	40	13	0	0	13	31	21	0	1	22	45
台中市	21	5	3	29	83	30	9	5	44	130	69	6	5	80	172	109	10	8	127	271	83	5	5	93	162	110	3	4	117	206
彰化縣	19	1	0	20	53	33	0	3	36	91	42	1	0	43	96	108	3	3	114	201	54	0	1	55	107	87	5	6	98	191
南投縣	10	0	0	10	18	13	0	1	14	25	17	0	3	20	39	38	0	6	44	67	17	0	4	21	25	35	0	4	39	51
雲林縣	6	0	1	7	20	9	2	2	13	36	13	1	5	19	38	24	2	10	36	67	19	0	1	20	38	28	1	9	38	72
嘉義縣	6	0	1	7	21	7	0	0	7	27	10	0	5	15	42	13	1	2	16	50	12	1	4	17	44	10	6	5	21	59
嘉義市	7	2	3	12	28	11	3	3	17	32	1	0	0	1	3	1	2	2	5	10	0	0	1	1	7	0	0	0	0	4

	103 年										104 年										105 年									
	女					男					女					男					女					男				
	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數
台南市	18	1	2	21	49	22	3	5	30	77	32	7	3	42	95	75	7	9	91	178	34	10	1	45	92	64	6	4	74	135
高雄市	48	7	5	60	118	55	10	1	66	143	75	14	22	111	204	134	20	13	167	314	108	11	18	137	239	149	18	12	179	315
屏東縣	9	0	1	10	24	22	0	0	22	48	39	0	2	41	79	50	0	6	56	104	16	0	2	18	50	34	1	4	39	74
澎湖縣	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	1	0	1	2	10	3	2	3	8	18	6	0	1	7	13	15	2	0	17	30
台東縣	2	0	1	3	14	2	0	3	5	24	7	1	7	15	32	16	1	2	19	36	6	1	2	9	16	9	0	2	11	26
全國	279	25	29	333	766	375	35	39	449	1052	635	52	82	769	1480	965	69	116	1150	2189	613	39	79	731	1332	886	54	90	1030	1875

12. 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務

14. 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務

16. 進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上

群組差異分析中有顯著的就業相關變項

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
A 申請 階段	性別	依據系統表格提供的資料			
	年齡層	申請日期-出生年月日			*
	障礙四大類別	依據 5/8 專家會議決議，將障礙類別重新歸為四大類			
	障礙類別	依據系統表格提供的資料			
	醫學診斷	依據系統表格提供的資料			
	障礙等級	依據系統表格提供的資料			
	教育程度	依據系統表格提供的資料，以具有最高學歷畢業證書為原則，若有註明在學編碼為在學			
	婚姻狀態	依據系統表格提供的資料		*	
B 開案 審查 階段	是否有工作經驗	依據系統表格提供的資料			
	身分條件	依據系統表格提供的資料			
	醫療狀況	依據系統表格提供的資料			
	A.申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業	1.申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗 2.申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。		**	
	B.申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業	1.申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。			
		2.申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。			
		3.申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
C	申請者可能 需要較多支持 服務已達成職 業重建目標	4.申請者在職場上可能需要 輔具或職務再設計等資源的 支持。				
		1.申請者就業動機不明顯，可 能需要增強就業動機之服務				
		2.申請者不清楚自己未來的 就業方向或適合的工作類 型，可能需要職涯方面之探索 與輔導。				
		3.申請者不知道如何進行求 職，可能需要提升求職技巧能 力或求職自我效能。				
		4.申請者未達到就業市場要 求之徵才條件，可能需要提升 工作技能。				
		5.申請者過去工作經驗中，工 作適應狀況不穩定，可能需要 職場上的適應與輔導。	*			
		6.經判斷申請者可能需要相 關的持續性或個別化的支持 與輔導。				
		7.經判斷可能需要協助申請 者安排特定就業安置資源。				
	8.經判斷申請者可能需要深 度心理諮商及輔導					
	D.申請者明顯 無法由服務中 受益，達成職 業除件目標機 會極小	1.申請者身心狀況極不穩 定，無法穩定配合接受服務。	*			
		2.申請者目前首要需求並非 職業重建，可能需要其他資源 優先協助。	**		*	
	C 評估 階段	就業動機	個案具有工作動機，且有找工 作的具體作為			
			職管員評估個案之支持需求			
		工作能力	1.工作技能			**

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
		2.特殊專長			
		職管員評估個案之支持需求			
	工作行為態度	1.出席率			
		2.準時性			
		3.基本禮儀		**	
		4.挫折容忍度		**	
		5.責任感		**	***
		職管員評估個案之支持需求		***	
	職涯探索	1.工作興趣			
		2.工作期待			
		3.對職業世界的認識			*
		4.求職技巧			
		職管員評估個案之支持需求			
	生活自理	日常生活自理功能		*	
		外觀/個人衛生		*	
		交通能力			
		職管員評估個案之支持需求		**	
	身體功能	1.上下肢功能		**	
		2.姿勢變換		*	
		3.行動能力		**	
		4.體耐力	**	*	*
		職管員評估個案之支持需求		***	
	感官功能	1.視覺			
		2.聽覺			
		3.觸覺			
		4.平衡覺			
		職管員評估個案之支持需求			
	認知能力	1.理解能力			
		2.專注力	*		
		3.記憶力(職管員敘述或是個案自述沒有問題,即為無支持需求)			
		4.學習能力			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
		5 計算能力				
		6 問題解決能力				
		職管員評估個案之支持需求				
	人格特質	1.情緒穩定度-情緒起伏程度/ 頻率				
		2 自我情緒管理及控制能力		**	**	
		3.價值觀				
		職管員評估個案之支持需求		**		
	社交技巧	1.溝通方式				
		2.人際互動/應對進退狀況				
		職管員評估個案之支持需求		**		
	適應能力	1.使用服務者看待自己的障 礙限制				
		2.面對壓力源與危機的調適 程度及狀況適應能力		*		
		職管員評估個案之支持需求		***		
	生活作息	職管員評估個案之支持需求				
	宗教信仰	內文出現有宗教名稱，即有宗 教信仰				
	照顧幼兒	6 歲以下幼兒人數	*			
	照顧家人	是否需要長期照顧家人				
		照顧長輩				
		照顧平輩				
		照顧子女				
	全家總收入	是否有填寫全家經濟總收入				
		直接填寫全家經濟總收入				
	負擔家計	是否為家中生活支出主要負 擔者				
	社會資源/津 貼	家中是否領有社會福利補助				
		填寫個案補助社福補助金額 如：低收入戶生活補助、身心 障礙者生活津貼的總金額				
	支持 輔導	支持輔導需求	10-1 增進生涯抉擇			
			10-3 增進求職技巧			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
需求類別及擬定職業重建計劃類別		10-5 增進工作技能			*	
		10-7 增進工作態度/習慣		*		
		10-9 增進職場支持環境				
		10-20 其他				
		20-1 診斷				
		20-3 治療				
		20-5 復健				
		20-7 藥物服務		**	*	
		20-9 增進交通/行動能力				
		20-20 其他				
		30-1 發展學習策略				
		30-3 增進情緒表達				
		30-5 增進自我覺察		**		
		30-7 增進自我接納		*	*	
		30-9 增進溝通（語言）				
		30-11 增進人際關係				
		30-13 增進生活自我管理能力				
		30-20 其他				
		40-1 增進家庭支持			**	
		40-3 增進社會支持資源			*	
40-20 其他						
擬訂計畫階段		10-1 增進生涯抉擇		*	*	
		10-3 增進求職技巧		*		
		10-5 增進工作技能				
		10-7 增進工作態度/習慣				
		10-9 增進職場支持環境				
		10-20 其他				
		20-1 診斷				
		20-3 治療				
		20-5 復健				
		20-7 藥物服務		*		
		20-9 增進交通/行動能力				
		20-20 其他				

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
		30-1 發展學習策略			
		30-3 增進情緒表達		*	
		30-5 增進自我覺察			
		30-7 增進自我接納		*	
		30-9 增進溝通（語言）			
		30-11 增進人際關係		**	**
		30-13 增進生活自我管理能力			
		30-20 其他			
		40-1 增進家庭支持	**		
		40-3 增進社會支持資源			
		40-20 其他			
		執行計畫階段		10-1 增進生涯抉擇	
10-3 增進求職技巧				**	**
10-5 增進工作技能				**	**
10-7 增進工作態度/習慣				*	
10-9 增進職場支持環境				**	***
10-20 其他					
20-1 診斷					
20-3 治療					
20-5 復健					
20-7 藥物服務					
20-9 增進交通/行動能力	*			*	
20-20 其他	*				
30-1 發展學習策略				*	
30-3 增進情緒表達					*
30-5 增進自我覺察					
30-7 增進自我接納					
30-9 增進溝通（語言）					
30-11 增進人際關係				**	***
30-13 增進生活自我管理能力					
30-20 其他					*
40-1 增進家庭支持					
40-3 增進社會支持資源					

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
		40-20 其他				
D E 擬訂 及執 行計 畫階 段	建議安置職種	C 表中的職業重建需求摘要與處遇方向，是否有寫到後續建議職種或職類與相關職業方向，有請填寫有，沒有寫到就填寫無。			*	
		D 表中的職業重建需求摘要與處遇方向，是否有寫到後續建議職種或職類與相關職業方向，有請填寫有，沒有寫到就填寫無。			**	
		結案表或 OC 表中的穩定就業安置職種與擬訂目標職種的一致性			***	
	A-D 時程	申請表（申請日期）			*	**
		職業重建計劃表（擬定職業重建計劃日期）				
	E-G 時程	職業重建計劃表（擬定職業重建計劃日期）			***	***
結案表的結案日期						
F 穩定 就業 階段	就業支持	職場中有無提供就業支持的協助			***	
	職務再設計	有無使用職務再設計的服務			*	
	家庭支持	家庭成員對個案就業有無支持。		**		
	同時接受其他專業服務	有無接受職業重建以外的其他服務				
	就業歧視	個案自覺有無受到就業歧視。				
		針對就業歧視，專業人員有無提供服務。				
性別刻板印象與就業職種	個案自覺有無受到性別特質與性別刻板印象影響職業。					
	針對性別特質與性別刻板印象，專業人員有無提供服務。					

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
G 結案 階段	結案指標	職重結案代碼			
	成效	個案有無穩定就業			
服務 時程	A-G 時程	服務時程（結案日期-開案日期）		***	***
服務 次數	服務次數	表 0C 總筆數		***	**

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 1 次主題探討專家諮詢會議—會議紀錄

- 一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析
- 二、時間：106 年 02 月 14 日（二）下午 14 時至 16 時
- 三、地點：高師大活動中心六樓會議室
- 四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任
- 五、與會專家學者：林幸台專家學者、陳靜江專家學者、王雲東專家學者
- 六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署蘇昭如組長、勞動部勞動力發展署黃靜宜視察、勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、本中心徐淑婷副主任、莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、范文昇職重專員、林雅玲職重專員、陳進茂職重專員
- 七、提案：

有關本中心 106 年度主題探討「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析」，針對研究題目、方法及步驟、研究變項的編碼等，敬請提供建議。

說 明：

1. 為避免贅字，題目是否可以更改為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」？
2. 106 年度主題探討的背景、探討主旨、方法及步驟之初步規畫如附件一，敬請專家學者協助檢視及提供後續方向。
3. 已經彙整 103-105 年於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」開案的個案的人口學資料分析（如附件二），發現每一年度開案服務個案的男女比例皆約為 3:2，無年度間差異。且 105 年度的系統紀錄較完整，故欲以 105 年度「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中以穩定就業結案的身

心障礙者為母群（女性 731 人，男性 1030 人），進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。

4. 都會區較非都會區女性開案比例略高，但差異不顯著；北中南東四區以北區女性開案比例最高（43-44%），而中區女性開案比例最低（38-39%）。不同障別之男女開案比例差異頗大，但常見障別（如智能障礙、精神障礙、自閉症、視障、聽障、肢障）的每年度男女開案比例差異不大。
5. 回顧文獻所得之相關影響變項彙整如附件三。

決議：

1. 經過專家會議討論，研究題目修改成「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」。
2. 105 年度中彰投區職重資源中心的主題探討「職管新制實施前後職重個管服務型態變化之探討」中有針對 101-104 年度職管員在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中所登錄的個案資料進行統計分析，其數據包括服務對象的人口學特性、開案案量、需求分布等。建議高屏澎東區職重資源中心可以使用中彰投區職重資源中心該主題探討由資訊工程師所提供的 103 至 104 原始系統資料進行不同性別的樣態分析後，再討論後續研究方法及步驟、確認研究變項。

後續追蹤：

針對中彰投區職重中心之 105 年度主題的原始系統資料進行查詢後發現，該區 105 年向資訊系統公司索取的 103-104 年原始檔案缺乏性別變項，故後續需請勞動部勞動力發展署協助「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中本主題探討所需之電腦系統原始資料蒐集。該系統資料現象與中心主題欲探討變項的初步比對如附件四。

3. 第 2 次主題探討專家諮詢會議預計針對上述分析結果進行討論。

附件一

不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業情形現況與就業困難分析

背景

依據 103 年身心障礙者勞動狀況調查報告結果顯示，女性勞動參與率為 13.1%，低於男性勞動力參與率 24.7%；女性受僱從事非典型勞動工作佔 33.8%，高於男性 31.9%，且工作薪資女性均較男性低。再檢視歷年的支持性就業服務成效，發現自 101 年以來的推介成功和穩定就業比率，女性身心障礙者皆只約佔四成。職業重建服務是為協助身心障礙者排除工作障礙，增進其工作效能，並落實就業服務工作，因此了解不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程有其重要性，故進行本主題探討。

探討主旨

探討不同性別身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程，以作為後續服務策略介入與政策制定之參考。

方法及步驟

106 年將採下述方法步驟來執行本主題探討：

1. 先針對 103-105 年於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」開案的個案進行逐年人口學資料描述統計分析，以了解服務對象的基礎樣態。
2. 由於 103-105 年度開案服務個案的男女比例皆約為 3:2，無年度間差異，且 105 年度的系統紀錄較完整，故以 105 年度於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中有載明以穩定就業結案的身心障礙者為母群（女性 731 人，男性 1030 人），進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。
3. 再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。

穩定就業組 200 人		非穩定就業組 200 人	
男性 100	女性 100	男性 100	女性 100
區域、障別	區域、障別	區域、障別	區域、障別

4. 以內容分析法來檢視上述 400 位個案在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的檔案資料，並進行個案接受職業重建服務的內涵與歷程分析。
5. 透過文獻回顧及專家會議來設計並確認編碼內容，再針對上述篩選出的樣本進行文本內容編碼，以瞭解這些個案在接受職業重建服務歷程所使用的資源和支持、接受服務的時程，不同性別身心障礙者接受職業重建服務是否有差異，以及這些因素與穩定就業的關聯。
6. 資料分析後，邀請支持性就業員、職業重建個案管員及專家學者代表進行焦點團體，討論相關服務策略與政策建議，並完成成果報告。

預期成果

1. 分析不同性別的身心障礙者接受職業重建服務的內涵與歷程。
2. 提出相關服務策略與政策建議，並完成成果報告。

附件二

人口學指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
性別		1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按性別分析,103 年度男性比例 56.9%、女性比例 43.1%; <u>男性勞動力參與率 24.7% 高於女性 13.1%</u> 。	文昇
		2. 職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效	分析台灣就業市場男女性就業者在產業部門與行職業的分佈情形。藉助 1991 年至 2009 年就業市場兩性受雇者的人數、薪資等基本資料，結果發現相對於製造業與工業， <u>服務業</u> 是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業。	巧玲
		3. 身心障礙社會工作	探討身心障礙者在英國的就業狀況，從障礙觀點切入，發現 <u>身心障礙者比非身心障礙者的就業率低</u> ，當交織性別觀點時， <u>女性身心障礙者比男性身心障礙者的就業率低</u> 。	巧玲
		Perceived Disparities in Access to Health Care Due to Cost for Women with Disabilities	這項研究審查了身心障礙，性別和獲得醫療之間的關係服務，因為使用 2005 年行為風險因素監測的成本系統。研究結果顯示 <u>身心障礙婦女比無身心障礙狀況的婦女會因醫療費用狀況問題而沒有見過醫生(就診經驗)</u> 。身心障礙婦女與一般婦女相較而言，因為醫療成本的考量而未見過醫生(就診)問題可能是一般婦女的兩倍。對復健專業人員的影響著重於社會經濟教育，就業和培訓等因素，以增加收入改善獲得醫療計劃的機會，提供醫生服務。	雅玲
	3. Gender difference in access and intervention outcomes:the case for women with disabilities	本研究檢查病例管理數據國家職業康復服務於 2004 年在所有州關閉的 653,206 個病例。它使用 t 檢驗來分析性別差異職業康復服務和教育，就業，收入和對公共支持的依賴的干預結果。研究也進行多變量分析以確定性別對職業康復服務干預結果的影響。研究發現與 30 年前發現的差異相似。雖然婦女有更好的教育結果，他們的就業和收入較低，而且比基於需求的公共支持更依賴於男子。一個令人不安的發現是， <u>性別就業和收入差距在職業康復服務干預後比以前更廣</u> 。後控制其他因素，研究發現，性別是收入和就業結果的重要預測指標。	雅玲	
年齡層	age	1. Self-esteem and women with disabilities	<u>年輕，受較多的教育以及對失能較少的依賴</u> ，能對就業有更多的選擇機會。	陳進茂
		2. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	15 歲以上的身障者，就業者 17.5%，失業者 2.2%，非勞動力 80.3%。	
		3. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	以女性可工作人口而言， <u>教育水準的提高有非常明顯提高女性勞參率的功能</u> ，但 <u>隨年齡增長則有降低勞參率的傾向</u> ，從時序上觀察，高中職以下的勞參率有下降的趨勢，但從年齡上觀察，除了 55 歲至 64 歲處於停滯狀態外，其餘則都有逐年提高勞參率地的趨勢，只是年齡的增加，提升的幅度有漸減的趨勢。(p158)	雅玲
		4. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按年齡分析，103 年度 15 歲以下 3.8%；15-44 歲 22%；45-64 歲 36.4%；65 歲以上 37.8%。	4. 文昇
障別	身心障礙類別	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按障別分析，103 年度以肢障最多 33.2%、重要器官失去功能 12.3%、聽障 10.8% 及精障 10.7% 及多障 10.2% 再次之。	1. 文昇
		2. Self-esteem and women with disabilities	有生理部分障礙的女性，其教育程度較低，有低自尊與較低的自我認知。	2. 3 陳進茂
		3. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	103 年 6 月身心障礙人數為 113 萬 1 千人，以肢體障礙佔 3 成 3 最多	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
障度	身心障礙等級	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按等級分析,103 年度以輕度最多 37.9%、其次是中度 32.6%、再其次是重度 16.8%及極重度 12.7%。	1. 文昇
		2. Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性,其障礙的等級會與低自尊,社會孤立,較低薪資有關	
		3. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙失業者認為無法找到工作的主要原因與身心障礙等級有關	2. 3 陳進茂
診斷*				無
教育層級	Education	1. Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性,其教育程度可能會低,其社會孤立感會增加.	1. 陳進茂
		2. The Influence of Family of Origin on the Career Development of Outstanding Women with Disabilities in China	探討原生家庭如何影響中國殘障婦女(WWDs)的職業發展,研究發現包括 <u>父母對教育的重視,將積極影響孩子未來的職業發展。</u>	2. 莊巧玲
		3. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按教育程度分析,103 年度國小以下者 46.7%、國中 18.3%、高中職 23.3%及大專含以上 11.7%。	3. 文昇
		4. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	透過上述統計資料的分析及解讀所呈現出來的現象蘊含了下列意義:其一是 <u>教育水準的提高可增進勞參率的提升</u> ;其二是 <u>隨著年齡的增長有降低勞參率的傾向</u> ;其三是男性勞參率有普遍逐年降低的趨勢;其四是女性有逐年提升勞參率的趨勢;其五是 <u>25 歲至 44 的婚育年齡,有因男性主外女性主內的分工功能,使男性強化其勞參率,並使女性弱化勞參率的情勢</u> ;其六是家庭主婦漸趨經濟獨立,而這些現象均與女性教育機會的擴張,有密切的關係。(p160)	4. 5. 雅玲
		5. 提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	隨著台灣高等教育的擴張與普及,女性擁有大專及以上學歷者,已與男性漸漸逼近,兩者相差的比例在 1980 年為 28.8%,但到了 2000 年已縮小為 8.8%。以女性而言,不論是高中(職)或是大專以上,女性的勞動力參與率,皆呈現 <u>成長趨勢,而國中以及下教育程度者的勞參率呈現下降趨勢</u> 。顯示女性低教育程度者,在勞動市場的參與意願及機會偏低,這也相對反應政府就業促進宜多協助想就業之低教育程度女性。(p31)	
婚姻狀態	婚姻狀況	1. 家庭生命週期對女性就業型態之影響:事件史分析法之應用(2001)	家庭生命週期各階段中,相較於單身階段,「 <u>已婚沒有子女</u> 」及「 <u>育有 0-6 歲子女</u> 」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果,重返機率相對為負向效果。	樺萱
		2. Transitions into informal caregiving and out of paid employment of women in their 50s	婚姻狀態為已婚或同居,生活在農村或偏遠地區,教育程度較低,心理健康或身體機能的評分較低者更有可能離職或找不到工作。	巧玲
		3. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按婚姻狀況分析,103 年度有配偶/同居 54.5%、未婚 25.3%、喪偶 14.4%、離婚/分居 5.8%	文昇
		4. 台灣人力資源發展與女性就業情勢之研究	隨教育發展至高等教育,一方面提升職場工作意願,另一方面也縮短工作至婚姻的時間,已婚婦女站婦女勞動比率逐年升高。 <u>因有家務累贅,主婦多集中於時間較彈性的服務業</u> ,使新開發的勞力多密集於服務業,拓展了台灣服務業的發展空間。(p165)	雅玲
社經地位	social-economic determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	性別因社會經濟決定因素而有差異:教育、收入、就業狀況。	文昇

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
工作經驗	職業	我國女性政經參與概況	我國女性就業者擔任民意代表、主管及經理人員比率大幅提升，擔任專技人員比率亦逐年成長。2015 年女性民意代表、主管及經理人員共 9.8 萬人，較 2005 年之 7.3 萬人，增加 2.5 萬人(或 34.2%)。女性專業人員共 72.7 萬人，較 2005 年之 49.2 萬人，增加 23.5 萬人(或 47.8%)。女性技術員及助理專業人員共 99.3 萬人，較 2005 年之 68.6 萬人，增加 30.7 萬人(或 44.8%)。	3. 文昇
	Employment	Self-esteem and women with disabilities	施與較多的教育協助以及對失能較少的依賴，獨立性增加，能對就業有更多的幫助。	陳進茂
		性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較 (2008)	求職者之 <u>年齡與障礙情形對僱用決定的影響程度較高</u> ，性別因素也同樣受影響。	陳進茂
	Employment opportunities	1. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	在泰國，就業資訊通常在城市和城市的地方廣播電台和政府機關的佈告欄上公佈。因此， <u>生活在遠離這些地區的農村身障婦女很少有機會獲得資訊</u> 。	樺萱
子女數	有無子女及子女年齡	提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	研究發現，已婚婦女的勞動參與率從 1980 年至 2000 年有持續上升的趨勢。但如果進一步觀察有無子女及子女年齡對女性勞動參與率之影響，可發現無子女之女性在 2000 年的勞動參與率達到 65.9%，而一旦家中有三歲以下子女者，女性的勞動參與率降至 48.7%，顯示有無子女及子女年齡仍繼續在影響台灣女性的勞動參與，這顯示子女照顧的協助是促進女性就業不可或缺的努力重點。(p32)	雅玲
		家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用 (2001)	家庭生命週期各階段中，相較於單身階段， <u>「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果</u> ，重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後，因家庭因素離職的機率明顯下降，重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。	樺萱

個人特質指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
自我效能	Lifestyle	Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	這項研究的目的是探索性別差異在工作上及未工作時領取身心障礙補助金的預測因素。研究顯示 <u>女性從事涉及站立或吸煙的工作環境時，有更高的領取身心障礙補助金的風險</u> 。	文昇
	behavioral determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	文獻回顧中顯示： <u>健康受性別的行為決定因素而有差異</u> ，男性比女性更可能吸煙和飲酒，女性較男性因身體不活動而影響健康。	文昇
	psychosocial determinants	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	文獻回顧中顯示：健康受性別心理社會決定因素而有差異， <u>女性除全職工作外，比男性參與更多照顧兒童和老人疾病的職責與壓力</u> ，故女性認為有健康不良的原因是因被照顧責任消耗。	文昇
	Mental and intellectual qualities and abilities	The physical disabled woman's experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性， <u>有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的作用</u> ，包括心理能力受到負面影響	陳進茂
	School environment	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性會比沒有障礙的女性，在學校的環境，會影響自尊，自我認	陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
			知與社會孤離。也就是說，在求學階段，有生理障礙的女性是較低的教育程度，過度過多的保護，以及較差的品質的親密關係。	
	Health promoting behaviors	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性，在 881 位社會住宅的女性中，有 475 位是有障礙者，406 位無障礙者，發現有障礙者的女性有低自尊與較低薪資。另外具有較高教育程度有生理障礙的女性對健康促進的行為的認識是有意義的。	陳進茂
	Motivation	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素，包含六個要素，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Personal determination	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素，包含六個要素，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Self-perceived	Gender-specific responses to social determinants associated with self-perceived health in Taiwan: A multilevel approach	研究觀察到自我感知健康受性別差異而有不同，且控制各種健康決定因素。男性自我感知在面對故障及壓力危機時，會比女性更容易提出身體健康問題。女性自我感知當家庭成員需要短期的重症監護時，健康風險更高。研究進一步觀察到自我感知健康受性別的社會和文化差異而異。	文昇
	Woman' s Public Self	The physical disabled woman' s experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性，有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的影響，包括外在的自己與外觀容貌。	陳進茂
	Appearance or feels	The physical disabled woman' s experience of self	在兩個非結構性晤談團體中，隨機選擇的 40 位 21~60 歲女性，有生理障礙合併顏面受損的婦女，她們對社會心理的幸福感受有負面的影響，包括外在的自己與外觀容貌。	陳進茂
	Childhood experiences	Self-esteem and women with disabilities	有生理障礙的女性，在孩提時代的經驗包含學校環境，家庭的互動關係與家人過度保護因素有關	陳進茂
證照有無				

環境資源指標

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
職場適應	On-the-job Postsecondary vocational training	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	從高中到進入職場，針對 <u>職業訓練與第二專長訓練會影響有學習障礙年輕女性職業的發展階段</u>	陳進茂
		身心障礙者勞動狀況調查提要分析	有一成的身障就業者需要 <u>第二專長訓練，轉業諮詢以及在職訓練等</u>	陳進茂
	Advocacy	Phases of Carrer Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	有學習障礙年輕女性職業發展的階段，本文將職業發長分為未設立階段，探索階段以及焦點階段。同時以職場工作的穩定與生涯目標的確認兩個面向來討論，發現有學習障礙年輕女性職業發展的階段與以下六個要素有關，1. 具有個別動機，2. 自我決定 3. 獲得家庭支持 4. 擁有職業探索的機會 5. 育有第二專長訓練的機會 6. 有支持性工作環境	陳進茂
	Look for work	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	<u>政府提供相關服務的認知度與訓練度</u> ，能為身心障礙者增加尋找工作的契機	陳進茂
	基層技術性工作	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身障失業者最希望從事的職業以「 <u>基層技術工及勞力工</u> 」佔 28.5%最高	陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
	labour market discrimination	1. The disability discrimination act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?	討論英國就業歧視法(DDA)對身障者就業的影響,DDA 導致殘疾人就業後 DDA 時期的就業率下降, 或者在最好的情況下。然而, 自 2000 年以來, 平均就業率有所改善。	樺萱
		2. Is there employment discrimination against the disabled?	身障者被歧視對就業影響的重要關鍵是障礙對生產力的影響的假設。 如果假定工作受限身障者和一般人之間的生產率差異為零, 則消除歧視將使身障者的就業增加 37%(男)和 33%(女)。然而, 當控制了生產力的效果時, 沒有證據證明身障者受到就業歧視, 因此政策應該側重於提高殘疾人的生產力。	樺萱
		3. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	研究發現, 泰國婦女承擔著就業歧視, 障礙的刻板印象自然地排除了他們在勞動市場的寶貴機會, 當涉及性別殘疾時, 情況變得更糟, 因為涉及到例如代表性, 身體和社會活動等。因此就業被認為對身障婦女不那麼重要。然而, 研究顯示泰國農村的婦女有強烈的工作意向。他們希望參與有意義的活動, 特別是就業, 因為他們希望在家庭中具有經濟生產力, 儘管 缺乏友善的物理環境、職位和態度限制了他們的就業機會。	樺萱
就業支持	Job security/work environment	Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	當國家及勞動市場受政治或結構因素影響, 使 女性較男性易受週期性失業 , 造成工作環境安穩性低。	文昇
	Supportive work environments	1. Phases of Career Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素	1. 陳進茂
		2. Our lives, our identity' ' : women with disabilities in India	在印度, 政府需要創造一個殘疾婦女支持的環境, 包含協助獲得足夠的知識 性行為, 使他們明白他們遭到性侵犯; 並加強法律制度和必要的法律援助。	2. 巧玲
	Strategies	1. Combining informal care and work: supporting carers in the workplace	支持職場就業的方法, 包括~~ 遠離不當的政策, 友善職場環境, 提供(私人使用)的電話, ...等等	1. 2. 陳進茂
		2. 身心障礙者勞動狀況調查提要分析	政府提供相關服務的認知度與訓練度	
		3. REPORT TO THE WHITE HOUSE COUNCIL ON WOMEN AND GIRLS	美國教育部(ED)的使命是 提昇學生成就感和全球競爭力, 確保婦女和女孩有機會充分參與部門方案。 作為雇主, 教育署亦致力確保能夠為員工 提供平衡工作和家庭的機會 , 並為女性生活訂定主要的員工政策。	3. 巧玲
公部門協助就業	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	1. 七成八想接受雇用之身心障礙失業者需要政府提供之就業服務. 2. 想自行創業之身心障礙失業者希望政府「提供創業補助」佔 5.4%最多.	陳進茂	
薪資	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙非勞動力有能力有意願工作者期待每月的收入, 平均為 2 萬 2241 元. 身心障礙就業者平均月薪為 2 萬 4653 元	陳進茂	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
		2. An approach to the socio-labour situation of disabled women in rural communities in a Spanish region	身心障礙婦女由於性別和其本身的障礙而遭受社會勞動歧視。 感謝在過去幾十年中所建立的國家和超國家組織在改善立法， 提供財政資源和鼓勵社會意識方面取得了相當大的進展。 儘管已經有財政資源及鼓勵社會意識的進展，但是身心障礙婦女在性別及障礙狀況這種雙重歧視(指性別和其本身的障礙)的量化研究很少在農村地區的量化研究更是少之又少，因為相關專門的文獻很少研究到阻礙了農村地區的身心障礙婦女進入及融合勞動力市場的相關因素及遭遇到的具體的問題。本篇研究介紹了西班牙地區的卡斯蒂利亞 - 拉曼查比較大型的農村地區身心障礙婦女的社會經濟狀況的調查結果： 它強調了這些身心障礙婦女融入社會的困難 ，以及勞動力市場提供個群體所需的最緊迫的政治措施。這些來自不同領域或使用不同的數據來源，檢查身心障礙者在進入勞動力市場方面的困難，發現活動率，就業差異率和薪水水平是有影響的。	2. 雅玲
	工時	身心障礙者勞動狀況調查提要分析	身心障礙就業者平均每周正常工時為 39.0 小時	陳進茂
家人支持	Abuse	1. Examining the impact of physical and sexual abuse on the employment of women with disabilities in the United States: An exploratory analysis	根據 2005 年 BRFSS 的統計分析， 受虐女性比未受虐女性的失業率高 ，且不易脫離暴力循環。並建議復健諮商專業人員可為受虐的身心障礙女性提供處遇服務。	文昇
		2. Women with Disabilities: Cultural competence in rehabilitation psychology	康復心理學家有責任確定身心障礙婦女是否有被虐待的危險，並應探討任何發現或懷疑虐待的性質和程度。虐待是婦女的一個持續的問題	雅玲
		3. The meaning of workplace discrimination for women with disabilities	以三名具有各種身障及慢性疾病的女性在致障後，訪談每日例行工作之就業狀況和求職歷史及就業機會取得等。雖有立法，但 身障女性仍受到雙重歧視(身心障礙及女性) ，雇主和員工已經預想身障員工可以做什麼和不能做什麼的想法，他們必須更努力工作，出勤記錄要更好，以證明他們的身心障礙是不影響工作能力。	文昇
Overprotection	Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，會有較多的 家人過度保護 的情況	陳進茂	
Family members require short-term	1. 高雄縣市已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究(2007) 2. 家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用(2001)	來自妻職或母職角色的召喚力量，會使 已婚女性比男性有較高的意願選擇中斷就業來遷就配偶的生涯發展與照顧子女 的性別分工。	1. 2 樺萱	
		家庭生命週期各階段中，相較於單身階段，「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果，重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後，因家庭因素離職的機率明顯下降，重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。顯示 女性在育有學齡前子女之階段中，工作-家庭間的衝突性較高，因此當家庭責任與工作無法兼顧而必須在兩者間進行取捨時，大多數女性仍然會以家庭為優先考量，選擇放棄工作。		
Family affection	1. Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，有較多的家人支持的情況，比較不會產生社會孤立。	陳進茂	
Intimacy	Self-esteem and women with disabilities	生理障礙的女性，會有較差的 家庭親密度 。	陳進茂	
健康照顧成本	Perceived Disparities in Access to Health Care Due to Cost for Women with Disabilities	這項研究審查了身心障礙，性別和獲得醫療之間的關係服務，因為使用 2005 年行為風險因素監測的成本系統。研究結果顯示身心障礙婦女比無身心障礙狀況的婦女會因醫療費用狀況問題而沒有見過醫生(就診經驗)。身心障礙婦女與一般婦女相較而言，因為醫療成本的考量而未見過醫生(就診)問題可能是一般婦女的兩倍。對復健專業人員的影響著重於社會經濟教育，就業和培訓等因素，以增加收	雅玲	

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
			入改善獲得醫療計劃的機會，提供醫生服務。	
文化態度	Social support	1. Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women	1. 對醫療保健及兒童照顧服務的女性工作者來說， <u>情感的社會支持是重要的穩定工作因素</u> 。	文昇
		2. A Wise Wife and Good Mother: Reproductive Health and Maternity Among Women with Disability in South Korea	2. 對有孩子的婦女來說， <u>有適當的社會支持，如：兒童保育，讓女性的母親角色展現，並讓女性工作穩定</u> 。	文昇
	社會融合	張藝薰(2008)，以社會融合觀點初探我國新移民女性就業經驗與服務資源使用，中國文化大學勞動學研究所未出版碩士論文。	本研究嘗試以社會融合觀點探討新移民女性的就業經驗，連結其使用政府與民間團體的就業資源，了解新移民女性就業前後改變個人經濟、社會生活、心理與家庭互動之關係，以及使用資源之情形。並以質性研究的深度訪談法作為本研究之方法，本研究訪談對象共有 12 位，包括新移民女性 5 位，以及政府與社福團體人員 7 位。	雅玲
	不公平待遇	身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	9 成 8 的身心障礙受僱者表示在工作場所沒有因為性別而受到不公平待遇；僅有 1.9% 表示有遭受不公平待遇，其中受到不公平待遇的項目以「工作配置」占 1.4% 最多，其次為「薪資」占 0.5%。	文昇
	刻板印象、汙名化	Cultural stereotypes of disabled and non-disabled men and women: Consensus for global category representations and diagnostic domains	儘管殘疾人構成了一個異質的社會群體，但是交叉損傷的文化形態觀念反映了一套信念，用來表徵這群人是依賴，無能和無性的。使用自由反應方法 (free-response methodology)，將關於身心障礙男性 (DM) 和身心障礙女性 (DW) 的定型觀念與其非殘疾對應者的陳規定型進行對比，說明認為是每組中最具診斷性的維度。結果顯示，殘疾和非殘疾參與者表達了對群體定型的內容的共識，誇大了非殘疾人的傳統性別角色預期，同時最小化 DM 和 DW 之間的感知差異。對於成見和偏見領域的意義，以及個人和系統證明文化定型的功能	雅玲
就業市場	Opportunities for career exploration	1. Phases of Career Development: Case Studies of Young Women with Learning Disabilities	影響有學習障礙年輕女性職業發展階段的因素	1. 陳進茂
		2. Gender gaps: Career development for young women with disabilities.	高中女生和大學女生談到他們在高中時缺乏具體的職業和轉銜計劃，以及缺乏支持或沒有足夠的準備進入職業或繼續教育選項。高中身障女性仍然接受有限的職業選擇：他們可能永遠不會被介紹到非傳統或其他潛在的高工資職業。這種缺乏通過工作經驗或職業探索的直接暴露似乎加劇了在各種職業中工作的女性角色模型的缺乏。沒有機會與在各種領域工作的婦女進行互動或觀察，職業期望受到限制。	樺萱
	Building career PATHS (postschool achievement through higher skills) for young women with disabilities	PATH 課程內容包含 1. 自我覺知 (self-awareness)、2. 障礙議題 (disability issues)、3. 性別議題 (gender identity)。研究發現，完成 PATHS 課程的年輕女性增加了他們對職業規劃的批判性知識。參與者對未來的職業選擇感到更有信心，能夠更清楚地表達自己的個人優勢和技能，從而擴大他們的畢業後成功的機會。	樺萱	
	Workplace	1. Combining informal care and work: supporting carers in the workplace	給予機會，實現友善的職場工作規劃，與同事有良好互動，結合工作與照顧的關係。	1. 陳進茂

變項	同仁原始變項名稱	參考文獻	文獻摘要	閱讀人
		2. 高職特教班職場實習及職業輔導現況與問題之調查研究(2005)	1. 職場實習的職種前五名依序為麵包西點烘焙、洗車工、餐飲服務員、超商服務員、包裝工。 2. 職場實習常遇到的困難前三名為職場尋找不易、因障礙程度遭拒絕、能力無法勝任。	2. 陳進茂
		3. Barriers to employment: voices of physically disabled rural women in Thailand	儘管身障者的權利已被納入政府的政策，但 雇主不想調整工作場 所以考慮到障礙嚴重程度，特別是對於年齡越來越大的障礙者需要更多的支持來適應他們的工作。	3. 樺萱
	就業型態改變	提升婦女勞動參與人力資源素質新策略	在整體產業的結構變遷中，服務業的成長對於女性就業機會的創造，帶來一些契機。如再加上外國人來台所設立的服務業(如金融業)，也為女性增加就業機會。而 各種的女性化趨勢，包括服務業女性化、部分工時女性化、貧窮女性化、工作極化等議題 ，都是非常重要的議題。以台灣的資料而言，我們可發現，女性在服務業的成長趨勢，明顯的高於男性。(p32)	雅玲
	地區	1. 身心障礙者勞動狀況調查實施計畫	按地區分析，103 年度新北市 13.9%、台北市 10.5%、台中市 10.2%、台南市 8.5%、高雄市 12.1%、北部 14.7%、中部 16.4%、南部 9.8%、東部 3.9%。	1. 文昇
		2. An approach to the socio-labour situation of disabled women in rural communities in a Spanish region	身心障礙婦女由於性別和其本身的障礙而遭受社會勞動歧視。感謝在過去幾十年中所建立的國家和超國家組織在改善立法，提供財政資源和鼓勵社會意識方面取得了相當大的進展。儘管已經有財政資源及鼓勵社會意識的進展，但是身心障礙婦女在性別及障礙狀況這種雙重歧視(指性別和其本身的障礙)的量化研究很少在農村地區的量化研究更是少之又少，因為相關專門的文獻很少研究到阻礙了農村地區的身心障礙婦女進入及融合勞動力市場的相關因素及遭遇到的具體的問題。本篇研究介紹了西班牙地區的卡斯蒂利亞 - 拉曼查比較大型的農村地區身心障礙婦女的社會經濟狀況的調查結果：它強調了這些身心障礙婦女融入社會的困難，以及勞動力市場提供個群體所需的最緊迫的政治措施。	2. 雅玲
單親與否				

附件三

身心障礙者職業重建個案管理服務流程						
A 申請階段	B 審查評估是否 進入職重個管 系統階段	C 晤談/評量階 段	D 擬定職業重建 計畫階段	E 執行職業重建 計劃階段	F 穩定就業後服 務階段	G 結案階段
樣本代表性						
			1) 尚未推介 成功個案	2) 推介成功 但未穩定就 業個案	3) 穩定就業 個案	
			♂	♀	♂	♀
			0) 非穩定就業個案		1) 穩定就業 個案	
			♂	♀	♂	♀
			200		200	
相關變項						
人口學 指標	服務流程 指標	個人特質 指標	服務流程指標		環境資源 指標	成效指標
性別	開案需求指標	自我效能	建議安置職種	職重服務內容	職場適應	結案指標
年齡層	是否首次開案	自我決策	A-D 時程	E-G 時程	就業支持	成效 (0/1)
障別/診斷*	重複開案次數	是否受家暴			無障礙環境	成效 (1/2/3)
障度		健康醫療狀態			情感社會支持	
教育層級		就業動機			文化態度	
婚姻狀態		工作經驗有無			家庭支持	
是否有 6 歲以 下幼兒		功能限制： 1. 工作行為態度不佳 2. 工作技能不足以勝任 3. 軟性技能不足以勝任 4. 身體功能不足以勝任 5. 認知功能不足以勝任 6. 生活自理不獨立 7. 情緒穩定度不佳 8. 生活作息不正常 9. 其他			職業期待 vs 就 業市場	
是否需照顧家 人					領有之社會資 源/津貼	
社經地位/全 家收入分級					同時接受之其 他專業服務	
是否需負擔家 計					宗教信仰	
都會或偏鄉						

附件四

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣400人)
A 申請階段	性別	性別				系統資料帶入
	年齡層	出生日期				系統資料帶入
	障別	障礙類別/等級				系統資料帶入
	診斷	醫學診斷/障礙現況描述				
		致障時間/致障原因				
	障度	障礙類別/等級				系統資料帶入
	教育層級	教育程度				系統資料帶入
	婚姻狀態	婚姻狀況				系統資料帶入
	工作經驗有無	工作經驗				系統資料帶入
都會或偏鄉	通訊地址(郵遞區號)				系統資料帶入	
B 審查階段	開案需求指標	支持服務需求程度				系統資料帶入
		服務申請者符合之身分條件、醫療狀況				
	是否首次開案					
	重複開案次數					
C 評估階段	是否有 6 歲以下幼兒	家庭支持系統(含家系圖)				
	是否需照顧家人	家庭支持系統				
	社經地位/全家收入分級	社會支持系統				
	是否需負擔家計	家庭支持系統				
	領有之社會資源/津貼	社會支持系統				
	自我效能	心理層面				
	自我決策	心理層面				
	是否受家暴	家庭支持系統				
	健康醫療狀態	第三部分-生理層面-醫療狀況				
	就業動機	第二部分-5. 工作動機				

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣400人)
C.D 兩階段	功能限制：	支持/輔導需求類別 10-1 增進生涯抉擇 10-3 增進求職技巧 10-5 增進工作技能 10-7 增進工作態度/習慣 10-9 增進職場支持環境 10-20 其他				
	1. 工作行為態度不佳	20-1 診斷 20-3 治療 20-5 復健 20-7 藥物服務 20-9 增進交通/行動能力 20-20 其他				
	2. 工作技能不足以勝任					
	3. 軟性技能不足以勝任					
	4. 身體功能不足以勝任	30-1 發展學習策略 30-3 增進情緒表達 30-5 增進自我察覺 30-7 增進自我接納 30-9 增進溝通(語言) 30-11 增進人際關係 30-13 增進生活自我管理 能力 30-20 其他				
	5. 認知功能不足以勝任					
	6. 生活自理不獨立					
	7. 情緒穩定度不佳					
	8. 生活作息不正常					
	9. 其他	40-1 增進家庭支持 40-3 增進社會支持資源 40-20 其他				
D 擬訂計畫階段	建議安置職種	「職業重建需求摘要與處 遇方向」				
	A-D 時程	申請表(申請日期)、職重計 畫表(擬定職業重建計畫日 期)				系統資料帶入
E 執行計畫階段	職重服務內容	職重計畫表-我的執行計畫				

變項來源/職管階段	文獻重要變項	職重系統表格名稱	系統可直接勾稽變項	中區已有的變項-103-104年職重個案	本中心須請系統工程師串聯之變項-含 103-105 年職重個案	本主題探討第二階段需再人工檢核之變項(預計抽樣 400 人)
	E-G 時程	職重計畫表-我的執行計畫(執行時程)、結案 G01(結案日期)				系統資料帶入
F 穩定就業階段	職場適應	表 OC(含筆數、類型統計)、 職重計畫表-我的執行計畫				
	就業支持					
	無障礙環境					
	情感社會支持					
	文化態度					
	家庭支持					
	職業期待 vs 就業市場					
	同時接受之其他專業服務					
	宗教信仰					
G 結案指標	結案指標	結案 G01(結案原因)				系統資料帶入
	成效 (0/1)					系統資料帶入

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 1 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 02 月 14 日(二) 14:00 至 16:00

會議地點：高屏澎東區身障職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單位	職稱	姓名	簽名
勞動部勞動力發展署	組長	蘇昭如	蘇昭如
勞動部勞動力發展署	視察	黃靜宜	黃靜宜
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	副主任	徐淑婷	徐淑婷
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 2 次主題探討專家諮詢會議—會議紀錄

- 一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析
 - 二、時間：106 年 05 月 08 日（一）上午 11 時
 - 三、地點：高師大活動中心六樓會議室
 - 四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任
 - 五、與會專家學者：林幸台專家學者、陳靜江專家學者、王雲東專家學者、陳建州專家學者
 - 六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心徐淑婷副主任、莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、范文昇職重專員、林雅玲職重專員、陳進茂職重專員
 - 七、提案：
提案一、本中心函請勞動部勞動力發展署協助下載「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」，並針對 103-105 年職業重建個案管理員開案及不開案之個案進行初步分析，資料如附件一，敬請提供抽樣建議。
- 說 明：
6. 本主題探討預定以穩定就業結案的身心障礙者為母群(女性 731 人，男性 1030 人)，進行穩定就業組的抽樣調查；預計抽樣 200 人。再以配對的方式（性別、開案日期、區域、障別）抽選出非穩定就業組 200 人。
 7. 本中心初步針對不需要人工檢核的人口學相關變項(年齡層、障別、障度、教育層級、婚姻狀態、工作經驗有/無)，再分為開案、不開案二組進行 103-105 年的資料分析。敬請專家學者根據資料分析中 103 年-105 年的分佈型態，建議後續的研究方法與步驟。

決 議：

1. 先依據 103-105 年開案人數的性別變項進行卡方檢定，若無顯著差異，則可直接將 105 年度開案的人數 (N=4353) 設為母群，並依照結案原因進行抽樣。
2. 考量結案原因 16 (進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上) 的族群較為特別且人數偏少 (N=120)，因此本次研究將此族群排除。本研究就業穩定組的定義為結案原因 12【進入一般性就業職場 (含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務，N=925】和結案原因 14【進入一般性就業職場 (含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務，N=43】者；其他結案原因 (N=1074) 與未結案者 (N=2191) 則歸為非穩定就業者。此外，考量結案原因 14 者是需要連結就業穩定資源，應依照所占穩定就業之比例 ($43/968*100\%=4.4\%$) 進行抽樣。
3. 穩定就業組依照下列原則抽取穩定就業組的 200 人 (男性 100 人、女性 100 人)：
 - (1) 依據結案原因 12 (N=925) 與 14 (N=43) 的比例抽取。
 - (2) 若障礙類別人數小於 10 人 (如顏面損傷、植物人、失智症、染色體異常、先天代謝異常、其他先天缺陷、平衡機能障礙、罕見疾病)，則不列入抽樣對象。
 - (3) 障礙類別重新分為 4 大類，並依據 4 類障別比例抽取。4 大類分別為 A. 感官障礙類 (如視覺障礙、聽覺障礙、聲音機能或語言機能障礙)、B. 肢體障礙類 (如肢體障礙、重要器官失去功能)、C. 認知障礙類 (如智能障礙、自閉症、慢性精神病患、頑性難治型癲癇症) 及 D. 多重障礙類 (如多重障礙、合併 2 類以上障礙類別)。
4. 依照 3. 之原則抽選出穩定就業組的 200 人之後，以下列方式進行非穩定就業組 200 人的抽選：配對穩定就業組的(1)性別、(2)開案日期、(3)區域別 (視卡方檢定結果而定)、及(4)障別。
5. 有關開案人數中重覆開案者的服務歷程質性分析，將列入未來研究之參考。

決議後續追蹤：

1. 依據 103-105 年開案人數的性別變項進行卡方檢定，結果顯示無顯著差異 ($p = .972$)，因此本年度主題探討將設定 105 年度開案之身心障礙者作為研究母群。
2. 依照決議 4. 進行 105 年全國 6 都及非 6 都的區域別卡方檢定，結果顯示沒有顯著差異 ($p = .165$)，因此不將區域別列入配對的條件中。

	男	女
穩就組 (96+4)	障別 (16+14+63+7) +開案日期	障別 (16+14+63+7) +開案日期
非穩就組	障別 (16+14+63+7) +開案日期	障別 (16+14+63+7) +開案日期

開案日期的誤差容許為 ± 7 天

提案二、有關本中心主題探討欲分析的研究變項，敬請提供相關建議。

說明：本中心根據所蒐集的文獻回顧初稿，已彙整為主題探討第一期報告（如附件本），敬請專家學者提供建議。

決議：

1. 將第二章文獻回顧第一節的壹、身心障礙者職業重建的重要性改放至前言說明，並於前言補充不同性別的推介成功和就業穩定比率。
2. 針對表四、98 年與 103 年不同性別身心障礙就業者之職業，建議進行統計檢定，瞭解是否有差異。
3. 影響不同性別的就業因素通常可以分為個人因素（如年齡、教育…等）、結構因素（如 6 歲以下子女、照顧家人…等）、配偶的角色、是否需負擔家計、以及就業動機，建議可納入研究變項。
4. 若是系統表格中無法得知的資訊，建議日後可納入問卷題項中補充資訊。

不開案個案之性別差異統計

	次數	百分比
重複不開案	148	3.6
不開案人數	4002	96.4
不開案總人次	4150	100.0

性別*年度 交叉表 (N=4002人)

		開案年度			總和
		103	104	105	
性別 F	人數	536	477	567	1580
	%	40.1%	39.4%	38.9%	39.5%
M	人數	799	734	889	2422
	%	59.9%	60.6%	61.1%	60.5%
總和	人數	1335	1211	1456	4002
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

性別*年齡層 交叉表 (N=4002人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
15-24 歲	206 (41%)	301 (59%)	188 (39%)	291 (61%)	244 (39%)	376 (61%)
25-34 歲	117 (39%)	182 (61%)	100 (38%)	165 (62%)	133 (38%)	217 (62%)
35-44 歲	105 (44%)	136 (56%)	100 (44%)	125 (56%)	104 (44%)	134 (56%)
45-54 歲	84 (41%)	120 (59%)	67 (38%)	108 (62%)	65 (38%)	107 (62%)
55-65 歲	23 (28%)	58 (72%)	22 (33%)	44 (67%)	19 (28%)	50 (72%)
65 歲以上	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	1 (100%)	2 (29%)	5 (71%)
總計	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*婚姻狀況 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
已婚	53 (39%)	84 (61%)	43 (36%)	76 (64%)	45 (39%)	71 (61%)
未婚	275 (37%)	466 (63%)	288 (39%)	449 (61%)	302 (38%)	490 (62%)
分居	2 (50%)	2 (50%)	5 (45%)	6 (55%)	3 (50%)	3 (50%)
離婚	48 (48%)	51 (52%)	48 (56%)	37 (44%)	34 (41%)	48 (59%)
其他	6 (86%)	1 (14%)	4 (67%)	2 (33%)	4 (80%)	1 (20%)
遺漏值	152 (44%)	195 (56%)	89 (35%)	164 (65%)	179 (39%)	276 (61%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*教育程度 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
不識字	2 (50%)	2 (50%)	3 (75%)	1 (25%)	3 (75%)	1 (25%)
小學	22 (41%)	32 (59%)	17 (35%)	32 (65%)	14 (34%)	27 (66%)
國中	42 (30%)	99 (70%)	49 (41%)	71 (59%)	39 (26%)	110 (74%)
高中職	213 (41%)	301 (59%)	237 (42%)	329 (58%)	271 (43%)	365 (57%)
專科	27 (40%)	40 (60%)	24 (34%)	46 (66%)	39 (44%)	50 (56%)
大學	62 (36%)	108 (64%)	65 (43%)	87 (57%)	164 (39%)	259 (61%)
碩士	3 (38%)	5 (63%)	3 (21%)	11 (79%)	4 (14%)	25 (86%)
博士	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
其他	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	6 (50%)	6 (50%)
遺漏值	164	211	78	156	27	46

	(44%)	(56%)	(33%)	(67%)	(37%)	(63%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*工作經驗 交叉表 (N=4002 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
有	242 (39%)	378 (61%)	262 (39%)	402 (61%)	274 (39%)	421 (61%)
沒有	109 (40%)	161 (60%)	123 (43%)	166 (57%)	119 (37%)	202 (63%)
遺漏值	185 (42%)	260 (58%)	92 (36%)	166 (64%)	174 (40%)	266 (60%)
總和	536 (40%)	799 (60%)	477 (39%)	734 (61%)	567 (39%)	889 (61%)

性別*障礙類別 交叉表 (N=4258 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
視覺障礙	26 (42%)	36 (58%)	20 (41%)	29 (59%)	25 (29%)	61 (71%)
聽覺機能障礙	30 (41%)	43 (59%)	31 (50%)	31 (50%)	51 (46%)	60 (54%)
聲音機能或語言機能障礙	3 (25%)	9 (75%)	4 (36%)	7 (64%)	9 (38%)	15 (63%)
肢體障礙	87 (33%)	177 (67%)	65 (32%)	141 (68%)	89 (32%)	191 (68%)
智能障礙	157 (45%)	193 (55%)	158 (44%)	203 (56%)	187 (47%)	209 (53%)
多重障礙	38 (42%)	52 (58%)	31 (39%)	48 (61%)	22 (39%)	34 (61%)
重要器官失去	22 (31%)	49 (69%)	17 (35%)	31 (65%)	22 (34%)	42 (66%)
顏面損傷	2 (50%)	2 (50%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
植物人	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
失智症	2 (20%)	8 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	2 (50%)	2 (50%)
自閉症	8	61	3	62	8	95

	(12%)	(88%)	(5%)	(95%)	(8%)	(92%)
染色體異常	4 (67%)	2 (33%)	6 (55%)	5 (45%)	3 (75%)	1 (25%)
先天代謝異常	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
其他先天缺陷	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
慢性精神病患	170 (47%)	195 (53%)	149 (44%)	190 (56%)	140 (44%)	175 (56%)
平衡機能障礙	1 (50%)	1 (50%)	1 (25%)	3 (75%)	0 (0%)	1 (100%)
頑性(難治型) 癲癇症	9 (50%)	9 (50%)	8 (40%)	12 (60%)	7 (47%)	8 (53%)
罕見疾病	0 (0%)	2 (100%)	2 (33%)	4 (67%)	3 (50%)	3 (50%)
其他	9 (41%)	13 (59%)	8 (35%)	15 (65%)	15 (30%)	35 (70%)
遺漏值	5 (55%)	4 (45%)	1 (20%)	4 (80%)	5 (38%)	8 (62%)
總和	574 (40%)	857 (60%)	505 (39%)	791 (61%)	588 (38%)	943 (62%)

性別*障礙程度 交叉表 (N=4258 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
極重度	21 (36%)	38 (64%)	17 (33%)	34 (67%)	28 (41%)	41 (59%)
重度	80 (43%)	104 (57%)	82 (45%)	100 (55%)	71 (34%)	139 (66%)
中度	214 (38%)	344 (62%)	187 (37%)	319 (63%)	217 (38%)	351 (62%)
輕度	254 (41%)	367 (59%)	218 (39%)	334 (61%)	267 (40%)	404 (60%)
遺漏值	5 (55%)	4 (45%)	1 (20%)	4 (80%)	5 (38%)	8 (62%)
總和	574 (40%)	857 (60%)	505 (39%)	791 (61%)	588 (38%)	943 (62%)

開案個案之性別差異統計

	次數	百分比
重複開案	2000	11.9
開案人數	14750	88.1
總開案總人次	16750	100.0

性別*年度 交叉表 (N=14750人)

			開案年度			總和
			103	104	105	
SEX	F	人數	2351	1972	1818	6141
		%	41.6%	41.5%	41.8%	41.6%
	M	人數	3296	2778	2535	8609
		%	58.4%	58.5%	58.2%	58.4%
總和		人數	5647	4750	4353	14750
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

性別*年齡層 交叉表 (N=14750人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
15-24 歲	993 (41%)	1334 (59%)	878 (43%)	1148 (57%)	815 (40%)	1234 (60%)
25-34 歲	629 (41%)	888 (59%)	504 (41%)	721 (59%)	443 (43%)	585 (57%)
35-44 歲	464 (45%)	565 (55%)	329 (40%)	497 (60%)	309 (44%)	394 (56%)
45-54 歲	270 (42%)	367 (58%)	200 (39%)	310 (61%)	196 (46%)	233 (54%)
55-65 歲	54 (30%)	129 (70%)	61 (39%)	96 (61%)	55 (39%)	86 (61%)
65 歲以上	1 (7%)	13 (93%)	0 (0%)	6 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
總計	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*婚姻狀況 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
已婚	301 (46%)	348 (54%)	222 (45%)	273 (55%)	176 (49%)	185 (51%)
未婚	1685 (40%)	2544 (60%)	1455 (40%)	2184 (60%)	1367 (40%)	2058 (60%)
分居	22 (69%)	10 (31%)	15 (68%)	7 (32%)	15 (63%)	9 (37%)
離婚	171 (49%)	177 (51%)	135 (50%)	133 (50%)	116 (51%)	113 (49%)
其他	9 (50%)	9 (50%)	17 (71%)	7 (29%)	16 (76%)	5 (24%)
遺漏值	163 (44%)	208 (56%)	128 (42%)	174 (58%)	128 (44%)	165 (56%)
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*教育程度 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
不識字	7 (64%)	4 (36%)	3 (33%)	6 (67%)	6 (75%)	2 (25%)
小學	51 (33%)	105 (67%)	49 (42%)	69 (58%)	48 (47%)	55 (53%)
國中	232 (36%)	411 (64%)	208 (35%)	380 (65%)	176 (38%)	294 (62%)
高中職	1449 (43%)	1886 (57%)	1217 (43%)	1597 (57%)	1129 (42%)	1587 (58%)
專科	161 (41%)	233 (59%)	116 (46%)	139 (54%)	116 (51%)	112 (49%)
大學	349 (42%)	488 (58%)	288 (41%)	422 (59%)	286 (41%)	418 (59%)
碩士	11 (30%)	26 (70%)	12 (24%)	38 (76%)	9 (27%)	25 (73%)
博士	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
其他	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	2 (67%)
遺漏值	90 (39%)	139 (61%)	79 (39%)	125 (61%)	47 (55%)	39 (45%)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*工作經驗 交叉表 (N=14750 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
有	1605 (42%)	2233 (58%)	1295 (41%)	1866 (59%)	1125 (42%)	1551 (58%)
沒有	573 (42%)	809 (58%)	567 (43%)	761 (57%)	593 (41%)	857 (59%)
遺漏值	173 (41%)	254 (59%)	110 (42%)	151 (58%)	100 (44%)	127 (56%)
總和	2351 (42%)	3296 (58%)	1972 (42%)	2778 (58%)	1818 (42%)	2535 (58%)

性別*障礙類別 交叉表 (N=15176 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
視覺障礙	154 (43%)	202 (57%)	107 (41%)	155 (59%)	107 (43%)	140 (57%)
聽覺機能障礙	182 (49%)	186 (51%)	121 (48%)	130 (52%)	126 (47%)	140 (53%)
聲音機能或語言機能障礙	18 (42%)	25 (58%)	12 (26%)	34 (74%)	29 (39%)	46 (61%)
肢體障礙	244 (31%)	556 (69%)	231 (31%)	516 (69%)	230 (36%)	414 (64%)
智能障礙	898 (45%)	1105 (55%)	879 (47%)	983 (53%)	820 (45%)	1020 (55%)
多重障礙	182 (40%)	279 (60%)	132 (43%)	177 (57%)	63 (46%)	75 (54%)
重要器官失去	50 (36%)	90 (64%)	31 (33%)	64 (67%)	42 (36%)	76 (64%)
顏面損傷	6 (67%)	3 (33%)	2 (29%)	5 (71%)	6 (60%)	4 (40%)
植物人	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
失智症	4 (29%)	10 (71%)	3 (17%)	15 (83%)	6 (50%)	6 (50%)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
自閉症	26 (11%)	213 (89%)	21 (10%)	195 (90%)	26 (10%)	241 (90%)
染色體異常	13 (59%)	9 (41%)	14 (50%)	14 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
先天代謝異常	1 (33%)	2 (67%)	4 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
其他先天缺陷	1 (20%)	4 (80%)	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
慢性精神病患	526 (49%)	545 (51%)	380 (45%)	462 (55%)	342 (50%)	340 (50%)
平衡機能障礙	4 (36%)	7 (64%)	2 (14%)	12 (86%)	6 (50%)	6 (50%)
頑性(難治型) 癲癇症	39 (42%)	54 (58%)	22 (43%)	29 (57%)	16 (40%)	24 (60%)
罕見疾病	8 (73%)	3 (27%)	4 (44%)	5 (56%)	2 (40%)	3 (60%)
其他	15 (28%)	39 (72%)	30 (33%)	61 (67%)	34 (33%)	70 (67%)
遺漏值	9 (29%)	22 (71%)	8 (33%)	16 (67%)	42 (44%)	54 (56%)
總和	2380 (42%)	3354 (58%)	2008 (41%)	2873 (59%)	1899 (42%)	2662 (58%)

性別*障礙程度交叉表 (N=15176 人)

	103		104		105	
	F	M	F	M	F	M
極重度	98 (44%)	127 (56%)	66 (40%)	98 (60%)	67 (44%)	86 (56%)
重度	365 (44%)	460 (56%)	243 (41%)	356 (59%)	251 (42%)	344 (58%)
中度	876 (40%)	1294 (60%)	811 (40%)	1197 (60%)	696 (40%)	1062 (60%)
輕度	1032 (42%)	1451 (58%)	879 (42%)	1206 (58%)	843 (43%)	1115 (57%)
遺漏值	9 (29%)	22 (71%)	9 (36%)	16 (64%)	42 (44%)	55 (56%)
總和	2380 (42%)	3354 (58%)	2008 (41%)	2873 (59%)	1899 (42%)	2662 (58%)

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 2 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 05 月 08 日(一) 11:00

會議地點：高屏澎東區身障職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	副主任	徐淑婷	徐淑婷
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳建州	陳建州
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 3 次主題探討專家諮詢會議紀錄

一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析

二、時間：106 年 10 月 18 日（三）上午 10 時

三、地點：高師大活動中心六樓會議室

四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任

五、與會專家學者：陳靜江專家學者、王雲東專家學者、陳建州專家學者

六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、林雅玲職重專員、范文昇職重專員、陳進茂職重專員

七、提案討論：

提案一：有關本中心 106 年度身心障礙者職業重建服務主題探討統計資料及結果分析，提請討論。

說明：今年度主題探討為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」，其中有關方法及步驟部分，已經透過 106 年 2 月 18 日以及 5 月 8 日專家諮詢會議提供之建議進行修正及調整，透過檢核職重系統中個案的相關服務資料進行檢核編碼，已完成服務紀錄檢核及統計分析數據，敬請專家學者協助檢視相關數據與結果分析，並提供後續方向。有關主題第二期報告初稿如附件。

決議：

（一）針對專家建議與綜合討論後之修正方向如下：

1. 第一章：待答問題修正建議如下：

（1）身心障礙者接受職業重建服務的就業現況為何？

- (2) 不同性別的身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態為何？
- (3) 影響個案是否穩定就業之相關因素為何？
2. 第二章：在第二節「不同性別的就業現況」，請再整體檢視並修正表格與文字描述的關聯性，不相關者刪除、不確定者也不放入，並注意文字中的表號要與表格的編號一致。
3. 第三章：
- (1) 先使用 103 至 105 年系統上不需再編碼的數據做年度的分析，並說明僅選用 105 年的紀錄做主題探討文本分析的原因。
- (2) 針對細格人數過少的建議：可將細格人數太少的先予以合併，如婚姻的分類合併為未婚與其他兩類，教育程度的分類合併為國中以下、高中職及專科以上三類後，再進行統計分析。
- (3) 針對問題三，可使用區別分析，以穩就與否為依變項，其餘的編碼變項為自變項，以找出可有效區別穩就與否兩組樣本的變項。
- (4) 類別變項不可用加總、平均，如：各類需求項度多寡不應加總需求總數來進行分析。
- (5) 因樣本數較小，差異性考驗應使用無母數統計方法。在使用 χ^2 檢定之 2x2 列聯表的差異性考驗時，在選擇無母數統計方法時應注意以下三個原則：
- A. 總樣本數小於 20，要採費雪正確機率考驗，進行假設檢定。
- B. 若樣本數在 20 至 40 之間，當細格期望次數出現小於 5，則選擇費雪正確機率考驗，進行假設檢定。若未出現小於 5，則採 χ^2 百分比同質性考驗。
- C. 若樣本數超過 40，則不論細格是否出現期望次數小於 5，一律使用校正後的 χ^2 值。
4. 第四章：

- (1) 第一節：身心障礙者接受職業重建服務的就業現況，以 105 年度開案的所有個案之人口學變項及結案表上的資料描述分析個案的就業現況。
 - (2) 第二節：不同性別的身心障礙者接受職業重建服務內容與樣態，依據 B (開案審查階段)、C (評估階段)、D+E+F (計畫及執行階段)、和 G (結案階段) 分階段整理服務樣貌，整理表格之格式如附件一。因表格很多，可先描述各階段的特色，並檢視與文獻回顧的呼應，最後再進行綜合討論。
 - (3) 第三節：影響個案是否穩定就業之相關因素，以區別分析檢驗 105 年度抽樣個案，看其可以區辨穩定就業結案與否的因子有哪些？再以所抽樣的全體男性和全體女性個案，看其可以區辨穩定就業結案與否的因子有哪些？整理表格時，針對有區辨的變項先以*標示，再進一步進行描述性統計與差異分析說明（在文字說明中寫 X^2 值與 P 值）。
- (二) 主題探討期中報告將於 10 月底修正完成，因專家時間無法配合，決議採書面方式進行諮詢，請專家提供書面回應。預計於 11/6 將主題探討報告寄給所有專家，並請專家在 11/21 前回覆。
- (三) 有關邀請實務界召開焦點團體的部分，將以目前研究發現舉證足夠性為考量，再評估是否需要召開，以增加實務界的建議。

附件一 表格格式

B 階段 (開案審查階段)

表 4-2-1、

不同性別身心障礙者之開案需求指標比較

變項	需求	穩就男性 N (%)	非穩就男性 N (%)	男性 N (%)	穩就女性 N (%)	非穩就女性 N (%)	女性 N (%)
A							
A1	有						
A2	有						
B							
B1	有						
B2	有						
B3	有						
B4	有						
C							
C1	有						
C2	有						
C3	有						
C4	有						
C5	有						
C6	有						
C7	有						
C8	有						
D							
D1	有						
D2	有						

註：

- A. 申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業，例如：
 - A1. 申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗。
 - A2. 申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。
- B. 申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業，例如：
 - B1. 申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。
 - B2. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。
 - B3. 申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。
 - B4. 申請者在職場上可能需要輔具或職務再設計等資源的支持。
- C. 申請者可能需要較多支持服務已達成職業重建目標，例如：…等。

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 3 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 10 月 18 日(三) 10：00

會議地點：高屏澎東區職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	王雲東	王雲東
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳建州	陳建州
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託國立高雄師範大學辦理
高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心
106 年度第 4 次主題探討專家諮詢會議紀錄

一、主題：不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析

二、時間：106 年 12 月 1 日（五）下午 15 時

三、地點：高師大活動中心六樓會議室

四、主席：高屏澎東區身障職重資源中心吳明宜主任

五、與會專家學者：陳靜江專家學者、林幸台專家學者

六、其他與會人員：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署陳姬秀專員、高屏澎東區身障職重資源中心莊巧玲執行秘書、陳樺萱職重專員、林雅玲職重專員、范文昇職重專員、陳進茂職重專員

七、提案討論：

提案一：有關本中心 106 年度身心障礙者職業重建服務主題探討統計資料及結果分析，提請討論。

說明：今年度主題探討為「不同性別身心障礙者接受職業重建服務之初探：就業現況與困難分析」，其中有關方法及步驟部分，已經透過 106 年 2 月 18 日、5 月 8 日以及 10 月 18 日三次專家諮詢會議提供之建議進行修正及調整、透過檢核職重系統中個案的相關服務資料進行檢核編碼、已完成服務紀錄檢核及統計分析數據。敬請專家學者協助檢視結果分析與建議事項，並提供後續方向。有關主題第四期報告初稿如附件。

決議：經過專家討論後，建議修正方向綜合如下：

1. 補做第四章中的影響身心障礙者穩定就業之相關因素、影響男性身心障礙者穩定就業之相關因素、影響女性身心障礙者穩定就業之相關因素的邏輯性迴歸分析，以有顯著的變項為自變項（第四章第二節加上性別做為自變項），以了解影響身心障礙者穩定就業之相關因素；解釋時要再區分是需求面的變項或是執行面的變項。

2. 第四章第二節主要聚焦男女在接受職業重建服務樣態的不同，以及影響就業穩定的因素，故應針對表 4-3-6、表 4-3-7、表 4-3-8 以及表 4-4-6、表 4-4-7、表 4-4-8 做比對解釋，把數字與原始資料比較，查看第三節與第四節第 6 號，7 號和 8 號表串連結果，以及需求與執行後的人數與差異。
3. 增加第四章第五節綜合討論，以內文中三個研究問題按照順序回應。
4. 文字描述部分，有語意不清、名詞不統一都請重新編寫。domain 翻譯成變向，item 翻譯成變項，細項寫為項目。
5. 第五章第一節的結論，最好是按三個問題的順序來撰寫，一行一結論，用條列式的方法精簡呈現。
6. 第五章第二節的建議要能與結論相呼應，並且能先彙整整個結論，切勿呈現單一障別；但是如果結論對單一障別有明顯的歸納結果，還是可以對單一障別做描述。
7. 本文的研究限制包括研究方法學的限制與次級資料的限制。

高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心

106 年度第 4 次主題探討專家諮詢會議

會議時間：106 年 12 月 1 日(五) 15:00-17:00

會議地點：高屏澎東區職重資源中心會議室(高師大活動中心 6 樓)

單 位	職 稱	姓 名	簽 名
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	專員	陳姬秀	陳姬秀
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	主任	吳明宜	吳明宜
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	林幸台	林幸台
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	顧問/專家學者	陳靜江	陳靜江
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	執行秘書	莊巧玲	莊巧玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳樺萱	陳樺萱
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	林雅玲	林雅玲
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	范文昇	范文昇
高屏澎東區身心障礙者 職業重建服務資源中心	職重專員	陳進茂	陳進茂

103-105 年職重系統性別比例-開案

	103 年		104 年		105 年	
	開案		開案		開案	
	女	男	女	男	女	男
台北市	40%	60%	41%	59%	42%	58%
新北市	47%	53%	47%	53%	43%	57%
桃園市	45%	55%	48%	52%	43%	57%
台中市	39%	61%	43%	57%	39%	61%
台南市	36%	64%	37%	63%	38%	63%
高雄市	41%	59%	41%	59%	41%	59%
基隆市	38%	62%	36%	64%	48%	52%
宜蘭縣	43%	57%	38%	63%	34%	66%
花蓮縣	40%	60%	46%	54%	41%	59%
金門縣	42%	58%	57%	43%	44%	56%
連江縣	17%	83%	0%	0%	0%	0%
新竹縣	42%	58%	42%	58%	35%	65%
新竹市	46%	54%	36%	64%	45%	55%
苗栗縣	53%	47%	46%	54%	36%	64%
彰化縣	33%	67%	34%	66%	39%	61%
南投縣	42%	58%	35%	65%	32%	68%
雲林縣	36%	64%	33%	67%	42%	58%
嘉義縣	41%	59%	44%	56%	41%	59%
嘉義市	45%	55%	30%	70%	46%	54%
屏東縣	38%	62%	40%	60%	42%	58%
澎湖縣	19%	81%	41%	59%	33%	67%
台東縣	44%	56%	44%	56%	43%	57%
六都	41%	59%	42%	58%	41%	59%
非六都	40%	60%	39%	61%	40%	60%
北區	43%	57%	44%	56%	43%	57%
中區	38%	62%	39%	61%	38%	62%
南區	39%	61%	40%	60%	40%	60%
東區	43%	57%	42%	58%	39%	61%
全國	41%	59%	41%	59%	41%	59%

103-105 年職重系統性別比例-障礙類別

		103 年		104 年		105 年	
		開案		開案		開案	
		女	男	女	男	女	男
第一類神經系統構造及精神、心智功能	智能障礙	44%	56%	46%	54%	45%	55%
	植物人	0%	100%	0%	100%	100%	0%
	失智症	25%	75%	22%	78%	38%	63%
	自閉症	12%	88%	11%	89%	8%	92%
	慢性精神病患	48%	52%	45%	55%	45%	55%
	頑性(難治型)癲癇症	45%	55%	33%	67%	38%	62%
	其他	21%	79%	33%	67%	21%	79%
	合計	43%	57%	43%	57%	41%	59%
第二類眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	視覺障礙	43%	57%	38%	62%	43%	57%
	聽覺機能障礙	48%	52%	48%	52%	44%	56%
	平衡機能障礙	33%	67%	24%	76%	36%	64%
	其他	0%	0%	0%	100%	0%	100%
	合計	45%	55%	42%	58%	43%	57%
第三類涉及聲音與言語構造及功能	聲音機能或語言機能障礙	43%	57%	31%	69%	32%	68%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	合計	43%	57%	31%	69%	32%	68%
第四類循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	重要器官失去功能-心臟	27%	73%	47%	53%	30%	70%
	重要器官失去功能-造血機能	0%	100%	100%	0%	0%	100%
	重要器官失去功能-呼吸器官	13%	88%	20%	80%	11%	89%
	其他	0%	100%	0%	100%	27%	73%
	合計	16%	84%	31%	69%	27%	73%
第五類消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能	重要器官失去功能-吞嚥機能	0%	0%	20%	80%	67%	33%
	重要器官失去功能-胃	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	重要器官失去功能-腸道	0%	0%	0%	100%	33%	67%
	重要器官失去功能-肝臟	0%	100%	17%	83%	0%	100%
	其他	0%	0%	50%	50%	60%	40%

		103 年		104 年		105 年	
		開案		開案		開案	
		女	男	女	男	女	男
	合計	0%	100%	20%	80%	43%	57%
第六類泌尿與生殖系統相關構造及其功能	重要器官失去功能-腎臟	37%	63%	17%	83%	36%	64%
	重要器官失去功能-膀胱	100%	0%	0%	100%	0%	100%
	其他	0%	0%	0%	100%	100%	0%
	合計	39%	61%	15%	85%	33%	67%
第七類神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	肢體障礙	29%	71%	28%	72%	32%	68%
	其他	38%	62%	30%	70%	33%	67%
	合計	29%	71%	28%	72%	32%	68%
第八類皮膚與相關構造及其功能	顏面損傷	50%	50%	0%	100%	45%	55%
	其他	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	合計	33%	67%	0%	100%	42%	58%
舊制轉換新制暫無法歸類者	含多重職障礙、重要器官失去功能、其他先天缺陷、染色體異常、罕見疾病等	39%	61%	44%	56%	45%	55%

103-105 年職重系統性別比例-不開案原因

	103 年		104 年		105 年	
	女	男	女	男	女	男
1.服務申請者完全不需或只需少許支持服務即能就業，可協助連結/轉介適當資源	31%	69%	31%	69%	41%	59%
2.經審查後建議不開案：服務申請者目前首要需求並非職業重建，可考慮連結/轉介其他單位協助	39%	61%	43%	57%	36%	64%
3.已由就業服務站或職業重建相關單位服務中	46%	54%	48%	52%	41%	59%
4.多次聯繫不上	57%	43%	38%	62%	33%	67%
5.明確表達不願接受職業重建服務	38%	62%	41%	59%	42%	58%
6.目前已有工作	33%	67%	37%	63%	38%	62%
7.其他因素致目前無法工作(如照顧家人、健康因素等)	46%	54%	32%	68%	42%	58%

103-105 年職重系統性別比例-穩定就業

	103 年										104 年										105 年									
	女					男					女					男					女					男				
	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數
台北市	28	1	2	31	67	43	0	3	46	101	56	0	7	63	117	94	2	5	101	185	25	1	2	28	40	25	0	3	28	56
新北市	45	0	3	48	105	47	1	4	52	108	76	5	6	87	141	79	4	14	97	174	91	1	9	101	166	100	5	9	114	184
基隆市	11	1	0	12	20	23	1	0	24	49	21	3	0	24	49	23	2	1	26	67	19	5	1	25	47	30	4	3	37	68
宜蘭縣	9	0	1	10	24	9	1	1	11	27	25	0	3	28	51	26	0	3	29	70	16	1	1	18	38	33	0	3	36	76
花蓮縣	3	0	0	3	12	3	0	0	3	14	5	0	6	11	20	6	0	10	16	30	11	0	11	22	43	20	0	7	27	50
金門縣	2	4	2	8	16	1	5	3	9	21	2	11	1	14	23	0	9	2	11	22	1	1	3	5	10	0	1	1	2	6
連江縣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
桃園市	17	3	3	23	50	20	0	2	22	43	83	0	1	84	145	93	2	5	100	183	58	1	4	63	112	72	1	1	74	135
新竹縣	8	0	1	9	21	11	0	0	11	17	8	0	1	9	21	11	0	0	11	17	10	0	5	15	23	22	0	8	30	48
新竹市	7	0	0	7	15	7	0	2	9	23	32	3	3	38	62	41	2	10	53	85	14	1	3	18	29	22	1	4	27	44
苗栗縣	3	0	0	3	8	6	0	1	7	11	21	0	1	22	41	21	0	2	23	40	13	0	0	13	31	21	0	1	22	45
台中市	21	5	3	29	83	30	9	5	44	130	69	6	5	80	172	109	10	8	127	271	83	5	5	93	162	110	3	4	117	206
彰化縣	19	1	0	20	53	33	0	3	36	91	42	1	0	43	96	108	3	3	114	201	54	0	1	55	107	87	5	6	98	191
南投縣	10	0	0	10	18	13	0	1	14	25	17	0	3	20	39	38	0	6	44	67	17	0	4	21	25	35	0	4	39	51
雲林縣	6	0	1	7	20	9	2	2	13	36	13	1	5	19	38	24	2	10	36	67	19	0	1	20	38	28	1	9	38	72
嘉義縣	6	0	1	7	21	7	0	0	7	27	10	0	5	15	42	13	1	2	16	50	12	1	4	17	44	10	6	5	21	59
嘉義市	7	2	3	12	28	11	3	3	17	32	1	0	0	1	3	1	2	2	5	10	0	0	1	1	7	0	0	0	0	4

	103 年										104 年										105 年									
	女					男					女					男					女					男				
	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數	12	14	16	穩就 人數 (12+ 14+1 6)	結案 總人 數
台南市	18	1	2	21	49	22	3	5	30	77	32	7	3	42	95	75	7	9	91	178	34	10	1	45	92	64	6	4	74	135
高雄市	48	7	5	60	118	55	10	1	66	143	75	14	22	111	204	134	20	13	167	314	108	11	18	137	239	149	18	12	179	315
屏東縣	9	0	1	10	24	22	0	0	22	48	39	0	2	41	79	50	0	6	56	104	16	0	2	18	50	34	1	4	39	74
澎湖縣	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	1	0	1	2	10	3	2	3	8	18	6	0	1	7	13	15	2	0	17	30
台東縣	2	0	1	3	14	2	0	3	5	24	7	1	7	15	32	16	1	2	19	36	6	1	2	9	16	9	0	2	11	26
全國	279	25	29	333	766	375	35	39	449	1052	635	52	82	769	1480	965	69	116	1150	2189	613	39	79	731	1332	886	54	90	1030	1875

12. 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務

14. 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務

16. 進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上

群組差異分析中有顯著的就業相關變項

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
A 申請 階段	性別	依據系統表格提供的資料			
	年齡層	申請日期-出生年月日			*
	障礙四大類別	依據 5/8 專家會議決議，將障礙類別重新歸為四大類			
	障礙類別	依據系統表格提供的資料			
	醫學診斷	依據系統表格提供的資料			
	障礙等級	依據系統表格提供的資料			
	教育程度	依據系統表格提供的資料，以具有最高學歷畢業證書為原則，若有註明在學編碼為在學			
	婚姻狀態	依據系統表格提供的資料		*	
B 開案 審查 階段	是否有工作經驗	依據系統表格提供的資料			
	身分條件	依據系統表格提供的資料			
	醫療狀況	依據系統表格提供的資料			
	A.申請者不需太多支持服務，經簡單諮詢、提供就業機會，即可獨立就業	1.申請者曾經自行成功求職，並有穩定就業半年以上之經驗 2.申請者經判斷具備獨立求職技能（交通能力、人際互動、面試技巧）或有具體的就業規劃。		**	
	B.申請者可能需要少許支持服務即可獨立就業	1.申請者可能需要簡易的職前準備，如：面試技巧、履歷撰寫、服裝儀容或就業適應講座。			
		2.申請者具就業市場要求之徵才條件，但可能需要陪同面試。			
		3.申請者具就業市場要求之徵才條件，但初期在職場上可能需要職場輔導。			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
C	申請者可能 需要較多支持 服務已達成職 業重建目標	4.申請者在職場上可能需要 輔具或職務再設計等資源的 支持。				
		1.申請者就業動機不明顯，可 能需要增強就業動機之服務				
		2.申請者不清楚自己未來的 就業方向或適合的工作類 型，可能需要職涯方面之探索 與輔導。				
		3.申請者不知道如何進行求 職，可能需要提升求職技巧能 力或求職自我效能。				
		4.申請者未達到就業市場要 求之徵才條件，可能需要提升 工作技能。				
		5.申請者過去工作經驗中，工 作適應狀況不穩定，可能需要 職場上的適應與輔導。	*			
		6.經判斷申請者可能需要相 關的持續性或個別化的支持 與輔導。				
		7.經判斷可能需要協助申請 者安排特定就業安置資源。				
	8.經判斷申請者可能需要深 度心理諮商及輔導					
	D.申請者明顯 無法由服務中 受益，達成職 業除件目標機 會極小	1.申請者身心狀況極不穩 定，無法穩定配合接受服務。	*			
		2.申請者目前首要需求並非 職業重建，可能需要其他資源 優先協助。	**		*	
	C 評估 階段	就業動機	個案具有工作動機，且有找工 作的具體作為			
			職管員評估個案之支持需求			
		工作能力	1.工作技能			**

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
		2.特殊專長			
		職管員評估個案之支持需求			
	工作行為態度	1.出席率			
		2.準時性			
		3.基本禮儀		**	
		4.挫折容忍度		**	
		5.責任感		**	***
		職管員評估個案之支持需求		***	
	職涯探索	1.工作興趣			
		2.工作期待			
		3.對職業世界的認識			*
		4.求職技巧			
		職管員評估個案之支持需求			
	生活自理	日常生活自理功能		*	
		外觀/個人衛生		*	
		交通能力			
		職管員評估個案之支持需求		**	
	身體功能	1.上下肢功能		**	
		2.姿勢變換		*	
		3.行動能力		**	
		4.體耐力	**	*	*
		職管員評估個案之支持需求		***	
	感官功能	1.視覺			
		2.聽覺			
		3.觸覺			
		4.平衡覺			
		職管員評估個案之支持需求			
	認知能力	1.理解能力			
		2.專注力	*		
		3.記憶力(職管員敘述或是個案自述沒有問題,即為無支持需求)			
		4.學習能力			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
		5 計算能力				
		6 問題解決能力				
		職管員評估個案之支持需求				
	人格特質	1.情緒穩定度-情緒起伏程度/ 頻率				
		2 自我情緒管理及控制能力		**	**	
		3.價值觀				
		職管員評估個案之支持需求		**		
	社交技巧	1.溝通方式				
		2.人際互動/應對進退狀況				
		職管員評估個案之支持需求		**		
	適應能力	1.使用服務者看待自己的障 礙限制				
		2.面對壓力源與危機的調適 程度及狀況適應能力		*		
		職管員評估個案之支持需求		***		
	生活作息	職管員評估個案之支持需求				
	宗教信仰	內文出現有宗教名稱,即有宗 教信仰				
	照顧幼兒	6 歲以下幼兒人數	*			
	照顧家人	是否需要長期照顧家人				
		照顧長輩				
		照顧平輩				
		照顧子女				
	全家總收入	是否有填寫全家經濟總收入				
		直接填寫全家經濟總收入				
	負擔家計	是否為家中生活支出主要負 擔者				
	社會資源/津 貼	家中是否領有社會福利補助				
		填寫個案補助社福補助金額 如:低收入戶生活補助、身心 障礙者生活津貼的總金額				
	支持 輔導	支持輔導需求	10-1 增進生涯抉擇			
			10-3 增進求職技巧			

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
需求類別及擬定職業重建計劃類別		10-5 增進工作技能			*	
		10-7 增進工作態度/習慣		*		
		10-9 增進職場支持環境				
		10-20 其他				
		20-1 診斷				
		20-3 治療				
		20-5 復健				
		20-7 藥物服務		**	*	
		20-9 增進交通/行動能力				
		20-20 其他				
		30-1 發展學習策略				
		30-3 增進情緒表達				
		30-5 增進自我覺察		**		
		30-7 增進自我接納		*	*	
		30-9 增進溝通（語言）				
		30-11 增進人際關係				
		30-13 增進生活自我管理能力				
		30-20 其他				
		40-1 增進家庭支持			**	
		40-3 增進社會支持資源			*	
40-20 其他						
擬訂計畫階段		10-1 增進生涯抉擇		*	*	
		10-3 增進求職技巧		*		
		10-5 增進工作技能				
		10-7 增進工作態度/習慣				
		10-9 增進職場支持環境				
		10-20 其他				
		20-1 診斷				
		20-3 治療				
		20-5 復健				
		20-7 藥物服務	*			
		20-9 增進交通/行動能力				
		20-20 其他				

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
		30-1 發展學習策略			
		30-3 增進情緒表達		*	
		30-5 增進自我覺察			
		30-7 增進自我接納		*	
		30-9 增進溝通（語言）			
		30-11 增進人際關係		**	**
		30-13 增進生活自我管理能力			
		30-20 其他			
		40-1 增進家庭支持	**		
		40-3 增進社會支持資源			
		40-20 其他			
		執行計畫階段		10-1 增進生涯抉擇	
10-3 增進求職技巧				**	**
10-5 增進工作技能				**	**
10-7 增進工作態度/習慣				*	
10-9 增進職場支持環境				**	***
10-20 其他					
20-1 診斷					
20-3 治療					
20-5 復健					
20-7 藥物服務					
20-9 增進交通/行動能力	*			*	
20-20 其他	*				
30-1 發展學習策略				*	
30-3 增進情緒表達					*
30-5 增進自我覺察					
30-7 增進自我接納					
30-9 增進溝通（語言）					
30-11 增進人際關係				**	***
30-13 增進生活自我管理能力					
30-20 其他					*
40-1 增進家庭支持					
40-3 增進社會支持資源					

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女	
		40-20 其他				
D E 擬訂 及執 行計 畫階 段	建議安置職種	C 表中的職業重建需求摘要與處遇方向，是否有寫到後續建議職種或職類與相關職業方向，有請填寫有，沒有寫到就填寫無。			*	
		D 表中的職業重建需求摘要與處遇方向，是否有寫到後續建議職種或職類與相關職業方向，有請填寫有，沒有寫到就填寫無。			**	
		結案表或 OC 表中的穩定就業安置職種與擬訂目標職種的一致性			***	
	A-D 時程	申請表（申請日期）			*	**
		職業重建計劃表（擬定職業重建計劃日期）				
	E-G 時程	職業重建計劃表（擬定職業重建計劃日期）			***	***
結案表的結案日期						
F 穩定 就業 階段	就業支持	職場中有無提供就業支持的協助			***	
	職務再設計	有無使用職務再設計的服務			*	
	家庭支持	家庭成員對個案就業有無支持。		**		
	同時接受其他專業服務	有無接受職業重建以外的其他服務				
	就業歧視	個案自覺有無受到就業歧視。				
		針對就業歧視，專業人員有無提供服務。				
性別刻板印象與就業職種	個案自覺有無受到性別特質與性別刻板印象影響職業。					
	針對性別特質與性別刻板印象，專業人員有無提供服務。					

階段	組別	項目	全體男 vs 全體女	穩男 vs 非穩男	穩女 vs 非穩女
G 結案 階段	結案指標	職重結案代碼			
	成效	個案有無穩定就業			
服務 時程	A-G 時程	服務時程（結案日期-開案日期）		***	***
服務 次數	服務次數	表 0C 總筆數		***	**