

身心障礙者  
從庇護工場轉銜到一般職場  
輔導工作手冊 **修訂版**





# 目錄

---

<b>第一章</b>	前言 .....	7
	庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖 .....	11
<b>第二章</b>	適合轉銜至一般職場的庇護員工 .....	15
	庇護員工就業轉銜檢核表 .....	18
	家屬的轉銜準備度問卷 .....	29
<b>第三章</b>	轉銜服務各階段之輔導策略 .....	31
	庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖 暨內容說明 .....	34
	不同轉銜階段支持團隊成員的輔導重點 ...	48
<b>第四章</b>	影響庇護工場轉銜至一般職場的因素 .....	51
<b>附錄</b>	.....	58



# 序

工作權是憲法保障每個國民的基本權利，對於身心障礙朋友而言，更顯重要。

在身心障礙者權益保障法第 35 條已有明定，對於有就業意願但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場的身心障礙者，各地方政府應推動設立庇護工場，提供庇護性就業服務。提升庇護性就業者的工作能力後，協助他們進入一般性或支持性就業職場，則更能使這些朋友增進社會關係及互動，達到社會融合的目的；而轉銜後所釋出的職缺，亦能提供其他等待進入庇護工場的身心障礙者更多工作機會。

至 111 年 10 月底，全國計有 164 家庇護工場，可提供 2,272 名庇護性就業機會。庇護工場亦提供轉銜服務，為探究並建立協助庇護員工轉銜至一般性職場的輔導機制，本署委託國立高雄師範大學執行的高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心，以文獻回顧、專家焦點團體和個案質性研究方式，2 年為期探討協助庇護性就業個案轉銜至一般性職場就業的輔導策略。為使庇護工場協助庇護性就業者轉銜至一般職場時能有所依循，特編撰本輔導手冊，便於庇護工場及相關職業重建服務人員方便攜帶及使用，並提供庇護員工轉銜至一般職場服務流程、具體化評估檢核項目及輔導重點等相關資訊，以協助庇護性就業者適性就業。

感謝國立高雄師範大學吳明宜老師與高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心團隊的投入，以及參與試辦

的庇護工場與縣市政府工作夥伴的全力協助完成本手冊，在這過程中各單位的職管員、就服員、個案家庭成員及專家學者們所提供的寶貴建議，在此一併致謝。

希望本手冊的輔導機制能夠逐漸內化於庇護性就業服務中，讓每個工作能力提升的庇護性就業者，能順利轉銜至一般職場，以提升身心障礙者的薪資福利、工作滿意度、社會支持及生活品質。

勞動部勞動力發展署

111 年 12 月



# 第一章

## 前言

## 第一章

# 前言

## 庇護工場的定義

- 庇護工場（sheltered workshop）指的是身心障礙者製作產品和提供服務的場域；庇護性就業（sheltered employment）則是指可為身心障礙者的需求和能力所調整的職業和工作場所。
- 台灣和美國皆是將庇護性就業及庇護工場視為同義詞，提供給有工作意願但工作能力不足的身心障礙者的就業模式稱為庇護性就業，而提供的工作現場則稱為庇護工場。

## 適合安置於庇護工場的對象

- 依據身心障礙者權益保障法，身心障礙者庇護性就業服務係針對有就業意願但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場之身心障礙者，經職業輔導評量，提供長期就業支持的就業服務。
- 傳統上，庇護工場是心智類身心障礙者的主要就業安置模式。由於此類身心障礙者的學習能力較弱，無法於中等學校畢業後即具備進入一般職場的基本就業能力，經一段時間的長期培訓都未必能克服此障礙情況，因此會安置於庇護工場來進行職業陶冶或就業能力強化，甚至對能力無法提升者提供長期的庇護性就業。

## 為什麼要將庇護員工從庇護工場轉銜至一般職場？

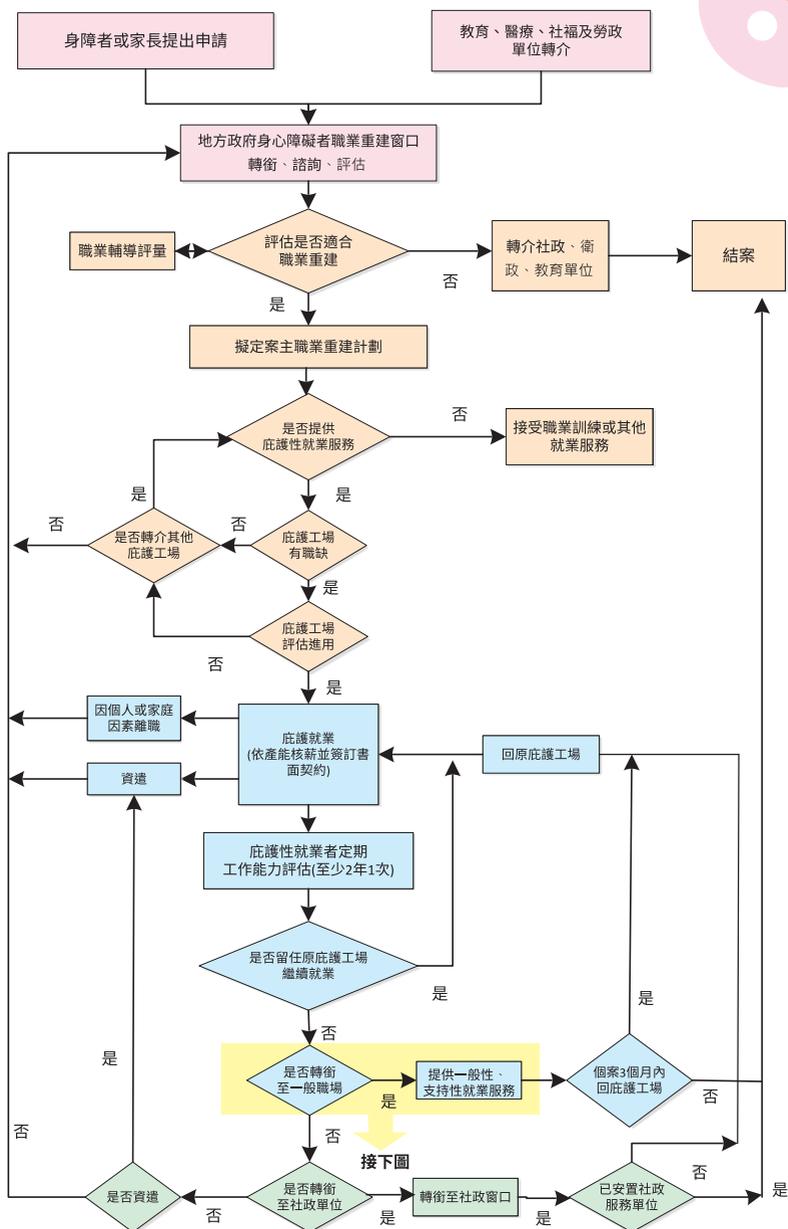
- 依據補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫，庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項第 5 條，庇護性就業服務流程第 4 項：庇護就業者工作能力提升後，庇護工場得依其意願積極協助進入一般性或支持性就業職場。
- 研究指出，一般職場比起庇護工場，在個案的新資福利、工作滿意度、社會支持和生活品質等方面，或者方案的成本效益方面，皆比較優勢。
- 庇護性就業者通常薪資偏低，未達最低基本工資標準，難以單獨依靠薪資生活。這個特徵通常是庇護性就業員工主動離開庇護工場的原因。

## 庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖

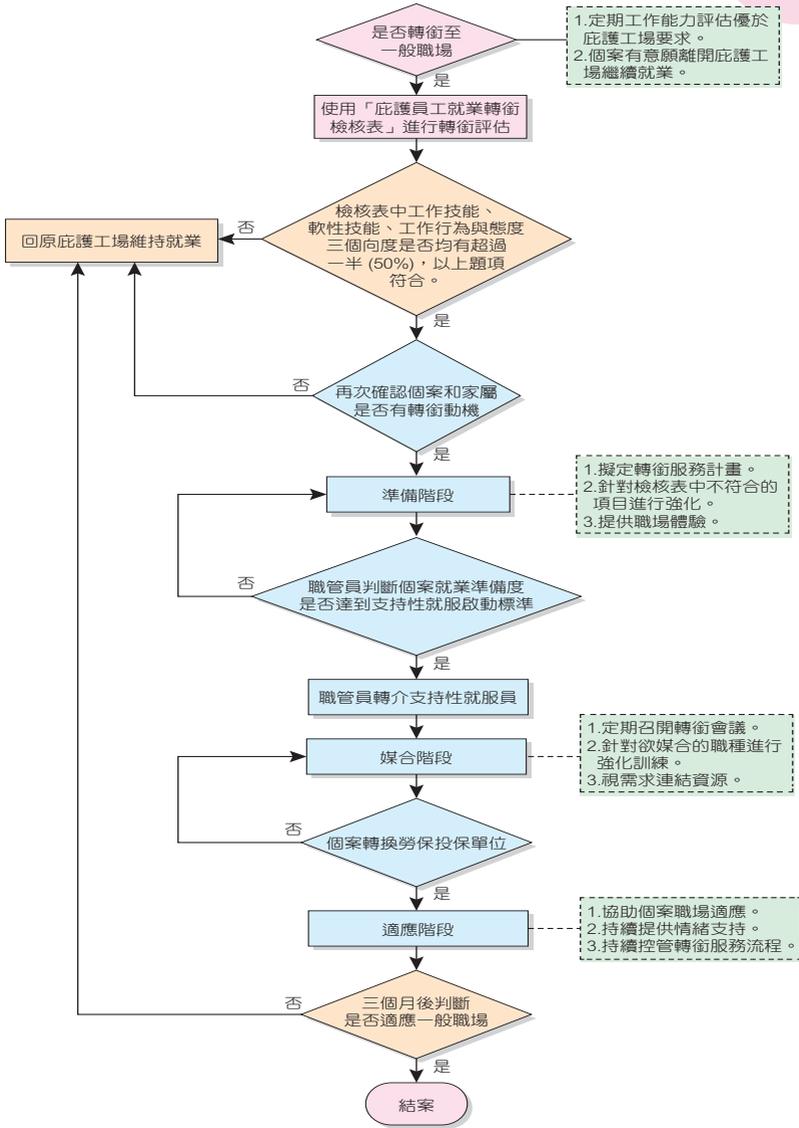


- 參照 111 年 8 月 29 日勞動部勞動力發展署所發布的「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」以及本資源中心 103-104 年主題探討結果，繪製庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖。
- 該圖庇護員工轉銜至一般職場的起始點定在定期工作能力評估（至少兩年一次）之後；若確認個案相關能力優於庇護工場要求，且有意願離開庇護工場繼續就業，便由庇護性就服員進一步使用本資源中心所編制的『庇護員工就業轉銜檢核表』進行檢核。若個案於工作技能、工作態度、軟性技能三個向度均有超過一半 (50%) 以上的題項符合，並確認個案和家屬皆具轉銜動機後，便可開始啟動轉銜服務。
- 該圖將轉銜服務流程分為準備、媒合及適應等三個階段，並說明進入下一階段的指標。

## 身心障礙者庇護性就業轉銜服務流程圖



# 庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖





## 第二章

# 適合轉銜至一般 職場的庇護員工

## 第二章

# 適合轉銜至一般職場的庇護員工

- 此章說明如何篩選適合轉銜至一般職場的庇護員工，可用以協助判定「庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖」前三個提問（菱形處）之結果。
- 庇護性就服員可以透過平時的輔導觀察、定期考核及產能核薪等不同方式來評估庇護員工是否適合轉銜到一般職場。
- 綜合文獻蒐集、焦點團體與質性訪談的資料來看，一般會從工作技能、軟性技能、工作行為與態度及動機等四項來綜合評估庇護員工的表現。可運用「庇護員工就業轉銜檢核表」來協助篩選適合轉銜至一般職場的庇護員工。
- 除動機之外，其他三個向（項）度所涵蓋的內容指標亦可由「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)中，庇護性就服員的相關服務紀錄，如：工作配對表(表 3-1)、就業服務計畫(庇護性就業)(表 3-2B)等表格去綜合評估庇護員工是否到達轉銜標準。

- 針對有情緒困擾的個案，應再進行「負性症狀」、「家庭支持」、「壓力因應」、「疾病管理」四個向(項)度考量，以作為後續個別化轉銜計畫之輔導參考。



## 庇護員工就業轉銜檢核表

檢核向（項）度		指標說明	是否達到
工作技能	工作技能	有與欲轉銜職種所要求的類似工作技能	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	工作速度	達一般競爭性就業者的 60% 以上	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	工作品質	達一般競爭性就業者的 90% 以上	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	獨立完成	可獨立並安全地完成工作職務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
軟性技能	適當穿著與儀容	穿著與儀容符合職場要求	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	與同事良好互動	與同事間有適切的社交應對	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	對他人舉止合宜	與他人互動時舉止合宜	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	溝通表達	可以有效且適切地聽取和表達意見	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	合宜情緒 / 行為表現	於職場中展現合宜的情緒和行為	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

檢核向（項）度		指標說明	是否達到
	與人合作	可配合同事一起合作完成工作職務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	解決問題	遇到問題時可以主動尋求協助	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	主動參加公司活動	對於職場的活動熱衷參與	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
工作行為與態度	主動工作	不須經提醒便可主動執行工作職務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	準時上下班	無特殊原因皆可準時上下班	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	不任意請假	無特殊原因不任意請假	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	工作專注	可專心執行工作職務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	遵循操作程序	可遵循指示的操作程序來執行工作職務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	承受壓力	可在速度與品質的要求下完成工作	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	接受工作變異	可以接受工作職務的臨時調配	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

檢核向（項）度		指標說明	是否達到
動 機	個案意願	個案願意轉銜至一般職場就業	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
	家屬意願	家屬同意個案轉銜至一般職場就業	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

### 檢核結果分析

1. 工作技能 = %、軟性技能 = %、  
工作行為與態度 = %、動機 = %  
是 否 達準備期標準
2. 個案是否有情緒困擾：  
否  
是（有負性症狀    家庭支持不佳  
壓力因應不佳    疾病管理不佳）
3. 補充說明：

## 檢核表使用說明

1. 每位預備轉銜的個案進行以上四項度的檢核，其中「工作技能」、「軟性技能」及「工作行為與態度」三個向（項）度勾選「是」的項目均達一半（50%）以上，且個案及家屬皆具有動機（100%）時，即可正式啟動轉銜。
2. 針對有情緒困擾的個案應進行「負性症狀」、「家庭支持」、「壓力因應」、「疾病管理」四項度考量，以作為後續個別化轉銜計畫之輔導參考。
  - （1）負性症狀：針對個案情緒和行為症狀（如：情感平淡、表情 / 言語貧乏、非邏輯思考、缺乏動機、社會退縮等）出現時，並影響工作之情形加以檢核。
  - （2）壓力因應（挫折容忍度）：針對個案於職場時是否能面對及接受主管或同事批評或指正，與壓力因應之能力加以檢核。
  - （3）疾病管理：針對精障個案是否有病識感、藥物自我管理、定期規律門診等疾病管理之能力加以檢核。
  - （4）家庭支持：針對家人是否能提供正向的支持協助個案就業（例如情緒表達、處理疾病等）加以檢核。

## 工作技能

- 庇護工場對於員工準備好轉銜的優先考量為員工的能力是否符合職場需求，包含：工作技能、獨立完成工作、速度及品質等，其中最常使用的標準為工作速度。
- 在文獻上對職業技能表現方面，若參考 VALPAR 工作樣本系列的效標建議，工作速度至少要達到一般競爭性就業者的 60%，表示在經過訓練與練習之後，庇護員工的表現可能會提升至符合工作標準。但實務上庇護工場對於庇護員工轉銜至一般職場的比對標準並不一致，有的是以工作速度達到一般員工的 50% 為轉銜標準，有的是取同業最低標準的平均速度為標準，若該職類有證照制度，則是以取得證照為轉銜標準。

- 檢核表中的相關項度包含：工作技能、工作速度、工作品質及獨立完成等四項。對照職重系統，工作技能可由表 3-1（職務簡述、功能性學科能力領域及工作表現領域）、表 3-2B（工作描述）；工作速度可由表 3-1（工作表現領域 / 「工作速度 / 產量」）、表 3-2B（速度要求、輔導目標：產能）；工作品質可由表 3-1（工作表現領域 / 判斷力、區辨能力）、表 3-2B（品質要求）；獨立完成可由表 3-1（社會能力領域 / 獨立工作）、表 3-2B（工作行為領域 / 獨立工作、安全健康領域 / 工作安全、安全健康領域 / 意外傷害防範）。

## 軟性技能

- 軟性技能包含人際交往、溝通能力、傾聽能力、團隊合作、解決問題等技能，庇護工場所重視並予以訓練的軟性技能係以人際禮儀、與顧客互動等技能為主。
- 軟性技能有助於個人就業力之提升，對於身心障礙者是否能適應一般職場進而穩定就業相當重要。
- 檢核表中的相關項度包含：適當穿著與儀容、與同事良好互動、對他人舉止合宜、溝通表達、合宜情境 / 行為表現、與人合作、解決問題、主動參加公司活動等 8 項。在職重系統中，適當穿著與儀容可參考表 3-1（社會能力領域 / 儀容）、表 3-2B（人際社交領域 / 適當的穿著、儀容整飾）；與同事良好互動可參考表 3-1（社會能力領域 / 社交能力）、表 3-2B（人際社交領域 / 與同事良好互動）；對他人舉止合宜可參考表 3-2B（人際社交領域 / 對他人

合宜之舉止)；溝通表達可參考表 3-1 (社會能力領域/溝通)、表 3-2B (人際社交領域/溝通表達)；合宜情境/行為表現可參考表 3-1 (社會能力領域/異常行為)、表 3-2B (人際社交領域/「合宜情緒/行為表現」)；與人合作可參考表 3-1 (社會能力領域/「合作/團隊精神」)、表 3-2B (工作行為領域/與人合作)；主動參加公司活動可參考表 3-1 (社會能力領域/社交能力)、表 3-2B (人際社交領域/主動參與公司活動)。解決問題的檢核項度在職重系統表格中未有可對照的項目，因此建議庇護工場專業團隊應在平時的評估與考核中加入此項度之檢核。

## 工作行為與態度

- 庇護員工表現出適切的工作行為與態度也是轉銜重要的指標之一。庇護性就服員認為在員工具備基本技能的前提下，雇主會優先考量具備良好工作行為與態度的員工，因此培養員工的工作態度與行為也是庇護工場的所重視的項度之一。
- 檢核表中的相關向（項）度包含：主動工作、準時上下班、不任意請假、工作專注、遵循操作程序、承受壓力、接受工作變異等 7 項。對照職重系統來看，**主動工作**可由表 3-1（工作態度領域 / 主動工作性）、表 3-2B（自我管理領域 / 主動工作）；**準時上下班**可由表 3-1（工作態度領域 / 時間觀念、出勤狀況）、表 3-2B（自我管理領域 / 準時上下班）；**不任意請假**可由表 3-1（工作態度領域 / 出勤狀況）、表 3-2B（自我管理領域 / 不任意請假）；**工作專注**可由表 3-1（工作態度領域 / 工作專注性）；**遵循操作程序**可由表 3-2B（工作行為領域 / 遵循操

作程序)；**承受壓力**可由表 3-1 (工作態度領域 / 對事物的挫折容忍力)、表 3-2B (工作行為領域 / 承受壓力)、**接受工作變異**可由表 3-1 (社會能力領域 / 日常行事變動的適應)、表 3-2B (工作行為領域 / 接受工作變異)。

## 動機

- 不論從文獻或實務經驗中都提到順利轉銜重要的關鍵是個案與家長的意願。
- 除了口頭詢問庇護員工的意願外，亦可進一步參考職重系統的就業服務計畫 (表 3-2B) 及案主職業能力強化記錄表 (表 4-4)，透過自我管理中的主動工作、準時上下班、不任意請假等項目來作為其工作動機的參考。

- 與其使用問卷來量測或是用口頭詢問，個案之行為表現，才是其欲轉銜到一般職場動機與否的真實展現。
- 對於具有工作技能及行為態度但沒有轉銜至一般職場動機的員工，是否要強化其轉銜動機？社會型<sup>1</sup>及企業型<sup>2</sup>庇護工場有不同看法。社會型庇護工場比較尊重個案的意願，企業型庇護工場則考量應讓個案產量獲得相對報酬，故對有能力進入一般職場者主張積極輔導轉銜。
- 家屬對於庇護員工轉銜一般職場的動機可以使用「家屬的轉銜準備度問卷」來協助檢視。



- 1 社會型庇護工場係指附屬於社團法人或財團法人的庇護工場
- 2 企業型的庇護工場係指由一般企業成立獨立式的庇護工場



## 家屬的轉銜準備度問卷

**填寫說明：**讀完題目後，請依據您的看法在「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」的選項中進行勾選；勾選「非常同意」表示非常認同該題目的說明；勾選「非常不同意」則表示非常不認同該題目的說明。

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我希望我的孩子能到一般職場工作。					
2. 我覺得我的孩子到一般性職場工作比較有面子。					
3. 我覺得我的孩子到一般性職場工作，能力才能進步。					
4. 我擔心我的孩子到一般職場工作很難適應。					
5. 我願意配合專業團隊建議（如：接送、訓練等…），來協助我的孩子到一般性職場工作。					
6. 我覺得我的孩子留在庇護工場比較適合。					

### 計分方法

正向題：1、2、3、5 共四題，非常同意 4 分，同意 3 分，普通 2 分、不同意 1 分、非常不同意 0 分。

負向題：4、6 共二題，非常同意 0 分，同意 1 分，普通 2 分、不同意 3 分、非常不同意 4 分

兩類總分加總即為本問卷總分【0~24】，分數越高表示家屬轉銜準備度越高。但家屬於題項 1 勾選同意並口頭同意後，便可視為具有轉銜意願。

## 第三章

# 轉銜服務各階段 之輔導策略

### 第三章

## 轉銜服務各階段之輔導策略

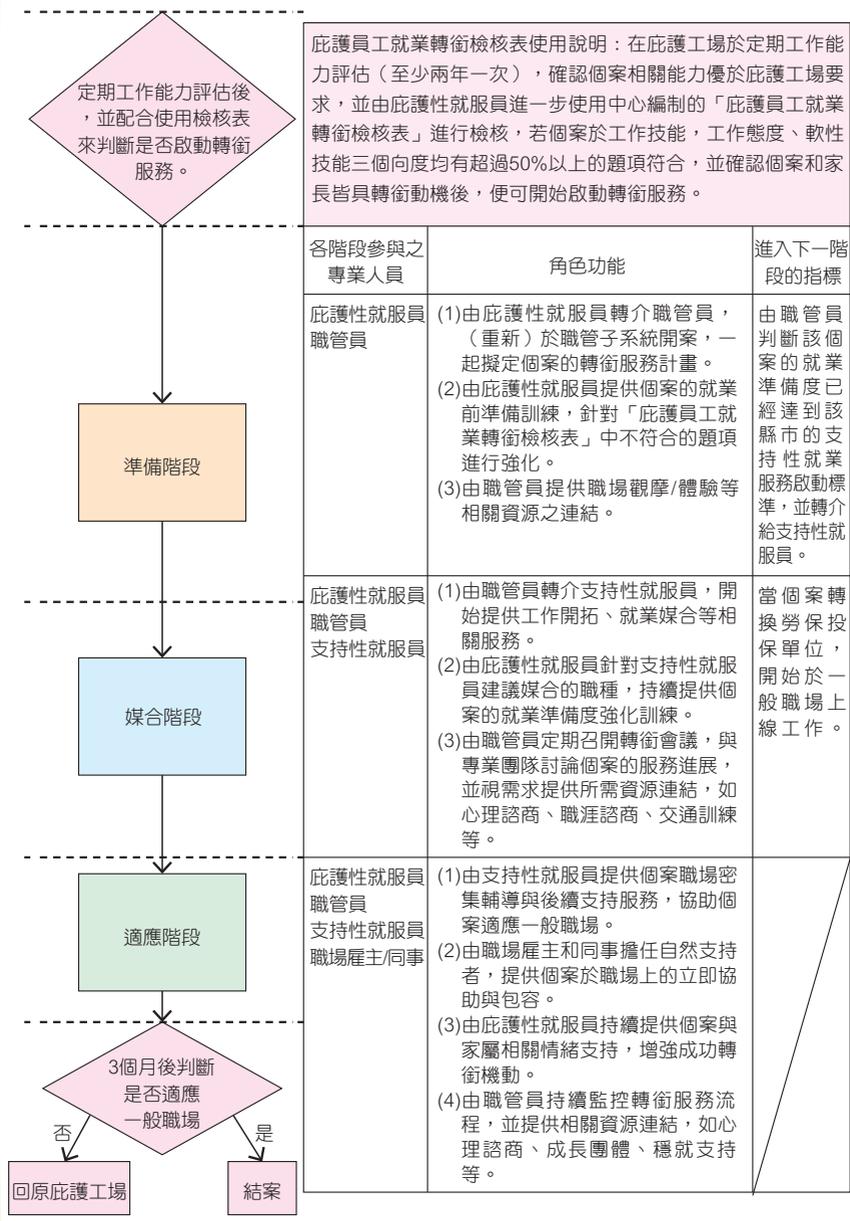
- 針對庇護員工轉銜至一般職場的服務流程可分為三個階段：準備階段、媒合階段和適應階段。此章說明如何判定個案是否應進入或離開「庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖」中的三個服務階段，以及在此三個階段中的輔導策略。
- 在確定好庇護員工達到轉銜標準之後，仍需要透過團隊合作才能進行一連串的轉銜流程，此團隊包含個案、家屬、專業人員（職業重建個案管員、庇護性就業服務員、支持性就業服務員）、以及雇主 / 同事等，都扮演著重要的角色。
- 準備階段參與之支持團隊成員有庇護性就業服務員和職管員；媒合階段參與之支持團隊成員有庇護性就業服務員、職管員和支持性就業服務員；適應階段參與

之支持團隊成員有庇護性就服員、職管員、支持性就服員，以及職場雇主和同事。

- 個案和家屬皆是支持團隊成員，整個轉銜歷程若個案能保持高度動機和自我效能，且家屬可以抱持正向態度與協助提供支持，則可增加轉銜的成功率。



## 庇護員工轉銜至一般職場服務流程圖暨內容說明



## 準備階段的輔導策略

- 轉銜的啟動契機包含員工主動提出想離開庇護工場到一般職場，或就服員評估員工達到一般職場標準並且個案同意轉銜。
- 當確認員工的工作技能、軟性技能和工作行為態度等達到轉銜標準，庇護工場內部可邀集員工、家長召開討論會議，討論其轉銜意願及後續準備的工作分配。
- 在確認員工與家長的轉銜意願之後，由庇護性就服員轉介職管員，（重新）於職管子系統開案，一起擬定個案的轉銜服務計畫，由職管員提供職場觀摩 / 體驗等相關資源之連結。而由庇護性就服員提供個案的就業前準備訓練，針對「庇護員工就業轉銜檢核表」中不符合的題項進行強化。

- 在此階段，庇護性就服員會針對個案特別加強與未來欲轉銜職場相關的訓練，強化個案的就業條件，並加強個案和家屬的轉銜動機。相關輔導策略如第 37-39 頁之描述。
- 當職管員判斷該個案的就業準備度已經達到該縣市的支持性就業服務啟動標準，並轉介給支持性就服員，即進入媒合階段。





## 一、針對個案的輔導策略

### 在工作技能方面

- 庇護性就服員針對支持性就服員建議媒合的職種，持續提供個案的就業準備度強化訓練，例如加強員工對一般職場的認識與要求、訓練個案的工作速度、注意細節、體耐力等，並請家長陪同訓練。
- 若已確認欲轉銜的職場時，有些庇護工場的做法是由庇護性就服員與支持性就服員先了解工作內容之後，在庇護工場內進行集訓，有些庇護工場則會直接讓員工以請假的方式到欲安置的職場進行職場體驗或職前輔導，直接於現場訓練加強工作技能。

## 在軟性技能方面

- 庇護性就服員針對人際交往的方向去強化個案的軟性技能，例如：加強與他人互動的禮儀，包含與主管、同事、顧客等；提供情境模擬，如：用較嚴厲的口吻指導個案，訓練個案壓力及挫折忍受度等。對於團隊合作、解決問題等軟性技能，則可透過情境模擬來提供訓練。

## 在工作行為與態度方面

- 庇護性就服員對於準備好到一般性職場的個案，平時會透過獎懲機制修正庇護員工的工作態度及工作行為，讓員工知道庇護工場與一般職場皆有工作規則。
- 在此階段透過工作現場的氣氛，再特別加強員工的儀容、主動性、責任心、遵守制度等。

## 在提高轉銜動機方面

- 實務中庇護工場提高轉銜動機的策略是強調一般職場的就業薪資高於庇護工場，但有庇護工場運用更積極的做法，例如在家長同意下以現金支付員工薪資，讓員工能有實際賺錢的感覺；每月安排固定的團體活動（熱門下午茶餐廳、KTV 等），讓個案自付活動費用，善用購物、娛樂等提升生活品質的渴望及使用金錢的實質經驗，讓庇護員工感受努力工作後所帶來的附加價值，讓員工期望能獲得更高的薪資，藉以提升轉銜的意願。





## 二、針對家屬的輔導策略

- 家屬的意願與期待也是員工轉銜的重要因素之一，因此庇護工場除了平時便教育員工及家長有關轉銜到一般職場的好處之外，也可以透過轉銜成功個案經驗分享，提升庇護工場個案與家長的轉銜意願。

### 媒合階段的輔導策略

- 由職管員轉介支持性就服員之後，開始提供工作開拓、就業媒合等相關服務，稱為媒合階段。
- 在媒合階段，職重專業人員會以團隊的方式為個案提供服務，分別扮演以下的角色功能：

#### 庇護性就服員

- 在此階段，庇護性就服員會與庇護員工再次重申轉銜的目標和重要性、期待家長協助事項等，除了要持續加強個案與工作相關的訓練之外，在媒

合期也會提供職前準備課程錄影帶，讓個案與家人一同觀看並請家人協助教導。

- 在職重團隊中亦扮演資訊傳遞的角色。由於庇護性就服員對個案的長期服務，是最瞭解個案的特性與工作表現的重要角色，因此需要彙整資訊並提供其他團隊人員重要訊息。
- 部分庇護工場更是由庇護性就服員直接開發工作機會，或透過同業的熟識與信任，直接轉銜員工到同業職場，並確定工作媒合成功之後，再透過職管員銜接支持性就服，顯示某些庇護工場也扮演就業媒合的角色。

### 職重個管員

- 定期召開轉銜會議，與專業團隊討論個案的服務進展，並視需求提供所需資源連結，如連結職評服務、心理諮商、職涯諮商、交通訓練等，擔任資源協調與連結的角色。

## 支持性就服員

- 協助開發適性職場等，透過特質因素與職能勝任度來檢視個案所需支持的項度，並且讓個案有機會去職場見習或體驗，提升對職場的適應能力。



### 三、針對家屬的輔導策略

- 家長的積極支持態度將會強化個案至一般職場工作的意願。在此階段，要鼓勵家屬能對於個案外出工作提供支持，扮演情緒支持、交通訓練等角色，甚至可以主動協尋工作機會。



### 四、針對一般職場工作環境選擇的建議

- 基於一般職場的雇主在僱用員工時，通常會考量員工對於其職務的勝任度以及員工與組織的適配性，所以庇護性就服員會透過同儕支持團體及一般性職場參訪的方式提升庇護員工對於一般性職場的認識。

- 庇護工場實際執行經驗中發現，薪資福利優於原職場或原職場的氛圍與真正職場中相同時，能讓庇護員工的轉銜較穩定。因此，減少庇護工場與一般性職場的工作情境落差將有助於員工轉銜。

綜合上述可知，員工要進入一般職場所需準備做的相關訓練，都會直接與所欲轉銜的職場相關，而增加庇護工場與一般職場的相近性會是重要關鍵，這與文獻中提到庇護工場的專業人員在創造較融合、易轉移學習成效的工作情境的觀點也較為一致。

## 適應階段的輔導策略

- 當個案轉換勞保投保單位，開始於一般職場上線工作，即進入適應階段。
- 此階段的分工將更為明確，但主要目的都是讓個案能夠順利上線，並朝穩定就業的目標前進。各類職業重建專業服務人員以及家長 / 雇主 / 同事的角色功能如下述：

### 職重個管員的角色功能

- 職重個管員持續控管轉銜服務流程，並提供相關資源連結，如心理諮商、成長團體、穩就支持等，扮演轉銜流程的資源連結角色。

### 庇護性就服員的角色功能

- 庇護性就服員持續提供個案與家屬相關情緒支持，增強成功轉銜動機。並可做為個案就業後穩定資源，例如：邀請參與工場活動、作為工場轉銜成功經驗分享者等。

- 因庇護性就服員為最了解個案特性之專業人員，於適應階段初期，可作為支持性就服員的諮詢窗口，在指導模式、工作持續性等方面給予最適建議。若能搭配單位內的支持性就服或是長期合作的支持性就服單位，透過平時的接觸與建立關係，則更能夠縮短專業人員與庇護員工的磨合期，更快投入個案服務。

### 支持性就服員的角色功能

- 支持性就服員在轉銜歷程則如同平時提供就業服務，擔任評估者與訓練者的角色，針對個案進行密集輔導、追蹤及穩定就業等工作，協助個案適應一般職場，並協助雇主資源連結與宣導相關概念。
- 個案上線後支持性就服員也會與庇護性就服員保持聯絡，即時澄清個案特質及問題，以修正輔導策略，並向職管員回報服務狀況。

- 根據庇護工場的轉銜經驗，若單位內部同時有支持性就服方案或者有固定合作的支持性就服單位，將有助於減少摸索了解個案的時間。

## 家長的角色功能

- 在轉銜的過程中，除了個案本身對工作有興趣亦能勝任外，家長也扮演重要的角色，若家長能夠持續支持個案到一般職場工作，尤其在個案初到職場的適應過程，家長協助提供正向鼓勵、交通支持、協助紓解工作壓力，都能有助於個案轉銜過程的順利。

## 雇主 / 同事的角色功能

- 透過雇主及同事的職場包容及提供支持，是讓個案可以轉銜成功並持續工作的原因之一。因此，庇護性就服員或支持性就服員會傾向尋找有僱用經驗或本身就有僱用身障者意願的雇主，這類雇主配合度良好，並能接受就服員密集輔導或職務再設計，甚至會主動協助調配人力，讓包容度及支持度較高的同事來擔任自然支持者協助個案，相對也能提升個案的職場適應。

由上述的描述中，目前庇護員工要轉銜到一般職場的過程，部分庇護工場會由庇護性就服員直接進行就業媒合，這樣的流程其實埋沒了支持性就服員開發職場與媒合就業的長才，相對地也增加庇護性就服員的負擔，壓縮輔導庇護員工的時間。但庇護單位一致的看法是，若庇護單位有固定合作的支持性就服單位，而不需再由職管員派案，透過平時較為頻繁的接觸與建立關係，將有助於減少轉銜評估與磨合時間，能更快投入密集輔導，顯示庇護性單位與支持性單位更需要建立良好的合作關係。後續再透過家長、雇主提供相關支持，以穩定個案的轉銜歷程。



## 交叉檢視表

### 不同轉銜階段支持團隊成員的輔導重點

支持團隊	準備階段	媒合階段	適應階段
庇護性就業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對員工在工作技能、軟技能和工作行為態度等尚未達到轉銜標準之項目持續進行訓練。</li> <li>● 設計庇護職場的氛圍與一般職場相同。</li> <li>● 再次重申轉銜的目標、期待家長協助事項。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強與欲轉銜職場相關的技能訓練。</li> <li>● 強化個案與家屬的轉銜動機。</li> <li>● 提升庇護員工對於一般性職場的認識。</li> <li>● 協助支持性就業員就業媒合同業職場。</li> <li>● 提供個案現況資訊給職重團隊。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續為庇護員工投保，直至就業穩定為止，並承諾若有不適應的狀況可再回庇護工場。</li> </ul>
職管員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資源協調與連結，如職場體驗、心理諮商、職評服務等。</li> <li>● 啟動轉銜的行政程序，並召開轉銜會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 連結職重體系的服務資源，如派案予支持性就業員。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 追蹤適應狀況，適時連結後續穩定就業相關資源。</li> </ul>

支持團隊	準備階段	媒合階段	適應階段
支持性就業員		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助開發適性職場。</li> <li>● 提供職場體驗機會。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適性就業媒合與安置初期密集輔導。</li> <li>● 職場適應與穩定就業支持。</li> </ul>
個案	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 接受庇護工場的技能 / 行為強化訓練。</li> <li>● 進行一般職場體驗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 接受庇護工場的技能 / 行為強化訓練。</li> <li>● 進行一般職場體驗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般職場適應。</li> </ul>
家長 / 家屬	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助庇護工場進行職前準備訓練。</li> <li>● 支持個案至一般職場工作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助庇護工場進行職前準備訓練。</li> <li>● 支持個案至一般職場工作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支持個案至一般職場工作，如提供正向鼓勵、交通支持、協助紓解工作壓力。</li> </ul>
雇主與同事		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供薪資福利優於原職場。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場包容及提供支持，包括職務再設計。</li> </ul>

- 當穩定就業三個月後，判斷庇護員工已經可以適應一般職場，便可以進行結案；若無法適應一般職場，則撤回原庇護工場繼續就業。



## 第四章

# 影響庇護工場轉銜 至一般職場的因素

## 第四章

# 影響庇護工場轉銜至一般職場的因素

## 質性研究的發現

### 成功經驗的啟示

- 從成功轉銜的案例來看，除了庇護工場本身對於員工的承諾，包含保留員工的勞、健保直到穩定就業、先讓員工以請假的方式試做等，若確定工作後再正式結案轉出等方式以提升轉銜意願。
- 庇護工場也會期待有長期合作的支持性就服單位，從平時就能建立關係，加速轉銜過程的流暢性。此外，庇護性就服員在個案就業後仍持續關心個案給予支持。而支持性就服員會依據個案狀況進行職務再設計，並將個案在工作中的成功經驗與個案家人分享。



## 失敗經驗的啟示

- 由文獻上來看，在庇護工場愈久的個案，可能因習慣隔離安定的環境，愈難達成轉銜的目標，而實務上也有庇護工場提到工場環境的氛圍與硬體設施相對較一般職場舒適，可能也是員工轉銜意願較為低落的原因之一。
- 目前雖有庇護工場推動轉銜的作法是承諾員工如果轉銜失敗，可以讓員工回到原庇護工場，但也可能因為後續職場的自然支持及密集輔導不夠，導致個案無法符合職場需求。

## 行動研究的發現

- 基本上，成功轉銜者在達到啟動轉銜服務的標準（轉銜啟動的三要素）後，一定要隨著轉銜服務的歷程逐步將各階段所需的支持團隊成員納入。
- 個案本身是支持團隊的中堅份子，成功轉銜與否和個案的年齡、性別、障別和障度未必有關聯，但個案無情緒困擾且有高度轉銜動機者，通常較

能克服轉銜歷程所面臨的挫折；若個案有情緒困擾或是轉銜動機中等，則其他支持團隊成員的支持度會更顯重要。

- 個案的工作技能、軟性技能和工作行為準備度只要有中等以上，便可以開始以 ITP 的方式進行準備度提升訓練，而提升的標準則是以欲轉銜的職務要求為依歸。
- 家屬、庇護性就服員、職管員、支持性就服員、和職場的雇主 / 同事是最基本的支持團隊成員；其中職管員和支持性就服員是以其職務功能、而非機構屬性來劃分，因此無論搭配現行的單雙軌任一制度，支持團隊成員皆可以功能性和可及性來組成。
- 雖然手冊上有註明支持團隊成員在各轉銜階段所扮演的角色功能，但對於成功轉銜者而言，並不是指每位成員都有各司其職，而是整個轉銜歷程所需的多元性支持（技能訓練、資源提供、實質支持、情緒支持、資訊諮詢、評價支持）都有成

員去提供，即使未必是每一需求都百分之百滿足。

- 整體而言，成功轉銜者的自我效能在整個轉銜歷程中，維持高檔或是逐漸增強的狀況。

不論是文獻或實務上都發現，創造一個與一般職場氛圍相近的庇護工場是相當重要的，但這對於本身即為社會型的庇護工場來說，可能要透過相關活動的安排來增進員工對於一般職場的正確認知，因此有庇護工場建議可以每年定期辦理職場參訪活動，提供有轉銜意願的庇護員工去參觀支持性就業成功案例的職場，透過臨場感受與同儕成功經驗的分享，協助庇護員工有正確認知。

## 研究團隊

吳明宜 / 林真平 / 陳樺萱 / 莊巧玲 / 黃國裕 /  
范文昇 / 林雅玲

# 附錄



## 身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則

中華民國九十七年二月十二日行政院勞工委員會勞職特字第 0970503048 號令訂定發布全文 23 條；並自發布日施行

中華民國一百零三年二月十四日行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 2 條所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，自一百零三年二月十七日起改由「勞動部」管轄

中華民國一百零五年三月三十日勞動部勞動發特字第 10505028841 號令修正發布第 2 條條文

### 第一條

本準則依身心障礙者權益保障法（以下簡稱本法）第三十五條第五項規定訂定之。

### 第二條

本準則所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

### 第三條

本準則所稱庇護工場，指依本準則設立，提供年滿十五歲，符合本法第三十四條第二項之身心障礙者庇護性就業之機構。

#### 第四條

庇護工場得由法人或事業機構申請設立。

#### 第五條

申請庇護工場設立許可，應檢具下列文件，向當地主管機關提出申請：

- 一、法人登記、商業登記或工廠登記等證明文件影本擇一。
- 二、產權或使用證明文件。
- 三、設立計畫書。
- 四、其他經當地主管機關指定者。

#### 第六條

前條第三款之設立計畫書內容應包括下列事項：

- 一、設立後六個月內進用庇護性就業之身心障礙者障別及人數。
- 二、營運規劃及人員配置。
- 三、薪資發放制度。
- 四、財務規劃。
- 五、期程規劃。
- 六、無障礙措施規劃。

七、其他經當地主管機關指定者。

前項第一款庇護性就業之身心障礙者人數，至少應占員工總人數百分之五十，且不得少於四人。

## 第七條

經許可之庇護工場，應由當地主管機關發給許可證，並記載下列事項：

- 一、機構名稱。
- 二、地址。
- 三、法人代表人或事業機構負責人姓名。
- 四、營業項目。
- 五、許可機關、日期、文號。

前項許可證，應懸掛於庇護工場內足資辨識之明顯處。

## 第八條

庇護工場應提供庇護性就業之身心障礙者就業支持、就業轉銜及相關服務。

## 第九條

庇護工場之設施，應依庇護性就業之身心障礙者特殊需要，提供無障礙環境。

## 第十條

庇護工場應置主管人員一人，綜理業務。

庇護工場依設立計畫書置下列專業人員及營運人員：

- 一、職業重建個案管理員：提供個案管理及轉銜服務相關事項。
  - 二、就業服務員：提供就業適應輔導及支持相關事項。
  - 三、技術輔導員：提供技術指導相關事項。
  - 四、業務行銷員：提供業務拓展及產品行銷相關事項。
- 前二項人員得為兼任。

## 第十一條

依本法第三十五條第二項及第六十二條第五項規定綜合設立之機構，其人員及設施標準，應依各相關設立法規辦理。

前項機構辦理庇護工場之場地，應與提供其他服務之場地區隔。

## 第十二條

庇護工場應於年度開始前二個月及年度結束後五個月內，分別將業務計畫書、預算書及業務報告、年度決算等資料，報當地主管機關備查。

### 第十三條

主管機關為瞭解庇護工場經營管理之狀況，得要求其提出業務及財務報告，並得派員查核之。

庇護工場有下列情形之一者，當地主管機關應通知限期改善，屆期未改善者，得廢止其設立許可，並公告之：

- 一、業務經營與設立目的不符。
- 二、財務收支未取得合法憑證或會計紀錄未完備。
- 三、拒絕、規避或妨礙主管機關查核。
- 四、對於業務或財務為不實之陳報。
- 五、暫停營業一個月以上，未向當地主管機關申報備查。
- 六、未依設立計畫書進用庇護性就業之身心障礙者人數。
- 七、違反保護勞工法令，情節重大。

### 第十四條

庇護工場之設立許可證記載事項或主管人員變動前後三十日內，應通報當地主管機關辦理變更登記，並換發許可證。

庇護工場場址變動，得免重新申請設立許可。但應依第五條、第六條規定檢送變動後相關文件，經變更後之當地主管機關核定，並換發許可證後，始得提供庇護性就業服務。

## 第十五條

直轄市、縣（市）主管機關對設立之庇護工場得補助下列項目：

- 一、設立開辦之設施設備費。
- 二、設施設備汰換費。
- 三、房屋租金。
- 四、專業人員及營運人員人事費。
- 五、行政費。
- 六、其他與庇護工場營運相關之必要支出費用。

直轄市、縣（市）主管機關應考量轄區需求狀況及庇護工場營運績效，每年公告補助範圍及額度。

## 第十六條

庇護工場依前條規定申請補助者，應檢具下列文件向當地主管機關提出：

- 一、申請書。
- 二、營運計畫書。
- 三、其他經當地主管機關指定者。

前項第二款營運計畫書內容，準用第六條規定。

## 第十七條

庇護工場有下列情形之一者，不予補助：

- 一、不符申請規定，經限期補正，屆期不補正。
- 二、提供不實或失效文件。
- 三、未依營運計畫書或本準則第十二條執行，經限期改善，屆期未改善。

## 第十八條

庇護工場有前條各款情形之一者，主管機關得追回已補助之費用。

## 第十九條

庇護工場接受補助所購置之設備超過新臺幣一萬元以上者，應列入財產，並列冊保管。

## 第二十條

直轄市、縣（市）主管機關對庇護工場應定期辦理業務評鑑，績效優良者，主管機關得予公開表揚或獎勵。

## 第二十一條

本準則補助所需經費來源如下：

- 一、身心障礙者就業基金。
- 二、直轄市、縣（市）政府編列預算。
- 三、其他收入。

中央主管機關得視直轄市、縣（市）政府財務狀況予以補助。

## 第二十二條

本準則施行前已設立之庇護工場，應於本準則施行後一年內，依本準則規定換發許可證。

## 第二十三條

本準則自發布日施行。

## 補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫

中華民國 103 年 9 月 19 日勞動發特字第 10318094212 號令訂定  
發布

中華民國 104 年 9 月 10 日勞動發特字第 10405053482 號令修正  
發布

中華民國 106 年 7 月 31 日勞動發特字第 10605127671 號令修正  
發布

中華民國 108 年 8 月 20 日勞動發特字第 1080509986 號令修正  
發布

中華民國 109 年 4 月 7 日勞動發特字第 10905045501 號令修正  
發布

中華民國 110 年 8 月 27 日勞動發特字第 11005066101 號令修正  
發布

中華民國 111 年 8 月 29 日勞動發特字第 11105101701 號令修正  
發布

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為依身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則第二十一條第二項規定，協助直轄市及縣（市）政府（以下簡稱地方政府）提供並建構完善之身心障礙者庇護性就業服務，特訂定本計畫。
- 二、本計畫辦理機關任務分工如下：
  - （一）本部：
    1. 訂定、修正及解釋事項。

2. 統籌規劃及指導事項。
3. 訂定政策性補助原則、項目及標準。

(二) 本部勞動力發展署（以下簡稱發展署）任務：

1. 總體執行之協調及督導事項。
2. 訂定地方政府申請補助之自籌款比率。
3. 訂定地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務評鑑參考指標。
4. 定期召開聯繫會報，協調推動辦理庇護性就業服務業務。

(三) 本部發展署所屬各分署（以下簡稱分署）：

1. 本計畫補助預算之編列。
2. 受理、審查及核定地方政府之申請計畫，並將核定之計畫補助項目及經費報發展署備查。
3. 辦理補助地方政府之經費核撥、核銷等事項。
4. 督導考核及彙總地方政府辦理本計畫業務。
5. 訪視及查核地方政府辦理本計畫業務及評鑑事項。

(四) 地方政府：

1. 本計畫自籌經費之編列。

2. 受理、審查及核定轄區庇護工場之申請計畫，並將核定之計畫報所在地分署備查。
3. 研訂輔導計畫，協助推動轄區庇護性就業服務與庇護工場營運及產品推廣。
4. 實地訪查轄區庇護工場之推動及營運情形。
5. 評鑑轄區庇護工場之推動與營運情形，評鑑結果報本部及分署備查。

(五) 分署委託之職業重建服務資源中心（以下簡稱職重資源中心）：提供地方政府庇護性就業服務諮詢輔導，必要時提供實地輔導。

### 三、本計畫補助原則如下：

#### (一) 一般性補助：

1. 依本計畫預算額度、申請計畫內容與執行能力、補助項目及標準之規定核算補助經費。
2. 地方政府申請本計畫補助應備自籌款，自籌比率由本部依地方政府前一年底身心障礙者就業基金撥交及分配後餘額，平均分配轄內十五歲至未滿六十五歲身心障礙人口數為基準訂定。
3. 本計畫預算如經立法院審議後刪減，依實際通過預算調整補助經費額度。

(二) 政策性補助：由本部依政策需要及預算額度定之。

四、本計畫補助項目及標準如下：

(一) 一般性補助：依附件一申請補助項目及標準之規定。

(二) 政策性補助：由本部依政策需要及預算額度定之。

四之一、本部於災害防救法所定災害發生時，得另行公告庇護工場之補助項目、補助標準、辦理期間及其他相關事項。

五、地方政府得視需要，依所在地分署通知期限內，檢具附件二申請表（併電子檔）備函提出申請。

六、分署受理地方政府本計畫之申請，審查重點如下：

(一) 計畫之必要性、完整性、可行性及預期效益。

(二) 地方政府之執行能力，含前二年度庇護性就業之執行成效及核銷情形。

(三) 經費需求符合補助原則及項目標準之規定。

分署辦理審查作業，必要時得組成審查小組及邀請地方政府列席說明。

分署核定地方政府所提本計畫之補助項目及經費後，將附件三核定表及地方政府之計畫與人員僱用名冊，函送發展署備查，並對轄內地方政府每年辦理一次本計畫之訪視查核。

七、地方政府接受庇護性就業服務補助應辦理及遵循事項如下：

- (一) 掌握轄區產業發展、身心障礙者庇護性就業、職場見習需求及民間服務能量，統籌檢討服務容量，並研提申請計畫。
- (二) 不得以設籍為由拒絕提供身心障礙者庇護性就業及職場見習服務，並應依「身心障礙者庇護性就業服務流程圖（附件四）」提供庇護性就業服務。
- (三) 受理、審查與核定轄區庇護工場補助申請案，對庇護性就業者轉介至一般職場及職場見習者轉介至庇護工場或一般職場，依第四點附件一申請補助項目及標準規定，編列經費獎勵庇護工場及其雇主；已申請發展署「多元就業方案」補助項目，不得重複補助。
- (四) 督導庇護工場依「庇護工場規劃庇護性就業服務

暨進用庇護性就業者應注意事項」（附件五）及「庇護工場辦理職場見習應注意事項」（附件六）提供服務。

- (五) 定期查核庇護工場於「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」之服務紀錄登錄情形。
- (六) 按季實地訪查庇護工場辦理情形，並做成書面紀錄。訪查重點，包括庇護工場財務資料、庇護性就業者名冊與薪資請領清冊、全民健康保險、勞工保險、勞工職業災害保險及就業保險等投保資料、庇護性就業者之工作條件及接受服務之情形、職場見習者名冊及獎勵金印領清冊、有無至少每二年辦理一次工作能力評估、有無建立性侵害及性騷擾事件之防治措施、通報及辦理情形等。但前一次評鑑成績優等或甲等之庇護工場，得每半年訪查一次。
- (七) 參考本部訂定之身心障礙者庇護工場業務評鑑指標，定期辦理實地評鑑，至少每二年評鑑一次。指標及計畫，包括申訴及處理機制，應於評鑑前先送所在地分署備查（副知發展署），評鑑後將

結果報所在地分署備查(副知發展署)，評鑑後將結果報所在地分署備查(副知發展署)。評鑑等第納入下年度委託或補助之參考。

(八) 依庇護工場評鑑結果，提報庇護工場經營管理輔導措施，積極輔導庇護工場提升產能、經營及行銷能力，推廣庇護工場產品，並爭取與事業單位合作之機會。

(九) 定期將轄內庇護工場名冊與相關表件送發展署及分署備查。

八、本計畫撥款、經費支用及核銷作業規定如下：

(一) 地方政府應依分署所訂時程，檢附下列文件辦理請款及核銷作業：

1. 成果報告，其內容至少包括庇護產品或服務行銷之執行成果。
2. 就業成功案例一則。

(二) 地方政府應依分署核定之補助金額填寫經費概算表，併同領款收據，並應檢附納入預算證明或議會同意墊付函等配合款編列證明，提出申請補助。另接受本計畫之補助經費應專款專用，所產

生之其他收入不得抵用或移用，且賸餘經費應於每年十二月底，連同其他收入繳回所在地分署辦理結案。

(三) 地方政府應按原核定計畫項目、執行期間與預定進度切實執行。有特殊情況，必須變更原計畫項目、經費、執行期間及進度時，應詳述理由，經所在地分署核准變更後方得辦理。

(四) 地方政府執行補助經費有不合本計畫規定之支出，應依所在地分署之通知繳回該項經費。

(五) 本計畫補助案件支用單據需裝訂成冊，並依會計法妥為保管，俾供審計單位查核之用。

九、本計畫考核、督導及獎勵規定如下：

(一) 考核方式：

1. 分署應定期實地考核轄內地方政府之執行情形，地方政府應建立完整補助案件檔案備查。
2. 發展署及分署得隨時派員了解本計畫辦理情形。

(二) 督導方式：針對考核結果不佳之地方政府，分署應加強輔導。

(三) 獎勵方式：考核結果優良之地方政府，執行本計

畫有功人員，由地方政府予以獎勵。

十、地方政府經考核有下列情形者，分署得酌予減撥當年度補助款，或酌減或不予補助該地方政府次一年度之計畫經費：

- (一) 不依本計畫規定辦理。
- (二) 未配合本部及所屬機關推動各項庇護性就業服務或執行不力。
- (三) 藉故拒絕或推諉實地查證或查核。
- (四) 發現有短列補助預算或移作他用等事實者。

十一、地方政府應比照行政院所定「中央政府各機關對民間團體及個人補(捐)助預算執行應注意事項」之規定，對庇護工場之補助，訂定明確、合理及公開之作業規範。

十二、本計畫所需經費由發展署、分署及地方政府相關預算項下支應。



## 附件一

## 補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫

## 一般性補助項目及標準

項次	補助項目	補助標準
一	庇護工場籌設營運費	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 補助範圍：新籌設之庇護工場營業場所裝潢及設備，不含建築物之硬體購置、修繕及土地購置。</li> <li>2. 補助標準：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 裝潢費：每坪最高補助新臺幣（以下同）1 萬 2 千元，每案最高補助 60 萬元。</li> <li>(2) 設備費：營運機具以租用為原則，惟 10 萬元以下之單項設備，經說明其必要性得予購置。</li> </ol> </li> <li>3. 補助額度：依庇護性就業者人數補助，6 人以下最高補助 120 萬元；7 人至 12 人最高補助 150 萬元；13 人至 18 人最高補助 180 萬元；19 人至 24 人最高補助 210 萬元；25 人至 30 人最高補助 240 萬元；31 人以上，每增加 1 人增加補助 6 萬元，最高補助 400 萬元。</li> <li>4. 其他規定：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 本項補助得分 2 年申請。</li> <li>(2) 地方政府應規範補助設備購置之使用年限並列冊管理。</li> </ol> </li> </ol>

項次	補助項目	補助標準
二	庇護工場裝潢及設備之汰換維修或搬遷費	<p>1. 補助範圍：庇護工場視其營運需要補助，用於搬遷或改善營業環境及設備維護，以增加競爭力。</p> <p>2. 補助標準：</p> <p>(1) 汰換維修費</p> <p>A. 裝潢：每坪最高補助 1 萬 2 千元，每案最高補助 18 萬元。</p> <p>B. 設備：含營運機具、工安消防設備、無障礙環境設施。營運機具以租用為原則，惟 10 萬元以下之單項設備，經說明其必要性得予購置。</p> <p>(2) 搬遷相關費用</p> <p>A. 裝潢：每坪最高補助 1 萬 2 千元，每案最高補助 18 萬元。</p> <p>B. 設備：含營運機具、工安消防設備、無障礙環境設施。營運機具以租用為原則，惟 10 萬元以下之單項設備，經說明其必要性得予購置。</p> <p>C. 搬運：營運機具之搬運，每案最高補助 10 萬元。</p> <p>3. 補助額度：</p> <p>(1) 汰換維修費，依庇護性就業者人數補助，6 人以下最高補助 36 萬元；7 人至 12 人最高補助 46 萬元；13 人至 18 人最高補助 56 萬元；19 人至 24 人最高補助 66 萬元；</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>25 人至 30 人最高補助 76 萬元；31 人以上，每增加 1 人增加補助 1 萬元，最高補助 100 萬元。</p> <p>(2) 搬遷相關費用，依庇護性就業者人數補助，6 人以下最高補助 46 萬元；7 人至 12 人最高補助 56 萬元；13 人至 18 人最高補助 66 萬元；19 人至 24 人最高補助 76 萬元；25 人至 30 人最高補助 86 萬元；31 人以上，每增加 1 人增加補助 1 萬元，最高補助 110 萬元。</p> <p>4. 本項汰換維修費、搬遷相關費用分別為每 3 年補助 1 次，其中汰換維修費之設備補助經費，與搬遷相關費用之設備補助經費應合併計算，依補助額度補助，惟由地方政府自籌款支應者不在此限。</p> <p>5. 其他規定：地方政府應規範補助設備購置之使用年限並列冊管理。</p>
三	庇護工場主管、專業及營運人員人事費	<p>1. 補助對象：專業人員（職業重建個案管理員、就業服務員）、營運人員（技術輔導員、業務行銷人員）、主管人員。</p> <p>2. 補助條件：</p> <p>(1) 職業重建個案管理員、就業服務員：應符合「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」規定。</p> <p>(2) 技術輔導員應符合下列資格之一：</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>A. 具備與庇護工場營運項目相關丙級技術士以上證照。</p> <p>B. 具備與庇護工場營運項目相關工作 2 年以上經驗。</p> <p>(3) 業務行銷人員應經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業，且符合下列資格之一：</p> <p>A. 企業管理或行銷相關科、系、所畢業。</p> <p>B. 具備企業管理或行銷相關工作 2 年以上經驗。</p> <p>3. 補助標準：</p> <p>(1) 薪資：比照發展署暨所屬各機關「業務輔導員」之薪資標準補助，專業人員以業務輔導員第 2 薪級起薪。經評鑑結果甲等以上庇護工場之人員，下一年度得按其進用資格，依「就業安定基金補助直轄市、縣（市）政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」辦理薪資進階。</p> <p>(2) 全民健康保險費，包括法定雇主須提撥全民健康保險費及法定雇主因人事費衍生其負擔全民健康保險補充保險費、勞工保險費、就業保險費、勞工職業災害保險費、勞工退休金提撥：依投保單位負擔之額度覈實列支。</p> <p>(3) 年終獎金：比照軍公教人員年終工作獎金</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>發給注意事項之規定，最高以每月補助薪資之 1.5 個月計發。</p> <p>(4) 加班費：依就業安定基金補助地方政府計畫編列標準及支用規定，所定每人每月平均時數，核算全年度可加班總人時計之。</p> <p>4. 補助額度：</p> <p>(1) 每進用 6 名庇護性就業者，補助 1 名主管、專業或營運人員人事費，不足 6 人者，依比例補助。庇護性就業者每日工作時數未滿 4 小時者，減半補助。</p> <p>(2) 為提升庇護工場營運行銷能力，每家庇護工場得再申請 1 名業務行銷人員，該名人力不計入前開服務人數比。</p> <p>(3) 新設立、甫接受政府委託辦理、已設立但核准增加服務人數，前 3 個月按核定人數補助人事費；第 4 個月起，如服務人數不足，按實際服務人數補助人事費。</p> <p>(4) 庇護性就業者離職後，庇護工場於 2 個月內補實者，人事費不予扣計；未補實者，第 3 個月起按實際服務人數補助人事費。惟庇護性就業者轉介至一般職場就業，於 4 個月內補實者，人事費不予扣計；第 5 個月起按實際服務人數補助人事費。</p> <p>5. 其他規定：</p>

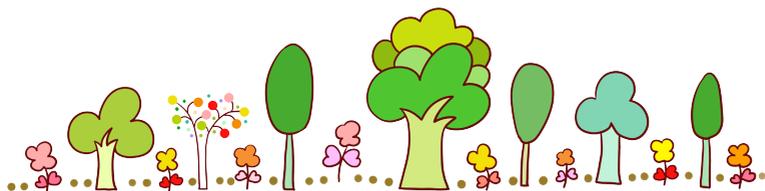
項次	補助項目	補助標準
		(1) 經地方政府認定未能補實係不可歸責於庇護工場，人事費得不予扣計。 (2) 已申請發展署「多元就業方案」補助項目者，不得重複補助。
四	就業服務督導費	1. 督導費：外聘督導每次 2,500 元，內聘督導每次 1,250 元。補助次數依職業重建個案管理員及就業服務員人數合併計算，1 人至 3 人每月至多 2 次；4 人至 6 人每月至多 4 次；7 人以上，以此類推。督導時間每次至少 2 小時。 2. 交通費：依「國內出差旅費報支要點」規定覈實列支。 3. 督導費應為專用，內聘督導費與外聘督導費應擇一請領。
五	庇護工場之房屋、土地或車輛租金	1. 補助範圍： (1) 房屋及土地租金以營業地點為限，且如為庇護工場自有、兼做設立該庇護工場之法人或事業機構會址或辦公處所在地、庇護工場負責人或其配偶或雙方之直系親屬所有時，不予補助。 (2) 車輛租金以營運所需為限。 2. 補助標準：第 1 年至第 3 年每月最高補助 4 萬元；第 4 年至第 5 年補助百分之八十，每月最高補助 3 萬 2,000 元；第 6 年以上補助百分之五十，每月最高補助 2 萬元。 3. 其他規定：應檢附租賃契約憑核。

項次	補助項目	補助標準
六	職場見習訓練輔導費	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依庇護工場實際提供職場見習之人數，補助庇護工場訓練輔導費，領有第一類身心障礙證明者，當月見習期間滿 15 日者，得核給訓練輔導費每人每月 1 萬元，屬慢性精神病患者每人每月 1 萬 2 千元，非領有第一類身心障礙證明者得核給訓練輔導費每人每月 6,000 元；未滿 15 日者或見習時數未滿 4 小時者，均減半發給。</li> <li>2. 見習期間最長以 6 個月為限，但領有第一類身心障礙證明者，依本計畫參與見習者，見習期間最長以 1 年 6 個月為限。見習者轉換見習職場，其見習期間應合併計算。</li> </ol>
七	庇護工場產品行銷宣導費	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 補助範圍： 辦理庇護工場產品或服務行銷宣導事宜。</li> <li>2. 補助標準： 如屬「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」所列經費編列項目，依該通案性標準覈實列支；如非屬通案性項目，依申請計畫內容及效益個別核定。</li> <li>3. 補助額度： 每家庇護工場最高補助 20 萬元，並得經地方政府同意後增加補助金額。</li> </ol>

項次	補助項目	補助標準
八	專家諮詢及交通費	1. 補助範圍： 提供庇護工場經營及財務管理、市場資訊、產品推廣及生產技術之改善與諮詢、其他必要協助之輔導項目。 2. 補助標準： (1) 出席費：依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」覈實列支。 (2) 交通費：依「國內出差旅費報支要點」規定覈實列支。
九	庇護工場行政費	1. 補助範圍： (1) 庇護工場營業相關支出，包括水費、電費、電話費、網路費、瓦斯費、交通燃料費、郵費、文具費、資料印製費等。 (2) 大樓管理費、保全費由地方政府自籌款支應。 (3) 員工福利、罰鍰、地價稅及房屋稅不予補助。 2. 補助標準： (1) 以庇護工場專業及營運人員人事費之百分之十為上限。 (2) 依「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」覈實列支。

項次	補助項目	補助標準
十	勞工保險、全民健康保險及勞工職業災害保險費之雇主負擔費用	1. 補助範圍： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 每名庇護性就業者之勞工保險、全民健康保險及勞工職業災害保險費用。</li> <li>(2) 每名見習者之勞工保險及勞工職業災害保險費用。</li> </ol> 2. 補助標準：每名每月最高覈實補助 2,000 元。
十一	地方政府配套措施	1. 補助範圍： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 庇護工場負擔庇護性就業者及見習者之職業災害補償費用。</li> <li>(2) 庇護工場之庇護性就業者及見習者轉介支持性或一般性就業職場，且連續就業達 1 個月以上，得依每人最高 1 萬元額度，補助該庇護工場。</li> <li>(3) 庇護工場之見習者見習後轉介至庇護工場且連續就業達 1 個月以上，得依每人最高 5,000 元額度，補助該庇護工場。</li> <li>(4) 庇護性就業宣導、專業及營運人員輔導培訓、庇護工場經營管理輔導、財務查核、實地訪查及評鑑、觀摩（每次以當日來回為原則）。</li> <li>(5) 庇護工場提升庇護性就業者薪資予以獎勵。</li> <li>(6) 規劃、執行、督導、考核及推動所轄身心障礙者庇護性就業服務所需之行政費用。</li> </ol> 2. 補助標準：

項次	補助項目	補助標準
		<p>(1) 以分署核定庇護性就業服務總經費之百分之十五為上限。</p> <p>(2) 本項經費支用如屬「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」所列經費編列項目，依該通案性標準覈實列支；如非屬通案性項目，依申請計畫內容及效益個別核定。</p>





## 附件二

## 補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫

## 申請表

填表日期： 年 月 日

一、申請年度：○○年度

二、計畫摘述

縣市政府		計畫起迄日期	
聯絡人姓名		電話	
傳真		e-mail	
計畫目標			
現況分析	<p>(一) 身心障礙者庇護性就業服務推動現況：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>庇護工場之現況分析及檢討、家數、分布情形、營業類型、可提供庇護性就業及職場見習之人數。</li> <li>輔導與協助措施。</li> </ol> <p>(二) 轄區身心障礙者庇護性就業服務需求評估。</p> <p>(三) 身心障礙者庇護性就業服務年度規劃：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>預計籌設庇護工場家數及方式。</li> <li>預計可提供庇護性就業及職場見習之人數。</li> </ol>		

	<p>3. 經營輔導及獎勵庇護工場之相關措施 (計畫)。</p> <p>4. 庇護工場產品推廣方式 (計畫)。</p> <p>5. 督導及查核方式。</p> <p>6. 其他。</p>
前二年度辦理情形與成效	
辦理方式	
承辦本案之人力配置	
工作進度與時程	(請以表列)
效益評估	<p>(一) 預計新設立_____家庇護工場，可提供_____名身心障礙者庇護性就業機會。</p> <p>(二) 預計委託或補助目前庇護工場_____家，共提供_____名身心障礙者庇護性就業機會。</p> <p>(三) 預計可提供_____名身心障礙者庇護性就業職場見習機會。</p> <p>(四) 預計辦理相關行銷宣導活動_____場次。</p> <p>(五) 預計實地輔導、訪查轄區內每家庇護工場_____次。</p> <p>(六) 其他 (請補充說明)。</p>

總 經 費	(單位：新臺幣元)
與前一年經費增減比較	前一年度核定金額_____元，核銷金額_____元(執行率__%) 本次申請經費較前一年度增加(或減少) _____元 (單位：新臺幣元)
自 籌 經 費 ( 比 率 )	自籌比率_____%(單位：新臺幣元)
申 請 勞 動 部 補 助	(單位：新臺幣元)

填表機關(用印)

### 三、經費概算表

項 目	單價	數量	本部補助金額	地方自籌金額	總金額	說 明
1. 庇護工場籌設營運費						敘明目前籌設進度
2. 庇護工場裝潢及設備之汰換維修費						
2-1. 庇護工場搬遷費						
3. 庇護工場主管、專業及營運人員人事費						以人事費申請者，應包括月薪、法定雇主須提撥勞工保險費、就業保險費、勞工職業災害保險費、全民健康保險費、勞工退休金及年終獎金(以1.5個月編列為原則)。
4. 就業服務督導費						
5. 庇護工場之房屋、土地或車輛租金						
6. 職場見習訓練輔導費						

項 目	單價	數量	本部補助金額	地方自籌金額	總金額	說 明
7. 庇護工場產品行銷宣導費						
8. 專家諮詢及交通費						
9. 庇護工場行政費						
10. 勞工保險、全民健康保險及勞工職業災害保險費之雇主負擔費用						
第 1-10 項小計						
11. 庇護工場負擔庇護性就業者及見習者之職業災害補償費用						
12. 庇護性就業者及見習者轉介支持性或一般性就業之奨助措施						

身心障礙者從庇護工場轉銜到一般職場輔導工作手冊

項 目	單 價	數 量	本部補 助金額	地方自 籌金額	總金 額	說 明
13. 見習者轉介至 庇護工場之獎 助						
14. 庇護性就業宣 導、專業及營 運人員輔導培 訓、庇護工場 經營管理輔 導、財 務 查 核、實地訪查 及評鑑、觀摩 等措施						
15. 庇護工場提升 庇護性就業者 薪資予以獎勵						
16. 規劃、執行、 督導、考核及 推動所轄身心 障礙者庇護性 就業服務所需 之行政費用						
第 11-16 項小計						
總 計						

四、年度經費預估執行表

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
分配數 (本部補助)												
分配數 (地方自籌)												
分配數 (合計)												

填表人：

業務主管：

單位主管：





附件三

## 勞動部補助○○○政府○年辦理身心障礙者 庇護性就業服務計畫經費核定表

單位：新臺幣元

預計新增○家庇護工場，共補助○家庇護工場，可提供○名庇護性就業機會及○名見習機會。

項目	計畫經費概算			本部核定補助 額度	說明
	總經費	自籌經費	申請補助		
1. 庇護工場籌設營運費					補助○家庇護工場
2. 庇護工場裝潢及設備之汰換維修費					
2-1. 庇護工場搬遷費					補助○名人事費
3. 庇護工場主管、專業及營運人員人事費					
4. 就業服務督導費					補助○家庇護工場
5. 庇護工場之房屋、土地或車輛租金					
6. 職場見習訓練輔導費					
7. 庇護工場產品行銷宣導費					

項目	計畫經費概算			本部核定補助額	說明
	總經費	自籌經費	申請補助		
8. 專家諮詢及交通費					
9. 庇護工場行政費					
10. 勞工保險、全民健康保險及勞工職業災害保險費之雇主負擔費用					
11. 地方政府配套措施	最高補助 1-10 項總和百分之十五				
(1) 庇護工場負擔庇護性就業者及見習者之職業災害補償費用					
(2) 庇護性就業者及見習者轉介支持性或一般性就業之獎助措施					
(3) 見習者轉介至庇護工場之獎助					
(4) 庇護性就業宣導、專業及營運人員輔導培訓、庇護工場經營管理輔導、財務查核、實地訪查及評鑑、觀摩及獎勵等措施					

項目	計畫經費概算			本部核定補助 額度	說明
	總經費	自籌經費	申請補助		
(5) 庇護工場提升庇護性就業者薪資予以獎勵					
(6) 規劃、執行、督導、考核及推動所轄身心障礙者庇護性就業服務所需之行政費用					
合計					
審查意見					
核定經費	新臺幣                      元整				

承辦人：

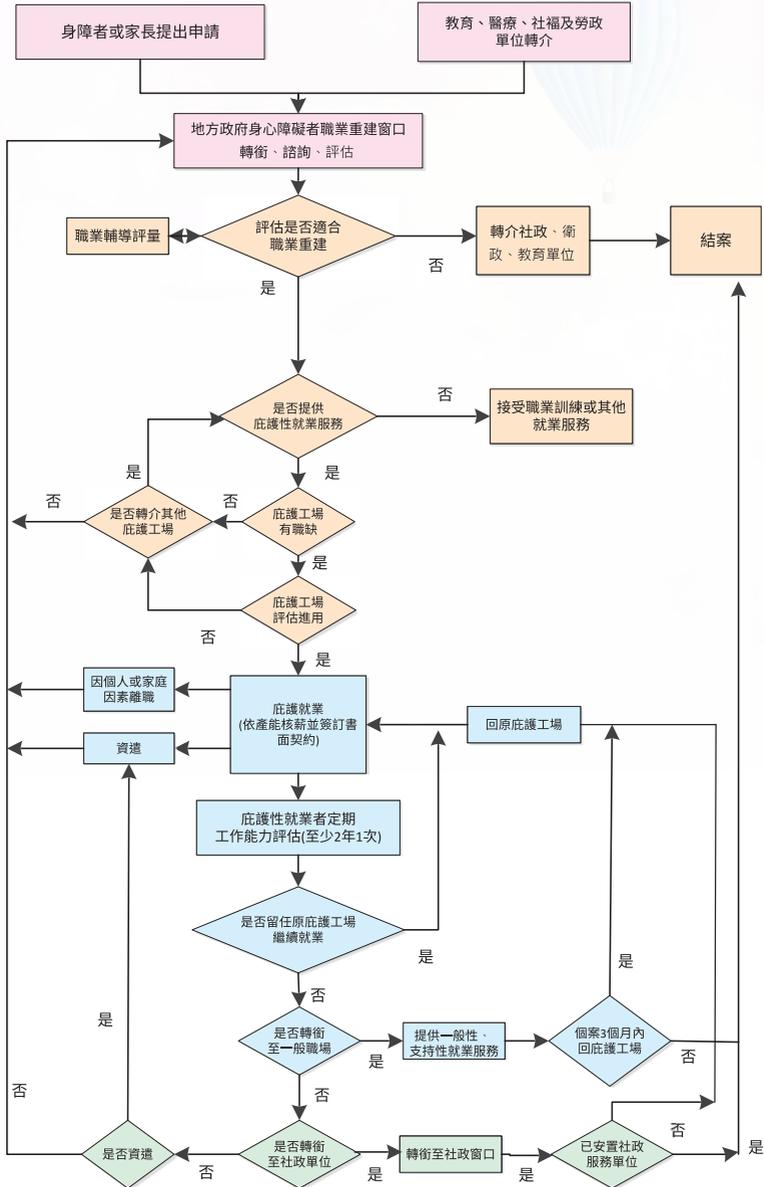
業務主管：

單位主管：



### 附件四

## 身心障礙者庇護性就業轉銜服務流程





## 附件五

# 庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項

- 一、庇護性就業服務，係指依身心障礙者權益保障法第三十四條第二項，對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，依職業輔導評量結果，由庇護工場提供之服務。
- 二、經直轄市、縣(市)勞工主管機關許可設立或接受政府委託辦理之庇護工場，應依身心障礙者權益保障法、身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則之相關規定，提供庇護性就業服務及進用庇護性就業者。  
為保障庇護性就業者之人身安全，庇護工場僱用專職、兼職人員、庇護性就業者或招募志願服務人員，應向所在地勞政主管機關申請核轉查閱應徵者或應從事服務者有無性侵害犯罪加害人登記資料。
- 三、庇護工場應掌握市場脈動、建立健全之財務制度、強化經營管理制度及擴展行銷通路，俾以提升營運之經濟效益，達到永續經營之目標。庇護工場應維護庇護性

就業者之勞動權益、積極協助庇護性就業者提升工作能力。

四、庇護工場應進用領有身心障礙者手冊或證明，具有就業意願但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持，且經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，並提供其就業支持、就業轉銜及相關服務。

五、庇護性就業服務流程如下：

- (一) 有庇護性就業需求之身心障礙者，經地方政府職業重建服務窗口接案及職業輔導評量單位評估後，依職業輔導評量結果，及庇護工場出缺情形派至適合之庇護工場。庇護工場得評估是否進用該身心障礙者，經評估無法進用者，由職業重建窗口轉介其他適當單位及服務體系。
- (二) 庇護工場得依庇護性就業者之產能核薪，惟應參照本部所定「身心障礙庇護性就業者產能核薪注意事項」辦理，薪資議定後，應依直轄市縣(市)勞工主管機關所定相關程序或作業方式報請核備。
- (三) 庇護工場進用庇護性就業者，應於到職當日為其辦理勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險、

全民健康保險及其他社會保險，並與其簽訂書面契約及遵守相關勞動法規之規定。

(四) 庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者，至少每 2 年應辦理 1 次工作能力評估，並依評估結果及意願，繼續提供庇護性就業工作、轉任為一般員工、轉介至一般職場，或轉銜社政、醫療等相關服務資源提供後續適切服務。

(五) 庇護工場應依庇護性就業者之意願及工作能力評估結果，送地方政府身心障礙者職業重建個案管理員轉介至一般職場工作；庇護性就業者轉介至一般職場後，如無法適應，得於 3 個月內返回原庇護工場，持續提供庇護性就業服務。

(六) 庇護工場應將個案服務情形登錄全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統，為庇護性就業者建檔表 2-1，並於庇護性就業者就業後 30 日內完成表 3-2B，定期登載服務紀錄表 0C，庇護性就業者離職後於 30 日內完成結案表登錄。

六、補助經費申領、使用及核銷應注意事項如下：

(一) 庇護工場應依地方政府規定，向地方政府研提申請計畫，經地方政府核定補助項目及額度，依地

方政府通知辦理請款及核銷。但經發展署「多元就業方案」補助項目不得重複申領，違反者應予繳回。其請款及核銷應備文件如下：

1. 請款時，檢附領款收據。
2. 核銷時，檢附各項補助經費支出明細表、支用單據、庇護性就業者名冊及勞工保險、勞工職業災害保險、全民健康保險投保資料、所進用專業或營運人員之資格證明文件。
3. 年終核銷結案時，檢附成果報告，包括庇護產品或服務行銷策略執行成果；年度財務資料，包括財務損益報表、資產負債表、每月淨利等。

(二) 庇護工場應按地方政府核定補助項目、執行期間及預定進度執行，其經費不得移作它用。如有特殊情況，庇護工場得詳述理由，並提具變更計畫，報請地方政府核定後，據以辦理。

(三) 年度終了，補助經費未經使用者，應即停止使用，並予繳回；如有因補助經費所生孳息，應併同繳回；如遇特殊情況，應報請地方政府同意後辦理。

(四) 庇護工場使用政府補助經費辦理採購時，應依政府採購法規定辦理。

- (五) 庇護工場對於庇護性就業者及專業或營運人員薪資，應列明實領額度、扣繳稅款，並應負責依薪資所得扣繳辦法規定辦理所得稅扣繳。
- (六) 受補助之庇護工場終止營業，2 年內不得申請本計畫之補助。
- (七) 庇護工場經查未依相關法令或地方政府規定妥善支用補助款，即停止撥付補助費，並依地方政府之通知繳回該部分之補助費；情節重大者，次年度起 2 年內不得申請本計畫之補助。

七、財產管理應注意事項如下：

- (一) 接受政府補助所購置之設備，超過新臺幣 1 萬元以上者，應列入財產，並列冊保管，其財產歸屬於庇護工場，並由地方政府監督管理。
- (二) 經費核銷時須檢附財產增加單。
- (三) 如終止營業，該等設備應報請地方政府同意，並製作財產移動單，優先運用於轄區其他促進身心障礙者就業之服務單位。
- (四) 如庇護工場已無繼續使用該等設備之需求，為避免長期間置而損毀，應由地方政府調查轄區其他

辦理身心障礙者就業服務單位之需要，交付使用，  
惟不得擅自變賣或作為私人使用。

八、接受政府補助之專業或營運人員進用後 15 日內，應將  
前述人員名冊報地方政府核定。

九、庇護工場應建立獨立之財務帳冊，並接受地方政府之訪  
視、督導、考核或評鑑，必要時，得請求地方政府提供  
經營輔導、財務管理、產品行銷及專業服務之協助。





## 附件六

### 庇護工場辦理職場見習應注意事項

- 一、庇護性就業職場見習服務對象（以下簡稱見習者）為具有就業意願，就業能力不足，短期內無法進入競爭性就業市場或庇護職場就業，經直轄市、縣（市）政府職業重建個案管理員評估推介之身心障礙者，並以擬進入庇護工場就業者優先。
- 二、參加見習人數不得超過地方政府核定之庇護性就業者人數四分之一（小數部分無條件捨去），最高以 12 人為限。慢性精神病患者，不受見習人數及比例規定之限制。
- 三、庇護性就業者職場見習內容包括：增進工作認知及態度、工作管理、庇護職場適應學習、工作技能訓練，提供就業轉銜及資源協助等相關服務。
- 四、見習者見習期間以 6 個月為限。領有第一類身心障礙證明者，經評估，見習期間最長以 1 年 6 個月為限。見習者轉換見習職場，其見習期間應合併計算。
- 五、庇護工場應辦理事項如下：
  - （一）見習場所符合安全衛生，並為見習者辦理參加勞

工保險及勞工職業災害保險。

- (二) 與見習者簽訂庇護工場職場見習同意書，並依其表現發給獎勵金。
- (三) 庇護工場應指定其專業人員或營運人員，為見習者之專責指導人員，並針對見習者擬定個別化訓練輔導計畫，計畫內容應含庇護職場環境適應、技能學習、工作態度與工作管理等相關項目。
- (四) 於職場見習開始後 14 日內，將指導人員名冊、工作檢核表、輔導計畫及相關資料，包括職場見習開案晤談紀錄表、職場見習服務計畫表，送推介之地方政府身心障礙者職業重建服務窗口備查。
- (五) 按月將參加職場見習之身心障礙者輔導紀錄（案主職場見習評量表、案主職場見習服務紀錄表）登錄於全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統。
- (六) 於職場見習結束前 30 日內，將見習者相關訓練輔導成果及建議等資料，包括案主轉介表，送地方政府職業重建個案管理員提供所需後續服務。
- (七) 見習者工作能力提升後，庇護工場得依其意願協助進入一般性、支持性或庇護性就業職場。

(八) 按季提報學習輔導紀錄送地方政府備查。

(九) 配合地方政府之訪視查核及提供辦理經驗分享。

六、庇護工場核銷時，應檢附見習者名冊及其當月前 1 個月之勞工保險、勞工職業災害保險等加保證明文件，包括勞工保險、勞工職業災害保險個人投保明細或單位投保名冊，及獎勵金印領清冊影本。

## ○○○○ (庇護工場名稱) 職場見習同意書

○○○○ (庇護工場名稱) (以下簡稱甲方) 同意○○○○ (之家屬○○○) (以下簡稱乙方) 於甲方接受職場見習，雙方約定條款如下：

- 一、職場見習期間自民國 年 月 日至民國 年 月 日止，訓練期間最長不得超過 6 個月。期滿前 30 日內甲方應轉介乙方至所在地直轄市及縣(市)政府，由職業重建個案管理員提供所需後續服務。
- 二、乙方參加見習期間膳宿及交通費用，由乙方負擔。
- 三、職場見習期間，甲方應安排專任人員帶領乙方實施職場見習輔導計畫，所需費用由勞動部勞動力發展署補助，甲方不得收取訓練相關費用，並依乙方表現發予獎勵金。
- 四、甲方應對乙方提供個別化服務計畫，且不得使乙方擔任危險性工作，乙方應盡力配合，共同協助服務目標的達成。
- 五、甲方應提供乙方見習訓練內容如下：
  - (一) 培養乙方正確工作認知及態度。
  - (二) 建立乙方自我工作行為管理。

- (三) 提供乙方庇護職場適應學習機會。
- (四) 提供乙方庇護性就業工作技能訓練。
- (五) 提供乙方就業轉銜及相關資源協助。

六、乙方每日接受訓練時間如下：

- (一) 乙方訓練時間為週○至週○上午○時至下午○時正。
- (二) 得視訓練狀況延長訓練時間，甲方需提前告知乙方並徵詢乙方同意後方可實施。
- (三) 中午午休時間為○小時，視訓練狀況得輪班安排午休。

七、乙方於庇護職場見習期間，甲方應為乙方投保勞工保險及勞工職業災害保險。

八、職場見習期間，乙方不得無故缺席，應依請假流程完成請假手續，若有下列情形之一，甲方得予退訓：

- (一) 乙方無正當理由連續請假 10 天，嚴重影響訓練進行。
- (二) 乙方無法配合工場的運作及相關規則。
- (三) 乙方違反相關規則經勸導仍無改善，或影響其他見習者訓練權益。

(四) 乙方若罹患法定傳染病，甲方將停止提供乙方服務，若有影響工場運作情形，必要時得予退訓。

九、簽約時乙方應據實說明身心狀況，並提供甲方指定醫院之健康檢查報告，檢查項目依甲方規定項目辦理。

十、乙方接受訓練期間，若有身體不適、受傷或走失情事，甲方得視情況先行送醫急救或報警協尋，並即通知乙方緊急聯絡人。

十一、職場見習期間甲方應善盡協助與輔導責任，乙方如有任何問題可向 甲方主管人員反映，若因重大情節無具體回應，可直接向甲方所屬之\_\_\_\_(單位)提出申訴，或向所在地直轄市及縣(市)政府勞工主管單位提出申訴。

本同意書經雙方簽名同意後生效，有效期間為

民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

甲方：\_\_\_\_\_ (單位名稱)

地址：

電話：

負責人： (簽名蓋章)

承辦人： (簽名蓋章)

乙方： \_\_\_\_\_(簽名蓋章)

身分證字號：

地址：

緊急聯絡電話：

乙方(監護人或法定代理人)： (簽名蓋章)

身分證字號：

緊急連絡電話：

中 華 民 國      年      月      日



## 版權頁