

勞動部勞動力發展署 109 年度委託研究計畫

GRB 系統編號：PG10906-0036
機關計畫編號：1092000097

# 「身心障礙庇護工場執行成效評估」 期末報告

委託機關：勞動部勞動力發展署

計畫主持人：徐秀燕 博士

計畫研究單位：創慧國際諮詢有限公司

印製日期：中華民國 109 年 12 月

※ 本研究報告僅供參考，不代表本部意見。

勞動部編印



## 摘要

本研究藉由探討我國和各國庇護工場政策辦理情形，及調查各縣市庇護工場輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理情形等，提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。研究執行方式為：1.國內外文獻分析：藉由國內相關文獻，以及我國近年庇護工場執行的資料等，進一步分析以有效了解國內身心障礙庇護工場的政策緣由、實施內容，及整體的措施執行效益。國外庇護工場的文獻，透過蒐集德國、法國、日本及韓國庇護工場的緣由及政策、辦理成效、CRPD（身心障礙者權利公約）國際審查委員對其所提相關意見及回應等資料，進行各國的比較分析；2.深度訪談：本研究遴選國內庇護工場與相關領域的專家學者，及庇護工場代表、員工及其家，共計 30 位為訪談對象。瞭解庇護工場的輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理等。3.問卷調查：問卷調查對象，根據勞動部勞動力發展署提供 109 年參與庇護工場的名單。有效回收員工 86 份及員工家長 86 份，分析員工及其家長對參與庇護工場滿意度以及帶給其的自我成長及轉銜服務。4.辦理 3 場次座談會：透過專家學者、地方政府代表、庇護工場代表、各分署業務代表及職重資源中心業務代表，探討國內辦理成效，並提出中央及地方政府如何強化庇護工場執行成效及回應，及 CRPD（身心障礙者權利公約）國際審查委員對其所提相關意見及回應等資料之具體建議。最後，本研究依據上述四項研究成果，提出對庇護工場具體回饋意見、現行可實施政策及中長期政策的建議。



# 目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起及目的.....	1
第二節 研究方法.....	4
第三節 小結.....	13
第二章 國內文獻資料蒐集與分析.....	14
第一節 庇護工場背景及定義.....	14
第二節 庇護工場法源.....	17
第三節 庇護工場執行概況.....	28
第四節 小結.....	47
第三章 國外文獻資料蒐集與分析.....	48
第一節 歐盟庇護工場及 CRPD 的介紹.....	48
第二節 法國.....	51
第三節 德國.....	56
第四節 日本.....	61
第五節 韓國.....	64
第六節 小結.....	70
第四章 深度訪談執行與資料分析.....	75
第一節 深度訪談目的及討論議題.....	75
第二節 執行方式.....	77
第三節 深度訪談紀錄分析.....	80
第四節 小結.....	98
第五章 問卷調查分析.....	102
第一節 研究設計.....	102
第二節 員工問卷分析.....	106

第三節 員工家長問卷分析.....	117
第四節 交叉與相關分析.....	127
第五節 小結.....	144
第六章 座談會分析.....	145
第一節 座談目的及討論議題.....	145
第二節 執行方式.....	147
第三節 質性歸納分析.....	149
第四節 小結.....	163
第七章 結論與建議.....	169
第一節 結論.....	169
第二節 政策建議.....	173
第三節 研究限制.....	177
參考文獻.....	179
附錄.....	187
附錄一：訪談邀請函.....	187
附錄二：庇護工場員工問卷.....	188
附錄三：庇護工場員工的家長問卷.....	190
附錄四：座談會會議通知及議程.....	193
附錄五：座談會會議記錄（三場）.....	196

## 表目錄

表 2-3-1	2015 年至 2019 年各地方政府推動庇護工場業務關鍵績效指標統計表.....	35
表 2-3-2	2019 年直轄市、縣（市）庇護工場重點分佈與執行庇護性就業之比較分析表 .....	38
表 3-6-1	庇護工場之各國比較分析.....	72
表 4-2-1	深度訪談名冊.....	78
表 5-2-1	員工問卷之 Cronbach's $\alpha$ 值.....	107
表 5-2-2	員工問卷樣本人口統計基本特徵 (N=86) .....	110
表 5-2-3	員工問卷之身心障礙別與身心障礙等級交叉比較表.....	111
表 5-2-4	員工問卷之滿意度統計.....	113
表 5-2-5	員工問卷—身心障礙別之滿意度平均值.....	115
表 5-3-1	員工家長問卷之 Cronbach's $\alpha$ 值.....	117
表 5-3-2	員工家長問卷樣本人口統計基本特徵 (N=86) .....	120
表 5-3-3	員工家長問卷之身心障礙別與身心障礙等級交叉比較表.....	121
表 5-3-4	員工家長問卷之滿意度統計.....	123
表 5-3-5	員工家長問卷—身心障礙別之滿意度平均值.....	125
表 5-4-1	基本資料交叉分析表.....	128
表 5-4-2	參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法—員工與員工家長 滿意度交叉分析表.....	131
表 5-4-3	參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響—員工與員工家長滿 意度交叉分析表.....	133
表 5-4-4	員工問卷—各研究變項之相關分析結果.....	139
表 5-4-5	變異數分析與自變項影響程度分析.....	140
表 5-4-6	員工問卷—重要變項之相關分析結果.....	141
表 5-4-7	相關分析.....	143
表 6-2-1	專家座談會出席名單.....	147



## 圖目錄

圖 1-2-1 研究流程.....	5
圖 5-1-1 員工滿意度架構圖.....	103
圖 5-1-2 員工家長滿意度架構圖.....	103
圖 5-1-3 庇護工場員工問卷.....	106
圖 5-1-4 庇護工場員工家長問卷.....	106



# 第一章 緒論

依身心障礙者權益保障法第 34 條規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。另依身心障礙者權利公約國際審查結論性意見，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場，然監察院 107 年 7 月 6 日庇護工場政府輔導暨管理機制調查意見表示，近年來庇護工場數量及可提供庇護性就業人數略顯停滯，對照與日俱增的身心障礙就業人口數，應衡酌供給需求及資源佈建之衡平等。為瞭解身心障礙庇護工場之執行成效，故辦理本研究，將藉由國內外文獻調查、深度訪談、問卷調查、座談會等研究方法，提出庇護工場實施的政策建議。

## 第一節 研究緣起及目的

### 一、緣起

庇護工場最初於 16 世紀在法國建立，18 世紀才在歐洲和世界其他地區逐漸擴大存在。最初，庇護工場是由慈善機構或宗教組織開發的，作為住宅設施的附屬建物。其目的地主要是保護窮人及社區，免受偏離者的威脅，保護囚犯免受他人利用，並在可能的情況下，改造囚犯。1840 年美國設立第一座「庇護工場」(sheltered workshop)，係為提供柏金斯盲校的畢業生就業機會，於焉成為身心障礙者庇護工場的濫觴。二戰後的數十年中，庇護工場數量最多，服務範圍也擴大，包括智能障礙成年人。90 年代初在歐洲約有 35 萬身心障礙的成年人參加庇護工場，大多數庇護工場設在荷蘭、瑞典、比利時、法國和德國 (Migliore, 2010)。

我國於 2002 年訂立「身心障礙者庇護工場成立及獎助辦法」。另為配合環境變遷，積極保障身心障礙者之權益，並使身心障礙分類與國際接軌，於 2007 年 7 月 11 日增修訂「身心障礙者保護法」為「身心障礙者權益保障法」，增訂

公布至 2015 年 12 月 16 日歷經 9 次修正，揭櫫維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展。

在「就業權益」專章中，已涵蓋庇護性就業服務、庇護工場之設立、協助庇護工場營運及產品推廣、身心障礙者與定額進用總人數之就業保障名額、身心障礙者薪資待遇（庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備）、轉銜服務之提供（經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。接受庇護性就業之身心障礙者，經第 34 條之職業輔導評量單位評量確認不適於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費）、投保相關社會保險（身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益）等。

「身心障礙者權益保障法」於 2007 年修法之後，身心障礙者庇護工場改由勞動部管轄。根據勞動部資料，截至 2019 年 12 月底為止，全台共有 148 家庇護工場，可提供庇護性就業服務人數 2,059 位，職缺數仍約有 100 位。若以國內目前 15-64 歲身心障礙勞動人口數約有 65 萬人，其中身心障礙者勞動力參與率為 20.7%、失業率為 8.1%。另以 108 年 4 月的統計 1,890 位庇護員工，多數為心智障礙者 1,150 人，佔 60.85%；精障者有 285 人，比例為 15.08%；多重障礙者有 158 人，自閉症者 116 人；歸納而言，庇護員工約有 83% 都是屬於認知障礙。

為了防止身心障礙者被歧視的狀況越來越嚴重，以及各種權利受到侵犯，聯合國在 2006 年決定要立法宣示 保障全世界的身障者，並在當年 12 月 13 日正式通過『身心障礙者權利公約』（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱為 CRPD），2007 年開放給各國簽署，在 2008 年 5 月 3 日正式生效。其主旨在於促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權和基本自由充分、平等享有，並促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重，降低身心障礙者在社會上之

不利狀態，以使其得以享有公平機會參與社會之公民、政治、經濟、社會及文化領域。

我國於 2014 年 12 月 3 日通過身心障礙者權利公約施行法，CRPD 所揭示之相關規定，開始具有國內法律效力，並積極籌劃、推動與身心障礙者權利公約相關之教育訓練、教材編撰、資訊系統建置、法規檢視及國家報告等。並於 2017 年 10 月辦理國際審查會議，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場。

## 二、研究目的

本研究藉由探討我國和各國庇護工場政策辦理情形，及調查各縣市庇護工場輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理情形等，提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。

研究執行策略分成三部分：第一部分探討我國和各國庇護工場政策辦理情形。針對我國庇護工場政策辦理情形，將透過國內相關資料及執行報告，蒐集國內身心障礙庇護工場的政策緣由、實施內容，及整體的措施執行效益。國外庇護工場的文獻，透過蒐集德國、法國、日本及韓國庇護工場的緣由及政策、辦理成效、CRPD（身心障礙者權利公約）國際審查委員對其所提相關意見及回應等資料，進行各國的比較分析。

第二部分蒐集及調查各縣市庇護工場輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理情形。經由上述文獻資料，研擬訪談大綱，邀請參與庇護工場的相關人士，進行深度訪談。再利用訪談之內容，作為問卷內容與結構之主要依據。問卷設計內容，經專家審核認可後發送執行，問卷調查的對象以參與庇護工場的員工及其家長為主。整合質性及量化的資料，說明國內庇護工場的執行成效。

第三部分為提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見，及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。根據文獻資料、深度訪談及問卷調查的

資料分析，研擬討論大綱，辦理三場專家座談，邀請專家學者、地方政府代表、庇護工場代表、勞動力發展署分署業務代表，及身心障礙者職業重建服務資源中心代表，進行聚焦式的專家座談。最後，提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見，及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。

## 第二節 研究方法

首以透過國內外文獻蒐集及分析，瞭解我國及各國身心障礙庇護工場政策辦理情形。為進一步瞭解集國內各縣市庇護工場輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理情形，經由安排各區域之深度訪談，以深入探測實際推動情形，以利精確瞭解實際執行程度與問題。再利用訪談之內容，作為問卷內容與結構之主要依據。問卷設計內容，經專家審核認可後發送執行，將回收之有效問卷資料作具體分析。最後，於北中南分各分署辦理專家座談會進行討論，總結相關的資訊。提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。

研究流程如圖 1-2-1。

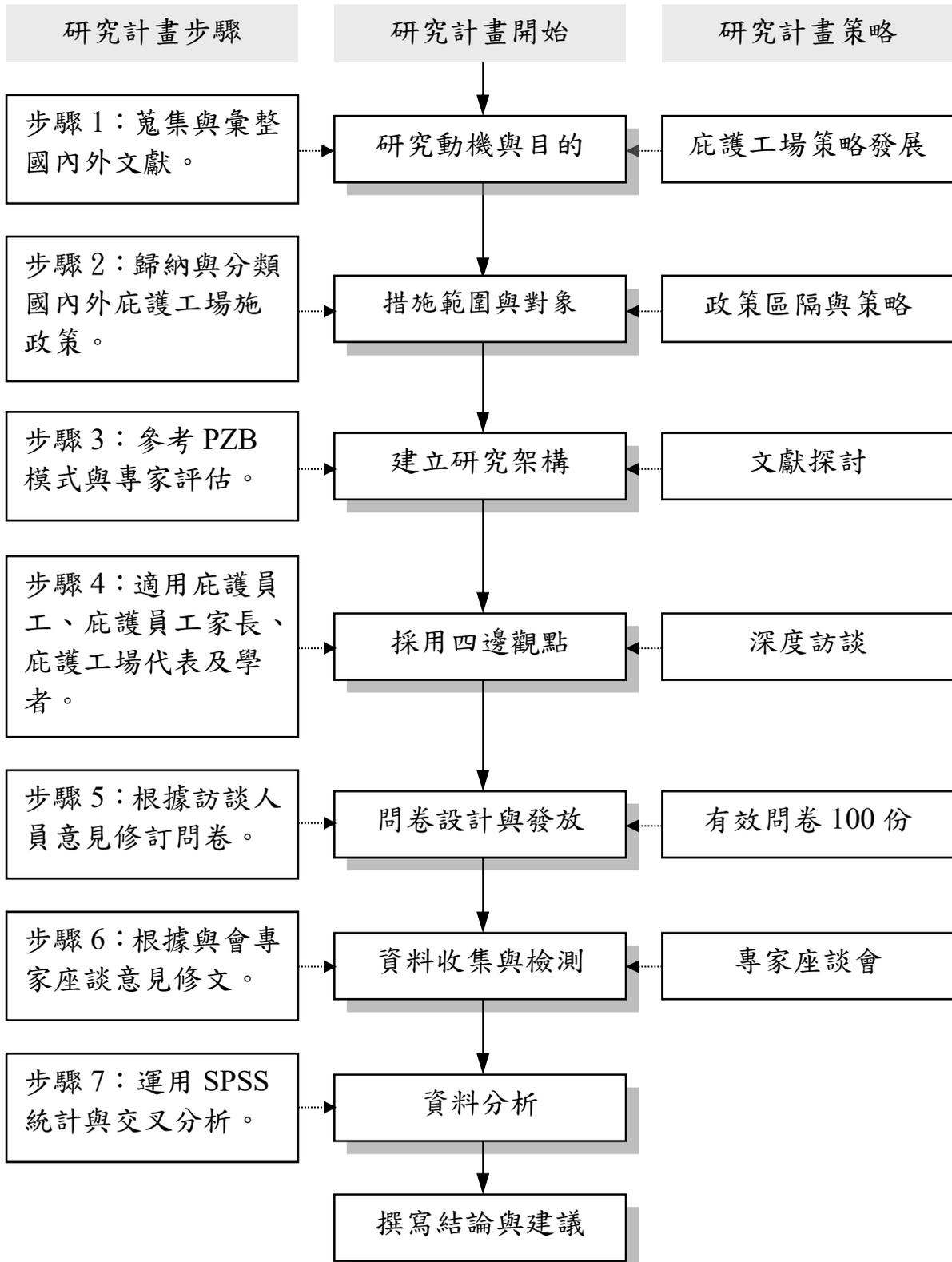


圖 1-2-1 研究流程

## 一、文獻資料蒐集

文獻的分析分成兩個部分：

1. 國內文獻，透過國內相關的期刊、書籍、論文、研究報告、政治出版品，以及政府公告的相關統計資料及執行報告，蒐集國內身心障礙庇護工場的政策緣由、實施內容，及整體的措施執行效益，進行資料分析。
2. 國外文獻，透過 OECD、ILO、歐盟及各國政府的研究報告，及各國相關的期刊及論文，蒐集德國、法國、日本及韓國庇護工場的緣由及政策、辦理成效、CRPD（身心障礙者權利公約）國際審查委員對其所提相關意見及回應等資料。

綜合上述國內外文獻，分析比較國內庇護工場與其他國家庇護工場之差異。

## 二、深度訪談

### （一）訪談流程

為瞭解參與庇護工場之員工及其家長、庇護工場代表，以及專家學者專家對庇護工場之評價，庇護工場執行狀況及實施助益，進行深度訪談。訪談流程分為幾個步驟，如下：

1. 訪談前的聯繫及邀請：本計畫先行擬定訪談名單後，再透過電話及邀請函（附錄一）的發送，邀請庇護工場之員工 6 人及其家長 6 人、庇護工場代表 12 人，以及專家學者 3 人參與訪談活動。若願意參與訪談，則以參與者的便利性為主，安排時間及地點進行深度訪談或是電話訪談。
2. 正式訪談：訪問前再次說明訪談的主題與目的，並提醒訪談過程中會全程錄音，訪談資料僅做為整體分析不做個案探討。進入正式訪談後，依據訪談大綱依序詢問，過程中若不清楚受訪者所表達之內容，訪員可針對該內容進行追問。若受訪者有另想補充的議題，可於回答完訪談大綱題項後進行補充。訪談時間約 30 至 50 分鐘。
3. 資料處理：資料蒐集後，訪員針對受訪人員回答的內容進行各題項的摘要整理，訪談資料的彙整做為後續問卷發展、專家座談以及庇護工場的

整體檢討與改善建議。

## (二) 訪談樣本

抽樣方式是透過勞動力發展署所提供之庇護工場名單之員工6人及其家長6人、庇護工場代表12人，以及專家學者3人參與訪談活動。其中3位專家學者的建議名單如附錄五。至於庇護工場名單之員工6人及其家長6人（將依身心障礙別比例如入智能障礙者、精障、二類以上（多重障）、自閉症，及肢體障礙者，作適當的分配）、庇護工場代表12人等24人，其抽樣的分配如下：以勞動力發展署五分署轄區作分配，北區：員工2人及其家長2人、庇護工場代表4人，其他每區抽取員工1人及其家長1人、庇護工場代表2人。訪談的時間、地點及訪談方式（面訪或電訪）以參與者便利性為主。

## (三) 訪談大綱

訪談內容採開放性題綱，瞭解五分署轄區內的庇護工場之員工及其家長、庇護工場代表及專家學者對於「庇護工場」執行的相關看法。主要目的為深入瞭解庇護工場的輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理等。訪談大綱分為員工、員工的家長、庇護工場代表及專家學者等4個版本，詳列如下：

### 1. 員工

- (1) 請問您的基本資料（性別、教育程度、殘障級別）。
- (2) 請問您一直在這個工場工作嗎？若是，已工作多久？
- (3) 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施，是否已知悉？
- (4) 請問您在庇護工場工作的權利義務（參加勞保/健保等）及薪資福利，是否已有充分瞭解？
- (5) 請問您進入庇護工場工作後，有無簽訂勞動契約？
- (6) 請問您覺得庇護工場有協助您轉入一般的就業市場嗎？
- (7) 請問庇護工場能否幫助您穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。

- (8) 請問您在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？
- (9) 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，您認為合理嗎？
- (10) 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，哪方面不滿意）或者有任何建議，請不吝指教。

## 2. 員工的家長

- (1) 請問您的孩子的基本資料（性別、教育程度、殘障級別）。
- (2) 請問您的孩子一直在這個工場工作嗎？若是，已工作多久？
- (3) 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施，是否已知悉？
- (4) 請問您對在庇護工場工作的權利義務（參加勞保/健保等）及薪資福利，是否已有充分瞭解？
- (5) 請問您的孩子進入庇護工場工作後，有無簽訂勞動契約？
- (6) 請問您覺得庇護工場有協助您的孩子轉入一般的就業市場嗎？
- (7) 請問庇護工場能否幫助您的孩子穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。
- (8) 請問您的孩子在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？
- (9) 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，請問您認為合理嗎？
- (10) 請問您對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？
- (11) 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，哪方面不滿意）或者有任何建議，請不吝指教。

## 3. 庇護工場代表

- (1) 請問貴單位對庇護性就業的現行政策/法規/措施，已有充分了解？
- (2) 請問貴單位對於庇護員工的就業表現情形為何？
- (3) 請問貴單位對於服務人員參與庇護工場後，其知識、技能、態度及敬業精神是否符合服務崗位之需？

- (4) 請問貴單位的服務對庇護員工轉銜進入開放的勞動市場是否有幫助？有無完成案例？
  - (5) 請問貴單位對庇護工場的產能核薪是否有其他看法或建議？
  - (6) 請問您對政府的經費補助，有無減輕營運成本之壓力，如無，建議如何改進？
  - (7) 請問您認為貴單位如何調適專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？
  - (8) 請問貴單位對於庇護工場的經營管理是否有需要政府的哪方面協助？
  - (9) 請問貴單位對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？
  - (10) 請問貴單位對轉型為社會企業經營模式的可行性？
  - (11) 整體而言，您對於庇護工場的庇護性就業服務，有任何其他建議嗎？
4. 學者專家〔針對學者專家之專業程度提出 10 題訪談問項〕
- (1) 請問您認為庇護工場之服務人員所需職能為何？
  - (2) 請問當前庇護工場中，產能核薪的作法是否有改善的空間？
  - (3) 請問現行庇護工場中，如何提高轉銜服務人數的比率？
  - (4) 請問中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？
  - (5) 您認為國內庇護工場營運呈現連年虧損現象，未來的持續發展，是否需要考量「成本（投資）－效益（產出）」之問題？
  - (6) 請問國內外有哪些類似庇護工場之參考模式可供大家學習？
  - (7) 請問對於我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的看法如何？
  - (8) 請問如何回覆 CRPD 國際審查委員認為庇護工場考慮適時退場之意見？
  - (9) 請問您認為國內庇護工場具有轉型為社會企業創新經營模式的可行

性嗎？

(10)整體而言，您對庇護工場的庇護性就業服務功能，有任何其他建議嗎？

\*訪談內容及實施方式須經勞動力發展署同意後實施。

### 三、問卷調查

#### (一) 問卷規劃內容

本研究案根據 PZB 模式，並參考相關文獻，編製簡單易懂及適合身心障礙者及其家長檢測庇護工場的服務品質工具。並藉採問卷調查法進行實證研究，評估服務是否符合身心障礙者及其家長的需求與期望，藉以作為提升服務品質之依據。依據調查對象來源包括庇護工場員工及其家長，具體設計 2 份問卷。問卷版本分為：庇護工場員工問卷及庇護工場員工的家長問卷。

針對庇護工場員工問卷（附錄二），自變數包括背景資料，題項包括性別、婚姻、年齡、居住所在地、薪資的級距、參與的年資，及就業意願等。依變數包括為瞭解參與員工對於就業輔導、工作表現評估、行為輔導、轉銜服務、產能核薪及就業能力提升...等面向進行分析。建議：針對庇護工場給予具體建議。針對庇護工場員工的家長問卷（附錄三），自變數包括其小孩的背景資料，題項包括性別、婚姻、年齡、居住所在地、薪資的級距、參與的年資，及就業意願等。依變數包括為瞭解其小孩對於就業輔導、工作表現評估、行為輔導、轉銜服務、產能核薪及就業能力提升...等面向進行分析。建議：針對庇護工場給予具體建議。

#### (二) 問卷調查實施方式

本研究採用 Google 表單調查系統，依據勞動力發展署提供的相關資料進行抽樣後，使用封閉式調查法將問卷 Email 給全部的庇護工場，並提供各家抽樣的比例，請各庇護工場的服務人員協助受訪者進行填答，同時提供電腦版本及手機版，以利受訪者方便填寫。若填答率低，輔以電話或郵寄紙本等催收方式輔助調查，確保樣本的回收率及代表性。根據線上作業建置程序進行網路調查，

解決相關疑難以提升調查品質，並於問卷回收後負責問卷的審核、譯碼、除錯。

#### 1. 抽樣方式

針對庇護工場的抽樣調查，根據國內庇護工場的所在地，劃分北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等 5 區。而針對庇護工場員工及其家長，樣本數設定則採用分層隨機抽樣之比例配置法進行取樣，依母體各區域別之比例原則進行樣本配置，回收之有效份數需至少 100 份。

#### 2. 問卷量化分析

首先建立問卷的建構效度，將透過文獻參考、專家審查及收集前測的問卷，進行問卷題項的有效性分析。其中進行項目分析、因素分析及信度分析（採 Cronbach's  $\alpha$ 法）等，其主要檢測問卷題項的有效性；其次進行受試樣本的基本資料及各題項之敘述性統計分析及相關性分析，主要瞭解不同區域，其參加後成效的現況；接著再利用受試樣本的背景資料與反應題項進行交叉分析及差異分析，以瞭解不同背景之受試者之參加後成效是否有差異；最後依據調查結果與相關文獻提出相關建議。

### 四、座談會

透過文獻、深度訪談、問卷調查之分析結果，於北中南之 3 轄區（如北基宜花金馬區、中彰投區、高屏澎東區）辦理至少 1 場次的座談會，總計辦理 3 場。每場次邀請對象包括：

1. 專家學者 1 人、地方政府代表 3 人，與庇護工場代表 1 人。
2. 分署業務代表：
  - (1) 北區 2 人（北基宜花金馬分署及桃竹苗分署各 1 人）。
  - (2) 中區中彰投分署 1 人。
  - (3) 南區 2 人（雲嘉南分署及高屏澎東分署各 1 人）。
3. 職重資源中心業務代表（各區身心障礙者職業重建服務資源中心）：
  - (1) 北區 2 人（北基宜花金馬區及桃竹苗區各 1 人）。

(2) 中區中彰投區 1 人。

(3) 南區 2 人（雲嘉南區及高屏澎東區各 1 人）。

透過論壇的主持人引導參與者孕育構想，期有助於達到進一步作決策的目標。本研究先行設計好所要深入討論的焦點—主題，將參與者的認知與討論主題進行連結，並針對他人的意見相互提出評論，藉此瞭解身心障礙庇護工場的規劃面、實施面及供給面是否符合社會之需求，並藉由座談會萃取出實施的缺失，以利檢討與改進。聚焦於最後的結論，並具體提出政策建議。

討論大綱依參加的對象不同，設計不同的題目：

#### (一) 地方政府代表

請簡要介紹縣市政府執行庇護工場的狀況後，再分享以下問題。

1. 輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 輔導庇護工場的作業值得改善空間有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 庇護工場依規定得以採用產能核薪，有無增加津貼或進步獎金之措施？
5. 如何協助庇護工場專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？
6. 探討庇護工場是否具有轉型為社會企業經營模式之可行性？
7. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

#### (二) 庇護工場代表

請簡要介紹貴庇護工場的背景資料與狀況後（如：營業項目、員工人數，身心障礙級別、成效…），再分享下問題。

1. 庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 庇護工場值得稱許、改善空間各有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？

#### (三) 專家學者代表

1. 國內外類似庇護工場之參考模式及經驗分享？
2. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？
3. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？
4. 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的建議？
5. CRPD 國際審查委員意見的回覆？

### 第三節 小結

為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。庇護工場實施迄今業已十數載，依身心障礙者權利公約 2017 年國際審查意見，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場。但監察院 2018 年庇護工場政府輔導暨管理機制調查意見表示，近年來庇護工場數量及可提供庇護性就業人數略顯停滯，對照與日俱增的身心障礙就業人口數，應檢討供給需求及資源佈建之平等。

為深入了解身心障礙庇護工場執行之優劣缺失，本研究提出相關的研究規劃，目的為透過多元化資料精確了解庇護工場執行結果，並提出改善建議，促使其執行更加圓滿。研究執行方式為藉由國內外相關文獻、深度訪談、問卷調查，及專家座談會，研析我國現行庇護工場之成效，及提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見，及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。

## 第二章 國內文獻資料蒐集與分析

國內身心障礙者庇護工場源於 1980 年代初期相關法規之制定，歷經三十餘年遞嬗與時俱進的修法及促進，時至今日，政府為保障身心障礙者的就業權益，不啻依法訂頒執行規範與建置專責單位，更輔助法人或事業機構等籌設庇護工場，已成為身心障礙者庇護性就業服務不可或缺的重要場域。本章首先根據國內文獻，彙整身心障礙者庇護工場的「背景及定義」；其次，環顧身心障礙者庇護工場立法之沿革與演進及中央制定相關法規，並羅列身心障礙者庇護工場的「法源」；最後，摘述身心障礙者庇護工場的「執行概況」，聚焦於中央勞工主管機關擘劃推展的重要計畫及直轄市、縣（市）地方政府執行成效之現況分析，以及身心障礙者庇護工場與庇護性就業服務之現行問題。

### 第一節 庇護工場背景及定義

#### 一、背景

回顧國內 1980 年代前後國內社會福利三法—「兒童福利法」、「老人福利法」、「殘障福利法」相繼公布施行，政府已開始重視特定對象之身心障礙者的技能訓練與就業輔導，陸續興建公立殘障福利機構（已有庇護工場之雛形），更輔助民間殘障福利社團、財團、機構興辦殘障技能訓練與就業安置（略具庇護性就業之屬性），或轉介至公家機關及民營企業就業；誠如早期多家基金會培訓肢體障礙者「電腦文書處理」的一技之長，當時亦能見證順利進入開放性就業市場，且受到各界的高度評價（陳水竹，1984）。

綜觀三十餘年來，無論是保障身心障礙者權益法規益臻適用而完備，抑或中央與地方社政、勞政、醫政主管機關，莫過於依法維護身心障礙者之權益，保障身心障礙者擁有平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，以促進其自立及發展，並積極輔助法人或事業機構、社會企業等籌設推動庇護工場。

## 二、定義

有鑒於身心障礙者庇護工場，係屬提供身心障礙者庇護性就業之法人或事業機構附設專責營運組織，攸關身心障礙者的職業訓練、技能評量、就業輔導、安置就業、產能核薪與產銷經營管理等事項，庇護工場的實施方式，具有經營事業、營運策略、營利盈虧等企業型態之屬性，委實不宜侷限於引用法律條款之界定，尤須從庇護工場與庇護性就業兩者的特性，加以詮釋身心障礙者庇護工場之定義。

### (一) 設置身心障礙者庇護工場提供庇護性就業服務

勞動部（前為行政院勞工委員會）2008年2月12日頒行「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」（簡稱準則），配合主管機關改制為勞動部，爰於2016年3月30日修正發布實施；按照準則之規定，身心障礙者庇護工場係依準則設立，提供年滿十五歲，符合「身心障礙者權益保障法」第34條第2項之身心障礙者庇護性就業之機構（第3條）。

準則明定「庇護工場得由法人或事業機構申請設立。」（第4條）申請庇護工場設立許可，應檢具設立計畫書，其內容應包括：「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6條）

### (二) 庇護工場保障身心障礙者的就業權益

在身心障礙者之就業權益方面，「身心障礙者權益保障法」第33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。前項所定職業重建服務，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。前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。

再者，「身心障礙者權益保障法」分別明定維護在庇護工場庇護性就業身心障礙者的權益，第 40 條「庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。」第 41 條「經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。」第 42 條「身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。」

### （三）身心障礙者庇護工場的特性

目前，各界認定身心障礙者庇護工場有別於一般企業或社會企業；就像依公司法設立的一般企業，在於追求財務利潤極大化，適用勞動基準法、依「身心障礙者權益保障法」67 名員工至少僱用 1 名身障者、自行聘用身障者、依勞動基準法規定基本工資以上、超額進用獎勵金、股東分配及不適用優先採購其產品與服務；社會企業基於解決特定社會問題為服務核心的非營利組織，秉持一般商業營運而非捐贈的模式，且在市場機制中自給自足，所得盈餘再投入循環使用，適用勞動基準法、保留一定比例盈餘、自行聘用身障者、依勞動基準法規定達基本工資以上、方案補助、超額進用獎勵金及不適用優先採購規定。據此，加以摘要列舉身心障礙者庇護工場的特性。

第一、設立法源依據為「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」，基本概念與定位於勞雇關係、除產能核薪外，餘皆適用勞動基準法，僱用庇護性就業者比例至少須達員工總人數 50%。

第二、庇護工場之庇護性就業者係「經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。」

第三、庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。

第四、直轄市、縣（市）主管機關對設立之庇護工場得補助設立開辦之設施設備費、設施設備汰換費、房屋租金、專業人員及營運人員人事費、行政費、

其他與庇護工場營運相關之必要支出費用；並適用「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」規定，藉以引導與扶持庇護工場的正常營運（勞動部，2020）。

## 第二節 庇護工場法源

身心障礙者的保護與照顧，非僅基於人道主義與慈善公益思想，乃福利國家（welfare state）的責任，政府依據憲法基本國策之社會安全「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」尤其是對於每一位身心障礙者而言，益顯重要。憲法增修條文「國家對於身心障礙者之保險與就醫、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。」1980年代公布施行的「殘障福利法」，揭開規劃推動殘障者就業的序幕，繼之1990年代修法為「身心障礙者保護法」，歷經修正17次（含全文與3次改名法律），迨至2000年代「身心障礙者保護法」再度修改為「身心障礙者權益保障法」，並明定專章條款列舉身心障礙者之「庇護性就業服務」及設置「庇護工場」。茲就身心障礙者庇護工場的法源背景及其沿革與演進，分別摘述並陳列其歷程如次。

### 一、法源背景

第一階段始於1980年代「殘障福利法」公布施行，至1990年代修正名稱為「身心障礙者保護法」規定，主管機關「內政部」推動殘障福利機構的殘障者/身心障礙者之職業訓練與就業安置及轉介或回歸至一般就業市場工作，初期的殘障者就業服務，僅略具類似當今「身心障礙者庇護工場」的屬性及功能。

第二階段自2000年代「身心障礙者保護法」修法改名為「身心障礙者權益保障法」，並修正先後分別列屬「內政部」與「衛生福利部」之權責事項。

第三階段2010年代，於2013年7月23日起改由「勞動部」管轄，延續推展身心障礙者之職業訓練、僱用與就業及庇護性就業；各級勞工行政主管機關依據「身心障礙者權益保障法」明定目的事業主管機關權責—「勞工主管機關：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。」中央勞工行政主管機關及直轄市、縣（市）政府依法推動身心障礙者「庇護性就業服務」及輔助法人或事業機構設立「庇護工場」，勞動部於焉本諸權責訂頒附屬法規，各級勞工行政主管機關據以實施。

## 二、沿革與演進

### （一）「殘障福利法」—啟動身心障礙者庇護工場與庇護性就業的源頭

1980年6月2日公布施行至1997年4月23日3次歷經修正，立法要旨為實現國家社會福利政策，尊重殘障者的人格尊嚴與合法權益，辦理殘障者類別與等級之鑑定、增修身心障礙者定額僱用制度、增設建築物便利行動設施（斜坡）、籌設示範性殘障福利機構與職業訓練機構（按照殘障者的體能與性向辦理技能訓練，習得一技之長後，依其意願與就業市場情況，進行職業安置，扶助自立自足維生，減輕殘障者對國家社會的依賴心理）及輔助與獎勵社福團體與基金會設置殘障福利工場（保障職業安置及進入就業市場中途站），無異是早期庇護工場的雛形及類似庇護性就業之屬性（陳水竹，1986，1989）。

### （二）「身心障礙者保護法」—政府與民間協同拓展身心障礙者庇護工場與庇護性就業服務

1997年4月23日增修訂「殘障福利法」為「身心障礙者保護法」公布施行，至2007年7月11日歷經5次修正，立法旨意在於維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，竭盡保健醫療權益、教育權益、就業權益、支持服務、經濟安全與保護服務；在「就業權益」專章中，已賦予直轄市、縣（市）政府依法推動庇護性就業服務、庇護工場之設立、協助庇護工場營運及產品推廣、身心障礙者與定額進用總人數之就業保障名額等。

### （三）「身心障礙者權益保障法」—持續精進與完備身心障礙者庇護工場及庇護性就業服務

2007年7月11日增修訂「身心障礙者保護法」為「身心障礙者權益保障法」公布施行，至2015年12月16日歷經9次修正，第2條第2項及第3項第4款

明定目的事業主管機關職掌與權責—「勞工主管機關：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。」身心障礙者庇護工場之目的事業主管機關修改為各級勞工主管機關。中央及直轄市、縣（市）政府遂延續第四章「就業權益」專章及所涉相關條款之明文規定，中央勞工主管機關依職掌與權責訂頒附屬法規，各級勞工行政主管機關據以實施，持續精進與完備推動身心障礙者庇護工場之設置及展開庇護性就業服務；茲就相關規定之重點，摘列如次。

1. 庇護性就業服務定位：第 34 條第 2 項規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。
2. 庇護工場之輔助設立：第 35 條第 1 項第 3 款及第 3 項規定，直轄市、縣（市）勞工主管機關為提供第 34 條第 2 項庇護性就業服務，應推動設立庇護工場，應向當地直轄市、縣（市）勞工主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得提供服務。
3. 提供庇護工場之輔導項目：第 36 條規定，各級勞工主管機關應協調各目的事業主管機關及結合相關資源，提供庇護工場之輔導項目，包括經營及財務管理、市場資訊、產品推廣及生產技術之改善與諮詢、員工在職訓練及其他必要之協助。
4. 進用庇護性就業身心障礙者人數：第 38 條第 5 項規定，辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。
5. 身心障礙者薪資待遇：第 40 條第 2 項規定，庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。
6. 招募庇護性就業之身心障礙者資格與簽訂契約：第 41 條第 1 項規定，經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之

- 單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。
7. 轉銜服務之規範：第 41 條第 2 項規定，接受庇護性就業之身心障礙者，經第 34 條之職業輔導評量單位評量確認不適用於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費。
  8. 投保相關社會保險：第 42 條規定，身心障礙者於庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。
  9. 優先採購庇護工場生產之物品及服務：第 69 條第 1 項規定，身心障礙福利機構或團體、庇護工場，所生產之物品及其提供之服務，於合理價格及一定金額以下者，各級政府機關、公立學校、公營事業機構及接受政府補助之機構、團體、私立學校應優先採購。
  10. 違法之罰則：第 96 條第 1 項第 1 款規定，庇護工場違反第 35 條第 3 項規定，經直轄市、縣（市）政府勞工主管機關令其停止提供服務，並限期改善，未停止服務或屆期未改善，由直轄市、縣（市）勞工主管機關處新臺幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰；第 101 條規定，提供庇護性就業服務之單位違反第 41 條第 1 項規定者，直轄市、縣（市）勞工主管機關應令限期改善；屆期未改善者，處新臺幣 6 千元以上 3 萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
  11. 授權中央勞工主管機關訂頒相關附屬法規與執行規範：第 35 條第 5 項規定庇護工場之設立許可、設施與專業人員配置、資格、遴用、培訓及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之；第 37 條第 1 項規定各級勞工主管機關應分別訂定計畫，自行或結合民間資源辦理第 33 條第 2 項職業輔導評量、職務再設計及創業輔導；第 37 條第 2 項規定其服務之實施方式、專業人員資格及經費補助之相關準則，由中央勞工主管機關定之；第 42 條第 2 項規定庇護工場給付庇護性就業者之職業災害補償補助

之資格條件、期間、金額、比率及方式之辦法，由中央勞工主管機關定之；第 45 條規定各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵之獎勵辦法，由中央勞工主管機關定之（法務部，2020）。

#### （四）最新附屬法規與其相關規章

##### 1. 「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」

勞動部（前為行政院勞工委員會）依「身心障礙者保護法」第 58 條第 3 項規定，2002 年 12 月 30 日發布實施「身心障礙者庇護工場設立及獎助辦法」及「身心障礙者庇護工場設施及人員配置標準」，至 2008 年 2 月 12 日依修正施行「身心障礙者權益保障法」第 35 條第 5 項規定授權，合併修正為「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」（簡稱準則）；勞動部依法自 2014 年 2 月 17 日起管轄所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項，並配合主管機關改制及同步修正準則，並於 2016 年 3 月 30 日修正發布實施。旨揭庇護工場係依準則設立身心障礙者庇護性就業之機構，得由法人或事業機構依準則第 5 至 9 條檢具設立計畫書申請設立，經許可之庇護工場應由當地主管機關發給許可證，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；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。

依準則第 6 條第 1 項第 1 款及第 2 項規定，設立計畫書內容應包括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；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。準則第 10 條、第 13 條、第 20 條、第 21 條規定，庇護工場應置主管人員一人綜理業務，且依設立計畫書置專業人員及營運人員；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；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；中央主管機關得視直轄市、縣（市）政府財務狀況予以補助。

準則第 15、16 條訂有「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 20 條明定「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。」（勞動部勞動力發展署，2020）

## 2. 「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」

衛生福利部依據「身心障礙者權益保障法」第 69 條第 3 項規定，於 2017 年 3 月 27 日整合修正內政部 2005 年 10 月 12 日訂頒、2006 年 1 月 24 日修訂之「優先採購身心障礙福利機構或團體生產物品及服務辦法」及 2008 年 1 月 23 日名稱修正為「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」，所定物品包括食品、手工藝品、清潔用品、園藝產品、輔助器具、家庭用品、印刷品及其他經中央主管機關公告之項目及所定服務包括清潔服務、餐飲服務、洗車服務、洗衣服務、客服服務、代工服務、演藝服務、交通服務及其他經中央主管機關公告之項目。

繼之全面檢討法規內容更周延完整，俾期適用同法第 35 條許可設立或接受委託辦理庇護性就業服務之機構、團體或學校或庇護工場有所遵循，執行上更為順利，特進行全文修正：第一、增訂身心障礙福利機構團體或庇護工場身心障礙者提供物品或服務場所之規定，並明定直轄市、縣（市）主管機關應定期派員查核及輔導，以落實執行；第二、修正優先採購之決標方式，以利採購程序之進行；第三、明確義務採購單位超過一定金額辦理採購得以分包方式，列計年度採購比率；第四、明定義務採購彙整單位之定位與明確審核及懲處之規定。

## 3. 「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」

勞動部（前為行政院勞工委員會）依「身心障礙者權益保障法」第 35

條第 5 項及第 37 條第 2 項規定，於 2008 年 2 月 12 日訂頒實施，並經 2009 年 6 月 17 日、2014 年 2 月 14 日與 5 月 27 日、2019 年 11 月 12 日四次修正發布實施；明定專業人員及其職務內容（如就業服務員辦理庇護性就業員工轉銜輔導等）、應具備資格、專業訓練、繼續教育之課程及時數、服務倫理守則之規定及所需經費來源等。

#### 4. 「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」

勞動部依據「身心障礙者權益保障法」第 33、34、35、36、40、41、42 條及「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」第 21 條第 2 項規定，協助直轄市及縣（市）政府（地方政府）提供並建構完善之身心障礙者庇護性就業服務，於 2014 年 9 月 19 日訂頒「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，自 2015 年 1 月 1 日起生效，明定辦理機關任務分工、補助原則、補助項目及標準、地方政府得視需要向所在地分署提出申請、地方政府接受庇護性就業服務補助應辦理及遵循事項、撥款、經費支用及核銷作業及考核、督導及獎勵等規定、所需經費由勞動力發展署與所屬各區分署及地方政府相關預算項下支應；自 2015 年 9 月 10 日至 2020 年 4 月 7 日歷經 4 次修正（含附件一至附件六）發布實施。

- (1) 庇護工場提供身心障礙者庇護性就業服務機會：身心障礙者如有就業意願，但就業能力不足者，設立庇護工場並推動庇護性就業服務模式；另針對短期內無法進入競爭性就業市場或庇護職場就業之身心障礙者，則在庇護工場內職場見習服務，結合政府及社會資源建構完善之庇護性就業機制，以保障其勞動權益。
- (2) 實施方式：一為對有就業意願、但就業能力不足，有庇護性就業需求之身心障礙者，經地方政府身心障礙者職業重建服務窗口轉介，經職業輔導評量後，符合資格者，派案至適合的庇護工場評估合適者予以進用；二為庇護性就業的身心障礙者，應參加勞工保險及全民健康保險，其薪資得由庇護工場與其依產能核薪議定，得不受基

本工資限制，簽訂勞動契約後，報地方勞工主管機關核備；三為庇護工場依業務需要設置主管人員、專業人員或營運人員等，提供現場協助及輔導，其中專業人員之資格及遴用，依「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」規定辦理；四為庇護工場提供庇護性就業身心障礙者庇護支持、就業轉銜及相關服務，工場設施依身心障礙者需要，提供無障礙環境。

- (3) 災害發生時得另行公告相關事項：增訂發布第 4-1 點條文規定，勞動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。
- (4) 六項附件之執行規範：勞動部勞動力發展署為規定實施方式，則按照「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」（附件冠稱「補助庇護性就業服務計畫」）之所需，訂頒六項附件之規範，直轄市、縣（市）主管機關據以執行（勞動部勞動力發展署，2020）。
- 第一、補助庇護性就業服務計畫之附件一「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫（補助項目及標準）」：一般性補助項目及標準包括籌設營運費/裝潢及設備之汰換維修費/主管、專業及營運人員人事費/就業服務督導費/房屋、土地或車輛租金/職場見習訓練輔導費/產品行銷宣導及專家諮詢與交通費/行政費/庇護性就業者健保費雇主負擔費用/地方政府配套措施等。
- 第二、補助庇護性就業服務計畫之附件二「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」：計畫摘述應涵括計畫目標/現況分析/前二年度辦理情形與成效/工作進度與時程/效益評估、經費概算表、年度經費預估執行表等。
- 第三、補助庇護性就業服務計畫之附件三「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」：補助地方政府提出之預計新增○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○名見習機會之量化數據、計畫經費概算（總經

費/自籌經費/申請補助)、地方政府配套措施最高補助前揭 9 項總和百分之十五等。第四、補助庇護性就業服務計畫之附件四「身心障礙者庇護性就業服務轉銜服務流程圖」：身障者或家長提出申請、教育/醫療/社福/勞政單位轉介、地方政府身心障礙者職業重建窗口轉銜/諮詢/評估、庇護工場評估進用、庇護就業(依產能核薪並簽訂書面契約)、庇護性就業者定期工作能力評估(至少 2 年 1 次)、留任原庇護工場繼續就業、否則轉銜至一般職場提供一般性、支持性就業服務等。第五、補助庇護性就業服務計畫之附件五「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」：明定庇護工場進用領有身心障礙者手冊或證明之庇護性就業服務對象，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；除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外，亦規定補助經費申領、使用及核銷應注意事項。第六、補助庇護性就業服務計畫之附件六「庇護工場辦理職場見習應注意事項」：服務對象為具有就業意願，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；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，最高以 12 人為限；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，期間以 6 個月為限，最長以 1 年 6 個月為限；見習場所須符合安全衛生，且為見習者辦理參加勞工保險(含普通事故及職業災害)及與見習者簽訂庇護工場職場見習同意書(訂有範本)，並依其表現發給獎勵金；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（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），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。

#### 5. 訂頒「身心障礙者庇護工場業務評鑑參考項目」與「身心障礙者庇護工場業務評鑑參考指標」

勞動部依據「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」第20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」之規定，為導引庇護性就業服務之發展、提升庇護工場服務效能及健全經營管理制度，敦促地方政府辦理身心障礙者庇護工場業務評鑑，分別訂定「身心障礙者庇護工場業務評鑑參考項目」，包括庇護性就業服務辦理情形、庇護性就業者之勞動權益、庇護工場之營運管理情形、綜合評量，「身心障礙者庇護工場業務評鑑參考指標」，包括評鑑參考指標架構及各項配分權重（提升庇護性就業服務效能/健全經營管理制度/綜合考評）、地方政府辦理評鑑注意事項。

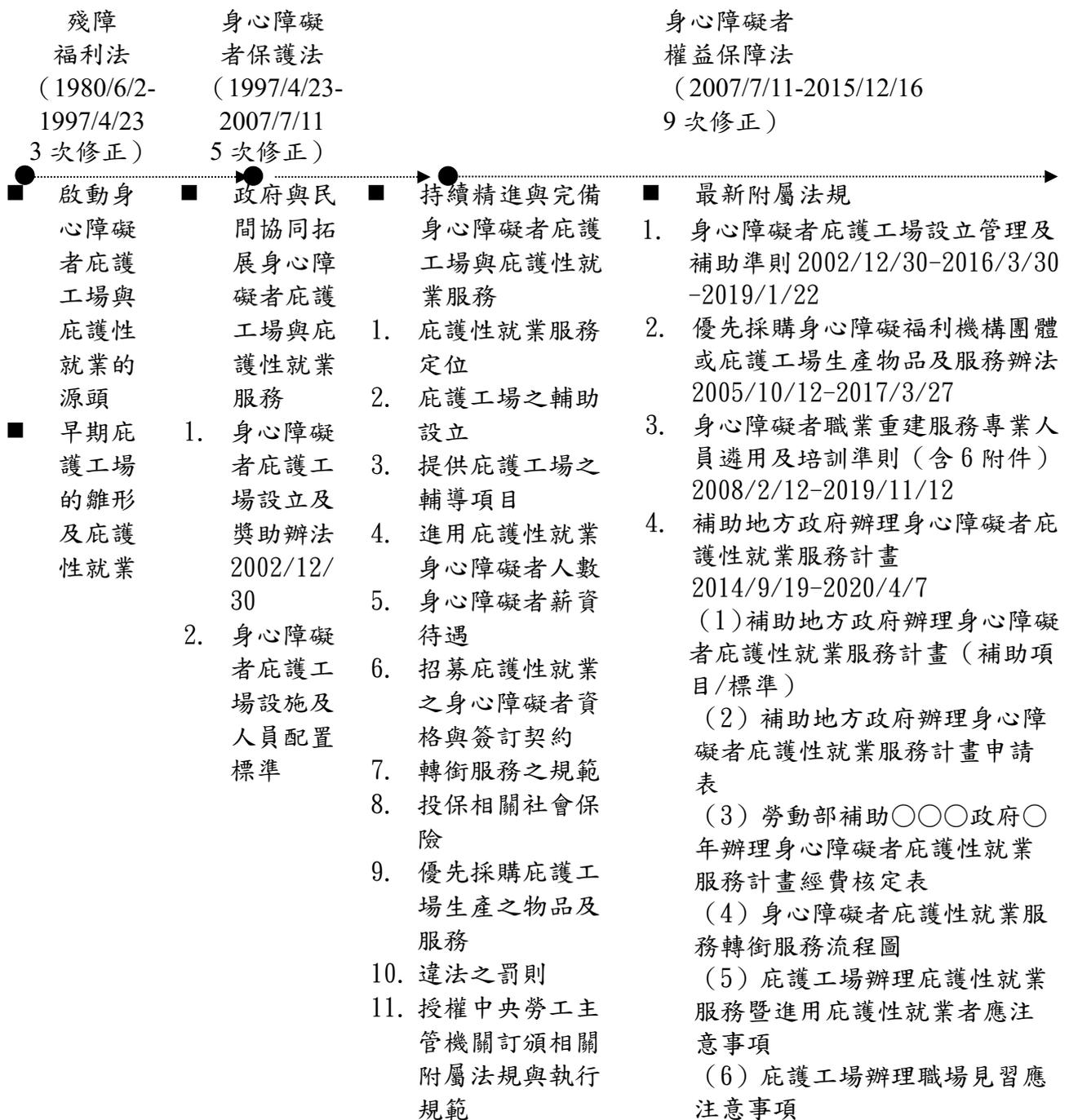
#### （五）印行「從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊」

勞動部勞動力發展署秉持協助庇護工場之庇護性就業者工作能力提升後，並即輔導順利轉銜至一般性或支持性就業職場，從而融進社會關係及人際互動，始得擁有合理的薪資福利與工作生活品質，共享社會經濟的繁榮進步的成果；尤有甚者，庇護工場促成轉銜後所釋出工作機會的職缺，更能接納等待進入庇護工場的身心障礙者。基於此一「善性循環」的理念，遂專案委託大學與執行庇護員工轉銜至一般性職場的輔導機制之身心障礙者職業重建服務資源中心，於2016年11月完成並印行「從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊」（簡稱轉銜輔導工作手冊）。

轉銜輔導工作手冊就地取材於執行單位現場的輔導運作機制，其一、建構轉銜服務的實務運作，包括：篩選適合轉銜的庇護員工、檢核庇護員工就業轉銜所需工作技能、軟性技能、工作行為與態度及動機綜合評估表現（情緒困擾

的個別化轉銜計畫則追加「負性症狀」、「家庭支持」、「壓力因應」、「疾病管理」)；其二、轉銜服務至穩定就業歷程的各階段輔導策略，包括：準備階段針對個案與家屬的輔導策略、媒合階段職業重建服務專業人員的角色功能及針對家屬的輔導策略與一般職場工作環境選擇的建議、適應階段各類職業重建專業服務人員與家長/雇主/同事竭盡各自的角色功能及支持合作的夥伴關係（勞動部勞動力發展署，2016；吳明宜，2018）。

## (六) 身心障礙者庇護工場法源的沿革與演進歷程



### 第三節 庇護工場執行概況

#### 一、執行概況與成效

##### (一) 中央勞工主管機關的策劃推動成效

行政院甫在「國情簡介—身心障礙福利」中，揭鑿「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務，讓在機構、團體或庇護工場中的身心

障礙者更多就業機會，達到政府扶植弱勢團體之目的。」(行政院，2020)

有鑒於中央勞工主管機關勞動部(前為行政院勞工委員會)於2014年2月17日改制升格成立，勞動部勞動力發展署(前為行政院勞工委員會職業訓練局)與其所屬各分署旋即配合更名無縫銜接，分掌政策、法制、統籌策劃、政策性補助原則及協調督導規劃執行事項，並且展開修正發布實施「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」及修正頒行「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」；據此，本研究彙整身心障礙者庇護工場的「執行概況」，來自於國內文獻資料蒐集與分析，則擷取2015至2019年(民國104年至108年)五個年度執行期間的資訊(勞動部勞動力發展署，2020)。

### 1. 確立中央勞工主管機關策劃推動庇護性就業服務之任務分工

勞動部持續修正頒行「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，並明定中央勞工主管機關辦理身心障礙者庇護性就業服務之任務分工。其一、勞動部：訂定/修正及解釋事項、統籌規劃及指導事項、訂定政策性補助原則、項目及標準。其二、勞動部勞動力發展署：總體執行之協調及督導事項、訂定地方政府申請補助之自籌款比率、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、定期召開聯繫會報，協調推動辦理庇護性就業服務業務。其三、勞動部勞動力發展署所屬各分署：補助預算之編列、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勞動力發展署備查、辦理補助地方政府之經費核撥/核銷等事項、督導考核及彙總地方政府辦理計畫業務、訪視及查核地方政府辦理計畫業務。

### 2. 持續精進身心障礙者庇護工場與庇護性就業服務法令規章的健全完備

勞動部依據「身心障礙者權益保障法」授權修正訂頒附屬法規與其相關規章，爰自2016年3月30日修正發布實施「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」、2019年11月12日修正發布實施「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」、2020年4月7日修正頒行「補助地方政府

辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」(一般性補助與政策性補助：由勞動部依政策需要及預算額度定之)，地方政府得視需要，依所在地分署通知期限內提出申請，以及「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)」、「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」、「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」、「身心障礙者庇護性就業服務轉銜服務流程圖」、「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」、「庇護工場辦理職場見習應注意事項」六項附件之執行規範，並於2016年11月印行「從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊」，持續精進法令規章的健全完備，更有助於直轄市、縣(市)主管機關據以執行。

### 3. 勞動部補助地方政府之一般性補助項目及標準

依據「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」第21條第2項規定，中央主管機關得視直轄市、縣(市)政府財務狀況予以補助，並動用身心障礙者就業基金支應；並於「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」之附件一明定10項一般性補助項目及標準。

庇護工場之一般性補助項目第1項籌設營運費與第2項裝潢及設備之汰換維修費，各訂有補助範圍、補助標準、補助額度及其他規定(分年申請/使用年限等)；第3項專業及營運人員人事費訂有補助對象、補助條件、補助標準、補助額度及其他規定(不予補助/不得重複補助等)；第4項就業服務督導費訂有督導費、交通費等；第5項房屋、土地或車輛租金訂有補助範圍、補助標準等；第6項職場見習訓練輔導費訂有見習之人數、見習期間/期限等；第7項產品行銷宣導及專家諮詢與交通費訂有產品行銷宣導費、專家諮詢與交通費等；第8項行政費訂有補助範圍、補助標準等；第9項庇護性就業者健保費雇主負擔費用訂有補助對象、補助標準等；第10項地方政府配套措施訂有補助範圍、補助標準等。

### 4. 勞動部補助各地方政府庇護工場經費

根據勞動部勞動力發展署 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」之統計分析，中央勞工主管機關補助地方政府的經費（以下皆為補助金額之核銷數），2015 年為 156,998,169 元、2016 年為 159,032,798 元、2017 年為 164,420,173 元、2018 年為 173,220,267 元、2019 年為 194,979,832 元，五個年度補助金額共計 848,651,239 元，呈現逐年遞增的補助款。

## （二）直轄市、縣（市）地方政府執行成效之綜合分析

勞動部勞動力發展署 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」，充分揭露台灣 6 直轄市與 15 縣（市）政府五年來執行身心障礙者庇護工場與庇護性就業服務之質性資料及量化數據；除據以摘錄執行現況詳加闡述及陳列量化統計表外，並提出庇護工場設立與庇護性就業服務之關聯性分析，俾能從中窺其全貌。同時，展現 2019 年設立庇護工場的重點分佈及其執行庇護性就業之狀況。

### 1. 2015 年至 2019 年各地方政府推動庇護工場業務之執行現況分析

前揭調查表依序涵蓋：直轄市與縣（市）別、庇護工場家數、庇護工場名稱、申請設立/接受委託之單位、可提供庇護性就業人數、在職庇護員工人數、專業人員數（就服員/職管/督導）、營運人員數（技輔員/行銷人員/主管人員）、接受政府補助之專業及營運人員數（就服員/職管/督導/技輔員/行銷人員/主管人員）、在職庇護員工各障別人數、在職庇護員工年度平均薪資及平均工時、年度庇護性就業者流動情形（人數）、年度政府補助金額（中央補助/地方政府補助之核銷數）、年度營業額（元）、年度淨利（元）、前一年評鑑成績、年度實地訪視輔導之次數、年度庇護工場申請性侵紀錄查閱次數等 18 項指標，並逐次分析前 15 項之執行現況（勞動部勞動力發展署，2020）。

（1）庇護工場家數：135 家、137 家、138 家、142 家、148 家，呈現微幅成長。

- (2) 可提供庇護性就業人數：1,907 人、1,953 人、1,995 人、2,019 人、2,067 人，呈現微幅成長。
- (3) 在職庇護員工人數：1,812 人、1,828 人、1,889 人、1,921 人、1,985 人，呈現微幅成長。
- (4) 專業人員數（就服員/職管/督導）：281 人、281 人、288 人、346 人、344.5 人，呈現略有增加。
- (5) 營運人員數（技輔員/行銷人員/主管人員）：409 人、329 人、378 人、374 人、412 人，呈現互有增減。
- (6) 接受政府補助之專業及營運人員數（就服員/職管/督導/技輔員/行銷人員/主管人員）：370 人（專業 254 人及營運 116 人）、377 人（專業 260 人及營運 117 人）、393 人（專業 266 人及營運 127 人）、397 人（專業 282 人及營運 115 人）、412 人（專業 289 人及營運 123 人），政府補助兩類人員約為 2 比 1。
- (7) 在職庇護員工各障別人數（舊制 16 類/新制 8 類）：排序前五 2015 年分別為智能障礙者/897 人、精障/189 人、多重障/176 人、自閉症/78 人、肢體障礙者/55 人，2016 年為智能障礙者/537 人、二類以上（多重障）/119 人、精障/118 人、自閉症/45 人、肢體障礙者/44 人，2017 年為智能障礙者/906 人、精障/229 人、二類以上（多重障）/107 人、自閉症/106 人、第七類（肢體障礙者）/45 人，2018 年為智能障礙者/1,076 人、精障/225 人、二類以上（多重障）/143 人、自閉症/134 人、第七類（肢體障礙者）/43 人，2019 年智能障礙者/1,199 人、精障/274 人、二類以上（多重障）/157 人、自閉症/144 人、第七類（肢體障礙者）/55 人；五年的智能障礙者、精障、自閉症等前三類人數合計 6,157 人，佔全部庇護就業員工 9,435 人的 65.26%，顯示以認知障礙者居多。
- (8) 在職庇護員工各障礙等級人數：2015 年為輕度/621 人、中度/975 人、

重度/180人、極重度/36人，2016年為輕度/651人、中度/956人、  
重度/186人、極重度/35人，2017年為輕度/648人、中度/1,028人、  
重度/180人、極重度/33人，2018年為輕度/672人、中度/1,032人、  
重度/186人、極重度/31人，2019年為輕度/685人、中度/1,097人、  
重度/194人、極重度/31人；中度障礙庇護員工居多、約54%，輕度  
障礙庇護員工次之、約35%。

- (9) 在職庇護員工年度月平均薪資：排序前三2015年分別為3,001-6,000  
元/613人、6,001-9,000元/597人、9,001-12,000元/283人，2016年  
為6,001-9,000元/631人、3,001-6,000元/578人、9,001-12,000元/312  
人，2017年為6,001-9,000元/651人、3,001-6,000元/517人、  
9,001-12,000元/349人，2018年為6,001-9,000元/610人、3,001-6,000  
元/511人、9,001-12,000元/385人，2019年為5,001-8,000元/660人、  
8,001-11,000元/500人、11,001-14,000元/288人（2019年薪資級距  
縮小）；呈現月平均薪資以6,001-9,000元居多，約佔32%至35%。
- (10) 在職庇護員工每月平均薪資（元）：2015/2016年（調查資料以薪資  
級距分類統計）、2017年為7,873元、2018年為8,242元、2019年  
為8,612元。
- (11) 在職庇護員工每月平均工時：2015/2016年（未調查）、2017年為  
133小時、2018年為129小時、2019年為133小時。
- (12) 年度庇護性就業者流動情形（人數）：257人、238人、244人、246  
人、228人；其中以因個人或家庭因素離職者，歷年各為170人、148  
人、157人、168人、152人約佔50%以上。
- (13) 年度補助庇護工場補助執行經費：
- A. 2015年271,620,304元(中央補助：156,998,169元、地放政府補助  
補助：114,622,135元)
- B. 2016年279,026,505元(中央補助：159,032,798元、地放政府補助

補助：119,993,707 元)

C.2017 年 296,340,387 元(中央補助：164,420,173 元、地放政府補助補助：131,920,214 元)

D.2018 年 309,252,010 元(中央補助：173,220,267 元、地放政府補助補助：136,031,743 元)

E.2019 年 315,184,213 元(中央補助：194,979,832 元、地放政府補助補助：120,204,381 元)

(14)年度營業額(元)：1,268,408,174 元、1,145,095,536 元、1,160,163,606 元、1,170,326,147 元、1,266,013,856 元；呈現維持 11 億 4 千萬元至 12 億 6 千萬元區間。

(15)年度淨利(元) / (－虧損)：－32,533,943 元、－7,836,288 元、－9,335,166 元、－16,466,839 元、－14,742,616.5 元；5 個年度皆呈現持續虧損現象。

## 2. 2015 年至 2019 年庇護工場執行庇護性就業之關鍵績效指標

茲進一步淬取「關鍵績效指標」(key performance indicator, KPI)：庇護工場家數、可提供庇護性就業人數、在職庇護員工人數、專業人員數、營運人員數、接受政府補助之專業及營運人員數、在職庇護員工各障別人、庇護性就業者流動情形(人數)、營業額(元)、淨利(元)等 10 項，加以陳列量化統計表，如表 2-3-1 2015 年至 2019 年各地方政府推動庇護工場業務關鍵績效指標統計表。

表 2-3-1

2015 年至 2019 年各地方政府推動庇護工場業務關鍵績效指標統計表

年度 關鍵績效指標	2015	2016	2017	2018	2019
庇護工場家數	135	137	138	142	148
可提供庇護性就業 人數	1,907	1,953	1,995	2,019	2,067
在職庇護員工人數	1,812	1,828	1,889	1,921	1,985
專業人員數： 就服員/職管員	281	281	288	305	345
營銷人員數： 技輔員/行銷人員/ 主管人員	409	329	378	374	412
政府補助之專業/ 營運人員	370	377	392	387	412
庇護性就業者 流動情形(人數)	257	238	244	246	228
營業額(元)	1,268,408,174	1,145,095,536	1,160,163,606	1,170,326,147	1,266,013,856
淨利(元)**	-32,533,943	-7,836,288	-9,335,166	-16,466,839	-14,742,616.5

\*\*淨利(元)以「-」符號呈現營運虧損狀態。

### 3. 2015 年至 2019 年庇護工場執行庇護性就業之關聯性分析

再者，庇護工場執行庇護性就業之關聯性分析，包括庇護性就業職缺、庇護性就業者轉銜服務、在職庇護員工年度月平均薪資水準等三項。

- (1) 庇護工場的庇護性就業職缺：庇護工場可提供庇護性就業人數與在職庇護員工人數之落差，即為庇護性就業職缺，歷年尚有 95 個、125 個、106 個、98 個、82 個庇護性就業的工作機會；五個年度合計 506 個職缺數，佔可提供庇護性就業人數 9,941 人的 5.09%。
- (2) 庇護性就業者轉銜服務：庇護性就業者流動情形，其中轉銜服務進入一般職場就業者，逐年為 67 人、64 人、59 人、38 人、67 人；五個年度合計 295 人，佔在職庇護員工人數 9,435 人的 3.13%。
- (3) 在職庇護員工年度月平均薪資水準：除前述月平均薪資以 6,001-9,000 元居多，約佔 32%至 35%外；另調查表亦陳列，月平均薪資 3,000 元以下者，2015 年 148 人、2016 年 125 人、2017 年 118 人、2018 年 104 人、2019 年 5,000 元以下者 364 人；月平均薪資高於 20,008 元者，2015 年 17 人、2016 年 19 人、2017 年 (20,009) 元 15 人、2018 年 18,001-21,999 元/19 人與 22,000 元/18 人、2019 年 20,001-23,099 元/11 人與 23,100 元以上者/14 人。基於薪資水準如能連結基本工資的實質意義，2018 年以後薪資級距略有調整；以 2015 至 2018 年四個年度在職庇護員工 7,450 人，月平均薪資 3,000 元以下者 495 人，佔 6.64%；2019 年月平均薪資 5,000 元以下者 364 人，佔當年在職庇護員工 1,985 人的 18.34%；2015 至 2017 年月平均薪資高於 20,008(20,009)元者 51 人，佔在職庇護員工 5,529 人的 0.92%；2019 年 20,001-23,099 元與 23,100 元以上者 25 人，佔當年在職庇護員工 1,985 人的 1.26%。

### 4. 2019 年直轄市、縣（市）設立庇護工場重點分佈及其庇護性就業

根據勞動部勞動力發展署 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」，所登載當年 6 直轄市與 15 縣（市）設立庇護工場重點分

佈與執行庇護性就業情形，爰針對設立 5 家以上庇護工場之 8 直轄市與縣（市）及其可提供庇護性就業人數、在職庇護員工人數、職缺數與轉銜服務人數等 5 項，按照設立家數數量排序統計比較分析；此外，無論是庇護工場家數，或是可提供庇護性就業人數與在職庇護員工人數，三者分別為 46.42%、53.12%、54.56%，基於台北市、新北市兩直轄市所佔的比重，已超過或接近 50%，亦特別加以統計呈現，如表 2-3-2 2019 年直轄市、縣（市）庇護工場重點分佈與執行庇護性就業之比較分析表。

- (1) 設立庇護工場：台北市為 44 家、新北市 25 家、桃園市/高雄市各 9 家、台中市/雲林縣各 7 家、台南市/彰化縣各 5 家，台北市與新北市兩直轄市合計 69 家、佔現有總家數 148 家的 46.42%。
- (2) 庇護工場可提供庇護性就業：台北市為 580 人、新北市為 518 人、桃園市為 85 人、高雄市為 144 人、台中市為 110 人、雲林縣為 78 人、台南市為 49 人、彰化縣為 70 人，台北市與新北市兩直轄市合計 1,098 人、佔當年可提供庇護性就業 2,067 人的 53.12%。
- (3) 庇護工場在職庇護員工人數：台北市為 573 人、新北市為 510 人、桃園市為 84 人、高雄市為 141 人、台中市為 108 人、雲林縣為 76 人、台南市為 43 人、彰化縣為 64 人，台北市與新北市兩直轄市合計 1,083 人、佔當年在職庇護員工總人數 1,985 人的 54.56%。
- (4) 庇護工場之職缺數：台北市為 7 人、新北市為 8 人、桃園市為 1 人、高雄市為 3 人、台中市為 2 人、雲林縣為 2 人、台南市為 6 人、彰化縣為 6 人。由此可見，8 直轄市與縣（市）之庇護工場皆尚有職缺數；台北市與新北市兩直轄市合計 15 人、佔當年 82 個職缺數的 18.29%。
- (5) 庇護工場轉銜服務人數：台北市為 5 人、新北市為 10 人、桃園市為 3 人、高雄市為 9 人、台中市無、雲林縣為 1 人、台南市為無、彰化縣為 1 人；台北市與新北市兩直轄市合計 15 人、佔當年 67 位轉銜服務人數的 22.39%。

表 2-3-2

2019 年直轄市、縣（市）庇護工場重點分佈與執行庇護性就業之比較分析表

項目 直轄市 縣（市）別	庇護工場 家數	可提供庇 護性就業 人數	在職庇護 員工人數	職缺數 （人數）	轉銜服務 人數
台北市	44	580	573	7	5
新北市	25	518	510	8	10
桃園市	9	85	84	1	3
高雄市	9	144	141	3	9
台中市	7	110	108	2	0
雲林縣	7	78	76	2	1
台南市	5	49	43	6	0
彰化縣	5	70	64	6	1
台北市與新北 市合計/%	69家/ 46.42%	1,098人/ 53.12%	1,083人/ 54.56%	15人/ 18.29%	15人/ 22.39%

### 5. 台灣當前身心障礙者庇護工場之推動現況

綜觀台灣各直轄市與縣（市）政府輔助設立的身心障礙者庇護工場，依據「身心障礙者權益保障法」與「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」明文規定：「庇護工場得由法人或事業機構申請設立」，將身心障礙者庇護工場定位為提供庇護性就業服務之場所，亦為身心障礙者就業類型的範疇之一；至於實施方式，則具有經營事業、營運策略、營利盈虧等企業型態之屬性，應有勞雇關係，適用勞保、健保、勞退及職災等相關勞動法規之保障，以維護身心障礙者就業之權益；惟衡量庇護性就業身心障礙者技能、產能與產值因素，得以按照實際產能核薪，由進用單位與庇護性就業者議定薪資，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備（勞動部勞動力發展署，2019、2020）。

#### (1) 身心障礙者庇護工場的立案管理

##### A. 各地方政府輔助庇護工場的庇護就業性服務

根據勞動部勞動力發展署彙編 2019 年 8 月全國庇護工場名冊，各地方政府輔助的庇護工場，所羅列的直轄市/縣市、承辦單位名稱、庇護工場名

稱、庇護工場屬性、營業項目、可提供庇護性就業數、當月在職庇護員工人數、職缺數等資訊，並定期更新，以提供身心障礙者及各界檢索與交流運用（勞動部勞動力發展署，2019）。

舉例而言，基隆市身心障礙福利服務中心附設庇護工場為例，營業項目為清潔工作隊、可提供庇護性就業數 21 位、當月在職庇護員工人數 20 位、職缺數 1 位；新北市喜憨兒土城餐坊庇護工場，營業項目為西式餐飲/蛋糕餅乾、可提供庇護性就業數 12 位、當月在職庇護員工人數 12 位、無職缺；桃園市財團法人桃園縣美好社會福利基金會美好庇護工場，營業項目為蔬菜植耕與銷售、可提供庇護性就業數 12 位、當月在職庇護員工人數 12 位、無職缺；新竹縣財團法人喜憨兒社會福利基金會附設新竹縣喜憨兒烘焙屋竹北工作站，營業項目為西點/蛋糕/麵包、可提供庇護性就業數 24 位、當月在職庇護員工人數 24 位、無職缺；台中市財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心麥子庇護工場，營業項目為衣著/鞋/帽/傘/服飾品零售及他娛樂及休閒服務/其他餐飲、可提供庇護性就業數 12 位、當月在職庇護員工人數 7 位、職缺數為 5 位；雲林縣社團法人雲林縣尚建社會關懷協會金健康有雞緣庇護農場，營業項目為鮮果/蔬菜/花卉栽種/畜養家禽/農產品包裝與販賣/DIY 製作與教學、可提供庇護性就業數 6 位、當月在職庇護員工人數 6 位、無職缺；花蓮縣財團法人台灣基督教門諾會附設花蓮縣黎明身心障礙者庇護工場，營業項目為烘焙食品/便當/布品洗滌/農產品加工及包裝、可提供庇護性就業數 32 位、當月在職庇護員工人數 27 位、職缺數 5 位。

#### B. 直轄市、縣（市）政府訂頒身心障礙者庇護工場之單行法規

台灣六都各直轄市與縣（市）政府遵循地方自治條例，以及身心障礙者庇護工場的設立與經營環境，依據中央勞工主管機關頒行的相關附屬法規，因地制宜訂定合適的單行法規，以資輔助法人或事業機構申請設立及維持正常營運，茲加以摘列各直轄市與縣（市）政府訂頒的單行法規。

第一、庇護工場設立與管理及補助與核薪方面：台北市勞動力重建運用處訂有「台北市身心障礙者庇護工場設立許可及管理要點」及「台北市

庇護工場庇護性就業者產能核薪核備程序及作業方式」；桃園市政府勞動局訂有「桃園市政府身心障礙者庇護性就業服務方案補助要點」；台中市政府訂有「庇護工場申請設立許可作業流程」、「身心障礙者庇護性就業服務轉銜服務流程圖」、「補助辦理身心障礙者庇護性就業服務營運計畫書」，並逐年公告「身心障礙者庇護工場經費補助相關事宜」；台南市政府訂有勞工局「辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫經費補助及相關申請事宜」、「年度身心障礙者庇護性就業服務補助標準」、「年度身心障礙者庇護性就業服務計畫申請表」；高雄市政府勞工局訂有「高雄市政府身心障礙者庇護工場設立標準作業程序」及「高雄市政府身心障礙者庇護工場補助要點」；屏東縣政府勞動暨青年發展處公開資訊「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」；基隆市、嘉義縣等地方政府社會處（局）亦皆訂有「庇護工場庇護性就業者產能核薪核備程序及作業方式」。

第二、各直轄市、縣（市）政府執行優先採購庇護工場生產物品及服務方面：各直轄市、縣（市）政府皆訂有「優先採購身心障礙福利（身障）機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」，並即時公告於電子佈告欄及優先採購網路資訊平台，加速促進所生產之物品及可提供勞務，獲得更多銷售及服務機會。如新竹縣政府社會處訂有「新竹縣辦理優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務獎懲要點」，藉資落實執行；高雄市政府勞工局訂有「庇護工場產品行銷宣導活動應注意事項」；屏東縣政府社會處為加強辦理優先採購業務相關人員業務宣導說明會，展示身障團體物品與服務，並透過服務網路資訊平台實際操作，以提升義務採購單位承辦人員相關專業知能。

第三、各直轄市、縣（市）政府執行庇護工場辦理職場見習應注意事項方面：各直轄市及縣市政府亦訂有「庇護工場辦理職場見習應注意事項」，如新北市政府勞工局訂有「新北市身心障礙者庇護性就業職場見習計畫」。就像雲林縣政府公告 2020 年度庇護性就業職場見習服務對象，並提供庇護工場職場見習機會，讓更多有就業意願，卻未達庇護就業資格者，

有機會進入庇護工場短期見習，再依成效媒介合適服務資源，走出家門，融入社會，用以保障身心障礙者就業權益；目前，轄內領有身障手冊之身心障礙者約五萬餘人，已成立 7 家庇護工場，共可容納 84 名身障者至庇護工場就業，勞工處針對具有就業意願，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，增加身障者就業機會。

## (2) 身心障礙者庇護性就業經營型態

- A. 工作站之勞務代工：包括文宣美工設計、電腦打字、洗車中心、洗衣坊等，諸如台南市政府之庇護性就業服務設立的創義印務設計庇護工場營業項目為影印、設計、資訊服務、刻印，台南市吉茂專業庇護工場營業項目為影印、設計、資訊服務、刻印、客製化印物商品，台北市身心障礙者庇護工場之台北市康復之友協會附設勞務服務中心洗衣坊，財團法人心路社會福利基金會附設心路機動工作隊等。
- B. 受託製造與服務：包括政府機關、機構團體等委託代工食品、日常用品、清潔袋等，諸如台南市政府之庇護性就業服務設立的喜憨兒台南庇護工場營業項目為冷凍食品、節慶商品及禮盒販售，台北市身心障礙者庇護工場之神腦國際士林客服中心手機維修庇護工場、第一物業管理庇護工場等。
- C. 合作生產：包括農會與合作社契作生產有機蔬果及農作物等，如台南市政府之庇護性就業服務設立的蓮心園庇護農藝工場營業項目為農園藝產品產銷、美生菜、花茶、越光米等。
- D. 手工及工藝品型之自行產銷：包括手工皂、琉璃工藝品、文創商品製作與販售等，如台北市身心障礙者庇護工場之勝利手工琉璃庇護生產中心等。
- E. 商店型之物品銷售：包括餐廳、烘焙店、日常用品店、二手店等，諸如台南市政府之庇護性就業服務設立的社團法人台南市心智障礙

關顧協會附設展翼烘焙坊營業項目為烘焙製品，台北市身心障礙者庇護工場之財團法人心路社會福利基金會附設心路洗衣坊、財團法人喜憨兒社會福利基金會喜憨兒烘焙屋、財團法人台北市自閉兒社會福利基金會附設愛肯樂活工場、新北市慈佑庇護工場（含洗衣門市）等。

F. 工作隊之服務：包括清潔打掃、環保、資源回收、有機蔬果、自然生態保育等其他具有經濟性、社會性、文化性及環保性等生產或服務工作，如台北市身心障礙者庇護工場之財團法人伊甸社會福利基金會附設阿萬師清潔工作隊、馬偕紀念醫院附設喜樂工作坊等。

另如，台中市庇護工場的營業型態區分為「烘焙食品型態」、「清潔工作隊的型態」、「觀光休閒型態」、「印刷型態」4類。此外，亦有將庇護工場營業類型概括「餐飲類」、「商店類」、「蔬果生產類」、「代工類」、「商店門市類」、「勞務服務類」等，其中則以「餐飲類」與「勞務服務類」兩者超過60%（王福闓，2019）。

## 二、問題分析

2007年「身心障礙者權益保障法」之修正，自此明定庇護工場為勞雇關係之定位與屬性，務須同時兼顧營運（員工素質、產品品質與經營服務）及庇護性就業者勞動權益之保障，不再僅是提供短期職業訓練或就業輔導之中繼型（中途站）訓練場所或實習職場；亦即，修法前，社福機構或法人團體以專業福利服務為導向，辦理庇護性就業服務，輔導訓練身心障礙者就業技能，無需承擔雇主責任，修法後，由社會福利服務提供者轉變為庇護工場經營者的角色，有別於原本庇護工場係屬增強身心障礙者職業能力繼而予以轉銜推介就業之功能，既經定位於「就業場所」，現已不復存在，更強調雙方僱傭的勞雇關係。身心障礙者庇護工場執行庇護性就業者勞動權益定位之翻轉，莫過於嚴重衝擊長年關注身心障礙者權益的社福機構或法人團體等非營利組織負責人變身企業經營者「老闆」角色的調適，尤其是原稱呼「學員」的身心障礙者則轉換為「庇護性就業員工」，顯已大異其趣。茲就當前身心障礙者庇護工場與庇護性就業服

務之執行概況，所發現的問題，逐項加以分析如次。

### （一）專業服務與營運績效的兼籌並進之問題

身心障礙者庇護工場定位為庇護性就業場所，已被視為具有企業營運型態之屬性，尤須致力於經營管理、推廣產品及建立專屬品牌，並設法「自負盈虧」；由於多數係由社福機構或非營利組織之社團、財團所附設，在缺乏企業經營專業知識及人才情況下轉換角色，未能具備優質商品、營運管理、市場分析、行銷推廣、專業服務、成本管控等競爭能力，除出現同質性、重複性、低門檻等營業型態外，更因庇護工場中有一定比例（50%以上）的員工皆是身心障礙者，障礙類別與等級多屬中度的認知障礙者，營運成本亦高於一般企業，產能與產值殊難與一般企業相比較，導致庇護工場經營不易且無法獨立自主經營，所有的庇護工場莫不需仰賴政府挹注補助資源，以及政府為協助庇護工場營運的各種優惠措施，包括補助款、優先採購、宣導、行銷等，另則庇護工場應投保雇主意外責任保險，並依消費場所強制投保公共意外責任保險，如涉及食品製造或銷售之庇護工場應投保食品業者投保產品責任保險，雇主還要承擔高額的成本，財務負擔日漸沉重，更加造成經營的困境。

根據勞動部勞動力發展署的統計資料，庇護工場的營業額逐年普遍減少及虧損反而逐漸擴大，如扣除中央及地方政府補助辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫之經費，能夠獲得盈餘的庇護工場極其少數。以 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」觀之，5 個年度的淨利為一 7,836,288 元至 -32,533,943 元之間，皆顯示持續虧損現象。

### （二）庇護工場身心障礙者就業者薪資偏低之問題

依據「身心障礙者權益保障法」第 40 條第 2 項規定：庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。前揭 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」之統計分析得知，2015 至 2018 年四個年度在職庇護員工月平均薪資 3,000 元以下者為 6.64%，2019 年月平均薪資 5,000 元以下者為 18.34%；2015 至 2017 年月平均薪資高於 20,008(20,009) 元為 0.92%；2019

年 20,001-23,099 元與 23,100 元以上者為 1.26%。由此足見，在職庇護員工的核薪制度，容許得與保障勞工所得安全之「基本工資」脫鉤，僅能賺取「象徵性」之微薄薪資，無異是遠低於當年的基本工資，不容諱言的，其薪資水準甚至是相對的普遍偏低，偶而也會衍生庇護就業員工的不滿情緒或勞資爭議，事實上，家屬亦會疑慮庇護員工受到庇護工場的剝削。

最近，庇護性就業在職員工申訴所屬庇護工場的工作隊薪資，經媒體報導「身障派遣工扣到剩半薪」事件，業經中央勞工行政主管機關解釋，法規已明定保障庇護工場適用勞動基準法等權益，惟考量庇護性就業者的產能多無法達到一般之水準，當庇護性就業者未達一般勞動者相同產能時，得「依產能核薪」，其薪資由進用單位與庇護性就業者議定，雙方簽訂書面契約，並報地方勞工主管機關核備。勞動部補助各地方勞工主管機關加強對庇護工場服務及營運之輔導，進而改善庇護性就業者之薪資條件，如有對個別庇護工場核薪疑義，將促請地方縣市勞工主管機關瞭解並加強查核與輔導。另報載有關要求庇護工場其對盈餘須作合理分配，地方政府已考量庇護工場永續經營之需要，如以適當之盈餘做為營運週轉，並無違反庇護工場之經營原則（勞動部，2020）。

### （三）庇護工場功能面臨調整轉型的臨界點

回顧庇護工場在「身心障礙者權益保障法」（2007）修正之前，兼具福利服務、生活扶助、身心復健、技能訓練、強化就業等多元功能，分別由社政、衛政、勞政單位主管；修法施行後，將庇護工場定位於「庇護性就業安置」單一框架而缺乏彈性的功能，完全歸屬勞工行政單位管轄，以往政府各部門分工協同負起對身心障礙者的就業責任，更難與之相提並論；特別是庇護工場偏向隔離的就業環境、推展轉銜服務的過渡性角色及庇護就業職場變成企業經營，甚至減少補助、追求營運績效，窺究其功能特徵與經營特質，或許是被視為另闢「準勞動力市場」或「特殊勞動市場」的途徑（周怡君，2009；陳博，2011）。

至今，身心障礙者在庇護工場就業的「長期就業安置」或「轉銜就業服務」的功能與屬性，無疑是保障身心障礙者就業權益的指標性政策計畫之一，也獲得各界肯定與正面評價；值得注意的是，專家學者研究指出，如果堅守庇護工

場「自負盈虧」與「實質效益」無法逆轉的原則，就須研議「退場機制」配套的相關規範（白宛靈，2013）；誠如庇護就業員工一旦長期習慣在隔離安定的就業環境，徒增與開放式的就業市場接軌不易，而有意願接受評量輔導並轉銜服務的比例偏低，就遑論順利轉銜至一般職場（吳明宜、陳樺萱，2016；林真平、鄭玥香，2017）。根據 Kober、Eggleton（2005）曾進行訪談已就業的 117 位智能障礙者，發現高功能智能障礙者於開放性的一般就業職場環境中，無論是生活品質、權益保障、獨立自主、社會參與及歸屬感，抑或能與社區融合能力等表現，樣樣皆優於庇護工場員工。

#### （四）庇護工場邁向社會企業創新經營模式的可行性

觀察國內探討庇護工場的現況和問題，不乏偏重社會福利服務的慈善公益角度為出發點，導致忽略庇護工場的功能屬性與績效取向，較少關注導入企業化經營、成本效益、自負盈虧、營運瓶頸與永續發展等議題。適值 21 世紀國際間盛行「社會企業」蔚然成風，台灣產業界與 NPO 莫不亦步亦趨，已競相標竿學習最佳典範，積極投入與開創階段；近年來，政府機關亦啟動政策性倡導社會企業的創業與促進其發展。

檢視中央與地方政府勞工行政機關大量投入補助預算及公共資源設立庇護性就業職場，缺乏延攬專業經營人員的財力，仍受到生產營運與績效導向的嚴重衝擊，殊難正常的盈餘獲利（周佳穎，2008；黃怡雯，2012）。為此，各級勞工行政主管機關亟需避免營運弱勢的庇護工場更加邊緣化，加速考量重新省思定位與資源配置，或適時引導轉型升級的商業模式，深層盱衡能在「非營利的社會企業—庇護工場—社會福利服務機構」之間，建構未來發展方向的優勢與利基，不啻攸關維繫庇護工場的永續經營，更加影響庇護性就業服務的效益至鉅，誠屬刻不容緩的當務之急（王福閩，2019）。

以台北市政府推動經驗為例，勞動局在輔助庇護工場設立的同時，亦提倡「多元社會、平權共融」的理念，2011 年訂頒社會企業實驗性與創新性的就業服務方案，並補助辦理社會企業的育成教育，積極鼓勵庇護工場備有明確具體的就業服務與經營策略，承諾朝向自負盈虧的社會企業，皆可提出申請，已有

多家庇護工場自 2014 年起陸續轉型為社會企業型態。誠如陽光社會福利基金會 2018 年附設陽光汽車美容中心，即為台北市第一家由庇護工場轉型社會企業的樣貌與範例，亦有庇護工場獲得公有場地委辦的社會企業，不僅擴充經營事業與增加營運收入與，而且提高庇護性就業者薪資達到勞動基準法規定基本工資以上，月薪為 22,639 元、時薪亦超過 133 元以上，皆較之庇護工場略勝一籌，更能逐步開啟庇護工場集體邁向轉型之路（吳明珠，2015；張基煜、李韃鎂，2015；陳惠琪，2017；台北市政府社會局，2018；廖千瑩，2018）。

另以財團法人台北市勝利社會福利事業基金會之公益組織為例，以社會企業「公益、分享、永續」的經營理念、創新思維及實際行動，藉由培力身心障礙者「翻轉障礙、扶他一把好工作」，賦予享有更獨立自主、更有生命尊嚴的生活品質和未來職涯；並整合營利企業、非營利組織資源，不靠募款而能財務自給自足，共同消弭身心障礙者在就業、行動等方面機會不平等的現象。2008 年成立的勝利手工玻璃庇護生產中心（文創屬性的庇護工場），並設有「勝利潛能發展中心」，陸續成立旗下的勝利加油站、ENJOY 臺北餐廳、北歐先生手工甜點專賣店、勝利資料鍵檔/數位設計印刷中心與勝利便利商店，進用身心智障礙、自閉症、聽語障、肢體障礙、精神障礙等約 300 位營運規模的庇護性就業員工，利用不同障別的工作屬性，進行團隊合作，積極開拓多元市場，激發身心障礙者「創造價值」（Enable the Disabled People）的生命潛力，發揮潛能，走入社會（財團法人台北市勝利社會福利事業基金會，2020）。

#### （五）強化身心障礙者在庇護工場就業的平等權益

誠如 2015 年至 2019 年各地方政府推動庇護工場業務之執行現況分析得知，庇護工場可提供庇護性就業人數與在職庇護員工人數之落差，即為庇護性就業職缺，歷年尚有 95 個、125 個、106 個、98 個、82 個就業機會；五個年度合計 506 個職缺數，佔可提供庇護性就業人數 9,941 人的 5.09%。再者，庇護性就業者轉銜服務服務進入一般職場就業者，逐年為 67 人、64 人、59 人、38 人、67 人；五個年度合計 295 人，佔在職庇護員工人數 9,435 人的 3.13%。另外，庇護性就業者的流動情形，歷年各為 257 人、238 人、244 人、246 人、228 人，而

發現其中以因個人或家庭因素離職者，則分別為 170 人、148 人、157 人、168 人、152 人，約佔 50%以上。

據此，從身心障礙者在庇護工場的就業權益保障觀之，長期以來，值得深入探討平等就業的相關問題；包括工作機會均等、男女性別平等、尊重個別差異、不受任何歧視、提供合理待遇、改善無障礙環境、便利交通工具、利用資訊通信系統等，以促進庇護員工能夠享有社會與經濟上的平等人權與基本自由，甚至持續不斷提升就業知能與服務品質，皆屬政府與民間必須正視的焦點。

#### 第四節 小結

整體而言，首揭各級勞工主管機關依據「身心障礙者權益保障法」與「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」，積極持續策劃補助法人或事業機構、社會企業等籌設庇護工場與推動庇護性就業服務，不啻保障身心障礙者的就業權益；再則摘述中央勞工主管機關與時俱進、健全完備最新附屬法規與其相關規章，地方政府據以執行。

其次，藉由勞動部勞動力發展署公開揭露的 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」，嚴選「關鍵績效指標」詳加綜合分析執行現況，五年來庇護工場從 135 家增至 148 家、可提供庇護性就業人數從 1,907 人增至 2,067 人、在職庇護員工從 1,812 人增至 1,985 人，皆呈現逐年微幅成長，並陳列量化數據統計表，得以從中窺其全貌。

最後，聚焦於庇護工場的營運狀況，發現在職庇護員工的流動（轉銜就業）情形、平均薪資、營業額與淨利、中央與地方政府補助核銷金額及專業與營運人員數等歷年互有消長和增減；爰彙整當前「強化庇護工場專業服務與營運績效兼籌並進的因應對策」、「改善庇護員工薪資偏低之長期衝擊」、「庇護工場功能面臨調整轉型的臨界點」、「庇護工場邁向社會企業創新經營模式的可行性」、「強化身心障礙者在庇護工場就業的平等權益」等五項現行問題，莫不攸關引領庇護工場的未來發展及精進庇護性就業服務的執行成效，誠屬刻不容緩的當務之急。

### 第三章 國外文獻資料蒐集與分析

庇護工場最初於 16 世紀在法國建立，18 世紀才在歐洲和世界其他地區逐漸擴大存在。最初，庇護工場是由慈善機構或宗教組織開發的，作為住宅設施的附屬建物。其目的地主要是保護窮人及社區，免受偏離者的威脅，保護囚犯免受他人利用，並在可能的情況下，改造囚犯。二戰後的數十年中，庇護工場數量最多，服務範圍也擴大，包括智能障礙成年人。90 年代初在歐洲約有 35 萬身心障礙的成年人參加庇護工場，大多數庇護工場設在荷蘭、瑞典、比利時、法國和德國 (Migliore, 2010)。

基於國情、工作文化、社會發展及社會保險等之差異，本研究依據需求書之要求，針對法國、德國、日本及韓國庇護工場政策、辦理成效、CRPD (身心障礙者權利公約) 國際審查委員對其所提相關意見及回應等資料，作進一步的探討。

#### 第一節 歐盟庇護工場及 CRPD 的介紹

##### 一、歐盟庇護工場的定義及類型

###### (一) 定義

根據歐盟職業服務興趣小組 (IGOS) 對庇護工場的定義：庇護工場是為身心障礙者提供的服務，因部分身心障礙者無法順利在開放勞動力市場求職，加上其殘障使他們無法適應競爭激烈的開放勞動力市場的需求。鑑於身心障礙者的身心障礙類型和程度，他們部分需依靠可持續，結構化和持久的協助措施。在歐盟會員國中，特殊勞動身份是可以獲得承認。因在開放式的勞動力市場，一般的雇主是無法提供身心障礙者每日結構化的協助措施，而這種協助措施通常不僅限於工作及地點，還經常包含治療性和其他額外服務，以穩定和發展身心障礙者的社交和個人技能。

在國家層級，庇護工場有許多不同的定義，也反映各個國家不同的行為、文化、傳統和歷史。有些會員國將庇護工場定義為強有力的法源的一部分，特

別是在已批准 CRPD 的國家。CRPD 為庇護工場提供法源依據，不論其是否在經濟上都是有利可圖（European Parliament, 2015）。

## （二）庇護工場類型

在歐盟庇護工場有兩種主要類型：傳統型及過渡型。傳統型的庇護工場，主要僱用無法融入開放勞動力市場的嚴重身心障礙者；過渡型旨在使身心障礙者從庇護性就業轉變為一般性就業。從純粹的財務角度來看，傳統型庇護工場雖然具有無形的利益，例如對庇護員工及其家人的生活質量福利，庇護工場雖沒有帶來成本效益，或更大的積極經濟影響。但是，與照護功能相比，庇護工場提供庇護員工工作時間，可以減少其家人照顧他的時間，且家人能於該時間進行工作獲取薪資，對整個社會是有社會經濟效益，故庇護工場確實創造價值（European Parliament, 2015）。

歐盟庇護工場的趨勢是推動過渡型庇護工場，藉由職業訓練及提供有品質的工作場域，提高社會和專業技能，以利身心障礙者追求個人在社會中的發展，順利進入開放的勞動市場。因此，開展以社區為基礎的庇護工場，鼓勵身心障礙者利用自己的專長，促進和提高自己的社交技能（Ferraina, 2013）。

## 二、身心障礙者權利公約簡介

### （一）簽訂歷程

為防止身心障礙者被歧視的狀況越來越嚴重，以及各種權利受到侵犯，聯合國在 2006 年決定要立法宣示保障全世界的身障者，並在當年 12 月 13 日正式通過《身心障礙者權利公約》（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱為 CRPD），及《身心障礙者權利公約任擇議定書》（Optional Protocol Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, A/ RES / 61/106）。《身心障礙者權利公約任擇議定書》，讓各國可以分別選擇是否加入此任擇議定書之監督機制，該機制主要建構兩種制度，第一種是個人申訴制度，即個人在用盡國內救濟途徑之後，得以向「身心障礙者權利委員會」申訴；第二種是「身心障礙者權利委員會」的主動調查制度。CRPD 及其任擇議定書皆於 2007 年 3 月 30 日開放供簽署。2007 年開放給各國簽署，

在 2008 年 5 月 3 日正式生效。

《身心障礙者權利公約》是聯合國數十年來為改變對身心障礙者的態度和做法所做的工作。從將身心障礙者視為慈善，醫療和社會保護的“對象”，到將身心障礙者視為有權利的“主體”的運動，使身心障礙者能夠主張這些權利並為自己的生活做出決定，此舉達到一個新的高度。迄今已經有 163 個國家簽署和 181 個國家批准簽署 CRPD，以及 94 個國家簽署和 96 個國家批准《任擇議定書》（United Nations, 2020）。我國於 2014 年 12 月 3 日通過身心障礙者權利公約施行法。

## （二）CRPD 的內容

公約主旨在於促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權和基本自由充分、平等享有，並促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重，降低身心障礙者在社會上之不利狀態，以使其得以享有公平機會參與社會之公民、政治、經濟、社會及文化領域。CRPD 的 8 大原則為：1. 尊重他人、尊重他人自己做的決定；2. 不歧視；3. 充分融入社會；4. 尊重每個人不同之處，接受身心障礙者是人類多元性的一種；5. 機會均等；6. 無障礙；7. 男女平等；8. 尊重兒童，保障身心障礙兒童的權利。CRPD 為 21 世紀第一個人權公約，影響全球身心障礙者之權利保障（衛福部，2019）。

CRPD 第 27 條工作與就業：

1. 簽署國確認身心障礙者在與其他人平等的基礎上享有工作權，包括有機會在開放、具有包容性和對身心障礙者不構成障礙的勞動力市場和工作環境中，為謀生自由選擇或接受工作的權利。為保障和促進工作權的實現，包括在就業期間致殘者的工作權的實現，締約國應當採取適當步驟，包括通過立法，除其他外：
  - (1) 在一切形式就業的一切事項上，包括在徵聘、雇用和就業條件、繼續就業、職業提升以及安全和健康的工作條件方面，禁止基於身心障礙的歧視；
  - (2) 保護身心障礙者在與其他人平等的基礎上享有公平和良好的工作條

- 件，包括機會均等和同值工作同等報酬的權利，享有安全和健康的工作環境，包括不受騷擾的權利，並享有申訴的權利；
- (3) 確保身心障礙者能够在與其他人平等的基礎上行使工會權；
  - (4) 使身心障礙者能够切實參加一般技術和職業指導方案，獲得職業介紹服務、職業培訓和進修培訓；
  - (5) 在勞動力市場上促進身心障礙者的就業機會和職業提升機會，協助身心障礙者尋找、獲得、保持和恢復工作；
  - (6) 促進自營就業、創業經營、創建合作社和個體開業的機會；
  - (7) 在公共部門僱用身心障礙者；
  - (8) 以適當的政策和措施，其中可以包括平權行動方案、獎勵和其他措施，促進私營部門僱用身心障礙者；
  - (9) 確保在工作場所為身心障礙者提供合理便利；
  - (10) 促進身心障礙者在開放勞動力市場上獲得工作經驗；
  - (11) 促進身心障礙者的職業和專業重建服務、保留工作和恢復工作方案。
2. 簽署國應當確保身心障礙者不被奴役或驅逐，並在與其他人平等的基礎上受到保護，不被強迫或強制勞動（United Nations, 2020）。

## 第二節 法國

### 一、身心障礙者的協助政策

#### （一）歷史演變

法國身心障礙者協助政策的發展是一個漸進的過程，從最初注重幫扶救助，後來逐步上升到社會團結與社會融合的高度。

從十四世紀開始，法國對身心障礙者和貧困人群的恐懼感壓倒人們的慈善心。導致對該人群的疏遠乃至隔離，由乞丐、窮人、身心障礙者和精神缺陷者組成的複合人群被封閉在各種特定的機構中。到了十八世紀的啓蒙時代，全新的哲學理論和科學技術的發展，使得人們開始關注罹患感覺器官缺陷的兒童和成年人的教育問題。十九世紀初，精神疾病和“呆傻”兒童開始受到各界的關注，

醫生和教育工作者也開始探索醫療教育相結合的全新方法。

二十世紀上半葉，政府的思維逐漸從承擔救助義務，轉變為承認身心障礙者有獲得補償的權利。世界二戰（1939 - 1945）結束後建立的社會保障制度，使得所有職工均可享受疾病和導致失去“謀生能力”的非工傷事故的保障。1949 年法律也為所有嚴重身心障礙者打開職業培訓的大門。1953 年，負責認定身心障礙者的工作能力和接受轉業訓練可能性的省級身心障礙者指導委員會誕生（法國駐中國使館，2011）。

## （二）庇護工場有關的法源

1957 年，身心障礙勞動者的定義得以明確，同時還明確了身心障礙勞動者的優先就業比率（理論上為 10%）和“有保護勞動”的定義。在現代的身心障礙者保護政策中，國家促進身心障礙者融合的意願更加突出。

1975 年是一個決定性的年份，該年 6 月 30 日國家訂定社會機構和社會醫療機構（其中包括身心障礙者接待機構）的設立和資金條件，以及機構的培訓條件和工作人員的身份。1995 年訂定的身心障礙者“重點”政策，規定增加以勞動促進扶助中心（CAT）的數量等措施。

2005 年 2 月 11 日《身心障礙者機會均等、參與和公民權法》，帶來根本性的變化，使得身心障礙者扶助工作的服務（在家中或者在機構中）、就學（所有的兒童均有權就近入讀普通學校）、就業（雇員人數超過 20 人的用人單位招聘的身心障礙職工需占其職工總數的 6%）、無障礙設施建設（10 年內必需完成建築物 and 交通設施的改造）等滿足身心障礙者的期望和需求都獲得巨大的進步。

2008 年的全國身心障礙事業大會上，法國總統推出了《全國身心障礙者就業公約》，此公約包括四大方針：發現更多有勞動能力的身心障礙者，協助他們能有更好的就業；促進就業供求資訊的順暢配對；改善對身心障礙者的培訓；消除就業障礙（法國駐中國使館，2011）。

法國於 2010 年 2 月 18 日批准 CRPD，但卻沒有立即採取任何具體步驟來實施 CRPD，主要是考慮到在 2005 年通過的《身心障礙者機會均等、參與和公民權法》的法案優於 CRPD 的規定。直到 2014 年 3 月 20 日才施行 CRPD。

## 二、庇護工場的執行概況

### (一) 1975 年後的型式

因 1975 年 6 月 30 日訂定社會機構和社會醫療機構的設立和資金條件，以及培訓條件和員工的身份。法國針對身心障礙者協助就業，有兩種形式的組織：CATs（勞工促進扶助中心）和 APs（庇護工場）。

1. CATs 的主要目標是培訓和教育，員工每週接受四個小時的專業和額外專業的培訓。在此的員工是工作能力不到正常人的 1/3，雖沒有勞動契約，但是擁有所有合法權利的勞工身份。CATs 的資金是來自商業預算和國家預算，因此員工獲得的工資是法國最低工資（SMIC）的 70%，外加國家補貼。
2. APs 是以普通企業的方式進行，也可以從國家獲得補助。APs 可以由政府，協會，社區等單位來成立，並且必須得到政府部門的同意。與 CAT 不同，APs 中的員工可以擁有超過 1/3 的正常人的工作能力。目標是促進 APs 的員工重返開放性的勞動力市場。APs 可以挑選員工並提供勞動契約（Visier,1998）。

### (二) 2005 年~迄今的型式

因社會的變遷及現代化，2005 年 2 月 11 日訂定《身心障礙者機會均等、參與和公民權法》，為滿足心障礙者的期望和需求的，各方面都獲得巨大的進步及改變，如庇護工場的名稱及作法的改變。

1. 工作援助機構和服務機構（ESAT，以前稱為“CAT”）是受社會行動和家庭法規管轄的醫療社會機構。它們允許身心障礙者參加一系列專業活動，並提供社會、醫療和教育支助，以促進其個人發展。在 ESAT 的員工都有權獲得由機構支付的保證報酬，該機構會追蹤其工作是兼職或全職性質。在此的員工並未簽訂勞動契約，但是簽的是支援契約，且每年須更新。
2. 適應企業（EA。以前稱為“APs”）和家庭工作分配中心（CDTD），EA 和 CDTD 是勞動力市場中成熟的企業，其特點之一是主要雇用身心障礙

者。身心障礙者在適應其提供的條件下從事有薪職業活動。EA 是受勞動法的管制，該法特別要求雇用至少 80% 的身心障礙者。身心障礙者可以在適應自己能力的條件下從事專業活動。適應企業須提出的具體措施，鼓勵身心障礙者實現其專業的計畫，使身心障礙者能夠運用他們的技能，在企業內或其他公司中推廣他們的專業和享受流動。適應企業可以是身心障礙者進入開放的勞動力市場的踏板，同時適應企業也得到國家補助（FIPHFP,2019）。

### （三）核薪制度

根據資料顯示，法國庇護工場的基本工資至少為最低工資的 35%，政府支付的補助使身心障礙者的最低工資的總額至少達到 90%。無論支付何種薪資，其總報酬不得超過最低工資的 130%，但是卻限制晉升的可能性，至少在收入方面。另外，在庇護工場工作的人，其收入是與生產力有關的部分（至少占最低工資的 15%），和政府支付的補貼（至少占最低工資的 55%）組成。身心障礙者可能有資格獲得與工作無關的額外福利，由此產生的總收入在最低工資的 70% 至 110% 之間（Visier,1998）。

另庇護工場的員工之生產能力，被認為低於非身心障礙者 33%。國家對參與機構提供部分資金和"援助服務"，以 ESAT 為例，不能為參與者提供超過一半的工資。至少 5%（目標為 20%）工資總額必須來自貨物和服務銷售所產生的收入。同樣，庇護工場應與接受照料和/或領取政府福利的替代工作相比，而不是將其他類型的經濟就業進行比較（European Parliament, 2015）。

### （四）執行成效

一般而言，庇護工場即使在政府的補貼下，其經營要損益平衡並非易事。以法國為例，在 2009 年 ESAT 只有 51% 的單位獲利，24% 的單位是虧損，但在 2010 年虧損的單位剩餘 5%-7%。在法國參加庇護工場的身心障礙者，其工作能力低於非身心障礙者三分之一。依據歐盟 2014 年的資料顯示，法國有 118,211 身心障礙者在 1,345 的庇護工場工作，只有 3% 的庇護工場的員工，進入一般開放的勞動力市場。甚致還有身心障礙者不願意與開放的勞動力市場充分合作，

當財政困難威脅到庇護工場，只能以付帳單取代給予薪資。為開發更接近正規勞動力市場的新型庇護就業形式，如社會企業，加重視身心障礙者向開放勞動力市場的轉移，因此經營庇護工場的趨勢是對身心障礙者更專注於專業發展和工作中學習的技能（European Parliament,2015）。

以 2016 年為例，法國約有 153,000 位身心障礙者在庇護性就業中工作，其中在 1,279 個 ESAT 中僱用 119,000 位身心障礙者，在 EA 和 CDTD 中僱用 34,000 位身心障礙者，其中約有 3% 的身心障礙者轉入開放的勞動力市場。庇護性就業在法國正穩步增長，在過去五年中平均每年增長 0.7% 至 0.8%。在總數的比較下，以在私營和公營的機構中有 632,000 身心障礙者的就業配額，其中在庇護工場工作的身心障礙者人數佔身心障礙者總數的 25%（FIPHFP,2019）。

2019 年的資料顯示，法國已有 1450 家 ESAT，約 14.6 萬的身心障礙者，其中大約九成是由私人非營利組織自行管理，約有 700 家的 EA，僱用約 37,540 位身心障礙者。

### 三、CRPD 審查意見及回應

法國於 2006 年 12 月 13 日於其國家批准 CRPD，2007 年 3 月 3 日與聯合國簽署 CRPD，2008 年 9 月 23 日簽署《任擇議定書》，聯合國於 2010 年 2 月 18 日批准 CRPD 及其《任擇議定書》。CRPD 及其《任擇議定書》於 2010 年 3 月 20 日在法國生效。法國於 2016 年 5 月 8 日依據 CRPD35 條提出初次的國家報告，CRPD 委員根據該報告及進行審查，並在 2019 年 10 月 30 日公佈法國的審查報告（United Nations, 2020）。

審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項：

1. 提供 2013 年以後身心障礙者的就業和失業率和趨勢，按身心障礙別，性別，年齡，鄉村和城市地區，居住地，社會經濟地位，勞動力市場類型（獨立或開放）和部門分列（私人或公共）；
2. 與公共和私營部門企業締結的協議和採取的措施，以促進身心障礙者獲得工作和就業的機會。請報告通過 2013 年 11 月多方利益關係人的協定，其中與改善身心障礙者獲得工作和就業機會的措施有關的結論；

3. 為促進身心障礙者在開放的勞動力市場上獲得就業機會，採取的政治和立法措施，包括促進從隔離的“受保護”就業邁向開放的勞動力市場的過渡期；
4. 為防止對身心障礙者的歧視和剝削，並確保其明確就業、工會權益和薪資權而採取的必要措施（UNCRPD, 2019 October 30）。

在聯合國 CRPD 的網站，迄今尚未公布法國的回覆。

### 第三節 德國

德國於 1960 年導入庇護工場，德國聯邦議院于 1974 年 12 月 5 日提供了德國庇護工場概念的法律依據。其法源為《社會法第 9 章》（Sozialgesetzbuch，簡稱 SGB IX）以及《庇護工場法》（Werkstättenverordnung，簡稱 WVO）指出，庇護工場是為身心障礙者參與就業生活以及適應就業生活的設置（周怡君，2009）。庇護工場的負責的主管機關是聯邦勞工和社會事務部，其政治代表是 Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.（德國聯邦庇護工場協會，簡稱 BAG WfbM），它代表德國 93% 的庇護工場，所有公益組織和宗教派別在此組織中共同工作，其任務包括有關就業、職業培訓、財務和法律問題等提供專家意見。除此之外，BAG WfbM 積極參與立法程序，以及促進身心障礙人士參與工作生活（BAG WfbM, 2019）。

#### 一、庇護工場的實施概況

##### （一）庇護工場的形式

德國庇護工場的服務包括三個單元：進入程序（Entry procedure）、職業教育部門（Department of vocational education）和工作部門（Department of work）。進入程序和職業教育部門的經費來自就業署，而工作部門的經費則來自身心障礙署。

##### 1. 進入程序（Entry procedure）

參加庇護工場的工作生活總是從進入程序開始。這通常是三個月的時間，在此期間身心障礙者可以從先熟悉庇護工場的設置，可以根據自己的

性格和技能，決定哪一類的庇護工場適合自己。同時確定庇護工場的服務是否適合個人本身？

## 2. 職業教育部門 (Department of vocational education)

如果庇護工場和身心障礙者都認為庇護工場目前的服務提供合適的措施，則進入職業場前通常要經過兩年的職業教育部門。在職業教育部門，對許多不同技能進行培訓，目的是分別開發、增強或恢復每個身心障礙者的績效和工作能力。通過促進參與者的個人發展，系統性發展他們的專業和生活技能，並為他們在有配套的工作部門或開放的勞動力市場上，進行適當的訓練。根據整體教育理念，每個參與者的職業行動能力都是以人為本。包括各種措施、合約的範圍必須儘可能廣泛，進而使個人技能以及殘障的類型和嚴重程度相對應。

BAG WfbM 正在開發一種系統，通過該系統，與德國公認的職業教育體系保持一致的教育框架基礎，可以實現認證資格模組，進而使雇主能夠知道身心障礙者，已經成功完成正規專業者所需具備的培訓。

## 3. 工作部門 (Department of work)

工作部門是在身心障礙者完成職業教育部門的程序之後，將重新檢視該身心障礙者是否能夠在開放的勞動力市場上找到工作，例如通過上述關於包容性企業、支持性就業或就業的措施。身心障礙者有機會轉移到工作部門，但也有權無限期地留在工作部門。庇護工場需要與開放的勞動力市場提供相對多的工作機會，也會考慮到身心障礙者之殘疾的性質和嚴重程度，不同的能力以及適應性和傾向性。根據法律規定，庇護工場必須盡一切努力為每個身心障礙者提供獨立的支持，期使更多身心障礙者進入開放的勞動力市場 (BAG WfbM, 2019)。

### (二) 庇護工場經費來源

德國的庇護工場無法自籌資金。在德國，身心障礙者有權從國家獲得直接資助，如針對身心障礙者的補償金以及社會保障金。根據身心障礙的類型和嚴重程度，從國家的保險中獲得經濟補償。嚴重身心障礙者在德國有合法的職業

重建申請。

庇護工場每位身心障礙者將獲得的補助，取決於其殘障程度。計算方式以成本費率形式支付，按每個日曆日（365 天）或每個工作日（250 天）計算。通常，庇護工場每年與地區政府機構進行一次協商，以確定未來 12 個月的費用率。若庇護工場能證明投資的必要性和意義，即可獲得其建築物和技術設備的經費補助。庇護工場是非營利組織，主要目的是使身心障礙者參與工作，而不是賺錢。但是，他們必須產生最低限度的利潤，因為法律規定他們必需根據庇護工場的營業狀況，提供身心障礙者報酬。庇護工場通過其營業產生的收入必須按以下方式使用：至少 70% 收入用於支付庇護工場的身心障礙者的報酬。剩餘的 30% 可用於儲備金。六個月內，儲備金不得超過服務員工的費用（BAG WfbM, 2019）。

### （三）核薪制度

在德國庇護工場中的身心障礙者不以就業者的身分聘用之，卻具有類似就業者的身份，享有勞工的所有的權利而不是義務。身心障礙者在庇護工場不會得到工資而是報酬。聯邦政府給付的平均報酬約為每月 180 歐元。此外，身心障礙者可從州政府獲得生計方面的財政支持，例如居住和護理津貼，以及基本的安全福利，以確保生活水平。如果報酬超過一定金額，則從基本安全福利益中扣除。據估計，包括庇護工場的報酬在內，視具體情況而定，若身心障礙者每月的純收入約為 900 歐元（德國 2019 年 7 月最低工資是每月 1,557.00 歐元）。身心障礙者還可從醫療保險中獲得額外醫療康復費用，以及住宿和暖氣的費用。

### （四）執行成效

由於轉銜率在德國比例低於 1%，身心障礙者仍然在與社區隔離的庇護工場工作（May-Simera, 2018）。在德國，已不再使用“庇護工場”這個名詞。為了將重點從保護的概念轉移到支持身心障礙者的關注，使用了“身心障礙者工場”。它不僅為身心障礙者提供工作機會，也是高度專業化的職業重建的機構。現超過 31 萬身心障礙者參加 2,850 多個庇護工場，此數字將近是德國百分之一的勞動人口。在德國庇護工場上，有智力身心障礙、心理身心障礙的人和約 3% 的肢

體障礙的人。其中智能障礙者的比例約為 75%，心理身心障礙者的比例約為 21%（BAG WfbM, 2019）。

近年來德國政府更採行新措施來加強庇護工場與外在競爭性就業市場的互動，使身心障礙者更有機會離開「工場溫室」（職業訓練與就業中途站），進而推動「自足」、「參與」等觀念，將庇護工場改變為合乎純粹商業營利屬性的機構，亦藉此大量減少國家補助。

## 二、CRPD 審查意見及回應

德國於 2006 年 12 月 13 日於其國家批准 CRPD，2007 年 3 月 30 日與聯合國簽署 CRPD 及《任擇議定書》，聯合國於 2009 年 2 月 24 日批准 CRPD 及其《任擇議定書》，2009 年 3 月 26 日在德國生效（United Nations, 2020）。在 2011 年 9 月 19 日向 CRPD 委員會提交，有關 CRPD 執行情況的初次國家報告。於 2014 年收到 CRPD 的審查報告，又於 2019 年 9 月提交“第二次和第三次合併國家報告”。

### （一）初次審查報告

德國於 2011 年 9 月 19 日依據 CRPD35 條提出初次的國家報告，CRPD 委員根據該報告及進行審查，並在 2014 年 5 月 12 日公佈德國的審查報告。

審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項：現有 700 家隔離的庇護工場，長期雇用的身心障礙者。但因身障者的數量繼續增加，德國採用哪些措施支持身心障礙者加入開放的勞動力市場，是如同經濟、社會和文化權利委員會 2011 年提出的結論性意見（E/C.12/DEU/CO/5），和簽署在 CRPD 例行性的定期會報中，如 2013 年提交的年度報告（A/HRC/WG.6/16/DEU/1）中所呈現的狀況（UNCRPD, 2014 May 12）？

德國於 2014 年 8 月 29 日的回覆如下：

1. 參加庇護工場的人數增加，並不是由於越來越多的身心障礙者參加庇護工場。主要原因是多年來新招募的庇護工場人數一直在減少。儘管聯邦就業局在 2006 年的報告有 18,193 名參加入職程序和職業培訓，但 2013 年只有 13,780 名。

2. 庇護工場的員工人數增加是由於庇護工場“人力資源”增加所致。身心障礙者享有在庇護工場工作的合法權利，直到他們達到退休年齡為止。由於醫療的進步，越來越多的身心障礙者因其殘疾的性質或嚴重程度而被分配給庇護工場，其中包括越來越多的最嚴重或多重殘疾的人，都已達到退休年齡。
3. 聯邦政府的政策重點之一是讓身心障礙者在開放性的勞動力市場工作。庇護工場的目的是讓身心障礙者因其的殘障別或嚴重程度，需要一些設施進行融合工作與生活的權利。
4. 聯邦政府制定“支持就業”倡議，這是另一項支持措施，旨在幫助在身心障礙者在庇護工場和主流勞動力市場之中，若處於灰色地帶，即可融入到主流勞動力市場的生活中。
5. 聯邦政府制定“支持就業”倡議已成功實施，並在 2013 年 12 月止，德國總計有 3129 間庇護工場。
6. 聯邦政府認為需要有一個庇護工場的職場，可以提供服務來幫助身心障礙者參與工作及生活。但是，他們必須提供機會參加庇護工場以外的工作，同時在主流勞動力市場上的企業中獲得庇護工場的工作。庇護工場也有責任幫助身心障礙者轉移到主流勞動力市場。企業的工作安置可以實現此目標。
7. 聯邦政府正在考慮將融合援助作為一項新的聯邦參與法的一部分，並打算制定法規，使有可能向目前依賴於講習班的身心障礙者提供替代性就業機會，從而有更大的選擇餘地。也有可能使用“就業預算”為有資格參加庇護工場的身心障礙者在主流勞動力市場上創造工作（UNCRPD, 2015 January 15）。

## （二）第二及第三次的審查報告

CRPD 委員於 2018 年 10 月 10 日公佈德國的第二及第三次審查報告，德國於 2019 年 9 月 25 日回覆該審查報告。審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項：提供身心障礙者在庇護工場中失業或就業，轉向開放的就業市場

的資訊，如提供給雇主的獎勵措施，身心障礙者轉銜至開放性勞動力市場的百分比的統計數據（UNCRPD, 2018 October 10）。

德國於 2019 年 9 月 25 日的回覆如下：

1. 在 2018 年 1 月至 2018 年 12 月，透過繳納強制性社會保障金的工作，有 62,933 名嚴重身心障礙者從失業轉銜到開放性勞動力市場。
2. 關於每年從庇護工場轉銜至開放性勞動力市場的人數，只有來自《社會法第 12 章》（Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch，簡稱 SGB XII）下的受益人統計數據。以 2017 年為例，有 216 名受益人獲得轉銜。但是沒有關於未根據 SGB XII 要求補助的庇護工場員工的統計資訊。
3. 在《聯邦參與法》（Bundesteilhabegesetz，簡稱 BTHG）下，自 2018 年 1 月 1 日起，在政府工作預算中引入促進轉銜的新工具。永久性的工資補貼加上指導和援助，旨在激勵雇主與完全無行為能力的人簽訂定期勞動契約。使用政府的工作預算須經過財務審查，預計將在 2021 年展現成果。根據各州的初步估計，自 2018 年 1 月 1 日以來，約有 1800 名庇護工場員工轉變為一般勞工，尤其是利用政府的工作預算（UNCRPD, 2020 May 7）。

## 第四節 日本

### 一、庇護工場的法源

日本庇護工場或福利設施是為難在勞動力市場上找到工作的身心障礙者提供工作機會，或為試圖找正規工作的身心障礙者提供預備培訓。庇護工場的成立是根據 1949 年第 283 號法《肢體殘疾者福利法》，和 1960 年第 37 號法《智障人士保護法》。其設置規範則是依據 1950 年第 123 號法令《精神殘疾者的心理健康和福利法》、1949 年第 283 號法《肢體殘疾者福利法》、1960 年第 37 號法《智障人士福利法》，以及 1960 年第 123 號法《精神殘疾者的心理健康和福利法》（Lo, 2012）。

2001 年日本厚生省與勞動省合併為厚生勞動省，在此之前，福利業務由厚

生省掌管，勞動、就業及職訓等業務由勞動省主管。合併後的厚生勞動省相當重視身心障礙福利與僱用兩者的連結。中央由厚生勞動省掌管政策法令措施規劃，地方由都、道、府、縣政府負責業務執行。就業及僱用相關機構則包括公共職業安定所、障礙者職業中心、障礙者就業、生活支援中心、障礙者職業力開發學校及公共職業訓練機構等。

儘管日本憲法在法律上規定人人平等，而《殘疾人基本法》禁止歧視身心障礙者，但沒有明確的法律規定禁止雇主歧視身心障礙者。因所有人都有工作的權利和義務，故身心障礙者有權獲得報酬的工作。在日本身心障礙者能夠在授權的庇護工場、福利設施、志工組織，私營企業或公家機構找到工作（Lo, 2012）。

日本早期的庇護工場的目標是以提供就業機會給身心障礙者，協助其順利轉業至開放的勞動市場，但是轉銜服務只有 1%，且大部分身心障礙者就職在庇護工場的年資都超過五年以上，因跟原來的目的未能一致，形同社會工作中心（Matsui, 1998）聯合國在宣示立法 CRPD 時，日本亦於 2007 年 9 月簽署 CRPD，經過 6 年多修訂《身心障礙者基本法》並通過《消除歧視身心障礙者法》後，於 2014 年 1 月 20 日通過 CRPD 的施行法。目前日本的庇護工場政策，並未因 CRPD 的通過有重大變化和影響（Chou, 2018）。

## 二、庇護工場的實施概況

日本的第一個庇護工場是始於 1950 年，主要針對被法律忽視的智障人士提供就業機會。但到 1960 年代末，庇護工場已成為有組織的全國性運動而傳播（Heyer, 2000）。

### （一）庇護工場的形式

日本政府為使身心障礙者脫離庇護就業來增加他們的正常就業。其就業計畫有兩種：（1）根據《殘疾人就業促進法》建立的一般性就業計畫，以及（2）根據福利法為主體的福利就業計畫，為智能障礙、精障、及肢體障礙提供庇護就業計畫。一般性就業計畫的主要措施：就業配額制度、身心障礙者就業徵稅和補助制度，以及職業重建計畫。

庇護就業措施有兩種授權的場域，即根據《精神殘疾者的心理健康和福利法》建立的庇護工場，以及根據《智障人士福利法》設立的福利工場。另外，也有由志願組織，包括身心障礙者的家長，舉辦以社區為基礎的小型庇護工場（Matsui, 2008）。

日本的庇護工場是屬於福利就業的型態，在進入庇護工場前，可以先參加工作轉銜支援方案，參加資格是想從事一般工作的身心障礙者，及 65 歲以下的身心障礙者。提供給身心障礙者的支援期是 2 年，最多 3 年。支援內容包括職業培訓、實習、找工作，以及工作輪調訓練（Terashima, 2013）。

庇護工場分成兩種型態：A 及 B。參與資格：A 型是提供給 65 歲以下有機會獲得普通工作的身心障礙者；B 型是提供給 50 歲以上領取身心障礙補助津貼者。服務內容：A 型是提供工作，簽有勞動契約；B 型是提供生產或工作的機會，屬於社會福利的使用者。核薪制度：A 型是每小時以法定的最低工資計算；B 型是每小時低於法定的最低工資。每個庇護工場容納的身心障礙者的人數，兩者都是 18-22 人。兩者的差異，是身心障礙者的工作能力、工作時間、工作內容，和薪資的不同。兩者相似之處，是員工中智能障礙者及精障的人數是最多，須接受國家法令的規定，特別是提供酬勞給身心障礙者（Terashima, 2013；Chou, 2018）。

## （二）執行成效

於 2003 年 10 月止，總計有 2,425 個庇護工場，提供 88,400 名身心障礙者培訓及工作機會。至 2004 年 8 月止，以社區為基礎的 6,025 個小規模庇護工場，為近 84,000 名身心障礙者提供培訓和工作機會。每年只有大約百分之一的身心障礙者在公開的勞動力市場上找到工作，庇護工場成為身心障礙者的就業場所（代替培訓設施），以 2006 年為例，身心障礙者的平均工資約為每月一萬二千日元或少於一千日元，是日本最低工資的十分之一（Matsui, 2008）。

以 2015 為例，A 型庇護工場有 3,340 間，身心障礙者人數有 60,934 人；B 型的有 10,321 間，身心障礙者人數有 216,237 人。日本庇護工場的特色是提供就業培訓，有更多自主權決定是否接受身心障礙者的申請，讓身心障礙者有更

多機會轉移至開放的勞動市場，並讓身心障礙者就業，而不是僅僅待在家裡或住在照護機構（Chou, 2018）。

### 三、CRPD 審查意見及回應

日本於 2007 年 9 月 28 日與聯合國簽署 CRPD，聯合國於 2014 年 1 月 20 日批准 CRPD，2014 年 2 月 19 日在日本生效（United Nations, 2020）。在 2016 年 6 月 30 日依據 CRPD 35 條提出初次的國家報告，CRPD 委員根據該報告及進行審查，並在 2019 年 10 月 29 日公佈日本的審查報告。

審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項，請日本提供資料，說明下列事項採取的措施：

1. 通過從“福利就業”和庇護工場轉銜至開放的勞動力市場，促進身心障礙者的就業資料，特別是智能障礙者或心理障礙者，及婦女身心障礙者的就業；
2. 關於禁止在就業中對於身心障礙的歧視法律規定，包括拒絕合理的安排就業，確保提供個人化的支持，並針對在公共和私人部門就業中對於身心障礙的歧視所提供的補助；
3. 提高雇主對身心障礙者權利和貢獻的認識（UNCRPD, 2019 October 29）。在聯合國 CRPD 的網站，迄今尚未公布日本的回覆。

## 第五節 韓國

### 一、庇護工場的法源

Samyuk 身心障礙兒童研究所於 1979 年，開設第一個為身障兒童成立的庇護工場。主管庇護工場的單位是衛生福利部，衛生福利部並於 1981 年為身心障礙者成立 70 個庇護工場（Lee, 2002）。1981 年聯合國宣布當年為「國際身心障礙者年」，韓國也同時頒布《身體或心理障礙者福利法》（後經修訂並於 1989 年代成立《身心障礙者福利法》），為確立身心障礙者福利制度奠定基礎（UNCRPD, 2014 May 12）。

在 1980 年代後期，韓國政府認為身心障礙者庇護工場的服務設施，是激勵

身心障礙者職業重建的最基本方式，並討論支援營運設施的成本，但大部分責任仍需由社會福利事業單位自行承擔，初期由韓國身心障礙者協會成立，並經營庇護工場的服務設施。

1986年12月頒布的《最低工資法》載有一項條款，將因身體或心理殘疾導致工作能力嚴重低下的殘疾人排除在最低工資涵蓋範圍之外。1990年訂定《促進身心障礙者就業法》（現為《身心障礙者就業促進和職業康復法》），並確立強制性就業配額制度，以確保身心障礙者享有工作權和收入支持。2005年頒布《身心障礙者企業活動促進法》，以幫助身心障礙者自主創業或從事經營活動。

2010年頒布《身心障礙者年金法》，由此推出重度身心障礙者年金計畫。該計畫使政府能夠通過兩種方式，保證沒有能力從事經濟活動的重度身心障礙者獲得基本收入，和通過提供財政支持以供身心障礙者支付因殘障殘而產生的額外費用，進一步履行向身心障礙者提供社會保障的職責。韓國一直在努力通過《禁止歧視身心障礙者及補救法》和《身心障礙者福利法》等法律來落實CRPD所載各類人權，例如，身心障礙者保有尊嚴和個人自主、不歧視、參與和融入社會、機會均等（UNCRPD, 2014 May 12）。

目前韓國庇護工場的運作係依據《身心障礙者福利法》第五十八條及施行細則第四十二條規定設立。

## 二、庇護工場的實施概況

庇護工場的成立，依身心障礙者的對象及成立目的，區分為庇護工場及勞動工場二類。

### （一）庇護工場定義

#### 1. 庇護工場的定義

係針對職業能力較低的身障者，提供職業適應能力及提升職務能力等職業重建服務訓練項目，在儘可能保護條件下提供勞動機會，並支應相對之勞動報酬，幫助它們轉移至勞動工場或其他競爭性的就業市場。

#### 2. 勞動工場的定義

係針對有工作能力，但因移動及接近人群或社會限制性等就業困難的

身障者，提供就業機會，至少支付最低工資以上之薪資，幫助他們轉移至就業市場。勞動工場係針對求職階段在一般營業場所就業有困難的身心障礙者提供一定期間的職業訓練與僱用機會，促進其職業能力之提升，並協助其穩定就業。因此需有系統地的規劃職業重建服務，對身心障礙者的僱用與勞動，亦應遵守勞基法等勞動相關法令，同時為擴大身心障礙者的僱用和改善不合理的待遇，應培養其經營與產銷能力，以擴大銷售及營業收益（韓國政府 24 小時, 2020）。

無論是在庇護工場或勞動工場的身心障礙勞工，凡接受政府補助者，需與地方自治團體（市、郡、區廳）簽訂勞動契約，並納入身心障礙勞工現有人員之管理。

## （二）庇護工場人員擇選的標準

### 1. 選擇身心障礙勞工的要件

#### （1）庇護工場

以醫療、職業能力、心理、教育評價等結果和初期面試信息為基礎，由專家組成的委員會對是否合格進行評估，選擇在競爭性就業市場或身心障礙勞動工場難以發揮生產能力的身心障礙者。

#### （2）勞動工場

以醫療、職業能力、心理、教育評價等結果和初期面試信息為基礎，由專家組成的委員會對是否合格進行評估，選擇因交通、接近建築環境或適應有問題而難以競爭、僱用的身心障礙者。

### 2. 身障勞工的比率

考量工作流程，將重度、輕度身心障礙者安排在適當位置，並僱用至少 60%以上（勞動工場僱用至少 80%以上）的身心障礙者。在工作或服務過程中，考量須僱用非殘障人士時，其人數不得超過目前勞動人數的 30%。

同時兼營身心障礙者居住設施的庇護工場；在身心障礙者居住設施生活以外的身障者維持在 50%以上；而居住在庇護工場宿舍的身心障礙者，藉由共通生活家庭等上班方式則視為居家身心障礙者（韓國保社部，2020）。

### （三）庇護工場的運作方式

訂定個別化的職業重建服務計畫：

1. 為理解身心障礙勞工的需求與能力，有效傳達他們需求服務與項目，應考慮下列事項並訂定實施個別化的職業重建服務計畫。包括（1）反映初期面試、職業情況、評估結果的個別僱用計畫書。（2）符合殘障特性的適當照顧或輔助工學。（3）可能威脅身心障礙者的健康或安全的因素。（4）提高職務技能或重建服務的管理計畫。
2. 個別化的職業重建服務計畫，應以能夠充分理解身心障礙人的內容與方法提供，並予以確認。
3. 對身心障礙勞工的僱用情況或服務過程應保持紀錄並自行管理。
4. 訂定身心障礙勞工的個人自救計畫，並實施職前訓練、職業適應訓練、就業諮詢及職業評估。
5. 為使身心障礙勞工了解工作流程並掌握工作技術要對工作實施職務分析（韓國保社部，2020）。

### （四）核薪制度

韓國為維持身心障礙勞工的工作活動，在規劃重建服務計畫時，在勞動契約書上區分工作時間與重建服務訓練時間，避免出現混亂的情形（訓練時間不視為支付工資），並依其職業能力，提供適當的工資，對於居住在庇護工場者亦應提供符合基本生活保障制度的基本生計工資。

依據韓國勞基法規定，對簽訂勞動契約的身心障礙勞工，原則上應支付最低工資以上的薪資。但對於勞動能力明顯下降的重度身心障礙者，則可依最低工資法第七條規定，報經勞動部核可者，得支付低於最低工資之薪資，但依最低工資法第六條規定，工資也不得低於往昔的水準（原則上以月薪為準）。同時，對於身心障礙者職業重建設施支付其所屬的身心障礙者訓練津貼，在預算範圍內向地方自治團體提供補助。

對於身心障礙勞工應依相關法令加入社會保險，包括健康保險、國民年金、僱用保險、產業災害保險（但依個別法等規定，加入社會保險的對象例外），並

支付退休金及各種津貼；其工資得按執行職務的能力分級支付，並依客觀標準支付。關於其他身心障礙勞工的工資管理，應遵守勞動基準法之規定處理，並依勞動契約支付與勞動相對應的有償工資（韓國保社部, 2020）。

#### （五）庇護工場執行成效

截至 2019 年底韓國計有 573 個庇護工場，營業額達 1 億 1700 萬韓元；其中勞動工場 63 家，營業額達 5 億 5200 萬韓元，合計 636 家工場。其中包含重度身障者 1 萬 7,490 人；月平均薪資 59 萬 1000 元。以工場類型而言，庇護工場の平均薪資為 43 萬 9000 韓元，勞動工場の平均薪資為 113 萬 1000 韓元（韓國日報，2019）。

### 三、CRPD 審查意見及回應

韓國於 2007 年 3 月 30 日與聯合國簽署 CRPD，聯合國於 2008 年 12 月 11 日批准 CRPD，2009 年 1 月 10 日在韓國生效（United Nations, 2020）。在 2011 年 6 月向 CRPD 委員會提交，有關 CRPD 執行情況的初次國家報告。於 2014 年收到 CRPD 的審查報告，又於 2019 年 3 月提交“第二次和第三次合併國家報告（韓國保社部, 2020）。

#### （一）初次審查報告

韓國於 2011 年 6 月 27 日依據 CRPD 35 條提出初次的國家報告，CRPD 委員根據該報告及進行審查，並在 2014 年 5 月 12 日公佈韓國的審查報告。

審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項：請韓國提供資料說明《最低工資法》的執行情況，以及如何評估和決定針對患有身心障礙者適用最低工資的例外情況。並請說明是否採取任何步驟，修訂《最低工資法》，以消除對身心障礙者歧視的現象（UNCRPD, 2014 May 12）。

韓國於 2014 年 6 月 20 日的回覆如下：

1. 在韓國除極少數情況外，最低工資保障一律適用所有勞工，不管其是否身心障礙。只是對身心障礙者的工作，最後的評估並證明有必要性，才允許有例外。
2. 《最低工資法》於 1988 年 1 月 1 日生效，其宗旨是通過保障最低工資

水準，確保生計安全和提高勞動力的質與量。這份法案適用於所有企業和雇主。

3. 最低工資由就業與勞動部長在最低工資委員會商議後並做出最後的決議，最低工資委員會由勞工代表、雇主代表和代表公共利益的人組成。在計算最低工資時考慮的因素，有勞工的生活費、類似勞工的薪資、勞動生產率和收入分配比率。雇主支付工資，若低於最低工資時，雇主將受到罰款或監禁。若雇主未能告知勞工調整後最低工資標準及其生效日期，雇主亦將被罰款（UNCRPD, 2014 June 27）。

## （二）第二及第三次的審查報告

CRPD 委員於 2018 年 3 月 27 日公佈韓國的第二及第三次審查報告，韓國於 2019 年 3 月 8 日回覆該審查報告。

審查委員針對 CRPD 第 27 條工作及就業的建議事項：根據 CRPD，從庇護工場轉向其他替代辦法，以促進身心障礙者的就業（UNCRPD, 2018 March 27）。

韓國於 2019 年 3 月 8 日的回覆如下：

1. 由於強制性身心障礙者的就業制度，身心障礙者的就業在不斷擴大，但是勞動力市場的雇主傾向於僱用偏重於能夠執行一定水平任務的輕度身心障礙者。因此，重度身心障礙者的就業機會保持有限。儘管發展性身心障礙者的數量繼續增加，但與肢體身心障礙者相比，相關的就業機會仍然很少。2017 年，各類身心障礙的就業率分別為肢體身心障礙 45.9%，視力障礙 43.1%，聽力障礙 33.4%，發育性身心障礙 22.9%，腦部身心障礙 11.6%。
2. 韓國政府在此澄清其信念，即當考慮到嚴重程度各異的身心障礙者與非身心障礙者之間的就業差距時，有必要創造“受保護的就業環境”，在政策上的強力支持，以提供更多的就業機會。包括發展性身心障礙者在內的嚴重身心障礙者進入其社區內的工作場所，並為融入競爭性勞動力市場做準備。
3. 衛生福利部主要為在開放性勞動力市場上找不到工作的重度身心障礙

者，經營上述職業重建設施。這些設施可確保招募非身心障礙者，以防止身心障礙者被隔離，並保證與非受保護的工作場所相似的綜合工作環境（UNCRPD, 2019 October 11）。

## 第六節 小結

本章節已依序探討分析如前述，雖然各國對庇護工場有許多不同的定義，也反映各個國家不同的做法，但是庇護工場是一個專門組織，僱用身心障礙者卻是一致的。各國都制定相關的法令，支持庇護工場的運作，特別是在已批准CRPD的國家，更使身心障礙者享有與非身心障礙者同等就業權利的人權。因有法源的依據，故不論庇護工場在成本效益上是否獲利，皆能持續的運作。針對各國庇護工場的現況及CRPD參與，分析如表3-6-1 庇護工場之各國比較分析。

庇護工場的形式，大部分以身心障礙者的工作能力做區隔，各國都有二至三的形式，從進入庇護工場的前的訓練及預備措施，再依工作能力分不同類型的庇護工場，協助身心障礙者的就業，而台灣只有單一的形式。各國的就業狀況和薪資皆不同，大部分都以最低工資為準則，再依其工作能力調整其高低，而台灣是採用產能核薪。至於勞動契約，各國的身心障礙者皆與庇護工場簽訂勞動契約，只有法國的ESAT簽支援契約，且每年須更新，及日本B型庇護工場是社會福利的使用者，並無簽訂勞動契約。各國對於庇護工場的轉銜至開放性勞動力市場的比率，大約落在1%~3%之間。因為比率很低，在各國在回覆CRPD的報告中，都未呈現相關的比率，只呈現轉銜的數量，並著重在如何推動及執行庇護工場的措施，且多數是以社會福利政策為主，保障人權為目的。

CRPD的參與，法國、德國、日本，及韓國皆於2007年與聯合國簽署CRPD，但是法國及日本批准CRPD的時間皆較晚。法國是因其於2005年通過的《身心障礙者機會均等、參與和公民權法》的法案，法國認為該法案優於CRPD的規定，故遲遲未批准CRPD。日本經過6年修訂《身心障礙者基本法》並通過《消除歧視身心障礙者法》後，於2014年1月20日通過CRPD的施行法。而且日本的庇護工場政策，並未因CRPD的通過有重大變化和影響。因法國及日本在

其國家生效時間較晚，故其參與 CRPD 的審查也較少。目前德國及韓國已經提出初次及二三次的審查回覆報告，法國及日本的初次審查回覆報告，因聯合國的 CRPD 網尚未公告，故無法獲取其資訊。

從各國對 CRPD 的回覆，各國對庇護工場的政策，首要是消除對身心障礙者的歧視及剝削，次為提供庇護工場，協助身心障礙者透過職業訓練，提高其專業技能，以順利轉入開放性的勞動力市場。針對較嚴重的身心障礙者，則透過福利就業或受保護的就業環境，提供更多的就業機會給身心障礙者。由於各國對庇護工場的做法都不盡相同，因庇護工場的帶來許多無形的效益，故各國都積極朝向庇護性就業的整體方案，以支持向開放性的勞動力市場邁進。

表 3-6-1

## 庇護工場之各國比較分析

項目 \ 國家	法國	德國	日本	韓國	台灣
1. 成立時間	1975 年	1960 年	1950 年	1979 年	2002 年
2. 類型	兩種：工作援助機構和服務機構（ESAT）及適應企業（EA）。	庇護工場的服務包括三個單元：進入程序、職業教育部門和工作部門。	在進入庇護工場前，可以先參加工作轉銜支援方案，庇護工場分成兩種型態：A 及 B。	兩類：庇護工場勞動工場。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法人附設庇護性就業職場。</li> <li>2. 事業機構設立企業經營型態庇護工場。</li> <li>3. 法人或事業機構附設社會企業型態庇護工場。</li> </ol>
3. 參加對象	<p>ESAT：員工是工作能力不到正常人的 1/3。</p> <p>EA：員工可以擁有超過 1/3 的正常人的工作能力。</p>	所有的身心障礙者	<p>A 型是提供給 65 歲以下有機會獲得普通工作的身心障礙者。</p> <p>B 型是提供給 50 歲以上領取身心障礙補助津貼者。</p>	<p>庇護工場：選擇在競爭性就業市場或身心障礙難以發揮生產能力的身心障礙者。</p> <p>勞動工場：擇選因交通、接近建築環境或適應有問題而難以競爭、僱用的身心障礙者。</p>	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，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。

國家 項目	法國	德國	日本	韓國	台灣
4.核薪制度	最低工資的70%至110%之間。	低於最低工資，但可從州政府獲得生計方面的財政支持，以確保生活水平。	A型是每小時以法定的最低工資計算；B型是每小時低於法定的最低工資。	以最低工資計算，須經勞動部核可。	得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。
5.轉銜率	ESAT 非常低，EA 約 3%。	小於 1%。	1-2%。	1%。	五年（2015-2019 年）平均 3.13%。
6.勞動契約的簽訂	ESAT：無，簽支援契約，且每年須更新。 EA：簽訂勞動契約。	簽定勞動契約。	A 型：簽署勞動契約。 B 型：無。	需與市、郡、區廳簽訂勞動契約。	簽訂勞動契約。

國家 項目	法國	德國	日本	韓國	台灣
7.參與 CRPD	2010年2月18日批准CRPD及其《任擇議定書》。2010年3月20日在法國生效。	於2009年2月24日批准CRPD及其《任擇議定書》。2009年3月26日生效。	於2014年1月20日批准CRPD，於2014年2月19日生效。	於2008年12月11日批准CRPD，2009年1月10日生效。	2014年12月3日生效。
8.CRPD 審 查	2016年5月8日提出初次的國家報告，一次審查。	2011年9月19日提出初次的國家報告，三次審查。	2016年6月30日提出初次的國家報告，一次審查。	2011年6月27日提出初次的國家報告，三次審查。	2016年12月2日發布初次的國家報告，一次審查。
9.CRPD 回 覆	尚未公告。	初次及二三次回覆。	尚未公告。	初次及二三次回覆。	回覆報告正在進行中。

## 第四章 深度訪談執行與資料分析

本章節首先說明辦理深度訪談之目的即訪談題綱，接著簡述本研究遴選訪談者及深度訪談時施方式。後續以質性方法歸納 30 場深度訪談之結論與重點，並分別以不同面向去進行評估。最後則統整摘述深度訪談之整體建議。

### 第一節 深度訪談目的及討論議題

#### 一、目的

為深入瞭解庇護工場的輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理等。本計畫擬以半結構式訪談進行，針對庇護工場員工、員工的家長、庇護工場代表及專家學者進行深度訪談。

#### 二、訪談題綱

##### (一) 員工

1. 請問您的基本資料（性別、教育程度、殘障級別）。
2. 請問您一直在這個工場工作嗎？若是，已工作多久？
3. 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施，是否已知悉？
4. 請問您在庇護工場工作的權利義務（參加勞保/健保等）及薪資福利，是否已有充分瞭解？
5. 請問您進入庇護工場工作後，有無簽訂勞動契約？
6. 請問您覺得庇護工場有協助您轉入一般的就業市場嗎？
7. 請問庇護工場能否幫助您穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。
8. 請問您在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？
9. 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，您認為合理嗎？
10. 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，哪方面不滿意）或者有任何建議，請不吝指教。

##### (二) 員工的家長

1. 請問您的孩子的基本資料（性別、教育程度、殘障級別）。
2. 請問您的孩子一直在這個工場工作嗎？若是，已工作多久？

3. 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施，是否已知悉？
4. 請問您對在庇護工場工作的權利義務（參加勞保/健保等）及薪資福利，是否已有充分瞭解？
5. 請問您的孩子進入庇護工場工作後，有無簽訂勞動契約？
6. 請問您覺得庇護工場有協助您的孩子轉入一般的就業市場嗎？
7. 請問庇護工場能否幫助您的孩子穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。
8. 請問您的孩子在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？
9. 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，請問您認為合理嗎？
10. 請問您對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？
11. 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，哪方面不滿意）或者有任何建議，請不吝指教。

### （三）庇護工場代表

1. 請問貴單位對庇護性就業的現行政策/法規/措施，已有充分了解？
2. 請問貴單位對於庇護員工的就業表現情形為何？
3. 請問貴單位對於服務人員參與庇護工場後，其知識、技能、態度及敬業精神是否符合服務崗位之需？
4. 請問貴單位的服務對庇護員工轉銜進入開放的勞動市場是否有幫助？有無完成案例？
5. 請問貴單位對庇護工場的產能核薪是否有其他看法或建議？
6. 請問您對政府的經費補助，有無減輕營運成本之壓力，如無，建議如何改進？
7. 請問您認為貴單位如何調適專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？
8. 請問貴單位對於庇護工場的經營管理是否有需要政府的哪方面協助？
9. 請問貴單位對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？

10. 請問貴單位對轉型為社會企業經營模式的可行性？

11. 整體而言，您對於庇護工場的庇護性就業服務，有任何其他建議嗎？

#### (四) 學者專家

1. 請問您認為庇護工場之服務人員所需職能為何？

2. 請問當前庇護工場中，產能核薪的作法是否有改善的空間？

3. 請問現行庇護工場中，如何提高轉銜服務人數的比率？

4. 請問中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

5. 您認為國內庇護工場營運呈現連年虧損現象，未來的持續發展，是否需要考量「成本（投資）－效益（產出）」之問題？

6. 請問國內外有哪些類似庇護工場之參考模式可供大家學習？

7. 請問對於我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的看法如何？

8. 請問如何回覆 CRPD 國際審查委員認為庇護工場考慮適時退場之意見？

9. 請問您認為國內庇護工場具有轉型為社會企業創新經營模式的可行性嗎？

10. 整體而言，您對庇護工場的庇護性就業服務功能，有任何其他建議嗎？

## 第二節 執行方式

### 一、研究對象描述

本研究遴選國內庇護工場與相關領域的專家學者，及庇護工場代表、員工及其家，共計 30 位為訪談對象。員工及其家長，由於個資法的原因，因無法取得員工及其家長的名單，因此透過核定的庇護工場名冊，請求各庇護工場協助安排有意願接受訪談的員工及其家長。訪談之樣本數及專業背景如下：

(1) 專家學者 3 人；(2) 庇護工場代表 14 人；(3) 庇護工場家長 7 人；(4) 庇護工場員工 6 人，參與深度訪談的名冊如表 4-2-1。

表 4-2-1  
深度訪談名冊

編號	類別	單位	職稱	訪談時間
1	專家學者	國立彰化師範大學復健諮商研究所	教授	109/8/26 14:00-16:00
2	專家學者	國立交通大學	副教授	109/9/7 15:30-16:20
3	專家學者	國立臺灣師範大學復健諮商研究所	退休副教授	109/9/8 10:00-11:30
4	庇護工場 代表	基隆市身心障礙福利務服中心附設 庇護工場	組長	109/09/03 10:00-11:30
5	庇護工場 代表	財團法人喜憨兒社會福利基金會附 設 ENJOY 臺北餐廳庇護工場	副主任	109/9/15 09:45-10:30
6	庇護工場 代表	台北市富陽 1 店修元科技社	就服員	109/9/10 10:00-11:30
7	庇護工場 代表	台北市育成基金會建忠庇護工場洗 車中心	就服員	109/9/10 14:30-16:30
8	庇護工場 代表	財團法人心路社會福利基金會慈佑 庇護工場/附設心路洗衣坊	組長	109/9/14 11:50-12:30
9	庇護工場 代表	台灣聚美廣告事業有限公司附設新 北市維凱創意印刷庇護工場	場長	109/9/14 14:50-16:20
10	庇護工場 代表	桃園亮翌洗衣庇護工場	組長	109/9/24 14:00-14:22
11	庇護工場 代表	美好庇護工場	董事長	109/8/28 10:25-11:00
12	庇護工場 代表	麥子庇護工場代表	主任	109/9/23 09:00-09:28
13	庇護工場 代表	愛加倍庇護工場	主任	109/9/23 12:00:12:26
14	庇護工場 代表	蓮心園庇護農藝工廠	社工	109/9/25 9:30-09:58
15	庇護工場 代表	和拓環保科技庇護工場	資深行政 幹部	109/9/23 15:00-15:36
16	庇護工場 代表	中外餅鋪庇護工場	總經理	109/09/10 15:00-16:00
17	庇護工場 代表	財團法人李勝賢文教基金會附設晟 心餐飲庇工場	董事長	109/09/03 16:00-16:40
18	庇護工場 家長	財團法人心路社會福利基金會附設 心路洗衣坊庇護工場門市服務店	員工家長	109/9/14 10:30-11:10

編號	類別	單位	職稱	訪談時間
19	庇護工場 家長	財團法人心路社會福利基金會附設 心路洗衣坊庇護工場門市服務店	員工家長	109/9/14 11:15-11:50
20	庇護工場 家長	新北市樂扶庇護工場社團法人中華 樂扶社會服務協會	員工家長	109/9/17 15:00-15:30
21	庇護工場 家長	美好庇護工場	員工家長	109/8/28 09:20-10:08
22	庇護工場 家長	創義印務設計庇護工場	員工家長	109/09/03 09:00-9:36
23	庇護工場 家長	慈恩庇護工場家長	員工家長	109/09/30 09:40-09:58
24	庇護工場 家長	恆陽科技有限公司附設庇護工場	員工家長	109/09/28 16:00-17:00
26	庇護工場 員工	基隆市身心障礙福利服務中心附設 庇護工場/伊甸社會福利基金會	員工	109/9/03 11:20-11:50
27	庇護工場 員工	富陽 1 店修元科技社	員工	109/9/10 11:30-12:00
28	庇護工場 員工	陽光愛心機車美容庇護工場	員工	109/09/12 10:30-10:46
29	庇護工場 員工	身心障礙者聯合庇護工場	員工	109/09/13 14:00-14:18
30	庇護工場 員工	美好庇護工場	員工	109/8/28 10:10-10:20
31	庇護工場 員工	美味佳餐坊	員工	109/9/14 14:00-14:30

## 二、實施方式

本訪談從 109 年 8 月至 109 年 10 月進行深度訪談，其步驟如下：

### （一）訪談前的聯繫及邀請

本計畫先行擬定訪談名單後，再透過電話及邀請函（附錄一）的發送，邀請庇護工場之員工 6 人及其家長 7 人、庇護工場代表 14 人，以及專家學者 3 人參與訪談活動。若願意參與訪談，則以參與者的便利性為主，安排時間及地點進行深度訪談或是電話訪談。

### （二）正式訪談

訪問前再次說明訪談的主題與目的，並提醒訪談過程中會全程錄音，訪談資料僅做為整體分析不做個案探討。進入正式訪談後，依據訪談大綱依序詢問，過程中若不清楚受訪者所表達之內容，訪員可針對該內容進行追問。若受訪者有另想補充的議題，可於回答完訪談大綱題項後進行補充。訪談時間約 30 至 50 分鐘。

### （三）資料處理

資料蒐集後，訪員針對受訪人員回答的內容進行各題項的摘要整理，訪談資料的彙整做為後續問卷發展、專家座談以及庇護工場的整體檢討與改善建議。

## 第三節 深度訪談紀錄分析

### 一、員工訪談紀錄分析

#### （一）庇護工場員工的基本資料（性別、教育程度、障礙級別）

在庇護員工的訪談過程中，亦藉此從中觀察經營型態類別不同的庇護工場，摘列所呈現的基本資料（性別、教育程度、障礙級別）。

1. 工作站之勞務代工的洗車中心、清潔隊、洗衣坊等庇護員工，男性居多、教育程度多為國中或特殊教育高級部畢業、障礙級別以中度智能障礙者較多、少數屬重度智能障礙者。

2. 受託製造與服務或合作生產的食品烘焙代工、日常用品、節慶商品及禮盒販售、農園藝產品產銷等庇護員工，男女性約各半、教育程度多為高職或特殊教育高級部畢業、障礙級別以輕度或中度智能障礙者或精障較多。
3. 手工藝品、手工皂、琉璃工藝品、文創商品製作與販售等庇護員工，女性較多、教育程度亦有專科或大學畢業、障礙級別以輕度或中度智能障礙者或精障或自閉症較多。
4. 商店型如餐廳服務、農特產品、印刷品、二手店等庇護員工，女性較多、教育程度多為高職或特殊教育高級部畢業、障礙級別以輕度或中度智能障礙者較多。

(二) 請問您一直在這個工場工作嗎？若是，已工作多久？

受訪庇護員工在庇護工場的工作時間，從6個月至12年不等，其中則以4至6年居多，大多數員工從進入工場，就工作至今，且有的已擔任班長或幹部。

(三) 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施，是否已知悉？

大多數庇護員工已有些瞭解，如有不清楚的地方，就服員或場方會盡力說明或解釋，大致上沒有疑慮。

(四) 請問您在庇護工場工作的權利義務（參加勞保/健保等）及薪資福利，是否已有充分瞭解？

所有庇護工場的員工，皆有參加勞保/健保，產能核薪的薪資及福利也都能瞭解；如有時需加班可領加班費，還有的發給生產績效獎金、年終獎金、節慶禮品、旅遊或享有特休等，有的工場亦會提供午餐及工作制服等。

(五) 請問您進入庇護工場工作後，有無簽訂勞動契約？

在庇護工場的員工，皆有簽訂勞動契約（有的是每半年簽訂一次）。

(六) 請問您覺得庇護工場有協助您轉入一般的就業市場嗎？

1. 場方認為員工的工作技能，可以在一般的就業市場工作，曾經詢問有無轉入一般就業市場之意願，但多數係因個人沒信心，家長希望能在工場就非常放心，也就一直安心在此工作。
2. 例如，有位庇護員工沒有想過要轉入一般的就業市場，因為這邊離我家很近，走路到工場只要 4-5 分鐘。

(七) 請問庇護工場能否幫助您穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。

1. 已在工場做清潔工作約有 12 年，工作很穩定，而且在公家機關（區公所新建大樓）服務，也受到公所員工的歡迎與肯定。
2. 工場能夠幫我穩定就業。

(八) 請問您在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？

1. 熟悉工作的地點（責任區）、工作的程序、檢查與登記，更要有很好的服務態度、遵守上下班時間等。
2. 工作的知識、技能十分熟悉，錯誤率很少，顧客還很滿意。
3. 有學到團體生活與知識等。
4. 在農業園藝產品商店的產銷工作，學到茶葉分類與包裝及農產品知識。
5. 在餐飲商店工作，得到不同的訓練，讓我逐步學會打菜及食品清潔衛生，還有負責騎自行車外送，送餐路程約 8 至 10 分鐘。

(九) 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，您認為合理嗎？

1. 已有瞭解，沒有什麼意見，每個月領到約 12,000 元的薪水，家屬長輩也很滿意。
2. 十分瞭解，每個月領到薪資約達 21,000 元（已接近基本工資），本身及我的父母皆表示甚為滿意。
3. 有合理，但仍希望能增加薪資。

(十) 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，

哪方面不滿意) 或者有任何建議, 請不吝指教。

1. 工場很照顧大家, 工作穩定, 薪水也很滿意, 希望能一直做下去, 沒有什麼建議。
2. 家長很感謝庇護工場提供工作機會、工作環境很不錯, 服務及照顧措施, 也很滿意。

## 二、員工的家長訪談紀錄分析

(一) 請問您的孩子的基本資料(性別、教育程度、殘障級別)。

詳如庇護工場員工的訪談紀錄分析: 一、之(一)。

(二) 請問您的孩子一直在這個工場工作嗎? 若是, 已工作多久?

詳如庇護工場員工的訪談紀錄分析: 一、之(二)。

(三) 請問您對政府推動之庇護工場的現行政策/法規/措施, 是否已知悉?

1. 已有瞭解或普通瞭解。
2. 庇護工場的就服員於家長會時, 會加以說明, 有些瞭解。

(四) 請問您對在庇護工場工作的權利義務(參加勞保/健保等)及薪資福利, 是否已有充分瞭解?

1. 均已有充分瞭解, 且場方皆依規定辦理。
2. 瞭解, 有參加勞保/健保等, 也有一次旅遊活動。
3. 薪資狀況清楚瞭解。

(五) 請問您的孩子進入庇護工場工作後, 有無簽訂勞動契約?

皆已有簽訂勞動契約, 有的則是半年一簽。

(六) 請問您覺得庇護工場有協助您的孩子轉入一般的就業市場嗎?

1. 庇護工場的就服員於家長會時, 曾提及庇護員工有協助您的孩子轉入一般的就業市場, 也說明屬於重要措施之一, 女兒曾有考慮, 惟因無信心, 在此工作能得到場方與顧客的滿意, 也就想一直做下去, 目前尚無考慮。

2. 應該很難，因為行為與適應上不容易。

3. 從未提過，我的孩子無法出去工作，就希望長期在這裡做。

(七) 請問庇護工場能否幫助您的孩子穩定就業或未來順利就業？請舉例說明。

1. 庇護工場很用心來幫助也很照顧我的孩子穩定就業，實在非常感恩。

2. 一定有幫助，至少提供一個安全且單純的環境，讓家長很放心子女在工場工作，家長也可以安心就業，不用每天要擔心他們的安危；目前外面的環境非常多元及複雜，實在很難適應。

3. 有幫助，應該是說在庇護工場可以，真的要出去就很難。

(八) 請問您的孩子在庇護工場工作，是否可以從中學到的知識、技能或態度？

1. 在庇護工場工作，對於洗濯衣飾之分類、標示、顧客取貨等服務，都已熟悉，失誤率減少至零缺點，也從中學到的知識、技能與服務態度。

2. 工場就服員帶出去到民間或公家機關清潔工作，已學到工作所需的技能。

3. 學到很多機器設備的使用與瞭解印刷流程。

(九) 請問庇護工場依規定得以採用產能核薪，請問您認為合理嗎？

1. 依規定採用產能核薪，對於庇護員工的服務能力而言，認為是合理的；子女每天工作 6 小時，且薪資已有 8,000 元至 10,000 元，配合自行回家時間，甚為滿意。

2. 當然合理，但仍希望能增加薪資。

3. 有份工作算不錯了，就是薪資真的較少。

(十) 請問您對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？

1. 庇護工場要退場，真是不知台灣身障者家長的需求，不能說聯合國

有此看法，就傷害身障家庭對庇護工場的認同；我的女兒佔用庇護員工名額，十分對不起，但也是出自於不得已，更希望庇護工場能夠擴增及擴編，容納更多迫切需求者，實在有必要。

2. 庇護工場要繼續維持，身障子女才有地方工作；增加庇護工場可以滿足身障者的需要。
3. 當然希望能擴增，不然會有多少家庭有這種狀況的怎麼辦。
4. 有的認為維持現狀，有的沒意見，希望社會接納他們就好。

(十一) 整體而言，您對庇護工場服務措施的滿意程度為何？（哪方面滿意，哪方面不滿意）或者有任何建議，請不吝指教。

1. 我的女兒獲得庇護員工的就業機會，年老之後，如何安置，將是身為家長最牽掛的事，希望政府能思考此一措施。
2. 我的兒子在工場工作，已很滿意。另、建議中午能提供午餐。
3. 工作的地方很棒、老闆很好，盼他們學到技術後社會能接納他們，也能賺 2 萬多元薪水，真希望政府能提供更多庇護員工的工作保障名額。
4. 還好，還算 OK 啦！至少小朋友有地方可以去學習技能和有能力賺錢。

### 三、庇護工場代表訪談紀錄分析

(一) 請問貴單位對庇護性就業的現行政策/法規/措施，已有充分瞭解？

1. 基金會或企業附設的庇護工場，對於庇護性就業的現行政策/法規/措施，全體服務員工皆已有充分瞭解且相當熟悉。
2. 已有一定程度的瞭解，惟各地地方政府的解釋有所不同，歧異部分，還好由地方政府裁決。

(二) 請問貴單位對於庇護員工的就業表現情形為何？

1. 工作服務隊之庇護工場，培訓庇護員工的技能較之簡易，庇護員工

的就業表現皆能符合標案業主的滿意與肯定，因而能連年績標，雖無法獲利但可以維持最起碼的營運。

2. 每位庇護員工經過技能訓練或「做中學」、「體驗學習」之後，目前就業表現情形，包括烘焙/冷凍食品/餐廳/熱食/便當等工作與服務，尚能符合顧客之滿意；惟在情緒控制與人際關係方面，工場/門市/店面等都持續在輔導協助改善。
3. 庇護員工經過技能訓練後（影印/列印/裝訂/洗車等技術門檻較低），其就業表現情形，尚能符合顧客需求/基金會的滿意，已具有門市服務的工作能力，有的亦能符合客戶「企業對企業」（B2B）之需求；並針對工作能力與個別差異，亦作適當的工作分配，且與正職員工相互配合，使產能不受影響。
4. 目前的表現都非常好，惟因每個人的能力及障礙都不一樣，會想辦法開發其 75%的好，忽略其 25%的不好，工作上盡量將對的人放在對的位置，依照每個人的能力做不同的工作。

（三）請問貴單位對於服務人員參與庇護工場後，其知識、技能、態度及敬業精神是否符合服務崗位之需？

1. 服務人員大多具有大專以上教育程度，有些屬社工系畢業，基本知識皆能運用裕如，且經過專業訓練合格，每年亦有定期在職進修，擁有相當程度的服務技能，工作態度及敬業精神符合服務崗位之需要，甚至得到負責人的獎勵，晉升至基層主管。
2. 服務人員對於庇護員工的服務與照護態度，已得到庇護員工家長的滿意，亦能獲得創業負責人兼庇護工場場長的肯定，甚至皆能獲得基金會負責人的信賴與付託，亦有提供額外津貼（約 2,000-4,000 元之譜）。
3. 有的服務人員自己業已進修至 2D/3D/熱烙印等專業技術，幫助庇護

工場營運且獲利，誠屬難能可貴。

(四) 請問貴單位的服務對庇護員工轉銜進入開放的勞動市場是否有幫助？有無完成案例？

1. 對於協助與輔導庇護員工轉銜進入開放的勞動市場，十分重視，每年均有轉銜完成 2 位案例；基於該服務據點地區之特殊教育畢業生甚多，當地政府機關亦期待工場能夠擴增庇護性就業人數，或增加轉銜服務人數；其中 1 位工作很穩定，持續在開放性的勞動市場；另 1 位則因人際互動能力較不足，就服員的支持服務亦無法長期協助，第四個月就因無法適應而離開回家；場方經過專案分析，就服員巡迴支持服務如能更加密集且維持半年以上，至轉銜完成案主工作穩定之後，再予放手，以免半途而廢。
2. 輕度智能障礙女性轉銜至便利商店及輕度智能障礙男性轉銜至民間的洗衣工廠，表現皆很穩定，其家長甚為同意與滿意。
3. 經營糕餅業者，若要將員工轉銜至同業，並不容易，容易造成溝通的障礙，但有 1 位員工（第一類的身心障礙者）經過一年多庇護工場的技能訓練，加上個人取得技能檢定證照，而能順利轉銜其他糕餅業的一般就業市場。

(五) 請問貴單位對庇護工場的產能核薪是否有其他看法或建議？

1. 採取產能核薪有其必要且較合理，亦配合訂有核薪機制 SOP，也能得到家屬的理解，尚無任何爭議。至於每一二年例行性的庇護工場評鑑，每次評鑑委員都建議調薪，至少隨著基本工資調薪幅度辦理，業主亦尊重評鑑委員之建議；惟衡諸係屬標得公家機關固定預算之工作，實在無調薪空間，只好由基金會自行吸收，導致連年虧損。
2. 非常贊同產能核薪，也是合理及公平，計算方式係有最基本的保障薪資核計，再根據訓練及產能計算其薪資。

3. 依照產能核薪，月薪資皆在 8,000 元以上，約有 50% 達 12,000 元以上，有的庇護員工每天工作 6 小時，月薪資約為 12,000 元以上，庇護員工及家長皆表示甚為滿意。

(六) 請問您對政府的經費補助，有無減輕營運成本之壓力，如無，建議如何改進？

1. 政府的經費補助，確實有一定程度減輕營運成本之壓力，千萬不能停止，否則，一定會關門，庇護員工才能達到目前的薪資水準，也維持營收略有盈餘，並勻支調薪之用；建議逐年改善補助計畫，期待在行政（如提高房租的補助）/行銷/輔導等增加經費補助。有鑒於經營類型的各有殊異，有些補助項目並不能一體適用，建議政府的補助款，能更有彈性合理的編列，使得績效較好的庇護工場，能獲得實質的幫助，也特別需要客製化或差異化（或許會增加一些 SOP）的作法，共同保障庇護員工就業及永續經營。
2. 基金會附設的庇護工場能獲得政府的經費補助，確實有減輕營運成本之壓力，庇護員工的薪資才能達到目前的水準，也維持收支平衡，並勻支調薪之用；建議逐年策劃增加補助範疇與額度計畫。否則，一定會虧損，基金會也無能為力挹注金錢。

(七) 請問您認為貴單位如何調適專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？

1. 工場負責人及全體服務員工多屬大專校院畢業，專業服務知識、技能與態度皆能符合需求，也深獲基金會的肯定；至於營運績效無法達到損益平衡，源自於政府固定預算標案所致，實在難以克服；如能提出虧損原因之解決方案，報請中央主關機關參採，或可有所改善的機會。
2. 注重實體店減少與增加電商的營業型態，除與電商銷售網、網購、

團購、Uber-Eat 等業者異業聯盟外，亦採取結合「多元障別」的不同服務方式，一般員工則致力於專業服務與營運績效的兼籌並進，尚能維持庇護工場的營收有所成長，不致於虧損。

3. 目前 2 位就服員、2 位營業員的專業服務與營運績效的兼籌並進，加上政府補助款，至少維持損益平衡，洗車業專業技能簡易，較重視對顧客服務，庇護員工大多能做到顧客滿意度，高級車進場洗車亦不在少數，家長很放心將子女放在工場工作。
4. 庇護工場定位於訓練與就業，再加上轉銜服務，在專業服務與營運績效的兼籌並進方面，尚無法順利展開；特別重視「專人專用」，並能平等對待庇護員工，同時重視業務與行銷，力求專業服務與營運績效的兼籌並進，家長很放心子女在工場工作。
5. 經營理念是訓練好員工，降低產品的不良率，提升其品質，營運的績效即會產生正向，且蒸蒸日上；目前的營運是獲利且有持續成長的狀況，由於團隊的努力，已取得 ISO 認證的工場。

(八) 請問貴單位對於庇護工場的經營管理是否有需要政府的哪方面協助？

1. 政府配置的就服員的巡迴支持服務，如能更加密集且維持半年以上，至轉銜出去案主工作穩定，始能達成轉銜服務的目的。
2. 政府提供多的訓練資源如課程、參訪及諮詢，都非常有助益，例如微電影課程，讓工場有機會參加製作微電影而獲大獎。每年皆有專家進場提供意見，都是很有幫助。
3. 庇護工場參加「優採」機會，對於營運甚有助益，一則建議修改「優採」額度能從現行的 5% 增至 7%，再者，不良的庇護工場（業績名實不符等），建議應予加強審查其參加投標資格，以落實保障合法而實際經營庇護工場的優採權益。

4. 就服員的回流訓時間，建議能盡量縮短時間，因為，一人就服員必須負責整個工場的專業服務與營運績效，實在無法參與 60 小時的回流訓（原為 90 小時），可否減為 2 天 12 小時，以關鍵重點課程為原則，或可達到實質效果。
  5. 年度例行性的評鑑工作，亟需化繁為簡，重視實質成效的評鑑，且因經營型態不同、工場/商店/門市/工作等屬性各有殊異，就服員不僅要準備十幾公分高的紙本文件，建議簡化行事，或調整為無紙化/電子化等勾稽/檢視/查核，甚至各地方政府相當瞭解轄區工場之營運狀況，此一評鑑工作有無必要，仍有存疑之處，莫過於如何輔助庇護工場營運獲利，才是政府稽查的目的。
  6. 建議增加對庇護員工的健康檢查與服務措施。
  7. 希望政府能夠推動大型企業與庇護工場合作，例如公司團服能夠交給庇護工場來清洗。
  8. 企業附設的庇護工場，由政府來協助行銷為最迫切需要。
  9. 建議政府應該更落實瞭解每家庇護工場是否合法，由中央統一陪同地方清查，以免影響真正用心經營的庇護工場。
- (九) 請問貴單位對庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法如何？
1. 對庇護工場擴增(增加經營類型及庇護員工人數),並非短期能達成,需要場地或增加標案;如要退場,更不能滿足特教畢業生之需求,政府對於轉銜服務如能賦予更佳條件,所釋出職缺就能吸納更多庇護員工,形成善性循環。
  2. CRPD 建議庇護工場要退場,實有不適宜之處,有違反政府當前政策及勞動部職掌,應予堅持對身障者就業權益的保障,殊不宜輕易放棄當前的庇護性就業;監察院建議擴增(增加家數或人數)的意

見，較能符合國情與身障者家庭之需求，端賴政府動用身心障礙定額僱用差額基金，獎助增加庇護員工人數或增設庇護工場的補助款，或許有助於財團基金會的擴大投資。

3. 希望能擴增，因為庇護工場太少，需要庇護員工說實在是蠻多的；建議擴增，目前有些庇護工場有考慮自行擴建；若有更多資源當然願意擴增幫助更多身心障者就業機會，培養庇護員工建立生活概念；有些庇護員工人數也超過，而且目前仍有許多人打電話來詢問是否能進入工場工作，希望服務更多身心障礙朋友。

(十) 請問貴單位對轉型為社會企業經營模式的可行性？

1. 基金會曾經考慮轉型為社會企業經營模式，惟因庇護工場的屬性不同，現正由基金會衡量其他經營型態之庇護工場（如洗衣坊）；工作服務隊型態委實無法進行轉型。有的基金會已同時設立社區型之支持性就業機會，已有 2 個據點屬於社會企業經營型態，惟在基本工資、時薪、產能等方面尚有落差，基本工資、時薪未達公告之額度，落差約 20%，產能無法達成預期營運績效目標。
2. 轉型期間確實無法自給自足，為此，將漸進研議轉型為社會企業經營模式之可行性，並選擇適當時機陸續展開。
3. 有的庇護工場已經成立自己的社會企業，在六年前，主體是在通路洽談及產品研發；有的採用社會企業經營模式，轉型為社會企業是可行的，這也是庇護工場的未來發展趨勢。
4. 小型企業維持庇護工場的營運模式，較能穩定庇護員工的庇護性就業，轉型為社會企業經營模式的可行性較低，洗車服務的經營型態，較不易轉型為社會企業的經營模式，家長端也有不支持的聲音，而且需自負盈虧且達基本工資的薪資，對創辦人而言，營運壓力與承擔風險太大。

5. 社會企業未必是好的，可能會更慘；完全是看經營者的心態及用心，若是經營者的心態不正確，其經營一定是赤字；若有專家去協助或輔導，或許是可以改善狀況。
6. 建議政府對庇護工場與社會企業的屬性、營運及補助方式，能有更具明確的界定及計畫，以資遵循。

(十一) 整體而言，您對於庇護工場的庇護性就業服務，有任何其他建議嗎？

1. 建議政府寬編預算補助，包括行政（如提高房租的補助）/行銷/輔導（如就服員薪資隨著證照/年資/績效等加以調升）等增加經費補助。
2. 優採務必落實執行，能夠對庇護員工人數/執行績效等加以分級，投標資格的規範尤須具體明確，遏止良莠不齊者參與其中。
3. 建議各級勞政機關瞭解庇護工場經營型態的差異性，無論是經費補助抑或就服員/營業員等比例編制員額，皆能因地制宜符合營運需求，更加協助庇護工場得以永續經營。
4. 建議政府能多加審查，申請庇護工場應該好好整合並嚴格查核，避免造成相同性質產品的衝突，實際上有的是真正落實照顧庇護員工及培訓，但其他工場則無。
5. 基金會附設的庇護工場已推出「洗衣網絡」，迎合年輕族群之需求，相對減輕實體門市商店的租金壓力；類似此種創新經營模式，建議獎勵能否增加專案補助經費，增加基金會的競爭力。
6. 政府當前政策有提供給大型企業身障保障名額，但那些名額應該要留給庇護工場，如此庇護工場才有完美的訓練機制。
7. 建議政府評鑑時間可以拉長，一方面培訓員工時間，一年成效不高，二方面可以減輕庇護工場行政負荷與重複流程。
8. 庇護工場應由社政或勞政來管理，以目前的現況，勞政的執行是非

常用心，對大家的幫助也非常大，建議維持勞政，並採取中央及地方分工的模式。

9. 對於庇護工場的庇護員工的未來解決方案，發現庇護員工已有陸續接近 50 歲者，出現逐漸老化而無生產力，目前雖獲得企業公益贊助，設有 99 床位的「社區家園」，已有原本是庇護員工開始進住，惟在將來勢必飽和而不敷使用。據此，建議如次：
  - (1) 對於老化與退化的庇護員工，終將不屬「勞工」身分，建議政府有計畫的展開轉介至「收容安置」屬性之「教養院」或「安養院」，使其中老有所依，方能減輕財務負擔。
  - (2) 當庇護員工轉為一般衛福體系的特定對象，就有別於「勞工」，建議納入受到「長照」的照護者，亦即，勞政與社政體系的橫向整合，以避免對庇護工場的衝擊。
  - (3) 政府補助的就服員，對於轉銜進入支持性就業者，建議至少有 6 個月的巡訪服務，或可透過熟悉的就服員的探視及促進友善職場，使得轉銜服務的個案人數有所增加。
10. 庇護工場的庇護性就業服務，已經成為身心障礙者在庇護工場就業的平等權益，亦屬政府保障庇護員工的重要勞動政策之一，庇護工場的創設，極其不易，並且無法逆轉；未來的發展方向與重點扶助，端賴中央與地方各級勞動主管機關的擘劃及引領，促使所有的庇護工場皆能在各自經營領域，發揮庇護性就業服務的功能，不啻得以減輕身心障礙者對家庭與社會的依賴，更可轉為具有產能與產值的勞動人口。

#### 四、學者專家訪談紀錄分析

(一) 請問您認為庇護工場之服務人員所需職能為何？

1. 基於庇護工場的經營型態及服務類別各有差異，其聘僱的管理人員、

業務行銷人員、第一線的生產人員及服務人員，皆需培訓庇護員工所需的營運職能亦有不同，如製作糕餅、麵包或蛋卷等，就需要具備產製專業技能、產品行銷等職能，又如大樓清潔、環境清潔、洗車、擦車等工作隊服務，則需擁有業務行銷推廣職能的服務人員，至於經營餐飲業、便利商店、文創藝品等門市商店，特別注重商店管理、顧客服務等職能。

2. 庇護工場之就服員及技輔員（技術上的輔導）服務人員，所需參與營運職能，諸如：(1) 職業重建理論、資源、服務系統與內容，(2) 人類行為、發展、社會組織，(3) 專業倫理與態度，(4) 助人工作方法與理論，(5) 掌握職業相關法規，(6) 掌握身心障礙者特質、生涯發展與轉銜，(7) 能輔導身心障礙者，(8) 掌握勞動市場趨勢、開拓就業機會，(9) 評估身心障礙者、撰寫計畫及記錄服務，(10) 職業重建與其他資源的整合與運用。

(二) 請問當前庇護工場中，產能核薪的作法是否有改善的空間？

1. 產能核薪的作法，必須釐清庇護工場的定位問題，如屬就業型態者而言，長時間訓練好一個員工並讓他留下來工作，就比較能有成效，產能提升薪資也就提高。
2. 產能核薪的作法由勞雇雙方協商，目前需要改善者：(1) 有些標準鬆散、不夠明確，(2) 有些帶入公式，工作人員也不知所以然，(3) 有些核薪過低。

(三) 請問現行庇護工場中，如何提高轉銜服務人數的比率？

1. 建議：(1) 入場、出場的標準需明確，且落實執行，(2) 父母的觀念需正確，(3) 以服務對象為中心的轉銜服務，(4) 轉銜的服務需紮實，(5) 轉銜的資源需多且多元，(6) 多做社會倡議，社會的接納度夠，身心障礙者才出得去。

2. 轉銜服務人數的增減關鍵，在於能否擴大庇護工場進用身心障礙者的來源；如果庇護工場能與特殊教育學校、各大專院校學生事務處與資源教室及相關身心障礙團體進行更充分地連結，轉銜服務機會較能增加。目前，絕大部分庇護工場都為單一社福團體推動，所進用庇護員工較少為公開招募，而大多為其原本之服務對象或協會人員或學員，其轉銜服務人數也就無法增加。

(四) 請問中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

1. 建議：(1) 單位入場指標方面：評量表評分原則為「通過」和「不通過」，評分項目包含工作能力的 24 項和工作行為指標的 11 項，共計 35 項，但其中核心項目需通過 18 項，宜依入場指標資訊及時修正。(2) 個別化服務計畫擬定與因應方面：聘僱員工多為第一類身心障礙者，這類型個案較難透過自然環境的刺激即可增進其技能，且邏輯、順序及類化能力較其他障礙類型薄弱，宜多瞭解單位執行庇護性員工個別化服務計畫擬定與因應的方式。
2. 在中央方面，建議強化既有庇護工場的核心職能之釐清，對接企業及產業的媒合，以及「身權法」有關於身心障礙者進用比例的彈性調整，雇主或資方創造更多聘用身心障礙者，尤其接納轉銜出來的庇護員工的可能性，並由中央提供政策的誘因與管理媒合機制。地方政府同樣有相關的職責，各地就業服務中心或縣市政府之人力需求媒合管道，於各項徵才推廣活動，針對業主平權教育之宣導及執行工場所培育庇護員工職皆能跟企業進行對接。

(五) 您認為國內庇護工場營運呈現連年虧損現象，未來的持續發展，是否需要考量「成本（投資）—效益（產出）」之問題？

1. 建議：(1) 庇護工場的設計即為員工產能弱，工場卻被要求自給自足，(2) 家屬希望是長期安置，政府希望是中途站的概念。

2. 基於台灣的庇護工場絕大部分即弱勢、重度障礙，或者無法融入一般職場的身心障礙者設計庇護性就業之保護制度，目前如作為培訓與就業的單位，就極不容易以成本效益分析來衡量其成果，誠如在庇護工場內進行庇護就業佔 40%，進行職能訓練佔 30%，成本效益經營績效只能佔 30%。

(六) 請問國內外有哪些類似庇護工場之參考模式可供大家學習？

1. 美國盲人或其他重度障礙者採購委員會(The Committee for Purchase from people Who Are Blind or Other Severely Disabled)。
2. Javits-Wagner-O'Day Act, JWOD Act 要求聯邦政府優先購買庇護產品。
3. 若水國際公司(社會企業型態)斥資輔助身心障礙者，在家進行 bin 電腦工程製圖。
4. 勝利發展中心結合企業發展 seven eleven 店員，結合食品加工發展食品相關的產業進行創新性的支持。

(七) 請問對於我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的看法如何？

1. 監察院提議擴充庇護工場加速跟增加庇護員工人數，整體上隨著我國身心障礙人口快速增加，應該予以支持，但是在其與未來產業對接的創新性、服務的創新性、職能培育的創新性及產業對接未來轉型可能性方面，應該要特別設法加強。
2. 當前庇護工場的定位，大多培訓單位與就業單位兼備，如屬就業單位就不能期待去轉銜，應該可以期待把庇護工場做好。
3. 有位學者認為似與世界潮流不符，當前職重經費比例，庇護工場所佔比例已偏高；擴增的上限何在？需求多少？皆須先予考量。

(八) 請問如何回覆 CRPD 國際審查委員認為庇護工場考慮適時退場之意

見？

1. 庇護工場仍具有角色(對有工作能力,但不足以在就業市場立足等),惟多設又與世界潮流不符,談退場宜謹慎;至於國內庇護工場是結構性的問題,如庇護工場的主責單位回歸社政等,宜多討論並蒐集資料。
2. 國情不同,國外庇護工場屬於大型機構,但國內屬於地區型,發展上不大一樣,概念不同。
3. CRPD 國際審查委員庇護工場退場的意見,基本上缺乏國情的瞭解,這是以學者的身份發言;回覆時,應說明台灣就業市場及企業形態的特殊性,並訂有相關法規逐步推進的時程規劃,現正強化創新性庇護工場的服務跟內容才是正解。

(九) 請問您認為國內庇護工場具有轉型為社會企業創新經營模式的可行性嗎？

1. 國內已有轉型的案例,如第一基金會的清潔相關社會企業。
2. 新竹縣身心障礙就業中心同心樓,過去十多年來皆由社福團體經營各種庇護性就業方案,仰賴政府持續補助,並未見具體的獲利;自從兩年前,改由某上市櫃公司融入企業、工藝、CSR 協助進行經營後,如今就是另外一個面貌,並已具有發展社會企業的可能性。
3. 國內的社會企業需先予定位。

(十) 整體而言,您對庇護工場的庇護性就業服務功能,有任何其他建議嗎？

1. 我國庇護工場的庇護性就業,以台灣的獨特社會條件、法令規範、就業勞動市場情況及大多由社福團體來經營來說,庇護工場對於弱勢、重度及非一般就業情況之身心障礙者的保障,確實具有正面的價值,但此政策也已到了需要調整的階段;如果期待庇護工場能夠

做好職能訓練並且營運獲利，應該輔助跨界的專業合作，讓專業團隊來進行後續的推動。

2. 庇護工場的经营目標需要更加具體而明確，要著重於社會性或是營利性。

#### 第四節 小結

在庇護工場員工及員工家長方面，對於當前的法規與措施，皆能有所瞭解和支持，一致表達正面而肯定的回報，家長不只心存感恩工場提供身心障礙子女工作機會，家長因而能夠安心就業。家長對於庇護工場要退場或擴增（增加家數或人數）的看法，認為真是不知台灣身障者家長的需求，不能說聯合國有此看法，就傷害身障家庭對庇護工場的認同，更希望能夠擴增及擴編，容納許多迫切需求者，不然會有多少家庭有這種狀況的怎麼辦。此外，身障子女年老無生產力時，如何安置，將是身為家長最牽掛的事，是否回歸社衛體系之收容安置？或可與目前長照體系相結合？希望政府能思考此一措施。

在庇護工場代表方面，有關增加轉銜服務人數，大型基金會附設的庇護工場較能積極且持續推動，大部分工場則表示須尊重家長意願及員工信心，持著保守而無意辦理；對於轉銜出去的員工因人際互動及新職場適應能力較不足，就服員的支持服務亦無法長期協助，建議就服員的巡迴支持服務如能更加密集且維持較長時期，約需半年以上，至轉銜完成案主工作穩定之後，再予放手，以免半途而廢。例如，有一家庇護工場的技能訓練，加上員工個人取得證照，而能順利轉銜其他糕餅業的一般就業市場；也有一家的經營理念是訓練好員工，降低產品的不良率與提升服務品質，達到營運獲利且持續成長的狀況，並已取得 ISO 認證的工場。至於採取產能核薪有其必要且較合理及公平，工場亦配合訂有核薪機制 SOP，也能得到家屬的理解，尚無任何爭議。關於建議事項，加以彙整列舉如次。

第一、庇護工場參加「優採」的機會，對於營運甚有助益，一則建議修改參加「優採」額度能從現行的 5% 增至 7%，再者，不良的庇護工場（業績名實不符等），建議加強審查其參加投標資格，落實保障合法而實際經營庇護工場的「優採」權益。

第二、政府的經費補助，確實有一定程度減輕營運成本之壓力，千萬不能停止，否則，一定會關門；建議逐年改善補助計畫，期待在行政（如提高房租的補助）/行銷/輔導等增加額度；有鑒於經營類型的各有殊異，有些補助項目並不能一體適用，建議政府的補助款，更有彈性合理的編列，使得績效較好的工場能獲得實質的幫助，也特別需要客製化或差異化（或許會增加一些 SOP）的作法；並建議增加對庇護員工的健康檢查與服務措施。另因就服員受限於庇護工場的「聘約」，無法隨基本工資調升而調薪，似較不合理，建議能採取因應措施。

第三、年度例行性的評鑑工作，亟需化繁為簡，重視實質成效的評鑑，且因經營型態不同，產製/商店/門市/工作隊等屬性各有殊異，造成就服員準備紙本文件的負荷，建議簡化或調整為無紙化/電子化等勾稽/檢視/查核，甚至各地方政府相當瞭解轄區工場之營運狀況，此一評鑑工作有無必要，庇護工場仍有存疑之處，莫過於如何輔助庇護工場營運獲利，才是政府稽查的目的。

第四、對庇護工場擴增（增加經營類型及庇護員工人數），並非短期能達成，需要場地或增加標案；如要退場，更不能滿足特教畢業生之需求，政府對於轉銜服務如能賦予更佳條件（增加補助經費等），所釋出職缺就能吸納更多庇護員工，可望形成善性循環。

第五、CRPD 之建議庇護工場要退場，實有不適宜之處，有違反政府當前政策及勞動部職掌，現有庇護工場尚無法滿足特教畢業生之需求，尚屬「供不應求」，應予堅持對身障者就業權益的保障，殊不宜輕易放棄庇護

工場的庇護性就業。另者，有鑒於目前國內的庇護工場，能提供身障者技能訓練(其中有取得技能證照)、適當的上下班通勤與穩定就業等合適工作環境，家長也滿意薪資合理與場方照護，因而能進入職場；有的庇護員工也學會外送餐點服務、與顧客洽談產品等，甚得顧客滿意；尤其能在場內學到團體生活與活動知識，更有安排外出旅遊的機會；有的庇護工場還設有多元化社區園區，提供庇護員工接觸老年人、青少年、兒童等人際互動；加上庇護工場皆能無歧視的平等對待庇護員工，提升庇護員工的勞動尊嚴；整體而言，庇護工場並非完全「封閉性」的職場，實有必要向 CRPD 詳加陳述這些合理性的正面功能與必要性的機構屬性。

第六、監察院建議擴增（增加家數或人數）的意見，較能符合國情與身障者家庭之需求，隨著我國身心障礙人口逐年增加，應該予以支持，但在其與未來產業對接的創新性、服務的創新性、職能培育的創新性及產業對接未來轉型可能性方面，應該要特別設法加強；同時，更需端賴政府動用身心障礙定額僱用差額基金，獎助增加庇護員工人數或庇護工場，所需政府的補助款，或許有助於財團基金會的擴大投資。

第七、有的基金會已同時設立社區型之支持性就業機會，已有 2 個據點屬於社會企業經營型態，惟在基本工資、時薪、產能等方面尚有落差，轉型期間確實無法自給自足；轉型為社會企業的經營模式，家長端也有不支持的聲音，而且需自負盈虧且達基本工資的薪資，對創辦人而言，營運壓力與風險太大。建議政府對庇護工場與社會企業的屬性、營運及補助方式，能有更具明確的界定及計畫，以資遵循。

第八、對於庇護員工逐漸退化與老化而無生產力的未來解決方案，(1) 對於老化與退化的庇護員工，終將不屬「勞工」身分，建議政府有計畫的展開轉介至「收容安置」屬性之「教養院」或「安養院」，使其中老有所依，方能減輕財務負擔。(2) 當庇護員工轉為一般衛福體系的特定對象，就有

別於「勞工」，建議納入受到「長照」的照護者，亦即，勞政與社政體系的橫向整合，以避免對庇護工場的衝擊。

在學者專家方面，所提出的看法與建議事項，加以彙整列舉如次。

第一、轉銜服務人數的增減關鍵，在於能否擴大庇護工場進用身心障礙者的來源；如果庇護工場能與特殊教育學校、各大專院校學生事務處與資源教室及相關身心障礙團體進行更充分地連結，轉銜服務機會較能增加。

第二、台灣的庇護員工絕大部分即為弱勢、重度障礙，或者無法進入一般職場的身障者庇護性就業之保護制度，工場既屬培訓與就業的單位，就極不容易以成本效益分析來衡量其成果，誠如進行庇護就業佔 40%，進行職能訓練佔 30%，成本效益經營績效只能佔 30%。

第三、監察院提議擴充庇護工場加速跟增加庇護員工人數，整體上隨我國身障人口快速增加，應該予以支持，但是在其與未來產業對接的創新性、服務的創新性、職能培育的創新性及產業對接未來轉型可能性方面，應該要更加強化。

第四、CRPD 國際審查委員庇護工場退場的意見，基本上缺乏國情不同的瞭解，概念亦不同，無疑是學者身份發言；回覆時，應說明台灣就業市場及企業形態的特殊性，並訂有相關法規逐步推進的時程規劃，現正強化創新性庇護工場的服務跟內容才是正解。

第五、我國庇護工場的庇護性就業，以台灣的獨特社會條件、法令規範、就業勞動市場情況及大多由社福團體來經營來說，庇護工場對於弱勢、重度及非一般就業情況之身障者的保障，確實具有正面的價值，但此政策也面臨需要調整的階段；如果期待庇護工場能夠做好職能訓練與就業安置且能營運獲利，應該輔助跨界的專業合作，讓專業團隊來進行後續的推動。

## 第五章 問卷調查分析

本章節以兩份問卷調查結果為依據，簡述問卷之分析目的與分析方法後，即介紹本研究所採用之兩份問卷內容，並描述抽樣與樣本回收情況。接著依序摘述兩份問卷之描述性、交叉性分析，最後進行兩種調查對象對本計畫之滿意度與相關分析。

### 第一節 研究設計

#### 一、評估目的

根據勞動部勞動力發展署提供 109 年度參與「身心障礙庇護工場」的員工及員工的家長，透過問卷調查結果瞭解身心障礙者參與庇護工場之執行成效。分為庇護工場員工及員工的家長分別瞭解參與狀況以做交叉探討成效。透過描繪庇護工場員工人口統計與特質以分析庇護工場實施成效，成效方面，對於庇護工場員工首要在於探討其對於庇護工場的滿意度以及帶給其的自我成長及轉銜服務。

#### 二、評估方法

本研究採用 IBM SPSS 25 版進行問卷的信度分析（採 Cronbach's  $\alpha$ 法）、敘述性分析、交叉性分析以及相關性分析。首先根據員工的基本資料，以及各題項進行敘述性分析，主要了解不同背景的員工對於「身心障礙庇護工場執行成效」的了解程度及同意度分佈，接著再利用員工與員工家長進行交叉分析及相關性分析，以了解兩者是否有差異。本研究提出企業以及勞工問卷的分析架構如下：

##### （一）信度以及相關性分析

本研究將依據分析架構所示（參見圖 5-1-1、圖 5-1-2），針對「員工版」以及「員工家長版」問卷之量化題項進行信度分析，以建立問卷之有效性。之後再針對各問卷進行各題項間之相關性分析，以瞭解各變項的關聯性。

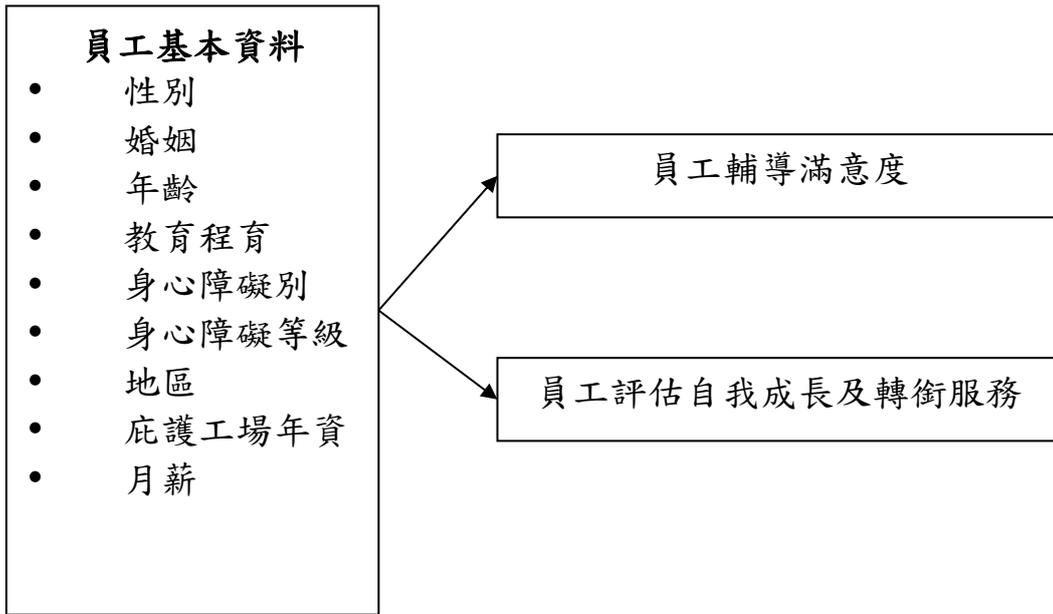


圖 5-1-1 員工滿意度架構圖

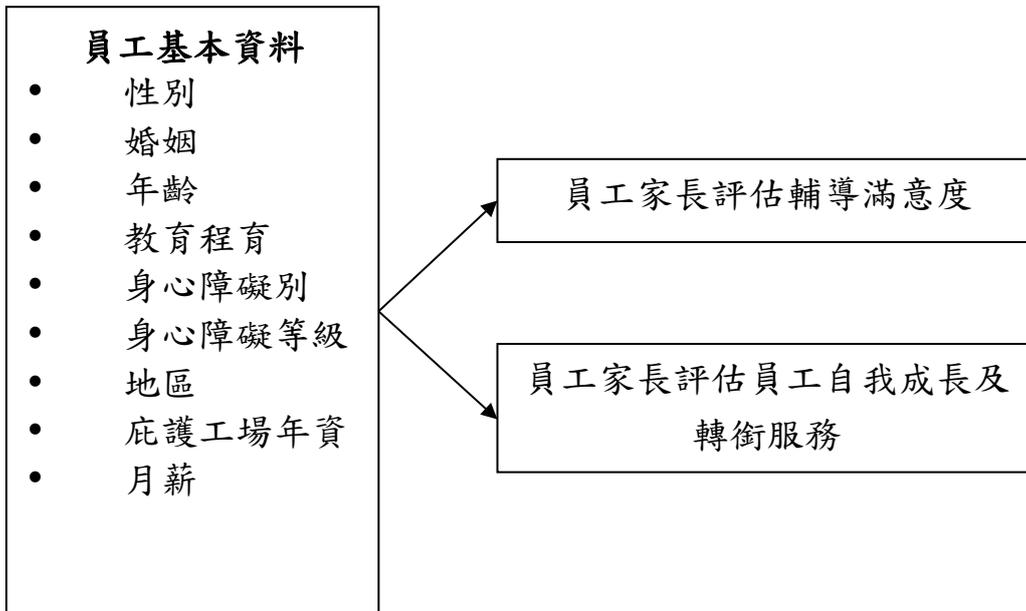


圖 5-1-2 員工家長滿意度架構圖

## (二) 執行成效分析：描述性以及交叉性

1. 「員工」問卷：依據調查結果，對參與「身心障礙庇護工場」員工之基本資料、輔導服務、自身整體能力及轉銜服務之影響等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以計畫同意度之交叉性分析以深入瞭解執行情況。
2. 「員工家長」問卷：依據調查結果，對參與本計畫企業之基本資料、輔導服務、自身整體能力及轉銜服務之影響，及對庇護工場退場和擴增（增加家數或人數）的看法等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以計畫滿意度之交叉性分析以深入瞭解執行情況。

## 三、調查工具

### (一)「員工」問卷

問卷內容分為三部份：自變數包括背景資料，題項包括性別、婚姻、年齡、居住所在地、薪資的級距、參與的年資，及就業意願等。依變數包括為瞭解參與員工對於就業輔導、工作表現評估、行為輔導、轉銜服務、產能核薪及就業能力提升...等面向進行分析。建議：針對庇護工場給予具體建議。

1. 基本資料：題項包括性別、年齡、學歷、身心障礙別、身心障礙等級、居住縣市、參與庇護工場年、目前薪資待遇，及是否仍在庇護工場工作？共計 10 題，題項屬性為類別變項。
2. 對於輔導服務的看法之同意程度，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項，總計 7 題。
3. 員工參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項，總計 7 題。

### (二)「員工家長」問卷

問卷內容分為三部份：

1. 基本資料（填寫小孩的資料）：題項包括性別、年齡、學歷、身心障礙別、身心障礙等級、居住縣市、參與庇護工場年、目前薪資待遇，及是否仍在庇護工場工作？共計 10 題，題項屬性為類別變項。
2. 對於輔導服務的看法之同意程度，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項，總計 7 題。
3. 小孩員工參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響，及對庇護工場退場和擴增（增加家數或人數）的看法，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項，總計 9 題。

#### 四、抽樣與樣本回收

問卷調查對象，根據勞動部勞動力發展署提供 109 年參與庇護工場的名單。因勞動力發展署僅有庇護工場的聯絡資料，無員工及其家長的聯絡資料。研究團隊需透過庇護工場轉發紙本問卷或網路問卷連結給庇護員工及其家長。有關問卷抽樣分配按轄區採全數投入調查，抽樣轄區分為北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署等五區，透過各個庇護工場的回收紙本，或電話調查，增加有效問卷之填答率及回收率，發放及回收時間在 109 年 9 月 10 日至 10 月 10 日。

##### （一）員工：發放紙本及網路問卷填寫

依據本計畫需求書要求，本次調查配置至少須完成 60 份有效樣本數。網路回收有 103 份，其中有諸多未填完整的問卷，總計有效問卷為 86 份。



圖 5-1-3 庇護工場員工問卷

(二) 員工的家長：發放紙本及網路問卷填寫。

依據本計畫需求書要求，本次調查配置至少須完成 40 份有效樣本數。網路回收有 92 份，其中有諸多未填完整的問卷，總計有效問卷為 86 份。



圖 5-1-4 庇護工場員工家長問卷

## 第二節 員工問卷分析

### 一、信度分析

為研究各變數結果的一致性與穩定性，本研究採用 Cronbach's  $\alpha$  檢測各量表的信度，係數值在 0.8 以上具有高信度，0.7 以上信度甚佳，最低可接

受信度為 0.5。

本研究量表之 Cronbach's  $\alpha$  值分別為 0.767、0.761，信度達 0.7 以上，應可視為此量表信度良好，具內部一致性及穩定性，題目內容及 Cronbach's  $\alpha$  值如表 5-2-1 所示。

表 5-2-1

員工問卷之 Cronbach's  $\alpha$  值

構面	題目	$\alpha$ 值
參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心我工作的適應狀況。	0.767
	2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	
	3. 在庇護工場裡，我完成的工作數量都有合理的確認與登記。	
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使我很願意留在庇護工場工作。	
	5. 在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	
	6. 在庇護工場裡，我的薪資有逐步提高。	
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	
參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能。	0.761
	2. 在庇護工場裡使我加強個人的工作能力。	
	3. 在庇護工場裡使我增進工作操作的熟練度。	
	4. 在庇護工場裡使我能擴展自我的人際關係。	
	5. 在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場。	
	6. 在庇護工場裡使我有機會轉入一般就業市場。	
	7. 庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務。	

## 二、描述性分析

### (一) 基本資料

本研究員工之有效個人樣本數為 86 份，分別調查受訪者性別、婚姻狀況、年齡、學歷、身心障礙別等，其填答樣本之基本特徵如表 5-2-2 所示，並說明如下：

1. 性別：男性為 43 人，佔有效樣本之 50%，女性為 43 人，佔有效樣本之 50%，顯示本研究之員工個人樣本中男性與女性比例相同。
2. 婚姻：婚姻狀況為未婚者最多，共 83 人，佔有效樣本之 96.5%，其次為已婚共 2 人，佔有效樣本之 2.3%。
3. 年齡：年齡介於 21-30 歲者最多，共 45 人，佔有效樣本之 52.3%，其次為 31-40 歲共 22 人，佔有效樣本之 25.6%，依序是 41-50 歲共 10 人，佔有效樣本之 11.6%，20 歲以下共 8 人，佔有效樣本之 9.3%，最少則是 51-60 歲共 1 人，佔有效樣本之 1.2%。
4. 學歷：學歷為高中（職）者最多，共 70 人，佔有效樣本之 81.4%，其次為國中（含）以下及大學（專），各為 8 人，分別佔有效樣本之 9.3%。
5. 身心障礙別：身心障礙別為智能障礙者為多數，共 56 人，佔有效樣本之 65.1%，其次為精障、自閉症，各自為 7 人，分別佔有效樣本之 8.1%，依序為二類以上（多重障）共 6 人，佔有效樣本之 7%，肢體障礙者與其他身心障礙別各自為 5 人，分別佔有效樣本之 5.8%。
6. 身心障礙等級：身心障礙等級為中度者最多，共 45 人，佔有效樣本之 52.3%，其次為輕度者共 37 人，佔有效樣本之 43%，重度者共 3 人，佔有效樣本之 3.5%，最少則是極重度者共 1 人，佔有效樣本之 1.2%。
7. 居住縣市：北部者最多，共 43 人，佔有效樣本之 50%，其次為南部共 23 人，佔有效樣本之 26.7%，最少則是東部共 2 人，佔有效樣本之 2.3%。
8. 年資：所有受訪者仍在庇護工場工作，平均年資為 6.09 年，標準差為 4.13 年。
9. 目前薪資待遇：薪資待遇介於 10,001-20,000 元者最多，共 43 人，

佔有效樣本之 50%，其次為 5,001-10,000 元共 33 人，佔有效樣本之 38.4%，薪資待遇介於 50,001 元以上者最少共 1 人，佔有效樣本之 1.2%。

表 5-2-2  
員工問卷樣本人口統計基本特徵 (N=86)

變項名稱		人數	有效百分比 (%)
性別	男	43	50
	女	43	50
婚姻	已婚	2	2.3
	未婚	83	96.5
	其他	1	1.2
年齡	20歲以下	8	9.3
	21-30歲	45	52.3
	31-40歲	22	25.6
	41-50歲	10	11.6
	51-60歲	1	1.2
學歷	國中(含)以下	8	9.3
	高中(職)	70	81.4
	大學(專)	8	9.3
身心障礙別	智能障礙者	56	65.1
	精障	7	8.1
	二類以上(多重障)	6	7
	自閉症	7	8.1
	肢體障礙者	5	5.8
	其他	5	5.8
身心障礙等級	輕度	37	43
	中度	45	52.3
	重度	3	3.5
	極重度	1	1.2
居住縣市	北部	43	50
	中部	18	20.9
	南部	23	26.7
	東部	2	2.3
目前薪資待遇	5,000 以下	7	8.1
	5,001-10,000 元	33	38.4
	10,001-20,000 元	43	50
	20,001-30,000 元	2	2.3
	30,001-40,000 元	0	0
	40,001-50,000 元	0	0
	50,001 元以上	1	1.2

將身心障礙別與身心障礙等級進行交叉分析比較，如表 5-2-3 所示，填答樣本以中度智能障礙者佔最多數，佔有效樣本之 37.2%，其次為輕度智能障礙者佔有效樣本之 25.6%。

**表 5-2-3**  
**員工問卷之身心障礙別與身心障礙等級交叉比較表**

身心障礙別		身心障礙等級				總計
		輕度	中度	重度	極重度	
智能障礙者	計數	22	32	2	0	56
	佔總計百分比	25.6%	37.2%	2.3%	0%	65.1%
精障	計數	4	3	0	0	7
	佔總計百分比	4.7%	3.5%	0%	0%	8.1%
二類以上 (多重障)	計數	1	4	1	0	6
	佔總計百分比	1.2%	4.7%	1.2%	0%	7%
自閉症	計數	4	3	0	0	7
	佔總計百分比	4.7%	3.5%	0%	0%	8.1%
肢體障礙者	計數	4	0	0	1	5
	佔總計百分比	4.7%	0%	0%	1.2%	5.8%
其他	計數	2	3	0	0	5
	佔總計百分比	2.3%	3.5%	0%	0%	5.8%
總計	計數	37	45	3	1	86
	佔總計百分比	43%	52.3%	3.5%	1.2%	100%

## （二）滿意度分析

根據本研究問卷第二及第三部分，調查填答者對於「輔導服務的看法之同意程度」以及「填答者參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」的滿意度。題項設計皆為五點式量表，5分為非常同意、4分為同意、3分為普通、2分為不同意、1分為非常不同意。

整體統計結果如表 5-2-4 所示，在第二部分「身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」中，題項「在庇護工場裡，主管常常主動關心我工作的適應狀況」所得之平均值 4.38 為最高分，其次為「在庇護工場裡，人員的輔導服務使我很願意留在庇護工場工作」所得之平均值為 4.37 分，「在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算」所得之平均值為 3.85，為第二部分得分最低題項。

在第三部分「員工參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」中，題項「在庇護工場裡使我增進工作操作的熟練度」所得之平均值 4.37 為最高分，其次為「在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能」、「在庇護工場裡使我能擴展自我的人際關係」所得之平均值為 4.33 分，「在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場」所得之平均值為 3.56，為第三部分得分最低題項。

表 5-2-4  
員工問卷之滿意度統計

構面	題目	平均值	標準差
參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心我工作的適應狀況。	4.38	0.67
	2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	4.22	0.77
	3. 在庇護工場裡，我完成的工作數量都有合理的確認與登記。	4.00	1.05
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使我很願意留在庇護工場工作。	4.37	0.78
	5. 在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	3.85	1.20
	6. 在庇護工場裡，我的薪資有逐步提高。	4.20	0.81
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	4.23	0.64
參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能。	4.33	0.71
	2. 在庇護工場裡使我加強個人的工作能力。	4.31	0.71
	3. 在庇護工場裡使我增進工作操作的熟練度。	4.37	0.69
	4. 在庇護工場裡使我能擴展自我的人際關係。	4.33	0.77
	5. 在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場。	3.56	1.18
	6. 在庇護工場裡使我有機會轉入一般就業市場。	3.78	0.96
	7. 庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務。	4.04	0.98

欲詳細瞭解填答者滿意度，以身心障礙別作為區分並與各題項進行滿意度平均值比較，如表 5-2-5 所示。

在第二部分填答樣本中，列舉滿意度平均分數低於 4 分之題項，題項「在庇護工場裡，我完成的工作數量都有合理的確認與登記」，相較於其他類別之身心障礙者，智能障礙者給予最低滿意度分數，平均 3.77 分，「在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算」，相較於其他類別之身心障礙者，自閉症者給予最低滿意分數，平均 3.57 分，「在庇護工場裡，我的薪資有逐步提高」，肢體障礙者與其他身心障礙者給予最低滿意分數，平均 3.8 分。

在第三部分填答樣本中，題項「在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能」，相較於其他類別之身心障礙者，二類以上（多重障）給予最高滿意度分數，平均 5 分，「在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場」，相較於其他類別之身心障礙者，智能障礙者給予最低滿意分數，平均 3.21 分，「在庇護工場裡使我有機會轉入一般就業市場」，肢體障礙者給予最低滿意分數，平均 3.6 分，「庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務」，肢體障礙者給予最低滿意分數，平均 3.8 分。

整體而言，在第二部分「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」，填答樣本以精障者給予較高滿意度 4.49 分，智能障礙者給予最低滿意度 4.1 分。在第三部分「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」，填答樣本以二類以上（多重障）者給予較高滿意度 4.64 分，肢體障礙者給予最低滿意度 3.94 分，顯現庇護工場未來應瞭解肢體障礙者給予較低滿意度原因，並依據不同身心障礙者給予適當相關提升能力及轉銜服務。

表 5-2-5

員工問卷—身心障礙別之滿意度平均值

構面	題目	身心障礙別					
		智能障礙者	精障	二類以上 (多重障)	自閉症	肢體障礙者	其他
參與 「身心 障礙庇 護工場 執行成 效評 估」的 輔導服 務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心我工作的適應狀況。	4.30	4.57	4.83	4.29	4.40	4.60
	2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	4.14	4.29	4.50	4.14	4.60	4.40
	3. 在庇護工場裡，我完成的工作數量都有合理的確認與登記。	3.77	4.29	4.50	4.43	4.40	4.60
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使我很願意留在庇護工場工作。	4.36	4.43	4.17	4.29	4.60	4.60
	5. 在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	3.80	4.57	3.83	3.57	3.60	4.00
	6. 在庇護工場裡，我的薪資有逐步提高。	4.18	4.71	4.83	3.86	3.80	3.80
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	4.18	4.57	4.50	4.29	4.00	4.20
	8. 整體項目平均值	4.10	4.49	4.45	4.12	4.20	4.31

構面	題目	身心障礙別					
		智能障礙者	精障	二類以上 (多重障)	自閉症	肢體障礙者	其他
參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能。	4.23	4.43	5.00	4.43	4.00	4.60
	2. 在庇護工場裡使我加強個人的工作能力。	4.25	4.71	4.67	4.00	4.20	4.60
	3. 在庇護工場裡使我增進工作操作的熟練度。	4.36	4.57	4.67	4.00	4.20	4.60
	4. 在庇護工場裡使我能擴展自我的人際關係。	4.30	4.43	4.83	4.29	4.00	4.20
	5. 在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場。	3.21	4.43	4.17	4.43	3.80	4.00
	6. 在庇護工場裡使我有機會轉入一般就業市場。	3.61	4.43	4.33	4.14	3.60	3.80
	7. 庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務。	3.89	4.29	4.83	4.43	3.80	4.00
整體項目平均值		3.98	4.47	4.64	4.24	3.94	4.26

### 第三節 員工家長問卷分析

#### 一、信度分析

本研究量表之 Cronbach's  $\alpha$  值分別為 0.902、0.763，信度達 0.7 以上，應可視為此量表信度良好，具內部一致性及穩定性，題目內容及 Cronbach's  $\alpha$  值如表 5-3-1 所示。

**表 5-3-1**  
員工家長問卷之 Cronbach's  $\alpha$  值

構面	題目	$\alpha$ 值
參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的您對輔導服務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心他（她）工作的適應狀況。	0.902
	2. 在庇護工場裡，他（她）的工作的氣氛很融洽。	
	3. 在庇護工場裡，他（她）完成的工作數量都有合理的確認與登記。	
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使他（她）很願意留在庇護工場工作。	
	5. 在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	
	6. 在庇護工場裡，他（她）的薪資有逐步提高。	
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	
參與庇護工場後，對於您的小孩整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使他/她提升個人的知識及技能。	0.763
	2. 在庇護工場裡使他/她有加強他（她）個人的工作能力。	
	3. 在庇護工場裡使他/她增進他（她）工作操作的熟練度。	
	4. 在庇護工場裡使他/她能擴展自我的人際關係。	
	5. 在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場。	
	6. 在庇護工場裡使他/她有機會轉入一般就業市場。	
	7. 庇護工場有提供他/她轉入一般就業市場的服務。	
	8. 我對於庇護工場要退場的看法。	
	9. 我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法。	

## 二、描述性分析

### (一) 基本資料

本研究員工家長問卷之有效個人樣本數為 86 份，受訪者性別、婚姻狀況、年齡、學歷、身心障礙別等基本資料皆為員工本人，其填答樣本之基本特徵如表 5-3-2 所示，並說明如下：

1. 性別：男性為 37 人，佔有效樣本之 43%，女性為 49 人，佔有效樣本之 57%，顯示本研究之員工家長問卷回收之員工個人女性比例多於男性。
2. 婚姻：婚姻狀況為未婚者最多，共 82 人，佔有效樣本之 95.3%，其次為已婚共 4 人，佔有效樣本之 4.7%。
3. 年齡：年齡介於 21-30 歲者最多，共 48 人，佔有效樣本之 55.8%，其次為 31-40 歲共 20 人，佔有效樣本之 23.3%，依序是 41-50 歲共 10 人，佔有效樣本之 11.6%，20 歲以下共 6 人，佔有效樣本之 7%，最少則是 51-60 歲與 61 歲以上，分別為 1 人，各自佔有效樣本之 1.2%。
4. 學歷：學歷為高中（職）者最多，共 72 人，佔有效樣本之 83.7%，其次為大學（專）為 8 人，佔有效樣本之 9.3%，國中（含）以下共 6 人，佔有效樣本之 6%。
5. 身心障礙別：身心障礙別為智能障礙者為多數，共 67 人，佔有效樣本之 77.9%，其次為精障共 9 人，佔有效樣本之 10.5%，依序為其他身心障礙別共 5 人，佔有效樣本之 5.8%，二類以上（多重障）共 3 人，佔有效樣本之 3.5%，肢體障礙者共 2 人，佔有效樣本之 2.3%。
6. 身心障礙等級：身心障礙等級為中度者最多，共 45 人，佔有效樣本之 52.3%，其次為輕度者共 37 人，佔有效樣本之 43%，重度者共 3 人，佔有效樣本之 3.5%，最少則是極重度者共 1 人，佔有效樣本之

1.2%。

7. 居住縣市：北部者最多，共 35 人，佔有效樣本之 40.7%，其次為南部共 26 人，佔有效樣本之 30.2%，最少則是東部共 5 人，佔有效樣本之 5.8%。
8. 年資：員工家長問卷回收之所有員工樣本仍在庇護工場工作，平均年資為 5.95 年，標準差為 4.25 年。
9. 目前薪資待遇：薪資待遇介於 5,001-10,000 元者最多，共 39 人，佔有效樣本之 45.3%，其次為 10,001-20,000 元共 36 人，佔有效樣本之 41.9%，5,000 元以下共 11 人，佔有效樣本之 12.8%。

表 5-3-2

員工家長問卷樣本人口統計基本特徵 (N=86)

	變項名稱	人數	有效百分比 (%)
性別	男	37	43
	女	49	57
婚姻	已婚	4	4.7
	未婚	82	95.3
年齡	20 歲以下	6	7
	21-30 歲	48	55.8
	31-40 歲	20	23.3
	41-50 歲	10	11.6
	51-60 歲	1	1.2
	61 歲以上	1	1.2
學歷	國中 (含) 以下	6	7
	高中 (職)	72	83.7
	大學 (專)	8	9.3
身心障礙別	智能障礙者	67	77.9
	精障	9	10.5
	二類以上 (多重障)	3	3.5
	肢體障礙者	2	2.3
	其他	5	5.8
身心障礙等級	輕度	37	43
	中度	45	52.3
	重度	3	3.5
	極重度	1	1.2
居住縣市	北部	35	40.7
	中部	20	23.3
	南部	26	30.2
	東部	5	5.8
目前薪資待遇	5,000 以下	11	12.8
	5,001-10,000 元	39	45.3
	10,001-20,000 元	36	41.9

將身心障礙別與身心障礙等級進行交叉分析比較，如表 5-3-3 所示，填答樣本以中度智能障礙者佔最多數，佔有效樣本之 38.4%，其次為輕度智能障礙者佔有效樣本之 36%。

**表 5-3-3**  
**員工家長問卷之身心障礙別與身心障礙等級交叉比較表**

身心障礙別		身心障礙等級				總計
		輕度	中度	重度	極重度	
智能障礙者	計數	31	33	3	0	67
	佔總計百分比	36%	38.4%	3.5%	0%	77.9%
精障	計數	2	7	0	0	9
	佔總計百分比	2.3%	8.1%	0%	0%	10.5%
二類以上(多重障)	計數	0	3	0	0	3
	佔總計百分比	0%	3.5%	0%	0%	3.5%
自閉症	計數	0	0	0	0	0
	佔總計百分比	0%	0%	0%	0%	0%
肢體障礙者	計數	1	0	0	1	2
	佔總計百分比	1.2%	0%	0%	1.2%	2.3%
其他	計數	3	2	0	0	5
	佔總計百分比	3.5%	2.3%	0%	0%	5.8%
總計	計數	37	45	3	1	86
	佔總計百分比	43%	52.3%	3.5%	1.2%	100%

## （二）滿意度

根據本研究問卷第二及第三部分，調查填答者對於「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」以及「參與庇護工場後，對於自身小孩整體能力及轉銜服務之影響」的滿意度。題項設計皆為五點式量表，5分為非常同意、4分為同意、3分為普通、2分為不同意、1分為非常不同意。

統計結果如表 5-3-4 所示，在第二部分「參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的您對輔導服務看法」，題項「在庇護工場裡，人員的輔導服務使他（她）很願意留在庇護工場工作」所得之平均值 4.34 為最高分，其次為「在庇護工場裡，主管常常主動關心他（她）工作的適應狀況」所得之平均值為 4.29 分，「在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用我完成的工作量來計算」所得之平均值為 3.80，為第二部分得分最低題項。

在第三部分「參與庇護工場後，對於自身小孩整體能力及轉銜服務之影響」，題項「在庇護工場裡使他/她有加強他（她）個人的工作能力」所得之平均值 4.28 為最高分，其次為「在庇護工場裡使他/她增進他（她）工作操作的熟練度」所得之平均值為 4.24 分，「在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場」所得之平均值為 3.38，為第三部分得分最低題項。此部分增加兩題題項調查員工家長之看法，分別為「我對於庇護工場要退場的看法」、「我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法」，所得之平均值分別為 2.43 分、4.06 分，顯示填答樣本中大部分對於庇護工場要退場的看法持不同意居多，對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法持同意居多，由此推論對員工家長而言，認同庇護工場對身心障礙者之服務成效及存在必要性，並且同意庇護工場擴增（增加家數或人數）以維持良好運作體系。

表 5-3-4  
員工家長問卷之滿意度統計

構面	題目	平均值	標準差
參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的您對輔導服務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心他（她）工作的適應狀況。	4.29	0.68
	2. 在庇護工場裡，他（她）的工作的氣氛很融洽。	4.09	0.75
	3. 在庇護工場裡，他（她）完成的工作數量都有合理的確認與登記。	4.00	0.81
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使他（她）很願意留在庇護工場工作。	4.34	0.73
	5. 在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	3.80	0.91
	6. 在庇護工場裡，他（她）的薪資有逐步提高。	3.93	0.82
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	3.91	0.81
參與庇護工場後，對於您的小孩整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使他/她提升個人的知識及技能。	4.23	0.61
	2. 在庇護工場裡使他/她有加強他（她）個人的工作能力。	4.28	0.63
	3. 在庇護工場裡使他/她增進他（她）工作操作的熟練度。	4.24	0.63
	4. 在庇護工場裡使他/她能擴展自我的人際關係。	4.14	0.69
	5. 在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場。	3.38	0.94
	6. 在庇護工場裡使他/她有機會轉入一般就業市場。	3.42	0.96
	7. 庇護工場有提供他/她轉入一般就業市場的服務。	3.59	0.91
	8. 我對於庇護工場要退場的看法。	2.43	1.14
	9. 我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法。	4.06	0.69

欲詳細瞭解填答者滿意度，以身心障礙別作為區分並與各題項進行滿意度平均值比較，如表 5-3-5 所示。

在第二部分填答樣本中，題項「在庇護工場裡，他（她）完成的工作數量都有合理的確認與登記」，相較於其他類別之身心障礙者，精障者給予最低滿意度分數，平均 3.89 分，「在庇護工場裡，人員的輔導服務使他（她）很願意留在庇護工場工作」，相較於其他類別之身心障礙者，肢體障礙者給予最高滿意分數，平均 5 分，「在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用我完成的工作量來計算」，二類以上（多重障）給予最低滿意分數，平均 2.67 分，「在庇護工場裡，他（她）的薪資有逐步提高」及「整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善」，肢體障礙者給予最低滿意分數，平均 3.5 分。

在第三部分填答樣本中，題項「在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場」「在庇護工場裡使他/她有機會轉入一般就業市場」、「庇護工場有提供他/她轉入一般就業市場的服務」、「我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法」，相較於其他類別之身心障礙者，二類以上（多重障）給予最低滿意度分數，分別為平均 2.67 分、3 分、3 分、4 分。

整體而言，在第二部分「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」，填答樣本以其他身心障礙者員工家長給予較高滿意度 4.20 分，智能障礙者員工家長給予最低滿意度 4.03 分。在第三部分「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」，填答樣本以精障者員工家長給予較高滿意度 4.27 分，二類以上（多重障）員工家長給予最低滿意度 3.57 分。對於庇護工場要退場的看法大都為不同意居多，得分皆為 3 分（含）以下，其中二類以上（多重障）員工家長給予 2.33 分，相較於其他身心障礙者家長，強烈不同意庇護工場要退場，所有填答樣本對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法滿意度皆為 4.00 分（含）以上。

表 5-3-5

員工家長問卷—身心障礙別之滿意度平均值

構面	題目	身心障礙別				
		智能障礙者	精障	二類以上 (多重障)	肢體障礙者	其他
參與 「身心 障礙庇 護工場 執行成 效評 估」的 輔導服 務看法	1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心他（她）工作的適應狀況。	4.27	4.33	4.67	4.00	4.40
	2. 在庇護工場裡，他（她）的工作的氣氛很融洽。	4.04	4.11	4.33	4.50	4.40
	3. 在庇護工場裡，他（她）完成的工作數量都有合理的確認與登記。	3.96	3.89	4.33	4.50	4.40
	4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使他（她）很願意留在庇護工場工作。	4.34	4.11	4.33	5.00	4.40
	5. 在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	3.82	3.78	2.67	3.50	4.40
	6. 在庇護工場裡，他（她）的薪資有逐步提高。	3.90	4.22	4.33	3.50	3.80
	7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	3.91	3.89	4.67	3.50	3.60
整體項目平均值		4.03	4.05	4.19	4.07	4.20

參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響	1. 在庇護工場裡使他/她提升個人的知識及技能。	4.18	4.78	4.00	4.50	4.00
	2. 在庇護工場裡使他/她有加強他(她)個人的工作能力。	4.25	4.67	4.00	4.50	4.00
	3. 在庇護工場裡使他/她增進他(她)工作操作的熟練度。	4.19	4.78	4.33	4.00	4.00
	4. 在庇護工場裡使他/她能擴展自我的人際關係。	4.10	4.56	4.00	4.00	4.00
	5. 在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場。	3.31	3.67	2.67	4.00	4.00
	6. 在庇護工場裡使他/她有機會轉入一般就業市場。	3.33	3.67	3.00	4.50	4.00
	7. 庇護工場有提供他/她轉入一般就業市場的服務。	3.57	3.78	3.00	4.00	3.80
1-7 題整體項目平均值		3.85	4.27	3.57	4.21	3.97
	8. 我對於庇護工場要退場的看法。	2.36	2.78	2.33	3.00	2.60
	9. 我對於庇護工場要擴增(增加家數或人數)的看法。	4.01	4.33	4.00	4.00	4.20

## 第四節 交叉與相關分析

### 一、交叉分析

根據本研究架構，將員工問卷及員工家長問卷之基本資料進行交叉分析，分析結果如表 5-4-1 所示。

在滿意度部分，分成兩部分「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」及「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」，以身心障礙者為類別，將員工本人及員工家長之滿意度進行交叉比較，分析結果如表 5-4-2、表 5-4-3 所示。

在「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」部分，題項「在庇護工場裡，身心障礙者完成的工作數量都有合理的確認與登記」，填答樣本僅為智能障礙者與肢體障礙者之員工家長滿意度分數高於員工本人，平均值差異分別為 0.19 分、0.1 分，題項「在庇護工場裡，人員的輔導服務使身心障礙者很願意留在庇護工場工作」，填答樣本僅為二類以上（多重障）及肢體障礙者之員工家長滿意度分數高於員工本人，平均值差異分別為 0.16 分、0.4 分，題項「在庇護工場裡，薪資計算是採用身心障礙者完成的工作量來計算」，填答樣本僅其他身心障礙者之員工家長滿意度分數高於員工本人，平均值差異為 0.4 分，題項「整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善」，填答樣本僅二類以上（多重障）之員工家長滿意度分數高於員工本人，平均值差異為 0.17 分。

整體而言，所有填答樣本之滿意度分數皆為員工本人略高於員工家長，為探究填答樣本之員工與員工家長分數差異，進行獨立樣本 T 檢定。統計結果指出，僅為智能障礙員工與員工家長於第七題「整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善」之 T 檢定顯著性為 0.031 ( $<0.05$ ) 顯著，顯示員工與員工家長滿意度分數差距在統計上有顯著性差異，推論政府所提供的庇護工場的措施對智能障礙者具有實際性的效益，而家長滿意

度的得分較低原因可能題項「整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善」為評估整體概念，包含庇護工場人員輔導服務、人際支持等範圍涵蓋較廣，智能障礙員工本人與家長對於此題項之認知與理解不一致，以及各自對於能庇護工場之收穫的期待不一致等因素將影響滿意度分數差異。

在第二部分「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」，填答樣本為智能障礙者之員工家長滿意度分數高於員工本人，僅為題項「在庇護工場裡使身心障礙者有意願加入一般就業市場」，平均值差異為 0.1 分，填答樣本為精障者員工家長滿意度分數高於員工本人，為題項「在庇護工場裡使身心障礙者提升個人的知識及技能」、「在庇護工場裡使身心障礙者增進他（她）工作操作的熟練度」、「在庇護工場裡使身心障礙者能擴展自我的人際關係」，平均值差異分別為 0.35、0.21、0.13 分，在所有題項中，填答樣本為二類以上（多重障）之員工家長滿意度分數皆低於員工本人，填答樣本為肢體障礙者，除題項「在庇護工場裡使身心障礙者增進他（她）工作操作的熟練度」、「在庇護工場裡使身心障礙者能擴展自我的人際關係」之外，員工家長滿意度皆高於員工本人，填答樣本為其他身心障礙者，員工家長滿意度分數高於員工本人，僅為題項「在庇護工場裡使身心障礙者有機會轉入一般就業市場」，平均值差異為 0.2 分。

整體而言，填答樣本之滿意度分數僅有肢體障礙員工家長高於員工本人，相差 0.27 分，其他身心障礙者類別之填答滿意度皆為員工本人高於員工家長，其中落差最大為二類以上（多重障）之員工，滿意度相差 1.07 分，為探究填答樣本之員工與員工家長分數差異，進行獨立樣本 T 檢定。統計結果指出，僅為二類以上（多重障）員工與員工家長於「整體項目平均值」之 T 檢定顯著性為 0.002 ( $<0.05$ ) 顯著，顯示員工與員工家長滿意度分數差距在統計上有顯著性差異，推論滿意度分數落差可能為家長對於二類以

上（多重障）者在庇護工場所接受知識、技能培訓之期望與員工本人期待不一致，抑或家長考量二類以上（多重障）者學習與適應狀況，未來轉入一般就業市場機會較少，故家長在第二部分「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」之整體平均分數較員工本人低。

表 5-4-1

## 基本資料交叉分析表

問卷		員工		員工家長	
變項名稱		人數	有效 百分比 (%)	人數	有效 百分比 (%)
性別	男	43	50	37	43
	女	43	50	49	57
婚姻	已婚	2	2.3	4	4.7
	未婚	83	96.5	82	95.3
	其他	1	1.2	0	0
年齡	20歲以下	8	9.3	6	7
	21-30歲	45	52.3	48	55.8
	31-40歲	22	25.6	20	23.3
	41-50歲	10	11.6	10	11.6
	51-60歲	1	1.2	1	1.2
	61歲以上	0	0	1	1.2
學歷	國中(含)以下	8	9.3	6	7
	高中(職)	70	81.4	72	83.7
	大學(專)	8	9.3	8	9.3
身心 障礙 別	智能障礙者	56	65.1	67	77.9
	精障	7	8.1	9	10.5
	二類以上(多重障)	6	7	3	3.5
	自閉症	7	8.1	0	0
	肢體障礙者	5	5.8	2	2.3
	其他	5	5.8	5	5.8
身心 障礙 等級	輕度	37	43	37	43
	中度	45	52.3	45	52.3
	重度	3	3.5	3	3.5
	極重度	1	1.2	1	1.2
居住 縣市	北部	43	50	35	40.7
	中部	18	20.9	20	23.3
	南部	23	26.7	26	30.2
	東部	2	2.3	5	5.8
目前 薪資 待遇	5,000以下	7	8.1	11	12.8
	5,001-10,000元	33	38.4	39	45.3
	10,001-20,000元	43	50	36	41.9
	20,001-30,000元	2	2.3	0	0
	30,001-40,000元	0	0	0	0
	40,001-50,000元	0	0	0	0
	50,001元以上	1	1.2	0	0

表 5-4-2

參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法－員工與員工家長滿意度交叉分析表

題目	身心障礙別											
	智能障礙者				精障				二類以上 (多重障)			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心身心障礙者工作的適應狀況。	4.30	4.27	0.128	0.767	4.57	4.33	0.279	0.662	4.83	4.67	0.381	0.626
2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	4.14	4.04	0.076	0.470	4.29	4.11	0.649	0.753	4.50	4.33	0.470	0.685
3. 在庇護工場裡，身心障礙者完成的工作數量都有合理的確認與登記。	3.77	3.96	0.005	0.300	4.29	3.89	0.544	0.478	4.50	4.33	0.032	0.831
4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使身心障礙者很願意留在庇護工場工作。	4.36	4.34	0.160	0.916	4.43	4.11	0.423	0.547	4.17	4.33	0.838	0.826
5. 在庇護工場裡，薪資計算是採用身心障礙者完成的工作量來計算。	3.80	3.82	0.003	0.930	4.57	3.78	0.147	0.154	3.83	2.67	0.413	0.356
6. 在庇護工場裡，身心障礙者薪資有逐步提高。	4.18	3.90	0.569	0.052	4.71	4.22	0.224	0.361	4.83	4.33	0.381	0.170
7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	4.18	3.91	0.562	0.031	4.57	3.89	0.125	0.260	4.50	4.67	0.470	0.685
整體項目平均值	4.10	4.03	0.428	0.489	4.49	4.05	0.499	0.392	4.45	4.19	0.377	0.526

表 5-4-2

參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法－員工與員工家長滿意度交叉分析表

題目	身心障礙別											
	自閉症				肢體障礙者				其他			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心身心障礙者工作的適應狀況。	4.29	-	-	-	4.40	4.00	0.002	0.178	4.60	4.40	1	0.580
2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	4.14	-	-	-	4.60	4.50	0.817	0.846	4.40	4.40	1	0.580
3. 在庇護工場裡，身心障礙者完成的工作數量都有合理的確認與登記。	4.43	-	-	-	4.40	4.50	0.817	0.846	4.60	4.40	1	0.580
4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使身心障礙者很願意留在庇護工場工作。	4.29	-	-	-	4.60	5.00	0.172	0.576	4.60	4.40	1	0.580
5. 在庇護工場裡，薪資計算是採用身心障礙者完成的工作量來計算。	3.57	-	-	-	3.60	3.50	0.817	0.846	4.00	4.40	0.757	0.347
6. 在庇護工場裡，身心障礙者薪資有逐步提高。	3.86	-	-	-	3.80	3.50	0.411	0.513	3.80	3.80	0.290	1
7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	4.29	-	-	-	4.00	3.50	0.817	0.437	4.20	3.60	0.447	0.217
整體項目平均值	4.12	-	-	-	4.20	4.07	0.485	0.266	4.31	4.20	0.837	0.651

表 5-4-3

參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響－員工與員工家長滿意度交叉分析表

題目	身心障礙別											
	智能障礙者				精障				二類以上（多重障）			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
1. 在庇護工場裡使身心障礙者提升個人的知識及技能。	4.23	4.18	0.121	0.667	4.43	4.78	0.158	0.174	5.00	4.00	-	-
2. 在庇護工場裡使身心障礙者有加強他(她)個人的工作能力。	4.25	4.25	0.091	0.976	4.71	4.67	0.705	0.851	4.67	4.00	0.388	0.214
3. 在庇護工場裡使身心障礙者增進他(她)工作操作的熟練度。	4.36	4.19	0.185	0.193	4.57	4.78	0.158	0.411	4.67	4.33	1	0.407
4. 在庇護工場裡使身心障礙者能擴展自我的人際關係。	4.30	4.10	0.055	0.157	4.43	4.56	0.906	0.642	4.83	4.00	0.196	0.106
5. 在庇護工場裡使身心障礙者有意願加入一般就業市場。	3.21	3.31	0.011	0.609	4.43	3.67	0.158	0.149	4.17	2.67	0.031	0.228
6. 在庇護工場裡使身心障礙者有機會轉入一般就業市場。	3.61	3.33	0.440	0.109	4.43	3.67	0.125	0.175	4.33	3.00	0.008	0.313
7. 庇護工場有提供身心障礙者轉入一般就業市場的服務。	3.89	3.57	0.713	0.071	4.29	3.78	0.614	0.274	4.83	3.00	0.006	0.206
整體項目平均值	3.98	3.85	0.601	0.176	4.47	4.27	0.894	0.518	4.64	3.57	0.529	0.002

題目	身心障礙別											
	智能障礙者				精障				二類以上（多重障）			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
8. 我對於庇護工場要退場的看法。	-	2.36	-	-	-	2.78	-	-	-	2.33	-	-
9. 我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法。	-	4.01	-	-	-	4.33	-	-	-	4.00	-	-

註：身心障礙類別為二類以上（多重障）之第一題因兩個群組之標準差為 0，無法計算 F 顯著性與 T 顯著性。

表 5-4-3

參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響－員工與員工家長滿意度交叉分析表

題目	身心障礙別											
	自閉症				肢體障礙者				其他			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
1. 在庇護工場裡使身心障礙者提升個人的知識及技能。	4.43	-	-	-	4.00	4.50	0.817	0.437	4.60	4.00	0.000	0.070
2. 在庇護工場裡使身心障礙者有加強他(她)個人的工作能力。	4.00	-	-	-	4.20	4.50	0.411	0.513	4.60	4.00	0.000	0.070
3. 在庇護工場裡使身心障礙者增進他(她)工作操作的熟練度。	4.00	-	-	-	4.20	4.00	0.172	0.576	4.60	4.00	0.000	0.070
4. 在庇護工場裡使身心障礙者能擴展自我的人際關係。	4.29	-	-	-	4.00	4.00	0.203	1	4.20	4.00	0.029	0.374
5. 在庇護工場裡使身心障礙者有意願加入一般就業市場。	4.43	-	-	-	3.80	4.00	0.172	0.576	4.00	4.00	0.065	1
6. 在庇護工場裡使身心障礙者有機會轉入一般就業市場。	4.14	-	-	-	3.60	4.50	0.817	0.124	3.80	4.00	0.062	0.694
7. 庇護工場有提供身心障礙者轉入一般就業市場的服務。	4.43	-	-	-	3.80	4.00	0.172	0.576	4.00	3.80	0.777	0.608
整體項目平均值	4.25	-	-	-	3.94	4.21	0.205	0.362	4.26	3.97	0.005	0.287

題目	身心障礙別											
	自閉症				肢體障礙者				其他			
	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性	員工	員工 家長	F 顯 著性	T 顯 著性
8. 我對於庇護工場要退場的看法。	-	-	-	-	-	3.00	-	-	-	2.60	-	-
9. 我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法。	-	-	-	-	-	4.00	-	-	-	4.20	-	-

## (二) 相關分析

將員工問卷之各研究變項進行 Person 相關分析，分析結果如表 5-4-4 所示，填答樣本之婚姻狀況與年齡達顯著，顯示正相關 ( $r=0.223$ ,  $p<0.05$ )，表示年齡越長，較為已婚狀態，年齡與參與庇護工場的年資達顯著，顯示正相關 ( $r=0.574$ ,  $p<0.01$ )，表示參與庇護工場的年資隨年齡越長而遞增。年齡與目前薪資待遇達顯著，顯示正相關 ( $r=0.321$ ,  $p<0.01$ )，表示目前薪資待遇隨年齡越長而遞增。參與庇護工場的年資與目前薪資待遇達顯著，顯示正相關 ( $r=0.348$ ,  $p<0.01$ )，表示目前薪資待遇隨參與庇護工場的年資越長而遞增。

庇護工場執行成效評估的輔導服務看法與自身整體能力及轉銜服務之影響達顯著，顯示正相關 ( $r=0.638$ ,  $p<0.01$ )，為深入了解其因果關係，進一步進行線性分析。分析結果如表 5-4-5 顯示，首先線性模型顯著性為 0.000，表示自身整體能力及轉銜服務各題項能預測庇護工場執行成效評估的輔導服務。而題項「在庇護工場裡使身心障礙者增進他（她）工作操作的熟練度」之 Beta 值為 0.293 最大且顯著 ( $p=0.018<0.05$ )，表示該題對庇護工場執行成效評估的輔導服務影響最大並具有統計顯著意義，其次為題項「在庇護工場裡使身心障礙者提升個人的知識及技能」之 Beta 值為 0.269 並顯著 ( $p=0.037<0.05$ )、題項「在庇護工場裡使身心障礙者有機會轉入一般就業市場」之 Beta 值為 0.228 且顯著 ( $p=0.047<0.05$ )。

影響填答者輔導服務看法滿意程度，主要為庇護工場能增進身心障礙者工作操作熟練度、使身心障礙者提升個人的知識及技能、使身心障礙者有機會轉入一般就業市場，故推論填答者對於輔導服務看法滿意程度隨自身整體能力及轉銜服務提升而遞增。

分析結果為負相關者為身心障礙別與居住縣市達顯著，顯示負相關 ( $r=-0.236$ ,  $p<0.05$ )，推論填答樣本為特定身心障礙別，如二類以上（多重障礙）、自閉症、肢體障礙者、其他身心障礙者較多居住於北部、中部地區，居住縣市與自身整體能力及轉銜服務之影響達顯著，顯示負相關 ( $r=-0.219$ ,  $p<0.05$ )，推論給予自身整體能力及轉銜服務之影響較高滿意度之填答者主要為北部、中部地區。

為詳細瞭解自身整體能力及轉銜服務之影響，萃取重要變數「參與庇護工場年資」、「目前薪資待遇」進行相關分析，結果如表 5-4-6 所示，參與庇護工場的年資與目前薪資待遇達顯著正相關 ( $r=0.348$ ,  $p<0.01$ )，顯示薪資待遇隨年資增加而增長，庇護工場的年資與有意願加入一般就業市場達顯著負相關 ( $r=-0.337$ ,  $p<0.01$ )，顯示參與庇護工場的年資越長，越不願意加入一般就業市場，其原因可能為已適應目前在庇護工場的工作內容及人際互動，無加入一般就業市場之需求及意願，有機會轉入一般就業市場則與能擴展自我的人際關係、有意願加入一般就業市場成顯著正相關 ( $r=0.224$ ,  $p<0.05$ ;  $r=0.522$ ,  $p<0.05$ )，顯示人際關係及本身意願為影響身心障礙者有機會轉入一般就業市場之關鍵要素。

庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務與提升個人的知識及技能、加強個人的工作能力、增進工作操作的熟練度、擴展自我的人際關係、有意願加入一般就業市場、有機會轉入一般就業市場皆呈現顯著正相關，表示目前庇護工場提供之服務及工作內容符合身心障礙者之需求，且能提升個人知識與技能、工作能力等以利身心障礙者未來轉入一般就業市場。

表 5-4-4

員工問卷—各研究變項之相關分析結果

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 性別	1										
2. 婚姻	0.000	1									
3. 年齡	0.041	0.223*	1								
4. 學歷	0.108	0.000	-0.063	1							
5. 身心障礙別	0.051	0.143	0.072	0.239*	1						
6. 身心障礙等級	-0.038	0.036	0.039	-0.088	-0.029	1					
7. 居住縣市	-0.051	-0.160	0.163	-0.148	-0.236*	-0.062	1				
8. 參與庇護工場的 年資	-0.043	0.040	0.574**	-0.188	-0.154	0.004	0.190	1			
9. 目前薪資待遇	0.182	0.049	0.321**	0.000	0.049	-0.143	-0.040	0.348**	1		
10. 庇護工場執行成 效評估的輔導服 務看法	0.018	0.114	0.117	-0.145	0.106	0.050	-0.180	0.121	0.127	1	
11. 自身整體能力及 轉銜服務之影響	0.080	0.105	-0.018	0.055	0.169	0.208	-0.219*	-0.029	0.061	0.638**	1

註：\* $p < 0.05$ ；\*\* $p < 0.01$ 。性別：0=男性/1=女性。婚姻：0=未婚/1=已婚/2=其他。

年齡：1=20歲以下/2=21~30歲/3=31~40歲/4=41~50歲/5=51~60歲/6=61歲以上。

學歷：1=國中(含)以下/2=高中(職)/3=大學(專)/4=研究所(含)以上。

身心障礙別：1=智能障礙者/2=精障/3=二類以上(多重障)/4=自閉症/5=肢體障礙者/6=其他。

身心障礙等級：1=輕度/2=中度/3=重度/4=極重度。

居住縣市：1=北部/2=中部/3=南部/4=東部/5=外島/6=其他。

目前薪資待遇：1=5,000以下/2=5,001~10,000元/3=10,001~20,000元/4=20,001~30,000元/  
5=30,001~40,000元/6=40,001~50,000元/7=50,001元以上。

表 5-4-5

## 變異數分析與自變項影響程度分析

模型	平方和	df	平均值平方	F	顯著性
迴歸	14.210	7	2.030	12.634	0.000
殘差	12.533	78	0.161		
總計	26.742	85			

	標準化係數 Beta	顯著性
1. 在庇護工場裡使身心障礙者提升個人的知識及技能。	0.269	0.037
2. 在庇護工場裡使身心障礙者有加強他（她）個人的工作能力。	0.178	0.183
3. 在庇護工場裡使身心障礙者增進他（她）工作操作的熟練度。	0.293	0.018
4. 在庇護工場裡使身心障礙者能擴展自我的人際關係。	0.085	0.346
5. 在庇護工場裡使身心障礙者有意願加入一般就業市場。	0.059	0.522
6. 在庇護工場裡使身心障礙者有機會轉入一般就業市場。	0.228	0.047
7. 庇護工場有提供身心障礙者轉入一般就業市場的服務。	-0.129	0.282

表 5-4-6

員工問卷—重要變項之相關分析結果

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 參與庇護工場的年資	1								
2. 目前薪資待遇	0.348**	1							
3. 在庇護工場提升個人的知識及技能	0.122	0.205	1						
4. 在庇護工場有加強個人的工作能力	0.058	0.137	0.684**	1					
5. 在庇護工場有增進工作操作的熟練度	0.103	0.087	0.593**	0.750**	1				
6. 在庇護工場能擴展自我的人際關係	0.178	0.043	0.447**	0.391**	0.323**	1			
7. 在庇護工場使我有意願加入一般就業市場	-0.337**	-0.132	0.089	0.125	0.176	0.107	1		
8. 在庇護工場使我有機會轉入一般就業市場	-0.055	0.014	0.210	0.120	0.161	0.224*	0.522*	1	
9. 庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務	0.001	0.049	0.544**	0.308**	0.226*	0.406**	0.238*	0.597**	1

註：\* $p < 0.05$ ； \*\* $p < 0.01$ 。

將員工及員工家長問卷之兩部分「參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法」、「參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響」題項進行 Person 相關分析，分析結果如表 5-4-7 所示。員工問卷第一部分及第二部分之 Person 相關係數為 0.638，達顯著效果，員工家長問卷第一部分及第二部分之 Person 相關係數為 0.378，達顯著效果。

結果顯示員工及員工家長對於參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務滿意度及自身整體能力及轉銜服務之影響呈現正相關程度，意指當員工提升自身整體能力越佳，對於庇護工場輔導服務滿意度越高。

表 5-4-7  
相關分析

		參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法—員工	參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響—員工	參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法—員工家長	參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響—員工家長
參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法—員工	Person 相關	1	0.638**	0.005	-0.072
	顯著性		0.000	0.965	0.509
參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響—員工	Person 相關	0.638**	1	0.042	0.099
	顯著性	0.000		0.698	0.364
參與身心障礙庇護工場執行成效評估的輔導服務看法—員工家長	Person 相關	0.005	0.042	1	0.378**
	顯著性	0.965	0.698		0.000
參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響—員工家長	Person 相關	-0.072	0.099	0.378**	1
	顯著性	0.509	0.364	0.000	

註：\*\*. 相關性在 0.01 層上顯著（雙尾）。

## 第五節 小結

根據本章節統計分析，有效樣本中員工及員工家長對於庇護工場輔導服務滿意度及自身整體能力及轉銜服務滿意度，整體而言呈現員工滿意度略高於員工家長。

在員工部分所得較低滿意度為「有意願加入一般就業市場」及「有機會轉入一般就業市場」，顯示有意願加入以及有能力轉入一般就業市場對於身心障礙者需面臨許多困難及克服心理障礙，尤其是參與庇護工場的年資越長，越不願意加入一般就業市場，其原因可能為已適應目前在庇護工場的工作內容及人際互動，或是目前所領薪資收入較高，無加入一般就業市場之需求及意願。從相關分析中瞭解目前庇護工場提供之工作內容及輔導服務能協助身心障礙者有機會轉入一般就業市場，身心障礙者有機會轉入一般就業市場之關鍵要素為人際關係及本身其意願，提升其意願使身心障礙者能進入就業市場仍考量家長支持、人際關係等多重因素。

本研究針對員工家長調查庇護工場退場及擴增（增加家數或人數）的看法，研究結果顯示大部分員工家長不同意庇護工場退場，對於庇護工場擴增（增加家數或人數）則持同意態度，原因在於庇護工場協助許多身心障礙者培養技能及提供適合的工作內容及環境，減輕身心障礙者家長之負擔，可視為身心障礙者家長支持庇護工場營運。

## 第六章 座談會分析

本章節首先說明專家座談會舉辦之目的及會中討論議題，接著簡述本研究遴選與會者和規劃執行座談會之方式。後續以質性方法歸納分析 3 場次座談會之結論與重點，並分別以不同與會對象之角度進行評估。最後則統整摘述座談會之整體結論。

### 第一節 座談目的及討論議題

依身心障礙者權益保障法第 34 條規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。108 年 12 月全國計 148 家庇護工場，可提供庇護性就業 2,059 名。

另依身心障礙者權利公約國際審查結論性意見，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場，然監察院 107 年 7 月 6 日庇護工場政府輔導暨管理機制調查意見表示，近年來庇護工場數量及可提供庇護性就業人數略顯停滯，對照與日俱增的身心障礙就業人口數，應衡酌供給需求及資源佈建之衡平等，爰辦理本座談會，瞭解各國做法、評估國內辦理成效，並提出中央及地方政府如何強化庇護工場執行成效及回應前述結論性意見之具體建議，供未來精進相關業務之參考。

#### 一、會議時間及地點

##### (一) 南區

109 年 10 月 16 日下午 14:00 於高分署視聽大樓 1 樓 B101 會議室辦理。  
地址：806 高雄市前鎮區凱旋四路 105 號

##### (二) 中區

109 年 10 月 20 日下午 13:30 於中分署行政大樓 401 會議室辦理 地址：

407 台中市西屯區工業區一路 100 號

### (三) 北區

109 年 10 月 29 日上午 9:30 於北基宜分署 301 會議室辦理 地址 24219  
新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓

### 二、與會人員

專家學者、地方政府代表、庇護工場代表、各分署業務代表及職重資源中心業務代表（各區身心障礙者職業重建服務資源中心）。

### 三、討論主題

#### (一) 下列問題將邀請地方政府代表提供意見

請簡要介紹縣市政府執行庇護工場的狀況後，再分享以下問題。

1. 輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 輔導庇護工場的作業值得改善空間有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 庇護工場依規定得以採用產能核薪，有無增加津貼或進步獎金之措施？
5. 如何協助庇護工場專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？
6. 探討庇護工場是否具有轉型為社會企業經營模式之可行性？
7. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

#### (二) 下列問題將邀請庇護工場代表提供意見

請簡要介紹貴庇護工場的背景資料與狀況後（如：營業項目、員工人數，身心障礙級別、成效…），再分享下問題。

1. 庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 庇護工場值得稱許、改善空間各有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？

(三) 下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內外類似庇護工場之參考模式及經驗分享？
2. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？
3. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？
4. 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的建議？
5. CRPD 國際審查委員意見的回覆？

## 第二節 執行方式

### 一、參與座談會代表

本單位承辦專家座談會安排於全國 3 分署轄區，地點分別為勞動部勞動力發展署—北基宜花金馬分署、中彰投分署、高屏澎東分署等共 3 場次，每場次專家座談會邀請專家學者、地方政府代表、庇護工場代表、各分署業務代表及職重資源中心業務代表（各區身心障礙者職業重建服務資源中心）。

本座談會出席名單，詳如表 6-2-1 所示。

表 6-2-1  
專家座談會出席名單

類別	姓名	職稱	單位
專家學者	李○霈	副教授	東吳大學人社院
專家學者	陳○政	主任	東海大學-行政管理暨政策學系
專家學者	吳○宜	副教授	國立高雄師範大學
地方政府	吳○珠	執行長	台北市勞動力重建運用處
地方政府	陳○元	專員	新北市政府勞工局
地方政府	呂○霖	科員	新北市政府勞工局
地方政府	周○穎	科員	桃園市政府勞動局
地方政府	陳○婉	社工員	新竹市政府勞工處
地方政府	蘇○蕙	業務承辦	臺中市政府勞工局
地方政府	徐○瑛	督導	彰化縣政府勞工處
地方政府	簡○賢	約僱人員	南投縣政府社會及勞動處
地方政府	吳○芳	科長	高雄市政府勞工局 職業重建科

類別	姓名	職稱	單位
地方政府	龔○彥	約僱人員	嘉義市政府社會處-勞工科
地方政府	劉○秋	約僱人員	臺南市政府勞工局
地方政府	陳○惠	約僱人員	臺南市政府勞工局
地方政府	林○穎	約聘人員	雲林縣政府勞工處
地方政府	張○心	約僱人員	屏東縣政府勞動暨青年發展處
庇護工場	許○慧	執行長	新北市懷恩印刷設計庇護工場
庇護工場	林○昇	主任	財團法人喜憨兒社會福利基金會
庇護工場	葉○熹	高級專員	財團法人伊甸社會福利基金會
庇護工場	杜○萍	督導	財團法人瑪利亞社會福利基金會
庇護工場	宋○萱	組長	財團法人瑪利亞社會福利基金會
庇護工場	蔣○家	就服員	觀心園愛心庇護工場
庇護工場	方○安	主任	財團法人心路社會福利基金會
分署業務	黃○慧	業務督導員	北基宜花金馬分署
分署業務	許○欣	科員	桃竹苗分署
分署業務	范○銘	業務輔導員	中彰投分署
分署業務	李○銀	專員	中彰投分署
分署業務	洪○瑋	科長	雲嘉南分署
分署業務	蔡○珊	助理員	雲嘉南分署
分署業務	陳○秀	專員	高屏澎東分署
職重中心	陳○倫	職重專員	北基宜花金馬區職業重建服務資源中心
職重中心	朱○慧	執行秘書	桃竹苗區職業重建資源中心
職重中心	黃○慈	專員	桃竹苗區職業重建資源中心
職重中心	黃○羚	職重專員	中彰投區職業重建資源中心
職重中心	范○昇	專員	高屏澎東區職業重建服務資源中心
職重中心	傅○瑩	專員	雲嘉南區職業重建服務資源中心

## 二、實施方式

### (一) 會前聯繫

首先聯繫各分署場地借用及日期確認，隨後遞送邀請函為核定名冊之專家學者及庇護工場代表。每場會議前寄送計畫執行摘要簡報資料給所有與會者，以利與會者能了解會議的目的及進行方式。

### (二) 會議進行方式

場次專家座談會議，由本研究計畫主持人或協同主持人擔任主席，座談會開始前，由執行團隊先行簡報說明計畫執行摘要說明，簡報結束後，隨即進行議題討論，分別由地方政府代表、庇護工場代表、專家學者針對議題發表意見，執行團隊則記錄會議討論結果，並於會後彙整併入結案報告。

### 第三節 質性歸納分析

#### 一、地方政府代表

##### (一) 輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？

1. 比較早期的庇護工場，現在面臨庇護員工加速老化與退化的問題，目前要轉型至社政體系，執行上尚有困難；有些大型基金會附設庇護工場，已規劃籌設身障者安養園區，設法移轉安置無工作能力的庇護員工；為此，建議庇護性就業模式或可拆開回歸社政，尤其是最早從社福機構轉型過來的庇護員工，有些庇護工場的後續計畫，將會參酌「向下轉銜」（將庇護員工轉至社政或醫政體系機構安養）的手冊逐步進行處理。
2. 庇護工場多數沒有行銷跟企業的概念，其實一直持著社福心態的經營理念，導致整體營運狀況詳加經過盤點，都是屬於虧損的狀態，還要母機構補貼費用，才可以繼續營運，雖有補助款仍呈現持續虧損，如果沒有政府的補助，就只能自生自滅了。
3. 近幾年，大型基金會附設的庇護工場，基於經營上考量而不增收庇護員工，地方勞工單位只能拜託小型社福團體轉型為庇護工場，卻因經驗與專業皆不足，輔導和協助倍加困難，反倒成立社福機構的「小作手」型態工作室（常見許多基金會附設庇護工場的庇護員工轉至類似的工作室）較之容易。
4. 目前，已有直轄市議會開始質疑（詢）每年補助庇護工場一大筆經

費，但庇護員工拿到的薪資卻屬不高，而且常用很簡單而粗略的算法，就是一年補助多少人數與輔導多少個案，庇護員工的薪資都低於補助經費的每人平均值；為此，地方政府莫不極力設法提升庇護員工的薪資。

5. 由於地方城鄉差距過大，交通不便，造成庇護工場經營不易，轄區內亦無意願承接的企業，加上資源嚴重缺乏，至今有些縣市尚無庇護工場；再者，庇護員工的家長感激子女獲致庇護工場的安定就業機會，減輕家庭照護身障子女的負擔，除有薪資所得外，也有各種勞動條件的保障，而愈加不願意其子女離開工場，連帶影響流動性與轉銜服務。
6. 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，地方政府代表認為，這幾年各直轄市與縣市的特殊教育學校的高中畢業身心障礙者逐年遞增，每年約持續增加 10-20 餘位需要庇護性就業，現有庇護工場的數量能提供的職缺數，僅為 5.09%。往往還是不及庇護員工需求，無法順利進入庇護工場安置庇護性就業；另因庇護員工的安置就業極為安定，每年的流動率愈趨減少，亟需迫切遞補庇護員工的職缺，甚至有的就要排隊等到二三年後；由此可知，未來國內庇護工場家數擴充與增加庇護員工人數的量化評估及重要決策，誠屬各級主管機關保障庇護員工就業最優先的施政計畫之一。
7. 現在，地方政府輔導與協助庇護工場，所面臨比較困難的部分，即為每兩年一次的評鑑機制，如被評鑑結果為「丙」，便啟動立即改善的措施，若是連年績效一直沒辦法往上提升，就會加以酌扣或縮減一些補助費用，長期的惡性循環，原本已屬嚴重虧損的庇護工場，勢必雪上加霜、加速走上關門的地步。

(二) 輔導庇護工場的作業值得改善空間有哪些？

1. 庇護工場的就服員必須解決弱勢就業者所面臨的問題，如果還要扮演行銷、轉銜追蹤輔導等多種角色（一人飾多角），就會分身乏術；甚者，就服員的流動率居高不下，亦無時間參與需要照顧庇護員工進修課程，建議中央可以多加關注就服員的問題。另如，有些庇護工場的作業空間顯得十分擁擠及庇護員工缺乏合適的休息室，都是值得改善的地方。
2. 就服員的薪資偏低，有的庇護工場創辦人/負責人體恤就服員的工作量過重，更要妥善處理庇護員工的疑難雜症，而每月另外支給津貼 2-3 千元，略表酬謝其貢獻；甚至認為低於一般薪資水準，建議主管機關考量適時調薪，提高其實質的薪資所得，以激勵其工作士氣。
3. 各縣市政府對於轄區內庇護工場的輔導，基本上就是一個循環，年初進行整個年度計畫執行的審查，包含經費補助的部分；上下半年各分別召開至少一次的輔導會議，亦針對工場狀況與需求，增加輔導訪視次數；輔導訪視委員的意見，則安排在季訪查納入追蹤，或在下一次輔導訪視時，逐項檢視執行情況的追蹤。到年底前，就有辦理年度的固定評鑑，將整年輔導委員建議的改善執行情形，列入評鑑參考項目。目前，庇護工場最困難的是，專業服務與營運績效如何同步提升的問題。庇護工場的專業服務來自於 NPO 組織附設的長期經驗，屬於優勢的強項者；惟要達成營運績效才是最弱的部分，既然政府機關與庇護工場都不是企業業者，又面對諸多不同的產業，也無法遴聘合適的專業人才來負責實際執行，連年虧損，其實是難以避免的現象。

### （三）探討庇護工場之員工所需轉銜服務？

1. 多數的庇護工場皆認為庇護員工的轉銜服務，縱使庇護員工的工

作能力已達轉銜服務的條件，亦協助找到可以提供支持性就業的廠商，還是要取決於個案及家屬的意願，有的家屬不願意，場方必須尊重也不能啟動轉銜服務。

2. 庇護工場為了營運好，庇護員工的產能比較高，已習慣於在這裡工作，就不想出去，因為現在是僱傭關係，更要尊重個案本身跟家長的意願，就難免造成流動性不高。
3. 有些庇護工場轉銜出去的庇護員工，由於不適應社會、人際關係疏離、陪伴的就服員不見了、最熟悉的職場環境改變等因素，一到新單位還不滿三個月，就有舊病復發、工作表現不如在庇護工場或擅自回家等現象；據此，對於庇護員工的轉銜服務，無不更加戒慎恐懼而採取較保守的態度。
4. 職業重建資源中心在轄區的資源角色是專業的輔導，在定位的部分跟轉銜的部分是協助比較多，不同的專業人員對同一件事情會產生不同的看法，此即職重中心介入協助很重要的一個部分（幫忙去審視入場指標是否有訂定太高）。
5. 轉銜服務的部分，無論是向上轉銜或向下轉銜，很重要的就是個案與家屬的意願，這是專業人員首先要溝通的部分，再來就是專業團隊合作並協助新職場建立友善環境；其實還有一個需要加持的重點，就是中央至地方政府的輔導與協助，包括增加補助營運經費、擴大獎勵制度、最適化的評鑑機制等配套措施。

（四）庇護工場依規定得以採用產能核薪，有無增加津貼或進步獎金之措施？

1. 基本工資一直在調升，地方政府也要求庇護員工的核薪跟著調升，由於庇護工場被賦予經營上自負盈虧的責任，面對益加營運艱困的情況，一直無法轉虧為盈，每年庇護員工薪資的調升更是一種難以

勝任的重擔；值得欣慰的是，庇護員工的家長大多數能體念庇護工場的義舉善行，從未施壓要求調升薪資，亦有家長樂於來工場擔任志工的案例。

2. 產能核薪以外的津貼，有的採產值獎勵金，有的在節慶會給予年節獎金；並且每半年進行產能核薪的評分，依分數給薪。甚至，利用中秋及其他節慶，協助庇護工場的產品設攤展售，幫忙推廣促銷，可以增加工場多一點營業上的支持。
3. 大型基金會附設庇護工場對於產能核薪制度，訂有逐年調升的做法，最近幾年，年年調薪，從 6,000 元提高至 10,000 元以上，深獲家長的充分理解與支持；尤其是歷年來，皆按照產能績效發給庇護員工年度業務獎金，亦建立考核獎金，贏得庇護員工家長的高度滿意和信賴。
4. 庇護工場營運如有盈餘時，就會額外再給庇護員工發放盈餘獎金，2018 年政府機關人員調薪，部分的庇護工場也配合跟著調升 2-3%。

#### (五) 如何協助庇護工場專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？

1. 由社福機構轉型或附設庇護工場，專業服務方面大致可以發揮輔導功能，企業經營與產品行銷能力不足，無法達成營運績效，而導致虧損。至於營運部分，虧損居多，就算增加補助款還是不夠的，虧損仍是多於有盈餘部分。
2. 地方政府為了協助庇護工場的產品行銷，亦有特別建置一個平台來幫助行銷，還找資源委託單位協助優化商品包裝的部分，更進一步聯合行銷展攤；也有成立輔導團協助行銷，利用基金買一些比較好的文宣品來幫忙促銷。反觀偏遠區塊庇護工場的產品行銷較弱勢，更難以推行聯名商品，只有不同質性商品較好促銷。
3. 2020 年勞動部已有補助行銷人員，除能負責庇護工場提升產品促銷

效果外，就服員就可比較專心去輔導庇護員工，不用同時負責輔導與行銷之重擔，特別是更期待能夠參加進修學習，持續精進專業職能。

4. 目前，庇護工場的最大問題就是營運困難，有的商品同質性太高而彼此相互競爭；且由於庇護工場無法自聘員工、缺乏延攬專業經營人員的財力，或者是政府補助行銷人員的薪資偏低，不易聘請合適的行銷人才，專業人員的每下愈況狀態，就會影響到營運至鉅。
5. 政府向社會創新企業和庇護工場採購商品重複性高，加上政府優先採購庇護工場的產品尚存有疑慮、幫助確實很有限。

#### （六）探討庇護工場是否具有轉型為社會企業經營模式之可行性？

1. 有些縣市的社福團體所經營庇護工場，發現轉型為社會企業後，政府的補助相當微薄，未來充滿太多的不確定因素，目前法制規範付之闕如，如果政府機關沒有釋出更多的誘因，庇護工場負責人莫不持著觀望的態度。
2. 有的直轄市與縣市政府已衡酌與啟動「非營利的社會企業—庇護工場—社會福利服務機構」之間，建構庇護工場未來發展方向的優勢與利基，積極投入政策性倡導社會企業的創業與促進其發展；不難得知基金會附設庇護工場獲得公有場地委辦的轉型社會企業之初期，不僅能夠陸續擴充旗下的經營事業與增加營運收入，而且提高庇護員工薪資達到基本工資以上，月薪為 22,639 元、時薪亦超過 133 元之案例。屆此開創階段，已浮現庇護工場值得關切的問題，諸如：
  - (1) 轉型社會企業後擔心政府協助看不到，恐怕政府只協助一小段時間，未來營運仍充滿不確定的風險。
  - (2) 已成功轉型社會企業體質是比較完善，子企業不需靠政府補助就可生存才有可能轉型社會企業。

(3) 由於政府補助僅五年並期望可自立自給自足，但多數營運仍有困難，殊不知能否達到預期的營運績效。

(4) 至今，庇護工場轉型社會企業尚未制定相關法規，亦無明確的定位可資依循，亟待中央政府早日立法。

(七) 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

1. 2008 年成立的庇護工場，整個工場已出現老化現象，庇護員工的工作能力與表現也開始退化，早期沒有入場評估，現在皆已超過 40 歲或屆齡到 45 歲的庇護員工，明顯有退化及老化的狀態，除調整工作時間與工作量外，亦殊難進行產能核薪，並能制定提前退休的適當年齡（如原住民定為 55 歲就可退休），有的庇護員工更需轉至社政或醫政體系安置，誠屬刻不容緩的當務之急。
2. 庇護工場的分類、分功能、分級是有其必要性，使得功能定位與規模等級更加明確；地方政府如果能夠在工場成立前，就有輔導機制先進場，確立產品或服務項目，才會了解整個設立的過程，也比較能夠成熟的去服務個案。
3. 庇護工場具有法律基礎，惟因功能定位的不同，如果中央可以有分級或不同的補助方式，或者提供公立的場地，讓庇護工場免除房屋的租金等相關的措施，都會有助於各個庇護工場減輕成本或提升營運績效。

## 二、庇護工場代表

(一) 庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？

1. 大型基金會附設的庇護工場，係基於基金會善盡保障庇護員工的工作權益，同時也要兼顧產能與營收的 KPI 問題，亦會直接影響評鑑成績；尤其是庇護工場必須分別聘僱一定比例的一般性員工及庇護員工，兩者共同從事生產與服務，提升營運績效，特別要針對庇護

員工採行產能核薪，在核算方式與薪資高低部分，確實煞費苦心。目前，庇護工場能夠獲得政府補助一部份的營運經費，已有減輕經營成本之壓力，也尚能維持收支平衡，否則，如無補助都會虧損，而將增加基金會的財務負擔。

2. 有的庇護工場應聘進來的庇護員工，多以中重度為主，工作能力明顯的落差，很難跟一般員工的品質和速度一樣達標，導致經營上面臨諸多困難，銷售亦沒有保障；如有優採案件又需與一般廠商競標，益形加劇對營運獲利的衝擊。
3. 當基金會附設的庇護工場營運有盈餘的時候，準備要購地，不能使用庇護工場的名義，必須由母機構來購買，庇護工場有盈餘是否能回到母機構，由庇護工場盈餘的百分之多少來購地，現行的設立準則，盈餘分配與用途尚無法源和依據可以解決的問題，亦不是縣市政府權責所能決定，建議中央主管機關能夠適時明訂。

## （二）庇護工場值得稱許、改善空間各有哪些？

1. 有些大型基金會附設的庇護工場，前 10 年是虧損的，最近這 5 年已經穩定到可以自給自足，也願意跟職場連結，庇護員工薪資跟著一起漲，2020 年在 8,000 元以上，2021 年的目標是 9,300 元，希望以後更能達到五位數的薪資。設若工場如果在這週沒有工作量，就會提供七小時庇護員工做體適能、做社會適應、做大小肌肉之類的體能與人際社交活動，尤其是庇護工場較具彈性，可以從中看到腦傷人員的進步，此為目前不會轉型社會企業的原因之一，亦不能輕言隨便關閉庇護工場。
2. 大型基金會附設庇護工場，著重健康福祉、訓練為主、就業精進、減少不平等的經營理念，並已針對提升社會影響力部分，強化專業產能投入、透過全能服務的展開、庇護工場和企業合作、增加社會

大眾的能見度；轉銜服務方面，已訂有內轉、外轉、職場見習生等標準，必須尊重庇護員工意願、家長意願、現場主管三方整合，才會進行轉銜機制；對於營運獲利較多的庇護工場，則盡量輔導轉型社會企業型態。

3. 有的大型基金會附設庇護工場，針對每位庇護員工都有專屬個別化且務實評量的產能核薪制度，例如：能夠全勤、良好的工作態度、工作表現進步等，就會增加津貼或給予業務獎金，使得庇護員工的權益確實受到保障；此外，庇護工場不只聘用庇護員工，還會聘僱中高齡失業者投入服務工作，亦能符合基本的勞動條件，更可以領到年終獎金。
4. 庇護工場在產能核薪與增加津貼獎金的部分，著重在勞方和資方之間的關係，再釐清雙方的權利義務關係，並向家長與個案解釋清楚產能核薪換算出來的薪水，包括庇護員工付出多少努力與時間及能夠得到多少的薪資、津貼和獎金，也讓家長完全了解毫無疑慮的信任場方，並增進對家長的優質服務。

### （三）探討庇護工場之員工所需轉銜服務？

1. 轉銜服務的困難度，係在於家長的阻力也很大，多數家長認為子女友機會安置在庇護工場就業，覺得非常安心與放心，工作型態與薪資高低並不重要；目前，能夠轉銜出去的庇護員工，年資以2年內的比較多，待越久越難轉出去，30至40歲老化的個案，如果家長不同意，就不能進行輔導轉銜，以免造成場方與家長之間的紛爭，甚至衍生無端的困擾。
2. 轉銜服務如果是由庇護工場主導，很容易讓家屬誤會是不是要把個案趕走；最好能由職管、職重、庇護工場三方面相互協商與團隊合作，並就生涯發展跟能力來告訴個案，其實他可以出去闖一闖，透

過一個專業的對話是會更好的。

3. 基金會附設庇護工場的庇護員工，經職能評量可以轉銜至基金會其他事業部門就業，雖仍在機構（基金會）內的轉銜聘用，既已離開庇護工場，亦可稱之為「向上轉銜」（包括將庇護員工轉銜至開放性或支持性就業市場工作、離開庇護工場轉銜至機構內其他事業部門就業、因考取技能證照從庇護員工提升為基金會一般員工等），皆為屬於轉銜服務的範疇。
4. 在媒合轉銜服務工作機會的輔導服務過程中，一則進行為期一兩年時間培訓轉銜所需的技能，再則注重人際關係、適應環境、交通（熟悉通勤）等軟實力層面的訓練。此外，特別在轉銜的中間階段之過渡重疊期，需要支持性就服員與庇護性就服員至少是可以重疊在一起，一個人針對個案的個別需求，另一個人針對未來職場需求，兩個人能夠重疊一段時間，更有助於空窗期的資源銜接及增加轉銜成功的機會。

#### （四）現行庇護工場若要轉型？其做法為何？

1. 就市場經濟來看，讓企業來承擔庇護工場的轉型，或可比較快達標，但行銷庇護員工的產品，庇護員工的產能與薪資狀態，若尚未達到預期目標的時候，就要面對如何負擔這筆費用？因之，庇護員工的能力、產能與庇護工場的轉型是息息相關的。
2. 社福機構附設庇護工場的轉型，首需具有產品或服務的特色及行銷能力，才能擁有促進轉型的能力；其次，促銷產品有成之後，大筆的訂單湧入，反而擔心工場的後續產能，也是一個問題之所在。最後，若要轉型成企業化經營，不能採用附設或母公司底下的方式來處理，而是一個財務自主性與獨立性的庇護工場，未來才有轉型成功的機會。

3. 基金會附設的庇護工場安置較多的庇護員工，建議中央及地方政府考量籌建身障者職業訓練中心，加強培訓身障者擁有專業能力，使之成為庇護員工之後，工作能力與產能對庇護工場的營運績效，將更有正面的幫助。
4. 基金會附設的庇護工場，已規劃立案轉型為社會企業，各級政府機關能否針對庇護工場達到政府訂立的目標，就能寬編一些補助或獎金，讓庇護工場增加更多的轉型信心。

### 三、專家學者代表

#### (一) 國內外類似庇護工場之參考模式及經驗分享？

1. 庇護工場採取「身權法」的定義加以定位，至今，無論是社福機構附設、公益基金會附設，抑或企業附設，在實務上各持不同的解讀，甚至尚有質疑；尤須針對「長期就業安置型機構」或「短暫型的中間轉銜性之訓練機構」能有更明確的界定，使具備工作能力的庇護員工，同時獲得勞動條件相對有保障及企業體雇主去安置庇護員工的就業。
2. 庇護工場的定位，經營者的設立宗旨、經營理念與態度觀點皆攸關營運績效的良窳；尤其是庇護員工的產能核薪，並不是完全可以用量化數據來處理的，例如庇護員工的工作態度、敬業精神、工作表現、團隊合作、遵守工場紀律等，皆可納入薪資以外的獎勵金，以增加庇護員工的額外收入。

#### (二) 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？

1. 庇護工場有必要按照能量與屬性採取功能性分類，很明確在計畫書中列出是訓練型抑或安置型，並要落實這兩類的方案有所不同的補助重點及完全不一樣的輔導重點。
2. 庇護工場可以運用公家資源來補足營運缺口，逐步改善專業服務與

機構體質，慢慢調整執行功能進行轉型。

3. 庇護工場轉型為社會企業，本來就是具有營利事業的性質，但沒有明確定出營利要多少，今後訂定社會企業相關法令或規範，建議本諸倡導及鼓勵的精神，能夠納入具體明確而務實可行的規定，以利擴大輔助實施。

### (三) 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

1. 職重界最缺乏的就是「個案就業前準備」的訓練，也比較難找到結構型的訓練單位，不只是技能的訓練，而是包括人際互動或工作行為養成的訓練，很明確是有迫切需求的。
2. 庇護員工老化的問題，大型基金會附設庇護工場則將老化的庇護員工轉至機構內其他單位安置；2019年中央主觀機關已委託研訂向下轉銜（庇護工場轉社政或醫政）的注意事項，現在資源中心開始援引這個基準，展開一些推廣。
3. 中央政府機關有編列預算的壓力，就服員的薪資過低而無法薪資補貼、工作時數過長亦難於增加深造時數，可否考慮降低服務比（如現行1位就服員服務6位庇護員工），皆有待各級勞動主管機關採取最佳的對策，逐步持續改善。
4. 地方政府執行庇護工場兩年一次固定例行的「評鑑」機制，已獲得肯定，庇護工場亦能全力配合辦理；相對的也有建議能夠持續改善，期冀評鑑結果更能對庇護工場的激勵與協助產生相乘之正向效應。藉此，呼應庇護工場的意見，研提幾點看法，建議主管機關參採。
  - (1) 評鑑指標的調整：兼顧自主性、彈性與客製化的需求，如能將庇護工場的功能加以分類與分級，區分為共通性指標與選擇性指標。
  - (2) 庇護工場評鑑結果的處置：對於績優庇護工場予以擴大獎勵增

加補助經費並提供經驗傳承與示範觀摩；至於需要改善的庇護工場，則採取密集輔導與協助轉型或整併。

- (3) 免評鑑期限的拉長：配合庇護工場的自主管理與主管機關的訪查，將評鑑機制定位為支持性的措施，而非懲罰制的概念，加上督導機關已很熟悉與信任庇護工場的業務，如果能夠達到標準的水準，進而輔導優化管理資訊系統的全程管控機制，庇護工場豁免評鑑期限延至三年，甚至最長四年免評，就可以減少很多紙上作業，以免造成業務超載的情況，而影響正常化的專業服務與經營業務。

(四) 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的建議？

1. 庇護工場應否擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，專家學者代表持有不同看法，反對再設立庇護工場者，認為除非這個庇護工場要轉型，把定位目標清楚，彌補台灣的資源缺口，如就業之前的中途性的職場，有一定的訓練目的，提供身障者結構性訓練的地方。
2. 庇護工場家數及庇護員工人數的未來增減，除要端視區域性發展與安置庇護員工的需求外，更需針對現有庇護工場的職缺人數，加以補實庇護員工，亦要避免庇護工場同質性產品或服務的相互競爭，才能維持正常的營運。

(五) CRPD 國際審查委員意見的回覆？

1. 國內數家大型基金會附設庇護工場的經驗，咸強烈認為 CRPD 之建議庇護工場要退場，已有違反政府當前身心障礙者庇護性就業政策及勞動部的職掌，委實有不適宜之處，顯然遠離國內身障者及其家庭的最後希望，甚至與國情特質背道而馳；反觀監察院建議擴增（增加家數或人數）的意見，確能符合當前政府與社會之執行情況，尤

須端賴政府動用身心障礙定額僱用差額基金，評量實際需求適度增設庇護工場與增加庇護就業人數。有鑒於此，未來庇護工場的存續關鍵，莫過於需要政府的長期輔導、協助與挹注補助款，或許更有助於財團基金會的擴大投資及永續經營，竭盡公益基金會永遠無法拋棄的社會責任。

2. 庇護工場是否要退場或要全部關掉？將庇護員工推向社區或開放性市場就業，其實在短期內是無法做到；如果是考慮兼備經濟效益與預算成成本之運作，今後參採日本庇護性就業分成 A 型（提供給 65 歲以下有機會獲得普通工作、簽有勞動契約、每小時以法定的最低工資計算）及 B 型（提供給 50 歲以上領取身心障礙補助津貼者、屬於社會福利的使用者、每小時低於法定的最低工資）兩制、前者安置較適合能力偏高的個案，後者提供比較保障弱勢、老化或退化的個案。
3. CRPD 國際審查委員會的觀點，主要基於保障身心障礙者的工作權益，並不是站在福利的出發點，更指出不應再補助庇護工場的經營經費；盱衡當前國內庇護工場提供的庇護性就業機會仍不敷需求，CRPD 的意見不僅不符合我國的國情，更未能徹底了解「身權法」保障庇護性就業員工的特質和屬性，現階段殊不宜驟然停止庇護性就業的政策。
4. CRPD 的溯本根源還是要回到維護身心障礙者的權益，至於庇護工場與庇護性就業，我國「身權法」的規範，跟國外任何的庇護工場定義其實是不一致，導致國際委員的審查意見及跟我國對話的看法，產生難以理解且有相當程度的落差。CRPD 重點應該不是退不退場，重點是庇護工場的庇護性就業功能，國內有無其他保障身心障礙者就業權益的對策，可以取代安置庇護員工。據此，各級政府輔導庇

護工場推展庇護性就業，庇護工場的計畫書應予明確定位是訓練型或安置型，再按照兩種類型工場的屬性與能量之殊異，落實補助方案及輔導重點能夠有所不同。

5. 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，不僅根據國內身心障礙者進入庇護工場安置就業的迫切需求，以及庇護性就業的功能，得以減輕身障者對家庭的依賴與負擔，並能扶助庇護員工獲得技能訓練與工作機會，從沉重的社會成本轉而自力更生，莫不彰顯我國現行「身權法」積極面與生產面的正向施政，饒富社會公益事業與平等就業機會的最佳保證；時至今日，更屬領先國際的標竿典範。有關 CRPD 國際審查委員對於我國庇護工場要退場之意見，無異是對我國國內法的過度批評或誤解，職是之故，理應盱衡實際狀況予以適當而平衡的回應。
6. 檢視國內 2014 年的 CRPD 施行法，大多數提到原則性與救濟性的內容，事實上無法反映到實質執行的相關規範，因此，主管機關的衛福部就顯得很重要，誠如如何拿捏原則性規範落實到執行面的分際。至於「優先解釋清單」，針對國際委員審查有關身心障礙者的庇護性就業，到底要放哪些進去？尤須加以審慎對應，使得 CRPD 更了解我國的實際狀況。

#### 第四節 小結

第一、地方政府輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難，提出共通性的建議，比較早期設立的庇護工場，已超過 40 歲或屆齡到 45 歲的庇護員工，現正面臨庇護員工加速老化與工作能力（產能）退化等問題，目前無法全數轉型至社政體系；建議中央主機關針對庇護性就業，同時兼顧「向上轉銜」（包括將庇護員工轉銜至開放性或支持性就業市場工作、離開庇護工場轉銜至機構內其他事業部門就業、因考取技能證照從庇護員工提

升為基金會一般員工等)及「向下轉銜」(將庇護員工轉至社政或醫政體系機構安養)兩種模式，或者考慮兼備經濟效益與預算成成本之運作，參採日本庇護性就業分成A型(提供給65歲以下有機會獲得普通工作、簽有勞動契約、每小時以法定的最低工資計算)及B型(提供給50歲以上領取身心障礙補助津貼者、屬於社會福利的使用者、每小時低於法定的最低工資)兩制、前者安置較適合能力偏高的個案，後者提供比較保障弱勢、老化或退化的個案；此外，並能制定提前退休的適當年齡(如參酌原住民定為55歲就可退休)。

第二、我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，地方政府代表認為這幾年各直轄市與縣市的特殊教育學校的高中畢業身心障礙者逐年遞增，每年約持續增加10-20餘位需要庇護性就業，現有庇護工場的數量能提供的職缺數，僅為5.09%。往往還是不及庇護員工需求，無法順利進入庇護工場安置庇護性就業；另因庇護員工的安置就業極為安定，每年的流動率愈趨減少，亟需切遞補庇護員工的職缺，甚至有的就要排隊等到二三年後，始有機會。

監察院體察民間身心障礙者進入庇護工場安置就業的迫切需求，以及庇護性就業的功能，得以減輕身障者對家庭的依賴與負擔，並能扶助庇護員工獲得技能訓練與工作機會，從沉重的社會成本轉而自力更生，莫不彰顯我國現行「身權法」積極面與生產面的正向施政方向，饒富社會公益事業與平等就業機會的最佳保證；時至今日，更屬領先國際的標竿典範。由此可知，未來國內庇護工場家數擴充與增加庇護員工人數的量化評估及重要決策，誠屬各級主管機關保障庇護員工就業最優先的施政計畫之一。

第三、庇護工場的就服員必須解決弱勢就業者所面臨的問題，如果還要扮演行銷、轉銜追蹤輔導等多種角色(一人飾多角)，就會分身乏術；甚者，就服員的流動率居高不下，亦無時間參與需要照顧庇護員工進修課程，

建議中央可以多加關注就服員的問題，並考量適時調薪，提高其實質的薪資所得，以激勵其工作士氣。

第四、對於庇護工場之員工所需轉銜服務方面，多數的庇護工場皆認為庇護員工的轉銜服務，縱使庇護員工的工作能力已達轉銜服務的條件，庇護員工的產能比較高，已習慣於在這裡工作，就不想出去，場方亦協助找到可以提供支持性就業的廠商，還是要取決於個案及家屬的意願，有的家屬不願意，庇護工場必須尊重也不能啟動轉銜服務，以免造成場方與家長之間的紛爭，甚至衍生無端的困擾。

第五、2020年勞動部已有補助行銷人員，除有助於提升產品促銷效果外，就服員就可比較專心去輔導庇護員工，不用同時負責專業服務與產品行銷之重擔，特別是更期待能夠參加進修學習，持續精進專業職能。

第六、庇護工場轉型為社會企業經營模式之可行性方面，最近，有的直轄市與縣市政府已衡酌與啟動「非營利的社會企業—庇護工場—社會福利服務機構」之間，建構庇護工場未來發展方向的優勢與利基，提高庇護員工薪資達到基本工資以上，月薪為22,639元、時薪亦超過133元之案例。屆此開創階段，已浮現值得關切的問題，諸如：

1. 轉型社會企業後擔心政府協助看不到，恐怕政府只協助一小段時間，未來營運仍充滿不確定的風險。
2. 已成功轉型社會企業體質是比較完善，子企業不需靠政府補助就可生存才有可能轉型社會企業。
3. 由於政府補助僅五年並期望可自立自給自足，但多數營運仍有困難，殊不知能否達到預期的營運績效。
4. 轉型為社會企業者建議達成轉型期間自給自足之方式：延長經費補助期間至有盈餘為止、成立公費身心障礙者技能訓練中心、社會企業的身心障礙者尚需就輔員服務協助適應能力、組成專家團隊提供

專案輔導等。

5. 至今，庇護工場轉型社會企業尚未制定相關法規，亦無明確的定位可資依循，亟待中央政府早日立法。

第七、中央與地方政府強化庇護工場執行成效之具體建議方面，庇護工場的分類、分功能、分級是有其必要性，使得功能定位與規模等級更加明確，或建議配合經費補助，諸如：按照經營型態不同(工作站之勞務代工、受託製造與服務、合作生產、手工及工藝品之自行產銷、商店型之物品銷售、工作隊之服務等)加以分類，按照功能取向(技能訓練、就業安置、轉銜服務等)加以分功能，按照附設屬性(社福機構、社福基金會、企業單位等)加以分特性，按照庇護員工人數(小型/12人以下、中型/13-30人、大型/31人以上等)加以分規模等級。此外，地方政府如果能夠在工場成立前，就有輔導機制先進場，確立產品或服務項目，才會了解整個設立的過程，也比較能夠成熟的去服務個案。專家學者代表認為，地方政府執行庇護工場兩年一次固定例行的「評鑑」機制，已獲得肯定，庇護工場亦能全力配合辦理；相對的也有建議能夠持續改善，期冀評鑑結果更能對庇護工場的激勵與協助產生相乘之正向效應。藉此，呼應庇護工場的意見，研提幾點看法，建議主管機關參採。

1. 評鑑指標的調整：兼顧自主性、彈性與客製化的需求，如能將庇護工場的功能加以分類與分級，區分為共通性指標與選擇性指標。
2. 庇護工場評鑑結果的處置：對於績優庇護工場予以擴大獎勵，增加補助經費並提供經驗傳承與示範觀摩；至於需要改善的庇護工場，則採取密集輔導與協助轉型或整併。
3. 免評鑑期限的拉長：配合庇護工場的自主管理與主管機關的訪查，將評鑑機制定位為支持性的措施，而非懲罰制的概念，加上督導機關已很熟悉與信任庇護工場的業務，如果能夠達到標竿的水準，庇

護工場免評期限延至三年，甚至最長四年免評，就可以減少很多作業，以免造成業務超載的情況。

第八、中央與地方政府及專家學者代表建議回覆 CRPD 國際審查委員意見，藉此座談會表達剴切而務實的看法，殊值中央主管機關慎重其事妥適回應，展現國內庇護工場的庇護性就業之功能與價值。

1. 國內數家大型基金會附設庇護工場的經驗，咸強烈認為 CRPD 之建議庇護工場要退場，已有違反政府當前身心障礙者庇護性就業政策及勞動部的職掌，委實有不適宜之處，顯然遠離國內身障者及其家庭的最後希望，甚至與國情特質背道而馳；反觀監察院建議擴增（增加家數或人數）的意見，確能符合當前政府與社會之執行情況，尤須端賴政府動用身心障礙定額僱用差額基金，評量實際需求適度增設庇護工場與增加庇護就業人數。有鑒於此，未來庇護工場的存續關鍵，莫過於需要政府的長期輔導、協助與挹注補助款，或許更有助於財團基金會的擴大投資及永續經營，竭盡公益基金會永遠無法拋棄的社會責任。
2. CRPD 國際審查委員會的觀點，充其量基於保障身心障礙者的工作權益，並不是站在福利的出發點，更指出不應再補助庇護工場的經營經費；盱衡當前國內庇護工場提供的庇護性就業機會仍不敷需求，CRPD 的意見不僅不符合我國的國情，更未能徹底了解「身權法」保障庇護性就業員工的特質和屬性，現階段殊不宜驟然停止庇護性就業的政策。
3. 檢視國內 2014 年的 CRPD 施行法，大多數提到原則性與救濟性的內容，事實上無法反映到實質執行的相關規範，因此，主管機關衛福部的回應就變得很重要，誠如如何拿捏原則性規範落實到執行面的分際，除虛心標竿學習借鏡先進國家的經驗援引持續改善庇護工

場發揮應有功能外，以及會銜勞動主管機關闡明庇護工場保障身心障礙者的平等就業機會，所背負舉足輕重的地位，迄今，已經無法逆轉。至於「優先解釋清單」，針對國際委員審查列舉有關身心障礙者的庇護性就業，到底需要置入哪些回應？尤須加以審慎對應，使得 CRPD 能夠更了解我國庇護性就業的實際狀況。

4. 有關 CRPD 國際審查委員對於我國庇護工場要退場之意見，無異是對我國國內法的過度批評或誤解，或有傷害國內推動庇護性就業的國際形象；職是之故，理應盱衡實際狀況及對庇護員工的實質照護功能，予以適當而平衡的回應。

## 第七章 結論與建議

本計畫目的是藉由探討我國和各國庇護工場政策辦理情形，及調查各縣市庇護工場輔導作業與辦理成效、產能核薪之落實及轉銜服務辦理情形等，提出我國回應 CRPD 國際審查委員意見及中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議。透過文獻探討、深度訪談、問卷調查及座談會，蒐集專家學者、縣市政府代表、庇護工場代表、庇護員工及其家長的意見，將執行結果做一個綜合性的討論，並提出適當的政策建議。

### 第一節 結論

#### 一、我國庇護工場實施之檢討分析

##### (一) 庇護工場的實施概況

根據勞動部勞動力發展署 2015 年至 2019 年「全年度各地方政府推動庇護工場業務情形調查表」，展現 2019 年的量化統計分析如次。

1. 現有庇護工場 148 家、可提供庇護性就業人數 2,067 人、在職庇護員工人數 1,985 人，五年來皆呈現微幅成長。
2. 目前在職庇護員工各障別與等級人數（舊制 16 類/新制 8 類）：排序前五智能障礙者/1,199 人佔 60.40%、精障/274 人佔 13.80%、二類以上（多重障）/157 人佔 7.90%、自閉症/144 人佔 7.25%、第七類/55 人佔 2.77%，顯示以認知障礙者居多等級，其中輕度者/685 人佔 34.50%、中度/1,097 人佔 55.26%、重度/194 人佔 9.77%、極重度/31 人佔 1.56%；中度障礙庇護員工居多、輕度障礙庇護員工次之。
3. 在職庇護員工年度月平均薪資，以 6,001-9,000 元居多，約佔 32%至 35%。
4. 補助經費（包括中央、地放政府補助）：2015 年 271,620,304 元、2016 年 279,026,505 元、2017 年 296,340,387 元、2018 年 309,252,010

元、2019年315,184,213元，呈現逐年遞增的補助款。

5. 年度營業額（元）：5個年度依序為1,268,408,174元、1,145,095,536元、1,160,163,606元、1,170,326,147元、1,266,013,856元；呈現維持11億4千萬元至12億6千萬元區間。
6. 年度淨利（元）/（－虧損）：5個年度依序為－32,533,943元、－7,836,288元、－9,335,166元、－16,466,839元、－14,742,616.5元；皆呈現持續虧損現象。

## （二）庇護性就業之關聯性分析

庇護工場執行庇護性就業之關聯性分析，包括庇護性就業職缺、庇護性就業者轉銜服務、在職庇護員工年度月平均薪資水準等三項。

1. 現有庇護工場的庇護性就業職缺為82個庇護性就業的工作機會，佔可提供庇護性就業人數1,907人的4.99%。
2. 庇護性就業者轉銜服務：庇護性就業者流動情形，其中轉銜服務進入一般職場就業者，逐年為67人、64人、59人、38人、67人；五個年度合計295人，佔在職庇護員工人數9,435人的3.13%。
3. 基於薪資水準如能連結基本工資的實質意義，在2019年20,001-23,099元與23,100元以上者25人，佔當年在職庇護員工1,985人的1.26%。

## （三）庇護工場執行成效

### 1. 中央勞工主管機關的策劃推動成效

第一、確立中央勞工主管機關策劃推動庇護性就業服務之任務分工：勞動部持續修正頒行「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，並明定中央勞工主管機關勞動部、勞動部勞動力發展署及勞動部勞動力發展署所屬各分署，分別掌管身心障礙者庇護性就業服務之任務分工事項。第二、持續精進身心障礙者庇護工場與庇護性就

業服務法令規章的健全完備：依據「身心障礙者權益保障法」修正公布施行，2016年3月30日增修訂「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」等相關附屬法規與執行規範，更有助於直轄市、縣（市）主管機關據以執行。第三、訂頒勞動部補助地方政府之一般性補助項目及標準，2020年4月7日修正頒行「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，勞動部逐年編列年度預算，補助各地方政府之庇護工場經費。

## 2. 直轄市、縣（市）地方政府執行成效

第一、依照中央勞工主管機關庇護工場與庇護性就業服務法令規章及補助各地方政府之庇護工場經費服務計畫，推展身心障礙者庇護工場的立案管理與庇護工場的庇護就業性服務。第二、直轄市、縣（市）政府訂頒身心障礙者庇護工場之單行法規，執行庇護工場設立與管理及補助與核薪、優先採購庇護工場生產物品及服務及庇護工場辦理職場見習應注意事項。第三、根據法人或事業機構附設庇護工場之屬性、庇護員工能力及經營類別型態，輔助工作站勞務代工、受託製造與服務、合作生產、手工及工藝品自行產銷、工作隊等庇護工場之營運業務，保障庇護員工的就業機會。

## 3. 庇護員工與家長的回饋

從深度訪談的分析，庇護工場員工及員工家長對於當前的法規與措施，皆能有所瞭解和支持，並表達正面肯定。

另根據員工及員工家長的有效問卷調查的統計分析，員工及員工家長對於庇護工場輔導服務滿意度及自身整體能力及轉銜服務滿意度，整體而言呈現員工滿意度略高於員工家長。庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務與提升個人的知識及技能、加強個人的工作能力、增進工作操作的熟練度、擴展自我的人際關係、有意願加入一般就業

市場、有機會轉入一般就業市場皆呈現顯著正相關，表示目前庇護工場提供之服務及工作內容符合身心障礙者之需求，且能提升個人知識與技能、工作能力等以利身心障礙者未來轉入一般就業市場。

從座談會及問卷調查分析，顯示有意願加入以及有能力轉入一般就業市場對於身心障礙者需面臨許多困難及克服心理障礙，尤其是參與庇護工場的年資越長，越不願意加入一般就業市場，其原因可能為已適應目前在庇護工場的工作內容及人際互動，或是目前所領薪資收入較高，無加入一般就業市場之需求及意願。

關於庇護工場退場及擴增（增加家數或人數）的看法，從深度訪談及問卷調查，研究結果顯示大部分員工家長不同意庇護工場退場，對於庇護工場擴增（增加家數或人數）則持同意態度，原因在於庇護工場協助許多身心障礙者培養技能及提供適合的工作內容及環境，減輕身心障礙者家長之負擔，可視為身心障礙者家長支持庇護工場營運。

## 二、國外庇護工場的作法及 CRPD 審查之意見回覆

各國對庇護工場有許多不同的定義，也反映各個國家不同的做法，但庇護工場是一個專門組織，僱用身心障礙者卻是一致的。各國都制定相關的法令，支持庇護工場的運作，特別是在已批准 CRPD 的國家，更使身心障礙者享有與非身心障礙者同等就業權利的人權。因有法源的依據，故不論庇護工場在成本效益上是否獲利，皆能持續的運作。

### （一）庇護工場的作法

庇護工場的形式，大部分以身心障礙者的工作能力做區隔，法國、德國、日本，及韓國都有二至三的形式，從進入庇護工場的前的訓練及預備措施，再依工作能力參與不同型態的庇護工場，協助身心障礙者的就業。各國的就業狀況和薪資皆不同，大部分都以最低工資為準則，再依其工作能力調整其高低。至於勞動契約，法國、德國、日本，及韓國的身心障礙

者皆與庇護工場簽訂勞動契約，只有法國的 ESAT 簽支援契約，且每年須更新，及日本 B 型庇護工場是社會福利的使用者，並無簽訂勞動契約。法國、德國、日本，及韓國對於庇護工場的轉銜至開放性勞動力市場的比率，大約落在 1%~3% 之間。

## （二）CRPD 審查之意見回覆

各國針對 CRPD 審查之意見回覆，首要說明該國庇護工場的法源及政策，目的是消除對身心障礙者的歧視及剝削，提供庇護性就業的場域，以協助身心障礙者透過職業訓練，提高其就業技能，順利轉入開放性的勞動力市場。針對較嚴重的身心障礙者，則透過福利就業或受保護的就業環境，提供更多的就業機會給身心障礙者。因為各國的轉銜比率很低，各國在回覆 CRPD 的報告中，皆未呈現相關的比率，只呈現轉銜的數量，並著重在如何推動及執行庇護工場的措施，且多數是以社會福利政策為主，保障人權為目的。

## 第二節 政策建議

### 一、強化庇護工場執行成效建議

#### （一）加強就服員及行銷人員的專業度及穩定就業

庇護工場的就服員必須解決弱勢就業者所面臨的問題，如果還要扮演行銷、轉銜追蹤輔導等多種角色（一人飾多角），就會分身乏術；甚者，就服員的流動率居高不下，亦無時間參與專業課程的在職進修，建議多加關注就服員薪資、工時及職涯發展的問題，以激勵其工作士氣。

2020 年勞動部已有補助行銷人力，由專人負責辦理產品行銷，以提升庇護工場產品銷售績效，但因政府補助的薪資限制，若無法延攬專業經營人員與合適的行銷人才，恐影響營運至鉅。建議行銷人員的薪資由各庇護工場除了政府的補助經費外，並依其業績狀況補貼薪資，

另以在職訓練、觀摩等加強其行銷專業能力之提升。

## （二）補助經費的彈性調整

政府的經費補助，確實有一定程度減輕營運成本之壓力，建議逐年滾動修正補助計畫，在行政（如提高房租的補助）/行銷/輔導等因地制宜調整補助額度；有鑒於庇護工場經營類型的各有殊異，部分補助項目難於一體適用，建議計畫的補助款，項目及額度更有彈性合理的調整，使得補助經費能更符合庇護工場需求，以降低其營運成本。

## （三）加強轉銜服務

多數的庇護工場皆認同庇護員工的轉銜服務，縱使庇護員工的工作能力已達轉銜服務的條件，庇護員工的產能比較高，卻因習慣熟悉於在工場工作，不願意離開庇護工場；場方雖已協助找到可以提供支持性就業的廠商，還是要取決於個案及家屬的意願，以免造成場方與家長之間的紛爭，甚至衍生無端的困擾。

建議持續向庇護員工及其家屬進行宣導，轉銜服務至一般開放性就業市場工作，除可增加工作收入，獲取基本工資以上薪資外，更有助庇護員工參與社會活動及人際社交關係，或可逐漸增加轉銜服務的意願。

建議擴大舉辦庇護員工轉銜服務成功案例的發表或觀摩座談會，邀請具有轉銜服務潛力庇護員工及其家屬、已安排庇護員工就業之廠商等共同參與，以期減輕家長的疑慮，進而樂於鼓勵庇護員工接受轉銜服務的輔導。

## （四）庇護工場評鑑制度的改善

地方政府執行庇護工場兩年一次固定例行的「評鑑」機制，已獲得肯定，庇護工場亦能全力配合辦理；相對的也有建議能夠持續改善，期冀評鑑結果更能對庇護工場的激勵與協助產生相乘之正向效應；鑑

諸多庇護工場的經營型態不同，產製/商店/門市/工作隊等屬性各有殊異，造成就服員準備紙本文件的負荷，建議簡化或調整為無紙化/電子化等勾稽/檢視/查核，尤其是各地方政府相當瞭解轄區工場之營運狀況，莫過於如何輔助庇護工場營運獲利，才是政府稽查的目的，爰提出建議如次。

- (1) 評鑑指標的調整：兼顧自主性、彈性與客製化的需求，如能將庇護工場的功能加以分類與分級，區分為共通性指標與選擇性指標。
- (2) 庇護工場評鑑結果：對於績優庇護工場予以適當獎勵，並提供經驗傳承與示範觀摩；至於需要改善的庇護工場，則採取密集輔導與協助轉型或整併。

#### (五) 整合資源協助推廣庇護工場的產品

為協助庇護工場的產品行銷，部分地方政府已有特別建置平台協助行銷，不同質性商品則推行聯名商品促銷，還找行銷專業單位協助優化商品包裝，更進一步聯合行銷展售；也有成立輔導團協助行銷，透過採購文宣協助促銷。建議：

- (1) 推動企業與庇護工場合作，辦理庇護產品行銷。
- (2) 透過庇護工場的產品網路行銷，或組織工商團體聯合採購等，提升庇護產品銷售業績。

#### (六) 建立庇護工場分級型態

建議庇護工場分級，使得功能定位與規模等級更加明確；地方政府如果能夠在工場成立前，就有輔導機制先進場，確立庇護工場的級別，以瞭解整個設立的過程，較能夠專業的去服務個案。

建議參考法國、日本及韓國庇護工場的作法，以身心障礙者的工作能力做區隔，分兩級在不同類型的庇護工場。第一級是工作能力佳

者，以輔導就業為主，並簽訂勞動契約，至於核薪制度可採用產能計算或是最低工資來計算。第二級為工作能力較弱者，無需簽訂勞動契約，視為社會福利服務的一環。分級制度是目前各國的趨勢，為順利進行分級制度，我國的「身心障礙者權益保障法」恐需先行修法，修正庇護工場目前僅限工作職場的定義。

#### (七) 提早老化庇護員工的協助

地方政府輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難，提出庇護員工提早老化的問題。因國內實施庇護工場已數十年，早期設立的庇護工場，現正面臨庇護員工加速老化與工作能力（產能）退化等挑戰；對於老化與退化的庇護員工，在不適任庇護工場工作後，離開庇護工場，終將不屬「勞工」身分，建議政府能有橫向計畫，透過社政單位的協助，轉銜至社政服務的「日間活動服務」、「復健服務」、「自立生活訓練服務」、「休閒活動服務」、「社交活動服務」等，亦即，勞政與社政體系的橫向整合，協助庇護員工老化退化後的安置。

## 二、我國回應 CRPD 國際審查委員建議

針對 CRPD 國際審查結論性意見，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場。本研究透過文獻分析、深度訪談及座談會，建議回覆的重點為說明我國的立法及政策，再輔以相關的執行成效作佐證。說明如下：

- (1) 著重在我國「身心障礙者權益保障法」有關保障庇護性就業者的特質和屬性。如庇護性就業服務定位：根據該法第 34 條第 2 項規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。庇護工場之輔助設立依該法第 35 條第 1 項第 3 款及第 3 項規定，直轄市、

縣（市）勞工主管機關為提供第 34 條第 2 項庇護性就業服務，應推動設立庇護工場，應向當地直轄市、縣（市）勞工主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得提供服務。

- (2) 說明近五年的智能障礙、精神障礙、自閉症等前三類人數合計 6,157 人，佔全部庇護就業員工 9,435 人的 65.26%，顯示以第一類(認知)障礙者居多。透過庇護工場給予的訓練及輔導，近五年庇護性就業者轉銜服務情形，其中轉銜服務進入一般職場就業者庇護性就業者，逐年為 67 人、64 人、59 人、38 人、67 人。
- (3) 我國可提供庇護性就業人數的庇護工場，大部分集中在都會區，以 2019 年為例，72%的庇護員工人數都在我國的五都內，因此庇護員工跟社會的互動較頻繁。例如有的庇護員工也學會外送餐點服務、與顧客洽談產品等；有的庇護工場還增設多元化友善環境的社區園區，關照庇護員工的日常生活及活動，並提供庇護員工接觸園區的老年人、青少年、兒童等人際互動；有的因離住家近，適當的上下班通勤有助於與社會的連結。

### 第三節 研究限制

#### 一、參與深度訪談的意願

本研究的執行項目之一「深度訪談」除了專家學者外，另邀庇護工場代表、員工及其家長。由於個資法的原因，勞動力發展署無法提供員工及其家長的名單，因此透過核定的庇護工場名冊，請求各庇護工場協助安排有意願接受訪談的員工及其家長，才得以進行員工及其家長的訪談。因此訪談的對象，皆已經過各庇護工場的篩選，顯示訪談對象的樣本代表性不足。

#### 二、問卷調查抽樣

量化調查樣本原來預期透過勞動力發展署所提供的名冊進行樣本群的

篩選，但是勞動力發展署僅有庇護工場的聯絡資料，無員工及其家長的聯絡資料。研究團隊需透過庇護工場轉發紙本問卷或網路問卷連結給庇護員工及其家長，因有庇護工場的協助，回填的數量非常熱絡。但是樣本代表性不足，調查結果是否確實反映員工及其家長的意見，有待商榷。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

王福闓 (2019)。總是虧損？庇護工場定位該轉型。取自 [http :](http://blog.sina.com.tw/ku_socialwork/article.php?entryid=659355)

[//blog.sina.com.tw/ku\\_socialwork/article.php?entryid=659355](http://blog.sina.com.tw/ku_socialwork/article.php?entryid=659355)。

台北市政府社會局 (2018)。「平等 參與 共融 無礙」2018.12.3 國際身心障礙者。取自 [https ://dosw.gov.taipei/News\\_Content.aspx ?](https://dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=B6EBAF8221E26F34&sms=A84DFFE0D64ADCBA&s=6A87C58222026354)

[n=B6EBAF8221E26F34](https://dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=B6EBAF8221E26F34)

[& sms=A84DFFE0D64ADCBA&s=6A87C58222026354](https://dosw.gov.taipei/News_Content.aspx?n=B6EBAF8221E26F34&sms=A84DFFE0D64ADCBA&s=6A87C58222026354)

白宛靈 (2013)。公私協力對於新北市庇護性就業服務之影響。台灣大學國家發展研究所碩士學位論文。

行政院 (2020)。國情簡介—身心障礙福利。取自 [https :](https://www.ey.gov.tw/state/98B78B731CEF2DDE/93ef1584-77cb-46a6-8f8a-c8a560af1105)

[//www.ey.gov.tw/state/98B78B731CEF2DDE/93ef1584-77cb-46a6-8f8a-c8a560af1105](https://www.ey.gov.tw/state/98B78B731CEF2DDE/93ef1584-77cb-46a6-8f8a-c8a560af1105)。

吳明宜 (2018)。從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊的研發與實證。台北市：翰蘆出版社。

吳明宜、陳樺萱 (2016)。庇護工場轉銜至一般性職場就業之實證探討案例分享。就業安全半年刊，15-2。

吳明珠 (2011)。庇護工場轉型社會企業之可行性研究。臺灣師範大學社會教育與文化行政碩士學位班專班學位碩士論文。

周佳穎 (2008)。我國庇護性就業及其相關服務之探討—兼論身心障礙者權

益保障法之影響。政治大學勞工研究所碩士學位論文。

周怡君 (2009)。從庇護工場功能特徵與經營特質探討其作為「特殊勞動市場」制度之意義。就業安全半年刊，8-1。

林真平、鄭玥香 (2017)。美國客製化就業對促進身心障礙者就業之啟示與應用。就業安全半年刊，15-1。

法務部 (2020)。全國法規資料庫。取自 <https://law.moj.gov.tw/Index.aspx>。

法國駐中國使館 (2011)。法國身心障礙者扶助政策。取自 <https://cn.ambafrance.org/%E6%B3%95%E5%9B%BD%E6%AE%8B%E7%96%BE%E4%BA%BA%E6%89%B6%E5%8A%A9%E6%94%BF%E7%AD%96,15675>

財團法人台北市勝利社會福利事業基金會 (2020)。「翻轉障礙、扶他一把好工作」。取自 <https://www.victory.org.tw>。

陳水竹 (1984)。我國殘障福利的現況與未來規劃。中興大學社會學系：社會研究，第 24 期。

陳水竹 (1986)。現階段社會安全制度。台北市：尖端出版有限公司。

陳水竹 (1989)。現階段就業安全制度。台北市：中國文化大學出版部。

陳博 (2011)。身心障礙者庇護工場之推動現況與展望。行政院勞工委員會職業訓練局：就業安全半年刊，10-1。

陳惠琪 (2017)。臺北市以社會企業模式推動身心障礙就業服務。取自 <https://www.lct.tp.edu.tw/ezfiles/1/1001/img/200/156014537.pdf>。

勞動部 (2016)。提高庇護性就業者薪資，政府將加強輔導。取自 <https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/14343/>。

勞動部(2020)。勞動法令查詢系統。取自 <https://laws.mol.gov.tw/index.aspx>。

勞動部 (2020)。提高庇護性就業者薪資，政府將加強輔導。取自 <https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/14343/?cprint=pt>。

勞動部勞動力發展署 (2018)。身心障礙者職業輔導評量。取自 <https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=CE963A3254FF9C22>。

勞動部勞動力發展署 (2019)。2019 年 8 月全國庇護工場名冊。取自 <https://apiservice.mol.gov.tw/OdService/download/A17000000J-030137-Jdg>

勞動部勞動力發展署 (2020)。身心障礙者庇護性就業服務。取自 <https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=69CA9940FD788E>

勞動部勞動力發展署 (2016)。「從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊」。新北市：勞動力發展署。

黃怡雯 (2012)。工作整合型社會企業轉型之研究-以台北市與新北市庇護工場為例。中央大學法律與政府研究所碩士學位論文。

廖千瑩 (2018)。庇護工場長不大 營業額原地踏步。取自 <https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1188958>。

衛福部 (2019)。身心障礙者權利公約易讀版。取自 [https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=C&bulletinId=1241](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=1241)

## 二、英文文獻

BAG WfbM. (2019) . *The system and services of sheltered workshops in Germany*. Retrieved from file : [:///D :  
/Downloads/the\\_system\\_and\\_services\\_of\\_sheltered\\_workshops.pdf](:///D:/Downloads/the_system_and_services_of_sheltered_workshops.pdf)

Chou, Y.C. (2018) . *Sheltered Workshop Policies for People with Disabilities in Taiwan and Japan*. Retrieved from [http:  
//www.the-right-to-work.com/files/2017/plenum/Tag%201/Chou\\_PlenumD1.pdf](http://www.the-right-to-work.com/files/2017/plenum/Tag%201/Chou_PlenumD1.pdf)

Drake, R. F. (2001) . *Welfare State and Disability People*. Albrecht, G.L. , Seelman, K.D. & Bury, M. (ed) . *Handbook of Disability Studies*. pp.412-429. Thousand Oaks, CA: Sage. doi: 10.4135/9781412976251.n17

European Parliament (2015) . *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities : Costs and Returns on Investments*. Retrieved from [https :  
//www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL\\_STU%282015%29536295\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf)

Ferraina, S. (2013) . *The evolving concept of sheltered workshops in the EU : realities and future developments*. Retrieved from [https :  
//www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/newsletters/newsletter\\_en\\_2012.pdf](https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/newsletters/newsletter_en_2012.pdf)

FIPHFP (2019) . *An Overview of Disability Employment Resources in Europe*. Retrieved from [https :  
//www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2019/12/livret-FIPHFP-imp.pdf](https://www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2019/12/livret-FIPHFP-imp.pdf)

- Heyer, K. (2000). *Between Equality and Difference* : The Politics of Disability in Japan. Retrieved from [https://perspectivia.net/servlets/MCRFileNodeServlet/pnet\\_derivate\\_00001576/dij-jb\\_11-heyer.pdf](https://perspectivia.net/servlets/MCRFileNodeServlet/pnet_derivate_00001576/dij-jb_11-heyer.pdf)
- Kober, R. O., & Eggleton, I. R. C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49 (10), 756-760. doi:10.1111/j.1365-2788.2005.00746.x °
- Kalisch, D. (2004). *How should Disability Benefits Be structured? The Australian Experience*. In : Marin, B., Prinz, C. & Queisser, M. (Eds.) *Transforming Disability Welfare Policies*. Ashgate, pp. 261-266.
- Kanter, A. S. (2019). *Let's Try Again* : Why the United States Should Ratify the United Nations Convention on the Rights of People with Disabilities. *Touro Law Review*, 35, pp. 301-343.
- Lee, D. Y. (2002). *The Status of Training and Employment Policies and Practices for People with Disabilities in The Republic of Korea*. Retrieved from file : ///D : /Downloads/ILO-koreareport2002%20 (5) .pdf
- Lo, V. I. (2012). Promotion of the employment of persons with disabilities in Japan, the United States, and China : carrot, stick, or both? *Arizona Journal of International & Comparative Law*, 29 (3), pp.557-602.
- Martin, T. (2001). *Sheltered employment*. A review of the literature. Dublin (Ireland) : Martin & Associates.
- Matsui, R. (1998). An overview of the impact of *employment* quota system in Japan. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*, 9 (1) .

May-Simera, C. (2018) . *Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)* . Centre for Disability Law and Policy, Ireland.

Matsui, R. (2008) . Employment Measures for Persons with Disabilities in Japan. Retrieved from [https :  
//www.hurights.or.jp/archives/focus/section2/2008/12/employment-measures-for-persons-with-disabilities-in-japan.html](https://www.hurights.or.jp/archives/focus/section2/2008/12/employment-measures-for-persons-with-disabilities-in-japan.html)

Ministry of Labor and Employment. (2014) . *2014 Modularization of Korea's Development Experience : Vocational Training of Persons with Disabilities in Korea*. Retrieved from file : [///D : /Downloads/14\\_eng.pdf](///D : /Downloads/14_eng.pdf)

Migliore, A. (2010) . Sheltered Workshop. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. USA : Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange, Buffalo.

Terashima, A. (2013) . Employment of Persons with Disabilities in Japan. Retrieved from [https :  
//www.jsrpd.jp/wp-content/uploads/2019/12/1\\_Employment\\_of\\_PWDs.pdf](https://www.jsrpd.jp/wp-content/uploads/2019/12/1_Employment_of_PWDs.pdf)

United Nations. (2020) . *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved from [https :  
//www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html](https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html)

UNCRPD. (2014 May 12) *List of issues in relation to the initial report of the Republic of Korea*. CRPD/C/KOR/Q/1

UNCRPD. (2014 June 27) . *Replies of the Republic of Korea to the list of issues*.

CRPD/C/KOR/Q/1/Add.1

UNCRPD. ( 2014 May 12 ) *List of issues in relation to the initial report of Germany.* CRPD/C/DEU/Q/1

UNCRPD. ( 2015 January 15 ) . *Replies of Germany to the list of issues.*  
CRPD/C/DEU/Q/1/Add.1

UNCRPD. ( 2019 October 30 ) . *List of issues in relation to the initial report of France.* CRPD/C/FRA/Q/1

UNCRPD. ( 2019 October 29 ) . *List of issues in relation to the initial report of Japan.* CRPD/C/JPN/Q/1

UNCRPD. ( 2019 October 11 ) . *Combined second and third periodic reports submitted by the Republic of Korea under article 35 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019.*  
CRPD/C/KOR/2-3

UNCRPD. ( 2018 March 27 ) . *List of issues prior to submission of the combined second and third periodic reports of the Republic of Korea.*  
CRPD/C/KOR/QPR/2-3

UNCRPD.( 2018 October 10 ). *List of issues prior to submission of the combined second and third periodic report of Germany.* CRPD/C/DEU/QPR/2-3

UNCRPD. ( 2020 May 7 ) . *Combined second and third reports submitted by Germany under article 35 of the Convention, pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019.* CRPD/C/DEU/2-3

Visier, L. ( 1998 ) . *Sheltered Employment for Persons with*

Disabilities. *International Labour Review*, 137 (3), pp.347-365.

### 三、韓文文獻

政府 24 小時 (2020)。庇護工場設施營運。取自 [https :](https://www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/000000493810)

[//www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/000000493810](https://www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/000000493810)

韓國日報 (2019)。為殘障人士提供康復服務，這是公平的價格嗎？取自

[https : //m.hankookilbo.com/News/Read/201911251223754877](https://m.hankookilbo.com/News/Read/201911251223754877)

韓國保社部 (2020)。第 III2020 年障礙人福祉設施業務介紹。取自 [http :](http://www.bokjiro.go.kr/upload_data/AC/service01/WELSVC_202004131318290.pdf)

[//www.bokjiro.go.kr/upload\\_data/AC/service01/WELSVC\\_202004131318290.pdf](http://www.bokjiro.go.kr/upload_data/AC/service01/WELSVC_202004131318290.pdf)

## 附錄

### 附錄一：訪談邀請函

#### 訪談邀請函

XXXXXX，您好：

創慧國際諮詢有限公司接受勞動力發展署之委託，執行「身心障礙庇護工場執行成效評估」，計畫目的為瞭解庇護工場之執行成效。本計畫先透過深度訪談來瞭解您參與庇護工場執行的相關經驗及建議，修正：接著再透過問卷調查釐清庇護工場的執行成效，以及相關的檢討要項。希望您能參與本研究的訪談，並提供有益的想法及經驗協助計畫進行，此調查結果有利於做為政府單位未來計畫調整之參考。

訪談時間約需 30~50 分鐘。同時為了資料的整理與分析的便利性，於訪談的過程中我們會全程錄音，錄音的內容僅作為研究者分析資料、編碼及因素歸類之用。基於保護受訪者的緣故，您的姓名及服務單位於資料分析中一律隱匿，而以編碼取代之。因此，希望您能提供真實的寶貴意見，以增加研究資料的正確性。

本研究的訪談提綱：依據不同的對象放置不同的題綱

創慧國際諮詢有限公司 敬邀

聯絡人：許嘉真 小姐

聯絡電話：0928082177

Email：shsu@atdtw.org

## 附錄二：庇護工場員工問卷

敬啟者：

本問卷目的為調查參與單位對「身心障礙庇護工場執行成效評估」的看法及意見，以提供政府推動相關措施，能符合社會需求。希冀您能撥空填寫資料，您的協助將對本研究有莫大助益，此外，您的個人資料及意見會獲得絕對的保密，絕不移作他用，請您安心作答。

主辦單位：勞動部勞動力發展署  
執行單位：創慧國際諮詢有限公司

如有任何疑問，請聯絡：

創慧國際諮詢有限公司 許小姐

電話：0928082177

E-mail：shsu@atdtw.org

### 第一部份、基本資料：

1. 性別：男 女
2. 婚姻：未婚 已婚 其他\_\_\_\_\_
3. 年齡：20歲以下 21~30歲 31~40歲 41~50歲 51~60歲 61歲以上
4. 學歷：國中（含）以下 高中（職） 大學（專） 研究所（含）以上
5. 身心障礙別：智能障礙者 精障 二類以上（多重障） 自閉症 肢體障礙者 其他\_\_\_\_\_
6. 身心障礙等級：輕度中度重度極重度
7. 居住縣市：北部 中部 南部 東部 外島 其他\_\_\_\_\_
8. 參與庇護工場的年資？\_\_\_\_\_年
9. 目前薪資待遇：5,000 以下 5,001~10,000 元 10,001~20,000 元  
20,001~30,000 元30,001~40,000 元40,001~50,000 元 50,001 元以上
10. 請問您仍在庇護工場工作嗎？是 否，原因：\_\_\_\_\_

## 第二部份、參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的輔導服務看法：

填答說明：請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心我工作的適應狀況。	1	2	3	4	5
2. 在庇護工場裡，工作的氣氛很融洽。	1	2	3	4	5
3. 在庇護工場裡，我完成的工作數量都有合理的確認與登記。	1	2	3	4	5
4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務使我很願意留在庇護工場工作。	1	2	3	4	5
5. 在庇護工場裡，我的薪資計算是採用我完成的工作量來計算。	1	2	3	4	5
6. 在庇護工場裡，我的薪資有逐步提高。	1	2	3	4	5
7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	1	2	3	4	5

## 第三部份、參與庇護工場後，對於自身整體能力及轉銜服務之影響：

填答說明： 請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 在庇護工場裡使我提升個人的知識及技能。	1	2	3	4	5
2. 在庇護工場裡使我加強個人的工作能力。	1	2	3	4	5
3. 在庇護工場裡使我增進工作操作的熟練度。	1	2	3	4	5
4. 在庇護工場裡使我能擴展自我的人際關係。	1	2	3	4	5
5. 在庇護工場裡使我有意願加入一般就業市場。	1	2	3	4	5
6. 在庇護工場裡使我有機會轉入一般就業市場。	1	2	3	4	5
7. 庇護工場有提供轉入一般就業市場的服務	1	2	3	4	5

《本問卷到此結束，感謝您的填寫》

### 附錄三：庇護工場員工的家長問卷

敬啟者：

本問卷的目的為調查受雇者對於「身心障礙庇護工場執行成效評估」的看法及意見，以提供政府相關措施的推動，能符合社會需求。希冀您能撥空填寫資料，您的協助將對本研究有莫大助益，此外，您的個人資料及意見會獲得絕對的保密，絕不移作他用，請您安心作答。

如有任何疑問，請聯絡：

創慧國際諮詢有限公司 許小姐

電話：0928082177

E-mail：shsu@atdtw.org

#### 第一部份、基本資料（請填寫小孩的資料）：

1. 性別：男 女
2. 婚姻：未婚 已婚 其他\_\_\_\_\_
3. 年齡：20歲以下 21~30歲 31~40歲 41~50歲 51~60歲 61歲以上
4. 學歷：國中（含）以下 高中（職） 大學（專） 研究所（含）以上
5. 身心障礙別：智能障礙者 精障 二類以上（多重障） 自閉症 肢體障礙者 其他\_\_\_\_\_
6. 身心障礙等級：輕度中度重度極重度
7. 居住縣市：北部 中部 南部 東部 外島 其他\_\_\_\_\_
8. 參與庇護工場的年資？\_\_\_\_\_年
9. 目前薪資待遇：5,000 以下 5,001~10,000 元 10,001~20,000 元  
20,001~30,000 元30,001~40,000 元40,001~50,000 元 50,001 元以上
10. 請問他（她）仍在庇護工場工作嗎？是 否，原因：\_\_\_\_\_

第二部份、參與「身心障礙庇護工場執行成效評估」的您對輔導服務看法：

填答說明：請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 在庇護工場裡，主管常常主動關心他（她）工作的適應狀況。	1	2	3	4	5
2. 在庇護工場裡，他（她）的工作氣氛很融洽。	1	2	3	4	5
3. 在庇護工場裡，他（她）的完成的工作數量都有合理的確認與登記。	1	2	3	4	5
4. 在庇護工場裡，人員的輔導服務能使他（她）很願意留在庇護工場工作。	1	2	3	4	5
5. 在庇護工場裡，他（她）的薪資計算是採用他（她）完成的工作量來計算。	1	2	3	4	5
6. 在庇護工場裡，他（她）工作的薪資有逐步提高。	1	2	3	4	5
7. 整體來說，我認為政府所提供的庇護工場的措施很完善。	1	2	3	4	5

### 第三部份、參與庇護工場後，對於您的小孩整體能力及轉銜服務之影響：

填答說明：

請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 在庇護工場裡使他/她提升個人的知識及技能。	1	2	3	4	5
2. 在庇護工場裡使他/她有加強他（她）個人的工作能 力。	1	2	3	4	5
3. 在庇護工場裡使他/她增進他（她）工作操作的熟練 度。	1	2	3	4	5
4. 在庇護工場裡使他/她能擴展自我的人際關係。	1	2	3	4	5
5. 在庇護工場裡使他/她有意願加入一般就業市場。	1	2	3	4	5
6. 在庇護工場裡使他/她有機會轉入一般就業市場。	1	2	3	4	5
7. 庇護工場有提供他/她轉入一般就業市場的服務。	1	2	3	4	5
8. 我對於庇護工場要退場的看法。	1	2	3	4	5
9. 我對於庇護工場要擴增（增加家數或人數）的看法	1	2	3	4	5

《本問卷到此結束，感謝您的填寫》

## 附錄四：座談會會議通知及議程

### 勞動部勞動力發展署委託辦理

#### 「身心障礙庇護工場執行成效評估」座談會

依身心障礙者權益保障法第 34 條規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願，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，依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。108 年 12 月全國計 148 家庇護工場，可提供庇護性就業 2,059 名。

另依身心障礙者權利公約國際審查結論性意見，國際審查委員建議採行相關計畫使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場，然監察院 107 年 7 月 6 日庇護工場政府輔導暨管理機制調查意見表示，近年來庇護工場數量及可提供庇護性就業人數略顯停滯，對照與日俱增的身心障礙就業人口數，應衡酌供給需求及資源佈建之衡平等，爰辦理本座談會，瞭解各國做法、評估國內辦理成效，並提出中央及地方政府如何強化庇護工場執行成效及回應前述結論性意見之具體建議，供未來精進相關業務之參考。

一、中區：109 年 10 月 20 日下午 13：30 於中分署行政大樓 401 會議室辦理。地址：407 台中市西屯區工業區一路 100 號

南區：109 年 10 月 16 日下午 14：00 於高分署視聽大樓 1 樓 B101 會議室辦理。地址：806 高雄市前鎮區凱旋四路 105 號

北區：109 年 10 月 29 日上午 9：30 於北基宜分署 301 會議室辦理。地址：24219 新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓

二、與會人員：地方政府代表、庇護工場代表、專家學者、各分署業務代表及職重資源中心業務代表（各區身心障礙者職業重建服務資源中心）。

### 三、討論主題：

#### (一) 下列問題將邀請地方政府代表提供意見

請簡要介紹縣市政府執行庇護工場的狀況後，再分享以下問題。

1. 輔導庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 輔導庇護工場的作業值得改善空間有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 庇護工場依規定得以採用產能核薪，有無增加津貼或進步獎金之措施？
5. 如何協助庇護工場專業服務與營運績效的兼籌並進之問題？
6. 探討庇護工場是否具有轉型為社會企業經營模式之可行性？
7. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？

#### (二) 下列問題將邀請庇護工場代表提供意見

請簡要介紹貴庇護工場的背景資料與狀況後（如：營業項目、員工人數，身心障礙級別、成效…），再分享下問題。

1. 庇護工場執行過程所面臨之問題與困難？
2. 庇護工場值得稱許、改善空間各有哪些？
3. 探討庇護工場之員工所需轉銜服務？
4. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？

#### (三) 下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內外類似庇護工場之參考模式及經驗分享？
2. 現行庇護工場若要轉型？其做法為何？
3. 中央與地方政府如何強化庇護工場執行成效之具體建議？
4. 我國監察院曾提議擴充庇護工場家數及增加庇護員工人數，您的建議？
5. CRPD 國際審查委員意見的回覆？

四、會議議程：

時間	議題
20 分鐘	計畫執行摘要說明
90 分鐘	綜合討論
10 分鐘	結論

創慧國際諮詢有限公司 敬邀

聯絡人：許嘉真助理研究員

聯絡電話： 0928082177

E-mail：shsu@atdtw.org

## 附錄五：座談會會議記錄（三場）

### 勞動部勞動力發展署委託辦理

#### 「身心障礙庇護工場執行成效評估」座談會高屏澎東分署會議紀錄

開會時間：109年10月16日（星期五）下午14時00分

開會地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署視聽大樓1樓B101會議室

主持人：徐秀燕博士      記錄：許嘉真

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）國立高雄師範大學吳○宜副教授

1. 有關庇護工場的定位，中央長官包括到去年定位就是身權法的定義，但我個人覺得還是模糊的定位，有實務界的同仁，很勇敢想把自己定位為一個訓練單位，但是他們對於早期一直陪伴的老員工，覺得有責任要把他們安置到退休——「庇護工場到底是一個中間轉銜型的訓練機構？還是一個安置型，幫助個案在他的工作能力範圍內，他可以有一個勞動條件相對有保障，一個企業體的雇主去安置他？」
2. 當一個人在不同需求有改變，隨時有不同的 day working 可以進來的話，的確就是變成短暫型的轉銜性訓練機構；其實職重界目前最缺乏的就是「個案就業前準備」的訓練，即使政府有所謂個別化服務計畫，那都緩不濟急，而且也比較難找到結構型的訓練單位，特別它的訓練不是技能的訓練，而是人際互動或工作行為養成的訓練，所以這一塊是很明確有需求的。
3. 去年國際研討會中庇護工場代表也表示，希望庇護工場會是一個比

較長期安置的地方；到去年為止，高雄高分署勉強的支持性就業的錢略大於庇護性就業的錢一點點，而其他各分署庇護性就業的錢就是年度經費，遠遠的大於支持性就業，這點跟國外的或者是目前在推動，認為個案應該是安置在社區然後提供所需要的就業相關支持的論調是相違背的。

4. 我個人其實是反對再設立庇護工場的，除非這個庇護工場要轉型，把定位目標清楚：類似學校之後，就業之前的中途性職場式的學校，有一定的訓練目的，那我個人會很支持，因為他是目前台灣的資源缺口，我們身障者就業目前就缺這樣有結構性訓練的地方。
5. 庇護工場真的要全部關掉嗎？其實我想讓大家看到不一樣的想法：一個是比較希望經濟的成本，預算成本較能運作，較適合能力偏高的個案，一個是比較保障弱勢或老化的個案。所以日本分成 A.B 兩制不是沒有道理的。
6. 大概 3 年前，中央開始注意到老化的問題，去年就找到高醫陳政智老師，就寫了一本向下轉銜（庇護工場轉社政或醫政）的注意事項，現在資源中心開始以這個為基準，做一些推廣。
7. 政府給的人事費相對薪水只能聘菜鳥，一個好的行銷人員到一般公司行號，光分紅可能就五萬以上甚至到十萬，誰會要來？這裡有一個特色，就是我們的專業人員都很年輕，的確都是從做中學的，所以是不是很快就可以有效益，這是需要探討的。
8. 如果政府可以很明確地把庇護工場的功能性分類，其實就比較容易去做一些改變。
9. CRPD 的委員意見回應：CRPD 的溯本根源還是要回到維護身心障礙者的權益，以專業來講，身心障礙者的需求是什麼？我們能做的相對是什麼？很多時候，我們講到庇護工場、庇護就業，在國際委

員跟我們國家在對話的時候，其實也有雞同鴨講的狀況。我們的身權法上面的規範，其實是個模糊的規範，跟國外任何的庇護工場定義都沒有很一致。如果要給國家提建議的話，依照輔導庇護工場，依照自己的能量跟屬性，讓他們很明確在計畫書中列出是訓練型還是安置型，然後要落實這兩邊的方案補助重點要有所不同。這兩個輔導重點會完全不一樣，所以我個人會覺得 CRPD 重點應該不是退不退場，重點是他有需要的一些功能，我們是不是可以把它取代？

## 二、地方政府代表：

### （一）台南市政府勞工局陳○惠約僱

1. 比較早期的庇護工場現在面臨老化的問題，現在要做轉型社政這塊，可能是比較不好去執行的。
2. 基本薪資一直在調升，我們也要求庇護工場也要調升，庇護工場覺得在經營上的自負盈虧也是一個負擔。
3. 對於轉銜，台南市 105-109 年也有轉銜出去的，108 年有一位，109 年也有三位；至於產能核薪以外的津貼，有一家有採產值獎勵金，其他家在節慶會給年節獎金。每半年會做產能核薪的評分，依分數給薪。
4. 專業營運績效的這邊，勞發署今年有補助行銷人員的人事費用，台南的各工場也因為疫情有振興方案，台南市政府也利用中秋及其他節慶，去找一些相關的設攤去幫忙推廣促銷，可以給工場多一點的營業上的支持。

### （二）嘉義市政府社會處龔○彥約僱

1. 營運：目前比較缺的是 marketing 的部分，庇護工場其實是沒有行銷跟企業的概念，導致整體營運狀況，看起來好像有到標準，事實上如果仔細去盤點，他們是屬於虧損的狀態，甚至母機構還要補貼費

用讓他們可以繼續經營，如果哪一天沒有補助，就只能自生自滅了。

2. 個案服務：嘉義市生活開銷沒有那麼高，他們覺得現在這樣就夠了，而且在庇護工場享有很多勞政資源跟福利，所以不要轉出去。
3. 轉銜：最大的問題就是老化，尤其是早期從社政轉型過來的這些人，後續我們會依據剛剛提到的手冊來做處理。

### （三）雲林縣政府勞工處林○穎約僱

1. 目前有 7 家庇護工場，就服員約有 14 位，7 位行銷人員，目前每家都有聘請 1 位行銷人員。
2. 輔導庇護工場所面臨的問題：就服員專業度不足，雖然每年約有一家新設立的庇護工場，目前沒有人退場，但是海線的資源比較少，願意在海線設立庇護工場的機構真的不多。
3. 雲林縣目前有蘭花代工，做清潔的，服務性質的，口罩，農產品等部分，每間工場需要的行銷方案跟型態都不一樣，目前有幫他們做一個平台來幫助行銷，還有找資源委託單位協助他們主要商品一、兩項，來優化商品包裝的部分；對於庇護工場的作業值得改善的空間，我覺得是專業度，空間規劃上員工休息室沒有那麼大，也是要改善的地方。
4. 產能核薪：目前轄內有些工場是有獎金的，這些是沒有一定的標準的；至於專業服務與營運績效：今年中央有補助行銷人員，讓就服員可以比較專心去輔導庇護員工，不用兩邊一起那麼重。我們的工場型態都不一樣，也是聯合行銷展攤。

### （四）屏東縣政府勞工處張○心約僱

1. 目前有 4 家庇護工場，5 位就服員，1 位行銷人員，其中 2 家是食品烘焙類，1 家是洗布品（床單、醫療布品那一類的），1 家其他類（水溝蓋的）；有 2 家是非營利組織，有 2 家是企業成立。

2. 轉銜：107 年到今年目前還沒有轉銜成功，其實，個案如果不願意，家屬不願意，我們是不能啟動轉銜的。
3. 津貼或獎金：我們有 3 家是有做所謂的考核，都有考核獎金，有 1 家是用福利金的概念；我們 4 家只有 1 家有盈餘，有盈餘的時候會額外再給庇護員工發盈餘獎金，去年政府有調薪，這工場也有配合調 2-3%，其他的部分就比較沒有調整。
4. 營運績效：這兩年我們是用輔導團的部份去協助，今年也有補助 2 家工場的設備更新；雖然今年有 1 個行銷人力給庇護工場，但我們家的庇護工場是不要申請的，在協助行銷的部分，會用基金的部分做一些 4 家庇護工場的手冊來幫忙促銷，或買一些比較好的文宣品。
5. 老化：我們有兩家是最久的，其中 1 家有 97 年成立，那時候的庇護員工是比較弱的，早期沒有入場評估，現在超過 40 歲的已經有狀態跑出來（會忘記，要用圖示提醒），有退化的狀態。

### 三、庇護工場代表：

#### （一）財團法人心路社會福利基金會方○安主任

1. 心路基金會是做食品烘焙（蛋捲）跟手工皂的，其中八成的營業額是食品類（蛋捲），兩成是手工皂，現在有 30 個庇護員工，這幾年轉出去的有 8 位，轉進來的 13 位（約 30%輕，70%中、重度，不同障別如腦傷、及比較需要支持的自閉症）。
2. 我們在前 10 年是虧損的，最近這 5 年已經穩定到可以自給自足，也願意跟職場連結，我們的庇護員工薪水，也有跟著一起漲，現在大概是在 33%，假設現在是 24000，那我們薪水大概在 8000 以上，明年的目標是 9300，希望以後也能達到五位數。
3. 產能核薪部分，目前員工一個禮拜是來 35 小時，當變成是最低基本工資的時候，勢必會是依據最需要他的時候才讓他來，可是我們目

前是給到 7 小時（不管有沒有工作，沒有工作就做體適能、做社會適應，坐大小肌肉之類強化他的能力），這也是我們目前不會轉成社會企業的原因之一；而且腦傷的人需要時間去陪伴，庇護工場比較能有彈性一點，可以從他最優勢的能力去做，然後再慢慢的增加，這當中可以看到腦傷人員的進步，所以我們認為庇護工場是不能隨便亂關的。

4. 轉型的困難是在於家長的阻力也很大，舉例來說，8 個轉銜出去的，年資以 2 年內的比較多，待越久的員工越難出去，其實有些個案真的會想要出去，但家長不同意，老化大多落在 30 到 40 歲占最多，他們依法可以拒絕，如果沒有處理好是會被告的。
5. 轉銜到底是誰為主軸？職管跟職重應該要相互合作，如果是工場主導很容易讓家屬誤會是不是要把個案趕走；其實是應該要團隊合作，就生涯發展跟能力來告訴個案，其實他可以出去闖一闖，我期待一個專業的對話是會更好的。

#### 四、分署業務代表：

##### （一）雲嘉南分署洪○瑋科長

1. 職場人員的流動率本來就是比較不穩定的，社政就是社政，勞政就是勞政，兩邊做的工作是不一樣的，所以他們的起薪跟加給計算的概念是不一樣的。
2. 縣市統籌款的部分，他們可以自己編列預算（想要辦講座，辦研習、教育訓練其實都可以編在裡面），預算其實是很開放的。
3. 庇護工場分級、分功能、分類是有其必要性的，地方如果能夠在工場成立前能夠有輔導機制先進場，確立產品或者服務項目，才會知道他們整個一個單位成立的過程，也比較能夠成熟的去服務個案。

#### 五、職重資源中心業務代表：

(一) 雲嘉南區職業重建資源中心傅○瑩專員

1. 就庇護工場是有法律基礎的，但是因為功能定位是不一樣的，如果中央可以有分級或者是不同的補助方式，或者是像台北市政府他有提供公立的場地，讓庇護工場免除房屋的租金，一些相關的措施都是會有助於各個庇護工場在成本或者在營運。

(二) 高屏澎東職業重建資源中心范○昇

1. 職業重建資源中心在轄區的資源角色是專業的輔導，在定位的部分跟轉銜的部分是協助比較多的，不同的專業人員對同一件事情會產生不同的看法，此即本中心介入協助很重要的一個部分（幫忙去審視入場指標是否有訂定太高情事）。
2. 再來就是轉銜的部分，無論是向上轉銜或是向下轉銜，很重要的就是個案與家屬的意願，這也是專業人員首先要溝通的部分，再來就是專業團隊合作。其實還有一個很重要的重點就是：政府的支持，包括經費、獎勵制度、評鑑制度等的支持，高雄就很注重這一部分的輔導與支持的部分。

肆、散會：16時10分。

## 勞動部勞動力發展署委託辦理

### 「身心障礙庇護工場執行成效評估」座談會中分署會議紀錄

開會時間：109年10月20日（星期二）下午13時30分

開會地點：勞動部勞動力發展署中分屬行政大樓401會議室

主持人：陳水竹教授            記錄：許嘉真

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、地方政府代表：

（一）南投縣政府社會及勞動處 簡○賢 約僱人員

1. 本縣有兩間庇護工場，去年埔里一間餐飲業收起來是考量到區域性的問題，主要因當地對外交通問題造成營業市場及經營不容易，拚不過當地餐飲業。這一家也撐了蠻久的，從 97 年開始大概也十年左右，它營業的項目在這個市場中是相當競爭的，期間也做過很多次的轉型，或一些營運的策略的修正，但十年下來到最後也撐不下去了，所以那時候是看到辛苦的。
2. 草屯那邊還有剩兩家庇護工場，最近這幾年也有在輔導新的單位去成立庇護工場，現在面臨的問題是，新單位在籌設的過程當中，目前主要是建築的問題，跟他們營運的職類，在中央營建署認定的一些規範都不是很明確，導致一直無法發照下來，也無法成立。過程當中有問了勞動部，也問了營建署，只說有一些相關的法律指出，庇護工場如果要營運的話，營業項目有哪些類別，就遵照那個類別下去走，導致說在申請籌備過程中，就是卡在建築物的使用執照跟營業類別不符，到現在還是一個無解的問題；而勞動部也是請我們

地方政府依地方自治法規自己下去做認定，所以我們目前就是有面臨這樣一個問題。

(二) 彰化縣政府 勞工處督導 徐○瑛

1. 我們有五家庇護工場。第一家是愛加倍庇護工場，主要提供 24 名人員和 1 名見習，營業項目為電刷和咖啡。第二個庇護工場，慈恩庇護農場，可提供 12 名庇護性就業者來工作，主要提供梅花果種植、便當及農業場品為主。第三家肯納兒烘焙坊，可提供 18 位庇護性就業者就業，主要是以烘焙食品為主。第四家為愛心機車美容工場，可提供最高 8 名就業，主要是以洗機車美容為主要行業。第五家是去年才剛成立的驛站庇護工場，主要是以五金吊掛為主，明年度最高可以到 27 位，今年度是 15 位，這是我們目前五家的庇護工場狀況。
2. 現在面臨比較困難的部分是，在每兩年一次的評鑑裡面，若每兩年被評鑑的單位都拿到丙，我們當然會啟動立即措施讓他有可以改善的機會，同時也讓每年委員來審查，如果他們績效一直沒辦法往上提升，這樣的狀況之下，我們會酌扣他們的一些費用。但若每次這樣一直扣，只會惡性循環，勢必會走上關門。那我們的庇護員工在轉出去的同時，也是受到傷害。
3. 大部分的庇護工場是 NPO 組織來組成附設的，除了政府有補助之外，自付的金額也蠻高的。但當這個庇護工場賺錢之後，會衍生出很多意想不到的問題，就像有可能房東要收回房子，那他們就被迫要搬遷，或者，當他們有盈餘的時候要購地，購地權責不能使用庇護工場的名義來買。這是目前沒有法源和依據可以解決的問題，希望中央能夠明訂盈餘的分配和如何制定及部分盈餘能否回母機構。
4. 去年剛成立的一家庇護工場是企業性的，但我們所謂的產能核薪在

這家工場是完全沒有概念的，他們是根據工作量及工作能力給薪的，給的薪水比產能核薪還高。回過頭來，企業在就業服務專業是不足的，所以我們除了要持續的協助庇護就服員做教育訓練之外，同時也希望企業能夠理解就服員在那邊的角色，也庇護就服員能夠多一點的學習。希望就服員能夠待得久一點，不然我們的人員流動率是蠻高的。

### (三) 台中市政府 勞工局業務承辦 蘇○蕙

1. 在台中的部分庇護工場有七家，今年關了一家，這個月又開了一家；有部分庇護工場，在一開始的時候是跟母機構借款，在會計上面顯示的是「負債的分擔」，而有一些母機構對這個工場付出的那個經費，他們是沒有任何後續討論的。在我們討論上會覺得這個是中央沒有白紙黑字訂下來的一個彈性。當然，前面講那個盈餘分配，確實需要更清楚明確的有進一步的討論，但是還是不建議彈性訂的太過於死板，要不然其實執行上面一樣會有一定的困難。
2. 今年年初，我們跟轄內所有的庇護工場開會討論過整個的轉銜服務流程，以往是希望所有的庇護性工場在兩年內可以有賺錢的個案，但當時訂時限或者是年限的時候，坦白說並沒有去思考到個案的個人特質，以及他的需求在哪裏，這是第一個部分。再來是轉銜服務，如果是機構內的轉型聘用也算是轉銜嗎？譬如說今天瑪利亞社會福利基金會的清潔工作，對轉了一個清潔員，轉到他們的物豐家園去做清潔工的工作，然後每個月領固定的月薪，基本工資的月薪23800，如果是這樣子機構內的轉型，這也是可以的。
3. 那轉銜的部分，確實我們比較頭痛的就是中間那個空窗期的銜接。支持性就服他們是很清楚的理解企業雇主他們需要什麼，然後可以協助這個身障員工要去適應的問題有哪些，可是庇護工場的就服員，

只有很專注在他的這些工作內容去提供輔導和處理，如果是這樣的一個轉型動作，或者是一個媒合止血的動作，要要求庇護工場的就服員來做，其實是有點超過的了。

4. 在定義上面，我們當然還是會把庇護員工的工作媒合還有轉銜輔導定義在庇護工場的就服員身上，當然我們實務上面會去考量的就是可以替代的方式，就是在中間的重疊期，我們希望支持性就服員跟庇護性就服員至少是可以重疊在一起的，一個針對個案的顧人需求部分，另一個人針對未來職場需求部分，兩個也許需要一段時間的重疊才有辦法把這個資源銜接上。
5. 我們年初的時候是整個年度計畫執行的一個審查，包含經費補助的部分，再來是上下半年會至少各有一次的輔導；那前面年度計畫的審查意見，還有輔導訪視委員的意見，會放在季訪查去做追蹤，或者是在下一次輔導訪視時，逐項去做一個執行情況的追蹤；年底的評鑑部分就是檢視過去這一個年度，到底工場接受委員的建議改善執行到什麼樣的程度，而這件事情比較困難的是，因為庇護工場要兼顧專業服務跟營運績效，坦白說，專業服務這一塊應該比較不會有太大的問題，因為絕大部分的庇護工場都是 NPO 來組成的，可是每一家庇護工場的方向，還有他們的一個服務的理念其實是不太一樣，假設我們已經很明顯看到某一家有個落後的狀況存在的時候，坦白說其實地方政府沒有任何的權限可以去做他們一個督導人選的建議，或者是怎麼樣的一個處理方式，因為在外部的選擇部分基本上還是要尊重庇護工場的一個自己的一個規劃方式，但能這樣一直放着嗎？其實問題通常會越變越大。
6. 縣市政府最困難的地方，就是企業人事的資源連結，我們要怎樣去找到一個實際執行的人，可以來代理庇護工場，而且是較適合這一

家庇護工場產業的企業代表，其實這對我們來說是一件非常困難的事。

7. 就市場經濟來看，讓企業來承擔轉型當然會比較快達標，但是當所有行銷員工的訓練產能，還有薪資狀態，若尚未達到那個能力的時候，要如何負擔這筆費用？所以庇護員工的能力、產能跟庇護轉型是息息相關。

#### (四) 中彰投分署 李○銀專員

庇護工場轉型提供三個方向

1. 庇護工場有什麼樣的特色？如何銷售？要了解自己的庇護工場有什麼要的特色及行銷，才能夠有轉型的能力。
2. 做了行銷之後，後續的產能也是一個問題所在。當有了大筆的訂單湧入，庇護工場真的有辦法應付嗎？後續的產能是否能夠延續產能也是很令人擔心的部分。
3. 目前的庇護工場多數是在社福團體之下，但目前很多兩邊在財務方面是不清不白的。若要轉銜成企業，兩邊的財務是要非常明確的，且不能用附設或母公司底下的方式來處理，若要企業經營，那麼他就是一個獨立工場，未來才有轉型成功的機會。

## 二、庇護工場代表

### (一) 財團法人瑪利亞會福利 杜○萍

1. 瑪利亞這邊有三家庇護，一家商店，然後兩家清潔的庇護工場。我們的就服員或技職老師在現場去依據員工所做的工作內容去做產核，當然我們也有增加津貼，例如全勤、進步，甚至工作態度的一個評量，這個計算他們是一個團隊去再評估這件事情，而且是每天評估，所以就服老師他們工作量真的有點大。
2. 每家庇護工場應該都會清楚明瞭自己庇護工場的特色是什麼。行銷

後續產能的部分，我不會只聘用我的庇護員工，還會聘中高齡的失業者，只要他願意，我給的福利不會比外面差，就是基本勞動條件通通都是符合的，包含可以領到年終獎金，我想這個應該也可以當成我們的行銷特色。

3. 偏遠地區的大型企業非常少，只能跑工業區裡面的廠商。但我們庇護個案都很能有明顯成長，他們只是缺乏經驗，政府想要輔導這些庇護工場轉型社會企業的話，是不是能夠多給一些補助或獎金，讓庇護工場增加更多的信心。

## (二) 關心園愛心庇護工場 就服員 林○政

1. 在產能核薪的部分，我們有津貼獎金鼓勵讓他們不管是在工作態度或者他們工作精神上面的進步。產能核薪的部分還是著重在勞方和資方之間的關係，所以重點還是在於庇護工場這邊必須要跟個案一起，清楚的去界定這個關係，可以避免後續會讓案家會覺得服務上不周到的地方。

## (三) 財團法人瑪利亞社會福利 宋○萱

1. 我是認為轉銜的訓練的時間不是一兩年就能成功的事情。不單只是技能層面，很多還有包含軟實力方面的，包含人際關係，交通等，需要相當多的經驗累積，這需要靠時間消化和學習，這需要一個團隊在背後去支持他們達到這樣的訓練。

## 三、專家學者代表

### (一) 東海大學 行政管理暨政策 陳○正教授

1. 就服員的貢獻和能力都遠遠被低估，其實庇護工場確實需要有許多多元專業的人力進入到就業場域，讓外部經驗進入到庇護工場內服務，否則很多時候這些庇護員工他們的反應不如一般員工，久而久之就很容易退回到原本的狀態。我覺得在拿捏這件事情的時候，從

生活觀察來講，適性發展和客製化的部分我覺得很重要。

2. 那另外是從法制體制來講，CRPD 在國際上公佈之後，我們去檢視國內的這一個 CRPD 施行法 坦白講大多數講的是原則性跟救濟性，實際上並沒有辦法反映到實質的日常行政的相關的一個規範，所以主管機關就變得很重要，原則性要怎麼去落實到執行面，分際怎麼拿捏？當國際委員審查的時候很簡單，你要去看它的基本原則，也就是審查委員是誰在下分數，它對臺灣的狀況瞭解是多少。
3. 再來從法令體制來看，庇護就業或者是庇護的服務來講，在臺灣目前還有涵蓋度的問題，怎麼保有彈性？越是需要客製化的組織，越需要賦予給他自主性彈性。我覺得應該是要分類，分類的同時，也可以去減少同質競爭，做適度的分類，那是一種進步跟組織、服務能量的提升，我是覺得在做績效評比時可以這樣看。另外，免評鑑期限的拉長這件事情可以考慮，它也包含了很多減少作業，才不會有這個業務超載的情況出現，那行政服務的效能來講，也可能不只是廣，可能會有機會在個別的對象當中，可以去更深刻的這一個所謂的行政服務。
4. 強調涵蓋度的問題，社區化這件事情如何同時推動，不是馬上要關掉幾家庇護機構的問題。我們就是採取社會福利，或者是社會救助的概念看待這件事情，就業服務的價值，我們可以用比如說社會影響力評估 SROI 的角度來去凸顯。
5. 另外在法令體制，那就現況跟策略來講，我想建議在做這個資料的呈現的時候，看能不再把它細化一點，細化的目標是想要創造一些另類的數據來佐證庇護機構所面臨大的困難，佐證庇護機構所做出的貢獻，及接收到的資源實際上並不夠，我們怎麼樣去突顯最需要的人力是什麼，這些人力跟相關經費之間的關聯是什麼？每一個環

節若都能夠照顧到，不知道是不是會有另外的一種效果。

6. 有關轉型服務，或許在後續裏面的研究報告裡可提到，包括獎金和津貼的問題是不是都可以一併的考慮？如果真的要轉型的話，我覺得不見得一定要一窩蜂的鼓勵，因為他們可能都是一個不同的發展，有一些老闆他們真的很有理念，但是受限於法規的要求，或者相關補助，最需要直接讓對方產生直接的制裁或者約束能力，所以你就變成是一個三方關係當中最弱勢的一方，就是在做最最辛苦的事情啊，這個是我的建議。

## 勞動部勞動力發展署委託辦理

### 「身心障礙庇護工場執行成效評估」座談會北分署會議紀錄

開會時間：109年10月29日（星期四）上午09時30分

開會地點：北基宜分署301會議室

主持人：陳水竹教授      記錄：許嘉真

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、地方政府代表：

（一）新北市政府勞工局 陳○元

1. 執行過程所面臨之問題與困難，第一就是職業重建服務專業，重建管理行銷，其實不是他們專業，所以會請一些顧問了解，但基本上還是有些難度，建議是可以著重在職業重建管理為主，勞政這塊是我們比較可以做的，希望可以跟經營脫鉤。
2. 這幾年大型基金會因經營上考量，也收了庇護工場，那每年還是有庇護員工增加，就勞工局需要找一些其他單位，大型基金會有經驗又不做，只能拜託小型社福團體，小型社福團體經驗又不足，所以設立起來就必需加倍付出，因為他們沒有這方面經驗，專業上也必須協助，反倒成立小作所還比較容易。

（二）台北市勞動力重建運用處 吳○珠執行長

1. 營運部分虧損居多，就算加了補助款還是不夠的，一整年還花不少費用在宣導，但是效果有限，虧損還是多於有盈餘部分，另外庇護工場流動性不高，沒有流動性，要新加入庇護工場的就需要排隊，不管是往上或往下，庇護工場都有他的為難，所以這個流動性不高，

也是一個我們想盡辦法要努力的地方。

2. 另外就是庇護工場普遍存在著低薪，身心障礙者他們拿到的薪資往往都不高，那他們常常用很簡單的，很粗略的算法，就是一年補助多少人、輔導多少個案，他的薪資都低於我們所補助的平均經費，這是很粗略的算法，我們也很努力要提升他的薪資。
3. 庇護工場已經慢慢走向老化的階段，庇護工場員工的工作能力與表現也開始退化，我們也開始與工場討論，員工如何離開庇護工場轉銜到其他地方，同時也討論如何減緩老化的措施，畢竟現在庇護員工也都屆齡到四十幾或五十幾歲左右。

### （三）桃園市政府勞動局 周○穎

1. 桃園市這邊目前的狀況這一兩年一直新增庇護工場，可是在成立上，那些規定其實對勞政體系的來講都是很陌生的，我們也得陪着新的庇護工場一個一個去摸索、去了解、去協助他們處理這些東西。另外轉銜的部分，我們也會跟庇護工場討論轉銜的問題，我們家有幾家醫院成立的庇護工場，他們曾經轉銜過庇護員工出去，庇護員工轉銜出去完後就精神病發作，住院住了半年，又休養了一年，後來就再也沒有人敢轉銜出去。
2. 產能核薪的部分我們家大部分的薪資都便宜，我們也是一直 PUSH 庇護工場，希望他們可以就是在增加錢的部分，可是就像剛剛提到的，就算補助款下去了，一年下來那個盈餘的狀況就是負負負，如果他一直負下去，沒有辦法承受的話，那我會覺得庇護工場乾脆不要做。

### （四）新竹市政府勞工處 陳○婉

1. 新竹市目前有三家庇護工場，都是從民國 97 年，算是第一批就成立的庇護工場，一直營運到目前，大概每一年的財報看下來大概虧損

的大概是兩家，只有其中一家，他們的財報會是有盈餘的狀況。

2. 另外庇護工場它本來就是一個比較特別的組成，他們的人員他不能上 1111 或者是 104 自己去找人，他能夠進用的人對限定的特定對象，那這些特定對象就是要經過職業評量，說真的就是庇護工場沒有辦法選擇他認為最適合的人，所以人員的狀態也會影響到營運。

#### (五) 北基宜花金馬分署 黃○慧業務

1. 分署的想法是說應該是要流動性，但是其實就以雙北的那個就是困境來看，他還可能還要考量到的是收起來的員工後續要怎麼去做一些安排，還有我們的商品其實會相互競爭下來，在行銷的管道上其實可能都會有受限。

#### (六) 桃竹苗分署 許○欣 業務督導員

1. 其實主流希望說他們可以增加流動性，所以會希望能夠進入一般的轉銜，我們可以瞭解說庇護工場他們可能遭遇到的實際的一些營運的狀況，對庇護工場來講，他們也有他的考量，一方面其實員工跟他們家長的意願其實也是佔很大的一部分。
2. 那剛雖然說我們現在有優採的部分，其實在相對性我們可以採購的一些產品或商品的部分，有時候可能重複性會很高，所以在這裏就經常說要做一些推廣，但是沒有發現，其實產品的類別有時候重複也是都蠻相近的，包含我們這邊多元的社會創新，很多產業都是，所以在這個商品質量優採，我覺得實際上可能還是會有做一些成效。

#### (七) 北基宜花金馬區職重資源中心 陳○倫 職重專員

1. 其他各縣市都各自有了兩家到三家左右的庇護工場，包括在外島的金門，當然他們因為家數比較少，所以比較不會遇到產品跟服務有重疊的這個情形，但是我們如果在一些比較形單力薄的縣市可能就沒辦法做好行銷，要迎合行銷的難度上對我們的輔導上會有些困難。

2. 其實地方政府在這個轉銜上都做了很多的配套的措施，才讓這個轉銜得以實行，但地方政府會有很多自己的困難，尤其是要找那些比較沒有經驗的團體，做下去以後才發現，原來營業面就這麼不容易，雖然專業輔導面有很多資源可以介入沒有錯，但不管是政府機關或者資源中心，在營運的輔導上，實際上可以協助的層面有限，這個部分就會是我們遇到比較大的情況。
3. 如果從整個庇護工場的演進來看，早期有衛政跟社政等單位都在辦理庇護工場，是因為進到身權法之後就化成為僱傭關係，很多單位他沒辦法立案，他就退出了庇護工場這個服務。在幾年前，我們整個臺灣的小作所數目已經超越了庇護工場，因為它進入門檻相對是比較低的，那是不是要形成另一種服務模式，那這可能需要大家一起來想想看。

#### (八) 台北市勞動力重建運用處 吳○珠執行長

1. 其實要推售不容易，是來做社會企業的有很多的屬性是同樣的，比如說像剛剛主席有提到的像勝利基金會一樣，那如果要轉為社會企業，大家會非常擔心，其實我也跟台北市幾家庇護工場有談過，但是他們比較擔心的是政府的協助看不到，或者只有一小段時間就可能就沒有了，那麼能補助多久呢？目前的規範是大概會補助五年，那當然也有一些有到第六年，但是我們希望社會企業是能夠在初期的協助，他能夠自己自立，這樣子才叫做社會企業，多數的一些庇護工場是有困難的，他在營運本身就已經有困難了，如果要讓他們可能過幾年以後沒有政府的挹注的話，那他們可能就會很擔心。
2. 我們有幾家轉型為是原來是庇護工場轉型為社會企業，它整個的體質是比較完善的，這樣子的才有可能去做轉型，那像比較大型的，中央也有意見的，就是我們的那個陽光洗車，因為陽光洗車跟我們

兩家加油站佔的人數非常多，一轉型為社會企業，庇護工場的人數驟減，大概減了大概兩三家下來減了大概一百多人，就是庇護的人數卻相對減少，為什麼他們可以，我們跟他們討論過，就是他們所有的營運其實是不靠政府的補助，他都可以營運，這樣的情形下，才有可能去做轉型。

3. 政府對於社會企業的態度是什麼？因為現在並沒有法規，我們本來的對社會企業的概念是他要自己能夠營運，然後再回饋社會，所以基本上營運我們不太管他，他們整個營運的自由度是比較高的，這部分政府的著力是比較少一點的。

#### (九) 新北市政府勞工局 陳○元

1. 社企這一塊，其實之前我們在新北也有在推社企的，但是對新北來講實際上還是有些困難。第一個就是說，因為基本上沒有法規依據，不像台北市有真的社企，如果成立的話會有一些補助，而我們的財源大概都是中央的教案基金，另外一種自己自籌的本預算，那甚至有一些成長基金，跟台北市比起來，我們是沒辦法做到這樣的挹注。
2. 以新北來講，大部分都是社服團體在經營這些庇護工場，對社服團體來講，雖然法規都修改，對他們的經營理念其實沒有太大變化，他們大概還是用社福的思考在經營勞政這件事情，他們對於現在的就是照顧，區別的就是就業的安置還是照顧的安置，對他們來講，其實沒有什麼太大的不同，再來一般企業經營來講，如果你對職場沒辦法適應的話，頂多就不適任資遣，對於他們來講，就算是老化的，還是會把他們留著，這時背後那個照顧的精神就出現了，所以現在庇護工場的經營其實越來越不是很正常化的。

#### (十) 新竹市政府勞工處 陳○婉

1. 社企若是經營模式的話，那我們在提供所有服務之前，是不是會先

去評估需求，然後我們會因為這個需求，去提供這個服務，其實在台灣對於社會企業的定義，我聽到很多版本，但是我不太確定到底哪一個版本是我們心目中想像的社會企業的樣態，網路上面對於社會企業的定義是說，他是一個法人，他可能會是營利或非營利單位去成立的，那成立的目的是為了要改善人類跟環境的條件，如果是這樣子的目的的話，那台灣是不是可以有台灣的定義跟法源可以依循？

2. 因為今天的座談會，我們會把大家的意見回饋到委託單位，也就是我們的發展署，那如果說我們的勞政主管單位，中央主管單位有一個比較明確的定義，甚至有一個法源的話，這樣子對於我們在推動社會企業，或者是要不要推動社會企業這件事，會不會比較有一個具體的指引作用？

#### （十一）桃園市政府勞動局 周○穎

1. 桃園市目前是沒有在推動社會企業的，所有的庇護工場，大部分都是比較小型的單位，或是醫院單位，那到底什麼是社會企業？有時候我們也覺得很模糊。我也有去參訪過台北市給社會企業一些補助的方案，還有一些關於社會企業的介紹，這部分我們其實是模糊的，後來我們有去接洽過幾家庇護工場轉型的，或是從一些還不錯的企業團體跟公司去接洽看看，然後今年就碰到疫情，目前就是這樣子。

#### （十二）桃竹苗職業重建資源中心 朱○慧 執行秘書

1. 庇護工場在執行困難的部分，地方的城鄉差異是一個很重要的因素，比如說在我們轄區內，也就是桃竹苗地區，曾經有幾年都沒有庇護工場的狀況，他們本來就只有小單位，在委託成立庇護工場這個事情本身就是有困難的。
2. 再加上交通工具的問題，其實會影響到員工怎麼去使用庇護工場服

務的可行性，我之前在跑我們轄內的庇護工場，可能三，四點庇護員工就有點開始坐不住，因為只能搭每天唯一的一班公車下山，我覺得這也是在限制營運庇護工場本身，也是會有一些問題。

3. 在轉銜有非常多的環節會面臨到問題，例如員工要怎麼來？員工要怎麼出去？老化？向下轉銜？向上轉銜？我們的轄區內有遇到一個問題就是，員工和家長不願意出去。還有一個問題是，家長沒有排斥出去，單位也願意讓他出去，可是轄內沒有其他的資源願意承接這個個案，他的下一步其實是資源不夠的。又或者是說其實他是有就業的潛能，可是轄區內又回到可能沒有適合他的足夠的就業機會，這是我覺得比較可能會遇到的一個狀況。

## 二、庇護工場代表：

### （一）財團法人伊甸社會福利基金會庇護事業處 葉○熹高級專員

1. 我也曾經跟我們的庇護工場現場的主管討論過這些問題，比如說在場域上面，或者在轉型上面，包括薪資上面，到底有什麼樣的問題？他們第一個想到說這場域上面，因為庇護工場相對來說就會涉及到營運的部分，那營收的部分相對就是這個工場 KPI 的問題，也就是這幾年來大家去追求的一個目標，今天他有沒有達標？那達標的時候，間接的就會影響到當年度的評鑑成效。
2. 甚至我們也曾經遇到過單位主管面臨到的問題，例如說瞬間接到大的訂單，例如一萬盒或兩萬盒的部分的時候，庇護員工他們本身的能力就有一些限制，如果要拿到這些的銷售量的時候，可能在就服員跟技服員相對來說就會造成他們的壓力。在這種情況之下就會變成，面臨到產能核薪的時候就會考慮到，我們到底應該給他多少薪資，這都是間接或直接所造成的影響。

### （二）財團法人喜憨兒社會福利基金會

1. 我們在桃竹區有五家，分別是中央工場（烘焙品），勝利店（義式料理），建中店（創意料理吃到飽），桃園（輕食、咖啡跟比較夯的手搖飲），目前五家庇護員工的人數加起來大概是 67 位。在轉銜的話，我們在 108 年有 2 位，今年有 4 位在轉銜，有 3 位持續在輔導中，我們的執行方式大概就是門市、行政助理、洗滌、內場的部分這樣子。
2. 政府政策有四大面向，庇護工場著重在保障工作權益這一塊面向，問題有三個，目前在桃竹區作的就是針對社會影響力的部分，也是檢討怎麼樣讓庇護工場的效益讓民眾去看，主要三大面向是專業人才投入、透過全能服務的展開、如何讓社會大眾看見，這三個面向是我們遇到蠻大的問題，主要是做到活水式的服務。我們的三大主軸著重在：健康福祉、就業精進、減少不平等三個大的面向作努力，主要策略對應剛剛三個問題，主要是多元化，營運合作跟社會交流，促進交流的部分讓民眾更知道。
3. 主要核心在轉銜，全面的服務是需要更多的資源，比如說性別教育的檢討跟改善，庇護員工的自主性，在就業端怎麼樣啟發它們外出就業的意願，透過自足的開會檢討，一起去旅遊，他們自己去存自己的錢去做這樣的事情。針對這部分我們持續溝通，其實在桃竹區已經發展了一個完整的轉銜辦法，主要參考除了高屏澎東的一般手冊以外，我們也內建了內轉、外轉、職場見習生的標準跟規範，怎樣因應老化、退化的一個退場機制，我們評估上除了薪資的呈現以外，庇護員工的轉銜意願、家長意願、專業人員評估的部分，三個都會做進行考量。
4. 在營運的轉型，我覺得是穩定情況下留強汰弱，營利多的可以考慮轉型社會企業，原本的庇護工場轉成中繼站（主要的是以訓練為主

的代工的一個場域)，汰弱的話這需要兩三年的一個緩衝時間。庇護工場還是需要一些規範是像基本工資的補助，我覺得還是要慢慢的逐步的去提升。還有在專業人才投入以外，比如像現在有多一個業務行銷員，我覺得怎麼樣把業務行銷員的工作規範應該訂得更清楚，還有專職專責去落實跟執行。

(三) 新北市懷恩印刷設計庇護工場 許○慧執行長

1. 我接觸庇護工場大概是四到五年的時間，從一開始的時候可能想得比較理想化，然後慢慢經營之後發現了很多經營上的困難，應聘進來的庇護員工本身在執行跟製作上面，可能都是屬於中度或是更嚴重的，如果說庇護員工本身的速度不夠快的時候，很難達到跟外面一般廠商的品質和速度，我們不太做論件的原因，是我們收進來的庇護員工相對他們的能力是比較弱一點，我們對於庇護員工的要求就沒有那麼高，所以我們在轉銜的過程中一直沒辦法很順利的轉銜，可能到職重那裏就已經被打下來了，這個問題我們一直都在努力當中。
2. 庇護工場其實面臨很多經營上的困難，我們還是要面臨跟外面企業競爭一樣的價格；其實面臨的競爭不是只有庇護工場，還有外面的廠商，但是我們認為其實毛利在低的情況底下，運作上盡量在努力維持，如果不以營利的方向來看的話，就庇護員工來說他們就是有一個支撐的中繼站，讓大家可以去照顧這些家庭，然後可以降低這些家庭的風險。
3. 轉銜的部分，印刷品因為機器的勞動力比較高，很多東西慢慢的機器可以代勞的，不像食品業可能手作的地方比較多，可是有些東西印刷品還是要有人力，只是他的單價跟價值性相對的就是比較低。

(四) 北基宜花金馬區職重資源中心 陳○倫 職重專員

1. 職業重建服務面，強調執行庇護工場過程中，提供給庇護員工的服務，但是我們好像一直沒有提到一個人，就是庇護就服員，這個服務過程中，他同時作了就業服務，作了現場支持者，同時他還要作穩定就業，就是所謂的職場適應服務的這幾個功能。
2. 發展署也很好意的讓大家可以繼續增長職能進修的規定，所以有三年就要換一次證這樣子的規範，為什麼就服員會有流動？或是第三年後他們會很缺時數的原因？就是因為有很多小單位，如果沒有母機構的支持的話，其實是沒有辦法出來上進修課程的，那他就會缺乏時數，或只能插空隙去上課，這些課是不是能符合他所需的，其實有時候是無法兩全的，這個部分可能不管是庇護工場的管理者或經營者，或是說在中央上的應該都要關注這個議題。
3. 就服員他不只要作服務的角色，其實在庇護工場裡面也一定還是會有生產的角色，業務行銷他是不是專人專用？服務員他們的角色是很難切割的，這對職業重建來講，是一個很重要需要關注的部分。

### 三、專家學者：

#### (一) 東吳大學 李○霈 副教授

1. 第一個部分就是說，在現有的一個國內外的庇護工場的模式上，我是覺得說，應該大家都蠻熟悉的，國內外庇護工場在經營上分成第一類商店型（餐廳、烘焙）、第二類手工藝型（手工皂）、第三類工藝（琉璃）、第四類工作站（陽光、洗車）跟第五類工作隊（清潔隊，透過訓練的）。
2. 後面第五個問題 CRPD 國際審查委員意見裡面，強調的一個概念就是說，到底政府的決策是什麼？是保障身心障礙者的工作權？或是尊重他的就業職能的提升上，要如何地去幫助他跟一般人可以很有效的被尊重，不被歧視的在工作崗位上工作。

3. 我們過去是站在保護的立場，但是 CRPD 國際審查委員站在權益，不是在福利，也不是在補助，也不是所謂的同情，現在是要給他工作權，經濟社會文化裡面的經濟權，這本來就是他的權益了，所以他講的是權益，不再只是福利了，身權法在 100 年的時候，把視覺障礙者的按摩變成是他的工作權，而不是專利權，所以在轉型上面我是覺得說，是可以多角化的功能去思考，讓它慢慢地去轉型。
4. 從庇護工場的经营上面來看的時候，第一個很重要的就是經營者，經營者本身對於庇護工場的設立宗旨跟經營模式很重要，再來是他的一個態度跟觀點健全，第二個在執行這件事情的，除了專業人員之外，現在卡在兩個為難：政府機關的預算壓力，還有我們也強調說工作者不是完全可以用量化來處理的。給他一萬塊能補助什麼？如果要派他去加時數的時候，根本沒有足夠的人、哪有時間去接受教育訓練？他也擔心沒有夠時數的話就沒辦法續聘。這個部分是可以再討論讓他更周延的。