

身障生畢業前後之就業迷思

國立台東大學
程鈺雄

。緒論

。為使身心障礙者就業階段前後之服務充分銜接、資源整合及專業服務間有效銜接及獲得整體及持續性的服務，直轄市、縣（市）社政、衛生及教育等單位提供轉銜服務，並至少每半年一次邀集社政、衛生、教育等單位及當地特殊教育學校（班）、高中（職）以上有身心障礙學生之學校、身心障礙就業服務及職業訓練之公、私立機構，召開就業轉銜聯繫會議，就各單位之轉銜服務、資源連結、困難個案處理原則及業務宣導等協商及研討，以整合當地資源辦理就業轉銜事宜。

依據

。依身心障礙者權益保障法第48條規定，為使身心障礙者不同、生涯福利就醫、就學、就養、就業的需求得銜接，直轄市、縣（市）主管機關部門，應積極溝通、協調，制定生涯轉銜計畫以提供身心障礙者整體性及持續性服務，其中勞工主管機關對於有就業需求者，應擬定銜接機制，以提供適性之就業服務。

服務內容

。透過地方政府設置的身心障礙者職業重建服務窗口，由職重個案管理員，一對一諮商與評估，為身心障礙擬定個別的職業重建計畫，發掘他們的就業需求、就業能力及職涯發展，導入相關服務資源，提供就業轉銜服務，使其順利進入職場。

服務對象

。國中、高中（職）、大專院校應屆畢業之身障生及具有身心障礙證明之身心障礙者。

身心障礙者目前就業之現況

。身心障者就業相同因素為工作適應困難、工作福利和升遷制度不佳、身心障者就業困難、家人的擔心與支持。

。 （一）工作適應困難：個案M和個案L都在工作適應上遇到了困難。個案M在人際相處和工作內容適應方面有問題，導致頻繁換工作；個案L曾嘗試自行開店但失敗，後來轉換工作領域並遇到複雜的工作內容。

。 （二）工作福利和升遷制度不佳：除了個案L的科技業和學校行政人員工作外，三位訪談者的工作福利和升遷制度都較差，他們遭遇的工作缺乏福利，且升遷機會有限。

身心障礙者目前就業之現況

- (三) 身心障礙者就業困難：個案L指出，當身心障礙者和無障礙者競爭相同薪資職位時，多數業主更傾向錄取無障礙者，這使得身心障礙者在就業中遇到困難。
- (四) 家人的擔心與支持：三位訪談者的父母對子女的工作持友善且支持的態度，但也擔心子女的安全和適應問題，他們希望子女能建立人際關係和適應職場環境，並願意支持子女的教育和就業選擇。
- (五) 依賴他人介紹：第一份工作三位訪談者皆為他人介紹，個案H、個案M為就輔員介紹，個案L為學弟介紹。

二、支持性就業對於提升身心障礙者工作適應能力之動力

- 支持性就業對於提升身心障礙者工作適應能力之動力為尋求專業協助、培養工作技能和態度、就業輔導員的支持、增強自信心。
- (一) 尋求專業協助：個案H、個案M和個案L皆尋求支持性就業機構的協助，這顯示他們對改善自己的工作適應能力有動力和意願。
- (二) 培養工作技能和態度：支持性就業機構提供面試技巧培訓和工作態度的培養，這有助於提升身心障礙者的工作適應能力。

二、支持性就業對於提升身心障礙者工作適應能力之動力

- (三) 就業輔導員的支持：個案H、個案M和個案L都表示就輔員對他們的就業媒合提供了寶貴的幫助，並在工作中提供了分析和流程輔助。
- (四) 增強自我肯定：支持性就業過程中的成功經驗有助於增強身心障礙者的自信心，進而提升他們的工作適應能力。
- (五) 協助工作媒合：畢業後，學校幫助三位訪談者和支持性就業媒合，幫助畢業後的順利找到工作，故能先降低尋找工作之困難。

三、支持性就業服務對身心障礙工作適應能力之影響

- 支持性就業服務對身心障礙工作適應能力之影響為提供適當的就業媒合、教導重要工作技能、增加自信心、培養職業專業性。
- (一) 提供適當的就業媒合：支持性就業服務幫助個案H找到與他興趣相關的工作，個案M獲得了實現其夢想的工作經驗，個案L也獲得了適合他的工作。
- (二) 教導重要工作技能：支持性就業服務教導個案M使用網路資源找工作並分辨工作真實性，提供了實用的技能和知識。

三、支持性就業服務對身心障礙工作適應能力之影響

- (三) 增加自信心：支持性就業服務的成功經驗增加了個案L的自信心，使他更有信心應對工作挑戰。
- (四) 培養職業專業性：個案L希望能透過支持性就業服務與不同單位合作，接受更多的專業培訓課程，進一步提升自己的職業能力。

建議： 一、就業政策

- 政府目前提供的就業福利服務主要以解決問題和填補缺陷為主，缺乏預防和促進身心障礙者就業的積極措施。然而，有效的就業服務應該不僅關注提高就業率，還應該幫助身心障礙者在工作中持續成功，並提升他們的工作品質。這需要更多的預防性措施和資源，並針對身心障礙者的優勢和潛能提供支持和發展機會。

建議：**二、加強政府就業福利服務的宣導管道**

。訪談中發現，身心障礙者對多數政府所提供的就業福利服務多呈現不清楚的，當使用者不知道福利服務的訊息，便無法使用。而身心障礙者在福利服務訊息的取得及使用上，又可能受到其教育程度與障礙類別及程度的影響，因此，如何加強服務資訊傳播的管道，是就業服務有效使用的前提。

建議：**三、增加相關教育訓練**

。本研究之身心障礙支持性就業有接受教育訓練的需求，但其中各障礙類別間的差異及相關課程之需求應加以重視。並可給予雇主及身心障礙者課程方面，應提供教導雇主如何管理身心障礙者的課程，由於雇主接觸到身心障礙者的機會並不多，對身心障礙者的狀況未能真正了解，使得在管理身心障礙者方面面臨困境。因此，應藉由專業人士提供專業經驗指導，使雇主能夠更有效地管理身心障礙員工。根據訪談結果得知，雇主會在意的有身心障礙者的工作能力。因此，提供符合雇主需求的訓練，可以增加身心障礙者就業媒和的機會，身心障礙者可以獲得與市場需求相符的專業技能，以提升其競爭力並增加就業機會。

建議：**四、獨立身心障礙就業服務站**

。以台東縣為例，在台東工作的兩位訪談者內容中發現於身心障礙就業服務隸屬於台東縣政府社會處，故多數就業消息會以非身心障礙者為主，而身障者往往會接收到較少就業消息，或是面試時才會發現雇主不是很樂於接受身心障者來就職，會讓其容易於求職上挫敗，職業訓練也較不符合身心障礙者的需求去設計。

建議：**五、雲端APP叫車服務**

。於本研究訪談三位中，發現三位公司皆無提供上、下班之交通方式，尤其是於台東交通較為不便的地方，會使身心障礙者於交通上有困難，應提供交通服務上之串連，可設計一個客服團隊，有需要交通車之乘客先進行登記，並與計程車或復康巴士合作，於固定的時間接送上、下班，可以使身心障礙者不過度依賴照護者，培養獨立生活，以及於天候不佳時也可有交通車接送。