

勞動部高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心

委託研究報告

計畫名稱：

113 年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」

政府研究資訊系統(GRB)計畫編號：PG11308-0041

機關計畫編號：113-01276-01

受委託單位：國立中正大學社會福利研究所

計畫主持人：葉秀珍教授

勞動部編印

印製年月 113 年 10 月

勞動部高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心

委託研究報告

研究名稱：

113 年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」

受委託單位：國立中正大學社會福利研究所

計畫主持人：葉秀珍教授

研究期程：自 113 年 5 月 1 日起至 113 年 10 月 31 日止

研究經費：新臺幣 149,904 元

印製年月：113 年 10 月

本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見

報告摘要

本研究計畫共分為五小節，第一節為前言，第二節為文獻探討，包括(1)從勞動需求面觀點，探討影響雇主聘用身心障礙者的相關因素，(2)探討定額進用政策與職務再設計，(3)檢視庇護工場、社會企業與身心障礙者就業，(4)進行身心障礙者勞動政策之跨國比較。第三節為資料來源與研究方法，第四節為分析結果，第五節為未來研究方向與政策建議。綜合本研究的文獻回顧與分析結果，本研究提出以下建議：(1)建議未來身心障礙就業政策應該持續擴大公立就業服務機構的協助，多多舉辦雇主座談會，以促進企業與政府在身心障礙雇用政策上的溝通與互助，(2)未來身心障礙者就業政策，建議持續加強財務誘因，例如薪資補助、雇用獎助，以及稅制減免等政策工具，(3)建議未來在政策上推動更多身心障礙者的職場學習與職場適應之業務項目，(4)未來在身心障礙者雇用政策上，宜針對企業特性(如行業)來媒合身心障礙者的職缺，以及加強人力短缺企業的媒合服務，將有助於提升企業對身心障礙者的雇用比例，(5)在招募管道上建議除了社群網站外，宜同時加強社會網絡的管道，可透過與社區發展協會等相關草根性組織的協力合作，作為企業招募身心障礙員工的另類管道，(6)未來在政策上建議針對產學合作與學校就業輔導，從學校至就業(from school to work)的緊密連結，加強公立就業服務單位與產業及學校三方間的協力推介網絡，以提升企業界雇用身心障礙者的就業率，(7)本研究在多變項分析模型分析結果的政策意涵也顯示，未來在定額聘用制的政策宣導應該更加生活化、活潑化、全面化，以提升企業對定額進用制的了解程度，使企業能夠有意願聘用身心障礙者員工，透過企業聘用身心障礙者的良好經驗，將會有助於企業對定額聘用制的支持程度，進而聘用更多身心障礙者員工人數。

高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究

壹、前言

關於身心障礙者的保障立法，我國最早是在 1980 年先制定「殘障福利法」，其後於 1997 年將「殘障福利法」修訂更改為「身心障礙者保護法」，至 2007 年基於身心障礙者的人權保障，又將「身心障礙者保護法」修訂更改為「身心障礙者權益保障法」。身心障礙者的相關立法與修訂路徑，也反映出我國對於身心障礙者的認知與保護，從早期的社會福利理念逐漸朝向近期人權保障的維護。本研究針對身心障礙者的就業促進政策，主要聚焦於企業在身心障礙者就業上所扮演的角色，以及相關議題的跨國比較。本研究計畫共分為五小節，第一節為前言，第二節為文獻探討，包括(1)從勞動需求面觀點，探討影響雇主聘用身心障礙者的相關因素，(2)探討定額進用政策與職務再設計，(3)檢視庇護工場、社會企業與身心障礙者就業，(4)進行身心障礙者勞動政策之跨國比較。第三節為資料來源與研究方法，第四節為分析結果，第五節為未來研究方向與政策建議。

貳、文獻探討

一、企業角色與身心障礙者就業—需求面觀點的考量

根據 Gilbride 與 Stensrud (1992) 的區分，身心障礙者的就業促進政策，主要可透過供給面(supply-side)與需求面(demand-side)兩個觀點來加以檢視。傳統以來身心障礙者的就業促進政策，大多是基於供給面的觀點，就業促進的服務模式係以身心障礙者為中心，此即職業重建人員多聚焦在身心障礙者的需求與能力，就業安置的服務內容大多集中在職業評量、職業

訓練與就業諮商。從需求面觀點來看，身心障礙者的就業促進政策，則是挑戰傳統以來以身心障礙者為中心的策略，強調雇主與身心障礙者的需求同等重要，職業重建人員的服務對象，除了身心障礙者以外，還應將雇主列為重要的服務對象，提供相關的支持協助(Gilbride 2000；黃宜君 2011)。

影響雇主對於身心障礙者是否雇用的因素，根據復健諮商領域強調需求面觀點的工作開拓策略，主要可分為三大面向，包括人力資源管理、雇主特質因素，以及心理社會因素(黃宜君 2011)，這三大因素攸關雇主在聘僱身心障礙者所面臨的特殊考量與其所需要的服務提供模式。對於雇主而言，人力資源管理涉及商業經營考量，企業的經營效益不僅包括設備、資金，也包括員工在人力資源上的適任性；因此，在員工聘任過程中，不論是招募(recruitment)、甄選(selection)、安置(placement)及升遷(promotion)，一旦聘用決策失誤，將使雇主或企業蒙受金錢與時間上的損失。

在人力資源的招募階段，雇主通常會透過多元的招募管道，包括報章雜誌廣告、商業招募網頁、校園徵才或獵人頭公司等管道。Greenwood 與 Johnson (1987)的研究發現，關於身心障礙者的聘用方式，大多數雇主認為職業重建系統是較佳的徵才管道，因為該系統可以較完整的提供身心障礙者的個人資訊，並且能提供較佳的薪資保障。在招募人選的資格條件上，身障應徵者具備競爭性技能(competitive skills)與工作準備就緒(job readiness)，是雇主在徵才上的重要考量因素。雇主在招募階段值得建議的政策方向如下，(1)雇主期待職業重建系統能協助先篩選合適人選，以降低企業端在其後甄選階段的金錢與時間成本；(2)鑒於職業重建系統通常不夠瞭解企業的實際運作狀況，建議職業重建人員應加強對於企業經營的運作機制，若僅根據企業基本資訊的認知(企業性質、企業規模與徵才人數)，所

推薦的身障應徵者較難符合企業的真正需求(Drucker 1985; Fabian、Luecking and Tilson 1995;黃宜君 2011)。

企業在人才的甄選階段，入門技能(entry level skills)與讀寫能力(literacy)，是多數雇主在聘僱員工時所考量的基本能力，特別是企業規模較小的公司，較不可能進行在職訓練，通常更期待新聘員工能立即上工，因此會更加重視這些基本能力(Greenwood and Johnson 1987；黃宜君 2011)。此外，職務再設計所涉及的成本與可及性，也是影響雇主是否聘僱身心障礙者的重要考量，過去研究發現當職務再設計所需花費的成本太高或執行過程引發高度不確定性，通常雇主會放棄原先願意聘僱的決定。在雇主甄選階段時，有可能會因為對職務再設計的內容不夠瞭解，或是缺乏實際經驗，而推翻原先聘用身障者的決定(Unger 1999)。過去文獻也發現，雇主較願意接受的職務再設計，主要是在花費成本低、不耗時、可快速完成、可近性高的輔具設備或是環境改善方案(Granger, Baron, and Robinson 1997)。相對來看，雇主對工作內容上的職務再設計的接受度較低，因為尚需考量其他員工的感受，才能進一步做決定(Stensrud 2007；黃宜君 2011)。

關於雇主對身障員工的安置階段，指涉的是經過員工招募與甄選兩個階段後，雇主如何安排身障員工至哪個職位，並如何協助身障員工適應職場環境。過去研究顯示，大多數雇主期待新進身障員工與其他非身障員工，在融入職場的方式上是相同一致的，並未針對身障員工提供特定的協助方案。但是少數大型企業則有提供障礙察覺課程，以增進其他員工對障礙本質的瞭解，以降低新進身障員工進入職場的人際隔閡(Greenwood and Johnson 1987；Stensrud 2007)。過去文獻顯示較少研究探討雇主對身心障礙員工的升遷議題(Greenwood and Johnson 1987)，原因是因為身障者在勞動

市場中處於相對弱勢，所以相關研究便將主力聚焦在如何降低身心障礙者的失業率，以及提升其就業率，從而較少分析身障者在就業安置後的升遷議題。不過，Stensrud (2007)的研究發現，當身障員工的障礙因素不會影響其升遷表現時，雇主會願意將他們列為升遷的考慮人選，黃宜君(2011)的研究則指出，障礙類別會影響雇主對身心障礙者的聘用態度，而且雇主過去對身心障礙者的聘用經驗，有助於其對身障者的瞭解與接納，並使其願意再度雇用身障者。企業規模也有助於雇主對身心障礙者的雇用意願，如大規模企業較重視勞動規範與企業形象，其對身障者的態度較為正向，對於身障者的實際雇用率也較高。

關於雇主聘用身心障礙者的心理社會因素，根據 Stone 與 Colella (1996)的解釋理論，身障者在工作組織內的處境(treatment)，係受到個人因素與環境因素的影響，其中個人因素包括身障者的特質與其他觀察者的特質，如職場中雇主、同事、主管等與身障者接觸及互動的人員。環境因素除了包括組織內部特質，也包括組織外部因素，尤其重要的是國家法源的影響力，將直接影響公、私部門的企業與機關對雇用身障者的決策。組織特質中的科技發展程度，將影響輔具技術的研發與推廣，除了能減少身障員工的功能限制，更有助於提升其工作表現。此外，組織規範與價值觀也會形塑組織成員的行為模式，從而影響觀察者對身障者的評價與態度(黃宜君 2011)。

整體而言，從需求面觀點來檢視雇主對身心障礙者的雇用態度，應將身心障礙者的職業重建服務，視為系統性的就業安置議題，除了供給面包括身心障礙者的個案需求外，也需要考量雇主在企業端的實際經營狀況，在聘用過程中從初次雇用時，即需提供雇主必要的協助，並要能在個案就業安置後持續觀察身障者與雇主的狀況，給予及時的協助；因此，需求面

的工作開拓策略，強調的是職業重建機構與雇主間能建立長期的夥伴關係，如此將有助於提升身心障礙者在企業界的成功安置率，進一步將能夠開拓更多企業界雇用身心障礙者的機會(黃宜君 2011)。

二、定額進用政策與職務再設計

關於國內針對公部門在定額進用政策的實施內涵，依據 2007 年「身心障礙者權益保障法」第 38 條強制雇用的規定，公私部門依法須僱用一定比例的身心障礙者，公部門(各級政府機關與學校)員工總人數在 34 人以上者，需雇用至少 3%身心障礙者的員工。根據林昭吟、孫健忠(2014)的研究，多數公部門單位均已達到 3%的定額進用率，但是多為被動性的政策配合與執行，定額進用率不易提升，多為停滯狀態。過去關於定額進用政策在理論上，通常帶著含糊不清的意涵，Revillard (2023)的研究即指出，雖然定額進用政策在性別與種族不平等的範疇，被視為反歧視政策工具的進步策略，但是在身心障礙不平等範疇，定額進用政策卻反而被視為社會福利觀點(social welfare perspective)的落伍政策工具，並不屬於近期興起的平等政策框架(equalitarian policy frame)。Revillard (2023)透過法國案例的分析，認為定額進用政策不應侷限於規範性的討論，而應聚焦在決策者對定額進用政策所抱持的真正理念。從歷史分析的角度來看，早期法國的定額進用政策的確是基於社會福利觀點，不過法國此時的定額進用政策本身即帶有進步色彩，有別於傳統的障礙政策介入思維。

首先，法國在第一次世界大戰後，所採行的定額進用政策，其精神主要在提升戰後退伍軍人的就業復健(rehabilitation)與重返就業，這個信念主張身心障礙不能等同為無工作能力(work incapacity)。其次，法國至少在 1957 年的法律中即強調應促進身心障礙者進入主流勞動市場中就業，而不

是在庇護性就業機構。第三，從法國的案例來看，定額進用政策反映的是對於身心障礙者，所展現出的社會團結(social solidarity)與國家責任(national obligation)的決心。有別於傳統以來將身心障礙者的就業安置，視為私部門的個人慈善作為(private forms of charity)，針對身心障礙者的定額進用政策在法國被視為社會的集體責任，這是源自國家對戰後退伍軍人的虧欠(national debt)，其後更發展為廣義社會團結的展現。因此，Revillard (2023)主張定額進用政策不應侷限於社會福利政策與反歧視政策的二分法，而應將定額進用政策視為促進社會團結的障礙政策工具。

除了定額進用政策外，職務再設計也可以透過友善職場政策，加速公私部門聘用身心障礙者的意願(邵玉琴、黃靖麟 2024)，張朝琴(2014)的研究發現，國內的職務再設計方案的確能促進身心障礙者在職場的雇用率。此外，職場人力協助政策也屬於一種隱性的職務再設計，其政策內涵包括經費補助、直接人力服務與減稅方案，政策的執行尤其須注意勞政機關與社政機關的協調(吳亭芳等 2016)。

近期值得借鏡的是美國就業服務機構所採行的客製化就業(customized employment, CE)，其主要特點是在就業安置的每個環節透過彈性化策略，同時滿足身心障礙者與雇主的特定需求(Inge et al. 2023)。美國職業重建機構傳統以來的策略取向，主要著重在身心障礙者的就業行為如何適應職場的需求；而所謂的客製化就業的設計內容即在整合就業服務與就業支持，同時納入工作發展(job development)與重組策略(restructuring strategies)，將工作責任客製化，以滿足身心障礙者的特定需求，2014 年美國的復健法案(Rehabilitation Act)即將客製化就業增列為就業支持的項目。客製化就業在近期內被視為能有效促進身心障礙者就業的政策方案，尤其是對於重度身

心障礙者的就業更有助益，不過要能達到客製化就業的效果，前提是就業服務專業者必須具備嚴謹訓練與專業技能，才能充分發揮工作發展與工作重組的功能，針對身心障礙者真正做到客製化就業的目標(Inge et al. 2023)。

三、庇護工場、社會企業與身心障礙者就業

本研究第四節分析的企業調查資料，雖然並未包括庇護工場，但是因其與身心障礙者的就業議題息息相關，現行身心障礙者的就業政策，也使得庇護工場未來有可能需要轉型為社會企業；職是之故，本研究有必要探討庇護工場目前所面臨的困境與定位，以及未來如何轉型為社會企業的相關議題。關於身心障礙者的就業，庇護工場扮演著非常重要的庇護支持、就業轉銜與安置角色。庇護工場的服務對象，除了針對具有就業意願，但其就業能力不足的身障者，提供庇護性就業服務外，還包括提供職場見習的轉銜服務，給那些在短期內無法進入就業市場或庇護職場的身障者。以上兩類身心障礙者在進入庇護工場前，須先經由地方政府的身心障礙者職業重建服務窗口進行轉介，在透過職業輔導評量後，凡符合資格者，則派案到適合的庇護工場，並經由庇護工場評估適合者予以進用；凡不符合資格者，則再透過職業重建窗口轉介至其他適合單位接受服務(勞動部勞動力發展署 2024)。

2007 年我國修訂通過「身心障礙者權益保障法」(簡稱身權法)，明確界定庇護工場納入身心障礙者的就業類型之一，應該具備勞雇關係，此即正式規範凡是在庇護工場就業的身心障礙者，必須參加勞工保險及全民健康保險，這些身障員工的薪資，可由庇護工場依照產能核薪來決定，同時可不必受限於基本工資(勞動部勞動力發展署 2024)。身權法通過後，庇護工場不僅面臨角色定位的轉變，也在經營上面臨自負盈虧的窘境，相關研

究也陸續投入庇護工場如何轉型為社會企業，以因應 2007 年身權法通過後的衝擊(吳明珠、鄭勝分 2012；劉育欣、鄭勝分 2014；涂瑞德、陳柏佑 2019)。

吳明珠、鄭勝分(2012)透過深度訪談與觀察法，指出身權法通過後，庇護工場所面臨的經營困境，並針對法制面與組織面提出短中長期的建議如下。在法制面向，短期建議包括(1)應儘速確立庇護工場的定位，庇護工場的傳統定位就是衍生自庇護性就業服務，身權法通過後須自負盈虧，使得庇護工場面臨服務或經營本質上的兩難。(2)建議政府參考歐美經驗，透過行政命令獎勵或推動民間發展社會企業模式(Adam and Johnson 2006)，或協助庇護工場轉型為社會企業，以提供身障者更多元、彈性的就業機會。中期建議包括(1)庇護性就業者因產能不足，在產能核薪原則下，薪資水準已不足以維持基本生活，建議由政府補助庇護性就業者的薪資，以維持其基本生活的經濟安全。(2) 目前大多數庇護工場在經營上，仍多仰賴政府補助與社會捐款，轉型社會企業有其困難度，建議政府訂定相關獎勵措施與稅賦減免優惠，以推動社會企業的設立。長期建議，未來在社會企業發展至相當規模後，宜訂定社會企業的管理與獎助辦法。

吳明珠、鄭勝分(2012)在組織面向的建議如下。短期建議，(1)傳統以來庇護工場產品的社會形象較為負面，因為身障者的產能不佳，需要社會大眾的愛心幫助。加上目前民眾對社會企業的概念模糊，建議政府多主辦研討會，宣導社會企業的優良案例，以提升社會企業的良好社會形象。(2)庇護工場產品的銷售，除了透過政府優先採購辦法外，建議政府媒合庇護工場與企業界的專業技術，以提升庇護工場的產品品質。(3)建議庇護工場的員工聘僱決定，除了依據職業輔導評量外，也能容許庇護工場依據其實際

需求自行評估是否雇用身障者。

中期建議包括，訂定庇護工場的退場機制並協助其轉型為社會企業。由於缺乏退場機制，庇護工場均依照服務庇護性就業者比例來補助，未來政府宜根據庇護工場的經營體質，凡經營不佳的庇護工場宜退場，讓缺乏就業力的身障者回到社政或衛政系統來照顧，至於具有競爭潛力的庇護工場，則應協助其轉型為社會企業，讓具備就業力的身障者在勞政系統下享有應有的勞動權益。長期建議，未來無論是新創的社會企業，或是由庇護工場轉型的社會企業，均宜採取公司組織型態較佳，以形塑較佳的社會形象，避免社會福利的負面印象。

四、身心障礙者勞動政策之跨國比較

國際間對於身心障礙者的就業促進政策，主要可分為「配額模式」與「權利模式」兩種政策典範，前者典範主要以德國、法國與日本為代表，後者典範則以美國為代表。國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)曾在 2019 年出版「促進身心障礙者就業機會—定額進用制」報告(Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities—Quota Schemes)，這份調查報告指出全球 103 個國家，已經將「定額進用制」視為反就業歧視的一種平權法案(Affirmative Action)(洪漫格、林嘉慧、吳忠育 2021)。從比較的觀點來看，「配額模式」主張障礙者的就業，並非完全以能力作為雇用依據，而是基於障礙者的障礙狀況，作為社會政策的考量；「權利模式」則強調「機會均等」原則的就業政策，主張身心障礙者在就業市場應如一般民眾，同樣享有免於歧視、充分參與競爭的權利(洪漫格等 2021)。

德國是採取「配額模式」定額進用制的主要國家，其在 1974 年的《重度障礙者法案》(the Severely Disabled Persons Act) 這項立法規定，公、私立部門必須雇用一定比例的身心障礙者，否則必須額外繳交補助費；在 2000 年的修法更規定雇主在解僱身心障礙者前，必須獲得主管機關的同意才可。德國在 1980 年修訂的《就業促進法》也制定財務誘因，例如雇主凡僱用身心障礙者即可獲得政府貸款。德國的配額模式政策其優點在於促成(重度)身心障礙者就業率的持穩，其主要缺點也顯示在定額進用模式下，身心障礙者的就業率無法進一步提升，這項身障者就業率上限的缺點，也出現在同樣採行配額模式的法國。南韓配額模式的實施經驗也顯示，定額進用制及其罰鍰並無法有效提升相關機關(機構)對身心障礙者的僱用意願，只是消極性的增加違反規定的罰金(洪漫格等 2021)。

實施配額模式的日本，則在政策施行過程中有值得國人借鏡參考之處。日本在 1976 年修訂 1960 年公布的《身體障礙者僱用促進法》，該法中規定雇主對身心障礙者具有法定僱用義務。值得一提的是，為考量高齡者與身心障礙者在就業促進的政策經驗與專業知識上，具有某種程度的共通性，日本合併這兩個針對高齡者與身障者的就業促進機構之部分業務，成立《日本獨立行政法人高齡障礙求職者僱用支援機構》，透過整併以達成資源整合的政策成效。此外，日本因為考量資方立場，容許身心障礙者適用最低薪資減額特例，而有少數身心障礙者其薪資低於最低薪資。但也同時實施「工資倍增計畫」，企業若聘僱身心障礙者，則可獲得政府提供專家諮詢服務，提供相關建議，協助企業提升技術、改善經營模式、進行產品開發，在企業獲利後將回饋在身心障礙者的薪資表現。這項倍增計畫經日本厚生省的統計資料顯示，計畫施行前後身心障礙者的薪資提升超過 26%，成效相當卓著(洪漫格等 2021)。

美國則是採取「權利模式」的主要代表國家，美國身心障礙者的就業促進政策，主要聚焦在消除對身心障礙者的就業歧視，而不是著重在強制僱用制度。美國係於 1990 年公布《美國身心障礙者法案》(Americans with Disabilities Act, ADA)，該法案全面禁止對身心障礙者的僱用與解雇有任何歧視。此外，美國在各州均設有職業重建部門，部分州甚至針對視覺障礙者與非視覺障礙者，採行分流服務制，以因應不同障礙類別在就業需求上的差異性。美國雖然有公布「執行美國身心障礙者法案公平就業條款之行政規則」與相關指導原則，但是這個行政規則與指導原則並未具備任何法律上的效力。整體而言，美國的「權利模式」實施經驗顯示，身心障礙者的就業促進法案，若缺乏有效的配套措施，完全仰賴市場的自由運作機制，將使得身心障礙者的失業率不降反升(洪漫格等 2021)。

參、資料來源與研究方法

一、資料來源

本計畫的資料來源為高雄市「企業僱用身心障礙者現況調查」，在進行本計畫資料來源的說明前，需先說明本計畫的緣起與宗旨，本計畫的委託單位為高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心，該中心係為全國唯一公立身心障礙者職業訓練的專責機構，長期以來極力推動身心障礙者的職業重建服務，目前就個案層面的職業重建管理、支持性就業服務、以及職業輔導評量等服務範疇，已經舉辦多場的論壇討論與研討會，並且累積相當豐碩的服務成果。

雖然如此，由於現行職業重建業務的主要介入方針，大多數係以個案端的輔導為主要業務重點，對於雇主端在進用身心障礙者的影響因素瞭解相當有限。因此，在職業重建業務的多元擴展上，十分有必要瞭解高雄市

企業端在僱用身心障礙者的影響因素，以更加提升職業重建業務的政策效能。為進一步瞭解雇主對身心障礙者之僱用態度，高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心於 112 年(2023 年)針對高雄市之企業進行「企業僱用身心障礙者現況調查」問卷訪談，並完成該調查資料庫的建構。為充分運用該調查資料的豐富訪談內容，深入瞭解高雄市企業端在僱用身心障礙者的影響因素；因此，委託本計畫針對該調查資料庫，進行量化實證分析，希望透過本計畫的文獻探討與分析結果，可以作為國內職業重建業務未來推展上的政策參考。

二、研究方法

本計畫的研究目的可分為三個面向，首先，本計畫宗旨在分析高雄市企業在僱用身心障礙者之需求狀況，透過既有相關理論與文獻的探討，結合調查資料庫的實證分析，檢視影響雇主僱用身心障礙者之影響因素。其次，透過分析高雄市「企業僱用身心障礙者現況調查」之資料庫，檢視雇主端在聘僱身心障礙者之相關影響因素，以量化分析方法建構統計解釋模型，凸顯出雇主在聘僱身心障礙者之主要影響因素，並提出未來政策的建議。第三，本計畫的分析方法，包括身心障礙者就業政策的文獻探討，以及量化實證分析，統計方法包括描述性分析與多變項分析，統計模型將視調查資料庫相關依變項測量層次的差異，採用二元邏輯迴歸模型(Logistic regression)或多元迴歸模型(Multiple regression)，在多變項模型分析部分，主要在檢視那些解釋因素如何影響企業聘用身心障礙者之可能性。

肆、分析結果

一、高雄市的人口特性與產業結構

本計畫在進行調查資料庫的分析前，先簡要描述表 1 高雄市的人口特性與產業結構，截至 2023 年 6 月，高雄市 15 歲以上人口為 238 萬 6,000 人，就業人數為 135 萬 9,000 人，失業人數為 4 萬 8,000 人。勞動力人數為 140 萬 7,000 人，非勞動力人數則為 97 萬 9,000 人，整體勞動參與率為 58.97%，失業率為 3.4%。

表 1 高雄市人力資源現況

縣市 項目	高雄市
15 歲以上民間人口	2,386
就業人數	1,359
失業人數	48
勞動力人數	1,407
非勞動力	979
勞動參與率	58.97%
失業率	3.4%

資料來源：行政院主計總處(2023)，統計至 2023 年 6 月，單位：千人

截至 2023 年 6 月底止，高雄市的現住人口數為 273 萬 6,019 人，高雄市的經濟發展相當蓬勃，無論是工廠登記家數或公司登記家數均顯現成長趨勢，其中在營利事業銷售額上係以「製造業」居首，其次是「批發及零售業」。具體而言，截至 2023 年 6 月止，高雄市的工廠登記家數總共有

7,951 家，其中以金屬製品製造業的比例最高，佔 32.27%，其次分別為機械設備製造業(13.35%)以及食品製造業(11.62%)，這種產業分佈顯示高雄市的產業結構仍以傳統產業為主。此外，截至 2023 年 6 月，高雄市的商業登記家數總共有 13 萬 3,192 家，其中又以批發及零售業佔比最高，佔 55.6%，其次分別為住宿及餐飲業(10.73%)與營造業(10.23%)。根據衛生福利部 110 年「身心障礙者生活狀況及需求調查」(衛生福利部統計處 2021)，15 歲以上的身心障礙者目前有工作的比例為 20.79%。進一步來看，依據衛生福利部 112 年第 3 季(2023 年)的統計數據，高雄市的身心障礙者人數總計為 14 萬 7,553 人，其中有工作者的身心障礙者，根據衛生福利部的統計推估合計為 3 萬 676 人。表 6 顯示，在 580 家無僱用身障者的企業中，不會僱用哪種障別，以智能障礙的比例最高(12%)，居次為慢性精神病(11.76%)與肢體障礙(10.40%)，反映出精神疾病身障者與重度肢障者被企業僱用的可能性偏低。

二、高雄市「企業僱用身心障礙者現況調查」分析結果

(一)企業僱用身心障礙者之描述性分析

在描述性分析部分，調查資料庫的有效樣本數為 808 份，表 2 顯示在 808 個企業當中，有僱用身障者企業的家數為 228 家，近三成(28.22%)，無僱用身障者企業的家數為 580 家，約佔七成(71.78%)。表 3 顯示調查資料在事業單位性質的分佈，在 808 個企業中(有僱用與無僱用身障者的企業)，絕大多數為私人企業，比例高達 96.04%，政府機關佔 2.97%，公營事業比例最低只有 0.99%。若就有僱用身障者的 228 個企業來看，私人企業佔 86.84%，其次分別為政府機關(10.09%)、公營事業(3.07%)。表 4 顯示在所有企業中以製造業佔比最高(31.31%)，其次分別為批發及零售業(12.38%)、醫療保健及社會工作服務業(11.01%)，在有僱用身障者的企業中，仍以製

造業比例最高(48.25%)，教育業(8.77%)與醫療保健及社會工作業(8.77%)的佔比旗鼓相當。表 5 顯示在所有企業中，企業規模以 1-50 人比例佔 71.91%，其次為 51-100 人(11.88%)，在有僱用身障者的企業中，僱用身障者比例最高的企業規模包括 1-50 人(22.81%)、51-100 人(25.44%)、101-200 人(22.37%)，這也凸顯出企業規模較大的企業(101-200 人)，僱用身障者的可能性相對較高。

表 6 顯示在 580 家無僱用身障者企業中，表示不會僱用的身障者以智能障礙者比例最高(12%)，其次分別為慢性精神病者(11.76%)，肢體障礙者(10.40%)，視障者(8.04%)，聽障者(4.46%)，重要器官失去功能者(0.62%)，表示都不僱用身障者比例有 24.5%。表 7 顯示有僱用身障者的企業非常瞭解及部分瞭解定額進用制度的比例(38.60%+26.32%=64.92%)，遠較全部企業瞭解的比例來得高很多(40.59%)，這點反映出有僱用身障者經驗的企業，對於定額進用制度的瞭解程度較高。表 8 顯示有僱用身障者的企業非常支持與支持定額進用制度的比例(50.87%)仍然較全部企業的支持比例來得高(44.18%)。

表 9 至表 15 詢問有僱用身障者的企業，會考慮僱用身障者的重要條件，其中以人力技術與專業符合職缺的比例最高(72.37%)，依序分別為工作態度良好(59.21%)，因法規需求依法僱用(53.07%)，人力短缺(42.98%)，學歷符合職缺需求(38.16%)，提升企業形象(21.93%)，可以申請政府補助(6.14%)。這些條件的比例反映出身障者的職業重建，首先要著重於其專業技術與職缺需求的相稱度；身障者的良好工作態度也是被企業聘用的重要因素，而且定額進用制度也的確有助於提升企業聘用身障者的比例。表 16 至表 19 顯示 228 家企業聘用身障者的薪資制度分佈狀況，其中以月薪制

的比例佔大多數(92.11%)，其次分別為時薪制(8.33%)，日薪制(4.39%)，按件計酬最低(0.88%)。表 20 與表 21 分別顯示 228 家有僱用身障者的企業，有男性身障員工的家數佔 76.75%，有女性身障員工的家數佔 59.65%，反映出較多企業家數有聘用男性身障員工。

表 22 至表 26 顯示 228 家企業聘用身障者的教育程度分佈狀況，其中以高中職比例最高(54.82%)，居次分別為大學(47.37%)，專科(29.39%)，國中及以下(19.30%)，碩士及以上(14.47%)。表 27 至表 33 顯示 228 家企業聘用身障者的障礙程度分佈狀況，其中以下肢體障礙的比例最高(40.35%)，其次分別為聽覺障礙(31.14%)，下肢體障礙(25.44%)，重要器官失去功能(22.81%)，智能障礙(20.61%)，視覺障礙(14.47%)，慢性精神病(9.21%)。表 27 至表 33 的結果反映出慢性精神病的身障者被企業聘用的比例最低，未來其職業重建需要在政策上提供較特別的安置服務。

表 34 至表 41 詢問 228 家企業聘用身障者的工作狀況，答項分別以非常同意、部分同意、普通、部分不同意、非常不同意來勾選。若以非常同意與同意比例的合計來看，以「公司的人文環境(如態度、人際關係等)對身心障礙員工是友善的」比例最高(91.23%)，其次分別為「公司的物理環境(如設備、照明等)提供了身心障礙員工工作上之便利性」(74.12%)，「根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工符合工作職務上的需求」(74.12%)，「根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工的工作態度(意願、配合度、溝通能力、出勤情形等)感到滿意」(71.49%)，「根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工在與主管或同事間相處方面無困難之處」(69.74%)，「根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工體力符合工作需求」(67.98%)，「根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工工作效率符合貴公司的需求」(65.79%)，「整體而言，

公司所僱用之身心障礙員工平均工作表現比非身心障礙員工來的好」(41.23%)。表 34 至表 41 的分析結果反映出身障者的工作狀況在職場人際關係、職場工作設備環境以及身障者符合職務需求的評價較佳，未來較需要加強的面向包括身障者的體力如何符合工作需求、工作效率如何符合公司需求、以及如何提升工作表現，未來職業重建政策宜考慮如何加強媒合企業與身障者在體力需求、工作效率與工作表現上的符合程度。

表 42 彙整 808 家受訪企業中關於雇用障礙者的多項議題，表 42 顯示有 71.78%(580 家)並未僱用身障者員工，有 28.22%(228 家)有僱用身障者員工。表 42 將政府機關與公營事業界定為公部門，私人營業單位界定為私部門，分析顯示有 3.96%企業(32 家)屬於公部門，高達 96.04%企業(776 家)屬於私部門。表 42 將所有企業區分為工業與服務業，其中工業包括製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業，其中農林漁牧業因為占比極低(1.36%，11 家)所以併入工業合計，服務業則包括批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業。表 42 顯示在所有企業家數中，有 42.82%企業(346 家)屬於工業，有 57.18%企業(462 家)屬於服務業，服務業企業的比例高於工業企業。

表 42 將企業規模(企業員工數)由原來六大類別整併為四大類別，分析顯示 1-50 人企業比例最高，有 71.91%(581 家)，51-100 人企業佔 11.88%(96 家)，101-200 人企業佔 7.05%(57 家)，201 人以上企業佔 9.16%(74 家)，其中 201 人以上企業包括以下三類企業，201-300 人企業、301-450 人企業、以及 450 人以上企業。

表 42 詢問所有企業以下題項：『請問您認為影響貴公司無法僱用身心障礙員工的原因有哪些？(可複選)』，其中以「職缺性質不適合身心障礙者」勾選家數最多(19 家)，「公司沒有職缺」勾選家數居次(13 家)，「找不到具備相關證照及條件的身心障礙者」勾選家數第三高(7 家)，其餘原因依家數高低分別為，「缺乏完善設施或無障礙環境配合」(3 家)、「身心障礙者可能會影響工作績效」(2 家)、「沒有意願僱用」(1 家)、「擔心僱用成本太高」(1 家)、「擔心增加人事管理困難」(1 家)、「對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠」(0 家)。

表 42 詢問所有企業以下題項：『請問貴公司在哪些條件之下，會考慮僱用身心障礙者？(可複選)』，依照企業勾選比例高低，依序分別為以下條件：人力技術與專業符合職缺需求(61.26%)、工作態度良好(45.05%)、因法規需求，依法僱用(27.97%)、人力短缺(26.61%)、可以申請政府補助(23.51%)、學歷符合職缺需求(19.18%)、提升企業形象(9.90%)。

表 42 詢問所有企業以下題項：『請問您認為政府提供何種協助，會鼓勵貴公司僱用身心障礙者？(可複選)』，依照企業勾選比例高低，依序分別為以下協助方式：補助薪資(40.22%)、就業僱用獎助(30.32%)、職場學習與再適應(20.79%)、公立就業服務機構協助(17.82%)、推動事業單位辦理職前培訓計畫(14.48%)、職務再設計(13.74%)、身心障礙超額僱用獎勵金(13.61%)、加值輔導服務(9.28%)、獎勵表揚(6.56%)、雇主座談會(3.09%)、運用障礙者求職求才資料庫(2.72%)。

表 42 詢問企業以下題項：『請問貴公司對定額進用制度不支持的原因為何？單選題』，雖然絕大多數企業並未表示不支持定額進用制，亦有

11.26%(91 家)企業表示不支持原因為「政府不應該限制企業是否僱用身心障礙者」，2.10%(17 家)企業不支持原因為「太嚴格，應該降低僱用身心障礙者比例」，0.37%(3 家) 企業不支持原因為「太寬鬆，應該提高僱用身心障礙者比例」，這個分析結果顯示有近一成企業不認同定額進用制，未來政府宜加強定額進用制的正當性與政策論述。

表 42 詢問企業以下題項：『請問貴公司有無足額進用身心障礙者？』，有近四分之一企業(25.5%)有足額進用身障者，近四分之三(74.5%)企業為足額進用。表 42 進一步詢問企業：『請問貴公司不足額進用的原因?(可複選)』，依照勾選家數由高至低的原因分別為，職缺性質不適合身心障礙者(19 家)、公司沒有職缺(13 家)、找不到具備相關證照及條件的身心障礙者(7 家)、缺乏完善設施或無障礙環境配合(3 家)、身心障礙者可能會影響工作績效(2 家)、不知道去哪裡找身心障礙者(1 家)、沒有意願僱用(1 家)、擔心僱用成本太高(1 家)、擔心增加人事管理困難(1 家)、對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠(0 家)。

本研究進一步針對所有企業進行重要變項之交叉分析，表 43 顯示是否僱用身障者與部門別的關聯性呈現高度顯著性($\chi^2=70.64$ ， p 值 <0.001)，此即公部門有僱用身障者之比例(93.75%)遠高於私部門(25.52%)。表 43 的分析顯示，從事工業的企業在僱用身障者的比例(36.42%)顯著高於服務業企業(22.08%)($\chi^2=20.08$ ， p 值 <0.001)。表 43 的分析顯示，是否僱用身障者與企業規模的關聯性呈現極高的顯著性($\chi^2=403.12$ ， p 值 <0.001)，具體而言，當企業規模越大，企業僱用身障者的機率也越大，201 人以上的企業有高達 90.54%會僱用身障者，當企業規模小至 1-50 人，企業只有 8.95%會僱用身障者。這個發現意味著身障者就業促進，宜針對大型企業加強推介

身障者就業，大型企業較小型企業更能承擔僱用身障者的勞動成本，而且大型企業更重視企業社會形象，這是雙贏的推廣策略。

表 43 的分析顯示，有無足額進用與部門別存在非常顯著的關聯性($\chi^2=74.41$, p 值 <0.001)，具體來說，公部門有高達 90.63%有足額進用身障者，私部門的比例只有 22.81%。表 43 的分析也顯示，在 228 家有雇用身心障礙者的企業中，有 206 家企業有足額進用身障者(29 家公部門企業+177 家私部門企業)；因此，在 228 家有雇用身障員工的企業，其足額進用比例高達 90.35% (206/228=0.9035)。表 43 的分析顯示，從事工業的企業有足額進用的比例(33.24%)較從事服務業的企業(19.70%)來得較高($\chi^2=19.09$, p 值 <0.001)。表 43 的分析顯示企業規模越大，企業足額進用的比例越高，這種正向關聯極為顯著($\chi^2=370.55$, p 值 <0.001)，201 人以上之企業其足額進用比例為 78.38%，遠高於 50 人以下企業之足額進用比例(7.40%)。

表 43 的分析顯示，企業對定額進用的了解程度與部門別具有顯著關聯性($\chi^2=22.82$, p 值 <0.001)，公部門企業對定額進用制的了解程度(非常了解、部分了解之比例)遠高於私部門，這個發現反映出政府未來需要對私部門企業更加強定額進用制的政策宣導。表 43 顯示企業對定額進用的了解程度與行業別並未存在顯著關聯性，但是表 43 的分析也同時顯示企業對定額進用的了解程度與企業規模存在極為顯著的關聯性($\chi^2=151.36$, p 值 <0.001)，1-50 人員工之企業在非常了解的比例最低，不到一成(9.29%)，隨著員工規模增加，企業在非常了解的比例大致呈現攀升的趨勢，如 101-200 人(47.37%)與 201 人以上(40.54%)之企業在非常了解的比例均達四成以上。

表 43 的分析顯示，企業對定額進用的支持程度與部門別($\chi^2=4.46$ ，p 值=0.347)，與行業別($\chi^2=1.79$ ，p 值=0.774)，以及與企業規模($\chi^2=8.96$ ，p 值=0.707)均不存在顯著關聯性。表 43 的分析顯示，公部門較私部門，有較高比例認為「定額進用制太嚴格，應降低僱用身心障礙者比例」，而私部門則有較高比例認為「政府不應該限制企業是否僱用身心障礙者」($\chi^2=18.08$ ，p 值=0.01)。表 43 的分析顯示，企業不支持定額進用的原因與行業別($\chi^2=3.58$ ，p 值=0.465)，以及企業規模($\chi^2=10.34$ ，p 值=0.586)並無顯著關聯性。

表 44 係針對 228 家有僱用身障者的企業，就僱用身心障礙者之多項議題進行分析，分析顯示有僱用身障者的企業中有 86.84%屬於私部門，13.16%屬於公部門，有 55.26%企業從事工業，44.74%企業從事服務業，員工數在 201 人以上企業之比例最高(29.39%)，其他三類企業規模的比例相近，均在二成二以上。表 44 顯示有 44.74%之企業僅僱用身障員工 1 人，34.21%之企業僱用身障員工 2 至 4 人，21.05%之企業僱用身障員工 5 人以上，有僱用身障者的企業中，絕大多數身障者員工屬於典型工作者型態(93.86%)，在 228 家企業當中，典型身障員工人數是 1 人的企業比例為 42.11%，2 至 4 人比例為 33.33%，5 人以上之比例為 18.42%。

表 44 顯示 228 家目前僱用之身障員工依照九大職業別區分的平均薪資分配，其中(1)企業主管、經理人員的薪資以 50,001 元(含以上)的占比最高(8.33%)，(2)專業人員以 50,001 元(含以上)的占比最高(11.40%)，(3)技術員及助理專業人員以 30,001-35,000 元以及 35,001-40,000 元的占比最高(均為 5.7%)，(4)事務支援人員以 26,401-30,000 元的占比最高(13.16%)，(5)服務及銷售工作人員以 30,001-35,000 元的占比最高(2.19%)，(6)農林漁牧生產人員算極少數，以 30,001-35,000 元的占比最高(0.88%)，(7)技藝有關工

作人員算極少數，其薪資較為分散，低至 26,401-30,000 元，高至 45,001-50,000 元，(8)機械設備操作及組裝人員以 26,401-30,000 元的占比最高(5.70%)，(9)基層技術工及勞力工以 26,401-30,000 元的占比最高(11.40%)。

表 44 詢問企業以下題項：『請問貴公司目前僱用之身心障礙員工符合身心障礙資格後的年資？』，分析結果顯示 29.39%的企業其僱用身障者之年資在 0 -未滿 1 年，有 34.65%的企業其僱用身障者之年資在 1 -未滿 3 年，有 26.75%的企業其僱用身障者之年資在 3 -未滿 5 年，有 33.77%的企業其僱用身障者之年資在 5 -未滿 10 年，有 22.81%的企業其僱用身障者之年資在 10 -未滿 15 年，有 15.79%的企業其僱用身障者之年資在 15 -未滿 20 年，有 15.35%的企業其僱用身障者之年資在 20 -未滿 25 年，有 12.72%的企業其僱用身障者之年資在 25 年以上。以上分析結果反映出企業僱用身障者年資大多集中在未滿 1 年至未滿 10 年(均在三成左右)，僱用身障年資超過 10 年以上的家數逐漸下降(二成多至一成多)。

表 44 詢問企業以下題項：『請問貴公司目前僱用身心障礙員工的是從哪裡招募而來？可複選』，分析結果顯示，僱用身障員工之招募管道以人力銀行(37.28%)比例最高，居次依序分別為，員工內部推薦(28.07%)、親友介紹(19.74%)、公立就業服務單位轉介(16.67%)、徵才活動/就業博覽會(10.53%)、自我推薦(8.77%)、社福單位轉介(7.89%)、應徵報紙的廣告(6.14%)、學校就業輔導單位轉介(5.70%)、自家網站(含社群網站)(5.70%)、產學合作(1.32%)。

表 44 詢問企業以下題項：『請問在面試時，身心障礙者符合以下哪些條件，貴公司會考慮錄取僱用？可複選』，分析結果顯示，企業優先考慮錄

取僱用身障者的條件勾選比例最高為，人力技術與專業符合職缺需求(84.21%)，其次依序分別為，工作態度良好(69.30%)、因法規需求，依法僱用(45.61%)、學歷符合職缺需求(40.79%)、人力短缺(37.72%)、提升企業形象(12.72%)、可以申請政府補助(7.46%)。以上分析結果顯示，企業考慮僱用身障者的重要條件，主要為專業技術需求、工作態度以及法規需求。

表 44 詢問企業是否有提供身心障礙員工任何協助?其中有 54.39%企業回答「有提供協助」，35.96%企業回答「沒有特別提供協助」，9.65%企業回答「不清楚」。表 44 詢問企業以下題項：『請問貴公司在工作場所上提供身心障礙員工之協助有哪些?(可複選)』，分析結果顯示，企業提供協助以調整工作方法(40.35%)比例最高，其次分別為改善職場工作環境(如：增設無障礙設施)(24.56%)、提供在職訓練(24.12%)、改善工作設備或機具(17.98%)、員工協助方案(13.16%)、提供就業輔具(7.89%)、提供第二專長訓練(4.82%)、轉職(或輪調)諮詢(3.07%)、改善工作條件(如：手語翻譯或視力協助員)(0.88%)。

表 44 詢問企業以下題項：『請問貴公司在僱用身心障礙員工上，使用過下列何種政府的措施/資源?(可複選)』，分析結果顯示，使用政府的措施/資源，以公立就業服務機構協助(19.74%)的比例最高，居次分別為，雇主座談會(14.04%)、職場學習與再適應(11.40%)、職務再設計(10.53%)、就業僱用獎助(9.21%)、身心障礙超額僱用獎勵金(9.21%)、運用障礙者求職求才資料庫(8.33%)、補助薪資(5.26%)、獎勵表揚(3.07%)、推動事業單位辦理職前培訓計畫(1.32%)、加值輔導服務(0.88%)。

表 44 詢問企業以下題項：『請問您覺得政府加強現有的何種協助/資源，可增加貴公司僱用身心障礙者人數？(可複選)』，分析結果顯示，比例高低排序與以上題項：『請問貴公司在僱用身心障礙員工上，使用過下列何種政府的措施/資源？(可複選)』的排序相同，以建議加強公立就業服務機構協助(19.74%)比例最高、其次分別為雇主座談會(14.04%)、職場學習與再適應(11.40%)、職務再設計(10.53%)、就業僱用獎助(9.21%)、身心障礙超額僱用獎勵金(9.21%)、運用障礙者求職求才資料庫(8.33%)、補助薪資(5.26%)、獎勵表揚(3.07%)、推動事業單位辦理職前培訓計畫(1.32%)、加值輔導服務(0.88%)。

(二)企業僱用身心障礙員工之多變項分析

本研究針對身心障礙者之僱用進行兩種模型分析，首先，從所有企業的樣本(企業總樣本數為 808 家)，進行是否僱用身障者之邏輯迴歸分析，表 45 之依變項是企業有無僱用身障者，有僱用身障者之企業其依變項數值為 1，無僱用身障者之企業其依變項數值為 0，表 45 的模型 1 呈現部門別對企業是否僱用身障者的影響，相較於公部門，私部門的模型係數為非常顯著的負值($\beta=-3.779$ ， p 值 <0.001)，顯示私部門企業在僱用身障者的可能性遠較公部門來得低。模型 2 基於模型 1 再納入行業別變項，相較於從事工業的企業，從事服務業的企業在僱用身障者的可能性顯著偏低($\beta=-0.943$ ， p 值 <0.001)。模型 3 基於模型 2 再納入企業規模，相較於員工數在 1-50 人的企業，員工數規模越大的企業，越有可能聘用身障者，具體來說，員工數在 51-100 人企業的係數為顯著正值($\beta=2.697$ ， p 值 <0.001)，員工數在 101-200 人企業的係數值大幅提升($\beta=4.371$ ， p 值 <0.001)，員工數在 201 人以上企業的係數正值最高($\beta=4.586$ ， p 值 <0.001)。值得注意的是模型 3 納入企業規模變項後，行業別的影響效果變得不顯著，雖然服務業的係數仍

然是負值(僱用身障者的可能性較低)。

模型 4 係基於模型 3，加入企業對定額進用制的了解程度，模型係數顯示對定額進用制非常了解的企業，最可能僱用身心障礙者員工，因為相對於非常了解定額進用制的企業，大致上對於定額進用制了解程度越低的企業，越不可能僱用身障者員工，因為部分了解、尚可、部分不了解、非常不了解的模型係數均為顯著負值。模型 5 是基於模型 4 再加上企業對定額進用制的支持程度，有別於企業在定額進用制的了解程度對於僱用身障者可能性的顯著影響效果，企業在定額進用制的支持程度較不顯著，相較於非常支持定額進用制的企業，只有部分不支持定額進用制的企業在僱用身障者員工的可能性顯著偏低($\beta=-1.739$, p 值 <0.001)，值得強調的是，相較於模型 4，模型 5 定額進用制的了解程度對於企業是否僱用身障者的影響效果更強，這點顯示在控制部門別、行業別、與企業規模下，企業對定額進用制的了解程度，是決定企業是否僱用身障者的主要關鍵，未來在促進身障者的就業機會，須著重在政府對企業在定額進用制上的強力宣導。

其次，本研究針對有僱用身心障礙員工的企業(樣本數為 228 家)，進行企業僱用身障者人數之多元迴歸分析(OLS regression)，表 46 之依變項是企業僱用身障者的員工人數，屬於連續變項，表 46 的模型 1 呈現部門別對企業僱用身障者員工人數的影響，相較於公部門，私部門的模型係數並未顯著，顯示私部門企業在僱用身障者員工人數上與公部門並無顯著差別。模型 2 基於模型 1 再納入行業別變項，相較於從事工業的企業，從事服務業的企業在僱用身障者員工人數上與工業企業並無顯著差異。模型 3 基於模型 2 再納入企業規模，相較於模型 2，行業別的效果變得顯著，具體而言，模型 3 顯示從事服務業的企業，相較於從事工業的企業，其僱用身障

者員工人數顯著較高($\beta=2.045$, p 值 <0.01)，模型 3 也顯示員工人數在 201 人以上的企業，相較於員工人數在 1-50 人的企業，大幅提升僱用身障者員工的人數($\beta=7.109$, p 值 <0.001)，其他員工數的係數雖不顯著，但大致反映出企業規模越大，僱用身障者員工人數越多的趨勢。

模型 4 係基於模型 3，加入企業對定額進用制的了解程度，服務業與企業規模 201 人的影響數值微幅減弱，但是依然相當顯著，但是模型 4 企業對定額進用制的了解程度，對於企業僱用身障員工人數並無任何顯著影響效果，雖然相關係數顯示，越不了解定額進用制的企業，其僱用身障員工人數越低。模型 5 是基於模型 4 再加上企業對定額進用制的支持程度，有別於企業在定額進用制的了解程度對於僱用身障者員工數並未達顯著水準，企業在定額進用制的支持程度顯示，越不支持定額進用制的企業，其僱用身障者員工人數顯著偏低，相較於非常支持定額進用制之企業，部分支持企業($\beta=-2.052$, p 值 <0.05)與尚可支持企業($\beta=-2.188$, p 值 <0.05)的身障者員工數顯著較低。

整體來看，表 45 的模型 5 與表 46 的模型 5 之分析結果，反映出表 45 模型 5 企業對定額進用制的了解程度(而非支持程度)，會正向顯著影響企業是否僱用身障者員工的可能性，因為企業需要符合政府定額進用制的規定以免受罰。相對的，表 46 模型 5 則反映出企業對定額進用制的支持程度(而非了解程度)，會正向顯著影響企業僱用身障者員工的人數多寡，因為企業對定額進用制的了解程度，並不一定意味著企業對定額進用制的支持程度，其中有可能是因為企業只是為了不違反定額進用制的規定，而決定聘用身障者員工以符合定額進用的門檻。當企業對定額進用制的支持程度越高，意味著這類企業對於聘用更多身障者員工的意願更強。

表 2、有無雇用身心障礙員工之描述統計

有無雇用身心障礙 員	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣 本	百分 比	累積百分 比	樣 本	百分 比	累積百分 比
無				580	71.78	71.78
有	228	100.00	100.00	228	28.22	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 3、事業單位性質之描述統計

事業單位性質	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
政府機關	23	10.09	10.09	24	2.97	2.97
公營事業	7	3.07	13.16	8	0.99	3.96
私人營業單位	198	86.84	100.00	776	96.04	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 4、所屬行業類別之描述統計

所屬行業類別	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣 本	百分 比	累積百 分比	樣 本	百分 比	累積百 分比
農、林、漁、牧業	1	0.44	0.44	11	1.36	1.36
製造業	110	48.25	48.68	253	31.31	32.67
電力及燃氣供應業	2	0.88	49.56	10	1.24	33.91
用水供應及污染整治業	2	0.88	50.44	5	0.62	34.53
營建工程業	11	4.82	55.26	67	8.29	42.82
批發及零售業	13	5.70	60.96	100	12.38	55.20
運輸及倉儲業	5	2.19	63.16	23	2.85	58.04
住宿及餐飲業	11	4.82	67.98	41	5.07	63.12
出版影音及資通訊業	3	1.32	69.30	25	3.09	66.21
金融及保險業	2	0.88	70.18	9	1.11	67.33
不動產業	2	0.88	71.05	18	2.23	69.55
專業、科學及技術服務業	7	3.07	74.12	50	6.19	75.74
支援服務業	10	4.39	78.51	31	3.84	79.58

公共行政及國防；強制性社會安全	5	2.19	80.70	9	1.11	80.69
教育業	20	8.77	89.47	42	5.20	85.89
醫療保健及社會工作服務業	20	8.77	98.25	89	11.01	96.91
藝術、娛樂及休閒服務業	4	1.75	100.00	22	2.72	99.63
其他服務業				3	0.37	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 5、員工總人數之描述統計

員工總人數	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
1-50 人	52	22.81	22.81	581	71.91	71.91
51-100 人	58	25.44	48.25	96	11.88	83.79
101-200 人	51	22.37	70.61	57	7.05	90.84
201-300 人	20	8.77	79.39	22	2.72	93.56
301-450 人	10	4.39	83.77	11	1.36	94.93
450 以上	37	16.23	100.00	41	5.07	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 6、不會雇用哪種障別之描述統計

不會雇用哪種障別	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0	228	100.00	100.00	228	28.22	28.22
肢體障礙(上肢、下肢)				84	10.40	38.61
聽覺障礙 (聽力缺損、聽力損失)				36	4.46	43.07
視覺障礙(低視能、弱視)				65	8.04	51.11
重要器官失去功能 (心臟、肝臟、腎臟、肺臟)				5	0.62	51.73
智能障礙/智能遲滯/智能不足				97	12.00	63.74
慢性精神病(精神分裂症、				95	11.76	75.50

情感性精神病、妄想)						
都不僱用				198	24.50	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 7、定額進用制度的瞭解程度之描述統計

定額進用 制度的瞭 解程	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百 分比	樣本	百分比	累積百 分比
非常瞭解	88	38.60	38.60	141	17.45	17.45
部分瞭解	60	26.32	64.91	187	23.14	40.59
尚可	50	21.93	86.84	209	25.87	66.46
部分不瞭 解	13	5.70	92.54	98	12.13	78.59
非常不瞭 解	17	7.46	100.00	173	21.41	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 8、定額進用制度的支持程度之描述統計

定額進用制度 的支持程	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分 比
非常支持	61	26.75	26.75	174	21.53	21.53
部分支持	55	24.12	50.88	183	22.65	44.18
尚可	98	42.98	93.86	384	47.52	91.71
部分不支持	8	3.51	97.37	47	5.82	97.52
非常不支持	6	2.63	100.00	20	2.48	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 9、雇用的原因_人力技術與專業符合職缺之描述統計

雇用的原因_人力 技術與專業符合職 缺	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	63	27.63	27.63	643	79.58	79.58
有	165	72.37	100.00	165	20.42	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 10、雇用的原因_學歷符合職缺需求之描述統計

雇用的原因_ 學歷符合職 缺需求	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	141	61.84	61.84	721	89.23	89.23
有	87	38.16	100.00	87	10.77	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 11、雇用的原因_工作態度良好之描述統計

雇用的原因_ 工作態度 良好	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	93	40.79	40.79	673	83.29	83.29
有	135	59.21	100.00	135	16.71	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 12、雇用的原因_人力短缺之描述統計

雇用的原因_ 人力短缺	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	130	57.02	57.02	710	87.87	87.87
有	98	42.98	100.00	98	12.13	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 13、雇用的原因_可以申請政府補助之描述統計

雇用的原因_ 可以申請政府 補助	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	214	93.86	93.86	794	98.27	98.27
有	14	6.14	100.00	14	1.73	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 14、雇用的原因_因法規需求依法雇用之描述統計

雇用的原因_法 規需求依法雇 用	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	107	46.93	46.93	687	85.02	85.02
有	121	53.07	100.00	121	14.98	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 15、雇用的原因_提升企業形象之描述統計

雇用的原因_ 提升企業形象	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	178	78.07	78.07	758	93.81	93.81
有	50	21.93	100.00	50	6.19	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 16、薪資制度_月薪制之描述統計

薪資制 度_月薪 制	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	18	7.89	7.89	598	74.01	74.01
有	210	92.11	100.00	210	25.99	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 17、薪資制度_日薪制之描述統計

薪資制度_日薪制	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	218	95.61	95.61	798	98.76	98.76
有	10	4.39	100.00	10	1.24	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 18、薪資制度_時薪制之描述統計

薪資制度_時薪制	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	209	91.67	91.67	789	97.65	97.65
有	19	8.33	100.00	19	2.35	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 19、薪資制度_按件計酬之描述統計

薪資制度_按件計酬	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	226	99.12	99.12	806	99.75	99.75
有	2	0.88	100.00	2	0.25	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 20、身心障礙員工之性別_男之描述統計

身心障礙員工之性別_男	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	53	23.25	23.25	633	78.34	78.34
有	175	76.75	100.00	175	21.66	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 21、身心障礙員工之性別_女之描述統計

身心障礙員工 之性別_女	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	92	40.35	40.35	672	83.17	83.17
有	136	59.65	100.00	136	16.83	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 22、身心障礙員工之國中以下教育程度之描述統計

身心障礙員工_國中以下	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	184	80.70	80.70	764	94.55	94.55
有	44	19.30	100.00	44	5.45	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 23、身心障礙員工之高中職教育程度之描述統計

身心障礙員工_高中職	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	103	45.18	45.18	683	84.53	84.53
有	125	54.82	100.00	125	15.47	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 24、身心障礙員工之專科教育程度之描述統計

身心障礙員工_專科	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	161	70.61	70.61	741	91.71	91.71
有	67	29.39	100.00	67	8.29	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 25、身心障礙員工之大學教育程度之描述統計

身心障礙員工 _大學	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	120	52.63	52.63	700	86.63	86.63
有	108	47.37	100.00	108	13.37	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 26、身心障礙員工之碩士以上教育程度之描述統計

身心障礙員工_ 碩士以上	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	195	85.53	85.53	775	95.92	95.92
有	3	14.47	100.00	33	4.08	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 27、身心障礙員工之障別_上肢體障礙之描述統計

身心障礙員工 _上肢體障礙	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	170	74.56	74.56	750	92.82	92.82
有	58	25.44	100.00	58	7.18	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 28、身心障礙員工之障別_下肢體障礙之描述統計

身心障礙員工 _下肢體障礙	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	136	59.65	59.65	716	88.61	88.61
有	92	40.35	100.00	92	11.39	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 29、身心障礙員工之障別_聽覺障礙之描述統計

身心障礙員工 _聽覺障礙	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	157	68.86	68.86	737	91.21	91.21
有	71	31.14	100.00	71	8.79	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 30、身心障礙員工之障別_視覺障礙之描述統計

身心障礙員工 _視覺障礙	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	195	85.53	85.53	775	95.92	95.92
有	33	14.47	100.00	33	4.08	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 31、身心障礙員工之障別_重要器官失去功能之描述統計

身心障礙員工_ 重要器官失去 功能	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	176	77.19	77.19	756	93.56	93.56
有	52	22.81	100.00	52	6.44	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 32、身心障礙員工之障別_智能障礙之描述統計

身心障礙員工_ 智能障礙	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	181	79.39	79.39	761	94.18	94.18
有	47	20.61	100.00	47	5.82	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 33、身心障礙員工之障別_慢性精神病之描述統計

身心障礙員工_慢性精神病	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
無	207	90.79	90.79	787	97.40	97.40
有	21	9.21	100.00	21	2.60	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 34、物理環境提供身心障礙員工之描述統計

物理環境提供身心障礙員工	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	60	26.32	26.32	60	7.43	79.21
部分同意	109	47.81	74.12	109	13.49	92.70
普通	51	22.37	96.49	51	6.31	99.01
部分不同意	4	1.75	98.25	4	0.50	99.50
非常不同意	4	1.75	100.00	4	0.50	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 35、人文環境對身心障礙員工之描述統計

人文環境提供身心障礙員工	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	103	45.18	45.18	103	12.75	84.53
部分同意	105	46.05	91.23	105	13.00	97.52
普通	15	6.58	97.81	15	1.86	99.38
非常不同意	5	2.19	100.00	5	0.62	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 36、身心障礙員工平均工作表現之描述統計

身心障礙員工 平均工作表現	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	24	10.53	10.53	24	2.97	74.75
部分同意	70	30.70	41.23	70	8.66	83.42
普通	110	48.25	89.47	110	13.61	97.03
部分不同意	22	9.65	99.12	22	2.72	99.75
非常不同意	2	0.88	100.00	2	0.25	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 37、身心障礙員工體力符合工作需求之描述統計

身心障礙員工體 力符合工作需求	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	40	17.54	17.54	40	4.95	76.73
部分同意	115	50.44	67.98	115	14.23	90.97
普通	60	26.32	94.30	60	7.43	98.39
部分不同意	9	3.95	98.25	9	1.11	99.50
非常不同意	4	1.75	100.00	4	0.50	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 38、身心障礙員工符合工作職務的需求之描述統計

身心障礙員工符 合工作職務需求	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	49	21.49	21.49	49	6.06	77.85
部分同意	120	52.63	74.12	120	14.85	92.70
普通	46	20.18	94.30	46	5.69	98.39
部分不同意	7	3.07	97.37	7	0.87	99.26
非常不同意	6	2.63	100.00	6	0.74	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 39、身心障礙員工與主管或同事相處無困難之描述統計

身心障礙員工相處無困難	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	65	28.51	28.51	65	8.04	79.83
部分同意	94	41.23	69.74	94	11.63	91.46
普通	52	22.81	92.54	52	6.44	97.90
部分不同意	13	5.70	98.25	13	1.61	99.50
非常不同意	4	1.75	100.00	4	0.50	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 40、身心障礙員工工作效率符合需求之描述統計

身心障礙員工工作效率符合需求	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	39	17.11	17.11	39	4.83	76.61
部分同意	111	48.68	65.79	111	13.74	90.35
普通	59	25.88	91.67	59	7.30	97.65
部分不同意	16	7.02	98.68	16	1.98	99.63
非常不同意	3	1.32	100.00	3	0.37	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 41、身心障礙員工的工作態度令人滿意之描述統計

身心障礙員工的 工作態度令人滿意	只含障礙員工			所有雇用員工		
	樣本	百分比	累積百分比	樣本	百分比	累積百分比
0				580	71.78	71.78
非常同意	53	23.25	23.25	53	6.56	78.34
部分同意	110	48.25	71.49	110	13.61	91.96
普通	50	21.93	93.42	50	6.19	98.14
部分不同意	10	4.39	97.81	10	1.24	99.38
非常不同意	5	2.19	100.00	5	0.62	100.00
總家數	228	100.00		808	100.00	

表 42 所有企業關於雇用身心障礙者之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
是否雇身心障礙者	無僱用身心障礙者	580	71.78	71.78
	有雇用身心障礙者	228	28.22	100.
部門類別	公部門	32	3.96	3.96
	私部門	776	96.04	100
行業類別	工業	346	42.82	42.82
	服務業	462	57.18	100
員工人數	1-50 人	581	71.91	71.91
	51-100 人	96	11.88	83.79
	101-200 人	57	7.05	90.84
	201 人以上	74	9.16	100
影響貴公司無法僱用身心障礙員工的原因有哪些？				
職缺性質不適合身心障礙者	無	789	97.65	97.65
	有	19	2.35	100
公司沒有職缺	無	795	98.39	98.39
	有	13	1.61	100
不知道去哪裡找身心障礙者	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
找不到具備相關證照及條件的身心障礙者	無	801	99.13	99.13
	有	7	0.87	100
缺乏完善設施或無障礙環境配合	無	805	99.63	99.63
	有	3	0.37	100
身心障礙者可能會影響工作績效	無	806	99.75	99.75
	有	2	0.25	100
對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠	無	808	100	100
	有			
沒有意願僱用	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
擔心僱用成本太高	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
擔心增加人事管理困難	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100

續表 42 所有企業關於雇用身心障礙者之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司在哪些條件之下，會考慮僱用身心障礙者？				
人力技術與專業符合職缺需求	無	313	38.74	38.74
	有	495	61.26	100
學歷符合職缺需求	無	653	80.82	80.82
	有	155	19.18	100
工作態度良好	無	443	54.83	54.83
	有	364	45.05	99.88
	11	1	0.12	100
人力短缺	無	593	73.39	73.39
	有	215	26.61	100
可以申請政府補助	無	618	76.49	76.49
	有	190	23.51	100
因法規需求，依法僱用	無	582	72.03	72.03
	有	226	27.97	100
提升企業形象	無	728	90.10	90.10
	有	80	9.90	100
政府提供何種協助，會鼓勵貴公司僱用身心障礙者？				
公立就業服務機構協助	無	664	82.18	82.18
	有	144	17.82	100
職務再設計	無	697	86.26	86.26
	有	111	13.74	100
獎勵表揚	無	755	93.44	93.44
	有	53	6.56	100
職場學習與再適應	無	640	79.21	79.21
	有	168	20.79	100
就業僱用獎助	無	563	69.68	69.68
	有	245	30.32	100
補助薪資	無	483	59.78	59.78
	有	325	40.22	100
身心障礙超額僱用獎勵金	無	698	86.39	86.39
	有	110	13.61	100
加值輔導服務	無	733	90.72	90.72
	有	75	9.28	100

續表 42 所有企業關於雇用身心障礙者之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
政府提供何種協助，會鼓勵貴公司僱用身心障礙者？				
雇主座談會	無	783	96.91	96.91
	有	25	3.09	100
推動事業單位辦理職前培訓計畫	無	691	85.52	85.52
	有	117	14.48	100
運用障礙者求職求才資料庫	無	786	97.28	97.28
	有	22	2.72	100
公司對政府的定額進用制度的瞭解程度？				
定額進用制度的瞭解程度	非常瞭解	141	17.45	17.45
	部分瞭解	187	23.14	40.59
	尚可	209	25.87	66.46
	部分不瞭解	98	12.13	78.59
	非常不瞭解	173	21.41	100
公司對政府的定額進用制度的支持程度是？				
定額進用制度的支持程度	非常支持	174	21.53	21.53
	部分支持	183	22.65	44.18
	尚可	384	47.52	91.71
	部分不支持	47	5.82	97.52
	非常不支持	20	2.48	100
定額進用制度不支持的原因	無	563	69.68	69.68
	太寬鬆，應該提高僱用身心障礙者比例	3	0.37	70.05
	太嚴格，應該降低僱用身心障礙者比例	17	2.10	72.15
	政府不應該限制企業是否僱用身心障礙者	91	11.26	83.42
	無意見	134	16.58	100
公司有無足額進用身心障礙者？	無	602	74.50	74.50
	有	206	25.50	100
公司不足額進用的原因？				
職缺性質不適合身心障礙者	無	789	97.65	97.65
	有	19	2.35	100
公司沒有職缺	無	795	98.39	98.39
	有	13	1.61	100

續表 42 所有企業關於雇用身心障礙者之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司不足額進用的原因？				
不知道去哪裡找身心障礙者	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
找不到具備相關證照及條件的身心障礙者	無	801	99.13	99.13
	有	7	0.87	100
缺乏完善設施或無障礙環境配合	無	805	99.63	99.63
	有	3	0.37	100
身心障礙者可能會影響工作績效	無	806	99.75	99.75
	有	2	0.25	100
對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠	無	808	100	100
	有			
沒有意願雇用	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
擔心僱用成本太高	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100
擔心增加人事管理困難	無	807	99.88	99.88
	有	1	0.12	100

表 43 所有企業關於雇用身心障礙者之交叉性分析

部門類別					
是否僱用身心障礙者	公部門		私部門		χ^2
無僱身心障礙者	2(6.25)		578(74.48)		70.64***
有僱身心障礙者	30(93.75)		198(25.52)		
行業類別					
是否僱用身心障礙者	工業		服務業		χ^2
無僱身心障礙者	220(63.58)		360(77.92)		20.08***
有僱身心障礙者	126(36.42)		102(22.08)		
員工人數					
是否雇身心障礙者	1-50 人	51-100 人	100-200 人	201 以上	χ^2
無僱身心障礙者	529(91.05)	38(39.58)	6(10.53)	7(9.46)	403.12***
有僱身心障礙者	52(8.95)	58(60.42)	51(89.47)	67(90.54)	
部門類別					
公司有無足額進用身心障礙者	公部門		私部門		χ^2
無僱身心障礙者	3(9.38)		599(77.19)		74.41***
有僱身心障礙者	29(90.63)		177(22.81)		
行業類別					
公司有無足額進用身心障礙者	工業		服務業		χ^2
無僱身心障礙者	231(66.76)		371(80.30)		19.09***
有僱身心障礙者	115(33.24)		91(19.70)		
員工人數					
公司有無足額進用身心障礙者	1-50 人	51-100 人	100-200 人	201 以上	χ^2
無僱身心障礙者	538(92.60)	39(40.63)	9(15.79)	16(21.62)	370.55***
有僱身心障礙者	43(7.40)	57(59.38)	48(84.21)	58(78.38)	
部門類別					
定額進用制度的瞭解程度	公部門		私部門		χ^2
非常瞭解	14(43.75)		127(16.37)		22.82***
部分瞭解	9(28.13)		178(22.94)		
尚可	8(25.00)		201(25.90)		
部分不瞭解	0(0)		98(12.63)		
非常不瞭解	1(3.13)		172(22.16)		

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ （雙尾檢定）。

續表 43 所有企業關於雇用身心障礙者之交叉性分析

行業類別					
定額進用制度的瞭解程度	工業		服務業		χ^2
非常瞭解	68(19.65)		73(15.80)		4.81
部分瞭解	84(24.28)		103(22.29)		
尚可	88(25.43)		121(26.19)		
部分不瞭解	34(9.83)		64(13.85)		
非常不瞭解	72(20.81)		101(21.86)		
員工人數					
定額進用制度的瞭解程度	1-50 人	51-100 人	100-200 人	201 以上	χ^2
非常瞭解	54(9.29)	30(31.25)	27(47.37)	30(40.54)	151.36***
部分瞭解	125(21.51)	24(25.00)	14(24.56)	24(32.43)	
尚可	152(26.16)	30(31.25)	12(21.05)	15(20.27)	
部分不瞭解	84(14.46)	9(9.38)	1(1.75)	4(5.41)	
非常不瞭解	166(28.57)	3(3.13)	3(5.26)	1(1.35)	
部門類別					
定額進用制度的支持程度	公部門		私部門		χ^2
非常支持	5(15.63)		169(21.78)		4.46
部分支持	9(28.13)		174(22.42)		
尚可	14(43.75)		370(47.68)		
部分不支持	4(12.50)		43(5.54)		
非常不支持	0(0.00)		20(2.58)		
行業類別					
定額進用制度的支持程度	工業		服務業		χ^2
非常支持	72(20.81)		102(22.08)		1.79
部分支持	76(21.97)		107(23.16)		
尚可	165(47.69)		219(47.40)		
部分不支持	22(6.36)		25(5.41)		
非常不支持	11(3.18)		9(1.95)		
員工人數					
定額進用制度的支持程度	1-50 人	51-100 人	100-200 人	201 以上	χ^2
非常支持	118(20.31)	19(19.79)	18(31.58)	19(25.68)	8.96
部分支持	132(22.72)	19(19.79)	14(24.56)	18(24.32)	
尚可	282(48.54)	49(51.04)	22(38.60)	31(41.89)	
部分不支持	34(5.85)	7(7.29)	1(1.75)	5(6.76)	
非常不支持	15(2.58)	2(2.08)	2(3.51)	1(1.35)	

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ （雙尾檢定）。

續表 43 所有企業關於雇用身心障礙者之交叉性分析

部門類別					
定額進用制度不支持的原因	公部門		私部門	χ^2	
無	21(65.63)		542(69.85)	18.08***	
太寬鬆，應該提高僱用	0(0.00)		3(0.39)		
太嚴格，應該降低僱用	4(12.50)		13(1.68)		
政府不應該限制企業是	2(6.250)		89(11.47)		
無意見	5(15.63)		129(16.62)		
行業類別					
定額進用制度不支持的原因	工業		服務業	χ^2	
無	242(69.94)		321(69.48)	3.58	
太寬鬆，應該提高僱用	1(0.29)		2(0.43)		
太嚴格，應該降低僱用	5(1.45)		12(2.60)		
政府不應該限制企業是	45(13.01)		46(9.96)		
無意見	53(15.32)		81(17.53)		
員工人數					
定額進用制度不支持的原因	1-50 人	51-100 人	100-200 人	201 以上	χ^2
無	399(68.67)	66(68.75)	46(80.70)	52(70.27)	10.34
太寬鬆，應該提高僱用	2(0.34)	1(1.04)	0(0.00)	0(0.00)	
太嚴格，應該降低僱用	9(1.55)	4(4.17)	1(1.75)	3(4.05)	
政府不應該限制企業是	68(11.70)	11(11.46)	5(8.77)	7(9.46)	
無意見	103(17.73)	14(14.58)	5(8.77)	12(16.22)	

註：* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ （雙尾檢定）。

表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

總樣本數：228				
		樣本	百分比	累積百分比
部門類別	公部門	30	13.16	13.16
	私部門	198	86.84	100.00
行業類別	工業	126	55.26	55.26
	服務業	102	44.74	100.00
員工人數	1-50 人	52	22.81	22.81
	51-100 人	58	25.44	48.25
	101-200 人	51	22.37	70.61
	201 人以上	67	29.39	100
身心障礙人數類別	1 人	102	44.74	44.74
	2-4 人	78	34.21	78.95
	5 人以上	48	21.05	100
身心障礙員工的工作型態	非典型工作	14	6.14	6.14
	典型工作	214	93.86	100
典型勞工人數	無雇用典型工作	14	6.14	6.14
	典型勞工 1 人	96	42.11	48.25
	典型勞工 2-4 人	76	33.33	81.58
	典型勞工 5 人以上	42	18.42	100.00
公司目前僱用之身心障礙員工職位為何？平均薪資？				
主管及經理	無主管及經理	203	89.04	89.04
	35,001-40,000 元	1	0.44	89.47
	45,001-50,000 元	5	2.19	91.67
	50,001 元(含以上)	19	8.33	100
專業人員	無專業人員	172	75.44	75.44
	26,400 元	2	0.88	76.32
	26,401-30,000 元	2	0.88	77.19
	30,001-35,000 元	6	2.63	79.82
	35,001-40,000 元	7	3.07	82.89
	40,001-45,000 元	8	3.51	86.40
	45,001-50,000 元	5	2.19	88.60
	50,001 元(含以上)	26	11.40	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司目前僱用之身心障礙員工職位為何？平均薪資？				
技術員及助理專業人員	無技術員及助理專業人員	184	80.70	80.70
	15,001-20,000 元	1	0.44	81.14
	26,400 元	2	0.88	82.02
	26,401-30,000 元	8	3.51	85.53
	30,001-35,000 元	13	5.70	91.23
	35,001-40,000 元	13	5.70	96.93
	40,001-45,000 元	2	0.88	97.81
	50,001 元(含以上)	5	2.19	100
事務支援人員	無事務支援人員	149	65.35	65.35
	5000 元(含以下)	1	0.44	65.79
	10,001-15,000 元	2	0.88	66.67
	20,001-26,399 元	1	0.44	67.11
	26,400 元	8	3.51	70.61
	26,401-30,000 元	30	13.16	83.77
	30,001-35,000 元	13	5.70	89.47
	35,001-40,000 元	11	4.82	94.30
	40,001-45,000 元	8	3.51	97.81
	45,001-50,000 元	2	0.88	98.68
	50,001 元(含以上)	3	1.32	100
服務及銷售工作人員	無服務及銷售工作人員	212	92.98	92.98
	20,001-26,399 元	2	0.88	93.86
	26,400 元	2	0.88	94.74
	26,401-30,000 元	4	1.75	96.49
	30,001-35,000 元	5	2.19	98.68
	35,001-40,000 元	1	0.44	99.12
	45,001-50,000 元	1	0.44	99.56
	50,001 元(含以上)	1	0.44	100
農、林、漁、牧業生產人員	無農、林、漁、牧業生產人員	225	98.68	98.68
	30,001-35,000 元	2	0.88	99.56
	50,001 元(含以上)	1	0.44	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司目前僱用之身心障礙員工職位為何？平均薪資？				
技藝有關工作人員	無技藝有關工作人員	220	96.49	96.49
	26,401-30,000 元	1	0.44	96.93
	30,001-35,000 元	2	0.88	97.81
	35,001-40,000 元	1	0.44	98.25
	40,001-45,000 元	2	0.88	99.12
	45,001-50,000 元	2	0.88	100
機械設備操作及組裝人員	無機械設備操作及組裝人員	191	83.77	83.77
	26,400 元	1	0.44	84.21
	26,401-30,000 元	13	5.70	89.91
	30,001-35,000 元	9	3.95	93.86
	35,001-40,000 元	4	1.75	95.61
	40,001-45,000 元	4	1.75	97.37
	45,001-50,000 元	4	1.75	99.12
	50,001 元(含以上)	2	0.88	100
基層技術工及勞力工	無基層技術工及勞力工	157	68.86	68.86
	10,001-15,000 元	2	0.88	69.74
	15,001-20,000 元	2	0.88	70.61
	20,001-26,399 元	2	0.88	71.49
	26,400 元	18	7.89	79.39
	26,401-30,000 元	26	11.40	90.79
	30,001-35,000 元	13	5.70	96.49
	35,001-40,000 元	2	0.88	97.37
	40,001-45,000 元	4	1.75	99.12
	45,001-50,000 元	2	0.88	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
貴公司目前僱用之身心障礙員工符合身心障礙資格後的年資？（複選題）				
未滿 1 年	無	161	70.61	70.61
	有	67	29.39	100
未滿 3 年	無	149	65.35	65.35
	有	79	34.65	100
未滿 5 年	無	167	73.25	73.25
	有	61	26.75	100
未滿 10 年	無	151	66.23	66.23
	有	77	33.77	100
未滿 15 年	無	176	77.19	77.19
	有	52	22.81	100
貴公司目前僱用之身心障礙員工符合身心障礙資格後的年資？（複選題）				
未滿 20 年	無	192	84.21	84.21
	有	36	15.79	100
未滿 25 年	無	193	84.65	84.65
	有	35	15.35	100
25 年以上	無	199	87.28	87.28
	有	29	12.72	100
公司目前僱用身心障礙員工的是從哪裡招募而來？（複選題）				
親友介紹	無	183	80.26	80.26
	有	45	19.74	100
員工內部推薦	無	164	71.93	71.93
	有	64	28.07	100
自我推薦	無	208	91.23	91.23
	有	20	8.77	100
應徵報紙的廣告	無	214	93.86	93.86
	有	14	6.14	100
人力銀行	無	143	62.72	62.72
	有	85	37.28	100
徵才活動／就業博覽會	無	204	89.47	89.47
	有	24	10.53	100
公立就業服務單位轉介	無	190	83.33	83.33
	有	38	16.67	100
社福單位轉介	無	210	92.11	92.11
	有	18	7.89	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司目前僱用身心障礙員工的是從哪裡招募而來？（複選題）				
學校就業輔導單位轉介	無	215	94.30	94.30
	有	13	5.70	100
產學合作	無	225	98.68	98.68
	有	3	1.32	100
自家網站（含社群網站）	無	215	94.30	94.30
	有	13	5.70	100
在面試時，身心障礙者符合以下哪些條件，貴公司會考慮錄取僱用？（複選題）				
人力技術與專業符合職缺需求	無	36	15.79	15.79
	有	192	84.21	100
學歷符合職缺需求	無	135	59.21	59.21
	有	93	40.79	100
工作態度良好	無	70	30.70	30.70
	有	158	69.30	100
人力短缺	無	142	62.28	62.28
	有	86	37.72	100
可以申請政府補助	無	211	92.54	92.54
	有	17	7.46	100
因法規需求，依法雇用	無	124	54.39	54.39
	有	104	45.61	100
提升企業形象	無	199	87.28	87.28
	有	29	17.72	100
公司在工作場所上提供身心障礙員工之協助有哪些？（複選題）				
提供身心障礙員工之協助	不清楚	22	9.65	9.65
	沒有特別提供協助	82	35.96	45.61
	有	124	54.39	100
改善職場工作環境（如：增設無障礙設施）	無	172	75.44	75.44
	有	56	24.56	100
改善工作設備或機具	無	187	82.02	82.02
	有	41	17.98	100
提供就業輔具	無	210	92.11	92.11
	有	18	7.89	100
調整工作方法	無	136	59.65	59.65
	有	92	40.35	100
提供第二專長訓練	無	217	95.18	95.18
	有	11	4.82	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
公司在工作場所上提供身心障礙員工之協助有哪些？（複選題）				
提供在職訓練	無	173	75.88	75.88
	有	55	24.12	100
員工協助方案	無	198	86.84	86.84
	有	30	13.16	100
轉職（或輪調）諮詢	無	221	96.93	96.93
	有	7	3.07	100
改善工作條件（如：手語翻譯或 視力協助員）	無	226	99.12	99.12
	有	2	0.88	100
公司在僱用身心障礙員工上，使用過下列何種政府的措施/資源？（複選題）				
使用公立就業服務機構協助	沒有	183	80.26	80.26
	有	45	19.74	100
使用職務再設計	沒有	204	89.47	89.47
	有	24	10.53	100
公司在僱用身心障礙員工上，使用過下列何種政府的措施/資源？（複選題）				
使用獎勵表揚	沒有	221	96.93	96.93
	有	7	3.07	100
使用職場學習與再適應	沒有	202	88.60	88.60
	有	26	11.40	100
使用就業僱用獎助	沒有	207	90.79	90.79
	有	21	9.21	100
使用補助薪資	沒有	216	94.74	94.74
	有	2	5.26	100
使用身心障礙超額僱用獎勵金	沒有	207	90.79	90.79
	有	21	9.21	100
使用加值輔導服務	沒有	226	99.12	99.12
	有	2	0.88	100
使用雇主座談會	沒有	196	85.96	85.96
	有	32	14.04	100
使用推動事業單位辦理職前培訓 計畫	沒有	225	98.68	98.68
	有	3	1.32	100
使用運用障礙者求職才資料庫	沒有	209	91.67	91.67
	有	19	8.33	100

續表 44 有雇用身心障礙員工企業之描述性統計

		樣本	百分比	累積百分比
請問您覺得政府加強現有的何種協助/資源，可增加貴公司僱用身心障礙者人數？（複選題）				
使用公立就業服務機構協助	沒有	183	80.26	80.26
	有	45	19.74	100
使用職務再設計	沒有	204	89.47	89.47
	有	24	10.53	100.
使用獎勵表揚	沒有	221	96.93	96.93
	有	7	3.07	100
使用職場學習與再適應	沒有	202	88.60	88.60
	有	26	11.40	100
使用就業僱用獎助	沒有	207	90.79	90.79
	有	21	9.21	100
使用補助薪資	沒有	216	94.74	94.74
	有	12	5.26	100
使用身心障礙超額僱用獎勵金	沒有	207	90.79	90.79
	有	21	9.21	100
使用加值輔導服務	沒有	226	99.12	99.12
	有	2	0.88	100
請問您覺得政府加強現有的何種協助/資源，可增加貴公司僱用身心障礙者人數？（複選題）				
使用雇主座談會	沒有	196	85.96	85.96
	有	32	14.04	100
使用推動事業單位辦理職前培訓計畫	沒有	225	98.68	98.68
	有	2	1.32	100
使用運用障礙者求職才資料庫	沒有	209	91.67	91.67
	有	19	8.33	100

表45 是否雇用身心障礙者之邏輯迴歸分析

是否雇用身障者	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
<u>部門別(公部門)</u>					
私部門	-3.779*** (0.735)	-4.143*** (0.741)	-4.054*** (0.793)	-3.811*** (0.805)	-3.831*** (0.805)
<u>行業別(工業)</u>					
服務業		-0.943*** (0.169)	-0.342 (0.236)	-0.354 (0.240)	-0.355 (0.243)
<u>企業規模</u>					
51-100人			2.697*** (0.269)	2.525*** (0.285)	2.613*** (0.293)
101-200人			4.371*** (0.466)	4.111*** (0.478)	4.071*** (0.478)
201人以上			4.586*** (0.430)	4.351*** (0.442)	4.463*** (0.456)
<u>定額制了解度(非常了解)</u>					
部分了解				-0.731* (0.343)	-0.734* (0.363)
尚可				-1.053** (0.341)	-1.064** (0.379)
部分不了解				-1.098* (0.447)	-1.119* (0.465)
非常不了解				-0.961* (0.401)	-0.899* (0.433)
<u>定額制支持度(非常支持)</u>					
部分支持					-0.095 (0.365)
尚可					-0.103 (0.336)
部分不支持					-1.739* (0.712)
非常不支持					0.374 (0.758)

註：括弧內為標準誤，* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

續表45 是否雇用身心障礙者之邏輯迴歸分析

是否雇用身障者	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
截距	2.708*** (0.730)	3.547*** (0.748)	1.771* (0.803)	2.366** (0.845)	2.483** (0.868)
<i>N</i>	808	808	808	808	808
Log likelihood	-448.193	-432.132	-260.091	-254.305	-250.362
LR Chi square	65.13	97.25	441.33	452.91	460.79
Pseudo R-square	0.068	0.101	0.459	0.471	0.479

註：括弧內為標準誤，* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

表46 身心障礙員工人數之OLS迴歸分析

身障員工數	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
<u>部門別(公部門)</u>					
私部門	0.483 (1.130)	1.075 (1.180)	0.667 (0.999)	0.693 (1.010)	0.663 (1.029)
<u>行業別(工業)</u>					
服務業		1.332 (0.802)	2.045** (0.692)	1.958** (0.693)	2.049** (0.689)
<u>企業規模(1-50人)</u>					
51-100人			-0.058 (0.936)	-0.101 (0.988)	-0.166 (0.990)
101-200人			0.890 (0.970)	0.761 (1.013)	0.652 (1.008)
201人以上			7.109*** (0.914)	7.002*** (0.975)	6.957*** (0.982)
<u>定額制了解度(非常了解)</u>					
部分了解				-1.571 (0.812)	-0.768 (0.870)
尚可				-1.091 (0.868)	-0.050 (0.952)
部分不了解				-0.062 (1.471)	0.826 (1.509)
非常不了解				-1.419 (1.375)	-0.262 (1.454)
<u>定額制支持度(非常支持)</u>					
部分支持					-2.052* (0.968)
尚可					-2.188* (0.899)
部分不支持					0.140 (1.884)
非常不支持					-2.699 (2.122)

註：括弧內為標準誤，* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

續表46 身心障礙員工人數之OLS迴歸分析

身障員工數	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
截距	3.467** (1.053)	2.357 (1.244)	0.119 (1.257)	0.968 (1.346)	1.933 (1.421)
<i>N</i>	228	228	228	228	228
R-squared	0.001	0.013	0.307	0.321	0.345
Adj R-squared	-0.004	0.004	0.291	0.293	0.305

註：括弧內為標準誤，* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

伍、未來研究方向與政策建議

一、未來研究方向

相較於洪漫格等(2021)從配額模式與權利模式，進行身心障礙就業政策的跨國比較，朱貽莊(2014)的跨國分析，則是從福利國家體制的觀點，來比較各國身心障礙就業政策的差異。朱貽莊(2014)的跨國比較，討論更多國家在身心障礙就業政策上的取向，其中定額模式強調定額進用比例與差額補助費，採行國家包括德國、法國、荷蘭、義大利、奧地利與西班牙。至於權利模式則強調反歧視法與機會平等主義，採行國家包括美國、加拿大、澳大利亞與紐西蘭。若從福利國家體制來進行分類，在身障者就業率的表現上，美國(2005年，38.1%)與英國(2003年，38.9%)屬於自由主義國家的福利體制；德國(2003年，46.1%)屬於組合主義國家類型；挪威(2003年，61.7%)則屬於社會民主主義國家類型。由上可知，採取權利模式的國家如美國與英國，多被歸納為自由主義國家，其身障就業率最低；採取定額模式的國家多屬於組合主義國家，其身障就業率居中；而強調全民就業的挪威則屬於社會民主主義國家，其身障就業率表現最佳。因此，福利國家體制很可能會影響該國的就業政策，從而造成不同國家在身心障礙者就業率的差異(Kim et al. 2012；朱貽莊 2014)。

朱貽莊(2014)的研究係依照福利國家體制類型來選擇分析國家，以進行身心障礙就業政策的跨國比較，其中自由主義國家選取美國與英國，組合主義國家選取得德國與法國，社會民主主義國家選取挪威與瑞典。其在文獻探討的分析發現，雖然自由主義多採行反歧視法的權利模式身障就業政策，但是從實證研究的分析證據發現，反歧視法並未能提升身心障礙者的就業率(Bell and Heitmueller 2009；Kruse and Schur 2003)。相對來看，組合主義國家所採行的定額進用制，在身心障礙者的就業率上表現相當持穩。

另一方面，社會民主主義國家並未特別著重反歧視法或定額進用，而是強調完全就業的社會精神，以降低身心障礙者所遭受的就業歧視，其中以瑞典尤其值得一提，該國的身心障礙者就業率高達 60% 以上，且與非身心障礙者的就業率差距也是最小。至於日本的案例則顯示，雖然該國主要採取定額進用制，然而其身心障礙者在一般職場的就業率僅有約 20%(扣除福利導向就業率)，對照來看，台灣的障礙者就業率在 2000 年至 2011 年間平均約在 20% 左右(朱貽莊 2014)。

Hasegawa (2007) 的研究，分析機會平等模式與定額進用模式的差異，其分析發現兩種模式各有其優缺點，他從四個面向比較美國與日本的系統性差異，包括：(1) 機會均等的核心概念，(2) 就業系統的靈活度，(3) 就業系統的效率性，(4) 就業系統的效益性。例如美國在立法上雖明訂禁止對障礙者有任何就業歧視，身心障礙者若遭受歧視，得依據法律尋求救濟措施，但是美國的反歧視法只是法案，並未提供雇主在障礙者雇用上的明確標準，而且雇主若雇用身心障礙者，也容易增加被起訴的風險；反之，定額進用制至少可以評估障礙者的就業率成效。此外，Kudo (2010) 的研究也指出定額進用制的缺點，包括障礙者容易被標籤化、雇主寧可支付差額補助費也不願聘用障礙者、無法根本解決障礙者薪資與就業率不足的問題。

Heyer(2008) 的分析指出，近年來德國與日本逐漸參考美國經驗，嘗試從權利角度來修改其障礙就業政策，試圖以權利模式來取代福利模式，但是這個修正方向並不包括取消定額進用制度，其堅持的理念在於，身心障礙者的福利政策雖然認知到障礙者的差異性，但並不意味是在歧視障礙者，而是為了能夠針對障礙者的特殊需求，提供障礙者更好的服務。朱貽莊 (2014) 的跨國比較，指出了反歧視法與定額進用兩種取向以外的第三種政

策取向，其中社會民主主義的兩個代表國家如挪威與瑞典，均非以反歧視法與定額進用作為該國的障礙政策主軸，而是非常強調多元的就業支持系統，包括支持性就業服務、職業訓練、工作媒合、職場改善、個人化協助、以及各類獎勵雇主措施，結果使得該國在障礙就業率的表現相對亮眼。因此，社會民主主義國家在障礙就業政策上，非常強調國家所扮演的角色以及完全就業的理念。

整體而言本研究認為，雖然目前各國障礙政策的主流意識形態係傾向反歧視法的權利模式，然而在缺乏多元就業支持措施下，權利模式的障礙就業政策容易流於意識形態上的倡議層次(如美國的案例)，在缺乏實證數據的支持下，自由主義國家的反歧視法政策在提升障礙者的就業率上表現相對較差。相對來看，組合主義國家所採取的定額進用制，雖然無法大幅度提升障礙者的就業率，但是卻能持平維持障礙者的就業率。從北歐社會民主主義國家的實施經驗，身心障礙者的就業政策，應跳脫權利模式與定額模式的傳統二分化思維，強化國家的介入角色與完全就業的核心思維，除了強調平等就業原則與定額進用制度以外，應制定更多元化的就業支持系統，以促進障礙者融入社會作為政策最高指導原則。

二、政策建議

本研究分析結果發現，企業無法僱用身心障礙者員工或未能足額進用最主要的三大原因包括「職缺性質不適合身心障礙者」、「公司沒有職缺」、「找不到具備相關證照及條件的身心障礙者」。企業僱用身障員工的招募管道以人力銀行比例最高(37.28%)，未來在身障者就業促進上可持續加強這個管道。此外，社會資本也是企業僱用身障者的重要管道，如員工內部推薦(28.07%)與親友介紹(19.74%)。而公立就業服務單位轉介(16.67%)也是

相當重要的招募管道。關於企業最希望政府提供哪些協助以提升身障者的雇用比例，以薪資補助、就業僱用獎助，以及職場學習與再適應這三項協助最受企業支持。關於企業在僱用身障員工上，使用過那些政府措施(資源)，或是建議加強那些政府措施(資源)的分析結果顯示，公立就業服務機構協助(19.74%)比例最高、其次分別為雇主座談會(14.04%)、職場學習與再適應(11.40%)、職務再設計(10.53%)。

本研究分析高雄市企業對僱用身心障礙者的研究結果，可以與邱滿艷、黃河(2015)的研究結果互相對照。她們針對私部門定額進用義務機構，分析身心障礙者勞動狀況，包括全國性的次級資料庫與其自行蒐集的問卷調查。邱滿艷、黃河(2015)的分析顯示，根據勞動部勞動力發展署提供之 2014 年 2 月底的全國性資料，在全國 11,643 家的私立義務機構當中，總共聘僱 46,346 位身心障礙者員工，其中有八成機構的企業規模是在 300 人以下，當中又以製造業的比例最高，達四成二。此外，有三成二的私立義務機構僱用身障員工的人數為 1 人，雇用 2 人或 5 人以上身心障礙員工的機構各佔二成。有 8.4% 的義務機構並未雇用身心障礙員工，這些機構主要集中在資訊及通訊傳播業、專業、科學及技術服務業。私立機構是否僱用身心障礙員工，與其企業規模、機關類別、行業別均具有顯著關聯性。此外，私立義務機構有八成七達到足額進用比例，有一成三機構未達足額進用比例，而機構是否能足額進用，也與其企業規模、機關類別、行業別密切相關。以上邱滿艷、黃河(2015)的分析結果與本研究相近，關於企業是否僱用身心障礙員工，企業規模、行業別均是重要的影響因素。

因此，綜合本研究的文獻回顧與分析結果，本研究提出以下建議：

(一)政府端：

1. 建議未來身心障礙就業政策應該持續擴大公立就業服務機構的協助，多多舉辦雇主座談會，以促進企業與政府在身心障礙僱用政策上的溝通與互助。
2. 未來身心障礙者就業政策，建議持續加強財務誘因，例如薪資補助、雇用獎助，以及稅制減免等政策工具。
3. 建議未來在政策上推動更多身心障礙者的職場學習與職場適應之業務項目。
4. 未來在身心障礙者僱用政策上，宜針對企業特性(如行業)來媒合身心障礙者的職缺，以及加強人力短缺企業的媒合服務，將有助於提升企業對身心障礙者的僱用比例。
5. 在招募管道上建議除了社群網站外，宜同時加強社會網絡的管道，可透過與社區發展協會等相關草根性組織的協力合作，作為企業招募身心障礙員工的另類管道。
6. 未來在政策上建議針對產學合作與學校就業輔導，從學校至就業(from school to work)的緊密連結，加強公立就業服務單位與產業及學校三方間的協力推介網絡，以提升企業界雇用身心障礙者的就業率。
7. 本研究在多變項分析模型分析結果的政策意涵也顯示，未來在定額聘用制的政策宣導應該更加生活化、活潑化、全面化，以提升企業對定額進用制的了解程度，使企業能夠有意願聘用身心障礙者員工，透過企業聘用身心障礙者的良好經驗，將會有助於企業對定額聘用制的支持程度，進而聘用更多身心障礙者員工人數。
8. 未來在政策執行上，建議參考日本針對高齡者與身心障礙者在就業促進上的資源整合(洪漫格等 2021)。

9. 建議參考美國針對障礙類別進行的分流服務制，以因應不同障礙類別的就業需求(洪漫格等 2021)。
10. 建議參考北歐社會民主國家(如挪威與瑞典)，更加強調完全就業模式，以加強就業支持系統(朱貽莊 2014)。
11. 提升職業重建的服務專業，加強推介後的個案追蹤(邱滿艷、黃河 2015)。
12. 職業訓練宜同時納入企業與身心障礙者的需求，開辦創新、有效的訓練課程(邱滿艷、黃河 2015)。
13. 定額進用制建議未來對企業界多採用獎勵、補助或租稅減免的正面誘因，以代替罰則或加重罰則的政策工具(邱滿艷、黃河 2015)。
14. 加強定額進用制的宣導與措施，對於較弱勢的身心障礙者(包括慢性精神病患、智能障礙者與自閉症者)則宜特別加強特殊管道的宣導，包括學校就業輔導單位、醫療機構、以及職業重建單位間的銜接與轉介(邱滿艷、黃河 2015)。
15. 瞭解企業的雇用需求，加強與企業界的溝通，同時要提升企業界人力資源部門對身心障礙者的特質與雇用管道的瞭解，如透過績優企業的參訪，以降低企業雇用身心障礙員工的心理障礙(邱滿艷、黃河 2015)。
16. 加強企業界職缺較多的職業訓練與就業媒合，如「基層技術工及勞力工」、「事務支援人員」、「服務及銷售工作人員」，亦可規劃與企業界的合作實習機會，落實「訓用合一」的宗旨(邱滿艷、黃河 2015)。
17. 定額進用制的實施方式宜更加多元化與彈性化，建議參考德國與法國的實施經驗，企業界不一定需透過直接方式來雇用身心障礙者，也可以透過促進身心障礙者就業的間接方式(如支付薪資給雇用身心障礙者的機構)，來抵算定額進用的名額。建議可參考法國經驗，企業可與庇護工場簽訂合作契約用來生產貨品或提供服務項目，以抵用定額進用名額，或者採用聯合就業輔導方案(一般企業聯合庇護工場/社會企業)達成雙

贏的雇用目標(邱滿艷、黃河 2015)。

(二)雇主端：

1. 建議加強企業之職務再設計，並佐以政策獎勵誘因，以創造出更多的企業職缺。
2. 未來身心障礙者的就業服務，建議加強政策獎勵誘因，來鼓勵企業界透過內部推薦途徑來聘用身心障礙者員工。
3. 建議未來可借鏡並參考日本針對企業的「工資倍增計畫」，將企業獲利回饋至身心障礙者的薪資提升(洪漫格等 2021)。
4. 建議企業界的人力資源部門宜扮演更加積極的角色，例如對企業老闆或各部門主管主動推薦僱用身心障礙者、倡議並推廣友善身心障礙者的企業文化等(邱滿艷、黃河 2015)。
5. 關於雇主的角色，可參考黃宜君(2011)的研究建議，此即身心障礙者的職業重建服務，需要考量雇主的實際經營狀況，從初次聘用後，即應持續性地觀察身心障礙員工與雇主的狀況，在各階段給予及時的協助，讓職業重建機構與雇主間能建立長期的夥伴關係，以便進一步開拓更多企業界僱用身心障礙者的機會。

(三)身心障礙者：

1. 相關勞動政策宜加強身心障礙者之職場學習與職場再適應的能力。
2. 政策上宜鼓勵身心障礙者考取相關證照，以提高其被企業僱用的機會。
3. 建議未來宜加強培養身心障礙者的專業技術與工作態度，因為這些都是企業僱用身心障礙者的優先考量條件。

參考文獻

中文部份：

- 朱貽莊（2014）「定額進用」是最好的選擇?—不同福利國家體制身心障礙就業情形的比較。社區發展季刊，148：229-249。
- 行政院主計總處（2023）取用日期 2024/07/28，
https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4000&s=87656。
- 吳明珠、鄭勝分（2012）庇護工場轉型社會企業之研究。身心障礙研究季刊，10（2）：148-162。
- 吳亭芳、黃名嘉、陳雅玲、陳淑雲（2016）隱性的職務再設計—淺談各國職場人力協助政。特殊教育季刊，140：11-18。
- 林昭吟、孫健忠（2014）我國公部門身心障礙者定額進用實施之多面向檢視。東吳社會工作學報，26：47-75。
- 邱滿艷、黃河（2015）私立定額進用義務機構進用身心障礙者勞動狀況調查調查報告。勞動部勞動力發展署委託研究計畫報告。
- 邵玉琴、黃靖麟（2024）身心障礙者工作的合理調整與職務再設計。科際整合月刊，9（1）：19-32。
- 洪漫格、林嘉慧、吳忠育（2021）國際間身心障礙者就業促進政策比較及其對臺灣之啟示。經濟前瞻，49-56。
- 涂瑞德、陳柏佑（2019）庇護工場轉型社會企業之商業模式個案研究。管理科學研究，13（1）：33-47。
- 張朝琴（2014）友善職場:以職務再設計探究肢體障礙者工作權的實踐。身心障礙研究，12（1）：38-53。
- 黃宜君（2011）雇主對於身心障礙者僱用之態度探討。中華民國特殊教育學會年刊。491-513。
- 勞動部勞動力發展署（2024），取用日期 2024/03/31，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=69CA9940FDCD788E>。
- 劉育欣、鄭勝分（2014）非營利組織商業化到社會企業化：身心障礙者就業模式的轉化。身心障礙研究，12（1）：54-66。
- 衛生福利部統計處（2021），中華民國 110 年身心障礙者生活狀況及需求調查報告，取用日期 2024/08/01，<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5096-113-xCat-y110.html>。

英文部份：

- Adam, Sophie and Toby Johnson. 2006. *"Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society."* London & New York: Routledge.
- Bell, David and Axel Heitmueller. 2009. "The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or Hindering Employment among the Disabled?" *Journal of Health Economics* 28(2): 465-480.
- Drucker, Peter. 1985. *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Rowe.
- Fabian, Ellen S., Richard G Luecking, and George P Tilson. 1995. "Employer and Rehabilitation Personnel Perspectives on Hiring Persons with Disabilities: Implications for Job Development." *Journal of rehabilitation* 61(1): 42-49.
- Gilbride, Dennis David. and Robert Stensrud. 1992. "Demand-side Job Development: A Model for the 1990s." *Journal of Rehabilitation* 58(4): 34-37.
- Gilbride, Dennis David. 2000. "Going to Work: Placement Trends in Public Rehabilitation." *Journal of Vocational Rehabilitation* 14(2): 89-94.
- Granger, Barbara, Baron, Richard and Robinson, Susan. 1997. "Findings from a National Survey of Job Coaches and Job Developers regarding Job Accommodations Arranged between Employers and People with Psychiatric Disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 9(3): 235-251.
- Greenwood, Reed and Virginia Anne Johnson. 1987. "Employer Perspectives on Workers with Disabilities." *Journal of Rehabilitation* 53(3): 37-45.
- Hasegawa, Tamoko. 2010. "Japan's Employment Measures for Persons with Disabilities: Centered on Quota System of Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities." *Japan Labor Review* 7(2): 26-42.
- Heyer, Katharina. 2008. "Rights or Quotas? The ADA as a Model for Disability Rights." p.237-257 in *Handbook of Employment Discrimination Research*, edited by L. B. Nielsen and R. L. Nelson. Springer Netherlands.
- International Labour Organization (ILO). 2019. "Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes." Geneva: ILO.

- Inge, Katherine J., Adam P. Sima, Tim Riesen, Paul Wehman and Nancy Brooks-Lane, 2023, "The Essential Elements of Customized Employment: Results From a National Survey of Employment Providers." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 66(3): 170-185.
- Kruse, Douglas and Lisa Schur. 2003. "Employment of People with Disabilities following the ADA." *Industrial Relations* 42: 31-64.
- Kudo, Tadashi. 2010. "Japan's Employment Rate of Persons with Disabilities and Outcome of Employment Quota System." *Japan Labor Review* 7(2): 5-25.
- Kim, Il Ho, Carles Muntaner, Faraz Vahid Shahidi, Alejandra Vives, Christophe Vanroelen and Joan Benach. 2012. "Welfare States, Flexible Employment, and Health: A Critical Review." *Health Policy* 104: 99-127.
- Revillard Anne. 2023. "The Disability Employment Quota, between Social Policy and Antidiscrimination." *Global Social Policy* 23(1): 92-108.
- Stone, Dianna.L. and Adrienne. Colella. 1996. "A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in the Organizations." *Academy of Management Review* 21(2): 352-401.
- Stensrud, Robert. 2007. "Developing Relationships with Employers Means Considering the Competitive Business Environment and the Risks it Produces." *Rehabilitation counseling bulletin* 50(4): 226-237.
- Unger, D. Darlene. 1999. "Workplace Supports: A View from Employers Who Have Hired Supported Employees." *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 14(3): 167-179.

附錄：「企業僱用身心障礙者現況」調查問卷

高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心

112 年度【身心障礙者就業服務外展人員實施計畫】

企業僱用身心障礙者現況調查問卷

敬愛的事業單位好：

為瞭解貴企業單位僱用身心障礙人士者之工作情況，以供為高雄市政府勞工局推動相關業務之參據，特委託新世紀公共事務有限公司辦理「僱用身心障礙者調查」，懇請您 惠予撥空填答。其問卷資料、調查結果最終屬於高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心，本問卷資料及調查結果，係由之最終屬於高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心依據業務權責及個案資料保密規定審慎妥處，如貴單位對調查有任何疑義，可電洽本計畫主持人：(07)958-7100 #7701 王世潔經理或高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心：(07) 321-4033。

感謝您，讓我們有機會共同為高雄市身心障礙者就業盡一份心力努力，再次由衷的感謝！

主辦單位：高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心

執行單位：新世紀公共事務有限公司

事業單位性質：

☐政府機關 ☐公營事業 ☐私有營業單位

基本資料：

公司名稱		統編	
姓名		聯絡電話	
填表人姓名		職稱	
Email			

1. 請問貴公司所屬行業類別：

☐ (1) 農、林、漁、牧業	☐ (2) 礦業及土石採取業
☐ (3) 製造業	☐ (4) 電力及燃氣供應業
☐ (5) 用水供應及污染整治業	☐ (6) 營建工程業
☐ (7) 批發及零售業	☐ (8) 運輸及倉儲業
☐ (9) 住宿及餐飲業	☐ (10) 出版影音及資通訊業
☐ (11) 金融及保險業	☐ (12) 不動產業
☐ (13) 專業、科學及技術服務業	☐ (14) 支援服務業
☐ (15) 公共行政及國防；強制性社會安全	☐ (16) 教育業
☐ (17) 醫療保健及社會工作服務業	☐ (18) 藝術、娛樂及休閒服務業
☐ (19) 其他服務業(請說明)：	

2. 貴公司目前人力狀況

2.1. 請問貴公司目前僱用之員工總人數為：_____人；

2.2. 請問貴公司目前僱用之身心障礙員工總人數為：_____人
加權後人數：_____人

(說明：僱用重度以上身心障礙者 1 人以 2 人計；部分工時工作者，其月領薪資達按月計酬之基本工資數額(新臺幣 26,400 元)二分之一以上者，進用 2 人得以 1 人計)

(若貴公司並未雇僱身心障礙勞工則請跳答第 8 題)

2.3. 請問貴公司目前僱用之身心障礙員工的工作型態為何？

說明：「典型勞工」是指從事長期性之繼續性工作的公司全時正式員工

「非典型勞工」包括定期契約工、部分時間工作者等

(1) 典型勞工：_____人

(2) 非典型勞工：_____人

(其中包括：定期契約工有_____人；部分時間工作者有_____人)

2.4 請問貴公司因為哪些原因而僱用現有的身心障礙者？

(按重要性排出前三項，寫 1、2、3)

____ 人力技術與專業符合職缺需求

____ 學歷符合職缺需求

____ 工作態度良好

____ 人力短缺

____ 可以申請政府補助

____ 因法規需求，依法僱用

____ 提升企業形象

____ 其他(請說明)

2.5. 請問貴公司目前僱用之身心障礙員工職位為何？

類別	人數	平均每人 每月薪資 請填代碼
(1) 企業主管、經理人員 如廠長、經理、科/課長、組長等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(2) 專業人員 如研究人員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(3) 技術員及助理專業人員 如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品管、技術員、仲介、行銷/業務人員、會計助理員等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(4) 事務支援人員 如會計事務、出納、人事、櫃台事務、總務、收帳、文書處理	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(5) 服務及銷售工作人員 如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(6) 農林漁牧生產人員 如園藝、飼育、漁業等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(7) 技藝有關工作人員 如營建有關工作人員、金屬、機具製	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共	

類別	人數	平均每人 每月薪資 請填代碼
造有關工作人員、手工藝工作人員、 電力及電子設備裝修人員、食品、家 具、成衣製造有關工作人員等	人	
(8) 機械設備操作及組裝人員 如生產機械設備操作人員、生產線上 組裝(現場)人員、吊車、起重機等移運 設備操作人員、駕駛等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(9) 基層技術工及勞力工 如清潔工、勞力工、搬運工、理貨員 等	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	
(10) 其他(請說明)	☐ (1) 無 ☐ (2) 有，共 人	

薪資代碼

☐ (1) 5,000 元 (含以 下)	☐ (2) 5,001-10,000 元	☐ (3) 10,001-15,000 元
☐ (4) 15,001-20,000 元	☐ (5) 20,001-26,400 元	☐ (6) 26,401-30,000 元
☐ (7) 30,001-35,000 元	☐ (8) 35,001-40,000 元	☐ (9) 40,001-45,000 元
☐ (10) 45,001 元 - 50,000 元	☐ (11) 50,001 元 (含以 上)	

2.6. 請問貴公司目前僱用身心障礙員工之薪資制度為何？

月薪制	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
日薪制	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
時薪制	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
按件計酬	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人

2.7. 請問貴公司目前僱用之身心障礙員工符合身心障礙資格後的年資？

(註：若員工僱用時非符合身心障礙員工身分，則年資需從符合身心障礙資格後計算)

年資	身心障礙員工人數	
0 -未滿 1 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
1 -未滿 3 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
3 -未滿 5 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
5 -未滿 10 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
10 -未滿 15 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
15 -未滿 20 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
20 -未滿 25 年	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人
25年以上	☐ (1)無	☐ (2)有，共_____人

2.8. 請問貴公司目前僱用身心障礙員工之性別為何？

男	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
女	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
其他	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人

2.9. 請問貴公司目前僱用身心障礙員工之教育程度為何？

國中以下	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
高中職	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
專科	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
大學	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
碩士以上	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人

2.10. 請問貴公司目前僱用身心障礙員工之障別為何？

上肢體障礙	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
下肢體障礙	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
聽覺障礙	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
視覺障礙	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
重要器官失去功能	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
智能障礙	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
慢性精神病	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人
其他	☐ (1)無 ☐ (2)有，共_____人 請說明：

2.11.請問貴公司目前僱用身心障礙員工的是從哪裡招募而來？

(至多勾選三種主要管道)

☐ (1)親友介紹	☐ (2)員工內部推薦	☐ (3)自我推薦
☐ (4)應徵報紙的廣告	☐ (5)人力銀行	☐ (6)徵才活動/就業博覽會
☐ (7)公立就業服務單位轉介	☐ (8)社福單位轉介	☐ (9)學校就業輔導單位轉介
☐ (10)產學合作	☐ (11)自家網站(含社群網站)	
☐ (12)其他(請說明)		

3. 請問在面試時，身心障礙者符合以下哪些條件，貴公司會考慮錄取僱用？

(按重要性排出前三項，寫 1、2、3)

- | | |
|---------------------|------------------|
| _____ 人力技術與專業符合職缺需求 | _____ 學歷符合職缺需求 |
| _____ 工作態度良好 | _____ 人力短缺 |
| _____ 可以申請政府補助 | _____ 因法規需求，依法僱用 |
| _____ 提升企業形象 | _____ 其他(請說明) |

4. 根據您的經驗，請問貴公司僱用身心障礙者工作狀況？

4.1.請針對貴公司本身情況回答以下題目

題目	(1)非常同意	(2)部分同意	(3)普通	(4)部分不同意	(5)非常不同意
公司的物理環境(如設備、照明等) 提供了身心障礙員工工作上	☐	☐	☐	☐	☐

之便利性。					
公司的人文環境(如態度、人際關係等)	☐	☐	☐	☐	☐
對身心障礙員工是友善的。					
整體而言，公司所僱用之身心障礙員工平均工作表現比非身心障礙員工來的好。	☐	☐	☐	☐	☐
根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工體力符合工作需求。	☐	☐	☐	☐	☐
根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工符合工作職務上的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工在與主管或同事間相處方面無困難之處。	☐	☐	☐	☐	☐
根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工工作效率符合貴公司的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
根據經驗，公司所僱用之身心障礙員工的工作態度(意願、配合度、溝通能力、出勤情形等)感到滿意	☐	☐	☐	☐	☐
針對貴公司僱用之身心障礙員工的工作情況，有沒有其他部分想加以說明？					
☐ (1) 無 ☐ (2) 有，請說明：_____					

4.2.請問貴公司在工作場所上提供身心障礙員工之協助有哪些？(可複選)

☐ (1) 不清楚

☐ (2) 沒有特別提供協助

☐ (3) 有，類別(可複選)

☐ (1)改善職場工作環境(如：增設無障礙設施)	☐ (2)改善工作設備或機具
☐ (3)提供就業輔具	☐ (4)調整工作方法
☐ (5)提供第二專長訓練	☐ (6)提供在職訓練
☐ (7)員工協助方案	☐ (8)轉職(或輪調)諮詢
☐ (9)改善工作條件(如：手語翻譯或視力協助員)	
☐ (10)其他(請說明)：	

5. 請問貴公司在僱用身心障礙員工上，使用過下列何種政府的措施/資源？(可複選)

☐ (1)公立就業服務機構協助	☐ (2)職務再設計	☐ (3)獎勵表揚
☐ (4)職場學習與再適應	☐ (5)就業僱用獎助	☐ (6)補助薪資
☐ (7)身心障礙超額僱用獎勵金	☐ (8)加值輔導服務	☐ (9)雇主座談會
☐ (10)推動事業單位辦理職前培訓計畫	☐ (11)運用障礙者求職求才資料庫	
☐ (12)其他(請說明)_____		
☐ (13)政府提供的措施或資源對於增加公司僱用身心障礙者人數沒有幫助		

6. 請問您覺得政府加強現有的何種協助/資源，可增加貴公司僱用身心障礙者人數？(可複選)

☐ (1) 公立就業服務機構協助	☐ (2) 職務再設計	☐ (3) 獎勵表揚
☐ (4) 職場學習與再適應	☐ (5) 就業僱用獎助	☐ (6) 補助薪資
☐ (7) 身心障礙超額僱用獎勵金	☐ (8) 加值輔導服務	☐ (9) 雇主座談會
☐ (10) 推動事業單位辦理職前培訓計畫	☐ (11) 運用障礙者求職求才資料庫	
☐ (12) 其他(請說明) _____		
☐ (13) 政府提供的措施或資源對於增加公司僱用身心障礙者人數沒有幫助		

7. 除上述資源外，您覺得政府還可以新增何種協助/資源？

(請跳答第 11 題) 請說明：

接第 2.2.題公司目前沒有僱用身心障礙者，請從第 8 題下開始回答

8. 請問您認為影響貴公司無法僱用身心障礙員工的原因有哪些？(可複選)

☐ (1) 職缺性質不適合身心障礙者
☐ (2) 公司沒有職缺
☐ (3) 不知道去哪裡找身心障礙者
☐ (4) 找不到具備相關證照及條件的身心障礙者
☐ (5) 缺乏完善設施或無障礙環境配合
☐ (6) 身心障礙者可能會影響工作績效

☐ (7) 對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠
☐ (8) 沒有意願僱用
☐ (9) 擔心僱用成本太高
☐ (10) 擔心增加人事管理困難
☐ (11) 其他(請說明)：

9. 請問貴公司在哪些條件之下，會考慮僱用身心障礙者？

(按重要性排出前三項，寫 1、2、3)

- | | |
|---------------------|------------------|
| _____ 人力技術與專業符合職缺需求 | _____ 學歷符合職缺需求 |
| _____ 工作態度良好 | _____ 人力短缺 |
| _____ 可以申請政府補助 | _____ 因法規需求，依法僱用 |
| _____ 提升企業形象 | _____ 其他(請說明) |

10. 請問您認為政府提供何種協助，會鼓勵貴公司僱用身心障礙者？

(可複選)

☐ (1) 公立就業服務機構協助	☐ (2) 職務再設計	☐ (3) 獎勵表揚
☐ (4) 職場學習與再適應	☐ (5) 就業僱用獎助	☐ (6) 補助薪資
☐ (7) 身心障礙超額僱用獎勵金	☐ (8) 加值輔導服務	☐ (9) 雇主座談會
☐ (10) 推動事業單位辦理職前培訓計畫	☐ (11) 運用障礙者求職求才資料庫	
☐ (12) 其他(請說明) _____		

☐ (13) 政府提供的措施或資源對於增加公司僱用身心障礙者人數沒有幫助

● 定額進用制度的說明：

- 一、依身心障礙者權益保障法第38條第1項規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數34人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數3%。
- 二、依身心障礙者權益保障法第38條第2項規定，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%，且不得少於1人。

11. 對定額進用制度的看法

11.1. 請問貴公司對政府的定額進用制度的瞭解程度？

☐ (1) 非常瞭解
☐ (2) 部分瞭解
☐ (3) 尚可
☐ (4) 部分不瞭解
☐ (5) 非常不瞭解

11.2. 請問貴公司對政府的定額進用制度的支持程度是？

☐ (1) 非常支持(請跳答11.4)
☐ (2) 部分支持(請跳答11.4)
☐ (3) 尚可(請跳答11.4)
☐ (4) 部分不支持
☐ (5) 非常不支持

11.3. 請問貴公司對定額進用制度不支持的原因為？

☐ (1) 太寬鬆，應該提高僱用身心障礙者比例

☐ (2) 太嚴格，應該降低僱用身心障礙者比例

☐ (3) 政府不應該限制企業是否僱用身心障礙者

11.4. 請問貴公司對定額進用制度有無其他建議？

☐ (1) 無
☐ (2) 有，請說明：

12. 請問貴公司有無足額進用身心障礙者？

☐ (1) 有【本問卷到此結束，非常感謝您的協助！】

☐ (2) 無【請繼續填答 13】

13. 請問貴公司不足額進用的原因?(可複選)

☐ (1) 職缺性質不適合身心障礙者

☐ (2) 公司沒有職缺

☐ (3) 不知道去哪裡找身心障礙者

☐ (4) 找不到具備相關證照及條件的身心障礙者

☐ (5) 缺乏完善設施或無障礙環境配合

☐ (6) 身心障礙者可能會影響工作績效

☐ (7) 對身心障礙者定額進用制度相關規定認識不夠

☐ (8) 沒有意願僱用

☐ (9) 擔心僱用成本太高

☐ (10) 擔心增加人事管理困難

☐ (11) 其他(請說明)：

本問卷到此結束，非常感謝您的撥冗協助填答！

祝福 事業順利，鴻圖大展!

發文方式：郵寄

檔 號：

保存年限：

高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心 函

621301

嘉義縣民雄鄉大學路一段168號

地址：80752高雄市三民區十全三路101號

承辦單位：行政課

承辦人：吳家瑋

電話：07-3214033#103

電子信箱：wei1018@kcg.gov.tw

受文者：國立中正大學社會福利研究所葉秀珍教授

發文日期：中華民國113年9月2日

發文字號：高市博訓行字第11370305400號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送本中心辦理113年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素
分析研究」期中審查會會議紀錄1份，請查照。

說明：依據113年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」
計畫辦理。

正本：國立成功大學醫學院行為醫學研究所郭乃文教授、國立屏東科技大學社會工作系
王仕圖教授、國立中正大學社會福利研究所葉秀珍教授

副本：

主任黃俊榮

高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心
113 年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」

期中審查會會議紀錄

時間：113 年 8 月 26 日(星期一)下午 2 時 0 分

地點：本中心 2 樓會議室

主席：陳秘書盈方

紀錄：吳家瑋

出席人員：

郭委員乃文

王委員仕圖

葉計畫主持人秀珍

壹、報告事項：略。

貳、委員詢問事項：

一、郭委員乃文詢問事項

(一)問卷如何送交？

(二)公私立不同，用公私立區別作為母數分析可能會比較妥適。

(三)進用人數的各種障別及薪資制度的特色，是否能做交叉分析。

二、王委員仕圖詢問事項

(一)企業規模可能會影響到聘用意願，可能可以做一個比較。

(二)文獻的部分提到庇護工場，如果對後面產後價值不高的話，是不是可以調整？

(三)有無獎勵措施與企業雇用意願是不是可以做一個比較分析？

三、陳主席盈方詢問事項

針對各國不同的僱用身障者政策可以在文獻探討內再多加著墨，日本模式或政策對雇主的僱用意願有何效果？可以做為我國往後對身心障礙者政策的借鏡。

參、計畫主持人回覆事項

一、回覆郭委員乃文提問

(一)調查資料庫如何啟動及填答方式，要請主辦單位回覆。

(二)有僱用沒僱用同時對照效果會比較好，但因期中報告時間較急迫，故尚未進行，期末報告時可以加入分析。

二、回覆王委員仕圖提問

(一)企業規模分析的部分可以加入。

(二) 庇護工場的部分可以刪除，並多加各國措施進行探討。

(三) 針對問卷的問題有提到定額僱用及措施的部分，分析上可以
做多一點。

(四) 日本文獻部分會再加強。

三、回覆陳主席盈方提問

未來會積極收集其他各國的政策，可能日本或德國可以找到一些
資料。

肆、散會：下午 3 時 10 分

發文方式：郵寄

檔 號：

保存年限：

高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心 函

621301

嘉義縣民雄鄉大學路一段168號

地址：80752高雄市三民區十全三路101號

承辦單位：行政課

承辦人：吳家瑋

電話：07-3214033#103

電子信箱：wei1018@kcg.gov.tw

受文者：國立中正大學社會福利研究所葉秀珍教授

發文日期：中華民國113年11月1日

發文字號：高市博訓行字第11370372900號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送本中心辦理113年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素
分析研究」期末審查會會議紀錄1份，請查照。

說明：依據113年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」
計畫辦理。

正本：國立成功大學醫學院行為醫學研究所郭乃文教授、國立屏東科技大學社會工作系
王仕圖教授、國立中正大學社會福利研究所葉秀珍教授

副本：

主任黃俊榮

高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心
113 年度「高雄市雇主僱用身心障礙者因素分析研究」

期末審查會會議紀錄

時間：113 年 10 月 28 日(星期一)上午 10 時 0 分

地點：本中心 2 樓會議室

主席：陳秘書盈方

紀錄：吳家瑋

出席人員：

郭委員乃文

王委員仕圖

葉計畫主持人秀珍

壹、報告事項：略。

貳、委員詢問事項：

一、郭委員乃文詢問事項

(一)以廠商為主要分析，沒看到被進用人數的資料。

(二)關於表 46 配合第 41 頁的表 42，除以薪資做鼓勵以外，可以配合職務再設計、職業輔導等措施。

二、王委員仕圖詢問事項

(一)雇主是一個重要的服務對象，可以多做討論跟著墨。

(二)第 14、15 頁少了制度面的討論。

(三)政策的討論可以做層次的區分。

參、計畫主持人回覆事項

一、回覆郭委員乃文提問

(一)被進用人數資料可能要從原始資料去比對，這個需要會後確認有無該資料。

(二)未來可能要討論兩個層次，分為已聘用及未聘用分別討論。

二、回覆王委員仕圖提問

(一)結論會再多著墨雇主端的部分。

(二)職務再設計重點放在定額進用，資料分析職務再設計會再加強。

(三)僱用人數樣貌會再做分析。

(四)政策討論會再分成多個層次去做結論。

肆、散會：上午 11 時 10 分