

臺東縣身心障礙者職業訓練需求之研究

梁偉岳 國立臺東專科學校教師

許元欣 國立臺東大學資管系環境經濟資訊管理研究生

許秋霞 國立臺東大學教育學系文教行政研究生

huijackie99@gmail.com

本研究目的在於調查臺東縣身心障礙者對職業訓練的意願和需求情形，包括參與職業訓練意願、參加職業訓練種類及不願參加職業訓練之因素等。此外，也調查臺東縣企業雇主，雇用身心障礙者之人力需求。以瞭解臺東縣身心障礙者之職業訓練需求與雇主之身心障礙人力需求是否相符。研究發現：(一)當前臺東縣身心障礙者的職訓需求分別是：中(西)餐烹調課程、餐飲服務課程、食品烘焙課程、超商服務課程及電腦文書處理課程；(二)在職業訓練意願方面，沒有意願參加職業訓練的臺東縣身心障礙者比例占大多數，其主要的理由是「已經有工作，故不需參加職訓」，其次是「重殘或身體狀況不佳」及「交通不便」；(三)企業雇主對身心障礙人力需求：有 55% 的臺東縣企業雇主在身心障礙者具備工作技能的前提下願意提供工作機會；(四)企業雇主對身心障礙員工職前訓練的需求：在願意提供身心障礙者就業機會的雇主中，有 45% 希望能由政府協助提供身心障礙者職前專業技能訓練。

研究背景與動機

由於對身心障礙者的刻板印象，導致一般社會大眾甚至是企業雇主對於身心障礙者的就業多抱持消極負面的態度，造成身心障礙者就業不易。但可喜的是，近年來企業雇主對身心障礙者的理解與接受度

在漸漸提高中，就雇用的狀況來看，也確實漸有改善，但與理想目標仍有一段不小的差距。如何縮小此一差距，為現今輔導身心障礙者就業的重要議題。根據國內外研究結果顯示，工商企業機構雇用身心障礙員工之主要需求為「職能表現足以勝任」，可見只要身心障礙者的工作表現符合工作要求，其就業機會就大為增加。許多企業機構雇主表示若身心障礙者能具備工作能力，則願意比正常人雇用身心障礙者，甚至優先雇用（McBroom, 1995）。身心障礙者由於先天條件的限制，在職場上原本就較一般人不利，其中最大原因在於未具備職場所需的工作能力。機會是留給準備好的人，然而對許多身心障礙者而言，缺乏適當的職業訓練卻往往成為其無法與他人競爭的弱勢，因此瞭解市場需求並規劃完善的職業訓練以提昇身心障礙者工作競爭力，才是促進身心障礙者就業可能性的關鍵因素。

依據行政院勞工委員會職業訓練局 98 年身心障礙者勞動狀況調查報告「身心障礙希望接受僱用之失業者」及「身心障礙非勞動力但有能力且有意願工作者」有意願參加職業訓練的比例占 52.0%(合計 56,020 人)，顯示身心障礙者對習得一技之長的殷切需求。至於希望的職訓職類部分，上述 52.0%有意願參加職業訓練者中，希望參加之職業訓練類別的前三名依序為「電腦軟體應用」(12.6%)、「食品烘焙」(6.5%)、及「網頁設計」(5.6%)。然而勞工行政單位在開辦身心障礙者職業訓練服務時，除應考量身心障礙者的意願外，亦需評估企業主對身心障礙者之人力需求情形及其對身心障礙者職業訓練的看法，如此同時考量身心障礙者與企業主對職業訓練的需求，才不會造成訓練資源的浪費並有利於未來職訓後的就業媒合。

本研究希望能瞭解臺東縣身心障礙者之職業訓練需求，希冀未來將研究結果提供本縣辦理就業服務及相關業務參酌之依據，讓勞工行政單位在辦理身心障礙者就業服務時，能提供身心障礙者適能、適性之就業服務，以促使更多身心障礙者獲得適切之協助。

研究目的

基於前述的背景與目的，本調查研究擬瞭解臺東縣 15—64 歲身心

障礙者職業訓練需求，並調查分析臺東縣身心障礙者之潛在就業市場，以作為相關單位辦理身心障礙者職業訓練之參考依據。調查內容如下：

一、調查臺東縣身心障礙者對職業訓練的意願和需求情形，包括參與職業訓練意願、參加職業訓練種類及不願參加職業訓練之因素等。

二、調查臺東縣企業雇主，雇用身心障礙者之人力需求。

三、調查臺東縣身心障礙者之職業訓練需求與雇主之身心障礙人力需求與是否相符。

調查內容

本研究探討臺東縣15—64歲身心障礙者的職訓需求狀況等相關向度，調查內容如下：

（一）身心障礙者的基本資料。

（二）身心障礙者參與職業訓練的意願與需求。

（三）企業雇主對身心障礙員工人力及職訓需求概況。

文獻探討

本章分為二部分，第一部分探討我國身心障礙者就業發展與現況；第二部分介紹臺東縣政府促進身心障礙者就業之業務現況。

一、身心障礙者的界定與類別

我國以往將身心障礙者稱為「殘障者」，著重於強調其個人身心上的缺損。1997年制訂的「身心障礙者保護法」，開始以「身心障礙者」取代「殘障者」，理由是「障礙」可能肇因於「個人因生理或心

理因素」，亦可能是來自於「社會限制」，此法同時擴大身心障礙者福利的涵蓋範圍，將確實有醫療、教育、福利等需求的身心障礙者納入照顧。並將身心障礙者分為視覺障礙者、聽覺機能障礙者、平衡機能障礙者、聲音機能或語言機能障礙者、肢體障礙者、智能障礙者、重要器官失去功能者、顏面損傷者、植物人、失智症者、自閉症者、慢性精神病患者、多重障礙者、頑性（難治型）癲癇症者、經中央衛生主管機關認定，因罕見疾病而致身心功能障礙者、其他經中央衛生主管機關認定之障礙者等十六類。

2007年「身心障礙者權益保障法」公佈實施，該法規定全面改採世界衛生組織所頒訂之「國際健康功能與身心障礙分類系統」（ICF）的分類架構，作為身心障礙鑑定與分類的基礎（立法院，2007）。該法對身心障礙者的定義除強調其身心功能缺損外，亦同時強調是否影響其社會參與。其所稱身心障礙者，係指「下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者」。包括：

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

就身心障礙者人數而言，截至101年6月底止領有身心障礙手冊者計有111萬304人，身心障礙人口占總人口之比率為4.77%，就各縣市身心障礙人口數而言，身心障礙者人數以新北市14萬8,936人最多，高雄市13萬1,845人次之，臺北市11萬7,660人居第三；就各縣市身心障礙人口比率而言，全國身心障礙者人口比率以臺東縣8.92%最高，花蓮

縣7.69%次之，嘉義縣7.17%居第三(內政部，2012)。

二、身心障礙者的就業現況

現代的社會生活環境中，工作是保障個人在社會生存的必要條件。工作除了提供生活所需外，也是人們獲得成就感的來源(吳訓生，2004)。大部份的成年人是以工作為其生活重心，因為在生活中，有許多時間都在從事工作以及與工作有關的活動，因此工作可說是人類謀求個體發揮、角色履行及生計維持所從事之連續活動(林月琴，1989)。

長久以來，由於對身心障礙者的刻板印象，導致一般社會大眾甚至是企業雇主對於身心障礙者的就業多抱持消極負面的態度，造成身心障礙者就業不易。但可喜的是，近年來企業雇主對身心障礙者的理解與接受度在漸漸提高中，就雇用的狀況來看，也確實漸有改善，但不可諱言，離理想目標仍有一段不小的差距(行政院勞委會，2000)。如何縮小此一差距，為現今輔導身心障礙者就業的重要議題。

身心障礙者在求職的過程中，往往遭受雇主的不信任。為了協助身心障礙者克服求職的障礙，近年來政府採取許多輔導措施，一方面鼓勵雇主「多加進用、長期僱用」，例如：提供僱用獎助津貼及訓用合一職訓方案，另一方面推動支持性、庇護性、居家就業等各種就業模式，開拓身心障礙者就業管道。根據內政部於2009年進行的身心障礙者勞動狀況調查顯示，15歲以上具有勞動力之身心障礙者，就業率為26.5%，失業率為5.6%，非勞動力占67.9%(內政部，2009)。此一統計數字與2005年相較，當時15歲以上具有勞動力身心障礙者之就業率為20.9%，失業率為79.1%(內政部、衛生署與勞工委員會，2001)，四年之間，身心障礙者就業率提升4%。然而，值得注意的是，其他民間單位的調查結果往往與官方的呈現出明顯差異，根據2004年人力銀行的一份「身心障礙者就業調查」結果發現，從1999年至2004年，身心障礙者失業率較一般人高出三倍，惡化速度驚人；同時，56%企業

未僱用身心障礙者，近20%大企業寧被罰錢也不願僱用身心障礙者(楊聖弘，2004)。

三、身心障礙者的職業訓練

企業藉由提升工作表現可降低成本、創新產品及製程、改善品質及生產力 (Becker & Gerhart, 1996)。因此，工作表現評估是組織之人力資源管理系統中極為重要的工作，評估之結果亦與組織重大決策有關聯，如升遷、續聘、薪酬，獎勵或訓練發展等。

國內外研究結果亦顯示，工商企業機構僱用身心障礙員工之主要需求為「職能表現足以勝任」，可見只要身心障礙者的工作表現符合工作要求，其就業機會就大為增加，且許多企業機構雇主表示願意比照常人僱用身心障礙者，甚至優先僱用 (McBroom, 1995；吳武典，民79)。為使身心障礙者能獲致良好的工作表現，展現其職場上的競爭力，事先完整且符合企業需求的職業訓練不可或缺。

過去，身心障礙者參與職業訓練的意願不高，其原因除了身心障礙者受限於其本身的傷殘、身心障礙者自我預言的放棄態度及自我貶抑或不當補償的情形外 (李翠玲，1990)，其所能接受的職業訓練種類也有其限制，加上職業訓練與後續之就業媒合仍無法完全配合，以致於接受職業訓練的身心障礙者中，有不少人結訓後仍然無法穩定工作 (陳榮華，1983)。

依行政院勞工委員會98年度身心障礙勞動力調查報告指出，在「身心障礙希望接受僱用之失業者」及「身心障礙有能力且有意願工作之非勞動力」中，有超過半數的人 (52.0%) 願參加職業訓練 (合計56,020人)，其中以「平衡機能障礙」者意願最高，約占78.8%，其餘依序為「自閉症智能障礙」約占68.9%、「智能障礙」約佔62.1%、「罕見疾病」約佔61.8%、「慢性精神病患者」約佔61.5% (行政院勞工委員會，

2009) ，如表2-1。

表2-1 非就業之身心障礙者對於參加職業訓練之意願

98年6月 單位：人；%

項目別	推估人數(人)	願意參加	不願意參加
勞動力類別			
失業者(希望接受僱用者)	30,188	51.8	48.2
非勞動力(有能力且有意願工作者)	77,604	52.0	48.0
身心障礙類別			
視覺障礙	3,957	47.4	52.6
聽覺機能障礙	7,233	44.7	55.3
平衡機能障礙	136	78.8	21.2
聲音或語言機能障礙者	1,091	53.7	46.3
肢體障礙	45,318	48.4	51.6
智能障礙	11,796	62.1	37.9
重要器官失去功能	9,601	43.0	57.0
顏面損傷者	641	25.5	74.5
失智症	378	47.4	52.6
自閉症智能障礙	477	68.9	31.1
慢性精神病患者	19,902	61.5	38.5
多重障礙	6,008	55.3	44.7
頑性(難治型)癲癇症	882	43.2	56.8
罕見疾病	114	61.8	38.2
其他障礙	260	58.7	41.3
總計	107,792	52.0	48.0

資料來源：行政院勞工委員會（2009）

整體而言，19.5%的身心障礙者希望參加之職業訓練類別以「電腦資訊類」最多，其次依序為「餐飲廚藝類」(10.5%)、「物品加工類」(8.8%)、「烘焙類」(6.5%)、「清潔維護類」(6.5%)、「服務類」(4.6%)，其餘項目參加意願較低，比例均低於4%。

其中，希望接受僱用之失業者，希望接受的職業訓練前五類分別為「電腦資訊類」(20.0%)、「餐飲廚藝類」(9.3%)、「物品加工類」(7.0%)、「清潔維護類」(5.9%)、「烘焙類」(5.3)。

有能力且有意願工作之非勞動力，希望接受的職業訓練前五項分別為「電腦資訊類」(19.3%)、「餐飲廚藝類」(11.0%)、「物品加工類」(9.5%)、「烘焙類」(7.0%)、「清潔維護類」(5.9%)，如表2-2。

表2-2 非就業之身心障礙者最希望接受的職業訓練類別

98年6月 單位：人；%

職業訓練類別	失業者 (希望接受僱用)	非勞動力 (有能力且有意願工作者)	非就業身心障礙者全體
電腦資訊類	20.0	19.3	19.5
餐飲廚藝類	9.3	11.0	10.5
烘焙類	5.3	7.0	6.5
按摩類	0.1	0.7	0.5
清潔維護類	5.9	6.8	6.5
服務類	3.8	4.9	4.6
農藝類	3.9	3.1	3.3
物品加工類	7.0	9.5	8.8
紡織服飾類	2.6	1.5	1.8
美容美髮類	1.3	2.7	2.3
機械電機類	4.7	3.0	3.4
電子類	2.5	0.8	1.3
營建土木類	2.1	1.3	1.5
其他	4.1	3.3	3.5
推估人數(人)	30,188	77,604	107,792

資料來源：行政院勞工委員會（2009）

近幾年政府為提升身心障礙者人力資源利用率、開發身心障礙者潛能、培養工作技能以促進其就業，積極協助身心障礙國民參加職業技能訓練。凡是具備基本生活能力的身心障礙者皆可參加，並會針對身心障礙生理、心理發展及障礙類別程度之不同所開設之專班職業訓練，訓練期間除依據身心障礙者之特性調整訓練方式外，並有輔導人員從旁輔導及提供適當之輔具協助訓練，結訓後並有專人輔導就業。

現行身心障礙者職業訓練主要可分為養成訓練及進修訓練，由服務項目包含辦理身心障礙者職業訓練的政府機構、學校、財團法人或

社團法人提出身心障礙者職業訓練計畫，並經各縣(市)政府評選補助或委託辦理之。其訓練期限如下：

- (一) 養成訓練：最多以一千六百小時為原則，並以日間全日制實施，每日訓練六小時，每週訓練五日為原則，但法令另有規定者從其規定。
- (二) 在職訓練：最多以三百六十小時為原則，並以夜間及假日實施，每月訓練時數不得低於十二小時，最高以六十小時為原則。

研究方法

本研究採量化研究的方法，透過電話訪談及實地訪談的方法進行資料的蒐集。

一、研究架構

本研究欲瞭解目前臺東縣身心障礙者對職業訓練的意願和需求，及企業雇主雇用身心障礙者之人力及職訓需求情形。本研究的研究架構如圖 3-1：

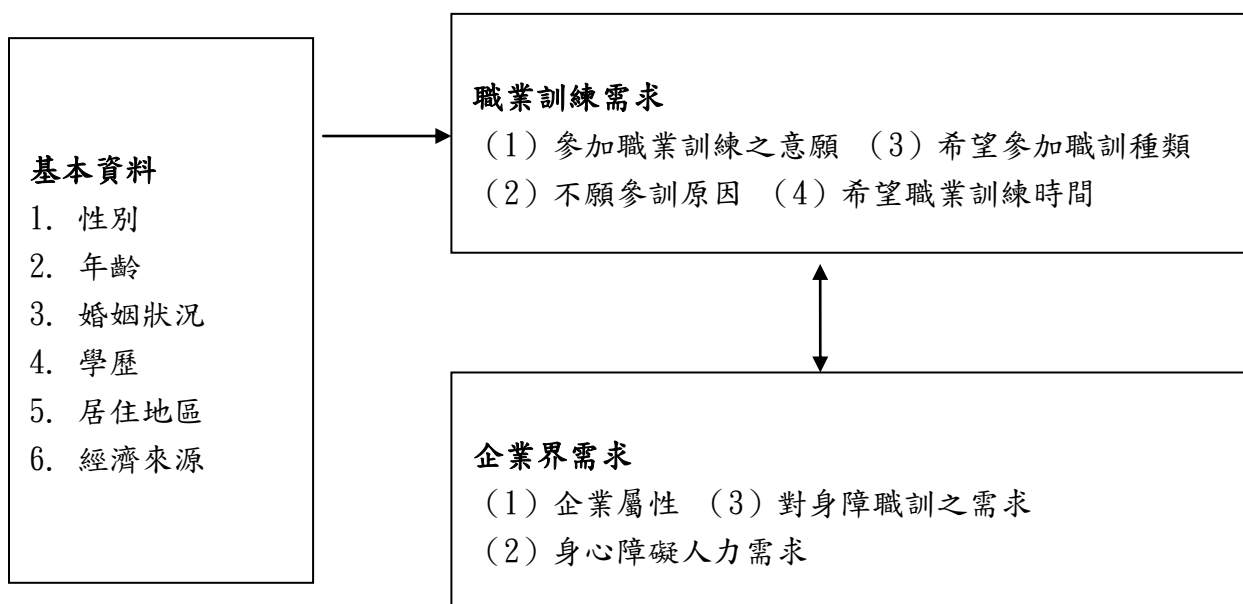


圖 3-1 研究架構圖

二、資料蒐集與分析方法

(一)、調查範圍：臺東縣。

(二)、研究對象：

1.以戶籍設於本調查區域範圍內，年滿15~64歲且領有政府機關發給之身心障礙手冊者為調查對象，以分區隨機抽樣進行訪問。本研究之目的在於瞭解身心障礙者職訓需求，考量植物人與失智症者皆為非勞動力，因此，在調查執行時不列入抽樣及調查對象。

2.以臺東縣工商企業名錄中登記且仍在營業中之工商企業為母群，採「分層非等比例隨機」抽樣法，以「行業別」為分層單位，依各行業別家數之比例進行分層隨機抽樣。抽取企業負責人為調查對象。

(三)、調查方式：

1.身心障礙者：因應調查對象不同的身心特質與需求，本研究以電話訪問法為主，郵寄問卷或訪問員面訪方式為輔，以多種方法並行之方式取得研究資料。

2.企業雇主之人力需求：由受過訓練的訪員先進行電話聯絡以確認該業者是否仍處於執業狀態，告知業者即將展開的調查項目，並尋求業者同意合作，再實地訪問取得研究資料。

(四)、研究工具：

本調查將參考文獻，根據調查目的，設計「臺東縣身心障礙者職訓需求問卷」及「臺東縣企業身心障礙人力需求調查問卷」，將設計好的調查問卷送專家審查，待修正後，再進行實地訪問調查。

(五)、資料分析：

在回收受訪者資料後，以SPSS套裝軟體進行描述統計，將問卷結果依基本資料進行分類，並以次數分配及百分比分析相關變項之特性。再以交叉分析探討各人口統計變項與就業意願及職訓意願關係，並分析比較其結果與差異。最後再以積差相關分析探討身心障礙者職訓需求與企業人力需求之關係。

研究結果與分析

本研究截至 101 年 11 月 15 日止，回收有效問卷合計 492 份，其中身心障礙者部分有效問卷 392 份；企業雇主部分有效問卷 100 份。其主要結果包括：受訪者之基本資料、臺東縣身心障礙者職訓需求、臺東縣企業身心障礙人力需求情形及問卷調查結果交叉分析等五節。分述如下：

基本資料調查

一、身心障礙者部分

(一)、性別

在 392 位有效受訪者的性別次數分配中，男性身心障礙者比女性多，有 220 位，占 56.1%；女性身心障礙者則有 172 位，占 43.9%，如表 4-1。

表 4-1 性別次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
男性	220	56.1	56.1
女性	172	43.9	100.0
總和	392	100.0	

(二)、年齡

在 392 位有效受訪者的年齡次數分配中，15-30 歲的青年身心障礙者有 131 位，占 33.4%；31-50 歲的壯年身心障礙者有 181 位，占 46.2%；

51-64歲的中老年身心障礙者有80位，占20.4%，如表4-2。臺東縣身心障礙者母群體與樣本之年齡層分布均以31-50歲所占之比例較高。

表4-2 年齡次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
15-30 歲	131	33.4	33.4
31-50 歲	181	46.2	79.6
51-64 歲	80	20.4	100.0
總和	392	100.0	

(三)、居住地區

392位有效受訪者的居住地區分配中，接受調查人數最多的是臺東市區，有153人，占39.0%；次多為縱谷線鄉鎮（含卑南鄉、鹿野鄉、關山鎮、池上鄉、海端鄉、延平鄉），有120人，占30.6%；再者為海岸線鄉鎮（含東河鄉、成功鎮、長濱鄉），有74人，占18.9%，最少為南迴線（含太麻里鄉、金峰鄉、大武鄉、達仁鄉），有43人，占11.5%，如表4-3。此抽樣比例與母群體居住比例相符。

表4-3 居住地區次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
臺東市區	153	39.0	39.0
縱谷線	120	30.6	69.6
海岸線	74	18.9	88.5
南迴線	45	11.5	100.0
總和	392	100.0	

(四)、婚姻狀況

在 392 位有效受訪者之中，婚姻狀況次數分配中，未婚者有 214 位，占 54.6%；已婚／同居者有 120 位，占 30.6%；離婚／分居者有 29 位，占 7.4%；喪偶者有 6 位，占 1.5%，其他者有 1 位，占 0.3%，如表 4-4。

表4-4 婚姻狀況次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
未婚	214	54.6	54.6
已婚／同居	142	36.2	90.8
離婚／分居	29	7.4	98.2
喪偶	6	1.5	99.7
其他	1	.3	100.0
總和	392	100.0	

(五)、教育程度

在 392 位有效受訪者的教育程度次數分配中，不識字者（未入學）有 18 位，占 4.6%；國小程度者有 63 位，占 16.1%；國中程度者有 92 位，占 23.5%；高中、高職程度最多，有 175 位，占 44.6%；專科程度者有 28 位，占 7.1%；大學程度者有 16 位，占 4.1%（表 4-5）。

表4-5 教育程度次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
不識字 (未入學)	18	4.6	4.6
國小	63	16.1	20.7
國中	92	23.5	44.1
高中、高職	175	44.6	88.8
專科	28	7.1	95.9
大學	16	4.1	100.0
總和	392	100.0	

(六)、家庭主要經濟來源

在 392 位有效受訪者的家庭主要經濟來源次數分配中，本人者有 113 位，占 28.8%；配偶者有 50 位，占 12.8%；兄弟姊妹者有 12 位，占 3.1%；兒子或女兒（含媳婦或女婿）者有

27位，占6.9%；祖父母或外祖父母者有6位，占1.5%；父母親者有111位，占28.3%；政府補助或津貼者有69位，占17.6%；其他者有4位，占1.0%（表4-6）。

表4-6家庭主要經濟來源次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
本人	113	28.8	28.8
配偶	50	12.8	41.6
兄弟姊妹	12	3.1	44.6
兒子或女兒（ 含媳婦或女婿）	27	6.9	51.5
祖父母或 外祖父母	6	1.5	53.1
父母親	111	28.3	81.4
政府補助或 津貼者	69	17.6	99.0
其他	4	1.0	100.0
總和	392	100.0	

二、企業雇主部分

（一）、行業別

在100位有效受訪者的行業別次數分配中，農、林、漁、牧業者有8位，占8%；礦業及土石採取業者有2位，占2%；水電燃氣業者有1位，占1%；營造業者有6位，占6%；批發及零售業者有16位，占16%；住宿及餐飲業者有32位，占32%；運輸、倉儲及通信業者有1位，占1%；不動產及租賃業者有2位，占2%；專業、科學及技術服務業者有2位，占2%；教育服務業者有1位，占1%；醫療保健及社會福利服務業者有4位，占4%；文化、運動及休閒服務業者有4位，占4%；清潔服務業者有4位，占4%，如表4-7。由上述可知訪問之工商企業以住宿及餐飲業及批發及零售業為主，符合目前臺東縣

工商企業型態。

表4-7 企業雇主行業別次數分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
農林漁牧業	8	8.0	8.0
礦業及土石 採取業	2	2.0	10.0
水電燃氣業	1	1.0	11.0
營造業	6	6.0	17.0
批發及零售	16	16.0	33.0
住宿及餐飲	32	32.0	65.0
運輸、倉儲 及通信業	1	1.0	66.0
不動產及 租賃業者	2	2.0	68.0
專業、科學 及技術服務	1	1.0	69.0
教育服務業	4	4.0	73.0
醫療保健及 社會福利	4	4.0	77.0
文化、運動 及休閒服務	4	4.0	81.0
清潔服務業	19	19.0	100.0
總和	100	100.0	

臺東縣身心障礙者職訓需求調查結果

一、參加職業訓練之意願與職類

在 392 位受訪者之中，有 389 位回答，有 3 筆遺漏值。在有效受訪者是否有意願參加職業訓練的次數分配中，願意參加的受訪者有

115 位，占 29.6%；不願意參加的受訪者有 274 位，占 70.4%，如表 4-8。由此可見，不願意參加職業訓練的受訪者占大多數。

表4-8 身心障礙者參與職訓意願分配表

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	願意	115	29.6	29.6
	不願意	274	70.4	100.0
	總和	389	100.0	
遺漏值		3		
總和		329		

但若進一步與其工作狀態進行交叉分析，則會發現目前沒有工作的身心障礙者，其接受職訓的意願較高，占 35.4%，目前有工作的身心障礙者接受職訓的意願僅 21.3%。

二、希望參加職業訓練的種類

再請有意願參加職業訓練的受訪者以複選方式表達希望參加職業訓練的種類，115 位受訪者共表達 296 次意願，如表 4-9。

表4-9 身心障礙者參與職訓種類意願分配表

	人（次）數	人數百分比
美工設計	17	5.7
縫紉	7	2.3
中（西）餐烹調	53	17.9
餐飲服務	39	13.2
洗衣服務	5	1.7
超商服務	23	7.8
園藝（作物栽培）	17	5.7
木工	7	2.3
汽（機）車修護	7	2.3
食品烘焙	37	12.5

機械設備操作	7	2.3
電腦文書處理	23	7.8
電腦硬體裝修	6	2.0
居家（飯店）清潔整理	12	4.1
汽車清潔	10	3.4
家電維修	4	1.5
鐘錶、刻印	5	1.7
美髮	15	5.1
其他	2	.7
總和	296	100.0

在有意願參加職業訓練次數分配表中，有 53 位受訪者有意願參與中（西）餐烹調課程，39 位受訪者有意願參與餐飲服務課程，37 位受訪者有意願參與食品烘焙課程，有意願參與超商服務課程及電腦文書處理課程者各有 23 位，有意願參與美工設計課程及園藝（作物栽培）課程者各有 17 位，有 15 位受訪者有意願參與美髮課程；12 位受訪者有意願參與居家（飯店）清潔整理；10 位受訪者有意願參與汽車清潔課程；其餘課程有意願者皆不足 10 位。

三、職業訓練的上課時間

在 115 位有意願參加職業訓練的受訪者當中，有 113 位受訪者回答，有 2 筆遺漏值。在 113 位有效受訪者是否有意願參加職業訓練次數分配表中，希望週一到週五白天者，次數最多，有 42 位，占 37.2%；希望週一到週五晚上者有 18 位，占 15.9%；希望假日白天者有 22 位，占 19.5%；希望假日晚上者有 3 位，占 2.7%；無特別要求者有 28 位，占 24.8%（表 4-10）。

表4-10 身心障礙者職訓上課時間需求分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的	週一至週五白天	42	37.2
	週一至週五晚上	18	15.9
	假日白天	22	19.5
	假日晚上	3	2.7
	無特別要求	28	24.8
	總和	113	100.0
遺漏值	2		
總和	115		

四、沒有意願（再）參加職業訓練的主要原因

在 274 位沒有意願參加職業訓練的受訪者當中，有 97 位表示因為已經有工作，故不需參加職訓，占 35.5%；有 85 位表示因為交通不便，故無法參加職訓，占 31.2%；有 55 位表示因為沒有多餘時間，故無法參加職訓，占 19.9%；有 11 位表示因為害怕自己學不會職訓的課程，所以不敢參加，占 4.0%；另各有 6 位受訪者表示因為現正「由機構安置或住院中」或「參加後未必找得到工作」，因此無法或不願參加職訓，占 2.2%，其他原因的比率均在 2.0% 以下，如表 4-11。

表4-11 身心障礙者不願參與職訓原因分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
已有工作	97	35.5	35.5
交通不便	55	19.9	55.4
機構安置或住院中	6	2.2	57.6
重殘或 身體狀況不佳	85	31.2	88.8
怕學不會	11	4.0	92.8
家長不放心	1	.4	93.1
參加後未必找得到 工作	6	2.2	95.3

沒有合適職訓種類	5	1.8	97.1
沒有時間	3	1.1	98.2
其他	5	1.8	100.0
總和	274	100.0	

臺東縣企業對身心障礙人力需求調查結果

本節主要調查臺東縣企業雇主對身心障礙人力及職訓需求，調查結果分述如下：

一、雇用意願

(一)、提供工作機會

在 100 位受訪的雇主中，表示若身心障礙者具備適當的工作技能則願意工作機會者有 55 位，占 55.0%；不願意提供工作機會有 45 位，占 45.0%，如表 4-12。由此可見，超過半數受訪雇主在身心障礙者具備適當的工作技能的前提下，願意提供身心障礙者工作機會。

表4-12 企業雇主提供身心障礙者工作機會意願分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
願意	55	55.0	55.0
不願意	45	45.0	100.0
總和	100	100.0	

(二)、身心障礙人力需求人數與職務內容

在 100 位受訪的雇主中有 55 位願意提供工作機會，這 55 位雇主在未來三年內可能需求的身心障礙員工總數為 82 位，其中需求最多的是中（西）餐烹調職務，需求人數為 28 人，佔 34.1%；其次為餐飲服務職務，需求人數為 17 人，佔 20.7%；再其次為超商服務職務，需求人數為 8 人，佔 9.8%；其餘依序為園藝（作物栽培）及居家（飯店）清潔整理職務，需求人數均為 7 人，佔 8.5

%、電腦文書處理職類需求人數均為 6 人，佔 7.3%，其餘職務需求均在 5% 以下，表 4-13。

表4-13 企業雇主提供身心障礙者員額及職務交叉分配表

	需求人數	人數 百分比	累計 百分比
中（西）餐烹調	28	34.1	34.1
餐飲服務	17	20.7	54.8
超商服務	8	9.8	64.6
園藝（作物栽培）	7	8.5	73.1
木工	1	1.2	74.3
汽（機）車修護	2	2.5	76.8
食品烘焙	1	1.2	78.0
電腦文書處理	6	7.3	85.3
居家（飯店）清潔整理	7	8.5	93.8
美髮	3	3.7	97.5
其他	2	2.5	100.0
總和	82	100.0	

二、企業的職訓需求

（一）、企業主的職訓需求

在 100 位受訪的雇主中有 45 位希望當企業聘用身心障礙員工前，能由政府協助提供職前專業技能訓練，佔 45%；有 55 位雇主則表示不需要由政府協助提供職前專業技能訓練，如表 4-14。

表4-14 企業雇主對身心障礙者員工職前訓練需求分配表

	次數	有效百分比	累積百分比
需要	45	45.0	45.0
不需要	55	55.0	100.0

總和	100	100.0
----	-----	-------

(二)、企業雇主的職訓職類需求

再請在 45 位希望由政府協助提供身心障礙員工職前專業技能訓練的雇主，以複選方式讓其提出對身心障礙員工職訓職類需求，45 位雇主共提出 64 次需求，其中以餐飲服務的需求量最高，有 17 位雇主提出需求，占 26.6%；其次為中（西）餐烹調，有 11 位雇主提出需求，占 17.2%；再其次為電腦文書處理，有 9 位雇主提出需求，占 14.1%；其他依序為居家（飯店）清潔整理，有 5 位雇主提出需求，占 7.8%、超商服務有 4 位雇主提出需求，占 6.3%，其餘均在 5% 以下，如表 4-15。

表4-15 企業雇主對身心障礙者職訓職類需求分配表

	人（次）數	人數百分比
美工設計	1	1.6
縫紉	2	3.1
中（西）餐烹調	11	17.2
餐飲服務	17	26.6
洗衣服務	2	3.1
超商服務	4	6.3
園藝（作物栽培）	2	3.1
汽（機）車修護	2	3.1
食品烘焙	1	1.6
機械設備操作	3	4.6
電腦文書處理	9	14.1
居家（飯店）清潔整理	5	7.8
汽車清潔	1	1.6
美髮	3	4.6
其他	1	1.6
總和	64	100.0

調查問卷交叉結果之分析

本調查欲瞭解臺東縣身心障礙者個體特徵是否影響其就業現況和職業訓練的意願、狀況與需求，個體特徵亦即社會人口基本變數，包括性別、年齡、居住地區、婚姻狀況、教育程度和經濟來源。此外本研究亦需瞭解企業之所屬行業別是否會影響其提供身心障礙者工作機會之意願。本研究將上述研究議題所蒐集之問卷資料利用SPSS軟體之「交叉分析」進行考驗，並藉以說明其差異情形。在此調查中設定信心水準（level of confidence）為95%，換句話說，以 $\alpha=0.05$ 作為其臨界值（critical value），來檢驗其是否達到統計上的顯著關係。

本調查欲瞭解之問題如下：

- 一、個體特徵是否會影響臺東縣身心障礙者之職訓意願？
- 二、個體特徵是否會影響臺東縣身心障礙者之職訓需求？
- 三、行業別的差異是否會影響企業提供身心障礙者工作機會之意願？

一、個體特徵對於「職訓意願」的影響

本研究針對臺東縣身心障礙者調查其職訓意願情形，並與其個體特徵作交叉分析，結果如下：

（一）、性別

將身心障礙者的「性別」和「職訓意願」作交叉分析，從4-16表得知：由於 $P>0.05$ ，「性別」和「職訓意願」未達到統計上的顯著關係，男性身心障礙者與女性身心障礙者的職訓意願並無差異。

表 4-16 「性別」和「職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
性別	男性	61	157	218	.60 ($p>.05$)
		28.0%	72.0%	100.0%	
	女性	54	117	171	
		31.6%	68.4%	100.0%	

(二)、年齡

將身心障礙者的「年齡」和「職訓意願」作交叉分析，從 4-17 表得知：由於 $P > 0.05$ ，「年齡」和「職訓意願」未達到統計上的顯著關係，顯示臺東縣身心障礙者之職訓意願沒有受到其年齡因素的影響。

表 4-17 「年齡」和就業狀態職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
年齡	15-30 歲	48	82	130	5.71 ($p > .05$)
		36.9%	63.1%	100.0%	
	31-50 歲	49	130	179	
		27.4%	72.6%	100.0%	
	51-64 歲	18	62	80	
		22.5%	77.5%	100.0%	

(三)、居住地區

將身心障礙者的「居住地區」和「就業狀態職訓意願」作交叉分析，從 4-18 表得知：由於 $P > 0.05$ ，「居住地區」和「就業狀態職訓意願」未達到統計上的顯著關係，即臺東縣各居住地區的身心障礙者之職訓意願並無顯著差異。

表 4-18 「居住地區」和「就業狀態職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
居住地區	臺東市區	48	104	152	.71 ($p > .05$)
		31.6%	68.4%	100.0%	
	縱谷線	32	87	119	
		26.9%	73.1%	100.0%	
	海岸線	22	52	74	
		29.7%	70.3%	100.0%	
	南迴線	13	31	44	
		29.5%	70.5%	100.0%	

(四)、婚姻狀況

將身心障礙者的「婚姻狀況」和「就業狀態職訓意願」作交叉分析，從 4-19 表得知：由於 $P > 0.05$ ，「婚姻狀況」和「就業狀態職訓意願」未達到統計上的顯著關係，身心障礙者的婚姻狀況對其就業狀態職訓意願並無影響。

表 4-19 「婚姻狀況」和「就業狀態職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
婚姻狀況	未婚	68	144	212	6.87 ($p > .05$)
		32.1%	67.9%	100.0%	
	已婚／同居	36	106	142	
		25.4%	74.6%	100.0%	
	離婚／分居	7	22	29	
		24.1%	75.9%	100.0%	
	喪偶	3	2	5	
		60.0%	40.0%	100.0%	
	其他	1		1	
		100.0%		100.0%	

(五)、教育程度

將身心障礙者的「教育程度」和「就業狀態職訓意願」作交叉分析，從 4-20 表得知：由於 $P > 0.05$ ，「教育程度」和「就業狀態職訓意願」未達到統計上的顯著關係，顯示不同教育程度的臺東縣身心障礙者受訪者其參與職業訓練的意願並無差異。

表 4-20 「教育程度」和「就業狀態職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
教育程度	不識字	6	12	18	3.00 ($p > .05$)
		33.3%	66.7%	100.0%	
	國小	16	47	63	
		25.4%	74.6%	100.0%	

國中	23	69	92
	25.0%	75.0%	100.0%
高中、高職	54	119	173
	31.2%	68.8%	100.0%
專科	10	17	27
	37.0%	63.0%	100.0%
大學	6	10	16
	37.5%	62.5%	100.0%

(六)、經濟來源

將身心障礙者的「經濟來源」和「就業狀態職訓意願」作交叉分析，從 4-21 表得知：由於 $P < 0.05$ ，「經濟來源」和「就業狀態職訓意願」有達到統計上的顯著關係，顯示臺東縣身心障礙受訪者之職訓意願受其經濟來源因素影響，其中必須要靠「本人」及「兒子或女兒（含媳婦或女婿）」維持經濟所需者，其接受職訓的意願較低；而靠「兄弟姊妹」提供經濟來源者，其職訓意願最高。

表 4-21 「經濟來源」和「就業狀態職訓意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
經濟來源	本人	20	91	111	24.6*
		18.0%	82.0%	100.0%	
	配偶	19	31	50	
		38.0%	62.0%	100.0%	
	兄弟姊妹	6	6	12	
		50.0%	50.0%	100.0%	
	兒子或女兒	1	26	27	
		3.7%	96.3%	100.0%	
	祖父母或 外祖父母	2	4	6	
		33.3%	66.7%	100.0%	
父母親		70	110		
	36.4%	63.6%	100.0%		
政府補助	26	43	69		

或津貼	37.7%	62.3%	100.0%
其他	1	3	4
	25.0%	75.0%	100.0%

* $p < .05$

二、「行業別」對企業「提供身心障礙者工作機會」之影響

將臺東縣工商企業之「行業別」和「提供工作機會就業狀態意願」作交叉分析，從 4-22 表得知，住宿及餐飲業願提供身心障礙者工作機會的比例最高。但整體而言，由於 $P > 0.05$ ，故「行業別」和「提供工作機會就業狀態意願」未達到統計上的顯著關係，顯示臺東縣企業雇主提供身心障礙者就業機會的意願不受其行業別的影響。

表 4-22 「行業別」和「提供工作機會就業狀態意願」交叉分析表

變項名稱	層面	有意願	無意願	總和	χ^2
行業別	農、林、 漁、牧業	5 62.5%	3 37.5%	8 100.0%	15.25 ($p > .05$)
	礦業及 土石採取業		2 100.0%	2 100.0%	
	水電燃氣業		1 100.0%	1 100.0%	
	營造業	2 33.3%	4 66.7%	6 100.0%	
	批發及零售業	9 56.3%	7 43.8%	16 100.0%	
	住宿及餐飲業	24 75.0%	8 25.0%	32 100.0%	
	運輸、倉儲 及通信業	1 100.0%		1 100.0%	
	不動產 及租賃業		2 100.0%	2 100.0%	

專業、科學及 技術服務業	1 100.0%	1 100.0%	
教育服務業	2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
醫療保健及社 會福利服務業	2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
文化及 運動休閒服務	2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
其他服務業	9 47.4%	10 52.6%	19 100.0%

三、「行業別」對身心障礙員工「接受職前訓練」需求之影響

將臺東縣工商企業之「行業別」和「職前訓練需求就業狀態」作交叉分析。

表 4-23 「行業別」和「職前訓練需求就業狀態」就業狀態交叉分析表

變項名稱	層面	有需求	無需求	總和	χ^2
行業別	農、林、 漁、牧業	2 25.0%	6 75.0%	8 100.0%	11.59 (p>.05)
	礦業及 土石採取業	2 100.0%		2 100.0%	
	水電燃氣業		1 100.0%	1 100.0%	
	營造業	1 16.7%	5 83.3%	6 100.0%	
	批發及零售業	7 43.8%	9 56.3%	16 100.0%	
	住宿及餐飲業	18 56.3%	14 43.8%	32 100.0%	
	運輸、倉儲 及通信業		1 100.0%	1 100.0%	
	不動產	1	1	2	

及租賃業	50.0%	50.0%	100.0%
專業、科學 及技術服務業		1	1
		100.0%	100.0%
教育服務業	2	2	4
	50.0%	50.0%	100.0%
醫療保健及社 會福利服務業	1	3	4
	25.0%	75.0%	100.0%
文化及 運動休閒服務	1	3	4
	25.0%	75.0%	100.0%
其他服務業	10	9	19
	52.6%	47.4%	100.0%

從 4-23 表得知，由於 $P > 0.05$ ，故「行業別」和「職前訓練需求就業狀態」未達到統計上的顯著關係，顯示臺東縣企業雇主對其身心障礙員工接受職前訓練需求就業狀態不受其行業別的影響。

身心障礙者職訓需求與企業人力需求之關係

本研究分別探討身心障礙者職業訓練需求情形及臺東縣企業身心障礙人力需求情形，為瞭解身心障礙者職業訓練需求與企業身心障礙人力需求是否相符，故進一步探討身心障礙者職業訓練需求及臺東縣企業身心障礙人力需求之關係。就個別變項而言，身心障礙者職業訓練需求百分比最高的五項依序為中（西）餐烹調（17.9%）、餐飲服務（13.2%）、食品烘焙（12.5%）、超商服務（7.8%）、電腦文書處理（7.8%）；企業身心障礙人力需求百分比最高的五項依序為中（西）餐烹調（34.1%）、餐飲服務（20.7%）、超商服務（9.8%）、居家（飯店）清潔整理（8.5%）、園藝（8.5%）、電腦文書處理（7.3%），如表4-24。除「食品烘焙」職務職訓需求比例高但企業需求比例低外，其餘大多數職務之職業訓練需求比例與企業身心障礙人力需求比例大致相符。

表 4-24 身心障礙者「職訓需求」和
企業「人力需求就業狀態」百分比就業狀態

	職訓需求 百分比	企業人力需求 百分比
美工設計	5.7	.0
縫紉	2.3	.0
中（西）餐烹調	17.9	34.1
餐飲服務	13.2	20.7
洗衣服務	1.7	.0
超商服務	7.8	9.8
園藝（作物栽培）	5.7	8.5
木工	2.3	1.2
汽（機）車修護	2.3	2.5
食品烘焙	12.5	1.2
機械設備操作	2.3	4.6
電腦文書處理	7.8	7.3
電腦硬體裝修	2.0	.0
居家（飯店）清 潔整理	4.1	8.5
汽車清潔	3.4	.0
家電維修	1.5	.0
鐘錶、刻印	1.7	.0
美髮	5.1	3.7
其他	.7	2.5
總和	100.0	100.0

再採用積差相關分析，探討身心障礙者職訓需求與企業人力需求之關係，其結果如表 4-25。從表中可以得知，臺東縣身心障礙者職業訓練需求與臺東縣工商企業所提供之身心障礙職缺有高度相關（ $p<.05$ ）。由此可見，臺東縣身心障礙者想學習的職業訓練課程能符合市場需求，若安排適當課程讓身心障礙者學習，增強其職業技能，

則結訓後找到工作的機率頗高。

表4-25 職訓需求與企業人力需求之相關情形

	職訓需求	企業人力需求
職訓需求	---	
企業人力需求	.732*	---

* p<.05

研究發現與建議

本研究的目的是瞭解臺東縣身心障礙者職業訓練需求，本章主要依據問卷調查結果進行分析討論，並歸納結論提出進一步具體建議，俾供勞政、社政機關以及未來後續研究之參考。本章共分兩節，第一節依據研究發現歸納出研究發現；第二節則依據研究發現提出建議。

一、研究發現

從本調查 392 件調查問卷的統計分析中，發現當前臺東縣身心障礙者的職訓需求如下：

(一)、在身心障礙者職業訓練上，有以下主要發現：

- 1.職業訓練意願：沒有意願參加職業訓練的臺東縣身心障礙者比例占大多數，其主要的的原因是「已經有工作，故不需參加職訓」，其次是「重殘或身體狀況不佳」及「交通不便」。
- 2.職業訓練種類：臺東縣身心障礙者主要想參加的前五項身心障礙職業訓練課程分別是：中（西）餐烹調課程、餐飲服務課程、食品烘焙課程、超商服務課程及電腦文書處理課程。
- 3.職業訓練上課時間：有意願參加職業訓練的臺東縣身心障礙者中，大多數希望職訓課程辦理時間能在週一至週五的白天。

(二)、在企業雇主需求上，有以下主要發現：

1.身心障礙人力需求：有55%的臺東縣企業雇主在身心障礙者具備工作技能的前提下願意提供工作機會，其中需求人力最多的是「中(西)餐烹調」，其次依序為「餐飲服務」、「超商服務」、「園藝(作物栽培)」、「居家(飯店)清潔整理」、「電腦文書處理」。

2.企業雇主對身心障礙員工職前訓練的需求：在願意提供身心障礙者就業機會的雇主中，有45%希望能由政府協助提供身心障礙者職前專業技能訓練，其中以「餐飲服務」的需求量最高，其次依序為「中(西)餐烹調」、「電腦文書處理」、「居家(飯店)清潔整理」、「超商服務」。

(三)、個體特徵對於「職訓意願」的影響：

將「個體特徵」和「職訓意願」作交叉分析，發現會影響「職訓意願」的因素為「經濟來源」。

臺東縣身心障礙者中，必須要靠「本人」及「兒子或女兒(含媳婦或女婿)」維持經濟所需者，其接受職訓的意願較低；而靠「兄弟姊妹」提供經濟來源者，其職訓意願最高。



圖5-1 個體特徵對就業狀態的影響

(四)、「行業別」對企業「提供身心障礙者工作機會」之影響

將企業「行業別」與「提供身心障礙者工作」作交叉分析，發現企業行業別不會影響其企業提供身心障礙者工作機會之意願；換言之，各行業提供身心障礙者工作機會的機率並無差異。

(五)、「行業別」對身心障礙者「接受職前訓練」需求之影響：

將企業「行業別」與身心障礙員工「接受職前訓練」作交叉分析，發現企業行業別不會影響其身心障礙員工職前訓練的需求；換言之任何行業均可能有身心障礙員工職前訓練的需求。

(六)、身心障礙者職訓需求與企業人力需求之關係：

臺東縣身心障礙者職業訓練需求與臺東縣工商企業所提供之身心障礙職缺有高度相關，即臺東縣身心障礙者之職業訓練需求項目與企業身心障礙人力之職務需求大致相符。

二、建議

本研究目的在於瞭解臺東縣身心障礙者職訓需求，並進一步探討身心障礙者的職訓需求與企業雇主人力需求間的契合情形。本研究並提出相關建議，希望能協助解決臺東縣身心障礙者的就業問題，並提供制定相關政策的參考。

(一)、有關身心障礙者職業訓練的建議

1. 開辦職業訓練課程應兼顧身心障礙者及企業雇主的的需求：以身心障礙者的就業而言，許多障礙者參加過多次職訓，但職訓後依然找不到工作，原因為何？主要是因為職訓開設之課程主要為因應身心障礙者所需，卻未顧及到企業雇主的的需求，職業訓練後，職場上卻無此訓練課程的人力需求，身心障礙者必然找不到工作，因此在規劃職業訓練課程時應兼顧身心障礙者及企業雇主的的需求。本次調查發現臺東縣身心障礙者之職業訓練需求項目與企業身心障礙人力之職務需求大致相符。但就食品烘焙職類而言，身心障礙者職訓高達需求12.5%，但企業雇主的的需求率卻僅1.2%，值得注意。

2. 職業訓練的在地化：長期以來，臺東縣開辦身心障礙者職業訓練地

點多集中於台東市區。在此次調查中，回答不願參加職訓的受訪者中，有許多人提到主要原因是因為「交通不便」，占19.9%。臺東縣地勢狹長且大眾運輸工具班次並不密集，即使身心障礙者想要參加相關職訓活動，常常卻因交通因素無法成行。再加上臺東縣四個分區（台東市、縱谷線、海岸線、南迴線）的產業特色與人力需求的類型並不相同，故亦會發生所開課程不符需求的問題。因此若身心障礙者的職業訓練可以分區辦理，不僅讓身心障礙者可就近受訓，其所開設的課程或許更能因應地區產業及人力需求，讓身心障礙者的職業訓練更為有效。

3.提供多元化的職業訓練：傳統中對於身心障礙者就業的印象，大多離不開體力為主的低技術性工作，因此，許多障礙者皆被安排接受與體力為主且低技術性的職業訓練。然而，根據本研究調查結果，許多身心障礙者會因其先天的限制或其體力無法負荷而離職。因此，建議相關單位在規劃職業訓練課程時，必須注意職業訓練的多元性並增加各式各樣的職業訓練課程，除以體力為主的低技術性的職業訓練外，或可增加耗費體力較少但技術性較高的課程，如電腦文書處理等，以因應不同障別、不同障礙程度的身心障礙者之需求。

4.加強職業訓練相關資訊的取得管道：身心障礙者由於先天或後天的限制，所以對資訊的取得明顯處於弱勢，所以政府有必要針對職業訓練資訊的提供管道再作宣導。本調查在訪問的過程中發現，大部分的的身心障礙者不清楚職業訓練優惠補助措施方案，甚至有部分身心障礙者根本不知道政府有提供身心障礙者職業訓練之服務，身心障礙者不瞭解政府輔導措施，顯示政府與身心障礙者的溝通仍有障礙。因此，政府應加強對身心障礙者進行宣導，尤其對鄉村地區身心障礙者，或可請當地村里幹事協助政府的政策宣導工作，讓身心障礙者能夠知曉這方面的訊息，以利增加參加職業訓練的機會。

(二)、有關對未來研究的建議

1. 本次調查以全臺東縣身心障礙者為母群，調查對象涵蓋各個身心障

礙類別，然不同類別的身心障礙者其身心差異頗大，對工作或職訓的需求亦不相同，故建議未來仍可以單一障別為研究對象，探討其工作現況及職訓需求等各個面向。在研究方法上，本研究採用問卷調查法，以電話訪問為主，所得的資料可能不夠深入；若欲瞭解其就業問題之導致因素及脈絡，應可再使用深度訪談深入探討。

參考資料

一、中文部分

內政部統計處（2012）。101年上半年身心障礙者福利統計，**內政統計通報**，一〇一年第三十四週，線上檢索日期：2012/9/18。網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/>。

內政部、衛生署與勞工委員會（2001）。**臺閩地區身心障礙者生活需求調查報告**》，台北：內政部統計處。

立法院（2007）。**身心障礙者權益保障法**。台北：立法院。線上檢索日期：2012/9/19。網址：<http://sowf.moi.gov.tw/05/news/news-960606.htm/>

行政院勞委會（2000）。**統計速報**。台北：行政院勞委會職訓局。

行政院勞委會（2004）。**93年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告**。行政院勞工委員會勞動統計調查網站。線上檢索日期：2012/09/11。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41fefeb9

行政院勞委會（2005）。**94年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告**。行政院勞工委員會勞動統計調查網站。線上檢索日期：2012/09/11。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41fefeb9

行政院勞委會（2006）。**95年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告**。行政院勞工委員會勞動統計調查網站。線上檢索日期：2012/09/11。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41fefeb9

行政院勞委會（2007）。**96年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查**

報告。行政院勞工委員會勞動統計調查網站。線上檢索日期：
2012/09/11。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41fefeb9
行政院勞委會（2009）。**98年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告**。行政院勞工委員會勞動統計調查網站。線上檢索日期：
2012/09/11。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41fefeb9
邱大昕(2011)。誰是身心障礙者：從身心障礙鑑定的演變看「國際健康功能與身心障礙分類系統」(ICF)的實施。社會政策與社會工作學刊，15(2)，187-213。
李翠玲（1990）。傑出肢體障礙人士生涯歷程及其影響因素之探討。國立臺灣師範大學特殊教育研究所未出版碩士論文。
林月琴（1989）。企業組織內技術層級與工作調適之相關性研究。中國文化大學勞工研究所未出版之碩士論文。
吳訓生（2004）。彰化縣視覺障礙者之就業狀況及其相關影響因素。特殊教育學報，19。31-55。
吳武典（1990）。工商企業機構對於障礙者職業訓練及就業輔導。輯於行政院勞工委員會職業訓練局主編：推展我國殘障者職業訓練及就業輔導之研究，113-145。
陳榮華（1983）。台灣地區國中益智班畢業生職業適應研究。教育心理學報，10，125-140。
楊聖弘（2004）。讓數字替視障者說話，台北市新視界社會福利基金會網站。線上檢索日期：2012/09/11。網址：
<http://access.batol.net/jane2/022.htm>。

二、英文部分

Becker, B., & Gerhart, B.(1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.

McBroom, L. W.(1995). *Transition to work following graduation from college: Experiences of employees with visual impairments and their employers*. (ERIC Document Reproduction Services No. ED391 319).