

宜蘭縣政府
勞工處
108 年度自行研究報告

宜蘭縣身心障礙者庇護工場定位
及未來展望

研究單位：宜蘭縣政府勞工處

研究人員：吳處長志宏、洪科長雅伶、林育如

研究期程：108 年 04 月 01 日至 108 年 07 月 31 日

摘要報告

本研究之目的為掌握宜蘭縣內庇護工場運作現況，進而釐清縣內庇護工場經營定位與發展，希望從不同的角色觀點，探討了解庇護工場之定位與未來展望，研究參與者分別為營運管理人員、就業服務員或技術輔導員、員工(或員工家屬)等，透過不同的角色看法來蒐集庇護工場服務定位與經驗觀點。

本研究以文獻探討掌握國內外庇護工場相關文獻，並確認研究訪談對象與擬定訪談大綱，以半結構訪談進行資料的蒐集，並於訪談後登打逐字稿並編碼與整理，進行資料分析。研究結果期待能夠讓宜蘭縣內非營利組織了解庇護工場可能的定位與未來發展之可能，並從多重角色提供使用服務上的差異觀點，作為後續推動庇護工場設立或發展經營庇護工場參考之用。

研究發現庇護員工期待在庇護工場中可以學習多元的產品項目，並且能夠提高工作薪資，就服員認為庇護工場應該提供工作訓練、職場適應、轉銜服務等多元服務內容，若有需要應提供轉介服務，未來庇護工場將持續依個案個別化需要，規劃所需要的服務內容。庇護工場在經營上需要自負盈虧，雖透過政府及母機構的資源挹注下，仍需要利用多元宣廣方式來增加能見度與強化競爭力能力，以達到穩定經營且兼顧庇護員工能力訓練服務之責。

目 錄

第一章	緒論	
	第一節 研究背景與動機	1
	第二節 研究目的	3
	第三節 名詞解釋	4
第二章	文獻探討	
	第一節 身心障礙者就業現況	5
	第二節 庇護性就業服務模式	8
	第三節 國內外庇護工場的發展及成效	12
	第四節 身心障礙者庇護工場服務困境	26
第三章	研究方法與設計	
	第一節 研究對象	29
	第二節 研究工具	29
	第三節 研究設計與流程	30
	第四節 研究參與者基本資料	32
第四章	研究結果與發現	
	第一節 庇護工場專業人員及庇護員工現況	33
	第二節 服務提供者對庇護工場的服務定位	36
	第三節 服務使用者對庇護工場的服務定位	40
	第四節 服務提供者對庇護工場未來發展的看法	44
	第五節 服務使用者的未來發展	46
第五章	結論與建議	

第一節 結論	48
第二節 建議	53
第三節 研究限制	54
參考文獻	55
附件資料	59

表目錄

表 2-1 全台庇護工場數量、可安置職缺數及安置人數	12
表 2-2 全台庇護工場服務對象障礙類別(新制)一覽表	13
表 2-3 全台庇護工場服務對象障礙類別(舊制)一覽表	13
表 2-4 全台庇護工場服務對象障礙程度一覽表	13
表 2-5 全台庇護工場服務對象流動情形一覽表	14
表 2-6 宜蘭縣庇護工場數量、可安置職缺數及安置人數	24
表 2-7 宜蘭縣庇護工場服務對象障礙類別(新制)一覽表	24
表 2-8 全台庇護工場服務對象障礙類別(舊制)一覽表	24
表 2-9 宜蘭縣庇護工場服務對象障礙程度一覽表	25
表 2-10 宜蘭縣庇護工場服務對象流動情形一覽表	25

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

工作是人生的重要部分，人們因工作獲得收入得以經濟獨立及維持基本的生活品質。在工作中可以獲得自我認同感，及彰顯自己對社會的貢獻。王國羽、林昭吟、張恆豪（2012）指出工作為滿足個人生理、心理需求及參與社會的重要手段及目的，國家對於有工作能力及工作意願的民眾，有責任協助其獲得適合且穩定的工作，身心障礙者也不例外。以國際趨勢來看，聯合國在 2006 年 12 月 13 日通過「身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱 CRPD）」，這個公約保障身心障礙者工作權及其他基本人權（林桂如，2007）。美國在 1973 年復健法中提到希望透過研究、訓練、服務和工作機會平等保證…等提供，發展及實施良好的職業重建及獨立生活方案，讓身心障礙者在受僱能力、獨立生活、融入職場及社區生活…等方面發展最大的可能性（Szymanski & Parker, 2013）。

陳怡仔、李宜興、王文娟、顏嘉楓（2015）指出對於身心障礙者來說，工作是證明他們的能力與實踐生命自主的方式。但身心障礙者因生理、心理或其他方面的障礙，導致其就業之路格外崎嶇。依據衛生福利部 105 年度身心障礙者生活狀況及需求調查報告中發現，15 歲以上身心障礙者勞動參與率為 20.41%，其中失業率達 9.17%，顯示在台灣能夠順利並穩定就業的身心障礙者仍佔少數。

吳秀照（2001）指出對於進入一般職場有困難的身心障礙者，提供適合其身心狀況的特殊環境與工作機會，亦是實踐身心障礙者的工作權。透過就業使個人獲得生理、心理、社會層面的滿足。目前台灣常見的身心障礙者安置模式分別為庇護性就業、社區日間作業設施及支持性就業服務。

全台第一間庇護工場於民國 93 年成立，宜蘭縣則於民國 102 年始成立第一間庇護工場，接續在民國 103 成立第二間；值至 108 年第一季皆未有其他庇護工場申請設立。目前僅能提供 24 位身心障礙者接受庇護性就業服務。劉秀之、林明慧、林建邦、謝依庭、陳瓊玲（2017）指出因為庇護工場數量不足，入場競爭激烈，身心障礙者難以進入庇護工場接受服務。職業輔導評量結果礙於此現況，僅能提出職業訓練或社區日間作業設施的安置建議。

再者，因應庇護工場的產能需求提高，對於庇護員工的能力要求也隨之提高，對於原本適合在庇護工場進行工作強化或職業訓練的身心障礙者，只能流向社區日間作業設施接受服務。反觀宜蘭縣社區日間作業設施共 8 間，可安置人數為 146 人，針對社區日間作業設施的成立，是否造成庇護工場收案上的衝擊？抑或現階段宜蘭縣庇護工場對自身定位為何？目前的服務或經營困境為何？本研究也從庇護員工及家屬的角色切入了解目前個案在庇護性就業服務的現況及期許，以全貌性樣態來看庇護性就業服務。本研究結果將作為政府單位對於庇護性就業政策方向及規劃之參考。

第二節 研究目的

- 壹、 了解宜蘭縣庇護工場營運者對庇護工場定位之觀點及未來發展。
- 貳、 探討宜蘭縣庇護工場就業服務員對庇護工場定位之觀點及未來發展。
- 參、 探討宜蘭縣接受庇護性就業之身心障礙者本身及家屬對庇護工場定位之觀點及期待。
- 肆、 整合庇護工場營運者、就業服務員、身心障礙者本人及家屬之三方觀點，並了解宜蘭縣庇護工場的未來發展。

第三節 名詞解釋

- 壹、 庇護工場：經地方政府設立許可或委託之機構，提供給無法進入一般職場之身心障礙者一個長期就業支持工作的場所。庇護工場應進用領有身心障礙者手冊或證明，具有就業意願但就業能力不足，且經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者(勞動部，2016)。
- 貳、 社區日間作業設施：亦稱為小型作業所，簡稱為小作所。源自於日本的小規模作業所。針對無法進入庇護性就業之身心障礙者，在社區中提供以作業活動為主，自立生活及休閒文康為輔的服務。服務對象資格須年滿15歲，有意願且經作業設施服務提供單位評估可參加作業活動之身心障礙者，作業時間以每日4小時，每週20小時為原則。本研究為便於討論將統一以社區日間作業設施稱之。(身心障礙者個人照顧服務辦法第51、53條)
- 參、 就業服務員：就業服務員係指符合《身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則》中第7條，符合就業服務員資格。該專業人員提供就業能力不足之身心障礙者就業機會、保障身心障礙者勞動權益及結合各種資源建構完善的就業機制。

第二章 文獻探討

第一節 身心障礙者就業現況

陳怡仔等人（2015）指出人們想要工作，因工作換取了生存所需的經濟物質，也提供了與人交流互動和自我成長的機會，身心障礙者也不例外。聯合國在2006年12月13日通過「身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱CRPD）」，這個公約保障身心障礙者工作權及其他基本人權（林桂如，2007）。

國內的法規中亦保障了身心障礙者就業的權利，身心障礙者權益保障法第16條明定身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受進用、就業等權益，不得有歧視之對待。促使身心障礙者順利就業之措施，於第34條明定針對有就業意願的身心障礙者依其就業能力分別提供支持性就業服務或庇護性就業服務。為保障身心障礙者順利獲得工作機會，於第38條規範各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，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百分之三。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，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百分之一，且不得少於一人。因身心障礙者獲得就業機會困難，透過法條規範公私立單位提供身心障礙者就業機會，且應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之薪資，不得低於基本工資。

依據衛生福利部105年身心障礙者生活狀況及需求調查報告中顯示，15歲以上身心障礙者勞動力人數為22萬9,876人，非勞動力89萬6,684人，勞動力參與率為20.41%；就業者20萬8,786人，失業者2萬1,089人，失業率9.17%。

已就業的身心障礙者中，「肢體障礙者」為最多，共 8 萬 2,282 人；其次為「重要器官失去功能」者，共 3 萬 157 人；再次為「智能障礙者」，共 2 萬 6,020 人。

障礙類別	智能障礙	精神障礙	自閉症	多重障礙	視障	聽障	語障	肢體障礙	頑性癲癇	罕病	重要器官失去功能	其他	合計
人數	26,020	18,839	1,754	9,965	9,849	18,943	4,420	82,282	1,508	347	30,157	4,702	208,786
比率	13%	9%	0.8%	4.7%	4.8%	9%	2%	39.7%	0.7%	0.2%	14%	2%	100%

身心障礙就業者從事之行業以「製造業」占 20.93% 最多，其次為「批發及零售業」占 14.05%，「支援服務業」占 12.56% 居第三。職業以「基層技術工及體力工」占 27.47% 最多，其次為「服務及銷售工作人員」占 23.77%，再次為「事務支援人員」占 11.74%。

身心障礙就業者，從事部份工時、定期契約或勞動派遣等非典型勞動工作占 21.50%，其中「部分工時」最多，占 12.86%，「定期契約」為 6.20%，「勞動派遣」為 2.79%。

身心障礙就業者有 23.29% 為「雇主、自營作業者」，身心障礙就業者為受僱用者且計薪方式為「月薪制」占 55.53%、「日薪制」占 8.42%、「時薪制」占 8.01%，而「按件計酬」者則占 4.74%。自閉症、智能障礙與頑性（難治型）癲癇症者領日薪、時薪及按件計酬比率高於其他類別者，分別占 46.89%、34.93% 與 34.15%。

身心障礙就業者有做過未達半年短期就業的比率占 38.83%，其中其他障礙、智能障礙與慢性精神病患皆有 5 成以上曾有過短期就業經驗。

洪宗揚、林純真（2017）指出身心障礙者因先天條件的劣勢，加上雇主的歧視與社會的漠視，往往造成其信心受挫，因而陷入就業困境。陳郁佳（2008）亦指出身心障礙者因先天條件受限，以及心理、社會環

境等相關因素，影響求職表現，在求職歷程中遭遇困境而導致就業不易。從統計資料顯示 15 歲以上可就業的身心障礙者僅佔少數，失業率接近 10%。已就業之身心障礙者以非認知障礙的肢體障礙者、重要器官失去功能者為大宗，其次為智能障礙者。陳怡仔等人（2015）指出目前身心障礙的就業者面臨的挑戰包括工作性質不適身心狀況、工作量太重、經常轉換工作、主管或同事之異樣眼光等問題；個人特質也影響就業情況，障礙程度越高則雇用機會越低。吳秀照（2001）亦發現雖然身心障礙者保護法規中有定額雇用、不得歧視的規定，但雇主傾向雇用輕度障礙者或非精神、心智障礙者。其研究發現精神障礙者、智能障礙者相較於其他障別對支持性就業與庇護性就業有較高需求。

本國於民國 91 年 12 月 30 發布身心障礙者庇護工場及獎助辦法，鼓勵各單位設立庇護工場，迄今已歷經 17 載，截至 108 年 2 月底全台庇護工場共 142 家，宜蘭縣內僅有 2 家，可安置名額為 24 名，導致該服務供不應求。是故，接續將進一步探究全台灣庇護工場設置分布及身心障礙者安置情形。

第二節 庇護性就業服務模式

壹、庇護工場設立目的：

依據為身心障礙者權益保障法，第34條中明定「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。」可見國內在推展身心障礙者職業重建服務上，為使庇護工場有法可循，故將服務使用者的條件明定於法條中。庇護工場是身心障礙者在無法回歸主流職場時的保護性工作場所，讓身心障礙者學習工作任務，養成工作態度，如：接受工作時間規範、工作品質監督、養成社交技巧等，使障礙者能適應一般就業環境的運作模式，達到職業重建目標（林淑玲等人，2003）。

根據就業轉銜的定義來看，庇護性就業的用意在於使身心障礙者在庇護工場中穩定就業後，進而轉銜至一般性就業或競爭性就業（劉佳華、王智弘，2006）。復健醫學會雜誌編輯委員會（1974）於職業重建工作指南中亦提到對於勞動力市場的狀況而言，針對障礙程度嚴重者，無法在開放性職場受雇，應給予保護性雇用的機會，保護性雇用盡可能進行工作再適應，促進障礙者之健康及增加開放性職場的雇用機會。Klosse, Uijl, Bahlman, & Schippers（2001）指出德國的庇護性就業提供就業機會給未準備好進入競爭性職場就業，或對於尚沒有準備進入競爭性職場就業身心障礙者就業的場所。這種就業模式對於目前無工作機會和需要較高程度保護及協助的身障者，提供了工作機會。

庇護工場經營的目的包含：（一）開發案主工作潛能（二）提供暫時性職業輔導評量及訓練之工作場所（三）提供保護性的生產就業服務（四）滿足顧客的產品需求（李基甸，2000）。庇護性就業的重要

任務是學習及增進工作技能，為將來適應職場做準備。理論上，庇護性就業是暫時性、階段性的（李崇信，2004；葉東豐，2008）。

葉東豐（2008）提到庇護工場的定義：在受控制的工作環境下，獲得工作經驗及相關服務，以利身心障礙者邁向生產道路，獲得正常生活。庇護工場對於無法立即進入競爭性職場的身心障礙者，提供訓練和就業安置的功能，利用工作達到復健的目的。

綜觀國內外對庇護工場設立的目的不外乎是為尚未準備進入競爭性職場的身心障礙者，提供一個保護性的工作職場，在此職場中可提供工作訓練及達到就業安置的目的。

貳、庇護工場的類型：

庇護工場依據安置時間長短、身心障礙者的能力及服務型態有不同的分類，分類情形如下：

一、依安置時間區分（行政院勞委會職訓局，1998）：

- （一）過渡型：以提供短期就業安置訓練為主，其主要功能在提高障礙者職業潛能或生產力，以作為未來從事競爭性或支持性的就業準備並適應社區生活的需要。
- （二）延續型：長期性的庇護工場，以障礙程度較重者為訓練和就業的對象，提供職業訓練與就業輔導，以庇護工場為其終生長期雇用的就業場所。
- （三）綜合性：此類型職場同時具有過渡性和長期性庇護工場的特色，其兼具有職業訓練和安置的功能。

二、依服務目標區分（Klosse et al, 2001）：

依據服務目標將庇護性就業區分為庇護商店及庇護工場。

- （一）庇護商店：對於未準備好進行競爭性職者的身心障礙者，

庇護商店可以提供長期的就業機會，照顧有特殊需求的障礙者。

(二)庇護工場：對於尚沒有準備進入競爭性職場的身心障礙者，庇護工場執行職業復健的功能，提供特殊訓練與復健措施，最終目標是讓這些高功能的身心障礙者可安置在開放的勞動市場。

三、依據服務目標及身心障礙者之能力區分為（李基甸，2000）：

(一)訓練性/就業式庇護工場：強調就業安置，著重職業訓練。身心障礙者具備生活自理能力，且障別多元化，訓練完成經過評估後，安置於適當工作職場，所以亦稱為就業式。

(二)醫療性庇護工場：當身心障礙者在生理上有健康上的考量，例如尚需復健時，則可安排到此類工場，一面給予醫療上支持，一面做就業準備。

(三)養護性庇護工場：安置於此的身心障礙者不具備生活自理能力，需要生活照顧。服務以醫療、生活為主，訓練為輔。此類的身心障礙者，障礙程度均較嚴重。

李基甸（2000）指出庇護工場型態包括農場、商店、工作隊之模式。目前國內立案的庇護工場中亦不外乎以上述分類類型提供多元的服務安置模式，如同其他國家一般，各國對於庇護工場的服務模式並未有統一的規範。

參、庇護工場的基本功能：

李基甸（2000）指出庇護工場具備三種基本功能：

一、過渡性(transitional)的職業訓練場所：在庇護工場內的訓練著重在工作態度與習慣的養成，如：聽從指令、人際關係

和體能訓練。此性質的訓練模式以提高案主工作行為潛能和生產能力為主，並經訓練後，有計畫協助案主轉換至支持性就業或競爭性就業模式。

- 二、長期性(long-term)的就業安置場所：案主因特殊生理需求，始終無法適應外出就業，庇護工場成為其終生的就業場所。
- 三、綜合性(synthetic)的工作場所：庇護工場同時具有過渡性和長期性的功能，輔導員需觀察及評量案主的職業性向，作為就業安置的參考依據。此場所也作為就業失敗或被雇主辭退之身心障礙者臨時性的安置場所。李崇信(2002)提到，庇護工場不但可以培養職業技能與職業陶冶，又兼具復健功能。庇護工場兼具著就業準備及復健功能。

早期就業服務只是安排障礙者進入職業訓練所學習技藝；而今障礙者組織各自經營庇護工場，工場不僅教導職業技能，還直接對外銷售訓練過程產出的產品，障礙者可以受訓與工作，還可以領得獎勵金。回顧庇護工場發展史發現，2004年以前庇護工場被賦予多重功能：職業陶冶、職業訓練、就業職場、身心復健。2005年迄今庇護工場被定位為僅具就業功能的場所，主要活動在於生產銷售而非訓練，庇護工場不再是具有多重功能的過渡性職場。(蔡依倫，2013)

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中規定：庇護工場應維護庇護性就業者之勞動權益，積極協助庇護性就業者提升工作能力。至少每2年應辦理1次工作能力評估，並依評估結果及意願，繼續提供庇護性就業工作，轉銜至一般職場，或轉銜社政、醫療等相關服務資源提供後續適切服務。

第三節 國內外庇護工場的發展及成效

壹、台灣庇護工場的發展及現況

我國庇護工場最早的法源依據為1997年「殘障福利法」，明文規定政府須提供身心障礙者庇護性就業服務。爾後修訂的「身心障礙者保護法」第30條及「身心障者權益保障法」第34條亦持續規範各級勞工主管機關應提供庇護性就業服務。

研究者彙整近三年庇護工場的基本資料發現，庇護工場數量及提供的職缺量逐年攀升，以新制障礙類別區分服務對象以第一類身心障礙者為居多，以舊制障礙類別區分服務對象以智能障礙者為居多，歷年來人數占有所有庇護員工的50%以上。障礙程度以中度障礙者為居多，占有所有庇護性就業員工的52-55%。

進一步探討近三年庇護性員工流動情形。以流動率來看，每年庇護性員工流動率佔全體員工的12-13%，每年約1成的庇護性員工，會離職、到一般性職場工作、或轉介到其他(社政或醫療)體系中。流動原因以個人或家庭因素離職為居多，佔所有流動原因的61-64%。其次為轉入一般性就業職場，佔所有流動原因的18-27%。
(勞動部，2016、2017、2018)

表 2-1 全台庇護工場數量、可安置職缺數及安置人數

年度	庇護工場數量	可安置職缺	實際安置人數	剩餘職缺數
105	137	1,953	1,828	125
106	138	1,995	1,889	97
107	141	2,014	1,905	109

表 2-2 全台庇護工場服務對象障礙類別(新制)一覽表

新制-障礙類別											
年度	第 1 類	第 2 類	第 3 類	第 4 類	第 5 類	第 6 類	第 7 類	第 8 類	2 類 以上	其他	合計
105	853	16	5	1	0	1	21	0	28	2	927
106	1268	20	3	1	0	0	45	0	107	11	1455
107	1360	28	2	2	0	0	46	0	122	19	1579

表 2-3 全台庇護工場服務對象障礙類別(舊制)一覽表

舊制-障礙類別												
年度	智能 障礙	精神 障礙	自閉 症	多重 障礙	視障	聽障	語障	肢體 障礙	頑性 癲癇	罕病	其他	合計
105	537	118	45	119	5	10	1	44	2	0	20	901
106	265	58	23	50	4	2	0	18	0	2	12	434
107	195	50	17	38	3	0	0	13	0	1	9	326

表 2-4 全台庇護工場服務對象障礙程度一覽表

障礙程度					
年度	輕度	中度	重度	極重度	合計
105	651	956	186	35	1,828
106	648	1,028	180	33	1,889
107	649	1,041	186	29	1,905

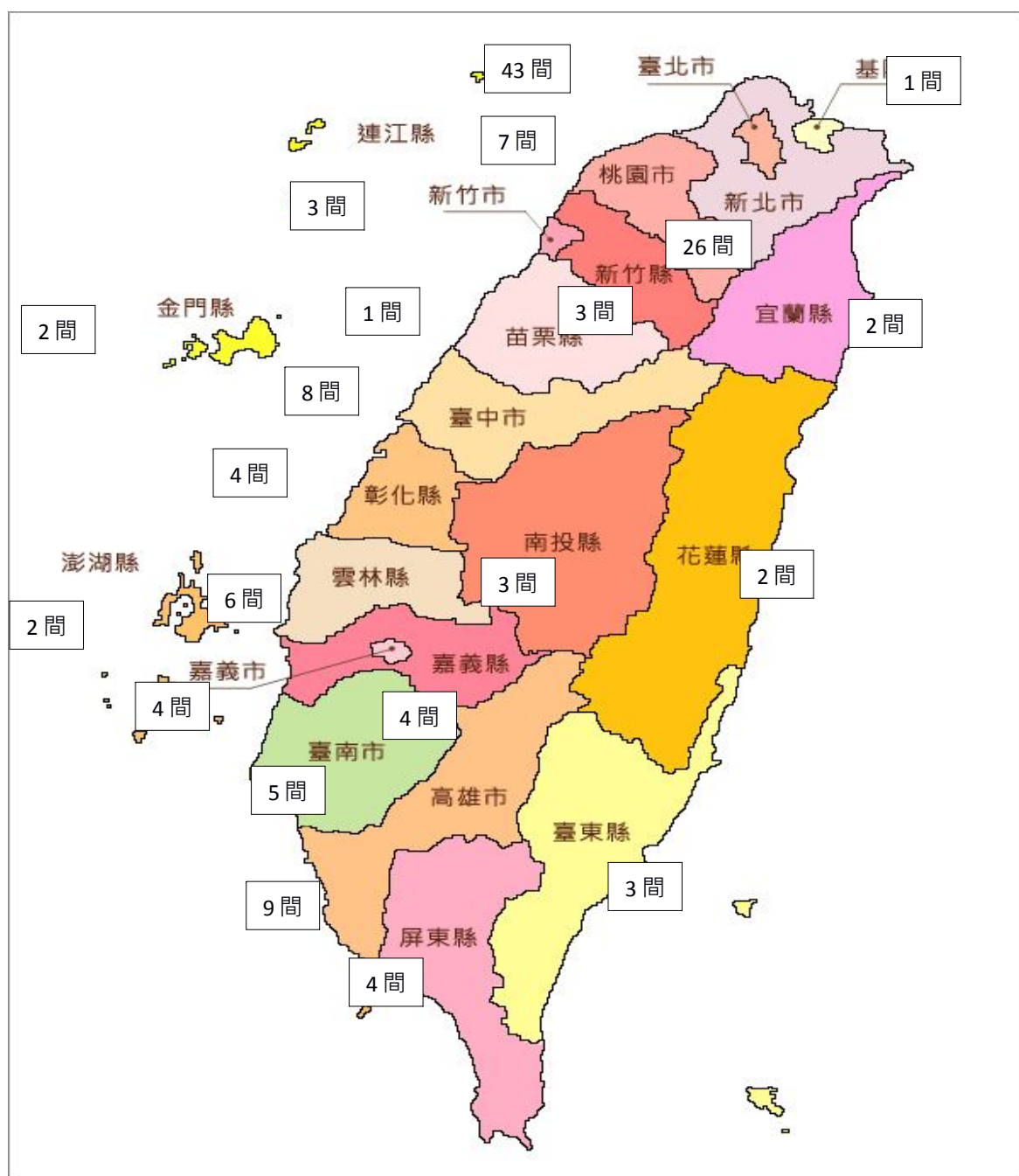
表 2-5 全台庇護工場服務對象流動情形一覽表

庇護性就業者流動情形						
年度	進入一般性職場	轉到社政體系	轉到醫療體系	轉到其他庇護工場	個人或家庭因素離職	合計
105	64	16	10	0	148	238
106	59	11	11	6	157	244
107	23	8	3	14	77	125
合計	146	35	24	20	382	607

說明：上列各表資料來源為勞動部勞動力發展署網站公告資料民國 105、106、107 年度各地方政府推動設立庇護工場業務情形調查表。

依據勞動部近三年庇護工場數量統計調查來看，庇護工場數量逐年增加，惟各地庇護工場分布不均，都會型地區的庇護工場數量明顯高於鄉村型地區。

依 108 年度全台 21 縣市的庇護工場分布之分布情形來看，庇護工場集中在台北市(43 間)、新北市(26 間)、高雄市(9 間)，其他縣市的庇護工場數量皆為個案數，甚至基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、苗栗縣、澎湖縣只有 1-2 間庇護工場，使得該區域的庇護職缺供不應求。



根據108年2月立案全國庇護工場名冊資料，檢視目前承辦單位的屬性分別為非營利組織（NPO）及企業，全國共計庇護工場為141家，其中以辦理單位的性質來看，非營利組織（NPO）辦理者有124家，佔庇護工場比例為88%；反之，企業辦理僅有17家，所佔比例12%，比例懸殊。在台灣，提供身心障礙者服務與就業機會的非營利組織，設置庇護工場或庇護商店是十分普遍的現象（王仕圖，2010）。

蔡依倫（2013）指出，身心障礙者組織各自經營庇護工場，工場不僅教導職業技能，還直接對外銷售訓練過程產出的產品，障礙者可以受訓與工作，新型態的障礙者就業服務組織於是形成。從2005年起，庇護工場不再承辦組織理念進行建置，由勞政機關定調為持續獲利且提供障礙者就業的社會企業。國家以保障庇護性就業員工權益之名，要求庇護工場朝向企業化發展。由此可見，為使庇護工場長久經營，轉型為社會企業是一大趨勢，如同官有垣

（2007）提到，身心障礙者庇護工場是台灣最顯著的社會企業之一。在台灣最常見的社會企業為「積極性就業促進的社會企業」，此類型企業極為關切弱勢團體（尤其是身心障礙者），因此藉由提供工作機會，使這群人可進入勞動力市場。這類型的社會企業大多由身心障礙者領域的非營利組織經營，設立工作坊、庇護工場提供職業訓練及就業機會。這類組織的經營手法相當具備商業取向，仍需要依賴政府的直接或間接的補助與支持。這類型社會企業以雇用智能障礙者及肢體障礙者為主的庇護工場數量居多，但這類型的庇護職場大多面臨經營不善的困境（王仕圖、官有垣、林家緯、張翠予，2010）。

貳、國外庇護工場的發展及成效

庇護護性就業源自於歐美國家，19世紀中葉因著各國的法律

訂定及修訂建立了庇護工場。1998年起庇護性就業在各國持續增加，以服務有就業意願之不同障礙程度的身心障礙者。台灣的社會福利及職業重建政策也大多以歐美國家為借鏡。此外，日本為台灣鄰近之先進國家，同屬東亞國家，文化及民情與台灣相似性較高，其政策發展亦是台灣的楷模。故本段落將逐一說明英國、美國、德國及日本的庇護工場的發展及國家的角色定位。

一、英國庇護工場的發展及成效：

1944年英國制定了第一個為身心障礙者就業制定的法律「身心障礙者就業法」(Disable Persons Employment Act)，國家正式提供身心障礙者庇護工場(Hyde, 1998)。1995年將身心障礙者就業分類為「競爭性」及「庇護性」兩種類型(王雲東, 2005)。

Klosse等人(2001)指出英國對身心障礙者的就業安置措施，是將產能較低的身心障礙者盡量安排在一般的勞動市場，取代成本較高的庇護工場。支持性就業安置以服務智能障礙者為主，庇護工場主要安置肢體障礙的身心障礙者，英國的庇護性就業機會少，安置數量有限。

英國推動身心障礙就業政策以鼓勵而非法令的規範，對身心障礙者的服務由主要由非政府組織推動。政府很少投入資源協助身心障礙者獲得工作機會。庇護工場依服務地區區分為全國性與地方性，全國性由中央政府補助；地方性由地方政府補助。英國庇護工場的特色在於：

- (一) 庇護工場並非只服務障礙程度較重的身心障礙者，工廠內包含各障別的身心障礙者，部分工場與民間事業單位合作辦理，產品技術層次較高且訓練多元化，具市場競爭力。

- (二) 庇護工場薪資高於基本工資，使得身心障礙者不願外出就業。
- (三) 庇護工場成本高，政府偏好推動一般性職場的支持性就業服務（葉東豐，2008）。

二、美國庇護工場的發展及成效：

美國第一個庇護工場於十九世紀中葉成立，庇護工場是為了視覺障礙者而成立，主要活動為生產物品（Wolinsky & Breakstone, 1975）。美國的身心障礙者因產能無法獲得「最低基本薪資」，可改以「按件計酬」的勞動契約來取得工作（劉佳華、王智弘，2006）。與台灣強調依產能核薪的給薪制度不謀而合。

根據美國庇護就業計畫（The National of shelteredworkshop and Homebound Programs, 1986）對庇護工場如下的定義：「庇護工場係指非以營利為目的的復健機構，藉由個別化的訓練目標、薪資、支持服務與經過設計的環境，以協助身心障礙者維持或發揮最大的工作潛能。」庇護性就業的主要目標就是去幫助生理及精神方面障礙者回歸主流（Wolinsky & Breakstone, 1975）。葉東豐（2008）提到美國庇護性工場協會對庇護工場的定義：在受控制的工作環境下，獲得工作經驗及相關服務，以利身心障礙者邁向生產道路，獲得正常生活。庇護工場對於無法立即進入競爭性職場的身心障礙者，提供訓練和就業安置的功能，利用工作達到復健的目的。除工作訓練外，兼具生活技能與習慣的訓練，也重視就業安置後的追蹤服務。美國的庇護工場著重長期評估及職前訓練，為將來進入競爭性職場做準備（劉佳華、王智弘，2006）。

美國在1970年代以前，只有少數輕度障礙者可以就業於競

爭性職場，重度障礙者的就業大部分都侷限在庇護工場，其職場同事亦是身心障礙者（陳靜江，2002）。美國接受庇護性就業的身心障礙者，其中 76% 為智能障礙者，大部分心智障礙的庇護員工及其家長認為到一般性職場就業是可考慮的項目之一，但也認為離開庇護工場後，需要提供適當的協助（Migliore, Mank, Grossi, & Rogan, 2007）。惟重度的智能障礙者則不傾向於離開庇護工場至一般性職場就業。在美國對於重度障礙者的就業安置模式，仍以庇護工場為主（葉東豐，2008）。反觀台灣家長對智能障礙孩子就業安置的態度，林宏熾、張瑋珊（2005）的研究指出，多數家長希望智能障礙的孩子能在安全環境中工作，對待遇均無特別要求，僅求最低薪資與溫飽即可。可見美國與台灣家長對於心智障礙孩子就業安置的態度不一致，家長態度為這些服務對象是否持續接受庇護性就業的原因之一。

過去美國政府不直接辦理庇護工場，鼓勵民間單位辦理。美國大部分的庇護工場由非營利組織或私人機構辦理及經營。美國庇護工場服務對象及資格，只要對象具有生理、心理或情緒障礙，並且因障礙而影響就業，且經由復健服務後能有就業能力者，即可接受庇護工場服務。障礙者接受庇護性就業期間，州政府或社區的復健機關得與諮商師完成個別化復健方案（Individualized Written Rehabilitation Program, IWRP），內容包括：職業目標、服務項目、輔導活動、責任與義務、中期復健目標、經濟方面的服務及安置相關活動等（林宏熾，1999）。1992 年美國所公布的復健法修正案（The 1992 Rehabilitation Act Amendments）又將此庇護工場類型的復健機構改為社區復健方案（community rehabilitation programs）。在美國，傳統的庇護性工場似乎漸漸地被社區本位所取代（劉佳華、王智弘，2006）。

三、德國庇護工場的發展及成效：

德國的身心障礙者職業重建服務起源於十八世紀末的盲人療養院、低能者庇護所，及教會所設立的特殊學校與養護機構。1958年德國政府成立聯邦智能障礙者生活扶助中心，該機構成為德國第一所庇護工廠。1974年通過的重殘者工作、職業、社會安置保護法，目的在於為重度身心障礙者開發工作機會（花敬凱，1998）。

Klosse 等人（2001）指出德國的庇護性就業提供就業機會給未準備好進入競爭性職場就業，或對於尚沒有準備進入競爭性職場就業身心障礙者就業的場所。因此發展出兩種模式的服務內容：（一）對於未準備好進行競爭性職者的心身障礙者，庇護商店可以提供長期的就業機會，照顧有特殊需求的障礙者。（二）對於尚沒有準備進入競爭性職場的心身障礙者，庇護工場執行職業復健的功能，提供特殊訓練與復健措施，最終目標是讓這些高功能的心身障礙者可安置在開放的勞動市場。

德國的庇護工場注重治療的功能，以中介模式經營的服務目標為補充身心障礙者的收入、提供職業訓練機會以利轉銜至一般性就業（Visier, 1998）。政府主責辦理庇護工場，提供給尚未準備好進入競爭性職場的身障者長期就業機會，最終期待讓高功能的身障者安置在開放式的就業環境中。德國的庇護工場強調職業訓練即暫時性安置的功能，等待身心障礙者工作相關技能提升後，便進行一般性或支持性就業安置。這種讓身心障礙者先接受庇護性就業安置，並依照其能力轉換至其他就業機會的方式，即為「過渡型就業安置（Transitional employment）」（花敬凱，1998）。

四、日本庇護工場的發展及成效：

日本對於身心障礙者就業促進的立法，始於1960年的身體障礙者福祉法。當時身心障礙者在一般企業受雇的情況並不理想，日本政府於該法案中鼓勵企業界善盡雇用身心障礙者的義務，並透過職業復健讓身心障礙者能夠依其能力就業。1988年原法案正式更名為「障礙者就業促進法」，將智能障礙者和精神病患列為就業促進的服務對象。對於精神障礙者的職業重建措施，日本政府於1960年訂定「精神耗弱者福利法」，依據精神耗弱成人的障礙程度，予以授產、更生與庇護服務（花敬凱，1998）。

日本並未有勞政體系下的庇護工場，只有社政的庇護工場，即所謂「授產設施」、「福祉工場」及「小型作業所」。「授產設施」及「小型作業所」為提供難於受僱用的身心障礙者必要的訓練，屬職業訓練，無僱用約要求，也無最低工資的規定；「福祉工場」則為僱用身心障礙者，同時給予社會生活之必要指導，有勞僱關係，但薪資經審議可以有條件排除最低工資法訂定之標準。福祉工場中身障者沒有安置的年限，大多數身障者在工場中工作到老，只有1%能進入企業中工作。探究其原因；是對產業的不了解，以及對資源的不了解（郭芳嫻，2004）。

日本對於身心障礙者就業促進主要是讓身心障礙者從福利設施中，進入一般企業就業，進而能在社區中生活，同時日本國民年金的配合，搭配上團體家庭、通勤寮（夜間小型住宿機構）或是與家人同住，越來越多的身心障礙者能在社區中獨立生活及就業，雖然在日本政府政策的推行下，智能障礙者及精神障礙者就業率有略為提升，但外出就業仍是困難重重。加上，日本年金制度的關係，使得大部份障礙者不需要依賴工作便能

獲得基本生活所需，加上普遍許多家長不希望身障子女外出工作，尤其是去企業上班，仍有許多智能障礙者仍待在授產設施、福祉工場或作業所內，這也造成身障者的一般性就業偏低的原因之一（郭芳嫻，2004；葉東豐，2008）

參、宜蘭縣庇護工場的發展與現況

宜蘭縣政府自 102 年度起開辦第一間庇護工場—臺北榮民總醫院蘇澳分院附設庇護工場-愛工坊，接續 103 年度第二間庇護工場—老懂展翅庇護工場開辦後，爾後宜蘭縣未設立其他庇護工場。愛工坊在立案時提供烘焙與勞務清潔之職種，並有 12 名庇護員工職缺，後因區域與交通因素推展勞務工作受限，將服務主力修正以烘焙職種為主，並於 107 年擴場新增商品展售之職種項目，增加 6 名庇護員額，達到場內 18 名員工與 3 名庇護見習之服務機會；展翅庇護工場則於立案初期以勞務清潔提供 6 名庇護員工職缺與 1 名庇護見習機會，

在近 2 年來，兩間庇護工場積極推介至一般職場進行就業轉銜輔導，期待讓庇護工場強化訓練型的功能角色，活絡庇護工場員工的積極離場機制，增加其他身心障礙者使用庇護工場服務的機會，但庇護員工、家屬與庇護工場各有立場與想法，成功的就業轉銜則需要建立共識，並共同合作努力才能夠達成順利轉銜的目標。

由於行政單位基於補助經費的立場，需要輔導要求進用額滿的庇護員工，如未足額進用庇護員工人數則可能影響庇護工場人事費補助之情況，也因此常讓想使用服務的身心障礙者或單位，認為兩間庇護工場經常是額滿的狀態，導致有庇護性就業需求的服務使用者無法使用庇護工場服務，目前在實務服務中，身心障礙者可透過庇護見習機會成為庇護員工的職前養成訓練，或成為接受支持性就業服務之前的短期訓練環境，增加職管員在運用資源上的彈性與增

加庇護工場的訓練能量。

依據108年2月全國庇護工場名冊資料顯示宜蘭縣2間庇護工場可提供職缺為24名，當月在職庇護員工亦為24名，男性12名，女性12名。

臺北榮民總醫院蘇澳分院附設庇護工場-愛工坊營業項目為西式麵包製作，服務地點為員山鄉。財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心附設老懂展翅庇護工場營業項目為勞務服務（盆栽、蔬果栽種、蔬菜料理包及其他產品包裝、環境清潔），服務地點為羅東鎮。對照張茂榕等人2006年所提出的宜蘭縣政府設置複合式庇護工場可行性評估調查內容中建議庇護工場型態以複合式餐廳、休閒農場、清潔工作隊為主，產品內容以餐飲、清潔、烘焙、代工接受度最高。惟報告中建議庇護工場設立地點以宜蘭市、羅東鎮、礁溪鄉為宜，且以交通便利性為主要考量，目前宜蘭市及礁溪鄉皆未有單位設置庇護工場。

依據勞動部105、106、107年各地方政府庇護工場業務情形表中顯示宜蘭縣庇護員工的障別新制以第一類、舊制以智能障礙者為主要服務使用者，障礙程度以輕度及中度障礙者為主，佔所有庇護員工100%。雖然庇護安置人數從18人提升至24人，惟流動率則可能視庇護員工個人因素、家屬期待、就業轉銜不易等因素，而有不穩定的變化與需求。

表 2-6 宜蘭縣庇護工場數量、可安置職缺數及安置人數

年度	庇護工場數量	可安置職缺	實際安置人數	剩餘職缺數
105	2	18	18	0
106	2	18	18	0
107	2	24	24	0

表 2-7 宜蘭縣庇護工場服務對象障礙類別(新制)一覽表

新制-障礙類別											
年度	第 1 類	第 2 類	第 3 類	第 4 類	第 5 類	第 6 類	第 7 類	第 8 類	2 類 以上	其他	合計
105	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
106	13	0	0	0	0	0	1	0	1	0	15
107	21	0	0	0	0	0	1	0	1	0	23

表 2-8 全台庇護工場服務對象障礙類別(舊制)一覽表

舊制-障礙類別												
年 度	智能 障礙	精神 障礙	自閉 症	多重 障礙	視障	聽障	語障	肢體 障礙	頑性 癲癇	罕病	其他	合計
105	11	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	16
106	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
107	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

表 2-9 宜蘭縣庇護工場服務對象障礙程度一覽表

障礙程度					
年度	輕度	中度	重度	極重度	合計
105	5	13	0	0	18
106	7	11	0	0	18
107	8	16	0	0	24

表 2-10 宜蘭縣庇護工場服務對象流動情形一覽表

庇護性就業者流動情形						
年度	進入一般性職場	轉到社政體系	轉到醫療體系	轉到其他庇護工場	個人或家庭因素離職	合計
105	1	0	4	0	0	5
106	0	0	0	0	3	3
107	0	0	0	0	1	1
合計	1	0	4	0	4	9

第四節 身心障礙者庇護工場服務困境

美國在 1980 年代初期，庇護性的就業安置模式受到不少批評。其中之一是庇護工場基本上是一種隔離化的安置型態，違反去機構化（Deinstitutionalization）及反正常化（Normalization）的原則，也剝奪身心障礙者和一般人接觸的機會（Cimera & Rusch, 1999）。當時亦認為聯邦政府對庇護工場的投資過多，然而重度障礙者產能有限，使其投資不符合經濟效益（John, Sheila & Vaunne, 2000）。重度的心智障礙者傾向於不離開庇護工場至一般性職場就業（Alberto, David, Teresa & Patricia, 2007）。

庇護工場雖然可提供就業能力未達競爭性市場工作要求的身心障礙者穩定安置選擇，但畢竟無法提供身心障礙者與一般人交流的機會。此外，身心障礙者一旦進入庇護工場，通常需要長期安置，甚至造成員工只進不出的情況，使得庇護工場的投資與設置一方面造成政府財政大量的負擔，也不利於身心障礙者融合至一般工作環境（花敬凱，1998；葉東豐 2008）。庇護工場反而降低身心障礙者進入一般性就業市場的動機（洪宗揚、林純真，2017）。

John 等人（2000）指出美國 1985 年開始倡導將隔離式服務轉為融合式服務，將機構式服務轉型為社區式服務，陸續關閉庇護工廠或機構。但仍有學者認為庇護工場有其存在的必要性。李崇信（2002）庇護工場仍有其必要，因其可作為回歸社區的跳板。

理想的階段式安置模式應是在庇護工場進行職業訓練後，身心障礙者可順利轉銜至一般性職場就業，但流動的情形不如理想。Klosse 等人（2001）認為儘管政府提供許多獎勵措施，一般雇主仍缺乏意願雇用重度身心障礙者，導致身心障礙者從庇護工場轉銜至一般性職場是困難的。Alberto 等人（2007）指出在美國接受庇護性就業的身心障者 76% 為心智

障礙者，大多數歐洲國家的庇護性員工為智能障礙者，他們所執行的單純工作正在被自動化設備取代。此種生產模式已無前景，未來可能成長的工作機會在服務業。惟從事服務業並非單一例行性的工作內容，在人際應對上需要高技巧的因應能力，如何讓未準備好外出就業的身心障礙者克服此一障礙，亦是庇護工場需面臨的挑戰之一。

由經營面來看，政府近年來鼓勵庇護工場轉型為社會企業經營模式來達到永續經營的目標。惟轉型為社會企業的庇護工場，由非營利組織投入經營，一開始多數機構不熟悉商業領域，可能須承擔經營失敗或長期赤字的財務風險。社會企業經營成功與否的要素為二：（一）引進專業的經營人員成為組織經營社會企業的夥伴。（二）培力內部員工的商業經營能力。在台灣，透過經費補助、方案契約委託、庇護工場設置、政府採購法的執行、相關法令規範，都是影響社會企業的營運與發展的重要因素。2014年勞動部頒布「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，計畫中規定地方政府應積極輔導庇護工場提升產能、經營及行銷能力，推廣庇護工廠產品，並爭取與事業單位合作機會。補助項目中也提供營運人員的人事費、庇護工場產品行銷之補助。身心障礙者權益保障法第69條亦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。政府單位試圖透過補助挹注及優先採購的措施來解決庇護工場經營不善的問題。

世界各國對庇護工場的界定沒有一定的標準，形式及經營上也有差異。Visier (1998) 提出兩項思考：（一）庇護工場的使命是提供身心障礙者長期就業的機會，抑或是過渡性的場所。庇護工場的地位仍不明，應提供長期性的就業抑或成為進入其他就業模式的過渡站，仍是待解的問題。（二）庇護工場注重品質保證，與一般性企業處於平等競爭地

位。庇護工場產品及服務是否須優先考量治療、醫療、社會因素，抑或能否兼顧。這兩種意識形態及對庇護工場的定位仍未達共識（Visier, 1998；李基甸，2000；葉東豐，2008）。

第三章 研究方法與設計

第一節 研究對象

本研究對象為宜蘭縣兩間庇護工場的營運者、庇護性就服員及庇護員工。研究對象皆自願參加研究，並簽署參與研究同意書，預計訪談營運者2名、庇護性就服員2名、庇護員工2名，共6名。另向24位庇護員工家屬發放問卷，以了解家屬的看法及期待。

第二節 研究工具

本研究以深度訪談法進行，研究者與受訪者的對話過程會進行錄音，並謄寫逐字稿以利資料蒐集之完整性。針對庇護員工家屬則以發放問卷的方式進行調查，蒐集庇護工場定位及未來發展之想法及建議。

壹、 研究者：

主持人由吳處長志宏與青年及就業職訓科洪科長雅伶擔任。

本研究案由兩位研究者共同執行，研究者一自102年任職於宜蘭縣政府擔任身心障礙者職業重建個案管理員，有10年以上的職業重建服務相關工作經驗，研究者二於大學時期就讀國立台灣師範大學社會教育系社工組，亦有10年的身心障礙者社會工作經驗。目前於國立台灣師範大學復健諮商研究所在職進修中，曾修習過質性研究法、復健諮商專題研究等課程。在理論學習及實務經驗操練下，具備訪談及資料整理之能力作為本研究之研究工具。

貳、 研究參與同意書：

進行正式訪談前，先給予受訪對象簽署研究參與者同意書，內容包含研究目的及內容，經受訪者確認後再開始進行研究。

參、 訪談大綱：

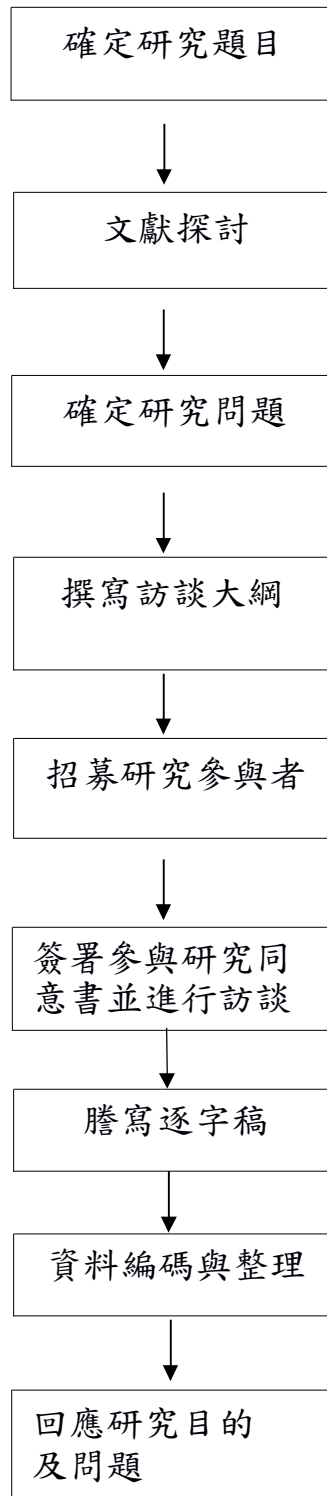
本研究透過訪談獲得重要資料，為避免晤談過程中失焦及離題，以半結構式訪談大綱進行資料蒐集，並留有其他經驗分享及想法作為題項，以利蒐集更多元且豐富的資料。因本研究對象分為三類，故訪談大綱也分為三種，針對不同角色設計不同問題，訪談大綱請參閱附件一、二、三。

肆、 錄音器材：

本研究使用手機作為錄音器材協助訪談記錄。於訪談開始前，研究者會再次詢問受訪者於訪談過程是否同意研究者使用手機錄音，確認後再開始進行訪談。

第三節 研究設計與流程

本研究以深入訪談法進行資料蒐集，在正式訪談前會先進行文獻探討，擷取國內外庇護工場之經驗，以利確認研究訪談對象及擬定訪談大綱。確定研究問題後開始招募研究參與者，並向研究參與者說明研究內容及流程後，簽署參與研究同意書。正式訪談後，研究者登打逐字稿並進行資料編碼與整理，並進行資料分析。透過研究結果與討論以回應研究目的及問題，並進行結論。



圖一：研究流程圖

第四節 研究參與者基本資料

壹、參與深度訪談的研究參與者：

研究參與者代號	訪談對象	性別	年資	庇護工場類型	規模(人數)
M1	營運者	女	6年	烘焙	24
E1	就服員	女	3年	烘焙	24
C1	庇護員工	男	2年	烘焙	24
C2	庇護員工	女	1年	烘焙	24

貳、參與問卷調查的研究參與者：

針對庇護員工家屬以問卷(附件四)發放蒐集研究資料，研究者代號為F1~F20。總共發出24份問卷，回收20份，回收率為83%。問卷填答者家屬16人(占85%)、手足1人(占5%)、親戚1人(占5%)、本人1人(占5%)。

第四章 研究結果與發現

本研究以營運者、就業服務員、庇護員工、庇護員工家屬四方面的角度來探討庇護工場的定位及未來發展。以服務供給面及服務需求面分別探討，以比較供需之間對於庇護工場的定位及未來發展的看法。

第一節 庇護工場專業人員及庇護員工現況

壹、庇護工場專業人員現況分析

一、員山榮民醫院附設庇護工場專業人力共 4 名，執行長 1 名、就服員 3 名。執行長本身為職能治療師背景，受訪者之一就服員也是職能治療系畢業；其中一名就服員原本擔任技輔員，在 107 年度取得就服員資格後轉任就服員。

二、擔任就服員一職，需要從工作現場中學習完整的工作流程，即使具有職能治療相關專業，就職後仍需要從頭學習。

「就讀長庚大學職能治療系時曾修過職業重建方面的課。學校教的內容以如何與身心障礙者互動、職務再設計為主，個案紀錄格式、文書工作部分上課沒提到。原本不清楚整個系統及行政流程。」(E1)

三、就服員和技輔員雖各有專長，在提供服務的現場會以各專業技能安排工作內容，雖每名專業人員以 1 比 6 方式提供服務，但在工作現場中皆會相互支援。

「1 人分別帶 6 個學生，會互相合作和支援。3 名人力分別負責烘焙、清潔及外場販售。烘焙及清潔主要由 2 名就服員負責，清潔包含洗器具、環境清潔。1 名具有丙級證照；1 名具有乙級證照(烘焙工作由此名就服員主責居多，原技輔員取

得就服員資格)。外場販售另有 1 名就服員負責。」(E1)

四、庇護工場多元的服務內容包括：輔導個案、製作產品、工作指導與訓練…等，並設計工作強化課程來提升庇護員工進入一般性職場的工作能力。

「庇護性就服員需同時服務學生和製作產品。」(E1)

「要輔導個案，現場針對庇護員工間互動問題協助進行輔導與協調。」(E1)

「沒有訂單時可進行包裝前置作業，例如貼標籤及折紙盒。也會進行體能訓練，或安排課程如：消防演練、職場安全、工作姿勢矯正。」(E1)

「庇護工場除了提供工作上的訓練與指導外，我們也會針對場內庇護員工，進行在職教育訓練，比如說衛生教育、洗手教育、消防逃生教育、人際關係訓練、溝通技巧訓練、壓力調適訓練等，這些措施都是為了讓庇護員工可以慢慢成長、培養未來進入一般職場的基礎能力，當然，訓練過程是漫長的，有時更會遇到挫折，但是，在場內的專業人員陪伴下，大多可以慢慢去學習這些技能。」(E1)

貳、庇護工場員工現況分析：

一、庇護員工上下班交通方式以搭乘大眾運輸工具為主，其次可自行騎乘交通工具次之，家屬接送者占少數。部分庇護員工並不侷限一種交通方式，有時候自行騎乘交通工具，有時會

交通方式	自行上下班	家屬接送	搭乘大眾運輸工具
人數	8	5	10
比率	35%	22%	43%

搭乘大眾運輸工具。

二、 庇護員工在使用庇護工場服務時，最主要考量因素為「教育訓練」，其次為「工作環境」，「薪資」及「福利」則排列第三。

考量因素	薪資	福利	休假時間	交通便利性	職種	教育訓練	風評	工作環境
人數	6	6	2	3	2	13	3	9
比率	14%	14%	4%	7%	4%	30%	7%	20%

三、 庇護員工除了庇護工場之外，曾使用「職業訓練」服務者為占大多數，其次為「支持性就業服務」、「職前適應團體」、「住宿型機構」。少部分庇護員工曾使用「小型作業所」及「日托中心」的服務。顯示具備較業能力的身心障礙者過往經驗以使用勞政體系資源為主，使用社政資源的情況較為少見。

曾使用的服務	住宿機構	日間照顧	社區作業設施	職業訓練	支持性就業	職前適應團體	復健中心
人數	2	1	1	5	2	2	1

第二節 服務提供者對庇護工場的服務定位

- 一、 庇護工場產品與服務以多元化發展為主，以開發特色產品為目標，注重包裝設計及行銷，以彰顯自有產品的特色。同時也承接知名廠商的 OEM，來增加庇護工場收入。

「產品的發展分成兩條生產線，一種是工場的自製產品，另一種是一之軒的 OEM。今年有運用縣府補助款請佛光大學做產品的包裝設計，與內城協會合作研發內城代表性的產品。目前與內城小農接洽，有考慮開發米餅特色商品。此商品對員工而言做法簡單，也便於包裝。」(M1)

「目前以烘焙、外場展售和清潔服務為主。烘焙：依客戶需要，客製化製作烘焙產品。外場展售：外場銷售有自製產品和寄賣商品。清潔：烘焙前後工具清潔與維護，環境清潔工作。未來也將提供內城國小園區的不老學校廁所清潔工作。會研發特色產品，如：芋見金棗。它是用宜蘭在地名產:金棗與員山在地農作:芋頭，透過在工場內部我們自行處理金棗與芋頭來控管原物料的品質。」(E1)

- 二、 庇護工場針對營收情形及工作人員的專業技能來調整組織分布及工作項目。

「庇護工場剛成立時分為烘焙組和清潔組。但因為清潔工作沒有市場，且任用的專業人員無清潔工作的專業技能，而全數轉作烘焙。員工目前主要工作為烘焙產品製作、烘焙器具清潔及整理、工作環境清潔。」(M1)

「目前庇護工場以麵包為主要商品，但因為發酵等待時間過

長，麵包生命週期短，目前麵包是訓練庇護員工的產品，但未來可能會被淘汰。」(M1)

「3名就服員中，1位具有乙級烘焙證照，1名具有丙級烘焙證照」(E1)

三、庇護工場的客源不穩定，影響營收，開發市場勢在必行。

「目前員山榮民醫院每天固定訂購吐司、麵包，供安置的個案食用。也會對醫院員工做推銷，但銷售量有限。現在主打觀光市場，每天來觀光的人不一樣，以伴手禮的概念促銷產品。預計花今年一年時間做發想及設計。」(M1)

四、庇護員工的來源除了由勞工處職管員轉介之外，針對自行到庇護工場詢問服務的對象，若有適合的人選，庇護工場也會轉介給職管員評估入場的可行性。

「職管員轉介居多。我們也會轉介個案給職管員。」(M1)

五、營運者的就業經驗中發現職業重建服務帶給個案正面的能量，本著造福宜蘭縣身心障礙者的初衷成立了庇護工場。

「本身為職能治療師背景，以往在醫院的就業經驗中曾接觸接受職業重建服務的精神障礙者，這些個案在領取薪資後所產生的成就感深深感動了我，其看見職業重建服務帶給個案的正面能量，故在主動爭取下，成立了員山榮民醫院第一間庇護工場。」(M1)

六、專業人力不穩定的情況下，營運者為了使庇護工場正常運作，也會擔負起就服員一職。

「102年剛開始時每年都有人力流動，剛開始成立時只要有訂

單都接，所以流動情形較頻繁。曾經有一段時間人事空缺，執行長自己擔任就服員。」(M1)

- 七、 庇護工場為一家獨立公司，雖然有政府補助費可運用，但仍須找出符合經濟效益的產品，自負盈虧。

「明年度公彩有 50 萬設備及裝潢維護費用，往觀光工廠目標推進。」(M1)

「我們以公司營運的方式經營庇護工場，找出符合經濟效益的販售產品。」(M1)

- 八、 機構或醫院附設的庇護工場即使有母單位，但與母單位的關係定位為廠商和顧客，母單位會以下訂單的方式來支持庇護工場，以利增加收入。

「我們跟員山榮民醫院的關係是廠商和顧客的關係，庇護工場必須自負盈虧。醫院有產品需求須向庇護工廠下訂，醫院也是有支持，每天固定向庇護工場訂麵包、吐司作為病人的軟食餐。」(M1)

- 九、 庇護工場的定位隨著營運經驗的累積，找出符合經濟效益的經營模式而改變。

「一開始庇護工場想做的是工場形式，在屋子內接單，依訂單需求去製作產品。沒訂單的時候進行工作強化訓練。考量到經濟效益，未來要發展特色產品，設點進行外部行銷，未來甚至有意規劃成觀光工廠的經營模式。」(M1)

- 十、 庇護工場具有多元的功能，是就業職場也是訓練場所。針對身心障礙者的需求進行職務再設計，以提高產能，增加效益。

「智能障礙的庇護員工受限於個案能力，很容易遺忘工作流程，會運用職務再設計。」(M1)

「庇護工場是身心障礙者工作的地點，也是訓練的場所。」
(E1)

十一、生產烘焙產品的庇護工場或社福團體，常面臨訂單過度集中在中秋節，其他月份訂單量不穩定；優採平台訂購通常是辦理活動才會訂購，造成庇護工場只要有訂單就接，產品多元的狀況下。

「訂單來源主要是員山榮民醫院(固定每天提供麵包和土司)、穩定提供幸福轉運站寄賣商品；優採平台通常是餐盒，由國小和公家單位訂購，辦活動才會訂。」(E1)

十二、庇護工場的擴大，須依庇護員工個別化需求提供服務，對就服員來說增加了工作上的壓力。

「工場原服務 12 名庇護員工，民國 107 年 2 月提升服務案量為 18 名。雖然主責的個案仍為 6 名，但因為個案會輪流烘焙及清潔工作，在職場中，專業人員須顧及到所有個案的個別化需求，故對就服員而言，工作壓力也相對增加。」(E1)

十三、庇護工場雖然為營利單位，但訂單數量過多時，會受限庇護工的產能而無法順利接單。為了順利接單，則需要提前啟動作業時間。

「餐盒最多 200 盒，需要 2-3 天前提前準備，量太多會做不來，會和其他就服員討論訂單量與工作分配，通常當天會回覆廠商是否可接單。主要是不定期訂單居多，需要視廠商需求電話聯繫確認。」(E1)

第三節 服務使用者對庇護工場的服務定位

- 一、 庇護員工在庇護工場接受訓練後，熟悉每天需出產商品的流程，如：麵包和吐司；對於工序繁複的餅乾和蛋糕等商品則需在就服員協助下完成工作。

「我會做麵包、起司餅、杏仁瓦片。幸福轉運站寄賣商品比較熟悉；餅乾和蛋糕因為工序繁雜需要就服員協助。」(C1)

「做麵包、吐司可以獨立完成，餅乾需考量一樣的大小，力道拿捏都需要經驗，要就服員協助。」(C2)

- 二、 庇護員工進入庇護工場的原因以因為速度無法符合一般性職場需求、有勞健保的保障及重要他人的介紹下而開始接受服務。

「當初進入庇護工場的原因有四點：

1. 在一般性職場因為速度慢無法符合職場標準。
2. 除了在親戚家的素食店工作 2 個月以外；其他的工作不穩定，就業期程最短 1 天，最長 1 週。
3. 由職管員介紹進來。
4. 家人支持下來這邊接受服務。」(C1)

「當初進入庇護工場的原因有有兩點：

1. 居住在康復之家，康復之家負責人及職能治療師推薦來庇護工場。
2. 原本有從事小籠湯包的工作，但因為職場沒有勞健保，

到庇護工場比較有保障。」(C2)

- 三、 在選擇進入庇護工場時，服務使用者會考量交通便利性、勞健保的保障、工時等因素，對於職種的要求較不明顯。

「選擇庇護工場是因為工時短，從事 8 小時的工作太累。」

(C1)

「選擇庇護工場時會考量交通便利性，可以搭乘大眾運輸工具；要有勞保；工作時間長短。」(C2)

- 四、 服務使用者在進入庇護工場前，對於庇護工場提供的內容並不熟悉；在接受服務後對於庇護工場皆持正面評價。

「接受服務前沒有想過庇護工場服務的內容；接受服務後感覺這裡很輕鬆，很有成就感」(C1)

「接受服務前認為庇護工場可以學做麵包，會怕自己學不好；庇護工場的人會照顧庇護員工」(C2)

「在庇護工場內就服員給予員工尊重，把員工當作專業的師傅。即使操作得不好，就服員會示範並鼓勵，增加了員工的自信心。」(C2)

- 五、 庇護員工認為庇護工場具備工時短、步調慢、和諧的氣氛、學習工作技能、學習人際互動技巧、認識新同事、獲得尊重等優點。惟缺點在於薪資低。

「在庇護工場內工時短，比較不會累；步調慢，做太慢不會被罵；感覺比較舒服；可以學習技能；治療師會上人際互動的課程，對自己很有幫助。缺點就是薪水少。」(C1)

「在庇護工場可以認識很多好同事、好上司。就服員會尊重每個庇護員工。可以學到做麵包的技巧。庇護工場沒有缺點，大家都很好，會互相幫忙、支援。」(C2)

「雖然錢少，但沒關係。」(C2)

六、庇護員工認為接受庇護性就業後，本身有工作速度提升、願意和他人互動、工作變得穩定、心情愉快…等方面的改變。

「在庇護工場中可加強自己工作速度，但工作速度與一般人相比為 50%，希望自己的工作速度可以跟上一般人後再出場。」(C1)

「進到庇護工場後比較願意和同事講話，工作比較穩定」(C1)

「變得自己比較開朗，每天很快樂。」(C2)

七、部分庇護員工家屬將庇護工場定位為過渡性就業，認為庇護工場提供教育訓練的機會，讓庇護員工學習一技之長，未來得以順利轉銜至一般性職場。

「庇護工場輔導庇護員工有一技之長，使庇護員工與社會更多接觸，日後能自行外出就業。」(F2)

「工場本能教育訓練重於就業」(F6)

「庇護工場是過渡性就業。希望孩子走入職場前接受職訓及人際關係相處經驗，對於孩子日後正式長期性就業有所準備，不管是心理或技能。」(F7)

「庇護員工能在接受服務期間考取證照，再去外面找工作。」(F9)

「庇護員工能學習一技之長、人際互動、建立自信心、獲得肯定」(F10)

「庇護工場是訓練庇護員工主動的地方」(F12)

八、少數家屬定位庇護工場為長期性就業，認為針對弱勢的身心障者應提供就業機會。也有家屬認為庇護工場是過渡性就業，也是長期性就業，端看庇護員工的工作能力而定。

「庇護工場是長期性就業，可讓庇護員工在就業上得到得到妥善照顧，提供弱勢就業機會。」(F4)

「庇護工場是過渡性就業也是長期性就業，對於程度較好的員工，提供過渡性職能訓練；程度較差的員工則為長期性的庇護職場。」(F20)

第四節 服務提供者對庇護工場未來發展的看法

- 一、 在有政府及母機構資源的協助下，庇護工場得以擴大規模經營。

「明年度公彩有 50 萬設備及裝潢維護費用，往觀光工廠目標推進。因為資金不足，目前僅能以每 3 年縣府補助款逐步建構；三年後期待擴大規模，庇護員工從 18 名擴增到 24 名。」(M1)

- 二、 庇護工場會思考多元的宣廣方式增加能見度，包括連結在地藝術設計相關的大專院所協助包裝設計、在社區據點販售商品、利用服務場所的空間設計、經營社群網站-臉書(Facebook)、公務車外觀設計…等方式。

「工場今年度運用縣府補助款請佛光大學做產品的包裝設計，在內城社區有定點展售」(M1)

「未來會請醫院(母機構)協助捐募公務車，並在車體進行 LOGO 設計，以利未來送貨時行銷及宣傳。」(M1)

「近期會規畫在目前工作地點的外牆進行大事記的設計。」(M1)

「行銷及開發訂單的方式，有接受臉書訂單，但較為零散，顧客群以宜蘭居民為主。」(E1)

- 三、 服務提供者認為庇護工場應該提供的服務項目包括：工作訓練、職場適應、轉銜服務等多元的服務內容。

「工作訓練、職場適應、轉銜服務(雖然轉銜的個案不多)。」(E1)

「庇護員工大多是自願離開，每年大約有 2~3 人會認為自己不適合自願離開。若有需要會協助轉介到社政。」(M1)

四、服務提供者庇護工場應自負盈虧，未來發展以主動出擊、開發訂單市場，主打熱門商品為主。

「未來工場會主動到優採平台看是否有單位需要訂餐盒，除了員山榮民醫院的基本訂單，未來可以嘗試找安養中心、護理之家...等機構開發市場。」(E1)

「工場將進行外場各式商品銷售分析，再主打熱門商品。研發金棗、南瓜、芋頭等特色產品，手工餅乾結合在地食材、農產品。」(E1)

第五節 服務使用者未來發展

- 一、 庇護員工期待庇護工場可以訓練更多元的產品項目及提高薪資。

「簡單的麵包作法固定，已經可以獨立完成。希望庇護工場可以教更難的工作項目。但並未向就服員反應自己的想法。」(C1)

「雖然錢少，但沒關係。未來就服員會安排庇護員工協助園區內不老學校單位的廁所清潔，可以提高工作收入。」(C2)

- 二、 庇護員工會依照自己的能力表現決定未來是否進入一般性職場就業，主要考量自己的就業競爭力。

「未來願意到一般性職場，但並沒有想過何時要離開庇護工場，未設定期限。為了可以出場，會期許自己勤奮一點，以跟上一般人的工作速度。」(C1)

「不願意到一般性職場，因為自己年紀屬中高齡，且服用大量精神科藥物，不具有競爭力。」(C2)

- 三、 庇護員工家屬會期待庇護員工在接受庇護性就業後，可以進入一般性職場就業。

「家人認為自己在庇護工場工作太輕鬆，薪資太低，會期望自己可以外出就業」(C1)

「希望庇護員工可以去接受支持性就業服務」(F1)

「讓庇護員工熟悉基本簡單的工作，駕輕就熟後，在社會各階層找到適當的工作。」(F5)

「先天不足需要後天不斷努力練習來補足，孩子需要協助至站穩步伐或更大步跨出。若就服員肯定孩子的能力可應付職場的挑戰，是家長最大的願望與期待。」(F7)

「訓練一技之長後，可至外面職場就業」(F15)

四、庇護員工家屬期待透過接受庇護工場服務，讓庇護員工得以融入社會，未來能夠獨立並自力更生。

「每個父母都希望孩子能成長、進步，能適應社會環境，希望能有融入社會環境的一天。」(F6)

五、庇護員工家屬期待庇護工場藉由調整工時，提供多元職能訓練作為庇護員工未來到一般性職場就業之準備。

「希望庇護工場的上班時段可調整為 8 小時，讓庇護員工知道外面工作時數都是 8 小時。」(F8)

「希望提供更多元職能訓練」(F18)

第五章 結論與建議

第一節 結論

壹、宜蘭縣庇護工場的現況：

- 一、庇護工場專業人力的養成除了依據就服員本身的教育背景之外，在工作現場的學習相當重要，其中以如何與身心障礙者互動、職務再設計的內容、行政作業流程及職業重建系統的運用尤為重要。
- 二、庇護員工需自備交通自理能力，大部分員工可自行騎乘交通工具及搭乘大眾運輸工具到達職場；少部分員工須由家屬接送上下班。從事庇護性就業需自行克服交通困難的問題。對照張茂榕等人(2006)建議庇護工場應設立在交通便利性佳的場所，以利庇護員工往返就業場所相符合。
- 三、大多數庇護員工除了使用庇護工場的資源外，也曾使用職業訓練、支持性就業服務、職前適應團體、住宿型機構等服務；少數庇護員工曾使用小型作業所及日托服務。使用社政資源的情況較為少見。
- 四、庇護工場針對營收情形及工作人員的專業技能來調整組織分布及工作項目。在專業人力不足的狀況下，營運者為了使庇護工場正常運作，也會擔負起就服員一職。顯示庇護工場的經營須面臨不同狀況的挑戰，並隨時更動本身的經營方針，專業人力須相互補位，以利工場經營下去。

- 五、庇護工場面臨了訂單過於集中、客源不穩定、自負盈虧等困境，需以開發市場及善用政府補助補助經費的方式提升本身的市場競爭力，並找出符合經濟效益的經營模式。
- 六、母機構對庇護工場的支持相當重要，支持的方式包括訂購庇護工廠的產品、協助募集需要的物資…等。在成立庇護工場前，建議單位可先思考母機構如何提供庇護工場支持，以利庇護工場創立之初，能夠有穩定的收入以利後續經營。
- 七、庇護工場的擴大，專業人員需同時面臨服務量增加，以及訂單數量過大無法順利接單的困境，無形中也增加了專業人員的工作壓力。如何能夠創造盈餘並且顧及專業人力承擔的工作壓力之雙贏，是庇護工場的一大挑戰。
- 八、庇護員工進入庇護工場的原因以工作速度無法符合職場需求，具有勞健保的保障、職管員介紹、家人支持的狀況下為主。在選擇庇護工場時，會以教育訓練內容、工作環境、薪資、福利、工時等因素為最主要考量。故成立庇護工場時，建置庇護員工教育訓練的 SOP、工作環境規劃、薪資、待遇、工時設計為最主要的考量。
- 九、宜蘭庇護工場傾向多角化經營，成為知名廠商的 OEM 外，也開發特色產品以利銷售，以增加庇護工場收入。蔡依倫(2013)指出政府單位為保障庇護性就業員工權益之名，要求庇護工場朝向企業化發展。「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」規定地方政府應積極輔導庇護工場提升產能、經營及行銷能力，推廣庇護工廠產品，並爭取與事業單位合作機會。

貳、庇護工場的定位：

- 一、無論是服務提供者或是服務使用者皆認為庇護工場具備多元的

功能，包括：輔導個案的工作技能及人際互動、製作銷售產品、工作姿勢矯正、衛生教育訓練、壓力調適訓練、建立庇護員工自信心、訓練主動性等。如同蔡依倫（2013）提出工場不僅教導職業技能，還直接對外銷售訓練過程產出的產品，顯示庇護工場多元的角色定位。

- 二、 庇護員工在接受訓練後，能夠熟悉每天出產商品的步驟；但需要專業技巧的產品，則仍需在就服員的協助下完成。部分庇護員工認為庇護工場所指導的產品項目太少，期待可學習更多元品項，將庇護工場當作是考取烘焙證照的訓練場所。庇護工場若能夠成為丙級烘焙技術證的訓練場所，對於庇護員工來說也是工作能力上的肯定。
- 三、 庇護員工對於庇護工場的服務皆採正面評價，認為庇護工場提供教育訓練及人際互動的機會，接受庇護性就業後，工作速度會提升、增加人際互動的主動性、心情較為愉悅，惟薪資低為最主要的缺點。庇護工場除了考量盈餘外，如何提供適切的教育訓練及人際互動練習亦是主要的工作項目。
- 四、 部分庇護員工家屬認為庇護工場為過渡性就業，提供教育訓練機會，未來得以轉銜至一般性職場。此觀念與李崇信（2004）提到庇護性就業的重要任務是學習及增進工作技能，為將來適應職場做準備。理論上，庇護性就業是暫時性、階段性相符合。在德國政府主責辦理庇護工場，提供給尚未準備好進入競爭性職場的身障者長期就業機會，最終期待讓高功能的身障者安置在開放式的就業環境中。
- 五、 少數家屬定位庇護工場為長期性就業，認為針對弱勢的身心障者應提供就業機會。也有家屬認為庇護工場是過渡性就業，也是長期性就業，端看庇護員工的工作能力而定。對照李基甸

(2000)提及庇護工場基本功能之一為綜合性的工作場所，同時具有過渡性和長期性的功能，輔導員需觀察及評量案主的職業性向，作為就業安置的參考依據。宜蘭縣內庇護工場並未有明確指出為長期性或是過渡性就業的定位，端看庇護員工的工作能力而定；倘若庇護員工具備進入一般性職場的潛能，庇護工場為過渡性就業場所；倘若庇護員工的工作能力難以符合一般性職場需求，則庇護工場成為其長期就業的場所。

參、庇護工場的未來發展：

- 一、透過政府及母機構的資源挹注下，庇護工場得以擴大規模經營。惟在擴大經營的前提下，必須自負盈虧，利用多元宣廣方式來增加能見度，包括充實軟體及硬體設備，如：在庇護工場的外觀進行庇護工場大事記的設計、公務車外觀 LOGO 設計、社群網站即時更新資訊等。服務提供者認為庇護工場應該提供的服務項目包括：工作訓練、職場適應、轉銜服務等多元的服務內容。
- 二、服務提供者認為庇護工場應該提供工作訓練、職場適應、轉銜服務等多元服務內容，若有需要應提供轉介服務。未來庇護工場也將依個案個別化需要，規劃所需要的服務內容。
- 三、王仕圖等人(2010)指出由非營利組租設立的庇護工場大多面臨經營不善的困境。宜蘭庇護工場未來經營策略以主打熱門商品為主，並且開發更廣泛的訂單市場來增加收益，創造盈餘。
- 四、庇護員工期待在庇護工場中可以學習多元的產品項目，並且能夠提高工作薪資。庇護工場則須透過創造更多收益來提高庇護員工的薪資。
- 五、庇護員工會考量自己的工作能力來評估未來是否進入一般性職場；惟大部分庇護員工的家長會期待庇護工場透過調整全職工

時(8小時)以及多元職能訓練來作為一般性就業的準備，期待未來庇護員工可以進入一般性職場，融入社會環境，未來得以自給自足。

第二節 建議

- 壹、對專業人力的養成及留任，建議庇護工場營運者須規劃完整的教育訓練，以利專業人員熟悉庇護工場及職業重建服務的流程、身心障礙者特質及問題處理方法、職務再設計運用等，讓專業人員在組織的支持下，以利服務輸送，並穩定專業人力。
- 貳、宜蘭縣未來庇護工場設立之位置，建議以火車站停靠站或是公車站牌停靠處的據點為宜，以利庇護員工搭乘大眾運輸工具。
- 參、宜蘭縣庇護工場推展鼓勵單位立案的同時，非營利組織單位本身的規模與營運方向，以及單位人員對於相關設立標準的了解程度，涉及到立案前包括立案地點、型態或整體經營規劃等的籌設，立案後對於政府補助資源的挹注情形，單位需要負擔設立與業務管理，經營、行銷後單位負擔盈虧的情況，此為業務單位輔導時需要與單位共同協商與討論的協助項目。
- 肆、庇護工場的定位角色，除了需具備商業經營的競爭力，亦須要兼顧訓練輔導庇護員工強化職業技能、工作態度等多項服務提供，在實務的工作中，部分家屬仍期待身心障礙者能夠穩定在固定環境學習(安置型場所)，建議身心障礙者之家屬在提供庇護性就業服務的過程中，與工場人員建立一致的服務方向並合作強化身心障礙者之就業準備度與競爭力(訓練型場所)，以未來進入就業轉銜之機制共同努力。

第三節 研究限制

- 壹、宜蘭縣庇護工場僅2間，社區日間作業設施為8間，資料蒐集以庇護工場服務提供者及服務使用者為主，並未探討社區日間作業設施對庇護工場的定位，以及如何界定兩者服務之間的標準。建議未來研究可那如社區日間作業設施的服務提供者及服務使用者如何看待宜蘭縣庇護工場的定位，並進行社區日間作業設施轉型為庇護工場的可行性評估。
- 貳、曾有研究報告指出職評員在提供安置建議時，會因為庇護工場數量不足而轉而建議身心障礙者接受社區日間作業設施等職前陶冶服務，本次研究中未將職評員納入受訪對象中，導致此部分資料收集較不齊全。建議未來研究可設計更多元的訪問對象，以增加資料的豐富度。
- 參、有關庇護工場服務提供者的角色，對於未立案的機構團體等未進一步詳細了解其對於庇護工場立案的意願或考量之處，例如輔導機制的期待、經營模式或職種選擇等規劃項目，本研究並未納入探討的範圍，建議未來若有意願持續了解未立案之因素，可以增加相關議題之探討。

參考文獻

- 王仕圖、官有垣、林家緯、張翠予(2010)。工作整合型社會企業的角色與功能-台灣與香港的比較分析。人文社會科學研究，4(2)，106-130。doi:10.6284/NPUSTHSSR.2010.4(2)6
- 王國羽、林昭吟、張恆豪(2012)。障礙研究：理論與政策應用。台北：巨流。
- 王雲東(2005)。〈英國身心障礙者職業重建制度概論〉。就業安全，4(2)，頁，108-113。
- 官有垣(2007)。社會企業組織在台灣地區的發展。中國非營利評論，1，146-181。
- 吳明宜、林真平、林雅玲、范文昇、莊巧玲、黃國裕、陳樺萱(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：勞動部勞動力發展署。
- 吳秀照(2001)。台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。社會政策與社會工作學刊，11(2)，148-197。
- 李基甸(2000)。身心障礙者庇護工場經營概要。台北：中華民國智障者家長總會。
- 李崇信(2002)。身心障礙者社區化就業服務模式。載於陳靜江、胡若瑩、李崇信、李基甸(編)，身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務：作業流程與工作表格使用手冊。台北：行政院勞委會職訓局。
- 李崇信(2004)。〈我國身心障礙者就業轉銜暨職業重建服務之發展方向〉。就業安全，3(1)，10-15。
- 林宏熾(1999)。身心障礙者生涯規劃與轉銜教育。台北：五南。
- 林桂如(2007)智能障礙者就業之理論與現況探討。身心障礙研究季刊，5(1)，30-40。doi:10.30072/JDR.200703.0002。

- 林淑玲、吳亭芳、潘瓊琬、林幸台、林本堂、呂明憲(2013)。影響庇護工作坊之精神分裂症者工作行為的因素。中華心理衛生學刊，26(2)，189-214。
- 花敬凱(1998)。歐美、日本等國職業重建服務之發展歷程與趨勢，特教教育季刊，66，27-37。
- 洪宗揚、林純真(2017)。以生態系統觀點探討一位智能障礙綜合職能科畢業生就業困境之個案研究，身心障礙研究，15(4)，251-264。
- 郭芳嫻(2004)。日本身心障礙者就業服務相關制度考察暨與事業體合作發展之庇護工場運作服務模式參訪-考察報告。2018年12月23日。擷取自 http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/report_detail.jsp?sysId=C09303316。
- 陳怡仔、李宜興、王文娟、顏嘉楓(2015)。花蓮縣身心障礙者就業需求與工作動機。身心障礙研究季刊，13(4)，255-267。
- 陳靜江(2002)。支持性就業成果分析與自然支持之應用(修訂版)。國立高雄師範大學特殊教育中心。
- 勞動部勞動力發展署(2018)。105、106、107庇護工場業務情形調查表。2019年01月22日。擷取自 <https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=69CA9940FD788E>。
- 復健醫學會雜誌編輯委員會(1974)。未來職業重建工作指南。中華民國復健醫學會雜誌，31-38。
- 葉東豐(2008)。精神障礙者庇護性就業服務模式之研究-以服務供給者觀點為例(未出版之碩士論文)。東吳大學：台北。
- 衛生福利部(2018)。105年身心障礙者生活狀況及需求調查報告。2019年2月17日。擷取自 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-1770-3599-113.html>。
- 劉秀之、林明慧、林建邦、謝依婕、陳瓊玲(2017)。台中市身心障礙者職業輔導評量服務探討—101-103年度職評報告分析。台灣職能治

- 療研究與實務，13(1)，11-21。
- 蔡依倫(2013)。制度變遷與組織型態創設：身心障礙者社會企業的浮現歷程研究。中山管理評論，21(2)，339-368。
- 劉佳華、王智弘(2006)。台灣與美國精神障礙者庇護性就業之比較。雲嘉特教，4，頁43-49。
- Klosse, S., Uijl, S. d., Bahlman, T., & Schippers, J. (2001)。身心障礙者重返勞動市場：歐陸各國政策比較(葉琇姍譯)。台北：洪葉。
- Szymanski E.M. & Parker R. M.(2013)。工作與身心障礙：促進身心障礙者就業成效的背景因素、議題與策略(王華沛、王敏行、邱滿艷等人譯)。台北：心理。
- Alberto M. , David M. , Teresa G. ,& Patricia R.(2007), Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 5-19.
- Cimera, R. E., & Rusch, F. R. (1999). The Cost-Efficiency of Supported Employment Programs: A Review of the Literature. *International Review of Research in Mental Retardation*, 22(1), 175-225.
- Hyde, M. (1998). Sheltered and Supported Employment in the 1990s: the experiences of disabled workers in the UK. *Disability & Society*, 13(2), 199-215.
- John, B., Sheila Lynch, F., & Vaunne, M. (2000). Because it was the right thing to do: Changeover from facility based services to community employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14(1), 23.

- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*(1), 5-19.
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review, 137*(3), 347.
- Wolinsky, D. ,& Breakstone, A. L. (1975).Reporting for the rehabilitation and sheltered workshop. *Journal of Accountancy, 140*, 56-62.

附件一：庇護工場營運者訪談大綱

一、服務單位之狀況：

- (一)庇護工場的產品內容為何？
- (二)庇護員工的工作項目內容？
- (三)如何開發市場？
- (四)庇護員工的主要來源？
- (五)設立庇護工場的原因及初衷為何？
- (六)自成立以來，專業人員(就服員/技輔員)流動情形如何？
- (七)晉用專業人力(就服員/技輔員)的標準為何？

二、目前所經營的庇護工場定位

- (一)你認為目前經營的庇護工場是什麼定位？
- (二)庇護工場的定位是否影響庇護工場營運？
- (三)在你的經驗中，庇護工場的定位是否有改變？
- (四)你認為庇護工場應該提供什麼樣的服務？
- (五)你認為庇護工場的定位有需要改善的地方嗎？

三、目前所經營的庇護工場未來發展

- (一)有考慮新增另一間庇護工場或擴大規模嗎？原因？
- (二)對於庇護工場未來的發展有何想法？

四、其他經驗分享或想法？

附件二、就業服務員/技術輔導員的訪談大綱

一、就服員/技輔員資本資料：

(一)、擔任庇護性就服員/技輔員的年資？為何會想要從事這份工作？

(二)、工作現場中就服員與技輔員的分工為何？服務人力比為何？

二、庇護就服員的服務內容

(一)在你目前的庇護工場中，你所提供的服務內容有哪些？

三、目前所服務的庇護工場定位

(一)你目前所服務的庇護工場是什麼服務定位？

(二)服務定位是否影響服務模式或服務提供？

(三)你認為目前庇護工場的服務定位為何？

(四)在你的經驗中，庇護工場的定位是否有改變？

(五)你認為庇護工場應該提供什麼樣的服務？

(六)你認為庇護工場的定位有需要改善的地方嗎？

四、目前所服務的庇護工場之未來發展

(一)你目前的單位未來會朝向何種發展目標？

五、其他經驗分享或想法？

附件三、庇護員工的訪談大綱

一、庇護員工的基本資料

(一)你在庇護工場內的工作內容為何？

(二)接受庇護性就業的時間長短？

二、接受庇護性就業服務的考量及想法

(一)當初為何會進入庇護工場？

(二)選擇庇護工場考量的因素為何？例如：交通、職種…等

(三)接受庇護性就業前對庇護工場の想法？

(四)接受庇護性就業後對庇護工場の想法？

(五)你認為庇護工場的優缺點為何？

三、庇護員工的未來發展

(一)你認為來庇護工場後，自己有什麼改變嗎？

(二)你認為庇護工場有需要改善的地方嗎？

(三)在你能力許可下，你願意進入一般性職場就業嗎？

四、其他經驗分享或想法？

附件四、庇護員工家屬的問卷

親愛的家屬，您好：

宜蘭縣政府為了解庇護工場實際運作及未來發展之相關問題，於108年度辦理「宜蘭縣身心障礙者庇護工場定位及未來展望」之研究案，期待了解家屬對於目前工場運作的看法與期待，故請您撥冗完成填寫以下問卷，以利推展縣內庇護工場發展方向。

在填寫問卷之前，請您先簽署參與研究同意書，徵求您的同意之後，再開始填寫下方問卷。

本人_____已充分了解參與研究的內容，同意接受問卷調查。

日期：_____

宜蘭縣身心障礙者庇護工場定位及未來展望問卷調查

一、基本資料：

(一)、你和庇護員工的關係是

家長 手足 配偶 親戚 兒女 其他：_____

(二)、庇護員工接受服務的時間：____年____月

(三)、庇護員工目前在單位的工作內容：_____

(四)、庇護員工到庇護工場上班的交通方式：

自行上下班 家屬接送 搭乘大眾交通工具 其他：_____

二、庇護員工接受庇護性就業考量因素：

薪資 員工福利 休假時間 交通便利性 職種

教育訓練 庇護工場的風評 工作環境 其他：_____

三、除了庇護工場以外，庇護員工曾經接受過何種服務？

住宿機構服務 日托服務 小型作業所 職業訓練

支持性就業服務 職前適應團體 其他：_____

四、你覺得庇護工場的定位為何？例如：過渡性就業或是長期性就業 …原因？ _____

五、你認為庇護員工未來發展為何？_____

問卷到此結束，謝謝你的填答！