勞動部勞動力發展署雲嘉南分署委託辦理

106 年度雲嘉南區身心障礙者職業重建服務資源中心

計畫後續擴充

主題探討期末報告修正版

題目：庇護工場現況調查：以雲嘉南為例

主辦單位：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

承辦單位：國立成功大學

中華民國 107 年 12 月

目錄

壹、緣起與目的.....1
貳、文獻分析探討.....3
一、庇護工場的定義、分類以及貢獻.....3
二、庇護工場的爭議與轉變.....4
三、提升庇護工場角色的要件與阻礙.....10
四、台灣庇護工場的現況.....15
參、研究方法與過程.....22
一、研究流程.....22
二、量性資料研究方法.....23
三、問卷工具.....24
肆、研究結果與發現.....26
一、雲嘉南地區庇護工場之現況分析.....26
二、庇護工場庇護員工、家屬及就服員對於庇護工場的感受與期待差異分析.....78
三、庇護員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異分析.....91
四、庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難分析.....120
伍、討論與建議.....135
一、雲嘉南地區庇護工場之現況發現與建議.....135
二、庇護工場身障員工、家屬及工作人員對於庇護工場的期待與感受差異與建議.....140
三、身障員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異與建議.....144
四、庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難之建議.....148
參考文獻.....155

表目錄

表 1 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場家數、核定及進用人數分析.....27
表 2 雲嘉南四縣市庇護工場行業類別與設立單位分析.....29
表 3 雲嘉南四縣市庇護工場類型分析.....30
表 4 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場營業額分析.....34
表 5 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場淨利分析.....35
表 6 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場營業額、淨利及核銷金額分析.....36
表 7 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場家數、人數及核銷金額分析.....38
表 8 102 年至 106 年雲嘉南四縣市每名庇護員工補助成本分析.....39
表 9 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場教育訓練課程分析.....52
表 10 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場職務再設計補助項目與類別分析表.....54
表 11 102 年至 106 年雲嘉南區庇護員工人口學分析.....62
表 12 102 年至 106 年雲嘉南四縣市人口學變項卡方檢定.....63
表 13 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工每月原始薪資分析.....67
表 14 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工以每天工時 8 小時計算之薪資分析.....68
表 15 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場流動情形分析.....71
表 16 102 年至 106 年雲嘉南區庇護員工結案原因分析.....76
表 17 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工結案原因分析.....77
表 18 各縣市庇護員工與庇護工場就服員配對組之人口學分析.....79
表 19 各縣市庇護員工與家屬、家屬與庇護工場就服員配對組之人口學分析...80
表 20 庇護員工與家屬之差異 *t* 檢定.....85
表 21 庇護員工與庇護工場就服員之差異 *t* 檢定.....86
表 22 家屬與庇護工場就服員之差異 *t* 檢定.....87
表 23 薪資與庇護員工、家屬及庇護就服員之滿意度、表現及期待之相關矩陣.....89
表 24 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之相關矩陣.....97

表 25 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之分組比較 99
表 26 第一組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較 101
表 27 第二組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較 103
表 28 第三組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較 105
表 29 第四組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較 107
表 30 庇護員工心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之相關矩陣 114
表 31 台灣心智穩定能力對庇護員工與家屬於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關矩陣 116
表 32 台灣心智穩定能力與庇護員工與庇護就服員於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關矩陣 118

圖目錄

圖 1 台南市庇護工場 A 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....40
圖 2 台南市庇護工場 B 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....40
圖 3 台南市庇護工場 C 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....41
圖 4 台南市庇護工場 D 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....41
圖 5 嘉義市庇護工場 E 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....42
圖 6 嘉義市庇護工場 F 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....42
圖 7 嘉義市庇護工場 G 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....43
圖 8 嘉義市庇護工場 H 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....43
圖 9 嘉義縣庇護工場 J 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....44
圖 10 嘉義縣庇護工場 K 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....44
圖 11 嘉義縣庇護工場 L 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....45
圖 12 雲林縣庇護工場 N 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....45
圖 13 雲林縣庇護工場 O 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....46
圖 14 雲林縣庇護工場 P 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....46
圖 15 102 年至 106 年台南市年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....47
圖 16 102 年至 106 年嘉義市年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....47
圖 17 102 年至 106 年嘉義縣年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....48
圖 18 102 年至 106 年雲林縣年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖.....48

壹、緣起與目的

庇護工場被定義為是具結構化環境與個別職業目標的以工作為導向之職業復健場域，運用工作經驗的累積與相關服務協助身心障礙者朝向社區生活與具生產力的職業狀態（Goldenson, Dunham, & Dunham, 1980）。庇護工場成立的基本前提為身心障礙者在進入競爭性職場就業前，需要提升其就業技能，增加其未來在支持性就業、職場學習等職業培訓方案的成功潛能，庇護工場被認為是預備與增強身障求職者所需之就業技能並為其進入競爭性職場做準備。傳統上，庇護工場內的身障者參與反覆的工作任務，諸如組裝、包裝、木工藝、製造、縫紉，或與農業有關的活動，薪資常低於最低工資。

聯合國在2006年通過了「身心障礙者權利公約」（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱CRPD），公約當中最重要的核心價值之一，就是要求締約國去除對障礙者的歧視（discrimination）制度。雖部分締約國廢除庇護工場制度，但大部分國家內仍然都存在著庇護工場，並因應公約有著程度不一的政策內容修改。

長期處於孤立與人造的工作環境對於身心障礙者獲得轉入競爭性職場之競爭力技能與機會是無幫助的。庇護工場的工作經常是高重複且低度挑戰性工作，較缺少多元性與自主性，呈現的是一個人為設計的工作環境，較少反映出在融合性的工作場域所會遇到的狀況，工作的任務範圍較狹隘，較難代表在社區中的一般工作內容，個案在選擇與自決是相對較被限制的。

雲嘉南四縣市於102年至106年共計設立19家庇護工場，且具逐年增加之趨勢，有鑒於國內目前對於庇護工場現況之相關研究尚不多，因此本研究希望透過廣泛的資料收集，了解雲嘉南四縣市庇護工場辦理現況，更希望能透過相關因素的分析與探討，得以提供中央與縣市政府規劃後續庇護工場資源分配與相關輔導策略之方向，故本研究之主要目的在分析研究雲嘉南四縣市庇護工場之現況，並依據現況提供實務上之建議。本研究期待討論的議題涵蓋下列四項：

（一）雲嘉南地區庇護工場之現況分析（含服務率、轉銜率、薪資等分析等）。

（二）庇護工場個案、家屬及工作人員對於庇護工場的期待與感受是否不同？

（三）個案獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之關係?

（四）庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難為何？

貳、文獻分析探討

以下將針對庇護工場的定義、分類及貢獻、庇護工場的爭議與轉變、提升庇護工場的要件與阻礙及台灣庇護工場的現況等四個層面進行探討。

一、庇護工場的定義、分類以及貢獻

庇護工場被定義為是具結構化環境與個別職業目標的以工作為導向之職業復健場域，運用工作經驗的累積與相關服務協助身心障礙者朝向社區生活與具生產力的職業狀態（Goldenson et al., 1980）。使具有智力或發展障礙的障礙者能在隔離環境下就業，並領有低於最低工資（subminimum wages）的環境設計，庇護性就業與支持性就業不同的地方是，支持性就業是將身心障礙者安置在社區的工作後進行職場上的訓練與輔導，使身心障礙者可以在融合性的環境中（integrated settings），同時亦可發展他們的工作技能與人際關係（Gilbride & Hagner, 2005; Hsu, Ososkie, & Huang, 2009）。庇護工場為一非營利的復健場所，運用個人目標、工資、支持性的服務及控制的工作環境來幫助在職業上有障礙者去達到或保持工作上最大化的潛能（Nelson, 1971）。

庇護工場的分類，可依照其安置模式、安置的時間以及設立單位分成幾項形式不同的庇護工場。其中安置模式亦可區分為「訓練型庇護工場」、「醫療型庇護工場」及「養護型庇護工場」三類。安置時間可區分為「過渡型庇護工場」、「長期型庇護工場」及「綜合型庇護工場」三類。最後依據設置單位可分為「機構式庇護工場」、「學校式庇護工場」、「獨立式庇護工場」及「附屬式庇護工場」四類

（林宏熾，1997）。另有學者將庇護工場依它們的功能分為過渡型之庇護工場（transitional sheltered workshops）與延續型庇護工場（extended sheltered workshops）（Lin, 1997）。過渡型之庇護工場為在隔離的工作環境中提供工作訓練與工作經驗，使其後續能進入競爭市場就業，延續型庇護工場提供長期或無限期的庇護性工作給無法進入勞動市場競爭之身障者，提供其有保障工資收入的工作。

學者提出庇護工場是更安全的外部就業機會替代方式，庇護工場在工作技能和社交技能方面對身心障礙者的要求較低，為身心障礙者友誼建立與培養提供了更多的機會，它也確保了身心障礙者平日的結構化生活，並且確保生活上的協助且不會影響身障福利（Migliore, 2010）。

二、庇護工場的爭議與轉變

（一）服務成本之討論

學者曾運用 2002 年到 2006 年美國重建服務局（Rehabilitation Services Administration，簡稱 RSA）之個案資料庫，比較僅運用支持性就業協助之智能障礙者與運用庇護性與支持性協助之智能障礙者，在就業率、每周薪資、每周工時及整體服務成本的差異，發現兩者的就業率大致相同（60.4% 相對 59.6%）。僅運用支持性就業協助之智能障礙者薪資所得較運用庇護性與支持性協助之身心障礙者為高（美金 137.20 元/每周相對美金 118.55 元/每周），工時較高（24.78 小時/每周相對 22.44 小時/每周），及需要較少的服務成本（美金 4,542.65 元相對美

金 7,894.63 元）（Cimera, 2011）。在自閉症光譜的個案（autism spectrum disorder，簡稱 ASD）研究上，亦發現僅運用支持性就業協助之個案與運用庇護性與支持性協助之個案，在就業率未有顯著差異，但僅運用支持性就業協助之個案較運用庇護性與支持性協助之個案每周薪資為高（美金 191.42 元相對美金 129.36 元）與需要較少的服務成本（美金 2,440.60 元相對美金 6,065.08 元）（Cimera, Wehman, West, & Burgess, 2012）。由整體成本效益來看，庇護工場需較高的服務成本，但整體的服務效益並不彰，而支持性服務的服務成本相對較低，但服務效益卻未低於同時運用庇護性與支持性的身障者。

（二）庇護工場之權益爭議

1999年美國喬治亞州兩名身心障礙婦女委託律師告州政府違反美國身心障礙法（American Disability Act，簡稱ADA）第二條（1990），他們的治療者建議他們應可於社區安置中獲益與改善，但他們仍被進行機構型的安置，申請從教養院搬到社區居住卻遭州政府拒絕，最高法院最後判定這兩位婦女勝訴，法官在判決書寫道，對身心障礙者進行不適當的機構隔離，是一種歧視。最高法院在裁決要求各州消除不必要身障者隔離，並要求各州在最適合身障人士需求的環境條件下，向其提供必要的支援與服務，此稱為Olmstead v. L.C.的判決案例。

2013年羅德島（Rhode Island）州政府被美國司法部提出違反美國身心障礙者法案第二條，原因為在該州北普維斯登（North Providence）有90名身障者在庇護工場接受支持服務，該庇護工場主要服務智能障礙者與發展性障礙者，服務內

容包含就業，職業訓練及日間活動。在此庇護工場之成人的薪資為每小時1.57美元，學員的薪資由零到每小時2美元，大部分的身障者被派到這庇護工場擔任學員，往往在這庇護工場約15-30年的時間，未曾有社區的工作經驗。2014年美國司法部門與羅德島州政府達成協議，將運用十年的時間來解決該州違反美國身心障礙者法案的問題，他們亦達成以下三項協議，第一，州政府將在融合性的環境（integrated settings）提供支持性就業，給超過3,000個智能障礙者，並提供等於或高於最低薪資的工資；第二，州政府將提供轉銜的服務（如職業輔導評量與試做），並促進介於14歲至21歲，約1,250名身障學生之優先就業政策；第三，州政府將提供1、外展、教育及支持，2、補助提供者的資金，3、實施機構間合作，4、重新分配資金，補助支持性就業與融合性的日間服務，5、實施品質保證措施，6、收集資料以監控符合規定的情形（U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, 2014）。

在Olmstead和羅德島具有里程碑意義的案件中，美國司法部要求各州大幅度擴大可用的輔助就業服務。

（三）從生活品質探討庇護工場價值

世界衛生組織對於生活品質的定義：個人在所生活的文化價值體系中之感受程度，這種感受與個人目標、期望、標準、關心等方面有關，包括一個人在生理健康、心理狀態、獨立程度、社會關係、個人信念以及環境六大方面。一般生活品質（Global QOL）強調個人在所處的環境中，對一般廣泛性的生活各方面之滿

意度。過往研究試圖確認哪些類型的安置方式，對身心障礙者可以提供較高的生活品質。Kraemer、McIntyre 及 Blacher（2003）提出智能障礙青少年個案在社區工作者較在庇護工場工作者有較高的生活品質自評分數。Kober 與 Eggleton（2005）發現社區就業的個案較庇護性就業的個案有較高的社會歸屬感與賦權。社區就業的個案較庇護性就業的個案亦具較高的生活品質，特別是在健康，生產力和情感的幸福感（Beyer, Brown, Akandi, & Rapley, 2010）。與支持性就業比較，發現於支持性就業之智能障礙者較庇護性就業者不僅有較高的生活品質，而且在融合性的工作環境中，障礙者也較有機會與意願與非身心障礙者的員工互動（Jahoda, Kemp, Riddell, & Banks, 2008）。

針對智能障礙者生活品質調查之研究發現，可以預測到較高的工作生活品質的因素包含，較低的工作要求與較高的同事和主管的社會支持，可見工作要求與可用的資源對智能障礙工作者工作生活品質滿意度的影響（Flores, Jenaro, Begoña Orgaz, & Victoria Martín, 2011）。Schaufeli 與 Bakker（2004）提出工作需求（job demands）是需要努力和付出的生理，心理，組織和社會的變量。資源（resource）是減少需求、刺激學習、促進承諾和工作投入的生理，心理，組織和社會變量。資源包括來自同事和主管的社會支持，以及與工作任務相關的決策機會。研究發現，資源可以促進工作調整和工作投入，同時也阻止了心理社會風險的發生，相反的，工作要求的提高和可用資源的減少，以及較低的任務控制，都可能對工作者的身心健康產生負面影響（Fernet, Guay, & Senécal, 2004）。

（四）職業重建服務系統的轉型

支持性就業已推動多年，但輕度與中度身障者在支持性就業占有較高比例，重度身障者只有低比例（Kregel & Dean, 2002），這也說明為何重度身障者依舊需要庇護工場進行前期的訓練與服務。但如何從庇護工場訓練後，逐步轉銜進入競爭性就業市場則相當重要。個體在長久隔離與缺乏社會文化的刺激下，往往容易退化，長期處於孤立與人造的工作環境對於身心障礙者獲得轉入競爭性職場之競爭力技能與機會是較無幫助的（Preedy, 2013）。但如庇護工場未能發揮轉銜身障者至競爭性就業職場的功能，恐怕將成為長久安置型的場所。

關於庇護工場的問題已被陸續的提出討論，如庇護工場是否為身心障礙者就業的有效策略，庇護工場是否呈現真正的平等就業機會等，美國各州政府正逐漸調整補助庇護工場的態度，佛蒙特（Vermont）州於 2002 年底關掉轄內最後一間庇護工場，於 2007 年起成為美國境內第一個停止補助庇護工場經費的州政府，並將庇護工場的身心障礙員工轉移至社區進行支持（Sulewski, 2007）。華盛頓（Washington State）州則在他們的就業之路（Pathways to Employment）政策裡列明每一個障礙者，將不論他們的障礙狀態，都會被提供進入競爭性就業的機會（Division of Developmental Disabilities, 2008）。另因美國大多數庇護工場是醫療輔助提供者，其商業模式依賴於能夠從國家醫療輔助機構獲得付款，於 2011 年 9 月聯邦醫療保險和聯邦醫療輔助服務中心（Centers for Medicare & Medicaid Services）雖未切斷對庇護工場的補助，但它明確聲明補助應是有時間限制的。

經費是以職前服務的名義（pre-vocational services）補助庇護工場，目的為進入一般的工作職場做準備，而幾十年來將其工作人員保持在同一個工作地點的庇護工場將無法從醫療輔助基金中獲得補助。

關於庇護工場支應身心障礙者特殊最低工資的相關規定，1938 年聯邦政府制定了公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act，簡稱 FLSA），其中涵蓋了特殊最低工資的規定，該薪資規定之原始設立目的，是政府為促進因戰爭傷殘的軍人，能夠順利就業，因此准許雇主可支付此種特別最低工資。工作者因年齡、身心障礙、或受傷，影響其報酬或生產力，雇主可根據其工作場所的狀況個別訂立最低薪資，不受州政府或聯邦政府最低工資的規範。但雇主須先取得美國勞動部門工資和工時部（Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor）頒發的特殊工資執照（Special Wage Certificates）才允許這種僱傭關係。近幾年來，美國各州政府亦逐步調整特殊最低工資的規定，新罕布夏州（New Hampshire state）在 2015 年率先刪除特殊最低工資的規定，馬里蘭州（Maryland state）則繼之成為第二個跟進消除特殊最低工資的州政府，該州採逐步進行，預計在 2020 年完全結束特殊最低工資的存在。阿拉斯加州（Alaska state）在 2018 年 2 月 19 日公布取消了特殊最低工資（Alaska administrative Code, 2018）。

面對期待庇護工場的轉型聲浪，Yell、Katsiyannis 及 Prince（2017）針對庇護工場的設立對政府提供了下述建議：1、應提供一個跨越限制性、充分與自主性，以社區為基礎的競爭性就業，將庇護工場視為永久與隔離性的做法是具歧視

性的。2、需確保身障者被重新評估以確認安置的適當性。3、應考量合理的協助與支持，以最大化身障者參與融合性環境的機會。4、應連結相關的政府機構，建立機構間的協議，以最大程度的提高整合與競爭性就業的機會。5、允許形成評估，以確保所採納的流程得以擴展融合性與競爭性的就業機會並產生理想的結果。6、特殊教育教師、轉銜專家及身障學生的家長應了解羅德島的判決，瞭解將庇護工場做為永久與隔離的環境設計，支付超少的薪資是歧視性的。

三、提升庇護工場角色的要件與阻礙

身心障礙者在獲得機會和足夠的支持情況下可以在勞動力市場就業成功（O'Brien & Dempsey, 2004），亦可大大提高身障者的生活品質和降低政府提供服務的成本。融合性就業與支持性就業近年成為美國政府大力倡導的政策，然而，歷經數年，庇護工場在美國仍未完全廢除，顯示庇護工場仍是具有其存在的意義及價值。一份針對領有特殊工資執照的社區復健提供者進行的問卷研究，研究結果發現89%受訪者認為庇護就業為必需的服務，且79%的受訪者認為庇護性就業為身障者進入社區就業提供有價值的訓練（Inge et al., 2009）。不過，庇護工場應重新思索經營方式與對身心障礙者的生涯意義，進行調整改變，不固守傳統模式方能永續經營。2001年1月22日，美國教育部門公布針對各州職業重建服務方案的最後定案，修正關於「就業成果」（employment outcome）的界定，教育部門雖認為庇護性就業仍有其保留的價值，其成為一個「復健過程的中間階段」（interm step in the rehabilitation process）（Kregel & Dean, 2002）。但庇護性就業

不再被視為在職業重建方案中的一個就業成果。

轉銜到競爭性就業市場常見的疑慮為，競爭性就業市場的工作可能有較高的機率就業不穩定，特別是在經濟不景氣的時候（O'Brien & Dempsey, 2004），而庇護工場在停工期也會提供服務，儘管庇護工場不是完全無風險，但其環境確實相對外面穩定與安全（Migliore, Grossi, Mank, & Rogan, 2008）、交通的限制使社區就業變得困難，亦使工作的選擇變少（Inge et al., 2009）、父母擔心其他人會占身障者的便宜（Hsu et al., 2009）等。學者將過往的研究整理後，歸納出影響身障者與他們的家庭成員選擇待在庇護工場或進入競爭性就業的考量主要因素分別為長期安置（Long-term placement）的穩定性、安全議題（safety）、工作技能的擔心（work skills）、及與非身障工作者間互動關係之社會環境（social environment）、交通（transportation）、機構支持（agency support）、身障福利（disability benefits）及擔心失去服務系統（System of services）（Migliore et al., 2008）。庇護工場雖有不足的地方，但專家並未將融合性就業當作所有身障者的第一選擇（Nettles, 2013），而近年對庇護工場的檢討與反思，也正好可以給予庇護工場改變的契機，修正傳統的經營模式與封閉式的環境訓練，朝向更貼近身心障礙者職涯發展需求的庇護工場邁進。

（一）機構的角色

近來，美國許多復健機構雖保留庇護性日間服務，但增加融合性就業服務到他們的服務內容中（Rogan & Rinne, 2011），美國部分地區的庇護工場，亦開始

提供支持性就業服務（陳方等人，2008）。

庇護工場逐步由隔離式走向社區，增加各項生活刺激讓身障者更能融入社會，期望讓重度身障者能進入競爭性就業。而機構如何透過一般職場的融合特性來調整庇護工場的工作環境設計，以降低庇護工場的工作情境與一般職場的差異，方能更有助於庇護學員轉移學習的成效（Kiernan, 2000）。Rogan 與 Rinne（2011）學者運用質性研究訪問10個正在轉型與轉型成功的機構經驗，對象為機構從庇護工場逐漸轉型朝向融合性就業的機構，發現在進行所有的改變之前，讓參與者了解需改變的原因非常的重要，並對機構的轉變過程整理出下面十二點重要的提醒，分別為1、進行策略的規劃，領導者一開始即明確的建立未來的願景、執行的步驟與措施、預計創造各階段成果、時間流程及負責人；2、組織領導/管理團隊；3、進行廣泛的員工訓練；4、扁平化組織結構；5、重新定義職位描述，改寫工作者內容；6、落實以個案為中心的規劃；7、在每個步驟的討論納入關鍵利益相關者（當事人、家庭成員、員工、董事會成員及補助經費來源）；8、拓展資金的來源，非僅限於政府資金；9、與社區聯繫和溝通；10、設立學習基準，拜訪與學習已成功轉型之單位；11、將所有改變過程之資料妥善的收集；12、停止使用可以發給特殊最低工資的執照。

研究發現，專業人員在身心障礙者轉銜未發揮應具備的角色功能，甚至在部分案例中，鼓勵身障者與其家屬選擇庇護工場安置（Migliore et al., 2008）。Rogan 與 Rinne（2011）亦提出融合性就業服務拓展遇到的困難主要為工作人員的抵抗、

家庭成員的抗拒及經費補助結構未能提供高支持需求者以社區為基礎的服務。故了解身心障礙者、家屬及專業人員的期待，並運用策略強化理念與教育以降低對轉銜的擔心及國家經費政策與經費結構的調整，可做為未來努力的方向。

（二）家庭成員的角色

研究已發現家庭支持覺察與職業適應呈現正相關（Kenny & Bledsoe, 2005），家庭被普遍認為在個體職業搜尋的自我效能上扮演重要的角色，家庭創造一個鼓勵主動探索環境的氛圍，並提供支持與機會讓個案能學習與熟悉經驗，是發展個案自我效能的重要前提（Ryan, Solberg, & Brown, 1996）。個案覺察到越高的家庭支持與其職業搜尋的自我效能感呈現正相關，職業搜尋的自我效能感又與個案職業生涯的猶豫不決呈現負相關（Nota, Ferrari, Solberg, & Soresi, 2007）。

有效的家庭支持，以及家庭、學校及社區單位持續的合作對障礙者是否發揮其生命潛能至關重要（Li, Liu, Lok, & Lee, 2006）。父母的支持在庇護性員工成功轉銜到競爭性職場扮演重要的角色，但過往的研究發現，家庭對於身心障礙個案離開庇護工場的感覺相當兩難，Development 與 Issues（1996）研究發現約有44%的身心障礙者認為自己不在競爭性市場工作的主要原因為家庭的意見。Migliore、Mank、Grossi及Rogan（2007）調查庇護工場的身障者、家庭成員（或照顧者）及庇護工場的工作人員，發現63%的身心障礙者對庇護工場外的工作有興趣，但僅有38%的家庭成員（或照顧者）與40%的工作人員持相同意見。研究發現，如能依身障者需要提供適當的支持，75%的家庭成員（或照顧者）相信他

們的家人能在庇護工場以外的環境工作，而庇護工場內的非身障人員，有78%肯定身障者可從事庇護工場外的工作，可以顯見適當的支持對就業選擇的影響。

針對領有特殊最低工資證明（Special Wage Certificates）的社區復健提供者進行的問卷研究也發現，76%的工作者認為父母偏好其子女在庇護工場工作（Inge et al., 2009）。本土化研究也發現，庇護工場的工作人員認為台灣父母對於離開庇護工場的擔憂通常為擔心個案的安全，同事對障礙者的態度，對媒合的工作可能會不滿意等（Hsu et al., 2009）。不論個案離開庇護工場的原因是什麼，家長都有突然、難過、委曲、無奈、混亂、緊張、不知所措等感覺（蔡幸媚，2013），且台灣身心障礙家庭覺察與運用資源的程度，主要與照顧者的社經地位、家庭與社會網絡的連結及家庭與相關團體/協會的參與程度有關（Chou, Lee, Lin, Chang, & Huang, 2008），故進行轉銜準備工作時，應了解家屬對於轉銜的態度、期待的支持，並邀請家屬參與轉銜過程共同努力，使轉銜可以更為順利與持續。

（三）身心障礙者的特質

本土化的研究，透過訪問庇護工場的工作人員發現，他們認為影響障礙者從庇護工場轉銜至競爭性職場的原因為，個案會擔心人際關係、缺乏自信、過往的負向工作經驗、對所媒合的工作機會不感興趣及體耐力差無法負擔勞力密集型工作，這些障礙可能會導致無法適應新工作，而再次回到庇護工場（Hsu et al., 2009）。研究發現人格特質與獲得競爭性就業機會有顯著的相關，人格特質亦可以做為職業結果的預測因子（Boyd, 2013）。

個案的特質會決定其因應的能力、承受壓力的程度、負責的程度及成就的表現等。學者將個人經歷重大的壓力或創傷經驗時所展現的動力過程，強調個體在顯著的負向情境中，所呈現的積極正向適應能力之特質稱為心理韌性（resilience）（Luthar & Cicchetti, 2000），心理韌性被認為是一個二維與動態的結構，二維即個案同時面對逆境與正向積極的適應結果，在動力歷程包含1、暴露在重大的威脅或逆境之中；2、雖在過程曾遇重大壓力或傷害，仍能有正向適應的結果（Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000）。心理強韌度除可應付與忍受逆境外，還會帶來可觀的轉化與成長。心理強韌度是保護因子（protective factors）與風險因子（risk factors）抗衡後，透過個人特質（或能力）和外在環境支持的保護因子，抵消或緩衝壓力，共同協助個體克服逆境，並回復到一般狀態或達到正向結果（Herrman et al., 2011）。整體而言，心理韌性是個體所具有的特質，使個體在經歷壓力源之後，能夠調整自我因應壓力的能力。學者建議對於智能或發展障礙的身障者與家庭成員，了解這項特質變量，可以在提供評估與協助時，運用積極的方法介入（如提供適當的方法培養與磨練適應能力等），可提高家庭的功能（Peer & Hillman, 2014）與降低求職等待期的情緒困擾（Moorhouse & Caltabiano, 2007）。

四、台灣庇護工場的現況

（一）法規的演變

台灣於民國63年6月2日頒布**殘障福利法**，成為我國第一部正式將身障者政策予以完整立法的法律，但關於「庇護工場」或「庇護性就業」並未見於條文規範

中。民國79年修正殘障福利法，第8條明定各級政府應按需要，設立或獎（補）助包含殘障庇護福利工場或商店等各類私立殘障福利機構，首次採用「庇護」一詞，但對於庇護工場並無其他的著墨。民國86年4月23日修正法規名稱為**身心障礙者保護法**，法規由原來的26條修正為75條，該法規第一次出現庇護性就業之文字敘述，於第30條規範勞工主管機關對於具有工作能力，但尚不足於進入競爭性就業市場之身心障礙者應提供支持性及個別化就業服務；對於具有工作意願，但工作能力不足之身心障礙者，應提供庇護性就業服務。主管機關及各目的事業主管機關得設立或獎勵設立庇護工場或商店。96年7月11日再次修改法規名稱為**身心障礙者權益保障法**，並於該法規第34條規定，各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。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。

台灣於民國91年12月30日訂定「身心障礙者庇護工場設立及獎助辦法」，該辦法規範庇護工場為提供年滿十五歲以上，具有工作意願而工作能力不足之身心障礙者庇護性就業，以提升其職業能力之工作場所，包括工廠、商店、農場、工作站（室）等。由此規定可知庇護工場在台灣是為服務在台灣的身障者之就業需求，並由政府機關提供部分經費的補助與技術輔導等。該辦法亦強調庇護工場應先為庇護就業者訂定個別職業能力強化計畫，計畫內容應包含庇護就業者工作

技能、相關技巧之強化及庇護就業者社會適應之輔導。個別職業能力強化計畫最長以二年為限。期滿後應辦理職業輔導評量，供庇護性就業者生涯轉銜服務或修訂前項計畫之依據。職業輔導評量得委託相關機構辦理，該法於民國97年2月12日廢止。同日發布「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」，準則內容規範庇護工場應提供庇護性就業之身心障礙者就業支持、就業轉銜及相關服務，但內容未提到應多久進行評估、由誰評估及評估結果應如何運用等。

之後，對轉銜有進一步清楚的規定為民國104年9月10日勞動發特字第10405053482 號令修正發布「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」，庇護工場辦理庇護性就業服務注意事項第5點增列庇護工場僱用庇護性就業者，至少每2年應辦理1次工作能力評估，並依其結果及意願，提供其庇護性就業工作、或轉任為庇護工場一般員工、或轉銜至競爭性職場，或轉銜社政、醫療等相關服務資源。辦理情形納入地方政府按季實地訪查重點。

綜合來說，現行制度下的庇護工場規劃為勞政領域，地方勞政主管機關需主動投入更多公共資源設立庇護性就業職場，亦也增加了對庇護性就業職場的管理經營與資源的引入。而職業輔導評量成為進/出庇護性就業職場的重要服務機制，為具有就業意願，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，需依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務，且若身心障礙者就業能力已不適任原職場，經職評結果認定後，職場可免除其資遣義務。

庇護性就業之身心障礙者受勞動基準法之保障，但其所領薪資得依產能核薪。

對於產能核薪之計算，由庇護工場經營者報各地勞工局核定。而原「身心障礙者庇護工場設立及獎助辦法」規範個別職業能力強化計畫最長以二年為限，期滿後應辦理職業輔導評量，供庇護性就業者生涯轉銜服務或修訂的部分已修改為至少每2年應辦理1次工作能力評估，現階段工作能力評估多由庇護工場就服員進行，評估的標準、結果的運用及轉銜的落實於法規內未有細部的監督規範。轉銜的評估與判斷角色多由機構內專業人員擔任，由其判斷後再主動通報個案管理員啟動轉銜的流程，故庇護工場專業人員對轉銜的想法、困難感受及個案能力的改變判斷對庇護工場員工後續的生涯轉銜具相當關鍵影響力。

（二）現行制度下庇護工場的特徵

1. 庇護工場自負盈虧

身心障礙者權益保障法將庇護工場的功能限縮僅具就業功能，完全歸屬勞政單位管轄，採單一補助方式與服務標準，原先社政與衛政下的庇護工場需自行裁撤。政府透過將庇護工場規劃為勞政單位管理、將庇護工場視為競爭性就業市場，藉由增加對身心障礙者勞動條件的保障措施以避免雇主的剝削，並要求庇護工場是自負盈虧的單位（周怡君、賴金蓮，2009），庇護工場的存續，不再僅以服務為最高指標，須同時思考如何經營獲利或維持開銷，對於原本非經營管理背景的經營者來說，亦需快速補足經營實務相關知識或運用相關資源協助，以提升市場競爭力。另因庇護工場需自負盈虧，使庇護工場逐漸傾向提高服務對象的職能要求，亦會對庇護性就業者的就業能力進行篩選。現階段需透過職業輔導評量評估，

無法由庇護工場自行僱用身心障礙者，故出現拒絕個案的情形屢見不鮮，且有時因職評的等待時間過長或職管手邊沒有合適的個案，致庇護工場出現僱用不到人，而有缺額的情形（吳明珠、鄭勝分，2012）。自負盈虧亦容易影響將已熟悉工作流程且熟練之工作者進行轉銜的意願，依據105年庇護工場業務情形調查報告（勞動部勞動力發展署，2018），庇護工場僱用之身心障礙者，障礙程度輕度為36.62%、中度為52.30%、重度為10.18%及極重度為1.92%，有約兩成的縣市，庇護工場的受僱身障員工中，僅有障礙程度輕度與中度的身障員工，而未有重度或極重度的員工。

2. 薪資依產能核薪

現行身心障礙者權益保障法針對產能核薪規定在第40條第2項：「庇護性就業之身障者，得依產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備」。除報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備外，在注意事項內亦提及雇主應明定產能評估標準及薪資核算方式，並於庇護工場內公開揭示。而地方政府針對雇主所提資料，遇有疑義或爭議時，得邀集相關領域之專家學者、職業重建服務專業人員、庇護工場及同業代表，組成審議小組，提供具體意見，並得請雇主補充說明或修正。

在美國，針對如何訂定同等薪資的標準有較明確的規定，且當其家屬、監護人認為受到不公平的薪資對待，可向勞動部門提出申訴，身障者有管道經過正當程序爭取其權益（陳怡璇，2015）。但在台灣庇護工場可依庇護性就業者之產能

給予薪資，但並未有清楚明確的標準訂立產能薪資的計算方式，產能核薪議定過程中，庇護性工作者如有意見表達或主張權利的困難時，應有家屬或法定代理人陪同參與；遇有爭議，現階段則請地方政府協調處理，但部分地方政府對申訴機制與流程未有明確規定。

依據105年庇護工場業務情形調查報告（勞動部勞動力發展署，2018），全國的庇護工場薪資以6,001元~ 9,000元間人數為最多（34.52%），次之為3,001元~6,000元（31.62%）。依據衛生福利部社會救助及社工司公告之台灣省平均最低生活費標準（2017），台灣省105年平均最低生活費標準11,448元，全國的庇護工場薪資未達最低生活費用者（以低於12,000元級距估算）約占90.05%，薪資低於最低生活費用二分之一者（以低於6,000元級距估算）約占38.46%。可知如欲使用庇護工場薪資滿足生活所需，仍會遇到困難與挑戰。

3. 銜接至競爭性就業市場比率偏低

原先行政院版本係「身心障礙者接受庇護性就業前，其工作技能需強化時，得由庇護性就業服務單位，提供最長2年之職業能力強化服務」條文，於立法院審議時遭到刪除，演變成現今庇護工場僅具就業功能（周惠玲、唐昌豪，2007）。且現行身心障礙者權益保障法將身心障礙者保護法庇護工場由「至多二年的過渡型職業訓練場所」，擴及到成為提供身障者長期就業的庇護性工作職場，故庇護工場原本具有的「強化身障者職業能力繼而予以轉銜推介就業」之功能已減弱（吳秀照，2007）。依據105年庇護工場業務情形調查表（勞動部勞動力發展署，2018）

全國庇護性就業轉銜至競爭性職場比率為3.51%，雲嘉南縣市的轉銜比率則為3.05%。當由庇護工場轉銜至競爭性職場的比例相當低時，可能代表的是庇護工場未能有效的為個案做好進入競爭性職場的準備（Taylor, 2004）。

不論台灣或美國的庇護工場就業都有其特色與優缺點，在執行與發展演變上也有相異點及相同之處。文獻均對於推動庇護性就業的利弊有所探討，但究竟應淘汰或保留庇護性就業措施，至今仍未有一致共識。有鑒庇護性就業及其相關服務在我國正處於發展之際，本研究期待以美國的發展經驗作為我國參考。學者亦對庇護工場的發展方向提出了改善方向，建議未來應更強調個別化的訓練、引進行為分析與改變技術、加強訓練效果、同儕的支持，並朝提供「進階」的支持性就業為目標設計（林幸台，2007）。庇護工場與社區連結，擺脫社會隔離，僱用更多非身心障礙者，與身障者一同工作，除了增加身障者的融入性，亦提升工場產能競爭力（許靖蘭，2010）。

參、研究方法與過程

本主題探討的研究目的，欲了解雲嘉南地區庇護工場之現況分析、庇護工場身障員工、家屬及工作人員對於庇護工場的期待、身障員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之關係及庇護工場經營者之現況分析。以提供職業重建專業人員作為後續擬定職業重建服務策略的參考指標。在國家政策方面，期可直接應用於庇護工場之資源規劃層面，做為後續資源分配、國家經費政策的調整及後續政策訂立之參考。

一、研究流程：本研究流程分為五個階段

（一）第一階段，透過文獻探討收集庇護工場在職業復健方面的相關資料，藉此了解國內外庇護工場的現況與轉變，在職業重建服務的過程推動中所面對的障礙與問題，以及相關政策對這些困難的因應作法。

（二）第二階段，透過專家會議訂立次級資料編碼方式與調查問卷內容。檢視調查問卷內容與題目是否有語意不清、專業用語等難懂的題目，修改文字以符合每一題目盡量淺顯易懂，並針對訪談題目、用詞適當性、清晰性、題目內容涵蓋性等，進行題目內容的審查，以利後續收案事宜。

（三）第三階段，透過次級資料整理，分析雲嘉南四縣市庇護工場執行現況。

（四）第四階段，運用半結構式問卷進行經營者實地訪談；以郵寄方式運用結構問卷進行問卷調查。

（五）第五階段，依據上述所收集的資料進行分析統整與歸納分類，之後召開第

二次專家會議，邀請專家學者與部分庇護工場代表，針對庇護工場建議方向與職業重建支持策略等面向進行討論，依據會議結果進行調整並撰寫研究報告。

二、量性資料研究方法

本研究在第三階段採次級資料分析法，第四階段採問卷調查與訪談法。

（一）次級資料分析

採回顧性方式，由雲嘉南身心障礙者職業重建服務資源中心專員運用「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」蒐集雲嘉南區庇護性就服員登錄的個案服務表單與服務紀錄，並整理縣市政府與庇護工場所提供之各庇護工場營業額、淨利、員工薪資、職務再設計補助項目與金額及庇護員工在職訓練課程，從中整理雲嘉南區庇護工場之現況。

（二）問卷調查與訪談

1. 問卷調查法：由雲嘉南區身心障礙者職業重建服務資源中心工作人員以進入庇護工場現場發放問卷給身心障礙員工與就業服務員的方式進行，目標對象為179名。庇護工場身障員工之納入受試者條件為: （1）有意願參與研究且自主同意知情同意書、（2）具備受補助之庇護員工身分，（3）不處於急性醫療期，（4）能夠理解問卷題目。身障員工家屬之納入受試者條件為：身障員工的主要照顧者或與其同住之父母、配偶或兄弟姊妹。家屬之收案條件為（1）年滿20歲，（2）為家庭中身心障礙者的主要關鍵者（key

person）之一，（3）能夠理解問卷題目，（4）該身障員工同意參與本研究。

庇護工場就業服務員：有意願參與本研究之庇護工場就服員填寫其所服務之身障員工。

2. 訪談法：由雲嘉南區身心障礙者職業重建服務資源中心專業工作人員至庇護工場針對庇護工場經營者進行個別性的半結構訪談，訪談員事先運用研究單位自編的半結構式問卷作為訪談提綱，並根據訪談的進程隨時進行調整。以給被訪者留有較大的表達自己觀點和意見的空間。庇護工場經營者，即主責該庇護工場經營管理策略決策，邀請對象為18名。

三、問卷工具

（一）長期照護需求層級量表：由陳惠姿等人編制（2001），涵蓋18 項活動（或行為）能力，分成三個向度：日常生活活動（Activities of daily living，ADLs）向度包含進食、身體清潔、穿脫衣服、排泄控制、移位以及走動；家事性日常生活活動（Instructional ADL，IADLs）向度包含作飯、外出購物、電話使用、財務處理、藥物服用以及使用交通工具；認知與情緒（Cognition and Emotion）向度包含瞭解他人語意、表達己意、社會互動、記憶力、情緒行為控制以及現實感。由庇護工場就服員運用以評估庇護員工狀態，每評估一位約5-10分鐘。

（二）台灣心智穩定量表（Taiwan Mental Stable Scale, TMSS）：由郭乃文等人編制（2018），內容包含六個神經心理評估項目，評分標準為1-4分，1分為未有此抱怨，4分為嚴重影響與妨礙功能，需要立即介入，並包含質性之狀態描述。由庇

護工場就服員運用以評估庇護員工狀態，每評估一位約5-10分鐘。

（三）庇護工場調查問卷：由第一階段專家會議討論後調整內容。最終問卷版本包含20題Leiter問題，目前感受的部分含滿意度與自我表現評估共17題，未來期待的部分共3題。依填寫對象修改句子主詞，共有庇護員工版、家屬版及庇護工場就服員版。所需填寫時間約10-20分鐘。

（四)經營者訪談工具:研究單位自編的半結構式問卷進行庇護工場經營者訪談，內容包含庇護工場產業類別、角色功能、轉銜啟動者、轉銜評估方式、庇護工場環境、工資偏低原因、經營管理困境、行銷策略及優先採購的影響等。在取得經營者同意後，以一對一的方式進行口頭訪談。每次訪談進行約60分鐘，訪談結束後，第一個步驟是將本研究中經營者的訪問錄音資料謄寫成逐字稿。第二步驟為由本中心副主任帶領五名研究者先從逐字稿中畫出重要的敘說片段，並摘要該片段所指涉的重要概念。第三步驟是透過不斷的閱讀訪談資料與討論，在文本與概念之間來回比較，進行不同層次的詮釋分析。

肆、研究結果與發現

研究結果依據下述四個研究問題逐一進行討論，分別為一、雲嘉南地區庇護工場之現況分析（含服務率、轉銜率、薪資等分析）、二、庇護工場身障員工、家屬及工作人員對於庇護工場的期待與感受差異分析、三、身障員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之分析、四、庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難分析。

一、 雲嘉南地區庇護工場之現況分析

雲嘉南四縣市於 102 年至 106 年共計設立 19 家庇護工場，雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場家數、核定及進用人數分析詳如表 1。其中因喜憨兒庇護工場為 106 年 11 月設立，但庇護員工為 107 年 3 月才陸續聘僱，故不列入次級資料分析對象內；雲林社團法人身心照護協會樂福庇護農場與雲林縣聽語障福利協進會聽語障環保清潔服務隊分別於民國 104 年與 105 年結束承辦庇護工場，過往之工作人員均已異動，無法取得相關分析資料，故本年度主題探討以 16 家庇護工場資料進行整體分析。另財團法人慶興社會福利基金會緣享庇護養花場因 106 年遇水災淹水，故 102 年至 106 年紙本與電腦檔案均受損遺失，無法取得員工薪資與打卡資料；臺中榮民總醫院嘉義分院附設住宿型機構清健庇護工場相關的打卡出勤因醫院流程行政問題，故無法取得資料；嘉義縣福利商品銷售服務人員職業工會附設領航身心障礙者產業庇護工場因庇護工場就服員異動，現職工作人員

無法取得 104 年資料。故於薪資與出缺勤分析時，僅以 14 間庇護工場所能取得之資料進行分析。

表 1 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場家數、核定及進用人數分析

	102 年			103 年			104 年			105 年			106 年		
	家數	核定人數	聘僱人數	家數	核定人數	聘僱人數	家數	核定人數	聘僱人數	家數	核定人數	聘僱人數	家數	核定人數	聘僱人數
南市	2	19	18	3	31	30	4	37	33	4	37	31	4	37	30
嘉市	3	42	41	4	48	40	4	48	44	4	48	48	4	48	46
嘉縣	2	24	24	2	24	21	2	24	35	3	36	33	4	42	38
雲縣	3	42	42	3	48	47	3	45	42	4	57	41	4	54	51
總計	10	127	125	12	151	138	13	154	154	15	178	153	16	181	165

透過次級資料整理，分析雲嘉南四縣市庇護工場現況。分析內容包含（一）庇護工場行業類別與承辦單位組織分析、（二）庇護工場環境與類型分析、（三）庇護工場營業額、淨利及核銷總金額分析、（四）庇護工場辦理之教育訓練課程分析、（五）庇護工場申請之職務再設計分析、（六）庇護員工基本資料分析（包含開結案情形、年齡、年資、性別、障礙類別、障礙程度、學歷及居住情形）、（七）庇護員工薪資、（八）庇護員工流動情形分析及（九）庇護工場結案情形分析。

（一）行業類別與承辦單位組織分析

以行政院主計總處公告之行業標準分類第 10 次修訂版進行行業類別分析（行政院主計總處，2016）。將雲嘉南四縣市庇護工場於最主要之經營業務種類，包括從事生產各種有形物品與提供各種服務之經濟活動進行分類，結果發現 16

間庇護工場之主要行業類別分別為 5 間（31.25%）屬製造業、5 間屬（31.25%）批發與零售業、3 間（18.75%）屬農林漁牧業、2 間（12.5%）屬支援服務業（含清潔服務與汽車美容等）及 1 間（6.25%）屬餐飲業。

其中 6 家庇護工場經營的內容可涵蓋二項行業類別分類，加入第二項行業類別進行分析後，分配狀態分別為 5 間(22.73%)涵蓋製造業、10 間涵蓋(45.45%)批發與零售業、3 間（13.64%）涵蓋農林漁牧業、3 間（13.64%）涵蓋支援服務業（含清潔服務與汽車美容等）及 1 間（4.54%）涵蓋餐飲業。台南市以製造業居多（75%）、嘉義市（50%）、嘉義縣（60%）及雲林縣（42.68%）均以批發零售業居多。

以設立單位進行分析，雲嘉南四縣市 16 間庇護工場中，非營利組織設立為 9 間（56.25%）、公司附設為 4 間（25%）及醫院附設為 3 間（18.75%）。台南市 4 間庇護工場中，非營利組織設立為 3 間（75%）與公司附設為 1 間（25%）。嘉義市 4 間庇護工場中，公司附設為 1 間（25%）與醫院附設為 3 間（75%）。嘉義縣 4 間庇護工場中，非營利組織設立為 3 間（75%）與公司附設為 1 間（25%）。雲林縣 4 間庇護工場中，非營利組織設立為 3 間(75%)與公司附設為 1 間(25%)。雲嘉南四縣市庇護工場行業類別與設立單位分析如表 2。

表 2 雲嘉南四縣市庇護工場行業類別與設立單位分析（家數）

縣市	行業										設立單位		
	製造業		批發零售		農林漁牧		支援服務		餐飲業		非	公司	醫院
	主要	第二	主要	第二	主要	第二	主要	第二	主要	第二	營利	附設	附設
台南市	3				1						3	1	
嘉義市			1	2			2		1			1	3
嘉義縣	1		3					1			3	1	
雲林縣	1		1	3	2						3	1	
總計	5		5	5	3		2	1	1		9	4	3

（二）庇護工場之環境與類型分析

16 間庇護工場之物理環境中，每間庇護工場均須符合消防法規之規範，14 間具無障礙廁所（87.5%），10 間具無障礙環境（62.5%）及 12 間具空調冷氣設備（75%）。人際互動環境中，有 11 間屬於隔離保護型（68.75%），即除了補助人力與輔助人力外(如場長)，工場內的就業者大多為庇護性就業之身心障礙者，與一般非障礙者的互動較少。其中融合性環境為 3 家（18.75%），即工作環境強調在融合的工作環境與一般非障礙工作者一起工作，上述 3 家扣除補助之人力，非身心障礙員工的比例介於 40%-60%，另外有 2 家介於隔離保護性與融合性環境之間，即雖未與一般工作者一起工作，但工作環境需大量與客戶互動(12.5%)。

類型分析中，運用學者林宏熾(民 86)依庇護工場之安置時間可分類為過渡型庇護工場、長期型庇護工場及綜合型庇護工場。依設立單位可分類為機構式庇護工場、學校式庇護工場、獨立式庇護工場及附屬式庇護工場。以安置時間而言，雲嘉南四縣市之庇護工場中，過渡型庇護工場 2 間（12.5%）、長期型庇護工場 4 間（25%）及綜合型庇護工場 10 間（62.5%）。以設立單位而言，獨立式庇護工

場 5 間（31.25%）與附屬式庇護工場 11 間（68.75%）。

將四個縣市分別進行分析，以安置時間而言，台南市過渡型庇護工場 2 間（50%）、長期型庇護工場 1 間（25%）及綜合型庇護工場 1 間（25%），嘉義市、嘉義縣及雲林縣各為長期型庇護工場 1 間(25%)與綜合型庇護工場 3 間(75%)。以設立單位而言，台南市獨立式庇護工場 2 間（50%）與附屬式庇護工場 2 間（50%），嘉義市、嘉義縣及雲林縣各為獨立式庇護工場 1 間（25%）與附屬式庇護工場 3 間（75%），雲嘉南四縣市庇護工場類型分析詳如表 3。雲嘉南四縣市視覺圖示說明（含庇護工場家數、行業類別、設立單位、安置類型及僱用員工數）詳如附件一。

表 3 雲嘉南四縣市庇護工場類型分析（家數）

縣市	安置時間			設立單位			
	過渡	長期	綜合	機構	學校	獨立	附屬
台南	2	1	1			2	2
嘉市		1	3			1	3
嘉縣		1	3			1	3
雲林		1	3			1	3

（三）營業額、淨利及核銷總金額分析

1.營業額與淨利分析

因 106 年剛設立的 2 間庇護工場無法檢視營業額與年度淨利升降情形，故以雲嘉南 4 縣市已設立兩年以上之 14 間庇護工場進行分析，發現其中 5 間庇護工場之營業額呈現逐年正成長的情形(35.71%)，8 間庇護工場漲跌互見(57.14%)，但整體仍為正成長的情形。1 間呈現負成長的情形（7.14%）。以產業類別分析，

5 間營業額呈現逐年正成長的單位，分別為 3 間農林漁牧業（60%）、1 間製造業（20%）、1 間支持服務業（20%）。8 間庇護工場漲跌互見，但整體仍為正成長情形的單位分別為 3 間製造業（37.50%）、3 間批發零售業（37.50%）、1 間支持服務業（12.50%）及 1 間餐飲業（12.50%）。呈現負成長的則為批發零售業。

台南市 4 間庇護工場 2 間營業額呈現逐年正成長的情形（50%），2 間庇護工場營業額漲跌互見，但整體仍為正成長的情形（50%）。嘉義市 4 間庇護工場 1 間營業額呈現逐年正成長的情形（25%），3 間庇護工場營業額漲跌互見，但整體仍為正成長的情形（75%）。嘉縣 3 間庇護工場 1 間營業額呈現負成長（33.34%），2 間庇護工場營業額漲跌互見，但整體仍為正成長的情形（66.67%）。雲林縣 3 間庇護工場 2 間營業額呈現逐年正成長的情形（66.67%）與 1 間庇護工場營業額漲跌互見，但整體仍為正成長的情形（33.34%）。

年度淨利部分，16 間庇護工場中，5 間庇護工場淨利累計為負值（31.25%），以產業類別分析，5 間呈負值之庇護工場，2 間為製造業（40%）、2 間為農林漁牧業（40%）及 1 間批發零售業（20%）。以縣市別分析，分別為台南市 1 間（20%）、嘉義市 1 間（20%）、嘉義縣 1 間（20%）及雲林縣 2 間（40%）。進一步以雲嘉南 4 縣市已設立兩年以上之 14 間庇護工場進行淨利升降分析，5 間庇護工場之淨利呈現逐年正成長的情形（35.71%）。5 間庇護工場漲跌互見（35.71%），其中 2 間整體仍為正成長的情形，3 間整體呈現為負成長情形。4 間淨利每年均為負值（28.57%）。以產業類別分析，5 間淨利呈現正成長情形的單位分別為 2 間批

發零售業、1 間製造業、1 間支援服務業、1 間農林漁牧業。5 間漲跌互見的單位中整體呈現正成長的均為製造業，整體呈現負成長的為 1 間餐飲服務業、1 間支援服務業及 1 間批發零售業。4 間淨利均為負值的分別為 2 間為農林漁牧業、1 間製造業及 1 間批發零售業。

以縣市進行分析發現，台南市 4 間庇護工場 1 間淨利呈現逐年正成長的情形（25%）、1 間呈現負成長（25%）及 2 間庇護工場淨利漲跌互見，但整體淨利仍為正成長的情形(50%)。嘉義市 4 間庇護工場 2 間淨利呈現負成長的情形(50%)、1 間每年淨值均為負值（25%）及 1 間庇護工場淨利漲跌互見，但整體淨利仍為正成長的情形（25%）。嘉義縣 3 間庇護工場 1 間淨利呈現逐年正成長的情形（33.33%）、1 間淨利均為負值（33.33%）及 1 間庇護工場淨利漲跌互見，但整體為負成長的情形（33.33%）。雲林縣 3 間庇護工場 2 間淨利呈現逐年正成長的情形（66.67%）與 1 間淨利均為負值（33.33%）。

進一步運用逐年方式檢視 16 間庇護工場淨利，發現 102 年 9 間庇護工場中，2 間（22.23%）年度淨利未有盈餘，7 間有盈餘（77.78%）；103 年 11 間庇護工場中，4 間（36.37%）年度淨利未有盈餘，7 間（63.64%）有盈餘；104 年 12 間庇護工場中，3 間（25%）年度淨利未有盈餘，9 間有盈餘（75%）；105 年 14 間庇護工場中，4 間（28.58%）未有盈餘，10 間（71.43%）有盈餘；106 年 16 間庇護工場中，7 間（43.75%）未有盈餘，9 間（56.25%）有盈餘。整體而言，104 年到 106 年間，未有盈餘的庇護工場比例增加。其中有 4 間庇護工場於設立後未

曾出現淨利為正的情形，該 4 間庇護工場分別位於 4 個縣市。雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場營業額與淨利分析詳見表 4 至表 6。

表 4 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場營業額分析（元）

縣市	單位	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	營業額差額累計
台南市	A	5,585,946	6,920,220	8,089,837	7,524,579	6,872,821	1,286,875
	B	12,551,013	16,463,166	14,932,471	13,489,002	16,256,116	3,705,103
	C		28,000	277,276	328,457	420,862	392,862
	D			2,064,030	2,467,532	2,983,851	919,821
嘉義市	E		353,788	1,846,406	1,575,666	1,617,941	1,264,153
	F	5,943,909	5,737,732	9,145,143	8,290,423	8,961,384	3,017,475
	G	1,153,908	1,065,599	1,453,061	1,389,696	1,457,115	303,207
	H	1,350,154	1,545,217	1,802,317	1,945,913	2,081,211	731,057
嘉義縣	J	4,537,005	4,949,068	5,544,800	4,470,940	5,247,690	710,685
	K	265,884	592,098	650,428	745,901	545,609	279,725
	L				2,185,575	2,176,720	-8,855
	I					338,200	
雲林縣	N	3,157,408	3,128,924	3,731,961	3,255,362	3,609,286	451,878
	O				0	375,080	375,080
	P	83,455	267,800	660,680	798,210	1,448,640	1,365,185
	M					92,746	

表 5 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場淨利分析（元）

縣市	單位	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	淨利總和	淨利差額累計
台南市	A	5,143	130,738	262,526	185,308	259,845	843,560	254,702
	B	394,956	408,747	384,693	349,687	546,537	2,084,620	151,581
	C		-249,990	-1,194,565	-791,602	-864,478	-3,100,635	-614,488
	D			-22	92,537	118,941	211,456	118,963
嘉義市	E		-736,016	-575,860	-609,327	-442,576	-2,363,779	293,440
	F	428,147	91,248	200,519	31,224	-553,849	197,289	-981,996
	G	-52,735	-119,255	127,244	202,282	208,643	366,179	261,378
	H	113,336	4,817	70,900	130,232	-18,366	300,919	-131,702
嘉義縣	J	109,777	140,051	150,261	178,653	198,370	777,112	88,593
	K	-473,145	-88,011	-110,439	-298,162	-415,393	-1,385,150	57,752
	L				189,056	110,181	299,237	-78,875
	I					27,736	27,736	
雲林縣	N	59,870	61,002	73,118	99,789	120,618	414,397	60,748
	O				-129,233	-422,393	-551,626	-293,160
	P	19,860	53,580	218,956	267,514	516,460	1,076,370	496,600
	M					-187,032	-187,032	

表 6 雲嘉南四縣市 102 年至 106 年庇護工場營業額、淨利及核銷金額分析（元）

縣市	項目	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
台南市	家數	2	3	4	4	4
	總營業額	18,136,959	23,411,386	25,363,614	23,809,570	26,533,650
	淨利	400,099	289,495	-547,368	-164,070	60,845
	平均營業額	9,068,480	7,803,795	6,340,904	5,952,393	6,633,413
	平均淨利	200,050	96,498	-136,842	-41,018	15,211
	核銷金額	2,391,619	3,928,135	6,041,457	4,927,522	4,920,482
	營業/核銷比	7.58	5.96	4.20	4.83	5.39
嘉義市	家數	3	4	4	4	4
	總營業額	8,447,971	8,702,336	14,246,927	13,201,698	14,117,651
	淨利	488,748	-759,206	-177,197	-245,589	-806,148
	平均營業額	2,815,990	2,175,584	3,561,732	3,300,425	3,529,413
	平均淨利	162,916	-189,802	-44,299	-61,397	-201,537
	核銷金額	4,384,682	6,067,776	6,021,557	5,882,766	5,603,104
	營業/核銷比	1.93	1.43	2.37	2.24	2.52
嘉義縣	家數	2	2	2	3	4
	總營業額	4,802,889	5,541,166	6,195,228	7,402,416	8,308,219
	淨利	-363,368	52,040	39,822	69,547	-79,106
	平均營業額	2,401,445	2,770,583	3,097,614	2,467,472	2,077,055
	平均淨利	-181,684	26,020	19,911	23,182	-19,777
	核銷金額	2,387,892	2,584,746	2,816,034	4,286,563	4,582,682
	營業/核銷比	2.01	2.14	2.20	1.73	1.81
雲林縣	家數	2	2	2	3	4
	總營業額	3,240,863	3,396,724	4,392,641	4,053,572	5,525,752
	淨利	79,730	114,582	292,074	238,070	27,653
	平均營業額	1,620,432	1,698,362	2,196,321	1,351,191	1,381,438
	平均淨利	39,865	57,291	146,037	79,357	6,913
	核銷金額	3,749,744	4,257,321	4,599,177	5,490,664	7,801,269
	營業/核銷比	0.86	0.80	0.96	0.74	0.71

2.庇護工場核銷金額分析

由 102 年至 106 年間取得的資料中發現，庇護工場由 10 家成長為 16 家，可容納之身心障礙員工亦由 115 名成長為 181 名。以庇護工場核銷金額分析 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場補助情形，台南市於 102 年至 104 年核銷經費呈現上升的情形，104 年為四縣市核銷經費最高，105 年減少，106 年持平。嘉義市為 102 年、103 年及 105 年核銷經費最高之縣市。嘉義縣為 102 至 106 年期間，於四縣市中核銷經費最低的縣市，但金額呈現逐年成長的趨勢。雲林縣庇護工場補助金額逐年提升，至 106 年為核銷經費最高之縣市。以核銷金額除以可容納之庇護員工人數計算每名庇護員工之補助成本，發現每名庇護員工之補助成本介於 99,496 元至 163,283 元。補助金額分析與成本分析詳如表 7 與表 8。14 個庇護工場之個別營業額、淨利與核銷總金額曲線圖詳如圖 1 至圖 14，四個縣市之個別營業額、淨利與核銷總金額曲線圖詳如圖 15 至圖 18。

表 7 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場家數、人數及核銷金額分析

縣市		102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
台南市	家數	2	3	4	4	4
	人數	19	31	37	37	37
	核銷金額（元）	2,391,619	3,928,135	6,041,457	4,927,522	4,920,482
嘉義市	家數	3	4	4	4	4
	人數	42	48	48	48	48
	核銷金額（元）	4,384,682	6,067,776	6,021,557	5,882,766	5,603,104
嘉義縣	家數	2	2	2	3	4
	人數	24	24	24	36	42
	核銷金額（元）	2,387,892	2,584,746	2,816,034	4,286,563	4,582,682
雲林縣	家數	2	2	2	3	4
	人數	30	36	36	48	54
	核銷金額（元）	3,749,744	4,257,321	4,599,177	5,490,664	7,801,269
總數	家數	9	11	12	14	16
	人數	115	139	145	169	181
	核銷金額（元）	12,913,937	16,837,978	19,478,225	20,587,515	22,907,537

表 8 102 年至 106 年雲嘉南四縣市每名庇護員工補助成本分析（元）

縣市	每名庇護員工補助成本				
	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
台南市	125,875	126,714	163,283	133,176	132,986
嘉義市	104,397	126,412	125,449	122,558	116,731
嘉義縣	99,496	107,698	117,335	119,071	109,111
雲林縣	124,991	118,259	127,755	114,389	144,468
四縣市平均	112,295	121,137	134,332	121,820	126,561

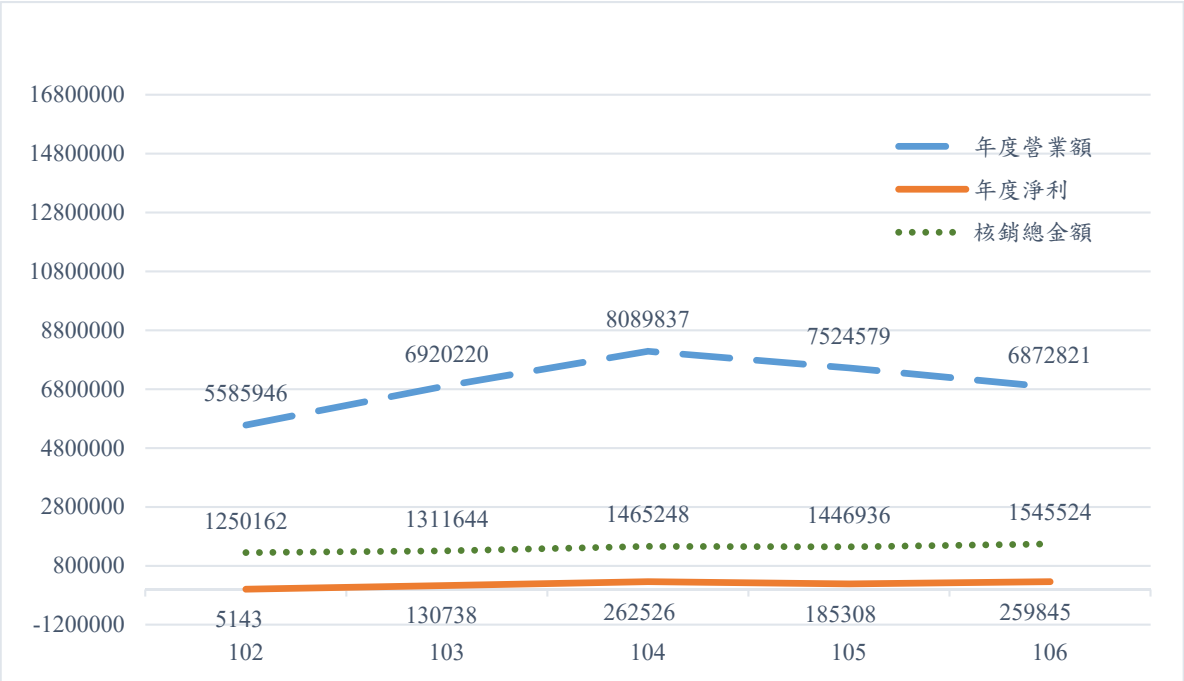

圖 1 台南市庇護工場 A 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

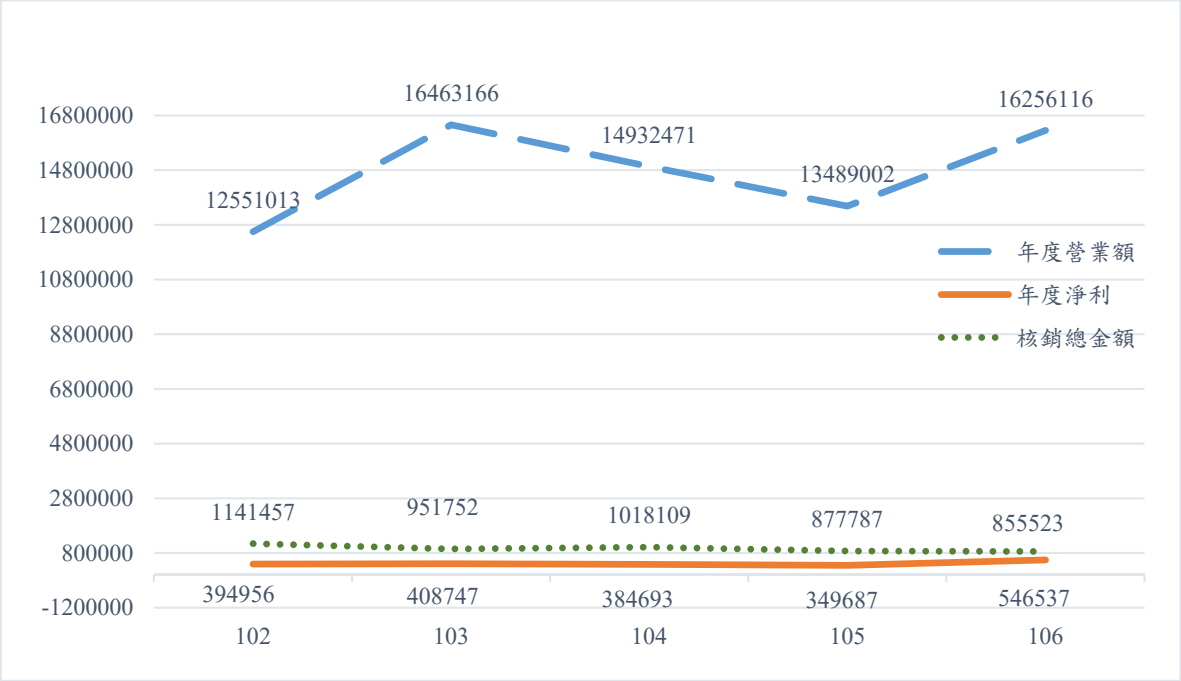

圖 2 台南市庇護工場 B 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

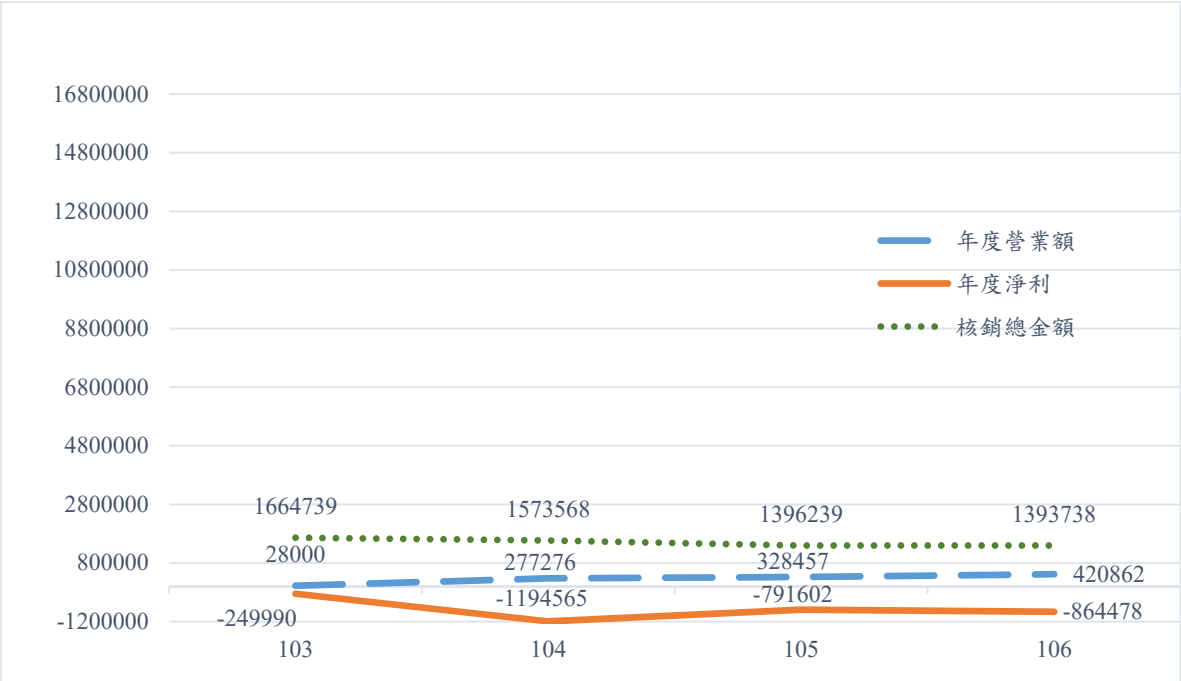

圖 3 台南市庇護工場 C 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

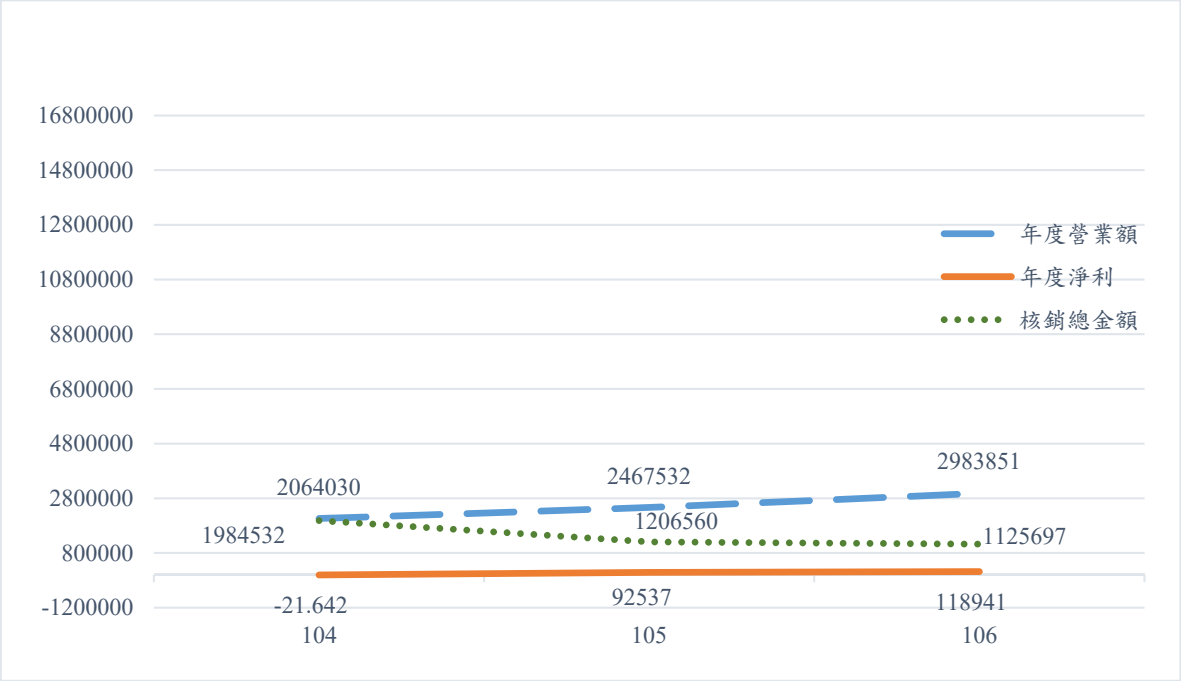

圖 4 台南市庇護工場 D 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

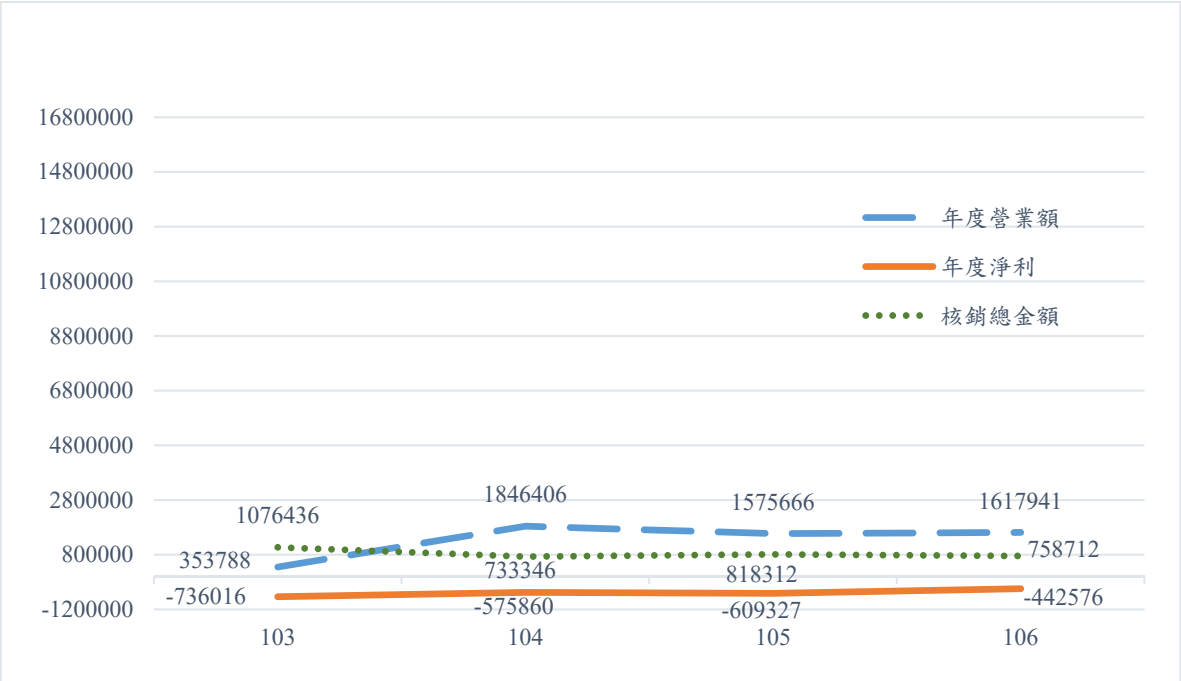

圖 5 嘉義市庇護工場 E 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

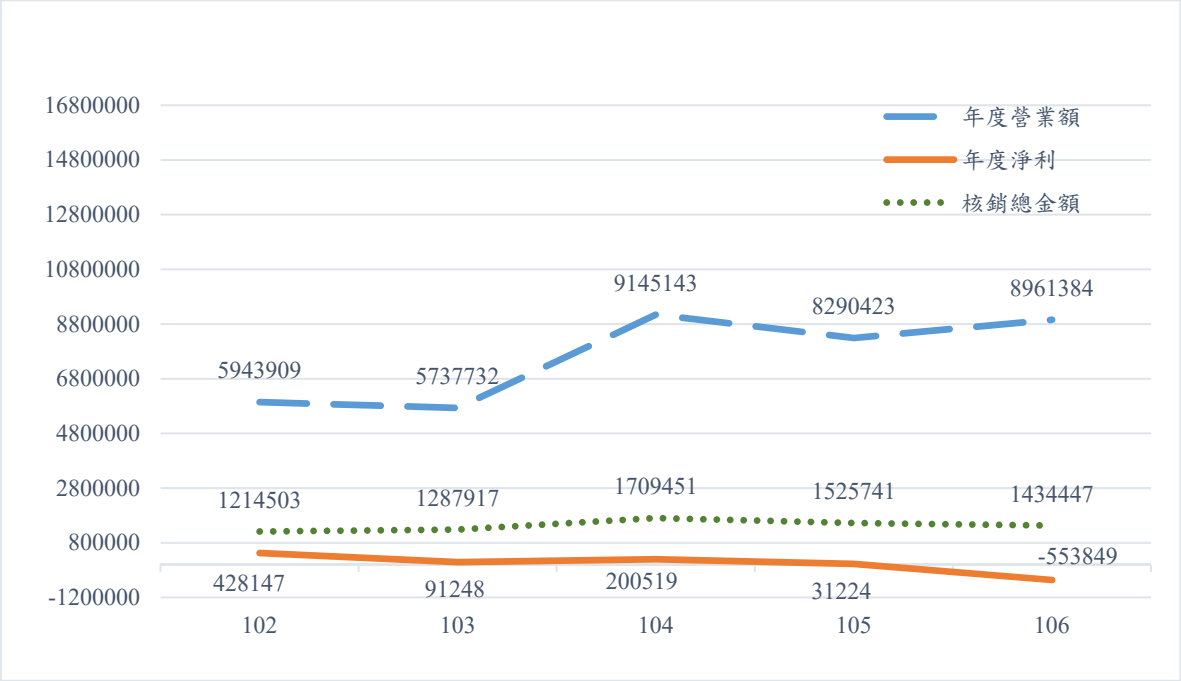

圖 6 嘉義市庇護工場 F 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

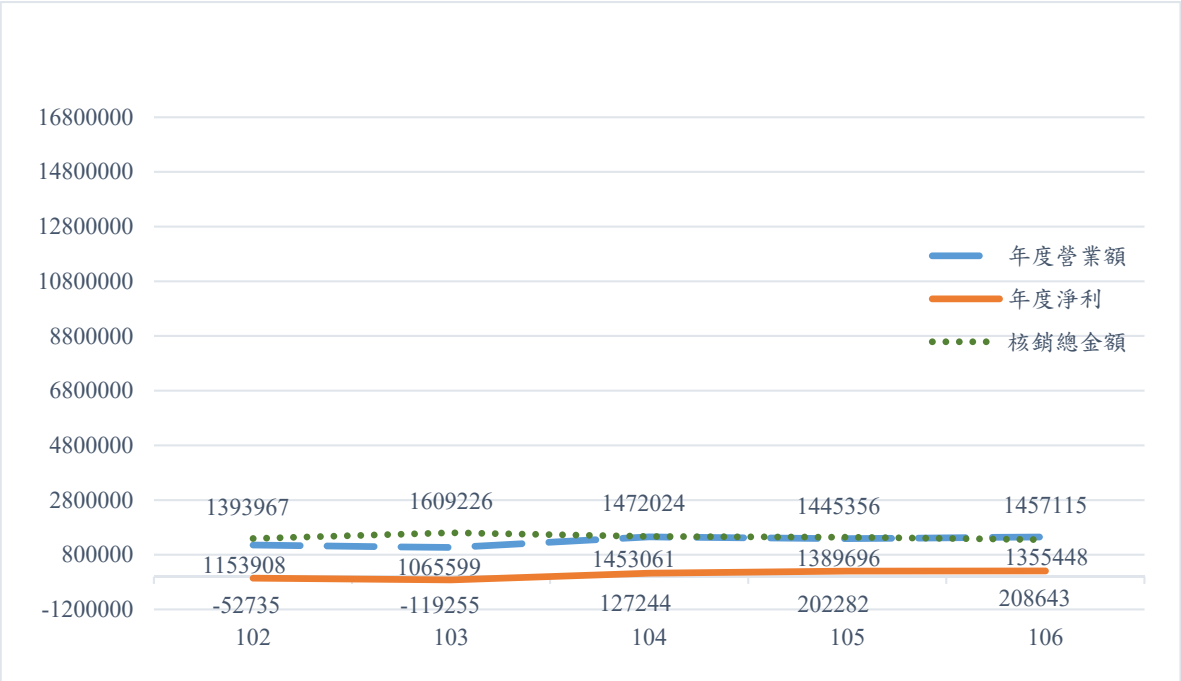

圖 7 嘉義市庇護工場 G 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

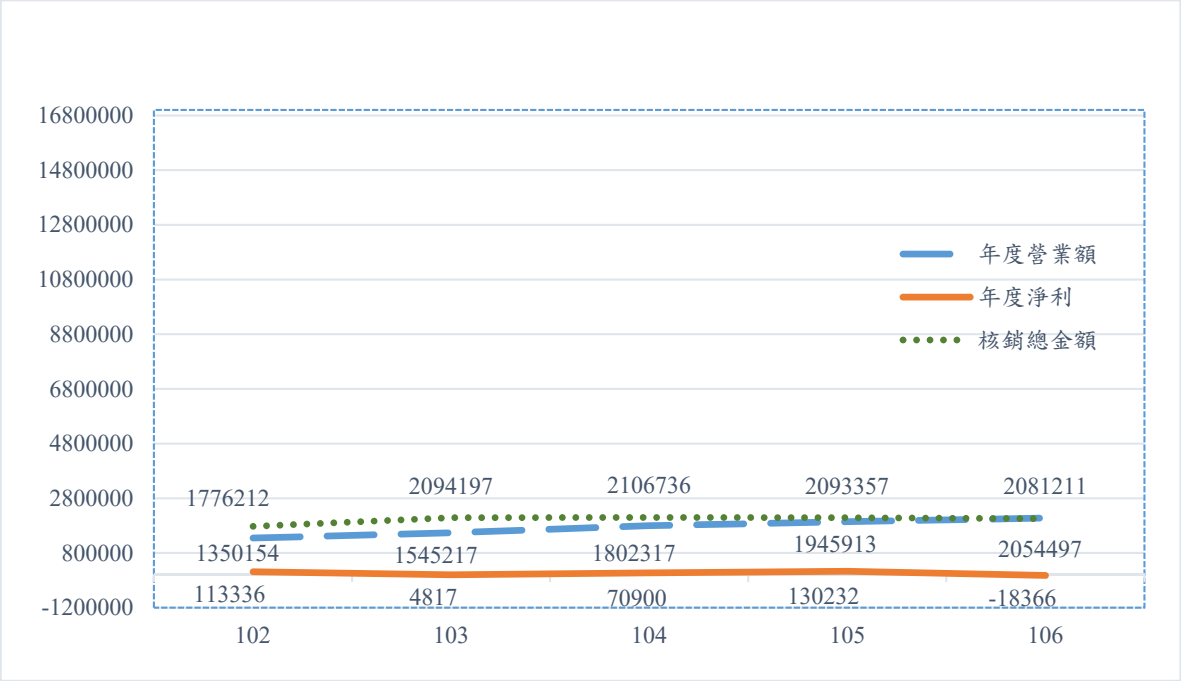

圖 8 嘉義市庇護工場 H 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

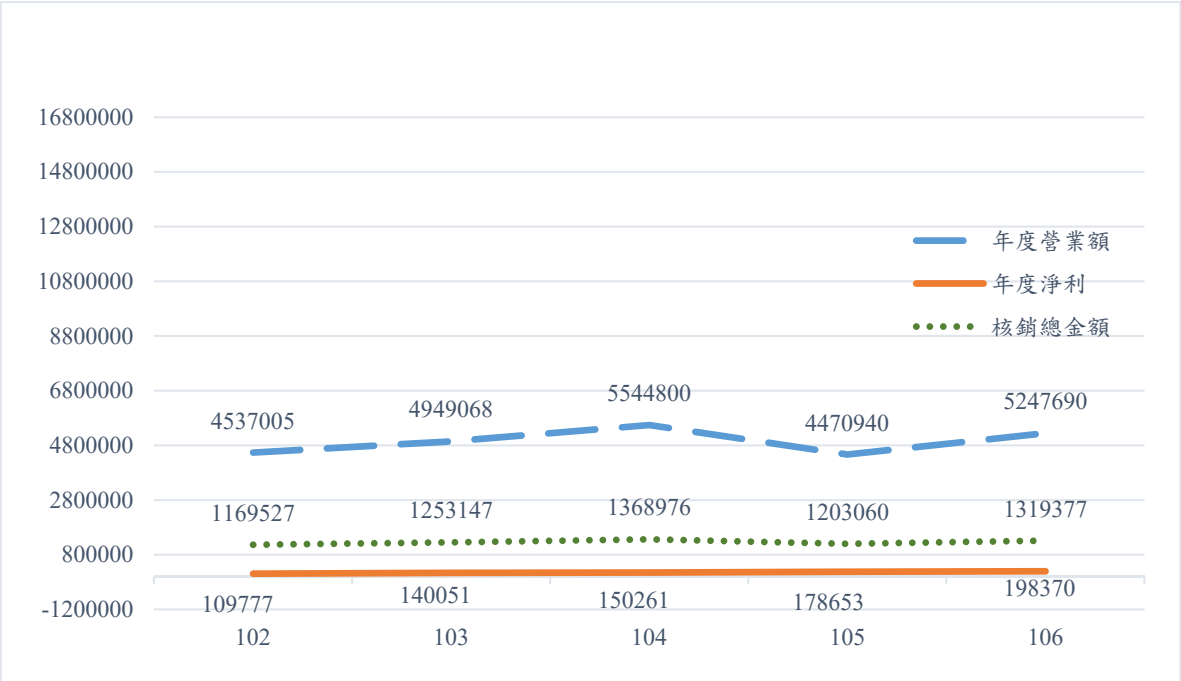

圖 9 嘉義縣庇護工場 J 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

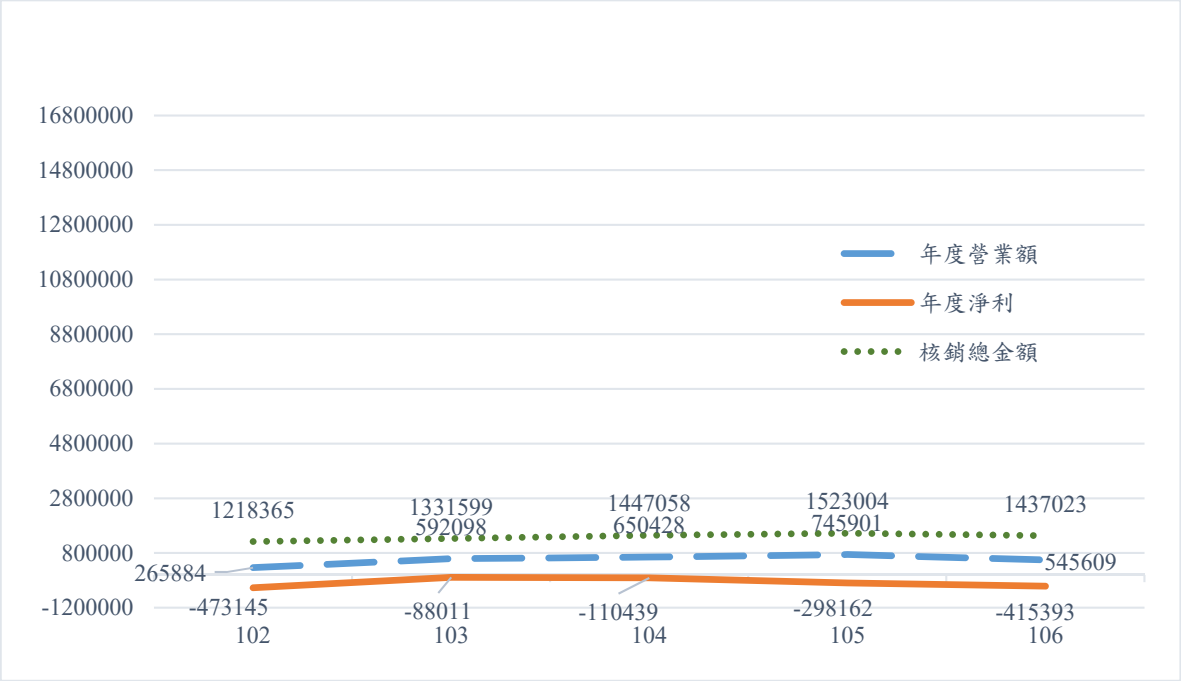

圖 10 嘉義縣庇護工場 K 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

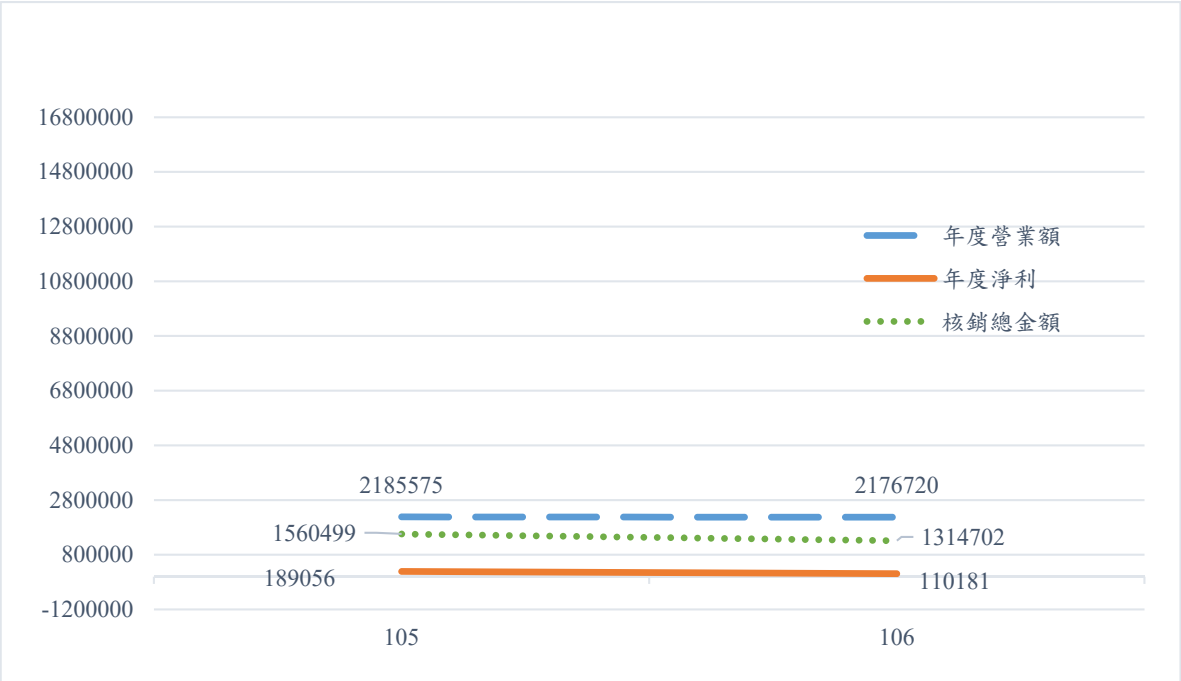

圖 11 嘉義縣庇護工場 L 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

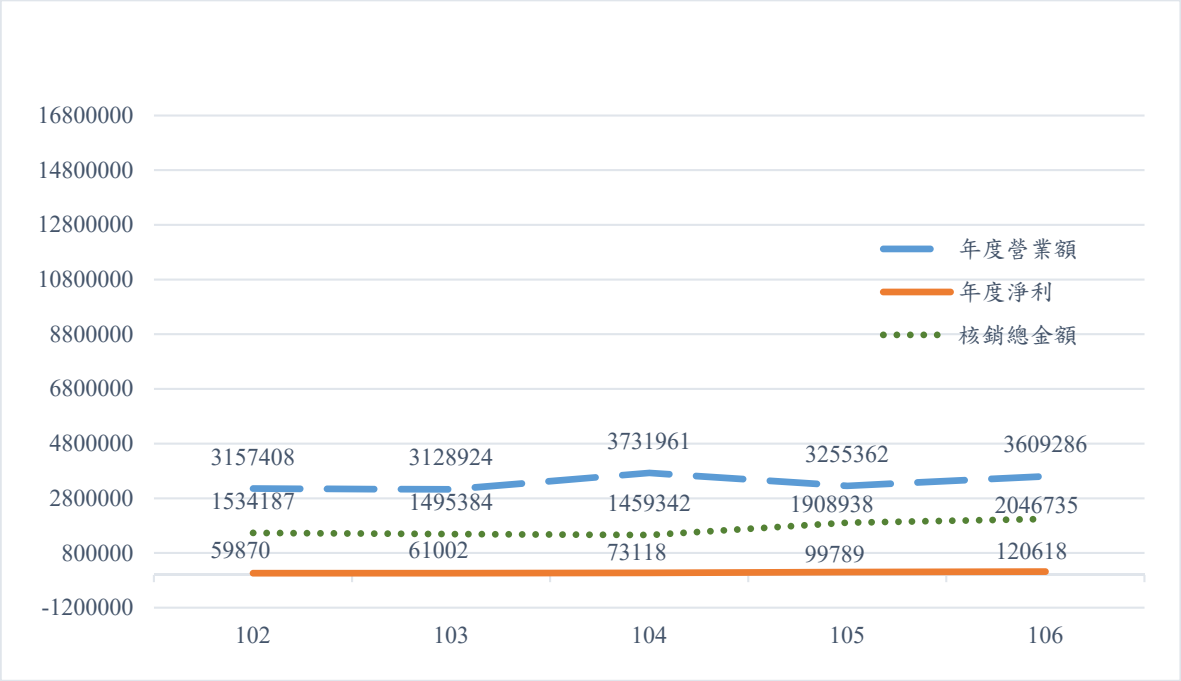

圖 12 雲林縣庇護工場 N 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

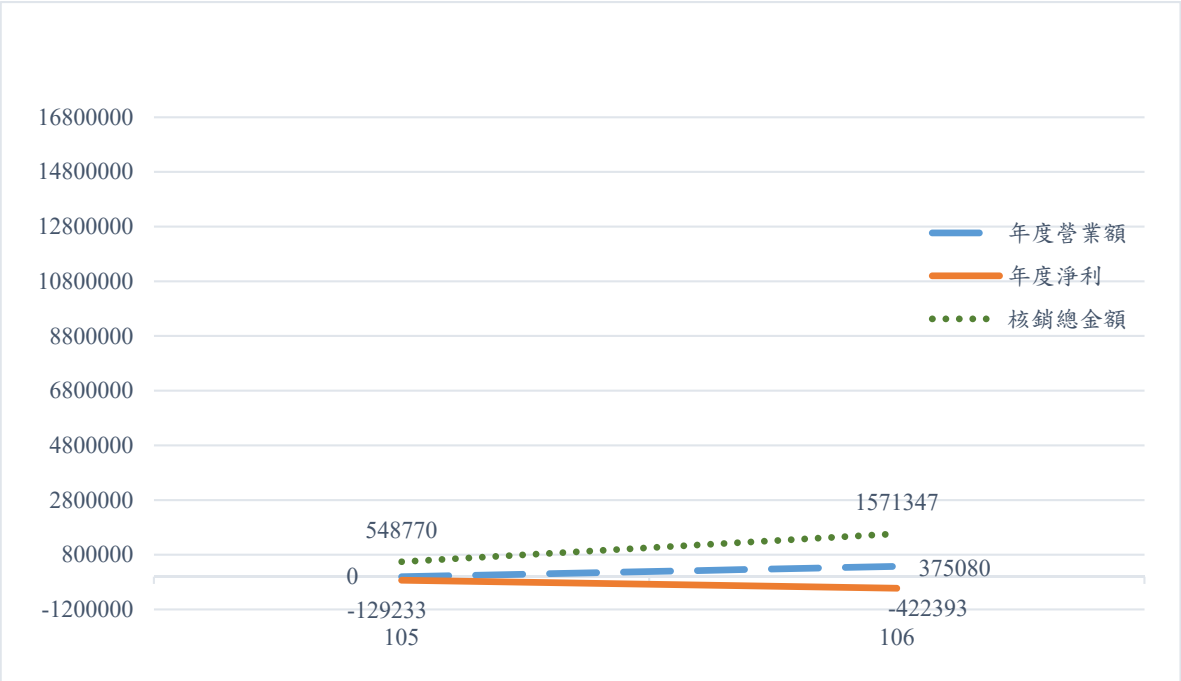

圖 13 雲林縣庇護工場 O 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

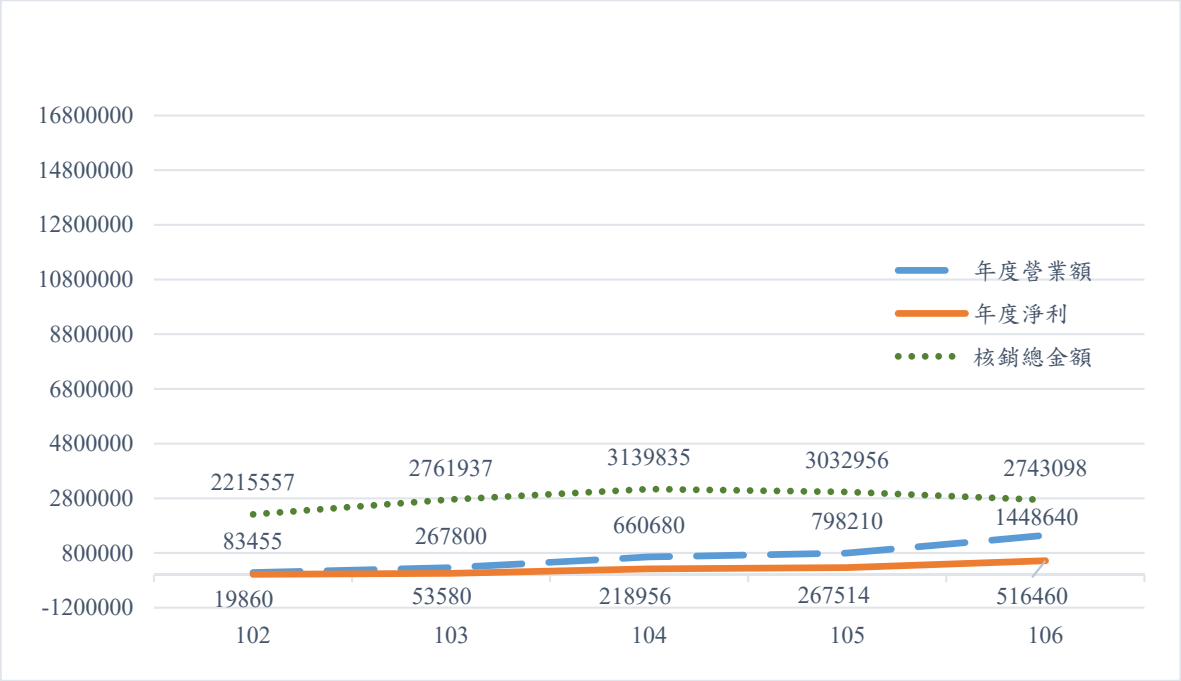

圖 14 雲林縣庇護工場 P 年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

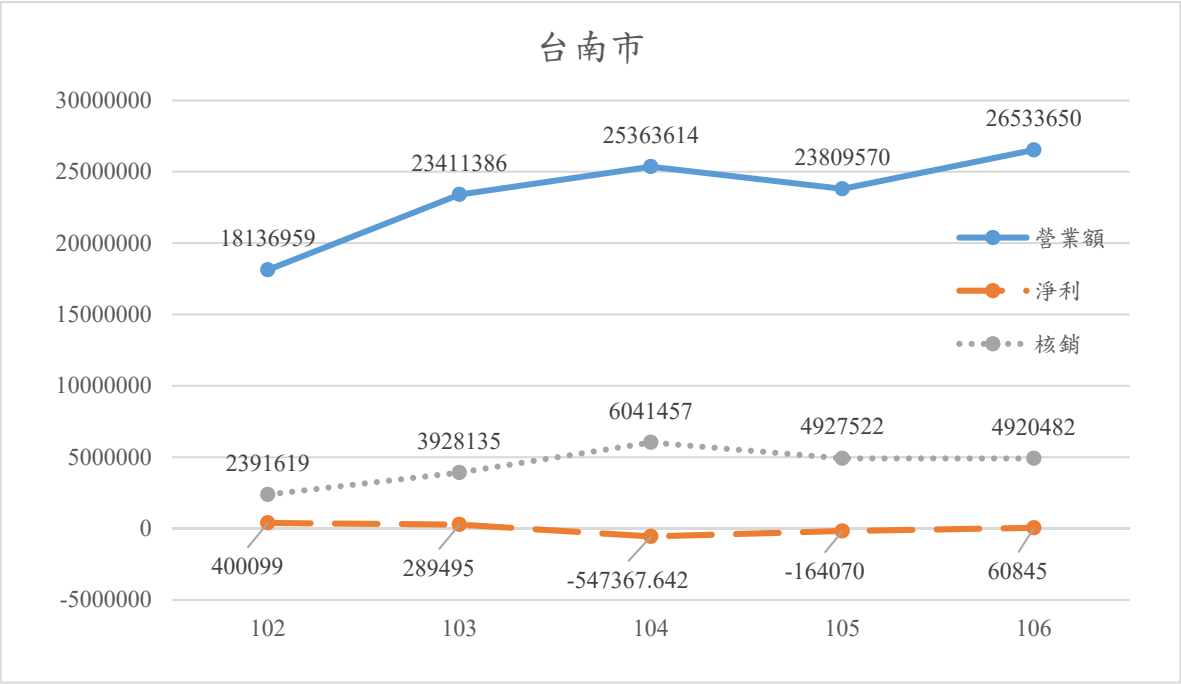

圖 15 102 年至 106 年台南市年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

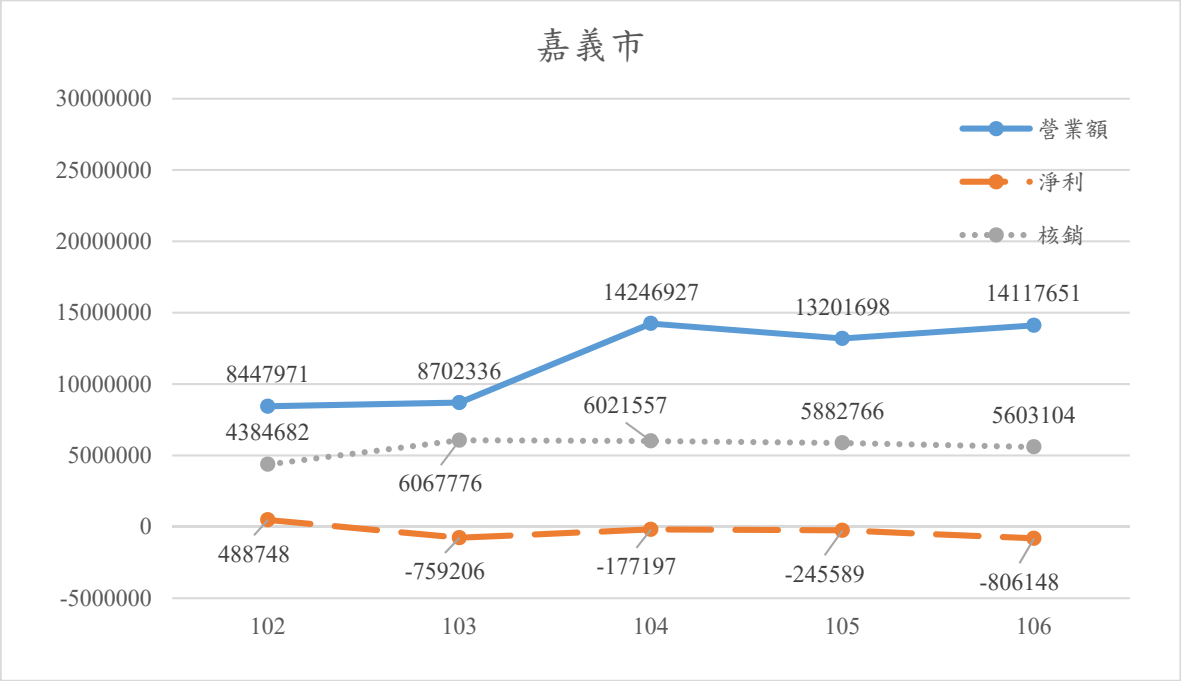

圖 16 102 年至 106 年嘉義市年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

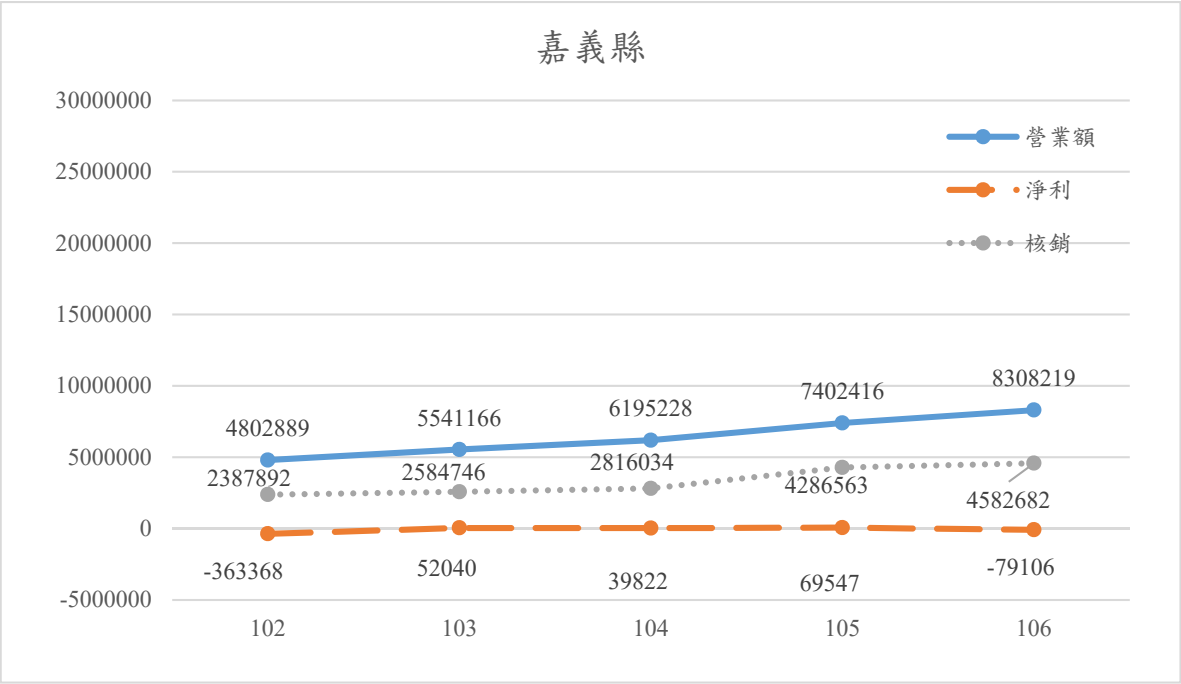

圖 17 102 年至 106 年嘉義縣年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

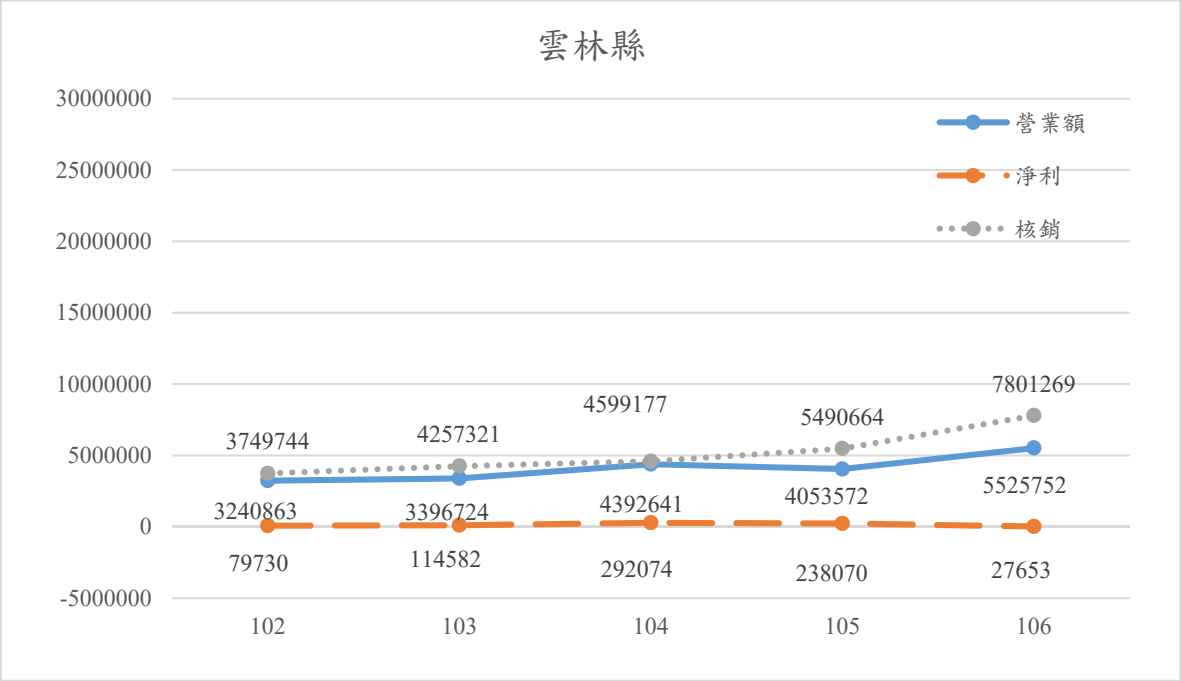

圖 18 102 年至 106 年雲林縣年營業額、淨利與核銷總金額曲線圖

（四）庇護工場所辦理之教育訓練課程分析

台南市、嘉義縣及雲林縣庇護工場評鑑指標中規範教育訓練涵蓋內容包含工作操作演練、職場適應、性別平等、衛生教育、情緒管理等可提升庇護性員工之職場適應及工作能力之活動。另外，嘉義縣與雲林縣另於指標中訂立庇護員工應受訓的頻率（每年度至少提供每位員工 1 次教育訓練），台南市則未訂立教育訓練辦理頻率或時數要求。嘉義市評鑑指標中教育訓練課程除包含上述所述課程外，另增加職場性騷擾或性侵害防治課程，並明確訂立每名庇護員工教育訓練應受訓之時數（每名員工最少 6 小時）。

四個縣市之評鑑指標均規範安全設施及災害預防管理內容涵蓋預防職業災害之相關訓練課程、員工防災及逃生演練，該部分均明確訂立辦理頻率。

將雲嘉南四縣市政府所提供之 102 年至 106 年庇護工場教育訓練課程資料進行分析，依訓練課程內容將其歸類為 9 大類，分別為專業技能、兩性（含性騷擾）相關課程、災難因應（含感染管控、消防、地震及急救等）相關課程、職業安全（含職業傷害、工作交通等）、人際相關課程、情緒壓力管理課程、生活法律知識相關課程（如偷竊與個資法等）、個人管理（如洗手、刷牙、衛生保健、時間管理及金錢管理等）及就業準備（如職場適應、職場規範、職場觀摩及職場申訴方式等）相關課程。

102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場所辦理之訓練課程中，以專業技能時數為最多（69.30%），其次為災難因應課程（8.20%）、職業安全（5.91%）及情緒

壓力管理（5.15%）。兩性關係（4.13%），人際關係（2.60%）、就業準備（2.60%）、個人管理（1.47%）及日常法律知識（0.64%）課程均低於百分之五的時數，相對較少。

以 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場訓練時數進行分析，發現台南市的庇護工場教育訓練時數以專業技能 116 小時（52.02%）為最高、災難因應課程 34 小時（15.25%）次之，後續分別為兩性關係 29 小時（13%）、職業安全 27 小時（12.11%）、人際關係 5 小時（2.24%）、個人管理 5 小時（2.24%）、就業準備 4 小時（1.79%）及情緒壓力管理 3 小時（1.35%）。嘉義市庇護工場訓練課程以專業技能 210 小時（43.48%）為最高、災難因應 96 小時（19.88%）次之、後續分別為職業安全 47 小時（9.73%）、兩性關係 38 小時（7.87%）、就業準備 37 小時（7.66%）、個人管理 22 小時（4.55%）、情緒壓力管理 20 小時（4.14%）、人際關係 9 小時（1.86%）及日常法律常識 4 小時（0.83%）。嘉義縣庇護工場教育訓練時數以專業技能 1,420 小時（88.64%）為最高、情緒壓力管理 69 小時（4.31%）次之，後續分別為災難因應 38 小時（2.37%）、職業安全 26 小時（1.62%）、人際關係 21 小時（1.31%）、就業準備 20 小時（1.25%）及兩性關係 8 小時（0.50%）。雲林縣庇護工場訓練課程以專業技能 96 小時（27.43%）為最高、職業安全 57 小時（16.28%）次之，後續分別為災難因應 50 小時（14.29%）、情緒壓力管理 45 小時（12.86%）、兩性相關 35 小時（10%）、人際關係 34 小時（9.71%）、日常法律知識 13 小時（3.71%）、個人管理 12 小時（3.43%）及就業準備相關課程 8 小

時（2.29%）。

整體而言，總訓練時數以嘉義縣 1,602 小時為最高、嘉義市 483 小時次之，後續分別為雲林縣 350 小時及台南市 223 小時。四縣市主要訓練內容以專業技能時數最高，災難因應與職業安全次之，就業準備相關課程所占比率偏低。102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場教育訓練課程分析如表 9。

表 9 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場教育訓練課程分析（時數）

	年度	工場數	專業技能	性別相關	情緒壓力管理	災難因應	職業安全	人際相關	就業準備	日常法律知識	個人管理	總計時數
台	102	2	9	2		6	5					22
南	103	2	14			8	6					28
市	104	3	25			6	4					35
	105	4	22	19	1	6	4				2	54
	106	4	46	8	2	8	8	5	4		3	84
	總計		116	29	3	34	27	5	4		5	223
嘉	102	3	45	4		14	10	2	2		2	79
義	103	4	43	2	4	22	9	1	8		2	91
市	104	4	68	4	9	21	9	4	9			124
	105	4	12	17	5	21	7		6	2	8	78
	106	4	42	11	2	18	12	2	12	2	10	111
	總計		210	38	20	96	47	9	37	4	22	483
嘉	102	2	280		63	4	4	3	6			360
義	103	2	264	2	6	4	4	12				292
縣	104	2	300	2		4	4	6	6			322
	105	3	288			10	7		6			311
	106	4	288	4		16	7		2			317
	總計		1420	8	69	38	26	21	20			1602
雲	102	2		6	6	10	8	2		2	8	42
林	103	2		6	6	8	8	6			4	38
縣	104	2		7	4	8	6	12				37
	105	3	4	9	7	10	10	3		4		47
	106	4	92	7	22	14	25	11	8	7		186
	總計		96	35	45	50	57	34	8	13	12	350
四	102	9	334	12	69	34	27	7	8	2	10	503
縣	103	10	321	10	16	42	27	19	8	0	6	449
市	104	11	393	13	13	39	23	22	15	0	0	518
	105	14	326	45	13	47	28	3	12	6	10	490
	106	16	468	30	26	56	52	18	26	9	13	698
	總計		1842	110	137	218	157	69	69	17	39	2658

（五）職務再設計分析

16 間庇護工場於 102 年至 106 年間，有 5 間庇護工場（31.25%）曾提出職務再設計申請，共計 10 件申請案，補助 17 個項目。依據**推動身心障礙者職務再設計實施計畫**之服務項目內容將補助項目分為五大類，分別為改善工作環境、改善工作設備或機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件及調整工作方法。其中，第一類改善職場工作環境代表的是為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。第二類改善工作設備或機具代表的是為促進身心障礙者適性就業、提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。第三類提供就業所需之輔具代表的是增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。第四類改善工作條件代表的是改善身心障礙者工作能力，所提供身心障礙者必要之工作協助，包括提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助等。第五類調整工作方法則是指透過職業評量及訓練，按身心障礙者特性，分派適當工作，包括：工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所、避免危險性工作等。

分析結果發現，補助之 17 個項目中，其中 14 項為提供就業所需之輔具（82.36%），3 項為改善工作設備或機具（17.65%）。11 間（68.75%）庇護工場未曾申請過職務再設計的協助。102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場職務再設計補助分析如表 10。

表 10 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場職務再設計補助項目與類別分析表

縣市	102 年		103 年		104 年		105 年		106 年	
	補助項目	類別	補助項目	類別	補助項目	類別	補助項目	類別	補助項目	類別
台南市	靠背椅及束腰	3			輔具-高腳椅	3	裁糖刀	3		
							整理箱	3		
嘉義市	對講機	3	LED 頭燈	3	壓克力板	3			高壓噴霧系統	3
	好神拖把	3	手拉式捲帆	3	360 度旋轉吊扇	3			伸縮帆布	3
					工業壁扇	3				
嘉義縣	超細纖維巾	3								
	雙頭伸縮曬衣桿	2								
	高壓沖洗機	2								
	洗衣機及空壓機	2								
雲林縣										

註：類別 2 為改善工作設備或機具、類別 3 為提供就業所需之輔具

（六）庇護員工基本資料分析

1.開結案情形分析

運用「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中登錄的基本資料、開案日期、結案日期及服務紀錄進行分析，於 102 年 1 月 1 日至 106 年 12 月 31 日前系統共計服務 303 人/320 人次，於 106 年 12 月底仍開案服務中為 165 人（54.46%），已結案 138 人（45.54%）。其中台南市 65 人（21.45%）、嘉義市 84 人（27.72%）、嘉義縣 60 人（19.80%）及雲林縣 94 人（31.03%）。303 人中，有 17 人重複開案。重複開案之庇護員工分別為台南市 11 人（64.71%）、嘉義市 5 人（29.41%）、嘉義縣 1 人（5.88%）。

2.庇護員工入場年齡與年資分析

303 人進入庇護工場的平均年齡為 27.50 歲（SD=9.57，17 歲~62 歲），至 106 年 12 月底仍在職之 165 名庇護員工，平均年齡為 29.34 歲（SD=8.10，18 歲~58 歲）。138 名 155 人次結案之庇護員工，結案時工作平均年資為 2.36 年（SD=2.43，0 年~11 年），結案時平均年齡為 31.81 歲（SD=11.20，17 歲~64 歲）。

台南市 65 名身心障礙員工進入庇護工場時的平均年齡為 25.34（SD=6.01，16 歲~50 歲），35 名 46 人次已結案之庇護員工，結案時工作平均年資為 1.88 年（SD=2.26，0 年~11 年），結案時平均年齡為 27.75 歲（SD=5.43，19 歲~50 歲）。嘉義市 84 名進入庇護工場時的平均年齡為 28.97（SD=10.26，17 歲~59 歲），38 名 43 人次已結案之庇護員工，結案時工作平均年資為 1.77 年（SD=1.73，0 年~7

年），結案時平均年齡為 31.05 歲（SD=11.17，19 歲~60 歲）。嘉義縣 60 名進入庇護工場時的平均年齡為 27.78（SD=10.3，17 歲~57 歲），22 名 23 人次已結案之庇護員工，結案時工作平均年資為 3.15 年（SD=3.23，0 年~11 年），結案時平均年齡為 33.86 歲（SD=14.90，17 歲~60 歲）。雲林縣 94 名進入庇護工場時的平均年齡為 27.51（SD=10.28，18 歲~62 歲），43 名 43 人次已結案之庇護員工，結案時工作平均年資為 3.03 年（SD=2.50，0 年~10 年），結案時平均年齡為 35.82 歲（SD=12.26，18 歲~64 歲）。

3.性別分析

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年身心障礙庇護員工 303 人中，男性 172 人（56.77%）與女性 131 人（43.23%）。開案服務中之 165 人，男性 96 人（58.18%）與女性 69 人（41.82%）。已結案之 138 人，男性 76 人（55.07%）與女性 62 人（44.93%）。

台南市服務之 65 人中，男性 45 人（69.23%）與女性 20 人（30.77%）。嘉義市服務之 84 人中，男性 38 人（45.27%）與女性 46 人（54.76%）。嘉義縣服務之 60 人中，男性 32 人（53.33%）與女性 28 人（46.67%）。雲林縣服務之 94 人中，男性 57 人（60.64%）與女性 37 人（39.36%）。

4.障礙類別分析

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年身心障礙庇護員工 303 人中，運用舊制分類為 228 人（75.25%）與新制分類為 75 人（24.75%），舊制分類中，包含智能障礙者、

慢性精神障礙者、自閉症、多重障礙、視覺障礙者、聽覺障礙者、肢體障礙者、頑性癲癇、失智症及其他。將智能障礙者、慢性精障者、自閉症、頑性癲癇及失智症納入第一類神經系統構造及精神、心智功能、將聽障者與視障者納入第二類眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛、將肢體障礙者納入第七類神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能及多重障礙者納入兩類以上。分析結果發現，第一類障礙者共 243 人（80.20%）、第二類障礙者 8 人（2.64%）、第三類障礙者共 5 人（1.65%）、第七類障礙者共 11 人（3.63%）、兩類以上共 33 人（10.89%）、及其他 3 人（0.99%）。

至 106 年底開案服務中之 165 人，第一類障礙者共 147 人（89.09%）、第七類障礙者共 4 人（2.42%）、兩類以上共 13 人（7.88%）、及其他 1 人（0.61%）。已結案之 138 人，第一類障礙者共 96 人（69.57%）、第二類障礙者 8 人（5.80%）、第三類障礙者共 5 人（3.62%）、第七類障礙者共 7 人（5.07%）、兩類以上共 20 人（14.49%）及其他 2 人（1.45%）。

台南市服務之 65 人中，第一類障礙者共 59 人（90.77%）、兩類以上共 5 人（7.69%）、及其他 1 人（1.54%）。嘉義市服務之 84 人中，第一類障礙者共 71 人（84.52%）、第二類障礙者 2 人（2.38%）、第七類障礙者共 2 人（2.38%）及兩類以上共 9 人（10.71%）。嘉義縣服務之 60 人中，第一類障礙者共 51 人（85%）、第七類障礙者共 3 人（5%）及兩類以上共 6 人（10%）。雲林縣服務之 94 人中，第一類障礙者共 62 人（65.96%）、第二類障礙者 6 人（6.38%）、第三類障礙者共

5 人（5.32%）、第七類障礙者共 6 人（6.38%）、兩類以上共 13 人（13.83%）、及其他 2 人（2.13%）。

5.障礙程度分析

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年身心障礙庇護員工 303 人中，障礙程度輕度 82 人（27.06%）、中度 175 人（57.76%）、重度 36 人（11.88%）及極重度 10 人（3.30%）。至 106 年底開案服務中之 165 人，障礙程度輕度 41 人（24.85%）、中度 105 人（63.64%）、重度 16 人（9.70%）及極重度 3 人（1.82%）。已結案之 138 人，障礙程度輕度 41 人（29.71%）、中度 70 人（50.72%）、重度 20 人（14.49%）及極重度 7 人（5.07%）。

台南市服務之 65 人，障礙程度輕度 30 人（46.15%）、中度 33 人（50.77%）、重度 2 人（3.08%）。嘉義市服務之 84 人中，障礙程度輕度 23 人（27.38%）、中度 55 人（65.48%）及重度 6 人（7.14%）。嘉義縣服務之 60 人，障礙程度輕度 9 人（15%）、中度 39 人（65%）、重度 9 人（15%）及極重度 3 人（5%）。雲林縣服務之 94 人，障礙程度輕度 20 人（21.28%）、中度 48 人（51.06%）、重度 19 人（20.21%）及極重度 7 人（7.45%）。

6.學歷分析

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年身心障礙庇護員工 303 人中，大專畢業 24 人（7.92%）、高中職畢業 236 人（77.89%）、國中畢業 29 人（9.57%）、國小畢業 9 人（2.97%）、未就學 4 人（1.32%）及遺漏值 1 人（0.33%）。至 106 年 12 月底

開案之 165 人中，大專畢業 9 人（5.45%）、高中職畢業 146 人（86.67%）、國中畢業 8 人（4.85%）及國小畢業 5 人（3.03%）。已結案之 138 人，大專畢業 15 人（10.87%）、高中職畢業 93 人（67.39%）、國中畢業 21 人（15.22%）、國小畢業 4 人（2.90%）、未就學 4 人（2.90%）及遺漏值 1 人（0.72%）。

台南市服務之 65 人中，大專畢業 11 人（16.92%）、高中職畢業 53 人（81.54%）及國中畢業 1 人（1.54%）。嘉義市服務之 84 人，大專畢業 4 人（4.76%）、高中職畢業 68 人（80.95%）、國中畢業 8 人（9.52%）及國小畢業 4 人（4.76%）。嘉義縣服務之 60 人，大專畢業 3 人（5%）、高中職畢業 46 人（76.67%）、國中畢業 8 人（13.33%）、國小畢業 2 人（3.33%）及遺漏值 1 人（1.67%）。雲林縣服務之 94 人中，大專畢業 6 人（6.38%）、高中職畢業 69 人（73.40%）、國中畢業 12 人（12.77%）、國小畢業 3 人（3.19%）及未就學 4 人（4.26%）。

7.居住情形分析

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年身心障礙庇護員工 303 人中，獨居為 8 人（2.64%）、與配偶同住者為 2 人（0.66%）、家人同住為 268 人（88.45%）、與非家族成員同住為 21 人（6.93%）及系統未註記者為 4 人（1.32%）。至 106 年 12 月底仍在職之 165 名庇護員工，獨居為 2 人（1.21%）、與配偶同住者為 2 人（1.21%）、與家人同住為 148 人（89.70%）及與非家族成員同住為 13 人（7.88%）。已結案之 138 人，獨居為 15 人（10.87%）、與家人同住為 120 人（86.96%）、與非家族成員同住為 8 人（5.80%）及系統未註記者為 4 人（2.90%）。

台南市服務之 65 人中，獨居為 1 人(1.54%)、與家人同住為 57 人(87.69%)、與非家族成員同住為 3 人（4.62%）及系統未註記者為 4 人（6.15%）。嘉義市服務之 84 人，獨居為 4 人（4.76%）、與家人同住為 67 人（79.76%）及與非家族成員同住為 13 人（15.48%）。雲林縣服務之 94 人中，獨居為 2 人（2.13%）、與配偶同住者為 1 人（1.06%）、家人同住為 88 人（93.62%）及與非家族成員同住為 3 人（3.19%）。

整體而言，102 年至 106 年雲嘉南四縣市共計 303 名身心障礙庇護員工，重複開案之庇護員工共 17 人，以台南市 11 人(64.71%)為最高，嘉義市 5 人(29.41%)次之及嘉義縣 1 人(5.88%)。303 名身心障礙員工平均年齡為 27.50 歲(SD=9.57，17 歲~62 歲)，四縣市中以台南市入場平均年齡 25.34 歲為最低，雲林縣次之 27.51 歲、嘉義縣 27.78 歲及嘉義市 28.97 歲。至 106 年 12 月底仍開案服務中之 165 人，第一類身心障礙者約占 9 成（89.09%），88.49%為輕中度。其中，台南市輕度障礙者比例為最高（46.15%）、嘉義市次之（27.38%）、後續分別為雲林縣（21.28%）及嘉義縣（15%）。中度以上比例以嘉義縣（85%）為最高、雲林縣次之（78.72%）、後續分別為嘉義市（72.62%）及台南市（53.85%）。

303 人中，高中職畢業 236 人（77.89%）最高，大專畢業 24 人（7.92%）次之。四縣市中，台南市身心障礙庇護員工學歷最高，高職與大專畢業為 98.46%、次之為嘉義市 85.71%、嘉義縣 81.67%及雲林縣 79.78%。303 人中，獨居比例為 2.64%，各縣市約占 1.54%~4.76%。整體庇護員工人口學分析詳如表 11。

以卡方分析檢驗四個縣市內性別、不同障礙類別、障礙程度、學歷及居住情形的分布情形是否有差異。分析結果顯示，不同縣市的性別分布有顯著差異，χ^2（3,N=303）=9.53，$p = .023$，$phi = .18$。障礙類別、障礙程度、學歷及居住情形由於細格期望人數小於 5，因此以 Fish's 精確檢定（Fish's exact test）加以檢驗，結果顯示障礙類別（$p = .004$）、障礙程度（$p < .001$）、學歷（$p = .008$）及居住情形（$p = .031$）分布有顯著差異。雲嘉南四縣市人口學變項分析結果詳如表 12。

表 11 102 年至 106 年雲嘉南區庇護員工人口學分析

	總人數（*N*=303）		開案中（*N*=165）		已結案（*N*=138）	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別						
男性	172	56.77	96	58.18	76	55.07
女性	131	43.23	69	41.82	62	44.93
障礙類別						
第一類	243	80.20	147	89.09	96	69.57
第二類	8	2.64			8	5.80
第三類	5	1.65			5	3.62
第七類	11	3.63	4	2.42	7	5.07
兩類以上	33	10.89	13	7.88	20	14.49
其他	3	0.99	1	0.61	2	1.45
障礙程度						
輕度	82	27.06	41	24.85	41	29.71
中度	175	57.76	105	63.64	70	50.72
重度	36	11.88	16	9.70	20	14.49
極重度	10	3.30	3	1.82	7	5.07
學歷						
大專	24	7.92	9	5.45	15	10.87
高中職	236	77.89	143	86.67	93	67.39
國中	29	9.57	8	4.85	21	15.22
國小	9	2.97	5	3.03	4	2.90
未就學	4	1.32			4	2.90
遺漏值	1	0.33			1	0.72
居住情形						
獨居	8	2.64	2	1.21	15	10.87
與配偶同住	2	0.66	2	1.21		
與家人同住	268	88.45	148	89.70	120	86.96
與非家族成員同住	21	6.93	13	7.88	8	5.80
遺漏值	4	1.32			4	2.90

表 12 102 年至 106 年雲嘉南四縣市人口學變項卡方檢定

	台南市（N=65）		嘉義市（N=84）		嘉義縣（N=60）		雲林縣（N=94）		χ^2/Fish's	*phi*
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
性別									9.53	.18
男性	45	69.23	38	45.24	32	53.33	57	60.64	.023	
女性	20	30.77	46	54.76	28	46.67	37	39.36		
障礙類別										
第一類	59	90.77	71	84.52	51	85.00	62	65.96	25.73	.33
第二類			2	2.38			6	6.38		
第三類							5	5.32		
第七類			2	2.38	3	5.00	6	6.38		
兩類以上	5	7.69	9	10.71	6	10.00	13	13.83		
其他	1	1.54					2	2.13		
障礙程度										
輕度	30	46.15	23	27.38	9	15.00	20	21.28	37.99	.35
中度	33	50.77	55	65.48	39	65.00	48	51.06	.	
重度	2	3.08	6	7.14	9	15.00	19	20.21		
極重度					3	5.00	7	7.45		

	台南市（N=65）		嘉義市（N=84）		嘉義縣（N=60）		雲林縣（N=94）		χ^2/Fish's	*phi*
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
學歷									31.20	.32
大專	11	16.92	4	4.76	3	5.00	6	6.38		
高中職	53	81.54	68	80.95	46	76.67	69	73.40		
國中	1	1.54	8	9.52	8	13.33	12	12.77		
國小			4	4.76	2	3.33	3	3.19		
未就學							4	4.26		
遺漏值					1	1.67				
居住情形									23.26	.33
獨居	1	1.54	4	4.76	1	1.67	2	2.13		
與配偶同住					1	1.67	1	1.06		
與家人同住	57	87.69	67	79.76	56	93.33	88	93.62		
與非家族成員	3	4.62	13	15.48	2	3.33	3	3.19		
遺漏值	4	6.15								

（七）庇護員工薪資分析

16 間庇護工場之薪資給付方式分別為台南市 4 間庇護工場中，3 間為月薪給付（75%）與 1 間為（25%）時薪。嘉義市 4 間庇護工場，3 間為月薪（75%）與 1 間為（25%）時薪。嘉義縣 4 間庇護工場，3 間為月薪（75%）與 1 間為論件計酬（25%）。雲林 4 間庇護工場，3 間為月薪（75%）與 1 間為月薪與時薪（25%）同時執行，即工時未滿每天 8 小時者，以時薪給付。

薪資與出缺勤資料分析則以取得之 14 間庇護工場資料進行分析。薪資計算方式為扣除事病假後之應得薪資做為計算。並將庇護員工出缺勤以百分之 50 作為切點進行分組，分析各組人數與薪資。

出席率低於百分之 50 之庇護工場員工，雲嘉南四縣市 102 年 11 人、103 年 7 人、104 年 6 人、105 年 6 人、106 年 7 人，出席率低於百分之 50 之庇護工場員工薪資介於 250 元至 3,147 元之間。

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年間庇護工場出席率高於百分之 50 以上之員工薪資分析結果發現，台南市平均薪資介於 5,258 元至 5,989 元之間、嘉義市平均薪資介於 4,228 元至 6,796 元之間，嘉義縣平均薪資介於 3,312 元與 3,670 元之間及雲林縣平均薪資介於 3,348 元與 3,560 元之間。整體而言，102 年至 103 年，雲嘉南四縣市以台南市庇護工場平均薪資為最高，104 年至 106 年間，以嘉義市庇護工場平均薪資為最高。102 年至 106 年薪資分析資料如表 13。

但因部分庇護工場每日上班時數未滿 8 小時，故進一步將薪資以每日工作 8 小時薪資進行每月薪資計算，雲嘉南四縣市出席率低於百分之 50 之庇護工場員工，薪資介於 250 元至 3,147 元之間。出席率高於百分之 50 以上之員工薪資分析，台南市平均薪資介於 5,420 元至 6,013 元之間、嘉義市平均薪資介於 4,504 元至 7,383 元之間，嘉義縣平均薪資介於 3,635 元與 4,129 元之間及雲林縣平均薪資介於 3,827 元與 4,229 元之間。整體而言，102 年至 103 年，雲嘉南四縣市以台南市庇護工場平均薪資為最高，104 年至 106 年間，以嘉義市庇護工場平均薪資為最高。102 年至 106 年調整為每日上班 8 小時候之薪資分析資料如表 14。

表 13 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工每月原始薪資分析（元）

縣市	102 年				103 年				104 年				105 年				106 年			
	出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%	
	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資
台南市	6	250	18	5,420	1	1,020	35	5,989	2	0	42	5,258	-	-	42	5,467	2	916	40	5,498
嘉義市	1	1,135	28	4,228	3	0	28	5,696	3	0	30	6,041	2	0	32	5,945	3	505	30	6,796
嘉義縣	3	1,326	26	3,665	2	509	24	3,644	1	0	25	3,640	4	3,147	36	3,312	2	2,871	40	3,670
雲林縣	1	0	11	3,348	1	0	12	3,349	-	-	12	3,560	-	-	19	3,510	-	-	31	3,492

表 14 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工以每天工時 8 小時計算之薪資分析（元）

縣市	102 年				103 年				104 年				105 年				106 年			
	出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%		出勤率<=50%		出勤率>50%	
	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資	人數	平均薪資
台南市	6	250	18	5,420	1	1,020	35	6,013	2	0	42	6,012	-	-	42	5,933	2	916	40	5,982
嘉義市	1	1,135	28	4,504	3	0	28	5,811	3	0	30	6,332	2	0	32	6,483	3	520	30	7,383
嘉義縣	3	2,156	26	4,099	2	678	24	4,112	1	0	25	4,129	4	3,147	36	3,635	2	2,871	40	3,977
雲林縣	1	0	11	3,827	1	0	12	3,827	-		12	4,068	-		19	4,229	-		31	3,886

備註：

1.台南市：(1) 103 年職災庇護員工 1 名。(2) 104 年職災庇護員工 2 名。(3) 104 年 2 名庇護員工為庇護轉銜的個案，庇護工場提供 3 個月的等待期，故未領取薪資。

2.嘉義市：(1) 嘉義市 1 單位無法提供 102-106 年庇護員工出缺勤與薪資資料，故無法核算。(2) 104 年 1 名庇護員工入場未報到、2 名庇護員工已離場，但系統至 104 年和 105 年才結案，無法有薪資資訊。(4) 105 年 2 名庇護員工已離場，但系統至 105 年才結案，無法有薪資資訊。(5) 106 年 1 名庇護員工前年已離場，但至 106 年結案，另名庇護員工 106 年 10 月開案，但至 107 年 3 月才報到，無法有薪資資訊。

3.嘉義縣：(1) 102 年 1 名庇護員工已離場系統至 105 年才進行結案，無法有薪資資訊。(2) 103 年 1 名庇護員工已離場系統至 105 年才進行結案，無法有薪資資訊。(3) 104 年 1 間單位無法提供 11 名庇護員工出缺勤與薪資資料，故無法進行核算。另， 1 名已離場多年，系統於當年度完成，無法有薪資資訊。

4.雲林縣：(1) 102 年至 105 年 2 間單位無法提供庇護員工出缺勤與薪資資料故無法核算，且 102 年 1 名庇護員工因工傷假未領薪資。(2) 103 年 1 名庇護員工因工傷假未領薪資。(3) 106 年 1 間單位無法提供當年度庇護員工出缺勤與薪資資料故無法核算。

（八）庇護員工流動情形分析

由「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中登錄的個案進行分析，共計分析 16 家庇護工場資料。因雲嘉南區 102 年至 106 年間，每年均有新的庇護工場設立，每年經職業重建個案管理員派案職業輔導評量員完成入場評估後，順利進入庇護工場之比率為百分之 67.80 至 75.68。102 年庇護工場缺額 2 名，103 年缺額 13 名，104 年缺額 12 名，105 年缺額 24 名，106 年缺額 16 名，顯示雲嘉南區庇護工場每年均呈現有缺額的情形。102 年至 106 年共計離職 155 人次。

台南市 102 年完成入場評估之身心障礙者為 6 名，新進 5 名（83.33%）；103 年完成入場評估者為 21 名，新進 18 名（85.71%）；104 年完成入場評估者為 15 名，新進 14 名（93.33%）；105 年完成入場評估者為 19 名，新進 9 名（47.37%）；106 年完成入場評估者為 19 名，新進 11 名（57.89%），105 年起入場成功比率有顯著下滑。102 年缺額 1 名、103 年缺額 1 名、104 年缺額 4 名、105 年缺額 6 名及 106 年缺額 7 名，缺額人數亦出現逐年成長的情形。102 離場 6 人、103 年離場 6 人、104 年離場 11 人、105 年離場 11 人及 106 年離場 12 人，因有 11 名離場後再次進入庇護工場之庇護員工，故以人次計算，共計離場 46 人次。流動率以離場人數除以當年庇護工場服務之總人數計算，台南市 102 年流動率為 33%、103 年流動率為 20%、104 年流動率為 33%、105 年流動率為 35%、106 年流動率為 40%，流動率近幾年有逐漸提高的情形。

嘉義市 102 年完成入場評估之身心障礙者為 18 名，新進 15 名（83.33%）；103 年完成入場評估者為 14 名，新進 12 名（85.71%）；104 年完成入場評估者為 13 名，新進 11 名(84.62%)；105 年完成入場評估者為 12 名，新進 11 名(91.67%)；106 年完成入場評估者為 8 名，新進 5 名（62.5%），106 年入場成功比率有顯著下滑。102 年缺額 1 名、103 年缺額 8 名、104 年缺額 4 名、105 年缺額 0 名及 106 年缺額 2 名，缺額人數於 103 年為最高，但後續已有陸續補齊。102 離場 9 人、103 年離場 13 人、104 年離場 7 人、105 年離場 7 人及 106 年離場 7 人，因有 5 名離場後重新進入庇護工場之庇護員工，故以人次計算，共計離場 43 人次。嘉義市 102 年流動率為 22%、103 年流動率為 33%、104 年流動率為 16%、105 年流動率為 16%、106 年流動率為 15%，流動率近幾年有逐漸降低的情形。

嘉義縣 102 年完成入場評估之身心障礙者為 5 名，新進 4 名（80%）；103 年完成入場評估者為 2 名，新進 2 名（100%）；104 年完成入場評估者為 19 名，新進 16 名（84.21%）；105 年完成入場評估者為 9 名，新進 5 名（55.56%）；106 年完成入場評估者為 13 名，新進 9 名（69.23%），105 年後入場成功比率有顯著下滑。102 年缺額 0 名、103 年缺額 3 名、104 年缺額 1 名、105 年缺額 2 名及 106 年缺額 4 名，缺額人數於 106 年為最高，但後續已有陸續補齊。102 年離場 5 人、103 年離場 5 人、104 年離場 2 人、105 年離場 7 人及 106 年離場 4 人，因有 1 名離場後重新進入庇護工場之庇護員工，故以人次計算，共計 23 人次。嘉義縣 102 年流動率為 21%、103 年流動率為 24%、104 年流動率為 6%、105 年流動率

為 21%、106 年流動率為 11%。

雲林縣 102 年完成入場評估之身心障礙者為 9 名，新進 4 名（44.44%）；103 年完成入場評估者為 12 名，新進 16 名（133%），其中 4 名為去年完成評估；104 年完成入場評估者為 19 名，新進 6 名（31.58%）；105 年完成入場評估者為 12 名，新進 11 名（91.67%）；106 年完成入場評估者為 19 名，新進 15 名（78.95%），104 年入場成功比率有顯著下滑。102 年缺額 0 名、103 年缺額 1 名、104 年缺額 3 名、105 年缺額 16 名及 106 年缺額 3 名，缺額人數於 105 年為最高，主因為員額擴增與新成立單位，但有陸續補齊。102 離場 4 人、103 年離場 11 人、104 年離場 11 人、105 年離場 12 人及 106 年離場 5 人，故以人次計算，共計 43 人。以離場人數除以總人數作為流動率基準，雲林縣 102 年流動率為 10%、103 年流動率為 23%、104 年流動率為 26%、105 年流動率為 29%、106 年流動率為 10%，流動率以 105 年為最高。102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場流動情形分析詳如表 15。

表 15 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護工場流動情形分析

縣市	項目	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
台南市	家數	2	3	4	4	4
	核定補助人數	19	31	37	37	37
	前年仍服務人數	19	18	30	33	31
	完成入場評估人數	6	21	15	19	19
	新進人數	5	18	14	9	11
	離場人數	6	6	11	11	12
	年度總和人數	18	30	33	31	30
	流動率	33%	20%	33%	35%	40%
嘉	家數	3	4	4	4	4

縣市	項目	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
義市	核定補助人數	42	48	48	48	48
	前年仍服務人數	35	41	40	44	48
	完成入場評估人數	18	14	13	12	8
	新進人數	15	12	11	11	5
	離場人數	9	13	7	7	7
	年度總和人數	41	40	44	48	46
	流動率	22%	33%	16%	16%	15%
嘉義縣	家數	2	2	3	3	4
	核定補助人數	24	24	36	36	42
	前年仍服務人數	25	24	21	35	33
	完成入場評估人數	5	2	19	9	13
	新進人數	4	2	16	5	9
	離場人數	5	5	2	7	4
	年度總和人數	24	21	35	33	38
	流動率	21%	24%	6%	21%	11%
雲林縣	家數	3	3	3	4	4
	核定補助人數	42	48	45	57	54
	前年仍服務人數	42	42	47	42	41
	完成入場評估人數	9	12	19	12	19
	新進人數	4	16	6	11	15
	離場人數	4	11	11	12	5
	年度總和人數	42	47	42	41	51
	流動率	10%	23%	26%	29%	10%
總數	家數	10	12	14	15	16
	核定補助人數	127	151	166	178	181
	前年仍服務人數	121	125	138	154	153
	完成入場評估人數	38	49	66	52	59
	新進人數	28	48	47	36	40
	離場人數	24	35	31	37	28
	年度總和人數	125	138	154	153	165
	流動率	19%	25%	20%	24%	17%

（九）庇護工場結案原因分析

由「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中登錄的個案結案作業表進行分析，共計分析 16 間庇護工場資料，依資料分析結果發現，102 年至 106 年間共 138 人/155 人次結案，結案原因運用結案人次進行分析，結果發現 155 人次中，以轉介其他勞政資源 38 人次（24.52%）為最多，因身體因素離職 28 人次（18.06%）次之，後續分別為拒絕服務 26 人次（16.77%）、自行就業 24 人次（15.48%）、轉介其他醫政單位 7 人次（4.52%）、因家庭因素（如家人希望離開、回家幫忙務農等、需照顧家人等）離職 6 人次（3.87%）、因交通因素離職 5 人次（3.23%）、不適應職場規範 4 人（2.58%）、轉介其他社政單位 4 人次（2.58%）、工作能力未達職場要求 4 人次（2.58%）、因法律相關之行為問題（如偷竊）離場 2 人次（1.29%）、因人際因素離職 2 人次（1.29%）、因情緒因素離職 2 人次（1.29%）、被資遣 2 人次（1.29%）及個案死亡 1 人次（0.65%）。轉介勞政資源之 38 人次中，33 人次為銜接一般性職場（86.84%），5 人次為銜接職訓資源（13.16%）。銜接一般性職場之 33 人次中，媒合成功 28 人次（84.85%），5 人次系統紀錄中未見是否媒合成功之紀錄（15.15%）；16 人次穩定就業 3 個月（48.48%），3 人次失敗（9.1%），14 人次於系統紀錄中未列明是否穩定就業（42.42%）。雲嘉南區庇護員工結案原因分析詳如表 16。

台南市結案之 46 人次中，以轉介其他勞政資源 14 人次（30.48%）為最多，因身體因素離職 9 人次（19.57%）次之，後續分別為拒絕服務 8 人次（17.39%）、

自行就業 6 人次（13.04%）、因交通因素離職與工作能力未達職場要求各 2 人次（4.35%）、不適應職場規範、轉介其他社政單位、因情緒因素離職、被資遣及個案死亡各 1 人次（2.17%）。轉介勞政資源之 14 人次中，9 人次為銜接一般性職場（64.29%），5 人次為銜接職訓資源（31.71%）。銜接一般性職場之 9 人次中，媒合成功 9 人次(100%);6 人次穩定就業 3 個月(66.67%),3 人次失敗(33.33%)。

嘉義市 43 人次中，以拒絕服務 10 人次（23.26%）為最高，因身體因素離職 7 人次（16.28%）次之，後續分別為轉介其他勞政資源與自行就業各 5 人次（11.63%），轉介其他醫政單位 4 人次（9.30%），因交通因素離職、轉介其他社政單位、工作能力未達職場要求及因人際因素離職各 2 人次（4.65%），因家庭因素離職、法律相關之行為問題、因情緒因素及被資遣各 1 人次（2.33%）。轉介勞政資源之 5 人次均為銜接一般性職場（100%），該 5 人次均媒合成功且穩定就業 3 個月（100%）。

嘉義縣 23 人次中，因身體因素離職 7 人次（30.43%）為最高，以轉介其他勞政資源與拒絕服務各 5 人次（21.74%）次之，後續分別為轉介其他醫政單位 3 人次（13.04%），因家庭因素、交通因素及不適應職場規範各 1 人次（4.35%）。轉介勞政資源之 5 人次均為銜接一般性職場（100%）。5 人次中，2 人次媒合成功且穩定就業三個月（40%），3 人次系統紀錄中未見後續就業紀錄（60%）。

雲林縣服務之 43 人次中，以轉介其他勞政資源 14 人次（32.56%）為最多，自行就業 13 人次(30.23%)次之，後續分別為因身體因素離職 5 人次(11.63%)，

因家庭因素離職 4 人次（9.30%），拒絕服務 3 人次（6.98%），不適應職場規範 2 人次(4.65%)，轉介其他醫政單位與因法律相關之行為問題離職各 1 人次(2.33%)，轉介勞政資源之 14 人次均為銜接一般性職場（100%）。14 人次中，媒合成功 12 人次（85.71%），2 人次系統紀錄中未見後續就業紀錄（14.29%）；3 人次達穩定就業 3 個月（21.43%）， 11 人次系統紀錄中未見後續就業紀錄（78.57%）。整體雲嘉南四縣市庇護員工結案原因分析詳如表 17。

表 16 102 年至 106 年雲嘉南區庇護員工結案原因分析

	人次	%
轉介其他勞政單位	38	24.52
因身體因素離職	28	18.06
拒絕服務	26	16.77
自行就業	24	15.48
轉介其他醫政單位	7	4.52
因家庭因素	6	3.87
因交通因素離職	5	3.23
不適應職場規範	4	2.58
轉介其他社政單位	4	2.58
工作能力未達職場要求	4	2.58
因法律相關行為問題離場	2	1.29
因人際因素離職	2	1.29
因情緒因素離職	2	1.29
被資遣	2	1.29
個案死亡	1	0.65
總計	155	100

表 17 102 年至 106 年雲嘉南四縣市庇護員工結案原因分析

	台南市（46 人次）		嘉義市（43 人次）		嘉義縣（23 人次）		雲林縣（43 人次）	
	人次	%	人次	%	人次	%	人次	%
轉介其他勞政單位	14	30.43	5	11.63	5	21.74	14	32.56
因身體因素離職	9	19.57	7	16.28	7	30.43	5	11.63
拒絕服務	8	17.39	10	23.26	5	21.74	3	6.98
自行就業	6	13.04	5	11.63			13	30.23
轉介其他醫政單位			4	9.30	3	13.04		
因家庭因素			1	2.33	1	4.35	4	9.30
因交通因素離職	2	4.35	2	4.65	1	4.35		
不適應職場規範	1	2.17			1	4.35	2	4.65
轉介其他社政單位	1	2.17	2	4.65			1	2.33
工作能力未達職場要求	2	4.35	2	4.65				
因法律相關行為問題離場			1	2.33			1	2.33
因人際因素離職			2	4.65				
因情緒因素離職	1	2.17	1	2.33				
被資遣	1	2.17	1	2.33				
個案死亡	1	2.17						

二、 庇護工場庇護員工、家屬及就服員對於庇護工場的感受與期待差異分析

對於庇護工場的感受與差異期待是透過問卷資料收集。回收庇護員工有效問卷 158 份(88.27%)、庇護工場就服員 179 份(100%)、家屬 98 份(62.03%)；其中相配對的員工與庇護工場就服員問卷 158 組，另外相配對的庇護工場庇護員工與家屬、家屬與庇護工場就服員問卷各 98 組。並以 SPSS24.0 進行資料分析，檢視庇護員工與家屬、庇護員工與庇護工場就服員及家屬與庇護工場就服員對庇護工場感受與期待的差異。

（一）各縣市庇護員工與庇護工場就服員配對組之人口學分析

雲嘉南庇護工場於 107 年在職之庇護員工共 179 名，共回收 158 份庇護員工問卷（回收率 88.27%），其中男性 92 人（58.23%），女性 66 人（41.77%）。障礙類別部分，第一類個案 138 名（87.34%）、第二類個案 2 人（1.27%）、第七類 6 人（3.80%）、兩類以上 11 人（6.96%）及其他 1 人（0.63%）。障礙程度部分，輕度 45 人（28.48%）、中度 97 人（61.39%）、重度 13 人（8.23%）及極重度 3 人（1.90%）。學歷部分，大專 9 人（5.70%）、高中職 136 人（86.08%）、國中 9 人（5.70%）及國小 4 人（2.53%）。居住情形部分，獨居 2 人（1.27%）、與配偶同住 1 人（0.63%）、與家人同住 142 人（89.87%）及與非家人同住 13 人（8.23%）。四縣市庇護工場庇護員工與庇護工場就服員配對組之人口學分析見表 18。

表 18 各縣市庇護員工與庇護工場就服員配對組之人口學分析

	總人數（*N*=158）		台南市（*N*=33）		嘉義市（*N*=47）		嘉義縣（*N*=27）		雲林縣（*N*=51）	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
性別										
男性	92	58.23	22	66.67	23	48.94	14	51.85	33	64.71
女性	66	41.77	11	33.33	24	51.06	13	48.15	18	35.29
障礙類別										
第一類	138	87.34	31	93.94	39	82.98	23	85.19	45	88.24
第二類	2	1.27			1	2.13	1	3.70		
第七類	6	3.80			3	6.38	1	3.70	2	3.92
兩類以上	11	6.96	1	3.03	4	8.51	2	7.41	4	7.84
其他	1	0.63	1	3.03						
障礙程度										
輕度	45	28.48	16	48.48	12	25.53	4	14.81	13	25.49
中度	97	61.39	17	51.52	29	61.70	17	62.96	34	66.67
重度	13	8.23			6	12.77	3	11.11	4	7.84
極重度	3	1.90					3	11.11		
學歷										
大專	9	5.70	2	6.06	1	2.13	2	7.41	4	7.84
高中職	136	86.08	29	87.88	41	87.23	22	81.48	44	86.27
國中	9	5.70	2	6.06	3	6.38	2	7.41	2	3.92
國小	4	2.53			2	4.26	1	3.70	1	1.96
居住情形										
獨居	2	1.27			2	4.26				
與配偶同住	1	0.63							1	1.96
與家人同住	142	89.87	31	93.94	38	80.85	26	96.30	47	92.16
與非家族成員同住	13	8.23	2	6.06	7	14.89	1	3.70	3	5.88

（二）各縣市庇護員工與家屬、家屬與庇護工場就服員配對組之人口學分析

庇護工場庇護員工與家屬、家屬與庇護工場就服員配對組之人口學分析，共 98 組配對組，其中男性 56 人（57.14%），女性 42 人（42.86%）。障礙類別部分，第一類 86 人（87.76%）、第二類 2 人（2.04%）、第七類 3 人（3.06%）、

兩類以上 6 人(6.12%)及其他 1 人(1.02%)。障礙程度部分，輕度 32 人(32.65%)、中度 55 人（56.12%）及重度 11 人（11.22%）。學歷部分，大專 6 人（6.12%）、高中職 87 人（88.78%）、國中 4 人（4.08%）及國小 1 人（1.02%）。居住情形，獨居 2 人(2.04%)、與家人同住 90 人(91.84%)及與非家屬成員同住 6 人(6.12%)。，員工與家屬、家屬與庇護工場就服員配對組之人口學分析見表 19。

表 19 各縣市庇護員工與家屬、家屬與庇護工場就服員配對組之人口學分析

	總人數（*N*=98）		台南市（*N*=18）		嘉義市（*N*=33）		嘉義縣（*N*=8）		雲林縣（*N*=39）	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
性別										
男性	56	57.14	11	61.11	17	51.52	4	50.00	24	61.54
女性	42	42.86	7	38.89	16	48.48	4	50.00	15	38.46
障礙類別										
第一類	86	87.76	16	88.89	28	84.85	6	75.00	36	92.31
第二類	2	2.04			1	3.03	1	12.50		
第七類	3	3.06			1	3.03	1	12.50	1	2.56
兩類以上	6	6.12	1	5.56	3	9.09			2	5.13
其他	1	1.02	1	5.56						
障礙程度										
輕度	32	32.65	10	55.56	11	33.33	2	25.00	9	23.08
中度	55	56.12	8	44.44	16	48.48	5	62.50	26	66.67
重度	11	11.22			6	18.18	1	12.50	4	10.26
學歷										
大專	6	6.12	1	5.56	1	3.03	1	12.50	4	10.26
高中職	87	88.78	17	94.44	30	90.91	7	87.50	32	82.05
國中	4	4.08			2	6.06			2	5.13
國小	1	1.02							1	2.56
居住情形										
獨居	2	2.04	18	100.00	2	6.06				
與家人同住	90	91.84			29	87.88	7	87.50	36	92.31
與非家族成員同住	6	6.12			2	6.06	1	12.50	3	7.69

（三）三種不同受試者感受與期待差異分析

感受的部分含滿意度與自我表現評估共 17 題，其中滿意度分析五個項目，分別為（一）是否喜歡在庇護工場工作 1 題、（二）工作是否有越來越習慣 1 題、（三）是否喜歡庇護工場的環境 1 題、（四）庇護工場是否滿足需求（包含食衣住行之基本生理需求、工作保障之安全需求、交朋友之社交需求、被尊重之尊重需求、生活有幸福感之自我實現需求，共 5 題）、（五）庇護工場安排的活動是否有幫助（包含教育訓練與社區交流活動，共 2 題）。表現分析是否感受到自己的進步（包含工作表現、體力、責任感、職場適應程度、與人相處能力、更了解就業市場及整體進步程度，共 7 題）。在期待部份分析三個項目，分別為（一）是否希望能一直在庇護工場工作、（二）是否希望未來到一般職場工作及（三）是否希望跟非身心障礙者一起工作，各 1 題。

在滿意度部分，身障員工各題選項之平均值於喜歡庇護工場的工作環境（*M*=7.92，*SD*=2.72）、是否滿足食衣住行之基本需求（*M*=7.60，*SD*=2.82）、滿足被尊重的需求（*M*=7.78，*SD*=2.52）、生活有幸福感（*M*=7.80，*SD*=2.71）及更了解就業市場的要求（*M*=7.50，*SD*=2.42）5 個選項平均值介於 7- 8 分，其餘 12 個選項平均值均高於 8 分。

庇護員工家屬最低分的選項為，庇護工場是否滿足身障員工食衣住行之基本需求選項平均值為最低（*M*=5.19，*SD*=3.45），覺得於庇護工場這段時間，身障員工更了解就業市場的要求（*M*=6.01，*SD*=2.90）次之。覺得庇護工場工作讓身

障員工有保障（*M*=7.14，*SD*=2.98）、滿足身障員工交朋友的需求（*M*=7.13，*SD*=2.75）、滿足身障員工被尊重的需求（*M*=7.60，*SD*=2.73）、讓身障員工生活有幸福感（*M*=7.56，*SD*=2.61）、體力的進步（*M*=7.98，*SD*=2.07）、職場適應程度的進步（*M*=7.91，*SD*=2.08）及整體進步狀況（*M*=7.80，*SD*=2.13）7 個選項平均值介於 7- 8 分，其餘 8 個選項平均值高於 8 分。

庇護工場就服員最低分的選項為，覺得身障員工於庇護工場這段時間，更了解就業市場的要求（*M*=5.56，*SD*=2.06）平均值為最低，於庇護工場是否可以滿足身障員工的食衣住行基本需求選項平均值次之（*M*=6.54，*SD*=2.46）。覺得身障員工喜歡在庇護工場工作（*M*=8.10，*SD*=1.75）、工作有越來越習慣（*M*=8.54，*SD*=1.47）、喜歡庇護工場的環境（*M*=8.08，*SD*=1.58）及社區交流活動對身障員工有幫助（*M*=8.28，*SD*=1.26）4 個選項平均值高於 8 分，其餘 11 個選項平均值均介於 7-8 分之間。

在期待部分，庇護員工與家屬於是否希望能一直在庇護工場工作、是否希望未來到一般職場工作及是否希望跟非身心障礙者一起工作平均值均介於 7-8 分間。庇護工場就服員在希望身障員工能夠一直在庇護工場工作選項平均值為最低（*M*=4.52，*SD*=2.38）、覺得身障員工未來能離開庇護工場，到一般職場工作次之（*M*=5.94，*SD*=2.64）及期望身障員工跟非身心障礙者一起工作選項平均值為 *M*=7.63，*SD*=1.92。

以相依樣本 t 檢定分析發現庇護員工與家屬在庇護工場是否滿足需求感受部份，分別於滿足基本需求、感受到工作有保障及滿足交朋友的需求平均值有顯著差異，t（97）=2.77~5.75，p<.001~.007，d=0.37~0.76，均為家屬感受顯著低於身障員工感受。在是否感受到身障員工的進步部份，於了解就業市場上，身障員工與家屬平均值有顯著差異，t(97)=4.08，p =<.001，d=0.56，為家屬感受（M=6.01，SD=2.90）顯著低於身障員工感受（M=7.50，SD=2.42）。

在期待部份，身障員工與家屬於是否希望該名身障員工能一直在庇護工場工作、是否希望未來到一般職場工作及是否希望跟非身心障礙者一起工作三個項目未有顯著差異，t（97）=-0.41~0.85，p =.396~.682。

以相依樣本 t 檢定分析發現身障員工與庇護工場就服員在庇護工場是否滿足需求感受部份，分別於滿足基本需求與感受到工作有保障的平均值有顯著差異，t（157）=2.88~3.04，p =.003~.005，d=0.33~0.34，均為庇護工場就服員感受顯著低於身障員工感受。在是否感受到身障員工的進步部份，分別於責任感進步、與人相處的能力、更了解就業市場及整體進步狀況四個選項上，身障員工與庇護工場就服員平均值有顯著差異，t（157）=3.00~6.71，p <.001~.006，d=0.31~0.62。庇護工場就服員的感受平均值顯著低於身障員工感受平均值。

在期待部份，身障員工與庇護工場就服員於希望能一直在庇護工場工作與希望未來到一般職場工作兩項值有顯著差異，t（157）=3.26~9.73，p≦.001，d=0.38~1.09。庇護工場就服員的期待平均值顯著低於身障員工期待平均值。是否

希望跟非身心障礙者一起工作部份，身障員工與庇護工場就服員則未有顯著差異，t（157）=0.61，p =.540。

以相依樣本 t 檢定分析發現家屬與庇護工場就服員在庇護工場是否滿足需求感受部份，分別於滿足食衣住行基本需求與滿足交朋友需求的平均值有顯著差異，t（97）=-3.32~-2.38，p =.001~.019，d=0.30~0.47，均為家屬感受顯著低於庇護工場就服員感受。在是否感受到身障員工進步部份，於與人相處的能力選項上，家屬與庇護工場就服員平均值有顯著差異，t（97）=2.01，p =0.047，d=0.25。庇護工場就服員的感受平均值（M=7.61，SD=1.52）顯著低於家屬感受平均值（M=8.03，SD=1.85）。

在期待部份，家屬與庇護工場就服員於希望身障員工能一直在庇護工場工作與希望未來到一般職場工作兩項值有顯著差異，t（97）=3.29~6.20，p <.001~.001，d=0.42~0.89。庇護工場就服員的期待平均值顯著低於身障員工期待平均值。是否希望跟非身心障礙者一起工作部份，身障員工與庇護工場就服員則未有顯著差異，t（97）=-1.52，p =.132。整體資料詳如表 20~表 22。

表 20 庇護員工與家屬之差異 *t* 檢定（*N*=98）

	問題內容	平均值（標準差）		*T* 值	效果量
		庇護員工	家屬		cohen *d*
滿意度	你現在（他）喜歡在庇護工場工作嗎?	8.24（2.39）	8.29（2.37）	-0.12	
	你覺得（他）這段時間在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.35（2.25）	8.84（1.86）	-1.63	
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	7.92（2.72）	8.04（2.39）	-0.37	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.60（2.82）	5.19（3.45）	5.75***	0.76
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.21（2.53）	7.14（2.98）	2.77**	0.39
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	8.11（2.55）	7.13（2.75）	3.07**	0.37
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.78（2.52）	7.60（2.73）	0.53	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	7.80（2.71）	7.56（2.61）	-0.68	
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.28（2.31）	8.50（1.90）	-0.86	
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.55（2.20）	8.38（2.07）	0.59	
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.05（2.19）	8.19（1.88）	-0.56	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	8.00（2.08）	7.98（2.07）	0.08	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.21（2.14）	8.03（2.04）	0.71	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.23（1.99）	7.91（2.08）	1.20	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.15（2.26）	8.03（1.85）	0.52	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	7.50（2.42）	6.01（2.90）	4.08***	0.56
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.29（2.15）	7.80（2.13）	1.69	
期待	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	7.20（2.82）	6.89（3.22）	0.73	
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.24（3.00）	7.41（3.04）	-0.41	
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.89（2.70）	7.57（2.77）	0.85	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 21 庇護員工與庇護工場就服員之差異 *t* 檢定（*N*=158）

	問題內容	平均值（標準差）		*T* 值	效果量
		庇護員工	就服員		cohen *d*
滿意度	你現在（他）喜歡在庇護工場工作嗎?	8.21（2.47）	8.10（1.75）	0.49	
	你覺得（他）這段時間在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.30（2.36）	8.54（1.47）	-1.03	
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	8.15（2.52）	8.08（1.58）	0.34	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.42（2.86）	6.54（2.46）	3.04**	0.33
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.23（2.39）	7.48（2.05）	2.88**	0.34
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	7.82（2.74）	7.80（1.87）	0.08	
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.83（2.49）	7.97（1.28）	-0.65	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	7.93（2.63）	7.61（1.75）	1.31	
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.32（2.34）	7.94（1.54）	1.73	
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.52（2.25）	8.28（1.26）	1.21	
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.15（2.28）	7.75（1.58）	1.80	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	7.81（2.34）	7.50（1.53）	1.38	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.33（2.10）	7.47（1.51）	4.10***	0.47
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.19（2.14）	7.63（1.42）	2.75	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.14（2.35）	7.52（1.51）	3.00**	0.31
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	7.36（2.65）	5.56（2.06）	6.71***	0.76
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.35（2.08）	7.22（1.52）	5.54***	0.62
期待	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	7.36（2.80）	4.52（2.38）	9.73***	1.09
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.08（3.26）	5.94（2.64）	3.26**	0.38
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.79（2.74）	7.63（1.92）	0.61	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 22 家屬與庇護工場就服員之差異 *t* 檢定（*N*=98）

	問題內容	平均值（標準差）家屬	平均值（標準差）就服員	*T* 值	效果量 cohen *d*
滿意度	你現在（他）喜歡在庇護工場工作嗎?	8.29（2.37）	8.21（1.59）	0.25	
	你覺得（他）這段時間在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.84（1.86）	8.63（1.42）	0.93	
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	8.04（2.39）	8.11（1.34）	-0.27	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	5.19（3.45）	6.60（2.43）	-3.32**	0.47
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	7.14（2.98）	7.55（2.05）	-1.23	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	7.13（2.75）	7.85（1.93）	-2.38*	0.30
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.60（2.73）	8.10（1.19）	-1.68	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	7.56（2.61）	7.70（1.59）	-0.54	
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.50（1.90）	8.15（1.42）	1.40	
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.38（2.07）	8.54（1.15）	-0.68	
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.19（1.88）	8.02（1.46）	0.76	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	7.98（2.07）	7.66（1.60）	1.18	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.03（2.04）	7.71（1.48）	1.32	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	7.91（2.08）	7.80（1.44）	0.45	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.03（1.85）	7.61（1.52）	2.01*	0.25
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	6.01（2.90）	5.51（2.19）	1.31	
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	7.80（2.13）	7.35（1.55）	1.75	
期待	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	6.89（3.22）	4.36（2.37）	6.20**	0.89
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.41（3.04）	6.21（2.65）	3.29**	0.42
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.57（2.77）	8.04（1.62）	-1.52	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

（四） 薪資與庇護員工、家屬及庇護就服員之滿意度、表現及期待之相關矩陣

進一步檢視薪資對滿意度、表現及轉銜期待的相關性，故運用106年每名個案的平均薪資與庇護員工、家屬及庇護性就服員於各選項上的相關分析，其中庇護員工共分析101名個案資料、家屬60名及就服員101名。發現在滿意度部分，薪資與庇護員工對庇護工場工作可以滿足食衣住行的基本需求呈現正相關（$r_{(99)}$=.22，p=.030），也與庇護就服員覺得庇護員工現在喜歡在庇護工場工作與庇護工場工作有越來越習慣呈現正相關（$r_{(99)}$=.22~.23，p=.020~.027）。

在表現的部份，薪資與家屬覺得庇護員工在庇護工場這段時間，有更了解就業市場要求呈現正相關（$r_{(58)}$=.30，p=.021）。薪資與庇護就服員覺得庇護員工在工場的這段時間，體力有進步與對職場的適應力有進步呈現正相關（$r_{(98)}$=.22~.30，p=.002~.027）。

在轉銜期待方面，薪資與庇護員工希望自己未來能離開庇護工場到一般職場工作呈現正相關（$r_{(98)}$=.24，p=.017）。也與庇護性就服員希望庇護員工與非身心障礙者一起工作呈現正相關（$r_{(99)}$=.32，p=.001）。分析資料詳如表23。

表 23 薪資與庇護員工、家屬及庇護就服員之滿意度、表現及期待之相關矩陣

	問題內容	106 年平均薪資		
		庇護員工（*N*=101）	家屬（*N*=60）	就服員（*N*=101）
滿意度	你（他）現在喜歡在庇護工場工作嗎?	.10	.13	.22*
	你覺得這段時間在庇護工場工作（他）有越來越習慣了嗎?	.18	.14	.23*
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	.09	.05	.14
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	.22*	.19	.08
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	.08	.09	-.06
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	.17	.02	-.16
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	.00	.07	-.01
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	.15	.08	.05
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	-.02	-.12	.15
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	.09	.00	.10
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	.07	.11	.20

	問題內容	106 年平均薪資		
		庇護員工（*N*=101）	家屬（*N*=60）	就服員（*N*=101）
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	.18	.07	.22*
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	.14	.17	.13
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	-.01	.17	.30**
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	.18	.13	.10
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	.01	.29*	.08
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	.15	.13	.08
期待	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	.07	.17	.01
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	.24*	-.16	.10
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	.13	-.04	.32**

***p<.001 **p<.01 *p<.05

三、 庇護員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異分析

在滿意度部份以五個向度進行分析，分別為(一)是否喜歡在庇護工場工作、（二）工作是否有越來越習慣、（三）是否喜歡庇護工場的環境、（四）庇護工場是否滿足需求（包含食衣住行之基本生理需求、工作保障之安全需求、交朋友之社交需求、被尊重之尊重需求、生活有幸福感之自我實現需求），及（五）庇護工場安排的活動是否有幫助（包含教育訓練與社區交流活動）。在表現部份以一個向度進行分析，內容為是否感受到自己的進步（包含工作表現、體力、責任感、職場適應程度、與人相處能力、更了解就業市場及整體進步程度）。在轉銜部份以三個向度進行分析，分別為(一)是否希望能一直在庇護工場工作、(二)是否希望未來到一般職場工作及（三）是否希望跟非身心障礙者一起工作。

獨立生活功能以照護需求層級量表中之日常生活活動（activities of daily living，簡稱ADL）、家事性活動（Intrumental Activities of daily living，簡稱IADL）、認知及情緒（cognitive and Emotion，簡稱C&E）及總分之四個向度進行分析，該量表分數越高表示所需要照護協助的需求越高。

心智穩定能力則以台灣心智穩定量表之神經心理評估項目六個題目與總分之七個向度進行分析，六個題目分別為（一）認知功能的表現十分不穩定（時好時壞、時會時不會）。(二）好像注意力和記憶力都不太好，但生活中某些事情好像又不錯。(三）情緒過度平板或沒有特定理由的過度變化。(四）做出來的行動

與他的目標經常不一致。（五）明明好像是有興趣的事，但動機持續不了多久。（六）明明好像聽懂了但又馬上犯一樣的錯。每題得分1-4分，1分代表家屬與個案對此情況沒有報告與抱怨，職重專業人員對此向度亦無提及，亦無觀察到此現象。2分代表家屬與職重專業人員並無特別覺得需要介入，但個案自覺此向度功能可能有缺損；家屬與個案對此向度提出抱怨與報告，職重專業人員視求助目的啟動相關評估。3分代表職重專業人員認為此影響個案獨立功能之狀況，足以啟動相關評估。4分代表嚴重影響/妨礙功能，需要立即介入。分數越高表示缺損越嚴重。

（一）庇護員工獨立生活功能對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異分析

1.庇護員工於照護需求層級量表得分分布情形

158 名庇護員工 ADL 總分平均值 6.09（SD=.149，範圍介於 6~9）、IADL 總分平均值 10.99（SD=4.84，範圍介於 6-25）、C&E 總分平均值 9.38（SD=2.94，範圍介於 6-18）。ADL 總分得 6 分者為 149 人（94.30%），7~9 分為 9 人（5.70%）。IADL 總分 6 分者為 33 人（20.89%），7-12 分為 81 人（51.27%），13-18 分為 28 人（17.72%），19-24 分為 15 人（9.49%），25 分為 1 人（0.63%）。C&E 得分 6 分為 24 人（15.19％），7-12 分為 107 人（67.72%），13-18 分為 27 人（17.09%）。顯示庇護員工 ADL 之照護需求多為不需他協助或照顧（94.30%），部分需間歇式協助或照顧需求。但在 IADL 部分之照護需求，以間歇式（定時性）協助或照護

需求為最多（51.27%），但需叮嚀式協助或照護需求與隨時在側協助或照顧需求者仍有 1/4 之庇護員工。C&E 的照護需求多為間歇式（定時性）協助或照護需求為最多（67.72%）。

2. 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之相關分析

以 Pearson 相關分析庇護員工獨立生活功能對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之關係如表 24，結果發現在滿意度部分，庇護員工覺得這段時間在庇護工場工作有越來越習慣與 IADL 總分呈現顯著負相關 $r_{(156)}$= -.18，p=.002。與認知與情緒總分呈顯著負相關 $r_{(156)}$=-.20，p=.012。與 HCR 總分呈現顯著負相關 $r_{(156)}$=-.21，p=.008。其餘庇護工場滿意度選項無顯著相關。庇護工場的表現、轉銜期待與獨立功能亦無顯著相關。

3. 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之分組比較

獨立生活功能以總分切分組20分以下，21-25分，26-30分、31分以上分四組以單因子獨立樣本ANOVA分析HCR總分得分對庇護員工滿意度、表現及期待的差異，結果如表25。結果發現，不同組別在滿意度部分為是否在庇護工場工作有越來越習慣的題項有顯著差異F（3,154）=4.70，p=.004。Scheffe事後比較顯示，第一組顯著大於第四組（p=.004）、第三組顯著大於第四組（p=.004）。

將各組成績分組檢視，以相依樣本T檢定分析庇護員工與家屬和庇護員工與

庇護就服員之差異，第一組分析結果發現，在滿意度部分，滿足食衣住行的基本需求與滿足交朋友需求的部分，庇護員工與家屬平均值有顯著差異，t（16）=2.19~3.16，p=.006~.044，上述2項與庇護員工與就服員平均值亦有顯著差異，t（28）=2.19~3.22，p=.003~.037，為個案平均值大於家屬平均值或庇護就服員平均值。庇護工場表現的部分，庇護員工與家屬平均值未有顯著差異，庇護員工與就服員則於對整體進步情形出現顯著差異，t（28）=2.43，p=.022。庇護員工平均值（M=8.48，SD=2.08）顯著高於庇護就服員平均值（M=7.21，SD=1.59）。轉銜期待的部分，庇護員工與家屬平均值未有顯著差異，庇護員工與就服員於希望一直在庇護工場工作出現顯著差異，t（28）=4.62，p=.021。為庇護員工平均值（M=6.97，SD=2.78）顯著高於庇護就服員平均值（M=4.17，SD=2.62）。

第二組分析結果發現，在滿意度部分，於滿足食衣住行的基本需求、工作有保障及滿足交朋友需求的部分，庇護員工與家屬有顯著差異，t(28)=2.37~3.59，p=.001~.025。於滿足食衣住行的基本需求、工作有保障、滿足交朋友需求及在職教育訓練的部分，庇護員工與就服員有顯著差異，t(48)=2.05~3.86，p<.001~.046，且均為個案平均值大於家屬平均值或庇護就服員平均值。庇護工場表現的部分，庇護員工與家屬平均值於覺得自己對工作責任感有進步出現顯著差異，t（28）=2.75，p=.010。庇護員工平均值(M=8.31，SD=1.61)顯著高於家屬平均值(M=7.21，SD=2.43）。庇護員工與就服員平均值於覺得對工作的責任感有進步、與人相處能力有進步、更了解就業市場要求及對自己的整體進步狀況滿意出現顯著差異t

（48）=2.20~3.87，p<.001~.032，且均為庇護員工平均值高於就服員之平均值。轉銜期待的部分，庇護員工與家屬平均值未有顯著差異，庇護員工與就服員於希望一直在庇護工場工作出現顯著差異，t（48）=6.44，p<.001。為庇護員工平均值（M=7.80，SD=2.42）顯著高於庇護就服員平均值（M=4.65，SD=2.65）。

第三組分析結果發現，在滿意度部分，於滿足食衣住行的基本需求部分身障員工與家屬有顯著差異，t（24）=2.97，p=.007。庇護員工平均值與庇護就服員平均值未有顯著差異。庇護工場表現的部分，身障員工與家屬平均值於覺得更了解就業市場要求呈現顯著差異，t（24）=3.89，p=.001。身障員工平均值（M=8.40，SD=1.91）顯著高於家屬平均值（M=5.92，SD=3.07）。身障員工與就服員平均值於覺得更了解就業市場要求及對自己的整體進步狀況滿意出現顯著差異t（35）=2.29~3.78，p<.001~.028，且均為身障員工平均值高於就業服務員之平均值。轉銜期待的部分，身障員工與家屬平均值未有顯著差異，身障員工與就業服務員於希望一直在庇護工場工作出現顯著差異，t（36）=5.82，p<.001。為身障員工平均值（M=7.81，SD=2.51）顯著高於庇護就服員平均值（M=4.42，SD=2.14）。

第四組分析結果發現，在滿意度部分，於在庇護工場工作有越來越習慣、喜歡庇護工場的環境及滿足食衣住行的基本需求部分身障員工與家屬有顯著差異，t（26）=-3.25~2.62，p=.003~.040。其中，在庇護工場越來越習慣與喜歡庇護工場環境部分，庇護員工平均值低於家屬平均值，但在庇護工場可以滿足食衣住行的基本需求部分，庇護員工平均值高於家屬平均值。庇護員工平均值與庇護就服員

於滿意度部分平均值未有顯著差異。庇護工場表現的部分，身障員工與家屬平均值於覺得更了解就業市場要求呈現顯著差異，t（26）=2.32，p=.028。身障員工平均值（M=7.33，SD=2.50）顯著高於家屬平均值（M=5.56，SD=2.83）。身障員工與就服員平均值於覺得自己的工作表現有進步、對工作的責任感有進步、對職場的適應力有進步、更了解就業市場要求及對自己的整體進步狀況滿意出現顯著差異t（43）=2.57~5.19，p<.001~.014，且均為身障員工平均值高於就業服務員之平均值。轉銜期待的部分，身障員工與家屬平均值於期待與非身心障礙者一起工作呈現顯著差異，t（26）=2.29，p=.031，。身障員工平均值（M=7.89，SD=2.79）顯著高於家屬平均值（M=6.11，SD=3.21）。身障員工與就業服務員於希望一直在庇護工場工作、期待未來能離開庇護工場到一般職場工作及期望跟非身心障礙者一起工作出現顯著差異，t（43）=2.47~3.63，p=.001~.017。均為身障員工平均值顯著高於庇護就服員平均值。第一組至第四組分析資料詳如表26~表29。

表 24 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之相關矩陣

	問題內容	照護需求層級			
		ADL	IADL	C&E	總分
滿意度	你現在（他）喜歡在庇護工場工作嗎?	.01	-.09	-.13	-.11
	你覺得（他）這段時間在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	-.05	-.18*	-.19*	-.21**
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	-.01	-.01	-.09	-.05
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	.00	-.04	.09	.01
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	.00	-.03	-.13	-.08
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	-.02	-.05	-.13	-.09
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	.03	.04	-.02	.02
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	-.09	.03	-.02	.01
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	-.01	-.01	-.08	-.04
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	.02	.07	.04	.07
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	.04	.03	-.01	.02

	問題內容	照護需求層級			
		ADL	IADL	C&E	總分
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	.01	-.05	-.13	-.09
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	-.10	.06	-.02	.02
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	.06	.01	.01	.01
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	-.14	.01	.00	.00
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	-.15	-.03	.03	-.01
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	-.01	.10	-.02	.06
期待	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	.06	-.03	-.01	-.02
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	.13	-.11	.00	-.06
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	.01	.12	-.11	.04

$^{***}p<.001$ $^{**}p<.01$ $^{*}p<.05$

表 25 庇護員工照護需求層級和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之分組比較

	問題內容	照護需求層級缺損分數總分（HCR）				
		第一組（*N*=29）*M*（*SD*）	第二組（*N*=36）*M*（*SD*）	第三組（*N*=36）*M*（*SD*）	第四組（*N*=44）*M*（*SD*）	*F* 值
滿意度	你現在喜歡（他）在庇護工場工作嗎?	8.72（1.91）	8.63（1.91）	8.08（2.68）	7.50（3.00）	2.20
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.97（1.66）	8.69（1.87）	8.56（2.10）	7.23（3.06）	4.70
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	8.24（2.43）	8.61（1.88）	8.08（2.80）	7.64（2.92）	1.18
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.86（2.96）	7.37（2.86）	7.39（2.60）	7.23（3.06）	0.30
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.41（2.32）	8.67（1.60）	8.22（2.49）	7.61（2.96）	1.62
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	8.00（2.70）	8.24（2.28）	8.00（2.48）	7.09（3.31）	1.55
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.83（2.65）	8.20（2.08）	7.44（2.68）	7.73（2.68）	0.68
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	8.28（2.25）	7.82（2.56）	8.03（2.52）	7.75（3.05）	0.28
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.48（2.06）	8.63（1.84）	8.47（2.13）	7.75（3.04）	1.26
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.55（2.26）	8.43（2.10）	8.64（1.99）	8.50（2.65）	0.06
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.14（2.42）	8.08（2.47）	8.19（2.16）	8.20（2.14）	0.03

	問題內容	照護需求層級缺損分數總分（HCR）				
		第一組（*N*=29）*M*（*SD*）	第二組（*N*=36）*M*（*SD*）	第三組（*N*=36）*M*（*SD*）	第四組（*N*=44）*M*（*SD*）	*F* 值
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	8.38（2.06）	8.08（2.06）	7.08（2.63）	7.73（2.47）	2.00
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.28（2.45）	8.47（1.68）	8.17（2.21）	8.34（2.25）	0.15
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.38（1.82）	8.29（1.97）	7.72（2.50）	8.34（2.23）	0.75
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.31（2.51）	8.24（2.03）	8.11（2.24）	7.93（2.71）	0.20
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	7.00（2.82）	7.29（2.60）	8.03（2.31）	7.14（2.84）	1.06
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.48（2.08）	8.10（2.00）	8.47（2.21）	8.43（2.11）	0.33
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	6.97（2.78）	7.80（2.42）	7.81（2.51）	6.77（3.33）	1.55
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.79（3.02）	7.39（3.03）	6.14（3.60）	7.05（3.28）	1.63
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.76（2.75）	7.94（2.37）	7.28（3.27）	8.07（2.68）	0.62

註:第一組 HCR<20 分、第二組 HCR 21-25 分、第三組 HCR 26-30 分、第四組 HCR31 分以上

表 26 第一組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較

	問題內容	*N*=17 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=17 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=29 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=29 就服員 *M*（*SD*）	*T* 值
滿意度	你現在喜歡（他）在庇護工場工作嗎?	9.12（1.41）	7.59（2.62）	*1.98*	8.72（1.91）	7.86（2.12）	1.73
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.82（1.91）	8.59（1.58）		8.97（1.66）	8.34（1.54）	1.50
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	8.35（2.47）	7.71（2.37）		8.24（2.43）	7.59（1.94）	1.21
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	8.47（2.58）	5.29（3.67）	3.16**	7.86（2.96）	5.69（2.59）	3.22**
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.47（2.50）	7.35（2.94）	1.22	8.41（2.32）	6.76（2.40）	2.55*
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	8.29（2.54）	6.47（2.72）	2.19*	8.00（2.70）	6.86（2.13）	2.19*
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.59（3.06）	7.12（2.87）		7.83（2.65）	7.79（1.47）	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	8.18（2.58）	6.82（2.86）	1.43	8.28（2.25）	7.14（2.22）	1.89
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.59（2.21）	8.47（1.55）		8.48（2.06）	7.93（1.49）	1.08
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.82（2.30）	7.82（2.48）	1.35	8.55（2.26）	8.17（1.28）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	7.88（2.80）	8.76（1.20）	-1.32	8.14（2.42）	8.14（1.38）	

	問題內容	*N*=17 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=17 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=29 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=29 就服員 *M*（*SD*）	*T* 值
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	8.47（2.29）	8.65（1.50）		8.38（2.06）	7.38（1.63）	1.85
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	7.94（2.93）	8.59（1.46）		8.28（2.45）	7.83（1.34）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.29（2.02）	8.06（2.33）		8.38（1.82）	7.90（1.40）	1.10
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.41（2.62）	8.41（1.66）		8.31（2.51）	7.76（1.41）	1.08
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	6.71（3.12）	6.53（3.14）		7.00（2.82）	6.62（1.88）	
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.35（2.47）	7.53（2.48）	1.05	8.48（2.08）	7.21（1.59）	2.43*
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	7.35（2.71）	6.59（3.28）	1.08	6.97（2.78）	4.17（2.62）	4.62***
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.29（3.50）	7.65（3.30）		7.79（3.02）	6.45（3.01）	1.65
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.47（3.28）	7.82（2.88）		7.76（2.75）	7.93（1.89）	

***$p<.001$ **$p<.01$ *$p<.05$

註：T 值介於 ±1 未呈現

表 27 第二組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較

	問題內容	*N*=29 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=29 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=49 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=49 就服員 *M*（*SD*）	*T* 值
滿意度	你現在喜歡（他）在庇護工場工作嗎?	8.34（1.90）	8.17（2.44）		8.63（1.91）	8.27（1.79）	1.09
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.83（1.49）	8.76（1.98）		8.69（1.87）	8.78（1.34）	
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	8.31（2.09）	7.69（2.65）	1.12	8.61（1.88）	8.16（1.62）	1.33
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.17（2.95）	5.21（3.33）	2.89**	7.37（2.86）	6.14（2.79）	2.34*
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.72（1.53）	7.03（2.64）	3.59**	8.67（1.60）	7.20（2.26）	3.86***
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	8.03（2.43）	6.93（2.78）	2.37*	8.24（2.28）	7.43（1.98）	2.07*
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	8.10（1.88）	7.72（2.62）		8.20（2.08）	7.98（1.23）	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	7.52（2.69）	7.14（2.84）		7.82（2.56）	7.37（1.82）	1.03
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.55（1.80）	8.17（2.45）		8.63（1.84）	7.92（1.59）	2.05*
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.03（2.38）	8.28（2.23）		8.43（2.10）	8.29（1.26）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.00（2.20）	7.76（1.83）		8.08（2.47）	7.80（1.54）	

	問題內容	*N*=29 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=29 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=49 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=49 就服員 *M*（*SD*）	*T* 值
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	8.07（1.62）	7.55（1.94）	1.13	8.08（2.06）	7.59（1.63）	1.22
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.31（1.61）	7.21（2.43）	2.75*	8.47（1.68）	7.51（1.75）	2.79**
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.28（1.65）	7.69（1.89）	1.60	8.29（1.97）	7.69（1.58）	1.62
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.07（1.87）	7.79（2.01）		8.24（2.03）	7.53（1.60）	2.26*
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	7.34（2.14）	6.21（2.73）	1.94	7.29（2.60）	5.61（1.93）	3.87***
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.00（2.02）	7.52（2.20）		8.10（2.00）	7.37（1.54）	2.20*
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	7.34（2.45）	6.10（3.44）	1.79	7.80（2.42）	4.65（2.65）	6.44***
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.62（2.34）	8.24（2.05）	-1.07	7.39（3.03）	6.51（2.45）	1.51
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	8.07（2.12）	8.41（2.06）		7.94（2.37）	7.96（2.02）	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

註：T 值介於 ±1 未呈現

表 28 第三組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較

	問題內容	*N*=25 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=25 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=36 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=36 專業人員 *M*（*SD*）	*T* 值
滿意度	你現在喜歡（他）在庇護工場工作嗎?	8.28（2.64）	8.40（2.52）		8.08（2.68）	8.36（1.57）	
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	8.84（1.93）	8.76（2.35）		8.56（2.10）	8.69（1.12）	
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	7.84（3.14）	7.92（2.45）		8.08（2.80）	8.56（1.05）	-1.17
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.56（2.71）	5.28（3.23）	2.97**	7.39（2.60）	7.06（2.12）	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	8.28（2.64）	7.28（3.12）	1.16	8.22（2.49）	7.94（1.67）	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	8.48（2.22）	7.76（2.50）	1.45	8.00（2.48）	8.61（1.27）	-1.42
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.48（2.83）	7.08（3.04）		7.44（2.68）	8.17（1.30）	-1.55
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	8.00（2.48）	7.79（2.23）		8.03（2.52）	8.03（1.42）	
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	8.32（2.30）	8.60（1.68）		8.47（2.13）	8.31（1.19）	
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.76（1.83）	8.48（2.04）		8.64（1.99）	8.47（1.11）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.16（2.13）	7.96（2.35）		8.19（2.16）	8.14（1.40）	

	問題內容	*N*=25 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=25 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=36 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=36 專業人員 *M*（*SD*）	*T* 值
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	7.44（2.35）	7.88（2.22）		7.08（2.63）	7.86（1.17）	-1.71
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.48（2.16）	8.12（1.90）		8.17（2.21）	7.58（1.40）	1.26
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	7.92（2.48）	7.76（2.39）		7.72（2.50）	7.83（1.38）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	8.32（2.29）	7.88（1.94）		8.11（2.24）	7.64（1.22）	1.17
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	8.40（1.91）	5.92（3.07）	3.89**	8.03（2.31）	5.86（2.03）	3.78**
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.72（1.93）	7.52（2.16）	2.02	8.47（2.21）	7.39（1.44）	2.29*
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	7.88（2.31）	7.50（3.23）		7.81（2.51）	4.42（2.14）	5.82***
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	6.60（3.45）	7.96（2.89）	-1.50	6.14（3.60）	6.39（2.36）	
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.96（2.89）	8.00（2.43）		7.28（3.27）	7.92（1.81）	-1.17

***$p<.001$ **$p<.01$ *$p<.05$

註：T 值介於 ±1 未呈現

表 29 第四組庇護員工與家屬、就服員於對庇護工場滿意度、表現、轉銜期待之比較

	問題內容	*N*=27 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=27 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=44 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=44 專業人員 *M*（*SD*）	*T* 值
滿意度	你現在喜歡（他）在庇護工場工作嗎?	7.56（2.95）	8.74（1.99）	-1.59	7.50（3.00）	7.86（1.59）	
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	7.07（2.92）	9.15（1.41）	-3.25**	7.23（3.06）	8.27（1.77）	-1.88
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	7.30（3.04）	8.74（2.01）	-2.16*	7.64（2.92）	7.91（1.55）	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	7.56（2.95）	5.04（3.79）	2.62*	7.23（3.06）	7.14（2.04）	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	7.44（3.17）	7.00（3.37）		7.61（2.96）	7.89（1.66）	
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	7.74（3.01）	7.19（2.97）		7.09（3.31）	8.18（1.63）	-1.92
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	7.81（2.54）	8.26（2.46）		7.73（2.68）	7.93（1.19）	
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	7.67（3.11）	8.26（2.46）		7.75（3.05）	7.84（1.48）	
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	7.74（2.84）	8.78（1.65）	-1.69	7.75（3.04）	7.66（1.75）	
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	8.74（2.26）	8.74（1.63）		8.50（2.65）	8.18（1.39）	
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	8.11（1.91）	8.52（1.72）		8.20（2.14）	7.11（1.74）	2.57*

	問題內容	*N*=27 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=27 家屬 *M*（*SD*）	*T* 值	*N*=44 庇護員工 *M*（*SD*）	*N*=44 專業人員 *M*（*SD*）	*T* 值
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	8.15（2.13）	8.11（2.33）		7.73（2.47）	7.18（1.59）	1.34
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	8.04（2.12）	8.48（1.85）		8.34（2.25）	7.11（1.40）	3.30**
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	8.44（1.87）	8.19（1.86）		8.34（2.23）	7.23（1.20）	2.98**
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	7.93（2.46）	8.19（1.73）		7.93（2.71）	7.25（1.69）	1.47
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	7.33（2.50）	5.56（2.83）	2.32*	7.14（2.84）	4.57（1.97）	5.19***
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	8.15（2.33）	8.52（1.70）		8.43（2.11）	6.91（1.54）	4.16***
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	6.26（3.49）	7.37（2.88）	-1.34	6.77（3.33）	4.68（2.13）	3.23**
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	7.41（2.94）	5.85（3.45）	1.90	7.05（3.28）	4.59（2.39）	3.63**
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	7.89（2.79）	6.11（3.21）	2.29*	8.07（2.68）	6.84（1.72）	2.47*

***$p<.001$ **$p<.01$ *$p<.05$

註：T 值介於 ±1 未呈現

（二）庇護員工心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異分析

1.庇護員工於心智穩定量表得分分布情形

158 名身障庇護員工於心智穩定量表第 1 題得分平均值為 1.34（*SD*=0.57；範圍介於 1~3）、第 2 題得分平均值為 1.48（*SD*=0.63；範圍介於 1~3）、第 3 題得分平均值為 1.34(*SD*=0.64；範圍介於 1~4)、第 5 題得分平均值為 1.28(*SD*=0.57；範圍介於 1~4)、第 6 題得分平均值為 1.53（*SD*=0.68；範圍介於 1~4）、總分得分平均值為 8.30（*SD*=2.38；範圍介於 6~17）。第 1 題得 1 分為 113 人（71.52%），2 分為 37 人（23.42%），8 分為 8 人（5.06%）、第 2 題得 1 分為 93 人（58.86%）、2 分 54 人（34.18%）、3 分 11 人（6.96%）。第 3 題得 1 分為 118 人（74.68%）、2 分為 28 人（17.72%）、3 分為 11 人（6.96%）、4 分為 1 人（0.63%）。第 4 題得 1 分為 111 人（70.25%）、得 2 分為 41 人（25.95%）、得 3 分為 5 人（3.16%）、得 4 分為 1 人(0.63%)。第 5 題得 1 分為 121 人(76.58%)、2 分為 30 人(18.99%)、3 分為 6 人（3.80%）、4 分為 1 人（0.63%）。第 6 題得 1 分為 90 人（56.96%）、2 分為 55 人（34.81%）、3 分為 11 人（6.96%）、4 分 2 人（1.27%）。總分 6 分為 51 人（32.28%），7-12 分為 96 人（60.76%），13-17 分為 11 人（6.96%）。

2. 庇護員工心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之關係

以Pearson相關分析庇護員工心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場

的表現、轉銜期待之關係，結果發現在滿意度部分，庇護員工的認知穩定功能缺損與覺得在庇護工場工作有越來越習慣（$r_{(156)}$=-.31，p<.001）、覺得工作有保障（$r_{(156)}$=-.17，p=.034）、覺得可以滿足交朋友的需求（$r_{(156)}$=-.17，p=.029）及覺得教育訓練有幫忙（$r_{(156)}$=-.18，p=.026）呈現顯著負相關，顯示認知穩定功能缺損越嚴重，對工作感受到習慣、有保障、交友需求及教育訓練幫助度的滿意度越低；注意力與記憶力功能缺損與生活有幸福感呈現顯著負相關（$r_{(156)}$=-.17，p=.030），顯示注意力及記憶力功能缺損越高，生活有幸福感的感受越低；監控功能缺損與覺得工作有越來越習慣呈現顯著負相關（$r_{(156)}$=-.18，p=.022），顯示監控功能缺損越高，感受到工作越來越習慣的滿意度越低。

在庇護工場表現部分，第六題監控功能缺損與覺得自己與人相處的能力有進步呈現顯著負相關（$r_{(156)}$=-.17，p=.035）。在轉銜期待部分，認知穩定功能缺損與希望能夠一直在庇護工場工作（$r_{(156)}$=-.18，p=.021）與期望跟非身心障礙者一起工作（$r_{(156)}$=-.29，p=<.001）呈現顯著負相關。顯示認知功能缺損越高，越不希望一直在庇護工場工作，也越不期望跟非身心障礙者工作，內容詳如表 30。

3. 台灣心智穩定能力對庇護員工與家屬於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關

以庇護員工每題分數減家屬分數，以檢視心智穩定能力對個案與家屬於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之關係。以 Pearson 相關分析結果發現，在滿意度部分，滿意度個案家屬差與個案的認知穩定度，10 個選項中有 7

個選項呈現負相關（$r_{(96)}$=-.38~-.22，p<.001~.034），分別為現在喜歡在庇護工場工作、越來越習慣、喜歡庇護工場的環境、覺得在庇護工場工作可以感覺工作有保障、滿足交朋友的需求、感覺生活有幸福感及覺得庇護工場的在職教育訓練有幫助。滿意度個案家屬差與個案的心智穩定缺損總分，10 個選項中有 3 個選項呈現負相關（$r_{(96)}$=-.27~-.20，p=.006~.047），分別為在庇護工場工作越來越習慣、滿足交朋友的需求及生活有幸福感。滿意度個案家屬差與個案的監控，10 個選項中有 2 個選項呈現負相關（$r_{(96)}$=-.24~-.23，p=.016~.025），分別為在庇護工場工作越來越習慣與在職教育訓練有幫忙。滿意度個案家屬差與個案的注意記憶，10 個選項中有 1 個選項呈現負相關（$r_{(96)}$=-.24，p=.020），庇護工場工作可以讓生活有幸福感。顯示上述各項缺損分數越低，庇護員工的滿意度較家屬的滿意度差異愈大（員工高），反之，當缺損分數越高，庇護員工的滿意度較家屬滿意度差異變少，其中以認知穩定分數與滿意度的相關顯著性最多。

在表現部分，庇護員工家屬差與個案的情緒調控缺損分數，在表現的 7 個選項中有 2 個選項呈現正相關（$r_{(96)}$=.21~.22，p=.029~.035），分別為覺得自己的體力有進步與覺得自己對職場的適應力有進步。顯示當庇護員工的情緒調控缺損分數越高，其覺察到自己表現的進步較家屬覺察到的越高。個案家屬差與個案的心智穩定缺損分數，在覺得自己的工作表現有進步選項呈現正相關（$r_{(96)}$=.20，p=.049），顯示當個案的整體心智穩定缺損分數越高，個案覺察到自己工作表現的進步較家屬覺察到的高。

在轉銜期待部分，庇護員工家屬差與個案的認知穩定缺損分數、情緒調控缺損分數及缺損總分，與希望能夠一直在庇護工場工作選項呈現負相關（$r_{(96)}$=-.25~-.21，p=.014~.036），顯示當缺損分數越高，庇護員工對庇護轉銜的期待與家屬的差異越小，分析資料詳如表 31。

4.台灣心智穩定能力對庇護員工與庇護就服員於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關

以庇護員工每題分數減庇護就服員分數，以檢視心智穩定能力對個案與專業人員於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之關係。以 Pearson 相關分析結果發現，在滿意度部分，滿意度庇護員工與庇護就業服務員差與個案的認知穩定度，10 個選項中有 3 個選項呈現負相關（$r_{(156)}$=-.24~-.16，p=.002~.039），分別為在庇護工場工作越來越習慣、滿足交朋友的需求、及覺得庇護工場的在職教育訓練有幫助；與個案的心智穩定缺損總分，10 個選項中有 2 個選項呈現負相關（$r_{(156)}$=-.21~-.18，p=.008~.025），分別為在庇護工場工作覺得工作有保障與滿足交朋友的需求；與注意力/記憶力缺損分數，10 個選項中有 2 個選項呈現負相關（$r_{(156)}$=-.21，p=.008~.009），分別為在庇護工場工作滿足交朋友的需求與讓生活有幸福感；動機持續缺損分數與庇護工場可以滿足交朋友的需求呈現負相關（$r_{(156)}$=-.19，p=.020）；監控缺損分數與在庇護工場工作可以感覺工作有保障呈現負相關（$r_{(156)}$=-.19，p=.020）。顯示上述各項缺損分數越低，庇護員工的滿意度較庇護就服員的滿意度差異愈大（越高），反之，當缺損分數越高，庇護員工

的滿意度較庇護就服員的滿意度差異變少（越低），其中以認知穩定分數與滿意度的相關顯著性最多。

在表現部分，庇護員工庇護就服員差與個案的監控缺損分數，在表現的 6 個選項中有 3 個選項呈現正相關（$r_{(156)}$=.17~.19，p=.018~.029），分別為覺得對工作的責任感有進步、與人相處的能力有進步及整體有進步。顯示當庇護員工的監控缺損分數越高，其覺察到的進步較庇護就服員覺察的進步差異越大（越高）。庇護員工庇護就服員差與個案的心智穩定缺損分數，在覺得自己的工作表現有進步與覺得有更了解就業市場要求兩個選項呈現正相關（$r_{(156)}$=.17~.18，p=.021~.037）；庇護員工庇護就服員差與個案的動機控制缺損分數，在覺得工作責任感有進步與對整體進步狀況感到滿意兩個選項呈現正相關（$r_{(156)}$=.17，p=.032~.033）；庇護員工庇護就服員差與個案的情緒調控缺損分數，在覺得對職場的適應程度有進步與更了解就業市場的要求兩個選項呈現正相關（$r_{(156)}$=.17~.20，p=.014~.037）；顯示當個案上述各項缺損分數越高，個案覺察到自己工作表現的進步較庇護就服員感受的進步差異越大（庇護員工高於庇護就服員）。

在轉銜期待部分，庇護員工與就服員差與個案的認知穩定缺損分數呈現負相關（$r_{(156)}$=-.27~-.16，p=.001~.045），分別為希望能夠一直在庇護工場工作與能夠跟非身心障礙者一起工作，當缺損分數越高，庇護員工對庇護轉銜的期待與庇護就服員的差異越小，分析資料詳如表 32。

表 30 庇護員工心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之相關矩陣（*N*=158）

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
滿意度	你（他）現在喜歡在庇護工場工作嗎?	-.10	-.01	.01	.08	.09	-.04	.00
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	-.31**	-.11	-.04	.07	-.02	-.18*	-.15
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	-.12	-.16	-.01	.05	-.03	.00	-.07
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	-.06	.00	.07	.13	.07	.03	.07
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	-.17*	-.06	.00	-.02	-.02	-.14	-.11
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	-.17*	-.08	-.02	-.06	-.07	-.01	-.10
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	.00	-.07	.06	.09	.13	-.05	.04
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	-.14	-.17*	.05	.06	-.06	.05	-.05
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	-.18*	.03	-.04	.05	.07	-.10	-.04
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	-.10	.10	.10	.07	.08	.07	.09
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	-.05	.01	.11	.01	.10	.02	.05

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
表現	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	.01	-.07	.15	-.03	.11	-.01	.04
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	-.02	.01	.10	.12	.12	.06	.10
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	-.05	.04	.12	.09	.13	.07	.10
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	-.08	.15	.07	.10	.08	-.17*	.13
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	.12	.06	.04	.03	.07	.03	.09
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	.02	.05	.07	.02	.09	.06	.08
轉銜	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	-.18*	-.12	.00	.04	-.08	.02	-.08
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	-.10	.06	.07	-.07	.03	-.01	.00
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	-.29**	-.09	-.02	-.01	.13	-.10	-.10

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 31 台灣心智穩定能力對庇護員工與家屬於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關矩陣（*N*=98）

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
庇護員工與家屬滿意度差	你（他）現在喜歡在庇護工場工作嗎?	-.25*	-.04	-.11	-.04	.04	-.16	-.15
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	-.38**	-.17	-.13	-.05	-.10	-.23*	-.27**
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	-.24*	-.17	-.12	.00	-.09	-.12	-.19
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	-.17	-.16	.03	-.09	-.01	-.13	-.13
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	-.22*	-.06	-.08	-.06	.04	-.16	-.14
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	-.31**	-.11	-.13	-.12	-.10	-.13	-.23*
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	-.19	-.08	.04	.10	.06	-.09	-.04
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	-.25*	-.24*	-.07	-.02	-.14	-.08	-.20*
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	-.28**	-.14	-.04	-.07	.00	-.24*	-.20
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	-.16	-.05	.12	-.09	.04	-.08	-.05
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	.07	.15	.18	.15	.14	.08	.20*

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
庇護員工與家屬表現差	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	-.17	-.01	.21*	-.03	.08	-.06	.01
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	.01	.09	.08	.16	.06	-.11	.07
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	-.17	.02	.22*	-.05	.10	-.10	.01
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	-.12	.07	.19	.01	.11	-.04	.06
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	.18	.17	-.05	.08	.15	.02	.13
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	-.08	.10	.07	.01	.07	.01	.05
轉銜差	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	-.21*	-.25*	-.17	-.02	-.18	-.04	-.22*
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	-.07	.10	.18	-.05	-.03	.15	.09
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	-.09	.02	.01	-.04	.14	.11	.04

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 32 台灣心智穩定能力與庇護員工與庇護就服員於庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待差異之相關矩陣

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
庇護員工與就服員滿意度差	你（他）現在喜歡在庇護工場工作嗎?	.00	.02	.03	.14	.10	-.02	.06
	你覺得這段時間（他）在庇護工場工作有越來越習慣了嗎?	-.24**	-.07	-.01	.08	-.03	-.07	-.09
	你（他）喜歡庇護工場的工作環境嗎?	-.10	-.15	-.01	.08	-.05	-.04	-.07
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）食衣住行的基本需求嗎?	-.05	-.03	.05	.07	.07	-.09	.00
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）感覺工作有保障嗎?	-.15	-.13	-.04	-.11	-.06	-.19*	-.18*
	你覺得在庇護工場工作可以滿足你（他）交朋友的需求嗎?	-.17*	-.21**	-.06	-.13	-.19*	-.08	-.21**
	你覺得在庇護工場工作有滿足你（他）被尊重的需求嗎?	.01	-.09	.01	.02	.07	-.03	.00
	你覺得在庇護工場工作可以讓你（他）生活有幸福感嗎?	-.10	-.21**	.04	-.02	-.10	-.03	-.11
	你覺得庇護工場的在職教育訓練對你（他）有幫忙嗎?	-.16*	.02	-.03	.04	.02	-.04	-.04
	你覺得庇護工場安排的社區交流活動對你（他）有幫忙嗎?	-.09	.07	.03	.07	.05	.10	.06
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的工作表現有進步嗎?	-.06	.04	.10	.07	.12	.15	.11

	題號/問題內容	台灣心智穩定缺損分數						
		認知穩定	注意記憶	情緒調控	目標導向	動機持續	監控	總分
表現差	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）的體力有進步嗎?	-.05	-.15	.06	-.11	.02	-.03	-.06
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對工作的責任感有進步嗎?	.02	.06	.08	.13	.17*	.19*	.17*
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）對職場的適應程度有進步嗎?	-.03	.03	.20*	.02	.15	.09	.12
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）與人相處的能力有進步嗎?	-.04	.08	.15	.07	.11	.19*	.15
	在庇護工場工作的這段時間，你覺得自己（他）有更了解就業市場的要求嗎?	.12	.09	.17*	.07	.11	.15	.18*
	在庇護工場工作的這段時間，你對自己（他）的整體進步狀況滿意嗎?	.03	.10	.06	.05	.17*	.17*	.15
轉銜差	你希望（他）能夠一直在庇護工場工作嗎?	-.16*	.01	.04	.12	.05	.04	.03
	你希望自己（他）未來能離開庇護工場，到一般職場工作嗎?	-.06	.12	.14	-.03	-.01	.10	.07
	你期望（他）跟非身心障礙者一起工作嗎?	-.27**	-.05	.00	.00	.08	-.01	-.06

***$p<.001$ **$p<.01$ *$p<.05$

四、 庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難分析

（一）庇護工場的功能

107 年雲嘉南四縣市共計設立 18 家庇護工場，經邀請後，共 17 家庇護工場經營者同意接受訪談。17 家庇護工場經營者在訪談中，認為庇護工場對庇護員工提供 9 個選項中（分別為工作能力強化、體耐力的強化、工作態度的養成、職場適應力的提升、人際互動的練習、就業市場的了解、特殊工作流程與環境的設計及專業人員的職場支持），最能提供的是「工作態度養成」這個選項，其次為「工作能力強化」，再其次是「人際互動的練習」。顯示經營者重視的是庇護員工「工作態度」與「工作能力」的培養，而經營者排序中「工作態度」更勝於「工作能力」。工作態度是指對工作所持有的評價與行為傾向，包括工作的認真度、責任度、努力程度等。本次訪談中針對庇護員工能夠提供支持的 8 個選項整體分數排序為：「工作態度養成」36 分、「工作能力強化」22 分、「人際互動的練習」18 分、「專業人員的職場支持」10 分、「職場適應力的提升」8 分、「體耐力的強化」7 分、「特殊工作流程與環境的設計」1 分以及「就業市場的了解」0 分。經營者訪談無人選擇「就業市場的了解」的選項，顯示所有經營者皆不認為庇護工場可以接軌對現行就業市場的認識，也呼應庇護員工家屬訪談問卷亦不認為庇護工場提供「就業市場的了解」。

綜合 17 家經營者訪談，有 10 家（59%，A、B、D、F、G、H、I、J、L、P）

在 105 年至 107 年有轉銜至一般就業職場的經驗，有 7 家經營者（41%，C、E、K、M、N、O、Q）在經營以來從沒有轉銜的經驗。就設立單位為分類原則，雲嘉南四縣市非營利組織設立為 10 間（58.82%）、公司附設為 4 間（23.53%）及醫院附設為 3 間（17.65%）。105-107 年以來未有轉銜的 7 家庇護工場有 2 家（K、N）設立長達 5 年以上的單位，而 7 家庇護工場有 5 家（C、K、N、O、Q）為非營利組織設立。另外，雲嘉南 3 家（C、O、Q）庇護農場單位皆沒有轉銜至一般就業職場成功的經驗，說明目前庇護農業訓練與就業市場尚無接軌的經驗。這呼應轉銜型之庇護工場為在隔離的工作環境中提供工作訓練與工作經驗，使其後續能進入競爭市場就業。而延續型庇護工場提供長期或無限期的庇護性工作給無法進入勞動市場競爭之身障者，提供其有保障工資收入的工作。

庇護工場被政府定位為身心障礙者的就業職場，必須「自負盈虧」。但實務上庇護工場經營者多來自於「非營利組織」，經營者對於市場分析、成本管控、行銷策略與推廣等營運能力較為缺乏，難於一般市場中進行良好之市場開拓，以致實際營運常遭遇困境。且庇護工場需肩負提升身障員工之就業能力、就業準備度，並將就業能力已提升之身障員工進行就業轉銜之多項任務，故補助之就服員常無法同時兼顧與負荷庇護工場行銷經營的業務。訪談中有經營者表示確認庇護工場的定位並對庇護工場進行分類如：確認目標為職業訓練導向，就不應該要求自負盈虧，只要收支平衡就好（C）。也有經營者表示針對部分無法進入一般性職場的身障庇護員工，不應該要求一定要轉銜出去，因為轉銜未必對他是最好的安

排，故建議對庇護工場應有適當的分類，並依據分類進行目標的訂立（G）。

G：庇護工場本身可能還是要分類。像 G 他很明顯就是一個安置型的庇護工場。在某些庇護工場的庇護員工，其實他需要的不是轉銜，他是需要一個穩定而且持續的收入，看如果有機會他收入可以持續增加，那對他來講才是一件好的事情。所以就是我覺得就是說政府本身在對庇護工場的定位的部分，針對有一些特殊的身障朋友在庇護員工工作，其實你不應該要求他一定要轉行出去，因為這樣的轉銜對他一點好處都沒有。因為他本來就不適合一般職場就業才會到庇護工場來嘛！那你又一定要求他回到一般職場去，那這是其實是有一點矛盾的地方。

C ：如果我造庇護工場，我的想法就是如果有作業坊，那它就應該是要轉銜型。因為作業坊已經在下面了，這一塊這麼多錢了，上面你到勞政了。…把庇護工場從社政挪到勞政裡面來了，那勞政就是不可言誨，你就是…要轉銜型。就是說依性質，如果不行就是回到作業坊去託育庇護，然後行的就是轉出去，就這樣。反而…，他應該是一個只是暫時的安置場所。

C ：真的是如果你要我轉銜型，那可以啊。那我就不能有營利的問題，就不要我自負盈虧。當然就是說，呃…也不可能完全沒營利嘛。就是說你只要我收支平衡就好，我也不再賺錢，我就是說我賺到了我就把他回，全部回到庇護去營運，不足了，政府看要怎麼處理。當然要合法的，就是有一個很好的計算方式，這要很小心，不然會變成…，有人一定會就是又獲得利潤。這個就是很麻煩的問題啦。講到錢就是一個很麻煩，因為你…，因為我也知道這個問題，一定有人會投機取巧。

（二）庇護工場的訓練方案

依據補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫其機關任務分工，勞動力發展署訂定地方政府辦理身心障礙者庇護性就業評鑑參考指標，依據該指標為提升庇護性就業服務效能，期庇護工場能辦理工作能力提升之在職教育訓練、員工支持及社區交流活動等。經 17 家經營者訪談所分享的在職教育訓練類型包含：8 家（42%，A、F、G、H、K、L、M、O）涵蓋災難因應；7 家（41%，F、G、H、K、M、O、Q）課程涵蓋專業技能；5 家（29%，A、F、G、H、L）涵蓋職業安全；4 家（24%，H、I、N、P）涵蓋兩性（性騷擾）課程；2 家（K、M）

涵蓋人際關係；2 家（I、K）庇護工場涵蓋家庭關係課程；1 家（I）涵蓋生活法律知識相關課程。若再依據庇護工場的三種設立單位：非營利組織附設（10 家）、公司附設（4 家）或醫院附設（3 家）進行分析發現非營利組織附設中有 4 家（40%，A、K、L、O）著重災難因應、3 家（30%，K、O、Q）著重專業技能、2 家著重職業安全、2 家著重兩性（性騷擾）課程；公司附設則 1 家著重災難因應、專業技能及人際關係（M）、1 家著重兩性（性騷擾）、家庭關係及生活法律課程（I）；醫院附設則 3 家均有著重災難因應、專業技能及職業安全。

整體而言，依據庇護工場蒐集的教育訓練資訊再參考身心障礙者庇護性就業服務評鑑指標，庇護工場提供庇護員工在職教育訓練內容，並未因為設立單位而有明顯的差異，主要仍遵守評鑑指標所規定的項目進行相關規劃。另，再依據雲嘉南四縣市庇護工場所辦理之訓練課程現況分析，教育訓練課程雖以專業技能時數為最多約為 69.30%，但專業技能的養成時數卻未讓庇護員工的薪資達到明顯成長的成效。

接續探討，員工支持服務或社區交流活動，依經營者分享的資訊，活動的類型包含：8 家（48%，B、C、D、E、F、G、L、Q）旅遊；6 家（35%，B、E、H、I、J、O）聚餐；5 家（29%，C、I、K、O、P）展覽活動；；3 家（18%，F、I、P）協會聯誼；3 家（18%，J、L、N）村里聯誼；1 家（K）運動交流等。若再依據設立單位（包含非營利組織附設、公司附設及醫院附設）分析，發現非營利組織附設各 4 家（40%）活動類型為旅遊（B、C、L、Q）和展覽活動（C、K、

O、P)、聚餐（B、J、O）和村里聯誼（J、L、M）各 3 家（30%)、各 1 家為協會聯誼（P）和運動交流（K)；公司附設則各 2 家（20%）活動類型為旅遊（D、E）和聚餐（E、I)、1 家（I）為展覽活動和協會聯誼；醫院附設則 2 家為旅遊（F、G)、各 1 家為聚餐（H）和協會聯誼（F)。整體而言，庇護單位提供之社區交流活動皆以旅遊為主，並不會因為設立單位類型而有所差異。

訓練成效有 4 家（24%，C、E、K、N）對在職教育訓練的成效持正向回應，但 9 家（53%，A、B、D、F、H、I、L、P、Q）未說明其成效的好壞；若依設立單位分析，則 3 家非營利組織（C、K、N）和 1 家公司附設（E）對在職教育訓練持正向回應。支持服務與社區交流則有 16 家（94%）表示有其正向效益，其中 10 家為非營利組織、3 家醫院附設、3 家為公司附設，僅有 1 家公司附設的經營者覺得社區交流活動對庇護員工是一個休閒活動，只是表面功夫，多餘的活動（M)。整體而言，5 家經營者（29%，D、E、G、L、O）表示支持性服務辦理的最完善；5 家（29%，B、H、I、N、Q）表示自己的社區交流活動辦理的最好；4 家（24%，A、J、K、M）未特別說明；3 家（18%，C、F、P）經營者覺得自己在職教育訓練辦理的最好。

經營者對於辦理在職教育訓練遇到的困難為：7 家（41.18%，A、C、G、I、M、N、O）面臨庇護員工的學習困擾；經費成本需要自己想辦法尋找資金，計 5 家（29%，C、H、K、L、P）庇護工場有此回應，抑或是表達經營庇護工場經營過程，需要投注大筆的資金（C)；有 3 家（18%，C、K、P）經營者提出，不知

道如何聘請合適的師資教導身心障礙者課程；有 2 家（B、D）經營者表示，遭遇的最大困難為就服員不熟悉其產業的製作流程，造成課程規劃猶如隔靴搔癢，導致無法提升庇護員工的工作效能等問題。若依據設立單位分析，遭遇學習困擾的非營利組織有 4 家（A、C、N、O）、公司附設 2 家（I、M）、醫院附設 1 家（G）；資金問題則 4 家為非營利組織（C、K、L、P）、1 家為醫院附設（H）；聘請合適的師資進行授課則皆為非營利組織單位（C、K、P）。另，社區交流活動遭遇的問題常包括：經費問題 3 家（18%，C、H、K），其中 2 家為非營利組織、1 家為醫院附設；2 家（A、C）家人支持度；2 家（D、B）人數太少；沒有時間辦理（I）、言語的不友善（O）及國外旅遊（F）等各 1 家。

綜合上述資訊，發現經營者在教育訓練與社區交流活動上，皆發現設立單位若為非營利組織和醫院附設共同的困難為經費問題。庇護工場依據《身心障礙者權益保障法》被視為安置型就業，且庇護工場又須「自負盈虧」，而轄區庇護工場多為「非營利組織」，營運、成本管控等專業知能相對缺乏。當評鑑指標期待庇護工場辦理員工在職教育訓練、社區交流或支持服務時，活動內容恐成為庇護工場的固定開銷，連帶提高支出成本，影響庇護工場的淨值。因此建議爾後補助辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫時，經費補助的項目可以進行調整，將庇護員工在職教育訓練、社區交流活動等產生的相關經費納入補助項目（H）。

L：完全仰賴庇護工場的盈利去辦理，計畫沒有補助。

N：用捐款、自籌款來辦理這些活動，計畫是沒有支應這個部分，不能把他寫在計畫裡面。

P：最大困難為經費和師資，庇護工場的經費編置沒有這個項目，但該辦的課程還是應該要辦。

H：福利上面的一些，因為像目前員工福利（旅遊、慶生會）都是由工場的成本去支付，如果說就是希望說我們這些都可以很針對員工的部分去設計或是去設計一些交流的活動，或是設計適合他們的課程，那但是相對的我成本真的會支出很多。

（三）庇護工場行銷策略

17 家庇護工場經營者最常使用的前 5 項行銷策略依序為現場（設攤）推銷 16 家（94%，A、B、C、D、E、F、G、H、I、J、K、M、N、O、P、Q）、社群網站行銷 14 家（82%，A、B、C、D、E、F、G、H、J、L、N、O、P、Q）、文宣產品 10 家（59%，A、C、D、F、G、J、L、M、N、P）、網路平台行銷 9 家（53%，A、B、D、F、J、L、M、P、Q）、親友行銷 8 家（47%，C、F、G、J、K、M、O、P）。其它如口碑行銷 6 家（35%，B、D、G、H、O、Q）、多媒體行銷 3 家（18%，C、K、Q）、搭配其他品牌行銷 1 家（E）。有工場提到會運用自備之行動通路車展攤或結合現場設攤的活動（K），也有工場自行辦理活動（D）。

未被經營者列入工場常使用的行銷策略有 7 項，分別是：運用電視購物、運用便利商店通路、商品電子報（Email）行銷、購買關鍵字網路搜尋優化、購買網路使用平台廣告、名人行銷、運用聊天機器人增加訊息推播。整體看來工場對於需要額外支用經費的行銷策略較少使用。

使用現場（設攤）推銷的比例高達 94%，是最常運用的行銷策略。其中有 3 家（G、I、K）以配合公部門活動為主，2 家（O、Q）則是主動出擊自行找尋展攤地點，2 家（D、H）在服務提供的地方向潛在客戶推銷。惟工場對設攤的成效評價不一，如：主動設攤的工場認為行銷效果最好（O、Q）、設攤可以接觸新客

源（N）、效益不佳且耗費人力（A、B）、產品是否適合以設攤方式推銷也需要評估（E）。另，有工場配合縣市政府設攤的目的在於增加庇護員工人際技能，而非期待增加營收（I）。經營者期待政府機關辦理的展售活動與地點能吸引人潮（Q）並增加辦理次數（K）。

使用社群網站行銷的比例約 82%，是常用的第二種行銷策略。其中有 10 家（59%，A、B、C、E、H、J、L、N、P、Q）使用 Facebook 或 Line 作為主要行銷管道，透過訊息的發布開拓潛在客源並提升熟客回流率，當中有工場會交叉使用行銷資源，將接受採訪後放在 youtube 的影片連結至 Facebook（P）。另，有工場認為可能是產品屬性（E）或市場競爭激烈的關係（J），行銷效果不明顯，也有工場對其內部經營社群網站的技能表示需要再精進（C）。

使用文宣產品的比例約為 59%，是常用的第三種行銷策略。相較於運用現場設攤 94%與社群網站 82%，文宣產品的使用明顯較少。其中有 5 家（G、J、L、M、N）透過郵寄 DM 的方式，目的為穩定熟客客源或進行促銷活動的宣導。

使用網路平台行銷比例約為 53%，是常用的第四種行銷策略。與排序第三的文宣產品 59%差距不大，顯示在網路化時代，運用網路平台也成為趨勢。運用的方式如：網路平台行銷（P）、結合企業的監控設備與 APP，消費者可以即時線上參觀農場並下單（Q）、運用網購平台（PChome、Yahoo、樂天）（F）、自行架設網站介紹產品（A、L）等。整體來看工場使用的網路平台差異性頗大，結合資源的程度也不一。

使用親友行銷的比例約為 47%，是常用的第五種行銷策略。其中有 7 家（41%，C、F、G、J、K、M、O）透過親朋好友引介人脈資源推銷庇護產品。另，經營者特別提出工場需從消費者的消費紀錄分析偏好，建立消費檔案（G）。

使用口碑行銷的比例約 35%，工場需要發掘本身產品的獨特性，透過消費者的口耳相傳（G、H）或網路貼文（Q）擴展消費群。

其它曾經使用的行銷策略中，有工場提到自備行動通路車，專售身心障礙者手工藝品（K），也有工場自行辦理活動（D）。

以 17 家庇護工場的三種設立單位：非營利組織附設（10 家）、公司附設（4 家）或醫院附設（3 家）分別檢視最常使用的前 5 項行銷策略，非營利組織附設工場最常使用的策略為現場（設攤）（90%，A、C、D、J、K、N、O、P、Q）與社群網站（90%，A、C、D、J、L、N、O、P、Q）、網路平台（60%，A、D、J、L、P、Q）與文宣產品（60%，A、C、J、L、N、P），及親友行銷（50%，C、J、K、O、P）。公司附設工場最常使用的策略為現場（設攤）（100%，B、E、I、M）、社群網站（50%，B、E）、網路平台（50%，B、M）及文宣產品（50%，E、M）。醫院附設工場最常使用的策略為現場（設攤）與社群網站（100%，F、G、H）、文宣產品（67%，F、G）、親友行銷（67%，F、G）及口碑行銷（67%，G、H）。

非營利組織附設、公司附設或醫院附設之工場都曾使用的行銷策略為現場（設攤）、社群網站及文宣產品 3 種。三種單位附設之工場運用最普及的行銷策略為現場（設攤），高達 90%以上。醫院附設與非營利組織附設之工場使用社群網站高達 90%以上，唯公司附設之工場使用比例僅 50%。三種單位附設之工場使用文宣產品行銷介於 50%至 67%。

非營利組織附設與公司附設之工場較常使用而醫院附設之工場較少使用之行銷策略為網路平台；非營利組織附設與醫院附設之工場較常使用而公司附設之工場較少使用之行銷策略為親友行銷；醫院附設之工場較常使用而非營利組織附設與公司附設之工場較少使用之行銷策略為口碑行銷。

以 17 間工場所屬 5 種產業類別：製造業（6 間）、批發零售業與農林漁牧業（各 4 間）、支援服務業（2 間），及餐飲業（1 間）檢視最常使用的前 5 項行銷策略。在製造業方面，最常使用現場（設攤）（100%，A、B、D、E、I、M）、社群網站（67%，A、B、D、E）、網路平台（67%，A、B、D、M），及文宣產品（50%，A、E、M）。在批發零售業方面，最常使用現場（設攤）（60%，J、K、N）、社群網站（60%，J、L、N）、文宣產品（60%，J、L、N）、網路平台（50%，J、L）及親友行銷（50%，J、K）。在農林漁牧業方面，最常使用現場（設攤）（100%，C、O、P、Q）、社群網站（100%，C、O、P、Q）、親友行銷（75%，C、O、P）、文宣產品（50%，C、P）及網路平台（50%，P、Q）。在支援服務業方面，最常使用現場（設攤）（100%，G、H）、社群網站（100%，G、H）、口碑行銷（100%，G、H）、文宣產品（50%，G），及親友行銷（50%，G）。在餐飲業方面，最常使用現場（設攤）、社群網站、文宣產品、網路平台及親友行銷（100%，F）。

在 17 間工場 5 種產業類別中，曾經共同運用的行銷策略為現場（設攤）（A、B、C、D、E、F、G、H、I、J、K、M、N、O、P、Q）、社群網站（A、B、C、D、E、F、G、H、J、L、N、O、P、Q）及文宣產品（A、C、E、F、G、J、L、M、N、P）。4 種產業類別曾經共同運用的行銷策略為網路平台（製造業、批發零售業、農林漁牧業及餐飲業）（A、B、D、F、J、L、M、P、Q）與親友行銷（批發零售業、農林漁牧業、支援服務業及餐飲業）（C、F、G、J、K、O、P）。比較特別的是支援服務業運用口碑行銷方式，是其它 4 種產業類別較少使用的策略。

Q：希望在政府機關裡面，是不是能夠有一個時間進行活動的安排，讓我們這些單位能夠去展售。多舉辦例如說像聯合推廣會、特賣會，讓我們的能見

度更高，然後更吸引消費者。是不是能夠給我們這些庇護單位去更好的場域，真正能夠把東西賣出去的那些活動，因為其實我發現每個庇護單位都需要行銷，每次都辦那個沒有人來的點幹嘛呢!都沒有人來，擺攤也沒有任何效益，不如就別辦了。

Q：我們跟安心配合，他在我們農場架設一台 24 小時監控儀器，連帶 APP 下單，按下去就看到農場現況，可以直接下單。

（四）庇護工場營運狀況及經營困難

將 17 家庇護工場經營者經營工場所遭遇的最主要困境加權計分發現，前四項依序為：行銷管道開發不易（25 分）、經營成本過高和外在經濟環境與政策因素同為（15 分）、缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才（13 分）。後四項為身障庇護員工職缺補齊不易（6 分）、專業人員流動率過高與因產能限制無法接太多訂單（5 分）、行銷預算不足（2 分）。未有經營者提出身障員工轉銜出現困難與身障員工流動率過高是其經營庇護工場之困境。

另有經營者提出其它五項困境，依加權計分結果排序為：優採未發揮功效（6 分）、期待庇護員工能力增長（3 分）、庇護員工工作能力與一般員工的差異和系統表單與課程時數過多同為（2 分）、社會民眾對庇護產品缺乏信心（1 分）。

茲就經營者提出經營庇護工場之前四項主要困境：行銷管道開發不易、經營成本過高、外在經濟環境與政策因素，及缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才和另外提出的其它困境中排序第一的優採未發揮功效進行分析。

在行銷管道開發不易方面，經營者認為擺攤機會多但買氣不足（P），中央機關行銷宣導效果未如預期（K），外聘行銷專家提供之建議例如行銷規劃的後續運作（O）或潛在客戶開發（N），在工場實務操作上有困難。消費者對於產品的選購有比價心理，需透過行銷強化庇護產品的特點與優勢（O），提升社會大眾對庇

護產品的信心（J、L）。經營者提出是否可透過中央機關或縣市政府提供優採機關名單（P）讓工場主動聯繫，辦理推廣活動（K、M）、增加行銷經費與即時更新行銷宣導片（K）以協助開拓行銷管道。

在經營成本過高方面，經營者表示原物料成本或機械設備成本高（F、M、O），店面租金（D）亦為成本項目，農業相關法令限制多與相關執照申請流程耗時（C），農場因天災額外導致的開銷大（O）。另有工場表示今年經營成本增加原因在於分攤母機構認定工場曾進用的庇護員工溢領母機構薪資，須由工場繳回約20萬溢領金額（H）。

在外在經濟環境與政策因素方面，經營者表示政策因素的限制（E）與計畫補助款項逐年減少是原因之一（H），從來客數與客單價的降低（F）或二手市場的蓬勃發展（G），發現經濟環境變動的影響；而工場提供清潔勞務服務之市場價格與競爭力不高（G），也是困境之一。

在缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才困境方面，經營者表示庇護工場進用的專業人力主要為就服員，是社工或相關背景（J、L、N、O），未具備行銷相關專長，目前計畫規定的人力補助比例無法同時兼顧營利與行銷（C、N），對於落實行銷外督的建議或協助開拓行銷管道在實務上有困難（N）。

在優採未發揮功效方面，經營者表示期待修改優先採購的執行方法，調整承辦單位，思考十萬小額採購的合理性（B），期待能夠落實優先採購，希望中央與縣市政府能夠起帶頭起作用，真正從庇護工場採買（J），並增加庇護工場產品在優採廠商端的介紹，讓庇護工場的商品有更多元的曝光機會，增加庇護工場產品的宣導與推廣（M）。

以17間庇護工場的三種設立單位：非營利組織附設、公司附設或醫院附設

分別檢視經營者提出經營工場之主要困境。經過加權計分發現，非營利組織附設工場最主要的困境分別為行銷管道開發不易（18 分）(A、K、N、O、J、L、P)、缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才（13 分）(A、C、J、K、L、N、O)，及經營成本過高（8 分）(C、D、O)。公司附設工場最主要的困境分別為行銷管道開發不易（5 分）(B、M)、優採未發揮功效（4 分）(B、M)、外在經濟環境與政策因素（3 分）(E)，及期待庇護員工能力增長（3 分）(I)。醫院附設工場最主要的困境分別為外在經濟環境與政策因素（7 分）(F、G、H)、經營成本過高（5 分）(F、H)，及產能限制無法接太多訂單（4 分）(F、G、H)。

在經營者表達的經營困境中，三種單位附設工場無出現相同困境，兩種單位共同出現的項目則有非營利組織附設與公司附設之工場為行銷管道開發不易（A、B、K、M、N、O、J、L、P)，非營利組織附設與醫院附設之工場為經營成本過高（C、D、F、H、O)，公司附設與醫院附設之工場為外在經濟環境與政策因素（E、F、G、H)。

三種單位附設之工場各自出現的經營困境，在非營利組織附設工場為缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才，公司附設工場為優採未發揮功效與期待庇護員工能力增長，醫院附設工場為產能限制無法接太多訂單。

以 17 間工場所屬 5 種產業類別：製造業（6 間)、批發零售業與農林漁牧業（各 4 間)、支援服務業（2 間)，及餐飲業（1 間）分別檢視經營者提出經營工場之主要困境。經過加權計分發現，在製造業部份為行銷管道開發不易（8 分）(A、B、D、M)、外在經濟環境與政策因素（6 分）(D、E)、經營成本過高（4 分）(D、M)，及優採未發揮功效（4 分）(B、M)。在批發零售業方面為行銷管道開發不易（10 分）(J、K、L、N)、缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才（7

分)(J、K、L、N)，及身障庇護員工職缺補齊不易（4 分)(K、L)。在農林漁牧業方面為經營成本過高（6 分)(C、O)、行銷管道開發不易（5 分)(O、P)、缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才（C、O)，及專業人員流動率過高（Q）各為 3 分。在支援服務業方面為外在經濟環境與政策因素（4 分)(G、H)、經營成本過高（H）與產能限制無法接太多訂單（G、H）各為 3 分。在餐飲業方面為外在經濟環境與政策因素 3 分（F）與經營成本過高（2 分)(F)。

在經營者表達的經營困境中，在 4 種產業類別同時出現者為經營成本過高（製造業、農林漁牧業、支援服務業及餐飲業)(C、D、F、H、M、O)，在 3 種產業類別同時出現者為行銷管道開發不易（製造業、批發零售業及農林漁牧業）（A、B、D、J、K、L、M、N、O、P）和外在經濟環境與政策因素（製造業、支援服務業及餐飲業)(D、E、F、G、H)，在 2 種產業類別同時出現者為缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才（批發零售業與農林漁牧業)(C、J、K、L、N、O)。在個別產業類別出現的困境中，製造業為優採未發揮功效、批發零售業為身障庇護員工職缺補齊不易、農林漁牧業為專業人員流動率過高，以及支援服務業為產能限制無法接太多訂單。

N：業界老師說你們要實際去拜訪哪些有可能有機會的客戶，直接去拜訪，可是實務上這個很難啦。有的老師可能連結一些人脈，可是後來其實成效也是靠自己的人脈連結一些外面可以幫我們展售的地點，目前效果不是很好。

O：剛成立農場的話，雞、鴨、鵝及羊的疫苗都要採購，飼養也要材料!...整地請挖土機來整，上次的淤泥就要差不多 10 天，一天一萬多塊，10 天要花多少錢？旁邊坍方要請挖土機，那個絕對不是在系統或者成果報告裡面寫的東西，營運開銷本來就大，不能說因為是農場要預防天災，請問天災怎麼預防？前置的成本本來就會花費很大。

C：經營成本真的很高，硬體一直出問題，真的是我的困擾。要長期經營要有收入，要有收入我又要改變、又要花一筆錢。然後在處理問題的時候，就

會發覺農業上很多限制法令，單是申請那個規劃就一年才能改，自來水又要等蓋好之後，使用執照請下來，才能去自來水廠申請。然後那筆費用呢，從馬路這樣拉下來稻田，大概要二十幾萬，錢又不知道要從哪裡來？硬體設備只有花四十萬，可是行政，就是一些畫圖啊，規費繳一繳，大概二十萬。

F：目前手工餅乾含喜餅的銷售，是醫院跟一般民眾比較多，咖啡的銷售大概公務機關比較多，可是最近幾年公務機關優採其實掉下來了，民間的訂單也在減少當中，以前可能買八百元的禮盒，現在開始買三百元、四百元的禮盒。從訂單量跟金額，就是我們講的來客數跟客單價，都有明顯的降低。

G：清潔長期的人力成本提供的價格不高，比方說一個老師帶 3 個、4 個庇護員工出去一個早上一個家戶清潔能夠收多少錢？2,000 元。…在這個市場裡面我們選擇了這個職種，其實本身的競爭跟價格就不高。舊衣回收的來源部分，外面二手店越來越多，過去我捐給你做愛心，可是我拿到那裡去，可能可以拿 100 元、200 元。…現在這個二手市場走得還蠻好的，對不對？這個就是整體的經濟環境在改變。

N：計畫有編列行銷專業督導協助，一個月兩次，行銷輔導的後續推動都這三位就服員，那其實會變成輔導有不錯的想法，可是沒有人去執行。就服員真的沒有那麼多的時間跟精力，也不是那方面的專業，實務上根本沒有人有額外的時間去做這樣的事情。

B：把優先採購整個轉給勞動部，然後規範它僱用身心障礙者的人數，你享用多少的優先採購的金額，就要僱用多少身心障礙者，這是一個天大的好消息。因為有很多人就會投入庇護工場去幫助更多的身心障礙者，庇護工場也因為有營收的來源，更有能力去調整薪資，其實這是最根本的就是優先採購，要讓庇護工場真正可以賺到錢，很多人就會願意投入…。優先採購它有一個更離譜的事情是說，監察院審計處為了防弊，它限制每一個政府單位對某一家特定的企業（包括庇護工場）每年累積不能超過十萬小額採購…。

伍、討論與建議

透過系統資料檢視、問卷分析及經營者的分享，本研究得以窺知庇護工場的現況，身障員工、家屬、庇護工場就服員及經營者在庇護工場議題上的感受與對未來的期待。以下依據本研究四個主要問題呈現本研究的發現，指出對該議題的建議，最後列述本研究之限制。

一、 雲嘉南地區庇護工場之現況發現與建議

（一） 建立系統性經營管理輔導配套資源

營業額分析發現 14 間庇護工場中，其中 5 間庇護工場之營業額呈現逐年正成長的情形（35.71%），8 間庇護工場漲跌互見（57.14%），但整體仍為正成長的情形。但有 1 間呈現負成長的情形（7.14%）。

個別檢視庇護工場年度淨利部分發現，4 間庇護工場之淨利呈現逐年正成長的情形（28.58%），5 間庇護工場漲跌互見（35.71%），但整體為正成長的情形。5 間呈現負成長的情形（35.%）。104 年到 106 年間，未有盈餘的庇護工場比例增加。106 年 16 間庇護工場中，7 間（43.75%）未有盈餘，9 間（56.25%）有盈餘。且其中 4 間庇護工場於設立後未曾出現淨利為正的情形。庇護工場被定位為身心障礙者的就業職場，必須「自負盈虧」，但實務上庇護工場大多屬「非營利組織」，對於市場分析、成本管控、行銷策略與推廣等營運能力較為缺乏，難於一般市場中進行良好之市場開拓，以致實際營運常遭遇困境。且庇護工場需肩負提升身障員工之就業能力、就業準備度，並將就業能力已提升之身障員工進行就業轉銜之

多項任務，故補助之就服員常無法同時兼顧與負荷庇護工場行銷經營的業務。顯見庇護工場之經營需以系統性的人力與輔導資源進行協助，於 102 年至 106 年間，台南市已長期建立 1 年 2 次輔導之機制，嘉義縣至 105 年起建立 1 年 2 次的輔導機制、嘉義市與雲林縣於 102 年至 106 年間未建立輔導機制，建議可於創立之初即帶庇護工場參訪性質相近之庇護工場觀摩營運方式，庇護工場設置後，縣市政府對於輔導措施的建立，建議應設立縣市政府指定或庇護工場自行選擇兩種機制:（一）對於庇護工場經營管理或專業發展程度較優秀的單位，由工場自行選擇輔導資源或由縣市政府建立經營管理之輔導團隊名單，由庇護工場選聘;（二）對於庇護工場經營管理或專業發展程度較需要協助的單位，則由縣市政府指定輔導資源、委員及介入次數，建立密集度高的輔導機制，積極協助庇護工場拓展行銷管道及提升產能，較可看出成效。

（二） 確實檢核庇護員工之勞動條件

依身障員工薪資內容進行分析，發現部分庇護工場雇主可能由身障員工薪資內扣除雇主應負擔之勞健保費用及雇主負擔之勞退費用，導致庇護員工之實得薪資遠低於應得薪資。亦於進行薪資分析時發現，部分庇護工場員工於假日出勤工作，雇主似乎未依勞基法規定給付加班費用。故建議對於庇護員工的勞動條件把關與雇主輔導，可思考如何推動可更為落實。

（三） 檢視產能核薪之合理性

102 年至 106 年雲嘉南四縣市中以台南市入場平均年齡 25.34 歲為最低，輕

度障礙者比例約為 46.15%。學歷中大專畢業 11 人（16.92%）、高中職畢業 53 人（81.54%），整體學歷比例為四縣市中最高。但平均薪資為 5,500 元左右，卻較薪資學歷較低，障礙程度較重的嘉義市平均薪資為低。建議產能核薪之合理性應經過各方通盤的檢視，確認產能核薪之工資，確實依庇護員工附近地區執行相同工作類型的非身心障礙工作者所建立的標準，並依庇護員工生產力為基準所核發的薪資。

（四） 強化第一類身心障礙者認知輔具之運用

16 間庇護工場於 102 年至 106 年間，有 5 間庇護工場（31.25%）曾提出職務再設計申請，共計 10 件申請案，補助 17 個項目。其中 14 件為提供就業所需之輔具（82.36%），3 件為改善工作設備或機具（17.65%）。但近 7 成之庇護工場未曾申請過職務再設計的協助。經研究者逐一詢問後發現，尚有一間工場自行進行輔具之購置，並未申請政府之補助。考量雲嘉南四縣市庇護工場員工以第一類身心障礙者為最多（80.20%），建議可加強認知輔具與科技輔具於職場的運用與推廣，以有效協助庇護員工於職場的適應。

（五） 加強服務紀錄的即時性

比對打卡資料與系統資料發現，身障員工常常已有打卡紀錄，但系統開案時間卻晚於身障員工入場的時間。或 OC 表紀錄的入場時間與開案時間有明顯差距，差距時間由幾天至幾個月不等。另有身障員工已離職退場，但結案日期與實際退

場日期亦有明顯差距，在 102 年至 106 年間，共有 86 人出現開案與入場日期落差之情形，建議服務紀錄之即時性應再加強。

（六） 事前充分的溝通以降低拒絕服務之結案率

結案原因中，個案拒絕服務占 16.77%，因身體因素離職占 18.06%及自行就業占 15.48%。拒絕服務的原因中多筆為個案沒有意願從事庇護工場的工作而拒絕庇護工場之服務，故建議轉介庇護工場服務時，職業重建個案管理員與個案間應有說明與討論，亦可考量透過職場體驗讓個案理解庇護工場工作項目與體耐力要求，避免身障庇護員工進入庇護工場後發現與其期待落差，而選擇離開。

（七） 庇護性就業場域封閉，轉銜成效未盡理想

聯合國於 2006 年通過「身心障礙者權利公約」，第 27 條指出：「身心障礙者享有與其他人平等之工作權利，此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。」大部分庇護工場除就業服務員、技術輔導員、場長等人力外，少有於工作職場與非身心障礙者共同工作的機會。雲嘉南四縣市所分析之 16 間庇護工場中，有 11 間屬於隔離保護型（68.75%），即除了補助人力與輔助人力外（如場長），工場內的就業者大多為庇護性就業之身心障礙者，與一般非障礙者的互動較少。其中融合性環境為 3 家（18.75%），即工作環境強調在融合的工作環境與一般非障礙工作者一起工作，上述 3 家扣除補助之人力，非身心障礙員工的比例介於 40%-60%，另外有 2 家介於隔離保護性與融合性環境之間，即雖未與一般工作者一起工作，但工作環

境需大量與客戶互動（12.5%）。就業場域的過度封閉，恐使訓練的工作技能無法有效類化至一般的就業市場。建議應思考如何透過工作流程的有效規劃，增加一般性員工的聘僱員額與開展能與一般人互動的工作職場，工場的走向也不應只是選擇機構內的代工工作，而是能開拓更多主動參與社會的機會與環境，逐步建立一個更為開放、融合與無障礙之工作環境。

（八） 強化與教育體制的合作機制

雲嘉南四縣市 102 年至 106 年有服務紀錄之身心障礙庇護員工 303 人中，以 106 年底持續開案服務中之 165 人中，障礙程度輕度 41 人（24.85%）、中度 105 人（63.64%）、重度 16 人（9.70%）及極重度 3 人（1.82%）。於 96 年 7 月 11 日**身心障礙者權益保障法**頒布前即設立的庇護工場，進用的障礙程度則較高，從已結案之 138 人中，可發現障礙程度輕度 41 人（29.71%）、中度 70 人（50.72%）、重度 20 人（14.49%）及極重度 7 人（5.07%）。故可發現，雲嘉南四縣市庇護工場以逐漸傾向以服務輕中度身心障礙個案為主。

學歷分析中發現，大專畢業 24 人（7.92%）、高中職畢業 236 人（77.89%），顯示整體高中職以上學歷者佔（85.81%），至 106 年 12 月底開案之 165 人中，大專畢業 9 人（5.45%）、高中職畢業 146 人（86.67%），顯示開案服務中高職畢業以上者佔（93.93%），高中職以上學歷者進入庇護工場的比例有逐漸爬升的現象。故如能強化與教育體制的合作，使個案能夠於受教育的階段加強就業準備度，降低輕中度的高職學歷(與以上)畢業個案仍需透過庇護工場的訓練才能進行後續

職場銜接的比例，使庇護工場的職缺能提供給真正需要協助的個案，合作機制則有待中央協助進行轉銜與就業準備的整體配套措施的規劃。

二、 庇護工場身障員工、家屬及工作人員對於庇護工場的期待與感受差異與建議

在滿意度部分，以身障員工為最高、家屬次之，庇護就業服務員最低。以相依樣本 *t* 檢定分析發現庇護員工與家屬在庇護工場是否滿足需求感受部份，分別於滿足基本需求、感受到工作有保障及滿足交朋友的需求平均值有顯著差異，均為家屬感受顯著低於身障員工感受。在是否感受到身障員工更加了解就業市場上，家屬感受顯著低於身障員工感受。而身障員工與庇護工場就服員在滿足需求感受部份，分別於滿足基本需求與感受到工作有保障的平均值有顯著差異，均為庇護工場就服員感受顯著低於身障員工感受。在是否感受到身障員工於責任感進步、與人相處的能力進步、更了解就業市場及整體進步狀況四個選項上，庇護工場就服員的感受平均值顯著低於身障員工感受平均值。顯示庇護工場是否能滿足食衣住行的基本需求與工作有保障部分在家屬與庇護就服員滿意度均顯著較庇護員工為低。進一步分析雲嘉南縣市的庇護工場薪資，依據 105 年庇護工場業務情形調查報告，雲嘉南縣市的庇護工場薪資又較全國庇護工場薪資為低，薪資以 3,001 元~6,000 元（57.93%）人數為最多，3,000 元以下（19.52%）次之（勞動部勞動力發展署，2018），依據 106 年衛生福利部社會救助及社工司所公告之 105 年台南市平均最低生活費標準 11,448 元，雲嘉南縣市的庇護工場薪資未達最低生活

費用者（以低於 12,000 元級距估算）約占 95.13%，薪資低於最低生活費用二分之一者（以低於 6,000 元級距估算）約占 77.44%。顯示雲嘉南區的庇護員工如欲以薪資滿足生活所需，將需面對更多挑戰。

在轉銜期待部份，庇護員工與家屬未有顯著差異。而庇護工場就服員對轉銜期待的平均值顯著低於身障員工期待平均值。研究結果發現，在庇護工場的身心障礙員工在很大程度上期待未來能離開庇護工場進到一般職場。這結果與過往研究提到身心障礙者期待在整合性的職場就業(Burchardt, 2000; Murphy & Rogan, 1995)一致。文獻亦指出家屬對庇護工場員工進入整合性職場之感受兩難(Butterworth & Fesko, 1998)。研究結果亦發現家屬支持未來離開庇護工場於一般性就業市場就業，但積極正向的程度較庇護工場之身心障礙員工稍低。庇護工場就業服務員對庇護員工後續轉銜至一般性就業扮演至關重要的角色(Holloway & Sigafoos, 1998)，因就業服務員對庇護員工對轉銜的態度與選擇具有相當大的影響力，在這個研究中，庇護性就服員僅有過半數支持身障庇護員工未來能離開庇護工場，到一般性職場工作，該結果與庇護員工與家屬呈現顯著性的差異。

透過專家會議的討論，庇護性身障員工對自己的進步情形滿意的成因可能為，因庇護工場已經善用職務再設計協助庇護員工提升工作效能或排除工作障礙，以使庇護員工順利完成工作任務。庇護員工不會因為在庇護工場工作更了解就業市場的現實面。反而容易會認為在工場的工作方法與工作流程與外面一般職場相同，未意識到是經過改善的結果。且因庇護工場的職責除了庇護員工專業服務，還包

含產品品質維持與如期交貨的責任，所以當就服員接到訂單會開始思考如何分派工作，趕工時常只會留下能力足夠可以協助的庇護員工，所以就服員容易會覺得員工進步不夠，身障庇護員工也容易因此不知道自己的能力與一般性職場的落差，無法有效增加自我工作能力的覺察與強化其提升之動機。另外，庇護就服員分派庇護員工的工作常是單一的職務內容，庇護員工對於自己可以完成交付的任務感到滿意，但因一般企業雇主提供的職缺大部分需要同時兼顧多項工作，故如何循序的安排適性的訓練，且於過程中能讓庇護員工理解訓練目的亦相當重要。這些現象才能使轉銜支持性就業服務時能更為順利，避免庇護員工對就業市場與自身能力的掌握與覺察不佳，造成雇主抱怨或無法順利穩定就業。

故建議（一）職場體驗的資源導入，以增加庇護員工對職業市場現實感的了解，也能使後續轉銜的服務啟動前能夠讓個案對職場有更深入的了解，以達良好的人境適切性。（二）增加轉銜經驗的傳承，以協助未曾進行轉銜的單位，能對於如何培養庇護員工進入一般性職場建立階段性強化策略。（三）增加庇護員工與家屬了解庇護工場對其所提供之協助：因選項中常出現庇護員工認為自己一直在進步，家屬也認為庇護員工有進步，但是就服員不這樣認為。考量家屬的訊息主要來自於庇護員工回家的轉知，如何提升庇護員工的自我覺察與自我成長非常重要，包含讓員工與家屬了解庇護工場為提升其能力進行的職務再設計改善，可以透過員工福利（權益）通知書的方式告知家屬。使庇護員工與家屬能更多的理解現階段的工作情形是經過工作調整後的狀態，可透過協助和其共同討論就業可

能遭遇的困難，讓他知道現況功能與就業市場的落差，增加庇護員工的自我覺察與提升其強化動機。

最後，在庇護工場的身心障礙員工在很大程度上期待未來能離開庇護工場進到一般職場。依據國際公約第 27 條的工作與就業，締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。現階段雲嘉南庇護工場融合其他一般員工的比例偏低，主要是因為融合的人事費用較缺乏相關的計畫補助，且多為規模較小的小型非營利組織承辦，故本次研究透過了解身心障礙者、家屬及專業人員的期待差異，期待後續持續運用策略以強化理念與教育，並降低對轉銜的擔心與國家經費政策與經費結構的調整，透過輔導與建立融合式雇用模式，讓現有庇護工場能逐步微調成半融合式雇用，促進身心障礙者能逐步融合於社會的國際人權思維。最後，目前國內庇護工場並未進行分級或分類，建議未來延續研究可以建立庇護工場的分類或分級，以呼應上述文獻資料與研究結果，透過分級制度，建議庇護工場營運、輔導及發展策略。

三、 身障員工獨立生活功能與心智穩定能力和對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異與建議

（一）獨立生活功能對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異

庇護員工日常生活活動 ADL 之照護需求多為不需他協助或照顧(94.30%)，部分需間歇式協助或照顧需求。但在家事性活動 IADL 部分之照護需求，以間歇式（定時性）協助或照護需求為最多（51.27%），但需較多協助的叮嚀式協助或照護需求與隨時在側協助或照顧需求者亦仍有 1/4 之庇護員工。認知與情緒 C&E 的照護需求多為間歇式（定時性）協助或照護需求為最多（67.72%）。

以 Pearson 相關分析庇護員工獨立生活功能對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之關係發現在滿意度部分，庇護員工覺得這段時間在庇護工場工作有越來越習慣與 IADL 總分、認知與情緒總分及 HCR 總分均呈現顯著負相關。顯示越不需要在家事性活動、認知情緒與整體照護需求上被協助之身心障礙員工，越能習慣於庇護工場工作。進一步分成四組檢視時，可以發現缺損分數越低，庇護身障員工喜歡在庇護工場工作與在庇護工場工作越來越習慣的滿意度越高。整體而言，功能最好的第一組庇護員工滿意度最高，第二組次之，但隨著功能下降需協助的項目越多，庇護員工對於庇護工場的滿意度逐漸降低，其中又以第四組最需要協助的庇護員工，滿意度最低。家屬部分與庇護員工情形相反，以第四組家屬滿意度最高，第二、三組次之，第一組滿意度最低。庇護就服員滿意度則以第三組為最高，第二、四組次之，第一組為最低。在對自我表現進步的評估部分

差異較不明顯，四組均感受到自己表現的進步，其中，第二組的身障庇護員工對自己的進步評估最高，第三組到第四組評估次之，第一組評估最低。家屬則以第四組感受到進步最高，第一組次之，第二、三組家屬對庇護員工的進步感受較低。專業人員對進步的感受大多低於 8 分，各組均較身障員工與家屬低。轉銜期待部分，第一、二組庇護員工與就服員的轉銜期待均高，但隨著功能下降，庇護員工、家屬與就服員的期待亦下降。

上述現象的發生原因推論為因獨立生活功能較佳的庇護員工，於庇護工場內僅需被要求產能或品質。但獨立生活功能較需協助的個案，於庇護工場除被要求產能與品質之外，庇護就服員亦會協助生活常規的規範，例如請假跟個人清潔衛生等。故對生活功能較需協助的庇護員工而言，就服員的要求會是壓力來源。庇護員工在庇護工場接受就服員訓練，當其感受到自己的進步發現自己的改變，會獲得成就感。但如為獨立生活能力較弱的庇護員工，會認為工作中一直被提醒與求，在庇護工場獲得的成就感相對會降低，滿意度亦會下降。整體而言，家屬與庇護性就服員對第一組個案的期待較高，認為其能力可以有機會進入一般性職場工作，故認為庇護工場可以滿足其需求的滿意度偏低。第四組（缺損分數最高）是唯一一組家屬滿意度高於庇護員工與庇護就服員的組別。因該組身心障礙員工能力最弱，介於安置社政與勞政資源間，如接受社政服務需要增加家中支出，但如安置於勞政則無費用的支應，且有勞健保、部分收入及相關福利，故第四組家屬對於安置庇護工場之滿意度最高。

在表現方面，四組的庇護員工分數幾乎都有 8 分以上，缺損成績對其覺察自己有沒有進步較無明顯影響，推論主要因素應為庇護就服員了解庇護員工的能力現況，進行工作分派時，會依庇護員工能力安排合適職務，不會對其有過高要求。其中第四組家屬感受到的進步最為明顯，專家會議時，庇護性就服員提出原因應為第四組的進步幅度於進入庇護工場後亦比較明顯。

在轉銜方面，是否希望能夠一直在庇護工場工作的項目，雖然未達顯著，但以分數來看，第一組（高功能）與第四組（低功能）的分數低，傾向不想留在庇護工場；第二組與第三組傾向留在庇護工場。其中，第四組是功能缺損最多的組別，在表現方面，庇護員工自覺表現很好，7 題內有 5 題分數高於就服員；在轉銜方面，庇護員工每一題都比就服員高分，且出現顯著差異，顯示對職場的了解與現實感的建立在該組別為未來重要需協助事項。

（二）心智穩定能力對庇護工場滿意度、庇護工場的表現、轉銜期待之差異

分析結果顯示，認知穩定功能缺損、注意力及記憶力功能缺損及監控功能缺損越高，感受到滿意度越低。其中，又以認知穩定功能與滿意度的相關性最多。心智穩定缺損能力與庇護工場表現的進步情形相關性較低，僅監控能力缺損與覺得與人相處的能力呈現正相關，表示監控能力缺損越高，感受到的進步越高。在轉銜期待部分，認知穩定缺損分數與轉銜期待相關性較多，認知缺損分數越高，越不希望一直在庇護工場工作，也越不期望跟非身心障礙者工作。

進一步檢視庇護員工與家屬和庇護員工與庇護就服員的差異是否與其心智穩定能力有關，發現在滿意度部分，認知穩定能力、注意記憶能力、監控能力及總分與滿意度呈現負相關。顯示上述各項各項能力的缺損分數越低，庇護員工的滿意度較家屬的滿意度差異愈大。反之，當缺損分數越高，庇護員工的滿意度較家屬的滿意度差異變少。其中以認知穩定分數與滿意度的相關顯著性最多。這與研究發現認知功能為其後續就業的最強決定因素（Lee et al., 2017）的研究結果一致。

在表現部分，情緒調控能力與缺損總分與覺得在庇護工場有進步相關，顯示當庇護員工的情緒調控缺損分數與缺損總分越高，個案感受到自己的進步較家屬覺察到的越高。顯示個案的情緒調控能力越好，心智缺損越低，他對自己的進步情形會與家屬觀察到的進步情形越貼近，反之則差異越大。在轉銜期待部分，庇護員工家屬差與個案的認知穩定缺損分數、情緒調控缺損分數及缺損總分，與希望能夠一直在庇護工場工作選項呈現負相關，顯示當上述缺損分數越高，庇護員工對庇護轉銜的期待與家屬的差異越小。

認知穩定能力與在滿意度與後續轉銜上均顯現諸多相關，情緒調控能力與個案的表現亦出現相關。庇護員工有效問卷 158 份中，第一類身心障礙者至少 87%，屬於庇護工場主要服務對象，建議後續庇護工場之教育訓練應針對如何提升第一類身心障礙者的心智穩定能力的介入方式與策略進行強化，並持續增加庇護性就業服務員對第一類身心障礙者認知特質的了解。

四、 庇護工場經營者之現況分析，含對庇護工場的功能、訓練方案、行銷策略、營運狀況及經營困難之建議

庇護工場被政府定位為身心障礙者的就業職場，必須「自負盈虧」。但實務上庇護工場經營者多來自於「非營利組織」，經營者對於市場分析、成本管控、行銷策略與推廣等營運能力較為缺乏，難於一般市場中進行良好之市場開拓，以致實際營運常遭遇困境。訪談中有經營者均多表示期待政府能對庇護工場的功能進行明確的定位，並能對庇護工場進行分類：如將庇護工場定位為以職業技能培養為目標，就不應該要求庇護工場自負盈虧，因訓練好的員工需要一直不斷的流動，故建議只需做到收支平衡即可。但對於部分無法進入一般性職場的身障庇護員工，轉銜未必是對個案最好的安置，故建議對經評估無法進入一般性就業市場，但可於庇護工場穩定工作的安置型庇護工場，應依據目標不同，進行規範上的定位。如庇護工場能定位明確，免除過多的營運壓力，將能有助於專業服務的落實。且對於營運狀況或行銷績效良好的工場，提供的補助項目和內容應該有個別性。

經營者在庇護工場對庇護員工提供 9 個選項中（分別為工作能力強化、體耐力的強化、工作態度的養成、職場適應力的提升、人際互動的練習、就業市場的了解、特殊工作流程與環境的設計、專業人員的職場支持及其他補充項目），最能提供的是「工作態度養成」這個選項，其次為「工作能力強化」，再其次是「人際互動的練習」。該部分與從身心障礙者庇護工場到一般職場轉銜輔導工作手冊（吳明宜等人，2016）中之庇護員工就業轉銜檢核表進行交互比對後發現，經營

者所認為庇護工場可提供的項目與檢核表中之工作技能、工作態度及軟性技能一致。顯示庇護工場強化的能力朝向發展銜接後續就業市場所需之能力。但是，經營者於該選項中，無人選擇可增加對「就業市場的了解」，顯示所有經營者傾向不認為庇護工場可以接軌對現行就業市場的認識，該部分亦呼應問題二問卷中呈現庇護員工於庇護工場中對「就業市場的了解」在身障庇護員工、家屬及庇護性就服員給分均偏低的現象。故如何建置後續資源的連結，使進行轉銜的服務啟動前能夠讓個案對職場有更深入的了解，為後續資源建置時應考量的面向。

在教育訓練方面，發現經營者在教育訓練與社區交流活動上，共同的困難為經費問題。當評鑑指標期待庇護工場辦理員工在職教育訓練、社區交流或支持服務時，活動的辦理成為庇護工場的固定開銷。活動內容的規劃亦多為配合評鑑而辦理，亦礙於經費自籌，故多由就服員自行擔任講師，無法依主題聘請專業講師進行協助。建議爾後補助辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫時，經費補助的項目可以進行調整，將庇護員工在職教育訓練、社區交流活動等產生的相關經費納入補助項目。

部分庇護工場專業技能的教育訓練時數相當高，但整體薪資並未因教育訓練時數高而提升。經營者提出，有可能因就服員並不具有執行該產業的專業或不熟悉其產業的製作流程，造成課程規劃猶如隔靴搔癢，導致無法提升庇護員工的工作效能等問題。建議要進一步釐清這些課程是工場必須辦理，還是因為工場因暫無訂單，故安排員工上課。因考量庇護工場應為就業單位，過多的課程安排是否

屬於一般職場樣態。故，如何提升教育訓練的效益與教育訓練安排的時數適切性是需要考量的重要議題。

在行銷策略部分，使用現場（設攤）推銷的比例高達 94%，是最常運用的行銷策略。次之為使用社群網站行銷（82%），再來為使用文宣產品（59%）、親友行銷（47%）及口碑行銷（35%）。未被經營者列入工場常使用的行銷策略分別為運用電視購物、運用便利商店通路、商品電子報（Email）行銷、購買關鍵字網路搜尋優化、購買網路使用平台廣告、名人行銷、運用聊天機器人增加訊息推播。整體看來，庇護工場對於需要額外支用經費的行銷策略較少使用，較偏重於傳統性的行銷方式，對於運用多媒體的行銷方式較不熟悉，如何讓庇護工場工作人員學習運用不同行銷策略與行銷管道，以將行銷觸角涵蓋主要消費族群的消費管道，並逐步貼近多元年齡族群的消費方式則相當重要。庇護產品需具備獨特性與市場接受度，才具有競爭力，庇護工場可能需要從經營者的心態、產品、包裝及行銷各方面進行協助。

庇護工場經營者表示所遭遇的最主要困境前四項依序為行銷管道開發不易、經營成本過高、外在經濟環境與政策因素及缺乏經營與行銷實務的相關經驗與人才。後四項為身障庇護員工職缺補齊不易、專業人員流動率過高、因產能限制無法接太多訂單、行銷預算不足。另有經營者於訪談過程中，提出其它五項困境:分別為優採未發揮功效、期待庇護員工能力增長、庇護員工工作能力與一般員工的差異、系統表單與課程時數過多、社會民眾對庇護產品缺乏信心。但未有經營者提出身障員工轉銜出現困難與身障員工流動率過高是其經營庇護工場之困境。

整合上述，經營者所遇困境最大宗為行銷困難（包含行銷管道開發困難、缺發行銷人才及行銷預算不足）、優採未能發揮功效、成本過高、庇護員工功能提升（因產能限制無法承接較多訂單）、外在經濟環境與政策因素、行政配合事項（表單與專業人員訓練時數）及民眾對庇護工場的產品信心不足等。

行銷的部份，因庇護工場產品雖多元，但市場競爭對手亦多，且因種類多，又常常採用單打獨鬥的傳統推銷方式，應思考如何增加多元行銷宣導與管道的開拓方式，經營者多表達期待初期可以由縣市政府協助建立平台，協助進行配套式聯合行銷，如讓多家庇護工場商品可以因應不同節慶，進行商品的配搭與合作，讓行銷方式可以創新且多元。另於人力方面，經營者亦期待能增加行銷人力的經費補助，縣市政府現階段專業人力補助是六比一，人力的部分是比較不夠的。希望可以有額外的行銷人員，或是可以由縣市政府建立行銷團隊協助轄區庇護工場的業務推廣。除此之外，經營者亦期待中央與地方政府能共同合力協助辦理宣導活動與協助進行宣傳行銷，並強調於辦理宣傳展售活動時，期待辦理活動的地點應以人潮為重要考量，並希望政府幫忙推播的宣導片能定時更新以跟上庇護工場產品的更新與推播的時間點能搭配各節慶的活動。

優採的部份，經營者均期待能夠落實優先採購，希望中央與縣市政府能夠起帶頭起作用，真正從庇護工場採買或是讓公彩增加支援性的比例。並期待增加庇護工場產品在優採廠商端的介紹，讓庇護工場的商品有更多元的曝光機會，增加庇護工場產品的宣導與推廣。期待能從政府窗口增加接觸潛在廠商的管道，落實庇護工場產品的宣導與推廣。最後，期待修改優先採購的執行方法，並思考十萬小額採購的合理性，應思考所謂合理的價格是多少，而不是僅僅最低價標去考量。但是，在訪談經營者的時候，也發現部分經營者對優採有不當的期待，在創立庇

護工場時，認為優採會是其主要的經營訂單來源，故當真正設立庇護工場時發現優採的訂單比想像中低時，出現了許多對政府的情緒，故建立經營者對於優採的正確期待亦是需要中央與縣市政府共同努力的方向。建議於庇護工場設立前即介入輔導，於庇護工場設立之初，即能讓庇護工場了解政府可採購的相關產業為何，市場現階段競爭情形分析等，增加庇護工場於設立營業項目前能進行通盤的考量。

成本過高部分，經營者表示原物料成本或機械設備成本高，店面租金亦為成本項目。而農業相關法令限制多與相關執照申請流程耗時，農場因天災額外導致的開銷大。一般企業可以投入資本把整個量體擴大，以降低整體成本，市場上才有競爭的優勢。庇護工場多數會表達有成本高的情形，且依補助地方政府辦理庇護性就業服務計畫規定，庇護工場之房屋、土地或車輛租金之補助標準為第 1 至 2 年每月最高補助 4 萬，第 3 年補助 80%、每月最高補助 32,000 元，第 4 年以上補助 50%、每月最高補助 20,000 元。經營者反應補助金額的遞減，造成其營運成本提升，負擔相對變高。現今房價與租金都成長的前提下，庇護計畫補助房屋及土地租金的基準，應調整為依據國民所得或各縣市政府公告土地現值彈性設定補助標準。亦建議考量如何協助庇護單位連結公有場地的使用，或許為降低成本的策略之一，考量庇護工場容易因為場地的尋找不易與租金的成本高造成需負擔的成本過高，現階段雲嘉南四縣市之庇護工場未有公有場地設立之工場。如有公有財產地可以提供協助，將對庇護工場承辦單位有相當助益。另，增加庇護工場承辦單位對相關法律規範與申請流程的理解，避免新的承辦廠商，因為不了解流程而不斷來回奔波，除衍伸成本的增加外，亦會降低其辦理之意願。

庇護員工能力提升部分，因庇護工場員工多為第一類障礙者，故對於第一類障礙者的特質、認知功能與相對應的職場行為樣態、評估方式、策略擬定方向、

階段性訓練方式訂立及輔具運用方式，是專業人員最需要理解與學習的內容，建議在後續專業人員之繼續教育訓練中應列為強化重點。

外在經濟環境與政策因素方面，經營者表示政策因素的限制與計畫補助款項逐年減少是原因之一。二手市場的蓬勃發展、工場提供清潔勞務服務之市場價格與競爭力不高，也是困境之一。故如中央與地方共同合作，透過有效的市場分析，特許可獲利的行業由庇護工場承辦（如加油站），協助庇護工場思考如何轉型創造更高價值，並協助創造適當的市場區隔，避免同轄區的庇護工場均販賣相同或類似的產品與服務。繼之，積極面對社會結構造成之身心障礙者就業問題。最後，提升消費者信心的部分，消費者對於產品的選購有比價心理，需透過行銷強化庇護產品的特點與品質，提升社會大眾對庇護產品的信心。

總括而言，庇護工場既然具有法律基礎，但因功能定位不一亟需考慮各方因素重新加以分類。依所賦予之任務，確立不同的輔導方針與扶植策略。再而針對庇護工場經營者雖有理想之初衷，但是囿於現實環境、市場競爭及專業不足等問題，往往不能有效經營。最後往往只能勉強符合最低法規要求，難以發揮當初的理想效益。故此建議政府必須整體規劃，從庇護工場之功能分類開始，再逐步輔導支持其經營業務，協助解決經營困境。最終能落實政府的美意，促進身心障礙者發揮價值，實踐經營者的理想，達到三贏的美好境界。

本研究僅針對雲嘉南四縣市庇護工場進行調查與訪談，研究結果僅可推論至原母群，推論與比較至全國人口難免受限。故建議未來可擴大研究樣本，做不同區域與縣市的庇護工場進行現況分析與訪談，始對全國性的庇護工場現況有更全面的了解。未來延續研究可以進一步探討庇護工場的分類或分級模式，中央與地方主管機關於協助庇護工場之輔導方式、補助項目或補助基準的可依循後續建立

之分類/分級制度，以建立多元化與更貼近庇護工場需求之協助。

參考文獻

王紹穎(2007)。**自我感，復原力與創傷後症狀之關聯性研究:以燒傷病人為例**(未出版之碩士論文)。台北：國立臺灣大學心理學研究所學位論文，1-91。

行政院主計總處（2016）。中華民國行業標準分類（第 10 次修訂）。取自 https://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=3111&CtUnit=566&BaseDSD=7&mp=1

吳明宜、林真平、陳樺萱、莊巧玲、黃國裕、范文昇、林雅玲（2016）。**從身心障礙者庇護工場到一般職場轉輔導工作手冊**。新北市：勞動部勞動力發展署。

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，10**(2)，148-162。

身心障礙者庇護工場設立及獎助辦法（2002 年 12 月 30 日）

身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則（2008 年 2 月 12 日）

身心障礙者保護法（1997 年 4 月 23 日）。

身心障礙者權益保障法（2007 年 7 月 11 日）。

周怡君、賴金蓮（2009）。**台灣庇護工場現況分析：理論與實務**。心路社福基金會出版。

周惠玲、唐昌豪（2007）。由身心障礙者權益保障法修訂談庇護工場的回顧與展望。**就業安全半年刊，6**（2），9-14。

林宏熾（1997）。庇護工場的規劃與功能。**就業與訓練，15**（4），24-31。

林幸台（2007）。**身心障礙者生涯輔導與轉銜服務**。台北市：心理出版社股份有限公司。

孫旻暐、張哲豪、邱孟堯(2015)。**104 年地方政府辦理身心障礙者就業促進業務評鑑報告**。勞動部勞動力發展署，未出版。

推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫（2009 年 1 月 15 日）

許靖蘭（2010）。法規、社會企業與庇護工場的經營。**就業安全半年刊，9**（2），84-90。

郭乃文、張哲豪、張瀚云、邱美珍、吳雅玲、傅馨瑩、林恒立（2014）。**身心障礙者就業協助之家庭支持度問卷運用於職業重建服務之策略探討(成果報告)**。雲嘉南區職業重建服務資源中心主題探討期末報告，勞動部勞動力發展署雲嘉南分署。

郭乃文、劉秀枝、王珮芳、徐道昌（1989)：中文版 [簡短式智能評估](MMSE)之簡介。**臨床醫學，*23***（1)，39-42。

郭乃文、劉秀枝、王珮芳、廖光淦、甄瑞興、林恭平、徐道昌（1988)：[簡短式智能評估] 之中文施測與常模建立。**中華民國復健醫學會雜誌**（16)，52-59。

郭乃文主編（2018）。**台灣心智穩定量表**。台南：社團法人台灣腦心智發展與心理復健學會。

陳方、林真平、邱崇懿、王家強、宋礽玉（2008）。美國聯邦政府與州政府職業重建合作方案之綜述與分析。**就業安全半年刊，7**（2），94-106。

陳怡璇（2015）。**美國與我國庇護工場法制之比較研究**（未出版之碩士論文）。中央大學法律與政府研究所學位論文，台北。

勞動部勞動力發展署（民 107 年 2 月 23 日）。105 年庇護工場業務情形調查表。取自 https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=69CA9940FDCD788E。

殘障福利法（1980 年 6 月 2 日）

補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫（2015 年 9 月 10 日）

蔡幸媚（2013）。**身心障礙者權益保障法對庇護工場衝擊之研究-從 [離開庇護工場學員] 的觀點探討**（未出版之碩士論文）。臺灣師範大學復健諮商研究所學位論文，台北。

衛生福利部社會救助及社工司（民 107 年 2 月 23 日）。歷年最低生活費一覽表。取自 https://dep.mohw.gov.tw/DOSAASW/lp-566-103.html。

Alaska Administrative Code, 8 AAC 15.120 （2018）

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. （2010）. A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 23*（3）, 290-295.

Burchardt, T. (2000). *Enduring economic exclusion: disabled people, income and work*: Joseph Rowntree Foundation York.

Butterworth, J., & Fesko, S. (1998). *Conversion to integrated employment: Case studies of organizational change*.

Chou, Y.-C., Lee, Y.-C., Lin, L.-C., Chang, A.-N., & Huang, W.-Y. （2008）. Social services utilization by adults with intellectual disabilities and their families. *Social Science & Medicine, 66*（12）, 2474-2485.

Cimera, R. E. （2011）. Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*（1）, 21-27.

Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. （2012）. Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism, 16*（1）, 87-94.

Development, C. C. o. S., & Issues, C. O. f. D. （1996）. *Living with disability in Canada: An economic portrait*: Hull, Quebec: Human Resources Development Canada, Office for Disability Issues.

Division of Developmental Disabilities. （2008,April）. County services for working age adults,Policy 4.11, DDD policy manual. Olympia, WA:Washington State Department of Social &Health Services, Division of Developmental Disabilities. Retrieved from http://www.dshs.wa.gov/pdf/adsa/ddd/policies/policy4.11.pdf

Fernet, C., Guay, F., & Senécal, C. （2004）. Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational behavior, 65*（1）, 39-56.

Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. （2011）. Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 24*（2）, 133-141.

Gilbride, D., & Hagner, D. （2005）. People with disabilities in the workplace. *Rehabilitation counseling: Basics and beyond, 4*, 271-305.

Goldenson, R. M., Dunham, J. R., & Dunham, C. （1980）. Disability and Rehabilitation Handbook. *Plastic and Reconstructive Surgery, 66*（1）, 160.

Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. （2011）. What is resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry, 56*（5）, 258-265.

Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. （2006）. A new scale for adolescent resilience: Grasping the central protective resources behind healthy development. *Measurement and evaluation in Counseling and Development, 39*（2）, 84-96.

Holloway, J., & Sigafoos, J. (1998). Quality of life for young adults with mental retardation in open versus sheltered employment. *European Journal on Mental Disability, 5*(20), 13-25.

Hsu, T.-H., Ososkie, J., & Huang, Y.-T.（2009）. Challenges in transition from sheltered workshop to competitive employment: Perspectives of Taiwan social enterprise transition specialists. *Journal of Rehabilitation, 75*（4）, 19.

Inge, K. J., Wehman, P., Revell, G., Erickson, D., Butterworth, J., & Gilmore, D. （2009）. Survey results from a national survey of community rehabilitation providers holding special wage certificates. *Journal of Vocational Rehabilitation, 30*（2）, 67-85.

Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. （2008）. Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of Supported Employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21*（1）, 1-18.

Kenny, M. E., & Bledsoe, M. （2005）. Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*（2）, 257-272.

Kiernan, W. （2000）. Where we are now: Perspectives on employment of persons with mental retardation. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 15（2）, 90-96.

Kober, R., & Eggleton, I. R. （2005）. The effect of different types of employment on

quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research, 49*（10）, 756-760.

Kraemer, B. R., McIntyre, L. L., & Blacher, J. （2003）. Quality of life for young adults with mental retardation during transition. *Mental retardation, 41*（4）, 250-262.

Kregel, J., & Dean, D. H. （2002）. Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities." In Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace S.

Li, E. P.-y., Liu, Y.-m., Lok, N. C.-y., & Lee, V. W.-k. （2006）. Successful experience of people with Down syndrome. *Journal of Intellectual Disabilities, 10*（2）, 143-154.

Lin, H. （1997）. Plan and function of sheltered factory. *Employment and Training*, 24-31.

Luthar, S. S., & Cicchetti, D. （2000）. The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology, 12*（4）, 857-885.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. （2000）. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development, 71*（3）, 543-562.

Migliore, A., Grossi, T., Mank, D., & Rogan, P. （2008）. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation, 28*（1）, 29-40.

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.

Moorhouse, A., & Caltabiano, M. L. （2007）. Resilience and unemployment: Exploring risk and protective influences for the outcome variables of depression and assertive job searching. *Journal of Employment Counseling, 44*（3）, 115-125.

Murphy, S. T., & Rogan, P. M. (1995). *Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated work*: ERIC.

Nelson, N. （1971）. *Workshops for the handicapped in the United States: An historical and developmental perspective*: Thomas.

Nettles, J. L. （2013）. From Sheltered Workshops to Integrated Employment: A Long Transition. *Unpublished manuscript, Lynchburg College, Lynchburg, VA*.

Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. （2007）. Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of career assessment, 15*（2）, 181-193.

O'Brien, J., & Dempsey, I. （2004）. Comparative analysis of employment services

for people with disabilities in Australia, Finland, and Sweden. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 1*（3-4）, 126-135.

Olmstead v. L.C., 527 U.S. 581

Peer, J. W., & Hillman, S. B. （2014）. Stress and resilience for parents of children with intellectual and developmental disabilities: A review of key factors and recommendations for practitioners. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 11*（2）, 92-98.

Preedy, M. （2013）. Subminimum or Subpar; A Note in Favor of Repealing the Fair Labor Standards Act's Subminimum Wage Program. *Seattle UL Rev., 37*, 1097.

Rogan, P., & Rinne, S. （2011）. National call for organizational change from sheltered to integrated employment. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*（4）, 248-260.

Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. （1996）. Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology, 43*（1）, 84.

State of Alaska, Labor and Workforce Development. （2018）. Alaska Administrative Code: Title 8 - Labor and Workforce Development - repeal of minimum wage exemption for persons with disabilities. Retrieved from https://aws.state.ak.us/OnlinePublicNotices/Notices/View.aspx?id=188457

Sulewski, J. S. （2007）. Shifting resources away from sheltered workshops in vermont. *Institute for Community Inclusion, University Massachusetts, Boston*.

Taylor, S. （2004）. Commentary: Workers with disabilities deserve real choices, real jobs. *The Arc link org. Cutting-edge commentary by family members and others*.

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division. （2014）.Olmstead enforcement: U.S. v. Rhode Island, 1:14-cv-00175（D.R.I. 2014）. Retrieved from http://www.ada.gov/olmstead/olmstead_cases_list2.htm#ri

U.S. Senate. Committee on Education and Labor and House Committee on Labor. Joint Hearings on the Fair Labor Standards Act of 1937. Washington: Government Printing Office, 1937.