

臺北縣政府 94 年度 精神障礙者就業狀況與需求調查 研究報告

委託單位:臺北縣政府勞工局

研究主持人: 林幸台教授

研究團隊:柯天路助理教授、張自強講師、張千惠副教授、邱滿艷助理教授、
吳佳蓓助理、王秀蘭助理

中華民國九十五年四月

目 錄

第一章	緒論	
第一節	問題背景與研究源起	1
第二節	研究目的與研究問題	3
第三節	章節安排說明	4
第二章	文獻探討	
第一節	精神障礙者就業需求與現況	5
第二節	精神障礙者就業困境與職業復健方案	8
第三章	研究方法	
第一節	研究架構與程序	13
第二節	研究對象	15
第三節	問卷編製與焦點團體議題	16
第四節	訪員訓練與訪談過程	20
第五節	資料收集與分析	22
第四章	結果與討論	
第一節	基本資料	24
第二節	就業現況	30
第三節	就（轉）業與職業訓練需求	40
第四節	相關因素比較分析	47
第五節	開放式意見資料分析	65
第六節	焦點團體資料分析	67
第五章	結論與建議	
第一節	研究發現	69

第二節	研究限制	78
第二節	建議	79

附 錄

附錄一	參考文獻	86
附錄二	問卷	89
附錄三	訪談同意書	94
附錄四	開放式意見資料分析編碼	95
附錄五	焦點團體資料分析編碼	99

第一章 緒論

第一節 問題背景與研究緣起

身心障礙者的職業復健，一直到二十世紀後半期才逐漸受到重視，於是就業機會愈漸增多，也促進相關法案的通過。如：美國身心障礙福利法（the Americans with Disabilities Act），提供了身心障礙工作者較公平的就業機會，以及職務再設計，而一些機構的設立，如：庇護性工作場、支持性就業等的形成，也增加了他們工作的機會。而精神障礙者在症狀穩定後，也期望像一般人一樣得到就業機會，因為工作除可讓人覺得自己是一健康完整的個體，生活有意義且具生產性外，還提供成就感、技巧發展、社交接觸、自尊、自信及收入等（Elizabeth & Anne，1988）。一般而言，工作最基本的目的就是能夠獲得報酬，也就是能夠滿足經濟需求的潛能，且所有的工作，不論有無報酬，均能滿足廣泛的社會與心理方面的需求，如：有效的與他人互動、維持個人的尊嚴、有能力或控制感、較自我為寬廣的某種目的獲任務的認同感，以及人際關係（余鑑譯，1999）。對於身心障礙者而言，由於先天或後天身體障礙的限制，如果擁有一份合適的工作，經由工作才能夠享受較寬廣的人際關係，也才能由自己對社會盡了一份力量而產生較高的成就感，進而肯定自我的價值。因此，包括身心障礙者在內的任何人，唯有在工作世界中扮演適得其份的角色，才能滿足其心理性經濟性及社會性的需求（吳武典，1990）。因此，身心障礙者與一般人一樣，並不願意沒有尊嚴的接受補助，而是願意努力工作，維護自我生涯，也希望在工作中認識一些志同道合的朋友；並期望工作後能被上司、同事讚賞；當然在工作之時，他們更直接的印証自己是有能力的人，能勝任職業生涯的任務（黃志成、王麗美，2000）。

但由於社會上對精神障礙者在復健後的工作能力不瞭解，使得精神障礙者在尋找工作、參加職業訓練以及獲得合適工作的機會，較其他障別之身心障礙者困難。此外，目前精神障礙者的就業問題，無論是政策、實務或是學術研究等領域的經驗，相關研究可能較其他障別略為不足，有待進一步作深入的調查研究。本研究目的為瞭解精神障礙者就業需求，包括探討精神障礙者之現有就業狀況、就業與職訓需求等。希望透過本研究結果，能從個人、家庭、社會與職場環境中，針對精神障礙者就業需求，提供更完善與健全的職業復健。

依據內政部統計資料顯示，截至 94 年 12 月 31 日止，身心障礙總人口共計 937,943 人，精神障礙者共 87,039 人，佔全國身心障礙者總人口數 9.3%，其中

台北縣身心障礙總人口 112,824 人，精神障礙者佔 11,792 人，佔全台北縣身心障礙者總人口數 10.5%，是台北縣第四大障別。行政院勞工委員會在 93 年勞動狀況調查統計資料指出，截至當年 8 月底為止，臺灣地區 15 歲以上身心障礙者共 29,059 人，其中就業者佔 18.4%，失業者佔 3.2%，非勞動力佔 78.5%，顯示非勞動力幾近八成，台北市康復之友協會在 90 年度精神障礙者就業需求調查中，卻發現有 81% 的個案表示需要工作，顯示失業者人口與非勞動力人口中具就業意願或潛能者眾多，是值得開發的一群。

依據勞委會 93 年的同一調查報告顯示，精神障礙者之就業率為 9.4%，僅高於罕見疾病者（8.6%）、多重障礙者（8.5%）、自閉症精神障礙者（6.7%）、失智症者（1.8%），其就業率明顯偏低；加以社會大眾普遍對精神障礙者存有先入為主的恐懼、排斥心理，促使其不論在進入職場前或就業歷程中均需面對諸多障礙；且該障別在職業重建上較其他障礙更需醫療的介入與配合，長期以來被視為挑戰性較高的一群。台北縣身障人口是全國第二大縣，面對不同障別之身心障礙者特定的就業需求，實有必要分別深入探討並加以掌握，方能提供適切、有效之後續服務，94 年度以精神障礙者為研究對象，並將研究報告所得之重要結果作為本縣未來規劃相關政策之依據，以促使更多精神障礙者得適性就業。

。

第二節 研究目的與研究問題

本次研究目的係瞭解台北縣精神障礙者的就業現況及就業需求，主要係採問卷調查方式進行，參考相關文獻後提出研究問題及研究架構。茲先列出研究目的與問題為：

一、研究目的

- (一) 瞭解精神障礙者的就業現況。
- (二) 瞭解精神障礙者基本特質與就業現況的關聯性。
- (三) 探討精神障礙者目前對於就業服務相關資源的運用與知悉程度。
- (四) 瞭解精神障礙者的就(轉)業及職訓意願與需求。

二、研究問題

- (一) 臺北縣目前有工作之精神障礙者就業現況為何？包括其職業、平均薪資、求職途徑、工作滿意度、工作上最感困難之處等。
- (二) 臺北縣目前未就業之精神障礙者的工作經驗如何？包括其目前未就業之原因、是否有工作經驗，以及有工作經驗者其離開最近一個工作的原因等。
- (三) 關係精神障礙者有無工作的變項為何？
- (四) 臺北縣精神障礙者對相關就業服務資源的運用及對服務措施的知悉情形為何？
 1. 是否曾至公立就業服務站及民間就業服務機構(團體)尋求就業服務之協助。
 2. 是否知悉政府對身障者所提供之：(a) 職業訓練優惠補助、(b) 職務再設計服務等。
 3. 是否曾接受過職前準備訓練。
- (五) 臺北縣精神障礙者的就(轉)業與職業訓練需求為何？包括有、無就(轉)業意願？希望從事之職業種類為何？有、無參加職訓意願？期望參加職訓種類與上課時間為何？不願意參加職訓的原因為何？

第三節 章節安排說明

本調查研究之章節安排共分為五章：第一章「緒論」包括研究緣起、研究目的與研究問題、及章節安排，第二章係「文獻探討」，第三章「研究方法」包括從相關文獻資料建立研究架構與程序、研究對象、問卷編製與焦點團體議題、訪員訓練與訪談過程、資料收集與分析。

第四章「結果與討論」，根據問卷調查結果與焦點團體成員討論內容，呈現受訪者基本資料、精神障礙者就業現況、精神障礙者就（轉）業及職訓意願與需求、相關因素比較分析、開放式意見資料分析、及焦點團體資料分析。

第五章「結論與建議」，透過對本縣精神障礙者就業情形與就業及職訓需求之分析，提供台北縣政府未來規劃辦理相關政策或服務措施參考。

第二章 文獻探討

第一節 精神障礙者的就業需求與現況

在人的生涯發展中，職業是必須要加以考慮與規劃的項目之一，同時也是大多數人一生中須面對的重要課題，而工作角色不僅決定了一個人在社會中的地位與價值，也影響了一個人的認同感與幸福感。但身心障礙者普遍就業率偏低、職業受限且工作能力不足等問題，常與身心障礙者本身技能、工作態度、缺乏無障礙環境及政府就業政策未具體落實有關（邢秋萍，1994）。另外，社會上對精神病患者的「標籤化」，亦會影響個案的求職意願與在職場的表現，從而降低雇主聘用精神病患的意願（Elizabeth & Anne, 1988; Ciardiello, 1991）。英國的職業復健制度則於第一次世界大戰後開始，於1944年通過「傷殘就業法」，則進一步提供身心障礙者就業的保障（秦文力，1983）。此外，鄰近我國的日本則為安置身心障礙者就業，於1963年制定「身體殘障者僱用促進法」，配合完善的就業服務體系，使得日本在促進身心障礙者就業有相當的成效（林麗娟、楊明珠，1995）。

精神障礙者之職業復健的重點過去都一直擺在工作訓練與症狀治療，鮮見對於社會心理之處遇與就業需求之探討。為使精神病患回歸社區之後能穩定並成功地生活及就業於社區中，根據衛生署所推行之社區精神復健服務方案，包括：社區復健中心、庇護性工場、康復之家與居家治療等（宋麗玉，2000；彭英傑，2001）。但不少在社區化就業的精神障礙者，於就業過程中，常因本身病情或是其他突發因素發生時，無法得到快速且應有的支援與協助，而導致無法持續就業的情形。許多嚴重精神障礙者都需要經過訓練及支持系統以幫助獲得並維持工作（Harry, Weeghel, Kroon, & Schene, 2005）。因此，支持性就業的模式，包括就業的安置與支持，透過支持性就服員與復健專業人員的規劃工作復健訓練，包括：許多工作能力以外之訓練，如：壓力處理技巧、情緒處理技巧及與同事相處技巧等，對精神障礙者而言是不可或缺的（Wallace, Liberman, & Kopelowicz, 2001）。

根據勞委會93年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查結果，在「慢性精神病患」就業現況中：薪資及工時分別為15,255元（平均一週工時為40小時）。低於身心障礙者在93年8月受雇者之平均薪資為25,508元，平均加班費為488元

，平均每週正常工作時數 42.1 小時。此外，在工作上最感困擾之處的結果為：身心障礙者在工作上最感困擾者以「工作場所欠缺無障礙環境」所占比率較高，占 6.5%，其次為「工作無保障」占 5.4%、「在工作場所受到不公平待遇」占 3.2%，第四為「上、下班之交通」及「無適合專長或興趣的工作」均占 1.1%，而其餘為「無專門技術」佔 1.0%、「收入少」、佔 0.9%、「工作壓力大」佔 0.8% 及其他 1.8% 等。而在找尋工作之方法結果為：身心障礙就業者找尋工作之途徑以「親朋介紹」之 37.8% 最高，其次為「自己應徵」之 31.8%，第三為「考試分發」之 5.9%，第四「社會福利機構轉介」及「就業服務機構轉介」均為 4.0%。身心障礙者失業的原因為：而曾經工作過者占 93.5%，失業原因以「受傷或生病體力無法勝任」者占 26.2% 最高，其餘依次為「工作場所停業或業務緊縮」占 23.3%、「季節性或臨時性工作結束」占 14.7%、「被裁員」占 8.8%、「無法勝任」占 6.4%、「與同事人際關係問題」占 3.5%、「待遇太低」占 3.4%、「工作受到差別待遇」占 3.2% 等。身心障礙失業者自認為無法找到工作之前三項主要原因：一、身心障礙的限制占 45.3%，二、年齡限制占 18.9%，三、工作內容不合適占 17.4%，餘為「工作技能不足」占 7.2%，「工作地點不合適」占 3.9%，及「薪資不滿意」占 0.4% 等。雖然身心障礙者保護法中有定額進用的規定及罰則，但根據行政院勞工委員會職訓局在民國 92 年 8 月份作的統計，92 年 6 月仍有 1,145 家公私機關（構）未達法定進用人數，且公營機關（構）未進用或未達進用標準的比例又較私立機關（構）高，精神障礙員工又是被僱用比例中的極少數，根據職訓局 91 年 4 月份的統計，精神障礙員工在定額進用之身心障礙員工中只佔 1.73% 充分顯示其在身心障礙者中亦有就業競爭力偏低的情形。

我國在「精神衛生法」訂定了社區復健之項目，以及衛生署推展之「社區精神復健計畫」與「精神復健機構設置管理及獎勵辦法」之訂定等，均顯示台灣地區對精神障礙者之社區復健已日漸重視。我國目前的社區精神醫療體系已略具雛型，但多半參考自美國社區精神醫療的經驗而發展出現有之模式。然而在醫療政策欠佳、社會大眾接受度不足、專業人員及資源缺乏等影響下，使台灣社區精神復健之發展有限，未來仍有很大之發展空間。而成功的社區安置主要關鍵，在於落實職業復健（余漢儀, 2002; 宋麗玉, 1998）。由於慢性精神病患的社會功能將會退化（例如：工作動機減少、個人衛生不佳、人際關係疏離、注意力差等），這些退化會影響到精神障礙者的日常生活，甚至謀生求職能力

，所以精神病患從病房出院後，若是沒有妥善安排病患的生活方式，則將會很容易導致疾病的復發。因此精神疾患在社區中透過專業人員於病患出院後扮演醫院與家庭的橋樑，定時提醒病患服藥、降低精神病患的「再入院率」、並協助其適應生活、尋找工作等，都是社區復健中很重要的工作(Banks & Head, 2004)。

第二節 精神障礙者的就業困境與職業復健方案

一、精神障礙者就業困難與需求

對於精神障礙者而言，獲取社會資源實在非常困難，工作機會更是少之又少。而除了獲得工作的困難之外，持續地在就業職場工作更是一大難題（Xie, Dain, Becker, & Drake 1997）。倘若缺乏安置的工作復健環境，精神障礙者最後還是必須依賴他人或機構，無法真正重返社會。但大部分的精神障礙者因其症狀的影響、人際關係、壓力情緒調適等適應問題、功能退化等因素，而造成選擇職業之限制（Bsaaett, Lloyd, & Bassett 2001; Kirsh, 2000; Scheid, 1993）。因此，適當的工作能力訓練、就業輔導與安置，對於要就業的精神障礙者來說格外重要。但目前社區精神醫療和復健資源卻往往不足且缺乏整合，致使病患和家屬不能及時獲得切合其需要的協助，精神障礙者復歸社會在台灣現有的環境下面臨多重困境（范燕燕, 2000）。在曾就業的精神障礙者中，可以穩定工作半年以上者卻是佔少數。精神障礙患者就業所遭遇的困難有：社會烙印與恥辱感、認知功能障礙、症狀干擾、以及人際關係與社會技巧困難。幾乎所有精神障礙患者，在就業時遭遇的最大困難就是擔心老闆、同事知道自己有病。造成精神障礙者無法工作的具體事實，包括：個案在工作挫折忍受度、耐力、遵循指示、與上司與同事合作、解決問題、工作導向、持續專注力、接受批評、請求協助等有困難（Anthony & Liberman 1986; Durham, 1997）。

根據內政部（2000）統計，國內慢性精神病患勞工的每月平均薪資不到一萬六千元，逾四成的患者從事非技術工及體力工。根據國內學者鄭雅敏（2003）分析慢性精神病患的就業問題，他認為疾病造成的功能損害自然是重要因素。以精神分裂症為例，患者在急性期度過之後，仍可能有一些負性症狀如被動、缺乏動機、注意力不集中及社會退縮等，並非靠藥物治療可解決，以致對其社會及職業功能造成明顯損害，導致精神分裂症患者勞動參與率低。但除了疾病本身，導致慢性精神病患低就業率的原因還包括了社會性障礙。一般雇主對於僱用身心障礙者意願不高，特別對於所謂「心理性障礙者」接受度最低，增加患者求職時的心理負擔，故許多精神病患在求職時都傾向隱匿病情，這也是為何政府統計定額進用的精障員工（佔定額進用之身

心障礙員工的 1.73%) 會低於實際就業的慢性精神病患比率(佔已就業身心障礙者的 3.44%) 而如前所述, 我們可發現慢性精神病患多從事薪資偏低、勞動條件較差的工作, 甚至其就業競爭力在身心障礙者中也有偏低現象, 而工作沒有保障是造成身心障礙勞工在職場上最大的主觀困擾問題來源(內政部, 2000) 對於精障者而言更是如此。另外, 對精障者而言, 「沒有一份正常的工作」是心中揮之不去的痛。害怕別人問起職業、薪水是經常要面對的問題在現代這樣一個重視工作的社會中, 長期性的失業甚至失去工作能力, 不僅失去自我認同和價值感, 更深化其在社會中的邊緣地位一個沒有工作的精神病患的經驗, 與一般失業衍生的心理適應問題有共通性, 但更有其特殊性, 甚至也相同於一般的身心障礙者(鄭雅敏, 2003)。對於外觀看來「好手好腳」但確實有功能損害的精神病患者而言, 他們所要承受的是更多因其職業狀態所帶來的烙印和歧視, 而雖然沒有充分的證據顯示「失業」會導致精神病患疾病復發, 但「失業」卻是讓症狀「持續」的因素之一。

精神障礙者在就業上最大的困擾是人際關係、自我情緒調適, 而就業情況與困擾也受殘障程度的影響。慢性精神障礙者有許多殘留症狀與認知缺損, 會影響其工作訓練或回到職場時的工作行為與能力, 因而造成精神障礙者無法工作的具體事實, 包括個案在工作忍受度、耐力、遵循指示、與上司與同事合作、解決問題、工作導向、持續專注力、接受批評、請求協助等有困難(Anthony, Liberman 1986; Durham, 1997)。許多研究中發現, 個案的工作態度因素為影響身心障礙者無法就業的主因; 包括選擇依賴救濟金生活、不想工作、不願嘗試、出席率低和不良行為、不喜歡工作內容、認為工作性質太辛苦和覺得薪資太少(趙麗華, 1993), 同一研究中也指出, 身心障礙者本身的身心障礙因素也是無法就業的主因, 例如身體不好、不敢與外界接觸、工作效率差、無法與同事相處、需要過多監督和偏差等。許多身心障礙者, 尤其是後天因素導致的身心障礙者, 常無法面對現實, 自怨自艾, 不願積極尋找訓練或工作的機會。另有許多身心障礙者缺乏機會接受適當訓練; 因此, 不具工作技能, 找不到合適的工作, 或對自己的興趣不瞭解而不知該接受何種訓練和工作。更有身心障礙者因過去就業經驗的挫折, 因而害怕工作, 不願亦加入生產行列(許益得, 1998)。

症狀較為輕微的精神障礙者由於其社會性、學習性與經濟性的功能技能較其他生理殘障、視聽覺障礙、多重障礙者來的高，較被社會大眾和雇主接納，在接受醫學上的治療、藥物的幫助後因而較容易回到原先的工作職位。但大部分的精神障礙者因其症狀的影響、人際關係、壓力情緒調適等適應問題、功能上的退化等等因素造成選擇職業上之限制(Bsaett , Lloyd , Bassett 2001; Kirsh , 2000; Scheid , 1993)。因此，適當的工作能力訓練、就業輔導、安置對於要就業的精神障礙者來說就格外的重要。

在國內的一項精神障礙者調查研究中發現，失業中受訪個案在找工作時最擔心的是上班地點、其次擔心自己的健康狀況會影響工作、擔心職場人際關係以及自己的工作技能無法勝任等，由此可看出，受訪個案需要支持性就業服務員在個案身心方面的支持(Cheng, Chang, Lin, Shu, & Sim 2003)。此外，在精神障礙者就業適應中，受訪個案認為自己適合的工作，以服務性工作為最多。而在工作環境選擇上，以庇護性商店、職場等保護性環境與公家機關構工作環境為主。至於個案最想做的職業，則呈現多樣化的結果，依序為：文書行政或助理類、作業員、店員或服務員類、清潔員及電腦類等，幾乎都可歸納為「服務性工作」，且是屬於輕勞動的工作，這些或許是精神障礙者想要工作職業的特色。同時該結果顯示，目前大部分的受訪個案較偏好庇護性及支持性的就業環境(Cheng et al., 2003)。雖然有研究發現庇護性就業預後較好，而支持性就業與轉銜性就業計畫效果則尚未有具體之研究結果支持(郭峰志, 2001)。

二、精神障礙者職業復健

國外之精神復健治療在有關復健訓練計畫時，已有不少相關課程訓練之成效研究，如：社交技巧的訓練對於增加就業適應，人際關係、社交技巧與改善情緒症狀等，有相當成效之研究成果(Anthony & Liberman, 1986; Liberman , Mueser, & Wallace 1986 ; Anthony, 1994)。支持性就業有助於嚴重精神病患的復健，且比起傳統的就業輔導、職前訓練、日間留院等，精神病患的薪資所得與病情穩定度等都較高(Drake, Becker, Biesanz, Torrey & Wyzink 1994)。亦有研究指出，參與支持性就業之嚴重精神病患，傾向有較好的現實感及穩定度(Becker, Drake, Farabaugh & Bond 1996)。職業復

健計畫能降低精神疾病患者的症狀，提升其工作技巧、能力和工作表現的，並能提供精神疾病患者適合的生活目標、使他們的生活更有意義。現今精神病患的職業復健模式，已漸漸由庇護性工作場和院內工作治療的階段，發展成為支持性就業的模式，提昇精神疾病職業復健治療的整體成效。有效地安置精神病患就業，可以增加社會生產力、社會認同，減少再住院率與降低社會成本(Anthony, Cohen, & Danley 1991; Anthony, Rogers, Cohen & Davies 1995; Bond, Drake, Mueser & Becker 1997)。

症狀穩定之精神障礙者在整個職業復健過程當中，最需要專業人員提供協助的，除了完整的職業輔導評量外，便是安排合適的職業訓練課程與就業安置。職業復健計畫能降低精神疾病患者的症狀，提升其工作技巧、能力和工作表現的，並能提供精神疾病患者適合的生活目標、使他們的生活更有意義。現今精神病患的職業復健模式，已漸漸由庇護性工作場和院內工作治療的階段，發展成為支持性就業的模式，提昇精神疾病職業復健治療的整體成效。有效地安置精神病患就業，可以增加社會生產力、增加社會認同、減少再住院率與降低社會成本。而有效的職業復健課程應是直接教導病人代償性策略而非試圖矯正他們的缺失。(Ciardiello , 1991; Anthony, Rogers, Cohen & Davies 1995; Bond, Drake, Mueser & Becker 1997; McGurk, Mueser, Harvey, Puglia, Marder & Davis 2003)。

完整的支持性職業復健模式對精神障礙者之成功就業是必要的。在未來的規劃上，仍須重視下列問題：加強專業的整合、簡化評估程序、增加就服員編制、尋求勞社政資源、建立家屬團體合作的管道與開發志工資源等，以順利推廣精神障礙者之社區職業復健(Chang, Shih, Cheng, Liu, Wen & Shih et al. 2004)。國內的台北市立療養院實行支持性就業的經驗，與推動台北市社區精神復健中心的經驗，可依發現精神障礙者被推介就業後，就業成功的比率與精神障礙者的滿意度都高，顯示支持性職業復健的方式對精神障礙者之就業服務有效(周美華、高麗芷，1999；高麗芷、周美華，2004)。精神障礙者若參與妥善規劃的職前訓練以獲得工作技巧及了解工作性向後，則對於其就業的獲得會較有效率且容易維持(Becker, Drake, Farabaugh & Bond, 1996; Blankertz & Robinson 1996; Siu, 1997)。對精神分裂症病人而言，想要在工作領域上成功，須具備兩個必要的條件：由專業

支持服務尋找適當的工作並且有合適的工作行為及技巧以維持病人本身的就業競爭力 (Evans, Bond, Meyer, Kim, Lysaker, Gibson & Tunis 2004)。此外，對於如何結合現今就業市場之趨勢，設計合適的職前訓練課程，以強化精神障礙者之工作技能，擴展其成功就業之機會，實為對精神障礙者在職業復健上之最大助益 (Stauffer, 1986)。

第三章 研究方法

第一節 研究架構與程序

依據研究目的與研究問題，本研究主要係透過調查法，抽樣調查台北縣 20 45 歲精神障礙者基本特質、就業現況與就業及職業訓練需求，並探究與就業現況相關連之變項，以嘗試瞭解精神障礙者就業相關問題。研究參考相關文獻資料設計本研究架構（圖 3-1），並據以擬訂研究方向、內容與進度（表 3-1）。

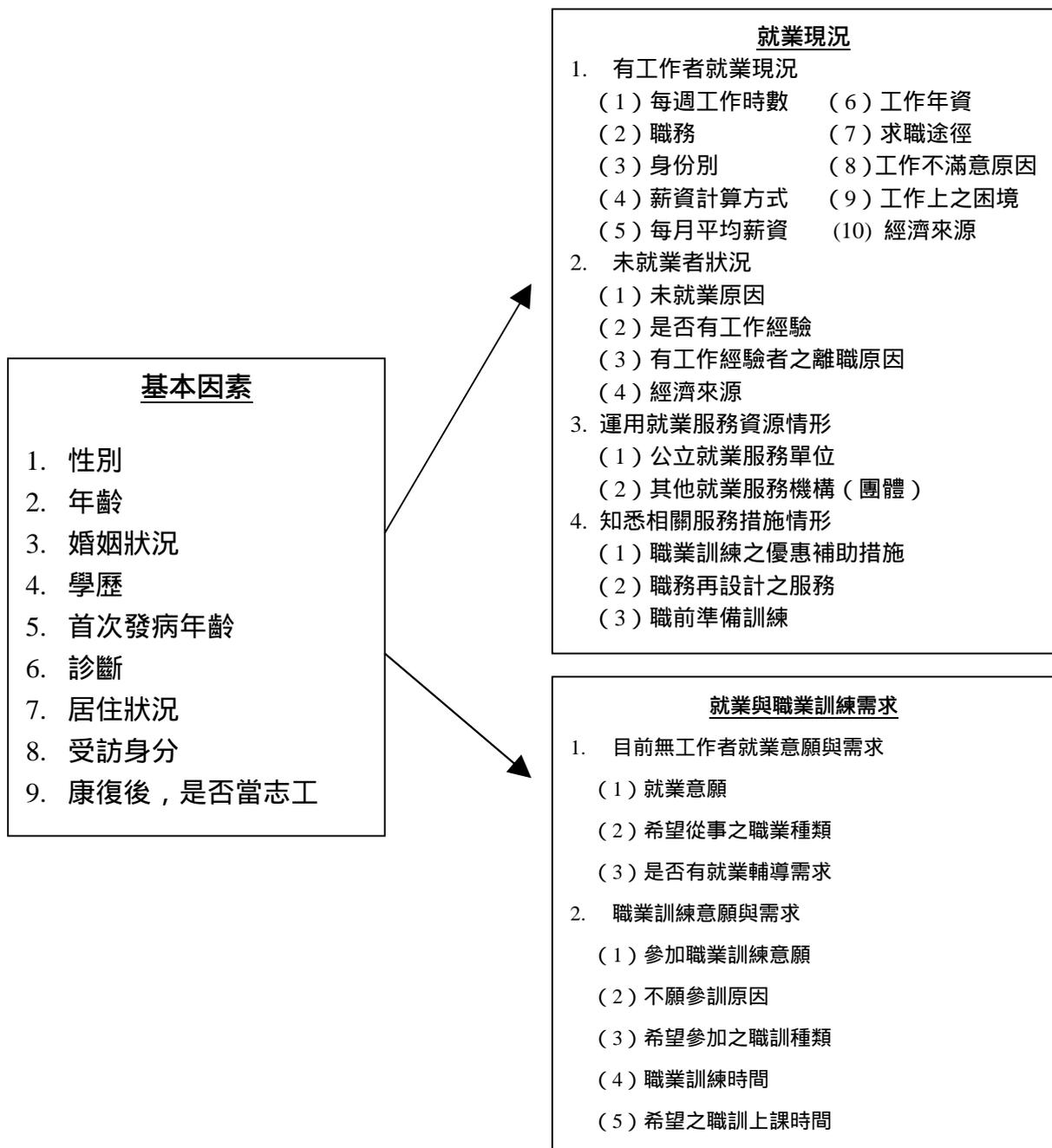


圖 3-1 研究架構

表 3-1 研究項目與進度

項目與進度	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月
1.蒐集文獻資料	***	***	***					
2.確定受訪名單	***	*						
3.設計問卷	***	*						
4.預訪		*						
5.召開專家學者諮詢會議	***							
6.訪問員訓練	***	***						
7.進行訪查			***	***	***			
8.問卷資料統計分析				***	***			
9.焦點團體				*				
10.撰寫分析報告					*	***	***	
11.召開專家諮詢會議							***	**
12.修訂印製調查研究報告								**

第二節 研究對象

本研究主要採調查法，研究對象包括設籍台北縣 20-45 歲之精神障礙者。另為進一步了解精障者在就業歷程中的感受與建議，再選取精障者本人及家屬，參與焦點團體。

一、調查對象：

台北縣勞工局提供設籍台北縣 15-65 精神障礙者的基本資料名單共 10724 名。因受限於經費，故計劃訪問 1000-2000 位精神障礙者。再者，就業人口多數集中在 20-45 歲，故將調查範圍設定為 20-45 歲、設籍台北縣、有受訪意願、至少一個月病情穩定無急性問題並領有身心障礙手冊之精神障礙者。

本研究採隨機抽樣，將名單中 20 到 45 歲（計 6472 人）加以亂數排列後，再依訪問情形陸續發放名單，訪員先以電話聯繫，確認可接受訪問後，再前往訪談。為節省訪員訪問時間並協助訪員與精神障礙者建立關係，亦陸續協商北縣與北市精障相關醫療院所及就輔單位提供願意受訪名單等。

二、焦點團體：

焦點團體參與者來自於問卷調查訪員之推薦、開放問卷題項中建議較多者，再以電話聯繫，確認其意願。參與者包括已就業精神障礙者、未就業精神障礙者以及家屬三類。95 年 3 月進行焦點團體，以深入瞭解北縣精神障礙者的就業狀況與需求。

第三節 問卷編製與焦點團體議題

一、問卷編製

研究者透過搜集、整理國內精神障礙者就業措施與現況，據以編訂「臺北縣 94 年度精神障礙者就業狀況與需求調查」問卷，共分選擇題項（此分為三大項：基本資料、就業現況及就業與職業訓練需求）及開放題項（意見反應欄）。

問卷初稿設計完成後，即到台大醫院日間照護中心進行預試。為使問卷符合精神障礙者的個別差異，研究團隊親自訪問兩位精神障礙者，一位，症狀較輕，另一位，症狀較重。根據訪問的結果修改問卷。

問卷修改後，舉行專家學者諮詢會議，邀請八位專家學者，修正問卷（如附錄二），而後定稿。在彙整相關統計資料時，因部份受訪者之答案未包含於原問卷設計之選項中，故另行新增其他問項如：志工經驗、其他項次等。茲將本問卷之調查向度說明如下：

（一）基本資料

- 1.性別：分為男性、女性。
- 2.年齡：為開放式填答。
- 3.婚姻狀況：分為未婚、已婚、離婚、喪偶、同居、其他。
- 4.學歷：分為未入學、小學、國中、高中、高職、專科、大學、研究所。
- 5.首次發病年齡：為開放式題項。
- 6.診斷：分為精神分裂症、情感性精神病、妄想症、器質性精神病及其他。
- 7.除精神障礙外，有無其他身心障礙狀況：分為無、有（又分視覺、聽覺、平衡機能、聲音或語言機能、肢體、重要器官失去機能、顏面損傷、自閉症、智能、多重障礙、其他）。
- 8.居住狀況：原分為獨居、康復之家、與家人同住（又細分為配偶、父母、子女、其他家人，可複選）、其他等三項。
- 9.受訪身分：分為本人、父母、配偶、子女、手足、（外）祖父母、其他。

(二) 就業狀況

- 1.志工經驗：為開放式題型，包括工作內容與持續時間。
- 2.目前是否有工作，回答有工作者再問及每週工作幾小時，回答否者再勾選目前沒有工作原因。目前沒有工作的原因：分為不想工作、在學或準備升學、正在接受職訓、料理家務/照顧家人、家人不讓我去工作、住院或時常就醫、物理環境有障礙、被資遣、時間無法配合、待遇及福利不合、地點過遠、行動不便、本身條件不合（如技術、年齡、教育程度、性別、障別等不合）、其他。
- 3.工作場所基本資料：職務名稱、工作內容均為開放式題型；身份別（自營商 包括受雇於父母、受僱、無固定雇主、其他）則為單選；每月平均薪資原為開放式題型。
- 4.工作年資：填寫自何時做起。
- 5.求職途徑：分為自己應徵、親友介紹、考試分發、自行創業、學校介紹、醫院介紹、公立就業服務中心（站）介紹、其他相關社會福利機構或團體介紹、其他。
- 6.工作滿意度：分為很滿意、滿意、不滿意、很不滿意。
- 7.不滿意工作之原因：分為薪水太低、地點太遠、物理環境有障礙、欠缺升遷機會、時間無法配合、工作時間太長、工作內容複雜、工作內容枯燥、被上司嫌棄、被同僚排斥、被歧視、其他。
- 8.工作上最感困難處（複選題）：原分為時間無法配合、地點太遠、行動不便、訓練不足無法勝任、與專長不符、工作時間太長、工作內容複雜、工作內容枯燥、物理環境有障礙、對工作沒有興趣、體力無法配合、藥物的副作用、擔心別人知道自己的精神狀況、症撞影響、被歧視、與上司或同事相處困難、其他。
- 9.經濟來源（複選題）：分為本人工作收入、父母親（含祖父母）、兄弟姊妹、配偶、子女（含媳婦、女婿）、其他親戚、朋友鄰居、社會慈善機構、政府補助或津貼、其他。
- 10.過去工作經驗：分為從來沒有、有。過去有工作經驗者，再詢問其離開上個工作的原因：分為找到較好工作、臨時或短期工作結束、家人不支持、照顧家人、薪水太低、欠缺升遷機會、地點太遠、行

動不便、訓練不足無法勝任、與專長不符、物理環境有障礙、對工作沒有興趣、體力無法配合、藥物的副作用、症狀影響、工作太複雜、工作時間太長、工作內容枯燥、與同事相處困難、被歧視、被資遣、其他。

- 11.是否曾經去過公立就業服務站、民間相關就業服務機構（團體）登記求職或尋求就業服務協助：均為單選題（是或否）。回答沒有者需要填答原因，其選項分為聽別人說沒有用、聽說需要等很久、不信任、不知道這個訊息、其他。
- 12.是否接受過職業訓練：單選題（是或否）。
- 13.是否知道政府對身心障礙者參加職訓有優惠補助措施、是否知道職務再設計服務：均為單選題（是或否）。

（三）就業與職訓需求

- 1.有無工作意願：單選題（有或沒有）。
- 2.希望從事工作（複選題）：僅回答有工作意願者需要填答希望從事工作，其選項分為自營商、洗車員、服務/行銷人員、行政人員、環保清潔人員、洗衣、洗車、食品加工助理、食品烘焙、餐廳服務員、園藝、代工、超商大賣場鋪貨員、派報員、縫紉、包裝員、成衣製作、木工、電腦組裝、網頁設計、電腦程式設計、文書處理、其他。
- 3.沒有工作意願原因（複選題）：僅回答沒有工作意願者需要填答原因，其選項分為錢夠用，不需要就（轉）業、擔心收入過多，失去領生活補助費資格、家人不支持、身體不好、怕工作後再發病、沒有專門技術、擔心工作單位不接納、其他。
- 4.是否願意（再）參加職訓：單選題（是或否）。
- 5.希望參加之職訓種類（複選題）：僅回答有意願（再）參加職訓者需要填答，其選項原分為自營商、洗車員、服務/行銷人員、行政人員、環保清潔人員、洗衣、洗車、食品加工助理、食品烘焙、餐廳服務員、園藝、代工、超商大賣場鋪貨員、派報員、縫紉、包裝員、成衣製作、木工、電腦組裝、網頁設計、電腦程式設計、文書處理、其他。

- 6.希望職訓的上課時間（複選題）：分為週一至週五白天、週一至週五晚上、假日白天、假日晚上、無特別要求、其他。
- 7.不願意參加職訓的原因（複選題）：僅回答無意願（再）參加職訓者需要填答，其選項原分為已有工作，不需再訓練、就學或準備升學、職訓期間無法負擔家計、沒有時間、沒有合適職訓種類、行動不便、地點過遠、重殘或身體狀況不佳、怕學不來、參加後未必找得到工作、其他。
- 8.是否有需要主動提供相關資料或服務：單選題（是或否）。

二、焦點團體議題

為充實調查結果之內涵，研究者參酌開放題項意見反應之項次數較多者、及訪員訪問過程中所發現的問題，擬訂下列六項焦點議題：

- （一）求職、就業與參加職業訓練困難事項有哪些。
- （二）請談談你的求職、就業、職訓的需求。
- （三）你希望政府如何積極提供就業過程的服務。
- （四）你希望政府如何積極提供職業訓練服務。
- （五）你希望政府如何積極提供相關服務給就業中的精神障礙者。
- （六）家屬的困境有哪些？期望政府如何協助。

第四節 訪員訓練與訪談過程

一、訪問員訓練

研究架構確定後，即進行招募職業重建相關專業人員，並於 10 月 15 日進行訪員訓練，說明研究目的及過程、電話聯絡及親訪注意事項、並尊重訪員意願、分配訪區。報名訪員有 50 位，參加訪員訓練有 42 位，對於未到者，研究團隊皆給予訪員訓練課程錄音檔，請訪員聽過後再訪問。訪問方式係由訪員先電話聯絡精神障礙者，若其符合受訪條件，再予親訪。

二、安排、進行訪談

(一) 在訪員方面：

1. 建立訪員與受訪者的關係：為建立訪員與受訪者的關係，避免不必要的誤會，故請台北縣政府勞工局發文通知 20-45 歲設籍台北縣的精神障礙者此研究調查，並請訪員攜帶上述公文、訪員識別證前去訪談。
2. 分配名單：於勞工局寄發訪談通知，精神障礙者接獲後，研究團隊於 10 月 18 日第一次發名單給訪員，以進行訪問。因諸多因素影響（例如：電話空號或沒人接、個案住院或拒訪等），能接受訪談的精神障礙者有限。為能提升受訪率以瞭解精神障礙者的心聲，故於 11 月 8 日、11 月 19 日陸續寄發名單，一次約計 2000-2400 人左右。
3. 訪談技巧：為瞭解精神障礙者實際心聲，所以若遇多重選擇題則先請精神障礙者回答題目，答題有困難者再看選項作答，此外，若精神障礙者覺得選擇題不足以表達其需求，則鼓勵其說出需求，訪員再紀錄至意見反應欄。
4. 恪守保密原則：在訪員訓練當天，研究團隊不斷叮嚀訪員切記名單只供本次調查使用。在提供名單給機構時，也請機構人員遵守保密原則，查完名單後，請即刻銷毀。
5. 支持訪員：發放名單後，研究團隊對訪員的支持可分為行政支持（例如調整訪區），專業能力支持（例如職訓相關問題，精障相關研習），心理支持（例如主動提醒或關心訪員訪問情形，有無需要幫忙之處）。

(二) 在精神障礙者方面

1. 尊重精神障礙者表達意願：自勞工局發訪談通知，不少精神障礙者電至勞工局說明受訪意願或聯絡時注意事項。勞工局當天將這些回覆狀況通知研究團隊，研究團隊多數在當天通知訪員。此外，訪談時，一定請精神障礙者簽訪談同意書，以尊重其受訪意願（如附錄三）。
2. 傳遞精障就業相關訊息：在訪談訓練當天，訪員建議可帶精障就業相關訊息給受訪者，勞工局即請訪員至各就業服務站，領取「台北縣就業服務中心之簡介」鑑於此份簡介較少涉及精神障礙者就業的部分，研究團隊請勞工局提供更適切的訊息，勞工局於 94 年 12 月初，寄送 1500 份「台北縣身心障礙就業資源手冊」委託研究團隊發送給訪員，俾使訪談時順便傳達相關資訊。

第五節 資料收集與分析

一、問卷調查資料的收集與分析

本研究的問卷調查預計從台北縣 6472 名 20-45 歲持精神障礙者類手冊者中抽樣訪問 1000-2000 名。由訪員依亂數排列順序，電訪（最多三次）徵詢受訪意願，完成 1113 份問卷。期間為節省時間，協商北縣與北市精障相關醫療院所及就服單位提供名單聯繫情形如下：（一）9 月底 10 月初，研究團隊發公文及電請北市勞工局、北市衛生局、北縣與北市精障相關醫療院所及就服單位提供設籍於台北縣之精神障礙者統計人數與名單（姓名、電話、住址），以與北縣府資料比照，以確認名單，以便就年齡分布數擬定訪視流程及進度。只有台北市立聯合醫院仁愛院區於 94 年 10 月 21 日邀請研究團隊於該院工作訓練月會時，對精神障礙者說明本研究的目的，並鼓勵符合條件之精神障礙者參加。（二）10 月上旬，因相關單位提供的協助有限，故請北縣勞工局發文並電請北縣與北市精障相關醫療院所及就服單位提供設籍於台北縣之精神障礙者統計人數與名單（姓名、電話、住址）。（三）10 月下旬，因相關單位提供的協助有限，研究團隊再電請相關單位提供願意受訪之個案名單。結果只有台北市立聯合醫院松德院區精神科的三個工作坊願意協助。（四）11 月中旬，台北縣勞工局主動聯絡台北縣精障相關醫療院所及就服單位提供願意受訪且符合條件之個案，研究團隊再請訪員至相關單位訪問。其中，慈佑庇護工場及大安庇護農場等提供願意受訪名單。

直至 95 年 3 月底，訪問結果是拒訪者共 1157；受訪者 1113 人；查無此人（空號、電話有誤、電話故障、電話不通、電話暫停使用）、沒有電話號碼，已搬家、住院中、現住在外縣市、不符受訪條件、與家人失去聯絡等共 2115 人；電話無人接聽共 2037 人；僅願意電話訪問者 14 人，失約者 36 人。以母群體來看，受訪率為 17.2%（1113/6472）。但以已聯絡到者（即拒訪、受訪、僅願意電話訪問、失約）來看，受訪率為 48.0%（1113/1157+1113+14+36）。

資料蒐集並登錄後，以 SPSS 統計軟體進行分析，並用平均數、標準差、次數分配、百分比、折線圖直方圖等描述統計，及 t 檢定、卡方檢定等

推論統計，分析討論問卷結果；運用行政院勞工委員會職業訓練局「網路版通俗職類資訊查詢系統」，將受訪者所填之「工作內容」，歸至中華民國職業分類典的十大類及其他類；至開放性題項及焦點團體，則以質性分析軟體 - Nudist4 加以分析。從問卷的設計、分析過程均邀請學有專精之專家學者提供諮詢，並參酌諮詢與建議內容，撰寫報告。

二、焦點團體資料的收集與分析

焦點團體共計邀請 10 位參與者，分別是 4 位家屬、1 位已就業與 5 位未就業精神障礙者代表，針對焦點團體議題進行討論，焦點團體過程全程錄音，製成逐字稿，並做質性分析。

第四章 資料分析與討論

本研究以台北縣 6472 名 20 歲至 45 歲精神障礙者為母群體，經電話徵詢，共計 1113 人同意接受面訪並完成問卷；另外，為補充及豐富研究內容，也將上述受訪者之開放式題目中的意見及受邀參加焦點團體成員意見予以分析。主要結果分為六節，第一節為受訪者基本資料，第二節為受訪者就業現況，第三節為受訪者就（轉）業與職業訓練需求，第四節為相關因素比較分析，第五節為「開放式意見」資料分析，第六節為「焦點團體」資料分析。第一到四節主要是針對問卷內容量化的描述，但「開放式意見反映」、「焦點團體」或專家諮詢會議討論的相關部分，亦會一併討論。

第一節 基本資料

1113 位 20-45 歲精神障礙者基本資料包括：性別、年齡、婚姻狀況、學歷、首次發病年齡、診斷、居住狀況、受訪身分及康復後，是否當志工，以下分別說明。

一、性別

根據勞工局所提供的 20-45 歲精神障礙者名單，母群體共 6472 人，其中男性比例為 57.4%，女性為 42.6%。本次調查樣本亦以男性人數略多，共計 634 人，約佔總受訪者人數之 57.1%，女性則有 476 人，佔 42.9%（見表 4-1）。與母群體相較，本次受訪者性別比例十分接近母群體，頗具代表性。

表4-1母群體與樣本之性別與人數比例

	母群體		樣本	
	人數	比例	人數	比例
男	3717	57.4%	634	57.1%
女	2755	42.6%	476	42.9%

二、年齡

母群體與樣本之年齡層分布均隨年齡增加而遞增：母群體年齡層分布為 20-25 歲佔 8.8%，26-30 歲佔 16.1%，31-35 歲佔 20.5%，36-40 歲佔 25.1%，41-45 歲佔 29.5%。樣本年齡層分布為 20-25 歲佔 9.1%，26-30 歲佔 16.3%

，31-35 歲佔 19.6% ，36-40 歲佔 24.3% ，41-45 歲佔 30.7%。因之，樣本與母群體精神障礙者年齡層都有隨年齡增加而遞增趨勢，與母群體相較，本次受訪者年齡比例十分接近母群體，亦具代表性。

表4-2母群體與樣本年齡之比例

年齡層	母群體比例	樣本比例
20-25	8.8%	9.1%
26-30	16.1%	16.3%
31-35	20.5%	19.6%
36-40	25.1%	24.3%
41-45	29.5%	30.7%

三、婚姻狀況

有關婚姻狀況，表 4-3 顯示：精神障礙者有 72.6%未婚，19.1%已婚，7.2%離婚。

表4-3婚姻狀況

		性別		Total
		男	女	
未婚	Count	516	283	799
	% within 性別	81.8%	60.3%	72.6%
已婚	Count	84	126	210
	% within 性別	13.3%	26.9%	19.1%
離婚	Count	26	53	79
	% within 性別	4.1%	11.3%	7.2%
其他	Count	5	7	12
	% within 性別	0.7%	1.5%	1.1%
Total	Count	631	469	1100
	% within 性別	100.0%	100.0%	100.0%

四、教育程度

表 4-4 顯示教育程度次數分配，在全體精神障礙者當中，國中以下學歷者佔 32.9% ；「高中職畢業」者比例最高，佔 46% ；「專科以上學歷」佔 21.1%。

表4-4教育程度

學歷

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	未入學	5	.4	.5	.5
	小學	83	7.5	7.5	8.0
	國中	275	24.7	25.0	32.9
	高中	263	23.6	23.9	56.8
	高職	244	21.9	22.1	78.9
	專科	143	12.8	13.0	91.9
	大學	83	7.5	7.5	99.5
	研究所	6	.5	.5	100.0
	Total	1102	99.0	100.0	
Missing	System	11	1.0		
Total		1113	100.0		

五、首次發病年齡

由表 4-5 可知，精神障礙者致障年齡最高峰期大約在 17 歲、18 歲、19 歲、20 歲這四個年齡時段，之後就大幅下降，或許是該年齡階段通常是處於轉銜階段，例如高中升大學、就學（業）到服兵役，就學到就業階段，需學習適應新環境，若適應不佳時較易發病。

表4-5首次發病年齡

首次發病

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	.2	.2	.2
	6.00	2	.2	.2	.4
	7.00	2	.2	.2	.6
	8.00	2	.2	.2	.8
	9.00	4	.4	.4	1.2
	10.00	4	.4	.4	1.5
	11.00	3	.3	.3	1.8
	12.00	9	.8	.9	2.7
	13.00	15	1.3	1.5	4.2
	14.00	43	3.9	4.2	8.3
	15.00	33	3.0	3.2	11.5
	16.00	33	3.0	3.2	14.7
	17.00	87	7.8	8.4	23.1
	18.00	84	7.5	8.1	31.3
	19.00	73	6.6	7.1	38.3
	20.00	98	8.8	9.5	47.8
	21.00	50	4.5	4.8	52.7
	22.00	40	3.6	3.9	56.5
	23.00	35	3.1	3.4	59.9
	24.00	42	3.8	4.1	64.0
	25.00	41	3.7	4.0	68.0
	26.00	37	3.3	3.6	71.5
	27.00	28	2.5	2.7	74.2
	28.00	34	3.1	3.3	77.5
	29.00	21	1.9	2.0	79.6
	30.00	49	4.4	4.7	84.3
	31.00	18	1.6	1.7	86.1
	32.00	23	2.1	2.2	88.3
	33.00	20	1.8	1.9	90.2
	34.00	22	2.0	2.1	92.4
	35.00	18	1.6	1.7	94.1
	36.00	12	1.1	1.2	95.3
	37.00	14	1.3	1.4	96.6
	38.00	13	1.2	1.3	97.9
	39.00	6	.5	.6	98.5
	40.00	9	.8	.9	99.3
	41.00	3	.3	.3	99.6
	42.00	2	.2	.2	99.8
	43.00	2	.2	.2	100.0
	Total	1033	92.8	100.0	
Missing	System	80	7.2		
Total		1113	100.0		

六、診斷

由表 4-6 顯示，受訪者以精神分裂症為最大宗，佔 62.9%，與流行病學中慢性精神障礙者以精神分裂症最多之現象相符；其次是情感性精神疾病，佔 21.4%，若將填寫「其他」中的憂鬱症、躁鬱症的 40 人併計，則情感性精神疾病共計 278 人，佔受訪者的 25 %。

表4-6診斷

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	精神分裂	693	62.9	62.9
	情感性精神	278	21.6	84.5
	妄想	22	2	86.5
	器質性精神	24	2.2	88.7
	其他	85	11.3	100
	Total	1102	100	
Missing	System	11		
Total		1113		

七、居住狀況

由表 4-7 中發現，94.1%受訪者與家人同住，2.5%受訪者獨居，1.1%受訪者住在康復之家。受訪者住在機構偏低，有可能是本次訪問的進行是訪員根據勞工局所提供精神障礙者住家電話，打電話至家中，詢問其受訪意願，若精神障礙者不在家，則聯絡到的機會較低。

表4-7居住狀況

		性別		Total
		男	女	
家人	Count	593	450	1043
	% within 性別	93.7%	94.7%	94.1%
獨居	Count	18	10	28
	% within 性別	2.8%	2.1%	2.5%
其他	Count	13	12	25
	% within 性別	2.1%	2.5%	2.3%
康復之家	Count	9	3	12
	% within 性別	1.4%	0.6%	1.1%
合計	Count	633	475	1108
	% within 性別	100.0%	100.0%	100.0%

八、受訪身分

由表4-8發現,受訪者主要可分三類:精神障礙者單獨受訪為717人(64.4%) , 99位(9.0%)由他人陪伴受訪,他人代為受訪為295(26.5%)人。

表4-8受訪身份

受訪身份	人數	百分比
本人	717	64.4%
本人且他人陪伴受訪	99	9%
他人	295	26.5%
總數	1111	99.9%

九、康復後,是否當志工

表 4-9 顯示精神障礙者在康復後多數未當過志工。未當過志工者佔89.6%。曾當過志工者佔10.4%。

表4-9康復後是否當過志工

康復後是否當過志工

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	無	985	88.5	89.6	89.6
	有	114	10.2	10.4	100.0
	Total	1099	98.7	100.0	
Missing	System	14	1.3		
Total		1113	100.0		

第二節 就業現況

本研究回收之有效問卷計 1113 份，798 人（76.4%）表示無工作，247 人（23.6%）表示有工作（見表 4-10）。本節主要目的係瞭解精神障礙者就業現況，包括：已就業者現況，未就業者現況，茲分別敘述如下。

表 4-10 有無工作

有無工作

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	沒工作	798	71.7	76.4	76.4
	有工作	247	22.2	23.6	100.0
	Total	1045	93.9	100.0	
Missing	System	68	6.1		
Total		1113	100.0		

一、已就業者現況

本小節的重點放在在 1113 份回收問卷中有工作的 247 人（23.6%）（見表 4-10 有無工作）。有工作者年齡分布如表 4-11，發現有工作的精神障礙者年齡越高，就業人數越多，專家諮詢會議對這個現象的討論觀點為：可能於年輕時，需摸索藥物、培養病識感後、再至社區接受復健，等年紀大時，父母去世，手足的支持不夠時，就業需求就相對增多。茲將依工作時數、職務名稱與工作內容、工作身份等進行分析、討論。

表 4-11 有工作者之年齡分布

年齡分組^a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	21	8.5	8.6	8.6
	25-30	46	18.6	18.9	27.5
	30-35	43	17.4	17.6	45.1
	35-40	63	25.5	25.8	70.9
	40-45	71	28.7	29.1	100.0
	Total	244	98.8	100.0	
Missing	System	3	1.2		
Total		247	100.0		

a. 有無工作 = 有工作

(一) 工作時數

根據表 4-12，有工作的精神障礙者中，每週平均工作時數為 40.4 小時，上下一個標準差為 21.1-59.7 小時。每週工作時數在 35 小時以下者佔 36.4%，每週工作時數在 35 小時至 42 小時以下者佔 28.4%。42 小時（不含 42 小時）以上者佔 35.2%。

表 4-12 工作時數

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-32	76	30.8	30.8
35-42	83	33.6	64.4
43-70	70	28.3	92.7
72-91	16	6.5	99.2
missing	2	0.8	100
Total	247	100	100
Mean	40.4		
Std. Deviation	19.3		

(二) 職務名稱與工作內容

由於一般民眾不易瞭解自己所從事工作在職業分類的屬性，故調查設計問卷時，以「職務名稱」、「工作內容」呈現，而在本研究的統計資料時，則運用行政院勞工委員會職業訓練局 93 年 12 月完成增修之「網路版通俗職類資訊查詢系統」，並參酌受訪者所填之「工作內容」，歸至中華民國職業分類典的十大類及其他類。經統計，有填答「職務名稱」或「工作內容」者共 289 人，經彙整後查詢系統之職業分類人數、百分比如 4-13 表，亦即有工作的填答者的職業，以從事「非技術工及體力工」最多，計 95 人（33%）；其次為從事「服務工作人員及售貨員」者，計 89 人（31%）；再其次為「技術工及有關工作人員」的 49 人（17%）及「事務工作人員」的 31 人（11%）。「非技術工及體力工」及「服務工作人員及售貨員」這兩群職業人數最多，這有可能是這些工作時間較為彈性（在「開放式意見」的反映內容中，受訪者提及希望工作時間能有彈性）、比較不需專業技能、也有可能是這些工作一般人較不願意作，所以精障者相對就多一些此類型的就業機會。

表 4-13 職業分類

代號	職 業	人 數	%
1	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	1	0
2	專業人員	7	2
3	技術員及助理專業人員	4	1
4	事務工作人員	31	11
5	服務工作人員及售貨員	89	31
6	農、林、漁、牧工作人員	2	0
7	技術工及有關工作人員	49	17
8	機械設備操作工及組裝工	11	4
9	非技術工及體力工	95	33
合 計		289	99

(三) 工作身份

由表 4-14 得知有工作之精神障礙者，以受私人僱用的比例最高（75.7%），其次則分別為自營商（14.6%）、及無固定雇主（5.6%）。

表4-14身分別

身分別

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 自營商	39	3.5	14.6	14.6
受雇	202	18.1	75.7	90.3
無固定雇主	15	1.3	5.6	95.9
其他	11	1.0	4.1	100.0
Total	267	24.0	100.0	
Missing System	846	76.0		
Total	1113	100.0		

(四) 平均月薪

表 4-15 顯示，平均薪資 14,602 元，其中不足 15,840 元的人數佔 54.6%，亦即近五成五的 20-45 歲精神障礙者的月收入未達基本薪資。15,840 到 19,999 之間的人數佔 8.8%，兩萬以上到 29,999 的人數佔 26.3%，三萬以上佔 9.6%。

以平均月薪為 14,602 元和勞委會「93 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告」精神障礙者平均薪資 15,255 元相較顯得較低；本研究未達 15,840 元的比例為 54.6%，與勞委會同一調查（54.4%）則相仿。

表 4-15 月入薪資

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
每月收入	238	14602.2689	10766.5838
Valid N (listwise)	238		

月入等級

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 不足15840	130	11.7	54.6	54.6
15840到19999	21	1.9	8.8	63.4
20000到29999	64	5.8	26.9	90.3
30000到49999	21	1.9	8.8	99.2
50000以上	2	.2	.8	100.0
Total	238	21.4	100.0	
Missing System	875	78.6		
Total	1113	100.0		

(五) 目前工作年資

所有有工作者平均年資為 3.0 年，標準差為 4.4 年。可見多數人的年資在 3.0 年以下。由表 4-15 得知，一年到二年工作年資最高約一成九（18.7%）。其次是三到五年內達一成四（14.0%），再其次是五到十年約一成（10.1%）。但若就「工作未滿一年者」加總後有四成二（42.2%），亦及工作年資一年以下者所佔的比例比工作年資一年以上各組都高，依據焦點團體參與者表示精障工作者有時會在工作數月後，因精障的身份曝光，即行離職，或許這是年資不易累積的原因。此待職業復健措施或可著力，以促進其持續保有工作，穩定就業。

表 4-15 工作年資

工作年份

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	一到二個月	2	.2	.7	.7	
	二到三個月	2	.2	.7	1.4	
	三到四個月	7	.6	2.5	4.0	
	四到五個月	9	.8	3.2	7.2	
	五到六個月	17	1.5	6.1	13.3	
	六到七個月	24	2.2	8.6	21.9	
	七到八個月	18	1.6	6.5	28.4	
	八到九個月	14	1.3	5.0	33.5	
	九到十個月	7	.6	2.5	36.0	
	十到十一個月	11	1.0	4.0	39.9	
	十一到十二個月	6	.5	2.2	42.1	
	一到二年	52	4.7	18.7	60.8	
	二到三年	20	1.8	7.2	68.0	
	三到五年	39	3.5	14.0	82.0	
	五到十年	28	2.5	10.1	92.1	
	十年以上	22	2.0	7.9	100.0	
	Total	278	25.0	100.0		
	Missing	System	835	75.0		
	Total		1113	100.0		

(六) 求職管道

由表 4-16 得知有工作者以親友介紹(33.2%)及自己應徵(29.5%)為最多。由醫院介紹有 11.3% ,高於由其他相關社福機構或團體介紹(3.8%)及由公立就服中心介紹(3.4%)。可能來自於醫院內的就服員與案主接觸時間較長、較瞭解案主或較會輔導精障者就業之故。由公立就服中心介紹僅 3.4% ,這有可能是精障者多數不知公立就服中心提供此項服務,或者曾尋求服務但是不滿意,或是只登記就被要求回去等消息,所以精障者較不會運用會該資源。

表 4-16 找工作的途徑

找工作的途徑	次數	比例
親友介紹	97	33.2%
自己應徵	86	29.5%
其他	43	13.7%
醫院介紹	33	11.3%
其他相關社福機構或團體介紹	11	3.8%
公立就服中心介紹	10	3.4%
自行創業	9	3.1%
考試分發	3	1.0%
Total	292	100.0%

(七) 工作滿意度

由表 4-17 得知有工作的人，大多滿意目前之工作，其回答滿意（54.5%）或很滿意（18.2%）之比例合計達七成三；值得注意的是不滿意（24.5%）與很不滿意（2.8%）合計二成七。

表4-17工作滿意度

工作滿意

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	很滿意	52	4.7	18.2	18.2
	滿意	156	14.0	54.5	72.7
	不滿意	70	6.3	24.5	97.2
	很不滿意	8	.7	2.8	100.0
	Total	286	25.7	100.0	
Missing	System	827	74.3		
Total		1113	100.0		

(八) 對目前工作不滿意的原因

本題係扣除對目前工作表示很滿意者（52 人）後，進一步探討精障工作者不滿意目前工作的原因（見表 4-18），對於不滿意的項目可複選，因此次數表示每個項目被選到的數量。

約有高達四成五（45.7%）表示為薪水過低，一成八表示工時太長（17.96%）及一成三表示內容枯燥（13.2%）。物理障礙、時間無法配合、上司嫌棄、同僚排斥、被歧視的比例較低。其他因素，大致為與興趣不合、沒有成就感、不能有一技之長等。

表4-18 對工作不是很滿意原因

項目	次數	比例
薪水太低	75/164	45.70%
工時太長	30/167	17.96%
內容枯燥	22/167	13.20%
工作太多,太累	16/167	9.58%
工作不穩定,福利不好,壓力大	15/167	8.98%
欠缺升遷機會	12/166	7.20%
地點太遠	10/166	6%
內容複雜	9/167	5.40%
時間無法配合	8/167	4.80%
被歧視	7/167	4.20%
物理障礙	8/166	4.82%
上司嫌棄	4/167	2.40%
同僚排斥	3/167	1.80%
其他	28/167	16.77%

（九）目前有工作者之工作困境

本題（見表 4-19）係複選題，次數表示每個項目被選到的數量，超過 10%的選項是體力無法配合（25.10%）、症狀影響（22.00%）、藥物的副作用（14.70%）及擔心別人知道自己的精神狀況（13.9%）而感到困難。因此，工作的困境大致為病症因素及接納度因素。女生（19%）較男性（10.70%）擔心別人知道自己的精神狀況。而值得慶幸的是，13.90%的有工作的受訪者表示沒有困難，另外，其他項包括無法適應工作（不熟練、跟不上、與興趣不合）、工作忙碌、薪水太少等。

表 4-19 目前有工作之精障者工作之困境

困 難 項 目	次 數	比 例
體力無法配合	65/259	25.1%
症狀影響	57/259	22.0%
藥物的副作用	38/259	14.7%
擔心別人知道自己的精神狀況	36/259	13.9%
沒有困難	36/259	13.9%
其他	25/259	9.65%
工作時間太長	24/259	9.30%
工作內容枯燥	24/259	9.30%
對工作沒有興趣	20/259	7.70%
與專長不合	18/259	6.90%
與上司或同事相處困難	17/259	6.60%
訓練不足無法勝任	15/259	5.80%
工作內容複雜	13/259	5.00%
時間無法配合	10/258	3.90%
地點太遠	9/259	3.50%
被歧視	8/259	3.10%
物理環境有障礙	6/259	2.30%
行動不便	1/259	0.40%

二、未就業者狀況

本小節探討無工作者目前沒有工作的原因，經濟來源，離開上一個工作的原因。

(一) 目前沒有工作的原因

如表 4-20，目前沒有工作的精神障礙者，其沒有工作的原因最主要是受身體精神狀況不好、藥物影響、住院或時常就醫等病症因素影響(48.2% = 17.6%+11.7%+3.8%+15.1%)，其次是本身條件不合(21.1%)，例如因年齡、性別、障別、教育程度或專業技術不足而無法找到工作，再其次為不想工作(10.4%)，包括其他項例「正在找」等項目(1.9%)

表 4-20 目前沒有工作之原因

原因	人數	百分比
本身條件不合	157/744	21.1%
住院或時常就醫	131/744	17.6%
症狀影響	112/744	15.1%
身體精神狀況不好	88/744	11.7%
不想工作	78/744	10.4%
照顧家人	62/744	8.3%
找不到工作或找不到合適的工作	61/744	8.2%
其他	59/744	7.9%
時間不合	41/744	7.0%
在學或準備升學	21/744	5.5%
被資遣	33/744	4.4%
物理環境障礙	24/744	3.9%
藥物影響	28/744	3.8%
地點過遠	29/744	3.3%
家人不准	25/744	3.2%
自信心不足	21/744	2.8%
待遇不合	23/744	2.8%
正在職訓	13/744	1.7%
行動不便	12/744	1.6%

(二) 經濟來源

本題為複選題，由表 4-21 得知，無工作者其經濟來源來自父母有 64.1%，其次為政府補助(35%)，第三個來源為兄弟姊妹(14.80%)，第四個來源為配偶(12.60%)。

表 4-21 無工作者經濟來源

經濟來源	沒有工作
父母	64.10%
政府	35%
兄弟姊妹	14.80%
配偶	12.60%
自己	5.70%
其他	7.20%

(三) 離開上一個工作原因

由表 4-22 得知：無工作者離開工作的原因排名前五個因素中，與病症有關的是為症狀影響、體力無法負荷、藥物副作用。總之，病症因素及與同事相處困難是離職的主因。

表 4-22 離開上一個工作原因

離開前一個工作原因	無工作
症狀影響	44.70%
體力無法負荷	18.20%
被資遣	10.80%
藥物副作用	10.50%
與同事相處困難	9.10%
工作時間太長	5.50%
薪水太低	5%
臨時或短期工作結束	4.90%
對工作沒興趣	4.40%
有歧視的問題	4.40%
地點太遠	4.20%
工作太複雜	3.40%
照顧家人	3.10%
訓練不足無法勝任	3.10%
工作內容枯燥	2.60%
家人不支持	1.90%
專長不符	1.80%
物理環境有障礙	1.50%
欠缺升遷機會	1%
有較好的工作	0.80%
行動不方便	0.80%
其他	28%

第三節 就（轉）業與職業訓練需求

本節主要目的在於瞭解精神障礙者目前就（轉）業意願、希望就（轉）業職業、無就（轉）業意願的原因、參與職訓意願、希望參加的職業與上課時間、不願受訓原因、目前是否需要政府主動提供相關服務等情形。

一、就（轉）業意願

有 61.6% 的人有就（轉）業意願，男性有 61.3%，女性有 61.9% 有就（轉）業意願，有無就（轉）業意願和「性別」未達顯著。這與 93 年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查，已就業的精神障礙者有 74.1% 沒有轉業的意願，非勞動力的精神障礙者的工作意願是 21.2% 的結果差距頗大，或許是與搜集資料的方法與調查樣本的年齡範圍有關。

二、希望就（轉）業的職業

由表 4-23 得知，所有有工作者，願意就（轉）業者最有興趣的前六大職業是：包裝員（24.9%）、文書處理（17%）、行政人員（16.52%）、代工（15.60%）、食品烘培（14.60%），由此可看出似乎單純性工作，較為精神障礙者喜愛。其他是指不屬問卷上所列的職業，其中美容美髮業的比例最高，之外的職業頗為分散。

若以性別來看，男性選擇比例超出 15% 以上有洗車員（20.0%）、包裝員（17.4%）及電腦組裝（15.1%），女性選擇比例超出 15% 以上有包裝員（34.5%）、文書處理（24.1%）、食品烘培（22.4%）、行政人員（21%）、代工（20.7%）、餐廳服務員（17.6%）、成衣製作（15.5%）、超商或大賣場舖貨員（15.2%）。男性總勾選的次數較女性來得少，而且其他項（40%）比女性（27.6%）高，這或許表示男性有興趣的職業較女性廣泛。

表 4-23 願意就（轉）業的職業

項 目	次 數	比 例
包裝員	169/678	24.90%
文書處理	115/678	17%
行政人員	111/678	16.52%
代工	106/678	15.60%
食品烘培	99/678	14.60%
電腦組裝	95/678	14.000%
電腦程式設計	95/678	14%
超商或大賣場舖貨員	88/678	13%
餐廳服務員	87/678	12.80%
環保人員	77/678	11.40%
園藝	64/678	9.40%
服務行銷人員	59/678	8.70%
網頁設計	55/678	8.10%
自營商	54/678	8%
洗車員	53/677	7.80%
食品加工助理	52/678	7.67%
成衣製作	50/678	7.37%
有工作均可	46/678	6.78%
洗衣	28/678	4.10%
派報員	25/678	3.70%
木工	17/678	2.50%
其他	169/678	24.93%

三、不想就（轉）業的原因

整體來看，由表 4-24 得知不想就（轉）業原因：超出 10.0%的選項是身體不好、怕工作後再發病、家人不支持、錢夠用、已有工作及擔心工作單位不接納，考慮因素大致為病症、家庭、經濟及職場接納度因素。其他項以自信心不足（怕出門）為大宗。

若以性別因素來看，男性女性不願就轉業排名前二的原因一樣，皆是身體不好，怕工作後再發病，除了「錢夠用」一項男性高於女性，其他各項皆高於男性至少 2.5%，尤其是擔心工作單位不接納高得比例最多，男性是 6.7%，女性是 15.9%。

表4-24不想就(轉)業的原因

項 目	次 數	比 例
身體不好	163/414	39.37%
怕工作後再發病	91/414	21.98%
家人不支持	54/414	13.040%
錢夠用	52/413	12.60%
其他	45/414	10.87%
已有工作	44/414	10.63%
擔心工作單位不接納	44/414	10.60%
無工作意願	35/414	8.45%
沒有專門技術	25/414	6.04%

四、參加職訓意願

填答的 1033 人中，願意參加職訓者計 592 人(57.3%)，性別在「參加職訓意願」項目(見表 4-29)達顯著差異(P<014)，女生願意參加職訓的比例是 60.4%，高於男性的 53%，或許是男性有養家的顧慮，也可能是女性比較願意接受政府協助之故，也有可能是因女性(6.8%)在不願就轉的原因中，沒有專門技術一項高於男性(3.8%)，所以想參加職訓培養一技之長。

表 4-29 願意參加職訓*性別

願意參加職訓 * 性別 Crosstabulation

			性別		Total
			男	女	
願意參加職訓	不願	Count	295	186	481
		% within 願意參加職訓	61.3%	38.7%	100.0%
		% within 性別	47.0%	39.6%	43.8%
	願意	Count	332	284	616
		% within 願意參加職訓	53.9%	46.1%	100.0%
		% within 性別	53.0%	60.4%	56.2%
Total	Count	627	470	1097	
	% within 願意參加職訓	57.2%	42.8%	100.0%	
	% within 性別	100.0%	100.0%	100.0%	

五、願意參加之職業

表 4-30 顯示願意參加職業，以所有有工作者來看，前十項分別為包裝員（28.2%）、文書處理（23.70%）、食品烘培（21.9%）、代工（16.7%）、電腦組裝（15.20%）、洗車員（15.13%）、行政人員（14.8%）、超商或大賣場鋪貨員（14.3%）及電腦程式設計（13.20%）。這可看出單純性工作較為精神障礙者喜愛。其中，有八項職業和想要就（轉）職業之前十項相同。而其他項目佔 10.04%，其中以「任何職類均可」的比例最高，剩餘的職類頗為分散。

若以性別來看，男性選擇比例超出 15% 以上有包裝員（22.6%）、洗車員（22.2%）、電腦組裝（21.2%）文書處理（18.4%）電腦程式設計（17.5%）食品烘培（15.9%），女性選擇比例超出 15% 以上有包裝員（34.4%）、文書處理（30.1%）、食品烘培（29.1%）、成衣製作（20.8%）、行政人員（19.7%）、代工（19.7%）。包裝員是大家的喜愛。女性想要就轉的職業和想參訓的項目差不多，這或許是女性想要參加職訓的意願頗高的原因。但男性欲參訓的文書處理、電腦程式設計、食品烘培卻在再想要就轉的職業的比例在 11.7% 之下，其中原因值得探討，為何想參訓的項目和想要就轉的職業有落差？

表 4-30 參加職訓的項目

項 目	全 體	比 例
包裝員	172/609	28.20%
文書處理	144/608	23.70%
食品烘培	133/609	21.90%
代工	102/609	16.70%
電腦組裝	92/607	15.20%
洗車員	92/608	15.13%
行政人員	90/609	14.80%
超商或大賣場舖貨員	87/609	14.30%
電腦程式設計	80/608	13.20%
網頁設計	77/608	12.70%
園藝	77/609	12.60%
成衣製作	69/608	11.35%
餐廳服務員	65/609	10.70%
其他	61/607	10.04%
環保人員	52/609	8.50%
食品加工助理	48/609	7.90%
自營商	46/608	7.60%
服務行銷人員	46/609	7.60%
洗衣	36/609	5.90%
派報員	27/609	4.40%
均可	21/607	3.46%
木工	14/607	2.30%

六、希望職訓上課時間

表 4-31 顯示近五成二 ($49.8+ 0.3+ 1.8+0.2= 52.1$) 的填答者最希望上課的時間涵蓋週一到週五白天，近兩成的填答者對於職訓上課時間無特別意見。不論有無工作，性別與時間沒有關連，換言之，不論有無工作，希望職訓的時間不會因性別有不同，大多還是喜歡白天受訓，至於是在上班日、週末，並無顯著差異。

表 4-31 職訓時間

職訓時間

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	週一到週五白天	299	26.9	49.8	49.8
	週一到週五晚上	48	4.3	8.0	57.8
	假日白天	74	6.6	12.3	70.2
	假日晚上	13	1.2	2.2	72.3
	無要求	107	9.6	17.8	90.2
	其他	36	3.2	6.0	96.2
	週一到週五皆可	2	.2	.3	96.5
	白天	11	1.0	1.8	98.3
	週一到週五白天以及傍晚	1	.1	.2	98.5
	週一到週五晚上假日白天	1	.1	.2	98.7
	晚上	3	.3	.5	99.2
	假日	4	.4	.7	99.8
	非上班時間	1	.1	.2	100.0
	Total	600	53.9	100.0	
	Missing	System	513	46.1	
Total		1113	100.0		

七、不願意參加職訓的原因

表 4-32 顯示不願意參加職訓的原因，超出 10%的選項是：不想工作（40.35%），身體不佳（38.13%），怕學不來（17.65%）及已有工作（15.62%），「其他」項目，以外出需要人陪佔大宗，9.59%不願職訓的原因是因為參訓後未必有工作之故，這與質性資料中受訪者希望在職訓結束後政府能協尋工作能相呼應。若以性別來看，男性及女性排名前三名的原因是一樣的：身體不佳及、怕學不來及已有工作。亦發現，「是否知道參加職訓有優惠補助」與「願意參加職訓與否」並沒有相關。

表 4-32 不願意參加職訓的原因

原因	次數	比例
不想工作	20/459	40.35%
身體不佳	175/459	38.13%
怕學不來	81/459	17.65%
已有工作	72/461	15.62%
未必有工作	44/459	9.59%
沒有時間	42/459	9.15%
沒有適合種類	22/459	4.80%
無法負擔家計	16/459	3.50%
地點太遠	14/459	3.10%
不需要	12/459	2.61%
行動不便	12/459	2.60%
照顧家人	11/459	2.40%
準備就學	8/459	1.70%
其他	65/459	14.16%

八、希望提供訊息

表 4-33 顯示，83.4%的受訪者需要政府相關單位提供就業相關訊息，在質性資料中亦有相同的現象，多數受訪者表示不知就業相關資訊，希望政府可以主動以多元化的方式提供相關資訊。

表 4-33 主動提供

主動提供

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 否	182	16.4	16.6	16.6
是	917	82.4	83.4	100.0
Total	1099	98.7	100.0	
Missing System	14	1.3		
Total	1113	100.0		

第四節 相關因素比較分析

為深入瞭解精障者就業現況，所以就薪資、職業類別等重要項目作交叉分析。為更深入瞭解精障者的就業需求，故對「薪資」、「有無工作」、「滿意度」分析，進一步分析並加以討論，以為就業輔導之參考。

一、以薪資為主的交叉分析

(一)「薪資」和「滿意度」

由表4-34，有工作者之薪資(以 15,840 為界)與工作滿意度之平均數沒有顯著差異 而且在不滿意工作的原因居首位是薪水太低(45.70%)。亦即不管薪資高低，受訪者常會有因薪水太低而不滿意之現象，然而大部分有工作的受訪者(72.7%)還是滿意他們現有的工作。

表 4-34 薪資*滿意度

Group Statistics				
每月收入	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
工作滿意 >= 15840.00	92	2.1087	.7908	8.245E-02
< 15840.00	109	2.1560	.6691	6.409E-02

(二)「薪資」和「年資」

由表 4-35 得知，薪資與年資未達顯著 ($F=1.57$)，表示薪資未隨年資增加而增加。

表4-35 薪資*年資

	人數	平均數	標準差
一年內	78	14,939.6	10,590.8
一到二年	45	13,353.3	10,110.06
二到三年	15	12,333.4	8,549.6
三到五年	25	11,437.6	8,205.4
五到十年	19	16,763.2	11,605.0
十年以上	17	19,158.8	12,722.2

二、以「有無工作」為主之交叉分析

(一)在「基本資料」方面

本研究的基本因素共八項，僅有教育程度與「有無工作」之檢定達顯著，其皆未達顯著。以下僅就性別、年齡及教育程度三項加以說明。

以性別而言，由表 4-36 得知男性精神障礙者中有工作的比例（24.8%）略高於女性精神障礙者中有工作的比例（22.3%），但亦未達到統計顯著程度。

表 4-36 有無工作*性別

有無工作 * 性別 Crosstabulation

			性別		Total
			男	女	
有無 工作	沒工作	Count	443	352	795
		% within 有無工作	55.7%	44.3%	100.0%
		% within 性別	75.2%	77.7%	76.3%
	有工作	Count	146	101	247
		% within 有無工作	59.1%	40.9%	100.0%
		% within 性別	24.8%	22.3%	23.7%
Total	Count	589	453	1042	
	% within 有無工作	56.5%	43.5%	100.0%	
	% within 性別	100.0%	100.0%	100.0%	

在年齡上，對有無工作這兩組人進行 t 檢定雖未達顯著，然本研究以就業者佔 23.7% 較行政院勞工委員會「93 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告」中精神障礙者的就業率（9.4%）高出 14.3 個百分點，可能係因本研究對於有工作的定義較寬，不論時數多少，只要有收入都當成有工作，或許是造成此種差異的原因。

在教育程度上，雖然檢定達到顯著（ $p < .03$ ）（見表 4-37），但若以有無工作為依變項的 λ 值等於 0，表示整體來講，學歷無法增加對個案有無工作的預測準確度。專家諮詢會議的專家補充說明在精障者就業學歷對就業率的預測力不大，就業率的預測主要是癒後的功能。進一步看，在「中華民國 93 年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告」提及 15-60 歲身心障礙者高中職者的就業率是 33.2%，大專及以上者的就業率 42.9%，然而本次調查中，高中職學歷者的就業率達二成四到二成五，專科的就業率是 34.1%，然而大學以上學歷的就業率卻下滑至 18.0%（=15/83）。專家諮詢會議討論過為何大學以上學歷的就業率不如預期中的提升，反而下滑？可能是精障者大都從事的工作職業偏勞力，致使大學生的就業高不成，低不就。

表4-37學歷*有無工作

學歷 * 有無工作 Crosstabulation

			有無工作		Total
			沒工作	有工作	
學歷	未入學	Count	5		5
		% within 學歷	100.0%		100.0%
		% within 有無工作	.6%		.5%
小學	Count	Count	67	14	81
		% within 學歷	82.7%	17.3%	100.0%
		% within 有無工作	8.5%	5.7%	7.8%
國中	Count	Count	199	53	252
		% within 學歷	79.0%	21.0%	100.0%
		% within 有無工作	25.3%	21.5%	24.4%
高中	Count	Count	187	59	246
		% within 學歷	76.0%	24.0%	100.0%
		% within 有無工作	23.7%	24.0%	23.8%
高職	Count	Count	171	58	229
		% within 學歷	74.7%	25.3%	100.0%
		% within 有無工作	21.7%	23.6%	22.1%
專科	Count	Count	91	47	138
		% within 學歷	65.9%	34.1%	100.0%
		% within 有無工作	11.5%	19.1%	13.3%
大學	Count	Count	64	13	77
		% within 學歷	83.1%	16.9%	100.0%
		% within 有無工作	8.1%	5.3%	7.4%
研究所	Count	Count	4	2	6
		% within 學歷	66.7%	33.3%	100.0%
		% within 有無工作	.5%	.8%	.6%
Total	Count	Count	788	246	1034
		% within 學歷	76.2%	23.8%	100.0%
		% within 有無工作	100.0%	100.0%	100.0%

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.006	.010	.567	.571
		學歷 Dependent	.008	.013	.567	.571
		有無工作 Dependent	.000	.000	. ^c	. ^c
Goodman and Kruskal tau	學歷 Dependent	學歷 Dependent	.002	.001		.039 ^d
		有無工作 Dependent	.015	.007		.034 ^d

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.
- d. Based on chi-square approximation

(二) 在「經濟來源」方面

由表4-38 得知,有工作的人主要經濟來源是本人工作收入(85.7%),高達八成五,其次為父母(30%),來自政府補助亦有二成六(26.1%)

)；沒有工作的人主要經濟來源是父母(64.1%)，次為來自於政府補助(35%)，來自兄弟姊妹佔14.8%，來自本人只佔5.7%。有工作者之經濟來源是父母及政府為數仍不少，可能是精障者所賺的錢不夠所致。

另外，有無工作者獲得父母經濟來源比例差異很大，究竟是沒有工作，所以父母給錢？或因為父母給錢，所以不想工作，則不得而知，但勾選經濟來源是父母者，有工作比例為12.9%，與全體精障者有工作比例是23.6%是有一段距離的。

表 4-38 經濟來源

經濟來源	沒有工作	有工作	全體
父母	64.10%	30%	55.40%
政府	35%	26.10%	32.60%
兄弟姐妹	14.80%	7.80%	12.90%
配偶	12.60%	6.50%	11.20%
自己	5.70%	85.70%	27.00%
其他	7.20%	3.60%	6.30%

(三) 在「過去工作經驗」方面

本題是複選題，瞭解其過去有否工作，分析資料發現(見表 4-39)，過去沒有工作過的人數接近兩成(19.8%)，若以過去有否工作和現有有無工作的交叉分布來看，則發現166人從來都沒有工作，628人過去有工作現在沒有，39人現在有工作而且是第一份工作，203人過去有工作，現在也有工作。

有過工作的人(628+203+39=870，包括過去有與現在有)佔總人數(1036)的83.98%，但現在有工作的只有242人，也就是說有628人曾經有工作而現在沒有，換言之，有工作過的人有72.18%(628/870)的人曾有工作而現在失業。

表 4-39 有無工作*過去有工作

有無工作 * 過去有工作嗎 Crosstabulation

			過去有工作嗎		Total
			沒有	有	
有無 工作	沒工作	Count	166	628	794
		% within 有無工作	20.9%	79.1%	100.0%
		% within 過去有工作嗎	81.0%	75.6%	76.6%
	有工作	Count	39	203	242
		% within 有無工作	16.1%	83.9%	100.0%
		% within 過去有工作嗎	19.0%	24.4%	23.4%
Total	Count	205	831	1036	
	% within 有無工作	19.8%	80.2%	100.0%	
	% within 過去有工作嗎	100.0%	100.0%	100.0%	

(四) 在「離開上一工作的原因」方面

由表 4-40 得知，不論有無工作的受訪者，離開前一個工作的前幾項，如：病症因素（體力無法負荷、症狀影響、藥物副作用）及與同事相處困難等，其中病症因素亦是有工作者的工作困境，似乎工作困境就是離開工作的原因。

表 4-40 離開前一個工作原因

離開前一個工作原因	有工作 (194 人)	離開前一個工作原因	沒工作 (618 人)
症狀影響	33.50%	症狀影響	44.50%
其他	33%	其他	28%
體力無法負荷	11.30%	體力無法負荷	18.20%
藥物副作用	9.80%	被資遣	10.80%
與同事相處困難	9.80%	藥物副作用	10.50%
薪水太低	8.80%	與同事相處困難	9.10%
工作時間太長	8.80%	工作時間太長	5.50%
被資遣	8.80%	薪水太低	5.00%
臨時或短期工作結束	7.20%	臨時或短期工作結束	4.90%
訓練不足無法勝任	6.20%	對工作沒興趣	4.40%
有較好的工作	5.70%	有歧視的問題	4.40%
有歧視的問題	4.10%	地點太遠	4.20%
照顧家人	3.60%	工作太複雜	3.40%
專長不符	3.60%	照顧家人	3.10%
地點太遠	3.10%	訓練不足無法勝任	3.10%
對工作沒興趣	3.10%	工作內容枯燥	2.60%
工作內容枯燥	3.10%	家人不支持	1.90%
工作太複雜	2.60%	專長不符	1.80%
家人不支持	1%	物理環境有障礙	1.50%
欠缺升遷機會	1%	欠缺升遷機會	1%
行動不方便	0.50%	有較好的工作	0.80%
物理環境有障礙	0.50%	行動不方便	0.80%

(五) 在「資源運用」方面

由表 4-41 得知，全體受訪者在使用資源方面，曾運用公立機構求職佔 28.4%、曾到相關機構求職佔 24.7%、曾接受職前準備訓練佔 23.1%。在瞭解資源方面，不知道可至公立機構求職者達 55.8%，不知道可至其他機構求職者達 60.6%，知悉職訓優惠補助措施者僅 27.3%，知悉職務再設計僅 8.2%。在「開放式意見反應」及「焦點團體」也表示相同的狀況，其均提及不知就業相關訊息，遑論使用資源了。這或許是住在家中的緣故，由於本次調查有九成四的受訪者住在家中，據專家表示住在家中的精障者多是封閉自己，不知外界訊息，因之，輔導精障就業要注重宣導求職相關訊息。

茲以有無工作的角度探討資源運用。在使用資源方面，到公立求職機構辦理求職及到相關機構求職二方面，有工作者使用的比例高於沒工作者，且達顯著差異（公立求職機構辦理求職（ $P<.003$ ），到相關機構求職（ $P<.000$ ））。這或許說明這些會去找尋協助的人的確有較高的機會找到工作。在參加職前訓練方面，有無工作雖對是否參加職前訓練未達顯著，但有工作者（31.3%）較沒工作者（20.7%）曾接受過職前準備訓練，前者較多比例接受過職前訓練。

在瞭解資源方面，所有有工作者未至公立就業服務單位辦理求職登記的原因有 57.2% 是不知此訊息。未到其他相關機構尋求就業服務的原因，有六成是不知此訊息，無工作者亦是。因此，多數有工作者及無工作者不知可運用公立就業服務單位或其他相關機構求職。有工作者在「知悉優惠補助措施」及「職務在設計」的比例均高於無工作者，然而其間差異未達顯著水準。

表 4-41 「有無工作」與「資源運用」

		有工作者		無工作者		全體受訪者	
		次數	比例	次數	比例	次數	比例
使用資源	曾至公立機構求職	88/245	35.9%	206/792	26.0%	294/1037	28.4%
	曾至其他機構求職	82/244	33.6%	173/787	22.0%	255/1031	24.7%
	曾接受職前準備訓練	76/243	31.3%	164/794	20.7%	240/1037	23.1%
瞭解資源	不知道可至公立機構求職	87/152	57.2%	307/555	55.8%	418/749	55.8%
	不知道可至其他機構求職	95/157	60.5%	355/582	61%	479/790	60.6%
	知悉職訓優惠補助措施	76/243	31.3%	207/792	26.1%	283/1035	27.3%
	知悉職務再設計	25/238	10.5%	59/789	7.5%	84/1027	8.2%

(六) 在「就轉業意願」方面

由表 4-42 得知，「有無工作」與「有無就轉業意願」未達顯著。沒工作者有 63.1%(500/792)，想要轉業 有工作者有 59.6%(146/245) 想要就業。

表 4-42 「有無工作」與「就轉業意願」

有無就轉 * 有無工作 Crosstabulation

			有無工作		Total
			沒工作	有工作	
有無 就轉	沒有	Count	292	99	391
		% within 有無就轉	74.7%	25.3%	100.0%
		% within 有無工作	36.9%	40.4%	37.7%
	有	Count	500	146	646
		% within 有無就轉	77.4%	22.6%	100.0%
		% within 有無工作	63.1%	59.6%	62.3%
Total	Count	792	245	1037	
	% within 有無就轉	76.4%	23.6%	100.0%	
	% within 有無工作	100.0%	100.0%	100.0%	

(七) 在「想要就(轉)的職業」方面

由表 4-43 得知，發現不論有無工作者最想從事的職類均是包裝員。在各自排名前十項的職業中，大多數相同，值得注意的是，有工作者想從事的自營商，不在無工作者的前十項排名內。在無工作者處排名第三的代工，卻在有工作者處排名第十。其他是指不屬問卷上所列的職業，種類多元。

表 4-43 有無工作者願意就（轉）業的職業

想從事項目	有工作	想從事項目	無工作
包裝員	20%	包裝員	26.80%
文書處理	17.90%	代工	17.40%
行政人員	12.40%	文書處理	17%
食品烘培	12.40%	行政人員	15.60%
超商或大賣場舖貨員	11.70%	食品烘培	14.80%
環保人員	11%	餐廳服務員	14.20%
自營商	10.40%	超商或大賣場舖貨員	13.60%
園藝	9.70%	電腦組裝	11.80%
代工	9.70%	環保人員	11.40%
服務行銷人員	8.30%	園藝	9.60%
餐廳服務員	8.30%	電腦程式設計	8.80%
網頁設計	7.60%	洗車員	8.60%
電腦程式設計	6.20%	網頁設計	8.60%
電腦組裝	5.50%	食品加工助理	8%
洗車員	4.90%	服務行銷人員	7.80%
洗衣	4.80%	自營商	7.20%
食品加工助理	4.80%	洗車	7.20%
木工	4.80%	成衣製作	4.40%
縫紉	4.10%	洗衣	4.20%
洗車	3.40%	派報員	4.20%
派報員	2.10%	縫紉	3.80%
成衣製作	0.70%	木工	2%
其他	37.20%	其他	33.20%

(八) 在「不想就轉業的原因」方面

若以無工作及有工作分開來看(見表 4-44)，有工作者排名前三名為已有穩定工作、錢夠用及擔心工作單位不接納，多以經濟因素、工作穩定、職場接納度為考量。無工作者排名前三的是身體不好、怕工作後再發病及家人不支持，多以健康因素及家庭因素為考量。

表4-44 有無工作者之不想就(轉)業的原因

項目	有工作		沒工作	
	次 數	比 例	次 數	比 例
錢夠用	24/95	25.0%	16/284	5.6%
擔心失去補助	0	0	3/284	1.1%
家人不支持	6/96	6.25%	36/284	12.68%
身體不好	7/96	7.29%	149/284	52.46%
怕工作後再發病	11/96	11.46%	74/284	26.1%
沒有專門技術	11/96	11.46%	13/284	4.6%
擔心工作單位不接納	17/96	17.70%	31/284	10.9%
已有穩定工作	40/96	41.67%		
無就業意願			34/284	11.97%
其他	9/96	9.38%	29/284	10.21%

(九) 在「參加職訓意願」、「欲參加職訓的職業」方面

有無工作對是否參加職訓意願未達顯著。另由表 4-45 得知，不論有無工作，最受想參訓的職業是包裝員、文書處理及食品烘焙，百分比皆在 17.8%以上。百分比在 10 以上且兩組都有的職業是園藝、代工、超商或大賣場舖貨員、電腦組裝、網頁設計及電腦程式設計。

表 4-45 欲參加職訓的職業

項目	有工作	沒工作
自營商	7.9%	7.3%
洗車員	7.1%	9.3%
服務行銷人員	10%	7%
行政人員	9.3%	16.3%
環保人員	10.7%	7.9%
洗衣	5.7%	5.9%
洗車	4.3%	7.2%
食品加工助理	6.4%	8.4%
食品烘培	17.8%	21.9%
餐廳服務員	7.9%	11.8%
園藝	10%	13.1%
代工	11.4%	18.3%
超商或大賣場舖貨員	11.4%	14.9%
派報員	3.6%	4.5%
縫紉	7.1%	5%
包裝員	24.3%	30.3%
成衣製作	2.1%	7%
木工	5%	1.6%
電腦組裝	10.7%	17%
網頁設計	12.1%	12.9%
電腦程式設計	13.6%	13.6%
文書處理	26.4%	22.6%
其他	24.3%	22.4%

(十一) 在「不想參加職訓的原因」方面

由表 4-46 得知，有工作者不想參加職訓的前三名是已有工作（41.7%）、怕學不來（29.2%）及未必有工作（16.7%），無工作者不想參加職訓的前二名是身體不佳（40.9%）、怕學不來（15.8%）。不論有無工作均重視學習因素，在質性資料中，亦有受訪者提出希望職訓老師能了解精障者，以讓精障者學得來的方式進行教學。

表 4-46 「有無工作」與「不想參加職訓的原因」

原因	有工作者 (24人)		無工作者 (204人)	
	次數	比例	次數	比例
已有工作	10	41.7%	1	0.5%
準備就學	0	0	6	3%
無法負擔家計	1	4.2%	1	0.5%
沒有時間	3	12.5%	9	4.4%
沒有適合種類	2	8.3%	9	4.4%
行動不便	0	0	5	2.5%
地點太遠	1	4.2%	7	3.4%
身體不佳	1	4.2%	83	40.9%
怕學不來	7	29.2%	32	15.8%
未必有工作	4	16.7%	13	6.4%
其他	4	16.7%	90	44.3%

(十二) 在「是否需主動提供資訊」方面

有無工作對是否需主動提供資訊沒有顯著差異。

三、以滿意度為主的交叉分析

茲分別敘述「全體受訪者滿意度」和「重要項目」的交叉分析。接著，將工作滿意度填答者分為兩組，非常滿意及滿意合為一組（非常滿意者為 52 人，滿意者為 156 人，共 208 人），非常不滿意及不滿意合為一組（非常不滿意者為 8 人，不滿意者為 70 人，共 78 人），再比較兩組與重要項目之交叉分析。

(一) 「全體受訪者滿意度」和「重要項目」

不同性別、不同年齡層、不同婚姻狀況（未婚、已婚、離婚）、不同學歷、不同診斷、有無當過志工、不同薪資（以 15,840 為界）、不同年資（一年，一到二年，二到三年，三到五年，五到十年，十年以上），在不同求職管道並未達顯著水準。

(二) 兩組不同程度滿意度在項目之分析

1. 基本資料

- (1) 在「性別」方面：「非常滿意及滿意」者總共有 208 人，男性 128 人(61.5%)，女性 80 人(38.5%)。「非常不滿意及不滿意」者總共有 78 人，男性 49 人(62.8%)，女性 29 人(37.2%)。
- (2) 在「年齡」方面：兩組和所有有工作者組的年齡分佈一樣，大致有隨年齡增高，而人數增多的趨勢。
- (3) 在「婚姻狀況」方面：兩組和所有有工作者皆是未婚者最多。
- (4) 在「教育程度」方面：「非常滿意及滿意」者以高中學歷的人比例最高(28.4%)，次者為國中(22.1%)。大學以上學歷者佔 6.7%(14 人)。填答「非常不滿意及不滿意」者以高職學歷的人比例最高(28.6%)，次者為國中(24.7%)。大學以上學歷者佔 7.7%(6 人)。
- (5) 在「首次發病年齡」方面：「非常滿意及滿意」者發病的高峰除了 17-20 歲(6.7%-9.2%)，亦另有兩個高峰：14 歲(6.7%)及 26 歲(6.7%)；而「非常不滿意及不滿意」者發病的高峰是 17-20 歲(9.3%-13.3%)。
- (6) 在「診斷」方面：「非常滿意及滿意」者以精神分裂症為大宗(56.9%)，次為情感性精神疾病(23.3%)。「非常不滿意及不滿意」者以同樣以精神分裂症為大宗(45.5%)，次為情感性精神疾病(29.9%)。
- (7) 在「康復後是否當志工」方面：填答「非常滿意及滿意」者多數(89.9%)未當過志工。填答「非常不滿意及不滿意」者亦多數(89.7%)未當過志工。

(二) 在「每週工作時數」方面

由表 4-47 得知，填答「非常滿意及滿意」者每週工作時數平均為 39.9 小時，其上下一個標準差範圍是 19.7-60.1 小時。填答「非常不滿意及不滿意」者每週工作時數平均為 41.1 小時，其上下一個標準差範圍是 24.2-58.1 小時。「非常滿意及滿意」者每週平均工作時

數略低於「非常不滿意及不滿意」者，但其工作時數分佈情形比「非常滿意及滿意」者較分散，或許每週工作時數分散，範圍越大，能符合精神障礙者的個別需求，而有助提升滿意度。

表4-47滿意度分兩組*每週工作時數

	Frequency		Valid Percent	
	非常滿意 及滿意者	非常不滿意 及不滿意者	非常滿意 及滿意者	非常不滿意 及不滿意者
Valid 1-32	55	20	31.1	31.3
35-42	63	18	35.6	28.1
43-70	48	21	27.1	32.8
72-91	9	5	6.2	7.8
missing	33	14		
Total	208	78		
Mean	39.9	41.1		
Std.Deviation	20.2	17.0		

5.在「職業類別」、「薪資」方面

填答非常滿意及滿意者以從事「服務工作人員及售貨員」最多（25.0%），次為「技術工及有關工作人員」（16.2%）。而填答「非常滿意及滿意」者平均薪資為14,031元，其上下一個標準差（9,947元）範圍是4,084-23,978元。填答「非常不滿意及不滿意者」平均薪資為15,817元，其上下一個標準差（12,758元）範圍是3,059-28,575元。

。

6.在「工作年資」方面

由表4-48，填答「非常滿意及滿意」者平均工作年資為3.4年，填答「非常不滿意及不滿意」者平均工作年資為2.9年，這或許是「非常滿意及滿意」者對工作滿意，所以導致工作年資稍長於「非常不滿意及不滿意」者。不論是從所有工作者、或是填答「非常滿意及滿意者」及填答「非常不滿意及不滿意者」三者的年資來看，均呈現人數一年內及一到二年為最多，次為三到十年的現象。

表4-48滿意度分兩組*工作年資

	非常滿意及滿意者 (%)	非常不滿意及不滿意者 (%)	所有工作者 (%)
一年內	40.5%	43.9%	42.1%
一到二年	20.0%	16.9%	18.7%
二到三年	6.7%	7.8%	7.2%
三到五年	14.4%	14.3%	14.0%
五到十年	9.2%	13.0%	10.1%
十年以上	9.2%	5.2%	7.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Mean	3.4	2.9	
標準差	4.9	4.0	

7.在「求職管道」方面

由表4-49，填答「非常滿意及滿意」者求職管道前三名是親友介紹（35.6%）、自己應徵（26.4%）及醫院介紹（13.0%），填答「非常不滿意及不滿意」者前三名是自己應徵（33.8%）、親友介紹（28.6%）及醫院介紹（7.8%）。比較兩組，由親友及醫院介紹的比例，滿意組皆高於不滿意組。這或許是親友及醫院就業輔導人員比較瞭解精障者的需求，介紹其較適合的工作，滿意度會較高。

表4-49滿意度分兩組*求職管道

	非常滿意及滿意者		非常不滿意及不滿意者	
	次數	比例	次數	比例
親友介紹	74	35.6	22	28.6
自己應徵	55	26.4	26	33.8
其他	31	14.9	12	15.6
醫院介紹	27	13.0	6	7.8
其他相關社福機構或團體介紹	6	2.9	5	6.5
公立就服中心介紹	8	3.8	2	2.6
自行創業	6	2.9	3	3.9
考試分發	1	0.5	1	1.3
Missing System			1	1.3
Total	208	100.0	78	100.0

8.在「不滿意的原因」方面

「滿意及非常滿意」者和「不滿意及非常不滿意」者排名前二名都是薪水太低及工時太長。其餘各項（除「地點太遠」）外，「不滿意及非常不滿意」者的比例皆高於「滿意及非常滿意」者。進一步看，填答「非常不滿意及不滿意者」者高於10%的項目為「欠缺升遷機會」（11.7%）（另一組為3.4%）及「內容枯燥」（18.2%）（另一組為8.8%）；「非常不滿意及不滿意者」者在上司嫌棄（3.9%）同僚排斥（3.9%）被歧視（7.8%）亦高於另一組。或許表示人際問題與升遷機會有某種關係，總之，兩組均因薪資及工作性質問題而不滿意，而「非常不滿意及不滿意者」者在「升遷管道」亦有微詞。

9.在「工作上最感困難之處」方面

檢視有工作者、填答「非常滿意及滿意」者及「非常不滿意及不滿意者」者，工作上最感困難之處的前四項皆是症狀影響、體力無法配合、藥物的副作用及擔心別人知道自己的精神狀況。進一步看，填答「非常不滿意及不滿意者」者高於10%的項目為「與專長不合」（11.5%）「工作時間太長」（11.5%）「工作內容枯燥」（16.7%）「對工作沒有興趣」（14.1%）「與上司或同事相處困難」（10.3%），這些在填答「非常滿意及滿意者」者皆低於8.7%，多數在5.0%。或許這說明除了與症狀相關及職場接納度因素外，與工作性質直接相關者及人際問題，也是導致工作困難的來源。

10.在「經濟來源」方面

檢視有工作者、填答「非常滿意及滿意者」及填答「非常不滿意及不滿意者」的經濟來源（表 4-50）發現：排名前三名皆為自己，父母，政府。唯一不同的是填答「非常滿意及滿意者」的經濟來源比填答「非常不滿意及不滿意者」多元。

表4-50 非常滿意及滿意者*經濟來源

經濟來源	填答「非常滿意及滿意者」		填答「非常不滿意及不滿意者」	
	次數	比例	次數	比例
自己	180/206	87.4%	65/76	85.5%
父母	70/206	34%	20/76	26.3%
政府	50/206	24.3%	24/76	31.6%
兄弟姊妹	18/206	8.7%	4/76	5.3%
配偶	14/206	6.8%	6/76	7.9%
其他	3/206	1.5%	0/76	0%
親戚	2/206	1%	0/76	0%
朋友	2/206	1%	0/76	0%
子女	1/206	0.5%	0/76	0%
慈善機構	1/206	0.5%	0/76	0%

11.在「過去的工作經驗」方面

「非常滿意及滿意」者過去有工作的比例為79.9%。「非常不滿意及不滿意」者過去有工作的比例為90.7%。

12.在「離開上一個工作的原因」方面

「非常滿意及滿意」者高出10%的選項是：症狀影響（31.6%）、體力無法負荷（12.7%）、被資遣（10.8%），可歸為病症及職場經營的因素。「非常不滿意及不滿意」組中，高出10%的選項是：症狀影響（34.9%）、與同事相處困難（14.3%）、有歧視的問題（11.1%）、薪水太低（11.1%），同組的「工作上最感困難之處」也出現人際方面問題，在「不滿意的原因」也出現「薪水太低」，或許可呼應其「離開上一個工作的原因」。

13.在「資源運用」方面

由表4-51得知，在使用資源方面，填答「非常不滿意及滿意」者有36.4%曾運用其他相關機構求職，高於填答「非常滿意及滿意」者（27.9%）。填答「非常滿意及滿意者」者比填答「非常不滿意及不滿意」有較高比例曾經運用公立機構求職及接受職前準備訓練，但三項皆未達顯著。

在瞭解資源方面，填答「非常不滿意及不滿意者」者在「不知道可至公立機構求職」（56.4%），比另一組高，在「不知道可至其他機構求職」亦有相同的情形，但皆未達顯著。在「知悉職訓優惠補助措施」及「知悉職務再設計」，填答「非常滿意及滿意者」者高於填答「非常不滿意及不滿意」者，但前者有顯著（ $P = .036$ ），後者未達顯著。

表4-51 滿意度*資源運用

		填答「非常滿意及滿意者」		填答「非常不滿意及不滿意者」	
		次數	比例	次數	比例
使用 資源	曾至公立機構求職	67/205	32.2%	22/77	28.6%
	曾至其他機構求職	57/204	27.9%	28/77	36.4%
	曾接受職前準備訓練	63/203	31.0%	18/77	23.4%
瞭解 資源	不知道可至公立機構求職	70/129	54.3%	31/55	56.4%
	不知道可至其他機構求職	81/137	59.1%	31/50	62%
	知悉職訓優惠補助措施	65/202	32.2%	15/77	19.5%
	知悉職務再設計	22/201	10.9%	5/73	6.8%

14.在「目前有無轉業意願」、「沒有轉業意願之原因」方面

填答「非常滿意及滿意」者有50.2%有轉業意願，低於填答「非常不滿意及不滿意」者（79.6%），後者想轉業意願較高，且達顯著（ $P < .01$ ）。而填答「非常滿意及滿意」者沒有轉業意願之原因主要是錢夠用（31.7%）、怕轉業後再發病（11.9%），填答「非常不滿意及不滿意」者考量之原因主要是擔心工作單位不接納（33.3%）、錢夠用（23.5%）、身體不好（22.2%），似乎錢夠用為是否轉業的主要考量，而「非常不滿意及不滿意」者，在「沒有轉業意願之原因」及「工作困難的來源」都提到擔心工作單位不接納，或許這是輔導「工作不滿意就業者」的重點。

15.在「願意（再）參加職訓」方面

填答「非常滿意及滿意」者有53.6%有意願（再）參加職訓，低於填答「非常不滿意及不滿意」者（65.4%），未達顯著。這或許是填答「非常不滿意及不滿意」的工作困難之一是「與專長不合」，所以想參加職訓習得一技之長之後，再轉業。

16.在「不願意（再）參加職訓的原因」方面

由表4-52得知，填答「非常滿意及滿意者」不願意（再）參加職訓的原因是已有工作（57.6%）、沒有時間（13%）、怕學不來（10.9%）、未必有工作（10.9%）；填答「非常不滿意及不滿意」者考慮的原因已有工作（34.6%）、未必有工作（23.1%）、無法負擔家計（23.1%）、沒有適合種類（23.1%）。這兩群都會考慮參加職訓是否助於未來能否找到工作。「非常不滿意及不滿意」者在「工作上最感困難之處」、「不願意（再）參加職訓的原因」都出現專長因素，或許專長因素與工作不滿意甚有關連。

表4-52 「滿意度」*不願意（再）參加職訓的原因

原因	填答「非常滿意及滿意」		填答「非常不滿意及不滿意」	
	次數	比例	次數	比例
已有工作	53/92	57.6%	9/26	34.6%
沒有時間	12/92	13%	1/26	3.8%
怕學不來	10/92	10.9%	5/26	19.2%
未必有工作	10/92	10.9%	6/26	23.1%
身體不佳	4/92	4.3%	1/26	3.8%
無法負擔家計	2/92	2.2%	6/26	23.1%
沒有適合種類	2/92	2.2%	6/26	23.1%
地點太遠	2/92	2.2%	0/26	0%
準備就學	1/92	1.1%	0/26	0%
行動不便	0	0%	0/26	0%
其他	17/92	18.5%	3/26	11.5%

第五節 開放式意見資料分析

本節主要係針對問卷中最後部分開放性題目--「意見分析欄」的內容，以質性分析軟體 - Nudist4 進行分析，分析發現如下：

本調查問卷的開放題項共計 306 人填寫反映意見。除少數與建議事項無關者列為「其他」項外，茲將「建議」項分就業服務、職業訓練、行政及其他等四項說明（編碼表如附錄四）。

一、就業服務

本項共分動機、求職、在職、申訴、評估等五項。

- (一) 在動機方面：填答者多半願意就業，但反應就業機會不多，原因包括身心適應不佳，有雇主不願雇用，景氣不好等。
- (二) 在求職方面：希望政府部門能提供工作機會，協助尋找工作。
- (三) 於在職方面：期望以有居家就業、自行創業、兼差、庇護等多元方式，從事符合身體狀況、壓力不大、有彈性、簡單、符合興趣能力、可發揮潛能的多樣職業或以前曾經從事過的工作。職務再設計的需求頗為殷切，尤其是在心裡支持方面，需要專業（心理諮商、醫護鼓勵就業、就輔員代精神障礙者向雇主協調就業相關事宜）、朋友、宗教、雇主、同事、家人的支持，另外支持團體的建議亦被提及。另外，在工作條件方面，建議工作時間不要太長，離家近，放寬年齡限制，保障合理薪資。
- (四) 暢通申訴管道。
- (五) 落實就業服務成效評估。

二、職業訓練

共分需求、規劃、執行及評鑑四大項。在需求方面，填答者多數願意接受職訓並期待政府能確實辦理。同時，希望能在正式上課前瞭解自己的性向、興趣，以學習適合的技能。在規劃方面，希望受訓資格不是純用條件如年齡、縣別之限制，而是經過評估選擇適合的受訓者。受訓時間要能符合個別需求，地點能以住家附近為主或提供交通車。亦延請瞭解精障的老師來指導，學費則予以優待等。在執行方面，除了技能教學，也能情緒管理課程及實施心理諮商，若有家屬陪同學習更加。在評鑑方面，評估學習成效及輔導就業。

三、行政

可區分為效率、態度及內容三項。在效率方面，希望找工作要有效率，良政要確實執行。及時更新通訊，身心障礙資格的鑑定時程要合理。在態度方面，企盼公僕要關心接納填答者，保護精神障礙者的隱私。在內容方面，就業或職訓相關資訊的編寫要詳明，鑒於資訊來源有限，建議資訊管道要多元，注意如何把資訊遞送給不會電腦或上網的精神障礙朋友。

四、其他

本項是列舉其他與就業相關的需求，例如醫療服務、休閒服務、心理調適、家庭支持（使家庭發揮功能）。在宣導方面，一方面教育雇主如何僱用精神障礙員工，增加雇用的技能，二方面，大力宣導精神障礙疾病的常識，引導大眾以大愛接納填答者，倡導填答者的就業權。精神障礙朋友亦需法律方面的諮詢及講解，補助相關問題也是普遍被關注的議題。

第六節 焦點團體資料分析

本節主要係針對焦點團體（團體成員共十位，六位精神障礙者，其中已就業一位，未就業五位，其餘四位是家屬）的逐字稿，以質性分析軟體 - Nudist4 進行分析，分別敘述分析的發現：

一、與就業直接相關之看法：分職業訓練、求職、及在職三大項說明（編碼表如附錄五）。

（一）職業訓練

希望能藉由職訓培養使工作能做得長久的能力。因為藥物副作用而無法判斷職訓消息得真偽，所以希望政府主辦職訓，並以 EMAIL 告知相關資訊。希望有更多的職能訓練中心，聘用有愛心耐心的老師教授專業技能，例如鋼琴、英文及電腦，同時進行心理建設。

（二）求職

求職時面臨的困境是因藥物副作用，不易辨別訊息真偽；與會者多以 104 人力銀行或報紙等方式求職，一位曾去就業服務站登記，與會者均反應求職訊息少，本身沒專長。精神障礙者的需求是希望藉著精神障礙者間分享、刊物及網站等方式，廣知求職訊息及學習如何求職，如何瞭解工作內容，如何選擇適合自己的工作。已就業的精神障礙者認為如何撰寫履歷也很重要。

（三）在職

在職者的困境是作不久即離職，其原因可能為因為藥物副作用，導致動作緩慢。雇主一知道員工有精神障礙常就開除或是很兇。精神障礙者希望自己在職場能情緒穩定，功能好。建議的執行方案為（1）在提升雇主雇用意願方面，能以減稅、降低基本薪資及表揚精神障礙者努力的成果等提升雇用意願。（2）在工作類型方面，多希望能做不用動腦的工作或在庇護工場上班。（3）暢通申訴管道。

二、與就業間接相關的需求：分醫療、心理、家庭及交通四方面，簡述如下：

（一）醫療

因藥物的副作用導致想睡或動作慢，因此需要學習如何與醫生溝通以調整藥量，並設立精障醫療相關網站，以增進對精神疾病的認識。

（二）心理

有些精神障礙者因為過去與雇主相處不悅的經驗而不敢走出去，已就業的精神障礙者認為有關單位在這方面著力甚少。在期盼自己不要成為別人的負擔的目的之下，希望有關單位能加強心理相關的服務。具體建議為 1.個人方面：在職訓或在職時，能引導精神障礙者以專長服務他人或培養宗教信仰（因為與會者有數位因為宗教信仰使情緒較平穩），從而建立自信，提升挫折容忍度；得知相關管道以接受心理諮商；學習抒發情緒的方法。2.家庭方面：父母多鼓勵子女。3.在職場方面：希望政府積極營造接納的環境；也期盼雇主能支持精神障礙員工；如果雇主知道自己的精神障礙時，精神障礙者需要智囊團一起面對可能的難題。

（三）家庭

家庭面臨的困境是不瞭解精神障礙子女，或不願意接受事實而延誤就醫；父母通常擔心，自己過世之後，精神障礙子女的生活，建議政府支持父母走過適應期，並成立精神障礙者家屬團體，除了互相扶持外，也學習如何與精神障礙子女相處。

（四）交通

精神障礙者覺得職評地點太遠不方便，所以希望能多設職評地點；交通車接送；或職評人員載著職評工具到府服務。

三、其他

其他是指與就業較無直接關係的部分，例如經費問題：（1）津貼補助額度太少，發放太慢。（2）勞健保：若隱藏身份則健保費提高，對經濟拮据者頗為難。（3）職訓：希望職訓費用便宜些，補助費發放能有效率些。

第五章 結論與建議

本研究以台北縣 6472 名 20 到 45 歲精神障礙者為研究對象。透過電話詢問，1113 名受願意接受訪員親自訪問並完成調查問卷；另計有 10 位已就業、未就業精神障礙者及家屬應邀參加焦點團體。經過統計資料分析與質性資料分析，茲將研究發現分基本資料、就業現況及就（轉）業與職業訓練需求開放式意見反映與焦點團體資料等四部份陳述。最後，再敘述研究限制與建議，供作台北縣政府作為未來規劃相關政策或提供服務時參考。

第一節 研究發現

本次研究重要研究發現，如下：

一、基本資料

- (一) 性別：本次調查之樣本男性 634 人 (57.1%)，女性 476 人 (42.9%)。男性多於女性。
- (二) 年齡：受訪者隨年齡增加而遞增：20-25 (9.1%)，26-30 (16.3%)，31-35 (19.6%)，36-40 (24.36%)，41-45 (30.7%)。人數以 20-25 歲最少，41-44 歲最多。
- (三) 婚姻狀況：以未婚居多 (72.6%)，有 19.1% 已婚，有 7.2% 離婚。
- (四) 教育程度：國中以下學歷者佔 32.9%。「高中職畢業」者的比例最高，佔 46%。「專科以上學歷」佔 21.1%。
- (五) 首次發病年齡：首次發病年齡高峰期大約是在 17 歲 (8.4%)、18 歲 (8.1%)、19 歲 (7.1%)、20 歲 (9.5%) 這四個時段。
- (六) 診斷：精神分裂症為大宗，佔 62.9%。其次是情感性精神疾病，佔 21.6%。
- (七) 居住狀況：94.1% 的受訪者與家人同住，2.5% 受訪者獨居，1.1% 受訪者住在康復之家。
- (八) 受訪身分：精神障礙者單獨受訪為 717 (64.4%) 人。有 99 位 (9.0%) 精神障礙者由他人陪伴受訪。由他人代為受訪為 295 人 (26.5%)。
- (九) 康復後，是否當志工：精神障礙者在康復後多數未當過志工 (89.6%)。

二、就業現況

- (一) 已就業者現況

- 1.就業率：目前有工作之精神障礙者僅約247人(23.6%)，798人(76.4%)表示無工作。工作的精神障礙者年齡越高，就業人數越多，可能於年輕時，需摸索藥物、培養病識感後、再至社區接受復健，等年紀大時，父母去世，手足的支持不夠時，就業需求就相對增多。
- 2.每週平均工作時數：每週平均工作時數為40.4小時，上下一個標準差為21.1-59.7小時。每週工作時數在35小時以下者佔36.4%，每週工作時數在35小時至42小時以下者佔28.4%。42小時(不含42小時)以上者佔35.2%。
- 3.職業類別：有工作的填答者的職業，以從事「非技術工及體力工」最多，計95人(33%)；其次為從事「服務工作人員及售貨員」者，計89人(31%)；再其次為「技術工及有關工作人員」的49人(17%)及「事務工作人員」的31人(11%)。
- 4.工作身份：以受私人僱用的比例最高(75.7%)，其次則分別為自營商(14.6%)、及無固定雇主(5.6%)。
- 5.平均月薪：平均薪資14,602元，其中不足15,840元(基本薪資)的人數佔54.6%。15,840到19,999之間的人數佔8.8%，兩萬以上到29,999的人數佔26.3%，三萬以上佔9.6%。
- 6.工作年資：所有有工作者平均年資為3.0年，標準差為4.4年。可見多數人的年資在3.0年以下。一年到二年工作年資最高約一成九。其次是三到五年內達一成四，再其次是五到十年約一成。但若就「工作未滿一年者」加總後有四成二，亦及工作年資一年以下者所佔的比例比工作年資一年以上各組都高。其原因有可能為：焦點團體參與者表示精障工作者有時會在工作一段時間後，因精障的身份曝光，即行離職。
- 7.求職管道：以親友介紹(33.2%)及自己應徵(29.5%)為最多。由醫院介紹有11.3%，高於由其他相關福機構或團體介紹(3.8%)及由公立就服中心介紹(3.4%)。
- 8.工作滿意度：有工作的人，大多滿意目前之工作，其回答滿意(54.5%)或很滿意(18.2%)之比例合計達七成三；不滿意(24.5%)與很不滿意(2.8%)合計二成七。

- 9.對目前工作不滿意的原因：約有高達四成五表示為薪水過低，一成八表示工時太長及一成三表示內容枯燥。物理障礙、時間無法配合、上司嫌棄、同僚排斥、被歧視的比例較低。其他因素，大致為與興趣不合、沒有成就感、不能有一技之長等。
- 10.目前有工作者之工作困境：因體力無法配合、症狀影響、藥物的副作用及擔心別人知道自己的精神狀況而感到困難，因此，工作的困境大致為病症因素及接納度因素。女生（19%）較男性（10.70%）擔心別人知道自己的精神狀況。其他項包括無法適應工作（不熟練，跟不上，與興趣不合）、工作忙碌、薪水太少等。

（二）未就業狀況

- 1.目前沒有工作的原因：最主要是受身體精神狀況不好、藥物影響、住院或時常就醫等病症因素影響，其次是本身條件不合，再其次為不想工作，包括其他項例「正在找」等項目。
- 2.經濟來源：無工作者的經濟來源來自父母有 64.1%，其次為政府補助（35%）。
- 3.離開上一個工作原因：病症相關的因素及與同事相處困難是離職的主因。

三、就（轉）業與職業訓練需求

（一）就（轉）業意願

有 61.6% 的人有就（轉）業意願。

（二）希望就（轉）的職業

所有有工作者，願意就（轉）業者最有興趣的前六大職業是：包裝員、文書處理、行政人員、代工、食品烘焙，由此可看出似乎單純性工作，較為精神障礙者喜愛。其他項的職業頗為分散。若以性別來看，男性選擇比例超出 15% 以上有洗車員、包裝員及電腦組裝，女性選擇比例超出 15% 以上有包裝員、文書處理、食品烘焙、行政人員、代工、餐廳服務員、成衣製作、超商或大賣場鋪貨員。

(三) 不想就(轉)業原因

超出 10.0%的選項是身體不好、怕工作後再發病、家人不支持、錢夠用、已有工作及擔心工作單位不接納，考慮因素大致為病症、家庭、經濟及職場接納度因素。其他項以自信心不足(怕出門)為大宗。其他項以自信心不足(怕出門)為大宗。若以性別因素來看，男性女性排名前二的原因皆是身體不好，怕工作後再發病，除了「錢夠用」一項男性高於女性，其他各項皆高於男性，尤其是擔心工作單位不接納高得比例最多。

(四) 參加職訓意願

願意參加職訓者計 592 人(57.3%)，女生願意參加職訓的比例是 60.4%，高於男性的 53%，達顯著差。

(五) 願意參加之職業

- 1.以所有有工作者來看，前 10 項分別為包裝員、文書處理、食品烘培、代工、電腦組裝、洗車員、行政人員、超商或大賣場舖貨員及電腦程式設計。這可看出單純性工作較為精神障礙者喜愛。有 8 項職業和想要就(轉)職業之前 10 項相同。而其他項目中以「任何職類均可」的比例最高，剩餘的職類頗為分散。
- 2.以性別來看，男性選擇比例超出 15%以上有包裝員、洗車員、電腦組裝、文書處理、電腦程式設計、食品烘培，女性選擇比例超出 15%以上有包裝員、文書處理、食品烘培、成衣製作、行政人員、代工。包裝員是大家的喜愛。

(六) 希望職訓上課時間

五成二的填答者最希望上課的時間涵蓋週一到週五白天，近兩成的填答者對於職訓上課時間無特別意見。

(七) 不願意參加職訓的原因

超出 10%的選項是：不想工作，身體不佳，怕學不來及已有工作，「其他」項目，以外出需要人陪佔大宗，9.59%不願職訓的原因是因為參訓後未必有工作之故，這與質性資料中受訪者希望在職訓結束後政府能協尋工作能相呼應。若以性別來看，男性及女性排名前三名的原因是一樣的：身體不佳及怕學不來及已有工作。亦發現，「是否知道參加職訓有優惠補助」與「願意參加職訓與否」並沒有相關。

(八) 希望提供訊息

83.4%的受訪者需要政府相關單位提供就業相關訊息，在質性資料中亦有相同的現象，多數受訪者表示不知就業相關資訊，希望政府可以主動以多元化的方式提供相關資訊。

四、相關因素比較分析

(一) 以薪資為主的分析

有工作者之薪資（以 15,840 為界）與工作滿意度之平均數、沒有顯著差異。有工作者之薪資與年資未達顯著，表示薪資未隨年資增加而增加。

(二) 以有無工作為主之分析

- 1.基本資料：本研究的基本因素共 8 項，僅有教育程度與「有無工作」之檢定達顯著，其皆未達顯著。
- 2.經濟來源：有工作的人主要經濟來源是本人工作收入，高達八成五，其次為父母（30%），來自政府補助亦有二成六；沒有工作的人主要經濟來源是父母（64.1%），次為來自於政府補助（35%），來自兄弟姊妹佔 14.8%，來自本人只佔 5.7%。
- 3.過去工作經驗：72.18%有工作經驗的人但現在失業。
- 4.離開上一工作的原因：不論有無工作的受訪者，離開前一個工作的前幾項，如：病症因素及與同事相處困難等，其中病症因素亦是有工作者的工作困境，似乎工作困境就是離開工作的原因。
- 5.資源運用：
 - (1) 全體受訪者大多數不曾使用資源（運用公立機構求職、到相關機構求職及曾接受職前準備訓練）及瞭解資源（知道可至公立機構求職者、知道可至其他機構求職者、知悉職訓優惠補助措施者及知悉職務再設計）。在「開放式意見反應」及「焦點團體」也表示相同的狀況，均提及不知就業相關訊息。
 - (2) 茲以有無工作的角度探討資源運用。在使用資源方面，有工作者到公立求職機構辦理求職及到相關機構求職的比例高於沒工作者，且達顯著差異。在參加職前訓練方面，有工作者（31.3%）較沒工作者（20.7%）曾接受過職前準備訓練，但未達顯著

。在瞭解資源方面，多數有工作者及無工作者不知可運用公立就業服務單位或其他相關機構求職。有工作者在「知悉優惠補助措施」及「職務在設計」的比例均高於無工作者，然而其間差異未達顯著水準。

- 6.就轉業意願：「有無工作」與「有無就轉業意願」未達顯著。沒工作者有 63.1%，想要轉業。有工作者有 59.6%想要就業。
- 7.想要就（轉）的職業：不論有無工作者最想從事的職類均是包裝員。在各自排名前 10 項的職業中，大多數相同。有工作者想從事的自營商，不在無工作者的前 10 項排名內。在無工作者處排名第三的代工，卻在有工作者處排名第十，其他是指不屬問卷上所列的職業，種類多元。
- 8.不想就轉業的原因：有工作者多以經濟因素、工作穩定、職場接納度為考量，無工作者多以健康因素及家庭因素為考量。
- 9.參加職訓：有無工作對是否參加職訓意願未達顯著。
- 10.欲參加職訓的職業：不論有無工作，最受想參訓的職業是包裝員、文書處理及食品烘焙，百分比皆在 17.8% 以上。百分比在 10 以上且兩組都有的職業是園藝、代工、超商或大賣場舖貨員、電腦組裝、網頁設計及電腦程式設計。
- 11.不想參加職訓的原因：有工作者不想參加職訓的前三名是已有工作、怕學不來及未必有工作，無工作者不想參加職訓的前二名是身體不佳、怕學不來。不論有無工作均重視學習因素，在質性資料中，亦有受訪者提出希望職訓老師能了解精障者，以讓精障者學得來的方式進行教學。
- 12.是否需主動提供資訊：有無工作對是否需主動提供資訊沒有顯著差異。

（三）以滿意度為主之分析

1. 「全體受訪者滿意度」和「重要項目」

不同性別、不同年齡層、不同婚姻狀況、不同學歷、不同診斷、有無當過志工、不同薪資、不同年資，不同求職管道並未達顯著水準。

2.兩組不同程度滿意度在重要項目之分析

- (1) 首次發病年齡：「非常滿意及滿意」者發病的高峰除了 17-20 歲，亦另有兩個高峰：14 歲及 26 歲；而「非常不滿意及不滿意」者發病的高峰是 17-20 歲。
- (2) 每週工作時數：「非常滿意及滿意」者（39.9 小時）每週平均工作時數略低於「非常不滿意及不滿意」者（41.1 小時），但其工作時數分佈情形比「非常滿意及滿意」者較分散。
- (3) 職業類別：「非常滿意及滿意」者以從事「服務工作人員及售貨員」最多（25.0%），次為「技術工及有關工作人員」（16.2%）。
- (4) 薪資：「非常滿意及滿意」者平均薪資為 14,031 元，其上下一個標準差（9,947 元）範圍是 4,084-23,978 元。填答「非常不滿意及不滿意者」平均薪資為 15,817 元，其上下一個標準差（12,758 元）範圍是 3,059-28,575 元。
- (5) 工作年資：「非常滿意及滿意」者平均工作年資為 3.4 年，長於「非常不滿意及不滿意」者平均工作年資為 2.9 年。不論是從所有工作者、或是填答「非常滿意及滿意者」及填答「非常不滿意及不滿意者」三者的年資來看，均呈現人數一年內及一到二年為最多，次為三到十年的現象。
- (6) 求職管道：「非常滿意及滿意」者求職管道前三名是親友介紹、自己應徵及醫院介紹，「非常不滿意及不滿意」者前三名是自己應徵、親友介紹及醫院介紹。比較兩組，由親友及醫院介紹的比例，滿意組皆高於不滿意組。
- (7) 不滿意的原因：「滿意及非常滿意」者和「不滿意及非常不滿意」者排名前二名都是薪水太低及工時太長。其餘各項（除「地點太遠」）外，「不滿意及非常不滿意」者的比例皆高於「滿意及非常滿意」者。兩組均因薪資及工作性質問題而不滿意，而「非常不滿意及不滿意者」者在「升遷管道」亦有微詞。
- (8) 工作上最感困難之處：檢視有工作者、填答「非常滿意及滿意」者及「非常不滿意及不滿意者」者，工作上最感困難之處的前四項皆是症狀影響、體力無法配合、藥物的副作用及擔心別人知道自己的精神狀況。「非常不滿意及不滿意者」者除了與症狀相關及職場接納度因素外，與工作性質直接相關者及人

際問題，也是導致工作困難的來源。

- (9) 經濟來源：有工作者、填答「非常滿意及滿意者」及填答「非常不滿意及不滿意者的」經濟來源排名前三名皆為自己，父母，政府。唯一不同的是填答「非常滿意及滿意者」的經濟來源比填答「非常不滿意及不滿意者」多元。
- (10) 過去的工作經驗：「非常滿意及滿意」者過去有工作的比例為 79.9%。「非常不滿意及不滿意」者過去有工作的比例為 90.7%。
- (11) 離開上一個工作的原因：「非常滿意及滿意」者高出 10% 的選項是：症狀影響、體力無法負荷、被資遣，可歸為病症及職場經營的因素。「非常不滿意及不滿意」組中，高出 10% 的選項是：症狀影響、與同事相處困難、有歧視的問題、薪水太低，同組的「工作上最感困難之處」也出現人際方面問題，在「不滿意的原因」也出現「薪水太低」，或許可呼應其「離開上一個工作的原因」。
- (12) 資源運用：在使用資源方面，填答「非常不滿意及滿意」者較另一組多其他去機構求職。填答「非常滿意及滿意者」者比另一組有較高比例曾經運用公立機構求職及接受職前準備訓練，但三項皆未達顯著。在瞭解資源方面，填答「非常不滿意及不滿意者」者在「不知道可至公立機構求職」及「不知道可至其他機構求職」，皆比另一組高，但皆未達顯著。在「知悉職訓優惠補助措施」及「知悉職務再設計」，填答「非常滿意及滿意者」者高於填答「非常不滿意及不滿意」者，但前者有顯著，後者未達顯著。
- (13) 目前有沒有轉業意願：「非常不滿意及不滿意」者有 79.6% 有轉業意願，高於另一組，且達顯著。
- (14) 沒有轉業意願之原因：「非常滿意及滿意」者沒有轉業意願之原因主要是錢夠用、怕轉業後再發病，填答「非常不滿意及不滿意」者考量之原因主要是擔心工作單位不接納、錢夠用、身體不好，似乎錢夠用為是否轉業的主要考量，而「非常不滿意及不滿意」者，在「沒有轉業意願之原因」及「工作困難的來

源」都提到擔心工作單位不接納。

(15) 願意(再)參加職訓：「非常不滿意及不滿意」者參加職訓比另一組意願高，但未達顯著。

(16) 不願意(再)參加職訓的原因：「非常滿意及滿意者」的原因是已有工作、沒有時間、怕學不來、未必有工作；「非常不滿意及不滿意」者的原因已有工作、未必有工作、無法負擔家計、沒有適合種類。這兩群都會考慮參加職訓是否助於未來能否找到工作。「非常不滿意及不滿意」者在「工作上最感困難之處」、「不願意(再)參加職訓的原因」都出現專長因素，或許專長因素與工作不滿意甚有關連。

第二節 研究限制

一、受訪者因素

本調查研究之樣本來自於台北縣社會局資料庫列冊之精神障礙者，可能會因下列情形產生樣本代表性不足之問題：（1）該名冊未依重新鑑定障礙等級、或其他變動更新資料；（2）取得名冊之聯絡電話係以家中的地址及電話為主，故住在機構或其他縣市者無法聯絡到；（3）本研究係以電話徵詢同意後才進行親訪，電話聯絡不到的個案亦可能造成誤差。

二、訪員因素

本次調查訪員雖均規定需具相關科系畢業或相關研究所學生，並進行訪員訓練，且調查進行過程研究團隊均和訪員保持密切連繫，然可能因訪員係公開招考，訪員來自不同單位，研究團隊對其無直接約束力，相對也會影響研究過程中訪員耗損、問卷答題的品質及分析結果。

第三節 建議

綜合分析結果，本研究提出之建議分為三大部分：（一）與就業直接相關建議；（二）與就業間接相關建議；（三）後續研究建議。

一、與就業直接相關建議

（一）在就業方面

1.發揮職業輔導評量在精神障礙者就業的功能

由研究中發現20-45歲的成年精障者，4人中才只有1人有工作，有工作者的工作年資普遍不高，其中「工作未滿一年者」加總後達四成二（42.2%），表示工作年資一年以下者所佔的比例比工作年資一年以上各組都高，而有過工作的人中，有72%是曾有工作而現在失業，想要有一份工作或長期保有工作對精障者而言似乎是一大挑戰。若從「現有工作者職場上的困擾」、「曾經有過工作者離開工作的原因」、「不想就業或參加職訓的原因」三個項次來看，「受病症影響」的因素均是主因之一，因此勞政機關的職業輔導評量應結合相關的醫療專業，積極發展可評量出「影響就業的病症因素」之有效工具，提供職業訓練建議或就業服務時，應有降低病症影響的具體策略或方法。

2.整合精神障礙者就業服務與醫療資源

近年來雖衛生單位精神障礙者的職業復健重點漸由工作訓練與症狀治療擴及社區化服務，但研究發現在社區就業的精神障礙者工作上的困難，大多與病症有關，若無法得到快速且應有的支援與協助，會導致無法持續就業的情形。透過支持性就業服務模式，由支持性之就服員等專業人員提供協助與支持，對精神障礙者而言是不可或缺，另外因病症與就業狀況的關連性大，就業服務與醫療資源應密切結合，且兩方的合作關係，應涵蓋職業復健的評估、到職業重建計畫的擬定、執行與追蹤。

3.開發適性工作機會

（1）開發自由、彈性、單純、部分工時等工作型態之工作機會

有工作的填答者大多滿意現有工作，滿意或很滿意合計達七成三；所有有工作的填答者平均薪資 14,602 元，其中不足 15,840 元的人數佔 54.6%，亦即近五成五的 20-45 歲精神障礙者的月收入未達基本薪資；從事的職業以「非技術工及體力工」、「服務工作人員及售貨員」最多，約各佔三成，似乎單純、彈性的工作較受精神障礙者喜愛；由所有填答者就（轉）業的需求角度來看，也有同樣現象；有工作的填答者每週平均工作時數為 40.4 小時，而 35 小時以下、35 小時至 42 小時以下、42 小時（不含 42 小時）以上的分布約各佔三分之一，工作時數的分布頗分散，另外，從資料的分析中也發現，有工作的填答者不滿意的最主要原因是工時太長，或許工作內容單純、工作時間較彈性的職場特色更適合精神障礙，建議在開發全時的工作機會的同時，亦能開發自由、彈性、單純的工作型態的就業機會，提供精神障礙者更多元的選擇。

(2) 庇護工場（工作坊）是適合精神障礙者就業需求的另一選擇

本研究發現，近四分之三有工作的人滿意目前的工作，但體力無法配合、藥物副作用及症狀影響等病症因素及擔心別人知道自己的精神狀況是最大的困擾，庇護工場較為符合「穩定、不需太耗體力、接納精神障礙者的環境」的特質，亦不失精神障礙者就業的另一種選擇，值得目前正在定位庇護工場的決策及規劃者參採。

4. 職務再設計應針對解除工作上的困擾而設計，並應有積極獎勵之配套措施

研究中發現：較滿意工作的精神障礙者比起較不滿意工作的精神障礙者，在工作時數的範圍上，有較多的空間，因此可考慮在「工作時數」方面，允許精神障礙工作者有較多的選擇。從「工作上最感困難之處」來看，精神障礙工作者主要是因體力不足等症狀因素而感到工作困難，較少來自物理環境有障礙，現有職務再設計措施應突破圍限於以「輔具」為主的補助策略，而是從精神障礙者工作上困擾和需求予以設計，美國勞工部職務再設計資源網（[http :](http://)

[//www.jan.wvu.edu/media/Psychiatric.html](http://www.jan.wvu.edu/media/Psychiatric.html)) 建議的策略應可參考：如在「保持體、精力」方面，允許彈性的時程；在「維持注意力」方面，減少讓其分心的事物；在「掌握進度」方面，予以提醒或將工作列表；在「記性不佳」方面，提供會議紀錄供參；在「與主管和睦共處」方面，發展預防及解決問題的策略；在「和同事溝通」方面，不要安排精神障礙員工去負責社交的工作；在「控制壓力和情緒」方面，提供正向鼓勵；在「出席率」方面，允許其有彈性時間進行醫療復健或調整步調較慢些；在「工作變動的處理」方面，維持精神障礙者員工和新舊主管的溝通管道，卻保順利移轉。

(二) 在職訓方面

1. 廣開高意願的職訓課程並運用代償性策略教學

研究發現近六成的受訪者願意參加職訓，另外亦發現「非常不滿意及不滿意」者在「工作上最感困難之處」、「不願意(再)參加職訓的原因」都出現專長相關因素，顯見充實專業知能及技術的重要性。不論有無工作者，最想參訓的職業是包裝員、文書處理及食品烘焙，其次是園藝、代工、超商或大賣場舖貨員、電腦組裝、網頁設計及電腦程式設計，可供開設職訓班參考；再者不論從質化或量化資料（近二成的精神障礙者怕學不來而不願參加職業訓練）顯示，受訪者重視學習因素，期望職業訓練老師能真正瞭解精神障礙者，讓精神障礙者以學得來的方式進行教學，建議要注重遴選瞭解精神障礙者之合格師資，才能吸引精神障礙者參加職業訓練；另外也建議職業訓練過程應施予醫療配套之服務，減緩身體不適、學習不彰之影響；最後，建議在職業訓練（復健）課程之實施應強調代償性策略而不是校正他們無法改變的傷殘（impairment）。

2. 規劃市場導向的職訓職類，落實銜接職訓和就業服務

在開放式意見反映，職訓要注重瞭解精神障礙者的性向，以選擇適合的職訓類別，並期望職訓結訓後政府能提供就業機會。建議在規劃職訓時要能規劃開發適合市場需求之職類、釐清精神障礙者興趣、性向、專長，並注重媒合時專長與工作的適配性。

3.普及辦理職訓之地點

從開放性的問卷資料中發現：精神障礙者重視職訓的地點（方便性）更甚於職訓辦理的時間，建議未來辦理精神障礙者職業訓練時能考慮地點的可及性，擴展並選擇交通便利的地點辦理職訓，以提高參訓意願，促使其藉由參與完整之訓練課程，以提升工作技能進而順利進入職場就業。

4.在職前、職訓中、就職後，提供強化心理輔導及社交技巧訓練的服務

無工作者離開工作的主因是症狀相關因素及與人際關係的困難；有工作者不想轉業主要原因，除症狀相關因素外，還包括擔心新的工作單位不接納；對工作不滿意者而言，人際問題是導致工作困難的來源之一。因此，建議在職訓或就業服務的方案，強化對精神障礙者社交技巧、人際溝通課程、自我倡導的訓練及強化心理輔導的服務，以改善人際溝通能力，並為無工作者提供職前的準備訓練，促進其就業適應。

（三）資訊流通

有七成以上的受訪者不曾運用就業相關資源，如至公立或其他機構求職、接受職前準備訓練措施，另分別有五成五至九成二的受訪者不知道各項相關資源如：職訓優惠補助、職務再設計，根據諮詢專家的臨床經驗，住在家中的精神障礙者多是封閉自己，較不知外界訊息，而從本研究的問卷及焦點團體中發現，極多數的受訪者期望政府相關單位提供就業相關訊息。因此宣導時應考慮資訊是否以精神障礙者能瞭解的方式傳達，或嘗試下列作法：1. 在關鍵時刻主動提供：如請領身心障礙手冊或在醫院進行職業復健時，有關單位能主動告知精神障礙者及其重要關係人就業相關訊息，或為其連結相關資源。2. 平時宣導：利用多元管道如：精神障礙者就業相關網站、電視、信件等傳達就業相關訊息，同時顧及各種年齡層的精神障礙者接受資訊的方式。

二、與就業間接相關之建議

（一）運用、發展家庭支持的力量

有九成四的精神障礙者與家人同住，同住的家人尤以父母最多，而無工作者不想就業的三大主要原因之一為家庭支持不足。家人一方面擔心精神障礙者就業問題，另一方面其實家屬亦能發揮某些正向功能，如在「工作滿意及非常滿意」者的求職管道項次，多是由親友介紹的居多，因之發展及運用家庭支持力量扶助精神障礙者復健刻不容緩。在焦點團體亦有不少成員表示希望政府協助成立精神障礙者家屬團體，使家屬能在精神障礙者職業復健上發揮功能。因此，建議有關單位宜辦理家屬充權服務計畫如：家屬成長服務、家屬倡導團體、協助精神障礙者的入門知能；家屬增能服務計畫如：培訓志工家屬、成立家屬互助小組、關懷訪視等服務值得大力推動。

(二) 重視並落實轉銜服務協助青少年由學校階段順利轉至就業階段

精神障礙者首次發病年齡高峰期大約是在 17 歲至 20 歲這個時期，大學以上學歷者的高峰期有些會延至 24-26 歲（此為大學畢業轉入職場之初）。可能是這年齡階段通常是處於人生轉捩階段，需學習新事物，適應新環境，若無法調適得當，部分青少年則易發病。因此學校單位應落實提供包括教學、發展日常生活技能、相關服務、畢業後的成人生活目標、就業、社區經驗、職業輔導評量等轉銜服務，而職業重建單位應充分配合學校單位提供相關配套，並建議兩個單位應設立專業間的溝通平台。

(三) 透過公共教育及提升僱用意願，促使社會大眾與僱用單位真正接納精神障礙者

研究發現受訪者離開上一個工作的原因中的「被資遣」、「短期工作結束」、「歧視問題」，均約佔離開最近一個工作原因的兩成，也有 14% 的有工作者的工作困境是「擔心別人知道自己的精神狀況」，在不願就轉業的因素的分析中發現，女性精神障礙者較男性更擔心工作單位不接納，足見社會上對精神病患者的「標籤化」，亦會影響個案的求職意願與在職場的表現，從而降低雇主聘用精神病患的意願，亦凸顯社會大眾與僱用單位在接納精神障礙者這件事仍有很大的成長空間，建議相關單位（1）在公共教育方面：應系統化規劃、以多元的管道方式，讓社會大眾與僱用單位認識精神障礙者的實際狀況，

以提升接納度；另除需加強個案（尤其是女性）本身的心理建設外，也需注重經營職場氣氛，使精神障礙者覺得被接納；（2）在提升雇主僱用意願方面，焦點團體成員表示，希望政府能以減稅、降低基本薪資及表揚精神障礙者努力的成果等提升僱用意願。

（四）建立個案管理系統並強化專業部門間合作

精神障礙者就業的個個層面離不開專業間的合作，而統籌協調專業間合作的機制為個案管理。本研究發現因缺乏個案管理系統，故難以掌握精神障礙者基本資料。以提供服務而言，不少在社區化就業的精神障礙者，於就業過程中，常因本身病情或是其他突發因素發生時，無法得到快速且應有的協助，而導致無法持續就業，若能因應精神障礙者的需求，以個案管理方式，落實案主為中心的專業間合作，則能降低病症等負面影響，發揮精神障礙者特長，則有助其穩定就業。

（五）注重專業倫理

開放式意見反應建議精神障礙者就業相關專業人員應注重精神障礙者的隱私權。另外，在資料移轉或討論時，專業人員面對案主資料，除能善用資料擬定相關措施，更要能以個案利益為最大考量來取捨資料的保密與否，落實「真正的」專業倫理，而非一味的以保密為由，造成專業合作間的障礙，或不顧及精神障礙者的想法，將其資料隨意曝光，皆非中道。

三、後續研究建議

（一）在問卷編制方面

在設計問卷時，可參考其他重要相關研究各選項的內容與分類方式，便利與其他相關研究進行比較。

（二）在資料整理方面

回收資料時應再度確認資料正確性，並將回收資料填寫的其他項盡量歸入原選項中，避免資料分析中，呈現在其他項的數量大於原選項的情形。

（三）值得進一步探討的研究議題方面

1.成功案例：本研究主要目的是瞭解精神障礙者的就業狀況與就業需

求，故較會由問題或困難的觀點出發，若能從成功的精神障礙者探討，如針對工作年資滿五年者或滿意工作者探究滿意願因或影響因素、或是有效的職業復健策略均是值得進一步探討的研究議題。

2. 性別差異：女性想要就轉的職業和想參訓的項目差不多，這或許是女性想要參加職訓的意願頗高的原因。但男性欲參訓的文書處理、電腦程式設計、食品烘培，在想要就轉的職業的比例卻不高，想參訓的項目和想要就轉的職業有落差，其原因值得探討。
3. 深入探討大學學歷以上者之就業需求：本次調查中，高中職學歷者的就業率達二成四到二成五，專科的就業率是 34.1%，然而大學以上學歷的就業率卻下滑至 18.0% (=15/83)，其因很值得深入瞭解，雖然本研究已在第四章第四節第四段作一系列的探討，但囿於資料有限，只能作略知現況，諸多議題，例如：為何大學以上學歷者平均工時較所有有工作者少，但平均薪資比所有有工作者高；大學生年資較大學以下學歷者低等，均值得進一步瞭解。

附錄一：參考文獻

- 行政院勞工委員會（2005）。中華民國九十三年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告。台北：該會。
- 余鑑譯（1999）。終身之生涯輔導與諮商。台北：國立編譯館。
- 余漢儀（2002）。精神障礙者社區復健模式探討 - 以台灣地區的四個康復之友為例。中華心理衛生學刊 15：1 - 24。
- 吳武典（1990）。推展國殘障者職業訓練及就業輔導之研究。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 邢秋萍（1994）。我國現行殘障福利政策之評估 - 以殘障者就業問題為研究對象。文化大學政治研究所碩士論文。
- 宋麗玉（1998）。精神病患社區照顧之省思 - 社區化或機構化，選擇或因局？中華心理衛生學刊，11，73 - 103。
- 宋麗玉（2000）。促進社區精神復健服務之使用 - 一個實驗方案結果之呈現。社會政策與社會工作學刊，4，157 - 197。
- 林麗娟、楊明珠合譯（1995）。日本殘障者雇用制度與實務。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 周美華、高麗芷（1999）。台灣地區精神病患職業復健工作之演進。台北市：台北市立療養院。
- 范燕燕（2000）。精神病患者生活經驗與主體性之研究。國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文。
- 黃志成、王麗美（2000）。身心障礙者的福利服務。台北：亞太。
- 梁安盛、李光輝、林明慧、陳慧珠、張敏（1999）。精神病患支持性就業服務之成果初報。中華民國精神醫學會 88 年學術研討會。
- 彭英傑（2001）。影響醫療機構擴增不同型態精神醫療資源意願之因素之探討 - 兼論精神科部門主管投資意向影響因素。國立台灣大學公共衛生學院醫療機構管理研究所碩士論文。
- 楊素端、楊佩琪（1992）。慢性精神病患回歸社區因素之探討。當代社會工作學刊 2：85 - 99。
- 高麗芷、周美華（2004）。台北市社區精神復健中心。北市醫學雜誌，1（4），503-511。
- 趙麗華（1993）。台灣地區實施智障者支持性就業模式之現況及其相關問題之研討。國立台灣師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 鄭雅敏（2003）。慢性精神病患的工作經驗探討。東海大學社會工作學系碩士班碩士論文。
- 許益得（1998）。身心障礙勞工就業之需求與對策。勞工行政，125，36-40。
- 秦文力譯（1983）。殘障者的工作權 - 英國殘障者就業措施簡介。台北市。

- Anthony, W.A, Cohen, M.R., & Danley, K.S (1991) The psychiatric rehabilitation model as applied to vocational rehabilitation. In *Vocational Rehabilitation of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders* (J.A. Ciardiello, & M.D.Bell, Eds., pp 59-80) . London : The Johns Hopkins.
- Anthony, W.A., & Liberman, P. (1986) . *The practice of psychiatric rehabilitation : Historical, conceptual, and research base*. Schizophr Bull ,12, 542-559.
- Anthony, W.A., Rogers, E.S., Cohen M. & Davies R.R. (1995) . Relationships between psychiatric symptomatology, work skills, and future vocational performance. *Psychiatr Serv*, 46, 353-358.
- Anthony, W.A. (1994) . The vocational rehabilitation of people with severe mental illness : Issues and myths. *Innovation and Research*, 3 (2) , 17-24.
- Banks, S. & Head, B. (2004) . Partnering Occupational therapy and community development. *The Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71, 5-11.
- Becker, D.R., Drake, R.E., Farabaugh, A., & Bond, G.R. (1996) . Job preferences of clients with severe psychiatric disorders participating in supported employment programs. *Psychiatric Serv*, 47,1223-1226.
- Blankertz, L., & Robinson, S. (1996) . Adding a vocational focus to mental health rehabilitation. *Psychiatric Serv* ,47, 1216-1222.
- Bond, G.R., Drake, R.E., Mueser, K.T., Becker, D.R. (1997) . An update on supported employment for people with severe mental illness. *Psychiatr Serv*, 48, 335-346.
- Bsaett, J., Lloyd, C., & Bassett, H. (2001) . Work issues for young people with psychosis : Barriers to employment. *Br J Occup Ther*, 64, 66-72.
- Chang, T. C., Shih, Y. C., Cheng, S. H., Liu, Y. C., Wen, M. C., Shih, C. H., & et al. (2004) . The effect of the application of supportive vocational rehabilitation model in clients with psychosocial disabilities at a general hospital. *Tzu-Chi Medical Journal*, 16 (1) , 51-57.
- Cheng, N. P., Chang, T. C., Lin, Y. W., Shu, C. L., & Sim, C. B. (2003) . The survey of employment needs of clients with psychiatric disabilities. *Taiwanese Journal of Psychiatry*, 17 (3) , 225-231.
- Drake, R.E., Becker, D.R., Biesanz, J.C., Torrey, W.C., & Wyzink, P.F. (1994) . Rehabilitative day treatment vs. supported employment : vocational outcomes. *Community Mental Health Journal*, 30 (5) , 519-532.
- Durham T (1997) Work-related activity for people with long-term schizophrenia : A review of the literature. *Br J Occup Ther*, 60, 248-252.
- Elizabeth, C., Anne, M., (1988) .*Vocational programming In Psychosocial Occupational Therapy : A Clinical Practice* (Cara, A.E., MacRae ,pp553-576) . New York : Delmar Publishers.

- Evans, J.D., Bond, G.R., Meyer, P.S., Kim, H.W., Lysaker, P.H., Gibson, P.J., & et al. (2004). Cognitive and clinical predictors of success in vocational rehabilitation in schizophrenia. *Schizophrenia Research*, 70, 331-342.
- Kirsh, B. (2000). Factors associated with employment for mental health consumers. *Psychiatr Rehabil J*, 24,13-21.
- Harry, W.C.M., Weeghel, J.V., Kroon, H., & Schene, A.H. (2005). Personal-related predictors of employment outcomes after participation in psychiatric vocational rehabilitation programmes. *Soc Psychiatry psychiatr Epidemiol*, 40, 408-416.
- McGurk, S.R., Mueser, K.T., Harvey, L., Puglia, R., Marder, J., & Davis, K.L. (2003). Cognitive and clinical predictors of work outcomes in clients with schizophrenia receiving supported employment services. *Psychiatric Services*, 54 (8) , 1129-1135.
- Scheid,T.L. (1993). An investigation of work and unemployment among psychiatric clients. *Int J Health Serv*, 23,763-782.
- Siu, A.H. (1997). Predicting employment outcomes for people with chronic psychiatric illness. *Occup Ther Ment Health* 13,45-58.
- Stauffer, D.L.(1986). Predicting Successful Employment in the Community for People with a History of Chronic Mental Illness. *Occup Ther Ment Health*, 6,31-49.
- Xie, H., Dain, B. J., Becker, D. R., & Drake, R. E. (1997). Job tenure among persons with severe mental illness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 230-239.

附錄二：問卷

臺北縣九十四年度精神障礙者就業狀況與需求調查問卷

編號：

您好：

這是台北縣政府對本縣精神障礙者所進行的就業狀況與需求調查。這次訪問是希望能瞭解精神障礙者對就業及職業訓練的需求，來規劃、推動臺北縣身心障礙者就業及職業訓練的依據。您的資料會受到保密，且不會轉作其他用途或個別資料的分析，請您放心接受問答。謝謝您的合作。

臺北縣政府勞工局 敬上 94年冬季

一、基本資料：

1、姓名：

2、性別：男 女

3、年齡： 歲（ 年 月 日生）

4、婚姻狀況：未婚 已婚 離婚 喪偶 同居 其他

5、學歷：未入學 小學 國中 高中 高職 專科 大學
研究所

6、首次發病年齡： 歲（或大約 時候）

7、診斷：

精神分裂症 情感性精神病 妄想症 器質性精神病 其他

8、除精神障礙外，有無其他的身心障礙狀況：

無

有（視覺 聽覺 平衡機能 聲音或語言機 肢體
重要器官失去功能 顏面損傷 自閉症 智能
多重障礙 其他)

9、居住狀況：

獨居

康復之家

與家人同住（可以複選）（父母 配偶 子女 其他)

其他

10、受訪者為：

本人

親人 (父母 配偶 子女 手足輩 (外) 祖父母

其他人

二、就業現況：

11、請問您康復後是否曾當過志工？

有，工作內容 _____，持續時間： _____ 年 _____ 月到 _____ 年 _____ 月

沒有

12、目前是否有工作？

是，每週時數 _____ 小時

否，目前沒有工作原因 (可複選)

(請回答 18-24 題)

不想工作 在學或準備升學 正在接受職訓中 料理家務/照顧家人

家人不讓我去工作 住院或時常就醫 物理環境有障礙

被資遣 時間無法配合 待遇及福利不合 地點過遠

行動不便 本身條件不合 (如：技術、年齡、教育程度、性別、障別等不合)

其他

13、目前工作場所基本資料：

職務名稱：

工作內容：

身份別：自營商 (包括受僱於父母) 受僱 無固定雇主 其他

薪資計算方式：月薪 _____ 元/月 日薪 _____ 元/日

時薪 _____ 元/小時 按件計酬，每件 _____ 元

每月大約收入約 _____ 元

14、請問目前這份工作從何時做起？ _____ 年 _____ 月

15、如何找到目前這份工作？

自己應徵 親友介紹 考試分發 自行創業 學校介紹

醫院介紹 公立就業服務中心 (站) 介紹

其他相關社會福利機構或團體介紹 其他

16、請問您對這份工作是否滿意？

很滿意 滿意 不滿意 很不滿意

若不是「很滿意」，請問您的原因是：（可複選）

薪水太低 地點太遠 物理環境有障礙 欠缺升遷機會
 時間無法配合 工作時間太長 工作內容複雜
 工作內容枯燥 被上司嫌棄 被同僚排斥
 被歧視 其他

17、工作上最感困難之處？（可複選）

時間無法配合 地點太遠 行動不便 訓練不足無法勝任
 與專長不符 工作時間太長 工作內容複雜 工作內容枯燥
 物理環境有障礙 對工作沒有興趣 體力無法配合
 藥物的副作用 擔心別人知道自己的精神狀況 症狀影響
 被歧視 與上司或同事相處困難 其他

18、你的經濟來源：（可複選）

本人（指工作收入） 父母親（包含祖父母） 兄弟姊妹
 配偶 子女（含媳婦、女婿） 其他親戚
 朋友鄰居 社會慈善機構 政府補助或津貼
 其他

19、過去有過工作嗎？

沒有

有，離開上個工作最主要原因：（可複選）

找到較好的工作 臨時或短期工作結束 家人不支持 照顧家人
 薪水太低 欠缺升遷機會 地點太遠 行動不便
 訓練不足無法勝任 與專長不符 物理環境有障礙
 對工作沒有興趣 體力無法配合 藥物的副作用 症狀影響
 工作太複雜 工作時間太長 工作內容枯燥 與同事相處困難
 被歧視 被資遣 其他

20、是否曾至公立就業服務單位辦理求職登記？

是

否，原因是 聽別人說沒有用 聽說需要等很久 不信任

不知道這個訊息 其他

21、是否曾至其他相關就業服務機構、團體、醫院尋求就業服務協助？

是

否，原因是 聽別人說沒有用 聽說需要等很久 不信任

不知道這個訊息 其他

22、是否接受過職前準備訓練（如個別諮商、人際關係訓練、團體輔導、成長團體等）

是 否

23、是否知道政府對身心障礙者參加職訓有優惠補助措施？

是 否

24、是否知道政府有針對身心障礙者提供職務再設計的服務？

是 否

三、就業與職業訓練需求：

25、目前有無就（轉）業意願？

有，希望從事工作（可複選）：

自營商 洗車員 服務／行銷人員 行政人員 環保清潔人員

洗衣 洗車 食品加工助理 食品烘培 餐廳服務員

園藝 代工 超商或大賣場鋪貨員 派報員

縫紉 包裝員 成衣製作 木工 電腦組裝

網頁設計 電腦程式設計 文書處理 其他

沒有，原因是（可複選）

錢夠用，不需要就（轉）業 擔心收入過多，失去領生活補助費資格

家人不支持 身體不好 怕工作後再發病 沒有專門技術

擔心工作單位不接納 其他

26、願意（再）參加職訓？

願意（可複選）

自營商 洗車員 服務／行銷人員 行政人員 環保清潔人員

洗衣 洗車 食品加工助理 食品烘培 餐廳服務員

園藝 代工 超商或大賣場鋪貨員 派報員

縫紉 包裝員 成衣製作 木工 電腦組裝

網頁設計 電腦程式設計 文書處理 其他

您希望職訓的上課時間

週一至週五白天 週一至週五晚上 假日白天

假日晚上 無特別要求 其他

不願意，您的原因是（可複選）：

已有工作，不需再訓練 就學或準備升學 職訓期間無法負擔家計

沒有時間 沒有合適職訓種類 行動不便地點過遠

重殘或身體狀況不佳 怕學不來 參加後未必找得到工作

其他

27、您是否希望我們主動提供相關資料或服務？

是

否

↻ 意見反應欄 ↻

審核員：

訪問員：

審核日期：

訪問日期：

附錄三：訪談同意書

訪談同意書

_____您好！很高興與您見面。台北縣政府為使本縣精神障礙者得以適性就業，特別委託台灣師大復健諮商研究所辦理「臺北縣 94 年度精神障礙者就業狀況與需求調查」，期能藉由調查研究結果作為本府未來規劃精神障礙者就業及職業訓練相關服務措施的依據。您所提供的寶貴資訊會受到保密，且僅供本研究使用，絕不會轉作其他用途，請您放心接受問答。謝謝您的合作！

以下簡單說明訪員應遵循的倫理原則：

- (1) 告知後同意：我會徵得您的同意後再進行訪談。
- (2) 尊重表達意願：我會尊重您表達的意願。例如：在訪談過程中，我會積極傾聽不加評斷；若是講到悲傷經驗時，我會支持您度過情緒危機，再進行訪談。尊重您願意表達、揭露的程度，不加以強迫。

訪員：

假如您同意接受訪問的話，請簽名：

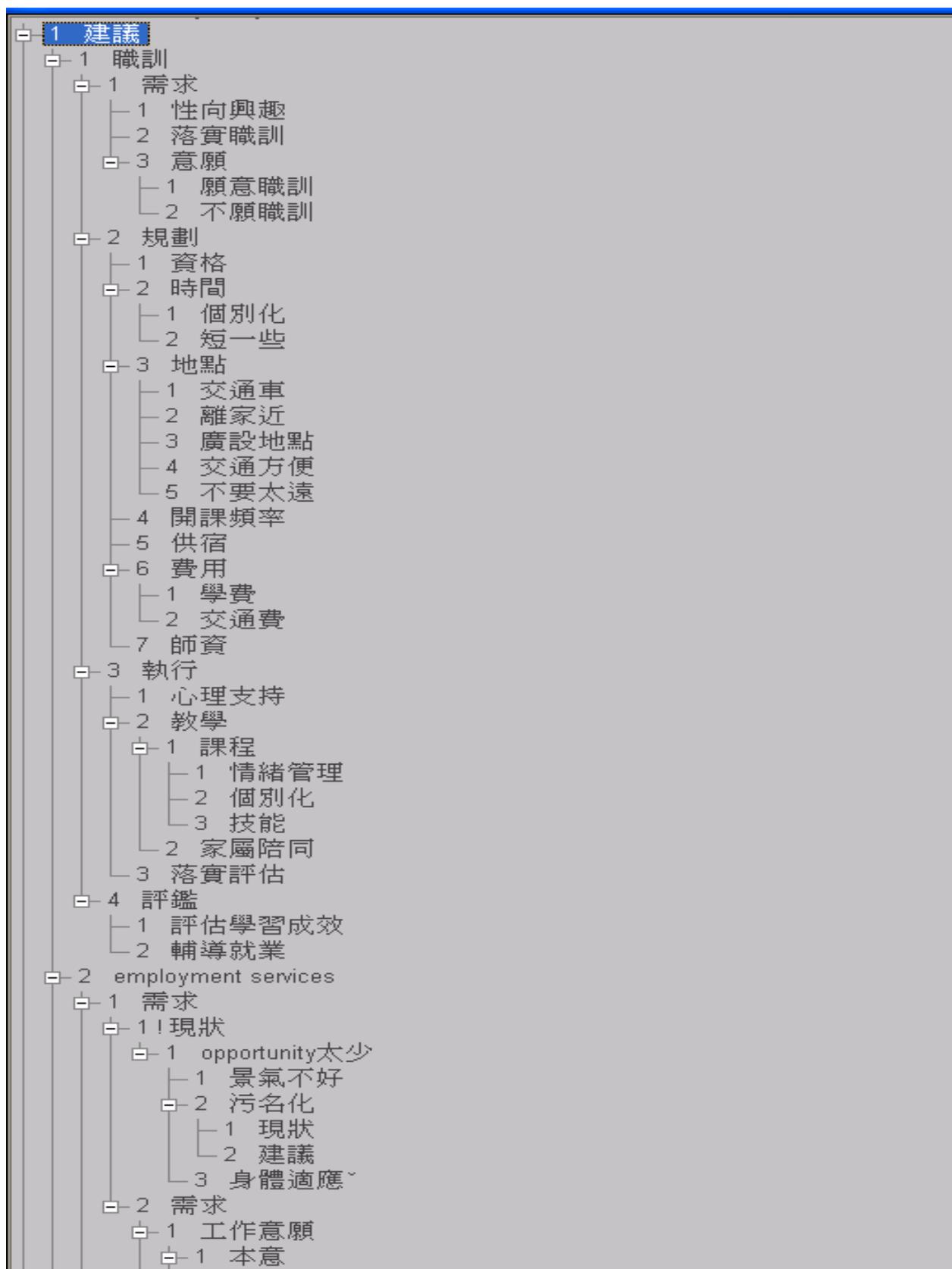
本人簽名處：

家屬簽名處：

臺北縣政府勞工局 敬上

94 年冬季

附錄四：開放式意見資料分析編碼

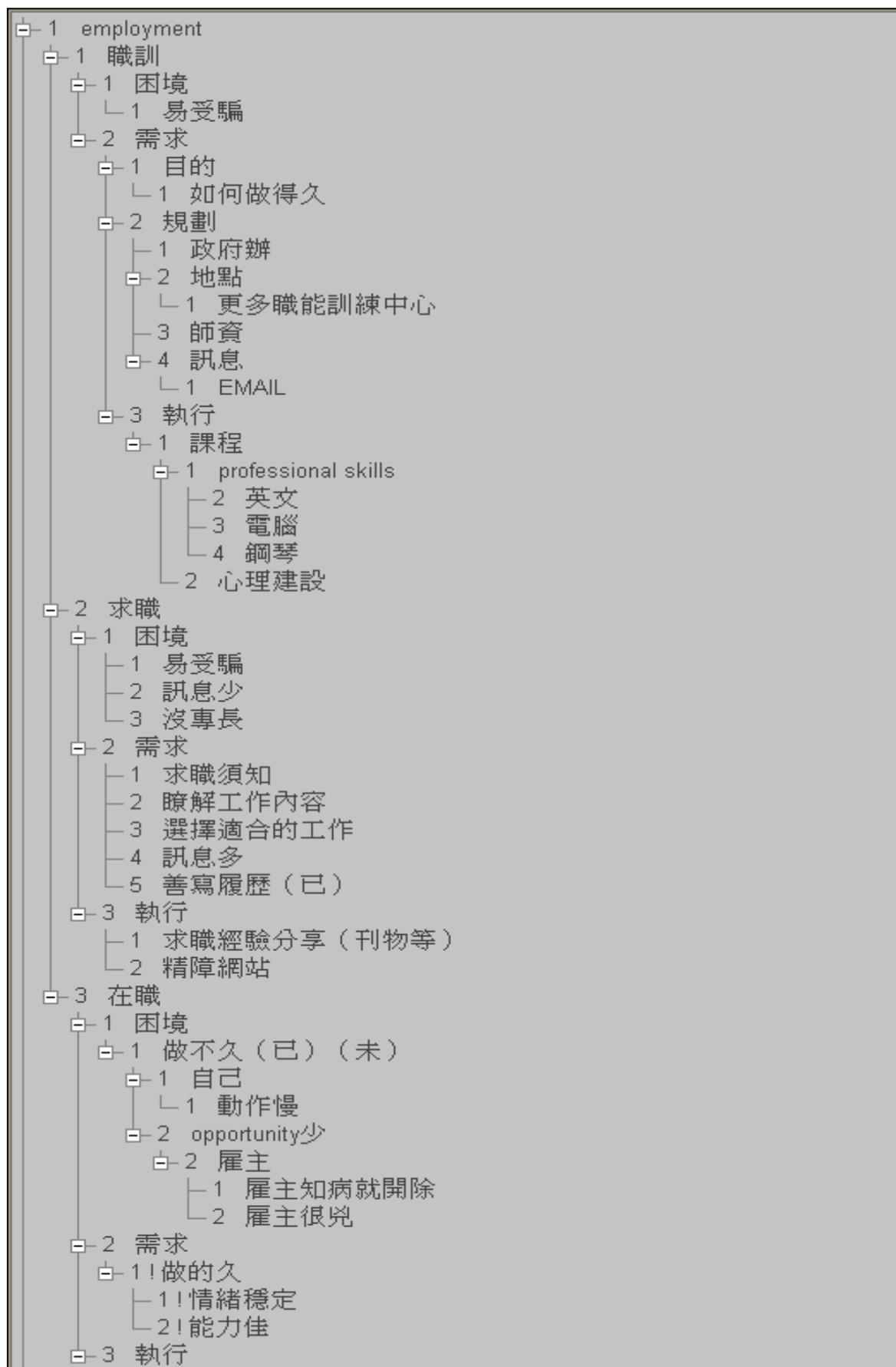


- 1 無意願
 - 2 意願
 - 2 家屬保護
 - 2 opportunity合理
- 2 找工作
 - 1 政府提供
 - 2 協尋工作
 - 1 申請過程
 - 2 意願
 - 1 不需要
 - 2 需要
 - 3 應甄方式
- 3 工作
 - 1 工作類型
 - 1 居家就業
 - 2 保護的環境
 - 1 不想去外面工作
 - 2 庇護
 - 3 創業
 - 4 兼差
 - 5 多樣性
 - 2 工作特質
 - 1 身體狀況
 - 2 壓力不大
 - 3 能力適合
 - 4 彈性
 - 5 簡單的工作
 - 6 符合潛能興趣
 - 7 曾從事的工作
 - 3 職務再設計
 - 1 心理支持
 - 1 專業支持
 - 2 朋友支持
 - 3 宗教支持
 - 4 自然支持
 - 5 心理環境
 - 6 雇主支持
 - 7 同事支持
 - 8 家人支持
 - 9 支持團體
 - 2 物理環境
- 4 工作條件
 - 1 工時
 - 2 交通
 - 1 評估因素
 - 2 不要太遠
 - 3 交通方便
 - 4 離家近
 - 3 年齡

- 4 薪資
 - 5 工作時間
- 5 申訴管道
- 6 落實評估
- 3 行政
 - 1 效率
 - 1 確實
 - 2 通訊更新
 - 3 資格審核
 - 2 態度
 - 1 關心
 - 2 接納
 - 3 個案隱私
 - 3 內容
 - 1 資訊
 - 1 編寫
 - 2 內容
 - 1 志工或宗教
 - 2 勞保
 - 3 居家照顧
 - 4 福利
 - 5 就業或職訓
 - 3 來源
 - 1 現狀
 - 4 需求
 - 2 多元管道
 - 3 資訊可及性
 - 5 疑問
- 4 其他
 - 1 醫療
 - 2 休閒
 - 3 保險
 - 4 心理
 - 1 適性輔導
 - 2 調適
 - 1 宗教支持
 - 2 義工
 - 5 家庭
 - 1 家屬擔心
 - 2 家庭支援
 - 6 宣導
 - 1 雇主
 - 2 大眾
 - 1 宣導精障常識
 - 2 精障就業權
 - 3 接納精障者
 - 7 法規
 - 1 諮詢
 - 2 協助了解



附錄五：焦點團體資料分析編碼



- 1 opportunity
 - 1 提升雇主聘用意願
 - └ 1 減tax
 - └ 2 降低基本薪資
 - └ 3 表揚精障者努力的成果
 - 2 類型
 - └ 1 不用動腦
 - └ 2 庇護工廠
 - └ 3 申訴
- 2 與employment相關因素
 - 1 醫療
 - 1 困境
 - └ 1 藥物副作用
 - └ 2 想睡
 - └ 3 動作慢
 - 2 需求
 - └ 1 如何與醫生溝通
 - └ 2 精障網站
 - 2 心理
 - 5 困境
 - └ 1 資源少(已)
 - └ 2 不敢走出去
 - 6 needs
 - 1 目的
 - 1 自我期望
 - └ 1 不想成爲別人的負擔
 - └ 1 不要給自己太大的壓力
 - 2 執行
 - 2 個人
 - 1 建立自信容忍挫折
 - └ 1 宗教
 - └ 2 服務他人
 - 3 心理諮商
 - └ 1 得知管道
 - 4 抒發情緒
 - └ 1 游泳
 - └ 2 信仰
 - └ 3 鋼琴
 - 5 家庭支持
 - 7 職場支持
 - └ 1 雇主支持
 - └ 5 政府營造接納環境
 - └ 10 表露身份後有智囊團面對難題
- 3 家庭
 - 1 困境
 - └ 1 不瞭解精障
 - └ 2 父母走了，精障者怎麼辦？
 - └ 3 不承認子女病了，延誤治療
 - 2 需求

- └ 1 精障家屬團體
 - └ 2 如何與精障者相處
 - └ 3 政府支持父母親
- ▣- 4 交通
 - ▣- 1 困境
 - └ 1 職評地點少
 - ▣- 2 需求
 - ▣- 10 職評地點多
 - └ 1 職評車
 - └ 2 交通車
 - └ 3 地點多
- ▣- 3 其他
 - ▣- 1 經濟
 - ▣- 1 津貼
 - └ 1 太少
 - └ 2 發放太慢
 - ▣- 2 勞健保
 - ▣- 1 困境
 - └ 1 隱藏身份保費提高
 - ▣- 2 需求
 - └ 1 隱藏身份仍享有福利
 - ▣- 3 職訓
 - ▣- 1 困境
 - └ 1 地點遠需花交通費
 - └ 2 補助費慢下來
 - ▣- 2 需求
 - └ 1 補助費準時發放
 - └ 2 費用便宜