



財團法人
職業災害預防及重建中心

Center for Occupational Accident Prevention and
Rehabilitation (COAPRE)

有效轉介職重就服資源 與輔具應用

國立臺灣師範大學
特殊教育系暨復健諮商與高齡福祉研究所教授
北基宜花金馬區
身心障礙者職業重建服務資源中心主任

吳亭芳 教授



大綱

- **職災勞工的就業需求評估**
- **職務再設計與輔具介紹**
- **就業服務站台介紹**
- **身心障礙者職業重建服務資源介紹**



PART 01 |

職災勞工的 就業需求評估

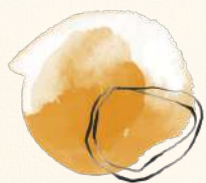


“

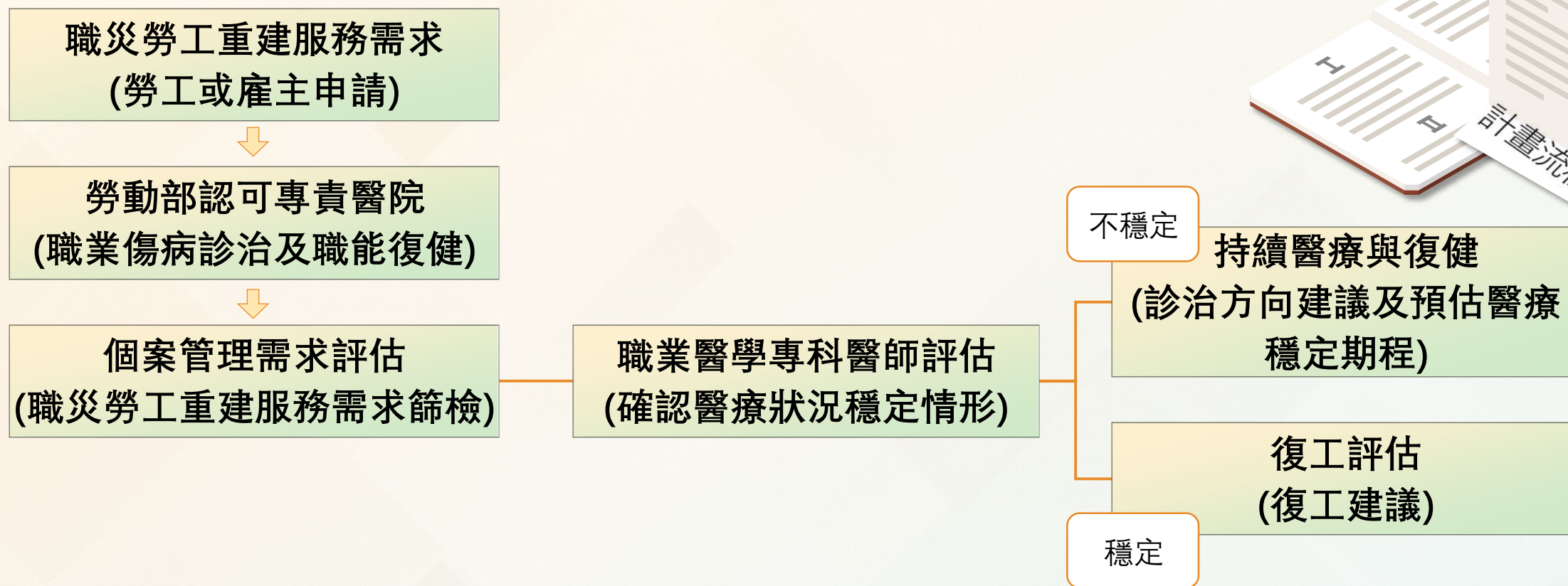
復工概念

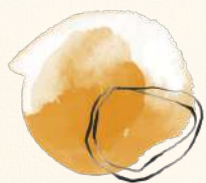
職災復工的概念，是指在勞工發生職業災害後，透過一系列的醫療復健、職能復健、社會復健及職業重建等專業服務與協助，幫助職災勞工恢復生理心理功能，並重新融入職場，恢復工作能力，同時也保障了勞工的權益與家庭功能。

”



職業災害預防及重建中心協助復工計畫流程





是否可返回原職場之評估參照

■ C001-職業災害勞工重建服務需求篩檢表

五、 職業 災害 勞工 主訴 工作 能力	☐ 目前職業災害勞工主訴 可以 從事之原工作內容：（簡述原職務可從事工作內容及原因，藉此了解職業災害勞工對於自己身體能力的認識及工作之要求） _____
	☐ 目前職業災害勞工主訴 無法 從事之原工作內容：（簡述原職務無法從事工作內容及原因，藉此了解職業災害勞工對於自己身體能力的認識及工作之要求） _____
	主訴 無法 從事原工作原因：
	☐ 動作能力受到限制：_____（如手無法舉高過頭、無法負重5公斤）
	☐ 疼痛問題：_____
	☐ 耐力不佳：_____（如易喘、易無力）
	☐ 心理及適應問題：_____
	☐ 其他_____

返回原職場

可經由復工協商處理
無法返回原職場考慮



是否可返回原職場之評估參照 (續)

必要表件

視需求安排

E001-綜合功能性
能力評估報告

附表一、生理功能
評估(綜合功能性
能力評估FCE)

附表二、心理功能
評估

E002-工作分析報
告

E004 工作模擬
評估報告

E005 其他有必
要之評估報告

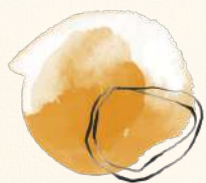
E006 職業輔
導評量報告



E001 - 綜合功能性能力評估報告

- 評估職業災害勞工災後之功能狀況，包含醫療歷程、自我照顧能力及回歸家庭及社會角色、工作能力，以及重返工作之型態等。
- 使用標準化工具測量職災勞工之生理功能（綜合功能性能力評估FCE）及心理功能評估。
- 工作分析報告





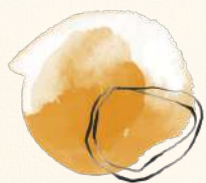
E002 - 工作分析報告

- 蒐集為進行目標職務之所需身體能力功能、條件需求及可能影響職災勞工工作表現之環境因子。

工作項目1：_____

步驟	操作及品質要求	時間需求	特定能力需求
	(說明此步驟所需達到之操作標準，包含操作動作、速度、精準度、產量等)	(說明此步驟所需持續時間，一日內需反覆執行此步驟之次數)	(說明此步驟與本次職業傷病相關之能力需求)

- 若經需求評估結果及職業醫學科專科醫師之判斷，職災勞工執行職務具其他評估需求，可邀請相關專家進入職場進行評估（E003-專家評估建議報告/臨場服務紀錄）。



E004 - 工作模擬評估報告

- 若職災勞工當下不宜進行「E001-綜合功能能力評估報告」之生理功能評估，建議可以使用「E004 工作模擬評估報告」或「E005-其他有必要之評估」。
- 據主要職務內容及需要之能力進行模擬評估，包含其工作姿勢、負重、動作、環境、持續度與頻率等內容。優點為可具體觀察職災勞工執行工作之困難及阻礙，評估結果數據較能呈現工作能力符合程度。

二、工作模擬評估

工作項目	工作內容	速度標準/ 品質標準	模擬設計	結果說明 (第一次)	結果說明 (第二次)
(例如：搬運大型音響)			(說明評估進行方式，例如工作環境、工具/設備、操作方式等模擬面向。例：坐在75公分高、60公分深、120公分長下面鏤空工作台上包裝4尺長燈管)	(簡述評估結果之觀察)	



E005 - 其他有必要之評估



- 職災勞工依據其診斷及工作內容，可能有多面向之評估需求，可視需求邀請各領域專家提供評估及建議，如：視神經功能評估、器質性心理認知功能評估、或綜合工作能力評估標準化方式無法評估之工作能力。



E006 - 職業輔導評量報告及職評說明會議紀錄

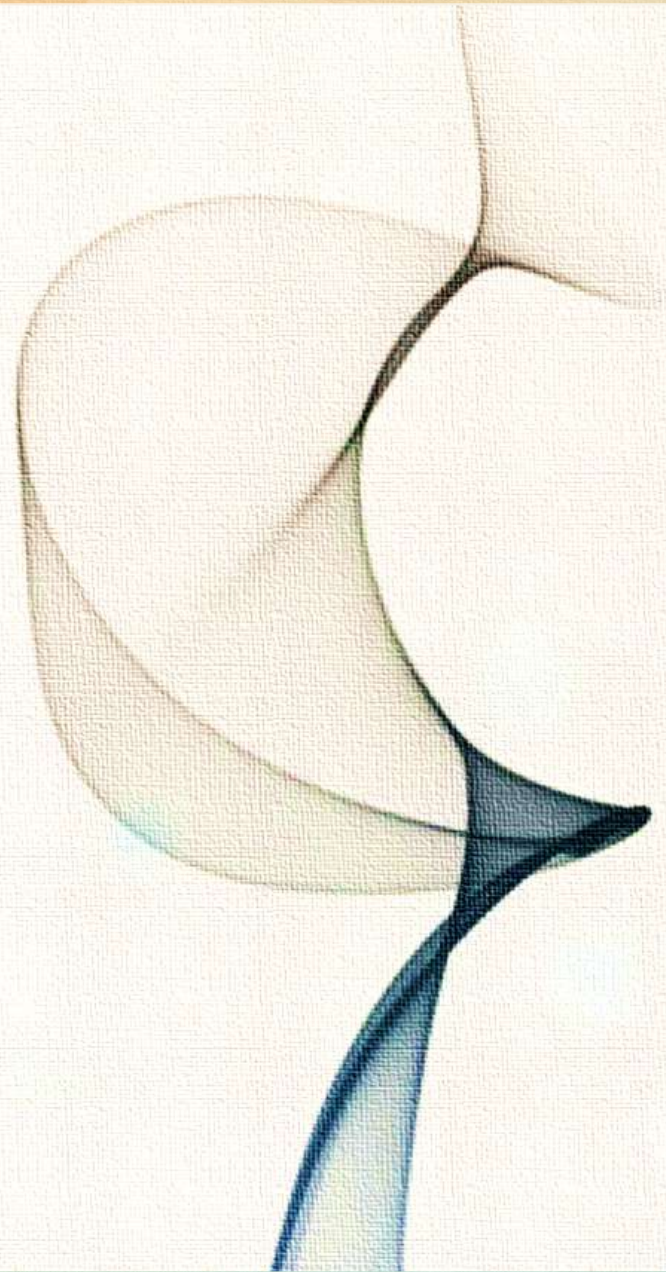
- 當職災勞工有再就業或原職場轉換職務之需求，但無法確認職務或就業方向，可以透過職業輔導評量協助相關判斷及規劃。
- 職業輔導評量為完整、詳細且專業之評量，根據評量結果可獲得職災勞工之**人格特質、工作性向、興趣、工作行為及身體能力**等各方面之客觀資料，了解職災勞工之**就業限制、潛在能力及最大功能**，並進一步預測個案之就業方向及提供相關建議。

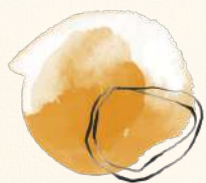


“

- 透過上述表件，可清晰評估職災勞工復工、是否返回原職場、是否可從事原職務，以及其他服務資源連結需求。
-

”

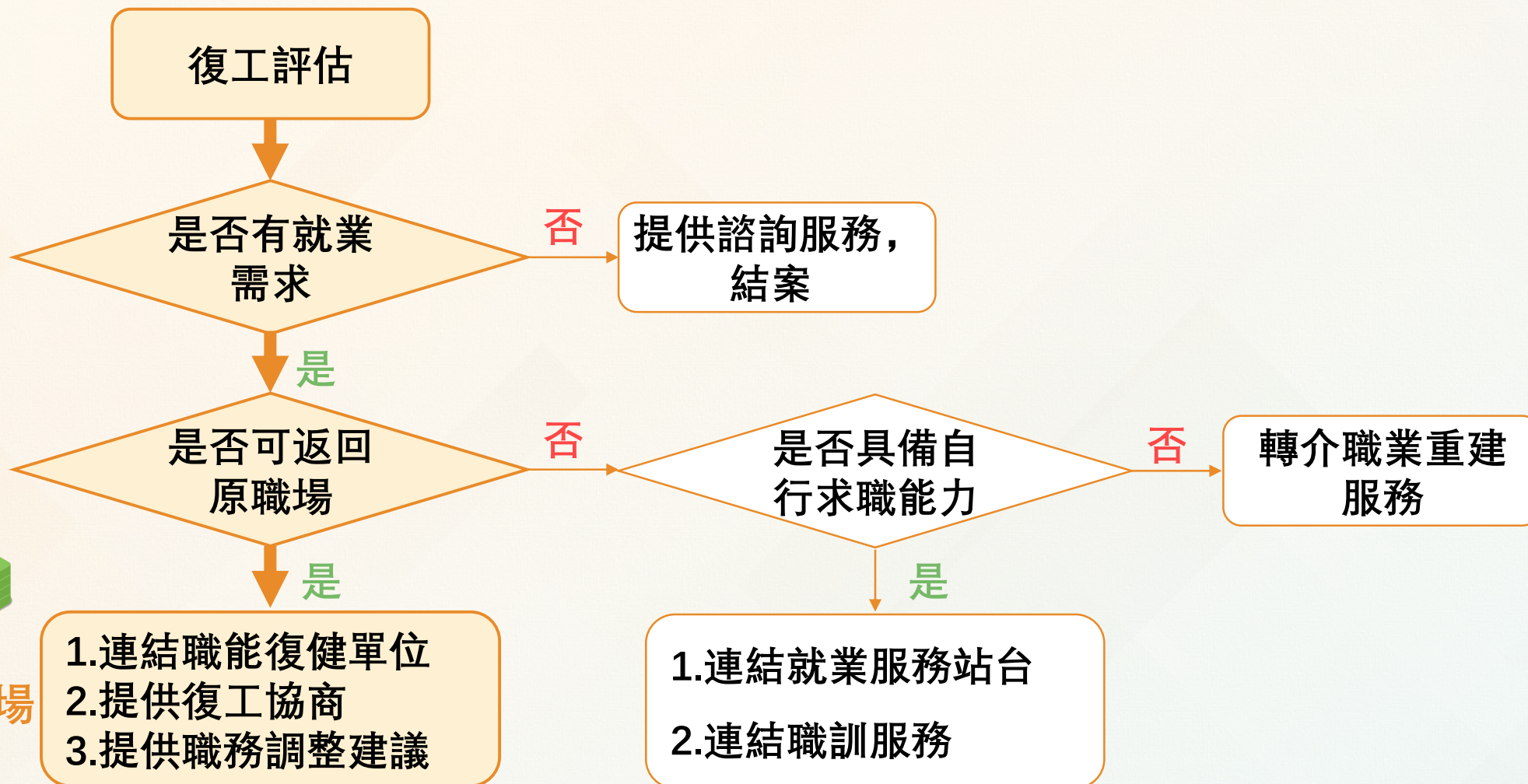


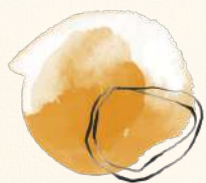


復工計畫的路徑有三種樣態



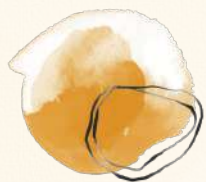
① 返回原職場



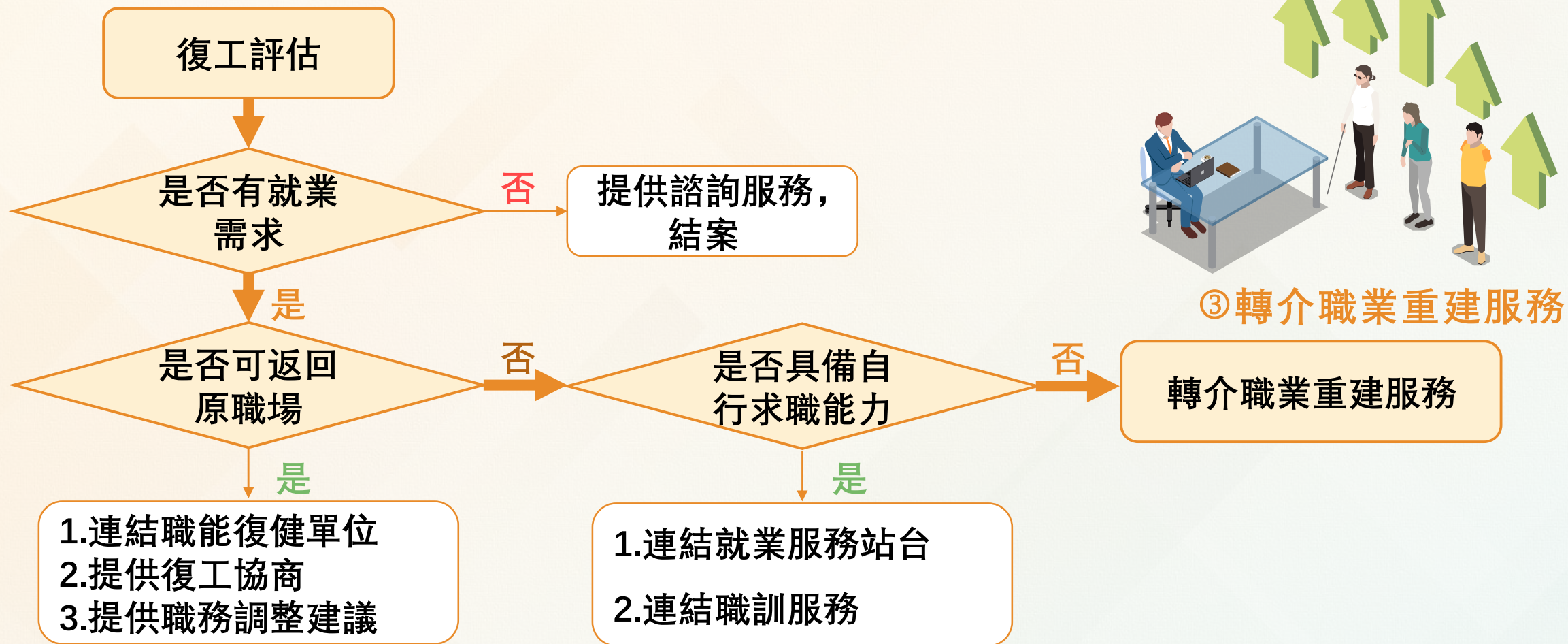


復工計畫的路徑有三種樣態 (續)



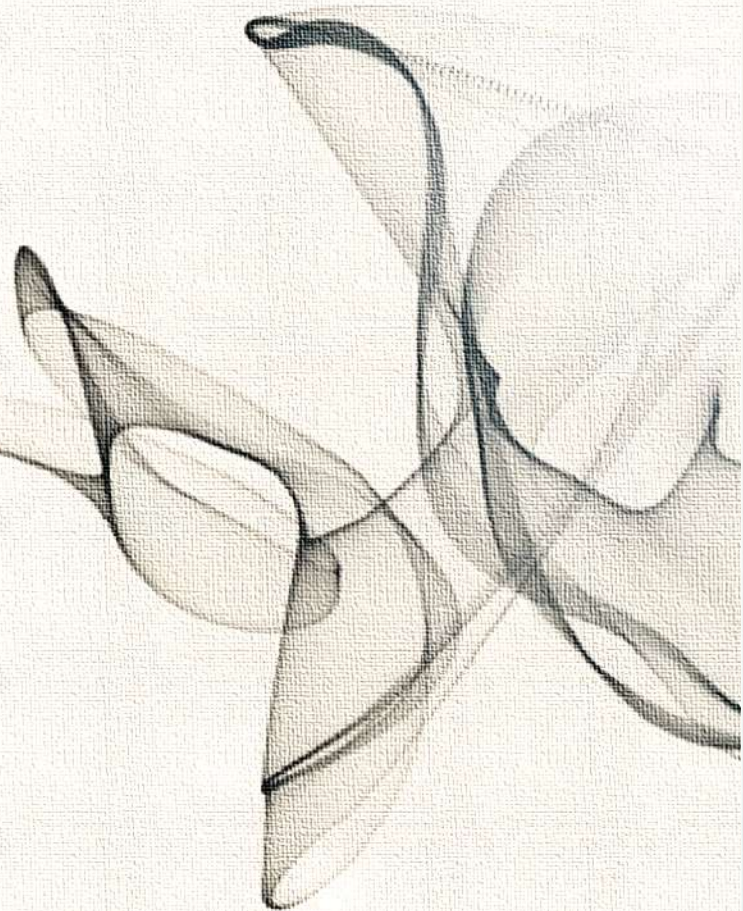


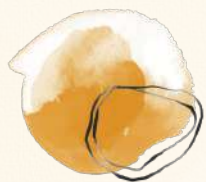
復工計畫的路徑有三種樣態 (續)



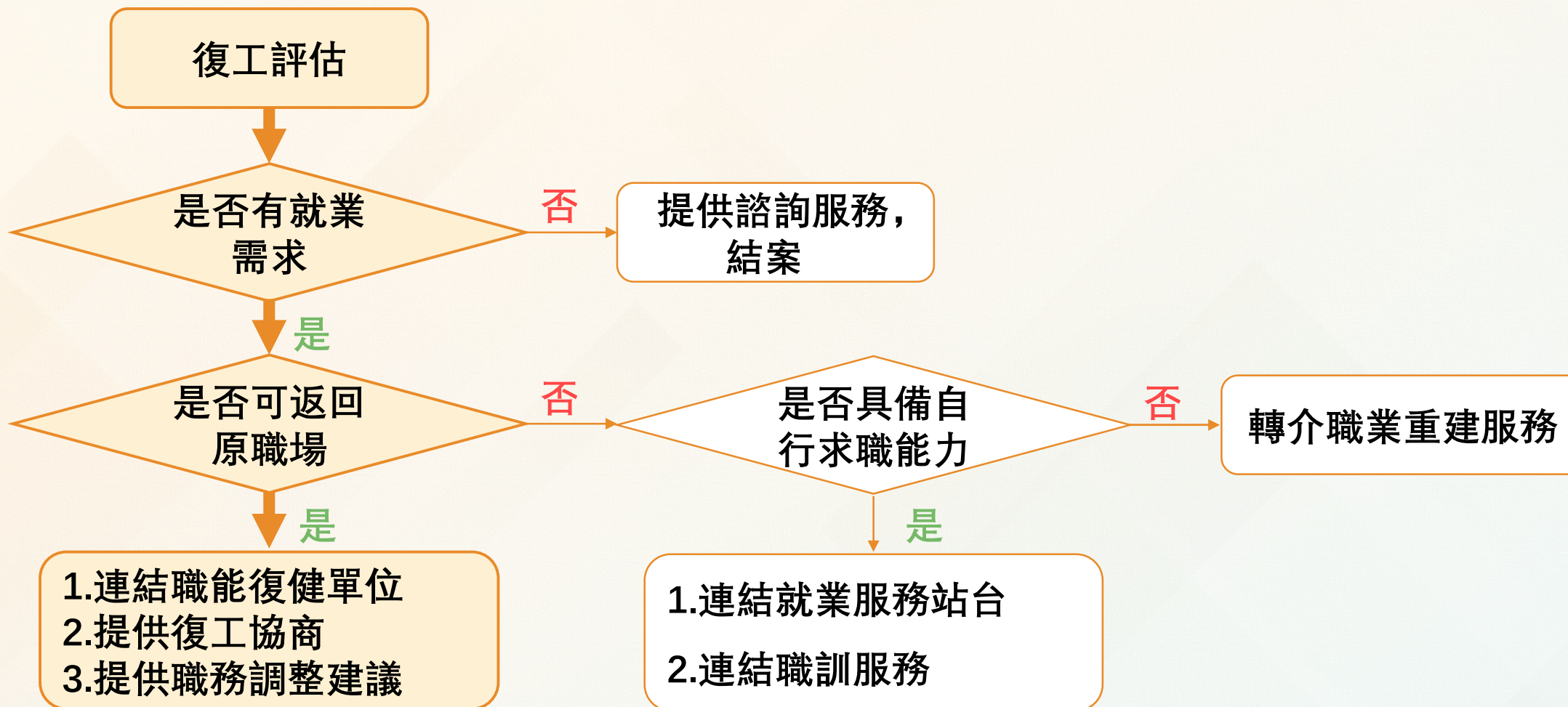
復工計畫路徑 ①

返回原職場





評估路徑

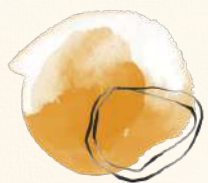




重返原職場的三種可能情況

- 透過E001~E006等表件評估，釐清職災勞工回到原職場是否有轉換職務的需求：





合理調整：支持職災勞工重返原職場的核心概念

- 合理調整 (Reasonable Accommodation) 是指在不造成雇主過度負擔的情況下，根據勞工的身心狀況與功能限制，對其**工作環境、方式或條件進行調整**，以協助其順利履行工作職責、實現平等就業機會。
- **合理調整不是降低工作標準**，目的是創造一個讓勞工能公平參與工作的環境。
- 是一種實踐「職場平權」與「人職匹配」的具體方法。

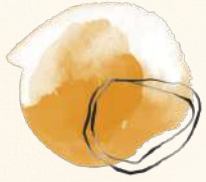




實踐合理調整的政策：職務再設計



- 推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫書
- 依據身心障礙者權益保障法第三十七條第一項規定，為有效協助身心障礙者**排除工作障礙，增進其工作效能**，並積極開拓身心障礙者就業機會，以落實身心障礙者就業服務工作，特訂定本計畫。



職務再設計如何運用 合理調整概念， 促進職災勞工重返職場





職災勞工使用職務再設計服務的時機

■ 重建服務過程中，於臨場工作分析時、擬訂復工計畫建議報告時、提供生理工作能力強化訓練時、或重返職場後等各個階段，皆有可能出現職務再設計服務需求。

■ 職務再設計會配合職場訪視、復工計畫及工作能力強化訓練，以達成安全重返職場且提升工作效能之目的。

■ 也應在確認職災勞工的醫療復健狀況穩定，或已達最大醫療改善狀況，並且確認目標職務方向，再行調整職務再設計之介入做法。



“

- 接下來我們將針對常見職業災害的疾病類型，介紹可能的職務再設計與輔具服務策略。
-

”

PART 02 |

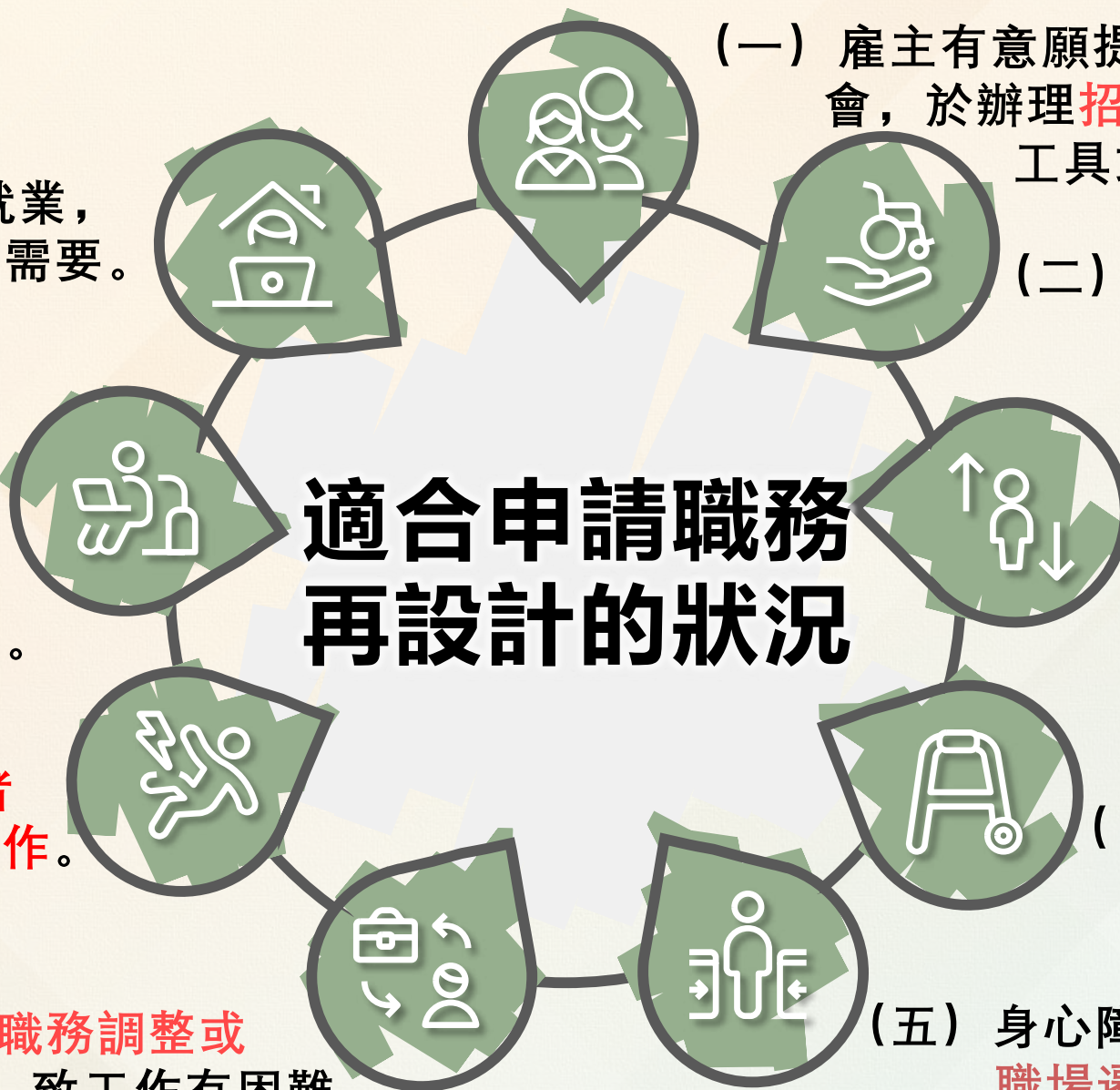
職務再設計與 輔具介紹

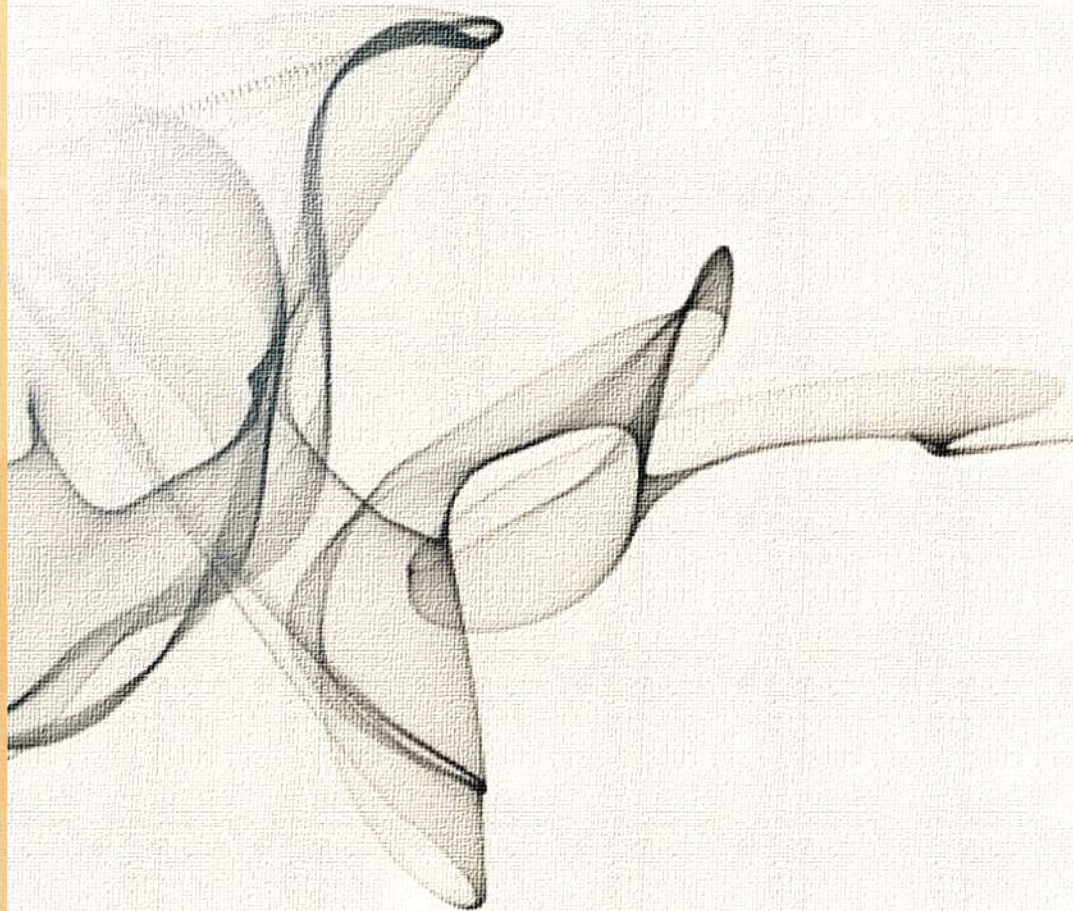


職務再設計的项目



適合申請職務再設計的狀況

- 
- (一) 雇主有意願提供身心障礙者就業機會，於辦理**招募面試**作業，需評量工具或相關專業人力協助。
 - (二) 身心障礙者因生理或心理功能之限制，**無法達到預期工作績效**。
 - (三) 身心障礙者**初進職場**，有職務再設計之需要。
 - (四) 身心障礙者工作上需要輔具之協助。
 - (五) 身心障礙者**工作地點變更或職場遷移**。
 - (六) 身心障礙者**因職務調整或工作流程變更**，致工作有困難。
 - (七) **因職業災害致殘者重返職場或轉換工作**。
 - (八) 身心障礙者接受以就業為目標之**職業訓練**，而有職務再設計之需要。
 - (九) 身心障礙者居家就業，而有職務再設計之需要。



常見職業災害疾病類型之 職務再設計策略

(一) 肌肉骨骼類型

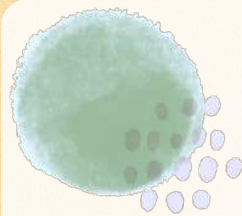


肌肉骨骼類型

可能致殘原因



- **重複性動作：**長期執行相同或類似動作（如組裝作業、打字、搬運）造成肌腱、關節、肌肉損傷。
- **不當姿勢或長時間維持姿勢：**如久坐、久站、彎腰、駝背等，可能造成脊椎或關節慢性損傷。
- **提舉重物或用力不當：**例如倉儲、建築業者反覆搬運重物，導致脊椎椎間盤突出或肌肉拉傷。
- **振動暴露：**長期使用震動工具（如鑽孔機、壓路機）可能造成手臂震動症候群。



肌肉骨骼類型 (續)

就業困境

- 上肢的肌肉骨骼障礙會影響手和手臂的操作，如：雙手無法執行精細操作。
- 下肢的肌肉骨骼障礙會影響平衡和移動，亦難以久站。
- 若脊髓受傷會影響坐的穩定性，工時長可能會產生褥瘡。





肌肉骨骼類型 (續)

職務再設計方向



- 首先需了解職災勞工目前的交通使用狀況、自我照顧及獨立生活技巧能力，根據其在體能方面所剩餘的能力以及限制安排合適職場(務)。
- 大部分的職場都需要考慮無障礙環境，工作中所使用的工具、儀器、或設備的適合性，如有必要需使用輔具或是職務再設計。
- 需考慮職災勞工對於身體障礙的反應，及如何解決身體上的障礙所造成的生活及就業上的困難。



就業相關輔具 - 抓握、拿取

開瓶器



方便手抓握力量或功能不佳者打開玻璃瓶、易開罐、瓶蓋或夾毛巾。

(圖：取自衛生福利部社會及家庭署多功能輔具資源入口網)

多功能取物器



板手操控設計，鋸齒狀的鉤形前嘴來將物品夾緊，使其不易掉落。

(圖：取自MOMO官網)

助握把手



可自由、平順地纏繞想拿取的湯匙、叉子或是筆，方便握力弱者抓握。

(圖：取自Rakuten樂天市場)



就業相關輔具 - 無障礙環境

升降座椅



不破壞牆面及扶手等原裝潢，施工快速且無噪音，座椅可收摺不占空間，保留行走空間，符合逃生安全。

(圖：取自永樂屋健康福祉商店)

折疊收納式斜坡板



附設前擋，可抵住門檻或階梯處，外出攜帶方便。

(圖：取自紀氏有限公司)

反光貼條



提供在黑夜行走時，清楚之警示指示的資訊。

(圖：取自特力屋官網)



就業相關輔具 - 移動、擺位

電動輪椅



輕便、方便在室內移動。

(圖：取自康揚行動輔具)

擺位椅



提供支撐維持良好姿勢。

(圖：取自衛生福利部社會及家庭署多功能輔具資源入口網)

ROHO坐墊



透過橡膠氣囊氣墊達到減壓，降低臀部潰爛的發生。

(圖：取自Wellell官網)



就業相關輔具 - 電腦相關輔具

手部支撐器



提供使用者手腕或手臂的支撐。

(圖：取自瑞米 Raymii 官網)

頭控滑鼠



利用頭部動作來控制滑鼠，USB接收器連接筆電或桌上型電腦使用。

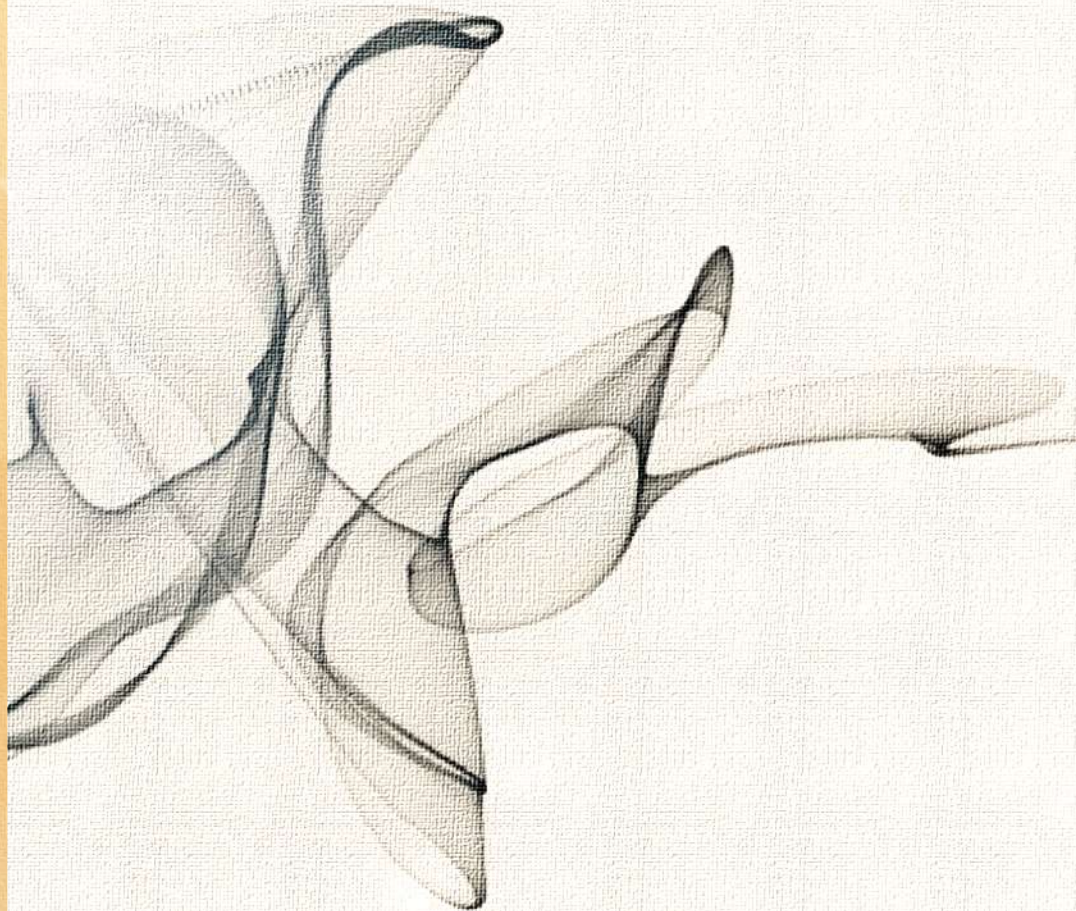
(圖：取自博陽科技有限公司)

鍵盤敲擊器



固定於手上，協助鍵盤敲擊，適合手指動作控制不良，無法按按鍵個案使用。

(圖：取自Amazon日本官網)



常見職業災害疾病類型之 職務再設計策略

(二) 聽力損失類型



聽力損失類型

可能致殘原因

- 長期暴露於高分貝噪音環境：如機械加工、建築工地、製造業或演藝活動場域。
- 突發性強烈噪音：如爆炸聲、金屬撞擊等瞬間聲壓過高造成內耳損傷。
- 未使用適當聽力保護設備（耳塞、耳罩）：加速聽力退化風險。
- 有毒物質的暴露：部分化學品（如：有機溶劑、重金屬）可能損傷聽覺神經。





聽力損失類型 (續)

就業困境

溝通障礙

無法即時聽清楚
口頭指示，容易
漏接訊息、影響
執行效率

團體會議、電話
聯繫困難，使得
工作協調與合作
受限

錯誤理解或回應，
可能導致工作失
誤或與同事產生
誤會

在嘈雜環境下幾
乎無法聽清對話，
如工廠、作業場
等

職場社交 互動限制

難以參與非
正式的對話或閒
聊，產生孤立感

聽不到玩笑或語
氣轉變，易誤會
人際意圖

無法察覺同事呼
喚或警告，影響
工作關係與合作
互信

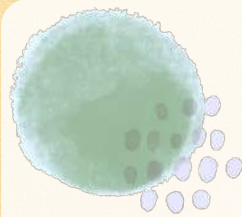
工作安全 疑慮

無法聽到警報聲、
機械異音或警示
音，增加危險暴
露風險

無法聽見周圍同
事的求救聲或緊
急提示

可能影響危機應
變或撤離反應速
度（如火災、漏
氣）





聽力損失類型 (續)

就業困境

聽力障礙者無顯著外觀

同事和主管可能會忽視其需求

或產生許多誤解，如：假裝聽不見、工作態度不好





聽力損失類型 (續)

職務再設計方向

■ 工作環境應保持光線充足、低噪音、少回音，聽障者可戴耳罩避免聽力惡化。

■ 避免助聽器在過冷、過熱、潮濕、接觸汗水的環境下造成毀損。

■ 改以書面通知、簡訊、Email傳達工作指令，使用即時字幕或語音轉文字系統輔助會議與溝通，避免需頻繁口語溝通或接聽電話的工作。



就業相關輔具 - 聽力損失類型

智慧型穿戴手錶



具備震動提示功能，
可提醒電話、訊息、
設定鬧鈴。

(圖：取自Apple官網)

助聽器-耳掛式



可輸出音量較大，
中耳炎等疾病常流
膿也較不會造成助
聽器損壞問題等。

(圖：取自元健聽力中心官網)

助聽器-內耳式



體積小較不引人注目，
但輸出功率較小，重
聽聽損者或耳朵易流
膿流湯的人較不適合。

(圖：取自元健聽力中心官網)



就業相關輔具 - 聽力損失類型 (續)

電話來鈴閃光警示器



透過放大鈴聲和閃光提醒使用者有電話和傳真。

(圖：取自Momo官網)

FM調頻發射器



透過FM調頻系統可減輕距離及噪音，說話者佩戴「發射器」，經過無線電波傳送至聽話者配戴的「接收器」。

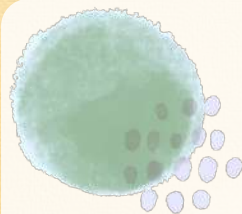
(圖：取自頌恩助聽器官網)

攜帶型電話增音器



方便隨身攜帶，可放大電話聽筒音量、提高音調，讓聲音更清晰。

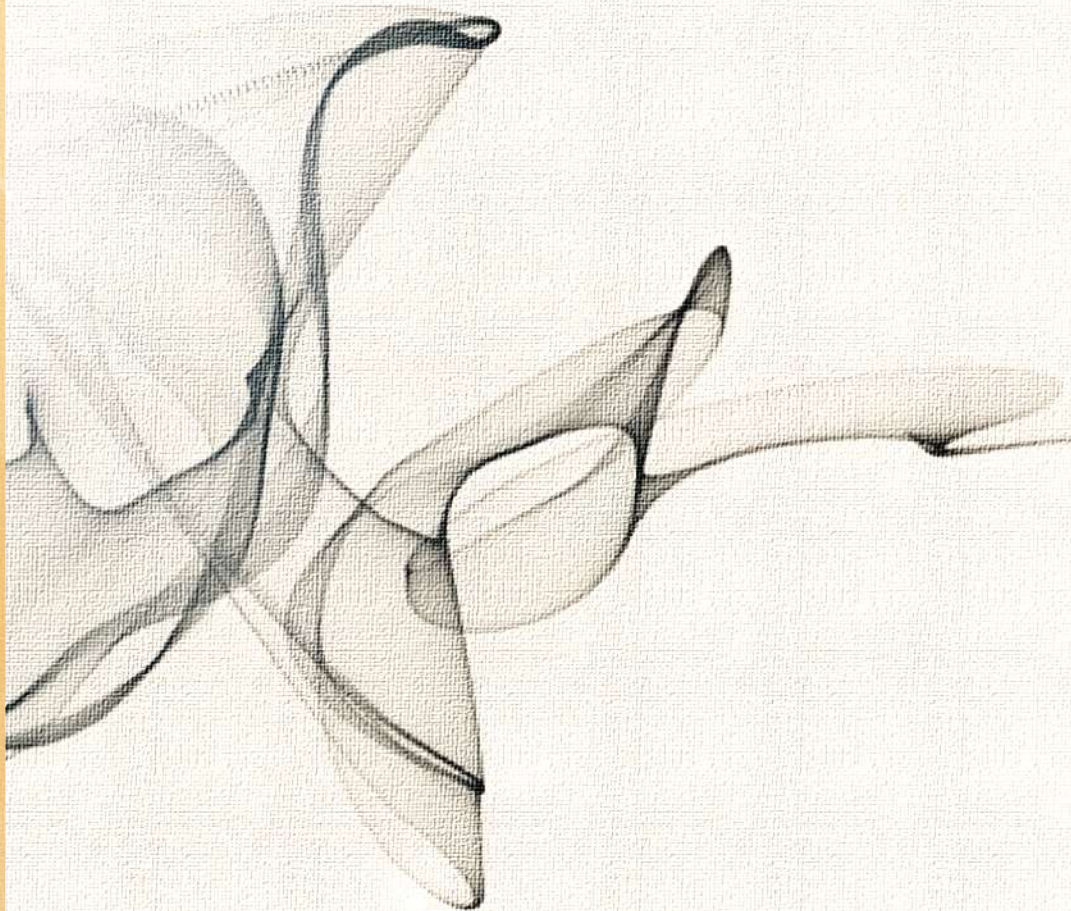
(圖：取自Amazon日本官網)



與聽力損失者溝通的注意事項

- 聲音可以稍微大一點，但千萬不要對著他們的耳朵或助聽器大叫
- 讓自己位於光線照得到的地方，以幫助他們看清楚你的嘴型
- 避免背景噪音
- 避免在聽障者背後說話
- 口齒要清晰，說話速度放慢
- 嘴型不用刻意誇張





常見職業災害疾病類型之 職務再設計策略

(三) 皮膚疾病類型

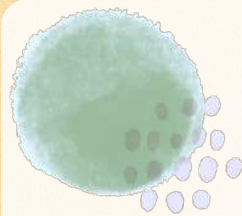


皮膚疾病類型

可能致殘原因

- 接觸性刺激或過敏原：如清潔劑、溶劑、工業用油、植物或動物性蛋白質，常見於清潔業、餐飲、醫療或化工業。
- 長期或頻繁皮膚接觸化學物質：導致慢性濕疹、皮膚角質層破壞。
- 直接接觸高溫液體或蒸氣：如餐飲業廚房熱湯、油炸作業、消毒工作。
- 爆炸或火災事故：如工廠、油品儲存場、高壓設備操作現場。
- 缺乏防護裝備或應變訓練不足：如無穿戴耐熱手套、護目鏡、防火衣等。



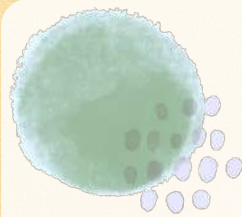


皮膚疾病類型 (續)

就業困境



- 傷口易感染，須避免潮濕、悶熱、不潔環境，難與他人共用工具或設備。
- 自尊及自我形象衝擊到就業面向，外表會讓人誤解為不乾淨的、具傳染性的，而造成社交障礙。
- 可能會有社交迴避的狀況，如：憂鬱症、社交恐懼、偏執。

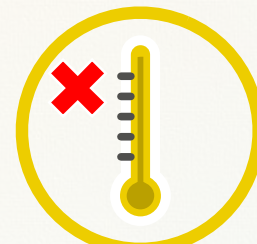


皮膚疾病類型

職務再設計方向



- 如涉及溫度調節及排汗功能，較不適合在溫差很大或在極端溫度或壓力的工作場所工作。
- 調整職務內容，避免直接接觸過敏源或刺激性物質。
- 若有社會適應或是心理方面的問題，可安排衛生教育與皮膚照護指導，與鼓勵團隊建立支持態度，減少誤解與排斥，必要時提供心理支持與復工追蹤輔導。





就業相關輔具 - 皮膚疾病類型

壓力衣



醫療壓力衣是藉由布料彈性纖維拉伸力，服貼於皮膚表面並施加適度、均勻的壓力，藉以達到壓力治療的效果。

(圖：取自陽光基金會)

順應式副木



保護鼻樑及下巴的輪廓，補強鼻翼及唇下緣壓力不足之處。

(圖：取自衛生福利部社會及家庭署多功能輔具資源入口網)

動態副木



避免不正常張力的增加、提供手指手腕伸展的動作來增加手部遠端的功能。

(圖：取自Yahoo新聞網)



案例(一)

- A先生過去從事鐵排印碼製作工廠的作業員工作，長期暴露在高噪音的工作環境造成聽力損害。
- A先生現職為倉管人員，主要工作地點在倉庫，倉庫僅有A先生1人，同事都在辦公區工作，當主管或會計人員有事需告知A先生，需要與A先生討論事情或請他線上收取訂單時，需至倉庫尋找A先生。
- 職場的火警或煙霧警報僅為聲響訊息(來源位置在大門口)，若有緊急事件時需仰賴同事告知A先生，但主管擔憂會遺漏提醒A先生。





案例(一)(續)

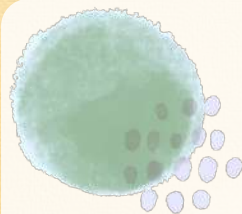
職務再設計改善後

- 職務再設計提供至少具3種顯示燈號功能的無線震動警示器、無線呼叫器、以及火災煙霧感測器，藉由震動式訊息讓A先生知道有事情需要處理或是立即知悉有緊急事件發生。



加裝火災煙霧無線振動檢知器，協助警示個案職場安全

(圖：取自臺北市北區特殊教育中心)



案例(二)

- B先生在物流公司送貨期間發生重大車禍，右臂截肢、下肢癱瘓需使用電動輪椅代步。
- B先生經工作協商，重返原公司改任內勤職務，工作內容為接聽電話、登打物流訂單和彙整報表。





案例(二) (續)

職務再設計改善後

- B先生因右手截肢，故職務再設計幫其改為左手版的滑鼠。

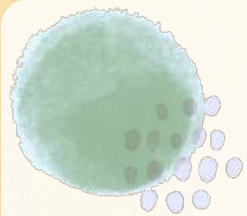


(圖：取自奇摩拍賣商品頁面)

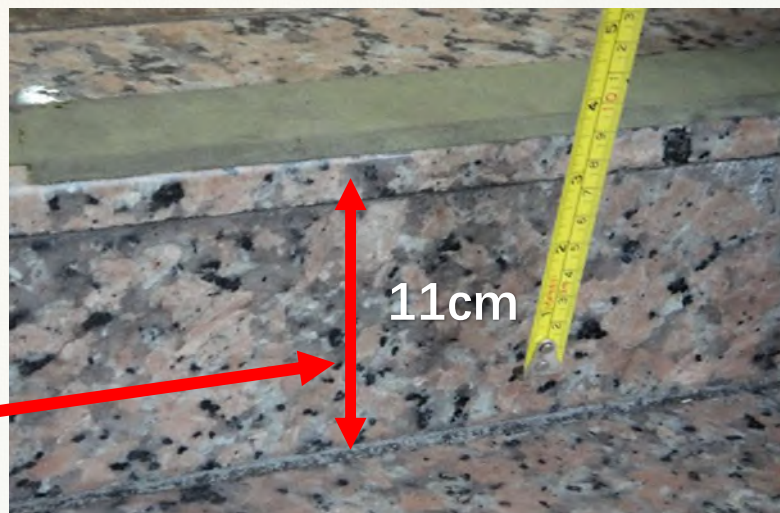
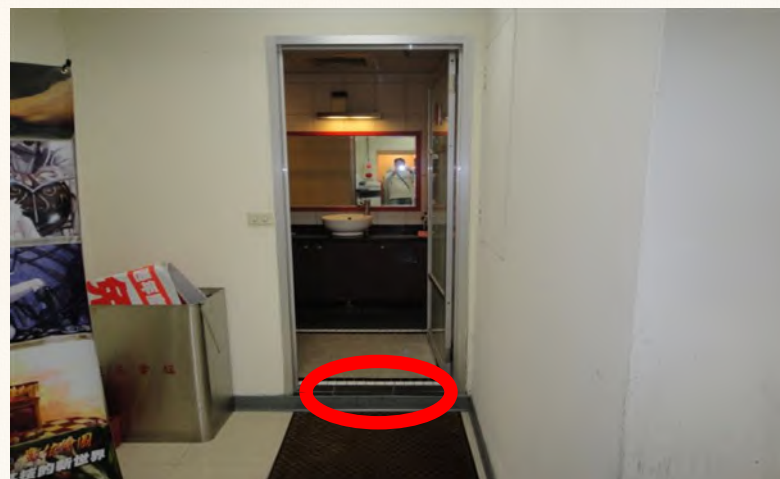
- 提供商務用辦公商務專用頭戴式耳機，輔助接聽電話。

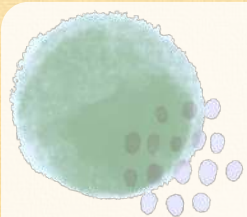


(圖：取自momo購物商品頁面)



職務再設計前 - 建築物未設置無障礙環境





職務再設計改善後

購置斜坡板，
不用施工破壞原有環境



廁所加裝扶手



“

從職務再設計到就業支持資源

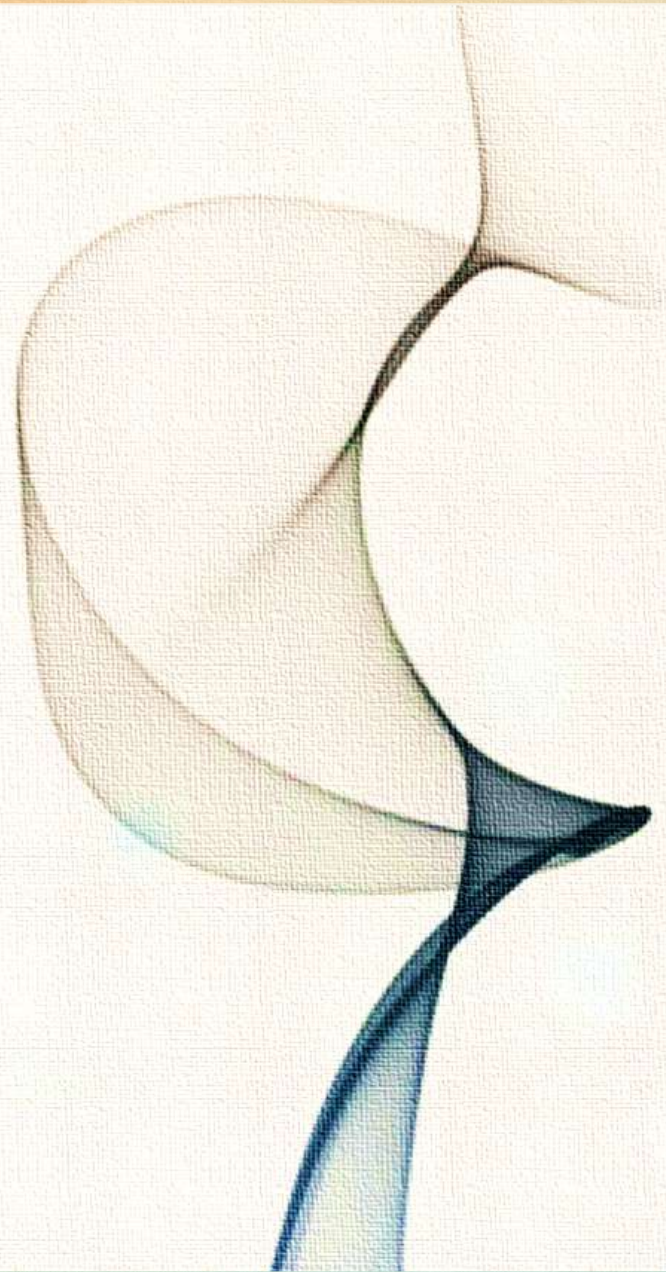
- 職務再設計是協助職災勞工克服工作障礙、穩定重返職場的重要措施，透過調整工作內容、環境與提供必要輔具，協助其「**留在工作崗位**」。
- 然而，不一定所有職災勞工都能回到原職場或原職務，對於需轉職或尋求新工作的勞工，也需要其他就業支持資源。

”

“

- 在了解職災個案的職務再設計與輔具運用策略之後，接下來我們將介紹臺灣的公立就業服務站台，協助您在服務過程中，能更有效連結資源，提供個案多元且即時的支持。

”

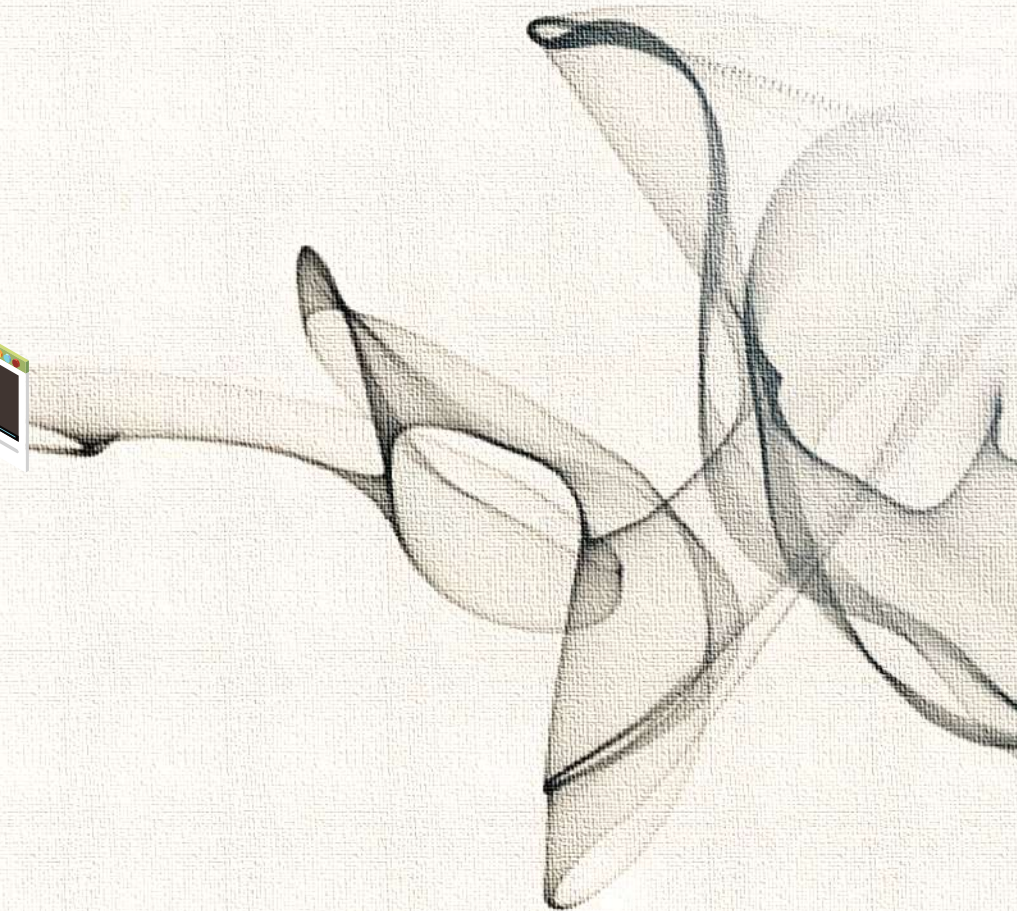


PART 03 |

就業服務站台介紹

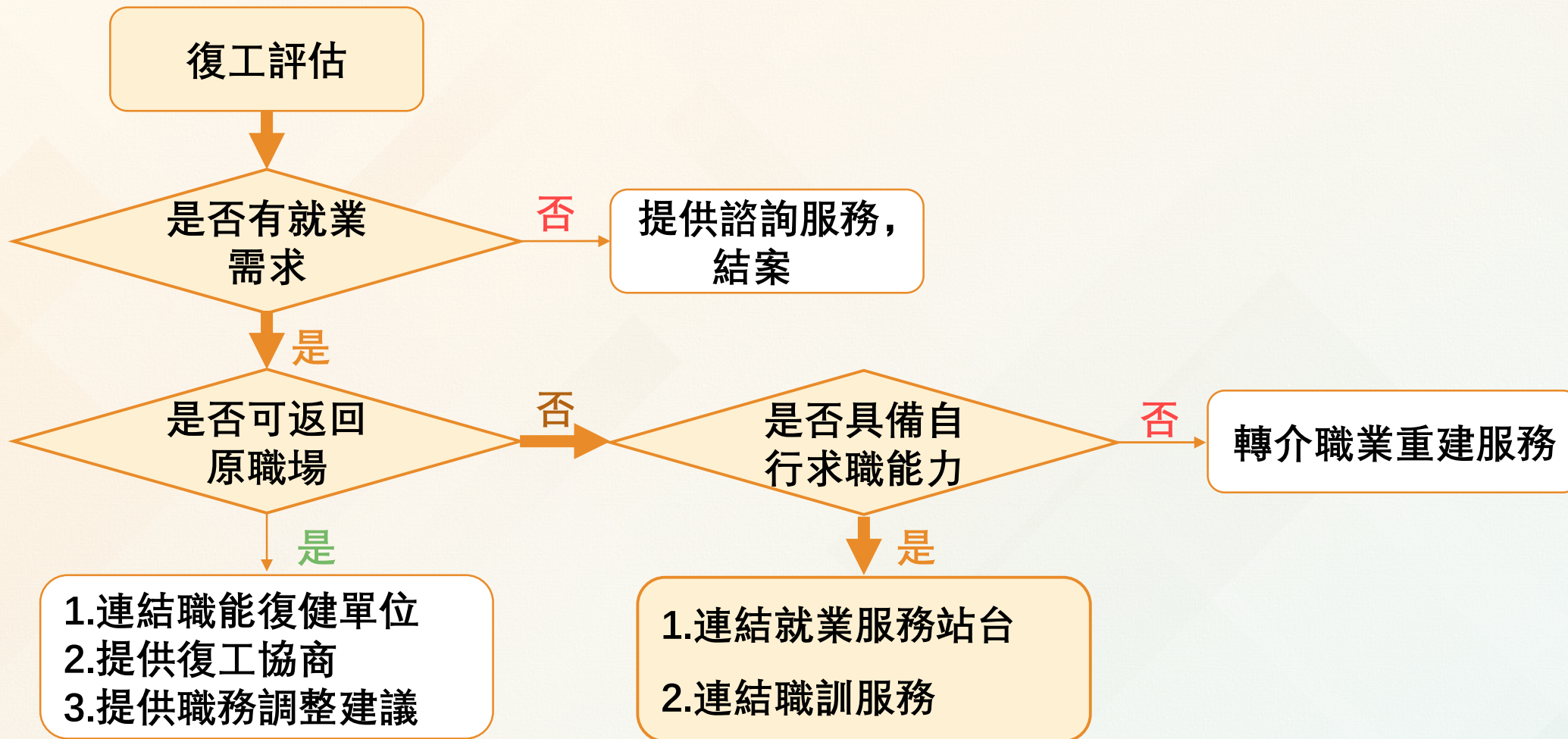
復工計畫路徑 ②

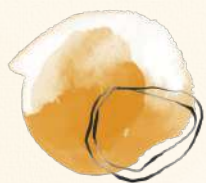
連結就業服務站台





評估路徑





公立就業服務機構的服務

- 由專人提供支持、同理的會談輔導與諮詢，評估求職者需求，提供一般求職服務、失業給付、職業訓練及就業促進工具等相關資訊以幫助民眾順利尋職；對於求才廠商則提供一般求才、徵才活動及辦理移工求才服務；另提供資訊服務區以便讓民眾自助查詢職缺資訊及職業訓練課程等。
- 提供「單一窗口」、「固定專人」及「一案到底」的客製化服務。
- 整合了全國公立就業機構實體服務與虛擬網路服務的「台灣就業通」平台。

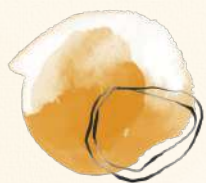
台灣就業通 TaiwanJobs

最新消息 | 關於我們 | 常見問題 | 快速鍵使用說明

分眾專區

- 青少年打工 ● 新鮮人
- 原住民 ● 新住民
- 更生受保護人 ● 中高齡者
- 身心障礙者 ● 婦女
- 四技二專進修部畢業移工

(網址: <https://www.taiwanjobs.gov.tw/>)



台灣就業通平台提供

- **自我評估**：發掘興趣、探尋求職者的潛在能力，包括職場優勢、職業適性、工作特質及風格。
- **職業探索**：提供各職業與行業的工作內容及薪資趨勢、各院校畢業後的出路、升學就業地圖及職涯經歷分享，給予學生生涯規劃、社會新鮮人及尋職與轉職者諮詢應用。
- **技能培訓**：收錄有技能檢定、技能競賽等最新資訊，還有多樣化的實體與數位的職訓課程，並依據不同的身份需求，如：青年、失業、在職者、身心障礙者等，提供不同的補助課程與資源。



自我評估

- 我喜歡做的事
- 工作氣質測驗
- 求職端TWS工作風格測評
- 求才端PPRF工作風格分析



職業探索

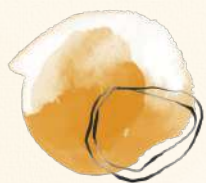
- 職涯手札：描繪你的職涯藍圖
- Jobbooks工作百科
- Youth職涯線上諮詢
- iCAP職能發展應用平台
- 薪資行情及大專生就業導航
- 薪情平臺
- 產業人力供需資訊網



技能培訓

- 青年職訓課程
- 失業者職前訓練課程
- 在職者在職訓練課程
- 身心障礙者數位學習平臺
- 線上數位學習課程
- 技能檢定

(網址：<https://www.taiwanjobs.gov.tw/>)



台灣就業通平台提供 (續)



找工作

提供職缺查詢、就業新聞、徵才活動訊息，是求職者職涯發展路上的好夥伴。



創業協助

- 創業課程
- 創業諮詢
- 微型創業鳳凰貸款
- 就業保險失業者創業貸款
- 失業中高齡者及高齡者創業貸款



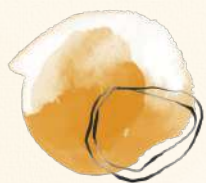
找人才

提供人才查詢、政府資源、勞動法規資訊，是企業徵才的好幫手。



(網址: <https://www.taiwanjobs.gov.tw/>)

- **求職求才**：結合政府、企業、民間人力銀行，打造一個職缺媒合平台及人才庫，也是國內政府部門中最大的人力銀行。
- **創業協助**：給予創業輔導諮詢、知識課程、產業趨勢及資金貸款管道等。
- **更多加值服務**：提供最新的產業趨勢、就業訊息、勞動法規、補助資訊等，讓您可以隨時獲得政府就業等資源。



就業服務站台服務項目

就業推介：

- 依就業諮詢結果及求職者意願，自求才資料庫搜尋相符職務進行推介與媒合。

就業諮詢：

- 由專人提供輔導諮詢，評估求職者需求，提供研習活動、職業訓練、技能檢定及創業輔導等相關資源。

運用就業促進工具：

- 運用各項就業促進措施與津貼補助，促進求職者尋職成功並穩定就業。

失業給付認定：辦理促進就業研習活動：

- 協助失業給付申請者登記、排求職、提供就業諮詢、推介工作、安排職業訓練、申請失業認定作業請與辦理失業再認定作業。

- 針對申請失業認定或辦理失業再認定期間，經評估需提升尋職技巧、增進對就業市場趨勢的瞭解與自我認知等資訊技巧之求職者。



就業促進工具(中央)

■ 臨時工作
津貼

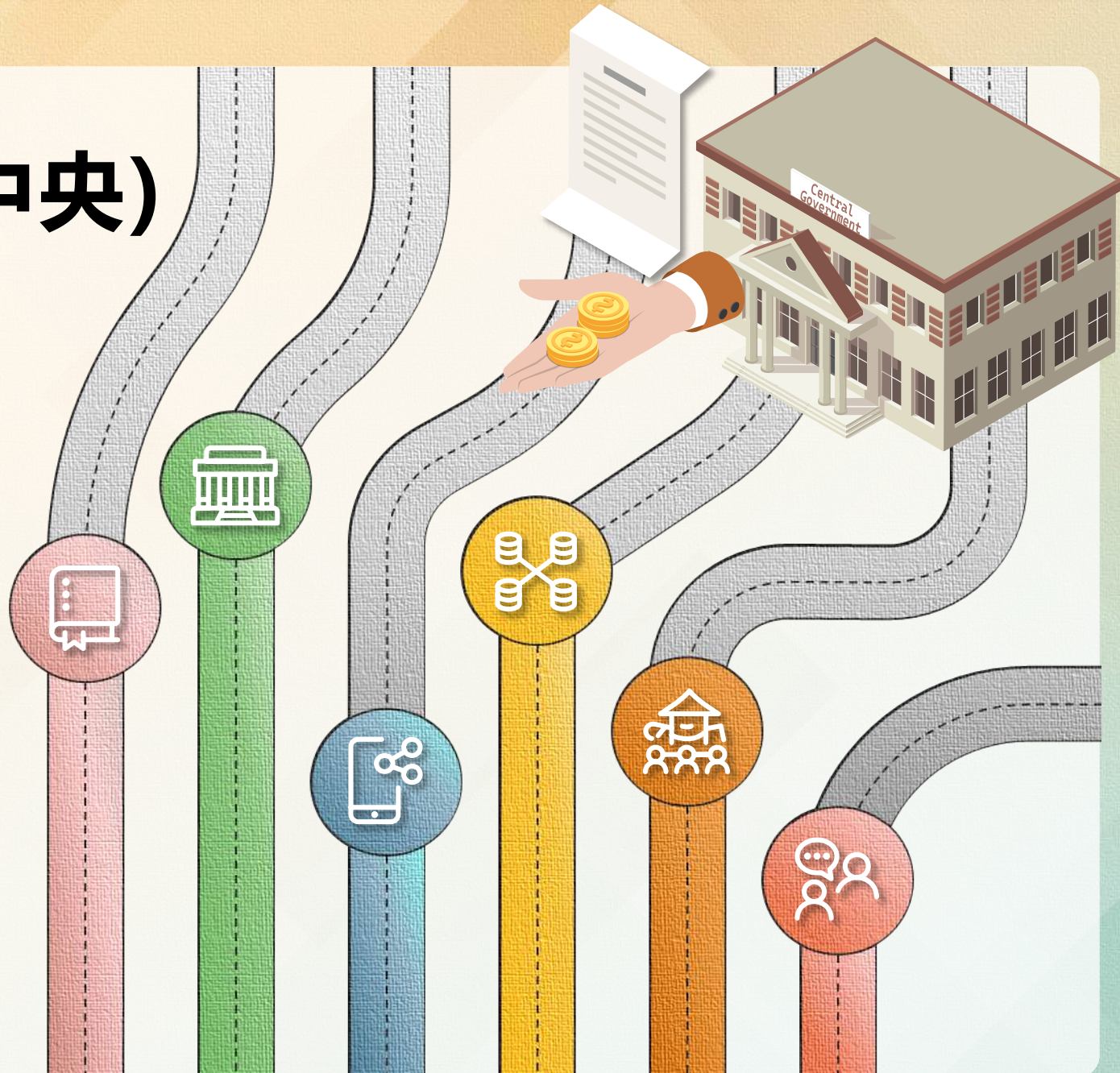
■ 職場學習
及再適應
計畫

■ 培力就業
計畫

■ 僱用獎助
津貼

■ 多元就業
開發方案

■ 職務再設計





就業促進工具(中央)

臨時工作津貼



- **目的：**協助就業能力較弱的失業者提升職場適應能力，重返一般就業市場。
- **適用對象：**
 - **勞工：**具就業保險被保險人身分的失業者，至公立就業服務機構辦理求職登記，經就業諮詢及推介就業，但14日內未能推介就業，或有正當理由無法接受推介工作者。
 - **用人單位：**政府機關(構)及合法立案之非營利團體。
- **辦理方式：**失業者經公立就業服務機構諮詢評估後推介從事臨時津貼工作；用人單位提出臨時工作計畫申請，經審查核定後接受推介執行計畫。
- **津貼給付標準：**依中央主管機關公告每小時基本工資核給，1個月合計不超過月基本工資，最長6個月。2年內合併領取相關津貼，最長以6個月為限。



就業促進工具(中央) 僱用獎助津貼



- **目的：** 提高雇主僱用意願，協助弱勢失業勞工就業。
- **適用對象：**
 - **事業單位：** 就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校（不包括政治團體及政黨）。
 - **勞工：** 失業期間連續達3個月以上，或失業期間連續達30日以上之特定對象（高齡者、45-65歲失業者、身心障礙者、長期失業者、獨力負擔家計者、原住民、低收入戶/中低收入戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、二度就業婦女等）。
- **辦理方式：** 雇主向公立就業服務機構辦理求才登記，僱用經就業諮詢發給僱用獎助推介卡之失業勞工。
- **津貼給付標準：** 依勞工身分別，按月計酬或按月計酬以外方式發給，最長12個月。



就業促進工具(中央) 職場學習及再適應計畫



- **目的：** 協助就業弱勢者就業準備及就業適應，使其重返職場。
- **適用對象：** 獨力負擔家計者、中高齡者、高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力及性侵害被害人、更生受保護人、15-18歲未就學未就業少年、新住民、犯罪被害人、人口販運被害人、施用毒品者，或其他經公立就業服務機構評估認定需要協助者。
- **辦理方式：** 個案經公立就業服務機構推介，並填寫參與意願書。用人單位提出申請，經執行單位審查核定。
- **津貼給付標準：** 個案職場學習及再適應津貼按中央主管機關公告之每小時最低工資核給，且不超過每月最低工資。**用人單位另有行政管理及輔導費，以實際核發職場學習及再適應津貼金額之百分之三十核給。** 每次最長以三個月為限，特定對象經評估同意後得延長至六個月。



就業促進工具(中央) 多元就業開發方案



- **目的：** 建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會。
- **適用對象：**
 - **補助對象(提案單位)：** 民間團體、政府部門
 - **協助對象：** 失業者與就業服務法第 24條第1項各款所列之特定對象失業者。
- **辦理方式：** 提案計畫由各分署每年度公告受理期間。
- **補助費用：** **工作津貼**(含勞工保險費、勞工職業災害保險費及全民健康保險費雇主負擔部分)及其他費用。



就業促進工具(中央) 培力就業計畫

- **目的：** 結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助天災、事變或突發事件之重建、區域再生發展、社會性創業或就業支持系統等創新計畫。
- **適用對象：**
 - **補助對象(提案單位)：** 民間團體。
 - **協助對象：** 失業者。
- **辦理方式：** 逐案審查，隨案隨審。
- **補助費用：** 用人費用(人員工作津貼及勞健保費)、其他費用(用人費用的15%計算)、進用人員培訓費用、陪伴輔導費。





就業促進工具(中央)

職務再設計



- **目的：**透過職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，有效協助身心障礙者克服工作障礙，增進其工作效能，並結合專業機構、團體及相關單位，共同促進身心障礙者順利就業，並積極開拓身心障礙者就業機會，以落實身心障礙者就業服務工作。
- **適用對象：**
 - 僱用身心障礙員工之公、民營事業機構、政府機關、學校、團體及職業訓練機構。
 - 身心障礙自營作業者。
 - 公、私立職業訓練機構。
 - 接受政府委託辦理職業訓練之單位。
 - 接受政府委託或補助辦理居家就業服務之單位。
 - 部分就業輔具得由身心障礙者個人提出申請。
- **服務項目：**改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件、調整工作方法。
- **補助金額：**每人每年最高10萬元。

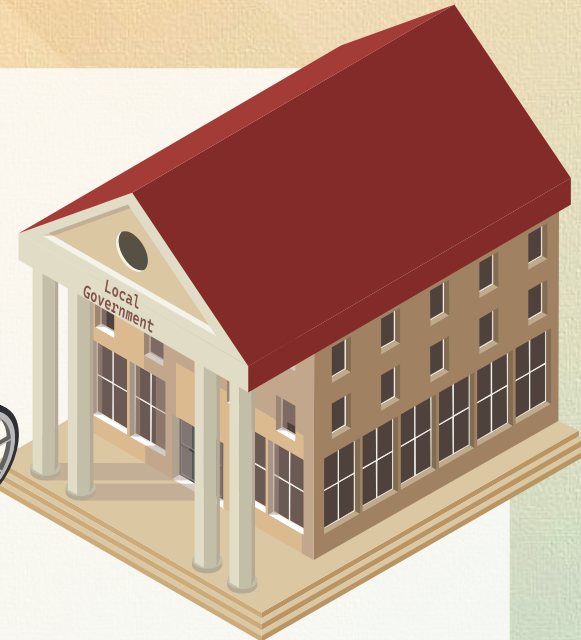


事業單位僱用補助(地方政府)

- **目的：**協助事業單位持續僱用具有工作能力之職業災害勞工，支持其職場重返與安置。

- **申請對象：**符合《勞工職業災害保險及保護法》第43條失能程度，**且具工作能力之職災勞工**，經下列情形滿6個月者可申請：

1. 原事業單位 繼續僱用該名勞工。
2. 其他事業單位 僱用該名勞工。





事業單位僱用補助（續）

- **目的：**協助事業單位持續僱用具有工作能力之職業災害勞工，支持其職場重返與安置。

- **補助標準：**

1. **原事業單位僱用職業災害勞工：**依職業災害勞工失能等級，每人每月依職業災害勞工復工之日起**6個月內平均月投保薪資百分之30至50**計算發給。
2. **新事業單位僱用職業災害勞工：**依職業災害勞工失能等級，每人每月依職業災害勞工受僱之日起**6個月內平均月投保薪資百分之50至70**計算發給。
3. 本項補助同一職業災害事故合計以12個月為限。

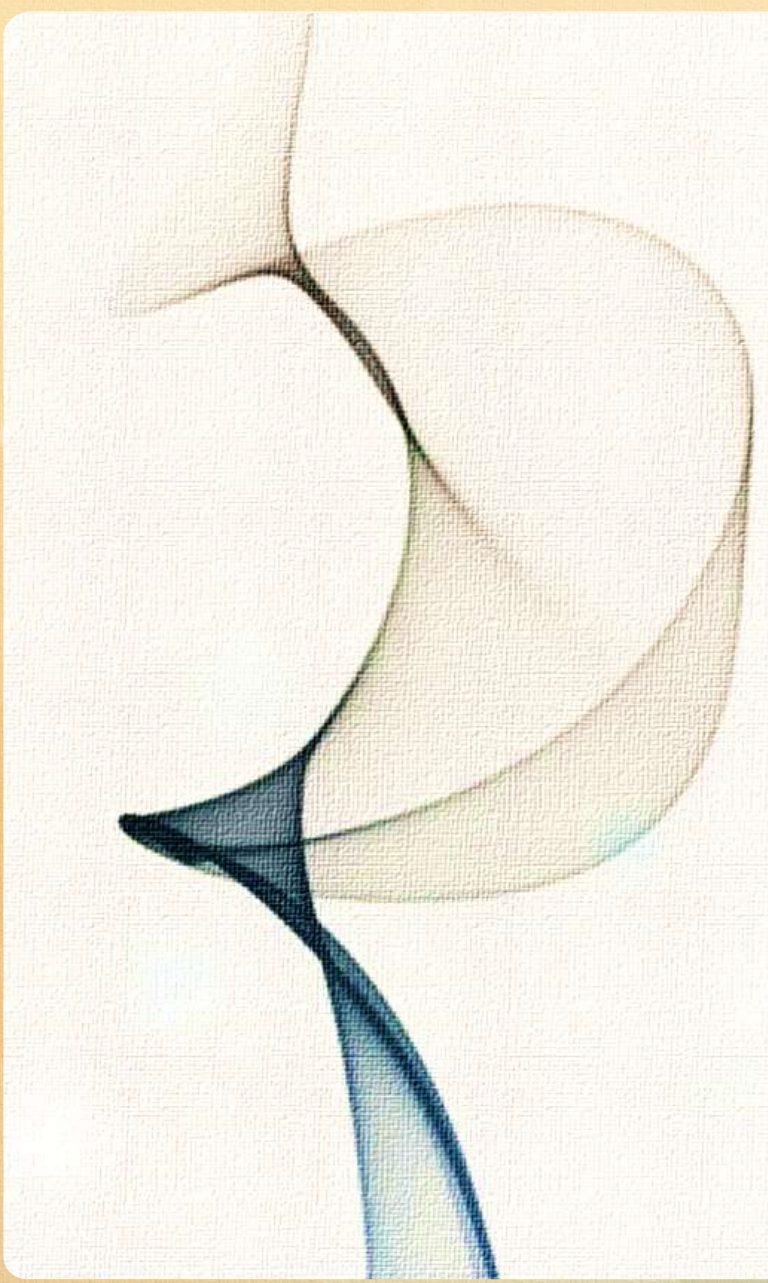




就業服務資源的延伸與深化

- 對多數求職者來說，一般就業服務站台的資源足以啟動就業歷程。
- 但對某些特定族群，特別是曾有重大職災的勞工，有長期功能限制或需特別支持者，需要的不只是提供工作機會，而是一套整合評估、訓練、輔導與職場支持的完整服務系統——**身心障礙者職業重建服務資源。**





“

-
- 了解了**公立就業服務站**所提供的資源後，我們將進一步說明職業重建個案管理服務的**內容與流程**，協助各位在**第一線服務**中，能更有系統地整合資源、陪伴個案穩定復工與重返職場。
-

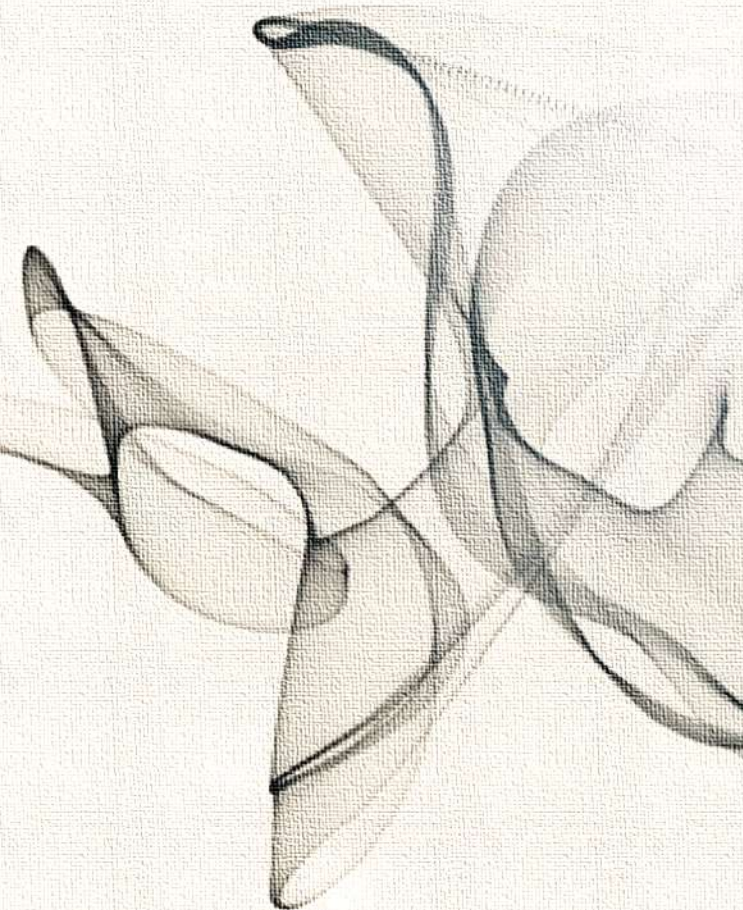
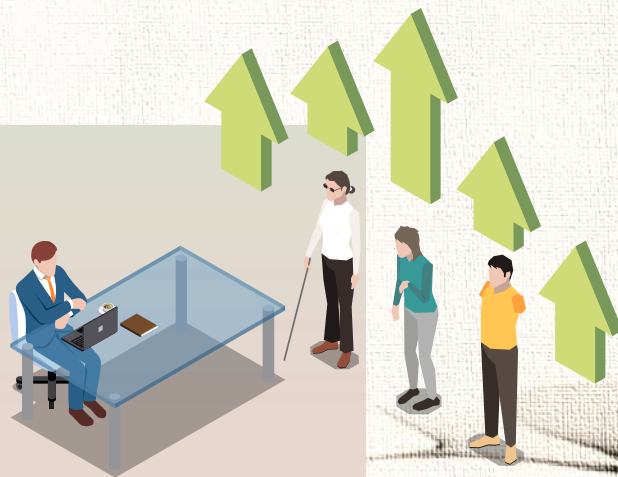
”

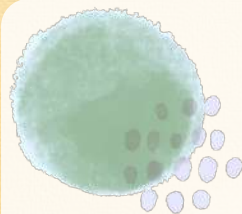
PART 04 |

身心障礙者 職業重建服務介紹

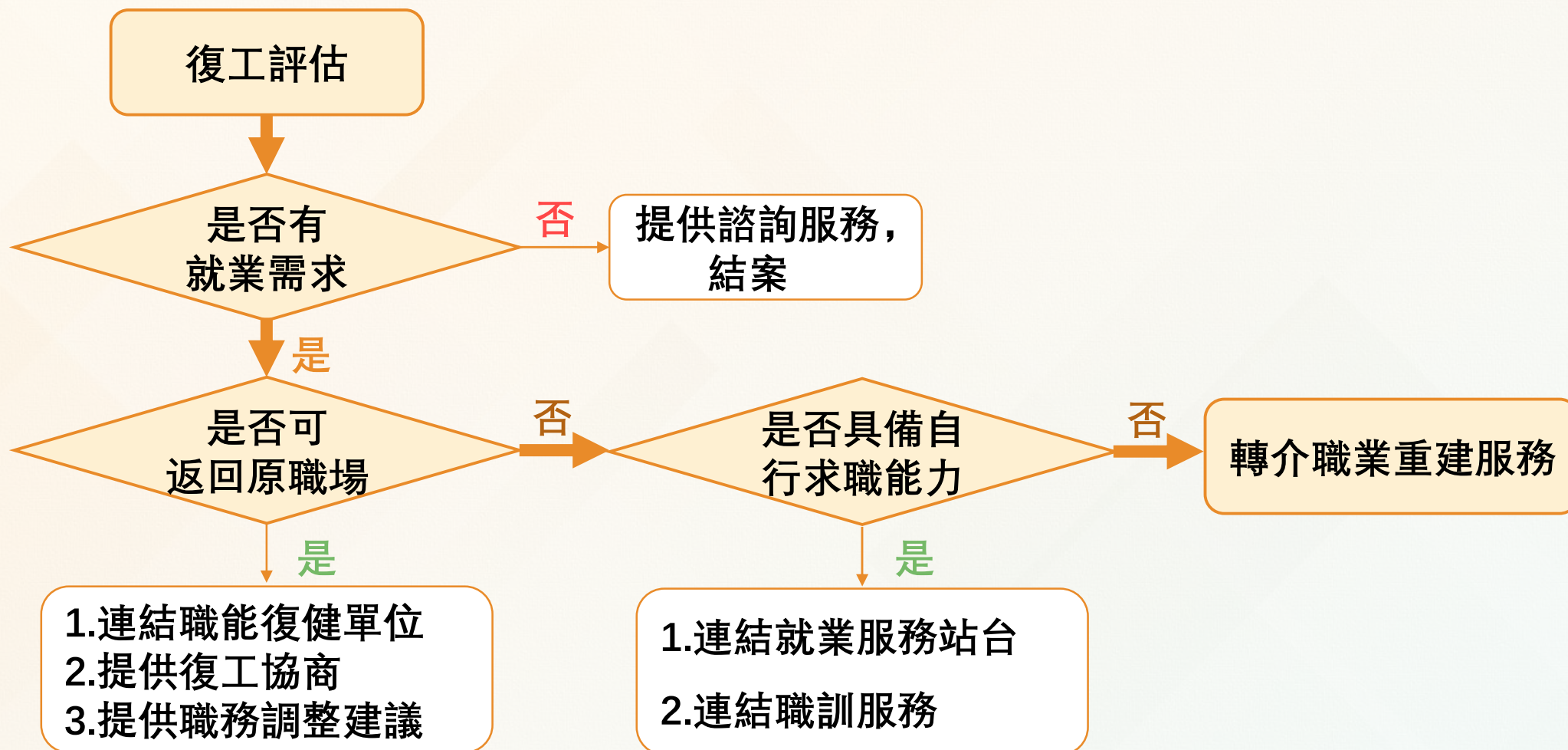
復工計畫路徑 ③

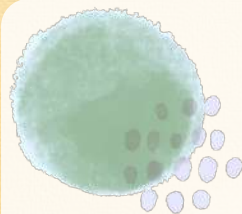
轉介職業重建服務





評估路徑



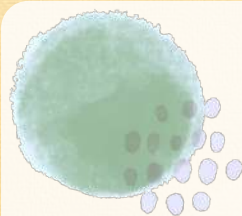


職業重建服務對象

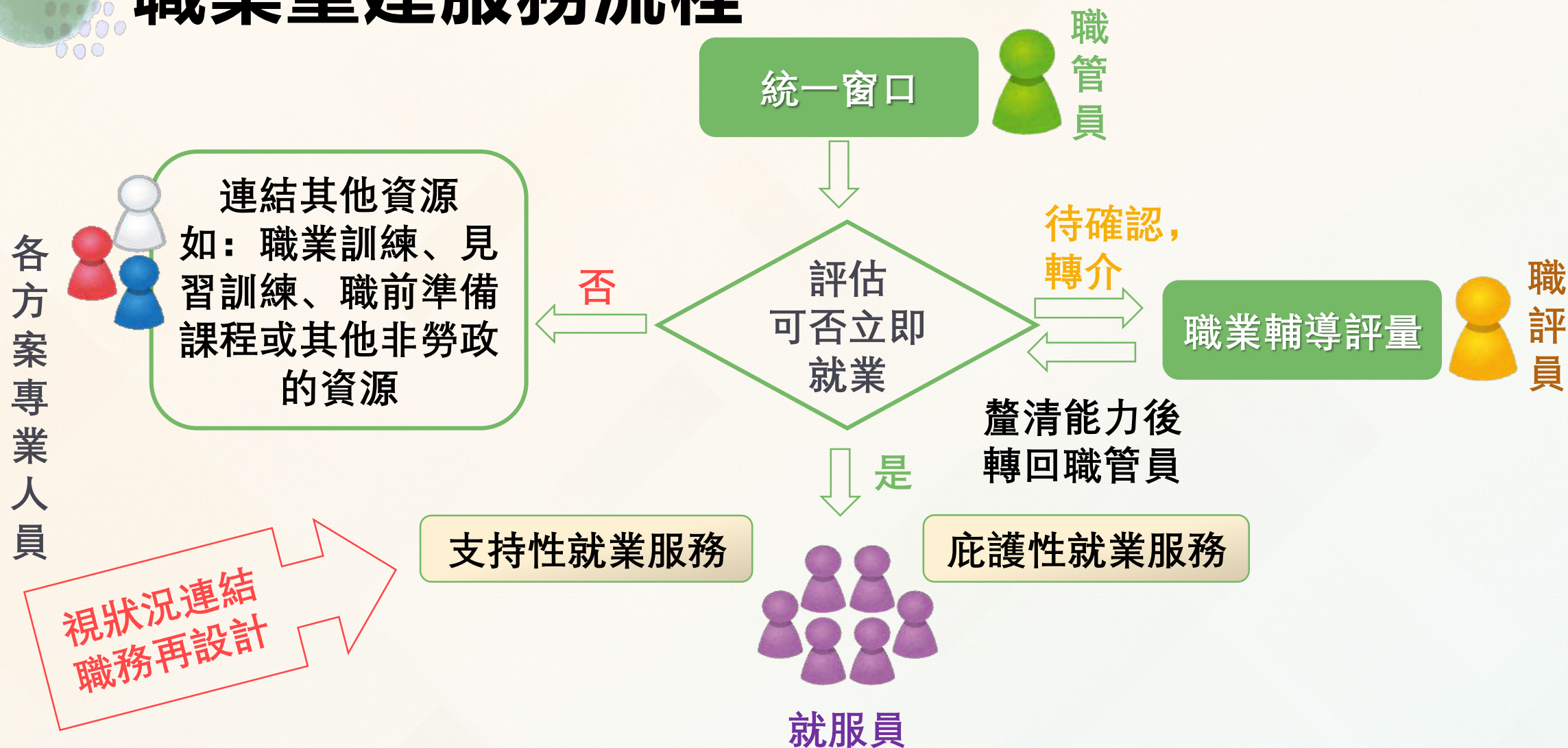
■ 根據推動身心障礙者職業重建個案管理服務計畫 (民國 113 年 11 月 18 日修正):

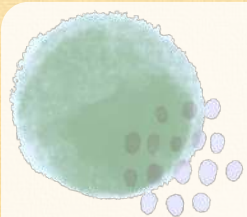
- 領有身心障礙證明者
- 視覺功能漸失者
- 經精神科專科醫師診斷為精神疾病，且病情穩定之精神疾病病人
- 高級中等以上學校畢業前一年內經學校轉介之身心障礙學生
- 經地方政府職業災害勞工專業服務人員轉介之職業災害勞工





職業重建服務流程

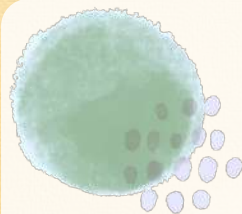




身心障礙者職業重建個案管理服務



圖片來源：臺灣師範大學特殊教育中心提供



第一站：職業重建個案管理

■ 職業重建個案管理員(簡稱**職管員**)，職管員會

1. 評估身心障礙者可不可以去工作？
2. 如果可以去工作，可以去哪裡工作？
(一般職場v.s.特別設計的)
3. 如果去工作會有什麼困難？
要怎麼幫助他？
4. 如果現在還不能去工作，
要怎麼訓練讓他有工作能力？



圖片來源：臺灣師範大學特殊教育中心提供

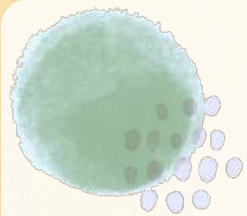


職管員於開案階段的評估重點

1. 服務申請來源確認：

評估申請者是自行申請，還是透過勞政、教育、社政、衛生等單位轉介或轉銜。不同來源需要收集不同的相關資料，例如轉介單位的評估報告、身心障礙證明等。



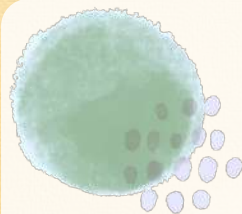


職管員於開案階段的評估重點（續）

2. 資料收集與初步晤談：與申請者進行初步晤談，以了解其：

- 就業動機
- 過去的就業經驗
- 目前的就業期待
- 生活自理能力
- 家庭與社會支持系統
- 醫療狀況
- 障礙類型與程度



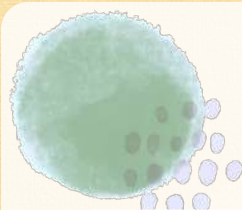


職管員於開案階段的評估重點（續）

3. **開案審查**：根據收集到的資料和晤談結果，使用「身心障礙者職業重建服務開案審查表」進行評估。審查表會針對以下幾個方面進行評估：

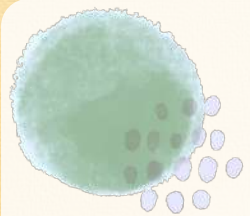
- **身分條件**：年齡、是否領有身心障礙證明和特殊身分等。
- **醫療狀況**：目前的醫療介入情況是否會影響接受職業重建服務。
- **支持服務需求程度**：評估申請者需要多少支持才能就業，以此判斷是否適合接受個案管理服務。

注意：開案階段的評估目的是要判斷申請者是否符合規定，以及決定是否要開案，評估過程並非單純的勾選表格，而是需要綜合考量多方面因素。



服務對象支持需求程度

類別說明	支持服務需求程度苗度	是否為職業重建個案管理之主要服務對象
1. 完全不需支持服務	經簡單諮詢、就業機會提供，即可獨立自行就業	非主要，可協助連結/轉介適當資源
2. 需少許支持服務即能獨立就業	經諮詢或生涯諮商，就業機會提供，適當支持，即可獨立就業	非主要，可協助連結/轉介適當資源
3. 需較多支持，服務可有助於達成職業重建目標	經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導	是
4. 需較多支持，但尚無法確定服務有助於達成職業重建目標	經判斷申請者可能需要相關的持續性或個別化的支持與輔導，還要進一步評估後續可提供的服務	是
5. 明顯無法從職業重建服務中受益，達成職業重建目標機會很少	需要職業重建以外的資源，需協助連結適當資源	否，需協助連結/轉介適當資源

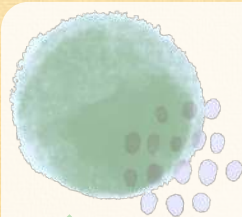


職管員如何進行工作能力評估

- 職管員會透過會談、測驗工具或實作等方式，評估身心障礙者的興趣、工作能力和行為表現，並比對現實職場環境和徵才的要求，分析出身心障礙者的優、弱勢，再連結下一步的服務。



圖片來源：臺灣師範大學特殊教育中心提供



身心障礙者就業需求評估

職管員評估



晤談



紙筆測驗



家訪評估



情境評估



工作樣本評估

專業團隊協同



生理評估
/OT



體能評估
/OT



工具樣本評
估/職評員



職場評估/
就服員



職場評估/
就服員



模擬評估/
就服員



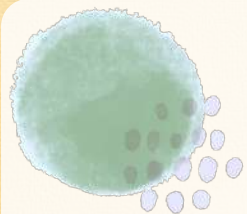
職業重建個案管理服務評估表內容項目

	項目	說明
一、基本資料	姓名、性別、身分證字號、聯絡電話、傳真、電子信箱、通訊地址、戶籍地址、婚姻狀況、主要聯絡人/監護人、身心障礙手冊/身心障礙證明、醫學診斷/障礙現況描述、致障時間/原因	基本資料內容來自於申請表之內容，若有更新資訊則加以補充或修改。
二、職業生涯期待與就業準備	教育背景、職業訓練/實習經驗 工作經驗、專業證照資格、工作動機、工作興趣/期待、工作技能、工作行為/工作態度 對職業世界的認識、求職技巧、其他	了解服務使用者就業潛能、就業準備與期待



職業重建個案管理服務評估表內容項目 (續)

	項目	說明
三、功能表現 (生理層面、心理層面、個人生活表現 / 家庭/社會層面)	<u>生理層面：</u> 醫療狀況、生活自理、身體功能、感官功能、其他 <u>心理層面：</u> 認知能力、人格特質 社交技巧、適應能力、其他 <u>個人生活表現/家庭/社會層面：</u> 個人生活狀況 家庭系統、社會系統、其他	1、僅列評估重點，可視狀況針對特定項目進一步評估。 2、評估方式可多元化，如：晤談、觀察、使用標準化測驗及其它評量工具、試做、收集參考資料等。
四、職業重建需求摘要與處遇方向	撰寫架構： 1、簡述服務使用者背景資料及障礙狀況、生、心理功能概況等。 2、簡述服務使用者職業相關興趣、能力與經驗等。 3、第三段-簡述可能的職業重建目標及可能需要的處遇服務方向。	開放式欄位，呈現職管員對服務使用者的綜合分析與初步處遇服務方向。
五、就業相關助因與阻因分析暨支持 / 輔導需求分析	就業相關助因就業相關阻因 支持/輔導需求類別	依據職業重建處遇方向，分析可能的助因、阻因，以形成支持輔導需求，作為發展職業重建計畫的依據。



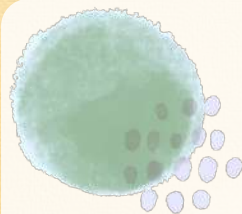
依據評估結果進行服務連結

現在可 工作

- 可在一般職場工作，派案就業服務員(簡稱就服員)，提供支持性就業服務（在社區中和一般人在一起）。
- 無法在一般職場工作，但還有部分的工作能力，會尋找合適的庇護工場安置。

暫時無法 工作

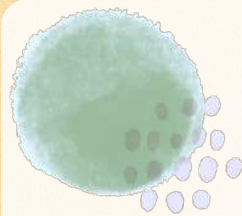
- 提供職前準備課程，先調整好心態、學習正確的工作行為、更加認識工作後再進行就業活動。
- 提供相關的職業訓練課程，提升工作技能。
- 針對優先於就業的緊急需求提供資源連結(如：生理或心理的醫療需求、社政救助的溫飽需求)。



支持性就業服務

- 提供持續密集的職場輔導 **50小時以上**，使身障者得以獨立於一般性職場中就業。

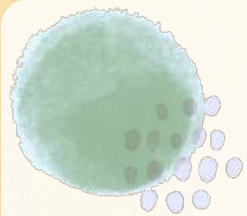




就業服務員的工作



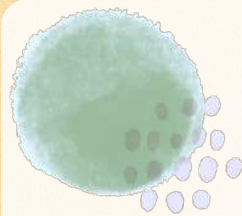
- 為求更有效率的服務，就業服務員也有學、經歷的資格限制，並被規定要持續進修訓練，將服務人員的知識技能專業化。
- 支持性就業服務員提供身心障礙者就業前後的服務，包括：開發工作機會、提供媒合、就業前的能力訓練、推介陪同面試活動、工作分析後有策略的提供就業輔導、提供職務再設計或連結資源。



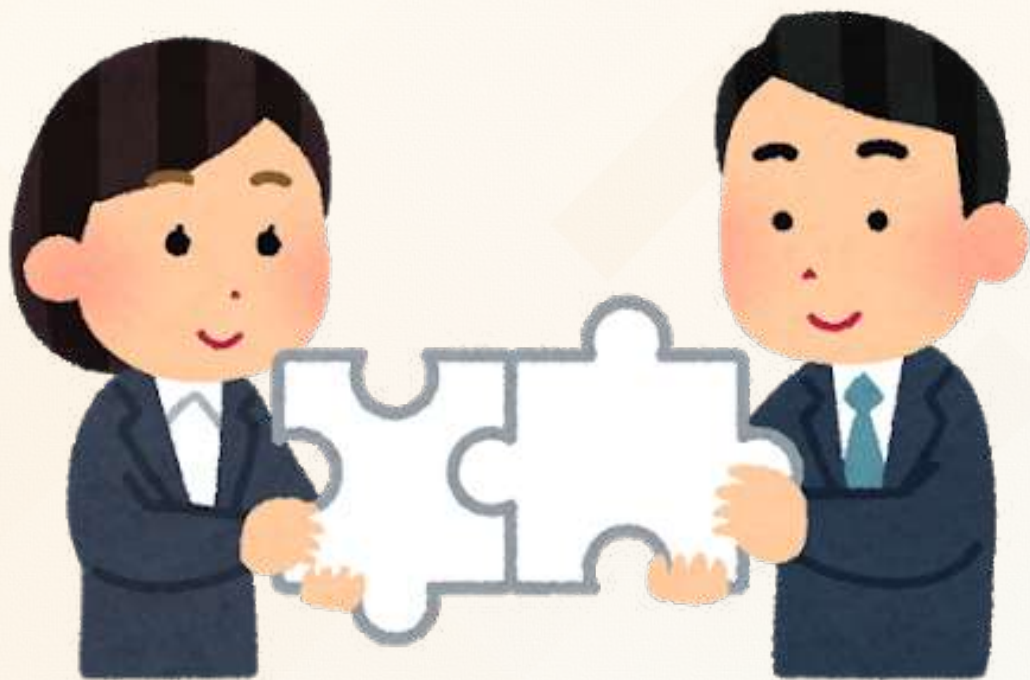
開發工作機會

- 就服員會在網路平台、報紙或社區傳單等現有的職缺中，尋找合適身心障礙者的工作機會，也會和沒有現缺的公司聯繫開發工作機會。

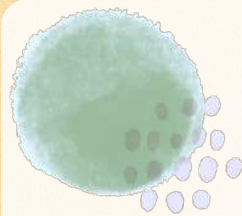




提供媒合



- 就服員考量身心障礙者的興趣、能力和意願，將工作機會與手上待找工作的身心障礙者做配對，提供合適的工作機會，即稱之為「媒合」。



就業前的能力訓練

- 在正式工作之前，就服員會視身心障礙者的狀況提供訓練，以增加其**就業準備度**，例如：針對目標職種加強工作技能的訓練、調整與工時相符的生活作息、協助修改履歷自傳、進行面試演練。

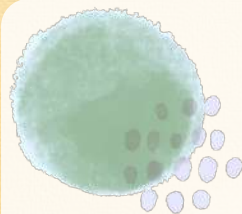




推介與陪同面試活動

- 就服員會主動與公司連絡推薦身心障礙者，安排面試後就服員也會陪同身心障礙者參加面試，並適時提供協助，如：補充說明優點、以僱用身心障礙者的相關補助做為誘因增加公司僱用意願，也會與公司協調出對身心障礙者較有利的僱用方案。



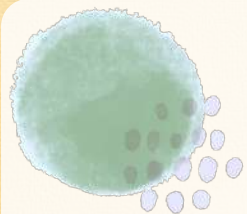


工作分析

- 就服員在工作現場進行觀察或以書面資料等各種方式，對工作技巧、環境及各種相關面向進行分析。

身心障礙
工作分析者現況

三·工作態度	19.工作專注性的督導	(1)不需要督導而能專注工作 (2)需要偶爾督導，方能專注工作 (3)需要大量督導才能專注工作	2	2		備註
	20.對事物的挫折容忍力(可複選)	(1)需要沒有壓力下工作 (2)可以承受工作量的壓力 (3)可以承受工作品質要求的壓力	2;3	1	●	1.提供心理支持，多給予鼓勵。 2.調整案主面對挫折時的行為及態度。
	21.出勤狀況	(1)能依規定到班工作，不會無故不到或經常缺席 (2)需要每月請假半天至一天 (3)需要每月請假二至三天 (4)需要每月請假四天以上	1	3	●	1.注意遲到問題。 2.注意出勤狀況。

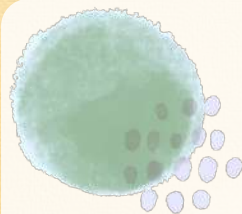


有策略地提供工作輔導

- 工作分析後針對與身心障礙者的表現狀況不符之處，擬定工作輔導計畫，有策略的協助身心障礙者適應職務和工作穩定。

輔導策略

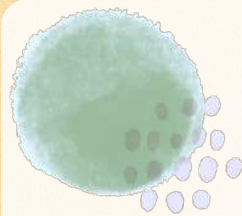
三・工作態度		請選擇		民國 ~ 民國
	2.時間觀念	有限的支持	1.說明工作時間需做工作相關的事情，不可尋找各種理由規避作業。	民國108/10/02 ~ 民國108/10/15
		請選擇		民國 ~ 民國
		請選擇		民國 ~ 民國
	5.出勤狀況	有限的支持	1.建議案主搭乘捷運轉公車，提高交通效率。 2.建議提早出門，並且請案主在家吃完早餐。	民國108/10/02 ~ 民國108/10/15



提供職務再設計或連結資源

- 具「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」所定專業人員之就業服務員，得提供運用二千元(含)以下之小額職務再設計以促進身心障礙者就業之服務。
- 透過現有工具、專門設計的輔助道具、人力或提供好的工作策略來改善身心障礙者的工作狀況。





庇護性就業服務



- 庇護工場是一個特殊的保護性工作職場，它提供那些具有就業意願，但工作能力還不足以進入一般公司的身心障礙者們一個可以工作場所。
- 庇護工場內也會有就業服務員，他會提供身心障礙者工作訓練，以及長期的支持輔導。

庇護工場類型



商店型，如餐飲、烘焙、
日常用品、二手產品等

圖片來源：
Easy Coffee
(台北市康復
之友協會附
設咖啡坊
Facebook粉
絲頁)



工作隊，如清潔打掃

圖片來源：
伊甸公益
Mall官網



工作站，如文宣
美工設計、電腦打字、
洗車中心

圖片來源：
陽光基金會



手工及工藝品型，如
手工皂、琉璃等

圖片來源：
愛盲基金會

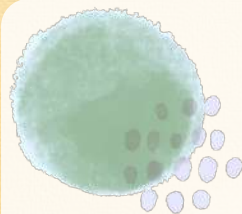


職業輔導評量

- 若職管員透過初期晤談評估後，仍不太確定身心障礙者工作能力，或是身心障礙者需要較多時間探索興趣與潛能，則會將個案轉介給職業輔導評量員。



- 職業輔導評量員(簡稱職評員)透過許多標準化的測驗，並安排符合現實職場情境的工作評估，幫助職管員更瞭解身心障礙者的工作能力、行為表現和人際互動等情形。



各式各樣的職評工具

- 職評的方法非常多元，可以是標準化心理測驗、情境評量、現場試做或其他有關評量方式，如：晤談、非正式觀察或檔案評量。

- 紙筆測驗：
透過自評式問卷瞭解身心障礙者的興趣。

我喜歡做的事

興趣分類	第七頁	第六頁	第五頁	第四頁	第三頁	第二頁	第一頁
01. 35	145 ●○○	121 ●○○	87 ●○○	72 ●○○	49 ●○○	25 ●○○	1 ●○○
02. 30	146 ●○○	122 ●○○	88 ●○○	73 ●○○	50 ●○○	26 ●○○	2 ●○○
03. 27	147 ●○○	123 ●○○	89 ●○○	74 ●○○	51 ●○○	27 ●○○	3 ●○○
04. 6	148 ●○○	124 ●○○	90 ●○○	75 ●○○	52 ●○○	28 ●○○	4 ●○○
05. 5	149 ●○○	125 ●○○	91 ●○○	76 ●○○	53 ●○○	29 ●○○	5 ●○○
	150 ●○○	126 ●○○	92 ●○○	77 ●○○	54 ●○○	30 ●○○	6 ●○○
	151 ●○○	127 ●○○	93 ●○○	78 ●○○	55 ●○○	31 ●○○	7 ●○○
	152 ●○○	128 ●○○	94 ●○○	79 ●○○	56 ●○○	32 ●○○	8 ●○○
	153 ●○○	129 ●○○	95 ●○○	80 ●○○	57 ●○○	33 ●○○	9 ●○○
	154 ●○○	130 ●○○	96 ●○○	81 ●○○	58 ●○○	34 ●○○	10 ●○○

(圖：取自中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心資料庫)



(圖：取自財團法人臺南市私立天主教瑞復益智中心網站)

- 操作型測驗：
透過操作工作樣本瞭解身心障礙者的動作能力。

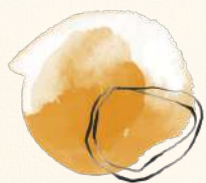
- 現場試做：
讓身心障礙者在職場上實際操作，瞭解他的工作技能。



(圖：劉思佳/攝)

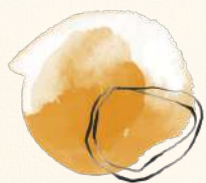
案例

**地方政府職災
專服員轉介職業
重建服務之案例**



基本資料

- C 先生(40歲)，過去都從事保全或清潔工作，民國109年在通勤期間出車禍，造成右手臂臂叢神經斷裂，右手無法再有功能，身體時常出現不明原因的疼痛感。
- C 先生受傷後選擇離職，109-112年間都以處理醫療需求及積極的身體復健為主。
- 113年醫院評估 C 先生醫療狀況已穩定，轉由職災專服員進行復工評估及計畫。



職業重建服務流程

- 職管員受案→評估 C 先生支持服務需求程度為「**可能需較多支持服務以達成職業重建目標**」→開案
- 安排2次工作能力評估(含個別購買具備職能治療師資格者進行整體功能評估)
- 派案就服員提供支持性就業服務
- **第1次就業**：餐廳計時人員，工作內容為收銀、燙菜、倒廚餘，因職場無法固定排半日班而離職。
- **第2次就業**：複合式漫畫店店員，工作內容為顧店、清潔。



職務再設計及輔具運用

腳踏式好神拖



方便以腳施力擰乾拖把。

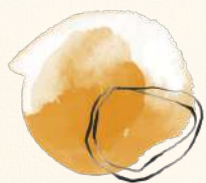
(圖：紅利多雲端購物網)

固定架



單手工作時，可暫放調理包或泡麵包。

(圖：yahoo拍賣)



職務再設計及輔具運用 (續)

左手剪刀



單手剪開食物包裝。

(圖：麥雜貨店)

膠帶台



因單手綁垃圾袋不便，改以寬膠帶台封口代替。

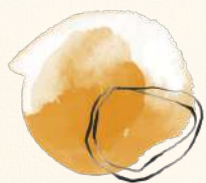
(圖：momo購物)

圍裙縫上魔鬼沾



不使用綁帶，方便獨力穿脫。

(圖：Everydayware & co粉專)



相關資源連結過程

(113年10月間)

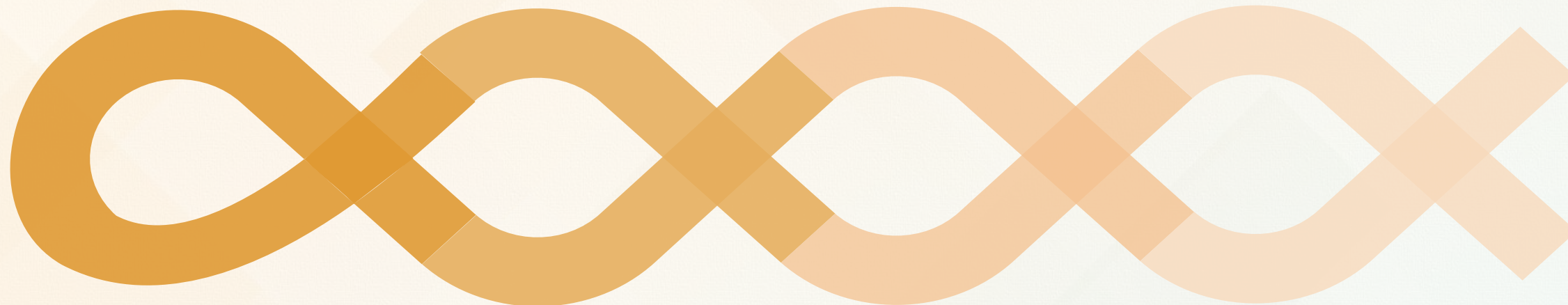
第1次就業安置

- 就服員提供工作機會、密集輔導和小額職再協助

(113年12月~迄今)

第2次就業安置

- 就服員提供工作機會、密集輔導和小額職再協助
- 職管員連結穩定就業服務



(113年12月~114年7月)

職涯輔導服務

- 職管員自服務過程觀察C先生容易受到人際壓力產生情緒困擾，可能有憂鬱和低自尊的傾向，故連結之。

(114年6月間)

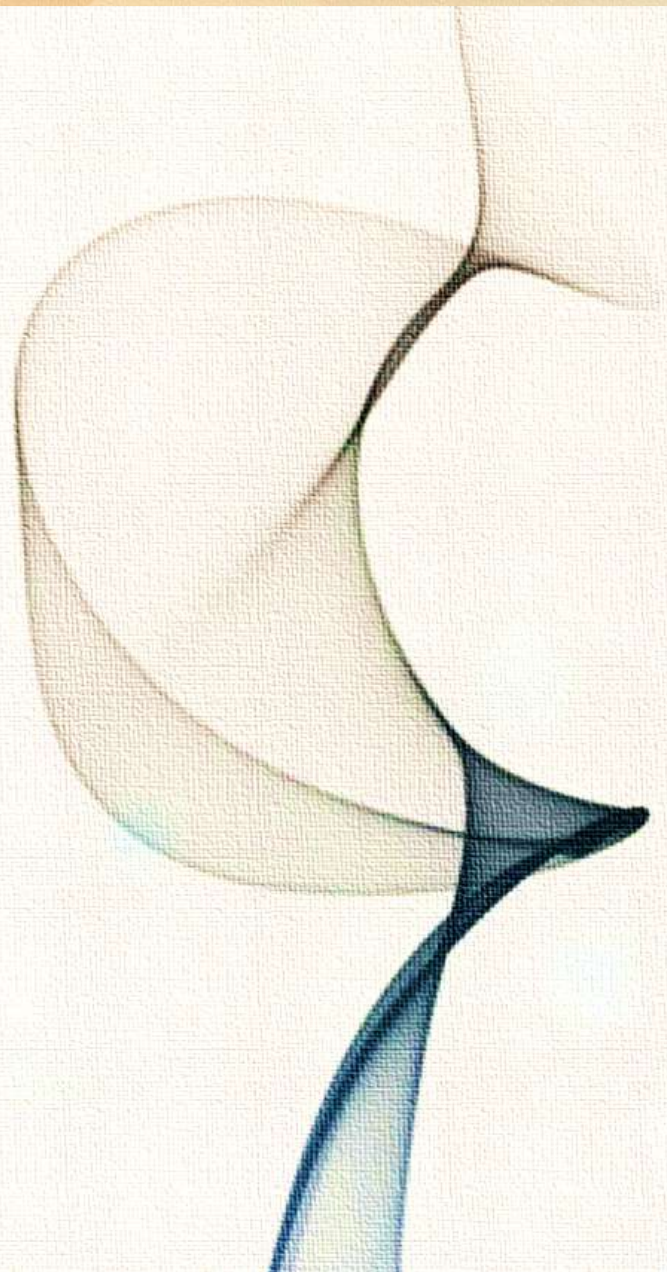
事業單位僱用補助

- 就服員推介時提供雇主相關資訊，職場於僱用C先生6個月後向主管單位申請僱用職災勞工補助

“

- 職災勞工於醫療穩定後，即可評估其復工求，以返回原職場、原職務優先。
- 若無法回到原職場則是其需求之密集程度，適時連結其他就業服務需求。
- 重新融入職場，恢復工作能力將帶給職業災害勞工自信、自尊，並保障勞工應有的權益。

”





財團法人
職業災害預防及重建中心

Center for Occupational Accident Prevention and
Rehabilitation (COAPRE)

感謝聆聽

