



財團法人
職業災害預防及重建中心

Center for Occupational Accident Prevention and
Rehabilitation (COAPRE)

CRPD合理調整與資訊平權 概念及相關資源介紹

全國五區身心障礙者職業重建服務資源中心

馮雪鴻 專業輔導顧問



CONTENTS

課程單元

單元01/  CRPD 施行法簡介與合理調整概念

單元02/  易讀服務之概念與實務應用

單元03/  職災勞工的職務再設計與工作調適

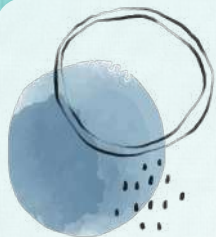
單元04/  實務上可運用的資源介紹

結 論/  結語回顧

單元01



CRPD施行法簡介 與合理調整概念

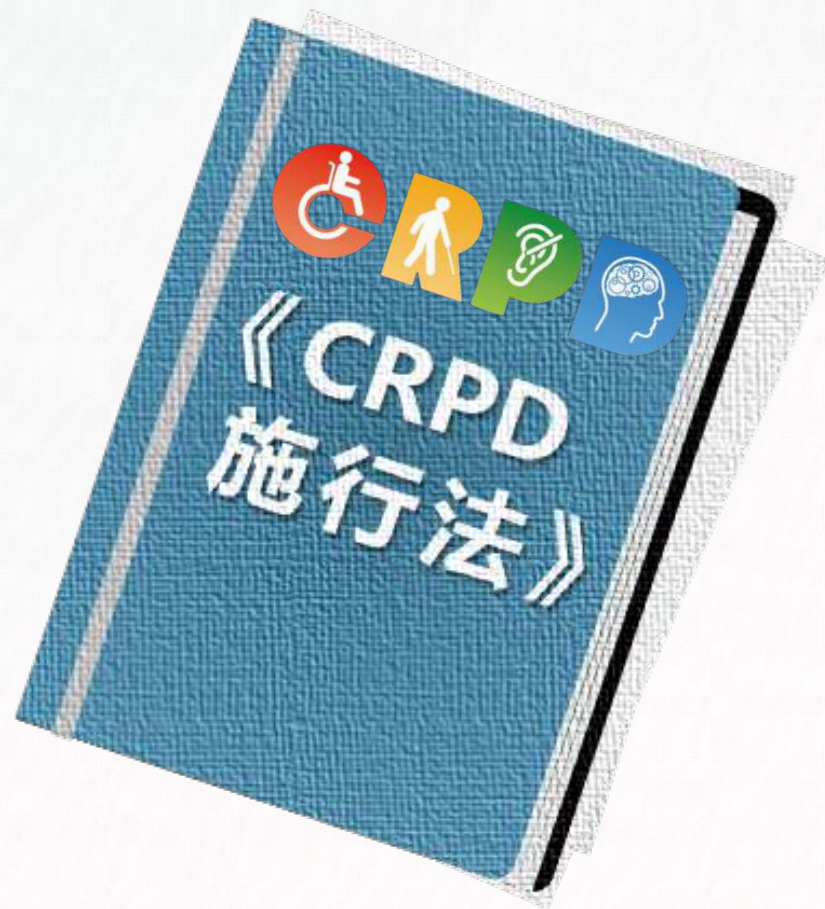


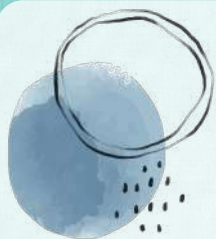
“

CRPD施行法的簡介

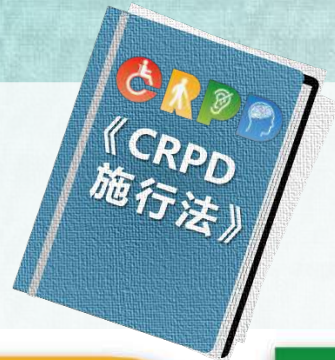
《CRPD施行法》全名為《身心障礙者權利公約施行法》，是臺灣為了落實《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 簡稱 CRPD)而制定的國內法律。這部法律於2014年通過，並自2014年12月3日 (國際身心障礙者日) 正式施行。

”

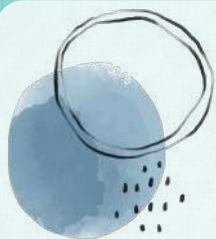




1.1 立法背景



- 雖然臺灣不是聯合國會員國，無法正式簽署或批准CRPD，但政府仍在2014年制定了《CRPD施行法》，以國內法律形式自願遵守CRPD的原則與規定。
- 目的是保障身心障礙者的基本人權、平等參與社會，消除歧視與障礙。



1.2 主要内容

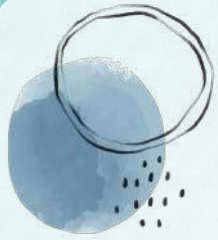
4. **民間參與**：
鼓勵身心障礙者團體與民間社會參與報告撰寫與政策監督，落實「**沒有我們的參與，就不要替我們做決定**」
(**Nothing about us, without us**)。

5. **教育與宣導**：
政府有責任推動CRPD相關的教育與訓練，提高社會對障礙者權利的認識。

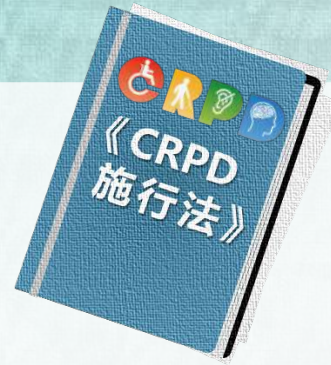
3. **報告與審查機制**：
政府需定期提出「初次報告」與「國家報告」送交專家審查；審查後會有**結論性意見(Concluding Observations)**，政府須根據建議持續改善。



1. **明確法源依據**：
將《身心障礙者權利公約》視為國內法適用，使CRPD具法律效力，各政府機關應依此辦理相關業務。
2. **主管機關責任**：各目的事業主管機關(如教育、就業、交通等)需依CRPD精神修訂或檢討現行法律、政策及措施。



1.3 重要意義

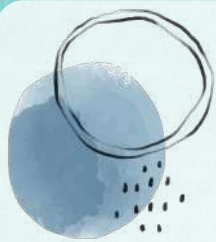


- **人權本位：**
從過去的「照顧」轉變
為「權利」的思維。

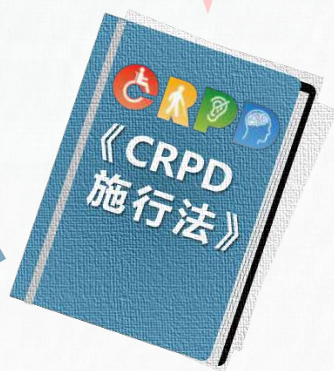
- **實質平等：**
不只是形式平等，
更要排除社會結
構中的障礙。



- **融合參與：**
讓身心障礙者能在教
育、就業、政治、文
化等領域中自由參與。



合理調整

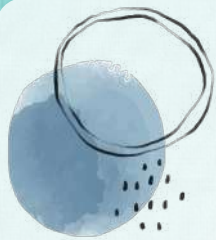


“

合理調整概念

「合理調整」(reasonable accommodation)是《身心障礙者權利公約》(CRPD)中的一個核心概念，亦是實現身心障礙者權利與平等參與社會的關鍵手段。這個概念也已納入我國《CRPD施行法》與其他相關法律(如《身心障礙者權益保障法》)。

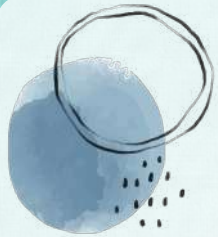
”



1.4 合理調整的定義(依CRPD原文)

- 合理調整旨在不對其他人造成過度或不當負擔的情況下，對個別身心障礙者的需要作出必要且適當的修改與調整，以確保其能行使與享有所有人權與基本自由，並能與其他人平等參與各種社會生活。
- 「合理調整」與「職務再設計」最大的差別是：提供合理調整為雇主之義務，而職務再設計並不是。

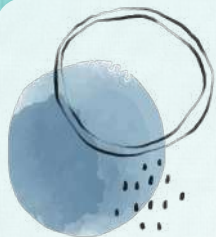




1.5 不提供合理調整 = 歧視



- 除非所有可能的調整措施都會造成義務承擔者「過度或不當負擔」，不然「拒絕提供合理調整」即構成「基於身心障礙之歧視」。
- CRPD 第6號一般性意見很清楚地寫道：「提供合理調整」是一種「立即性義務」。所謂「立即性義務」，代表從障礙者想要進入一個環境、或想要行使其權利但無法做到的那一刻起，就必須有合理調整；而在障礙者提出調整的需求時，合理調整的義務就產生了。



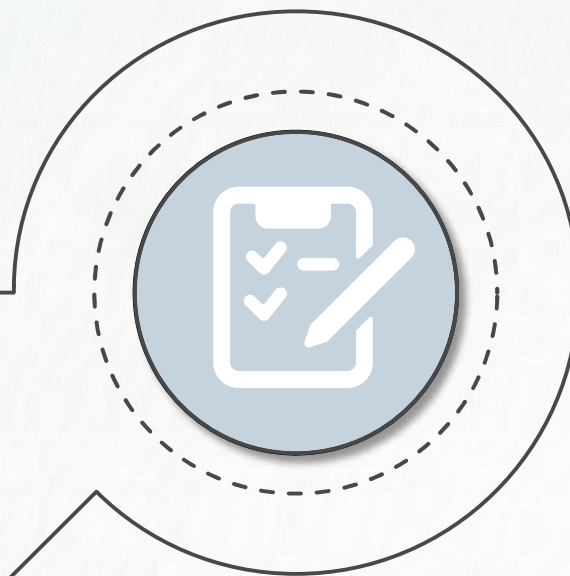
1.6 合理調整的重要原則

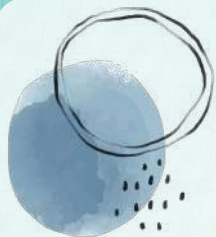
1. 個別化調整：

- 合理調整應依個案個別需求、職務需求與工作場域進行具體分析評估，可先實施暫時性調整。
- 調整方法須跟當事人的困難/障礙處境有相關性，且能有效解決其困難。
- 避免「一體適用」，須依功能差異量身規劃。

2. 提供必要協助：

- 合理調整不是「特權」，而是為了「公平參與」。
- 若身心障礙者能勝任該職務主要工作內容，雇主應提供適當協助，而非直接拒絕僱用。包括：延長適應期、安排手語翻譯、筆試轉口試、使用輔具、彈性工時等。



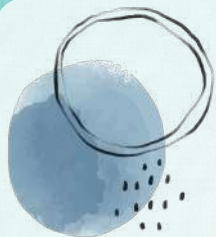


1.6 合理調整的重要原則 (續)



3. 不構成過度或不當負擔：

- 合理調整在**不造成用人單位重大困難或財務負擔**的情況下，**原則上應提供**，拒絕提供合理調整，等同於對身心障礙者的歧視，違反法律。
- 視調整方法在**法律上或實質上須可行**，且**付出成本不過度失衡**，**不對他人造成負面衝擊**。
- 是否構成「**過度負擔**」需綜合考量企業規模、經濟能力、調整方式與可替代方案。若合理調整的措施有負擔不成比例或過度負擔時，**由義務方(雇用單位)負舉證責任**。

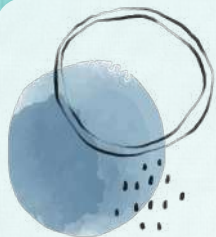


1.6 合理調整的重要原則 (續)

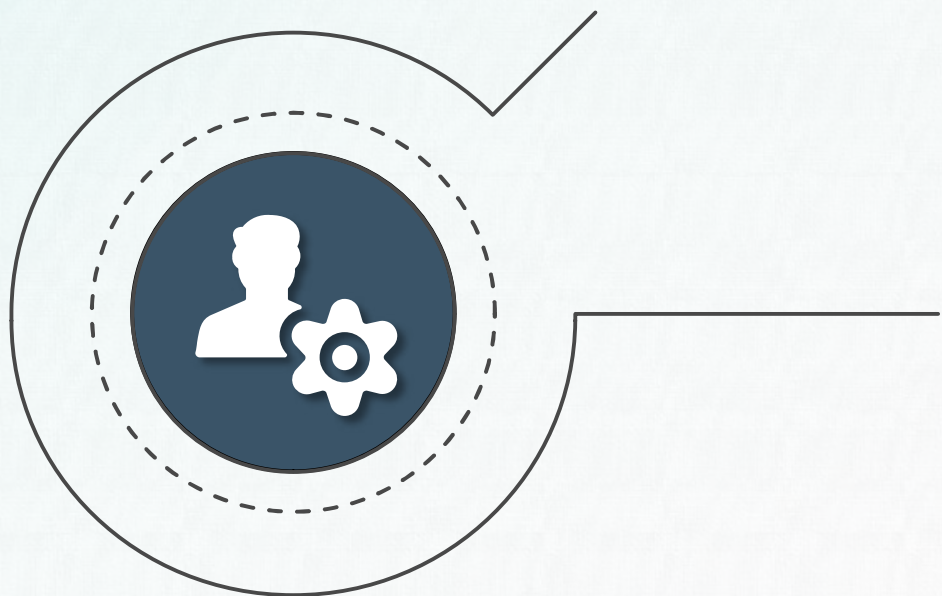


4. 可協助申請補助：

- 身心障礙當事人應該是主要的發起人。
- 雇主也可以主動提出調整，可申請「**職務再設計補助**」，用以改善職場設施、購置就業輔具、人力協助或調整工作方式等。
- 重要他人協助釐清需求，例如地方PAS、家人/照顧者或就業服務員，**以尊重當事人意願為前提**，都可提供協助。

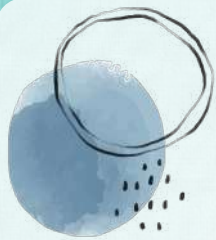


1.6 合理調整的重要原則 (續)



5. 確保權利方的隱私權並簡化證明：

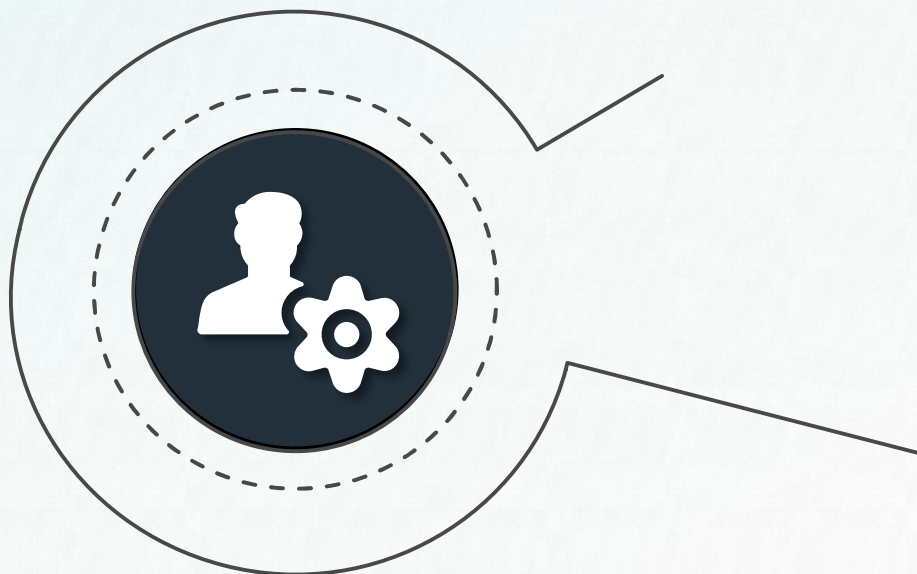
- 根據 CRPD 第22條和聯合國身心障礙委員會第8號一般性意見，明訂應尊重身心障礙者的個人隱私，包括關於個人身心健康、醫療復健等訊息。
- CRPD強調雇主有保密義務，即便身心障礙員工已經向自己揭露相關訊息，雇主也必須經當事人同意才可告知主管或同事。
- 身心障礙者需要說明因為障礙而造成的工作影響，但不需要揭露障礙身分或診斷。
- 如果一份文件就能證明所需要的調整，應避免要求更多重複、相似的證明。
- 權利方可用需求證明或前例代替診斷書，以避免揭露病名。

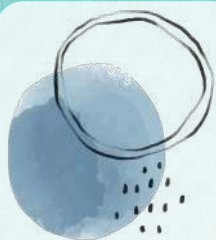


1.6 合理調整的重要原則 (續)

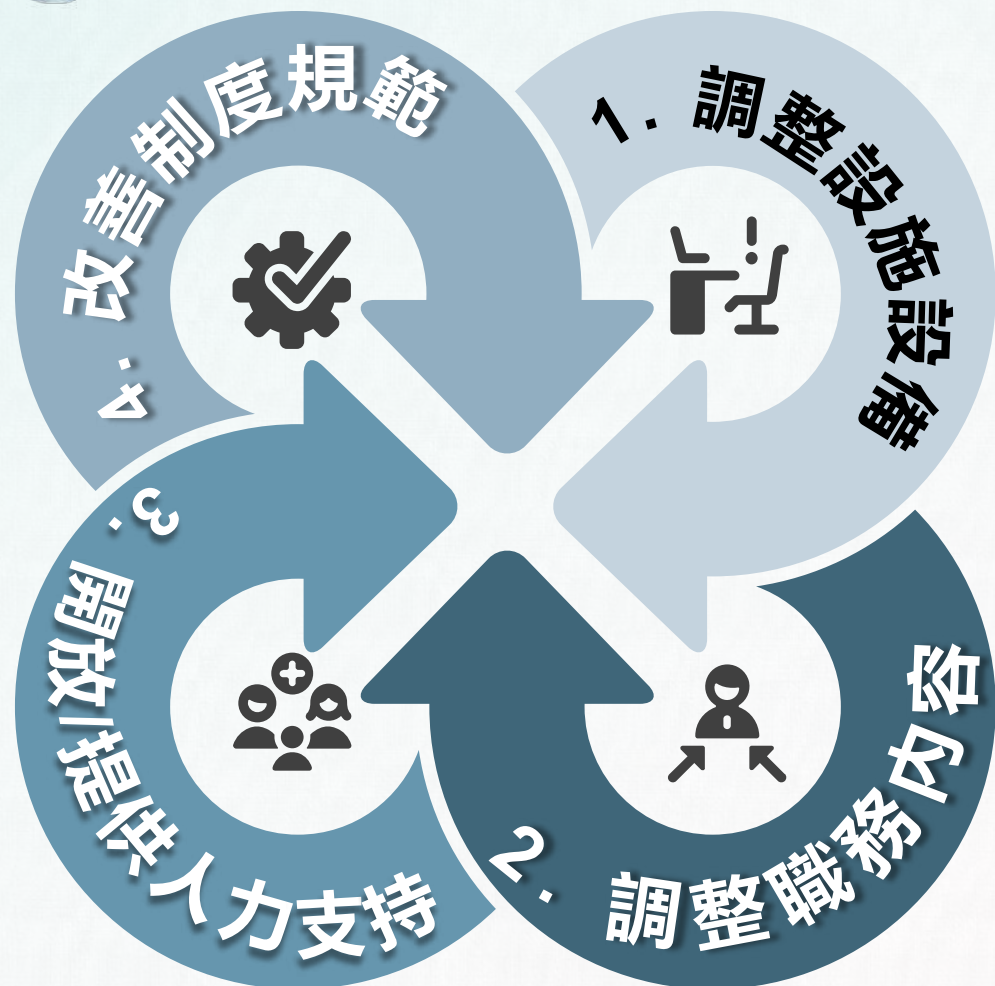
6. 程序紀錄與追蹤：

- 與當事人(權利方)要充分對話與協商。
- 調整過程應建立書面紀錄，包括申請、評估、協商與執行紀錄，避免日後爭議。
- 如拒絕，須有書面理由具體證明「過度負擔」或「合理業務需求」且可受申訴。
- 調整措施後持續關心成效，協助化解同儕誤解與衝突。

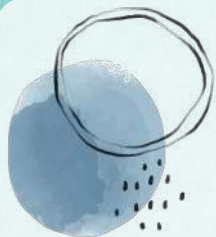




1.7 合理調整的方式

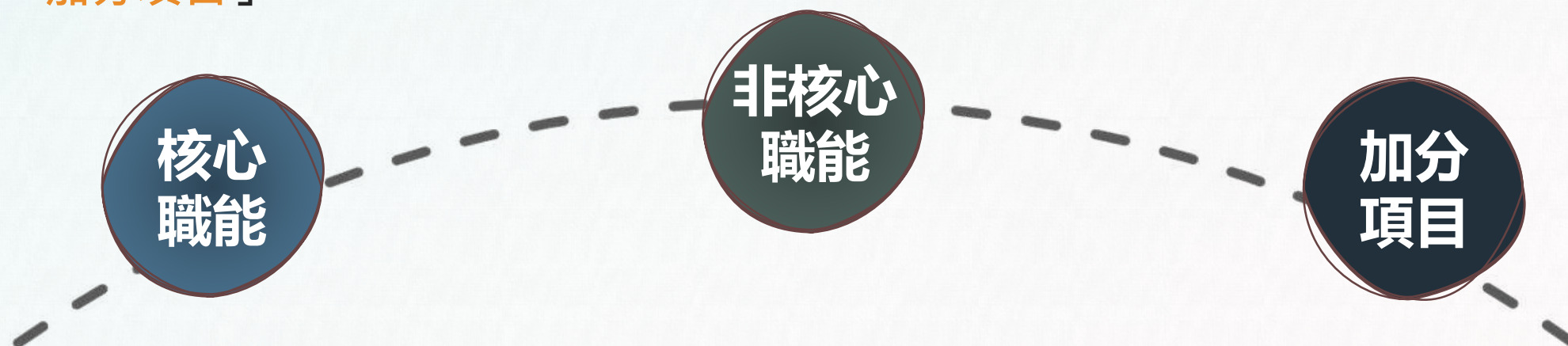


1. 調整**設施設備**：
電梯、斜坡、無障礙停車位、無障礙廁所、警示燈、移除門檻
2. 調整**職務內容**：
縮短工時、外勤改室內、居家辦公、調整會議時間
3. 開放/提供**人力支持**：
個人助理、聽打員、手譯員、代筆員、自然支持者 (陪同人力和同儕支援)
4. 改善**制度規範**：
改變場所規定、提供線上打卡方式或彈性休假制度

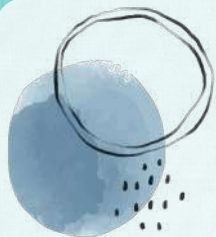


釐清「核心職能」、非核心職能與加分項目

- 為了保障雙方權益，雇主最好能區分、定義出每個職位的「**核心職能**」、「**非核心職能**」和「**加分項目**」。



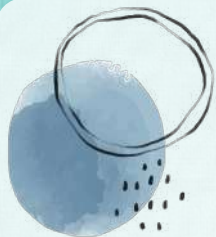
- 核心職能是一份職位**必備的基本能力**，也是衡量員工的主要標準。
 - ☐ 在評估身心障礙者是否具備核心職能、是否適任時，必須結合**輔具** / **輔助措施**和**合理調整**來評估。
 - ☐ 雇主也可以提供同一種職位的現任 / 歷任員工所具備的基本能力，供彼此參考。



釐清「核心職能」、非核心職能與加分項目(續)

- 身心障礙者在經過合理調整後，必須要能執行該職位的核心職能，否則雇主可以拒絕執行「該項」合理調整，但必須明確說明原因，並嘗試其他替代方案。
- 如果所有調整都無法讓該員工達到這個職位的核心職能，雇主可以另行討論安排其他能達到核心職能的職務。

- 例：某大學徵求教授的工作內容寫到，每年需陪同學生出國參與校外交流。但經過評估，這個要求並不是教學課程的必要元素，而且只有少數學生會參加，校方因此必須把這個要求列為「非核心職能」或「加分項目」。
- 如果有人因為身心狀況而無法做到每年陪學生出國交流，不能因此成為校方不錄取、不提供合理調整的理由。



誰能提出「合理調整」的申請？

身心障礙當事人應該是主要的發起人

- 當事人在參加訓練、考試、面試時或就業時，面臨障礙需要被排除，都有權提出合理調整的需求。

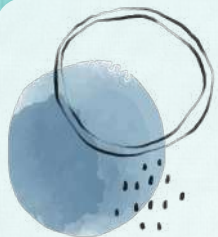
- 員工小英對主管說：「我最近正在進行治療，準時上班變得有點困難。」主管和小英討論後發現，小英需要調整工時。
- 平日用輪椅代步的新進員工阿明說：「我的輪椅和辦公室的桌子不合。」主管後來確認阿明需要一張升降桌。

雇主或主辦單位也可以主動提出調整

- 當義務方理解到當事人的困難，也可以試著釐清困難是否跟障礙處境有關、並主動排除障礙。

重要他人可以協助釐清需求

- 家人/照顧者/就服員/工會等第三方代表，以尊重當事人意願為前提，都可以成為雙方溝通的橋樑。

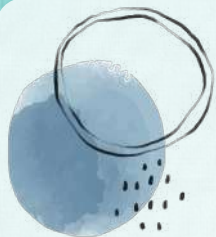


確保權利方的**隱私權**並簡化證明

- 根據 **CRPD** 第 22 條和聯合國身心障礙委員會第 8 號一般性意見，明訂應尊重身心障礙者的個人隱私，包括關於**個人身心健康**、**醫療復健**等訊息。
- **CRPD** 強調雇主有保密的義務，即便身心障礙員工已經向自己揭露相關訊息，雇主也**必須先獲得該員工的同意**，才可以告知其他的主管或同事。
- 因此，在合理調整中，身心障礙者**需要說明因為障礙而造成的工作影響**，但**不需要揭露障礙身分或診斷**，就有提出合理調整的權利。



身 心 障 礙 者 權 利 公 約

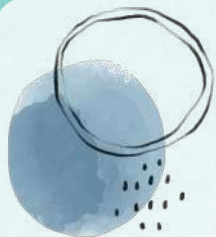


確保權利方的隱私權並簡化證明

- 如果一份文件就能證明所需要的調整，應避免要求更多重複、相似的證明。
- 權利方可提供的證明包括但不限於身心障礙證明或診斷書，也可由專業人員開立需求證明，或提供合理調整的前例，以此保護個人醫療隱私。
 - ☐ 例如，可以由心理師提供證明，表示當事人「需要彈性工時調整」，但不必揭露當事人的心理疾病為何。
 - ☐ 可由障礙者提出之前在其他考試中，「已經使用過」的合理調整證明（例如：在其他考試中申請過輔具的證明），而不必揭露診斷名稱。



身 心 障 礙 者 權 利 公 約

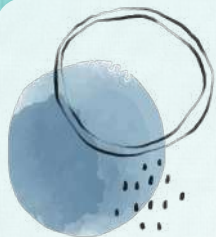


提出合理調整的時機點

階段	可提出時間
求職前或面試時	可提前提出需求（如溝通方式、空間無障礙）
就職初期	一開始進入職場即可申請（例：培訓方式調整）
工作中	當狀況變化時（例如：疾病惡化、視力退化）
調動或轉銜時	例如從庇護工場轉銜到支持性就業時，重新評估需求

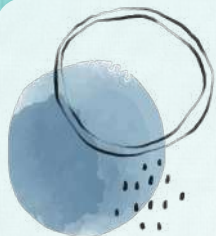
專業人員 可以做些 什麼？





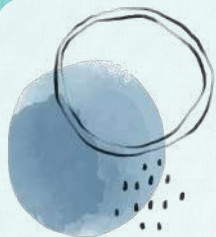
對【身心障礙者】可以做的事

項目	具體作法	目的
1.合理調整教育	• 解釋什麼是合理調整(不是特權) • 舉例說明可能的調整方式	增進自我倡導能力
2.自我需求探索	• 協助當事人說清楚障礙特性與需求 • 試用輔具與工作能力評估	找出真實且合適的需求
3.協助撰寫申請	• 協助填寫「合理調整申請表」 • 引導說明理由、期望與可配合項目	讓申請具可接受性與說服力
4.溝通技巧訓練	• 面對主管如何說出需求 • 模擬請求過程與可能問題	減少誤會與自我懷疑
5.申訴協助	• 若遭拒絕，可引導走申訴程序 • 協助連結法扶、地方政府勞工局/處	維護權益不受侵害



對【雇主】可以做的事

項目	具體作法	目的
1.合理調整宣導	• 解釋法律義務與「非特權」觀念 • 提供實務案例與正向效益	改變偏見，強化接納意願
2.工作分析協助	• 協助釐清工作核心內容與彈性空間 • 拆解工作步驟，找出可調整處	避免雇主誤以為無法調整
3.設計合理調整方案	• 根據個案與職場現況，共擬調整建議（如：改椅子、換任務、調時間）	讓調整具體可執行
4.評估「過度負擔」	• 若雇主擔心成本，協助計算並建議替代方案 • 協助申請政府補助（如職務再設計）	減輕雇主顧慮，提升配合意願
5.協助協商與流程建立	• 教導雇主如何接受申請、開會協商、做成決議並留存紀錄	建立SOP，避免違法風險
6.工作現場追蹤	• 調整措施後持續關心成效 • 協助化解同儕誤解與衝突	促進長期穩定就業與團隊共融



專業人員在「雙方之間」的角色

溝通翻譯者

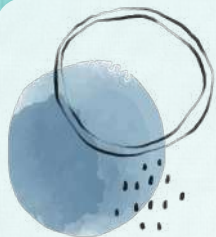
- 把身心障礙者的需求「轉譯」成雇主能理解的語言，也協助障礙者理解雇主的顧慮。

專業顧問

- 提供合理調整設計方案，並根據實務經驗提出可行的建議。

協調者

- 在申請遭拒、期望落差大時，協助雙方協商與對話，避免走向對立或申訴。



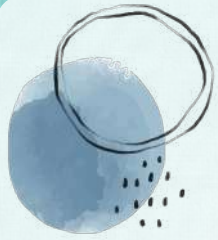
1.8 實務應用案例

◎職災後復工的行政人員 — 小志的故事

1. 背景說明

- 小志為辦公室行政人員，**因搬運重物導致脊椎受傷(椎間盤突出)**，經勞保認定為職災，休養半年後希望重返原單位工作。
- 雖經醫師評估可工作，但不得久坐、久站或反覆彎腰，並**需定時起身活動、休息**。
- 原職內容包括文書整理、採購文件搬運、會議場佈等多樣事務。





1.9 實務應用案例 — 調整建議

2. 小志的復工需求與調整建議

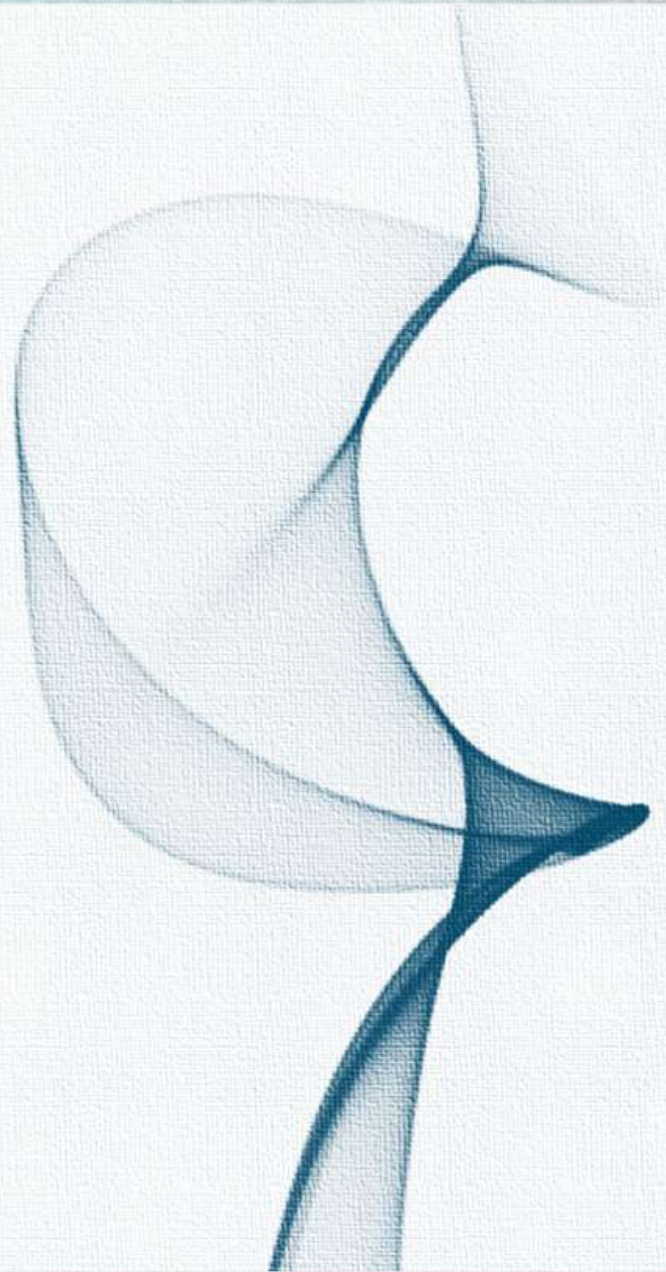


“

單元小節提示

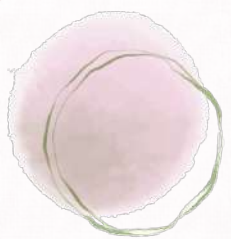
- 合理調整是基本權益保障的一環，
並非「額外施捨」。
-

”



單元02

易讀服務之概念 與實務應用



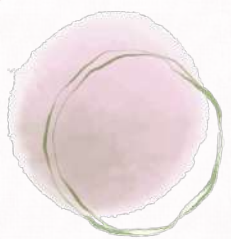
2.1 易讀服務的基本概念

- 易讀 ≠ 簡化內容，而是「提升理解的機會」。

所謂「易讀」，不是只是「簡化」文字，而是讓內容更清楚、更有邏輯、更容易理解。它是資訊平權的一部分，目的在於讓所有人，包括閱讀能力不足者，也能理解重要資訊。



以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。（北市立聯合醫院，2020）



2.1 易讀服務的基本概念 (續)

- 易讀 ≠ 簡化內容，而是「提升理解的機會」。

所謂「易讀」，不是只是「簡化」文字，而是讓內容更清楚、更有邏輯、更容易理解。它是資訊平權的一部分，目的在於讓所有人，包括閱讀能力不足者，也能理解重要資訊。

跟吃藥有關的事

生病就要乖乖吃藥。



跟吃藥有關的事

看藥袋學吃藥。



我要去藥局拿藥。



不會吃藥，就問藥師。



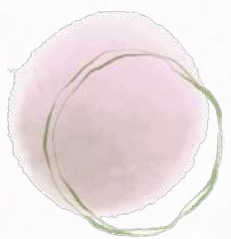
藥師會把藥拿給你。



1

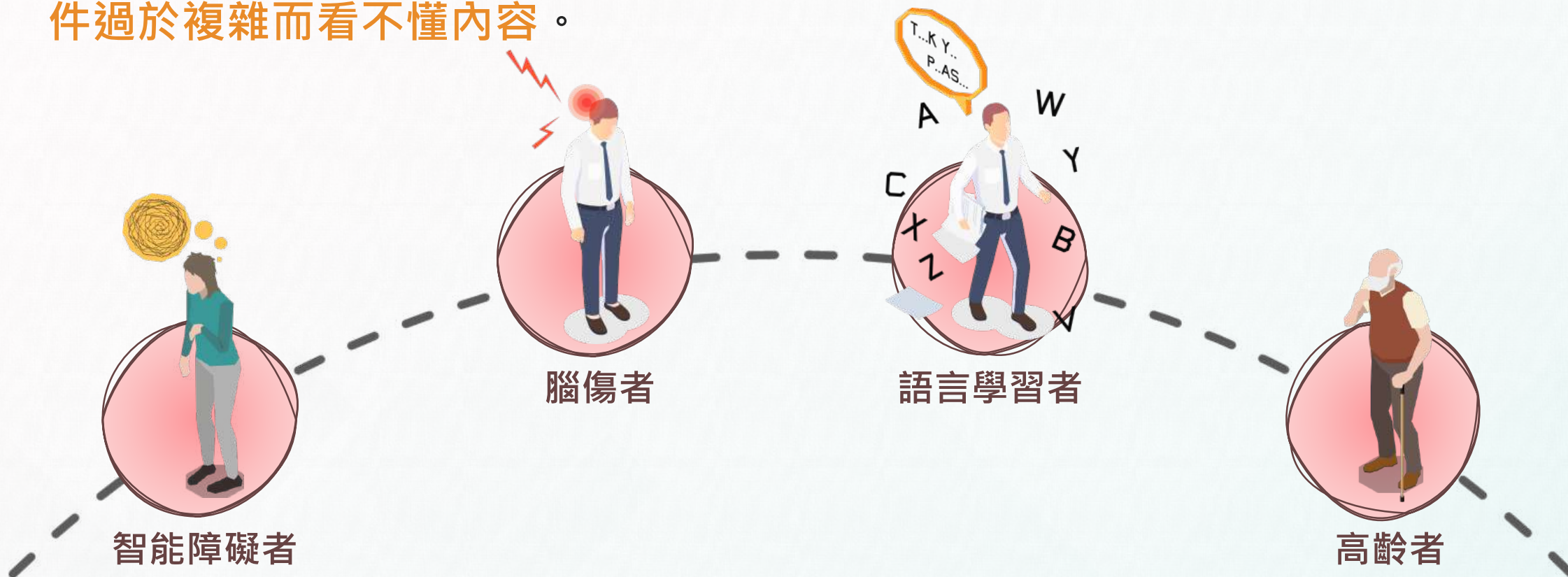
2

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.1 易讀服務的基本概念 (續)

- **易讀適用對象**：哪些人需要易讀資料呢？舉例來說：智能障礙者、自閉症者、閱讀障礙者、學習中文語言的移工，甚至高齡長者，**他們可能都會因為原始文件過於複雜而看不懂內容**。



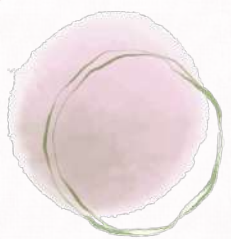


- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- 清楚的段落與標題。
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

5

E

34



2.2 易讀內容設計原則 (續)

製作易讀資料時，有幾個原則要遵守：

- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- 清楚的段落與標題。
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

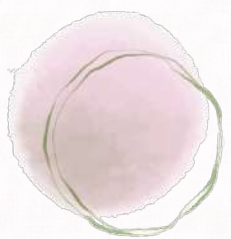
7

8

吃藥時間怎麼看

每天 1 次：
通常都是
一起床就要吃藥

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.2 易讀內容設計原則 (續)

製作易讀資料時，有幾個原則要遵守：

- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- **清楚的段落與標題。**
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

9

10

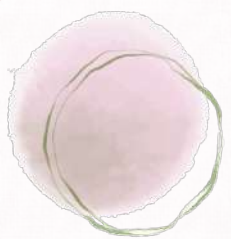
吃藥時間怎麼看

每天 2 次：

早上吃一次

晚上再吃一次

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.2 易讀內容設計原則 (續)

製作易讀資料時，有幾個原則要遵守：

- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- 清楚的段落與標題。
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

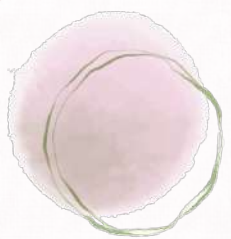
13

14

吃藥時間怎麼看

睡前：
先吃藥再去睡覺。

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.2 易讀內容設計原則 (續)

製作易讀資料時，有幾個原則要遵守：

- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- 清楚的段落與標題。
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

15

16

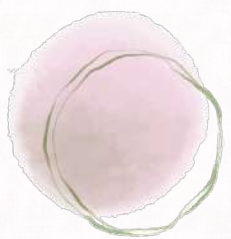
每種藥要吃幾顆

藥袋上寫
每次0.5錠，就是吃半顆
每次1錠，就是吃1顆
每次2錠，就是吃2顆

每次1錠
吃1顆是對的

吃3顆是錯的

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.2 易讀內容設計原則 (續)

製作易讀資料時，有幾個原則要遵守：

- 使用常見、簡單的詞語。
- 句子要短，每句只表達一個意思。
- 清楚的段落與標題。
- 配上圖片或圖示來幫助理解。
- 避免使用縮寫、專業術語或模糊的形容詞。

吃藥要配白開水



吃藥不要配果汁



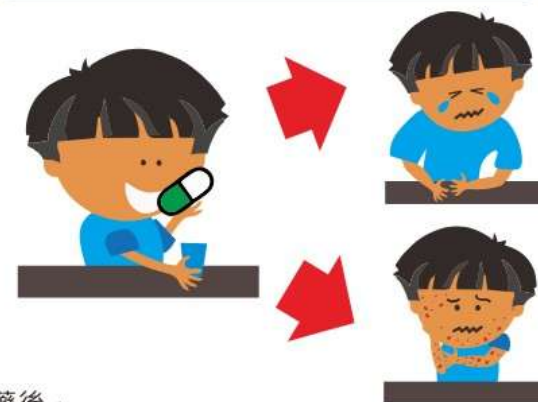
吃藥不要配咖啡



吃藥不要配可樂

19

吃藥不舒服要說



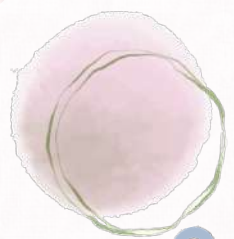
吃藥後，
如果身體不舒服或皮膚有紅點



要跟家人說
或跟老師說

20

以《【我知道怎麼吃藥】用藥安全易讀手冊》為例。(北市立聯合醫院，2020)



2.2 易讀內容設計原則 (續)



例如，不要說：

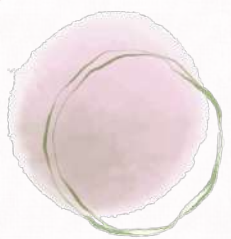
『辦理申請作業流程將於下週展開』

而要說：

『我們下週開始辦理申請。請準備好資料。』

這樣讀者比較能理解。





2.3 前後對照範例

■ 原文：

「參與人員需攜帶身分證正本、影本各乙份。」

■ 易讀版：

☐ 請帶你的身分證。
需要原本和影印的一份。

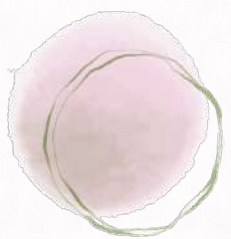
原版x1



影印x1



再配上一張身分證的照片，效果就會更好。這樣的調整，能幫助閱讀困難者更安心參與活動。



2.3 前後對照範例 (續)

■ 以身心障礙鑑定及身心障礙證明申請為例：

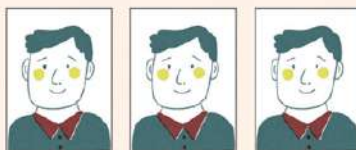
❓ 原文：

- 「1.應備文件：(1)國民身分證正反面影本（未滿14歲者得檢附戶口名簿影本）、印章（或簽名）。
(2)3個月內一寸照片3張。
(3)委託他人代為申請者，應檢附委託書及受委託人之國民身分證正反面影本及印章（或簽名）。」

❓ 易讀版：申請身心障礙證明要帶的東西：



一寸大頭照,3張



印章



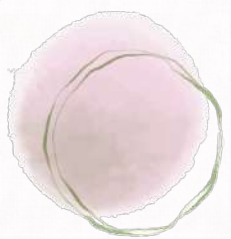
身分證、
14歲以下要帶戶口名簿



請家人幫我申請，
家人的身分證也要一起帶



《身心障礙證明申請易讀版》（i 自立：心智障礙者自立生活及融合推廣中心）



2.4 實務應用場域

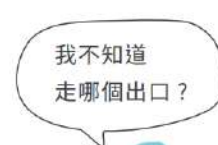
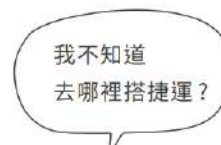
- 目前有越來越多單位在做易讀化。像是捷運系統的旅客說明、公部門的公告、醫療院所的接種說明書，甚至選舉公報，也開始考慮製作易讀版本。這是**提升公民參與**的重要一步。



捷運站裡
可以找誰幫忙？



有問題，
可以到詢問處，
有服務人員可以幫忙。



2

《捷運帶你遊台北》易讀版旅遊手冊。
(臺北市政府觀光傳播局，2021)

新冠肺炎疫苗知多少

 線上易讀手冊



這本手冊的內容有

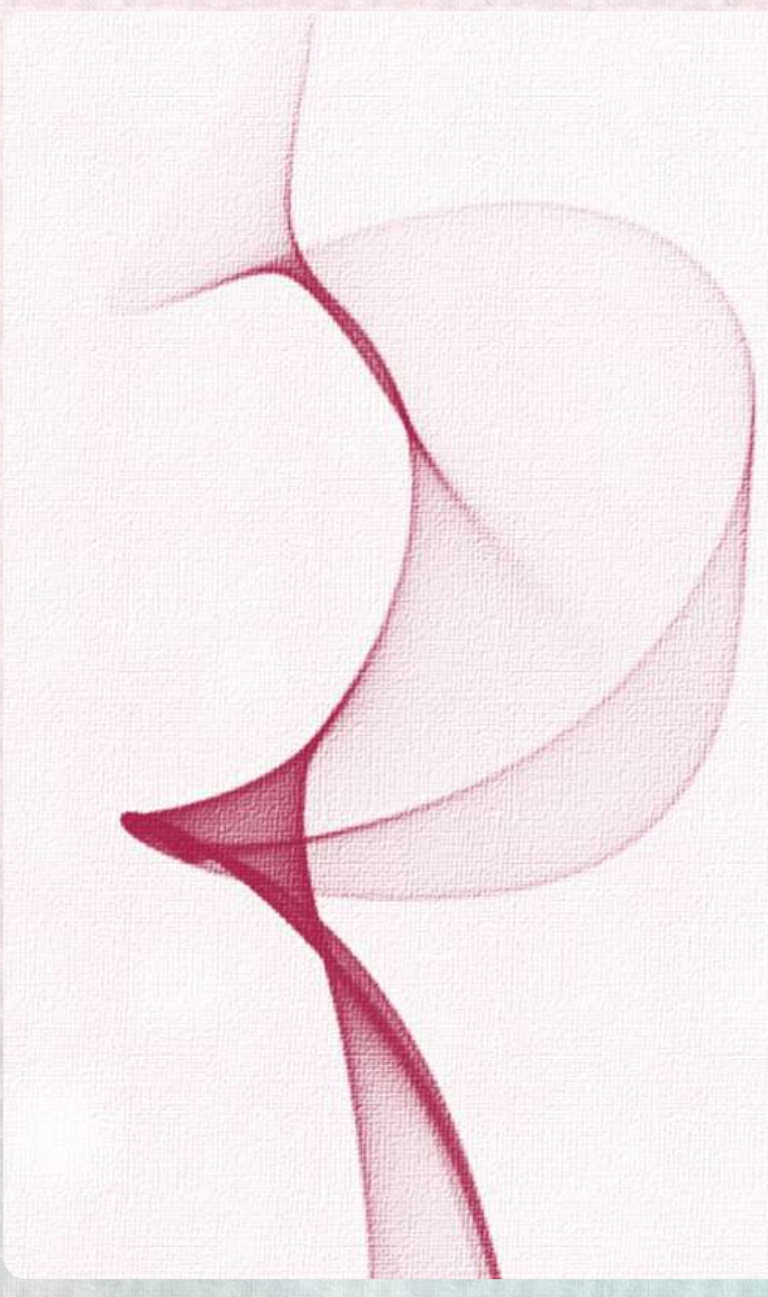
為什麼要打新冠肺炎疫苗？.....	1
要準備什麼？.....	2
什麼狀況需要特別跟醫生說？.....	4
打新冠肺炎疫苗時要注意什麼？.....	5
回家後要注意什麼？.....	7
我的新冠肺炎疫苗紀錄.....	9
打完疫苗以後的生活.....	10



台北市立陽明教養院 編製



《新冠肺炎疫苗知多少》。
(臺北市立陽明教養院，2021)



“

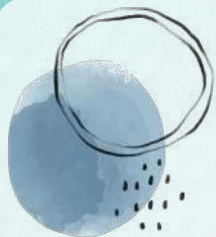
單元小結提示

- 強調「資訊平權」，
不只要能看，
也要能「懂」。
-

”

單元03

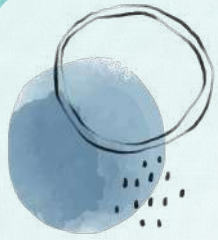
職災勞工的職務 再設計與工作調適



職災勞工的職務再設計與工作調適

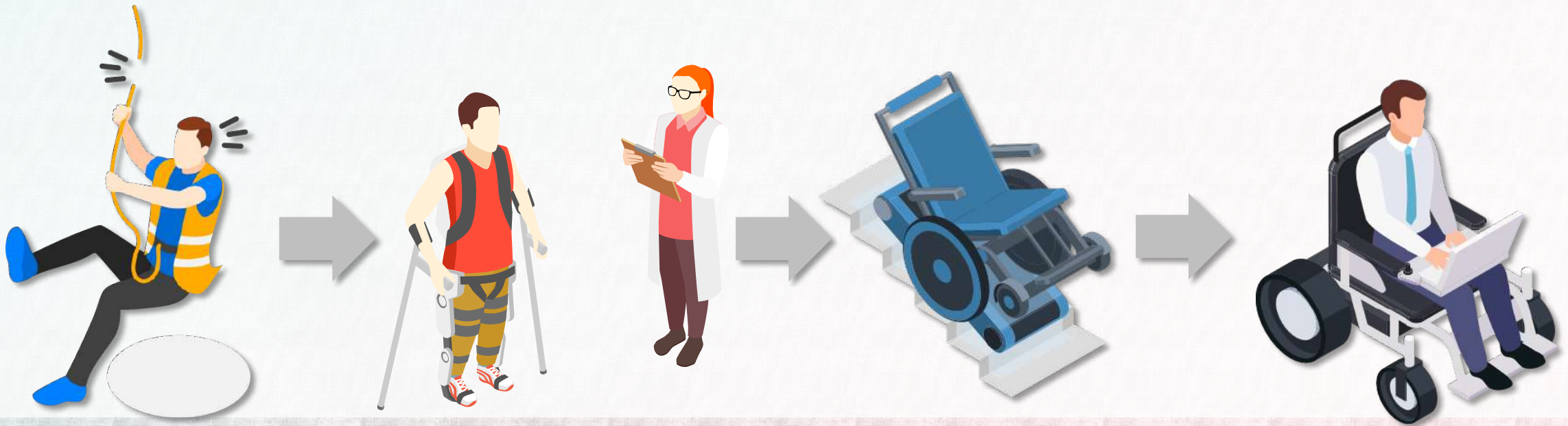


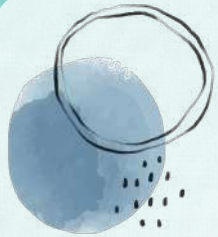
- 當職災勞工因職業傷害或疾病導致工作能力受損時，職務再設計和工作調適是非常重要的協助措施，旨在幫助他們克服工作障礙，重返職場並穩定就業。
- 「**職災勞工的職務再設計**」是為了協助因職業災害受傷或致殘的勞工，重返職場並持續就業而進行的一種工作內容或環境調整措施。
- 是根據職災勞工受傷後的身心狀況與工作能力，重新調整其工作任務、工作流程、使用工具或工作環境，以提升其工作效能與職場安全。
- 這不僅是保障勞工權益，也是企業社會責任與職場多元包容的重要實踐。



3.1 職務再設計 (Job Redesign)

- **職務再設計**是指透過改變工作環境、調整工作內容或使用輔具等方式，幫助因職業傷害或疾病導致身體功能受損的勞工，能夠順利回到工作崗位。這項服務能讓勞工克服生理上的限制，繼續發揮其工作能力。



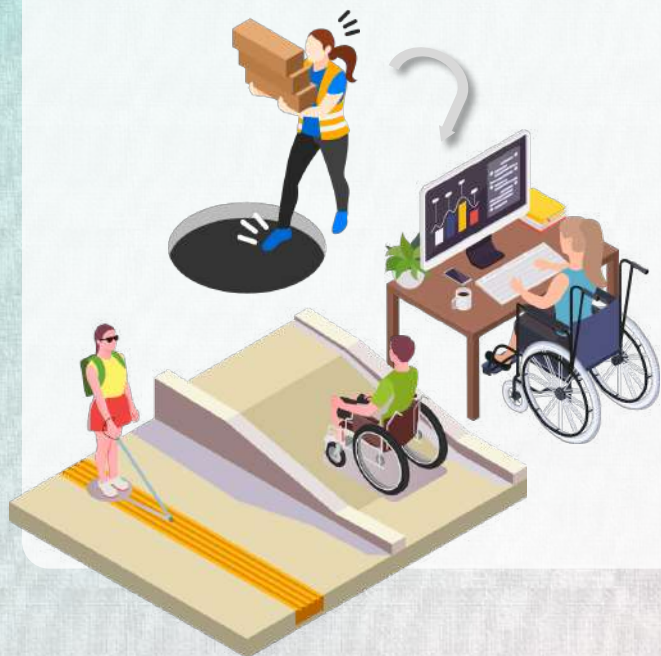


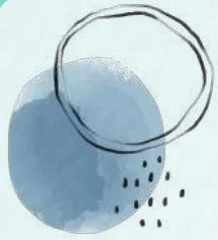
3.2 常見的職務再設計措施

- 改善工作設備與機具：導入符合人體工學的桌椅、工具，或使用輔助機械手臂來減輕負擔。
- 提供工作輔具：例如，為手部受傷的勞工提供特製工具，或為視力受損者提供放大鏡、報讀軟體等。



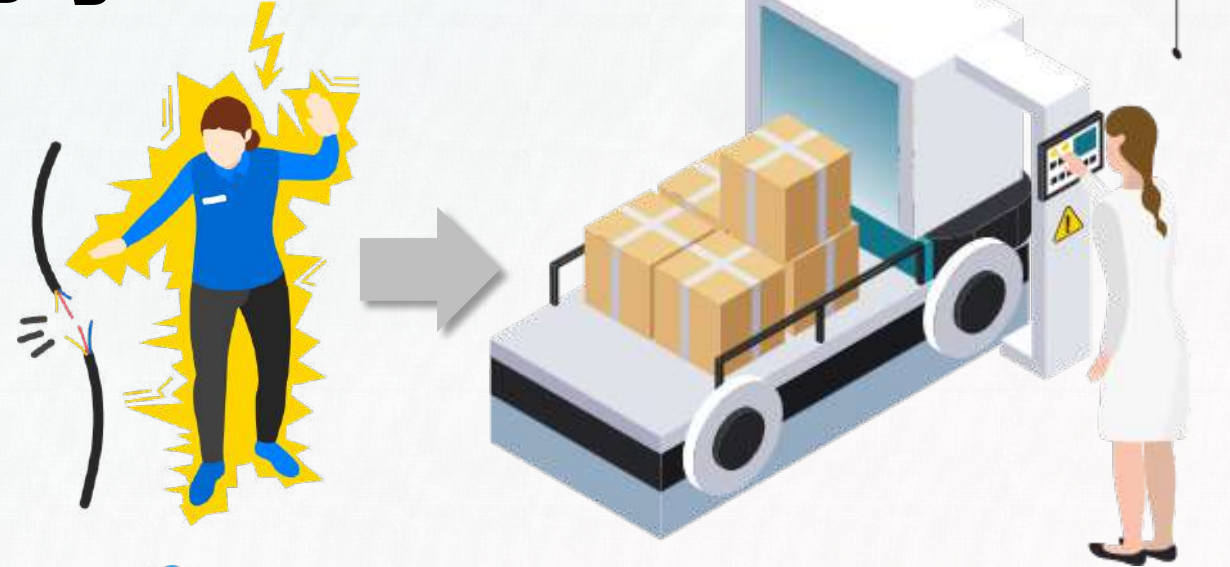
- 調整工作流程與方法：簡化作業步驟，或將需要大量體力的工作分配給其他人，讓職災勞工負責較不具負擔的部分。
- 改善工作環境：設置無障礙坡道、加強照明，或調整工作場所的溫度與濕度，使其更適合勞工的身體狀況。



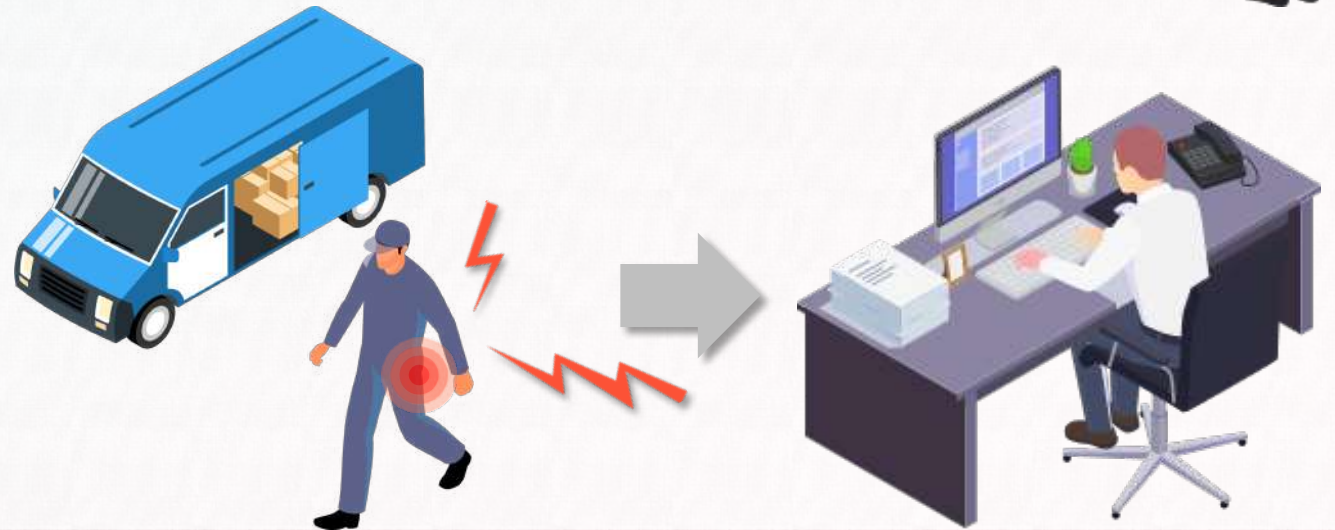


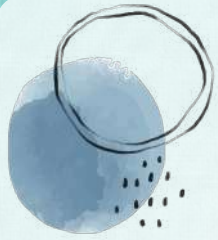
3.3 實際成功案例分享

- 電焊工人因燒燙傷右手改為倉儲管理員：透過電腦作業輔具與條碼掃描器，仍可有效作業。



- 貨車司機因脊椎傷害無法久坐，改調至文件管理工作，並使用符合人體工學的升降椅。

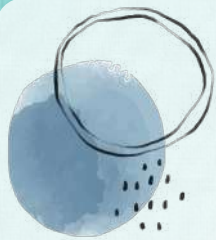




3.4 工作調適 (Job Accommodation)

- 工作調適則更廣泛地涵蓋了協助職災勞工重新適應工作的所有措施，包括職務再設計，也涉及心理、社會和權益方面的支持，旨在幫助職災勞工在生理和心理上適應新的工作狀態。它不侷限於硬體設施的改變，也包含軟性的制度與心理支持。



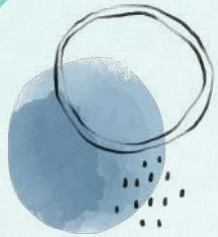


3.4 工作調適 (Job Accommodation) (續)

■ 除了上述職務再設計的措施外，工作調適還包括：

1. 心理支持與社會適應：提供心理諮詢服務，協助勞工處理因職災引起的情緒困擾、創傷經驗。
2. 彈性工時與休假：允許職災勞工彈性上下班，方便其進行後續的復健治療。
3. 心理諮商與支持：協助勞工面對因職災帶來的心理壓力、焦慮或創傷，幫助他們重建自信。



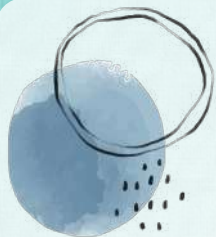


3.4 工作調適 (Job Accommodation) (續)

工作 調適



4. 職災勞工支持團體：讓職災勞工分享經驗，互相支持，**建立互助網絡**。
5. 職務轉調：在原單位內將勞工**轉調至其身體能力能負荷的新職位**，例如，將體力活的工人轉調至包裝或清潔職務。
6. 提供相關訓練：針對新的職務內容，**提供必要的在職訓練**，讓勞工能更快上手。



3.4 工作調適 (Job Accommodation) (續)

- 總之，**職務再設計**和**工作調適**是相輔相成的措施。職務再設計主要著重於具體的「**工作**」**調整**，而工作調適則涵蓋了更全面的「**人**」與「**環境**」的適應過程。
- 透過這些多元化的協助，希望能幫助職災勞工在身體康復後，能夠順利且穩定地重返職場，重新融入社會。

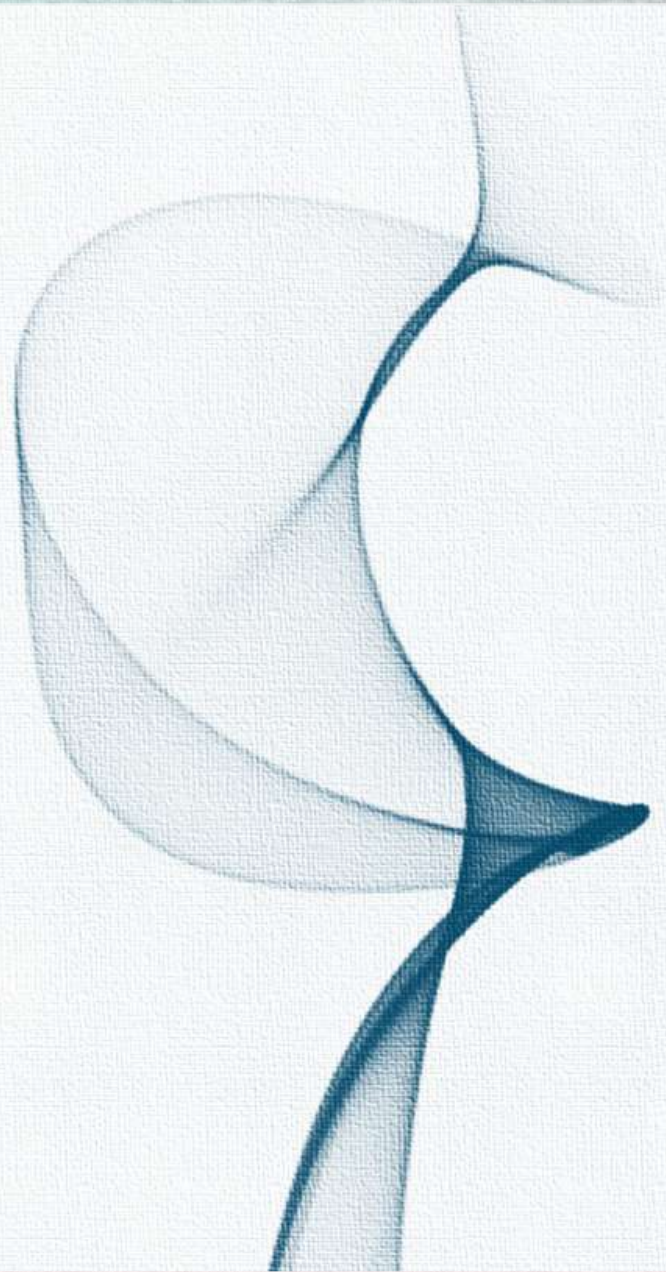


“

單元小節提示

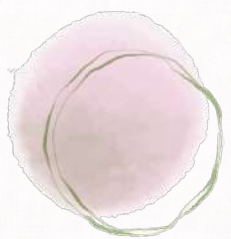
- 「職務不是不能做，
而是可以換方法做」。

”



單元04

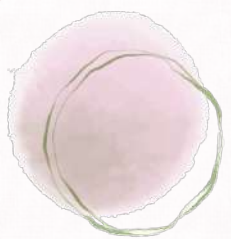
實務上可運用的資源介紹



實務上可運用的資源介紹

- 職災個案管理員(地方PAS)可以協助職災個案連結六大類資源，這些資源包含「就業重建」、「醫療照護」、「心理支持」、「經濟協助」、「家庭支持」、「法律保障」等層面，目的是協助勞工從受傷到復工之間，獲得全面性的支持。





4.1 就業與職業重建資源



1 職業重建個案管理

提供職業重建諮詢、
需求評估、分派或
連結就業服務
地方勞工局(處)

2 職務再設計補助
協助雇主改善工作環境
或工具(如輔具)
勞動部(地方主辦)

3

職業訓練課程

協助個案學習新技能、
轉職準備

地方勞工局(處)、職訓中心

4

支持性就業服務 或庇護工場

工作媒合、職場適應輔導等
提供支持性工作環境

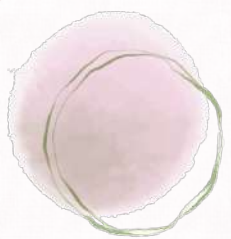
地方勞工局(處) / 委辦社福機構、
醫院、民間單位

5

就業促進津貼

如復工交通津貼、就業獎勵
地方政府補助項目(視縣市而異)





4.2 醫療與復健資源



職業傷病診治專責醫院 (認可醫療機構)

職業傷病門診、諮詢服務

醫療院所、復健診所

輔具資源中心

協助輔具評估、借用、
訂製、訓練使用

縣市社會局(處)/輔具中心

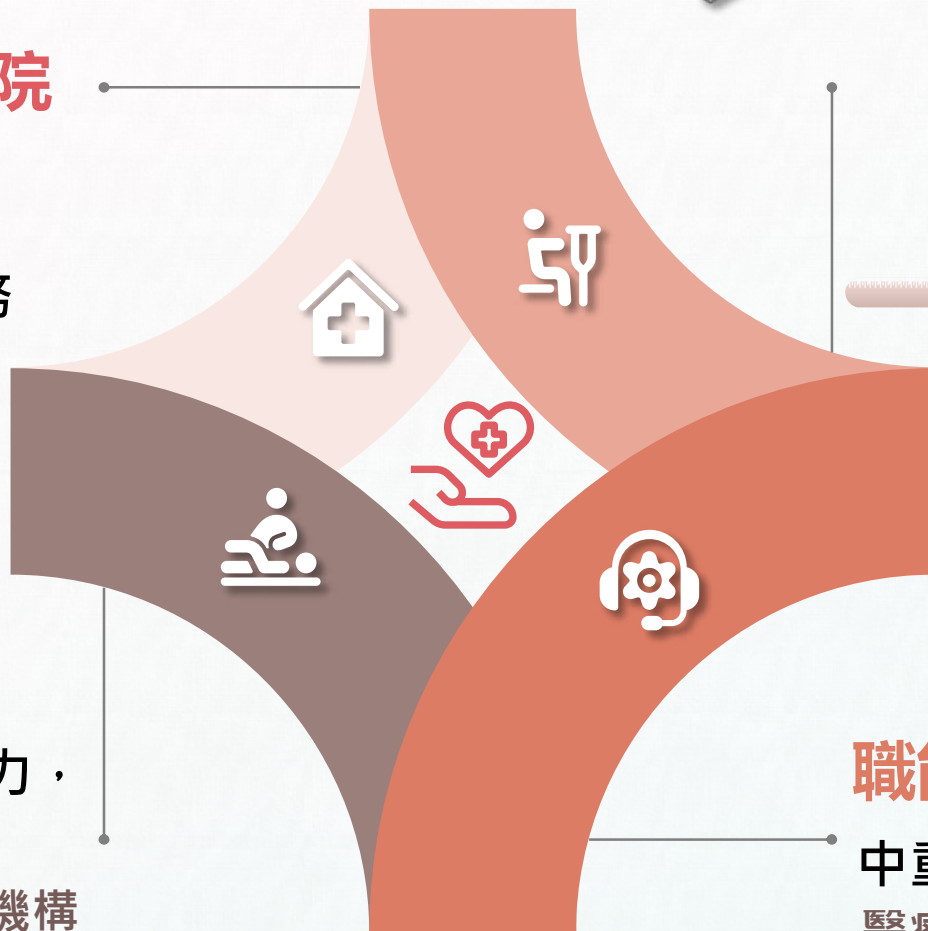
職能復健專業機構

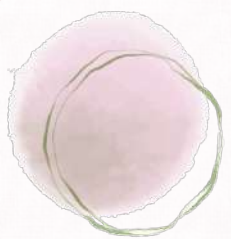
評估健康狀況及工作能力，
提供生心理的訓練

醫療院所、職能復健專業機構

職能治療 / 物理治療服務

中重度職災個案進一步支持
醫療院所、地方轉介據點





4.3 心理與情緒支持資源



心理健康專線1995/ 安心專線1925

緊急情緒協助、心理諮詢，
並轉介後續服務

衛福部/民間合作團體

心理健康專線1995/
安心專線1925

心理諮商資源

心理諮商資源

協助處理創傷後壓力、焦慮、
情緒問題

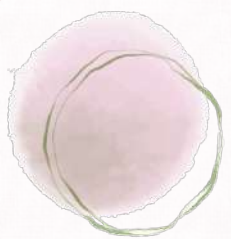
地方心理衛生中心、精神醫療
院所、心理師職業機構、社區
心理諮商門診

社區心理健康支持計畫

社區心理健康支持計畫

提供團體支持、諮詢服務、個別轉介

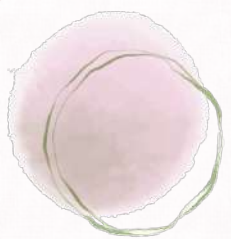
地方衛生局、衛福部委辦單位



4.4 經濟補助與生活支持資源



資源名稱	說明	主責單位
1 勞保職災給付	傷病給付、失能給付、醫療給付等	勞保局
2 身障鑑定與身障補助	職災後如符合條件，可協助辦理	社會局(處) (身心障礙鑑定)
3 臨時生活補助或急難救助	個案經濟困難時之緊急協助	地方社會局(處)、 區公所
4 低收、中低收入戶認定協助	可連結其他福利、健保補助等	地方政府社政單位



4.5 家庭與社區支持資源



臨時及短期照顧服務

協助主要照顧者獲得喘息、諮詢與輔導，以紓解家庭照顧之壓力

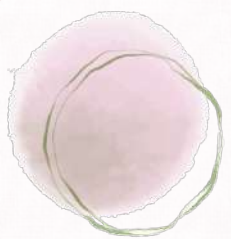


居家照顧服務

針對身障者，提供服務使用者個人服務(包括家務服務、身體照顧服務)

交通接送補助

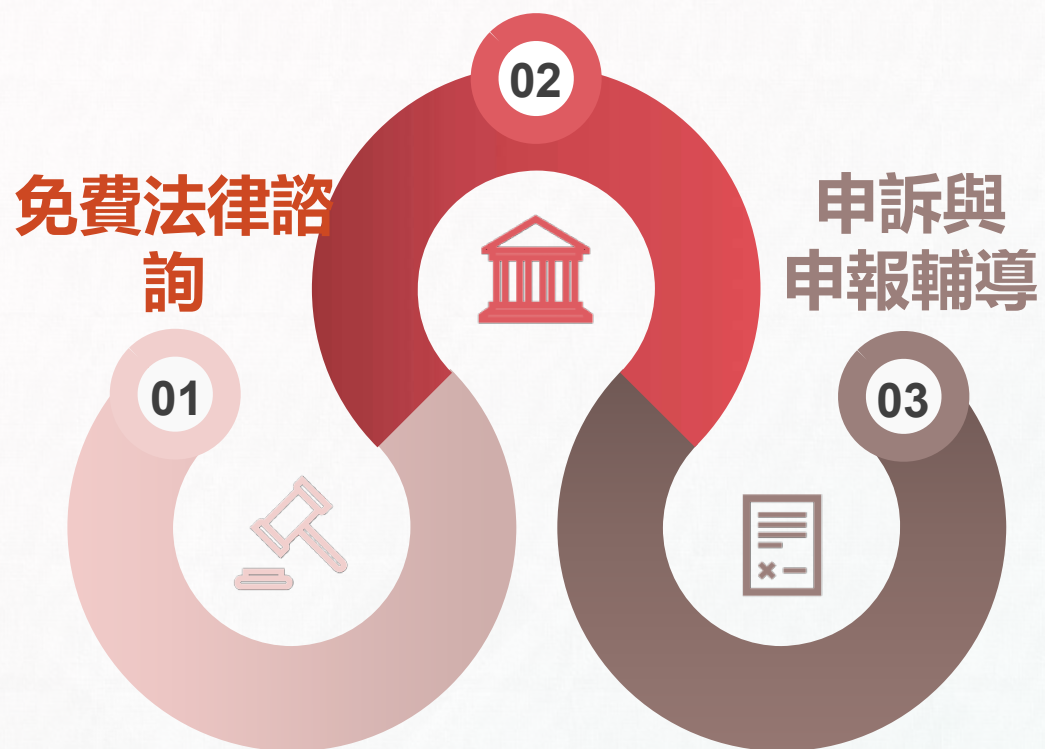
通勤、復健、就醫
所需交通補貼



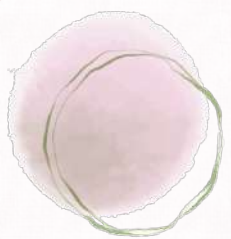
4.6 法律與權益保障資源



勞資爭議調解服務



資源名稱	說明	主責單位
01 免費法律諮詢	協助釐清勞資爭議、給付爭議等法律問題	法扶基金會/勞工局(處)合作律師
02 勞資爭議調解服務	若個案與雇主有工傷爭議，可協助申請調解	地方勞工局(處)調解委員會
03 申訴與申報輔導	針對給付不足或雇主違法行為提供管道	勞保局、勞檢單位



PAS的角色不只是「轉介」，還包括：

- 主動協助個案了解權益



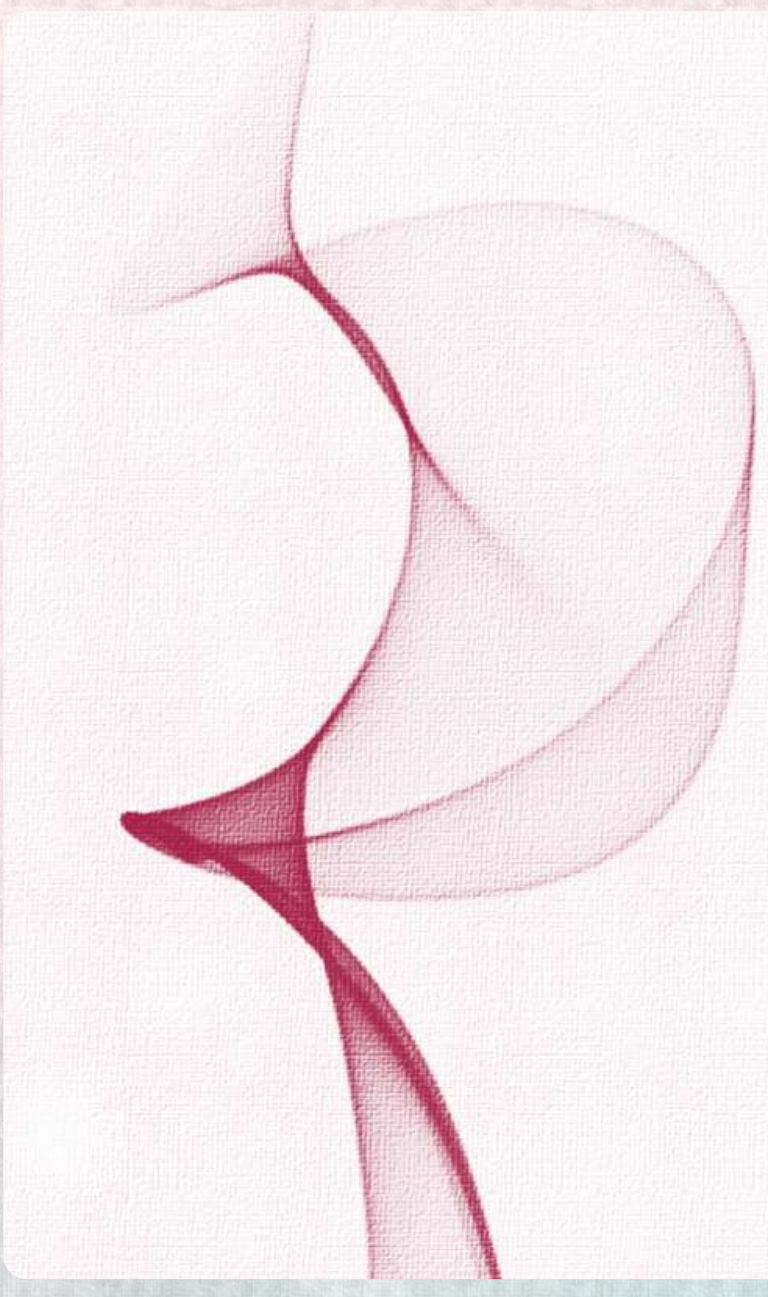
- 跟進進度與跨單位聯繫

- 協助填寫與準備申請文件



- 跨專業合作與共管





“

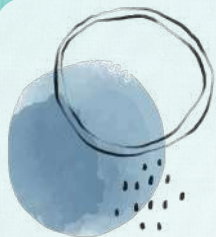
單元小結提示

- 「會用」資源，
比「資源多」更重要。

”

Conclusion Review |

結語回顧

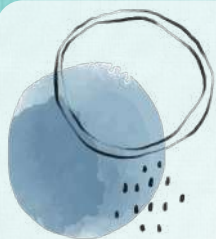


1. CRPD 施行法簡介及合理調整概念

- CRPD 不僅是一份國際公約，更是落實平等與無障礙的核心指標。
- 臺灣透過《CRPD施行法》將其內化為國內法，並強調「合理調整」作為保障身心障礙者權利的重要工具。
- 合理調整不代表特權，而是為了讓每一個人都能有公平起跑點的制度設計。



身 心 障 礙 者 權 利 公 約



2. 易讀服務之概念與實務

- 易讀服務的核心，是「讓資訊更容易被理解」。
- 透過簡化語言、清楚結構與圖文輔助，能讓更多人，包括智能障礙者、閱讀障礙者與腦傷等，有機會真正「看得懂、聽得明白」。
- 推廣易讀不是可有可無，而是建立包容社會的重要手段。

申請身心障礙證明要帶的東西：



一寸大頭照, 3張



印章



身分證、
14歲以下要帶戶口名簿



請家人幫我申請，
家人的身分證也要一起帶



申請身心障礙證明的方法：

1. 去區公所



去區公所
申請身心障礙證明，
領申請表和鑑定表。

2. 去醫院



帶申請表和鑑定表
找醫生
和鑑定人員做鑑定。

3. 等待



醫院會寄資料
給衛生局和社會局，
我要等待通知。

4. 拿到證明

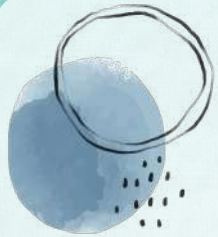


等到區公所通知我，
就可以去區公所拿證明。

有問題可以聯絡 新北市政府社會局

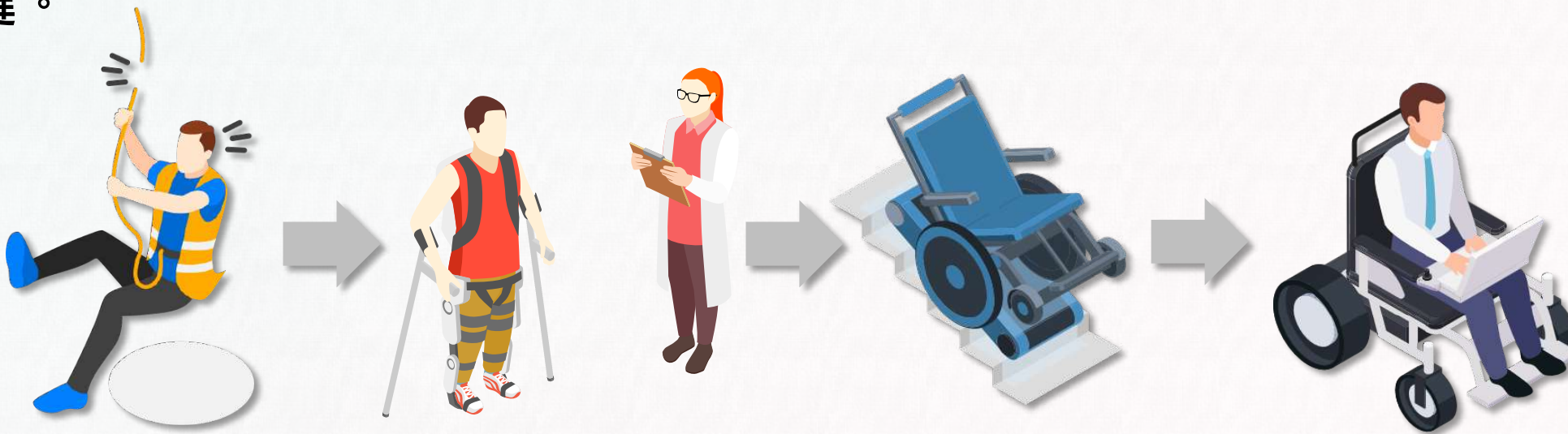
☎ 02-2959-7111 或掃QR CODE

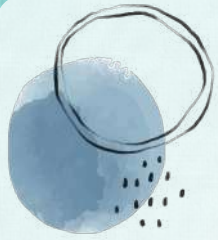




3.職災勞工的職務再設計與工作調適

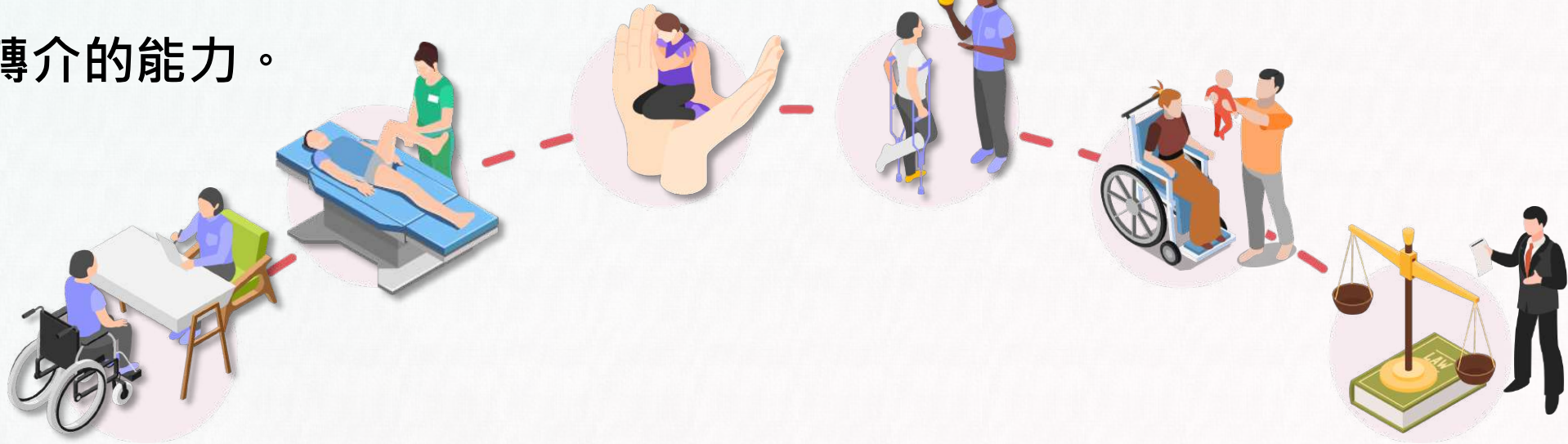
- 職災不應成為職涯的終點，而是轉向的開始。
- 透過職務再設計與工作調適，職災勞工可以找到適合自己的工作方式，重新建立自信與價值感。
- 企業、個案管理員與相關專業人員的合作，是促成順利復工與職業重建的關鍵。





4.實務上可運用之相關資源

- 資源無所不在，關鍵在於「知道去哪裡找」。
- 瞭解在地之就業、醫療、心理、經濟到社區支持的各項資源。
- 對職災勞工而言，能否獲得適當協助，取決於第一線人員是否具備整合與轉介的能力。





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

