

本部身心障礙者職場合理調整行政指導 記者會

- 2025年6月26日 -



國際趨勢

世界各國日益重視人權價值
合理調整即為CRPD核心概念之一

協助勞資雙方瞭解合理調整的定義與內涵，以及如何在身心障礙勞工各就業階段實施合理調整



達成職場上「平等無歧視」的目標

提供身心障礙勞工適性協助
促進職場的多元與融合

訂定歷程

112年迄今

- ✓ 組成部內工作小組
- ✓ 蒐集資料研擬行政指導初稿
- ✓ 聽取民間團體、專家學者及相關機關意見
- ✓ 完成行政指導
- ✓ 發布「身心障礙者職場合理調整行政指導」
114年4月9日通函各機關並請其轉知所屬及所轄參考
- ✓ 邀請障礙團體協力編寫QA及懶人包
- ✓ 「身心障礙者職場合理調整行政指導」
訂於114年7月1日生效

壹、前言

貳、合理調整與內涵

參、發動調整的流程與機制

肆、就業週期的合理調整

伍、調整的合理性評估

陸、政府協助資源

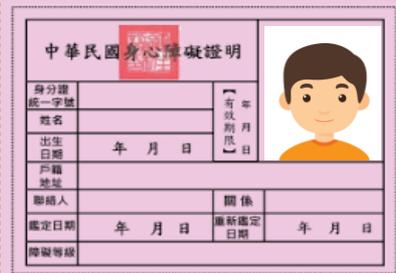
什麼是「合理調整」 (reasonable accommodation) ?

CRPD第2條



確保身心障礙者，在與其他人平等基礎上，
享有或行使所有人權及基本自由

✘ 要有身心障礙證明才能適用合理調整



中華民國身心障礙證明			
身分證 統一字號		【有 效 期 限】	
姓名			
出生 日期	年 月 日		
戶籍 地址			
聯絡人		關係	
鑑定日期	年 月 日	重新鑑定 日期	年 月 日
障礙等級			

持有身心障礙證明者



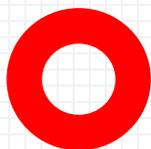
於障礙處境下
提供資料佐證有實質需求者



適用合理調整



只有身心障礙勞工可以請求合理調整



- ✓ 身心障礙當事人
- ✓ 雇主也可以主動提出調整
- ✓ 身心障礙勞工身邊的「重要他人」也可以協助釐清請求



如家人、照顧者、就業服務員、工會等第三方代表人或專業協助者

HOW

身心障礙勞工請求合理調整，
雇主可以選擇.....

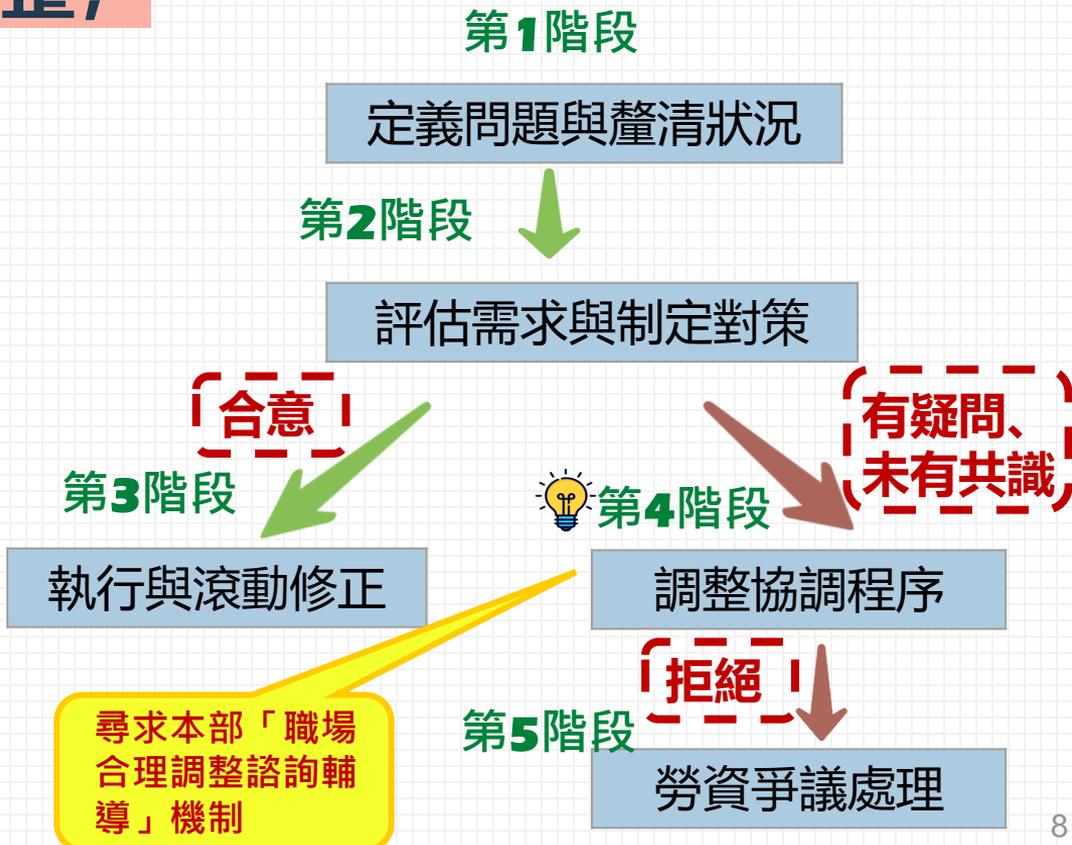


非正式程序

透過勞雇雙方協商，
保留協議紀錄
優：可迅速解決



正式程序



Yes

🕒 僱用關係成立前(時) 🕒

包括但
不限於



招募

EXAMPLE

事求人無障礙網站
面試場所無障礙設施



進用與締約

EXAMPLE

延長訓練期間
工作時間起迄的調整
績效計算標準

🕒 僱用關係成立後 🕒

包括但
不限於

- (1) 工作環境及軟硬體設施
- (2) 工作內容及工作時間
- (3) 績效和薪資
- (4) 訓練
- (5) 福利
- (6) 升遷
- (7) 職務調整
- (8) 資遣、解僱、退休
- (9) 職業安全衛生
- (10) 共融職場

EXAMPLE

加裝無障礙坡道，增加輪椅活動性
提供點字觸摸顯示器
共商工作與休息時間、休假
休閒、社交活動考量使用需求

如何評估合理調整措施 是否必要及適當?

- 是否進行對話協商
- 是否具備可行性
- 與就業權益是否有相關性
- 調整手段與目標是否合宜比例
- 依個別需求進行具體分析
- 身心障礙勞工不需負擔費用
- 雇主負舉證責任

參考聯合國身心障礙者權利
委員會《第6號一般性意見》

行政指導還提供了.....



- 韓國的合理調整
具體作法
- 合理調整常見的
實務案例
- 整理10種不同
的具體案例



確認清單

身心障礙勞工版
雇主版

政府與障礙團體組成合作聯盟

-透過【協作】、【輔導】、【協商】，逐步完成合理調整

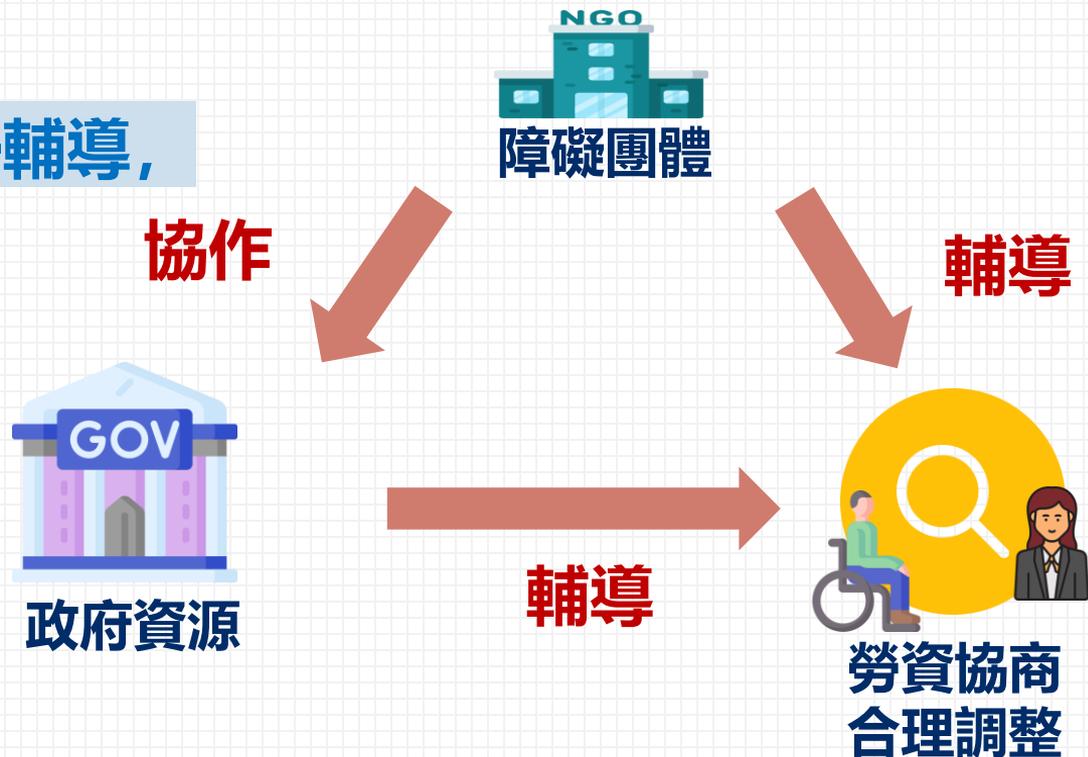


工作重點1



透過公私協力，從個案逐一輔導，
減緩協商衝突.....

- 釐清合理調整的需求
- 確認涉及的議題
- 導入相關資源
- 相關專業參與協商
- 企業輔導





工作重點2



與障礙團體協力 推動教育訓練



- 加強業務相關人員專業知能
- 廣泛向勞雇雙方宣導
- 提高社會大眾認知

協助提供 師資



共同研擬 課綱及教材



推動知能教育訓練

for 勞工行政業務人員

宣導說明會

for 各縣市職場合理調整
利害關係人

轉譯本行政指導 為多元格式

易讀版、有聲版、點字版

製作職場合理調整 線上教材

協助民眾理解
合理調整重要內涵

政府提供的協助資源有哪些?



推介身心障礙者就業

進入職場發揮所長

職場學習及再適應計畫

協助障礙者做好就業準備

職務再設計服務

排除工作障礙

障礙者就業適應服務

協助穩定就業

在職訓練 提升工作技能

員工協助方案

工作與生活平衡補助計畫

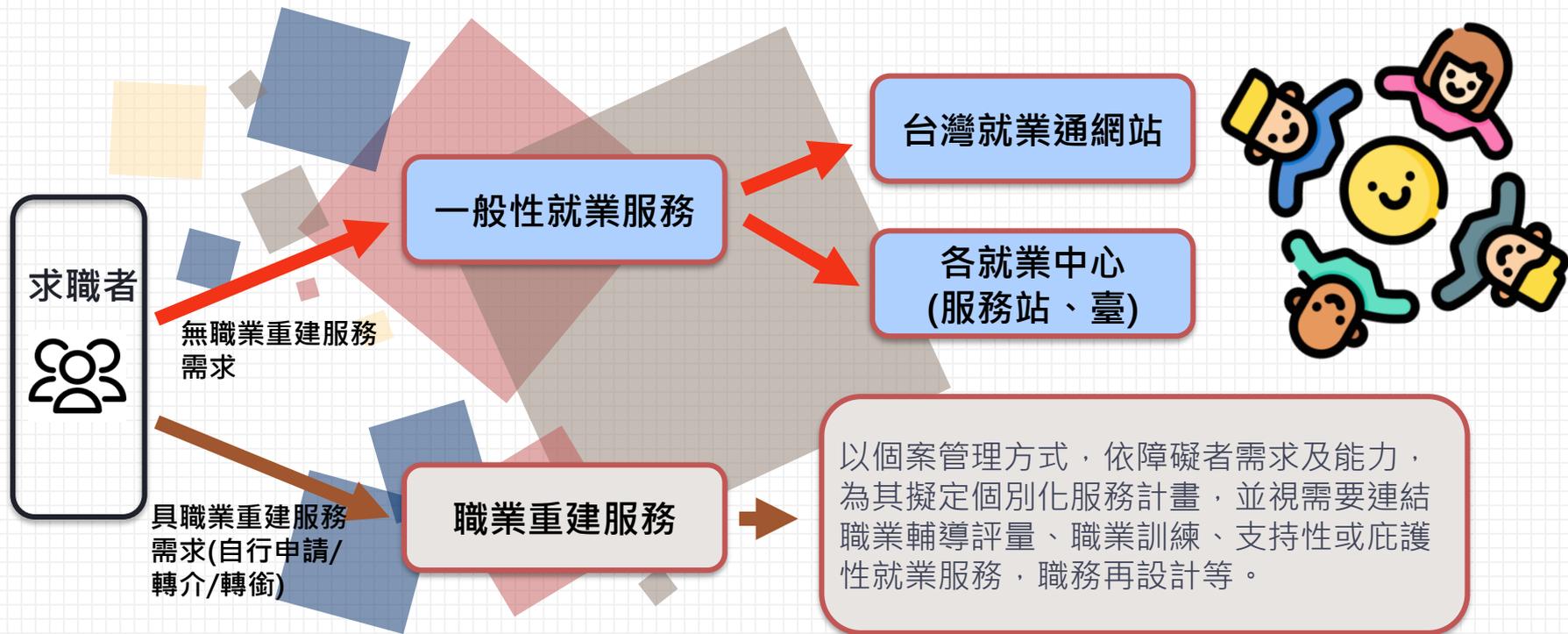
職業安全衛生

勞工身心健康保護相關指引

法律扶助

勞工法律扶助專案

政府提供的協助資源(1)-推介身心障礙者就業

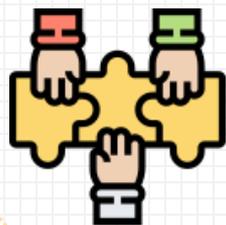


職業重建個案管理
服務簡介&
各地方政府窗口



【誰適合使用職業重建服務】：身心障礙者如需較多就業前準備及職場支持，如釐清職涯方向、相關訓練(如交通、定向、體能強化等)、陪同面試、就服員進入職場提供輔導與支持等，可善用職業重建服務。

政府提供的協助資源(2)



職場學習及再適應計畫

服務對象

- ✓ 失業特定對象與就業弱勢者，包含：
- ✓ 中高齡者及高齡者、身心障礙者、原住民、長期失業者、二度就業婦女等

服務內容

- ✓ 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

申請方式

- ✓ 親至公立就業服務機構由就業服務員諮詢評估推介合適的用人單位及工作



公立就業服務機構



職場學習及再適應計畫

職務再設計服務

服務對象

- ✓ 身心障礙者
- 未取得身心障礙證明之失智症者、單側聽損者、特教生、精神病人

服務內容

- ✓ 補助雇主或勞工進行改善工作設備、工作條件、工作環境、提供就業輔具及調整工作方法，以改善工作障礙。
- ✓ 每人每年最高補助10萬元。

申請方式

- ✓ 線上申請：請至職務再設計官網申請
- ✓ 書面申請：向工作所在地之地方政府申請



政府提供的協助資源(3)



在職障礙者就業適應

服務內容

身心障礙者經職業重建服務單位推介就業後，就業服務員不定期訪視及瞭解職場適應情形，協助勞雇雙方溝通協調，並適時提供就業資源與協助。

申請方式

Step 1：向各地方政府勞工局/處

職業重建窗口提出申請

Step 2：進行初步晤談評估

Step 3：指派就服員入場服務



多元化在職訓練

融合式訓練

- 補助企業辦理員工在職訓練。
- 產業人才投資方案：補助學員自行參加民間辦理之在職訓練

身障專班

- 地方政府委託辦理。
- 針對障礙者參訓需求，提供無障礙訓練場地、手語翻譯或聽打服務等，並提供個案輔導工作。

數位學習

1. 協助不便出門之身心障礙者，透過網路及數位課程居家學習，提升工作技能。
2. 無礙 e 網：
<http://openstudy.wda.gov.tw>



職場合理調整諮詢輔導機制 如何協助勞雇雙方?



各機關
民意信箱

1955
諮詢專線

1999
市民服務
平台

勞資爭議
調解

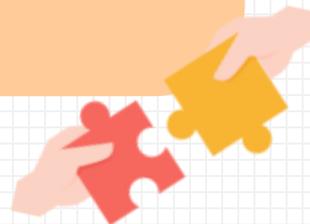
就業歧視
申訴

職場合理
調整諮詢
輔導窗口

窗口可提供服務，包括：

- (1)釐清合理調整需求
- (2)確認涉及議題
- (3)導入相關資源
- (4)相關專業參與協商
- (5)提供企業輔導

作成
書面
紀錄



案件來源