

香港傷殘青年協會

殘疾人士就業服務質量研究報告

2013年6月

香港傷殘青年協會  
殘疾人士就業服務質量研究報告

目錄

項目	頁數
1. 研究摘要	1 頁
2. 背景及目的	6 頁
3. 定義	7 頁
4. 文獻回顧	7 頁
5. 調查方法	10 頁
5.1 問卷調查	10 頁
5.2 個案研究	30 頁
6. 整體分析及建議	35 頁
7. 附錄：問卷	44 頁
8. 參考書目	48 頁

## 1. 研究摘要

### 1.1. 研究目的

- 了解現時肢體傷殘人士公開就業及接受就業服務的情況，從中探討肢體殘疾人士的就業困難和需要；
- 了解肢體傷殘人士在接受就業服務(包括職業訓練及/或工作選配服務)後，他們工作滿意度的變化，從而探討現時殘疾人士就業服務(包括政府及非政府組織的服務)的服務缺口(Service Gap)；
- 了解僱主聘用殘疾人士時的考慮和所面對的困難；及
- 就上述各項研究資料進行整合和分析，從而探討提升殘疾人士服務質量的可行性。

### 1.2. 調查方法

本研究採用量性研究(Quantitative Research)為主，質性研究(Qualitative Research)為輔的研究方式進行。前者採用預設問卷(Structured Questionnaire)的方式進行，而後者則以個案研究(Case Study)及深度訪問(In-depth Interview)的方式作探討。本研究期望從「多角度方法」(triangulation)發掘、探討及搜集肢體傷殘人士對就業服務需要的資料，以進一步強化及改善現有的服務。

### 1.3. 量性研究

於 2012 年 10 月至 11 月期間以問卷方式進行。是次研究一共向本會 2,079 名 16-65 歲的肢體傷殘會員寄發問卷，受訪者可選擇以自填問卷或電話訪問的方式回答，最終一共完成問卷 527 份，回應率為 25.3%。

### 1.4. 質性研究

於 2013 年 1 月至 3 月期間進行，由經過社會科學研究訓練的訪問員訪問本會就業服務中心轉介的個案，當中包括：

- (1) 3 位曾使用本會及/或其他機構提供的殘疾人士就業服務的肢體傷殘人士；
- (2) 3 間曾使用本會及/或其他機構的殘疾人士就業服務，現正聘用肢體殘疾人士的機構。

### 1.5. 研究結果

#### 1.5.1. 殘疾人士就業服務優勢

##### ● 殘疾人士就業服務有助肢體殘疾人士獲得工作

調查結果發現，有 42.5%「曾接受職業訓練服務」的受訪者表示「現在有工作」，較只有 38.5%「未曾接受職業訓練服務」的受訪者「現在有工作」為高。此外，有 44.1%「曾接受就業選配服務」的受訪者「現在有工作」，較只有 38.4%「未曾接受就業選配服務」的受訪者「現在有工作」為高。這顯示不論是「職業訓練服務」或「就業選配服務」均對肢體殘疾人士公開就業有一定的幫助。

##### ● 服務使用者對非牟利機構提供的就業服務態度正面

分別有五成半(56.8%)及六成半(67.3%)曾參與「非牟利機構提供的就業輔導服務」及「非牟利機構提供的在職培訓服務」的受訪者認為該服務有助提升他們的工作能力，較參與「勞工處

提供的就業展才能計劃」的四成半(48.9%)為高。此外，有超過七成(72.4%)曾接受非牟利機構為殘疾人士提供的就業選配服務的受訪者認同有關服務會較容易獲得合適的工作，較只有六成(59.5%)曾接受勞工處展能就業科的受訪者認同經由有關服務會較容易獲得合適的工作為高。調查結果顯示，服務使用者較滿意由非牟利機構所提供的就業服務。

### 1.5.2. 殘疾人士就業服務不足

#### ● 曾接受就業服務的受訪者工資待遇較低

研究結果顯示，曾接受就業服務的受訪者的每月工資較未曾接受就業服務的受訪者為低。有四成「曾接受職業訓練服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999，較只有一成「未曾接受職業訓練服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999為高。此外，有三成「曾接受就業選配服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999，亦較只有兩成「未曾接受就業選配服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999為高。結果反映，使用就業服務的殘疾人士其獲得的工作有工資待遇較低的傾向。

#### ● 就業服務無助受訪者提升他們的工作滿意度；

「曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.38，較「未曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分 7.05 為低。至於「曾接受職業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.43，較「未曾接受就業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分 6.96 為低。這顯示服務使用者並沒有因為接受就業服務而獲得較「合適」的工作。這些受訪者可能對其工作有所不滿，甚至會產生離職的想法，影響就業服務的成效。

### 1.5.3. 外在機會

#### ● 就業服務的潛在服務對象數量龐大

有超過六成「未曾接受職業訓練服務」的受訪者現在沒有工作，他們佔總體受訪人數的三成半。此外，亦有有超過六成「未曾接受就業選配服務」的受訪者現在沒有工作，他們佔總體受訪人數的四成。他們均是年齡介乎 16-65 歲的適齡勞動人口，他們沒有就業，卻因為種種原因沒有尋找殘疾人士就業服務機構的幫助，然而，他們是殘疾人士就業服務機構的龐大潛在服務對象。

#### ● 肢體殘疾人士的工作表現受僱主肯定

不少殘疾人士被外間認定只能從事「低收入」和「低技術」的工作，但問卷調查結果卻發現並非如此。雖然分別有一成半及一成在職受訪者表示月薪「少於\$4,000」及「\$4,000 - \$6,900」，但研究亦發現有超過兩成半的受訪者月入「多於或等於\$20,000」。2012年香港勞動人口月入中位數為\$11,000，可見有不少肢體殘疾人士從事的工作也並非「低收入」的。與此同時，分別有一成及一成半的就業受訪者表示其從事的職業是「經理及行政人員」和「專業人員」，這反映不少肢體殘疾人士也有能力可以擔當「管理階層」及「高技術」的工作。

#### ● 僱主認同聘用殘疾人士對機構有正面作用

個案研究顯示，三間受訪的機構均同意聘用殘疾人士對公司有正面的作用，使公司的形象有所提升，因為外界會認為公司是關懷員工的機構。雖然這些都並非僱主聘用殘疾人士時的主要考慮，但無疑這些因素也是促進肢體殘疾人士就業的助力。

#### 1.5.4. 外在危機

- 部份肢體殘疾人士求職意欲低

(66.9%)殘疾後未曾工作的受訪者表示未曾使用「職業訓練服務」及「就業選配服務」，他們分別佔總受訪者數目的 34.5%和 38.3%。這顯示部份肢體殘疾人士雖然沒有工作，但也沒有求職的打算，可見部份肢體殘疾人士的求職意欲低。

- 職場無障礙設施不足

調查結果顯示，輪椅使用者的就業率遠較其他肢體殘疾人士為低，只有約一成半(16.8%)「需要使用包括手動/電動輪椅在內的輔助工具」的受訪者表示「現在有工作」，遠低於有五成半(56.2%)「無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具」及五成(52.0%)「無需使用任何輔助工具」的受訪者表示「現在有工作」，這反映輪椅使用者在就業上有一定困難，當中的原因之一可能是由於職場適合輪椅使用者使用的無障礙設施不足，影響他們的就業機會。

- 社會客觀環境打擊僱主聘請殘疾人士的意欲

個案研究中的三間受訪機構均表示對肢體殘疾僱員的表現滿意，並稱有需要亦會繼續聘用殘疾人士，然而三間的受訪機構亦不約而同表示一旦出現勞資糾紛，如要解僱殘疾僱員時會不小心觸犯法例。這些構成了僱主對殘疾人士在非工作能力上的顧慮，均會窒礙和打擊僱主聘請殘疾人士的意欲。

#### 1.6. 改善建議

##### 1.6.1. 就業服務由「就業輔導」層面提升至「生涯規劃」層面

建議把現時的就業服務，由「就業輔導」的層面提升至「生涯規劃」的層面。現時社會對就業服務單位的冀望不再是停留於為目標對象尋找職業的「就業輔導」服務水平，而是希望把「就業輔導」服務結合「事業輔導」和「生涯規劃」服務，為服務使用者提供一站式的職前綜合培訓及個案經理輔導。有關具體建議如為服務使用者提供他們所需要的資訊，當中包括但並不限於職業招聘及生涯規劃的資料。現今資訊泛濫，就業服務機構需為服務使用者分辨及整理有用的資訊，讓服務使用者掌握適切的資料來處理他們當前面對的事業和生涯抉擇。

就業服務機構亦可舉辦結合生涯規劃、求職策略和面試技巧的職業及生涯規劃課程，按學員的發展階段及實際需要而設計，內容可以包括授課、小組活動和分享、個人習作及評估測試等。課程除了協助服務使用者掌握求職的知識外，亦有助服務使用者探索和明白自己的個人能力、興趣和價值觀，進而尋找符合個人事業和人生的目標。雖然這是結構性強的課程，但工作人員亦可控個別學員的實際需要來提供適切的輔導。

另一方面，社工亦可為個別的服務使用者提供輔導，深入探索他們的需要，以選擇適切的輔導策略，從而推動服務使用者建立符合自己的事業和人生目標，和嘗試從工作崗位中發揮貢獻和影響。如服務使用者有需要，社工亦可安排工作實習，以增加服務使用者對工作世界的認識，從而克服現實環境的限制或達致適當的妥協，以協助服務使用者思考適合自己的職業。

殘疾人士就業服務機構在推動「職業輔導」和「生涯規劃」服務時，亦可以配合一些不同的就業發展理論，如霍爾蘭職業類型論(Holland Occupational Themes)、事業發展理論、及事業抱負理論等。透過上述就業發展理論，為肢體殘疾服務使用者設計更貼身的服務，以協助服務使用者掌握個人的興趣、能力和價值觀，並認清目前現實環境中的限制，確立個人事業及生命發展的目標與方向。

#### **1.6.2. 就業服務可針對「高技術、低勞動性」的工作**

建議殘疾人士就業服務機構可以針對「高技術、低勞動性」的工作開辦培訓課程，如資訊科技、金融保險等配合香港主流經濟發展的行業，提升服務使用者的工作流動性。正如有受訪機構坦言殘疾人士與健全人士在非體力勞動上的工作沒有差異，因此相信這些課程可以配合時代發展及部份殘疾人士的需要。

此外，有受訪機構言明希望日後可以聘用一些高學歷的殘疾人士，故建議殘疾人士就業機構可以制作一份肢體殘疾人士資料名冊，讓有意求職的殘疾人士進行登記，資料名冊會記錄登記者包括學歷及工作經驗等不同的資料，以吸納更多高學歷的殘疾求職者或在職人士使用服務，當有公司表示希望聘用殘疾人士時，就業服務機構便可從資料名冊中作出配對，並向合適的殘疾人士發放招聘資訊，增加就業選配服務成功的機會。

#### **1.6.3. 加強宣傳肢體殘疾人士就業服務，並提升肢體殘疾人士的就業動機**

為了提升潛在服務對象的就業動機，讓他們主動尋求就業服務的協助，建議就業服務機構可加強服務推廣，如設置街站、派傳單及擺放橫額等，服務機構亦宜與醫院(如職業治療部等)緊密聯繫，讓更多未知悉殘疾人士就業服務的肢體殘疾人士認識有關服務，使更多有需要，但未知悉有關服務的人可以得到該服務。另一方面，協會亦可重點宣傳成功就業的殘疾人士個案，以提升其他仍未就業的殘疾人士的信心，以鼓勵他們就業或主動尋找就業服務機構的協助。

#### **1.6.4. 向僱主推廣聘用肢體殘疾人士的優勢**

就業服務機構應向外界宣傳及推廣殘疾人士的工作表現。建議殘疾人士就業服務機構可物色數個在職場成功的肢體殘疾人士個案，將他們的經歷和故事向外界分享，以提升外界對肢體殘疾人士工作能力的印象，糾正外界對肢體殘疾人士工作能力的錯誤觀念。

就業服務機構可重點宣傳聘用肢體殘疾人士的相對優勢，如工作動機較強及可提升公司形象等，以提高機構聘用殘疾人士的動機。就業服務機構亦宜主動提名及推舉聘請殘疾人士的機構參與「關愛僱主」、「商界展關懷」等計劃，以進一步表揚及肯定這些機構的企業社會責任。

#### **1.6.5. 向僱主提供聘用殘疾人士指引**

建議殘疾人士就業服務機構為僱主提供一站式的指引，包括由尋找合適的殘疾僱員、聘請及僱用程序、購買僱傭保險、升遷及懲處、終止僱傭合約等各項聘用殘疾人士時所涉及需要注意的事項，就業服務機構除了可以於機構網頁發佈有關資訊外及派發有關的小冊子，亦可考慮舉行僱主座談會，讓僱主們清楚知悉聘用殘疾人士的程序和步驟，以釋除不必要的疑慮，

增加僱主聘用殘疾人士的意欲。

#### **1.6.6. 倡導職場改善無障礙設施**

促成政府著實監察屋宇署《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》條例的執行，及定期檢視相關法例和指引，以確保所訂定的指標與時並進，並督促有關當局訂定一套有效的監管、執法及懲罰制度，確保所有新建或有重大更新工程的商廈，都能按照《設計手冊》內的規定，為有需要人士提供充足的無障礙設施。機構亦可倡導政府資助中、小型公司改善及更新無障礙設施，使包括輪椅使用者在內的所有人不會因為設施的不足而無法就業，以保障肢體殘疾人士的就業權利。

## 2. 背景及目的

### 2.1. 背景

「就業」對殘疾人士來說，除了是賺取薪金來維持生計外，更是一種平等參與社區生活的表現。可是，殘疾人士卻一直存在非常嚴重的就業問題。根據政府統計處 2008 年出版的《第四十八號專題報告》的數字顯示，在 347,900 名 15 歲及以上的殘疾人士中，只有約 41,000 人(11.8%)為就業人士(政府統計處，2008)，與香港同年總就業率的 96.4%相比，數字差距甚遠。

無法就業的殘疾人士因為被排除在勞動市場外，身體上的殘障，加上失業，使他們喪失參與社會的動力和意願，漸漸形成了被社會排斥(social exclusion)的現象。為了滿足殘疾人士的就業需要，並協助他們融入社會，殘疾人士就業服務質素優劣便顯得非常關鍵(葉琇嫻，2007)。

可是，殘疾人士時至今日要公開就業仍困難重重，當中又以肢體殘疾人士的就業情況最為嚴峻。根據 2008 年政府統計處出版的《第四十八號專題報告書》資料顯示，只有 4.4%的 15 歲或以上肢體殘疾人士「有從事經濟活動」，較視障的 7.8%及聽障的 14.1%為低，而肢體殘疾人士亦是眾多殘疾類別中「有從事經濟活動」人數百分比中最少的，足見肢體殘疾人士就業情況極為惡劣。(政府統計處，2008)

隨著社會經濟發展及民眾生活水平不斷提升，本港市民的基本生活需求已不再停留於生存及溫飽，而殘疾人士也不例外。雖然本港現時的社會保障制度，已經可以滿足殘疾人士的生活基本需要。然而，工作對於殘疾人士而言，不僅是為了生計，更重要的是透過工作，發揮自己的長處，滿足個人自尊(Self-Esteem)和自我實現(Self-Actualization)的需要，進而成就個人的人生目標和意義。

香港社會福利署為 15 歲或以上的肢體傷殘人士提供的服務主要有三類，其中之一便是以協助肢體殘疾人士公開就業為目標的日間訓練或職業康復服務(社會福利署，2012)，足見政府亦認同公開就業對殘疾人士的重要性。然而，有關服務能否應對肢體殘疾人士的需要，亦有待考證。因此，我們希望藉著本研究，了解本地肢體殘疾人士公開就業及使用殘疾人士就業服務的情況，以探討本港現時的肢體殘疾人士就業服務能否對應服務使用者的需要，從而推動及改善未來肢體殘疾人士就業服務的發展。

### 2.2. 目的

- 一. 了解現時肢體傷殘人士公開就業及接受就業服務的情況，從中探討肢體殘疾人士的就業困難和需要；
- 二. 了解肢體傷殘人士在接受就業服務(包括職業訓練及/或工作選配服務)後，他們工作滿意度的變化，從而探討現時殘疾人士就業服務(包括政府及非政府組織的服務)的服務缺口(Service Gap)；
- 三. 了解僱主聘用殘疾人士時的考慮和所面對的困難；及
- 四. 就上述各項研究資料進行整合和分析，從而提出提升殘疾人士服務質量的可行建議。



### 3. 定義

#### 一. 肢體傷殘人士

本研究採用 2007 年《香港康復計劃方案》的定義：「任何人士如因骨骼、肌骨骼或神經器官殘障，並主要損及運動機能，以致某方面或多方面的日常活動受到妨礙或限制，皆可視為肢體傷殘人士。」(香港康復計劃方案檢討工作小組，2007)

#### 二. 公開就業

指受僱主聘用，僱員與僱主雙方的關係為僱傭關係。僱員需利用個人所提供的服務來換取薪金等報酬。

#### 三. 職業訓練服務

為有意公開就業的殘疾人士，提供職前技能訓練：當中包括不同工種的技能訓練和培訓、個案輔導、工作實習、人際關係技巧及求職技巧，以協助他們在投身公開就業市場前提升個人工作潛能及培養正面的工作態度。

#### 四. 就業選配服務

為有意求職的殘疾人士介紹符合他們資歷及興趣的職位空缺，當中包括為有需要的殘疾人士提供不同行業的就業資訊、行業選取分析、職位配對及轉介服務，以協助求職人士就業。

#### 五. 職場無障礙環境

肢體傷殘人士可以在無需他人協助或沒有太大困難的情況下往返住所及工作地點，以及僱主為殘疾員工提供合適的輔助工具，使殘疾員工可以在無需他人協助或沒有太大困難的情況下工作。

### 4. 文獻回顧

#### 4.1. 本港肢體殘疾人士的就業情況

根據政府統計處 2008 年出版的《第四十八號專題報告書》的資料顯示，在 347,900 名 15 歲及以上的殘疾人士中，只有約 41,000 人(11.8%)為就業人士，相比起香港同年總就業率的 96.4%，就業率甚低。報告書中亦指出，只有 4.4%的 15 歲或以上肢體殘疾人士「有從事經濟活動」，相較 7.8%視障人士、10.9%言語障礙人士、14.1%聽障人士、20.3%精神病人、35.8%自閉症人士、29.6%學習障礙人士及 31.5%專注力不足/過度活躍症人士「有從事經濟活動」，肢體殘疾人士「有從事經濟活動」的百份比是眾多殘疾類別中最少的，足見肢體殘疾人士的就業情況極為惡劣。(政府統計處：2008)

中文大學社會科學系於 2010 年至 2011 年間進行了一個《設立法定最低工資對香港弱勢社群勞動力、市場狀況及生活質素的影響》調查，了解殘疾人士相對較低收入人士的就業狀況，調查顯示 119 名在最低工資生效前有工作的被訪者中，有 28 名殘疾人士在最低工資生效後變為沒有工作，受訪殘疾人士控制組的就業率由 94.4%下跌至 74.6%，可見殘疾人士的就業狀

況在最低工資實施後進一步惡化(黃洪、葉盛泉，2012)。

然而，即使有工作的肢體殘疾人士，他們的收入亦不太理想。根據《第四十八號專題報告書》的資料顯示，有 29.1%的肢體殘疾人士每月收入少於 4,000 元，18.6%的肢體殘疾人士每月收入只有 4,000-6,999 元。肢體殘疾人士的月入中位數為 7,000 元，而當時整體就業人口的月入中位數為 11,000 元，反映肢體殘疾人士的收入偏低 (政府統計處：2008)。

## 4.2. 本港現有肢體殘疾人士就業服務

本港現有的肢體殘疾人士就業服務側重點在於工作技能培訓以及協助他們獲得就業機會。為了協助肢體殘疾人士就業，政府提供了一系列的就業和職業康復服務，以協助他們獲取適合市場需要的工作技能，並覓得合適的工作。根據 2007 年的《香港康復計劃方案》(香港復康計劃方案檢討工作小組，2007)所述，香港政府現行為肢體殘疾人士提供的就業服務包括：

*「成立康復服務市場顧問辦事處，向公私營機構推介殘疾人士的工作能力及宣傳由庇護工場、輔助就業、綜合職業康復服務中心和殘疾人士社會企業所提供的服務和產品；*

*透過技能訓練中心、綜合職業訓練中心、僱員再培訓計劃、輔助就業服務和在職培訓計劃為有能力公開就業的殘疾人士提供切合市場需要的職業訓練/再培訓課程；*

*為正在求職的殘疾人士和有意聘用殘疾人士的僱主提供就業選配服務，並為投考政府職位的殘疾人士提供多項優先受聘的安排；以及*

*推行一系列的專題計劃以協助殘疾人士受聘和鼓勵僱主聘用殘疾人士。這些計劃包括：殘疾人士在職培訓計劃、『陽光路上』培訓計劃、『創業展才能』計劃、『就業展才能』計劃(前身為『殘疾人士試工暨亦師亦友』計劃)、和開明僱主和模範殘疾僱員嘉獎活動等等。」*

## 4.3. 相關理論及觀點

### 4.3.1. 社會排除

肢體殘疾人士因為身體上的缺損，加上社區無障礙設施的不足，以致殘疾人士難以融入並參與日常社區生活，嚴重影響到他們的就業機會。部份殘疾人士難以工作，或只可以從事低收入的工作，他們欠缺消費能力，進而喪失參與社會的動機和意願，形成「社會排除」(Social Exclusion)的狀況，這種「社會排除」的狀況甚至有機會影響下一代的社會參與。然而，現時社會福利制度的協助有限，其保障措施發展又受到「福利依賴」言論的限制，領取社會福利的人士很容易被社會大眾加上「社會包袱」等負面標籤。可是，肢體殘疾人士又要面對長期失業，或是薪金過低的問題，使不少殘疾人士退出勞動市場，進而引起「漣漪效應」，使他們退出消費市場和社交網絡。這些均使殘疾人士在經濟、社會、政治及文化等的參與被長期隔絕，並且被排除在社會主流之外。(Byrne，2005)

### 4.3.2. 需求層次理論

心理學家馬斯洛(Abraham Maslow)的需求層次理論(Maslow's hierarchy of needs)將人的需求劃分為五個主要層次，分別是生理需求(Physiological needs)、安全需求(Safety needs)、社交需求(Love and belonging needs)、尊重需求(Esteem needs)和自我實現需求(Self-actualization)。(Maslow, 1943)

隨著社會經濟急速發展，本港康復政策在 70 年代末開始亦得以相繼發展，在現行的社會保障制度下，綜援(綜合社會保障援助)及傷殘津貼等政策的施行、殘疾人士院舍及醫療服務的發展，使殘疾人士的生理需要和安全需要已經得到最基本的保障。殘疾人士的生理需要及安全需要得到滿足後，他們便會開始追求較高層次的社交需要、尊重需要和自我實現需要。

工作毫無疑問可以賺取薪金來維持生計，以滿足個人的生理需要和安全需要。在公開就業的環境下，殘疾人士可以多些與僱主、同事及顧客等不同類別的人進行互動交流，以滿足他們的社交需要。另一方面，殘疾人士亦可在職場上獲得成就、名聲、地位和晉陞機會，以及得到他人對自己的認可與尊重，滿足自己的尊重需要。當殘疾人士滿足了社交需求和尊重需求後，殘疾人士便可以再進一步在職場上追求金錢和權力以外的自我實現需要。

### 4.3.3. 成就需求理論

心理學家大衛·麥克利蘭(David McClelland)的成就動機理論(Achievement Motivation Theory)便提出人有三種主要的需求動機，包括成就需求(need for achievement)、權力需求(need for power)及感情需求(need for affiliation)。成就需求是指人們擁有完成某種任務或達成某種目標的願望，若達成則會得到成就感和滿足感；權力需求是指人們擁有影響及控制他人的願望；至於感情需求則是指每個人都需要與多數人有良好關係的需要。(McClelland, 1976)而就業則可以同時滿足一個人的成就、權力和感情需要，即使是殘疾人士亦不例外。

### 4.3.4. 事業輔導與生涯規劃

近年，就業服務單位提供服務的方式漸漸由個人輔導及協助案主尋找職業為主，轉變為提供一站式的職前綜合培訓及個案經理輔導。有提供就業服務的工作者，開始把「就業輔導」、「事業輔導」和「生涯規劃」結合，從而為服務使用者提供更全面的就業服務。(香港社會服務聯會，2007)

「就業輔導」的主要目標是幫助服務使用者找到可以謀生的工作，以賺取薪金維持生活；「事業輔導」則協助服務使用者探索和明白自己，包括個人能力、興趣和價值觀等，並增加服務使用者對工作世界的認識，透過克服現實環境的限制或適當的妥協，從而協助服務使用者思考和列出適合自己的職業；「生涯規劃」則是幫助服務使用者探索符合個人的事業和人生目標，以尋找個人召命，並在不同的生活場所(如工作單位、家庭、社區)和活動(如工作、學習、休閒)中實踐有關目標。可見，現時香港社會對就業服務的要求不單只是協助服務使用者獲得工作，而是要讓服務使用者獲得一份適合自己的工作，使其可以進一步探索自己的事業和人生目標。

#### 4.3.5. 工作滿意度

由 Weiss、Dawis、England 及 Lofquist 設計的明尼蘇達滿意度量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire)，以量度個人在工作中的個人能力發揮、待遇及福利、員工社會地位等的滿意程度(Weiss, 1967)。受訪者的總體滿意度與其離職傾向、角色衝突(Role Conflict)和角色模糊(Role Ambiguity)呈負向關係。言則受訪者的總體工作滿意度越低，該受訪者會離職的傾向越高，並很大機會出現個人對其社經角色的矛盾和衝突，使受訪者無法對其工作的角色、目標和期望有清晰的認知。由於工作與個人生活的關係非常密切，故工作滿意度可作為生活滿意度的重要預測指標。(張揚，2007)

因此，是次研究會量度有使用殘疾人士就業服務與沒有使用殘疾人士就業服務的就業肢體殘疾人士，其在工作滿意度上的差異，從而分析有關服務在多大程度上促成服務使用者獲得一份較合適的工作，使服務使用者除了可賺取薪金維持生計外，更進一步的從工作滿足個人尊重及自我實現等的需要，以完成個人事業及人生的目標。

### 5. 調查方法

本研究採用量性研究(Quantitative Research)為主，質性研究(Qualitative Research)為輔的研究方式進行。前者採用預設問卷(Structured Questionnaire)的方式進行，而後者則以個案研究(Case Study)及深度訪問(In-depth Interview)的方式作探討。本研究期望從「多角度方法」(triangulation)發掘、探討及搜集肢體傷殘人士對就業服務需要的資料，以進一步強化及改善現有的服務。

#### 5.1. 問卷調查

##### 5.1.1. 問卷調查方法

###### 5.1.1.1. 受訪者

16-65 歲的肢體傷殘人士。

###### 5.1.1.2. 資料蒐集方法：寄發問卷及電話調查

是次研究的第一部份是採用量性研究的方式進行，由研究團隊先設計問卷，再把問卷寄發至目標對象，並配以電話調查的混合方式進行研究。採用上述的研究方式是基於以下的考慮：

##### (一) 切合研究目的

是次研究的目的是希望了解現時肢體殘疾人士的實際就業情況，因此需要取得大規模的數據，以便分析。採用寄發問卷及電話調查的雙混合方式與進行面談的方式相比，前者能夠在短時間內直接接觸受訪對象，並收集大量的數據，這較後者更能節省行政成本。(Babbie, 2010)

##### (二) 代表性較高

是次問卷的受訪對象是本會所有登記為肢體殘疾的會員。本會由 1970 年成立至今逾 40 多年，是香港歷史最悠久主要服務肢體殘障社群的自助組織，會員人數逾 3,000 人，當中包括不同年齡、背景和階層的肢體殘疾人士。所以是以調查理論上可接觸到社會上不同層面的肢體殘疾人士，增加研究結果的代表性。

受訪者在收到本會寄出的問卷後，除了可以選擇以郵寄的方式寄回填妥的問卷外，亦可選擇以電話訪問的方式作答。因此，即使肢體活動受限制，不方便以填寫問卷的方式作答的受訪者，仍可選擇以電話接受訪問，這有助提高研究結果的代表性。

### **(三) 提高回應率**

本會在寄發問卷時，隨函附上回郵信封，以省卻受訪者要找一個信封，寫上地址，並貼上郵票的麻煩，以提高受訪對象的回應率。(Babbie, 2010)

是次研究在寄發問卷以外，並配以電話訪問的方式進行。研究團體先會向受訪對象寄發問卷，然後在寄出問卷後一星期，開始追縱(follow-up)郵寄問卷，研究團隊先剔除受訪名單上已寄回問卷的受訪對象，並以電腦隨機抽樣的方式抽出未填回問卷的研究對象，再由訪問員直接撥電話邀請有關對象進行電話訪問。這不僅方便了部份因肢體活動受限制而難以填寫問卷的受訪者外，亦有助提高問卷的回應率。

#### **5.1.1.3. 抽樣方法**

是次研究對象是肢體殘疾人士，根據勞工及福利局的數字顯示，直至 2012 年 9 月 30 日，15-64 歲登記為肢體殘疾類別的殘疾人士為 23,716 人(康復服務中央檔案室，2012)，佔全港 700 萬人口不足 1%，由於難以蒐集及編造母體底冊，故亦難以一般的抽樣模式進行研究。

因此，是次研究將會採用本會的會員資料庫作為母體底冊，本會由 1970 年成立至今逾 40 多年，是香港歷史最悠久主要服務肢體殘障社群的自助組織，會員人數達 3,661 人，具有一定代表性。而符合是次研究對象條件，即 16-65 歲的肢體殘疾人士共 2,079 人。

本會採用自填問卷及電話調查的雙混合方式，於 2012 年 10 月 10 日，向上述 2,079 名 16-65 歲的肢體殘疾會員寄發自填問卷。受訪者在收到本會寄出的問卷後，除了可以選擇以郵寄的方式寄回問卷外，亦可選擇以電話訪問的方式作答，故即使肢體活動受限制，不方便填寫問卷的受訪者，仍可選擇以電話接受訪問，有助提高研究結果的代表性。

研究團隊在寄出問卷後一星期，即 10 月 17 日開始至 10 月 26 日進行問卷電話追縱。在研究對象名單中，刪除已交回問卷的研究對象後，再進行電腦隨機抽樣(random sampling)的方式，抽出未填回問卷的研究對象，再由訪問員撥接電話邀請有關對象進行電話訪問，以提高問卷的回應率。

#### **5.1.1.4. 調查樣本的代表性**

是次研究，我們一共完成了 527 份問卷。為了評估是次調查樣本的代表性，我們把受訪者的年齡分佈特徵，與 2012 年 9 月康復服務中央檔案室的統計數字作比較。

**表 1. 調查樣本與康復服務中央檔案室統計報告(2012 年 9 月)年齡分佈比較**

年齡組群 (2012 年統計數字/調查樣本)	2012 年統計數字 (實際人數/百份比)	調查樣本 (實際人數/百份比)	百份比差距
15-29 / 16-30	3536 人 / 14.9%	58 人 / 11.0%	- 3.9%
30-49 / 31-50	8240 人 / 34.7%	184 人 / 34.9%	+ 0.2%
50-64 / 51-65	11940 人 / 50.3%	285 人 / 54.1%	- 3.8%
<b>總和</b>	<b>23716 人 / 100%</b>	<b>527 人 / 100%</b>	

各個年齡組群的百份比差異由 0.2%-3.9% 不等。其中「30-49 / 31-50」的年齡組群差異最少，只有 0.2%。至於「15-29 / 16-30」及「50-64 / 51-65」的年齡組群差異較大，分別是 3.9% 及 3.8%，但仍少於 5% 的差異。

雖然 2012 年統計數字的人口年齡組群較調查樣本的年齡組群相差一歲，但整體而言，兩者在年齡結構的特徵相近，即最年輕的年齡組群「15-29 / 16-30」的人數最少，其次是「30-49 / 31-50」的年齡組群，而最多的年齡組群是「50-64 / 51-65」，可見樣本的代表性頗高。

#### 5.1.1.5. 電話訪問員

訪問員主要是來自本會就業服務中心轉介，接受過僱員再培訓局「電話推銷及問卷調查單元證書課程」的訓練，且具訪問經驗的人員。在正式訪問前，訪問員更需要接受由研究主任提供約 1 小時的訪問前訓練，讓訪問員能熟習整個訪問流程及問卷內容，避免訪問員在正式訪問時出現錯誤。

在電話訪問期間，研究主任將會監督整個訪問過程，以便隨時作出支援。為確保所搜集的資料正確無誤，研究主任亦會重覆審視(double check)已搜集的資料，以確保研究質素。

#### 5.1.1.6. 受訪者回應率

整個調查資料搜集(包括自行填寫問卷及電話訪問)於 2012 年 10 月至 11 月期間進行，收集到自行填寫問卷 373 份，電話問卷 154 份，合共收集到 527 份樣本，回應率為 25.35%(527 份資料樣本/2,079 名目標受訪對象 X 100%)。

#### 5.1.1.7. 問卷設計

問卷內每條問題都是有限制的問題(close-ended questions)，即每條問題均會提供預設的答案供受訪者揀選。以這種方式提問的缺點無疑是限制了受訪者的答案。因此，研究團體在計每條問題時，盡可能考慮到所有有機會出現的答案，並在部份問題的答案中加入「其他(請註明)」及「無法確定」等答案，讓受訪者可以自由發揮，避免答案有所遺漏。

整份問卷可分為四部份：第一部份為「身體狀況」；第二部份為「求職及殘疾人士就業服務使用情況」；第三部份為「現在或最後一次工作的情況」；最後一部份為「個人資料」。

#### **5.1.1.7.1. 第一部份：身體狀況**

問卷的第一部份主要是用作篩選合適的受訪者，以了解他們的身體狀況，特別是殘疾的情況。雖然問卷的受訪者是由本會的資料庫中選取出來，但為免資料有誤，本問卷的第一條問題便直接問受訪是哪一類別的肢體殘疾人士，選答「沒有」者，則代表該受訪者並不在研究範圍之內，以確保所有受訪者必定是符合受訪條件的受訪者。

至於第一部份的其他問題則包括查詢受訪者的肢體殘疾是屬於先天還是後天、有沒有其他種類的殘疾、所使用的輔助工具及個人能力評估等。這些問題均有助研究團隊在進行問卷分析時，了解不同情況的肢體殘疾會為求職及就業狀況帶來甚麼影響。

#### **5.1.1.7.2. 第二部份：求職及殘疾人士就業服務使用情況**

問卷的第二部份主要是了解受訪者的求職情況，如受訪者在 1 個月內有沒有尋找工作及其原因，從而探討受訪者失去尋找工作動機的原因和殘疾人士在尋找工作時所遇到的障礙。

此外，該部份亦會了解受訪者接受就業服務的情況，當中包括有沒有接受過「職業訓練服務」和「就業選配服務」，以及受訪者是否同意有關服務對提升他們的工作技能及獲得合適的工作有幫助。問卷有不同提供肢體殘疾人士就業服務的單位可供選擇，研究員便可從中分析不同就業服務單位的成效。

#### **5.1.1.7.3. 第三部份：工作情況**

在第三部份，問卷會篩選出現在有工作的受訪者作進一步的了解，受訪者須回答該工作的基本資料，包括工作類別、性質、工資及工作年期等資料。除此以外，該部份亦會採用明尼蘇達滿意度量表，以量度受訪者的工作滿意度。工作除了可以讓人賺取工資來維持生計外，人亦可以透過工作獲取成就感及滿足感等金錢以外的東西。然而，現正有工作的受訪者是否對其工作感到滿意。研究員會分析曾接受就業服務的受訪者與未曾接受就業服務的受訪者在工作滿意度上的異同，從而探討就業服務的成效。

#### **5.1.1.7.4. 第四部份：個人資料**

最後一部份是搜集受訪者的個人資料，當中包括性別、年齡、教育程度、領取福利、同住人數及家庭總收入數據。

#### **5.1.1.8. 調查限制**

由於是次調查的受訪者主要是本會肢體殘疾會員，因此是次調查雖然可以反映到本會肢體殘疾會員的就業情況，但未必能完全反映全港肢體殘疾人士的就業概況。不過，本會由 1970 年成立至今逾 40 多年，是香港歷史最悠久主要服務肢體殘障社群的自助組織，會員人數眾多，因此相信亦能有效反映本港肢體殘疾人士的就業情況。

## 5.1.2. 問卷調查結果

### 5.1.2.1. 被訪者特徵

#### 5.1.2.1.1. 肢體殘疾類別

在 527 名受訪者中，「只有上肢或手患殘疾」的共 19 人，佔 3.6%；「只有下肢或腳患殘疾」的共 326 人，佔 61.9%；而「上肢或手及下肢或腳同時患有殘疾」的共 182 人，佔 34.5%。

表 2. 被訪者的肢體殘疾類別

肢體殘疾類別	數目	百份比
只有上肢或手患殘疾	19	3.6%
只有下肢或腳患殘疾	326	61.9%
上肢或手及下肢或腳同時患有殘疾	182	34.5%
<b>總計</b>	<b>527</b>	<b>100.0%</b>

至於在「上肢或手患殘疾」的組群中，最多人是「上肢活動有困難」，有 115 人(57.2%)；其次是「麻痺/無力」，有 57 人(28.4%)。(詳見表 3)至於在「下肢或腳患殘疾」的組群中，最多人是「下肢活動有困難」，有 241 人(47.4%)；其次是「麻痺/無力」，有 206 人(40.6%)。(詳見表 4)

表 3. 上肢或手患殘疾的受訪者類別(可以有多於一項答案)

肢體殘疾類別	數目	回應百份比	個案百份比
上肢活動有困難	115	52.5%	57.2%
缺失手掌/手指	4	1.8%	2.0%
缺失上肢	7	3.2%	3.5%
上肢麻痺/無力	57	26.0%	28.4%
上肢癱瘓	28	12.8%	13.9%
其他	8	3.7%	4.0%
<b>回應總計</b>	<b>219</b>	<b>100.0%</b>	<b>109.0%</b>
<b>個案總計</b>	<b>201*</b>		

\*註：「只有上肢或手患殘疾」的受訪者有 19 人，而「上肢或手及下肢或腳同時患有殘疾」的受訪者則有 182 人，故表 3 的樣本數目為 201 人。



表 4. 下肢或腳患殘疾的受訪者類別(可以有多於一項答案)

肢體殘疾類別	數目	回應百份比	個案百份比
下肢活動有困難	241	43.3%	47.4%
下肢缺失腳掌/腳指	5	0.9%	1.0%
缺失下肢	33	5.9%	6.5%
下肢麻痺/無力	206	37.0%	40.6%
下肢癱瘓	55	9.9%	10.8%
其他	17	3.1%	3.3%
<b>回應總計</b>	<b>557</b>	<b>100.0%</b>	<b>109.6%</b>
<b>個案總計</b>	<b>508*</b>		

\*註：「只有下肢或腳患殘疾」的受訪者有 326 人，而「上肢或手及下肢或腳同時患有殘疾」的受訪者則有 182 人，故表 4 的樣本數目為 508 人。

#### 5.1.2.1.2. 受訪者肢體殘疾的成因

超過六成(60.9%)受訪者的肢體殘疾是源於「後天疾病」，其次分別是「先天疾病/遺傳」(22.6%)和「意外」(13.9%)。

表 5. 受訪者的肢體殘疾成因

肢體殘疾類別	數目	百份比
先天疾病/遺傳	119	22.6%
後天疾病	321	60.9%
意外	73	13.9%
不知道	12	2.3%
其他	1	0.2%
<b>總計</b>	<b>526*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 1 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 5 的樣本數目為 526 人。

#### 5.1.2.1.3. 受訪者除肢體殘疾外的其他殘疾類別

有 150 名(28.5%)受訪者除了患有肢體殘疾外，亦同時患有多於一種殘疾(詳見表 6)。當中最多人是患言語障礙(29.3%)，其次分別是情緒問題(26.7%)及聽覺受損(24.7%)(詳見表 7)。

表 6. 患有多於一種殘疾的受訪者數目

多於一種殘疾	數目	回應百份比
是	150	28.5%
否	377	71.5%
<b>總計</b>	<b>527</b>	<b>100.0%</b>

表 7. 患有多於一種殘疾的受訪者的其他殘疾類別(可以有多於一項答案)

其他殘疾類別	數目	回應百份比	個案百份比
言語障礙	44	21.9%	29.3%
聽覺受損	37	18.4%	24.7%
視覺受損	34	16.9%	22.7%
器官殘障	34	16.9%	22.7%
情緒問題	40	19.9%	26.7%
其他	12	6.0%	8.0%
<b>回應總計</b>	<b>201</b>	<b>100.0%</b>	<b>134.1%</b>
<b>個案總計</b>	<b>150*</b>		

\*註：有 150 名受訪者表示患有「多於一種殘疾」，故表 7 的樣本數目為 150 人。

#### 5.1.2.1.4. 受訪者使用的輔助工具

在 522 名受訪者當中，有 38.7% 的受訪者「需要使用包括輪椅(手動輪椅/電動輪椅)在內的輔助工具」，而有 41.4% 的受訪者「無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具」，其餘 19.9% 的受訪者則「不需要使用任何輔助工具」(詳見表 8)。當中最多人使用的是「助行架或手杖」，共 46.4%，其次是「電動輪椅」，共 30.6%，也有 22.0% 的受訪者是使用「手動輪椅」(詳見表 9)。

表 8. 受訪者使用的輔助工具

輔助工具	數目	回應百份比
需要使用包括輪椅(手動輪椅/電動輪椅)在內的輔助工具	202	38.7%
無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具	216	41.4%
不需要使用任何輔助工具	104	19.9%
<b>總計</b>	<b>522*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 5 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 8 的樣本數目為 522 人。

表 9. 受訪者使用的輔助工具(可以有多於一項答案)

輔助工具	數目	回應百份比	個案百份比
手動輪椅	92	17.2%	22.0%
電動輪椅	128	24.0%	30.6%
義肢	31	5.8%	7.4%
腳托	82	15.4%	19.6%
助行架或手杖	194	36.3%	46.4%
其他	7	1.3%	1.7%
<b>回應總計</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>	<b>127.8%</b>
<b>個案總計</b>	<b>418*</b>		

\*註：有 418 名受訪者表示需要使用輔助工具，故表 9 的樣本數目為 418 人。

#### 5.1.2.1.5. 受訪者身體功能的自我評估

超過七成的受訪者認為提起重物對他們而言是困難(47.6%)及非常困難 (24.7%)的；其次是記憶事情，有逾兩成的訪受者認為記憶事情對他們而言是困難(21.1%)及非常困難的(1.9%)。

至於在書寫、操作鍵盤及語言表達方面，均有八成或以上的受訪者認為是容易或非常容易做到，其中在語言表達方面更有超過八成半的受訪者認為對他們而言是容易(49.1%)及非常容易(38.5%)的。(詳見表 10)

表 10. 受訪者身體功能的自我評估

	非常容易	容易	無法確定	困難	非常困難	總計
提起重物	21 (4.0%)	110 (20.9%)	15 (2.8%)	251 (47.6%)	130 (24.7%)	<b>527</b> <b>(100.0%)</b>
記憶事情	111 (21.1%)	278 (52.8%)	17 (3.2%)	111 (21.1%)	10 (1.9%)	<b>527</b> <b>(100.0%)</b>
書寫	130 (24.7%)	285 (54.1%)	8 (1.5%)	80 (15.2%)	24 (4.6%)	<b>527</b> <b>(100.0%)</b>
操作鍵盤	145 (27.5%)	269 (51.0%)	28 (5.3%)	63 (12.0%)	22 (4.2%)	<b>527</b> <b>(100.0%)</b>
語言表達	203 (38.5%)	259 (49.1%)	7 (1.3%)	53 (10.1%)	5 (0.9%)	<b>527</b> <b>(100.0%)</b>

#### 5.1.2.1.6. 性別

在 527 名受訪者當中，有 53.7%是男性，其餘 46.3%是女性。

表 11. 受訪者的性別

	數目	回應百份比
男	283	53.7%
女	244	46.3%
總和	<b>527</b>	<b>100.0%</b>

#### 5.1.2.1.7. 年齡及教育程度

在 526 名受訪者當中，有超過一半(54.2%)的受訪者年齡介乎 51-65 歲，而最少受訪者(11.0%)年齡介乎 16-30 歲。

至於受訪者的教育程度方面，有 33.7%的受訪者為高中/預科；其次有 30.4%的受訪者教育程度為初中，另外有 17.9%的受訪者教育程度為小學；而分別有 8.9%及 7.4%的受訪者教育程度為專上教育及大學或以上。

此外，有接近三成半(34.5%)年齡介乎 16-30 歲的受訪者學歷達專上教育程度或以上，相對上

年齡介乎 31-45 歲、46-50 歲及 51-65 歲的受訪者學歷達專上教育程度或以上的分別只有 13.7%、23.4%及 11.6%。

表 12. 受訪者的年齡及教育程度

	未受教育/ 學前教育	小學	初中	高中/預科	專上教育 (文憑/證書/ 副學位課程)	大學 或以上	總數
<b>16-30 歲</b>	0	4	16	18	11	9	<b>58</b>
	(0.0%) 0.0%	(6.9%) 4.3%	(27.6%) 10.0%	(31.0%) 10.2%	(19.0%) 23.4%	(15.5%) 23.1%	<b>(100.0%)</b> <b>11.0%</b>
<b>31-45 歲</b>	2	13	42	31	6	8	<b>102</b>
	(2.0%) 22.2%	(12.7%) 13.8%	(41.2%) 26.3%	(30.4%) 17.5%	(5.9%) 12.8%	(7.8%) 20.5%	<b>(100.0%)</b> <b>19.4%</b>
<b>46-50 歲</b>	1	14	23	24	9	10	<b>81</b>
	(1.2%) 11.1%	(17.3%) 14.9%	(28.4%) 14.4%	(29.6%) 13.6%	(11.1%) 19.1%	(12.3%) 25.6%	<b>(100.0%)</b> <b>15.4%</b>
<b>51-65 歲</b>	6	63	79	104	21	12	<b>285</b>
	(2.1%) 66.7%	(22.1%) 67.0%	(27.7%) 49.4%	(36.5%) 58.8%	(7.4%) 44.7%	(4.2%) 30.8%	<b>(100.0%)</b> <b>54.2%</b>
<b>總數</b>	<b>9</b>	<b>94</b>	<b>160</b>	<b>177</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>526*</b>
	<b>(1.7%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(17.9%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(30.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(33.7%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(8.9%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(7.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>(100.0%)</b> <b>100.0%</b>

\*註：有 1 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 12 的樣本數目為 526 人。

#### 5.1.2.1.8. 家庭成員數目

分別有 26.6%及 24.1%的家庭成員數目(包括受訪者)為 2 人及 3 人，至於家庭成員只有自己一人的受訪者亦有 20.0%。

表 13. 受訪者的家庭成員數目(包括受訪者)

	數目	回應百份比
<b>1</b>	98	20.0%
<b>2</b>	130	26.6%
<b>3</b>	118	24.1%
<b>4</b>	107	21.9%
<b>5</b>	26	5.3%
<b>5 個或以上</b>	10	2.0%
<b>總和</b>	<b>489*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 38 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 13 的樣本數目為 489 人。

### 5.1.2.1.9. 家庭平均每月收入

在有提供家庭平均每月收入的 484 名受訪者中，接近三成(28.1%)的受訪者家庭月入少於 6,000 元，亦有超過兩成(21.5%)的受訪者家庭月入為 6,000 至 9,999 元。至於家庭月入介乎 40,000 至 49,999 元及多於或等於 50,000 元的則分別佔 3.9% 及 5.0%。

表 14. 受訪者的家庭平均每月收入

	數目	回應百份比
少於\$6,000	136	28.1%
\$6,000-\$9,999	104	21.5%
\$10,000-\$14,999	69	14.3%
\$15,000-\$19,999	50	10.3%
\$20,000-29,999	53	11.0%
\$30,000-\$39,999	29	6.0%
\$40,000-\$49,999	19	3.9%
多於或等於\$50,000	24	5.0%
<b>總和</b>	<b>484*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 43 名受訪者表示不清楚/沒有提供答案/拒絕回答，故表 14 的樣本數目為 484 人。

### 5.1.2.2. 被訪者的求職狀況

#### 5.1.2.2.1. 在過去一個月有沒有尋找工作

有接近九成(88.7%)的受訪者表示在過去一個月內沒有尋找工作，只有一成(11.3%)的受訪者表示在過去一個月內有尋找工作。

表 15. 受訪者在過去一個月內有沒有尋找工作

	數目	回應百份比
有	59	11.3%
沒有	462	88.7%
<b>總和</b>	<b>521*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 6 名受訪者表示不清楚/沒有提供答案/拒絕回答，故表 15 的樣本數目為 521 人。

#### 5.1.2.2.2. 被訪者在過去一個月沒有尋找工作的原因

在過去一個月內沒有尋找工作的受訪者中，有 35.9% 人表示因為「現在有工作」，其次亦有 34.2% 表示是由於「身體欠佳」，至於沒有尋找工作的原因是「不認為僱主會聘用殘疾人士」及「需要照顧家人」的分別各佔 10.9% 和 10.7%，亦有 10.0% 的受訪者表示「找了很久都不成功，所以放棄」尋找工作。

表 16. 受訪者在過去一個月內沒有尋找工作的原因(可選多項)

	數目	回應百份比	個案百份比
現在有工作	161	25.90%	35.90%
身體欠佳	153	24.60%	34.20%
不認為僱主會聘用殘疾人士	49	7.90%	10.90%
需要照顧家人	48	7.70%	10.70%
找了很久都不成功，所以放棄	45	7.30%	10.00%
職場環境欠缺無障礙設施，根本無法工作	32	5.20%	7.10%
工資難以維持生計	22	3.50%	4.90%
沒有經濟需要	21	3.40%	4.70%
不欲影響綜援金額	19	3.10%	4.20%
在學	14	2.30%	3.10%
其他	57	9.20%	12.70%
回應總計	<b>621</b>	<b>100.0%</b>	<b>138.6%</b>
個案總計	<b>448*</b>		

\*註：有 462 名受訪者在過去一個月內沒有尋找工作，另外有 14 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 16 的樣本數目為 448 人。

### 5.1.2.3. 就業情況

#### 5.1.2.3.1. 殘疾後的工作情況

有四成(40.4%)的受訪者現在有工作，亦有三成多(31.4%)的受訪者在「殘疾後曾工作，惟現在沒有工作」，但仍有接近三成(28.2%)的受訪者表示在「殘疾後未曾工作」(詳見表 17)。至於在「殘疾後曾工作，惟現在沒有工作」的受訪者組群中，有逾三成半(37.4%)的受訪者超過 10 年未曾工作，此外亦分別有 26.0%及 22.0%的受訪者超過 5 年及 1 年未曾工作(詳見表 18)。

表 17. 受訪者在殘疾後的工作狀況

	數目	回應百份比
殘疾後曾工作，且現在有工作	205	40.4%
殘疾後曾工作，惟現在沒有工作	159	31.4%
殘疾後未曾工作	143	28.2%
總和	<b>507*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 6 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者現在仍在學，無需回答此問題，故表 17 的樣本數目為 507 人。

**表 18. 受訪者沒有工作的時間**

	數目	回應百份比
1 年內曾工作	17	14.6%
超過 1 年未曾工作	27	22.0%
超過 5 年未曾工作	31	26.0%
超過 10 年未曾工作	45	37.4%
<b>總和</b>	<b>120*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 159 名受訪者表示「殘疾後曾工作，惟現在沒有工作」，當中有 39 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 18 的樣本數目為 120 人。

**5.1.2.3.2. 工作性質(全職/兼職)**

在現正就業的受訪者組群中，逾八成半(86.5%)的受訪者從事全職的工作，只有約一成多(13.5%)的受訪者從事兼職的工作。

**表 19. 就業中受訪者的工作性質(全職/兼職)**

	數目	回應百份比
全職	173	86.5%
兼職	27	13.5%
<b>總和</b>	<b>200*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 5 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 19 的樣本數目為 200 人。

**5.1.2.3.3. 每月工資**

在就業受訪者組群中，有接近三成(27.2%)的受訪者月薪逾\$20,000，然而亦有逾四成(41.6%)的受訪者月入少於\$10,000。

**表 20. 就業受訪者的月薪**

	數目	回應百份比
少於\$4,000	30	14.9%
\$4,000-\$6,999	19	9.4%
\$7,000-\$9,999	35	17.3%
\$10,000-\$14,999	35	17.3%
\$15,000-\$19,999	26	12.9%
多於或等於\$20,000	57	27.2%
<b>總和</b>	<b>202*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 3 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 20 的樣本數目為 202 人。

#### 5.1.2.3.4. 就業受訪者從事職業

在就業受訪群組中，有超過三成半(36.1%)的受訪者從事文書支援人員，其次有一成半(15.6%)的人擔任專業人員的工作，也有一成多(13.7%)的人從事服務及銷售人員。

表 21. 就業中受訪者所從事的職業

	數目	回應百份比
經理及行政人員	20	9.8%
專業人員	32	15.6%
輔助專業人員	10	4.9%
文書支援人員	74	36.1%
非技術工人	20	9.8%
工藝及有關人員	4	2.0%
服務工作及銷售人員	28	13.7%
機台及機器操作員及裝配員	3	1.5%
其他	14	6.8%
<b>總和</b>	<b>205</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，故表 21 的樣本數目為 205 人。

#### 5.1.2.3.5. 工作滿意度

在就業受訪組群中，工作滿意度的平均分為 6.76 分，其中工作滿意度最高的首三項依次序分別為「獨立工作」(7.79 分)、「工作穩定」(7.76 分)及「同事間的相處方式」(7.56 分)。

至於工作滿意度最低的首三項依次序則分別為「晉升機會」(5.00 分)、「公司政策」(6.04 分)及「自行決策的機會」(6.14 分)。其中「晉升機會」是所有項目中最低分，分數亦遠低於其他項目的水平。



表 22. 就業中受訪者的工作滿意度

	個數*	平均分	標準差
工作充實	204	7.41	2.15
獨立工作	204	7.79	1.87
工作穩定	204	7.76	2.1
同事間相處的方式	204	7.56	1.78
不違背良心	204	7.51	2.11
協助他人	204	7.19	2.08
成為公司一份子	203	7.12	2.25
工作環境如無障礙工作環境	204	6.92	2.41
發揮所長的機會	204	6.88	2.38
能夠從工作中獲得成就感	204	6.78	2.49
管理下屬的方式	204	6.64	2.34
工作表現出色時獲得讚賞	204	6.64	2.42
按自己的方式來做事的機會	204	6.47	2.85
管理者的決策能力	204	6.35	2.45
薪酬與工作量	204	6.35	2.87
嘗試不同工作	204	6.31	2.69
安排他人工作	204	6.29	2.39
自行決策	204	6.14	2.82
公司政策	204	6.04	2.33
晉升機會	204	5.00	2.85
<b>整體滿意度平均分</b>	<b>203</b>	<b>6.76</b>	<b>1.56</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 1 及/或 2 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 22 的樣本數目為 204 及/或 203 人。

#### 5.1.2.4. 肢體殘疾與就業關係分析

##### 5.1.2.4.1. 輔助工具與就業情況的關係

經卡方檢定的檢測結果顯示，三個獨立樣本，「需要使用包括手動/電動輪椅在內的輔助工具」(n=190)、「無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具」(n=210)及「無需使用任何輔助工具」(n=102)的受訪者在就業情況上有顯著差異。(χ<sup>2</sup>=88.650, df=4, p= .000)

其中最為值得注意的是接近一半(48.4%)「需要使用包括手動/電動輪椅作為輔助工具」的受訪者於殘疾後從未曾工作，而只有一成半(16.8%)「需要使用包括手動/電動輪椅作為輔助工具」的受訪者是現在有工作的；相較有五成半(56.2%)「無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具」的受訪者及五成多(52.0%)「無需使用任何輔助工具」的受訪者現正有工作，「需要使用包括手動/電動輪椅在內的輔助工具」的群組是在肢體殘疾人士中就業情況最差的一群。

表 23. 受訪者使用的輔助工具與其就業情況的關係

	殘疾後從沒工作	殘疾後曾工作， 但現在沒有工作	現在有工作	總和
需要使用包括手動/電動輪椅在內的輔助工具	92 (48.4%)	66 (34.7%)	32 (16.8%)	<b>190</b> <b>(100.0%)</b>
無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具	32 (15.2%)	60 (28.6%)	118 (56.2%)	<b>210</b> <b>(100.0%)</b>
無需使用任何輔助工具	17 (16.7%)	32 (31.4%)	53 (52.0%)	<b>102</b> <b>(100.0%)</b>
<b>總和</b>	<b>141</b> <b>(28.8%)</b>	<b>158</b> <b>(31.2%)</b>	<b>203</b> <b>(40.0%)</b>	<b>502*</b> <b>(100.0%)</b>

\*註：有 11 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者現在仍在學，無需回答此問題，故表 23 的樣本數目為 502 人。

卡方檢定			
	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	88.650 <sup>a</sup>	4	.000
概似比	92.682	4	.000
線性對線性的關連	11.741	1	.001
有效觀察值的個數	502		

a. 0 格(.0%)的預期個數少於 5。最小的預期個數為 28.65。

### 5.1.2.5. 被訪者接受職業訓練服務的狀況

#### 5.1.2.5.1. 曾接受職業訓練服務

接近六成(58.9%)的受訪者「未曾接受職業訓練服務」。

表 24. 受訪者接受職業訓練服務的情況

	數目	回應百份比
曾接受職業訓練服務	209	41.1%
未曾接受職業訓練服務	300	58.9%
<b>總和</b>	<b>509*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 4 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者是學生，無需回答此問題，故表 24 的樣本數目為 509 人。

#### 5.1.2.5.2. 受訪者接受職業訓練服務與工作的關係

經卡方檢定的檢測結果顯示，兩個獨立樣本，「未曾接受過職業訓練」(n=296)、及「曾接受過職業訓練」(n=207)的受訪者在就業情況上有顯著差異。 $(\chi^2=19.709, df=2, p=.000)$

在未曾接受過職業訓練服務的受訪者中，有三成半(35.5%)人在殘疾後未曾工作，亦有兩成半(26.0%)的受訪者雖然在殘疾後曾工作，但現在亦沒有工作。這些沒有工作，但從沒找尋職業訓練服務，他們佔整體受訪者人數達三成半(36.2%)。

表 25. 受訪者接受職業訓練服務與工作情況的關係

	殘疾後未曾工作	殘疾後曾工作， 但現在沒有工作	現在有工作	總和
未曾接受 職業訓練服務	105 (35.5%) 73.4%	77 (26.0%) 48.7%	114 (38.5%) 56.4%	296 (100.0%) 58.8%
曾接受 職業訓練服務	38 (19.1%) 26.6%	81 (39.5%) 51.3%	88 (42.5%) 43.6%	207 (100.0%) 41.2%
總和	<b>143</b> <b>(28.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>158</b> <b>(31.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>202</b> <b>(40.2%)</b> <b>100.0%</b>	<b>503</b> <b>(100.0%)</b> <b>100.0%</b>

\*註：有 10 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者是學生，無需回答此問題，故表 25 的樣本數目為 503 人。

卡方檢定			
	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	19.709 <sup>a</sup>	2	.000
概似比	20.281	2	.000
線性對線性的關連	18.596	1	.000
有效觀察值的個數	503		

a. 0 格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 58.85。

### 5.1.2.5.3. 職業訓練服務對受訪者是否有幫助

分別有五成半(56.8%)及六成半(67.3%)曾參與「非牟利機構提供的就業輔導服務」及「非牟利機構提供的在職培訓服務」的受訪者認為該服務有助提升他們的工作能力，較參與「勞工處提供的就業展才能計劃」的四成半(48.9%)為高，更有逾兩成(22.3%)曾接受「勞工處提供的就業展才能計劃」的受訪者更認為該服務對提升服務使用者的工作能力完全沒有幫助。

表 26. 接受職業訓練服務的受訪者認為該服務有助提升服務使用者工作能力的程度

	非常有幫助	有幫助	沒有幫助	完全沒有幫助	回應總數
勞工處提供的就業展才能計劃	5 (3.6%)	63 (45.3%)	40 (28.8%)	31 (22.3%)	139 (100.0%)
非牟利機構提供的就業輔導服務	6 (5.1%)	61 (51.7%)	40 (33.9%)	11 (9.3%)	118 (100.0%)
非牟利機構提供的在職培訓服務	9 (7.8%)	36 (59.5%)	29 (25.0%)	9 (7.8%)	83 (100.0%)
非牟利機構提供的陽光路上計劃	0 (0.0%)	22 (46.8%)	18 (38.3%)	7 (14.9%)	47 (100.0%)
其他	1 (9.1%)	8 (72.7%)	1 (8.1%)	1 (9.1%)	11 (100.0%)

#### 5.1.2.5.4. 職業訓練服務與工資的關係

有四成(40.7%)未曾接受職業訓練服務的受訪者，每月工資多於或等於\$20,000，較只有一成(11.6%)曾接受職業訓練服務的受訪者每月工資多於或等於\$20,000 為高。相反，只有不足一成(8.0%)未曾接受職業訓練服務的受訪者每月工資\$4,000，較有兩成半(24.4%)曾接受職業訓練服務的受訪者每月工資少於\$4,000 為低。

表 27. 接受職業訓練服務的受訪者的工資

	少於\$4,000	\$4,000- \$6,999	\$7,000- \$9,999	\$10,000- \$14,999	\$15,000- \$19,999	多於或等 於\$20,000	總和
未曾接受 職業訓練 服務	9 (8.0%) 30.0%	4 (3.5%) 21.1%	16 (14.2%) 48.5%	22 (19.5%) 62.9%	16 (14.2%) 61.5%	46 (40.7%) 82.1%	113 (100.0%) 56.8%
曾接受職 業訓練服 務	21 (24.4%) 70.0%	15 (17.4%) 78.9%	17 (19.8%) 51.5%	13 (15.1%) 37.1%	10 (11.6%) 38.5%	10 (11.6%) 17.9%	86 (100.0%) 43.2%
總和	30 (15.1%) <b>100.0%</b>	19 (9.5%) <b>100.0%</b>	33 (16.6%) <b>100.0%</b>	35 (17.6%) <b>100.0%</b>	26 (13.1%) <b>100.0%</b>	56 (28.1%) <b>100.0%</b>	199* (100.0%) <b>100.0%</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 6 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 28 的樣本數目為 199 人。

#### 5.1.2.5.5. 職業訓練服務與工作滿意度關係

透過獨立樣本 T 檢定 (Independent Sample T-Test)的結果顯示，職業訓練服務與工作滿意度上有明顯差異。(F= 4.551, df=162.326, p=.003)

「曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.38，較「未曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分 7.05 為低。

**表 28. 受訪者接受職業訓練服務與工作滿意度關係**

	數目	滿意度	標準差	平均數的標準誤
未曾接受職業訓練服務	113	7.05	1.89	.130
曾接受職業訓練服務	87	6.38	1.72	.184

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 5 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 28 的樣本數目為 200 人。

獨立樣本檢定									
	變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定					差異的 95% 信賴區間	
	F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異	下界	上界
假設變異數相等	4.520	.035	3.047	198	.003	.66892	.21950	.23606	1.10178
不假設變異數相等			2.964	162.326	.003	.66892	.22569	.22326	1.11458

#### 5.1.2.6. 被訪者接受就業選配服務的情況

##### 5.1.2.6.1. 曾接受就業選配服務

超過六成(64.7%)的受訪者未曾接受就業選配服務。

**表 29. 受訪者接受就業選配服務的情況**

	數目	回應百份比
未曾接受職業配對服務	332	64.7%
曾接受職業配對服務	181	35.3%
<b>總和</b>	<b>513*</b>	<b>100.0%</b>

\*註：有 0 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者是學生，無需回答此問題，故表 29 的樣本數目為 513 人。

##### 5.1.2.6.2. 就業選配服務與工作的關係

經卡方檢定的檢測結果顯示，兩個獨立樣本，「未曾接受過就業選配服務」(n=328)、及「曾接受過就業選配服務」(n=179)的受訪者在就業情況上有顯著差異。(χ<sup>2</sup>=38.945, df=2, p=.000)

有三成半(36.9%)及兩成半(24.7%)「未曾接受過就業選配服務」的受訪者在「殘疾後未曾工作」及「殘疾後曾工作，但現在沒有工作」，他們一共佔全體受訪者的四成(39.8%)。

表 30. 受訪者接受職業配對服務與工作的關係

	殘疾後未曾工作	殘疾後曾工作， 但現在沒有工作	現在有工作	總和
未曾接受過 就業選配服務	121 (36.9%)	81 (24.7%)	126 (38.4%)	328 (100.0%)
	84.6%	50.9%	61.5%	64.7%
曾接受過 就業選配服務	22 (12.3%)	78 (43.6%)	79 (44.1%)	179 (100.0%)
	15.4%	49.1%	38.5%	35.3%
總和	<b>143</b> <b>(28.2%)</b> <b>100.0%</b>	<b>159</b> <b>(31.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>205</b> <b>(40.4%)</b> <b>100.0%</b>	<b>507</b> <b>(100.0%)</b> <b>100.0%</b>

\*註：有 6 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，另外有 14 名受訪者是學生，無需回答此問題，故表 30 的樣本數目為 507 人。

卡方檢定			
	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	38.945 <sup>a</sup>	2	.000
概似比	41.940	2	.000
線性對線性的關連	36.743	1	.000
有效觀察值的個數	507		

a. 0 格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 50.49。

### 5.1.2.6.3. 就業選配服務是否有幫助

有六成(59.5%)曾接受勞工處展能就業科的受訪者同意(47.7%)及非常同意(11.8%)經由有關服務會較容易獲得合適的工作。不過，有超過七成(72.4%)曾接受非牟利機構為殘疾人士提供的就業選配服務的受訪者同意(65.7%)及非常同意(6.7%)經由有關服務會較容易獲得合適的工作，只有 43.1%曾接受私人顧問公司提供的就業選配服務的受訪者同意及非常同意經由有關服務會較容易獲得合適的工作。

表 31. 接受就業選配服務的受訪者認為該服務有助服務使用者獲得合適工作的程度

	非常同意	同意	不同意	非常不同意	回應總數
勞工處展能就業科為殘疾人士提供的就業選配服務	18 (11.8%)	73 (47.7%)	35 (22.9%)	27 (17.6%)	153 (100.0%)
非牟利機構為殘疾人士提供的就業選配服務	7 (6.7%)	69 (65.7%)	22 (21.0%)	7 (6.7%)	105 (100.0%)
私人顧問公司提供的就業選配服務	3 (5.2%)	22 (37.9%)	22 (37.9%)	11 (19.0%)	58 (100.0%)
其他	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

#### 5.1.2.6.4. 就業選配服務與工資的關係

超過三成(33.9%)未曾接受就業選配服務的受訪者，每月工資多於或等於\$20,000，較只有兩成(19.2%)曾接受就業選配服務的受訪者每月工資多於或等於\$20,000 為高。相反，只有約一成(11.3%)未曾接受就業選配服務的受訪者每月工資\$4,000，較有兩成(20.5%)曾接受就業選配服務的受訪者每月工資少於\$4,000 為低。

表 32. 接受就業選配服務的受訪者的工資

	少於\$4,000	\$4,000- \$6,999	\$7,000- \$9,999	\$10,000- \$14,999	\$15,000- \$19,999	多於或等 於\$20,000	總和
未曾接受 就業選配 服務	14 (11.3%) 46.7%	10 (8.1%) 52.6%	17 (13.7%) 48.6%	21 (16.9%) 60.0%	20 (16.1%) 76.9%	42 (33.9%) 73.7%	124 (100.0%) 61.4%
曾接受 就業選配 服務	16 (20.5%) 53.3%	9 (11.5%) 47.4%	18 (23.1%) 51.4%	14 (17.9%) 40.0%	6 (7.7%) 23.1%	15 (19.2%) 26.3%	78 (100.0%) 38.6%
總和	<b>30</b> (15.1%) <b>100.0%</b>	<b>19</b> (9.5%) <b>100.0%</b>	<b>35</b> (17.6%) <b>100.0%</b>	<b>35</b> (17.6%) <b>100.0%</b>	<b>26</b> (13.1%) <b>100.0%</b>	<b>57</b> (28.6%) <b>100.0%</b>	<b>202</b> (100.0%) <b>100.0%</b>

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 3 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 32 的樣本數目為 202 人。

#### 5.1.2.6.5. 就業選配服務與工作滿意度關係

透過獨立樣本 T 檢定 (Independent Sample T-Test)的結果顯示，就業選配服務與工作滿意度上有明顯差異。(F= 3.469, df=201, p=.019)

「曾接受就業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.43，較「未曾接受就業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分 6.96 為低。

**表 33. 就業選配服務與工作滿意度關係**

	數目	滿意度	標準差	平均數的標準誤
未曾接受就業選配服務	125	6.96	1.40	.12
曾接受就業選配服務	78	6.43	1.74	.19

\*註：有 205 名受訪者表示現在有工作，當中有 2 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 33 的樣本數目為 203 人。

獨立樣本檢定									
	變異數相等的 Levene 檢定		平均數相等的 t 檢定					差異的 95% 信賴區間	
	F 檢定	顯著性	t	自由度	顯著性 (雙尾)	平均差異	標準誤差異	下界	上界
假設變異數相等	3.469	.064	2.373	201	.019	.52791	.22247	.08924	.96658
不假設變異數相等			2.257	137.710	.026	.52791	.23389	.06543	.99039

## 5.2. 個案研究

### 5.2.1. 資料蒐集方法：深入訪問

由於以問卷調查的方式有一定局限性，受訪者僅能從問卷預設的問題及答案中作出選擇和回應，使受訪者無法自由表達自己的意見和感受。因此，是次研究除了採用問卷調查的方式外，亦會輔以個案研究的方法進行，讓研究更具彈性。透過個案研究的深入訪問，訪問員可隨著受訪者的實際情況，對訪問問題作出修改，並可按需要就某一部份的內容作更進一步的討論，以更深入地搜集所需的資料，豐富研究成果。

另一方面，除了肢體殘疾人士外，是次研究亦想了解經由殘疾人士就業服務機構聘用肢體殘疾僱員的商業機構的實際情況。由於本會沒有聘用肢體殘疾僱員的商業機構資料，若以全港所有商業機構作為問卷調查的對象，調查將會費時失事，且過往以商業機構為調查對象，針對殘疾人士受僱情況的問卷調查的回應率偏低。因此，建議採用質性研究的方法，深入了解經由殘疾人士就業服務機構聘用肢體殘疾人士的機構的情況。

#### 5.2.1.1. 訪問對象

個案研究於 2013 年 1 月至 3 月期間進行，由經過社會科學研究訓練的訪問員訪問本會就業服務中心轉介的個案，當中包括：

- (1) 3 位曾使用本會及/或其他機構提供的殘疾人士就業服務的肢體傷殘人士；
- (2) 3 間曾使用本會及/或其他機構的殘疾人士就業服務，現正聘用肢體殘疾人士的機構。

#### 5.2.1.2. 半結構式訪問指引

是次訪問，訪問員須按一份已擬定的半結構式(Semi-Structure)訪問指引，向受訪者進行提問。該指引為訪問員提供了訪問的大綱，確保不同的訪問員對調查的範疇和目的都有所共識，避



免在訪問過程中出現任何資料遺漏。受訪員亦可按實際情況深入探討某一範疇的重點，使訪問能更具彈性和空間。當中訪問的主要內容包括：

- (1) 曾使用本會及/或其他機構提供的殘疾人士就業服務的肢體傷殘人士個案：
  - i. 受僱經驗及就業情況；
  - ii. 使用殘疾人士就業服務原因、過程及意見；及
  - iii. 對政府的殘疾人士就業政策的意見。
  
- (2) 曾使用本會及/或其他機構的殘疾人士就業服務，現正聘用肢體殘疾人士的機構個案：
  - i. 公司聘用殘疾人士的原因；
  - ii. 公司在聘用殘疾人士後的轉變；
  - iii. 聘用殘疾僱員的經驗；
  - iv. 對殘疾人士就業服務機構的意見；及
  - v. 對政府的殘疾人士就業政策的意見。

### 5.2.1.3. 調查限制

質性研究的結果難免會受到訪問員的個人價值觀所影響，惟因訪問員需要依照「訪問指引」內的訪問大綱的重點，依次序向被訪者進行提問。因此，所有受訪者亦須回應「訪問指引」中的重點問題，以確保並維持是次研究的客觀性。

此外，是次研究分別有 3 個「曾使用本會及/或其他機構提供的殘疾人士就業服務，16-65 歲的肢體傷殘人士個案」及 3 個「曾使用本會及/或其他機構的殘疾人士就業服務，現正聘用肢體殘疾人士的機構個案」。由於以上個案均是由本會就業服務中心轉介，因此會影響個案研究的代表性。

### 5.2.2. 個案研究結果

#### 5.2.2.1. 曾使用本會及/或其他機構提供的殘疾人士就業服務的肢體傷殘人士個案

##### 5.2.2.1.1. 個案一

性別：女

年齡：22 歲

學歷：中五

殘疾成因：中風

輔助工具：無

案主於 17 歲時因中風導致右手活動不靈活。在案主住院期間，經醫院職業治療師介紹而認識到本會的就業服務。案主曾報讀的課程包括英文班、普通話班和電腦班等。案主指自己對電腦沒有多大的興趣，不過由於中心職員鼓勵下，嘗試報讀有關課程以了解未來的發展方向，惟案主指報讀後仍是對電腦沒有興趣。

及後，案主經由就業服務中心轉介，由兼職的私人助理，轉職到另一間公司從事全職文員的

工作。案主稱求職過程非常暢順，中心職員亦提供很大的幫忙。案主表示，曾到勞工處登記要找工作，但只是見了 1 份工作便再沒有任何消息。

該工作的主要職責包括文件處理、發單訂貨和協助處理會計工作。同時，案主亦指在就業服務中心報讀的課程，如英文班和電腦班上學到的知識，亦能在工作中經常運用。

案主稱，同事間相處良好，現在的工作不論是工資或是福利上亦較前一份工作好，有一定發展機會，故工作得很開心。案主表示因為公司行政事務涉及會計知識，故現階段希望可以進修會計，務求在工作上有進一步的發展空間

#### 5.2.2.1.2. 個案二

性別：男

年齡：24 歲

學歷：中三

殘疾成因：大腦痲痺

輔助工具：無

案主在出生時因為腦部缺氧，導致大腦痲痺。雖然案主現時無須使用輔助工具行走，但會出現手震，說話緩慢等症狀，案主並稱自己的長期記憶較差。案主沒有工作，現正修讀中四的夜校課程，因為案主表示以前未能入讀主流學校，只能入讀特殊學校，故希望現階段可以再進修。

案主曾從事多項兼職工作，包括派傳單、速遞及電話調查等工作。案主表示這些工作分別是透過本會及政府的就業服務覓得。案主指派傳單工作並不穩定，至於速遞及電話訪問則分別只工作了 3 日及 3 個月，前者是透過政府勞工處覓得，而後者則是透過本會就業服務中心覓得。案主指速遞只工作了 3 天是由於所獲發的薪金較見工時所協定的為低，至於電話訪問則是由於薪金低所致。

案主現時沒有工作，不過仍繼續透過勞工處及本會就業服務中心找工作。不過，案主形容勞工處資源不足，由一位就業主任負責很多的個案，故為他找工作時都十分「求其」。相反，案主稱本會的就業服務有職員為他跟進求職前及求職後的整個過程。案主表示希望自己可以從事辦公室的工作，不過其實只要有一份「穩穩定定」的長工便可。

案主曾於本會接受職業訓練課程，包括零售、電話訪問及辦公室技巧課程，案主稱雖然參與課程後未必一定會入行，但至少能加深對行業的了解。案主稱自己沒有對哪一種課程有特別喜好，只是就業服務中心的職員介紹所以才參與課程。如資源許可，案主希望殘疾人士就業服務機構能提供試工計劃，讓殘疾僱員可以從工作中學習外，僱主亦可以從中了解到殘疾僱員的工作能力。

### 5.2.2.1.3. 個案三

性別：男

年齡：30 歲

學歷：文憑課程

殘疾成因：大腦麻痺

輔助工具：電動輪椅

案主 3 歲時因腦部缺氧而導致大腦麻痺，雖然仍可以勉強行走數步，但日常生活還是會使用電動輪椅代步。

案主曾參與本會就業服務中心的僱員再培訓課程，包括文書處理及網頁設計等工作，案主表示因為對這兩方面有興趣，惟案主認為有關課程未必能配合社會節奏，所學到的東西與實際情況有一定差異。

案主曾透過本會就業服務中心成功尋找兩份工作，包括於私人公司擔任資料輸入員和網頁及廣告助理的工作。案主表示透過就業服務中心得到的工作回覆會較多，且中心亦會特別考慮工作的周邊環境是否適合殘疾人士。案主讚揚就業服務中心在協助殘疾人士找工作前，會先了解殘疾人士的意願、居住地點及交通需要，相對於透過政府找工作為佳。案主指勞工處差不多每個月也會轉一位就業主任，使自己無法適應，且案主亦批評他們的服務態度差。

不過，案主雖然曾透過就業服務中心獲得兩份工作，不過前者的資料輸入員只是兼職的工作，所以很快便轉職到後者全職的網頁及廣告助理工作。案主表示與同事關係良好，同事在有需要時亦願意主動提供協助。可是，案主在該公司工作 2 個月後，該公司認為案主表現未達標而與案主終止僱傭關係。案主現時失業，由上年 2 月至今仍沒有工作。

案主指社會上對殘疾人士就業的看法較為負面，如認為殘疾人士工作能力較弱及必須要他人的照顧，僱主在未實際了解殘疾人士的能力前便經已卻步。案主批評政府雖然曾嘗試推廣殘疾人士就業，但案主認為政府所做的仍不足夠，故社會對殘疾人士的看法始終未有改變。案主稱自己的要求不多，只是希望日後可以學以致用，及從事文職的工作。

## 5.2.3. 曾使用本會及/或其他機構的殘疾人士就業服務，現正聘用肢體殘疾人士的機構

### 5.2.3.1. 個案甲

個案公司從事零售及批發業務，該公司於 2011 年收到本會就業服務中心的宣傳單張後，認識到本會的殘疾人士就業服務。及後，該公司經本會轉介後聘用了 2 位身體活動有限制的僱員。該公司表示最初在考慮聘用殘疾人士時，沒有特別考慮(除了公司位處的大廈不方會輪椅人士進出，而無法聘用輪椅人士)，只要求聘請的僱員有能力應付負責的職務。

2 名僱員均為行動不便的肢體殘疾人士，其中一位需要使用手叉作輔助工具，他們的學歷分

別為小六及中三程度，負責產品品質檢定、包裝及文件處理的工作。

案主認為透過本會聘用殘疾僱員會較透過勞工處聘用殘疾僱員的質素為佳，因為會有社工跟進。案主表示聘用殘疾僱員的優點在於殘疾僱員的要求不會太高，而且較願意去學習。該公司指殘疾僱員與其他僱員的關係良好，並認同公司在聘用殘疾人士後，形象會變得較為正面，因為別人會認為公司會關懷員工的機構。

該公司指在聘用殘疾僱員後才知道政府有為殘疾僱員提供薪金津貼的計劃，因此認為政府在推動殘疾人士就業的力度並不足夠。

該公司表示最初認為肢體殘疾的僱員不太願意走遠路而盡量避免他們出外工作，但其後發現他們反而喜歡出外工作。該公司同意肢體殘疾人士可能會較難應付體力勞動的工作，不過除此以外與其他僱員的分別不大。案主稱若能為他們添置一些簡單的設備，如手推車等，便可大大提升他們的工作效率。

該公司稱如有需要也會再考慮聘用殘疾人士，不過該公司表示如果再聘用殘疾人士，將會考慮該應徵者是否需要經常覆診。該公司表示理解他們有覆診的需要，不過希望他們覆診的次數不會太過頻密。然而，對於聘用殘疾人士，該公司表示亦有其顧慮，該公司認為勞資關係良好便相安無事，若然要懲處犯錯的殘疾僱員，公司亦擔心會因此觸犯法例。不過，該公司對於聘請殘疾人士仍然持正面的態度，只是希望殘疾人士就業服務機構能提供更多的資訊，如購買勞工保險、解僱殘疾僱員時所需要注意的事項等。

#### **5.2.3.2. 個案乙**

該公司從事人事顧問的工作，因收到本會就業服務中心的單張而了解到本會的服務。該公司指他們的政策是推動共融工作間，願意聘用殘疾人士，因此便透過就業服務中心尋找合適的僱員。該公司經就業服務中心聘用了一位行動不便，使用雙手叉的肢體殘疾人士，該僱員學歷達副學士程度，主要工作為協助修改服務對象的履歷。該工作無需要體力勞動，因此適合殘疾人士。不過，受訪公司指該工作較為沉悶，故有關職位的流失率頗高，相對上現在的殘疾僱員則較為穩定。

該公司表示在選擇適合殘疾人士的工種上有一定難度，因為有一些工作需要一定的體力勞動，不過如果有適合的工種亦會考慮再聘用殘疾人士，因為受訪公司認為肢體殘疾人士在非體力勞動工作上的表現其實與健全同工無異。

該公司並沒有在該殘疾僱員入職前進行政策或設施上的調整，不過由於該公司政策注重共融的工作間，因此公司選址亦會特別注重無障礙的情況，所以該公司指在設施上應該可以配合殘疾人士。不過，在聘用殘疾人士前，該公司亦會特意向管理階層解釋公司聘用殘疾人士的政策。

受訪公司稱在聘用殘疾人士時並沒有特別考慮聘用殘疾人士的優點，不過該公司指出聘用殘疾人士對公司建立名聲有正面作用，惟公司亦擔心聘用殘疾人士會不小心觸犯殘疾歧視條例，希望政府能給予聘用殘疾人士的公司較多的支援。

與此同時，受訪公司認同殘疾人士在社會上有被標籤化的情況出現，即使是願意聘用殘疾人士的公司亦只會聘請殘疾人士從事較低層次的工作，建議政府或殘疾人士機構可以制訂一些政策和方針，以提升殘疾人士的就業水平。

### **5.2.3.3. 個案丙**

受訪公司是一間產品批發公司，該公司表示過往亦曾聘用殘疾人士，如透過勞工處和聘用殘疾人士從事資料輸入的工作，或透過大學聘請殘疾人士。為了實踐公司共融工作間的政策，該公司於是透過就業服務中心聘請 2 名肢體殘疾人士負責展覽會接待及茶水的臨時工作。

該公司指並沒有因為聘請殘疾人士而進行大幅度的政策調整，不過亦有輕度的工作崗位調配，如盡可能避免該 2 名殘疾僱員進行勞動性的工作，以提高工作效率。該公司坦言這 2 名僱員或因殘疾的影響而導致思考較為緩慢，不過同事們都認同他們有工作熱誠，且主動積極，故同事們對公司聘請殘疾人士的態度非常正面。該公司稱 2 名殘疾僱員的工作表現較預期高，只是工作稍欠彈性和情緒起伏較大。

公司稱透過就業服務中心，中心職員曾到該公司進行簡介，以減低同事們的憂慮，不過受訪公司亦坦言擔心如要解僱殘疾人士會觸犯殘疾歧視條例，因此希望政府或就業服務中心能提供更多的資料。公司亦建議就業服務中心可為有意聘請殘疾人士的公司提供一站式的指引，包括由如何尋找合適的殘疾僱員，以至完成整個僱傭合約時所需要的程序，以方便有意聘請殘疾人士的公司。

受訪公司稱就業服務中心在殘疾僱員配對方面較勞工處有彈性，亦有社工跟進每個轉介僱員的情況。該公司亦表示如有需要，希望日後可以聘請學歷較高的殘疾人士。

## **6. 整體分析及建議**

### **6.1. 整體分析**

#### **6.1.1. 殘疾人士就業服務優勢**

##### **6.1.1.1. 殘疾人士就業服務有助肢體殘疾人士獲得工作**

調查結果發現，有 42.5%「曾接受職業訓練服務」的受訪者表示「現在有工作」，較只有 38.5%「未曾接受職業訓練服務」的受訪者「現在有工作」為高。(詳見表 26) 此外，有 44.1%「曾接受就業選配服務」的受訪者「現在有工作」，較只有 38.4%「未曾接受就業選配服務」的受訪者「現在有工作」為高。(詳見表 30)

由此可見，不論曾接受「職業訓練服務」或「就業選配服務」的受訪者，他們「現在有工作」的百分比均較未曾接受「職業訓練服務」或「就業選配服務」的受訪者為高，這可能是由於

接受就業服務的受訪者的求職意欲較高，而結果反映較多曾接受就業服務的受訪者「現在有工作」，這顯示不論是「職業訓練服務」或「就業選配服務」均對肢體殘疾人士公開就業有一定的幫助。

#### **6.1.1.2. 服務使用者對非牟利機構提供的就業服務態度正面**

分別有五成半(56.8%)及六成半(67.3%)曾參與「非牟利機構提供的就業輔導服務」及「非牟利機構提供的在職培訓服務」的受訪者認為該服務有助提升他們的工作能力，較參與「勞工處提供的就業展才能計劃」的四成半(48.9%)為高。(詳見表 26) 此外，有超過七成(72.4%)曾接受非牟利機構為殘疾人士提供的就業選配服務的受訪者認同有關服務會較容易獲得合適的工作，較只有六成(59.5%)曾接受勞工處展能就業科的受訪者認同經由有關服務會較容易獲得合適的工作為高。(詳見表 31) 調查結果顯示，服務使用者較滿意由非牟利機構所提供的就業服務。

另一方面，曾接受本會就業服務中心服務的受訪個案表示，本會的服務會因應服務使用者的實際情況轉介合適的工作機會，且工作機會較多，協會並在成功就業後有職員跟進個案的就業情況，受訪個案對此均表示滿意，認為有關服務較能照顧他們的需要。

### **6.1.2. 殘疾人士就業服務不足**

#### **6.1.2.1. 曾接受就業服務的受訪者工資待遇較低**

研究結果顯示，曾接受就業服務的受訪者的每月工資較未曾接受就業服務的受訪者為低。有四成「曾接受職業訓練服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999，較只有一成「未曾接受職業訓練服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999 為高。(詳見表 27) 此外，有三成「曾接受就業選配服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999，亦較只有兩成「未曾接受就業選配服務」的在職受訪者月薪少於\$6,999 為高。(詳見表 32) 這可能是部份沒有使用就業服務的受訪者，他們的自身條件較有優勢(如身體能力、學歷等)，因而較容易獲得待遇較理想的工作。不過，從接受就業服務的在職受訪者工資較低的結果反映，使用就業服務的殘疾人士其獲得的工作有工資待遇較低的傾向。

#### **6.1.2.2. 就業服務無助受訪者提升他們的工作滿意度**

「曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.38，較「未曾接受職業訓練服務」受訪者的工作滿意度平均分 7.05 為低。(詳見表 28) 至於「曾接受職業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分為 6.43，較「未曾接受就業選配服務」受訪者的工作滿意度平均分 6.96 為低。(詳見表 33) 結果反映不論曾使用「職業訓練服務」或「就業選配服務」的在職受訪者，他們的工作滿意度均較未曾使用就業服務的在職受訪者為低。這可能是部份沒有使用就業服務的受訪者，他們的自身條件較有優勢，相對上較容易獲得理想的工作。不過，從使用就業服務的在職受訪者較未曾使用服務的在職受訪者的工作滿意度低的結果反映，現時的就業服務難以為服務使用者獲得一份較理想的工作。

工作滿意度越低的僱員，其工作的角色、目標和期望越容易出現內在矛盾和衝突，其離職傾向便會越高，使他們最終放棄其工作崗位。就業服務不僅是為服務使用者覓得一份可以維持

生計的工作，更是為他們找尋一個可以發揮所長的機會，從而滿足個人尊重及自我實現等的需要。然而，研究發現，曾接受就業服務的受訪者其工作滿意度反而較未曾接受服務的受訪者為低，這顯示他們沒有因為接受就業服務而獲得較「合適」的工作。這些受訪者可能對其工作有所不滿，甚至會產生離職的想法，影響就業服務的成效。

### 6.1.3. 外在機會

#### 6.1.3.1. 潛在服務對象數量龐大

有超過六成「未曾接受職業訓練服務」的受訪者現在沒有工作，他們佔總體受訪人數的三成半。(詳見表 25)此外，亦有超過六成「未曾接受就業選配服務」的受訪者現在沒有工作，他們佔總體受訪人數的四成。(詳見表 30)若以年齡計算，在 16-30 歲沒有工作的受訪者群組中，分別有 47.8% 及 43.5% 的受訪者未曾接受職業訓練服務及就業選配服務；而在 31 至 45 歲沒有工作的受訪者群組中，更分別有 48.5% 及 53.7% 的受訪者未曾接受職業訓練服務及就業選配服務。(詳見表 34、35)他們均是適齡勞動人口，他們沒有就業，卻因為種種原因沒有尋找殘疾人士就業服務機構的幫助，然而，他們是殘疾人士就業服務機構的龐大潛在服務對象。

表 34. 按年齡分佈非在職受訪者接受職業訓練服務的情況

	未曾接受職業訓練服務	曾接受職業訓練服務	總和
16-30 歲	11	12	23
	(47.8%)	(52.5%)	(100.0%)
	6.0%	10.1%	7.6%
31-45 歲	32	34	66
	(48.5%)	(51.5%)	(100.0%)
	17.6%	28.6%	21.9%
46-50 歲	28	14	42
	(66.7%)	(33.3%)	(100.0%)
	15.4%	11.8%	14.0%
51-65 歲	111	59	170
	(65.3%)	(39.5%)	(100.0%)
	61.0%	49.6%	56.5%
總和	182	119	301*
	(60.5%)	(39.5%)	(100.0%)
	100.0%	100.0%	100.0%

\*註：有 302 名受訪者表示現在沒有工作，當中有 1 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 34 的樣本數目為 301 人。

表 35. 按年齡分佈非在職受訪者接受就業選配服務的情況

	未曾接受就業選配服務	曾接受就業選配服務	總和
16-30 歲	10	13	23
	(43.5%)	(56.5%)	(100.0%)
	5.0%	13.0%	7.6%
31-45 歲	36	31	67
	(53.7%)	(46.3%)	(100.0%)
	17.8%	31.0%	22.2%
46-50 歲	30	12	42
	(71.4%)	(28.6%)	(100.0%)
	14.9%	12.0%	13.9%
51-65 歲	126	44	170
	(74.1%)	(25.9%)	(100.0%)
	62.4%	44.0%	56.3%
總和	202	100	302*
	(66.9%)	(33.1%)	(100.0%)
	100.0%	100.0%	100.0%

\*註：有 302 名受訪者表示現在沒有工作，當中有 0 名受訪者沒有提供答案/拒絕回答，故表 35 的樣本數目為 302 人。

此外，研究結果亦反映肢體殘疾人士的學歷不斷提升，在 51-65 歲的受訪組群中只有約一成人士學歷達專上教育或以上，而在 16-30 歲的受訪組群中，已有三成半人學歷達專上教育或以上。(詳見表 12)這些年青又有學歷的受訪者有條件可以從事一些非勞動性，高學歷需求的工作，這將會是未來年青肢體殘疾人士就業發展趨向。

#### 6.1.3.2. 肢體殘疾人士工作表現受僱主肯定

不少殘疾人士被外間認定只能從事「低收入」和「低技術」的工作，但問卷調查結果卻發現並非如此。雖然分別有一成半及一成在職受訪者表示月薪「少於\$4,000」及介乎「\$4,000 - \$6,900」，但研究亦發現有超過兩成半的受訪者月入「多於或等於\$20,000」。(詳見表 20) 2012 年香港勞動人口月入中位數為\$11,000，可見有不少肢體殘疾人士從事的工作也並非「低收入」的。與此同時，分別有一成及一成半的就業受訪者表示其從事的職業是「經理及行政人員」和「專業人員」，這反映不少肢體殘疾人士也有能力可以擔當「管理階層」及「高技術」的工作。(詳見表 21)

在個案研究中，三間有聘用肢體殘疾人士的受訪機構均對其聘用的肢體殘疾僱員表現感到滿意，他們均認為肢體殘疾僱員在非體力勞動工作上的表現其實與健全同工無異。其中有受訪機構表示肢體殘疾僱員的表現比預期理想，更有機構分享表示最初認為肢體殘疾的僱員不太願意走遠路而盡量避免他們出外工作，但其後發現他們反而喜歡出外工作。由此可見，社會



上有部份僱主會因為肢體殘疾人士身體上的缺損而局限了他們對肢體殘疾人士工作表現的期望，但殘疾僱員的實際工作能力卻可能會高於僱主所預期。

### **6.1.3.3. 僱主認同聘用殘疾人士對機構有正面作用**

個案研究顯示，三間受訪的機構均同意聘用殘疾人士對公司有正面的作用，雖然在體力勞動的表現上，肢體殘疾僱員或許不及健全僱員，但受訪機構坦言肢體殘疾人士也有相對的優勢，如低流失率、較願意學習等。與此同時，受訪機構亦稱聘用殘疾人士會使公司的形象有所提升，因為外界會認為公司是關懷員工的機構。雖然這些都並非僱主聘用殘疾人士時的主要考慮，但無疑這些因素也是促進肢體殘疾人士就業的助力。

### **6.1.4. 外在危機**

#### **6.1.4.1. 部份肢體殘疾人士求職意欲低**

問卷調查結果發現，有接近六成(59.6%)的受訪者現在沒有工作，(詳見表 17)當中分別有六成(60.5%)及六成半(66.9%)的受訪者表示未曾使用「職業訓練服務」及「就業選配服務」。(詳見表 34 及表 35) 這些肢體殘疾人士雖然沒有工作，但也沒有求職的打算，可見部份肢體殘疾人士的求職意欲低。

此外，有過去一個月內沒有尋找工作的受訪者中，有三成半(35.9%)人表示因為現在有工作，但除此以外，亦同樣有三成半(34.2%)人表示因為「身體欠佳」，加上分別有超過一成(10.9%及 10.0%)人表示「不認為僱主會聘用殘疾人士」和「職場環境欠缺無障礙設施，根本無法工作」，這些答案均反映出不少受訪者受到親身經驗或社會環境的影響，認為肢體殘疾嚴重影響他們受聘請的可能性，故沒有求職的計劃和打算。(詳見表 16) 由於肢體殘疾人士求職意欲低，這難免會影響就業服務機構的服務成效。

#### **6.1.4.2. 職場無障礙設施不足**

調查結果顯示，輪椅使用者的就業率遠較其他肢體殘疾人士為低，只有約一成半(16.8%)「需要使用包括手動/電動輪椅在內的輔助工具」的受訪者表示「現在有工作」，遠低於有五成半(56.2%)「無需使用輪椅，但需要使用其他輔助工具」及五成(52.0%)「無需使用任何輔助工具」的受訪者表示「現在有工作」，這反映輪椅使用者在就業上有一定困難，當中的原因之一可能是由於職場適合輪椅使用者使用的無障礙設施不足，影響他們的就業機會。(詳見表 23)

在過去一個月又沒有尋找工作的受訪者中，接近一成(7.1%)的受訪者表示沒有找工作的原因是由於「職場環境欠缺無障礙設施，根本無法工作」。(詳見表 16) 事實上，有受訪機構個案指由於其公司座落的大廈並非無障礙，輪椅使用者無法進出，故在決定聘用殘疾人士時已經知悉無法聘用使用輪椅的僱員。事實上，輪椅使用者所需要的無障礙設施及工作空間均較健全人士及其他類別的殘疾人士為多，因此輪椅使用者在求職和就業仕途上會更為艱難。

#### **6.1.4.3. 社會客觀環境打擊僱主聘請殘疾人士的意欲**

個案研究中的三間受訪機構均表示對肢體殘疾僱員的表現滿意，並稱有需要亦會繼續聘用殘疾人士，然而三間的受訪機構亦不約而同表示一旦出現勞資糾紛，如要解僱殘疾僱員時會不

小心觸犯法例。這些構成了僱主對殘疾人士在非工作能力上的顧慮，均會窒礙和打擊僱主聘請殘疾人士的意欲。

三間受訪機構所聘用的都是一些中低技術的僱員，有受訪機構坦言認同殘疾人士在社會上有被標籤化的情況出現，即使有願意聘用殘疾人士的公司亦大多只會考慮聘請殘疾人士從事較低層次的工作，這也反映殘疾人士在就業過程中，會受到很多社會環境不利的客觀因素所影響。

## 6.2. 改善建議

### 6.2.1. 就業服務由「就業輔導」層面提升至「生涯規劃」層面

在現代社會，工作的意義不僅是局限於賺取薪金以糊口，而是透過工作去滿足個人自尊和自我實現的需要，進而追求工作及個人的目的和意義。然而，研究結果發現，殘疾人士就業服務使用者工作滿意度較未曾使用服務的肢體殘疾人士為低，工作滿意度所計算的除了薪酬和福利外，還包括受訪者的個人能力發揮和員工社會地位等。從「接受就業服務的肢體殘疾人士」較「未曾接受服務的肢體殘疾人士」工作滿意度低的結果反映，接受服務的肢體殘疾人士未能從工作中完全有效發揮其個人潛能及提升社會地位，即他們未能從工作中滿足個人尊嚴和自我實現的需要。工作滿意度低的其中一個影響是僱員的離職傾向會提高，他們會較容易離開或放棄他們的工作崗位，影響殘疾人士就業服務的成果。

研究顯示，透過就業服務的確有效幫助殘疾人士覓得工作，但單是這樣是不足夠的，就業服務還要為服務使用者尋找工作的興趣、目的和意義。有受訪者表示選擇報讀職業訓練課程時，只因在就業服務中心職員的推動下報讀，而非出自個人的興趣和需要，這顯示他們對個人能力、興趣和價值觀等未有充份的掌握。此外，有受訪者表示只希望有一份穩定的工作，但這其實亦反映他們沒有清晰的工作方向，沒有明確的事業計劃，亦不清楚自己理想的工作。無可否認，要為肢體殘疾人士尋找一份工作已經有一定的難度，更遑論是「合適」的工作。然而，若然強行把殘疾人士轉介至不適合他們的工作，他們的工作滿意度必然會降低，影響他們的工作穩定性，使殘疾人士就業服務的工作事倍功半。

因此建議把現時的就業服務，由「就業輔導」的層面提升至「生涯規劃」的層面。現時社會對就業服務單位的冀望不再是停留於為目標對象尋找職業的「就業輔導」服務水平，而是希望把「就業輔導」服務結合「事業輔導」和「生涯規劃」服務，為服務使用者提供一站式的職前綜合培訓及個案經理輔導。有關具體建議如下：

#### 6.2.1.1. 提供就業和生涯規劃資訊

為服務使用者提供他們所需要的資訊，當中包括但並不限於職業招聘及生涯規劃的資料。現今資訊泛濫，就業服務機構需為服務使用者分辨及整理有用的資訊，讓服務使用者掌握適切的資料來處理他們當前面對的事業和生涯抉擇。

#### 6.2.1.2. 職業及生涯規劃課程

這是結合生涯規劃、求職策略和面試技巧的常規性課程，按學員的發展階段及實際需要而設

計，內容可以包括授課、小組活動和分享、個人習作及評估測試等。課程除了協助服務使用者掌握求職的知識外，亦有助服務使用者探索和明白自己的個人能力、興趣和價值觀，進而尋找符合個人事業和人生的目標。雖然這是結構性強的課程，但工作人員亦可按照別學員的實際需要來提供適切的輔導。

### 6.2.1.3. 個案輔導

由社工為服務使用者提供個別的輔導，深入探索服務使用者的需要，並按個別人士的實際需要，選擇輔導策略，從而推動服務使用者建立符合自己的事業和人生目標，和嘗試從工作崗位中發揮貢獻和影響。如服務使用者有需要，社工亦可安排工作實習，以增加服務使用者對工作世界的認識，從而克服現實環境的限制或達致適當的妥協，以協助服務使用者思考適合自己的職業。

殘疾人士就業服務機構在推動「職業輔導」和「生涯規劃」服務時，亦可以配合一些不同的就業發展理論，當中包括但並不限於協助當事人了解其個人人格特質，並反映適合其個人人格特質的職業的霍爾蘭職業類型論(Holland Occupational Themes)；D. Super 強調自我觀(self-concept)、事業發展階段(developmental stages)和事業發展任務(career development tasks)、事業發展和生涯角色(life roles)的事業發展理論；以及 L. Gottredson 對事業發展與妥協作傳釋的事業抱負理論。透過上述就業發展理論，為肢體殘疾服務使用者設計更貼身的服務，以協助服務使用者掌握個人的興趣、能力和價值觀，並認清目前現實環境中的限制，確立個人事業及生命發展的目標與方向。

### 6.2.2. 就業服務可針對「高技術、低勞動性」的工作

肢體殘疾人士因為身體上的缺損，以致他們往往只能從事一些低勞動性的工作。研究結果顯示，年輕的肢體殘疾人士有高學歷化的趨勢，他們可以從事的工種亦會因此相應而增加，他們有條件可以從事「高技術、低勞動性」的工作。然而，社會的傳統觀點認為大部份殘疾人士只能從事「低技術、低勞動性」的工作，因此殘疾人士就業服務亦傾向為殘疾人士提供「低技術、低勞動性」工作相關的培訓和就業轉介服務。然而，高學歷的殘疾人士從事低技術的工作，容易做成人力資源錯配。

因此，建議殘疾人士就業服務機構可以針對「高技術、低勞動性」的工作開辦培訓課程，如資訊科技、金融保險等配合香港主流經濟發展的行業，提升服務使用者的工作流動性。正如有受訪機構坦言殘疾人士與健全人士在非體力勞動上的工作沒有差異，因此相信這些課程可以配合時代發展及部份殘疾人士的需要。

此外，有受訪機構言明希望日後可以聘用一些高學歷的殘疾人士，可見高學歷的肢體殘疾人士有一定市場。建議殘疾人士就業機構可以制作一份肢體殘疾人士資料名冊，讓有意求職的殘疾人士(不論學歷及工作經驗高低，又或曾否接受職業訓練及選配服務)進行登記，資料名冊會記錄登記者包括學歷及工作經驗等不同的資料，以吸納更多高學歷的殘疾求職者或在職人士使用服務，當有公司表示希望聘用殘疾人士時，就業服務機構便可從資料名冊中作出配對，並向合適的殘疾人士發放招聘資訊，增加就業選配服務成功的機會。

### 6.2.3. 加強宣傳肢體殘疾人士就業服務，並提升肢體殘疾人士的就業動機

研究結果反映有不少肢體殘疾的受訪者既沒有工作，亦不會尋找就業服務機構的幫助，但他們均是年齡介乎 16-65 歲的適齡就業人口，故他們是肢體殘疾人士就業機構龐大的潛在服務對象。然而，他們除了會認為自己身體欠佳，不適而工作外，亦有不少受訪者認為僱主不會聘用殘疾人士，已放棄尋找工作。這反映不少肢體殘疾人士的自我形象低落，對成功求職欠缺信心。因此協會有需要提升這些潛在服務對象的就業動機，讓他們主動尋求就業服務的協助，當中包括加強服務推廣，如設置街站、派傳單及擺放橫額等，服務機構亦宜與醫院(如職業治療部等)緊密聯繫，讓更多未知悉殘疾人士就業服務的肢體殘疾人士認識有關服務，使更多有需要，但未知悉有關服務的人可以得到該服務。另一方面，協會也可重點宣傳成功就業的殘疾人士個案，以提升其他仍未就業的殘疾人士的信心，以鼓勵他們就業或主動尋找就業服務機構的協助。

### 6.2.4. 向僱主推廣聘用肢體殘疾人士的優勢

肢體殘疾人士因為身體上的缺損，以致較難從事體力勞動的工作，進而使社會有一種錯誤觀念，就是殘疾人士的工作能力必然較健全人士弱。社會大眾受到這一種錯誤觀點所影響，部份僱主願意聘用殘疾人士只是出於關愛之心，而非殘疾僱員的工作能力。

可是，研究結果顯示，有超過兩成半的在職受訪者月入「多於或等於\$20,000」(詳見表 20)，高於 2012 年香港勞動人口月入中位數為\$11,000，亦有一成及一成半的就業受訪者表示其從事的職業是「經理及行政人員」和「專業人員」，這反映不少肢體殘疾人士也有能力可以擔當高層次的工作。(詳見表 22) 此外，受訪僱主亦認同肢體殘疾僱員在非體力勞動工作上的表現其實與健全同工無異，殘疾僱員的工作表現亦較預期中理想。

由此可見，肢體殘疾人士的工作能力較社會一般預期的高，因此就業服務機構應向外界宣傳及推廣有關事實。建議殘疾人士就業服務機構可物色數個在職場成功的肢體殘疾人士個案，將他們的經歷和故事向外界分享，以提升外界對肢體殘疾人士工作能力的印象，糾正外界對肢體殘疾人士工作能力的錯誤觀念。

除了闡述肢體殘疾人士的工作能力外，就業服務機構可重點宣傳聘用肢體殘疾人士的相對優勢，如工作動機較強及可提升公司形象等，雖然這些並非僱主聘用殘疾人士的決定性因素，但這亦有助提高機構聘用殘疾人士的動機。就業服務機構亦宜主動提名及推舉聘請殘疾人士的機構參與「關愛僱主」、「商界展關懷」等計劃，以進一步表揚及肯定這些機構的企業社會責任。

### 6.2.5. 向僱主提供聘用殘疾人士指引

此外，有受訪機構表示雖然表示願意繼續聘用殘疾人士，但同時亦擔心聘用殘疾人士時一旦出現勞資糾紛，便會觸犯《殘疾歧視條例》，相信這是不少僱主在聘用殘疾人士時的考慮重點之一，如無法釋除僱主們的疑慮，他們自不然會擱置聘用殘疾人士。因此，建議殘疾人士就業服務機構為僱主提供一站式的指引，包括由尋找合適的殘疾僱員、聘請及僱用程序、購買


僱傭保險、升遷及懲處、終止僱傭合約等各項聘用殘疾人士時所涉及需要注意的事項，就業服務機構除了可以於機構網頁發佈有關資訊外及派發有關的小冊子，亦可考慮舉行僱主座談會，讓僱主們清楚知悉聘用殘疾人士的程序和步驟，以釋除不必要的疑慮，增加僱主聘用殘疾人士的意欲。

#### **6.2.6. 倡導職場改善無障礙設施**

肢體殘疾人士，特別是輪椅使用者，在求職時所遇到的主要困難之一顯然是無障礙設施的不足，有受訪機構坦言公司選址並非無障礙的商廈，因此無法聘用輪椅使用者。因此，殘疾人士機構應該推動社會對無障礙設施的關注，並促成政府著實監察屋宇署《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》條例的執行，及定期檢視相關法例和指引，以確保所訂定的指標與時並進。

另一方面，殘疾人士機構可督促有關當局訂定一套有效的監管、執法及懲罰制度，確保所有新建或有重大更新工程的商廈，都能按照《設計手冊》內的規定，為有需要人士提供充足的無障礙設施。機構亦可倡導政府資助中、小型公司改善及更新無障礙設施，使包括輪椅使用者在內的所有人不會因為設施的不足而無法就業，以保障肢體殘疾人士的就業權利。

## 7. 附錄：問卷

 香港傷殘青年協會  
殘疾人士就業服務研究問卷

[以下問題，請在所選答的□加“✓”]

### 甲. 身體狀況

1. 請問你有以下哪一種的肢體殘疾？(可選多項)

- |                                 |                                |                                       |                               |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 上肢/手 → | <input type="checkbox"/> 活動有困難 | <input type="checkbox"/> 缺失手掌/手指      | <input type="checkbox"/> 缺失上肢 | <input type="checkbox"/> 痲痺/無力 |
|                                 | <input type="checkbox"/> 癱瘓    | <input type="checkbox"/> 其他(請註明)_____ |                               |                                |
| <input type="checkbox"/> 下肢/腳 → | <input type="checkbox"/> 活動有困難 | <input type="checkbox"/> 缺失腳掌/腳指      | <input type="checkbox"/> 缺失下肢 | <input type="checkbox"/> 痲痺/無力 |
|                                 | <input type="checkbox"/> 癱瘓    | <input type="checkbox"/> 其他(請註明)_____ |                               |                                |
| <input type="checkbox"/> 沒有 →   | <u>(請跳至問題“17”)</u>             |                                       |                               |                                |

2. 請問你的肢體殘疾是屬於？

- 先天疾病/遺傳     後天疾病     意外     不知道     其他(請註明)\_\_\_\_\_

3. 除了肢體殘疾外，請問你還有其他種類的殘疾嗎？

- |                              |                                       |                               |                               |                               |                               |
|------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 有 → | <input type="checkbox"/> 語言障礙         | <input type="checkbox"/> 聽覺受損 | <input type="checkbox"/> 視覺受損 | <input type="checkbox"/> 器官殘障 | <input type="checkbox"/> 情緒問題 |
|                              | <input type="checkbox"/> 其他(請註明)_____ |                               |                               |                               |                               |
| <input type="checkbox"/> 沒有  |                                       |                               |                               |                               |                               |

4. 請問你需要使用以下哪一種輔助工具？

- 手動輪椅     電動輪椅     義肢     腳托     助行架、手杖
- 不需要使用輔助工具     其他(請註明)\_\_\_\_\_

5. 我們想了解你的身體狀況，請你評估自己在進行以下活動的情況，你可以有五項選擇，分別為「非常容易」、「容易」、「困難」及「非常困難」，如無法肯定，你亦可選擇「無法確定」。

	☺ 非常容易	容易	困難	非常困難	☹	無法確定
a. 提起重物						
b. 記憶事情						
c. 書寫						
d. 手指操作電腦鍵盤						
e. 言語表達						

## 乙. 求職情況

6. 請問你有沒有接受過職業訓練服務(如培訓服務)? 如有, 你認為這些職業訓練服務對提升你的工作能力有多大幫助? 如你未曾接受有關服務, 請選擇「未曾接受該服務」。

	☺	非常有幫助	有幫助	沒有幫助	完全沒有幫助	☹	未曾接受該服務
勞工處提供的就業展才能計劃		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
非牟利機構提供的陽光路上計劃		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
非牟利機構提供的就業輔導服務		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
非牟利機構提供的在職培訓		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
其他(請註明)_____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

7. 請問你有沒有接受過就業選配服務(如求職/搵工服務)? 如有, 你是否同意經由這些就業選配服務, 會較容易獲得合適的工作? 如你未曾接受有關服務, 請選擇「未曾接受該服務」。

	☺	非常同意	同意	不同意	非常不同意	☹	未曾接受該服務
勞工處展能就業科為殘疾人士提供的就業選配服務		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
非牟利機構為殘疾人士提供的就業選配服務		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
私人顧問公司提供的就業選配服務		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
其他(請註明)_____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

8. 請問你在過去 1 個月內有沒有搵工?

有 (請跳至問題“10”)       沒有 (請繼續作答問題“9”)

9. 請問你沒有搵工的原因是?(可選多項)

- 現在有工作       沒有經濟需要  
 身體欠佳       不欲影響綜援金額  
 需要照顧家人       找了很久都不成功, 所以放棄  
 不認為僱主會聘用殘疾人士       職場環境欠缺無障礙設施, 根本無法工作  
 工資難以維持生計       在學 (請跳至問題“18”)  
 其他(請註明)\_\_\_\_\_

10. 你認為殘疾人士在搵工時會遇到的困難是?(可選多項)

- 欠缺無障礙交通前往工作地點       工作地點欠缺無障礙設施       其他(請註明\_\_\_\_\_)  
 僱主不認同殘疾人士能力       沒有困難

11. 請問你在殘疾後有沒有在本港工作(不包括庇護工場/自僱的工作)?

- 在殘疾後有工作 / 曾經有工作  
 在殘疾後未曾工作 (請跳至問題“17”)

12. 請問你現在有沒有工作(不包括庇護工場/自僱的工作)?

- 現在有工作。  
 現在沒有工作，但過去(請註明)\_\_\_\_年內曾在本港工作。(請跳至問題“17”)

**丙. 工作情況**

13. 請問你現在的工作是屬於全職還是兼職?

- 全職 (每週工作 18 小時或以上)       兼職 (每週工作少於 18 小時)

14. 請按照你個人真實的看法和感受回答，在適當的□內加“✓”。

● 請問你對現在的工作滿意程度如何?	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不清楚/不確定
a. 能一直保持充實/忙碌的狀態 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
b. 獨立工作的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
c. 經常嘗試不同工作/事情的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
d. 成為公司一份子的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
e. 上司管理/對待下屬的方式 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
f. 管理者的決策能力 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
g. 能夠做不違背自己良心的事 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
h. 工作穩定 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
i. 協助他人的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
j. 安排他人工作的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
k. 發揮所長的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
l. 公司政策付之實踐的方式 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
m. 薪酬與工作量 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
n. 晉升的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
o. 能自己作出決策的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
p. 按自己的方式來做事的機會 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
q. 工作環境(包括無障礙工作環境) ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
r. 同事間相處的方式 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
s. 工作表現出色時獲得讚賞 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>
t. 能夠從工作中獲得成就感 ☺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/>



15. 這份工是屬於以下那一種職業？

- |                                    |                                       |                                  |
|------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 經理及行政人員   | <input type="checkbox"/> 專業人員         | <input type="checkbox"/> 輔助專業人員  |
| <input type="checkbox"/> 文書支援人員    | <input type="checkbox"/> 非技術工人        | <input type="checkbox"/> 工藝及有關人員 |
| <input type="checkbox"/> 服務工作及銷售人員 | <input type="checkbox"/> 機台及機器操作員及裝配員 |                                  |
| <input type="checkbox"/> 漁農業熟練工人   | <input type="checkbox"/> 其他(請註明)_____ |                                  |

16. 這份工每月的工資是：

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 少於\$4,000         | <input type="checkbox"/> \$4,000-\$6,999   | <input type="checkbox"/> \$7,000-\$9,999 |
| <input type="checkbox"/> \$10,000-\$14,999 | <input type="checkbox"/> \$15,000-\$19,999 | <input type="checkbox"/> 多於或等於\$20,000   |

**丁部.基本資料**

17. 請問你的性別是？

- 男     女

18. 請問你的年齡是？

- |                                  |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 15 歲或以下 | <input type="checkbox"/> 16-30 歲 | <input type="checkbox"/> 31-45 歲 |
| <input type="checkbox"/> 46-50 歲 | <input type="checkbox"/> 51-65 歲 | <input type="checkbox"/> 65 歲以上  |

19. 請問你的教育程度是？

- |  |                                |                             |                                |
|--|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 未受教育/學前教育         | <input type="checkbox"/> 小學    | <input type="checkbox"/> 初中 | <input type="checkbox"/> 高中/預科 |
| <input type="checkbox"/> 專上教育(文憑/證書/副學位課程) | <input type="checkbox"/> 大學或以上 |                             |                                |

20. 請問你有沒有領取以下哪一項福利？

- |                                   |                                       |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 綜援       | <input type="checkbox"/> 普通傷殘津貼       | <input type="checkbox"/> 高額傷殘津貼 |
| <input type="checkbox"/> 沒有領取任何福利 | <input type="checkbox"/> 其他(請註明)_____ |                                 |

21. 包括你在內，請問有多少人與你同住？ ( \_\_\_\_\_ 人)

22. 請問你與你同住的人每月總收入(港元)是？

- |  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 少於\$6,000       | <input type="checkbox"/> \$6,000-\$9,999   | <input type="checkbox"/> \$10,000-\$14,999 | <input type="checkbox"/> \$15,000-\$19,999 |
| <input type="checkbox"/> \$20,000-29,999 | <input type="checkbox"/> \$30,000-\$39,999 | <input type="checkbox"/> \$40,000-\$49,999 | <input type="checkbox"/> 多於或等於\$50,000     |

**【問卷結束】**

**謝謝！**

## 8. 參考書目

1. 社會福利署網頁。www.swd.gov.hk/tc/index/site\_pubsvc/page\_socsecu，取於 2013 年 5 月 29 日。
2. 政府統計處，《第 48 號專題報告書》。香港：政府統計處，2008。
3. 香港社會服務聯會(2007)，《青少年生涯發展服務培訓計劃教材套》。香港：香港社會服務聯會。
4. 香港復康計劃方案檢討工作小組(2007)。《香港康復計劃方案》。香港：政府總部衛生福利局康復組。
5. 康復服務中央檔案室(2012)：《康復服務中央檔案室統計報告》。香港：勞工及福利局。
6. 張揚(2007)，〈工作滿意度評價〉，《科技創業月刊》，2007 年，第 6 期，頁 58 至 59。
7. 黃洪、葉盛泉(2012)，《設立法定最低工資對香港弱勢社群勞動力、市場狀況及生活質素的影響》。香港：中文大學社會工作學系。
8. 葉琇嫻(2007)，〈「社會排除」觀點下的社會安全與就業政策〉，《經濟前瞻》，2007 年 1 月 5 日，頁 126 至 129。
9. Babbie, E. (2010). "The practice of social research." Calif : Wadsworth Cengage.
10. Byrne, D. S.(2005). "Social Exclusion." New York : Open University Press.
11. Maslow, A H(1943). "A theory of human motivation", Psychological Review, Vol.50, Iss.40, P..370-396.
12. McClelland, D. C. (1976). "The Achievement Motive." New York : Irvington Publishers.
13. Weiss, D. J.(1967). "Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire". Minneapolis: Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota.