

勞動部勞動力發展署中彰投分署委託

國立彰化師範大學辦理

107年中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心

【職業重建服務主題探討】
身心障礙者接受職業重建服務之
中長期成果分析
期末報告

方案主持人：王敏行教授、黃宜君副教授

方案小組成員：曾中斌、陳冠霖、黃湘羚、張馨云、林煒翔

中 華 民 國 1 0 7 年 1 2 月 2 6 日

107 年主題探討摘要

身心障礙者接受職業重建服務之中長期成果分析

一、主旨

過去針對職業重建服務系統次級資料的研究，多數僅探討其「單一一次的」、「短期的」服務成效（如：僅以當次就服結案原因作為依變項），而未曾探究中長期的服務成果。依 2017 年主題探討的經驗，研究團隊判斷，職重資訊系統的次級資料變項應可進行更完整的分析，進一步回應關於「個案背景因素」、「職管的需求評估」、「職業重建與就業服務之服務歷程」等變項與「中長期職業重建服務成果」的關係。

因此，本研究目的是探討職業重建服務的中長期成果以及相關影響因子，並提出以下待答問題：

- 一、2014 年至 2017 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者基本特性為何？
- 二、2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者在接受職業重建服務結案時、結案後 1 個月、3 個月、6 個月、9 個月、12 個月、15 個月、18 個月、21 個月、24 個月的中長期成果為何？
- 三、2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者在接受職業重建服務後，哪些因素會影響或預測其結案後的中長期成果？

二、方法及步驟

1. 職重服務資料串接：將全國 2014-2017 年度於職重資訊系統開案之個案服務資料加以串接整理。
2. 串接勞保資料：將上述串接後的職重服務個案清冊進一步比對勞工保險局之勞保加保資料。
3. 統計分析：以個案人口學背景、支持需求、職業重建服務等作為自變項，以個案的就業穩定度作為依變項，透過多元迴歸統計方法探討影響職業重建服務中長期成果的影響因子。

身心障礙者接受職業重建服務之中長期成果分析

三、成果

一、本研究有以下結論：

1. 2014 年到 2017 年間，職業重建服務體系的個案實際人數逐年下降，個案的人口學組成比例亦出現變化，障別人數比例以智能障礙者、精神障礙者及肢體障礙者為主。
2. 身心障礙者接受職業重建服務結案時的整體在職率約為 45%，且歷經一年的追蹤，整體在職率變化趨勢仍呈現穩定。
3. 身心障礙者接受職業重建服務結案後兩年內的整體在職率表現雖然穩定，但不同障別者之間有明顯差距。
4. 身心障礙者接受職業重建服務結案後半年內平均每次就業天數可達 134 天（約 4.4 個月）。
5. 身心障礙者接受職業重建服務結案後一年內平均每次就業天數可達 230 天（約 7.6 個月）。
6. 身心障礙者接受職業重建服務結案時若為在職狀態，其一年內持續就業天數平均可達 275 天（約 9.1 個月），其中約有 66% 的個案持續就業天數超過 9 個月以上。
7. 與人口學變項、支持輔導需求變項相比，職業重建服務變項對於個案結案後的就業穩定度而言是最具影響力的預測因子；經由職重個管連結各類職業重建服務、且順利將職重計畫執行完成而結案者，其就業穩定度表現顯著較佳。

二、根據研究發現，提出以下建議：

1. 持續監控職業重建服務對象組成的變化趨勢，以發展或提供合適的服務資源。
2. 基於職業重建服務的整體成果表現穩定，但不同障別者之間的成果表現有明顯落差，建議應針對不同障別個案發展更合適、且能得到最佳成果的服務模式。
3. 職重個管員應掌握個案的人口學特性與支持需求，為個案連結並確保各種職重服務資源的可及性，同時努力與個案發展工作同盟關係，以支持個案順利將職重計畫執行完成。
4. 強化身心障礙者職業訓練專班與職業重建窗口的連結，同時應設法改善職重資訊系統中身心障礙者職業訓練報表漏填的問題。

目次

第一章、緣起與目的.....	1
第一節、研究背景.....	1
第二節、研究目的與待答問題.....	3
第三節、名詞釋義.....	4
第二章、文獻回顧.....	7
第一節、職業重建服務的成效指標.....	7
第二節、影響職業重建服務成效的因素.....	8
第三節、運用大數據資料探討特定族群的就業情形.....	10
第三章、研究方法與過程.....	14
第一節、研究設計.....	14
第二節、資料來源與研究對象.....	16
第三節、資料處理.....	20
第四節、研究工具與分析方法.....	31
第四章、研究發現與討論.....	32
第一節、2014 年至 2017 年職重系統開案個案的基本特性與組成差異.....	32
第二節、2014 年及 2015 年接受職重個管服務者結案後的中長期成果.....	42
第三節、2014 年及 2015 年接受職重服務結案個案中長期成果的預測因子.....	56
第四節、討論.....	62
第五章、結論與建議.....	69
第一節、結論.....	69
第二節、研究建議.....	70
第三節、研究限制.....	71
參考資料.....	73
附錄.....	78

表次

表 1、職業重建服務變項的 9 種組合	5
表 2、前人研究使用之依變項定義整理	12
表 3-2-1、本研究取得之職重資訊系統資料	16
表 3-2-2、本研究取用之勞工保險投保資料	17
表 3-2-3 5 月 24 日第一次檢驗取得資料結果(單位：人次).....	18
表 3-2-4 2016 年本中心主題探討取得職重個案量資料(單位：人次).....	18
表 3-2-5 6 月 20 日第二次檢驗取得職管表單資料核對結果(單位：人次).....	18
表 3-2-6 6 月 26 日第三次檢驗取得資料結果(單位：人次).....	19
表 3-2-7 6 月 26 日第三次檢驗取得職管表單資料核對結果(單位：人次).....	19
表 3-3-1 勞工保險證號代碼表	21
表 3-3-2 勞工保險變項邏輯運算定義	22
表 4-1-1、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度案量比例.....	32
表 4-1-2、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：性別比例分布	33
表 4-1-3a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：障別比例分布	33
表 4-1-3b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度主要障別人數組成差異	34
表 4-1-4、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：障礙等級比例分布	35
表 4-1-5、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：年齡組別分布	35
表 4-1-6a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：教育程度分布	36
表 4-1-6b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：教育程度分布	37
表 4-1-7a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：縣市等級	37
表 4-1-7b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度縣市等級組成差異	38
表 4-1-8a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：服務型態分布	38
表 4-1-8b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：各年度服務型態組成差異	39
表 4-1-9a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：支持輔導需求分布	39
表 4-1-9b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：各年度支持輔導需求組成差異	41
表 4-1-9c、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：三種障別間支持輔導需求差異	43
表 4-2-1、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的在職狀態檢定結果	45
表 4-2-2、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的在職狀態檢定結果：三種障別間比較	46
表 4-2-3、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率	47
表 4-2-4a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：智能障礙者	47
表 4-2-4b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：肢體障礙者	48
表 4-2-4c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：精神障礙者	48
表 4-2-5、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數	49
表 4-2-6a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：智能障礙者	49
表 4-2-6b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：肢體障礙者	50
表 4-2-6c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：精神障礙者	50

表 4-2-7、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數.....	51
表 4-2-8a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：智能障礙者	51
表 4-2-8b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：肢體障礙者	52
表 4-2-8c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：精神障礙者	52
表 4-2-9、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數	53
表 4-2-10a、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：智能障礙者	53
表 4-2-10b、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：肢體障礙者	54
表 4-2-10c、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：精神障礙者	55
表 4-3-1、待答問題三自變項的次數分配	56
表 4-3-2、階層迴歸分析結果	60
表 4-4-1、2014 年至 2017 年間僅接受身心障礙者職業訓練個案的資料遺漏情形.....	63
表 4-4-2、2014 年度與 2015 年度個案職重服務組型與職管結案階段的關係.....	65
表 4-4-3、2014 年度與 2015 年度職管結案階段與結案因素的關係.....	66

圖 次

圖 3-1-1、待答問題一的研究架構	14
圖 3-1-2、待答問題二的研究架構	14
圖 3-1-3、待答問題三的研究架構	15
圖 3-3-1、將分散的資料表串接成同一筆服務歷程	20
圖 3-3-2a、非典型就業者勞保資料範例	24
圖 3-3-2b、第一種勞保資料型態	24
圖 3-3-2c、同時區段內出現重疊投保紀錄的勞保資料範例	25
圖 3-3-2d、第二種勞保資料型態	25
圖 3-3-2e、長期未就業或因故未就業者勞保資料範例	26
圖 3-3-2f、第三種勞保資料型態	26
圖 3-3-2g、勞保資料異常範例	27
圖 3-3-3、檢定職管結案後指定時間點的在職狀態	28
圖 3-3-4、納入迴歸分析的勞保資料：以 2015 年度開案者為例	29
圖 3-3-5、職業重建服務系統與勞保明細資料串聯結果	30

第一章、緣起與目的

第一節、研究背景

一、身心障礙者職業重建服務的現況

依據勞動部身心障礙者勞動狀況調查結果，2014年6月身心障礙者勞動力參與率僅有19.7%，與整體國民的58%相比顯得相當低，而身心障礙者的失業率則超過整體國民3.9%的兩倍，達到11%，顯示國內的身心障礙者在就業上存在相當多的困境。

自1990年殘障福利法修訂至今，身心障礙者的工作權益透過定額進用政策的推動獲得某種程度的保障，接下來的10年內，隨著殘障福利法更名為身心障礙者保護法，身心障礙者社區化就業服務、職務再設計相關補助措施、庇護性就業服務、職業輔導評量服務也陸續推動，2008年實施的身心障礙者職業重建服務單一窗口計畫也在2014年調整為身心障礙者職業重建個案管理服務，使我國職業重建服務進入新的里程碑。到目前為止，我國的職業重建服務內涵已包含了就業轉銜、技能訓練、職前準備、就業安置、穩定就業，以及更長期的職涯輔導。

由前人研究歸納可知，我國的職業重建服務已有一定的服務成效。例如以「穩定就業」（即至少持續就業3個月以上者）理由結案的人數比例雖然依統計年度、服務單位、個案障別而異，但整體而言經支持性就業服務結案者當中約有六成左右以「穩定就業」結案（陳靜江與吳裕益，2008；陳靜江，2012）；另依近年來的數據粗略估計，目前每年約有5000位身心障礙者進入職業重建服務系統接受職業重建個案管理服務；每年約有2000位身心障礙者接受支持性就業服務後以穩定就業結案者；接受庇護性就業安置者每年約為1800人；參與身心障礙者職業訓練專班結訓後的就業人數約為750人（中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心，2016；衛生福利部，2016）。這些數據顯示20年來我國的職業重建服務發展已有一定的服務規模，且服務成果方面已達到某種程度的穩定表現。

二、我國職業重建服務的中長期成果仍待研究

然而，部分研究報告點出身心障礙者有重複多次接受職業重建服務的現象（王雲東，2006；張彧與王雲東，2011；中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心，2016）。雖然重複比率依不同的計算方式而有落差，但仍有一定比例的個案在結案後重複回流，且結案後時間經過越長，重複回流的比率似乎也隨之逐漸增加（中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心，2017）。研究指出我國職業重建服務可提供的支持期程相對國外而言較短，支持性就業服務結案後個案很容易因不穩定而回流，而其長期穩定就業情形整體而言仍有改善空間（林沛伶，2007；高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心，2013）。

目前國內針對職業重建服務成效的研究多以特定年度內接受職業重建服務或支持性就業服務開案者為對象，以服務後「推介成功之比例」、「就業成功之比例」或「穩定就業理由結案之比例」作為成效指標，解釋範圍僅止於個案結案當下（王雲東，2006；張彧與王雲東，2011；陳靜江與吳裕益，2008；陳靜江，2012）；部分研究雖採用事後追蹤調查或訪談的方式，了解個案結案一段時間後的在職狀況作為長期穩定就業的指標（高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心，2013），但亦可能因研究設計及個案自陳限制而無法進一步了解個案在結案後至受訪期間的就業歷程變化。綜合觀之，目前國內對職業重建服務中長期成果的研究仍相當有限。

近年來隨著大數據應用分析之趨勢，透過公務資料之串接以了解特定族群就業薪資概況的分析策略漸受重視（Bruyere & Houtenville, 2006；林昭吟，2007；教育部統計處，2016；財政部統計處，2017）。公務資料如財政部之薪資所得紀錄、勞保局之勞工保險及就業保險紀錄等，經去識別化處理後，可有效克服抽樣調查拒絕回覆及個案自陳精確性等限制，能提供參考價值相對較高的數據資料。本中心研究團隊判斷，若將勞動部勞動力發展署建置且使用多年的「全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統」（簡稱「職重資訊系統」）串接勞保局資料後進行更完整的分析，將可釐清身心障礙者接受職業重建服務結案後的就業穩定情形，作為我國職業重建服務中長期成果的實證基礎。

第二節、研究目的與待答問題

本研究目的為探討我國職業重建服務的中長期成果以及相關影響因子；根據本研究目的，提出以下待答問題：

- 一、2014 年至 2017 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者基本特性為何？
 - 1-1. 各年度案量分別為何？有何差異？
 - 1-2. 各年度個案的人口學組成分布如何？有何差異？
 - 1-3. 各年度個案的支持輔導需求分布如何？有何差異？
 - 1-4. 各年度個案接受的職業重建服務型態如何？有何差異？
- 二、2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者在接受職業重建服務結案時、結案後 1 個月、3 個月、6 個月、9 個月、12 個月、15 個月、18 個月、21 個月、24 個月的中長期成果為何？
 - 2-1. 個案在結案後各個追蹤時間點的「在職率」與「在職率的變化趨勢」為何？
 - 2-2. 個案在結案後半年內與結案後一年內的「平均每次就業天數」分別為何？
 - 2-3. 個案於職業重建個案管理服務結案時仍在職者，其「一年內持續就業天數」為何？
- 三、2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者在接受職業重建服務後，哪些因素會影響或預測其結案後的中長期成果？
 3. 哪些因素會影響或預測身心障礙者接受職業重建個案管理服務結案後的「一年內持續就業天數」？

第三節、名詞釋義

本研究相關名詞之定義如下：

一、中長期成果變項

分為個案接受職業重建服務結案後的在職率、平均每次就業天數、持續就業天數，詳述如下：

1. 在職率：以職業重建個案管理服務個案在結案時、結案後 1 個月(結案後第 30 天)、3 個月(結案後第 90 天)、6 個月(結案後第 180 天)、9 個月(結案後第 270 天)、12 個月(結案後第 360 天)、15 個月(結案後第 450 天)、18 個月(結案後第 540 天)、21 個月(結案後第 630 天)、24 個月(結案後第 720 天)的勞工保險為「有效加保狀態」作為其「在職」的依據，並以「總在職人數」佔「總結案人數」的比例作為整體在職率。
2. 平均每次就業天數：依個案在追蹤期間內的歷次加退保記錄，以同一雇主的加保日至退保日的間隔天數作為當次就業天數，再將每次就業天數取平均值；若個案的加保日早於結案日，則計算時以結案日起算至退保日；若個案的退保日超過追蹤區間，則計算該次就業天數時計算至追蹤結束日期為止。
3. 一年內持續就業天數：指個案接受職業重建個案管理服務後，若結案時為「在職者（勞工保險為有效加保狀態）」，其結案日起至該次勞工保險退保日為止的間隔天數，超過 365 天者以 365 天計；若個案結案時並非「在職者」，則其持續就業天數以 0 計。

二、人口學背景變項

指個案的性別、年齡、障礙類別、障礙等級、教育程度、縣市等級，以資訊系統可得資訊代表之。

三、支持需求變項

指職業重建個案管理員（簡稱「職管員」）綜合個案在各層面的功能表現及服務史等資料後形成的需求評估結果，包括四個層面共 19 項支持需求：

1. 職業生涯期待與就業準備能力層面：增進生涯抉擇、增進求職技巧、增進工作技能、增進工作態度/習慣、增進職場支持環境、
2. 生理層面：診斷、治療、復健、藥物服務、增進交通/行動能力、
3. 心理層面：發展學習策略、增進情緒表達、增進自我覺察、增進自我接納、增進溝通(語言)、增進人際互動、增進生活自我管理能力、
4. 個人生活/家庭/社會層面：增進家庭支持、增進社會支持資源。

四、職業重建服務變項

指個案進入職業重建服務系統後所接受的各項職業重建服務的組合，包括職業重建個案管理服務、支持性就業服務、庇護性就業服務、身心障礙者職業訓練專班，依實際上在同次職業重建服務歷程可能發生的情形分為 9 種組合，詳如下表：

表 1、職業重建服務變項的 9 種組合

組合	職重個管	支持性就業	庇護性就業	職業訓練專班	說明
1	○				在該次開案服務期間，個案僅接受職業重建個案管理服務。
2	○	○			在該次開案服務期間，個案經由職重個管員派案支持性就業服務（單軌）。
3	○		○		在該次開案服務期間，個案經由職重個管員派案庇護性就業服務。
4	○			○	在該次開案服務期間，個案經由職重個管員轉介職業訓練專班。
5	○	○	○		在該次開案服務期間，個案經由職重個管員派案支持性就業服務（單軌），又因故轉派庇護性就業服務，或順序相反者。
6	○	○		○	在該次開案服務期間，個案經由職重個管員派案支持性就業服務（單軌），又因故轉介職業訓練專班，或順序相反者。

組合	職重個管	支持性就業	庇護性就業	職業訓練專班	說明
7	○		○	○	在該次開案服務期間，個案經由職重個管員轉介職業訓練專班，又因故派案庇護性就業服務，或順序相反者。
8	○	○	○	○	在該次開案服務期間，個案經由職重個管員轉介支持性就業服務、職業訓練專班，又因故派案庇護性就業服務或，或順序相反者。
9				○	在該次開案服務期間，個案僅接受職業訓練專班服務。

第二章、文獻回顧

第一節、職業重建服務的成效指標

最直接的職業重建服務成效指標就是個案「結案時的就業狀態」。國內外相關研究文獻中，部分研究僅取用全國性或區域性的職業重建服務次級資料進行分析，並以「結案時的就業狀態」作為職業重建服務是否具備成效的依據，而正向的成效指標通常包括：由美國復健服務局統一定義的「已就業結案」（已持續在競爭性職場就業至少達 90 天，結案代碼 26）、我國支持性就業服務定義的「穩定就業三個月以上」，以及我國職業重建個案管理服務定義的「進入一般性就業職場，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務」（結案代碼 12）等（Chan et al., 2006；Gonzalez et al., 2011；Huang et al., 2013；Mamboleo et al., 2015；Miller et al., 2016；Mount et al., 2005；Rosenthal et al., 2007；Sung et al., 2014；黃宜君與王雲東，2015）。由於美國 RSA-911 資料庫中也包含已就業結案時個案的薪資與工時，這兩個指標也常作為探討職業重建服務直接服務成效的量化指標（Bolton et al., 2000；Chen et al., 2015；Migliore et al., 2014；Xu & Martz, 2010；王雲東，2006；張哲毓，2015；張彧與王雲東，2011；陳靜江，2012）。

部分研究除了「結案時的就業狀態」之外，也透過其它資料來代表職業重建服務的相關成效指標，例如：就業穩定度（陳靜江，2012）、職務是否符合期待（桃竹苗區身心障礙者職業重建服務資源中心，2016）、案主/家長/雇主滿意度（陳靜江與吳裕益，2008）、雇主是否為其加保醫療保險（Chan et al., 2016）、個案依賴社會福利補助的現象是否改善（Mann et al., 2017）。其中某些資料可直接取自次級資料庫，而某些資料則需透過跨部會或跨資料庫的串接始能取得。

部分研究則採用事後追蹤的方式，以問卷調查、電話訪談等方式追蹤個案在「結案一段時間後就業狀態」，例如：是否仍在職、薪資水準、工作滿意度、工作屬性、與職場同事或主管的互動程度（Cook, 2003；Gruman et al., 2014；Rumrill et al., 2013；高屏澎東區身心障礙者

職業重建服務資源中心，2013)；或個案在「結案一段時間後的生活適應狀況」，例如：自尊、生活滿意度、主觀幸福感、自我效能感等 (Luciano et al., 2014; Tsang et al., 2010)，作為職業重建服務的長期成效指標。

綜合觀之，「結案時的就業狀態」與「結案一段時間後的就業狀態」分別是職業重建服務最基本且直接的短期與中長期成果指標，至於「結案一段時間後的生活適應狀況」則是作為職業重建服務的間接成效指標。國內的相關研究多以短期直接成效為主，而中長期直接成效或間接成效方面，則可能受限於樣本規模與追蹤成本而皆屬罕見。

本研究受限於執行期程與成本考量，將以次級資料中可取得的數據（例如：就業率、平均持續就業天數）等直接成果作為職業重建服務之成效指標。

第二節、影響職業重建服務成效的因素

國外對於職業重建服務成效的相關研究中，影響或預測服務成效的因素大致可歸納成三種向度：人口學背景變項、職業重建服務相關變項、以及環境相關變項。

在人口學背景變項方面，雖然不同研究報告指出的影響因素與可解釋的範圍略有差異，但歸納起來，可能影響或預測個案接受職業重建服務成效的因素包括：年齡、性別、教育程度、種族、主要障礙類別、主要障礙嚴重程度、伴隨障礙類別、未接受經濟或醫療福利補助等 (Bolton et al., 2000; Chan et al., 2016; Chen et al., 2015; Cook, 2003; Gonzalez et al., 2011; Gruman et al., 2014; Huang et al., 2013; Mamboleo et al., 2015; Mann et al., 2017; Rosenthal et al., 2007; Sung et al., 2014; 王雲東，2006; 張哲毓，2015; 張彧與王雲東，2011; 黃宜君與王雲東，2015)。

除了上述因素外，部分研究亦提及其它預測或影響服務成效的人口學背景因素，例如：個案的家庭支持度 (Cook, 2003)、婚姻狀態 (陳淑麗，2012; 黃宜君與王雲東，2015)、是否與人同住 (張彧與王雲東，

2011)、具備的就業阻礙類型 (Chan et al., 2006)、不同障別族群的功能限制分布 (Bolton et al., 2000)、障礙發生時年齡 (Xu & Martz, 2010)、工作經驗 (Xu & Martz, 2010; 張彧與王雲東, 2011)、職業技能或證照 (張彧與王雲東, 2011) 等。

在職業重建服務相關變項方面，不同研究報告指出的影響因素與可解釋的範圍也各有差異，但歸納起來，可能影響或預測個案服務成效的因素包括：諮詢輔導服務、支持性就業服務、資助高等教育、就業安置服務、職場支持服務、在職訓練服務、生活維持補助、職業訓練等服務項目 (Bolton et al., 2000; Chan et al., 2006; Chan et al., 2016; Chen et al., 2015; Gonzalez et al., 2011; Huang et al., 2013; Mamboleo et al., 2015; Mann et al., 2017; Miller et al., 2016; Mount et al., 2005; Rosenthal et al., 2007; Sung et al., 2014; Tsang et al., 2010; 黃宜君與王雲東, 2015)。

另外，部分研究亦提及其它預測或影響服務成效的服務項目或職業重建服務相關因素，例如：使用求職服務、職能訓練服務、基本學業訓練服務 (Mamboleo et al., 2015)、提供職缺資訊 (Miller et al., 2016)、接受交通運輸服務 (Mamboleo et al., 2015; Rosenthal et al., 2007)、未使用門診精神衛生服務、未使用緊急求助熱線服務 (Cook, 2003)、同時接受福利諮詢服務 (Gruman et al., 2014)、接受復健科技服務 (Huang et al., 2013; Miller et al., 2016)、接受職業重建服務的天數長短 (Bolton et al., 2000; Chen et al., 2015; Sung et al., 2014)、服務次數 (王雲東, 2006; 張哲毓, 2015)、就服員年資 (王雲東, 2006)、提供密集輔導後的持續支持 (高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心, 2013)、個案來源為派案或自行接案 (張彧與王雲東, 2011)、職業重建服務支出成本 (Chen et al., 2015; Sung et al., 2014)、分配至行政管理之預算比重、服務對象接受社會福利補助的人數比例、服務對象具顯著障礙的人數比例 (Chan et al., 2016) 等。

在環境相關變項方面，有部分研究開始重視來自不同區域的經濟條件、就業市場等因素對職業重建服務成效的影響：Migliore,

Butterworth, & Zalewska (2014) 針對美國 19 州的職業重建服務資料分析報告指出，各州接受職業重建服務的 16-26 歲身障青年中，以「已就業結案」（已持續在競爭性職場就業至少達 90 天）的人數比例在各州有明顯的差異，但各州的社會經濟指標（分別是勞工失業率及勞工人均收入中位數）可解釋的差異則相對有限；Chan, Wang, Fitzgerald, Muller, Ditchman, & Menz (2016) 將各州經濟環境變項及各州職業重建系統變項納入分析後發現，各州服務對象接受社會福利補助比率、各州人均收入、各州都市人口比例等三個環境條件因素都會影響職業重建服務成效（以「已就業結案者」的「就業品質指數」作為服務成效的代表）。張哲毓 (2015) 的研究也發現，接受一般性就業服務的精神障礙個案中，居住地區為五都直轄市個案成功就業的勝率為非五都者的 2.7 倍，顯示精神障礙個案的成功就業因素可能會受到居住地區不同的經濟型態和資源分布影響。

綜合這些研究發現顯示，在探討職業重建服務成效的影響因素時，除了個案人口學背景變項、職業重建服務相關變項之外，個案所在地的環境相關變項（例如，失業率、薪資水準、都市化程度、甚至在地產業分布等）也值得納入考慮。

第三節、運用大數據資料探討特定族群的就業情形

近年來，國內逐漸重視運用既有次級資料庫進行大數據分析的研究策略，例如每年皆有數百個研究計畫申請運用行政院衛生署「全民健康保險研究資料庫」進行分析。然而由於各部會公務資料的開放程度與可及性不一，雖然目前為止已有數個運用職重資訊系統次級資料探討身心障礙者職業重建服務的研究，但資料範圍多以單一一項服務（如：支持性就業）或同時涵蓋兩項服務（如：職重個管與支持性就業）為主，超過兩項服務以上者極為罕見。

國外已有部分研究透過串接跨部會的次級資料分析來探討職業重建服務的成效，例如結案後的就業狀態、個人薪資所得資料、社會福利保險（SSI）與社會福利障礙保險（SSDI）補助資料、雇主加保醫療保險資料

等 (Chan et al., 2016; Mann et al., 2017)，這種綜合運用大數據資料的策略有助於突破單一資料庫固有資料變項的限制，獲得更多元的成果指標，也能改善另行追蹤調查可能限於參與意願而無法全盤掌握個案狀況、或個案自陳表述容易受到記憶誤差影響等缺點 (Bruyere & Houtenville, 2006)。

目前國內將職重資訊系統串接其他公務資料以進一步追蹤特定族群就業情形的研究仍付之闕如，但仍有少數幾個類似研究提供了具體可行的作法。財政部統計處 (2017) 自 2015 年起已開始運用大數據進行國人薪資分析，至 2017 年時為了進一步了解國人的真實薪資樣貌，運用財政部綜合所得稅結算由薪資扣繳單位申報之薪資所得統計資料串接勞動部勞工保險局的勞保投保紀錄，主要目的是篩選出符合研究對象條件的「在營利事業工作並投保勞保的本國員工」，並透過個人實際勞保費率 (個人實繳勞保保費金額除以投保薪資水準) 來推算個人的月投保 (工作) 日數、全年投保 (工作) 日數及月均薪資所得；另外，所串接的跨部會公務資料還包括內政部戶政資料檔 (以獲得個人年齡、戶籍地所屬縣市等資料)、財政部營業稅稅籍/行政院主計總處工商普查母體檔/證交所上市櫃公司清單 (以獲得就業所屬行業類別、產業類別及公司規模等資料)。這些創舉使國人薪資分析從原本以「家戶」為計算單位，推進到以「個人」為計算單位，同時也突破了傳統抽樣調查技術的限制，分析範圍涵蓋接近八成「在營利事業工作並投保勞保的本國員工」之薪資所得資料，並精確掌握低薪者及極端高薪者的所得數據；較為可惜的是因應研究所需排除了多重收入來源者之次要薪資所得、全年工作天數未滿 180 天者 (以 2015 年度為例約 145 萬人)、以及身心障礙工作者 (以 2015 年度為例約 12 萬人) 等資料。

教育部統計處 (2016) 自 2014 年起與勞動部合作建立大專畢業生就業追蹤作業機制，是國內首度針對此一族群就業薪資進行全面性的大數據分析。研究單位以 99-101 學年度大專畢業生的個人資料比對教育部 100-102 學年度大專各級新生資料 (排除升學人口)、內政部出入境移民署之出境資料 (排除出境人口)、國防部軍保資料及內政部役政署替代役團保資料 (排除服役人口) 後，建立「畢業生可工作人口資料」，再串接財政部

薪資所得資料（獲得個人全年薪資所得數據）與勞動部勞工保險局勞保、公保及農保投保資料（篩選符合研究條件之「薪資收入達最低基本工資者」並依全年投保月數推算平均月薪）；最後得到全國大專畢業生流向分布、畢業後投入職場比率，並精確掌握近九成「畢業生可工作人口」的就業行業分布、主要工作平均月薪、以及就業穩定度相關實證數據。

林昭吟（2007）的研究則聚焦於探討失業勞工、特定對象及待業青年等特定族群參與促進就業方案計畫後的成果。研究者選用了2003年至2007年期間六種促進就業方案（包含「公共服務擴大就業計畫」、「中小企業人力協助執行計畫」、「青年職場體驗計畫」、「多元就業開發方案」、「職業能力再提升方案」與「微型企業創業貸款計畫」）的個案資料進行抽樣，再將前四種方案的參與者清單約16,612筆送勞保局進行串檔（包括：個案參與方案前的最近一次退保資料、參與方案後的首次加退保資料、參與方案後的第二次加退保資料），並以具備勞保投保資料的14,187筆資料進行統計分析；最後分別獲得這四支計畫對於參與計畫個案的「留用率」、「再就業率」、「再就業穩定度」與「薪資變動量」的影響。

表2、前人研究使用之依變項定義整理

研究	依變項	定義	成果類型
教育部統計處 (2016)	已投入職場比率	「畢業後已投入職場且投保薪資水準或薪資所得達到法定基本工資者」人數佔「畢業生可工作人口」之比例；概念類似「就業率」	直接
	主要工作平均月薪	以「全年主要工作薪資所得」除以「主要工作投保（工作）月數」	直接
	當年就業穩定度	各年度內「任職於同一公司（於同一單位投保）者」人數佔同屆畢業生「已投入職場者」人數之比率	間接
	三年就業穩定度	畢業三個年度內「任職於同一公司（於同一單位投保）者」人數佔同屆畢業生「已投入職場者」人數之比率	間接
林昭吟 (2007)	首次薪資變動量	各支計畫「參與計畫期間首次加保薪資」與「個案參與計畫前最後一次退保薪資」之差距	直接
	留用率	各支計畫「參與計畫後無退保紀錄」人數佔「該支計畫參與者」人數之比例	直接
	再就業率	各支計畫「計畫結束後退保又於六個月內加保者」人數佔「計畫結束後退保者」人數之比例	間接
	再就業穩定度	各支計畫「計畫結束後再就業且加保紀錄維持三個月以上者」人數佔「計畫結束後再就業者」之比例	間接

研究	依變項	定義	成果類型
	二次薪資變動量	「計畫結束後個案再就業的加保薪資」與「個案參與計畫期間首次加保薪資」之差距	間接

註：「成果類型」為本研究團隊自行歸類，表示該項資料性質有可能參考作為本次研究之直接或間接成果指標。

綜合觀之，運用大數據資料有助於改善傳統抽樣調查及事後追蹤服務成果的方法限制而得到較為精確的服務成果數據；從有限的前人研究報告中，其運用勞工保險局投保紀錄資料作為依變項的策略亦可作為本次研究的參考，例如將「就業率」、「投保薪資水準（或換算為平均月薪）」、「首次薪資變動量」等數據作為直接的服務成果指標，而將「再就業率」、「再就業穩定度」、「二次薪資變動量」等數據作為間接的服務成果指標，如表 2 所示。

第三章、研究方法與過程

第一節、研究設計

一、待答問題一

採回溯性次級資料分析，以描述性統計呈現 2014 年至 2017 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者基本特性，並透過卡方檢定及百分比同質性考驗事後比較程序探討這些個案的基本特性組成分布的差異情形，如下圖所示。

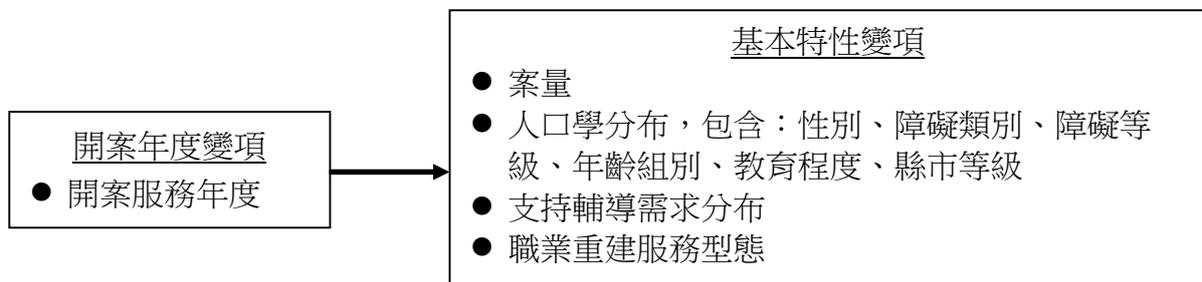


圖 3-1-1、待答問題一的研究架構

二、待答問題二

採回溯性次級資料分析，以描述性統計呈現 2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者在接受職業重建服務結案時、結案後 1 個月、3 個月、6 個月、9 個月、12 個月、18 個月、24 個月的中長期成果，如下圖所示：

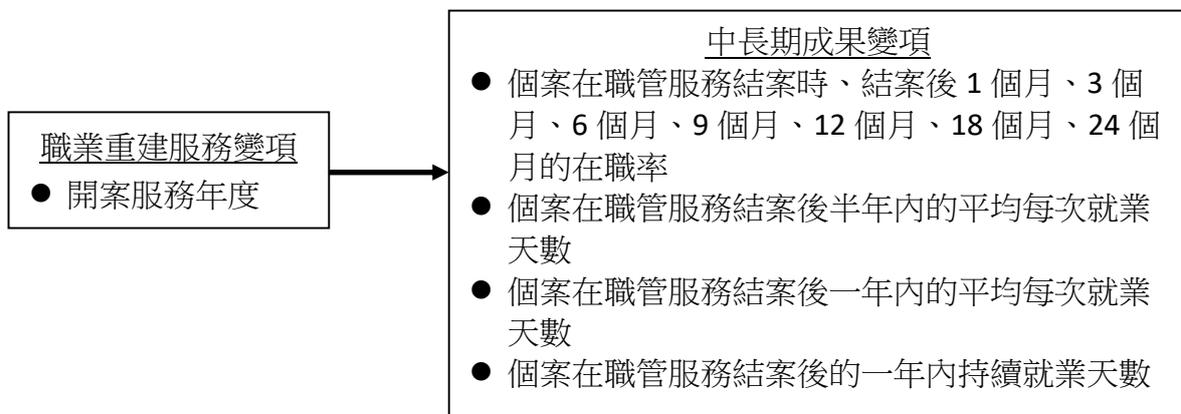


圖 3-1-2、待答問題二的研究架構

三、待答問題三

採回溯性次級資料分析，以階層式多元迴歸分析法，探討 2014 年及 2015 年於職業重建服務系統開案之身心障礙者，在接受職業重建服務結案後，其人口學背景變項、支持輔導需求變項、職業重建服務變項與職業重建服務中長期成果變項的關係，如下圖所示。

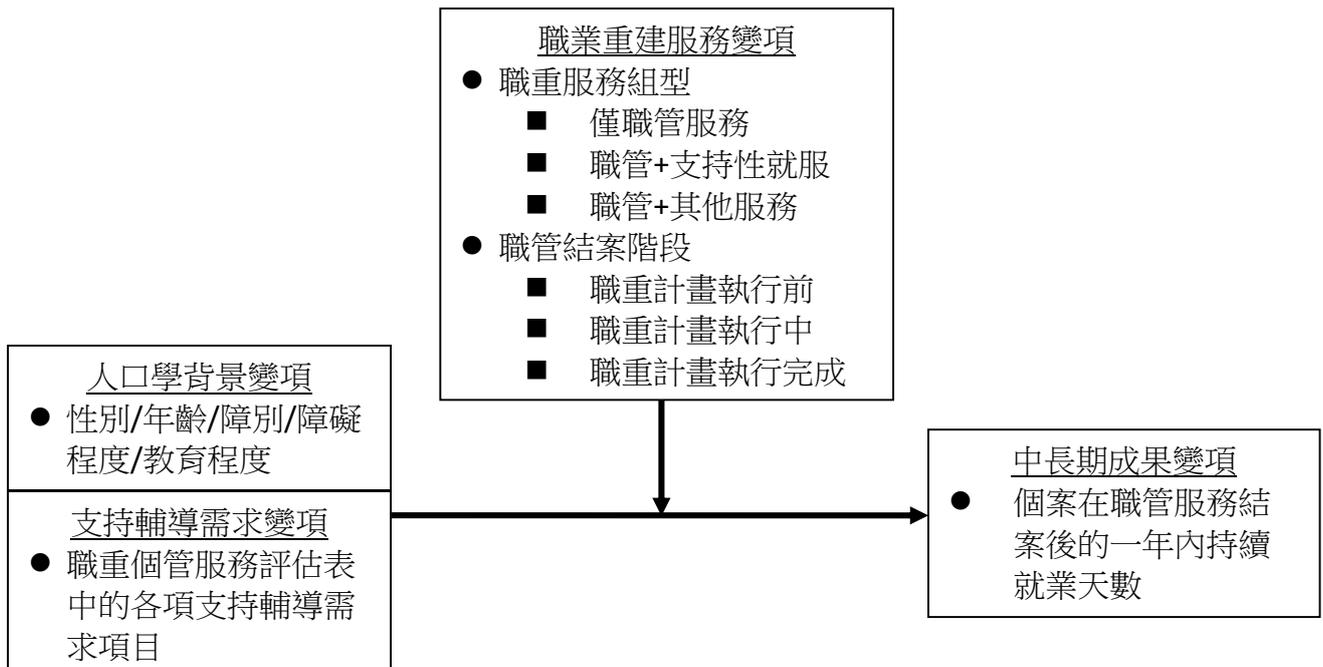


圖 3-1-3、待答問題三的研究架構

第二節、資料來源與研究對象

一、資料來源與研究對象

本研究對象來自「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」在 2014 年至 2016 年間開案的個案。資料來源為研究團隊透過勞動部勞動力發展署協助取得「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」在 2014 年至 2017 年（2014/1/1-2017/12/31）期間開案的個案服務資料，如表 3-2-1。

表 3-2-1、本研究取得之職重資訊系統資料

服務類別	系統表單	資料欄位
整體	全國各縣市（職管、支持、庇護、職訓）的「案主服務月報表」彙總	姓名、身分證字號、障別/等級、開案日、結案日、公司名稱、職務代碼、職務名稱、到職日、離職日、薪資、工時、所屬單位/就服員、目前狀態、目前服務狀態、各項服務次數
職重個管	職管開案審查表	開案日期
	職管評估表	初次評估日期、姓名、身分證字號、出生日期、障礙類別、障礙等級、戶籍地(郵遞區號)、通訊地(郵遞區號)、性別、教育程度、職業訓練/實習經驗、工作經驗、支持/輔導需求、所屬單位、建立者帳號
	職管職重計畫表	擬定職重計畫日期、本次目標、執行目標、支持/輔導需求、執行方法、執行者、使用資源、執行時程
	職管結案表	結案日期、結案階段、結案原因、備註說明
支持性就服	就服表 2-1	開案日期、姓名、身分證字號、出生日期、障礙類別、障礙等級、戶籍地(郵遞區號)、通訊地(郵遞區號)、性別、教育程度、職業相關經驗、所屬單位、建立者帳號
	就服結案表	結案日期、結案原因、備註說明
庇護性就	庇護性就服表 2-	開案日期、

服務類別	系統表單	資料欄位
服	1	姓名、身分證字號、出生日期、障礙類別、障礙等級、戶籍地(郵遞區號)、通訊地(郵遞區號)、性別、教育程度、職業相關經驗、所屬單位、建立者帳號
	庇護性就服結案表	結案日期、結案原因、備註說明
職訓	職訓表 2-1	開案日期、姓名、身分證字號、出生日期、障礙類別、障礙等級、戶籍地(郵遞區號)、通訊地(郵遞區號)、性別、教育程度、職業相關經驗、所屬單位、建立者帳號
	職訓表 T2	訓練單位、班別、訓練時數
	職訓表 T3	填表日期、訓練職類、參訓日期、已訓練時數
	職訓表 T4	離退訓日期、離退訓原因
	學員就業作業表	填表日期、查核點、就業狀況、就業原因/未就業原因、僱用單位、職務類別
	職訓結訓作業表	結訓日期、就業追蹤結束日期、就業輔導追蹤結果

註：個案之基本資料，皆依個人資料保護法之規範處理，以保護個案隱私。

另一部份的資料來源則是研究團隊依初步彙整之個案清冊，請勞動部勞動力發展署協助向勞工保險局索取這些個案在 2013 年至 2017 年（2013/1/1-2017/12/31）期間的勞工保險投保資料（如表 3-2-2）。

表 3-2-2、本研究取用之勞工保險投保資料

類別	資料欄位
勞工保險投保紀錄	投保單位證號 加保日期（生效日期）、退保日期、投保狀態 投保薪資級距

註：個案之基本資料，皆依個人資料保護法之規範處理，以保護個案隱私。

二、職重資訊系統資料取得過程

研究團隊於 2018 年 5 月 24 日取得勞動部勞動力發展署所提供之系統原始資料後，隨即進行職重服務表單資料串接，並且以開案服務年度與開案縣市單位檢驗資料完整程度。經過交叉檢驗後，發現本次取得職業重建個案管理資料中，2014 年僅有 1,688 人次、2015 年僅有 2,172 人次、2016 年為 3,776 人次、2017 年為 4,636 人次，如表 3-2-3，檢驗結果與本中心先前主題研究資料比對落差甚鉅：2014 年、2015 年職業重建

個案管理服務案量資料，合理開案量應介於 5,000 至 5,500 人次之間，如表 3-2-4（中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心，2016），顯示初次輸出職重系統資料並不完整，研究團隊隨即向勞動力發展署反映資料遺漏問題並重新索取。

表 3-2-3 5 月 24 日第一次檢驗取得資料結果(單位：人次)

	開案年度					總計
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	無開案日期	
全國職業重建窗口開案	1,688*	2,172*	3,776*	4,636*	6	12,278
全國支持性就業服務開案	3,658	3,690	3,867	3,801	0	15,016
全國庇護性就業服務開案	420	407	343	359	0	1,529
全國身障職業訓練開案	1,907	1,743	1,507	1,557	0	6,714

*表示該年度職管案量與研究團隊於 2016 年進行的研究資料數據有落差

表 3-2-4 2016 年本中心主題探討取得職重個案量資料(單位：人次)

	開案年度			
	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
全國職業重建窗口開案	5,412	5,295	5,706	5,366

第二次研究資料取得時間點為 2018 年 6 月 20 日，經過交叉檢驗後仍然發現 2014 年與 2015 年兩年度的職重個案服務評估表仍各遺漏 3000 至 4000 筆個案資料，如表 3-2-5。

表 3-2-5 6 月 20 日第二次檢驗取得職管表單資料核對結果(單位：人次)

	開案年度				總計
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	
全國職業重建個案管理審查表	5,797	5,450	5,527	5,419	22,193
全國職業重建個案管理評估表	1,791*	2,323*	4,065	5,096	13,275

*表示職管評估表資料索取不齊全

為求嚴謹起見，研究團隊第三度向勞動力發展署反映資料落差，最後於 2018 年 6 月 26 日第三次取得職業重建個案管理服務系統資料，經過交叉檢驗後資料數據與 2016 年研究資料相近，並確認此次資料可做進一步統計分析使用，如表 3-2-6、3-2-7。

表 3-2-6 6 月 26 日第三次檢驗取得資料結果(單位：人次)

	開案年度				總計
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	
全國職業重建個案管理開案資料	5,647	5,384	5,452	5,356	21,839
全國支持性就業開案資料	3,689	3,737	3,920	3,848	15,194
全國庇護性就業開案資料	617	601	539	612	2,369
全國身心障礙者職業訓練開案資料	1,907	1,743	1,507	1,557	6,714

表 3-2-7 6 月 26 日第三次檢驗取得職管表單資料核對結果(單位：人次)

	開案年度				總計
	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	
全國職業重建個案管理審查表	5,797	5,450	5,527	5,419	22,193
全國職業重建個案管理評估表	5,749	5,514	5,713	5,733	22,709

三、勞工保險投保資料取得過程

研究團隊於 2018 年 7 月 16 日請求勞動部勞動力發展署依照串接完成之個案清冊協助提供 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日之個案清冊勞工保險投保資料，經與勞動力發展署討論後，建議研究團隊同時行文至勞動力發展署與勞工保險局申請。研究團隊遂於 7 月 16 日行文向勞工保險局申請索取研究資料，而勞工保險局則於 8 月 10 日函覆表示勞動力發展署本身透過專線介接服務即具有資料查詢權限，請研究團隊直接向勞動力發展署申請索取資料。研究團隊再次於 8 月 17 日與勞動力發展署聯繫溝通，並再次提供研究對象清冊請求勞動力發展署協助，最後於 2018 年 9 月 11 日取得研究所需之勞工保險資料。

本次取得研究對象之勞工保險投保資料極為龐大，5 年之間(2013/1/1-2017/12/31)所得投保紀錄筆數高達 24 萬餘筆，處理資料過程複雜且費時，為求研究時效性，研究團隊諮詢專精資訊工程領域之專業人員，並請益程式邏輯語法編寫原則，經歷 8 次諮詢討論後完成巨量的勞保投保明細資料分析。

第三節、資料處理

一、串接職業重建服務變項資料並建立個案清冊

研究團隊先以 Microsoft Access 資料庫軟體將散佈於各資料表的原始欄位資料，依服務序號及個人識別資料加以串接，以呈現「同一位個案的職業重建服務歷程」，再將每一位個案的服務歷程彙整成個案清冊，如下圖所示。

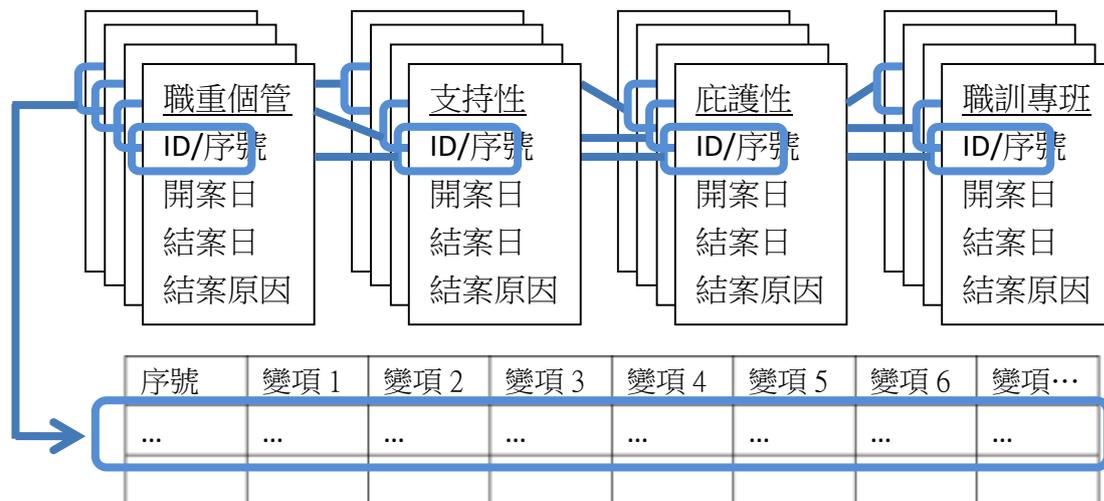


圖 3-3-1、將分散的資料表串接成同一筆服務歷程

串接程序依序為：先串接 2014 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期間的職重個管開案審查表、職重個管評估表及職重個管結案表，產出曾經接受過職重個管服務的個案資料清冊，接著依序匯入支持性就業服務表 2-1、支持性就業服務結案表、庇護性就業服務表 2-1、庇護性就業服務結案表，以及身心障礙者職業訓練相關表單欄位。

二、排除不適合進行量化分析、明顯誤植及缺漏過多的個案資料

部分原始資料屬於質性文字描述而不適合進行量化分析；部分原始資料內容缺漏甚多，如職重個管職業重建計畫表的數量遠少於開案案量，或在缺乏關鍵變項下（如職訓離退訓原因表 T4 之離退訓日期、職訓學員就業作業表之就業狀況、職訓學員結訓作業表之結訓日期等）實無分析效益，研究團隊衡量後決定不予串接；另外，部分個案資料若有明

顯誤植者，考量無暇個別核對真實資訊下亦直接排除不列入後續分析，最後得到個案清冊共 22,873 人。

三、勞工保險資料整理

本次研究取得之原始勞保明細總筆數為 247,774 筆紀錄。為降低資料對依變項的干擾，研究團隊選擇排除參加職業工會保險者（其中可能包含未實際就業者；投保證號前兩碼為 02）、接受職業訓練而投保訓字號勞工保險資料（接受職業訓練而未就業者；投保證號前兩碼為 09）的加退保紀錄，最後保留 209,487 筆紀錄（約佔原始紀錄筆數的 84.5%）。

表 3-3-1 勞工保險證號代碼表

投保證號前 3 碼	投保身分
01 (工)	受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
02 (職)	無一定雇主或自營作業而參加職業工會者
03 (漁)	受僱從事漁業生產之勞動者、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。
04 (勞)	依法不得參加公教人員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
05 (商)	受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。
06 (農)	農會法第十二條所定之農會會員、年滿十五歲以上從事農業工作之農民。
07 (自)	自願加保（1.受僱於勞工保險條例第 6 條第 1 項各款規定各業以外之員工、受僱於僱用未滿 5 人之勞工保險條例第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之員工、實際從事勞動之雇主、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員、被保險人離職退保未請領老年給付，於滿 60 歲後再從事工作者、已領取勞保老年給付，或年逾 60 歲以往無參加勞工保險紀錄，但已領取其他社會保險養老給付之退休人員，再受僱工作，得辦理參加職業災害保險）。
08 (新)	受僱於僱用 5 人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
076、175 或有裁減續保註記者	參加勞工保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣員工（僅投保裁減續保者）、職業災害勞工離職後繼續加保（僅投保職災續保）。
076 或有職災續保註記者	參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保後，自願繼續參加勞工保險普通事故保險者。（僅投保職災續保）。
09 (訓)	在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。

由於 20 萬筆紀錄數量過於龐大且無法直接用於分析，故研究團隊透過資訊工程師協助，依預先定義的邏輯運算條件（如表 3-3-2）以 Hypertext Preprocessor 7.2 版編寫程式語法，參照所有個案的歷次勞

保加、退保日期、投保薪資級距及投保證號資料，進行逐項查詢及運算以取得研究所需的變項資料。

表 3-3-2 勞工保險變項邏輯運算定義

變項	邏輯運算定義
服務對象投保總次數	<ol style="list-style-type: none"> 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期間內，個案的勞保投保累計次數。 若投保明細顯示，個案為持續加保狀態(僅有加保紀錄無退保紀錄)，或因資料切截點造成僅有退保紀錄而無加保紀錄，亦計算為一次投保次數。
職管結案日後，180 天內與 365 天內投保次數	<ol style="list-style-type: none"> 計算職管結案日起至職管員結案日的第 180 天/365 天為止，計算期間內所累計的投保次數。 若投保明細顯示，個案為持續加保狀態(僅有加保紀錄無退保紀錄)計算為一次投保次數。
職管結案日後，180/365 天之內累計投保天數	<ol style="list-style-type: none"> 以第一次職管員結案日至計算至第 180/365 天為止，加總期間內各次投保天數。 若在計算期間內出現兩次以上的重疊的投保紀錄時，則同時將重覆加保的天數納入計算。 當計算所得出的數值，因重複加保狀態而超出 180 天/365 天時，則顯示期間內最大值天數。
職管結案後 180 天內/365 天內，平均每次就業天數	<ol style="list-style-type: none"> 將結案後指定時間內的投保次數及投保天數相除，所得結果即個案結案後的平均每次就業天數長度。
最高投保天數	<ol style="list-style-type: none"> 計算 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期間，以個案投保證號為基準，計算當次加、退保日相隔天數，並篩選出最高勞保投保天數/第二高投保天數/第三高投保天數。 若個案為持續加保狀態(僅有加保紀錄無退保紀錄)，或因資料切截點造成資料中僅有退保紀錄而無加保紀錄，均不納入計算。
第二高投保天數	
第三高投保天數	
平均最佳投保天數	<ol style="list-style-type: none"> 加總前項歷次投保紀錄中前三高投保天數後，除以有效計算次數。 若個案僅有「最高投保天數」與「第二高投保天數」，則有效計算次數為計兩次，以此類推。
職管結案日後，第 30/90/180/270/360/450/540/630/720 天是否為投保狀態	以職管員結案日為起始點，設定職管結案日後第 30/90/180/270/360/450/540/630/720 天共 9 個檢核時間點，判斷個案在各檢核點是否為投保狀態。

變項	邏輯運算定義
職管結案後的持續就業天數	1.判斷職管員結案當下個案為投保狀態。 2.計算職管結案日至當次投保退保日為止的天數。 3.若在上述所定義的計算期間內，出現兩筆以上的重疊投保紀錄時，則取退保日最晚的記錄為準。 4.若該筆記錄持續加保至資料擷取終點時，則計算職管結案日至資料擷取終點的相隔天數。
職管結案前三高薪資投保級距	在職管結案日之前，依序列出前三高的投保級距，取加保、調薪及退保的最高投保級距。
職管結案後三高薪資投保級距	在職管結案日之後，依序列出結案後三高的投保級距，取加保、調薪及退保的最高投保級距。

四、檢核勞工保險資料

經由前一步驟由程式計算出勞保變項後，研究團隊參考投保異動次數多寡以及第一次職業重建服務歷程的服務型態(如：職管+職訓、職管+就服+庇護)等條件進行抽樣，透過人工檢核方式逐筆比對個案的原始勞保明細與程式計算結果是否相吻合，當發現程式輸出結果錯誤時則重新檢查、修正邏輯語法後重跑程式，並排除掉 639 名勞保資料呈現異常、干擾計算之資料，自 9 月 28 日至 10 月 17 日止歷經檢核 12 名個案資料及 7 次修正後，確認最後程式計算之結果正確。

1. 勞保資料型態與結案後平均每次就業天數

本次取得之原始勞保明細資料型態可約略區分為三種型態及一種資料異常的資料結構，第一種資料型態為特定類型的非典型就業者投保紀錄。例如：短期派遣工或部分工時者，資料呈現反覆加保於同公司，且多為當日加保、當日退保。此種資料型態的個案投保記錄異動次數動輒高達數十筆至數百筆，但整體而言不影響程式計算，勞保資料型態範例如圖 3-3-2a、圖 3-3-2b (以實心圓點表示勞保加保及退保日)。

序號	投保證號	投保狀態	異動日期	投保級距	
案例一 職管結案日： 2016/01/23	A 公司	4-加保	2016/02/01	19200	← 28 天
		2-退保	2016/02/28	19200	
	B 職訓機構	4-加保	不取用職訓投保資料		
		2-退保			
	C 公司	4-加保	2016/07/21	11000	← 1 天
		2-退保	2016/07/21	11000	
		4-加保	2016/07/22	11000	← 1 天
		2-退保	2016/07/22	11000	
		4-加保	2016/07/23	11000	← 1 天
		2-退保	2016/07/23	11000	
		4-加保	2016/07/25	11000	← 1 天
		2-退保	2016/07/25	11000	

以案例一的勞保投保資料為例：

- 職管結案後勞保總異動次數：5 次
- 職管結案後勞保總投保天數：28 天+1 天+1 天+1 天+1 天=32 天
- 職管結案後平均每次就業天數：32 天÷5 次=6.4 天

圖 3-3-2a、非典型就業者勞保資料範例

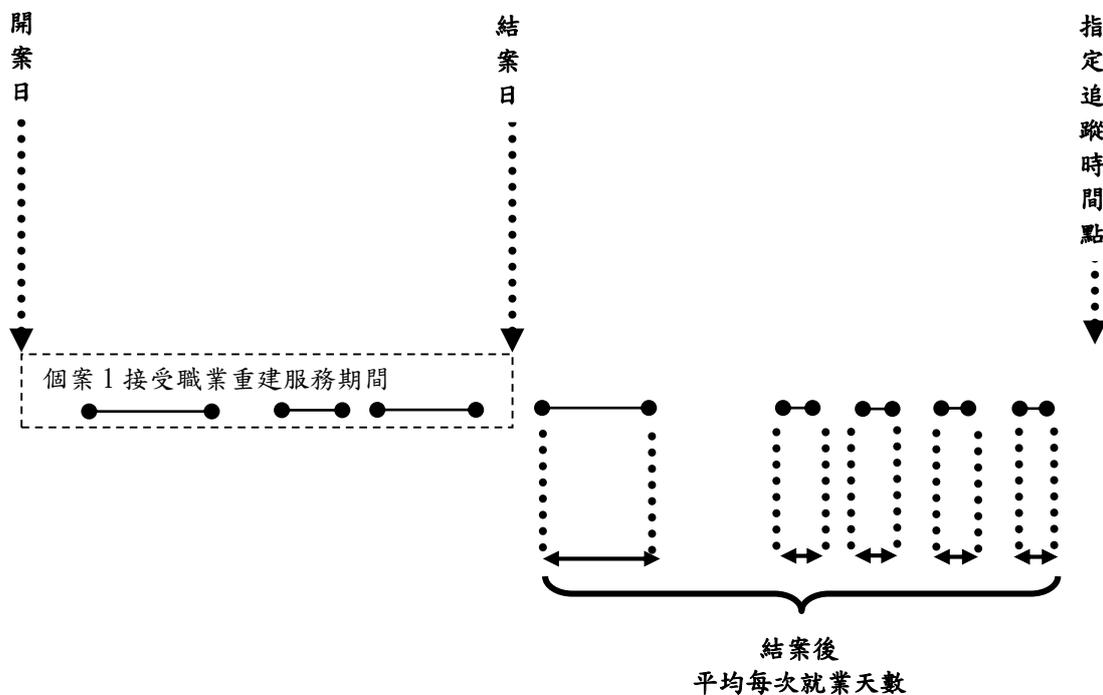


圖 3-3-2b、第一種勞保資料型態

第二種資料型態為在同一時間區段內有兩次以上重疊投保紀錄者(如圖 3-3-2c、圖 3-3-2d)，在計算職管結案後的「平均每次就業天數」時，將兩個公司的重疊投保紀錄分別納入總天數計算，並以投保總天數除以投保總異動次數，減少重覆加保造成總天數膨脹的影響。

序號	投保證號	投保狀態	異動日期	投保級距		
案例二 職管結案日： 2014/01/25	A 公司	4-加保	2014/02/04	25200	← 233 天	
	B 公司	4-加保	2014/05/26	11000		← 1 天
		2-退保	2014/05/26	11000		← 1 天
		4-加保	2014/08/20	11000		← 1 天
		2-退保	2014/08/20	11000		← 1 天
		4-加保	2014/09/15	11000		← 1 天
		2-退保	2014/09/15	11000		← 1 天
		4-加保	2014/09/17	11000		← 8 天
		2-退保	2014/09/25	11000		← 8 天
	A 公司	2-退保	2014/09/25	26000		← 8 天
C 工會	不取用職業工會投保資料					

以案例二的勞保投保資料為例：

- 職管結案後勞保總異動次數：5 次
- 職管結案後勞保總投保天數：1 天+1 天+1 天+8 天+233 天=244 天
- 職管結案後平均每次就業天數：244 天÷5 次=48.8 天

圖 3-3-2c、同一時間區段內出現重疊投保紀錄的勞保資料範例

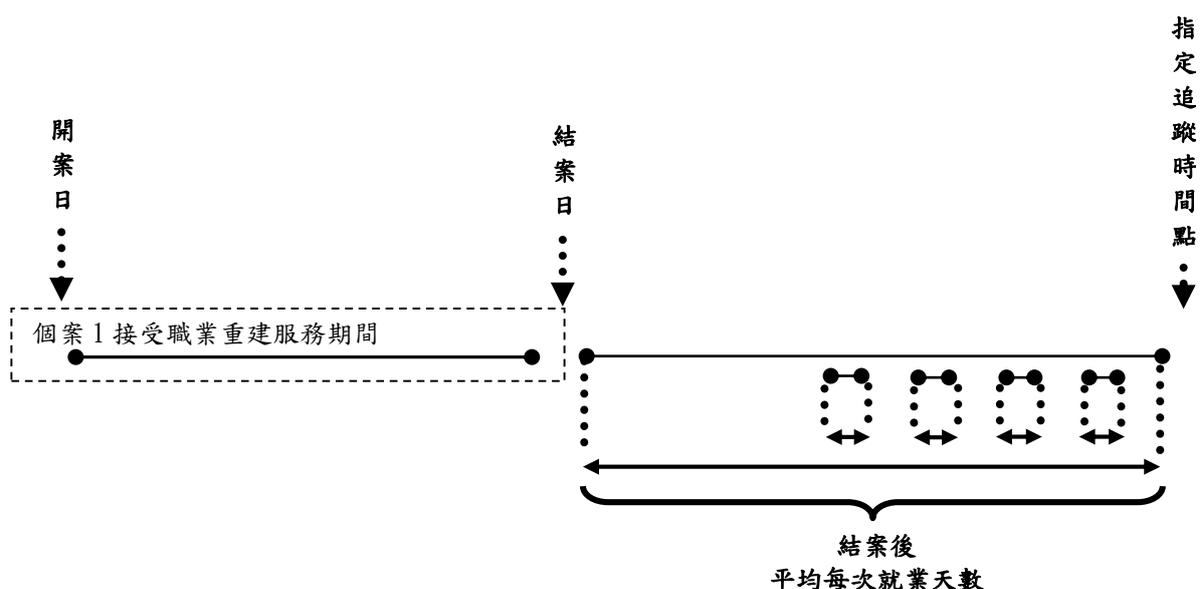


圖 3-3-2d、第二種勞保資料型態

第三種資料型態為個案從職管結案日到指定追蹤時間點為止都沒有加保紀錄者。此種型態可能代表個案長期待業，或個案因故無法就業等狀況，包括：接受其他服務資源安置、接受醫療服務、就學、服刑、死亡，或是已申請勞保退休金給付且未再返回勞動市場等，如圖 3-3-2e、圖 3-3-2f。

另外，由於勞保資料初步整理過程已先排除職業工會以及職業訓練投保紀錄，因此少數個案可能僅加保於職業工會或投保職業訓練保險但紀錄被排除，故呈現無投保紀錄的狀態。

序號	投保證號	投保狀態	異動日期	投保級距
案例三 職管開案日： 2016/06/12 職管結案日： 2016/12/15	A 公司	4-加保	2014/02/18	19273
		2-退保	2014/06/30	19273
	B 公司	4-加保	2014/08/14	11000
		2-退保	2014/08/14	11000
		4-加保	2014/07/15	11000
		2-退保	2014/09/15	11000
		4-加保	2015/01/01	11000
		2-退保	2015/12/31	11000

以案例三勞保投保資料為例：

- 職管結案後勞保總異動次數：0 次
- 職管結案後勞保總投保天數：0 天
- 職管結案後平均每次就業天數：0 天

圖 3-3-2e、長期未就業或因故未就業者勞保資料範例

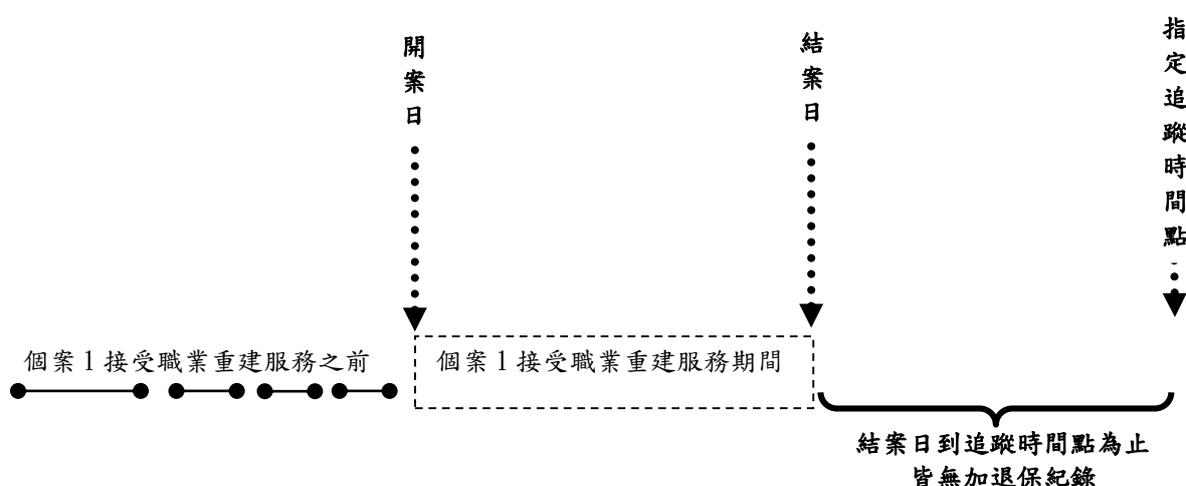


圖 3-3-2f、第三種勞保資料型態

第四種狀況為勞保資料呈現結構異常的情況，如下表案例所示，個案勞保資料中出現未正常加、退保的資料，並且再次從同間公司加、退保，使勞保資料無法正確運算，此情況歸類為原始勞保資料結構異常。經由程式篩選後，共篩出 639 名研究對象的勞保資料出現異常，本次異常人數約占研究對象總人數的 3%。

序號	投保證號	投保狀態	異動日期	投保級距	
案例四 職管開案日： 2014/02/01 職管結案日： 2016/4/15	A 公司	4-加保	2014/02/18	19273	
		2-退保	2014/06/30	19273	
		*4-加保	2014/08/01	19273	→ 異常資料
	B 公司	4-加保	2014/08/14	11000	
		2-退保	2014/08/14	11000	
		4-加保	2014/07/15	11000	
		2-退保	2014/09/15	11000	
		4-加保	2015/01/01	11000	
	A 公司	2-退保	2015/12/31	11000	
		*4-加保	2016/02/01	22000	→ 異常資料
3-薪調		2016/06/01	22000		
以案例四勞保投保資料為例，因資料結構明顯異常，故程式計算所得資料無法使用。					

圖 3-3-2g、勞保資料異常範例

2. 檢定職管結案後指定時間點的在職狀態

透過程式語法進行邏輯運算，可判斷個案在指定追蹤時間點（例如職管結案日後三個月時）是否落在某個公司的加保日與退保日之間，亦即個案當下是否為在職狀態，如圖 3-3-3 所示。

將各個指定追蹤間隔期程的「總在職人數」除以「總結案人數」，所得到的比例即研究對象群體在當下的整體在職率。

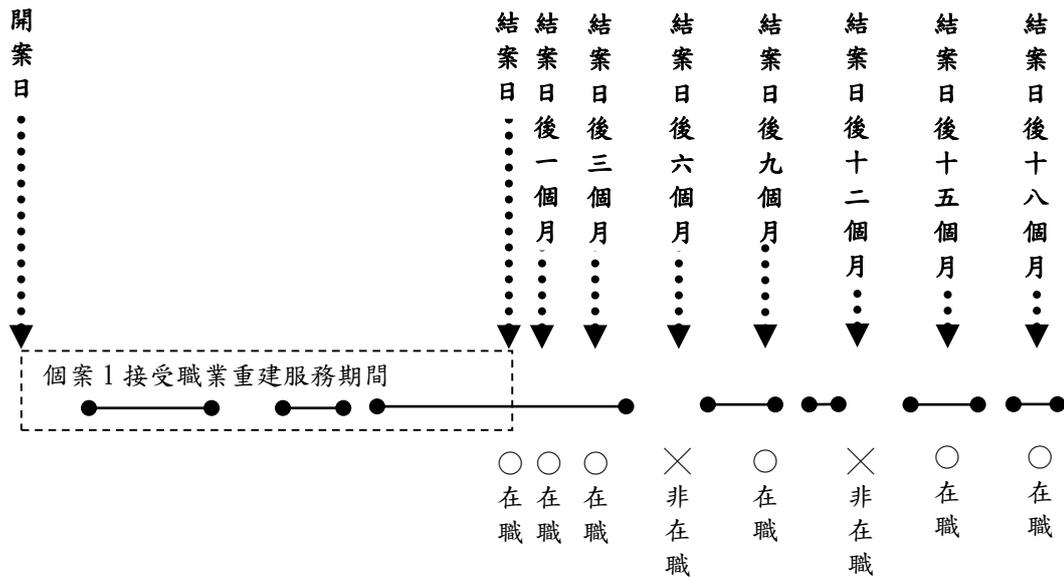


圖 3-3-3、檢定職管結案後指定時間點的在職狀態

3. 計算結案後持續就業天數以納入迴歸分析

由於 2016 年度及 2017 年度個案結案後的可追蹤期程較短，為避免低估這些個案的中長期成果，本研究僅選取 2014 年度及 2015 年度的個案資料進行分析。

在依變項的選擇方面，由於個案在結案後歷次追蹤時間點的在職狀態常有波動情形，僅以「某一時間點的在職與否」難以代表其就業的持續穩定情形；「平均每次就業天數」也會受到加退保次數的影響而難以代表就業穩定程度；從原始投保紀錄來看，個案結案後的歷次「投保薪資級距」及「投保單位變動情形」一則無法代表實際薪資水準，一則難以有效轉換成有意義的數據，因此本研究選取最能代表就業穩定程度的「結案後持續就業天數」作為迴歸分析的依變項。

另外，為確保兩年度研究資料的一致性，迴歸分析使用的勞保資料需再符合兩個條件：其一，研究對象必須在職重個管開案後的次年年底前結案，並具備可往後追蹤一年度的勞保紀錄；亦即 2014 年度接受職管開案服務對象，需滿足 2015 年 12 月 31 日以前結案，勞保紀錄則由職管結案日起追蹤至 2016 年 12 月 31 日為止；2015 年度接受職管開案服務對象，需滿足 2016 年 12 月 31 日以前結案，勞保紀錄則由職管結案日起追蹤至

2017年12月31日為止。

第二個條件為接受職管開案服務的次數。研究團隊篩選出僅有一次職管開案服務紀錄的個案資料，以排除後續職管開案服務內容對其就業結果的影響，最後篩選進入迴歸分析對象者，2014年度有3725人（約佔該年度開案且已結案者的92%）、2015年度則有3400人（約佔該年度開案且已結案者的93%）。

如圖3-3-4所示，計算結案後持續就業天數時，若個案在結案當下為「在職」者，則計算其結案日起至該次勞保退保日為止的間隔天數，超過365天者以365天計（如個案1），未超過365天者則以實際持續就業天數計算（如個案2）；若個案結案時並非「在職」者，則以0天計；個案3的職管結案日期不符合篩選條件，個案4則是有第二次職管開案紀錄，二者皆不納入分析。

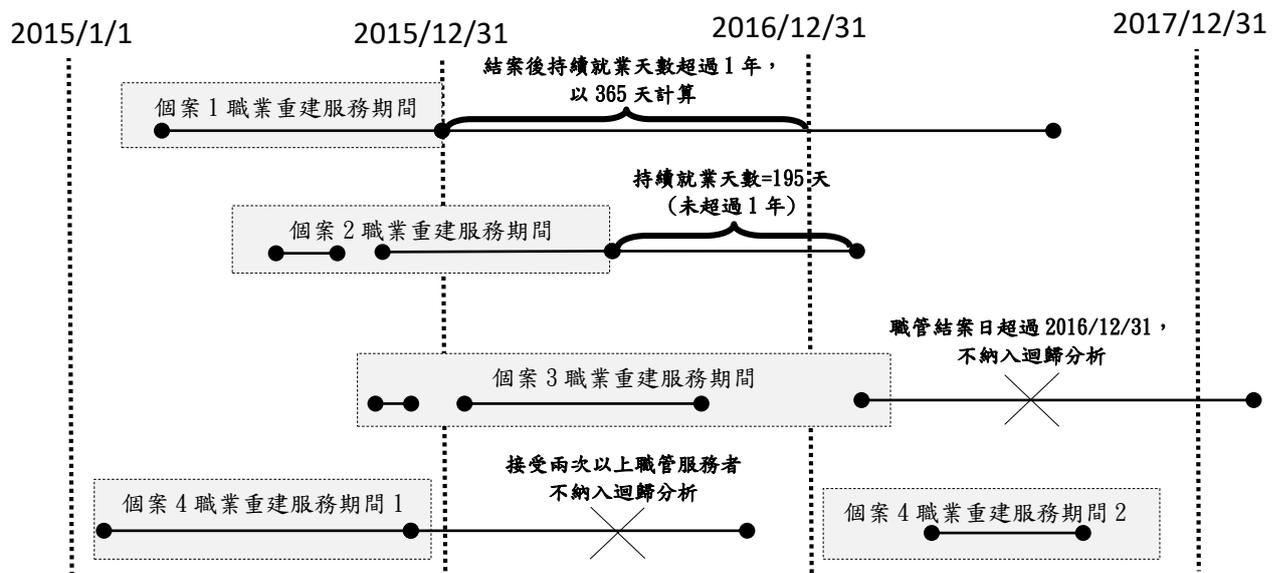


圖 3-3-4、納入迴歸分析的勞保資料：以 2015 年度開案者為例

五、依職業重建服務個案清冊串接勞工保險資料

本研究取得 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期間有勞工保險投保紀錄人數為 21,396 名，研究團隊將職重服務資料與勞保資料串接後（如圖 3-3-5），發現有 4,519 名個案屬於「僅有身心障礙者職業

訓練服務紀錄，未曾有職重個管服務紀錄」，且經勞動力發展署透過個人識別資料查詢後仍無法取得加退保紀錄（包括訓字號勞工保險紀錄），此現象的成因仍有待釐清。總之，這群個案由於缺少部分自變項（職管資料）及依變項資料（勞保資料），僅能進行基本人口學描述統計，無法進行後續迴歸分析。

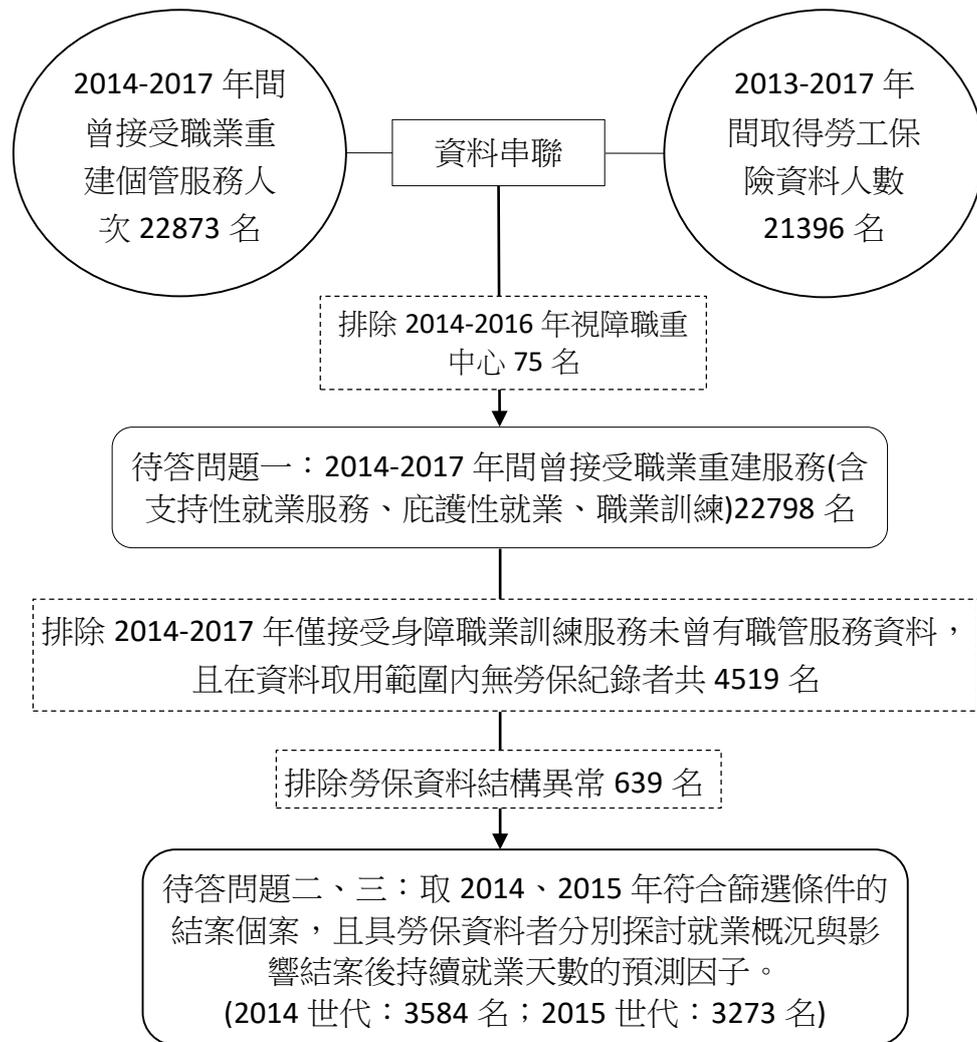


圖 3-3-5、職業重建服務系統與勞保明細資料串聯結果

六、去識別化處理

完成前述串接步驟後，後續分析已不再需要個人識別資料，故將資料表中可供辨識個人身份的敏感資料刪除，以保護個案隱私。

第四節、研究工具與分析方法

在可量化資料內容方面，本研究以 Microsoft Excel 2010 版、及 Microsoft Access 2010 版套裝軟體進行初步資料整理與編碼，並透過程式語言軟體 Hypertext Preprocessor 7.2 版編寫邏輯語法運算勞工保資料，再將兩個系統的資料表串接整理成同一份資料表後，再以 SPSS for Windows 19.0 版套裝統計軟體進行統計分析。

分析方法將包含兩階段：

一、描述性統計

採用描述性統計來呈現整體個案的人口學分布、支持輔導需求分布、各組職業重建服務人數分布、職業重建服務中長期成果等概況。

依描述統計可得知在支持需求變項、職業重建服務變項及職業重建服務中長期成果變項各組或各水準之間的次數分布情形，據此可進一步決定各自變項水準是否需要重新編組、以及如何重新編組。

接著進行卡方檢定，以了解各年度之個案的人口學組成、支持輔導需求分布、各組職業重建服務型態人數分布有何差異。

二、迴歸分析

針對上一階段檢驗後可投入分析的自變項，依其變項屬性或重新編組的情形，運用階層式多元迴歸分析來了解這些自變項與職業重建服務中長期成果的關係。

第四章、研究發現與討論

第一節、2014 年至 2017 年職重系統開案個案的基本特性與組成差異

本研究共取得 22,873 人次之職業重建服務系統資料，排除視障職重中心開案服務的 75 人次後剩餘 22,798 名個案資料為本節的分析對象。以下統計的「年度」皆依個案在這四年間「首次接受職重個管開案服務的年度」為準。

一、各年度新開案量分布

2014 年至 2017 年全國接受職業重建系統服務的案量，依職重個管開案之有無可分為兩類：曾經由職重個管開案服務者，以及僅接受身障職訓但未曾由職重個管開案服務者。由下表可知，各年度總案量依序為：6833 人、5692 人、5258 人、5015 人，明顯呈現逐年遞減的趨勢，其中 2017 年度的總案量僅佔 2014 年度總案量之 73%。

表 4-1-1、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度案量比例

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
經職管開案服務，已結案者	5469	80.0%	4226	74.2%	3863	73.5%	1573	31.4%
經職管開案服務，未結案者	18	0.3%	340	6.0%	387	7.4%	2403	47.9%
僅接受職業訓練，未經職管開案服務者	1346	19.7%	1126	19.8%	1008	19.1%	1039	20.7%
總和	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

註：本表反映的是取得次級資料當下(2018/6/26)的服務進度，後兩個年度的職管結案人數比例會明顯較低，例如 2017 下半年度職管開案者當中可能有多數個案到了 2018 年 6 月時服務仍在進行中。

二、各年度性別比例分布

從下表可知，在 2014 年至 2017 年全國接受職業重建系統服務之中男性服務使用者比例約占 57%，女性服務使用者比例約占 42%，各年度之間的性別人數比例分布，經卡方檢定結果顯示並無統計上的顯著

差異。

表 4-1-2、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：性別比例分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
女性	2887	42.3%	2439	42.8%	2223	42.3%	2140	42.7%
男性	3946	57.7%	3253	57.2%	3035	57.7%	2875	57.3%
總和	6833	100.0%	5692	100.0	5258	100.0%	5015	100.0%

三、各年度障別比例分布

由下表可知，四個年度各障別人數分布皆以智能障礙者最高，其次為精神障礙者，第三為肢體障礙者，三者合計人數各佔當年度案量的七成左右。

表 4-1-3a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：障別比例分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
智能障礙	2174	31.8%	1932	33.9%	1956	37.2%	1821	36.3%
慢性精神病患	1320	19.3%	1096	19.3%	941	17.9%	973	19.4%
肢體障礙	1061	15.5%	939	16.5%	775	14.7%	723	14.4%
兩種障別以上	611	8.9%	476	8.4%	364	6.9%	332	6.6%
視覺障礙	574	8.4%	388	6.8%	330	6.3%	303	6.0%
聽覺障礙	377	5.5%	266	4.7%	249	4.7%	216	4.3%
自閉症	257	3.8%	223	3.9%	281	5.3%	290	5.8%
重要器官失去功能	180	2.6%	122	2.1%	136	2.6%	107	2.1%
頑性癲癇	94	1.4%	55	1.0%	52	1.0%	50	1.0%
其他無法歸類者	65	1.0%	77	1.4%	95	1.8%	119	2.4%
聲音或語言機能障礙	46	0.7%	31	0.5%	37	0.7%	33	0.7%
染色體異常	18	0.3%	28	0.5%	6	0.1%	9	0.2%
失智症	13	0.2%	15	0.3%	10	0.2%	12	0.2%
顏面損傷	9	0.1%	11	0.2%	12	0.2%	10	0.2%
先天代謝異常	3	<0.1%	4	0.1%	1	<0.1%	1	<0.1%
其他先天缺陷	7	0.1%	6	0.1%	-	-	-	-
平衡機能障礙	13	0.2%	11	0.2%	8	0.2%	6	0.1%
罕見疾病	11	0.2%	12	0.2%	5	0.1%	1	<0.1%
遺漏值-經職管服務者	-	-	-	-	-	-	9	0.17%
總和	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

註：為便於統計，將舊制鑑定的多重障別及新制鑑定具兩種以上障礙類別者整併為「兩種障別以上」。

將人數較少的障別重新整併為「其他」組別，並排除遺漏值 9 案後進行卡方檢定，結果顯示四個年度的主要障別人數組成分布達到顯

著差異 ($\chi^2=172.906$, $df=27$, $p<0.001$)；如下表所示，進一步進行百分比同質性事後比較程序後可知，四個年度之間除了慢性精神病患、重要器官失去功能、頑性癲癇者的比例相對穩定之外，其餘障別則在不同年度之間的分布比例各有顯著差異。

整體而言，從 2014 年到 2017 年案量比例呈現逐漸上升趨勢者為：智能障礙 (2017 年>2014 年、2016 年>2015 年>2014 年)、自閉症 (2017 年=2016 年>2015 年=2014 年)、其他障別 (2017 年>2014 年)；案量比例呈現逐漸下降趨勢者為：肢體障礙 (2017 年<2015 年)、**兩種障別以上 (2017 年=2016 年<2015 年=2014 年)**、視覺障礙 (2017 年=2016 年=2015 年<2014 年)、聽覺障礙 (2017 年<2014 年)。

表 4-1-3b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度主要障別人數組成差異

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
*智能障礙	2174 _a	31.8%	1932 _{a,b}	33.9%	1956 _c	37.2%	1821 _{b,c}	36.4%
慢性精神病患	1320	19.3%	1096	19.3%	941	17.9%	973	19.4%
*肢體障礙	1061 _{a,b}	15.5%	939 _b	16.5%	775 _{a,b}	14.7%	723 _a	14.4%
*兩種障別以上	611 _a	8.9%	476 _a	8.4%	364 _b	6.9%	332 _b	6.6%
*視覺障礙	574 _a	8.4%	388 _b	6.8%	330 _b	6.3%	303 _b	6.1%
*聽覺障礙	377 _a	5.5%	266 _{a,b}	4.7%	249 _{a,b}	4.7%	216 _b	4.3%
*自閉症	257 _a	3.8%	223 _a	3.9%	281 _b	5.3%	290 _b	5.8%
重要器官失去功能	180	2.6%	122	2.1%	136	2.6%	107	2.1%
頑性癲癇	94	1.4%	55	1.0%	52	1.0%	50	1.0%
*其他	185 _a	2.7%	195 _{a,b}	3.4%	174 _{a,b}	3.3%	191 _b	3.8%
總和	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5006	100.0%

註 1：以*標註的障別群體表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一障別群體中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異，由上表智能障礙者為例，2014 年、2015 年有相同下標符號_(a)，以及 2016 年、2017 年有相同下標符號_(c)，代表前述兩年年度間比例尚未達顯著差異，反之，無相同下標符號者，則代表比例分布上有顯著差異。

註 3：已排除障別遺漏值人數：2017 年(n=9)。

四、各年度障礙等級比例分布

由下表可知，四個年度皆以輕度最多，中度其次，二者合計人數皆佔當年度案量約八成以上。

排除遺漏值 5 案後進行卡方檢定，結果顯示四個年度的障礙等級的分布達到顯著差異 ($\chi^2=69.825$, $df=9$, $p<0.001$)；進一步進行百分

比同質性事後比較程序後如下表所示，從 2014 年到 2017 年輕度者案量比例呈現逐漸上升趨勢（2017 年>2015 年、2016 年>2014 年）；重度（2017 年=2016 年=2015 年<2014 年）與極重度者（2016 年<2014 年）案量比例呈現逐漸下降趨勢；中度者案量比例則呈現上下波動（2015 年>2014 年、2017 年<2015 年）。

表 4-1-4、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：障礙等級比例分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
*極重度	256 _a	3.7%	169 _{a,b}	3.0%	144 _b	2.7%	162 _{a,b}	3.2%
*重度	1078 _a	15.8%	761 _b	13.4%	654 _b	12.4%	619 _b	12.3%
*中度	2582 _a	37.8%	2314 _b	40.7%	2070 _{a,b}	39.4%	1885 _a	37.6%
*輕度	2916 _a	42.7%	2447 _{a,b}	43.0%	2388 _{b,c}	45.4%	2348 _c	46.8%
總和	6832	100.0%	5691	100.0%	5256	100.0%	5014	100.0%

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一障礙等級群體中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

註 3：已排除障礙等級遺漏值人數：2014 年(n=1)、2015 年(n=1)、2016 年(n=2)、2017 年(n=1)。

五、各年度各年齡組別比例分布

由下表可知，四個年度個案皆以 20-29 歲最多，卡方檢定結果顯示各年度的個案年齡分布達到顯著差異 ($\chi^2=146.644$, $df=12$, $p<0.001$)；進一步進行百分比同質性事後比較程序後如下表所示，個案的年齡組成有略微年輕化的趨勢：19 歲以下者（2017 年=2016 年>2015 年>2014 年）案量比例逐漸上升；20-29 歲者（2016 年<2014 年）與 30-39 歲者（2017 年=2016 年<2015 年=2014 年）案量比例逐漸下降；50 歲以上者案量比例則相對穩定。

表 4-1-5、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：年齡組別分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
*19 歲以下	1045 _a	15.3%	1021 _b	17.9%	1173 _c	22.3%	1071 _c	21.4%
*20-29 歲	2244 _a	32.8%	1769 _{a,b}	31.1%	1598 _b	30.4%	1594 _{a,b}	31.8%
*30-39 歲	1610 _a	23.6%	1333 _a	23.4%	1065 _b	20.3%	980 _b	19.5%
40-49 歲	1118	16.4%	843	14.8%	782	14.9%	758	15.1%
50 歲以上	816	11.9%	726	12.8%	640	12.2%	612	12.2%
總和	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一年齡組別中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

六、各年度教育程度比例分布

由下表可知，四個年度個案的教育程度分布皆以高中(職)者為最多，皆佔當年度案量的六成左右；在遺漏值方面則有逐漸改善，至2017年度為止已無漏填情形。

表 4-1-6a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：教育程度分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
不識字	13	0.2%	14	0.3%	16	0.3%	10	0.2%
小學	195	2.9%	153	2.7%	152	2.9%	124	2.5%
國中	834	12.2%	711	12.5%	642	12.2%	609	12.1%
高中(職)	3906	57.2%	3217	56.5%	3207	61.0%	3022	60.3%
專科	505	7.4%	362	6.4%	296	5.6%	290	5.8%
大學	962	14.1%	844	14.8%	843	16.0%	896	17.9%
碩士	43	0.6%	53	0.9%	35	0.7%	56	1.1%
博士	2	0.0%	2	0.0%	2	0.0%	0	0.0%
其他(含不詳)	3	0.0%	2	0.0%	3	0.1%	8	0.2%
遺漏值-經職管開案服務	122	1.8%	91	1.6%	44	0.8%	-	-
遺漏值-僅職業訓練未經職管開案服務者	248	3.6%	243	4.3%	18	0.3%	-	-
總和	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

將人數較少的組別重新整併，並排除其他(含不詳)與遺漏值共 782 案後進行卡方檢定，結果顯示四個年度的教育程度的分布達到顯著差異 ($\chi^2=53.900$, $df=12$, $p<0.001$)；進一步進行百分比同質性事後比較程序後如下表所示，整體而言專科者所佔比例逐漸下降 (2017 年 =2016 年<2014 年)，大學以上者比例逐漸上升 (2017 年>2016 年=2015 年=2014 年)。

表 4-1-6b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：教育程度分布

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
小學以下	208	3.2%	167	3.1%	168	3.2%	134	2.7%
國中	834	12.9%	711	13.3%	642	12.4%	609	12.2%
高中(職)	3906	60.5%	3217	60.1%	3207	61.8%	3022	60.4%
*專科	505 _a	7.8%	362 _{a,b}	6.8%	296 _b	5.7%	290 _b	5.8%
*大學以上	1007 _a	15.6%	899 _a	16.8%	880 _a	16.9%	952 _b	19.0%
總和	6460	100.0%	5356	100.0%	5193	100.0%	5007	100.0%

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一教育程度組別中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

註 3：已排除教育程度不詳及遺漏值人數：2014 年(n=373)、2015 年(n=336)、2016 年(n=65)、2017 年(n=8)。

七、各年度縣市等級比例分布

下表中呈現四年個年度服務對象所屬服務縣市比例，可知直轄市在近四年的服務案量比例呈現略微下降的趨勢，而本島縣市案量比例則略微增加，離島花東縣市則無明顯變化。

表 4-1-7a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：縣市等級

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
直轄市	3918	57.3%	3156	55.4%	2938	55.9%	2719	54.2%
本島縣市	1394	20.4%	1181	20.7%	1134	21.6%	1107	22.1%
離島花東縣市	175	2.6%	229	4.0%	178	3.4%	150	3.0%
*遺漏值-僅職業訓練未經職管開案服務者	1346	19.7%	1126	19.8%	1008	19.2%	1039	20.7%
總計	6833	100.0%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

*僅接受職業訓練但未接受職業重建個案管理服務者，因缺少職業重建個案管理資料，無法併入其他具有職管服務紀錄者，故獨立列出。

排除僅職業訓練未經職管開案服務共 4,519 案後進行卡方檢定，結果顯示四個年度的縣市等級的分布達到顯著差異 ($\chi^2=31.139$, $df=6$, $p<0.001$)；進一步進行百分比同質性事後比較程序如下表所示，整體而言直轄市案量比例逐漸下降(2014 年> 2017 年)，本島縣市的比例逐漸上升(2017 年>2014 年)，離島花東縣市的比例則呈現上下波動(2015 年>2017=2014 年)。

表 4-1-7b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統案量：各年度縣市等級組成差異

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
直轄市*	3918 _a	71.4%	3156 _{a,b}	69.1%	2938 _{a,b}	69.1%	2719 _b	68.4%
本島縣市*	1394 _a	25.4%	1181 _{a,b}	25.9%	1134 _{a,b}	26.7%	1107 _b	27.8%
離島花東縣市*	175 _a	3.2%	229 _b	5.0%	178 _{a,b}	4.2%	150 _a	3.7%
總和	5487	100.0%	4566	100.0%	4250	100.0%	3976	100.0%

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一縣市等級組別中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

註 3：已排除僅接受職訓，未接受職業重建個案管理服務者，2014 年(n=1346)、2015 年(n=1126)、2016 年(n=1008)、2017 年(n=1039)。

八、各年度職業重建服務型態比例分布

下表呈現四個年度服務對象在職業重建個案管理服務歷程，除 2017 年的服務型態比例與其他年度不同之外，各年度呈現的服務型態分布較趨穩定一致。

表 4-1-8a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：服務型態分布

服務型態	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
僅職管服務	2356	34.5%	1980	34.8%	2053	39.1%	3248	64.8%
職管+支就	2426	35.5%	2008	35.3%	1769	33.6%	538	10.7%
職管+庇護	346	5.1%	288	5.1%	193	3.7%	72	1.4%
職管+職訓	262	3.8%	208	3.7%	169	3.2%	110	2.2%
職管+支就+庇護	20	0.3%	21	0.4%	16	0.3%	-	-
職管+支就+庇護+職訓	2	<0.1%	1	<0.1%	-	-	-	-
職管+支就+職訓	72	1.0%	59	1.0%	48	0.9%	8	0.2%
職管+庇護+職訓	3	<1.0%	1	<0.1%	2	>0.1%		
僅職訓而未經職管服務者	1346	19.7%	1126	19.8%	1008	19.2%	1039	20.7%
總和	6833	100%	5692	100.0%	5258	100.0%	5015	100.0%

註 1：上表所呈現的職業重建相關服務型態僅表示接受服務的組合，不代表接受服務的先後順序

註 2：上表反映的是取得次級資料時(2018/6/26)的服務進度，後兩個年度的服務型態分布會明顯受到影響，例如 2017 下半年度職管開案者中多數個案到了 2018 年 6 月時可能尚未派案或連結其他職重服務。

整併次數較少的服務型態後，並使用卡方檢定分析各年度組成差異，結果顯示四個年度的服務型態的分布，在以下服務型態均達到顯著差異 ($\chi^2=1770.668$, $df=24$, $p<0.001$)，包括：「僅接受職管服務」的人數比例差異(2017 年>2016 年>2015 年=2014 年)；「職管和支持性就服」、「職管和職訓」以及「其他服務型態」的人數比例差異為(2014 年=2015 年=2016 年>2017 年)；「接受職管和庇護性就服」的人數比例(2014 年=2015 年>2016

年>2017年)；「僅職訓而未經職管服務」的服務型態人數比例在四個年度分布均無差異。

表 4-1-8b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：各年度服務型態組成差異

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
*僅職管服務	2356 _a	34.5%	1980 _a	34.8%	2053 _b	39.0%	3248 _c	64.8%
*職管+支就	2426 _a	35.5%	2008 _a	35.3%	1769 _a	33.6%	538 _b	10.7%
*職管+庇護	346 _a	5.1%	288 _a	5.1%	193 _b	3.7%	72 _c	1.4%
*職管+職訓	262 _a	3.8%	208 _a	3.7%	169 _a	3.2%	110 _b	2.2%
*其他	97 _a	1.4%	82 _a	1.4%	66 _a	1.3%	8 _b	0.2%
僅職訓而未經職管服務者	1346	19.7%	1126	19.8%	1008	19.2%	1039	20.7%
總和	6833	100%	5692	100%	5258	100%	5015	100%

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一服務型態組別中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

註 3：上表反映的是取得次級資料時(2018/6/26)的服務進度，後兩個年度的服務型態次數分布會明顯受到影響，例如 2017 下半年度職管開案者中多數個案到了 2018 年 6 月時可能尚未派案或連結其他職重服務。

九、各年度職重個管評估表之支持輔導需求比例分布

由下表可知，扣除掉「僅接受職業訓練，但未接受職業重建服務」的 4,519 名個案資料，並加總四年度職管員在評估表所中勾選支持輔導需求項目，結果以「職涯層面-增進職場支持環境」為最多，「職涯層面-增進工作技能」次之，「職涯層面-增進求職技巧」為第三，「心理層面-增進人際關係」排序第四，「職涯層面-增進工作態度/習慣」為第五，「職涯層面-增進生涯抉擇」第六，「心理_發展學習策略」、「心理_增進情緒表達」並列第七。

表 4-1-9a、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：支持輔導需求分布

	2014-2017 年支持輔導需求分布(共 18279 位個案)			
	次數	次數百分比	個案數百分比	排序
01 職涯_增進生涯抉擇	3013	5.0%	16.5%	6
02 職涯_增進求職技巧	7766	12.8%	42.5%	3
03 職涯_增進工作技能	9763	16.0%	53.4%	2
04 職涯_增進工作態度/習慣	5278	8.7%	28.9%	5
05 職涯_增進職場支持環境	10176	16.7%	55.7%	1
06 職涯_其他	1282	2.1%	7.0%	12
07 生理_診斷	46	0.1%	0.3%	23
08 生理_治療	282	0.4%	1.5%	20

	2014-2017 年支持輔導需求分布(共 18279 位個案)			
	次數	次數百分比	個案數百分比	排序
09 生理_復健	262	0.4%	1.4%	21
10 生理_藥物服務	442	0.7%	2.4%	19
11 生理_增進交通/行動能力	1647	2.7%	9.0%	11
12 生理_其他	860	1.4%	4.7%	15
13 心理_發展學習策略	2866	4.7%	15.7%	7
14 心理_增進情緒表達	2872	4.7%	15.7%	
15 心理_增進自我覺察	1775	2.9%	9.7%	10
16 心理_增進自我接納	1231	2.0%	6.7%	14
17 心理_增進溝通(語言)	2247	3.7%	12.3%	9
18 心理_增進人際關係	5472	9.0%	29.9%	4
19 心理_增進生活自我管理能力的	1253	2.1%	6.9%	13
20 心理_其他	699	1.2%	3.8%	18
21 個人家庭社會_增進家庭支持	768	1.3%	4.2%	17
22 個人家庭社會_增進社會支持資源	778	1.3%	4.3%	16
23 個人家庭社會_其他	142	0.2%	0.8%	22
總和	60920	100.0%	333.3%	

註 1：「次數百分比」=該項次數÷次數總和×100%；「個案數百分比」=該項次數÷個案人數總和×100%，例如 18279 位個案當中約有 55.7%具有「職涯_增進職場支持環境」的支持輔導需求。

註 2：同一位個案可能勾選超過一種以上的需求，故「個案數百分比」加總可能超過 100%，以本表數據為例，平均每位個案約有 3-4 種支持輔導需求。

註 3：依據「個案數百分比」進行排序。

進一步分析四個年度接受職業重建個案的支持輔導需求組成差異，結果如下：

各年度在職涯層面支持輔導需求組成略有不同，但此層面的支持需求整體而言呈現上升的趨勢，上升的需求變項包括：「02 職涯_增進求職技巧」（2017 年=2016 年>2015 年=2014 年）、「03 職涯_增進工作技能」（2017 年>2015 年>2014 年）、「04 職涯_增進工作態度/習慣」（2017 年=2016 年=2015 年>2014 年）、「05 職涯_增進職場支持環境」、「06 職涯_其他」（2016 年>2014 年、2017 年>2014 年）；「01 職涯_增進生涯抉擇」面向的需求變化呈現浮動的現象（2017 年=2015 年、2016 年<2014 年）。

在生理層面支持需求人數比例下降的項目，包括：「10 生理_藥物服務」（2017 年=2016 年<2014 年）、「12 生理_其他」（2017 年<2014 年）；比例下降的項目為「11 生理_增進交通/行動能力」（2017 年<2016 年）。

心理層面支持需求人數比例上升的需求項目為「13 心理_發展學習策

略」(2017年=2016年>2015年>2014年)；人數比例呈現下降的需求項目為「18 心理_增進人際關係」(2017年=2016年<2014年)、「19 心理_增進生活自我管理能力」(2017年=2016年<2014年)

個人家庭社會層面需求項目均呈現人數比例上升，包括：「21 個人家庭社會_增進家庭支持」(2017年>2015年=2014年)、「22 個人家庭社會_增進社會支持」(2017年>2016年=2014年)、「23 個人家庭社會_其他」(2017年=2016年>2014年)

表 4-1-9b、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：各年度支持輔導需求組成差異

	2014 年 (n=5487)	2015 年 (n=4566)	2016 年 (n=4250)	2017 年 (n=3976)	$\chi^2(p)$
	次數(%)	次數(%)	次數(%)	次數(%)	
*01 職涯_增進生涯抉擇	956 _a (17.4%)	733 _{a,b} (16.1%)	652 _b (15.3%)	672 _{a,b} (16.9%)	8.665 (0.034)
*02 職涯_增進求職技巧	2125 _a (38.7%)	1866 _a (40.9%)	1933 _b (45.5%)	1842 _b (46.3%)	76.244 (<0.001)
*03 職涯_增進工作技能	2706 _a (49.3%)	2436 _b (53.4%)	2345 _{b,c} (55.2%)	2276 _c (57.2%)	65.765 (<0.001)
*04 職涯_增進工作態度/ 習慣	1433 _a (26.1%)	1343 _b (29.4%)	1310 _b (30.8%)	1192 _b (30.0%)	31.198 (<0.001)
*05 職涯_增進職場支持 環境	2918 _a (53.2%)	2505 _{a,b} (54.9%)	2468 _c (58.1%)	2285 _{b,c} (57.5%)	30.134 (<0.001)
*06 職涯_其他	462 _a (8.4%)	334 _{a,b} (7.3%)	246 _c (5.8%)	240 _{b,c} (6.0%)	32.884 (<0.001)
07 生理_診斷	19 (0.3%)	6 (0.1%)	12 (0.3%)	9 (0.2%)	-
08 生理_治療	91 (1.7%)	77 (1.7%)	68 (1.6%)	46 (1.2%)	-
09 生理_復健	83 (1.5%)	71 (1.6%)	60 (1.4%)	48 (1.2%)	-
*10 生理_藥物服務	170 _a (3.1%)	107 _{a,b} (2.3%)	86 _b (2.0%)	79 _b (2.0%)	16.802 (0.001)
*11 生理_增進交通/行動 能力	513 _{a,b} (9.3%)	390 _{a,b} (8.5%)	429 _b (10.1%)	315 _a (7.9%)	13.822 (0.003)
*12 生理_其他	288 _a (5.2%)	209 _{a,b} (4.6%)	207 _{a,b} (4.9%)	156 _b (2.0%)	9.460 (0.024)
*13 心理_發展學習策略	703 _a (12.8%)	688 _b (15.1%)	760 _c (17.9%)	715 _c (18.0%)	66.971 (<0.001)
14 心理_增進情緒表達	873 (15.9%)	720 (15.8%)	657 (15.5%)	622 (15.6%)	-
15 心理_增進自我覺察	560 (10.2%)	433 (9.5%)	382 (9.0%)	400 (10.1%)	-

	2014 年 (n=5487)	2015 年 (n=4566)	2016 年 (n=4250)	2017 年 (n=3976)	$\chi^2(p)$
	次數(%)	次數(%)	次數(%)	次數(%)	
16 心理_增進自我接納	414 (7.5%)	303 (6.6%)	267 (6.3%)	247 (6.2%)	-
17 心理_增進溝通(語言)	694 (12.6%)	548 (12.0%)	534 (12.6%)	471 (11.8%)	-
*18 心理_增進人際關係	1759 _a (32.1%)	1374 _{a,b} (30.1%)	1226 _b (28.8%)	1113 _b (28.0%)	21.388 (<0.001)
*19 心理_增進生活自我管理 能力	449 _a (8.2%)	313 _{a,b} (6.9%)	250 _b (5.9%)	241 _b (6.1%)	25.374 (<0.001)
20 心理_其他	200 (3.6%)	180 (3.9%)	169 (4.0%)	150 (3.8%)	-
*21 個人家庭社會_增進 家庭支持	250 _a (4.6%)	217 _a (4.8%)	165 _{a,b} (3.9%)	136 _b (3.4%)	12.260 (0.007)
*22 個人家庭社會_增進 社會支持資源	272 _a (5.0%)	190 _{a,b} (4.2%)	190 _a (4.5%)	126 _b (3.2%)	18.729 (<0.001)
*23 個人家庭社會_其他	62 _a (1.1%)	35 _{a,b} (0.8%)	25 _b (0.6%)	20 _b (0.5%)	14.711 (0.002)

註 1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一支持需求類別中，下標字母相同者表示其各年度比例分布未達顯著差異

若進一步探討三種主要障別的支持輔導需求組成差異，分別依照主要支持需求層面分析，結果如下：

一、職涯層面達顯著差異者：

「02 職涯_增進求職技巧」(智能障礙>肢體障礙>精神障礙)、「03 職涯_增進工作技能」(智能障礙>精神障礙=肢體障礙)、「04 職涯_增進工作態度/習慣」(智能障礙>精神障礙>肢體障礙)、「05 職涯_增進職場支持環境」(肢體障礙>智能障礙=精神障礙)、「06 職涯_其他」(肢體障礙>智能障礙=精神障礙)

二、生理層面達顯著差異者：

「08 生理_治療」(精神障礙>智能障礙=肢體障礙)、「09 生理_復健」(肢體障礙>精神障礙>智能障礙)、「10 生理_藥物服務」(精神障礙>智能障礙>肢體障礙)、「11 生理_增進交通/行動能力」(智能障礙>肢體障礙>精神障礙)、「12 生理_其他」(精神障礙=肢體障礙>智能障礙)。

三、心理層面達顯著差異者：

「13 心理_發展學習策略」(智能障礙>精神障礙>肢體障礙)、「14 心理_增進情緒表達」(精神障礙>智能障礙>肢體障礙)、「15 心理_增進自我覺察」(精神障礙>肢體障礙>智能障礙)、「16 心理_增進自我接納」(精神障礙=肢體障礙>智能障礙)、「17 心理_增進溝通(語言)」(智能障礙>精神障礙=肢體障礙)、「18 心理_增進人際關係」(精神障礙=智能障礙>肢體障礙)、「19 心理_增進生活自我管理能力」(精神障礙=智能障礙>肢體障礙)、「20 心理_其他」(精神障礙>智能障礙=肢體障礙)。

四、個人家庭社會層面達顯著差異者：

「21 個人家庭社會_增進家庭支持」(智能障礙=精神障礙>肢體障礙)。

表 4-1-9c、2014 年至 2017 年間全國職業重建系統服務個案：三種障別間支持輔導需求差異

	智能障礙者 (n=7082)	精神障礙者 (n=3156)	肢體障礙者 (n=2441)	$\chi^2(p)$
	次數(%)	次數(%)	次數(%)	
01 職涯_增進生涯抉擇	1126 (15.9%)	499 (15.8%)	399 (16.3%)	-
*02 職涯_增進求職技巧	3359 _b (47.4%)	1155 _c (36.6%)	1002 _a (41.0%)	111.661 (<0.001)
*03 職涯_增進工作技能	4279 _b (60.4%)	1576 _a (49.9%)	1173 _a (48.1%)	163.706 (<0.001)
*04 職涯_增進工作態度/ 習慣	2700 _c (38.1%)	851 _b (27.0%)	374 _a (15.3%)	472.971 (<0.001)
*05 職涯_增進職場支持 環境	3717 _b (52.5%)	1735 _b (55.0%)	1450 _a (59.4%)	35.505 (<0.001)
*06 職涯_其他	373 _b (5.3%)	158 _b (5.0%)	188 _a (7.7%)	23.588 (<0.001)
07 生理_診斷	18 (0.3%)	4 (0.1%)	5 (0.2%)	-
*08 生理_治療	75 _a (1.1%)	80 _b (2.5%)	33 _a (1.4%)	32.906 (<0.001)
*09 生理_復健	35 _b (0.5%)	42 _c (1.3%)	117 _a (4.8%)	223.769 (<0.001)
*10 生理_藥物服務	101 _b (1.4%)	243 _c (7.7%)	14 _a (0.6%)	368.914 (<0.001)
*11 生理_增進交通/行動	952 _b	74 _c	117 _a	393.498

	智能障礙者 (n=7082)	精神障礙者 (n=3156)	肢體障礙者 (n=2441)	$\chi^2(p)$
	次數(%)	次數(%)	次數(%)	
能力	(13.4%)	(2.3%)	(4.8%)	(<0.001)
*12 生理_其他	231 _b (3.3%)	187 _a (5.9%)	169 _a (6.9%)	71.094 (<0.001)
*13 心理_發展學習策略	1522 _b (21.5%)	400 _c (12.7%)	238 _a (9.8%)	233.613 (<0.001)
*14 心理_增進情緒表達	1225 _b (17.3%)	679 _c (21.5%)	220 _a (9.0%)	157.682 (<0.001)
*15 心理_增進自我覺察	568 _b (8.0%)	488 _c (15.5%)	238 _a (9.8%)	132.630 (<0.001)
*16 心理_增進自我接納	237 _b (3.3%)	351 _a (11.1%)	246 _a (10.1%)	275.029 (<0.001)
*17 心理_增進溝通(語言)	955 _b (13.5%)	227 _a (7.2%)	146 _a (6.0%)	157.254 (<0.001)
*18 心理_增進人際關係	2364 _b (33.4%)	1081 _b (34.3%)	401 _a (16.4%)	277.409 (<0.001)
*19 心理_增進生活自我管理 能力	587 _b (8.3%)	267 _b (8.5%)	93 _a (3.8%)	58.658 (<0.001)
*20 心理_其他	236 _a (3.3%)	228 _b (7.2%)	64 _a (2.6%)	100.880 (<0.001)
*21 個人家庭社會_增進 家庭支持	332 _b (4.7%)	167 _b (5.3%)	74 _a (3.0%)	17.349 (<0.001)
22 個人家庭社會_增進 社會支持資源	329 (4.6%)	125 (4.0%)	108 (4.4%)	-
23 個人家庭社會_其他	63 (0.9%)	28 (0.9%)	12 (0.5%)	-

註1：以*標註表示四個年度之間的比例分布有顯著差異

註2：在同一支持需求類別中，下標字母相同者表示其各障別之間的比例分布未達顯著差異

第二節、2014 年及 2015 年接受職重個管服務者結案後的中長期成果

本節透過勞保資料探討接受職重個管開案服務者在結案後的中長期成果，由於 2016 年度及 2017 年度個案的結案人數比例較低且結案後可追蹤期程較短，為避免低估其中長期成果，僅選擇 2014 年度及 2015 年度個案資料進行分析。研究對象再經兩個條件控制：(一) 研究對象必須在開案後的次年年底前結案，並具備可往後追蹤一年的勞保紀錄，以確保兩年度的取樣條件一致，(二) 索取資料範圍內僅有一次職重個管服務紀錄者，以排除後續職業重建開案服務對個案就業結果的影響。分析結果如下：

一、個案在職管結案後的在職狀態檢定結果

由下表可知，兩個年度個案在職管結案時均有 55% 左右未在職，有 45% 個案結案時為在職狀態。兩個年度各有 4.7% 個案在結案後第 3 個月時已非在職狀態，分別有 2.8% 及 2.7% 的個案在結案後第 6 個月時已非在職狀態，分別有 2.5% 及 2.2% 的個案在結案後第 9 個月時已非在職狀態，分別有 1.7% 及 1.3% 的個案在結案後第 12 個月時已非在職狀態，但歷次追蹤時間點皆為在職狀態者各有 32.8% 及 34.2%。

表 4-2-1、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的在職狀態檢定結果

在職狀態組型		2014 年度 (結案人數=3584 人)		2015 年度 (結案人數=3273 人)	
		人數	百分比	人數	百分比
結案時未在職者(0,*,*,*,*)		1986	55.4%	1798	54.9%
結案時在 職者 (1,*,*,*,*)	在職狀態在結案後 3 個月已消失(1,0,*,*,*)	170	4.7%	154	4.7%
	在職狀態在結案後 6 個月已消失(1,1,0,*,*)	100	2.8%	88	2.7%
	在職狀態在結案後 9 個月已消失(1,1,1,0,*)	91	2.5%	71	2.2%
	在職狀態在結案後 12 個月已消失(1,1,1,1,0)	62	1.7%	43	1.3%
	歷次追蹤時間點均為在職狀態者(1,1,1,1,1)	1175	32.8%	1119	34.2%

註 1：在職狀態的原始檢定結果共有 33 種組型，在此整併為 6 組以利呈現

註 2：在職狀態組型的五個數字分別代表結案時、結案後第 3 個月、第 6 個月、第 9 個月、第 12 個月時的在職狀態，1=勞保加保中、0=未加保，*代表各種可能的組合(0 或 1)

進一步檢視主要障礙類別的數據結果如下表所示，三種障別在不同組型的人數分布達到顯著差異 ($\chi^2=273.754$, $df=10$, $p<0.001$)，進

一步進行百分比同質性事後比較程序後可知，不同障別族群在職管結案時未在職的人數比例（精神障礙者>肢體障礙者>智能障礙者）、原本結案時在職但到結案後 3 個月已非在職的人數比例（精神障礙者>肢體障礙者=智能障礙者）、歷次追蹤時間點均為在職狀態的人數比例（智能障礙者>肢體障礙者>精神障礙者）均達顯著差異。

整體來說，智能障礙者的在職狀態檢定結果略優於全體障礙者，精神障礙者與肢體障礙者則低於全體障礙者。

表 4-2-2、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的在職狀態檢定結果：三種障別間比較

在職狀態組型		肢體障礙 (結案人數 993 人)		智能障礙 (結案人數 2492 人)		精神障礙 (結案人數 1317 人)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
結案時未在職者(0,*,*,*)§		630 _a	63.4%	1171 _b	47.0%	907 _c	68.9%
結案時在職者 (1,*,*,*)	在職狀態在結案後 3 個月已消失(1,0,*,*)§	40 _a	4.0%	103 _a	4.1%	86 _b	6.5%
	在職狀態在結案後 6 個月已消失(1,1,0,*,*)	28	2.8%	70	2.8%	34	2.6%
	在職狀態在結案後 9 個月已消失(1,1,1,0,*)	14	1.4%	60	2.4%	30	2.3%
	在職狀態在結案後 12 個月已消失(1,1,1,1,0)	23	2.3%	33	1.3%	19	1.4%
	*歷次追蹤時間點均為在職狀態者(1,1,1,1,1)§	258 _a	26.0%	1055 _b	42.3%	241 _c	18.3%

註 1：以§標註表示三種障別之間的比例分布有顯著差異

註 2：在同一種在職狀態組型中，下標字母相同者表示其不同障別之間的比例分布未達顯著差異

註 3：在職狀態的原始檢定結果共有 33 種組型，在此整併為 6 組以利呈現

註 4：在職狀態組型的五個數字分別代表結案時、結案後第 3 個月、第 6 個月、第 9 個月、第 12 個月時的在職狀態，1=勞保加保中、0=未加保，*代表各種可能的組合(0 或 1)

二、個案在職管結案後的整體在職率與變化趨勢

由下表可知，兩個年度個案在結案時的整體在職率均為 45%左右；而結案後 1 個月、3 個月、6 個月、9 個月、12 個月的整體在職率各維持在 43%-44%之間，再以 2014 年度個案結案後 15 個月、18 個月、21 個月、24 個月的追蹤數據來看，其整體在職率仍維持在 42%-43%之間，顯示身心障礙者接受職業重建服務後，不論是結案後一年內或結案後二年內的整體在職率表現都相對穩定落在四成左右。

表 4-2-3、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率

	2014 年度 (結案人數=3584 人)		2015 年度 (結案人數=3273 人)	
	在職人數	整體在職率	在職人數	整體在職率
結案時	1598	44.6%	1475	45.1%
結案後 1 個月	1563	43.6%	1452	44.4%
結案後 3 個月	1554	43.4%	1437	43.9%
結案後 6 個月	1565	43.7%	1443	44.1%
結案後 9 個月	1544	43.1%	1419	43.4%
結案後 12 個月	1523	42.5%	1442	44.1%
結案後 15 個月	1525	42.6%	-	-
結案後 18 個月	1514	42.2%	-	-
結案後 21 個月	1510	42.1%	-	-
結案後 24 個月	1492	41.6%	-	-

註 1：整體在職率=在職人數÷結案人數×100%

註 2：結案後第二年的數據因 2015 年度可追蹤人數有限，為免混淆僅列舉 2014 年度資料

進一步檢視主要障礙類別的數據結果如下表所示，兩個年度的智能障礙個案在結案時的整體在職率介於 52-54% 左右；而結案後 1 個月、3 個月、6 個月、9 個月、12 個月的整體在職率各維持在 52%-53% 之間，再以 2014 年度智能障礙個案結案後 15 個月、18 個月、21 個月、24 個月的追蹤數據來看，其整體在職率仍維持在 50%-51% 之間，整體來說智能障礙者的中長期成果略高於全體障礙者的表現。

表 4-2-4a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：智能障礙者

	2014 年度 (結案人數=1234 人)		2015 年度 (結案人數=1258 人)	
	在職人數	整體在職率	在職人數	整體在職率
結案時	646	52.4%	675	53.7%
結案後 1 個月	638	51.7%	667	53.0%
結案後 3 個月	637	51.6%	658	52.3%
結案後 6 個月	645	52.3%	664	52.8%
結案後 9 個月	642	52.0%	647	51.4%
結案後 12 個月	633	51.3%	657	52.2%
結案後 15 個月	631	51.1%	-	-
結案後 18 個月	620	50.2%	-	-
結案後 21 個月	628	50.9%	-	-
結案後 24 個月	618	50.1%	-	-

註 1：整體在職率=在職人數÷結案人數×100%

註 2：結案後第二年的數據因 2015 年度可追蹤人數有限，為免混淆僅列舉 2014 年度資料

肢體障礙者方面，兩個年度個案在結案時的整體在職率介於 36-

38%之間；而結案後1個月、3個月、6個月、9個月、12個月的整體在職率各維持在34%-37%之間，再以2014年度個案結案後15個月、18個月、21個月、24個月的追蹤數據來看，其整體在職率仍維持在34%-36%之間，整體來說肢體障礙者的中長期成果略低於全體障礙者的表現。

表 4-2-4b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：肢體障礙者

	2014 年度 (結案人數=513 人)		2015 年度 (結案人數=480 人)	
	在職人數	整體在職率	在職人數	整體在職率
結案時	183	35.7%	180	37.5%
結案後 1 個月	183	35.7%	180	37.5%
結案後 3 個月	187	36.5%	181	37.7%
結案後 6 個月	180	35.1%	178	37.1%
結案後 9 個月	185	36.1%	174	36.3%
結案後 12 個月	176	34.3%	168	35.0%
結案後 15 個月	180	35.1%	-	-
結案後 18 個月	176	34.3%	-	-
結案後 21 個月	185	36.1%	-	-
結案後 24 個月	181	35.3%	-	-

註 1：整體在職率=在職人數÷結案人數×100%

註 2：結案後第二年的數據因 2015 年度可追蹤人數有限，為免混淆僅列舉 2014 年度資料

精神障礙者方面，兩個年度個案在結案時的整體在職率介於 30-32%之間；而結案後1個月、3個月、6個月、9個月、12個月的整體在職率各維持在28%-32%之間，再以2014年度個案結案後15個月、18個月、21個月、24個月的追蹤數據來看，其整體在職率仍維持在28-29%左右，整體來說亦低於全體障礙者的表現。

表 4-2-4c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後的整體在職率：精神障礙者

	2014 年度 (結案人數=708 人)		2015 年度 (結案人數=609 人)	
	在職人數	整體在職率	在職人數	整體在職率
結案時	227	32.1%	183	30.0%
結案後 1 個月	219	30.9%	174	28.6%
結案後 3 個月	207	29.2%	170	27.9%
結案後 6 個月	206	29.1%	165	27.1%
結案後 9 個月	206	29.1%	165	27.1%
結案後 12 個月	201	28.4%	174	28.6%
結案後 15 個月	205	29.0%	-	-

	2014 年度 (結案人數=708 人)		2015 年度 (結案人數=609 人)	
	在職人數	整體在職率	在職人數	整體在職率
結案後 18 個月	200	28.2%	-	-
結案後 21 個月	199	28.1%	-	-
結案後 24 個月	201	28.4%	-	-

註 1：整體在職率=在職人數÷結案人數×100%

註 2：結案後第二年的數據因 2015 年度可追蹤人數有限，為免混淆僅列舉 2014 年度資料

三、個案在結案後半年內的平均每次就業天數

由下表可知，兩個年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數分別為 133.7 天及 134.9 天。平均每次就業天數超過 90 天以上的人數比例均佔七成左右，再從中位數可知，平均每次就業天數達 180 天或以上者的人數比例皆超過一半以上。

表 4-2-5、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數

		2014 年度	2015 年度
人數	有勞保紀錄者	1936 人	1770 人
	無勞保紀錄者	1648 人	1503 人
平均數		133.7	134.9
標準差		64.0	63.1
中位數		180	180
最大值		180	180
最小值		1	1
1-90 天		596 人(30.8%)	531 人(30.0%)
91-180 天		1340 人(69.2%)	1239 人(70.0%)

接著以主要障礙類別的數據來看，如下表所示，兩個年度智能障礙個案在職管結案半年內平均每次就業天數分別為 142.6 天及 140.0 天，略高於全體障礙者的表現。平均每次就業天數超過 90 天以上的人數比例均佔七成以上，再從中位數可知，平均每次就業天數達 180 天或以上者的人數比例亦超過一半以上。

表 4-2-6a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：智能障礙者

		2014 年度	2015 年度
人數	有勞保紀錄者	751 人	778 人
	無勞保紀錄者	483 人	480 人
平均數		142.6	140.0
標準差		59.1	59.7
中位數		180	180

	2014 年度	2015 年度
最大值	180	180
最小值	1	1
1-90 天	193 人(25.7%)	213 人(27.4%)
91-180 天	558 人(74.3%)	565 人(72.6%)

如下表所示，兩個年度肢體障礙個案在職管結案半年內平均每次就業天數分別為 127.4 天及 135.4 天，前者略低於全體障礙者的表現。平均每次就業天數超過 90 天以上的人數比例均佔六成至七成左右，再從中位數可知，平均每次就業天數達 180 天或以上者的人數比例亦超過一半以上。

表 4-2-6b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：肢體障礙者

		2014 年度	2015 年度
人數	有勞保紀錄者	231 人	223 人
	無勞保紀錄者	282 人	257 人
平均數		127.4	135.4
標準差		63.5	61.2
中位數		180	180
最大值		180	180
最小值		1	1
1-90 天		82 人(35.5%)	65 人(29.1%)
91-180 天		149 人(64.5%)	158 人(70.9%)

如下表所示，兩個年度精神障礙個案在職管結案半年內平均每次就業天數分別為 107.8 天及 105.2 天，皆低於全體障礙者的表現。平均每次就業天數超過 90 天以上的人數比例則約佔五成以上。

表 4-2-6c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後半年內平均每次就業天數：精神障礙者

		2014 年度	2015 年度
人數	有勞保紀錄者	319 人	259 人
	無勞保紀錄者	389 人	350 人
平均數		107.8	105.2
標準差		72.8	74.2
中位數		123.25	109
最大值		180	180
最小值		1	1
1-90 天		146 人(45.8%)	123 人(47.5%)
91-180 天		173 人(54.2%)	136 人(52.5%)

三種障別者結案後半年內每次平均就業天數，以智能障礙者為最

長，肢體障礙者其次，精神障礙者第三，且以精神障礙者與另外兩組的差距較為明顯。

四、個案在結案後一年內的平均每次就業天數

由下表可知，兩個年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數分別為 229.9 天及 230.8 天。平均每次就業天數未超過 90 天的人數比例約為 24%，超過 90 天以上的人數比例均佔七成左右，超過 180 天以上者則佔約 57%，超過 270 天以上者佔約五成。

表 4-2-7、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數

		2014 年度	2015 年度
結案人數	有勞保紀錄者	2095 人	1918 人
	無勞保紀錄者	1489 人	1355 人
平均數		229.9	230.8
標準差		137.6	138.9
中位數		276.0	305.8
最大值		360	360
最小值		1	1
1-90 天		510 人(24.4%)	469 人(24.5%)
91-180 天		405 人(19.3%)	362 人(18.9%)
181-270 天		122 人(5.8%)	100 人(5.1%)
271-360 天		1058 人(50.5%)	987 人(51.5%)

同樣檢視主要障礙類別的數據，如下表所示，兩個年度智能障礙個案在職管結案一內平均每次就業天數分別為 249.3 天及 245.4 天，略高於全體障礙者的表現。平均每次就業天數未超過 90 天的人數比例分別為 18.3%及 20.2%。再從中位數可知，平均每次就業天數達 360 天或以上者的人數比例超過一半以上。

表 4-2-8a、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：智能障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	有勞保紀錄者	806 人	827 人
	無勞保紀錄者	428 人	431 人
平均數		249.3	245.4
標準差		132.1	133.5
中位數		360	360
最大值		360	360
最小值		1	1
1-90 天		148 人(18.3%)	167 人(20.2%)

	2014 年度	2015 年度
91-180 天	169 人(21.0%)	156 人(18.9%)
181-270 天	32 人(4.0%)	49 人(5.9%)
271-360 天	457 人(56.7%)	455 人(55.0%)

如下表所示，兩個年度肢體障礙個案在職管結案半年內平均每次就業天數分別為 215.1 天及 234.2 天，皆略低於全體障礙者的表現。平均每次就業天數未超過 90 天的人數比例分別為 27.5%及 22.4%。

表 4-2-8b、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：肢體障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	有勞保紀錄者	255 人	237 人
	無勞保紀錄者	258 人	243 人
平均數		215.1	234.2
標準差		137.1	133.8
中位數		180	291
最大值		360	360
最小值		1	1
1-90 天		70 人(27.5%)	53 人(22.4%)
91-180 天		59 人(23.1%)	47 人(19.8%)
181-270 天		10 人(3.9%)	13 人(5.5%)
271-360 天		116 人(45.5%)	124 人(52.3%)

如下表所示，兩個年度精神障礙個案在職管結案半年內平均每次就業天數分別為 176.8 天及 168.8 天，皆明顯低於全體障礙者的表現。平均每次就業天數未超過 90 天的人數比例分別為 42.7%及 46.3%，明顯高於全體障礙者。

表 4-2-8c、2014 年度與 2015 年度個案在職管結案後一年內平均每次就業天數：精神障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	有勞保紀錄者	358 人	307 人
	無勞保紀錄者	350 人	302 人
平均數		176.8	168.8
標準差		142.9	146.7
中位數		136.0	121.3
最大值		360	360
最小值		1	1
1-90 天		153 人(42.7%)	142 (46.3%)
91-180 天		56 人(15.6%)	49 人(16.0%)
181-270 天		27 人(7.6%)	14 人(4.5%)
271-360 天		122 人(34.1%)	102 人(33.2%)

三種障別者結案後一年內每次平均就業天數，同樣以智能障礙者為最長，肢體障礙者其次，精神障礙者第三，且精神障礙者與另外兩組有明顯差距。

五、結案時仍在職的個案在結案後一年內之持續就業天數

由下表可知，2014 年度及 2015 年度個案經職管服務結案時仍在職者分別為 1598 人及 1475 人，其結案後一年內持續就業天數平均值分別為 276.01 天及 274.56 天。其中，職管結案後未能持續就業超過 90 天者各佔約 16%，持續就業天數達 180 天以上的人數比例各佔約 74%，超過 270 天以上者的人數比例各佔約 66-67%。

表 4-2-9、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數

		2014 年度	2015 年度
結案人數	結案時仍在職者	1598 人	1475 人
	結案時非在職者	1986 人	1798 人
平均數		276.01	274.56
標準差		128.97	130.44
中位數		365	365
最大值		365	365
最小值		1	1
1-90 天		270 人(16.9%)	247 人(16.7%)
91-180 天		143 人(8.9%)	147 人(10.0%)
181-270 天		119 人(7.4%)	109 人(7.4%)
271-365 天		1066 人(66.7%)	972 人(65.9%)

接著以主要障礙類別的數據來看，如下表所示，兩個年度智能障礙個案經職管服務結案時仍在職者分別為 646 人及 675 人，其結案後一年內持續就業天數平均值分別為 290.58 天及 280.96 天，略高於全體障礙者的表現。其中，職管結案後未能持續就業超過 90 天的人數比例分別為 12.8%與 15.6%，持續就業天數達 180 天以上的人數比例分別為 78.2%與 75.6%，達 271 天或以上者的人數比例分別為 71.7%與 67.6%，亦略優於全體障礙者的表現。

表 4-2-10a、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：智能障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	結案時仍在職者	646 人	675 人
	結案時非在職者	588 人	583 人

	2014 年度	2015 年度
平均數	290.58	280.96
標準差	120.15	127.06
中位數	365	365
最大值	365	365
最小值	1	1
1-90 天	83 人(12.8%)	105 人(15.6%)
91-180 天	58 人(9.0%)	60 人(8.9%)
181-270 天	42 人(6.5%)	54 人(8.0%)
271-365 天	463 人(71.7%)	456 人(67.6%)

如下表所示，兩個年度肢體障礙個案經職管服務結案時仍在職者分別為 183 人及 180 人，其結案後一年內持續就業天數平均值分別為 261.36 天及 270.05 天，略低於全體障礙者的表現。其中，職管結案後未能持續就業超過 90 天的人數比例分別為 20.2%與 18.3%，持續就業天數達 180 天以上的人數比例分別為 68.1%與 71.1%，達 271 天或以上者的人數比例分別為 62.3%與 64.4%，略低於全體障礙者的表現。

表 4-2-10b、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：肢體障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	結案時仍在職者	183 人	180 人
	結案時非在職者	330 人	300 人
平均數		261.36	270.05
標準差		137.23	129.53
中位數		365	365
最大值		365	365
最小值		2	9
1-90 天		37 人(20.2%)	33 人(18.3%)
91-180 天		21 人(11.5%)	19 人(10.6%)
181-270 天		11 人(6.0%)	12 人(6.7%)
271-365 天		114 人(62.3%)	116 人(64.4%)

如下表所示，兩個年度精神障礙個案經職管服務結案時仍在職者分別為 227 人及 183 人，其結案後一年內持續就業天數平均值分別為 238.33 天及 234.70 天，明顯低於全體障礙者的表現。其中，職管結案後未能持續就業超過 90 天的人數比例分別為 26.4%與 25.1%，持續就業天數達 180 天以上的人數比例分別為 63.0%與 61.2%，達 271 天或以上者的人數比例分別為 53.7%與 53.0%，亦明顯低於全體障礙者的表現。

表 4-2-10c、個案在職管結案時仍在職者於結案後一年內持續就業天數：精神障礙者

		2014 年度	2015 年度
結案人數	結案時仍在職者	227 人	183 人
	結案時非在職者	481 人	426 人
平均數		238.33	234.70
標準差		144.54	145.20
中位數		355	358
最大值		365	365
最小值		1	1
1-90 天		60 人(26.4%)	46 人(25.1%)
91-180 天		24 人(10.6%)	25 人(13.7%)
181-270 天		21 人(9.3%)	15 人(8.2%)
271-365 天		122 人(53.7%)	97 人(53.0%)

綜合前述可以看出，職管結案時仍在職者於結案後的持續就業天數表現，三種障別中仍以智能障礙者為最長，肢體障礙者其次，精神障礙者第三，且精神障礙者與另外兩組有明顯差距。

第三節、2014 年及 2015 年接受職重服務結案個案中長期成果的預測因子

本節透過階層式多元迴歸分析探討 2014 與 2015 年度個案在接受職業重建服務結案後一年內就業成果的預測因子。先將類別變項轉換為虛擬變項，再分為三個階段採用強迫進入法將自變項投入迴歸分析模型，以了解各個自變項對依變項（結案後一年內持續就業天數）的解釋力。如表 4-3-1 所示，排除部分變項含遺漏值者 160 人，共有 6697 人進行迴歸分析。

表 4-3-1、待答問題三自變項的次數分配

		人數 (n=6697)	百分比
年齡	24 歲以下	2592	38.7%
	25-44 歲	2984	44.6%
	45 歲以上	1121	16.7%
性別	男	3891	58.1%
	女	2806	41.9%
縣市等級	直轄市	4579	68.4%
	非直轄市	2118	31.6%
職管單位屬性	自辦	4912	73.3%
	委辦	1785	26.7%
障礙類別	肢體障礙	974	14.5%
	智能障礙	2444	36.5%
	慢性精神病患	1269	18.9%
	其他	2010	30.0%
障礙等級	重度以上	1097	16.4%
	中度	2697	40.3%
	輕度	2903	43.3%
教育程度	國中以下	1090	16.3%
	高中(職)	4144	61.9%
	大專以上	1463	21.8%
評估表支持輔導需求	職涯_增進生涯抉擇	1101	16.4%
	職涯_增進求職技巧	2593	38.7%
	職涯_增進工作技能	3386	50.6%
	職涯_增進工作態度/習慣	1801	26.9%
	職涯_增進職場支持環境	3555	53.1%
	生理_診斷	19	.3%
	生理_治療	117	1.7%
	生理_復健	108	1.6%
生理_藥物服務	167	2.5%	

		人數 (n=6697)	百分比
	生理_增進交通/行動能力	609	9.1%
	心理_發展學習策略	911	13.6%
	心理_增進情緒表達	1016	15.2%
	心理_增進自我覺察	656	9.8%
	心理_增進自我接納	484	7.2%
	心理_增進溝通(語言)	794	11.9%
	心理_增進人際關係	1979	29.6%
	心理_增進生活自我管理能力	503	7.5%
	個人家庭社會_增進家庭支持	304	4.5%
	個人家庭社會_增進社會支持資源	297	4.4%
服務組型	僅接受職重個管服務	3079	46.0%
	由職重個管連結支持性就業服務	2790	41.7%
	由職重個管連結其他組合之職重服務	828	12.4%
職管結案階段	職重計畫執行前	1956	29.2%
	職重計畫執行中	2196	32.8%
	職重計畫執行完成	2545	38.0%

一、共線性診斷

整體來說，各個自變項之間的相關係數並不高，自變項相關係數較高者為：「重度以上 vs 輕度」與「其他障別 vs 智障」、「職重計畫執行前 vs 執行完成」與「由職重個管連結支持性就業服務 vs 僅接受職重個管服務」、「職重計畫執行前 vs 執行完成」與「職重計畫執行中 vs 執行完成」，但相關係數皆未超過.46。

從迴歸模型三各個自變項與其他自變項共線性檢驗結果，各個自變項的容忍值介於.511 (VIF=1.958) 與.993 之間，顯示個別自變項之間共線性不嚴重；再從迴歸模型三整體的條件指標來看，最大 CI 值為 13.518<30，表示整體迴歸模型的共線性並不嚴重。

二、階層迴歸分析結果

1. 人口學變項與結案後一年內持續就業天數的影響

第一階段模型(如表 4-3-2 之 Model 1 所示)，個案的人口學變項(年齡、縣市等級、職管單位屬性、障礙類別、教育程度)對結案後一年內持續就業天數具有顯著的預測力 ($R^2=0.060$, $F=35.342$,

$p < 0.001$)，人口學變項能解釋 6% 的依變項變異量。

其中部分自變項在結案後一年內持續就業天數達顯著差異：

1. 年齡：45 歲以上組比 24 歲以下組平均少 33.50 天、
2. 縣市等級：非直轄市組比直轄市組平均少 30.74 天、
3. 職管單位屬性：委辦職管組比自辦組平均多 20.11 天、
4. 障礙類別：肢體障礙者比智能障礙者平均少 44.27 天、慢性精神病患者比智能障礙者平均少 77.55 天、其他障別者比智能障礙者平均少 22.92 天、
5. 教育程度：國中以下組比高中職組平均少 16.26 天、大專以上組比高中職組平均多 20.57 天。

2. 人口學變項與支持輔導需求變項對結案後一年內持續就業天數的影響

第二階段(如表 4-3-2 之 Model 2 所示)再將支持輔導需求變項(排除職涯_其他、生理_其他、心理_其他、個人家庭社會_其他等共 19 項)投入迴歸分析模型，結果如表 4-3-2 所示，整體迴歸模型達顯著水準 ($R^2=0.090$, $F=21.257$, $p < 0.001$)，表示人口學變項與支持輔導需求變項合起來可解釋 9% 的依變項變異量，而在控制人口學變項下，支持輔導需求能額外再貢獻 3% 的解釋力。

其中，以年齡、縣市等級、職管單位屬性、障礙類別、教育程度、部分支持輔導需求在結案後一年內持續就業天數達顯著差異：

1. 年齡：45 歲以上組比 24 歲以下組平均少 37.73 天、
2. 縣市等級：非直轄市組比直轄市組平均少 28.59 天、
3. 職管單位屬性：委辦組比自辦組平均多 18.92 天、
4. 障礙類別：肢體障礙者比智能障礙者平均少 44.56 天、慢性精神病患者比智能障礙者平均少 75.54 天、其他障別者比智能障礙者平均少 24.10 天、
5. 教育程度：國中以下組比高中職組平均少 15.12 天、大專以上組比高中職組平均多 18.89 天、

6. 支持輔導需求：有「增進生涯抉擇」需求者平均少 21.56 天、有「增進求職技巧」需求者平均多 17.88 天、有「增進工作態度/習慣」需求者平均少 16.16 天、有「增進職場支持環境」需求者平均多 40.85 天、有「增進人際關係」需求者平均多 14.64 天、有「增進生活自我管理能力」需求者平均少 25.50 天。

3、人口學變項、支持輔導需求變項與職業重建服務變項對結案後一年內持續就業天數的影響

第三階段(如表 4-3-2 之 Model 3 所示)再將職業重建服務變項(包含服務組型與職管結案狀態等 4 項)投入迴歸分析模型，結果如表 4-3-2 所示，整體迴歸模型達顯著水準 ($R^2=0.380$ ， $F=116.472$ ， $p<0.001$)，表示人口學變項、支持輔導需求變項與職業重建服務變項合起來共可解釋 38.0%的依變項變異量；且在控制人口學變項與支持輔導需求變項下，職業重建服務變項能額外再貢獻 29.0%的解釋力。

其中，以年齡、縣市等級、障礙類別、教育程度、部分支持輔導需求、職業重建服務組型、職管結案階段等自變項在結案後一年內持續就業天數達顯著差異，包括：

1. 年齡：45 歲以上組比 24 歲以下組平均少 32.76 天、
2. 縣市等級：非直轄市組比直轄市組平均少 25.31 天、
3. 障礙類別：肢體障礙者比智能障礙者平均少 18.51 天、慢性精神病患者比智能障礙者平均少 36.98 天、
4. 障礙等級：重度以上者比輕度者平均多 18.23 天、
5. 教育程度：國中以下組比高中職組平均少 11.06 天、大專以上組比高中職組平均多 15.78 天、
6. 支持輔導需求：有「增進工作技能」需求者平均少 8.31 天、有「增進工作態度/習慣」需求者平均少 16.92 天、有「增進人際關係」需求者平均多 9.52 天、有「增進生活自我管理能力」需求者平均少 15.28 天、
7. 職業重建服務組型：「由職重個管連結支持性就業服務」組比「僅接受職重個管服務」組平均多 31.34 天、「由職重個管連結

其他組合之職重服務」組比「僅接受職重個管服務」組平均多 47.10 天、

8. 職管結案階段：「職業重建計畫執行前」結案者比「職業重建計畫執行完成」結案者平均少 171.59 天、「職業重建計畫執行中」結案者比「職業重建計畫執行完成」結案者平均少 172.34 天。

表 4-3-2、階層迴歸分析結果

自變項		結案後一年內持續就業天數								
		Model 1			Model 2			Model 3		
		未標準化係數	Beta	t	未標準化係數	Beta	t	未標準化係數	Beta	t
人口學變項	25-44 歲 vs24 歲以下	1.78	.005	.371	-1.49	-.005	-.313	-4.84	-.015	-1.226
	45 歲以上 vs24 歲以下	-33.50	-.077	-4.933***	-37.73	-.087	-5.562***	-32.76	-.075	-5.830***
	女性 vs 男性	1.90	.006	.480	.68	.002	.175	.74	.002	.228
	非直轄市 vs 直轄市	-30.74	-.088	-7.246***	-28.59	-.082	-6.663***	-25.31	-.072	-7.062***
	委辦 vs 自辦	20.11	.055	4.537***	18.92	.051	4.289***	4.34	.012	1.186
	肢障 vs 智障	-44.27	-.096	-6.436***	-44.56	-.097	-6.454***	-18.51	-.040	-3.234**
	慢性精神病患 vs 智障	-77.55	-.187	-12.292***	-75.54	-.182	-11.837***	-36.98	-.089	-6.951***
	其他障別 vs 智障	-22.92	-.065	-4.021***	-24.10	-.068	-4.251***	-7.80	-.022	-1.661
	重度以上 vs 輕度	6.28	.014	1.008	5.59	.013	.903	9.27	.021	1.812
	中度 vs 輕度	-1.36	-.004	-.319	-1.28	-.004	-.303	1.68	.005	.482
	國中以下 vs 高中(職)	-16.26	-.037	-2.807**	-15.12	-.034	-2.646**	-11.06	-.025	-2.342*
	大專以上 vs 高中(職)	20.57	.052	3.971***	18.89	.048	3.670***	15.78	.040	3.709***
評估表支持輔導需求變項	職涯_增進生涯抉擇				-21.56	-.049	-4.016***	-6.25	-.014	-1.404
	職涯_增進求職技巧				17.88	.054	4.329***	1.03	.003	.294
	職涯_增進工作技能				-3.56	-.011	-.886	-8.31	-.026	-2.451*
	職涯_增進工作態度/習慣				-16.16	-.044	-3.526***	-16.92	-.046	-4.461***
	職涯_增進職場支持環境				40.85	.125	10.411***	6.37	.020	1.893
	生理_診斷				-30.38	-.010	-.847	-41.34	-.014	-1.395
	生理_治療				-16.82	-.014	-1.149	-20.96	-.017	-1.733
	生理_復健				4.64	.004	.303	-.60	.000	-.048
	生理_藥物服務				-15.29	-.015	-1.225	-18.55	-.018	-1.799
	生理_增進交通/行動能力				-9.09	-.016	-1.317	-2.00	-.004	-.351
	心理_發展學習策略				-9.01	-.019	-1.549	-4.65	-.010	-.966
	心理_增進情緒表達				6.70	.015	1.201	-4.82	-.011	-1.044
	心理_增進自我覺察				-1.98	-.004	-.292	7.93	.014	1.414
	心理_增進自我接納				-7.85	-.012	-1.024	-2.91	-.005	-.459
	心理_增進溝通(語言)				11.79	.023	1.914	7.15	.014	1.405
	心理_增進人際關係				14.64	.041	3.294**	9.52	.027	2.590*
	心理_增進生活自我管理 能力				-25.50	-.041	-3.386**	-15.28	-.025	-2.455*
個人家庭社會_增進家庭支持				-16.97	-.022	-1.814	-4.02	-.005	-.519	

自變項		結案後一年內持續就業天數								
		Model 1			Model 2			Model 3		
		未標準化係數	Beta	<i>t</i>	未標準化係數	Beta	<i>t</i>	未標準化係數	Beta	<i>t</i>
	個人家庭社會_增進社會支持資源				-11.80	-.015	-1.253	-9.70	-.012	-1.247
職重服務變項	由職重個管連結支持性就業服務 vs 僅接受職重個管服務							31.34	.095	7.537***
	由職重個管連結其他組合之職重服務 vs 僅接受職重個管服務							47.10	.095	8.574***
	職重計畫執行前 vs 執行完成							-171.59	-.480	-35.512***
	職重計畫執行中 vs 執行完成							-172.34	-.497	-44.124***
<i>F</i>		35.342***			21.257***			116.472***		
<i>R</i> ²		.060			.090			.380		
ΔR^2					.030***			.290***		
ΔF					11.684			777.602		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

三、對結案後一年內持續就業天數的解釋力最高的自變項

整體來說，職業重建服務變項都能明顯提升迴歸模型的解釋力（模型三的 $\Delta R^2 = .290$ ），再由第三階段迴歸模型的係數估計可知，對依變項解釋力最高的自變項皆為「職管結案階段」（「職重計畫執行中 vs 執行完成」與「職重計畫執行前 vs 執行完成」的Beta值各為-0.48與-0.497），因此職管結案階段是相對其他人口學變項或支持輔導需求變項而言較為重要的預測變項；未標準化係數亦顯示「職重計畫執行完成」結案者，在結案後一年內平均持續就業天數比另外兩組各高出約172天。

第四節、討論

本節將針對本次研究發現的趨勢與現象進行討論：

一、職業重建服務體系的服務對象實際人數逐年下降，可能的影響因素、對於服務方案的衝擊與因應策略值得持續探討。

本次研究發現，連同僅接受身心障礙者職業訓練服務的學員在內，全國進入職業重建服務體系的身心障礙者人數呈現逐年遞減的趨勢，從2014年的6833人逐年下降到2017年的5015人，與研究團隊於2016年的研究發現一致。

另外，四年間服務對象在以下案量組成比例亦出現變化：年齡組成（30-49歲者所佔比例明顯減少）、教育程度組成（高中職學歷者及大專以上學歷者所佔比例皆略微增加）、障礙類別組成（智能障礙者及自閉症者所佔比例略微增加，視覺障礙者、兩種障別以上者、聽覺障礙者、肢體障礙者所佔比例略微下降）、障礙等級組成（重度以上者所佔比例略微下降、輕度者所佔比例略微增加）。

整體案量的下降將會影響支持性就業服務的績效達成率，也會影響身心障礙者職業訓練專班的招生與就業輔導績效，職業輔導評量服務若是未做好需求數估計，也會有案量執行率不足的問題；部分依照服務案量來估算補助員額數的專業人員，例如地方政府的職重個管員、專職之職業輔導評量員、支持性就業服務員等，補助人數也會因為案量下降而受到影響。同時，個案人口學組成的變化趨勢，例如大專以上學歷人數增加、自閉症者人數增加等，也帶來多樣的支持輔導需求。因此，地方政府職業重建窗口應敏感於服務對象的質、量變化，並適時研擬因應策略（例如依據各自轄區服務對象組成的變化規劃案源開發及宣導措施、針對特定障別或特定年齡群體的需求發展服務資源或服務模式等），以回應這些變化趨勢。

二、身心障礙者職業訓練專班在資訊系統的資料缺漏較多，且受訓學員與職業重建窗口連結有限；顯示身心障礙者職業訓練專班本身的方案管理機制及與職重窗口的連結仍有待加強。

本次研究取得 2014 年至 2017 年期間的身心障礙者職業訓練個案資料 6714 人，其中僅有 2195 人曾在四年期間接受職業重建窗口開案服務，剩餘 4519 人則僅有身心障礙者職業訓練紀錄。從案量比例來看（見表 4-1-8），僅接受身心障礙者職業訓練者在各年度所佔案量皆穩定佔有近 2 成比例，但曾與職業重建窗口連結的身心障礙職業訓練個案所佔案量比例皆未超過 5%，代表身心障礙者職業訓練的學員來源有極高比例為職訓單位自行招募，且大多數職訓學員在參訓前、後皆未連結其他職業重建服務資源。

職業重建服務資源的連結與否固然來自於職訓學員是否有服務需求，但另外一個現象則關乎於職業訓練方案是否有被妥善控管。如表 4-4-1 所示，職重資訊系統中，即使不計入 2017 年，前三個年度的身心障礙者職業訓練個案資料仍各有近六成的比例有資料遺漏的情形，如職訓離退訓原因表 T4 之離退訓日期、職訓學員就業作業表之就業狀況、職訓學員結訓作業表之結訓日期等。目前雖有部分縣市嘗試為職訓單位安排資訊系統撰寫訓練、或將轄內身心障礙職業訓練學員同步納入職業重建窗口開案追蹤並於結訓後視需求連結服務資源，但職訓單位本身仍欠缺專業督導機制，或未能落實行政控管，導致資訊系統報表漏填的情形仍時有所聞。

表 4-4-1、2014 年至 2017 年間僅接受身心障礙者職業訓練個案的資料遺漏情形

	2014 年		2015 年		2016 年		2017 年	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
僅職訓而未經職管服務者 (資訊系統有錄訓日期者)	1346	100%	1126	100.0%	1008	100.0%	1039	100.0%
資訊系統無退結訓日期者	798	59.3%	658	58.4%	585	58.0%	732	70.5%

整體而言，身心障礙者職業訓練專班本身的方案管理問題、以及與職業重建窗口平行但缺乏交集的現象，值得地方政府及中央主管機關重視。

三、身心障礙者接受職業重建服務結案後一年內的在職率表現穩定，但不同障別者的表現有明顯落差；顯示現行職業重建服務體系可能無法滿足不同障別族群的需求。

本研究發現 2014 年度及 2015 年度的個案在職業重建個案管理服務結案時，在職者（具有一般勞保加保狀態，但排除職業工會及職業訓練加保）約佔結案人數 45%，且二者比例相近；再追蹤這些個案在職業重建個案管理服務結案後一年內在職率的表現，發現在結案後第 1 個月、第 3 個月、第 6 個月、第 9 個月及第 12 個月的整體在職率（排除職業工會及職業訓練加保之外，勞保為加保狀態者所佔比例）皆落在 42%-44%之間，雖然不同障別者的表現有落差（智能障礙者約為 50%-53%、肢體障礙者約為 34%-38%、精神障礙者約為 27%-31%），但整體來說各個追蹤時間點的表現大致呈現穩定。

如果僅以整體在職率來檢視就業成果，可能會因為不同個案在各個追蹤時間點的加保與未加保狀態互相抵銷而出現落差（例如個案 A 在五個時間點的追蹤結果為 1, 1, 0, 0, 0，表示初期就業穩定但無法持續，而個案 B 的追蹤結果則是 0, 0, 1, 1, 1，表示初期無法立即穩定但中長期表現漸趨穩定，兩者加總後的整體就業成果為 1, 1, 1, 1, 1），也無法呈現不同在職狀態組型背後的代表意涵。研究團隊比對在職狀態的組型後發現，在歷次追蹤時間點均為在職狀態者（1, 1, 1, 1, 1）約佔結案人數的 33%，亦即約有三成的結案者在結案後可以維持長達一年或更長期的在職身份，只是不同障別者之間有明顯落差。

若只針對結案時為在職身份者追蹤，以了解職重個案結案後其持續就業的穩定性（勞保加保在同一進用單位下的最長持續天數），則發現兩個年度在職管結案後一年內的平均持續就業天數分別為 276 天及 275 天（中位數皆為 365 天），代表結案時在職者當中至少有五成的比例可以維持長達一年或更長時間的在職狀態，且持續就業天數的平均值可能因而被拉高；另外，在不同障別之間也呈現出類似的落差。

過去我國的支持性就業服務乃至於職業重建服務主要是基於智能障礙者的需求與就業型態而發展出來的，但本次研究的數據顯示，不同障別的個案接受職業重建服務後的成果顯然有差距。目前第一線專業人員除了極少數可專門服務視障者之外，絕大多數皆須服務所有不同障別的個案，雖然案量的大宗僅以智能障礙、精神障礙與肢體障礙

為主，但三種障別間的支持輔導需求分布頗為不同，第一線專業人員在案量負荷下恐怕難以再針對不同障別發展出對應的服務模式；若進一步對照三種障別者接受職業重建服務後的成果差距，則現行的職業重建服務模式及服務體系能否滿足這些不同障別者的需求仍待商榷。

四、職管結案階段是重要的成果預測因子，而提早結案者多數尚未開始執行職重計畫，結案原因亦以主動表示不需要繼續接受服務為主；如何降低身心障礙求職者的期待落差、並與個案建立工作同盟關係是重要課題。

迴歸分析結果顯示，不論是「經由職重個管連結支持性就業服務」或「經由職重個管連結其他組合之職業重建服務」，個案結案後的持續就業表現在控制人口學變項與支持輔導需求變項後，都優於「僅接受職重個管服務者」，前者平均超過約 31 天、後者平均超過 47 天；這些發現與國外的文獻一致：接受支持性就業服務或相關職業重建服務（如：就業安置、職場支持、在職訓練等項目）可預測個案接受服務的成效。

同時，職重個管的「結案階段」相對於其他人口學變項或支持輔導需求變項而言是更為重要的預測因子；在控制人口學變項與支持輔導需求變項後，順利將職重計畫執行完成而結案者，平均超過未能將職重計畫執行完成而結案者約 172 天。

由下表可知，僅接受職重個管服務者當中，雖然有 16%-17%的個案能夠順利執行完成職業重建計畫結案，但多數的（56%）個案結案時尚未開始執行職業重建計畫。反之，在另外兩種職重服務組型者當中，能順利執行完成職重計畫而結案者分別佔 57.3%及 53.4%。

表 4-4-2、2014 年度與 2015 年度個案職重服務組型與職管結案階段的關係

職管結案階段	職重服務組型 (n=6697)		
	僅接受職重個管服務(n=3079)	由職重個管連結支持性就業服務(n=2790)	由職重個管連結其他組合之職重服務(n=828)
職重計畫執行前	1721 (55.9%)	127 (4.6%)	108 (13.0%)
職重計畫執行中	855 (27.8%)	1063 (38.1%)	278 (33.6%)

職管結案階段	職重服務組型 (n=6697)		
	僅接受職重個管服務(n=3079)	由職重個管連結支持性就業服務(n=2790)	由職重個管連結其他組合之職重服務(n=828)
職重計畫執行完成	503 (16.3%)	1600 (57.3%)	442 (53.4%)

研究團隊於 2016 年研究發現，2014 年至 2015 年職重個管服務對象自開案至擬定職重計畫的期程平均約為 25 天（中位數為 13 天）；參照該數據可知，前述尚未開始執行職重計畫者可能在職重個管服務開案日起 1 個月內就因故結案，這麼短的時間不利於專業人員與個案之間發展服務關係，但也可能因為雙方缺乏足夠的信任關係而導致提早結案。

進一步檢視不同職管結案階段與結案原因的關係如下表所示，在職重計畫執行完成前結案者當中，以結案因素 44「服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職業重建服務」為最多，其次才是結案因素 12「進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務」。由於實務上服務使用者資格消失的情形極為罕見，故可推測這些個案絕大多數是主動表示不需要繼續接受服務而提前結案。

表 4-4-3、2014 年度與 2015 年度職管結案階段與結案因素的關係

職管結案因素	職重服務組型 (n=6697)		
	職重計畫執行前	職重計畫執行中	職重計畫執行完成
(G00)僅需職評資源之對象，完成職評	230 (11.8%)	0	0
12 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，不需穩定就業後服務	389 (19.9%)	485 (22.1%)	1954 (76.8%)
14 進入一般性就業職場(含自行就業/創業)，穩定就業三個月以上，依需求協助連結資源，確認接受穩定就業後服務	21 (1.1%)	25 (1.1%)	173 (6.8%)
16 進入庇護性就業職場，穩定就業三個月以上	0	0	418 (16.4%)
22 經充分評估，或經歷各種職業重建服務後，判斷無法從職業重建服務中獲益，且不需要其它資源協助	163 (8.3%)	155 (7.1%)	0
32 接受醫療資源服務	194 (9.9%)	302 (13.8%)	0

職管結案因素	職重服務組型 (n=6697)		
	職重計畫執行前	職重計畫執行中	職重計畫執行完成
34 接受社政資源安置	143 (7.3%)	130 (5.9%)	0
36 接受教育資源服務	49 (2.5%)	24 (1.1%)	0
38 接受其他勞政資源服務	126 (6.4%)	307 (14.0%)	0
42 需要轉介至其它縣市或轄區接受服務，且已協助轉介	28 (1.4%)	31 (1.4%)	0
44 服務使用者資格消失，或表示不需要繼續接受職業重建服務	536 (27.4%)	661 (30.1%)	0
46 失聯	70 (3.6%)	60 (2.7%)	0
48 死亡	7 (.4%)	16 (.7%)	0
小計	1956 (100.0%)	2196 (100.0%)	2545 (100.0%)

延續前面的討論，職業重建服務在設計上是針對支持需求較多元複雜的個案、進行較完整的需求評估、投入較多元的服務資源以協助服務對象進入或重返職場，其服務流程與一般身心障礙者就業服務有所不同。實務上偶會聽聞身心障礙求職者對於職業重建服務過程中的等待時間過長、未能立即獲得就業機會感到失望，而來自行政長官或民意代表針對「縮短個案等待時間」的壓力也時有所聞，這些對職業重建服務的期待很可能反映了一般社會大眾將職業重建服務與身心障礙者就業服務混為一談的現象，也可能來自於前端服務分流的構想並未落實，造成不見得需要職業重建服務的身心障礙求職者全數流向職業重建窗口，導致其經歷不必要的完整評估與服務流程、進而壓縮了專業人員服務真正有需求者的時間。

若服務對象經過前端職管服務而釐清自己的需求或付諸自主行動而不再需要服務，固然值得讚許，但若因為不耐久候或期待落空而使得真正有需求的服務對象離開服務，卻是一種資源浪費。公部門除了透過整合式的身心障礙者就業服務宣導、落實依支持需求服務分流等策略以降低身心障礙求職者期待落差之外，如何與服務對象建立互相

信任且目標一致的服務關係也是職業重建專業人員的重要課題。實證研究指出，工作同盟是職業重建服務的重要一環，連同心理輔導與技能訓練等，皆有助於身心障礙者接受職業重建服務後獲得正面的服務成果（陳方等，2008）。如何營造職場工作氛圍以鼓勵職重個案管員學習建立工作同盟相關知能、投入更多時間於個案服務而非報表填寫，則考驗著地方政府行政主管與專業督導的智慧。

第五章、結論與建議

第一節、結論

- 一、2014 年到 2017 年間，職業重建服務體系的個案實際人數逐年下降，個案的人口學組成比例亦出現變化，障別人數比例以智能障礙者、精神障礙者及肢體障礙者為主。
- 二、身心障礙者接受職業重建服務結案時的整體在職率約為 45%，且歷經一年的追蹤，整體在職率變化趨勢仍呈現穩定。
- 三、身心障礙者接受職業重建服務結案後兩年內的整體在職率表現雖然穩定，但不同障別者之間有明顯差距。
- 四、身心障礙者接受職業重建服務結案後半年內平均每次就業天數可達 134 天（約 4.4 個月）。
- 五、身心障礙者接受職業重建服務結案後一年內平均每次就業天數可達 230 天（約 7.6 個月）。
- 六、身心障礙者接受職業重建服務結案時若為在職狀態，其一年內持續就業天數平均可達 275 天（約 9.1 個月），其中約有 66% 的個案持續就業天數超過 9 個月以上。
- 七、與人口學變項、支持輔導需求變項相比，職業重建服務變項對於個案結案後的就業穩定度而言是最具影響力的預測因子；經由職重個案管連結各類職業重建服務、且順利將職重計畫執行完成而結案者，其就業穩定度表現顯著較佳。

第二節、研究建議

- 一、持續監控職業重建服務對象組成的變化趨勢，以發展或提供合適的服務資源。
- 二、基於職業重建服務的整體成果表現穩定，但不同障別者之間的成果表現有明顯落差，建議應針對不同障別個案發展更合適、且能得到最佳成果的服務模式。
- 三、職重個管員應掌握個案的人口學特性與支持需求，為個案連結並確保各種職重服務資源的可及性，同時努力與個案發展工作同盟關係，以支持個案順利將職重計畫執行完成。
- 四、強化身心障礙者職業訓練專班與職業重建窗口的連結，同時應設法改善職重資訊系統中身心障礙者職業訓練報表漏填的問題。

第三節、研究限制

一、勞保資料僅能有限度的反映就業事實，但無法完整代表職業重建服務的成果

雖然本研究已取用最能間接代表「就業」或「離職」事實的勞保加退保資料作為依變項，仍有部分就業型態無法透過勞保資料反映、或因本次研究的排除條件而被低估，例如：無一定雇主或自營作業而參加職業工會者、受雇於僱用未滿5人之非強制投保單位者等。另外，勞保資料本身的複雜度也對資料整理程序構成挑戰：從原始資料中可以發現，即使排除職業工會及職業訓練投保資料後，仍有部分個案在相同時間點具有多重加保的身份，這個現象會造成「平均投保天數」的計算結果膨脹（例如造成一年內平均投保天數計算結果超過365天）。

再者，本研究所取得的投保資料僅能間接反映就業事實，但無法轉換為實際的薪資收入、亦無法代表該次就業的品質或個案的滿意度。若要呈現職業重建服務的成果，除了就業事實之外，可能還需要再建立其他的成果指標作為依變項。

最後，四個年度內6714名身心障礙者職業訓練個案中有4519人無法查詢到任何勞保加退保紀錄（包括職業訓練投保紀錄），此數據極不符合常理，推測可能與勞動力發展署之查詢權限有關；這個現象雖不影響本次研究的統計分析，但卻也無從了解身心障礙者職業訓練自行參訓者在結訓後的就業概況。

二、因次級資料限制，迴歸模型未能完整涵蓋其他潛在有預測力的自變項進行分析

本次研究僅取用既有的次級資料作為自變項及依變項，然而可能有其他潛在具預測力的自變項存在而未進一步測量（例如：個案的就業動機、對服務的承諾、個案與專業人員之間的同盟關係、家庭支持度等），部分資料則因資料來源缺漏過多或有可信度問題而未納入自變項（例如：接受身障生活津貼的額度、身心障礙者職業訓練）。

另一方面，本次研究採用的個案支持輔導需求變項來自於職管員的評估結果（評估表），但個案評估表中的支持輔導需求未必全數都會列為職業重建計畫處遇的標的，後者也許更能代表個案迫切需要支持的需求，而更適合作為自變項。但這些自變項皆以個案在接受職業重建服務介入前的背景條件或需求樣態為主，並未涵蓋個案接受職業重建服務介入後的直接改變變項，例如：個案經過職訓習得的工作技能、個案經過職前準備服務後求職技巧或人際溝通技巧的提升程度等，研究團隊認為這些經過服務後的變化或許更適合作為自變項以反映職業重建服務處遇的直接結果。

最後，本次研究投入迴歸模型的自變項因轉換為虛擬變項之故，共有 35 個之多，但即使投入了這麼多自變項，對於依變項變異量的解釋力也未達四成，顯示還存在有其他具有預測力的潛在自變項還有待發掘。最後，在自變項數量過多的情況下彼此之間交互作用極為複雜無法一一納入迴歸分析模型中進行檢驗，也是本次研究的限制之一。

參考資料

一、中文部分：

- 王雲東（2006）。社區化就業服務採個案委託之可行性研究。臺北市政府勞工局委託之研究成果報告，未出版。
- 中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心（2016）。105年度主題探討「職管新制實施前後，職重個管服務型態變化之探討」期末報告。未出版。
- 中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心（2017）。106年度主題探討「短期內多次接受職管派案支持性就業服務者之職業重建需求探討」期末報告。未出版。
- 林沛伶（2007）。智能障礙者社區化支持性就業服務輸送系統之探討--以台中縣市就業服務員觀點為例。東海大學社會工作學系碩士論文，未出版。
- 林昭吟（2007）。我國促進就業措施對就業的影響分析研究。行政院經濟建設委員會委託之研究報告，未出版。
- 桃竹苗區身心障礙者職業重建服務資源中心（2013）。102年度主題探討「探討支持性就業支持策略的應用及其效益分析：以慢性精神疾病、失智症、及肢體多重障礙者為調查對象」期末報告。未出版。
- 桃竹苗區身心障礙者職業重建服務資源中心（2016）。105年度主題探討「100年-104年支持性就業服務成果之分析」期末報告。未出版。
- 財政部統計處（2017）。由財稅大數據探討臺灣近年薪資樣貌。財政部研究報告，未出版。
- 高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心（2013）。102年度主題探討「支持性就業服務的支持內容分析及其對於長期穩定就業之影響探討」期末報告。未出版。
- 教育部統計處（2016）。99-101學年度大專校院畢業生就業薪資巨量分析報告。未出版。
- 張哲毓（2015）。民國99年至101年接受社區化就業服務之精神障

- 礙個案就業成果及其影響因素之探討。國立彰化師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版。
- 張彧與王雲東（2011）。100年度臺北市身心障礙者職業重建個案管理員及就業服務員年度績效分析研究—身心障礙者支持性安置模式影響因素。臺北市政府勞工局委託之研究成果報告（編號：PG10006-0222），未出版。
- 陳方、林真平、邱崇懿、王家強與宋初玉（2008）。美國聯邦政府與州政府職業重建合作方案之綜述與分析。就業安全半年刊，7(2)，94-106。
- 陳淑麗（2012）。以國際健康功能與障礙分類系統（ICF）架構為基礎探討影響身心障礙者就業因素之研究。國立彰化師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版。
- 陳靜江（2012）。96-99年度身心障礙者支持性就業服務成果分析。就業安全半年刊，11(2)，75-80。
- 陳靜江與吳裕益（2008）。95年度身心障礙者社區化就業服務成果分析計畫。行政院勞工委員會職業訓練局補助案之成果報告，未出版。
- 勞動部勞動力發展署（2014）身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊。勞動部勞動力發展署。
- 黃宜君與王雲東（2015）。身心障礙者職業重建服務之成效。科技部補助專題研究計畫成果報告（編號：NSC102-2410-H018-033），未出版。
- 衛生福利部（2016）。身心障礙者權利公約首次國家報告條約專要文件。2017年4月18日下載自 <https://crpd.sfaa.gov.tw>。

二、英文部分：

- Bolton B. F., Bellini J. L., & Brookings J. B. (2000). Predicting client employment outcomes from personal history, functional limitations, and rehabilitation services. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(1), 10-21.
- Bruyere S. M. & Houtenville A. J. (2006). Use of statistics from national data sources to inform rehabilitation program

- planning, evaluation, and advocacy. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(1), 46-58.
- Chan F., Cheing G., Chan Y. C., Rosenthal D. A., & Chronister J. (2006). Predicting employment outcomes of rehabilitation clients with orthopedic disabilities: A CHAID analysis. *Disability and Rehabilitation*, 28(5), 257-270.
- Chan F., Wang C. C., Fitzgerald S., Muller V., Ditchman N., & Menz F. (2016). Personal, environmental, and service-delivery determinants of employment quality for state vocational rehabilitation consumers: A multilevel analysis. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45, 5-18.
- Chen J. L., Sung C., & Pi S. (2015). Vocational rehabilitation service patterns and outcomes for individuals with Autism of different ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015-3029.
- Cook J. A. (2003). One year follow up of Illinois state vocational rehabilitation clients with psychiatric disabilities following successful closure into community employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 25-32.
- Gonzalez R., Rosenthal D. A., & Kim J. H. (2011). Predicting vocational rehabilitation outcomes of young adults with specific learning disabilities: Transitioning from school to work. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 163-172.
- Gruman C., Schimmel J., Shugrue N. A., Porter A., Koppelman J., & Robison J. T. (2014). The impact of benefits counseling and vocational rehabilitation on employment and earnings. *Journal of Rehabilitation*, 80(3), 21-29.
- Huang I.C., Holzbauer J. J., Lee E. J., Chronister J., Chan F., & O'Neil J. (2013). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for adults with cerebral palsy in the

- United States. *Developmental Medicine & Child Neurology*, *55*, 1000-1008.
- Luciano A., Drake R. E., Bond G. R., & Becker D. R. (2014). Evidenced-based support employment for people with severe mental illness: Past, current, and future research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *40*, 1-13.
- Mamboleo G., Kaya C., Meyer L., Kamnetz B., Bezyak J., & Chan F. (2015). Vocational rehabilitation services and outcomes for individuals with arthritis in the United States. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *42*, 131-139.
- Mann D. R., Honeycutt T., Bailey M. S., & O' Neill J. (2017). Using administrative data to explore the employment and benefit receipt outcomes of vocational rehabilitation applicants years after program exit. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *46*, 159-176.
- Migliore A., Butterworth J., & Zalewska A. (2014). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes of youth with Autism: 2006-2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *57*(2), 80-89.
- Miller E., Gonzalez R., & Kim J. H. (2016). Vocational rehabilitation outcomes among older adults with diabetes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *44*, 109-121.
- Mount D., Johnstone B., White C., & Sherman A. (2005). Vocational outcomes: VR service determinants for persons with epilepsy. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *23*, 11-20.
- Rosenthal D. A., Dalton J. A., & Gervery R. (2007). Analyzing vocational outcomes of individuals with psychiatric disabilities who received state vocational rehabilitation services- A data mining approach. *International Journal of Social Psychiatry*, *53*(4), 357-368.

- Rumrill P. D., Fraser R. T., & Johnson K. L. (2013). Employment and workplace accommodation outcomes among participants in a vocational consultation service for people with multiple sclerosis. *Journal of Vocational Rehabilitation, 39*, 85–90.
- Sung C., Muller V., Jones J. E., & Chan F. (2014). Vocational rehabilitation service patterns and employment outcomes of people with epilepsy. *Epilepsy Research, 108*, 1469–1479.
- Tsang H. W. H., Fung K. M. T., Leung A. Y. L., Li S. M. Y., & Cheung W. M. (2010). *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 44*, 49–58.
- Wisconsin Department of Workforce Development (2017). *Coding definitions through the DVR process*. Retrieved March 21, 2018, from https://dwd.wisconsin.gov/dvr/pdf_files/coding_manual.pdf
- Xu Y. J. & Martz E. (2010). Predictors of employment among individuals with disabilities: A Bayesian analysis of the longitudinal study of the vocational rehabilitation services program. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*, 35–45.

附錄

期初報告審查會議紀錄.....	79
期初審查後修正說明.....	83
期末報告審查會議紀錄.....	85

期初報告審查會議紀錄

- 壹、會議時間：107 年 4 月 26 日（星期四）下午 2 點
貳、會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署 行政大樓 301 會議室
參、主持人：劉秘書秀貞(兼任委員) 記錄：曹敏君
肆、主席致詞：略
伍、業務科報告：略
陸、提案討論

案由：有關本分署委託國立彰化師範大學承接辦理「107 年中彰投區身心障礙職業重建服務資源中心」辦理本分署指定主題探討之期初報告案，提請討論。

說明：

- (一) 依據委託「107 年中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心」契約辦理。
- (二) 請國立彰化師範大學說明本(107)年主題探討之方法及步驟、預期成果等初步大綱內容及目前進度。

決議： 1. 請廠商依委員建議，於會議紀錄文到 2 週內，函送修正報告備查。

2. 另請廠商再檢視研究的執行期程。

柒、臨時動議與交流：無

捌、散會：16 點 30 分

委員建議摘要：

林委員幸台：

1. 本研究重點是中長期成果，從報告第 4 頁中”長期成果”，就業率文字提及”以各組就業”，為甚麼要以”各組”代表呢？一開頭樣本數總共就業率是如何，後面才去分啊，後面才去瞭解其中職重加支就，不要一開始就”並以各組”，因為代答問題中沒有提到要分組
2. 在 10 各組中，第 7 組有提到職管開案派支就，因故轉派庇護，或反過來，但現在很鼓勵庇護轉銜支就，在這組別能不能看的出來？可能需要資料拿到之後，再去確認 10 各組怎麼情況。
3. 資料要再確認，如果是要採薪級，那就要改成薪級，工作性質是一樣的情況下，投保單位變動，這個是很重要的指標嗎？要看穩定度，有時後不是個案能主導的，是因為工作性質，而且我還是持續工作，這樣在解釋上就會有疑義耶！因為有些是非典的工作，這樣說服務無效這樣對我們職管員不好。
4. 針對「開案前就業天數」及「開案前的薪水」，重點是要拿來跟依變項做甚麼

樣的對比呢？

5. 我們有很多個案是中途致障的！在就業前的職位薪資很高，持續就業很多年，可能因為受傷，但後面就業就會很吃虧，這樣的情況，對後面成果要如何分析？這樣的資料要如何連結，要再思考一下。
6. 預測的變項，跟後面的變項之間要如何串起，在名詞釋義有提到性別、開案前...還有其它的背景變項，到時候都會放入，作邏輯回歸或甚麼的設計，那支持需求也是嗎？
7. 因為變項放進去越多，統計力越低，前面已經很多變項，後來又加支持需求，我覺得太多，你們要再思考，簡報第9頁，成效分直接跟間接指標，右邊間接會在研究中用上嗎？
8. 在文獻的第2章第8頁，綜合觀之...罕見那一段，這個研究好像也沒辦法處理間接，這個部份要再整理說明。
9. 第18頁第19頁的範例，從這樣的設計，看個案接受職業重建個案管理服務期間，如果每一筆資料，都可以像這樣的範例這樣清楚，這個研究應該可以算是成功一半。現在就要看索取的勞保資料，能否如我們設計的可以呈現這樣的範例。
10. 針對變項太多，可能先做第一層的統計，不顯著的先拿開，顯著的再放進入，解決變項太多的，然後支持需求的太多了，可能先就第一次的推論統計，把顯著的找出來，節省統計發生的問題。
11. 支持需求重整，要看用甚麼方法重整，而不是說這個跟這併，是要有依據的。
12. 這四個指標拿第一跟第四個來當作最主要的指標，結案後可以一直持續，這是我們最希望的，是很重要的指標，二跟三就要看情況，看拿到的資料。
13. 把庇護工場挑出來，把可能的狀況排除，或監控起來也好，能夠反映出僱用單位的持續，我們期待的是，可以持續就業，但不是庇護工場持續。
14. 簡報16頁，把10組合當中介變項，這樣會很複雜，因為這不是連續變項。

國立彰化師範大學回應：

1. 以各組是想要瞭解在接受不同服務方案，不同組別間的就業表現如何？
2. 針對是否為同一雇主部分，我們會在看細部內容的資料，但不會太武斷就推論。
3. 開案前的就業天數，代表工作經驗，開案前的一年的工作經驗，開案前的薪資水準，在接受職業重建服務前的薪資水準有沒增加或上升。
4. 支持需求可能需要再編組，它有它的集中趨勢，可能只有7-8項，其他比例很低，也許編組上，需要再思考。
5. 主要做到直接指標。

吳委員秀照：

1. 研究建議取到最原始的薪資資料，因為如果以薪資級距，這可能是資料的限制。因為有些資料是無法涵蓋進來的，例如五人以下的，非強制投保單位，

有些個案可能沒有加保而加入工會，有可能因為一直轉換雇主，但在加入工會之後，轉換的真相，就不會呈現出來。所以用勞保資料，來看他的就業變動狀況，或看薪資，可能會有一些問題，除非在產業，普遍高薪低報，有制度的公司可能不會有這樣的問題，所以如果可能有取得，最原始的薪資資料，是比較合宜的。

2. 研究設計在看中長期的服務成果，選3個月、6個月、12個月、18個月、24個月的原因？
3. 就業率跟投保薪資，資料庫的部分如果用職重所抓出來的資料總數，要跟勞保對接，可能會產生一些落差，就像剛剛講的5人以下的，或它有涵括在加保資料內，但可能是加入工會，有些清潔工作，常加職業工會，的確有些行業別的特性，而這身障者也是常投入的工作，如果可以明確的薪資資料，是最好，不然從勞保資料就會有些資料會漏失掉，不然就是成為研究限制。
4. 因為講”中長期”，看薪資變動服務成果，要評量對於研究服務成效的影響，因為以臺灣現在的薪資變動幅度，其實在投保薪資是看不大出來的，所以，如果把投保薪資水準變動看做服務成效，這樣會有點冒險。但如果從就業持續天數，或從庇護就業到支持性就業，職業訓練到支持性就業，這些階段性的轉變，這也是服務成效的變化，反而是比較可以呈現的，所以，如果從薪資水準的變動或投保單位的變動，要從勞保系統得知，看中長期的成效，可能需要再多考量。
5. 現在研究裡放的是職重、支持性就業、庇護性就業、職業訓練，但我知道促進就業方案或職業輔導評量，但沒有放入的原因？
6. 庇護性就業，會算就業率跟整體成效裡，但其流動率非常小，庇護性2年就業評估一次，但是會進進出出的會比較少，實際上我們希望個案可以往支持性，但因為他就只有一個雇主，一直在那裡，成效最好，這樣算是好的服務成效，還是我們會有進一步的討論呢？

國立彰化師範大學回應：

1. 我們希望可以一併拿到投保單位名冊，至於5人以下沒有強制加保，希望可以看到就業保險加保狀況。
2. 主要參考既有的文獻，這個領域裡面，基本上在一年之內分的比較細1個月、3個月、6個月、12個月，一年之後就是半年半年切割，所以最長到2年。
3. 因就促方案不在職重系統選項裡，所以我們無法從系統裡看到使用的狀況，職評的部分，我們分為入場評估跟深度評量，所以我們可以從庇護性跟個案服務過程中看到，而當初沒有放入的原因，有一部分也是太複雜了，另外，之前也有研究好像說負的指標，那當然是要跟前面的支持需求或是個案的整體狀況一起看，才會比較完整。
4. 我們會希望把這些現象一起看，獨立或特別標的出來，這群雖然個案持續穩定雇主沒換，但是在庇護性就業裡面。

劉委員秀貞：

1. 針對投保薪資水準當成效指標部分，建議可以再評估。
2. 依目前訂定的指標，建議可以再濃縮，以利在有效的時間內執行。

國立彰化師範大學回應：

薪資水準，就是薪級水準，事實上，可能不大能當成服務成效也不一定，因為它的變動率，其實，我們也可以預期它可能是穩定的，不大有變化的。

業務科：

1. 第一節、研究背景二、我國職業重建服務的中長期成果仍待研究，第一段「…雖然重複比率依不同的計算方式而有落差，但數據指出部分個案在結案後出現重複回流的現象，且重複比率似乎隨著追蹤期程的長度而增加。研究指出我國職業重建服務可提供的支持期程相對較短，支持性就業服務結案後個案很容易因不穩定而回流，而其長期穩定就業情形整體而言仍有改善空間」。----此段描述部分個案在結案後出現重複回流情形，且重複比率隨追蹤期程的長度而增加。但又提到我國支持期程相對較短，結案後容易因不穩定回流，不知回流的狀況，是因「追蹤期程長度」增加或因「支持期程較短」增加，論述上似有矛盾，建議可以再補充說明。
2. 主題探討摘要主要瞭解「結案後3個月、6個月、1年」，但此處卻是「服務前、服務中、結案後1個月、3個月、6個月、12個月、18個月、24個月」，建議內容前後一致。
3. 薪資調漲如果是因為基本工資調整的因素導致，就不能納入。

期初審查後修正說明

一、目前已修正部分

(委員建議方面)

1. 已修正第一章第三節名詞釋義「就業率」的文字描述。
2. 已補充第一章第三節名詞釋義「職業重建服務變項」的文字描述，註明表 1-3-1 未列出職業輔導評量服務的原因。
3. 補充說明待答問題二的描述：依變項將聚焦於較可能反映成效變化的數據作為主要指標，包括「就業率」與「平均持續就業天數」；「投保單位變動情形」與「投保薪資級距」由於未必能直接反映服務成果，將待取得數據分布後再決定是否納入分析。分析時，將以「就業率」與「平均持續就業天數」作為主要的依變項，「投保單位變動情形」與「投保薪資級距」則為次要。
4. 受限於執行期程，本次研究次級資料僅以「投保薪資級距」為主，而暫不考慮「原始實際薪資」。
5. 預測變項過多的問題已參考委員建議調整統計分析的策略，並補充於第三章第四節研究工具與分析方法中。

(業務科建議方面)

1. 統一用詞：已修正主題探討摘要主旨內文，使與第一章、第二節待答問題內文一致。
2. 補充論述：已修正第一章第一節研究背景二的內文與陳述方式：「結案後時間經過越長，重複回流的比率似乎也隨之逐漸增加」，以免續讀「我國職業重建服務可提供的支持期程相對國外而言較短，支持性就業服務結案後個案很容易因不穩定而回流」時，容易使人誤解。
3. 已於第一章第三節名詞釋義「投保薪資級距」補充說明本研究將留意歷年基本工資調整因素可能造成的變化。

二、後續待執行部分

1. 個案在不同性質方案之間流動或階段性轉變的現象，例如從庇護性就業到支持性就業、從職業訓練到支持性就業等，將待資料串接後再嘗試整理出來。
2. 關於第三章第一節研究設計圖 3-1-2「待答問題二的研究架構」現階段只是研究團隊提出的假設，目前還無法確定職業重建服務變項是否就是中介變項或調節變項，須待取得資料開始分析後才比較能夠掌握變項之間的關係。
3. 勞保資料在代表性與解釋上的限制，在進行分析時將加以標記與排除，在詮釋分析結果時也會特別留意。例如：
 - (1) 投保薪資級距可能無法看出有意義的變動幅度，恐怕不適合作為依變項；
 - (2) 屬無一定雇主或自營作業且長期投保於職業工會的勞工，將呈現「投保單

位無異動」的表象；

- (3)在庇護性就業職場長期就業者，數據上雖呈現穩定就業狀態但未必能完全代表正向的職業重建服務成果；
- (4)個案若曾有高薪職位但因中途致障而申請服務，其結案後的投保薪資級距可能出現明顯的下降，但此種下降的變動趨勢並不代表職業重建服務的負向成果。

勞動部勞動力發展署中彰投分署
107年中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心主題探討

期末報告審查會議紀錄

- 壹、會議時間：107年12月6日（星期四）下午1點30分
貳、會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署 行政大樓301會議室
參、主持人：許科長金滿 記錄：曹敏君
肆、主席致詞：略
伍、業務科報告：略
陸、提案討論

案由：有關本分署委託國立彰化師範大學承接辦理「107年中彰投區身心障礙職業重建服務資源中心」辦理本分署指定主題探討之期初報告案，提請討論。

說明：

1. 依據委託「107年中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心」契約辦理。
2. 請國立彰化師範大學說明本(107)年主題探討之方法及步驟、預期成果等初步大綱內容及目前進度。

決議：

1. 考量本署提供之勞保系統資料無薪資級距，致原設定之待答問題受限及個案基本特性分析有助業務參考，爰同意變更內容如下：
待答問項加入「基本特性」，問項一調成為問項二，並維持18及24個月。「就業率」以「在職率」做名詞定義。問項三不變，進行調整。「世代」改成「年度」，研究限制內容，刪除，與主題關聯性低的內容。
2. 請廠商依委員及業務科意見修正，並於本(107)年12月27日前，函送修正報告備查。

柒、臨時動議與交流：無

捌、散會：15點30分

委員建議摘要：

林委員幸台：

1. 進職重系統只有3成，本研究指針對進入職重服務，並沒有要去處理所有失業身心障礙者，建議簡報研究限制三可以刪除。
2. 簡報30頁的討論的3之前並沒有，這個討論要特別小心，因為從統計結果來看，第56頁是2014的，第60頁是2015的，以模式三是有變化的，所以這裡提到智能障礙者優於肢體障礙跟精神障礙，但2015的模式三是沒有的，所以像這樣的討

論，因為結論建議二也是有提到，會不會太凸顯障別了。

3. 為什麼會用「世代」表示，不要用年代呢？
4. 為什麼不要2016年、2017年的資料，知道2017有些個案還在職管手上，但為什麼不要2016呢？2014年跟2015年的資料分開，而不要將兩年的資料串起來討論？
5. 資料呈現上，第1節就4年的特性做綜合分析，有沒有考慮用卡方確定4年我們職重服務的個案有無不同？
6. 結果第31頁，第2節前半段還是特性，雖然人已經有減少了，但第37頁第1段可以不用，4-2應該可以不要了，因為代表性不如第1節，純粹解答預測的就可以了。
7. 「就業率」在報告裡有寫到在職，如果調整成「在職率」會不會好一點？
8. 第31頁男生女生各年度每年都差不多，但你們是比年度，但性別間是有差異的，要不要再做卡方。
9. 從性別來看，雖然進入職重的男女性別有差，但看到後續迴歸性別並沒有差，所以可以看出來，職重的服務並沒有因為性別而有差異。
10. 研究目的是要了解中長期效果，但最後迴歸只用「天數」，沒有「就業率」及「投保單位變動」的內容，會不會跟原來目的跟代答問題有關聯，建議可以再研究，是不是有困難。
11. 第37頁做卡方，但都不顯著？這些背景資料都不顯著，2年變化並不會太凸顯，變項相互作用太多了，應該要整個來看，一方面資料篩的太多掉了，可能有很多變異都被拿掉了。
12. 數據原本很多，但後來篩掉太多，會不會有很多的因素，因為這樣再跑分析的時候跑不出來。
13. 研究很少提到360天之後的資料，最多才到360天，這個可能也要寫在研究限制內，如果那些2016年及2017年的資料沒有被採用，就要寫在限制內，原本應該可以追到1年的，有些可惜。
14. 為什麼要分2014、2015兩年可能也要在書面資料中呈現清楚，建議可以將資料放入程式中看看結果為何？
15. 有關第65頁所提個案的狀態如為1, 1, 0, 0, 0，但另一個案為0, 0, 1, 1, 1，整體就業成果為1, 1, 1, 1, 1，有沒有機會可以歸類不同就業狀態的個案類型樣貌？
16. 第12頁有呈現部分文獻研究可以看到薪水，表示重要變項，所以後頭要提到沒有把這個變項放入的原因，所以可以在第71頁中提及，是什麼原因有些文獻可以呈現，這次的研究無法呈現？
17. 表4-4-4結論需求迴歸效果不大，似乎變項太多，分散掉了，很難呈現顯著差異，是不是可以考慮再將變項做刪減，例如「其他」。

吳委員秀照：

1. 我希望可以看到結果，因為對障礙者就業來講，資料庫的資料其實並不多，可以比較真的可以解釋與讓我們知道可以往哪邊著力或改善的角度。
2. 題目是「身心障礙者接受職業重建服務之中長期結果分析」，原先也有說到2年，所以從開始開案到結案的時間點，我一直對中長期定義跟政策上面想法不太一樣，雖然你們有定義，就是結案之後，追蹤個案就業的時間12個月..，我是會建議是不是可以更具體的寫說，如果你們的分析是2014年~2017年的話，就寫2014-2017的分析，這樣比較不會造成大家在用詞上詮釋的差異，因為，你們把時間縮短了，可是還是用中長期這樣的名詞，可能還是要再考量一下，要如何更精確。
3. 名詞定義又列出來，我覺得增加人口變項得還滿好的，因為看到比較具體的分析，我一直滿關心身障性別就業的狀況的差異，幾乎在國外內的一些資料顯示，女性的身心障礙者就業率甚至比一般的女性就業率差很多，但從分析2014年部分，呈現出來是性別有差異，可是但2015年就看不到這個部分，跑迴歸的時候，我發覺2014有放，但2015就沒放，人口變項只雖然解釋只有3點多不是太高，但列出來的3點多裡面，其實像性別、障別、教育程度、障礙程度等等會有影響，我就希望這個部分能不能有多一點資料可以顯示，也許跑出來資料真的沒有顯著，只是這個部分跟看過的研究，跟一些實際的理解上，確實有點不一樣的訊息，所以想要再跟你們問一下。
4. 從資料庫的部分，這是可能是大數據的問題，身心障礙者職業重建系統有其目的，勞保資料系統也是有其目的，現在把兩個系統資料串接，要從勞保資料庫去找一些依變項，那些依變項是可以讓我們看到職重的成效，所以當時是用就業的時間、還有原來提到的薪資級距變化..，你們的預期成果還是有薪資級距的變化，在第1頁的部分，可是後來拿掉了，就這兩個部份來講，因為剛剛有提到「就業率」跟「就業天數」的問題，從名詞的定義要更精準，勞動資料裡面比較少提「就業率」，較常用「參與率」、「失業率」，就業率在國際組織上有定義，是指在資料收集的1週之內如果有從事至少1小時的就業，就有就業的事實，那你們是用，以加保在研究的時間之內，分母是結案人數，這樣去定義就業率，要先澄清，你們有分3個月、6個月、9個月、12個月內，所以3個之內只要有1個小時加保就算嗎？如果1年有1天加保，這樣也算就業嗎？不知道你們是怎麼計算的？因為通常在講就業率，分母是目前的勞動力人口，所以，還要用就業率這個名詞嗎？要不要思考用別的名詞替代，這樣跟官方的比較不會有落差，相關表格下方，如果有呈現就業率的部分，要呈現研究針對就業率的計算方式？
5. 薪資的部分，投保時候會放入投保薪資，尤其是部分工時的部分，如果比較正確的資訊，應該會放入投保薪資，如果沒有也會想要了解。
6. 就業時間的部分，也是有些常識性的疑惑，因為看半年跟1年的，就業天數一般來講幾乎都超過每週工作超過5天的時間，我猜有可能是你們提到的部分工時，因為他可能同時投保兩家，所以會重複計算，雖然你們有說明，不過會有點過度把工作天數拉大，從105年身心障礙者生活調查，從就業人口來看，部分工時

約占16-17%左右比例不算太低，這樣進進出出的人口，我們如果這樣計算，數字會有一點點膨脹，所以不知道是如何計算的，或許可以在去了解1, 1, 1, 0, 0的比例有多少？讓大家可以更深入了解，身心障礙者進入職場後，面臨到就業狀況選擇的情形。

7. 研究方法將兩個資料庫(職業重建、勞保)，畢竟是目的不同，所以有些資料在採用的時候，就不一定能夠符合成效的部分，所以這個部分可以把資料庫再清楚說明，讓大家知道系統要用這兩套不同系統的資料進行資料分析，所以取用這樣的資料。
8. 從迴歸分析影響最大的是職業重建服務占了29%，這是一個很好的狀況，可是只能看到職重加支持比職重好一點，有沒有一個更具體的部分，讓大家清楚知道說職業重建服務體系的有哪些特別加強及改進部分，這樣對政策規劃單位比較重要的資訊，不知道這個部分有沒有辦法呈現？結論可以再補充。
9. 性別上面，人口變項在全國職重人口狀況，用依變項來講，在職率或者就業天數的差異在哪裡？
10. 如果可以知道維持個案穩定的原因，到底是甚麼？是不是可以從研究結果看出來？如果被指出來，對職業重建服務是很重要的訊息。
11. 個案就業後在什麼時間點比較會有轉折？可以探究出來嗎？因為這樣的資料可以提供專業人員預做準備介入策略。

許委員金滿：

1. 待答問題原本只有2項，從簡報資料上是有增加1，所以是3項嗎？
2. 待答問題之1是有含結案後18個月及24個月，現在調整為結案後12個月，若設定是要到結案後12個月，2016年的資料，是不是思考可以再放進來？原來是有18個月跟24個月，但現在報告內容最常只有到12個月，所以也很知道那個轉變原因。
3. 剛剛委員有提到不要放入失業的問題，那在第62頁資料二、是不是有需要放入報告中？是不是直接刪除。

國立彰化師範大學回應：

1. 待答問題1比較是資料分析，所以在研究發現中去呈現。
2. 有關把2014年及2015年的資料串接在一起分析討論，我們可以試試將資料串在一起，看看呈現的狀況為何。
3. 會只用2014年及2015年的資料，是以結案點來看，這兩年的資料是穩定的，而2016年的資料有些呈現上不穩定，我們希望可以看的資料的穩定，及可信任的，所以才只採2014年及2015年。
4. 將個案就業狀態，進行歸類，呈現個案就業狀態類型樣貌，我們可以做做。
5. 性別分析，T檢定及卡方確實沒有顯著。
6. 部分工時薪資的部分，在資料取得只有取到級距，另外，重疊就業時間，是會加總，在除就業次數，去除數字膨脹的狀況。
7. 就業天數，如果有4次就業天數，就把這4次的就業天數加總再除以4。

8. 在職率是指整體的在職率，非屬個體的在職率，在第65頁提到可能無法掌握個案個別狀況。
9. 文獻提到有薪水的部分，是因為那時候是從行政院直接跟勞保局索取，所以是由上而下，我們這次是由下而上，所以就有些限制。
10. 若要追蹤到18-24個月的資料是有，因為申請資料的時間點是年初，所以索取的條件，就會有限縮，但依現有的資料，若要追蹤2年的資料，只能嘗試用2014年的跑跑看。
11. 至於個案類型的部分，應該可以盡量，可以補充就補充。

業務科：

1. 考量本文件已屬探討結果報告，爰此若要呈現摘要，應針對探討結論進行摘要說明，請調整。
2. 摘要年的表示方法採民國，但資料來源與研究對象內容年的表示方法採西元，建議請採一致寫法。
3. 五、1 「RC」文字其代表意義為何?於文本是否有載明定義，請說明。
4. 第三章研究方法期初審查修正文本分析方法採4個階段，但本次內容無「基本推論統計」及「整理結果與詮釋」，惟分析方法說明內容無調整，是否為資料遺漏，請補充。
5. 第四章研究結果與討論1. 有關表4-1-1~8為利閱讀，建議可再增加合計欄。表4-1-9分析說明順序有誤，請再調整。「六、職業重建服務支持輔導需求比例差異」內容分析，請補充說明順序的依據。表4-4-2、表4-4-3、表4-4-4及「二、1. 共線性診斷」呈現「RC、SE」文字其代表意義為何?於文本是否有載明，請說明。第六點第三段內容及表4-5-4結案因素係參考「身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊」代碼，建議將每一代碼代表意義載明，並於參考文獻中增列。
6. 考量本報告內容呈現應以研究為主，相關因素取系統資料之信件與公文，請刪除。