

職場合理調整專業知能訓練 (企業工會場次)

會議手冊



主辦單位：勞動部

時間：114 年 12 月 31 日(星期三)

地點：Webex 會議室

本手冊僅提供與會人員參考，請遵守著作權法相關規定

職場合理調整專業知能訓練(企業工會場次)課程表

(視訊會議)

課程日期：114 年 12 月 31 日

時間	課程安排及內容	講座
9：00-9：30	報到(進行線上會議測試、開放報名者進入)	
9：30-10：20 (50 分鐘)	第一堂課 導讀身心障礙者職場合理調整行政指導	本部派員
10：20-10：30	休息	
10：30-12：00 (90 分鐘)	第二堂課 身心障礙者就業權益與職場合理調整	台灣身心障礙者 自立生活聯盟 林君潔秘書長
12：00-13：00	午餐及休息時間	
13：00-15：30 (150 分鐘)	第三堂課 職場合理調整實務及資源運用	人權公約施行監 督聯盟 黃怡碧執行長
15：30-16：20 (50 分鐘)	綜合座談及 QA	本部長官、外聘 專家學者
16：20~	活動結束	

第一堂課

導讀身心障礙者職場合理 調整行政指導

勞動部



身心障礙者職場合理調整 行政指導簡介

勞動部

1

- 壹、前言
- 貳、合理調整與內涵
- 參、發動調整的流程與機制
- 肆、就業週期的合理調整
- 伍、調整的合理性評估
- 陸、政府協助資源



2

壹、前言



3

為什麼要訂行政指導？



國際趨勢

世界各國日益重視人權價值
合理調整即為CRPD核心概念之一

協助勞雇雙方瞭解合理調整定義與內涵，及在身心障礙勞工各就業階段實施合理調整



達成職場上「平等無歧視」的目標

提供身心障礙勞工適性協助
促進職場的多元與融合

4

貳、合理調整與內涵



5



CRPD第2條 什麼是「合理調整」
(reasonable accommodation) ?



確保身心障礙者，在與其他人平等基礎上，
享有或行使所有人權及基本自由

6

WHO

要有身心障礙證明才能適用合理調整？



適用合理調整

7

身心障礙勞工提出的調整是否合理之考量



調整之成本

整體組織規模

可用資源(包含政府協助資源)

該調整對組織之影響

該調整對他人造成之正面利益或負面影響

是否符合健康與安全之合理請求

13

參、發動調整的流程與機制



9

一、誰可以請求合理調整？

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



如家人、照顧者、就服員、工會、身心障礙團體等
第三方或專業協助者

-10-

二、合理調整的階段與步驟(1/2)

第1階段 定義問題與釐清狀況

身心障礙勞工	雇主
步驟1：表達困難、提出調整的需求與建議方法，並要求回應	步驟1：和身心障礙勞工對話，釐清困難並尊重隱私

合意

第2階段 評估需求與制定對策

身心障礙勞工	雇主
步驟2：善用各種資訊與資源，共同討論調整方法	步驟2：主動尋求相關資訊與資源，先提供暫時的調整措施

第3階段 執行與滾動修正

身心障礙勞工	雇主
步驟3(a)：試用合理調整措施、回饋與修正	步驟3(a)：執行合理調整，並讓其他關係人了解狀況 步驟4：定期記錄與追蹤調整後的成效

11

二、合理調整的階段與步驟(2/2)

勞雇雙方
未有共識

第4階段 調整協調程序

身心障礙勞工	雇主
步驟3(b)：透過地方政府設置之職場合理調整諮詢輔導窗口，提供諮詢輔導、導入政府資源	

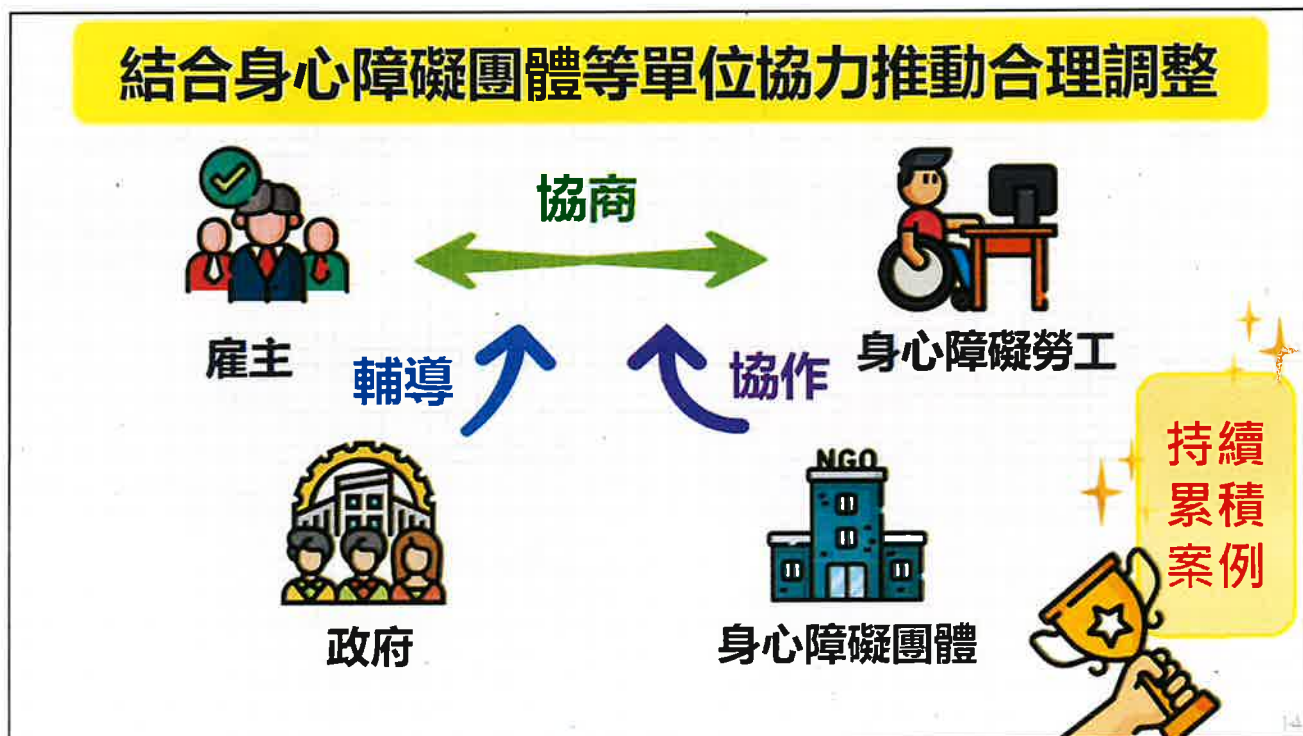
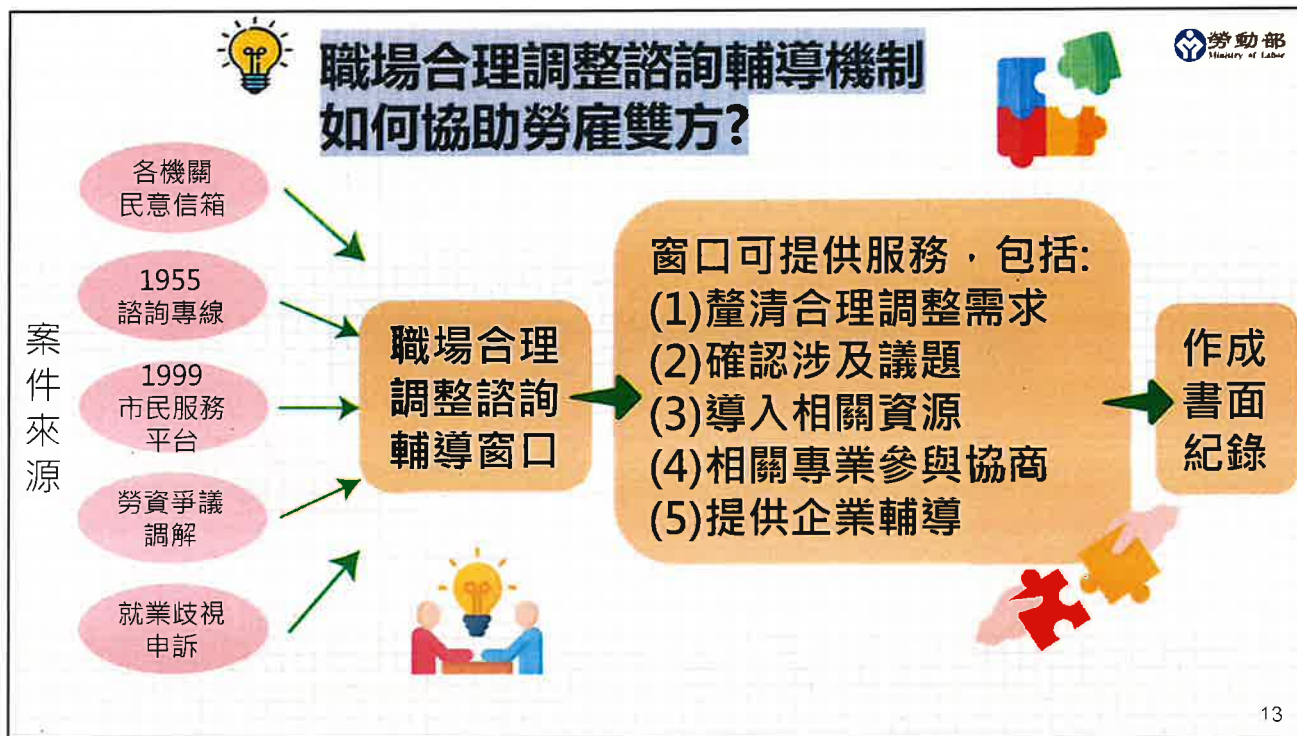
合意 (回到第3階段)

拒絕

第5階段 勞資爭議處理

身心障礙勞工	雇主
身心障礙勞工依勞資爭議處理法規定向各地方勞動行政主管機關申請勞資爭議調解	

12



肆、就業週期的合理調整



15



在僱用前，可提出合理調整？



僱用關係成立前(時)



包括但
不限於



招募

多元格式公告職缺
面試時設想障礙者
可能的需要



進用與締約

延長訓練期間
工作時間起迄的調整
討論績效計算標準

16

進用與締約

可否於勞動契約中約定合理調整事項？

可以

雙方得就下列事項充分討論後約定：

- (1) 提供設施、設備及輔具
- (2) 調整工作流程及方法
- (3) 合理足夠的訓練期間及工作輔導
- (4) 工作時間起迄的調整
- (5) 績效計算標準
- (6) 適當的福利措施

包括但
不限於



17



僱用後可以提出哪些事項進行合理調整？

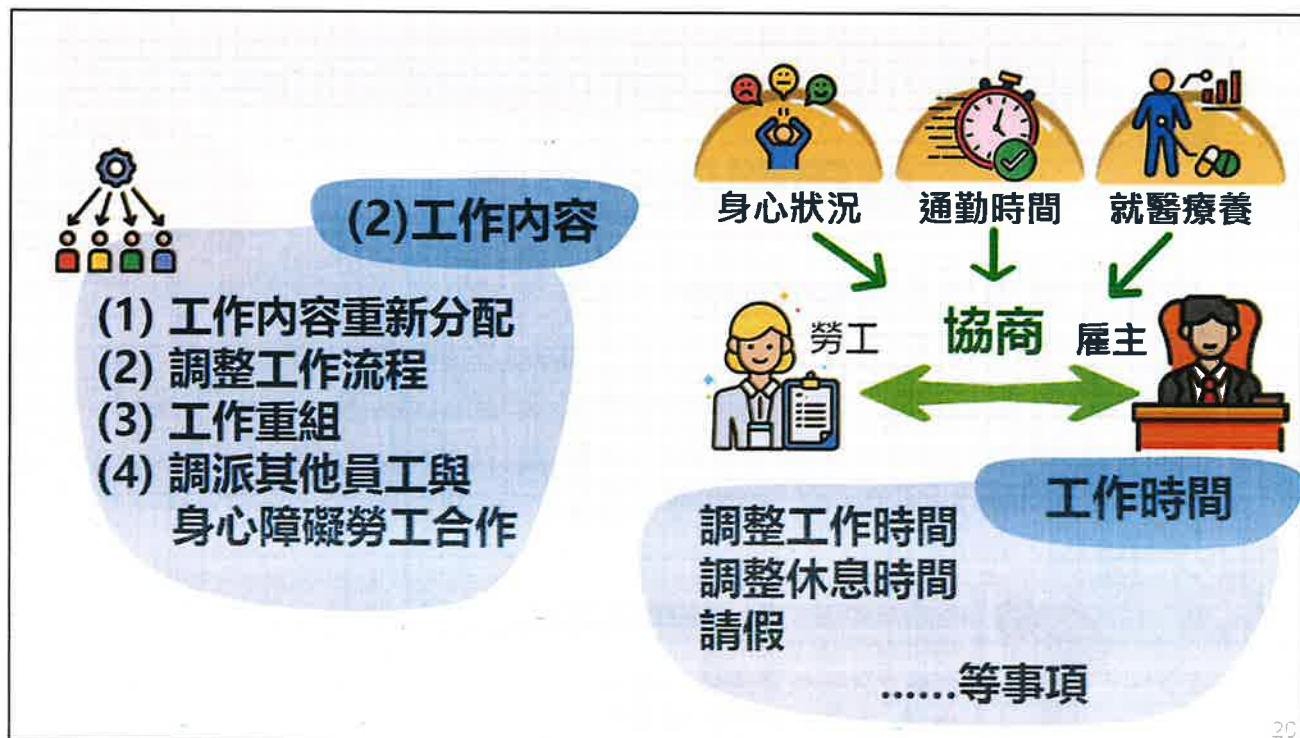
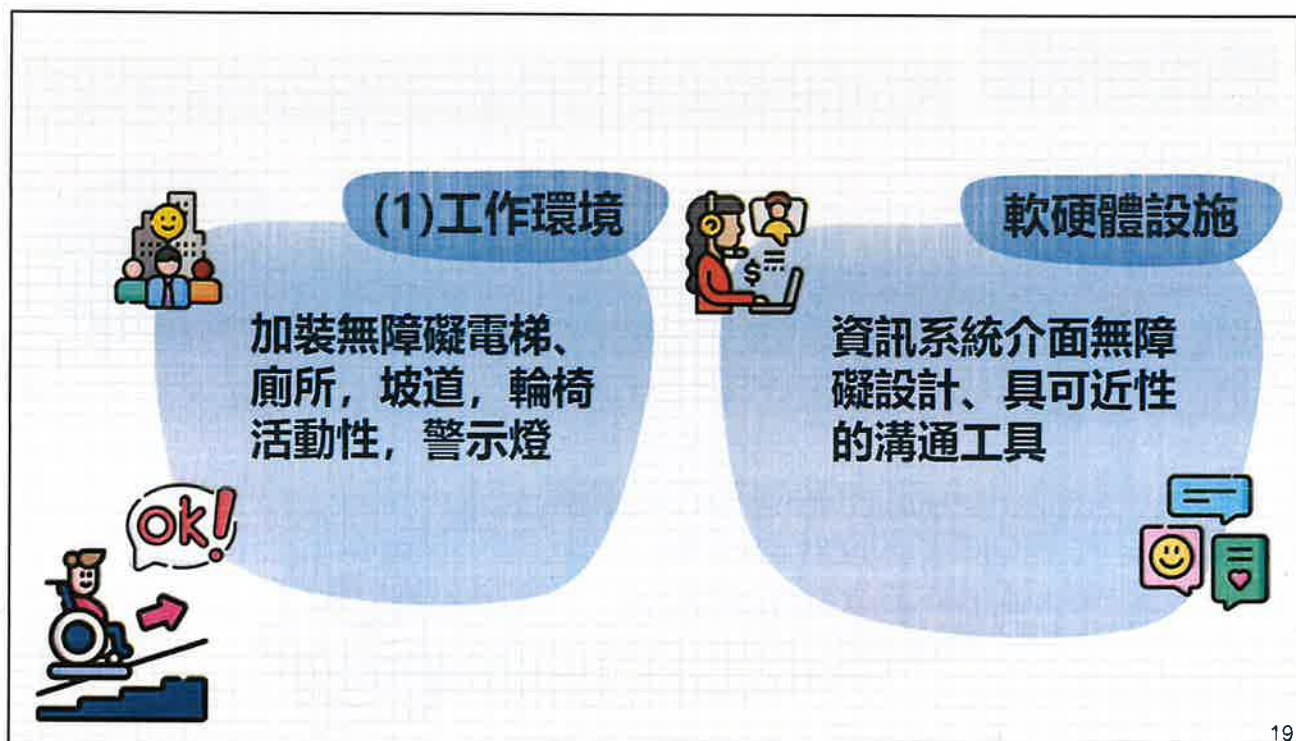
僱用關係成立後

包括但
不限於

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



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



(3) 績效和薪資



身心障礙勞工如因障礙原因或因障礙原因而減少工作時間或請假，致影響績效或薪資，可與雇主協商調整績效或薪資的計算標準。

雇主調整考核KPI:

每10件案量，發給績效獎金1000元



每5件案量，發給績效獎金500元



21

(4) 訓練

軟體協助

- ✓ 手語翻譯
- ✓ 螢幕放大軟體
- ✓ 螢幕閱讀軟體
- ✓ 文字轉語音軟體
- ✓ 個別輔導教學
(雙講師/助教)



合理
調整



硬體協助

- ✓ 電子白板
- ✓ 追焦攝影機
- ✓ 改善桌椅高度
- ✓ 特殊鍵盤滑鼠
- ✓ 視力輔助設備 (放大鏡)
- ✓ 訓練設備輔助器具



無障礙環境

訓練場所無障礙
方便學員進出



22

(5)福利

Q：雇主該如何對身心障礙勞工提供福利措施？

-  **考量身心障礙勞工使用的需求，減少使用上的不便。**
-  **可洽身心障礙團體，尋求資訊與協助。**



例如：安排員工聚餐時，選擇具有無障礙坡道出入口的餐廳；或雇主設置哺(集)乳室時，預留身心障礙勞工輔具進出及使用的空間。

23

**(6)升遷**

雇主於考核及升遷等事項，對於身心障礙勞工應有合理的評比標準

**(7)職務調整**

- ✓ 勞雇雙方可依身心障礙勞工之個別障礙需求，合理調整職務內容、工作流程或調整職位；
- ✓ 如確實須調整職位時，則須符合身心障礙勞工之工作能力，並優先考量薪資與勞動條件相似的職位

24

(8) 資遣、退休



障礙勞工向雇主提出合理調整的請求時，雇主能否以「不能勝任工作」為由與勞工終止勞動契約？

雇主不得因勞工行使此權利，而報復或歧視，且勞工提出申請，並非代表該勞工已達不能勝任工作之程度，雇主不得逕以此為由予以資遣，仍應參照本指導原則，妥適評估及與該勞工協商。



雇主可否以勞工身心障礙為由，任意強制勞工退休？

雇主應衡酌勞工身心狀況是否堪任工作，而為妥適決定。根據：

- ✓ 誠信原則
- ✓ 權利不得濫用



25

(9) 職業安全衛生(職安署)

雇主使身心障礙勞工從事工作，在合理可行範圍內，可採取必要的安全衛生設備及措施，使其免於發生職業災害，保障安全及健康。



可攜式擴視機-Explore5

臺灣易讀
參考指南

—讓資訊易讀易懂—



簡約、安全、經濟、便利，免釘快速安裝之
樓梯升降椅

28

(10) 共融職場

- 強化組織成員認識身心障礙勞工特質，彼此理解及尊重差異。
- 如辦理促進平權研習、交流活動，強化對障礙特質的理解等，形塑多元包容文化。



27

伍、調整的合理性評估



28



調整的合理性評估

- ✓ 對話協商
- ✓ 可行性
- ✓ 相關性
- ✓ 合宜比例
- ✓ 依個別需求進行具體分析
- ✓ 身心障礙勞工不需負擔費用
- ✓ 雇主負舉證責任

參考聯合國身心障礙者權利委員會
《第6號一般性意見》



29

一、對話協商的重要性

- 合理調整不一定須由勞工主動提出，雇主「知悉」需求後應主動展開協商
- 是否合理，需在對話後評估
- 未啟動協商流程，可能違反《CRPD》與就業平等原則

二、調整措施的可行性

- 調整措施不得違法，亦須在實務上能實施
- Ex：視障學員 D 請求提供整本 Word 或點字教材，依著作權法第53、65條等規定，屬合理使用，具可行性



30

三、調整與需求的相關性

- 需判斷調整是否「必要且適當」
- 類似障礙者需求可能不同，應透過對話確認
- Ex：員工 E 提出彈性上班時間請求，但問題在於缺乏輔具支援，調整無效、不合理



四、合宜比例與企業負擔

- 評估調整是否造成「不當負擔」
- 須考慮整體企業資源與核心職能影響
- 規模越大，負擔能力越高
- Ex：員工 F 因服藥需晚到班，要求調整上班時間與同仁配合，大型企業較可能承擔此成本

31

五、依個別需求進行具體分析

- 考慮因素：成本、資源、雇主規模、第三人利益、安全健康等
- 強調「具體個別分析」
- Ex：自閉症員工 G 無法適應賣場聲光環境，經協商轉調至倉管，成功降低感官刺激



六、身心障礙勞工不需負擔費用

- 根據《CRPD》精神，費用原則上由雇主或結合公部門資源負擔
- 勞工不應因合理調整而承擔經濟壓力



七、雇主負舉證責任

- 雇主需證明調整造成「不當或過度負擔」
- 進入勞資爭議程序時，舉證責任由雇主承擔

32

陸、政府協助資源



33

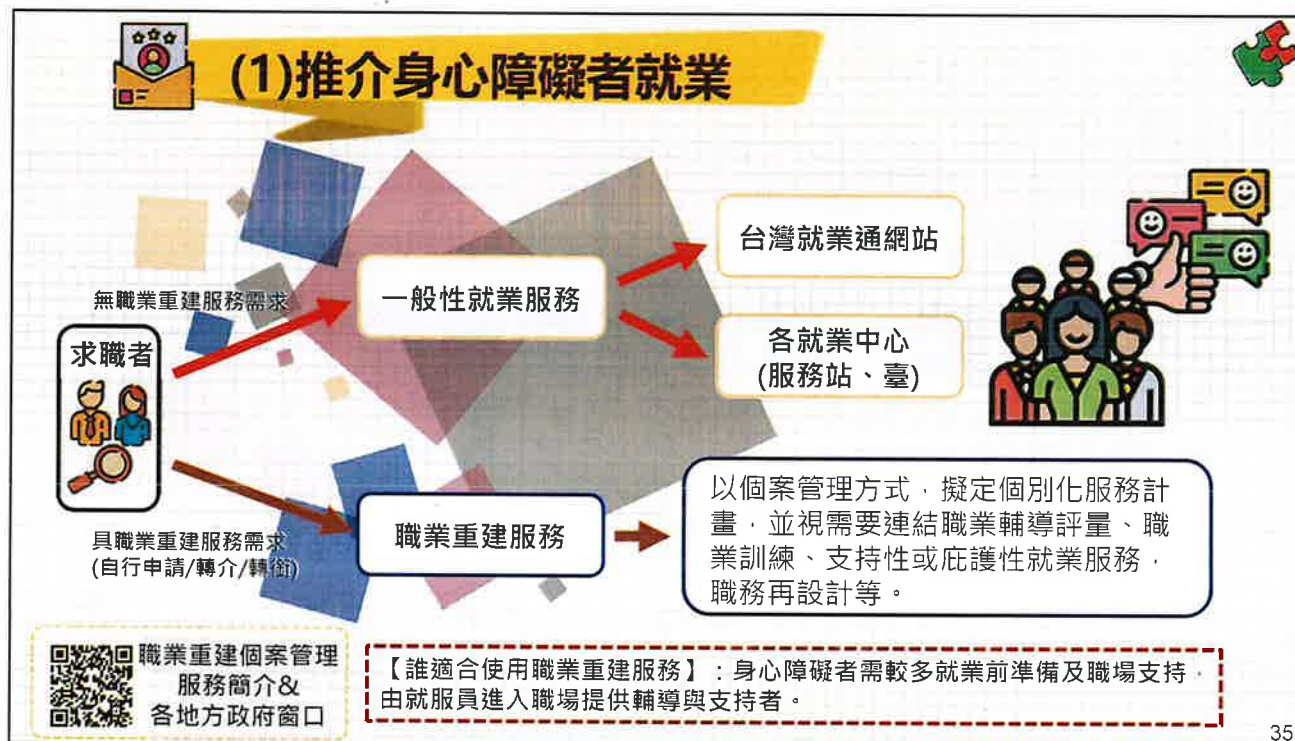
政府協助資源



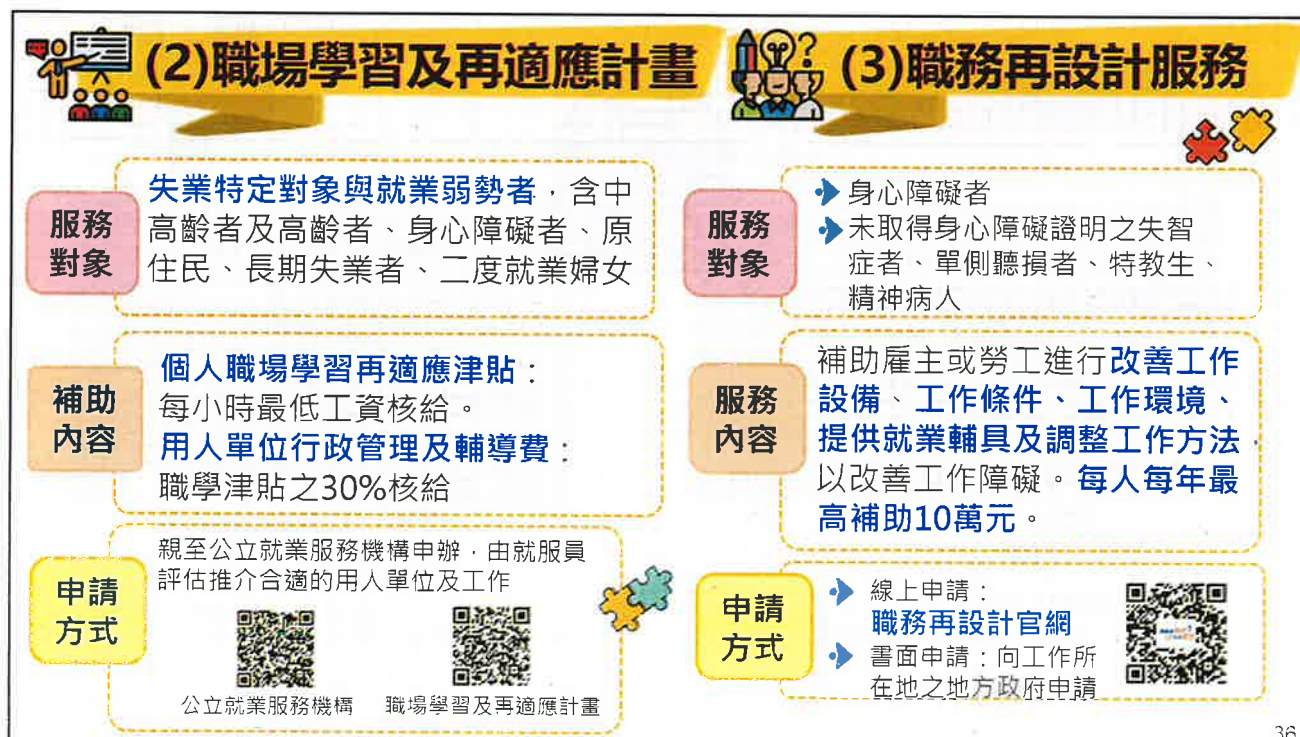
- ✓ 推介身心障礙者就業
進入職場發揮所長
- ✓ 職場學習及再適應計畫
協助障礙者做好就業準備
- ✓ 職務再設計服務
排除工作障礙
- ✓ 在職訓練
提升工作技能

- ✓ 員工協助方案
工作與生活平衡補助計畫
- ✓ 職業安全衛生
勞工身心健康保護相關指引
- ✓ 法律扶助
勞工法律扶助專案

34



35



36



(4) 多元化在職訓練

融合式訓練

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

身障專班

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

數位學習

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



(5) 員工協助方案

服務內容

雇主如要推動員工協助方案，可申請**推動工作與生活平衡補助計畫**，依需求辦理員工關懷及紓壓課程。

申請方式

線上申請



工作生活平衡網

(<https://wlb.mol.gov.tw/>)

37



(6) 職業安全衛生

服務內容

雇主辦理勞工身心健康保護相關事項，可參考「**人因性危害預防計畫指引**」、「**異常工作負荷促發疾病預防指引**」、「**執行職務遭受不法侵害預防指引**」。



COAPRE
財團法人
職業災害預防及重建中心

申請方式

事業單位依法毋須配置勞工健康服務醫護人員，但有需專人入場協助工作相關的疾病預防、健康管理及健康促進等事項者，得洽**財團法人職業災害預防及重建中心**提供服務
0800-068-580。

38



(7)法律扶助

勞動部委託財團法人法律扶助基金會辦理「勞工法律扶助專案」

扶助 項目

- ▶ **律師代理扶助**
必要費用扶助（如裁判費、聲請費、執行費等）

扶助 範圍

勞工與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠工資、資遣費、退休金、職業災害補/賠償、雇主未依規定加保或投保薪資以多報少致受損失等爭議，經主管機關調解不成立，而向法院聲請勞動調解或起訴，且非屬有資力者。

申請 方式

- ▶ 有需求的勞工
就近向法扶各縣市分會提出申請。
- ▶ 撥打全國法扶專線412-8518（市話可直撥；手機撥打請加區碼「02」）洽詢。

專案 內容

申請資格、應備文件、流程等請至「**勞工法律扶助專案**」了解。
勞工法律扶助專案
(<https://www.laf.org.tw/service-project-detail/9>)



39

附錄

職場合理調整確認清單



40

身心障礙勞工於提出合理調整時 確認清單



步驟 1：表達困難、提出合理調整的需求與建議方法，並要求回應。

當身心障礙勞工提出合理調整時應

- ✓ 清楚向雇主表達合理調整的需要。
- ✓ 是否向雇主清楚說明您的障礙如何限制個人執行工作能力。
- ✓ 確認是否清楚向雇主方說明合理調整類型及合理調整將如何協助您降低或排除障礙處境。
- ✓ 保留提出合理調整的書面資料或紀錄。如果您最初是透過口語方式表達，請寫下您提出請求的摘要。

41

步驟 2：善用各種資訊與資源，共同討論調整方法。

當合理調整進入審核階段，身心障礙勞工應

- ✓ 主動積極協助雇主了解您所需要的合理調整內容，並適時提供相關資訊或資料，供評估人員參考。
- ✓ 參與協商會議，與雇主進行互動式對話。
- ✓ 理解所提之調整如無法施行，則可考慮其他替代方案。

當決議是否提供合理調整時，身心障礙勞工應

- ✓ 收到書面紀錄表



42

雇主評估合理調整時的確認清單



當身心障礙勞工提出合理調整時應

步驟 1：和身心障礙勞工對話，釐清困難，並尊重隱私。

- ✓ 儘速審核身心障礙勞工申請資格。
- ✓ 確認身心障礙勞工是否清楚陳述他的障礙如何限制個人執行工作能力。
- ✓ 確認身心障礙勞工是否清楚陳述合理調整類型及合理調整將如何協助他降低或排除障礙處境。
- ✓ 確認身心障礙勞工提供的資訊是否清楚、明確。如有需要額的資訊，可向身心障礙勞工，索取相關資訊，但應保密、尊重隱私。

43

當審核合理調整時，雇主應

步驟 2：主動尋求相關資訊與資源，先提供暫時的調整措施。



- ✓ 仔細審查身心障礙勞工的需要。
- ✓ 確認是否清楚理解身心障礙勞工所提之合理調整內容。
- ✓ 確認是否清楚合理調整可以如何協助身心障礙勞工降低或排除障礙。
- ✓ 評估並諮詢相關人員，釐清所提之調整是否造成不成比例或過度負擔。必要時可先提供暫時性調整措施，如合理調整不可行，應尋替代方案。
- ✓ 如果雇主要求請求提供醫療資訊時，應將焦點聚焦於障礙對於能力或功能的影響，而非檢視身心障礙勞工的就醫完整記錄。
- ✓ 與身心障礙勞工進行對話，並書面紀錄每一次協商過程。

當決議是否提供合理調整時，雇主應

- ✓ 確認調整決定是否經合理性評估。
- ✓ 提供書面紀錄表。
- ✓ 確認障礙勞工每次使用已協商同意的合理調整服務時，無需再次申請。

簡報結束
敬請指教



第二堂課

身心障礙者就業權益與職 場合理調整

講師：林君潔秘書長



社團法人

台灣身心障礙者自立生活聯盟

Independent living Taiwan

秘書長 林君潔

身心障礙者就業權益與職場合理調整

自我介紹

- 1、出生於台北市。先天性骨形成不全症
- 2、小学被拒絕入學。入住醫療機構8個月
- 3、國立台北大學司法系畢業
- 4、亞太身心障礙領導人才赴日培訓結訓
- 5、新活力自立生活協會總幹事 / 身心障礙者自立生活聯盟秘書長
- 6、美國國務院障礙者權利保障參訪計劃代表、

家人
24
時間
照顧

自立
生活
與
制度
推動



社會模式的衝擊



在台灣是重度障礙的我，到了日本幾乎沒有障礙了...

Adolf (瑞典自立生活推動者)



讓人變成身心障礙
者的不是醫生診斷
證明書，而是一個
國家的政治

台北市新活力自立生活協會

2007年

- 1、跨障礙類別及族群。以障礙者為主體營運
- 2、權利倡導及教育宣導
- 3、自立生活諮詢及規劃
- 4、個人助理服務
- 5、同儕支持
- 6、無障礙勘察及規劃



2018年4月1日 愚人節成立

- 1、跨障礙類別及族群（DPO組織）
- 2、自立生活諮詢
- 3、教育宣廣活動
- 4、各地自立生活組織連結
- 5、權利倡導
- 6、國際交流



3、高功能電動輪椅
自由行走、身體保護及
減壓、增高。(社會局
+ 勞動局補助 + 民間補
助)

3、交 通
捷運、公車、火車、高鐵、
無障礙計程車 (公營半價、
計程車費補助金)



1、居住
斜坡、電梯、內部無障
礙空間 (社會局補助)



2、人力支持

個人助理: 30小時/月 (60元/時)
職場助理: 576小時/年 (全額免費)
居家服務: 35小時/月 (暫停)



4、經濟收入

工作收入
台北市身心障礙生活"津貼"
接案或演講收入



辦公室 & 智能自立生活體驗室

- 運用AI、智能技術
- 工作人員7人

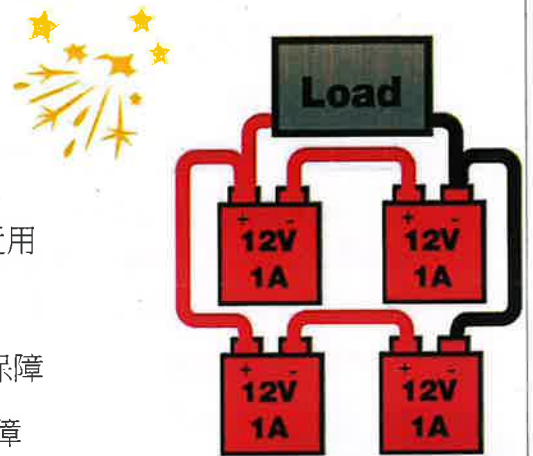
我們做了哪裡合理調整?



各團體串連

障礙者是多樣性的「人」會有交織各種身分

- 社救盟（人生百味、芒草心等）：社會救助法修法、社安網的推動
- 婦女團體：跟騷、性騷、性侵
- 同志團體：性權、性別平等
- 人權團體：身心障礙者權利公約CRPD的落實
- 律師團體（法扶、司改會、律師公會）：策略性訴訟、司法近用
- 原住民團體：政策參與保障、多元文化歧視與融合議題
- 移工團體：台灣人力照護公共政策建立、障礙者及移工權利保障
- 家庭照顧者團體：長照3.0建制、家庭照顧者及障礙者權利保障
- 住盟：社會住宅、通用設計、合理租金議題推動



我們的軌跡...

- **2007年 台北市新活力自立生活協會成立**
- 2009年 和聯合勸募協會申請自立生活服務實驗計劃
- **2011年 自立生活支持服務（含個人助理服務）入身心障礙者權益保障法**
- **2012年~2018年 接受台北市政府委托自立生活支持服務**
- **2014年 身心障礙者權利公約內國法化**
- **2014年 推動職場人力協助制度（職務再設計）全台實行**
- 2017年~2019年 身心障礙青年赴日短期培訓計劃三年共12人赴日受訓
- 2017年 共同撰寫身心障礙者權利公約影子報告並參與審查發表言論
- **2018年 台灣身心障礙者自立生活聯盟成立!!!**



- 2019年~2023年 因應新冠疫情障礙者政策推動
- 2022年 共同撰寫身心障礙者權利公約影子報告並參與審查發表言論
- 2023年 台灣第一起個人助理時數不足策略性訴訟部分勝訴
- 2023年 參與特教法修法
- **2024~2025**

我們的軌跡...

- 推動智能家居
- 改善日本飛航制度 ([NHK NEWS](#))
- 台鐵與高鐵輪椅席開始可以用APP或網站上購買
- **身心障礙者權益保障法修法運動**
- 去機構運動以及推動個人助理制度運動
- 反歧視法立法推動
- 去精神障礙者強制住院運動
- 司法近用推動
- 政府將編列預算建立25個自立生活中心



何謂障礙?

障礙是什麼?



普遍面臨到的 障礙類型

行動上的障礙

空間、設施設備的障礙

資訊取得的障礙

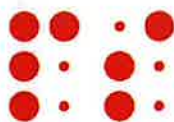
言語溝通的障礙

網路、通訊的障礙

經濟的障礙...

其 他

我們只是生活方式不一樣的一群「人」



身心障礙者權利公約

第1條 宗旨

本公約宗旨係促進、保障與確保所有身心障礙者充分及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有尊嚴之尊重。

身心障礙者包括肢體、精神、智力或感官長期損傷者，其損傷與各種障礙相互作用，可能阻礙身心障礙者與他人於平等基礎上充分有效參與社會。

台灣已國內法化的主要國際人權公約

國際公約名稱	簡稱	國內法化年份	施行法名稱	備註
公民與政治權利國際公約	ICCPR	2009年	《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》	與《經濟社會文化權利國際公約》共用施行法，合稱「兩公約」。
經濟社會文化權利國際公約	ICESCR	2009年	《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》	與《公民與政治權利國際公約》共用施行法，合稱「兩公約」。
消除對婦女一切形式歧視公約	CEDAW	2011年	《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》	
兒童權利公約	CRC	2014年	《兒童權利公約施行法》	
身心障礙者權利公約	CRPD	2014年	《身心障礙者權利公約施行法》	
消除一切形式種族歧視國際公約	ICERD	1971年		

什麼是「國內法化」？



由於台灣特殊的國際地位，無法成為聯合國國際公約的正式締約國。為接軌國際人權標準，台灣透過制定「施行法」的方式，將國際公約的內容轉化為國內法律，使其具備國內法律效力，並作為政府施政與司法審判的依據。

台灣身心障礙人口
約120萬人
占總人口比率約5%



2014年身心障礙者權利公約 在台灣內國法化



身心障礙者權利公約

2006年《身心障礙者權利公約》（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，縮寫為CRPD）由聯合國決議通過，並於2008正式生效，旨在「促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權和基本自由充分、平等享有，並促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重。」

2014年，立法院通過身心障礙者權利公約施行法，正式將CRPD內國法化。

身心障礙者權利公約

第二條 定義

本公約之宗旨包括：

「傳播」涵蓋語言、字幕、點字文件、觸覺傳播、放大文件、無障礙多媒體及書面語言、聽力語言、淺白語言、報讀員及其他輔助或替代性傳播方式、模式與格式，包括無障礙資訊及通訊技術；「語言」指口語、手語及其他非語音形式之語言；

「基於身心障礙之歧視」係指因身心障礙而產生的任何區別、排斥或限制，其目的或效果在政治、經濟、社會、文化、公民或其他領域損害或剝奪個人在平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。

此類歧視包括所有形式之歧視，特別是拒絕提供合理調整；

「合理調整」指根據具體需求，於不造成過度或不當負擔下，進行必要且適當的調整與修改，以確保身心障礙者能與他人平等地享有或行使所有人權及基本自由；

「通用設計」意指設計產品、環境、方案與服務時，盡可能使所有人均能使用，且無需額外調整或特別設計。然而，「通用設計」不應排除在必要時，針對特定身心障礙群體提供輔助工具。

身心障礙者權利公約

第 5 條 平等與不歧視

- 締約國確認，在法律之前，人人平等，有權不受任何歧視地享有法律給予之平等保障與平等受益。
- 締約國應禁止所有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。
- 為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整。
- 為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取之具體措施，不得視為本公約所指之歧視。

身心障礙者權利公約

第 27 條 工作與就業

1. 締約國承認身心障礙者享有與其他人平等之工作權利；此包括於一個開放、融合與無障礙之勞動市場及工作環境中，身心障礙者有自由選擇與接受謀生工作機會之權利。締約國應採取適當步驟，防護及促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，其中包括，透過法律：

(a) 禁止基於身心障礙者就各種就業形式有關之所有事項上之歧視，包括於招募、僱用與就業條件、持續就業、職涯提升及安全與衛生之工作條件方面；

(b) 保障身心障礙者在與其他人平等基礎上享有公平與良好之工作條件，包括機會均等及同工同酬之權利，享有安全及衛生之工作環境，包括免於騷擾之保障，並享有遭受侵害之救濟；

(c) 確保身心障礙者能夠在與其他人平等基礎上行使勞動權及工會權；

(d) 使身心障礙者能夠有效參加一般技術與職業指導方案，獲得就業服務及職業與繼續訓練；

身心障礙者權利公約

第 27 條 工作與就業

- (e) 促進身心障礙者於勞動市場上之就業機會與職涯提升，協助身心障礙者尋找、獲得、保持及重返就業；
 - (f) 促進自營作業、創業經營、開展合作社與個人創業之機會；
 - (g) 於公部門僱用身心障礙者；
 - (h) 以適當政策與措施，促進私部門僱用身心障礙者，得包括平權行動方案、提供誘因及其他措施；
 - (i) 確保於工作場所為身心障礙者提供合理之空間安排；
 - (j) 促進身心障礙者於開放之勞動市場上獲得工作經驗；
 - (k) 促進身心障礙者之職業與專業重建，保留工作和重返工作方案。
2. 締約國應確保身心障礙者不處於奴隸或奴役狀態，並在與其他人平等基礎上受到保障，不被強迫或強制勞動。

重要意義

- 不將人視為消耗性的產品
- 所有的勞動型態都可能都是有價值的
- 建立良好的相互支援網絡而非單打獨鬥
- 建立良好有韌性的職場環境與制度

改變社會結構以及社會運作

身心障礙者權利公約施行法

• 第10條

各級政府機關應依公約規定之內容，就其所主管之法規及行政措施於本法施行後二年內提出優先檢視清單，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內完成法規之增修、廢止及行政措施之改進，並應於本法施行後五年內，完成其餘法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。

未依前項規定完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進前，應優先適用公約之規定。

第一項法規增修、廢止及行政措施之改進，應徵詢身心障礙團體意見。

CRPD內國法化之後應：

• **法規檢視修正（CRPD實施行法第10條）**

→ 如：2022年精神衛生法、2023年特教法全面修法

• **定期寫報告（每四年一次。2026年國際審查）**

• **國際審查 → 產生出結論性意見**

• 政府必須擬定行動計劃

• 身心障礙者權益受損時**必須要有救濟機制**（CRPD施實法第八條）

目前是依法提起訴願或者是訴訟，有部分法律扶助、司法近用保障...等

• 政府**必須建立有效監督機制**（CRPD第33條）

目前是監察院國家人權委員會擔任此角色...

- 就業服務法：要求雇主不得以「身心障礙」為由歧視求職人或僱用員工



就業歧視評議委員會

- 身心障礙者權益保障法：身心障礙者權益保障小組

- 身心障礙者權利公約與施行法

- 「性別×身心障礙」或「族群×身心障礙」的交織歧視

監察院國家人權委員會??行政院人權保障推動小組??

直接歧視

● ——— 售票資訊 ——— ●

◎ 售票連結：<https://linkby.tw/minxiong>

◎ 票價資訊：雙館票399元、單館票220元、電影組合套票599元、雙館特優票199元、單館特優票110元 (65歲以上長者、身障者及一名必要陪同者各享此優惠)※ 輪椅

使用者及12歲以下兒童謝絕入場

● ——【民雄鬼屋實境體驗特展資訊】—— ●

◎ 體驗期限：6/25-9/11 每日10:00-18:00 (全展期無休)

◎ 地點：國立臺灣科學教育館 東側特展區 (台北市士商路189號七樓)

◎ 7/29 全台上映電影《#民雄鬼屋》，電影式場景實境呈現

◎ 台灣第一鬼屋，體驗電影中的窒息式沉浸恐懼

◎ 最新5G科技運用，挑戰膽量、勇氣的最高上限值

◎ 感官體驗的極致，刺激最深層恐懼、釋放最深切慾望

◎ 民雄鬼屋Minxiong Haunted House 7/29 全台上映！

※本專案已受文化部【5G科技影音展演創新應用補助】

間接歧視

- 1、歡迎聽障者參與活動，但不提供手語翻譯或者是聽打服務
- 2、要求視障者去運動中心泳游時，要求有陪同者



不合理調整的歧視

身心障礙者應國家考試權益維護辦法

第 11 條

依本辦法規定申請延長每科考試時間者，延長之時間依各科目考試時間之規定，未逾二小時者，延長二十分鐘；二小時以上、未逾三小時者，延長三十分鐘；三小時以上者，延長四十分鐘。但公務人員特種考試身心障礙人員考試五等考試電腦打字類科實地測驗電腦文書處理科目，延長四分鐘。

申請延長各科目考試時間獲准者，不得請求延長休息時間。

合 理 調 整

個別調整

- 身心障礙者權利公約第2條第3項：「基於身心障礙的歧視包含任何形式之歧視，包括拒絕提供合理調整」
- 身心障礙者權利公約第2條第4項：「合理調整是指根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進行**必要及適當之修改與調整**，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權與基本自由。」
- 身心障礙者權利公約第5條：「為促進平等與消除歧視，應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整」
- CRPD第6號一般性意見：提供合理調整是一種**立即性義務**，當障礙者想要行使其權利卻無法辦到而提出合理調整的要求時，**在沒有造成義務承擔者過度或不當負擔的前提下**，拒絕提供合理調整即構成基於身心障礙的歧視。

合 理 調 整

- 1、對象不限於「身心障礙者」
- 3、去除或減輕阻礙、提供有效措施（對話協商、具立即性）如：物理空間、設施設備、工作內容、程序、方法、時間安排、職務調整及休息或彈性病假調整...等
- 5、對於義務承擔人不造成過度或不當負擔
- 6、障礙者不需負擔費用

合理調整

- 對障礙者可依法且依個別需求，向公私部門之義務承擔者提出「合理調整」，進行對話協商，以確保擁有和一般人相同權利、機會與自由。
- 若拒絕提供合理調整即構成歧視。
- 當有困難時「義務承擔者應負舉証責任」，若「確實」造成過度或不當負擔（含已使用公共資源）則不在此限。

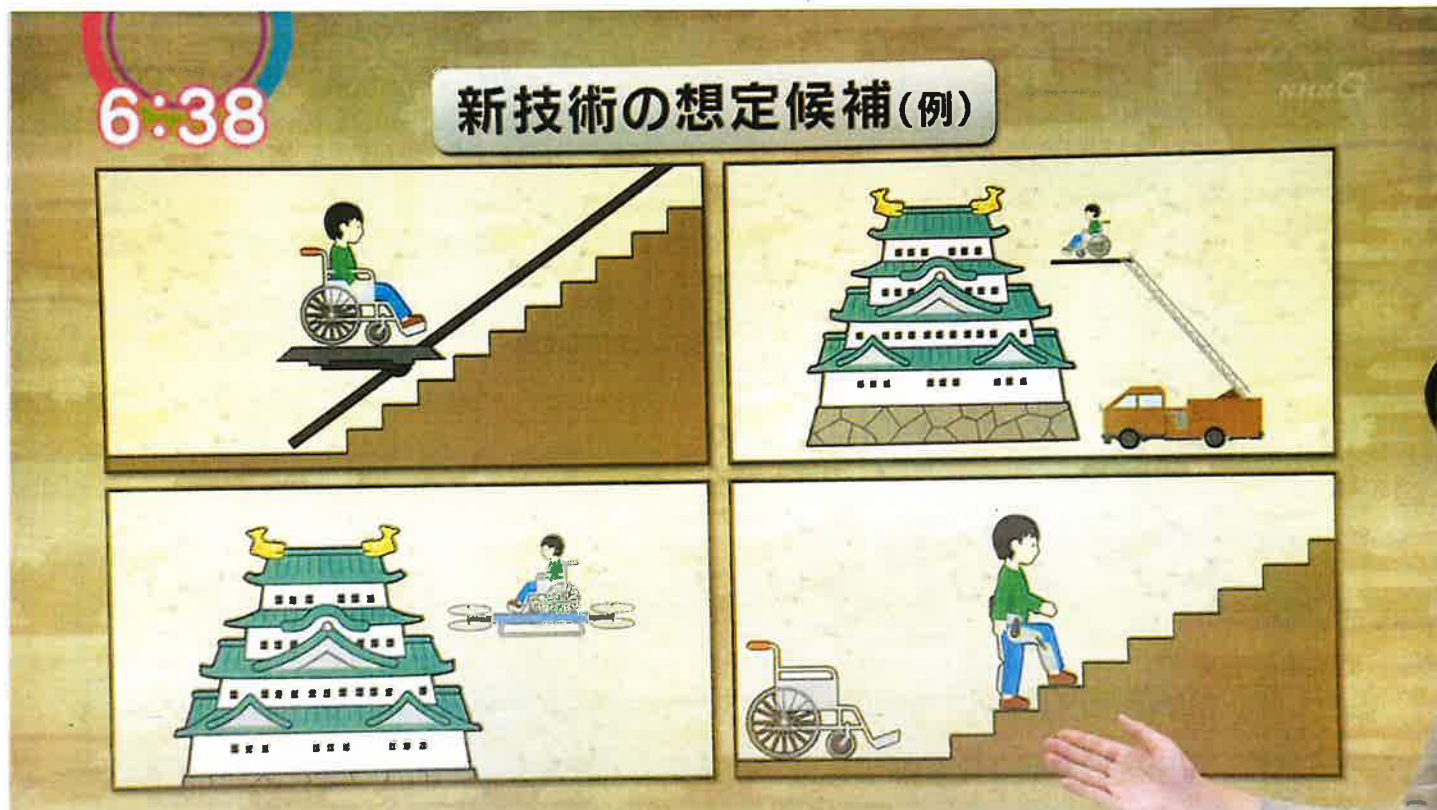
包含不同階段與
面向

身心障礙者職場合理調整與融合



案例分享





臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點（原條文）

五、員工於上班前或下班後須親自接送或照顧符合下列各款之一之家庭成員，得經機關同意後調整上班時間，其彈性時間及核心時間比照第四點所定星期五擴大彈性上下班措施規定辦理：

（一）六十五歲以上。

（二）就讀國民小學之學童、學齡前之幼兒或嬰兒。

（三）因重大傷病，並由各機關依員工提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定者。

（四）依身心障礙者權益保障法規定領有身心障礙手冊或證明者。

從個人問題轉向到公共政策

臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點（修正後條文）

五、**員工本人有懷孕、重大傷病或身心障礙之情形**，或於上班前、下班後，須親自接送或照顧符合下列各款情形之一之家庭成員者，得檢具相關證明文件提出申請，經機關同意後調整其上、下班時間，星期一至星期四之彈性時間及核心時間依前點所定星期五擴大彈性上下班措施規定辦理：

（一）六十五歲以上。

（二）就讀國民小學之學童、學齡前之幼兒或嬰兒。

（三）重大傷病。

（四）身心障礙。前項所稱重大傷病，須由各機關依員工提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定；所稱身心障礙，指依身心障礙者權益保障法規定領有身心障礙證明。

臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點

〔修法理由〕

- 一、考量員工本人有懷孕、身心障礙或重大傷病等情形者，有定期回診或 照護自身健康之需求，為降低其上下班通勤時因人潮擁擠之危險性，爰於第一項增訂員工本人有上開情形之一者，其星期一至星期四之彈性時間及核心時間，亦得向機關申請比照星期五之擴大彈性上下班措施辦理，使其可兼顧工作及身心健康。二、增訂第二項規定，由現行第一項第三款有關「重大傷病」之認定及第四款有關「身心障礙」之範圍等規定移列，並酌作文字修正，以臻明確。另依身心障礙者權益保障法第一〇六條第一項規定略以：「中華民國九十六年七月十一日修正公布之條文全面施行前已領有身心障礙手冊者，應依直轄市、縣（市）主管機關指定期日及方式，辦理重新鑑定及需求評估或換發身心障礙證明；……。」爰配合刪除「手冊」等文字，以符現況。



歧視的類型

1. 直接歧視：直接因其身心障礙身份而受到差別待遇，陷入不利處境。

2. 間接歧視：表面上看起來是中性的作法，卻對某些身份/特性的人，有不利益的影響。

3. 關聯性歧視：指個人因與身心障礙者之連帶關係而遭受歧視

4. 拒絕提供合理調整：

障礙者依個別需求，向公私部門之義務承擔者提出「合理調整」，進行對話協商，以確保當下擁有和一般人相同權利、機會與自由。若拒絕提供合理調整即構成歧視。當有困難時「義務承擔者應負舉証責任」，若確實造成過度或不當負擔則不在此限。

5. 結構性、系統性歧視：法律、制度、空間設計或規則本身，就把某些人長期排除在外。（如：長照服務或電動輪椅申請...

6. 騷擾：對某種身分或特徵，反覆或顯著地做出不受歡迎的言語、行為或暗示，造成對方感到被貶抑、羞辱、恐懼或敵意、暴力的環境。

活動或參與的注意事項



行動：從出發點到會場過程中，所有交通、場地、設施設備等空間與動線。



溝通及參與：資訊的傳達與表達方式、課程會議或活動之空間、動線無障礙，以及過程中進行方式皆要使障礙者可吸收、融入、可互動地實質參與。



心理：情緒與心理狀態的支持，確保休息時間及空間與程序的彈性。

1. 行動：

- (1) 活動場地或教室之建築物應有無障礙出入口、無障礙廁所、無障礙垂直移動之電梯或升降平台等。
- (2) 活動或課程場地之位置應靠近無障礙大眾交通工具。
- (3) 活動場地或教室應確保輪椅使用者有足夠的空間與座位及桌子，確保個人助理或陪同者的座位。
- (4) 告知參與者可以抵達的交通方式如公車捷運站名，以及無障礙交通資訊。
- (5) 建築物周邊與內部簡介。相關地圖（位置明顯地標、建築物之無障礙出入口、是否有無障礙停車位、鄰近的無障礙捷運站或公車站牌）或建築物內空間配置圖（無障礙廁所、哺乳室、休息室、飲水機等分布樓層與位置）、易讀地圖
- (6) 是否提供志工服務或提供個人協助服務費用補助

2. 溝通及參與：

- (1) 報名表設置無障礙服務及其他需求欄位得知參與者的需求，以利服務提供與溝通
- (2) 事先提供活動或課程流程、活動或課程講義電子檔，包括圖片替代文字，口述影像，放大文字。若播放影片時需要有字幕與口述影像。
- (3) 提供易讀活動或課程資訊。
- (4) 活動或會議時介紹在場人員，並請大家發言前先說出自己的名字。
- (5) 提供手語翻譯服務與聽打服務
- (6) 工作人員隨時持有可文字溝通的手機或溝通版
- (7) 若有時間提醒按鈴時，應同時準備文字版，告知時間到了。
- (8) 溝通或發言時，面對面，放慢語速，拿下口罩，以利辨識嘴形與聲音。
- (9) 如遇障礙者溝通、發言或活動時需要延長時間，應提供合理調整措施。

3. 心理：

- (1) 對話時保持平視。
- (2) 給予清楚簡單的資訊，避免縮寫或者是過度用語。
- (3) 避免活動或者是課程資訊過多，時間過長，負擔過重的內容。
- (4) 提供獨立的休息或喘息空間。
- (5) 活動時間與程序保留彈性空間，必要時提供合理調整措施。

衛福部社家署113年第三次更新《身心障礙者融合式會議及活動參考指引》

基本盤要先有：

- 法定義務單位具備的無障礙空間與環境（軟硬體）
- 應改善先天不良的制度與機制
- 有障礙意識/觀點/文化的理解與訓練課程
- 各自角色（含父母）的責任義務明確

需要切記的重點：

- 和障礙團體以及合理調整專業團體合作
- 合理調整不是唯一解方，有時會需要搭配各項法令與措施

參考書:

- 監察院（人權會）出版的合理調整指引
- 勞動部出版的合理調整指引

捐款贈書方案

1. ILO合理調整小書
2. CRPD畫重點

人權公約施行監督聯盟出版



我們最近在努力的事情....

身心障礙者權益保障法修法：

- 1、慈善福利模式，轉換成人權模式
- 2、障礙當事人的政策 實質參與
- 3、社區自立生活無礙與個人助理服務保障

修法連署 →

謝謝大家!!! Together stronger!!!!



謝謝聆聽指教



Email : chunil92@gmail.com