RES-107-001（委託研究報告）

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

臺中市政府勞工局編印

中華民國 **107** 年 **11** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

RES-107-001（委託研究報告）

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

受委託單位：社團法人中華民國幸福家庭促進協會
研究主持人：彭懷真博士
協同主持人：王媄慧博士研究生
研　究　員：吳培瑜、郭虹麟

臺中市政府勞工局編印
中華民國 **107** 年 **11** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

目　次

目　次 I
表　次 III
圖　次 V
摘　要 VII
第一章 緒論 1
第一節　研究背景 3
第二節　研究目的 9
第二章 文獻探討 11
第一節　社區、社區充權、社區合作 11
第二節　共生、共生社區、公私協力 18
第三節　國內外的案例 23
第四節　身心障礙者的就業 38
第五節　工作福利及身心障礙就業 57
第六節　有助於與身心障礙者就業發展有關者 65
第三章 研究方法 77
第一節　研究取向 77
第二節　多元蒐集研究意見 81
第三節　研究工作項目及進度 84
第四章 研究發現與代表性案例 87
第一節　是否需要單獨設立共生社區 87
第二節　如果要設立的考慮因素 90
第三節　要設立的助力 97
第四節　代表性案例 107

第五章 滾動式的綜合發現.....119
第一節 優先推動的類型.....119
第二節 德菲法結果.....121
第六章 結論與建議.....135
第一節 參考代表性案例的成功經驗，多加以推廣.....137
第二節 以社區工作為基礎的共生社區.....140
第三節 多元的身心障礙者就業發展.....148
第四節 以部分取代全職的思維.....150
第五節 唯有合作能創造身心障礙多元發展.....153
第六節 經濟力、政治力及社會力各自的限制及重要性.....157
第七節 整體的建議.....161
附錄.....173

表 次

表 2-1 對身心障礙者的就業服務 39
表 2-2：勞動體系有關促進身心障礙者就業相關措施 46
表 2-3 對身心障礙者的就業服務 49
表 2-4 與身心障礙者就業環境有關之研究 52
表 2-5 與身心障礙者就業形式有關的研究 59
表 2-6 與職務再設計有關之研究 68
表 2-7 運用部分工時人力的優缺點 72
表 3-1 研究的工作項目 84
表 4-1 傳統產業與共生社區—以洗旺公司為例 107
表 4-2 傳統社區與共生社區—以惠來社區、東信社區為例 109
表 4-3 傳統社區與共生社區—以溪州社區發展協會為例 111
表 4-4 非營利組織與共生社區—以同心圓社區復健中心為例 113
表 4-5 非營利組織與共生社區—以水源地文教基金會為例 115
表 4-6 非營利組織與共生社區—以信望愛附設沙發后花園為例 117
表 5-1 焦點團體與會者提供優先推動的產業類型 119
表 5-2 焦點團體之產業別評估 120
表 5-3 專家評估之產業別可行性與優先性及補充意見 121
表 5-4 對各種進行方式的專家評估及補充意見 122
表 5-5 對各項目的專家評估同意情況及補充意見 124
表 6-1 代表性案例的比較 137

圖 次

圖 5-1 政府、非營利組織、社區對共生社區的發展機制.....130

摘 要

一、中文計畫名稱：以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

二、英文計畫名稱：Discussion on the possibility of multiple development of disabled people in Taichung City Based on the concept of symbiotic community

三、計畫編號：RES-107-001

四、執行單位：中華民國幸福家庭促進協會

五、計畫主持人（包括共同主持人）：彭懷真博士

六、執行經費：新臺幣 618,895 元整

七、執行開始時間：107/4/25

八、執行結束時間：107/11/30

九、報告完成日期：107/11/30

十、報告總頁數：649

十一、使用語文：中文，英文

十二、報告電子檔名稱：RES107001.DOC

十三、報告電子檔格式：WORD

十四、中文關鍵詞：共生社區、身心障礙者、多元發展、工作拆解、部份工時

十五、英文關鍵詞：symbiotic community , persons with physical and mental disabilities , multiple development , dismantling work , partial working hours

十六、中文摘要:

這是一個「思考全球化、行動在地化」的研究。研究的源起來自遙遠的德國羅騰巴赫，許多人秉持著共生及共享的理念，身心障礙者在此從事陶瓷、金屬鍛造、紡織等工藝，跳脫「需要被幫助」的框架，人人有尊嚴，在社區中工作與生活，多元發展生涯。這樣尊重考慮身心障礙多元發展的情況，在德國其他地方，在美國乃至在台灣，都有實例。台中已經是台灣第二大都市，工作機會多、生活舒適、人民友善，適合提供身心障礙者就近工作的社區環境，但如何做，該做甚麼，都需審慎評

估。

研究背景從法令新形勢、身心障礙人口群及服務身心障礙就業的平台到結合政府各部門的身心障礙者多元發展。研究目的扼要歸納為四方面：1.藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後，而能勝任之產業類別，進行各項服務工作流程拆解。2.如何結合或發展在地特色產業產品，讓所生產之商品具有市場競爭力，以訓練及發揮不同障別之身障者能力。3.探討對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。4.提出嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。

為了達成上述目的，以「在地化」為前題，多方面著手。由於本研究欠缺成熟理論，因此較適合採用歸納法（inductive method），研究基本屬性為探索性的研究，採取縱貫性多元研究方法，藉由多種方法，針對在地產業、社區與團體的資源及不同障礙類別與程度身心障礙者的特性等進行資料收集、盤點、彙整及分析，深入且廣泛探討如何以共生、共享的共生社區概念提供身心障礙者更多元發展之可能性。

使用夾議夾敘的文體來說明研究主題，廣泛蒐集國內外文獻，重點有：社區、社區充權、社區合作的概念；合作、共生、公私協力；說明國內外的案例；聚焦與身心障礙者多元發展有關的就業；分析工作福利與身心障礙就業的關聯；探討透過部分工時及工作拆解等概念如何促成身心障礙者在就業市場裡生存發展。

根據研究目的研擬訪談大綱、焦點團體討論重點、德菲法專家諮詢的內容，主要內容是敘述四十多位(包含深度訪談對象、焦點團體參與成員、期初期中期末審查委員、德菲法的諮詢專家)的貢獻，將廣泛多角度的豐富內容稍加歸納，持續論述，找出一些可行的方法。研擬出日後可以使共生社區確實在台中扎根的作法，也研擬執行策略。

從共生社區有關的國內外案例、工作福利及身心障礙就業關係等的探討，強化對共生、合作等基本原理的說明。研究主軸為試圖從障礙者就業平台到工作福利的多元發展，進而思考如何結合勞政單位與社政單位促進障礙者多元發展。針對研究

目的所進行的各項研究方法來分析整理，歸納為從障礙別、區域別、職業類型、社區安全防線機制、業種開發等來思考。

從二十餘萬字的錄音整理中，探討三個最主要問題：1.是否需要單獨設立獨立的共生社區？2.如果要設立，在操作方面主要考慮的因素？3.要設立的助力為何？

是否需要單獨設立獨立的共生社區？有贊成、反對、介於兩者之間的論述。如果要設立共生社區，在操作方面主要考慮的因素有：1.從障礙別思考多元發展；2.從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展；3.從區域別思考共生社區的營造。若要設立共生社區的助力有：1.理念的共識；2.與現有機制的分工及重疊；4.對如何操作的看法；5.對社區安全防線機制的看法；6.對業種開發的看法。文中運用管理學常用的 SWOT 架構來舉出六個代表性案例分析作為參考標的。

在研究結論方面，重點是：1.以現行的社區工作為基礎的共生社區；2.強化多元的身心障礙者就業發展；3.擴大以部分取代全職的就業形式；4.唯有合作能創造身心障礙多元發展。最後以「經濟力、政治力及社會力各自的限制及重要性」為結論。

研究建議讓身心障礙者生活在以社區工作為基礎的共生社區之中，且與社區學習及社區照顧接軌；配合身心障礙者就業類型的光譜、借用工作分析進行工作拆解、考慮並積極推動部分工時，以開展多元的身心障礙者就業發展；可以公私協力來推展、廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區、試擬共生社區發展機制的光譜，從不同部門合作創造身心障礙多元發展。在具體作法方面，提出落實的十一項建議。

關鍵詞：共生社區、身心障礙者、多元發展、工作拆解、部份工時。

十七、英文摘要：

This is a study of "thinking about globalization, the localization of action". The source of the study came from the distant German Rothenbach, many people uphold the concept of symbiosis and sharing, physical and mental disorders in this engaged in ceramics, metal forging, textile and other processes, jump off the "need to be helped" framework, everyone has dignity,

work and life in the community, diversified development career. This respect takes into account the multivariate development of physical and mental disorders, and there are examples in other parts of Germany, in the United States and even in Taiwan. Taichung is already the second largest city in Taiwan, with many job opportunities, comfortable living and friendly people, suitable for providing a community environment in which persons with physical and mental disabilities work nearby, but how to do it and what to do needs to be carefully assessed.

The research background is from the new situation of the law, the population group of physical and mental disorders and the platform to serve the employment of physical and mental disorders to the diversity of people with physical and mental disabilities combined with various government departments The purpose of the study is summarized in four areas: 1. By taking stock of the types of services related to persons with physical and mental disabilities provided by the Taizhong Lau and the Social Affairs Unit, we find the types of industries that are currently less engaged by persons with physical and mental disabilities but can be competent due to work dismantling, and carry out various service workflow dismantling. 2. How to combine or develop products in the characteristics of the ground, so that the goods produced have market competitiveness, in order to train and give full play to the ability of different disabled persons. 3. To explore the limitations and difficulties in the practical implementation of the multivariate development model of persons with physical and mental disabilities through the concept of symbiotic community. 4. It is proposed to try to implement the multivariate development model of persons with physical and mental disabilities with the concept of symbiotic community, and to give feasible practical strategies and ways of action.

In order to achieve the above objectives, to "localization" as the premise, in many ways to start. Because this study lacks the mature theory, it is more suitable to use the Inductive method

(inductive method), to study the basic attribute as exploratory research, to adopt the longitudinal multivariate research method, and to solve the in-place industry by various methods, Data collection, inventory, consolidation and analysis of the resources of the Community and groups and the characteristics of different barriers and physical and mental disabilities are carried out in depth and extensive discussion on how to provide the possibility of more diversified development of persons with physical and mental disabilities with a symbiotic and shared concept of symbiotic community.

Using the stylistic style to illustrate the research topic, widely collect domestic and foreign literature, focusing on: community, community rights, Community cooperation concept; cooperation, symbiosis, public-private collaboration; description of domestic and foreign cases; focus on employment related to the pluralistic development of persons with physical and mental disabilities; analysis of the relationship between work benefits and employment of physical and mental disorders To explore how the concepts of partial working hours and work dismantling can contribute to the survival and development of persons with physical and mental disabilities in the job market.

According to the purpose of the study, the content of interview outline, focus group discussion, defie Expert consultation is described, the main content is to describe more than 40 (including in-depth interview object, focus group participating members, early stage Review committee, Defie Law Consulting experts), will be a wide range of perspectives of the rich content of a little summary, continuous discussion, Find some possible ways to do this. To develop an approach that will enable the symbiotic community to take root in Taichung in the future, and to develop an implementation strategy.

This paper discusses the basic principles of symbiosis and cooperation from the discussion of domestic and foreign cases, work welfare and employment relationship of physical and mental

disorders related to symbiotic community. The research spindle is an attempt to diversify from the employment platform of the disabled to the work welfare, and then to think about how to combine the labor unit with the Social Affairs Unit to promote the diversified development of the disabled. According to the research purposes of the various research methods to analyze and organize, summed up from obstacles, regions, occupational types, community Security Defense mechanism, and industry development and so on to think.

From the more than 200,000-word recording collation, the three most important questions are discussed: 1. Is there a need to set up separate symbiotic neighborhoods? 2. What are the main operational considerations if it is to be established? 3. What are the enablers to be set up?

Is there a need to set up separate symbiotic neighborhoods? There are pros and cons, and there is a discussion between the two. If a symbiotic community is to be established, the main factors to be considered in operation are: 1. To think about diversity from obstacles; 2. Practice the multivariate development of the person with physical and mental impairment from the occupational type in the symbiotic community; 3. Consider the construction of symbiotic community from the region.

The power to set up a symbiotic community is: 1. The consensus of the concept; 2. Division of labour and overlap with existing mechanisms; 4. Views on how to operate; 5. Views on the mechanism of Community security defensive line; 6. Views on the development of industry species. In this paper, six representative case studies are cited as reference targets using the SWOT architecture commonly used in management.

In terms of research conclusions, the focus is on: 1. A symbiotic community based on the existing community work; 2. Strengthening the employment development of persons with multiple physical and mental disabilities; 3. Expand the partial replacement of full-time forms of employment; 4. Only

cooperation can create a pluralistic development of physical and mental disorders. Finally, the "Economic force, political force and social force of the respective limitations and importance" as the conclusion.

The study suggests that persons with physical and mental disabilities should live in a symbiotic community based on community work, and be in line with community learning and community care, work with the spectrum of employment types of persons with physical and mental disabilities, borrow work to disassemble, consider and actively promote part of the working hours, in order to carry out the employment development of multiple person with physical and mental disabilities; We invite folk forces to promote the spectrum of symbiotic community development mechanism by means of alliance, and to work together to create multiple development of physical and mental disorders from different departments. In terms of specific practices, 11 recommendations were made for implementation.

Key words：symbiotic community , persons with physical and mental disabilities , multiple development , dismantling work , partial working hours

第一章 緒論

這是一個充滿理想性的研究，卻也是一個「接地氣」的研究。研究的源起來自遙遠的德國羅騰巴赫，許多人(包括身心障礙者本身)秉持著共生及共享的理念，身心障礙者在此從事陶瓷、金屬鍛造、紡織等工藝，跳脫「需要被幫助」的框架，各個有尊嚴，在社區中工作與生活，多元發展職業生涯。看著 12 分鐘多的影片介紹，在台灣台中的身心障礙朋友及任務環境裡的人們，想必十分羨慕，期望此地也有這樣的共生社區，身心障礙者都可以多元發展。

德國的美好遠在天邊，台中則近在眼前，是我們共同生活的土地，所有的台中人天天在此「接地氣」。其實無數台中人都持續在共生，都在多元發展。台中的各種法人，包括公司工廠、公會協會、非營利組織、社區發展協會、鄰里組織、宗教團體都已經為了身心障礙者能夠持續就業，做了很多事情。還有許多的學者已經持續在此領域已經投入的研究及付出。當然，政府各相關主管單位本於職權，致力於落實對身心障礙者多元發展的服務。所以研究一開始，就朝著聆聽心聲、分享經驗、實際了解、集思廣益的方向進行。深信來自土地，扎根土地，才可以長長久久。研究的結果也不至於束諸高閣，無人聞問。

本研究案以「在地化」為前題，藉由深度訪談、焦點團體訪談及德菲法的專家諮詢等方法，針對在地產業、社區與團體的資源及不同障礙類別與程度身心障礙者的特性等進行資料收集、盤點、彙整及分析，深入探討如何以共生、共享的共生社區概念提供身心障礙者更多元發展之可能性。

在申請研究計畫、簡報、修改計畫書、期初審查、期中審查等階段，獲得來自學者專家、政府相關體系官員及實際關心此議題的朋友諸多寶貴意見。研究方法在多元蒐集資料、聆聽分享之路上緩步前進，持續歸納整理。

在這份正文十二萬字，附錄將近三十萬字的期末報告裡，用夾議夾敘的文體來說明研究主題，主要內容是敘述四十多位(包含深度訪談對象、焦點團體參與成員、期初審查委員、期末審查委員、七位德菲法的諮詢專家)貢獻經驗，提供智慧者的分享，將廣泛多角度的豐富內容稍加歸納，持續論述，找出一些可行的方法。有許多表格及圖形搭配，以便審查委員在期末審查時提供高見，使未來的研究有所成果。

期中審查之前獲得的訊息主要是發散的、廣泛的、個別經驗的，期中審查後持續深度訪談，但在焦點團體方面，將愈來愈聚焦，研擬出日後可以使共生社區確實在台中扎根的作法，為身心障礙者的就業之路找出更多元發展的方法。最重要的是透過期中審查的會議紀錄及四輪的德菲法專家諮詢凝聚了焦點，也研擬執行策略。

期末報告分六章，前三章針對期中報告及期中審查委員的指正做進一步補充，尤其是按照審查會議的決議，大量增加了與共生社區有關的國內外案例，也補充了工作福利及身心障礙就業關係等的探討，強化對共生、合作等基本原理的說明。

第四章是針對期中審查的會議紀錄，然後分析深度訪談及焦點團體的紀錄，也補充了對小型作業所的參訪與探討。從二十餘萬字的錄音整理中，萃取與研究目的直接相關的內容，依序回答研究目的，進而探討三個最主要問題：

1.是否需要單獨設立獨立的共生社區？

2.如果要設立，在操作方面主要考慮的因素？

3.要設立的助力為何？

第五章接續第四章的討論，提出滾動式的綜合發現，先說明焦點團體建議優先推動的類型，然後呈現三輪德菲法的結果。

第六章再根據第四章、第五章提出初步結論，將研究主題所涉及的議題分析、歸納、建言等詳細論述，包含四大結論，每一節都透過光譜等圖像具體說明漸進達成的步驟，重點是：

1.以現行的社區工作為基礎的共生社區。

2.強化多元的身心障礙者就業發展。

3.擴大以部分取代全職的就業形式。

4.唯有合作能創造身心障礙多元發展。

在期末審查會之後，進行第四輪的德菲法，在十一月修正並依期限規定繳交研究報告。

第一節 研究背景

一、法令新形勢

2006 年聯合國大會通過《身心障礙者權利公約》（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，CRPD），目的在「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，促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重。」我國政府配合此理念，於 2014 年通過《身心障礙者權利公約施行法》，正式將《身心障礙者權利公約》國內法化。

其中公約第 1 條所揭示的宗旨：促進、保障並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；第 3 條「一般原則」環繞在平等享有所有人權的核心概念，包括男女平等、不歧視、無障礙與機會均等，尊重差異與尊重身心障礙者的人性尊嚴與自主權，使其能達充分有效參與社會及融合社會。

公約也特別強調「融合」(inclusion)的概念，指涉一個非封閉式、開放的詮釋過程，社會各領域應開放給身心障礙者，使其能充分有效參與社會各領域。

回顧我國身心障礙者的福利政策與立法沿革，從一開始將障礙視為家庭與社會的負擔，僅由社會救助法給予協助，到 1980 年為維護障礙者的生活，舉辦各項福利措施，並扶助自力更生，而制定「殘障福利法」；又於 1997 年將名稱修正為「身心障礙者保護法」目的為「維護身心障礙者之合法權益及生活，保障其公平參與社會生活之機會」；進而在 2007 年再次修訂名稱為「身心障礙者權益保障法」，目的在保障身心障礙者平等參與社會、政治、經濟、文化等機會，促進其自立發展。就可以看出除了名詞使用的變革與意識型態的改變之外，主要還是強調身心障礙者應與一般人一樣享有平等參與的各項機會，並視其為基本權益。

就業是「需求」與「供給」結合才可能產生成效的。身心障礙者有就業的需求，提供就業的廠商等聘僱單位要將機會「供給」出來，政府與身心障礙機構設法促成此「需求與供給」成為可能，並且使身心障礙者持續就業。整體而言，台中市身心障礙者對支持性就業有殷切的需求。

二、身心障礙人口群及服務身心障礙就業的平台

依據衛福部統計處，2018 年全台灣的身心障礙人口總數為 116

萬 6,7360 人。台中市身心障礙人口數為 12 萬 2,650 人，佔全台灣身心障礙人口數的 10.51%，其中極重度 1 萬 5,143 人，佔台中市身心障礙人口 12.34%；重度 21,250 人，佔台中市身心障礙人口 17.32%；中度 39,004 人，佔台中市身心障礙人口 31.8%；輕度 4 萬 7,253 人，佔台中市身心障礙人口 38.52%。其中輕度及中度的身心障礙者，就佔了所有身心障礙人口 70.32%，顯示有能力就業的身心障礙人口比例佔七成。

另外，依據「2017 年身心障礙者勞動狀況摘要分析」，15 歲以上身心障礙者勞動力人數為 22 萬 9,876 人，非勞動力 89 萬 6,684 人，勞動力參與率為 20.41%。就業者 20 萬 8,786 人，失業者 2 萬 1,089 人，失業率 9.17%。相較於行政院主計總處「2017 年 1 月人力資源調查統計」指出，勞動力人數為 1,176 萬 5 千人，其中就業人數 1,132 萬人，失業人數 45 萬 5 千人，一般勞工之失業率 3.78%(行政院主計總處，2017)。上述數據比較得知，身心障礙勞工的失業率比一般勞工高出甚多。顯示身心障礙者就業之困難。

其中身心障礙就業者從事之行業以「製造業」占 20.93%最多，其次為「批發及零售業」占 14.05%，「支援服務業」占 12.56%居第三。而身心障礙就業者目前職業以「基層技術工及體力工」占 27.47%最多，其次為「服務及銷售工作人員」占 23.77%，再次為「事務支援人員」占 11.74%。

在身心障礙就業者勞動情形中，從事部份工時、定期契約或勞動派遣等非典型勞動工作比總人口高出甚多，達 21.50%，其中「部分工時」最多，占 12.86%，「定期契約」為 6.20%，「勞動派遣」為 2.79%。

身心障礙就業者從事非全職勞動的原因，以「找不到合適的全時正職工作」最多，占 58.33%，其次為「體能限制，只能從事部分工時工作」占 28.75%，再其次則為「時間限制，只能從事部分工時工作」與「累積工作經歷，對自己未來職涯發展有幫助」，分別占 10.66%及 10.03%。以障礙類別觀察，慢性精神病患者、多重障礙、智能障礙者「找不到合適的全時正職工作」的比率高於其他障礙類別者。重要器官失去功能者因「體能限制，只能從事部分工時工作」、「時間限制，只能從事部分工時工作」的比率高於其他障礙類別者（勞動部，2018）。

在社區裡就業或在家庭裡工作，減少交通的時間及風險，是家庭主婦、身心障礙者及老人很好的選擇。我國當年的小康計畫，推動「家庭即工廠」，締造了台灣經濟奇蹟的貢獻者。放眼國際，歐洲

比台灣更早高齡化，歐洲的老人退休年齡晚，即使離開全職行列，還是以各種方式加入生產行列，然後靠著額外的收入四處旅遊。其中，在社區裡打零工最普遍。除了投入農林漁牧，也是服務業的主力，旅館、餐廳、賣場等，都見到高齡從業人員及身心障礙者。更可貴的，政府看重社區的活化，鼓勵製造業將生產流程裡的部分活動委託，大家走幾百公尺去社區中心工作。上午幹活、中午有飯吃、下午穿插活動，想做幾小時都可以。

近年來，台中市已經將這樣的概念推到身心障礙領域，目前有三十幾個社區開始推動「身心障礙者社區關懷據點」如此做，許多身心障礙者就近從事不算是一個完整的工作。政府提供預算給社區申請，並邀請專家給予協助，也鼓勵社區裡的自助組織爭取方案的經費。

如果能鼓勵身心障礙者在社區裡就業，形成某種共生社區，對身心障礙者、家人、社區、廠商、政府，都是很好的發展。

Barnes & Scherer(2004)指出，就業政策多將重點放在身心障礙者就業能力的提升，但其效益不易呈現。許素彬(2010)指出，許多職業訓練的課程，通常無助於提升身心障礙者的就業率。某些就業形態如庇護工場，反而可能降低身心障礙者進入一般性就業市場的動機。工作的社會組織及社會、經濟、交通、建築與教育等相關就業支持體制常被政策所忽略。綜合上述，身心障礙者就業困境之形成，非一朝一夕之故。因此探討身心障礙者就業困境的同時，需考慮社區、學校因素、職場因素、家庭因素、政策因素及環境因素等，作整體性的探討。

周月清(2010)指出，北歐的社福發展被公認為各國學習的典範，主要是因為其強調集體、互助、生命共同體的社會穩定(social solidarity)。像是丹麥的 gartrneriet market garden，是當地政府設立的庇護工場。所有接受服務的身心障礙者，沒有障礙等級的分類。庇護工場的工作人員認為，分類只是為了資源分配的便利，未能確切符合身心障礙者的需求。各種障別的身心障礙者，應該獲得符合其優勢(strength)、喜好(preference)、興趣(interest)及需求(need)的就業服務（洪宗揚、林純真，2017）。

台中市政府一向重視身心障礙工作權，有持續努力的計畫，又有創新的做法。在勞工局的福利促進科業務中，強調對身心障礙者的就業服務，重點工作包括：定額進用及職業重建服務、求職就業服務、職務再設計服務、職業訓練班等。近年來，在支持性就業及庇護性就業等方面，有很好的績效。

然而，就業議題牽涉廣泛，按照身心障礙者權益保障法第二條第 3 項「前二項主管機關及各目的事業主管機關權責劃分…包含衛生、教育、勞工、建設、交通、財政、金融、法務、警政、體育、文化、採購法規、通訊傳播、科技研究事務經濟及其他等 17 個主責機關依職權規劃辦理相關事務」，顯示要讓身心障礙者能夠享有其基本權益，涉及與涵蓋層面之廣泛。也許是因為權責的劃分太清楚，各機關部門橫向聯繫不足，不容易看到連結性，因此，也讓身心障礙者的服務被切割，因涉及不同權責，要整合也有難處。

身心障礙者因其障礙類別與程度皆有所不同，對於各項服務的需求與如何協助其適應社會環境的方式也就不同，在社政提供身心障礙者整體支持服務，包含生涯轉銜、增加社會參與、生活及輔具補助、居家服務、社區日間作業設施（小型作業所）、社區樂活補給站等。在勞政則保障其就業權益，提供個別化職業重建服務，包含就業服務、職業訓練、職務再設計、創業輔導等。

面對經濟情勢的多變，身心障礙者就業困難度增加，又因每人障礙情形不同，所面臨之問題日趨多元，對於身心障礙者要進入到工作職場上需要較長的訓練與適應期。因此，在勞政，藉由設立庇護工場，讓有工作意願但工作能力不足的身心障礙者具有就業機會，並在庇護工場中，提供身心障礙者專業的個案服務及強化其工作能力，使其將來能銜接到一般職場。至於能力不足以進入庇護工場的身心障礙者，社政單位可考慮培力身心障礙者發展潛力，並做為進入職場準備。透過社區日間作業設施（小型作業所）提供身心障礙者日間照顧與家庭支持，習得作業活動能力（園藝、手工藝、陶藝）或文化休閒、體能活動，來增加其社會參與。

有些產業適合拆解流程，台中市政府持續找尋及發展各種在地特色產業，提供身障者就近在社區裡投入的機會。然而，目前國內提供上述服務之單位仍以社會福利機構經營為主，雖然有助於提供身障者專業的個案服務及強化其相關能力，但因屬非營利組織，較缺乏企業經營觀念及產品行銷與營運管理之理念與經驗，難以從獲利模式去思考單位之經營。因而如何讓這些單位在兼負提供身心障礙者職業陶冶、就業機會及職業能力訓練強化之重要使命下，能永續經營，且具經營績效，是值得去探究的。

在 2017 年我國第一次的「身心障礙者權利公約國際審查」中，五名國際專家提出多項建議，認為台灣對於身心障礙者的權利，仍處於「醫療模式」階段，多數審查委員都共同提到，台灣身心障礙者權利最大的挑戰就是思維模式的改變，台灣社會習慣以醫學的眼光去注意身心障礙者身上那些需要被「治療」的損傷與缺陷，以「醫療

模式」看待他們，就容易把身心障礙者看成是被動的「福利接受者」。但有時候其實是因為環境的不友善才造成了障礙，國際審查委員所提倡的「社會模式」觀點就會要求探討環境因素的作用：是什麼樣的環境讓他們「不方便」？透過「社會模式」思考時，障礙者的「潛能」被凸顯！他們在醫療和基本生存以外的「需求」受到重視，更重要的是看見障礙者有權利決定是否和如何參與社會活動，這些事不該再被認為是國家自己決定要不要給他們的福利而已，而是他們有權利請求或爭取的「人權」。

人生而平等，但實際上身心障礙者卻生而不平等，在面對整體大環境不友善甚至容易給予標籤的情況之下，社會大眾多以同情、可憐、或報以愛心的態度來看待身心障礙者，卻忽略了他們也有自己能夠貢獻社會的力量與獨當一面的能力。因此，用「社會模式」觀點處理身心障礙議題，更能從身心障礙者的立場及角度平等地溝通，更容易看見他們以前常被忽視的權利，也比較能避免因為誤解障礙者所直接或間接產生的歧視行為，而在「社會模式」的充分培力下，障礙者不會只是社會依賴者，而是能自力更生、獨立生活而且對社會有貢獻。

身心障礙者與社區的緊密連結是落實「社會模式」的關鍵，而且應該多從社區裡最常活動的長輩來連結。台灣社會日漸高齡化，老人愈來愈多，台灣社會日漸高齡化，老人愈來愈多，老人有高比率是身障者，身障者也有很高的比率活到高齡。如此會出現「超高齡村落」的現象。過去政府在社區廣設活動中心，近年來推動社區關懷據點，卻忽略了長輩渴望繼續有收入的心願。長輩要工作、要賺錢，而不只是健康操、量血壓、唱卡拉ＯＫ。

我們在與前輩互動中，愈發體會拆解工作、拆解生產、拆解角色的重要性，無須以全職工作來定義就業身分。放眼國際，歐洲比台灣更早高齡化，歐洲的老人退休年齡晚，即使離開全職行列，還是以各種方式加入生產行列，然後靠著額外的收入四處旅遊。其中，在社區裡打零工最普遍。除了投入農林漁牧，也是服務業的主力，旅館、餐廳、賣場等，都見到高齡或身障的從業人員。更可貴的，政府看重社區的活化，鼓勵製造業將生產流程裡的部分活動委託，大家走幾百公尺去社區中心工作。上午幹活、中午有飯吃、下午穿插活動，想做幾小時都可以。

近年來，台中市已經將這樣的概念推到身心障礙領域，推動「身心障礙者社區關懷據點」，目前有三十幾個社區如此做，許多身心障礙者就近從事不算是一整個人的工作，社會局委託幸福家庭協會幫忙執行此方案。政府提供一些預算給社區申請，我們協會則邀請專

家給予協助，也帶領社區裡的自助組織爭取方案的經費。比較了解產業的當然是勞工局，社政透過勞政、農政等體系與各廠商合作，借重社區裡既有的平台，將某些生產或服務流程放在社區裡。

有些產業適合拆解流程（如香草茶、木工製品、面膜包材），台中市政府日後可以找尋各種在地特色產業，提供長輩、身障者就近在社區裡投入的機會。以洋蔥田為例，如果引進食品公司到社區之中，製作洋蔥醬、洋蔥酵素、洋蔥派等，既新鮮又便宜，更可增加社區與外界互動的機會。

分析整個台灣社會的社區，老病死是無數社區的宿命，其實在政府、企業、非營利組織、社區網絡及居民的合作下，還是可以扭轉情勢。畢竟，對抗老化最好的方法是活化，預防疾病最好的策略是健康的運動，因此需具有產能的共生社區，讓社區與長輩一起活躍。

三、結合政府各部門的身心障礙者多元發展

「事在人為」，各聘僱單位（政府、企業、非營利機構等）持續需要人力，身心障礙者也是可貴的人力。聘僱單位依法也應該聘用一定比例的身心障礙者。

由於身心障礙者的生理、心理、教育背景、工作資歷等，各有差別，需更充分了解，以便從事就業及生活的安排。「身心障礙者權益保障法」，保障範圍包括保健醫療、教育、就業、支持服務、經濟安全、保護服務等層面，扮演此中介角色的就是政府了，尤其是勞工行政體系與社會福利行政體系。

政府早已訂頒身心障礙者社區化就業服務計畫，提供身心障礙者個別化、專業化的就業服務，以協助其在一般職場中順利就業，以提昇其生活品質與生命尊嚴。

第二節 研究目的

現今社會，因跨社群與世代，空間使用者的定義模糊。共居是在當今高度都市化及全球化所造成人際隔離裡，重新連結起人與人之間的關係，進而打造出新型態社區的策略之一。面對未來經濟與環境問題的挑戰，共居或許可以開啟社會對另一種生活型態的認識與對話，並對於「人類如何與他人、與大自然和諧共存，過著有尊嚴且可持續生活」，產生了更多的思考與想像。

本研究旨在提出如何以共生社區概念提供身心障礙者多元服務，進而找出仍須哪些面向的介入，以達更有效的整體發展。希望瞭解身障者的適性發展方向，例如針對能力尚無法進入一般職場的身障者，可藉由將工作拆解的方式，讓每一個步驟更簡單，也可提供社政的小作所及勞政的庇護工場有整合或合作的機會；或是提供可以嘗試的新方向，讓我們可藉由其中一個小據點開始，以試驗性方式執行。

據此，本研究目的有下列幾項：

(一)藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後，而能勝任之產業類別（如：木工碗、香草茶…等），進行各項服務之工作（作業活動）流程拆解、及不同障別如何參與拆解後工作（作業活動）流程的職業訓練模式…等），探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

(二)如何結合或發展在地特色產業（如：漆工藝、面膜包材）產品的品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力，並發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

(三)探討在現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。

(四)提出對於臺中市在現有資源與服務能量下，可以在哪些產業嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。

第二章　文獻探討

本章依照研究目的，依序說明與研究主題有關的文獻，先介紹社區、社區充權、社區合作的概念，第二節介紹合作、共生、公私協力，第三節說明國內外的案例，第四節聚焦與身心障礙者多元發展有關的就業，第五節分析工作福利與身心障礙就業的關聯，第六節探討透過部分工時及工作拆解等概念如何促成身心障礙者在就業市場裡生存發展。

第一節　社區、社區充權、社區合作

一、社區及運作

二十一世紀已經過了十八年，人們越來越感覺到「全球化思考、在地化行動（Think globally, act locally.）」價值的重要性，而落實此理念的最佳詮釋，就是「社區」。社區（community）代表直接、共同與關懷（孟祥森譯，2000），不是孤立的，需要與外界聯繫。社區通常是指特殊的和比較具體的人類結合，是一種人們的集體（collection of people），有相近的觀念、態度和行為習慣，共享生活基本要素與條件。

社區與社會的定義，有狹義與廣義的分別，兩者有一個共同點，就是社會的關係。社會是比較大，人數較多的集合體。社區，則是一個「小社會」，社區有地域、共同利益、認同感覺等三要素，馮國堅、朱昌熙（1996）認為社區組織是一個以地域、共同利益或共同關注為組成基礎的集體。社區的「疆界」十分重要，社區最主要用來解釋「地理上的」，住在同一個區域，才屬於同一社區。但在地理的空間把人們放在一處，更需要在「心理上有認同」。

社區含義，應包括三個要素：地理區域、共同關係、社會互動。社區是一個人群，具有以下特色：

（一）住在於相當鄰接的地區，彼此常有往返。

（二）具有若干共同的利益，彼此需要支援。

（三）具有若干共同的服務：如交通、學校、市場等。

（四）面臨若干共同的問題：如經濟的、衛生的、教育的等。

（五）產生若干共同的需要：如生活的、心理的、社會的等。

現代社會有如游牧民族，想賺錢常得隨著工作機會搬遷，許多身心障礙者移動的難度高，搬不了土地，就適應土地。如同費孝通所說：「黏著土地，長在土裡的行動不得，像是半身插入了土地，土氣是因為不流動而產生。」用當今流行的用詞來分析，身心障礙者更需要「接地氣」。

土地產生的連結使身心障礙者的社區網絡更為重要，社區裏的人際關係裡因此更珍貴。散步是最主要的休閒健身活動，在社區裡就可以進行，無須出遠門。配合土地有了綿密的人際關係。傳統社區不是以個人或建築物為單位的，與其他社區有種孤立隔閡，「遠親不如近鄰」最能夠說明這樣的情況。

「喜新厭舊」是年輕人普遍的心態，心智障礙者卻常「厭新而喜舊」。老人接觸新事物的速度較慢，希望以較為緩慢的節奏來生活，從容、優雅、穩健等最重要，他們希望的節奏是「熟悉」。費孝通（1947）如此描述：「熟悉是從時間裡、多方面、經常的接觸中所發生的親密的感覺。這感覺是無數次的小摩擦裡陶煉出來的結果。」他進一步解釋論語第一句話「學而時習之，不亦悅乎。」『學』是和陌生事物的最初接觸，『習』是陶煉。」，這不亦悅乎是描寫熟悉之後的熟悉感。這些朋友在此得到的是隨心所欲的自由，而不是動輒得咎的壓力。

因此一旦離開社區，進入各公共空間，有些身心障礙者常表現出緊張的情緒。如同布勞岱所分析的，食衣住行等日常生活結構是基礎，必要時才加入市場經濟（market economy），至於全球化的麥當勞、大賣場等資本主義（capitalism）活動則與心智障礙者的關係沒那麼密切。

現代社會有各種溝通工具：臉書、部落格、Line、智慧型手機等都提供了結識他人的方便。但身心障礙者未必喜歡多認識人，也不積極擴展人脈。這些朋友多同意：「相交滿天下，知心有幾人？」在人際互動中，現代重視溝通，「多溝通、說清楚、講明白」是現代社會強調卻未必是老人喜歡的互動方式。對於熟悉的鄰居，主要是點頭之交，何必深入溝通？法治社會的各種作法：讀條文、填表、簽名等，能少一件算一件。人際之間的信任比契約更重要。無須費心即可反應的行為是最方便的。

二、充權及對社區的意義

「充權」是近年來社會工作很重要的概念：用「充權」的觀點去檢視這些共生社區身心障礙者的成長也很有意義。在社區活動中，無數人從「個人的成長」、「人際的成長」進而造成「社區環境的成

長」。充權是「幫助個人、家庭、團體及社區增進他們個人的、人際的、社會經濟的，以及政治的優勢與影響力以提昇他們生活處境的過程」。Zastrow & Kirst-Ashman（2001）表示，充權反對無助感及無力感的信念，認為每個人都有能力來處理問題，促使人們對自我有正向的看法。藉由幫助成員提昇自我能力，能為自我生活做決定及執行決定。在自助團體的組成當中，需要透過充權機制提昇成員的內在能量與能力，協助他們能為自己做決定、能決定自己的生活，處理自己的問題。

宋麗玉（2006）將充權譯為「增強權能」，定義為「個人對自己的能力抱持肯定的態度，自覺能夠控制自己的生活，並且在需要時影響週遭的環境」又依據生態觀點，分別從三個層次論述增強權能如何呈現：

（一）在個人層面，個人擁有自尊、自我效能和掌控感，能夠訂定目標，肯定自己的能力並採取具體行動，達成目標；進而覺得與所處的環境有良好的適配（goodness-of-fit）。

（二）在人際層面，個人具備與人溝通的知識、技巧，與他人互動時能夠自我肯定，能夠與他人形成夥伴關係，自覺對他人有影響力，得到他人的尊重，也能考慮別人的需求或自己的責任。

（三）在社會政治層面，認識自己應有的權利，肯定團結的重要性與集體行動可以改變週遭的環境，也願意為維持公義採取行動。

充權的促成因素，主要是人際互動，各種社區的學習團體都是「自助的」，從自我成長開始，有些還幫助社區的成長。當團體成員關心相似的問題和感受時，能使成員在面對自身問題時較不感覺孤單。自助團體的組成希望能夠藉著擴張成員共同的經驗，提供團體成員支持，在這類型的團體中，成員大多持有一些類似或相同的經驗，成員與和他有相同情形的成員在一起時，自我概念也會產生改變。因此，社區大學等社區學習組織提供了一個平台，給予參加者各種人際互動包含有與志工夥伴的互動、與其他工作人員的互動、與服務對象互動的經驗等，在其中可以鼓勵和肯定。因而獲得重新省思問題的機會、並且得知機構內或外的其他資源。

三、合作及合作類型

合作（cooperation，collaboration）、合夥（co-partnership）、策略聯盟（strategic alliance）、網路連結（networking）以及跨組織關係（inter-organizational relationships）等都是組織與環境處理須加以瞭解的概念。以下學者提出不同的合作概念是可以應用於共生社區的，也是共生社區重要的進行方式。

合作（collaboration）根據《Webster’s New World Dictionary》是指「和他人共同工作，特別是指跟不同專業、學科間的人一同工作」。合作是工作者之間經由相互的瞭解、目標與價值的分享、為共同任務而一起工作，「協調合作」也顯示組織之間關係的品質。鄭怡世（2001）認為合作是「行動取向的，其意涵是指涉一群人或組織為達成共同目標而採取特定行動的過程的總稱」，組織間合作是指「兩個以上的組織為達成共有的目標，所進行的合作行為」。組織為滿足各自需求或利益考量，常藉由與其他組織建立合作的關係，以達成彼此共識的目標，進一步滿足自我需求的考量（劉麗雯，2005）。

合作行為經常被視為交換行為。「合作」需具備一些條件：1.有互動的雙方：是指合作的雙方，可能是兩個組織或更多關係者，而要一同工作；2.有合作的動機：為了某個目標、資源、或是解決無法獨自處理的問題，要一起工作；3.會有合作的歷程：為達成共同的目標，會產生合作的過程，像是對資源的共同經營、共同計畫、頻繁的溝通等（林洳瑩，2007）。

從文獻或網頁資料了解德國、美國、台灣的共生社區其實都是由組織及制度組成。任何組織均包含兩種屬性：一為經濟屬性，一為社會屬性。就企業組織而言，其經濟屬性是指企業必須創造價值獲取利潤；社會屬性指組織是一群人的結合體，因此個人特質及人際互動所衍生的社會現象必然存在於每一個組織之中。組織間出現經濟性交換行為及社會性交換行為，前者指產品、服務與相關的資訊等實質利益可以衡量標的物之交換，而後者主要是指一些交換標的物不是實際物品、利益不可衡量、不求報償義務的交換，社會性交換的動力主要基於雙方的信任關係。由於非營利組織的交換結果，通常不是以實際利潤做為衡量的指標，因此社會屬性的交換行為，在非營利組織的組織間合作中會更明顯。而共生社區能持續存在是以社會屬性為目標、以經濟屬性為手段。組織之間為什麼要合作，人與人會合作是心理的依賴成員之間的連結關係，在一個服務輸送體系中，藉由成員之間的彼此連結，使成員之間的理解力、包容性、合作度能達到極大化，均顯示組織成員之間的心理動機對連結行動的重要性。從組織的層面，參考劉麗雯（2005）所提出的，進一步整理如下：

(一)資源交換：組織之間的合作可以被定義為一個交換系統，組織在協調合作的活動過程中必須透過積極地交換資源以達成彼此各自的目標。

(二)決策制定：組織合作是一種過程，藉此過程兩個或多個組織共同制訂彼此認可的法則，處理所共同面對的任務環境，組織合作

可能發生在規劃方案、行動執行，或活動成果評估的過程中。

(三)價值與功能：合作是各自獨立的組織，為了達到在服務輸送的過程中，減少服務的殘缺、斷層及不必要的重複，進行有意義的連結。

(四)互動關係的品質：「合作」是在一個完整的連結系統中，一起工作的成員相互瞭解及分享，為共同任務而奮鬥。

在影響組織合作的因素方面，組織間合作的展開有相互的信任，因為組織一旦選擇合作即是將自己的部份自主權交到合作對象手上，所以想要增進組織間的合作就必須要增進組織間的信任，信任是組織合作的成功要件。以下從江響芳（2005）的文獻整理中，來探討組織合作的影響因素：

(一)信任與尊重：合作夥伴相互信任，彼此承諾程度愈高，不僅可以減少未來合作的不確定性，提高彼此的配合度，亦有利於長期關係。

(二)組織認同：合作的對象若具有良好的組織文化與聲譽時，本組織有較高的信心。

(三)目標一致：組織雙方在進行合作時，若有設定清楚而具體的成果評量指標，讓參與雙方在合作前有事先設定的期待，對合作關係的評價會較正面。

(四)溝通技巧與溝通品質：合作夥伴間的溝通技巧與溝通意願也是互動的成敗關鍵，尤其組織間的合作更要經常協調、溝通，才可將雙方的意念傳達清楚而不造成誤解。

這四個因素都影響組織合作，進一步看，當組織決定要合作並選擇合作對象時，對合作對象的「組織認同」在此方面的影響程度較大；當組織在進行合作互動時，則「目標一致」、「溝通技巧」的影響程度大；當在合作後續的評估情形時，彼此的「信任與尊重」、「溝通情形」就影響對彼此的評價和長期關係的建立。

合作關係為「由集體行為所設計的社會機制，此關係是由不斷參與涉入的各方行動所塑造及重建的」。只要有群體關係，就有合作關係的產生，合作關係是在動態行動歷程中建構。鄭怡世（2001）歸納組織間合作具有四個特徵：1.參與在合作過程中的組織皆擁有各自的自主權，不會因為參與合作而喪失該組織獨立運作的能力；2.合作的組織共同協定彼此皆能接受的目標及結果；3.參與的組織各自投注資源以促使目標的達成；4.目標達成後合作關係便告結束，轉換成其他形式。

對於合作有三個衡量標準（林秀霞，2005）：

(一)投入（Input）：雙方彼此投入資源，不論是經濟性、溝通或情感的資源交換，都達到較高的合作水準；

(二)耐久性（Durability）：雙方合作關係的耐久程度，環境不可能一成不變，當環境有所變動，雙方都會願意去調整以維持合作關係；

(三)一致性（Consistence）：雙方資源的一致性，如果有一方在資源的投入波動很大，另一方很難從投入的資源去預測交換後的結果，因此將會降低合作關係。

組織之間會發生合作關係需要下列條件：合作雙方有各自的運作能力；合作雙方有各自的資源投入；合作雙方有共同目標的協定；無論合作關係是否持續，至少在合作期間要維持關係。

兩組織之間是如何進行合作，又是如何展開進行此一歷程。就合作發展演進的階段來看，合作要從無到有的「萌芽」階段，合作雙方在初始階段由於彼此不熟悉，通常會先從規模小、風險小的交易關係開始，慢慢累積互信和默契，再發展成為長期穩定的合作關係（彭朱如，1998）。

在合作階段方面（引自蘇洺賢，2000），有不同的解釋：

(一)由發起(initializing)、過程(processing)到重組(reconfiguration)。

(二)經由協商、承諾、履行等階段的重複次序所組成，每一項都是以效率及公平來加以評估。各階段可能會重疊，各階段的長短依所涉及議題不確定性、對信任的依賴度及雙方的角色關係而定。當雙方之間愈能達成共識，則愈有助於形成組織合作關係的正式協商，而雙方之間一致的心理約定，有助於建立合作關係的正式承諾。當雙方的依賴與日俱增時，非正式的心理約定愈能補足或替代正式的約定。隨著合作關係日深，雙方較不會因不履行承諾而終止關係。

(三)進入聯盟的決策、選擇合適的聯盟伙伴、聯盟的結構、有關發展的時間對於關係的評估；相關考慮的問題則有：1.什麼樣的組織會進入聯盟，他們會選擇何者為其夥伴?2.形成聯盟時會使用何種契約?3.聯盟以及夥伴的參與狀況隨著時間的發展會如何演變？

(四)網路關係的建立分為網路成員尋找、評估與選擇、認識與瞭解、彼此互動與互信等。

合作為非營利組織最常使用的策略，因為環境中的資源總是稀少的，合作有助於爭取資源，並且降低不確定性。主要方法有：契約（不同組織為交換資源或服務而達成的協議）；聯盟（幾個組織將所有的資源聚集在一起以爭取某些機會）及增添成員（提供某些位置）等。

假如要詳細列舉，還可以再找出許多種類型，社會的網絡複雜奧妙，人際關係可以很多元動態，組織之間的聯繫合作可以有各種形式。如果不聯繫、不來往，沒有建立成有效的網絡，就算是鄰居也不是社會資源。如果積極主動，並且用對方法，天涯海角的人也可能對自己組織有所幫助。

第二節 共生、共生社區、公私協力

一、共生及共生社區

共生(mutualism)有互利、互助的意思。例如從空間去設計的建築，考慮生態裡互惠的概念，在德國有些作法是從自主式(no-authority)管理出發，宣示互助主義的概念。部分雇主認為身心障礙者因為較心無旁騖，工作專注度反而高於一般員工，工作態度優於一般員工，然而企業必須部分承擔無障礙設施及重設計設備之成本。中華百科全書裡提及互助（Mutual Aid）的意義，是指人與人、團體與團體、階級與階級，彼此互相協助，互相合作，以達成共同的利益。此種觀點，與進化論的生存競爭思想相反。互助論者認為社會發展的因素，不是競爭，而是合作。互助主義（Mutualism）主張以互助方式推行各種業務，組織合作運動。由互相依賴、互相協助、逐步擴張。

在社會福利事業方面，各種慈善團體的組織，多從事互助性質的服務工作，英國著名的友誼協會（Friendly Society）與家庭福利協會（Family Welfare），基於互助觀念而創立。美國的早期工人，有各種互利社的組織，以救助遇有困難或災害的家庭。

共生社區(symbiotic community)可說是多數人的理想，少數人的實踐。這樣的社區其實不少，而且越來越多。它們被冠以不同的名稱：共生社區、理想社區、合作社區、聯合住房社區、另類社區……，都重視生活實踐。在這樣的社區裡，成員們可以享受到比一般社區裡更豐富的人際交往和更強的情感連結，此類社區的環境設計和運作機制對此都有特別的考慮。由於有了社區的支持，相當於在公共福利之外多了一個「安全網」，社區成員在追求自己的夢想時更有安全感，更敢於放手去嘗試。此類社區還有一個顯而易見的好處是資源的有效利用，強化相互支持的功能。

但共生社區有其難題及挑戰，最大的挑戰是把社區成員凝聚在一起的共同理念如何伴隨著時間的推移持續傳承和演進。理念是人間最強的凝聚力，反過来，因為理念而聚的人也可能因理念不合而分開。

面對未來經濟與環境問題的挑戰，他們開啟社會對另一種生活型態的認識與對話，並對於「人類如何與他人、與大自然和諧共存，過著有尊嚴且可持續生活」，提供了更多的思考與想像。

社區可以透過共生持續改變，著有《不會脫皮的蛇就會死亡》與《二十一世紀的企業制度》等書，曾任日本波士頓顧問集團社長的崛紘一在《不斷追求再生的社會》中提醒：社會要不斷求新求變，例如要「從效率主義到效果主義」，效率主義的重點是求快，精打細算的目的都是為了提高效率。效果主義是考慮結果，重視目的。

有些人工作時非常忙碌，總是希望利用有限的時間做更多的事情。身心障礙者受制於健康狀況後，快的重要性下降，倒是應該多思考那些是可以創造效果的。崛紘一特別提到：以往主要想對自己及所屬工作單位如何有利，應該進一步為社區設想。生命要追求進步，就得轉換。蛇若不脫皮就會死亡，對人而言，疾病有如脫皮，然後再生。

二、以公私協力來推展

公私協力的英文簡寫是 PPP（Public － private partnerships），PPP 合作模式是台中市政府推動共生社區可以使用的模式，即政府與非營利組織共同合作提供社會福利服務的方式，社會福利民營化的模式。整合各方資源以平等、分工、共享互惠的良性態度合作，彼此透過雙向溝通參與的方式，共同分擔責任。我國公部門與第三部門協力夥伴關係逐漸蓬勃發展。運用在福利服務方面，是隨著福利社區化、公辦民營模式風行，慢慢將夥伴關係帶入與非營利組織的合作之中。第三者政府在調和人民對公共服務的渴望，但又對政府權力的擴大產生恐懼，因此透過第三者政府來增進政府提供福利服務的角色與功能，而不擴張政府的權力。這種政府行為模式可有助於彈性和經濟的刺激（嚴秀雯，2001）藉由民間部門的參與，原政府提供之服務與功能，僅調整現有政府行為，政府擔負的責任並不會轉移，所轉移者僅是藉由民間組織或非營利組織等所展現出來的績效而已，本質上政府的角色並不會消失，僅是轉移公共服務之傳輸重心而已。

吳英明（1996）分析：公共管理最重要的議題在使政策落實及改善政府效能。效能的改善有許多形式，如提供更好的服務、獲得更高的經濟價值、花費較低的成本、加強組織溝通及政策協調等。在公共管理尋求效能極大化的風潮下，促使夥伴關係得以因而發展運作，藉由夥伴關係的多部門參與及資源整合利用，來提升公共管理效益。

Lee and Kim (1999)指出 PPP 的夥伴關係的意義有：1.彼此之間互相認同及瞭解依賴對方可達到成功的程度，組織間能協調採取共同的行動，以滿足市場上客戶的需求。2.為一跨組織的關係，目的為

達到參與者的共享目標」。3.藉由夥伴關係，雙方的交換活動可獲得降低成本及提高服務品質的利益。4.指組織與外部單位之間所成立的，為了完成某特定任務或工作，共同將資源整合以求效率的一種執行手段，彼此能分享資訊、溝通為共同目標而努力的關係。5.互相信任、公開、分享風險與報酬的聯合關係，由這種關係可以產生組織的競爭優勢，是任一家組織單獨所無法完成的。

Carroll and Stean（2000）指出：公部門與第三部門協力夥伴關係是政府與非營利組織之間一種跨組織的合作關係，透過這種關係雙方參與者能互相信任、彼此承諾，以達到分享資源、促進社會福利提升之功效。是地方政府面對政策難以推動的一個潛在有力處理工具，在不同的法定機構間，在法定機構、自願部門和民間組織間，在服務提供者和服務使用者間，在法定機構和地方社群間，夥伴關係都是一種尋求更好服務提供和優質治理的工具。

過程方面從與外部單位建立關係做起，經由充份的溝通使能清楚地瞭解彼此的需求與能力，以及所扮演的角色與責任，以建立一個清楚明確的願景與目標。在夥伴關係屬性中，溝通、信任是影響要素 (Parise & Sasson,2002)。夥伴關係的形成目的可能是為了某一區、某專案某組織爭取額外的資源，或透過結盟來連結更多型態的資源。

Klepper (1995) 提出用來建立、穩固、與維持夥伴關係的五個方式：1.互相吸引是夥伴關係中來自另一方的直接回饋；2.溝通是雙方需求公開表露、誠信的表現，開誠佈公討論優勢與劣勢；3.談判的順利與公平；4.運用對雙方有利的方式，利用權力的差異也必要；5.規範、行為共同標準的建立，都能養成良好的行為，限制威脅合作關係的行為。這五項因素結合，即可建立、加深並維持夥伴的關係（轉引自彭書媛，2006）。

挑選夥伴的準則是具專業能力與經驗、文化適合、價值觀一致、溝通、誠信、正直。在建立關係的過程中，信任與有效的溝通對長期關係的發展十分重要。信任指對將來合作發展所形成夥伴關係的一種知覺、一種信心，若缺乏信任則無法對彼此的合作關係產生承諾。信任亦指相信合作夥伴的承諾以及合作夥伴對關係之責任義務的實踐。信任包含可信度 (Credibility trust) 與誠意 (Benevolent trust)，可信度 (Credibility trust) 是指一種實質上的信任，相信夥伴具有解決問題、履行諾言的一種程度；誠意 (Benevolent trust)指主觀的、情緒上的信任，基於對夥伴關係喜歡與愛好所產生信心的一種行為 (Cullen, Johnson, & Sakano, 2000)。

Mohr and Spekman (1994) 建構影響成功夥伴關係的研究模式，夥伴關係的屬性（包括：承諾、協調、互相依賴、信任），溝通行為（包括：溝通品質、資訊分享、參與），衝突解決技巧（包含：聯合解決問題、勸告、撫平、支配、嚴厲的爭論、仲裁），為影響夥伴關係成功的三大前題，Mohr and Spekman 的實證結果顯示，夥伴關係屬性的承諾、協調及信任，溝通行為的溝通品質及參與，聯合問題解決的技巧為導致成功合夥關係的主要影響因素。

如管理學大師杜拉克 (1995) 所說，合夥和聯盟是未來促成組織績效成長的兩大主流方式，合夥能使組織間經由合作彼此截長補短，進而發揚光大。未來的發展趨勢，必定是由傳統的契約關係（內部作業、合約）走向合夥關係（合資、聯盟），由於有夥伴關係，彼此之間存在信任、互相依賴、且分享共同目標，因此通常比單純的委外關係要容易生存(McNurlin & Sprague, 1998)。

形成策略聯盟的原因大略有以下幾點：1.市場開發；2.成本或風險分散；3.圍堵或吸收競爭者。策略聯盟包含各種形式和各種規模，從契約協議到股份購買都有。依合作領域區分：功能性策略聯盟（functional alliances）生產聯盟（production alliances）、行銷聯盟（marketing alliances）、服務聯盟、促銷聯盟、物流聯盟、定價合作、研發聯盟（research and development alliances）及全面性策略聯盟（comprehensive alliances）。

策略聯盟要求共同承擔責任，相互協調，謀求各類活動的相互合作，模糊組織與組織間的界限，使各組織為了實現聯盟的共同目標而採取一致或協同的行動。聯盟保持既合作又競爭的關係，聯盟的參與者雖然在部分領域中進行合作，但在協議之外的領域以及在組織活動的整體態勢上仍然保持經營管理的獨立自主，相互間也可能成為競爭對手。

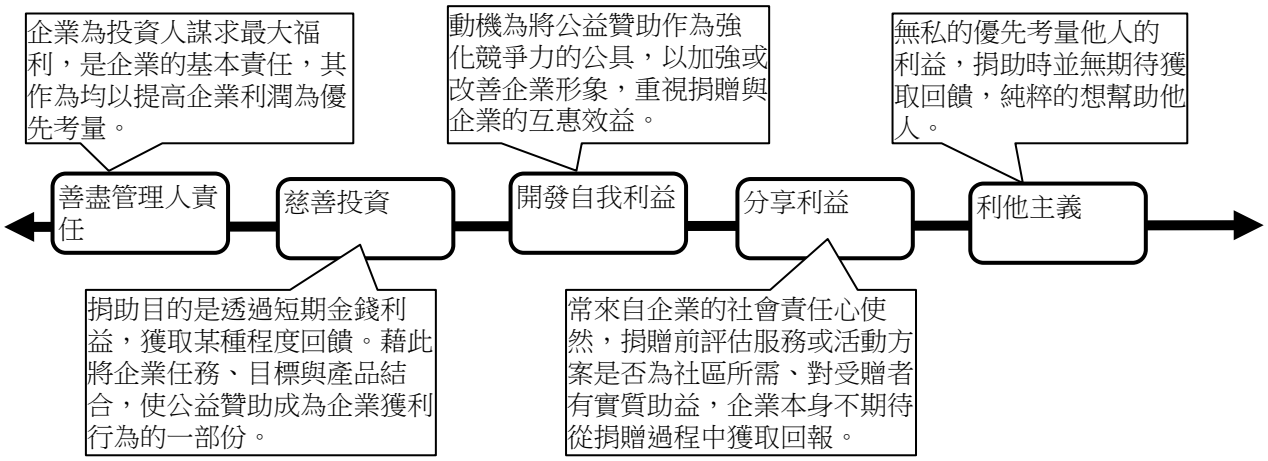
機構間採取「聯合（coalescing），有如雨傘，增加了被保護的範圍，共同對抗外界的壓力。在企業界，各種公司、企業集團之間的關係有各種形式，也提供了非營利組織間合作的參考。

Freidman（2000）提醒管理者在思考聯盟時先確認：合作、合資等對自己組織的重要性如何？為了換取合作的成功，必須放棄什麼？未來的組織結構如何？溝通方式如何？合作中可能遇到的文化挑戰又有那些？

當然，組織的互動就像是一個人交朋友，可能會交到益友，也可能遇到損友。組織之間的聯盟有可能失敗，《策略聯盟》一書統計了五百餘位公司負責人為聯盟失敗所舉的理由，從最多的依序是：

選錯了伙伴、過度樂觀、對承諾不夠熱衷、溝通不良、角色不穩定、價值創造不明確、協議鬆散、缺乏關係、業務計畫軟弱、缺乏聯盟經驗等(Freidman,2000)。

非營利組織特別要看重與企業的結合，戴肇洋（2009）企業參與公益性活動，已從傳統的單一線性慈善捐贈思維，逐漸重視到捐贈本身、企業利害關係人及有助於企業達成策略方案的社會議題間互為影響的關連性。企業資源移轉至公益性活動模式包括：1.目的行銷，指企業與非營利組織透過公共關係行銷產品與服務，除增加產品銷售量，亦提升公眾認識與促進了公益目標的達成。2.企業贊助，指透過企業提供經費或人力，贊助非營利組織的某項活動。3.實物的贈與，即企業將其產品或服務捐贈給非營利機構。4.企業志工，指企業主將旗下員工組織起來，為企業所在地的社區或非營利組織提供服務。可以借用「企業公益贊助光譜」，解說企業資源移轉的產業化意涵：



第三節　國內外的案例

以下列舉美國及德國的例子，從例子說明中找尋台中市身心障礙者在共生社區可能的運作方式及內涵：

一、德國的羅騰巴赫地區

針對身心障礙者的生活德國羅騰巴赫地區的共生社區的服務模式，秉持著共生及共享的理念，協助身心障礙者從事陶瓷、金屬鍛造、紡織等工藝，跳脫身障者「需要被幫助」的框架，使他們能貢獻己力，有尊嚴地與社會互動、在社區中生活。

在 12 分鐘的影片 https://www.youtube.com/watch?v=7Bq8mIIDylg&feature=youtu.be

裡所呈現的內容大致是：

羅騰巴赫有一處由身障與非身障人士共同組成的社區，希望提供這個生活環境讓在此的居民能夠共同成長，拍攝時共有 20 個所謂的「共生家庭」或稱「共生小組」，身障人士或所謂的「需求者」一同居住。這些成員有的只能在定點生活，有的仍具有自主移動的能力，成員們的日常起居需要醫療人員的專業協助。

搬來社區的需求者們，背後都有各自的原因。某些需求者因精神認知方面的疾病來到這裡，稱之為「心靈需求者」，有些則是身體部份機能受損而導致行動不便。

羅騰巴赫的整體服務方式與理念，與其他類似的身心障礙機構大不相同，在這裡療癒重點擺在「共生」與「共享」。人們一起居住、一起工作，和諧融洽。「作伙」正是社區的核心所在，也是最關鍵的。例如，不是讓成員們從事無聊的裝箱工作，而是讓他們親自感受「動手做」的工作過程，如此工作分配正是羅騰巴赫這類人智學社區與其他類似機構最顯著的區別。

羅騰巴赫社區已經有超過 45 年的歷史，在 1970 年創立，1971 年迎來第一批夥伴，他們帶著強烈的學習熱誠及認識各類工作的渴望，社區則提供多樣的工作機會，包括陶瓷黏土工作室、金屬工坊、鍛造坊、木工坊、紡織工作室、混凝土作品製造廠、戶外植栽、農業、畜牧與園藝工作等等，社區亦提供居家勞務與管理服務。在服務業方面，已經開展了商務與咖啡廳的業務。最重要的是讓夥伴們在學習工作技能之時，嘗試不同類型的工作，以便在日後就業時，有機會將工作與自身的熱情結合。共生社區的目標在於提

供夥伴們最需要且最適當的幫助，讓每位夥伴在此前提下，過著自主、獨立尊嚴地生活，並能在職場、休憩、文化和信仰上，找到適合自己的位置。

鏡頭帶到一位年輕女性，她如此獨白：「我正在製作一個特殊的進食盤子，用以幫助無法順利進餐的人，盤子經特殊設計，使食物不輕易灑到桌面上，這就是我所提到的進食餐盤，我正在打磨它，讓外表看起來更光滑、更美觀。空閒時，我最愛吹奏樂器，我們十分關心能夠巡迴演奏，我也喜歡繪畫、踏青、郊遊和聽音樂，還有很多事情」。

社區學生 Herbert 如此說：「我喜歡和 Lea 一起騎自行車，目的地在哪兒不重要，有時我們會騎車到靠近瑞士的小鎮。我在這 12 年了，為磁磚上色及清潔是主要的工作，建造壁爐也是工作之一，特殊情況下我也會幫忙打包磁磚，有時也清運建築垃圾，偶爾幫忙擺黏土，我也幫助其他有需要的同伴...」。

因為社區提供多元的工作機會，有越來越多人遷居到羅騰巴赫，社區的夥伴們能盡量地參與及經歷產品的各個製作環節，也見證自己的產品銷售到世界各國，這會讓他們產生成就感。消費者不會意識到這些產品出自身障人士之手，這些產品在一般商店中被自由的買賣。美麗、堅固、耐用之餘，也能帶給人們快樂。

有一段為記者與女孩的對話。記者問：「妳喜歡在這個社區裡生活嗎？」女孩回答：「是的，我十分喜歡，非常喜歡」；記者問：「妳為何喜歡？有什麼特殊原因嗎？」女孩回答：「我就是喜歡這裡。」

人們與一起工作的夥伴彼此熟識，也了解彼此性格。有許多歡笑，也很有趣。社區除了對內居民在能力所及盡力融入共生節奏外，也以友善的態度對外界保持開放。社區的目標希望整個社會逐漸意識到這些「需求者」終將重返社會、貢獻社會，並毫無障礙地生活。在社會的各個角落，為達到此目標，逐步實踐「城市共生」計畫，這個計畫就是協助「需求者」重返城市生活與就業，也邀請外界來到羅騰巴赫定居和就業，例如提供自行車製造及相關就業機會，使外界真實地認識並且分享彼此的生命。

在羅騰巴赫持續舉辦各式活動，例如遊戲、音樂活動和擊鼓等，有時是居民一起看電影，觀賞許多電影。社區的「需求者」成年後，能夠選擇自己喜愛的工作。有一位選擇了陶笛工坊，在這裡從事特殊碗盤的製造，例如飯碗、盤子等各種種類。她在閒暇之餘，興趣就是繪畫。她有一個伴侶，住在一起。

她引領攝影師入內參觀，「請進，這是我們的廚房，我們在周末

一起討論輪流做飯，而平日我們也在這幫助彼此準備食材。我們分擔家務，每人一週負責一次，我們一起討論要吃什麼。」大家也舉辦所謂的家庭會議討論各樣事情，以奉行三大核心理念，分別為：心靈與精神重建的人智學，再來是「共生共享」，最後是戶外的「大自然」。

這三大理念兼具療癒性，社區的風光固然舒適，「需求者」將逐漸獨立自主重返社會，過著有尊嚴的生活。相較於其他共生社區，羅騰巴赫擁有更廣大的空間，人們可以從一棟房子走到另一棟房子，拜訪不同的家庭或工作場域，他們經常在路上相遇，也可以一起工作、一起說笑。這個社區本身就是一個充滿活力與驚奇的所在，許多成員都覺得自己何其幸運能與其中，見證每個生命不斷成長更新的過程。許多年來夥伴們不斷突破限制、融入、蛻變、成熟、跳脫「需要被幫助」的框架，成為貢獻社會的一份子。

在影片收尾的跑馬燈文字如此寫：羅騰巴赫人智學共生社區位於德國西南部，是一座靠近法國的德國小鎮。環境宜人、空間足夠，努力協助「需求者」成為「貢獻者」，人們總是因為他們有某些特殊需求而忽略他們其他能力，其實他們也有可以貢獻社會之處，他們與我們沒有區別，都為自己存在的價值而活著，不是嗎？

二、德國共生社區－共同的生活安排、共享生活安排

（一）什麼是共享生活安排？

在 20 世紀 70 年代後期，第一個老年人住宅項目是根據「不單獨而不是在家裡」的口號創建的，作為家庭供應不足的替代方案。這些項目中大多數是年齡同質且可管理的大小與此同時，第一個住宿照顧社區出現，部分是作為社區住房項目的一個組成部分，現有項目越來越多地開始聯網，創建了地方和全國范圍的網絡和結晶點，如論壇 Gemeinschaftsliches Wohnen eV 作為社區住房項目的聯邦協會。

第一批先驅者已成為經過驗證的生活方式。關鍵的社會行為者，政治和行政，教會和慈善組織，私營部門和民間機構越來越多地利用社區生活安排的潛力：

1.建立社會支持網絡。

2.增加自治市的吸引力和未來方向。

3.為了住宅部門自己的住房存量的可持續性。

4.作為公民自立，積極和面向未來的生活的可能性。

（二）什麼是公共生活？

「社區生活」沒有單一的定義，但公共住房和住房項目有一些共同點：

1.有意識地建立社交網絡：參與者的刻意行動將公共生活形式與通常的住房提議明顯區分開來，社區出現的機會相當偶然。因此，經常有人談論“選擇性親和力”。

2.將住房和公民參與相結合：項目源於參與者帶來的內容－想法，主動性和承諾，或財務資源和其他商品。

3.對自我決定和自我組織的需求：社區不能從上一代為當代人規定，而是由於參與者自己的行為的內在。

4.承諾：如果社區希望在長期內具有經濟和社會效益，則需要具有法律約束力的基礎。

在這個框架內，項目的內容和形式正在發生變化，每一代人都有不同的自我形象：首先，家庭的替代方案處於前景，後來的方面，如生活的第三階段的積極設計被添加。目前，鑑於人口變化和全球化日益明顯或預期的後果，「未來安全」問題變得越來越重要。各種想法最終在上述基本假設下實施的方式不同。範圍非常廣泛，邊界流暢在做出自己的決定時能夠做出判斷尤為重要：

1.對於感興趣的公民：哪個項目形式適合我？ 我有什麼要注意的？ 根據哪個標準選擇具體項目？

2.對於市政當局：哪種框架條件需要不同的形式，哪些目標群體可以通過什麼方式達到，如何增加吸引力，還有社會效率

3.對於住房業：我如何確保公司的未來？如何開發我的住房存量並使我現有的居民成為有吸引力的優惠？我如何在未來贏得新客戶？

（三）參與者的動機

共同生活的決定背後有各種動機和興趣，典型的例子包括：

1.避免孤獨，特別是在晚年。

2.幫助他人，但自己也需要被幫助。

3.從個人價值取向，達到社會目標。

4.透過加強民間社會在社會未來中進行合作。

5.需要人與人的親密，交流和溝通。

6.有意識的生活方式，社區作為基礎的某些生活方式。

7.積極進入新的生活階段，擁有更多創造性的可能性。

8.與其他人一起負擔。

9.透過社會包容、透過對他人的有意義的行動，使生活變得有意義。

共生社區的居民有什麼興趣？上面的一些陳述適用於共生社區嗎？可能會發現共生社區是參與協作生活的目標和內容，掌握從不同的範例項目中學習以及開闢新的體驗。想法及觀點會在共生社區中持續發生變化，參共生社區這是個激動人心的旅程。

（四）在個性與社區之間－在日常生活和大目標之間

在許多文化和社會中，仍然很難體驗到社會保護在村莊中的傳統社會中發揮的巨大作用，特別是大家庭（氏族）和家庭。根據研究結果，即使在像德國這樣的國家，家庭提供了超過 80%的護理和補充社會服務！然而，傳統的團結組織繼續在所有社會中退卻，而不僅僅是在以西方為導向的文化中，越來越多的單身父母和所謂的拼湊家庭成為我們現代大多數城市社會的特徵。所需的專業靈活度，巨大的流動性和兩性的就業促進了這種發展。最重要的是，我們的福利國家和個人社會保護可以解決最重要的生命風險，例如失業和疾病，老年和死亡。只有這些成就才能使自己的家庭，自己的孩子獨立。高度的靈活性和匿名性與大多數人的自尊相對應：獨立，可能的個人自由，西方社會中大多數人的巨大福利是塑造我們社會的寶貴成就。

目前的機構式照護會讓被安置者感到孤獨，特別是在老年時。沒有家庭組織，沒有良好的社區，社區民眾很快就會依賴專業服務。人口變化和進步的全球化迫使我們不斷發展，社會的日益經濟化卻無法為專業社會提供資金服務，其不能取代人類的關注；除了傳統的社團和福利國家之外，我們還需要新的社會公共形式：它是一個公民社會，其中公民有意識地承擔社會互動的責任，其中社會互動被給予“面子”。隨著新的社區生活方式出現了新的東西：傳統的團結協會過去和現在仍然是人類生活的自然組成部分，在一個家庭或一個村莊社區中誕生屬於社會保險等匿名大型組織，大多數人無法選擇，它受法律管轄。對於這些仍然重要的形式，使有意識形成的共生社區加入了一個新的團結網絡。參與者扭轉局面：他們使社區，活躍的社區成為生活的基本目標。

（五）適當的平衡

個性和社區，日常生活和偉大目標之間的健康平衡對於社區的

質量至關重要。如果沒有正確的措施，參與者和項目很快就會被壓垮或不堪重負。太大的目標可能會使社區及其選民負擔過重，但如果沒有共同的目標和信念，那麼只會有偶然的進化，而且很少能讓社區共同克服潛在的衝突。另一方面，如果日常生活變得過於嚴格，它會變得枯燥乏味，危及愉快的共存。另一方面，對日常生活的尊重太少，使得社區生活安排變得毫無價值，因為它們是不切實際的。同樣，具有適當的個性和社區水平：如果社區來自相關人員的自由決策並尊重每個人的隱私，那麼他們對大多數人都很有價值。對於每個社區，每個人的正確衡量標準是不同的，它會隨著時間的推移而變化。每個人都在變老和變化，共同生活的形式不斷發展，新成員帶來了新的衝動和星座。這非常具有挑戰性，但確實有未來：參與者可以找到將日益增加的個性化與社會社區相結合的方法。透過適當的知識形式和雙方的有意識的決定，對現有計畫中的一項倡議或居民感興趣和感興趣的“老”和“新”，在公共生活安排中不僅有機會公寓決定，但也針對特定的人，為一個良好的社區，平衡某些利益和需求。透過相關的主動學習，通過人類的經驗，積極社區的潛力和需要時的幫助。參與者有一定的保證，在這些項目中，人們聚集在一起，帶來更多的開放和寬容，並設定社會目標。這並不能保證永久運作和諧的條件。但這些項目為居民提供了更多塑造他們的機會。目標必須是個性和社區的成熟平衡。需要有意識地將社區設計為新形式的衝突管理。這些也是每個人個人發展的挑戰。在任何情況下，前大家庭和村莊社區之間可能不會出現罕見的和諧關係，因此有意識地培養和發展新形式是很重要的。

（六）共生社區中新的社會資源正在興起

有興趣的各方和利益相關者關心社區的具體需求和具體期望，此涉及功能性社區概念。以下討論社會績效，作具體說明：

1.人類社區活動，日常生活中的睦鄰幫助，疾病和身體痛苦，社會關注；而且渴望積極共存。

2.緊急情況下的財政支持，金融設計方案和“儲備罐”，特殊融資模式，共同所有權，即使信用度較低（例如年齡較大）。

3.私人、社區、非營利慈善和商業活動和行動者的組織網絡以及有意義和受控制的援助網絡以及世代的共存。

4.公共房間和設施，如公共房間和大廳、公用廚房、圖書館、音樂室、辦公室和會議室、車間、健身房、療養院、客房和公寓、兒童遊戲室等；比起個人一個社區可以承擔更多。

5.經濟自治結構以及基於社區的模式有助於節省成本，實現社

區的小額收入或節省稅收，例如通過公民資金用於能源供應，社區基礎進行資產管理等; 在一些住宅項目中，提供商業空間，創造新的就業機會（例如物業管理，援助）和建立當地供應結構。

6.生態環境友好的氣候保護供應和處置基礎設施與能源優化的建設方法可以在更大的住宅區更經濟地實施。

7.共生社區內公共空間的質量，城市和建築質量，公眾意識和參與每個項目都將設定為優先事項，並以不同程度的強度運作。

三、美國密西根州安娜堡市案例

採用會員制共勞共食，分享人情，強調「我的社區我做主」。密西根州安娜堡市郊外有三個共生社區「Sunward」、「Great Oak」和「Touchstone」。

（一）從環保設計及資源分享談

一走進Sunward共生社區，就明顯感覺到這裡與傳統美國社區的不同。傳統的美國社區，大多坐落在路的兩側。車子可直接駛進自家車庫或停車坪，前院是草坪，後院是游泳池或樹林。房子與房子的間距很遠，有的甚至需要開車幾分鐘才能看到自家鄰居，後院也多用高高的柵欄圍起來。即便是公寓型的社區，除了沒有獨立擁有的前、後院，設計也大致雷同。然而 Sunward 共生社區卻有些許差別，像是車子都停在社區外的車庫或停車場內，進入社區後即不需要特別在意身後是否有車。房子的前、後院不僅種滿了花草，每家、每戶門口也都妝點著不同的裝置藝術。不同於傳統美國社區裡前院修剪得整齊乾淨的草坪、精緻的灌木或圍欄，這裡的庭院設計則更加自然，充滿野趣。

傳統美國社區大多採取橫平豎直地井字形設計。Sunward 則是以社區中心為圓心，幾棟住宅散落在四周。每個房子像是個小圓圈，而圓圈之間的空地上，常看到擺成半圓形的木桌椅或木架、吊床，還有圓形的地面彩繪及彩色鋪磚。小孩子的遊樂設施、社區農場，即圍繞在社區中心附近，是大多數居民停留時間最多的地方。參訪當天聽說是當地近年來難得的酷暑天，午後氣溫高達 35 度，一路上沒遇到幾位居民，只看到小孩的三輪車、獨輪車和自行車，各自散落在社區的四處。晚間 9 點多才見到躺椅上、圓桌邊，滿是鄰居們或躺或坐的開心聊天著。

搬到共生社區的人都認同這裡的理念。他們注重人與人之間的互動，縮小房子的間距，闢出完整的公共綠地，藉此搭建農場和孩子們的遊樂設施。一旦走進社區，人們都會主動和我們打招呼，簡

單談論一下天氣，就像是認識的朋友一般。但是這不表示，居民們放棄了個人隱私。最初設計房屋時，他們就注意到隱私問題，因此統一將廚房的窗戶面向門前、臥室向後。如果屋主坐在門前的走廊上，就表示願意與人社交聊天；如果坐在後院，則恰恰相反。

有趣的是，坐落在每個社區正中的社區中心，同時也體現了「共生」的另一層意涵：分享資源。每個社區中心的功能，根據居民的選擇各有不同，但大致都有很大的開放式廚房，一個客廳兼飯廳，以及兒童遊戲室、觀影室、附有印表機設備的辦公室和洗衣房。雖然大部分人家裡都有了洗衣機與烘乾機，但沒有的住戶就能前往社區中心使用共用的洗衣設備。部分的社區中心還有手工教室、瑜伽兼舞蹈室、鍛煉室、工具房或是客房等等。且值得一提，工具房或手工房內的工具，多為居民私人所有，但是放在共同空間內，供大家使用，藉以交換資源不需要重複購買。比如居民各自提供修繕自行車、輪胎的工具，或是可製作簡易木工的切割機床、縫紉機、卷尺、剪刀……等等，資源分享的目的，就是為了彼此交換，降低成本。

社區的建設充分考慮「綠色居住」的理念，舉例來說，Touchstone 的社區中心，絕大部分的電和熱都是靠太陽能和地熱能。像是社區中心屋頂即安裝了太陽能板，其他房子在設計時也考慮到利用太陽能的需求，屋頂朝南面都預留了安裝太陽能板的位置，居民可自行選擇安裝，這些坡度較陡的屋頂也有集雨功能，方便用於農場灌溉。

居民對垃圾回收分類也格外關注。住在 Touchstone 的 Hob 負責回收垃圾的管理。他說，這裡不像傳統美國社區都交給房產仲介公司管理，所以社區成本都要精打細算，列入社區年度公共預算，並通過會議討論通過，由社區居民共同承擔。清潔公司每兩周至少要來收一次普通垃圾，但只要做好分類回收的垃圾，相對節省了回收資源桶的共用空間，便可一個月才請清潔公司來運一趟，少運一趟就節省了 1,900 美金。

三個社區的共同理念，就是最大程度減少對土地的影響，減少在自然留下的人為痕跡。

（二）從共同晚餐及共同勞作談

大量的公共空間也讓共生社區增加了許多勞動。比如打掃衛生、管理社區農園、準備共同晚餐、清理廚房等。也因此，每個共生社區的居民都有相應的義務勞動時間，如 Touchstone 的規定是每 3 個月得工作 20 小時。為此，Touchstone 的居民特別開發了一套名為

「Gather」的軟體，除了可預約社區中心場地及客房、報名參加共同晚餐，還方便居民群發郵件，認領每個專案的工作時間。例如，每個人都可以申請成為主廚，主廚可決定當日晚餐的食譜，開放給 3 個社區的居民報名。然後根據報名人數，列出要購買的食物清單。另外，居民還可以認領購物時間、烹飪助理、清洗廚房等工時。

通常主廚要準備 30～50 人的晚餐，需要提供素食選項給茹素居民。像是一位來自韓國的主廚，做得菜非常辣卻很好吃，每次由她擔任主廚時，往往一開放 50 個名額就額滿了。住在這裡很開心的一件事，就是可以吃到來自全世界各地的主廚料理。

共同晚餐結束後，將由主廚根據當日食材費用，平均向每個人收取食材費。通常一頓飯的價格在 9 美金以下，最便宜的一頓只需要 1 美金。而主廚和烹飪助理都不享有折扣，因為他們也在其他方面，享受到鄰居們的義務服務。比如冬季有專門的鏟雪工作隊，有居民會專門負責整理回收垃圾，有人負責在菜地除草灌溉，還有人在各種社區委員會上任職。根據每個人居住的面積不同，每戶承擔的公攤費用也有所不同。她獨自住在兩房的公寓內，另有一個地下室。每月大約分攤240美金，用在路燈、垃圾處理及回收費用等上。另外每月再支付 100 元，用於維持社區中心的營運。

對比於傳統美國社區大多向公司購買清潔等服務，他們要支付的公攤費用要少很多，因為居民都有省水、省電的概念，也有專人負責整理垃圾，相當於以大家的志願服務換取低成本的居住空間。尤其是冬季，大部分社區只能請專業掃雪公司來處理積雪，而共生社區內有共同使用的鏟雪工具、小型鏟雪車，便大幅降低了相關費用。

而他們支付給社區中心營運的費用，也以委員會為主體，每年向社區會議提供預算案，申請資金。比如在2016年，Touchstone裡有六位對種菜有興趣的居民，申請在社區中心門前空地建立社區農園。他們提出了950美金的預算案，用於建立灑水系統、設置感應噴淋機器人、購買種子和生物有機肥。產出全部交給社區共同廚房，而負責耕種、除草、收穫的居民，各自認領相應的服務時間，提供無償服務。甚至，因為農園豐收，無法在短期內消耗掉大量馬鈴薯、蕃茄，還專門有人提議並認領了加工農產品這一項志願工作。

第二年，社區農園提出新闢一個「You-pick 農園」，讓喜歡「不勞而獲」的居民可以根據志工的標牌提示「請摘我」，把他們種植的成果帶回自家。不過每採摘一次，需要至少來除一行田埂的雜草。這項規定是經由社區會議共同討論決定的。只是，如果這一年所種

植的菜不受歡迎，在年終的社區會議上，第二年的預算就會被裁減，甚至整個項目都可能經由討論後取消。

（三）從社區會議及凝聚共識

社區會議可以看做是整個共生社區的最高決策機構，一般每月召開一次。每個社區都有自己的居民守則，相當於整個社區居民需要共同遵守的法律。居民守則是社區居民在社區創立之初就經過集中討論，撰寫成文的。

Sunward 是三個共生社區中最早成立的，也是密西根州第一個共生社區。他們有一本 Sunward 居民協議書，其中規定，社區 40 戶人家，每次社區會議至少要有 21 戶出席並投票。雖然最終決定由居民會投票決議，但是具體的事務由不同的標準委員會和額外的工作隊負責管理，例如社區農園管理委員會及冬季才工作的鏟雪工作隊。根據社區事務可以分為 5 個方面，領導層、社區生活、社區中心運營、建築及基礎設施以及土地管理。

Sunward 的社區管理模式及社區共識是如何形成的，要追溯到創建之初。1994 年，Nick Meima 和 J.D. Lindeberg 受美國其他共生社區理念影響，想在安娜堡建立類似的社區型態，他們邀請了最早在美國普及共生社區理念 Kathryn McCamant 女士，前來開設工作坊。因此決定了他們的選址標準，1995 年最終選定了安娜堡郊外的 Scio 鄉鎮。

1996 年，幾位早期宣導成員成立了一個名為 Ann Arbor Alpha 的有限責任公司及一家太陽結構建築公司。Kathryn McCamant 女士和她的助手 Charles Durrett 前來舉辦了兩次工作坊，幫助當時有興趣的 22 戶家庭設計位置圖和社區中心。這些居民共同決定具體的社區建造地，想要的房屋規模、間距，設計公共空間和社區中心。為期一年的討論，1997 年初，他們雇請了有相似理念的營建商，同年 5 月開工，每個單元的價錢和可選擇的方向都由當時的 36 戶家庭與建商溝通決定，至 8 月，40 戶人家全部預定完成。直到 1998 年 4 月，第一幢房屋才興建結束，11 月份全部完工，才由居民陸續搬入。

從最早的理念發想，到一步步落地實現，住在其中的居民討論、建構自己未來想過的生活，前後歷時 5 年才完成。社區建成後，他們每週日向外界開放社區導覽，因此吸引越來越多有相似理念的人想入住。但是考慮到社區的規模不能太大，2001 年共生社區發展公司(The Cohousing Development Company)在 Sunward 的正南面，買下一塊地，準備籌建兩個新的共生社區。

與Sunward的創建一樣，Great Oak也是由幾個有興趣的家庭開始第一次會議，然後連續幾個月的週末建立工作坊，探討具體選址、每個獨立的單元、公共設施等。過程中他們一再反問自身，想要什麼？信念為何？如何共同工作和娛樂？最後他們選擇將社區取名為 Great Oak，而非 Sunward 成員幫助期間所取的 White Oak，以顯示他們的主體性。

2001 年底，社區成員就願景達成共識：「創造一個多樣且歡樂的永續社區」。既尋求蓬勃發展的和諧，也尋求彼此間的不同。在這個地方，珍視和培養自身的力量與差異。直到 2002 年底，推土機才開進他們選定的地址。2003 年 8 月，第一批居民開始陸續進駐。從籌備到入住，前後也花了三年半。時間是討論和反覆確認信念的良藥。

同樣地，Touchstone 的住戶們也都經歷了一樣的過程。不只是在房子的設計上有選擇權，居民也可以參與社區的日常事務。如社區決策制定的流程。在居民所遞交的這份修改草案中，列出了社區事務參與的具體流程，比如在「發想階段」要尋找一位可以持續關注和推動議案的帶頭人，議案支持者需要在社區會議分享他們的構想；接著進入「發現階段」，支持者將議案交給社區指導委員會討論，並確定後續會議和補充研究的安排，徵求居民的書面意見；最後來到「問題解決階段」，在社區會議討論時，居民有同意、棄權或反對的權利，直到形成共識。

除了討論這份草案，會議上還分享了社區的最新動態：Hob 帶頭與當地市政單位協商建設步道專案，經過兩年多努力終於進入測繪階段；Betsy 則向居民徵集用於慈善義賣的舊書；Robin 讓鄰居們考慮，是否願意接受即將來訪的 Fellowship for Intentional Communities 紀錄片團隊的採訪。最後，居民們還在「致謝」環節裡，分享了自己想要感謝的人和事，比如農場的收穫、鄰居幫忙取得輪滑比賽的門票折扣，或者協助修好空調等等。

（四）從共食同樂及分享人情

從社區會議的致謝環節，就可以看出在共生社區，人與人的互動非常頻繁。除了每週的共同晚餐、每個月的社區會議，還有不同專案下的社區事務委員會，人們還會自發的組織 potluck、早午餐會，以各式各樣的名義慶祝。有時是生日派對，有時是出生派對，或是老人的退休慶祝。如 7 月 4 日是美國獨立日，Touchstone 的居民們就在一起燒烤慶祝。

每戶的公共郵箱都設在社區中心，方便人們在取信時也寒暄幾句。在 Sunward 共生社區外，還有一個木平臺和窯烤披薩區。想要在戶外野餐或喝個小酒，在系統內發個郵件就有人前來相陪；住在 Touchstone 的 Tom 從社區 2005 年初建就搬進來，參加過不少社區的卡拉 OK、舞會、婚禮甚至政治議題分享，他說，在這裡想跟人打交道，只要走出家門就可以了。Robin 也提到，因為家庭的關係，她住過 17 年的酒店，也在英格蘭和蘇格蘭的村莊分別住了 8 年和 3 年，然後就是大學宿舍的生活，她習慣了有人情味的生活環境，2005 年經過朋友推介參加了共生社區的導覽，還沒走完 3 個社區就決定搬進來住。

每個共生社區都有大約 1／3 的老人，目前最年長的是一對 90 多歲的夫妻。隨年歲漸長，總會有疾病的困擾。Robin 在導覽前就提到，這一周就有兩位鄰居做了手術，社區居民自發地照顧和送食物給他們。每逢長輩過世，他們也會在一起哀悼致念。對於老人家來說，居住在這樣的環境裡，本身就是一種幸福。

相較於另外兩個社區，Touchstone 大部分是有孩子的家庭，所以他們更注重孩子的育樂。在社區會議期間，有居民選擇義務看顧小孩，來作為自己的服務時間。Scott 有兩個女兒，分別是 7 歲和 4 歲半，除了自家的孩子，其餘社區的孩子也都跟 Scott 非常親密，會打鬧呵癢，也聽他的話認真收拾玩具。Scott 表示，他最喜歡這個社區的原因，就是孩子可以自由快樂的成長。孩子每天都要跑出去玩，有時候還會「消失」一段時間，父母卻不用擔心，到了晚飯時間，孩子還沒回來，就用郵件群發消息，馬上就會有鄰居回報孩子在他們家玩。

在搬到 Touchstone 之前，有人也住過不少傳統美國社區，往往住了多年鄰居都互不相識。Touchstone 社區內，可以和鄰居商量，輪流把小孩送到對方家裡過夜，讓夫妻可以享受自己的時刻，一起出去晚餐或看場電影。社區裡還有自己的夏令營。一位在加州擔任老師的住戶，每年暑假都入住 Touchstone，為此他更組織了一個夏令營，帶著 7～12 歲的小孩學電腦和 VR 技術，或是一起騎自行車、游泳、野外旅行……等等。隔壁的 Sunward 社區，也有老師提供自然教育課程，帶著孩子認識社區旁林地裡的動植物。在準備共同晚餐期間，我們與幾位鄰居們聊天，發現他們幾乎認識所有的孩子，也知道孩子的年齡和正在接受的教育。

社區居民來自不同背景，有電腦工程師、醫生、護士、老師、心理諮詢師、科學家和房地產投資人。整個社區約有 10%是租戶，其他的 90%都是屋主自住。面積較小的一室公寓售價約 10 萬多美

金，其他的分別有兩房、三房，附設閣樓或地下室的公寓，也有三房的聯排屋，根據地理位置、面積等，售價約在 25～35 萬美金。在這裡，居民們不只是找到了家，更找到了一處讓他們不覺得孤單的夢想社區。

（五）會員制情況

Sunward Cohousing 起源於 1994 年，於 1998 年開始營造一個展現合作、可持續發展、具備社會公正價值觀的共生社區。社區使命宣言為深化、連結、管理土地，為子孫後代創造美好的遺產。有社區網絡或組織附屬機構致力於創造資源共享及資源多樣性、地球得到尊重、兒童安全地共同生活、培育成長以及生活在社區中豐富生活的社區。社區居民採會員制的管理，會員們核心價值觀和願景有助於社區決策和為彼此之間的關係提供共同的基礎。

從兒童到 80 多歲的年長者都有；家庭組成方面，有單身人士，夫婦，家庭和空巢長者，至少有一個家庭作為合作社。社區居民有各種各樣的背景，職業，精神和世俗的道路，以及性取向。在這片土地上的這些年裡，社區居民經歷了出生，死亡，婚禮，分手，會員加入和離開等等。社區中的許多人因為社區意識和有機會更輕鬆地生活在這片土地上而被吸引。社區管理著 20 英畝的大樹林，草原，池塘，其中四分之一包含集體私人住宅和普通住宅。

社區接受訪客參觀並收取參觀費用，參觀費用收取之額度及分配方式由社區會議決定。接受訪客的流程為預約參觀時段且訪客必須事先閱讀社區指南、尊重社區內家庭之隱私。此共生社區的理念是共同生活，以環境保護、資源共享為起點，進行零廢物計畫、製作家庭洗衣皂的經濟活動。從零廢物計畫即將蔬果或廚餘轉換成土壤肥料資源再使用；販賣家庭洗衣皂所得及接受訪客參觀社區之所得等可以按比例分配予會員。顧及社區安全互動，採會員制之機制，會員入會前的審核包括是否有前科紀錄、具備一定程度的經濟基礎、有正當職業或具備謀生技。

會員每月定期繳交費用為 300 美元、每週勞動貢獻至少 2 小時，會員必須能夠履行前述對社區的財務義務，若無法達到，可調整為每月勞動貢獻最低為 5 小時，再加上必須準備共同膳食和參與社區會議。住所方面，有的會員可在共生社區內.購買房屋或接受一定程度的家庭共享安排，即共居。每個家庭根據住所規模向社區支付月費，此月費使用於社區公共空間之維護及社區活動之支出。

四、台灣也在起步

看看德國，想想台灣。共生社區的台灣實踐，在此以苗栗南庄鄉的魔法樂園村為例。某些社區居民中有歐洲共生社區的生活經驗，透過互助合作與共同分享，居民過著一種自給自足、不必過度倚賴金錢的生活，營造一個無需貪婪的小社會。這樣的生活模式，好似某種理想國，讓有些人不免聽了心生嚮往又抱持懷疑。不過，放眼世界各國，已有許多共生社區的成功案例，例如最廣為人知的日本山岸會（幸福會）。

花蓮案例是花蓮肯納園-自閉兒自立樂園，《肯納園，一個愛與夢想的故事》訴說彭玉燕、徐瑪里、林麗貞以及林純慧等4 個媽媽，與其肯納兒之生活故事。由於4 位媽媽都擔心自己老去，將來沒有人可以照顧孩子，遂合力集資規劃在花蓮縣壽豐鄉買了塊地，並成立了該地登記在案的第60 號民宿－「肯納園」。先前已舉家移民巴西的彭玉燕說，由於孩子吉爾到3 歲還不會講話，她只得帶著孩子巴、台兩地奔波。未料在吉爾由台大醫院確診為肯納兒後，自己沒多久婚姻也觸礁，自己還發現罹患乳癌，遂毅然結束巴西事業返台定居。而在台大醫院心理兒衛生中心的療育課程中，彭玉燕認識了婦科醫師徐瑪里，並和夫婿為牙醫的林麗貞與林純慧成了莫逆之交；為了孩子，也希望好友間彼此有個照應，他們便興起共同居住的夢想。經多次穿梭花東縱谷，3 年前，他們終於建構了理想中的「肯納園」。

林純慧留在當地經營民宿，其他3 個家庭則不時往返試住。但4 家人為了讓更多肯納兒受惠，便決定將私人的地產作為肯納自閉症基金會的活動場地，好讓更多肯納家庭也能來到這塊夢土，為孩子舖築一條通往自立生活的道路，肯納兒父親羅先生：「我覺得孩子是我們的菩薩，我們不是孩子的菩薩，孩子來到人世間，是來成就我們的。」 牆上一大一小手牽著手的照片，高的是羅爸爸，小的是兒子，不知道前方的路有多長，羅爸爸將希望寄託在肯納園。相信自閉兒也是上天賜予的禮物。肯納自閉症基金會指出，目前該會規劃高中畢業、18 歲以上的肯納兒，平日可在基金會附設的星語小站學習工作技能，每個月再到肯納園實習4 天；至於18 歲以下在學的肯納兒，則可在寒暑假在肯納園學習自理生活。至於平日的肯納園則像是一般民宿，也供一般民眾投宿。

此外，在台灣南庄魔法樂園村有一群人，正嘗試實踐這樣的生活理念。居民中有五對夫妻和情侶，自從認識日本的共生社區山岸會，便開始思考共同生活的可能，在苗栗一起展開了共生的實驗旅

程，並稱他們共同生活的社區為－魔法樂園村，2017 年成立。透過部分自給自足、部分取自社會過剩資源，他們練習以每個人的幸福為共同的生活目標，也在追求一體幸福的過程裡，更加認識自己與他人、自己與社會、自己與世界。

第三部門的盈餘分配在美國、英國都有法令依據，特別是英國於 2003 年修訂公司法，使得英國發展出不同規模的第三部門透過營利所得落實社會目標及經濟目標、建立出社會使命及市場經濟融合的共生社區。目前台灣第三部門自製產品的盈餘分配面臨的挑戰是相關法令未針對細節具體明定，而導致台灣多數第三部門自製產品規模無法擴大的原因除了人力成本、物力成本之外，更增添了一個無法跨越的障礙。

總之，從文獻或網頁資料了解德國、美國、台灣的共生社區其實都是由組織及制度組成。任何組織均包含兩種屬性：一為經濟屬性，一為社會屬性。就企業組織而言，其經濟屬性是指企業必須創造價值獲取利潤；社會屬性指組織是一群人的結合體，因此個人特質及人際互動所衍生的社會現象必然存在於每一個組織之中。組織間出現經濟性交換行為及社會性交換行為，前者指產品、服務與相關的資訊等實質利益可以衡量標的物之交換，而後者主要是指一些交換標的物不是實際物品、利益不可衡量、不求報償義務的交換，社會性交換的動力主要基於雙方的信任關係。由於非營利組織的交換結果，通常不是以實際利潤做為衡量的指標，因此社會屬性的交換行為，在非營利組織的組織間合作中會更明顯。而共生社區能持續存在是以社會屬性為目標、以經濟屬性為手段。

第四節 身心障礙者的就業

一、偏向勞政的

身心障礙者的就業模式主要有三種：

一般性（競爭性）就業：是已具備競爭性就業能力之身心障礙者，能與一般人在相同的工作場合獨立工作，同工同酬，不需要就業服務員特別的協助與支持的就業模式，憑實力躋身就業市場。

支持性就業：身心障礙者權益保障法第 33 條明定勞工主管機關應依身心障礙者之需求，提供無障礙個別化職業重建服務，「個別化職業重建服務」意謂透過職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務等有系統的專業服務，協助身心障礙者進入職場或重返職場，藉由就業活動，增加與社會的互動，使其能自立更生，公平參與社會生活的機會。身心障礙就業服務員透過有計畫而持續性的支持計畫，安排並協助症狀與工作能力穩定之障礙者能在社區中就業，在一般職場與人共事，領取合理薪資。就業服務員需於障礙者就業期間，持續提供個案工作評估、問題解決、能力強化與支持等就業服務，並協助個案與雇主間維持良性互動。

庇護性就業：指對障礙者提供一種訓練及發展工作相關能力的環境。大致上為兩種型式，一是轉銜式庇護性就業，另一種是延展式庇護性就業。其中前者，轉銜式庇護性就業主要目的是在一隔離的環境中對身心障礙者提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業。因此，轉銜式庇護性就業是一種暫時性的安置環境，最終目的還是要回歸到正常的職場。至於後者，延展式庇護性就業則提供一長期的工作安置環境，讓身心障礙者可以運用其目前的能力在保護的環境中維持工作賺取薪資。要參與延展式庇護性就業，必須要已經接受過被認可的工作評量及工作適應訓練，然因其障礙之限制，就業能力不足無法進入競爭性職場，需長期提供就業支持者。

庇護工場定位為提供庇護性就業之場所，屬於就業類型之一種，由勞政主管，應有勞雇關係，適用相關勞動法規，並朝此方向配合修正身心障礙者權益保障法。 2007 年 7 月 11 日身心障礙者權益保障法修正後，依第 34 條第 2 項規定：各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業

服務。庇護工場係提供庇護性就業服務之機構。庇護性就業之身心障礙者者得依產能核薪，其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。雇主應依法為其辦理參加勞、健保及相關社會保險等，並依相關勞動法規確保其權益提供庇護性就業服務。

勞工行政體系針對這三方面，各自提供就業服務，重點如下：

表 2-1 對身心障礙者的就業服務

	服務對象	服務重點
一般性	對於有就業意願及就業能力，欲辦理求職登記、尋求工作機會及諮詢服務之身心障礙者	1.就業資訊-查詢就業機會及職訓資訊。 2.綜合服務-求職登記、推介就業媒合及失業給付認定。 3.諮詢服務-職訓諮詢及就業促進研習活動。
支持性	對於具有就業意願及就業能力，尚不足獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者	1.提供就業前評估及諮詢服務，擬定個別就業服務計畫，建立職前心理諮商與爭取家長支持。 2.依身心障礙者之障別及障礙程度，予以個別化就業媒合，協助職場試作、就地工作訓練與安置，陪伴適應環境與人事溝通，長期密集輔導及職場支持。 3.提供身心障礙者就業後追蹤輔導，協助處理困難，給予情緒支持，達到穩定就業，另辦理就業適應成長團體活動，增進其就業適應能力。
庇護性	年滿 15 歲具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，依其職業輔導評量，需長期就業支持之身心障礙者	提供庇護性就業服務，主管機關及各目的事業主管機關得設立或獎勵設立庇護工場或商店」，社政、衛生、勞工主管機關皆可設立或獎勵設立庇護工場，庇護工場分別具照顧、職業訓練、就業等功能。

二、偏向社政的

上述這三者均屬於勞工行政的範疇，另有一些屬於社會行政主管的方案，包括「日間作業設施－小型作業所」、「身心障礙者社區關懷據點」、「身心障礙者社區式日間服務佈建計畫」等，簡要說如下：

（一）小作所

服務對象是 15 歲以上身障者，未安置於社福機構、精神復健機構者(但接受夜間型住宿機構服務者，不在此限)，此外也包括有意願且經作業設施服務提供單位評估可參與作業活動之身障者，作業時間以每日 4 小時，每周 20 小時為原則。小作所的經營目標一為身障者的中繼站，提供作業訓練及轉銜與輔導就業，未來進入就業場所前的中途站。二為長久安置的照顧場所，以養護機構的模式提供生活品質的保障。

（二）身心障礙者社區關懷據點

近年來，台中市政府透過「身心障礙者社區關懷據點」的逐步設置，已經產生很大的力量。「身心障礙者社區式日間服務佈建計畫」則是另一種服務形式。常言道遠親不如近鄰，社區生活不僅與居民息息相關，也是人們最容易接觸到的服務窗口。為了豐富身心障礙者生活，提供身心障礙者家庭支持服務，使家庭照顧者有喘息的機會，降低照顧者壓力，臺中市政府自 101 年起設立身心障礙者關懷據點，在社區內透過運用社區資源，結合社區志工人力，在固定的時間、地點辦理社區活動，提供身心障礙者關懷服務以及社區參與機會，使身障者有機會外出參與活動，讓照顧者可以獲得喘息，同時提升社區民眾與身障者的交流，促進社區融和。服務對象是設籍且實際居住本市 15 歲以上至未滿 65 歲之身心障礙者，且以中高齡、獨居、雙老家庭或弱勢家庭為主要對象。

至 107 年社會局已扶植了 38 個社區發展協會及專業團體成立身心障礙者關懷據點，促進身心障礙者能於熟悉的社區生活中活動，並視其需求開拓、連結及整合社區資源融合。

如同市政府公告的『「有礙•溫暖在一塊」－臺中市身心障礙者社區關懷據點計畫』的工作目標是：1.促進身心障礙者能於熟悉的社區生活中活動，並視其需求開拓、連結及整合社區資源融合。2.運用專業團隊、志工及結合鄰里等社

會團體力量，並透過健康促進活動等相關課程，鼓勵身心障礙者社區活動參與，進而豐富身心障礙者之生活。3.提供身心障礙者家庭支援服務，使家庭照顧者有喘息的機會，降低照顧者的壓力。

服務項目與內容包括電話問安、關懷訪視、辦理身心障礙者社區參與活動等。

（三）身心障礙者社區式日間服務佈建計畫

衛生福利部社會及家庭署「身心障礙者社區式日間服務佈建計畫」，也是一種選項。在台中市，依不同支持需求規劃多元之日間照顧服務，例如身心障礙者社區關懷據點、雙老家庭支持據點、身心障礙者社區樂活補給站、身心障礙者社區式日間作業設施及身心障礙者社區式日間照顧服務…等。經盤點本市現行日間照顧服務資源（含機構式日間及住宿型服務)，29 個行政轄區中，尚有烏日區、石岡區、東勢區、和平區、新社區、梧棲區及大安區等 7 個行政區域未有相關服務。主要照顧者多數較可能由年邁的父母或配偶擔任照顧角色，形成雙老家庭，對這類型之家庭而言，因身心障礙者自我照顧能力較弱，就醫較為困難，無法有適當的健康檢查，及穩定就醫。故中高齡身心障礙者健康狀況不盡理想，且當家庭功能不佳或家庭無照顧能量，則亟需補充性或替代性之服務，故期待透過本方案之進行，減緩身心障礙者家屬之照顧壓力，且讓其適度獲得休息，以間接提升照顧能量。

已設置之服務據點恐未能滿足多數身心障礙者之福利需求，為落實在地化、社區化服務，及擴展本市偏遠及資源短絀地區之資源，故擬訂本計畫，以逐年建構更完整且可近性較高的日間照顧服務網絡。計畫目的是：1.鼓勵有效結合社區相關資源及地方特色，評估當地社區式日間照顧服務需求，規劃以社區為基礎的服務據點，並運用在地志工資源提供服務。2.結合地區性醫療專業人員，舉辦健康講座、體適能活動及健康促進活動等，延緩中高齡身心障礙者老化，提供預防性服務。3.豐富身心障礙者社區生活，促進社區融合及社會參與。4.支持中高齡身心障礙家庭，提供家庭照顧者支持性服務。

此方案採補助方式辦理，透過既有的平台，包括：(一)醫療或護理機構、精神照護機構。(二)老人福利機構、身心障礙福利機構。(三)財團法人、社會福利團體、社區發展協

會。以定點式及常態性之日間照顧方式於週一至週五上午 8 時至下午 17 時(承接單位得與身心障礙者家屬討論時段後，視需求調整時間)提供以下：1.生活自理能力增進。2.人際關係及社交技巧訓練。3.休閒生活服務。4.健康促進活動。5.社區適應服務。6.其他社區式日間照顧服務等。

三、支持性就業是身心障礙者多元發展的起點

對身心障礙者(People with Disabilities)來說，需要的不僅是福利更是生活，靠著是「工作福利（workfare）」與「資產形成（asset-building）」，前者有助於開源，大量增加收入，後者則透過儲蓄、資產累積，進而產生自立的正向福利效果的作法(Davis, and Sanchez-Martinez.，2015)。「工作福利」要求有勞動能力的受助者透過工作來換取福利給付，強調權利義務平衡。資產累積福利（assets-based welfare）主要目的在鼓勵個人負責自立、避免福利依賴、減除貧窮循環，並且透過公私協力、重新設計給付方式等作法，促進受助者參與(Bent-Goodley,Sherraden,Birkenmaier, and McClendon, 2016)。

勞動部已經提出多元就業方案(Multi-Employment Program of the Ministry of Labor)，目的是建構民間團體與政府部門間促進就業的合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉的計畫，創造失業者在地就業機會，因而訂定多元就業方案。

1995 年職訓局開始發展並推動「身心障礙者社區化就業服務」(The disabled community employment services)模式至今，「就業服務員」一直都是「支持性就業服務」當中的靈魂人物，扮演社會扶助力量來幫助身心障礙者在工作崗位自力生活。根據「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則第三條」（勞動部法規查詢，2014）中的定義：「就業服務員」指「辦理就業服務計畫擬定、就業諮商、就業機會開發、推介就業、追蹤輔導、職務再設計及就業支持等事項之人員」。在職業訓練機構與就業服務機構當中，都有機會聘用就業服務相關專業人員，為有就業需求的身心障礙者提供就業相關服務（施沛妍，2008）。整個社會更要發揮愛心，形塑出友善環境以支持身心障礙者就業，與大眾共同營造身心障礙者重返社會工作的氛圍裡，身心障礙者站上工作崗位就有機會超越障礙去發光發熱，造福社會。

「身心障礙者權益保障法」明訂各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力。若不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持的身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。

在連結案主需求方面，宜整合各機構的宣傳管道以傳達服務訊息、落實以身心障礙者為主體的參與式服務、建構以職業輔導評量為主軸的就業程序、建構非正式的自然支持系統。在運用服務控制提昇服務品質方面，宜提昇承辦單位事前準備能力、建制專責督導制度或設立方案督導、加強培植在地機構的承辦能力。在服務配套方面，建立特定窗口銜接其他職業重建流程、整合外在資源增加就業機會(陳玫伶，2011)。

支持性就業係一綜合性的復健工作（comprehensive rehabilitation），將重度身心障礙者安置在某一適當的工作環境，且為達至輔導其獨立工作與生活之目的，須對其在家居、社區生活、休閒生活、就業環境中所需之技能，提供系統化的訓練，並對其可能的困難予以必要的協助。美國在正常化原則（normalization）的主導下，強調提供給身心障礙者的各項服務應盡可能地合乎正常人使用的標準，避免隔離式服務的形式。其中，服務提供者，應以持續性的協助來幫助重度障礙者就業，以跳脫以往安置的消極作法，而後續在各國開始發展各種支持性的就業計畫(陳玫伶，2011)。

「精神衛生法」第三條指出為協助病人逐步適應社會生活，於社區中提供病人有關工作能力、工作態度、心理重建、社交技巧、日常生活處理能力等的復健治療及社區精神復健治療；包括社區庇護性工作場所、社區復健中心及康復之家。「社區/支持性就業」和「社區復健治療」雖指涉不同的社會現象，但就社會現實面而言兩者有交疊之處。就法條字面意義，社區/支持性就業並不屬於「社區復健治療」的範疇，目前社區復健中心實際營運時卻常夾有職能訓練活動，若又強調實習、現場演練，就會以工作團隊形式進入社區職場 (余漢儀，2009) 。

支持性就業一詞首次正式見於 1986 年修訂的美國復健法案（Rehabilitation Act）：有別於傳統的職能復建觀點的含括諮商、職訓、庇護性就業，它強調有薪給的工作且為一般薪資水準，受雇於一般職場且與非身障員工共事、持續接受支持協助。以往身心障礙者就業都是先訓練再安置（train-place），Wehman（1986）則倡導「先安置再訓練」（place-then-train），透過在工作現場對案主個別密集的教練及不限時數的支持，有助於個別就業安置可行。個別安置及支持 （Individual Placement and Support, IPS）實務手冊更加速了成功運用支持性就業方案協助嚴重的精障案主（Becker & Drake, 1993），也奠定了其後成為立基於研究證據的精障者服務方案（Darke,Becker & Bond, 2001）。主要基於零排除的原則（來者不拒），聚焦於社區中的競爭性就業（而非庇護工場或過渡性工作）、快速的工作搜尋（而非職前技巧訓練或延長研判）、提供持續支持（保住工作或轉換工作）、結合職業重建及精神健康服務、關注案主偏好的工作類型及職業支持（Becker & Drake, 2003）。

有些社區化支持性就業服務，由案主主動求助，也可能因緣際會方式意外獲得資訊而前來，當然也不乏由公部門轉介而來。目前受託承辦單位所採自行建立宣傳行銷管道並自行招募標的人口群的作法，往往受限於各機構條件與能力，導致機構不易確實掌握有需求的服務人口，同時，有需求的身心障礙者亦未必能獲取此一資源，因此，思考整合型服務有其必要。

四、相關的做法及研究

（一）社區就業經驗(the experience of community employment)

社區就業經驗有幾股助力：貴人相挺、與病共存、復健緩衝、工作意義互為激盪，成就了身心障礙者工作者角色(余漢儀，2009)。非傳統之醫病關係，有助於提升身心障礙者投入職場的意願，社區復健與社區就業的融合，符合回歸主流。

（二）會所模式（clubhouse model）

會員可以自行決定如何參與會所，以及與那些工作人員一起工作，會員亦可要求參與填寫自己在會所的紀錄；會所內所有會議都開放會員參與，同時所有空間都是共享的，不

一定要任何專屬於工作人員或會員的地方（ICCD, 2010）。「會員」這個身分，在意涵上比「消費者」（consumer）更進一步，會員被期待主動投身於自己的權益，而非被動回應專家的領導。會員身分也讓長期被排除在主流社會外的精障者，能有一份歸屬感（Staples & Stein,2008）。會籍具有永久性，不論會員離開多久，都有隨時重返會所的權利，這樣的設計與身心障礙者（尤其是精神疾病）不可預期的本質有關（Anderson, 1998; ICCD, 2010; Jackson, 2001）。

會所模式的就業方案有四種類型：過渡性就業（transitional employment，簡稱 TE）、支持性就業(supported employment，簡稱 SE)、獨立就業（independent employment）及工作團隊（group placement），但在台灣會所就業模式因政府補助而有不同，最常見的是 SE，TE 則較少。

社區化就業是共生社區營造的催化劑，社區化就業也是支持性就業具體的展現，藉由就業服務員成為雇主與身心障礙者的橋樑，協助身心障礙者穩定就業，使其在融合性的工作環境中從事有薪資的工作，並且獲得就業服務員提供持續性的輔導和協助。政府近年來推展的身心障礙者社區化支持性就業服務，朝向社區化（community-based）的方向邁進。

支持性就業模式的優勢是整合正式和非正式的資源，並建立對社區的歸屬感。此種模式的內容在人與事的媒合、訓練身心障礙者適應環境、就業服務員從事工作現場密集輔導，為身心障礙者進行輔具設計或職務再調整、建立案主的自然支持者（主管或同事等）、生活適應輔導、追蹤輔導及永續性服務（不定時與雇主、案主保持聯繫）等。

社區化支持性就業模式的服務有別於庇護性的就業服務，有三大要素：有競爭性的工作、融合性的工作場所及持續性的協助，而且工作目標著重在結合正式與非正式的社區資源，使身心障礙者最終能在地生活。因此工作者須依據身心障礙者所需要的支持和協助資源擬出一套個別化的服務流程。

支持性服務由機構中的專職工作人員負責，其職稱為就業服務員，由就服員分析工作內涵，然後在工作現場進行系統性的工作教導與工作情況的資料蒐集；初期就服員全時與案主一起工作，等到案主已逐漸熟練工作上各項任務時，慢慢從現場撤退，最後則不定期以訪問或電話方式與之聯繫。

台中市政府對身心障礙者就業提供多元的服務，勞工局積極因應，推動各項服務，落實勞動部的各項措施，在協助及保障身心障礙者就業之相關措施，整理為表 2-2：

表 2-2：勞政體系有關促進身心障礙者就業相關措施

項目		相關規定
個案管理與評量	職業輔導評量	透過專業之諮詢與工具評估，協助身心障礙者瞭解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具或服務等，並提供其具體的職業重建服務或建議，俾利其適性就業。
	職業重建個案管理	各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。
職業訓練	免費訓練(全額補助訓練費與勞保費)	針對功能較佳或可藉由職務再設計輔助解決參訓障礙之身心障礙者，提供其公平之參訓機會（含職前訓練及進修訓練），鼓勵其透過一般、融合式訓練，以增加其就業競爭力。職前訓練並於結訓後輔導其就業。
	職訓生活津貼	使參加職業訓練之身心障礙者，於訓練期間基本生活不虞匱乏安心接受訓練，提供職業訓練生活津貼補助。
	數位學習	協助不便外出之身心障礙者透過網際網路，以居家學習方式參加職業訓練，增加就業技能。提供無障礙學習課程，包括：電腦應用基礎、進階課程、職能規劃（含就業前準備）等課程。
職場見習	職場紮根學習計畫 1. 全額補	針對具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，結合民間團體及事業單位，協助身心障礙者增強職業知能，並透過職

	助訓練費 2.提供學習津貼	場學習機會建立正確之職業態度與職場經驗，強化其實務技能以促進就業。本方案分為2個階段，第1階段為職前學習課程，第2階段為職場適應課程，透過訓練與實務結合模式，提供完成之技能學習方案。
	庇護職場見習	針對具有就業意願，就業能力不足，短期內無法進入競爭性就業市場或庇護職場就業，提供身心障礙者庇護職場見習內容，包括協助增進其工作認知及態度、工作管理、庇護職場適應學習、庇護性就業工作技能訓練，提供就業轉銜及資源協助等相關服務。
	職場學習及再適應	協助經評估適性之失業身心障礙者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。
技能檢定補助 最多補助三次		補助特定對象(含身心障礙者)參加技術士技能檢定，以提昇技能水準。
短期工作機會創業輔導	臨時工作津貼	當有用人單位申請臨時性工作計畫審核通過，而身心障礙者符合資格者，公立就業服務機構得指派其至用人單位從事臨時性工作，並由用人單位轉發臨時工作津貼
	多元就業開發方案	當用人單位申請多元就業開發方案計畫審核通過，而身心障礙者符合資格者，公立就業服務機構得推介其至用人單位提供服務，以創造其在地就業機會。
	創業貸款利息補貼	身心障礙者除具工作能力、創業意願及能力，並符合各該直轄市主管機關規定資格

	房租或設備補助	1.身心障礙者自力更生補助 2.私人按摩院所經營輔導及補助，視障按摩師符合資格，其所經營之視障按摩院所得向直轄市、縣（市）政府提出經營輔導及補助申請。
	創業知能諮詢研習	針對欲自行創業之身心障礙者，考量其創業前、後均具有相當高之創業風險，因此提供其相關經營管理、輔導服務、創業貸款利息補貼等相關資訊諮詢及研習等，以提高創業成功機會。
失業給付	失業退保前6個月平均月投保薪資60%，最長6個月，另中高齡及身心障礙失業者延長失業給付請領期間最長9個月。	

資料來源：整理自勞工局官網

進一步整理身心障礙者的就業模式大致可區分為「社區化就業」與「庇護性就業」，其中社區化就業又可區分為「一般性（競爭性）就業」與「支持性就業」。請見表 1-2。競爭性就業是已具備競爭性就業能力之身心障礙者，能與一般人在相同的工作場合獨立工作，同工同酬，不需要就業服務員協助的就業模式。支持性就業為身心障礙就業服務員透過有計畫而持續性的支持計畫，安排並協助症狀與工作能力穩定之障礙者能在社區中就業，在一般職場與人共事，領取合理薪資。就業服務員需於障礙者就業期間，持續提供個案工作評估、問題解決、能力強化與支持等就業服務，並協助個案與雇主間維持良性互動。

表 2-3 對身心障礙者的就業服務

就業服務	一般性就業服務	對於有就業意願及就業能力，欲辦理求職登記、尋求工作機會及諮詢服務之身心障礙者提供下列服務： 1.就業資訊-查詢就業機會及職訓資訊。 2.綜合服務-求職登記、推介就業媒合及失業給付認定。 3.諮詢服務-職訓諮詢及就業促進研習活動。
	支持性就業服務	對於具有就業意願及就業能力，尚不足獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者提供下列服務： 1.提供就業前評估及諮詢服務，擬定個別就業服務計畫，建立職前心理諮商與爭取家長支持。 2.依身心障礙者之障別及障礙程度，予以個別化就業媒合，協助職場試作、就地工作訓練與安置，陪伴適應環境與人事溝通，長期密集輔導及職場支持。 3.提供身心障礙者就業後追蹤輔導，協助處理困難，給予情緒支持，達到穩定就業，另辦理就業適應成長團體活動，增進其就業適應能力。
	庇護就業服務	年滿15歲具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，依其職業輔導評量，需長期就業支持之身心障礙者，提供庇護性就業服務。

資料來源：整理勞工局官網

其中，支持性就業是屬於「就業服務」的範圍。身心障礙者權益保障法明定勞工主管機關應依身心障礙者之需求，提供無障礙個別化職業重建服務，「個別化職業重建服務」意謂透過職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設

計、創業輔導及其他職業重建服務等有系統的專業服務，協助身心障礙者進入職場或重返職場，藉由就業活動，增加與社會的互動，使其能自立更生，公平參與社會生活的機會。

針對上述台中市整個職業重建服務提供的範疇包含幾個環節，勞工局推動以下的措施：

1.就業諮詢服務：提供就業相關問題諮詢服務，市民可以透過諮詢職業重建個案管理員，來瞭解職業重建的相關資訊，包括職業重建服務內容、服務對象、資格條件、相關資源等，並有電腦提供網際網路線上查詢。

2.職業重建服務：包含諮詢服務、就業服務、職業輔導評量、職業訓練、職務再設計、創業輔導、就業諮商及職場深耕計畫等，是幫助身心障礙者重新建立（重返）職業生涯的服務方式，透過個案管理的概念，有效連結及運用身心障礙者各項職業重建資源，使身心障礙者在職業重建過程中，獲得連續性、無接縫且適當的專業服務。

3.職業輔導評量：透過標準化心理測驗、工作樣本、模擬情境評量、現場試做及其他評量方式，協助個人探索與瞭解就業相關特質及適合的就業安置方向。職業重建個案管理員可進一步掌握個案的就業能力、支持及就業輔具需求，擬定適切的職業重建服務計畫，評量過程中亦可幫助個案增加對自己的瞭解。

4.職業訓練：委託或補助本市已設立許可的身心障礙機構（團體），以身心障礙者的實際需求為前提，以就業為導向，開辦各項職業訓練班。藉由職業訓練，開發身心障礙者的潛能，透過培養工作技能的方式促進就業。訓練方式會依據障礙的特質進行調整，並於結訓後協助輔導就業。

5.職涯探索服務：針對身心障礙者提供個別諮商服務，透過一對一諮商晤談，協助身心障礙者在求職過程中，釐清職涯迷思，幫助瞭解個人的工作能力、興趣、需求及工作價值觀等，也透過提供求職者認識個人職業性向、技能條件及人格特質等管道，據以建立正確職業觀念，進而有效選擇職業。就業中身心障礙者亦可透過此服務釐清工作內容、同儕關係及就業環境適應等，以穩定就業。

6.職務再設計：身心障礙者希望擁有公平的就業機會，但由於其生理或心理功能的限制，在工作上或多或少會產生許多的困難及不便。為身心障礙者進行「職務再設計」

是協助其順利進入職場及穩定就業的重要措施。經過職務再設計改善後，身心障礙者原來無法勝任的工作，得以有好的表現。此外，經由職務再設計可增加雇主僱用身心障礙者意願，進而開創更多的就業機會。公民營事業機構、政府機關、學校及團體等單位，均可依身心障礙員工之就業狀況及需求或擬雇用身心障礙者向勞工局提出「職務再設計」申請，屆時將派員前往職場訪視，並依訪視結果審查給予補助。補助項目改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法及為協助身心障礙者就業有關之評量、訓練所需之職務再設計服務。

7.創業輔導：如果有創業意願，可以透過創業輔導及申請創業貸款利息補貼補助。

回顧歷史，1995 年政府就以社區化與支持性的理念為基礎，將各種就業安置方式及可能服務之對象納入考量，發展「身心障礙者社區化支持性就業服務」的運作模式，設立公立就業服務中心及身心障礙機構，發展服務流程、編製工作手冊，並積極培訓就業服務員及建立督導制度。隨後發展至今，社區化支持性就業系統成為身心障礙者就業服務輸送系統的主軸（胡若瑩、陳靜江、李崇信、李正雄，2003）。

為了身心障礙者的就業安置，首要為開拓就業市場，而開拓身心障礙者就業市場牽涉許多行職業別領域及行銷技巧，對就業服務員而言有些難度。另一方面，身心障礙者本身如何在競爭的勞動市場中獲得雇主的青睞並非易事。在求職過程中，面試是雇主與求職者的第一次接觸，多數雇主限於時間與經費，往往對於求職者的特質與工作能力無法充分掌握，僅以面試表現做出僱用決定，多數雇主往往在對身心障礙者的特質認知不足的情況下，可能針對障礙失能的狀況與工作技能表現有所質疑。

在面試過程中，來自雇主的負面接受度，也可能讓障礙者感受到不友善的氛圍，影響障礙者的表現，使得身心障礙者勞動參與受到限制 (陳郁佳，2008)。因此，在身心障礙就業服務員提供就業媒合的過程中，除了凸顯身心障礙者工作能力、求職者本身優勢、劣勢條件及外顯特質之外，雇主的價值觀與認知也是影響僱用的關鍵因素。

為了使身心障礙者可以克服困難順利進入工作職場，如何改善工作職場對身心障礙者的觀感、調整工作職場的設備與環境限制及如何在身心障礙者與工作環境間建立良好的就

業服務機制，轉變成促進身心障礙者就業上的努力方向（李正雄，2002)。

（五）支持性就業的實踐經驗

針對支持性就業服務，說明社區化支持性就業服務模式以社區本位的就業安置目標：無論障礙的類別與嚴重度，身心障礙者的就業安置都應以能回歸社會環境裡工作，並獲得合理待遇為目標。綜合評量的結果，一方面可針對身心障礙者本身，運用適當的策略來增進其工作適應技能；另一方面針對環境本身，做必要的改善與調整，以達到人與事之間適當的配合。強調公私立機關間與專業間的合作關係：加強對雇主宣導，開發就業機會，做好案主輔導與追蹤評量工作。輔導內容除應考慮各階段的工作安置方式與訓練策略外，亦應包括與工作調適有關的作法，如在社區中生活與休閒生活等的安排。

在表 2-4 中，呈現相關的研究整理

表 2-4 與身心障礙者就業環境有關之研究

題目	作者年代	研究目的	研究方法	研究發現與結論
雇主僱用中重度智能障礙者之考量因素探討	林雅淇(2007) 臺灣師範大學復健諮商研究所	探討雇主持續僱用中重度智能障礙者之考量因素，以及比較不同個人及組織背景變項之雇主在僱用考量上的差異情形。	量化研究	1. 多數身心障礙受雇者經由學校推薦管道進到職場，從事的工作性質偏向簡單反覆性、使用體力及單純手工之作業 2. 雇主僱用中重度智能障礙者之考量依序為「智障者工作習慣與態度」、「智障者工作相關技能」、「公司內部營運因素」及「外在社會因素」。

				3. 雇主僱用考量不會因自身性別、年齡、教育程度、工作職位、與智能障礙者接觸經驗的不同而有顯著差異。
身心障礙就業服務員與任務環境人員溝通情形之研究	簡淑茹(2011)	1. 探討就業服務員與任務環境人員溝通管道使用比重。 2. 瞭解就業服務員與任務環境人員溝通時所遭遇的困難程度。 3. 探討就業服務員個人特性、機構屬性及溝通狀況之間關係。	量化研究	1. 職業適應不良輔導策略 2. 工作維持的重要性 3. 就業服務年資對於溝通的影響 4. 遊說雇主提供就業機會是困境 5. 與勞政機關、學校承辦人之協同合作關係 6. 就業服務員如何藉由溝通強化身心障礙者的工作適應
從社會網絡觀點探討身心障礙者就業機會開拓及穩定就業之因素	李映嫺(2011)	1. 透過社會網絡相關理論探討身心障礙者求職行為因社會網絡關係所產生之影響。 2. 整理出不	質化研究	1. 為什麼身心障礙者需要就業 2. 身心障礙者就業管道 3. 身心障礙者就業類型 4. 影響就業穩定性是因為長期處於失業狀態或無意

		同社會網絡關係對身心障礙者求職與就業之影響因素。 3. 針對雇主、支持性就業服務員、身心障礙者三個面向提出建議與參考。		義工作 5. 社會網絡對身心障礙者的影響 6. 身心障礙者就業相關影響因素
障礙過程與身心障礙者就業經驗之探討與分析	許素彬 (2010)	身心障礙者工作環境與工作的社會文化與制度是動態的、可變動的危機因子，而危機因子間的交互影響，在不同的時間過程中，又產生不同的效應。了解這些脈絡如何影響到身心障礙者的障礙過程，及這些因子與功能及障礙的因果模式，就可以在就業服務中找到有效預防失能的策略了。	質化研究	1. 身心障礙者的障礙過程模式 2. 就業經驗與障礙過程 3. 身心障礙者在就業的領域中的個人或集體的不利是與工作的社會組織相關 4. 身心障礙者就業狀況受到教育、交通、物理環境、可近性、意識形態與文化等社會結構與制度的影響。 5. 工作環境及工作的社會文化與制度對就業所造成的現象，形成了障礙的社會環境，對緩和或加

				劇障礙過程都有決定性的影響。
智能障礙者穩定就業之個案研究~以中部某啟智教養院合作廠(場)為例	夏宜珍(2014)	本研究在探討全日型安置機構內智能障礙者穩定就業的經驗，瞭解在何種生態環境與條件促使其穩定就業，並探索社區就業對智能障礙者的意義為何。	質化研究	1. 研究發現智能障礙者能穩定於社區就業，在於雇主的接納與營造支持的就業環境，考量智能障礙者特質規劃工作、運用增強方式及現場管理，加上有課輔老師協調人際關係，提供安全穩定的就業環境。此外雇主也能回饋智能障礙者滿意的勞動報酬，吸引其持續工作。 2. 研究發現智能障礙者在智力與適應功能限制，需要長期的支持有助於穩定就業。政府在推行支持性就業服務，應依照障礙類別與程度之個別情形，落實提供就業長期支持與措施。
探討身心障礙就業困境之研究－以高雄地區聽覺障礙者	趙燕繡(2017)	本研究主要目的，在探討身心障礙者就業困境及深入了解聽覺障礙者的就業問題與因應對策。本研究方法採問	量化研究	1. 透過研究調查 50%的身心障礙者未接受就業服務員協助，政府仍需加強宣導，讓身心障礙者在面臨就業問題時，得以獲得就業服務員協

就業為例		卷調查，調查對象分為(A)身心障礙者(B)身心障礙者家屬(C)就業服務員等三類，透過問卷調查了解身心障礙者就業所遇到的各種問題。		助，因為就業服務員扮演著非常重要角色，也是重要的支持系統。身心障礙者要提升自我能力、培訓職業技能，改變工作態度，在職場上要不斷地努力學習，維持良好的人際關係，發揮最大的工作能力。 2. 身心障礙者家屬要全力的支持，養成孩子獨立生活，多讚美少責備，不要過度保護和過多壓力，適度的陪伴並協助孩子在職場找到幫助他的人。 3. 督促政府落實公私立機關進用身心障礙者，提供更多的就業機會，建立無障礙環境、就業支持、反歧視，做好各階段轉銜制度，提高身心障礙者實質就業機會。

資料來源：研究小組整理

第五節 工作福利及身心障礙就業

一、工作福利有助於社會融入

2009 年 3 月 31 日立法院審議通過《經濟、社會及文化權利國際公約》及《公民與政治權利國際公約》，在當年 12 月 10 日國際人權日正式生效。《經濟、社會及文化權利國際公約》第二條第二項規定全文「本公約締約各國承擔保證，本公約所宣佈的權利應予普遍行使，而不得有例如種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身份等任何區分。」國家應利用特殊待遇或資源來克服身心障礙者擁有這些權利的不利因素，政府應該對大眾宣導，身心障礙者在使用餐廳、旅館、娛樂中心、文化設施和其他人有同等的權利。

身心障礙者所面對最普遍也最嚴重的是就業問題，身心障礙者最重要的需求是「就業」！就業對增加身心障礙者的經濟收入、降低落入貧窮的機會、減少社會孤立、提升心理上與生活上的滿意度、增進政治參與技巧與社區活動融入等均有顯著性作用。就業尤其可促進身心障礙者的社會融入（social inclusion）。有尊嚴的工作環境與適合身心的工作機會，對身心障礙者的身心必然產生積極正向的功能，積極實踐其工作權與社會參與權。

勞動市場的排除是社會排除中重要的因素，在社會排除的多面向排除中，勞動市場的排除可以說是最主要的。勞動市場的排除，除了長期失業、臨時的或不穩定的就業，勞動力市場內部也有排除，雖然有工作可做，但所從事的是缺少職業培訓和缺乏保護的邊緣性工作、非正式甚至非法、不穩定、高風險、低收入的工作。長期失業者同時面對社會排除與不穩定就業兩種風險。

在以就業和有效的社會網絡為社會融合主要因素的大環境之中，勞動市場排除是導向社會排除的關鍵因素。由於失業常帶有負面意涵，使得許多人對於失業狀態感到羞愧，人際關係也退縮，進而使得社會網絡愈形狹窄與疏離。這在重視人情的關係取向的我國社會，衝擊性更大。長期失業或無法進入勞動市場的情形下，使個人容易陷入孤立、喪志的情況；也可能使勞動者的技能無法符合時代的需求，也會傷害其自尊。長期失業也會影響社會生活適應能力，並與社會中

大多數人對工作與社會適應的認知態度出現明顯差距，以使得失業者面臨到社會其他多數成員排除隔離的對待，構成社會關係疏離的風險危機。

在社交活動方面，失業者的社交網絡皆明顯低於就業者，若失業者互動的對象可能同樣是失業者，這樣的聯繫關係稱為「弱連繫」，並無法產生增強其與主流社會強連結的效果。失業者參與的社會活動多數僅以家庭為主，失業者較少與有工作的人來往。隨著失業時間的延長，長期失業者愈來愈無法扮演家庭要求善盡的職責，家庭其他成員的支持將會出現降低的情形，「家庭繼續支持程度」在長期失業後出現不確定狀態，構成另一項社會排除的風險，威脅身障者面對以下排除：

1.透過消滅的排除：最極端的社會排除形式是消滅，有兩種方式，一種是直接讓他們自生自滅，另一種是剝奪對他們的照顧或服務。

2.透過遺棄或隔離的排除：將需要依賴他人照顧的身心障礙者交給某些機構教養、收容、監管。清楚區隔內部與外部，剝奪身障者的個人自由。

3.透過救助的排除：以社會救助方式幫助身心障礙者，但此種救助有標籤的作用，身心障礙者因而被視為不事生產、對社會無貢獻的人。

4.透過邊陲化的排除：生活型態無法被接納。身心障礙者有些行動與大眾不同，有時無法進入主流社會，形成邊陲化的危機。

5.透過歧視的排除：歧視意味著對人的不公平、不平等的行為，造成身心障礙者在社會上不被接受。

對身心障礙者的歧視有各種形式，有的是「難以察覺」的，如設置的空間實際和社會障礙來使身心障礙者無法在平等的基礎上行使權利。如在交通、住屋和就業的地點的障礙，使身心障礙無法就業。政府未能確保身心障礙者能使用交通工具，身心障礙者找到合適工作、接受教育、職業訓練或利用公車前往各目的地。

二、相關的做法、研究

工作對身心障礙者的意義主要是降低身心障礙者落入貧窮的機會，以及促進身心障礙者的社會融入，但身心障礙者的就業過程中會面臨一些障礙及困境，例如：年齡、刻板印象等偏見以及歧視、障礙的工作環境以及工作條件、不合適的工作內容…等等，這些障礙及困境，都是需要社區及職場的接納，專業服務人員持續從雇主、身心障礙者及其家庭多方協調，讓身心障礙者能夠獲得合適、合理的工作內容及待遇及就業機會，並得以持續在職場中工作，達到穩定就業的目的。

在表 2-5 中整理了相關的研究及對本研究的啟示

表 2-5 與身心障礙者就業形式有關的研究

論文名稱	作者	年代	主要發現	對本研究的啟示
重返社區之路：會所模式中的過渡性就業	曹寶玉、余漢儀	2015	研究發現為將資料分析歸納為三個面向，分別回應之前的三個研究提問。分別為， 1.過渡性就業的實質內涵：彈性擺盪—雇主從願意捐款但不考慮聘用，到會所堅持需要職缺，最後談成了行政助理的過渡性就業職缺。雇主理解精神疾病傾向拒絕聘用。若不是會所堅持雇主可能還是會選擇以捐錢作為支持公益的方式。分別透過「組裝新職務」、「調整原有職務」等方法設計工作內容，開發職場。 2.會員的使用經驗：嘗	1.堅持對雇主持續的溝通：就有可能透過「組裝新職務」、「調整原有職務」等方法設計工作內容，開發職場。 2.願意嘗試就是成功：鼓勵身心障礙者嘗試，嘗試過程中可能的收獲包括賺取收入、展現能力、擴大生活關注、獲得接納、重

			試就是成功—工作經驗所帶來的收穫，他們認為有賺取收入、展現能力、擴大生活關注、獲得接納、重 拾自我價值等等；過渡性就業被視為重要的職能復健，因它對病友生活會有全面的影響。 3.過渡性就業對會所的意涵：建立精障社群—職場的友善氛圍也是一種社群展現，經營出一個對病友友善的職場文化首重增加雇主對病友的理解、對會所的認同。美國耶魯大學、州政府職訓單位、與當地社區精神復健中心成為鐵三角，共同合作提供職業復健方案的難能可貴。他們除了投入足夠資源，創造雇主嘗試雇用嚴重病友誘-因外，更能分工合作主動關照方案成員的各方面需求，例如會員臨床精神科需求、住屋需求，都是影響會員至鉅卻在台灣從缺的。	拾自我價值等；即從職業中復健對身心障礙者生活會有全面的影響。 3.經營出一個對身心障礙者友善的職場文化首重增加雇主對身心障礙者的理解、營造職場的友善氛圍。學校、政府職訓單位、與當 地社區精神復健中心成為鐵三角，可以共同合作提供職業復健方案。除了投入足夠資源，創造雇主嘗試雇用身心障礙者的誘因外，更能分工合作主動關照身心障礙者的各方面需求，例如因為障礙引發的需求、住屋需求，都影響至鉅卻在台灣

				缺乏。
身心障礙者在觀光產業之工作角色定位	蔡鋒樺、王嘉淳、張珈瑛	2011	有接觸過身心障礙者、較資深年長、及教育程度較高之管理者對身心障礙部屬或員工較容易肯定其工作態度及工作能力，在Wood and Marshall(2010)的研究中指出管理者若曾接觸過身心障礙部屬或工作者，則對其工作表現較易表示肯定並願意繼續雇用身心障礙員工,有接觸經驗的管理者或雇主會對身心障礙者在工作上有較少的疑慮並採取較信任的態度；在勞委會的一項調查中發現：長期進用身心障礙者之公民營單位，對於身心障礙員工之整體滿意度達93%，其中對「工作表現」與「工作態度」的滿意度更高達97%(引自勞動法律網，2006)，本研究從工作角色定位的層面驗證管理者與同事對身心障礙者之工作滿意度發現，身心障礙者已成這些單位中優質工作者。	從工作態度及工作能力方面思考，身心障礙者可能從某些業種或單位中成為高優質的工作者。
影響精神障礙者就業	任麗華	2011	比起未接受社區復健的精神障礙者，接受社區復健的精神障礙	有接受社區復健的精神障礙者，比起未接

之重要因素分析			者就業的勝算率 5.511 倍。接受社區復健是影響精神障礙者就業的最重要預測變項。	受社區復健的精神障礙者，就業的勝算率為 5.511 倍。
從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素－伴隨著「障礙」的就業路	邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、簡宏生、陳月霞、徐文豪、林婉媛	2010	受訪者就業歷程的三大主要影響因素為：一、個人因素，例如如個人特質、個人背景，以及個人信念等；二、環境因素，如職場文化、工作內容、工作條件等；三、與個人有關的歷程因素，如發展、社會化、自我抉擇，及個人欲達到與環境一致的作為等；以及與環境有關的歷程因素，如就業機會、勞動市場及政策等的變化。	從個人因素、環境因素、與個人有關的歷程因素、與環境有關的歷程因素四個面向思考身心障礙者在共生社區多元發展的可能性。
一位陶藝家的生涯歷程之敘說研究	林建德、黃媜琪	2012	不同的人有著不同的人格特質，再加上不同年代社會環境等多項因素，影響著個人的抉擇與不同的際遇。因此，如何做好準備，對於有些人對自我發展深陷困窘，有些人想要突破困境，有些人想要力求更好的生涯發展。	具備不同就業能力的身心障礙者的生涯歷程其實與一般人一樣，會因為不同的人格特質，再加上不同年代社會環境等多項因素，影響著個人的抉擇與不同的際遇。
Workplace supports, job	Banks,B.,Grossf,C.T.,Ma	2011	自然工作場所支持的概念是成功實現就業的重要因素。 這項研究的結果表明，社會	共生社區是自然工作場所，透過社會互動和自然工作場

performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities.	nk, D.		互動和自然工作場所支持改善了精神障礙者的就業支持。而支持的就業結果包括社會互動，工資和工作場所支持，評估診斷，精神症狀和全球功能評估。	所支持改善了精神障礙者的就業支持，可以成功實現就業。
Are young adults with special needs ready for the physical work demands?	Ratzon, N.,Schejter,T.,Alon,E.,Schreuer, N.	2011	基本工作需求方面，如動態力量，手部力量和精細運動技能，必須從教育環境中研究，進而到工作實踐的啟示和建議。	就輔員或社工師(員) 在教育身心障礙者過程中，將創意想法運用在工作拆解的每個步驟及用具中，除了可以提升產品品質，亦可增加身心障礙者自信心及成就感。
Problem Social Behavior in the Workplace: An Analys	Reitman,D.,Drabman,R., Speaks, L.,Burkley, S.,Rhode, P.	1999	工作場所的社會行為問題：大約 58%的受支持員工在就業期間經歷過一次或多次人際關係困難事件，這些人所經歷的問題中有 40%被描述為與性有關。	身心障礙者在共生社區會面臨不同種類的安全挑戰，必須有安全防線機制。

is of Social Behavior Problems in a Supported Employment Setting.				

資料來源：研究小組整理

第六節　有助於與身心障礙者就業發展有關者

一、工作拆解

（一）從工作拆解探索身心障礙者多元發展的可能性

拆解工作內容後，有助於簡化工作步驟，提升專注力及效能。例如把大事拆解成小事，用一件件「要做」的小事來成就一件大事。簡化是先想「不做」什麼，再想「要做」什麼。專注其實是捨棄不要做的事，把力氣用在留下來要做的事(永田豐志、張智淵譯，2014)。在企業中的工作分解結構(Work Breakdown Structure)，最初於 1950 年代用於美國國防計畫中，1960 年代發展並定名為工作分解結構或工作拆解法，常以縮寫 WBS 概稱。

WBS 可將含有多項執行動作的專案分解為適合現行資源及人力分派的工作任務，常用於專案管理、系統及軟體、硬體工程等領域。製作 WBS 的兩大重要概念是各工作任務相互獨立、同一層工作任務的總和需符合 100%原則。能快速正確地建立人力及各項資源的組織分工，有效監督分割後的工作任務，確保所有工作任務得到妥善的分派(吳嘉玲、王雋蔚、 徐秀媚、陳昵雯，2009)。

現今不同行業別、不同生產線運用工作分解的方式是常見的，為了因應工作拆解會研發出不同的輔助工具，提升效率及產能。在身心障礙者支持性就業的場域，也屢見雇主或就業服務員為了工作拆解的工序，創意發想使用各種器材製作輔具，提供身心障礙者於製作產品時使用，除了經濟，更加的實惠。這些是研究小組進行各項深度訪談及焦點團體之後的結果。

工作拆解又稱任務拆解(Task Breakdown)，步驟比標準作業流程更細，最常被使用在企業組織運作過程中，將一個工作拆解成數個步驟，由不同的人分工完成，是專業分工的一種方式。其中包括團隊默契的建立、分工設計的妥適、效率效能的考量、適才適任的抉擇。當然並非所有的工作內容都適合拆解，有的工作拆解後可以讓原本複雜的工作內容簡化，有的工作內容拆解後反而變得更加的複雜，因此邀請身心障礙者投入的職業種類必須做選擇與區辨，並非所有的職業種類都適合拆解。

以企業言，Momoh、Roy and Shehab(2008)提出了一個工作分解結構的階段性實施的企業資源計畫（ERP）解決方案。他們認為構成 ERP 實施專案的關鍵活動必須被詳細識別，且每一個關鍵活動都是完整的。每個關鍵活動說明完成項目的每個部分所需的任務，在每個選定的活動中通常必須對遇到的潛在挑戰進行了討論。最後，提出了使用 WBS 來降低 ERP 的成本。簡言之，在企業中的工作分解是為了降低成本，這是企業將工作拆解後聘用身心障礙者的誘因之一。

以農業言，在農業產品植栽過程的工作拆解包括有機廢物來源用於植物或動物來源、食品廢料、花園廢棄物、污水、紙張和木材。有機廢棄物可以回收利用。堆肥、生物炭、土壤調理劑和沼氣是可回收有機廢棄物生產的部分產品(Milla &Huang ,2010)，這些農業產的植栽過程都適合工作拆解，可提供身心障礙者參與其中，除了勞動的鍛鍊亦具備療育效果，也提供現今農業人力缺工的另一種選項。雇主及工作場所受雇者可以一起思考如何將該單位的工作拆解，也可以透過補助專案外聘該領域專家指導如何將該單位的工作拆解，以此方式推展及鼓勵工作拆解的職缺釋出。

工作拆解對身心障礙者投入職場是助力或是阻力？尚難定論。身心障礙者投入職場，工時長短不是重點，重要的是彈性。因為功能缺損導致身心障礙者更需要找對方法、採用適合的技術、透過拆解與重新設計工序，完成團隊合作、完成工作任務。

職場彈性對身心障礙者及雇主都是挑戰；例如對身心障礙者是一種特殊化，易引發標籤效應；對雇主而言會有成本無效益耗損的風險。因此哪些產業別的工作拆解，對身心障礙者投入職場的多元發展是助力或是阻力需加以評估的。

從訪談結果中可以知道有許多的產業工作內容都可以拆解，只是要看雇主雇用身心障礙者的意願、工作環境是否對身心障礙者是高風險環境、拆解後的工作型態是對雇主有利或是對身心障礙者有益，都影響是否釋出拆解工作職缺或是身心障礙者就業之意願。

（二）善用工作再設計(組裝新職務)協助身心障礙者工作順利接軌

以工作再設計(組裝新職務)來看，管理者對身心障礙員工的工作角色定位之看法對其工作滿意度有顯著相關；工作

態度認知對工作滿意度具有顯著的正向影響；工作滿足與服務態度也存在正相關。身心障礙員工對工作的投入程度較無法引起同事對其工作滿意度之認同，與其他構面相較上有一段差距。以工作投入的層面來說，顯示身心障礙者對面臨工作上問題、協助組織解決困境的程度及完成工作績效的能力。可能原因為身心障礙員工在此產業大多從事基層的工作(如清潔或文書傳達)，內容多為簡易性或重複性，其工作性質無法將組織績效與其投入程度做出強烈連結。

在工作能力方面，身心障礙員工在認真學習構面呈現與工作滿意度較低度相關，原因也可能與身心障礙員工工作性質有關，若工作內容較為簡單，重複性高或無挑戰性，工作者則較無須主動學習目前與自身職務相關的最新技術、設備與知識。Ratzon et al.,(2011)發現就算身心障礙者在身體使用能力上較為弱勢，但他們在社會上大部份能找到藍領階級(需花費體力與勞力)之工作，部分企業及組織在工作分配上確實較不易將困難度高，具挑戰性，極重要影響組織績效之職務配置給身心障礙者。相較於早期偏向提供職前訓練之方式，在工作環境中提供支持團體及重視工作設計對身心障礙工作者來說，是他們在競爭激烈或具挑戰性的工作環境中生存與成長的重要關鍵(蔡鋒樺，2011) 。

（三）管理者調整簡化原有工作，可協助身心障礙者融入工作單位

管理者對身心障礙員工的工作角色定位及工作滿意度是否高度認同呢？蔡鋒樺(2011)的研究發現；同事對身心障礙員工的工作角色定位與其對身心障礙者的工作滿意度都抱持肯定之態度，但在工作投入及認真學習對工作滿意度的相關程度上較為薄弱，因此建議業者、各縣市社會處(局)及勞工處(局)，在進行身心障礙員工職訓以及工作安排時，可以視身心障礙員工本身能力，給予一定程度有挑戰性的任務，並提供工作環境上之支持團體及教育訓練，讓身心障礙員工在工作上不會都是從事簡易或重複性之工作。除了提升身心障礙者工作上之成長，也藉此提高同事在工作投入及認真學習對其之看法。在安排身心障礙者工作單位時，建議業者可以找該單位有接觸過身心障礙者，且較資深的管理者或員工來帶領，使身心障礙員工容易融入該單位。

表 2-6 與職務再設計有關之研究

題目	作者代表	研究目的	研究方法	研究發現與結論
友善職場：以職務再設計探究肢體障礙者工作權的實踐	張朝琴(2014)	探討肢障者工作權之保障問題，並探討如何運用職務再設計實踐肢障者工作權。	量化研究	1. 環境上或空間上的障礙導致肢障者與一般人產生疏離，或降低雇主聘任意願。 2. 職務再設計使肢障者能於工作場域中找到合適的工作環境。 3. 無障礙空間之設計可降低肢障者進入職場的門檻，並降低職場上的傷害。
以國際健康功能與身心障礙分類系統描述分析高雄市 98 年度身心障礙者職務再設計個案	連乙靜、吳明宜、徐淑婷、吳亭芳(2011)	以 ICF 代碼檢視身障職務再設計申請者所得的服務，是否呼應個案需求。	質性研究(內容分析)	1. 專業人員進行身心障礙員工的職場訪視和談，可進一步了解、規劃並提供更專業適切的職務再設計服務。 2. 邀請跨專業團隊共同進行訪視和討論，並填寫職務再設計申請資料，以期對身心障礙個案有更客觀與全面性看法。
隱性的職務再設計－淺談各國職場人力協助政	吳亭芳、黃名嘉、陳雅	透過文獻回顧瞭解美國、澳洲、日本及台灣等各國之職場人力協助服務	質性研究	1. 「個人照顧」與「職場協助」的分界有一些灰色地帶，如：處理文件夾、打開耳機、把地上

策	玲、陳淑雲(2016)	政策，並比較各國政策，以做為未來發展台灣職場人力協助服務模式之參考。		的東西撿起來等，這些灰色地帶為值得探討的議題。 2. 目前臺灣職場人力協助服務以視覺障礙者及聽覺障礙者為主，未來可參考國外的政策內容，逐漸擴大到精神及心智障礙類。 3. 臺灣職場人力協助主要來自勞政機關，政策有明確的經費依據。未來也可以考慮以經費補助、人力指派與身心障礙者或企業減稅之方式，多元並進。

資料來源：研究小組整理

二、部分工時

部份工時(part-time)制度產生於二次大戰期間， ILO 頒佈「1994 年部份時間工作公約」，對於部份工作時間者的勞動保護成為國際勞動基準上之要求。ILO 對部份工時所下的定義為：「工作時間比工作場所之標準工時有相當程度短少之規律性、有酬工作」，此定義包含了以下意義：

（一）工作是規律性的，有正式及繼續之雇用關係存在。

（二）工作是有報酬的。

（三）工作時間有相當程度的短少。

（四）工作時間較工作場所之標準工時為短。

「部分時間工作」是屬於非典型僱用型態的一種，屬於非長期或非全日的工作型態。部分時間工作的發展源自於企業對人力運用的彈性需求，方便企業內之工時管理，增加競爭能力，對勞工而言，可以考慮個別狀況，適度調整。

國際機構在分析各國勞動力指標時，多採經常性週工時未達一定工作時數門檻作為部分工時工作者之判定標準，像經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development，OECD）就將部分工時工作者定義為主要工作每週經常性工時未滿 30 小時，2014 年 OECD 國家平均部分工時就業者占總就業者比率為 17%，其中荷蘭因法規要求，若部分工時工作者係從事每週有一定工時之固定工作，與全時工作者享有相同勞動權益保障，致部分工時者占就業人數比率 達 38.5%最高，瑞士 26.9%次之，日本及南韓分別為 22.7%及 10.5 %，我國 3.1%（2015 年亦為 3.1 %）則遠低於多數 OECD 國家。另就性別來看，各國皆以女性從事部分工時工作之比率較高，我國女性 為 4%，高於男性之 2.3%。

工作時間形態未能達到每週經常性工時 40 小時，可以採用各種方式調整，例如縮短每日、每週、每月和每年之工時；等量、不等量；規律和不規律分配；固定的或彈性的工時規定，亦可綜合各種形態加以運用。例如：每週工作天數與全時工作者相同，但每天工作時數少於全時工作者；每天工作時數與全時工作者相同，但每週工作天數少於全時工作者；每週工作天數與全時工作者相同，但每天工作時數不定等，均為部分時間工作的形式。

聘人單位採用部分工時最主要的原因是提高人力運用彈性，以滿足臨時或季節性人力需求。企業使用各類「部分時間工作者」的原因，比例較高的選項依序為「臨時或季節性人力需要」、「工作內容不需正職員工」、「因應每日工作高峰期」以及「遞補正職員工休假或無法工作時段」。若按不同類型區分，大致上也以該四項的比例較高，製造業以「臨時或季節性人力需要」為主要原因。

部分工時工作通常工時較短、工資較低，外界認為，通常是找不到正職，才會被迫打工。不過勞動部發布 2017 年部分工時勞工就業實況歷次調查指出，從事部分工時工作之勞工多數都是自願。勞動部 2014 年部分工時勞工就業實況調查結果，95.7%從事部分工時工作之勞工為自願性，探討其原因，兩性皆以「能選擇工作時段」比率最高，女性以「貼補家用」占 41.8%（較男性高 8.1 個百分點） 居次，男性則以「因為目前還是學生」占 40.8%（較女性高 11.9 個百 分點）居次。另就未來工作動向觀察，45.4%部分工時就業者

仍要「繼續擔任部分工時員工」，24.5%希望能「擔任全時員工」。

部分工時工作者通常指其工作時間較該事業單位之全時勞工工作有相當程度縮短之勞工。另一份根據行政院主計總處資料顯示：2017 年 5 月台灣部分工時就業者人數為 41.7 萬人，占總就業者的 3.68%，其中受僱者人數有 36.9 萬人，占總受僱者的 4.1%。從事部分工時工作之勞工，高達 97.1%為自願；主要是因為「能選擇工作時段」占 52.4%為最高，其次是「貼補家用」占比為 37.7%，以及「工作比較簡單」占 26.8%。「因為目前還是學生」占 24.8%；「對於工作內容感興趣」占 22.4%；「打發時間」占 15.8%、「想縮短工作時間」占 12.1%。也有 6.6%是因為「幫忙親友」、5.5%認為「可以馬上離職」、0.7%「等待服兵役」。勞動部進一步分析，近 3 年以「能選擇工作時段」上升 4.3 個百分點為最多。

值得注意的是，調查顯示，目前從事部分工時工作之勞工，2.9%為非自願，主要原因是「找不到全時工作」占 1.3%，因「家庭因素無法擔任全時工作」占 1.1%。「體力無法擔任全時工作」占 0.4%，「公司業務務緊縮，以縮短工時因應」占 0.3%，「學校實習」占 0.1%。部分工時勞工對於未來工作之規畫，勞動部調查顯示，46.2%部分工時勞工仍要「繼續擔任部分工時員工」，19.3%希望未來可以「擔任全時員工」。

聘人單位通常會在營業高峰期時大量使用臨時性員工，藉以及時且快速地解決短期人力缺乏的問題，或在比較不具技術性的工作上使用臨時性勞工，如此不但不影響生產品質，也替聘僱單位節省人力成本。

但是也可能因此產生許多管理的問題以及困擾，例如臨時性人員的流動率高、管理不易、工作層面無法達到設定水準等問題。尤其自願性部分工時員工，可能把這種部分工時工作當作尋找長期性和穩定性工作的跳板與過渡期，所以當臨時性員工另外找到正式全職性的工作時，就會離開原來的臨時性工作，組織可能因此要重新招聘和訓練。然而面對全球化競爭，組織對市場需求不穩定度提高，其對人力彈性運用的需求也將有增無減。

表 2-7 運用部分工時人力的優缺點

	對企業	對個人
優點	節省企業固定成本 降低錯誤僱用的風險 彈性的人力資源 解決專業人才的問題 減少程序上的麻煩 資源集中	工作多樣化及較高的成長機會 解決找不到工作的問題 初入職場的工作試探 增加收入
缺點	無組織承諾、唯利是圖 管理成本提高、減少利潤 造成公司安全問題 影響團隊運作 增加職場暴力行為 工作滿意度較差	福利少 無就業保障

出處：修正自潘秀貞(2002)。

三、聘僱單位的配套

當聘僱單位選擇採用部分工時人力來達到組織發展及降低勞動人事成本時，為避免可能負面影響的發生，必須審慎評估。大致上需經過以下 4 個程序與步驟：

（一）確認哪些工作可以藉由部分工時人力來執行與推動。

（二）比較部分工時人力運用的成本與工作品質。

（三）探討部分工時人力運用對於企業員工的影響。尤其如果組織中有些部分工時人力是由原本員工轉為非自願性部分工時人力，容易影響員工士氣及忠誠度。人力資源管理者應該透過參與及溝通管道讓組織成員瞭解採用部分工時人力的原因。

（四）組織內資源的重新調整與安排，使核心工作的推動與執行更加順利。

自願性部分工時工作者，對於工作環境品質、雇主管理措施、專業能力的發揮及生活自主性的追求較高，因此勞動者對工作時間的彈性、工作型態的多樣化之要求也不斷提高，自願性部分工時勞動者期望能兼顧生活裡的其他活動，例如能從事家務、繼續接受教育、擁有一個以上的正式工作、追求個人興趣實現、為公益團體作志工等。這兩年，「斜槓」(slash)一詞近來火紅，無數人渴望過著「斜槓人生」，眾多在職場打拼的朋友都希望在本業之外，還有一些發揮的舞台。許多角色都屬於「斜槓」。

當然，每一個斜槓都靠高品質，都得力求完美，才可以繼續執行該角色。由於部分工時工作者與僱主的勞資關係，許多時候是透過短期契約或個別接案契約，自願性部分工時工作者對於職場的選擇較具有主動性，當工作職場無法滿足其需求，極有可能下次就不再續約。組織面對自願性部分工時工作者與非自願性部分工時工作者，所採取的管理方式不同。

從一而終或一個蘿蔔一個坑的觀念在多變的今天未必符合多數人的期待，但適合多數人。每天可以規律工作及生活，上班與下班的時段分得清楚，週末屬於自己。生涯路徑容易預測，看看前人大致可以判斷自己未來幾年甚至幾十年的可能發展。最重要的，因為領工資薪水，穩定的收入象徵大致穩定的支出，理財的規畫清楚。如此有助於成家，以及支付成家後的各種家庭開支。然而，個別差異、多元化、多樣化，愈來愈普遍。

「部分工時」是屬於非典型僱用型態的一種，屬於非長期或非全日的工作型態。部分時間工作的發展源自於企業對人力運用的彈性需求，方便企業內之工時管理，增加競爭能力。對勞工而言，也可能達到工作、健康、學業或家庭生活兼顧的目的。「非典型僱用」愈來愈多，聘僱型態較常見有：1.部分工時工作：每週工作時數少於某特定標準的工作者。2.二、臨時性工作：勞資雙方訂定契約的短期或臨時性工作。3.電傳勞動：勞動者運用資訊通訊設備，在受雇機構以外地點工作。4.派遣勞動：雇主將自已僱用的勞工，在勞工的同意下，提供給別家機構從事勞務，並接受該機構的指揮監督。

部份工時及部分薪資也許是使身心障礙者在就業市場另謀發展的一條路，國際勞工組織於 1994 年頒佈「部份時間工作公約」，對於部份工作時間者的勞動保護成為國際勞動基準上之要求。ILO 對部份工時所下的定義為：「工作時間比工作場所之標準工時有相當程度短少之規律性、有酬工作」，此定義包含了幾個意義：1.工作是規律性的，有正式及繼續之雇用關係存在。2.工作是有報酬的。3.工作時間相當程度的短少。4.工作時間較工作場所之標準工時為短。

國際機構在分析各國勞動力指標時，多採經常性週工時未達一定工作時數門檻作為部分工時工作者之判定標準，像經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development，OECD）就將部分工時工作者定義為主要工作每週經常性工時未滿 30 小時。根據行政院主計處每年 5 月辦理之「人力運用調查」，依受訪者自行認定，我國部分工時就業者人數大約在全體就業者的百分之三至四之間。

自願的部分工時勞動者，其未來職涯發展可能面臨到兩種效果南轅北轍的效應，一是「踏腳石效應」，二是「烙印效果」，或稱「陷阱效應」，如果身心障礙者如此就業，還是可能造成烙印效果。

1.踏腳石效應（stepping-stone effect）

(1)形成原因：工作者因為沒有更佳的選擇所以才不得不選擇從事部分工時工作；或者因為臨時性工作具有某些好處可以吸引工作者從事，例如有助工作者更廣泛、深入地蒐集就業資訊，又可增加經驗、學習技能、賺取短期外快收入，並擁有較大的時間彈性。

(2)尋職過程：有利於尋職活動的進行與成功媒合。

(3)結果：幫助部分工時工作者者銜接到一份正式、全職的工作。

(4)工作者的認知：部分工時工作是走向正式工作的第一步。

(5)工作表現：如果工作者企圖在其工作的公司轉任正職員工，那麼他們將會更努力工作，工作者對於組織的態度轉變也會顯示在表現出更高的組織公民行為、更多組織承諾及較低的缺席率、較低的離職意願。

2.烙印效果（stigma effect）

(1)形成原因：基於個人條件、意願或其他外在因素造成工作者只能從事部分工時工作。

(2)尋職過程：在其後續的尋職活動中傳達給雇主負面的訊號，造成爭取較佳工作的阻礙因素。

(3)結果：對工作者的未來的薪資、就業穩定度、福利等方面將產生不利的影響。

(4)工作者的認知：從事部分工時工作，令他感覺走投無路或視為不符其需求的、差勁的工作樣態。

(5)工作者可能表現：因為預期轉任正職的希望不大，可能顯示較弱的工作動機、表現較低度的組織公民行為、低度組織承諾、較高的缺席率與較高的離職意願。

對聘僱的一方來說，採用部分工時人力，可以使用導入工時彈性化的方法。將員工的實際工時切割成較小的單位：為了使生產設備與設施能夠運轉更長的時間或大幅延長開店時間，將員工的工時切割成較小的單位，彈性運用人力。每日 24 小時、每週七天全年無休狀態，就如 24 小時便利商店的店員。這類工作的工時彈性化大多採輪班設計，其包括連續班制（successive shifts）及交疊班制（overlapping shifts）的運用，員工可以是「輪班」或「固定班」，因此除了全職員工外，搭配使用部份時間工作者，則更能做靈活的運用，從而安排例如「週末班」、「假日班」、「小夜班」、「短班」等設計。

雇主可能因季節性波動、每日或每週的業務量波動或人力需求的無法預知等組織活動的不規律現象，需要彈性運用人力。此種人力或工時安排的問題，主要的解決途徑是採取變形工時制或者採用部分工時。全時勞工與部分工時勞工仍存在著相當大的差異（成之約，2000），包括：部分工時勞工的技術層級較全時勞工為低；部分工時勞工的升遷前景較不樂觀；在資格條件相當的情形下，部分工時勞工的薪資水準較低；部分工時勞工所獲得的福利待遇有限；部分工時勞工較不能獲得教育訓練的機會等。

因此，部份時間工作固然可以滿足勞工工作與家庭兼顧的需求，但工資偏低和缺乏教育訓練機會卻可能是負面影響。部分時間工作對於勞工權益而言，不都是正面的。

第三章 研究方法

第一節 研究取向

一、研究屬性

本研究屬於社會科學的研究，強調科學研究的步驟。社會科學領域有些採用演繹法（deductive method）從事研究，演繹法又稱推論法，從理論出發，自理論中推出假設，試著解釋有關概念、發展指標、製作調查工具、蒐集資料，然後整理及分析資料，獲得結果，以驗證假設，判斷理論。此種取向對量化研究較為適合，如果有成熟的理論，依此進行較為有效。

由於本研究欠缺成熟理論，因此較適合採用歸納法（inductive method）。此一方法是先訂定研究的範圍，確定觀察對象，然後進行蒐集資料，最後根據所蒐集的資料，找出一些法則。演繹法從理論出發，而又回到理論的檢討；歸納法則是以觀察做基礎，進而發展。

在研究步驟方面，綜合 Keller and Light 以及 Kinloch 的說明，科學性的研究過程依序為：

1.研究問題的界定：選擇主題必須明確而清楚，主題最好是特定而集中，亦即「小題大作」。

2.文獻檢討：使研究者能夠熟悉相關的研究和資料。

3.範例的選擇：任何理論建構的第一步驟是將要觀察研究的現象加以概念化，用以描述假想的因果關係，並加以濃縮成幾個有用的範例（paradigm）或模式（model）。範例是研究的指導原則，是一個方向盤，引領研究者進入社會學研究的世界。

4.給基本概念下定義：每一個範例或模式裡總包含數個有關的基本概念，用以描述受觀察的社會現象。因此必須根據範例或模式的特質將每一個概念仔細地給予定義，以確定研究範圍。

5.確定各概念間的邏輯關係（logical relationships）：亦即

形成假設。

6.方法論的實際運用：當把概念和範例加以確定後，變項和指標也選好後，接著選擇一種或數種較合適的研究方法以收集資料來證明或支持在原先假設裡所定的因果關係。

7.資料的分析：資料蒐集完後，下一步驟就是將資料加以分析。

8.資料的解釋。

本研究基本屬性為探索性的，若研究主題是新穎而研究闕如、當研究者檢視新的興趣或研究者試圖測試研究的可行性或發展更仔細的研究方法時，多會採取探索性研究（陳若平等，2007）。效用是實用主義（Pragmatism）者的訴求，知識主張的產生多源自於活動、情境和結果，認為問題本身才是最重要的，研究者應使用所有的方法來瞭解問題，以呈現科學的真相。

在研究設計方面，研究者應儘可能將研究情境與資源作最有效的安排，始能以相對經濟的方式，依照研究的目的，來取得準確的資料，並作正確的分析以解決研究問題（王雲東，2007）。本研究採取縱貫性多元研究方法，包括深度訪談、焦點團體、德菲法等，持續蒐集資料並聚焦。

二、研究的架構及工具

本研究強調了解的深度，探求並使用多元的觀點，重視研究過程、意義和研究的場域，專注於資料的詳盡和特性，強調以研究對象為中心，嘗試去了解當事人本身對人、事、物和環境所賦予的意義，接納當事人個人主觀意識的存在，將研究結果置於脈絡情境中。

在資料蒐集方面，廣泛閱讀相關文獻，身心障礙者的工作設計可透過工作拆解及職業拆解協助其就業，本研究主軸為試圖從障礙者就業平台到工作福利的多元發展，進而思考如何結合勞政單位與社政單位促進障礙者多元發展，而此研究主軸的實踐是共生社區的落實。因此共生社區、身心障礙者多元發展可能性、工作拆解及職位拆解協助身心障礙者就業，皆為本研究資料蒐集的範圍。

國內外文獻蒐集方面，使用下列關鍵字搜尋：身心障礙礙者的工作設計、工作拆解、職業拆解、協助障礙者就業、work breakdown、work breaking、job splitting、Decompose、

work、operation、working、operating、running、performance、resolve、decompose、disintegrate、disassemble、break down、break up、decomposition、movement、motion、action、decomposition of movement、Work Breakdown Structure(簡稱 WBS)、Work Breakdown Structure & Bad employment。針對工作拆解搜尋結果多數為企管專案管理提及如何拆解等。關於身心障礙者的工作拆解衣料有限。

三、研究執行的考慮

研究執行前先考慮的重點有：研究設計、研究程序、研究參與者、研究品質檢核、研究倫理及如何分析與整理訪談資料，以下簡要說明：

（一）研究設計

研究者採用半結構式深度訪談法、焦點團體法、德菲法的專家諮詢，在質化（qualitative research）探索性研究方面，經過填寫錄音同意書後，陸續完成受訪者錄音訪談。於研究設計時預訂每位深度訪談受訪者訪談時間約 60-90 分鐘。訪談地點選定不受干擾的場地。

（二）研究程序

1.文獻閱讀與整理

研究者於研究的最初階段，先閱讀相關文獻，了解研究在相關議題上的研究進展，並據以擬訂訪談大綱的初稿。

2.研究階段：逐步形成訪談大綱。

3.進行訪談：重點包括訪談內容循序漸進。訪談過程避免使用避免專業術語，採用受訪者熟悉的工作問句方式。訪談過程有的受訪者會按訪談大綱題項分享，有的受訪者會以自己遇到的問題作深度分享，研究者須適時引導與澄清。

4.分析與整理訪談結果。研究者於訪談結束後即將錄音檔內容謄寫為文字稿並反覆確認，再將文字稿以代號整理訪談摘要並編碼，涉及個人隱私的資料須隱匿。

（三）研究參與者

在研究對象的選擇上，研究者欲探究的問題與研究對象的工作經驗息息相關。

（四）研究品質檢核

在蒐集資料集方面，研究者運用「半結構式的訪談大綱」

來協助訪談的進行，期望訪談的內容能夠更符合研究目的，在訪談過程中以錄音的方式記錄訪談內容，以便聆聽轉謄為逐字稿。

研究者在研究的需求下，本著「參與者福祉」為優先的精神下，努力做到的研究倫理規範有：

(一)知後同意：研究者謹遵研究倫理，在邀請研究參與者接受訪問時，先取得其口頭允諾後，以確保研究過程中，不因研究者與受訪者的交情而傷害到其權益。

(二)徵得同意後錄音：研究者在找尋研究參與者時即說明訪談時需配合錄音，因此受訪者是在知情且同意的狀況下決定參與研究。受訪者基於認識或友誼而信任研究者，但為了更保障受訪者的權益，在進行訪問之前，研究者會再度將資料呈現的保密原則向受訪者詳細說明，讓受訪者能放心；且同時說明錄音轉謄為文字稿，資料經整理與分析後，引用於論文結果之撰寫。

第二節　多元蒐集研究意見

一、多元研究方法

每種研究方法涉及不同的觀點，方法如同萬花筒，依所使用的方法之不同呈現不同的觀察結果。由於不同的方法使用者各有其解釋，加上觀察單位定義的不同；觀察的對象及環境持續地變化，使研究者為追求內在與外在效度，避免使用單一方法論而產生的個人偏差，而傾向採取多元研究方法以解答研究問題，進而瞭解及描述研究現象

多元研究方法的型態可分為：（1）資料的多元：對多元或不同的被觀察對象作調查與收集資料，包括不同的單位，時間、空間與人；（2）研究者的多元：採取不同的觀察者；（3)理論的多元：由不同的角度的理論或觀點去解釋研究議題；（4）方法的多元：採用多種研究方法與資料收集方式；（5）跨學科的多元：跨越不同的領域觀點進行議題研究(黃秀雲，2015)。本研究均加以考慮，並適度應用。

多元研究方法上常採用訪問法及實地觀察法，前者是一種面對面，由訪問員親自詢問問題的蒐集資料方法，請教的題目可分為「有結構訪問」和「無結構訪問」，本研究事先提供訪談大綱。觀察法則可看到現場的情形，可直接觀察到事情的發生或情況，實地觀察所蒐集的資料，較為詳盡與可靠，但並不是本研究的方法。

二、深度訪談法

深度訪談法是受訪者與訪問對象進行面對面溝通討論的一種方法，以廣泛的蒐集所需要的資料，增加資料的多元向，更能藉此瞭解受訪者對問題的想法。為了更深入的瞭解臺中市各身心障礙團體提供各項服務之整體運作情形，在訪談單位的選取上，找出較具代表性或提供之服務能歸類在以共生社區為概念之主軸下者進行訪談，訪談對象多元希望藉由深入訪談與觀察，瞭解實務執行運作細節，在透過整理分析與比較，找出共同點。

訪談過程，無論是口語的或非口語的，訪談者不做評斷、也不表示個人意見，以減少偏誤。訪談目的是要能針對受訪主題得到深入而紮實的了解，研究者要能夠了解事情脈絡，適時追問、注意各種情境、意義與脈絡，才能達到一定

的程度的訪談深度。

訪談名單及訪談時間地點詳見附錄壹。

三、焦點團體法

焦點團體訪談法是指在團體的情境中，團體成員在主持人的帶領下，針對特定的議題進行討論，以便蒐集研究相關的資料，此種方法可以讓成員藉由互動與討論，蒐集到更深入且具共識的研究資料。本研究進行至少三場次的焦點團體訪談，訪談對象分別包括政府部門及專家學者代表、地方特色產業代表及民間單位辦理不同類型服務之管理階層主管。邀請焦點團體參與者在團體進行中，就共生社區概念探討身心障礙者多。

針對焦點團體訪談法，焦點團體成員的選擇傾向異質性團體成員，原因有二：1.異質性成員符合共生、多元的概念。2.提出欲建立有效團體，其中一點必須確認成員是否有多元的知識與技能。跨領域的研究團隊比成員背景相似的團隊更具生產力，成員有不同意見比相似意見的團體更具有創造力，成員背景異質的管理團隊與同質的團隊更具有開發性(Guzzo & Dickson，1996)。但異質性不見得一定都是好的，當成員具備高度技能及都認同團隊目標的情況下，才會看到異質性的好處(蔡春美等，2012)。

因此依據上述原則選擇焦點團體訪談成員，邀請的名單如附錄貳。

四、德菲法的專家諮詢

德菲法(Delphi)是一種匿名式的專家集體決策技術，針對某一主題，詢問相關人員意見，經由一系列精心設計的問卷，並伴隨相關摘要資訊與先前問卷回應意見的提供，以系統化的方式整合群體專家的專長與意見，獲得複雜問題之答案。德菲法的基本假設為相關領域的專家所組成的群體，集思廣益所產生的決策會較個人的思慮更周全，同時避免面對面的溝通干擾，決策品質更佳（郭辰嘉，2007）。

德菲法的適用時機為：（1）研究問題本身可提供的資訊少，不確定性高。（2）研究問題本身無法提供精確的分析技術，但可以藉蒐集主觀判斷資料作為答案。（3）對於複雜的議題需要與其他專家互動討論。（4）因為時間、距離、經費等因素而無法舉行經常性的群體會議。（5）必須保留參與者的異質性，避免多數意見的壓力等特質，而影響結論的異質

性。因此，此方法特別適合本研究。

此法有其限制及使用的困境，包括（1）專家選取不易，專家不一定能參與；（2）多回合的問卷進行非常費時，不易控制進度；（3）因費時且次數較多，參與者須有耐心與熱心，才可完成有效的意見調查分析；（4）樣本流失問題，問卷回收漸少將使代表性降低；（5）統計處理的弱點，題目的信度內部一致性考驗，較缺乏信度、效度的鑑定標準；（6）不同的專家意見整合的困難（郭辰嘉，2007）。

本研究擬採取多次溝通的方式爭取專家願意且持續參與，選擇郵寄及電子郵件及電話等方式，提醒專家回覆問卷，以增加研究的效度、降低樣本流失、控制進度，同時採取集中量數及製作修改前後對照表方式，以有助於整合專家的意見。當進行若干回合的問卷調查，若共識已建達成，回答情形已經沒有顯著的變動時，即整理分析最後結果。

本研究的德菲問卷設計是根據相關文獻與資料收集，為保持開放性與兼顧研究範疇，運用修正德菲法，將問卷答題方式以各面向、系統項目之適切性調查為主。

邀請專家候選名單中的人員，詢問其參與擔任本研究專家的意願，擔任專家人數 7 人，確認本研究的專家名單後，寄發第一回德菲問卷，諮詢專家就其專業知識與經驗。問卷回收後分析整理，以為設計第二回問卷的基礎，然後依第一回問卷之分析結果，編修第二回問卷。

接著將第二回的問卷及第一次問卷的群體反應（集中量數）與參與者反應，同時寄發給專家，讓專家評比「適合」、「修改」、「不適合」三等第，及評比「重要」、「普通」、「不重要」三個重要程度等級。問卷回收後分析整理，以為設計第三回問卷的基礎，編修第三回問卷。

將第三回的問卷及第二次問卷的群體反應（集中量數）與參與者反應，同時寄發給專家，讓專家評比「同等重要」、「稍重要」、「頗重要」、「極重要」、「絕對重要」五個等級，對於系統面向、項目及要素，認為應增加、刪減或有其他意見，填寫於該題下方「修正意見」欄，或直接將意見補充填寫於各大類題目下方的「綜合意見」欄。問卷回收後分析整理，以為修改問卷的基礎。

在資料分析方面，將第一回問卷回收後，採用統計軟體 Excel 將全部有效問卷資料整理編碼（coding），並輸入電腦

建檔，以分析各面向、項目、要素之選項比例與分布情形，並審視前回問卷專家小組委員的意見與建議，歸納整理其結果，刪除、修改或新增成為第二回德菲問卷，反覆進行前回問卷程序。進行第三回德菲問卷發放。

將深度訪談內容及焦點團體結果，分別整理為訪談逐字稿；就深度訪談與焦點團體結果進行資料彙整與分析，以瞭解本計畫研究目的欲探索的內容，另針對調查資料進一步分析，探討本市目前提供身心障礙相關服務之現況與狀態，進一步提供如何以共生社區之概念提供身心障礙者更多元發展之可能性。邀請了七位學有專精又持續關心本議題的朋友，包括講授社區及身心障礙課程的大學教授、身心障礙機構主管、昔日承辦相關業務的官員、地方創生業務的承辦人、身心障礙服務平台的負責人等(名單呈現在附錄伍)。持續針對研究議題給予回饋，以凝聚出可行的做法。

第三節 研究工作項目及進度

一、工作項目

將三種研究法的重點整理如表 3-1

表 3-1 研究的工作項目

研究方法	預計訪問對象	預計訪問人次	執行情況
(一)深度訪談法	身心障礙者社區關懷據點、身心障礙者社區日間作業設施、身心障礙者社區樂活補給站、身心障礙庇護性就業服務單位、身心障礙支持性就業的承辦單位、執行身心障礙就業的相關廠商及社區、地方特色產業代表。	20-30人	至九月底訪問 19 人次

（二)焦點團體法	企業代表、學者及身心障礙者服務工作者等。	三至四次，共 24-40 人	已經進行三次，每次 8-12 人次，包含 19 位受訪者。
（三)德菲法的專家諮詢	對於發展在地特色與結合產品品牌、如何協助符合不同障別身障者需求、或如何進行工作流程拆解…等議題，依需求邀請相關類別之專家提供諮詢協助。		至十月中旬已經進行三輪。
（四)審查會議	期初、期中、期末審查會議，每場次 3 至 5 位		分別在 5/15、7/30、10/31 進行。

每一項步驟都是相關的，後進行的都考慮之前進行所獲得的訊息，持續努力，以嘗試獲得可行的結論。研究大致用「期中審查」為界，在七月底之前按照原本的研究計劃為主，以深度訪談及焦點團體的內容為主，進行了十四次的深度訪談及兩次焦點團體，試著回答研究目的所提出的問題，並且將初步意見整理，進行了七月下旬的第一次專家諮詢德菲法，請教七位專家。

七月三十日的審查會議之中，委員針對期中報告提出許多寶貴建議，「期中審查」後，按照審查意見，調整部分計畫，進行了兩次實地拜訪及訪問，五次的深度訪談、依次焦點團體、繼續對同一批七位專家進行德菲法諮詢。

第四章 研究發現與案例討論

本研究以探索性研究（Explanatory Research）為研究設計。探索性研究是針對先前極少或沒有特定相關研究的議題或問題進行探索，由於資料與認識皆不足，因此其重點並不在驗證假設或證實理論，而是希望對該議題或問題有初步認識與理解或建議可能的假設，對相互關係並不事前假定，也不設定操作變項，驗證假設或研究問題.。研究直接依據受訪對象自身表達與陳述當做主要參考架構，這與本研究的性質相近。

經過深度訪談及焦點團體大綱，分別整理為訪談逐字稿及整理稿，焦點團體、德菲法專家諮詢的紀錄、過程及內容，一一呈現在附錄之中。

由於參與的對象眾多，單單是深度訪談的逐字稿及焦點團體的逐字稿、就超過二十五萬字。必須加以淬鍊，挑出重點。針對研究目的所進行的各項研究方法來分析整理，歸納為從障礙別、區域別、職業類型、社區安全防線機制、業種開發等來思考。在論述方面，針對各研究子題將逐字稿進一步放入，以便掌握深度訪談對象(以 A 來標示)、焦點團體與會者(以 B 來表示)等受訪對象的初步意見。配合研究目的進行深度訪談及焦點團體加以分析。

第一節 是否需要單獨設立共生社區

一、贊成

「當初對共生社區的想法，當然如果有我覺得很好，對身心障礙者來說不管是對個人、家人，不管是對他個人的工作、安置或是自己的生涯規畫我都覺得很好。它這樣進來我們身心障礙的服務系統裡面，它的角色、定位、功能到底在哪裡這樣子（A1)」、「我們如果站在一個資本管理的角度，就會有所謂的企業主對雇員，可是今天如果放在共生社區的概念中，比較像合作社，所以每一個人都是社員，所以社員彼此之間的地位是相同的(A14)。」

「這不是不可能的，在更早之前台灣其實就已經有先進在做這類的社區工作，比如司馬庫斯或南部的錫安山，他們所做的方式都是跳脫在法令機構規範以外，像薪資給付的規定。所以當在這樣一個不同的背景和氛圍之下，其實共生跟互助才有可能慢慢被實行。共同所得不是因為個人的貢獻而得到的，而是因為整個共同形成的環境，比如司馬庫斯的住宿費用或清潔費用，並不是只有負責清潔的人才有這筆清潔費用，而是這些所得都統一歸到合作社以後再來做發放(A14)」、「我們的企業主不太喜歡僱用身心障礙者，所以變成說他們很多的就業型態就必須要也是由社福體系或勞政去做規劃(B16)」、「持續辦理活動有助於身心障礙者的社區融合，亦可降低社區民眾因為不理解而產生的不友善…(A19)。」

二、反對

為身心障礙者營造出一個獨立的共生社區，可能與社區融合背道而馳：「我覺得這是一個很理想化的東西，但是我同時又想到其實在我們現在對身心障礙者的服務中，我們都會說要跟一般人、一般的社區做融合，那麼它會不會又有一點反其道而行？……，我總覺得會讓人家模糊的是好像又把他們獨立出來，我們不是一直都在講融合嗎？不是講在地化嗎？怎麼會又想弄一個共生社區 (A1)？」

認為難度非常高的意見不少。共生社區不容易的事情不是資源整合，而是信念整合：「(台灣現在有幾個一般人的共生社區)他們就是一群價值比較像，可是它沒有容納比較異質性的，可是他們的想法就是共學、共耕然後共食，類似這樣子，共生是共學、共耕、共食、共治，甚至是共產。共產的理想性很高，會因為個別差異及障礙者無法同比例付出而造成爭端，因為這是人性(A10)。」

「因為雖然是德國的背景，但我覺得還是要回到台灣目前既有的脈絡，就是說有一些家庭他是願意讓小孩留在家裡的，他去外面找一個地方可以工作，有些家庭，我們以前在安置最困難的事，有些家長就是不喜歡智能障礙的小朋友在家裡，他到這個地方或到這個環境的時候，我們台灣老舊式的機構，就是比較沒那麼活躍，就是比較被動式你有被照顧到就好，他對他的技能啊能力的發展比較沒那麼重視，但是我覺得像目前有一些新式的，像我在彰化，以前我服務的，向他們對精障他們就開始，就是園區夠大後，他們就開始規劃很多的那個，日常

職務農作的分工，也就是說這種式的共同生活，他是另外一種方式，就是他把機構原本的照顧型態轉換成他可以共生的型態，…(B16)。」

參、介於兩者之間

有些受訪者建議將現行一般人的社區加入障礙者，比較不標籤化，而非特別為障礙者營造一個共生社區。畢竟若特別營造障礙者的社區，可能會製造標籤。

有些受訪者舉實例認為共生社區營造後不一定會影響周邊房價：例如臺中特殊教育學校可以渡過居民抗爭過程順利在七期蓋起來，是因為當年主政者的霸氣，現在也未影響七期的房價。台中市及潭子的身心障礙福利中心也是位居市區，也是政府出力。「其實標籤就是一種社會符號學，我們透過符號在認識別人，只要那個標籤不要太過負向我們都可以接受…，其實有時候政府團體就是靠這個標籤在募款。我們不斷的在行銷喜憨兒，那不是也是一個標籤嗎？ …日本櫸之鄉附近的居民不會怕影響房價(A3)」、「我覺得可能是當初的執政者真的有霸氣。這五、六年台灣的社福單位慢慢引進企業的模式，把企業管理和營運的模式帶進來，能夠做到這樣我覺得要先有一個有權力的領導者(A6)。」

「很多身障者其實是隱性就業者，像太平、大里這些地方有很多住在工業區或是老舊住宅區的弱勢家庭，他們很多是就近就業，鄰近有一些家庭工廠，鄰居間也認識，覺得你就來幫忙我，一天給你幾百塊(A3)。」

身心障礙者生活在社區之中有各種型態，「我知道大里工業區現在有在規劃社會住宅了，這是我自己的想像，我在想有些孩子因為父母年老或有兄弟姊妹，可以政府從社會住宅中給一個公寓，可獨立生活的孩子住在社會住宅裡面，白天去大里工業區上班，這是不是也是另一種共生社區，只是我們不用小型作業所或庇護工場，讓他們與一般人在一起(A2)」、「其實說要普遍照顧到每一個身心障礙者那是理想，但是資源的可及性本來就有他的一個限制，也不是每個身心障礙者都覺得我需要使用你的資源，這是一種互動下的結果，我需要資源所以我去使用資源，跟我需要資源但我覺得我不要使用資源，這個都是要被存在的。(A3)」、「現在我們一直在推動的是一個友善社區，其實不只對身障者，對一般人也是，因為現在也開始進入所謂的高齡化社會，高齡化社會也在推動老人有沒有可能在社區照顧，而不是機構照顧、也不是關在自己的家裡然後被動地

等待接受被照顧，他是不是可以進入一個社區的生活情境當中，然後被社區所照顧跟支持，所以我覺得它是可結合的，結合長照的系統，或是結合剛剛提的社會住宅這樣一個多元對象的居住型態，然後每個人為這個社區貢獻你所能貢獻的，去換取你所需要的資源(A3)」、「孩子錢帶得不夠，有時候店家就會請他，但是本來就是他們該付的錢，要讓他們學習到我不是一直在接受別人的幫助，我在社區中就是社區的一份子，會跟他們說錢不夠沒關係，記下來、跟我們講，隔天就會請他再帶多一點的錢去把之前的付清，所以他們都很清楚。…。社區的店家就變成一個自然支持者(A7)。」

第二節 如果要設立的主要考慮因素

一、從障礙別思考多元發展

無論障別為何，身心障礙者雖然需要不同的扶持，他們的心力及人力還是可以為自己及為他人做到某種程度的付出，但必然要考慮加入共生社區的障礙類別。以障礙者能力來看，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。重器障者因為外觀看不出來，若隱瞞障礙程度且看不出異樣，有時求職一般職缺。受訪者中也有接納度高的廠商，即使知道求職者是重器障，依然樂意提供其工作機會。

工作拆解後要視身心障礙者能力而定，例如速度、專業度、熟練度等都影響雇主的雇用意願及環境的接納度。「(適合工作拆解的業種)有障別的區別(A1)」、「完成這個工作需要哪些能力、什麼樣的人適合，我覺得這個部分可以很簡單去處理，因為很現實的是你受傷到甚麼程度、你的能力到甚麼程度就是適合哪一些工作；之所以要拆解就是因為他們有能力的限制，所以我把你拆解之後，你就不需要整條線上所有的能力都要會(A1)。」

適合加入工作拆解的業種的身心障礙者障別包括自閉症，「修『氣動槍』毛邊的服務對象是自閉症(A9)」。但不論何種障別就業，就跟一般人就業一樣會面臨高齡就業不易的狀況「一般雇主會比較介意年紀，我們也會擔心他沒有辦法負荷，尤其像腦傷、偏癱的障別，年紀越大當然狀況就沒有那麼好，比較擔心他的體力會不會無法負荷這個工作量，會不會因為做這個工作而造成血壓高高低低，或是這個工作讓他太緊張而情

緒煩躁引起高血壓這些問題(A1)」、「這其實必須跟身障者近身接觸才有辦法觀察到，像他平常一直碎碎念，誰會知道他觀察力這麼好(A14)」、「一個身心障礙者的生活是24小時，什麼都會觸碰到。我覺得最重要的無非是到後來成為一個社會上有用的人，不要跟社會脫節，讓他覺得對社會有貢獻，自我價值才會重新呈現；說穿了，一個人就是要有事做，才不會胡思亂想，不要說身障人士，老人家也會，所以這是一個共同的問題(A15)」、「他們的穩定度比我們好，因為他們經過社會的洗滌，還有經過很多競爭的淘汰的關係，他自己會比較聽天由命的去做這個事情，所以他穩定度比較高，所以應該是幫他找穩定度比較高的工作，固定性比較高的工作，這個是針對身障者，那身心障礙者其實我在職場上遇到蠻多有精神疾病的，在職場上做的位置其實都還不錯耶(B1)」、「公司是電鍍業，10幾年前接受身心障礙者，聘任智能障礙者居多(B8)。」

聘僱單位必須處理身心障礙者異常敏感的特性或情緒，尤其是精神障礙者及自閉症這兩種屬性，「會有這些問題(異常敏感)的大概是精障跟自閉的孩子，通常這兩種屬性的孩子都會給他很單純的工作，作業線會比較適合他們，但是這種作業線對精障不太能要求量，讓他比較不會跟人有太多互動，不需要去做廚務、清潔的工作，如果是在超市有時候也會遇到跟客人的互動(A1)」、「在就業方面精障的能力其實都很不錯，…(A12)」、「今天這些有智能問題或是後天的精神疾病的朋友，我們都可以透過後來的再社會化的情境來重新發揮人與人之間的功能，而不是傳統的、原質化的方式，像是你的情緒不 OK 那我就處理情緒不 OK 的問題，而不是把你這個人放在團體中處理情緒的狀態(A14)。」

「當然如果說在這個共生社區的區塊有一份工作給他們(聾友)做，他們(聾友)是非常願意的(A8)」「他們很喜歡用Line的視訊。辦了幾次這樣的話動，我發現目前大部分的人都還算能夠接受聾啞人士，前幾年他們在便利商店外面的位子常常會被人家歧視、被人家趕。…有時候還是會被趕，可能也是跟我過去的觀念一樣，還是會有第三隻手集團的觀念，確實聾啞人士常常被誤導去做一些不該做的事情(A8)。」

二、從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展

被受訪者提到可以加入共生社區的業種眾多，包括：縫紉(丙級證照)、修電器、臨時油漆工、餐廳洗碗筷、美甲業、皮帶皮包製作、街頭藝人、生態糾察隊、面膜摺疊、木

質用品製作、代工業、包裝業、導覽員、環保袋及紙袋後置工作、烘焙業、茶飲前置及後置作業、美食廣場或咖啡店餐盤杯子整理、貨品上架、洗滌業、生機蔬果業等。

手工皂製作目前是身心障礙領域工作拆解流程相當普遍的職種：「因為步驟非常多，針對身心障礙者來講，必須把所有步驟都拆解非常細，每一個小步驟跟小分析都拆解之後，他們才會針對其中一個小步驟下去做完成(A6)」。「我們把手工皂拆解成十六個步驟，由十到十五位學員來完成，每一個人大概負責一到兩個步驟，如果說有經過比較長時間的訓練或原本進來的時候認知能力就比較好的話，可以負責三、四個步驟。所以從工作拆解來講，第一，可以幫助他們更快的去融入我們的作業活動；第二，當他完成這個步驟的訓練跳到另一個步驟時，他或許不是按照順序性做下來而是跳著做，這對他們來講其實都是很大的進步；第三，雖然我們已經把所有的工作都拆解成小步驟，可是對一些功能比較不足的學員仍然需要花比較多的時間才能融會貫通，這時候我們會再拆解得更細部，然後這個更細的步驟就會放在他個人工作桌的旁邊，去提示他，讓他更知道這個步驟裡其實還可以怎麼做(A6)」。「其實我們這兩、三年就透過工作拆解的方式，他們都能夠參與安排好的活動。我們的手工皂有點像工廠，每個步驟又可以分成好幾個生產線，這些生產線透過分工，這個做完之後輪到下一個，透過這樣的方式讓他們知道團隊合作的重要性。所以他們透過工作步驟、職務再分解和輔具的應用跟分工合作的概念，往往可以完成我們安排的活動(A6)。」

「清潔工作是身心障礙者最不想去的職種反而持續釋出工作機會。若要跳脫傳統職種，較多的是咖啡業，但「在『三點一刻』工作的個案，職務仍是作業員，只是他的產業類別、做的東西不一樣而已，其實他的職務還是作業員(A9)。」

從友善商店開始架構共生社區，減少身心障礙者移動的距離：適合共生社區的障別有精神障礙者。「精障的人。他們更適合在這樣共生的環境，精障之所以讓人家害怕是因為他的不穩定性，有時候他只要覺得病識感不好，馬上就自作主張的停藥，或是工作壓力很大、生活環境改變症狀出來的時候，旁邊的人不一定第一時間就可以察覺到他好像發作了，讓職場的人也很害怕。所以我會覺得精障的人在這樣的環境沒有壓力，應該對他們來講相對紓壓很多。(A1)」、「看共生社區想要達到的

目標是什麼，把一些東西先拉進來，例如他要就業，生活自理是最大的問題，我們可以先從友善商店開始架構，這樣吃跟住都解決了，在這裡面就不用像社區家園的服務對象要到處移動(A9)。」

「當然可以參與耕種照顧，只要克服行動上的問題他完全可以照顧這些菜，像我們這樣架高的方式，他就可以自己去翻土、施肥、澆水，最重要的是他願意動起來，現在科技這麼發達，電動輪椅這麼方便，所以移動也不是太大的問題(A15)」、「魯班文化推了三年，有二種方式，第一是木創園遊會 DIY，種類有木質花束、家俱 DIY、木筆 DIY、材料包。四家公司各自表現，學校方面有和北科大合作。第二是製作及產品販賣二階段，辦理展覽及園遊會，以推廣為主，例如光復新村。木產業具有療癒性，製作多元商品，例如傢俱、木器、漆藝、木玩具 DIY、木廢料加工、木質性花藝，其中玩具 DIY 大家很熱烈參與。多元商品有二種製作路線，一是創作路線，這是促進身心障礙者發展的平台；二是量產路線，現在很缺工，可由聯盟、公會、協會、工會，依障礙程度規劃就業。上述木匠工廠可進入社區，他們也有心導入社區。但必須考慮安全性、專注力、有產能。愈早體驗，身心障礙者就愈不會害怕(B7)。」

「瑪利亞的庇護工場有烘焙、清潔、木質廢料販售。烘焙以符合市場化需求做設計，因為身心障礙者速度慢，做到來不及銷售；清潔以市場化為主、以品質為主；木質廢料販售是固定且重覆的動作，很適合身心障礙者，但要看障別分創作者或製作者。有一位特殊的是訓練 9 年，擔任導覽員，他可以比較合宜的說話、主持社區居住的研討會，成為家庭收入者，賺錢養家讓他很有成就感。若要投入表面處理的身心障礙者，必須提早職場實習，培養工作態度及耐力；有的父母不喜歡子女從事清潔工作而轉其他職種，例如耕種高經濟價值的青菜，有的搬運、有的烹調(B14)。」

並非每種工作都適合拆解，工作是否能夠拆解主要還是看工作內容、職務內容：有的工作拆解後變繁瑣，反而速度變慢、產能減少；「很多產業都可以做這樣的拆解，不管是職種、工作內容或工作流程，然後讓他們負責其中的一項。就像木工，他們可以負責去做固定切線或是固定去做某一項工作，然後找到媒合、適合的服務對象，這部分在技術上我覺得是不會有問題的(A1)」。支持性就業會去拆解服務對象的工作流程，把一些比較繁瑣的工作做簡易的拆解，但還是要看職務的內容能不

能簡化。

身心障礙者適合有前置或後置作業的工作種類：例如氣動槍的組裝，「氣動槍類似氣動工具，例如我們鎖螺絲的工具。其實光是前端刻的部分就要修毛邊或是一個一個螺絲洞要清潔乾淨才有辦法做下一個加工(A9)」。「但不管是前置或後置作業，大致都有速度的要求和產能的要求，也因此可讓身心障礙者加入的工作種類就會受限，「有可能是半成品，可是也還是要看公司主要的需求會不會影響到後面的整個進度，因為他有可能只做前端的組裝，後端有別人做包裝，可是他如果前端慢，那後端等於沒工作(A9)」，就會影響速度及產能。

「清潔工作、生產毛巾、環保袋、布袋、修線、掛吊牌、摺疊、裝箱、蓋瓶蓋、收拾餐盤、清洗餐盤、零件工廠的插管子、手錶及拉鍊頭的表面處理、蠟燭芯置放杯中、製作紙盒，都是重覆性高、需要熟練度的業種，但要求產能及速度，多數為心智障礙者從事(A2)」。「擦窗戶有品質要求的，有的庇護單位認為是訓練有擦的動作就好了，可是到外面收費的，標準就是要擦到很亮，有的要擦到看不到玻璃的感覺(A2)」、「那時候有接安麗的環保袋，接的模式是安麗委託大陸的工廠已經將袋子印刷好及縫好，送到立達(是庇護工場)，我們幫忙做修線、掛吊牌、折疊好、裝塑膠袋、封箱。有的孩子不能拿剪刀、有的孩子無法掛吊牌有珠珠那種的，這些都是要功能好的朋友來做。有的可以修線、有的可以做粗大工作，例如幫忙摺疊、幫忙撕貼、幫忙裝箱。這些就真的要整個拆解，不是每個孩子都能做每一關，那時是這樣做環保袋的 (A2)。」

某些業種適合某些心智障礙者：例如陶瓷的拉坯、木工碗的塑形，「我們做的是陶，這是有技術的，就算是木工碗也是，像拉坏，那是輕度智能障礙，只給八成薪。木工碗、香草茶都是要考慮到銷售。我知道瑪麗亞做香草茶、台南瑞護做香草茶。瑪麗亞自己種，但產量來不及做(A2)。」。

但精密工作就不適合身心障礙者：例如鏡片相關研磨或裁切，「比較精密的工作可能身心障礙不適合，像心智障礙的去做鏡片相關可能就不行 (A1)。」

木樂器業者有雇用身心障礙者：但限於不需要速度要求的後端去磨及上彩色顏料，使用砂紙手工磨，不使用機器，「之前我同學家裡就是做木樂器的…，車床到一個程度之後給我們(身心障礙者)後端去磨、去上彩色的顏料。…用砂紙手工磨，不會有危險 (A1)」。身心障礙者較少從事但能因工作拆

解後而能勝任之產業類別包括木工。

結合在地特色產業必須考量業種及交通：例如東勢的果園(例如柑橘園)及香菇、新社的枇杷及杏鮑菇、大甲芋頭產業和糕餅業(有觀光工廠)、外埔的手工業、神岡到豐原較多服務業、太平是傳統產業工業區、竹南果園、偏鄉的農林漁牧業(採茶、菇寮、果園、鮮蚵)、嘉義的品皇咖啡(也有觀光工廠)、彰化社頭的冠昇食品工廠、台北內湖的珠寶公司(工場內有設計部門、模具部門、拋光部門、組裝部門，皆大量雇用身心障礙者)。部分農會系統的集散地、市政府客服 1999 或中華電信的客服，「上述業種都有僱用身心障礙者，只是有的屬於非典型就業、有的有遵守法規聘用、有的沒有依法規聘用，…，未依法規聘用者，是雙方談好的，…(A3)」、「我以前有想到做共生，那時候我想要做豆漿，因為豆漿是非基改又健康，而且也很簡單，身障者跟長者都可以做，問題就是保存期限短，很容易過期，所以我們採接受預訂的，先付費，接著再開發相關產品(A12)」、「在就業方面，精障的能力其實都很不錯，企業的話我覺得是全聯，我們有一位身障者就是全聯僱用的，他本來好像是做排貨的，後來被調去做收銀，為什麼要把他調去做收銀？害他們店裡虧損，就被請走了(A12)」、「(選擇)不需要太努力去照顧的作物(A14)」、「把不同的智能障礙類別分類，然後有些人可以走烘焙，有些人可以去修那個輔具，然後學習不同的技術能力，然後讓他考證照，那當然比較差的有比較差的做法 (B15)。」

參、從區域別思考共生社區的營造

在台中市要營造出共生社區，是否要先建置一兩個示範性質的共生社區：有些受訪者建議試著選定一工業區或工業區周邊，逐步推動，然後複製數個社區家園。例如優先在俗稱「霧太大」的區域試辦共生社區。因為霧峰有工業區，有眷村，可考慮建置數個社區家園，但缺點是產業較分散。其次是太平工業區，人口數多(有需求的身障者相對多)，但產業也分散；第三是大里工業區，產業較多，且持續雇用身障者的雇主較多。因此選大里或霧峰皆可，只要公車路線密集即可。相較之下，在大里工業區附近更為適宜。

「我們目前承接市府的委託案是把台中市分三大區，我們負責山區的部分，比較常跑大里工業區、太平工業區、西屯工業區、南屯工業區，比較熟悉；像比較偏僻的烏日、霧峰就會比較冷門一點，因為產業跟職缺都比較少，我們最大的媒合點

還是會放在服務對象本身、他們的交通和居住地。(A9)」。「超額進用(身心障礙者較多的)應該在大里 (A9)。」

霧峰工業區，雖有眷村可以有效率的建置數個社區家園，但產業較分散，而且房舍裝修費用龐大。「(霧峰)那邊比較慢活(A9)」,「大里就是公車幾路幾路很快，服務對象要考量交通，然後他們到大里的機率比較大，而且複雜性不會那麼高(A9)」,「大里的公車又比較多，可是霧峰慢、大里快(A9)。」

相關的意見還有：

「像我們家的員工都是一班車，就不用轉來轉去，一班車其實在大里是蠻方便的，以共生的方向來走的話，其實我覺得在那個區塊的工廠找，跟那些身障的一起加入。比如說我們的工廠有些人都喜歡用外勞，有很多越南籍的，那如果是把這些拿掉把這些換成身障者，我們可以創造很多的(就業機會)(B2)。」

「光復新村是 30 幾戶切成 60 幾戶，多數是青年創業家。282 房舍倒塌，INGO 有 13 間房舍，約需 20 億經費變國際村，現在就等文化部修多少做多少。光復新村住戶只有 7 或 8 戶，社區系統不完整。因為有中興新村 300 多房舍變成蚊子館的例子參照，光復新村的經費因此一直延宕。但國際村的設想比較是實驗模式，是市場功能及小作所庇護坊兼具的設計(B12)。」

「我家是七戶其中一戶。從企業社會責任及衛生環境、生存來看，光復新村有環境的限制，不是一個社區，而是組合的生活圈，不適合生產線。但目前有二十一家文創商店，生意最好的是賣酒的、豬油拌飯、有樂團的店；再來就是雜貨店、肉羹麵、越南餐廳、咖啡、魚菜共生，大概就這樣沒幾家店，一陣子就會吃膩了。因為區域性、環境性的限制，其實這是沒有人口群的社區(B9)。」

「其實台中那個興隆社區做關懷據點做得不錯，他本身有一些產業，是不是社區本身已經有一些願景的產業，可以讓這些人來做也是一個思考，我在霧太大做了幾個產業，比如說那個紫錐花增六浦，然後再那個本鄉做咖啡，都還蠻不錯，不過須考慮那個社區本身的條件(B17)。」

從地理區域去考慮是一種策略，從宗教屬性的區域別考慮也是方法。基於宗教理念出發，可以從有宗教信仰的社區營造出共生社區，有受訪者推薦宗教社區，認為可以建構出有障礙者與非障礙者共融的社區，信仰相近可以是重要的融合力量。

第三節 要設立的助力

一、理念的共識

「(共生社區)他們就是一群價值比較像，可是它沒有容納比較異質性的，想法就是共學、共耕然後共食，類似這樣子，所以我在想像德國的那個模式，因為我也看了一些像紐西蘭的，看了德國、美國一些案例，還包含荷蘭、丹麥，看了共生社區這個想法，可以了解，就是一般人、學生、老人、障礙者全部都可以共融，包含更生人(A10)」、「如果說現行有一些共生社區存在，我覺得身心障礙者應該是當那個地方的環境，就是一般的環境，障礙者去融入，就是說共生社區應該要比一般社區可能更有含納的能力(A10)」、「我覺得共生社區的理想性應該是更高的，他應該是不以障礙者為主軸居住的人。我覺得共生社區應該要比較像一般社區裡面組件出來的。一般社區組建出來一群有信念就是共享共制共學共食，這些人一起組建出來的一個部分，但是障礙者是等於是其中的一分子，但不是以障礙者為主軸下去創建這個共生社區(A10)」、「他們就送到他們自己教會成員的家庭，到國外就像寄宿家庭那樣，你們的家人來我家，我們的家人去你家，我就是共生社區，我們就是資源共享阿。他們也在錫安山賣的東西，他們自己賣苦茶油，他們賣的非常好，他們賣苦茶樹，他們賣的非常好，他們的東西不一定以台灣為市場，因為他們國外有很多教會，他就也是有很多出口，他們就用這樣子來讓他們可以營運，所以他有一個主軸，台灣也有這樣，很多都是信仰的結合(A10)。」

「建議把共生社區跟跟社區總體營造一起瞭解，不同業種合作的可能性比較高，「如果你跟社區總體營造來做一個瞭解，合作的可能性會比較高，在台東、花蓮有很多這樣的社區，像新北市的三芝鄉有兩個藝術村，這當中自成一個小社區，有農場、陶瓷、陶藝廠、安親班、美術教室，在這個社區當中身障者就可以找到就業的位子(A3)」、「我覺得未來的目標是談共生社區，對這一塊這麼感興趣是因為我覺得這就是在追尋的理想。這個禮拜五我可能會去曾文水庫，那裏有一甲半的地，如果能夠找到一塊合適的地。我也會想要做一個類似無障礙社區、推動共生家園，以這個方向為目標，讓一些生命中遇到困難的人，像身心障礙者和老人家，其實很多退休的老人還是要工作，我如何把現在想要推動的東西轉換成工作內容(A15)。」

「我覺得共生社區應該要像一般社區裡面組件出來的，一般社區組建出來一群有信念就是共享共制共學共食，這些人一

起組建出來的一個部分，但障礙者是等於是其中的一分子，但不是以障礙者為主軸下去創建某個共生社區(A10)」、「如果說現行有一些共生社區存在，我覺得身心障礙者應該是當那個地方的環境，就是一般的環境，障礙者去融入，總之，共生社區應該要比一般社區可能更有含納的能力(A10)。」

一群人必須有共同信仰、共同價值，才可持續經營共生社區。認為有宗教信仰的社區比較可能營造出共生社區，推薦福智社區，若能讓福智社區接納障礙者，就有可能建構出有障礙者與非障礙者共融的共生社區。「這件事的執行面不容易不在於資源的整合，其實是在於信念的堅持和認同，基本上我看的共生社區能被成功的其實基本上很多人是因為他們有共同的信仰共同的價值，我所服務的障礙者家庭，光是這些價值這些認同，我覺得都落差的非常的大，即使你說在台中地區我們瑪利亞算服務很多人的，我都覺得家庭的這種，你說光是一般家庭的資源共享，這種信念都不夠了，怎麼可能達到一個很高度認同的所謂共生社區(A10)。」

二、合適的空間

共生社區場地的取得不易,「尋找農地的過程也是一波好幾折(A15)」。可以考慮有閒置空間的學校:「因為少子化的關係都有很多閒置的空間，那塊空間一直出不來，這是我覺得很可惜的地方；早期的學校也好、國中小也好，他們都占了很好位置……，會更在地化也更社區化，更符合服務使用者可以每天回家，可以回家的就回家，但是想要安置在共生社區的人可以有另外的一個選擇(A1)。」

必須考量就業的交通問題，身心障礙者所居住的社區必須交通便利，例如公車線密集可以步行或騎腳踏車到達工作場所。受訪者A1、A2、A3、A4、A6、A7、A9、A10均針對交通問題提出建議。

社區必須交通便利:「修『氣動槍』毛邊的服務對象是自閉症，他會搭公車也會騎腳踏車，工廠離家裡也蠻近的，騎腳踏車大概25分鐘內會到(A9)」、「因為我們協會是教會創辦的，教會就給我們一台服務車使用，目前我們服務的案量是課程參與的9位加上家訪電訪的9位，這是我們跟政府認領的方案(A11)。」

三、與現有機制的分工及重疊

產業、人力、技術結合或配合的構想很好，但必須整合窗口：「不管是技術還是產業還是人力，可以從產業上面去做一些合作或是說如何去配合，我覺得這個構想都是很好的(A1)」、「我覺得勞工局第一個要思考的是有沒有可能跳脫既有的企業的框架、商業經營的模式，然後重新去看這件事。比如說過去很多婦女在做家管，在某些人的眼裡可能不認為這些人有高產值(A14)」、「高品質商品的製作及販賣，可以擺脫因為同情障礙者而購買的形象 (A17)。」

各服務體系之間的分工及重疊議題。回歸主流的方法有社區家園、共生社區、有庇護、有支持、有小作，服務及資源重疊：「我想到的是台灣的服務系統會不會有重疊的疑慮，因為就整個身心障礙的服務這條線來看，從按照孩子的年齡、生涯的規劃，它有一定的對應服務方案或機構，所以現在又多出這個，我感覺它是在小作跟日照之間，所以是不是跟現在日照和小作的服務又重疊了呢？(A1)」,「只是多跟少的差別，如果回到庇護就會比較偏少；回到支持的話層面偏多(A9)」、「層面多跟少，因為我們其他資源都是在做一樣的事，只是你的共生的層面到底多大，支持性其實也是做共生，我講坦白一點，因為我們帶出去身邊都是非身心障礙者(A9)」、「這就會回應到其實身障者他們真的還是要融入社區，就是跟所謂的一般人一起工作，其實對他們的發展是比較全面的…(A19)。」

共生社區如何從角色、定位、功能三個面向鼓勵身心障礙者在社區裡生活與工作：場地可以選擇既有社區或具備閒置空間的學校，不同場地的選擇影響共生社區的角色、定位、功能。

自動化機台、半自動化機台、引進外勞都會減少人力需求，相對下也會影響身心障礙者的僱用，進而影響身心障礙者多元發展模式：「從早期到現在職業生態有點改變，多元的生態就是漸漸在自動化，清潔反而越來越沒有服務對象想去；現在職務釋放的時機會越來越多，可是作業員的部分比較少了，因為雇主開始引進自動化機台、甚至半自動化機台減少人力的需求或是引進外勞，外勞的比例也在增加(A9)。」

四、對如何操作的看法

持續的多元就業獎勵制度、定額進用、超額進用有助於共生社區的計畫，其中企業超額進用被表揚比善盡社會責任有更大的誘因：「獎勵對廠商當然是好，再來就是一些宣

導，像這幾年一直都在宣導的定額進用，或是多元就業的一些獎懲，我覺得對這個共生的計劃的推動應該都是幫助(A1)。」、「會持續雇用，我們自己在做就服也有遇到雇主他們會基於社會責任，覺得他們有能力來照顧一些弱勢的族群；或另外有一些比較大的公司他們會基於社會形象，比較大的公司就會覺得因為超額進用我可以被表揚，對我公司的形象都是有加分的(A1)」、「我會比較喜歡在品質和興趣上去做規劃(A11)。」

如何開發有意願僱用身心障礙者的雇主，相關建議有：首先，跟雇主溝通不一定要先從工作拆解，也許可以從人力的穩定性開始溝通，提高雇主的雇用意願。再者，媒合的方式及對身心障礙者理解的程度，都影響雇主僱用身心障礙者的意願。第三，理解雇主負面經驗背後的意涵，找出再度願意嘗試僱用身心障礙者的可能方式，例如訓練成本高、身心障礙者容易有情緒問題該如何處理。

可透過勞工局方案的定額進用拜訪找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別：「開發的過程是先從勞工局那邊定額進用的拜訪，跟雇主談，其實他希望可以再多進用幾位沒關係。一開始是先這樣，不過我們的管道滿多元的，有時候是陪著承辦、有時候是我們自己開發、有時候是雇主覺得不錯，然後他們會再往下一個介紹 (A9)」、「很多的組織在維持經營上會有困難，為什麼會有困難呢？比如跟勞工局或社會局拿經費，當勞工局或社會局有新的想法的時候，我們整個組織的方向就必須跟著預期做調整，可是我們希望達到共生共食的狀態就需要維持一個長久的方向或生活的一致性，生活不會變來變去(A14)。」

「我們在經營社區會社區調查，相對的職訓局在培訓這些人才的時候可以問企業，這些身心障礙者可以放在哪個區塊讓他做哪種工作，職訓局再針對這些開一個特別班給身障者訓練，企業就比較願意接受，如果這個班可以辦得很成功的話，可能企業界就會搶著登記了(A5)。」、「所謂的認養是指企業每年度清倉的時候把留在倉庫的商品進行義賣，然後義賣完的這筆錢會挹注到社區，社區就可以做更多的社會福利，這種經營理念我覺得很不錯，訓練身障者學習技能也比正常人要花費更多的心力跟財力，但如果有企業認養，就可以把這部分提供給身心障礙者，這也是一種共生共存，像每年都只有一天企業志工日，這一天服務完了就沒了，如果把它改成永續的或每個月

一天或每個禮拜一天，這種力量就會比較長久，不會說做做一個樣子而已。(A5)、(A6)」、(A3)」、「我們觀光產業也需要活絡，所以我相信那些觀光工廠或是渡假村這種應該也都蠻希望接待類似這樣的團體去活絡他們的園區，他們想要獲得一些美名或增加一些觀光人潮(B1)。」

至於對聘僱單位的看法，首先「職缺」是必須優先關注的：對身心障礙者接受度高的廠商不一定有職缺，缺工的廠商可能會寧願被罰錢也不願意釋出身心障礙者職缺:「廠商曾經用過身心障礙，那麼他的接受度可能比較好…但是他不一定會有職缺，所以我們是從職缺去找廠商，不會從廠商去問有沒有缺(A1)。」

排除公家機關的保障名額之外，因為工作屬性，非營利組織一定不會進用很大比例的身心障礙者:「其實我自己在社福單位好像也不會遇到很大的比例是進用身心障礙者這些族群，因為工作屬性不適合的關係(A1)。」

有些雇主有僱用身心障礙者不好的經驗，因此不願意再僱用:「例如他可能用了精神障礙者，他們在行為上有一些狀況，雇主就會覺得我在人力管理上對於這個服務對象有不好的印象，覺得從此以後都不要僱用這種了，因為要浪費很多成本在這上面，用一般薪資我就可以請到一般的，為什麼一定要請到身心障礙者(A9)」。「即使是努力與雇主溝通都可能無法改變雇主的僱用意願」,「有可能因為他第一次用了之後就怕到，還來不及認識其他障礙類別他就否定了 (A9)」、「他們工作意願低有一個原因是有時候會發作，他們會說我吃藥之後就沒辦法集中注意力(A12)。」

身心障礙者有薪資偏低的困境：雖然雇主因為僱用身心障礙者人事成本資低而提高僱用意願，但薪資偏低常是身心障礙者的困境,「雇主會覺得他們的人事成本比較低，這是我們之前服務對象的一些困境(A1)」、「…其實他們做的主要像是除草這種比較簡單的(A11)。」

拆解工作流程可以藉由輔具達成：首先可以先考慮程序比較繁瑣的工作，藉由輔具簡化步驟，兼顧產能及服務對象的學習;「可以具體去拆解不同步驟的原因是什麼，像作業員有一些零件組裝的程序真的比較繁瑣，可以把它拆成不同的步驟，甚至可以藉由輔具讓步驟更簡化，也不會影響到整個產能或是服務對象的學習(A9)」、「我們社區中有幾位有在庇護工場(A11)」、「身障者在做工作拆解的部分之前應該還要有

一個前置作業，因為我帶身心障礙者帶了十幾年，之前是讀幼保的，帶小孩子也帶了十多年，然後我做生意也做了二十年，在這些過程中累積的經驗確定是工作拆解其實不是最前置的工作(A12)」、「小作所之中心智障礙的孩子們經過訓練可以洗菜、做料理、端菜，也會控窯、準備控窯的木材…(A16)」、「我們家其實沒有所謂的專業度，他只有熟悉度，但是我需要等待的時間(B2)」

如何開發有意願僱用身心障礙者的雇主？首先，跟雇主溝通不一定要先從工作拆解開始，也許可以從人力的穩定性開始溝通，提高雇主的雇用意願，受訪者提及「要透過工作分析把這個工作分解掉，變成他們只負責了其中某一部份，我覺得對於廠商來講不會太難，只是他們願不願意站在回饋社會。他們還是重視這樣的人力的穩定性，或者是說看中他們的人權吧，然後願意提供這樣的一個機會 (A1)。」

媒合的方式及對身心障礙者理解的程度，都影響雇主僱用身心障礙者的意願，「雇用身心障礙者的優點，我自己之前的心得是覺得他們比較穩定不會有太大的異動(A1)」;「我們實際到現場跟雇主溝通說我們在做什麼工作，實地了解他們的需求、人力需要放在哪裡、是不是需要調整，或是他有沒有曾經進用過的經驗等等，然後幫他們媒合(A9)」;「例如有人協助廠商了解自閉症有怎樣的特質、智能障礙應該怎麼帶、精神狀態會有怎樣的狀況等等，讓他可以不用那麼害怕或緊張，因為我們有專業人員帶，如果他聘請一個支持性就服員就可以解決他所有的問題(A9)。」

理解雇主不好經驗背後的意涵，找出再度願意嘗試僱用身心障礙者的可能方式，例如訓練成本高、身心障礙者容易有情緒問題，「缺點是剛開始訓練成本會很高，因為他們學得慢，剛開始都需要有一個人一直盯著、一直陪著，看他有沒有做錯、做的對不對(A1)。」、「我們會了解他實際核心的問題：為什麼害怕、是真的用過覺得不好用的嗎？還是說他自己擔心人力成本的問題，還是說他覺得他的職務內容不適合(A9)。」

「建議政府可以透過一些媒體去宣傳理念，因為共生社區的目標就是希望營造一個屬於他們自己的環境，除了安全以外也可以自主的決定生活模式跟生活步調，如何推廣出去讓更多人知道也是很重要的，所以媒體的宣傳真的有必要(A6)。」

五、對社區安全防線機制的看法

必須有社工及其他專業人員的安全防線配置：影片中的德國羅騰巴赫共生社區未見有社工及其他專業人員的安全防線配置。此研究的受訪者建議若台中要建置共生社區必須有安全防線機制，除了人身安全照顧之外，還需連結家庭、學校、社會不同防線，必須有社工及其他專業人員的配置。軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等，都應考慮。

(一)台中市的社區家園是共生社區的縮影：幾位受訪者一致認為台中市的社區家園是共生社區的縮影，社區家園是有社區安全防線機制的。社區家園類似大學生住學校宿舍，離開家庭生活，假日想回家才回家，目前社區家園的障礙者有一半是沒有原生家庭的支持的，例如孤兒或家庭已失功能，社區家園認為孤兒或家庭失功能者為最有需求者，優先入住。「我們有五個社區家園，含在社區裡的目前是四個社區家園，這四個社區家園，裡面也大部分很少數一兩位家裡才是家庭已經是失怙，大部分是家庭功能不彰，但是功能不彰也不代表它不需要親情，所以進到共生社區家園是有差異的(A10)」、「我們其實很在乎在一個族群裡面的多元性，事實上他的多元性只會讓這個系統更穩定。我想這個是我們希望共生社區有不同的族群，有不同的貢獻，大家互相照顧跟互相生活，所謂不同的族群 maybe 包含了不同的障礙的種類，其實也包含高齡或是婦女二度就業，我在參與勞動部的幾個計畫裡面都有在討論這樣的事情，其實在討論二度就業遇到的障礙也是這樣子，你要把他們變成所謂的專區，在執行上面確實他們就有很多困擾的地方。就像最近在討論失智一樣，就失智專區有一些地方落實的是失智專區，他把失智老人全部匡在一起，那有些就會是失智老人跟正常老人在一塊，結果呢？我們發現那個不要專區的那個族群，他們互相共學跟進步是很好，因為有時候你是 care giver，有時候你是需要人家照顧的人，那個角色其實很有趣(A15)」、「家庭功能或替代家庭的功能在共生社區不能缺席(A16)。」

(二)共生社區的營造要跨單位合作：例如勞工局與教育局、經濟局、非營利組織、企業一同合作「這個方案應該要跨很多部會，像是教育、勞工、經濟等等 (A1)」、「社區有 25 個志願服務工作隊，每支志工隊都與政府不同單位有連結，從事社區活動、活化社區，社區志工的凝聚，不只可以與政府有善意的循環溝通，也可以整合資料及運用資源

(A17)。」

(三)共生社區裡面要有專業人員及其他工作人員進駐，建立安全防線機制:「這些問題在共生社區產生的時候如果又沒有作業人員的話怎麼去克服？(A9)」「例如最直接的就是性騷擾、性侵害，其實在共生社區裡會有很多因子，就跟一般社區一樣，但是他們是更緊密的，不是像我們現在生活在社區，社區有很多是陌生人，就是你的鄰居，然後其實那個親疏關係是一定的，親疏是一定的，但是到了共生社區他們是更緊密的一群人。這一群人是誰，這共生社區裡的老人也是需要被照顧的嗎？他們是誰？然後這更緊密的關係的釐清該是誰？當然就變成是不是室友付費的？還是有需要工作人員？對嗎？我不知道原始設計是不是還有工作人員？(A10)。」

(五)從現行社區家園的運作概要思考共生社區：雖然社區家園規模小，但其運作經驗可以提供共生社區參考。「一個家園只住四到六位心智障礙者，每個家園隱身在大樓裡或民宅。類似這個家園是男生宿舍，另一個家園是女生宿舍的概念；男生宿舍是男教保員照顧、女生宿舍是女教保員照顧。教保員工作時間是不同。白天所有心智障礙者都外出工作，回家園後要輪流做家事、煮菜…，定期大家開會商議生活細節。…對教保員的督導以理念督導為主，其次才是技術督導，例如不剝奪障礙者自主權、不阻礙其人際關係能力的養成(A10)」、「現在整個體系大部分都是以問題解決為導向，可是這些家屬跟個案本身是有能力解決這些事情的，他們只是需要陪伴，可是陪伴不算解決問題。共生社區第一個要達成的是我們願不願意在關係中相互陪伴，如果做不到這點，後面講再多其實也是假的，因為對這些人來講你時間到了就下班了(A14)。」

六、對業種開發的看法

如何開發有意願僱用身心障礙者的雇主？首先，跟雇主溝通不一定要先從工作拆解，也許可以從人力的穩定性開始溝通，提高雇主的雇用意願。再者，媒合的方式及對身心障礙者理解的程度，都會影響雇主僱用身心障礙者的意願。第三，理解雇主負面經驗背後的意涵，找出再度願意嘗試僱用身心障礙者的可能方式，例如訓練成本高、身心障礙者容易有情緒問題該如何處理：

(一)可透過勞工局方案的定額進用拜訪找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別：「開發的過程是先從勞工局那邊定額進用的拜訪，跟雇主談，其實他希望可以再多進用幾位沒關係。一開始是先這樣，不過我們的管道滿多元的，有時候是陪著承辦、有時候是我們自己開發、有時候是雇主覺得不錯，然後他們會再往下一個介紹（A9)。」

(二)身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別：有木工「身心障適合木工(A1)。」

(三)並非每種工作都適合拆解，工作是否能夠拆解主要還是看工作內容、職務內容：有的工作拆解後變繁瑣，反而速度變慢、產能減少；「很多產業都可以做這樣的拆解，不管是職種、工作內容或工作流程，然後讓他們負責其中的一項。就像木工，他們可以負責去做固定切線或是固定去做某一項工作，然後找到媒合、適合的服務對象，這部分在技術上我覺得是不會有問題的(A1)」。「支持性就業會去拆解服務對象的工作流程，把一些比較繁瑣的工作做簡易的拆解，但還是要看職務的內容能不能簡化。有些職務簡化後會變繁瑣，速度就會變慢、產能就會變少，所以主要還是看工作內容、職務內容(A9)。」

(四)不管是前置或後置作業，大致都會有速度的要求、產能的要求，也因此可讓身心障礙者加入的工作種類就會受限，「有可能是半成品，可是也還是要看公司主要的需求會不會影響到後面的整個進度，因為他有可能只做前端的組裝，後端有別人做包裝，可是他如果前端慢，那後端等於沒工作(A9)」，就會影響速度及產能。

(五)「擦窗戶有品質要求的，有的庇護單位認為是訓練有擦的動作就好了，可是到外面收費的，標準就是要擦到很亮，有的要擦到看不到玻璃的感覺(A2)。」

(六)技術性高的業種適合某些心智障礙者：例如陶瓷的拉坯、木工碗的塑形，「我們做的是陶，這是有技術的，就算是木工碗也是，像拉坏，那是輕度智能障礙只給八成薪。木工碗、香草茶都是要考慮到銷售(A10)。」

(七)精密工作不適合身心障礙者：例如鏡片相關研磨或裁切，「比較精密的工作可能身心障礙不適合，像心智障礙的去做鏡片相關可能就不行（A1)。」

(八)木樂器業者有雇用身心障礙者:但限於不需要速度要求的後端去磨及上彩色顏料,使用砂紙手工磨,不使用機器,「之前我同學家裡就是做木樂器的…,車床到一個程度之後給我們(身心障礙者)後端去磨、去上彩色的顏料。…用砂紙手工磨,不會有危險 (A1)。」

(九)結合在地特色產業必須考量業種、交通:例如東勢的果園(例如柑橘園)及香菇、新社的枇杷及杏鮑菇、大甲芋頭產業和糕餅業(有觀光工廠)、外埔的手工業、神岡到豐原較多服務業、太平是傳統產業工業區、竹南果園、偏鄉的農林漁牧業(採茶、菇寮、果園、鮮蚵)、嘉義的品皇咖啡(也有觀光工廠)、彰化社頭的冠昇食品工廠、台北內湖的珠寶公司(工場內有設計部門、模具部門、拋光部門、組裝部門,皆大量雇用身心障礙者)、部分農會系統的集散地、市政府客服1999 或中華電信的客服,「上述業種都有僱用身心障礙者,只是有的是非典型就業、有的有遵守法規聘用、有的沒有依法規聘用,…,未依法規聘用者,是雙方談好的,…(A3)」、「我以前有想到做共生,那時候我想要做豆漿,因為豆漿是非基改又健康,而且也很簡單,身障者跟長者都可以做,問題就是保存期限短,很容易過期,所以我們採接受預訂的,先付費,接著再開發相關產品(A12)」、「在就業方面精障的能力其實都很不錯,企業的話我覺得是全聯,我們有一位身障者就是全聯僱用的,他本來好像是做排貨的,後來被調去做收銀,為什麼要把他調去做收銀?害他們店裡虧損,就被請走了(A12)」、「(選擇)不需要太努力去照顧的作物(A14)」、「把不同的智能障礙類別分類,然後有些人可以走烘焙,有些人可以去修那個輔具,然後學習不同的技術能力,然後讓他考證照,那當然比較差的有比較差的做法,所以確實您說的很重要,就是分類、分級的那種概念(B15)。」

第四節 代表性案例

在十九位深度訪談、十九位焦點團體受訪者及兩次的實地訪談之中，發現了幾個特別具有代表性的案例，進一步整理及說明，並且運用管理學常用的 SWOT 架構來分析如次：

一、傳統產業與共生社區---以洗旺公司為例

表 4-1 洗旺公司

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
聘僱身心障礙者，員工穩定度高、不挑工作，熟悉後就持續。身心障礙者也會帶領其他的身心障礙者，形成群聚。	訓練及磨合期較長，個別的廠商不一定能負擔。例如飯店業的整理房間換床單等需求殷切，卻難以訓練身心障礙者從事。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
當傳統產業缺工嚴重，對於身心障礙者的人力需求增加。適合穩定度高的產業。	僅適合少數障別的，如智能障礙、自閉症的，但肢體障礙比較不適合，因為第一個溫度高，很容易去燙到，然後再來就是我們的桶子很多，空間不夠大，像腦麻的沒有辦法到我們的場域來。

一個三十人的公司，願意聘用九位身心障礙者，使九位朋友與其他二十一位互動，九人之間也互助，提供了很好的示範。

這家公司的創辦人是一對夫婦，先生原本是生產力中心的顧問，到處去輔導，妻子原本在電子業服務。然後整個重頭開始，去融資、找設備，兩人創業。他們與一般洗衣店不同，老店就是從洗衣店慢慢變洗滌場，洗旺直接變洗滌場，購買高級的設備，找尋飯店業做客戶。台中市幾百家飯店是主要的客源。

如何聘僱身心障礙者呢？洗滌業是勞力密集的產業，工作環境很熱，同業百分之九十以上，幾乎都用外勞，洗旺沒有半個外勞，因為外勞差不多做了三個年就要輪換一次。她聯繫上幸福家庭促進協會聘僱的韓雯玲就業服務員，她介紹霧峰農工的畢業生加入。老闆強調：「**這行業沒有專業度，只有熟悉度，所以我們必須給他時間。**」韓老師介紹有自閉症的畢業生，自閉症的很執著某一個點，脾氣可能較為暴躁，但是我們家其實沒有把他貼標籤，譬如說反正他就是這樣的小孩，不會說對他有特別的異樣眼光，那只知道他脾氣很不好，所以他再發脾氣的時候，大家都不理他，然後不理他之後是出他的能量之後，他就恢復正常了。久了之後，氣就慢慢的變小了，他就沒脾氣了，自始自終他表現極度的優，他會帶同樣身心障礙的朋友。逐漸的，愈來愈多。

身障員工有中度的也有輕度的也有自閉的，但是每一個工作步驟都可以做，包括：做清潔、摺毛巾、拉布、放布等。這些年輕人蠻好用的，好用的原因是認份、執著、不會挑工作，所以作為雇者我很喜歡用。一年三百六十五天，只有一天在放假，因為主要是做飯店業的。

店裡的桶子有時候會裂開，自閉症的員工會用手工用那個帶子穿來穿去，桶子下面有輪子阿，有時候會斷掉，全部都他一個人把它修好，他會發揮他自己認為應該要做好的事情。還會幫我搬貨，我會忘記要出貨，他都提醒我。他們很容易滿足的，工作中盡心盡力，他做得很開心的，可以東忙忙西忙忙，他不會閒在那裏發呆。公司給基本薪，但福利比一般算好的。

二、傳統社區與共生社區---以惠來社區、東信社區為例

表 4-2 惠來社區、東信社區

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
1.讓身心障礙者可以就近在社區內工作，不用擔心交通及安全問題。 2.以身心障礙者的興趣為主，身心障礙者會願意持續，穩定性相對較高。 3.結合老人關懷據點服務，資源可以互相流通運用。	1.由於社區的工作機會少，提供身心障礙者就業的機會相較下也少，因此目前服務的人數不多。 2.目前服務以教育性質的課程為主，屬於工作拆解的前端訓練。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
1.當人力資源不足時，教會有人力可以協助。 2.身心障礙者服務可以結合長照據點，創造身心障礙者與老人的共生社區。	1.田地有休耕及養地的時期，要到能長期提供蔬菜還需要很長時間的努力。 2.因為配給的時數及金額有限，資源回收站及認養公園，仍無法讓大多數的身心障礙者到社區內工作。

(一)惠來社區案例

惠來社區關懷協會是教會相關單位，承接老人及身心障礙者的關懷據點服務，目前實際到協會接受服務的身心障礙者人數約十位上下，其餘則提供家訪或是電訪的服務，目前協會的服務方向是以種菜、園藝為主，據點課程多元化，例如健康促進、烹飪、社區環境清潔、手做 DIY、藝術等等課程都會辦理。協會活動地點是由教會提供的，因此也借用教會的福音車來接送無交通能力的身心障礙者到協會參加活動。

目前該協會有承租一塊農地種植青菜，每天下午會由工作人員帶領身心障礙者一起下田工作，總幹事表示據點服務嘗試很多課程及活動，身心障礙者很喜歡接觸大自然，到田裡時會很開心，才開始有這樣的發想去租一塊田讓身心障礙

者可以持續有一件事情可以做。實際在執行時會發現服務對象都很喜歡，且看著自己種植的蔬菜水果長大，他們會覺得很有成就感，甚至下田的工具他們也是要自己一人一套，不跟別人混用，對這些身心障礙者來說，下田是他們的工作也是他們的興趣。協會的服務理念也是要讓身心障礙者有興趣又喜歡，接著再將興趣擴大，未來希望可以租一塊更大的田地，與餐廳業者合作，讓身心障礙者因此可以有長期穩定的回饋金。

(二)東信社區案例

東信社區發展協會，目前有老人關懷據點服務及身心障礙雙老家庭支持服務，因此據點服務的身心障礙者是以中高齡的為主，活動內容有各類課程，例如健康促進、DIY 活動等。目前服務上沒有跟其他企業或產業結合，鄰近社區的是小型的工廠，沒有多餘的工作可以分出來，但是社區發展協會所辦理的活動有企業贊助部分資金。

另外，里長有認養公園，公園的清潔會有補助金；還有接環保局的資源回收站，這是屬於時薪的工作，因此里長會針對社區中經濟較弱勢的身心障礙者，例如將這些簡單工作時數的職缺優先給介於低收入戶邊緣無法領有低收補助經濟上較困難的身心障礙者。

目前社區內從事公園清潔及資源回收站的身障者是以肢體障礙為主，他們的工作能力及體力無法到一般職場工作，而里長的方式可以讓他們可以就近在社區內有工作可以做，又不需要太長時間。

三、傳統社區與共生社區---以溪州社區發展協會為例

表 4-3 溪州社區發展協會

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
居民社區意識強、志願服務連結力量強大，社區人力資本、社會資本皆優良。	聘任二位專職人員協助社區發展協會進行文書工作，但人員流動率高。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
因為每年環保局回饋金 200 多萬，再加上 400 坪社區活動空間為居民所捐贈，使得社區民眾獲得支持及鼓勵，樂於參與社區事務，對於社區活化有正面循環之效應，亦穩定連結社區資源及社區意識。	協會理事長之爭來自里長及志工隊長之間的競爭，導因於每年環保局回饋金 200 多萬運用方式的想法落差等敏感議題。

溪州社區發展協會有 25 個志願服務工作隊，每支志工隊都與政府不同單位有連結，從事社區活動、活化社區，社區志工的凝聚，不只可以與政府有善意的循環溝通，也可以整合及運用資源。25 個志願服務工作隊如下：台中市神岡區樂齡學習中心、土風舞班、長青俱樂部、守望相助隊、家政班、插花班、歌唱班、高齡生活改善班、環保志工隊、防癌宇宙操班、溪州鐵馬隊、槌球隊、活力登山俱樂步(註：刻意使用「步」字)、文化志工隊、石雕研習班、茶道藝術班、身心障礙關懷據點、司法志工隊、造型植雕班、廚藝班、外丹功班、卡拉 OK 學日語班、社區關懷據點、防汛隊、社區清潔隊等。

以 107 年 8 月社區的活動為例，設計包括槌球運動會、社區環保清潔、絹印 DIY、桌遊活動、節能課程、社區劇場、慈濟晚會、登山活動、國內外旅遊、社區居民家庭訪視、社區報製作及發放、禮卷發放、中餐聚會(免費，經費來源為環保局回饋金)。社區居民參與社區活動製作種類繁多的手工藝品且透過園遊會及傳統市場通路販售，藝品包括石雕、春聯、環保袋、編織籃、燈籠、紙雕、絲瓜材質龍或吉祥物造型擺設品、插花花盆、文具容器、錢包、提包、刺繡手帕、生活小物等。

社區居民總人數約為 3400 人，其中男性略多於女性。總人數 3400 人中有 200 人為身心障礙者，障別多數為肢障、精神障礙。社區居民除了每個月活動參與外，協會經費運用狀況有每年度會投入 50 萬元於媽祖繞境宗教活動、辦理謝平安活動、投入 5 至 6 萬元辦理重陽節餐會、三大節日禮品、國內外旅遊現金回饋、社區活動中心水電費等，上述經費來源全數為每年環保局回饋金 200 多萬支應，無須居民支付。但近年來，經社會局宣導使用者付費原則，已要求參與活動之居民，一年必須繳交 2000 元會費，會費用於聘任二位專職人員。

獲得之獎項包括 105 年度社區發展公評鑑優等獎、105 年度阿公阿嬤健康活力 Show 大賽人氣當紅獎及舞姿如花獎及獎金 5000 元、106 年金牌農村競賽選拔佳作及獎金 5000 元、107 年度台中市市級社區評鑑卓越獎及獎金 5 萬元等，10 年來已累積獎盃及獎座 50 餘座、獎項 50 餘件，其中還包括與彰化地檢署合作之緩起訴勞動服務優良獎。

四、非營利組織與共生社區—以同心圓社區復健中心為例

表 4-4 同心圓社區復健中心

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
每一個人可依據自己的狀態來決定參與的程度，也必須和他人一起合作、一起溝通協調、一起解決問題、一起分享喜怒哀樂。學習因為相互合作才能夠擁有力量，可以在其中成長、沉澱與挑戰未來，精神障礙者不再是傳統觀念裡的負數。	每當社會重大事件之行為人是精神障礙者，社會大眾在事件傷痛中對於精神障礙者的標籤就一次次愈加嚴重，例如小燈泡事件。精神障礙者與家屬常獨自面對衝擊與失落，在退縮與住院中常受困於兩難的選擇，而衍生不同的社會負擔。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
改變團體規則，就可以改變運作的型態，長久下來要功能不好很難。例如設計水球遊戲，以不傷害人的方式且使用更多套應對方式，其中提供同理、統戰。例如電療會電到像木頭一樣，同心圓的設計讓個案注意力從關注自己轉到關注別人。	貼近自己的生活方式工作，首重社區可近性，但同心圓只能服務附近的社區民眾，且同心圓的使用空間有限，服務人數受限。

同心圓是一群關心精神障礙者復原的人們所成立的，從民國 98 年至今已滿 10 年，固定每個月維持 50 人前來聚會，10 年來已服務 264 位精神障礙者。聚會的場所是承租四層樓的透天厝，對精神障礙者提供社區生活重建及社區參與，期精神障礙者能夠進入社區，參與活動，不會因為被社會孤立而加重病情。

精神障礙者與家屬常獨自面對衝擊與失落，在退縮與住院中常受困於兩難的選擇，同心圓回應精神障礙者的需求，與一般商業經營以生存為首要考量的順序不一樣。在感受中找到交集，彈性要夠大，若彈性不夠大，也會限制服務對象發展的可能性。

回到人生命的課題、在縫隙中找到可能性，改善或促進社會參與、連結活動、增加刺激物，這些方式都有可能讓精神障礙者漸進式脫離藥物。同心圓提供了手工皂、中餐、吧檯等學習的環境，每一個人都必須依據自己的狀態來決定參與的程度。手工皂組中，每一個人參與了所有製作的過程，依據不同的配方，按照工作流程，量材料、打皂、控制溫度、入模以及包裝等，在工作過程中學習和他人一同工作、討論、解決問題，也不斷的透過參與與提升自己的專注能力與持續能力。中餐組每天徒步到菜市場採購當日的食材，在有限的經費下，學習如何吃得經濟、健康又美味。學習彼此分工合作，並在清潔衛生的原則下處理食材，在其中學習各種器具的操作，過程中不斷強調安全與品質。在用餐時，透過每一個人的回饋與反應，也可以做為下次烹煮時的參考，我們做的不僅僅是一頓飯而已。吧檯及園藝組負責接待、接受訂單等工作，同時也身負美化環境的重任，目前研發出數種香草植物以及種子盆栽，香草植物可以做為未來調製香草茶供客人飲用。只要領有精神疾病的重大傷病卡者，願意自己前來，就提供服務。以工作復健為核心，發展個案的行動能力，在社區中發展滋養承接的拆解空間，從走出家門勞動、去買菜、殺價、洗菜、切菜、煮菜的過程中，檢視及覺察自己身體狀態的好或壞(舒服或不舒服)是自己的責任。為何要設計買菜、煮菜，其實也是回應家屬的需求：希望個案不會餓到，會自己打理餐食。

五、非營利組織與共生社區---以水源地文教基金會為例

表 4-5 財團法人水源地文教基金會

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
辦理方案廣度大，服務對象包括身心障礙、老人、青年，方案種類包括社區關懷據點計畫、社區照顧關懷據點計畫、植染藝術創作計畫、青年領導力培訓計畫、溪流與生態冒險探索體驗營、溪流探索與社區體驗計畫、青年志工關懷服務、志工媒合平台，上述執行內容顯示基金會社會資本的持續累積。	方案廣度大，但受政府補助期限及相關規範的約束，基金會坦言若政府補助不再，這些方案就可能消失。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
基金會植染藝術生產之產品行銷國際市場，且走產品高單價精緻路線，這是基金會的經濟目標。產品獲得青睞，但從來不表示有雇用身心障礙者：認為不需要顧客因為同情而買，且產品也看不出來是否為身心障礙者製作。	1.容易因為基金會經濟目標的達成，而將基金會具社會價值的方案規劃執行比例降低。 2.基金會人力規模小，人力資本來源有高比例來自非正式人力。

秉持「土地是我們的母親，水源使土地的生命成長、茁壯。取之於大地，亦須回饋大地，為我們日漸流失的土地資源療傷止痛，為我們的心靈改革注入清流」之想法，因此命名為「水源地文教基金會」，於 1998 年 5 月登記成立至今已二十年，基金會著重在地居民之重要課題、重建在地人文關懷與社區回饋。

本著對鄉土人文的關懷，以社區總體營造的理念為出發點，長期於台中縣太平頭汴社區、原住民松鶴部落及台中市北區水源地社區，進行各項社會福利、族群關懷以及文教宣導等工作；在落實社會工作及資源連結過程中，階段性承辦了青輔會中部青年志工中心、原民會台中縣和平鄉原住民家

庭暨婦女服務中心。

運作的基本精神為「從現在可以做的事開始，愉快的做」。守護我們生存的自然環境，挖掘歷史與傳統的寶藏和不同文化團體間的交流，時常站在受助者的立場，相互扶持，推廣具社會教育意義的文化活動，培育更多的種籽志工，為我們的下一代塑造一個有活力的文化、歷史及健全的自然環境。

由於政府的補助方案都是有期限的，所以一直是規劃以自己的力量往前邁進，例如水源地產品行銷到國際，除了台灣訂單，產品還賣到泰國、新加坡、美國，透過網路行銷、購物平台、國際展覽推廣產品，涵碧樓、機場商店…等都已固定下訂單。以不屯貨為原則，接到訂單才開始製作，近五年來訂單持續不絕。例如曾經接過 500 條領帶的訂單，必須做三個月，所以訂單排隊，顧客願意等。

產業從零到有、進而到有穩定訂單花了五到六年。產品走精緻路線、時尚感及設計感強、質感佳。基金會聘有二位設計師、六位社工；九年前進入山區投入「太平藍」工藝創作，雇用十多位中高齡失業民眾培訓，種植大菁、小菁等植物染料，以手工藍染，製作出方巾、絲巾、掛簾、背包等作品，因作品獨特且具時尚感，二度獲選台中十大伴手禮。日前再奪下「新加坡國際家具展」評審團大獎，寫下中高齡失業者變身國際工藝師的難得紀錄。十多位藍染坊員工中有二位身心障礙者，皆為女性，一位是肢障、一位是語障。這二名身心障礙者因為多元就業人力方案來藍染坊就業，二位皆已工作將近十年。可以鼓勵企業或有發展產業的基金會透過政府多元就業方案，雇用身心障礙者。但因為產業別不同，成功機率就不一定了。

基金會產品價格大致如下：手機套 300 元(每月製 10 幾件)、帽子 2500 元(每月製 10 幾件)、衣服 2000 元(每月製 10 幾件)、絲棉巾 500 元(每月可製 70 條)、掛鐘 8000 元、包包有 2500 元到 4000 元到 8000 元的都有。使用藍染技術製作，即採用植物冷染浸泡，所以無危險性，但需要一定時間，所以無法大量快速製作出產品。藍染原料取自馬蘭草，在太平種植 0.5 公頃。馬蘭草不足時，仍要另外購買。藍染坊場地及種植地均為租用，基金會場地是自宅。

人力方面除了基金會聘用人力外，還有志工(多數是附近國小的家長)、產學合作的學生、社工系實習生、外聘社工督導。產品獲得青睞，但從來不表示有雇用身心障礙者：認為不需要顧客因為同情而買，產品也看不出來是否為身心障礙者製作。進行藍染製作產品的前三年，每年員工課程訓練時數至少 100 小時：請亞大時尚設計系老師、草屯工藝研究所老師上課。上課內容包括圖案設計、技術操作…。

六、非營利組織與共生社區---以信望愛附設沙發后花園為例

表 4-6 信望愛附設沙發后花園

S(strength，優點)	W(weakness，弱點)
提供心智障礙成人服務，包括規劃了代工訓練、清潔訓練、社團活動、復健音樂藝術輔助教學、簡易烹飪、園藝活動、手工皂製作，培養身障者自我照顧及休閒陶冶能力、豐富其人際互動與生活經驗。	1 比 6 的照顧比例，人事成本高；且為了提供優美清幽的療癒環境，環境成本支出亦高。
O(opportunity，機會)	T(threat，威脅)
從愛與陪伴出發，讓身障者生活在社區，是「沙發后花園」努力的方向。學員參與社區的同時，亦讓社區民眾認識他(她)們、接納他(她)們，而落實社區融合、淡化標籤。目前社區種子商店包括早餐店、便利商店、書局、診所、全聯等。	持續高成本之支出是未來服務不確定性的關鍵影響因素，需要政府及民間的持續支持。

信望愛 106 年度獲得政府四項優等獎獎項，包括潭子成人日間服務、成人社區居住服務、豐原中心兼辦早療服務、豐原中心社工專業精進服務。信望愛在台中設立多個社區的小型服務據點，多年來已為近萬名身障兒及其家庭提供專業服務，其中信望愛后里小型作業所「沙發后花園」提供心智

障礙成人服務，包括規劃了代工訓練、清潔訓練、社團活動、復健音樂藝術輔助教學、簡易烹飪、園藝活動、手工皂製作，培養身障者自我照顧及休閒陶冶能力、豐富其人際互動與生活經驗。

「沙發后花園」的學員站在第一線為遊客提供餐飲製作、送餐、活動引導等服務。學員大多肢體活動較弱，甚至部分沒有口語能力，所以常見的清潔工作、聊天陪伴並不是他們擅長的，但經過學習及重複練習，學員們可以到醫院附設的護理之家進行清潔工作、與長輩們聊天，有的學員還能以台語讀報給長輩聽、唱歌跳舞帶給長輩們歡樂氣氛、使用桌遊遊戲與長輩互動。學員們參與志工服務不僅豐富社交經驗，感受付出的喜悅，更在自我肯定上有所收穫。

106 年度學員開始學習製作手工皂，包括材料、工具、配方比例、攪拌皂液(打皂)、入模、脫模、切皂、包裝，每個環節都是新的學習。這些看似簡單的動作，對每位學員卻是充滿著挑戰，透過不斷的重複練習，學員因學習及接受挑戰，從態度及行為的改變中獲得了成長的喜悅和自信。

從愛與陪伴出發，讓身障者生活在社區，是「沙發后花園」努力的方向。「沙發后花園」學員多數學會自行搭乘大眾交通工具(公車或火車)前來，這個過程會與社會及社區連結，可以到早餐店消費、到書局買文具、到診所看感冒、到便利商店買零食飲料，學員參與社區的同時，亦讓社區民眾認識他(她)們、接納他(她)們，而落實社區融合、淡化標籤，因此，目前社區種子商店漸漸增多。

第五章 滾動式的綜合發現

第一節 優先推動的類型

研究小組密集討論，發現幾個重要的線索。共生社區此一新興的理想必須從原有的組織體系發展出來，因此歸納出傳統產業、傳統社區、非營利組織等都須尊重，也經過深度訪談，受訪者提到很多種可以優先推動的產業類型，整理第二次焦點團體的與會者，提供優先推動的產業類型：A 是最可行、B 可行，依序到 E 絕不可行。

第二次焦點團體對與會者進行問卷試測，試測調查結果如下：

表 5-1 焦點團體與會者提供優先推動的產業類型

產業別	A	B	C	D	E
1.木碗	2	3	3	0	3
2.漆器	0	3	4	1	2
3.面膜等包裝	5	3	2	0	1
4.撿菜	5	2	1	0	2
5.麻薏	1	6	1	0	2
6.香草茶	5	3	1	0	2
7.烘焙業	4	8	0	0	1
8.木樂器(如：響板)	6	1	2	1	0
9.農特產品加工	6	3	2	1	0
10.文創商店	5	3	2	0	1
11.陶瓷產品	0	3	5	0	1
12.種菜	5	5	2	0	1
13.園藝	4	6	0	0	0

由表可看出「木樂器(如：響板)、農特產品加工」最可行，「烘焙業」可行，其次為「陶瓷產品」。此焦點團體問卷結果與數位個別深度受訪者較為一致的是：數位個別深度受訪者皆提供目前木樂器、農特產品加工、烘焙業僱用身心障礙者的就業現況及方式。

在簡報會議及期初審查會中，歸納委員的指教，提出了一些使身心障礙者在共生社區裡多元發展的線索，但各自的可行性如何，應該邀請專家評估，在焦點團體裡請與會者先加以評估，A 是最可行、B 可行，依序到 E 絕不可行。

表 5-2 焦點團體之產業別評估

產業別	A	B	C	D	E
1.社區導覽者	5	4	2	0	1
2.設計社區特色商品	2	5	2	2	1
3.休閒活動	5	4	3	0	0
4.提供身心障礙者就業	4	6	1	0	1
5.提供身心障礙者生活	3	4	3	1	1
6.身心障礙者從事拆解工作	4	5	2	1	0
7.利用校舍閒置空間	5	3	2	0	1
8.與社區關懷據點合作	8	3	1	0	1
9.與文創產業合作	6	3	1	1	2
10.與觀光工廠合作	6	3	1	0	1
11.與宗教團體合作	6	1	1	0	1

由表可看出「與社區關懷據點合作」最可行，「找一些社區專門提供身心障礙者就業為主」可行。此焦點團體問卷結果與數位個別深度受訪者比較得出的結論是：多位個別深度受訪者認為「與社區關懷據點合作」可行且提出現行運作方式說明。但數位個別深度受訪者認為「找一些社區專門提供身心障礙者就業為主」不可行，建議從共生、共融角度，將身心障礙者就業融入社區較佳，若「找一些社區專門提供身心障礙者就業為主」困難會較多。

第二節 德菲法結果

一、第一輪

第一輪七位專家針對上述結果提出進一步看法。針對身心障礙者多元發展適合就業的產業別，整理如下：

表 5-3 專家評估之產業別可行性與優先性及補充意見

產業別	評估可行性(A 到 E)綜合整理	評估推動優先性(A 到 E)綜合整理	專家補充意見
1.木碗	3A3B1E	2A3B2E	專業門檻較高
2.漆器	1A1B4C1E	1A4C2E	專業門檻較高
3.面膜等包裝材料	5A1B1C	5A1B1C	保養產品的衛生標準較高，可能較難取得合法的生產標準。
4.撿菜	5A1B1C	4A1B2C	生鮮保存不易，利潤低
5.麻薏	1A4B2C	1A4B1C1D	麻薏季節短，難長期經營
6.香草茶	4A1B1C1D	3A3B1D	保存容易、可結合園藝治療
7.烘焙業	3A4B	3A4B	安全衛生標準較高、同質性商品較多
8.木樂器(如：響板)	2A1B3C1D	2A1B1C2D1E	特殊性高，市場需求亦不大
9.農特產品加工	3A3B1E	3A3B1E	如能克服生產場地的安全衛生，加工品保存性佳，且為民生必需品，亦可結合各地特色農產品形成地方特色產品。

10.文創產品	1A2B1C3E	2A1B1C3E	
11.陶瓷產品	1B3C2D1E	1B4D1C1E	
12.種菜	4A3B	4A3B	民生必需品較無銷售困難的議題，但受場地氣候等等影響因素較大，如有適合場地則可發展
13.園藝	4A2B1C	5A1B1C	

依照上述的統計，大致可以分為三級：

第一級，可行性與優先性較高者：面膜等包裝材料、撿菜、香草茶、種菜、園藝。

第三級，可行性與優先性較低者：漆器、麻薏、木樂器、文創產品、陶瓷產品。

其餘介乎兩者之間，為第二級。

針對深度訪談、焦點團體、審查委員的意見，提出了一些使身心障礙者在共生社區裡多元發展的線索，各自的可行性及優先順序，也進行專家評估，專家也提供了各種進行方式要推動的注意事項，整理如表 5-4。

表 5-4 對各種進行方式的專家評估及補充意見

進行方式	評估可行性 (A 到 E)	評估推動優先性	專家補充意見
1.身心障礙者擔任社區導覽者	4A1B1C1E	3A2B1C1E	精神障礙者或肢體障礙者可行
2.身心障礙者設計社區特色商品	1B2C3D1E	1B1C3D2E	肢體障礙者可行
3.為身心障礙者設計適合在社區裡的活動	4A1B1C1D	4A1B1C1D	

4.身心障礙者從事拆解工作	3A1B3C	3A1B3C	
5.利用校舍閒置空間建立身心障礙者可以從事的工作空間	3A2B2C	2A3B2D	
6.與社區關懷據點合作幫助身心障礙者在社區裡就業	3A2B2C	2A2B2C1D	
7.與文創產業合作幫助身心障礙者在社區裡就業	1A1B2C2D1E	1A1B1C2D2E	
8.與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業	4A2B1D	4A2B1E	可參考鞋寶觀光工廠
9.與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業	4A1B2C	3A3B1C	
10.利用社區活動中心幫助身心障礙者在社區裡就業	1A3B1C2D	1A3B1C2D	結合長照服務、照顧咖啡館、或各社區發展協會的據點活動，身心障礙者可以從事服務性工作

由表 5-4 看來，約略分為三級：

第一級：可行性與優先性較高者為

8.與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業

9.與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業

3.為身心障礙者設計適合在社區裡的活動

1.身心障礙者擔任社區導覽者

針對各項建議的同意情況，整理如表 5-5：

表 5-5 對各項目的專家評估同意情況及補充意見

項目	建議重點	同意狀況人次	專家補充意見
1.障別	就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。	同意 7	建議評估「障別」、個案能力（含粗精細動作）再行安排適合的位置
2.區域別	試著選定一工業區及周邊，逐步推動，然後複製數個社區家園。優先建議在俗稱「霧太大」---霧峰、太平、大里等區推動	同意 4 不置可否 1 不同意 2	工業區的外人租屋人口亦多、社區凝聚力未必比傳統社區高，推動社區友善環境可能較不容易。臺中市有別於高雄市，其城市發展都以「輕工業」為主，且未來整體發展趨勢都會以科技業發展，並減少重汙染工業。臺中的溫帶農業是其特色，如豐原、東勢、神岡、石岡等區的富含多元溫帶水果，我建議朝較軟性的產業發展，避免讓臺中又淪為第二重工業之都。
2.區域別	先建置一兩個示範性質的共生社區	同意 5 不同意 1	建議以「豐原」為基地，以生活圈的方式推動將其週邊的東勢、神岡、石

		不置可否 1	岡等區併入一「地方經濟生活圈」。發展「精緻農業」，並結合生活圈內的餐廳，尤其是輕食餐廳，讓身障者一起與餐廳業者共同研發臺中特色溫帶水果餐點。
2.區域別	從有明顯宗教信仰的社區營造共生社區	同意 3 不同意 1 不置可否 3	明顯的宗教形象可能反而使社區融合難度增高，容易給人既定印象而有距離感宗教信仰其實不重要。重要是規劃者是否有「地方經濟樞紐」（生活圈）的概念建置共生社區。
3.職業類型	從社區中開發種子商店	同意 5 不置可否 2	先找區域內願意配合的青年創業商家。
4.安全防線	配置社工及其他專業人員的安全防線	同意 6 不置可否 1	將思維超脫「社工」專業。建議以社區工作中的「社區計劃」模式推動。畢竟這是一個「社會希望工程」。
4.安全防線	軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。	同意 5 不置可否 2	建議利用社會局既有的家庭福利服務中心場地，將勞政相關人員、城鄉發展中社區計劃專業人力與社政配合。商借其辦公場所，軟硬體等有一定程度規模後再思考購置。因為這群專案群組是常需帶著電腦到處跑社區的。

專家評估之同意情形同意的情況，同意比率較高者，依序是：

1.就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。

2.配置社工及其他專業人員的安全防線。

3.軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。

4.從社區中開發種子商店。

5.先建置一兩個示範性質的共生社區

二、第二輪

統整委員意見重點包括：

1.認為優先性可行性最高的職業有：園藝、面膜包裝品。

2.認為可以讓身障者在社區裡執行有二：與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業，以及與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業。

3.在進一步整理第一輪的意見方面，同意比率較高者：第一是就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。其次是配置社工及其他專業人員的安全防線。

4.如果對身心障礙者執行共生社區，使其能夠執行某種工作角色，應該先進行「工作拆解」，身心障礙者只需進行部分環節即可。委員多表示同意。

5.在對共生社區定位方面，有些主張介於庇護性與小作所，有些主張介於支持性與庇護性之間的形式。大多數委員認為要是身障者的障礙類別及程度而定，所以定位並不一定。

三、第三輪

針對整理深度訪談及焦點團體意見之綜合，首先「是否需要單獨設立獨立的共生社區」，有些贊成，有些反對，有些介於兩者之間，徵詢專家的最簡單立場為何？

多數不贊成單獨設立。希望共生社區在社區裡面，但在社區裡面有獨立的場域。單獨設立太標籤化，應該要自然地存在於社區之中。單獨設立，花費的社會資源會較高，會較偏向從現有的社區，已有較成熟的社會團體，已有既有的無障礙的設施，居民能比較開放的態度與他們生活，因為獨立的社區會比較有隔離的感覺，新設比較困難，運用現有規模的、有經驗的小作所或關懷據點，形成實

驗的共生社區，若是新設，沒有空間，沒有規模，要去發展會比較困難。

在障別方面，非認知性障礙經過訓練，還是能有產能，或許能融入社區跟大家生活，但智能障礙者會比較辛苦，包括安養和就業，還是有挑戰性，畢竟大眾還是對他們會有歧視的眼光。

也有專家建議能用一個 NPO 有小作所運用小作所結合其他 NPO 的小作所或是一個 NPO 有各種小作所可以聚集或是自己 NPO 和其他 NPO 不同小作所一起結合形成共生社區。

其次如果要設立，在操作方面主要考慮的因素歸納為：1.從障礙別思考多元發展；2.從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展；3.從區域別思考共生社區的營造。徵詢專家的意見歸納如下：

需從障礙別思考多元發展最重要，從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展，因為障別太多，每個障別都有其優勢或困境，都有適合他自己障礙別的工作類型，一定需要考量障礙類別。找出適合的職業，從避免他有挫折感的職業來發展。要優先考慮障別，並不是每個障別都適合這個工作，若硬是要讓身障者做不適合的工作的話會加重身障者的二次傷害。

區域別方面，應設在容易與人互動，不要太偏僻的地區，可以讓一般民眾能接觸到的社區。要先從區域別思考，因為每一個區域發展有其特色，順應區域特性找出適合發展的特色，這個社區經營才會長久，並且吸引外面的人遷入。考慮障礙類別，需有生產力和產能，要融入共生才有可能，而非只在安養和安置的環境。

因為共生社區裡不一定要單一的障別，可以有相近的障別一起形成一個共生社區，而不考慮職業，還是能以身障者的權益，結合教育社會參與，包括就業，教育型態等等，不太能以不同障別者從事同一個職業。像是聽障和視障者的學習就業模式不同，除非需要職業再設計，雖然可以互助，但是還是希望能自己完成

在設立共生社區的助力方面，歸納為：1.理念的共識；2.合適的空間設施設備場地；3.與現有機制的分工、避免重疊；4.社區須有安全防線機制等。

徵詢專家的進一步的看法有：

因為身障者比較弱勢，尤其在職涯發展，社會支持需求較多，職場上要有專業支持者會比較有助益。第一是合適的空間設施設備場地，第二理念的共識。理念的共識絕對是最重要的，一個社區經

營的成功要素，就是大家有相同的目標。其他的要件是過程中不可或缺的。理念的共識是最重要的，不論是店家、管委會或是團體、組織有共識是最好的，但台灣社區較少有那麼有凝聚力的，連結的層面比較少，可能也是與當地的產業、組織有關，還是需要結合公部門的協力。

在整體建議方面，研究小組提出的初步構想均以某種圖形來呈現。第一是「以現行的社區工作為基礎的共生社區」，理由是「共生社區」此新興概念不能關起門做自己的，執行一套全新的方案，應該設法加入已經執行多年的社會行動及公民參與之中。

專家都強調「社區公民參與」的重要性，然後依序為社區學習、社區照顧。初期「社區宗教參與」是最能促成共生社區的力量，因為宗教團體有很明確的理念，也已經是有組織、有規模的一群人，對於社區的影響是很顯著的。第一個應該是公民的參與，社區的學習進而成為關懷據點，到對障礙者的社區照顧，宗教的參與見仁見智，更重要的是一起生活一直學習。

社區學習，因為可以透過許多活動，團體的帶領，在互動和學習的過程，學習如何一起生活，在台灣的身障者幾乎都和家人生活，透過和家人一起作有挑戰性的任務，共同面對挑戰和困難，在這個共生社區應學習如何分工合作，如何解決問題。

目前的社區離共生社區的概念還是比較遠，身障者應先走出門，社區應該要先讓他們願意走出門，讓社區居民出來參與，共同參與活動，可以透過公民社區參與，讓居民和身障者的聯繫更強化，由非身障者主動建立友善店家聯盟，或是在設置無障礙空間時，可以有身障者共同社會參與的機制，將他們納入行動中，社區公民參與是最有機會的。社區學習、公民參與和社區照顧應該三位一體，一邊學習一邊生活，一邊培育，讓其可以獨立自主，達成共生的能力。

在「強化多元的身心障礙者就業發展」方面，專家的意見是：支持性就業、轉銜式庇護、延展式庇護、小型作業所這些都是因應身障者能力、工作態度等不同，所提供的社區式照顧或是就業協助，以小型作業所來說，有一點像是就業前的準備，讓身障者有在社區自力生活的能力，再給予作業訓練，以銜接未來的就業；之後依據身障者的能力進入到延展性庇護或是轉銜庇護，這個時候身障者的身份已經是勞工的身份了，但是在一個受保護的環境下工作，然後再進入支持性就業，就是一個完全競爭的環境。這些環節如果能有更緊密的連結，可以讓共生社區的概念推展的更順利。

需要從障礙程度來看，輕度在一般性就業，中度在支持性就業，重度在庇護性、重度極重度在小作所，社區關懷則是針對年紀較大的身障者，未就業的個案應給予有生理功能的復健。

由於身障者的工作技能需要有專業人員輔導，一般性就業是不需專業人力協助，支持性就業則是須要有專業人員評估，庇護性也是。小作所，不介入生產的部分，而是較多在包裝的工作，較少產能的代工，較偏向安置類。目前就算是庇護工廠要找據點，還是較難融入社會大眾，還是會被驅趕、被排擠。

應看重宗教力量，台灣目前庇護工廠有許多是由教會或宗教團體在幫忙。不論小作所或社區關懷據點，都有較多社區連結，但就業部分還是會較有固定場所根固定任務，與社區的連結較沒那麼高，除非是服務業，可以接觸較多人群，在做就業時(庇護型)要同時要融入社區較為困難，可能還是需要從社區來推動，另如從學校教育中，有參訪、學習週、社區大學等，納入學習課程，也能讓他們了解。小作所的方面，是從生活結合，多創造機會與其他不同的社區做合作，一起活動，讓大家認識身障者的工作內容、會面對的困難有哪些？

小作所代替日照的功能，偏向福利，有些代工生產，教他們如何生活、規範、運動。庇護性就業功能較高的，讓他們有產出，要達到基本工資。支持性就業較偏向勞動。

在對「擴大以部分取代全職的就業形式」方面，專家的意見是：職務再設計，調整工作內容、工作項目，在任何職場環境上皆能做，輔具也是。一位身心障礙者的工作者不可能一開始都能得心應手，應該給予機會，先從簡單的著手，最適合放在庇護和小作所。任何的工作內容都需要拆解，從簡單的工作開始，也須從過程中觀察有沒有什麼變化，盡量不要受限他們的發展和機會，給予他們鼓勵，用他們理解的方式去協助。支持性和庇護性，他們有業績壓力，要在崗位訓練身障者的成本較高，大多會在小作所中進行。

支持性就業，一對二或一對三的師徒制，學習一種技能，對其擅長的部份分工，可以一起合作，也避免競爭，最後一起完成一樣產品，可以讓他們有成就感。庇護型就業，師徒制，可以透過溝通協調角色，不要介入太深，應與專業人員協調，以符合市場需求。小作所，大部分還是專業人員教導後，主要是有一個空間讓他實作。

有些工作障者不能做，利用工作拆解，讓他們可以形成合作的關係，像是視障者它無法看到包裝，但在過程中可以透過他的手感去做，另一個聽覺障礙，可以和視障者一起合作，互相搭配完成工作。

「唯有合作能創造身心障礙多元發展」，在共生社區發展機制方面，針對三大部門的關係呈現如下圖：

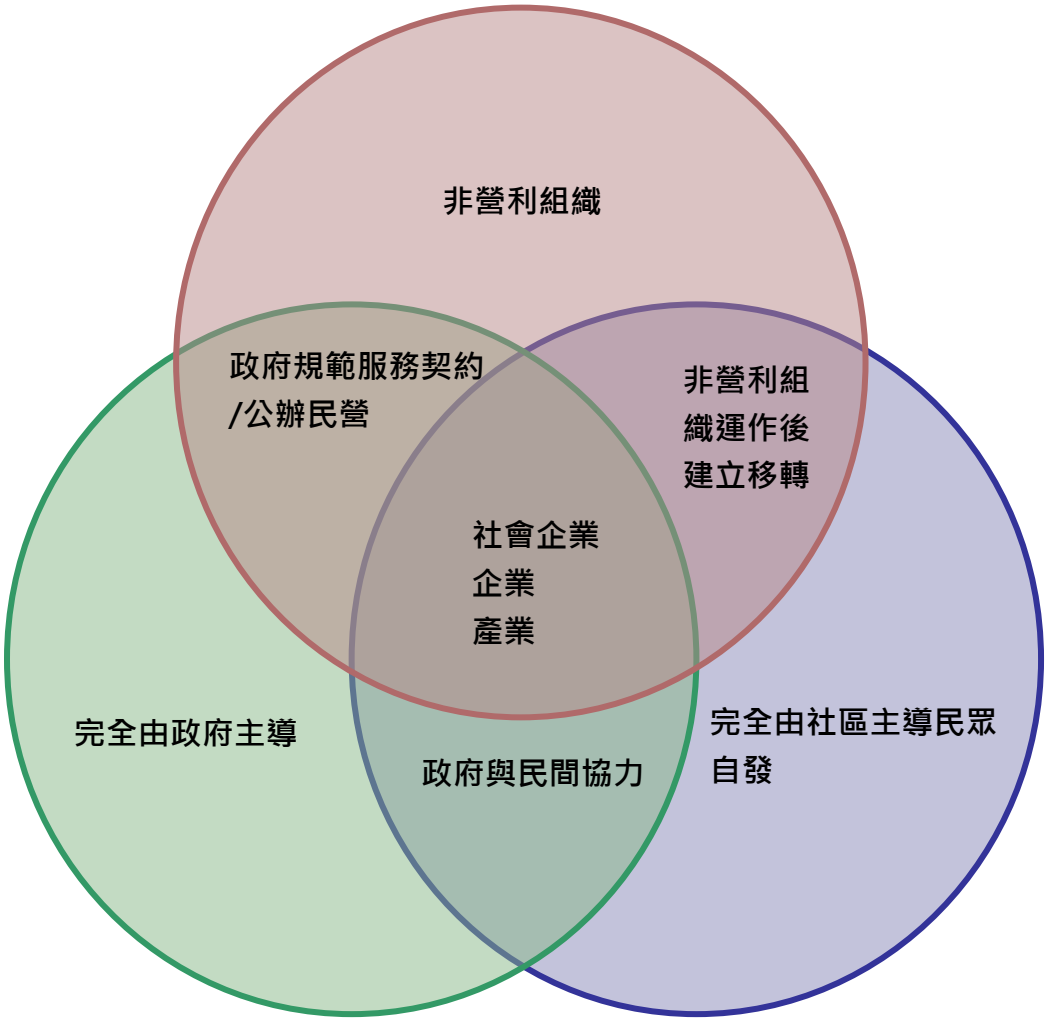


圖 5-1 政府、非營利組織、社區對共生社區的發展機制

請教專家認為應該從這些圖當中的何處著手？有什麼具體的建議？應該由政府主導還是非營利組織主導？

意見較為分歧，有些認為政府要主導，第二是政府規範服務契約/公辦民營，第三是與民間協力，最後是社會企業與產業。政府還是最具關鍵性的角色。有些主張先嘗試公辦民營，結合政府與民間的力量一起推展，彙整盤點現有資源。另有人主張政府與民間協力，可以提升民眾的接受度，先以政府說明，可以減少民眾的排

斥，因公部門因人力的關係較難在社區深耕，但是也需要提供資源，所以各司其職。先嘗試公辦民營，結合政府與民間的力量一起推展，彙整盤點現有資源。

台灣較難有社區願意主動做共生社區(完全由社區主導民眾自發)，非營利組織和政府較有可能。除非要有成功的範例是大家都能接受的，若只有一兩個個案，較難套用在其他障礙別的障礙者，大家會比較不能接受。理想中是由社區主導，但事實上，有成熟條件的社區很少，非營利組織對於身障者的理解較高，完全由政府主導的話，做是比較方便，但有可能會偏離原本目標。比較可能是由政府和非營利組織先帶頭，在去社區民眾的支持及參與。

針對「建議廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區」此議題，專家是否贊同？意見是：

此理想很好，但可能性不高。因為並不只一個單位的事情。在計畫開始之初，應多召集幾次共識會議，相互澄清服務理念與進行職務分工，才不會各自運作方向分歧。廣邀可以，但台灣以目前還是以宗教團體的力量較強，一般人較難持續，甚至企業團體也無法維持。

社福團體或社區組織，對於公部門的合作還是傾向依賴的關係，若是無法真正長出民間的力量，容易失去其意義性，牽涉資源的多寡，還是以本位主義思考，需要注意資源依賴的程度。

在基本條件規範及設計要點方面，還是要由政府設置，先就硬體有設置規範，要有合約的性質，不只身障團體包括就業，提供的廠商，收入的分配等等都要規範。

另有專家主張：民間和市場的色彩應該濃一點，政府應退居到最後，只要了解他們在共生社區的基本權益沒有被剝奪跟傷害就好，盡量放手讓他們去做。政府介入太大，他們會長不大，若是政府退出幫忙，就容易失敗。

四、第四輪

將研究的各項結論及經過期末審查所整理出的建議，整理為四大類，二十一項建議，然後徵詢。內容是請分別在「我同意」、「我認為可行性高」、「我認為近期就應推動」三個欄位依序表示意見，若同意論述請在欄位中打「✓」勾選；若不同意請空白。

結果是七位專家回覆的情形，如果有五位以上打「✓」勾選，則歸類為同意程度高；如果有三位或四位打「✓」勾選，則歸類為同意程度中等；如果不到三位打「✓」勾選，則認定是同的程度低。

整體建議	相關細部建議	我同意	我認為可行性高	我認為近期就應推動
一、共生社區的推動應以社區工作為基礎	1-1 政府應採取開放態度，兼顧各種模式的優點，尤其應鼓勵宗教組織、專業團體、慈善機構加入身心障礙者多元發展的行列，促使身心障礙者強化社會連帶。	高	高	低
	1-2 政府應剖析影響身心障礙者融入社區、加入社會互動的最重要力量，設立專責人力關注此議題，運用個案管理，考慮身心障礙者融入社區的各種因素，強化能促使身心障礙者加入的各種力量。	高	中	高
	1-3 鼓勵已經有良好發展的社區大學投入身心障礙者多元發展的行列，政府應採取具體的激勵措施促使社區大學扮演「平台角色」。	低	中	低
	1-4 政府對身心障礙的服務過去未能充分重視社區的網絡及重要性，日後應考慮以社區為單位，發展為服務輸送的一環，使身心障礙者得以就近加入社區，在社區裡共生，在社區裡多元發展。	中	高	高
二、透過工作的推動鼓勵身心障礙者多元發展	2-1 工作跟就業有很大的不同，工作是一種勞動的狀態，障礙者的發展不應該綁在就業(受僱)中。	高	低	低
	2-2 政府不一定要侷限於法律，身心障礙者的發展不應該跟勞動基準法綁在一起。政府應舉辦一些宣導獲獎勵措施，擴大身心障礙者各種發展的機會。	高	低	低
	2-3 考慮某些身心障礙者行動的不便，政府應鼓勵企業透過「居家就業、居家工作」	中	高	高

	的方式，使身心障礙者投入社會，增加對外界的連結。			
	2-4 小型作業所提供身障者與外界接觸的機會，在工作、勞動中可以學習得到發展。社會行政主管單位應把從這些地方搜集的資料，可以歸納整出共同的元素。	中	高	高
	2-5 工作拆解要視身心障礙者能力而定，例如速度、專業度、熟練度等都影響雇主的雇用意願及環境的接納度。聘僱單位應考慮身心障礙者敏感的特性或情緒。	高	中	中
三、以部分工時取代全職的框架	3-1 企業應考慮「以人力補充的角度落實部份工時」。從補充人力的角度，目前需要人力的產業普遍缺工，身心障礙者透過工作拆解及部份工時的設計進入第一線勞動工作，對雇主及受雇者雙贏。	中	中	低
	3-2 政府應推動「合理調整」，意思是工作調整不是專門為了身障者，不是身障者特別的需求才要幫他做職務再設計。	低	低	低
	3-3 部分工時在台灣未被看重，還欠缺配套讓部分工時被重視。各界應更看重「部分工時」，中央勞工行政主管機關應設法規畫適合的配套措施，鼓勵不同背景的人口群加入「部分工時」的行列。	中	中	中
	3-4 政府推動身心障礙者多元發展應該避免被「勞動基準法」的法規所限制，也不僅從勞工行政的角度，更增加社會行政及其他部門的參與。	高	中	中
	3-5 政府推動「以工作拆解的角度落實部分工時」，工作拆解對身心障礙者投入職場是一個可以嘗試的選項。	高	中	中
	3-6 身心障礙者投入職場，工時長短不是重點，重要的是彈性。	高	高	中
四、多方合作能創	4-1 以公私協力為基礎來推展，即政府與非營利組織共同合作提供社會福利服務	高	中	高

造身心障礙多元發展	的方式，以平等、分工、共享互惠的良性態度合作，彼此透過雙向溝通參與的方式，共同分擔責任。			
	4-2 共生是來自社區內的共同價值，政府應該使之更蓬勃發展。	高	中	低
	4-3 應由政府廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區。	低	高	低
	4-4 不宜特別為障礙者營造一個共生社區，若特別營造障礙者的社區，可能會製造標籤。	中	低	低
	4-5 整理與身心障礙者多元發展有關的案例，包括身心障礙者本身的生命故事、各單位及民間組織已經為身心障礙者創造多元發展機會的實例，分析正面的因素加以報導。	高	中	高
	4-6「社區關懷據點」兼具健康照護及社會參與的功能，可以成為共生社區的推動單位，政府應重視社區關懷據點，提供強化及獎勵的機制，使之成為身心障礙者公民參與的舞台。	高	高	高

第六章 結論與建議

本研究案以針對台中市的身心障礙者多元發展為重點，深入探討如何以共生、共享的共生社區概念協助身心障礙者。研究目的有四：

(一)藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後，而能勝任之產業類別，進行各項服務之工作（作業活動）流程拆解、及不同障別如何參與拆解後工作（作業活動）流程的職業訓練模式…等），探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

(二)如何結合或發展在地特色產業產品的品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力，並發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

(三)探討在現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。

(四)提出對於臺中市在現有資源與服務能量下，可以在哪些產業嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。

實際執行方式以「在地化」為前題，藉由深度訪談、焦點團體訪談及德菲法的專家諮詢等方法，針對在地產業、社區與團體的資源及不同障礙類別與程度身心障礙者的特性等進行資料收集、盤點、彙整及分析。

多方探究此主題，獲得來自學者專家、政府相關體系官員及實際關心此議題的朋友諸多寶貴意見。研究方法在多元蒐集資料、聆聽分享之路上緩步前進，持續歸納整理。每一項步驟都是相關的，後進行的都考慮之前進行所獲得的訊息，持續努力。

針對研究目的提出的整理分別呈現在第四章及第五章，在本章之中，嘗試獲得可行的結論。前四節根據學術文獻及多種研究方法的發現，提出四個結論及配合的建議，回到最根本的研究主題：「以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性。」，第一節整理代表性案例成功經驗，歸納共通之處，建議多加以推廣。身心障礙者更需要生活在社區之中，因此第二節強調要以社區工作為基礎推動共生社區，從各方面分析共生社區。

第三節探討身心障礙者多元發展中最根本的議題：就業，第四節解釋工作拆解，第五節說明促使此目標得以實現的介入力量，就

是政府與民間協力，也說明了不同體系的功能及限制。建議由政府廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區。每一節配合圖形來說明，如果以光譜來看，最左邊是目標，右邊是目前的狀況，可以透過各種方式逐步往左邁進。

第六節則為研究小組的整體看法，整體分析經濟力、政治力及社會力各自的限制及重要性，回到「經濟力、政治力、社會力」三大部門來想，經濟力靠企業運作，企業要生存，提供員工好的居住生活環境並非常態，所以使生活與工作緊密結合的共生社區並不容易普遍實踐。在政治力方面，從福利社會及福利國家的概念之差異，說明政府以有限的預算，其實無法做的太多，也難以針對設立身心障礙者的生活環境負主要責任。比較能發揮共生社區裡想，持續實現身心障礙者多元發展的，可能是蓬勃的社會力，各種非營利組織、社區、宗教團體等，都是可以促成理想實現的重要力量。第七節，將整體建議條列出來。

第一節 參考代表性案例的成功經驗，多加以推廣

本次研究找到許多實際執行身障者多元發展的共生社區實例，這些企業、社區、非營利組織，各自努力，各自實現促成身心障礙者就業的目標。針對代表性實例，以幾個指標比較整理如下：

表 6-1 代表性案例的比較

案例	障別	職業類型	經費	工作節奏	備註
洗旺公司	心智障礙	傳統產業	營利所得	無專業度、有熟練度	雇主從不認識身障者到有高意願持續雇用身障者
惠來社區、東信社區	肢障、精神障礙	傳統社區	會員制、捐款捐物	慢活、樂活	宗教支持、種菜、園藝
溪州社區發展協會	肢障、精神障礙	非營利組織	環保局回饋金、會員制、捐款捐物	慢活、樂活	有環保局回饋金 5 年內不再挹注的危機
同心圓社區復健中心	精神障礙	非營利組織	申請健保給付、以物易物	重視生活自理能力、工作節奏彈性	高成本支出
水源地文教基金會	肢障	非營利組織	捐款捐物、方案委託、產品盈餘	有專業度、有熟練度	多數高單價產品及銷售額佳，高營收
信望愛附設沙發后花園	心智障礙	非營利組織	捐款捐物、方案委託、產品盈餘	慢活、樂活	宗教支持、高成本支出、已發展種子商店多年

資料來源：研究者整理

Campoy(2005)指出好的案例具有以下特徵：

(1)符合課程與教學需求：能包含課程目標、主題或內容、能配合教學時間及教學環境。

(2)描述品質佳：內容完整不瑣碎、連貫不含糊、以真實事件為依據。

(3)可讀性高：符合的閱讀者的理解能力、但能給予智慧上的挑戰。

(4)觸動情感：有生動的人物、具戲劇張力及寫實感、具客觀及中立。

(5)製造困境：應有複雜的元素、待解決的問題含有不只一個答案。

研究小組歸納這六個案例，大致符合上述標準，進一步整理，發現有些共通處，值得進一步了解及推廣：

1.單位性質：除了洗旺公司是商業部門，其他皆是第三部門。洗旺公司的雇主從不認識身障者到有高意願持續雇用身障者是經過一段時間觀察身障者工作態度的專注度及熟練度以發揮工作長才

2.障別：主要適合心智障礙、精神障礙、肢障。但無論是何種障別，僱主或管理者皆有意願依身障者之障別及能力，調整其可勝任的工作內容。

3.財源：除了商業部門的洗旺公司以自營為主取得獲利外，其他單位皆為第三部門，雖曾有或現有方案委託之外，還有自製產品、捐物捐款，但普遍財源不豐厚，收支勉強平衡。

3.規模：這六個案例皆屬於小型規模，也因為規模小型相較下比較少科層制度的箝制而能提供身障者彈性工作型態及工時，但僱主或管理者必須經過一定程度的訓練，強化意願接納身障者，從訓練過程或接納過程理解身障者與職場共融的方式，才能營造出共生的環境。

4.工作節奏：這六個案例皆願意將工作節奏保持彈性，提供友善環境接納身障者。每個單位雖以工作熟練度為目標之一，但不要求工作速度，具備漫活、樂活的特性。除了養成身障者工作能力之外，持續訓練或維持身障者自我照顧的能力。

5.安全機制：安全機制包括軟體及硬體的設計。硬體方面，設有無障礙設施及建立無障礙的安全環境；軟體方面，有專責管理及關懷身心障礙者的人員，這些人員可以是主管、教保員、社工人

員、單位的自然支持者，例如同事。

6.種子商店：任一單位周邊透過互動互相了解，進而催生出種子商店。提出已建立的種子商店及請身障者進行的工作或互動的事項有麵包工廠包裝麵包、超商清潔工作、購物超市的貨品上架、早餐店的消費行為、到社區診所就醫、到社區藥局買藥、參與安養中心銀髮問安活動等。

第二節 以社區工作為基礎的共生社區

一、身心障礙者更需要生活在社區之中

社區須透過辦理各項活動來強化成員的社區意識以及凝聚力，共生社區就是一種理想。由於社區工作強調社區實踐，在行動層次的意義上，在社區的組織化和維持，因而也發展出各社區組織的型態。社區工作必須透過辦理各項活動來強化成員的社區意識以及凝聚力。整理相關文獻，在實踐範疇內進行社會變遷，主要有四種模式（陳韋庭、紀金山，2010）：

(一)改變社區中較脆弱的群體，即社會治療模式；

(二)分析社區成員間的資訊分享，即教育模式；

(三)探討創造或整合社區成員關係，即互動模式；

(四)開拓文化交流活動的文化改變模式。重點都在社區行動者動員和改變社會關係。

在台中，宗教的參與十分普遍，宗教參與一方面幫助人、一方面加入社會網絡，一方面使靈性成長。宗教組織的本質偏向「出世」，不強調競爭，在這樣的環境裡與人互動與社會上的輸贏不同，無須打拼，人們容易接受。社區居民又參與又不必太過投入，有時不參加也不嚴重。很多身心障礙者也就在此種氛圍中保持與社會的連結。在實地的觀察訪談中，也看到許多宗教組織對身心障礙者的關懷，也主動提供工作機會使這些朋友能融入社區，不僅具有經濟目的，還有維持社會連帶的功能。

不同社區以各種力量呈現活力，常見的狀況有：

(一)共同從事「自力救濟」，為了社區的某些困境，集體行動。這是偏向「集體行為與社會運動」方面的解釋。

(二)共同支持某些政治人物，藉此凸顯社區地位。這是偏向「政治力」的解釋。

(三)舉辦對社區居民有益的活動。這是「教育力」的展現。

(四)共同辦理某些能夠增加收入的業務，使社區居民改善生活，社區能夠增加資源。這是偏向「經濟力」的解釋。

(五)提供社區內老人與身心障礙者較方便的照顧，結合醫療與社會福利的工作，屬於「社區照顧」。這是偏向「社會力」的觀點。

台灣各地社區的在各方面的創新，如社區學習、社區裡的多元就業方案、社區照顧等。社區也應如何擴大資源，爭取更多給社區機會。當嬰兒潮的人口漸漸進入老年階段，會出現歷史上教育程度最高、儲蓄率最高、工作能力最強的大批老人。累積了幾十年的經驗與技巧如果完全退出就業市場，對社會是極大的損失。如何使這些人持續發揮力量，美國出現公民參與（Civic engagement）一詞，重視活躍（productive)，強調個人的責任、自信和貢獻。如果善加運用，有如社會的「意外收穫」。

身心障礙者的活躍及公民參與都應被重視，在訪談過程中，有些受訪者積極投身社會連結的表現令人激賞，即使行動多了些不便，即使身體罹病的康復期較慢，依然展現旺盛的生命力。

剖析影響身心障礙者融入社區、加入社會互動的最重要力量有：

(一)本身的障礙狀態及類別：

(二)健康狀況：從身體硬朗到疾病纏身甚至無法自理生活，都有不同的居住安排。

(三)家庭狀況與家戶人數：獨身、有配偶、與子女同住等都是常見的家庭狀況，家戶人數的多寡影響的人際網絡。

(四)居住安排的形式：常見的有公寓、國宅、宿舍、安養機構等。

(五)經濟水準與財富：所得高的期望寬敞的生活空間，以往省吃儉用，對於居住的需求以「房間」為主，還要與人分享家戶。

(六)教育程度與昔日職業：某些人家居與工作地點接近，所互動的對象可能還是以同事為主。

(七)對科技使用的能力與習慣：在科技昌明的時代，無數產品使人們更為便利。通訊產品的日新月異使老人能擴大人際關係，成為虛擬社群裡的網民。

當然政府的政策、醫療健康的機能、企業提供的服務、社區的功能、宗教信仰等也都影響身心障礙者的社會參與。這些公民絕非不沾染公眾事務的獨行俠，而是社會制度中的成員。「公民參與」是現代政府推動公共事務不可或缺的要素。公民及公民團體基於自主權、公共性及對公共利益與責任的重視，而投入其情感、知識、時間、精力。良好的公私協力夥伴關係，需以成熟的公民參與為基礎。政府與非營利組織夥伴關係的發展必須以公民參與的實踐為其基礎，藉由公民參與意識的興起，使第三部門能介入公共事務中。

因藉著夥伴關係的推行，使一般公民透過民間團體以及非營利組織，有機會參與政府的政策研擬(Junita,2007)。

公民參與的核心意義是不同人口群對社區的主動投入，在焦點團體裡聽到的例子如：加入社區的組織、擔任志工、參加非營利組織，有助於活化所居住的地區。其他形式還有：清理公園、照顧老人、協助不同組織的活動、加入社區守望相助隊、幫忙照顧其他老人和身心障礙者等。如此做，對身心障礙者是好事，代表自己還有「被需要的價值」，生活中還有些可以忙碌的事。因為只是擔任配角，無須擔負太大的責任。從社會整體看，可以化解外界的歧視或批評，因為從旁協助，分擔家庭中與社區裡的角色。

近年來政府大力推動「農村再生」、「地方創生」，有許多方案鼓勵不同人口群學習新觀念與新作法，為台灣農村注入新生命。除了農民本身，也有各種人才加入，村里長、社區發展協會總幹事等地加入十分可貴，他們提供昔日的經驗與人脈，為農村及各地方的發展提供助力。

二、與社區學習及社區照顧接軌

「共生社區」此新興概念不能關起門做自己的，執行一套全新的方案，應該設法加入已經執行多年的社會行動及公民參與之中。首先是運用「社區學習」，其次是「社區照顧」。如今全球都肯認「終身學習」的可貴，提供終身學習的機制未必僅僅是學校，企業、非營利組織、宗教組織都可能是提供學習的地方。各社區也參照了這樣的理念，有了各式各樣的讀書會，透過共同學習來成長，有些因此建立了半正式乃至正式的學習組織，在台灣因此有許多的社區大學。這些社區大學可以成為「共生社區」的助力，扮演某種平台的角色，執行強化身心障礙者能量的功能。

社區大學屬於民間推動的教育及社會改革運動，其創始的目的之一是「解放知識」，另一項目標則在於催生「公民社會」。社區大學希望打破菁英獨享的教育象牙塔，提供成人認識自己、認識他人與認識現代社會的成長管道。透過共讀、思辨、討論過程，規劃出具體的實踐行動，社區大學與社區及在地居民相結合，最終願景在建立一個能夠提昇公民素養、創造台灣新文化的「公民社會」。（社區大學全國促進會網站）

有些社區學習的組織在面對公眾議題與重大危機時，團結起來，共同面對考驗，把學習的社群轉換為實踐的社群（community of practice）。處處都有許多社區行動的實例。政府對社區的許多補助，也是透過專案的補助，這些專案基本上是針對社區的某些共同的問

題而提出的改進（陳韋庭、紀金山，2010）。在這些行動中，有一些寶貴的經驗，例如透過「自然人」的關係，強化了「法人」的運作：社區是「法人」，社區與社區的關係是「法人」之間的關係，社區工作者是「自然人」。社群關係包含了法人間的關係也包含了自然人與法人的關係、自然人與自然人之間的。在「實踐社群」這樣知識分享與移轉的團體，如果是團體，偏向「自然人之間」的關係。如果社區、非營利組織、社區大學等法人，能對身心障礙者等自然人就近有所協助，必然有助於共生社區的建立及維持。

團體(group)凝聚力產生後，勢必會遇到「建制化」的考驗，參與者漸漸要考慮：是否從感情凝聚的「團體」發展為影響力更大、參與更積極的「團隊」（team），進而形成社區裡的組織。許多身心障礙服務的組織都源自於身心障礙者及其家人，由於這些朋友的「感同身受」，可以帶出更多正面的效果。如果社區居民組成了社區的組織，按照政府各項規範去運作，辦理各項活動，有「法人」的力量，對社會產生更大的影響力。

社區大學等社區學習組織提供了一個平台，給予參加者各種人際互動包含有與志工夥伴的互動、與或其他工作人員的互動、與服務對象互動的經驗等，在其中可以鼓勵和肯定。因而獲得重新省思問題的機會、並且得知機構內或外的其他資源。

社區不應該停留在「一群人的組合」的層面，關鍵在於成員間內在的連結、共同願景的建立和組織文化的營造，這些條件，在一群人的學習與行動之中建立了實質社群關係，使社區有助於其成員的學習。在實際行動中，處處展現豐富的生命力，即使是一些細微的、隱密的現象，也能展現社區最可貴的精神：在地、參與、對話、學習等。

在「社區照顧」方面，禮運大同篇中的「人不獨親其親，不獨子其子，使老有所終，壯有所用，幼有所長，鰥寡孤獨廢疾者皆有所養。」就是對社會上各人口群的照顧，具有濃厚社區照顧意識的表現。社區組織能夠發展，必須創造資源獲取機制和處理各力量之間的關係，此間關鍵在於建構開放的溝通平台和組織關係，強化家庭支持系統、連結社區、鄰里、社會資源。具體的實踐方法之一，是充分考慮社區裡家庭需要的「社區照顧」。

社區的英文是 community，字首 co 的意思就是共同、靠近、相近，是人人都需要的。照顧的英文字也是 c 開頭的，也有靠近的意思。「照顧」是美好、溫暖，充滿真善美的，又是人間最好的行為之一。在中文中，「照顧」指的是「關照愛護」，與「照料」有些不同。照料多半是對事業，照顧主要是對人，重點是看顧、關心、顧念，

是愛心的具體表現。在英文中，照顧（care）比治療（cure）的範圍要大，是全面地協助。

「社區」也是美好的，人們居住在靠近的地方，彼此幫助，相互扶持，以愛真誠對待。「社區照顧」就是由這兩個美好概念組成的專業又人性的服務，是「與生活結合」，又是「扎根在自己土地上」的服務。是人性的，是屬於家庭的，是期盼人們共同投入的，也就是專業人員各自貢獻所長而需要者各自獲得所需要幫助的現代化服務，它能適當地修正過去機構照顧的缺失，把人性找回來，又使人際關係中的愛得以發揮。人和人之間，原本就應該彼此照顧，「人人為我，我為人人」的落實就是：人人照顧我，我也應該設法盡力照顧人。社區照顧」是專業又人性的服務，比起傳統機構式、威權的、冷冰冰的照顧，更能貼近人心，更符合人性。

社區中處處有各種需要的身心障礙者，各有需求，他們所居住的社區擁有一些能滿足他們需求的資源，但是，如何結合兩者？這是人人皆知的重要問題。在台灣各處，照顧資源管道的不暢通仍是嚴重又普遍的現象。假如服務的成效良好，對身心障礙者的疏忽、漠視、悲劇等事件會減少，身心障礙者得到的扶持會增多。

社區中也有處在身心障礙困境中的人群，需要各種輔助，從輔助器具的提供到心靈的輔助，從職業協助到居住的幫忙，從日常生活的安排到社區公共事務的關懷，都期待更多社區裡的資源和人力。因此，引進更多人力來服務，使照顧服務的輸送過程更順利，是必要的，更是迫切的。

社區照顧需要龐大人力，社區又是有龐大勞動力的體系，許多健康的老人也可投入照顧身心障礙者的行列，也有些身心障礙者能夠幫助老人。若能將供給與需求結合，對社區的發展與對社區居民的協助，都很可貴。社區照護的主要服務對象是老人，常見的類型有（許傳盛，2009）：

(一)社會行政體系中提供居家服務、送餐、緊急救援連線、住宅設施設備改善、電話問安、到宅訪視等社區式的照護，另外有日間照護中心、定點式用餐、休閒服務、轉介服務、輔助的資源中心等。

(二)長期照護體系中的社區式照顧：照顧住宅、家庭托顧、失智症的日間照顧中心。

(三)衛生行政中以醫療為主的社區式照顧：居家護理、社區復健、營養計畫、復健與輔助服務等。

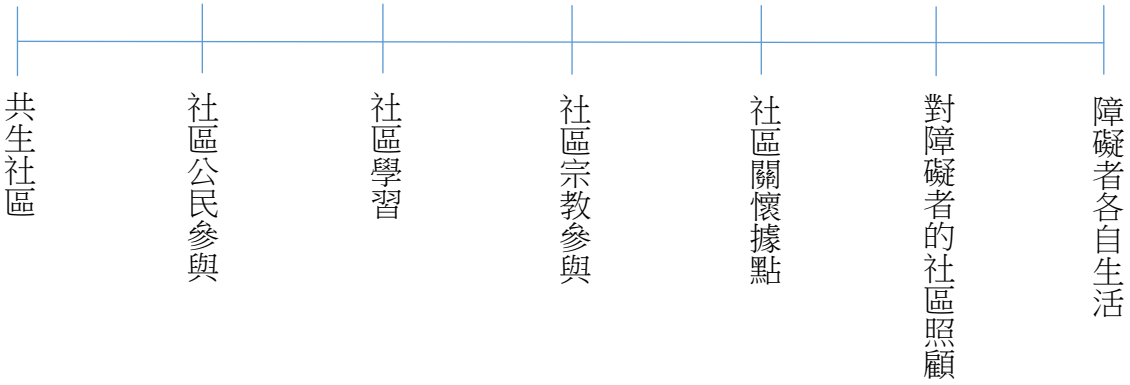
由於社區民眾感受組織對於社區投注之努力，逐漸認同組織推動之理念，進而加入社區服務行列。增加社區凝聚意識，面對共同之社區問題。社區主要以人際關係的組合（set of relationships）為實體，而以認同與歸屬感為核心價值。應該發自個人對周遭環應的親自體驗，社區的動力和發展模式自然會受到特殊的社區資源和人際網絡，乃至因應集體問題之慣常權力運作的影響，使得社區工作成為社會工作中最複雜且多樣貌之服務工作方法（陳韋庭、紀金山，2010）。對於社區教育、社區經濟、醫療衛生、生產服務等，也都是重要的工作方法與落實機制。

在社會行政體系對於老人中提供居家服務、送餐、緊急救援連線、住宅設施設備改善、電話問安、到宅訪視等，對於社區式的照護，目前有日間照護中心、定點式用餐、休閒服務、轉介服務、輔助的資源中心等。在長期照護體系中另有三項是屬於社區式的照顧：照顧住宅、家庭托顧、失智症的日間照顧中心。在衛生行政中以醫療照顧為主，包括居家護理、社區復健、營養計畫、復健與輔助服務等。這些照顧都需要龐大人力，身心障礙者也可以在接受訓練之後，成為社區之中龐大勞動力的一環。政府和非營利組織如果能將供給與需求結合，對雙方都是美好的。

身心障礙者及老人的需求差異很大，提供給身心障礙者及老人的照顧服務的人力也很大。「照顧產業」，本質上是「人力密集」的，又是「腦力密集」的，既是「專業密集」的，又是「知識密集」的，需要有關於照顧知識的獲取、分享、應用與創新，又有技術經驗的累積、流通、更新與發展。工作人員既需要有自我導向的學習、團隊學習、創新研發學習，還要能應用，有行動力地轉化學習為實踐。照顧組織必須是「學習型組織」，成員不斷一起學習、共同付出，共同搭配、整體服務。　照顧(care)一詞的本質是「真正在乎」，沒有在乎，就沒有好的照顧。少了真心的在乎，照顧只是一種藉口；少了持續的在乎，社區照顧可能淪為互踢皮球的卸責之詞；政府、民間、專業工作者若不能真正在乎有需要的人，社區照顧只是另一種名詞。

三、小結與建議

綜合本節的討論，大致可以分成光譜如下



政府的理想是最左邊的「共生社區」，為了達到此理想，必須善用各種既定的「力」，把握各種既有的「制度」的機制，經濟制度的核心動能就是「財富」，福利制度的核心動能是「博愛」，政治制度的核心動能則是「權力」。身心障礙者就業可以增加經濟收入、降低貧窮，進而促進社區、政治的參與。因此為了使身心障礙者可以克服困難順利進入工作職場，如何改善工作職場對身心障礙者的觀感、調整工作職場的設備與環境限制，及如何在身心障礙者與工作環境間建立良好的就業服務機制，是促進身心障礙者就業上的努力方向。在落實方面的整體分析建議如下：

(一)在經濟力方面：透過企業來運作。身心障礙者要就業，主要還是得企業聘僱。企業需要人力、人手、人才，身心障礙者都是可貴的助力。然而，從甄選面試開始，就困難重重，處處都存在重視外貌，容易有歧視、偏見與刻板化印象的心態，對於身心障礙者本身如何在競爭的勞動市場中獲得雇主的青睞絕非易事。尤其在求職過程中，面試是雇主與求職者的第一次接觸，多數雇主限於時間與經費，往往對於求職者的特質與工作能力無法充分掌握，僅以面試表現做出僱用決定，多數雇主往往在缺乏對身心障礙者的特質在缺少的認知的情況下，因而針對障礙失能的狀況與工作技能表現有較多的質疑，尤其是在面試與聘用過程中，來自聘僱一方的作為可能讓障礙者感受到不友善的氛圍，影響障礙者的表現。因此，如果企業內的人力資源管理者多加以幫助，企業外的就業服務員提供就業媒合的過程中適度化解障礙，將可以改善。

在訪談及實際推動身心障礙者就業方面，深刻體認企業基於不同考量，採取各種措施，光譜大致如下，如果能基於這些差異，各自予以強化，必能有助於共生社區的建立：

(二)在政治力方面：應針對上述現象確實依法改善，依「身心障礙者權益保障法」第 4 條及「就業服務法」第 5 條規定：身心障礙者之人格及合法權益應受尊重及保障；雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙身分為由，予以歧視。除了立法禁止歧視之外，更積極立法保障身心障礙人口就業的權益。

(三)在社會力方面：身心障礙者就業服務的推動並非易事，除了身心障礙者自身的障礙程度會影響就業意願與能力，社會對身心障礙者的負面觀感，更是就業過程中的一大阻礙。對於身心障礙者而言，倘能順利就業對其個人、家庭有正向的影響，更可以促進社會融合及減輕社會負擔。家庭過度保護或不足及身心障礙者本身的工作態度、動機、情緒、人際互動等問題，都影響身心障礙者工作的穩定性。

在推動的做法方面，必須依賴個中介團體或組織，中介團體具備的功能如：1.表達社會中不同人民群眾的各種問題、興趣與需求；2.減少人民的無力感及隨之而來的挫折感；3,提供人民參與感與社會連帶感；4,教育人民；5.在達成共同目標的同時也增進了個人的福祉等。在實踐上，必須依賴已經在社區從事服務的各社區發展協會、各種社團法人、各類型基金會，以民眾積極參與，帶出更多對身心障礙者的服務動能。

共生社區的推動最好善用政府既有的社區方案，社區大學、多元就業方案與社區照顧，都是深化活動的具體例子。無數的人才，包括志工也都在執行活動之中成長進步。社區組織的成立和維繫涉及不同的決策，如服務對象、組織目標與功能、組織結構、資源獲取機制和組織間關係等重要決策歷程（馮國堅、朱昌熙，1996）。其中社區資源動員的運作，關係到組織結構、資源獲取機制和組織間關係是社區組織更是社區工作的關鍵。社區資源動員對協助社區民眾共同面對各種考驗。唯有社區的組織建構與社區關係人彼此之間需建立互信關係才能形成穩定的社區網絡。

社區的組織必須隨之成長，組織與方案的成長必須考量人力與資源。但社區現有的人力是否足夠開創各項服務，又是否有足夠的資源來支援。從事社區工作、試著建立共生社區者必然要弄清楚社區裡的需求，深入探究社區民眾的需求與消費能力。社區要借力使力---借用經濟力、政治力、社會力等，來強化本身的動能。

第三節 多元的身心障礙者就業發展

一、配合身心障礙者就業類型的光譜

身心障礙福利發展自 1980 年立法以來，台灣勞政及社政以各種形式及方案提供身心障礙者生活扶持及就業發展。1999 年「地方制度法」實行，社會福利服務被歸類為地方自治事項，中央與地方分權及伙伴關係的變革與挑戰。大部分民主政治與已開發國家，自 1960 年代以來呼籲障礙者人權「去機構教養化」，且自 1990 年代倡導障礙者社會融合並訴求障礙者與一般人同樣當享有平等、安全、自由權益之公民身分（citizenship），而台灣 1997 年甫將聯合國強調之「機會平等」與「公平參與」名詞放入「身心障礙者保護法」 的立法宗旨(周月清，2011)。

政府看重身心障礙者的就業權益，在＜身心障礙者權益保障法＞第四章「就業保障」一開始的第三十三條如此規定：

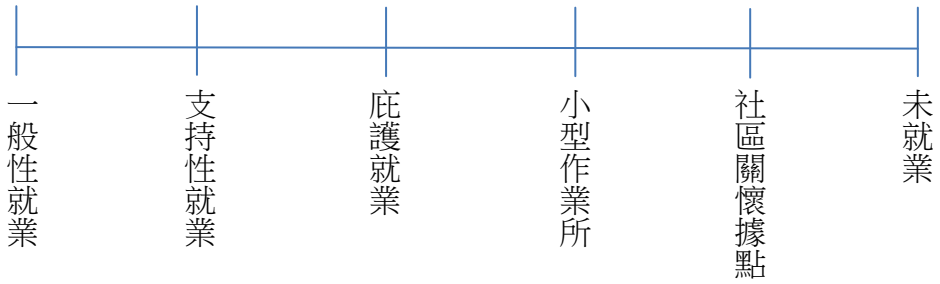
各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。

前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。

在此架構之下，勞工行政體系規定了身心障礙者的就業模式主要有：1.一般性（競爭性）就業：是已具備競爭性就業能力之身心障礙者，能與一般人在相同的工作場合獨立工作。2.支持性就業：協助身心障礙者進入職場或重返職場，藉由就業活動，增加與社會的互動，使其能自立更生，公平參與社會生活的機會。身心障礙就業服務員透過有計畫而持續性的支持計畫，安排並協助症狀與工作能力穩定之障礙者能在社區中就業，在一般職場與人共事，領取合理薪資。就業服務員需於障礙者就業期間，持續提供個案工作評估、問題解決、能力強化與支持等就業服務，並協助個案與雇主間維持良性互動。3.庇護性就業：指對障礙者提供一種訓練及發展工作相關能力的環境。大致上為兩種型式，一是轉銜式庇護性就業，另一種是延展式庇護性就業。其中前者，轉銜式庇護性就業主要目的是在一隔離的環境中對身心障礙者提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業。

上述這三者均屬於勞工行政的範疇，另有一些屬於社會行政主管的方案，包括「日間作業設施---小型作業所」、「身心障礙者社區關懷據點」、「身心障礙者社區式日間服務佈建計畫」等。

由此看來，可以用一種連續光譜加以分析，最左邊是一般性(競爭性)就業，最右邊是未就業，從最右到最左，有一種連續性，靠近右邊的以社會行政為主要介入的體系，靠近左邊的則偏向勞工行政的。



政府重視身心障礙者的經濟安全，在＜身心障礙者權益保障法＞第章「經濟安全」的第七十條如此規定：

身心障礙者經濟安全保障，採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式，逐步規劃實施。

所以社會福利行政體系也應基於此法強化對身心障礙者的照顧。本研究案試圖將身心障礙者福利模式導入共生社區內，即共生社區可納入目前身心障礙者福利模式且與一般社區民眾共同生活、共同互惠。將台灣累積多年、現有的身心障礙政策與福利融合在社區內，社區成員包括成人、兒童、身心障礙者、老人，有家戶組成也有單身組成，透過資源互換、共享、分工合作的方式一起生活及就業。

第四節 以部分取代全職的思維

一、借用工作分析進行工作拆解

工作分析（job analysis），工作是有層次的，在此借用生物學「界、門、綱、目、科、屬、種」的概念，將組織裡工作的層次由高而低可以分為以下七級，較低的一級屬於上一級：

最高是 Job family（工作家族）：需要相同特質或任務，可交換的工作。

次高是 Occupation（職業）：不同組織的相近工作。

第三級是 Job（工作）：同一組織內的相近職位（職缺）。

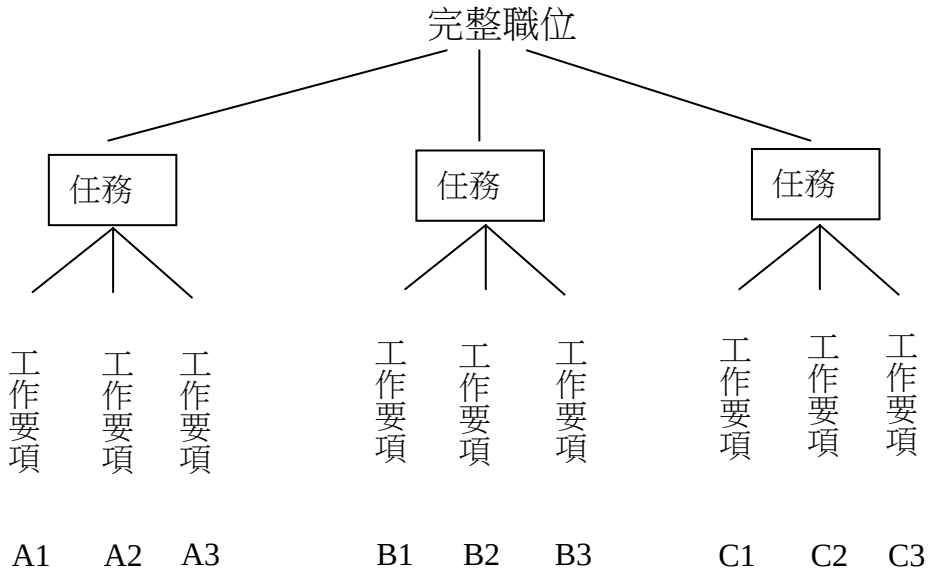
第四級是 Position（職位、職缺）：由一個員工負責的一組任務。

第五級是 Duty（職責）：與職位有關的責任。

第六級是 Task（任務）：單一由始至終的工作活動。

最基礎是 Element（要素、要項）：任何工作活動的最小步驟。

運用職位圖的層次來看，假定第四級的職位是一個完整的、全職的，該職位主要有三項任務，每一項任務各有三個工作任務。呈現如下圖，某一位身心障礙者如果無法立即得到完整的職位，但已經可以從頭到尾執行某項任務，則可以運用職位拆解，先獲得執行任務的機會。即使無法完整執行任務，若具備完成某種工作要項的能力，也應該有機會從事該要項。用人單位可以視情況，將不同工作要項交給不同的人，然後適度整合。職位圖如下：



工作分析是有系統地蒐集、分析有關工作的資訊，就「工作內容」(即職責與行為)、「工作系絡」(job context)(即環境需求)及「工作條件」(即知識、技能或能力)清楚描述的途徑(approach)與過程(process)。對於身心障礙者的工作分析，應考量對方的能力及限制，給予適當安排。再以職能分析來看，許多的職位都包含處理資料(data and information)、處理人(people)、處理事(thing)，有關「資料」的部分、有關「人」的部分、有關「事」的部分。都需要加以考慮，由「簡單」到「複雜」。每一位工作者不可能一開始就在這三方面都能得心應手，應該給予機會，先從簡單的著手，也許先做A1或B3，然後逐步會做 A 的各項工作要向，能執行完整的 A 任務，接著會更多，而不是完全不給予機會。

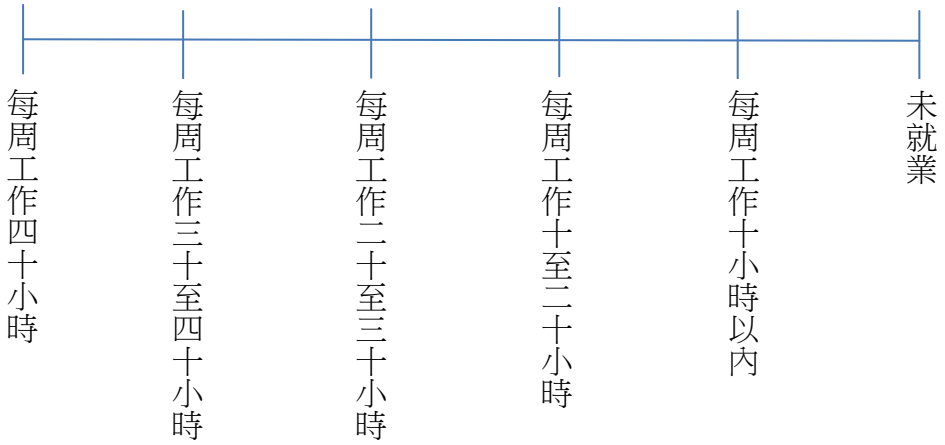
二、考慮部分工時並積極推動

《勞動基準法》及相關法令並未排除部分工時勞工之適用，其勞動權益與一般勞工並無不同。為保障部分工時勞工之勞動權益，勞動部業就工資、休假及請假、資遣及退休、職工福利、勞工保險、安全衛生等相關議題，於 103 年 1 月 27 日訂定「應行注意事項」，以提醒事業單位及勞工法令上之權益保障。

部分工時勞工之勞動權益與全職工時勞工均受《勞動基準法》及相關法令保障，休假及相關權益均依照均等待遇原則及比例原則，給予相當日數。雇主如違反相關規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機、勞工保險局申訴，以維護權益。

雖然勞基法並未針對「部份工時」做任何特別的規定，但由於近年來台灣企業採用部分工時的情況增加，勞動部在部分工時勞工權益的部分，以勞動基本法為基礎發步「僱用部分時間工作應行注意事項」及「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供僱用單位參考，使部分工時勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範。勞動部通函各地方勞工行政主管機關，轉知相關單位參考辦理。並提醒事業單位如違反相關規定，回歸各該條文處罰。

小結：歸納身心障礙者就業時數的光譜



建議推動「以工作拆解的角度落實部份工時」。企業中的工作拆解是為了降低成本，這是企業聘用身心障礙者的誘因之一，雖然工作拆解對身心障礙者投入職場是助力或阻力難以定論，但，是一個可以嘗試的選項。身心障礙者投入職場，工時長短不是重點，重要的是彈性，工作拆解可以應用在部份工時的制度中。職場彈性對身心障礙者及雇主都是挑戰，因為功能缺損導致身心障礙者更需要找對方法、採用適合的技術、透過拆解與重新設計工序，完成團隊合作、完成工作任務。因此哪些產業別可以工作拆解也是本研究案一直在探詢的，例如對身心障礙者的特殊化，易引發標籤效應，但在喜憨兒基金會產品製作及販售過程中，標籤效應在產品銷售上反而是助力；對雇主而言會有成本無效益耗損的風險。

職業運作模式之內涵包括工作拆解，本研究認為職業運作模式之考量與工作拆解之考量，非孰先孰後之順序，而是考量哪些職業運作模式涵蓋工作拆解的項目或彈性空間，進而可進行部份工時的制度，催化出身心障礙者多元發展之可能性。

研究也建議「以人力補充的角度落實部份工時」，從補充人力的角度言，目前需要人力的產業普遍缺工，身心障礙者透過工作拆解及部份工時的設計進入第一線勞動工作，對雇主及受雇者而言可謂是雙贏策略。但如何媒合雇主及受雇者需要，此研究深度訪談的機構負責人或管理者至少 10 位均表示所雇用之身心障礙者來自勞委會推動多元就業開發方案。從勞動部委會推動多元就業開發方案的成果發現政府政策是有幫助的。勞動部推動多元就業開發方案以來，造就了不少工作機會，鼓舞了許多社會性團體參與弱勢勞工再就業的工作，並且開創了地方社區的產業與發展的生機。從現有成果來說，多元就業開發方案可說是對於社會上的弱勢勞工與弱勢地區的發展貢獻良多。

第五節 唯有合作能創造身心障礙多元發展

一、以公私協力來推展

公私協力的英文簡寫是 PPP（Public – private partnerships），PPP 合作模式是台中市政府推動共生社區可以使用的模式，即政府與非營利組織共同合作提供社會福利服務的方式，社會福利民營化的模式。整合各方資源以平等、分工、共享互惠的良性態度合作，彼此透過雙向溝通參與的方式，共同分擔責任。我國公部門與第三部門協力夥伴關係逐漸蓬勃發展。運用在福利服務方面，是隨著福利社區化、公辦民營模式風行，慢慢將夥伴關係帶入與非營利組織的合作之中。第三者政府在調和人民對公共服務的渴望，但又對政府權力的擴大產生恐懼，因此透過第三者政府來增進政府提供福利服務的角色與功能，而不擴張政府的權力。這種政府行為模式可有助於彈性和經濟的刺激（嚴秀雯，2001）藉由民間部門的參與，原政府提供之服務與功能，僅調整現有政府行為，政府擔負的責任並不會轉移，所轉移者僅是藉由民間組織或非營利組織等所展現出來的績效而已，本質上政府的角色並不會消失，僅是轉移公共服務之傳輸重心而已。

吳英明（1996）分析：公共管理最重要的議題在使政策落實及改善政府效能。效能的改善有許多形式，如提供更好的服務、獲得更高的經濟價值、花費較低的成本、加強組織溝通及政策協調等。在公共管理尋求效能極大化的風潮下，促使夥伴關係得以因而發展運作，藉由夥伴關係的多部門參與及資源整合利用，來提升公共管理效益。

Lee and Kim (1999)指出 PPP 的夥伴關係的意義有：1.彼此之間互相認同及瞭解依賴對方可達到成功的程度，組織間能協調採取共同的行動，以滿足市場上客戶的需求。2.為一跨組織的關係，目的為達到參與者的共享目標」。3.藉由夥伴關係，雙方的交換活動可獲得降低成本及提高服務品質的利益。4.指組織與外部單位之間所成立的，為了完成某特定任務或工作，共同將資源整合以求效率的一種執行手段，彼此能分享資訊、溝通為共同目標而努力的關係。5.互相信任、公開、分享風險與報酬的聯合關係，由這種關係可以產生組織的競爭優勢，是任一家組織單獨所無法完成的。

Carroll and Stean（2000）指出：公部門與第三部門協力夥伴關係是政府與非營利組織之間一種跨組織的合作關係，透過這種關係雙方參與者能互相信任、彼此承諾，以達到分享資源、促進社會福利提升之功效。是地方政府面對政策難以推動的一個潛在有力處理工具，在不同的法定機構間，在法定機構、自願部門和民間組織間，在服務提供者和服務使

用者間，在法定機構和地方社群間，夥伴關係都是一種尋求更好服務提供和優質治理的工具。

過程方面：第一步是與外部單位建立關係，經由充份的溝通使能清楚地瞭解彼此的需求與能力，以及所扮演的角色與責任，以建立一個清楚明確的願景與目標。在夥伴關係屬性中，溝通、信任是影響要素(Parise & Sasson,2002)。夥伴關係的形成目的可能是為了某一區、某專案某組織爭取額外的資源，或透過結盟來連結更多型態的資源。

Klepper (1995) 提出用來建立、穩固、與維持夥伴關係的五個方式：1.互相吸引是夥伴關係中來自另一方的直接回饋；2.溝通是雙方需求公開表露、誠信的表現，開誠佈公討論優勢與劣勢；3.談判的順利與公平；4.運用對雙方有利的方式，利用權力的差異也必要；5.規範、行為共同標準的建立，都能養成良好的行為，限制威脅合作關係的行為。這五項因素結合，即可建立、加深並維持夥伴的關係（轉引自彭書媛，2006）。

挑選夥伴的準則是具專業能力與經驗、文化適合、價值觀一致、溝通、誠信、正直。在建立關係的過程中，信任與有效的溝通對長期關係的發展十分重要。信任指對將來合作發展所形成夥伴關係的一種知覺、一種信心，若缺乏信任則無法對彼此的合作關係產生承諾。信任亦指相信合作夥伴的承諾以及合作夥伴對關係之責任義務的實踐。信任包含可信度 (Credibility trust) 與誠意 (Benevolent trust)，可信度 (Credibility trust) 是指一種實質上的信任，相信夥伴具有解決問題、履行諾言的一種程度；誠意 (Benevolent trust)指主觀的、情緒上的信任，基於對夥伴關係喜歡與愛好所產生信心的一種行為 (Cullen, Johnson, & Sakano, 2000)。

Mohr and Spekman (1994) 建構影響成功夥伴關係的研究模式，夥伴關係的屬性（包括：承諾、協調、互相依賴、信任），溝通行為（包括：溝通品質、資訊分享、參與），衝突解決技巧（包含：聯合解決問題、勸告、撫平、支配、嚴厲的爭論、仲裁），為影響夥伴關係成功的三大前題，Mohr and Spekman 的實證結果顯示，夥伴關係屬性的承諾、協調及信任，溝通行為的溝通品質及參與，聯合問題解決的技巧為導致成功合夥關係的主要影響因素。

如管理學大師杜拉克 (1995) 所說，合夥和聯盟是未來促成組織績效成長的兩大主流方式，合夥能使組織間經由合作彼此截長補短，進而發揚光大。未來的發展趨勢，必定是由傳統的契約關係（內部作業、合約）走向合夥關係（合資、聯盟），由於有夥伴關係，彼此之間存在信任、互相依賴、且分享共同目標，因此通常比單純的委外關係要容易生存(McNurlin & Sprague, 1998)。

二、廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區

組織合作的重要動機在於專業分工、技術互補，組織可藉由合作，致力於本身所擅長的領域，將較多資源投注於此領域，以獲致更多競爭優勢，而對於較不專精的價值活動，則透過與其他組織的交換來加以彌補（蘇洺賢，2000）。

有關組織合作的模式，劉麗雯（2005）將組織合作的類型，分成方案合作、合資經營、管理服務組織、組織聯盟的關係模式、服務網絡、組織併購模式合併或精簡模式七類。方案合作模式的組織協調合作關係，是指組織之間僅就某一活動、方案或計劃進行協調合作。此類型的組織協調屬於短暫的、或部份功能與內涵的合作關係，組織之間的協議正式化程度並不高，個別組織仍擁有自主權追求各自的策略目標。例如某一組織將某項方案直接外包給其他組織策劃執行，此種情況常發生於政府提供經費由非營利組織規劃執行某一服務方案，或非營利組織之間或其與企業組織之間的募款合作。

對共生社區理想的推動，建議採取「組織聯盟」，也就是策略聯盟，Freidman（2000）解釋策略聯盟是由兩家或兩家以上的組織基於共同的目標而形成正式與非正式的合作關係；兩家組織的關係比單純上游與下游更緊密，又不像併購這樣絕對。

例如非營利組織接受政府委託推動身心障礙者就業與社區照顧的方案，由非營利組織來提供福利服務，不是完全的政府獨大，非營利組織的角色非常重要。

Bori and Steuerle (2006)認為非營利組織與政府的關係可歸納為兩個C：合作（collobration）及衝突（conflict）。的確，非營利組織不能不與政府合作，但因為立場不同，衝突難免。Bryce (2005 認為兩部門都是公共政策裡不可缺的要角，但立場有時南轅北轍。非營利組織與政府的關係可從兩個層面加以區分，一為服務的財務授與權，二為實際的服務輸送者，依此發展出四種關係模式（溫信學，1997）：

(一)政府主導模式 (Government-Dominant Model)：政府扮演掌握經費提撥與服務提供的雙重角色。對於那些非營利組織不願或無法提供的福利服務項目，由政府擔任最終的角色。

(二)雙元模式 (Dual Model)：政府與非營利組織各自提供福利服務的需求，兩者之間並無經費上的交集，是處於平行發展的情況中。

(三)合作模式 (Collaborative Model)：典型是由政府提供資金，非營利組織實際負責服務的輸送。合作關係有二，一是「共銷模式」(Collaborative-Vendor Model)，非營利組織承攬政府部門所交付的福利服務，兩者共同推動政府的福利政策，政府部門扮演上游的福利決策角色

與經費資源的供給，非營利組織則擔負下游執行者的角色，直接面對服務對象的需求。二是「夥伴模式」(Collaborative-Partnership Model)，非營利組織與政府就服務內容、範圍資源配置、服務輸送等層面共同研商。非營利組織不僅止於扮演直接福利服務的角色，可以發揮其影響力來參與政府對社會福利的決策。

(四)非營利組織主導模式 (Third-Sector Dominant Model)：非營利組織同時扮演資金提供和服務輸送的角色。這個模型是政府沒有提供到的服務範圍。

以本研究的主題來看，無論是政府主導或非營利組織主導，都有實際的困難，也不可行，還是應採取「合作模式」。在偏向市場經濟的部份，透過「共銷模式」；在照顧身心障礙者部分，建議採取「夥伴模式」。

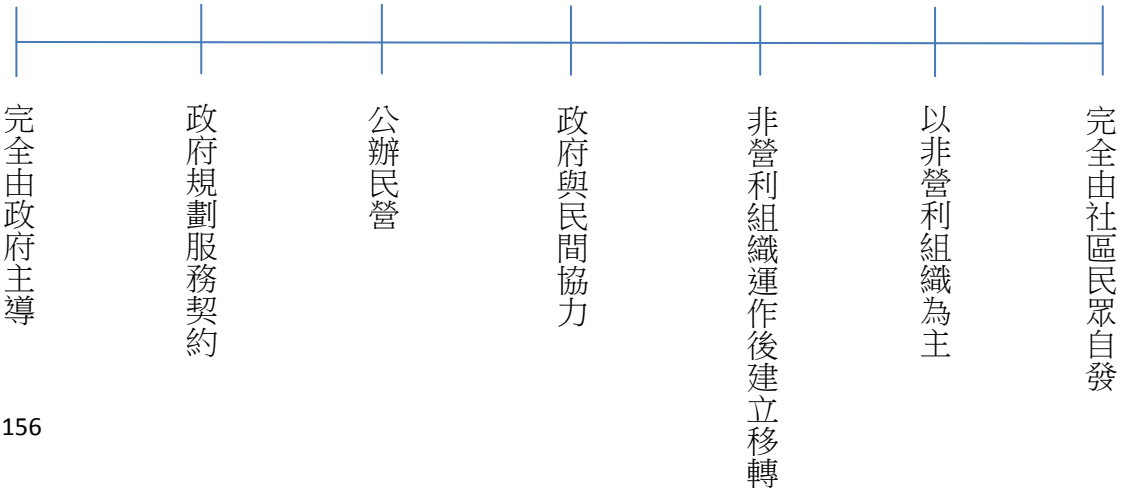
當然，夥伴關係常因資訊不對稱而產生一些潛在的障礙，使得合作成果大打折扣。若某些夥伴關係，充滿檯面下的或是隱藏的議程，或想從其他夥伴中獲取更多的利益，為達成組織目標而不對其他夥伴提供既得成果等，上述這些情況都是構成衝突的起因。因此，信任需要持續創造和發展的。

以政府委外的關係來說，如果政府找到認為是最佳的非營利組織承辦時，他們對此一交換關係會產生承諾，表現出想要長期維持此一關係的誠意，又會使雙方的交換關係更為穩固、雙方的承諾更加強。

社會行為是一連串的交換；個體均嘗試最大化他們的報酬及最小化他們的成本；及當個體從他人得到報酬時，他們會覺得有義務要回報。政府委託民間機構進行夥伴關係即是在最大化他們的報酬及最小化他們的成本，彼此間亦均以不同型式的報酬回報對方。

三、試擬共生社區發展機制的光譜

政府與非營利組織，彼此交換，「政府出錢、民間出力」；政府提供資金，民間提供人力或專業，這是交換理論的概念。在資訊管理方面，以社會交換理論為基礎，建構資訊委外合夥關係的研究架構，探索影響委外企業與承包商合夥關係的重要因素，瞭解委外合夥關係研究架構各變數間如何互相影響（孫思源，2001）。



第六節 經濟力、政治力及社會力各自的限制及重要性

本研究採取多元但滾動的研究方法，每一項後續的發現都不是孤立的，而是建立在之前的研究發現之上。希望愈來愈聚焦、輪廓愈來愈清楚。歸納了四十幾位受訪者、審查委員、德菲法專家諮詢的看法，研究主持人的看法大致是第三次德菲法意見的歸納，加上一些自身的經驗，進一步提出自己的看法，綜合論述如下。

共生社區的最大特色是「工作與生活的地區在一起」，如此安排有很多優點，尤其是對於降低移動成本幫助很大。眾多身心障礙者的移動成本特別高，因此要有無障礙車位的提供，要規劃復康巴士。

「工作與生活的地區在一起」最實際的例子就是「職務宿舍」，因為擁有某種職務就能居住，居住在附近的人通常在工作上有某些相似性。最常見的是工廠提供給員工、政府部門提供給該單位的同仁、學校提供給老師等。軍隊裡的眷村、國營企業的宿舍等，也是實例。這些地方處處呈現共生，居住於其中的人們彼此互助，彼此之間的連結要比起公寓、大廈等強得多。

但是，職務宿舍逐漸減少，眷村走入歷史，國營企業不在興建宿舍、政府部門鮮少興建新的職務官舍、學校也不再位教職員蓋宿舍，為何如此呢？理由眾多。對用人單位來說，管理成本太高、興建與修繕都得花大錢。對於居住者來說，未必喜歡同質性高居住品質普通的宿舍，也未必樂意工作之餘還要與同事生活在附近，缺乏隱私。擁有方便交通工具不難，花些時間上下班就不必讓工作與生活的界線模糊。

「社會住宅」或許是一種選擇，運作良好的社會住宅比起公務大廈有更濃厚的共生性質，有助於共享。但社會住宅在台灣仍屬起步階段，要產生良好成效發揮對身心障礙者的協助，還有漫長的路。

身心障礙者是否需要工作與生活在一起呢？回到就業的光譜來看，競爭性就業者如同社會上多數工作者一般，對此需求不大。支持性就業者，工作情況多數還不穩定，難以安排宿舍。庇護性就業者，以製造業居多，某些聘僱單位提供工廠宿舍。少數從事服務業，多數雇主並未安排宿舍。進入小型作業所等身心障礙者，因工作所產生的成果有限，雇用單位願意支付龐大成本來安排居住者，少之又少。社區關懷據點等處所服務的朋友，所製造的效益難以支付龐大的住宿費用，更不可行。

從訪談及訪視的過程中，看到一些以農業為主的案例，身心障礙者從事各種農業活動。在工作之中，時間壓力較小，環境比較接近生活的情境。但是農業的經濟規模較小，難以有眾多的盈餘去興建及管理住宿的居所。

為身心障礙者所安排的各項住宿在一起機制多半以生活為主，並非以工作安排為主。身心障礙機構主要是社會福利行政體系所主管，並非勞工行政體系能夠充分介入。至於教育體系，各級學校的資源教育有助於訓練身心障礙者進入職場，多數未提供學生宿舍，也與建置共生社區相距甚遠。

再回到政府的角色來檢視，大有為的政府需要龐大的稅收來支撐，對台灣的現狀並不可行。西北歐某些國家希望達到使民眾有「最高發展(maximum development)」，實際執行時仍然困難重重，通常要靠豐富的民間機制與教會福祿來運作。我國的社會福利仍以對民眾的「最低生活保障(minimum life standard)」為主，各民間組織欠缺足夠財力，各宗教組織未必持續關懷身心障礙者，短期內難以實現對身心障礙者「工作與生活的地區在一起」的理想。

如同宿舍，共生社區適合某些人而非所有人。那麼，適合怎樣的人口群？回到共生社區的本質，是願意共生、願意付出又願意接受他人付出的人們，還要加上有能力付出的條件，如果少了能力只能接受，則無法製造有效又得以維持的情境。身心障礙者的貢獻十分重要，尤其是對工作的高度熱誠及符合水準的表現。就像是在各職場所提供的宿舍，一位在工作中無法持續證明自己績效的人，難以繼續享受宿舍的福利。

政府即使推動能夠有經費回收的社會住宅，都十分吃力，進度往往難以達到首長的期待，畢竟牽涉到的環節眾多。要經營難以有回收的共生社區，將更為困難。

共生社區此概念可說是一種「ideal type(理想類型)」，國家教育研究院的學術辭典如此定義：「理想類型是指一種概念(concept)，這種概念的特性是以一種極端或純粹的形式表現出來，不過理想內容所指的確實內容在現實中卻甚少出現。雖然如此，理想類型仍然反映了現實中的某些層面，而且也可以用作對於現實進行判斷、說明與研究的基礎。」在概念上，ideal type 有助於思考，但在實務上，此種理想離眼前有一大段距離。

我國關於社區工作，目前還欠缺清楚法源，無論是各種社區教育、社區關懷、社區行動等，都無法在清楚的法律制度之下運作。短期內也難以看到以社區為主體的法令機制立法且有各項行政命令配合，當然也就難以有充足的經費專門用在共生社區的推動上。在行政體系，中央的衛生福利部有關社區的工作也僅有一科來負責，即使政府對共生社區形成共識，短期內也無法有足夠的人力執行。

然而經過七個月的探討，研究小組始終帶著正面的態度看待共生社區，也在深度訪談及焦點團體之中了解許多實際的案例，發現不同企業、非營利組織、傳統社區等都以不同方式促成身心障礙者在工作中、在生活安排上促成多元發展。

對於身心障礙的就業，無論是支持性或庇護性，都是經過十幾年的努力，才有今天的規模，也都還在各種限制之中逐步發展。對於政府勞政部門即委託的民間組織所做的努力，應給予高度肯定，也可鼓舞廠商嘗試新的做法，以協助身心障礙者在就業方面的多元發展。

推動偏向社會行政的小型作業所也才幾年的時光，成功的案例並不多，也不易複製。其他如社區關懷據點等，這兩年才起步，經費及人力更有限，還難以全面推廣。建議政府先將更多資源挹注在這些機制之中，這些機制更健全，能促使更多身心障礙者穩定就業並多元發展，就能累積更多能量促成身心障礙者就業的多元發展。

至於工作的拆解及部分工時的議題，從充實「多元人力資源」的角度，大多數人不會反對有更充實的人力又能提供身心障礙者更好的發展機會。但這也具有高度的理想性。畢竟對業主而言，在如此劇烈競爭的大環境之中，每天應付各種經營的考驗，難以有足夠的心力關注身心障礙者的就業，也不容易為了身心障礙者專門設計就業的情境。

以工作拆解來看，要拆也要合，拆解使生產或服務流程更為複雜，管理的人力及成本都增加。這些問題，企業的經營者及管理者最了解，各自持續因應，政府無力也無法源指定那些產業適合拆解，應該尊重民間企業的生命力。

部分工時的議題，身心障礙者也並非被優先考慮的人口群。如果單純採取「時薪制」，用人單位通常優先考慮大學生與中年婦女，願意大量聘僱身心障礙者有限。如果要每周工作二十甚至三十小時，雇主通常希望乾脆聘僱全職者，比較好安排及管理。從統計數據也可以看出部分工時的比例一直不高，近年也未明顯上升。

或許勞政體系可以考慮在支持性就業及庇護性就業兩大領域先推動「部分工時」，如果身心障礙者從沒有工作到有部分工時的工作，使身心障礙者從事一份每周無法四十小時也給予鼓勵及協助。聘僱一方如果採用「工作拆解」，使兩位或三位身心障礙的朋友共同完成一個職位的各項任務，也被勞政體系予以肯定，應可吸納更多人力進入職場。

過去人們思考工作，習慣從「藍領階級」或「白領階級」來框架，認為是勞工就是藍領，上班族是白領。這樣的框架實在無法解釋多元且多變的就業市場，使許多人無法順利貢獻自己的能力。無法完全符合勞動基準法但持續在職場付出的人口群愈來愈多，應該給予這些朋友適當的法令保障，例如派遣、勞務委託、部分工時等。

職位的形勢愈來愈複雜，職務的內容愈來愈多元，工作任務的性質也愈來愈細，在 AI 的衝擊下，傳統的職業分類與設計早已需要調整，因此更應該彈性去設計及從事人力的管理。這方面，生產端、設計端都已經開始調整，品質管理及人力資源管理者都已經配合修正，許多新做法

都是身心障礙者就業可以考慮的。

其實有些不是新作法，而是農業社會經常可見的方式。還未成年的孩子、年長者、身心障礙者、病患甚至是臨時來訪的外地人，都各自貢獻時間與專長，幫助農事。其實無數的農村已經具備共生社區的某些要件，共生社區的裡各種作法也是某些居民平均年齡偏高社區避免走向「極限村落」，逐步凋零的方法。

第七節 整體的建議

一、多推廣已經致力身心障礙者在社區多元發展的實例。具體作法是：

（一）先整理與身心障礙者多元發展有關的案例，包括身心障礙者本身的生命故事、各單位及民間組織已經為身心障礙者創造多元發展機會的情況，分析正面的因素，進而考慮舉辦研討會、記者會，以便加以報導。

（二）政府應採取開放態度，兼顧各種模式的優點，尤其應鼓勵宗教組織、專業團體、慈善機構加入身心障礙者多元發展的行列，促使更多身心障礙者強化社會連帶的機會。

二、以社區工作為基礎的共生社區。具體作法包括：

（一）政府剖析影響身心障礙者融入社區、加入社會互動的最重要力量，設立專責人力關注此議題，運用個案管理，評估身心障礙者融入社區的各種因素，強化能促使身心障礙者加入的各種力量。

（二）政府對身心障礙的服務尚未能充分重視社區的網絡及重要性，日後應考慮以社區為單位，發展為服務輸送的一環，促使身心障礙者得以就近加入社區，在社區裡共生，在社區裡多元發展。

三、透過工作的推動鼓勵身心障礙者多元發展。具體作法包括：

（一）考慮某些身心障礙者行動的不便，政府應鼓勵企業透過「居家就業、居家工作」的方式，使身心障礙者投入社會，增加對外界的連結。

（二）小型作業所提供身心障礙者與外界接觸的機會，在工作、勞動中可以學習得到發展。社會行政主管單位應把從這些地方搜集的資料，歸納整出共同的元素。

（三）工作拆解要視身心障礙者能力而定，例如速度、專業度、熟練度等都影響雇主的雇用意願及環境的接納度。聘僱單位應考慮身心障礙者敏感的特性或情緒。

（四）以部分取代全職的思維，身心障礙者投入職場，工時長短不是重點，重要的是彈性。具體作法包括：

1.部分工時在台灣尚未被看重，還欠缺配套讓部分工時落實。各界應更看重「部分工時」，中央勞工行政主管機關應設法規畫適合的配套措施，鼓勵不同背景的人口群加入「部分工時」的行列。

2.政府推動身心障礙者多元發展應避免被「勞動基準法」的法規

所限制，也不僅從勞工行政的角度，更增加社會行政及其他部門的參與。

3.政府宜推動「以工作拆解的角度落實部分工時」，工作拆解對身心障礙者投入職場是一個可以嘗試的選項。

五、唯有合作能創造身心障礙多元發展

（一)共生是來自社區內的共同價值，各界均可使之蓬勃發展。政府可以連結傳統社區、傳統產業及非營利組織的人力資本、社會資本及軟硬體資源應用在身心障礙者工作的多元發展。政府在現有基礎下，媒合身心障礙者工作機會以因應與不同單位或組織人力需求，創造身障者的多元發展。

（二)以公私協力為基礎來推展，即政府與非營利組織合作提供社會福利服務的方式，以平等、分工、共享互惠的良性態度，彼此透過雙向溝通參與的方式，共同分擔責任。

（三）「社區關懷據點」兼具健康照護及社會參與的功能，可以成為共生社區的推動單位，政府應重視社區關懷據點，提供獎勵的機制，使之成為身心障礙者公民參與的舞台。

總之，我們期待共生社區此一理想，在各種細微但重要的努力之下，能更多元呈現，更持續發展。

參考書目

壹、中文文獻

內政部（2003）**中華民國九十二年身心障礙者生活需求調查報告**。http://sowf.moi.gov.tw/staat/survey/92body.doc#g1。

內政部統計通報（2010）。身心障礙者各類別至 99 年第二季分布情形。

內政部統計通報（2010）。第七週內政部通告身障人數。www.moi.gov.tw/stat。

王育瑜（2004）。**身心障礙者定額進用制度之研究報告。**勞委會職訓局委託。

王育瑜（2005）。**身心障礙者定額進用制度之研究**。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

王華沛、吳亭芳（2006）。**桃竹苗身心障礙者就業需求調查報告**。行政院勞工委員會職業訓練局桃竹苗區就業服務中心。

全國法規資料庫（2010）。身心障礙者權益保障法。2010 年 3 月 2 日取自：http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050046。

江復明、楊豐華、何坤龍、鄭芬姬（2004）。**人際關係與協調**。台北：空大。

行政院（2005）。身心障礙等級。台北：衛生署。

行政院主計處（2009）。國情統計通報。www.dgbas.gov.tw。

行政院勞工委員會職業訓練局（2010）。**中華民國 98 年身心障礙者勞動狀況調查報告**。行政院勞委會職訓局委託國立暨南國際大學研究。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

行政院勞工委員會職業訓練局統計室（2009）。身心障礙者勞動狀況調查提要分析。http://www.evta.gov.tw/files/61/統計表。

行政院勞工委員會職業訓練局統計室（2009）。身心障礙者勞動狀況調查結果表。http://www.evta.gov.tw。

行政院勞工委員會（2007）。**身心障礙者勞動狀況調查報告**。2009 年 12 月 31 日，取自：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41d35566。

吳秀照（2004）。**台中縣身心障礙者就業需求調查**。台中縣政府委託研究。

李正雄（2002)。**開拓身心障礙者就業市場實務手冊**。台北：伊甸基金會。

李基甸（2000）。**身心障礙者庇護工場經營概要**。台北：智障者家長總會。

李基甸（2002）。**開拓身心障礙者就業市場實務手冊**。台北：伊甸基金會。

周月清（1998）。**身心障礙者福利與家庭社會工作－理論、實務與研究**。台北：五南。

周月清（2002）。**身心障礙福利服務**。載於呂寶靜主編：社會工作與台灣社會，頁 222-263。台北：巨流。

周月清、財團法人心路社會福利基金會（2001）。**台灣成年心智障礙者社區居住－經驗分享與模式發展初探**。台北：財團法人心路社會福利基金會。

林千惠（1995）。**工作分析與職業技能訓練**。載於職訓局：殘障者職業訓練與就業輔導之理論與實務。

林千惠（1996）。**台灣地區身心障礙者就業能力與意願之調查研究**。台灣省政府勞工處委辦。

林千惠、徐享良、張勝成、林宏熾（1996）。**台灣地區身心障礙者就業能力與意願之調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系研究。台灣省政府：勞工處。

林宏熾（2003）。**身心障礙者生涯規劃與轉銜教育**。台北：五南。

林幸台（2007）。**身心障礙者生涯輔導與轉銜服務**。台北：心理。

林欽榮（2010）。**組織理論與管理**。台北：揚智。

邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、簡宏生、陳月霞、徐文豪、林婉媛（2010）。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素-伴隨著「障礙」的就業路，**特殊教育研究學刊，35**(3)，1-25。

胡幼慧（1996）。**質性研究：理論、方法與本土女性研究實例**。台北：巨流。

胡若瑩、陳靜江、李崇信、李正雄(2003)。**身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務-作業流程與工作表格使用手冊**。台北：勞委會職訓局。

戚樹誠（2007）。**組織行為**。台北市：雙葉。

許繼峰、廖坤榮、王瑞哲、蔣芷筠（2005）。**台南縣九十四年度視覺障礙者就業狀況與需求調查成果報告書**。台南縣政府勞工局研究計畫。

陳政智（2010）。**非營利組織管理**。台北：華都。

陳美智（2006）。**身心障礙者職業重建的組織與制度研究：以台北市、台中市社區化就業服務計畫為例**。發表於 2006 年社會學年會暨國科會專題研究成果發表會，東海大學社會系主辦。

陶蕃瀛（2009）。**台中市肢體障礙者就業需求調查**。台中市政府委託研究。

陶蕃瀛、李易駿（2002）**台中市身心障礙者就業現況、人力市場需求研究調查**。台中市政府委託研究。

彭懷真（2010A）。社會福利直接服務採用人力派遣的理論與實務。**社區發展，129**，295-313。

彭懷真（2010B）。社區活動的強化與志工人力的充權。第十五屆中國現代化學術

研討會。台北：促進中國現代化學術研究基金會

彭懷真（2010C）。**臺中市委託研究人力派遣在公部門實施之可能性**。臺中市政府委託研究報告。

彭懷真（2012A）。**工作與組織行為**。台北：巨流。

彭懷真（2012B）。**社工管理學**。台北：雙葉。

彭懷真（2012C）。**多元人力資源管理**。台北：巨流。

黃俊傑（1987）。**台北市肢體障礙者就業輔助與心理復健之探討**。台北：台北市政府研考會。

趙璟瑄（2007）。身心障礙者權益保障法定額進用制度之變革與因應。**就業安全半年刊，96**(2)。

趙胤丞（2018）。**拆解問題的技術：讓工作、學習、人生難事變簡單的 30 張思考圖表**。台北：創意市集。

蕭金土，許天威，李乙明，方韻珠（1999）。身心障礙者職業訓練現況與業界需求調查研究。**特殊教育學報，13**，311-330。

蕭新煌（2005）。**非營利部門：組織與運作**。台北：巨流。

貳、翻譯書籍

王昭正、朱瑞淵（譯）（1999）。**參與觀察法 Participant Observation**。（原作者：Danny L. Jorgensen）。台北：弘智文化。

林建煌（譯）（2006）。**現代管理學**。（**原作者：**Robbins,S.P.& Decenzo, D.A.）台北市：華泰。（原著出版年：2005）。

俞慧芸（譯）（2007）。**組織的外部控制：資源依賴觀點。（原作者：**Pfeffer, J. & Salancik, G. R.）。台北：聯經。（原著出版年：2003）。

張智淵（譯）（2014）。**拆解與簡化。（原作者：**永田豐志）。台北：大世文化。（原著出版年：2009）。

萬育維、王文娟（譯）（2002）。**身心障礙家庭－建構專業與家庭的信賴聯盟**。（原作者：Ann P.Turnbull&H.Rutherford Turnbull）。台北：洪葉。

葉琇姍（譯）（2001）。**身心障礙者重返勞動市場：歐陸各國政策比較**。（原作者：Klosse, S. & Uijl, S. & Bahlman, T.& Schippers , J）。台北：洪葉文化。（原著出版年：1998）

參、期刊

尤淑君、吳亭芳（2009）。高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討。**復健諮商，98**(3)，47-76。

王敏行（2008）。性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較。**特殊教育研究學刊，33**(3)，1-24。

任麗華（2011）。影響精神障礙者就業之重要因素分析。**中華心理衛生學刊，24**(1) ， 1-23。

吳秀照（2005）。從理論到實踐：身心障礙就業服務之理念與服務輸送的探討。**社區發展季刊，112** ，104-117。

吳秀照（2007）。台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。**社會政策與社會工作學刊，11(2)**，148-197。

周月清（2002）。成年心智障礙者社區居住－從教養院搬到社區獨立生活台灣與美國經驗。**社區發展季刊，97**，227-248。

周月清（2008）。2006 年身心障礙者權利公約。**社區發展季刊，123**，79-105。

周月清、鄒平儀（2004）。成年心智障礙者及其主要照顧者使用臨托服務影響之研究。**社會政策與社會工作學刊，8**，39-82。

林建德、黃媜琪(2012)。一位陶藝家的生涯歷程之敘說研究。**文化創意產業研究學報，2**(3)，227-242。

邱滿艷等(2010)。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素－伴隨著「障礙」的就業路。**特殊教育研究學刊，35**(3)，1-25。

曹寶玉、余漢儀(2015)。重返社區之路：會所模式中的過渡性就業。**臺灣社會工作學刊，15**，1-50 。

陳玫伶（2004）。身心障礙者的社區照顧-社區支持性就業服務之困境與建議。**社區發展季刊，106，245-259**。

陳靜江（2002）。自然支持在支持性就業之應用情形分析。**特殊教育學報，16**，229-260。

鈕文英、陳靜江（2002）。智能障礙就業青年工作社會技能訓練方案之發展與成效研究。**特殊教育學報，16**，199-228。

黃英忠、董玉娟（1998）。企業雇用態度對殘障者雇用之影響研究—以輕中度肢障者為例。**人力資源學報，9**，104-123。

蔡鋒樺、王嘉淳、張珈瑛(2011)。身心障礙者在觀光產業之工作角色定位。**臺中學院體育學刊，8，121-132**。

賴兩陽(2007)當社工遇到勞工--建構就業服務社會工作專業體系芻議。**社區發展，119**，282-297。

肆、碩博士論文

江響芳（2005）。**非營利組織與企業進行募款方案合作聯繫溝通之探究**。私立東

海大學，台中市。

李佳倫（2003）。**主管與員工認知、溝通風格之相似性對員工溝通滿足、工作滿足、工作績效、與離職傾向的影響**。國立政治大學，臺北市。

李佳縈 （2008）。**身心障礙者社區化就業服務員工作滿意度及其影響因素之研究**（碩士論文）。國立台北大學，台北。

林世瑛（2000）。**就業服務員及督導員對身心障礙者社區化就業服務意見之探討**（碩士論文），國立台灣師範大學，臺北市。

林恕安（2004）。**我國身心障礙者就業促進政策之探討－以支持性就業服務為例**（碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

姚奮志（2007）。**身心障礙者支持性就業服務員對利害盤算與合作意向之相關性研究**（碩士論文）。私立東海大學，台中市。

胡賢芳(2005)。**影響服務業雇主僱用身心障礙員工因素之探討**（碩士論文），國立臺北市立教育大學，臺北市。

張幼慈（2002）。**我國身心障礙者就業保障之研究-以定額進用制度為例**（碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

陳郁佳（2008）。**身心障礙者求職自我效能量表之信效度研究-以肢體障礙者為例**（碩士論文），國立彰化師範大學，彰化。

陳家玄（2006）。**智能障礙者之就業服務接受狀況與就業穩定探討**（碩士論文）。私立靜宜大學，台中市。

陳家棟（2007）。**臺北縣身心障礙者就業服務人員職業耗竭與離職傾向之研究**（碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

游婷熙（2002）。**非營利性組織溝通品質之研究：以兩個社會團體為例**（碩士論文），私立大葉大學，彰化。

辜怡真（2004）。**任務環境、組織資源承諾、逆物流活動與逆物流績效之關聯性研究—以台灣地區資訊產品維修與零售店為例**（碩士論文）。私立樹德科技大學，高雄。

黃國裕（2008）。**身心障礙就業服務人員的組織承諾、專業承諾與工作績效之探討**（博士論文）。國立高雄師範大學，高雄。

黃慕義（2004）。**私立機構超額進用身心障礙者動機與行為之研究～以桃園縣為例**（碩士論文），國立台北大學，台北。

劉致祥（2004）。**就業服務員在心智障礙者就業過程中之角色分析**（碩士論文）。國立中山大學，高雄。

蔡俸誼（2003）。**社會福利機構之就業服務員離職傾向探討-以臺中市身心障礙機**

構為例（碩士論文），私立逢甲大學，臺中市。

戴鈴容（2002）。**身心障礙者就業過程中就業服務員所面臨的困境和因應之道-以臺北市身心障礙者社區化支持性就業為例**（碩士論文）。國立台北大學，台北。

簡淑茹（2011）。**身心障礙就業服務員與任務環境人員溝通情形之研究**（未出版碩士論文）。私立東海大學，台中市。

伍、其他中文資料

台中市政府勞工局身心障礙者職業重建服務資源手冊 101 年 8 月印製。

行政院主計總處（2018）人力資源統計月報。

行政院主計總處（2017）薪資生產力統計年報。

行政院主計總處（2017）人力運用調查報告。

行政院主計總處（2017）人力資源調查統計年報。

行政院勞工委員會（2017）人才需求調查。

行政院勞工委員會（2017）性別僱用管理調查報告。

行政院勞工委員會（2017）婦女勞動統計。

行政院勞工委員會（2016）中高齡勞動統計。

行政院勞工委員會（2017）勞動統計年報。

行政院勞工委員會（2017）勞工生活及就業狀況調查。

行政院勞工委員會（2018）台灣勞動季刊。

行政院勞工委員會（2018）勞動統計月報。

行政院勞工委員會（2018）身心障礙者就業開門網。

行政院勞工委員會職業訓練局統計年報資料－106 年各縣(市)辦理身心障礙者促進就業業務概況彙總表。

行政院經建會（2011）非典型就業的衡平機制。身心障礙者權益保障法。

第 4 條及「就業服務法」。

陸、英文文獻

Andersun,D., Sweeney, D. and Williams, T. (2003) *An Introduction to Management science:Qualitative Approach to Decision Making.* Boston: South-Western College Publishing.

Austin, D. M.（2002）*Human Services Management: Organizational Leadership in social Work practice*. New York: Columbia.

Austin, M. J., Brannon, D. and Pecora, P. J.(1984)*Managing Staff Development Programs in Human Service Agencies.* Chicago: Nelson-Hall.

Alter,Kim.(2007)*Social Enterprise Typology*.Britain:Virture Ventures LL.

Banks, B.,Grossf, C. T.,Mank, D.(2001).Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities.*Psychiatric Rehabilitation Journal*,*24*(4), 389-396.

Baynton, D. C. (2001). Disability and the justification of inequality in American history, in P. K. Longmore and L. Umansky (eds.), *The New Disability History: American Perspectives*, (pp.33-57). NY: New York University Press.

Borsay, A. (1986). Personal trouble or public issue? Towards a model of policy for people with physical and mental disabilities. *Disability, Handicap & Society, 1*, 179-195.

Borsay, A. (2005) *Disability and Social Policy in Britain since 1750.* Basingstoke: Palgrave.

Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2009) *SPSS for Psychologists.* Hampshire: Palgrave Macmillan.

Brolin, D. E. （1982）. *Vocational preparation of persons with handicaps.*

Bryman, A. (2004) *Social Research Methods.* Oxford: Oxford University Press.

Bury, M. (1997) *Health and Illness in a Changing Society.* London: Routledge Kegan Paul.

Byars, L. L. & Leslie W. R. (2006) *Human resource management.* Boston : McGraw-Hill/Irwin.

Casper, M.W. (1993). Seasons of change-The Americans with Disabilities Act: Implementation in the work place. *Journal of Rehabilitation Administration,17*, 123-126.Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Co.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2008) *The Landscape of Qualitative Research.* London: SAGE Publications Ltd.

Derek,T. Laura H. and S. Taylor (2005) *Human Resource Managemen.* Harlow England: Financial Times Prentice Hall.

DeSimon, R. L. & David, M. H. (1998) *Human resource development.* Fort Worth: Dryden Press.

Dessler, G. & Chwee, H. T. (2009) *Human resource management :an Asian perspective.* Singapore: Pearson Prentice Hall.

Dessler, G. （2005）*Human resource management* . New Jersey : Pearson/Prentice Hall

Dessler, G.（2001）*Management.* New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Emanoil, P. (1999). New center to influence employment policy for people with disabilities. *Human Ecology Forum, 27*(2), 14.

Finkelstein, V. (1991). 'Disability: An administrative challenge?', in M. Oliver (ed.), *Social Work: Disabled People and Disabling Environment,* (pp.19-38). London: Jessica Kingsley Publishers.

Gilbride, D. (2000).Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services.*Journal of Rehabilitation, 66*(4), 17-23.

Glenn,M.K.（1997）.Human immunedeficiency virus/acquired immunedeficiency syndrome and rehabilitation: A study of the perceptions ,knowledge and self-reported skill levels of rehabilitation counselors. AAC 9806400.

Goering, S. (2002). Beyond the medical model? Disability, formal justice, and the exception for the profoundly impaired. *Kennedy Institute of Ethics Journal, 12*(4), 373-388.

Gomm, R. (2008) *Social Research Methodology – A Critical Introduction.* Houndmills: Plagrave Macmillan.

Hiroe, Y. (2002) New viiews on disabilities and the challenge to social welfare in Japan, *Social Science Japan Journal, 5*(1), 1-15.

Johnson, D. K.（1997）.School to work in special education : A qualitative study of the Oregon youth transition program. AAC 9809842.

Johnstone, D. (2001). An Introduction to Disability Studies. London: David Fulton Publishers.

Jongbloed, L. & Crichton, A. (1990) Difficulties in shifting from individualistic to socio-political policy regarding disability in Canada.*Disability, Handicap & Society, 5*(1), 25-36.

Kalekin-Fishman, K. (2001). The hidden injuries of a slight limp, in M. Priestley, (ed.), *Disability and the Life Course*, (pp.136-149). Cambridge: Cambridge University Press.

Lewins, A. & Silver, C. (2007) *Using Software in Qualitative Research – A Step-by-Step Guide*. London: SAGE Publications Ltd.

Milla, O.V.& Huang,W.J.,(2010) . Biochar Origins, Generation from Organic Waste, Applications and Benefits: A Review. International Conference on Innovative inventions,53-54.

Momoh,A., Roy,R.& Shehab,E.(2008). *A Work Breakdown Structure for Implementing and Costing an ERP Project. Communications of the IBIMA*,6,94-103.

Neuman, W. L. (2006) *Social Research Methods – Qualitative and Quantitative Approaches.* London: Pearson Education.

Nosek, M. A., Hughes, R. B., Swedlund, N., Taylor, H. B. & Swank, P. (2003). Self-esteem and women with disabilities. *Social Science and Medicine, 56*(8), 1737-1747.

Peng, Huai-Chen（彭懷真，2009）"Dual temporary work: homelessness and services for homeless people."(p.1-11) The East Asian Social Policy research network：Global economic crisis and welfare reconstructing in East and West.

Peng, Huai-Chen（彭懷真，2007）Non-profit Organization's New Challenge from Involuntary Clients.發表在中山大學人文社會科學中心「文化記憶與社會革新：亞洲與世界的對話」國際研討會。2007 年 10 月 20-21 日。

Punch, K. F. (2005) *Introduction to Social Research – Quantiative and Qualtiative Approaches.* London: SAGE Publications Ltd.

Ratzon, N.,Schejter, T.,Alon, E.,Schreuer, N.(2011).Are young adults with special needs ready for the physical work demands?.*Research in Developmental Disabilities*,*32*,371-376.

Renzaglia, P.,Wheeler, J. J.,Hanson, H. B.,Miller, S. R.(1991).The use of extended follow-along procedures in a supported employment setting.*Education and Training in Mental Retardation*,*12*,64-69.

Robbins, S. P. & Decenzo, D. A.(2005)F*undamentals of Management：Essential Concepts and Applications.* New Jersey: Prentice Hall.

Rosaline R.arbour (2008) *Introducing Qualitative Research: A student Guide to the Craft of Doing Qualitative Research.* London: SAGE Publications Ltd.

Sambrook, S. & Jim, S. Edited (2007) *Human resource development in the public sector :the case of health and social care.* New York : Routledge.

Silvers, A. (1998). Formal justice, in A. Silvers, D. Wasserman and M. Mahowald(eds.), *Disability, Difference, and Discrimination,* (pp.13-145). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Sommerville, K. L.(2007)*Hospitality employee management and supervision :concepts and practical applications.* New York :Wiley

Swain, J., French, S., Cameron, C. & Greenwell, P. (2003) *Whose body? Controversial Issues in a Disabling Society.* Buckingham: Open University Press.

Syliva, R. D.& Kenneth, M. C.（2002）*Public Personnel Administration.* Harcourt College Publishers International, Inc.

Townsend, P. (1979) *Poverty in the United Kingdom.* Harmondsworth: Penguin.

Ulrich, David, Jon Younger Wayne Brockbank and Mike Ulrich(2012) HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. McGraw-Hill Education

Ulrich, David, Justin Allen, Wayne Brockbank, Jon Younger, and Mark Nyman(2009)*HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In.* Chicago :McGraw-Hill.

Walliman, N.(2006) Social Research Methods. London: SAGE Publications Ltd.World Health Organization (WHO) (retrieved 2006/12/10) The International Classification of Functioning, Disability and Health(ICF): Introduction. http://www.who.int/classifications/icf/site/intros/ICF-Eng-Intro.pdf

Williams, G. (2001) Theorizing disability. In Albrecht, G.. L., Seelman, K. D. & Bury, M.(eds.), *Handbook of Disability Studies,* (pp.123-144). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Yin, R.K.(2009) *Case Study Research － Design and Methods.* London: SAGE Publications.

柒、網頁

黃慶明(2018)。**美國密西根州安娜堡市共生社區探訪記：共勞共食，分享人情，我的社區我做主。**檢索日期：2018.9.20.。取自 the Web：https://www.agriharvest.tw/theme_data.php?theme=article&sub_theme=article&id=2072

王媄慧(譯)(2019)。Rainer Krol.l(2018)原作者。共同生活的安排(Forum Community Housing eV.)(德文)檢索日期：2018.9.20.。取自 the Web：http://www.kompetenznetzwerkwohnen.de/sub/de/wissenspool/4GemeinschaftlicheWohnformen

附錄

壹、深度訪談部分……175

一、邀請函及大綱

二、訪談名單及訪談時間地點

三、深度訪談逐字稿

四、針對研究目的歸納深度訪談的初步發現

貳、焦點團體部分……489

一、邀請函、大綱及逐字稿

二、各次焦點團體的進行時間、地點、出席人員

三、第一次焦點團體訪談紀錄

四、第二次焦點團體訪談紀錄

五、第三次焦點團體訪談紀錄

參、德菲法專家諮詢部分……607

一、專家名單

二、第一輪

三、第二輪

四、第三輪

五、第四輪

六、補充：特例子公司的做法

肆、審查意見及回應……639

一、期中審查

二、期末審查

附錄

壹、深度訪談部分

一、邀請函及大綱

感謝您接受我們的邀請，接受深度訪談。這樣研究是台中市政府我託中華民國幸福家庭協會進行，希望瞭解臺中市各政府與民間單位所提供身心障礙者相關服務現況，與所面臨的問題，進而提出如何以共生社區概念提供身心障礙者多元服務，進而找出仍須哪些面向的介入，以達更有效的整體發展性。研究目的有下列幾項：

(一)藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋2至3項目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別（如：木工碗、香草茶…等），進行各項服務之工作（作業活動）流程拆解、及不同障別如何參與拆解後工作（作業活動）流程的職業訓練模式…等），探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

(二)如何結合或發展在地特色產業（如：漆工藝）產品品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力，並發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

(三)探討在現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。

(四)提出對於臺中市在現有資源與服務能量下，可以在哪些產業嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。

採取的方法之一是深度訪談，經由面對面溝通討論的一種方法，以廣泛的蒐集所需要的資料，增加資料的多元向，更能藉此瞭解受訪者對問題的想法，為了更深入的瞭解臺中市各身心障礙團體提供各項服務之整體運作情形，在訪談單位的選取上，找出較具代表性或提供之服務能歸類在以共生社區為概念之主軸下者進行訪談，訪談對象以機構或團體的管理者及社工為主。初步研擬的訪談大綱如下：

訪談大綱 107.5.24.

訪談主題	訪談題目
1、請就您所知道的職場說明雇用身心障礙者的現況	1-1、您認為願意持續雇用身心障礙者的原因為何？ 1-2、您認為雇主第一次雇用身心障礙者的動機通常為何？ 1-3、您認為何種障別的身心障礙者適合進入職場？ 1-4、您認為雇用身心障礙者的優缺點為何？
2、雇用身心障礙者的工作內容是否可以具體拆解	2-1、您認為哪些工作內容「可以」具體拆解？原因是？ 2-2、您認為哪些工作內容「不可以」具體拆解？原因是？ 2-3、您認為可以拆解的工作「如何」具體拆解？ 2-4、拆解後的工作內容，您認為如何進行身心障礙者的職前訓練？ 2-5、拆解後的工作內容，您認為身心障礙者必須受多久的職前訓練才能正式工作？
3、工作內容具體拆解可能遇到的助力及阻力經驗	3-1、從身心障礙者多元發展的角度看，您認為工作內容具體拆解可能會遇到什麼助力？ 3-2、從身心障礙者多元發展的角度看，您認為工作內容具體拆解可能會遇到什麼阻力？
4、對於將共生社區概念運用在台中市的可行性	4-1、您認為如何將共生社區的概念應用於身心障礙者多元發展？ 4-2、您認為共生社區概念可以運用在台中市的哪裡？ 4-3、您認為將共生社區概念應用於臺中市身心障礙者多元發展的機會及限制為何？
5、期待社政及勞政提供的協助	5-1、有關共生社區概念應用在身心障礙者多元發展之可能性方面，您認為「獎勵制度」「是否」會提升機構(或企業)的加入意願？為什麼？ ※回答「是」者，請續答5-2。回答「否」者，請忽略5-2。 5-2、您認為「什麼樣的獎勵制度」會提升機構(或企

	業)加入共生社區運作的意願？ 5-3、您認為「社政單位」在「工作拆解」方面可以提供什麼協助？ 5-4、您認為「勞政單位」在「工作拆解」方面可以提供什麼協助？
6、其他	6-1、您建議可以訪談哪些產業、單位、人物？ 6-2、您認為哪些產業適合納入共生社區之概念營運？ 6-3、其他對研究的建議

二、訪談名單及訪談時間地點

各次訪談對象及進行時間、地點說明如下：

編號	姓名	職稱及背景	訪談時間及地點
A1	林素菁	社工師(曾任身障就服員，後來轉小作社工)	107.5.8(二)PM4:00 地點：伊甸(台中區)
A2	韓雯玲	台中市幸福家庭協會支持性就業服務員	107.5.8(二)PM2:00 地點：勞工服務中心
A3	簡宏生	臺灣身心障礙者就業權益促進協會專業督導	107.5.10(四)PM4:00 地點：台中火車站後站
A4	黃進得	臺灣資服科技股份公司總經理	107.5.11(五)PM3:30 地點：臺灣資服科技股份公司
A5	洪榮吉	東信社區發展協會 東信里里長	2018/5/25(五)　10:30 地點：東信社區發展協會
A6	鄭佳琪	中華民國唐氏症基金會副主任	2018/06/06(三)　08:30 地點：台中特教學校

A7	鄧雪女	台中市私立信望愛智能發展中心督導	2018/06/06(三) 14:30 地點：身心障礙綜合福利中心6樓
A8	陳姿雲	國際吾愛關懷協會理事長	2018/06/11(一) 14:00 地點：國際吾愛關懷協會
A9	林麗娜	瑪利亞社會福利基金會就服組組長	2018/06/06(三)10:30 地點：愛心家園
A10	陳怡君	愛心家園園長	2018/06/11(一)16:00 地點：愛心家園
A11	黃慧娟	惠來社區關懷協會總幹事	2018/06/21(四)10:30 地點：協會
A12	鄒立菊	新城社區發展協會總幹事	2018/06/28(四)19:30 地點：協會
A13	王秀芳	興隆社區發展協會	2018/06/28(四)14:30 地點：協會
A14	孫德利	同心圓社區復健中心主任	2018/07/11(三)9:00 地點：同心圓社區復健中心
A15	王錦瑤	愛的力量社會福利協會理事長	2018/08/15(三) 13:00 地點：愛的力量社會福利協會
A16	林寶珍	信望愛智能發展中心執行長	2018/08/16(四) 9:00 地點:沙發后花園
A17	楊一新	溪洲社區發展協會財務長	2018/08/30(四)14:30 地點:溪洲社區發展協會

A18	葉晉玉	水源地文教基金會理事長	2018/08/27(一) 15:00 地點:水源地文教基金會
A19	張雅婷	台灣福氣社區關懷協會	2018/08/31(五)9:00 地點:福氣總會

三、深度訪談逐字稿

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A1 訪談文字稿

受訪者	林素菁(以下簡稱林)
訪談時間	107年5月8日(二)16:00
訪談地點	財團法人伊甸社會福利基金會(台中區) 118-中市職業重建中心 40669台中市北屯區大連路一段339-2號4樓
受訪者簡介	現任：財團法人伊甸社會福利基金會社工師 曾任：身障就服員，後來轉小作社工
訪談者	王媄慧、吳培瑜(以下分別簡稱媄、瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共71分鐘，錄音檔案共96.7MB。

以下為訪談內容：

媄：今天是107年5月8號下午4點20分，要訪談的是林素菁社工師，我是媄慧，旁邊是培瑜，請開始有關共生社區這個訪談。

林：第一次知道這個社區應該是在我們伊甸基金會裡面自己的一個早晨晨耕的會議，那時候我覺得這是一個很理想化的東西，但是我同時又想到其實在我們現在對身心障礙者的服務中，我們都會說要跟一般人、一般的社區做融合，那麼它會不會又有一點反其道而行？這是我自己很納悶的。雖然把他們個別處理，但還是跟社區有一點互動，我總覺得會讓人家模糊的是好像又把他們獨立出來，我們不是一直都在講融合嗎？不是講在地化嗎？怎麼會又想弄一個共生社區？那第二個我想到的是台灣的服務系統這樣會不會有重疊的疑慮，因為就整個身心障礙的服務這條線來看，從按照孩子的年齡、生涯的規劃，它有它一定的對應的服務方案或機構，所以現在又多出這個，我感覺它是在小作跟日照之間，所以是不是跟現在日照和小作的服務又重疊了呢？這是我當初對共生社區的一個想法，當然如果有這個東西我會覺得很好，對身心障礙者來說不管是對個人、家人，不管是對他個人的工作、安置或是自己的生涯規畫我都覺得很好。它這樣進來我們身心障礙的服務系統裡面，它的角色、定位、功能到底在哪裡這樣子。

媄：是。

林：如果屏除掉這些我剛剛講的疑問，我覺得這個構想是很好，而且不管是技術還是產業還是人力，可以從產業上面去做一些合作，或者是說如何去配合，我覺得這個構想都是很好的。我另外想到的第一個是場地，像場地的部分，我覺得這種共生社區依照台灣目前的地理環境，它應該會在比較邊緣的地方，比如說東勢，才有那種場地，它一定不會在我們的社區裡面；我也覺得一般我們的國中小，因為少子化的關係都有很多閒置的空間，那塊空間一直出不來，這是我覺得很可惜的地方；早期的學校也好、國中小也好，他們都占了一個很好位置，不管是無障礙、不管是那個空間的綠地、友善空間，我覺得都很好，但是那塊空間一直出不來，如果這個空間可以拿來套在這裡用，我覺得會更在地化也更社區化，更符合服務使用者可以每天回家，可以回家的就回家，但是想要安置在這個共生社區的人可以有另外的一個選擇。

媄：恩，是。

林：這是場地的部分，再來就是產業的部分。我覺得很多產業都可以進行這樣子的方式，那我以做就服的觀點來看，會覺得要透過工作分析把這個工作分解掉，變成他們只負責了其中某一部份，我覺得對於廠商來講不會太難，只是他們願不願意站在回饋社會、站在他們認為自己還是看中這樣的人力的穩定性，或者是說看中他們的人權吧，然後願意提供這樣的一個機會。要不然的話其實我覺得應該很多產業都可以做這樣的拆解，不管是職總、工作內容，或工作流程，然後讓他們負責其中的一項。就像木工，他們可以負責去做固定切線或是固定去做某一項工作，然後找到媒合、適合的服務對象，這部分在技術上我覺得是不會有問題的。

媄：您覺得技術上有障別的區別嗎？

林：會，會有障別的區別。

媄：以木工為例，會有哪些障別比較適合？

林：我覺得身心障適合木工，就是手功能的部分還可以的，研磨其實只要有固定的話甚至一隻手就可以做了，也就是說你幫他固定好，其實他就可以做研磨了。所以那個東西變成走到那一端的時候，應該已經算提供服務，會是經過評估考慮把他放在哪一個位置才可以讓他去做那件事情。

媄：那精障呢？因為其實在文獻裡面，有關自信就業也好，或是多元的就業，在身心障礙裡面是精障的文獻比較多。

林：可能是他的穩定性，我自己認為精障是所有障別裡面最難推的。

媄：是。

林：包括像社會的刻板印象，每一次不管社會、工安事件都直接說是精障，也不會去分他是邊緣性的人格或是甚麼診斷，直接就說這是精障，以至於到後來精障找工作都很困難、也很困擾，不管是就服員還是直接服務使用者。所以我就覺得他們更適合。

媄：『他們更適合』是指誰更適合？

林：精障的人。他們更適合在這樣共生的環境，精障之所以讓人家害怕是因為他的不穩定性，有時候他只要覺得病識感不好馬上就自作主張的停藥，或是工作壓力很大、生活環境改變症狀出來的時候，旁邊的人不一定第一時間就可以察覺到他好像發作了起來，以至於讓職場的人也很害怕。所以我會覺得精障的人在這樣的環境沒有壓力，應該對他們來講會相對紓壓很多。

媄：是。

林：裡面好像有提到一些獎勵的方式，如果有這樣的獎勵對廠商當然是好，再來就是一些宣導，像這幾年一直都在宣導的定額進用，或是多元就業的一些獎懲，我覺得對這個共生的計劃的推動應該都是有幫助的。

媄：是。

林：像第一個部分有提到機構雇用身心障礙者的狀況，我剛剛有查了一下，我發現伊甸的比例並不高，他全省才三百多個身心障礙，如果以社福團體來講的話這樣算不高。那另外有提到我們機構適合哪些身心障礙，基本上我覺得因為空間的限制可能對肢障會比較辛苦，一般社福單位大概都沒有辦法有很寬敞的空間可以讓使用者很自由的去活動。所以我覺得肢體障礙可能在我們社福單位空間的限制之下會比較辛苦，其他的障別我倒覺得都還算適合。

媄：是。

林：另外像是雇用身心障礙者的優點，我自己之前的心得是覺得他們比較穩定不會有太大的異動，因為其實他們再去找其他工作的容易度也不好，所以他們只要找到工作通常可以做的穩定下來都不太會離職。再來雇主的部分也會比較想要用他們，因為成本比較低，尤其是心智障礙的使用者，有時候雇主會有一些藉口認為他可能哪裡沒有做好，就會很久都不調薪；或者是說他會給他們一些基本的工資，但不會按一般員工的給制呈逐年調薪，所以雇主會覺得他們的人事成本比較低，這是我們之前服務對象的一些困

境。

媄：是。

林：雇用他們的一些缺點是剛開始訓練成本會很高，因為他們學得慢，剛開始都需要有一個人一直盯著、一直陪著，看他有沒有做錯、做的對不對。再來有些孩子因為身心障礙的關係會很直接，所以有時候工作上他認為自己很厲害了就會去摸魚，他都以為沒有人知道，其實所有人都知道你在摸魚，只有他自己不知道人家看得出來，所以會給雇主一個壞的印象。其他情緒不穩定的部分可能也會影響到，他在公司可能沒有像一般人一樣的人際關係的網絡，變成在公司有時候大家也不知道怎麼跟他們相處，會比較孤立，比較沒有團體的向心凝聚力跟關係，久了他們就會比較失落，對團體的歸屬感沒有那麼好，比較容易有情緒的問題，可能一直需要有家人在旁邊給他支持，所以這部份就變成他們不穩定性的地方，缺點的部分大概是這樣。

媄：是。

林：另外，他們會持續雇用，我們自己在做就服也有遇到雇主他們會基於社會責任，覺得他們有能力來照顧一些弱勢的族群；或是另外有一些比較大的公司他們會基於社會形象，比較大的公司就會覺得因為超額進用我可以被表揚，對我公司的形象都是有加分的。

瑜：這個是不是比較針對企業的部分呢？

媄：對，企業。那如果是機構呢？

林：機構我覺得比較偏向可以包容友善的對待他們，也看中他們還有這個能力，願意提供這個機會。那其實我自己在社福單位好像也不會遇到很大的比例是進用身心障礙者這些族群。

媄：為什麼？

林：可能是因為工作的屬性吧，像社工很多就需要外出家訪、辦活動，以前在醫院的時候還遇到比較多的工作人員是肢體障礙的，因為醫院的環境也適合他們，有些工作像檢驗室的、藥師的，甚至於醫師的部分，而護理、復健人員就真的比較少，那像藥師、檢驗師、醫師我覺得都還可以，反而我在社福看到的並不多，也或許並不能只是侷限在肢體障礙，還有很多其他的障別，至少我自己看到的是這個樣子。

媄：恩。還有像身心障礙的特考，有些公家機關也會有。

林：對，那個是保障名額。

媄：是。這些題目如果沒有提到的，你覺得可以分享的也可以，不一定要侷限。

林：好。

媄：因為我們是在期初審查會議之前，至少訪問三位，並去修改我們的計畫書，所以你不一定要在這一個架構裡面分享。

林：喔，確定這個方案要推？

媄：確定了，我們拿到方案了。

林：真的喔。

媄：可是我們需要修改比較細部的內容，因為我們就是要經過這個法的過程，才會比較確定怎麼做主題的方向才會是準確的。

林：你是說共生社區的這個方案嗎？

媄：對，這個題目的這個方案。

瑜：應該說我們現在這個是在調查之後是不是要推行一個共生社區。

媄：共生社區在台灣的可行性。

瑜：這個是調查案。

媄：然後建議勞工局可以怎麼做，因為這是勞工局的方案。

林：我覺得這個方案應該要跨很多部會，像是教育、勞工、經濟等等。

瑜：我覺得第二個部分會不會我們去企業訪談比較適合。如果我們是問機構的人，像剛剛我們有問一個就服員，他可能就會說他去推過甚麼機構，哪一些機構可能適合、哪一些可能不適合，類似說你們有接觸過一些就業單位、企業的話，在推薦就業或是小作所接一些外面的工作，那哪一些工作比較適合身障者進行拆解的部分，不一定是針對伊甸的工作能不能聘身心障礙者，因為伊甸中像社工比較多行政、跑家訪。

媄：對，順著這個的話，我們發現這個大綱有些適合機構、有些適合企業，我們要去把它釐清，可是也是訪談完我們才會知道要怎麼把它做釐清。

林：恩。我自己有一點職能治療的背景，所以我覺得工作拆解跟職種的拆解不會是一個很大的問題。

媄：是。

林：你完成這個工作需要哪些能力、什麼樣的人適合，我覺得這個部

分可以很簡單去處理，因為很現實的是你受傷到甚麼程度、你的能力到甚麼程度就是適合哪一些工作；之所以要拆解就是因為他們有能力的限制，所以我把你拆解之後，你就不需要整條線上所有的能力都要會。

媞：可是如果說一個生產線上有十個步驟，那身心障礙者的速度沒辦法完成那麼多步驟，就看最後一個步驟好了，光是擦東西，一般人可以擦二十個，他只能擦五個，那怎麼辦？他的競爭力跟雇主錄取雇用的意願就不一樣了。

林：對，速度的部分會受影響。所以像他有速度的要求就比較不可能去把一個心智障礙中度的人擺在這裡，那擺誰比較適合？我覺得精障者如果不怕壓力、不怕催趕速度就比較適合。再來就是自閉症，自閉症最喜歡這種重複性很高的、很規律性的東西。所以我倒覺得我比較不會擔心到工作拆解跟職總拆解這個問題，我比較會在意的是廠商願不願意加進來，以至於他們有沒有機會去做這件事情，還有是不是有這樣的產線願意開放給他們。

媞：好，工作拆解是容易的，那工作環境的接納度呢？要怎麼樣讓廠商願意接納？

林：因為很多員工會不知道怎麼跟他們相處，所以變成他比較會跟大家有疏離跟區隔，他要在職場找一個自然的支持者，但是我覺得這個可遇不可求，因為那個人要很願意配合他的節奏。通常一般正常的員工會有自己的步驟跟人際圈，比較少會願意去配合他，除非這個環境有很多身心障礙者，像很多的晶圓廠裡面有不少聽障者，那就會很配合他們，有很多跟他們有關的設備，甚至有些單位的工作人員裡面會有一組人去學手語，他們就可以配合到這種程度。

媞：是。

林：對，還是看職場的支持。

媞：你的意思是說，以這個例子的話雇主其實是願意以22000元的基本薪資雇用晶圓廠的聽障者，跟一般人22000元的薪資比起來，產能是不一樣的吧？

林：如果是聽障者的話會一樣喔。

媞：因為他用不到聽力？

林：對，在那個環境他沒有聽力就沒有其他干擾，不會跟其他同事八卦，反而更專心工作所以產能更好。

媄：那如果說因為他的障礙會影響產能的話，怎麼辦？比如說生產線。

林：這個就會回到我前面說的，為甚麼他的薪水沒有辦法調、沒有辦法漲？很多的雇主就會用這種『你達到80%我就可以接受了』。

媄：可是那80%的部分，比如說30000元的80%是24000元，是高於22000元的；或是說打八折之後要22000元，那22000元也可以雇用外勞呀，為甚麼雇主會願意雇身心障礙者？除了社會責任之外，還有別的因素嗎？

林：我大部分遇到的都是這幾個，再來就是我剛剛提到的人事成本，還有他們的穩定性，就像我剛剛講的，他的異動性不高，不會像我們正常人可能做個一兩年覺得我的能力提升了又會想要去其他家挑戰更高的薪水或是職位。

媄：這樣聽起來真的是身心障礙者的優勢。

林：聽障嗎？

媄：不一定，以生產線來講的話。

林：對呀，通常雇主也都會很有意識性覺得他們不一定要達到一般人100%的產能，但是只要他配合度好、乖乖的，他們都可以接受。

媄：那萬一只是一個不愛笑的身心障礙者呢？

林：看他的工作場合，如果他在服務台或是比較第一線的工作可能就比較吃虧。

媄：那只是老闆不喜歡他沒笑也沒辦法了？

林：通常我們也會看他的特質，有些雖然是心智障礙但他也常常掛著笑臉的話在這個工作上也比較穩定。

媄：對。

林：所以還是很大一部份取決於就服員怎麼幫他安置這個工作。職場這方面，如果雇主願意接受通常會有意願讓他們試看看，當然也會考量他的能力，再來就是我剛剛講的社會責任。

媄：那如果現在有十家廠商已經固定的進用身心障礙者，要怎麼樣開發更多的十家廠商去雇用身心障礙者？

林：我剛開始接就服的疑問就是『為甚麼支持性就業做這麼多年了，沒有一個資料庫』，只要我的個案有需要甚麼我就去資料庫找友善廠商。其實有建這樣的資料，但是我們很少會再回去找，通常都是一直開發新的，我當時是覺得這是別人開發的廠商所以我不能確定。

瑜：因為會有很多不同的單位去承包支持性就業對不對？我記得之前好像有聽就服員說過，比如說今天在南屯有一個廠商，可是我是屯區的就服中心，我不確定這個工作可不可以帶我的身障者去，因為有可能是別家單位接，不一定是伊甸，會是這樣的狀況嗎？

林：通常我們會分區來表示我接的案子來自於哪裡，可是如果你的戶籍在南區但想在西區工作，我一樣要跨區幫你服務。

瑜：恩，會不會怕是別區的就服員去連到而不敢去點那筆資料？

林：不會耶，那時候就很直覺地覺得應該要自己去開發自己的職場。

瑜：是。

媄：您覺得資料庫要誰建呢？

林：勞工局有一個所有的就服系統的平台，我們所有的服務紀錄都會很細微的紀錄在上面。

媄：現在還有嗎？

林：一直都有的。

媄：需要宣導大家回去看資料庫嗎？

林：要宣導嗎？其實我們都知道，但是我自己在做就不會想要去依賴那個資料庫，我想要自己開發新的。

媄：如果回去找資料庫會有什麼樣的效果？

林：你會知道哪家廠商曾經用過身心障礙，那麼他的接受度可能比較好。

媄：所以也許可以再去問他？

林：對，但是他不一定會有職缺，所以我們是從職缺去找廠商，不會從廠商去問有沒有缺。

媄：這樣您怎麼開發廠商？這一段就很寶貴了。

瑜：看到有職缺然後問願不願意接受身心障礙者。

林：真的是一家一家問出來。

媄：是，用人力。那有可能用政策或法令嗎？

林：用政策或法令廠商還是一樣會貼出缺人公告，我們再去跟廠商接觸、開發。其實是一樣的，只是他可能比較有經驗，大家工作會比較快知道他需要什麼、我們給的服務對象是不是他們需要的。

媄：獎勵會是個誘因嗎？

林：我覺得不是很大的誘因，他們也覺得申請的過程有點繁瑣。

瑜：恩，補助款比較麻煩對不對？

林：對。

瑜：是不是有的企業覺得反正都有賺錢，不在乎那一點罰款？

林：對。

瑜：感覺這部分就是助力與阻力。阻力主要是廠商的意願問題，助力的部分是剛剛有提到的只要廠商願意配合，拆解不難。

媄：可是有的工作屬性可能不太合適？

林：比較精密的工作可能身心障礙不適合，像心智障礙的去做鏡片相關可能就不行。

媄：因為他是重在技術？

林：對。

媄：那木工碗呢？像這邊提到的木工碗、香草茶，跟漆工藝，您認為這三個產業呢？

林：這三個會不會都集中在台中縣之前的東勢呀？以前東勢大雅都有木工廠、豐原有漆器，我知道台灣會做一些外銷的樂器，像是鈴鼓或響板，但是現在應該也都沒落了。

媄：他們有雇用身心障礙者嗎？

林：之前我同學家裡就是做木樂器的，他們沒有雇用但是可以去談看看他們的某一部份像是畫東西可不可以外包出去。

媄：技術上面怎麼克服呢？

林：他們車床到一個程度之後給我們後端去磨、去上彩色的顏料。

媄：磨的時候會有危險嗎？是砂紙手工磨嗎？

林：是用砂紙手工磨，但不會有危險。

媄：木工碗呢？會有機器鑽嗎？

林：那個就是所謂的車床，速度上我覺得可能要訓練才能學會。

媄：速度真的很重要對不對？

林：對，因為木頭的材質會影響到速度和刀子消下去時的危險性，在共生社區也有提到這是身心障礙者跟非身心障礙者共處的一個地方，所以還是回來工作拆解的流程裡面，什麼樣的人安在甚麼

樣的位置，他是安全且可以適任的。比如說木工一開始一定會先整理料，整理好之後如果要削一個花瓶，我們會把它架在車床上面，到車床這部分我覺得可能一些有心智障的孩子來做會比較危險，但是他車完之後拿去整理，以下的步驟就可以由身心障礙者來做，像研磨、包裝的部分就可以讓他們來做。

媞：我之前在醫院工作的時候有三年支援監獄，監獄的收容人告訴我他們會摺紙帶、包裝面膜，面膜不是要臉譜的嗎？他們會剪，這也是一種拆解，因為表現好的人才能拿剪刀；就像身心障礙者有的人能拿剪刀，有的人不能，我就在想那些收容人跟身心障礙者一樣都有後製的功能，這樣有什麼不一樣？

林：監獄的人能不能拿剪刀是基於安全性跟他犯罪的屬性。

媞：對，怕他有攻擊性。

林：對，怕他拿走。那我們的孩子是大腦發展的精細度真的沒有到可以操作剪刀。

媞：那以面膜來講好了，他們願意讓監獄的收容人去包裝，因為在臉譜完之後要泡精華液，還要裝到袋子再封膜，有四個步驟，那如果說一樣四個步驟給身心障礙者做，您覺得有甚麼不一樣嗎？

林：速度會不一樣，還有一些品質的問題，平常的摺紙可能還好，但是沾了精華液之後是不是還那麼好摺就要看他動作的控制能力。再來就是產能，他如果動作順暢一點、做快一點，他的產能就會好一點，監獄都是手腳正常的人，看到東西再學習的能力比我們的孩子來的好，有時候我們的孩子做東西必須要幫他畫一條線，像水裝到八分滿他會聽不懂，你一定要畫一條線跟他說裝到這裡他才會知道。

媞：是。跟監獄有共通的地方就是他們付費算是比較低一點，雇主會覺得我為什麼要雇用身心障礙者，就全部都交給監獄的就好了，摺紙袋、面膜這些所有後製的東西。

林：恩。

媞：收容了3000位，有的破萬耶。

林：我們沒有辦法那麼多耶，其實小作所都有的困境就是代工不好找，再來就是我們找到的都是很低的，之前摺糖炒栗子的袋子一個月收入都不到1000元，一群人做耶。

媞：對呀，收容人他們不用很多錢。

林：對，而且我們還要幫忙做輔具，幫忙定位好告訴他用夾子靠上去

對著那條線摺過來，要不然他們摺不齊、摺不直。

媄：還有衛生的問題，收容人會告訴我『老師，我這樣這樣(手擦嘴巴的動作)然後再去摺面膜，你敢用嗎？』

林：對，確實要看工作的屬性適合什麼樣的人。但是你剛剛講到的也確實是一個重點，雇主就挑一般監獄的收容人就好了，我們確實沒有競爭力，所以其實小作在找代工都沒有找到價錢好又非常踴躍的。

瑜：那您們現在有接什麼代工嗎？

林：我們現在接的代工很簡單，就是燈具裡面的一組螺絲，我只要把螺帽跟螺絲套上去就好，很簡單，比以前摺紙袋簡單多了。

媄：這樣的話薪資呢？

林：錢也比之前好，我們套一支是0.08元。

媄：這個是代工廠的概念，不是時薪也不是月薪，是論件計酬。

林：對，論件計酬，幾乎都是這樣。

瑜：但是至少比之前的摺紙袋好，因為紙袋賣比較便宜，但是燈泡賣比較貴。

媄：所以跟產品價格也有關係。

林：對。我們還要自己去載、去送。

媄：那油錢呢？

林：算在機構成本裡面。所以其實會發現小作的代工都沒有很順暢，都沒辦法讓孩子有很好的、穩定的收入。

瑜：庇護工廠都是做烘焙，像伊甸這邊的庇護工場就是，我之前在這裡實習有去庇護工場。其實滿多也是需要老師下來做的。

媄：烘焙嗎？

瑜：如果今天在趕件的話，都是師傅下去幫忙。

媄：沒辦法全部都是他們做？

瑜：對，因為他們有時候會趕訂單，餐盒可能一次好幾百個，不可能全部學生做的了這麼多，所以基本上老師會很辛苦，需要加班跟著一起做。雖然可以拆解，但因為考量到產能，加上庇護工場今年好像改成營利，不算非營利的了。

林：應該說96年改成庇護工廠歸勞工局所管，所以要納入勞保，要按照基本工資來算，但是庇護工場可以允許沒有按照基本工資而是

按照產能再逐年提升，等到他可以達到基本工資的薪資的能力時，你就要把他轉介出去到支持性就業，讓這個服務使用者可以賺到更多的錢。他有一點過渡性的暗示。

瑜：對，比較不像社福產業了，所以他們也會要求要有一定的訂單量，但是要有一定的訂單量孩子可能就沒辦法配合，所以工作人員會滿辛苦的。

林：中秋節那段時間會需要義工幫忙。

媄：其實一般人的受雇者也會有工作態度、情緒的問題，身心障礙者如果在職場上態度不好、情緒不佳，怎麼辦？

林：通常就服員會進去協助，很多的情緒問題來自於工作的倦怠，因為一成不變也沒有其他同儕的支持，所以很容易有一些情緒問題。就服員進去一般可以處理和安撫，但是我們通常會在公司裡訓練一個他可以傾訴講話的對象，如果他口語的能力真的不是很好的話，可能就有很大一部份要靠家人的關心，像是他回家的時候表現如果有異常，你跟公司也要有聯繫，幫他建立一個比較好適應的工作環境。

媄：那如果他異常敏感呢？一般人在職場上可以調適跟處理，可是因為他身心障礙而異常敏感呢？

林：會有這些問題的大概是精障跟自閉的孩子，通常這兩種屬性的孩子都會給他很單純的工作，作業線會比較適合他們，但是這種作業線對精障不太能要求量，讓他比較不會跟人有太多互動，不需要去做廚務、清潔的工作，如果是在超市有時候也會遇到跟客人的互動。

瑜：所以就服員也要視他的個性去選擇一個比較適合的工作。

林：對，確實是這樣。

瑜：我剛剛看到您們的職場深耕，突然想到我實習時您們有介紹過，是針對以前推薦過就業的人，再回去幫他找支持系統嗎？

林：對，在職場穩定工作三個月我們就算是穩就，一般就服員就會退出來，但是萬一之後發生問題，不管是剛剛講的工作態度或是人際關係影響到工作，那麼雇主也好、本人也好，他打電話過來我們就要再派一個就服員進去針對他這陣子的事件跟情緒去做處理。

媄：因為題目是身心障礙者多元發展的可能性，請問您認為每個障別都可以就業嗎？

林：都可以就業，只是會有難易度。肢障的難度是難在場地；精障跟自閉在於人際跟壓力的適應；心智障在於他的學習能力；頑固性癲癇在於職場的安全，所以都不太一樣。

媄：然後重器障就看是哪一個重器障？

林：對，看他有沒有辦法負荷工作。

媄：那您覺得年紀、性別有沒有影響？

林：年紀會是一個影響，身心障礙者因為沒有辦法自己去找工作，又是弱勢裡面的更弱勢，其實有一部份的身心障可以自己去找工作，也有能力自己去找，不會進來就服的體系。所以會進來就服的等於是身心障礙裡面弱勢的弱勢，他們在找工作會比較困難，再加上我們很多工作都需要體力，像清潔、廚務，這些都是需要體力的技術性工作，所以一般雇主會比較介意年紀，我們也會擔心他沒有辦法負荷，尤其像腦傷、偏癱的障別，年紀越大當然狀況就沒有那麼好，比較擔心他的體力會不會無法負荷這個工作量，會不會因為做這個工作而造成血壓高高低低，或是這個工作讓他太緊張而情緒煩躁引起高血壓這些問題。性別的話我覺得還好，在職場上比較不會有差異性。

媄：那麼相對應的環境呢？比如說交通、工作環境、環境中的軟體硬體，要怎麼促進多元發展的可能性呢？

林：他們幾乎沒有交通自主的能力，一來是家人不放心自己騎車，二來是他們沒有機會自己學習騎車或開車，再來像是精障的人曾經有駕照，但生病後家人不敢讓他開車，所以大部分都是坐公車或騎腳踏車去工作，好一點的是騎摩托車。所以交通的部分我不曉得未來共生社區中他們會不會有這種服務的需求，可能需要再評估。當初我們就服時確實有這個考量，幫他們找工作一定都會挑公車路線可以到的地方，相對的這就變成他的限制；有些服務隊也會要求要在半小時之內可以到的距離，這是他們認為最好的工作環境。那工作環境的部分，依照障別不同如果可以有無障礙當然是很好的，除了無障礙之外我們會遇到的環境問題就是工作產線，像是之前我有一個個案在法院工作，他需要坐輪椅，但桌子的高度甚至打卡鐘的高度他都不能使用，所以這些全部都做調整，包括印表機的高度。因為他是公務人員所以可以做到這樣的配合，但是一般的情況就不太可能，連一開始面試的時候門口有三個階梯可能都沒有辦法了，還好有職務再設計可以進去。

媄：職務再設計麻煩再多說一點。

林：職務再設計這個服務應該也是很久了，伴隨著支持性就業會一直進行，通常會針對他在職場上遇到的軟體硬體的問題，不管是工作動線或是工作環境，可能需要無障礙或是變更哪一個流程，讓他可以更獨立、更有效率、更能夠不那麼容易感到疲憊的狀態下做變更，像我剛剛提到這個個案就做了很多職務再設計。首先他的電話是免持聽筒，因為他的手不方便，然後撕標籤、印表機的高度、打卡鐘的位置也都調整過，甚至最後還有幫他找一位輔助的同事來完成他無法做到的工作，這個部分就有做工作拆解，因為他不可能完成所有的事情，他要把今天法院收到的所有文件做分類，所以要拆信封、分類卷宗，這個都需要很多精細的動作，其實有一陣子他幾乎都做不到，他又想說我好不容易考上公務人員，所以一直跟勞工局和法院爭取，希望給他一份人力，其實提供人力也是職務再設計的一部份，然後法院沒有辦法接受，因為法院工作的屬性那些文件都是很機密的，今天法院雇用他是因為他考上了，但是伴隨你來的人不一定有公務人員的資格，如果我順著你的要求再找一個人力，那我請那個人做就好了。後來這件事就被否決掉，這件事到最後是把工作拆解掉，他只做某些部分，其他做不到的再分出去給其他同事，一開始他提出這個方法同事不願意，覺得你進來之後我除了原本的工作還要再加上你的，經過了很長一段時間的爭取，最後法院的院長才讓他做調整。

媄：台中的嗎？

林：台中。

媄：這樣算是相對友善了。

林：不算友善，是因著法規然後他一直去爭取。他本來最壞的打算是重新考國家考試，只是有點幸運剛好碰到法院換庭長，有稍微去和庭長說，因為他每天都加班，人家五點就下班，他加班到九點、十點。

媄：因為他沒做完？

林：恩，因為他的手根本做不到把一張紙跟另一張紙打開。他還有配一個外勞，但因為是處理機密文件所以外勞絕對不能靠近他，常常都加班到很晚，後來庭長也有看到就有詢問，慢慢講一些狀況之後庭長就幫他把障礙都一一排除。

媄：這有回歸到第一個：為什麼讓他考？他考上了，為什麼讓他分發到這裡？這都是有連帶關係的，既然願意接受他分發到這裡法院就要準備好。

林：對，這中間有很多問題，他們甚至覺得在一開始分派時大家都沒有把需求講清楚，像我需要什麼樣的人在這個工作屬性上面。

媄：他光是打卡鐘要換高度這件事就要編預算，預算也要一兩年之後才能用了。

林：後來就是因為職務再設計進去，所以這個錢不是法院出的，是勞工局為了要讓這些身心障礙者可以穩定就業出的，好像一個工作五年內可以補助十萬元。

媄：是，那就回到真的要跨單位了。

林：對，最重要的是後面有做工作的拆解，所以他才真的穩定下來，不然進去那麼多的職務再設計是沒辦法讓他獨立操作，因為法院最早的目標是讓他獨立作業把這件事情做好。

媄：那現在他還在嗎？

林：還在，今年應該是第二、第三年。我會進去就是因為工作的事情他跟內部的關係沒有弄得很好，希望就服員介入。

媄：那麼那些同事會不會現在對他不友善？

林：你可以很明顯感受到大家是不歡迎他的。

媄：因為增加大家的負擔，那他怎麼去做調適？

林：他其實還好，因為年紀也大了，四十幾歲才考上公務人員，又是男生，自己以前是老闆，所以他可能在人情世故上面可以看得淡一點，不會說一定要有團體的認同感，他覺得我需要這份工作才可以真的生活上達到獨立，因為他一定要請一個外勞，家人沒有辦法支持他。

媄：他是後天障礙還是先天障礙？

林：他是後天，是洗澡的時候在浴室摔倒變成頸椎損傷。這個工作算是職務拆解得很成功的案子，前前後後這麼多人幫他，包括人力、工作調整，那時候本來想說你不能做這個工作，那我在法院其他地方幫他找工作，結果也都沒有人要他，而且他打字不快，他的手沒有單獨的動作，再怎麼快也是兩隻手指頭打，更何況還要帶輔具才可以打字，但法院的工作就是要求速度要很快。所以我們做了很多的想法，最後還是單位的主管支持他，把工作分出去這件事情才塵埃落定。

媄：這樣聽起來工作地點是在收發室嗎？

林：對，收發。法院的信件真的是多得很可怕。

媞：這樣也不能當作復健，是勞動了。

林：對，就光收信這樣一個職總一個人力，而且我看他們的人員也是從早做到晚，你看那個工作量。

媞：對呀，而且他移動速度又慢。

林：恩，這個是我看過比較特別的。

媞：那您認為可以建議訪談哪些產業、單位，或人物？

林：我覺得勞工局那邊是一定要的，還有教育局。場地的部分或許大家會有不同的想法，再來就是各區的就服員，因為就服員在台中也分成三區，每一區負責的場域不同，當地的產業也不同，自閉症的孩子其實手很巧，他們做拼布的表現很不錯，肯納那邊的木製品也不錯，勞工局那邊像是職管員也可以訪，因為現在勞工局服務的窗口是單一窗口，所有資源都是從他們那裏收放，所以他們應該對這個有不同的想法。

媞：教育局的話訪問誰比較好呢？

林：我覺得比較有可能訪問各校的校長，因為每次借場地都是看校長開不開放。

媞：借場地要用來做什麼事呢？

林：我覺得現在少子化的關係，學校實在有很多閒置的教室，那麼有現成的東西為甚麼他們一直沒辦法釋出來？

媞：要用來做什麼用途呢？

林：因為那裏有現成的無障礙環境、廁所，跟鄰近社區的連結又這麼好。

瑜：您的意思是說如果共生社區要安排一些工作的話可以以學校為一個地點。

媞：就是把學校變成共生社區的據點的意思嗎？

林：對，或許你們現在共生社區的原型還是以我們影片中那麼好的樣子，但是我覺得學校的場地也可以使用，為甚麼我們不是創造這麼在地化的共生社區呢？

媞：所以是使用已經收掉的學校嗎？

林：不一定喔，因為少子化的關係，有些教室根本用不到。

媞：那怎麼做讓他們願意接納呢？

林：聽說要看校長好不好講話。

媄：因為這樣就會變成有校外人士進出，這一點怎麼克服？

林：其實不是沒有這個潛力，像台中特教的小作就在台中特教裡面。

瑜：喔，如果是特教學校的話可能會比較願意跟身障者合作。

林：對，台中有一個小作就設在台中特教學校裡面，而且大家搶著要去。

瑜：我知道苗特地下室也有日照中心。

林：是，如果是現成的東西又是大家可以接受的話那是最好的，像你剛剛提到的因為是特教學校所以他願意更接納。以一般學校來講，其實也有資源班，現在都講求融合，他們應該對這一個族群也不會陌生。

媄：他是有條件的融合，他不是無條件的融合，包括這個共生社區也是有條件的，不然條件沒有到達的話他還是要回到他的家庭，用家庭來支持他，所以不容易，才會說社會住宅要不要分一戶出來，讓他30分鐘內可以去小作並且來回。

林：可是我之前有跟社會局提過可不可以把共生社區設在社會住宅，他們第一個給我的回應是不要，他們覺得這樣的社會標籤太嚴重了。

媄：是，那個社會住宅就會變成沒有人喜歡去那裏。

林：但是我覺得做這個太聚焦，整個服務系統你都兼備了嗎？還跳出來做這個。

瑜：可是我覺得這個要試試看，因為這個之後要提出一個可行的方案，可是也要剛好身心障礙者出來是容易的，如果我們選了一個社區，身障者在交通上很不方便，就會變成沒有服務對象。

林：所以它才會講求要住在那裏的。我聽說之前社會局在霧峰跟伊甸談要在彩虹眷村做共生社區，但是社會局好像也覺得不妥，因為太偏僻，但如果不是那樣偏僻的地方你不可能有那麼大的場地，像我講的，你願意回到學校這樣在地的環境去做屬於台灣自己的模式嗎？台灣百分之八、九十的身心障礙都是住在家裡的，在機構安置的其實不多。

媄：是，這樣的話可能要複製長照老人關懷據點的模式，像日間託護那種白天來、晚上回去的模式。

林：這個東西就怕你會覺得好像重複服務了，像我一開始講的，身心障礙的日照也有了，再來就是小作、庇護。

媄：所以要分障別跟條件。

瑜：對，如果勞政現在推行這個的確會跟社政有一些重複，像您說的身障的社區關懷據點，現在他們日間也有一個關懷據點，只是這個就會變成像是一個可以賺錢的產業。以勞政單位來講，他們是提供身障者工作機會；社政是讓身障者白天有一個地方可以去。

林：我覺得很可惜，這個概念是對的，是不是可以落實，讓它更在地化一點。

瑜：您覺得可以跟社政結合嗎？以勞政的角色來做這件事情的話。

林：我覺得很好。最近勞工局在調查庇護，我覺得這個部分更像庇護，全台中只有八家庇護，可以安置的孩子最多177名，怎麼樣算都不夠，我們還有好多小作推不出去也是因為沒有地方去，所以一直留在這裡。

媄：所以推這個方案也可以增加庇護。

林：可以去分擔庇護。

媄：這樣應該不會有重複性吧？

林：還是會有，不過我覺得它是勞政接的所以不用擔心，看你們怎麼整合而已。

瑜：我覺得這個比較像是跟企業合作，像伊甸自己的社區關懷據點是請老師來辦活動、日間樂活，偏向活動性的，讓身障者白天有一個地方可以去。可是這個比較像是讓身障者獨立生活。

媄：他白天來工作、有產能，也可以領薪水，差別是這樣。

瑜：對，社政比較像是白天做活動。

媄：對，不一樣，這個是要讓他賺錢，變成一個工作人力。

林：現在的問題是怎麼跟庇護整合，做出與庇護不同的方式，可是會有很大的重疊性，因為你要清楚孩子的能力。之前是因為大家覺得日照的分級沒有辦法細緻一點，以至於很多能力好的孩子在日照沒有辦法學到東西、不會進步，所以才會多了一個小作。現在是庇護裡面又要多一個共生社區。這是一個很好的理想，可是首先他有重疊性，然後場地的問題，你把所有人都拉到很邊緣的場地去真的有符合融合的服務嗎？真的符合他們生活的常態嗎？好像都跟我們一般身心障礙的生活型態不一樣。

媄：然後又跟回歸主流有點相反。

林：對，那你又怕人家誤會你們、被刻板印象貼標籤。

媄：才訪問到第二個我們就覺得沒辦法做。

林：你們自己覺得呢？

媄：可能是因為我原先就設定他沒辦法做，在寫文獻的時候還滿困難的，第一個文獻本來就不多，因為以國外來講德國有做，英國的資料我還沒有看到，可能我還沒找到，不見的沒有；還有英國德國都有社會保險，又有高稅收，這都是台灣沒有的，他們的社會保險連社工師的服務內容都給付，當然品質也不一樣，資源很多，這些條件台灣都沒有。

林：木工碗、香草茶跟漆工藝可以拉進來做，看可不可以靠著內需的產業把比較沒落、需要勞力付出的工作帶進來，現在我們都強調舊社區再造的改念。像日本也很注重小村落發展自己特色，還有東勢的特色一直都是木材，木匠兄妹經營的也不錯，你們是不是可以跟他們合作，把他們設計的東西做加工。之前我們有碰到一個專門在幫人家設計木工的東西再發給工廠做，這個都可以做連結，做出在地的特色會比較好跟庇護脫節，因為庇護純粹是工作，而且只有八間可能只有三四個產業，烘焙、清潔、導覽的觀光工廠和摺紙，只有四種產業，所以你們可以再去其他產業找。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A2 訪談文字稿

受訪者	韓雯玲(以下簡稱韓)
訪談時間	107年5月8日(二)14:00
訪談地點	台中市勞工服務中心(401台中市東區仁和路362-1號)
受訪者簡介	現任：台中市幸福家庭協會支持性就業服務員 曾任：立達啟能訓練中心就業服務督導、台中市愛心家園就業服務員與國立霧峰農工職場輔導員，專長身心障礙者就業穩定團體、身心障礙者職前準備團體、人際互動、工作技巧訓練、自立生活訓練
訪談者	王媄慧、吳培瑜(以下分別簡稱媄、瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共91分鐘，錄音檔案共125MB。

以下為訪談內容：

媄：雯玲姊希望依題目談，或針對這些題目表達想法？

韓：我想按照題目說，這樣會比較順。

媄：您請說。

韓：我有先看傳給我的影片及文章，共生社區的概念，其實在10幾年前我去日本京都看過，從小到老年就是一個大的社區，包括工作及生活整個都在社區裡面，我覺得看影片看起來好像也還不錯，但後來仔細想一想，我自己在做就輔、支持性就業的經驗，他們每一個其實都有家，除非他是孤兒，如果到共生社區是否也剝奪他與家庭、家人一起生活的權利，這是我看到的點，本來覺得提倡共生、在那裡工作、在設備裡生活，或許還不錯，但我還處在矛盾中。我不知道到底哪一種或許對他們比較好，當看前面這一二題的時候。第一題後面探討現在小型作業所及庇護工場，我看到的是都還不錯，小型作業所對我們這些身障朋友，如果無法馬上進到一般職場工作的時候，他們前端進到小型作業所及庇護工場，其實老實講是做預備、訓練，另外還可以依他產能有些獎勵金的收入，可是以目前我知道的都滿額，像去年我認識的高三要畢業的學生家長，就很焦慮，就一直在找，而且都還要透過關係去拜託，目前有些孩子當然也沒辦法進入一般職場，經由資管要再推薦到小型作業所或庇護工場，但都沒有名額。會覺得小型作業所或庇護工場不足。

媄：是。

韓：小型作業所及庇護工場不足，這是第一個原因。第二原因，現在小型作業所及庇護工場也有接外面的工作，接了人家的工作一定有品質的要求、有數量產能的要求，所以變成招收的學員也希望功能好一點的，因為功能弱無法兼顧品質、產能、產量的要求，所以在庇護工場及小作手的學員訓練的能力已經還不錯了，已經符合外面的要求，可是變成一個可能是單位捨不得放人，另一個是孩子已經在那邊適應了，家長也不要求薪資要多高，會覺得在這個庇護場地是受保護的，比較會擔心換地方是否要面臨很多的挫折或挑戰，不願意離開熟悉的地方，也因此現在小型作業所及庇護工場是飽和的狀態。所以在看第一點我反而是說是不是可以再增設小型作業所及庇護工場的量。

媄：是。

韓：另一個，是不是要明確的規範，如果學員的能力達到一定的標準是可以進入到一般市場，是不是要鼓勵他們出來，我看第一點時的想法。

媄：請問雯玲姊，您看到滿額的小型作業所及庇護工場，身心障礙者是幾歲到幾歲？

韓：規定高中畢業就可以進去了，老實講，我比較熟的也有30幾歲的，而且在裡面已經很久了，那個孩子表現還不錯，那個孩子自己也不願離開，因為他會覺得這個庇護的場所是很單純的，那個孩子也曾進入一般的職場，覺得人家會排擠他、排斥他、外面的挑戰也比較高，他現在在這裡他是功能好，所以他得到很多的讚美、讚賞，這樣子，所以他自己也不願意離開。

媄：他的薪資到外面會比較高嗎？還是一樣？

韓：會比較高，因為他已經很久了，我之前問他，假日庇護單位很清閒，假日庇護單位會簽外面的工作，他都很願意加班，而且以加班為重。有時候跟他說假日我們出去玩，他會說不行我要問問老師，如果有加班，我就要去加班，可是加班跟我們外面的薪資比，最高只有五成或八成？

媄：是時薪？或月薪？

韓：加班費是時薪。在庇護工場或小作手月薪是5000元或6000元，但功能好的月薪可以領到一萬五或一萬六，平均領到五或六千塊就都不錯了。外面現在基本月薪規定是二萬二。

媄：這樣他們做的工作有拆解嗎？

韓：以庇護而言，工作會拆解，例如擦窗戶。會有工作分析，有的掃地、有的擦地、有的做資源回收。

媄：這個工作分析與職務再設計有不一樣嗎？

韓：不一樣。職務再設計是說孩子的手可能有一隻手無法使力，例如腦性麻痺的孩子，一般拖把無法用，我們買了好神托給他，他才能夠幫忙把擦地做好，這好神托叫職務再設計。

媄：他們都保勞保嗎？

韓：現在都有保，但他們沒有就業保險，即這工作無法領失業津貼的。參加職訓有勞保，但沒有就業保險；庇護工場不確定有沒有就業保險，我得再確定。

媄：您剛剛有講功能好一點的，可以要求產品的產量、產能，但擦窗戶是清潔工作，不是產品，您認為是？

韓：擦窗戶有品質要求的，有的庇護單位認為是訓練有擦的動作就好了，可是到外面收費的，標準就是要擦到很亮，有的要擦到看不到玻璃的感覺。在庇護會先訓練，以瑪麗亞清潔隊為例，在愛心家園先訓練好。接居家打掃，需要的人力較少但品質要求高，要能力好的孩子也要動作能夠迅速的孩子，人家不會讓你掃一整天 ，可能只有3個小時，所以有品質及速度的要求；接學校暑假清潔工作，是需要比較多的人力同時完成。

媄：我有看過生產毛巾、環保袋、布袋的庇護工場，這樣要如何拆解到讓這樣的孩子可以進行製造？

韓：我之前在立達，那時候有接安麗的環保袋，接的模式是安麗委託大陸的工廠已經將袋子印刷好及縫好，送到立達(是庇護工場)，我們幫忙做修線、掛吊牌、折疊好、裝塑膠袋、封箱。有的孩子不能拿剪刀、有的孩子無法掛吊牌有珠珠那種的，這些都是要功能好的。有的可以修線、有的可以做粗大工作，例如幫忙摺疊、幫忙撕貼、幫忙裝箱。這些就真的要整個拆解，不是每個孩子都能做每一關，那時是這樣做環保袋的。那時的方案是跟安麗合作，無法一整年都販售環保袋，那時立達也有自己做一些小的提袋，要有銷售管道，安麗有廣告，但立達自產的小提袋有銷路的問題，賣貴沒人買，賣便宜又虧本，不能像安麗這樣買廣告，只能在園遊會賣，若從做生意的角度看，想讓孩子每天有固定工作做，做環保袋比較不是那麼實質。

媄：與企業結合呢？像與安麗合作呢？

韓：安麗，老實講是一種公益，一段時間而已。大約長達4到5年。要

做這個，必須產品穩定。

媄：現在還有賣，我在安麗賣場有看到。

韓：我看共生社區的影片，好像是一個大社區，有不同的工作、不同的職種，這樣要有地阿、要有資本、成本，立達我們那時候還有做抹布，負責的是修女，修女全台灣跑很多地方，買不到吸水好用的布，材料的來源很貴，另外就是銷售比較有問題，要怎麼拿去賣。在人力上，有孩子可以做；在拆解上，工作可以拆解；但考慮到買布的成本、人力成本，會虧本。所以，老實講在立達，只想到要訓練孩子，和安麗合作打知名度。要有一個產品，讓孩子們有工作，以目前沒有辦法像影片那樣講得那麼好，就好像看起來他們可以住在那裡，然後有工作，讓他們生活無慮的。以目前，以我所知道的，無法那麼美好。

媄：如果說進入企業呢？企業多數人不是身心障礙者，您認為企業符合法規，企業要準備什麼來雇用身心障礙者？

韓：這個部分，企業倒不必準備什麼，後來想到大里工業區內有很多家廠商雇用身障朋友，只要他們願意，不用準備什麼資料雇用。法規規定雇用月薪2萬2千，時薪140元。只要進入工廠都是用月薪，且一切都合法。我知道大里工業區現在有在規劃社會住宅了，這是我自己的想像，我在想有些孩子因為父母年老或有兄弟姊妹，可以政府從社會住宅中給一個公寓，可獨立生活的孩子住在社會住宅裡面，白天去大里工業區上班，這是不是也是另一種共生社區，只是我們不用小型作業所或庇護工場，讓他們與一般人在一起。

媄：這要如何進去一般廠商的工作環境呢？

韓：像我們現在就是就業服務員去推薦。

媄：若工作需要拆解後才能做的呢？

韓：就輔員依據身障者需求去找工作，例如包裝、品檢、組裝的工作；也會去看廠商是否有缺，例如瓶蓋或小嬰兒的東西，會問雇主是否願意給身障朋友工作機會，雇主也會問身障朋友會做什麼？例如蓋蓋子、裝箱。

媄：一般人蓋杯蓋、用膠帶封箱可以一次完成，但身障者要分開做，雇主願意雇用嗎？

韓：就輔員要進廠去教，雇主希望就輔員能交會身障者，基本上能出去就業的都是有學習能力的、可以教的，不一定要具備原有的能力，但要能夠教的。

媖：還有哪些工作可以拆解？是否有障別的差別？

韓：有可以拆解的工作，例如星巴克，盡量簡單的工作像洗杯子、洗盤子，就好了，慢慢可以了，才做外場的收拾及擦桌子。障別的差異方面，因為星巴克杯盤蠻重的，至少四肢是靈活的移動，有的肢體障礙的像腦性麻痺者，四肢不太平衡就不行了；另外，就是外貌至少要乾乾淨淨的。像妥瑞很會流口水、有的腦性麻痺也會因為口腔控制不佳而流口水，基於衛生考量，就不雇用。有的要求不要有電線，有的電線會導致跌倒，工廠機器比較多比較危險。每一種行業都有一些障別的限制。

媖：有哪些障別可以進入一般的職場呢？

韓：我自己做的較多的是智能障礙，因為他們比較單純，一個口令、一個動作，比較不會有很多的想法。可是也有同事說智能障礙很難推，因為雇主教不來。

媖：您說的這些有數據可以讓我們知道嗎？

韓：可能無法很細的，要哪些數據嗎？

媖：就現有的資料提供即可。

韓：可以。看障別、職種、障別程度嗎？

媖：是。

韓：今年老實講，我有碰到瓶頸，因為身障朋友人數變多，小作手及庇護工場的人數愈來愈多但缺額很少，有些能力好的也做10幾年了，再加上現在生得少，即使他們很弱勢父母還是很保護，面對外面的挫折及負責任的態度是有落差的，今年在推就不是那麼好推，沒有產能沒有產量，雇主會資遣的。現在雇主會依法，但還是要有產量、產能，雇主就會變成雇用一般人，例如工廠、清潔公司。例如現在有一位零件工廠，整天都是插管子、排列管子，但那位孩子只要就輔員出現就會乖乖工作，沒看到就輔員時就在廠房四處遊走。

媖：他是累了？還是沒辦法專注？

韓：他沒辦法專注，也沒有責任感，也沒有正確概念知道要工作。

媖：這是跟一般人很像？一樣？只是能力沒法像一般人那麼靈活，可是工作態度不非因為他是身心障礙，而是正好這位身心障礙者工作態度不佳？

韓：對，確實如此。他很直接，累了就直接四處走，他不像一般人會知道躲在廁所或走到哪個空間，不讓老闆知道或者老闆出現了就

會一直做。後來老闆給了6個月的機會，但他的產能達不到一半，又考慮到安全，有灰籠，若掉下去很危險。還有，他告知坐公車時有人要打他，但細問他才說只是人家稍微碰一下，但在職場，他就像6歲小孩，就不會處理人際關係。例如過馬路車多，就輔員在旁邊時會走斑馬線，就輔員不在旁邊時就不走斑馬線。

媄：他聰明喔？

韓：對，聰明，但也不夠聰明，之後那工廠的缺就沒有了。

媄：後來那孩子呢？

韓：又回來抽簽了，他的狀況是沒辦法專心。給很多次機會，花了比一般學生3倍時間，還是沒辦法處理。他原先和就輔員說話就不沒禮貌，現在慢慢不會了。有的家長會打給工廠或找工廠麻煩，站在工廠疑似威脅。要跟家長溝通，身障者已經30歲了，希望家長可以理解工廠多數是友善了，對身障者不友善的工廠已經很少了，少之又少了。裡面是有我是被疼的心理，希望被支持。這位就不可能去星巴克了。去星巴克的中度腦性麻痺者，有笑臉、因為經常運動肢體活動佳、門面好、態度也佳。杯盤重可以分幾次拿，星巴克也可以接受，要工作態度好，那孩子大約也做一年多了。

媄：就像一般人一樣，工作態度要佳。

韓：對。還有一個不太有笑容的重度智能障礙的孩子是做蠟燭芯放入整排玻璃杯子中，做了七年或八年薪水都二或三萬了，很熟練老闆娘很滿意，但後來工廠倒閉了，才換到做紙盒的，因為沒有笑容，反而老闆娘不喜歡。家長自行接送10幾年了。做紙盒的工廠還有輕度智能障礙者，比較有笑容、會招呼人，老闆娘比較喜歡。後來我看不下去，我協助那位重度智能障礙的孩子換到塑膠工廠，因為媽媽要接送，也不能離太遠，塑膠工廠老闆很滿意，還推薦她參加優良勞工表揚。

媄：請教您。若功能不好，雇主降薪聘會有法令問題嗎？

韓：會。5年前可能還會有，現在身心障礙者保護法有一條是講說產能、產量不足時，可以低於基本工資八成給薪。我們以前的解釋是例如2萬2，所以雇主低於2萬2工資給薪，後來解釋說不是用這樣解釋，低於八成是指例如雇主一律都用3萬聘，八成薪是2萬4，八成薪不可以低於2萬2，因此雇主不一定願意雇用身心障礙者，這樣的規定不一定好。

瑜：只有小型作業所或庇護工廠，才有可能是10個步驟中只做2個步

驟。

韓：若只能做2個步驟，我們會告訴雇主使用補助方案，台中市勞工局是訓用合一，前二個月的薪資完全由勞工局支付，二個月學習及訓練的時間。現在的雇主認為不一定要百分之百會，八成會即可。

媄：第三個月雇主才開始支付薪水。

韓：對。例如以前可以用三個人的小團隊進去只領1份薪水，但現在法令不行，三個人就是要領三個人的薪水。

媄：這是保障，也是限制，所以才有教授說這樣是好的嗎？

韓：對。訓用是勞工局的，勞動署是可以補助最長到一年的，叫做雇用獎助，補助看障礙的狀況，最高補助每個月到1萬2或1萬3，可以連續一年。

媄：您還有提到時薪140元，若用時薪雇用呢？

韓：也用時薪補助。若給薪方式是時薪，補助也就用時薪。

媄：若這個廠，一般人是月薪，身障者是時薪，這樣可以嗎？

韓：是也可以啦。

媄：拆解可以用時薪解套了嗎？

韓：其實是140元時薪也是2萬2去除的，雇主主要是看產量。像星巴克是時薪，休假就沒有錢了。身障朋友一周至少要20小時，時薪140元乘起來，其實假日也算在內，所以拆解後用時薪算，雇主仍是不划算。工廠用月薪比較划算。另外，有論件計酬，但速度跟不上，身障者會領不到一萬塊。

媄：請問木工碗、香草茶、漆工藝，這三個行業用在身障者的可能性有嗎？

韓：我們做的是陶，這是有技術的，就算是木工碗也是，像拉坏，那是輕度智能障礙只給八成薪。木工碗、香草茶都是要考慮到銷售。我知道瑪麗亞香草茶、台南瑞護香草茶。瑪麗亞自己種，但產量來不及做。

瑜：我有看過瑪麗亞有一片香草園。

媄：很熱賣，但生產來不及。

韓：對。因為品質還不錯，要先訂。地其實很重要，有大的地可以種嗎？以木工碗言，這有技術的，要看障別，認知正常，只是肢體有點不方便，就可以訓練。

媄：有二種，一種是去開發土地設廠給身心障礙者就業，另外一種是有這樣的工廠，看其是否願意進用身心障礙者，營造出身心障礙者可以做的環境及工作內容。

韓：我知道台南鴻佳電子工廠，插零件、IC板，是就輔員去開發，雇用身障朋友，因為是輸送帶之類的，例如我插三個，後面那個比較好的插五個。它們覺得用得還不錯，我不知道為什麼，談談談後來變成庇護工場，裡面全部雇用身障朋友。

媄：障別呢？

韓：看到的是智能障礙，比較多的是認知障礙的朋友，也有到肢體障礙的朋友。台中的廠雇用一般人，一般人插二十個，身障者插五個，一樣都要2萬5。

媄：精神障礙的文獻比較多。

媄：有二種，一種是去開發土地設廠給身心障礙者就業，另外一種是有這樣的工廠，看其是否願意進用身心障礙者，營造出身心障礙者可以做的環境及工作內容。

韓：我知道台南鴻佳電子工廠，插零件、IC板，是就輔員去開發，雇用身障朋友，因為是輸送帶之類的，例如我插三個，後面那個比較好的插五個。它們覺得用得還不錯，我不知道為什麼，談談談後來變成庇護工場，裡面全部雇用身障朋友。

媄：障別呢？

韓：看到的是智能障礙，比較多的是認知障礙的朋友，也有到肢體障礙的朋友。台中的廠雇用一般人，一般人插二十個，身障者插五個，一樣都要2萬5。

媄：精神障礙的文獻比較多。

韓：我知道中興大學有雇用一位罹患思覺失調症的護理師，是定額雇用的缺，從草屯療養院自已去應徵，她是第一位同一個地方做了三或四年。有一個中文系畢業做一年，因為幻想、幻聽、無法專心、因為服藥想睡覺。現在精神障礙的很多都高學歷，認為自己為何做作業員，與自己的期待不符合。可以請假擇日補休。其實清潔可以做拆解。

媄：其實清潔的市場工作機會很多?

韓：因為清潔也是要求品質，其實不難，例如中有百貨，也要門面。其實美食街一直在缺人，上層主管需要門面。另外，清潔公司被市政府監督，例如洗廁所，要洗到發亮。我們在家用刷子，但是

市政府的廁所是要手伸進去擦。若不乾淨，會被記點。記點可能明年就可能不能續約。

媄：有資訊業的嗎？

韓：指行政助理的嗎？

媄：嗯。

韓：坐輪椅的。現在在台中技術學院，後來是定額雇用。這孩子剛開始晚上是做作業員，後來變成變成行政助理，這是資訊業。

媄：您認為要分障別嗎？

韓：外場工作需要靈敏、資訊行政助理要女生需多、很多視障者是1999客服。學歷要求是大專。

媄：重器障呢？

韓：重器障不用支持性就業服務，就跟一般人一樣找工作，追蹤還不錯。但有一位心臟病障別的，擔心心臟突然停了，雇主不願意雇用。

媄：您認為是否要改法令？

韓：我認為一般人調高，2萬2給身障朋友。不是說降低身障朋友薪資，而是調高一般人的基本薪資。身障朋友相對比例的薪資低一些，比較有雇主願意雇用，這也是保障身障朋友。

媄：有建議什麼樣的訪談對象？

韓：床單或物品洗滌、表面處理、資源回收。

媄：謝謝您。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A3 訪談文字稿

受訪者	簡宏生(以下簡稱簡)
訪談時間	107年5月10日(星期四)16:20
訪談地點	麥當勞(台中市南區復興路三段318號)
受訪者簡介	現任：臺灣身心障礙者就業權益促進協會專業督導 曾任：陽光基金會就業服務督導 4 年 華光基金會就業服務督導 4 年 台中伊甸基金會就業服務督導 2 年 桃園縣政府職業重建個案管理督導2年
訪談者	王媄慧、吳培瑜(以下分別簡稱媄、瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共80分鐘，錄音檔案共111MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是107年5月10日下午4:30，訪談的人是簡宏生督導，我是媄慧，培瑜在旁邊，請開始。

簡：好。

媄：請問您是要按照這個題目講呢？還是大概看要表達的內容？這四項是研究目的，後面是我們設計的題目，因為下禮拜做期初審查報告，我們會有可能想修正題目，就這禮拜訪談的三位的建議或想法來做修正。

簡：好。共生社區這塊，目前身心障礙者在就業上來講，在勞政的發展下也快要三十年了，本來推動的就是一個屬於社區型、社區化的就業型態。

媄：是。

簡：再回到共生社區，我覺得它跟現行的自行就業有一些重疊性，共生社區對於身心障礙者的就業，也就是你的服務對象跟現行社區化提供服務的對象有什麼具體的區隔，這個部份我想也是在這當中要的探討跟研究；是針對一些無法移動外出就業的，或是移動距離受限的，還是他自己本身就業能力上的確沒有辦法達到我們所講的就業市場的最低標準，所以我們提出推動共生社區的就業是為了要增加他就業的可能性，還是為了要解決他無法符合就業

市場條件的問題。我覺得在研究當中要有比較清楚的定義，也可能需要做探討，因為現行在身心障礙者的就業服務這塊來講，只要他領有手冊，原則上我們就提供服務，但是如果現階段他自己的條件沒有辦法進入就業市場，勞政很難提供資源或協助，他必須具備有基本的生活自理、移動，及一些認知概念，有這些基礎條件後我們的服務才能夠搭接的上。

媖：是。

簡：所以在共生社區這塊，我覺得就某個層面上對身心障礙者來講它是屬於在就業上的一種可近性，那他是因為什麼樣的原因無法移動、離開，或是到社區外就業？因為台灣對社區的概念跟國外對社區的概念其實不太一樣，台灣的整個地理環境是小的，台灣的社區概念跟國外的社區範圍我覺得不太一樣，早期從美國引進的社區化就業到了台灣來其實會發現人文地理完全不一樣，所以後來台灣才改成身心障礙者的支持性就業，因為國外一個社區可能就像是台北市或台中市，這樣叫一個社區就業；但是在台灣情況不同，對我們來講我要從西區到潭子或到豐原就業，對身障者來講就很困難了。所以我覺得要理解的是共生社區的社區範疇多大？它要在這當中開發這個社區特有的產業，那它是不是會有一個區域性的特色產業？

媖：在台灣哪裡可以尋覓到這樣的地點？

簡：在台灣可能就要從社區總體營造來瞭解了，比如說三一九鄉、一鄉一特色。如果我們是建構在這樣的概念上，以埔里鎮為例，埔里鎮的產業是香菇、百香果、農特產品，都是一些家庭式的，沒有辦法符合勞基法要求的基本工資等等的設限條件。

媖：那些可以融入共生社區嗎？

簡：可以，我的概念中覺得這個跟社區的一個總體營造其實是有關係的。

媖：他們可以聘用身心障礙者？

簡：但是你要解決法規的問題、勞動基準法的問題，像是薪資、健保。

媖：怎麼解決？

簡：目前無解。因為你不可能修法，不可能因為身心障礙者的特殊身分而整個放寬。

媖：可是如果說每個月兩萬二呢？這個家庭式的產業無法負擔。

簡：不可能，因為你要顧慮到一個產業。比如說我家裡有一個種香菇

的菇寮，但是採收香菇只需要短期時間的密集人力。

媄：如果不依法規，可以時薪聘用？

簡：不依法規其實就是我們講的非典型就業，非典型就業看中的是這個產業的需求並不是要一個穩定而固定的人力，或長期型的人力，也有可能是這個就業者本身沒有辦法去做長期穩定這種類型的工作。

媄：非典型就業有合法嗎？

簡：它走在一個邊緣，它沒有合法，但是不告不理。

媄：所以身心障礙者要進入這樣的社區，就要走非典型就業嗎？

簡：就像東石鄉，鮮蚵是支撐東石鄉這個社區很重要的一個經濟產業，這是它很重要的收入產業，在這邊有很多的高齡就業者，他們其實都是零工制的，根本沒有勞健保這件事，所有的薪資行情是雙方談妥，有一個市場行情價，算是以量計酬的。所以我剝一顆蚵仔可能是0.1元或0.3元，這是一個行情價，你剝得越快賺得越多，你一天可以剝1000顆你一天就300元，可以剝2000顆就600元，可以剝3000顆就可以到900元。

媄：所以不告不理意思是可以做的？

簡：可以，但是你回到政府的體制下的時候就又碰到體制上的問題了。很多的資源其實都會受限於法規跟環境的限制，在法規面或政策面有鬆綁的情況下這些資源可以非常創意性的發展，真的可以做到個別化的需求，但是現在為什麼做不到個別化？因為法規、政策面的影響跟限制，所以我們沒有辦法做到個別化。我的想法是共生社區的就業比較適用在屬於偏鄉地區，比如說台中的和平、東勢或外埔、烏棲、大肚這些地方。

媄：那他們要怎麼移動呢？

簡：移動又是另外一個問題，共生社區範疇到底要多大？在地如果有一些農會系統，農會會有一個農產品的集散所、魚市場或是批發果菜市場，類似這樣的一個產業的一個中心，那麼交通移動就是一個根本性的問題。我們可以看德國的共生社區的就業形勢下身障者如何移動。

媄：他是住在裡面的。

簡：那就有點像機構式了。

媄：可是裡面有身障者跟非身障者。

簡：因為國外鼓勵你獨立去住，政府也提供獨立居住需要的支持，但台灣沒有，還是屬於機構式的住宿，所以如果我們要因應台灣的資源跟環境政策面，就必須要跟社區發展協會，甚至要跟一些社政的社區家園做合作。

媄：可是感覺有很多農會、魚市場和果菜批發，只是都要用非典型就業。

簡：因為第一個你必須考量人力的需求型態是什麼，第二個是人事成本，他能不能去聘用一位身障者，並做職務的部分切割。

媄：因為雇用身障者跟一般人一樣，會有保險的問題，沒有保險雇主會很害怕，即使是一般的受雇者也要保險。

簡：對，因為考量的是最後法律的層面跟責任與義務的問題。

媄：請問一般人的非典型就業也有保險嗎？鮮蚵也有嗎？

簡：那算是非典型就業，像一些採茶的、菇寮的、果園的都是屬於非典型的就業人力，那些人沒有保險。

瑜：這些是不是大多都是外籍配偶在做？我知道很多採茶的都是請外配。

簡：對。

媄：還有很多是由機器採收，有些茶莊說機器從山下收到山上，所以他們一年只需要工作一季。

簡：對，現在會雇用外配的都是機器上不去的，真正的高山茶沒辦法用機器採收，一定要用人力。

媄：那些人沒有保險可以嗎？

簡：可以。

媄：可是工作有時候有風險。

簡：是，但是他願意承擔，因為薪水多。

媄：既然受雇者願意承擔，所以這種有簽約嗎？

簡：沒有簽約。

瑜：是不是蠻多身障者也是屬於非典型就業？

簡：很多身障者其實是隱性就業者，像太平、大里這些地方有很多住在工業區或是老舊住宅區的弱勢家庭，他們很多是就近就業，鄰近有一些家庭工廠，鄰居間也認識，覺得你就來幫忙我，一天給你幾百塊。

瑜：我知道很多身障者會說他們的工作是打零工。

媄：也就是非典型就業。

簡：你看像派報的，是在路口發海報，還有舉牌的，這些工作都算日薪，一天800、700元。智能障礙也能做派報、舉牌，你只要跟他說汽車才給，他就知道汽車才給。

媄：是。

簡：所以我覺得台中市區如果有一個這樣的區域產業或社區型產業的開展，可能比較不會那麼的顯著；另外像彩虹眷村，它有一個文創的區域性產業主題，從這當中去規劃設想：『身障者在這當中可以有什麼樣的就業機會在裡面』。那附近其實也有很多身心障礙者的機構。

媄：職訓(職業訓練)怎麼辦？像非典型就業的職訓誰做？雇主做？

簡：雇主通常會教一、兩個小時，很多非典型就業是一個帶一個的，資深帶資淺，或者家長帶孩子做。

媄：他們會遇到什麼困難呢？

簡：非典型就業最大的問題是第一個你不在法規的保障內，第二個是它沒有一個結構性或者是一個屬於專業的支持或訓練，對於他未來職涯的穩定度或是職業認知的發展跟學習上會有一些偏差，因為他自由慣了，反而進不了正規的就業市場。

媄：是，這樣正規的就業市場會發生什麼助力跟阻力呢？

簡：正規的就業市場最大的問題在於你必須有一定的社會認知，對於工作這件事要有很好的自我管理，但是對障礙者、尤其對於一些心智障礙者來講，這在他的能力表現上是比較弱勢的，就是在自我管理這一塊。

媄：通常他會成功的持續在正式的就業市場是因為他有做什麼嗎？

簡：家庭的支持很重要，爸媽持續性的支持讓他變成一種常規、習慣，我每天就是幾點要去上班、幾點下班回來，讓他把這個習慣建構起來。

媄：他的薪水誰用？

簡：大部分是家長。

媄：他會抗議嗎？

簡：如果他在整個家庭氛圍跟親子之間的關係建構得很好，一般我們的身障者不會有太多的意見。

媞：因為他也沒什麼機會花嗎？

簡：對，可是如果他的爸媽已經不在了，或是家庭功能也不是很好，那他就必須要自己獨立自主，會有比較高的社會化，在社會學習上面會比一般的心智障礙者還要來的好。

媞：那他爸媽不在了，他跟誰住？

檢：自己住，很多是自己獨自居住，但是會有很大的問題，因為他的生活自我管理不夠，對維持生活也沒有一個很清楚的概念。

媞：如果跟家人住的話薪資可能被拿走；自己住的話薪資就自己管理，那麼是自己去買東西嗎？

簡：對。

媞：是什麼障別呢？

簡：有智能障礙也有精神障礙。

媞：這禮拜聽到很多都是智能障礙的例子，反而其他障別比較少，可是我在文獻裡面看到的障別幾乎都是精神障礙。

簡：精神障礙者自己住的也很多，精神障礙者第一是自己住，第二是被安置在機構或醫療院所裡面，精神障礙者的家庭比較少跟他同住的原因是家人不堪其擾。

媞：看他的障礙類別，有的會攻擊，有的會幻想、幻聽。

簡：有的人情緒的劇烈起伏，生活作息很不正常，其實會讓家人精神上的壓力很大。

媞：我們需要了解障別，因為看過文獻之後發現障別會影響就業。

簡：對，目前自行就業所提供服務的障別最多的還是第一類：精神障礙跟智能障礙者。其他的像視覺障礙或聽覺障礙，他們其實在一定的社會支持跟教育上學習的支援，在獨立的那一塊比較不用擔心。

媞：視障除了按摩還可以做什麼？

簡：客服、行政，我們還有開發過的是聽打。客服比如說1999，或中華電信的客服、銀行的客服，他們也都有進用視覺障礙者，這個還滿多的。行政會做的比較是一些文書檔案的整理。

媞：是什麼樣單位的文書檔案？

簡：大部分還是屬於在學校或是公部門的單位比較多，因為現在私人企業其實沒有所謂的行政文書工作。

媄：聽打呢？

簡：聽打很多是居家就業，比如說我有一些研究訪談，然後請他幫我把打成逐字稿。

媄：是去哪裡找他們呢？

簡：你找視障協會他們就會幫你聯絡，他們是看字數來算錢，多少字就多少錢。

媄：聽障呢？

簡：聽障比較多做作業員，像晶圓、矽品科技，他們從事的很多是製造業、科技業，大部分是走就業員或技術的工作。

媄：是因為法規的關係公司才聘用他們嗎？

簡：一般是為了定額進用，但是也有的企業依照雇用的經驗覺得聽障者比較好，因為比較不會嘰嘰喳喳、不會分心，所以有些企業會指定要聽障的。

媄：重器障、自閉症、腦性麻痺呢？

簡：那個又不一樣了。重器障的就業比較不會進到我們的系統內。

媄：因為他的外觀看起來跟一般人一樣？

簡：認知也沒什麼異常，他們其實可以自己找工作，也不用告訴人家我有重器障，因為不至於會影響到工作的時間或表現。腦性麻痺的困難度就高一些，第一個外觀，第二個他影響的功能層面比較多元，有可能肢體功能然後構音、語言，什至有的可能會合併認知，所以他的複雜度就比較高，腦麻的就業目前來講是比較困難的。

媄：有成功的案例嗎？

簡：有，也有。

媄：有一個賣花的叫黃乃輝，他還在嗎？還是做一樣的事嗎？

簡：沒有，他做過好多事，算是一個創業者。他其實滿有趣的，我覺得他很會講話，但是他有一個很大的問題在於他聰明但是沒有辦法很清楚很踏實的去經營事業，這個是他現實上比較大的一個限制，本身的個性就比較會取巧。

媄：是。

簡：我覺得自閉症滿適合共生社區，因為自閉症對環境的適應會是他很大的罩門，所以如果能夠在孰悉的社區當中就業那是最好的，

因為像中國大陸或日本現在對自閉症的就業就是有一點像在推動這種共生社區，像日本的櫸之鄉就是很多的自閉症家庭共同組成的一個社區，然後在這個社區當中去創造出他們的就業機會。

媄：櫸之鄉做些什麼呢？

簡：它是一個社區裡面有超商、洗衣店等等，然後自閉症的人就在這當中就業。比如一百個的自閉症家庭都搬到這個社區當中大家共同居住，那社區當中需要的生活機能就會被建構出來。

瑜：而且他們都可以理解自閉症哪裡需要幫助。

媄：但是這樣會不會標籤化？

簡：你出來社會就業一樣會標籤化，避不掉的，只是大標籤跟小標籤而已，是對這個整體社區還是對個人的標籤而已。

媄：其實一般人也會遇到被標籤。

簡：對，其實標籤就是一種社會符號學，我們透過符號在認識別人，只要那個標籤不要太過負向我們都可以接受。

媄：這是說標籤是阻力也是助力嗎？

簡：其實有時候政府團體就是靠這個標籤在募款。我們不斷的在行銷喜憨兒，那不是也是一個標籤嗎？

媄：所以也不要那麼害怕標籤化。

簡：不用。

媄：有人提出社會住宅多撥給身心障礙者，他就在社會住宅附近就業，那社會住宅就會被標籤。

簡：其實那個就是人家怕影響房價。

瑜：附近居民怕影響房價。

媄：櫸之鄉附近的居民會不會怕影響房價？

簡：不會，因為他不在鬧區裡面，他在比較鄉下地區。日本櫸之鄉搬遷過去的家庭很多都是父母已經退休的，像中國大陸的自閉症家長去參訪櫸之鄉回來之後也在開始籌措中國的櫸之鄉。

媄：可以這樣說嗎，只能照顧到一小部分的身心障礙者？

簡：其實說要普遍照顧到每一個身心障礙者那是理想，但是資源的可及性本來就有他的一個限制，也不是每個身心障礙者都覺得我需要使用你的資源，這是一種互動下的結果，我需要資源所以我去使用資源，跟我需要資源但我覺得我不要使用資源，這個都是要

被存在的。

媄：所以回到我們的題目的話，『多元就業』看來就是的確要很多元，可是又要從共生社區的基礎來多元。

簡：如果你跟社區總體營造來做一個瞭解，合作的可能性會比較高，在台東、花蓮有很多這樣的社區，像新北市的三芝鄉有兩個藝術村，這當中它自成一個小社區，有農場、陶瓷、陶藝廠、安親班、美術教室，在這個社區當中身障者就可以找到就業的位子。

媄：如果台中市要找一個地方做共生社區，實現身心障礙者多元就業，就要把我們剛剛講的那些全部放在一個區塊裡面？

簡：對，但有點難，因為身障者要住在那個社區裡。我覺得它裡面有一些發想性的東西，現在我們一直在推動的是一個友善社區，其實不只對身障者，對一般人也是，因為現在也開始進入所謂的高齡化社會，高齡化社會也在推動老人有沒有可能在社區照顧，而不是機構照顧、也不是關在自己的家裡然後被動地等待接受被照顧，他是不是可以進入一個社區的生活情境當中，然後被社區所照顧跟支持，所以我覺得它是可結合的，結合長照的系統，或是結合剛剛提的社會住宅這樣一個多元對象的居住型態，然後每個人為這個社區貢獻你所能貢獻的，去換取你所需要的資源。

媄：回到剛剛您提到的台中市，因為國外用一個市來講社區，台中市有沒有可能就是一個共生社區？

簡：如果是這樣的話又會太複雜了，畢竟我們是在台灣這樣的地理環境下生活，所以我們的社區並不是一個『市』的概念。

媄：我們社區的概念是區？鄉？

簡：比較像是一個鄉，在都市的話就比較像一個里，里比較集中。

瑜：剛剛有提到身障的社區家園，這樣子是不是可以去訪問社區家園裡面的身障者他們是不是有在社區裡面就業？

簡：台中市的話比如說立達的社區家園，他們的就業都在台中市，有的工作在餐廳洗碗。

瑜：是，比較不會像在社區裡面就業的概念，而是他們有交通能力所以會跑去比較都市的地方嗎？

簡：立達就在後火車站這邊，他其實不遠。這個部分就回到社區概念的這一塊，可能要先有一些操作性的定義；在德國的共生社區，它的社區跟台灣在談的社區概念一不一樣？我們的概念比較像是一些同質性然後會群居在一起的，像都是藝術家，或是都是老

師、退休校長、或都是一些青年創業。

瑜：還是我們要以產業做出發？就像您剛剛講的三芝鄉可能會有一些產業可以做特色，那我們可能就找台中的特色產業做一個社區，從裡面找身心障礙者出來。

簡：你可能就要找東勢，他是柑橘園區，或是新社的枇杷，也有一些種杏鮑菇的。那裏也有身障人口，但不多，我們有很多從新社下來到台中工作。台中工業區的就業比較不是共生社區這樣的概念，它只是比較一般的就業市場型態，我有職缺、我有需求。

媄：請問如果政府要營造一個共生社區，您認為他要怎麼做？

簡：他一定要跟社會住宅、長照的部分支援做整合，不然你沒有辦法去清楚這個共生社區能夠為身心障礙者帶來什麼不一樣的服務跟資源。

媄：那社會住宅或是長照的社區怎麼去處理反對的聲浪？說社會住宅被標籤為身心障礙者的社區。

簡：我覺得那是政策面的問題，因為如果一直讓它在一個所謂的包房價，而沒有具體的政策去對應的時候，當然所有的人都會反對，比如說反對加油站的設置、反對焚化爐的設置，台灣因為過度民粹所以政策推不動，就會造成所有的事情都當在那裏。

媄：除了社會住宅、長照機構之外，還有嗎？

簡：我們想到的是現在一直在提倡的社區經營特色，我覺得那個部分會比較像是社區發展協會。

媄：可是我都覺得社區發展協會做的不多。

簡：因為你沒有賦予他更具體的目標跟任務，所以它就會變成是里長的利用。

媄：對，感覺是一個空盒子，然後政治味很重。

簡：可是早期社區發展協會不是這樣子，它是要凝聚一個社區的共識然後讓整體的社區環境慢慢有一些居民的自覺自治，減少一些稅收的支出。

媄：如果我們從社會住宅、長照機構、社區經營特色，把身心障礙者邀請進來，或者是說我們從產業、工廠把身心障礙者邀請進來，那這個可以變成一個共生社區嗎？

簡：你可以去看花蓮玉里醫院，其實就是因為玉里醫院設在那個地方，所以全國各地的精神障礙者就會被送到這裡，包括第一次龍

發堂被解散的六十幾名精神障礙者也是全數移到玉里醫院，他的原生家庭已經回不去了，只能在那個地方落腳、落地生根。在醫院的長期醫療後他穩定了就開始往社區內移動，而他的社區就是醫院附近的社區，而醫院附近的社區是因為醫院設在這邊所以社區才有了一些經濟產業上來。

媄：然後他們就受雇於那裏嗎？

簡：對。

媄：比如說他們住在玉里療養院。

簡：有的會搬出來，有的會搬到附近的民家裡面去租房子，就在玉里鎮上工作，玉里所提供的工作機會就都不會符合勞基法。

媄：誰幫他們找？

簡：治療師。治療師先去做一些社區關係的長期營造跟建立，一開始治療師也會去協助他們開發一些工作機會，因為那是復健的一個過程。

媄：就服員去哪裡了？

簡：那個年代還沒有就服員，他現在才有一個就服員。

媄：您說龍發堂六十幾名精神障礙者是什麼時候？不是最近的事？

簡：(民國)九十年的時候。

媄：解散之後的龍發堂呢？

簡：解散之後放到嘉義榮總灣橋院區，因為玉里醫院說不能再收了。

媄：那怎麼辦？台中市如何發展這樣的東西？

簡：其實我覺得你們可以轉向一個思維，不要先去營造一個社區然後身心障礙者進去，有沒有可能是我們去創造一個友善社區，是可以讓身心照礙者入住，不管是透過承租或是什麼，他入住進入這個社區，我也不用特別標籤這是一個社會住宅，就回到最原初的友善社區，然後讓身心障礙者可以在這邊承租房子入住。

媄：是。

簡：然後我們在這個社區當中再開始去找這個社區的在地特色，比如說一些青創的店家，可能會是一些咖啡店、特色餐廳、手工藝的工作室。

媄：那他就不能換縣市囉？願意入住不就要舉家遷移？

簡：或是他個人遷移，只是在台灣一般來講家長還是不能放心讓孩子

自己一個人住，但是我覺得這個觀念勢必要做一些調整，因為你不讓他一個人學習獨立，那你老了、你走了，他還是得要面對獨立的這個議題。

媄：對。

簡：可是這個時候他也差不多四十幾、五十幾歲了，要如何學習獨立，那些獨立不起來的人只能送機構了。

瑜：我想要請問一下，講到讓身障者居住就要偏向社政單位，因為這個研究案是勞工案委託給我們，感覺是勞工局希望我們可以用共生社區這個發想提出可行性的方案，讓勞工局未來可以推動共生社區，可是如果是講到住宅部分感覺除非勞工局去跟社政單位，不然好像他們不會去管身障者要住哪裡，只會想說有沒有什麼跟就業有關的。

簡：我覺得勞工局對共生社區的想法是有沒有可能在社區當中找到一個產業或工作機會，比如說我住的這棟社區大樓有三個清潔的職缺，我能不能說服管委會把三個清潔職缺給我的身心障礙者。我覺得勞工局比較傾向這樣的思維，但是以這種思維方式來講的話就要有一個設計，這個社區為什麼聘用三個身心障礙者？誰來做輔導、誰來做訓練、誰來做管理？

媄：下個禮拜的期初審查會議，勞工局跟社會局要一起合作。

簡：就是社政必須要有一些的資源進來。

媄：因為勞工局有點擔心對社會局這邊不熟，然後社會局擔心勞工局亂做會擾亂他們。

簡：對，因為只要涉及了就業這件事，勞工局一定有一個神主牌，叫勞基法。可是如果涉及了社區居住跟生活，社會局就又不可能置身事外。我覺得這個議題是一個很有趣的議題，在台灣是一個滿領先的想法跟觀點，可是因為台灣這幾十年下來的勞動政策，的確把身心障礙者就業這個部分框住了，因為他有一個根本性的矛盾-我企業用人一定是要產能高的、多功能的，但是身心障礙者為什麼領有身心障礙手冊？因為他自己身心理上限制，產能一定不高、功能一定不多，這樣的根本性的矛盾，你只好用一個所謂的法定進用跟勞基法去雙重箝制住。

媄：我把台中市畫出來，這是東、西、南、北，然後北屯、南屯，然後剩下就是以前的台中縣，感覺好像共生社區只能在這邊考慮，不能在這邊考慮？

簡：不可能。

媄：不可能在這邊考慮對不對？

簡：我比較推薦大甲、外埔。

瑜：這是本身身障就業就已經很缺乏資源的地區嗎？

簡：對，然後工作機會也少、交通移動也困難。

媄：那這邊這幾區的身心障礙者呢？

簡：他們的就業不是問題。

媄：所以這樣子就有符合多元發展嗎？

簡：我們目前涉及到共生社區或在社區內就業的，主要就是像大甲、外埔、東勢、太平、霧峰、和平等等，這些都是最困難的，和平就只能去梨山或福壽山工作，福壽山有提供員工住宿，我們也有推過身心障礙者到福壽山工作，他自己住在那邊然後假日再返家，工作就是飯店的清潔跟洗滌。

媄：那裏找的到對象結婚嗎？

簡：身心障礙者婚姻的考慮很難，台灣的觀念還沒有辦法開放到那個程度，一般人都很壓抑，更何況身心障礙者，他們只能被無性化。

媄：這些地方有什麼產業呢？

簡：大甲的話是芋頭產業和糕餅業、外埔比較是一些手工業、神岡都到豐原就業，豐原比較多服務業和公部門、東勢的話是香菇和果園，比較偏向農特產品、太平就是一些小型工業區和傳統產業工業區。

瑜：之前我們系上有一個老師說家裡在竹南有果園，現在都是請外籍配偶在做，以前都找不到人，結果現在越來越多人娶外籍配偶，然後她們比較願意投入這個農業，可是這樣會不會擠到身障就業？因為一定是請外籍配偶比請身障更好用。

簡：偏鄉區域的外配是在農林漁牧業的重要人力，這些偏鄉地區大部分都是娶外配，因為台灣人不願意嫁到那個地方去，他們又不放心讓自己的外配到城市來工作，所以就會希望她在地就業，那種反而很貼近共生社區，你只要把外配的角色換成身心障礙者。

媄：可是基本上身心障礙者跟外配又是不同的位置。

簡：對，位置不同，能力表現也不同，如果他要把外配轉換成身心障礙者的話那就需要再做一些工作流程的解構，還有再調整、再設計。

媄：然後又產能、產量、速度。

簡：對，所以像剛剛講的玉里醫院，他們周邊的玉里鎮現在其實主要的經濟收入都來自於玉里醫院的人，在這裡工作的醫事人員跟住在這邊的病人，所以像玉里鎮廣聖堂的羊羹就聘請了非常多玉里醫院的精神病人。

媄：那是時薪嗎？還是月薪？還是按件計酬？

簡：他是算時薪，他們那時候一小時給80元，沒有勞健保。

媄：現在不行嗎？現在140元吧？

簡：現在管不到那裏。所以法規面是另外一個要討論的議題，如果還是在勞基法的基礎下，共生社區到底有沒有可能？很難。所以那就是一個根本的矛盾點，這個其實勞政單位也很清楚知道。

媄：那可以修法嗎？如果要修法你認為要怎麼修？

簡：我覺得會動到勞基法，就像德國一樣有基本工資的設定，台灣的勞動法規跟德國比較接近，不是條的問題、是政府願不願意補助的問題，產能不足的部分，政府要不要補足。

媄：所以是一樣給月薪兩萬二，可是政府給補助？

簡：對，比如說月薪基本工資是兩萬二，但這個身心障礙者的實際產能大概只能產出到一萬四，那八千塊的差額政府要補助。在德國有一個很清楚的標準，因為德國是一個非常工業化、SOP標準化的國家，所以他們可以用ISO的方式把所有的工作標準化，從這當中去換算他的產能，其實就很容易了。

媄：台灣也有補助，只是補助兩三個月。

簡：那個不是薪資補助，勞政系統不能做所謂的薪資補助，他用的名稱叫做訓練費，是訓練補助，補助的部分也是勞工局負責，在德國如果要補助他的薪資是歸社會局，但是在台灣這個部分社會局不涉入，只要跟就業有關就是勞政的事，所以社會局說他們沒有在補助這個。

媄：是。

簡：那勞工局要補助的話又有一個根本性的問題是不能去補個人薪資，因為如果補個人薪資就會歸到社會救助法，那又是救助的概念了，就不是就業的概念。

媄：德國在這部分有一個名稱嗎？

簡：他稱之為庇護工場，但是他一個庇護工場可以聘用到兩三百個身心障礙者。

媄：因為他國家也很大。

簡：對，國家就會去要求這個庇護工廠必須要有清楚的產能分析跟評估，每一位障礙者進來，他每個月工作產能必須要照冊、承包，那承包歸社會局，社會局依照你的照冊核定，然後再補助薪資給障礙者，補到基本工資。

媄：請問木工碗、香草茶、漆工業您認為在共生社區中可以實現嗎？怎麼做？

簡：可以，像新竹華光在關西的山上有建造一個很大的教養院，後來它又增建了所謂的社區家園，是很漂亮的一個地方，它用別墅型的社區去設計的一棟一棟的小屋，後來就申請了複合式的庇護工場，這個工廠他們有三種行業，一種是簡餐店，假日如果人家來山上玩就會去用餐，這個簡餐店是做成親子餐廳；另外就是做木工還有玻璃工藝，身障者在木工廠可以做比較後端的，像是磨平，因為它的木工產品是有規格化的產品，比如說都是做貓頭鷹或是做魚，這個交給機器去刻，刻完後身心障礙者只要做磨平、拋光，用細砂紙去磨光然後上漆，然後在最後做比較後端的加工工作。玻璃工藝他們也都規格化、產品化，身心障礙者在這當中做簡單的東西，比如說塑型，或者是玻璃後置出來之後的拋光，再做串彩帶、打洞這些基本的。所以這些其實都可以從裡面拆出他可以做的作業活動。

媄：他們有聘了多少位身心障礙者？

簡：他們聘了18位，其他都是一般的工作者，有6位。

瑜：我之前有在苗栗的佑安工作，我們也會幫身障者找機構，也會問華光有沒有床位，但是沒有聽過有做到這麼大型。

簡：他也沒有到很大型，就是在講院前有整一塊地，就在他的有機農園旁邊，他們有一塊有機農地。

媄：從影片看不出共生社區的規模。但身心障礙者的規模好像不會太大。

簡：因為太大的話就有很多部分沒有辦法去做結構化的設計。

媄：所以他要融入一般的工作者裡面？

簡：他們其實有一點像是教練跟學生的概念，他還是沒有辦法百分百獨立作業，所以一定得要融合性的就業他們才有可能在一個工作上穩定，才不會有一些工作安全或是工作行為問題的出現跟危害。

媄：我一直覺得這四個研究目的很大，老師就說那是因為他們邀標案的內容就是那麼大。

簡：可是這樣很難做精緻化的呈現。

瑜：這種是不是不適合結合社政體系，如果我們結合社政原本的社區家園加庇護工場，然後再發展其他社區的產業，會不會讓人家覺得這樣好像沒有什麼改變？

簡：像他第一個想要整合小作所跟庇護工場，其實就有一點想要變成一條龍的概念，原先我們的規劃就是一個區域要有一個小作所，然後小作所的概念是這個社區內的身障者可以來接受服務跟訓練，訓練好了就可以再進入庇護工廠，可是現在並不是一區一庇護工場的概念。

媄：結果小作所的那些都不走，新的進不來。

簡：對，我覺得第一大項想表達能不能把小作所跟庇護工場整合在一個社區內，身障者的就業也不會因為身障的無法移動到另外一個地方的庇護工場就業，所以他小作的訓練完之後也沒辦法過去。

瑜：所以也是整合社政跟勞政嗎？

簡：對。

媄：他們現在很清楚社政跟勞政要合作，其實他的文獻邀請裡面是不只社政跟勞政，教育單位等等也要進來，可是台灣有辦法那麼多嗎？

瑜：比方說特教學校就先跟社區家園合作？

媄：因為課程已經非常的年代久遠、根深蒂固。

簡：對，所以很難去突破教育的思維說他也要來投入到社區當中。

媄：他可以在教育的階段就先訓練，為什麼都是進入職場才開始做訓練？

簡：特教說他們有訓練，但這個訓練接不上，問題不是你有沒有訓練，問題是你訓練什麼、你怎麼訓練，老師也不知道要訓練什麼。

媄：結果教育自己做自己的，勞政自己做自己的。

瑜：之前是不是支持性就服員他有說每次畢業季之後就會遇到很多家長帶來找工作，雖然學校有訓練但是畢業後還是要找勞政，一直會有人來說不知道要去哪裡上班。

簡：對。

媄：教育那個地方好可惜。

簡：很可惜，因為台灣的特教問題是特教本來就應該是要IEP個別化，但是台灣的特教其實只是把他集中起來教。

媄：而且他們都比較偏重生活自理。

簡：對，因為他光教生活自理就教很久，可是生活自理你在學校當中教根本教不起來，因為情境不對。

媄：所以跟一般就業的一樣，要有職訓就在職業學校。

簡：然後你一定要建教合作，我一半的時間要到職場當中，因為對身心障礙者來講環境對他的學習很重要，在教育、在學校這麼單純、固定又被保護的環境下，你說要學生活自理，他學到的只是課本上的生活自理。

媄：可是特教學校好少喔，你說回歸主流，一般學校裡的資源班那種訓練怎麼夠。

簡：對，所以像第三點現行法規跟政策下的限制跟困境，當然是限制很多。

媄：因為修法又困難重重。

簡：你不可能動勞基法。你有辦法容許共生社區當中的就業型態不符合勞基法嗎？光基本工資這件事就打趴了共生社區。

媄：所以一二三都做不到。

簡：除非你把共生社區的概念結合庇護工廠的架構經營下去。

瑜：或是用小作所，如果回歸到社政就不會有基本工資的問題了。

簡：對，但是如果你回歸到小作所，那勞工局就說不甘我的事。

瑜：但是勞工局比較有本錢做這些。

簡：所以庇護工廠也要拉進來，那要把庇護工廠拉進來就要看這個社區產業裡木工碗、香草茶這些活動有沒有辦法變成一個小型的庇護工場。

瑜：所以我們未來是不是找一些在地的產業來做訪談比較好？

簡：你可以去找獨特的觀光工廠，像嘉義縣的品皇咖啡，他在嘉義朴子的一大片的農田中間蓋了一個很大的觀光工廠，在園區內又有設置了很多的攤位，可以讓在地社區內的居民去擺攤，我們也有一些障礙者的家庭在裡面擺攤，所以某種程度這就是一種社區型態的就業了，因為會到這邊工作都是住在朴子、布袋這一帶的

人。如果你要用這樣的方式去解讀一個共生社區，那其實他會比較符合我們所講的，像彰化社頭的冠昇食品工廠，也是在社頭成立了一個觀光工場，我們也有很多住在社頭的身障者到那邊就業。

瑜：大甲是不是也有芋頭觀光工場？類似找那些單位，看他們願不願意將他們的產業做拆解。

媄：有，我們前面兩個也有說，雇主的拆解不是問題，有沒有意願雇用比較是問題。

簡：因為他還是會算成本，其實對企業主來講，成本是他不能拿走的。所以你在跟雇主、企業主談這個部分的時候還是得要有成本的概念在這當中。

媄：您知道有資訊業的嗎？

簡：資訊業的很少、太少了，不太可能。因為資訊業的變化太快，他是以週在計算的，一直在更新，我們的障礙者追不上，你今天只要從資訊業停半年，要再回到資訊業你就追不上，資訊業是淘汰非常快的一個產業，這個不太適合身心障礙者。

媄：那工藝呢？

簡：工藝比較適合，但是他們的創作有限，他不能走創作。

媄：綁鋼筋就一直綁，可是很累，因為工地一定是很缺人。

簡：之前台北內湖那邊有一個珠寶公司，本來在大陸設廠後來遷回台灣，他就到了內科內湖園區那邊買一個辦公大樓在裡面設工場，裡面有設計部門、模具部門、拋光部門、組裝部門，他也大量進用了障礙者，設計部門他就進用了學設計相關的聽覺障礙者；那作業、拋光部門他就聘請肢體障礙者；組裝的或是後續包裝的就聘用智能障礙者，那時候也大量進用了十幾個不同障別的身心障礙者。

媄：我現在有聽到三位受訪者重複的地方，像是包裝、蓋瓶蓋那種很瑣碎，所謂沒有營養的動作，一般人不喜歡做，剛好就可以補給身心障礙者他們功能沒有那麼好的人做，可是變成那個環境就是要去承擔雇用這樣的人的產能、速度。

簡：如果沒有政策的要求，其實回到自由市場的機制來講，雇主不會想要聘用身心障礙者。

媄：可是一般人覺得這個工作很無聊，包裝很無聊，所以這是身心障礙者的機會。

簡：對，就像清潔業，一般沒有人要做，他的社會評價也比較低，現在都是中高齡者在做，他會願意做因為不會有年齡限制，清潔工作你手腳夠好的話其實一天八小時你大概真正工作只有兩小時，你就把它處理好了剩下六小時其實就只是做做樣子。對一般人來講這個工作很簡單，但是對障礙者來講就不是那麼簡單，因為他不知道抓重點，他不曉得如何去做做樣子，做做樣子對他們來說太難理解了。

媄：您還有沒有什麼要補充的？

簡：獎勵制度的話當然會提升，但是你的獎勵制度的設計到什麼程度？

媄：您認為要給他什麼獎勵制度？

簡：如果依照現在勞政設置的獎勵制度，其實都是短期性的，短期性的獎勵制度一定要訓練進去，希望在他獎助的這段時間等於是身障者就業的學習訓練的緩衝期，那我訓練進去，希望在獎勵制度截止前他的產能至少可以達到一般人的80%或90%，落差不會太大的話雇主可能就會比較寬容一點，還願意繼續僱用他，這是現行獎勵制度上的一個期待，但是你如果回到共生社區的時候呢？這樣的獎勵制度設計放在共生社區當中，你是期待他有一天可以成為一個完整的人力，還是你其實就是不期待他會提升進步到一個完整的人力？他永遠就是部份的人力，那你的獎勵制度設計到底要補的是什麼？你要補的是訓練的還是持續雇用他的雇主所需要負擔的人事成本？

媄：工作態度跟人際關係呢？當所有條件都有了，也都雇進來了，這個工作態度不好，這個因為沒有處理人際關係的能力，那他還是會離開那個工作環境。

簡：那是必然的，就算是共生社區也沒辦法。

媄：而且其實一般人也會有工作態度、人際關係的問題。

簡：也會有這個工作跟我適不適配的問題。

媄：可是您認為會因為他是身心障礙者而更加困難嗎？

簡：不是，主要是因為工作態度的好或不好，所有的人都一樣，我不喜歡這個工作了、或這個工作的同事我處不來，態度都不會太好，但是我會維持住基本的社會期待，不會太離譜；但是身心障礙者他會很直接，他是屬於直接反應型的，其實身心障礙者比較多的狀況是在工作態度上，一般人這時候就會有標籤化跑出來了。

媄：我們要關注這兩個嗎？

簡：我覺得共生社區先不需要關注這兩個，人際關係可以，因為共生社區如果以社區營造的概念來講，他是身心障礙者、也是社區的一員，那在人際互動這塊對他來講是有一個生態環境的支持，這個是有幫助的；但是工作態度這一塊我倒覺得是可以先不用討論，因為工作態度他牽涉到的層面比較廣，反而不是說在這個社區內我的工作態度就會比較好，因為它牽涉到的是跟誰工作、這個工作喜不喜歡，還有我自己的工作價值觀。

媄：是，我會問是因為就服員他認為所有的條件都符合的時候身心障礙者沒辦法待在職場是因為工作態度或人際關係。

簡：那是因為一般的職場當中，到了這個工作單位我跟你並不是朋友，我跟你就是同事關係，同事關係的話我沒有必要去承攬你的不成熟，我沒有必要去包容接納你的人際互動或特殊行為的問題。

媄：這跟一般人一樣？

簡：是，所以他的問題不在於說工作態度不好，而是在於他無法具備社會認知，你出來工作就應該要有什麼樣子，你不能在職場哭、不能在職場耍脾氣、不能在職場說『你怎麼可以這樣對我』，那是社會認知的角色學習不夠。

媄：其實不管是不是共生社區，遇到這兩個大概都很像。

簡：問題是一樣的。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A4 訪談文字稿

受訪者	黃進得(以下簡稱黃)
訪談時間	107年5月11日(星期五)15:30
訪談地點	臺灣資服科技股份公司(台中市北區太原路一段532號11樓)
受訪者簡介	現任：臺灣資服科技股份公司總經理
訪談者	彭懷真老師、王媄慧(以下分別簡稱彭、媄)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共77分鐘，錄音檔案共106MB。

以下為訪談內容：

彭：我們簡單介紹一下，這是林佳龍的夫人去歐洲，看到歐洲的社區裡面有些身心障礙者在社區就業，他們叫做共生社區，他們只有非常粗淺的想法，還有拿youtube的影片，勞工局想找一個團體又跟社政又跟勞政都熟的，我們勞工局社會局都各接了一些案。像ICF最早的時候臺中市由我帶的團隊實地家訪，所以(會訊)後面的資訊是給您們的，那時候是？科長，建立系統是我們先去訪把經驗彙集起來的。上個月中有一個簡報，由我們來做這個研究，最近開始去訪，已經訪了三個。

黃：是是。

媄：訪了伊甸的社工師、勞工局的就輔員、有關身心障礙機構的專業督導，例如陽光基金會。

彭：下一步，目前我們比較不熟悉的是廠商這邊的，廠商的想法，跟廠商拜訪牽涉到第一個就是到底要訪哪些產業，因為產業千千萬萬種，哪些比較有可能，另外就是方便可以幫我們推薦，也許可以跟您們有合作的，幫我們說勞工局有這個研究，我們就會拜訪人家，人家不會認為我們是詐騙集團。對對，這個很重要。

黃：以老師的聲望，應該不會啦，知道是學術方面的。

彭：我們很怕問到的產業離題目太遠。我們基本上不是身障者去就業這件事情，這個事情我們已經做了很久了，我們協會目前也有些同仁在做這件事，我們比較想知道產業有沒有可能把一些工作在就近在社區裡就可以做，這要適當的拆解工作嗎？還是怎樣？接

下來5月底6月初要辦理焦點團體，我們想邀請業界的朋友，大家來聊一聊，如果您可以告訴我們找誰找誰，這樣我們會比較省力，不然我們大海撈針，這樣我們會比較順利。

黃：呵喔。好好。

彭：所以多麻煩您了

黃：給些建議。

彭：對對對，告訴我們一些關鍵人物，因為您就是關鍵人物，再去找幾個關鍵人物。對對對，謝謝謝謝。

黃：不會不會。

彭：我們先從這邊開始。

黃：好好好，老師是希望就這個，我有事先有收到訪談大綱。

彭：先解決我的問題。您告訴我們找誰就好了。

黃：我其實有在想，因為我們有一個客戶是陽明大學的李淑貞老師，她長期在做輔具的推廣，目前本身也是社家署輔具推廣中心的主任，我會特別建議這位老師是因為他們主要推動全國輔具中心，剛好跟身障有直接的關係；第二個是因為身障者需要一些輔具，他們長期也跟輔具的廠商做一些接洽，我就直覺想到如果輔具的廠商需要有一些經營的銷售人員，那誰最具有說服力，因為這個廠商的支援非常龐大，包含門市各方面等等，所以我想或許這是一個可以讓身心障礙者可以有服務機會的管道。

彭：那您提到的李教授是陽明的什麼系？

黃：我沒有記下來是什麼系，不過那個很容易查，因為她目前就在陽明大學裡面任教，她也長期跟社家署有合作，社家署也都有給推廣經費，包含輔具中心、資訊中心的推廣，像我們目前很多輔具的服務、輔具的各項補助等等，這些資訊系統的建制也都是透過她去協調各縣市的需求，然後再去調整資訊系統，所以她在輔具這一塊我覺得算是滿權威、滿有經驗的。

彭：是，我回去寫信給她看能不能請教一下。

黃：或者是說需要我這邊事先跟她說一下也可以。她是輔具推廣中心的主任，或者是你們可以直接上輔具入口網。她是一個很熱心公益的人，尤其在身障這塊，跟全國縣市的輔具中心以及縣市政府的關係都非常密切。

彭：當初林市長夫人有提到比如說木碗、漆器，我想到的是面膜，面

膜我比較熟因為我女兒是做台灣面膜的行銷主管，那比如說木材業、木碗等等，你們有沒有做手工藝的資訊平台？

黃：沒有，因為我們本身是做資訊服務業，剛剛那種是屬於手工藝，但是像資訊服務業我們也一樣有符合身心障礙者工作的內容，像目前我們公司在台北就有駐點在內政部的同仁，他本身就是身心障礙者，肢體障礙中度；駐點服務的角色其實只要聽力沒問題，因為要接電話跟表達，還有可以把資料輸入到電腦，這幾個需求去對應肢障沒有任何的影響，所以把這個角色給這樣的身心障礙者。我們長期跟他合作，他表現非常好也很穩定，所以我覺得不需要特別挑什麼業態，因為身心障礙者的障別很多元，只要工作有適合這個身心障礙者的類型；我這種業態感覺好像很尖端，但事實上還是有很多適合身心障礙的，像我們五樓有一個客服中心，不需要走動、不需要去客戶端拜訪，也不需要用到勞力搬東西，也是接電話然後懂我們的專業術語再去做電腦key in，基本上只要聽力沒有問題、表達沒有問題、可以打電腦，那這個工作他就可以勝任。

彭：是。

黃：我想說如果連我們這樣的工作內容拆解之後都可以讓身心障礙者來任用，那我想其他業態應該多多少少都有適合不同身心障礙者的工作內容。

彭：是。

媄：主要是要推薦廠商。可是薪資呢？因為我這禮拜訪問了三個，薪資跟法規是最難往前邁進的地方，最低工資兩萬二，真的聘他兩萬二嗎？這樣有違法嗎？

黃：我們基本上薪資都希望30k以上。

媄：30k？

黃：對，所以我們目前進來的同仁只要通過試用期，基本上都會給他30k。

媄：即使是身心障礙者也是30k？

黃：也是30k。因為他的工作跟正常人一樣沒有差別，我沒有必要因為他是身心障礙者就給他不一樣的待遇。

媄：這樣子很特別，因為我這禮拜訪問聽到的一般機構都是兩萬二，或是用閃法令的方式低於兩萬二。

彭：他現在因為有某種處罰的機制，就是滿67位就會有1個就業安定

基金去幫他，我們做這個研究也是一樣，我們過去的思考是一個人做一個職位是完整的，既然是完整的我們要至少給他22k，再去配套其他的；但是有一些我們叫做例行性就業或一般性就業，有些人是庇護性，庇護性就是身邊大部分都是身障者，專做一些適合身障者從事的工作，但這個待遇就會低一點，我們希望他能往這邊挪移，所以中間有一個叫支持性就業，在協會做了七八年的？(文玲)就是我們那邊的同仁。但是這樣的思考都還在每一個人都是一個完整的職位的思考，現在其實有一些人是可能0.7或0.65，所以現在就在想如果適當的拆解，您剛剛講的很中肯，比如說我們的客服他不見得等而1，他類似是0.5或0.7。

黃：我們在前不久也有思考這件事情，只是初衷是想要找科技大學的日間部的學生，因為他們下課之後會去打工，所以我們在軟體裡設計了一個測試，如果可以把這個測試集中到晚上，利用學生下課之後來打工；一樣的道理如果身心障礙者願意花三、五個小時來做這些測試，利用這個概念還是可以達到相同的效果。它類似part-time的概念，它不是full-time一定要早上八點半待到晚上六點，只是利用晚上銜接我們同仁下班之後的工作，可能是六點半到八點半或九點半。

彭：學生要來嗎？到這裡來嗎？

黃：我們現在正在招募，目前已經有一位台科大的學生，我們也在試用，其實這個對我們來說也是一種實驗性質、第一次嘗試，現在先嘗試夜間部的，也就是他白天來，等這個成效好的時候接下來要找日間部的學生，因為晚上來我們會面臨到管理的問題，白天因為所有的主管都在，至少看的到，等到晚上我們必須要有一些配套制度，比如說我給你時薪或是自我管理，我就以產出來認定你投入多少。我想這個概念跟剛剛講的也有點類似。

彭：像我兼任圖書館館長，也有這樣子的同仁，因為現在大學也是很辛苦在經營，所以學校原則上遇缺不補，但是我們就去補不是完整一個人的，像是可以用大量的工讀，讓他們去分攤一些時段，我們最近把圖書館部分24小時經營，半夜的時段是工讀生在管，我們還要配一些設備，只要有設備搭配的話就還好，比如說有一些監控系統，因為有安全問題所以安全支出也要考量。他以前是到晚上11點，11點到8點他不需要去，現在如果11點到8點出事，保全也會跟我們抱怨，這個就要適當去調整。所以你們可能某些設備要稍微做搭配，因為保全的部分可能要考慮。

黃：這個就是在整個管理必須要去思考的，除了直接面對的管理還有

一些安全系統和治安的部分都需要考慮。

彭：對，我們有一個善意，等於是理想化，但是你在執行面會開始碰到一些小問題。去年更慘，因為去年有一例一休的問題，工資的計算更恐怖，現在就稍好一點。

黃：目前因為法律有調整，所以我們公司上面也有做一些因應，去年因為在一例一休裡面還有強制勞資要固定開會，所以這個過程中資方盡量符合法令，我們也調了很多東西去配合政策，比如說你不能加班太久，我們還有一個比較強制的是同仁禮拜天全部都來加班，因為那時候是一例一休：例假日不能加班、休假日可以加班，我們又怕違法，所以同仁就很痛苦。比如說政府禮拜天要辦活動，那就一定要配合，不然你就要提申請，我們幫你改班表，變得類似像製造業，但是同仁大概都可以理解。

彭：因為你們是在服務別人，禮拜天也不可能說不給請假。

黃：禮拜天有太多狀況，比如說主機異常，你不能不幫客戶處理，像我剛剛講的現實生活中有活動，你也不能不配合去參加，工作做不完禮拜天他不來加班到時候被罰款公司會願意承擔？不行啊，所以有很多的例外狀況，後來是勞資協調所以有一些變通的方式，今年又有比較放寬，目前比較好一點，不然去年真的是很多狀況。

彭：我們社福業很慘，因為我們服務的對象都認人，比如說我是孤兒院的孤兒，我本來有兩個媽媽，因為12個小時一個媽媽、12小時另一個媽媽，結果我現在變四個媽媽，小朋友因此不好認。我剛剛聽您講得非常有意思，你們資訊業的工作也可以適當拆解，但是這個研究有一個想法是人可不可以不要來，但是他做你們的某一種工作，因為對身障者來說他的移動成本比一般人高，有的要坐復康巴士或依靠其他工具；像我兒子在做會計業，很多東西外包給印度，我的兒子在紐約的工作其實很多都包出去給別人，所以有沒有可能資訊業有一些是外包，身障者只要到附近就可以執行？

黃：如果是外包軟體，我們並不會在意他一定要在哪裡做，比如說我東西丟給另外一家廠商，只要在時辰之內完成給我就OK，甚至有一些是外包給售後主，所謂售後主就是他在家裡接案子。所以如果身心障礙者本身具備有寫程式的能力，他要不要來公司上班其實並不是那麼在意，只要在時間內可以完成我們交付的工作。

彭：是。

黃：我們這個業態剛好是可以的，不像有些工作一定要看到人做那件事情才可以。像美國Google、Facebook一些大公司的風氣也是，員工可以自由上班，也可以來公司上班，感覺就像在家裡工作，甚至你在家裡工作定期回報也是一種方式。所以軟體業其實比較可以，只是因為公司總是要看到成果，所以對於身心障礙者的朋友可能還是需要定期回報，縱使他今天在家里也要讓公司知道我的進度是不是有到達一定的程度，或是一段時間之後回來公司回報目前整體的進度，我覺得這個方式在我們這個業態是可行的。

媄：那有沒有障別的限制？智能障礙一定不行，肢障、視障和聽障都不行？

黃：對，因為我們電腦需要輸入程式，可能都會影響到運作跟溝通的部分，所以眼睛、耳朵、手的障礙可能在執行資訊會比較困難一點，因為資訊業是高度用腦。

媄：可是也有不成文說很多輕度自閉症在資訊業。

黃：是，但是溝通會不會是一個問題？因為資訊業雖然是腦力，但是很多東西是透過溝通把人的語言轉換成電腦語言，所以這中間你一定要大量溝通，我們的角色裡面有一半負責溝通，另一半是負責寫程式。比如我們PMSA是負責去跟客戶溝通，然後把客戶的語言轉換成工程師可以開發的程式。

媄：那麼重器障呢？重器障外觀看不出來，可是他的心臟不好，重器障有腎臟、染色體異常、心臟，像心臟怕隨時會停，所以雇主不敢雇。

黃：我不知道在實務工作上會對工作的內容有什麼影響，比如他如果都是在家裡負責把東西寫出來，這樣子對業主來講應該是不影響，我只是比較擔心如果他在工作環境對周遭同仁產生的影響，畢竟旁邊的人可能要擔心他有什麼狀況，這個一定會對工作環境有影響。

彭：就AI的發展其實是對身障有利，像剛剛講的輔具，輔具就是大量的AI在裡面，現在圖書館有一半是資訊的，我們現在買實體書的只占20%，買數位的占70%、80%。我再跟您請教一下，您現在資輔那邊有沒有傳統的製造業委託您們去做資輔？

黃：沒有，我們主要都是政府單位。

彭：是，那比如您剛剛講的彰化，彰化是社會局整個把package包給您們？

黃：大部分。

媄：那是標到的，因為公司的經營目標都是委託案。

黃：我們主要的對象就是縣市政府，我們有聚焦在縣市政府裡面的社會福利系統，從新生兒到老人，各種社會福利、出生的育兒津貼等等。

彭：最近幾年進步很多，以前我們社工常抱怨，不過現在資訊也做得很好。

黃：因為像台中這幾年就是一條龍，還有包含社工的訪視有再加一些個管，都是這幾年陸續幫大家打造出來，讓前線在做服務的時候可以更資訊化一點。

彭：您們台中這邊負責社政的、尤其是家庭福利服務中心的同仁是誰可以告訴我們嗎？我們想請他來演講。因為我們有一群使用者，我們等於是程式的設計者，如果他方便想請他來演講。

黃：喔，去講怎麼使用嗎？

彭：使用性市政府會教，因為我們有開勞資會議，今年新增五種系統的人力，還有其他的部分。說不定很多平台都你們寫的，像這個弱勢個管，還有全家福登記富貧團體，如果這位同仁可以來給我們演講就好了。

黃：再來協調看看，你們用的這個系統是台中市政府提供的嗎？

彭：對，社工每天都在用這些，勞政的也是，簡督每天看的報表應該也是你們寫的。

黃：目前勞政主要是做外勞查察，比較偏勞發署，早期是跟彰化縣政府合作，後來勞發署把資訊系統全部收容到中央，我目前主要是做的是讓縣市政府去訪視雇主有沒有正確使用聘僱的外勞，比如他用的是家庭幫傭，結果把他弄去當看護工。

彭：那113是您們的嗎？

黃：113不是，家暴是另外一家叫OO(財勝)。

媄：我聽說可以做的事情有很多，可是因為公司的人力、時間有限所以還是要有所取捨。

彭：家庭福利服務中心是您們做的嗎？社會局裡的14個家庭福利服務中心，裡面大概有8~10位社工，他們每天都要登入你們的資訊系統，如果知道是誰我們就請他來演講。

黃：我們台中市有一位主要TM在處理。

彭：不一定要找設計的，找行銷的也可以，我也想請他給我們大學生

演講，當初我會投入ICF也是因為身障者想的事情、服務身障者想的事情，跟管理身障者的服務的人想的事情是不一樣的，基本上我們是管理身障的服務，並沒有真正每天去接觸身障者，所以三邊的人要多了解。

黃：我們同仁長期的訓練都是訓練人家使用系統，所以老師要他們去演講如果不是講資訊系統的會講不出來。

彭：你可以讓他秀幾個系統給我們看。

黃：講系統那是他們的專長，如果是講一些流程他們可能會嚇到。

彭：流程是另外一個專業，因為其實你們不容易做，台中市政府單單就社會局來看，你們身障服務的不同方案差不多有六十幾個，我們協會就接了其中六、七個，伊甸大概也接十個而已。

黃：類似研究案嗎？

彭：也有已經在實踐的，像這個身障信託我們做了三年多，現在還沒有大到變成資訊系統，其中有些像這個十八歲以下的多重障礙的關懷，裡面其實是有資料庫的，資料庫應該是你們寫的。

黃：早期不是我們，只是這幾年才歸我們，所以如果是舊的系統就不是我們了。

彭：可以請台中的PM。

黃：對，再幫老師確認一下。

彭：另外一點是，讓學生跟社工可以站在他們的立場想，因為我們的學生都會覺得做個案就是去訪人，像我昨天談了8個社工，其中2位都會覺得我應該是去跟人接觸，為什麼要做那麼多資訊的事情，其實資訊也是你的工作的一部份，但是他們現在認為應該去看案子、不應該打電腦。希望有一個懂電腦的跟他說這是你該了解的。

黃：我了解，因為我們這幾年做資訊慢慢從點變成面，也就是社工可以從這個系統裡面事先知道這個個案的歷程、他在過往裡面已經享有或是縣市政府已經給他多少資源，那你知道他的背景再去做服務可能會比較切中要點，不然你不知道從哪裡去幫助他，也不知道他的身分，搞不好他是低收入戶。所以我們的資訊系統就是先把資訊彙整，他一點開來就知道這個個案具有什麼社會福利，以及過去社工已經服務了他哪些，就可以抵掉重複去給予相同的東西。

彭：是。

黃：所以縣市政府現在主要想法就是讓社工類似像帶著一個武器出去，而不是一個人去，那只是徒法煉鋼，再來就是現在還有更創新的、也是現在縣市政府在想的，社工如果利用一些比較新的技術，比如像彰化這幾年就在思考如何保護社工，有一些創新的做法像GIC、GPS，社工要去訪視之前他類似打卡或是打點一下，讓縣市政府的管理者知道這個社工現在已經要進入案主家去訪視，幾分鐘沒有出來，系統就會發出警報，馬上就會有支援去了解是不是社工發生什麼狀況，以及在這個過程中他也可以馬上按一下手機求救，馬上進行處理。在資訊系統中類似這樣的創新應用其實可以不斷的去發想，但基礎是你要先有這個平台、個案和資料，就可以做很多的東西，甚至現在AI的大數據也都必須要透過你這些數據的回饋來分析，否則以現在政府的資訊其實都是靠原先的紀錄，比如說他的家戶人口、所得狀況，但是更細的東西要靠社工去收集，如果這些東西都留在社工的腦袋裡面沒有出來呢？大數據分析的東西其實不夠全面，而且有一些因子可能會漏掉，所以還是要透過資訊把東西收集回來，他的數據我們才敢說是大數據，那後續你就可以再做很多加值的動作。我覺得這就是一個觀念，讓社工師知道善用這個工具，以後可能會產生更多不一樣的服務。

彭：我們就要找一個人幫我們罵社工，真的，社工最喜歡講的就是『我有一個個案情況是這樣……』；但是我當初會投入ICF就是因為並不是只有你看到的個案是這樣，其實跟他類似的個案還有很多，我們可以找出一些共通性。從ICF到現在這幾年，AI的進步真的太快了，所以我們就更可以去做。

媄：是。

彭：上禮拜在中山大學有介紹一個用眼睛的可見光去判斷他學習的狀態，現在的科技已經可以做到這個了，那我們如果倒過來，社工進到案主家，透過案主的眼神來判斷。所以你們的工作很可貴，但是你要讓社工的語言到你的語言中間不要經過太多、要很快的轉換，他們比較會知道資訊系統是這樣子。

黃：這個可能還是需要有一些實務的經驗，比如說社工師常常會反對什麼事情、什麼樣的情況下資訊系統幫了哪些社工什麼忙，那他可能就感同身受，而不是說資訊系統好所以你就是要用，這種填鴨式有時候我們社工也聽不進去，所以可能還是要經過很多設計，看到底什麼情境可以幫助到什麼忙，確實要一些實務經驗來設計。

彭：比如當初有一個車服隊paros，一開始在設計的時候就找一些常開車、開計程車的人參與設計，不然工程師的想法跟開車的人的想法中間是有距離的。所以你們如果有機會就多跟社工對話，說不定社工會倒過來刺激你們，也可以有一些新的商機。

媄：可能那個場合就會說這個系統哪裡不好用。

黃：因為比較直接，而且真正有在用，因為長期系統訪談的大部分都是承辦人，承辦人不是社工所以他哪會知道狀況，等到真的推出去的時候系統已經結案了，都已經驗收完上線了，上線之後回應的問題其實廠商有時候沒有辦法知其然，所以這就是很多資訊系統最後失敗的原因，訪談的時候並沒有談到真正核心的人員，所以系統上線之後發現不能用大家就不用了，不用的話系統當然就放在那邊，這就很可惜。

彭：再回到我們這個研究的部分。你覺得社區有沒有可能成為一個像是資訊平台的點？現在台中市有三十幾個社區，他們自己就變成一個服務點，比方說在那邊有小型作業所，市政府就編了大概一千萬去輔導、鼓勵他們雇用身障者，讓身障者在裡面就業，如果我們做一個社區關懷據點慢慢的帶，希望他們也變成一個小的、可以回饋的地方，這樣的話我們真的是可以更紮根。

黃：對。

彭：我先講一下家庭福利服務中心為什麼會走到這一步，像警政的資訊做的很認真，因為派出所的警員大量依賴資訊系統；衛生所的公共衛生護士也大量依賴資訊系統，可是社政呢？沒有那麼依賴資訊系統，他就自己往前衝，也像您剛剛講的，比如熱點、安全的問題。家庭福利服務中心就有一點像是派出所分局，社工事實上是跟民眾互動，他們並不是在市政府裡，可能在石岡、大愛，服務很靠近人民。我們現在已經到家庭福利服務中心這一層了，想更進一步做到社區那一層，像社區關懷、社區發展協會如果能夠變成地方的中心點，那他們也可以回饋過來，這就很厲害了。

黃：是。

彭：更進一步的想法是，其實林佳龍除了家庭福利以外他為什麼那麼認真，其實也是綁樁，因為民眾很快就反應到家庭福利服務中心，他不一定要到市政府、社會局，他在地方就解決了，而且民代交辦事項是每天最優先處理，那這樣民代等於有在綁樁，我們不怕他綁樁，政府綁來就是為民服務；社區關懷據點也是綁樁，我這個案子給你三十萬，那個案子給你二十五萬，但是我們不希望只是綁樁，而是讓他真的變成服務訴訟裡的一環。

黃：是，但是就我知道社區關懷據點不是大部分都在照顧亞健康或是健康的長者，那這個跟身心障礙者會...？

彭：對，因為過去是針對『老』為主，但是社區關懷據點或是共生社區是表示不要只做『老』也可以做『障』，因為障了也會老、老了也會障，以前障不會老，因為障了可能很快就會過世了，現在障基本上跟一般人的平均壽命沒有差幾年。那老了會障、障了會老，我們不要讓他只是在量血壓、唱歌，能夠變成有共同做一些事，比如我們現在自助餐吃到的菜其實是亂撿的，並沒有仔細的去挑，如果我們社區關懷據點可以把自助餐整理青菜的部分讓前面媽媽們先挑過，那我們吃到的菜應該就會乾淨一點、便當裡比較沒有菜蟲。但是這個其實很依賴你們的資訊系統，對不對？

黃：是，因為這幾年中央有在委託社區關懷據點，我剛好也有參與資訊系統的建置，不過系統大部分以活動的申請為主，中央還有補助經費，順便確認審核，比如說要提的這些活動到底是不是來做輔助，還是以這一塊為主。

彭：因為去年的一千萬是我們去幫忙發的。個人社區你去填了我們就找人去輔導你，可是我覺得這個放煙火式的一次活動就有點沒意思，如果我們能夠大家一起做點事，就等於有社區共生，希望補助變成不要放煙火那樣一次放掉。

黃：所以說希望他們也有帶入一些財源的可能性。

彭：對，我在彰化有碰到社區一起吃飯的機制，老人家中午一起吃飯，他不是送餐，他是一起吃飯，我們鼓勵不要別人送餐給你，你可以自己弄一些，你可以撿菜、找人來幫忙炒菜。假如身障者也能夠來跟老人家一起做一些事情，假如有一個身障者他會做一些簡單的事情，就可以跟老人家一起互動，這是我的想法，因為他多互動大家就會比較開心。

黃：是，這個也是一個很好的方式，他們可以自己動手，也可以把這些事情變成一種很好的活動，而不是完全靠別人來協助的方式，可能會有更多參與感，我覺得這個概念很好。

彭：我碰到過一個做老人送餐服務的，那個很好笑，他們家是種稻的，但是現在很多人不吃米，所以他就開始改賣自助餐，因為自助餐用到的米是他家的，成本比別人低，接著他進一步的把兒子送去念社工，然後兒子就開始包了雲林縣的送餐服務；而且他懂資訊系統，他會調配，加上他們成本比別人低，像雲林縣政府給他60塊，他不是送一個便當，他會送兩個飯糰，飯糰裡面都是飯，米對他來說成本很低，所以他們就拿了第一名，又有一筆獎金。所

以慢慢地你就發現他已經把新的一代做起來了，這是大量使用資訊的人，他其實很多成本已經透過資訊發展處理掉了，而且便當每天送，在送的過程中人際網路也擴大，我問他你的下一步是什麼，他說他下一步要選鄉民代表，他一定上。所以我比較希望是這一種、比較地方自發的。

黃：因為其實大部分去社區關懷據點的這些長者身體狀況就我知道應該都還滿健康。

彭：對，而且我寫了一篇文章是關於他們不見的想量血壓就算了，他們其實很想賺點錢。

黃：對，如果可以的話。

彭：對不對？去做點手工。

黃：做一點簡單的農事，搞不好還可以有一些收入，這個對長者來說是非常開心的一件事。

彭：我們就希望能夠引進企業端，比如說我做自助餐就把洗菜的部分包給某個社區據點，或是我今天是做面膜的，面膜暑假是旺季因為他要趕快出貨，人家冬天要賣，那面膜裡面的剪裁就包出去。我們想做這個研究有一個目的就是看能不能將某些東西包出去。

黃：是，了解。

彭：這個很依賴你們的資訊系統，因為哪些可以包出去不能夠靠一個人的腦袋去想，他應該是靠一個系統去思考，我這樣講說不定對你們也可以製造商機。

黃：對，再想一想好像滿有機會。

彭：社區發展協會的資訊系統如果被你們包走的話…？

黃：社區發展協會這個主持單位是縣市政府。

彭：因為現在村里幹事是政府機制。

黃：社區關懷據點是我們做的，中央那一套是我們做的。

彭：簡單說你們只有做那個系統，沒有去利用它。

黃：對，原則上就是中央的規格我們開給他，讓他可以去運作。

媞：那些長者都有用FB，關懷據點會有專任工作人員，先幫長者建置好之後長者每天上去點自己的FB，原本還有聯絡簿，但聯絡簿長者都會忘記帶或是不見，後來就用FB。

黃：確時沒有在網站經營。

彭：你們應該自己用一個民調，政治人物就會來跟你們買平台。我舉一個例子，假設現在我在西屯要選一個議員，那福安里的社區關懷據點有四個，但是我不知道能投誰，我也不知道他們去年有申辦活動，你知道嗎？

黃：這個我不能主動。

彭：當然你不能主動。

黃：因為那個資訊我們是負責維護，沒有具備使用權，因為這個就涉及到個資的問題。所以有些不知道的人都好像以為透過我們可以拿到很多資訊，我說不行；我們縱使可以經手但是我們都不能假手直接出去，比如全國的戶政我們的系統都可以拿的到，全國的財稅我們都可以看的到，但是我們都不可以拿去做別的事情，我們在系統裡面都要簽保密切結跟個資的保護，其實我們壓力也是很大，因為擁有的個資非常龐大，但是我們都不能使用。所以剛才講的社區關懷據點裡面哪些據點有多少長者、申請多少活動、辦了什麼內容，我們的系統都有，但是我們不能去提供，除非是公開性的資料，如果是私底下的這些資料我們是不能去取用。

彭：那您覺得跟政府這樣子合作他們會很在意這種資訊服務考慮到人口學的差異嗎？像是針對某一種人口學使用上的方便度，因為很多系統的設計都很全面性，比如說身障者去使用資訊系統他的方便性等等。

黃：不方便，因為早期在設計上都是以縣市政府的承辦為主，也是因為縣市政府要去服務民眾，所以當然還是以公務單位的設計為主，只是這幾年手機、平板慢慢普及，所以很多縣市政府開始去思考設計系統給社工人員，甚至村里幹事，現在縣市政府還會委託村里幹事，因為這些都一線人員。這些系統開始要給這些人用的時候剛剛老師說的問題就會出現，這些人裡面有的人年紀很大的，有些人不會使用，有的偏鄉像台東或原住民，很多人都要退休結果現在叫他去操作電腦，抗拒的抗拒、不會使用的不會使用、抱怨的抱怨，就是會有這種問題出來。但是這也是一個過程，有反抗的人，但不是絕大多數，還是有一些年輕的、有資訊能力的，不能因為有些阻力就排斥，所以縣市政府還是一直有在進行。

彭：最後想請教您一個問題，假如說我們這個研究做了，能不能設計一個資訊系統是說假設我現在是一個身障者，沒辦法順利的移動，但是我可以透過一個資訊系統知道有哪些工作機會是適合我的，這是一種思考；但倒過來，我如果是一個廠商，我願意拆解我的工作，比如說現在需要兩個月有人幫我做面膜的拆解、裁面

膜，那您覺得這樣可不可能做出一個資訊系統或平台，雙方可以到上面去各取所需。

黃：這個我聽起來有點像104的平台。

彭：對。

黃：廠商把職位、內容列出來，身障者把他可以貢獻的服務、狀況列出來，雙方去媒合，就可以找出廠商跟身障者之間的關係，其實就是一個媒合平台，只是說這個平台在設計上必須要從符合身心障礙者的角度來設計，而不是一般正常人的，一般正常人的設計就會像104、111這種設計方式，在這種平台裡面身心障礙者是弱勢，而且會被屏除，他可能會變成是廠商認為的所謂的瑕疵，常常會讓廠商怯步，所以平台在設計上可能就真的要以身心障礙者的角度來設計。

彭：因為這個研究案第一年剛剛開始有共生社區，我想將來也許到第二年我們可以鼓勵勞工局慢慢把這個平台做起來，因為大家越來越常使用這個資訊平台，然後社區也可以變成一種加入的平台，現在社區要辦系列活動需要有一些人來加入，因為勞工局的研究通常是希望將來對政策的建議，我們可以建議你們下一年適度地去發展出這種的資訊平台，讓大家都可以以104的觀念去得到他所需要的人力或他所得到的機會。

黃：因為這個平台如果讓公務單位來推會比較好的原因是：工務單位在進用身心障礙者時其實是有鼓勵、激勵的，那企業如果透過你這個公信力的平台來取得這樣的資源，當然第一個是符合政府的法規，第二個政府單位在設計這個平台可以多設計一些獎勵的措施，比如說你多進用的時候政府可以給你『名』跟『利』;『利』就是補助，那『名』就是你可以幫企業把這些優良的企業公布在官方網站，我想企業一定很想要，省多少錢不重要，但是那個名如果一出來對公司是一個加分的形象，尤其像我們這種就是形象很重要，對廠商來講加分非常多，所以如果政府單位願意有這樣的平台，我們當然也想要競爭，可以有多一些機會從這邊來、又可以讓公司曝光，公司何樂而不為？

彭：這個研究是剛開始，但是我覺得他有這方面的可能性。

黃：那再者是這個平台也可以做一些職位上的篩選，他可以事先幫企業過濾掉比較不適合的，比如說這個角色就是必須要聽力正常，如果可以幫我過濾掉，當然我就比較放心，因為原本我從茫茫大海去找，有時候來的人我還必須要先測，但是我又不知道要怎麼測，他又跟我講聽力沒問題，但是可能一雇用發現根本不是這麼

一回事，所以如果一個公信力的平台它可以幫我做這樣的一個判斷，我就可以完全信任、直接做決定。

彭：其實勞政現在有職業評量的平台，但是它那個不太好用，因為我們是下游，他們評估這個人有進到一般就業的可能性，我們就開始去幫他就業，去找工作給他，但是那邊給我們的量常常都是很少，他們評估得很保守，而且他們評估得沒有那麼準，就像您說的，比如他聽力的狀態，這方面的訊息非常模糊，然後社工就要去承擔後果，他前面工作沒有做到的量，是我們的工作人員幫他做，然後等他上手了，我們工作人員才撤退，所以如果有更好的平台的話會比較好。

黃：而且這個平台是有公信力的，那廠商應該就會很樂意。

彭：所以這一點是該好好去發展的。

黃：因為我們現在唯一的平台都還是透過104這種商業的平台，這種平台對身障者其實比較不友善，就企業來講當然希望找到健康的人，今天他勾選有障礙，廠商的人資一看到一定就會扣分了，我們辦公室找一個有障礙的人是不是會造成公司負面的狀況，再來進來之後會不會有什麼適用的問題，都不曉得，所以可能連面談這一關的機會都沒有，就很可惜，像我們台北那個同仁，我們沒有用過也不知道這麼好用，因為跟正常的狀況沒有什麼兩樣，而且他的忠誠度更高。

彭：因為他更珍惜。

黃：對，他不太可能會換，所以其實用過才知道真的很好用，但是這個門檻沒有跨過去其實企業根本沒有辦法享受這個好處，所以如何讓企業可以放心說我真的可以從這個平台裡面找到很好的資源，應該是要先把這個平台的口碑和品質做出來，我相信企業應該會很樂意接受資源。

彭：您們在勞政方面其實是可以再著力一下，因為勞政有就業安定法過來的錢，然後另一個就像您講的，其實廠商很在乎被肯定，這是我們跟廠商互動的經驗，通常都是協會那種得，所以手上的子彈比較少。

黃：像我去年跟經濟部申請了一個服務證書，後來去簡報之後才發現他那個程序感覺弄得很嚴謹但是事實上他的過程並不會很刁難，它有點雙贏的概念，一來你想上去申請他們就可以在網站公布說那些廠商有拿到合格的證書，二來廠商就可以拿到經濟部核發的一張很正式的證書，那證書對我廠商很加分，我每次在簡報

就可以說我獲得經濟部的肯定獲得一張證書，其實證書過程很簡單就拿到，可是那個感覺就是比較好。

彭：那是另外一種ISO，對不對？

黃：就是公司把一些比如說經營的軌跡、財務的狀況放上去，他只要覺得你是正派經營、公司的財務也健全，他就發給你。所以不是那麼難，但是你就會感覺是政府發的，那個感覺完全不一樣。

彭：您們去標案的時候有沒有比較有利？

黃：有，有利很多，因為放出來評審委員就說這家有經濟部合格認可。

媄：那天仁傑有告訴我說評比結果是對公司滿意度90%以上。

黃：這個就是一個包裝的過程，你不包裝人家不知道你們好，所以適度的包裝我覺得有必要，至於公司是不是友善身心障礙者，那不是你講了算，如果勞工處或是勞發屬開了一張證明說你公司合格進用，那我公司當然搶著去申請。

媄：內政部駐點那位他有每年加薪嗎？

黃：我們去年就有幫他加薪，是不是每年我不知道，但是去年有幫他加薪。

媄：這邊有說公司的續薪制度其實有點不一樣。

黃：有的人一年可以加幾次，有的人是兩三年加不到一次，所以我們算是針對績效，認為績效好的不吝嗇，但是績效不好的連加都不想加，所以不是每個人每年都會加。

媄：那位身心障礙者呢？

黃：我印象中應該是每年都有加，因為他該來的時候應該薪資也是20幾k，現在已經30幾k了。

媄：還會繼續加嗎？

黃：一定會的。

媄：這樣他應該會做到退休吧。

彭：這太久的事了，這個我們都很難預測，再過十年、五年都很難說。

媄：我這邊有一個問題，因為我這禮拜訪的他們都講傳統的產業講比較多，有一些廠商是因為他們要重複性、機械性的動作，比如說將蠟燭的蕊芯放進去，這種一般人會覺得很無聊，可是身心障礙者、特別是智能障礙者，重度的都可以做的很好，因為很單一；然後包裝的工作，像只要撕膠帶、畫畫板、衣服的吊牌，或是用

細砂紙拋光，這些一般人都不願意做，可是他們都可以做很久，可能五年、十年、超過十年的人都有。所以剛才說類似104的平台就可以提供給那樣的廠商一個機會，因為他們會覺得茫茫大海要去哪裡找人，一般人又不願意做，在104人力銀行那種平台一般人不會點。

黃：就是少了一個友善身心障礙者的平台。

媖：對，傳統產業很需要，他們當然不會先找身心障礙者，會先找外配或是一些願意領時薪的人，可是老師的理念就是說身心障礙者也可以加入，因為現在有少子化，甚至很特別是我聽到現在因為少子化，身心障礙者的家庭中父母也會非常保護孩子，讓他們一樣受教育、一樣會接送他們去工作，所以如果工作機會是在社區裡面，也會讓這樣子的人有收入，可是收入不會進他們的口袋，因為他們不會用錢。

彭：其實心智障礙對財產判斷的能力不一定，像我們做身障信託大部分都是心智障礙，有的是瘋狂採購，有些精神病患亢奮級到七級就給你訂兩間房間，到後來就有違約的問題。

黃：所以還是得看障礙的類別，以前停車證很好申請，只要有手冊就可以申請，現在不行，就是要符合肢體障礙的類別並且還要五級他才可以申請，不然你又不是肢體障礙去申請停車證那很明顯就是要給他的家屬開的。以前都是濫用，現在就比較不會有這種情形。

彭：這個是您們資訊系統比較進步以後才能夠做到的。

黃：是。

媖：我們還有討論一個問題就是標籤，標籤很有趣的是它可能是阻力也可能是助力，就像喜憨兒做餅乾，人家就會覺得形象很好，就會去買。所以如果有公司想要塑造社會公益的形象，類似這樣的媒合平台如果有出現的話，它反而想要刻意的經營，因為標籤其實不一定是阻力。

黃：應該是說看能不能針對剛剛講的不同障礙的類別等級，看他適合哪一種工作類型，因為你硬勉強他去做不適合的，其實到最後一定是造成企業主的反感。

媖：是。

黃：就是我明明不適合找這種障礙類別的，他如果來不能做，勉強用到最後又不好收場，所以應該先規劃好這種類型的障礙類別，找他適合的部分然後讓他做適當的工作，因為硬勉強反而不好。像

我們這個業態適合的是肢體不方便，但是他的表達跟聽力是正常的，像這種的我就可以很大膽的馬上聘任；但是其他比如說精神障礙的或表達不當的，我這個產業真的很不適合，他一進來造成客訴或造成業主的反感，那我下次就連聘都不敢聘了，可能會因噎廢食，一次用不好我後面都不敢用，反而把這個弄成不好的工具，所以在一開始規範好不同的類型做不同的篩選，然後透過平台來媒合。

媄：像星巴克洗杯子、端杯子、收拾的工作一般人不喜歡做，所以現在很多身心障礙者，甚至輕度腦性麻痺的，只要他的平衡好也可以持續雇用。他們比較是低能力的工作，比如說清潔工作，那是一般人會認為社會地位比較低的，可是身心障礙者會覺得有工作可以做，所以中友百貨其實也好幾位身心障礙者在收盤子、處理垃圾，一樣是單一機械性、重複性的工作。

黃：是，像我們的大樓打掃。

媄：對，大樓打掃，中興大學也是。

彭：我們有辦21場職場體驗給高二學生，有去清水休息站打掃的，我們是兩天的體驗活動，先上課然後前輩就帶著他做，也有洗床單、怎麼摺床單，也有面膜等等，最主要其實也是他要想做，那些不會太難；我自己一直做這個部分也有工作福利的理念，我們希望他每個人都繼續做，然後比一般人多一點福利，但是他不能不做，他不做的話其實就很可惜。

黃：我倒想到一個方案就是現在很多物業的公司為了要提升他們的專業都還會內涵buffet的活動，像我現在知道台中市這種大型的建案裡面，他們的物業公司都會搭配一個月兩三次的活動，請人家來彈琴、找廚師做一些餐飲，那這個過程中一定需要很多的零工；但是這種零工應該都不是一般人想要做的，像是洗盤子、端盤子，而且都一次性就結束了，我覺得這種搭配上應該也是很有機會，尤其現在新的建案中每一個都付一個活動，他們都會進駐三星、五星的廚師，然後定期幫社區辦活動，那這個過程中就需要很多人手。

媄：可是他們不知道要去哪裡找。

黃：對，所以這個就算是一個契機。

彭：資訊平台這個IT的幫助會非常大。

黃：我們這幾年應該是案子要篩選。

媄：因為很忙，我看他們忘年會說唯一沒標到的那兩個是什麼原因，

其他都標到。

彭：這個您可以看我這邊寫的，『忙的過來嗎？』、『但是我們忙得很有意義』，人家問我說你們忙得過來嗎？我說忙的快樂就好了，我們也是政府的夥伴，只是我們有的出人力、有的出觀念。

黃：因為我們也是在這個領域裡面，除了拿到一點薪水之外，感覺也是做有意義的事情，這個不簡單，不是只是單純拿一份薪水，至少對這個社會還有一些奉獻。

彭：的確，而且讓很多的服務成本能夠下降、服務效率能夠上升。

黃：我們也很幸運剛好服務的都是社工，這些人感覺好像特別友善。

媄：您知道OO有說嗎？因為他有一個眼睛是人工水晶體，他有說過嗎？

黃：他只說他以前打球的時候被棒球打到。

媄：對，所以他自己覺得是一個功能沒那麼好的人，所以他很關注這方面。他真的是自己創業出來的，所以他也很打拼去標案，甚至這邊大樓、辦公室都是他買下來的。

黃：對，他都是用買的。

彭：老闆太能幹同仁會很累。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A5 訪談文字稿

受訪者	洪榮吉里長(以下簡稱洪)
訪談時間	107年5月25日(星期五)10:30
訪談地點	東信社區發展協會(台中市南屯區公益路2段296號)
受訪者簡介	現任：東信社區發展協會東信里里長
訪談者	吳培瑜(以下分別簡稱瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共48分鐘，錄音檔案共66.2MB。

以下為訪談內容：

瑜：現在時間是107年5月25日上午10:30，訪談的人是洪榮吉里長，請里長就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

洪：我們有做身障雙老家庭支持，這也是我們服務的一個對象，現在台中市有四個身障雙老家庭支持，我們是其中一個，都是以服務為主，社區發展協會這邊沒有僱用身心障礙者，而辦公處資源回收站有僱用兩位身心障礙者，是環保局的業務人員。

瑜：請問環保局的業務是指環保局委託給你們，然後你們再請身心障礙者嗎？

洪：對，我們有做環保的資收站，有配置兩名臨時的缺額，這方面我們就僱用身心障礙者來服務；社區裡有兩座公園，其中一座小型公園的打掃也是委託給身心障礙者，另外一座公園就由我們的志工打掃。

瑜：你們請身心障礙者來幫忙的時候是怎麼篩選的呢？

洪：因為我們社區服務這個區塊本來就有做低收、中低收、邊緣戶和身心障礙者的服務，這部份我們都有過濾過了，其中比較需要幫助的人像是身障者兼低收入戶，有工作缺額時當然是優先給他。

瑜：您是做社區服務在服務一些低收入戶、邊緣戶、身心障礙者時發現他們有工作的需要。

洪：對，尤其是身心障礙者，像愛心資收站的工作，只要手還可以動，我們就給他一個機會，多多少少可以貼補家用；打掃公園的就必須雙手活動力好一點。

瑜：你們目前僱用的身心障礙大概都是什麼類型的呢？

洪：大部分都是肢體的，有一些是小中風，手跟腳有一邊比較不靈活的我們都還可以用，而身心障礙者的部分比較不會那麼穩定，我們在雙老家庭支持這部分也有教導他們一些技藝，現在都是學做鬆餅，如果爸爸媽媽走了，小孩還可以有一技之長，不過還是有難度在。

瑜：您的意思是說對於雙老家庭來說，他們有的可能是心智障礙者，要教導他們技藝會比較困難嗎？

洪：對，有些是智商不足，有些是精障，他們不穩定的話我們也不好服務。

瑜：因為他們是屬於心智障礙的，所以可能在理解方面可能會比較難懂你們教導的東西，所以您覺得教他們工作會比較困難，相較起來肢體障礙的不論理解能力還是語言能力都比較OK。

洪：對。

瑜：所以您會以肢體障礙優先考慮嗎？

洪：對。

瑜：心智障礙會以社區關懷的服務為主嗎？

洪：以服務為主，然後慢慢的教導他，這個就比較需要花時間，要僱用的話也比較有難度。

瑜：因為他們的學習能力可能比一般人還要慢。

洪：對，我們一般在服務的時候都有志工陪伴在旁邊，社工跟老師在教導他們工作時也一定會有志工在旁邊協助。

瑜：你們之前有接過關於身心障礙的方案嗎？

洪：都是以據點為主。

瑜：所以服務的對象都是社區的身心障礙者跟弱勢的家庭嗎？

洪：因為我們轉型為中心之後必須要服務七個區，所以我們這邊有配置社工，有案子過來社工也要出去訪視、了解，有需要資源進入幫助的對像我們會再介紹其他資源。

瑜：所以你們服務的是周邊的七個區。

洪：對，太平、大里、霧峰、烏日、東區、南區，還有南屯區，這七個區是我們雙老家庭負責的區域，而對雙老家庭的服務對象來說也算是一個喘息的機會，如果家長有事情，他們也可以把案主帶

到這邊，我們幫忙照顧讓他可以有足夠的時間去處理事情。

瑜：我想要了解一下有關工作拆解的部分，環保資收站跟公園打掃的工作大部分都是請肢體障礙者，所以是不是比較不需要教導他們？或是比較不需要將工作拆解？

洪：因為這部分比較簡單，像資收站的工作就是把人家拿來要資源回收的東西再分類的更詳細一點，我們會固定集中到一定的量之後再到資源回收站賣掉，得到的收入就可以拿去幫助低收入戶、做一些社會公益，這些身心障礙者的時薪是由環保局來提供。

瑜：所以目前資收站聘用的身心障礙者的薪資都是由環保局提供，那他們現在的薪資是最低工資嗎？

洪：他們是算時薪的。

瑜：環保局那邊不會分是不是身心障礙者？

洪：不會，但是社區這邊就我里長這裡是把這個工作名額提供給身心障礙者，因為身心障礙者不一定能夠像健康的人一樣很容易就找到工作，所以把這個機會讓給他們。

瑜：那目前的工作時數一週大概是多少呢？

洪：資收站的算法是一個人一個月做三十個小時。

瑜：公園的部分呢？

洪：公園是由里長認養，但會卡到稅金的問題，所以一個月4500裡面有500做為稅金和一些打掃的工具，然後給4000塊讓他打掃公園。

瑜：只要有人打掃、一個月給他4000塊就好？

洪：對，我要求他一個禮拜至少要進去五天，就算一天打掃一個小時也沒關係，但是不能只進去打掃幾天。收入雖然不多，一個月三四千塊，但是最起碼每天都進去工作一個小時。

瑜：目前這些工作是他們本來就會的，不需要去訓練。

洪：對。

瑜：那訓練的部分就是針對據點裡面的心智障礙者。

洪：對。

瑜：但是他們沒有辦法到工作的程度，只能提供服務，給家庭喘息的機會。

洪：對，大部分都是這樣子，我們教導他們是希望有一天他們的父母或是在照顧他們的人走了之後，最少他們能獨立一點，但這個區

塊不太好經營。

瑜：了解。如果以您過去服務身心障礙者的經驗，覺得身心障礙者有沒有可能用訓練的方式讓他們到職場工作？

洪：這方面要看個人，其實有的身心障礙者自尊心很強，所以他們比較會照顧自己，也比較不會去找工作，而精障者的問題比較多，如果按時服藥就沒問題，但是一般我們常遇到的就是不會按時服藥，所以他的狀況會時好時壞，出去工作的話老闆也沒辦法給你一個很穩定的工作，環環相扣產生出的問題會更多，這也是需要社會的愛心人士去多加關懷照顧，讓他們的家庭有喘息的機會。

瑜：這邊有提到工作拆解可能會遇到的助力跟阻力，但是您這邊可能比較沒有這方面的經驗，但是如果您有想法的話也可以跟我們分享，不一定要是您的經驗。工作拆解有點像是一套系統的工作中需要好幾個步驟，像拼布工廠前面的製作比較困難就交給老師，後面的包裝就給身心障礙者，透過工作拆解讓他們可以有一點學習跟工作的機會。那就您這邊服務身心障礙者的經驗，如果真的把工作拆成一小塊讓他們做的話，會遇到什麼樣的困難？或是這個方式適合他們嗎？

洪：一般整套工作要讓身心障礙者做的話當然問題比較多，因為他們學習能力比正常人還要遲緩，像身障雙老家庭在教導他們也是用拆解的，變成一部份一部份讓他們去做；企業也是一樣，讓他們做固定的工作，不可能整個流程從頭到尾都讓他一個人完成。就像我剛剛提到的我們在訓練他們的時候也是靠志工在旁邊陪伴，當然前端的、比較困難的就由社工跟老師來做，後端的、比較容易的就給他們去做，因為總是要慢慢的讓他們了解工作不是那麼困難，讓他們慢慢的做才比較不會打擊到他們的信心，一樣東西做熟了再讓他去學習第二樣。就我所了解的企業也是讓他們做比較固定、簡單的工作，因為講坦白一點，企業有成本的考量，如果產品品質有什麼問題的話，等於是成本的問題了，所以一般交給身心障礙者做的工作都是比較單一、固定的，相對的這種工作會比較單調一點，我們是希望某一部份做熟了，再教他另一個部分，這樣他才不會覺得自己是固定的機器，每天在重複這些動作。

瑜：這是屬於工作拆解的助力，您剛剛提到的成本考量可能就是企業比較不願意進行工作拆解、僱用身心障礙者的原因，因為可能要考量到成本。

洪：對，像一般風險性比較高、怕會做壞的工作大部分就是訓練我們

比較正常的人來做，身心障礙者的工作會比較單調一點，比如包裝或是失敗的機率比較低的工作。

瑜：了解。

洪：等於正常人一個小時可以完成三十件，身心障礙者可能一個小時只能完成十件、二十件，相對的他的薪水會比較低一點。

瑜：您覺得目前接觸過的企業對於僱用身心障礙者有這些改念嗎？還是他們其實是沒有意願的？

紅：如果是純粹站在企業要賺錢的概念來講的話當然大家都希望僱用正常人，但是如果你覺得企業除了賺錢之外還有一些社會責任，要照顧到社會的每一個層面，那他可能就會僱用一定比例的身障者。畢竟企業還是以賺錢為目的，僱用身心障礙者等於是把成本提高了，也會失去競爭力；如果我今天有盈餘，用捐助或是辦活動來幫助身心障礙者的話也是回饋給社會一種方式。

瑜：是，就是用另外一種方式來付社會責任。

洪：對。

瑜：了解。共生社區的概念是市長夫人去德國參訪看到影片中服務身心障礙者的方式，也很像您做社區據點的方式，只是他們的社區是身心障礙者跟沒有身心障礙的人一起在裡面工作跟生活。台灣現在還沒有辦法做到這個地步，但是有沒有可能在社區中的某一些產業可以社區在地化，讓身心障礙者在社區中工作？因為目前社會局委託給您的方案是屬於服務性質的，勞工局會比較屬於就業服務，就會牽涉到身心障礙者是可以領薪水的，所以想要了解一下勞工局這邊服務就業的身心障礙者有沒有辦法跟企業合作？可以社區在地化的就業，有點介於社政單位的社區照顧，跟勞工局的庇護工廠有一樣的概念，讓身心障礙者有工作並在社區中發展。

洪：就我們所了解的，在台灣要去推行有一定的難度，講坦白一點，不是我們沒有愛心，是我們的競爭力的問題，像學校今天如果有接特殊教育班，那我們正常的人大部分就不願意把小孩送到這間學校，這是很現實的問題，台灣不是沒有愛心，只是愛心的出發點真的跟外國會有一些差距，這也是台灣必須去努力的地方。

瑜：所以會覺得社區裡面的民眾和企業的意願不會那麼高，因為這會牽涉到一起居住的人的意願。

洪：對，像有時候我們在服務身心障礙者，尤其是精障這個區塊，更要去注意他們的自尊心，身障者的自尊心更強，因為肢體障礙很

怕人家說你是一個殘障人士，他會覺得這對我來說是一種侮辱，他的心房就沒辦法打開，變成我們其他人跟他相處會更難。

瑜：社區民眾原本就不了解身心障礙者，跟他們相處的時候發現他的自尊心這麼強，反而又會讓雙方處不來，這需要一個磨合期。

洪：對，我們在服務也常常遇到這個問題，所以平常在跟身心障礙者講話的時候就盡量避免掉一些不必要的語言。

瑜：但是一般民眾可能不太知道這個狀況，真的相處起來可能就會發生摩擦。

洪：對，其實我們不是在歧視他，只是在談話的過程中很自然地講出來，但是這不是有心的一句話可能就傷到他們自尊。

瑜：對，他們有些人可能會比較敏感一點。

洪：對，這也是台灣社會必須去打開的心房，人與人的相處如果都沒有心房的話也就容易相處了。

瑜：對，這個比較不容易，因為需要時間去相處跟磨合，但是一般民眾沒有機會去跟身心障礙者相處跟磨合，平常可能只待在自己的生活圈。

洪：對。

瑜：這個研究案會牽涉到社政跟勞政，現在勞工局有提供企業僱用身心障礙者的獎勵金，您覺得對企業來說真的會因為這個獎勵制度而僱用身心障礙者嗎？還是說他們要不要僱用跟這個獎勵制度其實沒有關聯？

洪：這個回歸到前面提到企業會去僱用身心障礙者就是競爭力的問題。

瑜：是，還有社會責任。

洪：對，一般如果有社政單位介入、提供這些資源的話企業當然更願意去僱用，像我今天僱用一個身心障礙者，他的生產力可能只是一般人的三分之一或一半，但如果剩下的這部分由政府補助的話他當然會更願意提供這個就業的機會給身心障礙者。

瑜：所以您認為這邊的獎勵制度可能是政府要能補足身心障礙者完全不足的部分，比如今天最低工資是兩萬二，可能這個身心障礙者的產能只有一萬，那剩下的一萬二如果政府都能夠補助的話，企業會比較願意僱用？

洪：對，這是很現實的問題，企業在經營，你要他都不要賺錢那是不

可能的。

瑜：是。剛剛提到的工作拆解，除了企業有意願以外，您覺得社會局跟勞工局需要提供什麼樣的協助嗎？除了實質上金錢的補助以外，還有需要什麼要的協助會讓企業比較願意進行工作拆解跟僱用身心障礙者？

洪：這個部分如果職訓局能另外針對企業所需要的，開一個班訓練，就基本技術這方面由職訓局來訓練會比較適當，因為企業僱用一個完全都不會的員工，旁邊還要有一個人指導；那如果基本的他都會了，企業僱用後可以在很短的時間就讓他做生產的工作。所以如果在訓練的過程中，職訓局可以幫企業做一個第一階段的訓練，這樣他們就會更願意去僱用身心障礙者。

瑜：了解，因為目前職訓局在做的比較像是不同職總的職業訓練，可是身心障礙者做完職業訓練之後，不一定可以歸屬到某一個企業去，所以您希望企業可以跟職訓局合作，由企業直接告訴職訓局我這邊有職缺、需要什麼樣的人才。

洪：對，這個就像我們在經營社區會社區調查，相對的職訓局在培訓這些人才的時候可以問企業，這些身心障礙者可以放在哪個區塊讓他做哪種工作，職訓局再針對這些開一個特別班給身障者訓練，企業就比較願意接受，如果這個班可以辦得很成功的話，可能企業界就會搶著登記了。

瑜：是，我知道您這邊接的服務都比較偏向社會局的業務，比較不是勞工局的。

洪：對。

瑜：那您在經營社區的時候有沒有一些產業是身心障礙者適合的？對就業的部分有了解嗎？

洪：這個部分因為接觸的比較少，所以我也不敢提供太多意見，誤導了也不好。

瑜：是，所以可能您對身心障礙的就業接觸的比較少，主要是以社區服務、社區照顧這種據點式的服務為主，那會找一些企業單位合作嗎？

洪：企業合作也是我們一直想要努力的目標，大陸現在有在推由企業認養社區，這個部分可以是台灣未來的考量，他們的社區在做社會福利時所缺的不一定完全靠政府補助，還會結合企業，他們所謂的認養是指企業每年度清倉的時候把留在倉庫的商品進行義賣，然後義賣完的這筆錢會挹注到社區，社區就可以做更多的社

會福利，這種經營理念我覺得很不錯，訓練身障者學習技能也比正常人要花費更多的心力跟財力，但如果有企業認養，就可以把這部分提供給身心障礙者，這也是一種共生共存，像每年都只有一天企業志工日，這一天服務完了就沒了，如果把它改成永續的或每個月一天或每個禮拜一天，這種力量就會比較長久，不會說做做一個樣子而已。

瑜：了解，我知道有的企業志工是那一天去機構參訪，企業裡全部的人下去做服務。

洪：對，等於是一天過了就沒有了，我們需要的是長時間去經營的。

瑜：是，因為如果他們只有一天去參與的話，等於平常還是需要徵志工跟工作人員，但是志工服務應該是用永續長久的方式。

紅：對，這是我比較希望可以達到的，永續經營才是長遠的探討。

瑜：您對這附近的產業有了解嗎？像台中市東區這邊比較偏向工業區對不對？

洪：不過我們這邊都是小型企業，所以小企業要募款的話容易募到的是小額募款，但是大額挹注、長久的那種就比較困難。

瑜：所以您有針對這邊的企業做過募款嗎？

洪：沒有，都是他們自願的。像我們社區來講的話，社區一年的差額都在一兩百萬，就是靠這些愛心人士、小型企業的捐獻來填補這個區塊；如果像衣服、鞋子工廠到了年底有一些不良品滯銷，把它拿出來做愛心拍賣，將義賣的錢拿來挹注，我覺得會比較好一點。

瑜：那你們在服務上還有遇到其他困難嗎？比較需要社會局或是相關單位協助的部分。

洪：如果資料建立得很健全我們都會用轉介的，比如他必須居家服務我們轉介給居家服務的機構，需要金錢的人我們可以幫忙申請急案救助。其實像我們社區服務現在最怕的就是遇到邊緣戶。

瑜：就是政府補助領不到，但是他又需要這個幫助的人。

洪：對，其實真正需要幫助的是邊緣戶，否則像低收入戶每年政府都有固定補助給他們了。

瑜：但是有一些是有需要但是又申請不到的，像中低收的補助其實沒有很多。

洪：中低收只是有一些可以減免，真正的補助非常少。我們在做社區

服務常常講一句話：「希望急案救助是救急不救貧。」，「救貧」的部分交給政府去做，這些我們稱為邊緣戶的人，政府的基金沒有辦法挹注進來了，就由我們社會、社區的力量跟愛心來幫助他們解決一些問題。長期需要幫助的大部分都是有通過政府低收標準的就由政府來做，政府的評估沒有過的可以轉介到慈濟。

瑜：喔，也會跟慈濟合作。

洪：慈濟比較長期，像是這個家庭的生活費每個月可能最低需要一萬塊，慈濟就會每個月給你一萬塊，每半年、一年過了他們會做評估。

瑜：那他們的補助款同樣也會補助身心障礙者嗎？

洪：他們好像比較沒有。

瑜：所以身心障礙者還是以政府補助為主？

洪：對，慈濟這邊比較是助貧的，其他的好像比較少，因為我不是慈濟的人也沒辦法去了解他們在做的細節。

瑜：那目前在雙老社區據點服務的身障者比較少是接受慈濟服務的，大部分都是你們在服務嗎？

洪：大部分。

瑜：那他們會有就業上的需求嗎，還是沒有？因為雙老家庭應該會有年紀大的跟中齡、中高齡的，中年其實都還算是有就業能力，但他們是狀況比較不好沒辦法就業嗎？

洪：政府在雙老家庭的條件是父母都滿65歲了，然後小孩是滿35歲的身心障礙者，其他像瑪利亞也有庇護工場，所以社會在各個層面都有很多社福機構在做。

瑜：那目前接受你們服務的身心障礙者是屬於比較沒有工作能力的嗎？

洪：大部分都是沒有工作能力的。

瑜：所以他們算是依賴政府補助生活的。

洪：對，如果有工作能力的其實自己本身就可以脫離這方面了。

瑜：所以目前的服務對象比較難透過訓練的方式讓他們去庇護工廠或是小型作業所工作的？

洪：對，其實我們做的也等於是庇護工廠的一部份了，他送到我們這邊來，我們也是以庇護工場這一套教他們，只是沒有像庇護工場是整套、固定的，沒有那麼周全，但還是會訓練他們一些生活自

理的能力。以我們社區在經營的話我常講真正要落實要跟產業結合，其實我們社區也可以去經營產業，以最簡單的早餐店來講，早餐店除了可以賺錢回饋給社區之外，又可以提供一些就業機會給這些中高齡的、沒辦法固定去上班的人，到社區裡工作一方面有錢賺、一方面離家又比較近。

瑜：然後工時又比較彈性，他可能不需要上八小時的班，他只要上半天班，另外半天由別人來做，自己又可以賺一點薪水。

洪：對，我們的身心障礙者在早餐店就負責端盤子、洗碗。這也是我們理想的目標，因為這個牽涉到經費跟一些其他的問題需要去克服，但是實際上要落實的話應該是社區產業要結合這個區塊。

瑜：是。最後想問您有沒有針對身心障礙者就業可以推薦的專家或單位呢？

洪：讓我稍微想一下，如果有對象的話再來告訴你們。

瑜：好，那今天差不多這樣子就可以結束了，謝謝您。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A6 訪談文字稿

受訪者	鄭佳琪(以下簡稱鄭)
訪談時間	107年6月6日(星期三)08:30
訪談地點	台中特殊教育學校(台中市南屯區公益路2段296號)
受訪者簡介	現任：中華民國唐氏症基金會副主任
訪談者	王媄慧、吳培瑜(以下分別簡稱媄、瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共79分鐘，錄音檔案共108MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是107年6月6日上午8:30，訪談的人是鄭佳琪副主任，請副主任就您的經驗回答研究目的及訪談大綱。

鄭：好。我主要分享工作內容可以具體拆解那塊。

媄：可以可以。

鄭：其實像我們自己本身小作所是在做手工皂。因為步驟非常多，針對身心障礙者來講，必須把所有步驟都拆解非常細，每一個小步驟跟小分析都拆解之後，他們才會針對其中一個小步驟下去做完成。

媄：是。

鄭：從實務操作經驗裡面來看，我們把手工皂拆解成十六個步驟，由十到十五位學員來完成，每一個人大概負責一到兩個步驟，如果說有經過比較長時間的訓練或原本進來的時候認知能力就比較好的話，可以負責三、四個步驟。所以從工作拆解來講，第一，可以幫助他們更快的去融入我們的作業活動；第二，當他完成這個步驟的訓練跳到另一個步驟時，他或許不是按照順序性做下來而是跳著做，這對他們來講其實都是很大的進步；第三，雖然我們已經把所有的工作都拆解成小步驟，可是對一些功能比較不足的學員仍然需要花比較多的時間才能融會貫通，這時候我們會再拆解得更細部，然後這個更細的步驟就會放在他個人工作桌的旁邊，去提示他，讓他更知道這個步驟裡其實還可以怎麼做。

媄：是。

鄭：其實我們這兩、三年透過工作拆解的方式，他們都能夠參與安排

好的活動。我們的手工皂有點像工廠，每個步驟又可以分成好幾個生產線，這些生產線透過分工，這個做完之後輪到下一個，透過這樣的方式讓他們知道團隊合作的重要性。所以他們透過工作步驟、職務再分解和輔具的應用跟分工合作的概念，往往可以完成我們安排的活動。

媄：剛剛提到的輔具的應用可不可以多說一點？

鄭：舉例來說，肥皂有分冷凝皂跟熱熔皂，我們的手工皂是屬於熱熔皂，熱熔皂就是皂基的原物料不用自己做，我只要跟外面的工廠直接叫貨進來就好。工廠送來的貨一開始是長條狀，你不可能這整條都丟到熱水裡面煮，因為相對耗時多，甚至煮久了會影響皂基的品質。

媄：而且會危險。

鄭：對，所以我們把這整條切成小蘿蔔丁的形狀下去煮，受熱平均融得會比較快，品質也不容易受影響。對我們來說切成蘿蔔丁很簡單，但是對身心障礙者來說他沒有辦法理解什麼叫做「條切成丁」，因為生活經驗不足加上沒有這類接觸，所以這種時候我們會幫他做提示版，就是在一張白紙上面畫長方形來代表皂基，然後以一公分為距離在長方形上畫線。所以當他拿一整塊皂基來的時候直接放在板子上面跟著線切就好，這樣條會變成片；之後再換別的提示版，片會變成塊。他們只要透過這些東西就可以對這個動作有概念。

媄：是。

鄭：接著我們從皂到後面的步驟需要包膜，這個需要用到一些手部跟肢體的張力，因為整顆皂包到後面是要平滑、不能有皺褶的，平順之後再往背部收成一個圓形。

媄：對。

鄭：先以保鮮膜為例，保鮮膜有好幾款，有一款是在盒子旁邊有一把鋸齒刀或滑刀，直接沿著刀就可以撕保鮮膜，剛開始我們也有試過這款，可是市面上保鮮膜的刀子都很長，我們的皂模也才十五公分左右，所以撕下來的保鮮膜對我們來講太長了。後來想到的解決辦法是在小的塑膠籃中間加一雙衛生筷，把滾輪狀、中間是中空的保鮮膜套在衛生筷上，所以我只要把膜拉出來，用剪刀剪就好了，當然剪刀的拿法他們也要練習。我們第一代的包皂台是這樣來的，後來進步到真的有包皂台，就是在包皂台上面有滑刀可以刮過去。

媄：是。

鄭：這時候我們發現當你給他們的工具越來越先進，他們的工作速度會增快，同時完成的量也會增加。我覺得有時候身心障礙者會因為他先天的障礙而無法跨過一些障礙，可是透過老師的想像跟工具的應用，其實他們還是可以跟正常人一樣有參與活動的機會。

媄：對。

鄭：我們都希望輔具可以從生活中尋找，因為輔具都很貴，我們沒有錢再另外從福利中心採購，舉例還說，當初有一個代工組的學員，他有一點腦麻的症狀，所以手部動作非常不靈巧，手工皂有分內外盒，我們要在外盒的邊緣貼上雙面膠，因為那位學員的雙手操作起來很不順暢，沒有辦法把膠帶貼好，後來老師幫他想到一個方法，先幫他把外盒固定好，再請他撕膠帶黏在邊緣上；通常他們在對齊邊緣時會對不準，我們就會提供線讓他比對，又因為他們的手不可能像一般人可以快速的把膠帶壓平，所以老師又想別的方法讓他們可以利用工具去壓平。所以整個過程省力很多，不再像以前必須要靠手指的靈活去操作。

媄：是。

鄭：有工具後工作的速率和完成量都大大提升，對於他們來說只要透過一些簡單的工具或是平常看到的小物、文具用品，其實都可以做得很棒。

媄：這樣的障別有哪些呢？

鄭：我們以第一類跟唐氏症為主，不過現在在障礙類別上很多醫生會把唐氏症歸在第一類。目前二十個學員裡面，唐氏症有五個，第一類的有十幾個，另外還有兩、三個是多重；多重可能是第一類併第二類、第三類或第四類。

媄：他們障別不一樣但做的事情都一樣嗎？

鄭：一樣。

媄：就是分的步驟比較細而已。

鄭：對，還有看他是負責其中的哪一個部分。他的能力狀況是我們在分工作的考量之一，另一個最主要的是他的興趣，因為很多學員可能經過一年某一種步驟的訓練之後會跟你要求想要挑戰別的，像是包膜或修皂，因為包膜跟修皂需要更精細的動作去支持，他願意嘗試的時候我們就會讓他嘗試，當然這幾個步驟裡面有幾個是真的沒辦法讓每一個人都可以去挑戰跟嘗試的，包括秤重量。

媄：因為牽扯到數字嗎？

鄭：對，這個就很殘忍了。

瑜：秤重量的話是由工作人員下去做，還是由比較厲害的學員固定做這個？

鄭：我們小作所的精神是老師只支持你，當你需要我的時候可以問我，原則上我們不會插手。剛開始訓練學員的時候，老師會先帶大家操作，帶了幾次會給他們提示，在每一個秤皂的地方一定會有那種皂需要的皂基、克數等等的提示板，也會提供電子磅秤，當他把所有需要的皂基重量都秤好了之後，他只要說：「老師請檢查。」，老師只要把準備好的皂基再秤一次確認重量是否符合就可以了。

媄：所以還是有人可以碰數字？

鄭：有，可是真的不多，可能只有兩、三個而已。

媄：這樣他們會不會特別有優越感？

鄭：有，他們會知道自己比較特別，手工皂的步驟到最後要封箱，封箱前要進行品項檢查，這個我們也會特別挑出來，讓比較有數字概念的學員下去做。所以我們雖然分成很多步驟，可是真的有其中一、兩個步驟並不是人人都可以，並不是說多努力就可以克服。

媄：學員的年齡層蠻廣的耶。

鄭：這邊最小的十九歲，最大的二十五歲，所以平均年齡二十一歲。

瑜：都是以特教學校畢業為主嗎？

鄭：沒有，也有人是從社區過來的，他可能畢業很多年了但都待在家裡，因為我們開了這個所以他就來了，也有的是從別的單位轉過來的。

媄：待在家裡很多年的那位怎麼會突然在一個時間點願意出來？

鄭：因為家人很希望他們出來。

媄：那麼希望怎麼還會在家裡待這麼多年？

鄭：因為找不到地方去。

瑜：就是像有些人排機構排很多年都排不到。

鄭：對，就是排不到。

媄：可是這樣子機構要怎麼增加？人力、物力、設備等等。

鄭：機構不可能再增加，他就會依照原有的能力跟資源收適當的量，

只是看裡面的人有沒有來來去去。

瑜：就是看有沒有人出來，他就可以進去。

媄：可是現在勞工局、社會局合作的這個委託案就是想要營造一個共生社區，把信任的機構融合進去社區裡面，所以社區裡面有機構，也有一般的郵局、生活機能的店家，這樣子可以想像成機構會增加嗎？比如大里工業區？

鄭：我覺得依照目前台灣對身心障礙者的接受度，我們要推共生社區還有一段距離。我們帶他們出去社區適應的時候，真的都會有異樣的眼光，尤其是大企業、大集團會先帶頭。

媄：帶頭投以異樣的眼光嗎？

鄭：對。

媄：因為門面不好嗎？

鄭：對，舉例來說，去年我們去愛X大賣場，守衛就覺得我們這麼多批人、還是這種小孩，為什麼進去沒有跟他申請。

媄：進去還要申請？

瑜：買東西為什麼要申請？

鄭：對，我今天是消費者，這邊有三十幾個人，我們可以幫你創造多少錢，你竟然阻擋我進去購物。

媄：是。

鄭：第二個是在科博館的麥X勞，我們平常會錯開大家的用餐時間，因為我們自知速度慢，那天提前11點多就去那邊排隊點餐，那時候麥X勞客人非常多，可是他才開三台收銀台，我們的學員分別排在那三道，結果他們的店經理直接跟我們老師說：「你們點餐太慢了，你有看到今天很多人嗎？可不可以請你們去那一道重新排過？」。

媄：不友善。

鄭：對，他直接叫我們去那一道重新排，我們就會說為什麼要重新排，我們在這裡非常有秩序，也排很久了，終於輪到我們了，憑什麼要重新排？你會去叫一般正常小孩重新排嗎？

瑜：那有沒有投訴他們？

鄭：有，我直接打電話去投訴，然後他們那區的督導就打電話來，我說：「你們這麼大的一個集團竟然還會這樣，更何況我覺得你們真的是歧視。」。

媄：他怎麼回應？

鄭：他就說：「不好意思，真的不好意思，因為當天真的餐很多。」，但是餐很多你們自己要墊墊斤兩，有沒有辦法做這麼多的餐再去接這麼多的訂單，你不能把餐點多當藉口跟理由，因為那是你的事情，你得自己解決，今天你訂單接這麼多就應該要增加現場人力，不應該損失我的權益去成全你們或別人，他就一直道歉、道歉，只差沒跪下來，可是那對我們而言我覺得不算什麼。

媄：要再去一次看看嗎？

鄭：後來就不去了，我會覺得他們為什麼對我們的孩子這麼沒有包容，因為其實我們到一般的小吃店、一般店家，人家態度就很好，知道這些孩子是特別的，價格還會有優惠或是送東西，不知道為什麼台灣反而是大集團才會這樣。

瑜：眼中只有錢跟利益。

媄：可是他們也有進用身心障礙者，也有社會企業的形象，像麥當勞之家會去幫助別的小孩。

鄭：我也不知道，可能是財團裡面的一個奇葩吧。

瑜：可能那位店經理的經營理念就是以賺錢為目的，他要速度快、要賺錢。

鄭：我覺得好像不能以偏概全、認為整個集團就是不好，只能說一鍋粥裡面偏偏有這一顆大老鼠屎。

瑜：就是員工訓練的時候沒有強調友善包容。

鄭：對，可是麥當勞事件對我們唐氏症兒童來講已經是第二次了。之前還有一次是發生在高雄，我記得那個新聞鬧很大。

媄：我有看到新聞。

鄭：有，是一個唐氏症的妹妹要買麥當勞，結果她不知道該怎麼點餐所以在那裡站很久，也一樣是麥當勞的工作人員出來要他出去。這個新聞鬧很大。

媄：社會很抨擊。

鄭：對，我會覺得我們自己做身障服務也做滿多年了，友善的店家就非常友善，可是不友善的反而都是大集團。如果今天有一個團體可以讓他們在一個環境裡單純的生活、去學他們該學的技能，我覺得是不錯的，可是也要考慮在受保護的環境裡面他們會不會不知道現實社會真的有一些殘酷跟異樣的眼光？難免會擔心，現在

一般大學畢業生要找工作不是那麼容易，這個困難度會取決於個人，可能你會挑選工作；可是職場中是現實的，你挑工作對方也挑人才。

媄：對。

鄭：我覺得今天的環境裡我常常對服務使用者非常包容友愛，長期下來他們就會覺得這個態度是正常的，當有一天我把他推入職場，職場的老闆跟同事可以用這麼有愛和善的態度對他嗎？

媄：這真的需要整個社會的提升。

鄭：真的是整個社會要一起努力的，而不是單靠某一個集團、企業或社福單位下去喊話，真的要變成一股風氣，需要大家多一點耐心。

媄：如果共生社區選在大里工業區，那邊很多代工廠、電鍍廠、洗衣場等等，您覺得有沒有可能我們對他們機會教育或訓練課程，或是在媒合的過程當中讓他們知道可以進用身心障礙者，這個可行性有多高？

鄭：可能剛開始推的時候會非常難，因為有時候一般人常常會用異樣的眼光看身心障礙者，我覺得是因為不認識，不認識就不了解，不了解就不會想要去跟他互動。

媄：今天講的內容跟昨天洗旺的老闆娘講的非常相似，洗旺的老闆娘也是從不了解到了解再到覺得好用，所以是不是有可能用滾雪球的方式，像洗旺老闆娘和您去跟企業或老闆介紹可以試著進用身心障礙者，我們如果在大里工業區營造共生社區，讓每個店家去巡迴，有可能嗎？

鄭：其實有可能，而且你還可以從這些店家裡面去推種子店家。

媄：是。

鄭：由這些種子店家下去幫你推廠商，其實反而會比政府單位去講更有力。

媄：是，而且他們需要等待時間也需要訓練時間，如果這個時間是店家能夠接受的，這樣可能性又會更高。

鄭：對。

媄：手工皂會拿出去賣嗎？

鄭：會，義賣跟節慶檔期的時候會和我們的產品一起賣。

媄：全部賣光嗎？

鄭：我們每年會定一個量，一次四小時、六小時的義賣通常會抓一、

兩千塊手工皂下去賣。

媖：所以不是營利的角度？

鄭：不是。

媖：而是要讓他們在工作中獲得復健嗎？

鄭：應該說獲得參與的機會，讓他有一個機會可以完完全全去嘗試的機會，因為他們在生活中有太多的機會被剝奪。舉例來說，很多身心障礙者剛進來小作的時候，他選不出來中午要吃什麼便當，為什麼？因為在家裡的時候都是爸爸媽媽直接把便當買回來，他沒有選的權利；甚至到大賣場的時候，他只要坐著牛排就來了，因為早就被決定好了。所以他們其實很少有自己選擇想要什麼的機會，我們小作的服務就是一直在幫他們創造生活中各種經驗，只要有機會這些經驗才會累積，他才會知道在社區中要怎麼跟別人互動、怎麼在社區中過自己想要的生活。

媖：中午的便當事先決定今天訂這一家，然後讓他們選嗎？

鄭：連定哪一家也是他們決定，我們沒有權利。

媖：他們可以做到這種程度？

鄭：他們可以，其實都是他們決定要吃什麼，我們就跟著吃什麼。他們會挑，會知道哪一間廠商每次一定都會送紅茶，所以每次拿過便當就會說怎麼又是這一間。

媖：看到都已經知道是哪一家了。

鄭：對。

媖：手工皂的錢怎麼運用？

鄭：原則上我們這邊每個月都會收材料費三千塊，這三千塊裡面包含了整個作業活動裡需要的費用，我會用這些費用去進手工皂的原物料，之後製成成品再拿到各個通路跟行銷進行販售，販售進來的錢會撥給他們作獎勵金。

媖：他們每個月會拿到多少？

鄭：以今年來看會是五百塊左右，去年比較好，有七八百。

媖：所以等於家長每個月要負擔兩千塊？

鄭：對，兩千左右。

媖：裡面包括餐費嗎？

鄭：不包，餐費另計。然後因為我們是在特殊學校裡面所以比較有優

勢，會訂他們的團膳。

媄：是。

鄭：團膳一餐才四十五塊，一個禮拜的餐錢是一百八，星期二會讓他們每個人帶兩百塊，讓他們可以自由的選擇餐食。

媄：家長也要有固定的收入才有辦法照顧。

鄭：對。

媄：像這個地方就很棒，這裡地價這麼高又有一個這麼大的特殊學校，當初不知道是怎麼辦到的？

鄭：其實當初真的要謝謝社會局，是因為社會局的牽線，剛開始有先來跟學校接洽，也剛好那時候的校長對社福的推動非常有心，所以願意跟社會局、唐氏症和學校做三方跨領域的合作。

媄：這樣共生社區也看到了一線曙光。

鄭：像之前實輔處(實習輔導？)負責學生就業的推動，他們的畢業生已經有職場的職缺在等了，可是他們訓練的方式是教政那一套，有時候派出去的小孩可能不符合職場的需要，實輔處那邊會把名額給我們這邊的孩子。

瑜：所以小作所這邊有一些小孩表現還不錯你們會把他們推去就業。

鄭：對。

媄：推出去結果呢？

鄭：我們目前正在試，因為我們才成立兩年半，在去年12月開始跟勞工局合作，有先推一個孩子出去，他目前都在做職場體驗。

媄：是。

鄭：我們預計下半年開始開發各個企業的職種，目前在跟黑沃咖啡談，他們希望去那邊幫忙的孩子有一些咖啡常識，所以他們會先每個月固定來我們這邊一到兩次做咖啡體驗教學，先幫孩子把基本該有的知識跟技能培養起來，下半年再推出去到各個直營商店做職場體驗。

媄：那星巴克呢？

鄭：星巴克嫌我們小孩年紀太大，沒有工作經驗。

媄：可是它也是有用一些腦麻的對不對？

鄭：有。

媄：那是年紀比較小的嗎？

鄭：對。

瑜：年紀小跟年紀大有差嗎？

鄭：對我來講覺得沒差，可是對企業來講有差。我們自己在接觸身心障礙者，往往會知道他擁有30歲的外表，可是只有10歲的心靈，成熟的軀體裡面住著小孩，我們都知道，可是企業不知道。

媄：可是有的企業就是喜歡年輕的，像長榮航空都用應屆畢業生，因為他覺得有工作經驗的不好訓練。

鄭：對。

媄：可是對於差別待遇的想法又有點不太一樣。

鄭：這點我真的覺得又回到剛剛講的：因為不認識所以不了解。

媄：對。

鄭：就是因為不了解，所以沒有發現他們的特質跟優點。

媄：對。

鄭：所以他們就會用世俗的眼光去評斷，說我要用比較年輕的。

媄：還有門面，有時候覺得年輕就是美。

鄭：對。

媄：剛剛講到手工皂是要增加他們工作參與的機會，可是有精障的機構負責人，像同心圓，也是做手工皂、也是用獎勵金的制度，可是他們認為手工皂的進行過程中不用跟別人有互動，所以他們認為手工皂的工作量要降低，反而增加跟人互動的活動設計，比如買菜、坐公車、選菜、洗菜的過程；可是我剛剛又聽到您說會增加孩子的參與，但除了生產線的團隊之外，一個步驟接著一個步驟是不用跟別人有互動的。

鄭：應該這麼說，小作的服務裡一天就是在這裡待八小時，這八小時我們分成兩個時段，前面四個小時都在作業活動，有態度培養跟技藝訓練；後面四個小時都是做休閒農勘活動，這個活動會排非常多的主題討論讓他們有跟別人互動溝通、達成共識的訓練；再來我們有一些主題課程目的是希望他們可以表達自己的想法，知道該怎麼做選擇，還有為自己的決定負責，所以我們跟同心圓的模式不一樣，因為我們把他區別成前四小時培養上班時工作跟作業的工作態度，後四小時是休閒時的生活技能、和別人的社交。

媄：對。

鄭：所以人際社交會比較偏重在下半部。

媞：同心圓的負責人有提到一般的家長會擔心自己老了或過世之後這樣的孩子生活怎麼自理，所以會從買菜、煮菜開始訓練，以後不會餓肚子；這個部分可以用剛剛您講的內容來訓練，吃的部分就是利用選餐來訓練，我覺得方向有點不太一樣。

鄭：對，真的不一樣，應該說我們的學員普遍都比較年輕，現在他們的父母都還只是四、五十歲的壯年，還有在賺錢，所以很多的家長不會去動獎勵金，我們匯到郵局之後不會領出來用，獎勵金領得比較高的孩子一年下來其實可以有一萬五左右。

媞：那以後怎麼辦？

鄭：從去年開始我們慢慢有在教導家長一個觀念：不要讓孩子覺得你應該或一定要幫他做什麼，因為沒有「應該」跟「一定」，今天你自己想在這裡有額外的消費，錢要從自己的戶頭裡面拿出來，不可以從爸爸媽媽的口袋拿出來。我們為了培養他們有這樣的概念，也重新在幫家長灌輸新的觀念。

媞：是。

鄭：我們安排了自律旅遊的活動，自律旅遊就是他們可以自己選擇地點，終於在上半年有人提出來要去麗寶樂園，結果查出來當天麗寶樂園的活動我們必須含車資、午餐、門票，還有一些額外的保險開銷等等，他們自己提這次旅遊花費大概一千塊，可是你四月跟我提要去麗寶樂園，我不可能六月就帶你去，而且這一千塊要從哪裡來？

媞：對。

鄭：後來就跟他們慢慢討論，決定自律旅遊訂在去年十月，從四、五月開始提，到十、十一月才開始執行麗寶樂園的旅遊，我們就跟他們討論中間這半年要做什麼事情，他們說：「查路線、查公車、查麗寶裡面有什麼好玩的。」，我們就說：「真的只有查這些嗎？你覺得完成這些需要什麼東西？」，有幾個孩子就說：「錢。」，我說：「對，就是錢，那錢要怎麼來？」，他們就說要存錢，有的人一定會說跟爸爸媽媽拿就好了啊。可是我們那時候推了半年，一直跟家長說不可以拿錢給小孩，後來我們在每個孩子的置物櫃貼摩天輪，然後幫他設計十節車廂，這十節車廂原本是灰色的，他就每個月從獎勵金提一百塊出來，再請媽媽在聯絡簿上註明領一百塊，我們看到就會把車廂塗成彩色。

媞：是。

鄭：不過這樣存很慢，半年要存一千塊一定沒辦法，為了加速他們存

錢的速度，回家只要幫忙做家事就可以賺錢，所以聯絡簿就會開始寫洗澡的時候乖乖的沒有逃跑－50塊獎勵金、幫忙洗碗擦桌子－20塊獎勵金等等。到了後半段一定還是會有幾個人還沒存到錢，我們這邊的獎勵機制還有一個是點數兌換物品，我們就會在兌換櫃讓他靠平常的工作表現去除以幣值來兌換等值的價錢，到後來幾乎每個人的摩天輪都是彩色的。

媄：喔~

鄭：靠這半年去存錢，同時讓他們知道賺錢不容易，所以那半年我們發現他們還有一個非常大的成長，在每個禮拜二我們有社區適應活動，會讓他們自己選擇今天要去哪裡、要吃什麼，就有一個同學提出下禮拜的社區適應要吃鰻魚飯。

媄：哇。

鄭：然後就有一個非常勇敢的孩子跳出來說：「不行，鰻魚飯太貴了，我們現在要存自律旅遊的資金，摩天輪都還沒存夠就要吃鰻魚飯，不可以。」，要吃鰻魚飯的同學就被說服了。所以這個過程可以看出他們會自己互相討論，互相評量其中的利弊，同時達到團體的共識。

媄：是。

鄭：我們的服務理念就是希望可以透過很多的方式讓他們有機會參與跟討論，這樣他們才會知道自己可以決定什麼或是為自己的選擇負責。

媄：真的是不同的機構訓練的方向不太一樣，可是也都是要讓他們可以生活自主。

鄭：對，因為生活自主的方向太廣了。

媄：對。

鄭：它太廣了，所以大家會去選大眾的去做，他的服務方向跟我們在推的服務策略會不太一樣；可是其實大家的目的都是朝著自主跟自立的目標前進。

媄：台灣對身心障礙的態度落差很大，可是德國不管是不是身心障礙者，一般人的人權和尊重都相對的比亞洲地方高，但就是因為需要努力我們才會往這個方向做，不要因為有太多的困難就一直停在原處，台灣要進步就是要慢慢累積起來。

鄭：是。

媄：不過我們相較起來又比大陸好。

鄭：我們也比香港跟澳門好。

媄：這也是因為我們之前的累積。

鄭：對，我們也經過了一番爭取。

媄：我覺得你們的設計真的太感動了，因為矯正、設計的過程其實一般的孩子也需要。

鄭：真的需要。

媄：這樣就很回歸主流。

鄭：對，我剛畢業的時候待在精神專科醫院一年半，後來跳到機構待了七年，之後又來這裡接社區服務，剛開始做的時候我其實不瞭解這個跟機構有什麼不一樣，同樣都是在做身障啊，我當時認為它應該是機構的縮影，做了半年才發現不對，它有很多的觀念翻轉，第一個是你的觀念跟理念要轉，你的服務方式跟模式才會跟著轉。之後我花了一年半的時間去轉換家長們的想法，我在每半年辦一次的家長座談會上跟他們說：「各位爸爸媽媽們，你們要知道你們放手的程度越大，他們成長的空間就越大，所以他們成長跟進步的程度取決於你放手的程度。」。

媄：是。

鄭：你可以明顯看到同時進來的二十個孩子裡面有幾個在這半年內突飛猛進的成長，為什麼？老師在講話的時候，有的家長馬上說：「老師沒問題，你就訓練吧。」，全部交給我們老師的情況下，他的小孩在半年內就成長了；可是還在保守、保護的家長說：「不要啦，以前都沒有這樣，他沒賺多少沒關係啦。」這樣他的小孩就會進步得很慢。

媄：除了固定的訓練之外還可以怎麼做？

瑜：辦活動。

鄭：對。

媄：一日遊那種嗎？

鄭：除了一日遊之外，我們也常穿插一些小活動，剛開始有一、兩個家長說：「你們禮拜二都帶出去吃喝玩樂。」，我聽到真的很生氣，因為站在服務者的角度努力推行活動竟然被說是吃喝玩樂。

媄：而且我們是用意的。

鄭：對，我們是有意義的，不是真的帶他們去吃喝玩樂。當這個環境給身心障礙者足夠的安全感的時候，他就會喜歡來了，家長看到

的永遠都是孩子每天非常高興，不管颳風下雨就是要搭車來我們這裡，家長會覺得這裡有什麼魔力為什麼你堅持要來，我看你在這裡也沒有學到什麼。第一年我聽到家長說來這裡吃喝玩樂的時候，就決定：「好，我就來告訴你這裡是不是在吃喝玩樂，我要顛覆你原本的想像。」。

媄：是。

鄭：從今年開始我們決定讓社區適應變得更有意義，四月份的親子旅遊活動去飛牛牧場，每次決定推行活動我們都會先在家長團Line預告，這次的社區適應活動讓孩子針對印象深刻的活動寫心得或畫心得，孩子寫的感想我們會定期發布在FB，我們的行銷人員也會分享在各個新聞台，如果你寫的東西被我們挑中就可以獲得獎勵金。

媄：是。

鄭：那時候心得設定寫三百個字，有一個小孩真的很可愛，他寫：「4月28日...(中略)...有去做冰淇淋，還有看了很多動物，非常開心，三百字三百字三百字三百字.....」，他後面都寫「三百字」，最後湊成三百個字；另外一個孩子是回家寫的時候媽媽對他說：「你這樣寫不對。」，他就說：「老師說要自己寫，你不要跟我講。」。

媄：喔~

鄭：真的很有趣，我們想要讓他們知道辦活動是有目的的，心裡的感受是最深刻的，要怎麼把這份深刻的記憶轉化成文字或圖案？這對他們跟我們來講才是有意義的，同時也顛覆家長的想法－真的不是在吃喝玩樂，因為從他們口中在吃喝玩樂的社區適應中，孩子已經會結帳了、已經會看菜單點餐了，他不再是以前需要你幫忙把牛排切好端好放在他面前的小孩了。

媄：這是獲得了生活能力。

鄭：對，所以這個翻轉真的需要靠實際去體驗。

媄：那在這個社區你們有帶他去便利商店或哪裡嗎？

鄭：有，常常。

媄：有再遇到麥X勞那種待遇嗎？

鄭：沒有，Ikea在我們前面、家樂福在我們後面、附近也有九成九，他們都很友善。

媄：這個很代表性。

鄭：我覺得也有可能是特教學校在這邊十幾年所以他們都看慣了，所以我們進來之後他們也習以為常。

媄：所以共生社區一開始遇到的困難跟阻礙會慢慢的消退，因為最終會融合，只是需要一些時間。

鄭：真的要靠大家一起努力。

媄：這個地方的房價也沒有因此降低吧？

鄭：沒有，反而越來越貴。

媄：有的人擔心共生社區出現後會影響房價。

鄭：其實當初我們要來這邊的時候聽說大家都來抗爭。

媄：可是還是成功了。

鄭：我覺得可能是當初的執政者真的有霸氣。這五、六年台灣的社福單位慢慢引進企業的模式，把企業管理和營運的模式帶進來，能夠做到這樣我覺得要先有一個有權力的領導者。

媄：這個學校就是很好的一個證明。開始接觸共生社區後我們訪問的官員、機構和社工幾乎都會考慮到房價。

鄭：我覺得房價要看周遭有沒有社區或大眾運輸工具。

媄：這附近的建商都是非常知名的，又有社會顯達的人住這裡，房價怎麼會降？

鄭：對，而且旁邊都是公車路線。

媄：對，還有路平專案都以這裡優先。

鄭：每個人看的角度都不一樣。

媄：在這裡為這些孩子做的努力真的很讓人感動，家長又願意配合的話就會讓他們的人生再順遂一些。

鄭：真的可以感受到社會的溫暖。

媄：可是還是有人關在家裡。

鄭：很多。

媄：因為開缺也沒有那麼多，沒有地方讓他去。

鄭：對，我覺得跟民情也有很大的關係，之前我在北部工作，人家聽到機構有缺額就算是半夜也要來排隊;可是我來台中開站的時候招不到人耶，我們還要主動打電話問他們要不要送孩子來，可是大多數的人幾乎都說他在家裡乖乖地、不會亂跑。

媄：你們怎麼會有打電話的名單？

鄭：因為剛開始我們在開這個服務的時候就辦了兩、三次的招生說明會了。

媄：去哪裡招呢？

鄭：發公文給設置中心、勞工局、各個社福單位和特教學校，請他們協助把我們開張的公告發出去，跟家長說這裡開了一個小作所要辦招生說明會，然後就拿到名單了。

媄：這個基金會的創辦人也是很有理念。

鄭：就是很用心為這些小孩努力。

瑜：所以你們會收到一些設置中心的轉介嗎？

鄭：會，幾乎都是從ICF系統轉介過來的。

媄：可是名額有限。

鄭：對，就二十個名額。

媄：你們有訂定他們從這裡畢業的時間嗎？

鄭：沒有，因為我們服務的族群分兩類，第一類是他有能力又剛好有機會可以進入職場的，我們就把他推出去；第二類是他只要有固定的作息，知道要去哪裡，在這邊培養生活技能。一個是要朝工作努力，一個是要快樂的生活。

瑜：那通常屬於快樂生活的孩子一輩子都會在這裡囉？

鄭：對，當然我們也有不收個案的標準，第一是當他不喜歡來我們這裡了，這邊的工作跟活動沒辦法引起興趣的時候他就會退出了，再來就是他有一些精神的症狀出現，會打人、傷人的話我們這邊也不接受。

媄：剛剛有說到這邊的家長算中壯年，那有為了以後家長老了之後沒辦法照顧孩子而做準備嗎？

鄭：有，我們基金會有在推雙老家園。

媄：是。

鄭：雙老家園會回歸到機構式。

媄：是交給誰做？

鄭：我們有另外一批人員在做。整個基金會是做一條龍的服務，從零到死亡的服務，這樣才會有連貫。

媄：這樣沒有進入一條龍系統的家庭就自己看著辦囉？

鄭：對，我們一開始電話訪談的時候會問：「弟弟或妹妹會自己洗澡嗎？」，然後他會說：「會啦，以前都自己洗。」，「那現在呢？」，「現在有時候洗不乾淨啊，要幫他洗。」所以自理能力我們評不出來；再來會問：「大小便他自己會去嗎？」，「有時候忍太久會不小心尿出來，以前都可以自己去啦。」。我們也不知道所謂的「以前」是多久，所以我們就會問他什麼時候畢業的，媽媽說：「畢業兩、三年了，以前在學校老師叫他做什麼都可以做到，還可以幫忙種菜洗衣服。」，我們一評估就知道在家裡他退化的有多快。

媄：對。

鄭：我們這邊常常會接受班級的參觀，會跟家長宣導不要以為小孩在家裡乖乖的、沒有亂跑、沒有造成你的困擾就是好的，其實這樣才要緊張，因為台中特教訓練身心障礙者是業界有名的，訓練得很好之後如果沒有順利接軌到社政或勞政的話，只要半年就會退化，最明顯的在人際方面，一年之後生活自理能力也開始下降，加上長期沒有跟人互動，認知功能也會下降。

媄：恩。有錢的家庭可以留一筆錢給孩子，沒有錢的怎麼辦？就要公立機構接收。

鄭：對，政府單位要介入。

媄：我在醫院也有遇過父母七十幾歲開始生病了，他們要把四十幾歲的孩子送到公立機構，一樣要適應很久，簡單講每天就是關在機構。

鄭：這幾乎是每個身心障礙者後來都會擔心的，像我們這裡平均年齡二十出頭而已家長都要擔心。

媄：共生社區營造出來後家庭這個部分還是不能缺席。

鄭：對，我覺得對家長來講至少是一種放心，心裡的重擔可以放一半，因為至少孩子有一個安身立命之處；很多家長的恐懼都是來自於自己老了、走了之後孩子可以去哪裡，我覺得共生社區可以減輕他們對這一塊的擔憂。

媄：我們前一陣子訪問有聽到一位四十幾歲獨居的智能障礙者，他沒有家人，都是自己採買、自己居住，工作的地方走路、坐車都可以到，而且用悠遊卡嗶卡上車的話就不用擔心算錢的問題了。這位智能障礙者因為生活複雜度沒有一般人那麼多、慾望消費的刺激也比較少，生活很單純，他有在系統裡面所以也有社工訪視。

鄭：那就好，這個很重要。

媖：的確是在工作中有工作價值感才會讓我們願意一直往前走。

鄭：對，我們才會有動力，不然在這種環境待久了很容易精力耗竭。

媖：而且這種工作的薪水也只是糊口溫飽，但是工作價值感會讓自己充滿動力，包括身心障礙者也是，他們得到了工作的意義感才會努力地往前走。

鄭：對，真的。我們到了發薪日會先在聯絡簿上貼薪資條，他們都超高興的，另外也慢慢把他們推到勞政的職場，我們自己有組成一支清潔工作隊，這支團隊就跟我們的協會合作打掃，他們只要出隊一次每個人都有一百塊，所以每個月每個人大概都可以領三四百塊的現金。

媖：因為他們重複性的動作可以做得很好。

鄭：對，老師也會去做檢查跟訓練，小小的金額對他們來說都是大大的肯定跟鼓勵，可能我們會覺得只有一百塊，可是對他們來講意義不一樣。

媖：最後想請問：如果營造一個共生社區，我們怎麼鼓勵家長帶孩子出來？以你們這邊的學生家長為例，他們是如何願意帶出來的？

鄭：我覺得一定要有參訪，你要讓其他家長親眼看到，而且大部分推行服務的時候要靠第一批的家長幫你口耳相傳，再邀請他們進來實際看看。我覺得這個效果真的比一般的單位跟工作人員去講有用多了。

媖：是。

鄭：他可以透過一些媒體去宣傳理念，因為共生社區的目標就是希望營造一個屬於他們自己的環境，除了安全以外也可以自主的決定生活模式跟生活步調，而如何推廣出去讓更多人知道也是很重要的，所以媒體的宣傳也真的有必要。

媖：還有執政者的霸氣跟果決。

鄭：對。

媖：今天謝謝您挪出時間，種子商店、參考模式、媒體的露出和政府的霸氣這四點是我前面參訪沒有聽到的，非常的寶貴。

鄭：希望對你們有幫助。

媖：還有什麼要補充的嗎？

鄭：這個模式很好，剛開始的過程真的很辛苦，希望你們可以堅持下

去，讓我們這些後面的人也可以跟著你們的步伐一直往前。

媄：謝謝。那您有沒有推薦誰或是哪個產業可以去訪？

鄭：社區家園，你們等一下要去訪瑪利亞對不對？

媄：對，瑪利亞的就服。

鄭：我覺得要訪社區家園，它是一個非常好的服務模式。

瑜：下禮拜會訪愛心家園的園長，他們有社區家園。

鄭：愛心家園不是做早療的嗎？

瑜：瑪利亞愛心家園的整個承辦的組長。

鄭：是哪一個主任？

瑜：園長叫怡君。

媄：不是社區家園嗎？

鄭：不是，因為社區家園是XX主任耶。你可以問園長：「其實瑪利亞也有在做社區家園的服務對不對？我們想要了解社區家園跟共生社區之間是不是有一些共同點，或是不一樣但也可以取經的地方，我們也想看看你們的服務模式。」

媄：好。

鄭：我覺得社區家園好，它真的可以當作共生社區的前身，其實工作人員在社區家園中的支持很少，而且重點是他連極重度的身心障礙者都可以收。

媄：這麼厲害。

鄭：他分很多家，所以我覺得社區家園可以去看看。

媄：好，謝謝。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A7 訪談文字稿

受訪者	鄧雪女(以下簡稱鄧)
訪談時間	107 年 6 月 6 日(星期三)14:30
訪談地點	台中市潭子區中山路二段 241 巷 7 號 6 樓
受訪者簡介	現任：台中市私立信望愛智能發展中心督導
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共 67 分鐘，錄音檔案共 92.8MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是 107 年 6 月 6 日 14:30，訪談的人是鄧雪女督導，請督導您分享有關研究目的及訪談大綱的經驗或想法。

鄧：其實依我們的經驗，現在縣外有承接市府的方案，也就是社區式的服務，在后里承接小型作業所，也承接沙鹿日照中心，當然我們知道社區式的服務就是在地化、社區化；沙鹿日照中心是 101 年成立的，到現在 5 年多，其實也算滿長的一段時間。

媄：是。

鄧：我們在經營社區這一塊其實滿辛苦的，覺得社區認識、社區接納這個部分其實要花很長的時間，現在已經 5 年多了還只是在社區認識、社區接納的階段，真正的社區融合我覺得還要再努力。比如說現在我們有結合到一些在地的資源，像社區發展協會給我們很大的支持，因為他們也會承接一些社區服務，社區發展協會辦理關懷據點服務，而支持關懷據點的長者需要志工隊的支持，比如說環保志工隊、家庭關懷志工隊，我們跟他們有了一些連結，也希望藉由他們的社工先認識我們的孩子；一般我們覺得選擇當社工的人是很熱心的，認識我們的孩子以後只要一有機會他們反而會幫忙介紹我們的孩子。

媄：是。

鄧：目前我覺得在這塊還是有做出一點成績，我們辦活動邀請志工們來協助，他們的態度變成主動：『只要我沒有事情，絕對都沒有問題』。比如說 6 月 13 號我們辦理『社區好鄰居包粽活動』，他們都義務來幫忙。

媄：『他們』是指誰？

鄧：社區關懷協會的志工，還有在地的一些鄰居。 我們那裡有一個鄰居~~、一個~~（店家），他也幫我們找了一些志工，那天大概會有十幾位志工來幫忙協助孩子包粽子。

媄：孩子都是幾歲到幾歲呀？

鄧：我們的孩子是 18 歲以上，沙鹿日照那裡有 16 個孩子，目前大概都落在二十幾歲居多。

媄：日間中心的孩子嗎？

鄧：沙鹿日照~~那邊~~的孩子。

媄：沙鹿那邊。

鄧：對，不是這裡。這裡是機構式的服務，我現在講的是社區式的服務，我們目前有兩個據點，一個是沙鹿日照，一個是后里小作所~~日照~~。我們接到的資源其實還不錯，像麥當勞，我們跟經理的關係也還可以，這次的活動贊助我們一大桶檸檬紅茶；還有在地的像家樂福和全聯，也給我們很大的支持，辦活動都很願意幫忙，也會到場。

媄：這幾間都有僱用身心障礙者嗎？

鄧：這一點說起來其實沒有，~~其實~~就像我剛剛講的，我們現在已經 5 年多了，目前的階段還在認識社區、社區接納；融合的部分我們希望孩子最好能直接在裡面學習甚至就業，這個目前還沒有辦法。尤其是日照的孩子跟小作所的孩子比起來能力沒有那麼好，所以在就業這部分其實很辛苦。現在日照那邊我們有做一些職~~企~~業陶冶的訓練，就是做手工皂跟手抄紙。那有提到說是不是有工作拆解，就我之前的經驗，我覺得工作拆解比較像職務再設計。

媄：對，很像。

鄧：對，可能我們要改變環境、設備、器具、輔具的協助，還要調整工作的方式、工作的流程，職務再設計這個部分我們一直都有在做。因為我們有做手工皂的學習，要知道每個孩子的特質跟優勢，我們會去做結構式的設計，並評估~~判斷~~是不是需要輔具去協助他們完成這件事情，這是我們一直都有執行的。

媄：這個委託案預計完成 30 位一對一的訪問，督導您是第 7 位，我們前面聽到的也是手工皂居多，或是食品包裝、飾品的拋光、袋子的修毛邊。這個委託案的研究目的有提到想要跳脫這些傳統產業，讓這樣的孩子能夠去接觸、拓展不一樣的產業，您覺得除了

手工皂和剛剛提到的工作之外還有沒有其他的呢？所以那些賣場進不去？

鄧：沙鹿日照那邊進不去這是事實，回歸到現在目前的階段就是這樣。像我剛剛講的，沙鹿那邊的孩子能力相對來講沒有那麼好，后里小作那邊的孩子能力就比較好。

媄：是。

鄧：我們那裡有一個餐廳提供餐飲服務。

媄：后里那邊嗎？

鄧：對，我們也提供焢窯服務。

媄：幫誰焢呀？

鄧：幫客人。我們提供餐飲服務，所以可以到小地瓜餐廳用餐，有套餐也可以訂窯，一個窯是 10 人份。

媄：是。

鄧：環境清潔也是訓練的一個目標之一，因為環境清潔離不了我們自身，不管以後居家還是在外面就業都是很基本的。另外我們會做一些訓練，跟一般應該會比較不一樣的是我們有分 3 個組，一個就是小地瓜餐廳的餐飲，他們主要是餐廳餐飲服務的外場、吧台的訓練；另外一組是餐飲二組，他們的角色定位是廚房助理，負責進行從一開始的挑菜、撿菜、洗菜、備餐這個部分，我們會利用很多視覺提示，他們就可以知道什麼東西沒有了要補、怎麼去歸位，連冰箱也貼了很多照片，我們有 5 個冰箱，這 5 個冰箱都有取名字，有時候孩子忘記老師說的是哪個冰箱，當老師說『在灰姑娘啊』，他們就會去灰姑娘找，然後看到圖片，一直是這樣子訓練的，我們的廚房到處都有貼照片。

媄：他們都是什麼障別？

鄧：我們這邊現在都是第一類。

媄：是。

鄧：對，現在已經都歸到第一類了，我們都是心智障礙類，包括自閉症、智能障礙這一類居多，唐氏症我們那邊目前沒有，如果有我們也是會收，只要是心智障礙我們都會收。

媄：是。

鄧：然後我們還有一組是活動組，就是我剛剛說到的焢窯服務，孩子要去學怎麼包食材，只要有客人進來，他們就會示範、帶著客人

包食材，然後帶著客人跑整個烤窯的流程，有一個孩子會解說，比如說整隻雞要放在窯的什麼地方、什麼食材要放哪裡、怎麼生火，這個部分就是孩子來協助。

媄：那餐廳是誰負責？比如說要這些孩子去做什麼事，總要有一個職涯的協助者。

鄧：我們都有教保員。

媄：教保員幾比幾呢？

鄧：1:6。小型作業所是 1:6。

媄：那麼那邊的小孩有多少呢？

鄧：那邊有 18 個孩子。

媄：所以有 3 位教保員？

鄧：對，這個就可能跟你剛剛講的會稍微不一樣。

媄：有盈利、盈收了。

鄧：我們一定有收費，可是你說賺錢這個其實是沒有的。

媄：因為成本嗎？

鄧：成本很高。

媄：像是餐廳的基金。

鄧：因為一般比如說其他的小作所可能就像你說的做一些烘焙、手工、剪線；我也不清楚，但是我自己覺得他們的人事成本一定比我們低，因為我們的餐飲服務勢必會有一個要去接洽訂位的角色，我們就有一個經理，另外我們佔地 1000 坪，提供 18 個孩子服務，所以成本是很高的。

媄：是。

鄧：我們有一個經理、廚房有教保員，他有廚師證照，~~可是~~他兼任廚師之外孩子還需要一些支持，所以我們還要配一個教保助理給他，然後烘窯服務不只有教保員一個人，我們還要再配一個田間工作人員。所以人力因應上我猜應該至少多了其他機構 4 個人。

媄：光人事費。而且 1000 坪的成本保養再加水電。

鄧：是，而且夏天到了，電費也滿高的。

媄：是，冷氣、用水。

鄧：對，冷氣，兩個月交了好幾萬，成本是很高的。

媄：這樣子盈餘可能就都拿去.....

鄧：都是負的，這是真的，一年負一百多，我不怕你知道，我們帳戶都是很公開的。

媄：所以是為了好好照顧這些孩子。

鄧：是，我們全部的人都配合專案組的活動去進行募款來支持這一塊，所以我們成本是非常高的。

媄：他們的家長呢？他們都怎麼來的？

鄧：你是指怎麼有這樣的個案或服務對象嗎？

媄：對。

鄧：主要的話是以前我們潭子的日間托育中心，其實這些孩子經過一些訓練以後我們覺得他們是有能力的，而且我們希望孩子走出機構、走入社區，一直以來我們都希望能達到這個目標，在地化、在地學習，孩子有能力以後還希望他們能獨立生活，這是很遠大的目標。

媄：對。

鄧：我們還是要努力，不是說孩子不可能，讓孩子在這邊受訓、有能力，但離他們到庇護工場就業其實還有一段距離。

媄：對。

鄧：因為放在日托中心又覺得有點可惜，沒有一個舞台給他，那怎麼辦？所以才會成立小作所，機構跟庇護工場中間的孩子就會在這裡做一些職業的陶冶。

媄：是。

鄧：其實我覺得我們有點符合你們說的職業拆解這個部分，我們這 3 個組的訓練內容就比較不一樣。

媄：是。

鄧：像廚房那一組的孩子甚至在學習後他自己就會要求要學煮菜，那老師就會利用我們在準備員工餐的時候，給孩子做一些訓練。孩子剛進來的時候當然會先做休閒活動跟喜好的評估，再試著安排孩子到哪一組，覺得他 OK、有符合的就會留下來；那如果他覺得自己不是那麼喜歡可以隨時再提出來，我們跟他再做討論，他可以再換一組。其實這 3 個組很小型化，說真的整個職務拆解到很大型像各個行業其實還不到、還不至於，可是我覺得我們也有一點相像。

媖：也就是說餐廳的這個部分還有手工皂，都有拆解的概念在裡面。

鄧：手工皂的部分比較少，因為現在的孩子能力不是那麼高，我是說「「沙發后花園」」這個部分就有這樣的概念在，因為 3 個組的訓練內容很不一樣，孩子可能一開始覺得他喜歡焢窯服務，適合在活動組，可是一段時間以後他覺得想到小地瓜餐廳去嘗試餐飲，那 OK，在半年後我們就把他換過來了，後來在出餐的過程他看人家在出餐、煮菜，他覺得菜看起來很好吃、想嘗試煮菜，結果他又換到廚房裡面去。

媖：這樣可以嗎？

鄧：可以，有 2 個孩子是 3 個組全都跑過了，最後就安定在廚房的那一組。當然我們所講的職務拆解是更多的、不是只有侷限在我們這 3 個組，可是我覺得已經稍微有一點東西在裡面。

媖：是。

鄧：說到社區裡面的共生這個部分，我覺得這當然是一個很好的目標。

媖：現在其實已經走到中間了，期初的審查會議在市政府，有勞工局跟社會局還有林佳龍市長夫人。

鄧：對，她一直在推這個計畫。

媖：對，她有去德國拍影片。

鄧：是，共生，對。

媖：可是德國的社區相當於台中市那麼大，我們的社區只是鄰、里。所以它(影片)的共生社區裡面有郵局、醫院、公司行號，還有他們住的地方，有障礙者跟非障礙者會互相協助，這個關係有點像鄰居，這一群鄰居可以互相生活、互相扶持，當然跟他的社會文化也有關係。

鄧：是。

媖：還有德國的整個條件都跟台灣不太一樣，市長夫人說台中市不知道有沒有可能也這樣做，但是台中市現在可能就烏日、霧峰、大里跟太平比較適合，那霧峰的話聽說比較沒落了。

鄧：霧峰，恩，好像是。

媖：大里有比較多傳統的產業，而且大里持續僱用身心障礙者的比例比較多。有的雇主僱用很久，從不認識他們到認識他們再到好用，像洗旺洗衣廠就是不用專業度、只要熟練度，所以他單一的動作做得好的話反而會超額進用，然後薪資就給的跟一般人一樣

是兩萬二。他們也有僱用非身心障礙者。

鄧：那很好，好棒喔!

媄：身心障礙者如果動作很好的話他就一直疊毛巾，一般人可能一個小時疊一、兩百條，那位身心障礙者一小時就疊六百條。

鄧：那也很厲害啊。

媄：對，所以老闆就非常滿意。

鄧：因為他這個部分是 OK 的。

媄：對，他們夫妻原本是從事電子業，但電子業也很辛苦，每天出門、回家都沒有看到太陽，所以他們想要自己創業；可是他們一開始也是先僱用一般人，到最後一般人也是有一般人的問題，比如說專業度，或是在等待機器烘乾的過程就沒有事做，可是身心障礙者被教導說做這個工作，所以他就會很努力、持續性很好。

鄧：其實我們孩子都很可愛，也都很有責任感；從最簡單的來看，有時候家長會說孩子一拿到聯絡簿回家後就一直盯著我，不簽名都不行。這就是他的責任感，他會覺得這是老師交代我的，現在到我的手上就是我的事、一定要把這件事情做好，明天看到老師我就可以做交代。

媄：而且他們很單純，我們訪談到現在也辦過一次焦點，發現幫助身心障礙者的方式有這麼多，比如日照、小作、庇護工場，還有社區家園。早上的訪談說到其實社區家園很像是共生社區的縮影。

鄧：是，我們也有一家。我們最早辦了兩家，後來有一家停掉了。

媄：現在還有在做嗎？我們也可以去訪問。

鄧：有，現在還在做。

媄：您可以再幫我們介紹嗎？

鄧：可以，可以訪問我們的負責人－麗卿督導，他也負責我們的豐原中心，他是豐原中心的主任。就像你說的，社區家園真的就像共生社區的概念，孩子就在社區裡面生活，孩子們也很棒，比如說不舒服的話不用教保員去支持也可以自己去看醫生，缺什麼東西兩個人作伴就去買了。

媄：是。勞工局現在有物色到霧峰兩百八十幾戶的眷村，眷村有可能可以把社區再造成共生社區，但問題是霧峰的工廠、公司行號沒有大里那麼多，我們現在訪到的都是大里，大里進用身心障礙者的比例偏多，而且接收度高。

鄧：我覺得社區共生這個部分還有一點是文化不同，像德國可能因為文化的關係大家接受度都很高，而我們這邊要看地方，有些時候一般人真的不太能接受我們的孩子。

媄：對呀。

鄧：這真的要努力。

媄：對，大里的公司行號多，可是霧峰有眷村，都是缺一。

鄧：是，像我們小作有一兩個孩子是有能力在外面就業，也曾經在一般的公司行號就業過，可是後來孩子居然都不願意去上班。

媄：發生了什麼事？

鄧：是一位男生和一位女生，說的比較難聽就是打死都不去，家長還得勸他去，因為畢竟可以在社區裡面獨立、上班、參與一般工廠的工作；後來他一直在家，家長覺得不適當，所以那時候就先安置在我們那邊，希望我們能鼓勵他，後來我們有詢問他，他說都會被同事罵，可能我們的孩子說話不是說得那麼清楚、動作不是那麼快。

媄：因為有時候稍微大聲他也覺得對方在罵他。

鄧：對，也有可能。

媄：或是沒有耐性也會覺得對方在罵他。

鄧：是，當然我們也知道我們的孩子可能有一些需要協助的地方，所以這個過程可能讓他就有不好的經驗~~執念~~、有挫折感，最後他不管怎麼說就是不願意去，很可惜。另外我覺得這個產業類別是傳統產業比較適合。

媄：可是如果能夠推這個方案的話市長夫人希望跳脫傳統的行業，像是藝術類。

鄧：是，像手作類其實可以，因為那些東西可以慢慢讓孩子去做一些創作，比如說木工，像台東救星教養院，我們是姐妹機構，他們是住宿型機構，有帶孩子做一些手作的木工品，很漂亮。

媄：有賣嗎？

鄧：有在賣，可是大部分都是 CP 腦性麻痺的孩子做的，所以產量非常少，也透過一些職務再設計，比如說怎麼利用輔具去協助他，因為 CP 孩子的動作能力沒那麼好，所以產量非常少。

媄：網頁看得到作品嗎？

鄧：你上救星教養院的網站應該查得到，他會做可以裝衛生紙的小娃

娃。

媄：這個哪裡買呀？

鄧：他們在台東有結合一個點，應該是台東市政府提供他們免費的場所去做一些展售。

媄：多少孩子在做木工？

鄧：做木工的孩子不多，因為這個也是要先訓練。

媄：誰教的？

鄧：任何一個都是教保員教的。

媄：哇，那教保員本身的穩定度也要很高。

鄧：對，穩定度也要很高，而且教保員要喜歡這個工作。

媄：對，而且孩子也認人。

媄：如果教保員對這個部份很有興趣，他的投入就會更多、會趕快去研究~~發~~，木材的材質、上色的顏料、配色要怎麼配，配出來的結果都完全不一樣。

媄：那為什麼現在手工皂風險這麼大？

鄧：因為它好操作。

媄：不是因為好賣？

鄧：好操作不見得好賣。我們沙鹿就是做手工皂，但不見得好賣，好操作是因為那東西不難做。

媄：所以不是營利？

鄧：要靠那個盈利不太可能。

媄：只是要活化他們的能力嗎？

鄧：對，當然我們會以他們自身的處理為重點，同時也讓孩子有一些技藝的陶冶，知道孩子的興趣在哪裡、可以從事哪方面的訓練，等於是一個職業探索。孩子透過這樣的訓練以後我們可以發現到孩子在哪個部分比較有能力，那麼以後有機會我們不見得再做手工皂，可能結合一些其他的領域，如果能結合到社區，店家可以提供一部份工作讓我們的孩子去參與，我覺得就是一個好的機會。

媄：是。

鄧：透過我們的職業陶冶可以知道孩子的能力在哪裡、強項在哪裡、

喜好在哪裡，也要跟他的興趣做結合才有意義，不是純粹訓練一個動作技巧。有些人問為什麼會一個安排技藝陶冶的部分？其實目的就在這裡，你不給孩子試你怎麼知道，如果有一天真的可以跟社區做連結了，他到底會什麼？

媄：是。

鄧：到那時候再來做就覺得有點趕鴨子上架。

媄：孩子們是住在社區家園裡面嗎？

鄧：他們住在裡面，目前那裡有 5 個孩子，其中 4 個孩子是白天就在潭子中心訓練，有 1 位在「沙發后花園」（小作所）。

媄：他們的原生家庭呢？

鄧：原生家庭這部分就比較有需要一些協助，有的可能是父母都過世了。

媄：他們幾歲呀？

鄧：二十幾歲、三十幾歲都有。我們一開始成立的時候有日間托育的家長，就~~有~~有這樣的需求，有的孩子的情緒問題非常大，大到只要在家裡的環境他就不行了。

媄：有點像大學生想要出去住。

鄧：對，一開始父母一直嘗試著要自己帶、我們的人力也一直進去協助，可是因為孩子從小就在這個環境長大，只要教保員一抽離、環境的刺激一出來，他就不行了，到最後已經影響到全家人的生活品質了。

媄：所以後來他就等於住宿了。

鄧：對，我們就請他在那邊住。

媄：住多久了？

鄧：他住兩年多了，有的更久。

媄：所以很成功欸。

鄧：對，我們都是有評估過，有特別需求的才能來，~~不是說你想來就可以來~~，因為我們是日托式的服務，目前還是希望能夠回歸到家庭。以社區居住來講，第一個是名額有限，第二個就是真正有需求的我們才提供，社區居住的最終目的也是希望孩子自己獨立居住。

媄：真正有需求是因為他的原生家庭沒有辦法提供照顧了？

鄧：對，大部分會以這樣的考量為主。

媄：那有可能這個共生社區裡面有好幾個社區家園密集，然後中間有穿插郵局、醫院、生活商圈等等嗎？這樣子就很接近影片中講的共生。

鄧：對、是。

媄：這樣子很需要物色有房子的地方吧？

鄧：對，有可以照顧的地方，因為那些孩子一定要住在那裡，要不然怎麼是像在社區。

媄：可是他工作可以離開那個地方？

鄧：就是選擇就近，如果說他有交通能力那自己去也OK。

媄：像是搭公車，不過不可能騎摩托車吧。

鄧：摩托車的話要看情形，因為孩子可能沒辦法拿到駕照。

媄：霧峰其實有工業區，只是他進用的密度沒有像大里那麼多。

鄧：其實我們都期待能獨立居住，這幾年成立社區式的服務就是希望孩子真的能回歸到社區裡面去生活。

媄：而且就算他原生家庭有功能，也是希望對不對？

鄧：對，因為父母會。

媄：只是父母放心不下，會想說是一天顧一天。

鄧：對，有些父母其實有自己的壓力在，我們也不能說你還有其他的兄弟姊妹會放心不下，畢竟是自己的孩子。

媄：甚至連一般的孩子也是啊。

鄧：都是，我們同事的孩子讀大學要去住宿了結果媽媽哭得唏哩嘩啦。

媄：而且還會擔心孩子要不要結婚，結婚了又要擔心孫子。

鄧：真的，我們的文化就是比較放不開，不像美國的孩子到了一定的年齡可能直接獨立出去。

媄：然後會一直代代相傳一句話『再怎麼大都是自己孩子，都會放不下』。

鄧：再怎麼大，我們都老了，孩子都四五十歲了，你還是放心不下，我們自己就會這樣。

媄：所以真的回到回歸主流的話，一般人也會這樣對孩子。

鄧：是，就是放不下。回到現實面，當孩子已經二、三十歲有的家長

發現自己身體上也越來越吃力。

媄：一般家庭也會有這個問題。

鄧：對，我們自己也是，這時候他才開始意識到不行了、他也會老，孩子以後要怎麼辦，從小甚麼事我都幫忙~~你~~做好好的，可是到後來家長五、六十歲的時候，發現到我真的好像做太多了，孩子真的甚麼事都不會做。

媄：那這五個呢？裡面有父母健在的時候就已經安排好的嗎？

鄧：沒有，都是父母已經離開了，後來他們有接受我們的服務，原本是哥哥照顧但畢竟他們有自己的家庭，而且這是一個長期性、需要去安排的過程，不是說就誰來照顧就好。後來她先來我們潭子中心報名，接受我們日間的服務，然後我們覺得她是有需求的，就建議她來住，所以她之後就住進來了。

媄：她現在的狀況是？

鄧：她現在還在住。她剛來的時候很瘦、牙齒不好，也沒辦法咬東西；並不是說家裡面照顧不好，因為本來各有各的生活，他們也有自己的家庭、孩子。剛來的時候我們就一直陪伴著他們，做一些職能設計讓她能得到更好的支持，也建議她去做假牙，現在她就可以吃得比較好，她的狀況就慢慢恢復到現在已經好很多了。

媄：她知道父母親的債？？請問你指的是..？嗎？

鄧：不知道，哥哥有些時候會給些協助。現在住在這裡，我們都覺得她改變很大，哥哥也都有看到她真的變漂亮了。

媄：好感動喔，教保員真的好偉大。

鄧：很辛苦，教保員都帶著她，我忘記這個孩子是看到人家參加喜宴，還是看到家裡面有喜事，她看到新娘子穿著那麼漂亮的禮服，就說她也好想穿漂亮的衣服，心裡一直有一個期待；可是我們就會很心疼，她應該不太會有這個機會，而且她講的是白紗不是禮服。上次有人捐一套禮服，我們還特地給她穿，請人家來拍沙龍照，可是禮服跟白紗不一樣呀。

媄：對，白紗是嫁人結婚的。

鄧：後來我們就去媒合一些資源、獅子會贊助我們一些經費，在沙發后~~後~~花園辦了一場婚紗秀，一共有30位，也就是15對，正式辦了一場婚紗秀，還有新秘幫他們化妝，他們都是穿很正式的白紗，因為她的頭髮很短~~長~~，新秘還幫她弄假髮、戴假睫毛，一般的新娘是什麼的規格，她就是什麼樣的規格。

媄：她幾歲了？

鄧：她應該有30幾歲了，不好意思，這個我不是很確定。

媄：那她是甚麼障別呀？

鄧：她應該也是智能障礙，現在都歸第一類。因為我們服務的是以心智障礙類為主。

媄：這樣住在這裡有零用錢嗎？

鄧：因為我們是接市府的方案，市府有補助房租、教保員，他們只要付他們自己的生活費，其他都不用付費，生活費就是買一些早餐、晚餐，午餐因為已經在機構吃所以就不用付費。

媄：是哥哥姊姊付嗎？

鄧：對，他們付錢的，可能要再問一下那邊的督導，有的家庭可能因為中低收入戶會有一些補助，是不是用這個來支付費用，那我們就不清楚，可是目前大部分是哥哥他們在處理。

媄：其實就是能幫一個是一個。

鄧：對。

媄：有的是家庭雖然有功能可是把他關在家裡。

鄧：對，很可惜。

媄：那這個是因為沒有家庭了。

鄧：對，像社區居住的孩子，尤其是這個。像早餐這件事，剛開始可能是教保員會準備早餐，後來他們就有提出想去買外面的早餐，就說『可以呀，這樣很好』，初期就是先這樣子進行，然後他們自己就拿生活費或零用錢到社區裡面吃早餐，看要吃蛋餅或是西式的。

媄：那順利嗎？

鄧：順利啊，一開始也是都要教保員的支持，現在都可以自己去了。

媄：那有沒有店家拒絕？

鄧：不會耶，我覺得真的就是要走出去，可能一開始他們會覺得我們的孩子怎麼不太一樣，這是事實，接觸久了以後他們也覺得這些孩子都非常容易滿足；之前有一陣子新聞上都是一些負面的報導，他們說『欸你會打別人嗎？』，真的有人直接說『你會打別人嗎？』，我們聽了就很心疼。

媄：可是一般人也會啊。

鄧：對，可是透過教保員的支持，加上他們也了解我們的孩子之後就不會這樣說了，甚至孩子錢帶得不夠，有時候店家就會請他，但是本來就是他們該付的錢，要讓他們學習到我不是一直在接受別人的幫助，我在社區中就是社區的一份子，~~我~~會跟他們說錢不夠沒關係，記下來、跟我們講，隔天就會請他再帶多一點的錢去把之前的付清，所以他們都很清楚。甚至之前有一個姐姐很可愛，她現在已經回家住了，因為她很喜歡吃，有時候沒辦法控制可能就會多點一份，一般我們吃一份就夠了，她會點兩份，教保員就跟店家說可能要麻煩他們提醒她一下，『注意自己的身體喔』、『這個吃一份就好』，社區的店家就變成一個自然支持者。

媄：對，那個店家一開始的接受度就很高了？

鄧：一開始的話其實都還好，也不至於排斥，剛開始他們會比較好奇，難免會看一下，其實我們也知道沒有惡意，他會覺得~~欸~~這個孩子怎麼不一樣，但久了就OK；可是我覺得這個也真的是看人，有的店家就不見得那麼客氣，我們也曾經遇過有的公車司機對我們孩子超不友善的。

媄：因為孩子動作比較慢？

鄧：對，就是這樣。

媄：司機又趕時間。

鄧：對，他趕時間，有一次陪孩子去搭公車，司機就跟教保員說『像你們這樣的孩子就不應該讓他們出來坐~~個~~公車，你看，要等那麼久~~想這麼多~~』，真的，教保聽了就很心疼。

媄：這樣子社會沒有進步。

鄧：對，真的是有這樣，有的公車司機會這樣，不過有的司機人很好，我們說『不好意思，我們的動作慢了一點，可能等我們一下』，他一直說『沒有關係，你們慢慢來』，所以真的是看人。

媄：對。剛剛聽到的社區家園是有需求的才會住在裡面，那如果說原生家庭有功能，也說服他們進來社區家園住，等於假日才回家看父母，平常住在這裡就像大學生住宿，這樣有可能嗎？

鄧：我覺得也可以欸。

媄：只要這個地方就是從社區家園一直複製、一直複製。

鄧：我們一開始都會覺得很困難所以就卻步在那裡，剛推行社區居住的時候有一些單位也說到底是要弄甚麼，可是我們現在做的也很不錯，當然我們的終點目標是孩子能獨立居住，這部分還是需要

再努力，可是真的是踏出去這一步了，孩子真的就在社區裡面生活。

媄：是。

鄧：甚至有一個孩子很可愛，他身體不舒服也不用跟老師講，因為他在這裡訓練，健保卡都帶在身上，所以就自己先跑去看完醫生才回家，那天教保員比較不放心，他心想都幾點了，這個孩子怎麼還沒有回到家，就打電話來這裡問，老師說他已經回去啦，教保員就很著急，然後就看到他慢慢走回來，問他怎麼了，他說『我去看醫生啊』，問他怎麼會去看醫生，他說『我不舒服啊』，你看，很棒吧，可以自己去看醫生。

媄：恩，所以可以想成大學生住宿，然後還有幾個不同的住宿的地方。

鄧：對，像我們的社區居住，假日孩子也是回到原生家庭。

媄：恩。

鄧：對，就像你講的那個概念，來這裡住宿、上班、訓練、念書，假日就要回家。

媄：是，這樣我們還要再訪社區家園的負責人。

鄧：好，我先跟他講一下。

媄：如果那個負責人不方便，社區家園的誰適合也可以？

鄧：教保員。

媄：可能讓我們詳細知道社區家園怎麼運作，這樣才能複製。

鄧：好，我先跟他講一下，看他覺得可不可以，如果他不行再問教保員可不可以，那我要怎麼跟妳連絡？

媄：Mail，我有您的mail。

鄧：有。

媄：我們有做一個通訊錄，我回去就發mail給您，您再回我。

鄧：好，我問問看再回你這樣子。

媄：除了社區家園，您還有沒有建議我們可以去訪哪個雇主？或是哪一個機構可能可以給共生社區甚麼建議？

鄧：那妳可以直接問麗卿，就是我們的主任，因為現在信望愛有十個據點，我們主管是有各個負責的部門，像我負責社區式的，就是日照跟小作所，那社區居住是我們豐原中心)的主任在負責，所以她會認識一些中部地區有承接這樣方案的人，她比較清楚。

媄：你們這邊有孩子到外面就業了嗎？

鄧：有一個。

媄：去哪種行業就業？

鄧：她本來是社區居住的孩子，現在已經回家住了，然後她現在是在公司的清潔業。

媄：外包的清潔工嗎？

鄧：她應該是屬於外包的。

媄：所以我們也沒辦法再聽到別的，因為多數都是清潔、手工皂為主。

鄧：對，清潔、手工皂，我知道有的單位會做一些包裝、貼標籤、食品包裝，我之前還有看過南部有做金紙一綑一捆的包裝。

媄：已經捆好了，把它包裝？但他不會數數啊。

鄧：他們藉由一些職務再設計、輔具，可能這個厚度塞滿了他就套起來，我之前有去參觀一個小作是做這個，比較特別，有的會做二手商店，孩子就負責做整理的工作跟販售。

媄：便利商店有沒有可能？

鄧：便利商店很少。

媄：百貨公司呢？或是在美食街收盤子呢？

鄧：很少，我們之前有孩子在麥當勞做清潔工作，大部分都是清潔工作。

媄：因為會很專注，可是有的家長就是想要跳脫清潔的工作。

鄧：真的機會不多。

媄：因為其實也要看能力。

鄧：是，我們孩子還有這些特質在，他們還是有優勢，有時也很固執，雇主真的要有很大的支持度，然後把工作做一些調整，我們才有辦法再接受其他類別的工作訓練。

媄：他要做沒有專業度、只有熟練度的東西。

鄧：是，我們的孩子就是這樣子。所以我剛剛有提到一些手作跟傳統產業，因為傳統產業的東西就是都要一步一步來，其實傳統產業跟手作也比較像，他的步驟都是拆解，所以這樣的方式會比較適合我們的孩子，他們比較需要有結構性的東西。

媄：那如果用『雙老概念』出發，讓他們跟老人一起生活呢？

鄧：我倒是覺得不錯，像現在在我們小作所服務的點前面大概兩百公尺就有一家養護中心，我們的孩子每兩個月就會到~~在~~那邊做一次志工服務，他們去是當志工，所有的活動都是我們孩子在帶，我們也有安排讀報，會剪一些報紙，然後一一拿去給爺爺奶奶們看，『我們今天找的這個新聞是從這個報紙剪下來的』，就會有親切感，然後我們會再把它掃描放大秀上去，連螢幕、投影機這些器材都是我們自己帶；我們會過濾新聞，找爺爺奶奶有興趣的，可能找比較溫馨的、懷舊的時事，然後把它秀出來，那些爺爺奶奶看不懂的話我們的孩子就會把新聞唸出來給他們聽。

媄：很厲害欸，會唸報紙很厲害。

鄧：在小作所的能力比較好會唸報紙，我們也會安排一些活動，讓他們進行，我們從旁邊協助他們，護理長說現在做甚麼動作，孩子就會幫忙拉手臂、動一動關節、做一些動作。

媄：所以這個共生社區裡面要有長者的養護中心。

鄧：我覺得不錯。

媄：然後又有社區家園，透過政府的力量把這些結合在一個區域裡面。

鄧：對，我覺得政府要提供一些支援，因為說真的回到現實面，經費還是很重要，這是事實，而且一開始一定要有很大的人力，孩子需要你去支持，就像我們社區家園一開始可能要協助很多，到後來他自己可以去用教材。

媄：對，孩子進去服務長者，都是互相幫忙、互相陪伴。

鄧：對，長者也很開心，他會把我們的孩子當成孫子，我們有一半的孩子會說台語。

媄：這麼厲害喔。

鄧：有的台語說得不好的孩子也很可愛，他知道要跟爺爺奶奶說台語，但是他自己不知道在說甚麼，我們也聽不懂，可是你就知道說孩子是有心的，其實他講不好，我們也聽不懂他在講甚麼，就很好笑。然後要回去的時候，爺爺奶奶說你明天還要來餒，孩子跟他們說好好好，我們老師就說你自己來喔，哈哈哈，就是開玩笑啦，你看其實長者也是非常開心的。

媄：那麼裡面還要有甚麼？學校要什麼樣的學校？

鄧：學校的話，我覺得小朋友的互動其實也很棒。

媄：小朋友跟誰的互動？

鄧：幼稚園。

媄：幼兒園跟誰的互動？

鄧：像我們有去幼兒園跟他們做一些互動。

媄：好棒喔，是哪裡的幼兒園？

鄧：也是泰安的，一樣在小作所那附近，都是在地化。

媄：是怎麼牽線的呢？

鄧：我們自己找的，因為就在我們社區裡面。

媄：這樣也需要幼兒園的園長支持。

鄧：對，我們就先找園長，碰巧那個園長就是我們早療服務有做回歸融合的方案時認識的。

媄：就是回歸主流沒有回歸教育的？

鄧：對，他有兩間，一間在社口、一間剛好在后里。我們孩子變成志工的角色，他不是純粹只是互動，因為我們會做手工皂，孩子就會進去教小朋友做手工皂。

媄：好棒喔。

鄧：對啊，我們會做槌染所以就帶他們去做槌染，現在我們有做一些志工服務，就會到泰安的舊火車站那邊，那邊不是一個景點嗎？

媄：對。

鄧：然後我們的孩子會去幫忙打掃社區活動中心的門口場地，因為平常沒人辦活動那邊都會很髒，我們孩子就去做清掃，我們也去掃過舊火車站，難免遊客中心會有人亂丟垃圾，我們孩子就去做一些打掃，那附近一些商家也有看到我們孩子，慢慢就熟悉了；其實孩子真的就是要走到社區裡面，我覺得要讓社區的民眾認識我們孩子就是真的要讓孩子出去。

媄：那邊有醫院嗎？

鄧：我們那邊沒有，這邊有診所，醫院的話可能就要跑遠一點，到慈濟那裡去。

媄：那怎麼跟他們結合？

鄧：我們的潭子中心跟慈濟醫院有一些結合，像我們平常午餐有做營養設計，我們的膳食委員會就會邀請醫院的營養師來給我們做建議。

媄：要錢嗎？

鄧：我們會給，可是他們都會回捐，有的就說不用。

媄：怎麼給？是醫院收錢，怎麼會給營養師？

鄧：有的時候他們會自己請假、自假來參加，來參與的費用有的他們都會回捐，不見得都會拿，甚至我們請慈濟醫院的營養師幫我們上衛教。

媄：那這些孩子有可能去醫院做志工嗎？

鄧：做甚麼樣的志工就要再研究。因為目前就我知道的以中部的來講，豐原醫院他們收的是精障，他們會做日間的；還有榮總也有，他們有精障，會打掃園區，一樣還是清潔。豐原比較特別的是他們會送病歷。

媄：有，我們早上的訪問有說到有孩子的家長問可不可以安排他的孩子送病歷。

鄧：對，豐原就是送病歷。

媄：可是他們的能力可以嗎？

鄧：精障是狀況好就OK，他如果控制得很好，在智能部分其實是比較OK的。

媄：他們是志工性質？

鄧：他們應該也不算是志工性質，這個要去問，可是據我了解應該比較像日間托顧，也是日間照顧。

媄：是，只是讓他安排一個活動。

鄧：是，我覺得應該是這樣，後續孩子穩定性夠了會不會正式聘用這個我就不清楚了。

媄：可是對他而言這也是一個復健。

鄧：是，不然我覺得任何一個人、不要分心智障礙類的、精障的，一般人整天關在家，這樣是不行的。

媄：沒錯，又回到人的本質。

鄧：甚至你可能連自我照顧都沒了。

媄：跟長者一樣，如果都關著沒有動也是一樣，退化得很快。

鄧：我們也是很心疼，長者好像最後都會送到養護中心，可是送過去當然各有優缺點，與家人表現這一塊就會有差，因為現在是雙薪家庭居多，照顧上真的非常困難，有時候我覺得在那邊也有好處，第一個能與同齡者互動，然後他們也會安排一些休閒活動，

有的單位就像我們進去與長者互動，其實就是給長者參與一些活動、接觸其他的人，我覺得他們的生活或許會比在家裡活潑一點吧。

媄：我這邊可以看到日間中心的課表嗎？因為我想要知道他們訓練哪一些。還是說我問社區家園比較符合？

鄧：對，你要問社區家園的負責人，家園比較符合。

媄：是。

鄧：我覺得我們社區家園做得還算不錯，我們的孩子運用社區運用得還可以。

媄：是。

鄧：當然到社區裡面就業這塊還沒有達到，可是他們在運用社區的資源比如說看醫生、買東西等等我覺得是有成效在的。

媄：其實現在少子化、高齡化，人口數一直在減少，可是這樣的孩子還在，如果他們可以在社區裡面流動，你看像跟長者互動也是一種貢獻。

鄧：對呀，很棒，你看到孩子去當志工的這個過程其實很棒，欸沛辰你認識嗎？

媄：沛辰我知道。

鄧：因為去年市府本來要評鑑社區式的服務，後來沒辦評鑑，改成巡迴輔導，因為去年有很多新承接的單位，其中很多是協會，因為新承接經驗比較沒有那麼夠，大家互相做一些分享，所以就換成巡迴輔導，這個也是幸福家庭協會那邊承接。

媄：因為協會有十幾個方案。

鄧：對， 那時候就是沛辰專員負責，第一次是安排看資料，第二次安排實際看我們的運作，剛好我們要去明依護理之家做志工，他也有一起去，那長者有人來看他就很高興，不管甚麼人來都一樣。

媄：我剛畢業的時候在老人醫院兩年八個月，有做老人日托、護理之家、慢性病治療，因為它是公辦民營，就是一條龍的服務，哪一個樓層是日間照顧，然後有兩個樓層是住院，上面兩個是護理之家。

鄧：現在光田醫院也是這樣，他這一棟就是什麼都有。

媄：對，現在都走一條龍了，因為對當事人跟他們的家庭而言，他對這個體系會很熟悉，就只是換不同的樓層。

鄧：對，可能現在只要日間照顧就好了，白天來參加活動，晚上就回去了，可是這勢必是一個過程，就像你講的資源全部在這裡，他也不用再特別找別的。

媄：對。

鄧：對環境熟悉、親切感也在，因為醫護人員大概就是這些人，社工也是這幾個。

媄：對，就跟小孩子是慢慢長大，可是他們是慢慢退化，就要去做轉換。

鄧：對，慢慢老，其實這樣的轉化對長者來說他們的適應期就會縮短。

媄：對，因為研究裡面也有說環境熟悉對他們是很重要的。

鄧：是好的，其實適應的情形是難免的，像我們自己也是，換一個工作、換一個社區自己就會焦慮，所以適應期縮短真的是很好的事情。

媄：又回到人的本質，只是我們一般人的調適能力稍微好一點。

鄧：對。

媄：還有智能好一點，不然其實一樣都要適應。

鄧：其實我覺得我們孩子很適合跟長者在一起，因為長者他們步調比較慢，我們孩子步調也慢，長者也希望有一些刺激，看到有人他們就很開心，任何一個人在開心的狀態對他是好事，也比較不會生病。

媄：對，這個錢買不到。

鄧：是，所以我覺得是非常適合的。

媄：服務這一行，都會有這種特質。

鄧：對，我覺得很棒，他們很歡迎我們去、孩子也很愛去，我們孩子也會搶著去讀報，『我要!這次換我讀報了』，老師說『好，可以』。

媄：可以再開發讀報之外的活動。

鄧：對，他也想表現，想在爺爺面前說『你看，我很厲害，我會念這個』。

媄：他會唱歌、跳舞嗎？

鄧：我們孩子也有開演場會，他說他想要上台表演兩、三首，他也不要多，說表演三首就好了，我說三首會不會太少，如果個人演唱會，三首太少嘛，幾分鐘就唱完了，他說『不用，這樣就夠了』，

我說『好，那就尊重你，這樣就夠了』，我又問『你要唱給誰聽？是我們同學跟老師聽就好了嗎？還是要邀請家長、好朋友來聽？』，他說『我要唱給爺爺奶奶聽』，我們演唱會就真的辦在那個明依護理之家，孩子也會特別裝扮，然後我們老師也很去做一些粉絲團的看板，像『我愛你』。

媄：恩，好有氣氛喔。

鄧：對，然後養護中心會請一些工作人員，他們也很嗨，唱的時候就在前面跳舞，帶著長者跳，我們也帶一些樂器，讓長者拿著。然後孩子也很可愛，都唱台語歌，因為原生家庭都很愛唱台語的，爺爺奶奶也愛聽台語的，過程真的很有趣，現在新的時下流行歌曲都很快，我們孩子反而較沒有辦法唱。

媄：是。

鄧：對，剛好他挑的都是台語歌，我們也協助他，偶爾他們會學時下流行歌曲，我們覺得OK啊，讓他學一首，其他的台語歌爺爺聽了有親切度、孰悉度，其實他們都不會排斥，我們在那裡辦了兩次，一次是一個孩子自己的、一次是兩個孩子合辦，剛好那一年他們都想唱歌，上個月我們還有一個孩子去那邊演奏烏克麗麗。

媄：那麼厲害。

鄧：對，他學了一年，我們就鼓勵他，他媽媽說『你要不要找個機會表演給我們聽？』，他就很靦腆說『好啦』，『那我們表演給同學聽好不好？』，他可能看人家在那邊開演唱會，就說『我表演給爺爺奶奶聽好了，一首就好了』，那天去的活動就穿插一個他的表演節目。

媄：我還要請問一個生活自理的問題，是問社區家園嗎？他們自己會洗自己的衣服嗎？

鄧：大部分的孩子應該都會，現在因為可以用洗衣機洗就都還好。

媄：就是一樣是重複性的動作教他，那晾衣服呢？

鄧：對，其實洗衣機的操作不難，當然一開始有些孩子還是要很多的協助。

媄：可是有的要刷的呢？

鄧：對，老師會教。

媄：肯做嗎？還是會有惰性？跟小孩一樣。

鄧：會，難免，有些時候他心情好就很OK，如果他今天情緒來了可

能就不想洗。

媄：會教他們煮菜嗎？

鄧：教，他們也會分值日生，值日生負責清掃公共區域，像是客廳、廁所、廚房，廚房應該比較少，因為只要那天煮完餐就一定要把廚房收拾乾淨。他們也輪流煮飯，煮飯一開始也不是說全部交給他們，因為菜不可能只有一樣，老師就會帶著他一起去買菜，有的可能需要到傳統市場才有辦法的，就是視情況給予協助，那孩子可能那天就負責煮一道菜。

媄：是，那我最後要請問如果在共生社區裡面有便利商辦或賣場，比如說全聯，有沒有可能讓他們在裡面工作？在裡面工作會做甚麼工作？比如說腦性麻痺的可能可以工作，他只是肢體不行，有可能做擺架之類的工作嗎？

鄧：腦性麻痺要擺架這樣是真的比較困難。

媄：這樣是哪個障別會比較合理？

鄧：心智障礙的孩子會比較OK。

媄：真的喔？

鄧：當然這個還是有一個程度的分別，輕度、中度、重度，當然我們的孩子普遍記性、動作不是那麼好，可是我覺得擺上架是比較OK的，因為上架這個工作一定是原來有部分東西在嘛，這個就是一種分類。

媄：這樣有可能說服全聯、家樂福讓這樣的孩子去做上架的工作嗎？

鄧：其實就是要訓練孩子，然後讓他們看到我們的孩子是可以的。

媄：因為其實我在訪的過程中，就輔員很少提到全聯、便利超商或超市中的上架工作，他們沒有媒合成功。

鄧：因為就像我講的，他們對我們的孩子還是不了解，沒有看到孩子的能力在哪裡，因為沒有看到所以不太願意直接嘗試。

媄：其實他們是可以的。

鄧：其實是可以，就像我們在沙發后花園（小作所）有一個公益商品區，那個區域就有一些擺設，其實有些東西是孩子在負責歸位；還有廚房也有一些工作是孩子在做的，包括餐具清洗完要放到大的烤箱，烤的時候也是要分區放，碗一定是固定放在這個地方、盤子一定要放這樣才有辦法放很多，不然隨便放空間反而更少。孩子有辦法歸類、疊得很整齊，然後餐具烘完以後要再拿出來，

比如說打蛋盆是放在工作台的下面，他還要把它擺整齊，這樣的動作跟上架是一樣的。

媄：可是如果全聯真的聘用他了，因為法令的關係他聘兩萬二，跟聘一般人的兩萬二，就會被比下去了。

鄧：對，這個就是問題，所以他們不願意聘請我們的孩子。我覺得薪資部分可以做一些討論，因為畢竟企業體是一個營業的單位，也要回到現實面，我們孩子工作的產能跟一般人不一樣，一樣是請兩萬二，一般人可能可以工作達到10分，可是我們的孩子只能做到5、6分，他們要去考量人力成本，所以這個也是他們不聘用的原因之一。

媄：除非法條修改。

鄧：對，像庇護工場廠的話他們是看產能，他們有幫孩子加勞健保，他們的薪資據我所了解，看孩子的表現有拿到五千多、四千多、三千多的，可能從這個方面去做思考，或是政府有辦法給他一些補助。

媄：政府可以就是用政策做調整來符合法規，可能開發一些企業體能夠有像庇護那樣的條件。

鄧：對，因為跟一般人去做同等的比較，我覺得真的比較困難，而且現在各行各業的經營度也很辛苦，他當然不會聘用我們的孩子，如果說用法條去協助，你聘用身心障礙者是依產能來給薪資，你也不能說低調給他一、兩千塊，如果有一套標準在那裡，我覺得他們的意願會比較高。

媄：對，你還有甚麼要補充的？

鄧：沒有，大概就是這樣，因為目前以我們操作過的經驗大概也是這樣，我相信別人大概也都差不多吧？

媄：就是看場域，大家這樣訪問下來分享的內容有互補。

鄧：是。

媄：的確也有重複的啦。

鄧：對，一般我們面臨到的問題應該都不會差別太大。

媄：是，其實就是孩子的能力、意願。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A8 訪談文字稿

受訪者	陳姿雲(以下簡稱雲)
訪談時間	107 年 6 月 11 日(星期一)14:00
訪談地點	台中市南區和昌街 135 號
受訪者簡介	現任：國際吾愛關懷協會理事長
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共 67 分鐘，錄音檔案共 92.2MB。

以下為訪談內容：

媄：今天是107年6月11號，訪談陳理事長。

雲：今天針對共生社區概念的探討，台中市的身心障礙者多元的發展，我們初期只是一個社區關懷據點，然後在這個區塊我們有做一個傳統這個技能訓練，也算是一個活動，慢慢培養她的興趣，那現場可以看到這一位聾友，她是從不會車縫到她現在已經會做一個產品了，而且還算是蠻細緻的一個產品，她已經學了兩年了，對她來講她非常的有自信，她原本因為她以前工廠倒閉了，現在也沒有工作，她有工作能力卻沒有工作機會，那這個工作機會就看有沒有人願意給，所以她跟她先生兩個都是聾友，所以也都沒有工作，也都在家裡面做一些回收。

媄：她的產品是有販賣嗎？

雲：她的產品我們現在正在用協會的粉絲團，想要準備上粉絲團去做一個展示然後販賣，甚至我們七月份參加了一個也是身心障礙的義賣，還有盧秀燕立委每年舉辦的母親節義賣活動，我們也都會做義賣，我們會特別用一個義賣攤子給他們，讓他們自己去義賣自己的產品。

媄：義賣出來的所得會如何運用？

雲：他們個人產品義賣的所得，會讓他們自己拿去，其他攤位的費用，還有活動場地的捐獻是由協會來捐獻，另外再去募集一些產品，在把義賣所得捐出去。

媄：這樣他那個義賣不是說每個月都會有一場。

雲：目前沒有，目前我們沒有辦法做到這點，除了他們自己能夠去學

習之外，我也訓練他們能夠施比受更有福，因為他們從小就是因為生病的關係造成聽力的障礙，所以從小可能會受到一些補助，現在也是受到一些補助，那你也知道身心障礙者拿補助會拿得很習慣，那她們也很希望可以去幫助比他們更困苦的人，但是他們機會比較少。

媄：拿補助意思是說身心障礙者的生活津貼？

雲：對阿，像生活津貼，一些些津貼啦，他們就會覺得拿，我也希望他們協助他們的族群，因為以她們的族群，因為每一個身心障礙者都有他們的族群，以他們的族群去協助更困苦的族群，像有時候他們還會介紹到她曾經認識在東勢山上獨居的人，我們可能每個月撥個電話問候一下，比如說物資的部分，有時候送到山上去。

媄：獨居那位也是聾友？

雲：對，也都是聾友，

媄：這樣他們怎麼會認識？

雲：他們的族群就是會這樣，會一個接一個。

媄：喔~像滾雪球。

雲：對，像滾雪球一樣，協會會成立也是像滾雪球一樣，以前是因為剛好認識到，協助一對聾啞夫婦他們到潭子工業區上班，為了想要處理一些事務，到了台中，剛好在我的事務所碰到面，碰到面就是說想要請我協助，初期我們對聾啞人士的看法是那種，就是小偷的集團，印象一定都是這樣，那是我那時候個人的偏見，但是後來真正協助他們又發現說確實他們不講話以後就算了，但是你等到要溝通的時候就變成很大的問題，所以我就想到說想去學手語，慢慢的就是在學手語又碰到她們一對夫婦，那對夫婦看到我了以後就又對他們的聾友傳播說會認識我是因為怎麼樣的情況，因為這樣的關係所以他們這些聾友就會說這個人是可信賴的，因為他們聾友常常被騙，因為溝通的問題然後還有就是聽不到對方的語言的這種意思，所以常常會誤會意思，也常常會就是說因為別人這樣有一些事情會隱瞞，所以常常會受騙，所以他們對陌生人的認識都是會有一點距離的。

媄：剛剛您提到事務所，是什麼事務所？

雲：八年前我是在市議員的辦公室當秘書，後來才因為人越來越多的情況之下，後來才跟一位翻譯員，剛好就想說我們來組成一個協會，有一個據點讓他們能夠常常過來。

媄：所以您剛剛提到的說，那個時間順序的話是聾友東勢獨居，那個都是現在，潭子工業區那時候是八年前？所以那現在協會有多少會員？

雲：現在協會目前的會員大概有50個左右，40幾個50幾個左右。

媄：那個共生社區在德國就是附近有學校、養老院，身心障礙者跟非身心障礙者住在一起，有點像宿舍這樣子，他們就是白天去那附近工作，晚上就回來，所以是身心障礙者跟非身心障礙者是鄰居，會互相照顧，變成是台中市也有一些據點，像工業區大里阿，太平還有霧峰，市政府想要用眷村來營造這樣的共生社區。那有些身心障礙者是孤兒，或者是家裡有失功能，可能父親或母親坐牢，那沒辦法照顧她，障別也很多種，只要他有行動能力，不是躺床的，他就可以住在那裡，現在台灣有社區家園社區家園就是身心障礙者白天去工作晚上就回去家園住宿，就像大學生住宿一樣，所以那邊的社工或教保員是下午一點上班上到晚上，他們回來然後安頓好了就可以離開，有的是晚班制，就是下午跟晚上會有人輪班，這樣的社區類似社區家園就是共生社區的縮影，現在就在想有沒有可能是我們台中可以學的，營造這樣的社區，理事長你這邊的經驗都是聽障的聾友，那些聾友友可能住在共生社區裡面嗎？看來她都聽不到，他們會有意願嗎？當然每個人都是喜歡住在自己家裡，有的家長會願意栽培他們獨立生活，就有點像大學生先去住宿，然後獨立自己生活，以後為自己的獨立生活做準備。

雲：因為我這邊的年紀區塊大概45歲以上比較多，你如果這樣的話就是說我們現在在這個區塊就是老人，你說的共生除非是說我的會員也都是中老年齡比較多，當然如果說在這個共生社區的區塊有一份工作給他們做，然後他們是非常願意的。

媄：所以也許就是可以畫區域，像台中市有那麼多區，那跨一個區說有工作的，例如說有互動又可以覺得自己是有功能的，不會說一直靠別人的補助，有一天原生家庭照顧他們的人會離開，然後也會比較放心說他們可以獨立生活。

雲：這是他們現在最希望的阿，因為你看他們現在幾乎每天把這邊當成他們的辦公室。

媄：這樣她住的地方是？

雲：潭子。

媄：潭子她這樣怎麼來？

雲：有時候下雨天的話就開車，平常的話就騎摩托車。

媄：所以他們用補助可以支應這些交通費。

雲：我會補助他們的那個車馬費。

媄：理事長個人的經費來源呢？

雲：我個人付阿，我們協會說老實話，我們這種小型會經費並不多。

媄：這樣你自己的經費來源呢？

雲：我自己有事業在做啊，其實就補助她這種車馬費其實並不多，一個月五百塊錢，並不多，夫妻倆一人五百塊加起來一千塊嘛！就是他們真的是把這裡當成是自己的一個環境，他們覺得說我每天都來，甚至有時候有一些補助像有物資補助我都讓他們帶回去，那有一些義賣活動的義賣收入我都讓他們自己收。

媄：那樓下有一位社工，那也是你自己掏腰包嗎？

雲：樓下那個不是，那個社工是厚植人力的專案，他是由社會局的專案進來的，他也是身心障礙者。

媄：那我看不出來耶。

雲：他也是身心障礙這者。

媄：可以知道他是什麼障別嗎？

雲：他是因為腎臟移植，他這個年輕人因為吃抗生藥物的關係，他的手會抖，隨時有時候要常常回診，他也是學校剛畢業，那我問過他，因為他的這種狀況，幾乎沒有人會聘用。

媄：這樣你怎麼會找到他？

雲：我是因為透過104來應徵這個學生的，應徵以後就是有4位，後來看到她，因為他很老實講我是身心障礙者，我因為腎臟移植，所以我終身就這樣了，所以他拍照的時候，手就不穩，後來我就覺得說他還年輕，我就說那時候督導陪著我面試，我跟督導說我就用這個年輕人，不管他會在這個區塊多久，我也鼓勵他去考社工師，我相信他的能力是可以培養的，這麼年輕應該有更廣大的路要走。

媄：那時候來應徵的只有他一個是身心障礙者？

雲：對，只有他一個身心障礙者，都是大學畢業，有的是英文系阿，什麼系的，所以我覺得說，因為其他人的機會會比他更多。

媄：我看坐在他對面那位先生是？

雲：他是她的先生，都是聾啞人士。

媄：他們有孩子嗎？

雲：有阿，都大了，他的小孩子都正常的。

媄：我以前在醫院工作八年多，是有聾友，她先生是正常，是發燒導致聽力受損，後來她生的孩子都很正常，可是她在照顧孩子的過程中很辛苦，像他們家都用閃燈。

雲：所以說他們要去就職是不容易，為什麼？他們要去一家公司就職，他們這個公司就要有一些改變了，必須要做一些聽障者需要的設備，所以有的老闆並不希望花這些精神在這裡，而且他們所學習的是用視覺的所學習，你用講的，甚至用寫的他們也不見得理解你的意思，就是像每一個動作怎麼摺怎麼弄，都是要一個動作一個動作做給他們看，你這個動作做好了以後，他必須要學習你的動作再做一次，是用這樣子學習，所以他們可能比一班正常的學習速度會比較慢三倍。

媄：這樣他們原先是誰教他的？

雲：我們請那個甲級的服裝設計師來教。

媄：這樣教多久？

雲：我們就是透過協會的身心障礙據點計畫有一些經費，每一個月都有兩堂課，就請老師來教，那一個月教這麼一次，然後讓他每天過來，我就買了這個縫紉機，需要來學習的願意來學習的，縫紉機就在這邊用。

媄：都是你自己買的，好感人！那房子呢？

雲：房子是人家半捐助的，一個月六千塊。

媄：這樣算便宜的。

雲：然後所有電燈設備，因為老房子了，房東把所有的管路都換新的，冷氣也是房東買的。

媄：所以他也願意贊助就是了，那六千塊的租金也是你付喔？

雲：對。

媄：而且你願意貢獻在這裡。

雲：目前沒有經費，說老實話。

媄：跟他同一批的人有誰？

雲：我們昨天有活動，同一人她們有一些人是在工廠就是那個代工，

做那個車縫的內衣，有一個70歲了，那有一個是40、50歲都是聾友，那我們樓下這位先生， 阿她會修理一些電器，阿所以我們這邊就是準備安排一個電器醫生，如果左右鄰居有什麼電器壞掉了，他能修的就先幫你修一修，先幫你診斷。

媄：聽起來是找事情給他們做，不是說讓他們有領月薪的機會。

雲；我們希望他們有領月薪的機會，但是也要有地方讓他們可以去。

媄：我知道百貨公司有裁縫單位。

雲：可是有的不見得願意，因為你知道為什麼嗎？溝通上的問題，需要付出比較多的心血，現在的老闆不太願意，我們嘗試過，而且年紀太大，都60幾了

媄：而且又要求速度。

雲：是，而且我們現在有一個聾友他是會油漆，而且他是鐘點工的，有時候是他認識的一些老闆，有一些也做了很久，他會要他去做，就有時候有工作有時候沒工作，像上一次我就安排工作給他，也是臨時的，像家裡面要粉刷，就讓他去粉刷。

媄：等於是打零工。

雲：因為人家家裡面都還有東西，那所以要人家搬，那需要兩個人，就是一邊搬一邊油漆，像這種東西很少人做，很少那種工人願意做，因為太囉嗦了，裡面東西搬了在粉刷搬了在粉刷，這種東西比較辛苦的工作現在的師傅很多也都不願意做。

媄：像他上工的部分，會有保險嗎？

雲：有阿，他上工都有保險。

媄：誰幫他保？

雲：我都跟他保團體意外險，一切都我這邊保。

媄：是保幾天幾天的那種嗎？

雲：不是，我是保一整年的。那是因為這樣子的，我主要不是社工個區塊的人，所以我對於像申請經費的這種比較不會，所以我一般來講就是，也比較不懂啦，所以我能夠申請到的就只有這種社區據點的，那還要辦活動，那其他的可能就比較不會，就很少去，就乾脆自己去付錢，自己支出，我真的希望想找一個能夠幫我們安排，類似像管理員，比較有經驗的管理員，能夠幫我們管理這樣的區塊，因為我現在作已經有一定的基礎了，我現在也就是說國內的企業會做一些合作，我曾經跑過幾個企業體，說要用聾人

他們不是說不用，而是說有的年紀太大，他們也不願意有這樣的風險，在來就是說用聾人很多東西他們要添加一些設備，他們也不太願意(說實話)，那我也介紹過一些比較年輕的聾友，他們有的也不見得適合做，像做日式料理的，你看像那些年輕人就希望在那個前台，可是前台你要跟客戶溝通你要切東西，說實話你聽不見人家再說什麼，所以你常常會埋在自己的一個環境，所以對老闆來講也不太願意讓你在前台，所以這樣的工作他也不太會長久。

媄：所以五十個幾乎都四十五歲以上耶。

雲：幾乎都差不多。

媄：可是像晶圓廠就很多聽障的朋友，代工的晶圓廠，電子業的。

雲：那電子業是沒錯，他們是從以前像潭子那邊也很多，但很多也都已經退休了。

媄：這五十位有的在電子業裡面做過嗎？

雲：並不是全部都是在潭子，他們分布很遠，有的在清水、豐原、潭子、東勢，都分布在各地，那有的年紀大的你說他要重投開始做，也不太適合，除非他以前做過。

媄：你覺得它除了這個裁縫，他還有什麼可以做？

雲：本來原本說想要培訓丙級的烹飪，後來發現對她來說並不適合，對她來講壓力太大，那所以想說街頭藝人或許還可以，跑文創的，可以考創作，她的包包創作，樓下有很多她的東西，

媄：哪個街頭藝人也有一個類別，因為我幾乎看到都是有活動的。

雲：對，文創的，是有活動的

媄：有，身心障礙者的就業要跳脫傳統行業，所以藝術、木工、香草茶

雲：所以像我今年下半年所做的一些東西都有很多次他們很多創意的，像昨天我們上課上這一種，這也是街頭藝人的老師，然後就教你怎麼使用這樣的一個作品，當然我們現在就是說一般地我們看這樣很漂亮，但是我們還有一些故事可以講，譬如說這是去招財、擋煞，我們就會跟客人這樣講這個東西是可以擋煞的，然後又可以招財，然後你放在電腦旁邊他本身的涵氧量又是整個植物裡面含氧量最高的，可以當作百分之八十，那一般來講好像又不貴

媄：這是什麼植物？

雲：這是昨天我們有上課。

媄：它會越來越大嗎？

雲：不會耶，它就是小小的。

媄：要澆水嗎？

雲：要，三天澆一次。

媄：沒有曬太陽也是可以的？

雲：可以啊，(查手機app)那是虎尾蘭啦！

媄：這樣一個賣多少啊？

雲：大概兩百塊左右。

媄：這是誰做的？

雲：這是老師教我們做的，昨天我們有上課，這是我們據點有補助的，公益彩券裡面的補助方案。

媄：是誰去申請的？

雲：我去申請的，我光這也是搞了很久，我完全不會寫企劃書，然後就勉強讓你過，就開始再從重新修飾。我為什麼說要找人家幫忙，因為我申請經費不容易，我不太會申請，那我就必須去工作，我好不容易申請一個厚植人力，就請了弟弟，我跟他講厚植人力這個你明年還必須要再申請一個人，你如果有考上社工師，你就去暫社工師的位置，自己提升自己。

媄：現在有街頭藝人或文創嗎？

雲：現在沒有，所以現在我們要協助們就是說看去考那個街頭藝人，因為我們也要去了解那個街頭藝人怎麼考試的，才要去。

媄：他沒有年紀限制嗎？

雲：好像有。

媄：所以就只好做這些。

雲：沒有，就是做好再去賣，你如果說街頭藝人的證書，像草悟道那邊排的還是免費的。

媄：有，那邊很多畫畫的，還有手工藝。這樣還有什麼行業可以開發給他們做。他們有上過聾啞學校嗎？

雲：有。他們有上過，她們從小學就是聾啞學校的。

媄：他們上到高中嗎？有的國中，像他們那個年代到國中，有的跟我

年紀大概差不多的大概五十幾歲快六十歲的，有上到高中，他們下一代的就有上到大學。上到大學他們都是從事什麼行業？

雲：他們都是電腦阿，我記得上次輔導他們的他們在市政府樓下的餐廳做洗碗筷的。

媄：因為那個有定額進用？

雲：對，因為我現在在中國有輔導企業裡有意願的聾啞人士或年輕人過去就業、創業。

媄：這樣住怎麼辦？

雲：他們有宿舍。

媄：原生家庭的家人呢？

雲：就我現在說的這個區塊他們都還OK，能讓他獨立是最好的，真的成功獨立的人士也就那幾個，像這個包包就是一般出去可以綁著的腰包或包包。

媄：借我翻一下，裡面就一格嗎？

雲：對，裡面有一層才可以這樣子拉出來。

媄：他這樣子設計的用意是什麼？

雲：不是設計的用意，而是說因為他用這個拉鍊在做，告訴你這是整個拉鍊做出來的，其實也只是造型而已。

媄：所以拉出來就會變一條線嗎？

雲：拉出來就會是一條拉鍊，所以一般做好了就不會再整個拉出來。

媄：喔~

雲：如果會拉出來的話裡面就會做一些內襯，這也是文創的一個新造型，還有做化妝包。這個是比較簡單的，還可以再車一層布料上去，讓他多一點花樣，這也是他做的產品。

媄：哇，好漂亮喔!

雲：這是把衣服的布料剪下來車上去。

媄：這個後來有賣掉嗎？

雲：有，2500元。

媄：這樣花多少時間做？

雲：他花了兩三天的時間一直做。

媄：厲害厲害，這樣的產出有效率。

雲：剛開始車的時候時間會拉很長。

媄：好感人喔!

雲：我覺得他們有的人在工業區做車縫的工作，自己有基礎了就會自己做，做完就會自己拿去賣。

媄：工業區的車縫是指什麼呢？

雲：工業區有的要做代工嘛，像內衣工廠專門要車內衣，他們有基礎之後就可以回家自己做，像他在辦公室做，有人來這邊看到的話就會想要買，我們現在有準備要用一個粉絲專頁，然後把這些作品放到粉絲專頁上幫他推廣。

媄：理事長有什麼樣的信念或動力讓您願意一直投入、幫助他們？

雲：初期是因為協助他們，後來是因為學了手語，跟著翻譯員去做訪視和手語翻譯的工作，我去實習的時候發現他們很多都是因為溝通上的問題；說實話經濟不景氣，有的老闆要裁員就會先裁這些人，因為這些人要從頭培訓，花的時間太多、成本太高。

媄：這樣那些被裁員的人就回來您這邊嗎？

雲：不一定，有的人住比較遠就不一定會過來，但有時候我會辦一些旅遊活動，他們就會參加，他們喜歡聚集，我這邊每天都有人在，他們想要來聚會的話都可以過來。

媄：您去哪裡學手語？

雲：當時在聲暉。

媄：學多久呢？

雲：我學了一年多，但是因為還要工作、出國比較忙。

媄：要考證照嗎？

雲：要考丙照，先去考學科再去考術科筆試。

媄：考到之後可以做什麼事呢？

雲：可以做翻譯員，這個也只是你在申請補助的時候有一個翻譯員的證書的話費用會比較高、時薪會比較高。像愛心家園現在包下整個翻譯員的案子，他們會依照哪裡需要翻譯員而做分派，但是並不容易申請。

媄：您有申請到嗎？

雲：我去年申請過一兩次，因為我的課程是需要有翻譯員的，但是不見得每次都有機會申請到，所以後來覺得太麻煩，自己來就好了。

媄：對。

雲：我能翻譯多少算多少，有講義給他們看，請來的老師也滿有耐心的會一步一步教他們。

媄：老師們也是方案請的嗎？

雲：對，像我們這次請的王老師是拼布老師，拼布的作工比較細，需要讓他們了解一些細工，所以雖然拼布的費用高，但是我覺得這部份的技術是需要去了解的。

媄：您有跟著他們一起學嗎？

雲：我沒有時間，他們學習的時候我會在樓下做我的工作，所以沒有時間學這個。

媄：這些計畫也是一年一次對不對？

雲：對，一年一次。

媄：所以每年年底就要核銷、申請明年的嗎？

雲：每年的年中到年底，一年核銷兩次。

媄：跟市政府的哪一個單位？

雲：社會局。我們也希望能夠一直創新，因為每個社區都有做一個關懷據點，現在每個禮拜二在教會也有樂齡活動，禮拜五有交手語。說實話很多經費不足都要從理事長這邊支出，協會沒有那麼多錢，聾友這邊一年才收500塊，這500塊會拿來一年一次的會員大會吃飯，其他的活動都是免費的，剩下的就是理監事的捐助或找企業來捐助。他們喜歡聚會、喜歡找人互動，那是一個無聲的環境，說實話是一種寂寞，所以他們很喜歡大家聚在一起出去玩，有時候我們就會辦火車之旅，搭火車到哪裡去走走、散散步，大家各自講好在哪個車站上車，一上車就開始找人。

媄：他們用手機聯絡嗎？

雲：對，他們很喜歡用Line的視訊。辦了幾次這樣的話動，我發現目前大部分的人都還算能夠接受聾啞人士，前幾年他們在便利商店外面的位子常常會被人家歧視、被人家趕。

媄：現在不會了嗎？

雲：有時候還是會，可能也是跟我過去的觀念一樣，還是會有第三隻手集團的觀念，確實聾啞人士常常被誤導去做一些不該做的事情。

媄：例如？

雲：比如說詐騙、車手。

媄：他要怎麼詐騙？

雲：提錢、身分證被人家利用，或是人家叫他去幫忙送一些不該送的東西。

媄：聾啞人士從聾啞學校畢業到他們這個年紀這之間都去哪裡了？

雲：有的去工作，沒有工作的就到處混，幾乎都打零工。

媄：工作是去哪裡工作？

雲：到處看，有人聘就做。

媄：如果有一個共生社區像大學宿舍一樣可以提供宿舍，假日再回家就好，如果離家遠的話就不用每天通車，他們會有意願嗎？

雲：非常有意願，只要有完整地說出來的話，我公布出來一定都會有人排隊。

媄：公布在104人力銀行嗎？

雲：我有一個社團，貼出我這邊有幾個可以住宿、有工作給你們做，一個禮拜再回去一次。

媄：對，他自己工作賺錢就有能力付水電費、住宿費。

雲：他們來這邊我還買一些布料讓他們自己做、自己賣，收入不多但出去玩就可以花自己的錢。像這裡的房東以前是布商，所以我會去他們家拿一些布；有時候貴一點的布也是要買回來，做出來把成本切換一下就好，現在開始有在教他們怎麼去算成本，不能做出成品來結果隨便喊價。

媄：您會去看什麼時候有園遊會嗎？

雲：會，像這次7月20號跟自閉症協會有園遊會，這次會辦在後火車站的倉庫。

媄：剛剛說如果有一個共生社區可以提供住宿跟工作的話他們會非常有意願，那家長會願意嗎？

雲：如果是以他們現在這個年紀的話，家長願意；那如果是一個沒有工作的年輕人，他願意來的話家長也是願意的，因為他對我們有一個信任度，如果有這樣一個共生社區的話我們也會過去關心，他們住的地方也不會很遠，所以要來看一下也隨時可以。

媄：協會有這樣的年輕人嗎？

雲：目前的話就是他們的小孩，有些小孩也是聾啞人士。

媖：聲暉會有這樣的人嗎？他們會有名冊嗎？比如政府有釋出這樣的工作，是不是可以找聲暉或是你們來散布消息？

雲：聲暉有名冊，他們應該也有年輕人，但是可能不多，我們是要找年輕的聾啞人士。

媖：那如果再結合資訊，像是結合104、1111人力銀行，但他是專門開闢身心障礙者的人力銀行呢？

雲：要看他們會不會關注這個區塊。

媖：這樣最快的就是從104裡面拉出一個身心障礙專區呀。

雲：但是你要拉出這個身心障礙的區塊，勢必要告訴他們104未來會有這個專區，那我們現在要怎麼聯繫他們？比如說告訴所有聾友我們在104有開發出一個工作可以提供住宿跟工作給身心障礙者，有興趣的話到104看。

媖：對，所以像104或1111人力銀行如果開闢一個專區的話也可以幫助到他們。

雲：是可以，但是現在也要聾啞社團先幫忙宣導。

媖：或是透過社會局、勞工局的力量。

雲：也可以，對，透過他們宣導現在我們在104、1111都有拉出一個身心障礙者的專區，你們想要找工作的就可以去看。像上次有一個烏日的年輕人，30歲左右，也是找不到工作。

媖：到現在也是找不到嗎？

雲：現在在他爸爸的朋友那邊工作，是做木工的學徒。

媖：這樣他有領月薪跟保險嗎？

雲：有，都有，就是基本薪資，現在工人一天1200塊左右，我們這邊師父級的油漆是一天2200，這是在外面工作好幾年、有基礎了才可以有這樣的工資。

媖：今天這個身心障礙專區是我訪問下來還沒有人提到的。

雲：這是需要的，當然一直都沒有人做這個區塊，今天既然有人要做了，這個宣導就是由社會局負責，發一個文章宣導現在在104、1111有新開發一個身心障礙者尋找工作的區塊。

媖：倒過來呢？如果有一般人看到身心障礙專區，他認為自己可以做而來應徵呢？

雲：當然我們還是先從身心障礙者優先錄用。

媄：這樣這邊會再培養一個手語翻譯員嗎？

雲：會，這次厚植人力的專案裡面就是希望再找一個會手語的社工。

媄：是。

雲：希望能擴大，再去找大一點的環境，真的可以把一些年輕人帶進來做一些職業培訓。

媄：什麼類別呢？

雲：以女生來講，不是會有甲溝炎的問題嗎？很少人會去處理甲溝炎。

媄：「處理甲溝炎」是指醫師嗎？

雲：其實甲溝炎這個問題在修指甲的時候就可以做預防了，是因為指甲沒有用好的關係所以長到肉裡面去了。

媄：所以女生的話可以美甲。

雲：對，其實這個部份真的有考慮到如果有老師願意教的話可以做文創相關，但是後來也有考慮到這個是不是有牽扯到醫療行為，所以還要去查。

媄：那年輕的男生呢？

雲：其實男生還挺難找的，彰化有一些聾友會來參加我的活動，比如說木作的工藝、拼布、裁縫，還有皮雕。

媄：皮雕的話是雕什麼呢？

雲：像是皮帶或是包包，有的包包會刻一些花樣，或是背包也可以。不管在哪個環境只要有工具就可以做，之前有做過眼鏡盒。

媄：可是這個材料不便宜。

雲：不便宜。

媄：這個很實用。

雲：很實用，但是材料很貴，以皮件來講就要買一整塊皮。

媄：這樣一個賣多少才可以蓋過成本？

雲：這樣一個要350塊，成本大概220左右。

媄：可是很耐用、又有質感。

雲：他們有的人都做還不錯，但是真正能夠從事的行業也真的不多，因為他們需要一個固定的工作，能夠領固定的薪水，他們才有辦法做第二事業。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A9 訪談文字稿

受訪者	林麗娜(以下簡稱娜)
訪談時間	107年6月6日(星期三)10:30
訪談地點	台中市南屯區東興路一段450號
受訪者簡介	現任：瑪利亞社會福利基金會就服組組長
訪談者	王媄慧、吳培瑜(以下分別簡稱媄、瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共75分鐘，錄音檔案共102MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是107年6月6日上午10:30，訪談的人是瑪麗亞基金會林麗娜組長，請組長您分享有關研究目的及訪談大綱的經驗或想法。

娜：剛開始看到共生社區的概念我不是很瞭解，因為本身這個部分未聽過。

媄：影片呢？

娜：影片後來有看，但因為我不是很確切瞭解從影片得知的部分是不是跟這一次要訪談的目的是一樣的，所以我不確定我認知的跟想要談的部分是不是一致的。

媄：影片是在講市長夫人去德國的時候看到這個社區的周圍有老人院、學校、各種機構，社區裡面身心障礙者跟非身心障礙者一起生活、工作，比較有「融合」的概念。所以她回來之後希望市政府也能夠找一個地方來進行，先有一個社區當示範，讓這個示範能夠推廣到全台中市、甚至全台灣，因為如果希望遍地開花，總要有一個示範。不知道大里、霧峰的工業區有沒有可能營造出這樣的共生社區？希望身心障礙領域的機構中所有實際執行者、第一線人員能夠給我們一些經驗和想法，然後讓社政跟勞政去找據點做出一個示範。

娜：是，這樣聽起來的意思是身障者還是居住在社區中嗎？

媄：對，它是共生社區，因為德國的社區很大，他們的社區有點像整

個台中市這麼大，幅員很廣。

娜：所以他們會跟社區的一般民眾還有類似我們這種機構下去做融合的意思嗎？

媄：對，他們等於住在社區裡面。

娜：對，那我大概能夠了解。

媄：題目就是從共生社區的概念來看身心障礙者多元發展的可能性。

娜：好，我是從支持性、就服員開始做起，其實我們做支持性就業的時候會去拆解服務對象的工作流程，把一些比較繁瑣的工作做簡易的拆解，可是我覺得這個部分還是要看職務的內容，主要是看他做了什麼職務、能不能簡化，因為有些職務簡化後會變繁瑣，他的速度就會變慢、產能就會變少，所以主要還是看工作內容、職務內容，可以具體去拆解不同步驟的原因是什麼，像作業員有一些零件組裝的程序真的比較繁瑣，他們可以把它拆成不同的步驟，甚至可以藉由輔具讓步驟更簡化，也不會影響到整個產能或是服務對象的學習。

媄：好，您提到的產能是因為這個商品要販售的關係嗎？

娜：應該是說這個部分有點像半成品，不算是做完就拿出去販售，有可能是半成品，可是也還是要看公司主要的需求會不會影響到後面的整個進度，因為他有可能只做前端的組裝，後端有別人做包裝，可是他如果前端慢，那後端等於沒工作。

媄：那是什麼商品呢？

娜：像我現在有一個服務對象他是做氣動槍的組裝。

媄：玩具嗎？

娜：不是，它是類似氣動工具，例如我們鎖螺絲的工具。其實光是前端刻的部分就要修毛邊或是一個一個螺絲洞要清潔乾淨才有辦法做下一個加工。

媄：他是去工廠做嗎？

娜：對，他現在是在工廠裡面做。

媄：就只做修毛邊嗎？

娜：當然沒有，他負責的部分有被拆解，他必須先修毛邊再噴，後端的人跟他是完全拆開的，後端有人負責做包裝。

媄：他是什麼障別？

娜：這位服務對象是自閉症。

瑜：剛剛說前端慢後端就不行是什麼意思呢？

娜：前端比較慢的話就沒有辦法進行到後端，後端就沒有東西可以做了，所以其實可能會有前後影響的問題。

媄：他大約幾歲呀？

娜：二十五歲左右的男生。

媄：他的薪資呢？

娜：我們都按照勞基法的規定給兩萬二。

媄：他住在哪裡？平常用什麼交通工具呢？

娜：他會搭公車也會騎腳踏車，工廠離家裡也蠻近的，騎腳踏車大概25分鐘內會到。

媄：是怎麼媒合成功的呢？

娜：由我們這邊開發，我們實際到現場跟雇主溝通說我們在做什麼工作，實地了解他們的需求、人力需要放在哪裡、是不是需要調整，或是他有沒有曾經進用過的經驗等等，然後幫他們媒合。

媄：開發的過程可以說一下嗎？

娜：這個個案開發的過程是先從勞工局那邊定額進用的拜訪，然後我先陪同承辦去跟他們宣導可能定額進用需要進用幾位等等，其實他們原本就有用，可是可能已經快到足額，會被罰代金。我們後來就有跟雇主談，其實他希望可以再多進用幾位沒關係。一開始是先這樣，不過我們的管道滿多元的，有時候是陪著承辦、有時候是我們自己開發、有時候是雇主覺得不錯，然後他們會再往下一個介紹。

媄：有沒有僱用過，後來都不要僱用了？

娜：有，會。

媄：是因為什麼原因？

娜：可能有不好的經驗，例如他可能用了精神障礙，他們在行為上有一些狀況，雇主就會覺得我在人力管理上對於這個服務對象有不好的印象，覺得從此以後都不要僱用這種了，因為要浪費很多成本在這上面，用一般薪資我就可以請到一般的，為什麼一定要請到身障者。

媄：這種情況聘到精障者可以換障別嗎？

娜：可以，但有可能因為他第一次用了之後就怕到，還來不及認識其他障礙類別他就否定了。

媄：這種之後都不用的雇主比例多嗎？

娜：沒有統計過，但還是有聽過幾件這樣的案例。

媄：會有這種數據嗎？比如說本來幾間廠商，後來變成幾間，是增加了還是減少？

娜：沒有做這個統計，通常都是我們去開發，因為我們是陌生拜訪陌生開發二，才會知道說雇主有沒有進用過。

媄：陌生開發，剛剛有說勞工局的定額進用拜訪，還有陪著承辦去宣導，陌生開發是怎麼開發？

娜：我們從104、1111或報紙上看有沒有雇主有需求，然後自己打電話跟雇主作接洽，我們會先介紹我們的崗位、今天來的用意是什麼，我們也期待可以直接到現場跟雇主談，甚至直接了解實際的工作內容，如果他們願意、不排斥的話，那麼他們期待要用的人力是放在哪邊。

媄：是已經有符合條件的學員要出去了，才做陌生開發嗎？還是持續在做陌生開發？

娜：持續。

媄：開發完之後派誰去呢？

娜：我們有其他同事，我們是一個團隊式的。

媄：陌生開發的比例多高？是每天做、一個禮拜做一次、一個月做一次還是一年？

娜：我們的契約需要達到一定的量，我們應該一兩個禮拜最少一定都會做到陌生開發，因為不可能用既有的廠商不斷去讓個案進出。

媄：陌生開發的部分有做紀錄嗎？

娜：會，有做紀錄。

媄：這樣從記錄裡面有看出什麼樣的方向嗎？

娜：其實我覺得從早期到現在職業生態有點在改變，多元的生態就是漸漸在自動化，清潔反而越來越沒有服務對象想去；現在職務釋放的時機會越來越多，可是作業員的部分比較少了，因為雇主開始引進自動化機台、甚至半自動化機台減少人力的需求或是引進外勞，外勞的比例也在增加。

媄：清潔工作反而一直釋放出來？

娜：是。

媄：服務對象會願意去嗎？

娜：不見得，還是要靠勞工局這邊下派的服務對象經過他們的評估或是計畫的擬定或是我們個案的意願，我們主要還是以個案的意願為主，

媄：願意去跟不願意去是什麼原因？

娜：有一個原因是家長覺得清潔這個名字不好聽，覺得我的孩子學歷這麼高為什麼找清潔業，而不媒合作業員給他。

媄：學歷這麼高的意思是他的障別是？

娜：不管是什麼障別都還是會遇到家長的阻礙。

媄：如果說跳脫這種傳統給他們媒合的工作內容，還有什麼種類的工作可以開發？藝術類像陶藝、香草茶或木工碗呢？

娜：我們有在「三點一刻」工作的個案，不過職務是作業員，只是他的產業類別、做的東西不一樣而已，其實他的職務還是作業員。

瑜：像包裝那樣的作業員？

娜：是，只是可能名稱上會有差，但其實就是作業員，像剛才提到的氣動工具跟「三點一刻」都叫作業員，只是碰到的工作內容不一樣加上你自己知不知道而已。

媄：所以同樣是作業員，但是聽到「三點一刻」跟氣動工具感覺就比清潔工作好。

娜：是，沒錯。

媄：有沒有陶藝相關的工作？可是那個要速度對不對？

娜：對，還有品質，雇主要能夠接受這個品質的損壞。

媄：對，還有技術。

娜：是，我的服務對象評估出來的能力是不是可以符合雇主需要的能力。

媄：有跟人互動的工作嗎？

娜：有，行政、客服。

媄：這樣是什麼障別的人適合？

娜：肢體障礙、重器障都可以。

媄：就是外觀、行動動作是可以的？

娜：對，他的行動如果受限，你沒有辦法把他媒合到做作業員，因為他可能需要走動，那麼這些障礙類別就不太適合。

媄：導覽員呢？如果他的智能是正常的？

娜：比較少，像霧峰的921的導覽就真的比較少，加上這個部分可能是由市府去承接承辦，也要他們有釋放名額出來，不然主要也是國家單位在管理這個部分。

媄：他們釋放出來的是公務人員的缺嗎？還是也有給身障者？

那：也是一般約聘，可是就一年一缺，如果合約到了你就得離職或是得換人來。

媄：可是約聘的話也是只聘一般人，他沒有聘身心障礙者。

娜：這部份沒有聽說過，目前像導覽的工作還沒有媒合過。

媄：如果政府願意釋出呢？

娜：也要看我們服務對象的能力。

媄：有這樣的服務對象嗎？

娜：說實在，支持性就業比較難一點，他們通常都是輕、中、重度，那中、重度又是心智障礙者的比例偏高，所以要非心智障礙類的服務對象，可是非心智障礙的服務對象也要考量到他們的移動或交通，像我剛才提到的921園區的交通真的需要有自行騎機車的能力。

瑜：我想請問一下，因為支持性就業有分區域，那會特定哪個服務對象都跑哪幾區，因此對那幾區的產業比較熟悉嗎？還是跑得很廣所以沒有特別熟？

娜：我們目前承接市府的委託案是把台中市分三大區，我們負責山區的部分，比較常跑大里工業區、太平工業區、西屯工業區、南屯工業區，當然會比較熟；像比較偏僻的烏日、霧峰就會比較冷門一點，因為產業跟職缺都比較少，我們最大的媒合點還是會放在服務對象本身、他們的交通和居住地。

瑜：您會特別服務住在哪幾區的服務對象嗎？

娜：沒有，我們都會承接。

瑜：只要他們登記就業就會平均分配到山區嗎？

娜：對，我們總共有四個單位，都有接到登記。

瑜：所以等於你們全台中都要跑嗎？

娜：只有跑山區。

媄：太平、大里、霧峰。

娜：對，還有南區、南屯區、西屯區、西區、北區、北屯區。

瑜：然後找工作地點也是看服務對象的居住地？

娜：是。

媄：這樣如果說太平、大里、霧峰要有共生社區，您認為哪個比較適合？

娜：應該會是霧峰。

媄：我有聽說霧峰已經沒落了？

娜：是。

媄：就算它已經沒落，相較下還是霧峰比較適合？

娜：因為大里跟太平主要也都是工廠，算是工業區的部分，服務對象比較不會像其他員工主要是在那邊工作、下班就回家了，所以如果要融合，我會覺得那邊一般的居民比較能夠接受我們的服務對象。

瑜：工廠會比較冷漠一點的感覺嗎？

娜：對，都是以工業導向為主，我覺得可能會比較沒有人情味。

媄：如果說用一個示範點，那個點是種子商店、種子工廠能夠密集，有的廠商是超過定額進用，一直進用身心障礙者，這樣的廠商如果越來越多，都集中在工業區，也許就可以成為共生社區。這樣的話是霧峰、大里、太平哪一個比較OK？

娜：如果是超額進用的話應該會在大里。

媄：昨天的廠商也是推大里。

娜：對，因為那裏的工廠偏多；除了定額之外，依地區性來看，大里跟太平比起來我覺得也是大里的環境會比太平好。

媄：大里的房價也高了？

娜：是，沒錯，可是最近好像是太平的地價被炒高，前陣子是大里的地價抬高，聽說好像是太平往北屯那邊在漲，因為北屯在開發捷運，他們就變的很煩惱，其實也有影響到。

媄：霧峰有兩百多戶的眷村，有沒有可能在眷村營造出共生社區？

娜：我是覺得那邊比較慢活。

媄：您的意思是指那邊比較高齡化嗎？

娜：高齡化也有，但我覺得他們步調沒有像大里跟太平那麼快，所以我才會覺得可以把服務對象帶到那邊。

媄：因為他們需要慢的步調。

娜：是，所以我會覺得在那邊比起在大里跟太平的緊湊度，他們不會那麼不快樂。

媄：可是要融合身心障礙者跟非身心障礙者，所以也要非身心障礙者可以接受慢活，不過慢活也有助於身心健康。

娜：是，而且那裏高齡化…就不會催促他們。

媄：可是霧峰的廠商沒有大里多。

娜：沒錯，霧峰的廠商很少。

媄：如果要照顧到他們的工作、生活，可能要廠商多的地方，可是大里又沒有像霧峰有那麼多眷村。

娜：對。

媄：所以那個示範點很難選擇耶，太平更不可能吧？

娜：我覺得太平比較難的地方是他們的居住的點，大里的工業區比較密集，可是太平就很分散。

瑜：恩，太平又很大。

娜：對，又比較偏山區，其實大里就是幾路幾路很快，服務對象要考量交通，然後他們到大里的機率比較大，而且複雜性不會那麼高。

媄：大里的公車又比較多，可是霧峰慢、大里快。

娜：是，所以各有利弊。

媄：大里跟霧峰其實是緊鄰的，可以選擇在邊界嗎？

娜：霧峰選在邊界有點困難。

媄：霧峰的落差其實也滿大的，它的房屋也是。

娜：我在想如果有大里的廠商想擴廠但又顧慮到地價，假設在霧峰提供優惠讓他們買地，是不是會增加那邊的就業率，然後有一些代工是一般人比較不想做的，因為枯燥乏味，可以讓我們的服務對象也更有就業的機會來到霧峰，廠商剛好可以在這個部分產生共鳴。

媄：這樣是什麼產業呢？

娜：在大里的作業員偏多。

媄：也是作業員嗎？

娜：是。

瑜：霧峰目前有什麼工廠嗎？

娜：工廠比較少。

媄：是省議會那邊嗎？

娜：是，比較少。

媄：他頂多幾個小咖啡館、便利商店，都是自營的、小小間的。

瑜：我想再請問一下，剛剛說在開發廠商的時候，有一部份是屬於定額進用的，所以大部分的公司都會願意遵守規定來進用嗎？還是他們會因為獎勵制度或是其他因素去影響到他們要不要僱用身心障礙者？

娜：不一定，承辦單位查的到一些資料，有一些廠商已經過了定額進用的名額，所以每個月都要繳代金，承辦就會去宣導；有一些是名額快滿了，差個一、兩個或五個，承辦就會去跟他們宣導說你們快到了喔，要注意這個罰則。

瑜：所以是勞工局那邊會有一些名單，是定額進用可能會被罰錢或是已經被罰錢的，然後可以從這個部份去跟他們討論嗎？

娜：對。

瑜：那他們除了罰錢以外，進用身心障礙者會有什麼獎勵制度嗎？

娜：有，超額。

瑜：那符合規定、剛好進用就不會有獎勵了？

娜：對，因為就抵掉，不會去罰他們每個月兩萬二。

媄：現在如果要找據點做共生社區，那大里、太平跟霧峰的身心障礙者比例比較高，有沒有這種數字？

娜：有，如果以山區為例的話，大里、太平的比例的確偏高。

媄：是多少戶？

娜：我們沒有確切的數字。

媄：那是大里高，還是霧峰高？

瑜：太平好像比較多。

娜：要看耶，因為說實在，我們是接台中市政府的，每個月要做月報表的時候才會去統計。

媄：所以我們問市政府也可以？

娜：對，問市府就可以了，而且有一些是他們在評估前端時就篩掉了，我覺得他們的數據量會比我們這邊派下來的量更可觀。

媄：他怎麼篩？

娜：他們會去評估個案的能力、意願。

瑜：就算他們去登記就業他也會覺得說他可能能力不到支持性就業就把他篩掉了。

娜：對，或是讓他去使用別的資源，因為來到勞工局就是想就業，可是有時候他進不了支持性，那麼他可能進庇護性、小作所，甚至進到日托，他都是可以做到轉介支援的部分。

媄：所以反而是市政府有這個數據：多少人進入庇護、進入支持性、進入小作所、進入日托。

娜：是，會比較多，或是多少人來求職登記他們的居住地方。

瑜：勞工局的窗口嗎？

娜：是。

媄：如果這四種都沒有就只能回家了嗎？

娜：的確會有人來登記之後他覺得我全部都不要。

瑜：可能就到社政吧？勞工局會不會就轉過去給社政，然後找社工人員？

娜：對，也有可能，之前也有過這樣的案例。

媄：所以如果從數據來看哪一區的身心障礙者多，就選那個點，也是一個條件之一囉？

娜：也是有可能性，因為也還要考量廠商的部分。

媄：是，可是太平的廠商又比較分散，太平人口數高，而且現在在台中市裡面太平的移入人口是第一名。

瑜：所以印象中好像太平的身障者比大里還多，因為會有一些老的、殘的會留在太平，他們不會到大里，所以如果不考慮就業能力的話，一般中高齡的身障者也會在太平。

媄：所以就沒有交集、重疊了，身障人口多的是太平，可是大里廠商多、霧峰慢活。

瑜：這塊的服務會不會比較困難？可能太平的身障者要就業的時候會礙於一些交通能力，比較多需要克服的。

娜：其實還好，最主要的是交通能力，服務對象會不會搭公車？如果不會搭公車的話就騎單車，如果不會騎單車就看父母親能不能配合接送，以這個部分去做整體考量。

媄：所以有可能他住在太平，他到大里或霧峰上班？

娜：有。

媄：其實台中市就是一個共生社區了。

娜：是啊。

媄：他們的共生社區的想法是這三區選一個，可是沒有重疊耶，這樣很難。

娜：很難啦。

瑜：那如果是台中市區呢？因為您說您會跑西屯、南屯、南區，有沒有可能比較多產業集中在願意僱用身障者？

娜：西屯區工業區也很多人啊。

媄：西屯就逢甲了。

娜：在大立光那邊。

瑜：東海後門那一塊。

娜：對，是的。友達也有僱用，矽品也有。

瑜：工業區還是作業員居多對不對？

娜：是，還是以作業員為主。

媄：可是作業員就是有速度的要求。

娜：還有產能的要求，不然就是特別為我們的服務對象開一條產線出來，我們曾經有一個吸鼻器的廠商，那個代工他是做備料的，他只是收備料、先備著，如果有廠商需要的時候他們才組，那些是可以讓服務對象去做，因為他們就開一條線讓他去做，沒有產能的要求。

媄：他們身心障礙者跟一般員工是怎麼融合的？比如說他進去那個職場，要怎麼融合？那個環境怎麼樣對待他、他怎麼樣因應那個環境？

娜：其實我們接洽開發、陌生開發的時候就要把障別、人的特質稍微介紹一下，然後在初期的時候我們會建立自然支持者，就服員會

陪同上班，一開始禮儀的部分會稍微幫個案建構，另外我們接洽的可能是老闆或是人事小姐，可是進去實際帶他的是班長，我們就會跟班長或基層主管稍微再介紹一次，讓他們認識他；或是像自閉症有什麼特質、怎麼跟他做人際互動的技巧，這個部分我們都會先跟主管溝通。我們會慢慢帶，利用中午休息時間或是中間休息時間讓他們有互動的機會，在互動的時候也可以讓他們彼此交流。

媄：那位自然支持者大概三到六個月退場之後，他可以獨立在職場每天上下班的成功機率有多高？

娜：這個部分的話也是要統計數據了耶。

媄：有這種數據嗎？

娜：可能也是要勞工局的資管員那邊去做統計，因為我們這邊結案之後他們還會再追一個月才結案，所以他們的數據會比我們各個單位還要準確跟龐大。

媄：從這個數據也可以知道他融合的成功率有多高嗎？

娜：是的，沒錯。

媄：恩，這樣才可能社區共生。

娜：是。

媄：從那個模式來複製。

瑜：之前有人建議我們訪勞工局的資管。

娜：我覺得你們可以去訪督導，台中現在職管員有督導，可以從職管督導那裏聽到目前來登記的服務案量的整個能力、媒合成功率，可以鎖定這個部份去跟他做探討。

媄：甚至他融合得這麼成功，那他在職場跟一般人的互動呢？那個模式可以把它複製出來。

娜：是，可以。互動的部分其實還是要看我們的服務對象本身，像障礙類別等等。

媄：對，因為如果他一直沒有互動的話很難一直在職場待下去，如果他獨立作業的話就不需要互動，可是他如果是其中一部份環節那麼他是要互動的。

娜：是，沒有錯。

媄：互動的能力也會影響到是否融合、是否共生。

娜：是，還有他的主動性和就業動機，他如果沒有意願你把他放進來融合他還是會退場，我覺得就業意願還滿重要的，還有如果他沒有意願相對的就不用帶人際態度等等的部分了。

媄：所以我們要排除這些人是有意願的，可是我們也要設計一個友善環境，所以這個共生社區是一個友善環境，就要排除他的意願，然後能力是培養出來的，讓這樣的人有這個地方去。

娜：對，如果他今天只是家長請他過來，或是一定要他工作，灌輸他「你老了怎麼辦？所以你一定要工作」，個案自己不知道為什麼而做、沒有目標，那其實他不會長久，他只是做了很不快樂，只是應付家人的需求；或是他可能真的也不知道為什麼而做，那他久而久之會覺得不開心、不快樂、人家都不喜歡我，或我不喜歡別人，他會去猜想別人的想法，那他會自己退場。

媄：如果這些都克服了，像是意願、能力等等都克服了，營造出一個友善的共生社區，最直接的方式就是從這個社區找出身心障礙者，他的意願跟能力都符合的話就會在這個社區運作，這樣的話交通問題也解決了。

娜：是，因為如果是在地化，就符合沒有交通的困擾，就可以先排除第一關。

媄：先不管慢活好了，那是品質。所以要先有廠商、要先有身心障礙者，那麼大里就很合適囉。

娜：對。

媄：也要先有一個地方，然後把符合條件的人送到大里去，他會坐公車、有交通方式就可以，家長願意送也可以。

娜：對，沒錯。

媄：合適的點可能在大里了。

娜：是。

媄：我們下下禮拜就要去大里，本來是鎖定霧峰，可是最近一路訪下來發現霧峰的廠商真的沒有大里多。

娜：一定的。

媄：而且長久進用身心障礙者的廠商在大里。

娜：對。

瑜：我想請問一下你們有服務過社區家園的服務對象嗎？就是他是住在社區家園，但是他又有就業需求來支持性就業。

娜：社區家園有，有很多立達的，他們來登記支持性就業，也有出來工作。

瑜：所以他們是在社區家園附近嗎？

娜：沒有，他搭公車去工作，但我們還是會盡量以他不要離社區家園那麼遠為主，畢竟下班還是得回去他的家園。

媄：中國醫藥大學附近也有，我有看到走路的。

瑜：對，剛剛訪的那一位有提到社區家園可能有點類似共生社區，因為身心障礙者也是住在社區裡面，又有社福單位的人提供支持，但他們好像獨立性比較高對不對？

娜：對，相對他的能力要更好，因為他回到社區家園必須要自理，必須要去考量他的交通，他出來外面的話要換勞政的就服員的服務，而回去的時候是社政，兩者沒有連貫的。

媄：要怎麼連貫？

娜：我所謂的連貫是說勞政一條龍，或社政是一條龍的部分。

瑜：但是現在是兩個服務體系。

娜：對，我們是兩個服務不同的體系。

瑜：所以等於是他會比較要求自理能力，但是共生社區就比較不要求這部分嗎？

娜：共生社區的話還是要有，因為你如果住在那裏面不論是自理或是三餐都需要別人的話，除非你三餐都訂便當，如果是在大里共生社區的話三餐都要訂外面的便當讓人家送進來。我覺得還是偏向剛剛你說的社區家園主要有社工在照料會比較好，還是要有專業人員進駐，我如果沒記錯，他們家園的老師還會帶他們出去，然後有時候是金錢比較大額的部分，其實社工還是都會陪同。

瑜：就不會說讓他自己獨立什麼的。

娜：對，還有金錢管理，像他們領的錢是回到戶頭裡面沒有錯，可是老師可能會陪同支持，例如一個月我們要花多少；那如果是共同的部份都完全沒有這些專業人員，只有跟一般人的話，恐怕這些我們都要去想到。

媄：所以還是要有專業人員進駐。

瑜：或許要跟一些商店合作，比如說之前我們上課的時候有一個影片是失智症老人友善超市，裡面的員工都有經過訓練，知道失智症老人來買東西的時候他們就會特別注意，不會讓老人們買一堆，

或是找錢找很慢的時候他們願意有耐心等待等等，可能社區家園要跟周圍的店家溝通好。

娜：我們之前有建構服務對象去買便當，因為他常常買的東西都滿貴的，而且有時候回去孩子不會講他到底買多少錢的便當，可能找錯錢或什麼的，所以我們就又請老闆幫我們開發票、收據給他，起碼我們可以控管他大概這餐吃了多少錢、他大概買了些什麼。

瑜：就是跟鄰近的一些商店講好，然後讓服務對象固定去。

娜：對，我們就會請個案都去那邊買，可是說實話這個機率其實不高。

瑜：就是要店家願意，然後服務對象也願意一直去那裏消費。

媄：還要有專業人員一直去媒合跟催化。

娜：是，沒有錯，其實像大里跟太平大部份的人都叫便當店送進來，不是服務對象跑出去，為了一個便當還要騎單車。

瑜：對，因為工業區到有賣食物的地方其實還是有一段距離。

娜：上下班他們的車流量很大，所以我們其實很怕服務對象發生車禍，而且加班要加裝車燈，我們也會擔心加班加比較晚，服務對象在會車的過程中會發生危險，加上現在施工頻繁，連人行道最近都在蓋。

媄：還有他們沒有串連，馬路才剛鋪好，另一個單位隔天又挖。其實若今天這條路鋪之前該挖的都挖好最後再鋪，要想順序。

娜：所以我覺得這些都要幫服務對象想好，假設共生社區蓋在大里好了，可是大里那些大貨車、聯結車進出都很危險。

媄：這連一般人都很危險。

娜：可是有沒有人去想到這些外在的東西來到這個社區的時候會不會產生一些變化。

媄：他如果不用離開社區呢？像是在地人。

娜：那要看在地人能不能產生更多的店家。

媄：那個生活機能不完整。

娜：對啊，因為那裏便當店就是開給修平、勤益的學生，可能吃的或飲料只能買便利超商。

瑜：好像只有學生不用出去。

媄：所以他們工作之餘還要訓練他們買菜、煮菜，這連一般上班族都很難。

娜：可是社區家園的老師、社工就是這樣子訓練。

媄：這樣您可以建議要訪社區家園的誰嗎？

娜：我比較想的到的就是立達跟瑪利亞在這邊都有社區家園。

媄：可以麻煩幫我們介紹嗎？

娜：可以。

瑜：沒關係，也可以我們回去再聯絡。所以像社區家園因為是以訓練方便，他們會不會就選擇生活機能比較好的點，這樣就可以不用離開社區。

娜：可是他們早上一樣要採買，我不知道離買菜的地方會不會很遠，還是說主要都是社工去買。

媄：在同心園都是讓他們自己去。

娜：是。

媄：而且還是去傳統市場，可以殺價。

瑜：可是同心園有離傳統市場很遠嗎？

媄：很近，他們可以走路也可以坐公車。

娜：我打個比方，如果說立達的社區家園附近沒有傳統市場，他們可能必須到全聯或家樂福買，每天我的服務對象8點上班，下午可能還要加班到6,7點，那他什麼時候可以買菜，六日嗎？

媄：跟一般上班族面臨一樣的窘境。

娜：買一個禮拜嗎？那買一個禮拜冰在冰箱，請問他可以分辨好壞嗎？這些問題在共生社區產生的時候如果又沒有作業人員的話怎麼去克服？

媄：所以今天又多一個不一樣的點了，就是共生社區裡面要有專業人員進駐。

瑜：有點像是社區家園有一個專業人員在的意思。

媄：有點聯合辦公中心一樣，要有專業人員。

娜：但不用24小時進駐，我知道我們社區家園的社工也不是24小時進駐在裡面。

瑜：他們好像有的是晚班的時間。

娜：對。

瑜：好像現在老人的小規模多技能也是，之前有一個同事他就是上晚

班，晚上8點才下班，中午才上班。

媄：輪流嗎？

娜：他們好像是上下午6點到隔天6點。

媄：白天呢？

娜：他們白天不用上班，因為白天服務對象都去上班了，等晚上服務對象回來再上班。

媄：那工作是要做什麼？

娜：他們會做一些像督促服務對象的事，例如今天晚餐要吃什麼。

瑜：有點像少年家園、兒童之家對不對？

娜：對。

媄：那些服務對象沒有家人嗎？

娜：不一定耶，要看，有一些也有家人，這個可能還是要訪社區家園的社工。

瑜：我知道有的是家裡的人想要讓他住機構，不想要跟他一起住，但是他的機能又那麼好，所以他就可以去排社區家園。

媄：這樣就是想要讓他獨立生活，就跟我們訓練一般的小朋友慢慢獨立一樣。

娜：對，就很像我們去大學。

瑜：不會回家，又不會離家太遠。

娜：父母都不在的話也有，也有聽說父母一方也是身心障礙者，是在另外一個像是養老院或是精神病房，所以他其實沒有辦法照顧這位服務對象，他才必須要搬出來住社區家園，也有這樣的案例。

媄：這樣他住哪裡？

娜：他就是住社區家園。他的家人住強制病房。

媄：社區家園就有點住在機構裡面的感覺。

瑜：對，可是就是比較小型的，社區融合的那種概念。

娜：對。像我們這裏面好了，我們就不像日托或是日間病房那樣。

媄：他們有年齡限制嗎？

娜：好像沒有，可是他們會評估服務對象的名單。

瑜：應該還是有床位的限制，就像安置機構那樣。

媄：他們怎麼評估？

娜：我不知道。

媄：這個也要訪。

娜：對，這個也要訪，但我知道他們就跟一般宿舍一樣有男宿女宿，只是你知不知道你隔壁那棟的公寓是不是住著社區家園的人而已。

瑜：因為他們就是融在民宅裡面，跟那種獨立的機構不一樣。

媄：他們有被抗議嗎？

娜：應該也會吧。

瑜：可能突然發現我的鄰居怎麼是身心障礙者。

媄：可是已經住進去了，抗議也無效，不理他就好。

娜：有的人就不要承租，因為這是跟房東租的。

瑜：除非你自己有一棟。我是基金會老闆，我自己有一棟那就沒差。

娜：這個很難吧，大部分都是去租人家外面的。

媄：這樣租金誰付呀？

娜：承包的廠商，例如瑪利亞去承包社區家園就是瑪利亞這邊。

媄：那瑪利亞的款項呢？募款嗎？

娜：我們也可以跟社政申請。

瑜：好像蓋社區家園也可以申請一些經費。

娜：對，像我們支持性也是一年一個訪案在接。

瑜：就是會有一些募款方案。

媄：共生社區也不知道要花多少吧？

娜：應該很貴吧。

瑜：如果要蓋的話，除非用現有的資源。

媄：他要用眷村，現在有285戶的眷村。

娜：如果用眷村的話住的負擔會比較小，可是還是要考量那邊廠商的部分會不會比較現實面。

媄：可能住在霧峰的眷村，坐公車到大里，現在公車路線也蠻多的。

娜：也要看他的距離，他下車的點離工業區還要不要走一段路，還是他必須在下車的點放一台單車或電動車，都是一個問題。

媄：社區家園有可能沒有原生家庭的支持，可是我們想要營造一個共生社區的話可能還是需要原生家庭的支持。

娜：對，我們也是期待有原生家庭的支持。

媄：雖然聽起來社區家園像共生社區的縮影，可是家庭的支持是不一樣的。

娜：對，然後也是要考量我們的服務對象心理層面的問題，因為回到家裡給的支持才是讓每個人最有動力的。

媄：只是聽起來社區家園跟共生社區都會為後端的政府成本減少還是增多？他慢慢老了，然後一樣就機構安置嗎？延緩他的老化和退化，因為他的移動就會延緩退化。

娜：退化其實不一定，看他做什麼工作。

媄：對，社區家園、日托、庇護支持、小作所或是共生社區，主要就是延緩他的退化，他會跟一般人一樣在社區裡生活。

娜：『延緩他的退化』嗎？

媄：還是只是要讓他回歸主流？

娜：恩，回歸主流。

媄：主要是回歸主流？

娜：是，退化還是會，畢竟他們生理本來就有受限。

媄：一般人也會退化呀。

娜：對，所以不能說你用了一個比較共融的部分就說他可能比較延緩。

媄：對，我幾乎已經開始有結論了。今天是我們第二回合的訪談，就是一樣是回歸主流的精神，就像教育的回歸主流一樣，讓他一般化。

娜：我覺得本來就應該要回歸了。

媄：只是回歸主流的方法有社區家園、共生社區等等。

娜：對，只是多跟少的差別，像他如果回到庇護就會比較偏少；回到支持的話層面偏多。

媄：恩，我可以回去告訴老師結果，只是增加一種方式，有庇護、有支持、有小作。

娜：是，層面多跟少，因為我們其他資源都是在做一樣的事，只是你的共生的層面到底多大，支持性其實也是做共生，我講坦白一點，因為我們帶出去身邊都是非身心障礙者。

媄：對，這樣就有一個問題了，我們去市政府開會就有提到資源都一直在，可是各做各的。

娜：對呀。

媄：那怎麼樣整合？怎麼串連？

娜：很難。

媄：那您有想法嗎？

娜：勞政跟社政沒有辦法整合，然後還叫我們一個方案、一個方案提嗎？

媄：可是這個答案不能告訴他們，他們自己又說資源都在，只是怎麼整合，他們自己都沒有要整合。

娜：對，其實從很多數據面都可以發現這個詬病。

媄：像您不是勞政也不是社政的人會怎麼看他們？他們要怎麼整合？我們來寫在書面告訴他們要怎麼整合。

娜：好難喔。

瑜：很難，而且我有點擔心共生社區會不會跟社區家園的概念又重疊，因為一開始是勞政提出共生社區，希望身心障礙者可以有一點付出跟工作能力，不一定是正式的工作，那社區家園只是差在他能力比較好；可是如果最後共生社區的概念變成也需要能力好的人，就會打壞原本的用意，然後就會變成這兩個好像又差不多了。

媄：看來是要能力好才有辦法共生社區。

娜：是。

瑜：恩，對，可是就會變成有點類似。

娜：不然就是住在共生社區，他不要離開，可是社區家園的人是必須要離開的。

媄：必須離開就是他有畢業時間？

娜：就是他工作的時候要去比較遠的地方，可是共生社區他可能走路就可以到工作的地方。

媄：或是他住的地方就可以手做DIY。

娜：或是他的能力可能比較弱，因為旁邊可能還有友善商店，那他在做日常的部分不用像社區家園要那麼擔心，像是採購怎麼辦、你今天晚上要休息怎麼辦。如果在共生社區是不是可以把這些全部

都架構好，例如我如果走幾步路到超商買東西，裡面的店員不會像一般外面的店員那樣比較不友善。

媄：這樣我們還要再做一個就是如何讓廠商變得很友善。

娜：我記得好像是德國有一個像你剛剛講的失智社區，他其實就是整個擴大，把醫院、消費等等全部丟到社區裡面，那如果共生社區可以做到這樣我就覺得完美了。

媄：可是那是因為德國、英美的課稅很重，有60%，他們有錢就有辦法做事，再加上政府的權力，那當然很快就到位。

娜：可能看共生社區想要達到的目標是什麼，把一些東西先拉進來，例如他要就業，那生活自理是最大的問題，我們可不可以先從友善商店開始架構，這樣吃跟住都解決了，在這裡面就不用像社區家園的服務對象要到處移動。

瑜：就是減少他們移動的距離，也可以減少交通安全的考量。

媄：講好聽是我們要如何去溝通協調友善廠商，講難聽就是我們要怎麼去洗腦那些廠商。

娜：如果廠商有好的方式，政府又有利多的部分，我覺得可以讓企業者去聽聽看。

媄：請再多說一點。

娜：例如如果他在那裡擴廠，那他的地皮或稅捐是不是可以比較少一點、跟你合作可不可以再多一點額外的好處，其實廠商如果有進用好的經驗，不見得不會答應。

媄：可是對廠商要有一個平衡的機制。

娜：其實這些一般人的工作本來就有缺工，很多廠商其實是缺工才會引進外勞，那如果他不要引進外勞，用我們本勞呢？是不是可以讓我們的服務對象去取代他的人力？這樣反而我們都更利多，為什麼要把這些利多給別人？

媄：所以就變成我們要怎麼讓廠商認識這些服務對象。

娜：第一是看他們有沒有曾經用過的好的經驗，第二我們是不是有專業人員可以直接下現場來輔導他們，例如有人協助廠商了解自閉症有怎樣的特質、智能障礙應該怎麼帶、精神狀態會有怎樣的狀況等等，讓他可以不用那麼害怕或緊張，因為我們有專業人員帶，如果他聘請一個支持性就服員就可以解決他所有的問題。

媄：陌生開發的時候如果第一輪他不願意，有太多的擔心，會在第二

輪、第三輪一直找這個廠商嗎？

娜：不見得，還是要看，我們會了解他實際核心的問題：為什麼害怕、是真的用過不好用的嗎？還是說他自己擔心人力成本的問題，還是說他覺得他的職務內容不適合。

媄：那有沒有第一輪不要、第二輪不要、第三輪終於要了的廠商？

娜：有第一輪直接否決，第二輪了解他的核心問題能夠幫他解決，他可能後續就願意再給我們機會。

媄：有這種名單嗎？我們想要找他來做焦點。

娜：名單有點困難。

媄：可以建議幾間在大里的廠商嗎？我們下禮拜可能會慢慢往大里那邊移動。

娜：一開始排斥的名單嗎？

媄：或是幫我們問問您的同事，不一定要今天，幾天的時間再回復我們也可以。

娜：可以問問看。

媄：恩，提供三、五個廠商，我們想要去拜訪或是時間允許的話請他們來開一次都是廠商的焦點團體。就算不是大里的，霧峰、太平的也可以，畢竟他們移動還滿快的，我們可以找一個中間的適合點，因為那個過程經驗滿寶貴的，為什麼會從第一輪不要，後來找到核心問題就願意、或是說第一輪就要，為什麼會那麼快就要。

娜：我有一位雇主是多年合作，這麼多年下來他用過蠻多位服務對象，有失敗的也有好的，然後他其實後續都還會持續，只要有能力的需求，他第一個會先想到我們。

媄：這樣您可以幫我們問問他願意來接受我們焦點團體的訪談嗎？我回去再跟老師討論一下，看這樣的廠商是適合訪談還是適合焦點，可是要先問他願不願意。

娜：焦點恐怕有點困難，訪談比較有可能。

媄：好，既然他有進用的經驗，是哪一種產業呢？

娜：他是清潔業，是負責金典百貨的清潔。

媄：整棟金典嗎？

娜：對，整棟金典。

媄：麻煩您問問他願不願意。

娜：好，可以問看看。

媄：還有沒有類似這樣的雇主？簡單講就是他只要有媒合成功，然後有一直在進用的雇主，因為凡是有進用的雇主他一定都有第一次。

娜：對，沒錯，比較持續在進用也願意出來訪談的雇主要再問問看。

媄：好，我們主要是勞工局委託案，勞工局跟社會局合作想要一起來做好這件事，需要廠商那邊的心得、意見跟經驗，讓這樣的委託案能夠順利地落實。從不同的形式像庇護、支持性、小作，到現在的共生社區又是一個新的方式，共生社區其實主要是產業，跟前面比較不同的是他要擴大產業的家數跟種類，有的人想要經營他的社會形象或企業形象，或是有些人事業有成想要回饋社會。

娜：對。只是有時候我們接洽的大部分是人事或一線主管，比較高層的部分像是老闆可能要他真的願意、有空，有的甚至沒有到那麼了解，因為都是給下面階層的人管理。可是我剛才提到的那一位雇主他其實是他們的老闆或經理們在台北，可是他們在台中設點，然後那位雇主是管理這邊區域的主管。

媄：可以，我們本來就是要在地化，如果他願意的話也可以。還有沒有什麼要分享的？您認為可行性有多高？

娜：其實我覺得跟社區家園真的滿像的。

媄：只是擴點而已？

娜：是，因為他還是要回歸原生家庭的話，其實還有很多東西都要再考量進去。

媄：包括家長？家長也要有意願。

娜：對，還有他做什麼產業類別或是職務，有的家長說實在意見還蠻多的，所以我們如果只擴展作業員，有一些家長可能覺得我的孩子可以再做更好、更高階的，舉例來說行政人員又比作業員好聽，『我的孩子真的一輩子都做作業員嗎？』，有的也會這樣想。

媄：還有什麼？作業員跟行政還有什麼？也要配合他的能力。

娜：對，也要配合他的能力，可是家長不見得認為他的孩子能力是這樣，他可能覺得我的孩子的潛能更好；或是他希望是公部門的一些職缺，例如病房送病歷的工作。

媄：他要識字、要知道路線。

娜：他看得懂，可是問題是醫院很多棟。

媄：很複雜。

娜：對，可是他沒有想到這點，就說『可是我回診的時候很常看到有人做這種工作，難道老師你沒有這種可以吹著冷氣、推推病歷、把這個拿去那裏的工作嗎？我一定要做比較勞動、勞力的嗎？』

媄：可是那要有認知能力耶，他要認知那麼多的符號跟文字。

娜：可是他覺得他認識字，因為像高中霧農他們都有教阿，可是孩子的能力落差不一樣，台中特教都有教，他們都一定認識字，可是你每個出來的孩子能力都不一樣，同一所學校出來的孩子就都不一樣了，同一個老師教的孩子1到50名都有。

媄：所以其實營造出一個共生社區，找到友善的廠商，還要搭配這個服務使用者的能力，更何況還會有干擾因素－就是意願，還要擔心交通和他自己的專注力、特質還有情緒控管。

娜：對，還有出缺勤，像我們的精神障礙者，他們要回診，那如果是平時的話呢？

媄：要請假。

娜：那共生社區的老闆可以接受用十個精神障礙者常請假嗎？雖然這十個人的看診時間是固定的，但平時可能一個月會有一次請假，「老闆，你除了六日休假，還要再給我一個平日請假」，而且如果有什麼突發狀況的話有時候他們也會想要請假。

媄：這樣子的話就要看老闆有沒有一個機制，比如說累積年假沒有到一定的天數的話，就扣他一天或兩天薪水。

娜：對啊，就要看老闆可不可以接受，可是大部分我們一般人都沒有辦法，我們都會請病假、事假了。

媄：再加上如果他的工作是作業員。

娜：對，生產線沒有他怎麼辦，今天少一個人就算了，如果少兩個人怎麼辦？一個可能是病假，一個可能是突發，這樣怎麼辦？

媄：所以其實老闆也要有一定的能力。

娜：對，還有產能。我今天在你的共生社區蓋了一個工廠，都沒有賺我怎麼營利？

媄：所以洗旺是不用專業度，他只要熟練度。

瑜：恩，他們還是有賺錢。

娜：對，要看，如果你的產業是我用了這些人結果不賺錢，那我蓋這個真的是要回饋社會嗎？

媄：之前有一個受訪者說產業沒有限制，我現在發現其實是有限制，

多數的受訪者下來，產業是有限制的，不可能沒有限制。

娜：其實你去看外面業主，沒賺誰要做？

媄：恩，也不是每個產業都可以拆解，因為拆解反而費工。

娜：是，你產能沒達到，光是訂單的部分你要怎麼跟你的業主交代。

媄：可以照顧的身心障礙者真的是很有限。

娜：對，還有你的品質損壞算誰的？算雇主的嘛。

媄：在支持性就業裡面都會打在合約裡面嗎？

娜：不會，可是如果他的速度慢跟品質不佳，老闆進用的意願不高，有可能他很快就要退出職場。

媄：可以從他有沒有繼續做就知道了。

娜：對，他的產能不夠的話老闆就會告訴他。

媄：這樣服務對象就回家家裡蹲了嗎？

娜：就是要再媒合下一個。

瑜：很辛苦。

娜：要再繼續做，再給他一次機會，不能那麼快否定他，我們就要幫他再尋求下一份。

媄：最後我要請問有哪些產業類別是有持續僱用的？

娜：最多的是清潔跟作業員吧。

媄：這樣還是沒有跳脫傳統。

娜：對。

媄：沒有藝術類嗎？

娜：沒有。

瑜：藝術類連不是身心障礙者去做都很難了。

媄：那麼行政是哪些行政？

娜：就是學校行政、庶務那種一年一聘的。

媄：工友算嗎？

娜：工友也很好，每天澆花、開校門。

瑜：這種缺都很難放出來耶。

媄：連一般人都會去搶了。

娜：他們有時候是給定額的身心障礙者。

媄：有嗎？

娜：有，學校一定有規定。

瑜：哪個學校？

娜：很多耶。

媄：這個名單哪裡看的到呢？

娜：各個學校他們只要有基金都會有，領教育部的如果有錢都會有。

瑜：因為學校畢竟是公家單位，他們一定會定額進用。

媄：這樣有哪些障別合適呢？

娜：如果是做行政的就是非心智障礙類，工友、警衛大部分是肢體，那種最好了，只要職缺一開出來大家都拼命搶；或是公部門的以工代賑，那種去掃地、拍照就可以回家，一個月也是領兩萬二。

媄：身心障礙者有搶到嗎？

娜：有，他們都要排名單。

媄：家長一定會說要爭那個。

娜：因為如果是做那個也都是一年一聘而已，不穩定。

瑜：工廠就比較穩定，如果它不倒的話。

娜：對，工廠的確很穩定。

媄：這個就跟一般人就業一樣了。

娜：對，可是說實在很多人出來還是要做行政，尤其是女生，會覺得盡量是可以在冷氣房下工作，最好接電話、打電腦那種就好。

媄：這個就跟一般就業一樣。

娜：對。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A10　訪談文字稿

受訪者	陳怡君(以下簡稱怡)
訪談時間	107 年 6 月 11 日(星期一)16:00
訪談地點	台中市南屯區東興路一段 450 號
受訪者簡介	現任：台中市愛心家園園長
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共 64 分鐘，錄音檔案共 89MB。

以下為訪談內容：

媄：今天是六月十一號，訪談的是愛心家園的園長。這個委託案有五個研究目的，後面有我們的訪談大綱，那主要是共生社區的影片，我不知道有沒有傳給園長看，是德國的影片，市長夫人去德國拍的，那個社區有身障人士跟非張身障人士住在一起，附近有學校有超市、養老院，可是德國的社區呢跟台灣比起來是，社區是相當於台中市那麼大，台中市其實就分了好幾區，所以如果說要把德國經驗複製到台中的話是需要改造，可是怎麼改造呢就要藉助大家專家學者的意見。

怡：他的意思是說德國的社區就是台中市一個這麼大，他是以一個台中市的想法，用車輛在很多上面去處理，那以台灣的話都會想說能步行能到的地方是一個社區的想法，是不是這樣？

媄：對，像德國可能建築物密度沒有台灣那麼高，移動的時候沒有像我們走路的時候就可以到，可是他就是身心障礙者跟非身心障礙者願意住在一起，互相協助，不會互相排斥。

怡：這些我都知道，其實今天我就印了一堆東西，我事先閱讀了一下，還有我們執行長要在下個月就去德國看這個合作住宅，合作住宅其實他也是用這個合作社的方式做這個合作住宅。

媄：這是合作住宅？

怡：其實他跟共生的社區想法很像，指使合作住宅他比較用那種非營利單位就是用合作社的方式來促進就是來經　營，有點像現在台中，我聽說是主婦聯盟要加入社會住宅，一些像崔媽媽基金會這種住宅的這個經營模式，就是類似這樣子，共生社區可能更像是

一群有共同願景有共同信念的人，住在一起的樣子。

媄：他們在裡面有就業，像有座陶藝，有做藝術品、畫畫的嗎？

怡：我知道，台灣也好幾個像這樣子的社區。

媄：是指社區家園嗎？

怡：不是，共生社區。

媄：真的嗎？在哪裡？可是那些共生社區都是一般人，不是身心障礙者者。

怡：對，他們就是一群價值比較像，可是它沒有容納比較異質性的，可是他們的想法就是共學、共耕然後共食，類似這樣子，所以我在想可以想像德國的那個模式，因為我也看了一些像紐西蘭的，看了德國、美國一些案例，還包含荷蘭、丹麥，看了共生社區這個想法，可以了解，就是一般人、學生、老人、障礙者全部都可以共融，包含更生人。

媄：我們這個計畫有期初、期中、期後的審查，已經開了期初的審查，審查的時候社會局、勞工局相關人員包括主管都有一起來開會，那目前的進度是想要選霧峰的工業區，他有眷村250戶，也許說可以。

怡：光復新村。

媄：對，大里工業區會比較多產業是雇用身心障礙者，而且持續雇用；太平的話，是因為人口數是最多，相對說身障人口數會不會也比較多，想要說從這些工業區或是它的周邊來選定那個點，來營造出一個共生社區，不知道以園長的經驗跟想法，認為說這個可行性高不高？首先公車的密度要高。

怡：其實如果選在大里跟太平我覺得都不算是，要看什麼區域，大里也有比較靠近山，山區的部分，所以你如果選在你要取得土地的話，要取得一個一定土地的話，真的它的可行性就是說區域，社區的那個想法，所以要用在地台灣人的思維，像在地台灣人的思維就是你要步行而到，摩托車騎了五分鐘能到，比較符合像社區裡面有社區的感覺，否則就是在遠大家就會覺得我是去短旅遊。

媄：我們社區概念是比較小的。

怡：我們的社區概念是真的比較小的，台灣真的比較密集， 人口比較密集，我覺得那個想法不一樣，所以如果你真的比較靠山那邊，我想腹地就會大，你就比較有發展的可能性，但是相對來講那個社區的成熟性，或是那個比較容易被標籤就是好像被隔離的

感覺，這個感覺恐怕會是我覺得個方案比較會有挑戰，或是說想要走一種，我覺得大里也一樣，我先講地點，你說這個可行性，大里也一樣阿，大里也有非常偏的地方，但是大里也有很像台中是很市區的地方，所以我覺得是說坐落在什麼地方的地點的問題，所以我覺得可行性一定都有，但是這個可行性要在台灣取得土地是不容易。

媄：所以才會想說霧峰有現成的眷村會不會比較方便。

怡：霧峰那個地方，在光復新村目前那個地方是已經有一些坐落，可使它本來就在作文創。

媄：可是零零落落的對不對？

怡：不很興旺，就是假日才會好像是散步的好去處，但是因為經濟帶不上來，所以變成就是如果說它經濟循環帶不上來，你看就算再怎麼有理想有想法的去那裡，能維持的都是一陣子，它就會是像塔？在漸漸的維持不下去又搬走了。

媄：這樣怎麼跟企業結合，因為那些傳統的產業，可能就是清潔、什麼洗滌業阿或是說修毛邊比較輕巧的拆解工作會給身心障礙者用，如果說選定一個點來營造出共生社區，那個產業要怎麼處理。

怡：你現在再提的都已經是實質政策，實質執行面，我看你好像很關注實際執行，其實我覺得光從一個共生社區那個理念在所謂踩在現行台灣，我們畢竟是比較資本主義的國家，我覺得共生這件事情，尤其在障礙者裡面還包含家人，家庭的照顧這一環，並不是說一群好像方舟是國外的方案，方舟有很多方案，本身是信仰系統的，就是都用志工去照顧障礙者，然後它像方舟這種方案，這種居住的形式，也有很多人會推崇，但是它實際能實踐的就是要很高度的信念認同，我先說一下這件事的執行面不容易不是在於資源的整合，其實是在於信念的堅持和認同，基本上我看的共生社區能被成功的其實基本上很多人是因為他們有共同的信仰共同的價值，我所服務的障礙者家庭，光是這些價值這些認同，我覺得都落差的非常的大，即使你說在台中地區我們瑪利亞算服務很多人的，我都覺得家庭的這種，你說光是一般家庭的資源共享，這種信念都不夠了，怎麼可能達到一個很高度認同的所謂共生社區，如果共生社區要把障礙者的家庭父母，譬如說障礙者好像去住機構一樣，把障礙者去送進去，好像跟其他的社區人士共生，那我覺得這個好像是不太對勁。

媄：如果像社區家園呢？我知道社區家園有一半可能是家庭失功能，或是說是孤兒，在社區家園裡面就是優先入住，如果說是從社區

家園這個縮影擴大呢？

怡：社區家園目前也不是，我們自己就有五個家，我們有五個社區家園，含在社區裡的目前是四個社區家園，但是我們 有這四個社區家園，裡面也大部分很少數一兩位家裡才是家庭已經是失怙，大部分是家庭功能不彰，但是功能不彰也不代表它不需要親情，所以進到共生社區家園是有差異的。

媄：差異在哪裡？

怡：社區家園它其實是很小單位的，就在社區中也沒有很標籤化的，不是很像搬到一個專為障礙者設置的一個環境，我覺得社區家園它就是一個我只是一個獨立的六人的家，四到六人的家就是在一個社區的一個建築物裡面，很低調的很不被看見的，就是很自在自由的，應該是說他應該就是社區的一份子就這樣，希望達到這樣的目標，當然他還是會被知道他是障礙者，當然沒有錯，或是六個就住在那裡，是一小群，但是跟共生社區還是不一樣的，我覺得共生社區他的理想性應該是更高的，他應該是不以障礙者為主軸居住的人，我覺得共生社區應該要比較像一般社區裡面組件出來的，一般社區組建出來一群有信念就是共享共制共學共食，這些人一起組建出來的一個部分，但是障礙者是等於是其中的一分子，但不是以障礙者為主軸下去創建這個共生社區。

媄：有沒有可能就是說現在的共生社區都是一般人，讓他們加入身心障礙者呢？

怡：對，我覺得這樣可能會是比較好的，這樣也比較不標籤化，那如果說現行有一些共生社區存在，我覺得身心障礙者應該是當那個地方的環境，就是一般的環境，障礙者去融入，就是說共生社區應該要比一般社區可能更有含納的能力。

媄：當然他們都有共生共學共治的理念。

怡：他們應該要更有能力可以接納障礙者比較有特殊需求特別需求的人進去，因為我相信共生社區他本來的理念也是不同的人有不同的(老實說)他有共產，它好共產，所以某些事情的這種共產本身就是理想性很高，但是在一個社會環境不很成熟的狀況下，還頗令人擔心的。

媄：共產的話就會有公平性，因為身心障礙者的公平性就是跟一般人不太一樣。

怡：我覺得這些議題應該會產生很多人際的公平性還有人際關係的困擾，障礙者本來在一般社區就是人際關係的困擾本來就是多的，

被歧視的機率本來就是高的，在共生社區我相信如果它是一個理想性高的，然後是一個很非營利的導向的，我相信會比一般社區好，我相信那個情景是好的，但是我懷疑的是這麼高理想性的是誰在主導這件事。

媄：這樣就要看現在一般人的共生社區是誰在主導這件事？

怡：所以我覺得市府要做這件事是有需要後面的架構要有好強大的理念在支撐，而能長期支撐這個理念，甚至就是有這麼夠往目標往那個正確的目標一制性很高的人一直在往前邁進的人，這些人是很成熟的地方是在哪裡，已經成熟在哪個地方，已經有被盤點過呢？當如果要執行這些事，這些東西該被聚組的是都被盤點過了嗎？納當然它不見得一下子要成熟，也許是一面邁進一面成熟，但是我真不決的障礙者可以在這裡面成為一個這麼快的進入啦，有點白老鼠的感覺。

媄：如果說用很多的社區家園用很密集的在一個大區塊呢？這有可能是另外一種共生社區嗎？

怡：我覺得它做起來險而人家很顯然就看見這件東西，好具體的就在那哩，那我覺得比較像政策宣導，或者是政績展現，它不太像障礙者的社區。

媄：譬如說南區好了，它就是有十個共生社區散佈在南區，這有沒有可能性？

怡：我不太懂您的意思。

媄：園長您可以說明一下現在四個社區家園是什麼樣的型態在運作嗎？

怡：我們現在四個社區家園是坐落在不同的社區裡面，你的想法是這樣嗎？它是在不同的集合住宅？

媄：都好，透天大樓也都好，然後就一戶大概六位

怡：對，就是一家，大概五十坪左右，就是住六個人

媄：然後他們白天就是出去工作嗎？

怡：白天工作、就業跟到機構來，就學也有。

媄：然後晚上回去？

怡：晚上回家

媄：他們自己的原生家庭呢？

怡：禮拜六日會回自己原生家庭，所以就是可以還跟父母親，所以它

很像是在外面住宿的感受，但它不全然能取代家，希望這個是他們第二個家，但是不全然取代家。

媄：他們有畢業的時間嗎？在社區家園有可能說住到幾歲就要離開嗎？

怡：目前沒有這種限制，沒有這種所謂年齡的限制結案，事實上它還是有家的指標，但是不代表，他們什麼時候會離開呢？就是當它跟這個家緣份盡了的時候，例如他不喜歡他的室友，因為他不想要做，因為他們有的人在家不用做那麼多的家事，所以當他不想要，他到了社區家園就真的是共食共耕，他在社區家園要自己煮飯，要輪著煮飯要輪著做家事，每一個人按他的能力能做的要分配，他們會開家庭會議，用會議去決定他們該做的事情，該付的錢，當然他們沒有共享收入，在比較好的一些共生社區可能還有思考到譬如說大家共耕，可能有人會捐贈土地給共生社區，或是像給共生社區然後他們就用耕種然後這種耕種最後的獲益，讓大家共享，然後按家戶，真的很共產，用家戶要誰多誰少這樣，一起共同照顧，他其實方舟也是這個樣子，可是我覺得就是我們的社區家園他們沒有收入不是這個樣，還是比較像是只是住宿的一個共同分攤這個住宿的費用。

媄：他們自己都有家，這樣是什麼原因讓他們願意住進這個家園？

怡：同儕是一個原因，他自主性會高，畢竟障礙者在家庭裏面很多事情家長的概念都是他是永遠的小孩，不願意讓他自己決定，所以很多家庭是讓他們掌控比較強的，所以在家裡面呢，這個掌控強就會出現很多問題，譬如說對父母親的頂嘴，常常跟家人關係不好，或是常常有吵鬧的行為，而這些狀況家長HOLD不住他們以為是這個孩子 的問題，可是實際上這孩子可能只是因為生活上的問題。

媄：這樣他們都是什麼障別？

怡：瑪利亞主要是心智障礙者。

媄：就第一類裡面，然後扣除精神障礙者。

怡：對，扣除精障者，所以基本上我們的社區家園還是跟共生社區很不一樣，社區家園現在很單純，我們就是照顧身心障礙者，其實是安置障礙者，可是共生社區就是個社區，他其實障礙者放進社區的時候，其實他的防護還是要有的。

媄：例如什麼？

怡：例如最直接的就是性騷擾、性侵害，這些共生社區裡的一些，其

實在共生社區裡，會有很多因子，其實共生社區應該就跟一般社區一樣，但是他們是更緊密的，不是像我們現在生活在社區，我們現在生活在社區有很多是陌生人，就是你的鄰居，然後其實那個親疏關係是一定的，親疏是一定的，但是到了共生社區他們是更緊密的一群人，可是這一群人是誰，這共生社區裡的老人也是需要被照顧的嗎？他們是誰？然後這更緊密的關係的釐清該是誰？當然就變成是不是 ´ 室友付費的？還是有需要工作人員？對嗎？我不知道原始設計是不是還是有工作人員？

媄：我在裡面沒有看到。

怡：是，所以我覺得它好像方舟設計，都是用志工用一般人。

媄：它可能沒有拍，或是它沒有拍到，或是根本沒有，這個不清楚。

怡：好，可是在我來看真的都有一些，其實障礙者在一般社區也都是這樣在生活，可是障礙者在社區其實我們有很多道防線，一般的防線，例如說我們會有家長的防線，每天會有家長看顧得防線，所以共生家庭是不是也一起進駐了？還是沒有？

媄：有，有的是家庭有的是單身。

怡：所以我覺得這個設計就不知道，如果從社區家園的這種妳說是沒有家庭的，或是已經是(父母親)雙亡，自已一個的，先進駐，那我就覺得可行性是不高啦。

媄：社區家園還是共生？

怡：共生，如果用那樣的對象先進駐，我覺得可行性不高，因為那個防線都沒被建置，我覺得比較不好，那如果有家庭一起進駐的話，家人還可以成為防線之一，否則就要看裡面有沒有付費的工作人員，或是社工，還是建置的什麼東西在裡面，所以我覺得建置了什麼在裡面，或是是合作社的方式下去經營共生社區，還是是某某協會還是它沒有，它是一個自主團體。

媄：它就是只是一個社區有混合居住一般人跟身心障礙者，那這些身心障礙者可以就近就業，然後回家他的左右鄰居，就是想要創造可以回歸主流的想法，就跟回歸主流的教育一樣，本來是有特殊教育班，後來變成因為回歸主流，就跟一般的同學一起，可是也要看學校設計跟班級怎樣帶領，回到社區也是，就是融合回歸主流的概念。

怡：融合回歸主流，現在我們的障礙者都要回到一般小學，我覺得那差異到底是什麼？應該來講我們不太理解這個設計。

媄：想要去特殊化跟去標籤化，然後有互助的精神在裡面，可是看起來室友障礙類別的輕重跟種類的差別。

怡：我覺得去標籤化在共生社區如果它要有障礙者，好像以障礙者為主導的話，絕對不可能去標籤化，我覺得這就是以誰為主體的問題，我覺得共生社區他必須先以就是一般的設計為主體，然後障礙者就是這個主體的一部份，它不要以障礙者的設計為主軸，否則我覺得這樣都會有問題。

媄：這樣社區家園是不是就是很有這個精神？

怡：社區家園是這個精神，社區家園就是我就是這個社區，我只是把它放進去而已，

媄：可以多說一些社區家園是怎麼做的嗎？

怡：社區家園就是大部分一定會放在交通便利的地方，它可以自主性的搭乘一般交通工具，不需要特別的有人載送，像我們社區家園的孩子他們都自己搭公車跟自己步行，我們有一個在南屯的這邊的國宅，他都自己過來，步行大概十到十五分鐘，然後他們就也希望在那附近會有學校，有公園學校可以散步，這是一個人的正常休閒生活，所以會評估所謂一個在居家的一個休閒的部分，那也會評估就是這個社區有沒有購物的地方，因為購物是一個人正常的活動，例如有沒有市場有沒有超市，方不方便，這樣子比較像對障礙者的設計比較能讓障礙者自主，如果你放他到一個什麼都要人家載送的地方，你說要讓障礙者反映出她自主的精神是很難的，因為他都要靠你載送他才能去買東西，所以光是一個交通就很優先，還有休閒也一樣，如果你把它放在一個休閒選擇性很少的地方，就他只能散步，我想這也不是休閒的好方法，那如果說醫院有診所有美容院這都是，如果你希望他運用社區的一個服務，你希望障礙者每次都是被人家義剪，每一次就是去看醫生就不知道怎麼去就醫，那這樣怎麼可能是社區呢？不可能，所以當然這些東西就是要具備載一個可及性高一點的地方，所以我覺得地點的選擇絕對是一個很重要的，但是這個東西本來它就是一般人會存在的社區，可是他不是為障礙者特別設計的社區，然後這樣比較自然，也比較容易放進去，障礙者也比較不會被標籤化，或是共生社區就沒意思了，那共生社區就好像是障礙者的共生社區，我覺得我們可能不是要做一個障礙者的共生社區吧？

媄：它就是有一般人跟障礙者。

怡：看起來好像是要用障礙者為主體，我那時候聽了一些宣導感覺都聽他們回來跟我回饋感覺好像是這個樣子，可是我覺得應該要倒

過來，就是有哪個地方的共生社區或是在真的就是聚組的共生社區，然後他們是會歡迎讓障礙者一起來的，那這樣我覺得這個也比去創建一個(障礙者的社區)？其實障礙者相對難，對他們的服務相對難，所以我比較多的是借力使力，所以就是比較已經是自成的社區，會比為障礙者再創建一個社區來的容易，所以我覺得這也是一個，否則投入的經費我覺得相對要很多。

媄：對，請問南屯國宅這樣的社區家園，它的防線呢？就是有社工？

怡：基本上其實一直都有照顧服務員，都有教保員在。

媄：他們是三班制？

怡：沒有，他們晚上在家而已，所以就是晚上上班。

媄：晚上幾點到幾點上班？

怡：基本上他們必須五點上班，然後到有的事大概十一點左右，然後有的是到隔天凌晨。

媄：隔天凌晨是幾點啊？

怡：隔天早上八點。

媄：就讓他們去上班上學之後。

怡：上班離開了，然後他們就可以下班。

媄：這樣教保員的流動率會高嗎？

怡：也蠻高的。

媄：因為這種工作時間？

怡：主要是夜間要工作，主要是一個夜間要照顧的工作，所以有很多有家庭的人就不容易，還有長期你的晚上就是跟障礙者生活，可能真正自己的家庭，自己的休閒，一個人最正常的時間在晚上比較多，人際互動的你會比較沒有，那當然會阿。

媄：他們的薪資呢？

怡：跟一般教保員一樣，就大概我們現在一進來起薪是大概兩萬八，當然年資不一樣，兩萬八到三萬五，四萬八都有。

媄：他們要分男女嗎？'

怡：要分男女。

媄：就像男生宿舍女生宿舍。

怡：沒結婚，所以一定要分男女，當然一般家庭有男有女，可是那是

家人，阿我們宿舍是沒有開放所以還是以宿舍的看法，就沒有開放男女混合住。

媄：所以男就是男教保員，女就是女教保員嗎？

怡：我們一個家就是這個家就是男的家。

媄：女的就是女的家。

怡：就像宿舍一樣。

媄：這樣比較好處裡。

怡：對，就像宿舍那樣。

媄；所以就是男舍、女舍那樣。

怡：其實就是家啦，因為裡面晚餐也要自己煮，早餐也打理，然後他們當然也可以決定今天不想煮了，然後哪一天我們要，可是要共同決定，比較難的就是共同決定。

媄：可是他們都是上學就業，什麼時候討論這些事？

怡：晚上，就是這個教保員他的工作就是要跟他們一起開家庭會議，一個禮拜會開一次，去決定有關家庭事物的事，所以想像共生社區如果你要達到那樣的願景，一種共享的，共制共生這樣的理想的話，看起還一定要有很多的互動，要很多的溝通互動，所以我才會一直講說這是一個共同價值理念共同結合的一個團體，它裡面到底是誰來主導，誰投身在這個裡面，委身在這個地方成為像是有共同價值信仰信念的結合的一種溝通互動，一直在這個裡面努力的人，是誰呢？所以我就會覺得說這是多麼不容易的一項任務。

媄：對，所以教保員是誰在管理？

怡：我們有主管阿，有主任阿，下面還有主任在做管理，這個都是一個理念的督導，跟身障服務一樣，身障服務也是，我覺得身障理念，我覺得實際執行技術是相對容易，你說教他們怎麼計帳，教障礙者怎麼記帳，告訴教保員你就是給他記帳簿，你告訴他每天花多少錢，用一些方法，例如說給他一些數幣機，或是什麼，來教他記帳，他不會認錢的能怎麼做，這種技術是很多可以教的，但我覺得理念是很難的，告訴她說這是他們的家，你要尊重他你要讓他自己決定，然後你不能剝奪他，我覺得共生社區也一樣，你要共食誰吃的多誰吃的少不被批評，不去破壞人際關係，這件是在尊重裡面有多重要，甚至是這個理念是就是說我們來這裡就是這樣啊，我們本來就是一群在一起的，不會說因為你多吃了我

生氣了，可是真的這麼理想嗎？還是說我做那麼多你為什麼做那麼少，真的這麼理想嗎？我們社區家園都沒有這樣。

媄：連兄弟姊妹都會計較阿。

怡：是，那所以在共生社區其實是不是就一起照顧，他只是為了要一群不一樣的人來照顧障礙者，就是說他到底是為誰而存在的，其實它應該為媄一個人而存在的，我相信是市長夫人一定知道，它是為了每一個人存在的，而是這一個人它滿足了他，他覺得他來這裡是他可能奉獻了某一些人，他可能覺得他在這個地方得到了療癒，或是簡單的生活的方法，我相信每個人的目的是不一樣的，那這障礙者裡面可能我因為很多不一樣的人，好自然的生活，所以我相信這會比一般社區好，如果能做成的話，但我還是覺得他如果還是以障礙者為主軸，真的蠻標籤性的，然後如果要為障者組建這樣的社區，我覺得成本也相對高，不如在一般社區就好了，然後再來就是如果要實際執行的話，難度也蠻高的，這個不是一個社會住宅而已，因為現在社會住宅只是比較希望只租不賣，對嗎？寄售說對房子 裡面可以提供青壯年，買不起房子或弱勢的人可以用租的方式，然後有被居住有被保障，就是這樣子一個居住正義的一個實現，那所以我覺得那只是一個單純給居住，然後他希望給在社會住宅裡面引進因為共生也有這個概念，共生社區他也希望在引進一些社福單位或是其他非營利組織，就在那個地方建制資源，然後來提供這個共生社區的這一群團體，跟社會住宅現在一樣，就會希望有非營利團隊，或是有各種服務就是在社會住宅，然後就讓資源就建制在那裡，然後這棟社會住宅就可以需求的部分被滿足，我想這個共生社區也有這樣子的理想，這種聚落的理想，但設計上聽起來可以被支持，如果說政府大有政策但是目前我看起來都是一些，不管從國外或是台灣大部分都是有信仰的人，像在台灣有一群福智？福智園區那樣子的，或是你看錫安山，就是信仰團體的，錫安山他們很厲害啊，新約教會他們的人通通不送到學校讀書的，他們就是把自己的孩子送給另外的家庭，譬如說他們跟國外，他們的孩子 都很有國際觀阿。

媄：就是不限身心障礙的孩子。

怡：沒有阿，我不管，你是我新約教會的。

媄：即使有身心障礙者？

怡：即使有，你生了我們就都是一家人，都這樣子，他們就把孩子(送過去)，我們英文要花錢學，他們不用啊。

媄：他們就有這個環境？

怡：不是，他們就送到他們自己的教會成員的家庭，到國外就像寄宿家庭那樣，你們的家人來我家，我們的家人去你家，我就是共生社區，我們就是資源共享阿，他們也在錫安山賣的東西，他們自己賣苦茶油，他們賣的非常好，他們賣苦茶樹，他們賣的非常好，他們的東西不一定以台灣為市場，因為他們國外有很多教會，他就也是有很多出口，所以他們就用這樣子來讓他們可以營運，所以他有一個主軸，台灣也有這樣，可使他很多都是信仰的結合。

媄：所以這樣由政府來著力，好像沒有那麼容易。

怡：我覺得如果政府要著力，就是要花錢，因為人家不會買你的單。

媄：花錢又不能曇花一現，一年兩年。

怡：是阿，但市政府有沒有力量花很多錢。

媄：可能只能起一個頭，如果要永續的話，就需要信仰。

怡：是，而且後面那個督導的力量要很強大，我就說他要又有密集的溝通互動，然後理念的支撐，這絕對不會是，這沒有理念的支撐很難，對於這種共生社區的架構跟價值的認同。

媄：如果我們變換成社區家園密集的聚在哪一區塊？

怡：沒有人會這麼做社區家園。

媄：怎麼說？

怡：所有的社區家園他的指標就是要小阿。

媄：可是就是比如說南區好幾個。

怡：可以阿，佈在好幾個可以阿。

媄：這樣可以叫做共生社區嗎？跟一般人的共生社區，跟一般人的共生社區？如果我們重新定義它？

怡：我覺得其實如果我們跳脫這些事，跳脫這個想法，如果人家德國以一個台中市為社區，那我們如果以台中市為想法，我們這些NBO組織就是，如果我們能夠有一些結盟合作，難道他就不能成為共生嗎，那這些結盟合作裡面包含，他其實還是存在著組織各自的使命，各自的目標，各自組織他有不同層次的文化跟管理有關，所以要促成包含他說某些東西，他也舉了我們香草茶，舉了什麼東西誰做，文創的。

媄：因為比較想要跳脫傳統的產業，傳統就是清潔工作、洗滌業或是包裝，前置或是後置。

怡：他想創造一個產品，這個產品是一連串起來，足以來供養障礙者，然後讓他們更獨立，然後他又像個特色，我覺得老實說就是立意很好，但是要跨越的鴻溝是有的。

媄：園長可以針對香草茶多說一點嗎？現況。

怡：香草茶，其實像我們自己的香草茶就是從種一直到包裝一直到產銷，通通自己來。

媄；這個就是，聽說都缺貨。

怡：對。

媄：它是賣多少錢？

怡：200多而已啊。

媄：缺貨都是誰買走的。

怡：沒有，缺貨是因為種的不夠。

媄：是因為原料不夠？

怡：對，因為我們是連種植的水都是過濾水。

媄：所以也是高成本？

怡：對。

媄：我喝過。

怡：我先說一下，它裡面是甜菊，所以它不是糖，所以甜菊就是天然的代糖，所以全部都是天然的，然後又用有機堆肥做，也沒什麼農藥，然後又是障礙者親自種植然後連水都過濾栽植，只是沒有有機認證而已，因為太麻煩太小成本，不想要有機認證。

媄：好高檔的享受，高檔的場地。

怡：然後自己烘，自己做。

媄：有可能多產嗎？有沒有可能用什麼方法是多產？

怡：有阿，你可噴農藥就多產，有農田的地方就多產，我們是不可能，台灣其實種植香草是不容易的。

媄：真的自然的甜味。

怡：這個就是我覺得它很療育，因為本身它的香氣就是很自然，它也不是花香。

所以我覺得應該來說就是這種理念都很好，但是我覺得確實是有一個難度。

媄：有沒有可能政府找到地，然後瑪利亞這邊協助輔導種植更多的原料，然後生產香草茶。

怡：其實要做好的事情，其實瑪利亞一定都是願意的，願意投入，本來它非營利組織就是一群有這種願景的人在這裡但是我覺得要跨越所謂組織機制之間的洪溝是不容易的，要整合是不容易的，即使是政府出面我都不覺得容易。

媄：對，因為其實還要照顧到機構本身。

怡：每個機構就有不同的狀況，不要講本位主義，其實資本主義會發展也是因為這樣子阿，本身我們每一個人的條件就不一樣，社會並沒有補足我們每一個人必要的，讓大家在不同的狀況有不同的部分(不曉得)，這種社會制度的設計，我覺得被討論的空間還很大，那共生社區說真的這個議題很大，其實我覺得就是社會制度的設計，它真的是一個很大的議題，不是一個很小的議題，所以我實在有時候也不敢大放厥詞，因為我說真的它議題大到一個應該要社會顯達人士更有更高層次的學者，或是可以去討論這個問題，我覺得共生社區並不是一個小小的僻護工廠或是一個作業方這個事情，並不是，它是一個人所選擇的生活方式。

媄：如果說政府來擴大像香草茶這樣子，要準備什麼？地、人、錢還有教導？誰教導？

怡：絕對的，技術不難，要種植的事情，農委會、農改場到處都有人可以教，只是說對障礙者專業的人士，但是我已經說了為障礙者做這件事情，現行大家都已經在做了，怎麼可能是一個整合性的問題而已，倒也不是共生社區那麼大的問題。

媄：香草茶都銷到哪裡？

怡：我們都沒有銷到哪裡，都是零售而已，這邊零售然後店面零售就這樣。

媄：然後就賣完了，聽說要預訂。

怡：對，我們有打算要放大生產，有在研究，但是還是不容易的，因為香草茶品質大概是台灣真的不好種，應該就簡單講，因為氣候熱，太熱了。

媄：越往北？山上？

怡：有，苗栗的山上薰衣草森林，他們就是都送到山上就是可以比較涼快一點，所以山上可能是個好地方，但是病蟲害也很多，我們都徒手抓蟲。

媄：這樣真的有機的精神。

怡：畢竟是帶著障礙者本身就不是以營利為目的，但是共生社區如果不是要找到一個經濟收入可以支撐大家共生在這裡，大概也很難永續，重點是很難永續，但是如果說他們要找一個地方不是以種這個，共生還有一個很大的理念是跟大自然和諧共處，所以很多共生社區都是耕作，所以我覺得這個理想性好高，台灣耕作的人都缺工了，然後共生很多是要解決社會問題，例如共生社區可能要解決的是老人，譬如說鄉下的老人，那年輕人都走了，只剩下老人怎麼辦？先要解決這些老人的問題，讓這些老人可以互動，可以也增加互動的機會。

媄：就是有一個部分就是想要拆解工作，讓拆解的前面或是後面，是身心障礙者。

怡：我知道，就包含說這些可能障礙者或弱勢，或老人那他們都不用全實的工作，就是休閒性的工作，那剛好吻合大家都做一些部份的工作，可能幾個集合起來就變成是一個人的部份。這些對設計都有了解，可是就是不容易，一個公司光耀營運，光設計那個部份工時的人幾個要來取代的都不容易了，然後那樣又想要去控制產品品質，從控制產能，所有只要提到生產這種管理就不容易。

媄：對， 身心障礙者的產能跟產量又不是像一般這樣子。

怡：我們自己日托就是這樣，我們的障礙者就是只做兩三小時的工作，這些香草茶都是做兩三小時。

媄：除了香草茶還有什麼？手工皂？

怡：沒有，我們做的是烘焙，他們都做兩三小時，就是部份工時，你給他想兩三小時，還要給他們有限的能力，所以這種控制其實在我們現場是很難，我們是用了很多非體制能力下去支撐的，包含志工、臨時工，就是說要障礙者參與這些工作，是另外找了一般人很大量的來協助，才讓他們來做這些工作。

媄：障礙者在參與過程當中，會養成獨立自主的能力嗎？這是目標嗎？

怡：當然是，這個是比一般的你在那邊教學、教書來的重要太多了。

媄：這樣是什麼時候評估說他已經養成的獨立生存的能力？用什麼方式評估？

怡：養成獨立生存能力在我們這個所謂訓練式是不可能的，這就是到達一個指標讓他轉去就業而已。

媄：轉去就業就是達到目標了？

怡：對。

媄：這樣的比例有多高？

怡：我們過去三年內在日托的部份，我們不是小作手喔！因為小做手是要轉型就業的。

媄：可是現在也出不去

怡：他們出不去，我們光日托，阿機構就是機構，其實沒有那個指標說要轉型就業的這回事，可是我們自主性的就是設定，我們在過去三年內有八位轉介了就業。

媄：母數呢？

怡：母數成人是150個左右，不到150，但是這個指標也是相對不容易，大部分會留在日托的都是中重度。

媄：是，那八為的就業去哪了？

怡：還是主要有僻護就業，或是到外面就業都有。

媄：是那些行業？

怡：清潔、烘焙，因為我們內部做的就是以這個為導向的，也有到那種零售服務這樣子，在日托的大部分是這樣。

媄：他們就領兩萬二、三嗎？

怡：不一定。

媄：會比這個高嗎？

怡：你說日托的還是去就業的。

媄：日托去就業之後。

怡：日托的大部分兩萬二就很高了，這種出去因為日托能力相對比較不好，所以他們大部分人的薪水其實沒有辦法那麼高，可是其實如果今天是那個，我們一般有到支持性就業真的轉介，我們一般在轉介，我們有另外一個體系叫支持性就業，那個新水就都兩萬二以上，這裡有獨居的障礙者，獨居的障礙者目前我們沒有，都會有家人，有的可能父母親雙亡，但可能也有阿嬤，兄弟姊妹這樣子，不會完全自己，目前我們這裡沒有。

媄：如果他沒有家人沒有阿嬤，沒有手足的話，都會到機構安置了？

怡：那都會是24小時，我們有個障礙者他住社區家園，就是他的媽媽也是障礙者，所以他安置在機構，媽媽是在24小時住宿的，他住

社區家園，那有這一種的，那有一種是保護個案，他可能住在保護性的機構，這個就已經離開原生家庭了，有這樣的個案，但為數不多，大概如果像這樣子在我們這裡只有兩三位。

媞：我怎麼有聽過智能障礙有輕度有中度有獨居在北部，那是怎麼辦到的？他就要定期社會局訪視嗎？

怡：有阿，獨居的會有，像我們就是有一個家庭功能都不好，可是他是回家跟家人住，但是就是他的家庭都沒有辦法提供他什麼支持，所以我們也會有專業人員送服務到他們家這樣的方法，所以有一些獨居的就是他生活的功能就是說不很好，可是還是可以藉由周邊社區的力量，例如說有鄰居。其實障礙者一般在社區生活，目前的狀況不見得一定要付費的專業的工作人員把服務送給他，不見得，很多我們會用自然支持的力量。所謂自然支持的，例如里長；或是當地的慈善組織，例如慈濟；或是可能是他的鄰居。

媞：如果說付費的服務，是指社工嗎？

怡：我們目前如果說是這樣，一定有可能是照顧服務員、居家服務員也有可能是社工，那他們有時候現在是很多居家服務，所以這個人如果獨居他有一些不到位的生活，不到位的自主獨立能力的話，那沒關係可以有居家服務是申請一些下去補足它，那也可以請他的鄰居幫忙，也可以付錢給他們周邊的一些人，也是一種方法，可是就在於這個障礙者他有什麼能力，他有的經濟來源是什麼？或是有什麼架構是個別要去評估他？但是還是有辦法的。應該還說台灣真正要提倡的部份，我覺得是我記得蔡英文是不是說了這件事情，好像到了社會的互助網，就是防護網跟互助網，我覺得這個是台灣應該還可以再做得更好的部份。

媞：最後問共生社區有可能像慈濟，或是說一些基督教天主教的團體。

怡：有可能喔！

媞：這樣子會不會增加可能性？

怡：我覺得如果是一個比較有信仰為目的的組織，我覺得可能性會高很多，例如福智園區。

媞：它是佛教？

怡：對，他已經是共生社區啦，他們的人就很像是半出家那樣，然後他裡面就學就是都在那裡了，你知道在古坑福智園區，他們就是耕種。

媄：我的同事也是，有把小孩送過去。

怡：我的同事也是，孩子就在那裡，他們都不回家的，然後他非常認同他們那裡的價值，跟那裡的生活方式，他也覺得外面的生活他不喜歡不適應。

媄：可是政府怎麼樣整合不同的宗教？

怡：可是我就是老實說要把個案安置到那種地方，我覺得是我的話我想選擇那樣的生活方式，我去，但是人是很多元的，異質性的，是不是障礙者都是和這種生活？我覺得也不是喔。

媄：就跟一般人不見得都適合一樣。

怡：即使提供了這個共生社區，容許選擇還是需要的，所以怎麼在這裡面去實現這樣的一種價值，一種生活的方法，這種可融性怎麼在這裡面被實現，我覺得這個設計我就是覺得難度高，很好但是難度高，即使是方舟都是，他們都必須好像是志工都是藉著好多反省檢討，可是你知道人在這種地方就不會放鬆。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A11 訪談文字稿

受訪者	黃慧娟(以下簡稱黃)
訪談時間	107年6月21日(星期四)10:30
訪談地點	惠來社區關懷協會
受訪者簡介	現任：惠來社區關懷協會總幹事
訪談者	吳培瑜(以下分別簡稱瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共57分鐘，錄音檔案共78.3MB。

以下為訪談內容：

瑜：現在時間是107年6月21日上午10:30，訪談的人是黃慧娟總幹事，請總幹事就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

黃：我們在服務社區主要是先服務長輩，他們有反應家中有身心障礙者，會有情緒等等各方面的問題，所以在105年5月我們跟市府提出我們的需求設立據點，因為我們人數也不多，剛開始申請8個，有用一些園藝治療和請老師來就說是做捏塑，技藝方面的。後來我們也有租一塊農地做種植，因為他們反應不錯所以從去年年底擴大租地，會帶他們去農地種植，採收下來的菜賣給社區的長輩。對身心障礙者來講，我覺得這個對他們很有幫助，因為他們去那邊流汗會讓代謝變好，睡眠品質也會變好，所以這個部份我們會長期經營。

瑜：目前的服務方向可能會以園藝或種田、種菜？

黃：我們主要的課程有一些是在市政府那邊的計畫，會在教室裡面完成。

瑜：是身心障礙關懷據點的課程嗎？

黃：對，因為我目前一個月兩次，但有家屬反應一個月兩次有點少，他們希望每個禮拜都有，後來租農地就兩天帶他們過去種植，平常是由志工過去維護。我們也比較沒有經驗，現在農地在養地，等養好之後志工會去想要把地弄得怎麼樣。

瑜：喔，要做規劃，因為現在只是初步，所以只有一塊地。

黃：對，我們租80坪，現在在農地做實驗、種很多種蔬菜，我想要讓

他們有一些收入，因為這些身心障礙者中有幾位中風，晚上都會去逢甲夜市賣一些東西，但這也沒辦法長期，所以我們有在計畫，跟志工跟輔導討論，要怎麼樣來幫助他們可以有長久性的幫助。

瑜：所以現在服務的身心障礙者以居住在附近的、會過來社區的居多？

黃：都是住在附近的，因為服務他們有很大的困難，有的要由我們去接送，有一個個案就是一家人都是身心障礙者，所以我們就是陸陸續續服務。

瑜：是指有交通車，然後他們有意願接受服務但又有交通問題所以就會去接送他們嗎？讓他們可以離開家走出來。

黃：對，我們就會去接送。剛開始一定要由父母親接送，因為我們一次載不了那麼多人。

瑜：因為一家裡面有好幾位身心障礙者，但是家裡的交通工具只有一台機車，所以需要幫忙載？

黃：對，因為我們協會是教會創辦的，教會就給我們一台服務車使用，目前我們服務的案量是課程參與的9位加上家訪電訪的9位，這是我們跟政府認領的方案。

瑜：所以也會有服務量的規定？

黃：有，他讓我們自由填寫，但是我比較希望可以實質幫助到他們，有的個案我們服務不了，現在我們主要服務智能障礙、肢障跟精障這三類。

瑜：所以這附近的社區的身心障礙者也有經過你們的評估覺得不太符合服務的嗎？

黃：對，因為其實服務太多的話這些障別對我們來說很吃力。

瑜：是。

黃：對我們的志工來講很吃力，現在目前有10位志工分配工作，在課程的部分最少都要5位，因為身障者需要很多人給予協助。

瑜：也就是課程中越多身心障礙者，就需要越多的志工。

黃：對，因為有時候他們來之後需要志工協助的人很多，因為他們跟一般人、跟老人都不太一樣；像我們的老人據點也不需要那麼多志工，因為他們至少思緒清楚，只是行動比較慢而已。身障者有肢障也有智能障礙跟精障，這些情況志工都要特別訓練，所以四

十幾位的志工我們也會經過篩選，選出品質比較優秀的來服務身障者，像精障很敏感，他有時候看你的眼神不對竟都會產生懷疑，覺得你瞧不起他等等，所以我們會在這一塊對志工多家教導。目前是9位個案在課程中，有些不大願意出門的人我們就先做家訪跟電訪。

瑜：你們手上還是有一些社區中身心障礙者的名單，可能他們沒辦法出門就用電訪的方式關心。

黃：對，其實現在的社會環境中精障者比較多。

瑜：是因為壓力嗎？

黃：大部分是思覺失調，因為肢障跟智能障礙只要了解他們的生理、心理和家庭結構的部分後，慢慢的跟家裡接觸後問題就會減少，但精障的思覺失調有時候處理起來就會比較麻煩，因為很難預料。

瑜：您了解共生社區的概念後有什麼想法嗎？

黃：其實我們的課程裡面也會邀請他們家長跟社區的居民、像我們有幾位身障者就有進入社區中工作，有一位今年40歲的個案，平時在家裡會很吵，現在每天都來我們這裡。

瑜：就是有對象或有事情可以讓他做。

黃：對，我們盡量讓他們不要一直待在家裡，所以他們進入社區我們也是很歡迎，如果適應度還可以的話就慢慢融合近整個社區中。像國畫班的長輩也有接待兩名身障者，他們來畫國畫的時候也可以跟著社區的長輩一起融合在當中。

瑜：所以能力比較好的也可以跟老人關懷據點的長輩一起參加活動。

黃：對，我們都會評估過，如果他適合、可以就讓他試試看，像我們在做老人據點的時候都有做一些義剪的工作，那我們剛開始都沒有收費嘛！那我們想說這幾個比較弱勢的家庭，那我們就是後面就採收費，收取的費用就拿來補助這些孩子的支出，像畫畫的材料費，長輩他們也都願意一起幫助。

瑜：長輩他們也都願意把資源給身心障礙者。

黃：對，我覺得這是一種循環，我們去幫長輩剪髮，他們想付50塊或多少都可以，算是自由奉獻，我們也告訴他們這些經費也不會被協會拿走，是要幫助這幾個家庭的孩子，讓他們在文化班中學習藝術。其中有兩個家庭的經濟比較有困難，他們父母親也願意讓他們來，所以我們盡量讓這些孩子可以跟社區融合，雖然成效沒有很好，但是他們願意進來、社區場被跟老師也願意接納。

瑜：等於一個班裡不只有長輩，還有一些身心障礙者，老師可能也需要特別花一些心思在他們身上。

黃：對，我們就是這樣子去做社區資源的結合。

瑜：是，這樣很棒耶，可以把身障跟老人結合在一起，資源可以互相交流。

黃：對，我覺得長輩們也付得起，像賣菜的經費就用在今年帶他們去表演的開銷，每年身障日我們都會準備一些表演。

瑜：賣菜的銷售是用什麼方式？

黃：我們都銷售給社區中的長輩們。

瑜：直接賣給來參加的長輩們嗎？

黃：對，我們每個禮拜二、三、四都有活動，就會帶他們去菜園把菜採回來整理，隔天就賣給長輩們，或是禮拜一國畫班的社區長輩多少也會買，因為我們一把菜賣10塊，他們也覺得很便宜。

瑜：一把10塊真的很便宜。

黃：因為我們也還在實驗期，在計畫怎麼樣讓他們有經濟上的收入。

瑜：對，目前產量可能也還沒那麼多。

黃：對，我們還在試種，種到現在一兩年了，我的想法是想把這些青菜賣給麵攤，我們想要再租一塊比較大的地，然後種同一種蔬菜，這樣產量會比較大，假如我們找了十家麵攤，分配一下可以一整年供應的話就穩定了。

瑜：等於固定跟一些產業結合，收入也會固定。

黃：對，有在跟志工跟理監事討論這個未來的規劃。

瑜：您說種田這塊還是新手嘛，那有特別請老師或是專家來教你們嗎？

黃：因為協會的副理的先生在馬來西亞有一塊台北市那麼大的土地，他們是台灣的農業博士，所以我們有問題就會請教他們，會有一些老師來指導。

瑜：所以你們有一個可以諮詢的專業對象，可是他們不一定會常常來，是偶爾才來嗎？

黃：因為她是我們的會友也是理監事，所以有問題馬上就可以問的到。

瑜：是。

黃：我們自己也要去做一些實驗，像土壤的問題也都要了解。

瑜：做實驗的部分主要是由志工主導嗎？因為前面的階段可能還沒辦法交給身心障礙者。

黃：是，沒辦法，其實他們做的主要像是除草這種比較簡單的，有經驗的人就帶他們做，因為一定要有人督促，不然他們容易錯亂。

瑜：像共生社區裡面有提到工作拆解，所以你們也是用類似的概念把種田的步驟中比較簡單的交給他們做嗎？

黃：對，像現在目前有四位可以跟我們一起下田，他們每個人出的力道也不一樣，要挖深一點的時候就請其中一個人下去挖，別的人可以挖淺的，請他們把土堆起來，還是要有這種分工的概念，因為你要了解這些孩子可以做什麼才比較好分配，不然他們做不來的還是做不來。

瑜：要找到他們能力可以達到的然後交代給他們。

黃：對，其實我們正常人也是一樣。學習程度比較慢的孩子我們寧願先了解他可以做什麼，這樣他也會比較有成就感。

瑜：是，先讓他們有成就感，而不是難度太高反而無法完成。

黃：對，我們把菜園取名叫「慢飛菜園」，比較慢一點飛但是沒有關係，讓他先喜歡這件事，不然不喜歡的話下次你邀他去菜園都會不想去。

瑜：讓他有成就感的話他也會喜歡做這件事情。

黃：對，所以我們目前篩選出來的這幾位都是很喜歡的，他們的家長也都願意支持，不然待在家裡也會搗蛋，父母親會很擔心。

瑜：你們目前的服務比較不算是職業，算是教導他們生活自理、生活的興趣或活動。

黃：對，現在的階段就是這樣。

瑜：但是也可能會需要用到一些和工作拆解一樣的觀念。

黃：課程裡面也還是在訓練這個部分。

瑜：是，希望他們未來能學會更多的能力，可以做更多事情。

黃：對，我們開這些課程可以讓他跟志工和我們之間培養好感情與默契，因為有時候他不贊同你的時候或是他對你沒有好感的時候，他就不想配合你。而且他們都會規定好自己的鋤頭是哪一隻，我們可能平常用的工具不見了，換一隻就好，但他們就會認定那隻是他的，所以只要你了解他們就很好處理。

瑜：讓他有擁有的感覺的話會更願意做這件事。

黃：對，我覺得他跟我們正常人其實都是一樣的，只是這個工具是他的，他使用起來也會很順手，所以我們也是從不專業慢慢到有一點了解。

瑜：是，然後就會知道怎麼做可以引起他們的興趣。

黃：對，我們也是在觀察、了解他們的生活跟家庭生態等等各方面，因為有時候他們也不願意跟我們分享太多，所以我們透過接觸漸漸去了解他們的狀態。

瑜：您這邊有沒有接觸過之前有嘗試去其他地方工作但是沒有成果的身心障礙者？

黃：有。

瑜：在這邊服務的人之前還是有這種經驗？

黃：對，有4個。

瑜：他們的父母之前可能希望他們去外面工作嗎？

黃：對，可是沒有成功。

瑜：您覺得是因為僱用單位的問題嗎？還是身心障礙者自身有什麼問題？

黃：我們正常工作的環境就是要快速，有時候他們就會恍神、集中力不好，所以他們很容易就被刷下來。

瑜：是。

黃：我們正常人要帶這些身心障礙者真的要很有耐心，像現在有一位來社區做服務的志工，他進來兩年多了上課的桌子有時候還是會排錯。

瑜：以去外面就業來說，很多單位沒有這樣的包容度去接受他們可能會有的狀況。

黃：對，你如果一整天一直恍神那老闆為什麼要僱用你？工作進度也是一個困難。

瑜：除非企業本身想做社會服務，他們可能就會不計較產能，但是這種的比較少。

黃：對，政府有規定他們一定要僱用多少人的身心障礙者，所以企業就比較有可能接納他們；但如果說是一般開店的店家，我覺得很難。

瑜：那就您目前了解，這附近社區有沒有一些小雜貨店之類的店家有

僱用身心障礙者呢？

黃：沒有。

瑜：所以這個社區的身心障礙者本身的能力沒有到可以就業的程度大部分還是以待在家裡，然後參加社區關懷據點的活動為主嗎？

黃：對，大部分是這樣。

瑜：這個社區中您有認識會去庇護工廠或其他的嗎？

黃：我們社區中有幾位有在庇護工場。

瑜：他們是坐交通車還是有辦法自己搭車呢？有交通能力嗎？

黃：他們都坐交通車。

瑜：是。

黃：他們是經濟條件比較好一點，因為你要去庇護工廠也是要繳錢的。

瑜：是。

黃：其實去久了，有的身心障礙者也不願意再去，像我們社區中有兩位就不願意去。

瑜：可能那個環境沒有讓他那麼喜歡，就像你們會去引發他們的興趣一樣。

黃：其實我這樣觀察，我覺得他們跟正常人一樣，他們會想要找到喜歡這份工作的點。像我們外面那位，他之前每天都待在圖書館，後來他來我們這邊之後慢慢的就沒有去圖書館了，他覺得這裡好像更符合他的需求。

瑜：他去圖書館是去看書的嗎？

黃：他跟他的姊姊妹妹說他有在上班，然後他就都去圖書館晃，他到這邊之後我們會要求他抄聖經。

瑜：而且會有人際上的互動，去圖書館的話就都是一個人。那他會參加關懷據點的其他活動嗎？

黃：有，他現在會幫我們掛布條、搬桌子椅子。

瑜：他一整天都待在這裡嗎？中午用餐怎麼辦？

黃：中午我們如果有開飯就跟我們一起吃，沒有的話就回家吃。

瑜：所以教會這邊也是免費供餐嗎？還是要付費？

黃：看狀況，現在老人家是提倡使用者付費，半年500塊。

瑜：半年500塊很便宜耶。

黃：我們最主要還是鼓勵長輩使用者付費。

瑜：他如果固定一整年都會來參加活動的話就先繳500塊，餐點都可以使用。

黃：對，因為有的長輩對來教會這件事會有顧忌，他們會覺得這是基督教，但他們是拜拜的，心裡就會覺得怪怪的，我就跟他們說沒關係，不想吃教會裡的話就自己負擔一點。

瑜：是，會比較心安理得，會覺得雖然我沒有信仰這個宗教，但我是有付費用來吃飯、參加活動的。

黃：對，家屬也會比較安心。

瑜：了解，關懷據點跟教會也是兩個不同的體系，只是你們可能有一些資源會一起共享，像是教會共食的概念也會用在關懷據點。

黃：對，像教會在這邊愛宴的話是由教會支出，也是會有支出但是是以奉獻的方式。

瑜：是，每個月會有奉獻的時候。

黃：對，像六日我們貢獻的話他們就不用付費，但是平日就是使用者付費。因為我們協會跟教會有稍微做切割，星期一到五都是協會的活動空間，六日就歸教會使用，這樣工作才可以切割好。

瑜：了解，那目前像身心障礙者每個月兩次的據點或是平常種田，是一整天的嗎？還是半天？

黃：半天。

瑜：所以他們就不會在教會這邊吃飯？

黃：沒有，我們變成提供點心，因為種田很辛苦，他們下午兩點到四點半左右去種田，回家就可以吃晚餐。

瑜：是下午的時段。

黃：對，回到這邊差不多五點多，他們也很可愛，會去菜園採自己喜歡的菜，帶回去給爸爸媽媽煮晚餐。

瑜：所以他們把自己種的菜帶回去是可以不用付費的嗎？

黃：不用。

瑜：這樣真的會很有成就感耶。那這些家庭是爸媽都還有在工作嗎？

黃：大部分都有在工作。

瑜：所以才有辦法這樣繼續照顧孩子，因為這些身心障礙者等於沒有收入，父母自己的工作再加上身障補助可能才有辦法負擔的起養

育的費用。

黃：當然，身障補助才一點點根本不夠用。

瑜：家人會擔心未來孩子的生活嗎？

黃：一定會擔心孩子以後怎麼辦。

瑜：了解。雖然目前這邊沒有僱用身心障礙者，想請問您對於運用獎勵制度來鼓勵商家僱用身心障礙者或是為了鼓勵身心障礙者就業而提供獎勵的做法，您覺得對於企業或商店僱用身心障礙者會有幫助嗎？

黃：我覺得這個很難講耶。

瑜：還是要看雇主本身嗎？

黃：對，因為有的雇主很有愛心，他願意這樣做，有的只是形式上配合政府。

瑜：所以其實反而比較看雇主對身心障礙者的想法，是真的想要承擔社會責任還是只是敷衍政府。

黃：對，出發點就不一樣了，有的身心障礙者去企業工作就做得很快樂，有的就做得不快樂。

瑜：您對於其他做身心障礙者服務的單位有了解嗎？比如說庇護工廠或相關單位。

黃：我有去觀摩別的庇護工場的單位，觀摩完覺得我其實也可以去做這一塊，可是我不是很喜歡這樣做。

瑜：比方說哪方面您不太喜歡呢？

黃：我比較喜歡帶他們做一些創業的或是讓他們會喜歡上的，因為庇護工廠的方式不是這樣。

瑜：您的意思是說可能會讓身心障礙者他們比較沒有選擇權嗎？

黃：對，假如他們的社工去工廠帶手工袋回來，那他們全部都要做這個，我覺得我比較不喜歡這樣，當時會選擇菜園就是因為一開始帶他們去田裡面玩，他們就都很喜歡。

瑜：喔~你們是從這邊開始發想出種菜的。所以您在服務身心障礙者時會希望以他們喜歡的為主？

黃：對，因為我覺得這樣對他們的身心靈都比較好。

瑜：是，可以照顧到他們的心理。

黃：因為他們就會變得喜歡來，像我們有一個個案是家長比較不支持

他，把他帶來之後就回去了，這樣子幾次之後安全感沒有建立起來，他就不想來了。這個家庭我們也都有保持聯繫，但真的還是要看家長，如果家長很願意支持他，他心裡也會覺得很開心，來我們這邊也按照他的興趣帶他做園藝，對他們講就很有吸引力，而且他們的觀察力其實也很敏銳，都會去看自己種的東西或是照顧的東西有沒有改變，讓他們照顧一個週期，他們就會知道這些植物作物長到一個程度會怎麼樣，所以我覺得他們學得比正常人還要慢一點，但是也可以按照他們的興趣去培養。

瑜：是，只要這個東西引發到他們的興趣，其實是可以培養他們的穩定性的，因為很多身心障礙者在職場可能會因為不穩定性或是沒有那麼喜歡，在培養成興趣前就被扼殺了。

黃：對，我覺得對他們來講需要多給一些時間。

瑜：還有支持跟陪伴。

黃：對。

瑜：因為您有提到跟家人之間會保有聯繫，等於家長其實要有意願而且願意支持，而您這邊可以做雙向溝通才有辦法。

黃：我現在對明年後年的構想都會跟家長們聊，把我的想法傳遞給他們，讓他們知道為什麼想這樣做、我們想要推什麼，讓他們了解並願意支持和配合，這個也很重要，因為如果他們不支持不配合，只是把孩子丟在這邊，我覺得也不是很好。

瑜：那您這邊有遇過身心障礙者很明顯需要走出來，但是家長就不管他，讓他自己待在家裡或是想去哪就去哪？

黃：對啊。

瑜：這樣其實沒有辦法有系統地去支持他。

黃：我這邊就有兩個個案是這樣，其中一個後來就吸強力膠，腦部就受損了，因為父母親沒有支持所以導致這個結果，我們也不好總是抓他來，因為他平常就去公園，已經自由習慣了，他覺得來這裡被約束也不太願意配合。

瑜：你們也沒辦法提供什麼服務了，因為他自己沒有意願。

黃：對，有時候很嚴重就住進精神療養院，等他緩和下來又出院，等於是一直惡性循環。

瑜：如果未來要發展共生社區，身心障礙者本身是不是要有一個願意信任的支持系統？而且是好的，像有的身心障礙者可能會去吸強力膠，可能是他認為的支持系統其實是不好的朋友，導致他們學

到像是吸毒；可是如果他們本身有好的支持系統，比如父母願意給他學習的機會、願意支持他的話，可能他本身會有意願去做正向的事。

黃：對，我覺得這個很重要，像我在篩選服務身心障礙者的志工服務時就會比較仔細，因為我覺得這一塊很重要。

瑜：是，是不是有耐心可以陪伴。

黃：對，我們就從四十幾位志工裡面開始篩選，找出有愛心、願意來做這塊、不排斥的人，最重要的是他們不會排斥身心障礙者，因為他們有時候會有一些不正常的反應，而志工是第一個支持他們、跟他們建立關係的人，友誼建立起來的話大概我們這個課程就成功了。

瑜：對，就是讓身心障礙者先認同你們，而且願意把你們當朋友、願意信任你們。

黃：對，我覺得這個很重要，因為這第一個關卡如果不成功的話下面也都不用講了。

瑜：那您覺得台中如果想要發展類似影片中的共生社區，有可行性嗎？或是有什麼需要先去突破的地方嗎？

黃：我覺得是有可行性，但是那個空間不容易找到。

瑜：是。

黃：像現在少子化，學校有很多空間願意釋放出來做，我覺得你要做到像影片中那樣的社區很好，對身心障礙者很有幫助，一般民間的企業或協會也可以做，只要他對這塊真的很有負擔、很有愛心，要全心全力來做這一塊我覺得很不錯，因為國外在經營這個應該也是付出很多，他們會去嘗試、觀察，才能了解這個人適合做哪一塊，那個人適合做哪一塊。

瑜：對，因為每個身心障礙者的個人特質不一樣，就跟你們一樣，也是嘗試了很久才了解他們的個性。

黃：對，不是說他進來馬上就可以用，跟我們正常人一樣，去工作也不會馬上就熟練。

瑜：跟人格特質其實有關係。

黃：對。

瑜：所以您覺得一個是空間的問題，一個是需要時間跟金錢成本去嘗試，像志工的成本還有租田也需要負擔經濟成本。

黃：對，有很多東西一決定推行都會有費用的產生，所以要看準，像我們也是從試驗的階段一點一點嘗試。

瑜：你們的成本高也會花人力，但是能夠去幫忙的身心障礙者也沒有那麼多人，能做的事也有限。

黃：對，現在協會做身心障礙的服務就是能做多少就做多少，先觀察他可以怎麼做，然後一點一點嘗試，才不會造成協會很大的虧損，因為不管做什麼都要花錢，我們的經費也有一些支持是從教會來。

瑜：就是說經費周轉有一大部分還是由教會先支付。

黃：對，因為政府補助我們一年20萬，其他要怎麼做就是我們自己的事了。

瑜：你們是重視品質的，但是要維持這個品質需要耗費滿多成本。

黃：時間，第一個是很耗費時間，在來我們要觀察怎麼做比較好，盡量花最少的成本，我們也常跟志工說要怎麼用最省的方式，不要一下子買這麼多，就很浪費教會的成本。

瑜：是，而且還好目前還有教會，因為像您剛剛提到的志工會種植田地跟木工。

黃：對，我們盡量都用結合的方式，結合志工和教會的資源，這樣才不會每個人都在花錢。

瑜：所以未來可能就會以園藝跟種田來做規劃？

黃：對，我應該會以這兩個部分，因為我覺得去外面包一些手工回來做，做完還要去推廣，我覺得也麻煩；又因為園藝這一塊我比較拿手，那我們就可以指導他們怎麼種得漂亮等等。

瑜：還有外面的盆子。

黃：對，我們都自己灌，因為也可以自己去設計，跟外面買的又不一樣了。

瑜：而且其實也可以教身心障礙者做這個盆子。

黃：對，就從整個灌好以後到脫模再到磨外型都可以讓他們自己動手。

瑜：所以其實你們也算一個小型的小作所，雖然還不到共生社區，但他們做的東西是自己有興趣的，也是用工作拆解的方式去教他們。

黃：因為我覺得有一些機能比較好的長輩，也可以進來一起幫忙。

瑜：是，一起結合。

黃：對，因為他們可以帶，不用每次都讓主要的工作人員去帶，長輩

們如果願意的話也可以指導他們，也可以進來一起串連起來。

瑜：等於社區關懷據點的長輩也可以當身心障礙者服務的志工，互相交流。

黃：對，因為至少有耐心的、機能比較好的長輩一進來可以跟他們相處得很好，我覺得這樣很不錯。

瑜：了解，其實你們也有運用一些共生社區的概念，只是你們之前沒有聽過這個名詞，但現在在運用的就像是一個社區裡面有長輩、身心障礙者還有志工可以一起做一些事情，互相交流互相協助。

黃：對。

瑜：最後我想詢問一下您有沒有了解一些產業或單位有在做身心障礙服務，覺得可以去做訪談的對象？

黃：你可以去霧峰的愛心家園。

瑜：您是說安置身心障礙者的教友院嗎？瑪利亞的愛心家園？

黃：對，我有去參觀過，我當時在做身心障礙服務的時候就有一個願景，因為我觀摩了好多好多的小作所，回來之後都覺得好像不是我想要的那一塊，我也有去霧峰那邊參觀，他們也是做田園療育，可是他們做的跟我們的又不大一樣，畢竟我是第一線工作人員，會很注意身心障礙者的一些發展才可以釐清他們的興趣，霧峰那邊的就又不一樣了，因為他們收的對象很多、很雜。

瑜：沒辦法每個人都做某個部分，有的人可能還是以在機構內看電視或是做一些簡單活動為主。

黃：對，我去觀察外面很多單位之後都覺得不是我的理想，對身心障礙者本身來講沒有真正去幫助他們，我本身讀藝術方面的，所以我在帶會比較希望他們是有創意性的，可以激發出潛能，他們越做會越有創意，因為會累積經驗，他們還是需要有人看著他們，但是在做藝術類的東西會越做越好，其實他們也有藝術天分，只是沒有被開發出來而已。

瑜：所以您覺得服務身心障礙者不只是讓他們有工作能力、有金錢收入，更重要的是他們自己有沒有興趣，心靈上能不能獲得成就感。

黃：對，我覺得這個對他們來說也是專業，每個單位的主軸人想法不一樣，他們把身心障礙者通通放在一起，可是跟我的願景不太相同。

瑜：他們服務的可能是量，但是沒辦法每一位身心障礙者的個人特質都顧到。

黃：對，我會比較喜歡在品質和興趣上去做規劃，這樣長遠下來會對他們比較好一點，時間可能會花很久。

瑜：會很辛苦，前面的時間成本可能很高，但是長遠下來對他們會比較有幫助。好的，了解，那我們今天的訪談就到這邊，謝謝您。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A12 訪談文字稿

受訪者	鄒立菊(以下簡稱鄒)
訪談時間	107年6月28日(星期四)19:30
訪談地點	總幹事家
受訪者簡介	現任：新城社區發展協會總幹事
訪談者	吳培瑜(以下分別簡稱瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間6分55秒+29秒+44分53秒，共80分48秒，錄音檔案共793KB+59.7MB+22.8MB。

以下為訪談內容：

瑜：現在時間是107年6月21日上午10:30，訪談的人是黃慧娟總幹事，請總幹事就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

鄒：我們目前有關懷、訪視、電話問安還有一些健康促進和音樂治療的課程，還有卡拉OK，目前的人數大概有25位，包括訪視和電話問安整個課程加起來將近有30位。

瑜：目前服務的身心障礙者大部分都是比較沒有就業能力，平常都待在家裡嗎？

鄒：其實也不盡然，有工作能力的比較少，但是有工作能力的人可能不願意去工作。

瑜：其實他們不太願意去工作嗎？

鄒：應該這樣講，因為他們去工作受到很大的挫折。

瑜：是，曾經有受挫過。

鄒：對，他們的反應慢，可能收到的訊息不是很清楚，就會被老闆和主管罵，以至於他們沒有自信心，我們有一位身心障礙者就有問過他去工作為甚麼每個老闆都不喜歡他，也有的是他去了之後，人家一看到他的外觀就刷掉了，因為身心障礙者很多會比較胖，他們很常吃東西沒有節制，去了之後人家看到心理感受就不好，去找工作就有困難度，一困難他們就不想去找了。

瑜：所以其實有一些還是有行動能力的。

鄒：我們這裡目前沒有行動能力的很少。

瑜：他們都可以走路或騎腳踏車、騎機車嗎？

鄒：大部分都是走路，也會騎腳踏車。

瑜：所以就能力上來講，他們來協會的交通安全是不需要去顧慮的。

鄒：對。

瑜：行動能力是有的，可是要出去就業有遇到挫折。那他們現在都是靠身障補助生活嗎？還是家人會支持他們？

鄒：家人會支持，也有補助。

瑜：那他們現在來協會的話

鄒：他們也不太想要來協會，身心障礙的領域是很大的，身心障礙者會瞧不起身心障礙者，尤其是精障，精障的情緒起伏很大，如果沒有情緒的問題他跟正常人是一樣的，我們的關懷據點裡面很多的身心障礙者不論是反應或各方面都比較差，沒辦法做太精細的動作，那精障的人不一樣，精細動作都好的不得了，老師交代的東西馬上就做好了。

瑜：是。

鄒：我們身心障礙服務裡面有分小作所，就像學校有分資優班一樣，小作所的老師帶起來規格一樣，老師教的東西他們大部分都會，加上我們協會做的都是休閒居多，音樂治療、體適能等等，沒有教讀書寫字跟工作，但是他去小作所是去做工作訓練的。

瑜：所以反而有的身心障礙者來這裡比較輕鬆，但是他沒有意願，是這樣嗎？

鄒：他比較輕鬆是因為來這裡好像就被標籤化。

瑜：會擔心被標籤。

鄒：就好像我跟你們這些人是一樣的。

瑜：所以您這邊訪視的對象大部份都是精神障礙，他們的能力還不錯，但是工作意願低。

鄒：他們工作意願低有一個原因是他們有時候會發作，他們會說我吃藥之後就沒辦法集中注意力。

瑜：是。所以您這邊的課程從精細動作、粗大動作到娛樂都有。

鄒：還有體能，我很重視體適能，因為我覺得身心障礙者的先天條件就已經不好了，如果沒有把後天的體力或心肺功能訓練好的話，父母親照顧孩子就要更辛苦了，我到現在都還有請一位體專的老

師。

瑜：所以你們固定課程有請一位體專老師。

鄒：對，他的教學跟一般體適能的運動不一樣，除了帶操之外，從遊戲中讓你不知不覺的運動，讓身心障礙者喜歡上，像是來回走精細、粗大動作都有訓練到；如果長久以來都是做體能或做運動，他們可能就會不喜歡，所以我安排這位老師從遊戲中把體能帶進去。

瑜：對，您剛剛也有提到有一些身心障礙者會比較胖一點，生活中沒有在運動，所以您在提供服務時就會考慮到讓他們活動身體，為了他們的健康著想。

鄒：對，我們現在成立太鼓隊，本來沒有想要用太鼓，因為覺得太多人用，後來人家介紹太鼓不錯，引進來後發現這些身心障礙者很喜歡太鼓，而且他們打太鼓打到後來都會流汗，以前我們的志工都會幫忙把鼓排好，現在我們訓練他們自己按部就班的排好，這也可以讓他們有自信心。

瑜：是，有自信心可以完成一件事情。

鄒：對，還有在這當中他們學會分工，以後不管在職場或生活中都要分工合作。

瑜：那太鼓隊可以讓他們做表演嗎？還是現在是練習階段？

鄒：沒有，我們很常表演。

瑜：所以這個也有點像是音樂藝術，也有人以這個維生，其實這個也可以算是他們完成一件事進而得到成就感的工作。

鄒：我覺得我們這個協會最好的地方就是理事長真的很關懷照顧身心障礙者，每次有節慶就會讓我們表演。

瑜：是。

鄒：來我們這邊參加活動的大部分都是一些比較嚴重的，就有人問帶出去表演都是能力好的出去嗎？沒有，我們都一起出去。

瑜：不管能力好壞他們都可以一起出去，都可以從中獲得成就感。

鄒：因為老師會安排能力比較不好的會站在後面，然後大家一起表演，這是不是給他們自信心？

瑜：對。

鄒：他們以前來這個社區關懷據點的時候是害怕的，長者也會排擠他們，現在長者已經不排擠、接受他們了，我們最主要希望的是身

心障礙者走在社區裡面是可以抬頭挺胸的，有自信、有活力，是一個健健康康的人。

瑜：是，然後社區的民眾也可以接納他們，就像您說的老人家也可以接受他們。

鄒：對，現在我們的社區都已經很習慣身心障礙者走在路上，因為你不管是在哪裡，很多地方都會歧視身心障礙者，他們剛來的時候也是被歧視得很厲害。

瑜：您說剛成立的時候嗎？

鄒：對，長者是先成立的，我們來參加活動的時候長者就說他們來我們就不要來。

瑜：是。

鄒：剛開始也會這樣，到現在身障關懷據點成立3年了，這3年的磨合期也是很長，一直到現在其實也還有一些聲音，不過這些聲音慢慢的會消失，因為他們一定要認同現在社會的步調就是這樣，就像我們現在要推共生一樣，在台灣要推行這個也是會遇到很多阻礙。

瑜：其實共生社區的概念就有點像您剛剛說的身心障礙者本來就是社區的一份子，可能老人家一開始發現很多身障者在這裡會覺得不習慣、不想跟他們在一起，可是這就需要一個磨合期，其實共生社區不管是身心障礙者、老人家或社區居民都可以接納身心障礙者，可以互相交流、資源可以互相流動，就像關懷據點中的老人跟身心障礙者是可以一起生活的，這其實和共生社區的概念是類似的，就像社區融合，如果分開的話反而會讓人家覺得標籤化。

鄒：我們剛開始是老人、身障一起，可是現在我們身障者跟老人家都越來越多，所以禮拜一是融合的，其他時間我們會分開；我們還是有跟長者一起，不過考量到人數還有資源的問題，長者有長者的資源，身障有身障自己的資源。

瑜：您是指兩邊上課都各有各的老師，一起的話會有點亂嗎？

鄒：不是，是因為老人關懷據點有老人的經費，身障有身障的經費。

瑜：對，這些經費應該要切割的。

鄒：對，所以早上的卡拉OK我們沒有跟市政府排課程，因為這個是融合的，所以我們沒有跟是政府拿這筆經費。

瑜：等於這筆經費是協會自己出的。

鄒：對。

瑜：了解，因為考量到經費要分開運用，所以一些共同的課程你們就沒有去申請。

鄒：對，像節慶的時候理事長都讓我們身障者參加，會準備很豐盛的餐點給身障者們，他們都非常高興，而且會有年節的味道，母親節會送康乃馨、唱歌、跳舞，端午節會綁粽子、娛樂節目、表演，長者跟身障者都很盡興。

瑜：我覺得這樣聽下來你們的社區有一點算是小型的共生社區的概念，因為讓社區的身心障礙者可以走出來，到這裡參加活動跟課程，只是比較沒有偏向工作的部分，你們比較屬於服務性質，讓身心障礙者可以在社區裡面生活，透過做一些事情獲得成就感。

鄒：就是被社區的居民所接受，因為長者回去就會講，他的孩子孫子慢慢的對身障者就不會那麼害怕，身心障礙者有他固著的行為，跟別人不一樣的習慣，所以在一般社會很多人不能接受。

瑜：對，可能不了解他為甚麼會這樣做的時候會覺得他的動作怎麼這麼怪異。

鄒：對，所以如果說共生、共享那就是彼此之間都很了解、接納了，才能夠做到這種程度。

瑜：影片中是一個獨立出來的社區，讓身心障礙者跟一般人在裡面住，但是以在台中推行共生社區的話，在現有社區中本身就已經能接納身心障礙者、對他們很習以為常的社區會不會比較適合？

鄒：當然。

瑜：就是身心障礙者在裡面也已經住得很習慣了，社區居民也看他們都看得很習慣了。

鄒：對，他可以包容接受他們，他們對身心障礙有一定程度的了解，如果是對身心障礙不了解的社區，他們一定會排擠的。像我是94年進入身障領域，剛開始做的時後就讓家裡的孩子去當志工，所以他們都不會怕身障者，後來我沒有做社工，家人都支持我做家庭托護的工作。

瑜：喔~就是把身障者接到家裏面。

鄒：對，他們都非常支持，反而我不想，因為我很了解他們，這個孩子萬一在我們家出甚麼事，我要擔起這個責任。

瑜：家庭托護其實滿辛苦的，承擔的風險責任很大。

鄒：可是我家的先生跟孩子都非常支持。

瑜：因為他們很了解身心障礙者。

鄒：對，因為他們都去當志工，都覺得身心障礙者很單純，所以他們很喜歡我做這個工作。

瑜：哇~這很不容易。

鄒：可是我的同事的家人都很反對，他們會說跟我們共用廁所浴室，萬一帶傳染病怎麼辦。

瑜：就像身心障礙者進機構都要健康檢查一樣。

鄒：潛在的危機還是有的，所以社區的人還是會怕。

瑜：我想了解一下以目前所在的這個社區，您覺得如果要往共生社區的方向發展，需要什麼樣的資源來投入？

鄒：我以前有想到做共生，那時候我想要做豆漿，因為豆漿是非基改又健康，而且也很簡單，身障者跟長者都可以做，問題就是保存期限短，很容易過期，所以我們採接受預訂的，先付費，接著再開發相關產品。

瑜：手工的沒有加添加物，很多人喜歡買手工豆漿。

鄒：我們理事長也有場地，身障者可以做，長者也有技術。

瑜：如果有資源跟經費的話，您覺得共生社區是可以發展的。

鄒：當然。

瑜：你們可能開一間豆漿店，結合關懷據點的老人家跟身心障礙者一起來做這件事情。

鄒：對，而且又簡單，我們可以開發橫向的產品，我們也有人力，廚房的志工媽媽們都很愛各種東西，我都有訓練過。

瑜：所以其實你們覺得有這個可能性，只是需要資源跟經費。

鄒：對。不過這些又太粗糙了。

瑜：是指不構精緻嗎？沒辦法變成一個品牌銷售出去。

鄒：我們吃的話不能太普遍性，可能要回溯到古時候比較有特色的料理，要做一些研究，像是包子、饅頭很普遍，沒有特色，所以我們想要加入養生的特色像是紅龍果，彰化有一個社區做玫瑰饅頭，賣得比一般還貴，生意還很好，就是因為比較有特色。

瑜：可是在太平這個地區的特色可能真的比較難想到。

鄒：對，要去創造。

瑜：可是一間店的成本又很高。

鄒：對，所以我一提出來理事長馬上否決。

瑜：這個概念也是市長夫人到德國參訪共生社區，覺得這是一個很不錯的理念，所以才會先來研究可行性。

鄒：如果我們有經費把新城關懷據點做成一個共生社區的話，就會變成太平的一個特色。

瑜：如果創造一個共生社區需要有就業投入的話，您覺得食品方面像豆漿、饅頭是比較有發展可能性的嗎？還有教導身心障礙者實際做的可能性？

鄒：我以前做二十多年的生意就是做吃的，所以我怎麼想都是食品相關。

瑜：那你們有教過這邊的身心障礙者做吃的嗎？

鄒：有，去年一整年都是烹飪課。

瑜：喔~所以其實有辦法慢慢教他們做一些烹飪的。

鄒：可以，他們很愛，因為跟吃的有關，還可以帶回家，烹飪課我就要帶瓦斯爐、烤箱、電鍋，去年的案子我是寫「教導他們使用電器產品」，因為你要教導身障者使用瓦斯比較危險，所以我們就用烤箱、電鍋、果汁機。

瑜：了解，那我想問一下您有建議我們再去訪談那些產業或單位嗎？比如剛剛提到的慶沅社區復健中心適合做為我們訪談的對象嗎？

鄒：我覺得可以，因為在就業方面精障的能力其實都很不錯，企業的話我覺得是全聯。

瑜：是，您有知道附近有哪一間全聯有僱用身心障礙者嗎？

鄒：我們有一位身障者就是全聯僱用的，他本來好像是做排貨的，後來被調去做收銀，做收銀是不是很精緻的作業？

瑜：對，因為要算錢。

鄒：為甚麼要把他調去做收銀？害他們店裡虧損，就被請走了。

瑜：真的喔？所以他原本有在全聯工作，只是調他去做收銀之後就被解雇了。

鄒：其實我覺得全聯很適合身心障礙者去做，我覺得身障者在做工作

拆解的部分之前應該還要有一個前置作業，因為我帶身心障礙者帶了十幾年，之前是讀幼保的，帶小孩子也帶了十多年，然後我做生意也做了二十年，在這些過程中累積的經驗是工作拆解其實不是最前置的工作。

瑜：是。

鄒：以寫字來講好了，難道一開始老師就交你ㄅㄆㄇㄈ嗎？你是先寫一橫、一豎、一撇，這就是前置作業，那在寫一橫、一豎、一撇的時候你要學習拿筆，這是工作拆解嗎？不是，這是學習的前置作業。還有我們在教孩子拿剪刀的時候，難道他一來就會剪了嗎？我們一定是先畫線叫他剪直的、剪彎的、剪三角形。

瑜：您的意思是說線要先幫他畫好，他才有方向可以做嗎？

鄒：不是，我今天要教他做一件事情，比如剪布，但是現在很多身心障礙服務不讓他拿剪刀，在他連剪刀都不會拿之前是不是應該要有一個前置作業？不是工作拆解，要先教他們剪直線、山型、波浪型，再由點線面去組合成立體，你才能讓他們去剪布，剪布的時候才做工作拆解，比如你剪袖子，他剪衣服，這才叫工作拆解。

瑜：是，我懂，所以其實前置的工作很重要。

鄒：當然，尤其是身心障礙者，正常人從小就學會了，可是身心障礙者會退化，他可能在國小要拿剪刀剪過東西，可是他忘記了，任何東西只要是跟手部動作有關的都屬於技能性的，技能性是輸入頭腦中會制約的，被制約的話他就會做這個動作，熟了就能生巧；但是讀書就不一樣了，讀書要靠智力、要思考，可是技能性的動作只要讓他熟練了就可以做出來。

瑜：所以前面先讓他熟悉、會使用工具。

鄒：對，可是他如果程度很差的話怎麼教都沒用，一個身心障礙者如果連空間概念都沒有的話很多工作都沒辦法做。

瑜：了解，就像前面提到全聯的收銀也要用腦，很容易出錯。

鄒：對，全聯的每樣東西都要分類，像餅乾都固定在某一類，已經分好類別、有線索提示了，所以全聯的排貨他們是可以做的，這個企業是可以僱用身心障礙者的。

瑜：可能也是有，只是他們會挑能力比較好的。

鄒：我覺得現在的工作一個人就要頂好幾個人用，所以身心障礙者會被淘汰掉。

瑜：對，全聯的工作量很大、很忙。

鄒：所以他不能用一些思考跟反應太慢的人。

瑜：會考慮到人事成本，而且其他同事不知道會不會有排擠效應。

鄒：會，一定會，正常人在族群中都可能被排擠，更何況身心障礙者。

瑜：剛剛提到的慶沅社區復健中心裡面都有在接一些代工嗎？

鄒：對，他們都有接代工，而且精障者的工作能力都很好，可以完成跟正常人一樣的工作量。

瑜：可是您說他們工作一個月的薪水才一兩千元嗎？

鄒：那個不是薪水，那叫獎金。

瑜：喔~工作獎勵金，像小作所的那種概念嗎？

鄒：對。

瑜：可是以生活費來講真的不太夠，除非住家裡又有領身障補助，賺一兩千應該就夠了。

鄒：重度的話補助給八千多塊，再加一兩千的獎勵金就可以過生活了。

瑜：所以裡面服務的人滿多的嗎？

鄒：對，滿多的。

瑜：太平區的精障特別多，難怪他們會開在那裏，是這幾年開的嗎？

鄒：你們還沒有訪過精障吧？

瑜：目前比較沒有訪社區復健中心，之後會去訪清水的同心圓社區復健中心，那裏有很多田跟園藝，可以讓身心障礙者在裡面工作。

鄒：恩，同心圓我知道。

瑜：所以您覺得慶沅社區復健中心是我們可以去訪問的嗎？他們做的滿好的嗎？

鄒：這個我也不知道，因為我有很多的身障、精障的訪視個案都去那邊。

瑜：您這邊的身心障礙者目前出去外面表演都是公益性質的嗎？還是他們會有一些獎勵？

鄒：沒有，我們自家表演、自家用餐，因為我們沒有收費。

瑜：等於你們辦這個公益活動也沒有收費。

鄒：對，我們沒有收費。

瑜：也許未來可以朝去外面表演為目標。

鄒：有，很多公益團體都有辦表演，但是我不想要這樣子。

瑜：怕太商業化嗎？會失去本來的用意，而且領了錢去外面表演他們可能會有壓力。

鄒：我自己的想法是不希望人家覺得身障者是做公益的，表演得不好沒關係，或者身障者做的任何東西就算做的不怎麼樣也可以抬高價錢，這個我也不能接受，就像德國的那個影片，我非常認同最後講的一句話：「這個產品做出來，不能讓人家看得出來他是身障者做的。」為甚麼？因為你只要讓人家知道是身障者做的，就標籤化了，這個東西就是有問題。

瑜：對，我懂，其實這樣才算是共生社區的概念，因為身心障礙者在社區中就是跟一般的人一起融合的。

鄒：做出來的東西一定要在水準之上，才能拿出去賣人，所以我不喜歡別人是因為做公益才來買的，或者因為是做公益的所以才賣得貴。我進入社福界之後就覺得做公益的東西都很貴。

瑜：對，其實滿多社福單位是打著公益的廣告來募款或義賣，但其實真的要做出一個品牌或品質的話，不應該讓人家覺得是身心障礙者做的。

鄒：人家用多少錢買就要給人家多少錢的價值，不要強迫人家說這是公益的你要買。

瑜：是，我也不太喜歡有些身心障礙者因為自己是身障就覺得你應該要給他甚麼，其實現在都講社會融合的觀點，身障是平等的，我們要尊重他，他們應該也要尊重消費者。

鄒：我最希望人家是尊重我們身障者，不是可憐，我們不需要同情，我們要人家尊重，但是相對的我們就要提升自己。

瑜：現在都強調我們不要用同情的觀點去可憐身障者，可是反而有一些身障者會有「你要可憐我、你要幫我」的想法，我覺得這個就是身障者自己也應該要轉換觀念，要覺得自己有尊嚴，並可以用品質取勝。

鄒：對，像我都會帶身障者去國民運動中心運動，其實那邊的服務員一開始對我們還算友善，後來就沒那麼友善了，因為身障者一大群一起去，在過閘門的時候會衝撞，他們就會不高興，因為把旋轉門撞壞了，我們有的老師會覺得這些孩子就是這樣子，可是我覺得不是這樣，既然人家有反應，我們就要帶好，每次去就叫他們要排好，我們不能以「他就是不懂」來當理由，只要教他就會懂。我們是要被尊重，不是認為我是身障者就可以為所欲為，人

家就會說你沒有把他帶好。

瑜：好，那其實我們也差不多了，剛剛您建議我們去慶沅，企業的部分您覺得全聯滿適合的，我們會列入參考看有沒有機會真的去全聯了解一下他們僱用身障者的狀況。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A13 訪談文字稿

受訪者	王秀芳(以下簡稱王)
訪談時間	107年6月28日(星期四)14:30
訪談地點	興隆社區發展協會
受訪者簡介	現任：興隆社區發展協會
訪談者	吳培瑜(以下分別簡稱瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共54分，錄音檔案共75.3MB。

以下為訪談內容：

瑜：現在時間是107年6月28日14:30，訪談的人是王秀芳，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

王：我們的身心障礙者以三十五歲以上，且五、六十歲居多。

瑜：以中高齡的身心障礙者居多嗎？

王：對，三十五歲以下的話，有一位因為活動力的問題被鎖在家裡面不能出門，出門可能會暴動，所以他也沒辦法在職場上工作，平常出門的話一定要有家屬跟著。中度跟輕度的障礙者還可以出門，但是重度障礙想要出門就有點困難。

瑜：了解，目前您有服務且沒有待在家裡的個案們是有名單嗎？

王：我們會去家訪。

瑜：對於可以出門的身心障礙者，您這邊做哪幾種服務呢？

王：我讓他們學習手眼協調能力和簡單的清潔能力。

瑜：所以他們現在在社區中會有可以學習的地方囉？比如日常生活的清潔。

王：我們都會安排課程，像我們會帶他們去做社區清潔、社區撿垃圾。

瑜：多久去一次呢？

王：差不多一到兩個月去一次。

瑜：所以你們會通知這些身心障礙者活動的日期。

王：對，我們幾乎是每個星期五。

瑜：大概固定有幾位呢？

王：會有七至八人在這裡。

瑜：所以你們每個禮拜五會辦課程，然後一到兩個月會有一次社區清潔。

王：對。

瑜：那這些身心障礙者平常都待在家裡嗎？

王：沒有耶，有好幾個身心障礙者都有在撿資源回收。

瑜：他們平常就有在撿資源回收嗎？

王：對，他們算是低收入戶，比較像是自己去撿回收來自給自足。

瑜：是。

王：可是我們會要求身障者跟身障者之間要互相牽制。

瑜：會有能力比較好的身障者去牽制能力比較不受控的人。

王：對。

瑜：了解，讓他們互相幫忙。

王：對，其實我們有從803過來的身障者，他們家每個都高學歷。

瑜：803過來的話很遠耶。

王：第一次來是他姐姐帶他來，也帶他去過好多個協會看過，最後還是選擇我們這裡，因為我們這邊是專門負責身心障礙者，很多地方是身心障礙者跟老人會一起服務。

瑜：對，有的協會是兩個服務一起做。

王：可是身障者跟老人之間是有差別性的。

瑜：不是每一位身心障礙者都有辦法跟老人家一起互動。

王：像我們社區也有服務老人，去帶老人家做活動的時候就會發現他們的能力明顯比身障者還要好。

瑜：了解。

王：可是身障者他們也要尊嚴，所以在這裡我們的身障者會很快樂。

瑜：就不會有被比較的感覺，或是他們看到對方會想要去比較。

王：我也不知道，因為每個身心障礙者的身心靈狀況都不一樣，像之前有一位身心障礙者來我們這裡的時候很快樂，即使後來生重病不能來也一直希望能過來。

瑜：所以他們是喜歡這個社區的。

王：對。

瑜：803是每個禮拜五來還是每天來？

王：他每個禮拜五都自己坐車來。

瑜：他知道你們每個禮拜五固定有課程，就會自己坐車過來。

王：對。

瑜：那他平常也是撿資源回收嗎？

王：沒有，他有去另外幾個協會。

瑜：是，只是他特別喜歡這裡，就算距離很遠也願意過來。

王：因為他的姊姊們全都是高知識分子，有的在銀行工作，有的在學校當老師，唯獨他是身心障礙者，他姊姊第一次帶他過來的時候看一看就喜歡這裡了。

瑜：是因為這個環境嗎？

王：不只這個環境，再加上我們給他的課程。

瑜：你們平常的課程還有什麼相關的主題嗎？

王：有做DIY、唱歌、玩桌遊，也有請老師來教健康促進，畢竟他們也有一點年紀，所以就會挑比較適合他們的課程，然後我們還有一個鼓隊。

瑜：喔~身心障礙者的鼓隊。

王：對。

瑜：所以他們就可以在這裡得到一些成就感。

王：對，之前有一位身心障礙者是美髮師，那時候就安排一些讓他們記憶回復的課 程，可是其實還是有困難點。

瑜：他之前是美髮師，那是什麼原因導致他身心障礙呢？

王：我知道他是精神障礙。

瑜：可能是後天發病造成的。

王：恩。

瑜：所以這個社區滿多精神障礙者嗎？

王：對。

瑜：您對於共生社區這個概念有什麼想法嗎？

王：我覺得這是一個不錯的理念，可是畢竟還沒辦法實行。

瑜：您覺得以台中目前的狀況沒有辦法實現共生社區是有什麼阻礙或原因嗎？如果要實現這個社區的話您覺得還差在哪裡？

王：第一個就是環境。

瑜：有沒有辦法成立一個社區的環境。

王：對，他的環境不適合這樣的人在這樣的地方。

瑜：是。

王：像日本會用一整棟大樓，可是台灣應該沒有辦法做到這樣。

瑜：可能會變成跟普通的人一起在社區中。那除了環境以外，您覺得還有什麼資源的不足呢？身心障礙者要做到這些事情其實是需要一些資源的，比如說一些設施、設備。

王：這些資源的不足就會讓他們要完成這些事有困難性，其實我很喜歡這種理念，但我覺得台灣真的做不到；以後不一定，但是以目前來說絕對做不到，而且人是有適性的。

瑜：您是指一起生活的居民不一定能夠接受嗎？

王：老一輩的人會覺得生出這樣的小孩子是他們的錯，我們有身障者一定要媽媽出門了才敢過來這邊，而且這裡的傳話非常快。

瑜：您是指家人可能不想讓這些身心障礙者出去外面被人家知道嗎？

王：對，所以他都等媽媽出門之後才來這裡，可是他來到這裡附近的人會知道，傳話又會傳到他媽媽那邊，媽媽就會開始大罵。

瑜：了解，所以家人的支持也是有關係的，比如今天一位身心障礙者能不能夠來到社區做一些活動，其實他們是需要家人的支持跟接受的。

王：對。

瑜：所以你們目前服務的狀態有遇過滿多這種狀況的嗎？

王：這種的不多，可是還是有，在我剛開始做服務的時候也有遇過來到據點後發作的身心障礙者，還好當時媽媽在旁邊。

瑜：所以你們在做志工的時候會有一些志工或居民比較不接納身心障礙者嗎？

王：比較不會，可是剛開始做的時候他們都有點在看笑話的感覺。

瑜：了解，比如你們在這邊做活動，然後外面有民眾在圍觀。

王：我們通常會在二樓做活動，可是他們都會知道。

瑜：就是他們抱持著看好戲的心態，也不是說支持你們的服務，只是來看你們可以怎麼做。

王：恩，有一點像這樣，我們做了這麼多年，我常常跟里長說我們做的很累，然後他回答我：「你不做，這些身心障礙者怎麼辦？」。

瑜：您在這邊服務幾年了呀？

王：兩年以上。

瑜：真的滿久的，也要有熱情才有辦法一直在這裡。

王：可是我們的身障者其實一直持續的穩定進步中。

瑜：您有看到他們穩定的成長跟改變。

王：對，改變很多。

瑜：所以您覺得透過社區這樣一個單位在服務身心障礙者其實是可以讓他們有所成長跟學習的，比待在家裡更好對嗎？

王：對，而且他們的品性也都很好，不會惡化。

瑜：社區的支持跟互動還是很重要的。

王：我覺得社區的支持跟家人的支持都很重要。

瑜：是，但就像您說的，有一些身心障礙者的家人並沒有很支持他們，或是他們的人際互動比較少。

王：不是所有的家人，像老一輩的人不希望生下的小孩子是這樣的。

瑜：對，老一輩的人會把身心障礙者藏在家裡面。

王：對，而且這樣會越來越嚴重，像有一位身心障礙者其實是OK的，但在他小的時候媽媽也不讓他去讀書，所以他現在長大後不識字，什麼都不會，只能去做粗活，可是粗活對他們來說又是另一個困難。

瑜：所以他們其實是有一些學習的可能性。

王：他們其實有學習的能力，所以現在我到學校去都跟家長老師說這些孩子能做的都讓他們自己來。

瑜：是，因為老一輩的經驗，所以您告訴現在的家長其實盡量讓他們自己來。

王：對，全部都自己來，我就跟他們說：「不然你能照顧一輩子嗎？最後他還是要自己獨立生活，你能跟他一輩子嗎？」。

瑜：所以家長就會比較願意放手。

王：不是家長，是同學之間，像老師會要求同學去幫他，每次進教室，全部的同學都會圍過來，我就會跟他們講這種事讓他自己來就好了，有他不能做的事情的時候再麻煩你們來幫他，這樣才是正確的，如果連他能做的事情你們都幫他做，那反而是害了他。

瑜：對，所以這個概念就跟共生社區中有身心障礙者可以發揮的地方的概念一樣，而不是在社區中變成一個受照顧的角色，他還是有學習跟發揮能力的地方，這樣的話他也可以找到成就感。

王：對，像我們帶身障者出去撿垃圾或是參與活動，他們都非常高興。

瑜：他們也覺得自己有一些能力可以獲得大家的肯定。

王：對。

瑜：所以您才會覺得共生社區的概念其實跟您在服務的方向很像，因為你們也是希望身心障礙者在社區中可以發揮能力。

王：對。

瑜：在共生社區中有一部份的概念是工作拆解，就是把工作中身心障礙者可以做的拆解出來，那目前貴單位在教導身心障礙者也是用這種方式嗎？

王：我們在做DIY的時候會這樣，如果他能全部自己完成的話那當然就自己完成，如果不能自己完成的時候我們就會分配各自負責的部分。

瑜：所以平常在教導時就是運用這樣的概念，因為這樣也可以讓身心障礙者獲得一部份的成就感。

王：對，像我們有一位是肢體障礙，他是一隻手操作上不方便，每次要做事情的時候他就會說：「我這隻手不行。」，我們就會告訴他：「你可以。」，然後告訴他該怎麼做。

瑜：是，他雖然覺得自己不行，但是你們要鼓勵他換另外一種方式還是可以做到的。

王：對，像他的家人跟他講不通的時候就會來請我們跟他說。

瑜：因為你們可以換另一個方式跟他溝通，讓他知道自己是可以做到的。

王：對，其實家人跟家人之間講話的時候會很衝。

瑜：會講話很直接。

王：對，就像我們在教自己的小孩的時候，小孩子都會認為：「你就是覺得我不好。」，可是換成別人來跟他講的時候，他就會覺得別人是在關心他，這是同樣的道理。

瑜：是，所以有時候其實你們說的話他們比較能接受，家人之間因為比較緊密反而會不能理解對方是不是好意。

王：對。

瑜：所以平常你們就有運用工作拆解的方式教導身心障礙者。

王：對，其實我在說他們的時候就跟在說小孩子的時候一樣，也跟說老年人差不多；你要訓他們的時候也要告訴他們原因，也要告訴他們：「我是在為你好。」。

瑜：就是要講理由讓他們知道，而不是直接訓他們，讓他們覺得：「你是不是覺得我不好？」，要讓他們了解原因。

王：對，要讓他們知道自己不是不行。

瑜：了解，這樣他們也可以比較有自信，就像您說他們來這裡會很快樂，是因為他們會找到自信心。

王：像我們的身障者禮拜五就會煮東西或買東西過來，和大家一起吃，他們都願意提供這些東西。

瑜：所以他們其實很願意把自己的東西跟大家分享。

王：對。

瑜：目前您這邊的活動主要以課程為主，也有在教導身心障礙者清潔的工作，那未來還會有哪些發展方向嗎？

王：目前應該不會。

瑜：就是以清潔的工作為主，然後平常固定做資源回收嗎？

王：對。

瑜：了解。

王：因為不管到哪裡都要由我們帶著，我們沒有那麼多時間，平常也要工作。

瑜：了解，其實光是教導身心障礙者清潔這件事情就要花很多時間，他們也未必可以做到很熟練。

王：我是叫他們把地板掃一掃、拖一拖，這些他們在家裡面其實都有在做，所以這些他們都OK，我主要是想訓練他們自己主動性去做。

瑜：就是他們看到外面哪裡髒了會主動去做，而不是被動的，像在家裡爸爸媽媽叫他去做才動手。

王：對。

瑜：就是一種生活的態度。

王：對。

瑜：雖然你們目前是以服務性質為主，對於身心障礙者就業這件事，您覺得現在外面的產業和企業僱用身心障礙者會有什麼困難，或者是有什麼優缺點嗎？

王：因為產業如果要僱用這些身心障礙者的話只能讓他們做簡單且沒有危險性的工作，不然怕他變成他們的一大負擔，在身心障礙者旁邊還要跟著一個人，而且這個人的能力也會下降。

瑜：是，因為他就是一個照顧者、協助者的角色了，而且他跟著身心障礙者也是做簡單的工作，其實這也是一個人事成本。

王：對，其實他本來可以做得很好、很快，一個人可以做兩個人的工作，可是他多帶一個身心障礙者反而變成他的能力下降，而且他的產量會變少。

瑜：所以您覺得對於企業或產業來說，因為他們有產量跟品質的要求，他們其實不太適合僱用身心障礙者。

王：對。

瑜：可能是像您社區中在做資源回收的身心障礙者，那種工時比較彈性、工作內容也比較簡單的，可能才會比較適合身心障礙者。

王：對。

瑜：這樣子訪問下來其實滿多身心障礙者都有做資源回收的工作，那他們做資源回收得到的金錢夠讓他們過生活嗎？還是只能夠補貼？

王：一定不夠。

瑜：他們這樣一個月下來大概多少呢？

王：他們有時候一個禮拜大概賺個幾百塊吧。

瑜：是。

王：我們這邊做資源回收的阿伯和阿婆有時候很久沒有來，我們就自己拿去賣，結果一大堆才五百多塊錢，我就很傻眼，想說這樣子他們撿回收怎麼過日子？

瑜：而且資源回收也不是到處都可以撿。

王：對。

瑜：那社區目前有什麼清潔的工作是僱用身心障礙者嗎？還是您有認識什麼單位有在僱用身心障礙者？

王：這個我比較不知道。這個應該是里長去那邊訪談的時候要問的問題。

瑜：因為里長去的那個屬於焦點團體，是比較多人一起的訪談，所以沒有問到太詳細的問題。那您目前服務的身心障礙者大部分屬於中高齡，所以他們之前有就業過嗎？就是他們本來想要去外面工作，可是後來發現能力不夠的。

王：他們原本是有工作的，是後來發病以後才沒有的。

瑜：是，精神障礙的部分，他們大部分原本其實都有工作。

王：對，肢障類的就沒有，有一位肢障者是從以前開始媽媽就顧著他，他媽媽也是撿回收，然後我們採收荔枝跟龍眼的時候，他媽媽也會來做。

瑜：等於媽媽也會一起來幫忙。

王：對，他去做回收的時候媽媽就在家裡顧家。

瑜：了解，所以資源回收的時候是他媽媽帶著他嗎？

王：沒有，是他媽媽去做資源回收，然後他在家裡，媽媽往生之後變成他去做資源回收，可是他在外面資源回收受傷好多次了，所以他弟弟就說：「叫他不要去撿，還硬要去撿。」，然後就一天到晚要帶他去醫院。

瑜：所以其實身心障礙者真的不能夠做太危險的工作。

王：對，常常會受傷。

瑜：結果家人反而會多一個負擔，還要帶他去看醫生。

王：而且還有醫藥費。

瑜：對耶~所以共生社區其實還要考慮安全的問題對不對？如果他們在這個社區裡面要做一些工作，就算是資源回收，還是有安全的考量。

王：上次有一位來我們據點，然後他就在回去的路上受傷。

瑜：只是來據點，結果就在回去的路上受傷，還有往返交通的安全要考慮。

王：結果那一個禮拜我都帶他去醫院，一直來來回回，因為他是在我們據點受傷的，所以我就要負責任，帶他去看病、再回來這樣子。

瑜：他家應該沒有離據點很遠吧？

王：用走路就可以到。

瑜：所以他只是走路過來，然後因為這樣受傷？

王：對。

瑜：哇~真的有很多要考慮的，所以在社區裡面走路的時候，就可能因為安全問題受傷了，更不用說到更遠的地方就業。

王：對，所以每次去撿垃圾的時候，我們都要特別注意，要顧到大家的安全，還要顧到垃圾有沒有撿乾淨。

瑜：是，所以其實你們帶他們出去做活動真的很辛苦。

王：是一個危險性。

瑜：對。

王：所以我都說最起碼要有幾位志工幫忙。

瑜：所以其實還是要有志工的人力，能夠顧著身障者們。

王：對，因為有的人走得很快，有的走的好慢。

瑜：對，每個身心障礙者都很不一樣。

王：對。

瑜：這樣是真的滿辛苦的。

王：像我們里長這個月要帶他們出去玩，所以我們的志工不去的話，我們就沒辦法去。

瑜：對，因為他們的安全問題還是要有人幫忙顧。

王：對。

瑜：了解。

王：你知道嗎？我們是半夜兩點鐘去撿回收。

瑜：因為安全問題嗎？

王：我問他：「為什麼要這麼早起來撿垃圾？」，他說：「我不這麼早起來撿垃圾，一大早就被人家撿光。」，撿回收也很搶手。

瑜：對，這樣聽起來很多人要撿。所以他們都是半夜自己起來去撿回收嗎？

王：對，都半夜自己去撿的。

瑜：這樣不會有安全的考量嗎？

王：他跟他兒子住，他兒子還故意不讓他出門，結果他就趁半夜出去。

瑜：他兒子是可以正常就業的嗎？

王：對。

瑜：那他怎麼還會想要撿回收？既然兒子可以照顧他。

王：應該還是不夠吧，孩子也要養家。

瑜：是，應該是想說自己多少撿一點可以補貼。

王:對。

瑜：而且他們如果不撿回收可能也沒有其他事情可以做，我可以理解他們願意來社區也是因為在這裡上課讓他們有一件事情可以做，可以獲得成就感，比待在家裡還要更快樂。

王：對。

瑜：其實我覺得共生社區已經有點類似你們現在的社區服務，因為他們本來就住在這個社區裡，只是我們這邊的概念希望他們可以直接在社區裡面就業，或是社區裡的產能可以有金錢的回饋。

王：對，問題是我們這邊是老舊社區，老舊社區中的工廠也都是機械式的，就是一般比較粗重的工作。

瑜：適合身障者的工作機會比較少。

王：真的不多。

瑜：對，因為這邊大部分都是工業區，感覺需要年輕力壯的人。

王：不然就要有技術性。

瑜：是，技術性又會有危險性跟風險。

王：對，所以你要教他們這些真的就很難。

瑜：可能就要像你們一樣從基本的清潔、日常生活中會用到的技能來做教導，這樣也比較安全。

王：我們這裡有一位身心障礙者之前有人要帶他去工作，這樣對他來講也是一種成就感。

瑜：因為有人可以肯定他，有一些身心障礙者或是有精神障礙的人因為怕會發病就都躲在家裡，可是有研究顯示社區參與或是有人與人的接觸會對病情有幫助。

王：我們的身障者以前幾乎每一個月至兩個月要發病一次，可是自從來到我們這裡之後幾乎都沒有發病。

瑜：所以真的跟你們的人際互動是有關係的，可以減少發病。

王：其實就是教導他們，告訴他們該怎麼去做，實際去做之後人際關係也會越來越好。

瑜：是。

王：我們有一位在__(31:40)，每次都被人家罵，里長就聘請他清潔那邊的環境，結果就真的整個大改觀，每個月給他一千塊錢處理那邊的環境，所以他看到別人亂丟垃圾的時候也會過去罵。

瑜：這樣真的很棒，一件事情讓他負責並從中獲得成就感。

王：而且人家對他的評語也改觀了。

瑜：然後他也會因為人家對他的改觀而感到快樂，也更願意去做。

王：對，所以他就把負責的地方打掃得非常乾淨。

瑜：這真的是一個很成功的案例。

王：對，所以都要看情況，而且這個錢是里長自己出。

瑜：對。

王：所以一個社區的付出真的要大家一起來。

瑜：是，還有社區民眾對身心障礙者是否友善也會影響到他們。

王：會。

瑜：就像你們對他們的態度都很友善，所以他們在這裡也會很快樂，其實跟態度也有關係。

王：其實身心障礙者他們也可以感受到什麼人是關心他、什麼人是沒有關心他的。

瑜：對，這也是您願意一直在這邊付出的原因嗎？

王：對，我以前覺得去外面做志工，大家都不認識我，我反而比較快樂，可是就被別人念說為什麼不來自己的社區做志工。

瑜：所以後來才在這個社區服務嗎？

王：對，後來才回來，不然我覺得在外面做真的會比較快樂，因為社區真的是人多嘴雜。

瑜：是。

王：而且人有忌妒性。

瑜：是，我大概了解您說的，會去比較、計較，所以就沒有辦法那麼單純。

王：我就覺得出來做志工有什麼好比較計較的，也沒有錢可以拿，幹嘛要這樣；可是我的理念是做志工要快樂，你不快樂的話，其實帶給周邊的人也不會快樂。

瑜：是，快樂的氛圍是會感染的，但是當一個人不快樂的時候這個氛圍也會傳染給其他人。

王：對。

瑜：真的很辛苦。那您這邊平常就是用工作拆解的方式在教導身心障礙者，所以您覺得工作其實都有辦法做拆解，對嗎？

王：對。

瑜：只是如果真的要到一個產業或企業，除了拆解以外還要考量工作危險性跟技術性的問題，再來一拆解之後產量可能還會減少，所以您覺得這是身心障礙者要出去就業的困難點，雇主有沒有辦法放下對產量的要求。

王：對，因為你如果聘請身心障礙者的話就真的要注意這點，而且做出來的東西別人是否能接受。

瑜：對，你們這邊帶身心障礙者應該也是慢慢的教吧？

王：我們教他們做DIY的時候，他們做出來的品質跟我們做出來的絕對有差，可是我覺得他們做出來的東西外人也願意買的原因是想支持他們。

瑜：是站在一個服務弱勢的角度。

王：對，他們在支持這些弱勢者，所以台灣人還是有可愛的一面。

瑜：了解，他們比較像是一種支持身心障礙者的心情來支持他們，但今天如果不是身心障礙者，他們可能就會挑剔品質。

王：有可能。

瑜：所以要加入共生社區的概念除了有沒有產業或企業願意支持的資源以外，還有民眾的接受度。

王：對。

瑜：好，那您覺得有沒有可能發展其中一個部份呢？比如用現有社區，像是在您這個社區，或是直接結合一些工廠或企業，有這個可能嗎？

王：我們這個社區不可能。

瑜：因為您這邊屬於重工業、高風險、有危險性的嗎？

王：對，除非他們去務農。

瑜：是，有一個社區發展協會就是租一個田，讓身障者們下去種田種菜。

王：我們是山。

瑜：對，太平這邊山很多。

王：對，像現在是採收期，可是問題是請一個人的話女生就要一千多塊錢，男生將近兩千塊，請身障者的話要給他們多少錢？因為要有產量。

瑜：所以這是你們社區現在的工作之一嗎？剛好遇到產季，又有這樣的零工。

王：對。

瑜：現在是什麼的產季呀？

王：現在是荔枝，接下來是龍眼。

瑜：是太平這邊的山嗎？

王：對。

瑜：所以現在荔枝田的主人剛好這個季節在缺工嗎？

王：對，他們都會去找工人，我們也會。

瑜：有空的話就去幫忙，然後一天一千多塊嗎？

王：對。

瑜：時數怎麼算呢？

王：沒有，就直接跟他們講請你來幫忙一天多少錢。

瑜：一天的話是幾個小時？

王：不一定。

瑜：通常都要幾點去呢？

王：通常五、六點出門，下午四、五點回來。

瑜：然後講好一千多塊嗎？

王：對。

瑜：男生的話是兩千塊。

王：差不多，一千八至兩千塊，女生的話一千二左右。

瑜：這樣算下來一個小時可能一百出頭。

王：差不多，如果是會採的給他多一點錢還沒關係，問題是現在的幾乎都不會採。

瑜：您是說有遇過不會採的人。

王：對，像我們請男生女生都一樣，都是我老公到樹上砍下來給他們，不敢讓他們爬樹。

瑜：等於您請了他們，但他們沒辦法爬樹，只能在下面接。

王：對，因為上去樹上都有危險性，因為荔枝樹很脆弱，有一次我老公到樹上，結果樹枝直接斷掉，就從上面摔下來。

瑜：那有沒有受什麼傷？

王：我都說是有保庇，摔下來的地方剛好都是落葉。

瑜：還好，所以如果讓身障者去做的話他完全不可能爬樹。

王：對，而且還是有危險性。

瑜：那對於不能爬樹的人，他們在採的時候能夠付出多少產能呢？

王：這個我就不知道了。

瑜：等於他舊址是在下面幫忙撿而已。

王：對。

瑜：那這樣也沒有像您老公付出的勞力那麼多。

王：一般人就已經這麼吃力了，何況是身心障礙者。

瑜：是。

王：而且這個都是短時間的，荔枝的產期只有兩個禮拜，龍眼比較長，有一個月。

瑜：所以這兩個禮拜就要趕著採收荔枝？

王：對，就要趕快把他採收完畢。

瑜：所以像這種跟時間競爭的身心障礙者就更不可能去了。

王：他們可以做，可是沒有效率。

瑜：對於真的缺工的人來說，僱用他們其實真的幫助不大。

王：真的沒有效率。

瑜：了解，所以您覺得務農是有可能的，可是就差在效率問題對不對？

王：對，而且人家願意請他們嗎？大概不太有可能。

瑜：對，因為有一些企業願意僱用身心障礙者，大部分是站在企業社會責任，或是政府法規有規定企業裡幾百人當中一定要有幾位身心障礙者，通常是因為這些制度才願意僱用。

王：而且他們聘請的身心障礙者都是小毛病的，像我們有一位是手之前被機器切斷，其實人都是OK的，而且手被切斷以後還是能工作，所以就有人僱用他。

瑜：就是他的頭腦思考邏輯都很清楚。

王：對，大概企業比較會僱用這種人。

瑜：對，他們一定也希望能夠僱用能力好的身心障礙者，而能力比較不好的可能就需要花比較多時間訓練，像您剛剛說的荔枝採收只有兩個禮拜，那他們要怎麼花時間訓練，已經來不及訓練就要趕著採收了。

王：所以我們的社區比較不可能的原因就在這裡，因為我們社區務農的太多了。

瑜：是，然後務農的又是以採收水果為主，我有訪問到有的單位會種菜，可以讓身障者做一些除草的工作。

王：可是問題是賣菜又沒有多少錢。

瑜：對，賣菜跟賣水果比起來收入有差異。

王：對，賣菜又沒有多少錢，你只能供他一個便當而已。

瑜：我可以請問一下，您剛剛說這邊的產業是荔枝跟農田，那平常果園的維護需要人手嗎？

王：不需要。

瑜：平常比較不需要，都是到採收期才需要。

王：對，像我們家的情況，我老公是當假日的農夫，假日就去除除草。

瑜：所以其實平常不太需要人手來幫忙。

王：對。

瑜：了解，所以平常不急著採收的時候也不太可能讓身心障礙者去做那些工作。

王：請問他們要是遇到危險或是怎麼樣了誰能負擔？

瑜：是，而且到山上也會有危險吧？

王：第一個你要他走上去就有點困難了。

瑜：是。

王：第二個他一個人在上面的時候你不會擔心嗎？所以還要再叫一個人來陪他對不對？

瑜：我懂，又多了成本問題，所以目前這邊的社區其實沒有適合的產業。

王：對，我知道有些就像剛剛你講的那樣，第一個社會責任，第二個政府有補助。

瑜：而且企業賺的不是小錢是大錢，所以他們可能比較願意負擔一些成本。

王：而且規定是多少人要僱用一位身障者，他們也可以負擔。

瑜：對，但是如果是這邊的小工廠或小的務農農地本身收入不多的話，僱用身心障礙者會讓他們的成本提高。

王：對，彰化有一個專門僱用身心障礙者做食品相關的工作，其實他們後來也是入不敷出。

瑜：對，真的，有些庇護工廠經營上真的不容易，但是有的有做出品牌，像台中的瑪利亞的麵包坊就有做出品牌，賣的價位也滿高的但生意也不錯；如果以這種小社區要發展出品牌或是僱用身心障礙者並經營到有收入是真的需要投入很多。

王：有人來我們這邊的時候說要買身心障礙者自己做的娃娃，其實那個娃娃不是他做的，是另外一個身心障礙者做的，可是賣出去後他就非常高興，雖然他賣的價錢非常低。

瑜：是，其實身心障礙者只要一點小事就很有成就感。

王：對，我後來聽到他說那個娃娃賣50塊，可是那個外面要賣250塊，連材料錢都不夠，可是他賣出去很有成就感。

瑜：對，其實身心障礙的服務要付出的成本真的滿高的，除非像您說的政府能夠多投注一些資源，然後多補助企業或民間的小單位，才會比較有可能僱用身心障礙者。

王：對。

瑜：最後再問您一個問題，對於共生社區的研究有什麼其他的建議嗎？您覺得在服務身心障礙者的方面有什麼是我們可以聚焦的呢？因為共生社區的概念其實滿大的，以您目前服務身心障礙者的經驗，覺得從哪個方面去著手會比較容易？

王：我覺得還是訓練。

瑜：從基本的訓練開始？

王：對，而且要從小。

瑜：對，而且現在大部分的身心障礙者都有念特教學校了，其實會比早期老一輩那種躲在家裡不念書的觀念要開明多了，可是像您說的，學校老師也要有盡量讓孩子自己動手做的概念，不要都讓同學幫忙。

王：他們如果去念特殊學校的話其實會互相幫忙，我覺得這樣也還好，只是我們這邊也有畢業以後就窩在家裡不出來工作的。

瑜：反而是畢業後能不能夠走出去是很重要的一件事情。

王：對。

瑜：而且我有聽到一些分享是如果畢業後一直待在家裡，身體機能和社會互動的能力都會退化。

王：對，沒錯，只是我們看到也不能講什麼。

瑜：我覺得這就是你們偉大的地方，因為如果沒有你們這邊的服務，這個區域的身心障礙是不太可能走出來的，他們可能還是在家裡面。

王：對。

瑜：可能要透過一些家訪、電訪，或是本身就願意走出來的人知道這個地方，讓他們能夠接觸人群，也比較不會退化的那麼快。

王：我剛開始做的時候是一個一個去拉。

瑜：真的很辛苦。

王：最起碼要拉一、兩個月。

瑜：是，我覺得初期的辛苦真的有得到回饋，因為您會看到他們的進步。

王：對，而且他們對你會非常有信賴感。

瑜：是，所以您就更不能離開這裡了，如果換人了，他們就要再重新培養關係。

王：沒有，換人的話要慢慢用漸進式的。

瑜：要再拉一個人進來讓他們先孰悉。

王：對，讓他們孰悉了之後即使我們退出還是有人在服務他們。

瑜：對，信賴感其實對他們來說很重要，是他們願意一直來這裡的一個原因。

王：對。

瑜：這樣做下來真的滿有成就感，只是前面真的很辛苦，從零到有。

王：對，之前我們去輔導別人的時候，我覺得他們是老人跟身障者在一起所以比較看不出來。

瑜：您剛剛有提到有輔導其他單位的經驗。

王：對。

瑜：您覺得比較看不到進步是因為他們是老人跟身心障礙放一起嗎？

王：不是看不到進步，我是看不出來身心障礙者到底是哪幾位。

瑜：是。

王：我們的身障者還會去跟別人討東西，每次我們就要糾正他。

瑜：對，就是要慢慢教。

王：對，因為他不只會讓社區的形象減分，他個人本身的形象也會受損，我們每個月都會來很多參訪團，結果他去跟參訪團的人討東西，我們看到都傻住。

瑜：有一些還是要從頭一直糾正，沒辦法短期內改過來，就像您提到的就算是共生社區也是要從基礎開始教，因為有些東西是需要長時間慢慢跟他們講才有辦法改變的。

王：對，而且他們也沒什麼錢，像那位很喜歡抽菸，已經沒有什麼錢了他要吃飯還要抽菸，其他的身障者就叫他不要抽菸，問題是他不抽菸就很難過，所以他就去跟別人討菸。

瑜：是，因為這已經是他的生活必需品了。

王：然後他把錢拿去買菸的話，就去跟別人討食物，其實我們都會教導別人不要給他東西。

瑜：不然就會養成習慣。

王：對。

瑜：的確是很多觀念需要溝通跟教育，社區的民眾其實也要互相幫助才有辦法讓他們改變。

王：對。

瑜：當他覺得在這裡都要不到東西的時候，自然而然就會節制；但是

當他第一次要得到、第二次要得到、第三次要得到之後，他就會一直要下去。

瑜：對，這個教育真的不容易，因為社區的民眾那麼多，總是會有要得到的時候。

王：對，而且他都在便利超商討東西。

瑜：他也知道在哪裡會比較要得到東西。

王：對。

瑜：那今天的訪談差不多就到這裡了，謝謝您。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A14 訪談文字稿

受訪者	孫德利(以下簡稱孫)
訪談時間	107年7月11日(星期三)9:00
訪談地點	同心圓社區復健中心
受訪者簡介	現任：同心圓社區復健中心主任
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)、吳培瑜(以下簡稱瑜)
備註	事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音，錄音時間共約67分，錄音檔案共93.1MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是107年7月11日9:00，訪談的人是孫德利主任，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

孫：我們如果站在一個資本管理的角度，就會有所謂的企業主對雇員，可是今天如果放在共生社區的概念中，他比較像合作社，所以每一個人都是社員，所以社員彼此之間的地位是相同的。

媄：了解。

孫：這不是不可能的，在更早之前台灣其實就已經有先進在做這類的社區工作，比如司馬庫斯或南部的錫安山，他們所做的方式都是跳脫在法令機構規範以外，像薪資給付的規定。所以當在這樣一個不同的背景和氛圍之下，其實共生跟互助才有可能慢慢被實行，這些共同所得不是因為個人的貢獻而得到的，而是因為整個共同形成的環境，比如司馬庫斯的住宿費用或清潔費用，並不是只有負責清潔的人才有這筆清潔費用，而是這些所得都統一歸到合作社以後再來做發放。

媄：了解。

孫：對，至於發放的多或寡就會變成整個合作社共同經營的成效，所以這裡面也會牽涉到社群中功能比較低的人沒有辦法有那麼多產值的時候，整個社群要思考的是如何協助這個人把他放到更合適的位子上，然後也能夠接納他所能夠貢獻出的只有這樣子。

媄：因為這個委託案是勞工局的，勞工局想知道能做到的事情，像剛剛主任說的是合作社，那就跟企業主不一樣，這樣的話怎麼辦呢？

孫：這兩個背後的價值是完全不一樣的。

媞：有可能用主任的經驗來建議勞工局嗎？

孫：如果走社會企業或許還有一點機會，可是社會企業基本上還是被「企業」這個名詞給束縛住了，「企業」的本質就是我必須把整個獲益極大化、成本最小化；可是今天在講合作社這樣的社群的時候，討論的是怎麼樣可以達到社群的最大利益，這個「最大的利益」不代表是「錢」的最大利益。

媞：這樣共生社區可以再設置一個同心圓嗎？

孫：我覺得基本上如果要設置同心圓，目前我們的型態就已經是往這個方向做發展，比如學員不用擔心買菜的問題，因為家屬已經把他們自己在菜園種的菜送過來了，在無形當中我們或許沒有使用到貨幣，可是這個就會是另外一種公共的資本、社會的資本。

媞：是。

孫：我們只是透過這樣的資本讓每一個人在這裡面都能夠受益。

媞：這樣我反而覺得同心圓比社區家園更像共生社區。

瑜：恩。

孫：這邊比較需要思考的是這裡的人全部都是在地的，舉例來說今天早上學員有一些男女不適當的行為，對面的汽車材料行就會開始猶豫要怎麼告訴我們，材料行有一位親戚是我們的學員，他想要透過這位學員來告訴我們，結果在社區裡面大家無形當中就會形成一種互助的組織，所以我們就會直接拿名片給材料行說以後有這種情形可以直接跟我們講。可是這裡面其實會發現在地的社區中每一個人背後都會有一個家族的網絡，這些網絡全都撒在這個社區中。

媞：對。

孫：所以當今天有需求的時候，很多家屬就會開始一起動員。前兩個禮拜有一位家屬剛過世，才五十九歲而已，他的爸爸那天遇到這種事情根本不知道該怎麼處理，我們就會提供協助，像是陪同他去開診斷證明、去找衛生所的主任做現場的勘驗等等，安頓好了我們才會回來；另一方面是兩個禮拜前才和一位媽媽聊到有工作人員離職，她問為什麼要離職，我說今天很現實的事情是大家把這個東西當成工作的時候，專業會有耗竭的情形，可是工作人員可以選擇離職，對家屬來講沒有離職這個選項。

媞：對。

孫：所以現在整個體系大部分都是以問題解決為導向，可是這些家屬跟個案本身是有能力解決這些事情的，他們只是需要陪伴，可是陪伴不算解決問題，我覺得共生社區第一個要達成的是我們願不願意在關係中相互陪伴，如果做不到這點，後面講再多其實也是假的，因為對這些人來講你時間到了就下班了。

媞：主任您講得真好。

孫：其實也會有人覺得你憑什麼領的薪水比我多，今天確實工作者在這個地方有領薪水，可是家屬在這裡面有看到他們是跟這些學員或家屬一起互動，也很努力的自己找可能的辦法，比如現在有一位學員，家屬叫他做事情就在家裡開始亂罵，可是他來這裡我們就要求每天至少要擦一片落葉；對家屬來講，這就已經是非常神奇的事情了。

媞：他擦得很乾淨。

孫：是，這些方法我們也會讓家屬看到他們的小孩是可以有一點點進展的，其實他們也會開始發現過去只要孩子發脾氣自己就不敢叫他做事了。

媞：是。

孫：對，所以這裡面就會牽涉到你剛剛講的分工的部分。

媞：對。

孫：對，所以其實我們把任何事情都做切割。

媞：如果他去就業的話？

孫：離就業還有一段距離。對這些家屬跟個案來說他們要去就業之前，第一個要先能做到的就是要能打理好自己，然後能夠參與一些日常生活的事。

媞：對。

孫：這些東西都不是透過給配能達成的，比如今天媽媽說：「你幫我洗衣服，我每天給你五十塊錢。」，這是不對的，在這邊每一個人都會知道那是自己的事情，我的衣服本來就是要我自己洗，所以所謂用貨幣交換的關係才會不存在，世界上最難買到的就是用錢買不到的東西。

媞：這樣的話，如果在共生社區裡面也設置一個同心圓，主任覺得勞工局可以為大家準備什麼？或是說有人願意去設置一個同心圓，那個人需要具備什麼？

孫：我覺得勞工局第一個要思考的是我有沒有可能跳脫既有的企業的框架、商業經營的模式，然後重新去看這件事。比如說過去很多婦女在做家管，在勞工局的眼裡他們可能不認為這些人有產值。

媞：是。

孫：可是他實際上是有產值的。

媞：您的意思是說勞工局看現在的同心圓會覺得他沒有產值嗎？

孫：對。

媞：所以就不會在他們的範圍裡面嗎？

孫：對。

媞：可是這樣共生社區就會不容易經營下去耶。

孫：所以我反而會建議他們如果有機會去司馬庫斯看看，我們去了三次，他們連頭目的太太都在那邊刷馬桶，可是同時你也會看到酗酒的人癱在旁邊；但當他們共同承諾我們是一個社群的時候，在這裡面每一個人的功能都不一樣，當然他們有很強的信仰在支持，可是社會工作的價值和信念不也是我們的信仰嗎？

媞：是。

孫：所以以前曾老師在講社會工作價值與倫理的時候，在效益主義裡面有分成最多的獲利和最小的傷害，最多的獲益又分成兩種，其中一種是最多的獲益集中在少部分的人，所以我們會說：「因為他有障礙，所以應該優先補助他們。」；另外一個是把最多的獲益用分股的方式配給每一個人，這種普遍分配給每一個人的方式就比較像現在同心圓的運作型態。

媞：這邊的方案都是社會局的嗎？

孫：不是，我們完全是收健保的給付。

媞：喔~只有健保給付。

孫：對。

媞：那點數多嗎？不多吧？

孫：480。

媞：不多。

孫：對，很少。

媞：這樣子怎麼因應這些成本呢？

孫：所以480處理這間中心的行政運作、房租、水電、人事費用，那整個中心其他的費用比如復健基金需要多少的產出，這些就要看大家能夠做那些努力，所以其實倫理在講的另外一個重點是大家最好的自力就是長久的利他，其實這樣就可以達到「自力」。

媄：是。健保480的事情主任可以再多說一點嗎？

孫：很多的組織在維持經營上會有困難，為什麼會有困難呢？比如今天我跟勞工局或社會局拿經費，當勞工局或社會局有新的想法的時候，我們整個組織的方向就必須跟著預期做調整，可是今天我們希望達到共生共食的狀態就需要維持一個長久的方向或生活的一致性，生活不會變來變去。

媄：對。

孫：對，我自己本身原本在精準醫療裡面當社工，所以就會開始想有沒有可能健保把它當作是我跟你購買服務，同時也達到你想要的結果，比如說你希望能夠給他們一些復健等等；可是復健只是在功能上，這樣是遠遠不夠的，真正的復健是在一個社會情境中，尤其對心智障礙者來講，他們更需要在這種社會心理的情境脈絡底下，大家在這裡面學習如何相互扶助、如何解決人與人之間的紛爭、如何照顧好自己，這些東西其實就必須放在這樣的社會情境底下。光是透過一對一的教學，我覺得它不太能達到很大的效果，畢竟我們過去在講的社會心理的功能都是透過社會化的過程中慢慢學習起來的，小孩子也是這樣。

媄：是。

孫：對於今天這些有智能問題或是後天的精神疾病的朋友，我們都可以透過後來的再社會化的情境來重新發揮人與人之間的功能，而不是傳統的、原質化的方式，像是你的情緒不OK那我就處理情緒不OK的問題，而不是把你這個人放在團體中處理情緒的狀態；男女的議題就只處理男女的議題，可是我們很少會把它放在整個情境中讓大家來思考怎麼樣對待異性才是合適的。

媄：所以其實共生社區也要去營造情境，那有情境之後怎麼讓障礙者能夠多元發展？像同心圓的目標也不是要讓他們多元發展，是讓他們學會自我照顧。

孫：光是學會自我照顧這點，每個人自我照顧的方法就不一樣。

媄：就有很多可以處理了。

孫：是，就很多元了。

媄：等於每個人都是核心，會有很多核心問題。

孫：所以工作者其實更要小心的反而是如何警覺且不過度的介入。

媄：我上次來有聽您分享買菜、煮菜的過程，還要自己出去的確很複雜，因為需要有不同的反應，可是如果除了那些工作以外，在這裡可以做一些他們能力所能及的事，像這個朋友擦完玻璃之後就在這裡休息嗎？

孫：他可能一天至少做好這件事情就好了。

媄：喔~他的目標就是這個，所以現在他要做什麼都隨意了嗎？已經不是我們想像中的多元就業，還離得很遠耶。

孫：他光是能夠做到這件事情家屬就已經覺得很不可思議了。

媄：擦完玻璃然後乖乖地坐在那裏就好，那他在家是到處走、到處罵嗎？

孫：到處罵，今天是他吃飯的時候媽媽要把飯菜送到他的手上，來這裡的話他要自己去打菜，吃完要自己洗碗。

媄：他是什麼障別呢？

孫：他是中重度的智能障礙，可是大部分的人在特教學校畢業之後沒有地方去，到後來就會轉到精障，因為他們通常會合併情緒的障礙。

媄：對。

孫：實際上真的是精障嗎？我也不覺得那叫精障，比較算是智能上的發展本來就比其他人慢，情緒也是在發展當中很重要的一個過程，當他們卡在這個過程中，就會過不去。

媄：這些健保都可以給付嗎？

孫：健保給付的是診斷。

媄：啊，您真偉大，這樣他在這裡可以坐多久？

孫：你如果不趕他走的話可以從早上坐到中午吃飯。

媄：他知道要吃飯就會下去，然後洗好碗之後再上來坐嗎？

孫：對，坐到三點半。

媄：三點半再自己坐車回去嗎？

孫：對，他坐的地方有監視器，他媽媽騎摩托車到了的話他看到就會說要回去了。

媞：喔，他媽媽會來載他。

孫：所以我們就會開始觀察到他的功能應該沒有想像中那麼不好，代表他的觀察力和敏感度是夠的。

媞：是。

孫：所以周遭的人平常在做事情，他坐在那邊其實都有在看，所以我們現在試著先叮嚀他擦一片玻璃，等他穩了我們再叮嚀下一步。

媞：真神奇，雖然他中重度障礙，可是沒有想像中的失能。

孫：對，所以這其實必須跟身障者近身接觸才有辦法觀察到，像他平常一直碎碎念，誰會知道他觀察力這麼好。

媞：那主任會讓他擦一片玻璃變成擦兩片、擦兩片變成擦三片嗎？

孫：對。

媞：到最後就會擦每一片玻璃。

孫：就是要讓他有慣性，我們接下來會讓他們一個人負責噴穩潔，一個人負責擦玻璃，久了就會變成慣性，就是所謂行為治療的制約。

媞：對。

孫：我們發現他的眼睛有在關注，而且他知道發生什麼事情，那他其實也會知道自己正在做什麼事情。

媞：現在很多清潔工作室也會交給障礙者進行工作，那如果等到他可以擦五片、六片玻璃的時候，有可能進去工作嗎？

孫：我不知道耶，可是我知道他繼續訓練下去或許有一天可以達到，但他的速度可能這輩子都跟不上。

媞：他擦一片要多久呢？

孫：擦一片大概要三四十分鐘。

媞：以外面清潔工的速度來說不夠快。

孫：對，他本身行動的速度就不是很快了，所以這也是我們要開始去反思的另外一件事情，就是現在產業的模式基本上就像傳統製造業的分工。

媞：對。

孫：所以你要能夠進到這個工作裡就必須要先符合他的條件，可是像這樣的人就永遠進不去，甚至在線上的人還會一直被淘汰。

媞：是。

孫：舉例來說，我媽媽原本在寶強工作，在退休前五年他們的生產線從24個人裁到剩下16個，只因為他們換了一個機器；到退休前兩年，又被精簡到剩下8個人。

媄：哇，就是機器取代人力。

孫：看起來是機器取代人力，可是實際上1個人必須要負擔原來24個人要關注的部分，所以他們每天就會開始計時上廁所有沒有超過時間、上的次數有沒有太多次。

媄：可是像共生社區就是想要透過工作拆解，拆解出前端或後端的工作給障礙者進行，可是機器進來後反而變得更不可能了，而且一般的工作也是，未來可能逐漸被機器取代，那有沒有什麼工作是機器無法取代又可以進行拆解讓共生社區中的障礙者進行的呢？

孫：所以我們必須要重新回到人與人之間的關係是機器無法取代的，就像機器或許可以取代種菜，可是颱風天還是有人會送菜過來，這是機器無法做到的。

媄：對。

孫：這個也只是回到傳統互助的社區的類型而已，所以我覺得這其實不會背離社工的價值，社工本來就有在談社區工作，我們希望社區工作的互助合作最好是從下紮根，因為現在政府擔心的就是投資資源以後有沒有辦法獨立，所以他們要給又很怕給、要撤又不敢撤，這就是因為我們的社區一直是從上往下，而不是從下往上，這些根沒有跟土壤接壤就不會有養分，我們只是一直在外面施肥，這是沒有用的。

媄：是。

孫：舉例來說，《我的耕食生活》這本書中有提到當他們今天開始跳脫貨幣交換的方式，會發現要喝牛奶必須真的去養一頭牛，養了牛之後要去擠奶，擠奶要配合牛的時間，所以必須早上四五點起床，擠出多的牛奶要怎麼辦？他們就會開始跟其他CSA的農戶做交換，也會更進一步去做分辨。其實這樣子做同時也解決了很多問題，比如說我們現在大部分講到的乳牛，你會想到哪一種？

媄：黑白的那種。

孫：對，那個是荷蘭種。為什麼講到乳牛大家都會想到那一種？

媄：因為廣告中看到的都是這種。

孫：實際上是因為這種乳牛的泌乳量是最多的，可是乳脂量是最低

的。另外一個重點是為了方便配送、運輸，必須先經過消毒，消毒會把好的菌和不好的菌全都殺光，可是在那個共生社區中他們沒有消毒這件事，因為沒有要運輸、沒有要大量生產；所以共生社區第一個在談的是共同生活，他沒有打算要大量製造、販賣和運輸。

媄：是這樣子喔。

孫：他們怎麼做乳酪或優酪乳呢？很簡單，他們只要把生乳放一陣子，它自己就會發酵，因為沒有殺菌。

媄：是。

孫：你把它掛著風乾以後，它就會變乾乳酪，可是現在的人是怎麼做的？殺完菌以後必須再另外加入人工的菌種。

媄：對。

孫：要做乾乳酪再另外放硬化劑。

媄：對。

孫：這些就是所謂的人工的添加物，一個在自然界中本來就存在的東西我們硬是把它抽離，之後看我們要做什麼東西再把它加回去。

媄：那什麼樣的業種可能可以在共生社區大量生產？

孫：基本上像我們中心最能夠種的是地瓜葉。

媄：地瓜葉不用灑農藥。

孫：對，我們現在另外也有種玉米，就是不需要太努力去照顧的作物。

媄：稻米呢？

孫：我們之前也有種過稻子，在前面的翻土、插秧這些步驟都是機器做的，後面的巡田、撈福壽螺都是我們自己做，最後的曬稻子跟包裝也是我們自己做。

媄：現在沒有做了嗎？

孫：那塊田現在被人家收回去了，都市計畫要蓋房子。

媄：原先種的時候要給租金嗎？

孫：不用，基本上這邊原本就是農田的地主都已經種不太來了，即便留給下一代，下一帶也不種田，因為種田的利潤太薄了。

媄：這樣我們以後可能只能買進口米了，是因為沒有第才沒有種。

孫：所以你會發現這裡面會牽涉到整個環境的議題，也就是我們把祖

先流傳下來、經過不斷地整理也把排水設施建構好的上好的水田拿來蓋房子，然後我們再去山上開發山坡地。

媄：山上的山坡地沒有那麼肥沃，氣溫也沒有那麼適合。

孫：所以我們就要再給更多的肥料或化學製品，然後再開始說水庫被優養化，還製造土石流。

媄：對，環境問題。

孫：可是你看日本大部分都居住在半山上，而不是在田裡面。

媄：對，他們的稻田都整理得很好，而且很珍惜。那您這邊除了種地瓜葉和玉米之外還有種什麼作物嗎？

孫：我們現在還有種一些瓜類，像絲瓜和匏瓜，就是照顧的頻率不需要太高的作物。

媄：是自己吃還是會拿去賣？

孫：自己吃，如果有多的就會分給家屬。

媄：是，就像共生一樣。

孫：我們這邊其實常常會有人捐米過來，這些米大部分也是煮給自己吃，如果有多的也會分給家屬。

媄：是，所以這裡的目標是讓他們有一個去處然後學會自我照顧，沒有想讓他們出去外面就業，只有少部分是可以出去就業的。

孫：是。

媄：那些少部分的人都是從事什麼行業呢？

孫：像剛剛講的清潔、烘培，我們還有一位在做居服員，去家裡面做居家打掃。

媄：是白天過去打掃嗎？

孫：對，他們會先接受照服員的訓練，然後去登記的時候就會派案給他，比如陪老人家回診或是幫忙做一些居家環境的整理、煮個午餐等等。

媄：她是什麼障別呢？

孫：精障，是一位32歲的女生。

媄：她做多久了？

孫：她才做八個月。

媄：表現得怎麼樣呢？

孫：她後來只要遇到一些人際上的議題就不太能夠處理，所以她八個月做完之後又去住院住了兩個月。

媞：所以現在在住院嗎？

孫：現在剛出院，在我們中心做調整。

媞：她遇到人際方面的問題是因為在工作期間遇到誰嗎？

孫：很多老人家會說你可不可以幫我多做什麼事情，就是他們會覺得我給你100塊，你應該要給我200塊的東西。

媞：所以她沒有辦法接受。

孫：她沒有辦法拒絕，像照服員或居服員的規定可能只是打掃老人家的居住室就好，可是他們就會說客廳順便掃一掃。

媞：她很介意多做。

孫：可是她又拒絕不了，其他功能比較好的照服員就會把他領回去。

媞：一般人領回去會做嗎？

孫：不會，因為那不是他份內的工作。

媞：所以她沒辦法拒絕他，她做了可是導致自己發病。

孫：對。

媞：那她回來這裡之後怎麼調整？

孫：因為我們這邊的心智障礙者也會變老，也會有年紀較長的家屬，我們開始思考有沒有可能讓這個社區裡面的人優先受服務。

媞：比較會有同理心、站在他們的立場想，可是也需要案家去申請才會有居服員到家裡服務，一樣是一條龍的概念。所以要開發一個業主來接納障礙者進入行業裡面不容易。

孫：不容易，因為業主考慮到的是不管什麼樣的案子你都要能做，這個就是能力的問題。

媞：那些願意持續僱用的雇主是什麼原因呢？

孫：基本上以照服來講，他們現在很缺人所以不得不僱用，至於這個人做到發病，他們也會認為那是他自己的事情。

媞：是。

孫：對面做烘培做一年多了，這個小女生之前有趣勞工院中心接受職評，也有去庇護工廠的清潔隊試做，可是他們評估她不適合，因為她會一直自言自語，他們覺得她需要接受醫生治療直到不會再

自言自語。

媄：那她現在還有來這裡嗎？

孫：有，她現在每天都到對面的吉圓品上班。

媄：自言自語沒關係嗎？

孫：OK，那個老闆跟我們很熟。

媄：那她做麵包或餅乾的哪個部分？

孫：她現在在做奶油酥餅，機器把餅皮擀回來以後她就把它們放在烤盤上面，再送到烤箱裡，烤完之後要清洗烤盤，然後再重新擺餅皮。

媄：她一個月薪水多少？

孫：差不多才一萬多塊而已。

媄：這樣有符合法令嗎？

孫：沒有。

媄：我聽到的數字都是兩萬二，那一萬多是怎麼談好的？

孫：基本上我覺得是彼此都可以接受。我覺得真正該去思考的是比如說政府規定要兩萬二，可是以外面的企業要生存下去的話給兩萬二的薪水，你至少要做到四萬塊的產能；做不到的話政府願不願意補足差價？目前看起來是沒有。

媄：有的支持性就業有，不過有名額跟條件限制。

孫：所以你必須要___(38:41)。今天對身心障礙者來講，他永遠會呈現一個金字塔型，真正聰明頂尖的就20%，而真正需要服務的是剩下的80%，這80%的人說：「不行，我們要收兩萬二」，那是政府比較沒有現實感。

媄：您會贊成要修法嗎？兩萬二鬆綁的部分。

孫：我覺得應該是配套的東西要一起給進來。

媄：修法的同時有配套措施，還是不要修法直接配套？

孫：兩萬二還是應該要要求，可是針對差額的部分可以由政府補足，比如那位學員薪水只有一萬六，政府可不可以補給他另外的六千？這樣就可以符合最低工資的要求。

媄：雇主以一萬六僱用她的過程是怎麼進行的？

孫：她剛開始只有八千，能夠慢慢增加到一萬六是因為她能夠分擔的

產出確實是有這麼多的貢獻，所以今天談的就是當回到交換的概念的時候，你貢獻了多少錢。

媄：雇主為什麼一開始就願意僱用她呢？

孫：當時我們也跟雇主說是不是讓這位學員可以先有一個體驗的機會，根本沒有談到薪資的部分。

媄：光體驗他就願意耶，不知道他願意的出發點是什麼。

孫：我覺得基本上他們還是會有公益性，可是我們不能要求每個企業主把公益性當成必要條件。

媄：只有聘她一位嗎？

孫：之前最多的時候有三位在那邊工作，後來有兩位沒有繼續做。

媄：那兩位不繼續做的原因是什麼？

孫：有一位想要賺更多錢，另一位在雇主要教他做奶油酥餅以外的東西的時候覺得壓力太大，所以就不要做了。

媄：那這兩位現在在做什麼？

孫：一位在我們這邊工作，另一位後來得了癌症，所以比較偏重治療。

媄：回來中心工作的話每個月薪水多少錢？

孫：以他功能那麼好來看，在這邊最多一千多塊。

媄：所以不是為了錢耶，只是為了工作跟生活的方式。

孫：可是基本上我們還是會讓每一個人去想有沒有可能在這之中做選擇，因為在過去是沒有選擇的；領五百塊錢的和領五千塊錢的和領五萬塊錢的工作壓力怎麼會一樣？

媄：對。

孫：你要選擇哪一種是你可以過得去的生活。

媄：這個選擇裡面有家屬的選擇嗎？比例高嗎？

孫：大部分要出去外面工作的都要跟家屬溝通過。

媄：家屬同意才行？

孫：對。

媄：即使他自己願意但家人不願意，那也不能去？

孫：當他本人願意的情況我們還是會鼓勵家屬讓他去試試看。

媄：有沒有家屬願意，可是當事人不願意的例子？

孫：有，也是讓他去試試看，嘗試過以後他會自己告訴家人；就像我們教養小孩子一樣，他可能還沒試過我們就先說他不行，等他回過頭來他會怪你。

媞：那怎麼知道哪些行業可以試試看？是誰在評估這些？同心圓會幫他看嗎？

孫：基本上我們只提供資訊。

媞：資訊是哪裡來的？

孫：夾報(43:41)(不確定有沒有聽錯)，夾報最在地。

媞：可是夾報不會註明適不適合身心障礙者，所以同心圓跟他聯絡，他才知道是障礙者。

孫：我們會請他自己聯絡。

媞：是，那對方知道是障礙者的時候就會決定要不要僱用？

孫：他可以選擇要不要告訴對方，可是基本上我們的方式是你先告訴對方你有什麼障別。

媞：這對他們是一個功課。

孫：大部分的人選擇不講，有些人會講，就像在對面工作的學員，講了之後雇主願意接受。

媞：如果建置一個資訊平台像1111人力銀行、104人力銀行，平台上另闢一個身心障礙者的專區，這是前面的受訪者提出的建議；夾報很在地，可是網路很強大，如果設立一個平台專門來媒合身心障礙者，也有雇主基於公益或補助願意僱用的話也可以上去張貼消息，事求人、人求事，主任覺得這個方法可行嗎？

孫：是，我覺得可行，我還是會覺得這個必須要在共生社區以外，因為這是兩個不同的價值體系；一個是生活相互交換，另一個是貨幣的交換。

媞：喔~是貨幣跟非貨幣的關係，他不能夠一起存在於共生社區裡面嗎？

孫：這裡面對每一個人都會是一個考驗。

媞：因為人性嘛，這個有回應到之前的受訪內容。可是現在這是一個什麼都有的共生社區，貨幣、非貨幣、不論什麼行業都想要在這個區塊裡面，先試試看，再從試出來的結果做評估。

孫：共生社區中「共生」其實是擺在前面，所以社區裡面大家彼此的相互扶持不是因為有錢，有錢就會把我們這樣的關係變成一種交

換關係，而那應該是比較淺的交換關係；我們在講的共同生活的交換關係是比較深入的，包括情感。

媖：比較中和的想法有可能嗎？共生社區中有同心圓、有業主、也有一般的家庭，就像德國的影片中有養老院、有學校、有雙老，這樣子混合呢？

孫：也可以，我覺得重點還是要扣回來，包括我自己也在邊做邊看，我們對於共生的價值有沒有辦法越變越清晰，一方面在這個過程中我們開始傳遞彼此相互合作、扶持是優先於其他的部分，當然我們也允許你可以去賺比較多的錢，當你賺了錢回來還是可以加入我們這個社區，在社區中還是有所貢獻的。

媖：對。

孫：這個本身並不會妨礙到你去外面賺錢，你在外面賺錢不代表你認同那套經濟制度。

媖：只是有一個疑問就出現了，共生社區的靈魂人物是誰？他怎麼樣去串聯不同的族群和業種？

孫：真正的靈魂人物應該要回到這些人的身上。

媖：可是這些人是需要被扶持的，雖然他們有某種程度的能力，像我就認為同心圓的靈魂人物是您，那麼共生社區有沒有像這樣子的靈魂人物呢？要怎麼找出來？

孫：當我們今天決定要這樣做的時候，過了二、三十年，即便我不在同心圓了，它還是有辦法繼續運作。

媖：這樣也要有一個靈魂人物。

孫：那是前面，可是我們現在整個政策的規劃有沒有在考慮二、三十年後的事情？沒有，我們在考慮三、四年後的事情。

媖：是。那位靈魂人物有可能是政府嗎？

孫：德國的政府是有紳士性(49:13)(不知道是不是"深思性")，他們光是對於難民的看法就比台灣來的先進太多了，所謂的「先進」不是科技上的先進，而是社會人文的先進。

媖：其實很多歐美國家像是瑞典、德國等等，他們的社工師都是有給付的，比如健保給付，所以如果共生社區能夠像歐美國家有一個社工的位子，他的工作就是做靈魂人物的串聯，我個人認為是可行的，如果政府願意發一些委託案，讓社工進駐閒置的學校，開始營造出像共生社區的區域，主任是認為可行的嗎？

孫：對。

媞：那就看誰要外包來做。

孫：政府對於這種外包單位每次都說「我們是夥伴」，實際上根本是上對下的關係。

媞：這又是另外一個政府方面的議題。這邊的學員們回去都可以自己洗澡嗎？會不會步來中心的時候就賴著不洗？

孫：現在還好，以前剛來的時候會這樣。

媞：為什麼主任都知道這些？

孫：媽媽都會跟我們講。

媞：他們有聯絡簿嗎？

孫：他們都直接跟我講，像我剛剛在樓下的時候就已經有幾位媽媽在那邊了。

媞：那他們有沒有在這裡生氣過？

孫：有時候遇到他特別討厭的人就會從背後暗算他。

媞：打他嗎？

孫：拿罐子弄他，然後我們就會說去罰站。

媞：他肯嗎？

孫：他就會在那邊一直罵，我們就跟另外那個人說：「我知道你年紀比較大，是大哥。」，他就說：「對，我覺得他很幼稚。」。

媞：就原諒他了，可是這些都是職場做不到的。

孫：對。

媞：主任您說成立到現在服務大約兩百五十幾位，一個月大約四、五十上下的身障者。

孫：對。

媞：這棟屋子有簽幾年約嗎？

孫：我們年底就要搬家了，這邊要收回去了。

媞：收回去要做什麼？

孫：類似像全聯的店。之後我們會搬到勞工育樂中心的隔壁。

媞：那邊的空間是誰的？

孫：我們買下來的。

媄：好強喔。

孫：不強，光一個月就要扛十二萬的貸款。

媄：經費來源呢？

孫：經費會比較緊一點，這也是我自己的個性，我不太喜歡跟人家外求，任何東西一旦跟人家拿了，有時候主題性就跑掉了。

媄：離得也不遠，因為不能離開這個區塊。

孫：從現在這邊到那邊差了三百公尺，跨了不同的區，這邊是清水區，那邊是沙鹿區，所以我們就要重新跑一趟衛生局。

媄：國際街在二、三十年前就有友善商店，裡面有障礙者當工作人員，以後同心圓有可能跟這種商店合作嗎？

孫：可能有機會會做這件事情。

媄：是，而且又那麼近，會很在地，像擺架、上架或整理貨物。

孫：對，我知道勝利基金會有做這件事情，現在很多都在強調跨障別，勝利基金會開了一個全家便利商店，裡面有不同的障別像聽障、精障，也有自閉症。

媄：主任有認識裡面的人可以介紹一下嗎？

孫：我不認識耶，我也是看youtube看到的。

媄：他是在哪個縣市？

孫：好像在北部。

媄：那主任有沒有哪個機構或人物可以介紹給我們訪問？針對共生社區和障礙者的多元發展。

孫：要在台中市的嗎？

媄：最好在中區，因為是台中市的委託案。

孫：想不太到耶。

媄：如果有想到再告訴我沒關係。

孫：我有一個朋友戴雅君夫妻兩人搬到鹿野，開了鹿野耕食宿，他們兩人都是社工。

媄：搬到那邊做什麼事？

孫：搬到那邊做一些精障的社區，包括怎麼樣脫藥，現在他們還接寄養家庭。

媄：最後針對共生社區裡面障礙者多元發展的可能性，主任有沒有要

補充的？

孫：第一個部分就是這個體制對於我們真正的身心障礙者和家屬需要有更多的同理，所以體制應該是為他們服務，而不是他們配合這個規定來接受服務；我們不可能永遠只服務那20%，只因為可以看到成效，可是真正的80%才是在社區中需要被支持的。

媄：是。

孫：第二個部分是我覺得真的需要多看一些跨越目前資本思維的方式，比如台灣有荒意(1:04:02)(不知道有沒有打對)或司馬庫斯，本身跟在地社區的人文有相互結合，跳脫框架後整個發展才有可能跟著一起跳脫。

媄：是。

孫：第三個部分是剛才講的所謂公平爭議的議題，如果今天這個資本的體制確實主流是這樣，我們又希望他可以達到就業，有沒有資源願意承擔這之間跟他的產能的這個落差，要不然我們一味的要求雇主要承擔，這是不合理的。

媄：是。

孫：大概是這三個部分。

媄：謝謝主任。

孫：真的有機會可以看《我的耕食生活》，裡面強調一切都要自己來，舉例來說年糕自己輾、自己坐吃起來跟外面花錢買的不一樣。

媄：口感不一樣，我小時候吃過。

孫：對，這種東西才是用錢買不到的。

媄：現在有一般人的共生社區，如果把一般人的共生社區直接加入障礙者，還是說特別營造一個共生社區募集很多障礙者在這裡面，哪個作法好？

孫：我覺得現在有一個共同的概念其實是最好的，你們可以看fb有一個成虹飛老師，最近這兩天他寫了去德國參觀華德福的事情，華德福強調所謂的共同社區，也就是打破一般人跟身心障礙之間的界線。

媄：好，今天就這樣，謝謝主任。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A15 訪談文字稿

受訪者	王錦瑤(以下簡稱錦)
訪談時間	107年8月15日(星期三)13:00
訪談地點	台中市大雅區中山路大同巷40-1號（對面貨櫃屋）
受訪者簡介	現任：愛的力量社會福利協會理事長
訪談者	吳培瑜(以下簡稱瑜)
備註	1.事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音。 2.錄音檔 (1)第一個檔案共約56分，錄音檔案共77.8MB，因為錄音時間13:00到15:15及16:44-17:14這二段與研究無關，未謄稿。18:00後有播影片背景音樂中間有穿插對話的內容有謄稿。 (2)第二個檔案共約16分，錄音檔共共1.81MB。 3.因為錄音筆沒電，所以錄音檔分兩個檔案。

以下為訪談內容：

瑜：現在時間是107年8月15日13:00，訪談的人是王錦瑤理事長，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

錦：我本來在大陸做女裝，客戶大概是新光三越或SOGO三樓、四樓的台灣設計師品牌，不過現在已經收得差不多了。我當時因為生病造成一夜之間癱瘓，躺在病床上八、九的月，兩個小時還要翻身一次，也因為這樣在醫院認識滿多的人。我以前有參與設計服裝，在生病那段期間從天堂掉到谷底，也有一點心路歷程，所以我就設計了這個logo，大意是感謝許多人點點滴滴的愛心與關懷，讓我即將死寂的心再度跳動起來，讓我重新鼓起勇氣並且重拾對自己的信心，對未來還敢懷抱著夢想與希望，但願有一天行有餘力能透過我將大家給我的這份關愛再傳播出去。

瑜：是。

錦：當時在朋友的贊助下把它做成T恤，我就設計了這個logo，希望大家不論自己的愛是大是小，不吝把愛傳出去，然後把logo的大意放在衣服裡面送給這一路上曾經幫助過我的朋友，因為這樣有些團體都拿這件衣服當制服，隔年問我要穿什麼，我說：「我還

在復健，怎麼知道你們要穿什麼？」，他們說要穿我設計的比較有意義，所以從那時候開始每一年我都會把不同的身心障礙朋友的故事設計成服裝，把它寫成故事卡，像今年是一位高雄氣爆的女孩子。

瑜：是。

錦：因為這樣我們認識了很多身心障礙的朋友，我們常形容自己是中途制裁，也就是原本好手好腳的人也許因為意外、生病、公安，忽然之間必須與輪椅為伍，剛開始心裡一定都很不能接受，有時候難免會想不開，我算是人生經歷比較多一點，也有信仰，覺得人生不如意的事一定有，只要不輕言放棄，隨時都有奇蹟，結果很多人就說：「黃大哥，你叫我們不要死，可是要怎麼活？」，才知道不要死很簡單，但怎麼活很困難。

瑜：恩。

錦：我們開始加入各種協會，結果我們加入以後才發現其實協會不如我們想像中的那樣，像是叫我們去畫畫，可是人都不想活了還學畫畫。一年365天扣掉3個節日，其他的時間怎麼過呢？我就開始想我到底能做什麼，其實我本來覺得生命走到這裡也沒有想到還能做些什麼事，只覺得還能活著已經是僥倖了，不敢再有什麼雄心壯志，也因為驟然的巨變，讓我開始重拾孩子跟家人之間的關係，我覺得還滿快樂的；雖然遇到這樣的災變是一個苦難，但是在這之後總是苦中作樂，我那時候才體認自己跟家人之間的關係。

瑜：是。

錦：可是在三、四年前的一次例行性檢查中發現肺癌，我告訴太太我覺得神讓我活著應該是有___(00:07:11)的價值，要我發揮___(00:07:13)的價值而不是獨善其身。當時資料都在我手上只是我沒有去辦，我跟太太說沒關係我接受開刀治療，之後我們去把協會辦下來，我太太說沒有看過這麼有信心的人，可是我當時深信就是這個原因。所以到現在經歷過一次手術，但手術什麼也沒做，後來只好用比較消極的電化療，電化療之後到現在每三個月追蹤一次。

瑜：是。

錦：從那個時候開始我認真思考要來辦個協會，但我也不知道協會能做什麼，我做過公司但我不知道協會跟公司的性質哪個部份一樣，過去我做的都是工作事務，所以除了作帳、核銷以外，以前

會的技能好像都用不上，於是我到處請教，像布農部落(00:08:34)(不確定有沒有聽錯)、高雄匠愛家園等等，關於共生這一塊也有產生一點概念。

瑜：是。

錦：再來我自己因為癌症的關係，覺得病從口入，尤其這幾年醫院越開越多、病人越來越多，以前的社會有這樣嗎？是不是我們的飲食出了很大的問題？一方面是因為自己喜歡吃青菜，一方面家裡住在一樓，我就試著在門口種種菜，想要吃一點無毒的蔬菜，也覺得還滿好玩的，因為認識一位朝陽科技大學的農藝教授，他就教我們怎麼種，結果從一、兩盆種到一、二十盆，還佔到水利局的地，被開罰單。

瑜：是。

錦：一些身心障礙的朋友就會過來，像8月15日來烤肉，生菜、萵苣直接洗一洗就可以包燒肉，覺得很好吃也很療育，我就跟太太說這個東西可能有療育的效果，我們是不是可以找一個地方專門種菜？既然協會沒有方向，我們透過照顧蔬菜的過程讓這些身心障礙的朋友們在種植中生命照顧生命，可以達到生命呼籲生命，進而重新找到自己的生命價值。

瑜：對。

錦：因為菜苗那麼小，你要擔心太陽太大、沒水怕枯死、水太多怕根爛掉，要這麼細心呵護它才能慢慢長大；相對來講，也可以感受到自己這麼大的生命體應該更懂得珍惜，不要輕易自殘、放棄。

瑜：是。

錦：在尋找農地的過程也是一波好幾折，我們當然已經有構圖，可是下雨的話一般農民可以拔腿就跑，但身障人士會沒地方躲，輪椅跑不掉，也很難接近農地，所以可能需要破壞一點環境，需要有水泥，也需要貨櫃屋做無障礙廁所，很多阿伯或老農民說：「我是老頭子聽不懂你們在講什麼，你們是要開卡拉OK喔？」，後來經過很多周折，遇到現在的地主劉先生，他本來是幫我介紹農地，但他的親戚也一樣聽不懂不願意租，後來他說：「王先生你這個太難了，我有一塊玉米地租給你。」，去年5月1日我們在這裡住下來，運氣不錯，花一個月整理，到6月底就有人來採訪我們。

瑜：是。

錦：這後面是一張床，可以提供給需要換尿布的身心障礙者利用。

瑜：是，剛好就在這後面。

錦：對，我們本來有藍圖，但受限於經費的問題，所以我們一下子也沒辦法達到預期中的效果，原本我們戶外也想做一個廁所，因為辦一個三、四十人的活動，廁所都要排隊；我們還有一個戶外教學區，然後還想再蓋一間更衣室。可是礙於經費目前只能暫時這樣，現在募款也不容易。

瑜：所以這邊也是一個社區關懷據點嗎？

錦：我自己有跟台中市政府公益彩券的食農教育體驗課程，這是我們自己協會第一個辦的，有四堂課才補助一萬多塊。

瑜：是。

錦：我們做的課程像是「有愛無礙食農教育」，上次有一堂課我女兒試著把它做成影片，(看影片)那時候布條還沒做好，現在已經有布條了...我們用我們自己的蔥，從撿蔥開始...幾個身心障礙的朋友自己用糯米粉...我們有一位身心障礙朋友在養雞，所以我們有在行銷他的雞蛋，用我們的雞蛋做蔥油餅。這個是吳佳樺老師，澄清醫院的職能治療師，這次來當我們的講師...平常每個月的第一個跟第三個禮拜在___(00:19:10)活動中心有社區關懷據點。

瑜：那是社會局的計劃嗎？

錦：對，里長覺得我更能貼近主題，請我去主持活動。

瑜：那是協會承接的嗎，還是里長承接的？

錦：是里承接，然後由我主導，我再去找一些身心障礙朋友。(看影片)這是為了要徵求無障礙廁所，我們辦了一場義賣，這是那次活動的紀錄。

瑜：很厲害耶，自己剪影片。所以這算是公益彩券的計畫嗎？

錦：對。

瑜：服務的對象是針對身心障礙者嗎？

錦：對，其實我現在辦的每個活動除了身心障礙者之外，還有連同照顧者，其實兩方都需要喘息。

瑜：是。

錦：尤其我覺得照顧者更需要被理解，因為他們長期累積這些壓力，也不能對病人宣洩情緒，時間久了其實兩者之間很容易產生悲劇。

瑜：是。

錦：當然我不期待這樣做能夠達到什麼成效，但是無形中如果能夠幫助到一、兩個像我這樣對生命還不願意放棄或是對其他生命有影響力的人，其實就可以進而影響更多人。我一直有個想法希望這裡可以建設的更完整，除了剛剛講到的更衣室以外，我也希望有一個小舞台，把這邊弄成身心障礙者可以表演的假日廣場，我們也可以再租農地，把收成的蔬菜慢慢做成市集，透過這樣來做行銷或聚會。

瑜：恩。

錦：坦白講，我個人經歷了這些以後也沒什麼存款，所以能做的真的很有限，我們更需要的是喚起更多人的認同感。

瑜：是。

錦：您談到的共生社區，我很早以前就有這樣的想法，舉一個簡單的例子，當兵的時候一天的伙食費大概四十塊，可是一個人一天吃飯應該也要一百多塊，為什麼四十塊就可以達到？很簡單，因為共食。

瑜：是。

錦：我們從共食可以想到共生，想找憩所的人、對生命不放棄的人可以集合起來，做自己能力所及的事。其實現在勞工局或職訓局對這個都很敏感，不願意我們去觸碰職業重建這一類的名稱，我們上一次去豐原申辦樂活專案，但是他說我不符合，因為我談到職業重建、就業問題。

瑜：他覺得那個業務是樂活，跟職業重建是不一樣的東西。

錦：對，我有談到職業這一塊，現在公家機關對於職業重建好像很敏感，他說這是屬於勞工局的業務範圍。

瑜：對，因為這是社會局的業務，他們就會覺得委託這個方案是用社會福利的角度。

錦：可是我們今天談這件事是看一整個整體。

瑜：對，您想到的是身心障礙者長遠、整體性的。

錦：一個身心障礙者的生活是24小時，什麼都會觸碰到。你叫我談這個主題，我當然是以整體性的思考方向，我覺得最重要的無非是到後來成為一個社會上有用的人，不要跟社會脫節，讓他覺得對社會有貢獻，自我價值才會重新呈現；說穿了，一個人就是要有事做，才不會胡思亂想，不要說身障人士，老人家也會，所以這是一個共同的問題。

瑜：是。

錦：我覺得我未來的目標是談共生社區，對這一塊這麼感興趣是因為我覺得這就是我在追尋的理想。這個禮拜五我可能會去曾文水庫，那裏有一甲半的地，如果能夠找到一塊合適的地，我也會想要做一個類似無障礙社區、推動共生家園，以這個方向為目標，讓一些生命中遇到困難的人，像身心障礙者和老人家，其實很多退休的老人還是要工作，我如何把現在想要推動的東西轉換成工作內容。

瑜：是。

錦：我們這邊的每個產品都有他的故事，以雞蛋為例，鄭燕南先生在苗栗放養了將近兩千隻土雞，四歲罹患小兒麻痺，他靠自己的能力上山下山，我很佩服他，他的雞從小都沒有打抗生素，都是吃益生菌長大的，我覺得他的觀念很好，所以他的雞蛋一顆賣十五塊。

瑜：是。

錦：以一個雞蛋的產業就可以產生很多工作，比如包裝、做成其他副食品或加工製品，有很多可塑性，但這些東西需要一個商業包裝，靠同情是做不了生意的，因為沒有口碑，所以我們要在商言商，當初我做服裝賣得好也不是天生殘障所以人家同情、跟我買，而是我的商品本身受到認同而且顧客願意追隨，所以我始終覺得商業要歸商業，要把他綑綁在一起的意義其實不大；如果說要幫助弱勢，那是附加價值，你應該用競爭的角度去做，然後把幫助弱勢成為商品的附加價值之一，而不是主要的價值是幫助弱勢，那做出來的東西不管好不好吃你就要給他機會，我覺得這樣也是不對，跟直接給錢好像也沒什麼區別。

瑜：是。

錦：坦白講我們不是財團，企業主也不見的有這種想法，因為他沒有辦法感同身受，不知道身障人士真正的需求在哪裡，就算你要為身障人士蓋一間無障礙廁所，那有包尿布的人要怎麼辦？你還需要給他一間小房間，不然沒有房間就沒辦法平躺、沒辦法換尿布，再來，脊髓損傷的人沒辦法一整天坐八小時，他需要有一個地方緩解脊椎壓力，所以他要一張床平躺，否則下午無法繼續工作，我這裡一開始也遇到這個問題，大家都很願意來，問題是都待不久，出門一趟不論是搭巴士還是坐計程車都很困難，結果來這裡待沒兩、三個小時又要回去了，就會興趣缺缺。

瑜：就會越來越不想出門。

錦：對，會變成一個循環，但我也覺得可能是自己比較無能，沒辦法很快達到這樣的理想，所以這是我們要再努力的地方，如果能夠達到理想，我想大家會更願意來，事實上以成立一年的協會來講，大家也算是很常來參加活動了，我們去年2月18日成立的。

瑜：這樣其實還沒有很久耶。

錦：一年半，但真的拿到核准印章是7月份，後來又去法院登記社團法人，真的正式成立不到一年，所以我們以這個方向在走。

瑜：您們怎麼找到這些願意過來的身心障礙者？

錦：我本來在醫院就在___(00:33:54)，所以我們的成員有高雄、彰化、台北等等不同地方的人，不是全部的成員都是身心障礙者，我當時擔心全部都是身心障礙者的話誰來做事，所以我們又找了一些身體健全又有愛心的人一起努力，三十幾個人就這樣發起活動，後來又有更多身心障礙的朋友加入；但我也不是在衝人數的，有的協會只要是身心障礙者都歡迎加入，我覺得那只是數據而已，真正重要的是你要能夠照顧這些人。

瑜：是。

錦：我最近一直去拜訪一些本身已經在做事業的身心障礙者，像是賣蜂蜜、賣麻辣湯底的，我想要結合他們形成一個銷售網，像我這一次賣的花生，負責人是一位單眼失明的單親媽媽，在女兒六歲的時候老公就去世了，所以經濟狀況不是很理想；而花生來自雲林的一位花生農，朝陽科技大學輔導他去送檢，是農藥零殘留的花生，我再結合這位單親媽媽，她有在職訓局學過一些花生的料理課程，我對她說：「我們推出一系列無毒花生的產品，由你來品質管控、開發，我來銷售看看。」，我們一直試著做類似的農產品，花生農跟我說：「理事長，這一包花生機器幫你剝殼不用一百塊啦。」，我說：「不行、不行，你這一百塊會取代多少人力？我要拿回去讓他們剝。」。

瑜：所以這些是身心障礙者剝的嗎？

錦：不是，是志工剝的，但是我用志工去計時，因為現在我還沒辦法提供身心障礙者工作機會，他們只有聚會的時候可以剝，我要統計把一斤有殼的花生剝成花生仁用了多少時間、一個人做了多久、成本大概多少。

瑜：是。

錦：我再拿它來做成這個，別人問我為什麼包這麼小包，我說請原諒我破壞環境，因為這個包裝也是一個工作，一方面也是讓一般人容易接受，因為打開一大袋會擔心沒吃完怎麼辦，而一小袋吃起來壓力不大，至於環保問題留給未來吧，先讓人可以活下來，再來考慮另外一個層面；就像我當時農地要用水泥是一樣的概念，沒有這樣做身心障礙人士進不了農地，我們這裡一開幕都有小朋友過來看，因為不像一般菜園那麼泥濘，所以比較容易接近，後來也因為這樣的方式得到東海大學的認同，我期待這些東西能夠更努力被更多人認同，不管是購買我們的產品或是願意贊助經費，未來能達到目標，朝這方面去努力。

瑜：所以您們這邊有一個銷售的平台是嗎？

錦：我們其實沒有平台，我們都是透過我們的支持者，因為我們有群組，一般就是有一些支持者或是不同的團體，如果我們這邊有什麼產品再請他們幫忙賣，因為現在Line也是滿方便的。

瑜：恩。

錦：我們也一直在找銷售的管道，但是我們又不是那麼有知名度，還要繼續努力通路才會產生。

瑜：目前的通路就是在這邊，然後透過群組他們會過來拿是嗎？

錦：有的會過來拿，有的是我們固定送去一個地方他們再來拿走。

瑜：是，您們還有在「安心農場」生產、賣菜。

錦：我大概跟您簡單說明這個銷售是怎麼產生的，一開始是因為這個離地栽種的機器很貴，一個空盆就要四百五，用到好要將近兩、三千塊，當時以我的一己之力去購買的話光是設備費用就要二、三十萬，所以只好拉贊助、請支持者認養，以四個為一個單位，我說我們只要負責照顧，你們負責吃，收成之後歸你們，大家很有愛心都說好，就出了一年三千六，我們負責四季幫人家種菜，種一年賺八百，大家說你這樣怎麼會划算，我說有人幫我們出這個錢就好了。

瑜：對呀，這樣滿不划算。

錦：你要想只要機器沒壞掉，隔年還可以種，第二年的收入就會比較實在。

瑜：對，現在第一年比較辛苦。

錦：對，不然你賣太貴人家也不願意買，我是希望大家做愛心又有回饋。

瑜：所以您們目前都是有人認養的嗎？

錦：一般都有，有的到一年了我們也在重整，夏天這個時候菜不好種，因為季節性的問題，要種夏天的菜再過一個月就不能種了，要種冬天的菜又還太早，要 9 月份以後才會比較好種。

瑜：所以現在算是淡季。

錦：對，不知道種什麼好，種來種去就種地瓜葉這種一年四季都有的菜，但是季節性的就沒辦法種，像生菜沙拉的萵苣就種不了，太熱了。

瑜：等於您們也沒辦法有給他們固定的產量嗎？

錦：有難度，這個是我未來要再努力的地方。

瑜：是。

錦：透過我們的志工團隊可以租地、再擴大，但是有時候產量跟通路也要相輔相成，如果產量過多但沒有通路也是麻煩，通路太大但產量不夠的話也不行，像我之前剛停掉宅配的服務，在西屯區我有試著用宅配的方式寄給支持的朋友，每個禮拜二宅配一次，一個月大概一千塊，持續三個月；當時因為東海大學有跟我合作，所以產出滿固定的，但是因為人力不足，所以蔬菜的照顧上有一段時間沒有那麼好，差點供應不上，所以後來三個月到了，加上換季，我就沒有再鼓吹宅配，想要停下來調整一下，生產跟通路之間如何找到更好的平衡點，或是有沒有更好的方式來操作這一塊。

瑜：是。

錦：其實這一年下來很多東西都在摸索，它既不是企業也不是私人公司，在操作上有的私人企業是老闆想怎麼做就怎麼做，但協會有很多條款會綁手綁腳，所以我也在摸索協會的性質和未來的方向。人家說我可以去申請補助獎金，事實上也沒那麼容易，尤其現在協會多如牛毛。

瑜：恩，我了解。您剛剛講到現在有請志工幫忙做一些包裝的工作，再加上這邊的農地屬於高架化，讓身心障礙者可以動手做，那您有沒有覺得哪些工作是適合身心障礙者去做的？可以拆解成一個步驟、一個步驟的。

錦：我覺得像蔬果的整理，因為它可以秤重、打包成塑膠袋，手部操作沒問題的人也可以做雞蛋的包裝，當然這個的前提是手部操作是OK的，因為身心障礙者的種類很多種，如果只是瘖啞人士的話

就沒有這個問題，但盲人就不見得可以做了，他也許要用其他的方式，比如按摩。

瑜：恩。

錦：所以我們的幫助對象也沒有辦法包羅萬象，可能會侷限在一個基本範圍，不是每個身心障礙者都可以。為什麼我會往這個方面想？因為協會剛形成時的基本成員都是像我這樣手是還好的，所以我一直在朝手能動的這方面推出活動，之前有推出一個「療育盆栽」，我的目的是希望未來如果有可能是不是可以經過客製化的方式，讓身心障礙者幫忙做成盆栽，讓人家去採購，當然宅配跟定型的問題需要去克服。

瑜：是。

錦：去年我遇到一個問題，那時候我對志工的了解還不多，出現一個問題就是我一直把過程手工化，用手工的方式減少機器的替代，但是所有的工作壓在我們的志工身上，所以有些志工包括我太太在內都做到人仰馬翻。現在要請一個專職的身心障礙朋友是很難的一件事，因為每一年他的薪水至少要二、三十萬，他現在的生活方式可能好好的，要為了你這個不太穩定的工作而辭掉原本的工作甚至是遷就工作地點而搬遷，到最後你經費不足了怎麼辦，總不能跟他說對不起你再去找工作。

瑜：是，我懂。

錦：我必須要能保障才能再聘請他，否則我們協會只能變成一種類似偶爾來休閒、聚會、順便做一些東西，有點類似學習，比較不像正職。

瑜：有點像是來上課、活動。

錦：對，我就讓他試試這些東西，也讓他知道可以包裝這些商品回去可以賣給親戚朋友。

瑜：讓他有一些練習的機會，會跟平常生活不一樣。

錦：對，他會覺得自己也可以做這個，心理上會產生一些變化。

瑜：您這邊的課程身心障礙者大概多久會過來一次？

錦：我們這邊是協會，他們隨時要來聚會都可以，我們有特別課程的時候才會額外通知。

瑜：平常他們隨時都可以來。

錦：對。

瑜：那會有附近的身心障礙者過來這邊嗎？

錦：有，我這組茶具就是為他們準備的，附近的身心障礙朋友因為離的近，常常自己過來我們這邊聚會。

瑜：這邊的菜主要還是志工在照顧。

錦：沒志工的時候是我早晚過去澆，澆了一段時間也澆壞了好幾隻手機，有時候我太太出去辦事就我一個人在，要出去澆水我也怕不小心跌倒，所以手機拿在身上，常常不小心手機掉到地上，可是澆完水地上都是積水，手機也泡水壞了好幾隻，因為那時候也沒志工、不穩定，所以只能這樣。有的身心障礙朋友來，他的活動能力如果還不是很理想，操作還不是很熟悉，其實都要幫他準備好才能讓他澆。

瑜：他們可能就是來體驗。

錦：對，變成他現在只能體驗，因為你要讓他真的融入需要克服的問題很多，說實話他沒有驅動力也沒意義，我沒有辦法給他驅動力，如果給他工資當然要求就不一樣了，他現在什麼都沒有，過來的話當然是抱著玩票性質。

瑜：所以這邊服務對象比較多是以坐輪椅為主。

錦：因為一開始我這一類的朋友比較多。

瑜：是。

錦：後來我們就有一些特殊家庭的孩子，因為我太太在隆中教會有一個寶貝班，裡面都是一些特殊家庭的孩子，他們也會過來。

瑜：他們也會過來體驗嗎，還是參加這邊的課程？

錦：他們有的還問：「你們還在嗎？我下班要過來摘菜。」。

瑜：他們其實也滿喜歡這些。

錦：喜歡，從認養開始，因為收成是歸他們，結果他拿久了、習慣了覺得這些菜好像特別好吃。

瑜：喔~

錦：因為安心，沒有農藥，菜市場買的就會抱有疑慮，久了就要跟我買菜，我才會產生宅配的問題，所以後來找到東海大學合作，因為另外找的地不用錢，又有技術指導，對我們來講是一個既可以學習又只需要付出人力，收成搞不好又可以換成錢，所以才產生這次合作計畫。

瑜：了解，所以目前您覺得未來身心障礙者的共生可以朝向農產業做

發展。

錦：對，我覺得農產品本身也不是一個很容易處理的東西，但是它處理成芒果乾、花生糖這些耐放的東西，過程中就會有包裝上的工作，還有銷售上的工作，末端行銷也可以參與，可以教他們在網路上經營自己的網站等等，當然不可能全世界每一個人都來做這個工作，一定會有一些特定、有企圖心又有能力的人，可以輔導他去創業。

瑜：您覺得共生社區的概念可以應用在台中的哪裡？

錦：我覺得是舊的台中縣那片區塊，因為現在市中心都被重劃過了，一般都是建地，以經濟價格來考量很難取得大面積的土地，但是我覺得人的生活環境以都市來講，只適合年輕人或作業員工作，可能不太適合半退休狀態的人居住。

瑜：對，因為有一些身心障礙者可能還會有老化的問題，所以您覺得甚至可以規劃到他們以後的生活。

錦：對，或者是老人家也會面臨到行動不便的問題，很多人會淪為輪椅族，同樣的道理，我覺得這樣的人可能需要被照顧。

瑜：是。

錦：現在少子化，未來一定會有很多棄養的問題或是孩子能力不及無法照顧父母，以前是五、六個小孩子養兩個父母，現在可能一、兩個孩子就要照顧兩個父母，甚至結婚就要照顧三、四個，所以很多老人問題就會延伸；加上現在醫學這麼發達，壽命普遍性都在延長，退休年齡一直在往上拉，從五十五歲、六十歲，現在六十五歲。

瑜：對。

錦：現在每個禮拜三他們有辦社區關懷，早上我都會去做社區服務，我覺得有些六、七十歲的大哥大姊很有活力，這些人開始所謂的退休生活，再也不工作，有經濟能力當然OK，可是如果沒有經濟能力你叫他怎麼辦，遇到跟我們身心障礙者同樣的問題，面對未來他們怎麼辦？所以這些銀髮族的人力資源，如果能夠充分運用，也會產生一個社會的工作___(第二個錄音檔的03:05)，安排他們做適合的工作，不是呆板的養老院的概念，而是一個類似養老工廠，他也有宿舍，你做出來的東西有達到產值，可以讓你在宿舍中隨便開銷還有伙食費，以這個為追求的目的，然後再配合政府的長照計畫，適度的再補助一點，也許可以讓老人家過很愜意的退休生活，也可以讓一些身心障礙者不會居無定所，能夠安置

一部份的人；要普及到全部的身心障礙人士一定要普量化，全國性去推廣才有辦法，未來類似這種狀態可以形成一個觀光點，因為這樣的方案可能很多人會來參觀、會吸引他們過來，或是這些老人家的家屬也會帶孩子來看，可能那個地方會形成一個聚落，或者假日會帶來人潮，可能會發展出一些產值、可以賣一些農產品。

瑜：您目前提到的是往農業跟農產品，就是後面的包裝跟銷售，您覺得這是一個可行的方向。

錦：當然可以參與耕種照顧，只要克服他行動上的問題他完全可以照顧這些菜，像我們這樣架高的方式，他就可以自己去翻土、施肥、澆水，最重要的是他願意動起來，現在科技這麼發達，電動輪椅這麼方便，所以移動也不是太大的問題。

瑜：是。

錦：所以我才會說他們如果願意工作，是可以有事情讓他做，也許他產生的價值不像一般健康人在工廠賺到的，可是至少有一半產值，那一半產值對於一些身心障礙者來說，如果他的需求不大，加上政府的補助，或許就可以讓他生活上比較沒有顧慮，那是不是減少很多社會問題？

瑜：是。

錦：如果能夠結合共生社區的概念，是不是他們的照顧者也可以減少？或許一個人可以照顧兩、三個，這也是變成一個工作，移動能力好一點的銀髮族就可以回來從事社會工作，所以完全是可以達到共生的概念。

瑜：是。您還有沒有覺得哪一些產業適合身心障礙者？

錦：其實我覺得適合的很多，只是這些東西你能不能讓它成為一個產品，或者企業主願不願意聘僱。

瑜：是。

錦：現在的企業主為了追求利潤一直朝向機械化，正常人都不請了還請身心障礙者？這是現實的競爭問題。做一碗泡麵，不管哪個環節可以讓身心障礙者做，問題是一台機器可以取代所有的工作，身心障礙者還需要照顧，甚至有的連他的照顧者都要照顧，會有些不夠現實的考量，所以不是工作問題而是企業訴求的問題，第一個他做出來的泡麵人家會擔心衛不衛生，再來這樣的廠房跟成本開銷，一碗麵要賣多少？

瑜：恩。

錦：所以我有時候跟支持者說我們的東西如果比較貴請你們多理解。不管你貴或是便宜，但是你一定要好吃，是真的想吃所以跟你買，而不是因為要做愛心所以跟你買，可以稍微貴一點或是跟市場同等價錢，對方會願意跟你買，因為跟你買有延伸另外一個附加價值，所以還是回到競爭上的問題。

瑜：是。

錦：你問什麼行業，我覺得很多啊，其實他們也可以種菜，不一定要讓他大面積去種，如果他去研究、對菜有概念，比如我知道什麼時候要施肥、澆水，我可以動口讓志工去做，或是讓我的照顧者比如讓外勞去做，外勞跟著老闆種一點菜拿出來賣也是一個產出；但是他要懂，第一個對他個人來講也有事做，第二個也許外勞不想研究這個，只是為了生存要想辦法研究，像病蟲害防治等等。所以他可以研究很多不同的菜，然後讓別人去執行，這完全是可以做到的。

瑜：是。

錦：因為身障人士不見得沒能力，他只是行動能力比較差、身體狀況不好，思考能力不一定比較差，但是有些身障老人就又另當別論了。

瑜：好。您對我們的研究還有什麼建議嗎？

錦：我看了國外的那個案子，我覺得這種想法很好，但是這個東西要成功還是要回到人力取得必須代價不會太大，第二點是他做出來的東西不管是什麼，有沒有具備商業競爭能力？這個也很重要，總不能吃起來不好吃、用起來不好用、又跟外面價格差不多，為什麼要買？只為了做愛心，那我乾脆給不要買，給你錢就好。

瑜：是，我懂。

錦：你不能讓他吃了有餘慮，擔心會中毒、會死掉，甚至衛生的問題。

瑜：對，我覺得我滿欣賞這樣的想法，因為我覺得身心障礙者做東西就是朝永續經營的方向，而不是因為一時的同情心，人不可能一直都用同情心來跟你買東西，但是他會因為你的品質願意一直來消費，這樣才有辦法永續。

錦：我拿我的花生來當例子，我賣的是無毒的花生，是友善耕種花生，農民友善耕種對台灣的土地也是一個很好的循環，對大家的身體狀況也更好。

瑜：對。

錦：種出無毒的花生，讓身心障礙的人把它變成食品，提供身心障礙者一個工作機會，但是這個食品給你，滿足你愛心的出口，再加上讓你買到安心跟美味，是不是雙贏？

瑜：對，又還有環保的附加價值。

錦：對，沒有一個環節是不OK的，這樣的產品為什麼不值得支持？如果這樣的產品又沒競爭力，那我就不知道了。

瑜：您還有其他的建議嗎？

僅：我不知道這個計劃是不是真的可行。

瑜：應該說我們要用這個方向去做一個調查研究，找出台中市未來兩、三年要執行共生社區有什麼具體可以操作的東西，透過這個研究先有一些初步的歸納，未來在執行的時候可以參考我們的東西。

錦：我覺得為什麼不乾脆找一個單位，然後找一個廢棄的公共設施，去具體的實踐看看。

瑜：應該說他們想要有一些研究……

錦：先有數據才好去執行。

瑜：對。

錦：如果是空談才不會貿然下決定，政府機關一定什麼事情都要先確定到一個程度。

瑜：對，就是先調查一下可不可行。

錦：沒關係，我可以先做，然後未來再跟我結合。

瑜：對，如果未來政府真的要做的話，說不定我們訪談的對象就是合作的對象，但是感覺短期還不會。

錦：其實我覺得他們只停留在調查而已，要付諸於行動可能三、五年內還不一定可以。

瑜：對，可能就是需要個幾年的時間，然後找某個地方執行，這個可能還沒有辦法那麼快，但這是一個構想。

錦：請問您這個研究的老師是？

瑜：彭懷真老師的研究，他上次有打電話給您。

錦：不好意思，我對他的背景不太了解。

瑜：他是東海大學的教授，然後他自己是「幸福家庭促進協會」的理事長，他們的協會有接一些政府的標案，跟勞工局、社會局都有合作。這個研究是勞工局找他合作的，因為他知道老師對於身心障礙就業有相關的研究。

錦：可不可以請問一下老師我們有關於就業這一塊要怎麼跟勞工局合作。

瑜：您說職業訓練嗎？

錦：沒有啦，我知道這個有些難度，有很多方面的問題要處理，也沒那麼簡單。

瑜：對呀，那我們今天就到這裡結束。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A16　訪談文字稿

受訪者	林寶珍(以下簡稱寶)
訪談時間	107年8月16日(星期四)9:00
訪談地點	42156臺中市后里區泰安里福興路59-8號 (信望愛智能發展中心-沙發后花園)
受訪者簡介	現任：信望愛智能發展中心執行長
訪談者	彭懷真(以下簡稱彭)
備註	1.事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音。 2.錄音檔共約57分，錄音檔案共11.1MB。

以下為訪談內容：

彭：現在時間是107年8月16日9:00，訪談的人是林寶珍執行長，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

寶：因為我們這邊是接所有的小作所，之前有評鑑、輔導，現在是做研究，我以為是相關的，結果聽起來不是。

彭：對。我們現在也還在摸索共生社區。

寶：要不要讓雪女督導介紹一下這邊的環境？

彭：好呀。

(參觀環境)

寶：其實我覺得我們的社區就是市長夫人看到的德國的共融社區，因為我們的社區裡面有一般的人、身心障礙者跟老人，這是一樣的概念。

彭：我們也還在摸索中，開始做自信就業以後，這兩年有請高中生來體驗，強化他們的職場體驗，在體驗時盡量讓他們不要抗拒，因為從學校的環境到職場有一段落差，要讓他們能夠保持穩定。讓我很驚訝的是這邊的孩子都滿穩的。

寶：能做身心障礙者又有專業的就那幾家，我猜社會局今年的目標主要就是這幾家，其他就找一些沒有足夠障礙者人數也不是做這方面推廣的社團，這些社團服務的是他的會員。早期我們成立啟智協會就是為了提倡政府應該要照顧家長跟孩子，可是那是不一樣

的目標方向，不管是肢體協會或極權協會，他服務的是他的會員，他不是做小型作業所，所以就算接了案也沒有專業人力，只能停擺。雪女受你們的賞識，有參訪過一些單位，我問她：「那裡的孩子在幹嘛？」，她說：「就每天坐在那邊。」，這怎麼會是家長想要的？

彭：是。

林：其實你可以看的出來他們連休閒活動也沒有掌握得很好。如果是沒有專業的課程，我覺得可能是因為他們___(1:03:42)，那至少休閒是一般人基本的活動，可是會發現他們真的都停在那裏。

媄：從訪談到現在訪問了超過十位，我發現機構收案的標準會影響活動內容的設計，像有的機構認為這樣的孩子坐在那裏一整天就是最大的進步，因為他在家裡可能就是到處走、到處罵人，或是什麼事都不做，對他而言想喝水、想上廁所、想吃飯等等有按照順序就是最高的目標；可是有的機構會訓練生活自理比如煮菜、洗菜。我反而會覺得現在最大的困境是這個機構只能收幾個學生，他能夠進去東勢是因為東勢剛好有缺，不然也沒辦法收。

寶：我覺得也不見的「孩子想進來可是沒的進來」，像小作所幾乎都沒有滿。

媄：對耶，那這是跟地點、城鄉差距有關嗎？

寶：我覺得這幾個機構不論是日照或是小作所，都是屬於成人，成人是十八歲以上，你想想看，有的學員是二十幾歲、三十幾歲了，父母都老了、退休了，因為不管接受什麼服務都要付費，就算是三千、四千也都是付費，對某一些家長來講，他可能會覺得怎麼還要交錢，以後自己七十歲、八十歲的時候孩子怎麼辦？反正他在家裡乖乖的就好了，所以也不見的會想出來，我們最近發現是這種狀況居多。

彭：對。

寶：至於早療就不一樣了，早療有發展性，他可能對未來有所期待，現在早療的家長都很年輕，都還在賺錢，他可以想辦法提供孩子的需求；而我們發現這些年紀大的父母們會再三斟酌，當然社工都會鼓勵他們要讓孩子出來，因為出來也是豐富他的生活，至於經費的部份我們會尋找贊助，錢當然還是要交，因為這是政府規定的，但是我們會找贊助分擔一些錢，所以我們都會讓社工跟家長講，慢慢的才會有孩子願意出來，加上現在有的爸媽都不在了，是哥哥姊姊在帶，他們也有自己的家庭，這都很多樣化。

彭：我們做身障性做到第四年，也碰到類似的狀況，有觀念的家長還年輕，他會覺得還不急，可是年紀大的家長就會有所猶豫，而且還有財力的問題。

寶：對，沒錢。

彭：對，有些像年金等等也是影響因素。

媄：我很好奇那些已經成人的身心障礙者以前有沒有像這裡的小朋友一樣進入系統裡面？因為會有差別。

林：還是會有差別，像剛剛執行長講的，早療的孩子都還小，還有發展性，還有很多地方可以做訓練跟學習。

寶：他勢必要學習才能被幼兒園接納，才能到國小。

林：對，可是到成人就不一樣了，第一個考量因素是經濟，第二個是家長會覺得孩子待在家乖乖地跟著我就好了，為什麼還要特別去外面學什麼？而且他們可能會介意孩子能學習什麼。當然我們一定會竭盡所能，孩子適合什麼就訓練什麼，需要生活自理能力的話我們這邊就做這方面的訓練，讓他回到家裡以後還可以幫忙，成為可以幫助家務事的人，比如爸爸媽媽下班前先幫忙掃地、拖地、洗米、挑菜等，我們這裡好幾個孩子目前都已經有這個能力了。可是有的家長的觀念沒有到這個部分，加上禁忌是很大的一個因素，所以現在台中的小作所有十三到十六所，大約有六、七成是沒有滿的。

媄：其實這跟一個現象很類似，就是少子化。有的家長寶貝孩子的程度到找不到適合的工作、不喜歡工作就回家讓爸媽養，不管是不是有障礙的孩子都可以看到這個情況，只是做為社會價值會覺得有能力的人為什麼不工作？而有障礙的孩子我們會希望他多工作。

彭：我們訪問到現在總結了幾種可能性，有一種就像教會這樣有宗教背景的，在人力上相對會比較方便一點。

媄：我之前到某個機構有一個孩子的最大目標就是乖乖坐好。

寶：他設定的目標太薄了。

媄：他是在日托的機構，會自己做功課，可是有時候情緒來了就不做了。

寶：他會自己做功課的話基本上能力還可以耶。

媄：他就是會到處罵人。

林：這樣的狀況我們就會有一些策略，初期可能是不要亂發脾氣、乖乖坐著，可是這是短期，這個階段過了以後就要有下一步。

媄：有，他下一個目標是擦機構的玻璃，從第一片開始增加到第十片。

寶：這個牽涉到專業，我們信望愛的做法是社工會先發報名表，然後了解一下孩子的狀況，如果是比較需要支持性的，就會到日間照顧。現在有潭子跟豐原兩個地方，剛剛雪女督導有講到，我們這裡原本是潭子的，當時的幾個孩子看起來都可以再進一步，所以才接小作所，然後就是不一樣的服務項目了。

彭：是。

寶：剛剛講到有情緒的問題，孩子都是有情緒的，但是老師對於情緒的應對要能夠及時處理，我覺得信望愛的老師在這方面應該也有很多經驗，你自己要知道當他脾氣來要翻桌子的時候可以怎麼處理，現在有的機構會直接綁起來、打他，這些都是錯的。

媄：他們叫做「約束」。

寶：東勢小作所主要是兩類，以前我們在東勢也有做洗車站，後來結束經營以後之前帶的孩子就在街上遊蕩，他是很快樂的，就是閒閒沒事做，我們現在就把他們找回來，這是第一類；另外一類是我們早療去家裡服務，發現早療的小朋友的哥哥姊姊年紀也都很大了，有自己的家庭，這些孩子也都有特殊需求，可是就待在家裡，經濟狀況還不是很好，所以有兩位經過媒合之後接進來。

彭：是。

寶：我自己都說東勢小作所將來都是服務邊緣性的族群，跟這裡又會不太一樣。

彭：政府總是希望有政策上的可能性跟支持的配合，我們會跟他們說現在有幾種選項，穩定度就是我剛剛講的有宗教背景但又不是NPO的，有點像社區發展協會轉型的；另外一個是NPO，像您這裡、瑪利亞或伊甸，本來就很成熟，等於一個服務發展出多元化，像信望愛從潭子再擴展到這邊；第三種是本來就是企業的，但他特別多做身障領域。我們現在想找出大概四、五種，然後請政府評估一下，我也有問機構的專家覺得哪條路比較合適。

媄：是。

彭：接下來就是需要有人去媒合三十八個社區關懷據點，評估哪條路比較有可行性，因為我們在十月會做一個簡單的報告，至於明年要把資源放在哪一塊，我覺得最好是放NPO，因為NPO有人力、

組織和網絡；企業這邊也有一點資源，可是資源不是很穩定，所以各有各的困境。我們也要設想到哪一種模式走下去要付的代價是什麼？可能會有的好處是什麼？

寶：企業大概像王詹樣(1:16:38)(不確定有沒有聽錯)，做的是早療，我覺得企業大概都比較喜歡做早療，因為兒童的成效會比較明顯；我們如果跟企業合作，個案量會增加，因為企業注重成效，比如今年做了二十個，明年就要變三十個，但是孩子沒有那麼多。

媄：我有看到一個台北的機構跟全家合作，也一直說要看量，可是企業的腦袋中沒有質的概念，所以我們去跟他做連結的時候要一直告訴他們。

彭：有些小作所後來就以代工為主，教育的色彩很淡。

寶：台南有二十幾家小作所，全部都在做代工，我說：「你們為什麼這裡代工這麼多，我們這裡都找不到代工。」，可是事實上小作所不一定就要做代工，因為你做代工模式充其量是讓這些有需求的大孩子來到這裡集合而已。

彭：對。

綁：我們的孩子平時出去服務社區，還會去老人養護中心讀報、唱歌或是帶活動。

彭：這個就是最好的，每一個人都為另外一個學員做事情。

寶：對。

彭：但是多樣化就會碰到能不能複製這個問題，代工比較容易複製，而且政府通常是考慮量能的。

寶：我們現在一共有十個點，機構是豐原跟潭子，其他都是方案，東勢那邊是剛好孩子有需求，那時候社區居住的負責人說：「我們這棟裡面也可以做社區居住，你們要不要再接？」，我說：「我們沒有考慮那個。」，因為如果沒有需求，只是為了政府要衝量才接，會導致找不到服務對象。

彭：我們可以找勞工局的資源進來，讓他去協助已經做得很好的NPO，強化服務，然後再找一些資源進來。

寶：我覺得就政府來講他們是本位主義，因為小作所本來就不屬於勞工局了，往上一層也就是庇護工廠才是屬於勞工局的，這些年來切得很清楚，以前是不清不楚，所以要勞工局把他的資源放進來我覺得不容易，社會局會說他們有自己的方向和定位，而且他的定位不是做就業前的準備。

彭：是。

寶：如果服務對象想要更往上一層的話我們都樂觀其成，也會轉介他去做評估，並不是小作所就是只能一整天待在這裡。

彭：對。

寶：所以在觀念上要突破社會局跟勞工局可能是沒有辦法的。

媄：他們最後的結論是勞政要跟社政合作。

彭：因為庇護工場基本上跟工蜂一樣，他們是沒有生活的，您們這邊是有生活的。

寶：庇護工場都是做工作，就像職場，也比較有保護性。

林：我們會把很多東西都加進來，例如休閒活動，因為基本上孩子有部分的能力還要繼續再建構，這點跟庇護工場其實是不一樣的。

寶：勞政和社政合作也可以，比如有一位孩子想要去伊甸，假如評鑑通過，我們接著就做支持性就業，然後進到庇護工場，接著就是一般職場。這條路本來就開在那裏，只是我們怎麼引導孩子並給他機會，像有一些孩子說想要出去上班，我覺得他有想法是很棒的事，我們就幫他鋪路，給他更多的機會，這些都是很自然的串在一起。

媄：是。

寶：其實我們已經幫他鋪好路了，在東勢那邊有一塊農地，前天我們的督導說如果孩子願意努力又喜歡做農的話，他可以去那邊的農戶那邊工作，這也是一個職場。

彭：我們也在摸索中，因為我不太喜歡庇護工場那種幾乎代工到底的模式，也有人說往服務業走，可是服務業節奏速度非常快，另外一種就是往農林漁牧走，其實今天發現農林漁牧的節奏比較適合他們。

媄：比較療癒。

彭：對，很療癒而且環境就在旁邊。

寶：每天都好快樂。

媄：而且現在缺工。

彭：現在我們也要考慮因障別而異，最近這幾年我們比較多第一類的孩子，因為第一類的不確定性也滿高的，不管是精障或智障，這方面用聖經的觀點來講就是「越是軟弱，我們就越要多幫忙」，

所以第一類在資源的配置上應該要再做強化；但是第一類的照顧人力成本很高，你要投入大量的人力和物力，因為他不容易複製。

媄：從委員的意見裡面反而讓我困惑了，委員認為不要考慮障別，可是寫這份研究我在文獻中一直看到應該要考慮障別，大家的想法是什麼呢？不考慮障別要怎麼進行下去？

彭：這個是理想性，其實您做這麼多年對每個身障的細節都懂嗎？不可能，因為這個真的太複雜。

寶：對，就像他現在說要去脊髓協會，我說：「為什麼？這個又不是我們的領域。」。

彭：我做復康巴士的時候有跟脊髓協會相處過一陣子，他有一些細節真的很難搞清楚，尤其是有一些中年、先天和後天，這個的不確定性太高了。

寶：對。

媄：所以還是要考慮障別嗎？

寶：我覺得每個人都有這種機會當然就不考慮，可是在台灣都是智障類的機構在做，所以我們的形式就是這個樣子，不過我還真不知道脊髓要放在哪裡，因為脊髓的智力是正常的。

林：他們做的是一些職業訓練或職務再設計，找到他可以從事的工作，再加上心理的支持。

彭：他們的心理支持很重要，因為很多都是後天造成的。

寶：那些都不是小型作業所。

彭：對，不是。

林：前年我們剛開始做才五家小作所而已，去年就增加到十三家，今年又加到十六家，成長速度很快，可是進來的每個人的專業不是那麼一致，所以本來去年應該有部分單位需要被評鑑的，結果完全都沒評鑑，改為用行為輔導的方式。

寶：對。

林：因為他們沒有經驗，也沒有會的人去帶領他們，所以沛辰覺得我們這部分的專業是夠的，他需要有人去帶他們，有一些單位也反應對他們來講有壓力的反而是一些學者，畢竟理念跟實際操作是不一樣。

彭：確實。

林：他們需要一些比較實質上的操作或帶領，目前來講這是他們比較欠缺的。

彭：是。

媄：這樣分四塊很難疊在一起，台北的 NPO 認為最僵化的是政府，所以不喜歡跟政府打交道；另外企業很好講話，可是企業也覺得政府很難搞；政府又不同意 NPO 跟企業講好，所以都很困難，後來又有學者加入。

彭：我們協會做身障算是意外，可是我越做越覺得這是一個好的學習，關於這點我一直很感恩。有時候想一想，如果家裡有一個這樣的孩子，我們其實只是花其中一小部份的時間而已，你想想那些家長花費多少時間。

寶：是。

彭：我們在做的時候，不論是他們的狀況或回饋都可以給我們刺激，但是政府的本質就是喜歡規模，如果我們跟他說個別的成功經驗，對他們來說他的資源要不好配置，所以我們在寫報告的時候要考慮怎麼寫成一個比較通則化的東西。

彭：我有跟何鎮宇談過這樣的 NPO 規模大約要多大會比較好，他們後來經過討論是兩千萬到兩億之間是最合適的，太大其實風險會非常大，因為台灣的利率其實很低，兩千萬以下通常都做不起來。

寶：我們大概四千五到五千萬左右，服務兩百位以上的個案及其家庭。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A17 訪談文字稿

受訪者	楊一新(以下簡稱楊)
訪談時間	107 年 8 月 30 日(星期四)14:30
訪談地點	台中市神岡區豐洲路 1076 號(台中市神岡區溪洲社區發展協會)
受訪者簡介	現任：溪洲社區發展協會財務長
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)
備註	1.事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音。 2.錄音檔共約 45 分，錄音檔案共 62.7MB。 3.現場成品拍照。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是 107 年 8 月 30 日 14:30，訪談的人是楊一新財務長，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

楊：我們社區的經營理念也跟這個研究案滿符合的，我們社區有社區關懷據點也有身障據點，也有跟衛生局申請預防失能失智的課程，所以我們社區星期一到六每天早上都有活動。

媄：是。

楊：我們甚至慢慢地下午也設有課程，讓長輩在這裡有一個地方可以學習、成長，家人也比較放心。有些長輩雖然不是獨居，可是他的晚輩們都在外面工作，對他來講白天等於是形式上的另一種獨居，那他自己待在家裡萬一有什麼狀況沒有人可以支援；來社區據點的話，既有同年齡的伴，也有適合他們的課程，我們又供應熱騰騰的午餐，以後可能還會供應晚餐，吃飽再接回去，而且我們社區更難能可貴的是有接送專車，這些資源是別人捐的，我們的場地也有保場地險和公共意外險，也有準備一些設備。對長輩來講，是無形中的一種保障，

媄：是。

楊：我們也希望把它融合在一起，而不是刻意將身障者和長者歸為"什麼都不行"。

媄：這邊身障者跟老人們來社區的比例呢？

楊：目前的身障者比較少，有些是我們在地的民眾，因為有些人真的還走不出來。

媄：如果假設一天有五十人來這裡，那身障者有幾位？

楊：差不多十來位。

媄：可是車子只有兩台？

楊：對，來這裡的人有自己騎腳踏車來的、騎機車來的、家人送過來的、自己走路過來的，也有坐接送專車過來的。

媄：他們來這裡每個月要付多少錢呢？

楊：我們一年收兩千塊。

媄：一年耶？好優惠喔。

楊：對，星期一到六都有，一年才收兩千塊，然後我們辦國內旅遊，像高雄的八五大樓、台北的一零一大樓，我帶他們去不是看表面而已，上去登高看整個高雄市、台北市，去年還有國外旅遊，我帶他們到上海到全世界第二高的大樓登高。

媄：一團多少人？

楊：我們租一部遊覽車過去，全部都是長輩們。

媄：沒有身心障礙者？

楊：有，一位。

媄：他是什麼樣的狀況？

楊：他是彎腰駝背。

媄：他們一年繳兩千塊，有因為來這裡做事而有額外收入嗎？

楊：政府單位比較忌諱我們直接發錢給他們。

媄：對。

楊：因為有時候錢是比較敏感的東西，他們私底下可能也會比較誰拿的錢比較多。我們最常是送禮券，幾乎等於錢，但比較不敏感，或者是買東西有加菜、旅遊的折扣，或是旅遊的時候買伴手禮讓他們送家人。

媄：是。

楊：你看，上面這些作品大部分都是他們做的，外面擺設的編織籃我們也有在賣。

媄：好美喔！材料費是誰先付？

楊：沒有，一開始是先寫計畫，跟社會局申請社區產業。

媖：是。

楊：其實真的要推行這個計畫應該在社區推動才是最實在的，叫企業去做不是不可能，只是效果有限，因為企業追求的是利潤，當然也可以將工作拆解成他們適合做的，可是企業還是以營利為目的，如果政府沒有補貼，可能他們會覺得：「我又不是慈善機構，為什麼一定要用身心障礙者？」。

媖：對，如果這個商品賣了，把錢換成禮券、加菜或是旅遊折扣，也是一個很好的鼓勵。

楊：對，甚至早上也可以讓他們做健康促進的動作，下午讓他們拿回去或是在據點這裡生產。我們目前就是用這個方式，讓他們先學，學好了可以當指導老師教大家。

媖：那麼禮券是哪一家的禮券？

楊：哪一家都可以，有全聯也有家樂福。

媖：有哪一家的禮券比較受歡迎嗎？

楊：沒有那麼敏感，畢竟是禮券不等於現金，還需要去買自己需要的東西，可是現金真的會比較敏感。

媖：會發多少禮券呢？多久發一次？

楊：我們是統計起來在過年過節的時候發。

媖：這邊的作品有身心障礙者做的嗎？

楊：當然有。

媖：大約是幾歲的身心障礙者呢？

楊：有年紀大一點的，也有三十歲左右的年輕人。

媖：這位三十歲左右的是什麼障別呢？

楊：智能障礙，他雖然三十歲但是智能可能只有四歲左右。

媖：他有拿到禮券嗎？

楊：我們也會鼓勵他去爭取。

媖：他拿禮券是當作鼓勵，並不是家裡的主要收入。

楊：對，像出去表演也有演出費。

媖：演出費是主辦單位給嗎？

楊：對。

媄：那怎麼分？

楊：像那種我們就會用加菜或是折扣的方式。

媄：這樣一年兩千塊要負責這麼多人怎麼會夠？

楊：當然不夠，我們就是跟很多單位申請，比如說社會局是申請社區關懷據點，跟教育局申請樂齡學習中心的經費補助，還有衛生局的預防及延緩失能失智照護計畫也有補助，甚至今年我們還成立一個 C 級巷弄站。

媄：是，很積極。

楊：所以衛生局有一些符合資格的長輩也會轉介到這裡，我們又有交通專車，鄰近的社區本身就沒有這個資源。

媄：那司機是誰負責呢？

楊：志工。

媄：水電費怎麼辦呢？

楊：我們整個發展協會目前有接受一些回饋金。

媄：什麼樣的回饋金？

楊：后里不是有一個焚化廠嗎？燒完的煙渣埋在我們這裡，所以有回饋金。可是這筆錢的掌控權在里長，不是在我們理事長，理論上來講應該是里長跟發展協會的理事長要充分溝通，目前該給我們的都有給，但是沒有做到充分溝通，所以今年我們理事長也要出來選里長，如果他當選了那協會的資源就更多了。

媄：所以光是回饋金就可以負擔水電費了嗎？

楊：回饋金一年是接近兩百多萬，可是它用在類似媽祖遶境、謝平安和重陽節，還有一部份是買禮品送給社區居民和直接現金回饋，這樣一年下來兩三百萬跑不掉。

媄：焚化爐的煙渣埋多久了呢？

楊：已經滿了，可是還沒停止補助，所以現在滿了以後，在上面補一點土當作花博的接駁轉運站。

媄：是。

楊：國道四號本來只有通到神岡沒有到后里，現在有通過去了，所以在我們這裡做一個接駁站接到后里。

媄：煙渣埋了十年嗎？

楊：已經有十年以上了。

媄：那滿了之後怎麼辦？

楊：以後就可能沒有回饋金了。

媄：就一直埋著嗎？對社區會不會有影響？

楊：現在是在上面鋪土，暫時還不能成為工業區。

媄：所以這筆回饋金是政府給的嗎？

楊：對，環保局給的。

媄：那是誰稽核這筆錢呢？

楊：以前縣市還沒合併的時候就是里辦、縣府在弄，現在縣市合併之後就是台中市政府給區公所，區公所再給里辦。

媄：所以不是每個社區發展協會都有這個條件。

楊：對，應該是這樣。

媄：那這塊場地也是政府的嗎？

楊：沒有，場地是我們自己的，因為早期這裡比較偏僻、地皮比較便宜，所以有人捐出來的，名下就是社團法人台中市神岡區溪洲社區發展協會。

媄：是。

楊：這講起來又有一個故事，以前沒有法人登記，他把權狀複印給你，我們也把權狀的影本守在金庫十幾年。

媄：可是沒有用，地還是原來地主的。

楊：對，到了我們這屆接棒的時候發現這個問題，所以在民國 99 年把地接收過來。

媄：怎麼接收？

楊：以前就是不知道怎麼接收，其實成立法人就可以接收了，因為法人才有獨立的人格。

媄：是。

楊：現在我們有聘用人員，薪水的部分從補助、募款等等。

媄：聘請人員的頭銜是什麼？

楊：聘用人員和專案人員。

媄：專案也是一年一聘囉？

楊：對，理論上是一年一聘，至於我們的聘用人員就是不定期的。

媄：請老師來教的話薪水怎麼給？

楊：有的是志工教，也有類似免費的公益社團會來上課，當然也有鐘點費的，領據給我們，再拿去核銷。

媄：社會局、教育局和衛生局都有嗎？

楊：對，像民間團體－金色博士來協會教預防延緩失能失智，他的課程有經過衛福部認可、核定過。

媄：您們會積極請身心障礙者來嗎？

楊：目前大部分都是透過志工訪問的時候鼓勵他們，也有一些是各機關轉介過來的，像衛生所或衛生局。本來我們是希望就近、在溪州的就好，溪州的身心障礙者也不少。

媄：大概是多少位？

楊：大概兩百多位，我們協會有三千多人。

媄：是。

楊：對，男生大概一千七百人，女生大概一千六百人。

媄：那可以算出每個月來的人次嗎？全部的人跟身障者。

楊：一天大概來四十到五十位，其中身障者大概十三到十七位，星期一到六都有。

媄：這麼多人伙食費很高吧？

楊：對，大部分都是伙食費，當然也有其他物資，像現在普渡，人家會提供給我們一些補品。

媄：那一年收的這兩千塊大概會花在哪裡？

楊：起初我們半毛都沒有收，後來是希望他們有使用者付費的觀念，所以剛開始本來是收一千，去年才改成兩千，因為物資上漲、人也多了。

媄：是。

楊：剛開始也不是開放六天，我們從民國一百年開始做，那時候叫自發性關懷據點，老師捐錢讓大家用餐，當時還沒有愛心志工隊，就用這些錢請外面的外燴一個禮拜一天煮食物送過來。

媄：現在也是外燴嗎？

楊：沒有，現在自己有廚房，由志工煮飯。

媄：是哪裡來的志工呢？

楊：我們社區的志工，當然有部分是外面的支援，我們也有申請社會勞動人員。

媄：社會勞動人員是怎麼來的？

楊：地檢署，像是酒駕的或是微罪的人，用這些方式來服務。

媄：是，他們需要時數。那志工們都是退休人員嗎？

楊：不一定，大部分是退休人員。

媄：年輕的志工都是從事什麼行業？

楊：像晚上也有年輕的志工來這裡值班，那是文化志工，我們目前有守望相助隊、文化志工隊、環保志工隊、愛心關懷志工隊，還有一個防汛志工隊，因為這裡有大甲溪。

媄：是，防汛志工是做防水災的工作嗎？

楊：像下雨的時候要去巡邏，看有沒有潰堤、看水位的漲勢。

媄：他們要負責通報嗎？

楊：對。

媄：可是這些工作身心障礙者都不能做。

楊：對。

媄：他們可以做什麼？

楊：他們可以做的應該就是這些作品。

媄：那他們一年拿到的禮券有多少錢？

楊：說實話，我們這裡的設計產業不少，身障者都可以做，手部動作沒問題的人可以編中國結、摺紙和絲瓜造型等。

(看現場作品及拍照，此段錄音不謄稿)

媄：所以共生一定不是只有身心障礙者，還要有其他人嗎？

楊：你可以不要刻意把它貼標籤，說「那你就是身心障礙」，雖然經過鑑定他是身心障礙，可是他們可以和平相處，互相協助幫忙，可以產生更大的效益。

媄：會不會有長輩排斥？

楊：我覺得不會。讓他們做自己適合做的工作，總不能讓肢障別的人去做搬東西的工作，那他當然做不來。

媄：您們會特別去拜訪有計畫的訪問嗎？訪問身心障礙者來。

楊：這方面有志工專門去訪問這種。

媄：名單是哪裡來的？

楊：社會局委託生命協會，生命協會再提供給我們神岡地區的身障名單或是獨居老人的名單，讓志工可以去訪問。

媄：是。

楊：公務人員有公務人員的工作，他們心有餘而力不足，再轉包給民間，民間再轉包給地區性的協會。

媄：對，我了解，很多據點都是這樣，名單都是社會局給的。

楊：對。

媄：您覺得讓身心障礙者多元發展的可能性多大？

楊：其實很大，我們協會是比較特殊而且又多元，可是問題是現在銷路等各方面都還碰到瓶頸，當然這些都是手工製，不可能像工廠可以大量製造，他只能接受一些委定，像是辦活動要五十個訂單。

媄：這裡空間這麼大可以跳舞嗎？

楊：這裡晚上有文化志工隊來值班，講故事給小朋友聽。

媄：那這裡當初是誰蓋的？

楊：利用回饋金蓋一部份，也有補助經費和民間捐款。而且我們還不只協會這個點，工業區還有一個社區用地，將近一千坪。

媄：也是蓋起來之後分第一區、第二區嗎？

楊：對，活動中心。

媄：可是不是全社區的人都來這裡了嗎？又多一千坪的話可以怎麼應用？

楊：那個地方要做一個公園，因為我們在那裏有一個土地公廟，我們跟政府爭取，他們也說「好，幫你們移到那裏去。」。

媄：那是有人捐的地嗎？

楊：不是，那是政府的地，因為本來我們的土地公廟所在地預計要拿來做道路、蓋工廠，但那是我們的精神寄託，不能隨便毀掉，不然找另一塊地給我們，政府才同意，所以所有權還是政府的，只是那塊地供我們使用。

媄：蓋道路我可以理解，但是蓋工廠我不能理解。

楊：因為他要蓋工業區，賣給別人蓋工廠。

媄：是，您們說服了政府用公園或土地公廟的方式保留社區用地。

楊：對，因為還是要保留一些綠地，政府也同意綠地保留，然後把土地公廟移到那裏。

媄：這些是誰努力爭取的？

楊：社區發展協會爭取的。

媄：那您們有固定開會嗎？

楊：我們行文給有關單位，告訴他們不能把土地公廟毀掉，一定要找一個地方安置。

媄：哇，協會有很多熱心的人。

楊：當然是爭取到的，我們覺得這是協會的財產。我們還是有瓶頸，做了這些產品之後要怎麼銷出、讓他得到更大的應用，事實上他們還是很有能力，除了各方面的表演之外有客人來他們也會迎賓，因為他們也覺得社區幫大家爭取到很多東西，如果能夠為社區盡點力的話他們也很高興。

媄：那會讓身心障礙者幫忙挑菜嗎？

楊：也有，但是比較少。

媄：他們願意嗎？

楊：願意，他們並不是什麼都不能做，只是行動上或智能上比較差一點而已。

媄：需要給予機會。

楊：對，也需要鼓勵，我們常告訴他們來這裡就是要互相幫忙、互相得到健康快樂，而且我們社區希望這裡就是社區居民的第二個家。

媄：對。

楊：這裡不管是硬體設備還是軟體設備都很好，也有衛浴設備，萬一發生什麼事，這裡還可以當避難所。

媄：是，經營的很好。

楊：不管怎麼樣環境保持乾乾淨淨的。

媄：都是誰負責打掃？

楊：志工和長輩們，而且這也會影響到他們，在經營之前活動中心很

髒，因為公用的東西大家都要用但也沒有人管理。

媄：對，這裡很棒。

楊：這裡有人在使用、有人在整理，還是不一樣的，我們隨時都保持得這麼乾淨。

媄：等一下門口可以讓我拍照一下嗎？

楊：可以呀。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

A18 訪談文字稿

受訪者	葉晉玉(以下簡稱葉)
訪談時間	107年8月27日(星期一)15:00
訪談地點	台中市北區育才街3巷3號3樓之4 (財團法人水源地文教基金會)
受訪者簡介	現任：水源地文教基金會董事長
訪談者	王媄慧(以下簡稱媄)
備註	1.事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音。 2.錄音檔共約57分，錄音檔案共78.8MB。

以下為訪談內容：

媄：現在時間是107年8月27日15:00，訪談的人是葉晉玉董事長，請就您的經驗及建議回答研究目的及訪談大綱。

葉：我們是在太平頭汴坑從事客家藍染生產設計跟製造的工作，聘有身心障礙者三名，其餘五名大部分都是中高齡，總共八名。

媄：是。

葉：身心障礙者通常是手腳不方便，我覺得在手工藝編織這個產業上滿適合的，因為藍染的工作需要花時間染布，染完之後要綁、要紮，他們經過反覆的訓練之後也會熟悉起來。

媄：藍染的工作有工廠嗎？

葉：有工坊，不能叫工廠。

媄：是，工坊在哪裡？

葉：在太平頭汴坑，蝙蝠洞再過去就是我們的工坊，只要上網查「太平客家藍染工坊」，就是我們跟社區結合的地方，很多遊客、身心障礙者和一般中高齡都在那邊從事染布的工作。

媄：是，身心障礙者的比例呢？

葉：大概五位裡面有一位。你看，這些都是我們的產品。

媄：這些的版權都是歸基金會嗎？

葉：對，全部都是我們的。

媄：我們在期末簡報的時候可以擷取一些使用嗎？

葉：可以，我們還因此得到國家人才發展獎。

媄：我剛剛看到白板上內容非常豐富，好厲害。

葉：對呀。

媄：我想要請問董事長，身心障礙者跟老人還有搭配誰一起完成這些工作？

葉：我們還有請設計師。

媄：設計師是設計染布方面的嗎？

葉：對，染布設計產品方面的。你看，我們太平染布有榮獲國家人才發展獎。

媄：哇，好優秀！

葉：這裡面也有身心障礙者，她的手腳都因為家暴被砍掉了。

媄：天哪，那她怎麼做事？

葉：速度比較慢但是很熟練，我常講人沒有一定可以或一定不行的事情，最重要的是能克服自己的不能。

媄：是，她的日常生活也是用手去自理嗎？

葉：對，她好像有開刀接鋼骨在裡面。

媄：那手指的精細動作呢？

葉：沒有辦法到很精細，但是做染布沒有問題。

媄：一開始是為什麼會僱用她？或是說她自己來求職？

葉：當時我們有申請一個中彰投的多元就業方案，是當時進來的，後來方案結束了就繼續留用她到現在。

媄：後來是因為政府沒有這個方案了嗎？

葉：因為它最多三年，申請完就要靠自己。

媞：是，一樣是有期限的。

葉：對。

媞：他們到這邊的交通工具是什麼呢？

葉：都是騎車。這位身心障礙者滿適合你們的主題，(看照片)，看的出來她的手不太方便嗎？

媞：看不出來，只是感覺沒有很靈活而已。

葉：對。

媞：她幾歲呀？

葉：快六十歲了。

媞：這些染布都在哪裡賣？

葉：我們在台北的南海學園、桃園國際機場都有賣，很多人都有跟我們訂購。

媞：產品有大量訂購的壓力嗎？

葉：有，因為我們現在已經走上國際了，所以壓力很大，訂單一來馬上就要出貨。

媞：感覺好精緻喔！

葉：對呀，跟一般的不一樣。

媞：有生產的壓力怎麼辦？

葉：我們都會找人一起來做。

媞：這個包包多少錢？

葉：一個兩千五。

媞：是全手工的關係嗎？

葉：對，手工的關係。

媞：包包可以水洗嗎？

葉：可以，不會皺掉。

媞：銷售到國外是賣到哪裡？

葉：我們會附上說明書。

媞：他們的薪資怎麼算？月薪嗎？

葉：月薪。

媄：那位設計師是您請來的嗎？

葉：對。

媄：他是領月薪還是算案件量？

葉：月薪，這是他最近設計的產品，中高齡者做的月曆。

媄：是。

葉：這是我們到美國參加會議回來之後開的分享會。

媄：真是優秀。

葉：我的訓練方法是鼓勵，我想最重要的是怎麼訓練他們，當然剛開始的時候很困難，因為身心障礙者要學習這些東西有很高的難度，尤其是手工藝，一般人會說：「不要讓他們動最好。」，所以會走印刷設計、美編設計那方面；其實我的看法是激發他的潛能，我常常說：「我們要發掘人的能，而不是人的不能。」，他本來手臂受傷、身心障礙或手腳遲鈍就是他的不能，但我們不要發掘這個，要去找出他到底可以做些什麼。剛剛看到的照片裡面，雖然她有點笨拙，但是你感覺不出來她是身心障礙者，這就是成功了，而且她越做越有信心。

媄：是。

葉：而我們的產品行銷到海內外，像今年頑石劇團全台公演的產品就是出自我們工藝師的手。

媄：這邊有聘社工嗎？

葉：有，有六位。

媄：您認為社工在基金會是擔任什麼角色？

葉：輔導。

媄：做這些染布有沒有性別或年齡的差異？

葉：沒有，我們都是僱用中高齡的老人家。

媄：關於進用身心障礙者，五位中有一位身障者的比例是高的嗎？還是還可以再增加？

葉：應該算是很高了，因為我們總共八位中有兩位是身心障礙者。

媄：是，那他們的薪資呢？跟一般人有一樣嗎？

葉：不一樣，最低薪資是一定有的，如果做得好的話還會有獎金。

媄：是。

(看影片)

媄：如果要招募身心障礙者的話.....

葉：其實我們沒有特別招募，是他來了之後我們才發現他是身障者，但是沒有關係，就像我剛剛講的，「要發掘他的不能」。

媄：那您願意特別再招嗎？

葉：如果有機會當然好，而且他肯學習我們都很願意幫忙。

媄：是，有沒有障礙類別的差別？

葉：沒有差，因為這個工作除了智障以外我認為都可以學，對於智障的人來說我們的困難點是他可能沒有辦法理解我的意思；但我沒有聘用過，搞不好比較輕微的智能障礙也可以做。

媄：對，因為有時候動作太精細。所以現在我看到的都是肢障的嗎？

葉：對，肢體障礙。

媄：重器障的情況呢？

葉：像重器障或是比較沒有辦法動的話要走設計。

媄：是，也可以訓練他們學設計。

葉：對，我們有很多新的產品都是設計師設計出來再讓他們去製作。

媄：剛剛看到很多都是藍色系，有別的色系嗎？

葉：沒有，因為是藍染，不過植物染也可以，但以國內外的銷路來講，藍染的銷路最好，而且最受歡迎、最醒目，所以我們的主系列放在藍染上面。

媄：是，那有沒有特別為身心障礙者設計輔助的工具呢？

葉：沒有，因為藍染這個工作是用手跟頭腦，所以沒有用到輔助工具。

媄：他會自己騎摩托車嗎？

葉：對，他會騎。

媄：他做多久了？

葉：差不多有十年了。

媄：他願意做的原因是什麼呢？

葉：因為安定、做得也滿熟練了，而且我們待人處事也都不錯，他在這個環境裡面很愉快。

媄：是，那有男性的身心障礙者嗎？

葉：沒有，身心障礙者都是女生，然後中高齡。

媄：有聘用過男生嗎？

葉：因為我們沒有用過男性身心障礙者，但我在想女生都可以做，男生應該沒有問題。

媄：是。台灣目前沒有像德國那樣的社區，德國的共生社區周圍有學校、養老院和機構，居民可以做手工藝和陶瓷，如果台灣也想要營造出像德國的共生社區，您的建議會是什麼呢？

葉：可能需要政府支持，我覺得靠民間的團體力量不太可能達到。

媄：支持什麼？

葉：比如說要有療養院和固定職業訓練的機制。

媄：如果將舊社區改造並讓廠商進駐，會增加廠商的意願嗎？

葉：一般來講，廠商投資在這方面的機會不大，除非像我們這樣對社會有愛，否則廠商投資在這上面，訓練出的人力不知道何時才能回收，甚至不一定可以回收，一般廠商在商言商，不太有意願這樣做。但我的基本態度是做出來的產品不要別人的同情，而是真的可以銷售到世界各地，而且不需要政府官員打廣告，因為別人喜歡的是產品本身，我要做到這一點才算成功，但這要花很多時間。

媄：對。

葉：很多的身心障礙團體每次義賣商品的時候都要呼籲、拜託大家買，原因是什麼？很簡單，你不夠好，沒有辦法放到市面上跟別人競爭。但是我的東西是在世界競爭，不只是在市面競爭。

媄：您有標榜這些商品是誰做的嗎？

葉：沒有，「太平染」標榜的是太平在地。

媄：可是沒有說是身心障礙者或高齡者做的。

葉：沒有，因為強調的話很奇怪。

媄：是。那染劑是哪裡來的？

葉：我們自己種的。

媄：種什麼植物？

葉：種馬蘭。

媄：怎麼種的？會不會來不及供應？

葉：不夠的時候就要用買的。

媄：自己種的話，地有多大？

葉：0.5公頃。

媄：產季都是什麼時候呢？

葉：一年可以生產兩季。

媄：為什麼會選擇太平呢？

葉：因為在山上適合生長。

媄：是。

葉：如果都靠人家同情才來跟你購買是不會長久的。在潭子有某個基金會，每次我都會跟他們買至少五十盒月餅，三、四年以後，我們的同仁說不要再買了，因為都沒有變化。

媄：對，會膩。

葉：傳統的產品我們有，但我們更有的是時尚的設計。

媄：是，而且原料很天然。布呢？

葉：布要買，不會太貴。

媄：現在人力流動率怎麼樣？

葉：很固定。

媄：有要過廠嗎？

葉：我們是做手工的東西，要過廠比較難，因為要固定的訂單才行。

媄：如果訂單都集中在一起、量很大的話，怎麼消化？

葉：我們還會找培養出來的社區志工去幫忙。

媄：社區志工是哪些人？

葉：住在附近的居民，以東汴國小的家長為主。

媄：是。

葉：你看這篇報導－「一場天搖地動震出驚艷巴黎的太平藍」，因為我們是九二一大地震之後開始投入社區工作，而且參加甄選的時候他們要的是好的作品，不會同情你是不是身心障礙者。

媄：對。

葉：一般講到身心障礙者或中高齡者做出的產品都很粗糙或是沒有時

尚感，大家只是因為你是身心障礙者或中高齡者而去買，那不長遠，市場上一定會被淘汰。

媖：所以所有跟布有關的其實都可以做耶，像是帽子、袋子、手機套、衣服。

葉：對，這些我們的系列產品都有。

媖：這樣也要有裁縫的車工對不對？

葉：要，我們在訂單量比較大的時候會請嘉義的多重障礙協會協助做車工的代工，讓他們也有一點收入，這是我們能幫助他們的地方。

媖：是。

葉： [00:29:45.58]

媖：這樣也要有裁縫的車工對不對？

葉：要，我們在訂單量比較大的時候會請嘉義的多重障礙協會協助做車工的代工，讓他們也有一點收入，這是我們能幫助他們的地方。

媖：是。

葉：像這個是104年的產品，是襪子。

媖：哇，好多喔！將日常中的消耗品設計的很有時尚感。

葉：對，105年是包包，106年是帽子，107年就是剛剛看到的掛鐘。

媖：哇，好驚艷喔。

葉：想不到一個社區可以走到這個地步吧？

媖：是，您的理念真的是走精緻路線。

葉：沒錯，因為你一定要跟社會企業競爭，不能只跟其他身心障礙者競爭，那樣不會有成果。這是我們去年參加新加坡國際家具展，得到最佳裝置獎；這是去年參加東京國際家居生活設計展。

媖：是，非常厲害。

葉：你一定要走到世界，而且要走得非常出色。我們也希望大家突破角度跟眼光，而不是拘泥於「因為我是身心障礙者，所以你要幫助我」，人家並沒有義務幫助你。

媖：是。

葉：雖然我們沒有特別強調這點，但是我們協會的身心障礙者都是有故事的。

媖：董事長覺得要經營多久才可以把協會做起來？

葉：我們第五年才做起來。

媄：做了哪些努力？

葉：真的是不斷的訓練才有辦法。

媄：怎麼樣去行銷呢？

葉：要厚著臉皮、不怕失敗。

媄：像是去參賽嗎？

葉：參賽也是一種。

媄：然後有販賣的機會就去販賣？

葉：對。(看照片)像這位，是啞巴。

媄：他是先天的還是後天的？

葉：我不好意思問他。

媄：怎麼跟他溝通呢？手語嗎？

葉：沒有會手語的人，但是跟他講話，他會知道意思。

媄：他做哪些工作呢？

葉：也是染布。

媄：是。他結婚了嗎？

葉：有結婚，也有小孩。

媄：他幾歲了？

葉：大概有五十多歲了。

媄：也是因為多元就業方案申請進來的嗎？

葉：對，大部分都是推薦進來的。當初我也是想先試試看，因為他們有這樣的缺憾，會更認真做，所以給他們機會嘗試，而且他們也願意合作。

媄：他們都要戴手套嗎？

葉：都要。

媄：會有職業上的傷害嗎？

葉：不會，我們是用天然植物染的，碰到手也不會影響。

媄：會有高溫的工作環境嗎？

葉：我們是用冷染，藍染要冷染，而植物染是熱染，要燒木柴、木炭。

媄：是，那是常溫還是低溫呢？

葉：低溫，普通的溫水就可以做了。

媄：所以不會有危險性？

葉：不會，如果是植物染的話要熱染，熱染就要用煮沸的水。

媄：為什麼藍染可以冷染？

葉：因為藍染的特性是用冷水浸泡就可以，但植物染不行，需要用高溫把染液萃取出來。

媄：哪一個比較容易掉色？

葉：兩邊都會掉色，因為是天然的東西，所以要經過定色處理，五、六年內不會掉色。

媄：是，跟衣服一樣都要定色，只是定色的技術不一樣。

葉：對，這些是我的經驗之談，雖然手工藝確實沒辦法像化學製品可以大量製作，但是到了某個程度，聽障者跟肢障者都可以做這個工作。

媄：一個月大約生產多少產品呢？

葉：絲、綿巾大概可以生產七十條，包包、帽子、衣服每樣大概也有十幾件。

媄：衣服賣多少錢呢？

葉：衣服大約兩千元左右，帽子兩千五左右，包包大約兩千五到四千元。

媄：那八千元是哪項產品？

葉：八千元是藍染掛鐘。

媄：掛鐘是不是勢必要跟誰合作？像掛鐘的技術。

葉：掛鐘的技術我們自己會做。

媄：這些點子都是誰想的？

葉：我們的設計師，也有些是產學合作。

媄：和誰產學合作？

葉：亞洲大學時尚設計系的林青玫老師。

媄：是誰媒合的呢？

葉：有老師推薦的。

媄：會特別請誰做包裝嗎？還是一樣大家分工？

葉：對，包裝也很重要，也是請設計師設計的。

媄：哇，是用紙盒，可以借我包裝嗎？

葉：好。三言兩語可能會講不完全，有資料我再line給你。

媄：是。如果政府出力改造一個舊社區，會設有一個攤位讓基金會賣產品，基金會會願意嗎？

葉：我們現在不需要擺攤賣，因為已經供不應求了，目前我們都在涵碧樓、桃園國際機場、南海學園，已經不需要去擺攤了。

媄：合約是怎麼談成功的呢？

葉：他們找我們的，因為我們已經海內外知名了，所以不需要特別去擺攤，對我們來說擺攤的經濟效益不夠，現在我們各個通路點都有駐點，pinkoi上也有我們的產品。

媄：網路平台上嗎？

葉：對，網路上有二十幾家都有在賣。

媄：所以才八名員工就做出這麼多產品了嗎？

葉：對，還有兩名設計師。

媄：八名員工和兩名設計師，他們都是正常班嗎？

葉：正常班，設計師可以在這裡上班。

媄：這裡是基金會的場地嗎？是租的還是買的？

葉：這裡是自己的。

媄：是，這樣就可以省租金了。

葉：對呀，我們的生產點在太平，那裏就是用租的。

媄：太平的工坊大概多大？

葉：很大，有六十幾坪。

媄：如果覺得這些產品非常好，政府希望能夠搭配一些方案來擴大營業，您個人願意嗎？

葉：很好啊，問題是那是什麼方案。

媄：可是政府的方案通常兩、三年就結束了。

葉：對，我們這些是搭配方案的，不能全部靠政府，如果一直想著要靠政府，就只有死路一條，因為會有依賴性。

媄：是，那您認為政府可以提供什麼？

葉：你突然問我，我講不出來，因為我沒有打算要靠政府。

媄：所以反而不知道政府可以提供什麼。

葉：對，我說如果靠他會死路一條是因為你會沒有希望，你會依賴他。

媄：對，沒錯。

葉：然後你會怪他，「因為你不支持我，所以我活不下去。」。

媄：可是有些人有資源也願意提供給社會大眾，想要利用政府的平台當作媒介來提供給社會大眾。

葉：那也歡迎呀，我們在網路平台Pinkoi上面也有販賣商品。

媄：要怎麼下定？

葉：在網路上下定，我們就會出貨，之後再貨到付款就好了。

媄：您們需要給這個平台權利金嗎？

葉：好像很少，網路平台大概5%到10%。

媄：是，跟一般商品一樣。

葉：對，這是一個很有網站公信力的平台，買家是先付款給他們，等我們出貨、貨到了，買家收到商品後他們才會把錢給我們。

媄：是，就跟住宿訂房間一樣。

葉：對，這邊都有很多商品，像絲巾、綿巾、領巾、筆記本、領帶這些用品都有推出。

媄：收到過最大的訂單是誰訂的呢？

葉：領帶，通常是企業訂的比較多，比如一次就訂五百條領帶。

媄：這樣會給打折嗎？

葉：會。

媄：五百條領帶大概多久出貨？

葉：最少要三個月才能做完。

媄：所以要提早訂。

葉：對。

媄：有沒有覺得哪個產品最不划算？

葉：沒有哪個產品最不划算，應該是滿意度的差別而已。

媄：全部都會賣光光嗎？

葉：對，我們沒有存貨，都是訂了才會出。

媄：有空間存貨嗎？

葉：有空間，但是不需要存，因為存貨對我們來講很傷，訂單一來我們馬上出貨。

媄：現在每個月都會有訂單嗎？

葉：對，供不應求。

媄：這種染色又很有特色。

葉：對，馬上訂單又來了，所以沒有時間去存貨。

媄：是。

葉：我們不是一個企業，只是一個社區團體能做到這樣子，全台灣唯一一個，但是我的經驗是你必須要突破，不能每次都靠人家。剛剛你問我政府可以幫忙什麼，我聽了還愣住，對我們來說他不幫忙還比較好，他一幫忙我就要傷腦筋了，因為我還要寫報告、提簡報給他，我沒有時間做這些事；如果是單純買貨那沒問題，但是還要寫報告的話我不是自找麻煩嗎？

媄：對，了解。

葉：我不曉得政府幫忙的方式是什麼，單純的訂購貨品、我們出貨，我覺得這對我們來說很單純，如果還要提期初報告、期中報告，那就是自己找麻煩了。

媄：對。可是政府有一個平台是讓大家優先採購身心障礙者的產品。

葉：可是我們不算身心障礙團體。

媄：是。

葉：可是我建議還是少用，因為那些都是人家不得已去買的，不是自願的。

媄：如果不論像是企業或是貴基金會這樣的組織，願意僱用身心障礙者，我們該怎麼發展讓大家願意僱用？

葉：可能是把他們好的一面、「能」的一面展現出來，不能展出「不能」的一面，這樣人家就不會僱用了。

媄：那企業是不是可以讓政府提供多元就業，用多元就業來聘用他們？

葉：這個是短期的吧？

媞：對，先短期，讓他們進入企業。

葉：對，這也是一個方法，因為是一個短期的方案，最多三年就結束了，那身心障礙者怎麼辦？又被打回原形，這樣就完蛋了。

媞：一開始您們怎麼會願意去申請多元方案？

葉：因為當初才剛開始，不確定因素很多，我還沒有走這個產業，等於抱著試試看的心情，結果越做越好。

媞：是，所以政府可以做這件事嗎？

葉：可以，當然可以，而且非常值得推廣，但是成功的案例不多，政府也會灰心。

媞：為什麼成功的案例不多？

葉：因為很多單位都是有政府補助的時候會做，一旦政府沒有補助了，他就關掉了。他完全依賴政府，而政府又是短視近利，他希望你馬上做馬上有成果，那怎麼可能，有哪一個單位可以做到這麼出色？

媞：如果是三年、六年、九年計畫又太遠了。

葉：太遠，沒有政府可以培養你到六年、九年的，三、四年就不錯了。

媞：是。

葉：但是我們要感謝有這個機會能夠讓我們在這段緩衝時間裡培養出自己的運作模式和操作心得，才會有後續的發展。

媞：當時怎麼會想要走這個產業？

葉：因為太平頭汴坑是一個客家庄，客家婦女很節儉，差不多早期七、八十年前，有染布、做藍衫當作衣服，可是後來消失了，我覺得這個產業很不錯，是不是有可能把它復甦起來，結果做得很成功。

媞：您本身是客家人嗎？

葉：對，客家人，我是太平人。

媞：哇，在地的，難怪有淵源。

葉：對，所以我們願意推行這個到世界去。

媞：這也需要技術才能染成這樣。

葉：對，不但要技術，還要有耐心。我每年都花大概一百小時的時間請老師訓練他們。

媞：老師是指設計師嗎？

葉：不是，工藝師，草屯工藝研究所的唐文娟老師來幫忙教學。

媄：一個禮拜上一次嗎？

葉：對，剛開始還不太熟練的時候請老師來教，大概五、六年後獨立了就不用再上課。

媄：那些有染色技巧的老師之後有再去其他地方教嗎？

葉：有，他們到處都有在教這個技巧。

媄：有沒有像基金會一樣教一個單位，然後販賣產品？

葉：很難，他教那麼久，大概只有我們成功。

媄：這樣會很有成就感。

葉：對，但是教到某一個階段是比較難的，沒有那麼簡單。

媄：對，要有很多的條件配方。好，差不多可以結束了，謝謝董事長。

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性
A19 訪談文字稿

受訪者	張雅婷及台灣福氣社區關懷協會其他人員
訪談時間	107年8月31日(星期五)15:00
訪談地點	福氣社區生活支持中心(台灣福氣社區關懷協會總會) 台中市清水區中山路66號
受訪者簡介	現任：台灣福氣社區關懷協會秘書長
訪談者	彭懷真博士(以下簡稱彭)
備註	1.事先提供訪談大綱、影片、文章予受訪者參閱，受訪過程全程錄音。 2.錄音檔共約90分，錄音檔案共124MB。

以下為訪談內容：

1. 這邊基本上是果貿的一部份，當時有一些清泉崗的飛機維修人員，他們要有技術的人而不是開飛機的人，而高雄的果貿是飛行和管理人員，所以這邊的果貿一直有點邊緣化。這批人後來因為美軍的關係都慢慢退伍、過世，改建之後也沒有太多商家，變成一個很老化的地方，本來只有一位牙醫，後來因為福氣的進駐，慢慢帶動一些人氣，現在幾乎都租不到空房了。
2. 就共生社區來說，這邊有很好的經驗。海線的身障者確實比較辛苦，距離遠，工作人員又不容易穩定，協會每次找人幫忙，海線都很難找到。
3. 共生走到現在大概有幾種可能性，這些可能性會更接近社區，其中一個是有適度的商業機制，像福氣裡面七位工作人員中大約有三位是要自籌的，都要靠營收來支撐，所以已經不只是靠政府體系去支撐了，還有自己的營業機制。
4. 中心內的烘焙現在以預訂為主，才不會造成浪費，會配合學員的課程來接單，例如：每個禮拜二、四是做烘焙的日子，也會在這兩天收單。如果是每天一直提供很多選項讓大家可以購買的話，老實說過路客太少，加上眷村的居民年紀偏大，傾向於吃中式的餐點，在特殊的日子才會來訂蛋糕或餅乾，所以後來轉向做預定。另外，我們沒辦法要求學員動作很快或是量產，這是首先需要顧慮的，除非我們聘請一位麵包師傅，每天做一定數量的麵包，但是這樣沒有意義，我們還是要配合學員的節奏來製作，所以品項

的開發也盡量配合他們可以在過程中學習、好操作的。

5. 共生需要時間的融合，福氣才來一年多，光是一開始要讓大家接受、喜歡我們這件事情就滿不容易了，剛開始也有一些質疑的聲音，像是擔心我們的小孩子會不會情緒不穩、有沒有攻擊行為或是進出嬉鬧的聲音會不會讓樓上的住戶不愉快等，幸好在課程的安排上大部分時間都在社區裡面，小孩子玩耍的同時也有做一些社區服務，讓社區的居民覺得看到他們是一種日常，也有辦一些活動讓大家可以多走進來、多了解我們，像做烘焙的時候會開放社區體驗課程，限定果貿的居民可以免費參加；或是假日的親子活動讓果貿的居民可以打折。

6. 中心需要辦活動的話就去找管委會，請他到各個大樓貼通知，就會有人來報名，或是有時候會請老人據點的志工媽媽宣傳，因為老人據點的網絡非常緊密，所以也會直接去那邊發傳單。用這些比較軟性的方式讓大家可以較了解我們在做什麼，所以現在就算有一些居民反應，管委會的總幹事和志工阿姨都會幫我們講話。因為這麼大的住宅區，各種人都有，要讓每一個人都喜歡這個地方是有點困難的，但我們盡量做到讓大家覺得有這些孩子對社區有好處，因為他們有活力、逢年過節我們也會到老人據點跟他們互動、常常在社區裡面走踏。早上九點鐘經過果貿大門，都會看到移工推輪椅帶老人出來，所以氣氛上偏向老高齡社區，我們加入之後，氣氛上就變得平衡很多。

7. 我們在梧棲跟清水各有一間照顧咖啡館，負責長照業務，現在小作所的學員中有幾位能力比較好，我們希望多給予他們一些刺激，便安排他們每周去做一次店員。照顧咖啡館服務的族群主要是老人：清水是雙老、梧棲是亞健康的老人。讓學員去做服務的工作一方面幫助他們增進自己的能力，另一方面跟學員們相處的同時，老人家也可以得到一些療癒。我們也嘗試讓他們去接觸不同的族群，以付出的形式，而不是接收。

8. 要進入服務業的難度是很高的，所以訓練的成本非常高，我們要從待人接物到如何講話、如何有禮貌和怎麼樣體貼別人等等，這些事情在他們過去的學校生活中其實不太會接觸，他們之所以會來小作所，就代表當初畢業的時候被判定還沒有辦法進庇護工廠，所以很多時候關於專注力和穩定度都是比較低的。但我們發現當他們去接觸、服務他人的時候，會非常有助於提升自己的能力，因為每一位身障者其實都渴望互動，所以我覺得能夠跟不同的人群接觸是很重要的，不能只把他們放在一個封閉的場合中。

9. 那幾位去受訓的學員都因此有了很大的改變，因為在這裡社工或老師無論如何都會包容他們，可是到了類似職場的地方之後對自己的要求會突然提高，所以進步的效果非常明顯，而且不斷地跟人接觸可以讓他看見自己身上的不足，比如他在這裡常大吼大叫，因為這裡全部都是孩子，而且大家都會這樣，但是到了咖啡館他就必須輕聲細語。

10. 以營利為目的的店家，比如星巴克或便利超商，他們的節奏會讓人覺得壓力很大、很緊張，所以照顧咖啡館就會非常適合協會的孩子。

11. 台中今年已經開了四十幾家照顧生活館或照顧咖啡館，如果這些店家都可以跟當地的身障據點結合，提供一些機會讓大家去服務，彼此都可以多一點互動。

12. 把老人跟身障者放一起的話會是很棒的組合，而且彼此有相互支撐。我自己在做身障的時候常常會感受到一種快樂：語言、視力或聽力的障礙都得到某種平衡，因為人人都是語言的障礙。你的閩南語講得不溜，他也有某種語言上的限制，而我們對於法文都有障礙；當人人都有點限制，就更能夠跟別人很好的相處。

13. 果貿是海軍跟空軍的融合，這是很特殊的一點。以前是海軍有海軍眷村、空軍有空軍眷村，而果貿是重建之後融合兩種軍種。清水當初蓋果貿也備受爭議，大家覺得這麼偏僻的地方蓋一棟這麼高的樓，不過旁邊的港區藝術中心(港藝)經營得相當不錯，在台灣算是一個很有特色的鄉鎮，比如很多知名的科學家出自這裡，朱經武就是清水人，而且清水高中的畢業生已經出過六名中央研究院院士。

14. 能力比較好的學員會自己坐公車到港藝的門口或是附近的公車站牌，行動不便的學員則由家長接送，有一位是坐復康巴士。他們都住的不遠，像清水、梧棲、沙鹿，所以交通不會是太大的問題。

15. 復康巴士的審查主要以肢體障礙為主，心智障礙類的學員就會比較難申請的到。

16. 關於有沒有考慮再擴一個點要看未來有沒有經費，其實收支能平衡就好，錢不是太大的問題，但是人力的養成是很難的。

17. 小作所日常作業的教學或訓練需要專業性，可是身障科給的案子能夠聘用的人力就是教保員，薪資也很低，所以要聘到能夠支撐這份工作的人其實是很困難的，大部分的小作所能夠聘到的教保員是以照顧思維的為主，像日照，這也是我們的困難。所以學員

在成長，我們在這份工作中也在成長，要學會怎麼設計工作、怎麼做拆解，加上我們沒有相關背景，有的身障科提供的資源對於這方面的訓練也不多，所以我們就要自己摸索，耗費的成本其實滿高的，所以不能輕易的再設一個點。

18. 雖然小作所可以設定一些收案標準，但大部分都不會拒絕民眾的申請，只要生活能夠自理的人都會接收，不然門檻設得太高，身障者沒辦法進來，加上台中的日照非常少，幾乎都是滿額的狀態下要中重度的身障者去哪裡？他們沒辦法就業，也進不了日照，所以他們只剩小作所這個選項。這也是我們的困難點，尤其像我們在海線，大部分的學員都是中重度，只有一位輕度而已，在這個狀況下要幫他們做能力的訓練，又要照顧好他們的生活，對機構來說需要投入的人力成本非常多。這其實是政策上的議題，沒有考慮好身心障礙者的人數跟資源的配比度。

19. 就勞工局或市政府的角度，要做研究的話當然希望不只是個案的處理，我們也希望研究可以提供比較組織面的建議，讓他們可以適度地去充權這些組織。比方小作所的定義是身障學員一天必須要有四小時的作業能力，以專注度跟穩定度都不足的心智障礙類來說，四小時是很長的，照這麼高的收案標準，我們有一半的學員都無法通過了，所以不可能照官方制定的標準，而且如果他有四小時的作業能力，自己應該也會想去庇護工廠。

20. 庇護工場需要的是八小時的作業能力，而社政跟勞政最容易連接的就是庇護工場跟小作所，所以以勞政的立場會希望可以協助小作所的學員上升到庇護工場，可是即便將來他到庇護工場都還是會很辛苦，因為變成需要兩倍的專注力。也許在初期階段庇護工場可以接受他做半天，幫助他提升，可是如果他原先的專注力離庇護的門檻太遠就會困難很多，所以現在考慮的是怎麼將社政跟勞政的距離拉近，有點像彼此合作。

21. 以勞政來講，在各個服務方案的過程當中，像工作人員的訓練，會請單位回饋之後再依照單位的需求去開設相關的專業課程，因為勞政的業務是從職訓、支持、庇護的角度，每一個方案裡的專業人員會定期做專業訓練。

22. 我們自己也討論過非常多可以跟社區融合的方式，但還是需要更多的資源或支持在背後才辦的到，如果只靠民間的力量並不容易。氛圍的塑造上就需要老師們的研究讓台中市政府可以有一些配套的措施，因為像老人的議題在我們這種典型的高齡化社區其實是很需要去做點什麼的，但目前能夠切入的點真的很少，真正

能夠接觸到的只有老人據點活動，因為他們每周固定幾天會出現在某個地點，但有更多行動不便、不願參與團體生活的老人我們是接觸不到的，所以這個部份也還在思考有什麼樣的形式可以了解他們。

23. 我們希望他們不是被幫助而已，也能夠去幫助別人，所以會讓他們做志工陪伴老人，有些老人移動比較困難，我們就到家裡一邊做小皮包一邊聊天，對方也很快樂。這不是商業化，而是一種人際，像人際這種社會資本的網絡串連起來以後，會強化他們的生命動能，這其實是共生社區中非常重要的精神：每個人都有限制，但是每個人也都各自往前邁進一步。

24. 共生社區中居民的能力落差會非常大，所以才有辦法互相扶持、互補，達到融合共生，可是現在的制度約束很多，造成有些人沒有地方去，因為每個機構都有自己的規定。

25. 六年前接雙老計畫時有一千戶雙老的資料要去逐步訪查，我們找了社工系的學生們一起去訪視，最後剩下六百多戶，其中四百多戶離世或是已經搬離海線、山線這兩區。開始訪查後發現了一個困難，當初想做的是把他們從家裡帶出來，讓家屬可以喘息，但是他們幾乎帶不出來，都拒絕我們進到家中，因為他們長期被這些資源排除在外，對政治資源非常不信任。後來跟同心圓(本身是社區精神復健中心)的主任討論，主任提議把學員的課程調整成比較生活化的方式，例如到市場採買食材，並做簡易的烹飪。因為對身障家庭來講，他們需要的可能不是一群不熟的人聚在一起陌生地度過兩個小時；他們需要的是一些生活自理能力的訓練。所以後來用這種方式去詢問各個家庭，慢慢地真的有一些人願意出來了，而且他們特別喜歡烹調食物，每天可以像出遊一樣出去走走，回來可以自己處理中餐，漸漸地越來越多人參與，所以才搬到現在的支持中心。

26. 早期的身障服務都是把他們關起來、保護起來，但帶他們去市場、跟人群直接面對面的方式反而讓他們覺得自己好像真的可以每天出來走走。社區的民眾從一開始的抗拒到後來我們分成小組，不斷的跟商家建立關係之後，也願意接納他們，甚至會捐一些物資。真的就是我們必須先學會走出去，社區的民眾才有改變的可能，不論是社區的商家或是一般的民眾，從原本的刻板印象到後來調整互動的過程，慢慢地去轉化我們之間的關係。

27. 其實很多身障者都渴望能夠有工作或做任何事的機會，但是機會真的太少，而且我們二十幾位學員中真的可以進到庇護工場的人

微乎極微，頂多一、兩位認真努力一點可以進去，大部分的人終其一生都沒有辦法進到就業職場，這是我們必須面對的現實。可是我們還是希望能夠創造出機會，而這個機會在哪裡？我覺得這就是共生的議題。當他今天沒有經濟上的產值，有沒有他可以做的事情？他有沒有可能工作？因為福氣有照顧生活館，所以我們自己可以提供一些機會，也積極尋求別的據點可不可以提供機會讓他們去工作，這些工作可能只能換獎勵金或獎品，沒有辦法給最低工資，不過家長的接受度也沒有問題，只要能讓他自理生活就好。

28. 我們每周會去社區撿一次垃圾，本來以為大家會抗拒、不喜歡，結果他們都好喜歡，因為覺得那是一個比賽，大家都撿得很開心，而且還變成一種日常，會問今天有沒有要去撿垃圾。

29. 他們的心態跟我們不一樣，只要交代給他一份雖然簡單但固定的工作，他就會把這件事視為自己的榮譽，所以我們希望有機會可以帶著學員做各種社區服務，這對他們的成長、對社區都是很有貢獻的；也希望不是只有撿垃圾，還可以做些別的事情，只是這部分我們還在摸索社區到底有什麼需求是可行的，比如老人的陪伴。

30. 大家其實都清楚身心障礙者最需要的是跟人群互動，在勞政的角度，做互動的方式不容易是因為只要定義它是「一般的工作」，就會涉及到勞基法，所以即便公司想要這樣做，以目前的法規來講都是不可能，而目前要改法規還是有困難的，但的確是希望身障者能夠連結到庇護工場。

31. 我們會選擇做烘焙也跟在地文化有關，梧棲有很多食品廠，麵粉、雞蛋跟糖都有人捐，加上這棟大樓不能用火，只能用電，限縮了很多的作業活動，所以最後選擇做烘焙。

32. 其實後來有點後悔，因為做烘焙的人太多了，但家長們會更傾向於烘焙，因為大家對烘焙有美好的想像，即便它真的是一個很辛苦的工作。像庇護工廠也許還有加班的機制，但是小作所沒有，就算是過年過節，到了該回家的時間就要回家。所以福氣的作法是我們的學員做的單就供給我們的咖啡館、清水有合作的店家或是網絡上的訂單，因為這些量我們比較好掌握，而且他們不是突然下單，也願意我們星期幾固定出貨。另外我們還有一位烘焙的老師，在沒有上烘焙課的時間他就負責做比較大量的單，因為老實說要學員們做大量又兼顧品質的產品，大家都知道有難度，所以他們能夠做的都是我們可以掌握的，而且是熟人網絡裡的顧客。

33. 我們還有一些小產品，像是咖啡和洗潔精，洗潔精的銷售還算穩定，因為大家都會用到，而且洗潔精是我們的第一個產品，所以拆解的步驟非常細，連不到小作所程度的學員都可以一起操作，比如有的人負責攪拌、有的人負責把瓶身擦乾淨，不像烘焙的難度那麼高，所以洗潔精反而是作業訓練課程中最穩定的一個產品。

34. 海線還有什麼產業具有特殊競爭性，是目前可以思考的方向，畢竟還是要有市場的發展性。

35. 心智類障礙的平均壽命比一般人少五年，他們大約會活到七十五歲，加上老化程度很快，所以很多設計需要再考慮到時間的年數。

36. 海線的庇護工場限制也很多，一來是因為海線的支援單位不多，能做的有限；第二是會涉及到產業跟販售的問題，所以目前海線還沒有庇護工場。可是即便我們在海線設了清潔庇護工廠，還是會發現海線在地理文化上跟市區很不一樣，民眾出來工作的意願有一段落差，我們努力了一年多，今年才開始讓庇護工場慢慢達到要收的人數，否則會變成即便知道身障者有需求，但是進來庇護工場之後沒辦法達到要求的量，他很快就會感到挫敗，我們會希望不要讓他這麼快挫敗，正向經驗的累積比較重要，所以會再跟工廠溝通，讓他準備好之後再接進來，因為也會擔心他們培養了挫敗感後需要多好幾倍的正向經驗才能再走出來。

37. 所以我們在海線地區的腳步比較慢，也是希望先了解個案的特色和狀態後再評估怎麼做比較合適，可是比較尷尬的是目前台中不管是大型、小型單位或海線地區，能夠承接庇護工廠的人量的單位還在尋求當中，因為通常我們會找有做小作所的單位，在之前洽談的過程中發現庇護工場離他們的想像其實有一段距離，他們能接受的還是先從小作所開始，因為小作所跟庇護工場相比，前者的壓力真的相對小很多，庇護工場等於是單獨的一個事業體，同時有企業雇主的身分也需要做個案輔導，加上庇護工廠又要支付盈虧，所以如果單位願意談我們都很歡迎，但是如果他還沒有做好準備，我們也不會貿然讓他進入。

38. 通常是小作所做的比較穩定、有一定規模之後，我們會再找一個單位談有沒有可能銜接過去，因為有做小作所的單位對於個案的要求會比較理解，所以我們就可以從剛剛的作業活動開始談，比如從四小時變八小時的工作有沒有可能做到。再來就是收案的問題，即便在小作所看到海線區域有需求，以目前的狀況也許只有一位可以進去；可是庇護工場不可能，庇護工廠進來的都是一位以上，因為庇護希望個案還能再往上讓他出去工作，所以這也是

我覺得目前還需要再努力的地方。

39. 假設今天周圍訪談了好幾位客戶是可行的，也許可以找一個單位來談，成立一個代工或加工類型的庇護工場，等於我們先確定未來的營收狀態可以達到穩定。庇護工廠會和小作所稍微相反，因為進入庇護工場之後，比較尷尬的是身分變成雇主，營收還會再包含勞健保和勞工的服務，所以通常一開始都會找比較大的單位，比如伊甸或瑪利亞，因為本來相關的服務都比較完整。目前海線地區沒有比較大的單位，有的話像是童傳盛或康復之家，可是童傳盛沒有特別接其他的支持性就業，另外康家最近這兩年有開始做支持性，還在觀望中，等他比較熟悉其他的業務之後，再來問會比較有機會。所以我們也都是先從勞政的方案跟單位合作，讓他了解這個方案之後再看可不可以做延伸。

40. 溪州社區認為共生社區的身心障礙者多元發展的可能性很大，因為他們的社區經驗超過十年以上，土地有四百坪，有兩層樓，他的工作隊有愛心志工、文化志工、環保志工、守望相助等有十幾隊，服務的社區民眾有三千四百人，其中約有兩百位是身心障礙者，每天都會有大約四十到五十位居民過去，其中有十三到十七位身障者，多數都是後天身障。他認為這個研究的可能性非常大的原因是他們雖然都是手工製作，可是產品有上百種，比較可惜的是社區民眾以長輩居多，所以他們銷售方式以傳統的義賣、園遊會為主，現在有新進兩位年輕的工作人員負責架設網路平台上的購物網站。不過他們覺得現金很敏感，所以發給民眾跟身心障礙者的面額換成全聯或家樂福的禮券。每人一年只收兩千塊，因為焚化爐掩埋煙渣的地方就在社區旁邊所以環保局一年補助他們兩百萬。原本政府要把社區旁邊大約一千坪的地賣掉蓋工業區和道路，多虧協會經營的不錯，和政府爭取後會在社區旁蓋一個公園讓他們辦活動。

41. 大家的方向大概都是融合社區、身障者、老人和居民，也有提到烘焙因為保存期限等原因其實很不好做，既然海線地區有這麼多企業，是不是可以找企業連結做代工？專注力不夠的部分利用工作拆解，讓身障者負責其中一個步驟，我覺得這部分比較能夠連結到研究的主軸。剛剛也有提到大部分的人終其一生都沒辦法就業，假設我們用這樣的模式逐步的協助一、兩位身障者，說不定通過這樣的訓練可以把他們的能力提升到庇護工場的標準。

42. 很多訓練成本是協會自己負擔，其實政府應該負擔一部份的訓練成本，包含工作人員的訓練，如果真的要聘請一位有烘焙經驗的人花費會比社工還高，所以最後只好聘一位社工，再請他去學烘

焙。

43. 我們之前都以為做代工很簡單，後來才發現代工不能太多，因為他們的學習時間很長、變動性沒辦法像一般人那麼快，他們需要彈性，以我們的學員的能力一定要接一個穩定且長期的單。

44. 接待工這個想法是好的，但問題是成果能不能達到我們原本的想像。當你要教他某個步驟的時候，即便是庇護工廠也要花很多時間，所以種類的部分不太適合太複雜、太臨時性的工作。

45. 其實他們光是貼包裝貼紙都要訓練非常久，才能夠貼到準確的位置，如果今天換另一個產品要貼貼紙，又要開始重新訓練，所以就算給他輔具，要讓他可以做到上手並且可以產出的時間成本是很高的。所以我們在思考他們可以做什麼事情的時候，要把經濟產出拆開來另外看，經濟產出可能是庇護工廠的重點，但是對小作所來說不能看經濟產出，一旦看了就會動彈不得，什麼都不做不了；但是庇護工場的情況是沒有經濟產出等於沒有經濟來源跟收入。

46. 我們的思維都是個案能做什麼我就做什麼，可是沒有去想到他做出來的東西市場需不需要、喜不喜歡；如果以市場導向的話就是看市場需要什麼，我往這個方向設計，個案再去做這個東西。所以我們一直都在跟庇護工場討論有沒有可能做到主要生產某一樣產品，假設有辦法只開發一樣產品的時候，對庇護工場是最好的，因為他們只需要重複做那樣產品，這是我們目前努力的目標。

47. 當你選擇做下去之後就是無底洞，因為庇護工廠研發產品永遠也不會跑得比市面上那些人還要快，就算先研發一項產品出來，別人買回去吃兩、三次就可以做出來了，別人的模仿度是高的。所以要做什麼可能協會需要自己再衡量一下，我們都會跟庇護工場說：「當你的客群是固定的，掌握好固有客群會比創造新客群來得容易。」。

48. 總結：來到這裡發現老人真的很多，而且社區中老人跟身障者的互動跟網絡是很強的，另外剛剛提到的咖啡生活館的部分可以做為一種刺激，我覺得就像剛剛老師提到的，再邀請一些企業加入，或許會有更不一樣的作為。當然我知道在執行當中最難的就是做這個專業的時候很難去接觸到其他網絡，所以企業的網絡要怎麼開發、這裡的產業有哪些是可以被開發並且相互結合的等等這些問題可能變成要從整個清水的產業去做討論。

49. 福氣這裡是一個很大的社區，這個社區大到會讓人覺得是一個聚落，其實以一般市區來講等同於一個里的概念，只是它的組成成

分以老人居多，商業的活絡性可能也沒那麼高，那在沒這麼商業化的情況下怎麼把企業的因素引進來，讓老人跟身障者可以做磨合進而產生不一樣的共生社區，也許可以激發一些想法。

四、針對研究目的歸納深度訪談的發現

一、藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別（如：木工碗、香草茶…等），進行各項服務之工作（作業活動）流程拆解及不同障別如何參與拆解後工作（作業活動）流程的職業訓練模式…等，探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

（一)盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別。

（二）找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別(如：木工碗、香草茶…等)，進行各項服務之工作（作業活動）流程拆解。

1. 可透過勞工局方案的定額進用拜訪找尋目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別：「開發的過程是先從勞工局那邊定額進用的拜訪，跟雇主談，其實他希望可以再多進用幾位沒關係。一開始是先這樣，不過我們的管道滿多元的，有時候是陪著承辦、有時候是我們自己開發、有時候是雇主覺得不錯，然後他們會再往下一個介紹 (A9)」。
2. 身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別：有木工「身心障適合木工(A1) 」。
3. 並非每種工作都適合拆解，工作是否能夠拆解主要還是看工作內容、職務內容：有的工作拆解後變繁瑣，反而速度變慢、產能減少；「很多產業都可以做這樣的拆解，不管是職種、工作內容，或工作流程，然後讓他們負責其中的一項。就像木工，他們可以負責去做固定切線或是固定去做某一項工作，然後找到媒合、適合的服務對象，這部分在技術上我覺得是不會有問題的(A1)」。「支持性就業會去拆解服務對象的工作流程，把一些比較繁瑣的工作做簡易的拆解，但還是要看職務的內容能不能簡化，因為有些職務簡化後會變繁瑣，速度就會變慢、產能就會變少，所以主要還是看工作內容、職務內容(A9)」。
4. 身心障礙者適合有前置或後置作業的工作種類：例如氣動槍的組

裝，「氣動槍類似氣動工具，例如我們鎖螺絲的工具。其實光是前端刻的部分就要修毛邊或是一個一個螺絲洞要清潔乾淨才有辦法做下一個加工(A9)」。但不管是前置或後置作業，大致都會有速度的要求、產能的要求，也因此可讓身心障礙者加入的工作種類就會受限，「有可能是半成品，可是也還是要看公司主要的需求會不會影響到後面的整個進度，因為他有可能只做前端的組裝，後端有別人做包裝，可是他如果前端慢，那後端等於沒工作(A9)」，就會影響速度及產能。

5. 身心障礙者的障別：工作拆解後要視身心障礙者能力而定，例如速度、專業度、熟練度等都會影響雇主的接納度、環境的接納度。「完成這個工作需要哪些能力、什麼樣的人適合，我覺得這個部分可以很簡單去處理，因為很現實的是你受傷到甚麼程度、你的能力到甚麼程度就是適合哪一些工作；之所以要拆解就是因為他們有能力的限制，所以我把你拆解之後，你就不需要整條線上所有的能力都要會(A1)」。適合加入工作拆解的業種的身心障礙者障別包括自閉症，「(適合工作拆解的業種)有障別的區別(A1)」、「修『氣動槍』毛邊的服務對象是自閉症(A9)」。但不論何種障別就業，就跟一般人就業一樣會面臨高齡就業不易的狀況「一般雇主會比較介意年紀，我們也會擔心他沒有辦法負荷，尤其像腦傷、偏癱的障別，年紀越大當然狀況就沒有那麼好，比較擔心他的體力會不會無法負荷這個工作量，會不會因為做這個工作而造成血壓高高低低，或是這個工作讓他太緊張而情緒煩躁引起高血壓這些問題(A1)」。

（三）不同障別如何參與拆解後工作（作業活動）流程的職業訓練模式…等。

1. 目前職業訓練的種類：包括清潔工作、生產毛巾、環保袋、布袋、修線、掛吊牌、摺疊、裝箱、蓋瓶蓋、收拾餐盤、清洗餐盤、零件工廠的插管子、手錶及拉鍊頭的表面處理、蠟燭芯置放杯中、製作紙盒，都是重覆性高、需要熟練度的業種，但要求產能及速度，多數為心智障礙者從事。前述職業訓練種類均為受訪者 A2 提及。「擦窗戶有品質要求的，有的庇護單位認為是訓練有擦的動作就好了，可是到外面收費的，標準就是要擦到很亮，有的要擦到看不到玻璃的感覺(A2)」、「那時候有接安麗的環保袋，接的模式是安麗委託大陸的工廠已經將袋子印刷好及縫好，送到立達(是庇護工場)，我們幫忙做修線、掛吊牌、折疊好、裝塑膠袋、封箱。有的孩子不能拿剪刀、有的孩

子無法掛吊牌有珠珠那種的，這些都是要功能好的。有的可以修線、有的可以做粗大工作，例如幫忙摺疊、幫忙撕貼、幫忙裝箱。這些就真的要整個拆解，不是每個孩子都能做每一關，那時是這樣做環保袋的 (A2)」。

2. 技術性高的業種適合某些心智障礙者：例如陶瓷的拉坯、木工碗的塑形，「我們做的是陶，這是有技術的，就算是木工碗也是，像拉坏，那是輕度智能障礙只給八成薪。木工碗、香草茶都是要考慮到銷售。我知道瑪麗亞香草茶、台南瑞護香草茶。瑪麗亞自己種，但產量來不及做(A2)」。

3. 但精密工作就不適合身心障礙者：例如鏡片相關研磨或裁切，「比較精密的工作可能身心障礙不適合，像心智障礙的去做鏡片相關可能就不行 (A1)」。

4. 木樂器業者有雇用身心障礙者：但限於不需要速度要求的後端去磨及上彩色顏料，使用砂紙手工磨，不使用機器，「之前我同學家裡就是做木樂器的…，車床到一個程度之後給我們(身心障礙者)後端去磨、去上彩色的顏料。…用砂紙手工磨，不會有危險 (A1)」。

（四）探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

1. 共生社區不容易的事情不是資源整合，而是信念整合：「(台灣現在有幾個一般人的共生社區)他們就是一群價值比較像，可是它沒有容納比較異質性的，可是他們的想法就是共學、共耕然後共食，類似這樣子(A10)」，共生是共學、共耕、共食、共治，甚至是共產。共產的理想性很高，會因為個別差異及障礙者無法同比例付出而造成共生社區的爭端，因為這是人性。一群人必須有共同信仰、共同價值，才能持續經營共生社區。認為有宗教信仰的社區比較可能營造出共生社區，推薦福智社區，若能讓福智社區接納障礙者，就有可能建構出有障礙者與非障礙者共融的共生社區。但「這件事的執行面不容易不是在於資源的整合，其實是在於信念的堅持和認同，基本上我看的共生社區能被成功的其實基本上很多人是因為他們有共同的信仰共同的價值，我所服務的障礙者家庭，光是這些價值這些認同，我覺得都落差的非常的大，即使你說在台中地區我們瑪利亞算服務很多人的，我都覺得家庭的這種，你說光是一般家庭的資源共享，這種信念都不夠了，怎麼可能達到一個很高度認同的所謂共生社區(A10)」。

2. 建置一個身心障礙者職業媒合資訊平台：除了可以善用將現有的系統外，還可以結合 104 人力銀行或 1111 人力銀行，增設身心障礙職業訊息專區，提供身心障礙者找尋工作的管道，在宣導的同時也可以讓社會大眾及需要僱用部份工時的廠商找到可以任事的身心障礙者。受訪者提及「勞工局有一個所有的就服系統的平台，我們所有的服務紀錄都會很細微的紀錄在上面…你會知道哪家廠商曾經用過身心障礙，那麼他的接受度可能比較好…我們是從職缺去找廠商，不會從廠商去問有沒有缺。(A1)。」，「廠商把職位、內容列出來，身障者把他可以貢獻的服務、狀況列出來，雙方去媒合，就可以找出廠商跟身障者之間的關係，其實就是一個媒合平台，只是說這個平台在設計上必須要從符合身心障礙者的角度來設計，而不是一般正常人的，一般正常人的設計就會像 104、111 這種設計方式，在這種平台裡面身心障礙者是弱勢，而且會被屏除，他可能會變成是廠商認為的所謂的瑕疵，常常會讓廠商怯步，所以平台在設計上可能就真的要以身心障礙者的角度來設計(A4)」。

二、如何結合或發展在地特色產業（如：漆工藝、面膜包材）產品品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力，並發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

（一）如何結合或發展在地特色產業（如：漆工藝、面膜包材）產品品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力。

1. 產業、人力、技術結合或配合的構想很好，但必須整合窗口：「不管是技術還是產業還是人力，可以從產業上面去做一些合作，或者是說如何去配合，我覺得這個構想都是很好的(A1)」。

2. 結合在地特色產業必須考量業種、交通：例如東勢的果園(例如柑橘園)及香菇、新社的枇杷及杏鮑菇、大甲芋頭產業和糕餅業(有觀光工廠)、外埔的手工業、神岡到豐原較多服務業、太平是傳統產業工業區、竹南果園、偏鄉的農林漁牧業(採茶、菇寮、果園、鮮蚵)、嘉義的品皇咖啡(也有觀光工廠)、彰化社頭的冠昇食品工廠、台北內湖的珠寶公司(工場內有設計部門、模具部門、拋光部門、組裝部門，皆大量雇用身心障礙者)、部分農會

系統的集散地、市政府客服 1999 或中華電信的客服，「上述業種都有僱用身心障礙者，只是有的是非典型就業、有的有遵守法規聘用、有的沒有依法規聘用，…，未依法規聘用者，是雙方談好的，…(A3)」。

（二）發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

1. 拆解工作流程可以藉由輔具達成：首先可以先考慮程序比較繁瑣的工作，藉由輔具簡化步驟，兼顧產能及服務對象的學習；「可以具體去拆解不同步驟的原因是什麼，像作業員有一些零件組裝的程序真的比較繁瑣，可以把它拆成不同的步驟，甚至可以藉由輔具讓步驟更簡化，也不會影響到整個產能或是服務對象的學習(A9)」。

2. 手工皂製作目前是身心障礙領域工作拆解流程最嫻熟的職種：「因為步驟非常多，針對身心障礙者來講，必須把所有步驟都拆解非常細，每一個小步驟跟小分析都拆解之後，他們才會針對其中一個小步驟下去做完成(A6)」。「我們把手工皂拆解成十六個步驟，由十到十五位學員來完成，每一個人大概負責一到兩個步驟，如果說有經過比較長時間的訓練或原本進來的時候認知能力就比較好的話，可以負責三、四個步驟。所以從工作拆解來講，第一，可以幫助他們更快的去融入我們的作業活動；第二，當他完成這個步驟的訓練跳到另一個步驟時，他或許不是按照順序性做下來而是跳著做，這對他們來講其實都是很大的進步；第三，雖然我們已經把所有的工作都拆解成小步驟，可是對一些功能比較不足的學員仍然需要花比較多的時間才能融會貫通，這時候我們會再拆解得更細部，然後這個更細的步驟就會放在他個人工作桌的旁邊，去提示他，讓他更知道這個步驟裡其實還可以怎麼做(A6)」。「其實我們這兩、三年透過工作拆解的方式，他們都能夠參與安排好的活動。我們的手工皂有點像工廠，每個步驟又可以分成好幾個生產線，這些生產線透過分工，這個做完之後輪到下一個，透過這樣的方式讓他們知道團隊合作的重要性。所以他們透過工作步驟、職務再分解和輔具的應用跟分工合作的概念，往往可以完成我們安排的活動(A6)」。

3. 職場必須處理身心障礙者異常敏感的特性或情緒：特別是精神障礙者及自閉症這兩種屬性，「會有這些問題(異常敏感)的大概是精障跟自閉的孩子，通常這兩種屬性的孩子都會給他很單純的工作，作業線會比較適合他們，但是這種作業線

對精障不太能要求量，讓他比較不會跟人有太多互動，不需要去做廚務、清潔的工作，如果是在超市有時候也會遇到跟客人的互動(A1)」。

三、探討在現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。

（一）現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制。

1. 為身心障礙者營造出一個獨立的共生社區，可能與社區融合背道而馳：「我覺得這是一個很理想化的東西，但是我同時又想到其實在我們現在對身心障礙者的服務中，我們都會說要跟一般人、一般的社區做融合，那麼它會不會又有一點反其道而行？……，我總覺得會讓人家模糊的是好像又把他們獨立出來，我們不是一直都在講融合嗎？不是講在地化嗎？怎麼會又想弄一個共生社區？(A1)」

2. 職缺是一個關注的方向：對身心障礙者接受度高的廠商不一定有職缺，缺工的廠商可能會寧願被罰錢也不願意釋出身心障礙者職缺：「廠商曾經用過身心障礙，那麼他的接受度可能比較好…但是他不一定會有職缺，所以我們是從職缺去找廠商，不會從廠商去問有沒有缺。(A1)」

3. 自動化機台、半自動化機台、引進外勞都會減少人力需求，相對下也會影響身心障礙者的僱用，進而影響身心障礙者多元發展模式：「從早期到現在職業生態有點在改變，多元的生態就是漸漸在自動化，清潔反而越來越沒有服務對象想去；現在職務釋放的時機會越來越多，可是作業員的部分比較少了，因為雇主開始引進自動化機台、甚至半自動化機台減少人力的需求或是引進外勞，外勞的比例也在增加(A9)」。清潔工作是身心障礙者最不想去的職種反而持續釋出工作機會。若要跳脫傳統職種，較多的是咖啡業，但「在『三點一刻』工作的個案，職務仍是作業員，只是他的產業類別、做的東西不一樣而已，其實他的職務還是作業員(A9)」。

（二）現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之困境。

1. 有些雇主有僱用身心障礙者不好的經驗，因此不願意再僱用：「例如他可能用了精神障礙者，他們在行為上有一些狀況，雇主就會覺得我在人力管理上對於這個服務對象有不好的印象，覺得從此以後都不要僱用這種了，因為要浪費很多

成本在這上面，用一般薪資我就可以請到一般的，為什麼一定要請到身心障礙者(A9)」。即使是努力與雇主溝通都可能無法改變雇主的僱用意願，「有可能因為他第一次用了之後就怕到，還來不及認識其他障礙類別他就否定了 (A9)」。

2. 身心障礙者有薪資偏低的困境：雖然雇主因為僱用身心障礙者人事成本資低而提高僱用意願，但薪資偏低常是身心障礙者的困境，「雇主會覺得他們的人事成本比較低，這是我們之前服務對象的一些困境(A1)」

四、提出對於臺中市在現有資源與服務能量下，可以在哪些產業嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。扼要分析，希望透過研究能達到以下三方面成果：

（一）研擬以勞政為主體的整合服務方式。

1. 持續的多元就業獎勵制度、定額進用、超額進用有助於共生社區的計畫，其中企業超額進用被表揚比善盡社會責任有更大的誘因：「獎勵對廠商當然是好，再來就是一些宣導，像這幾年一直都在宣導的定額進用，或是多元就業的一些獎懲，我覺得對這個共生的計劃的推動應該都是有幫助的(A1)。」、「會持續雇用，我們自己在做就服也有遇到雇主他們會基於社會責任，覺得他們有能力來照顧一些弱勢的族群；或是另外有一些比較大的公司他們會基於社會形象，比較大的公司就會覺得因為超額進用我可以被表揚，對我公司的形象都是有加分的。「(A1)。」

2. 台中市共生社區的營造可選擇的區域考量：有大里工業區、霧峰工業區、太平工業區。「我們目前承接市府的委託案是把台中市分三大區，我們負責山區的部分，比較常跑大里工業區、太平工業區、西屯工業區、南屯工業區，當然會比較熟；像比較偏僻的烏日、霧峰就會比較冷門一點，因為產業跟職缺都比較少，我們最大的媒合點還是會放在服務對象本身、他們的交通和居住地。(A9)」。「超額進用(身心障礙者較多的)應該在大里 (A9)」。可以選定一工業區或工業區周邊，複製數個或很多個社區家園。例如太平工業區，人口數多表示有需求的障礙者相對多，但有產業分散的缺點。例如大里工業區，產業較多且持續雇用障礙者的雇主較多，比較有可能營造共生社區。例如霧峰工業區，雖有眷村可以有效率的建置數個社區家園，但產業較分散，而且房舍裝修費用龐大。「(霧峰)那邊比較慢活(A9)」，「大里就是幾路幾路很

快，服務對象要考量交通，然後他們到大里的機率比較大，而且複雜性不會那麼高(A9)」，「大里的公車又比較多，可是霧峰慢、大里快(A9)」。「我覺得共生社區應該要比較像一般社區裡面組件出來的，一般社區組建出來一群有信念就是共享共制共學共食，這些人一起組建出來的一個部分，但是障礙者是等於是其中的一分子，但不是以障礙者為主軸下去創建這個共生社區(A10)」。「如果說現行有一些共生社區存在，我覺得身心障礙者應該是當那個地方的環境，就是一般的環境，障礙者去融入，就是說共生社區應該要比一般社區可能更有含納的能力。(A10)」。建議把共生社區跟跟社區總體營造一起瞭解，不同業種合作的可能性比較高，「如果你跟社區總體營造來做一個瞭解，合作的可能性會比較高，在台東、花蓮有很多這樣的社區，像新北市的三芝鄉有兩個藝術村，這當中它自成一個小社區，有農場、陶瓷、陶藝廠、安親班、美術教室，在這個社區當中身障者就可以找到就業的位子。 (A3)」。

3. 台中市的社區家園是共生社區的縮影：幾位受訪者一致認為台中市的社區家園是共生社區的縮影。社區家園類似大學生住學校宿舍，離開家庭生活，假日想回家才回家，目前社區家園的障礙者有一半是沒有原生家庭的支持的，例如孤兒或家庭已失功能，社區家園認為孤兒或家庭失功能者為最有需求者，優先入住。「我們有五個社區家園，含在社區裡的目前是四個社區家園，但是我們有這四個社區家園，裡面也大部分很少數一兩位家裡才是家庭已經是失怙，大部分是家庭功能不彰，但是功能不彰也不代表它不需要親情，所以進到共生社區家園是有差異的(A10)」。

4. 共生社區的營造要跨單位合作：例如勞工局與教育局、經濟局、非營利組織、企業一同合作「這個方案應該要跨很多部會，像是教育、勞工、經濟等等 (A1)」。

5. 共生社區營造後不一定會影響周邊房價：例如臺中特殊教育學校可以渡過居民抗爭過程順利在七期蓋起來，是因為當年主政者的霸氣，現在也未影響七期的房價。台中市及潭子的身心障礙福利中心也是位居市區，也是要政府出力。「其實標籤就是一種社會符號學，我們透過符號在認識別人，只要那個標籤不要太過負向我們都可以接受…，其實有時候政府團體就是靠這個標籤在募款。我們不斷的在行銷喜憨兒，那不是也是一個標籤嗎？ …日本櫸之鄉附近的居民不會怕影

響房價(A3)」、「我覺得可能是當初的執政者真的有霸氣。這五、六年台灣的社福單位慢慢引進企業的模式，把企業管理和營運的模式帶進來，能夠做到這樣我覺得要先有一個有權力的領導者(A6)」。

（二）期望不僅有非營利組織更借重企業的投入。

1. 如何開發有意願僱用身心障礙者的雇主：首先，跟雇主溝通不一定要先從工作拆解開始，也許可以從人力的穩定性開始溝通，提高雇主的雇用意願，受訪者提及「要透過工作分析把這個工作分解掉，變成他們只負責了其中某一部份，我覺得對於廠商來講不會太難，只是他們願不願意站在回饋社會、站在他們認為自己還是看中這樣的人力的穩定性，或者是說看中他們的人權吧，然後願意提供這樣的一個機會(A1)」。再者，媒合的方式及對身心障礙者理解的程度，都會影響雇主僱用身心障礙者的意願，「雇用身心障礙者的優點，我自己之前的心得是覺得他們比較穩定不會有太大的異動(A1)」；「我們實際到現場跟雇主溝通說我們在做什麼工作，實地了解他們的需求、人力需要放在哪裡、是不是需要調整，或是他有沒有曾經進用過的經驗等等，然後幫他們媒合(A9)」；「例如有人協助廠商了解自閉症有怎樣的特質、智能障礙應該怎麼帶、精神狀態會有怎樣的狀況等等，讓他可以不用那麼害怕或緊張，因為我們有專業人員帶，如果他聘請一個支持性就服員就可以解決他所有的問題(A9)」。第三，理解雇主不好經驗背後的意涵，找出再度願意嘗試僱用身心障礙者的可能方式，例如訓練成本高、身心障礙者容易有情緒問題，「缺點是剛開始訓練成本會很高，因為他們學得慢，剛開始都需要有一個人一直盯著、一直陪著，看他有沒有做錯、做的對不對(A1)。」、「我們會了解他實際核心的問題：為什麼害怕、是真的用過不好用的嗎？還是說他自己擔心人力成本的問題，還是說他覺得他的職務內容不適合(A9)」

2. 共生社區裡面要有專業人員及其他工作人員進駐，建立安全防線機制：「這些問題在共生社區產生的時候如果又沒有作業人員的話怎麼去克服？ (A9)」。「例如最直接的就是性騷擾、性侵害，其實在共生社區裡會有很多因子，就跟一般社區一樣，但是他們是更緊密的，不是像我們現在生活在社區，我們現在生活在社區有很多是陌生人，就是你的鄰居，然後其實那個親疏關係是一定的，親疏是一定的，但是到了共生

社區他們是更緊密的一群人，可是這一群人是誰，這共生社區裡的老人也是需要被照顧的嗎？他們是誰？然後這更緊密的關係的釐清該是誰？當然就變成是不是室友付費的？還是有需要工作人員？對嗎？我不知道原始設計是不是還是有工作人員？(A10)」。

3. 排除公家機關的保障名額之外，因為工作屬性，非營利組織不會進用很大比例的身心障礙者：「其實我自己在社福單位好像也不會遇到很大的比例是進用身心障礙者這些族群，因為工作屬性不適合的關係(A1)」。

（三）鼓勵身心障礙者在社區裡生活與工作

1. 共生社區場地的取得可以考慮有閒置空間的學校：「因為少子化的關係都有很多閒置的空間，那塊空間一直出不來，這是我覺得很可惜的地方；早期的學校也好、國中小也好，他們都占了一個很好位置……，會更在地化也更社區化，更符合服務使用者可以每天回家，可以回家的就回家，但是想要安置在這個共生社區的人可以有另外的一個選擇(A1)」。

2. 從現行社區家園的運作概要思考共生社區：雖然社區家園規模小，但其運作經驗可以提供共生社區參考。「一個家園只住四到六位心智障礙者，每個家園隱身在大樓裡或民宅。類似這個家園是男生宿舍，另一個家園是女生宿舍的概念；男生宿舍是男教保員照顧、女生宿舍是女教保員照顧。教保員工作時間是17:00-23:00或23:00-8:00。白天所有心智障礙者都外出工作，回家園後要輪流做家事、煮菜…，定期大家開會商議生活細節。…對教保員的督導以理念督導為主，其次才是技術督導，例如不剝奪障礙者自主權、不阻礙其人際關係能力的養成(A10)」。

3. 社區必須交通便利：「修『氣動槍』毛邊的服務對象是自閉症，他會搭公車也會騎腳踏車，工廠離家裡也蠻近的，騎腳踏車大概25分鐘內會到(A9)」。必須考量就業的交通問題，身心障礙者所居住的社區必須交通便利，例如公車線密集、或者可以步行或騎腳踏車到達工作場所。受訪者A1、A2、A3、A4、A6、A7、A9、A10均針對交通問題提出的建議如上所述。

4. 回歸主流的方法有社區家園、共生社區、有庇護、有支持、有小作，服務及資源重疊：「我想到的是台灣的服務系統這

樣會不會有重疊的疑慮，因為就整個身心障礙的服務這條線來看，從按照孩子的年齡、生涯的規劃，它有它一定的對應的服務方案或機構，所以現在又多出這個，我感覺它是在小作跟日照之間，所以是不是跟現在日照和小作的服務又重疊了呢？(A1)」,「對，只是多跟少的差別，像他如果回到庇護就會比較偏少；回到支持的話層面偏多(A9)」。「層面多跟少，因為我們其他資源都是在做一樣的事，只是你的共生的層面到底多大，支持性其實也是做共生，我講坦白一點，因為我們帶出去身邊都是非身心障礙者。(A9)」。

5. 從友善商店、種子商店開始架構共生社區，減少身心障礙者移動的距離：適合共生社區的障別有精神障礙者,「精障的人。他們更適合在這樣共生的環境，精障之所以讓人家害怕是因為他的不穩定性，有時候他只要覺得病識感不好馬上就自作主張的停藥，或是工作壓力很大、生活環境改變症狀出來的時候，旁邊的人不一定第一時間就可以察覺到他好像發作了起來，以至於讓職場的人也很害怕。所以我會覺得精障的人在這樣的環境沒有壓力，應該對他們來講會相對紓壓很多。(A1)」「看共生社區想要達到的目標是什麼，把一些東西先拉進來，例如他要就業，那生活自理是最大的問題，我們可不可以先從友善商店開始架構，這樣吃跟住都解決了，在這裡面就不用像社區家園的服務對象要到處移動(A9)」。

共生社區如何從角色、定位、功能三個面向鼓勵身心障礙者在社區裡生活與工作：場地可以選擇既有社區或具備閒置空間的學校，不同場地的選擇影響共生社區的角色、定位、功能，「當初對共生社區的一個想法，當然如果有這個東西我會覺得很好，對身心障礙者來說不管是對個人、家人，不管是對他個人的工作、安置或是自己的生涯規畫我都覺得很好。它這樣進來我們身心障礙的服務系統裡面，它的角色、定位、功能到底在哪裡？ (A1)

貳、焦點團體部分

一、邀請函、大綱及逐字稿

以共生社區概念探討臺中市身心障礙者多元發展之可能性

焦點團體邀請

感謝您接受我們的邀請，這樣研究是台中市政府委託中華民國幸福家庭協會進行，希望瞭解臺中市各政府與民間單位所提供身心障礙者相關服務現況，與所面臨的問題，進而提出如何以共生社區概念提供身心障礙者多元服務，進而找出仍須哪些面向的介入，以達更有效的整體發展性。研究目的有下列幾項：

一、藉由盤點臺中市勞政與社政單位所提供身心障礙者相關服務類別，找尋2至3項目前身心障礙者較少從事但能因工作拆解後而能勝任之產業類別（如：木工碗、香草茶...等），進行各項服務之工作(作業活動)流程拆解、及不同障別如何參與拆解後工作(作業活動）流程的職業訓練模式...等），探討現行小型作業所與庇護工場功能及服務之整合作法。

二、如何結合或發展在地特色產業（如：漆工藝）產品品牌或商品特色，讓所生產之商品具有市場競爭力，並能大量製作，同時進行工作流程拆解，以訓練及發揮不同障別之身障者能力，並發展出符合不同障別身障者需求之職業訓練模式。

三、探討在現有法規與政策下，對於以共生社區概念在實際執行身心障礙者多元發展模式之限制與困境。

四、提出對於臺中市在現有資源與服務能量下，可以在哪些產業嘗試執行以共生社區概念提供身心障礙者多元發展模式，並給予可行之實際策略與行動方式。

採取的方法之一是深度訪談，經由面對面溝通討論的一種方法，

以廣泛的蒐集所需要的資料，增加資料的多元向，更能藉此瞭解受訪者對問題的想法，為了更深入的瞭解臺中市各身心障礙團體提供各項服務之整體運作情形，在訪談單位的選取上，找出較具代表性或提供之服務能歸類在以共生社區為概念之主軸下進行訪談，訪談對象以機構或團體的管理者及社工為主。初步研擬的訪談大綱如下：

大綱

主題	訪談題目
1、請就您所知道的職場說明雇用身心障礙者的現況	1-1、您認為願意持續雇用身心障礙者的原因為何？ 1-2、您認為雇主第一次雇用身心障礙者的動機通常為何？ 1-3、您認為何種障別的身心障礙者適合進入職場？ 1-4、您認為雇用身心障礙者的優缺點為何？
2、雇用身心障礙者的工作內容是否可以具體拆解	2-1、您認為哪些工作內容「可以」具體拆解？原因是？ 2-2、您認為哪些工作內容「不可以」具體拆解？原因是？ 2-3、您認為可以拆解的工作「如何」具體拆解？ 2-4、拆解後的工作內容，您認為如何進行身心障礙者的職前訓練？ 2-5、拆解後的工作內容，您認為身心障礙者必須受多久的職前訓練才能正式工作？
3、工作內容具體拆解可能遇到的助力及阻力經驗	3-1、從身心障礙者多元發展的角度看，您認為工作內容具體拆解可能會遇到什麼助力？ 3-2、從身心障礙者多元發展的角度看，您認為工作內容具體拆解可能會遇到什麼阻力？
4、對於將共生社區概念運用在台中市的可行性	4-1、您認為如何將共生社區的概念應用於身心障礙者多元發展？ 4-2、您認為共生社區概念可以運用在台中市的哪裡？ 4-3、您認為將共生社區概念應用於臺中市身心障礙者多元發展的機會及限制為何？

5、期待社政及勞政提供的協助	5-1、有關共生社區概念應用在身心障礙者多元發展之可能性方面，您認為「獎勵制度」「是否」會提升機構(或企業)的加入意願？為什麼？ ※回答「是」者，請續答5-2。回答「否」者，請忽略5-2。 5-2、您認為「什麼樣的獎勵制度」會提升機構(或企業)加入共生社區運作的意願？ 5-3、您認為「社政單位」在「工作拆解」方面可以提供什麼協助？ 5-4、您認為「勞政單位」在「工作拆解」方面可以提供什麼協助？
6、其他	6-1、您建議可以訪談哪些產業、單位、人物？ 6-2、您認為哪些產業適合納入共生社區之概念營運？ 6-3、其他對研究的建議

二、各次焦點團體的進行時間、地點、出席人員名單

第一次焦點團體

壹、時間：107 年 6 月 5 日（星期二）上午 10：00-12：00

貳、地點：東海大學圖書館地下一樓 B1 共享區

參、出席人員：

企業顧問王聖源(B1)

洗旺蔡麗娟(B2)

企業副理彭書媛(B3)

資深就輔員林彩鑾(B4)

福瑞社區發展協會榮譽理事長曹純媛(B5)

肆、列席人員：

臺中市政府勞工局福利促進科胡益嘉小姐

協同主持人王媄慧博士研究生

研究助理吳培瑜碩士研究生

研究助理陳柔羽碩士研究生

第二次焦點團體

壹、時間：107 年 6 月 26 日（星期二）上午 10:30

貳、地點：台中市大里區國光路二段 321 號九龍餐廳

參、出席人員：

國鉅生化有限公司董事長林義雄(B6)

博思達國際有限公司董事長翁瑀(B7)

渼豐表面處理有限公司總經理許珮甄(B8)

育達科技大學黃寶中博士(B9)

立人教育基金會執行長陳家慶(B10)

太平區興隆社區發展協會理事長賴玉敏(B11)

社會局身心障礙科專員王翰一(B12)

臺中市政府國際非政府組織中心(INGO 中心)專案辦公室專員林啟驊(B13)

瑪利亞社會福利基金會副主任杜國萍(B14)

肆、列席人員：

臺中市政府勞工局福利促進科胡益嘉小姐

協同主持人王媄慧博士研究生

研究助理吳培瑜碩士研究生

第三次焦點團體

壹、時間：九月十八日(星期二)上午九點半到十一點半

貳、地點：東海大學圖書館地下一樓共享區

參、出席人員：

東海大學企管系教授周瑛琪博士(B15)

朝陽科技大學社工系副教授蕭文高博士(B16)

亞洲大學社會工作系助理教授蕭至邦博士(B17)

信義養護中心院長及中華民國幸福家庭促進協會理事長張憲文先生(B18)

東海大學 USR 計畫助理王玉雲小姐(B19)

臺中市政府社會局身心障礙科社區日間作業設施承辦人周玟惠小姐(B20)

肆、列席人員：

臺中市政府勞工局福利促進科胡益嘉小姐、

中華民國幸福家庭促進協會社區關懷據點方案承辦人金沛宸專員

協同主持人王媄慧博士研究生

研究助理吳培瑜碩士研究生

研究助理郭虹麟碩士研究生

三、第一次焦點團體訪談紀錄

壹、時間：107 年 6 月 5 日（星期二）上午 10:00

貳、地點：東海大學圖書館地下一樓 B1 共享區

參、主持人：彭懷真博士(以下簡稱彭)　　紀錄：陳柔羽

肆、出席人員：企業顧問王聖源(B1)、洗旺蔡麗娟(B2)、企業副理彭書媛(B3)、資深就輔員林彩鑾(B4)、福瑞社區發展協會榮譽理事長曹純媛(B5)、勞工局胡益嘉(以下簡稱嘉)、幸福家庭促進協會金沛宸(以下簡稱宸)、王媄慧(以下簡稱媄)博士研究生、吳培瑜(以下簡稱瑜)碩士研究生、陳柔羽(以下簡稱羽)碩士研究生

伍、座位圖

陸、內容

彭：過去我們主要身障者是在工廠，但是我們希望他們主要能夠在社區，能減少他們移動的成本，我們看了一些國外的方式，有很多種類型，這個研究最近才開始，這是一個很探索性的，因為我們在台灣找不到一個同樣的例子，所以我們等於是重新摸索，有一個大致的可能性，我們接了一個這個領域之後，就拜訪了一些相關領域的朋友，然後就深入訪談，焦點團體通常我們是希望有一些議題大計交換一下意見，慢慢地找出一個方向來，焦點團體有幾種，有的是同質的我們都找學者或者都找業界的朋友，那有的時候是異質的，我是比較喜歡異質的，這樣我們就能創造一些可能，大家都為身障者的就業提供一些看法，那我們就來自我介紹一下，那媄慧就來自我介紹一下。

媄：大家好我姓王，名叫媄慧，我現在是東海社工系博士班二年級，是老師的研究生，本身在中國醫大任職，是心理衛生專科社工師，在學校是輔導老師，謝謝。

B2：大家好我是那個台中市專門在洗飯店的洗滌場，我姓蔡我叫蔡麗娟，我們的客戶群都是台中市裡面的一些飯店，那等一下有機會的話再多多介紹我們公司。

彭：我們非常感謝洗旺因為我們上禮拜還專門有兩天在那邊去，他們很照顧身障者的朋友。

B4：大家好我去年還是身障的就輔員，今年退休了

彭：我們非常熟，她有做過身障的總幹事。

宸：大家好我幸福家庭協會的承辦，那天有跟蔡小姐碰到面，我是沛辰。

嘉：大家好我是勞工局的承辦人員，主要我們今年是想要做這樣的研究案，希望說能夠有一些就是可行的方式出來之後，再看看我們政府單位的立場，可以做些什麼樣的東西來協助這些身障者，就是讓他們的就業方式能更多元，希望能夠不要設限，希望能夠說就是今天來的這些夥伴們能夠有不同的就業經驗，不管是在業界還是在，都可以給我一些相關的部分，然後看我們之後能夠怎麼做，謝謝各位。然後我叫益嘉，胡益嘉。

B5：大家好我是曹純媛，我是我們福瑞社區發展協會，目前是榮譽理事長，那我們社區在91年因為分離的關係就出一個叫福瑞里，那那時候是整個大福安，福安里一里分八個鄰，那位置就是在榮總

的對面，瑞聯社區，那這個社區非常的大，那它有20區33棟4千700戶，那光瑞聯社區就有兩個里，從91年開始分離，所以我那時候就是過了第一屆福瑞里里長，那因緣際會就是了解里內身障的人，那後來就是覺得做里長跟我興趣不合，然後就是念研究所，就是念東海大學建築研究所，那我的論文也就是有涉及到身障，然後再來就是我們98年有承接社區關懷據點，那99年承接身障者關懷據點，所以我從99年開始就有對身障的里民有一些認識，那到目前來講，我們越做是越覺得想要進入到他們的內心，這一路來覺得說有我們覺得不錯的成果，然後等一下如果有機會可以跟大家分享。

彭：謝謝！

B1：各位好，我是領導與企管的負責人，我叫王聖源，我的工作領域大部分是在協助企業輔導，本身也是企業的負責人，所以這個議題在當初被邀請過來的時候覺得還蠻有興趣的，我的工作領域其實是在做企業的診斷，其中有一環是現在各大企業都有在寫一個叫企業社會診斷報告書，他們每一年必須要擠出來每一年大概進用了多少身障人士，當然是有一些政府的誘因，他們才想要做，可是我也在觀察為什麼有一些公司想做有一些公司不想做，所以我覺得這議題很有意義啦，這是針對我在企業診斷的企業這一塊我所看到的問題，我今天早上剛好坐高鐵上來的時候，我也剛好遇到一個interview的很老實，上面講說他是身心障礙者，我就在想這個問題，我們公司要用嗎？另外一個層面的問題，我同時遇到兩種狀況的問題，如果我又遊走在台灣跟大陸，我覺得在台灣的職場環境跟大陸的職場環境，大陸這一塊的起步相對更慢，因為大陸幾乎在我進過的大企業幾乎沒有這樣的狀況，就是沒有人在用身心障礙者啦！台灣其實友善度高，我們公司在台北建國北路的附近的7-11，它就三班都進用了身心障礙者，我覺得這是台灣職場比較友善的地方，所以可以有更好的改善，所以我剛好也過來這裡與會，我跟彭教授的關係呢，我大概講一下，我是彭書媛的研究所同學，所以剛好在這段時間有聯繫，他上禮拜剛好有跟我邀約，那時候我剛好在大陸想說剛好有空檔，我也剛好想過來走走這樣子，謝謝。

B3：大家好，我是爸爸的女兒，但是同樣我也是在台灣薄膜，就是在做一個原物料的包材商上班，在台灣薄膜在工業區這邊，那它

本身我們遇到的客群就是還有包括我們自己公司，也都有身心障礙者的，那等一下可以跟大家做一個進一步的分享。

彭：書媛他台中到處跑，所以她算是蠻熟悉的。

B3：本身是負責業務的，所以我們的客人他們本身就算是看製造哪一方面的，等一下就可以做一個分享。

彭：那我們先簡單已經先訪了一些，我們的方法是深度訪談，專家諮詢，那我們深度訪談的部分請媄慧來簡單講一下我們過去訪的幾個人的情況。

媄：我們目前訪的四位的文字稿都已經整理好了，沒有到逐字稿的程度，所以有些是無效的用語會刪，他們主要是會建議說身心障礙者會要有移動的能力，才能夠進入這個共生社區，這是第一個，第二個是可以拆解的產業是可以設計的，並不是說完全不可以設計，主要是要看雇主的意願，可是工作拆解是不是要先做實務的拆解，拆解之後那個工作才會騰出來，不然很難去改變它那個工作環境的設計，拆解之後那個身心障礙者是需要訓練的時間，那訓練多長呢?其實有點因人而異，因為那個跟他的人格特質有關，跟他的耐心、專注度都有關係，現在身心障礙者進去在小作手或庇護工廠做的都是簡單重複性的工作，譬如說烘焙阿或是那個蠟燭燈一直放一直放，就很專注，或是說清潔業有一些重複性的工作，可是呢共生社區勞工局這邊的委託案是希望能夠突破傳統工作內容，至於非傳統的就是我們在看到陶藝阿或是藝術類別，或是借重大家的想法，做一些開發也說不定，大概就這樣子。

彭：我們目前明天還有三個訪問，去個別的，另外11號也有我們這兩軌都在走，我們這邊呢是比較專家，或是比較有真的在跑，有實際上層級上會比較高，看得比較寬一點，我們還有第三次第四次的團體，就是希望能借重大家在告訴我們很多的訊息，我們還可以去訪很多人，我們後面還有辦很多的焦點團體，它在一個滾動的過程，我們最終希望可以給市政府一個大致的建議就是說如果用共生社區，我們該怎麼做，如何去設計一個比較改變現有的確切這些年已經行之多年的庇護性就業、支持性就業、一般性就業的這種框架，這個我們可以試試看的，社區的力量就變成說非常的重要，我們也很感謝，我們會陸續拜訪社區領袖這樣子，我們這裡的提綱大家可以參考一下，就自己喜歡的想分享就分享，誰先誰後都沒有關係。

B4：我先講研究的目的，政府的美意是值得肯定的，但是另外一點就是說有時候政府為這些身心障礙者做得太多的時候，他們會曲解意思，所以像其實那時候我在當就服員的時候我就一直在思考，譬如說益嘉他們也都會知道，那些VIP的個案一直在跑一直在round，他們就是在這個窗口一直在round，那是不是說我們也要問一下他們的需求在哪？他們真正要的，其實我們真正帶過的我們知道他們真正的需求不在就業，而是在賭注這一塊，但是又沒有什麼規範可以去讓他，這是我一直想去建議的東西，是不是我們要規範一下，他來登記幾次以後，沒有的話又怎麼樣，這個我不知道，這只是我個人的一些想法，針對第二點的部分，我覺得就是說其實他們會雇用身心障礙者的廠商，大部分就是因為有需求，有這個職缺那我願意給身心障礙者一些機會，有的是愛心廠商，就是做企業形象，我就是一定要雇用，或者是有的是廠商覺得我用得不錯，他也會跟其他的廠商，像我有可能像有的廠商經營得不錯，他會跟其他的親朋好友分享，就會直接找我們要身心障礙者，他覺得他的工作能力有的是不亞於一般員工的，還有另外一個就是定額雇用，阿公司你進用幾個人就一定要有身心障礙者的比例，那他就不得不用，也有像是說類似我就是寧願繳罰款，我也不要去雇用的，其實他背後的原因我們都很了解，我們有跟廠商談過這樣的問題，他是說我每雇用一個人進來，我還有一個專門的人陪同他差不多三、四個月的時間，那個電子業的比較高科技的東西，那東西是比較難的，我就要訓練這一段時間，這一段時間他還要留在我公司差不多六個月成本才會回來，有的是做六個月就走人了，所以他們不大願意再去付出這塊，因為他覺得我划不來，寧願罰款就好了，而且我還要再照顧這個身障者的安全等等的問題，所以他們不但要付錢還要有一些責任的承擔。第三個是工作內容可以拆解就是要看看公司願不願意，像我有一家那個做縫紉機的，那個機械的他要有一個阻力的工作然後再壓緊然後再做平整這個工作，就是一定要是一個人，因為你阻力了以後再放給其他去可能他又跑掉了，所以這種工作其實要拆解不太可能，而且另外就是說我一個人一部機台一個機台都是很密的，一台排一台那樣子(台語)，沒有多餘的空間，像我去密虎？的時候就是要站在外邊，我們不可能進到他們的領域去，所以那個空間還是有限制的，那你說有沒有可以拆解的，其實有一個那

就是削毛邊，他只是用那個粗布(台語)就是把粗胚他有一些??要用那個去磨掉，那個就很單純，但是最起碼你還是要有能力去判別你磨的是不是符合公司的要求，這個部分。那所以工作環境也會受限，而且有的主管他覺得我這樣很好，我為什麼要改變，而且如果工作拆解以後他勢必環境各方面都要有一些變動，有的主管他就不願意，另外有的是個案的能力受限，我如果拆解一個一個，像那種高科技的東西，他就一排這樣下來，每一個人插哪一個動作都一樣，可是當你插在中間，當你一個動作沒有那個的時候，就會斷掉了，變成就是你的速度都要跟人家一樣都要跟著上才可以，而且那工廠速度是他們裡面很要求的東西，速度就等於是他們的產能，他沒有出來的話就等於是沒有辦法達到他們要的目標，另外就是有的工作流程就是沒有辦法拆解的，那個是很困難，如果像是有一些食品業我覺得是可以的，食品業他後半段包裝的部分就是一起做平整，所以他可以很多人一起，那你弄完了以後那小組裡面有一個比較可靠的就是做最後一段的平整，這樣我覺得是可以的，就是看廠商願不願意啦！

B3：剛好講到食品業，像我們公司的客戶很多也是食品業的，那可能最有辦法，像我們那邊可能就是裝箱那一環，就是已經要收尾了，要裝箱了，我們可以請身心障礙者，他們可能力氣很大，可以幫忙做搬運，幫忙裝箱搬運這個部分倒是可以的，還有就是像食品業製成的末端的部分，跟你(B4)剛剛那樣講的部分應該是ok的。或者是像面膜業的某一些，某一段也是可以，或者是像面膜部的還是主要以清掃人員，就是作環境整理的部分是進用身心障礙者的，以我們公司為例，目前是清掃人員是身心障礙者來做打掃的工作。

彭：你去外面跑的那個廠商，有食品業的廠商找身心障礙者的朋友，他們大概做什麼?

B3：主要我目前看到的還是打掃，但他們清掃也不是都能做，但可能主要還是清掃廁所跟外面地板。但說真的其實清掃需要是很細心，如果能夠掃得乾淨，其實還是有.....

B2：我們家應該一開始都是用一般人，那後來剛好遇到韓老師，我們家其實是一個非常勞力密集的一個產業，但是他的環境很熱，所以我們同業百分之99以上，幾乎都是用外勞，我們家沒有半個外勞，為什麼?因為外勞在我的眼裡他是差不多做了三個年就要輪

換一次，我們家沒有專業度，只有熟悉度，所以我們必須給他時間等待，剛好韓老師就認識了幾個就是有自閉症的小孩，是霧峰農工剛畢業就來我們家，他現在剛好做好滿兩年，他很強喔，然後他來的時候其實，自閉症的小孩他很執著某一個點，他脾氣很暴躁，但是我們家其實沒有把他貼標籤，譬如說反正他就是這樣的小孩，不會說對他有特別的異樣眼光，那只知道他脾氣很不好，所以他再發脾氣的時候，大家都不理他，然後不理他之後是出他的能量之後，他就恢復正常了，真的，他就是不舒服他就會踢桶子，反正痛是他在痛不是我們在痛，大家都不理他不理他，久了之後，氣就慢慢的變小了，他就沒脾氣了，自始自終他表現極度的優，他會帶同樣身心障礙的朋友，他會教他所以他是他的leader，然後他就會去教育他，我們家只有29個人，但是我用了差不多快九個身心障礙者，阿我們有中度的也有輕度的也有自閉的，然後他們狀況都有，但是我們每一個步驟他們都可以做，而不是他今天只做清潔，他可以摺毛巾他可以拉布，他可以放布，就是我家有五個工作，他們都可以做，一般人跟身心障礙者他們可以一起做，所以我們家用了第一個就他之後，發現到我覺得他蠻好用的，好用的原因第一個他們的認份、執著、不會挑工作，所以作為雇者我很喜歡用這種小朋友，剛好一個例子剛好講一下，今天又有一個一般人他跟我說我不要跟這些人(身心障礙者)一起做，因為毛巾裡面有兩個一般人，有四個(身心障礙者)，那他們兩個一般人會輪休，我們一年三百六十五天，只有一天在放假，因為我們做飯店業的，所以呢他就等到他要帶這一些人的時候，他會很痛苦，啊我就問他說哪裡痛苦，你可以告訴我，他就說不要，就講不出一個所以然來，他已經把他貼標籤了，我就說他哪裡做不好了啊？他有比較笨嗎?阿他也講不出來，你有比我聰明嗎?然後他就說老闆娘我不要做了，我就默默地走到我辦公室我就拿了離職單給他，他嚇一跳。我不喜歡我的員工貼了這些人的標籤，因為在我眼裡我覺得他很好，因為我們家其實沒有所謂的專業度，他只有熟悉度，但是我需要等待的時間，包括我組長喔，就是那個一般人，他就一直跟我挑工作，說我不要我想要兩個人，兩個人帶這些人他就會比較輕鬆，那我就說你很省事阿，你就只要安排說今天只要做哪一家飯店的你就去做，你其實大致上也不需要，你只要發揮你領導的功能，這樣就好了我需要

這樣的人，但是做還是這些人在做，那我就覺得這個東西我就想說，為甚麼我們一般人會去想說他們不好，他也講不出一個所以然，他會覺得說我就不要阿，你有特別的高尚嗎?你有特別的聰明嗎?我問他這幾個他講不出來，我說我老闆娘都不會覺得他們不好，你為什麼會覺得他們不好呢，我覺得我們現在這個社會上都會有自以為良好的狀態在，他會覺得我很厲害，我不想跟這些人在一起，殊不知他們的能力極強的，像我說那個自閉症的小孩，我們家桶子有時候會裂開，他會用他的手工用那個帶子穿來穿去，它好漂亮喔，然後我們家的桶子下面有輪子阿，有時候會斷掉，全部都他一個人把它修好，他會發揮他自己認為應該要做好的事情，我還有賣塑膠袋給友達，那他會幫我搬貨，所以他會每天問老闆娘今天要出貨嗎？每天喔你不能不回答他，因為這是他的工作，所以他每天遇到我都會說今天有要貨出嗎?你一定要回答他，不回答他他會追著你問喔，你就要回答他說有，他就會等待我要出貨的那個時刻，所以你是不是我都會忘記要出貨，他都會提醒我，所以我在整個範疇內我會覺得說這些小朋友們我會覺得很好用，而且之前我之所以會需要就是因為我缺工嘛！因為一般人不愛來，因為環境太熱，也是基本薪，但我們的福利比一般算好的，那他們就會覺得很開心的原因，我們同屆的像我們那個學生在他們班算是厲害的，做滿兩年還沒離職，然後他每次都喜歡回霧農去參加活動，因為他有很強的自信心老師跟我講的，老師跟我講說他表現得太好了，以前不是這個樣子，現在變得讓我們大家都嚇一跳，我就會覺得說原來這樣的小來的需求度只是在於說我只要有一個工作養家，他就會很有那種自信心，覺得我已經跟人家不一樣了，所以他們的標準跟我們一般人很不一樣的，他很容易滿足的，所以他們也很容易在他們工作盡心盡力，你絕對不會覺得說這些人都在偷懶，他會一直找事做，雨樂(身心障礙者)他是住我們洗衣廠的，就是把床單布巾塞到一百公斤裡面的洗衣機，然後洗完就把扭一扭擠在一起，他把他拉出來這種蠻力的，他做得很開心的，然後他就做完你在等待20分鐘他就可以東忙忙西忙忙，他不會閒在那裏發呆，但是你看一般人他就會看反正我現在可以休息，就趕快去休息(台語)，是不一樣的，所以我都很想告訴大家講說我們同業企業的都好去用這些小孩子，我們就認真去看他們的優點，那像我們組長一開始有些時候是會反

彈的，他就會說都教不會都交很久(台語)，後來等到一個時刻的時候，他就變好厲害喔！

去年我們也是有用一個中度的，剛好也是霧農畢業的，我們是跟霧農實習有關係的一個廠商，那他其實某些程度其實很嚴重，我們等待了他大概半年，等他半年我們真的要把他用出去了，因為組長受不了了，因為他說他真的教都教不來，他教得很痛苦，後來我就要去跟老師講，跟老師報告說我不想用他了，不是說我不想用他，是真的我拖不起來，那老師就告訴我一件事，他說他在你們家實習了一年，又做了半年的，等同於是一年半，如果今天你把他用出去了，其實對你來講你沒差，但對他來講他回家就變是一灘爛泥，所謂的爛泥他沒辦法找到新工作了，他就整個已經熟悉了新工作了，你都不要他了，更不用說別 人怎麼可能會用他了呢！中度的喔！後來我就覺得說老師講的好有道理喔，我就像是一個小苗了，我已經養這樣了，啊我不要他他就自然而然就枯委掉了，後來我就心軟我就說：「好吧，再給我一次機會」。後來我就開始在看我們家工作的那個檯子，有折毛巾的、有放床單的，後來我就覺得讓他上那個放床單的就好了，後來他就會了喔，會了之後那個一般人跟組長就很喜歡他，因為那個年紀大的肩膀一直動一直動會受不了，阿剛好這個小朋友他就放得很厲害，你知道等待期半個月加一個月就七個月，然後他就過關了，然後到現在每天都做得很好，每個人都好喜歡他，為什麼？因為他現在會做這個工作了，一開始我們不敢讓他做的原因是因為他折都折不好，你怎麼會讓他做呢？後來我們發現到不對，有些工作我們家其實是沒有甚麼危險性的，你就試試看嘛！不行再說，我們真的是死馬當活馬醫，我們就讓他上，上之後殊不知就表現極好，現在他產能很高耶，反正我放床單一小時可以做六百條，可是你做你折不到六百條阿，那是不是他變加分了。

彭：他老公是生產力中心，以前的顧問，到處去輔導，然後自己跳下來做，然後我去那邊真的自己很感動，而且她們自己也其實是另外一種例子，就是他自己，就是像你們那樣顧問公司，他就整個重頭開始，整個去融資阿，去找設備阿什麼的。

B2：其實我們的背景都是電子業的，你看我談吐就跟一般的老闆娘不一樣，那是飯店跟我講的，他們就是那種30年的那種老店，然後每一家就是從洗衣店慢慢變洗滌場，我們家直接變洗滌場，

就是所有的思維跟我們以前在電子業的方法都帶來這裡，那剛好我就真的很感謝韓老師，她真的是一個很有耐心的老師。

彭：實習就業的一個老師，他們當初就靠彩鑾跟文玲，兩個人然後再帶兩個小朋友，在投入這個領域，然後年年表揚都是他們介紹的廠商，他們勞工局有一個，快到年底有一個活動，廠商的表揚，你們也快要了！

B1：其實我們把身障者貼一個很大的標籤，這是不對的，因為每一個人是不同的個體，所以他們其實如果剛剛我聽了幾位的(分享)，其實我當顧問比較喜歡做歸納的工作，我幫你們分享一下我歸納的看法，剛剛如果我們電子業，先用二分法，如果我們電子業適不適合請身障同仁，把身心先掛成同一個族群，我認為是不適合的，第一個不適合是因為在這樣一個高度緊張的壓力，他們？然後一個長的奇奇怪怪跟人家不一樣的在那邊，他的狀況會不好，被人家看到的社會觀感會不好，這是第一點，第二點就是就如剛剛說的培訓壓力，你要說服他們的班組長去用他去教他，企業組沒有這個想法，他們怎麼會想用，不想用！所以通常要進用身障者最多大量的人應該在中小企業比較適合，所以應該是鎖定中小企業去做這培訓，因為大企業沒有這種思維，就像剛剛那個您(洗旺)這邊直接反應因為我本來就有這個心，你才會說服你的同仁去做，所以不然大企業沒有一個，你說張忠謀他多有愛心他說服他底下的一個自成客的幹部去跟他說做這個，不可能！如果我們今天拆成中小企業來做身障者的晉用，他有幾個攻佔，他們會有精料檢驗站，然後製程中一個大站，還有分好幾個小站，可能有組裝有什麼的，這是一個站，然後還有品檢站，出貨、包裝，把它分成這五個站，比較適合身心障礙者的應該是檢驗站，他的被鎖定就是坐在一個桌上，他檢驗一個東西，比較沒有風險、比較安全，因為他不用搬貨，然後就是看通常身障者因為透過社會的洗滌，通常穩定度比較高，不會像一般我們這種人就是常常叫我們坐在那邊坐不住，你叫我做品檢員，我可以做但是我做三個小時我就想要睡覺了，他們的穩定度比我們好，因為他們經過社會的洗滌，還有經過很多競爭的淘汰的關係，他自己會比較聽天由命的去做這個事情，所以他穩定度比較高，所以應該是幫他找穩定度比較高的工作，固定性比較高的工作，這個是針對身障者，那身心障礙者其實我在職場上遇到蠻多有精神疾病的，在職場上做

的位置其實都還不錯耶，就我曾經在秦信眾業(安侯公證)的會計事務所，我那時候去世在101的總部，那他至少有百分之十的員工是晉用身心障礙者，那他的一個特點就是他的硬體設備好，就是因為身心障礙者如果我今天是肢障者，我要坐輪椅，101有無障礙坡道，他坐捷運上來直接坐捷運上去，他完全沒有任何的阻礙空間，所以企業他第一個阻礙已經沒有了，所以他願意用，那第二個當然可以增加他的美名，第三個我進去之後，裡面的環境的職場因為已經有百分之十的氛圍的，而且他們屬於比較有知識的，所以他不會被看不起，他不會被貼標籤，那再來他們也有用精神疾病的，這是另外一個族群，他們會有類似因為 他們公司規模夠大，他們有心理諮商師，所以他們不怕這一塊，所以他肯用，所以有的時候也要去看他這個企業，他的天時地利人和夠不夠所以才願意用啊，今天如果我在中科這邊，我們今天這邊找台積電這邊的進用，他會說我們這邊的環境不太適合找太多的身障者進來，他交通不方便他要怎麼來，他就已經遇到一個問題了，所以我還是回到我們一開始討論的，如果真的要說服使用還是中小企業，因為他會去幫他顧慮到交通的問題，或是他的起居的問題，但是中小企業又有一個盲點，這也是很多企業的盲點，我今天要用我要設計任何殘障的設施，他有沒有錢可以設置阿，我光一個前我光一個廁所改裝可能就要花一百多萬了，這是他的成本，那就像那個洗衣場的空間他有些環境是高溫高壓的，他的環境很危險，他又不能用，

彭：你們(洗旺)當初那個廁所，他們是有給你們補助的概算嗎?

B2：沒有，其實我們家用的基本上都是比較可以智能障礙、自閉症的，但是身體的，比較不適合，因為第一個溫度高，很容易去燙到，然後再來就是我們的桶子很多，空間不夠大，所以其實某些程度像我那一天去身心障礙就博，其實很多人來跟我面試，像腦麻的、還有一些身體有殘缺的，說真的他們表達都比智能障礙好，但就因為他們的身體沒有辦法到我們的場域來，所以我們還是會挑的，不適所有的都可以做的，因為其實我們家的需求很簡單，你不要太聰明都可以，真的我們中度的智障我們都可以，但是他其實我認為他們不笨喔，他們都很聰明的，我其實因為我們跟他們交往了之後，發現到應該是說他們在學校課業上真的沒那麼好，數學真的沒那麼好，我發現到一現象喔，一百減三十他不會，

真的不會喔，但你跟他說一百花了三十元剩多少，他說七十，馬上回答你，你要找我七十元，我就覺得那這個不是同樣一個東西嗎，他怎麼可以？我自己會無法去解答這個東西，所以就說那就算了，反正他們的智力沒有那麼好，但是在整個生活狀態下他是可以的，他就覺得我可以過日子養家，像我們家幾個小朋友他們家都是有家庭因素，還有一件事我發現很重要，就是這些小孩子的爸爸媽媽的態度，非常非常非常的重要，因為我用過有一些爸爸媽媽有一些的補償心態，就覺得我把他養成這樣，是我不對是我真的對不起他，我覺得他不要工作沒關係，那回家好了，就爛了，他真的會這樣子唷。然後還有一個爸爸媽媽就說不行，你就是要工作，因為你有一天爸爸媽媽會老，所以你就是要工作，你就是要養家，要負起家裡的房貸，付房租，我覺得這種小孩來跟我面試，我會較他爸爸媽媽要一起帶過來，我要看，因為這態度很重要，阿像他之前那個有一個小孩子　，他其實很聰明，然後他家裡其實有四個都有拿手冊，所以他爸爸給他的態度就是，你那麼笨做什麼，反正我們給政府養就好了啊(台語)，他是中度，可以領4500元(一個月4872元)，你就這樣合起來兩萬多元，他就想我這樣就可以過日子，你怎麼那麼笨，然後他一開始好像說不行他就是要來上班，然後那種態度就是家裡四個躺著睡覺，我一個人去上班，我又沒有再笨，這件事他很聰明的，然後他說我不要那麼笨的去上班，我要回家跟你們一起躺在那裡懶，因為他沒有需要！

彭：這我要補充兩個，一個是社會局最近這些年做那個雙老，雙老的意思就是說如果身障者他就是說他有一天到35歲了，然後他們的父母慢慢老了，所以要怎麼樣的，所以為什麼我們要有共生社區，共生社區意思就是說可能以後身障者像唐氏症的話，他們是比較活不久的，唐氏症平均只有活到50歲，一般的身障者現在是平均壽命是75歲，我們全部的人口群是80歲，所以其實也是只有差五歲，這是一個。另外是我們協會做的一些事，這是我們比較多是ICF第一類的，就是您這邊我們對於肢障跟聽障和視障的，協會做的比較少，因為這些各有比較多的團體願意做，但第一類像是您(洗旺)剛剛講得像是智能比較有問題的，還有自閉症的，還有癲癇的，那確實需要，我們以後當然要去考慮到不同障別的參與，但是我們也可以用比較寬的社區的角度，因為我們現在不

只是為了工作而已，以後將來可能是生活的問題，共生社區可能就是更跨一步，就是說下班以後，還有甚至還有就是活在社區裡面的這種的思維。

B5：聽到大家的分享還蠻高興的，其實身障者在社區來講，在我們社區其實他們本身有一半都在工作，那我就大概簡單講一下他們在工作的性質，他們有沒有可能可以拆解，我剛剛一直在想這件事，首先就是，那個91年不知道各位有沒有聽到「美麗境界」，台中榮總精神科醫生開的，林本堂醫師，美麗世界是一個小型的餐廳，我們社區大家都非常的願意來支持，就不會向外界講得不想讓他進來，這個是主要是重度和輕度精障的人，那為什麼他要做，因為精神病院就在旁邊，他們就用一個類似庇護工廠的，跟政府有申請多元就業，三年一次這樣，所以到那個餐廳你會發現，所有的步調都要慢，譬如說你點個菜我點水餃好了，就會很久很久，然後有時候他送來的時候看到飯，然後你也不能對他大小聲，然後我們時候就常常志工在裡面開會，就能體驗出這個工作在社區來講是可以共存的，但後來很可惜的就是林醫師，他們又另外找一個市區的位置，所以後來就沒有了。

彭：這故事我再補充兩段，這部分就是剛開始的時候，陳督美督導長，就是我們協會的秘書長，後來的就是孫德利他弄得是同心圓，故事是這樣，那林本堂他們到市區，但他們有跟我講他們不快樂，當初其實他們在你們這邊很好，很和諧而且他說當初在這邊(榮總)的時候步調沒有那麼緊張，因為到都市那些人是上班的，所以如果你給他送錯，他就給你翻臉這樣子，我們這邊反正比較自在一點。

B5：再來就是我們陸續當中有一些身障者的朋友，譬如說有一個是開計程車的，他是肢障但是他可以開計程車，因為他腳有做義肢之類的，但他有一個問題到現在我還放在心裡沒辦法處理的，就是他要換計程車他覺得要換好一點的，但是他就是要依賴政府，他覺得政府應該要補貼他貸款，或者是他是年輕人，然後政府不可能嘛！我們不可能給他所有的資源然後讓他去享受，所以就勸他應該要自己去賺錢，然後我們社區也幫他，就是我們瑞蓮有20區，但我們福瑞里就有八區，ABCD.....區我們那時候就是結合志工還有個棟的管委會的委員還有總幹事， 就如果你要叫車就叫他的，但是他不滿足，然後我們要去關懷他，他後來就聚決了，

他就說你只要給我錢就好了，我都不用關懷，我就很難過，我就沒辦法幫他，可是從這點我就想說計程車業，如果就像你講的行動能力這方面其實計程車像甚麼連鎖的(如：55688)，這個應該是。他現在還在開計程車，但是因為我沒關懷了，就是只能有的時候碰到打招呼，但是有時候就感覺從他臉上還是覺得不得意阿，就是做一天吃一天這樣子。

彭：你們那個社區發展協會，還有那個社區活動的地方，可不可以跟身障者有某些的合作，因為我有一次這樣想就是說，比如說你們旁邊有好多自助餐店，那些菜早上，像洗菜然後剪菜，那可不可能在你們社區發展協會裡面做，因為有一天我們書媛你們那邊有一個小廟，我去帶我的小寶貝去溜滑梯，他們就很多的媽媽們，早上九點多來就是幫忙剪菜，那附近自助餐店我們有時候中午真的不知道吃到那裏面的是什麼，那他們很仔細的剪，然後整理把菜挑一挑，然後我就在想說你們那邊有沒有作一些活動讓大家可以來這邊，不過你們那邊大部分都是白天要去討生活。

B5：不過我們社區其實就是每個社區都是長一樣的，只是我們社區的特色就是都是大樓，而且那個層樓都是12層樓到24層樓，然後你再來講第二個，他是一個保全，他有在外面做保全，他這個年輕人會讓我覺得保全工作，他是有一點精障，他應該是輕度的吧！他就是有的時候心情不好，他做的不是很持久，所以有的時候就會被fired掉，但fired掉過一陣子怎麼又可以進去，那就讓我覺得說其實我們五棟大樓或是我們整個瑞聯20區，他其實也可以針對所謂的物業管理這個區塊，就他可以做什麼，就類似打掃，我覺得只要是輕度的，他不會去傷害人家的，都可以做得到，在來就是晚上那個保全，就是夜班他其實也沒什麼事，可是碰到事情他可能也沒什麼辦法處理，所以只要是設一個鈕就好了，是不是這樣(我是自己想的)，因為真正很厲害的人，就大部分在晚上大家都在睡覺，真正很會武功的根本也沒什麼用。

B4：但是我們的經驗裡面阿，如果保全業是身心障礙的人，像精障的人比較不能接受，還有外觀、肢體障礙的人他們也不能接受。

B5：就是我覺得身障喔，如果我們要去做這個共生，基本上我們前面要先去確認他們的障別還有他的程度，不是所有的，像是剛剛洗滌場的部分，不是所有都合適，那我們目前有肢障、精障、聽障和語障。像語障他是講話比較不太行，那聽障就是你要跟他講話

很大聲，不一定聽得懂，就是我覺得這個架構非常棒，如果要做這個共生，而不是專注在一個地方。

B1：我分享一下兩個案例喔，一個也都是我客戶，他就是一個銀行的客服中心，他們須要用反正你們有耐心就好，反正都被罵的，他就找肢障嘛！反正他也不用找工作，這是一種，那另外一個是我們公司自己遇到的，我們公司有一個顧問他本身就是身障的，可是他的疾病是我們到現在還不知道的，他是大概早上十點到下午四點他會關機，他會自己就不講話就定住了，就是一種他說他這是一種精神疾病，固定一個時間十點到四點，他的描述是重新開機，三分鐘他就會開始講話了，那你說我一個雇主我願不願意用他，如果說他有這個能力而且他可以，我們在跟客戶告知說他今天是來上課的，你需要給他一個十點到四點的休息時間，客戶是可以理解的，因為我覺得大部分的客戶他對這一塊他要的是專業度，所以他不會認為這個是很奇怪的事情，可是要先告知清楚，當然有被客訴反映，可是反應的狀況並不是很多，所以其實專業度按照剛剛的障礙者的類別本來就有分嘛！那類別分了找到他適合的工作，另外一種身障者也不適合都需要做很低階的工作，有很高階的，我剛剛分享了我看到的會計事務所，還有我們公司都可以用身障的員工，所以是沒有障礙的，只是就如剛剛您這邊也提到說我今天家裡到底要怎麼培養這樣的小孩，讓他想要去找工作，他是要自暴自棄型的，還是他想要認真，那社會再給他多大的資源，有些人不想工作就不想工作，就像我們以前聽到的三地原住民同胞，他們就說他們每天就是賺一天的工錢，然後把酒喝光，然後再去賺另一天的錢，他的心態就是生活我只要過當下就好了，當下過完我再去找別的工作，那有些人個性就是這樣子，那個部分不能用我們的社會力量來資源他。

彭；那這次是勞工局委託的，但是他也跟社會局很密切相關，因為社會局的比較像是從社會福利的角度，勞工局比較是從工作的角度，那這兩個合流就叫做工作福利，那工作福利呢是我們協會的基本理念，我是很抗拒這種完全的福利，那我們當然就會變成福利依賴，但是完全的工作也有他現實上的困難，那共生社區很有趣的是他不只是工作而已，他還有社區，有生活，他那

個在德國作的，他根本就是住在那裏面，他每天就是輕鬆的到工作的地點，然後晚上回來睡覺，然後他自己有講。

B1：那這社區會不會被貼標籤

彭：當然難免，那個影片是。

嘉：之前我們有看過一個德國共生社區的影片，他描述的其實就是德國地很大，所以她有點像很大的就像是有點向一個工業區，或是很大的區域，裡面可能就是有像醫院阿，或是剛剛說的產業也都有，那個社區就很大，大到一個很像我們的城鎮了，所以變的是你可以出來，有的是你可以去醫院工作，有些可能是那邊工作，他不太像是人們說的社區那麼小，他其實很大的，所以在那個裡面就是說，會有無障礙者跟非障礙者共同的生活共同的合作，那我們這次會有這樣的研究案，其實也就是我們知道以勞政的觀點或社政的觀點，老師剛剛有提到就是工作和福利的方式不太一樣，那一定會依一些方式可以讓他們共同的就是對自己有自信心的這件事情啦。因為如果真的都以勞政的工作來看的話，就像剛剛有分享到的，很多就是業主沒有辦法接受的狀態，那剛剛洗旺的老闆您也也提到就是，有些東西你可能就是要有前期的培養，那有沒有可能就是在這兩個中間找到一種模式，是讓雇主不會覺得前面的負擔過大，因為他其實都是成本對雇主來說，可是我確實知道就是我們現在的身心障礙者他需要這樣的一段的訓練時間，所以我想要找到一個產業就是甚麼樣的不同方式，是可以讓他融合起來的，在這個地方的時候他可以比較安全自在的像是半學習但是又有半點壓力的方式，那可能到了剛剛老闆娘分享的就是半年或是七個月的時候，他其實是可以銜接到現在的就業市場上去的，那不要指望他們都待在家，其實身障者他待在家裡，因為其實身障者他待在家裡他的老化其實懸殊，相對的其實就開始老化了，他們不像我們講的50歲，所以相對來講的讓他每天出來，就算是他只有？都比他住在家裡沒事做來的好，所以我們這次也是說希望跟社會局一起合作，也是希望說當然兩邊有不同的立場，但是這也會涉及老師剛剛有提到的雙老的問題，希望說在目前的狀態之下，有沒有可能有不同東西讓身心障礙者的就業或者是在未來的生活會是比較順暢的。

彭：勞工局他們目前也比如就是說跟文創，像光復新村也就是像一個

小的點，也就是在考慮說以後是不是像這種某些的點，是由身障者去跑，有點像美麗境界那樣子。

B5：但是光復新村像我們上次去看就好像，就好像正常年輕人用的好像也沒什麼。

B2：現在變成好像一個小市集阿，像什麼小蝸牛阿，其實我的想法是這樣啦，因為我有用了那些身心障礙的學生，我們家以社區的概念來看，像我們大里工業區，附近其實有很多很適合這些身心障礙小朋友來，你看我們家就洗滌場，附近就有面膜場，還有食品廠，其實這樣就是一個社區！那我們的人八九個幾乎都是這附近的人，他就是騎腳踏車就來上班了，然後或坐公車就來上了，基本上他們在花上班的時間其實不多的，我的員工啦他們其實就是附近的，因為剛好那時候來我們家實習那些學生剛好就是地利之便，所以比如說我們大里區那邊有很多像這樣子的人就可以來我們各式各樣的工廠上班，那這樣其實對身心障礙者的朋友來講，有好的工作與不會耗費太多的時間，也可以養家，應該說他們的腦有在動還有身體也在動，還有社交，比如說她知道怎麼去搭公車，然後跟朋友去幹嘛，比如他下班他們自己會去喝個飲料之類的，我就想他們的世界還真特別，但是她們很有趣，我自己也發現他們這個類的，他們不會跟我們一般人出去，我就發現到這件事，我就覺得他們怎麼自己的，就像我很孤單阿，每次中午的時候都沒有人找我出去吃飯，因為我們家中午都要出去吃飯的，然後我每次就是可以看到我們家那個窗戶，就可以看到他們出去吃飯的傾向，阿誰誰誰就出去吃飯，都沒有人來約我出去吃飯，我就覺得我很孤單。

彭：不會，下次可以做一個激勵他們的一個獎勵，譬如說這五天做怎樣做好，就可以找這一些去吃。

B2：他們會害怕我的。

B5：老師，我再補充一下，案例就是說在我們社區他自己就開一個饅頭店DIY，這個也不錯，就是做饅頭這件事，或者是手工，它也應該是可以拆解的。

彭：我是覺得瑞蓮是一個蠻可行的，因為人真的夠多，所以他可以產生的，像大里那邊人也是夠多的，我覺得真的也是要有人潮。

B2：我們那邊是工廠比較多

B1：但是人潮又會怕那個社區會被貼標籤，然後被困在那邊，不過我

看到很多工業區的狀況，如果有外勞群聚的地方，它一定會有國際村，所以如果我們今天要做共生社區的意思一樣，我今天如果鎖定了工業區旁邊是個共生社區，旁邊是個共生社區，他就住在裡面了，那他就是一個經濟圈了，他甚至在它周遭就可以賣它的生活所需，也可以創造身障者的事業第二春，這是可以做的，就像國際村就像你看到所有工業區旁邊的國際村，旁邊一定會有泰國的雜貨店，越南的雜貨店甚至還有越南的新娘店都會在附近，就是全部會群聚在那邊，那他就是會有第二波的市場，譬如說他們會帶自己的東西去那邊開商店，然後它自己會有它的需求，甚至可能醫療器材行因應而生，他自己就想到我們自己跟人家乾脆自己開一間，那就變成了一個社區，那這個社區的商業規模完整，你要讓它商業歸婆完整，而且有一需不同食衣住行的空間，他才會變成一個社區，不然他就會是完全依賴政府的一個空間阿，那所以外勞的國際村可能是一個可以借鏡的方式。

彭：這一點非常關鍵，這一點是社區就是我們要減少大量移動，我們上次做支持性就業，其實移動是他們成本比一般人高，而且有時候家人也要跟著去陪著移動。

B2：像我們家的員工都是一班車，就不用轉來轉去，一班車其實在大里是蠻方便的，那以共生的方向來走的話，其實我覺得在那個區塊的工廠找，跟那些身障的一起加入。比如說我們的工廠有些人都喜歡用外勞，有很多越南籍的，那如果是把這些拿掉把這些換成身障者，是不是我們可以創造很多的(就業機會)。

B1：所以我們政策就要來比較一下，外勞跟身障者哪一個用，企業會比較划算。

B2：那其實說真的是外勞。

B1：那這樣企業主沒有誘因阿。

B2：但是以外勞來看，企業主會承擔的風險更大的原因是因為它有一個不定的危險，我用了他我就會擔心他什麼時候要逃走，他什麼時候要離開，就是會有一個不定因素在，但是我用了身心障礙者，挖他們就是愛死了，他們怕你老闆娘不要他，他真的怕你不要他，那變成只要你好好教育他，好好地給他時間，其實他的狀態是跟外勞一模一樣的，因為我們工作不需要太難，我只是熟悉度而已。

彭：像洗衣之外還有沒有可以類似的

B2：有阿，飯店，我講給你聽

彭：多講一點產業，因為我到時候提供建議，就可以讓勞工局去開發。

B1：就是我從北、中、南我講一下我看到的輔導的阿源肥皂，他就很適合用，他可能就需要用，因為他就在包肥皂，而且他很需要社會形象，他一定肯用，而且他還是一個群聚，他現在目前是在淡水那邊開，所以他現在需要很大量的就業人口，所以這種族群最主要他很單純，而且他做了對他的社會形象是有幫助的，然後再來是電子業，我剛剛排除這些比較大規模上市的公司，中小企業都缺工，尤其是如果我今天在這個工業區中科這邊缺工，我中科附近開了間中小企業的業主是找不到員工的，他也沒辦法沒有條件聘請外勞，所以他有工個工穩定他是需要的，所以中小企業可能是推波的可以把這個東西推成功的，那服務業這塊我看到的行業，如果他是簡單的服務業，像我剛剛分享的7-11，其實統一企業也蠻喜歡用的，它(7-11)反正也找不太到員工，我倒不如用這些可以穩定的，因為企業主還是有它的誘因考量，我今天要用一個員工我今天不會純粹發自於愛心這兩個字，它一定是有它的誘因動機，那我今天只要比較這個外勞，個身障者如果比其他族群的勞工還好用，那我當然會優先使用，但是就是要先說服這個企業主肯不肯往這邊做，我像我自己開的公司依樣，我也很怕員工流動阿，那如果我找到一些不會流動的，對我來講我十年二十年，我不會比較在意政府要不要補助，我自己願意我自己花錢去幫它做殘障廁所我都願意阿。因為它可以幫我穩定，所以我覺得企業主要的是它員工到底有多穩定，所以我覺得各行各業都可以，但是我剛剛已經先排除了大企業，因為大企業怕麻煩。

B2：那依我們家的企業來講，我的客人是飯店，那你們可能對飯店業在台中沒有一個數據，在中區你光一個中區，成功路、自由路、市府路這一個循環，總共有70幾家飯店，你們很難理解說台中市為甚麼那麼多飯店，這我開業到現在4.5年了，成長了大概了兩百多家，如果這個數字在台中市這個概念，你們一定很難理解對不對，你說像商店為什麼這麼多，像中區他其實客戶群都來自移工，就是外勞、印尼，他們就會去那邊休息，那飯店大部分區的都是房務，防務的工作大多都是鋪床、掃地、整床，但是他們的概念我的客人70幾家從來沒有用一個身心障礙者，我說為什麼你

們不用他們很好用，他說我懶得教，他說我都要來不及了，我還要去教，我有時候會介紹，我就說我們家這個很好用，它床單被套他都知道耶，所以來到你們家他可能很好用，那大部分的飯店老闆都會覺得我搶時間，因為比如說中區的休息客，兩個小時之後，我就要把床15分鐘後搞定，我要在下一批的兩個小時，可使對他們來講這壓力太大了，但是我覺得給他時間，他有一天會15分鐘就搞定一個房間，確實是真的，像我們家那個本來都不會然後給他上去可以一小時產出六百條，你看這產能有多高，其實這是可以訓練出來的，假設這六百多家的飯店，因為他們就在中區

B1：不過因為商旅的態勢是他的管理人員一間商旅大概三到五人就要輪三班，所以她正常上班沒有人監督，所以他不需要不可能要一個需要人教他的人在那邊看著，它沒辦法有這個時間成本，除非就是有些

彭：這倒是可以跟公會，就是他們的集體的產業公會

B1：對，類似仲介

B2：可以跟那個旅館公會

B4：其實像金典酒店他們用過，他們現在洗衣坊，但是他們都用聽障，就是說手腳都沒有問題，但是只是溝通上有問題，但後來是他們自己待不住

B2：基本上是跟我們家洗衣廠一樣，只是大跟小的問題

B4：他們現在也做得不錯，速度也都很好。

嘉：像我們現在有跟金典合作，就是讓身心障礙者有一點像做職場體驗的方式，讓他們去試做，那洗衣廠也相對單純，比較能夠接受，讓你減少是比較不會遇到一些風險，不然其實到洗衣坊他們是比較能夠接受的，因為它不用到外面跟其他的顧客接觸，然後也有就是他們現在已經有合作方案，他們去了之後也覺得還不錯的狀態之下，他們也會願意，我們去年有一個就是進去好像兩周之後覺得不錯也叫來，但是前提是像剛剛老闆娘講到的，他還是希望在這個短的時間之內要能夠教的會，然後如果可以的話就會讓你上去，但是他們時間很短，有的時間是兩個禮拜的，那如果太長的話，它可能就沒有辦法了。

彭：但是這如果用一個網的概念的話，與其每一家各自負責教導的成本，如果有一個集體的體系可以教導，

B1：現在其實有這樣的行業，可是沒有針對障礙者，舊式其實就是像

仲介服務，我現在就是訓練一批人，然後我同時就今天我九點到十點賣你這個旅館，然後十點半到十一點半，換一個所以是一天把它做完，那居家服務也是這樣子。

彭：站在政府的高度它就應該比較去支持一些體系，讓這些體系整個的都可以獲得一些的協助，我剛剛就是在分享我們隔壁這個良鑑廳，我們就辦了六場家暴的社區網絡的人員的研討，那這個為什麼呢？因為我們過去網絡就是你警察做你的，你衛政做你衛政的，小學老師做小學老師的，那我們現在就放在一起，甚至我們這一間我們都有共享的討論，就是你一小區我們都是沙鹿的朋友，我們大家在這邊互相認識，然後這樣就有一個社區的高度，我們去支持社區，然後或者是我們去支持產業、公會，然後要工會集體去做一些支援，就不要讓個別的廠商，像您這邊算是特例，因為我們沒有看過這麼高的比例的，那就是這樣，我們都希望特例變通案，那通案之後才能產生這個量，因為不然你現在這個一個，支持性就業我們跟市政府有合作了七年，那個量都抽不太出來，因為一些原因都是大家每一個都是很努力，但是沒有變成那個網的部分，那社區發展協會我們很覬覦厚望，因為現在社區活動中心很搶手，現在變成很多人都想用社區活動中心做一個場地，所以有空間的人其實是非常佔優勢的，這是我做圖書館館長以後有很深的體驗，因為我有全校最大的空間，五千坪在我的手上，所以你要善用這個空間變成一個活化的力道，那同樣的我們又回到這個研究案就是說，共生社區它其實地思考是超越工廠、公司跟商店的一個空間，社區本身就是一個空間，我們要讓社區的空間能夠適度地去活化，那我最近整理了一下我們樓上四百坪，我們花了38萬，那可是我花38萬，可是我賺到的是八百萬，因為每一坪這邊應該是二十萬，所以假如說我們把某些社區活動中心適度的整理，讓社區身障者很容易來這邊做一些事情，它的社區活動中心或社區活動據點就變成很有力道，這是我自己這邊另外想的一個事情，就是空間活化，這其實你(瑞聯理事長)的專長。

B5：其實我們社區去年下半年就是因為要申請長照ABC的C點，結果摔了一大跤，我們本來活動的地區是在瑞聯的公用空間的中庭，從98年到去年106年都相安無事，那就是因為這個巷弄長照站的關係，然後害這個原來支持這個社區的人，尤其是瑞聯地

區，租給我們場地的人，一下子就因為誤解就不租給我們了，因為巷弄長照戰事比較針對輕度失能的，他可以有一個喘息，案主喘息，或在增進一些專業的服務，設的一個健康促進的場域，但是大家都是說大概政府解釋沒有很清楚，然後都會認為說是坐輪椅的或躺在床上的會這樣進出，然後他們就會擔心說整個房價下跌，我原來那時候很願意接巷弄長照，我就想說這一定是房價大增，結果就剛好相反，後來他們就開租屋大會就不續租，所以我們就全部撤出來，之後現在再跟里辦公室一起共用一部分的空間，可是我們在里辦公室就變成是一個大概15坪左右，它大概就是真正的巷弄長照站，那我們的據點大概就是需要至少30坪到50坪，我們最近正在搬家，搬到福聯里的土地公廟旁邊的一個倉庫，那個位置很大，我們7月1日開幕，但是就是說反而把我們健康的老人讓他可及性又有一點阻礙，以前就是直接做電梯下來就能到，或者是身障的就能到，可使現在就還要過一條馬路，所以我們的室內空間就會受阻礙，但我們還有一個室外的空間打槌球的，就必要的時候那個還在。

彭：7月的時候我們可以去看一下，我們還有一個要請大家幫一下忙，就是最後一頁某些產業，你們覺得可行性評估的部分。這個是我們最近去做一個深度訪談還有去跟一些的朋友接觸，你們可以先幫我們初步想想，可行嗎?完全都不可行的，我們後面就不要再努力下去了，反正都一跟二了，我們就算了，我們還可以找3.4.5的可以，因為我們今天都沒有所謂大學教授，因為我帕大學教授他們一來他們都是很遙遠的，但是我們要拿這一些去問一些大學教授。到時候可以幫我們思考一下，然後我們找出3.4.5好像多一點的，也許可以繼續做下去。

B3：其實那個時候我們研究所題目寫的就是夥伴關係，夥伴關係的宗旨其實就是像是一個團隊的一個世界，因為你像中國大陸剛剛也有講崛起，那他們還有些部分還是不夠不足，因為我們也是進步道也是參考德國或是日本的一些不管事老人照顧還是身心障礙方面的作為一個指標性，那其實也要對於身心障礙有一些關念就是說我們是一個團體，我們打的是團體團隊戰，那既然這樣的話就是我們所希望的，那為什麼要共生社區，甚至以後的老人社區或是什麼社區，那目的就是可以大家集合在一起可以做一個照顧，那我還是覺得像剛剛我回應一下曹理事長這邊，因為像瑞典

這邊就是一個很大的區塊，那同樣的我們工業區也是一個很大的區塊，大里那邊也是很大一個區塊，那其實大家都是應該大家集合去做，因為身障者他們也可以做出貢獻，就像洗衣場她們也可摺出六百條，這個同樣的只要大家發揮效益，他們也是需要一份工作的，不可能說那你真的到35歲以上的老化，那就真的變成是對這個社會又是一種負擔了，那如果你能找出它真的適合做的，給他一點時間，那真的是像洗旺這邊，非常支持身心障礙者的，如果很多的企業主有這樣的概念，其實他們也是需要的也是缺工的，這是我覺得比較容易的。

媄：因我之前訪了四個，其中有一個就是就服員，然後還有伊甸的。其實有三分之二的內容是重複的。

B1：我分享一下，其實我蠻喜歡讀理念，其實國際有一個剛剛有提到我有一個理念就是社會企業責任報告書，它是延用一個國際的GRIS的標準，然後它其實對一個社會企業要做社會責任它有三個優先順序，三大：經濟的、社會的、環境的，它一定要經濟先永續後面在來談這件事情，所以一個企業要先把自己顧飽，才有辦法做這件事情，所以不管我今天如果我要做一個社區，我還是要從經濟的動機，他要先自保你才有辦法再去做更多的事情，所以你一定要先去找到一個好的生活模式，例如說我們今天鼓勵她做文創產業，找一群人來做，就像我看到很多僻護工場做完之後失敗了，那一堆人沒有工作做啊，那倒不如我們去扶持一個更願意就像那一洗衣服務，我本來就有經濟基礎，我又有我的案源，然後我再把人找進來，不是我今天為了這一群人再去創一個產業，一定要先有經濟基礎，後面再來談這個社會的發展，那像現在洗衣廠現在可能還面臨到環保的議題，那環保在GRIS STANDAR現在變成最後一個，我們是先發展。

B2：我們都一開始在設的時候就知道會有空汙的問題，所以我們家燒的蒸氣是天然瓦斯，然後廢水剛好我們一開始做的時候沒有那麼大的量，客人沒那麼多，後來現在客人變多生意變好了，所以我們也做了時廢水處理，應該是說我們在整個台中市中彰投，我們家第一家所有的規範都到位，沒有一家洗滌場做到跟我們一樣好，那這也是我們老闆的觀念，他覺得說當你做這個的時候，業主的觀念，其實對我們來講我們不想說只是來這邊搶錢，然後做沒幾個年就收起來，是想要永續經營的，所以當

我們在創造這個廠的時候，我們就知道環保的問題，所以當別人都在用重油的燒煤燒材，我們家再用天然瓦斯，成本很貴，那我們的藥水是用五星級飯店指定用藥有SGS的revole，所以排放出去的它的PH值的很低，那也沒關係，因為我們知道裡面有含磷，我們也做了廢水處理，所以整個高規格的狀態下，我們當然是我們賺這個社會的錢，當然也是要回饋社會，這是我們的理念，所以我們的觀念是覺得說，沒有賺很多錢但是做了一個社會責任，我們養了一三十幾個人的家，就這樣而已。

彭：他們的貸款，比如那麼多的器材去貸款的資金去貸款，非常的龐大。

B4：其實這個想法很好，因為我本身也是家長，那我小孩其實現在在公司也待了17年，那他的能力沒有一般人那麼好，他雖然是拿聽障的手冊，但他的能力還是受限，所以這些東西我還是期待的，因為我會發覺到他的生活裡面他們都要做12個小時，八點出門晚上八點半到家，但是七點多出門，八點半到家，那回來洗洗澡就在那邊打瞌睡睡覺了，那所以他的生活就是工作睡覺運動，他也很像要交朋友，可是我們家長的心態就會覺得說怕死也不要飛(台語)，因為我真的會擔心他的判斷能力還是沒有，像有其實比較聰明的孩子，我們家長其實常常會交流，他們會講：「阿我們這個就比較憨厚，他那個比較聰明啦，我們這個賺了十幾萬就被他騙走了，就沒了(台語)」所以這個也是我們家長一直擔心的，但是我現在因為自己體耐力的關係，我也一直想要放手，但是他可以做的事我究竟量讓他去做，但是他還是會有一些限制，譬如說他的交友圈朋友這些都有，他幾乎都沒有朋友，所以他有時候也會想要聲暉的活動，他有時候看到寄甚麼簡章或活動啦，他就會一直想要去參加。

彭：那個共生社區的影片裡面就有提到交朋友的，因為他那個有比較自然的環境，就像您(洗旺)的那些朋友，他們可以自己出去。

B1：那是因為剛好有這個群聚，那如果他沒有這樣的環境，他很難去交到真的是他認為是真心的朋友。

B5：你們是住哪裡？

B4：我是住西屯。

B5：那可以來我們據點阿。

B4：你們據點是禮拜幾？

B5：禮拜六。

B4：他的休假就真的比較難，因為他是用排休的方式，所以不一定是禮拜六禮拜天休假。

B1：應該要鼓勵那種APP業者發展那種特定族群的APP交流，他可以用網路交到朋友。

B5：那這樣我們會更擔心。

B2：壞人會趁虛而入。

B1；會欺負弱勢族群。

B4：看了太多的案例。

B5：我分享一下好了，沛辰那天來有跟我談到，我們那時候一開始接身心障礙關懷據點，其實也不知道怎麼去著力，這幾年來，我們就發現其實身障者他真正最喜歡的就是去交友，那我們就是要去發揮所謂的社區參語的這個功能，納在承接計畫案的這個理念呢，他是希望一個月會有兩次的健康促進活動，那我們以前是每個禮拜三，再辦這個，但發現真正會來的人很少， 大部分都還是長者，那今年就還是從七月份開始就拉到禮拜六，那他們如果有上班，禮拜六日會休息，那再者我們社區的志工有一些是上班的，那就是願意出來服務，所以剛好兩個，一個是平常在上班然後想要再服務，那被服務跟服務的人剛好可以結合，就非常好，那我們也是很期待的，因為之前再辦的活動就發現三年前我們就是很大膽的租借大康巴士， 帶他們去旅遊，第一次是半天第二次我們就嘗試到下午，當然你去旅遊絕對是不能像一般人進進出出，我們就找觀光工廠，因為有冷氣吹然後有一個知識的獲得，又可以動手做，然後我們就去找一個很溫馨的餐廳，然後大家分享，就那一次那我就覺得他們怎麼那麼開心，然後就要預約明年度，就越做越高興，那我們今年也就結合了身障的音樂會在歌劇院，那時候跟他們說的時候多高興，因為我們連自己都沒有進去去聽過，那他們都還比他的家人還更快的跟社會接軌。

彭：你們那時候觀光工廠去哪一家?

B5：去賣芋頭，大甲的。還有大安的醬油，這我倒是忘記了，去好多地方。

彭：這我們倒是可以去拜訪一下，因為觀光工廠他有好處，他有一點群聚了，因為他就像比如說埔里的酒廠，他裡面就是說非常多，

因為要稍微有點群聚，他比較有人潮，所以您(理)剛剛再講真的很好，我們可以觀光工廠可以找一兩個去請教一下，因為他們也蠻缺，其實現在缺工缺的是非常大的問題，那這邊明明有一大鼓的人力，然後我們適度的去補充這個人力，這些也可以去活化很多的經濟

B1：我們觀光產業也需要很多的一些活絡，所以我相信那些觀光工廠或是渡假村這種應該也都蠻希望接待類似這樣的團體去活絡他們的園區，他們想要獲得一些美名，或是增加一些觀光人潮。

彭：你這次有沒有去3月30日，我們最近協會就常常辦什麼飛牛，飛牛這次是自立家庭的，就是我們比較低收、中低收的，那我們有時候去玩，這個也是我們希望大家回饋，就是我們去東勢的信義養護中心，就是我們這些的低收家庭去陪老人家，那老人家來鼓勵低收的家庭，他等於是一種跨業的，像我這裡面就是問說我們可不可能老人家跟身障者兩個互相參加一些活動，因為老了會障，障了會老，老幫障障幫老，其實就可以。像面膜，我講一下我女兒，他前幾年，他們暑假是非常缺工，因為面膜就是暑假要趕快用好，然後趕快上船然後就是聖誕節的時候大賣，那大多就是11，光棍節上班這，那面膜他們就非常需要有身障的朋友去幫他們做很多的包裝的事情，那我們協會也曾經暑假有派過我們自立家庭的年輕人去，

嘉：那個重複性高

B4：但是他們要數數，有的智能障礙的就受限，他們就是裡面會要包幾塊，那有的不會數數的，有的會數數很會唱數，譬如叫他包30，他就會一包下去，他們老師就說他會數，我說他唱數，不會數數不會記數。

嘉：那像秤重，因為那個重量都一樣。

B4：秤重可能，以前我們在啟聰學校有裝配課的，就是拿外面的要包裝的產品進來，因為一些智能障礙的他們都不會數數，所以他是用磅秤的，就是看多少，然後用秤的去包裝。

嘉：就是另外一種協助他的方式。

B4：但是他還是要會看磅秤。還要操作磅秤。

B5：另外一種不是說比如說一度，那他就是有五格，不要再去用那種計算的。

B4：那種就是比較慢的，像我們原來就是在做的他就是畫50個圈圈，

那你就是擺滿50個圈圈，那你就50個，你不一定就是一包包50個，所以你還是要會知道說你要包幾個50，譬如說我一次要包300個，那我就要包6次，那我就會亂掉，我們有一次去包手工具的，他也是五個，那個老闆很厲害，那五個就是拿五個這樣子包而已啊，阿一箱又包幾個五個這樣子 ，那個老闆在包裝上車的時候，他只要墊一墊那個重量，他就知道這一箱有問題，後來我們職輔員就輪流，早上我守下午含老師守，結果還是錯，所以那做完真的會亂掉，所以那個真的還是要很專注，不專注真的沒辦法。

B2：其實我們家也對那個數字有很大的困擾，因為我們那個毛巾要數十個要打包，他們也很難數到，所以只能找一般人做，他可以做但是不能數(就是算術的都不要給他)，但是不能數可以做，所以你只能給他一個很熟悉的工作給他做，然後旁邊的人一直算一直算，他們數學跟中文都不好

B4：像我兒子他是在做洪拳後半段的包裝，他是做瓶蓋他把東西放到漏斗上面，原來都是人工處理， 現在都用電腦了，所以品檢的部分都不用，他只要有瑕疵的部分會自動掉下去了，然後他會出來到後面這邊它會分兩個管，就是這一箱滿了它會自動數數，這一箱滿了以後就跑到另一邊，那他們就負責這一邊的包裝起來就好了，就是要鋪塑膠袋，就是電腦操作。所以他們廠區都要有恆溫，而且他們主要大公司的溫度，它是因為我這個機器一台都好幾千萬，它是為了保護機器。

B5：我這邊順邊提一下，他們剛剛講的這個是願意出來工作的，但還有大概三分之一的人都不出來工作的，當然有涉及到家長他們的認知，可是呢如果說這一個共生社區概念能推廣的話，我們真的是能鼓勵她出來，因為不然他在家我們志工去他們家訪視，就是沒有生氣它沒有期望沒有盼望，沒有未來，他就是過一天算一天，這種人真的是很可惜，而且他現在就是還有力量跟能力。

彭：我們就是希望他，就像剛剛老闆娘講的，他只要不要攤掉啦，他一攤下去的話就拉不起來了，他有三個小時也好兩小時也好，我曾經接過是政府復康巴士的研究，那復康巴士其實現在幾乎都是醫療的，為了看病，其實他原來的設計是鼓勵他們去參與各種社會活動，他們也可以我今天要去歌劇院聽歌，我其實是可以叫復康巴士的，案那個規定本來就是可以的(現在可以嗎??現在都是醫

療阿)，大家都其實被醫變得體系給制約了，因為其實人不是永遠要做病人，人是要做社會人，所以我假如將天要去科博館，那我就可以教，我明天早上我就會先跟娃娃去科博館，因為其實科博館早上十點以前進去不用錢，那其實科博館對於這些的朋友是不是友善，今天大家跟我們是不是對這些朋友是不是友善，因為現在我們身障者是無法進入到我們這個空間的，我最近已經發包了那個電梯要下來。

嘉：因為有的時候我覺得他們不是不願意，是因為這個環境造成他們覺得他們出去獲得社會成本或是外界的眼光太高，他們就不想要踏出去，就會覺得我這樣好像造成別人的甚麼，就算甚至是沒有甚麼人在看你，你就會覺得你幹嘛看我，我既受出來而已，其實社會局這幾年我們政府單位內部也都在推落實身心障礙者社會參與，用意就是搓能夠讓他們願意踏出來，就是你們要先出來，才會有後面這些東西，如果都不出來，其實要怎麼拉你都沒有用。

彭：出來的方便性，剛剛其實理事長你們那邊的經驗是一個，我們這個案去年沛辰不是有跑了一些，我們就希望能夠社政體系，我們這些30幾個社區也許比如說有個8個10個社區，願意能夠想出一些方法，讓社區理的人能夠很輕易的去移動，但是移動不是為了要只是快樂而已，而是要有一點貢獻，那這樣子就可以有下一步下一步這樣子，所以其實社會局的網絡我們也覺得很珍貴，其實產業界的網絡，我們這些網絡如果搭得起來的話，其實大家都各做了一些，但如果沒有搭起來就會力道不夠。

宸：好像附近有一個三好洗車廠，附近都是請身障者的，那個老闆他好像聘用蠻多的身心障礙者在做事，就好像剛好在社區附近，在那邊的大樓，

B5：有，那邊有，但是我覺得洗車就是，不知道，我一直覺的就他們來講，還蠻辛苦的，因為第一個他要坐車去那裡，可及性沒有那麼高，那之前曾聽在分享上下車的過程其實是蠻危險的，那第二個，像在那個地方，其實好像也不是很會公平的對待，那我們在環中路那邊有一個加油站，之前就是有請身心障礙的，那就是我有一次我自己的經驗，就是洗完要擦車，我覺得很危險，擦完不是要離開嗎?但是他還是站在前面，你就是要這樣閃，我都有點害怕，然後他在擦車的時候，跟外面的車道是很近的，我都怕他去那邊擦剛好車子過來，我是覺得他那個洗車整個流程，讓我覺

得是非常不安全的。

B4：其實就我們媒合洗擦車場的經驗，像我們那時候在太平樹德那邊有好幾個都是我的個案，而且他是沒有迴轉空間的，他就出來以後你就馬上要洗，那時候其實我跟理事長的擔心是一樣的，因為我媒合一個135公斤135公分的胖哥在那邊，我都在那邊叫的聲音都啞了，因為他們有兩個車道，他們就站在前面，那車子出來的時候要先鞠躬，鞠躬以後再退到各自一人負責一邊，那車子一面出來你就一面擦完，他就走了他是沒有空間讓你停的，其實我原先也很擔心，可是那個站長他就很篤定，他說老師沒關係你放心啦。那後來是真的都沒有問題，我很擔心說他的移動比較慢的時候，會不會被車子去弄到來是怎樣，可是他在那邊做了好幾年，做得還不錯，像我最近跟永春合作的，那也是雇用了好幾個，那他們真的不錯，那他有一個特別的休息空間，就讓你有車的時候你就去洗，他們就純手工的，他們都是用手工洗的，那你有車的時候就去洗，沒有車的時候你就在那邊休息， 那雇用過很多個，大至上是智能障礙的也有精障的，像那個精障的他還是研究所畢業的，原來他不願意去做，一直要找作業員的工作，但是因為作業員的工作他有很多限制。

彭：洗車的我們找一個去拜訪。

B4：可以啊，那個在永春路那邊，那個老闆不錯。

彭：我們可以去請教他一下，因為他的經驗很珍貴， 就是他是真實的在操作，那這裡面可能有一些環節，那理事長講的那些的考慮，我們也可以去問一下，因為您剛剛講的時候是一個顧客，但是我們可以從一個比較專業的角度說如果是這樣，因為其實假如是要變成一個通例的話，比較多的應用的話，因為我們給市府的一定希望通例，因為每一個都個案市府無法去處理，政府無法去處理個案的，他是處理一個政策的，有時候如果說假如我們有一個獎勵的機制，或者是訓練的機制，像每一年的表揚，我們有表揚聘僱的這切洗車業者，這些類似的，我那時候有去看，好像那時候產業別沒有那麼廣，到時候我們也可以去注意到髂個產業別的廣泛，但是我們也可以去跟科長討論，因為要多幾種的選項的話，會比較讓別人覺得容易投入，假如大家想來想去都是那三五種選擇的話，到後來就會。

嘉：我覺得有時候很容易因為實務上的經驗，或者是想法，而去設限，

所以其實講真的如果是實務工作者，我們現在都講得出來就是你講甚麼我們很容易直接去配對，那配對到底是不是好的不一定，因為就像剛剛老闆娘講的，也許我們就是限制了他，如果我們從一開始的角度根本不可能，反而好像我們就是有點剝削了他學習的機會，那所以會有想要一個這樣討論的原因是希望說產業也很多，當然原則上還是會先排除說比較高科技產業的，因為那主種機密的東西，可能我們一班人都不見得能夠做，但是一定有很多是有可能有機會的，不會只是我們想得這樣，我覺得啦，那如果我們其實做出來的東西沒有很多可能性的東西，我覺得對這些身障者他投入參與他也很可惜，是因為也許有些人也許是有夢的，也許像我們現在在那種告二高三的時候，他在談夢想的時候，他也許會想要做他夢想中的工作，可是可能一轉頭來就會被我們覺得這很難，就是可能覺得這不適合，是不是要做什麼，那我們自己小時候有時候一般人本來會有夢想，他的夢想好多，但是他們講出來不擔心人家怎麼看他，我們自己都說沒有夢想，就是為五斗米折腰，那有時候會覺得這好像是對他們來講他們的人生道路上未必是 好的，那如果他們有預先有他們自己想要做的事情，在可以的範圍之內，我們來協助他也許他們未來的路會比較長遠，我自己覺得啦，因位他們都是為了他們自己有興趣的東西去努力的時候，因為 他們的思考邏輯跟我們不太一樣，我們的現實感太快了，就馬上忌諱切進來說因為不可行我還要排除什麼，他們沒有說像我們這麼複雜的系統，那如果他們是很單純告訴他們如果你要達到這個夢想你要這樣做，他們其實會為了他們自己的夢想往那個地方去，那我們是很容易就嘆氣說做不到換一條路，我自己覺得啦！

彭：那如果像益嘉那樣講，我應該算身障的，我比較沒有那個固著，今年已經有了很多新的人生，但是很好耶，因為你就會覺得很多可能，但是每一個可能人家都跟你說不可能，可是你就一直覺地在有可能，今天這樣聊，你們對以後的焦點團體有什麼建議，因為六月下旬又要在玩一次，那場地的建議時間的限制，還有背景。

宸：老師我在想說因為今天請曹理事長，其實因為他們瑞聯社區跟其他社區的點的形勢是很不一樣，因為他是非常多大樓的，大樓組成的，但是我們也有一些的據點，有的是在農村的有的是比較開放性的，類型很多的，因為今天都有提到說像蔡組長說的，就是

說有再大里工業區，就是說如果照共生社區的概念去發想，我們就是也可以從那個社區多找幾種產業的。

彭：我們就直接去大里工業區附近辦一次，也可以找。

B2：那邊中小企業太多了，手工也很多，那邊有做手工具機的、有食品廠、面膜場、電鍍廠，他們就有一個東西好像要掛上去，很多，那邊很多守工具機的工業比較多，需求很多。外勞很多的地方你就知道這個需求很多。

嘉：也許可以透過一些像產業的分享，也可去稍微去區隔歸納一下，因為絕大大多數剛剛有提到一個就是不管是哪個產業都可行，不管是哪個產業都可行，可是也有可能有一些東西是也許老闆娘來講，他需要的類型可以是那一些類，像自閉症來講好了，也許他很固著，但其實固著的好處就是我交他的他不會亂動，那怎麼樣從那個產業他可能有身障的特質去轉為成他的優勢的點，那也許將來不同產業都有一些東西出來的時候，我們其實之後啦，以政府來講我要去告訴其他的雇主的時候，就可以跟他說過往的經驗是這樣，那也許如果願意開始嘗試我們可以從怎樣的狀態，那我們就把就是不要告訴他自閉症的固著，我們可以告訴他說他其實需要時間， 可是時間到的時候他一定不會自己亂改步驟，所以你前的步驟一定要很清楚地跟他講，也許可以透過這樣的方式也協這去了解說，在那個地方可能的

彭：大里工業區有一個管理中心嗎？我記得有一個，我本來是要去想台中工業區的管理中心，去跟他們看他們。

宸：但是大里地區那邊的方便嗎？因為我自己對那裡不熟！

B2：方便啊，因為其實大里方便是因為那裡有一個修平技術學院在那邊，所以學生會到的地方，公車都會來。

嘉：有時候工業區有很多的工作機會，但因為交通不方便，公車一天一班你也趕不上，就沒有辦法克服可及性。

B2：我們那邊還蠻方便的，其實我的感想啦，像我還沒當老闆之前，我也沒有遇過這麼多的身心障礙的朋友，因為你就沒有辦法多去了解他們是真的，所以相形之下，很多的雇主應該跟我一樣，你沒有因為遇到他所以你沒有機會去了解他，所以就變成先入，反正你不行，兩個人來面試我一定找正常人，但是我現在不一樣搂，現在會覺得說身心障礙的朋友對我來說他是好的，我只要給他時間，然後他的觀念是好的，我就會用，原因是因

為他知道他的動力在哪裡，就像你剛剛講的，我們想太多了，但是他沒有目標，他只要一個工作，我只要一個工作就好了，所以他做得很開心，所以他們來每一個人喔，只要看著他他就知道說這個就是我的工作，我也沒有想法，我只要老闆娘叫我折毛巾，我就很努力的折毛巾，叫我拉床單我就很努力地在拉床單，然後叫我寄哪個客人的，他就很努力在寄，無論是中文都認識的所有飯店的名字，很厲害喔！

嘉：那我想到可以用圖像式的認法。

B2：對阿，因為他會有什麼神麼什麼飯店的阿，福爾摩沙阿，他都知道喔，啊他那床單有條文什麼的，他就會跟你你拿錯了喔，是拿那一邊，因為我們有時候會有一班人，阿因為他熟了，但是不能再加薪的客人進來，因為他會不認識他，所以你要再跟他教育說這是新的客人，他就記得，所以我會認為以前我不認識他們，我不認識他們的好處，我不知道他們的優點，但是現在用了反而覺得那個一般人很愛計較，他真的很愛計較到一個極致，就是說他知道我們那個薪水條發下去都打開給大家看，他沒有秘密的，然後就說你為甚麼薪水比我多，然後人家有加班阿，然後他就說我一般人你沒有嗎，他就覺得妳應該領得很低，他的觀念很糟糕，他會覺得我的效率很好，阿你效率這樣你怎麼會跟我領的一樣多，我就跟他說不好意思齁，我是他的二老闆，他的大老闆是政府，因為我們有補助嘛，那有人沒有我也要假裝有，因為我要說服這些一般人愛計較，所以我都會說他們都有拿補助的，所以他們會覺得說那我要多一點新的忍耐他，然後輔導他，所以我覺得政府的機制在於說，比如他有輔導，其實我一開始我不會介意能助能夠輔導這件事，就是補助，那後來發現到原來他們一般人會告訴我，我比他們厲害為甚麼錢會跟他們一樣都領兩萬二，啊我後來就會說沒有阿，他們有補助，啊有補助沒補助他都說有補助，因為只有我自己知道，因為我們會加超額阿，阿沒有補助我也都算有補助，所以他們就比較不會有那個計較心態。

彭：共生其實也是一個鼓勵不同 人口群的共生，就是其實友善環境的設計，其實有人會說你為甚麼要花一個很大的資源為了一個很少數的人，但是我就說其實我們是共生的，一起在分享這個空間。

嘉：其實大家也互相學習，因為我相信裡面的不管是身障者還是一般

人，在這樣的環境之後，就算空間上不管怎麼樣都是互相認識了另外一個族群的他們在想甚麼。

B2：真的，我們裡面的那些人都很了解他們，因為有些他們就很了解說他們等一下就好了，他們等一下會怎樣，因為他們彼此之間有在做，那熟悉了之後就不會把它們貼了標籤，在我們家是沒有這種行為。

嘉：但是相較之下，是因為他那個環境是本來不是很認識到後來就是已經有點像直接接納他，甚至是已經很了解他的個性覺得他等一下可能就好了。

B2：他們還會一起打手遊，然後他們就一般人就說我們要玩這個手遊，玩甚麼就跟他講，那個身障的就跟他講我們不玩這個，然後他過了第幾關，我就說你們怎麼那麼有趣，因為他們就已經融合了。

彭：我建議在引進桌遊跟漫畫書，恩為反正他們願意來就好了，因為圖書館已經慢慢都越少人進圖書館了，就是書越來越多，人越來越少，現在就是倒過來，所以其實這個是我們的共享區，也是我們學生都可以討論，那其實也練習去把很多空間去變成一個分享的空間，空間怎麼樣。

B4：其實剛剛有講到說高科技的可能比較不適合，可是我倒不覺得，高科技其實運用聽語障的學生很多，像系別他有時候多的都到70個到100多個都有，其實還是可以考慮看看。像泓泉那時候也是，他們會覺得裡面的噪音很大，我聘用聽語障的比較聽不到，比較不會去傷到，所以他們也是會用20幾個，我那時候88年的，都還不錯，還蠻適合他們的。

嘉：就是還是要回到那個產業可能哪一些類別的特性是比較合適的，那不是說就像我們受限說可能一定要比較基層的工作，他們的類別其實還是差很大。

彭：我們這個研究在7月10日要交一個第一個階段的報告，我們大概還會有一次的焦點團體，然後我們還要訪問好多的朋友，所以如果你們還有知道有誰可以讓我們去拜訪他，或者誰可以參加焦點團體，請大家多多告訴我們，讓我們可以確實交我們期中考的作業，10月1日就要期末考作業，我一把年紀了又重新巷大學生一樣，你看這些老師很有趣，而且我們可以滾動，到時候有一些問題可以跟大家多請教，我們也希望研究本身也是一種共生的，就

是研究本身也是一個有生命力的，而不是一個鏡子，所以我喜歡流動的概念，空間是流動的。

四、第二次焦點團體紀錄

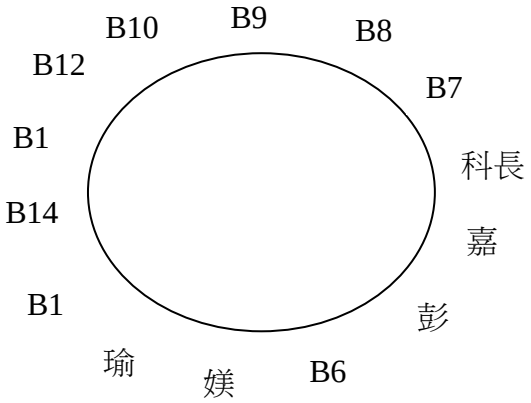
壹、時間：107 年 6 月 26 日（星期二）上午 10:30

貳、地點：台中市大里區國光路二段 321 號九龍餐廳

參、主持人：彭懷真博士(以下簡稱彭)
記錄：吳培瑜

肆、出席人員：國鉅生化有限公司董事長林義雄(B6)、博思達國際有限公司董事長翁瑀(B7)、渼豐表面處理有限公司總經理許珮甄(B8)、育達科技大學黃寶中博士(B9)、立人教育基金會執行長陳家慶(B10)、太平區興隆社區發展協會理事長賴玉敏(B11)、社會局身心障礙科專員王翰一(B12)、臺中市政府國際非政府組織中心(INGO 中心)專案辦公室專員林啟驊(B13)、瑪利亞社會福利基金會副主任杜國萍(B14)、勞工局福利促進科科長陳玉菁(以下簡稱科長)、勞工局福利促進科胡益嘉小姐(以下簡稱嘉)、王媄慧(以下簡稱媄)博士研究生、吳培瑜(以下簡稱瑜)碩士研究生

伍、座位圖



陸、內容

科長：老師和各位與會代表和貴賓大家好，那很謝謝大家今天來參與我們共生社區這個議題的焦點團體的座談，那我們也很感謝協會這邊的協助邀請各位貴賓來救這個議題來跟我們分享一些自己的想法跟一些那我們也很感謝協會這邊的協助邀請各位貴

賓來救這個議題來跟我們分享一些自己的想法跟一些食物上面的做法西那我們也很感謝協會這邊的協助邀請各位貴賓來就這個議題來跟我們分享一些自己的想法跟一些實務上面的做法希望可以給我們勞工局來協助我們身心障礙者其實施政的政策現在走向是希望身障者能從接受者變成給予者讓他們可以有光榮感，應該是說他們可以從他們自己本身的力量，然後投注他們的心力讓這個社會感受到他們的能力，然後進而得到一份讓他們可以賴以維生的工作，不要是社會的負擔而是社會的貢獻者，那我廢話不多說就請老師開始，謝謝！

彭：就簡單介紹一下今天與會的貴賓。

1.翁董事長是博思達，他們是台中市辦冊展活動的第一名，那他們最近辦了一連串關於木器的活動系列，那我們這個研究將來就想木器是不是我們可以更多地去看重的一個市場，讓身障者能夠在這個木器生產的拆解過程當中能夠適度的有一個投入，到時候您也可以介紹一些廠商讓我們可以去拜訪讓我們跟他們做一些連結，那翁董也是我們幸福家庭協會的理事感謝，

2.許總經理渼豐，美豐這幾年我們接台中市政府的支持性就業的工作，那在前幾年我跟寶中老師有一起做過支持性的研究，那支持性研究我就發現有個問題，他們在高中的階段就應該到職場更多的去體驗，所以這兩年我非常謝謝許總，我們每一年都辦二十一個場次，就是我們陳科長這邊的福利促進科的業務。

3.黃寶中老師就是這方面的權威了，英國的博士。

4.陳執行長，立人文教基金會的執行長，那他們就是在光復新村最熟的，那寶中跟家慶就是光復新村一起長大的，所以他們那個網絡，所以 INGO 應該跟這兩位去拜訪一下，他們那個 INGO 要進駐霧峰，那我們本來就想找時間去拜訪，那下個禮拜要跟市長夫人去看看光復新村是否可以成為共生社區的一個焦點，那我們王翰一專員是社會局的身障科，這個案是勞工局委託但他跟社政的關係非常非常的密切，那我們陳協理是國鉅生化他們做面膜，國鉅這麼多年一直非常重視有關身障的這個權益，那劉董事長等下也會趕來跟大家感謝。

5.台中市太平區興隆社區的理事長，我姓賴我叫玉敏，也是興隆里的里長，大家好。

6.杜副主任是瑪利亞基金會的，我們瑪利亞是已經有去專門的深度訪談其他位，這次再請他們來我們的焦點團體。

7.INGO 的這個林專員，培瑜是我們這案的研究助理，是東海的研究生。媄慧老師是我們博士班的研究生，那我就先請媄慧老師先講一下深度訪談的情形，讓大家比較能進入狀況。

媄：大家好，我叫媄慧，我們目前深度訪談已經訪了十位，包括培瑜的就十一位，主要的方向就是共生社區裡面的產業的種類，想要跳脫傳統的產業，像傳統的洗滌清潔那些包裝之外看有沒有什麼產業，是可以再開發的，這是一個，然後第二個共生社區是一般人的社區讓障礙者加入，還是說要營造出一個社區是障礙者在裡面，然後再請一般人加入不太一樣，那個方向不太一樣，有標籤化的考量，如果說為了障礙者特別營造出那個社區可能會有標籤化，可是現有的社區讓障礙者進去，那社區的居民他願不願意接受，會不會影響房價，可是我們在訪特殊教育學校的時候它在七期那邊嘛，並沒有影響房價，但那時候建立的時候是引起居民的關注而且反對，這是多年後發現並沒有影響房價，這是我們前面訪的幾個大要是這樣，那不知道是說原有的社區去營造這個可能性好像是成本是低一點，目前訪談的方向是這樣。

瑜：我這邊有訪幾位就是一個是里長，一個是關懷協會的總幹事，那他們目前是有在服務身心障礙者，但是他們會用他們手邊的資源去做結合，像里長因為會認養公園跟接環保局的資源回收站，那他們就會就社區中比較弱勢、經濟上比較困難的身心障礙者，把這個工作機會提供給他們，就是說讓身心障礙者可以在社區裡面就近，有一個可以就業或是比較簡單的非典型就業的工作管道，再來就是關懷協會的部分，他們有在社區裡面承租一塊地，讓社區裡面的身心障礙者可以去來種菜，目前是初步的發展，產量還沒有很多，那他們未來會希望可能租一塊更大的地，去跟鄰近的餐廳或麵攤合作，讓他們種的青菜有一個固定的銷售管道，讓社區裡面的身心障礙者就可以種菜還有一些收入上的回饋，那這個關懷協會是教會去承接的，那就可以使用教會的福音車資源，那週一到五有一些身心障礙者雖然在社區裡面，但交通上還是有些不方便的話可以用教會的福音車去做接送，所以他們這個關懷協會是有跟社區裡的教會做資源

的互相流動利用。

彭：謝謝，那我想先請教一下賴理事長，因為我們之前有訪過一個剛剛培瑜報告的洪里長，那這個里長也是東信社區發展協會的理事長，那也許你的經驗可以跟我分享一下，你怎麼做這個跟身障有關的工作，那洪里長是有在跟外界做一些資源連結，像是代工，也有做資源回收的部分，那理事長是不是可以請你說明一下你們的工作情形，是不是有碰到什麼困難啊！或者是有什麼樣的想法，我們就隨便聊。

B11：那我們社區比較多精神障礙者，那目前我有試過一個案例就是讓我們身心障礙者去，就是我們有很多的公園有很多的步道，那我請這個他來幫我們做這個步到的管理工作，我是覺得成效還不錯，因為他是這個社區大家很討厭的人，我還記得我做里長的第一個月就有去他家，因為他的鄰居告訴我他都一直拿著一把番刀，去威脅左右鄰居，時常拿著那把刀動來動去造成鄰居困擾，但是我後來發現我告訴他這個步道請你來維護，這個生態，因為我們有做保護貓頭鷹的生態，那你幫我把這條步道顧好，貓頭鷹的生態幫我看一下，我發現透過這樣一個活動後，這個人整個人生是翻轉的，像目前在我們社區從每天被唾棄，到現在社區每天都有人鼓勵他，那他最近把酒也戒了，每天我就看他騎著腳踏車，後面背著掃把，就像當我們社區的清潔糾察隊這樣，就我們的運作方式裡面，我就覺得身心障礙者的服務要看他的程度，就是他如果程度不好，你叫他去掃個地他也不願意，就算你花再多的錢叫他做什麼工作他也是不會願意，那身障者在他的手作能力，因為他們沒有那麼多的雜事可以去影響，所以是可以專注在手作上，因為我們已經服務很久了，我覺得手作能力是可以去開發的，這是我們的運作方式，至於你是說要去拿代工，那可能洪里長本身就是公司的老闆，他可能比較有那個資源，那以我們社區的資源比較沒有辦法拿到像代工這樣的資源，因為我們做雙老，所以年紀也會比較高一點，我覺得他們如果可以穩定住就很好了。

彭：我們很謝謝理事長，現在社會局就有三十幾個社區的據點，他們每個都有各自的特色，也做得非常好，那在大里、太平就有好幾位，我們也會去做拜訪。那我們等會要請教國鉅的協理，就是那個代工的問題，因為他們是面膜的台灣最大間，你們覺

得可不可能說有一些人你用代工的方式讓他們在這個過程當中把工作拆成幾個部分，然後他就只做其中的幾個部分，他們不一定像一般的工作人員做這麼完整，你覺得可能嗎？面膜可能嗎？

B6(協理)：我們的產品，有幾個客戶他們會專門要求他們是要用機台去折，那有些人認爲用機台去折的那個品質不是很穩定，他會用人工，人工的部分我們有差不多近四十幾個人在做，這個人工折布應該是可行，面膜很簡單，他只是對折再對折，總共有三折，我覺得是很單純的工作，如果是說可以計畫一個專門的區域讓們去做是 OK 的

彭：你們也有那個旺季嘛？

B6(協理)：嗯。

彭：有一陣子那個林董事長有跟我們協會要人說暑假，我們就請那個低收入戶的年輕人去做，你們暑假是那個，特別緊張人力

B6(協理)：那個夏天會比較旺季，其實這一兩年應該都差不多。

彭：你們生意一直都很好。因為他們很那個，那個國鉅一直都做得很好。

B6(協理)：比較可惜是去年 10 月 15 號原本要去參觀，

彭：我們原本要去職場體驗結果時間兜不上，他們那邊的路到烏日那邊路線有點複雜，當初有遊覽車要進去就不太行，他們那邊錢數不完但外面的路就不太好。那我們等會兒可以請許總經理分享一下

B8：因為我們是我們是做傳統的表面處理業，就是現在說的電鍍業，那我們接下身心障礙者是在十幾年前就開始接觸，也是那個韓老師，他早期是在霧峰農工當老師，後來他有去瑪利亞又到勞工局，那這中間他都有跟我們，反正就是這中間有事情都會跟我們聯絡，然後我們也會跟他聯絡，一開始是從霧峰農工引進他們學生，因為霧農有兩班的特教生，那就從高二學生就開始來職場實習，那我們就配合從高二一直到他們三年級讓他們實習，三年級實習的天數就比較多，一個禮拜兩三天連續，那我的這樣用下來，如果這兩年實習我們用下來這個學生的成度或是他的適應能力都適合的話，畢業後就會讓他們直接到職場就業，那道目前為止我們公司聘用身心障礙者大概有四到五

位霧峰農工畢業的特教生，然後將近做了十年。那我是覺得說像我們傳統產業當然是，因為身心障礙者有分智能、精神，那我們目前使用的還是智能障礙比較多，那我認為身心障礙就業還是要看障礙類別，那我們是傳統產業，因為精神障礙的狀況太多種類我們不能確定他是哪種精神狀況，介入就會比較困難，就比較不適合到傳統產業，因為我們之前有跟草療合作就是那個職場訓練，我有去幫他們處理一些事情，那我覺得精神障礙就他們的狀態因為分太多種類了我們沒辦法掌控，萬一在職場有什麼狀況我們會沒辦法處理，那智能障礙會比較好導引，所以目前雇用的都是以智能障礙為主，加上都是在高中時期就進入的話，因為一班學生都很怕老師嘛，那你從老師那時候就開始跟他們講一些觀念，他們也必較容易不怕辛苦，說真的工作就是會辛苦的嘛，沒有工作不會辛苦的，因此去區分它們是特殊種類的人反而對他不是好事，所以基本上在我們工廠都當他們是正常人，該念的就是會念

彭：該要求得要要求。

B8：對對！對！那做得來就做得來，一做就十幾年，對對！因爲智能障礙者程度也是差很多，有的是瀕臨，有的是很嚴重，那這就是要變成職場上的去了解，那我們目前有用兩位是自閉症狀的，一個自閉的程度很嚴重，他是完全不能溝通，然後有一個是霧農的，那我覺得自閉其實也很好去教育，因為他也沒有什麼特別的狀況，他只是不愛溝通，反而對我們來說不愛溝通是好事，才不會一直在聊天。

彭：專注！

B7：很專注！

B8：對！他們專注力非常好，然後有一個情況比較嚴重的，我覺得也很佩服他媽媽，他媽媽都不管他，買電動腳踏車給他騎，就自己來上班，自己來下班，下雨天也是自己來自己走，我是覺得家庭也是很重要啦！因為我覺得家庭保護的太好的話他永遠進入不了職場，對！對對！

彭：我們上次跟寶中老師做這個研究的時候，我們就訪了很多家長，我們焦點團體的時候也請了很多家長來分享，家長是一個蠻重要的，如果能夠幫助的話，他們是很重要的推手，但有時候也會反而會阻礙。

B8：因為我用過很多勞工局介紹進來的，因為有可能勞工局介紹進來的在外面已經流浪很久了，進來職場根本做不了，他沒辦法忍受職場的環境，有的輕鬆習慣了他就會沒有辦法適應，他很快就會跟你說他不要做了，對！

彭：所以傳產的，我們上一次焦點團體也有那個洗衣的，那個洗旺，那個科長之前也有去看過，那個就是很安定，就是持續做很久，反而流浪過的不大好喔！

B8：對！就是尤其我有碰過一位，他是在中興大學做打掃，後來就是把它引進過來，因為他打掃有時候都會上網，因為他是屬於智能障礙的女孩子，就很容易交網友，他分不清是真的還是假的，就很容易被騙，漾這個問題，那在我們這個傳統產業他根本沒時間看手機，因為我們會限制他會規定，可是他如果回家後我們就管不了，所以都要跟家長配合。

彭：我們可不可以把東海學生都送過去管，讓他們不要再看手機了。我們能夠制止學生不看手機只有黃寶中。黃寶中很厲害，因為他很兇，所以學生都怕。

B8：因為智能障礙小朋友，最怕他被騙，尤其是女孩子，被騙得好像很多，對！

B14：其實這個好像是我們做這個最害怕的事情，

B8：然後我們也只能在白天看著他，下班後就是家人的事情了！

彭：對！那等會兒要請翁董事長分享一下，您覺得台中，您辦那麼多的策展，那麼多種的產業，有沒有比較能夠讓身障者用拆解的，因為這個研究主要的目的是說，有些身障者他是一般性就業，他跟主流的也在競爭，那這問題不是我們要的，那另外有些問題是庇護，庇護性他身邊也是身障者，那這也不是我們的重點，我們是做這兩塊當中中間的那一塊，我們就希望庇護的往中間走就變成支持性就業，這是台中市政府福利促進科多做的，那我們做的這幾年就好像變得有點瓶頸了，因為一進到支持性的人畢竟少，因爲他要做一個完整的一般人的工作，等一下那個密輔後他的工作量跟別人是差不多的，但是我們可能還要找一群是說，他們沒有辦法跟一班人一模一樣，但是他可以做到一半的量，或是三分之二的量，那我們可不可以拆一些東西給他做，雖然沒有辦法到主流，但是他還是可以那個，那不知道有沒有您覺得有沒有一些產業會比較有可能會這樣子讓他

們來好好表現，您可以分享一下嗎？

B7：謝謝那個我們彭博士的邀請，他上次打電話在上上禮拜吧！那剛好因為我們公司承接台中市政府經發局，因為他推行魯班文化的關係，所以有在推行木產業的這一塊的工作，那已經推三年了，那這三年就是由我們跟他們一起共同來成長，那這三年其實有一些收穫，那剛剛老師這邊提到的一個部分什麼我們的這個接觸的產業哪一方面比較合適，那我覺得這個倒是蠻合適的，牧產業的話其實先畝頭這個元素來看，木頭本身其實是有療癒性的有療癒性的，所以他包括說木頭他做的周邊商品其實蠻多元的，我們接觸的包括傢俱，再來建材這是太大型的，然後家具，然後再來就是木器、漆藝，然後在高階就是把漆藝的藝術再加進來，然後還有木玩具 DIY 這些，甚至有一些這個包括木頭的一些廢料，他也可以再做一些加工，甚至今年我們還把花，那個木質性的花藝導入進來，那那個今年的效果包括 DIY 部粉的效果就非常好，參與部分就非常熱烈，我覺得這個從療癒性的部分來講我想對於我們這個有這樣子的身心障礙的人，也許他合適的角度看他適合什麼樣，他的階段他在哪個地方，他也可以從市創作，他也可以從事量產，比如說小型量產可能沒辦法做到大型，如果說他程度還 OK 的話甚至以現在目產業的部分，現在很缺工包括我們這個我們這個，應該說我們現在木產業其實有個聯盟，他從木材的材料端開始、到木工機械公會，然後木才工會、木工機械公會、家具公會，然後木漆藝協會，然後裝修工會，其實他連帶出來的大家共同參與的其實還蠻多的，那我是覺得可以依照身障者的程度來規劃，那當然他不可能一下全部就學會，從實際面來講確實是有這樣的需求，需要這樣的人才，這人才他可能不一定是如果它狀況還 oK 那我們讓他可以就業，這是可以考慮的，那他也許可以導入的可能是創作，因為如果是創作他就會有一個有個發展，那他可能要有個平台，所以如果說可以結合社區來做，其實是一個很好的一個平台，就是他有一個組織，那可以來做一些，這個組織可以做一些活動，那也剛好今年就是說我們要辦這個活動就是老師打給我的隔天其實我們在辦這個活動，那參與的與會的部分有觀光工廠，像那個木匠兄妹的鄒總，我就有大概跟他提一下，他覺得很好啊！他也可以走入社區，也就是說我們有這個

需求，我們可以從教育開始，我們可以請他們這些產業的比較在這個業界比較活躍，而且有心要做這方面的我們可以推薦他，然後看他需不需要導入社區，讓他們來教做，從教做體驗也可以，那如果更深一點就可能要到他們的來做一些參觀還是什麼的，這個可能可以大家在研究拉，只是說就這個議題當然我們這編是跟產業在一起的嘛，所以比較了解他們的需求，啊當然我們就必須要去注意到安全性的問題，比如說有一些木工機械，或是小型機械就是有刀啊、鑽啊這些就危險，所以我們就要考慮什麼樣子的程度的身心障礙者他可以參與，並不是全面性的，所以考慮到岸泉興的問題那至於說他專注他會生產他就會有產能嘛！所以我覺得這個應該這應該是可以有加分所以我覺的這個可以大家參考一下這樣。

彭：那你可以講一下那天在東勢那個 workshop 工作坊，你們不是辦了一個兩天的一個活動。

B7：我們一天，你是說我們有辦在東勢是辦木創園遊會。

彭：對，木創園遊會，對對。

B7：木創園遊會，是針對給消費者體驗的，那我們裡面有大概有做了，我們是以木頭的DIY為主，我們今年做了比較多元的DIY活動，就跟木頭有關來讓民眾體驗。所以我們有用那個木質的花束，就花藝老師用木頭相關的來做，家具 DIY 就是你也可以做小型的ＤＩＹ然後木筆的ＤＩＹ，你可以做木頭的筆，然後也可以做材料包，可能他用一些木的廢才料，然後他可以組合成一個，做起來就是一個生活上日常生活的小物這樣，大概有分了，做了四五種的ＤＩＹ體驗，那消費者的反應是蠻熱烈的，效果是還不錯。

彭：我談到那個光復新村ＩＮＧＯ的那邊的部分，其實我就在想說如果可以有個固定的以地方，像那個光復新村其實有大概的人潮，所以如果到那邊他們就可以有持續的體驗，因爲今年跟我們去年為什麼會去美豐那個，因爲提早的體驗，就是高一高二就開始體驗，他就不會害怕，他就越能夠感受，那我覺得光復新村，那個空間他可以，我們不一定一步到位，但是他可以變成一個體驗的一個一個區域，那也可以往那方面去想，其實就你們是辦在東勢，可是你們就只辦了體驗那邊活動就結束了，他們另外一批人要來體驗怎麼辦，假如有一個地方我們一直就

可以去體驗。

B7：那這很好啊，那我們負責做ＤＩＹ的體驗的不是我們自己策劃的，而是比如說我們跟大概有十家公司他各自表現，他自己就有觀光工廠，所以其實他到那邊現場做了那些其實他未來也可以到他自己的公司或自己的體驗的地方就是觀光工廠，他開放它就可以接訂單，所以對參與主導這個部分的單位，比如說像北科大，北科大也是我們木創中心那邊他們有出來嘛！這個部分他自己就會去，比如說他針對這個案子他給學生做這些案子出來，現場就是做銷售，因為它可以賣啊！一個材料包可能是多少錢有的是兩百有的是五百，看他的價格來定價，所以應該是說看我們是要用哪個角度，是第一個是要讓身心障礙者先學習，知道怎麼做，那是不是要有支持他的這個廠商或是單位來學習，學習好了那有一個平台，我把你學習做出來的成果在那邊賣，所以這是兩階段，所以我們現在第一階段是你要讓他去願意去從事木產業，就是木頭的創作或是木器的製作，他是從製作開始學習，他要操作話他要會而且是要做到他可以讓大家肯定的嘛！所以這個過程是第一個階段，那第二階段，就是成品做出來不錯了，那就可以量產，那才有個庇護工廠開始量產，那就找一個地方，行銷平台，我把你東西拿來這邊賣，然後變成一個品牌，那這個品牌就是針對這個，那就讓他覺得就是向瑪利亞一樣做烘焙做的很成功意思是一樣的，那其實現在是我們要做哪一塊，我們應該要先從哪一塊先做，那再來先做的這一塊未來是要有個通路是要去規劃的，那通路可能就是我們講光復新村他是一個人潮很多的地方通路穩定開始建立，那也可以透過比如說我們也可以進一點我們的活動，可能相關活動可以來推廣，項展覽活動也是一個平台可以來推廣，只是說木產業，假設說我們要做木產業的相關，那我這邊已經是廠商，產官學的單位可以來現場，官方這邊，其實也做了很多有關的比賽頒獎，我們有很多很棒的達人，其實都可以邀請他們然後來我們這個庇護，不管庇護工廠是大或小就是他可以先從有意願想要學習的先訓練，先教，先做出一些成果然後展覽一下，那效果不錯再來賣然後這樣，就是一個階段一個階段。

彭：其實當時那個林市長夫人，他挨的那個十二分鐘的片子有一部分就是那個，您剛剛講的那個木工的那個，木工的這個的各各

環節，然後到後來量產，然後到各個整個的那個成果，所以我們接下來就有兩個，等會兒要先跟那個杜主任請教一下，然後再請我們的專員分享一下，我們就在想說可不可能，比如說過去瑪利亞還有一些的團體都碰到有一些瓶頸，比如說碰到一些我們做的，比如說我們做的手工香皂，然後我們做一年的月餅等等，就有的時候現在市場就已經不容易擴散，我現在是想說透過這樣的方式再有多一點可能性更製造業色彩，剛好台灣這麼缺公的情框之下，有這麼一大批人力可以進來，就會覺得說不定是一個蠻可行的，那請我們度主任分享一下好嗎？

B14：因為瑪利亞這邊有兩個庇護工廠，一個是清潔一個是烘培，因爲烘培的部分是在市政府，所以他一些形象各方面的設計，其實我們是朝向一個市場化，對所以我們在烘焙做的部分算是蠻成功，算蠻成功的，那我們的產品也是符合市場化的需求，所以在銷售應該是說我們會做來不及銷售，對有時候是這樣，因為我們必須要達到一些品質，所以像有一些菌種他是要培養的，所以這個都是要一點時間，所以變成有時候會來不及，生產來不及銷售，這也是庇護工場蠻大的一個困難點啦！因為身障朋友他們在做事情其實有時候是比較慢的，所以有一些需要一點時間，那像在清潔的部分其實我們也是朝向盡量以市場化為主，所以我們不太跟人家去削價競爭，我們走的是以品質為主，所以我蠻同意剛剛翁總翁總董事長，他剛剛談的木器這個部分，我們也有在想說像這個木器像那個廢料，那我們有沒有可能把它做成玩具，就是手工 DIY 的玩具，然後來做販售這樣子，那再來就是說，其實就是這樣其實我昨天在看這些訪談題目的時候，其實我有看到一些，就是說木器的東西，其實他還蠻尤其在製作的部分他還蠻固定的，有一些是重複的那我們身障的朋友其實在固定跟重複的東西其實是蠻適合的，當然有一些個案對於手作的東西是蠻天份的，但是這個要看障別看他的程度都不衣樣，所以我覺得剛剛翁董事長的那個建議都很好，對，其實如果你要去分，有一些他可以走製作，有些它可以走可能要走就是創作的部分，甚至其實像厄老師您剛剛提到的那個觀光工廠，假設老師剛剛舉例的有一個木頭的觀光工廠，那就連導覽人員都可以雇用身身障朋友，向我最近有推一個個案他就已經走到支持性就業，其實他在介紹還蠻厲害的，可是在

這九年當中我們幫他建購很多的平台讓他學習，例如說他先從開始去分享他的故事，開始訓練他講話，比較合宜的講話，然後嗯，一些態度，然後這樣子慢慢建立，然後他去國外去分享去大陸去分享，然後再來就是他也去主持了我們社區居住的一個研討會，這個其實他越來越有自信，甚至他在他的家裡面已經變成是一個主要就是賺錢來養爸爸的這個部分，其實他很有成就感，其實他接下來再下一個目標，我們都期待他不要再做清潔他可以往別的方向來做，對但是我覺得剛剛其實那個許總經理這邊也提到就是那個處理，就是表面處理這個部分，其實我覺得真的是要提早，我覺得其實從高中就要去職場實習，像我們也跟台中特教學校合作來讓他們體驗，因為我們就是先試那個清潔的部份吶，我發現後來其實有一些個案會比較不害怕清潔工作，因為他覺得他能做，甚至有一些父母會覺得先去送你們清潔，然後做一陣子體耐力提升上來，還有他的挫折忍受力提升上來後，我們再轉其他別的職種會，這種也是比較好的方式，因為很多工作其實都需要清潔，即使你做觀光工廠好了，你前面還是要做一些門面的清潔或者是說事後比如說 DIY 結束後也需要清潔的工作，我覺得清潔是比較低門檻的這樣一個工作，我覺得可以培養一定的工作態度跟體耐力的這個部分，所以我覺得這個部分不管假設真的是有共生社區的話，我覺得裡面還是要有配置一些清潔的學員，他應該是可以做一些幾個階段工作，剛開始他可以做什麼到漚面的階段可以到哪個部門這樣子，我覺得這是可以考慮的這樣子。

彭：聽你講我也覺得蠻感動的喔！他可以九年這樣子自己，現在很多都強調我們是機器人來做導覽，我們為什麼不有更多的身障朋友來做導覽，一定更感人。

B14：其實我之前也都常去大陸，去介紹一些台灣的支持性就業或是庇護性就業這樣的一個經驗分享的時候，我發大陸現在開始做一些觀光工廠，他也是學我們的經驗，他就開始請他們的學員身障者來分享或是說來導覽他們的農場，他們的農場也是種菜，但他們的農場是種高經濟價值的作物，然後種了送西餐廳，對，然後在這個運送的時候有一些個案可能能力比較弱一點，他就負責搬運配送的部分，有的比較好他就到那個農場裡面，他就引導一些一班人啊來這裡玩啊，然後就去介少，甚至

可以做一些食物的烹調這個部分，我覺得這個都還蠻不錯的，而且我覺得台灣其實農產的技術這麼厲害，我覺得可以重一些比較高經濟價值的東西，而不是一直就是種一班的東西然後來，我接得這樣子比叫沒有境爭力，我覺得應該要做出自己的特色，就像我們的烘焙一樣這樣子。

彭：瑪利亞的烘焙真的是領導品牌，美惠老師一開始報告的時候有提到，我們現在再摸索幾種模式，那一種模式是在社區裡服務，在社區裡面他們可以，就是我們共生社區就是他除了工作外，他生活也可以在這邊，那項愛心家園就是提供非常好的生活教育工作的那個環境，那另外一個部分我們也在像剛剛翁董事長講的其實是一個產業的聚落，那我們對光復新村寄與厚望是因為那是一個社區的聚落，他們聚落已經在了那我們要如何去發揮，那我們就請來來來光復新村的專員請。

B13：那個彭老師還有各位朋友大家好，今天很抱歉原本應該是我們督導吳督導他過來，因為督導他是社工背景出生他對這個議題更了解，可他今天被外交部抓去開會，繼續爭取我們光復新村的預算，那所以今天本來就是跟彭老師說聲抱歉不是我的專業，但彭老師盛情邀約，沒想到今天來充滿收穫，其實光復新村在這裡的確可以扮演一些角色，或是一些思考的方向，那我大概先簡單報告一下，我們光復新村的一些規劃，那我們光復新村這個地方大家都知道在經過九一一之後有一些房舍都已經倒榻，那我們統計裡面大概有 282 間房舍是倒榻的，那經過台中市政府的那個先行修復，我們大概修復了 13 間房舍那麼前 13 間房舍，是我們整個ＩＮＧＯ中心的基礎。就是我們要靠這 13 間房舍要撐到中央政府願意給我們補助為止，那現在中央政府，我們是規劃大概 20 億左右的經費預算，市長是希望用這 20 億的經費把這規劃成古蹟村的概念，所以我們常開玩笑，我們只是修復這些房子就要造鎮，我們是希望可以讓這些房子煥然一新，讓整個光復新村能夠肩負起另外一個使命，變成一個國際村這樣子的一個概念，但是因為中央現在考量是說他把光復新村跟中興新村放在一起考量，中興新村大概三千多個房舍他修復以後變成蚊子館，他就很擔心光復新村會變成另外一個蚊子館，所以他們一直在把這兩個案子做重新的評估，所以這個部分就是市長會努力的爭取，我們當然也會透過另外的辦法，文

化部這邊的經費那能夠修多少就修多少逐步的去完成，所以我們不能一直等到終養政府給錢我們才做，那就不知道是什麼時候的事情了。ＯＫ那我們木錢有 13 間的房設，目前有七個組織會進駐，兩個德國的救難犬，他們已經進入到裡面了，那就因為配合九二一地震園區，以及我們台中本身救災的能力救災隊，這樣子的去進駐，再來就是同濟會他們有一個國際兒童組織，他們希望能夠進入到園區 45:10，這也還在談，另外就是台灣由魯士基金會就是孟加拉由魯士博士

彭：就是農村派的那個。

B13：對他的在台灣的機構目前已經進駐，那博士年底也會來到台灣，那另外就有一個國際自由聯盟，那有一個就是金跟我們比較相關的就是台灣畫話協會，他們就是做那個身障者做畫圖療癒治療的一個組織，那他們進入到我們這邊，那當時牠們進住時我們其實考慮蠻多的，就是到底我們的國際聚落中心的走向就有沒有一個，到底定位是什麼其實我們考慮蠻多，那後來那個包含我們的林副市長，林怡寧副市長以及我們的市長夫人，他們有一個想法，其實光復新村也許可以做一個實驗的模式來創造共生社區，這其實是市長夫人一直想要去在台中做實驗的，大家覺得光復新村其實是一個蠻好的基地，所以我們約了包括我們彭老師過來，我們七月五號會開一個策略性的會議，讓所有人去思考我們真的要走向共生設區的話我們可以應該怎麼去做，那光復新村他是一個我認為他是一個很新的模式，因為他既不是一個既有的社區，因為他那個裡面的住戶只有 7 或 8 戶，那他那個外面的那些鄰里系統離那邊還有點距離，所以他是事實上是一個他這個本身社區系統並不是那麼完整。那他那個並不是一個全新的，那他是在既有基礎裡面我們要把它建立起來，所以我覺得他是一個蠻好的一個試驗的方式，而且我們還有一個在興計畫我們有一些在興青年，之前勞工局修復了 30 幾戶，然後要提供 60 幾個就是要把一戶切成兩戶，所以有 60 幾戶的創業青年創業家在裡面，那其實說我們共生社區怎麼跟既有的系統做一個結合，那光復興村他有一個非常大的特色就是假日人很多，平日人潮很少，所以他必須要結合一方面的就是說教育培訓功能，就是說在平時的時候有一些教育培訓功能在，假日的時候就是有一些市場的功能，所以他事實上是一個

蠻有趣的方式，所以既可以保持一個生活的模式又可以有一方面跟市場做一個結合，讓一些身障者朋友在裡面可以有一些創業或是小作坊庇護方這樣子的方式，實際上是說這樣子可能要重新規劃，跟整個台中市就ＩＮＧＯ這整個中心的策略重新規劃，因為市長其實也在考慮在美村路那一帶有一棟新蓋的大樓，大概有七的大樓，他打算整個移撥給ＩＮＧＯ中心，所以到時候我們也會結合市政府這邊的美村路那邊的基地，以及在光復中心這邊的基地，我們兩個做一個適當的區隔，因為我們事實上鎖定了一個五大類的一個，的那個國際ＮＧＯ組織，包括民族人權、人道救援、社會福利、公衛醫療、環境永續，這已經大概涵括百分之八十到九十的ＮＧＯ了，但就是說把這五大類的ＮＧＯ擺在一個園區事實上也是很奇怪，因為這個性質上差異性還是蠻大的，所以我們也許可以做一個適當的分流，那是市長的想法是光復新村那邊可以以人道救援和社會福利為主，那民族人權或是環境永續，這些有專業性的就把它移到市中心來，對，大概會有這樣子的規劃，那先簡單報告，那我們非常歡迎大家有機會到光復新村那邊我們可以耕大家做更完整的介紹，謝謝。

彭：是是是，我跟寶中老師去過他家，他們家就在光復新村裡面，他爸以前是那個老師。

B13：是！我知道，

彭：他們就在那邊長大。

B13：我第一次遇到寶中老師，就是他在我們門口晃來晃去我就想說這是誰啊，

彭：不曉得是博士耶！那我們也因為寶中老師認識我們的執行長，他是不得了的人物，來來來我們執行長分享一下。

B10：不好意思向各位先進提出一點淺見，那我們通常就是說在整個在整個發展我們有企業社會責任跟社會企業的支持大概分兩個方向，那我現在是不知道說光復新村到時候的規劃是要跟勞工局這邊的青年創業基地結合，還是說直接就是由ＩＮＧＯ這邊那又是兩個不同的方向。那如果能夠結合到企業的支持，那也是或是另外是由那個企業提供他的那個社會企業那又是兩個完全不同的方向，那如果是光復新村那邊我會建議像木工那樣需要裁切的是否適合適合像身障朋友去執行，那可能我們也是要

考慮，那比較簡略的像手工肥皂他可以做造型化，那比較化工類的那董事長那邊他就比較清楚，厄，面膜可能使用的就比較偏向女性，我感覺像手工肥皂、像烹飪，像那個咖啡，現在比較流行的咖啡，咖啡可能可以融入那個社區，歡迎社區的人一起進來，在這邊變成一個小聚落在這邊聊天，分享事情，可能那又讓身障朋友去接觸人群，可能會是一個比較雙向交流比較能夠踏出第一步的地方，那這個杜老師這邊他就比較清楚，那如果說將來如果他們是能夠進入在光復新村裡面，因為像我們基金會有再提供獎學金給一些學生，通常就是比較低收入戶的學生或是貧戶，家貧的學生，可是我們不會用那個名目不會用清寒獎學金，我們都把它改成會說是勵志獎學金，或者激勵獎金獎學金，我們就是把那個名稱改，就是將來他進駐到這個社區後他不會覺得很突兀，我就是一個身障，大家覺得他就是一個身障組織我是來同情他的，不是我們就是說我們用另外一個角度把它融入社區裡面的，這是我的一個淺見。

彭：您太客氣了。我就在補充一下嘉慶執行長他們是立人高中的那個開始的那個教育，所以他那個基金會是那個立人教育基金會，他本來原本是比較 incash，他們做這個發錢，然後照顧這個清寒學生，這我們家慶現在唸了碩士光環更高，他要慢慢轉型到 inkind，就是多元化的服務，尤其對身障特別需要 inkind，就是類型上面的差異，那這方面就剛剛家慶老師的分享就非常好好，他們就是要做切割的考量，那像剛剛專員講的一點就非常好，就是怎麼像光復新村這種，就是週末的時候我去過，我們家去玩，週間時我也去過真的是差距非常大，所以你要怎麼樣平常禮拜一到禮拜五你要怎麼樣有一些功能，然後禮拜六到禮拜天有另外的一些的功能。

B9：我感覺是不是禮拜一到禮拜五的人少，而是禮拜一到禮拜五去的人看不到東西，一個循環後大家就覺得我李拜一到禮拜五不要去我禮拜六禮拜天再去就好，那如果說我們在平日的這些要求上面能夠有一個規範，規範更強的話，那可能平常禮拜一到禮拜五可以可能有機會向那個台中那個審計新村那樣，可能禮拜一到禮拜五也都會有人可以來這邊。

彭：因為光復新村的模式就是他是比較，剛剛專員講得很好，他有一些是原有的那個網絡，原有的那個網絡在，那我們現在等於

是因為你要做什麼事前向我們今天有翁董事長，我們整個木工的網絡就沒有問題了，我們就知道要去拜託誰了，其實這個就是一個網絡在一個系統的當中，那我們今天為什麼會辦到這邊來，大里啊霧峰啊這邊，我們也有一個用意開始這邊的網絡的這邊將來的那個思考可以往這邊，我是覺得原臺中市的那些的有需要再加碼的，因為那邊其實，那我們倒是山海屯那邊可以各自，那我們海線就是現在也有一些的小作所那些，還有我們本來要去拜訪的那幾個福氣的那些，那山線的就是剛剛翁董事長獎的我們東勢啊木器啊那邊的，那協會當然這些年很幸運我們跟台中市整府社會局合作，所以我們有十四個家庭福利服務中心，那裡面有二十四個工作人員的老闆是我，理論上是我，是我們跟台中市政府社會局合作，我們聘人送到他們那邊去，所以我們的網絡在就會很方便，我們今天本來想把焦點團體辦在大里的家庭福利服務中心，但想著你們到那邊去吃便當就太沒有品質了，所以找了個吃喜酒的地方。好了，那寶中你忍了那麼久了你講話吧！

B9：各位好朋友不好意思，因為我就是剛剛說的七戶之中的一戶，因為我戶籍還在那裡，因為我的戶籍跟爸爸一起，那我剛剛聽幾位業界的再談社會企業責任，其實我第一個思考的就是說當然業界要做企業社會責任是很好，可是業界還是要生存，所以業界第一個還是要考量他的品保、考量他的衛生環境、考量他的安全、他要考量他的時效，還要考量他的良率，這都很現實的，所以這都我也不敢把我的產品我的生產線交給我無法信任的人生產者，今天說實在的就業界而言我們也幫也必須幫他們考量到這個，因為尤其是時效上他就有實效壓力的話，他不可能等你，商場上時效過了我就必須賠償，那公部門不可能給我這一段嘛！那做面膜的我知道你做的環境不好我也不敢放在我臉上啊！啊比如說電鍍這個東西事實上可能，如果說思考讓身障朋友做這個代工的一環那事實上他不用到光復新村裡面去，因為那邊真的不適合，那邊比較適合已經成品或半成品，然後可以做設計類或是文創類的產品，可是文創類因為這樣的產業已經有了大概二十幾家進駐，那其實那幾家進駐喔我觀察過，生意最好的是有一家生意最好的是一家晚上賣酒的，是在中正路那家賣酒的，大概他生意最好的，另萬還有一家人多的是一

個新接案子是原住民，他先生是外國人，他們找了一個樂團去做伴奏演唱，那其實你可以看這幾個其實是跟飲食有關，那咖啡、小西點、烘焙，還有一個做魚菜共生的，其實在那邊大概我跟那個老闆聊過大概都快活不下去了，其實那已經是第二第三輪回了，那所以今天 58:32因為其實他們有個最大的問題就是他好像是一個社區又不是社區，因為沒有人，所以跟原先談的社區是不一樣的。

彭：對對。

B9：他目前是沒有人的，他就好像是一個一個，你可以想成一個傳統菜市場，早上有人來然後時間到了就走，然後他還有一個最大的問題就是，那邊的環境，環境要求他不能使用明火，所以那遊客過去沒有地方可以吃飯，所以為什麼遊客要離開，因為他孩子帶了，孩子要吃飯，所以他一定得離開，所以最好吃飯生意最好也是菜市場那間賣豬油拌面的那間，因為晚上是要排隊的。所以那個環境我是覺得你要去一個地方，那要有這樣的環境啦！那第二個是說我們這邊要協助那些身障朋友就業嘛！老師剛剛提到的是說其實身障朋友有時候不是身障朋友的問題，是他家長的問題，我們也看到很多家長是做完這件事情錢是家長拿走，他一毛錢也用不到，所以我覺得第一個要先把我們服務對象區隔出來，肢障、器障，輕度的肢障、器障其實是ＯＫ的，那中重度的也是ＯＫ的，那精障要看情況，因為做文創有些自閉的精障者，他設計能力是很強的，但他沒辦法面對人，那我可能就讓他去整合跟在那個環境，那個環境應該是他好像是去上班的，他不能住在那裡的，他晚上就要下班了，他一個交通是一個問題第一個，安全是個問題，吃飯是個問題，這個你得跟他談，不然說實在的不要三個月他就受不了了，他都吃一樣的地方，我已經看過那邊很清楚，村子外面大概有一家越南餐廳越南小吃，一個是賣控肉飯排骨飯的，他吃三個禮拜他三個月以後他就受不了了，然後市場有一家是賣肉羹麵的，我都可以背出來了，那里長家是開雜貨店的，之前里長隔壁是賣米。那其實就是我們要去思考要讓什麼樣的人進來，那些人是做文創還是做設計，我是要先給他教育訓練，還是已經教育訓練好了，到那去應該是已經教育訓練好了，他沒辦法到那去做教育訓練，他那個場合沒辦法，太小了，就是一個家的

感覺，真的沒辦法做教育訓練的。那還有就是說像身障者坐輪椅的也真不適合去那裡，他要能夠自行移動的，因為他有美家門他有檻，因為有門檻，所以也要去思考一下說哪一些人適合擺在那個地方，因為他有環境的限制，所以像社去又不像社區，所以那今天就是說那這些人他到那去，假設我們是一個社區共生的觀念來說，我們事實上他只能半套，因為他並不是一個社區，只能說他是一個類似組合出來的商圈，以現在來看，因為晚上他就要離開，他不能住宿，那一個房間大概是因為修好過的房子大概是一室兩房，那他能夠 1:02:04擺的空間就不大，所以他一定只能半成品或是已經的成品，那他可以在那邊做小型的 DIY，那大家如果要看類似的地方河濱路 14 號和 46 號，那是亞大一個設計系的老師，他們兩個在那邊弄個工作室，他就是類似那樣的概念，所以我是建議各位還是可以去看一下，有哪些東西齣，因為他們那邊真的不適合當生產線的一環，因為生產線的一環，像精障的話一般有日托型的機構，我看過是做皮尺的，因為部分精障他一定是集中管理，那如果是要到社區去的話，他也必須要集中管理，我必須是讓那些，我建議是進一般社區讓社區居民可以接受，他才能夠持續，這些人如果，他能夠被社區的人接受，不可能那，如果是隔壁的小孩我可以接受，因為他從小看到大，所以他有一個所謂區域性跟環境性的限制，那如果說今天他真的要讓去不是不行，還真的要篩選可能的一些產業，像大型器械的那種東西事實上，小的你說做鉛筆，我到那去做我有沒有那麼大的空間，一般都需要一個大的工作室，那一個客廳是不可能當工作室的，因為一家人進來，第二家人就進不來了，他是以前的以前的公家宿舍是很小的，他現在的設計他又把以前的加蓋通通打掉，所以他能用的只剩說是內跟室外部分的院子，也就這樣子的空間，所以能用的空間事實上是不大的，

B13：跟大家報告一下，因為他被列為文化景觀，所以他外觀必須維持他一定的樣貌，然後前庭跟後院的部分能夠做建築的部分也不多，每個案子都要個別審查。

B9：還有一個很重要因為他是木造的門窗，因為不能修改，所以放在裡面的商品晚上也沒有保全可以看，就是說晚上沒有人。

B13：我們會努力想辦法解決。

B9：因為以前在我們那個時候，小偷連地下電纜都偷光了，那如果今天那個商品是高單價的，說實在的夠，所以他真的還是得去看能夠執行的產業。

彭：我稍微補充寶中這邊的分享，是因為，你們先請用，這裡的港式飲茶非常好吃。我們曾經三年多前接了那個霧峰的家庭福利服務中心，公辦民營的，他本來就是台中原本八個單位，要設第九個的時候他沒有錢，後來那時候王秀彥跟廖主秘就來找我，後來我們用公辦民營去經營，那我為什麼去霧峰是因那邊有亞大，那邊有朝陽，有兩個很重要的學校，然後我們就覺得他們學校方面會可以更多的網絡去支持，那時候我們也去拜訪執行長，因為他們當地有一些的網絡，但是後來做了因為那一陣子後來還是霧峰我們幫他弄起來，我們弄起來了讓他們繼續維持下去，可是他們還是有一些的瓶頸，我覺得霧峰的人潮不夠，他的太文化了。所以他們的那個商業性，你看這個大里多少人霧峰多少人，對不對，大里現在的那個商業活動非常的旺，霧峰整個那個人潮做不起來，就會有那個現實上的那個困難。來翰一你要壓軸了，我們來請社會局的翰一專員來分享一下。

B12：好，謝謝老師！今天聽到很多的分享，對那我本身是在社會局社政這一塊的，我們那其實我們推的就是說除了我們可以分成他有工作能力，那可能就是會到就是像模具或木工這一塊，那我們這邊推的大部分比較支持性服務的，比如說像他可以送到日間照顧或小作所或是說樂活的一些部分，那其實我是覺得說他們在可能在日間照顧當中可能有在做工作的訓練，那如果說他有工作能力比較好的，我們其實就是說會再轉介到可能到庇護工場或是說倒支持性就業這樣子，所以說我覺得這個像我們身障目前在推的一些服務其實都是社區化的，走社區式的服務，那我覺得透過這個共生社區的概念其實可以讓他們去參與社區，這個也是一個不錯的選擇，就像我們是說會結合小作所，那跟當地比如說在霧峰或是大里這一塊，其實可以去做結合。

彭：那翰一你可不可以再講一下你的工作，你們社會局在這方面為了社區，身障者的社區你們做了什麼這樣子，可以再分享一下。

B12：對對對！就像是老師有承接的身心障礙者社區關懷據點，那目前社會局在台中市總共有三十七個社區關懷據點，

B11：我們就是。

B12：對對對！那其實透過這個社區關懷據點他其實可以讓身障者能夠都留在社區中，盡量避免他去使用那個機構安置服務，因為其實有些身心障礙者他的功能還ＯＫ的話，我們可以讓他留在社區當中，那就是說可以透過社區裡面的志工，或是說的一些關懷訪視，讓他能夠自己獨立生存在社區當中，進而來說更有能力的話就是可以來去達到就業這塊，就業自立。那除了說社區關懷據點以外，我們有推包含居家式的，比如說居家服務、送餐服務或者是說臨時短期照顧，就是喘息服務等，提供給這些身障者，讓他能夠得到一些幫助，那除了居家式以外，那我們有社區式的服務，就包含說像日間照顧啊、那我們有很多日間照顧的據點，透過這個日間照顧可以讓這些身心障礙者，他的父母可能要工作嘛！他一到五的白天早上九點到下午五點，那可以到這個日間照顧關懷據點，去做一些他可能再那邊看顧甚至說可以做一些學習，比如說手工藝的學習，或是說製造肥皂等等的，那以及就是說像小作所，我們的樂活補給站等等的，這種社區式的服務，讓他能夠在社區中有一個場所能夠，他可以提供他支持性的協助，然後最後一個是我們有提功機構是的服務，比如說像在霧峰那邊瑪利亞也有一個二十四小時的機構在那邊。或是說我們台中市不管是原縣或市，有提供一些機構，可以讓這些比較重度的，可能生活無法自理的身心障礙者，那他可以在這個機構當中，就是說提供他機構的一個安置照顧服務這樣子。

彭：謝謝翰一！社政體系他比較重視福利，但是勞政體系比較重視工作，所以工作福利，這也是我們協會這麼多年來一直的理念，我們不認為應該純粹的福利，我們希望是 workfare，而不是單純的 welfare，我剛剛講 incash 就是很多都是 welfare，但是我們希望是 inkind 因為去考慮到他個別的差異，那我們協會做的好多的案都是鼓勵就業的，包括 113 的家暴兒虐性侵的受害者，我們也鼓勵他在就業當中能夠適度地去走出來，他不要只是成為一個福利的一個接收者這樣子。那我們接下來再往工作方面想的話，等會兒要再請我們杜主任還有翁董事長還有許總再分享一

下，因為我們再往產業那邊走。怎麼樣寶中說。

B9：我想先補充一下喔！我要提醒一下公部門，因為之前已經進駐光復新村的那一群創業的人，他們當時第一期計畫的時候，就我所知台中市政府補助每人三萬塊錢，一個月，持續了一年或兩年，那以這種情況下的話，如果今天是我們身障朋友到那邊去，我一樣是鼓勵這樣的，我說實在他們一定會去問跟比較，為什麼他有，尤其是有一些身障朋友他更會去比較說，我是更需要被照顧的為什麼我沒有，所以有時候再做這種需要推動的時候可能要，要注意一下。那我剛剛也有思考說有一些可行是，有一些身障朋友他可能已經有一些產品了，可以生產東西出來，那可以把那邊當成一個展售的地方，因為他我剛剛說那邊地方不大，所以是變成有時候你在，所以說這邊資源一定得先篩，第一個他的年齡，第二個他能夠做的事情要先篩，他比較能夠成功，如果說你是廣泛地開放的話，其實跟支持性就業在做這事不一樣的，因為你這樣的話你很容易很容易失敗的，說實在的。所以如果要成功他必須在初期做一個門檻先篩選，那第一期成功後面才好做，不然不然會很快就結束。

彭：我們轉到那個先不談光復新村了，你那邊勢力太大，來了三個壯漢，讓我們走不出光復新村。我們現在要趕快，科長你要不要先收個尾，我們再開始下一輪。

科長：其實聽了很多我們在場大家的分享，其實我們比較在做這個議題的時候是希望在融入社區的這一塊，就是哪些工作適合在社區，然後由社區來支撐這些身障者來做一些投入的工作，那當然這個有配合的點就會很多，比如工作能不能拆解，那哪些工作可以在社區去做處理，那社區能不能相同有這樣的支撐力量來做就是跟身心障礙者互動支持體系出來。那剛剛我們也談到光復新村，就像老師講的有環境上面的因素，有他型態上面的因素，還有他功能上面的因素，那適不適合我們討論共生社區的一個環節，我們並不排除，但這也是一個可能性，但我們可能回歸到我們的主題來講，就是說恩我們必須去了解到我們現在的產業上面，怎麼跟社區去做融合，那有哪些產業是可以去做，應該說可以篩選出來是比較適合在社區去做一個支撐身障者來投入的一個一個應該未來的方向啦！所以這邊也許我們老師這邊也許可以再多加討論這個部分。那我們益嘉這邊有特

別，那大概就是這樣。

彭：那我們這邊再請翁董事長，除了木，您辦了那麼多策展，博思達在台中是非常有名的，以前寵物展也辦過，然後好多展的，您除了木器以外還有沒有，除了魯班以外還有沒有別的。

B7：剛剛有提了就是那個國際犬進駐社區嘛！所以剛剛也突然想到犬嘛！就想到我還有一個寵物用品展，寵物用品展其實厄也分享一下，今年我們因為我們已經做了十一年了在台中，當然還有台北跟高雄，那再來我們也會以就是愛護動物的角度去思考這一部分，所以包含今年我們跟那個我們辦了一個跟挺挺動物節，我們生活節把它結合再一起，就是針對不是只有針對狗跟貓，而是拉到就是說動物、愛動物這一個區塊去做，所以其實我是覺得可以善用我們展覽的平台，他可以當作一個推廣的一個平台，所以未來如果我們想要推動這一塊的話，我覺得我們可以盡點力這樣。

彭：因為博思達對我們很好，我們那時候協會他都給我們免費的攤位，我們就把社會局委託給我們的去那邊秀 show，以後你們如果勞工局要免費攤位的話，那個其實很好，其實在那個點我們自己同仁也跑去擺耶！我們就有很其實我們後來有幾年的身障的，每一年十二月初的國際身障日，社會局辦的時候我們也請身障者自己去，在攤位上跟大家互動，我們也請一些低收，我們照顧的低收家庭，因為現在社會就是一個行銷的時代，你越能跟人家講話，你就越能夠增加自己的競爭力，所以我剛剛聽到說用導覽，這是非常好啊！你看看如過身障者出來導覽，那個說服力就是就非常好這樣子，誒許總要不要分享一下，你聽了那麼多。

B8：你們這種議題我可能比較無法融入，因為我們畢竟是傳統產業，就是變成說我們只接收到我們工廠來就業的一些身心障礙的人，那因為像你們所說的這種社區型的可能就是比較適合好像工作室那種小型的啦！如果以工廠的話是很難進入的，因為我們都是太有技術性的東西了，

B9 ：如果是你們的後端產品呢？

B8：其實台灣很多傳統產業都是屬於代工性的，不是一條龍不是一條列，代工型就表示我們只代工他這個產品某一個部分而已，對對對！事實上就我所知現在台灣的產業是很其實很缺工，很

多我們的客戶端，就像是他們是組裝廠、包裝廠，他們都沒有員工，正常人都不想要工作了，那很多缺工的狀況下我都會說，不然你要不要聘僱那種身心障礙的，然後就去請他們要不要找誰找誰找誰，自己去找，對就是說，很多工廠就還是沒有去使用類似這樣的身心障礙的朋友，對，然後他們也不知道雇用身心障礙者會有什麼風險，其實也可以去進入工廠，對他們來說也是直接恩因為比較不會有冠上什麼樣的特別的標籤啦！不過我是覺得身心障礙朋友有一個問題就是說，如果是以是智能狀況的朋友，他們有一個問題就是說他們賺的錢不會花，都是家裡的人幫他花啦，家裡的人如果正常的話當然會幫他處理，不正常的話就通通花掉了，對，所以現在台灣有很多這樣的問題，對。

彭：我們上次焦點團體也有提到就是，而且很擔心被騙，騙婚啦也有這種。

B8：對對，女孩子會比較麻煩一點點，對對，因為網路太發達了，他也不是完全笨，他是單純，對！他非常非常的單純，他看別人有，弟弟妹妹有，兄弟姊妹有，他也想要有，為什麼我這麼辛苦的工作，他們都不在工作，我們有遇過很多這種狀況，聰明的人他不想工作，單純的人就一直要工作。

彭：來大家請用，杜主任再分享一下！

B14：沒有啦！誒其實我有看到一些那個傳統產業 1:20:43那我其實內部有在討論的一個方式就是說，其實產業裡面，像剛剛的面膜公司這邊，他有沒有辦法就是發展一個產業線，這個產業現由我們的專業人員進駐，然後我們不管是支持性就業的個案，或是庇護性就業的個案，他們在那裡工作，那我們一方面可以就是互相學習，比如說我們企業他們的一些工作模式，然後後來轉換成一些工作步驟工作分析，讓我們的身障朋友可以依循這樣的一個步驟去，去做這樣的工作，對，那這樣子其實我們的身障朋友也在那個產業裡面做共生就業，對我覺得不一定要一定要是某一個社區這樣子，我覺得說其實這個也是一個蠻好的，那因為其實我們也發現長久以來支持性就業的個案，他其實一段時間沒有人支持之後他就下線了，然後就沒了，然後之後就一直重複，就會勞工局然後再登記然後再出來就業，可是這樣一直重複的個案你就會發現他沒有辦法穩定性就業，那其

實恩我為什麼庇護性就業做這麼多年，我的個案其實推很多出去做支持性就業，可是他們都很穩定在工廠裡面工作，像我曾經就是有推一個就是在一個精密科學園區，他是做慶鴻機電，他們就是做那個組裝機器，那我們那個個案，因為他是學清潔嘛！其實那個機器要清潔嘛！也是要清潔啊！因為他測試完之後機器會有油啊會有什麼，他也要做清潔，然後也會用到吸塵器，所以我們就幫他連結這個工作，去那裡上班，然後他一直持續到現在，一做好幾年了，然後就是也很穩定就業，但是後來我們也，其實我們持續一直都有在關心，我不會說因為他已經是支持性就業下線了我就不管他，其實我們還是會有去關懷，因為那個慶鴻企業公司裡面他有聘我們的清潔人員，所以我們平時也都還會去做客戶服務的這一塊，所以我就也會過去那邊拜訪阿或去關懷這樣子，那我們就會發現我們這個個案其實，這個工作做就了之後他有一點點好像就是，好像覺得沒什麼了，好像都很順手，但是他又覺得沒有成就感，然後我們就問他，然後後來我們就發現他太多時間休息了，我們就跟工廠那邊的人說是不是可以再發展某一些技能可以讓他再做，那因為我這個個案他是自閉症的個案，所以呢他其實對那個上倉庫、擺貨品、盤點，還蠻ＯＫ的，因為機器類的螺絲不是都有固定的尺寸然後大小嗎！那他就是這樣對，然後去上去點貨，然後甚至有時候要上貨，就是要擺貨架，他要擺到倉庫裡面，就讓他去，然後那個小姐，倉庫的小姐就說，哇！你們這個真是我的好幫手，因為是個男生，所以他搬重都蠻ＯＫ的，所以像這樣子我又幫他創造一個他的價值出來，一個不同的技能出來，因為剛開始一直以為說他就只要做清潔，機台的清潔清洗就好了，後來我們發展這樣，我覺得這樣也蠻不錯的，所以我覺得像支持性就業，其實很我覺得一直蠻常有這個問題，然後就我在我們這邊服務的個案，我們就盡可能就是即使他支持性就業了，我們還是要有一段時間的去關懷，可是但我也知道勞工局這邊有深耕服務，但是因為深耕的就服員，他一個人要管這麼多，其實我覺得也他一個人的工作量也蠻大的，對，所以可能也需要產業的一些職員做一些關懷，然後這個可能要去教，因為有一些公司的人員他不曉得怎麼去關懷我們這樣的個案，然後其實有時候就是其實很簡單就是你去跟他講一下說，

他現在好像就坐在那邊沒什麼事，那你要不要給他一點其他工作，他們還問我說這樣可以嗎？他可以多做這麼多事嗎？我說為什麼不行，今天如果你是一個一般人員他閒在那裡，你會不會叫他做事情，所以我們就一直告訴他們說其實你就把他當成是一般的人員，那他就是他就可以做，所以那家公司其實，我們後來合作這樣子也蠻多年，然後甚至總經理就跟我說，他想要再幫我們，就是看我們還有沒有可以提供其他服務，那我們就去幫他做巡迴洗車的部分。因為他們公司的員工就是都開車去，你知道精密科學園區其實沒有很多的商店或是什麼，他平常職員就是上班，假日要休息要出去玩了車子髒髒的，那就說那你們可不可以來幫我們洗車之類的，那我們就發展說把我們一些比較年老的個案，他可能比較沒有那個體力做清潔，但他做單一技能的洗擦車，可是我不可能去包一個洗擦車的場域給他做，所以我就幫他連結這樣子，那我們就可以去那裡洗車，所以我們現在有再發展一個叫做企業巡迴洗車，就是比如說你這個企業很多人，那你提供一個場地給我，我可以去那個地方洗車，對，到場服務，這也是一種，對我就開始跟我的企業可互做這樣的發展，對，那其實我覺得身障朋友他有很多種可能性，其實要依著他的特質跟不同的狀況，你去幫他做一些工作分析跟設計，其實他是可以做到的，就像剛剛提到折面膜的那個，我非常有興趣，因為他那個做職務再設計其實其實很重度他就是能做，對，他就是可以去做，對，因為我在香港有看過類似的，對，但他們做印刷啦！他們因為香港他們喜歡飲茶嘛！然後他們的餐，他們餐盤都是包成一套一套的，所以他們就去包這個工作。

B8：台灣也有，就是洗碗盤的

B14：就是庇護工場就是包這個工作，對對對！

彭：董事長歡迎歡迎，我們林董事長，協理的老闆，這是我們陳科長。

B6：你好你好

彭：跟你介紹ＩＮＧＯ專員，杜主任，愛心家園的，等會要請賴理事長講話了。

B6：您好

彭：理事長那個我這是倒是很想跟您請教一下，剛剛杜主任講了一

個蠻重要就是說我們共生就業，其實是有不只是社區的概念，也有就業的觀念，就是說假如說我們把共生社區就業，這三角關係，有些地方可以強調「共生跟就業」，有的地方可以考慮「共生跟社區」，有的可以考慮「社區跟就業」，這樣我們就可以出另外的一些的可能性這樣子，對對，所以您覺得一個社區裡面，他們大多數人，您剛剛有提到精障嘛那個議題，但他是個別性的，可不可以有多一點的，就是像吳里長他那種的就是再包一點事情進來做的，有沒有沒有可能，在社區裡面由社區發展協會去包，有沒有可能。

B11：可以啊，是可以由社區發展協會去包，不過要看說在這個社區是不適合，像剛才我問說那個折面膜，但他們那個是無塵的，可能就比較不適合像，因為我覺得一般的精障，像我們做的是精障者，如果他離開了這個社區的話，那個安全感，他離開了熟悉的環境，他能夠適應嗎？這個問題可能都要考慮一下，因為我們服務比較特殊就是基本都是可能一年要進去那個，以前叫作那個靜和，他們都叫做靜和齁？

彭：靜和，對！

B11：或者是現在是說賢德醫院內的那種精神病患，那我從 101 年做身障據點到這裡，我有一個個案從 101 年到現在目前是沒有發過病的啦！但是是因為他在社區裡面，那如果這個人到其他的地方去我就不知道他會有什麼樣的情況，是因為我們每個人都熟悉，那他有任何事情的時候，他隨時都可以找得到我們，好像是一種安定的力量，對，但是你你說共生的話，其實我覺得我們如果我們這些身障者如果都能在這個社區裡活得很快樂應該，就是我們的目的就對了啦！我們做的工作目前是這樣，那還有剛才我分享的那個，他從一個完全沒有自信心的一個人，他是被他是被社會所唾棄的，應該說真的叫唾棄，因為他喝酒就鬧事嘛！鬧了事他就是會對附近的鄰居造成很大的安全的，我就說他拿著刀子就到處揮揮這樣子嘛！那妹個人都害怕他看到他都像躲什麼一樣躲，但是透過像他在社區裡找到應該說成就感，他透過這樣一個打掃的工作，而且他在做我們就是他，我們是做貓頭鷹的生態保育嘛！那他去幫我看貓頭鷹然後不要讓他們去破壞貓頭鷹的巢，不讓人家拿，像我們那裡有很多外勞拿彈弓打那些飛鼠，因為透過這樣子然後我們給予他的肯

定，那我們有就是我們因為我們社區有一點點的費用讓他去整理這個步道，就是有那個也就是社會企業，就是社會企業贊助的我們把這筆錢，就是給他一部分的工作的薪資這樣，也不多，那我覺得他透過這樣的方式他其實找到他自己生命中的一個目的跟目標，那他就整個人就改變了，那他最近跟我說他沒有喝酒了，所以我覺得說，你讓一個精神障礙的人，他真的去遠離他自己生活的環境的話，未必對他好的，但是因為我自己本身不是社工的背景嘛！那我們是從因為我們從 101 年做據點以後，然後去陪伴這些身心障礙者一直到現在，這是我一點小小的感覺，我覺得支持，一個社區的支持，跟一個社區去容納他包容他，會對這個身障者是一個很大很大的作用，會起很大的作用，會讓他的情緒是穩定的，所以恩在我的社區裡面我是覺得就是說，他的，我們對他的那種照顧跟支持對他們是最起碼他們不發病，我就說節省了很多，本來都是要去住一個月，他這幾年從來沒有去住過醫院，因為我們每天會問他說你的藥有沒有吃，每天都看得到你有沒有吃藥，因為你說精神病還是得靠藥物控制嘛！那還有一些就是，像那個唐氏兒，唐氏症的也是，我們在照顧嘛！那就我們有鼓隊，我就成立一個打鼓的表演，他們都很喜歡表演，對，那就讓他真正的有成就感啦！所以我覺得如果說是有一些工作是可以比如說你到我們，發包給我們做，我們就用這一批人請他們就定位去做這些工作的話，我覺得會有很大的功用啦！但是如果你要把他打散到各個地方，在我們在我們社區裡面我是覺得比較沒有那麼適合，因為那種安定性，這是我所這是我因為我說過我不是社工背景，我們只能

彭：您太客氣了！

B11：我們只能徒法煉鋼，做起來的。

彭：我們社工背景的不見得知道很多，我們都在摸索，我做研究我覺得很有趣的是可以學到很多事情，我倒是有一點想回饋分享的是說，其實精障者的移動，您剛剛有提到精障者的移動成本其實是要考慮的，因為他們其實現在有很多自閉症的也是，他們不容易適應不同的人，跟不同的環境，他們反而要單純，如果在他們熟悉的情境當中就對他們是很有利的很安全的。因為剛剛許總講到的我們現在人工作那麼辛苦，這個講一段那個德

國社會學大師瑪斯偉伯的名言，就這其實現代人是很可憐的，當我們找了一個工作，這個工作就變成我們輕薄的外衣，但是後來都變成鐵的牢籠，然後呢！但是如果我們在原自己的家附近工作，我們相對的會快樂的程度會比較高，像我在東海，我就覺得東海他，我雖然很辛苦的在工作，不過他是一個還不錯的社區，對不對，所以如果我們那個社區好，我們可以做多一點的事，這也是我們可以想一下的就是，就台灣做了很多的社區營造半天，其實可以讓更讓社區是適合各種人口群在這邊快樂的生活，那他可以在生活之中就近的來做一點事。你們請用喔！講到這個菜，我就在想社區發展協會如果能夠接一些附近自助餐的那個洗青菜、撿菜，會不會好就是，像現在比如說從種菜，剛剛培瑜有講，我們去看那個有些種菜的，從種菜、幫忙撿菜，到洗菜，這樣也對跟餐廳來說是，也對消費者的一個一個保障嘛！那這個也不算太難的事情這樣！

B11：那個應該不會很難，不會太困難！

彭：你的精障故事很有趣，可以來看能不能將來再多推廣一下。

B11：因為我們就是其實我也是無意中發現的啦！因為我就心裡想說，啊那每天那麼多人都那麼討厭他，他每天就這樣晃來晃去晃來晃去，你就看他社區裡左邊走右邊，右邊走左邊，後來想一想唉唷我剛好這麼長的步道，剛好沒什麼人力嘛！就說阿不然這樣好不好，你來幫我做什麼，而且我他你說你現在是我們社區的重要人物喔！因為我那些貓頭鷹都要靠你幫我顧好喔！不能讓人家去去破壞我的巢，也不能讓人家去打那些鳥喔！他就覺得他有使命感，那我發現他就很快轉變就變成說，他把那個東西，變成是他的生命中很重要的，所以他每天後面就背著一個掃把，我跟他講說腳踏車後面就是一個一支掃把，然後走到哪他就一直在掃，然後但是他掃之中，人家不知道沒有人知道是我們付費嘛！人家跟他講哇！你怎麼這麼認真，啊他從以前每個人都罵他，就看到他就叫他走，但現在每個人看到他就說，哇！你怎麼那麼認真，你這小孩子乖喔！他整個成就感起來，他覺得他超重要，所以他現在每天來找我要垃圾袋，不然就跟我說那個某某人又把摩托車騎上步道，然後你要去跟他講，就是每天他就會去，他那個就好像他的工作了，對！對！

彭：他是地下里長！

B11：對，他就會從他，我覺得一人改變了從臉上就會改變了，就覺得他從精神，精氣神整個都不一樣了，我就說你還有喝酒嗎？他就說我戒酒了，所以我就覺得，如果說我覺得我們應該多給他們一些包容啦！我們社區的願景裡面有一個就是說我們要包容弱勢的族群，因為我們社區的弱勢族群比例很高，我們身障者佔 12%。對，很多人，包括精障，包括身障有四百多人，對對，大概是很高的比例，我們就是慢慢的，那在我們社區裡面，我目前看到是還好啦！沒有什麼！

彭：那翰一你再講一講，聽了以後你有什麼啟示，對于社會局將來推動業務有沒有什麼幫助呢！

B12：其實在那個就是，理事長這邊講很多齁，我發現我們的社區關懷據點啊！他其實在不同的節慶嘛！比如說在前一陣子端午節，其實就有收到很多不管是志工、身心障礙者或是說長輩做的那個粽子，或者是說我們在，剛剛老師提到我們的每年十二月有國際身障日，其實都會有一些，我們會去行銷身心障礙者做的一些產品，那其實我覺得這些，這些身障的就業的一些的推動，在各個社區裡面其實都有在執行，那就像共生社區也一樣，那我們最主要就是要讓身心障礙者能夠參與到這個社區嘛！那融入到這個社會當中，所以我覺得就是說讓我有一種，這個就像我們社工裡面有一個是發展性社工的概念，他就提到說我們要讓這些身心障礙者都能夠就是說，就業自立嘛！那能夠就是說自己經濟自主，所以說在推動業務的方面，我覺得其實我們可以就是說，適當的去做轉介啦！或是說跟企業因為我發現在社會局裡面其實發現一些小機構，比如說像自閉症協會、山海屯啟智協會，他們其實都有在做一些他們產品的販售，那往往因為其實規模的比較小，所以說他的在銷售上面其實成績比較沒有那麼好，募款上面也是一樣，如果說他們適時地有企業去結合的話，我相信他們更能夠把產品行銷出去這樣子。

彭：對，那其實社區的，他是一個，我講一點大道理，涂爾幹說，講完韋伯要講涂爾幹，社會學大師的提點，涂爾幹說有些社區是機械式的社區，有些是有機式的社區，機械式是他都長得很像，工廠就越來越像機械式的，因為他要配合生產線，但是我們的目標共生社區，他就慢慢朝向有機式，他就像我們身上的

五官四肢一樣彼此搭配，所以社區有趣的地方就是因為工廠他配合生產線，他有時候會沒有什麼人性，但是你回到你的社區你一定會覺得這是一個舒服的地方，所以其實可以怎麼樣讓一個舒服的地方，能夠接納我們各式不同背景的人，當然他有很高的理想性，因為機械式比較容易，就標準化比較容易，但是呢個別差億就會比較有趣，那身障領域也是因為障別非常的多元，所以到後來我們在研究的時候，我們再出建議的時候今天我們聽了理事長分享了很多關於精障的部分，我也可以解釋一下我們最近協會這些年來，大家有看到我們的會訊上面有介紹一下我們很多第一類的越做越多，因為第一類的就是包括了自閉症，也包括了智障、精障等等，那其實這個人口群是很直得，特別值得再就業上的開放，因為肢障通常困境比較小，然後聽障的也還好，因為現在聽障的人數再下降，因為電子耳的那個幫助這樣子，所以其實我們可以針對第一類的，到時候我們可以提出一些的建議，剛剛有提到那個共生社區，我們剛剛講的社區都是比較，比較一個地理上的觀念，其實現在越來越強調的就是心理上的社區，就是你誰是你的家人，不見得是你真正家裡的人，說不定是你 line 上面的朋友，那他們也跟你說不定還更親呢！那我們也認為社區可以在這方面做多一點的營造，剛剛講光復新村是地理上的思考，但是如果我們把他想作是一個文化的社區，那就可以他可能跟審計，可能跟好多地方的，就變成另外一種的網絡，就是，所以我們這個研究再往下走的話，會開始多跟資訊的部分請教，因為有很多都是平台的問題，也就大家各自做，但是那個資訊點的連結比較少，然後大家在用餐的時候我再分享一下，市長夫人當時有一個一些的想法，他認為說也許可以試著讓身障者在，整個的服務業的當中，也有一些的投入，剛剛其實理事長提到的是有點服務業了，他是不完全是製造業，因為製造業比較標準化，所以能夠考慮到服務業的個別化是其實這也是一個可以往下去設計的，所以我們等會兒製造業跟服務業可以繼續，那文創應該算服務業，那我就要請教翁董！

B7：嗯文創，他算服務業也算製造業，都有啦！他都有！

B9：其實現在的文創大部分都是服務業，都是吃跟喝而已！

彭：呵呵！

B10：我們有沒有可能他會發展，像之前提到說的老人照護，或長生村，這有嗎

B13：前幾年有做過像評估。後來我不知道是哪個環節有問題，後來就沒有推下去了。有可能是改朝換代，這往往是那政策…。

B9：但這很多的區塊並沒說去做規劃這樣子。

B13：因為目前國際就是試圖…。

B9：整個的管理線是歸ＩＮＧＯ這邊

B13：現在主要是以國產署，國有財產署為主，對！但是就是說委託給台中市政府，那我們就是做通盤性的規劃，對，市長是很想把附近的那個省議會園區也一部分也那近來規劃，

B9：對，比較有連貫性！如果還會結合到，因為我觀察過他們所有光復新村他們還會到亞大，對

B13：因為亞大他們合作產學

B11：廖淑娟教授。

B13：亞大事實上也進駐到光復新村裡面，他們有個研究單位，他們等於是我們跟在地的一個重要媒介，那因為他們做社區，做霧峰學蠻久的。

B9：他們還是偏向六谷社區協會而已，

B13：這我具體我不清楚，因為他們有一些不同老師有不同老師的一個網絡

彭：我們這些年協助那個社區的協會，我們其實收穫很多，因為其實社區的各個發展協會也在轉型，以前越來越往社政，越來越往社會的路走，越政治色彩開始在慢慢的下降了。

B11 ：基本上做社區你不能有什麼政治的色彩，因為他就服務的就是全面化的，比如說我們現在有老人據點嘛！也有身障據點，那如果有政治色彩以後就麻煩了，我總不能說喔這個是誰我就不收，那個是誰的我就不收，我們都沒有，我們就是恩我就覺得像以我們里長來講的話，我們在台中市社區發展協會理事長來講，我們在地方上是不能分任何一個政治黨派，我們做的事情就是服務為一個基準，所以做這個事情就是

彭：你們那邊有社區活動中心嗎？

B11：我有兩個，我現在一個做身心障礙關懷據點，一個做老人關懷據點。

彭：這就是，因為他已經有場地了，他已經有地，現在有場地的最

大你知道嗎！我們校長最近對我非常可氣，因為我圖書館有八千坪，所以我就說校長來來我借你四百坪他就很感謝我，就給我六百萬，我們出力他出錢，所以我們當時想到共生社區是，社區是有地的。這是很難得的地方。

B11：我們有啦！其實我們那個地方比較特殊，像我現在東光山關懷據點他因為之前是東光山眷村所以他那個地是，他那個之前的眷村就蓋起來了，那一直就成為他們的活動中心嘛！那後來我們就因為他那裡現在，應該說我們社區分為兩個區塊，像這個區塊裡面是屬於比較弱勢的，因為他都是平房，那很多比較屬於低收入戶、弱勢團體，他沒有錢可以買房子，或是他沒有錢就用租的，那裡租金很便宜，所以在他那個地區裡面居住的都是比較弱勢的朋友，那另外向我這邊，身障據點這邊，他是屬於比較老庄，所謂老庄就是每個人自己家裡的環境其實就算不錯了，所以我們就變成區隔說他的服務需求的人都不一樣，像東光山這邊他就是因為老人很多，而且他都比較弱勢，所以我們據點老人據點就在這邊這樣，那身障據點因為他身障者，我們的那個身障的負責人，有時候他還會負責去把這些身障者載到我們的據點來，來上課這樣子，所以我是區隔開來的啦！這是我們社區的目前的狀況。

彭：是！那我再跟大家請教一下，因為我們的研究走到現在大概是三分之一，走得三分之一，我們辦了，今天是第二次焦點團體，然後我們實際是訪了十幾位深度訪談，那我們還可以再做兩次焦點團體跟一些的深度訪談，如果您覺得說今天沒有在這裡暢所欲言，我們可以再去跟您請教，或是說就像您那邊有另外一個同仁我們可以，像愛心家園我們就有的來焦點團體，有的來深度訪談，或是您也可以在告訴我們說我們可以再去問誰，像那個吳怡萍我們當然要再去問啦！就是他的同事，因為這樣也可以幫助我們去找到可以多請教的，然後大家也可以基本上沒有請什麼學者，那寶中長得也不是很像學者，一個博士穿的很像是在光復新村擺攤的，就是我們希望不要那麼學術，我們讓他盡量的那個研究，後來台中市政府可以做下去，讓我們去看一些國外的資料結果到後來翻譯出來，到後來其實不可行也不好，我們盡量的讓他能夠，所以大家可以在盡量的介紹一些朋友讓我們能夠知道可以去再去跟他們請教這樣子。

B11：在地的嗎？

彭：在地的，還有一些有特色的社區，我們就因為我們在連結的時候，那我今天在跟培瑜聊的時候他特別提到宗教團體的重要性，因為在社區裡面那個宗教網絡，那個惠來里就是教會的去做他們可以，因為教會有一個，因為宗教團體有一個很大的好處，他們的那人力成本很低，他們有一大群是志願人力，那他們就可以適度的去，因為在社區裡面嘛！而且就近他們的成本可以下降，對！

B9：我們還有一個小學的志工團體，勢力也很龐大，小學的志工

彭：自助團體

B9：對！對！像霧峰國小他們就有一百多位，所以有的時候社區，像霧峰的一些活動他們就會一起，用霧峰國小的支援，那包括國教署那邊會有一些活動，也是請霧峰國小的去支援

B11：人力都不用擔心。

彭：我們也有去拜訪特教學校，因為很多是前端一點的那邊的那個部分。那你吃飽了嗎？那你要講話嗎？那你可以講話。我們協理剛剛一開始提到面膜，很多的那個產業，您看有哪些比較適合拆解的，就是拆一部分出來可以給身障者做

B6：其實我們主要是做面膜，我們買布做加工裁切，我們是做前端的部分，那如果說要拆真的要拆出來等於是說做成成品之後，後面包裝的部分才有辦法再拆出來，等於說我們面膜，我們面膜裝好你再加精華液封口嘛！可是這個是屬於，等於是屬於半成品，那我們要把他等於是，我們市面上賣，在買的面膜是可能一盒裡面有五片或十片嘛！這個部分就需要大量的人工下去做包裝的部分，可能是這個部分才有辦法再拆解出來，因為其實我們早期在做面膜的部分也是，大概七八年前我們就因為那時候我們沒有制式化的在生產，我們可能是發給一些，那個家庭代工，類似家庭代工，那可能是類似你這邊一天一萬片，你這邊五千、一萬、一萬這樣子去送，可是現在等於是說，消費者也蠻注重品質這一塊，所以說我們現在不敢外發，我們之前，坦白講三年前我們還是有在做外發的處理，可是現在網路太普及，人家會去給你ＰＯ上網，會說你這個品牌是在這個住家，對對，我們怕這個情況，所以我們現在就是把統一起來，

在我們規定的環境裡面生產製造加工，所以說要拆的話，等於是說面膜要做成成品之後包裝的部分才有辦法做拆解的部分。

彭：那林董紡織你也很熟，那紡織業有沒有可能可以拆的

B8：不織布可以。

彭：不知不可以。

B8：就是那種美容用品，類似美容的那個什麼，按摩院那他們不是那個，那個就要用一次就丟一次的那個

B6：等於是說我們一般說美容用的紙巾，那個包裝的部分可以做後續的加工處理。

B8：對對，可能只有這個。

B6：那其實我們如果說真的要拆出來是說，我們有做一些口罩，就是我們現在就是說不要把重心都坐在面膜這一塊，那口罩部分可以延伸出來說，等於說包裝的部分可以委外加工處理這樣子

彭：口罩的那個

B6：有的口罩是五片，那自動包出來一個是五片嘛！然後一個袋子五片，你要人工處五片放進去包裝嘛！啊我們現在這個部分包裝是在場內，我們這請一些計件人員來做包裝的部分，所以說這個部分才有辦法拆解出來。

彭：不織布是？

B8：彰化比較多。大里太平區域都是以小型工具，手工具最多啦！自行車、五金零件，所以要組合，就是只能那種包裝，就是組合式的加工啦！對！

彭：我今天原本有請大里工業區服務處的主任來，不過他們今天剛好跟勞工局的上面開會，那主任跟組長都不能來，他就跟我們講說其實大里這個地區是，中小型工廠超多，然後他們現在已經有形成聚落，所以這比霧峰不一樣，霧峰基本上還是文教色彩比較重，對！他們這個聚落不錯，可是就基本上，剛剛寶中講的一點很重要，做老闆的都在求生存，真的他要，沒有沒有，我這樣講有沒有對，我一個月也要發 61 個人的薪水，所以也要所以都很辛苦的，而且基本上沒有沒有那種瑕疵品的空間。我們連瑕疵社工都被挑剔，更何況產品，但現在瑕疵學生倒是不少，杜主任我們東海的學生有乖嗎？

B14：還不錯，在愛心的社工都蠻厲害的

彭：那現在就是這個老闆的壓力很大，所以你要你怎麼講，我剛剛

在接一個一個中國時報打來的說，說蔡英文今天講的反毒要投一百億，他說打來叫我教，我上禮拜才寫殺人犯，那今天就要寫，那他們，因為現在他們媒體，他不等你那個生手來寫，反正現在就是社會那些，所以現在他們根本不等，所以這個讓身障者怎麼等他們成熟，在一個時間非常壓力大的一個，像你說博思達，那個經發局的根本沒有時間去想別的，就是翁董就好了，反正翁董做他他都會搞定，對不對。

B7：現在連那個政府部門的他們官員其實壓力也很大，他們就是他們的做事效率也是很高的，盯得很緊！

B11：現在媒體！

彭：現在媒體也盯的很緊！

B7：太透明了！

B11：對呀！隨隨便便就拍照上傳

彭：所以剛剛林董也講，以前你還可以外包，人家家裡說現在沒有這個空間，所以這是也是以後要，所以就是講說我們以後如何有一些的痾服務的水準，不用那麼好的，因為身障者本身的不良率，他製造的不良率的問題，真的是要去，因為怎麼講，就比如是說，你又不是做教育工作的，你教育工作你希望學生慢慢配合嗎！我現在對學生是很有耐心的，反正他們不良率高一點我是可以接受，但是對員工，如果不良率高明年我就包不到你們的案了！對不對，就是對不對這就是很現實的問題，對不對！誒！翁董我們還有什麼產業可以去跟他拜訪，除了木造。

B7：誒！木造產業其實它涵蓋的也蠻多的，那當然我們是接觸的產業，就剛剛講寵物用品類的，寵物用品有蠻多文創的商品，也有蠻多開發文創的，然後，對啊！其實都算，我們算如果以消費性的領域來講，以我們來講比如說像旅遊啦！美食啦！食品，食品類的，可是食品類的他有一些管制，管制了一些的限制很多，所以其實我覺得這個，這個議題其實太過於龐大

彭：太廣了

B7：對，太廣了！但是如果說以我們這個，確實品質要做的出來，可是這就要靠我們怎麼樣去把這樣子的人才把他訓練好，這是必須要很專心去訓練的，那這個一定要有個場域，就是有些適合比較集中管理，你沒有辦法放給各個地方讓他獨自去發展，或做興趣這是不一樣的，我們是做產業嘛！就是要產能，所以

就是要讓產能的品質提升，那恩就是說他真的能夠發揮到他的商業價值，這個是我們應該要考慮，我們的思考是這樣，當然我們也會願意接受弱勢的這一個族群，可是他必須也要自立自強，有的時候必須是要自立自強，我們才能夠很讓他有這個機會去服務大家，對！就是這個風險要把他降到最低這樣。

彭：那做老師做慣了，最後還是要讓大家寫一個題目！我們就在想說可不可以有一些產業你們覺得可以優先推的，你幫我們評估一下，寫個 ABCDE 這樣子，然後我們幾次焦點團體這樣搜一搜，我們也可以了解比較多這樣，到時候我們給勞工局幾個建議這樣子，還是歡迎大家盡量吃。

彭：科長要不要幫我們做個結論啦

科長：應該是老師吧！呵呵！

彭：益嘉來！不要客氣，益嘉每次都有參加，從頭到尾，你分享一下，或者是你想問誰問題來。

益嘉：沒有，就兩個部分，第一個其實就想問那個老闆，因為身為勞工局我覺得我們在協助的人是就是弱勢族群，那當然其實廠商端的產能這個東西其實我們都很能夠理解，那只是我以勞工局這個身分，我們就會希望是說，在什麼樣的狀況或是我們提供什麼樣的協助之下，能夠讓這些人有機會是到就業市場上去，因問為其實到就業市場去後他可以減輕家庭的負擔跟其他的社會問題，他也可以增加自己的自信心，那今年度之所以會有這樣的研究案，為什麼會跟社會局一起合作是因為確實身心障礙者就像剛剛提到的，因為他的不良率可能相較比較高，那他需要養成的時間會比較久，那不太可能，有的時候不太可能直接來了之後就有辦法直接在勞政這邊做工作，但如果有一些產業類別我們是可以把它拆的比較細的話也許可以在目前在就是在社政提供的一些服務，比較偏福利的部分，跟勞工的就業這個部分能夠做一些結合或銜接，就是說如果說像剛剛提到的有一些產業，或是翁董這邊提到的比如說木工類好了，假設以勞政的立場他可能要做到某一種程度的話，也許社政那邊可以協助的是再更之前的不斷的每天重複練習那個動作，如果有一個市場他是夠大，有這樣的可能的時候，我們才比較能夠協助身心障礙者是從零到有的那個部分去做，這是我們想要嘗試的部分，因為如果以政府單位的部分來看，就會覺得如果當我們

都沒有去協助這些身障者的話，我覺得他們其實完全沒有任何機會，如果以我們這樣子沒有透過很多方式協助的他的話，可能他之後這個社會要付出的成本我覺得會更大，那其實上一次的焦點團體，跟這一次的焦點團體其實都有很多的廠商老闆來，然後我們也發現其實很多的老闆、董事長，大家其實都很願意提供這些身障者一個機會，可是以我們自己的立場，有一種身在政府單位有一種原罪，尤其是勞工局，比如說我們在福利科，我們做身心障礙者就業，我不是稽查或是勞檢的，那有時候我們要去拜訪廠商的時後，廠商就會覺得勞工局來了，不知道要查我，很容易我們會這樣，但其實我們有的時候是希望能夠找到一個比較好友善的管道，讓我們可以去告訴老闆說我們可以提供什麼樣的服務。

彭：你們是好人，但勞工局很容易就是壞人

益嘉：很容易！因為他們就會查勞檢，就是常常勞基法，然後我們其實，後來這兩場有發現其實很多老闆其實都很願意提供機會，如果有一些前提之下我們就可以去做合作，可是我們常常自己聯絡的部分，也有可能是我們比較小就是承辦的，我們找到的窗口可能都會比較前面的，比如說人事，常常我們在這個門就被擋下來，我們沒有機會去跟後面的老闆解釋說我們想要做一點什麼可以，

B8：你們可能要藉由工會的力量，因為到公會去推廣，然後其實現在很多工廠其實是缺工的啦！只是他們不知道使用這些身心障礙者，他們不了解，了解以後其實他們可以視個別的狀況來使用啦！

益嘉：也是上一次我們去做訪談的時候，然後上次那個洗旺老闆娘也這樣說，他說他其實比起一般人來講，他更喜歡用身障者

B8：因為真的是不會請假，又不會講話，對，很好用，

益嘉：但是他有說一個前提就是我們必須要先讓說服雇主讓他知道，他的習慣，就是他前面的那一端訓練期可能會相對一般人很長，

B8：所以學校為什麼霧峰農工，我覺得他做得很成功，因為他從學校還有老師就來監督，就來教育，由老師自己指導，因為老師可以罵學生，老闆不能罵啊！

B11：而且老師知道學生的特質

彭：高中還可以罵啊！寶中還敢罵，我都要求生存。你什麼時候帶我們去你們那邊玩啊！

B13：都好啊！

彭：你們是九月開工開張是嗎？他們是ＩＮＧＯ

B13：我們現在急著辦開張，因為中央遲遲不核定，可是我覺得我們還是想先做了再說，所以我們大概九月會有一個小型的記者會，然後就是宣布…

彭：中央是外交部的？

B13：行政院，行政院，國發會，現在整個光復新村、中興新村都是併在國發會處理。

彭：噢！寶中你有什麼建議嗎？

B9：光復新村還是針對共生？

彭：沒有沒有，這是他們那邊的，ＩＮＧＯ的，它也沒什麼關

B13：我們是 NGO

B9：彭老師我是想就是說，其實公部門必須先篩檢出我到底，我這群，我要 focus 在哪個人口群裡面，身障的人口群，因為對業界來說你必須告訴，他有什麼能力，我才能知道我可以釋出什麼東西來讓你做，因為其實就廠商來說他很單純，因為他沒有辦法去想那麼多，你能做什麼，我就想我這哪一塊可以讓你做，因為他真的他要考量他的品質，他不是說他捨不得撒給你，第二個就是說他有區域性因為我這東西我如果運輸成本很高，我根本就划不來了，我一定是就近，所以每個社區他一定是就近的不同的產業，大里霧峰太平新社，他產業是不同的，我包香菇在新社我不能新鮮的拉到霧峰來包，那霧峰也有香菇當然啊！就是說他產業相同的時候，我要去了解我這裡有我要聚焦在哪一個障別，哪一個人口群，或是他的能力，我要先篩檢，我做能力篩檢，能力篩檢我 ABC 三個能力等級的時候，A 我可以分配給哪個產業去結合，C 可能就是對不起就是到統一的工廠的包裝線，那有一些是可以分出來的，可是公部門那邊可能得先做一個資源盤點，說我要先幫哪個障別，因為說庇護工場不管，已經在支持性就業的不管，那這群人，中間這群人到底有多少，他也要盤點啊！然後年齡層，因為有一些東西，太老不行，太小違反勞基法，對不對，童工！那這群人到底有多少，男生，女生，然後我再去篩他的能力，我再去跟附近的產業結

合，他才可行啊！不然即便我今天找了這個產業，我不可能從烏日拉到霧峰來，我也不可能從太平拉到你龍井去啊！人那邊有啊！我有東西可以給你啊！

彭：是

B13：彭老師提到一個很重要的一點，也讓我想到，其實我覺得光復新村他不是個社區，剛剛說他是一半社區，我覺得這個說法可能要修正，他不是社區，因為對很多的外來者來說，他沒有辦法住在那裡，能不能住在那邊，其實是社區的我覺得是很重要的標準，那這可能因為我們其實是有準備整修一百間的房舍，供未來住宿使用，但那筆整修經費會非常的龐大，因為要整建到可以適合居住，那個還有就是說要做到無障礙，完全無障礙，那段會非常困難，而且我們規劃那地方剛好就是比較在後面那邊，那太陡了，整建的成本非常高。

B9：輪椅也會上不去。

B13：對對對！因為那有一個斜坡！

B9：下去上不來

B11：我覺得他那個的區域應該保留就是像我們去看…

B10：我是覺得我們到不管國內國外，到一個觀光點，他都有一個說明，有一個地區的說明，比如說遊客服務中心，或是說有一個碑有一個牌，有一個歷史館，說明這個地方的發展是什麼，那到光復新村看到的是沒有，

B9：他就只有掛一個光復新站的那些

彭：對對！

B10：那裡面進去去大概掛了幾張照片就沒有了

彭：對對！

B10：照片算一算不到十張，所以很多人進來說這裡以前是眷村，這裡以前是要反攻大陸的，其實他們完全就沒有弄懂，包括在裡面現在進駐的文創者他們也是不清楚，這到底是怎麼來的，就是缺少了一個歷史，缺少一個梗！

彭：是

B10：那如果能有再有一個地方，比如說每一個地方都有一個影像，讓大家知道就是一個，相片的影像，讓大家知道這個歷史是怎麼來的，那他會增加一些他的梗概。

B13：我們現在就是跟亞大的霧峰學，廖淑娟老師他們有一個團隊是

在做霧峰學研究，他們已經做了十一年，那那個團隊未來是我們最重要的一個窗口，我們已經有請他們做一些文史搜集，影像紀錄，因為我們本來的願景是遲早要發展紀錄片，就是把這幾年光復新村改建的情況歷史，做一個比較完整的一個交代，那未來也會發展我們的，就像你說的一個，一個，那要怎麼講，就是一個廳，一個展示的地方，展示地方的歷史，這是有在規劃的，對。

B10：那我是不知道老師您到時候是會在他們 NGO，INGO 那邊還是說他們文創基地這邊？

彭：沒有，沒有！我們是老闆要我們去做什麼，我們就在什麼。沒有！開玩笑的！不過我對霧峰這是有點感情就是了，因為寶中在這邊我。因為其實很重要是人脈啦！因為沒有家慶我們哪哪到那邊東南西北，就是沒有理事長這些網路，你一個學者你到哪裡去問誰，對不對！

B11：其實老師您剛剛所說的中興新村跟身障者跟這些連結，我倒覺得地說如果用在地的，霧峰的關懷據點的，身心障礙關懷據點的這一批人，因為就近嘛！去做他們這邊的環境的整理，

彭：對對！

B11：那是不是一個共生社區的一個，就是他在這一個地方一個作為他的基準啦！因為你說從我們這邊去太大太遠了，那如果說是他們霧峰，像周遭的六谷啊！還有什麼，那個很多社區嘛！這附近很多社區的話，他是不是就讓他這些人，進入你們那一個園區裡面，去做，最基礎，從剛開始去做最基礎的一些清潔的工作嘛！像瑪利亞的清潔的工作嘛！然後讓他以後變成，如果有一天光復新村變成是一個觀光點的時候，他也可以透過這樣，他就是繼續工作了啊！甚至於導覽員的訓練你也可以用他們來做啊！

彭：是是是！

B11：其實有時候你，我覺得任何一個東西，如果你加上了一些故事性，其實他那個東西就豐富了，所以如果你那地方是有，真的是以霧峰其實全部都是身障者在導覽，我相信這個全世界的人都會說我們台灣在這一塊做得非常好，因為我們從他可能是被社區被社會所遺棄的一個人，可是他可以做到，到這個地方生存下來，而且他還可以告訴別人，這個地方的歷史，我覺得那

應該是可以試試看，人數可能也就剛開始就一些

彭：我們這兩年有幸虧有社會局這個案，我們才跟這個三十幾個的社區發展協會變得很熟，因為我們也很，因為比如說他們報帳啦！寫計畫書不見得都熟，我們就是陪著他們去要錢這樣子，社會局的錢也不是很多啦！呵呵！

B11 ：那個只是夠做而已！！

彭：對對！但是呢稍微可以加碼一點可以，但是我覺得理事長講的非常好，因為其實一個社區發展協會本身也可以成為別的體系外包的對象，對不對，像我們立人萬一錢花不完的時候，我們也樂意幫他們花，就是你就不要再只是發錢的概念，而是說我們透過發錢的過程當中做很多的訓練，就可以充權更更多的人，杜主任講的其實是非常好的，您您們那個就直接就，那介紹費我們就不用收了！因為其實我們協會現在方案很多就是，我們方案跟方案之間彼此之間也做串連，

B13：我剛剛在想，也許可以您要不要安排一次的訪視，在我們那邊辦辦看，那我們可以實際讓大家更了解那個地方，

彭：是是是！我們當然一定要去，去拜訪！我們要去，但我們先要看市長夫人去的以後有什麼指示，我們現在再跟大家報告我們研究的進度，我們七月十號要交那個期中報告的草案，然後呢！我們接下來就會有一次審查，審查當然就是請學者專家，來多一點，但是就是，但是我們會提出幾個 package 出來，今天又有幾種新的 package 出來，我覺得蠻好，然後呢！我們八月就再繼續訪談，繼續辦焦點團體，那希望九月下旬有一點方向，他們也這個案也是希望台中市政府以後會繼續，他們可以找，在這裡面再找到幾種方式，有的網產業找，像今天翁董講的，有的可能是像我們許總的，就比如說他的傳產，他有需求，他缺工，那我們先這邊的怎麼樣供需之間，這個這是我很關切的這個部分，然後怎麼把那個基金會啊！那些拉進來，基金會是某一種的社區，基金會跟協會他是一種志同道合的一種社區這樣子！我們要不要，杜主任幫我們做個結語啊！

B14：呵呵！這樣壓力好大！今天非常開心，就是可以認識很多產業界的人士這樣子，那也分享一些就是我服務身障者的一個經驗啦！那其實我們之後還是要多請，向各位請益一些，就是產業的這個部分，然後其實像益嘉剛剛有提到就是說，其實老闆他

看重的是什麼，那怎麼樣子可以讓我們的身障者，就業可以更穩定的，這也是我們老師一直在學習說，未來要怎麼樣教我們個案，未來可以符合產業界他們的需求這樣子，那其實在瑪利亞這邊，我們一直在講就是說，我們再要求我們的個案，就是希望他們品質要做到最好，所以如果國鉅的董事長有想要把你們的一個生產線的包裝外包，也不算是外包出來，就是像我剛剛講的有點像共生就業這樣，就是說我們到你們那邊去就業，但是我們是一群人去，那也可以是我們跟社區合作，我們去也可以幫社區的，然後去訓練他們的那些的個案，因為畢竟在工作分析這一塊，我們可能稍微有一點經驗一點，那我們可以幫他做一點工作分析或是職務再設計的這一塊，去符合產業他們企業的需求這樣子，對，那這個部分就，如果各位產業界的先進如果說有有這樣的機會，也都可以跟我們合作這樣子，謝謝！

彭：謝謝！杜主任！其實非常好的機會，其實瑪利亞是我們台中做身障就業的領導品牌啊！不過我們去年成績也不比他們差，呵呵！因為瑪利亞是非常用心的，而且他們愛心家園就像一個學校一樣。

B14:對其實就是我們也蠻像一個社區，因為其實很多民眾都來來往往，到我們那個地方去其實，如果你不要特別去講我們的身障朋友，其實看不太出來，除非那些坐輪椅的，或是三樓的比較重的那個個案，不然基本上他們是看不太出來的，對！所以歡迎大家如果有機會，其實我們那邊也接受很多企業，他們去做企業志工，對！你們也可以到那邊去參觀我們的環境，然後也可以跟我們的服務對象做些互動這樣子。#

五、第三次焦點團體紀錄

舉辦時間：九月十八日(星期二)上午九點半到十一點半

舉辦地點：東海大學圖書館地下一樓共享區

主持人：彭懷真博士

邀請貴賓：東海大學企管系教授周瑛琪博士、朝陽科技大學社工系副教授蕭文高博士、亞洲大學社會工作系助理教授蕭至邦博士、信義養護中心院長、中華民國幸福家庭促進協會理事長張憲文先生、東海大學 USR 計畫助理王玉雲小姐、臺中市政府社會局身心障礙科社區日間作業設施承辦人周玟惠小姐、臺中市政府勞工局福利促進科胡益嘉小姐、中華民國幸福家庭促進協會社區關懷據點方案承辦人金沛宸專員、協同主持人王媄慧博士研究生、研究助理吳培瑜碩士研究生、研究助理郭虹麟碩士研究生

一、介紹與會貴賓

二、研究小組進度報告

三、第一次德菲法的發現及議題

四、討論的議題有：

(一)您想像中的「共生社區」，是怎麼樣的面貌，又有那些要件？

(二)「共生社區」裡，就業與工作的議題應該怎樣考慮？

(三)身心障礙者在「共生社區」之中，該怎樣安排生活與就業？

(四)如果對身心障礙者執行共生社區，使其能夠執行某種工作角色，是否應該先進行「工作拆解」，身心障礙者只需進行部分環節即可？

(五)工作拆解在人力資源管理方面的可行性及該注意事項。

(六)身心障礙者目前工作形式如果是一個光譜，從競爭性就業、支持性就業、庇護性就業到小型作業所等，共生社區的服務對象主要應定位及適合那一種狀況：支持性與庇護性之間、庇護性與小作所之間，還是比小型作業所更接近社會福利、工作色彩更低的？

(七)小型作業所適合在「共生社區」裡存在嗎？如果適合，該有那些配套措施？

(八)農業方面的工作是否比較適合身心障礙者在社區裡就業？

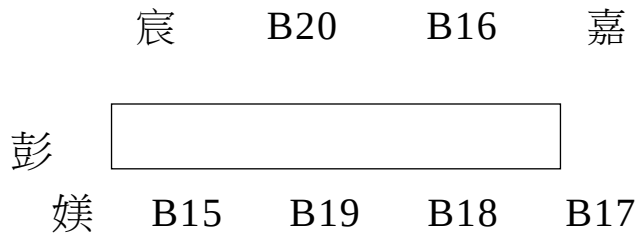
(九)以臺中市身心障礙者多元發展之可能性為出發點，在臺中市要推動「共生社區」，該注意那些？

(十)從共生社區中適合選擇何種類型商店擔任「種子商店」？

記錄：吳培瑜

肆、出席人員：東海大學企管系周瑛琦博士(B15)、朝陽科技大學社工系副教授蕭文高博士(B16)、亞洲大學社會工作系助理教授蕭志邦博士(B17)、信義養護中心院長張憲文先生(B18)、東海大學 USR 計畫助理王玉雲小姐（B19）、台中市政府社會局身心障礙科社區日間作業設施承辦人周玟惠小姐（B20）、勞工局胡益嘉(以下簡稱嘉)、王媄慧(以下簡稱媄)博士研究生、吳培瑜(以下簡稱瑜)碩士研究生、郭虹麟(以下簡稱麟)碩士研究生

伍、座位圖



陸、內容

彭：我先介紹與會者

1. 張憲文張院長是信義養護中心的院長，中華民國幸福家庭協會新當選的理事長，他們在東勢那邊做了很多事情，現在我們台灣老人照顧指標的第一名就是張院長的機構了，他們不大但是非常溫暖。

2. 蕭老師是亞洲大學的教授，教社區方面的專家。
3. 益嘉是我們市政府的長官。
4. 蕭文高教授，朝陽大學，他也是非常知名非常出色的學者。
5. 周玟慧是社會局主要負責小型作業所的同仁。小型作業所我們最近也去拜訪了好幾個，覺得真的是會很多的學習，那些是屬於社政體系，但是也是幫助身障者能夠走出他的家，能夠融入這個社會，有社會融合的一個效果。
6. 金沛辰專員這些年一直在巡迴各個社區做輔導，她邀請很多專家去幫助小作所，去幫助各種身障社區關懷據點等等的，所以我們今天請金專員特別來。
7. 跟我一起做研究的是王媄慧王老師，那很多的文獻都是他幫忙整理的。
8. 郭虹麟是我們碩士班研究生，培瑜是我們碩士班研究生那有幾個訪談是他們去訪的。

我先花五分鐘的時間先把這個報告跟各位報告一下。大家可以看到第二個就是羅騰巴赫地區的服務模式，那個是林佳龍市長跟他的夫人廖婉如女士他們去那邊，他們看了很感動，看了這個社區二十幾年來這樣經營，跟身障者組了一個很好的社區，大家在裡面共生共享，那廖女士後來就特別聘了一個團隊，把他們努力的過程拍成了一個影片，有十二分鐘。那他回來以後就跟社會局、勞工局的人說，那我們在台中能不能往這條路試試看，那社會局、勞工局我兩邊都有一些參與跟幫忙，他們就找我做這個頭，來策畫這個研究，那我們目前大家可以看到共生社區在台灣有一些起步，那我們主要目的就是最右下角，我們希望能更多元的發展，那對他們自己、對他們家人，社區都有一些幫助，然後我們整個的原想是在幾年前，我跟黃寶中老師做了一個支持性就業，那這個支持性就業我們現在已經做到第七年了，那如果就就業的情況來說，最競爭性的就業下來就是支持性，支持性再下來就是庇護性，庇護性再過來可能是小作所，那支持性是一個起點，但是要從一個身障狀況比較嚴重的人，要直接加到支持性有相當大的困難，但是我們就希望慢慢的往這條路去走，讓他們融入這個社會，這個融入是很強烈的理念，因為盡量讓身障者跟非身障者的界線不要那麼樣的明顯，更好的社會融入，我覺得就業是一個最好的方法。我也做了復康巴士的研究，

復康巴士這幾年是開車載人去看病，其實就業也是一個機會，能夠讓他們透過復康巴士及其他方式去融入這個社會，那接下來我們就去思考也許他們沒辦法去做到一個完整的一個工作，我們是不是可以用工作拆解，所以這部分要特別請教人力資源的專家周教授，給我們一些指導，看是不是能夠有部分工時、工作拆解或彈性工時，但部分工時也有一些缺點，就是有些的時候就像是過去的 22K 那種，產生一種烙印的效應，那我們如何在這方面做改善，這個也要借重我們社會局小作所的概念來做一些調整。

接下介紹三個研究方法，也就是深度訪談，那我們將近做了差不多二十個。訪 NPO 的，也訪問了廠商，也訪問了學者，也訪問了從事跟這個領域有關的，然後第二個方法是焦點團體，今天是我們第三次的。

另外有七位學者專家是我們德菲法的部分，那我們第一次焦點團體在這邊開的時候，我們詢問了一些方法，比如說政府誘因等等，可不可以找到某些產業來做一些配合，能不能找到一些適當的社區，比如說大里工業區等等。第二次更精彩，那我們有十二位，我們從更多的角度，包括產業別、包括他們障別的狀況都更深入的去考慮，然後我們初步的分析就盤點了身障者較少從事但是可以勝任的產業，就有左邊這些，然後我們大致區分這幾類，這幾類區分當中，目前的線索，農林漁牧，尤其農業方面的好像瘦的歡迎度特別高，在各位手上資料，我們有做一個德菲法的整理，然後手工業也有相當的機會。

我們發現還是有很多的困難，包括如果這是一個獨立的社區，是不是跟社區融合不一致，真的有那麼明顯的社區，會不會也有缺點，那另外一個就是為什麼沒辦法就業，廠商的意願跟態度，另外，最近還有 AI 還有自動化的問題也產生一些挑戰，還有薪資的問題，這些都是我們在訪談的時候得到的一些線索，但是我們還是很樂觀，我們認為可以結合台中的特色，包括我們特色產業，然後這些方面有一部分可以跟學校，像我們協會這幾年有做一些職場訪視，我們就從高中端我們就陪這些身障者去職場體驗，體驗完了以後他們能夠好好的實習，跟這個實習搭配，同樣的大學是不是可以有某些科系，包括社工系在內，也能夠主動的在實習制度設計上面來協助這些身障者，那還有文

創，還有很多適合身障者工作的這個方式，然後工作拆解的部分是一個可以思考的方向。

我們初步找到幾個模式，一個是洗旺的，我們做了 SWOT 分析，他的是一個三十人的洗床單、洗被套的，他們聘了九身障者，他也給我們很好的建議，這是一種有單一公司在附近來合作的，第二種就是社區的，社區的我們找了幾個都是，他們特別多的是種菜的，以農業方面為主，還有社區的里長也非常的支持，第三種就是精障的，精神障礙方面的這個部分，然後我們目前針對研究有初步的發現，那我們現在主要的目的就是勞政跟社政，還有其他的體系，要怎麼融合，就是我們下一波的訪談，我們跟焦點團體會去請教一些市府的官員。那這是我們最後的大概的理念，就是我們希望社區家園做一個縮影，然後引入企業，然後種子商店，然後透過勞政、非營利組織有一個融合，讓這個多元發展成為可能，這是我們目前初步的建議，包括從區域別，比如說要霧峰、太平、大里，所謂的霧太大那邊找，還是我們清水那邊找，我們也去拜訪了清水那邊的情況。

從職業別去找，就是很多的配套，所以我在今天各位手上的資料當中也把這些的重點跟大家做一個報告。然後障別也要去考量，比如說像第一類的心智障礙類的，可能是我們可以優先來使力的，還包括精障的、聽障的等等。這是我們目前的狀況，然後我們也有訪問七位德菲法的專家，那我們有一些的結果就詢問他們，他們就做一些反應回給我們，關於德菲法的資料在各位的手上的第三頁也有，大家也可以參考一下他們給我們一些回饋的意見，就是我們關於研究的很簡單的一個報告。

B15 周老師：我這幾天有趕快查了一些資料，那看看跟我手上的一些案子有什麼聯想，那我就簡單做幾張投影片，用圖像跟文字的方式跟大家做最簡單的溝通，那我目前是東海大學企管系的老師，那我有一個療癒環境管理研究中心成立兩年，待會我也會提一下我們跟附近的社區還有台中榮總，以及還有一些失智的照顧中心，也在落實所謂社區化這件事情，第一個，事實上我對於這個共生社區是有很多的推崇，就是說我是很認同的，那麼或許在我們學理工出來的老師，因為我過去是學數學的，

所以我們其實很在乎在一個族群裡面的多元性，事實上他的多元性只會讓這個系統更穩定，我想這個是我們希望共生社區有不同的族群，有不同的貢獻，大家互相照顧跟互相生活，那這所謂不同的族群 maybe 包含了不同的障礙的種類，其實也包含高齡或者是婦女二度就業，那我在參與勞動部的幾個計畫裡面都有在討論這樣的事情，那其實在討論二度就業遇到的障礙也是這樣子，你要把他們變成所謂的專區，在執行上面確實他們就有很多困擾的地方，就像我們最近在討論失智一樣，就失智專區有一些地方落實的是失智專區，他把失智老人全部匡在一起，那有些就會是失智老人跟正常老人在一塊，那麼結果呢我們卻發現那個不要專區的那個族群，他們互相共學跟進步是很好，因為有時候你是 care giver，有時候你是需要人家照顧的人，那個角色其實很有趣。

因為過去我在育成中心待過，所以常常喜歡用那個企業的概念，然後從 agent 的角度來看，那麼老實說在這個所謂的共生社區裡面，他其實可以假想就是一個，我覺得看起來就像是一個公司一樣，那這個虛擬的公司就要有所謂的照顧者跟被照顧的人，但是這兩類的人其實對我們來說又是一類的人，譬如說高齡的長者他有時候可以去照顧更高齡的長者，可是他自已有時候又需要被照顧，那像這個障別的這些朋友一樣，譬如說聽障的朋友，她需要另外一個障別的朋友幫助，可是有時候他又可以扮演一個主動提供服務的一個角色，所以在這個部分我覺得很重要的是上面的這些人，就是行政人員還有所謂的仲介媒合。

在看到一個組織或一個系統，他要能夠正常運作的時候，他需要很多的媒介，那麼打個比方說今天我們看到市場上很多這個資訊服務業的需求，或設計服務業需求，譬如說做名片、做網站，這個是最常我們說需要幫忙的地方，那這個如果有障別的朋友他可不可以做，當然可以，那我知道我們勞工局，對於這個朋友的這種教育訓練，那麼其實也做了很多，那這些障別的朋友他們教育訓練的能力，他們如果在這裡被應用，那誰可以幫他當那個媒合的人，就是你要去外面引資源，譬如說你要跨領域的整合，那另外還有一些人要去兜售，因為你自己不太可能要會設計名片，然後我還跑到張三李四店裡面說，你可不可以看一下我設計的東西，這個一盒五

百塊，這個就是要有人跑，那在這個系統裡面我們就需要這樣子兩造雙方的這種媒合的角色，那當然還有一個行政作業的人員，因為我們要賺錢嘛！就是在一個共生的社區或系統裡面我們還是希望他最後還是能獨立自主的，就不要再有政府的挹注，也不要再有任何的這個我們說比較特殊的金錢的挹注，那讓他們可以獨立自主，所以在整個 Business model 裡面，這個 demand 跟 supply 兩造雙方中間就是要有一個 Agent 那這個所謂的 supply 提供這個勞動力的人，就是我剛剛說的他因為是一個共和的系統，所以他可能是障礙的朋友、可能是高齡的朋友、可能是二度就業的朋友等等，那他們在這個系統裡面，就等於在這家公司裡面他們提供勞動力或者是提供他們的腦力，那我舉個例子來說呢！

就是我們 8/3 東海對面的大同書坊跟幾個單位我們合作，開了所謂的社區共照的一個中心，那這個中心裡面呢，當時榮總找我的時候，我們第一個就想你要讓老人家可以常去，然後在那邊提供他的服務，那這個地方不要是重新長出來的，就是我們不要再去開店讓這個長出來，其實在西屯這附近，我們那時候走訪了一下，其實很多的小書店，然後也有很多小咖啡館，然後甚至呢有這種小麵館旁邊有空間，所以他已經有一個原來的經營模式在那，但他其實沒有引進更多的資源，那麼我們就跟這個麵店老闆討論，那麼榮總提供他們的社工跟這個照顧的人員，那我們東海大學的療癒環境管理研究中心，就是扮演這個所謂支持，就是說我們學生能做什麼呢？就是設計一些桌遊的課程，去設計一些什麼，然後呢我們再來會幫他們廣告，然後設計文宣到處發，你就想這是一家公司你要賣你的產品，然後你要更多人來，怎麼辦呢？

發廣告呢老人家不會看 FB 他也不會天天滑手機，他喜歡看文宣的東西，他喜歡看路邊有漂亮的標示，所以我們就會弄那些，讓老人知道下禮拜二這邊有一個什麼一日主廚的活動，所以我們後來發現辦這種一日主廚活動是最受歡迎的，就老人家自己把自己的才藝拿出來，然後這個收費，就老人來這邊我教你包水餃，我教你做什麼東西，然後一個人 150、200 塊，所以你是要收費來我的空間，然後我是老人家我扮演講師，所以在這個 round 這幾個月來呢其實慢慢有看到這個老人家自得其

樂，偶爾扮演服務提供者的這個概念，所以公司你說未來經營，當然這個收費的機制我們未來會再建議，再調整，你可以稍微再調高一點，把那個老人家應該得到的報償也都拿回去，就是說除了材料的錢以外，所以在這個共生社區裡面，他就是能夠在生活工作上需要創造個人的收益，就是你還是要有賺還是要有賺錢這件事，同時你在依存性上面，你可以創造這些人的被需求感，他的生命投注能力又會增加，所以大概我簡單分享一下我看到這個題目後做的一些聯想，謝謝！

彭：非常棒，謝謝！大家有沒有甚麼要先跟周老師請教的，還是等一下？那我們 USR 的王小姐您可以講一下我們東海目前的情況嗎？

B19：好，謝謝彭老師的邀請，然後這一次其實是我們 USR 的專案經理，就是尚老師邀請我來，然後因為我們是做高齡化服務，所以想說是不是有機會可以跟這個部分做結合，那各位老師各位前輩大家好，我姓王，玉佩的玉，雲朵的雲，那可以回應一下周老師，其實我過去八年也是在高齡的一個區塊工作，所以我之前已經認識張院長及蕭老師，我前四年是在失智專區，就是在甘霖的樂活工作，那後四年是在混合型的老人日照工作，那其實真的就是跟老師講的一樣，混合型的日照對於長輩的發展來講是比較全面比較ＯＫ的一個型態，這就會回應到其實身障者他們真的還是要融入社區，就是跟所謂的可能一班正常的人一起工作，其實對他們的發展是比較全面的，那我們 USR，我先簡單介紹一下我們 USR。

USR 其實是教育部的一個計畫，USR 的意思是大學社會責任實踐計畫，那他服務的場域，像我們 A 計畫他是做大肚山兒少青的一個弱勢的青少年兒童，他們在就學方面可以怎麼樣的去協助他們，那 B 計畫是做食農、食安跟空污，所以他們的挑戰會大一點，因為他們做空汙的一些議題、活動就比較倡導的形式在，所以他們的挑戰會比較大一點，那我們 C 類是做台中市西屯區高齡支持系統之建立及協作，其實我們在去年前導計畫那時我還沒有參與，但是在去年八月剛開始執行的時候，其實我們的工作人員有進入西屯的社區關懷據點去了解他們目前遇到的一些狀況處境，那在今年的部分，其實我們大概了解到社區會有六大面向問題，比如說空間的一個

設計，然後再來就是共餐，餐飲的一個限制，然後還有健康促進，然後還有一些志工的培育，就是有總共有六大領域，那其實我們第一年，其實我們訪問了十六個社區關懷據點，但我們知道我們不可能一下子就做到十六個關懷據點，所以我們今年大概四月份開始，我們就鎖定三個社區，一個就是福瑞，再來就是我們最近的東海社區，另一個是教會的團體，他們是那個巷弄長照站，我們針對這三個深耕社區，就是用六大領域去看他們就是哪一點是最需要的，我們就先下去協力，那等到我們發展出一套固定的經營模式，我們還會再往外推，然後第二個我們計劃的亮點就是，我們之後發展一台青銀行動車，就是會有一台車子，那你想像他可能就會巡迴我們西屯區的社區關懷據點，那他會搭載一些資源，還有一些學校的資源，就是進去社區裡面服務，但是這個服務我們目前還在規劃發想當中。

我們計畫主持人是想說這台車子進入社區真的有發揮它的功能，就是真的是可以服務長輩的，所以這個服務目前還在慢慢的建置當中，那我們服務，那我們的 C 還有最後一個亮點服務，就是共餐系統，共餐系統這有一點複雜，我之後可以，如果私底下大家有興趣我們可以在聊一下，共餐系統他是希望解決一個問題，就是因為社區關懷據點他們目前煮菜都是志工在家裡煮一煮，然後很辛苦的推到社區關懷據點，就是跟大家一起共餐，那或者是就是在社區關懷據點裡面用那些大鼎大灶就開始煮，可是那些可能會有一些些衛生或是食物來源的安全上的疑慮，所以我們的共餐系統是希望可以解決這件事，但是因為這個共餐系統有點大，所以我想說就不要浪費時間在這邊講了，那今天是希望說也可以聽聽各位老師前輩的一些想法、意見，或許我們 C 類就是未來有機會可以跟各位合作這樣子，好，謝謝！

B16 蕭老師：就今天的主題，剛剛聽了周教授講的，我講幾個故事，就其實周教授的那個理念，就是多元化的那個群體，其實在台灣更早期，我以前在工作的時候，早期因為身障機構他並沒有那個，身障機構他的立案標準後來才出現的，所以早期很多身障跟老人是共同在機構裡面的，那時候我去訪視的時候，我發現老人跟身障的互

動，我不知道院長還記不記得，早期身障跟老人在一起的時候還有擦出一些火花，但是後來台灣反兒越來越專業化後，我們就很多以人口群，就老人機構只能收老人，你身障就必須到身障機構去，反而他們之間的那個火花就變少了，那我想要再延伸下這個議題，我以前在安置的時候會遇到一個狀況是，智能障礙者，智能障礙者再出現幾個狀況就跟我們共生社區有關，就是早期大概會遇到一個問題就是，他年齡到一個階段後，以早期的機構是沒有真的機構，他就必須要回到家裡去，所以我覺得要分幾個區塊是說，像智能障礙者來說，有些是願意就是家長願意讓他在家裡面，他是以家裡為基地走到一個地方去，那個地方可能是他另外一種，他的社區分好幾種，就是他原生的社區跟他工作的社區，他把它切開，那另外一種是說後來有些家長比較，我記得是一些生活水平比較高的，我不知道大家有沒有聽過這個案例，是花蓮，花蓮曾經有家長，因為他們發現政府以前的服務真的做得不好，他們就幾個家庭就自己組成，他們到花蓮去開闢一個園區，他們自己在那邊，我記得他們還開民宿，開餐廳之類的，那印象中實驗幾年下來，他們那個案子就結束掉，我不知道大家有沒有看過，那個名稱我不太記得，因為現在網路上不大容易搜尋，也曾出現過這個案例，所以這種共生社區他又是另外一個模式，也就是說包括家人，包括被照顧者，一起在一個地方，他是另外一種共生社區，那另外一種的共生社區又是另外一種，就是現在很多機構式的照顧，他希望擺脫那種單純地照顧的型態，他把機構往，他可能要自己生活，自己去重一些農作物，自己做一些手工藝，也就是說他其實牽涉到不同層次的共生社區的概念。

我現在看到的雖然是德國的背景，但我覺得還是要回到台灣目前既有的脈絡，就是說有一些家庭他是願意讓小孩留在家裡的，那他去外面找一個地方可以工作，那有些家庭，我們以前在安置最困難的事，有些家長就是不喜歡智能障礙的小朋友在家裡，他到這個地方他到這個環境的時候，我們台灣老舊式的機構，就是比較沒那麼活躍，就是比較被動式你有被照顧到就好，他對他的技能啊能力的發展比較沒那麼重視，但是我覺得像目前有一些新式的，像我在彰化，以前我服務的，向他們對精障他們就開始，就是園區夠大後，他們就開始規劃很

多的那個，日常職務農作的分工，也就是說這種式的共同生活，他是另外一種方式，就是他把機構原本的照顧型態轉換成他可以共生的型態，那通常這些被照顧者就是，講實話就是家裡家庭很多不大願讓他留在家裡，我覺得這是另外第二種的共生。那剛剛講的德國這種的是比較理想式的，但是我覺得還是要考量台灣的現況，就是我剛剛講的花蓮的案例，就是他們很多高知識的，經濟情況必較好的去創，但是後來我不知道他們內部出了什麼狀況，那個園區好像是解散，所以我覺得回到共生概念，就我以前的工作經驗，他應該分三個層次，當他住在家裡的時候，她到一個地方去，或是他已經整個住到機構裡面去，還有最理想的德國模式，這個東西是在台灣可行的，所以我先就我以前的經驗分這三個區塊來講這狀況。

彭：謝謝！

B15：謝謝！我可以回應一下，最近我跟瑪莉亞愛心家園合作好幾個 project

彭：霧峰嗎？

B15：對！因為我認識那個鄭凱文老師，他在我們音樂系兼課，他就是我們療癒中心的另外一隻腳，他做音樂療育，那他就帶我去看實際實驗的場域，那我就看他那些紀錄，就是他那些重度智能障礙的孩子，從進她那個空間開使，他怎麼定期用音樂的方式引導他，所以從一個孩子他進來本來會隨地大小便，然後一直到一年兩年後他可以去他該去的地方，他可以看到老師願意跟老師講話，我就覺得因為我不懂，我就看到他那個表象他的整個行為的改變，所以確實像這些孩子你讓他放在家裡父母是不願意，所以他們是 365 天都在機構裡，除非爸爸媽媽要接他們回家，那有一些像愛心家園在南屯的那個地方，他就像一個教育訓練中心，那個地方我也覺得很驚嘆，我每次都帶外賓一定去他那裡，他就把不同的智能障礙類別分類，然後有些人可以走烘焙，有些人可以去修那個輔具，然後學習不同的技術能力，然後讓他考證照，那當然比較差的有比較差的做法，所以確實您說的很重要，就是分類、分級的那種概念，

B16 文高老師：那因為我，畢竟我們在台灣的脈絡下，我再補充，我後來把這些東西歸結到就是說，我們社工講的

優勢觀點，也就是他有沒有把優勢觀點，也就是說去發揮人，也就是說他僅存的能力，或她留下來的能力，或他既有的優勢、潛在，有沒有把它發掘出來，用這個方式去規劃出他所需要的各種的服務跟協助措施。但是因為我們以前的人，包括就是家長的觀念就事，啊你就不要去就業就給我待在家裡，不要給我出問題就好，機構式照顧就是不要出問題就好，就是光住在那邊，他不會去發掘他能力，所以我覺得共生社區他有一塊是說，他不是只是一個被動式的，就是我就是一個身心障礙者，我就是被看是沒有用的人，我就是不要出問題就好，他願意那個環境，我覺得以台中市，台中市相對資源比較豐富，應該是說用什麼樣的案子，包括說用機構或是用各式各樣的，像比如說我們委外，願意去發掘把這些人找出或是他既有在什麼地方設計方案去，那我相信現在也有慢慢在改變，包括失智也是

B15：對對對！包括失智也是！

B16：其實他整個串起來的概念都是一樣的，願意去發掘他的能力讓他能夠去展現，而不是他就是被動在那邊，就乖乖不要動。

B15：對！

B16：那當這個東西出現之後，它就變成一個共生社區，因為當我有能力要動的時候我就跟著你動，我覺得要回到自己能力的部分或你自己的展現，那他整個那個社群的概念就會慢慢出來，因為你讓他動它就必須要互動，有互動就會有情感，有情感就會想要出來，所以我就願意走出來，我到機構裡面就不會覺得好像只有我一個人，然後那個機構環就感覺很不安，但有動之後那個社群的感覺就會出來，我覺得大概是回到這個概念。

B15：沒錯！那個失智的問題也是這樣，那個識能的問題，就大家都把老人家放在家裡，不要讓你知道他有問題，所以我們台灣不是失智老人的比例低，而是識能的比例低，就是你不願意讓這件事被揭露，那新加坡他們的識能比例就高，他們一發現有問題就會趕快尋求社會的協助，所以這個就是文化差異吧！我也不知道，可能就大家的互動！

彭：對！我補一句，剛剛文高老師提到老跟障的合流跟分流的問題，因為以前確實，以後可能就會是老的會障，障的會老，以前障的不一定到老，但是現在障的也平均年齡差不多，那我們就希望是老跟障的議題，不要去想老的障的，其實是要放在一起去思考的。那我們協會最近有很開心的事情，就是我們那個 18 歲以下中重度障礙的，那個多障的方案我們又得到優等，我們就是幫他們辦營隊，暑假幫他們辦四個禮拜的營隊，就社會局的那個案，但是我們做的時候就是邀家長，那跟家長互動的時候，家長就講了一些需求，所以我們就又延伸去做身障信託，那我們張院長也是身障信託的委員，審查委員，就是去處理前的問題，然後再延伸，其實這是很多的學習，那我們過去兩次焦點團體請了一些 NPO 的，那我們這次多請了一些學者，因為學者的視野跟高一點，特別要請大家幫我向一下共生社區可以有什麼條件，或者有什麼樣的不可少的東西，等於是最基本的我們一定做到，哪些我們可以再配套再加碼，那這些部分都要請大家再幫我思考一下，那另外一個就是，更多力量的挹注，我是覺得大學的加入是很重要的，大學現在是一個非常重要的體系，現在大學通常比 NPO 大，像東海也有 27 億的預算，至少除了家扶以外應該是最大的吧！所以那大學怎麼樣適度的加入，這些是我們慢慢在這個研究當中開始思考的，那蕭老師您要不要分享一些，您們亞大在這方面很成功，做的很多第一線的事。

B17：我去年有一個案子，那是做那個地方產物觀光電腦資訊的那個 APP，那做的蠻 OK，我想要分享，剛剛講到德國那個羅騰巴赫的計畫，因為我個人在德國生活快二十年，那一直在學校那邊教會的系統，那我待兩個地方，一個在南德，慕尼黑的，你知道嗎？一個在往西邊過去的，那我發覺德國社會有一個共生和諧的最重要的一個源頭，我們台灣人說那個肉粽頭，就是教會，因為他們天主教或是基督教的叫區分的非常清楚，然後每個鄰里鄉鎮，就是牧師或是神父是頭，那每個教會就是除了教堂以外有很多的空間，第一個一定是老人聚會的，再來就是而紹中心就是青少年活動中心，那整個教會基本上他是這地方所有資源整合的盤整，我常常跟那個牧師還是神父說，就是我們社工的觀點來講你們就是社工頭，

那個頭蠻重要的，當然還有那個基督教的信仰在背後做支持。

比方說我們這種社會機構，我在經營那個育成中心培育中心經營了五、六年，變成台中市委辦案子，那我就想說換到我們的角度來看，台灣在社區裡面我們找不到像德國社區那個頭，像甚至有時候最近在選舉，理事長就把我找去，那我就說我是老師所以我絕對中立，那就是台灣社區的資源，太被那個發展協會跟里辦公室這兩個，兩個之間的鬥爭分散了，你說和諧共生，那住在這個區塊裡的人要有一個共識要有一個接受度，我曾經在德國的一個社區裡面做精神社工，也是教會雇用我，在社區裡我們就找一棟大樓，然後就是家庭式的照顧，每一間六個人，三個人照顧六個人，一個社會役，兩個是社工，那我們各種的活動就是希望他跟市區居民融合，那我們當然是教會的活動這樣子。所以和諧共生在我們台灣的社會，光是社會要去接受身障者，這個關卡就是一個很大的困境，這當然是另外一個問題，等一下如果有機會可以跟大家分享一下我我這幾年在霧太大地區做社區產業的，如果說產業要達到那個經濟規模，與資本主義的觀點要損益平衡，這個非常非常困難，然後你又要讓身障者，能夠去參與那個社區產業的經營，這又高難度。所以到底我們的著眼點是那個社會性的，還是說那個產業價值的，不好意思我好像有點....

B16：我補充一下我找到了，花蓮的肯納園，所有的資料就停在 2008 年，但他裡面有拍到他以前怎麼去，就幾個媽媽，又照顧小孩，就去蓋園區，

B17：這是一個獨立運作的一個獨立系統。

B16：就把好幾個家庭，四、五個湊在一起。

B17：如果我們的著眼點就是向德國那樣，大部分的地區，社區跟身障照顧或是老人照顧這種共生的概念，好像有點文化上

B16：我覺得有時候我們去國外取經，還是要回到我們原本的脈絡。我們有些既有建置的服務，是不是要重新去打破再創造一個新的東西，我是覺得德國那個模式，我不知道院長的想法怎樣，我是覺得可行性不大啦！及使用政府的角度去做，要徵收那麼多土地，重新是不是要造鎮

什麼的，我覺得可行性不大，反而是你怎麼樣在既有的社區環境，我舉例子好了，像現在的社區照顧關懷據點，台中市現在是推身障的社區照顧關懷據點，對事實上原本的社區照顧關懷據點，老人都去了，但是身障也可以去，那我覺得就很好，其實原本的據點你在看就是老人，那慢慢你看是不是也可以讓一些身障者來，因為他身障者他比老人更不好服務的原因在他障別分太大了，老人就一個群體，但是以前我們在服務光是肢障跟智能障礙，他們兩個障別差，那兩個服務就完全差開，那一但叉開母群就少，所以要聚集做服務也就不容易，所以包括現在再開身障的日照也不容易開，老人現在容易開，因為老人就，那像現在比如說台中市就有些在推身障據點，像有些社區原本同時經營社區照顧關懷據點跟經營身障據點，也就是說你老人跟身障都可以來，他來這邊他就會歸屬到一個她的，其實社區講到最後就那個社區意識跟歸屬感，怎麼去哪個地方才有她那個歸屬感，所以我覺得大概回到本土脈絡思考。

B17：其實台中那個興隆社區做關懷據點做得不錯，他本身有一些產業，是不是社區本身已經有一些願景的產業，可以讓這些人來做也是一個思考，我在霧太大做了幾個產業，比如說那個紫錐花增六浦，然後再那個本鄉做咖啡，都還蠻不錯，不過那也是他那個社區本身的條件，那後來兩個社區開花成一個紫錐花咖啡，最近也開始在熱賣了，那這個是非常非常特殊，紫錐花研發的那個人花了二十年，到最後他就決定需要藥檢的部分的的這個產品，他自己做生意要做大，可是不需要藥檢的肥皂啊或是茶葉啊！他就送給社區，像這麼花了二十年的心血，很慷慨可以送給公眾，這很少見。

彭：我們沛宸陪了一些教授走了三十幾個社區關懷據點，沛宸也分享一下。

宸：就是剛剛補充一下老師說的，就是現在台中市已經有三十七個身障的社區關懷據點，那也是那時候他們考量到說我們老人的社區懷據點已經很多了，因為老人據點就只有六十五歲以上老人才可以參加，那就想說社區裡面身障者是不是有一個就近的據點，可以到據點接受服務，那也有一些課程可以參與，可是因為身障者就像老師們說的，他們其實服務的難度蠻高，對於社區來說他

們的負擔也蠻重的，有一些社區就會反映說挫折感蠻重，其實社區的一些工作都做得相當好，但做身障據點對他們來說就是，他們會覺得志工投入的意願不高，這牽扯到社區的接受度問題，就是社區有好多這種方案可以以選擇，可是他們在選擇要服務哪一種類型的時候，大部分不太願意選擇服務身障者這個區塊，那選擇的人又很容易陣亡，因為在服務的時候會遇到很多挫折，還就是邀請參加活動的時候大部分不太願意走出來，那不太願意走出來除了家屬的支持以外，還有就是教育的問題，即便我們在一個社區，已經覺得是鄰近的社區，可是社區之間也有城鄉的差異，如果在都市型的話他們可能交通方面還 OK，可是就是像我們跑到新社之類的社區，那其實新設的幅員非常廣大，所以他光是從 A 點到 B 點，這個距離對身障者來說這個交通就會很有困難，那這時候就會搭配志工，如果說志工願意幫忙接送的話，可能就是又稍微提供一點意願，所以在比較偏鄉的身障社區關懷據點就會反映說，他們就要想要想盡辦法去克服交通的議題，然後吸引他們出來參與社區活動，老師提的那個興隆社區也是那個，社區的里長他對於這塊很投入，他很希望他們社區的身障者都可以都被關心到，然後來參與這樣子的一個活動，所以未來當然是希望台中市的身障據點可以更加的越做越多，所以這個部分還在努力中，目前來說投入的身障據點大家都還在觀望，那也有很多加入者發現說瓶頸太大，所以可能會在加入個一兩年之後就退出。

最後就是還是回歸到那個主事者，不管是社區發展協會的理事長或是里長或是總幹事，那他們如果這個心願很強大的話，那社區的志工力量動員得很成功，他們就可以一直運作下去，那融合的部分也做得很成功，因為他們會把老人跟身障者的活動一起搭配，就是說，課程有一個時間會優先給身障者參加，但是也搭配讓老人，如果有多餘的名額也讓其他的老人可以一起參與，所以帶活動的人就會想說至少場面看起來還是蠻熱絡的，不然身障的據點活動都常常只有四、五個，兩、三個，帶活動的人常常都覺得我們這麼用心辦活動，可是他們都不想來參加這樣，所以他那個組合的可能性是蠻多元，只是說要把這樣的理念推出去，因為每個社區的狀況差

異性都太大了，所以不是每個社區都有能量去做這塊東西，這是目前觀察到的狀況

B17：另外我們那個主題是身障者那種社區產業的投入跟就業的這樣一個可能性，我今天來講一個比較奇特的，因為在德國那個強制全民教育到 19 歲，所以身障者除了說肢障真的是 metal 蠻大問題，每個都有一技之長，他也跟一班的常人就去工作，包括我過去在精神醫療，這些人有大半吃了藥以後就還是正常去上班，那這樣聽起來台灣的身障者缺乏工作訓練缺乏一技之長那種感覺。

B16：因為我們的企業主不太喜歡僱用身心障礙者，所以變成說他們很多的就業型態就必須要也是由社福體系或勞政去做規劃

B17：那整個就業體系沒有在他的人生過程當中施予一技之長的訓練嗎

彭：那現在我們這幾年做了支持性就業，然後再往前做的目的也是這樣，就是說他從高中高職畢業了，然後呢很多人就畢業了，就沒有再跟下一步來連結，但是我們現在就希望他高一高二他就去體會其實沒有那麼難，那另外一方面有跟家長溝通，因為有一些家長反而會變成一種阻力，沒有支持鼓勵他的孩子，當然家長也要付另外一些的代價，比如說他們的移動，所以是不是要復康巴士，其他的東西在做一些的配套，那另外一個就是小作所的部分，小作所我們去拜訪了幾個，但他是比較個別的，他還沒有辦法在那個整個工作的場域當中有很好的一個融合，那我想先請張院長分享一下，剛剛有提到新社，那張院長在那邊有一個老人的據點做得很成功，另外一個就教會，張院長他們信義很成功也是有教會系統的一些支援，張院長您可以分享一下你們的經驗

B18：大家好我們這個基金會教會背景是沒有錯，而且我個人從事實務上，我們的老人為主，從健康老人、亞健康，一直到輕中重度失能的，都是在服務，那接觸身障的部分其實也不是很深入，早期就是在信望愛發展中心應該是董事，佔了一個名額說實在的，業務方面不是很清楚，那在去年還是前年，幸福家庭協會承接這個智能發展這個機構的算是指導嘛！沛宸陪我走了幾家，漸漸的對身障這個領域比較有接觸，那我們這個教會本身也有一個請身障朋友的一個聚會，那個已經二十年以上的，所以

就教會背景的身障的團體，以及在我實務上主要工作的領域就是老人照顧這個部分，慢慢的我發現，結合，我們今天的主題多元可以共生的一個概念，漸漸也已經成熟了。

剛剛蕭老師也提到德國的經驗，但是台灣今天也再起步的階段，就像歐洲的社會早期也是以教會為主發展出來的社會意識，那台灣我覺得今天也已經漸漸到了要發展的階段，那台灣的社會跟歐美不太完全依樣，台灣有台灣的特殊性，我們到了最基層鄰里的部份，里長跟社區發展協會理事長有時候看法都不一樣，我們的實際的經驗，里長主導的，理事長就不會去參與，那發展協會理事長主導的，里長不太會參與，那他不是好現象，不過社福單位變成一個媒介的角色，打破這個里長、發展協會的那道牆，所以我們社福單位可以扮演這個腳色，那社區關懷據點已經發展十幾年，算是蠻成功的一個政策，據點門檻不高，據點之後發現把他的能量提升，變成今天所謂的日托，老人日托部分，那最近又發現說，針對身障，他也鼓勵身障團體來關懷據點這個部分，其實我們的發現政府的政策也因應變遷的一些角度，然後再調整他的政策，所以我是認為這個老人跟身障跟年輕的這些，所謂的那種老少，就是共居，共學啦！就是我們機構常常有小朋友去跟老人家互動，像今天就有，因為今天是禮拜二，我們的學堂就是日托老人，就跟幼兒園有互動這樣，那青銀共居的銀髮跟青年人可以在同一棟公寓，或者是雙托，就是說老人跟幼兒，也許是一樓幼兒園，樓上說不定就是托老中心這樣子，其實這觀念漸漸的，可以說我們已經開始這個部分，那我們的教會在東勢算小教會，我們聚會人數大約 120 左右，算是小教會，但去年我們花了一點經費，把樓下變成一個理想的空間，教會聚會的副堂，禮堂在二樓，一樓的部份叫副堂，比如說就是可以共餐的一個很好的地方，類似這種的環境，所以我們就跟牧師開始提到做社區共餐，我們是不是把這個空間釋出來，變成這個社區一個共餐，或是身障朋友共餐的一個中心，那備餐的部分我們東勢信義教會也有廚房設備，這個是我們在開始思考的部分，我們把這個教會的空間釋出來後變成社區的身障朋友或長輩的一個共餐中心，最起碼中餐的這部分，他們有一個用餐的地點，那開始好像已經是就是台灣已經開

始漸漸走進到這個部分，但針對台灣社區的特殊狀況，不同的人文背景，台灣社會的鄰里，到最基層的鄰里長，針對台灣的特色，我們有什麼做法，我相信已經到了這個時間，但是產觀學嘛！

從學者的觀點，或是官方的一個政策，或者是身上的一些經驗，我們真的是可以，我們責無旁貸，社福界社工界責無旁貸，在台灣變遷怎麼扮演一個角色，還好，今年是我的退休年，還有一點點熱誠跟那種，就看見未來我們要再努力的地方，那高齡社會已經來臨了，今年年初，台灣已經踏入高齡社會了，已經不是高齡化這個階段了，更可怕的事大概在七八年之後會變成超高齡社會，那我們發現這個挑戰是很大，就是慢慢來，那很高興就是說在這個領域當中可以共同面對這個部分，所謂高齡社會挑戰這樣，我相信以台灣人那種聰明智慧，我相信未來一定是應該會有一些做法可以面對這個挑戰。我們去挪威參訪，我們去參訪那個實務面的北歐，當然我們就看到很多很先進的部分，那當然未必完全適用台灣，那條件不一樣，高稅，國家高福利，跟台灣的比較低稅率的部分，能夠擠出的一些資源反而不夠，其實我一直認為說如果我們台灣稅收像北歐國家那麼高，那以台灣人的腦筋跟智慧做的一定更好，我們台灣的智慧財，台灣人的腦力，我相信只要有心，我們可以在這種浪潮之中，我們一定可以把這個事情可以做的。

B16：不好意思，因為剛剛聽院長講，因為我就台中市的脈絡，剛剛提的這有一些東西，共生社區可是由既有的型態去發展，阿如果要向德國這樣子，台中有很多的社會住宅案，那我前陣子有去看過一些社會住宅，因為現在社會住宅是給社會的弱勢，但是如果說真的要走向剛剛德國那個模式，他比較有可能就是這個，因為社會住宅它的好處是家庭可以進駐，那進駐之後他的一樓會規劃很多的服務單位，像我之前看那個豐原的安康住宅吧！所以說如果真的要有一個，真的突破像德國那樣，台中目前可能，除非你畫一個大園地，重新去新建，但是如果以現在可能如果說社會住宅可以從身障裡面去整合規劃，似乎感覺比較可能走向德國，就是說當願意一些，比如說智能障礙者的家庭，你如果願意的話比較弱勢的話到這邊，阿有一個單位去，有一個專業的單位去做服務這樣，比較會有那種共生的概念，有人去帶他，就是以台

中我想到回應院長，因為現在社會住宅想要是窮，現在是以窮的為主，他那一塊其實，那安康住宅他們在提是說他希望他們那邊就是成為一個新的社區，其實他那一棟一百多戶，提那種社區的意識，所以那說伊甸在討論辦一些方案怎麼把大家凝聚在一起，因為大家共同參與，所以說如果這樣看起來比較接近德國的是這樣子，但是其實我一直，我還是比較習慣是從台灣原生的服務去做改善，而不是重新創一個那個園區，因為從那個園區後，家庭也必須離開他那個原生社區，我覺得這樣有點怪怪點。

B17：那其實我覺得在台灣對社會住宅有些人誤解了，依我在德國的經驗是社會住宅是大概三分之一是保留給非弱勢，可是又有那種需求的，比方說年輕的夫妻帶著小還，然後給大學生，你如果一個社會住宅的區域全部都是所謂的社會弱勢或是身障者，那會被絕對的標籤化，但是如果三分之一、四分之一是這些青壯年、大學生，充滿活力的時候，那他整個可以做那個共生共榮的觀點啦！所以這個蕭老師的想法這個是，因為現在規劃中啦！那我們把是不是市府的經驗，我在國外看到社會住宅真的把他弄的沒有標籤化，那真的社會年輕人是最有活力的，那有些大學生甚至願意都願意跟老的房東，年紀大的房東去交換時間，我陪你多少時間或是我幫你打掃，那你煮東西給我吃，他年輕的時候就簽個約嘛！二十年，結果老伴死了就空個兩個房間，那國家也可以很彈性的說你可以給大學生，當二房東，我真的看的非常普遍，所以我們在社會住宅得時候，在開始要做的時候真的不要讓他那麼標籤化，我也看過那個，我到德國住一個地方，我的教授問我住哪裡。他就嚇一跳說那個地方就是土耳其人住的，就是已經被標籤化了，那這個是國家一開始有那個計畫，他可以很多事情就是右傾，你如果又青防微杜漸，有一個長遠的眼光來看可以做得很好，剛剛蕭老師的那個意見跟想法我覺得非常棒。

彭：那我可以請教一下那個社會住宅他們住在那邊，他們的工作是不是有某些為他們方便的設計，還是他們就跟一般

B17：一般人基本上的都差不多，只是他有一個標準收入多少，或是有孩子有多少，他可以去特別的申請。

彭：因為我們這個研究一直有希望他的住跟他的，就像剛剛周老師的 PPT 很棒，能夠 for living， for working，那 working 的部分如果能夠把住宅的部分也想像在裡面，讓他們減少移動的成本，讓他們能夠很方便地在附近能夠做一些事。

B17：所以這個就必須有某個程度的社區，比如說為什麼我們一開始在講社區產業，如果真的是一個共生共榮的社區的概念，身障者在那個社區，他最能夠最接近他的就是社區當地的產業，那這個就是得來不易，也不太容易。

B16：所以台中才會委託就是專業團體在社會住宅一樓那邊，這棟因為較弱勢嘛！所以一樓在那裡他會負責協助，假設你有就業就去就業，那如果沒有就業他會負責幫你協助阿！是不是要規劃一些方案，像有一些是去外面就業的，但是很多婦女會留在家裡，就幫他規劃是不是要提升一些婦女的能力，所以社會住宅的好處是因為他有諄業團體進駐在那邊，假設他今天是依照人口群他規劃一個服務方案，當然如果旁邊又願意連結起來，他就會成為他生活的地方，不是只有住的地方

彭：我跟那個胡小姐還有那個科長、股長，還有鎂慧老師我們就在八月底去了清水福氣，去看他們，他們就一樓是小作所，然後做烘焙，我們也去了信望愛在后里那邊的，那我覺得真的社會住宅跟小作所做某一種的連結，像蕭老師講的比如說一樓可以提供，這個有可能嗎？

B16：我再補充一下，就是他們安康宅那邊，他其實一樓他空好幾個區塊，他有一個區塊被中國醫拿去做日照，因為他整個一樓空間是掌握在市府，那時候我們在討論說，因為去的時候他們那邊有點閒置，他們說中國醫佔了這個區塊沒有很大的利用，那我就問後面的社會住宅到底怎麼規劃，他們說只要市府願意她可以把這個地方變成小作所，變成什麼。換句話說我住在這邊就一樓就小作所，所以說你有什麼需求就以這個當基地去外面協助，所以他有想到一個是做老人日照、小作所，或是成人日照他也有，所以社會住宅的好處是政府自己可以掌握很多的空間，只是說我現在上次看到那個比較不好的事，他被當成 C 在用，只是 C 沒有什麼老人去啊！那個住宅都年輕人，但是弄個 C 在那邊，對所以我覺得就是因為

市府他有一個可以統籌運用空間，我覺得他那邊還蠻好如果願意做得起來的話。

B15：一個是剛剛老師提的時候我就突然想到，我其實看到過德國的一個案例，他也是在住宅區，我不知道他是不是有跟大學合作，但他就是有一個促銷方案好了，就是說大學生優先承租的條件是你必須跟這個社區裡面的老人家，一個禮拜要講話幾個小時，他們兩造雙方，然後那個住宅的環境很好，所以那個德國大學生就說他們都很想去住，因為其實生活條件很好，那個費用又低，但是我只要跟老人聊天就好那從一開始他本來是被要求，到後來他們就開始拍那個紀錄片了，他們就會約老人家一起去散步，或是我今天有生日 party，我就約，我就帶他去參加我的 party，所以那個整個情感的轉變就是從原來的被約束到後來自然而然產生，那個片子很感動，我都一直放給我學生看，就是政府或者是說業者合作有這樣好的想法，然後他或許跟學校簽了約，我保證我這邊的生活品質，或是安全性等，你們的學生你擇優我們來 interview，到後就真的大家都在搶，那個 interview 還刷掉一堆人，大家大學一開始不願意到後來

彭：你可以放到你們 C，因為像東海一萬七學生，我們學校現在總共只有五千五百床，我們還差一萬多，如果能夠，那亞大也是不夠，亞大學生也是在外面流浪的一群。那玟惠你先講一下小做所的那個連結的可能性。

B20：我想分享一下剛剛聽蕭老師講的部分，我自己會覺得說，因為共生社區有分兩個部分，一個是就業，一個是生活，我自己會覺得說這兩塊以台中來講其實都發展的差不多了，如果真的硬要拉一個區域出來把就業跟生活都放在那邊的話，我自己會覺得有點困難，那是不是就業跟生活這兩塊可以稍微分開來思考，因為我們的那個社區的概念或者是生活圈的概念可以在擴大一點點，因為畢竟我們這邊的大眾交通運輸工具也很方便，把那個生活圈的概念再擴大，

如果從居住方面來看的話，身障者他可能有一些原生家庭的因素，其實我在業務方面也有接觸到身障者他獨居，然後他只有他鄰近的住在他鄰近區域的遠親的那種，不定時的來看他，可他其實是比較屬於獨居的狀態，也有家屬是希望他在外面居住，有這樣一群的身障者，

以社會福利的方面來看，我們會有一個身障的社區居住的一個現行裡面有這個方案的，那是不是可以我們可以思考有一個這樣子類似社區居住的方案，那跟他的就業，居住跟就業是分開的，那在居住方面我們可以向周老師講的有一個 for living 的協助，那就業就是分另外一塊，那如果要把這兩塊拉在一起。

目前來想的話就只有社會住宅的部分，那因為目前有好幾處社會住宅的案件都在進行中，我們社會局也有被邀請到去參加他們的設計監造的會議，那據我了解是其實目前在規劃的社會住宅他有一部分比例的，他是無障礙的房型，他是會提供給身心障礙者進來居住，所以那一樓二樓的空間可以讓我們社會局進來預訂說我們要辦什麼什麼方案，目前我知道最多的可能就是親子館，那長青的學堂，那再來就是我們身障，我們會去預定那個我們身障社區式的服務，所以確實我們已經有就是 110 年之後要蓋好的社會住宅，我們其實有預定了好幾處，都是我們要做社區式服務的部分，對，所以我覺得是要把居住跟就業合在一起思考的話，我覺得用社會住宅的方式會比較可行。

彭：我跟媄慧老師還有益嘉去，我們都很喜歡小作所的這幾個，真的做得很棒，信望愛那個真的很感人，福氣真的非常好，但是福氣他們那邊也有網絡，他們生產的那個麵包，也有配合他們那個咖啡店，那個網絡，其實周老師有空我可以陪你去看，真的很棒，可是他們那邊就，小作所他們如果再多一點，這個方案能夠做大一點，因為小作所它是比較社區式的思考，到時候玉雲你們也可以去看看。他是禮拜二、禮拜四，像那個福氣他是禮拜二禮拜四，他們產出的麵包是預定的，然後他們每天烘焙出來的東西已經有下游的廠商去搭配，而且福氣是跟靜宜社工系非常緊密連結，所以他們的成功也有一個 package 在那個裡面，所以我們東海如果要在這邊要做的話，亞大這邊要做的，其實那個系的適度的連結也很重要，就等於系的老師要有關心，學生要去實習，學校要去適度的支持。

B20：像我在看那個小作所的團體的，我覺得那個承接的組織能量夠不夠，跟有沒有辦法真的去跟社區做連結有很大的關係

彭：福氣他就有很多 package。

嘉：我想要簡單說明一下，其實一開始大家提到德國的部分，除了就是剛剛大家提到的原因之外，第一個就是我其實找了一塊地在這邊，然後讓這些人進去其實我們是標籤化他，他其實沒有助於我們的協助，只是看到他那樣子在介紹德國工作的氛圍跟整個環境的部分，會是希望能夠看看台灣目前的社會狀態或者是我們提供的服務下，有沒有什麼東西是我們可以再做加強跟協助的，那這個專案是我們自己研考會或是我們會跨社會局跟勞工局是因為，因為我們的觀點再就業這條路上會有一些限制，如果以我們勞工局的角度來講，你一進到勞基法基本工資裡面他就是有基本工時的要求，那這個東西是我們想要提升協助這些身障者能夠增加他們的能力，或是協助他們能夠覺得自己是可能的那個部分，那會跟社會局那邊的連結是因爲以勞政這邊的庇護工場跟小作所，他是目前我們在銜接的過程當中最靠近的兩端，所以會希望是說在目前這些既有的方案的狀態之下，有沒有什麼東西是彼此各做一步，然後是可以協助雙方這個橋樑是搭上來的，不然會很可惜的。

以我們勞工局自己在山海屯，然後跟市區提供不同的就業服務，連台中市這樣來看，那其實各各不同的區域，身障者的特性就很不一樣，比如說像市區的部分是因為大資源比較豐富，大家比較願意出來，可是像在海線的部分，我們在服務的時候，可能家長就還是會希望我的小孩子不要出去，因為他們會還是有那種不想被人家知道，可是我們覺得以長遠來看，如果我們這個時候如果不讓他對外有一些接觸交流，他們身障者的退化會比一般人更迅速，所以我們希望是說透過這個部分，然後再加上老師剛剛提到的很多不同的方法跟結合，市府並不是想要限縮，而是說也許去看不同的狀態、不同領域、不同地方不同的的資源，有什麼樣的方式可以盡量來朝這個部分，那我們能夠協助身障者，從家裡面踏出來，因為唯有他們願意先踏到社會局這邊願意出來，然後慢慢的能力提升之後，然後再增加很多能力，甚至說我們我們的產能能力到了之後，以勞政這邊才可以順利的協助他，比如說到下一個自給自足的階段，所以其實在這個研究案的部分其實我們也是想嘗試看看，把這些概念跟現在提供的服務稍為釐清看看，有沒有什麼樣的方式

可以在驗有的狀態下，能夠在再提供多一點點，彼此就是勞政跟社政這邊都再多一點點，那剛剛提到就是提到生活跟就業這一塊主要原因是因為，因為德國畢竟他的地大，就是他整個社區是在這個地方。其實還是在一個比較大的環境這樣做，那在台灣我們想要做一個不見得，即便以那個現在在做的社會住宅部分來講，我們也不期待這棟能提供什麼東西，那不可能，但至少是以這個基礎方圓五公里之內，那將能夠讓他在這個區域網絡裡面跟這個區域的人有一些互動，我覺得那會比較像早期的農村社會，就是大家彼此都知道這個人是誰，所以早期的農村社會很有趣的是，以現在發生的托育問題是，你可以丟給隔壁阿北，就是隔壁的人會幫你照顧一下，可現在因為台灣太多我可能開門出去對面那個是誰我都不清楚，更何況是看護的部分，所以也希望藉由這個部分能夠讓很多不同族群的人，就是增加大家的那個互動性，否則我覺得身障者有時候很辛苦的是說，就是他們好不容易走出去就被標籤，就像是推很多無障礙設計一樣，其實不是只有身障者，我們自己有推小孩的，或者是說我們自己受傷或其他的，可是我們很容易看到無障礙標示的時候就會低一個聯想到身障者，那我們其實透過這個研究案，看到很多不同的發展性之下，我們有沒有什麼東西是可以再為他們多做一點點，然後累積他們的能力。

彭：我們在訪問還有做德菲法的過程發現就是，產業的話就是比較農業的，特別多人選擇認為這應該強化，到製造業那個節奏，就是到庇護工廠的那個節奏是比較快的，那服務業的那個壓力更大，所以這也要請周老師幫我們分享一下，我們後來調查出來就是種菜、撿菜，園藝這種，就農業的那個多一點，農業的這個也跟土地的連結，就跟那個社區的連結也很強，所以我們就慢慢在研究當中摸索，好像可以多強化一點那個農的色彩，就從我們以前傳統第一類的產業的這個部分，這也要請周老師給我們一點建議，因為我們過去人資的管理，那種工作拆解常常是比較製造業，那現在我們農業也是一個環節。

B15：對，我剛剛其實有看到這個做了專家訪問後，大家對那個產業別，其實我不曉得大家心裡的想法，那我先講我自己的接觸，那當然或許我跟農業真的比較不熟，製造業跟服務業就是二級、三級產業是現在比較熟悉的，那

尤其剛剛您也提到 AI 的時代，就是這些智慧跟智能，其實已經可以幫助很多人在他的基礎工作上更上去了，那我反倒是覺得政府如果能做的話，我們常常看到案子標出去其實都是在做教育訓練嘛！可是教育訓練到底是訓練什麼課，那個才是重點，現在如果大家都在談 AI 都在談 APP，那我們是不是在委出去的課程，其實都往這邊先走，因為有些是非智能障礙的朋友，他們其實是有能力或是有審美的觀念，他們可以去做，這個網頁或是文書編輯，或是最簡單的就是名片，有可能是我自己工作場域的關係，這種大量的資訊服務的這種需求，或設計服務的需求，其實對學校來說或中小企業來說其實很多耶！

我們找這樣的人來幫我們很多，所以我覺得這種教育訓練的課程再多一點，然後培養再多一點這樣的人才，我剛剛就說或許有一個這種公司的概念，一定要有人幫你把有能力的人賣出去，就你要讓他賣出去然後有錢進來了，我才會開心，我才會繼續去上課，就他那個巡迴機制應該是這樣，因為我們確實有看到有的人受了訊之後他還是找不到工作，當然他的問題他會告訴我們說，我不知道開口跟人家談，或是我不知道怎麼跟人家說我可以做這個，所以中間就是少了就是像我們育成中心那個環節，那我記得那時候 USR 也有再跟我討論設計，他們也覺得設計也少了一個育成的概念，就是大家在這邊都很有想法，者邊也很急說我需要，可是怎麼就合不起來，所以其實那個媒合人的機制，才是那個要共同去想想看到底誰適合做這個，我們可以試一個就好，試一個業種或是你試一個服務別，然後試好運作模式，我要怎麼抽成，就那個 business model 出來以後，就可以去試第二個、第三個，所以有可能，可能要先賺一回，先賺一次錢。

B16：應該還是回到障別跟能力別，要兩個綜合，因為以前在如果是回到能夠營利的，大概從社會企業的角度，以前肢體障礙，像以前我們縣府在用通常第一批會被用起來是肢體障礙，因為肢體障礙他只有肢體，他其他能力都是正常的，那他透過社會企業或政府的方式，讓他那個不管是做什麼事情，那個是目前比較能夠獲利或能夠生活下來的，但是我覺得現在共生社區，剛剛講農業或服務業為什麼要同障別跟同類別，目前看起來比較會從事

到農業的，大概是以機構當基地，旁邊有很大的設施他去開墾，那通常機構的身心障礙能力就相對弱，他做的都比較單一，所以那快就會比較偏農業。那另外一塊就像是市府那個瑪利媽媽，瑪利媽媽開始有服務業之後，因為他比較需要複雜的，就是能力比較好一點的，所以我覺得現在的狀況是說，我的觀察這塊，當然我們政府能夠打造，剛好社會局有來，假設那個地方那個空間可以對外營業，那個空間可以收費的，然後透過怎麼樣的團體來協助他，就是分工看身障者做哪一塊，然後那個產品是做出來。

我去參觀日本的時候，我發現日本會故意讓照顧機構整個開放，就不要讓他整個封閉在內部，他會甚至那裡面有商店，他那商店除了煮給老人吃以外，也會煮給觀光的民眾都會去那邊吃，那這樣機構裡面的老人就會跟外面的社區互動，所以其實還是回到是說，因為台灣的法規限制，照顧機構就是照顧機構，你不能做任何額外的附加的營業，我覺得是要，我們那些照顧機構的法規都是二十幾年前，二十幾年前的法規其實他都用一套模式去，但其實他沒有辦法去因應現在新的各種需求，就是他我們講得要讓身障者老人正常化，那他的照顧機構像，為什麼剛剛講社會住宅比較可以。

像小作所，或是他真的有營業，他前後端有小作所在做，做完之後前端去營業，他其實是一套可以，現在必須要讓他那個產品必須要有點競爭力，就是像瑪利媽媽的產聘就有經競爭力，就是大家願意去消費，如果能夠做到，那當然前端就是要有團體從每一個步驟去做設計這樣，所以我覺得還是，就剛剛聽到主持人講的農業跟服務業，我大概自己的觀察是這樣，當然能力好的可以做農業啦！但目前比腳多農業這一塊都是從照顧機構去延伸，反而我們說服務業，因為服務業比較會接觸到人群，從瑪利媽媽的案例其實是能力比較好，那類似這樣的基地怎麼樣去複製在那個地方，因為其實那裡面去消費就可以看到，雖然他有時候服務不是很好，但至少你會想要去消費。

B15：瑪利媽媽其實那個空間設計還不錯，你讓人覺得我不是為了愛心跟同情我才進來，

B16：他的東西是我願意去買

嘉：可是其實他那個是庇護工廠，只是說到這個庇護工場他的經營會比較困難，是因為他必須去符合相關法規，而且因為庇護工場是企業主，所以他是適用勞基法的，所以你除了產能核心之外還必須要符合法規，目前勞政庇護工場大概八間，但是我覺得經營庇護工場的困難點就是向老師剛剛提到的，為什麼你願意走進去，因為我看到那個門面美麗我才進去的，可是這個東西會跟原本的母機構的組織思維是有關的，然後之所以為何全台有很多庇護工場大家都不願意走進去是因為大家看門面就會覺得他是愛心商店，就是你可能一開始免強的走進去，那所以那時候樓下，市府重新蓋的時候，那時候的勞工局局長去建議是說，我們希望在自己市府有一個庇護商店，所以下面那棟營業有跟單位溝通解釋包括設計圖或什麼我們大家討論，原因就是希望那個地方先讓人家看起來不是，但進去之後我們會用透過別的方式讓大家知道他是，其實人在那個過程當中接受度就會高，那想要先回應一下周老師的是，我們現在勞政再提供就業，就在跟社政一樣。

我覺得一般的就業民眾，或是像肢障、聽障，他們其實不難找工作，因為聽障者除了聽力能力問題外，他其實沒有問題，所以他其實做作業員很順，就是他可以做，可是比較大宗市政府比較需要協助的人是那種，就是第一類的，就是智能障礙或是精神障礙者，或是癲癇者，他們其實在認知理解能力這些東西其實相對弱，就是老師剛剛講的那一塊，以目前來講我們其實很難做，因為這些類他是沒有辦法從事比如你說設計類，就是越是服務類越是缺工越需要多元服務變化性的部分，是我們目前遇到服務上的困難，所以會有這個部分也是希望說，為什麼會有工作拆解的概念是說，即便在樓下馬利媽媽好了你就會發現，我也許一個工作我是四個步驟都可以做，他們可能最好的方式是我切成四個人，一個人做一個步驟，對他們來講，可是這個就像剛剛彭老師提到的，他這個如果回到企業產業裡面，他其實很難接受，因為一個公司他不太會接受十個人就坐在那裡，然後我可能就只做一個人的工作，甚至是有時候我們覺得很簡單的工作，順個手對他們來講就沒有那麼簡單，所以如果他都是在勞政裡面這塊來講的話有時候會有一些困難，他甚至有一些小作所的要接過來的時候。

其實小作目前跟庇護還是有一些差距，所以他們的個案要過來的時候，因為我們上禮拜剛好有跟老師去訪問福氣，就發現那個落差太大了，小作所是每天四小時，庇護工場你要站整天八小時，那再加上那個工作疲累的程度，他們其實很容易跨不過來，那我們現在就是希望說，在這樣的過程當中不管是什麼樣的方式，能夠增加這邊的強度，或是這邊能夠雙方怎麼樣合作，因為唯有這樣領上來之後我們才能夠讓他到庇護工場，那像因為一樓那個是店面，那也有庇護員工，後來就三年就轉型出去一般就業市場，他現在在那個新光影城，因為他其實也算是門市服務，就是當那個不是有收票員嗎！或是告訴人家我下一聽幾廳要播什麼之類的，那他在那邊也穩定兩三年了，所以他其實需要一個蠻長的歷程跟不斷的訓練這些，我覺得目前我們服務的對象主要還是落在這些人，相對來講可能家庭環境支持度跟能力比較弱的人，所以我們目前我們自己的想法是，當然我們已不是故意刻意要去侷限他們的能力，可是有一些是生理的限制，身體的狀態沒辦法，我們只好想有沒有其他的方式，或者是不同的產業類別可以去協助他們，因為我們發現現在協助身障者，我不太確定是不是標籤化，你會發現身障者能做什麼工作，清潔、烘焙，然後就是覺得他們只有這些嗎？好像不一定，有一些東西好像是因為我們本身的限制讓他們沒有辦法去做，而不見得代表他們真的沒有能力，所以我們會希望是說有沒有再多一點不是這類的東西可以慢慢的開發。

彭：幸福家庭協會在去年開始陪他們職場訪視的時候，我們辦二十一場嘛！那開始的確是清潔烘焙，那後來越來越多元，今年我們走的也是一個多元，其實業界的接受度也蠻高的，那我先回到剛剛周老師一開始提到那個 supply 跟 demand 那個中間的平台，那至邦老師剛剛講到一個很重要的，就是教會在這裡面做了一個很重要的那個平台。

大學現在出來做一個平台會不會很好？那像我們幸福家庭協會這些在身障信託、在自閉家庭，我們都做平台，我們就聯絡很多，因為大學老師有一個好處就是，多半都是學生，去叫都會叫的動，我覺得其實這些案要做下去，大學適度地做平台，因為在台灣你要找教會系統做平台沒有那麼強，所以蕭老師你要不要再補充一

下，你現在也有在大學裡面服務，你覺得可以誰出來做這個平台，或是哪一個體系？

B17：這個我很老實的說跟大學的屬性有非常大的關係，像我們學校是建設公司為母體，所以他就告訴老師說要以營利為最高目的。東海大學或是靜宜大學是教會辦的，所以基本上老師們的自由度非常高，那其實我因我跟那個陶老師，他們的那個型態就是，因為大學最主要就是研究跟教學，那他們的那個型態就是老師，以社工系老師為主，他成立一個協會，我也跟他開玩笑說非常企業化的，什麼叫企業化，那個損益平衡一切都要自負盈虧，可是他是做社會服務的工作，所以你說大學可以成為一個平台，這個我絕對的同意，那某一些特質的大學尤其是教會的大學，這個是最理想的，可是事實上為什麼陶老師，他們幾個同事，紀老師他們，會用協會的模式，那基本上也是要把他的任務放在協會，那大學是一個資源，這樣協會的一個角度，他們研究跟教學的任務，那以亞大來講，因為要有那個 profit，我們全部精力都在包各種方案，因為學校會賺 5%-15%的行政費，那除了方案以外的事情，學校不太樂意我們做，你可以理解嗎！

彭：因為做平台的利潤其實不高，但是做平台他有一個好處就是他其實成本也沒那麼高。

B17：或者是這是一個政府的方案，包給大學會有行政管理費，那大學會樂意去做，今天如果以老師的身份要去做這個事情。

彭：你覺得有可能嗎？因為 USR 高教深耕還有五年耶！可以往這邊去想

B19：我們如果身障跟高齡可以，是可以往這方面去做的，就是可以再討論，因為其實我們計畫主持人是副校長，就是詹副校長，他也是希望我們可以永續經營，繼續做下去，那他也覺得大學是其實是最適合做平台的一個單位，只是說要怎麼去媒合，要怎麼去整合，會是一個要討論的

B17：這還是要拿到一個國家的計畫或政府的計畫

彭：像我們學校裡面一億二就有兩千萬是做 USR，等於國家就是有一個，剛好詹副領導的團隊剛好 ABC 都有拿到，我覺得大學他其實表面上前面投資辛苦一點，但是如果

做成了以後，他倒過來它可以接很多市府後續的輔導計畫。

B15：我想請問一下有沒有可行性，因為剛聽起來庇護商店他其實可以是一個方式。對不對，那庇護商店有可能在學校嗎？因為你今天說這個工作要拆解對不對，那個需要一段時間去 study，不是我今天想當然會計你做那個，因為我得看每個人的能力嘛！那那個能力是要花時間我跟你應對，我才知道這個工作要切到這，因為 for 正常人我是這樣切，那如果智能障礙的等級不一樣，切法又不同，因為他如果沒有一個實驗的階段就上手，我覺得是有一點風險，那今天在學校做成本比較低，那老師可以照顧這些，可以找研究生做觀察，可以在那邊看，然後了解他的學習曲線的狀況，我們再有一個

B17：不記那個 profit 的時候，學校相對

彭：他相對的土地的成本低嘛！空間、水電、人力，可以講一下我們東海小站也開始了

B19：東海小站我比較沒有。

彭：東海小站是東海一個實驗計畫，他就是拿這個高教深耕的錢，比如說我們那裡面吃的食物就是有機的然後那個我們賣的那個漢堡，他的那個肉，都要經過某一種環境上的考量，就是環保的考量，那我們現在像圖書館也跟他們連結，你如果來看我們幾次展覽，我們會給你卷去換那個潛艇堡，換他的冰棒，那主要的那個目的也就是讓他們移動，那個小站其實是在很偏僻的地方，但是他在這邊換到了卷，就要到那個地方，然後刺激那個地方，那庇護商店的強化，我覺剛剛周老師提到的方法非常好，我們可以先試驗，像那個，現在我們那個 C 級，我們禮拜三的中午就是老人在這邊共餐，然後做得很成功，是我們校長夫人自己帶隊去陪的，而且我們整個也不是服務校內的，我們是整個西屯區也都有提供服務這樣，那個案子我覺得其實，其實東海有點社區，我們裡面有五百多戶，住在那裡，那我們有跟社區做很好的連結，我是希望學校能利用這幾年做一點點平台，因為學校有一點點的高度，因為個別的 NPO 像福氣他自己是一個 NPO，蛋他這個 NPO 跟奇他 NPO 之間，彼此之間的連結，那學校如果來做這個連結會比較安全，那他有一點點那個，就也不是 NPO 這樣子

B17：像福氣是社工系扮演非常重要的角色，在亞大基本上社工系做得蠻多的，

彭：你們的案好多

B17：但是都是政府的包案，我們其實做得很辛苦，整天都是在外面跑那個財稅，已經分不清楚到底是老師還是業務員，做幾塊錢幾分，最後百分之五的人，學校會找你麻煩，商人會做商人的事，教會會做教會的事。

彭：那我麻煩大家看一下第四頁，第三頁有我們德菲法的，另外一個就是我們去問這幾位得非法的專家，他有提供我們幾個建議，大家覺得有可能嗎？比如說第八就是觀光工廠合作的，第九就是剛剛至邦老師有提到的宗教團體，因為我們看那個福智喔還有惠來都是有明顯的宗教力量在背後，惠來就是惠來里的聚會處，他們的弟兄姊妹就是幫很多精障者在那邊種菜這樣子，然後另外一個最後一個就是我們前面做研究出來的一些發現，就大家剛剛也提到障別的差異要適當地去考慮，還有社工的配置，社工的配置也是提供政府假設真的要往共生社區做很大，相關人力的配套是蠻重要的部分，其實大家也可以在這部分看看給我們一些指導這樣。玉雲你要不要再介紹一下我們 C 的詳細，你剛剛沒講完，你現在介紹一下。

B19：其實我們剛剛講的比較少的是我們共餐系統，就是我們的共餐，其實我們在前導計畫有拜訪一些社區關懷據點，發現他們用餐是一個，就是有比較多一點的狀況，比如說他可能在一個比較部 OK 的環境下去做烹飪，比如說他可能就在他們據點的門口，然後就在那邊煮，其實你覺得這樣好像蠻溫馨的，但是一方面他也蠻危險的，再來就是採買這件事情，他們可能去傳統市場採買的蔬菜水果，會有一點點就是衛生上的疑慮，然後我們的共餐系統其實是，我們主要是結合三個方面，一個是我們 USR 辦公室，我們是去了解我們社區端她的需求是什麼，比如說他是缺廚藝方面的訓練啊！還是缺可能有人煮比較健康的餐食給他們，我們 USR 是做這方面的掌握。

第二就是我們有連結一個就是對味廚房的部分，這個對味廚房已經在我們東海裡面有一個終央廚房的地方，他們是可以去做烹飪的，第三方是一個叫芬芳烹材的公

司，他主要是做食材的檢驗跟食物煮好後他可以做配送到各個社區關懷據點，我們這三方就是之後老師預計要成立社會企業，比如說對味廚房他可能就是在校園裡面，比如說，他可能大概十點半、十一點半就開始煮學生餐，可是他在這之前，他有一段時間其實是可以處理社區食材菜的部分，那比如說一盤菜可能煮的八九分熟，那他可能配送出去後他是送到社區據點，然後社區據點他可以選擇，可以把，我再倒回來講，這有些複雜，第一種處理方式是他煮好菜，他就像獨居老人送餐中心這樣做一個完整的菜送到社區關懷據點，那這個菜呢第一個他是受到檢驗的，所以他是沒有問題的，然後送餐車也會保證所有的運送過程他是健康的，他是不會有生產一些病毒或是不乾淨的東西，然後他也可以確保長輩吃到的是熱騰騰的食物，這是第一種方式，那第二種方式是因為，在這個中央廚房裡面他有很大的一個特色就是他是用智慧化的方式去煮，等於他是一個大機器，一次去煮好多道機器，一次去把它煮熟的，所以這個機器他有一個重點就是他可以保留食物的營養跟美味，

彭：我的問題是在整個 supply 的過程當中，身障者可不可以成為貢獻者，而不是只是吃那個食物的人，這個我們跟詹副可以再溝通一下。

B19：可以，因為那個機器他其實這個廚房有點特別的是，都是用機器去把食物煮熟，那標榜的就是其實透過蒸煮的設備，他其實可以保留食物的原味，最重要的是他要會操作那個機器，

彭：因為像我們去那個信望愛，在后里的，他們教那個身障者，他其實原理很類似，但是他每個環節就讓身障者成為那個服務輸送裡面的一部分，他就教你現在要做什麼菜，那個東西在冰箱裡，然後你第一個步驟是這樣，第二是，我看到那個部份我其實非常感動，然後他們後面有教他控窯的時候，那個年輕人就在秀她很會控窯的那段，他有亞茲伯格的，我覺得其實我們要的是說，身障者他不只是一個享受者，他是一個貢獻者，這個就是周老師那個圖裡面照顧者跟被照顧者，那個部分是我們更在乎的。

B19：廚房這個可以跟詹副討論，因為他們目前其實內部目前也在缺工作人員、工讀生，因為東海的學生好像不一定

很好找工讀生，所以是可以跟詹副討論看看，因為它內部比較好一點，因為中央廚房就在東海大學裡面，所以我們也如果要就是了解他們工作情況其實蠻就近的，因為已經有中央廚房在學校裡面了。

B17：那是一個蠻粗糙，如果你這些的一切的作為，如果沒有外部支援的話，你會可以達到損益平衡嗎？假設五年後沒有這 USR，或是東海不再給你錢，你有辦法？

B19：那我也很粗略地回答老師，其實這問題呢！我們內部也在探討，就是損益平衡這件事情

B17：因為我是那個慈心基金會的顧問，他們做這個送餐，到自費附餐，到差異化的送餐，做到還蠻賺錢，機構說不準這樣講，我們這些大學老師或是公家機構，做了好多社會計畫，可是到後來我發現，真正能夠去做到損益平衡的非常少，我們常常用社會企業，聽起來很棒，可是企業就是在資本主義裡面，第一個就是存活，我們怎麼去做到這個存活，永續的這個可能性的長遠來看思考

B19：這個問題我真的不太能回答老師是因爲

B16：你們等於是接受據點的，因為據點本來就有餐費嘛！只是說你去估算一下每個據點每年的餐費全部收起來夠不夠你們支付，第二個你要去考量這種，統一配膳當然等於營養品質比較好，但你要顧慮他那些社區原本煮餐是有他的情感在，煮餐這個過程有很多情感在，包括種菜、收菜，他會回應到他就是要那個家的感覺，你把它變成專業化，他就，但是有的社區，我必須講因為社區的差異性太大，有的社區他自己沒有廚房，所以有的據點是旁邊那個據點幫他製餐，所以我覺得不同的據點有他的需求。

B19：我們這個共餐系統其實挑戰還蠻高的，然後老師是蠻想要去試試看這個共餐系統是因爲，他某方面是可以解決社區志工高齡化的問題，因為現在志工年紀慢慢變多，那其實你說老人慢慢變多的時候，那真的新的志工要進來，也是一個挑戰，其實最大的問題就是志工高齡化的這件事情，對備餐來講會有一點問題，所以老師其實我們老師也是拜訪過一些社區據點後，然後在跟對味接洽的時候發現或許這個共餐系統是一個解決辦法，那剛剛老師提到的一些問題，確實對我們共餐系統來說是一個

很大的挑戰，就是剛剛講人情的部分，因為我們我知道老師有去跟社會局的長青科拜訪過這件事情，其實長青科站的立場就是長輩煮菜就是維持他生活的一個能力樂趣，我覺得這兩個東西，如何去把這兩個各有優點的東西，去把它串連起來，其實對我們共餐系統是一個挑戰，所以其實這個共餐系統還在 try 當中，尤其是成本這件事。

B16：有的社區其實很簡單，有時候他來的目的不是為了吃那頓飯，而是大家一起做飯。

B16：所以有時候中午可能一碗米粉湯就解決了，但是我覺得就是因為社區的差異性太大了，我覺得還是有可能，就是去針對真的有需要的，因為每個像慢慢往 C 邁進之後，有些像台中還有些食堂，那種型的看會不會有需要。

B19：我目前接觸到比較有興趣的反而是剛成立的單位，他的志工還沒找到那麼快的時候，他就會很有可能去往這方面前進，可是你說既有的社區關懷據點，也許主菜對他來講就是一件很開心的事情，或者是本身就是已經納入他日常活動當中，你要去送就有點，

B16：他是要吃他社區的味道，不是專業的味道，社區會麻煩在這裡

B19：所以專業跟人情就是我們共餐系統的一個考量，所以我們也還在 try 當中，然後另一個部分就是成本這件事情，其實對我們來講也會是一個挑戰，是因為當你今天你食材要經過檢驗或者是經過一些比較安全的配送，當然一定會提高成本，但是對很多長輩來講，我走出家門，然後我可以吃一碗米粉一碗湯，對我來講就是一個很大的幸福的時候，這兩個價值觀其實也會是一個挑戰，這就很像企管跟社工的思維，我覺得我們共餐系統也面臨這樣的事情，對，謝謝老師！

彭：我是覺得共餐假如能夠成為共生的一個步驟，透過因為我們常常華人社會就是先一起吃飯再說嘛！但是我們更在乎的是，一起吃飯後身障者的貢獻，他是一個很有貢獻的人，他撿菜，這菜是他種的，這菜是他摘的，我那時候跟張院長去他們那個往大雪山八公里那邊，那個老太太他去種那個花，他就說他人生很有希望，因為那個花明年會開，他就要明年看那個花，那段我其實非常感

動，就是其實我們是要讓他們充滿希望的去成為一個貢獻者，他是一個種花的人，不只是一個賞花的人，媄慧老師有一些要分享

媄：我今年有去中正修社會企業，鄭老師的課，那其實這是翻譯的問題，因為華人喜歡企業，其實也可以想成 business 事業就好，所以他的觀點是認為他研究了二十年社會企業，他認為社會企業不用百分百的自給自足，因為華人只要想到企業就認為自己要有盈虧要成本自負，可是 NPO 並不是這樣，不然他怎麼會加一個 social 的這個單字，社會企業就是跟企業就是不一樣，那他的開宗明義就有提點我們這一點，那再讀他的文獻裡面，裡面有看到有的是影片有的是書，有的是期刊，有照顧產業引進的這個概念，覺得是可以加入我們共生社區的，就是他裡面有合作社，就是那合作社的社員，他可能就是身心障礙者或是長輩的家人，結合像國內的保母系統，有些阿公阿嬤他也可以當保母啊！他就受一定的訓練後就可以當自己孫子的保母，還可以領保母費，這樣的意思就跟身心障礙者在共生社區裡面，引入這個照顧產業可能他的家人就是那個照顧者，而且是有給制的，那當然修法修勞基法很困難，所有個別訪談的受訪者都告訴我們不要修勞基法，也不可動，那個會牽一髮動全身，可是可以修剛剛那個蕭老師講的，那個照顧機構的法令，其他相關的法令。

我們在這研究就一直在找說不同的人，不同的單位在他的位置跟角色可以做些什麼，所以我就一直在想這樣政府呢就可以有類似保母的那種制度，讓照顧產業進入共生社區，那也可以人力再利用，然後身心障礙者他也可以在裡面提供他的貢獻，姑且不論他的貢獻程度有多少，，然後他因為社員是他的家人，他很 care 他很照顧他這個家人，當然跟他類似的家人他也會很熟練那個照顧的技巧，但他們也是受過訓練在這個共生社區裡面，所以合作社的概念是很適合進入的，然後挪威跟瑞典他們也是有照顧服務員，姑且不論那個被照顧者是長輩還是身心障礙者都可以，照顧服務員也是要有一定的受聘之後取得資格，他是領薪水的，然後你去訪視的那些個案是包括自己的家人，所以那個情感交流是非常緊密的，而且還有一個工作，所以身心障礙者的類別、障別、程度啊！在共生社區裡面進來，在台灣是可能的，在台

中市也有可能，可是就是時間，需要時間，不是說一年、三年、五年就可以做到，就是在政府上面可以做像提供土地啊！

我去看的一些社區發展協會啊！他的土地是政府的，然後也有認識民眾捐贈，當然捐贈四百坪是很少見，但自負盈虧啊其實都有捐款，那每個社區都長得不太一樣，那專家也有可以做的事情、家人也有可以做的事情，身心障礙者也有可以做的事情，因為其實老師常常在講老會障，障會老，那他們在不同的進程當中都可以做一些發光發熱的事情，並不是說完全都沒有辦法，因為社會大眾的標籤烙印，台灣還要再加緊腳步，那當然我們這種點點滴滴的接力方式都會有一些效益，這是很直得努力的方向，謝謝！

彭：好，謝謝媖慧老師！我最後要跳脫一下我這個研究計畫，請您們等會上樓去參觀路思義展，路思義老牧師今年一百五十年的生日，那我很喜歡他講的一句話就是說，他其實花好大力氣去募款而不是做大學老師，然後他就特別講一句話，他說我不是做我喜歡做的事情，而是做我應該做的事情，其實這句話也是我最近推這個研究，還有推這個活動的理由，其實我們應該可以多少做一點點。今天聽了大家很多寶貴的意見，尤其從學術界的給予很好的提醒，那另外一方面我們也希望進一步的很接地氣的給台中市政府一點建議，讓台中市政府再推下去的時候就能夠真的讓身障者在整個社區的網絡當中也是一個貢獻者，也是一個參與者這樣子，我想我先停在這，不知道大家還有沒有什麼要再分享的？張院長請

B18：剛剛聽到蕭老師講的慈心基金會他的送餐，他怎麼說送餐怎麼賺，損益平衡已經不容易了他們怎麼那個，

B17：就是把規模做大，他連差異化都是大的差異化，他們現在的供應一天大概數百份

彭：這對大學來說，我跟詹副倒是有個分享，他可以在學生這部分的收費，其實量是一個 business 確實，那另外一個其實剛剛媖慧老師講的，你是 business 思考，有時候是 business to business，那我們平台的常常是對 business 不是對 client，那這樣子的話有些人出來做 B to B 的網絡就會比較容易產生力量，那像因為勞工局社會局他們常常面對的是很大多的，他是對整體市民的，所以他們的

思考要更多的 B to B，因為你們政策的那個部分，應該更考慮到服務輸送的 business 這樣子。那我們大家可以保持很好的聯繫，玉雲也可以跟大家多請教一下，因為東海也才剛開始走這步，那周老師有機會可以去東勢看看，張院長做得非常成功。

B18：剛剛彭老師提到信望愛后里那個，事實上他們就是一個本身，他備餐都弄得非常好，而且那個餐是非常精緻的餐，他們是以他們身障的小朋友做的，我覺得是蠻不錯的，我們思維都是服務老的身障的，事實上是可以激發他們一些潛能出來，他們做得很好。#

參、德菲法專家諮詢部分

一、專家名單

邀請了七位學有專精又持續關心本議題的朋友

1. 陳琇惠教授(東海大學社工系系主任)
2. 黃松林教授(亞洲大學社工系系主任)
3. 蘇俊丞(屏東縣政府地方創生業務承辦人)
4. 吳家慧博士(國立台北護理健康大學助理教授)
5. 黃明暉主任秘書(南屯區公所)
6. 黃毅綸(福氣烘焙坊店長)
7. 金沛宸(社區關懷據點方案承辦人)

二、第一輪

黃松林金沛宸黃銘暉陳琇惠吳家慧黃毅綸蘇俊丞

產業別	評估可行性(A 到 E)	評估推動優先性(A 到 E)	補充意見
1.木碗	ABBABEA	EBBABEA	專業門檻較高
2.漆器	BCCCCEA	ECCCCEA	專業門檻較高
3.面膜等包裝材料	AABAACA	AABAACA	保養產品的衛生標準較高，可能較難取得合法的生產標準。
4.撿菜	AACAABA	AACABCA	生鮮保存不易，利潤低
5.麻薏	BACBBCB	BACBBDB	麻薏季節短，難長期經營
6.香草茶	BACAAAD	BABABAD	保存容易、可結合園藝治療
7.烘焙業	AABBBBA	AABBBBA	安全衛生標準較高、同質性商品較多
8.木樂器	DCCCABA	EBDCADA	特殊性高，市場需

(如：響板)			求亦不大
9.農特產品加工	ABBBAAE	ABBBAAE	如能克服生產場地的安全衛生，加工品保存性佳，且為民生必需品，亦可結合各地特色農產品形成地方特色產品。
10.文創產品	ECEBABE	ECEBAAE	
11.陶瓷產品	DCDBCCE	DCDBDDE	
12.種菜	AABAABB	AABAABB	民生必需品較無銷售困難的議題，但受場地、氣候等等影響因素較大，如有適合場地則可發展
13.園藝	AABABAC	AABAAAC	

其次，在簡報會議及期初審查會中，提出了一些使身心障礙者在共生社區裡多元發展的線索，各自的可行性及優先順序，也請您進行專家評估。

進行方式	評估可行性(A 到 E)	評估推動優先性(A 到 E)	補充意見
1.身心障礙者擔任社區導覽者	BAEAACA	BBEAACA	精神障礙者或肢體障礙者可行
2.身心障礙者設計社區特色商品	BCDCDDE	BDECDDE	肢體障礙者可行
3.為身心障礙者設計適合在社區裡的活動	AACABAD	AACABAD	
4.身心障礙者從事拆解工作	CACBACA	CACBACA	
5.利用校舍閒置空間建立身心障礙者可以從事的工作空間	ACCAABB	ADDABBB	
6.與社區關懷據點合作幫助身心障礙者在社區裡就業	BACABAC	DBCABAC	
7.與文創產業合作幫助身心障礙者在社區裡就業	DCDABCE	EDDABCE	
8.與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業	DBBAAAA	EBBAAAA	可參考鞋寶觀光工廠
9.與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業	AACCABA	BABCABA	
10.利用社區活動中心幫助身心障礙者在社區裡就業	DCDBBBA	DCDBBBA	結合長照服務、照顧咖啡館、或各社區發展協會的據點活動，身心障礙者可以從事服務性工作

	建議重點	同意情況 請回答同意、不置可否、不同意	補充意見
1.障別	就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。	同意同意同意同意同意同意同意	建議評估”障別”、個案能力（含粗精細動作）再行安排適合的位置
2.區域別	試著選定一工業區及周邊，逐步推動，然後複製數個社區家園。優先建議在俗稱「霧太大」---霧峰、太平、大里等區推動	同意同意不置可否同意同意不同意不同意	工業區的外人租屋人口亦多、社區凝聚力未必比傳統社區高，推動社區友善環境可能較不容易。臺中市有別於高雄市，其城市發展都以「輕工業」為主，且未來整體發展趨勢都會以科技業發展，並減少重汙染工業。臺中的溫帶農業是其特色，如豐原、東勢、神岡、石岡等區的富含多元溫帶水果，我建議朝較軟性的產業發展，避免讓臺中又淪為第二重工業之都。
2.區域別	先建置一兩個示範性質的共生社區	同意不同意不置可否同意同意同意同意	建議以「豐原」為基地，以生活圈的方式推動將其週邊的東勢、神岡、石岡等區併入一「地方經濟生活圈」。發展”精緻農業”，並結合生活圈內的餐廳，尤其是

			輕食餐廳，讓身障者一起與餐廳業者共同研發臺中特色溫帶水果餐點。
2.區域別	從有明顯宗教信仰的社區營造共生社區	不置可否同意不置可否同意同意不同意不置可否	明顯的宗教形象可能反而使社區融合難度增高，容易給人既定印象而有距離感宗教信仰其實不重要。重要是規劃者是否有「地方經濟樞紐」（生活圈）的概念建置共生社區。
3.職業類型	從社區中開發種子商店	同意不置可否不置可否同意同意同意 同意	先找區域內願意配合的青年創業商家。
4.安全防線	配置社工及其他專業人員的安全防線	同意同意同意同意同意同意同意不置可否	將思維超脫「社工」專業。建議以社區工作中的「社區計劃」模式推動。畢竟這是一個「**社會希望工程**」。
4.安全防線	軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。	同意不置可否同意同意同意同意不置可否	建議利用社會局既有的家庭福利服務中心場地，將勞政相關人員、城鄉發展中社區計劃專業人力與社政配合。商借其辦公場所，軟硬體等有一定程度規模後再思考購置。因為專案群組是常需帶著電腦到處跑社區的。

三、第二輪

首先針對第一輪七位專家綜合意見的進一步看法。

一、針對身心障礙者多元發展適合就業的產業別，整理如下：

產業別	評估可行性(A 到 E) 綜合整理	評估推動優先性 (A 到 E) 綜合整理
1.木碗	3A3B1E	2A3B2E
2.漆器	1A1B4C1E	1A4C2E
3.面膜等包裝材料	5A1B1C	5A1B1C
4.撿菜	5A1B1C	4A1B2C
5.麻薏	1A4B2C	1A4B1C1D
6.香草茶	4A1B1C1D	3A3B1D
7.烘焙業	3A4B	3A4B
8.木樂器(如：響板)	2A1B3C1D	2A1B1C2D1E
9.農特產品加工	3A3B1E	3A3B1E
10.文創產品	1A2B1C3E	2A1B1C3E
11.陶瓷產品	1B3C2D1E	1B4D1C1E
12.種菜	4A3B	4A3B
13.園藝	4A2B1C	5A1B1C

依照上述的統計，大致可以分為三級：

第一級，可行性與優先性較高者：面膜等包裝材料、撿菜、香草茶、種菜、園藝。

第三級，可行性與優先性較低者：漆器、麻薏、木樂器、文創產品、陶瓷產品。

其餘介乎兩者之間，為第二級。

針對上述現象，您的評論為何？

如果只挑選兩項，您的建議是那兩項？

針對深度訪談、焦點團體、審查委員的意見，提出了一些使身心障礙者在共生社區裡多元發展的線索，各自的可行性及優先順序，

也請您進行專家評估。

進行方式	評估可行性(A 到 E)	評估推動優先性
1.身心障礙者擔任社區導覽者	4A1B1C1E	3A2B1C1E
2.身心障礙者設計社區特色商品	1B2C3D1E	1B1C3D2E
3.為身心障礙者設計適合在社區裡的活動	4A1B1C1D	4A1B1C1D
4.身心障礙者從事拆解工作	3A1B3C	3A1B3C
5.利用校舍閒置空間建立身心障礙者可以從事的工作空間	3A2B2C	2A3B2D
6.與社區關懷據點合作幫助身心障礙者在社區裡就業	3A2B2C	2A2B2C1D
7.與文創產業合作幫助身心障礙者在社區裡就業	1A1B2C2D1E	1A1B1C2D2E
8.與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業	4A2B1D	4A2B1E
9.與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業	4A1B2C	3A3B1C
10.利用社區活動中心幫助身心障礙者在社區裡就業	1A3B1C2D	1A3B1C2D

由此表看來，約略分為三級：

第一級：可行性與優先性較高者為

8.與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業

9.與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業

3.為身心障礙者設計適合在社區裡的活動
1.身心障礙者擔任社區導覽者

您對此結果的看法如何？

如果只挑選兩項，您挑的是那兩項？

接著請 您針對各項建議的同意情況，提出進一步的看法

	建議重點	同意情況 綜合整理
1. 障別	就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。	同意 7
2. 區域別	試著選定一工業區及周邊，逐步推動，然後複製數個社區家園。優先建議在俗稱「霧太大」---霧峰、太平、大里等區推動	同意 4 不置可否 1 不同意 2
2. 區域別	先建置一兩個示範性質的共生社區	同意 5 不同意 1 不置可否 1
2.區域	從有明顯宗教信仰的社區營造共生社區	同意 3 不同意 1

別		不置可否 3
3.職業類型	從社區中開發種子商店	同意 5 不置可否 2
4.安全防線	配置社工及其他專業人員的安全防線	同意 6 不置可否 1
4.安全防線	軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。	同意 5 不置可否 2

同意的情況，同意比率較高者，依序是

1.就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。

2.配置社工及其他專業人員的安全防線

3.軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。

4.從社區中開發種子商店

5.先建置一兩個示範性質的共生社區

您對此結果的看法如何？

如果只挑選兩項，您挑的是那兩項？

另外，請教您對下列論述的看法

1.如果對身心障礙者執行共生社區，使其能夠執行某種工作角色，應該先進行「工作拆解」，身心障礙者只需進行部分環節即可。

2.身心障礙者目前工作形式如果是一個光譜，從競爭性就業、支持性就業、庇護性就業到小型作業所等，共生社區的服務對象主要應定位及適合那一種狀況：支持性與庇護性之間、庇護性與小作所之間，還是比小型作業所更接近社會福利、工作色彩更低的？

一、 依照上述的統計，大致可以分為三級：

第一級，可行性與優先性較高者：面膜等包裝材料、撿菜、香草茶、種菜、園藝。

第三級，可行性與優先性較低者：漆器、麻薏、木樂器、文創產品、陶瓷產品。

其餘介乎兩者之間，為第二級。

1.針對上述現象，您的評論為何？

蘇俊丞

優先性還不錯，第一級都比較簡單，像是台中的茶產業，比較偏山的部分，能做這種的產業，是滿適合的，對身障者壓力比較不大。

黃松林

大家的想法都比較社區化的，對麻薏有高度的優先性，可能是在社區內種植較容易，但是市場非常小，能從基礎的種植來講，園藝比麻薏好。對木樂器有共同的想法，但在漆器部分相當危險，要如何教導他們保護自己有些困難。

黃毅綸

漆器木器在台灣是比較沒落的產業，文創產品可能太氾濫了，大家都做的出來但不見得賣出去，園藝等在實務上可以融入園藝治療，陶冶身障者身心。

黃銘暉

園藝和包裝，勞力型，身障者類別不同，較適合認知型障礙，創業部分比較少見，因為大家比較不會去苛求，對品質要求不高，低技術性的，且勞力付出最快，面膜包裝，易把工作拆解，把較容易的部分交給身障者工作。

陳琇惠

是顯而易見的結果，通常專家選擇產業別都會連結相關既有產業規模，可以順利就業的方式，像是面膜產業，是屬於代工，所要克服

的障礙可以少很多，可行性較低的像是機器，需要技術性高的，就業特性應看產業後端可以提供穩定的程度如何，曾經看過小作所的產業，像是螺帽品管的檢驗、不良品的品管的篩選，做螺絲的工廠，量很穩定，代工的薪資較高，產業特性單一單調對身障者較容易勝任，相對穩定，所以與產業類別有相當大的關聯。

金沛宸

產業別傾向挑選工序較少、較容易上手的類型，也就是透過反覆不斷訓練與操作，透過圖片、從旁提醒的方式，可以順利完成的工作類型。

吳家慧

與個人意見相符，同意此統計結果

2.如果只挑選兩項，您的建議是那兩項？

蘇俊丞

第一級園藝種菜，對於身障者來說，動作比較簡單，園藝有調養身心的效果，對於精障或是燙傷者，在經歷困難後，用園藝可以回復生活，與第三級漆器跟陶瓷，手部動作可以對於經度肢障或聽障，在做陶瓷塗鴉的部分，在手作的過程中可以得到療育的效果。

黃松林

如果在社區當中，烘培會有困難，讓他們有生產性；而園藝，智能障礙者可以去做園藝，花草對他們來說謀生會好一點，會比較有經濟效益，也可以粗重一點，對他們能力的恢復可以有幫助，而木樂器還算可以，麻薏比較不可行。

黃毅綸

香草茶、園藝，不論是場地、專業性上、門檻比較低，比較容易上手。

面膜在加工上比較容易，但是除非有接工廠代工，無法自行創業。

黃銘暉

園藝和包裝，勞力型，身障者類別不同，以認知型障礙較適合，再創業部分比較少見，讓大家比較不會去苛求，品質要求不高，低技術性的，勞力付出最快，面膜包裝，把工作拆解，把較容易的部分交給身障者工作。

陳琇惠

面膜包裝，較屬於未完成品的後續完成，相對容易。

香草茶，怡情養性，可以種香草做包裝，從事農業製造業，對於身障者是一項不錯的選擇。

金沛宸

面膜等包裝材料、香草茶

吳家慧

面膜包裝、種菜，這兩項可以透過工作拆解，比較容易拆解，也比較容易向他們說明。

二、可行性與優先性較高者為

與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業

與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業

為身心障礙者設計適合在社區裡的活動

身心障礙者擔任社區導覽者

1.您對此結果的看法如何？

蘇俊丞

贊同觀光工廠、宗教團體、在社區互動，促進社會參與，壓力相對比較小，像是宗教團體，慈善意味較濃厚，觀光工廠，對於社會參與，導覽就能幫助他們融入社區。

黃松林

同意

黃毅綸

可以反映社福團體，資源上可能還是較為不足，在社區的角色還是比較單一，只作救助或福利，大多數需要和有既有資源的團體合作，且多數申請的計畫等都受限於法規，不過雖然和經驗豐富的團體合作是較為方便、省事，但相對較為受限，應該也思考如果是單一自行作業可以做到那些程度。

黃銘暉

同意

陳琇惠

同意，觀光工廠已有就業取向、宗教團體公益性質較長，也易販售，再社區內活動就屬於服務性的就業，只是參加活動，像是社會參與、

健康促進，但真的到就業有點難；社區導覽的經費比較不穩定，會受限於障礙類別，需要一些輔具幫忙，還是觀光工廠和宗教團體較可能。

或許能在社區關懷據點，可以讓身障者可以為半專業的服務者，可以支薪，讓其成為服務者而非受助者

金沛宸

要讓這個理念能夠落實在社區中，還是需要一個專門的團體來主導，宗教團體我的觀察是，背後有很大的價值體系支持，也容易吸引有相同理念的人加入，這個力量對於共生社區的推展會是很好的助力。另外，在進入工作的狀態之前，身障者必須要熟悉使用社區的資源，這個部分就可以從設計適合身障者在社區裡的活動開始，讓社區民眾與身障者多一些互動，也會更容易發展出適合身障者工作的類型。

吳家慧

同意

2.如果只挑選兩項，您挑的是那兩項？

蘇俊丞

與觀光工廠合作幫助身心障礙者在社區裡就業現在觀光工廠部分，裡面會宣傳在地特產，在店面的部分可以試著讓身障者來販售，第一可以讓他知道台中市的特產，第二是可以與人互動。為身心障礙者設計適合在社區裡的活動，為設計身障者活動，在社區裡面像是家庭代工，讓他們可以在社區做，把身障者聚集來，對其社會參與有益。

黃松林

觀光工廠在可控制的範圍下，若是有問題可立即的調整，環境較小，不像社區是較大的範圍，較難控制。宗教團體，會比較有同理性，在陪伴下可以做一些事；如果導覽會有很多變化，身障者可能對社區的導覽會不理解，除非精障者有訓練過才能做，但其他障別者在表達上可能會困難。

黃毅綸

與觀光工廠合作有成功案例，與宗教團體合作，和既有的社區團體合作較容易，因為已經有一個雛形，不須重頭開始。在社區裡擔任社區導覽者，需要先和地方社團合作，身障者需流利的表達作導覽，能勝任的人不多。為身心障礙者設計社區裡的活動，但有很多因素無法執行，不一定容易成功。

黃銘暉

觀光工廠，他已經具備一定的規模和行銷通路，以庇護工場來講，一定要職業輔導評量，可以選擇較適性的工作，觀光工廠是一般的職場，具有可行性，但進去之前還是需要評估，他有一定的客源。

宗教團體，以庇護工場來說，幾乎都是有宗教色彩的團體支持，他們有向心力、有使命的和愛心，具有一些凝聚的效果，高度的支持性。

陳琇惠

觀光工廠與宗教團體

金沛宸

與宗教團體合作幫助身心障礙者在社區裡就業、為身心障礙者設計適合在社區裡的活動

吳家慧

與觀光工廠合作是希望共生社區能協助身障者能多跟不同的人互動、接觸，盡量能自給自足，觀光工廠的方式可以接觸更多愉快的人，情緒更良好的人做良好的互動。與宗教團體合作，可以某些心靈上的支持跟安撫，宗教可以發揮更多同理效果，有較溫暖的氛圍讓身障者更順利進行工作

三、 同意的情況，同意比率較高者，依序是

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。

配置社工及其他專業人員的安全防線

軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。

從社區中開發種子商店

先建置一兩個示範性質的共生社區

1. 您對此結果的看法如何？

蘇俊丞

一定要考慮身障者的障別和能力，軟硬體可以到後期再做，先做建置共生社區裡種子商店

黃松林

同意

黃毅綸

同意

黃銘暉

同意

陳琇惠

同意。但是順序應社工及其他專業人員的安全防線是最重要的，才能開展出共生社區，不一定要有種子商店，可以試看看共生社區。

金沛宸

障礙者的個別差異很大，不同的障礙類型，在工作選擇上有其優勢與劣勢，如何讓障礙者在工作中發揮其優勢，並獲得工作成就感，是工作中很重要的一環，也是能不能穩定工作的重要因素。所以過程中，特別需要專業的人員從旁協助與媒合。

吳家慧

同意。

2. 如果只挑選兩項，您挑的是那兩項？

蘇俊丞

有示範性的社區，比較有實在，等裡面的制度先制定好，邊做邊學，至於後面社工配置，軟硬體之後再討論，之前若就設立社工人力在裡面，就容易有福利依賴的現象，社工是最後的防線，社工角色盡量淡一點。種子商店像是孵化器，又有點像實驗場所，可以配置一些人力來照顧培力，讓他增權。

黃松林

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等，很好，肢障可以排序可以在前面，配置社工是必要的，因為是長期的，至於其他專業人員視狀況而定。

黃毅綸

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。要做與身障的能力符合的產業，因為就業就需要有產值，需要放在適合的位置。配置社工及其他專業人員的安全防線。和庇護工場思維相近，工作者需要理解身障者的狀況，較能提供身障者協助，例如可能有人際衝突等等。

黃銘暉

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。

需分障礙類別和程度，輔導的概念也不同，才能符合適性。配置社工及其他專業人員的安全防線和軟硬體系統需到位，空間、設備、器材、人力等都應考慮。需要讓他們獨立就業，在獨立之前社工需做入場評估，像庇護工場是產能核心看他是否適合進去工作，需有專業社工進入輔導，像是就服員協助，社工輔導是重要的，委託專業來做專業評量。

陳琇惠

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。考量就業能力，

社工及其他專業人員的安全防線是最重要的，才能開展出共生社區，一定要有社工及硬體、空間設備器材等等。

金沛宸

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。配置社工及其他專業人員的安全防線

吳家慧

就業應考量障礙者能力，現況是心智障礙者、自閉症者居多，其次為肢障、聽障、精障等。因為障別真的太多，各自有障礙與優勢，如何去運用其優勢，協助其弱勢和障別的部分先做規劃。配置社工及其他專業人員的安全防線，專業人力不可少，身障者一定需要幫忙，身障者要跨越出去，他們要遇到的困難更多，專業人員的幫助可以讓他們較容易適應環境。

四、 另外，請教您對下列論述的看法

1.如果對身心障礙者執行共生社區，使其能夠執行某種工作角色，應該先進行「工作拆解」，身心障礙者只需進行部分環節即可。

蘇俊丞

同意，但應叫做職務再設計比較合適，為他們量身訂做的新工作模式，之後再配合他的職能，再分配工作。

黃松林

同意，職務再設計，概念與工作拆解相同，可以逐步進行他的工作方式，先工作拆解再進行職務再設計，這樣會更完整。讓不同障別者，根據不同職務作調整，像是目前制度就服員要陪同身障者 14 天。

黃毅綸

同意，先辨別是何種身障者，像是烘焙業，對於心智障礙者，需要非常細的拆解，例如蒙恩雇用聽障，操作機器做喜餅禮盒，聽障者能很專心執行工作。

黃銘暉

同意，先決條件須先區分障礙類別和程度，對工作拆解，對認知型障礙是重要的，職務再設計，職場環境設計和工作流程的設計，他適合做哪一種環節，可以做到什麼程度。

陳琇惠

同意，要看共生社區產業的性質，若是農業就不需要工作拆解，只能做局部工作完成，無法完成一個完整的工作，要與產業的職種有關，但也可以混合型的，有些就可以作全部工作，但實務上需要花費很多時間學習，像是補土，要一陣子才能種植，還需要有人教，進展緩慢，顯然工作拆解還是需要，只是要拆解到多細。

金沛宸

還是要視障礙的類型決定，以心智障礙者來說，「工作拆解」是需要先進行的，但是對於脊隨損傷的障礙者來說，工作時間的彈性，反而應該最被優先考量，因其身體障礙的負擔，往往會造成工作時間的限制。

吳家慧

同意。把工作拆解讓身心障礙者能夠發揮現有的能力並減少挫折感，才能有機會進一步開發身心障礙者其他的可能性。

2.身心障礙者目前工作形式如果是一個光譜，從競爭性就業、支持性就業、庇護性就業到小型作業所等，共生社區的服務對象主要應定位及適合那一種狀況：支持性與庇護性之間、庇護性與小作所之間，還是比小型作業所更接近社會福利、工作色彩更低的？

蘇俊丞

比較接近支持性的場所，因為共生社區會有異質性高身障者一起，找出共同優勢，可以互補合作，就會形成支持性的團隊，庇護性就比較像同質性的，社工的角色是保護者，共生社區裡的障別不同，可以互補。

黃松林

根據能力來看，越是重度越需庇護性就業，若是輕度可以進行支持性，通常共生社區應是輕度程度較多，接近支持性與庇護性之間，重度身障者庇護性與小作所之間，極重度自我照護功能有限，只能做工

作色彩更低的服務模式。也要視障別而定，共生社區還是鎖定輕度的，像是自閉症肯納症，可以在社區工作的，所以共生社區應該是以輕中度為主。

黃毅綸

若能做到支持性就業和支持性就業，生活能力較高了，可能性較多，小作所的人要獨立生活的話很難，應該是介於庇護性與小作所。

黃銘暉

先決條件是要如何共生，還未有明確定義，有點像安置型也有像社政的小作所模式，間接性輔導，小作所幾乎是安置型，共生較像低階的安置，小作所，是協會會員的照顧，共生影片未提到有無收益，只是在於看身障者身心有無退化，但共生社區並不能只單靠捐贈，以勞政立場來看還是需要有收益才能維持，因此共生社區會比小型作業所更接近社會福利、目前看起來偏向為安置型。

陳琇惠

要看共生社區的身障者的障礙別，若是肢障者是可以做到支持性就業，但心智障礙或自閉症者只能在庇護性和小作所之間，像是視障者或許可以到支持性就業，聽障只要透過手語溝通就能進入支持性就業，要看共生社區裡的對象障礙別為何，心智障礙者較難回復到正常的競爭性就業。

金沛宸

目前台中市的小作所已經有 15 間，但是對於許多障礙者家屬來說，可能會因為小作所距離太遠、或是覺得小作所的活動時間太制式缺乏彈性、需要收取服務費用等等，而影響參與的意願，因此共生社區若是能落在庇護性與小作所之間，可以提供另一種工作模式的類型，可以彈性的排班，工作內容也較有選擇，加上距離很近，真正落實共生社區的理念。

吳家慧

共生社區若要實踐以共生及共享的理念，讓身心障礙者跳脫「需要被幫助」的框架，個個有尊嚴，在社區中工作與生活，多元發展職業生涯，但又要兼顧身心障礙保護的協助方式下，建議以支持性與庇護性之間的形式較為恰當，盡量不要干涉，不要那麼封閉，但還是要適度的保護。

四、第三輪

針對整理深度訪談及焦點團體的三十九位意見之綜合，首先「是

否需要單獨設立獨立的共生社區」，有些贊成，有些反對，有些介於兩者之間， 您最簡單的立場為何？

黃松林贊同

吳家慧希望他是社區裡面，在社區裡面有獨立的場域。

金沛宸不贊成單獨設立，因為太標籤化，應該要自然地存在於社區之中。

黃銘暉選擇介於兩者，非認知性障礙經過訓練，還是能有產能，或許能融入社區跟大家生活，但智能障礙者會比較辛苦，包括安養和就業，還是有挑戰性，畢竟大眾還是對他們會有歧視的眼光。

黃毅綸若是單獨設立，花費的社會資源會較高，會較偏向從現有的社區，已有較成熟的社會團體，已有既有的無障礙的設施，居民能比較開放的態度與他們生活，因為獨立的社區會比較有隔離的感覺，對民眾來說，會有既定的印象，可以從原有的社區裡，再擴增符合身障者的空間、機制、動線等。

陳琇惠新設比較困難，運用現有規模的、有經驗的小作所或關懷據點，形成實驗的共生社區，若是新設，沒有空間，沒有規模，要去發展會比較困難。若能用一個 NPO 有小作所運用小作所結合其他 NPO 的小作所或是一個 NPO 有各種小作所可以聚集或是自己 NPO 和其他 NPO 不同小作所一起結合形成共生社區。

蘇俊丞不用單獨成立，只要跟目前台中既有社區，若要有獨立的共生社區，可能會讓大眾有汙名化的疑慮，再加上地方政府資金維護困難，像是東海的藝術街，原來就有的人潮，就省去許多硬體設備的問題。

其次如果要設立，在操作方面主要考慮的因素歸納為

壹、從障礙別思考多元發展
貳、從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展
參、從區域別思考共生社區的營造

針對此， 您有何進一步的看法？

黃松林從障礙別思考多元發展最重要，從職業類型實踐身心障礙者於共生社區內多元發展可以。

在 ICF 的 E 部分，身障者在環境中的需要，會分流 123，共生社區在 2 和 3 的中可能性比較高，如何適用於身障者，讓 ICF 可以納入共

生社區，就可以適用在共生社區裡。

吳家慧同意，因為障別太多，每個障別都有其優勢或困境，都有適合他自己障礙別的工作類型，一定需要考量障礙類別。

找出適合的職業，從避免他有挫折感的職業來發展。

區域別應設在容易與人互動，不要太偏僻的地區，可以讓一般民眾能接觸到的社區。

金沛宸應該要先從區域別思考，因為每一個區域發展有其特色，順應區域特性找出適合發展的特色，這個社區經營才會長久，並且吸引外面的人遷入。

黃銘暉同意，要考慮障礙類別，需有生產力和產能，要融入共生才有可能，而非只在安養和安置的環境。

黃毅綸同意，目前在台中的都會程度較高，每個區域都有不同類型的可能，該區域若有適合的工作是適合身障者，還是以身障者為主要思考。

陳琇惠應從障礙別，因為共生社區裡不一定要單一的障別，可以有相近的障別一起形成一個共生社區，而不考慮職業，還是能以身障者的權益，結合教育社會參與，包括就業，教育型態等等，不太能以不同障別者從事同一個職業。像是聽障和視障者的學習就業模式不同，除非需要職業再設計，雖然可以互助，但是還是希望能自己完成

蘇俊丞要優先考慮障別，並不是每個障別都適合這個工作，若硬是要讓身障者做不適合的工作的話會加重身障者的二次傷害。

第三，要設立的助力，歸納為

壹、理念的共識

貳、合適的空間設施設備場地

參、建置資訊平台及整合窗口

肆、與現有機制的分工、避免重疊

伍、社區須有安全防線機制

針對此， 您有何進一步的看法？

黃松林第一是合適的空間設施設備場地，第二理念的共識。

吳家慧同意

金沛宸理念的共識絕對是最重要的，一個社區經營的成功要素，就是

大家有相同的目標。其他的要件是過程中不可或缺的。

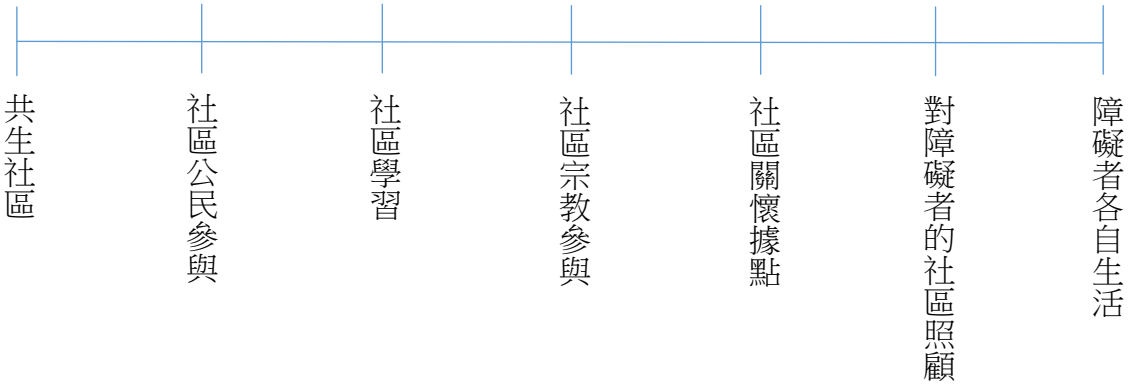
黃銘暉 同意，其中建置資訊平台及整合窗口，要涵蓋輔導機制，因為身障者比較弱勢，尤其在職涯發展，社會支持需求較多，職場上要有專業支持者會比較有助益。

黃毅綸同意，理念的共識是最重要的，不論是店家、管委會或是團體、組織有共識是最好的，但台灣社區較少有那麼有凝聚力的，連結的層面比較少，可能也是與當地的產業、組織有關，還是需要結合公部門的協力。

陳琇惠資源整合平台是重要的

蘇俊丞理念的共識，因為沒有共識，社區就沒有凝聚力，就很難互相幫忙，所以要成立共生社區，先要有共識是重要的。

在整體建議方面，研究小組提出的初步構想均以某種圖形來呈現。第一是「以現行的社區工作為基礎的共生社區」，理由是「共生社區」此新興概念不能關起門做自己的，執行一套全新的方案，應該設法加入已經執行多年的社會行動及公民參與之中，大致可以分成光譜如下



對於這個光譜，您的看法如何？如果要修改，應該怎麼調整？請問您覺得最能促成共生社區的力量是「社區公民參與」、「社區學習」、「社區宗教參與」、「社區關懷據點」和「社區照顧」中的那一項？又該如何強化？

黃松林 社區公民參與之下應再加上社區障礙的家庭然後依序為社區學習、社區照顧。

吳家慧同意社區公民參與，因為社區民眾願意參與就能解決任何困難和調整，理想上，是民眾能理解身障者的狀況，知道他的困境，身障者不應被隔離，但最大的阻礙是社區民眾無法接受身障者，因此公民參與可以讓身障者融入社區。

金沛宸 1.建議加註光譜的往左往右的影響因素，比如是依照身障者社區參與的主動性或是其他，目前圖形有一點無法判斷影響往左往右的判斷因素為何。

2.初期「社區宗教參與」是最能促成共生社區的力量，因為宗教團體有很明確的理念，也已經是有組織、有規模的一群人，對於社區的影響是很顯著的。

黃銘暉共生放在最外圍有點詭異，應該放中間，而宗教的支持力量較強大，貫徹力和執行力較強，也比較能包容好惡，應該放外圍。順序應為宗教、社區公民參與、社區學習(較弱)，社區關懷據點、對障礙者的社區照顧則較偏照顧安養。

黃毅綸同意，目前的社區離共生社區的概念還是比較遠，身障者應先走出門，社區應該要先讓他們願意走出門，讓社區居民出來參與，共同參與活動，可以透過公民社區參與，讓居民和身障者的聯繫更強化，由非身障者主動建立友善店家聯盟，或是在設置無障礙空間時，可以有身障者共同社會參與的機制，將他們納入行動中，社區公民參與是最有機會的。

陳琇惠同意，對光譜的概念是左右不同，是極右或極左，但這個光埔里的項目是各自獨立，性質都不太一樣，每一個向度都無法代表共生社區。

社區學習、公民參與和社區照顧應該三位一體，一邊學習一邊生活，一邊培育，讓其可以獨立自主，達成共生的能力。

蘇俊丞第一個應該是公民的參與，社區的學習進而成為關懷據點，到對障礙者的社區照顧，宗教的參與見仁見智，更重要的是一起生活一直學習。

社區學習，因為可以透過許多活動，團體的帶領，在互動和學習的過程，學習如何一起生活，在台灣的身障者幾乎都和家人生活，透過和家人一起作有挑戰性的任務，共同面對挑戰和困難，在這個共生社區應學習如何分工合作，如何解決問題。

舉例:在青少年中，會透過冒險的活動讓他們學習，因為青少年的生活較為安逸，面對困難的時候，會躲回家庭，逃避問題，要家人幫忙解決，而青少年在團體活動中，可以學習如何和同儕合作，若套用在身障身上，設計一個活動可以讓不同障礙別的障者互補搭配，或許也可以一起解決困難。

第二個整體建議是「強化多元的身心障礙者就業發展」光譜的構想：

身心障礙者就業光譜

共生社區						
←→						
工作技能	工作技能	教育層面	教育層面	教育層面	社會層面	社會層面
一般性就業	支持性就業	轉銜庇護就業	延展庇護就業	小型作業所	社區關懷據點	未就業
經濟價值		經濟價值		社會價值	社會價值	

對於這個光譜，您的看法如何？如果要修改，應該怎麼調整？此外，支持性就業、轉銜式庇護、延展式庇護、小型作業所等，各自可以為了身心障礙者在社區裡多元發展做些什麼？

黃松林 需要從障礙程度來看，輕度在一般性就業，中度在支持性就業，重度在庇護性、重度極重度在小作所，社區關懷則是針對年紀較大的身障者，未就業的個案應給予有生理功能的復健

吳家慧同意，若能把社會大眾對於身障者從把他視為社會負擔，只接受不付出的群體的態度，轉變成為他們是有產能是有貢獻的，可以憑自己能力獲取報酬，從依賴者變成提供服務者。不過需要先讓社區民眾認同，才能進一步發展支持性就業、庇護、小作所

金沛宸同意，支持性就業、轉銜式庇護、延展式庇護、小型作業所這些都是因應身障者能力、工作態度等不同，所提供的社區式照顧或是就業協助，以小型作業所來說，有一點像是就業前的準備，讓身障者有在社區自力生活的能力，再給予作業訓練，以銜接未來的就業；之後依據身障者的能力進入到延展性庇護或是轉銜庇護，這個時候身障者的身份已經是勞工的身份了，但是在一個受保護的環境下工作，然後再進入支持性就業，就是一個完全競爭的環境。這些環節如果能有更緊密的連結，可以讓共生社區的概念推展的更順利。

黃銘暉同意這個光譜，由於身障者的工作技能需要有專業人員輔導，一般性就業是不需專業人力協助，支持性就業則是須要有專業人員評

估，庇護性也是。

而轉銜庇護就業會有包含勞政跟社政的部分，對於延展庇護有點不清楚，應先定義，庇護工場可以訓練技術性。

小作所，不介入生產的部分，而是較多在包裝的工作，較少產能的代工，較偏向安置類。

社區關懷據點是針對需要照顧的身障者。

不過目前就算是庇護工廠要找據點，還是較難融入社會大眾，還是會被驅趕、被排擠。

特別強調宗教力量，台灣目前庇護工廠大多還是由教會幫忙。

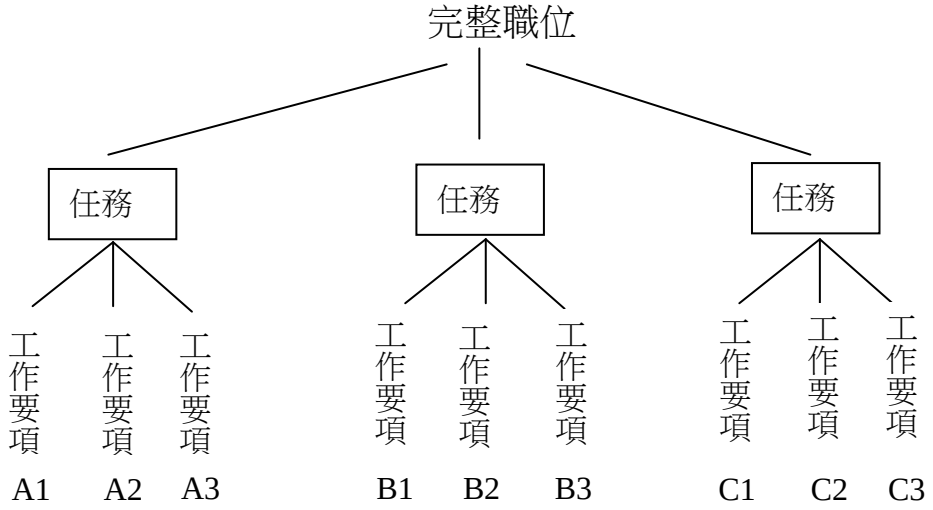
黃毅綸不論小作所或社區關懷據點，都有較多社區連結，但就業部分還是會較有固定場所根固定任務，與社區的連結較沒那麼高，除非是服務業，可以接觸較多人群，在做就業時(庇護型)要同時要融入社區較為困難，可能還是需要從社區來推動，另如從學校教育中，有參訪、學習週、社區大學等，納入學習課程，也能讓他們了解。小作所的方面，是從生活結合，多創造機會與其他不同的社區做合作，一起活動，讓大家認識身障者的工作內容、會面對的困難有哪些。

陳琇惠同意，小作所代替日照的功能，偏向福利，有些代工生產，教他們如何生活、規範、運動。庇護性就業功能較高的，讓他們有產出，要達到基本工資。支持性就業較偏向勞動。

蘇俊丞

工作技能方面，應再偏向一般性就業，因為社工也不要當直升機社工，偶爾還是要回到市場競爭的立場，就教育層面，延展庇護就業再靠近一般性就業一點。

第三是「擴大以部分取代全職的就業形式」。假定一個工作的職位圖如下：



一位身心障礙者的工作者不可能一開始就在這三方面都能得心應手，應該給予機會，先從簡單的著手，也許先做 A1 或 B3，然後逐步會做 A 的各項工作要向，能執行完整的 A 任務，接著會更多，而不是完全不給予機會。

您同意這樣的論述嗎？如果同意，這樣的架構，最適合放在支持性就業或庇護就業或小型作業所的推動之中？如果不同意，有何建議？

黃松林 同意，最適合放在庇護和小作所

吳家慧同意，皆適合在各式就業模式，任何的工作內容都需要拆解，從簡單的工作開始，也須從過程中觀察有沒有什麼變化，盡量不要受限他們的發展和機會，給予他們鼓勵，用他們理解的方式去協助。

金沛宸同意，比較適合放在小型作業所中。

黃銘暉同意，職務再設計，調整工作內容、工作項目，在任何職場環境上皆能做，輔具也是。

黃毅綸同意，支持性和庇護性，他們有業績壓力，要在崗位訓練身障者的成本較高，大多會在小作所中進行，再庇護工場的較少，在支持性就業更少。

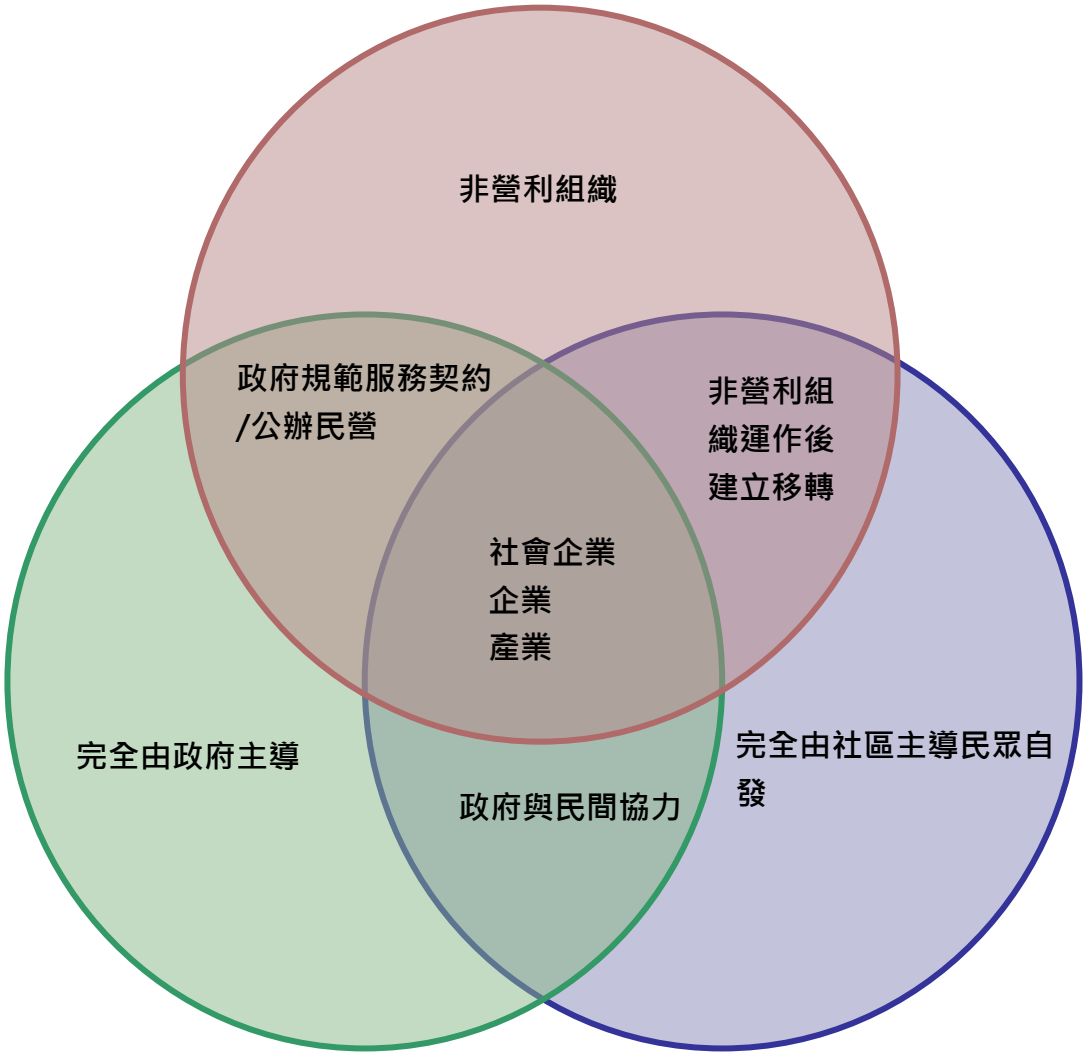
陳琇惠同意，都適合，他們都需要工作拆解。

蘇俊丞支持性就業，一對二或一對三的師徒制，學習一種技能，對其擅長的部份分工，可以一起合作，也避免競爭，最後一起完成一樣產品，可以讓他們有成就感。

庇護型就業，師徒制，可以透過溝通協調角色，不要介入太深，應與專業人員協調，以符合市場需求。小作所，大部分還是專業人員教導後，主要是有一個空間讓他實作。

同意，有些工作障者不能做，利用工作拆解，讓他們可以形成合作的關係，像是視障者它無法看到包裝，但在過程中可以透過他的手感去做，另一個聽覺障礙，可以和視障者一起合作，互相搭配完成工作。

第四是「唯有合作能創造身心障礙多元發展」，在共生社區發展機制方面，針對三大部門的關係呈現如下圖：



請問 您認為應該從這些圖當中的何處著手？有什麼具體的建議？應該由政府主導還是非營利組織主導？

黃松林政府要主導，第二是政府規範服務契約/公辦民營，第三是與民間協力，最後是社會企業與產業。政府還是最具關鍵性的角色。

吳家慧政府與民間協立，可以提升民眾的接受度，先以政府說明，可以減少民眾的排斥，因公部門因人力的關係較難在社區深耕，但是也需要提供資源，所以各司其職。

金沛宸可以先嘗試公辦民營，結合政府與民間的力量一起推展，彙整盤點現有資源。

黃銘暉台灣較難有社區願意主動做這個(完全由社區主導民眾自發)，

非營利組織和政府較有可能。除非要有成功的範例是大家都能接受的，若只有一兩個個案，較難套用在其他障礙別的障礙者，大家會比較不能接受。

要建立理想的共生社區，首先要先讓居民和身障者磨和認知上的差距，要拉近彼此之間的認知障礙，但是彼此的認知要統合較困難。

在職務再設計上在職場上也須要有專業人員幫助，

黃毅綸理想中是由社區主導，但事實上，有成熟條件的社區很少，非營利組織對於身障者的理解較高，完全由政府主導的話，做是比較方便，但有可能會偏離原本目標。比較可能是由政府和非營利組織先帶頭，在去社區民眾的支持及參與。

陳琇惠由政府規劃跟民間投入，變成協力單位。

還是需要由政府來規劃，要選定地點，要由政府外包包括硬體設施，但可以由民間管理。

蘇俊丞政府加上非營利組織，若單純政府會牽扯政策因素；若全部都由非營利組織，他們在工商、行銷的部分比較弱，若是進入市場會有競爭的壓力，再加上有些不是健全的組織，還沒成熟，可能會再度傷害到身障者，容易使他們身心感到壓力，因此應該政府跟非營利組織一起合作，採公辦民營試作。

最後，「建議廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區」，您是否贊同？如果這樣做，有什麼該注意的？

黃松林 可能性很低。

吳家慧同意，因為並不只一個單位的事情，建立友善社會的概念，應在社會成為一個很自然的現象，

金沛宸同意，在計畫開始之初，應多召集幾次共識會議，相互澄清服務理念與進行職務分工，才不會各自運作方向分歧。

黃銘暉廣邀可以，但台灣以目前還是以宗教團體的力量較強，一般人較難持續，甚至企業團體也無法維持。可以參考日本的特例子公司。

黃毅綸社福團體或社區組織，對於公部門的合作還是傾向依賴的關係，若是無法真正長出民間的力量，容易失去其意義性，牽涉資源的多寡，還是以本位主義思考，需要注意資源依賴的程度。

陳琇惠要有基本條件規範，設計要點，要由政府設置，先就硬體有設置規範，要有合約的性質，不只身障團體包括就業，提供的廠商，收入的分配等等都要規範，身障者工作要有權益的保障，CRPD 有無跟共生社區相關規範。

蘇俊丞同意，民間和市場的色彩應該濃一點，政府應退居到最後，只要了解他們在共生社區的基本權益沒有被剝奪跟傷害就好，盡量放手讓他們去做。政府介入太大，他們會長不大，若是政府退出幫忙，就容易失敗。

五、第四輪

請針對本研究的結論及經過期末審查所整理出的建議，請分別在「我同意」、「我認為可行性高」、「我認為近期就應推動」三個欄位依序表示意見，若同意論述請在欄位中打「✓」勾選；若不同意請空白。

整體建議	相關細部建議	我同意	我認為可行性高	我認為近期就應推動
一、共生社區的推動應以社區工作為基礎	1-1 政府應採取開放態度，兼顧各種模式的優點，尤其應鼓勵宗教組織、專業團體、慈善機構加入身心障礙者多元發展的行列，促使身心障礙者強化社會連帶。	高	高	低
	1-2 政府應剖析影響身心障礙者融入社區、加入社會互動的最重要力量，設立專責人力關注此議題，運用個案管理，考慮身心障礙者融入社區的各種因素，強化能促使身心障礙者加入的各種力量。	中	中	高
	1-3 鼓勵已經有良好發展的社區大學投入身心障礙者多元發展的行列，政府應採取具體的激勵措施促使社區大學扮演「平台角色」。	低	中	低
	1-4 政府對身心障礙的服務過去未能充分重視社區的網絡及重要性，日後應考慮以社區為單位，發展為服務輸送的一環，使身心障礙者得以就近加入社區，在社區裡共生，在社區裡多元發展。	中	中	中
二、透過	2-1 工作跟就業有很大的不同，工作是一種勞	高	低	低

工作的推動鼓勵身心障礙者多元發展	動的狀態，障礙者的發展不應該綁在就業(受僱)中。			
	2-2 政府不一定要侷限於法律，身心障礙者的發展不應該跟勞動基準法綁在一起。政府應舉辦一些宣導獲獎勵措施，擴大身心障礙者各種發展的機會。	中	低	低
	2-3 考慮某些身心障礙者行動的不便，政府應鼓勵企業透過「居家就業、居家工作」的方式，使身心障礙者投入社會，增加對外界的連結。	中	中	中
	2-4 小型作業所提供身障者與外界接觸的機會，在工作、勞動中可以學習得到發展。社會行政主管單位應把從這些地方搜集的資料，可以歸納整出共同的元素。	中	中	中
	2-5 工作拆解要視身心障礙者能力而定，例如速度、專業度、熟練度等都影響雇主的雇用意願及環境的接納度。聘僱單位應考慮身心障礙者敏感的特性或情緒。	高	中	中
以部分工時取代全職的框架	3-1 企業應考慮「以人力補充的角度落實部份工時」。從補充人力的角度，目前需要人力的產業普遍缺工，身心障礙者透過工作拆解及部份工時的設計進入第一線勞動工作，對雇主及受雇者雙贏。	中	中	低
	3-2 政府應推動「合理調整」，意思是工作調整不是專門為了身障者，不是身障者特別的需求才要幫他做職務再設計。	低	低	低
	3-3 部分工時在台灣未被看重，還欠缺配套讓部分工時被重視。各界應更看重「部分工時」，中央勞工行政主管機關應設法規畫適合的配套措施，鼓勵不同背景的人口群加入「部分工時」的行列。	中	中	中
	3-4 政府推動身心障礙者多元發展應該避免	中	中	中

	被「勞動基準法」的法規所限制，也不僅從勞工行政的角度，更增加社會行政及其他部門的參與。			
	3-5 政府推動「以工作拆解的角度落實部分工時」，工作拆解對身心障礙者投入職場是一個可以嘗試的選項。	高	中	中
	3-6 身心障礙者投入職場，工時長短不是重點，重要的是彈性。	高	中	中
多方合作能創造身心障礙多元發展	4-1 以公私協力為基礎來推展，即政府與非營利組織共同合作提供社會福利服務的方式，以平等、分工、共享互惠的良性態度合作，彼此透過雙向溝通參與的方式，共同分擔責任。	高	中	高
	4-2 共生是來自社區內的共同價值，政府應該使之更蓬勃發展。	高	中	低
	4-3 應由政府廣邀民間力量以聯盟方式推動共生社區。	低	中	低
	4-4 不宜特別為障礙者營造一個共生社區，若特別營造障礙者的社區，可能會製造標籤。	中	低	低
	4-5 整理與身心障礙者多元發展有關的案例，包括身心障礙者本身的生命故事、各單位及民間組織已經為身心障礙者創造多元發展機會的實例，分析正面的因素加以報導。	高	中	高
	4-6「社區關懷據點」兼具健康照護及社會參與的功能，可以成為共生社區的推動單位，政府應重視社區關懷據點，提供強化及獎勵的機制，使之成為身心障礙者公民參與的舞台。	中	中	中

六、特例子公司

「特例子公司」是日本為企業僱用心障礙者特別設計的制度，我國在 100 年引進明定於身心障礙者權益保障法，它是指代替母公司推動身心障礙者僱用的專門子公司，子公司可以經營與母公司相關的事業，例如：母公司本來要委外經營的工作，可由特例子公司負責。許多事業機構對於成立特例子公司大量進用身心障礙者仍有疑慮，其實好處不少喔！

首先，對企業（雇主）而言，身心障礙定額進用人數可與特例子公司合併計算，可以減輕事業單位繳交定額進用差額補助費之負擔；此外，集體式進用身心障礙者，更方便企業管理，有助於降低經營成本，且對於政府資源更能統籌運用，最重要的是，身心障礙員工可為企業帶來獲利，身心障礙者一旦適應工作環境，有適性訓練或職務再設計，其工作效率能力與一般員工無異，甚至超越一般員工。

其次，對身心障礙員工而言，增加身心障礙者進入職場就業，而讓身心障礙者被當做一個有工作能力、對社會有貢獻的人，使其更有尊嚴與成就感。

第三，對一般員工也有好處，可以增進一般員工對身心障礙者之正確認識，事業單位可利用支持性就業服務，由就業服務員協助發展職場自然支持者，協助搭起一般員工與身心障礙員工的溝通橋樑。此外，許多職務再設計對於一般員工亦有益處，事業機構思考友善身心障礙者就業環境的同時，也就在思考打造一個對所有員工都友善的職場環境。

最後，充分運用身心障礙者之勞動力，有助於提升社會競爭力，可以說：能穩定工作很幸福，能找到一家瞭解員工潛質的公司更幸福！而你我身邊的企業，都能為身障者營造讓其有所貢獻、獲得讚揚與肯定的職場，是最幸福！特例子公司一旦成為僱用新潮流，有助於社會形成肯定身心障礙者就業能力之氛圍，而此幸福、友善的社會環境正是進步文明、公理正義社會的指標。

肆、審查意見及回應

一、期中審查

委員意見	單位說明	期中報告修正稿頁碼
一、林委員惠芳： （一）人類的生活原貌就是共生，這個社會結構就是互相效益，回到我們計畫整體目標來看，請補充說明如何讓他變成台中的創新作法。 （二）請補充說明結合在地產業是指挑選具有這樣的商品一起合作，還是從社區中由無到有的建立工作模式及方法，讓身障者來從事工作。 （三）研究團隊只有做問卷、焦點座談，可能無法有具體行動，應就不同研究方法回答不同問題，如：德菲法可以針對政策給予建議。 （四）如果我們從社區觀點來看，可能沒辦法考慮社區的障別，而是要考量職業類別，而且就社區內的特色，社區中可能已有的條件、產業模式、居住模式、生活形態，我們要如何在這區域裡，讓障礙者自然付出勞力而得到社區的回饋，而最後能在這個社區裡就業，自然發展出社區特色產業。 （五）建議可以由一個社區(有身障者、服務員、產業條件下)	一、回應林委員惠芳的意見： (一)此與研究目的三及四內容一致。 (二) 結合在地產業是指挑選在地化商品一起合作，從種子商店為起點發展出身障者不同以往的就業模式後，才進行與雇主合作的共生社區營造。 (三)研究團隊透過深度訪談法、焦點團體法、德菲法等不同研究方法回答同樣的研究問題但聚焦於研究問題，以回答研究目的，進而瞭解及描述研究現象，試著歸納並提出政策方面的建議。 (四)社區內身障者障別、職業類別、產業模式、居住模式..皆牽動著共生社區的。 (五)可嘗試選擇一個社區(有身障者、服務員、產業條件下)進行深度訪談，先針對可能的社區據點進行出訪	第 19 頁 第 79-80 頁 第 92-93 頁 第 45-48 頁 第 92-93 頁 第 19 頁

進行深度訪談，了解雇主對身障者有哪些要求，才能讓身障者部分參與；社區可以自行定義，透過焦點團體了解當地社區的問題有哪些，不用太廣泛的在台中各地蒐集資料，可單純找一個社區聚焦做研究。	後，進一步評估。調整研究對象的方向，加強對對小型作業所的深度訪問及文獻探討，	
二、滕委員西華： （一）研究目的為何？由共生社區概念與主軸去發展，共生社區的要件是什麼？目前就業服務架構下是以職缺為主，以人就事嗎? （二）以德國及日本共生社區的模式做為基礎，哪些可以在臺中市被複製與彰顯？創造社區與社區再造是不同的思維，我們應該是要在何種的合適社區要件下形成共生社區？ （三）由社區人民的特性、身障者的特性、無障礙環境及產業，形成為共生社區的要件，以組織的脈絡如何回饋到共生社區裡，就此部分在預期及建議中似乎沒有提到。 （四）從深度訪談、焦點團體中得出共生社區的哪些要素？建議前端的訪談應與後端德菲法提問的問題有所連結，如果德菲法能回應到問題，想必對於期末報告能有助益。	二、回應滕委員西華的意見： (一)研究題目為以「共生社區概念」探討「臺中市身心障礙者多元發展的可能性」。此為雙元模式之探索，不宜偏廢。文獻探討中「共生社區概念」篇幅尚有不足，將會增訂相關文獻。 (二)目前研究初步的線索為傾向於社區再造的方向形成共生社區，將會再嘗試深入蒐集德國及其他國家共生社區模式的運作方式。 (三)有關社區人民的特性、身障者的特性、無障礙環境及產業，均勢形成為共生社區的要件，可以進一步認識。 (四)配合辦理，適度調整研究所詢問的訪談大綱，以解答研究問題，進而瞭解及描述	第 21-41 頁 第 57-94 頁 第 89-94 頁 第 45-48 頁 第 36、37、39 頁 第 56-69 頁

（五） 文獻 P36、37、39 有漏字，第四節的元素應回應共生社區，即有助於身障者就業發展的元素為何？	研究現象，並無不妥。 （五）文獻 P36、37、39 的漏字將補正。第四節的回應，配合辦理。	
三、黃委員慶鑽： （一） 共生社區背後的因素是地區特色？產業？還是一群人的聚合、一群人願意讓理想落實？確認文獻探討共生社區背後的因素要多一些，要清楚一些。例如焦點團體、德菲法，參與的企業家都太少，企業家建議要多一些。 （二） 共生的概念是什麼？協助就業的意義為何?整體結論中看不到多元發展與就業的關係，就現階段是否將研究方向設定為「促進身障者就業」比較可行？ （三） 目前推論到「工作拆解」似乎太快了，應該先建立就業模式後，確認社區裡的對象條件後，再進行工作拆解，這樣的研究才能有更具體的結論。 （四） 研究目的與文獻探討要能夠配搭，例如：倘研究目的鎖定在創新服務或解決目前無法滿足身障者相關服務的問題（是目前服務的場域不夠多元？還是職種不夠多元？抑或提供服務的障別不夠多元？），則要有相對應的文獻資料輔助，以便推論研究可	三、黃委員慶鑽： （一） 此意見與滕委員西華一致。文獻探討中「共生社區概念」篇幅不夠多，將會增訂相關文獻。 （二）將研究方向設定為「促進身障者就業」固然比較可行，但與研究目的差距較大。 （三）身障者之就業模式與工作拆解是互相連結的，不容易排出孰先孰後，此為目前深度訪談的結果。 （四）由於研究目的拆解後的研究目標至少有 8 個以上，目前文獻探討的聚焦是配搭研究題目，而非研究目的。 （五）此意見於深度訪談受訪者從支持性就業中的陳述篇幅很多，詳如深度訪談受訪者逐字稿編號 A1 至 A10 之內容，可以摘要重點於「第四章研究初步分析」中。 （六）此意見與林委員惠芳之意見相呼應：可嘗試	第 21-41 頁 第 19 頁 第 57-94 頁 第 20-41 頁 第 56-69 頁 第 19 頁

執行性。 （五）就業議題離不開市場，可以先了解那些無法順利就業的身障者背後因素，問題在哪？為何現有的職業重建制度不足以滿足？ （六）建議將共生社區定位在庇護性就業與小型作業所之間，人是重要的因素，形成聚落後產業才得以進入，再去了解如何協助身障者就業，建議可與社區發協會管理單位合作，篩選出適合的社區，發展成示範社區。	選擇一個社區(有身障者、服務員、產業條件下)進行深度訪談。 調整研究對象的方向，加強對對小型作業所的深度訪問及文獻探討，	

二、 期末審查

委員意見	單位說明	期末報告修正稿頁碼
一、林委員惠芳 (一)在現有的基礎上，多元持續發展是可行的策略，建議可以從「工作」的角度而不是從就業或受僱的角度來看，會有較多的可能性。生活本來就共生，人這個生物體本來就是共生的，過去我們看到國外共生社區的要件，都採會員制，表示他們有共同的理想理念、有共同的價值，所以選擇在一起，而目前台灣的發展，像	一、林委員惠芳 (一)有關身障者的「工作」，本研究從工作拆解及部份工時的角度切入共生社區，探討身障者的三種就業模式，結合工作福利、社區工作融合、轉換出國內共生社區的運作方式(研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容， A1、A2、A3、A6、A7、A8、A9、A10、A14、	P42-82 P37-42

是雙老家園希望透過合作社概念，其實某種程度跟共生概念是雷同的。 (二)從研究過程中看到了其他工作形態，如果無法符合勞動基準要件下，但身障者至少有勞動獲得，這收穫可能不是指實際的金錢獲得，而是一種價值的重視，那是否該被重視？其實是可以提出不同的看法。另外有些人確實是可以勞動的，但現在沒有這樣的工作機會，如部分工時這樣的制度，應該要被看重，但沒有相關的配套及運作模式去支持部分工時的存在。 (三)身障者工作的發展模式，為何他們只能從事 4 小時的工作時間，我們卻一定要強制他們做到 8 小時呢？所以發展出庇護性就業的模式。因此，多元的發展從工作來看可以看到不同形態，但該如何有計劃性的去發展，或去思考如何回應，這就是政府的責任。 (四)社區作業設施（小作所）	A16、A18、A19 均提供前述之經驗、作法及建議)。另外，國外共生社區會員制的運作方式已增訂在第二章。 (二)回應內容如下所述： 1.「如果無法符合勞動基準要件下，但身障者至少有勞動獲得，這收穫可能不是指實際的金錢獲得，而是一種價值的重視」，研究結果為有部份商業部門及第三部門皆有實現此項，研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容，A1、A2、A3、A6、A7、A8、A9、A10、A14、A16、A18、A19 均提供經驗、作法及建議。 2.「有些人確實是可以勞動的，但現在沒有這樣的	

是提供身障者一個與社會連結及與外界接觸的機會，從在工作與勞動中學習，身障者其實需要很多機會，讓他們對自己的生活有感，才會出現選擇權；且其實看到很多身障者工作的動力不是為了錢，大部分的錢都是交由父母管理，而對他們來說，其實與人互動及成就感才是他們工作最大的動力。 (五)若不給身障者機會，或培養其基礎能力，只會造成更多社會依賴。建議從收集來的資料也許可整理出一些重要元素，這些方案、服務、計劃為什麼會面臨目前狀態，如：沙發后花園成立的目的為何要實踐什麼樣的概念？現在做的跟原來想要的是否有落差？環境裡還有什麼可協助他們，讓初衷可以持續下去。	工作機會，如部分工時這樣的制度」研究結果為有部份商業部門及第三部門皆有實現此項，研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容，A3、A6、A7、A8、A9、A10、A14、A16 均提供經驗、作法及建議。 (三)從研究案的案例中可看到身障者工時的彈性作法有數種，以下列舉三種： 1.僱主同意身障者請病假就醫或休息時數無上限，研究證據請參閱附錄深度訪談者之內容，A6、A8、A9 提供之經驗、作法及建議。 2.身障者工作當天若體力不佳可暫時休息後再工作，研究顯示請	

	參閱附錄深度訪談者之內容，A6、A8、A9、A10、A16、A18 提供之經驗、作法及建議。 3.依據工作需投入的心力或體力程度分類出身障者可從事的工作方式，研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容，A1、A2、A3、A6、A7、A8、A9、A10、A16、A18、A19 提供之經驗、作法及建議。 (四)身障者工作或勞動所得的運用，有部份由機構就輔員協助自行管理、有部份由父母管理，但因為身障者所得不高，通常是宣示性意義大於滿足生活所需，研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容，A1、A2、A3、A6、A7、	

	A9、A10、A14、A16、A19 提供之經驗、作法及建議。 (五)沙發后花園成立的目的是要實踐讓身障者生活在社區中，詳述請參閱附錄深度訪談者之內容，A7 及 A16 提供之經驗、作法及建議。	
二、黃委員慶鑽 (一)從工作的狀態討論，而不是從就業，工作跟就業有很大不同，工作是一種勞動的狀態，障礙者的發展不應該綁在就業(受僱)中。 (二)如同期中建議，文獻探討中研究者的主張為何？希望能從這些文獻中提出研究者所看到的內容？如報告中 34-35 頁總結之後，是否能加入研究者的看法是什麼，並在第六章中的結論中加入相關案例的訪談，以文獻探討台灣的案例為何，研究者所主張的共生社	二、黃委員慶鑽 (一)「就業」與「工作」的概念是連結在一起的，無法分割或區隔思考： 1.依據行政院主計總處 2015 年提出的：我國就業者之定義係參採國際勞工組織（ILO）之規定，與世界各主要國家勞動力調查公布之就業者定義相同，即凡在調查資料標準週(每個月含 15 日那一週）內，年滿	P76-82

區比較重要的內容及元素為何？建議研究單位再修正，以現行運用的 3 個研究方法到底能呈現出來的概念為何？ (三)若以政治力、經濟力、社會力來作為結語，是好的論述，尤其在社會力部份，當時研究的目的應該是特別想要去擺脫所謂政治力部份，而回到研究主題的重點就包含「共生社區」及「台中市身心障礙者多元發展的可行性」2 部份，那所謂多元發展，以現有的資料來看，還是太多著墨在就業這一塊，應去思考如何從社會力的概念、從人的生命歷程去思考，社會模式為何？社會有那些力量可以去補足政治力或經濟力不足部分，讓身心障礙者有更多的可行性。建議更聚焦在多元發展部分，於總報告中之文獻探討部分增加其他社會模式可能性	15 歲且符合下列情形之一者：(1)從事有酬工作(不論時數多寡)，或每週工作 15 小時以上之無酬家屬工作；(2)有工作而未做之有酬工作者；(3)已受僱用領有報酬但因故未開始工作者，均視為就業者。從此定義可知「就業」與「工作」的概念是連結在一起的。 2.從附錄深度訪談者之內容，A1、A2、A3、A6、A7、A8、A9、A10、A14、A16、A18、A19 亦顯示「就業」與「工作」的概念是連結在一起的。。 (二)文獻探討中研究者的主張陳述內容在第 43 及 44 頁。第六章結論中	P43-44 P154-157 P87-91

的論述，或以生涯發展去延伸身障者多元發展的論述，將有更寬廣的建議可以提供給台中市政府。 (四)從6個代表性訪問案例的內容，未見聚焦點，既然研究團隊花了時間進行訪談，一定有它的特點，建議可找它們的共性。 (五)有關「工作拆解」部分，探討其背景因素的專有名詞應來自美國，目前的用語是「職務再設計」，但較適切的用語應該是「合宜調整」，不應只著重在身障者身上，而是任何人有需求就需要做合理調整，應思考如何有更寬廣的主張及宣導，而讓社會能增加這樣的認知，並付諸行動，否則障礙者永遠只能在底層裡翻轉。	已將相關案例的訪談與文獻探討台灣的案例綜覽分析後呈現研究者所主張的共生社區比較重要的內容及元素，請參閱第154至157頁。現行運用的3個研究方法呈現出來的概念為何請參閱第87至91頁。 (三)從研究題目上著眼，研究主題的重點的確包含「共生社區」及「台中市身心障礙者多元發展的可行性」2部份，著墨在就業這一塊，第六章已「政治力、經濟力、社會力」為結語，社會力中已內涵「社會模式」。 (四)6個代表性訪問案例的內容已聚焦，請參閱表6-1比較表及第六章第一節的綜合整理。	P18

	(五)有關「工作拆解」部分，是依循研究目的建立文獻探討、依循研究方法蒐集研究資料，研究結果請參閱第156及157頁、研究顯示請參閱附錄深度訪談者之內容，A1、A2、A3、A6、A7、A8、A9、A10、A14、A16、A18、A19。	P155-157
三、研究發展考核委員會： 本案成果報告撰寫格式請依「臺中市政府及所屬各機關委託研究計畫作業要點」規定撰寫，且應有完整的中英文摘要，另報告完成後請依規定至政府研究資訊系統(GRB)完成資料的建置與審核作業。	三、研究發展考核委員會： 遵照辦理。	