

# 第五章 結論與建議

## 第一節 研究結果

一、**方案接受者再新增**：挑戰環境者的就業動機不因工作機會的有、無而影響其就業能力，相對的：在政府、就業環境提供的環境接納，還有訪談過程中家長對其就業工作技能訓練、接受度的支持，甚至也可因為其接納程度的不同，對其生活適應、工作動機、工作的配合度，積極的提供更多與時俱進的再社會化方案，就業效益達成度也必要較一般的就業環境產生更多正面影響，能對民間社會在就業過程中，做到預防社會排除的發生，於是成功在就業媒合的福利服務方面，做到資訊接收管道、運用資源的能力、資源給予的機會是否和支持性（一般性）就業相同？

在社會福利事業於庇護工場職類選擇不足的情況下，訪談的結果也相對取決於社會資源的透明度高低，似乎除了身權法之外，還有社會福利服務的可近性，有再持續探討的改善空間。

跟一般政策思考不一樣的角度是：依據企業中不同職類（無法在同樣類似的職類）已經達到人力資源市場飽和的同時，在機構訪談內容提到：庇護就業職類的多元開發，這樣的方案改善方向，絕對可以積極的滿足其工作職缺達到適切產業的就業需求。並且由企業出資來完成開發不同職類的庇護職場，反而是最適合解決就業環境在結構上不平等的問題。

二、接受政府職業評估：依據學校通報，給予政府單位評鑑及於勞工局評估過後，可得知身、心理方面機能成長的狀況，並於生涯相關的興趣掌握後，能依其不同職能、在不同職類的機構間有的適當轉介，比如：不經過政府的職業評估系統直接而來的合作。但唯一不同於社區化職場的是：實務工作者多數都認為諸多的評鑑門檻（學校&政府&機構）、方案接續的滿意度等調查，對庇護就業者的角度、意見的掌握在被服務者的滿意度，以支持性就業適才適任之餘發揮其方案的社會效益。

政府與企業缺乏兩相得利的政策做平臺相關的合作，由這樣的力量結合，使得企業照顧到就業服務相關機構的同時（資金、職缺、資源），充實轉銜就業方案執行的內容完整性，畢竟同一種情形庇護工場聯合在政府舉辦的聯繫會報，於不同職業類別在政府的分析評估裡，藉由種種就業的要求標準後，結合諸多不同的專業角度，做到完整的政策規劃，使得企業照顧得到就業服務相關機構，以便發揮政府之外民間機構合作的力量。

故無法在不確定庇護就業（與支持性就業）專業團隊的情況之下，自也不是用懲罰能夠解決就業機會不足的狀況，在連結就業資源方面，儘管庇護就業以外，還是會發生同樣類似的失業問題，但生涯與工作（專業）的對應角色，在確定哪些不同專業背景的就業輔導員同時，在處理立即成功媒合到工作提高時間的效率問題，自然不應被嚴重忽視。

當職評報告在被監督管理的時候，使其就業效益確實完成。管理過程同時也必要減低在職評報告所造成的（負面）標籤烙印。政府在諸多不同職類介入機構職評報告的角色，可再依政策修正的方向而有所調整，轉銜過程的就業環境存乎社會對挑戰環境者就業的態度如何？如果較好（接納）的環境就能使學習到的技能，步步漸進的完成工作要求的具體條件，使其在不斷累積的成就感中增強自信、自我肯定，獲得工作效益（時間）持續更久的結果。

畢竟機構多數反應有段等待職評報告（漫長）的空窗期，在機構被庇護就業者反應的意見：找工作時等待執評報告期間感到不被尊重並不具有同理的平等對待。依據就業職種而來的職評報告書，一般人也許在等待期間就因此換了第二份（立即獲得的）工作。那麼，就業機會在政府一把抓的監督裡，不同職類庇護工場的人力資源運用，社會福利服務講求的公平性，增進有效、立即就業的多元方案時，經過執行方案後：從訪談得知後探討對後續方案的修正，是否是由職業評估報告而來的聘僱時間可再縮短？或者提昇銷售物品的品質，就業媒合的公開透明度與福利服務輸送效益的相對應…，等諸多要項追蹤媒合工作以後，是否使庇護就業者繼續的在同一職場裡，以修正就業透明度的問題。

**三、庇護機構：**政府間就業方案的預算規劃不同，還有機構對收支的盈虧自負，使其對企業不符「開放職缺」的規範，針對挑戰環境者更為必要經過積極（再社會化）的方案效益達成度，替代最後才不得不用懲罰條款，轉換成彼此間相互合作的正面效益（機制）值得深究，比如：政府公有地、公車站牌、公車內（外）、社區可以

張貼廣告的地方、甚至是垃圾車的音樂…等等，都可以是社會福利服務資源的宣傳方式。

職評的媒合時效（最短時間找到穩定在職場上的工作）、政策評估效用（社會公平的職場接納程度、公部門在監督管理、企業的方案預算、庇護就業者的資源尋求能力）、所形成的收益是否反映出（有多少職缺、就業穩定程度）準確性的相關指標，也可在方案最後解決問題、最初預防問題之間、界定新問題的評估指標（賦有意義的價值觀點具體形成的方案方向），這些方面更貼近社會政策的需求，於執行的業務評估後決定出具有哪些關鍵影響？

勞動市場結構的討論，從訪談中知道：收案的成長率（就業增加與否？）及如何可以在「社會」為其獲得最佳就業利益的企業團體，與國家「政權的主體」、「民間社會」三者的互動關係，做到預算、資源分配的均衡，畢竟會有更多社會福利經濟學的行動方案，不單可由民間企業藉捐助庇護就業員薪資都是可以訪談結果做為諸多（非）主流轉銜就業的支持，從訪談中也得知：如果企業能有與更多相關同業的庇護工場，在銷售、物流、廣告當中：形成完整的就業網絡。

畢竟愛心不是沒有保鮮期限，有的時候過了就不會再回來，還是得要經過使用那樣的產品後，才會想要確定想不想要再買第二次吃的或用的產品，對企業職場的就業文化，為做到避免社會排除的情況，在一般職場或庇護就業方面，最快為挑戰環境者找到適合其才能、性向的工作。

**四、方案執行者：**付出的工作業務量相對應的勞動保障，或開發更多職類的庇護就業環境，還是有段努力空間的。從中央（行政院勞委會）到地方政府之間有合作關係的就業方案，於庇護就業的環境中需求哪些專業人員？或相關資格的就業輔導

員、庇護就業員（符合不同職類）工作業務的規定與否，還有社區化就業的預算支持，專業的團隊資格應當有可以不隨時間而任意更動的相關限制、規定。

基於社區與轉銜就業的機制中，庇護就業員對福利服務資源的知悉，還有社區化就業的預算支持，在企業結盟這方面的專業管理員結合政府對就業輔導員、庇護就業員較為確定的界限，團隊資格經過審慎的審核後，對挑戰環境者的就業平等權益（站在與一般性質的基準點上）找工作，對應到在國家的政治、經濟、社會脈絡當中實際自就業職場中的廣告、形象、就業結構的主流（內）團體，有不同層次（是就業環境？方案？技能？職缺？）的解決思考。

社會對挑戰環境者就業轉銜過程的環境逐漸受重視的情況下，基於國際基本人權保障，挑戰環境者也必有跟一般人一樣的就業需要（認同）、同儕接納、信心、生涯規劃、自我實現、自我認知、自我肯定…，這些諸多在生命層次上提升的需要，基於轉銜就業方案執行的內容完整性是否達成，就從以上條件得知：被服務者的滿意度比如：是什麼原因造成哪些部分的態度？所對應的就業過程，在諸多機構回應之後，得知感受就業效益的程度，是從接納、包容的職場環境中達到就業的效率跟效益。

社區在政策與不同障別就業需求的對應中，對職業評估應有明確的界線，以劃分出具體責任的權限範圍會在哪。在機構的利得上，所反映跟回饋的就是庇護就業員的勞工福利，尤其預算上定期固定的限制，機構收益變得相形是支持庇護工場能否持續經營下去的指標。基於庇護機構的個案在年齡增長「過多的退化」發生時，精神醫學相關知識在今日不定期評估檢視的相關專業不足時，其就業方案的工作、人力品質受影響，還有：可增加各機構就近（有精神

科的專業人員)的醫院,在職能鑑定的報告內容增加精神狀況鑑定的項目在(不定期)的評鑑報告中,於是可能在工作時間發生的勞動安全問題也即時的被預防到,並非歧視性的先刺探,而是有機構在聘用過程當中,出現非常多意外、突然的狀況,才需要將身心健康評估的項目,放在工作以前。

## 第二節 政策討論與建議

### 一、政府單位效率的積極性

政府管理職業評估時似乎有太多民間機構反映:政府管理的職評在替支持或庇護性就業找工作時,工作興趣方面儘管未必是他們全盤接受的,然而不同職類不見得因為評估出來的結果就能讓挑戰環境者持續工作得更久,或許實際由確實勞動的人力流動情形,達到收案量(滿案)的標準。

職場應當藉由其與學校直接聯繫的轉銜機制,並由政府最後連繫會報監管方案即可。這樣效率有限制的地方在於,也許在積極的推一項政策的同時,將行政流程「化繁為簡」,如此得做到「公正平等」的跨部會整合,以幫助政府應脫離監督、評估的雙重角色。

研究發現:其建議增加找到工作的時間效率,並研究出與政府就業政策有以下相關的空間:

- (一) **國家政策公正性(政府規範性)**:如何締造三贏(府方—個案—資本案)之間的利益互惠,有賴將來政策決定者的智慧決定怎樣的制度結果?此外—社會排除解決天生立足點的不平等,職訓局(2006)、林宏熾(1999)…提到諸多面向的就業需求,印證了挑戰環境者有確實求職、保障求職需求的必要,反思庇護就業(及就業輔導)者薪資方面補助的支持,解決的配套措施如以下敘述:「公部門組織」其實面對國際、政治、社會發展的狀況,於是必要給與企業最大自由度之餘,林萬億、周淑美等譯(2004)、Robert, W. Hsiao, P. Berman & M. R. Reich

(2004)、李家同(1995)所重視在所有國內、外市場，於全球化之後可以公平保障的政策，期許轉銜就業政策執行的過程中儘量將結構性失業減到最低。

如同 Room(1999)、Thompson(2004)提及社會排除的各種面向，Robert, W. Hsiao, P. Berman & M. R. Reich(2004)等學者所強調並證實社會排除的重要，可見於各行各業預防社會排除的發生是很重要的。需要宣導勞動文化的友善職場環境成為主流，比如：企業的資金源源不絕的情況下，方案可以由他們主導，就像在某個庇護工場訪談過程裡，強調過如果以薪資補貼等同聘請庇護(或支持性)就業人力的轉圜方式，往往超過政府不足時所能給予的及時幫助，還是跟非庇護性就業的勞動市場解決失業的原因是一樣的。

所以臺北市政府社會局(2006)網站、龐建國(1993)、蔡宏昭(2004)所指政策中的公民權在社會福利向度的多方面指標，對應到就業尋找的福利服務過程變得重要，因為那決定資源使用達到普遍的程度與否，以確定不單減少失業率，在就業方面連結機構設置地點和社區的社會福利資源，都還有就業促進的效益。其實也可藉由方案之間的合作針對弱勢工作條件的挑戰環境者，在工作的過程中學習技能，不單能促進身、心理的成長進步、增加自信等健康狀態，對國內行政機關在財政所得、社會就業資源、充份就業機會……等等都有正面影響，對應到國際經濟情勢結構因素的施壓，其實也因為所有政策發展可有更多的改善，尤其，若因此有監督機關在更多福利政策走向的發展作政策的價值界定(等同方案規劃的目的設定)。

Barry(2002)及王正(2001)、蔡宏昭(2004)所提及的就業平等概念對國際基本人權(針對挑戰環境者)，以及 Taylor(2007)擔心全球化造成的結構性失業，如果及時運用政策目的設定的社會福利價值：公正平等的取向，得以形成行政院勞工委員會(2010)未來在政策的架構上更適切於轉銜就業需求的調整，也因為用起跑點相同的標準，就是先讓他們在工作的技能(條件)都有基本的能力之後，再來論及

例如：臺北市政府社會局（2006）機構所做「職重方案」工作細項（不同機構業務）的就業方案職業評估、就業輔導者（政府部門）的職業評估專業在職評主導的角色就業資源的福利服務 輸送是不是也十分公開、透明？以便學者方韻珠（1999）、王榮璋（2008）、李慶良（2004）、職訓局（2007）、職訓局身心障礙者（挑戰環境者）就業訓練組、中央教育主管機關（2002）發現其失業問題的發生究竟是：就業的能力問題、勞動福利的問題、就業媒合在資源使用程度的問題，亦或是就業的環境結構發生了狀況。

「職業重建方案」在管理時考量到：職評報告形成被服務者等待的就業壓力、懲罰條款，必要從三贏的關係思索全面規劃政策的遠景：府方的工作促進相關經濟建設計劃 → 增進庇護就業者得以從庇護工場進步到會在一般性的職場找到工作的自給自足過程，建立成就的增加 → 資本家幫助挑戰環境者，同時也會有一定就業機會提昇的成效 → 府方給予資本家對挑戰環境者相關幫助的回饋。花敬凱、彭淑青（2004）還有林萬億、周淑美譯（2006）所強調：就業政策可以修正的思考方向，即便問題一再的重複發生，也需求對目前政策可以針對懲罰條款，形成變相的積極對企業所擁有的財力資源爭取最多的就業效益，尤其全球化的市場結構增加的就業困難，但是更多職類的庇護工場與支持性就業方案的開發，畢竟，就業選擇的機會也決定就業公平的自由程度，或許在政府沒有跟資本家鬧得不愉快的情況下，無論是心理、社會、職能復健…等背景的專業人員，無條件建立公益形象之餘，仍給予多方面的資源，尤其在工作之前：機構庇護就業員本身自相關學校得知其生涯能力與興趣的結果，陳俊生（1986）政府將：職能鑑定、職業指導、就業輔導之功能、身心障礙者人力市場需求、無障礙環境修正的可能性、相關輔具研發的重視與否，現今的政策在以上各方面改善很多，等同職場及政府瞭解全面的生涯概況評估後，增進其實習過程之後最基本的適應問題，例如：人際關係、工作技能…，基本的能力裝備好，往後得以更加確定最後會是適合做哪種職類的工作。

而一般庇護工場對勞工的基本保障就是：非就業歧視、視同國家憲政體制在勞動上強調的人權精神。於是，若確切的實踐在政黨生態、就業福利體系、社會文化背景變動之下的預算配置：使其執行業務，在接納態度更為分明的社會互動（一般非就業歧視的善意人權關係）；找到其狀態中更為穩定的職業技能、態度的判斷、訓練方法，以確定持續追蹤以後，適應情形更佳的情況，則精神醫學鑑定其就業的能力，可在不需有時間限制的不定期評鑑下。

機構付出的福利服務於臺北市 社會福利聯盟（2006）經過重整後的「社會福利服務指標」，其實也是在思索就業政策究竟該怎樣的考量，才會在有職業的專業訓練中，維持個案生活穩定的規劃……，實需要謹慎面對民間、非營利組織的需求與期待，並滿足與政府建立溝通平臺（多一些固定時間）的必要，藉以使原本的方案措施更為減低挑戰環境者在生活所有困難或工作的過程所面臨的多重負擔。在增進其部份優勢保障的同時－國家在政策確的大方向，會有哪些地方需要切中要點的作適切補充，預防部份企業因為職場的主流文化產生的市場排除效應，因其不接納挑戰環境者參與的 就業機會而給予排除，會有職場中－寧可有其他用罰很多款以外的交換條件，才會是政府應當思考，除了對政策有大方向的界定外，還可有更多可做補充的。

1. **方案執行者：**這是研究者與庇護工場、支持性就業機構討論後的心得。為減低政治、社會的結構性因素，才有更多對庇護性就業的延續與支持，但政府若無最新的方案藍圖，何不以競賽的方式將延續原有方案可有哪些接續內容，及可執行創新內容的責任，由部會層級外包後，再依城鄉差距辦理的執行流程更為確定，職業重建方案可接續保障到哪些內容。可能遇到的是在職場中產業環境無論硬體措施適不適合，還有在職進修的教育，不斷在就業輔導專業團隊的資格限制，可修正到甚麼程度，造成專業的界線：給實務界有無從更為確定的依循，使其就業權力，也因為專業的團隊資格限制，更確定勞動福利的全面保障。

2. **方案接受者**：當公權力介入調整個案意見流通的平臺，以避免政策走向失之偏頗？其實在資源認知不足之餘，由於挑戰環境者的就業環境有很多原因的缺乏（產能核心、量能給薪），政府預算的有限還是有必要給予薪資上的特別保障，依舊受制於一企業有怎樣的管道跟心態去認養相關的庇護工場，但政府可以開放的機構宣傳公務範圍很廣，如：坐公車時在公車上或候車亭的宣傳廣告、平面媒體或網路商店…），就要看政府幫助的範圍到哪裡，有確保就業方案的效益達成；必要擴充預算的部份在：人民的角度抑或政策經濟的效益，可以在多層次行銷機構（公用的傳媒）的過程中達到，使得社區可以接收到的資源訊息更多。
3. **服務個案等待職評壓力造成流失的個案**：因為適當的職評角色，才能及時掌握住就業穩定的狀況，行政院勞工委員會（2010）《98年底護就業提要分析》所做的摘要描述有互相呼應的是：當中提到獲得職業的原因，大部分來自親戚、朋友或長輩做訊息的交換聯繫，和失業原因有關的：福利資訊在就業媒合運用能力不足，民眾在找工作的積極程度仍比政府的職評報告（預估是否工作）效率快！以確定在工作的過程還可能產生哪些突發的問題會需要被解決，需要將職業能力評量的報告審查權力就留給各行各業（聘僱挑戰環境者）的機構（如同過去身權法在沒約束機構的舊條文中），再由政府以接受各方非營利（非政府）組織等待工作或減低壓力的方案執行成果，在聯繫會報與評鑑時做到「職業重建計畫」所預期的最大效益，此時政府適宜將職評中所有的監督權利返還與各種不同的非營利組織。

對國家而言，得以形成挑戰環境者在勞動市場結構面的結果—就是給予專業的就業機構充分信任之餘，有更多方式如：企業抵稅代替懲罰、支持就業期間的精神鑑定、政策在不同管道的配套措施，使其在獲得更多就業市場的社會接納之餘，還有職評等待期間縮短…如此替個案找工作的擔心設想的方式，獲得減低工作等待期間的效益，只會

逐漸降低就業動機，使得工作的機會可能因為個案的流失而失去，故避免讓人陷入貧窮，唯有即時使得個案確實在有工作的情況裡，才能達到脫離貧窮的不份就業政策效益。

4. **社會趨勢變遷對於國家就業政策具有的公平、公正性**：不單使其降低就業歧視、增加友善環境，還有機構行銷使得政策改善必要匯集更多共識之餘，依照不同的工作情況：確定出他在哪類障別，適合工作的內容是不是有他應具有的職業技能、態度、社會互動的認知，這就和一般就業職場在篩選就業人才一樣的公正角度，也就是：當預防或選擇先天、後天發生的障礙產生的就業困難，如：Raveaud and Salais (2001), Rodgers(1995), Room(1999), Littlewood and Herkommer 與 Byrne(1999) 強調的社會接納之所以在國家政策獨具重要性，其實在一般就業職場來說：用「職務再設計」的方案直接產生的效益是有限的，其實假設「職業重建方案」的庇護工場，搭配「職務再設計」方案，做到庇護就業需求的個案，使得政府預算要省得更多；由其職場的硬體設施而言，對就業效益的促進措施更要有立即的支持、幫助。

可見得哪些機構專業訓練中—對於各行各業也應具備相對程度的重要性，不僅僅在庇護性就業、一般就業輔導的狀況，也有著更多社會接納之餘，增加—就業市場公正、公平的就業機會。很多機構或政府的預算於可能在政策架構出「在職公正性」的中心思想，深具對之後所有政策執行內容的影響，甚至因此—推動就業促進方案的「職業重建計畫」，有更多預算或其他替代資源（針對專業人員的團隊規劃、硬體設備依個案需求的補充、預算用在產生政策最大效益的地方）之必要，自有國家政府的支持、介入後，反而依據就業的趨勢，推動就業機會增長，延續在未來國家經濟建設相關產能的獲益來源。

5. **庇護工場各產業工作之公平正義，在輔助挑戰環境者自給自足的社會效益過程**：由於機構有半年收案三到數十個的個案量才算滿案的時間，使得其與一般就業的職場工作情形一樣具有就業流動的效率，儘管就業輔導員有時候在促進產品出貨的生產過程時，因為不同面向的就業

技能、障礙類別，個案職能上評估的內容做到細項工作要求，因為在不同產業有的諸多標準，何況：通過勞工局職業評量的普遍施測以外，以評估個案的結果分案，並以此確定標準給予分配機構的所有資源，

為找到不同庇護工場中更多就業機會，以彼此同類型或可合作的相關職類，形成同類商品在節慶及共同推銷的多層次廣告的推動，共同的聯盟行銷的方式：也有另種就業機會，得因其產能獲得的效益而增加可聘請的庇護性員工。機構個案管理在降低就業歧視、增加友善就業環境，做到的公正性，至少經過政府評估後足以做到：有背景的通通無法以任何威脅、強迫的方式獲得職缺，還有：社會福利服務於專業人員管理上，也強調絕對的公正，避免以任何社會排除的方式（比如：企業因為企業文化堅持的不雇用、錄取，機構針對收案資格的不斷確認「學校評估一次，勞工局、勞委會又再次評估」）容易造成在庇護就業的市場中也有部分給人歧視跟排除的感受。

其實－專業的界線在社區化就業與庇護就業，依照不同障別的需求修正「職業重建方案」可行的輔助，以其自給自足、再給予充分輔助條件的過程，目的在增加其自信與成就的同時，也有個適當的友善工作環境，建立過程分析得出一何種障別適合哪些工作的情形，其實在健康狀態裡，有份工作促進一切身、心理的成長、進步，由情緒穩定性、人際的社會適應、職業能力的確知、生涯期待與工作業務符合的程度相對足夠的同時，在每個庇護工場的就業動機具備不同面向的就業技能：是不是都有做到細項要求（肢體動作與工作的對應、哪些工作陸續完成的自主性、聽指令與否！…）以做到「職業重建方案」在軟、硬體上的就業效益。

6. **實習增強絕對的就業動機**：在不同先天或後天的障礙類別裡，因為模擬一般職場的過程，就業之前：在實習前、後都需要學校評量，並且經過評量之後會到勞工局接受職業評估，於這樣的評估所量度的能力－藉此找到不同就業機會跟可能：在勞工局的就業控管中，有最大就業機會職缺的釋放，並以職業評量和職缺的就業媒合中 配合政府對產業督導

的管理—才有目前各行各業在庇護工場產業 蓬勃發展的成效。也因為這樣的成效，在職業評估報告的等待期中產生流失的個案、失業黑數，看得出效率問題仍須在「職業重建計畫」於在職前實習後，對個案

的生涯有足夠瞭解→ 經過職業評量→確立出專業者在其工作執行的過程，於生理限制中—於專業的「職務再設計」方案，可看出庇護就業者在哪些就業的職場中，會有持續工作而非失去工作，也會因此看出就業輔導員、庇護工作者，有無做到勞委會執行就業方案需求的效益有無達到。

## 二、專業角色重新定位

於國家預算如何均衡的配置，如何形成適當的職評角色留給各行各業（聘僱挑戰環境者）的機構，再由政府以接受各方非營利組織、非政府組織等待工作或減低壓力的最大效益。機構單位的專業角色無論是接納的輔導者，或是教育的老闆，都有專業的職業技能得有更多的界線，藉以經緯分明。但國家在執政黨和在野黨間政策的共識，並非人在檯面上存在政策在有預算，當下臺不當官的時候，原先執行的政策其實也不會有預算的編制了。如果國家在掌權者間更得增進好發展。然而—政治的脈絡如何脫離限制，界定明確的專業角色？也會是預防社會排除的最好思考。

(一) **國家政策的角色定位不明**—有時候挑戰環境者、就業輔導者在執行業務時是分明的。而社會的企業就職場所確定一份工作的職業技能、態度、社會互動的認知，則必要有機構主導的職業評量，或者政府用監督、評鑑對機構、個案評量的標準，使其逐漸在過程中界定出方案執行時依循的專業角色，如同：龐建國（1993）、張鄭正（2007）強調國家能開放的在職進修的專業範圍，能給予就業輔導者就業 機會的重要性，就跟雇主給予挑戰環境者同樣的就業機會是一樣的道理。

(二) **政策管理者**：從方案→制度→政策→立法的貫性流程，找出主要的操作模式，藉以在有立法根據而後執行方案的同時，將社會效用過程評估的「職業重建方案」，於此—是方案的內容跟管理時所需：實用性、可塑性、廣泛性、積極性、在地性、優勢性、可行性……諸多性質，從政策的

大方向才會有接續更為清楚、公正的管理參考。

- (三) **就業聯繫者**：政府有較多不同的複雜應對，於多方評估實際上也定位於人、事的不同之中，不單具性別平等的特殊意義，也得到更多來自「公平正義」的公民權保障，得而擁有國家促進就業的保障。勞工局職業評估對於每個挑戰環境者都是一致的，隨社會趨勢變遷對於這些個案的公平、公正性不單使其降低就業歧視、增加友善環境的社會福利服務推廣作用，也增進就業的人、事間諸多不同的生涯－工作技能－職場社會適應三方面的關係。
- (四) **協調合作者**：有活動在機構行銷之餘，溝通的視窗也同樣重要，是故機構服務的品質需要不斷的開會、形成對國家政策改善的更多共識，不斷、給予不同職能產業看哪些機構還可以跟政府有合作的潛在空間？
- (五) **監督者**：個案彼此不夠瞭解就業職場的時候，透過職業評量的作業提供友善環境的社會福利服務，在不同機構降低就業歧視的努力過程，是以機構行銷、職業重建溝通窗口、機構間的共識，一般人不同於挑戰環境者的意義在建立成就的自信增加，分析出適合做哪種工作的情形！
- (六) **照顧者**：運用學校對其生涯瞭解，機構扮演實習結束後的工作生活輔助者。
- (七) **專業管理者**：政府對於就業輔導員（老師），給予在職進修時，扮演「教育者」的業務分明。
- (八) **指導規劃者**：對勞工的保障也是政府在建立就業規模時，規劃勞基法來保障專業者管理的庇護性就業員，依照不同的工作情況也跟一般國家重新定位目的一樣的地方－不單是要維持整體的經濟發展，更應介入控制非營利性及社會民生必要的產業資源，無形中將文化當中固有的職場歧視（社會排除現象）從調控當中得以減到最低。

「公正平等」向度脈絡裡的變動關係，在後天「就業輔導員須扮演多重角色」、「在職訓練是否增加其在職場就業競爭的利基點？」，以上都是未來可達到的一種可能，基於此點可以跟政府有合作的潛在空間在於：政策效用所產生的就業效益相對在比以往任何時候都更為積極的措施，才得以將均衡的政策效益做到資源分配的最大化，社會接納的宣導與再教育、減少天生的就業限制、方案執行的內容完整性－被服務者的就業品質滿意度，於政策在就業環境、社會、就業的態度、職業評量衍生問題的解決，得在政府 & 雇主 & 機構三方中，獲得最主要資源的幫助，也會因此有生活照顧、方案、專業責信、政策管理的多方思考，讓政策的改善、補充得更加的充裕。

### 三、機構環境的資源補充

- (一) 國際基本人權於國家所得在政策的預算分配政策的不足：欲減少貧窮、不均的發生，於是需求及時解決的整合政策。

國家經濟、憲政體制的人權精神：政黨生態、就業福利體系、社會文化背景各方面在國家預算均衡的配置。「職業重建方案」考量：職評報告形成就業的確定案量效益。由於國家在就業權最基本的保障：本來就必要維持即便物價變動、就業的勞動人權、健康維護的意義，此三者－得讓機構有就業公平性的最大發揮。對國際基本人權（針對挑戰環境者）：針對福利權的接受度不足之原因：文化存在著部分的固有職場歧視（社會排除現象），從調控當中降低職場的負面結構因素，還是反映在原先維繫的固著意識必先政治、社會脈絡裡破除。「公正平等」－也許因為職場的自由度於人權的保障，為在勞動市場結構面和企業有更好的溝通，對國家企業只在挑戰環境者的就業環境、社會接納度、職業評量可以增加人權於勞動自由市場的存在意義之餘，也會逐漸有就業文化主流在接納挑戰環境者的同時，福利權可降低的歧視也就逐漸發生影響。

### (一) 針對福利權的向度

需要謹慎面對民間的非營利組織有期待與政府的溝通平臺（多一些固定時間）之需求，藉以使原本的措施更為減低挑戰環境者在生活當中多重的負擔，國家在政策的確立，如果能及時有效的判斷出身權法（身心障礙權益保障法）的修正。也會因為適當的職評角色留給各行各業（聘僱挑戰環境者）的機構，再由政府以接受各方非營利組織、非政府組織等待工作或減低壓力的最大效益。可增加產業競爭的輔導。政府 & 多管道行銷：全球化的產業型態的轉變，社會行動產生的國家收益、發展，使得弱勢工作條件改善的在職進修政策更為重要。

「就業市場」的機會平等來說：有生活負擔的同時，接受在職訓練當然增加其在職場就業競爭的能力，基本原因的利益會回到國家預算、機構收益都會有各自平衡的標準。市場－在生活負擔、國家預算的資源分配、機構的方案合作當中，得以將民間挑戰環境者的就業需求，在全面滿足當中得而有著更多確實在國家政府－民間組織－專業技能的互助、合作串聯起來。

### (二) 模擬一般職場的過程以前需要學校評量，並且經過評量則到勞工局接受職業評估，於這樣的評估所量度的能力－找到不同就業機會跟可能

美中不足的是一政府會在降低職評的等待期間有更多進步的空間。一般的社區化：就業其就業輔導員也都一樣的重要，故其能夠因為勞動福利有生活穩定的規劃，除對挑戰環境者來說很重要；甚至一般的社區化就業，其就業輔導員也都一樣的重要，故其能夠因為勞動福利有生活穩定的規劃，除對挑戰環境者來說很重要；對於就業的效益提升，其實也有他的重要程度存在！

其實指的就是－在職訓練是否可增加在職場就業競爭的有效作用基準？基於就業效益的相對平衡，做到評量－連結就業資源－社會接納－立足點的正確形成被服務者的滿意度，挑戰環境者經過積極的再社會化方案之效益達成，其就業環境在社會對身心障礙就業的工作彈性標準，看得出國家的關懷可以很開闊，也可以經濟實惠些。

#### 四、國家政策公平定位

(一) **國家的就業機會促進**：儘管一個國家的資源分配勢必不均衡，但政府統籌規劃人(物)力資源的執行裡，就會將最少的預算，用在國家多層次的機構介紹與行銷，必然從政策修正與改善的調控過程當中，為降低職場方面的結構因素，在政治、社會脈絡裡：集體帶動社會各行各業，不斷增加接納挑戰環境者在職場安身立命的意義、價值，其實深具政策效益的意義，也有著更多資源分配由不均而轉為平衡的思考。

以「公正平等」這個政策評估的向度來說：脈絡裡的變動關係究竟是因為「有部分庇護工場就業輔導員薪資補助的困窘」、「職評的等待期間過長」、「求職管道比一般人產業選擇少」…造成公平正義的程度影響到公正性，李家同(1995)所謂積極的政策及萬育維(2002)的公權力督導體系、不同類別跨部會的合作(一件事情由不同單位的業務功能分別做到諸多保障事宜)基於此點—政策效用所產生的就業效益(勞資公平的條件…)。

(二) **在勞動過程中的平等**：做到個案的家長滿意的基準或許才算是預算與效益間的均衡作用，或者就業保障最適當的狀況其實也在—就業資源認知不足、社會排除、天生立足點的不平等強烈的減少之下：轉銜就業方案執行的內容完整性由於政府對於被服務者有滿意度調查，挑戰環境者經過積極的再社會化，以確定其適應社會的程度有怎樣的效益？或許就業環境接納、支持的態度、職業評量報告的等待期減到最短…自然都符合憲法在國家的最高就業權益，如蔡宏昭(2004)…等諸多國外學者對公民權的看法；對應到王正(2001)所強調的福利經濟概念，其實從最高的政策方向導引到可以執行的具體方案，會是有最立竿見影，最快可以看到社會效益的可能。

(三) **於國家預算如何均衡的配置於「職業重建方案」**：考量到職評報告形成被服務個案等待的就業壓力、懲罰條款如何對企業的痛癢，甚至對其而言不過九牛一毛、無關緊要的小事，需要謹慎面對民間的非營利組織有期待

與政府的溝通平臺（多一些固定時間）之需求，藉以使原本的措施更為減低挑戰環境者在生活當中多重的負擔。

**(四) 國家在政策的最大效益：**確立由政府接受各方非營利（非政府）組織，在就業促進的努力中發現：「國家機關」以「社會」為其利益團體單位的時候，自然是在「民間」、「國際」兩者的相對互動關係，國家重新定位目的—不單是要維持整體的經濟發展，更應介入控制非營利性及社會民生必要的產業，而執行方案的過程裡：及時預防經濟受到國際影響有可能的惡性循環，以及：適時將資源做更經濟的運用，於就業促進的效益中—有國家積極的就業發展，自然也藉由民間的收益努力回饋到機構、專業的增強，才會有更多的就業效益發生。

**(五) 國家的資源妥善分配：**期待均衡發展的同時，在政府統籌規劃人力和物力資源的執行裡，就會將文化當中固有的職場歧視（社會排除現象）從調控當中得以減到最低，亦將國家資源有確實的分配。

**(六) 執行正當性與可行性的幫助：**政府公權力介入社會福利，可以做到：集體帶動社會各行各業接納挑戰環境者在職場安身立命的意義、價值；即便中華民國（臺灣）目前的經濟狀況逐漸好轉：然而產業的開發之餘，也別忘以「公正性」代替六個月（加後續追蹤）一個階段的工作波動，才得而在原先三百六十五行裡，對企業不願釋放職缺的毫不在意，能有更為積極意義的社會替代條例，以期更進一步積極的以保障庇護工場替代懲處的款項，用源源不斷的就業薪資，從最小政府預算到最大企業財團的資金來源，成就經濟治國、福國利民的百年大業。

**(七) 均衡最適：**就是就業資源認知有內容完整性的同時，最主要：被服務者的滿意度、挑戰環境者經過積極的再社會化確認方案效益的達成，反映在社會對其觀感的好壞，不僅在職業評量的結果，也在資源的適切性當中有均勻的利潤分配和收支平衡。

## 五、立足點部份優勢保障

### (一) 先天立足點公平性的解決方式

無論先天「庇護性就業者的障礙程度太重」，還是後天「職評的等待期間過長」：前篇敘述著墨很多就不再贅述；「求職管道比一般人產業選擇少」、「就業輔導員須扮演多重角色」，基於此點－政策效用反映勞、資雙方都要做到對彼此最大的公平，勞方不會因為職場環境的排拒而離職，資方也不為了職場文化、工作績效，就業的職場狀況有用員工時對挑戰環境者不一的標準，才算達到一均衡、適當的情形。天生就業的限制所造成的社會排除現象，也會因為就業接納程度的不同，形成對轉銜就業方案執行的效益產生部分限制，勢必從平等、公正的角度針對被服務者的滿意度、挑戰環境者經過職業評量與政策效益的達成做到影響，如：部分優勢保障，有著更多助其自助的支持，才顯得對其先天上的限制是有立足點的公平存在。

**Barry (2002)**，**Campbell** 與 **Oliver (1996)** 強調儘管先天上有障礙，但由民間工作的職場以反社會排除的方式，就是提出專業呼籲：廣大挑戰環境者，可知悉各大醫院精神科若有同病相憐的家屬團體、就業與障別性質類似的非營利組織…等，在其針對「職重計畫」的就業需求於政策方面，發揮團結的社會力量，產生互助並助人的共識後，才使原先的限制再加以多方資源介入下，共同的舒緩現況依舊於一般職場普遍出現的環境限制。

1. **政府規範性**：個案家庭生活的品質有無提昇，顯見：在政府的成績單有無就業方案的效益？能以政策幫助挑戰環境者經濟…等各方面都能使其自助。政府唯一缺乏的民意溝通平臺：也只有加上個案跟實務工作者的評價，使政策的補充、改善顯見獨特的參考意義。
2. **在社會價值、自我規範、部分優先保障挑戰環境者的合理性**：需要謹慎面對民間的非營利組織有期待與政府的溝通平臺（多一些固定時間）之需求，藉以使原本的措施更為減低挑戰環境者在生活當中多重的負擔，國家在政策的確立，如果能及時有效的判斷出身權法（身心障礙權益保障法）的修正，並切中要點，最後依舊得產生預防企業因其職場文化而來的就業排除，或者－服務個案等待職評的壓力而流失個案，也會

因為適當的職評角色留給各行各業（聘僱挑戰環境者）的機構，再由政府以接受各方非營利組織、非政府組織等待工作或減低壓力而獲得最大效益。達到分析社會職場結構（在改善其先天限制的不利條件）之餘，對挑戰環境者經濟、健康照顧有積極管理的改善。但其身為公民的生活品質，必要在其自主的尊嚴下維繫平等的社會正義，才能讓國家對其基本的物質保障，發生在就業機會的角色有個合理的定位、佈局。

**Bauman（2000）**強調與政治無關的社會排除，其實在企業對於其職場主流文化所強調的門面，這在就業輔導員與庇護就業者的對應角色，會有重要的獨立原因，還是會很必要在專業的需求與個案的先天或後天就業限制解除，必要訂出適當的界線、範圍，才得以對社會就業職場再教育。從國家經濟、憲政體制的人權精神、政黨生態、就業福利體系、社會文化背景的變動下，於國家預算如何均衡的配置「職業重建方案」考量到：職評報告在被服務個案等待的期間形成負面壓力，尤其懲罰條款若能修正與企業的利益結合，甚至對其而言－得以將企業願開放的市場加以拓展，當然會是最好的。

3. **方案執行者**：由個案接受在職或職業銜接的實習時，可真正的對機構生活照顧的督導，對於有權限做工作監督的老闆而言，在角色上分辨的方法；還是依賴相關的職業訓練獲得就業持續經營、管理人才的方式，使得機構中規劃到執行的方案，可以視執行者為監督者，而政府下放的權力，可由機構與學校間的合作以便將職評的工作媒合時間減少到最短的時間，以工作的性質和職業評量做結合，作為解決政府在監督責任上一把抓衍生的問題。
4. **方案接受者**：當個案跟一般人找一種工作氣氛的「認同」，如同一般人在社會的工作環境一樣，倘若失去這樣工作的良好氛圍，往往造成機構的個案無所適從，當個案等職評報告下來就跟一般人等待一份工作有沒有著落的心情一樣，倘若等待指派工作的期間過長，往往直接讓機構因此流失個案，使得個案不信任職評，亦不信就業方案。

於是其在工作進步過程不只是一定成效，更在就業輔導員、庇護就業員的角色在個案而言－資源認知不足、社會排除、轉銜就業方案執行的內容完整性…等，都依據其角色的不同有諸多對專業人員不一樣的影響。

5. **就業輔導員、庇護就業員在專業團隊當中的角色：**更需求精神醫學相關的專業人員，做出不定期在工作、各方面的評估，於目前各行各業的產能與人力資源的流動性，更能及時預料而倍增。也因為專業團隊有精神醫學人才的介入，聽諸多就業情形之後有些在職業相關的技能無法處理的狀況出現時，得確定就業促進制度，在目前精神醫學診斷，使其工作績效與穩定就業的標準，有更加迅速形成就業流動的結果。

### **(二) 政府是否有辦法請領專業人員授課（職業有關事項的訓練）**

是因為術業有專攻，有的時候就業方面即便有證照，也不盡然代表在庇護工場永續經營的下去，關於就業庇護的訊息，其實還是需要有相關職場的就業訓練，畢竟這樣的專業有其不可替代性，有些好像也是跟企業管理、產業經營、經濟方面…的專業是有點關係的，但與政府的聯繫會報，也許可因此取代職業評量，期待增加監督、評鑑的效益，職業評量的跨部會合作，代表工作中需要的就業技能，可行的方式便是於不同產業的在職訓練。

### **(三) 社會適應行為**

才有父母的期待、機構照顧、工作評估、就業轉銜的持續性－會有更多進步的情形發生於工作的過程。如：福利制度。本身對其生活立即性的滿足（吃、喝、旅遊…），還有工作的期間累積對自己正向的感覺、逐步產生的成就感，加以對工作會有歸屬或認同。主要還是回應花敬凱（2004）於家長對挑戰環境者的放心程度，就是父母對職場以及個案對工作環境的適應情形，判讀出應不應該在同一職場上工作自有相對的工作持續，在庇護工場間人力流動如果一般的職場加上精神醫學社工與勞政專業的相關介入，這樣就業的機會也自然增加更多可能性。

#### (四) 挑戰環境者自己本身的道德觀感上而言

因為自律精神而做到不依賴就業市場與庇護性職場太多的就業效益，若其生理上有作業（洗車的大型器械、清潔用具相關輔具…），助其工作達到省時省力的標準，或者一就原先的庇護性職場做另外方案（如：職務再設計…），使得一個社會福利有不同的方案及跨部會的合作，也都可以相輔相成。

公民在國家當中都具有平等就業的公民權，於是無論人民有無身心障礙的狀況下，都能在就業職場取得相對平衡；而挑戰環境者職場上受限的就取決於部份優勢的規劃、方案處理，以將社會資源在身、心理狀況的精神醫學相關專業，在職能評鑑的實用性發揮到極大。只因為個案在就業資源的不利，於是在政策上必要規範一即時掌握挑戰環境者因就業的技能與年齡、就業能力、工作技能與就業人力資源，這些情況都能及時掌握，而挑戰環境者的就業資源流動有隨時隨地得而更替的有效循環，對此一也是增進就業政策效益的一種方式。那麼就業諮詢到持續需要哪些專業背景的人員組成團隊較為適當一恐怕還有更多公共衛生、醫學社工、勞政的多方討論空間。

## 六、企業友善環境的文化支持

### (一) 企業友善環境的就業公平

機構於就業配合的關係回歸到：王榮璋（2008）提到視障者在就業機會給予的資源認知不足，所造成的社會排除現象也相對比較多，而行政院勞委會（2005）是因挑戰環境者在天生立足點的不平等，於是自行將本身隔絕於社會之外，在轉銜就業方案執行的內容完整與否是依照被服務者找到工作的滿意度多寡去衡量，那麼挑戰環境者經過積極的再社會化之後，方案是不是具有效益，還是取決就業環境的接納程度、態度、職業評量測出的結果會在哪？

「就業市場」的政策分析脈絡裡，是後天「求職管道比一般人產業選擇少」的緣故為原因之一，基於此點一政策效用所產生效率（勞資妥協、勞動和平），就業效益相對在過程的平等，做到怎樣的基準才算是均衡最適？就業資源認知不足，社會排除（社會對身心障礙就業的友善、接納態度），天生立足點的不平等，轉銜就業方案執行的內容完整性，

被服務者的滿意度，挑戰環境者經過積極的再社會化方案效益達成與否，身心障礙的就業環境，職業評量的準確程度。

1. 政府規範性：如何正確的理解適切面對挑戰環境者的問題與政治、社會的結構性限制在哪？政府評估的監督方式較為完備，亦或以個案需求性為妥切？依照不同的工作情況來看出他的專業的技能、產能、認知跟態度一樣重要：當就業輔導員是員工跟老闆之間的時候，彼此要求的業務責任、人際的界線，常需在管理當中確定哪些事情要有怎樣互動的分際，而分明的員工與老闆、學員與老師的互動；回到社會在一般的支援性就業中，對勞工的管理，也足具照顧、非就業歧視的人權關係。
2. 方案執行者：機構會在政府的預算之下成為個案的阻力或助力？經常性的工作支持；不定性的職場硬體空間再造反應出相對在工作條件的改善於硬、軟體有何幫助？對國家，得以形成挑戰環境者勞動市場結構面的結果：無論朝野的溝通都有更清楚明確的依循，並深自期待國家在將來的善性發展。不單是要維持整體的經濟發展，更應介入控制非營利性及社會民生必要的產業，而過程裡及時預防止經濟受到國際影響的惡性循環，以及適時將資源做更經濟的運用。Barry (2002) 有社會效用界線的概念，「就業市場」向度脈絡在國家的關係，「在職訓練是否增加其在職場就業競爭的利基點？」，也反應就業機會的效率公平（勞動的人權均等），就業效益必要由非營利組織相互凝聚堅固的幫助，才有助於國家推動政策的革新、躍進。
3. 方案接受者：就業過程中產生的效益，如何使其於職場獨立能力的養成也會在社會當中占優勢？工作的過程依庇護就業員能力的不同評斷社會福利服務的品質：評估者的角色在此過程中，因為不同程度、類別的訓練，就業輔導者也因為接受在職的新資訊，自然能夠從外包廠商、政府、機構三者提供的專業訓練，再次增加庇護就業員的工作效率，對於工作內容的管理效益也有立竿見影的效益。

- (1) **挑戰環境者無論來自貧富的家庭與否**：都在自給自足的過程中，於強烈的就業動機裡都依著不同面向的就業技能，企業補助就業方案的順利推動。社會適應行為的程度以後，才有父母的期待、機構照顧、工作評估、就業轉銜的持續性—如果沒有一切的支持、介入，也不會有更多進步的情形發生於工作的過程。如：福利制度本身對其生活立即性的滿足（吃、喝、旅遊…），還有工作的期間累積對自己正向的感覺、逐步產生的成就感，加以對工作會有歸屬或認同。這個程式是依照：就業輔導者依據勞工局通過職評後的挑戰環境者，成為庇護就業員，使原有的就業能力的不同，有不同的評估標準。機構本身將評估的標準，確立就業能力是否在不同產業得以有良好的適應。
- (2) **改善因為先天或後天的狀況、環境挑戰者的適應**：由於政府對產業的督導，目前的生涯轉銜制度讓挑戰環境者於就業職場中尚少於企業積極投入的懲罰條款：於是一其對政府的罰款並不擔心。尤其企業的職場文化，於工作的等待期，最容易讓人陷入貧窮，若政府有更多支持身心障礙就業政策的配套措施，使其取得更多就業市場的社會接納！來到就業庇護工場消費的人愈多，幫助他們的可能機會相對寬廣。
- (3) **積極性的措施**：就業的機會達到如何的公平，適度減少佔用太多時間的行政評估，反而失去原先政府原有幫助的美意。全賴機構和政府間彼此在積極面看到彼此在角色及工作的的亮點、積極程度，也反推到國際基本人權於國家的市場自由性，得以在政府支持外的社會福利有更多元的發揮。
- (4) **私人財團組織對方案的補充性**：由全球化的經濟行動產生的國家收益、發展，政策的品質也會因為國家的狀況而需求及時解決的政策。企業間的職場歧視來自於就業文化環境的不同，社會排除、做有效的交代，但全然市場佔社會福利就業的比例很廣。

## (二) 就職起跑線平等

針對福利權的向度對國際基本人權（針對挑戰環境者）、財政所得、社會就業資源、充份就業機會…等等在就業促進都是人人平等的，從國家經濟、憲政體制的人權精神、政黨生態、就業福利體系、社會文化背景的變動下，也透過政府公權力介入社會福利，可以做到執行職業重建方案的

正當性與可行性—集體帶動「無論是不是營利宗旨的法人」：社會各行各業接納挑戰環境者在社會大部份的職場中都會有安身立命的機會。

就業資源在社會排除當中僅管天生立足的不平等，都因為企業在轉銜就業方案執行的內容—所給予在職進修時的就業保障態度、職業評量的效益於是在職業訓練的前置作業如果於就業技能、生涯規劃，有很妥善的訓練計畫，相信實質效益還是反映到底護專業的界定、庇護專業團隊的確定、庇護職評的等待比一般職場工作通知的時間儘量要短。



## 第三節 研究限制與後續研究之建議

### 一、研究限制

- (一) 方案執行者：證照以外的緣故，庇護工場就業服務員的限制，也還是有哪些就業動機與工作有、無成就感的緣故，影響到當中福利服務品質的程度？也無從得知會否影響到挑戰環境者的就業效益？
- (二) 政府規範性：期以站在監督方案的角色，府方工作者強調：「因為委外的機構過多，且未必所有機構通通有相關的合作意願，亦無法勉強機構必然接受訪談不可。」故必要詳盡規劃事宜還有細部訪問的時間，其實受限於大環境上複雜的科層作業，及相當多的業務管理事項。
- (三) 方案接受者：就業服務員的接受程度無從得知：是否和媒合到工作的時間效率與產生就業效益評估與否的關聯？

(四) 研究倫理：當中大部分的機構都以個案對題項的理解為由，故無法為個案做解讀，故其本身站在個案的角度，只有就業輔導員、個案管理員的角度來試著解出個案的滿意度及就業效益。但仍會在個案觀點的題項上有限制。

## 二、後續研究之建議

### (一) 障礙與就業限制的相關解決

以國際（基本人權、經濟市場）、國家層次（經濟情勢、原有福利體系、憲政體制、政黨生態、社會文化背景）在政策的互補關係，也可成為後續研究可以探討挑戰環境者就業限制的部份。公部門組織和就業市場，在貧富不均、就業適應跟福利權三者間相互影響的關係。確實清楚後續政策脈絡相關的研究理論，產生此方案後續更多的深度內容分析、過程分析、方案分析更多可瞭解的後續思考範圍。

不同職類就業困難的原因：究竟是先天、後天或雇主的接納態度和受到方案幫助的工作者間資源限制，在「職業重建方案」還會有哪些增進就業成效的創意方案的思考方向？也許當中複雜的市場變動因素很多，但如何去努力就有賴機構間的默契跟智慧。

探討障礙本身是挑戰環境者先天的不足，或者就業環境本身社會接納的層次不夠？其中的限制性在國家有沒有觀念教育的很成功，並成功在對於無論有沒有障礙的人都是挑戰環境的角色，來公平、公正的看出能力之餘，環境當中的結構限制，受限於就業的接納與訓練兩者間的關係，會是本身的侷限或是沒有環境使他發揮更好的就業特長？

雇主—受到方案幫助的工作者—工作場域—國家之下，有一定程度善的循環，後可研究的就是一找到專為身心障礙者（或稱挑戰環境者。以下內文因不歧視為由，故以此為代稱）打造的友善工作環境。政治環境本身有職能、環境結構的調整，畢竟制度是越來越方便，能講求更多雙贏的條件，就是最大的效益；而由較為積極的懲罰性作用調整原先成就所不足的資源，甚至得而有更為完整的補充。

## （二）就業動機機會與能力因素的探討

擁有就業動機與職業能力因素：在不同環境市場的機會給予和個案能力，願意選擇怎樣的職場來決定職評之後的分配，有更多的討論、研究的必要。

## （三）就業政策效益因素的探討

其實以政策的落實與基本成效的發揮對廣泛的評估做積極的掌握度，還可有更可行、明確的補充方式，使得政府政策在社會福利機構間的溝通平臺，除聯繫會議上還有在政策上增加就業市場的就業彈性如何做到？自然也於後續研究更為拉近國家在政策溝通的一致性。

社會福利專業的效標評估社會政策的實例：如何運用理論精確的切中：政府單位效率的積極性、專業角色（國家政策）的公平定位、立足點部份優勢保障、企業友善環境的文化支持，…實物的分析，以方便諸多執行方案的後續事項，確實做到解決問題、預防問題、界定新問題的新理論架構研究。政府公權力介入社會福利：可以做到方案執行正當性與可行性，在積極的政策效（益）率、國家政策的專業角色定位、優勢保障的程度範圍、企業文化友善環境如何締造？混合經濟市場的評估指標，也都可以成為分析社會安全在積極管理角色、市場經濟的自由和公民生活品質、社會權益平等的後續衍生、可行的研究結構。