

調 查 報 告

壹、案由：據悉，雇主常以「沒有無障礙環境」、「工作內容不適合」等理由，拒絕身心障礙者就業；另員工規模達一定門檻之公私立單位以定期契約僱用身心障礙者，致身心障礙者長期薪資低、無升遷機會，皆損及權益等情案。

貳、調查意見：

我國身心障礙者（以下簡稱身障者）人數呈逐年成長趨勢，據衛生福利部（以下簡稱衛福部）統計，全國身障者人口數，從民國（下同）94年之93萬7,944人，逐年上升至103年之114萬1,677人，10年來成長21%，以0.49%-4.39%不等之比率成長，成長比率明顯高於全國人口之成長率（0.18%-0.46%不等），除99年及102年外，每年以2萬左右之人數成長，且103年全國身障人口總數占全國總人口數已達4.87%，面對此龐大人口，政府實應確保身障者能擁有平等參與就業之機會，並且使其藉由就業得以參與社會及融入社會，進而脫離貧窮及自立生活。本院為瞭解政府所為之施政措施有無確實保障身障者就業權益並扶助其自立發展及其就業權益有無受到損害、不當待遇等情事，爰立案進行調查。案經向行政院主計總處、審計部、內政部、勞動部及衛福部調閱相關卷證資料，復於104年5月8日詢問勞動部郝次長鳳鳴、勞動部統計處鄭副處長敏祿、勞動力發展署（以下簡稱勞發署）王主任秘書玉珊、勞發署蘇組長昭如等人員到院說明，業已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、身障者長期面臨勞動參與率低、失業率高、薪資低及從事非典型工作及入不敷出等困境，為排除就業障

礙協助其脫貧自立，行政院亟應整合跨部會資源，除積極開發多元適性之就業機會，營造友善職場環境外，更應務本從教育面著手，提高身障者教育程度以符就業市場所需。

(一)鑑於憲法第 15 條，人民之工作權，應予保障的精神落實，及憲法增修條文第 10 條明確揭示，國家對於身障者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。且聯合國於 1994 年出版的身障者機會平等標準規則第 7 條更揭櫫：「政府須認知身障者有能力行使人權，尤其是就業的權利，無論在城市或鄉村都必須擁有平等就業的機會。」亦即政策的基本原則是保障身障者能平等參與勞動市場的權利。又為實施聯合國 2006 年身障者權利公約，維護身障者權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，我國亦於 103 年 12 月 3 日實施身障者權利公約施行法，而保障身障者就業權益，實為協助身障者充分參與社會並融入社會之最佳途徑。職是，為維護身障者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，並促進其自立及發展，此為身障者權益保障法（以下簡稱身權法）第 1 條開宗明義所揭櫫之立法目的。

(二)然據勞動部及內政部就身障者勞動狀況及生活需求調查發現，身障者勞動參與率低、失業率高，且因就業市場中之工作內容不適合，造成身障者找不到工作，加上身障者教育程度普遍低落，15 歲以上身障者的學歷在「國(初)中及以下」者達 65.0%，明顯高於一般民眾的 27.11%，擁有大專以上學歷者僅 11.7%，低於一般民眾的 41.75%，導致就業競爭

力低落，無法符合就業市場需求，更加深尋職之難度，縱使找到工作，身障就業者之薪資普遍較低，且高達 30.3% 以上身障就業者面臨薪資低於基本工資之困境，又大多均從事部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型勞動工作、入不敷出等情，茲分述如下：

1、長期處於勞動參與率低及失業率高之困境：

有關 15 至 64 歲身障者及一般民眾之勞動狀況，依據勞動部及內政部統計資料（詳如下表 1），經分析發現：

表 1、15~64 歲身障者及一般民眾之勞動狀況

單位：千人；%

項目別	15歲~64歲民間人口①	勞動力②		就業者		失業者③		非勞動力		勞動力參與率②/①*100	失業率③/②*100
			%		%		%		%		
全體 (一般民眾)											
94年8月	15,798	10,269	65.0	9,816	62.1	453	2.9	5,529	35.0	65.0	4.4
95年9月	15,966	10,398	65.1	9,979	62.5	419	2.6	5,569	34.9	65.1	4.0
96年8月	16,118	10,606	65.8	10,164	63.1	442	2.7	5,512	34.2	65.8	4.2
98年6月	16,432	10,700	65.1	10,053	61.2	646	3.9	5,733	34.9	65.1	6.0
100年8月	16,786	11,089	66.1	10,587	63.1	502	3.0	5,697	33.9	66.1	4.5
103年6月	16,964	11,276	66.5	10,825	63.8	451	2.7	5,688	33.5	66.5	4.0
身障者											
94年8月	549	183	33.3	156	28.3	27	4.9	366	66.7	33.3	14.8
95年9月	583	217	37.2	181	31.1	35	6.0	367	62.8	37.2	16.3
96年8月	589	161	27.4	134	22.8	27	4.6	428	72.7	27.4	16.7
98年6月	614	197	32.1	163	26.5	34	5.5	417	67.9	32.1	17.3
100年8月	646	191	29.5	167	25.9	24	3.7	455	70.4	29.5	12.7
103年6月	616	197	32.0	175	28.4	23	3.7	419	68.0	32.0	11.5

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。94及103年該部15歲以上身障者勞動狀況調查，96及98年勞動部15~64歲身障者勞動狀況調查，95年內政部身障者生活需求調查，100年內政部身障者生活狀況及各項需求評估調查報告。

說明：1. 上述調查之勞動狀況判斷均依國際勞工組織定義。
2. 民間人口=勞動力人口+非勞動力人口；勞動力=就業者+失業者

(1) 103年6月身障者勞動參與率僅32%、失業率高達11.5%，將近一般就業者之3倍：就15至64歲一般民眾與身障者勞動狀況比較，以103年6月統計資料來看，身障者勞動參與率僅32.0%，失業率高達11.5%，一般民眾勞動參與率66.5%，失業率4.0%，一般民眾勞動參與率為身障者之2.08倍，身障者之失業率卻高於一般民眾之2.88倍。

(2) 歷次統計身障者失業率均高於全體民眾7.5%至12.5%：94年8月、95年9月、96年8月、98年6月、100年8月及103年6月全體民眾的失業率分別為4.4%、4.0%、4.2%、6.0%、4.5%、4.0%；身障者的失業率分別為14.8%、16.3%、16.7%、17.3%、12.7%、11.5%。再以，當年全體民眾和身障者失業率之比較，94年8月身障者失業率高於全體民眾10.4%，95年9月高於12.3%、96年8月高於12.5%、98年6月高於11.3%、100年8月高於8.2%、103年6月高於7.5%。上述皆顯現出身障者失業率高於全體民眾，身障者面對就業的困境，顯然高於全體民眾。

2、身障者面臨找不到工作、教育程度低落、薪資低、從事非典型工作、家戶貧窮等之困境：

(1) 身障者找不到工作之原因以工作內容不適合居首：

依據103年6月勞動部身障者勞動狀況調查，身障失業者認為無法找到工作的主要原因為工作內容不適合為首，占29.3%。且就工作內容不適合占比居高之因應作為，經本院詢據

勞動部表示：因為有些身障朋友的能力不盡相同，目前職場上並不够友善，例如對身障朋友的技能和高齡，接納度不是那麼高，因此，要做職務的開發，如把一個工作拆成兩個職位，讓工作不會那麼辛苦，藉此提供身障朋友、高齡朋友工作機會，此需跨部會，像是跟經濟部合作，這需要再努力…等語。

(2) 身障者教育程度低落，在「國(初)中及以下」者達 65.0%、大專及以上僅有 11.7%：

<1>據勞動部 103 年 6 月身障者勞動狀況調查報告，15 歲以上身障者之教育程度以國小及以下占比 46.7%為最高，其次高中、高職占比 23.3%居第二、國(初)中 18.3%居第三，大專及以上有占比 11.7%為最少。

<2>且據內政部統計年報網站¹顯示，103 年度 15 歲以上人口之教育程度，大專及以上占 41.75%最多，高中、高職占 31.14%居第二，國小及以下占 14.38%居第三，國(初)中占比 12.73%為最少。

<3>又，就 15 歲以上身障者與一般民眾的教育程度比較，身障者教育程度在「國(初)中及以下」者達 65.0%，明顯高於一般民眾的 27.11%，顯示身障者的教育程度相對比一般民眾為低；而身障者教育程度在大專及以上僅有 11.7%，明顯低於一般民眾之 41.75%，於高等教育兩者差距 3.57 倍。

<4>另就身障者教育程度低落情形，勞動部於 104 年 5 月 8 日本院約詢會議中亦坦言：從

¹內政部統計年報網站：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。檢視日期：104 年 5 月 19 日。

教育程度做比較，大專學歷一般民眾為 4 成，身心障礙朋友只有 11.7%，故找工作是困難的，我們也會儘量去縮短這些距離…等語。

〈5〉足見，身障者教育程度較一般民眾低落，尤其在高等教育方面，兩者差距近 4 倍，顯見身障者因教育程度低落，造成就業上的困難。

(3) 薪資低，30.3%身障者薪資低於基本工資，且 32.5%從事非典型工作：

〈1〉每月平均薪資較全國各業受僱員工薪資低 18,626 元：依據內政部 100 年 8 月身障者生活狀況及各項需求評估調查，100 年 8 月國內 15 歲以上身障就業者平均每月薪資 23,640 元，且其中有 33.7%為從事部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型勞動工作者，另與 100 年 8 月行政院主計總處針對全體國民所作之人力資源調查相較，每月平均薪資亦較全國各業受僱員工（42,266 元）低 18,626 元。

〈2〉又據 103 年 6 月勞動部身障者勞動狀況調查，103 年身障就業者平均薪資為 24,653 元，另有 32.5%從事部分工時、臨時性或勞動派遣等非典型勞動工作。與整體就業者比較(103 年 5 月人力運用資料)，一般就業者平均月薪為 3 萬 7,433 元較身障就業者平均 2 萬 4,653 元高出 1 萬 2,780 元。有工作收入之身障就業者平均每月薪資為 2 萬 4,653 元，其中「2 萬元~未滿 3 萬元」者占 36.4%，「3 萬元~未滿 4 萬元」占 15.0%，兩者合

計占逾 5 成；低於基本工資 1 萬 9,047 元者則占 30.3%，平均每月薪資 4 萬元以上合計占 13.2%。

<3>對此，勞動部說明，這二次勞動調查均發現，身障者從事非典型工作比率高，100 年及 103 年分別為 33.7%及 32.5%，從事部分工時工作分別占 16.8%及 15.1%。以 103 年為例，較我國全體部分工時就業者占全體就業者比率 3.6%(勞動部 103 年部分工時勞工就業實況調查)為高，或亦為其每月薪資較低原因之一。

<4>由上可知，15 歲以上身障就業者薪資低且 3 成多從事部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型勞動工作。

3、身障弱勢家戶貧窮，45.91%入不敷出：

據 95 年內政部身障者生活需求調查及 100 年內政部身障者生活狀況及各項需求評估調查報告，經分析發現：

(1)身障者主要收入來源依賴政府補助或津貼，且 100 年全國有超過 17%之身障家庭「無人工作」：據 95 年內政部身障者生活需求調查顯示，身障者本人主要收入來自政府補助或津貼者達 35.18%最多，其次是來自本人工作收入占 17.27%。又據 100 年內政部身障者生活狀況及各項需求評估調查顯示，身障者收入來源主要來自「政府補助或津貼」，其次為「兒子(含媳婦)給予」，再者，全國有超過 17%之身障家庭「無人工作」。

(2)近半數身障家庭收支入不敷出：據 95 年內政部身障者生活需求調查顯示，就身障者家庭收

支平衡狀況觀之，不夠用者比例占 50.87%最多，收支平衡者占 42.62%居次，有儲蓄者占 6.51%再次之。換言之身障者之家庭經濟為不夠用者近半數，收支平衡者約占四成，有儲蓄者不及一成。又據 100 年內政部身障者生活狀況及各項需求評估調查亦顯示，身障者家中平均每月收支平衡狀況以「支出大於收入」者占 45.91%最多，「收支平衡」占 41.82%次之，「收入大於支出」者占 7.01%。

(3) 綜言之，身障者主要收入來源為政府補助或津貼，且 100 年全國亦有超過 17% 之身障家庭「無人工作」，加以，身障家庭之收支近半數入不敷出，從 95 年至 100 年均未見有效改善，足徵身障弱勢家庭貧窮之困境，長期未獲得有效紓解，形成身障家庭貧窮惡性循環，不易資產累積，進而無法自立及脫貧。

(三) 由上可見，身障者長期處於就業與生活之困境，勞動部允應確實協助身障者克服就業障礙，營造友善職場環境，讓身障者擁有平等就業機會，以擴大身障者勞動參與。

(1) 經查身權法第 2 條，已就主管機關及各目的事業主管機關之權責予以劃分，且有關身障者之職業重建、就業促進與保障、勞動權益與職場安全衛生等相關權益之規劃、推動及監督等事項，係由勞工主管機關即勞動部辦理。又依同法第 33 條規定，各級勞工主管機關應依身障者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。職業重建服務，包括職業輔導評量、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。

- (2) 勞動部依據上開規定，業擬定諸多計畫及措施以保障身障者就業權益，並透過各種宣導管道，提供各項雇主獎勵補助措施，如推動職務再設計（包括改善職場工作環境、工作流程方法、機具設備，提供就業輔具、改善工作條件等）僱用獎（補）助及職場學習及再適應計畫，及透過職業重建個案管理，適性運用多元就業服務，協助身障者適性及穩定就業。
- (3) 然而身障者尚面臨上開勞動參與率低、失業率高、薪資低及找不到工作等就業困境，顯見勞動部於身障者就業促進仍存在諸多改善空間，允應積極檢討，就身障者不同障礙類別及程度，建立無縫隙之職業重建個案管理服務，提供個別化就業服務，以滿足身障者個別就業需求，營造友善職場環境，確實協助身障者克服就業障礙，讓身障者擁有平等就業機會，以擴大身障者勞動參與。
- (四) 再者，除勞動部應本於職權積極排除身障者就業障礙外，基於身障者找不到工作之原因，以工作內容不適合居首，為解決工作內容不適合及高失業率問題，實需行政院整合部會及民間資源積極開發多元、適性之職缺，以創造就業機會。此外，就身障者教育程度低落，在「國(初)中及以下」者達65.0%，明顯高於一般民眾的27.11%，且「大專及以上」僅占11.7%，明顯低於一般民眾的41.75%，導致就業競爭力不足，如何提升身障者之教育程度，養成身障者就業所需專業知能，以符就業市場多元需求，就身障者人才之培育與產業發展之人力需求相結合，加強教育與就業多元接軌，同時強化學校產學合作與就業輔導功能，縮短學用落差，以

培養企業需要之人力，避免供需失衡，進而培育符合國家經濟及產業發展需求之人才，促使身障者能夠自立和社會參與；凡此種種，均有賴行政院整合勞政、社政、教育等跨部會資源，提出創造身障者就業機會之具體作法。

(五)綜上，身障者本身除了面臨就業上的困境，其就業環境亦較於一般民眾艱困，從103年身障者失業率達11.5%，將近一般就業者之3倍，且30.3%身障就業者面臨薪資低於基本工資得以窺見。為使身障者擁有平等參與就業機會，並且藉由就業參與社會及融入社會，進而脫離貧窮及自立生活，行政院亟應整合跨部會資源，提升身障者教育程度，藉以增進身障者就業技能及就業競爭力，且透過增加就業機會的質與量，積極創造身障者就業機會，營造友善職場環境。

二、身障失業者平均找到工作的時間為一般人的2倍多，且多數未透過政府協助就業服務，顯見就業服務措施宣導及利用度嚴重不足，勞動部允應確實檢討強化就業服務資訊之傳播及宣導，以降低身障者進入職場之困難度。

(一)據行政院於102年1月7日核定「黃金十年國家願景」計畫策略目標係欲成就「活力經濟」、「全面建設」與「廉能政府」等願景，打造「繁榮臺灣」，而活力經濟願景主軸之一即為促進就業，透過加強人力資本投資，提升就業力與就業率，增加就業機會的質與量，提高勞工所得，達成策略之一即為提升身障者及特定對象勞工就業技能，協助就業。且工作之目的除了維持基本生計外，最大的意義在於體現價值及獲得成就，證明自己的存在價值，希望因自己的存在與付出，而讓社會（家庭

、學校、公司、社區)變得更好。且對身障者來說，能擁有工作，對他們來說無異是更大的自我價值實現。

(二)然而據 103 年 6 月勞動部身障者勞動狀況調查發現，身障失業者平均找到工作的時間為一般人的 2 倍多，且長期待業不僅造成身障求職者之經濟頓失倚靠，且因求職過程不順遂，造成強烈之挫敗感，及擔心周遭及旁人對其工作能力有所質疑等等，都足以擊潰身障求職者之自信心，消滅其進入職場之動能，加上身障待業者求職困難度本較一般就業者高，於長期待業之艱難處境下，更消磨身障者志氣且鈍化其工作技能，不利於就業市場中競爭，身障者求職困難度從以下統計資料可見一斑：

- 1、身障失業者有 46.8%找工作的時間超過 1 年，半年至未滿 1 年者占 26.8%，半年以下者合計占 26.4%。
- 2、身障失業者平均失業週數為 51.4 週，較 100 年調查平均失業週數下降約 21 週，惟仍較整體失業者 103 年 6 月平均失業週數 25.5 週高約 25.9 週。

顯然，身障失業者，除了面臨上開所說明之就業上之困境外，身障者待業時間較一般民眾失業者長，更加深其生活上之困境。

(三)再者，面對求職困難之問題，身障者獲得就業機會之管道，竟以親友介紹為多，對於就業服務機構之利用度反較低，且雇主進用身障者之途徑及身障者獲得就業機會訊息之管道，兩者間之吻合度不高：

- 1、本院為瞭解有關雇主進用身障者之途徑及身障者獲得就業機會訊息之管道及兩者間之吻合度，據勞動部勞發署委託辦理「私立定額進用義務機

構進用身障者勞動狀況調查」來看，私立義務機構僱用身心障礙員工之途徑，以透過「人力銀行」最高，占 39.7%，其次為「公立就業服務機構轉介」（占 30.1%）、「員工介紹」（30%）及「應徵報紙或各類廣告」（28.6%）。而身障者獲得就業機會訊息之管道，以透過「親友介紹」最多，占 32.4%，其次是「自我推薦」（14%）及「應徵報紙或各類廣告」（13.5%），再次之為透過「人力銀行」（10.1%）、「公立就業服務機構轉介」（8.2%）及「員工介紹」（6.7%），足見雇主進用身障者之途徑及身障者獲得就業機會訊息之管道，兩者間之吻合度不高。

2、且據 103 年 6 月勞動部身障者勞動狀況調查，身障就業者找到工作之途徑來看，以「親友介紹」之 38.7%最高，其次為「自家經營」占 24.1%，「自我推薦」占 7.9%居第三，其次依序為「應徵報紙或各類廣告」占 6.7%、「公立就業服務機構轉介」占 5.1%、「透過人力銀行」占 4.0%及「參加政府考試分發」占 3.3%等，顯見就業服務機構之利用率允應加強提升。

3、而就如何提高供需兩方之媒合率，經詢據勞動部表示，對於身障朋友的就業媒合要特別加強，所以我們做了文宣等語。

(四)又，勞動部為提升就業媒合之作為，於一般性就業部分，針對於較高功能之身障求職者，可運用各公立就業服務中心、臺灣就業通及 24 小時免付費就業服務專線 0800-777888，提供就業機會資訊及就業媒合服務，協助身障者就業，惟據 103 年 6 月勞動部身障者勞動狀況調查統計，各項措施使用率不高，政府政策美意未能讓身障者有效利用，茲分述

如下：

- 1、有高達 58.4%之身障者，不知道勞動部勞發署就業服務機構提供就業媒合服務(職業介紹)，僅 41.6%的身障失業者知道，其中有利用這項管道尋職的占 18.8%，沒有利用過的占 22.9%。
- 2、有 69.5%之身障者不知道勞動部勞發署的臺灣就業通可登錄求職，僅 30.5%的身障礙失業者知道，其中有利用這項管道尋職的占 12.3%，沒有利用過的占 18.2%。顯見勞動部政策良善美意未能讓身障者廣為利用。
- 3、想接受僱用之身障失業者，有 77.7%表示需要提供就業服務，希望政府提供之服務措施以「提供就業資訊」占 41.8%最高，其次為「提供就業媒合」占 36.2%，「提供職業訓練」占 20.4%居第三，其餘為「獎勵或補助雇主僱用身障者」占 15.4%、「提供庇護性就業」占 12.0%、「提供支持性就業服務員的協助」占 11.6%等。
- 4、又據前開調查顯示，曾經透過政府協助就業服務的比率僅占 12.4%，而其中又以「提供就業資訊」占 6.8%最高、其次為「提供就業媒合(包括網路)」占 4.1%，「提供職業訓練」占 2.8%居第三。換言之，有高達 87.6%身障者是沒有透過政府協助就業服務。
- 5、另就政府提供相關服務之認知度與利用度不足問題，勞動部於 104 年 5 月 8 日本院約詢會議中亦坦言，我們需要再努力去面對，像是身障朋友等待工作時間這麼長，目前各個鄉鎮都有服務據點，還有 6 成以上沒有經過政府的協助，我們會去改善等語。顯見，勞動部對於身障者待業時間太長及政府就業服務媒合，尚待加強及研議相關

因應作為。

(五)此外，勞動部表示，針對身障者之需求提供就業推介服務，有關 100 至 104 年 3 月求職人數、推介就業人員及推介就業率（詳如下表 2），雖以推介就業率來看，103 年已達 51.03%，然以透過該部求職之人數來看，從 100 年 51,407 人次，至 103 年已降至 37,751 人次，服務利用度呈現下降趨勢，下降幅度近 3 成。

表 2、100 年至 104 年 3 月求職人數、推介就業人員及推介就業率

單位：人；%

年度	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年 3 月
求職人數	51,407	48,896	43,917	37,751	8,617
求職推介就業人數	25,188	21,816	19,962	19,263	3,858
推介就業率	49.0%	44.62%	45.45%	51.03%	44.77%

資料來源：依據勞動部提供資料彙整

(六)綜上所述，103 年一般失業者平均需花 25.9 週找到工作，然而身障失業者平均需花 51.4 週才能在職場上找工作，待業時間為一般失業者之 2 倍多。再者，身障者已面臨就業困境，且想接受僱用之身障失業者，高達 77.7%表示需要提供就業服務，然而竟存在高達 87.6%身障者是沒有透過政府協助就業服務之矛盾現象，加以，對就業媒合服務措施及平台認知度低，足證勞動部對身障者就業服務措施宣導及利用度嚴重不足，實應確實檢討加強就業服務資訊之傳播及宣導，以降低身障者進入職場之困難度，讓身障者得以充分獲取正確、即時之就業服務資訊，進而主動尋求政府之就業協助。

三、因應人口高齡化，我國未來勞動力人口將面臨嚴重下降之趨勢，而以 103 年來看，身障者非勞動力人口中，尚有 2.3%（近 2 萬人）有就業意願然尚未進入就業

市場，為促進身障者人力之有效運用，以提升我國勞動力與經濟力，勞動部允應積極研議因應。

- (一)我國育齡婦女總生育率長期持續下降，已成為世界生育率最低國家之一，少子女化現象嚴峻。我國65歲以上老年人口於82年達149萬人，占總人口比率超過7%，正式邁入高齡化社會，老年人口比率持續攀升，至103年底已達280萬8,690人，占11.99%²，人口老化加劇，隨著少子女化現象與平均壽命不斷延長，未來高齡化速度將更為明顯，工作年齡人口將逐年減少，勞動力之運用是政府需嚴正面對之重要議題。因此，為充分運用人力資源，擴大勞動參與，為我國家人口政策綱領之內涵之一。
- (二)因應勞動力面臨下降趨勢，生產力必然隨之下降，進而導致國家競爭力不足，影響國家整體經濟發展，面對此人口結構變遷之挑戰，政府將積極開發青年、婦女及中高齡者勞動力，推動新興工作模式，促進其就業並改善勞動力參與率，因此加強人力運用，創造永續發展，亦為勞動部施政主軸之一³。且據內政部及勞動部94年、95年、96年、98年、100年及103年，就15歲至64歲以上人口之勞動狀況統計資料來看，一般民眾勞動力參與率分別為65.0%、65.1%、65.8%、65.1%、66.1%及66.5%；身障者勞動力參與率分別為33.3%、37.2%、27.4%、32.1%、29.5%及32.0%，兩者勞動力參與率相較，身障者勞動力參與率相對低於全體民眾，平均勞動力參與率相差2倍多，實不利於國家發展，身障

²引自內政部103年底人口結構分析 http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=9148

³引自勞動部網站

http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=707&article_id=8680

者勞動力參與率有待加強及提升。

(三)另據勞動部 103 年身障者勞動狀況調查顯示，103 年身障者仍有 2.3%(近 2 萬人)，想工作但未去找工作，且隨時可以開始工作之身障者，也就是近 2 萬名身障者具有就業意願，然尚未進入就業市場，屬於為勞動力市場上之潛在勞動力人口，人數相當可觀，如能讓他們都能進入勞動力市場，不但可增加身障者之社會參與，對於提升國家整體勞動力及經濟力將有相當之助益，且有利於整體社會之發展與進步。

(四)綜上，103 年身障者中非勞動力人口目前仍有 2.3% (近 2 萬人) 有就業意願，為潛在勞動力人口，然尚未進入就業市場，目前身障者相對於全體民眾勞動力參與率偏低，為促進身障者人力之有效運用，以提升我國勞動力與經濟力，勞動部允應積極研議因應。

四、勞動部辦理身障者職前訓練之參訓率僅占勞動力人口中失業者之 2 成餘、成功推介率不到 5 成，訓練普及度與就業銜接媒合度均有待確實檢討加強改進，且應就有工作能力者，針對其不同障別，提供適性之職業訓練及就業媒合，以達成訓用合一之目標，並就後續就業安置輔導作為亦應落實辦理。

(一)按身權法第 33 條規定，各級勞工主管機關應依身障者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。前項所定職業重建服務，包括職業輔導評量、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。準此，勞動部訂定「推動辦理身障者職業訓練計畫」，由該部勞發署及各分署、地方政府與訓練單位分工提供身障者職業訓練服務；依地區產業及就業、地

緣特性、人力需求及身障者職業訓練需求，結合轄區訓練資源，規劃辦理在地化身障者職業訓練。並區分為身障者職業訓練專班及融合式職業訓練班，兩種參訓管道，以提供身障者職業訓練服務，藉以強化身障者工作技能，協助其順利進入工作職場。

(二)據勞動部提供書面資料表示，職業訓練分為養成訓練及在職訓練。養成訓練指對 15 歲以上或國民中學畢業，且未就業之身障者，所實施有系統之訓練，並輔導其結訓後就業或創業；在職訓練指對已就業之身障者所實施增進其專業技能與知識，以提高勞動生產力之訓練。該部並提供職前訓練及在職訓練之執行成效，職前訓練部分：102 年度參訓 4,231 人，結訓 3,682 人，協助 2,071 人就業；103 年度參訓 5,623 人，結訓 4,566 人，協助 2,653 人就業。在職訓練部分：102 年度參訓 1,879 人，結訓 1,792 人；103 年度參訓 2,754 人，結訓 2,616 人。本院為瞭解參訓人數占身障勞動力人口中失業者之比率（參訓率），分別以 100 年內政部身障者生活狀況及各項需求評估調查報告及 103 年勞動部身障者勞動狀況調查報告統計之身障失業者人數及假設勞動力人口中失業者均屬評估後適訓來推估，經分析發現，勞動部依前開計畫辦理職前訓練之參訓率普遍偏低，僅 17.28%至 24.1%，結訓後成功轉介就業亦僅 5 成不到(詳見下表 3)，於參訓人數及協助轉介成功就業率均有待加強。

表 3、勞動部辦理職業訓練參訓人數及轉介就業情形

單位：人、%

年度	身障勞動力人口中	參訓人數	參訓率	協助就業人數	轉介成功率
----	----------	------	-----	--------	-------

	失業者				
102	24,492	4,231	17.28%	2,071	48.95%
103	23,328	5,623	24.10%	2,653	47.18%

資料來源：勞動部提供資料彙整

- (三)又據勞動部 103 年身障者勞動狀況調查報告統計，想接受僱用之身障失業者，有 77.7%表示需要提供就業服務，希望政府提供之服務措施以「提供就業資訊」占 41.8%最高，其次為「提供就業媒合」占 36.2%，「提供職業訓練」占 20.4%居第三，其餘為「獎勵或補助雇主僱用身障者」占 15.4%、「提供庇護性就業」占 12.0%、「提供支持性就業服務員的協助」占 11.6%等。顯見有一定比例以上身障者亟需政府提供職業訓練。惟據同調查統計顯示，曾經透過政府協助就業服務的比率僅占 12.4%，而其中以「提供就業資訊」占 6.8%最高、其次為「提供就業媒合(包括網路)」占 4.1%，「提供職業訓練」占 2.8%居第三。亦證利用政府提供職業訓練之比率相當低。
- (四)綜上所述，調查統計發現身障者需要政府提供職業訓練，然目前曾經透過政府協助就業服務之比率僅 12.4%非常低，其中提供職業訓練之比率又僅占 2.8%，利用率相當低，加上勞動部辦理身障者職前訓練之參訓率最高亦僅 2 成餘，顯見參訓人數偏低，普及度不足，且參與受訓後，協助就業人數轉介成功率不到 5 成，訓練所習得之技能與就業媒合成功率均有待提升，基於政府資源有限，為提升身障者勞動參與率，勞動部允應依身障者需求提供不同之服務，就有工作能力者，亦應針對不同障別，提供適性之職業訓練，並積極輔導其進入工作職場，避免身障者訓練所習得之技能，於職場上缺乏銜

接，藉以達到訓用合一之效果，提升身障者就業機會，並且持續追蹤後續就業情形及輔導，增強身障者就業之穩定性。

五、103 年身障者定額進用制度雖進用率已達 130%以上，然而尚有 1,567 家義務機構未足額進用，勞動部允應加強輔導改善；另公私立機關(構)進用比率不一，私立機關(構)實際進用比率已高達 140%以上，勞動部允宜研議提高法定進用比率之可行性，以擴大提供有能力工作之身障者就業機會。

(一)按定額進用制度是政府為了保障及促進身障者就業機會，宣導社會大眾應平等對待身障者，提供具有就業能力之身障者適性就業機會，依其專業及能力進用，讓身障者得以發揮所長、融入社會，並喚起一般社會大眾及企業雇主對其工作能力的肯定，以符合組織需求與達成社會責任雙贏，並於身權法第 38 條強制規定員工總人數達一定規模以上之公、私立機關(構)者，必須進用具有就業能力身障者之比率，達到社會融合的目的之一種措施。且自 79 年開始實施後，為提升身障者就業機會，爰於 96 年修法調降員工總人數門檻及提高公部門進用比率(並自 98 年實施)，合先敘明。

(二)經查定額進用制度施行迄今已逾 20 餘年，雖於相關主管機關努力下，進用情形已見成效，然尚有 1,567 家義務機關(構)未足額進用，勞動部允應加強輔導公私立法定義務機關(構)，達成足額進用目標。

1、依據勞動部提供資料，從 80 年底迄 103 年底，實際進用人數從 27%進展至 137.7%，未足額進用單位占比從 46.5%降低至 10%，足見成效，詳述如下：

- (1) 80 年底義務機關(構)數有 7,330 家、未足額進用單位有 3,411 家(占 46.5%)；法定進用人數為 26,181 人、實際進用人數為 7,117 人(占 27%)；
- (2) 98 年 8 月義務機關(構) 10,134 家，未足額 1,733 家(占 17%)；法定應進用 36,110 人，實際進用 44,262 人(占 122.6%)；
- (3) 到 103 年底義務機關(構)數增至 16,401 家、未足額進用單位已降至 1,567 家(占 10%)；法定應進用 54,039 人，實際進用 74,411 人(占 137.7%)。
- 2、惟以 93 至 103 年未足額進用機關(構)數來看，99 年以後均維持每年 1,500 至 1,600 以上之家數，降幅已呈現趨緩，甚至於 103 年尚較 102 年增加 53 家，詳如下圖 1。

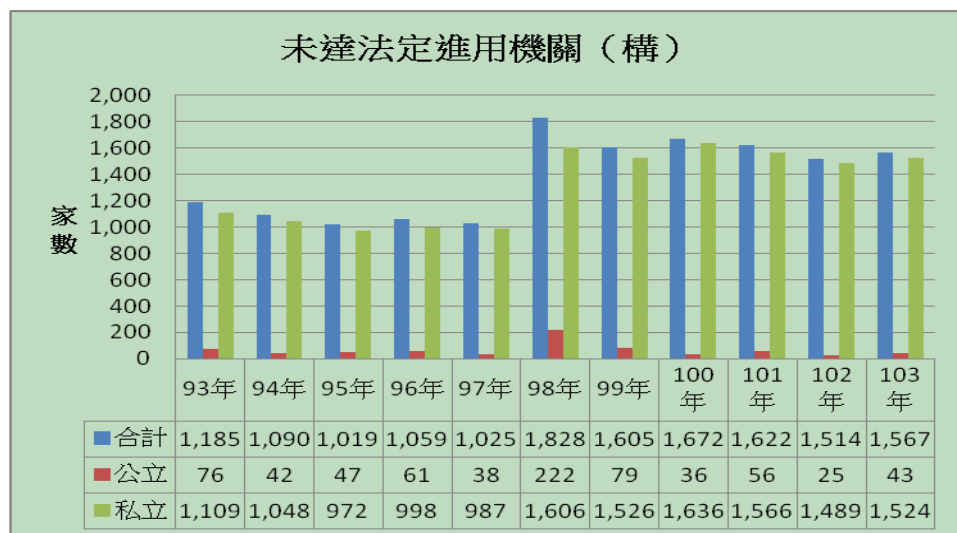


圖 1、93 年至 103 年未足額進用機關(構)數

資料來源：依據勞動部提供資料繪製

- 3、再以 103 年底身障者定額進用未達法定進用機關(構)數觀之，公立單位尚有 43 家(未足額進用人數為 57 人)、私立單位尚有 1,524 家(未足額進用人數為 2,255 人)，總計 1,567 家(2,312

人)，分就地區及公私立單位分析如下：

(1)以地區排名：前5名依序為臺北市737家(公立9家、私立728家)、新北市209家(公立4家、私立205家)、桃園市136家(公立1家、私立135家)、臺中市110家(公立4家、私立106家)、高雄市80家(公立3家、私立77家)。由此可知，103年底身障者未達法定進用機關(構)數，以大都會區居多。

(2)公立單位：

<1>以未足額進用人數排行來看：以國家中山科學研究院6人、國家安全局6人、臺灣港務港勤股份有限公司3人居前3名，其餘機關未進用以2人或1人居多。

<2>以機關性質來看：屬於政府機關有23個，占全體未足額機關數之48.9%，公營事業機關有3家，占6.9%，公立學校有17所，占39.5%，合計共43個單位。

<3>以縣(市)別來看：以臺北市未足額進用機關及人數均為最高，共9個機關(20.93%)，未足額進用14人(24.56%)，新北市、台中市、台南市分別皆為4個機關(9.3%)，未足額進用分別皆為4人(7.01%)。

(3)私立單位：

<1>以未足額進用人數排行來看：以財團法人林口長庚紀念醫院不足21人最多，其次為中華航空股份有限公司18人、宏華國際股份有限公司17人、再其次為力晶科技股份有限公司14人及台灣高速鐵路股份有限公司13人。

<2>以機關(構)性質來看：屬於民營事業機構

有 1,460 家，占全體未足額機關(構)數之 95.80%，私立學校有 21 家，占 1.38%，團體有 43 家，占 2.82%，合計共有 1,524 家。

<3>以縣(市)別來看：以臺北市未足額進用機關(構)(占比)及人數(占比)均為最高，共 728 個機關(構)(47.77%)，未足額進用 1,100 人(48.78%)，新北市共 205 個機關(構)(13.45%)，未足額進用 261 人(11.57%)次之，其次為桃園市共 135 個機關(構)(8.86%)，未足額進用 234 人(10.38%)，依序為臺中市 106 個機關(構)(6.96%)，未足額進用 167 人(7.41%)、高雄市 77 個機關(構)(5.05%)，未足額進用 96 人(4.26%)。

4、且就法定義務機關(構)未足額進用之原因分析，據勞動部勞發署 103 年委託國立臺灣師範大學辦理「私立定額進用義務機構進用身障者勞動狀況調查」未足額進用原因多為職缺性質不適合身障者、沒有職缺、缺乏完善設施或無障礙環境配合，以及不知去哪裡找身障者等。勞動部雖亦進行協助雇主僱用身障者之輔導及獎勵等作為，然截至 103 年尚有 1,567 家義務機關(構)未足額進用。

5、綜上，勞動部允宜就上開私立定額進用義務機關(構)未足額進用原因予以協助解決，基於供需平衡及身障者工作能力適合職缺需求之前提下，研擬有效政策提高企業進用意願，且積極有效媒合工作機會，以增加身障者就業機會。

(三)又有關目前實際進用身障者人數與法定進用人數比率超過 130%以上，勞動部允應研議提高進用比率

之可行性，以增加身障者就業機會。

- 1、綜觀身障者定額進用制度之立法歷程，96年修正身權法，降低進用身心障礙義務機關(構)進用門檻，用意是為提升身障者就業機會，爰於身權法第38條規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在34人以上者，進用具有就業能力之身障者人數，不得低於員工總人數3%。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身障者人數，不得低於員工總人數1%，且不得少於1人。
- 2、然將79年殘障福利法及96年身權法關於定額進用制度予以比較，可以發現公立單位員工總人數由50人以上降低為34人以上，並且提高公立義務機關進用身障者人數比率，由2%提升到3%，另外私立單位由100人以上降低為67人以上，惟私立義務機關(構)進用身障者人數比率，仍然維持1%。
- 3、再從實際進用身障者之比率來看(詳如下表4)，93年至103年進用具有就業能力之身障者之進用比率，除98年為125.67%之外，其餘年度均超過130%，甚至接近140%。如單就私立機關(構)進用比率來看，進用比率甚至均超過130%，且自100年開始超過140%，到103年甚至高達148.44%，實反映公私立機關(構)均有超額進用之情形，私立機關(構)進用身障者意願，逐年提高，且鑑於我國身障者人數逐年增加，94年至103年全國身障者人口總數占全國人口總數比率，從94年之4.12%上升至103年之4.87%，進用比率從98年修法迄今均維持不變，為提高具有工作能力之

身障者之就業機會，進用比率實有檢討研修之必要。

表 4、93 年至 103 年度實際進用身障者比率

單位：%

年度	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年
整體	136.73	136.53	138.62	137.05	139.01	125.67	130.51	134.67	134.87	136.97	137.7
公立	144.22	141.63	142.23	143.67	151.49	115.85	122.39	122.2	119.73	120.55	121.32
私立	131.78	133.42	136.47	133.28	131.8	134.08	136.85	143.71	145.48	148.26	148.44

資料來源：依據勞動部資料彙整統計

4、另據勞動部提供我國與法國、德國等其他國家定額進用比率及門檻規定比較，詳如下表 5，由各國進用單位規模及進用比率來看，我國進用單位規模明顯較他國高，進用比率明顯較他國低。

表 5、我國與他國定額進用制度有關義務機關之規定比較

國家	公私性質	單位規模 (人)	義務進用比率 (%)
法國	公、私	20	6%
德國	公、私	20	5%
日本	公	43	2.2%-2.3%
	私	50	2%
我國	公	34	3%
	私	67	1%

資料來源：勞動部提供資料

5、此外，本院就調整提高私部門進用身障者比率可行性乙節，經詢據勞動部表示，依據 103 年 6 月身障者勞動狀況調查報告統計，我國身心障礙人口 113 萬 1 千人，占總人口比率 4.8%，故有學者建議我國私部門身障者定額進用比率，得比照日本提升為 2%，且公私部門進用比率分別為 3%及 1%，公部門大多足額進用，調整私部門進

用比率似有正當性具合理性。惟再就占全國人口 4.8%之身心障礙人口組成觀察，其中 37.8%為 65 歲以上老年人口，15 歲至 64 歲身障者計 66 萬 473 人，占一般人口 2.8%，依其比例仍具有調升至 2%空間，但仍待民間企業支持及凝聚社會共識。該部又稱針對定額進用私立部門提高進用比率部分，將再與經濟部討論等語。

- 6、基於目前身障者人數占全國人口數逐年增加，實際進用身障者人數已超過法定應進用人數，且與其他國家比較我國進用比率較低，故調整進用比率有其正當及合理性。是以，勞動部允宜研議檢討調整提高進用比率，以符實際。

(四)綜上所述，103 年身障者定額進用率已達 137.7%，足見相關主管機關推動身障者定額進用制度已有成效，使具有工作能力之身障者能有就業機會以充分參與社會並融入社會。惟以 103 年底身障者定額進用未達法定進用機關(構)數觀之，仍有 1,567 家，尚待勞動部加強溝通及輔導足額進用身障者。再者，私立機關(構)進用比率已高達 140%以上，勞動部允宜研議提高進用比率之可行性，藉以擴大提供有能力工作之身障者就業機會。

六、部分目的事業主管機關尚未研定獎勵及輔導所轄事業機構成立關係企業僱用辦法，亟待勞動部積極協調改善，以增加身障者就業機會。

(一)按身權法第 38 條之 1 規定，事業機構依公司法成立關係企業之進用身障者人數達員工總人數 20%以上者，得與該事業機構合併計算前條之定額進用人數。事業機構依前項規定投資關係企業達一定金額或僱用一定人數之身障者應予獎勵與輔導。前項投資額、僱用身障者人數、獎勵與輔導及第

一項合併計算適用條件等辦法，由中央各目的事業主管機關會同中央勞工主管機關定之。換言之政府為鼓勵企業發揮社會責任，創造更多身障者就業機會，凡事業機構成立關係企業，並且該關係企業僱用身障者比率達法規規定 20%以上，事業機構可與其關係企業合併計算身障者進用人數，藉以提供身障者更多工作機會。

(二)又據勞動部提供書面資料說明，已與該部會銜發布輔導獎勵辦法之部會如下：經濟部於 101 年 6 月 20 日會銜發布「經濟部輔導及獎勵主管事業機構成立關係企業僱用身障者辦法」、文化部於 103 年 7 月 31 日會銜發布「文化部輔導及獎勵主管事業機構成立關係企業僱用身障者辦法」、金融監督管理委員會於 103 年 4 月 23 日會銜發布「金融監督管理委員會輔導及獎勵主管事業機構成立關係企業僱用身障者辦法」、交通部於 103 年 5 月 16 日會銜發布「交通部主管事業機構成立關係企業僱用身障者輔導及獎勵辦法」。惟查仍有內政部、環保署，衛福部仍在研擬訂定及進行法制作業，尚待勞動部積極辦理及持續聯繫各部會辦理訂定相關輔導及獎勵辦法事宜。

(三)綜上，政府為鼓勵企業共同協助身障者就業，增加身障者更多的就業機會，惟部分目的事業主管機關尚未研定獎勵及輔導所轄事業機構成立關係企業僱用辦法，亟待勞動部積極聯繫協調，促使各部會辦理訂定相關輔導及獎勵辦法事宜，藉以提供身障者更多就業機會。

七、無障礙環境普及程度尚有不足，為增加身心障礙就業機會，勞動部與內政部亟應發揮橫向聯繫整合功能，協力研議擴大舊有建築物之適用範圍，創造無障礙之

就業空間；另就建築物未符合無障礙設施遭裁罰數量逐年上升，內政部允應加強督促地方政府落實公共建築物無障礙生活環境。

- (一)按中華民國憲法增修條文第 10 條第 7 項規定：「國家對於身障者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」又身權法第 16 條第 1 項及第 2 項規定，身障者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。公共設施場所營運者，不得使身障者無法公平使用設施、設備或享有權利。上開規定明確揭示政府應建構無障礙環境，並保障身障者應有之權益。
- (二)而為規範建築物應設置無障礙設施，身權法第 57 條第 1 項規定，新建公共建築物及活動場所，應規劃設置便於各類身障者行動與使用之設施及設備，未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用。又，公共建築物及活動場所無障礙環境之中央主管機關係內政部，該部業已修訂「建築技術規則建築設計施工編」第 10 章無障礙建築物規定，為便利行動不便者進出及使用建築物，新建或增建之建築物，應依本章規定設置無障礙設施，並自 102 年 1 月 1 日施行，即是 102 年 1 月 1 日以後新建、增建之公共與非公共建築物均需設置無障礙設施；另於該專章亦明文規定應設置無障礙通路應通達之空間、無障礙樓梯、無障礙廁所盥洗室、無障礙浴室、輪椅觀眾席位、無障礙停車位及無障礙客房數量，且各項設施設計規範，於建築物無障礙設施設計規範訂定之。

- (三)又修正建築技術規則設計施工編第 170 條規定，就既有公共建築物應設置無障礙環境設施之適用範圍，增列 B-3⁴類及 B-4 類一般旅館⁵。另修正「既有公共建築物無障礙設施替代改善計畫作業程序及認定原則」以使各級目的事業主管機關辦理未符無障礙設備及設施設置規定之建築物改善及核定事項能有所遵循。而前開法令規定所適用之建築物，指建築技術規則建築設計施工編第 170 條所定既有公共建築物且於該規則 97 年 7 月 1 日修正施行前取得建造執照而未符合其規定者，其改善項目之優先次序，由當地主管建築機關定之。
- (四)惟查「新建或增建建築物」應設置各類無障礙設施之規定僅及於 102 年 1 月 1 日後新（增）建之建築物，倘建物係屬於舊有之非公共建築物，則通常未設置無障礙設施，此種狀況將影響身障者生活品質與就業機會，且與創造無障礙就業空間之政策目標有悖；對此，內政部函復本院亦表示，舊有之非公共建築物目前法令尚無應符合無障礙設施相關規定，惟為維護身障者行動與使用權益，該部將持續修訂法規擴大公共建築物之適用範圍，以達無障礙生活環境之目標。然而對於持續修訂法規擴大公共建築物之適用範圍之具體規劃及目前辦理情形，該部僅表示，刻就建築技術規則建築設計施工編第 170 條既有公共建築物之適用範圍及既有公共建築物無障礙設施替代改善之範圍進行檢討，比照

⁴依據建築技術規則建築設計施工編第 170 條規定，B-3 類表示商業類之第 3 項內容，1. 飲酒店（無陪侍，供應酒精飲料之餐飲服務場所，包括啤酒屋）、小吃街等類似場所。2. 樓地板面積在三百平方公尺以上之下列場所：餐廳、飲食店、飲料店（無陪侍提供非酒精飲料服務之場所，包括茶藝館、咖啡店、冰果電及冷飲店等）等類似場所。

⁵依據建築技術規則建築設計施工編第 170 條規定，B-4 類表示商業類之第 4 項內容，原本為國際觀光旅館、一般觀光旅館，新增一般旅館。

新建建築物朝向全面無障礙化之目標推進，以落實身權法第 57 條第 3 項之立法意旨。

- (五)又勞動部就身障者就業所面臨之困境乙節，於查復本院之說明中亦指出，由於無障礙環境普及程度尚有不足，加上科技輔具之運用亦有成長空間，且社會大眾普遍對於身障者存有刻板印象，使得身障者接受教育與訓練的機會受到限制，致身障者就業不易。由此可知，身障者因無障礙環境設施尚未普及，形成身障者就業的不便及限制。是以，為增加身心障礙就業機會，勞動部與內政部亟應發揮橫向聯繫整合功能，協力研議擴大舊有建築物之適用範圍，以排除身障者就業的不便及限制，創造無障礙之就業空間。
- (六)此外，依身權法第 88 條第 1 項規定，違反第 57 條第 3 項規定未改善或未提具替代改善計畫或未依核定改善計畫之期限改善完成者，各級目的事業主管機關除得勒令停止其使用外，處其所有權人或管理機關負責人新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並限期改善；屆期未改善者，得按次處罰至其改善完成為止；必要時，得停止供水、供電或封閉、強制拆除。而目前各縣（市）政府針對建築物未符合無障礙設施相關規定裁罰數量情形，據內政部查復本院資料，詳如下表 6，經查建築物未符合無障礙設施相關規定裁罰數量 100 年共有 33 件、101 年共有 41 件、102 年共有 46 件，呈現逐年上升趨勢，顯見對於無障礙生活環境之建構，尚待內政部積極督促各直轄市、縣（市）政府，落實執行建築物設置無障礙設施相關規定，俾利協助及維護身障者就業機會及提供更良好之生活環境。

表 6、有關各縣（市）政府針對建築物未符合無障礙設施相關規定裁罰數量情形

單位：件

受督導單位	100 年	101 年	102 年
臺北市	2	2	9
新北市	6	6	6
桃園縣	6	6	6
臺中市	0	0	0
臺南市	0	0	0
高雄市	5	5	1
基隆市	0	7	2
新竹市	0	0	10
嘉義市	0	0	0
宜蘭縣	0	5	5
新竹縣	4	0	0
苗栗縣	0	4	0
彰化縣	6	2	
南投縣	2	2	5
雲林縣	0	1	2
嘉義縣	0	0	
屏東縣	0	0	0
花蓮縣	1	1	0
臺東縣	1	0	0
澎湖縣	-	0	-
金門縣	-	0	-
連江縣	-	0	-
合計	33	41	46

資料來源：內政部提供

(七)綜上所述，目前無障礙環境普及程度尚有不足，造成身障者就業與生活之不便，為建構無障礙生活環境、排除身障者就業之不便及限制、增加就業機會，勞動部與內政部亟應發揮橫向聯繫跨域協調，協力合作，藉此達到身障者就業促進，創造無障礙之就業空間，並提供身障者更良好之生活環境；另就建築物未符合無障礙設施遭裁罰數量逐年上升，內政部允應加強督促地方政府落實公共建築物無障礙生活環境。

調查委員：楊美鈴、尹祚芊、王美玉、章仁香