

# 定額進用案

調查委員：王幼玲委員



# 簡報大綱

---

- 壹 案由
- 貳 調查經過
- 參 調查發現
- 肆 調查意見
- 伍 處理辦法

## 壹、案由：

---

據悉，有科技業等公司招募校園的身心障礙學生為校園代表，給予基本工資及投保，提報為身心障礙定額進用的員額。因為招募過程未公平透明，以致發生有大學承辦教師向學生要求薪資回捐，甚或影響學生職涯認知。究實情如何？有深入瞭解之必要案。

## 貳、調查經過：

---

### 一、2次函詢：

(一) 教育部

(二) 勞動部

### 二、諮詢：

邀請身心障礙青年、擔任私立科技大學資源教室輔導員等4位，  
提供實務經驗與建議

### 三、約詢



# 調查發現：勞動部弱化定額進用政策效果

- 進用的**定義**：

身心障礙者以受僱身分從事工作，其所對應之工作環境，即為「**一般職場**」

- 定額進用制度施行**目的**：

雇主釋出**部分就業機會**，讓身障者得以發揮所長、融入社會。

- 近3年（112年至114年），A科技企業從國立○○大學等63間公私立大學校院招募身心障礙學生擔任校園（服務）代表於112年有230人、113年有168人、114年有119人，總計517人。

- 勞動部係於111年11月始知有企業以校園代表方式，將仍具在學身分之身心障礙學生，計入企業之定額進用名額。

- 定額進用統計未依學生生份別進行彙整，無法跟教育部資料勾稽，以瞭解部份企業以工讀生當作定額進用之進用人數。

# 調查發現：教育部不知簡章有異

	甲學校	國立○○大學	國立○○大學
申請方式	<p>1、填寫履歷表於每月1日洽該校<u>特殊教育資源中心主任</u>。</p> <p>2、由特殊教育資源中心及A科技企業招募專員共同面談後決定。</p>	<p>需完成兩步驟：</p> <p>1、向資源教室老師報名。</p> <p>2、A科技企業官網填寫履歷。</p> <p>填寫完成後請回報資源教室老師.....。</p>	<p>需完成兩步驟：</p> <p>1、直接向資源老師報名。</p> <p>2、A科技企業官網填寫履歷。</p> <p>完成後告知老師.....。</p>
性質	<p>提供身心障礙學生工作機會，.....，讓同學體驗職場環境從中學習，建立自信心及良好的工作態度。</p>	<p>累積實務經驗、探索職場，為未來職涯發展做足準備。</p>	<p>提供工讀機會，讓同學認識工作世界，為未來正式進入職場做準備。</p>

# 調查發現：教育部不知學生學習態度受影響

(一) 符合學生學習權？

(二) 符合學生職涯發展？ vs. 學生職涯探索

(三) 符合未來就業適應？ vs. 學生價值觀



# 調查發現：未來勞動部與教育部將同時協力合作

- 勞動部：

**校園代表領最低工資，少有爾後的訓練發展，是非典型的僱用類型，容有檢討的空間**，亦請地方政府持續改善，並推動協助試辦計畫鼓勵企業參與，透過專業輔導團與研習，支持身心障礙員工的後續發展。**勞動部將就特殊教育學生之未來職涯發展準備，與教育部共同研議，協力合作。**

- 教育部：

1、114年8月訪視甲學校，要求校方**未來要公開公正遴選**。同年11月發文各大專校院對於特殊教育學生參加**校內工讀要有規範**，提供安全保障與身心支持。

2、「校園代表」規劃目的係為「提供工讀機會予身心障礙學生，以輕度工作方式建立學生自信心，並透過職場工作體驗學習成長」。規劃將於「**大專校院推動身心障礙學生職涯輔導補助計畫**」，強化納入請各校將類同本案校園代表之工作內容。

## 肆、調查意見一：

定額進用制度之立法目的，在於促進身心障礙者進入實質職場，建立穩定之僱傭關係，並累積職涯能力。然而，近年實務上出現部分企業以「校園代表 / 校代學生」方式，招募仍具在學身分之身心障礙學生，並計入定額進用名額之情形，已引發制度是否偏離立法初衷之疑慮。此類模式若長期被容許，恐導致企業以形式上符合法定名額之方式，取代提供真正就業機會，進而弱化定額進用制度促進身心障礙者實質就業之政策效果。勞動部應釐清可計入定額進用名額之最低實質就業要件，包括是否實際進入企業工作、雇主是否負擔指揮監督與績效管理責任，並訂定相應查核指標，以防止制度流於形式化操作。

又，勞動部作為定額進用制度之主管機關，對於校園代表被計入定額進用名額、其全國規模、分布情形及企業採用樣態，卻尚缺乏完整可檢證之統計資料與查核機制，顯示制度治理仍有明顯缺口。勞動部允宜就「校園代表 / 在學身心障礙學生納入定額進用名額」之實務運作情形，進行全面盤點，並建立明確之統計分類與掌握資料，以作為政策評估與監督之基礎。

## 肆、調查意見二：

校園代表模式中，常見由大專校院身心障礙學生資源中心或學校端協助媒合，工作內容與工作場域多由校方安排，企業未必實質提供職務指導、績效管理或職場互動，與一般企業僱傭關係及實質職場運作存在顯著差異。

目前大專以上校院，係透過身心障礙學生資源中心參與校園代表之媒合與執行，惟迄未見教育主管機關就此類模式，是否符合學生學習權、職涯發展與未來就業適應，建立明確指引或影響評估機制，亦有權責不明與角色錯置之疑慮。是以，教育部應就校園端參與定額進用相關媒合行為，建立清楚之行政指引，明確區分「教育輔導 / 職涯探索」與「就業進用」之界線，以避免學生對職場權利義務產生混淆。

## 肆、調查意見三：

教育部應檢視各級學校及身心障礙學生資源中心，在協助學生參與校園代表或類似安排時，是否已充分評估對學生學習權、職涯發展及未來職場適應之影響，並避免以教育體系承接或掩護勞動政策之缺口。因此一制度如未妥適安排，可能對身心障礙學生釋放錯誤的職場訊號，使其誤以為進入職場後不需承擔明確工作績效要求、不必遵守一般職場規範，即可領取基本工資以上薪資，對其畢業後進入一般職場之適應與穩定就業，恐造成不利影響。

勞動部與教育部宜建立跨部會協調機制，共同研議是否優化校園代表模式，俾使有益於身障學生運用此制度，成為職場訓練之協助方案（如實習轉正、畢業銜接制度），並提出具體政策方向與時程。勞動部及教育部亟宜分別就前揭事項提出具體改進方案，以確保定額進用制度回歸立法初衷，並實質保障身心障礙學生之長期職涯發展。



## 伍、處理辦法：

---

- 一、調查意見一，函請勞動部檢討改善見復。
- 二、調查意見二，函請教育部檢討改善見復。
- 三、調查意見三，函請行政院督導教育部、勞動部研議見復。
- 四、經委員會討論通過後公布案由及調查意見。



簡報結束



感謝聆聽