

探討香港智障人士 公開就業的困難： 現況及建議

2018年11月
香港大學社會科學學院睿智計劃



ExCEL3
Excellence in Capacity-building on Entrepreneurship and Leadership for the Third-sector

「我依一世都是一個冇用嘅人，冇貢獻為社會付出嘅人……我繼續咁落去喺庇護工場都唔知點辦好，其實我做嗰份唔係真工，係畀我地過日神嘅……我覺得好孤單好孤獨，這個世界經已有朋友，朋友一個一個咁離開我，我好唔開心，想離開依個世界上面。」

(節錄自一位在庇護工場工作的 25 歲智障青年與師長的通訊)

「智障人士忠心、不易離職，你不用給很高的條件，給他們生活所需的條件、一個開心的工作環境，他們就願意替你做一世。而且他們較聽話、思想不複雜、較單純，也沒有機心，他們也會影響公司文化，不會你猜我度而影響公司士氣。我們不會有年輕人入行，但聘用智障青年就讓公司有活力、有生氣，環境氣氛會好了。」

(僱主)

「智障人士有很多生命、能力和性格上的特質和優點，是在目前的服務上，甚少得到突顯和發揮。例如：大部分唐氏綜合症人士，都有樂觀、堅持的精神和喜歡與人交往的性格特質，是真誠的朋友和服務者。他們的音樂感強，喜歡身體律動，也可以成為全心投入的表演者。自閉症人士有特別的記憶能力，對圖像、位置、空間有超常的構圖和認知，是健全人士不能比擬的。這些都是他們的獨特生命力所在，但是大部分都沒有得到培育和發展的機會。」

另一方面，大部分智障人士無論在健康或成長的遭遇上比一般人經歷更多的磨難，需要極大的堅忍和勇氣才能得以成長。他們本身就充滿了勵志的生命故事，健全人士在這些弱能者身上可以獲得很多活潑的生命激勵和鼓舞。從這個角度來看，智障人士可以從一個接受服務的受助者，轉變為一個鼓舞生命的激勵者。」

(前特殊學校校長)

前言

本研究由香港大學社會科學學院之「睿智計劃」資助，睿智計劃於2012年在香港賽馬會慈善信託基金的支持下成立，旨在提升香港非政府機構及公民社會的潛能，並為慈善家、基金會、非政府機構及學術界建立一個跨界別平台以作聯繫和知識交流。計劃第一、二階段的重點放在建設非政府機構和社區組織的能力，以及推廣社會創新等項目。計劃的第三階段將會加強個人行善及慈善組織的研究，並連接非政府機構及慈善組織，以提升善款及善行之效能。

《探討香港智障人士公開就業的困難：現況及建議》是「睿智計劃」踏進第三階段的一個試驗，這類型研究之目標是為社會某一特定問題把脈，即是：它說明問題狀況、介紹該問題的現行政策及相關的措施，以及羅列處理該問題的種種社會資源，並通過資料搜集、實證研究及參考外國案例，找出問題的根源，從而作出建議以改善情況。針對大部分社會問題，香港政府其實都有政策，甚至已投入不少資源來嘗試改善問題，可是由於不同的原因，令政府的努力事倍功半，資源的效用不盡如人意。因此「睿智計劃」推出這一項「診斷研究」(diagnostic study)，企圖在政策、現行措施及計劃、以至各持份者的觀點及困難等方面，尋根究底，最終謀求改善問題，令資源更用得其所。

本報告探究智障人士公開就業的重重障礙，正如內文指出，智障人士公開就業無論對政府、企業、社會、智障者及其家庭都是個共贏的局面，可是能夠成功公開就業的智障者並不多，研究團隊從多方面嘗試了解問題所在。在這過程中，我們認識了一些輕度智障青年，從他們身上看到樂觀、堅毅及真誠。他們雖然智力和表達能力稍遜，但跟我們一樣，他們都有思想、有情感，跟時下年輕人般，上互聯網、用社交媒體、看劇集、聽流行曲。但是不少社會人士都忽視了輕度智障者美好人性這一面，對他們存有偏見，認為庇護工場是智障者工作的唯一出路。研究團隊期望本報告能夠闡明智障者的能力及優點，為提高他們公開就業作出建議。正如一位受訪者指出，智障者其實能夠為他們身旁的人帶來歡樂，平衡緊張的工作環境。

本報告得以完成，實有賴多方面的配合。研究團隊感謝接受我們訪談的持份者，包括智障者及智障者家長、提供就業訓練服務的非政府組織代表、聘用智障人士的僱主、特殊學校的代表、香港政府勞工處展能就業科的代表，以及立法會議員張超雄博士。為增加大眾對該議題的認識，香港大學社會科學學院製作了短片，在此我們特別鳴謝在片中接受訪問的麥太、麥瓊芳、何太、何健桑、江遠龍經理、陳永祥經理。我們也感謝「睿智計劃」的資助，以及香港大港社會科學學院辦公室各同事的協助。最後，我們衷心感謝呂雅欣、政策二十一有限公司的黃永俊、梁綺敏及馬德仁，用心為此研究作出努力。

陳綺文 陳祖為 林維峯

二零一八年十月

目錄

研究摘要 (Executive Summary)	5
鳴謝	12
第一章：研究背景	13
第二章：香港有關智障青年就業的支援計劃及服務	21
第三章：各方對智障人士就業的意見：就業支援、困難及建議	35
第四章：智障人士就業出路：外國例子	55
第五章：結論與建議	73
附件：智障學生分佈及離校安排	85

研究摘要

Executive Summary



很多海外研究顯示，殘疾（包括智障）人士公開就業不只對他們個人而言，對企業、公共開支、社會共融等都有利。公開就業是指殘疾人士在公開的勞動市場中得到有薪工作。香港政府其實已投放不少資源從小培育智障人士，可是智障人士的就業率似乎依然不理想。有見於此，本研究致力尋找問題所在，從持份者、現行服務、外國經驗等方面深入了解情況，並大膽地提出一些問題及建議，希望進一步促進智障人士公開就業。

智障人士現時在香港公開就業的情況可說是模糊不清，並沒有數字有系統及全面地說明他們的就業比例及情況。根據特殊學校近年對離校生去向的統計，近九成學生接受職業訓練、職業康復、日間訓練服務或其他護理服務，只有不足一成的輕度智障學生能直接公開就業。

《香港康復計劃方案》（2007）清楚表明，政府在協助殘疾人士就業的目標是使他們在平等機會下公開就業，為達到這目標，政府推出一系列的職業訓練及就業服務。大部分有能力公開就業的輕度智障青年從高中畢業之後，會進入綜合職業訓練中心作就業準備。部分從綜合職業訓練中心畢業，有能力卻未能公開就業的輕度智障人士，會參加社署協助殘疾人士就業的計劃如「陽光路上」、「在職培訓計劃」等服務，或被轉介到輔助就業服務。

為了更深入了解智障人士公開就業的困難，研究小組訪問了特殊學校的校長、老師、社工、智障人士及他們的家長、職前訓練機構、聘用商戶及社會企業、勞工處的展能就業科，以及關心智障人士福利的立法會議員張超雄博士。簡單來說，智障人士自身的局限令他們需要多方面及較長時間的支援才能成功就業。社會對智障人士的能力認識不足，對聘用智障人士的宣傳又不夠，再加上父母傾向過分保護子女，這些因素都對智障人士就業構成阻力。至於成功就業的要素則包括社工及家長的支援、僱主的投入及愛心，跟一套合適及有效的培訓方法。受訪者亦認為現時支援就業的計劃有重疊之處，並建議重組計劃，而對香港應否實行配額制度的看法則有分歧。

不少外國的例子都證明職業支援服務（supported employment）能協助嚴重殘疾人士，包括精神、智力和學習障礙者，成功公開就業。根據歐洲職業支援服務協會（European Union of Supported Employment）的介定，職業支援服務可分為五個階段：客戶參與、職業分析、尋找工作、僱主參與及持續

的就業支援。職業支援服務的關鍵元素就是給予正在求職及在職之殘疾人士持續支援，包括在職指導（job coaching）、專業培訓、個人化督導、技術和其他就業支援。除此以外，職業支援服務若要成功，還需要穩定及持續的資源及社福政策的配合。

針對以上的就業困難及參考外國例子，研究小組提出若干建議，以促進智障人士就業，建議主要分為三個範疇：

1 從現行政策及制度層面上：

改善有關殘疾人士的社會津貼制度；改善服務與服務之間的銜接和流轉機制；重組就業支援計劃；靈活處理就業支援期限；檢討特殊學校高中課程及職業培訓計劃；有策略地廣泛宣傳聘請智障人士。

2 新增政策：

建立智障人士的數據庫；推動殘疾人士就業服務的個案管理；設立工作指導員；設立職場指導員。

3 新增計劃：

鼓勵未就業智障人士參與義務工作；設立智障人士網上就業平台；識別適合智障人士的潛在職位。

這些建議旨在填補現有政策和服務的漏洞，以協助智障人士在共融的工作環境中發揮所長，推動智障人士充權和融入社會。雖然當中牽涉到政策的建議可能需要較長時間的醞釀及商討，但如果得到足夠資源的話，有些建議在短期內仍是能夠開展的，這些建議包括：

- 建立綜合智障人士就業平台
- 識別適合智障人士的潛在職位
- 延長智障人士在職支援服務
- 設立職場指導員
- 鼓勵未就業的智障人士參與義務工作
- 有策略地宣傳聘請智障人士

Overseas studies suggest that open employment of disabled persons (including the intellectually-disabled) benefits not only them personally, but also brings much positivity to businesses, public spending, and social inclusion. Open employment usually refers to gainful employment in the general labor market. The ultimate aims of promoting open employment of the disabled are social integration and financial independence. The Hong Kong Government has allocated considerable resources to nurturing and educating the intellectually-disabled from an early age, nonetheless, the chance to open employment still evades many of them. The present study aims to determine the hindering factors behind open employment for the intellectually-disabled; mulling over the views of stakeholders, public policy delivery, service provisions, as well as related overseas experience. We will put forward a number of recommendations in view of the findings.

The current situation of open employment of the intellectually-disabled in Hong Kong is rather unclear; official figures regarding their employment rates and related matters seem to be missing. According to statistics provided by Special Schools, which provide education to intellectually-disabled children, about 90 percent of school leavers progressed onto vocational training, vocational rehabilitation service, day training service, or a care center. Less than 10 percent of school leavers with mild intellectual disability were able to directly find open employment.

The “2007 Rehabilitation Programme Plan” stipulates that the role of the government is to ensure that disabled people enjoy equal opportunity to open employment. To attain the goal, the Government stepped up the provision of vocational training and employment service. Nowadays, the majority of people with mild intellectual disability and are capable of open employment will enter Integrated Vocational Training Centre for employment preparation. Graduates of the Vocational Training Centre who have the potential but are unable to find employment will

continue to receive training through various programs provided by the Social Welfare Department such as "Sunnyway" and "On the Job Training Programme for People with Disabilities", or will be referred to supported employment services.

To better understand the difficulties to open employment encountered by the intellectually-disabled, the research team interviewed relevant stakeholders such as principals, teachers and social workers of Special Schools, parents, the intellectually-disabled, representatives of vocational training centers, NGOs, as well as businesses and social enterprises with intellectually-disabled employees. We have also interviewed the Selective Placement Division of the Labour Department, HKSAR and Dr. Fernando Cheung Chiu-hung, a lawmaker who is outspoken about the welfare of the disabled. Simply put, personal constraints implied that the intellectually-disabled needed longer and ample support in order to land a job. Crucial factors that thwarted open employment of the intellectually-disabled included an overall misperception of the abilities and strengths of this group, inept attempt at promoting their employment, and parents' tendency to over-protect their children. Successful open employment hinged on the support given by social workers and parents, the involvement of employer and supervisor, as well as the provision of appropriate and effective training. Interviewees suggested a revamping of various vocational training services in view of the sizable overlapping contents. As to whether Hong Kong should implement the quota system, interviewees' opinions were divided.

There is abundant evidence from overseas showing that supported employment can help even people with different types of severe disability (including mental, intellectual and learning) to find open employment. According to the European Union of Supported Employment, supported employment comprises of five stages – client engagement, vocational profiling, job finding, employer engagement, and on/off the job support. A

key element to supported employment is sustained support that involves services like job coaching, professional training, personalized supervision, technical support, as well as other forms of assistance. In addition, having stable and continual funding, and complementary welfare policies is essential for supported employment to succeed.

Taking into account the obstacles of open employment and overseas experience, the research team proposed a number of recommendations:

1 Current policies and systems:

Improve the system of social assistance for people with disabilities; enhance the linkage and flow between services; revamp vocational training programs; extend the period of employment support; examine the curricula of upper secondary Special School and vocational training programs; and campaign strategically for the employment of the intellectually-disabled.

2 Proposed policies:

Compile data bank of the intellectually-disabled; develop individual casework of employment service users; and create the posts of job coach and on-site coach.

3 Proposed programs:

Encourage volunteering among the unemployed; set up an integrated website for job seekers and potential employers to facilitate employment; and identify potential roles and tasks in industries and businesses.

These recommendations are meant to fill the gaps in current policies and services; they intend to help the intellectually-disabled to apply their strengths and do what they are good at in an integrated work environment, with the ultimate aim of empowering the intellectually-disabled and social inclusion. Some of the above recommendations pertain to policies and may take a longer time to incubate and deliberate. However, there are also

others that, if resources permit, can be started relatively shortly for the immediate benefit of the community, and thus carry the recommendation of the research team, including:

- setting up an integrated website for job seekers and potential employers
- identification of potential roles and tasks in industries and businesses
- extension of the employment support period
- establishment of the post of on-site coach
- encouragement of volunteering among the unemployed
- campaigning for the employment of the intellectually-disabled

鳴謝受訪者

- 政府：

- 勞工處展能就業科

- 非政府機構：

- 匡智粉嶺綜合復康中心
- 明愛天糧包餅工房
- 明愛樂務綜合職業訓練中心
- 香港心理衛生會
- 香港唐氏綜合症協會
- 展亮技能發展中心（屯門）
- 基督教香港信義會
葵涌地區支援中心
- 親切 Treats

- 學校：

- 才俊學校
- 香海正覺蓮社佛教普光學校

- 僱主：

- Mr. Steak
- 柯式文具速遞貿易公司
- 康年餐廳
- 彩虹甜品屋
- 遠東乾濕洗集團有限公司

- 智障者家長：

- 伍太
- 李太
- 何太
- 張太
- 麥太
- 蔡小姐

- 智障者：

- 香海正覺蓮社佛教普光學校學生們
- 基督教香港信義會天恩培訓及發展中心學生們
- 彩虹甜品屋員工

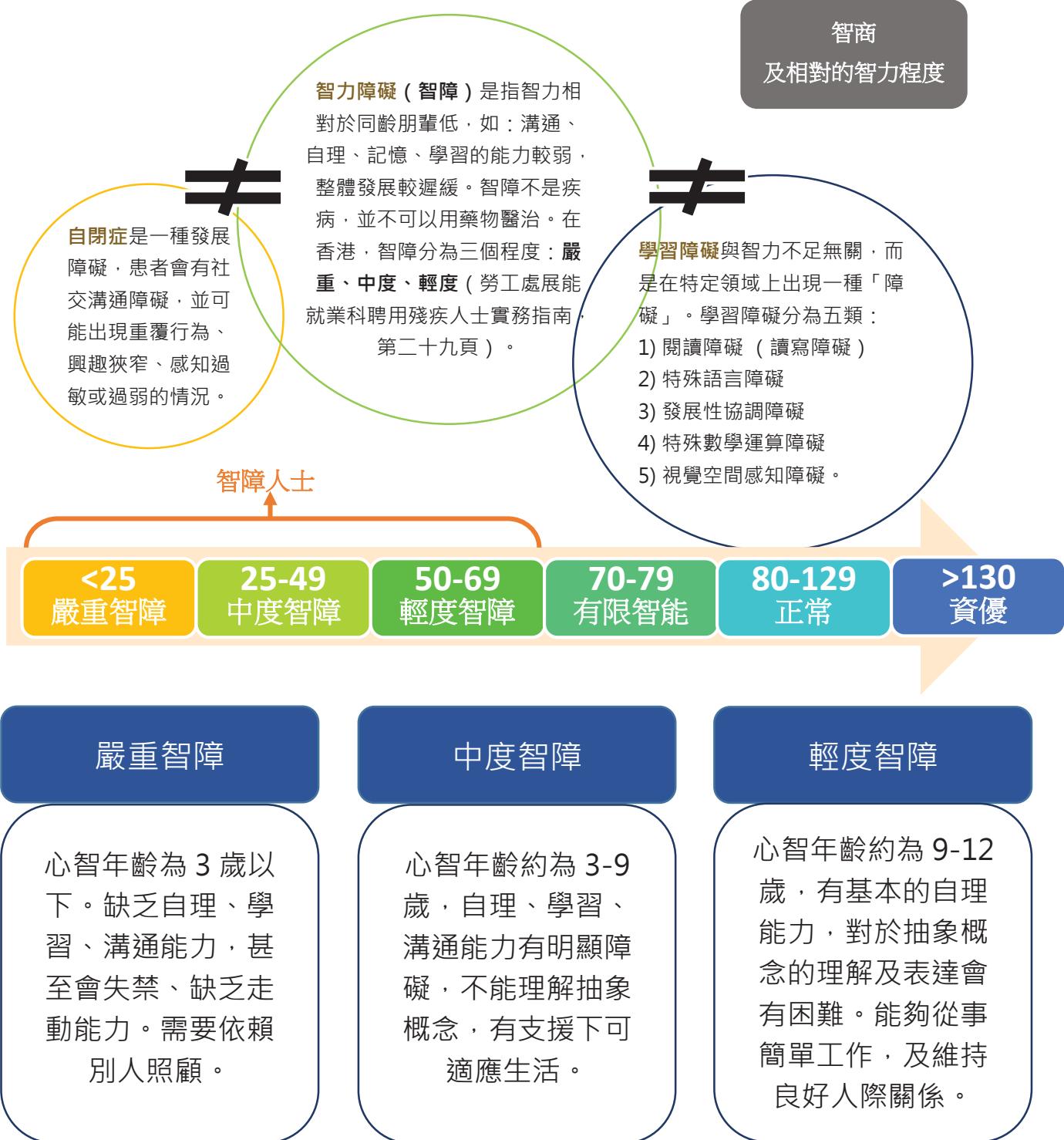
- 立法會議員：

- 張超雄博士

第一章：研究背景



認識智障人士：



參考資料：Teen 使行動 HEALTH in MIND 網頁

(http://www.healthinmind.org.hk/website/tc/hot_topics/item-15)

在香港，殘疾人士除了指肢體障礙者，還包括智障人士。就業除了能夠為殘疾人士確保有薪工作及穩定收入外，也有利他們的個人發展。在求職的過程中可以更加認識自己的能力，在工作中又可以發揮所長，從而加強他們的自信心和自尊心¹。公開就業不但使殘疾人士可以自力更生，而且會有更多機會接觸社會²。公開就業是指殘疾人士在公開勞動市場中得到有薪工作。根據智障人士就業的研究顯示，能公開就業的智障人士比正在求職的智障人士的生活品質要好³。

事實上，僱主及整個企業都會因僱用殘疾者得益。例如從事重複性質工作的員工流失率很高，但殘疾人士，特別是智障者，都勝任一些簡單而重複的工作⁴，況且智障者一般十分忠誠、可靠和勤奮⁵，他們正好彌補這類職位空缺。此外，殘疾員工的加入可以突顯培訓、練習、健康和安全問題的重要性，從而改良整個企業的工作氣氛及表現⁶。

殘疾人士公開就業不只對他們個人，對企業、公共開支、社會參與及共融等都有利⁷。此外，儘管協助殘疾人士就業起初的成本高於傳統的庇護工場，但長遠來說仍具成本效益，因為當殘疾人士能夠通過就業而自食其力的話，就會減少對公共及政府資源的依賴⁸。研究證明，在財政上，社會不會因支持殘疾人士就業而有虧損⁹。

可是在香港，殘疾人士尤其是智障人士，需要衝破重重障礙才能就業。平心而論，政府已投放了不少資源從小培育智障人士，除了特殊學校及相關配套服務外，社會福利署及勞工處亦設立了不同的職業訓練及求職計劃給有工作能力的智障人士。然而，智障人士在職率似乎依然不理想。有見於此，本研究從持份者、現行服務、外國經驗等方面深入了解情況，致力尋找問題所在，並大膽地提出一些問題及建議，希望能促進智障人士公開就業。

¹ Kamp, M., & Lynch, C. (2007). *Handbook Supported Employment* (p.5). Netherlands, Wase: World Association for Supported Employment.

² European Commission (2011). *Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach* (p.91). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

³ Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J., & Kober, R. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(2), 95-107

⁴ Kamp & Lynch, *op. cit.*, p.7.

⁵ Parmenter, T. (2011). *Promoting Training and Employment Opportunities for People with Intellectual Disabilities: International Experience* (p.52, 54). Switzerland, Geneva: International Labour Office.

⁶ *Ibid.*, p.56.

⁷ Kamp & Lynch, *op. cit.*, p.7-8.

⁸ *Ibid.*, p.8.

⁹ 研究指出，由於提供職業支援服務予殘疾人士，美國的納稅人每個月平均淨收益為 251 美元。Parmenter, *op. cit.*, p.56.

本報告共有五章，本章先描述香港政府培育智障兒童及青年的政策及現況；第二章概述支援智障青年就業的各項計劃；第三章為持份者訪問撮要，勾畫了智障人士公開就業的困難及成功的因素；第四章參考外國支援殘疾及智障人士公開就業的經驗；在考慮過香港情況及外國例子後，我們在第五章作出了一系列建議。

1. 政策背景

在香港，智障人士根據其智力商數分為三個程度，分別是：輕度（50-69）、中度（25-49）或嚴重（低於24）智障。本章先回顧政府在有關方面的康復政策及教育政策，以了解在這些政策指引下所推行的服務，包括教育服務、職業訓練和就業服務的發展背景，以探討現時協助輕／中度智障人士就業的服務。

因應香港在1977年推出的第一份康復政策文件，不同的政府機關包括勞工處展能就業科、康復政策及服務工作小組相繼成立，以促進弱能人士就業。2007年，香港康復計劃方案檢討工作小組發表《香港康復計劃方案》，文件指出智障人士需要的服務主要包括：評估、住宿、教育、學前培訓、日間照顧、醫療康復、社區支援、職業訓練及就業服務¹⁰。其後有關智障青年的服務亦在《香港康復計劃方案》的框架下發展。

除有關的康復政策外，香港的特殊教育政策亦跟隨聯合國教育科學及文化組織於1994年發表的沙拉曼加宣言，在1997年開始推行融合教育。同期，政府亦開始實施《殘疾歧視條例》，期望為有特殊學習需要的兒童提供平等接受教育的機會。課程發展議會於2001年發表的《學會學習：課程發展路向》報告書建議，為學校設立「同一課程架構」¹¹，並於2002年發表《基礎教育課程指引 - 各盡所能·發揮所長（小一至中三）》，建議有特殊學習需要的學生與主流學生享有同樣的學習機會，並於共同課程架構下學習¹²。現時，政府以雙

¹⁰ 香港康復計劃方案檢討工作小組，香港康復計劃方案，第十頁：
<http://www.lwb.gov.hk/download/committees/rac/rpp/report/fullreport.pdf>

¹¹ 課程發展議會，學會學習：課程發展路向：<http://www.edb.gov.hk/tc/curriculum-development/cs-curriculum-doc-report/wf-in-cur/>

¹² 課程發展議會，基礎教育課程指引－各盡所能·發揮所長（小一至中三）：
https://cd.edb.gov.hk/la_03/chi/study_guide/self_care/teach_guide/ch1.htm

軌制推行融合教育和特殊教育：經專業人士評估以及得到家長的同意後，較嚴重或多種殘疾的學生會被轉介到特殊學校，而其他包括輕度智障的有特殊學習需要學生，則會入讀主流學校¹³。

2006 年，教育統籌局再發表《策動未來 - 職業導向教育及特殊學校的新高中學制》，指出特殊學校亦應貼近主流學校的「三三四」學制，在十年教育的基礎上加設高中教育，因此建議為所有在特殊學校的學生提供三年初中及三年高中教育¹⁴。自 2009 學年，新高中學制開始推行，所有適齡學生均接受 12 年的免費教育，智障兒童亦能在特殊學校接受 12 年的免費教育，包括 6 年小學、3 年初中和 3 年高中教育¹⁵。

在智障學生離校前，學校及職業訓練局會為他們作離校準備。滿 15 歲或畢業前的特殊學校學生，會獲安排到職業訓練局轄下的展亮技能訓練中心進行「職業評估」，評估有效期為 3 年。評估會為學生進行「能力傾向測試」、「肌能測試」、「興趣測試」、「日常生活基本知識測試」、「學科測驗」，以鑑定他們的工作潛能及就業機會。學校社工會按評估，與學生及家長商討學生離校後的安排，如輪候或申請展能中心、工場、訓練學校等服務。大部分有工作能力的智障學童在高中畢業後，會接受職業訓練。

2. 智障青年就業現況

智障人士現時公開就業的情況可說是相當模糊，沒有數字有系統及全面地說明他們的就業比例及情況。

統計處在 2013 年進行的綜合住戶統計調查估算，全港的智障人士總數介乎 71,000 至 101,000 人，普遍率為 1.0% 至 1.4%¹⁶。而非從事經濟活動的智障

¹³ 立法會教育事務委員會，資助特殊學校的教學及非教學人手，第一頁：<http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/panels/ed/papers/ed20151214cb4-321-4-c.pdf>

¹⁴ 教育統籌局，策動未來－職業導向教育及特殊學校的新高中學制，第 iv 頁：http://www.edb.gov.hk/attachment/tc/curriculum-development/cs-curriculum-doc-report/about-cs-curriculum-doc-report/cos_sen_report_print_060920_c.pdf

¹⁵ 特殊學校學生的留校年期亦可根據實際情況有所調適。根據 2010 年教育局發出的指引(EDB(SES1)/ADM/150/10/2(1))，特殊學校學生在完成六年的中學教育後，可以申請延長留校學習的年期。然而，每間特殊學校均有「預計定量名額」，輕度、中度及嚴重智障學校的額外學位數目分別為 18、12 和 12。申請延讀的學生須有「合理原因」，包括：常常缺課、學習有重大的干擾、嚴重適應困難等，而申請結果則由學校「根據由教育局與業界共同訂定的客觀準則，作出校本的專業決定」。總而言之，絕大多數智障學生於十八歲以後，都必須離開特殊學校的學習環境。(教育局，資助特殊學校學生延長學習年期的改善措施，第 2-3 頁：<http://applications.edb.gov.hk/circular/upload/edbc/EDBC10003C.pdf>)

¹⁶ 政府統計處，第 62 號專題報告書：殘疾人士及長期病患者，2014，第 248 頁。
<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11301622014XXXXB0100.pdf>

人士（包括學生與非學生）與從事經濟活動的智障人士的比率約為 11 : 4¹⁷。絕大部分非居住在院舍而又有工作的智障者都從事非技術工作（97%），每月收入中位數為\$2,500¹⁸。

儘管在評估智障程度時劃分為輕度、中度或嚴重智障，現時並無確切的估算報告各類別智障人士的數目，以及就業的數字。由於政府不同部門都有為智障人士提供服務，有關數據亦由個別政府部門收集。加上現時並未建立整合智障人士就業資料的個案管理制度，因此難以了解智障青年就業的全貌。智障學生從學校畢業後，若未有主動使用或被轉介使用政府相關部門的服務，或成功退出使用過的服務，其就業情況便難以跟蹤。

從中學畢業生的離校去向資料分析可知，離校生很大部分會接受職業訓練、職業康復或其他日間服務，而非直接公開就業。根據教育局統計數字，2015/16 學年就讀特殊學校及主流學校的智障中 / 小學學生人數約為 7,200 人。其中就讀特殊學校的輕度智障學生約為 3,000 人，而就讀主流學校的智障學生約為 1,600 人。就讀特殊中學的輕度智障學生約為 1,700 人，而主流中學的輕度智障學生約為 900 人。另外，主流學校每學年的中六智障學生約 100 至 150 人，在特殊學校的輕度智障離校生約 270 至 320 人，由此推算，每年輕度智障離校生約為 370 至 470 人¹⁹。

根據特殊學校近年對離校生去向的統計，不足一成的輕度智障學生能直接就業或升學，近九成特殊學校的學生會接受職業訓練、職業康復、日間訓練服務或其他護理服務。由此可見，在特殊學校就讀的智障學生出路比較單一，未能直接公開就業或升學。至於主流學校的智障離校生之去向，則未有相關數據顯示。本報告附件一詳列有關智障學生的分佈及離校安排。

綜合職業訓練中心和展亮技能發展中心是輕度智障高中生畢業後的主要出路，可是，就讀展亮技能發展中心的畢業生能公開就業的比例並不高。入讀展亮中心全日制課程的學員中，約 44% 是來自特殊中學的畢業生，37% 是來自於主流中學有特殊教育需要的畢業生²⁰。根據展亮對其畢業學員就業情況的統計²¹，只有 52.1% 的畢業生有公開就業，少於一成學生會到庇護工場工作，正在求職

¹⁷ 政府統計處，第 62 號專題報告書，第 249 頁。

¹⁸ 收入不計在庇護工場工作的智障人士。政府統計處，第 62 號專題報告書，第 240 頁。

¹⁹ 數字從本報告附件一的表二、三、四截取及估算。

²⁰ 審計署，第六十五號報告書，第十章，第 5 頁：http://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c65ch10.pdf

²¹ 展亮技能發展中心，2013/14 學年畢業生去向：<http://statistics.vtc.edu.hk/SkCtr/SkCtrEmp/destchi.pdf>

或轉介到輔助就業的畢業生均少於 5%，正在進修或計劃進修的畢業生佔 17.8%，有 14.1% 的學生表示因健康或私人理由沒有就業或求職。綜合職業訓練中心方面，根據津貼及服務協議書所示，每間綜合職業訓練中心每月使用服務的學員平均人數為 220 人，公開就業個案總數為 35²²，即達標的就業率約為 15.9%。

3. 研究目的

由上述概況可見，現時輕度智障青年的就業情況並不明朗。以殘疾人士為整體的數據可知，能公開就業的殘疾青年比例並不高，因此智障青年的就業情況更值得關注。

本研究主要以輕度智障青年為對象，探討就業支援服務現況，通過與智障青年、家長、非政府組織工作人員、僱主等持份者的深入訪談，了解該等服務的運作及成效，以及智障青年在就業時遇到的困難，並通過比對外國的相關政策和服務，進一步探討協助輕度智障青年就業的方向。

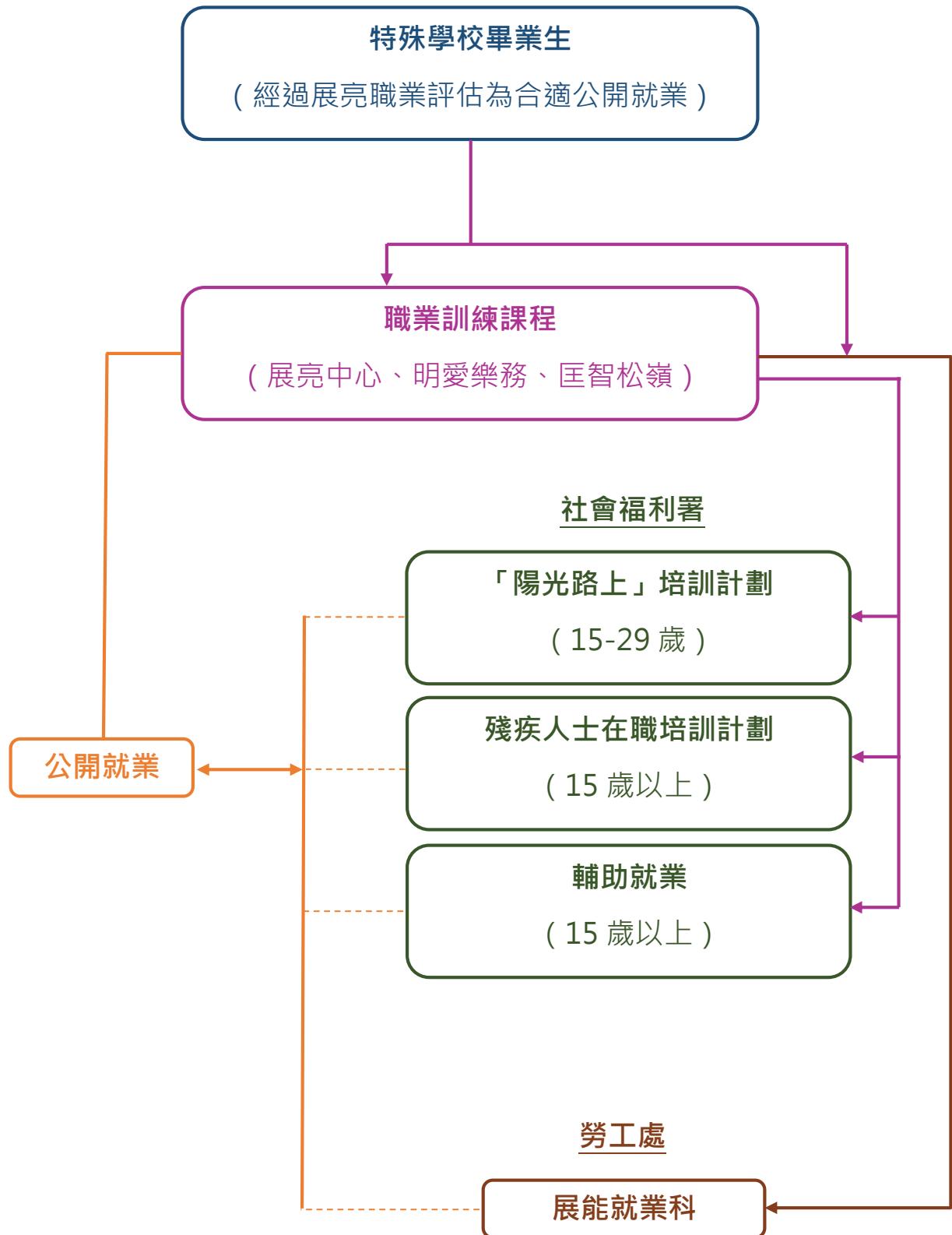
²² 《津貼及服務協議（綜合職業訓練中心）》，第 3 頁：
http://www.swd.gov.hk/doc/Subv_SAMPLE%20FSAs%202015/Rehabilitation%20Services/RM27-c_F.pdf



第二章：

香港有關智障青年 就業的支援計劃及 服務

智障青年中學畢業後的出路



「-----」表示：如果嘗試公開就業後再次需要支援服務，可重返該計劃或重新參加其他計劃。

2007 年《香港康復計劃方案》清楚表明，政府在協助殘疾人士就業的目標是「要確保他們有平等機會在公開就業市場擔當具生產力和有酬勞的工作。」

²³ 方案具體列出一系列職業訓練及就業服務²⁴，包括提供恆常職業訓練及培訓課程、職業康復和職業配對等支援服務，建立就業推介平台，並有多種專項計劃，以促進包括智障人士在內的殘疾人士就業，通過這些服務來達至殘疾人士自力更生、發揮潛能的目標。

勞工處展能就業科亦表示：「本港的智障人士大部分屬於輕度智障，只要經過適當的教育和訓練，他們可以照顧自己和獨立工作²⁵。」該部門亦指出，智障人士能夠從事簡單和重複的工作，如：包裝、裝嵌、速遞、信差、搬運、倉務、清潔、餐店服務員、廚房助理、辦公室助理等。而且，以工作態度而言，智障人士樂意接受一般人覺得沉悶的工作，對工作亦較有恆心，當他們適應新工作後，不易轉工。由此可見，政府清楚肯定智障人士的工作能力。

現時，智障人士離開特殊學校後可以選擇繼續學業或接受職業訓練和就業支援。本章簡單地介紹協助智障人士就業的相關機構及計劃，這些服務主要由社會福利署及其資助的非政府組織負責提供。一般來說，協助智障人士就業的機構除了提供各自的訓練課程外，亦同時提供社署的各項計劃。此外，勞工處亦有推行協助智障人士就業的相關服務。

1. 協助智障人士就業的相關機構

社會福利署（社署）轄下協助智障人士的相關機構，主要分為展能中心、庇護工場、綜合職業康復服務中心及綜合職業訓練中心，如表 2.1 所示。政府協助殘疾人士就業的日間訓練服務，會根據殘疾類別及程度而有所不同。目前，僅小部分智障青年能在特殊學校畢業後直接公開就業。大部分有能力公開就業的輕度智障青年從高中畢業後，會進入綜合職業訓練中心，作就業準備。部分從綜合職業訓練中心畢業，有能力卻未能公開就業的輕度智障人士，就會參加社署幫助殘疾人士就業的計劃如「陽光路上」、「在職培訓計劃」等服務，或

²³ 香港康復計劃方案檢討工作小組，香港康復計劃方案，第四十三頁：
<http://www.lwb.gov.hk/download/committees/rac/rpp/report/fullreport.pdf>

²⁴ 香港康復計劃方案檢討工作小組，香港康復計劃方案，第四十三及四十四頁：
<http://www.lwb.gov.hk/download/committees/rac/rpp/report/fullreport.pdf>

²⁵ <https://www2.jobs.gov.hk/isps/Web/WebForm/Employer/NonMember/Course/default.aspx?unit=11>

被轉介到輔助就業服務。而大部分中度智障青年從特殊學校畢業後則會進入綜合職業康復服務中心。

由於本研究主要關心智障青年公開就業的問題，本章將花較多筆墨介紹為輕度智障青年提供職業訓練的場所。現時共有三個機構執行這任務，包括兩所綜合職業訓練中心，以及展亮技能發展中心。

表 2.1：社會福利署協助智障人士的相關機構

中心/工場	展能中心 ²⁶	庇護工場 ²⁷	綜合職業康復服務中心 ²⁸	綜合職業訓練中心 ²⁹
簡介 (根據社署)	提供日間照顧服務、日常生活和簡單工作技能的訓練，讓智障人士能在生活上更獨立，以及融入社群	透過特定的訓練環境，為未能於公開市場就業的殘疾人士提供職業訓練，讓他們發展社交及經濟潛能，和強化他們的工作能力，使他們盡量轉往輔助就業或公開市場就業	透過特定的訓練環境，以及考慮殘疾人士的限制，為他們提供一站式的職業康復服務，如：工作訓練、社交技巧培訓、經濟潛能發展，使他們可於公開市場就業	提供全面及有系統的職業技能訓練，使殘疾人士可於公開市場就業
服務對象 (殘疾程度)	嚴重智障人士 (嚴重)	有基本自理及工作能力又未能在公開市場就業的殘疾人士 (中度)	需要職業訓練或支援以便在公開市場就業的殘疾人士 (中度)	需要接受職業訓練及康復服務的殘疾人士 (輕度)
服務對象年齡	15 歲或以上	15 歲或以上	15 歲或以上	15 歲或以上
中心/服務機構數目	68	34	28	2
名額	1,737 ³⁰	5,276 ³¹	4,762 ³²	453 ³³
日間照顧、日常生活技能訓練	有	沒有	沒有	沒有
職業技能訓練課程	沒有	沒有	沒有	有

²⁶ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_daytraining/id_dayactivit/

²⁷ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_shelteredw/

²⁸ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_intivrsc/

²⁹ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_intivtc/

³⁰ 截至 2018 年 2 月。

³¹ 截至 2015 年 2 月。

³² 截至 2018 年 6 月。

³³ 截至 2017 年 9 月。

庇護工場 服務/支持性的工作環境	沒有	有	有	沒有
輔助就業服務	沒有	沒有	有	可以有，但非主要

1.1. 綜合職業訓練中心

現時社署轄下有兩間綜合職業訓練中心，分別是明愛樂務綜合職業訓練中心³⁴和匡智松嶺綜合職業訓練中心³⁵，服務名額總共 453 個³⁶，兩中心的主要職責是全面及有系統地為殘疾人士作職業技能訓練，使他們可於公開市場就業及發展才能。綜合職業訓練中心主要的服務包括職業訓練、輔助就業、在職培訓服務和再培訓計劃³⁷，同時亦為特殊學校提供新高中應用學習調適課程，為就讀高中課程的智障學生作職業教育。

兩所綜合職業訓練中心均提供全日制訓練課程，課程科目主要有飲食業、服務業、商業、製造業、創意工業，以及一些通識基礎技能訓練。服務對象為 15 歲或以上、有基本自理能力、工作能力與動機的智障人士。申請辦法主要是透過社署及學校轉介，亦可直接向中心申請³⁸。綜合職業訓練中心亦提供就業轉介及跟進服務，為學員開拓實習及就業機會，安排專業導師陪同試工或實習，以及提供就業跟進及支援。

³⁴ 明愛樂務綜合職業訓練中心設有僱主專頁，為有意提供實習／就業機會的僱主提供平台。同時會提名各合作企業參與「商界展關懷」計劃、「滙豐營商新動力」獎勵計劃和「十八區關愛僱主」嘉許計劃，以鼓勵僱主聘請殘疾人士。中心亦有提供職業安置及跟進服務，會由職業治療師進行就業輔導工作，主要服務範圍包括：幫助學員配對工作、協助學員盡快適應新工作環境、為學員及僱主提供六個月或以上的跟進服務。<http://www.clm.org.hk/>

³⁵ http://www.hongchi.org.hk/b5_service_adult.asp

³⁶ 匡智會匡智松嶺綜合職業訓練中心提供 233 個名額，其中包括 170 住宿名額。
https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/388/tc/IVTC_C-092017.pdf.

³⁷ 明愛樂務核心服務：<http://www.clm.org.hk/>

³⁸ http://www.hongchi.org.hk/b5_service_adult.asp?id=8

1.2 職業訓練局轄下展亮技能發展中心

展亮技能發展中心（展亮中心）是職業訓練局轄下機構，中心為 15 歲或以上的殘疾人士提供職業技能訓練，設有三個職業訓練場地，分別位於觀塘、屯門和薄扶林³⁹。

展亮中心提供兩年全日制課程及非全日制課程，殘疾人士可以免費就讀全日制訓練課程。在修讀全日制訓練課程之前，展亮中心會為特殊學校學生或畢業生作職業評估，以評核其工作能力，以及是否適合修讀相關課程⁴⁰。根據資料，在 2014/15 學年，共有 673 名全日制學員（包括一年級及二年級學員），以及 595 名非全日制學員⁴¹，畢業學員分別有 253 名及 525 名⁴²。

全日制課程主要覆蓋三大職業範疇，包括商業、資訊科技和服務業⁴³，大部分均屬於操作工或半熟練技工。課程內容除常規職業技能訓練外，亦有通用單元（如中、英、數），以及全人發展課程。根據中心網頁資料，商業課程分別為辦公室事務、商業及零售服務、活動助理事務和商業及電腦應用；資訊科技課程包括電腦及網絡實務和設計及桌上出版；服務類課程則有飲食業實務、綜合服務（例如清潔實務、茶水及小食服務、房務和園藝）、包裝服務和健康及美容護理⁴⁴。

除課程以外，展亮中心設有學生輔導主任為學員提供就業輔導服務，包括為學員物色工作機會，以及為畢業學員於受僱後首 6 個月提供就業支援服務。

2. 輔助就業服務及專題計劃

除以上為殘疾人士提供就業訓練的機構外，政府亦推行一系列計劃及輔助就業服務，為殘疾人士提供更多培訓，當中亦有些措施鼓勵更多僱主聘用殘疾員工。表 2.2 羅列了主要的輔助就業服務及專題計劃。

³⁹ <http://www.vtc.edu.hk/shine/html/tc/about/intro.html>

⁴⁰ 審計署，《審計署署長第六十五號報告書》第十章，第 9 頁：http://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c65ch10.pdf

⁴¹ 審計署，《審計署署長第六十五號報告書》第十章，第 4 頁，表二：http://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c65ch10.pdf

⁴² 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 618 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/lwb-ww-c.pdf

⁴³ http://www.vtc.edu.hk/shine/html/tc/programmes/fulltime_programmes.html

⁴⁴ http://www.vtc.edu.hk/shine/html/tc/programmes/fulltime_programmes.html

表 2.2：各主要的輔助就業服務及專題計劃

輔助就業的計劃或服務	「陽光路上」培訓計劃 (社署) *	殘疾人士在職培訓計劃 (社署) *	輔助就業 (社署)	就業展才能計劃 (勞工處)	互動展能就業服務網頁 (勞工處)
主要服務對象	殘疾、出現精神病早期徵狀的青少年	殘疾人士	中度殘疾人士	僱主 (提供誘因，鼓勵僱主提供職位空缺予殘疾人士)	殘疾求職人士、僱用殘疾人士的僱主
年齡	15 至 29 歲	15 歲或以上	15 歲或以上	沒限制	沒限制
就業輔導、工作選配和轉介	有	有	有	沒有	有
就業培訓	強制 180 小時	有工作相關的培訓和輔導，但非強制	有工作相關的訓練和輔導，但非強制	有職前培訓課程，可獲每天 \$80 的培訓津貼	沒有
為期最長三個月的見習 (有每月 \$2000 見習津貼)	有	有	沒有	沒有	沒有
在職試用 (期間，僱主可獲最多六個月的補助金，金額為工資一半，上限 \$4000)	有	有	沒有	沒有	沒有
六個月的就業後跟進服務	有	有	不詳 (沒明文規定有)	沒有	有
僱用期，僱主可獲津貼	沒有	沒有	沒有	有 (發放期可長達九個月，上限 \$51,000)	沒有

*設有重返機制，即學員可參加計劃不止一次。

2.1 「陽光路上」培訓計劃⁴⁵

「陽光路上」培訓計劃是通過提供在職工作指導、就業培訓、見習，以及在職試用，促進殘疾人士公開就業。參加者須介乎 15 至 29 歲，在加入計劃後，沒有同時接受庇護工場、輔助就業、綜合職業康復服務中心或綜合職業訓練中心的服務。學員會接受 180 小時就業培訓，培訓涵蓋與工作相關的技能及個人技巧課程、探訪社會企業及商業機構，以至有關個人發展及社交的培訓等活動。學員有為期最長 3 個月的見習，期間每月獲得 2,000 元的見習津貼，但學員與見習機構並無僱傭關係。見習後，服務機構會幫助學員求職。這計劃亦為僱主設立薪酬補助金，鼓勵僱主試用殘疾員工。在試用殘疾員工期間，僱主可獲為期最多 6 個月的補助金，每月的補助金額為試工者實得工資的一半，以 4,000 元為上限。而在試用期間，殘疾試工者與僱主已建立僱傭關係，可享有法例規定的僱員福利。

截至 2016 年 4 月，共有 15 個機構 17 個服務點提供「陽光路上」培訓計劃，其中 8 個機構亦提供殘疾人士在職培訓計劃。「陽光路上」培訓計劃服務名額共 311 個⁴⁶。根據勞福局統計數字，在 2014-2015 年度，「陽光路上」培訓計劃的學員中，能成功就業超過 6 個月的個案有 138 個⁴⁷。

2.2 「殘疾人士在職培訓計劃」⁴⁸

「殘疾人士在職培訓計劃」與「陽光路上」培訓計劃類似，它們之間只有兩個主要的分別：（1）「殘疾人士在職培訓計劃」的參加者必須在 15 歲或以上，並無上限。（2）雖然提供這計劃的機構一般都會提供有關的培訓及在職指導，但並沒有強制的就業培訓時間。

截至 2016 年 4 月，共有 14 個機構 17 個服務點提供「殘疾人士在職培訓計劃」。「殘疾人士在職培訓計劃」共提供 432 個服務名額⁴⁹，根據勞福局過往的統計數字，參與此計劃的智障人士比例超過一成（如表 2.3 所示）。另外，

⁴⁵ https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_onthejobsw/

⁴⁶ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 310 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/lwb-ww-c.pdf

⁴⁷ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 594 頁。

⁴⁸ https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_onthejobtr/

⁴⁹ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 310 頁。

根據勞福局統計數字，在 2014-2015 年度，「殘疾人士在職培訓計劃」的學員中，能成功就業超過 6 個月的個案有 165 個⁵⁰。

表 2.3：參與「殘疾人士在職培訓計劃」的人數⁵¹

	2012-2013 ⁵²	2013-2014	2014-2015
智障	60 (13.4%)	61 (14.6%)	48 (11.1%)
其他殘疾類別（包括自閉症、精神病、肢體殘疾、聽障、視障、器官殘障）	389 (86.6%)	358 (85.4%)	383 (88.9%)
總計	449	419	431

2.3 輔助就業服務

輔助就業是一種就業支援服務，提供介乎庇護工場和公開就業之間的就業輔導。香港現有 38 個提供輔助就業服務的單位，合共提供 1,633 個服務名額⁵³。服務主要目的是提供就業支援，使殘疾人士在共融的公開環境就業⁵⁴。服務對象為能自我照顧及在支援下能公開就業的中度智障人士或附有其他殘疾的輕度智障人士，他們的工作能力介乎庇護工場及不需支援也可公開就業之間，以及獲機構或專業人士（如：職業治療師、心理學家）推薦的輕度智障人士⁵⁵。希望接受此服務的人士可向服務機構直接申請或由社署的康復服務轉介，但服務機構與智障人士間不存在任何僱傭關係。

根據勞福局統計數字，截至 2015 年共有 50 名申請人輪候輔助就業服務。近年的數據顯示，申請人輪候輔助就業服務的平均輪候時間為 2 至 3 個月⁵⁶。根據社署資料，輔助就業機構的主要服務內容包括⁵⁷：

⁵⁰ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 594 頁。

⁵¹ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 1896 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/lwb-ww-c.pdf

⁵² 按財政年度計劃，即由每年的 4 月 1 日計算至翌年的 3 月 31 日

⁵³ https://www.swd.gov.hk/doc/RMB/SE_List%20of%20Capacity%20by%20District_C_042016.pdf，截至 2016 年 4 月。

⁵⁴ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_supportede/

⁵⁵ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_supportede/

⁵⁶ 勞工及福利局，「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 20 節，第 124 頁

⁵⁷ http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_supportede/

1. 安排就業，例如提供職業分析及就業選配；
2. 提供支援服務，包括與就業有關的技能訓練、在職訓練和督導，以及向各學員、其家屬及僱主提供與職業有關的輔導及意見；
3. 為學員提供切合實際需要的支援服務，以配合勞工市場及經濟發展不斷轉變的需要；以及
4. 為學員提供可賺取訓練津貼的工作技能訓練。

2.4 「就業展才能計劃」

「就業展才能計劃」由勞工處專責處理殘疾人士就職的展能就業科推行。此計劃之前身為「殘疾人士試工暨亦師亦友」計劃。計劃透過向僱主提供津貼，鼓勵僱主聘用殘疾人士、為殘疾僱員提供適應期，從而讓僱主認識殘疾人士及其工作能力，並協助殘疾者公開就業⁵⁸。

計劃於 2018 年 9 月 1 日加強，僱主每聘用一位殘疾人士最高可獲 51,000 元津貼，發放期最長為 9 個月⁵⁹。在計劃的僱用期內，僱主須派一位資深員工作殘疾僱員的指導員，以協助殘疾員工掌握和適應工作，及理順同事間的相處。如殘疾員工在 2 個月的試用期後獲得繼續僱用，指導員則可獲 1,500 元獎勵金⁶⁰。另外，求職者可參加短期職前培訓，幫助他們重溫面試及溝通技巧等。完成培訓後，他們會獲得每天 80 元的津貼⁶¹。

2.5 互動展能就業服務網頁

此服務由勞工處展能就業科提供，為僱主和有不同類型殘疾的求職者提供免費的招聘及就業服務，包括職業推介和配對，以及有時限的在職跟進。所有求職殘疾人士在展能就業科登記後，能獲取個人化的就業服務，如個別輔導及技能測試。就業主任會給予至少 6 個月的跟進服務及協助。從 2016 年 9 月開始，勞工處推出一項試驗計劃，如發現求職者有心理及情緒輔導需要，勞工處

⁵⁸ <http://www2.jobs.gov.hk/isps/Web/WebForm/WOPS/Introduction/default.aspx>

⁵⁹ <http://www2.jobs.gov.hk/isps/Web/WebForm/WOPS/Introduction/default.aspx>

⁶⁰ <http://www2.jobs.gov.hk/isps/Web/WebForm/WOPS/Introduction/default.aspx>

⁶¹ <http://www2.jobs.gov.hk/isps/Web/WebForm/WOPS/Introduction/default.aspx>

會轉介他們到浸信會愛群社會服務處接受服務⁶²。展能就業科的求職登記有效期為一年，登記屆滿後，求職者須先續期才可繼續享用服務。

在 2016 年，展能就業科登記的殘疾求職人士共有 2,790 名，就業個案則有 2,250 宗，就業率為 81%。根據 2012-2016 的五年數據顯示，展能就業科平均每年登記的智障求職者約 2,690 名，成功就業個案有 2,418 宗，成功就業率為 90%⁶³。

3. 其他相關配套計劃

除了以上四個計劃外，還有幾個由政府或社會組織策劃的方案，雖然這些方案並沒有提供就業培訓，但目標同樣是為提高智障者的就業機會及傷健共融。以下為其中兩個計劃的簡介：

3.1 「創業展才能計劃」

「創業展才能計劃」是社署運用政府撥款作種子基金，鼓勵非政府組織創立更多小型業務或社會企業，以改善殘疾人士的就業情況及讓他們可於特定的環境中工作⁶⁴。這計劃規定受助業務之殘疾員工比例不少於受薪僱員總數的一半⁶⁵。殘疾僱員與僱主存有正式僱傭關係，所以僱員都享有法例規定的僱傭福利。在計劃下，現時有 79 間企業獲計劃資助⁶⁶。

3.2 有能者・聘之約章

勞工及福利局、康復諮詢委員會、香港復康聯會、香港社會服務聯會舉辦《有能者・聘之約章》及共融機構嘉許計劃，跨界別推動殘疾者公開就業⁶⁷。相關名單現共有約 500 個公司和機構，當中包括政府單位、非政府機構、社企

⁶² <https://www.bokss.org.hk/training-and-employment-services/service?id=93>

⁶³ 在展能就業科登記並就業的個案的成功率表面上十分之高，除了展能就業科的努力外，為殘疾人士提供就業培訓，以及轉介的非政府組織亦功不可沒。http://www.labour.gov.hk/tc/public/iplrd/2016/figure_chi/figure5_3.htm

⁶⁴ 社會福利署，「創業展才能」計劃指南，第一頁：

https://www.swd.gov.hk/doc/RMB/Guide%20to%203E%20Project_Ch_i_072017.pdf

⁶⁵ 社會福利署，「創業展才能」計劃指南，第三頁。

⁶⁶ 截至 2017 年 5 月，https://www.swd.gov.hk/doc/RMB/3E_updatedlist_11052017.pdf

⁶⁷ http://www.lwb.gov.hk/charter_scheme/#s2

及一些私人企業、中小企等。此外，計劃下在2018年設有兩個嘉許機制：「友善聘用獎」、「傑出共融團體獎」。

4. 結語

由上述概括可見，於職前訓練、求職過程、就職跟進，以及促進僱主聘用殘疾人士方面，政府及非政府組織已經推行了不少各類型的計劃及服務作支援。表面上，從政府與服務機構協議的服務成效標準來看，殘疾人士公開就業的情況似乎達到服務量的指標。然而實際上，即使政府及專業人士承認智障者的工作能力，他們公開就業仍然困難重重，這說明不少問題依然存在。

為了更深入了解問題所在，研究小組訪問了不同的持份者，聽取他們對智障人士就業支援的意見、對各計劃的評價、家長對智障子女就業的憂慮、智障人士在就業過程中面對的阻力及聘用智障員工的挑戰等等，旨在從直接參與協助智障人士公開就業的前線人員、智障人士及其父母的角度，發掘困難的因由，從而進一步檢討現行服務，以便在現有成果的基礎上促進智障人士就業。報告的第三章匯報持份者訪問的摘要，並指出智障人士就業的困難。

就業支援服務：

職業訓練

工作配對

入職後
跟進

輔助僱主及
其他員工

職業訓練

安排試工

安排面試

制訂工
作調適

輔導家長並作家長
與僱主間的橋樑

識別職
位空缺

智障人士公開就業

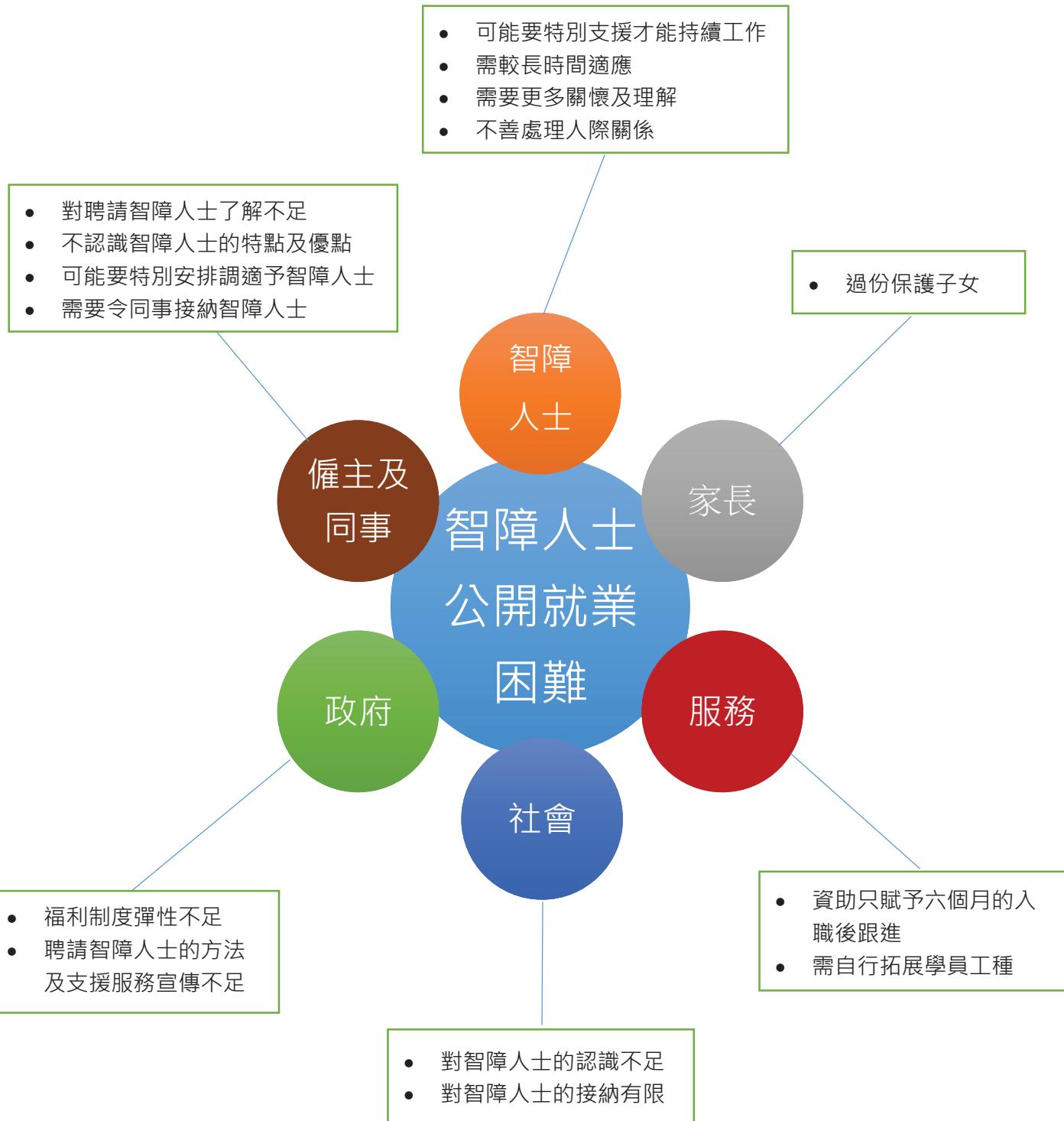


第三章：

各方對智障人士就業的意見 - 就業支援、困難及建議

3

智障人士公開就業的困難：



本報告的首兩章羅列了各種政策配套、社會資源以協助智障人士公開就業，這些措施都有不同程度的功效。為此，研究小組訪問了特殊學校的校長、老師、社工、智障人士及他們的家長、提供職前訓練的機構、聘用智障人士的商業機構及社會企業、勞工處的展能就業科，以及關心智障人士福利的立法會議員張超雄博士，希望從他們的角度及經歷，更清楚及全面地了解不同持份者所面對的困難，從而得知各項措施的利弊與服務的缺漏。

本章撮要有關訪問的內容，報告重點主要圍繞五個課題：（1）智障人士就業面對的自身困難；（2）智障人士就業的外在阻力；（3）各項支援智障人士就業措施的功效；（4）成功公開就業的要素；及（5）受訪者對政策的建議。

1. 智障人士就業面對的自身困難

智障人士有著各種自身的限制及障礙，他們需要特別多的努力及額外的支援才能夠成功就業與持續工作，雖然政府及社會已投放了不少資源來培育他們，但最終能夠成功就業的並不多，因此值得深入了解具體情況。報告先從智障人士自身的問題來表述困難所在。

1.1. 需要特別的支援才能就業及持續工作

智障人士的其中一個特質就是他們的思考模式比較直接，因此，在工作上，經常需要中間人作工作配對及指導。在工作配對中，社工需要向僱主講解智障員工的特點，讓僱主和其他同事能夠配合。智障人士都表示他們難以靠自己獲得工作，通常要依賴社工的支援。而從僱主的角度來看，有社工的支援確實能大大減低他們對聘用智障人士的顧慮。

「透過社工及社會服務機構聘請智障人士時，社工會向僱主講解智障員工的背景及特徵，所以易於協調，配對效果較佳。在智障員工上班的首兩星期，社工會陪伴員工2至3小時，其後也會一直跟進。」（僱主一）

「從訓練學校聘請智障學員時，機構職員會對僱主作職前輔導，學員受聘後也會一直緊密跟進。儘管智障員工已就業兩年，機構會繼續安排社工作定期探訪及跟進，若出現困難，僱主仍可以隨時聯絡機構，這有效地幫助及促進智障人士公開就業的過程。」（僱主二）

此外，由於智障人士需要較長時間適應工作，因此給予他們相應的支援亦要較長時間。即使在智障人士獲得工作後，他們仍需要社工的持續訓練及跟進。

「訓練智障學員一般需要半年或以上，因為他們在家中通常也有家長特別照顧，所以需要長時間適應。」（僱主二）

「學校訓練與實際工作環境有差異。上班與上學不同，上班不是課程，沒有按部就班的編排，沒有補考、重考，也沒有長假期。上班也會忙一點，但上學的工作量則會少一點。如果工作量太多，智障員工的速度便會慢了。另外，訓練中心的環境較大，而實際工作環境往往較小，所以不能期望聘請他們後能立刻幫上忙，智障員工都需要訓練、支援及時間適應。」（僱主三）

一旦智障員工出現態度、行為及情緒問題，亦需要社工的介入才可重新適應，所以智障者常依賴社工的支援才可成功公開就業。

「有一智障學員的說話能力不錯，所以較易獲得工作，但做速遞時因找不到目的地，便開始有情緒問題，但卻因為沒有跟進及處理，所以最後失去了工作。」（服務提供者一）

然而，智障人士的服務提供者指出社工的支援也是有限制的。

「有時候，機構的社工就像遙距控制智障僱員，當他們發生事故，社工往往不能即時幫助，要待智障員工報告才可以給予建議。」（服務提供者二）

「撇下培訓計劃及就業支援的社工服務，在香港，跟進智障人士的社工是基於學校、公司、機構，如果他們離開學校或公司，就會失去社工的支援，而且在不同階段不斷轉換，社工難深入跟進，跟進只會過於片段式，沒有以全人去考慮，待問題出現才想辦法解決。」（服務提供者三）

1.2. 不善處理人際關係

多個服務提供者（服務提供者四）指出，智障人士一般都有能力處理公開就業的工作，最大的困難卻是人事關係，這也是導致他們離職的一大主因。有智障者（智障人士一）現於餐廳工作，他覺得人際關係複雜，同事對待自己的態度欠佳。另一智障者（智障人士二）現於學校做資訊科技助理，但他沒有獲邀出席全校性的校務會議，覺得自己不被視為教職員。

有僱主（僱主一、二）反映，聘請智障人士的最大困難是同事關係，其他同事不容易接受智障學員，易有衝突，智障員工可能受到歧視，其他同事也可能會有不滿或微言，所以僱主需要主動對各同事作溝通及輔導。

「智障人士因思考直接，所以難以學會歸納及不懂得把過去的經驗應用到其他情況，人事關係太複雜也不能夠明白，他們對於別人的面部表情、『眉頭眼額』不太敏感，許多時候需要別人分析、不斷提點。再者，每位智障人士也有不同的特點，如：有些在他人大聲說話時會誤以為別人罵他們，或容易誤會別人命令他們工作。」（服務提供者五）

2. 智障人士面對就業的阻力

除了自身的限制，無論社會、家庭以至福利制度都有意無意地給智障人士就業造成阻力，以下的章節歸納了受訪者所說的四種阻力。

2.1. 社會對智障人士的認識及接納程度不足

有智障人士的服務提供者（服務提供者六）表示，較少僱主有聘請殘疾人士的想法或信心，僱主通常只基於社會企業責任及利益，如較低工資，才聘請殘疾人士。智障人士的服務提供者（服務提供者五）亦認為，雖然大眾對智障人士的接納程度高了，但歧視眼光仍少不了。

也有智障者的家長（智障者家長一）及服務提供者（服務提供者四）指出，老闆接受智障員工的程度較高，但其他同事則較難接納，因為工作上會有利害關係，難以合作及相處，況且同事或因對智障人士缺乏接觸和認識，容易產生誤解。

「僱主對智障人士是多了接納，僱主也知道怎麼請智障人士。可是，僱主請了智障人士後，其他同事都會比較，會有排斥，僱主也會聽到很多同事抱怨。」（服務提供者七）

「曾有智障學員到政府部門做文職實習，但是前線員工不認識智障人士的特點，也不懂得與他們相處。而智障員工突然不再上班也沒有聯絡機構，表示怕他們發脾氣。」（服務提供者六）

「起初聘請智障兒子的經理很接納智障員工，但之後來了新經理、新同事，他們很不習慣，對兒子很差，但時間長了，知道兒子認真工作、沒有偷懶，所以日漸減少衝突，現在兒子反而能教新同事工作。」（智障者家長二）

「歧視往往源於不理解，因為少接觸及沒有渠道讓一般人接觸及認識智障人士，所以他們會有歧視及不懂得與智障者相處。」（智障者家長一）

由此可見，智障者本身是能夠勝任工作的，只是身邊同事因各種原因，又或對他們缺乏認識，而產生歧視和衝突，這對他們的工作造成障礙。與同事關係欠佳，最終可能會使智障員工選擇離職。

2.2. 家長對智障子女過分保護

有些家長會因擔心智障子女辛苦，又不願意他們做低下階層的工作，寧願他們賦閒在家。其實智障者的就業選擇往往取決於家長，如果智障子女自己的就業動機不大，家長又不願意他們操勞，儘管有公開就業的能力及機會，他們最終也不會公開就業。

「由於家長太愛護子女，覺得工時長並且要加班，擔心子女辛苦，叫他們放棄工作。但其實智障學員一般加班一兩小時也會讓他們走，而且是因為他們有能力才找他們加班，不過家長沒有從這角度思考，反而，智障員工自己不會思考是否辛苦，他們很有責任感，想完成工作才離開。」（僱主二）

「有家長覺得在餐廳工作很骯髒，便叫他們不要工作，寧願他們留在家裡。」（僱主四）

「只要家長肯放手，智障人士許多工種都可以做得到。可是，家長覺得飲食業是厭惡行業，想子女做文職，但他們多有讀寫障礙等問題，不適合做文職。」（僱主三）

「家長是其中一個阻力。有些學員習慣了家中的照顧，可能亦有綜援，家長不希望學員工作。又或者學員不用做家務，可能有惰性不外出工作。有時會跟家長溝通，鼓勵家長讓學員做家務，讓學員知道自己需要工作。」（服務提供者八）

2.3. 對聘用智障人士的認識不足

社會對於智障者的認識不足，僱主對聘請智障人士的了解也不夠。有僱主（僱主二）表示，普羅大眾不明白聘請智障人士的優點，甚至可能對於聘請智障人士一事也沒有認知，所以應該多作宣傳，分享實質例子和成功個案，讓殘疾人士就業普及化。除了要向僱主多作宣傳，對其他員工多宣傳智障同事的特點及優點也很重要。

此外，有些僱主（僱主一、四）表示，他們想聘請智障人士，卻找不到途徑，可見聘請智障人士的方法及其他支援服務的宣傳並不足夠。

「未聘請智障員工及不認識他們之前，印象停留於庇護工場，即是不知道他們有公開就業的能力，也不知道現在的配套及資源是做得如此不錯，我是接觸了一間培訓學校後才知道。所以充分的宣傳可以打破傳統對智障者的典型不良印象，讓僱主有嘗試聘用智障員工的信心。」（僱主四）

「社福機構現時的工作讓人覺得智障人士只有一面，就是需要人幫助的，形成智障人士的形象較慘，但忽略了一些有能力、可以獨立的智障人士。」（服務提供者七）

2.4. 個別福利制度的要求

有僱主（僱主三）反映，由於福利制度容許智障人士就算不工作也可以有收入，甚至家人也會因福利制度得到補貼，這種制度最終不鼓勵他們出社會工作。服務提供者亦有類近的意見：

「智障人士對職業的理解不同。有些智障人士失業後，會覺得拿綜援就可以，在香港亦不用擔心年老之後沒有人養。部分智障人士失業後不重新接受再培訓或尋求協助找工作，而是安於現有的社會福利制度。這使他們不用找工作，亦不太渴望尋找工作。」（服務提供者八）

「計算綜援時，會扣除個人收入，智障學生就業會減少家庭領取的綜援。學員自力更生當然好，而學員都想工作的話就沒有問題，可能賺到的薪金會比綜援多。可是，有小部分家長掌握家庭財政的控制權，如果子女工作，錢會到子女自身，而綜援減少令家長可支配的錢減少，家長就可能不希望子女工作。」（服務提供者八）

上述的阻力有些源自一些較根深蒂固的舊有觀念，不是朝夕間能轉變，亦有些是相對上較易改變的，譬如改革福利制度。但最後始終要社會明白智障人士有工作能力，並接受他們為社會的一份子，才能從根本解決他們的就業問題。

3. 各項支援智障人士就業措施的成效

為協助智障人士公開就業，政府有不同的資源幫助他們，包括：培訓計劃、政策配套、學校的生涯規劃等等。以下章節，綜合了不同持份者在訪問中對各種政策配套、社會資源的意見。

3.1. 培訓計劃

社會福利署津助多間非政府組織，舉辦一些支援殘疾人士公開就業的培訓計劃，如：「陽光路上」培訓計劃、「殘疾人士在職培訓計劃」，同時也提供輔助就業的服務。在訪問中，服務提供者均表示這些計劃及支援服務能夠幫助智障學員公開就業。

上述計劃均有 6 個月的就業後跟進服務。然而，曾參加計劃的學員（服務提供者四）反映半年的跟進期不足夠，他們沒有信心就業半年後可以獨自勝任工作。有服務提供者（服務提供者五）也指出：

「半年跟進的確不足，智障人士在公開就業後，要開始穩定下來至少需要九個月時間，所以他們有持續跟進的需要。在工作上，他們需要指導者教導他們與人相處及溝通的技巧、面對工作的態度。」

服務提供者都指出不少智障者需要指導者跟進的例子，例如：智障者容易誤會別人的說話是在指責他或命令他（服務提供者五）、有些學員會因太努力工作，不懂得休息以致出現勞損（服務提供者一），有些則會因工作而出現情緒及行為問題（服務提供者一），這些情況都需要社工的溝通、輔導和跟進。另外，不論僱主（僱主一、二）或家長（智障者家長一、二、三）均表示希望在智障員工或子女在工作中遇上困難時，可以有人諮詢。

3.2. 政策配套

3.2.1. 勞工處展能就業科：互動展能就業服務網頁

勞工處的展能就業科為殘疾人士提供就業支援服務，向已登記的殘疾求職者介紹職位空缺，但是受訪者表示服務的某些環節仍待改善。

「透過勞工處找僱主的好處是可靠程度高，找到的僱主必定合法，不怕智障者受騙。而且，在工作配對中，勞工處會評估僱主與殘疾求職者是否合適。可是，勞工處只作工作轉介，其他行為、情緒問題則會外判給其他機構處理，而且進行工作配對需時長，不多智障者因此成功獲得工作。」（服務提供者六）

「勞工處的配對工作，現時的情況似盲婚啞嫁。評估智障人士只看醫生紙不夠，只集中在智力，太少評估 soft skills (軟技巧)。」（服務提供者七）

「勞工處能夠幫助的對象許多都是肢體殘障者，智障人士則相對不多。」（服務提供者一）

而且並不是有心僱用殘疾人士的企業都能參與勞工處舉辦的招聘會。

「在大型的殘疾人士招聘會中，由於我們企業的規模較小，所以不能設置攤位聘請智障人士。」（僱主一）

自 2015 年 9 月 1 日起，勞工處展能就業科替僱主及殘疾求職者成功配對工作後，就業後的跟進服務由 3 個月增加至 6 個月。不過，不少受訪者，包括：僱主、智障員工及智障人士的服務提供者，都認為跟進服務不足。

有僱主（僱主二）表示，勞工處的跟進服務如：探訪、電話跟進，相對社署津助計劃的跟進服務少，並指出勞工處自身的流動性高，較難有固定人手跟進同一智障者，當遇上困難也難以透過勞工處獲得幫助。另外，與社署津助的計劃一樣，智障人士的服務提供者反映半年的跟進期實在太短。

3.2.2. 勞工處展能就業科：就業展才能計劃

就業展才能計劃是透過對僱主提供補助金，鼓勵僱主聘請殘疾人士。然而，不少智障人士的服務提供者都認為計劃有不足之處。

「津貼只有助於中小企業，大機構及大企業一般並不期望補助金，故此計劃未必對大企業產生效用。」（服務提供者六、九）

「計劃中有\$1,000 是給予協助殘疾僱員適應工作的一位指導員，可是有些情況是協助殘疾員工的指導員不止一人。由於涉及報稅問題，指導員的獎勵金難平均分給多位指導員，所以有煩於申請的情況。」（服務提供者五）

「大部分申請的僱主是拿到津貼就算。如果政策是好的，可能很多僱主都已經透過計劃聘用殘疾人士，但事實情況並非如此。大部分僱主都不是愛心僱主，雖知道要幫助殘疾人士，但做起來很難，很少僱主長時間聘用同一位殘疾人士。如果有心請殘疾人士的僱主就不會計較津貼。」（服務提供者八）

4. 成功公開就業的要素

為了使智障人士成功就業，對智障人士、他們的家長、僱主及同事的支援缺一不可。為此，社工、僱主、學校及培訓機構都極為重要。

4.1. 對各持份者的支援

正如本章 1.1 段的描述，社工從訓練智障人士到幫助他們找工作及給予在職支援，並在協調及支援各持份者等等工作皆舉足輕重，在此不再贅述。

值得一提的是那些已經離開學校或培訓機構一段日子的智障人士，他們一般已經沒有社工跟進，因此他們及家人往往都有孤立無助的感覺。雖然有些僱主會主動與智障者家長合作，但是大部分的受訪家長都不太清楚及甚少主動尋求社會上的支援。有些家長認為沒有人能夠有效地給予幫助，所以選擇靠自己（智障者家長四）；有些渴求支援，卻不知從何尋求支援（智障者家長三）；有家長則在遇上困難時，只在家長圈裡分享及詢問解決辦法，甚少尋求專業意見及外界支援（智障者家長一、二）。正如一位家長（智障者家長一）指出，社會對家長的支援是很重要的，因為家長是最願意及最直接訓練、幫助子女的人。

4.2. 僱主的領導

僱主對於智障員工的支援是智障者能否成功並持續就業的關鍵一環。由於智障員工無論在學習工序、適應工作環境和與同事磨合都需要一段較長的時間，當中難免出現各式各樣的問題，僱主是否有能力及決心理順這些問題往往決定智障員工的去留。例如，有僱主（僱主一、二）指出，智障員工在工作上最大的困難是處理同事間的關係，智障僱員可能會受到歧視，也會因為工作效率較低而與同事產生磨擦，有心的僱主們會為此多跟智障僱員的上司溝通及輔導有關同事，當同事間因智障僱員而產生矛盾，僱主會教導並幫忙解決問題。

「一切應由帶頭者做起。」（僱主二）

「要幫智障員工維持工作，首先要讓他們有歸屬感，所以要令公司的人對他們都沒有歧視。有時候，主管或許會有微言，所以僱主也需要與主管溝通。我會對他們說，只要教懂了智障員工掃地、洗碗、漂布，自己便不用做。所以其實主管們也有益處。」（僱主三）

有些有心僱主（僱主四）在舉行活動時，如：頒獎活動，也會主動接觸智障者家長，並與他們溝通，從多個角度了解智障員工所面對的困難。另一僱主（僱主三）指出，自己與智障僱員、前智障僱員、他們的家長會有聚會，如燒烤活動。該僱主又表示：

「員工未必會主動與上司反映自己的問題，如果可以見到他們的家長，家長可以反映他們的問題。家長的角色好重要，與他們溝通才可以了解智障員工。如果智障員工與上司及同事不太熟，上司及同事不會鼓勵他們，所以導師和家長的鼓勵十分重要。」

受訪的僱主均表現出他們非常用心地締造一個適合智障者工作的環境，使他們能持續就業。

「早上會放一些自閉員工在家常聽的音樂，讓她安心並有安全感。會安排一位同事處理他們（智障員工）的私人問題，視大家為一個團體，希望從而增進同事間的關係。另外，又會舉辦聯誼活動，一眾同事一起吃飯、吃糖水，從而增加溝通機會。」（僱主一）

「請智障人士不會逐個請，會一次過請數個，他們午膳時可以坐在一起，一群人在一起，便沒有孤立感。」（僱主三）

「六個智障員工會安排在六個不同部門工作，防止他們互相影響及增加主管壓力。」（僱主二）

此外，有的僱主會與培訓機構合作為智障學員設計課程。有一培訓學校（服務提供者九）有模擬餐廳讓學員實習，而一間有聘用智障員工的食肆經理（僱主四）則擔任該機構課程顧問，為學校的課程設計給予意見，也會到訪及互相交流。這樣能使培訓學校的課程貼近市場需要，增加智障學員的就業機會。

4.3. 家長的取態

家長對智障子女公開就業的態度經常起決定性的影響。正如本章之 2.2 段指出，過分保護子女會對他們的就業造成阻力，相反，如果家長大力鼓勵子女工作及投入社會的話，他們公開就業的成數便會大大提升。

「智障子女工作會讓他們有存在感，覺得自己有價值，若是他們不工作，只會待在家發呆，日漸退步。」（智障者家長一）

「工作上帶來的薪酬是其次，如果智障子女找不到工作，也寧願他們做義工。」（智障者家長二）

有家長（智障者家長四）反映，當智障女兒年幼時，會刻意帶她多外出接觸不同的人，女兒的說話能力在不知不覺間便進步了。這家長補充，訓練是很關鍵的，起初女兒的手腳不協調，所以便強迫她運動，現在她已經可以跑半馬了。多年來許多的訓練及公開賽，令女兒成長，也正因為有運動員的嚴格訓練，所以女兒現在比較刻苦。這些生活上的訓練，造就了中度智障的女兒現在也可以公開就業。此外，家長也能為智障者公開就業提供資源，有服務提供者指出（服務提供者十），如智障學員想轉工時，靠家人介紹的可能會更容易成功，因為有助於各方的磨合。

基於家長對智障子女公開就業的關鍵影響，有訓練學校、服務機構主動與家長溝通及了解其需求。有訓練學校（服務提供者九）從前在學員畢業時才舉行家長會，現在會把家長會推前於開學期間，在會中更會邀請僱主及成功就業學員分享，家長有疑慮也可以即時詢問。同時，也會透過家長會了解家長對子女的工作期望，然後安排工作配對。如果智障子女有參與培訓計劃，社工也會有機會向家長作溝通及輔導。

4.4. 工作調適

透過訪問得知，雖然智障者的能力有不足之處，但他們又有自己的長處及特點，只要在合適的環境中，他們便可以發揮潛能。因此，如果工作上可以進行一些調適，相信他們有能力勝任工作，達致公開就業。

「智障人士相對一般人彈性較少、應變能力較弱，但他們不怕沉悶，適合一些需要重複工作的工種，如：餐飲、物流、便利店、倉務、洗衣業、包裝，只是在工作上，他們需要一些調適或特別安排。」（服務提供者九）

「智障人士並非沒有能力工作，而是他們只在一些特定工作環境中才可以發揮潛能。例如：有的智障者有體力限制，擔任不了全職工作，職位可以分拆為由兩位半職員工負責，這樣他們便能勝任。」（服務提供者三）

「在學員找工作時會和僱主溝通，讓學員從短時間（如四小時）開始做起，做熟後再慢慢加。如果一下子長時間工作，學員未必適應。相關的僱主都可以做到。」（服務提供者八）

「有一便利店會分散工序予智障員工慢慢適應，在適應後才漸漸增加工作量至正常水平，智障者的確需要較長時間才可以適應，但最終也能勝任工作。」（服務提供者九）

4.5. 實習計劃或學徒制

從訪問中，大部分受訪者都指，對智障人士最有效的學習方法是讓他們透過體驗，從經驗中學習。很多受訪者都提議一些僱主及機構舉行實習計劃及課程予智障員工，讓他們邊學邊做。

「可以舉辦學徒計劃，在大公司，如：美心、大家樂、大快活等實習、做學徒。大公司又可以與訓練學校合作，舉辦計學分的課程，予機會智障學生實習。」（服務提供者二）

「大機構或企業可提供課程予智障人士，如：外國有機構提供課程予智障人士，然後聘請他們換飛機輪。現在香港商界也可改變自己的運作模式，不要怕影響公司形象而不讓智障人士於前線工作，這樣只會使社會更少機會接觸及認識他們。」（服務提供者六）

另外，不少僱主都指出，聘用智障員工時，會派一位同事作為指導員，教導及帶領智障員工，此為一個有效方法。

「會派一個同事去跟智障同事，也要求其他同事要有愛心。」（僱主一）

「新的智障同事入職後，會指派一位同事一對一負責，也會提他們休息，讓他們易點適應。」（僱主二）

「會有主管跟進智障員工，每過一段時期，如：一年、八個月，會有人手轉換，所以每過一段時間智障人士便會調去跟不同的主管，這樣便可從智障員工的表現及進步了多少而評估主管教了他們多少。現在已有問責制，各主管之間會互相比較，如果智障人士表現欠佳，主管需要負責。」（僱主三）

4.6. 學校教育：生涯規劃、應用學習調適課程

近年，特殊學校都舉辦生涯規劃及應用學習調適課程。在生涯規劃中，學校（服務提供者十一）會安排年紀較小的學生參與一些發掘興趣的活動，年紀較大的學生則學習工作應有的態度及求職注意事項，例如透過讓學生掃地學習對待工作的正確態度，或設有獎勵讓他們明白薪酬概念，亦會講解如何避免在找工作時被騙等。中四、中五時，通過應用學習調適課程，學生有機會走出學校到不同地方實習，一嚐工作滋味。

「應用學習調適課程讓兒子認清自己想讀餐飲。智障子女能夠認清自己的能力、方向是十分重要的。」（智障者家長一）

另外，有些特殊學校會自行設計讓學生得到實習機會的計劃，「青雲計劃」即為其中一例。才俊學校、啟愛學校、救主學校，與亞洲兒童協會合辦青雲計劃，這是一個商校合作的計劃，讓三間學校可以挑選學生到企業實習。合作的機構包括吉野家、太興、銀礦灣酒店，學校也會安排人手督導學生並進行檢討。

「這些實習及體驗性質的學習活動，是較佳的學習過程，因為學生可以先練習後實踐，他們做到的時候自信心也會因而提高。另外，能力較弱的學生未能出去實習也可以嘗試去工場，從而體驗及認識工場。」（服務提供者十一）

以上的種種說明若果條件因素具備的話，特別是當智障人士有適當的培訓，再加上有父母的鼓勵、僱主的愛心及社工的支援，智障人士確實可以成功就業。

5. 受訪者對政策的建議

受訪者皆為持份者及業內人士，極之關心智障人士的福祉，並相當熟悉關乎他們就業的各培訓計劃及社福政策，就此，他們表達了有關意見。

5.1. 重組培訓計劃及延長就業跟進期

有服務提供者（服務提供者六）表示，社署的兩個計劃——「陽光路上」培訓計劃和「殘疾人士在職培訓計劃」，以及其輔助就業服務，現在有重疊的地方，為了避免資源重疊，這些計劃及服務可重組。此外，絕大多數服務機構指 6 個月的就業跟進十分不足，建議加長在職跟進的時限。

「政府的計劃現時較為碎片化，例如陽光路上的計劃是政府資助，但是否恆常又不知道，部門的計劃又有重複。」（服務提供者七）

「當智障員工的情況有退步時，會聯絡培訓學校，他們可以幫忙。但是持續支援服務可以長一點，因有學員在工作兩三年後才開始有問題，如果想找支援，便要重新輪候服務。」（僱主三）

「政府可調整計劃中殘疾人士成功就業的目標數字，因為現在比以前少新學員參加計劃，來到的學員能力普遍比從前低，新個案少了，但每個個案需要的時間反而長了。」（服務提供者六）

5.2. 數據及資源管理

要為智障人士就業制定有效的政策，就必須掌握情況，而精準的數據能夠為政策制定者提供較全面的面貌，是政策規劃的基礎，可是香港卻偏偏缺乏這方面的數據。

「現在許多有關智障人士的數據都不清楚，有的數據可信程度又不高，如：智障人口數目、就業率、由訓練學校轉至公開就業的數字等，展亮自己報告的數字與審計處查核的有差異。而學校一般都沒有跟進學生畢業後的情況，只有剛畢業的紀錄，可以建議學校及培訓學校跟進離校學生兩年，然後綜合數據。」（張超雄博士）

另外，也有家長（智障者家長四）留意到智障人士數據及資源管理不足的問題。

「想政府有個中央部門統領及處理智障人士的就業，這樣便會有人負責，也會有系統地分配資源。現在智障人士一般到 18 歲便失去了紀錄，如果有部門，便會有人跟進及有紀錄。」（智障者家長四）

5.3. 配額制度

有若干國家以立法規定凡企業達到某個規模，便必須聘請一定百分比的殘疾人士，這做法普遍稱為「配額制度」。由於這制度直接影響智障人士就業，研究團隊就這議題詢問持份者。持份者的意見不一，支持配額制度的原因大致有兩方面，其一就是此制度能提高智障人士的就業率，因為商業機構一般不會主動聘請殘疾人士。

「有兩種 *ideologies*（意識形態）幫助殘疾人士就業：*equal opportunity*（平等機會）及 *affirmative action*（扶持行動）。*Equal opportunity* 只有在很完美的世界，沒有歧視時才可行，否則其實只是在剝削他們，現在的情況是他們的就業率特別低。雖然配額制長遠不行，但現在是應該要的。」（張超雄博士）

「希望有配額制度，因有了制度，僱主一定要去想這個問題，會考慮應如何請殘疾人士，而責任不單單只落在 NGO 身上。」（服務提供者五）

「支持配額制，外國也有，這樣企業會自己想如何去聘請殘疾人士。」（服務提供者六）

「有配額制度會較好，因為有推動才能增加智障人士就業，否則僱主有得選擇的話，都不會請智障人士。」（服務提供者十一）

另外一個贊成配額制度的原因就是透過這制度作公眾教育。

「贊成配額制度，但知道這不一定會令情況變好，更多的可能是制度會成為一個公眾教育。配額制度是一個公眾教育的法例，有了法例後大家就會開始接受。配額制度雖然有其壞處，但可以幫到一些真正想工作的學生。」（服務提供者八）

「個人贊成配額制度，如果社會或商界自願（聘請殘疾人士）的話，已經一早就做了。事實是，政府沒有大力推動，商界不會主動做。反對配額制度的聲音是因為社會缺乏教育。香港在社會融合方面的意識和能力不高，但是多元社會就要接納不同的人，不止是智障人士。另外，某些行業有誘因做（配額制度），例如有些需要勞工的行業，僱主應該有需求。如果社會有好的例子或先驅，就可以推廣社會共融。」（服務提供者七）

「支持配額制度，因為能提供就業機會予智障人士，僱主或社會有機會接觸他們，可慢慢對他們改觀，從而增加對他們的信心。而且有了配額制度，公司便會慢慢發展出培訓及負責智障員工的機制，有問題時也可盡快跟進。」（服務提供者十）

當中亦有受訪者明白要在香港這個商業社會推行配額制度，很可能引起爭議，因此他們認為政府應作模範，帶頭聘請殘疾人士。

「政府要帶頭請殘疾人士，如清潔位，不應外判其他公司做清潔，可以請殘疾人士。」（服務提供者二）

「政府可培訓他們的員工認識殘疾人士，也可在人事及工作上予以合適協調。政府現時多請肢體障礙的員工，他們可多請智障員工。」（服務提供者六）

然而，也有一些受訪者認為配額制會引申出其他問題，如：不是所有行業都適合智障人士；小企業未必有能力聘請殘疾人士；勉強要同事接受智障員工。他們擔心在沒有完善的配套或有心僱主的支持下，智障人士可能不適應工作，甚至與同事關係欠佳，結果可能適得其反。

「硬推配額制度不好，可以用就業指標來表示為了負社會企業責任，大公司、政府、NGO、學校應聘請多少殘疾人士。」（服務提供者九）

「在家長角度當然覺得好，但是也明白大機構可以實行，卻為難了小機構。」（智障者家長一）

「配額制度的好處是僱主及企業一定要聘請殘疾人士，但是他們可能只請最輕度的殘疾人士，即使殘疾人士有工作，他們也可能會與同事關係差。」（服務提供者十二）

「配額制度的出發點是好，但是要看工種。例如一些高級品牌的售貨員便不適合智障人士，如果大眾有歧視，會影響品牌。他們較適合做製造業及幕後工作。配額制度在建造業及飲食業多的社會會較好，但在服務業多的社會推行會有難度。」（僱主四）

6. 總結

這章撮要了受訪者對智障人士就業困難的看法，並歸納為三方面：（1）智障人士就業面對的自身困難；（2）智障人士就業面對的外在阻力；及（3）各項支援智障人士就業措施的成效。文中亦簡單列出受訪者認為（4）成功公開就業的要素；及（5）他們對不同政策的建議。

簡單來說，智障人士自身的局限令他們需要多方面及較長時間的支援才能成功就業。社會對智障人士的能力認識不足、對聘用智障人士的宣傳又不夠，再加上父母傾向過分保護智障子女，這些都對智障人士就業構成阻力。至於成功就業的要素則主要建基於社工及家長的支援、僱主的投入及愛心、跟一套合適及有效的培訓方法。受訪者亦認為現時支援就業的各項計劃有重疊之處，建議重組計劃，而對香港應否實行配額制度的看法則有分歧。

無論立法制訂配額制度與否，智障人士要成功就業需要社會各方的支援，本報告的第二章已闡明支援本地智障人士就業的各項計劃及服務，而本章也論述了受訪者對這些服務的意見。在下一章我們會參考一些外國例子，看看他們怎樣裝備智障人士，希望香港也能夠借鏡他們的做法。



第四章： 智障人士就業出路 - 外國例子

Study Report > May 2011

*Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA
good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*

COWI In association with

AFI
WRJ AMERICAN FOUNDATION FOR INDEPENDENT LIVING RESEARCH INSTITUTE

EUSE
European Union of Supported Employment

Justice

除了研究香港智障人士的就業情況外，參考外國經驗也可為香港提供進一步的指引和方向。外國為殘疾人士提供不同的就業安排和選擇，如展能中心、社會企業、庇護工場和職業支援服務。香港也有採用這些就業安排，然而，外國的一些職業支援服務⁶⁸發展較全面，以及成效也理想。因此，本章除了會探討外國各種就業選擇，也將針對外國職業支援服務的操作進行較詳細的探究。

1. 智障人士的四種就業出路

在外國，殘疾人士包括智障者，會以不同的形式受僱或是作職前訓練，包括：日間活動中心、庇護工場、社會企業和職業支援服務。以下簡單介紹這幾種就業選擇。

1.1. 日間活動中心（或稱展能中心）

通常被判斷為不適合就業的嚴重殘疾人士都會去日間活動中心接受培訓，他們最終很少能夠成功外出就業⁶⁹。

1.2. 庇護工場

在勞動市場競爭力相對較弱的殘疾者，可以在庇護工場工作。在此工作環境下，殘疾工人會受隔離及保護，並不會與其他健全者一同工作⁷⁰。庇護工場雖然能為殘疾人士提供就業機會，不過，工人通常只收取卑微的工資，而且最終很少數能夠成功轉至公開就業⁷¹。

⁶⁸ 香港社會福利署之「輔助就業」計劃與本章所述的「職業支援服務」類近，前者亦有替殘疾人士提供職業分析及配對、為求職者及家屬，以及僱主提供支援等等，這些服務跟國際間認可的「職業支援服務」相似，但仍存在一些重要的分別。因此，本文用不同的名稱來分辨這兩個協助殘疾人士就業的計劃。

⁶⁹ Parmenter, T. (2011). *Promoting Training and Employment Opportunities for People with Intellectual Disabilities: International Experience* (p.12). Switzerland, Geneva: International Labour Office.

⁷⁰ Bruyere, S., Mitra, S., VanLooy, S., Shakespeare, T., & Zeitzer, I. (2011). Work and Employment. In *World Report on Disability* (8), 243. Retrieved from http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter8.pdf?ua=1

⁷¹ Parmenter, *op. cit.*, p.13-14.

1.3. 社會企業

社會企業是指一些為達致特定社會目的之商業行為⁷²，社會目的可以有多種，例如創造更多就業機會予殘疾人士。雖然相對於日間活動中心的參與者和庇護工場的工人，社會企業的員工有較佳的培訓和較高的工作滿意度，但始終在社會共融方面仍然不及公開就業的高⁷³。

1.4. 職業支援服務

職業支援服務之目的是協助殘疾人士獲得公開就業及有薪工作，並給予他們持續支援，令殘疾者與健全者共事⁷⁴。職業支援服務的一個關鍵元素就是持續支援，其服務範圍包括在職指導（job coaching）、專業培訓、個人化的督導、技術和其他就業支援。

外國不少例子都證明，職業支援服務甚至能協助有嚴重殘疾的人士，包括有精神、智力和學習障礙的人，成功公開就業⁷⁵。殘疾人士雖然可以投身社會，卻難免遇上很多困難，職業支援服務的內容正正針對殘疾人士尋求公開就業的困難，例如求職、學習新的工作技能、社交技巧等，以有效幫助他們公開就業。在瑞士的研究證明，職業支援服務不論是根據就業率或持續就業的長短，都比傳統的職業復康計劃更有效用⁷⁶。故此，詳細了解外國職業支援服務的做法，或許可以為香港智障人士公開就業的支援帶來一些指引及參考。

2. 職業支援服務

世界職業支援服務協會（World Association for Supported Employment）為「職業支援服務」（Supported employment）下的定義是：

「職業支援服務的目標為協助殘疾人士公開就業，即是殘疾人士在持續的支援下於共融的環境中工作，而且獲得與非殘疾員工相同的工資。」⁷⁷

⁷² *Ibid.*, p.23.

⁷³ *Ibid.*, p.24.

⁷⁴ Parmenter, *op. cit.*, p.16.

⁷⁵ Bruyer, Mitra, VanLooy, Shakespeare, & Zeitzer, *op. cit.*, p.242.

⁷⁶ Hoffmann, H., Jackel, D., Glauser, S., & Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatr Scand*, 125, 157–167. doi: 10.1111/j.1600-0447.2011.01780.x

⁷⁷ Kamp, M., & Lynch, C. (2007). *Handbook Supported Employment* (p.4). Netherlands, Wase: World Association for Supported Employment.

職業支援服務的定義包括四個要素：在勞動市場中公開就業、共融的工作環境、持續的支援，以及有薪工作。職業支援服務模式主張「先就業，後培訓及支援」(place, train and support)⁷⁸，而非如傳統康復計劃般「先培訓，後就業」。因此，在輔助服務開始時，機構會先為殘疾者尋找合適的工作，然後才因應工作需要作培訓，而非在服務結束時及培訓後才為殘疾者找工作⁷⁹。在過程中，工作指導員(job coach)至為關鍵，因為指導員有助發掘殘疾人士的興趣和技能，然後為他們尋找工作、安排與僱主配對及實習⁸⁰。指導員亦會鼓勵和協助僱主為殘疾員工安排一些調適。然而，除了外界支援(工作指導員)，內部支援(或稱為「自然」支援，natural support)也是十分重要的。內部支援，譬如由主管和其他僱員提供的協助，不但有助殘疾人士維持工作，亦可以增加同事之間的融合⁸¹。

歐洲職業支援服務協會(European Union of Supported Employment)為職業支援服務劃分作五個階段：客戶參與、職業分析、尋找工作、僱主參與、以及不時的就業支援⁸²。

第一階段：客戶參與 (Client engagement)

開始時，職業支援服務的服務提供者要主動識別潛在的殘疾求職者，並且提供資訊以協助他們決定是否願意參與服務⁸³。提供職業支援服務的機構會主動向各大教育機構、庇護工場、康復中心、醫院、服務資助者等提供資訊，並且與殘疾人士的父母、教師、醫療及社會護理組織、專業人員等，建立正式和非正式的聯繫⁸⁴。

第二階段：職業分析 (Vocational profiling)

在這個階段，職業支援服務提供者會了解殘疾求職者的技能、工作取向和期望，以及就業目標等等，從殘疾求職者的角度出發，以制定個人化的職業規劃和支援策略⁸⁵，這過程能夠幫助他們發掘更多就業選擇和機會。換句話說，

⁷⁸ Parmenter, *op. cit.*, p.17.

⁷⁹ Cheng, S. K., Chiu, P. F., Fung, S. M., & Au, W. C. (2013). A review of supported employment services for people with mental disabilities in Hong Kong. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(2015), 76. doi:10.3233/JVR-140718

⁸⁰ Parmenter, *op. cit.*, p.17.

⁸¹ *Ibid.*, p.16-18.

⁸² Evans, M. J. (2010). *European Union of Supported Employment Toolkit* (p.11). UK, Dundee: European Union of Supported Employment; European Commission (2011).

⁸³ *Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach* (p.35). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁸⁴ Evans, *op. cit.*, p.57.

⁸⁵ *Ibid.*, p.63-64.

這個過程是以客戶為本⁸⁶，亦即是職業支援服務提供者必須考慮求職者的需求和期望，並提供支援及指導。

第三階段：求職 (Job finding)

當職業支援服務提供者了解求職者的技能和抱負後，著力配對合適的工作，殘疾求職者及職業支援服務提供者會通過不同的渠道評估並尋找潛在的就業機會，如：機構間的網絡、招聘會、廣告、甚至打電話自薦⁸⁷。

第四階段：僱主參與 (Employer engagement)

在接觸僱主之前，工作指導員必須先了解僱主及其企業，以便求職者和服務提供者能夠更易與僱主商討⁸⁸。在會面期間，職業支援服務提供者會向僱主說明殘疾求職者的各樣特質及要求，如技能、工資、工作時間、工作環境和可用的支援等，而求職者也應該了解自己的工作職責⁸⁹。

第五階段：不時的就業支援 (On/off the job support)

服務提供者會向殘疾求職者提供持續及不時的就業支援，以便他們適應及維持工作⁹⁰。工作支援的對象還包括殘疾員工的同事和僱主⁹¹。職業支援服務提供者亦會在符合公司的要求下，建議合理工作調適令殘疾員工得以成功就業⁹²。

雖然「職業支援服務」的實施和定義會因地方而有所差異，但它們基本上都與上述程序類近。因此，這五個階段可以理解為「職業支援服務」的服務框架。可見職業支援服務的重點是以殘疾求職者為本，著重殘疾求職者的能力而非他們的缺陷，目的是替他們尋求長期工作而非只安排活動為他們打發日子⁹³。

2.1. 職業支援服務在各國的例子

歐洲委員會 (European Commission) 在 2011 年發表了一個有關職業支援服務在 30 個歐盟國家的成效之研究報告，並選擇了其中 6 個國家進行深入的案例研究，這些國家包括：奧地利、捷克共和國、挪威、瑞典、西班牙和英國⁹⁴。

⁸⁶ Evans, *op. cit.*, p.63; European Commission, *op. cit.*, p. 35.

⁸⁷ Evans, *op. cit.*, p.80-81.

⁸⁸ *Ibid.*, p.82.

⁸⁹ European Commission, *op. cit.*, p. 35.

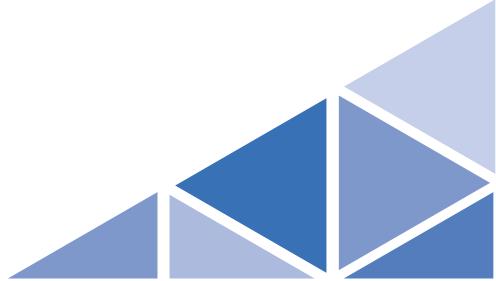
⁹⁰ Evans, *op. cit.*, p.93.

⁹¹ European Commission, *op. cit.*, p. 35.

⁹² Evans, *op. cit.*, p.93.

⁹³ European Commission, *op. cit.*, p.5.

⁹⁴ European Commission, *op. cit.*, p.103.



然而，西班牙不久前才實行職業支援服務，所以其政策的框架尚未完善；而挪威的職業支援服務與瑞典的十分相似，只是瑞典的主要服務對象為智障人士與學習障礙者。因此，以下撮要職業支援服務在奧地利、捷克共和國、瑞典和英國的實行情況。

2.1.1. - 奧地利

職業支援服務現時在奧地利已是主流服務，它始於 1992 年的兩個試驗性計劃，這些計劃最初只針對精神病患者和肢體殘疾人士，但於 1994 年，職業支援服務廣泛擴展到其他殘疾人士，並已成為全國服務⁹⁵。如今，職業支援服務已全面發展，也成為了該國為殘疾人士而設的輔助就業計劃中的一部分。

職業支援服務得到國家社會福利部的資助。大約 40% 的資金都來自國家的財政預算，約 35% 來自歐盟資助的歐洲社會基金（The European Social Fund），餘下的 25% 則來自沒有遵守配額制度的僱主所支付的罰款⁹⁶。

雖然職業支援服務由國家統籌，但具體執行則交由 9 個地區的社會福利部門（Regional Social Welfare Office），他們夥同非政府組織，開展項目⁹⁷予年齡介乎 13 至 65 歲不論任何類型之殘疾人士。政府報告顯示，約有 32,000 名殘疾人士已註冊申請求職，而每年約有 13,000 名殘疾者使用職業支援服務，當中大概 30% 可於一年內獲公開就業⁹⁸。在 2009 年，正接受職業支援服務的人數約有 10,850 人，其中 1,940 人是智障人士，他們的成功就業率為 55.8%⁹⁹。

在奧地利，一個輔助就業團隊有兩種輔助就業職員，分別是輔助就業助理（employment assistant）和工作指導員（job coach）。在一個輔助就業團隊中，每五個輔助就業助理便有一個工作指導員。輔助就業助理通常會為殘疾求職者提供長達一年的支援，而工作指導員則提供較密集的短期協助，以令殘疾求職者特別是智障人士維持及適應工作¹⁰⁰。雖然成為輔助就業助理或工作指

⁹⁵ *Ibid.*, p.45, 164.

⁹⁶ *Ibid.*, p.166.

⁹⁷ *Ibid.*, p.46, 164.

⁹⁸ *Ibid.*, p.46.

⁹⁹ *Ibid.*, p.166.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p.46, 164.

導員不需要正式的專業資格，然而，由於職業支援服務均會針對某特定的殘疾群體，因此實際上他們都是服務這些殘疾群體的專業人士¹⁰¹。

因應落實職業支援服務，政府實施了各種政策及措施以作配合。殘疾人士能享用房屋津貼、交通支援、稅務扣減、個人化工作支援、彈性工作安排、配額制度和解僱保障；僱主則有工資補貼、稅務扣減和工作調適的補貼¹⁰²。工資補貼令那些從未試過僱用殘疾人士的僱主更願意聘用殘疾員工，可算是職業支援服務在當地成功的關鍵¹⁰³。

基於配額制度，企業必須在每 25 名員工中包括 1 名殘疾僱員，否則僱主便需要繳交罰款，但是有些僱主仍然選擇支付罰金，不僱用殘疾人士¹⁰⁴。此外，由於殘疾人士享有解僱保障，令僱主更不願意聘用殘疾人士。故此，一些殘疾青年選擇不根據配額政策而註冊為殘疾人士，以便有更多就業的機會，但這同時亦意味著他們會失去某些保障¹⁰⁵。

總括而言，奧地利的職業支援服務發展全面，更得到其他政策及措施的配合，有效減低殘疾對工作的限制，許多僱主聘用殘疾者都是基於他們的技能、能力和資格¹⁰⁶。

2.1.2. - 捷克共和國

有別於奧地利，在捷克共和國，職業支援服務並非全國計劃（national programme）。然而，非政府組織經已在全國各地展開職業支援服務¹⁰⁷。

職業支援服務的資金主要來自歐洲社會基金（The European Social Fund）、政府的勞工及社會事務部（Ministry of Labour and Social Affairs），以及一些地區性和私人的支持¹⁰⁸。

捷克共有 39 間提供職業支援服務的機構，當中有 19 間是捷克職業支援服務聯盟（Czech Union of Supported Employment, CZuSE）的成員。根據 CZuSE 的數據，在 2009 年，有 780 名殘疾人士接受了這 19 間服務機構所提

¹⁰¹ *Ibid.*, p.47.

¹⁰² *Ibid.*, p.47-48.

¹⁰³ *Ibid.*, p.48.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*, p.48, 165.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p.48, 167.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p.168.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p.62, 171.

供的職業支援，其中有 546 名在一年內便成功公開就業¹⁰⁹。殘疾求職者是透過公共就業服務（Public Employment Service, PES）或社會服務機構轉介到職業支援服務，其主要服務對象是有學習障礙的人士。視乎情況而言，接受服務的殘疾求職者通常可獲得兩年甚至更長的支援¹¹⁰。

在接受職業支援服務期間，殘疾求職者會得到工作指導員的支援¹¹¹。此外，從 2004 年開始，許多工作指導員都參加了 CZuSE 提供的 200 小時指導員課程，該課程每年舉辦兩次，並且獲得政府勞工及社會事務部（Ministry of Labour and Social Affairs）的認證¹¹²，大多數從事職業支援的人員亦同時持有服務特定類型殘疾人士的專業資格。自 2007 年起，有法例監管職業支援服務的質素，如今，更發展出質素評估標準和評估系統¹¹³。此外，約 50% 提供職業支援服務的機構都使用一個名為 eQuip 的軟件應用程式，以評估其服務的功效¹¹⁴。

職業支援服務必須得到相關的配套政策和措施，才能提高殘疾人士公開就業的機會。例如提供予殘疾員工包括房屋津貼、交通支援、稅務扣減、個人化的工作支援、彈性的工作安排和殘疾補助金；以及當地的配額制度規定有多於 25 名員工的企業必須有 4% 為殘疾員工；至於聘用殘疾人士的僱主，則會得到工作調適的補貼、稅務扣減，有時僱主還會獲得貸款和補助金，而且，當他們競投某些特別合約（短期、季節性和臨時的合約）時，亦可能得到優待¹¹⁵。

捷克的職業支援服務十分有限，但是相關的法例使職業支援服務得以實踐，服務的成功就業率還相當高，令捷克成為實施職業支援服務的好例子。

2.1.3. - 瑞典

在瑞典，職業支援服務的特點是服務的彈性和國家的福利保障，這與其他北歐國家如挪威，都很相似。

在該國，職業支援服務是由政府的就業部門（Ministry of Employment）負責，而相關的法律條例則由瑞典勞動市場管理局（Swedish Labour Market

¹⁰⁹ *Ibid.*, p.60.

¹¹⁰ *Ibid.*

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid.*, p.61.

¹¹³ *Ibid.*, p.63.

¹¹⁴ *Ibid.*, p.62.

¹¹⁵ *Ibid.*, p.61.

Board) 下的當地勞工局執行¹¹⁶。瑞典於 1993 年實施了一個名為「特別引進及後續支援」(Special Introduction and Follow-Up Support, SIUS)¹¹⁷的全國職業支援服務計劃，這計劃由公共就業服務局 (Public Employment Service, PES) 管理，並由政府專用撥款資助。再者，各地的市政府及歐洲社會基金 (The European Social Fund) 亦會撥款給私人機構和非政府組織以提供職業支援服務¹¹⁸。

在瑞典的制度下，失業人士必須向公共就業服務局的勞工局登記，然後當局會對他們進行評估，並決定他們是否需要 SIUS 的支援。一般而言，獲轉介去 SIUS 的大都是精神病患者、智障人士和有學習障礙的人士¹¹⁹。接受 SIUS 服務的殘疾人士可以獲得最多 6 個月的支援作工作轉介及配對，就業後會獲得至少 12 個月的後續支援，而且，由於服務沒有時限，因此支援服務可因應需要延長¹²⁰。每位工作指導員會同時跟進大概 30 位 SIUS 計劃參與者，在 2009 年，計劃共有 325 名工作指導員¹²¹。根據一個於 2010 年發表的報告，每年接受職業支援服務的人數約為 2 萬人，其中 52% 可以成功找到工作¹²²。

至於其他配套的措施，瑞典與奧地利和捷克都十分類似。殘疾員工會有工資補貼、交通支援、稅務扣減、個人化的工作支援、彈性的工作安排；僱主則有工作調適的補貼、稅務扣減¹²³。在瑞典，使用工資補貼十分廣泛，通常補貼可以長達 4 年。而瑞典的高度社會保障則體現於彈性工時、失業補助金，以及 3 個月至 1 年的就業保障¹²⁴。

瑞典的職業支援服務適用於全國所有類型的殘疾人士，而且資金來源穩定。該國落實了很多措施，讓殘疾人士得到高度的保障，而且不論是就業支援的時限、工時、工作調適或殘疾保障等都極具彈性，這些彈性安排使瑞典成為實行職業支援服務的一個借鏡。

¹¹⁶ *Ibid.*, p.188.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ *Ibid.*, p.191.

¹¹⁹ *Ibid.*, p.155.

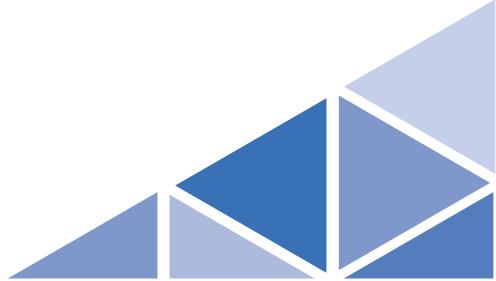
¹²⁰ *Ibid.*, p.188, 156.

¹²¹ *Ibid.*, p.156.

¹²² *Ibid.*, p.189.

¹²³ *Ibid.*, p.156.

¹²⁴ *Ibid.*, p.191.



2.1.4. 英國

為了消除殘疾歧視，英國在 1995 年實施了《身心障礙者歧視防制法》(Disability Discrimination Act, DDA)。但自 2010 年起，該例由平等法 (Equality Act 2010) 取而代之¹²⁵。儘管有反歧視法，英國仍然沒有全國性的職業支援服務或法例，職業支援的元素只是體現在現有的殘疾人士輔助就業計劃當中。社會上有 400 至 600 個志願團體和殘疾人士組織，正以不同形式提供職業支援服務¹²⁶。

職業支援服務的資金是由政府就業及退休保障部 (Department for Work & Pensions)、歐洲社會基金、地方當局、獎券基金或衛生服務基金所資助¹²⁷，有部分殘疾人士的輔助就業計劃是由政府監督和資助。

跟瑞典的制度不同，英國的殘疾求職者不需要由勞工局轉介才能得到職業支援服務，他們可以自行要求服務，或由其他有關的服務提供者轉介。

當工作指導員並不需要特定的資歷，但當地亦有提供職業支援服務的證書課程給有意進修人士。通常每位工作指導員照顧 15 至 40 名殘疾僱員。

在英國，殘疾人士的輔助就業計劃包括「就業途徑」(Pathways to Work)、「就業的機會」(Access to Work)、「準備就業」計劃 (Work Preparation)、「逐步就業」計劃 (Workstep)。自 2010 年起，「逐步就業」計劃 (Workstep) 已由「就業選擇」計劃 (Work Choice) 取代¹²⁸。「逐步就業」計劃包含許多職業支援服務的要素，又為僱主和殘疾員工提供資金。新的「就業選擇」計劃並沒有為僱主提供任何的財務支援，該計劃主要提供求職支援，以及短期 (最多 2 年) 和長期的在職支援 (2 年以上)¹²⁹。由此可見，現行的計劃都由以往只提供資金補貼，轉變到直接提供輔助就業支援服務。在 2010 年，有 13,470 人參與「逐步就業」計劃，而有 3 萬人正在接受各種輔助就業服務¹³⁰。英國的職業支援服務並沒有發展出一套共同的監管制度，因此服務標準及成效各異¹³¹。

¹²⁵ Ibid., p.193.

¹²⁶ Ibid., p.159.

¹²⁷ Ibid., p.161.

¹²⁸ Ibid., p.193.

¹²⁹ Ibid., p.160, 194.

¹³⁰ Ibid., p. 196.

¹³¹ Ibid., p.162

至於其他配套措施，英國實施反歧視法，因此殘疾人士的僱用和解僱條例與一般健全員工相同¹³²。此外，英國最初也有配額制度，但是由於對政策的監管不足，許多僱主都沒有遵守配額制度，因此該政策於 1995 年隨著 DDA 的頒佈而取消¹³³。

簡單而言，即使國家沒有系統去全面發展職業支援服務，但是職業支援服務其實已經體現在不同的輔助就業服務中，例如政府的「就業選擇」計劃（Work Choice）就包含了職業支援服務的第四階段和第五階段，即是僱主參與及不時的就業支援。

¹³² *Ibid.*, p.161.

¹³³ *Ibid.*, p.198.

表 4.1：職業支援服務在歐洲四國的比較

	奧地利	捷克共和國	瑞典	英國
國家政策	有	無	有	無
配額制	有	有 (沒全面執行)	無	無 (1995 廢除)
監察性統計	有	無，但開發軟件 eQuip 來監察計劃成效	有，但非全國層面	無
主要服務提供者	非政府組織、政府 (Labor Market Service)	非政府組織	政府 (Special Introduction and Follow-Up Support)、私人機構、非政府組織、市政府	政府 (Work Choice)、非政府組織、地方政府
資金來源	國家 (40%) 歐洲社會基金 (35%) 罰款來自沒有遵守配額制度的企業* (25%)	政府 (51%) 地區政府 (8.3%) 市政府 (4%) 歐洲社會基金 (31%) 其他 (5.7%)	政府 歐洲社會基金	政府 歐洲社會基金 獎券基金 衛生服務基金所
Flexicurity*	彈性工作安排；優先申請職位空缺；解僱保障	少，但仍有彈性工作安排	彈性的工時；高就業保障；高收入保障	彈性的工作安排；低保障
協助僱主聘用殘疾員工的安排	工資補貼、稅務扣減、工作調適的補貼	工資補貼、稅務扣減	工資補貼、稅務扣減、工作調適補貼	工作調適補貼
協助殘疾員工的安排	房屋津貼、交通支援、稅務扣減	殘疾補助金、房屋津貼、交通支援、稅務扣減	殘疾補助金、交通支援、稅務扣減、技術支援	少

*根據歐盟的介定，flexicurity 指在勞動市場中為提高工作彈性及保障的策略，以平衡僱主所要求的靈活勞動力，以及僱員對就業的信心。這些策略一般包括靈活及可靠的合約安排、終生學習策略、積極的勞動市場政策，及現代化的社會保障制度 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>)。

除了在歐洲，協助殘疾人士公開就業在美國亦圍繞著「就業為先」（Employment First）這個概念持續發展。這個概念主張協助殘疾人士（特別是智障者及發展障礙人士）融入社區，讓他們能選擇在一個共融的環境中就業以賺取不少於最低工資的收入¹³⁴。現在，共有 33 個州有官方的「就業為先」政策。當中更有 17 個州於相關的法例上列明，殘疾人士在共融環境中就業比其他服務更為可取，而其餘有 16 個州縱然沒有立法，但也有相關的政策指引及行政指令¹³⁵。除了上述的 33 個州，「就業為先」於另外 18 個州也開始發展¹³⁶。儘管美國大部分地區都有「就業為先」的概念、政策及措施，但它的體現和普及程度在不同州份也不盡相同。

2.2. 職業支援服務的優劣

通過探究不同國家的做法可以了解職業支援服務的優點和缺點，歐洲委員會的一個報告正好比較了 30 個歐洲國家的職業支援服務，並且歸納了實行職業支援服務的優劣之處¹³⁷。另一項研究也記載了 14 個國家如何實施職業支援服務¹³⁸。就此，本文引用這些研究，總結出職業支援服務的一些利與弊。

2.2.1. - 優點

首先，職業支援服務能夠在多個國家成功實行，主要是由於它為殘疾人士提供了個人化的職涯規劃及支援，根據殘疾者的長處和弱點，更有效地為他們配對工作。一項研究調查了 405 名接受職業支援服務的殘疾人士，其中大部分人都可以持續工作，只有少數人偶爾需要支援¹³⁹。此外，工作指導員和不時的工作支援亦極為重要，因為工作指導員可確保殘疾員工有良好的過渡及適應期，並能夠為僱主和員工提供指導及支援¹⁴⁰。

此外，殘疾者需要各方支援才能成功就業，而職業支援服務會照顧到各方面的需要。為了使殘疾者順利就業，職業支援服務提供者除了支援殘疾人士外，還支援他們的僱主、同事和家人。例如，在塞浦路斯，殘疾者家庭的滿意度也

¹³⁴ <http://www.apse.org/wp-content/uploads/2014/04/APSE-Employment-First-White-Paper.pdf>

¹³⁵ <http://apse.org/employment-first/resources/>

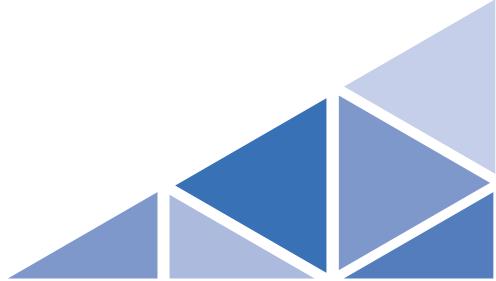
¹³⁶ <http://apse.org/employment-first/resources/>

¹³⁷ European Commission, *op. cit.*

¹³⁸ Parmenter, *op. cit.*

¹³⁹ Parmenter, *op. cit.*, p.30.

¹⁴⁰ European Commission, *op. cit.*, p.11.



是服務提供者的考慮要素；在芬蘭，工作指導員會協助僱主為殘疾員工進行調適，並會幫助僱主申請工資補貼¹⁴¹。

2.2.2. - 困難和缺點

雖然職業支援服務的確能夠在一些國家得以成功發展，但在執行方面仍然存在一些困難和缺點。

困難之一就是資源不足，以致殘疾人士通常只能獲得較短期的支援，輪候服務的名單也相當長，而工作指導員的工作量亦很大。許多國家，如：奧地利、比利時、芬蘭、愛爾蘭、馬爾他、波蘭，都反映當地職業支援服務太短，在奧地利的支援服務通常只有約 6 至 12 個月，而芬蘭的工作指導員則只能給予殘疾人士 60 天的支援¹⁴²。不少國家，如：奧地利、愛沙尼亞、匈牙利，均反映需要職業支援服務的人士遠多於正在接受服務的人士¹⁴³。

其次，職業支援服務要得到成功，必須得到政策的配合。殘疾人士不選擇使用職業支援服務，可能就是害怕他們會因就業而失去福利及補貼。加拿大、澳洲、紐西蘭及英國等國家的福利政策，就可能令殘疾人士對就業卻步¹⁴⁴。

最後，職業支援服務成敗的另一個關鍵條件就是項目必須要得到穩定的資金。多個地方，包括：奧地利、捷克共和國、芬蘭、希臘、馬爾他、荷蘭、波蘭、西班牙和英國等國家，都表明資金十分不足或不穩定，或是缺乏一個全國性的制度提供資金給予職業支援服務¹⁴⁵。在美國，當國家的撥款逐步減少時，接受職業支援服務的人數便會顯著下降¹⁴⁶。此外，資金也會影響服務的主導性和監測系統。在奧地利，監測和管理服務權是屬於政府及個別資助者，因而導致國家缺乏一套統一的監測和管理系統¹⁴⁷。

職業支援服務最大的缺點是：最終只有某些類型的殘疾人士能獲取服務。這是由於「吸脂效應」（creaming effect/ cream skimming）、知識不足和服務無法接觸某些類型的殘疾人士。正如有研究指出，加拿大的服務提供者會因

¹⁴¹ European Commission, *op. cit.*, p.65, 77.

¹⁴² European Commission, *op. cit.*

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Parmenter, *op. cit.*, p.58.

¹⁴⁵ European Commission, *op. cit.*

¹⁴⁶ Parmenter, *op. cit.*, p.27.

¹⁴⁷ European Commission, *op. cit.*, p.49.

「吸脂效應」而互相競爭以爭取服務有較大機會就業的殘疾人士，一般來說即是輕度殘疾人士¹⁴⁸，而殘障較嚴重或有多種殘疾的人士通常較難獲得服務。

2.3. 職業支援服務成功的要素

縱觀各國實踐職業支援服務的經驗，成功的例子不乏以下幾個共通關鍵要素：工作指導員的支援、國家政策的支持，以及一些附帶措施的配合。

職業支援服務能成功，首要因素就是工作指導員的支援¹⁴⁹。對於殘疾求職者來說，工作指導員不只有助他們認清自己的技能和興趣，而且亦幫助殘疾人士求職、配對工作、實習、以至維持工作。工作指導員亦會因應殘疾人士的特徵，為他們開拓工種及職務。對僱主而言，工作指導員則可以協助僱主為殘疾僱員安排工作調適及給予僱主及其員工各方面不時的支援¹⁵⁰。這些支援能減輕僱主對聘用殘疾人士的顧慮，驅使僱主更積極聘請殘疾人士¹⁵¹。為了使各服務更順暢，工作指導員在各持份者（包括不同的服務提供者）當中亦扮演了協調角色¹⁵²。此外，無論是出於對子女的愛或是因為社會的偏見，父母傾向過度保護殘疾子女，工作指導員在這方面亦可以支援害怕孩子在工作中被欺負的家長¹⁵³。

工作指導員的角色可說是舉足輕重，因此有關部門不但要為他們提供認可和有系統的培訓，他們的資格亦必須受監管，以確保服務質素¹⁵⁴。與此同時，工作指導員的工作量也必須恰當¹⁵⁵。

第二，如果國家的政策可以由上而下來配合職業支援服務的實施，則有利職業支援服務發展出一套服務標準，讓所有殘疾人士都可接受服務，令僱員和僱主都得益¹⁵⁶。在奧地利和瑞典，因為職業支援服務有國家及相關法例的支持，因此這些國家均有全國性的計劃，以及官方的框架來處理對職業支援服務的資

¹⁴⁸ Parmenter, *op. cit.*, p.29.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p.9.

¹⁵⁰ Parmenter, *op. cit.*, p.49.

¹⁵¹ European Commission, *op. cit.*, p.10.

¹⁵² *Ibid.*, p.9.

¹⁵³ Parmenter, *op. cit.*, p.50.

¹⁵⁴ European Commission, *op. cit.*, p.11.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p.221.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p.213.

助、支援和評估；而於英國和捷克共和國，由於職業支援服務缺乏國家的支持，故出現財務不足的問題，令一些計劃不能持續實行¹⁵⁷。

最後，若得到其他措施的配合，職業支援服務的成效會更為彰顯。這些措施包括：工資補貼、福利保障和彈性的合約安排。至於配額制，雖然有助開啟僱主的大門，但由於歐洲多個國家不能如預期有效地實施配額制，因此配額制度並不是殘疾人士就業及維持工作最主要的因素¹⁵⁸。其實，工作配對適得其所更能令殘疾人士成功就業。此外，為僱主提供工資補貼或稅收扣除，亦能促進殘疾人士過渡至公開就業。能夠彈性處理殘疾人士的福利保障亦至為重要，因為殘疾者會擔心失去工作後的社會福利安排¹⁵⁹。然而，招聘或解僱殘疾人士的額外保障，例如就業及解僱保障，反而會使僱主不太願意聘用殘疾員工¹⁶⁰。

3. 總結

本章指出，為促進殘疾人士就業，外國的常見做法有四種，分別為：日間活動中心、庇護工場、社會企業和職業支援服務。當中以職業支援服務最能夠協助殘疾人士公開就業，所以本章參考海外職業支援服務的運作及成功要素，希望為香港智障人士的就業情況帶來一些方向。誠然，本地各協助智障人士公開就業的計劃都或多或少體現了職業支援服務的各個元素，尤其是社署的「輔助就業」服務。但職業支援服務在一些國家發展得較為完善，個別國家甚至發展了自己的標準和質素評估系統，而職業指導員亦成為一個獨立的職業，不少國家也有職業支援服務協會提升服務質素、協助會員成立職業支援服務、提供培訓及新資訊，並且於各持份者之間作協調等等¹⁶¹。

此外，工作指導員一職對職業支援服務極為重要，他主要是裝備智障者尋找工作，及安排在職智障員工在職場的調適。工作指導員跟社工合作一起幫助智障人士就業，但自己並非社工專業。由於工作指導員需要認識不同殘疾人士的特徵及職場的要求，某些國家亦有短期課程來培訓有志成為工作指導員的人士。而在香港，工作指導一般是由社工兼任。

協助智障人士就業需要多方努力及各方面的配合，本章主要介紹歐洲議會

¹⁵⁷ *Ibid.*, p.7.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p.9, 215.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p.8.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p.9.

¹⁶¹ 例如 British Association for Supported Employment (base) <https://www.base-uk.org/>、The Canadian Association for Supported Employment (CASE) <http://www.supportedemployment.ca/>、The Association of People Supporting Employment First (CPSE) <http://apse.org/about/>。亦有跨國組織如聯合國的 World Association for Supported Employment (WASE) <http://www.wase.net/index.html> 及歐洲聯會組織 The European Union of Supported Employment (EUSE) <http://www.euse.org/>。

就職業支援服務的研究，探討其在歐洲各國實施的情況及成功因素作為本地的參考。建基於研究結果，研究小組將在本報告的下一章，提出幾個建議以期能夠改善智障人士就業的現況。



第五章： 結論與建議

協助智障人士公開就業的建議：

智障人士公開就業的四個階段

政策上的建議

- 優化有關殘疾人士的社會津貼制度
- 有策略地廣泛宣傳聘請智障人士
- 建立智障人士的數據庫

- 推動殘疾人士就業服務的個案管理
- 重組就業支援計劃
- 靈活處理就業支援期限
- 改善服務與服務之間的銜接和流轉機制

- 設立工作指導員之職位及專業訓練

待業

尋找就業服務

參加
就業支援
計劃

公開就業

- 鼓勵未就業的智障人士參與義務工作
- 宣傳聘請智障人士

- 建立綜合智障人士就業平台
- 聘用顧問公司識別合適智障人士的潛在職位

- 延長智障人士在職支援服務

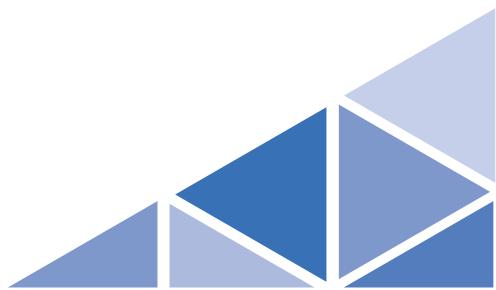
- 安排職場指導員在職場支援

短期內可實行的建議

香港政府一直以來已投放了不少資源從小培育智障人士，亦夥伴非政府組織及培訓機構為他們提供就業訓練及支援，可是智障人士的就業率似乎依然不理想。有見於此，本研究致力尋找問題所在，從持份者、現行服務、外國經驗等方面深入了解情況，並大膽地提出一些問題及建議，希望進一步促進智障人士公開就業。

本報告第三章整合了受訪者對智障人士就業的經驗及看法，並從智障人士就業面對的自身困難、外在阻力，及各項支援智障人士就業措施的成效，分析智障人士就業主要的困難。這些困難包括：（一）智障人士需要通過機構或社工支援才能獲得工作機會；（二）智障人士不善處理人際關係，令工作無法持久；（三）社會對智障人士的認識及接納程度不足；（四）現行福利政策的安排和家長的過度保護；（五）僱主對聘用智障人士的認識不足。而第四章則參考了外國有關的例子，以總結成功因素。縱觀不同的國家，有幾個共同的因素有利於智障人士就業：（一）發展職業支援服務，特別是工作指導員的角色；（二）靈活的福利政策。

在本章中，研究小組會針對以上的就業困難及參考外國例子（本報告第四章），提出若干建議，以促進智障人士就業，內容主要分為三個範疇。第一，從現行政策及制度層面上，建議包括：優化有關殘疾人士的社會津貼制度、優化服務與服務之間的銜接和流轉機制、重組就業支援計劃、靈活處理就業支援期限、檢討特殊學校高中課程及職業培訓計劃、有策略地宣傳聘請智障人士。第二，新增政策，包括：建立智障人士的數據庫、推動殘疾人士就業服務的個案管理、設立工作指導員。第三，新增計劃，包括：鼓勵未就業智障人士參與義務工作、設立智障人士網上就業平台、識別適合智障人士的潛在職位。這些建議旨在填補現有政策和服務的漏洞，以協助智障人士在共融的工作環境中發揮所長，推動智障人士充權和社會共融。最後，研究小組亦表達了對配額制度的意見。



1. 現行政策

1.1 優化有關殘疾人士的社會津貼制度

政府一直鼓勵殘疾人士就業，如在 2016 年 10 月政府通過「關愛基金」推出為期 3 年的試驗計劃，提高正在領取綜合社會保障援助計劃（綜援）之殘疾人士的入息豁免上限¹⁶²，而從 2017 年 2 月 1 日起，政府對綜援的資產限額就家庭成員的情況亦作出了調整，兼顧有殘疾人士的家庭的特殊照顧需要¹⁶³。然而，資產限額的調整並不能完全消除智障人士因為期望領取綜援而不就業的問題。因為只要智障人士的收入與其家庭領取綜援掛鈎，即影響到他們的就業意向。在是次研究的訪談中，有受訪者指出智障人士可能因為工作的薪酬，減少其家庭獲取綜援金額，以至殘疾人士不願工作或其家人不希望其工作。可是，如果缺乏適當的工作，智障人士不能學以致用，他們的工作能力和自信心會因而降低、自理能力受影響，結果令他們以後更難投入職場，從而形成了一個惡性循環。

在外國，靈活的福利制度是殘疾人士能夠公開就業的一個重要因素。故此，研究小組建議綜援及有關的政策應該在鼓勵智障人士就業的大前提下，實行相應的調整。

1.2 優化服務與服務之間的銜接和流轉機制

現時當智障人士遞交庇護工場的申請後，他們就不合資格參加一切就業服務，因為在政府而言，這屬於雙重福利登記¹⁶⁴。

基於各種考慮，很多家長選擇為智障子女申請庇護工場，令申請庇護工場的人數持續增加，導致輪候的時間亦增長，由於他們在申請庇護工場期間不能同時申請其他的就業服務，這些智障人士只能長期賦閒在家，結果漸漸忘掉以前學到的技能和與人相處之道，變得日後更難融入社會。

因此，研究小組建議社署檢視現時不同服務之間的流動安排，使它們的銜接更為靈活。例如可考慮參照安老服務的「雙重選擇」申請的模式，讓被評估為適合接受庇護工場的個案，也可以選擇包括「陽光路上」培訓計劃及「殘疾

¹⁶² https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_supportser/sub_HDE/

¹⁶³ [https://www.swd.gov.hk/doc/whatsnew/201701/SSL%202015%20\(chi\).pdf](https://www.swd.gov.hk/doc/whatsnew/201701/SSL%202015%20(chi).pdf)

¹⁶⁴ 社署曾經容許智障人士在庇護工場及輔助就業服務作雙重登記，以及採用重返系統讓嘗試輔助就業後證明不適合的人士到庇護工場。<http://legco.gov.hk/yr02-03/chinese/panels/ws/papers/ws0210cb2-1104-4c.pdf>

人士在職培訓計劃」等的輔助就業服務。當他們接受輔助就業服務後，其庇護工場的申請則列為非活躍個案處理，參與輔助就業服務期間並不安排庇護工場名額。

1.3 重組就業支援計劃

隨著發展殘疾人士的日間訓練和職業康復服務，服務的模式由相對隔離朝向綜合服務，旨在為殘疾人士提供更為連貫的服務計劃。例如綜合職業康復服務中心的成立，整合了庇護工場及輔助就業的服務，以一站式的方法培訓殘疾人士，為他們公開就業做準備。另外，政府亦為特定的對象進一步設計就業計劃，如在「殘疾人士在職培訓計劃」的基礎上，新增「陽光路上」培訓計劃，為殘疾及/或出現精神病早期症狀的青少年新增 180 小時就業培訓。

但由於整合服務需要一個過程，所以現時服務重疊（本報告第二章列明各計劃內容），以及出現同一機構重複提供相似服務的情況。根據是次研究的訪談，受訪者認為部分就業服務的內容雖不完全相同，但亦甚為類近，例如綜合職業康復服務中心與輔助就業服務，「陽光路上」計劃和「殘疾人士在職培訓計劃」等。亦有同一個機構服務單位同時提供多個服務或計劃的情況，例如同時提供「陽光路上」計劃和「殘疾人士在職培訓計劃」。因此，研究小組建議政府考慮重新整合服務計劃，以及檢視綜合服務模式的成效，繼續推進殘疾人士的持續復康和具成本效益的服務。

1.4 靈活處理及延長就業支援期限

由於自身限制，智障人士在學習、理解、適應，以及處理人際關係等都需要較長時間的支援。另一方面，智障人士的僱主和同事亦希望得到適時的支援，因此，研究小組建議政府彈性處理為智障人士提供的就業支援服務期限。

以「殘疾人士在職培訓計劃」及「陽光路上」培訓計劃為例，根據這些計劃的服務協議內容，服務使用者持續就業 6 個月（包括試用期）及工資達到一定水平後就會被介定為成功個案並退出服務。但不少服務提供者在本研究的訪問中表示，半年的跟進期對智障人士適應工作來說並不足夠，亦有僱主反映並非所有智障人士開始上班時就全職工作，工時需逐漸增加，而且他們在工作上亦可能需要安排調適。因此，6 個月的跟進期並不足夠。外國經驗亦顯示適時的跟進有助就業，所以不少協助智障人士就業的跟進服務長達 1 年甚至以上。

有及於此，研究小組建議靈活處理智障人士就業跟進的期限，通過評估才決定智障人士是否適合退出服務。因應此項建議，政府亦應考慮調整津貼服務標準，具體來說是改善「公開就業」個案的界定及調整相應的服務量標準。

另外，基於對智障人士及其他殘疾人士就業支援服務期限過短，現時有服務提供機構新增了續顧服務以繼續支援他們。研究小組亦建議考慮根據成功的服務經驗，對現時的培訓計劃和續顧服務計劃進行整合，提升計劃的功效。

1.5 檢討特殊學校高中課程及職業培訓計劃

「生涯規劃」及「應用學習調適課程」近年開始在特殊學校展開，高中生透過計劃了解自己的興趣及能力，提供畢業後的職業導向。有些特殊學校亦跟企業合作，在學生離校前到企業實習，使他們更清楚工作的環境及要求，這商校合作的計劃還甚為成功。然而，這個計劃模式其實與社署及勞工處為殘疾人士所提供之職業培訓計劃非常相似，因而衍生了至少兩個問題：（1）服務是否重複？（2）在高中進行職訓是否合適？

問題（1）相對容易解決，因為只需比較各計劃便能知道答案。問題（2）則比較複雜，因箇中牽涉好幾個專業範疇，要處理的問題包括：特殊學校和職業培訓計劃的職責和角色、特殊學校高中生的心智發展是否足以應付職場、假設最優秀的學生在參與這些商校合作的計劃後成功就業，那對離校後的職業培訓計劃有甚麼影響？

基於這些問題的複雜性，研究團隊建議有關政府部門檢討特殊學校高中課程及職業培訓計劃的職能及分工，以及特殊學校的定位等問題。

1.6 策略性宣傳聘請智障人士

現時政府對智障人士就業能力的宣傳效果不彰，僱主普遍對聘請智障人士的好處和特點不甚了解，亦欠缺與智障人士共同工作的詳細指引，以供僱主和員工參考，因此僱主即使有意聘用智障人士，亦可能因認識不足而卻步。研究小組建議政府可向商界和大眾分享成功聘用個案。坊間亦有非政府組織為有聘請智障人士的公司員工提供共融的培訓和工作坊，這類型的活動亦可大為推廣。

此外，在研究訪談中，有社工和僱主亦認為政府聘用殘疾人士的比例過低，未能以身作則。現時政府聘用殘疾人士的比例的確偏低¹⁶⁵，2016年聯合國殘疾人權利委員會審議有關香港的報告後，建議香港「推出平權行動促進殘疾人就業，比如將聘用殘疾人為公務員的工作列為優先事項」¹⁶⁶。可是研究小組認為數字高並不等同成功，我們希望政府不只是增聘智障人士，而是展現共融的工作環境，為其他有志聘用智障人士的機構起示範作用。

2. 新增政策

2.1 建立智障人士的數據庫

是次研究中，研究小組發現有關智障人士的數據管理並不完善，政府各部門（例如教育局、社會福利署、勞工署、統計處）雖然都各自掌握了服務範疇的智障人士數據，但這些數據難以整合，以致社會不能全面了解智障人士的生活情況。在缺乏相應的資料下，令社福政策規劃困難重重，更可能導致資源錯配，使一些服務重疊，又或一些需要服務的智障人士未能得到妥善的照顧。

令社福政策到位的先決條件是全面掌握需要服務社群的資料，就此，研究小組建議政府建立並公開智障人士的數據庫，公開數據有利群策群力，使有心服務或支助智障者的團體及人士更清楚情況及服務需要。

2.2 推動殘疾人士就業服務的個案管理

研究小組認為構建完整的智障人士個案管理系統不但有助他們就業和全人發展，長遠來說，能更適切地在不同階段支援智障人士及其家庭，而政府透過這系統亦能掌握一些正在浮現的問題，如智障人士老齡化等，得以及時準備有關的政策及服務。

自2014年起，社署在三項社區支援服務上推行了個案管理服務：嚴重殘疾人士家居照顧服務、嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務及殘疾人土地區支援中心

¹⁶⁵ 根據統計，在2014-15年，公務員隊伍之中只有2%是殘疾人士，而在3,319名殘疾人士，智障人士更只佔15位〈有關聘用殘疾人士為公務員的最新背景資料簡介〉(2016年6月20日)，立法會，取自：<http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/panels/ps/papers/ps20160620cb4-1112-2-c.pdf>

¹⁶⁶ 陳章明（2017年3月27日）：《給殘疾人士平等就業機會》，《明報》，取自：https://news.mingpao.com/ins/instantnews/web_tc/article/20170327/s00022/1490579583916

¹⁶⁷。個案管理服務的模式有助跟進一些處於銜接和流轉階段的殘疾人士，例如輪候資助住宿照顧服務的殘疾人士、離院到社區居住的殘疾人士等。

研究小組建議借鑑於社區支援服務的個案管理，為所有離開特殊學校的學生建立個案管理系統，旨在透過個案管理員的統籌，協調智障人士在不同階段特別是銜接和流轉階段所需要的服務，使在不同年紀和發展階段的智障人士都得到適時的協助。

2.3 設立工作指導員

在外國，工作指導員對協助智障求職者就業至為重要（見本報告第四章）。在本港，工作指導的職責往往由社工兼顧。一般來說，由評估智障者，到職訓、工作配對、安排工作調適、甚至在職訓練及入職後的跟進，社工都全程或部分參與。可是這類工作在外國大部分都由工作指導員擔當。

工作指導員的職責除了協助智障者就業及維持工作外，還得協助僱主及其僱員，為他們提供指導，更給予他們及智障者父母支援。在外國，當工作指導員並不需要社工專業資格，但他們很多都已修讀相關的短期培訓課程。在本港，一方面鑑於對社工的需求大，另方面又因協助智障人士就業需時頗長，而且所需知識多圍繞對某種工作及其相關技能的了解，因此社工的專業知識並不是完全用得上。有見於此，研究小組建議發展工作指導員一職。

2.4 設立職場指導員

內部支援（natural support）是指上司及同事對智障僱員在工作上即時的當場支援（on-site support），這對智障人士能否維持工作至為關鍵。現時，工作指導及跟進實際上由服務提供者和僱主分擔，但由於他們各自都有其他工作，不能長時間關顧智障員工。有見及此，研究小組建議增設職場指導員，以便當場幫助智障僱員解決在工作上遇到的問題，並持續關注他們的工作情況。

誠然，勞工處的「就業展才能計劃」已要求僱主指派一名資深員工作殘疾僱員的指導員，研究小組建議深化及制度化此職。員工必須接受培訓課程以認識

¹⁶⁷ 社會福利署（2016）個案管理服務手冊：<http://www.swd.gov.hk/doc/RMB/Case%20Management%20Service-RMB-31082016.pdf>

智障人士的特質和相處技巧，在成功通過培訓後方可成為合資格的「職場指導員」¹⁶⁸，職場指導員可帶著此資歷轉工。為鼓勵在職人士接受培訓，政府可為他們支付培訓費用，及為有聘請智障人士的企業支付在職工作指導員的額外薪酬。

3. 新增計劃

3.1 鼓勵未就業智障人士參與義務工作

為避免智障人士由於長期居家而缺乏適當訓練甚至與社會隔離的情況，研究小組建議透過政府的資助，鼓勵正在輪候服務或尚未能公開就業的智障人士從事義務工作，通過參與義務工作過渡到公開就業。

現時不少國家，例如英國¹⁶⁹、加拿大¹⁷⁰，均已開始推動殘疾人士參與義務工作，並開展計劃（Supported Volunteering）支援殘疾人士進行義務工作。智障人士參與義務工作可能有以下好處，包括：增強自信心和自尊；學習新的技能（例如運用科技）；認識更多新朋友；擴闊社交圈子及建立社區歸屬感；增加外出機會避免長時間賦閒在家；學習工作相關的技能以助日後從事有薪工作；增加他們表達自己意見的機會；令他們的生活更加充實和開心；以及獲得成就感和滿足感¹⁷¹。因此，研究小組亦建議政府進一步研究在香港實行殘疾人士義務工作推動計劃的可行性。

3.2. 設立綜合智障人士網上支援平台

大部分智障人士離開學校或訓練機構沒多久便失去社工的支援，這對他們及家人都構成一定的壓力，好些家長在訪談中亦表達了那種孤立無援的感覺。

¹⁶⁸ 課程可參考香港城市大學專業進修學院之「為服務智障人士的康復服務工作員開設的在職訓練文憑課程」：https://www.scope.edu/Portals/0/progs/swd/files/181-40221programme_chi.pdf

¹⁶⁹ Volunteering Matters: <https://volunteeringmatters.org.uk/pillars/disabled-people/> ; supported volunteering for adults with disabilities: <https://knowhownonprofit.org/case-studies/supported-volunteering-for-adults-with-disabilities>

¹⁷⁰

https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/Supporting_Volunteerism_by_People_with_Disabilities_Guidebook.pdf

¹⁷¹ http://sectorsource.ca/sites/default/files/resources/files/pei_guide_steppingforward.pdf; Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). Employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 235-238; Wicki, M.T. & Meier, S. Supporting Volunteering Activities by Adults With Intellectual Disabilities: An Explorative Qualitative Study. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(4), 320-326.

當智障人士想轉換工作、參加社區活動、多結識朋友、做義務工作等等，可能都不知從何入手，他們未必懂得利用社會資源幫助自己，而要他們或家人獨自尋求資訊亦可能有點困難，因此研究小組建議設立綜合智障人士網上支援平台，集中跟智障人士福祉有關的資料，如社會福利、培訓機構、培訓計劃、協助智障人士的非政府組織、聘用智障員工的公司或社會企業、提供文娛康樂活動的組織等等¹⁷²。

另一方面，這平台亦可以針對有意聘請智障人士的潛在僱主，提供相關資訊如：聘用智障人士指南、政府資助、聘用智障人士的支援、聯絡機構及一些法律上的問題像勞資關係、僱員保險等，並上載成功個案。僱主甚少聘用智障人士因為對他們的能力認識不足、不清楚聘請他們的渠道及擔心沒有社工支援。如果潛在僱主能透過這個平台先了解情況，又有足夠資訊令他們多踏出一步，相信會有利智障人士就業¹⁷³。

無論是智障者的家庭和僱主都認為持續的支援極為需要，一般的智障人士不需要長時間的貼身支援，但他們間中情緒有起落，故此研究小組建議在此平台設立一條熱線，令家長及僱主都可以及時獲得專業意見處理問題。

3.3. 識別適合智障人士的潛在職位

社署轄下的「康復服務市場顧問辦事處」協助提供就業給殘疾人士的社企，並替他們的服務及產品作市場推廣。可是，社企能夠提供的職位始終有限。要智障人士融入社會，還得公開就業。

現時市場上提供予智障人士的工種和職位都比較狹窄，而且通常需要社工主動開拓這些就業機會，主要原因是僱主對智障人士的能力認識不深，不肯定他們是否能勝任。事實上，只要調整一下現有的工序，很多工作都符合智障者的能力。現時發掘工種和調整工序都全交由社工處理，然而，這並非社工的專業範疇，因此他們未必能夠全面了解僱主的職位需要並調適的空間。

¹⁷² 可參考美國各州政府的 Disability Benefits 101 網頁，如加州 <https://ca.db101.org/>、明尼蘇達州 <https://mn.db101.org/>，以及紐約州政府 Office for People With Developmental Disabilities 的網頁 https://opwdd.ny.gov/opwdd_resources/benefits_information 等等。在本港，較為接近建議中的網頁為創業軒的「就業及聘用資訊」<http://www.sepd.org.hk/tc/jobs-corner>。

¹⁷³ 可參考 The Association of People Supporting Employment First (APSE) 網頁，此機構是美國唯一專為殘疾人士公開就業服務及發聲的全國性聯會組織，擁在超過 3000 多非牟利組織成員，<http://apse.org/resources/>

因此，研究小組建議聘請僱問公司識別適合智障人士的潛在職位。僱問公司更可以進一步聯絡潛在僱主及開拓相關就業機會，減低社工的工作壓力，更有效地分工及分配資源。

4. 其他：配額制度

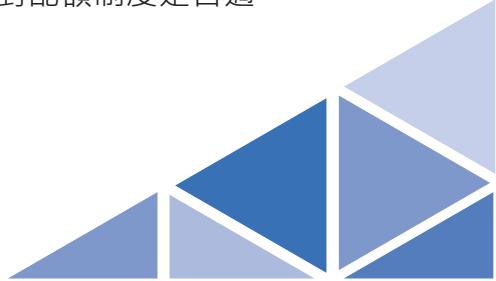
配額制度簡單來說即是用立法形式規管企業的僱員數目與殘疾僱員的比率。這制度在有些國家實行已久，有些人士亦在港倡議落實配額制度。本研究亦就此議題諮詢受訪者（見第三章），他們的意見並不一致，似乎協助智障者就業的人士較贊成配額制，僱主及有些智障者家長則對實行此制度有保留。

基於三個考慮，研究小組**不認為**現階段在香港設立配額制度會對智障者有利。首先，我們的研究顯示有心的僱主是智障者能夠持續工作的關鍵（見第三章）。雖然智障僱員在工作上必定有他們的貢獻，但他們始終需要較長時間學習、適應和接受支援，因此在工作期間得到僱主和智障僱員的直接上司之協助至為重要，他們最了解工作的要求、同事間的互動，所以能作出即時的指導和介入，有利智障僱員繼續投入工作。

第二，配額制度在其他國家亦非全面成功。歐洲議會對智障人士在歐洲各國就業情況的研究（見第四章）說明，配額制度可能開啟潛在僱主的大門，但是否能夠成功就業及持續工作，其實要靠福利政策的配套及在職期間的高度支援。而且由於制度落實有一定的困難，有些政府並沒有嚴格執行配額制度。由此可見，配額制度並非智障人士工作的先決條件。

最後，大部分人甚少接觸智障人士，對他們的能力認識不足，亦不懂與其相處，如果企業為了要遵守法例而不情願地聘用智障人士，效果更可能適得其反。一些研究曾經指出，因為職場上安排不妥善，令智障僱員感到被欺凌及孤立，結果他們不只放棄工作，而且對其後再投入社會有負面的影響。

誠然，配額制度可能增加智障人士的就業機會，但研究小組認為就業並不是最終目標，最終目標應該是智障者的福祉及使香港成為一個真正共融的社會。可能配額制度有利於其他殘疾類型人士的就業，但研究小組對配額制度是否適用於智障人士則有很大的保留。



5. 總結

智障人士公開就業不僅對他們及其家庭有好處，對企業、政府、以至社會都有好處。可是，在香港，智障人士公開就業仍然不普遍。本章基於本港現行政策、不同持份者的意見，與參考外國有關經驗，就促進智障人士就業提出一系列建議；除了圍繞改善現行政策外，還提議了幾個新政策和計劃。研究小組深知政策並不是朝夕便能改動，但報告當中有些建議如果得到足夠資源的話，短期內仍是能夠開展的，這些建議包括：

- 建立綜合智障人士網上支援平台
- 識別適合智障人士的潛在職位
- 延長智障人士在職支援服務
- 設立職場指導員
- 鼓勵未就業的智障人士參與義務工作
- 有策略地宣傳聘請智障人士

促進智障人士就業雖然還需投入相當多的人力和物力，但長遠來說是十分值得的，因為這不僅會減少用在有關智障人士的公共開支、增加企業的人力資源，更重要的是能令社會更加包容、更加接受人與人之間的差異，並學習發掘及欣賞每個人的優點，使社會多點共融。

附件：智障學生分佈及離校安排

表 1.1：2005 年至 2015 年智障學生數目

	智障類別	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
特殊學校	輕度	2,753	2,795	2,836	2,927	2,923	3,072	3,116	3,122	3,098	3,051	3,049
	中度	1,573	1,552	1,576	1,602	1,610	1,697	1,756	1,786	1,822	1,865	1,879
	嚴重	809	807	775	770	762	749	746	729	704	691	679
主流學校	/	/	/	/	/	1,580	1,715	1,696	1,677	1,645	1,591	
合計	/	/	/	/	/	7,098	7,333	7,333	7,301	7,252	7,198	

注：數字反映該年 9 月時的情況

表 1.2：2010/11 學年至 2014/15 學年智障學生數目（按不同的學校類別及智障類別）

		智障類別	2010	2011	2012	2013	2014	2015
小學	特殊學校	輕度	/	1,302	1,304	1,311	1,343	1,318
		中度	/	777	753	767	826	879
		嚴重	/	295	290	292	311	318
	主流學校		772	775	764	751	740	663
小計			/	3,149	3,111	3,121	3,220	3,178
中學	特殊學校	輕度	/	1,814	1,818	1,787	1,708	1,731
		中度	/	979	1,033	1,055	1,039	1,000
		嚴重	/	451	439	412	380	361
	主流學校		808	940	932	926	905	928
小計			/	4,184	4,222	4,180	4,032	4,020
合計			/	7,333	7,333	7,301	7,252	7,198

特殊學校人數來源：教育局學生人數統計 2010/11 學年至 2015/16 學年¹⁷⁴（注：數字反映該年 9 月時的情況）；主流學校人數來源：教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 954 頁統計匯總¹⁷⁵

¹⁷⁴ 教育局，學生人數統計報告書：http://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/publications-stat/figures/index_1.html

¹⁷⁵ 教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」，第 954 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_qedb-c.pdf

表 1.3：2010/11 至 2014/15 學年公營主流中小學就讀的智障學生人數

	小學						中學						合計
	小一	小二	小三	小四	小五	小六	中一	中二	中三	中四	中五	中六	
2010/11	60	135	155	151	128	143	166	169	208	131	133	1 ¹⁷⁶	1,580
2011/12	68	94	166	166	154	127	164	184	181	178	108	125	1,715
2012/13	67	88	113	181	161	154	149	168	195	153	164	103	1,696
2013/14	97	88	98	130	181	157	183	137	175	161	125	145	1,677
2014/15	76	120	126	103	134	181	180	182	152	145	130	116	1,645
2015/16	87	89	140	122	95	130	219	168	181	117	121	122	1,591

注：數字為有關學年 9 月時的情況。資料來源為教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」第 954 頁

表 1.4：特殊學校（以智障為主）的輕中度智障離校生的離校安排人數及百分比（按學年）¹⁷⁷

	輕度智障				中度智障			
	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
就業	14 (5.4%)	18 (6.2%)	17 (5.2%)	21 (8.0%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)	0 (0.0%)	3 (2.0%)
升學	11 (4.3%)	8 (2.7%)	1 (0.3%)	5 (2.0%)	1 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職業訓練／職業康復／日間訓練服務或護理服務	224 (86.8%)	260 (89.0%)	297 (91.7%)	246 (89.0%)	93 (96.9%)	118 (97.5%)	148 (90.8%)	167 (93.0%)
其他（例如參加職前培訓課程、接受殘疾人士地區支援中心的服務、在醫院接受治療、移民等）	9 (3.5%)	6 (2.1%)	9 (2.8%)	4 (1.0%)	2 (2.1%)	1 (0.8%)	15 (9.2%)	9 (5.0%)
合計	258	292	324	276	96	121	163	179

¹⁷⁶ 為中六及中七（預科）學生。當年還未實行新高中機制。

¹⁷⁷ 教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」，第 965 – 966 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf；教育局「財務委員會審核二零一五至一六年度開支預算管制人員的答覆」，第 70 – 72 頁：http://www.legco.gov.hk/yr14-15/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

表 1.5：特殊學校（以智障為主）的輕中度智障離校生的職業訓練人數（按學年）¹⁷⁸

		輕度智障				中度智障			
		2011/ 12	2012/ 13	2013/ 14	2014/ 15	2011/ 12	2012/ 13	2013/ 14	2014/ 15
職業訓練	展亮技能發展中心	78	113	124	96	4	6	19	4
	綜合職業訓練中心	70	65	79	66	4	1	1	1
	綜合職業訓練中心－住宿服務	18	9	13	11	1	1	0	10
	殘疾人士在職培訓計劃／陽光路上培訓計劃／創業展才能計劃	0	6	3	5	0	2	0	7

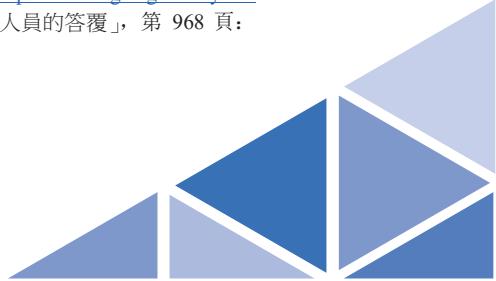
表 1.6：主流學校有特殊教育需要的學生的離校安排人數及百分比¹⁷⁹

	2011/12 ¹⁸⁰	2012/13	2013/14	2014/15
就業	79 (9.6%)	146 (13.2%)	186 (12.8%)	197 (12.5%)
升學	304 (36.9%)	323 (29.3%)	473 (32.5%)	553 (35.1%)
職業訓練	196 (23.8%)	259 (23.5%)	363 (24.9%)	401 (25.4%)
其他（例如參加職前培訓課程、接受學徒訓練、移民、學校沒有相關資料等）	244 (29.6%)	375 (34.0%)	433 (29.8%)	425 (27.0%)
合計	823	1,103	1,455	1,576

¹⁷⁸ 教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」，第 641 至 644 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

¹⁷⁹ 教育局「財務委員會審核二零一五至一六年度開支預算管制人員的答覆」，第 68 頁：http://www.legco.gov.hk/yr14-15/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf；教育局「財務委員會審核二零一六至一七年度開支預算管制人員的答覆」，第 968 頁：http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

¹⁸⁰ 2011/12 學年新舊制畢業生並存，有關數字包括修畢中六和中七的離校生。





www.socsc.hku.hk/ExCEL3