

目錄

序	i
---	---

編者序	ii
-----	----

常見問答目錄	viii
--------	------

第 1 章 認識合理調整	1
--------------	---

1.1 什麼是合理調整？	2
--------------	---

1.1.1 合理調整的定義、內涵與範疇	2
---------------------	---

1.1.2 合理調整的核心精神	5
-----------------	---

1.1.3 合理調整的相關法規	9
-----------------	---

1.2 理解身心障礙處境	19
--------------	----

1.2.1 理解障礙處境的多樣性	19
------------------	----

1.2.2 如何確認需求、擬定適合的調整方案？	24
-------------------------	----

第 2 章 合理調整三階段 & 四種調整方式	29
------------------------	----

2.1 發動合理調整的流程與機制	31
------------------	----

2.1.1 誰可以請求合理調整？	31
------------------	----

2.1.2 「權利方」發動合理調整的 3 個步驟	33
--------------------------	----

2.1.3 「義務方」接到合理調整請求後的 6 個步驟	34
-----------------------------	----

2.1.4 確保權利方的隱私權，並簡化證明	36
-----------------------	----

2.2	四種合理調整的方式	37
2.2.1	調整設施設備	38
2.2.2	調整職務內容	40
2.2.3	開放／提供人力支援	43
2.2.4	改善制度規範	44
第3章	職業訓練、技能檢定、就業服務中的合理調整	45
3.1	職業訓練中的合理調整	46
3.1.1	申請與需求確認	46
3.1.2	合理調整範例	48
3.1.3	可能發生的爭議	52
3.2	技能檢定中的合理調整	52
3.2.1	申請與需求確認	52
3.2.2	合理調整範例	55
3.2.3	可能發生的爭議	59
3.3	就業服務中的合理調整	61
3.3.1	申請與需求確認	61
3.3.2	合理調整範例	68
3.3.3	可能發生的爭議	70

第 4 章 政府與專業第三方能做的事 ————— 73

4.1 專業第三方的角色與任務 74

4.1.1 成為雙方的橋樑 74

4.1.2 提升專業知能、認識障礙處境、建立合作網絡 75

4.1.3 通盤檢視流程、監督承辦單位落實合理調整 76

4.2 面對身心障礙者，專業人員可以做的事 76

4.2.1 注意往來溝通的禮儀 76

4.2.2 賦權身心障礙者 78

4.2.3 協助對焦個人期待與市場現況 80

4.2.4 開發／媒合彈性多元的工作 81

4.2.5 鼓勵建立社群網絡或同儕支持 81

4.3 面對雇主時，專業人員可以做的事 83

4.3.1 讓雇主了解雙方的權利義務和責任 83

4.3.2 提供雇主合理調整的指引、方法、案例和資源 85

4.3.3 協助雇主排除困難 86

第 5 章 相關資源與文獻 ————— 87

5.1 相關資源與更多指引 88

5.1.1 保障身心障礙者權利的國內法律 88

5.1.2 職業訓練的合理調整相關資源 89

5.1.3 技能檢定的合理調整相關資源 90

5.1.4	就業服務的合理調整相關資源	91
5.1.5	其他合理調整相關參考資料	94
5.1.6	可提供合理調整相關資訊的民間團體	96
5.2	參考資料與文獻延伸	101

常見問答目錄

Q₁	什麼是合理調整？	2-3
Q₂	實施合理調整是要為身心障礙者降低標準嗎？ (理解融合式平等)	5-6
Q₃	身心障礙學員／考生／求職者／勞工可能面對哪些 困難？(認識障礙處境)	19-24
Q₄	如何評估合理調整的「合理性」和「可負擔性」？	6-7
Q₅	合理調整的權利方和義務方是誰？誰能提出申請？	31-32
Q₆	合理調整的施行階段和步驟有哪些？(附圖表)	30
Q₇	施行合理調整的費用要由誰承擔？	8
Q₈	我國「職務再設計」服務和合理調整、無障礙／可 及性有何不同？(附圖表)	62-64
Q₉	一個職位的核心職能、非核心職能、加分項目是指 什麼？	65
Q₁₀	當合理調整出現爭議時，能參考哪些法規？	9-11