

有能者 · 聘之



無障礙僱用——僱主資訊錦囊

“



殘疾人士與健全人士一樣，如能獲得平等的就業機會，就可以勝任不同的工作，發揮所長。殘疾人士是忠誠可靠的工作伙伴，聘用他們更可為企業塑造一個公平開明的正面形象，提升企業的競爭力。僱主在考慮招聘殘疾人士時，需要參考不同範疇的資訊。為方便僱主全面掌握相關資料，此僱主資訊錦囊內容涵蓋市場數據，並介紹有用的資訊平台及通訊錄，以及招聘殘疾人士時應考慮的因素，全面支援僱主的需要。”

”

僱用殘疾人士的好處

勞動市場本來已經競爭劇烈，一些尤其刻板的工作崗位更難找到健全人士來充當，公司都競相爭取穩定可靠的人手，亦有必要擴大人才庫去包括各種在肢體、認知或精神健康方面有缺陷的人士。事實上，一個多元化的團隊更能憑藉不同員工的經驗及技能，去發現更多和更好的解決方案，所以傷健共融也就提升了企業的競爭力。

很多殘疾人士有獨特的天賦，能為企業注入創新思維，並鼓勵同事間建立真正包容和接納的企業文化。他們也擁有良好的解難能力和適應力，能配合當今快速變化的商業環境。一些殘疾人士則喜歡需要高度集中和重複的工作。現代科技消除了許多殘疾人士面臨的障礙，使更多的人能夠充分發揮潛力。不少僱用殘疾人士的公司都意識到，殘疾員工的缺勤及流失問題較少，當中節省了人事及行政支出，實際大大抵銷了投入在調整工作間的成本。

擁護傷健共融的企業發現，員工的整體士氣和投入度都會因僱用殘疾員工而隨之提升。殘疾員工往往忠誠、可靠和勤奮，這些特質對公司盈利有積極的影響。對於面向客戶的公司，更有提升客戶忠誠度的附帶好處。研究顯示，消費者更喜歡與僱用殘疾人士的公司做生意，可見僱用殘疾人士間接幫助強化了公司的品牌價值。

香港有不少服務機構提供職前和在職培訓、就業輔導、工作整合服務和就業後續服務，以確保僱主和殘疾僱員之間有成功的僱傭關係。政府部門也資助各種支持殘疾人士就業的措施，例如補貼工作實習機會、工作間調整項目及僱用導師的費用。

在2015/2016年，共有3,222家公司／機構獲頒「商界展關懷」／「同心展關懷」標誌。隨著企業意識到聘用殘疾人士帶來的成本效益、客戶好感及政府資助，愈來愈多企業都調整工種，以促進殘疾人士就業。

關於香港殘疾人士的資料及數據

政府統計處在2013年透過「綜合住戶統計調查」收集社會資料，以下是第62號專題報告書的摘要，希望能加強僱主就殘疾人士及有關市況的認知及理解。惟僱主應注意，受殘疾分類方法的影響，收集的數據可能低估了實際情況。

殘疾人士（不包括智障人士）

在2013年，香港有578,600人或8.1%的總人口有以下一種或多種殘疾（資料不包括智障人士）。

全港殘疾人士	只有一種殘疾類別 *	有多於一種殘疾類別 *	總人數 *
身體活動能力受限制	152.8	167.7	320.5
視覺有困難	65.4	109.4	174.8
聽覺有困難	56.4	98.8	155.2
言語能力有困難	4	45.3	49.3
精神病／情緒病	73.3	74	147.3
自閉症	2.6	7.6	10.2
特殊學習困難	5.7	12	17.7
注意力不足／過度活躍症	4.2	8.6	12.8
所有殘疾人士（不包括智障人士）	364.3	214.3	578.6

* 以千位計

按選定的殘疾類別分析，視覺、聽覺、言語能力有困難、有自閉症、有特殊學習困難或有注意力不足／過度活躍症的人士，較可能同時有超過一種殘疾類別。

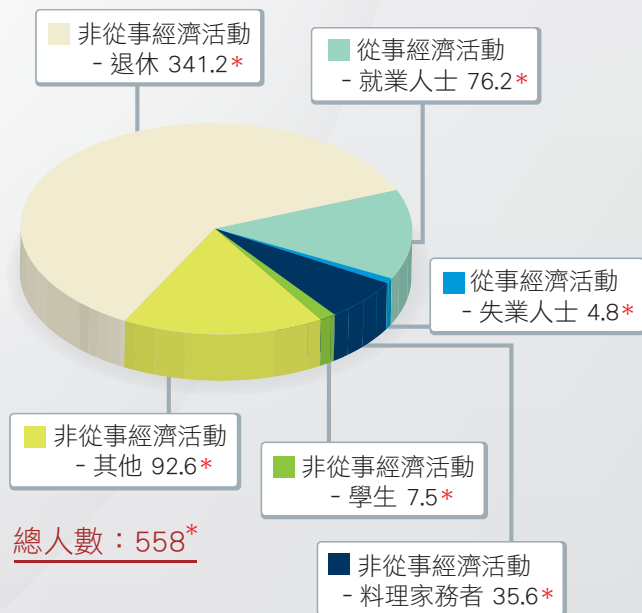
註：由於智障並不包括在本分析中，部分只有單一殘疾類別人士，可能同時有智障的情況。

數據顯示，15歲以上殘疾人士總數為557,900人，有從事經濟活動的為81,000人，其中76,200人就業，4,800人失業（相當於6.0%的失業率），失業比率約為全港整體人口失業率（3.4%）的雙倍。

在該76,200名就業殘疾人士中（全港殘疾人士總數的13.6%），大約64,700人只有單一殘疾類別，佔所有就業殘疾人士的85.0%。餘下的11,400人（15.0%）則有多於一種殘疾類別。就業的殘疾人士於2013年佔全港整體就業人口的2.0%。

全數共578,600名殘疾人士的教育程度較整體人口為低，其中62.6%具小學或以下教育程度。在整體人口中，相應的百分比則達27.4%，這亦可能是由於殘疾人士的年齡大致上較整體人口年長的緣故。

2013年殘疾人士
（年齡15歲及以上）經濟活動身分
* 以千位計



就業殘疾人士（不包括智障人士）

殘疾僱員佔香港就業人口的2.0%，在55.8萬15歲以上的殘疾人士中，有76,200人受僱。

就業殘疾人士	只有一種殘疾類別*	有多於一種殘疾類別*	總計*
身體活動能力受限制	11.1	4.9	16.0
視覺有困難	12.9	3.8	16.7
聽覺有困難	14.7	6.2	20.8
言語能力有困難	0.9	2.9	3.8
精神病／情緒病	23.7	4.4	28.1
自閉症	0.4	1.0	1.4
特殊學習困難	0.8	1.4	2.3
注意力不足／過度活躍症	0.3	0.7	1.0
所有就業殘疾人士（智障人士除外）	64.7	11.4	76.2

* 以千位計

據統計，受僱用人士的平均年齡為51歲，而就業人口的總平均年齡為41歲。

數據顯示，患有精神病／情緒病的就業人士的教育程度最高，具專上教育程度者佔23.4%，而具中學／預科教育程度者佔57.8%。按行業而言，公共行政、社會服務及個人服務亦是言語有困難的就業人士最普遍從事的行業類別（55.6%），而聽覺有困難的人士則最普遍從事金融、保險、地產、專業及商用服務，約佔整體的21.8%。按職業而言，多數就業的殘疾人士為非技術勞工，職業包括街頭攤販、清潔工、信差、保安、速遞員、電梯操作員、建築工人、包裝工人、農業和漁業工人等。

智障人士

香港智障人士的總數估計約為71,000人至101,000人，佔全港人口約1%至1.4%。由於是項統計主要參考院舍和人口普查中的智障人士數據，資料可能低估了智障人士的實際數目。

如何成功地建立一個共融的工作環境和僱用合適的殘疾人士

在招聘前，企業由上而下帶領全體員工衷心支持和實現一個共融的工作環境是成功的關鍵。管理層必須強調包容及接納不同僱員的重要性，為公司確立傷健共融的大方向，並貫徹執行及傳達給所有員工，使每個人都能理解並履行有關指引。

聘用適合的殘疾人士

勞工處及很多非牟利機構都有提供就業顧問服務。在與就業顧問討論之前，應先擬定職責清單、工作頻率和時間，因工作時間表、清晰的職責說明及如何與其他工作人員分工及合作是十分重要的。

就業顧問對殘疾人士非常了解，能有效配對合適類型及殘疾程度的員工。例如簡單的資料輸入工作也可能涉及不同的行業支援及技能，僱主或需要與就業顧問商討如何重整工序，甚至因應不同類別殘疾人士的長處去創新工種或創造職位，讓他們在職場發揮所長。

根據法例，殘疾僱員有權獲得不低於法定標準的最低工資。惟有一項特別安排，讓殘疾人士可以選擇對他們的生產力進行評估，以確定他們的生產率是否應該獲得不低於法定最低工資的報酬。對於不選擇接受生產力評估的殘疾僱員，他們的僱主必須支付不低於法定最低工資。

如有查詢，僱主可聯絡勞工處：

電話：(852) 2717-1771 傳真：(852) 3101-4705

電郵：enquiry@labour.gov.hk



實用資料

僱主亦可參閱勞工處展能就業科所編印的「聘用殘疾人士實務指南」：<http://www1.jobs.gov.hk/isps/Web/Download/Document/Tch/PracticalGuide.pdf>，或見《香港印刷》119期及120期。

工作間的評估和調整

招聘前對工作間進行評估是有必要的，因只需稍作調整，為殘疾人士消除障礙物，便能夠讓他們更有效地工作。部分工作間改動其實絕不昂貴，可能純粹移動一下工作間原有的辦公設備便可，毋須額外支出。調整工作間的選擇方案有很多，只需考慮員工的殘疾類型和殘疾程度便可。

障礙可以是顯性或隱性的，其存在令員工未能完全投入工作。障礙可分為以下幾類：

心態方面：同事的態度可能使殘疾員工難以繼續成功就業，認知和心態方面的培訓可以幫助消除同事間存在的疑惑或誤會。管理層也需要不斷溝通和表達自己對傷健共融的決心和態度。

系統性障礙：現有的政策和措施可能會對某些殘疾人士構成障礙，例如安排以兩次短假取代一個長假、採取彈性上班時間以避免繁忙時間乘車或在家工作。這都有助消除系統性的就業障礙。

活動障礙：傳統的建築設計對殘疾人士的活動可以帶來不少挑戰，例如狹窄且沒有輪椅坡道的入口、欠缺殘疾人士廁所等。一般而言，活動障礙都可透過移動辦公室傢俬去消除。

溝通和資訊方面：企業需要準繩地發放正確資訊。溝通障礙可以涉及未有意簡義明的表達方法（無論是書面或口述），以單一格式發送和接收訊息，文字的字體太小或對比度太低未能配合視障人士閱讀，不清楚或難以理解的標誌等等。

科技應用方面：用於接收和提供信息的系統，例如網站、軟件應用和通訊設備，都應考慮能否配合殘疾員工的使用。舉例，具有語音功能的軟件可以幫助視障人士應付工作。

- 社會福利署的「殘疾人士支持計劃」提供不少資助項目，僱主可向其尋求有關資助，如一次性輔助設備採購和／或改造工作場所等補貼。

實用資料

勞工處編印的「聘用殘疾人士手冊」，其中涵蓋了展能就業科所提供的服務，包括提示與殘疾僱員相處之道，安排運送服務，介紹如何獲取職業輔助器材，提供手語訓練及口譯服務，安排職業訓練給殘疾人士等。詳情請見：<http://www1.jobs.gov.hk/isps/Web/Download/Document/Tch/SupportService2013.pdf>

促進傷健共融的措施

- 在殘疾員工入職前，僱主可先向現有員工提供感知和意識培訓，確保他們了解如何支援新來的殘疾員工，如何滿足工作場所的職業健康和安全管理規則（例如保持走廊暢通，避免堆放箱子，習慣將垃圾桶放置在書桌下面等等）。培訓將有助確保現有員工理解、接納及支持將入職的殘疾同事，以確保各方都能夠妥善地完成自己的工作。
- 入職時的培訓及簡介有助新員工適應及融入新環境。具體做法可因應工作崗位靈活安排。對殘疾人士而言，可能要簡化複雜的任務，或詳列工作任務程序，或將工序再細分，或提供視覺培訓材料，並允許足夠的培訓時間。
- 實行指導計劃，委派一個經驗豐富的工作人員為殘疾人士提供支援和鼓勵，絕對有助殘疾員工更快掌握及投入工作。
- 團隊培訓活動有助加強新舊之間的團結及合作精神，建立和諧多贏的關係。

在哪裡找到符合企業要求的殘疾人士

香港有多個政府部門和組織協助僱主找到合適的殘疾人士就業。

勞工處展能就業科

勞工處展能就業科為僱主提供免費招聘服務，也為殘疾求職者提供免費就業服務。就業顧問會為求職者提供有關勞動力市場、職業指導和評估的最新信息，幫助求職者找到最適合自己能力的工作。

在將就業空缺的要求與求職者的工作能力相匹配後，就業顧問會將合適的求職者轉介紹給僱主進行求職面試。在將求職者安排就業後，就業顧問將提供至少六個月的跟進服務，以確保僱主和僱員之間的和諧關係。如有需要，就業顧問亦會協助殘疾人士申請交通服務。

勞工處展能就業科

電話：(852) 2852-4801 (香港)
(852) 2755-4835 (九龍)
(852) 2417-6190 (新界)
傳真：(852) 2541-5290 (香港)
(852) 2796-0369 (九龍)
(852) 2499-3713 (新界)
電郵：spd-admin@labour.gov.hk
網頁：<http://www.labour.gov.hk/tc/service/content3.htm>

創業軒 (SEPD)

創業軒是一個慈善組織，與超過 25 個非營利性康復組織結盟。SEPD 提供的其中一項服務是協助企業和殘疾人士作就業配對。SEPD 協調和聯繫非政府組織與潛在僱主，以定位和招聘有關能力的殘疾人士，實現僱傭雙方的雙贏。

創業軒 (SEPD)

電話：(852) 3180-6330 傳真：(852) 3695-0228
電郵：info@sepd.org.hk 網頁：www.sepd.org.hk

CareER

CareER 是一個非營利組織，為具有高等教育的殘疾學生和畢業生提供服務。作為學生、畢業生、學校和僱主之間的橋樑，CareER 提供一個有效的平台，促進溝通和信息交流，以及招聘前僱傭網絡聯誼及認識的機會，與讓僱主與大量高等教育殘疾人士聯繫，提早接觸這個龐大卻未被妥善開發的人力資源。

CareER 組織一個為期一年的指導計劃，讓 60 名殘疾學生和畢業生與企業進行配對。該計劃為殘疾學生和畢業生提供個人和專業支援，提升他們對工作間的敏感度及擴大個人網絡。同時促使公司更有效地了解這些學生的獨特需要及能力。

CareER 也正在開發實習計劃，讓大學生在假期期間累積實際的工作經驗。CareER 已成功與 33 家公司配對了 57 個實習、兼職和全職工作機會。

CareER

電話：(852) 3482-4288
電郵：info@career.org.hk
網頁：career.org.hk



參與在職培訓計劃之服務機構

社會福利署提供參與「在職培訓計劃」和「陽光路上」計劃之機構名單，這些機構是僱主和殘疾人士之間的橋樑。機構將向僱主提供指導，並幫助根據工作要求確定合適的候選人。他們亦會提供與工作有關的訓練及輔導及就業後續服務。

殘疾人士在職培訓計劃服務機構名單：

https://www.swd.gov.hk/doc/RMB/On%20the%20Job%20Training%20Programme_Chi-042016.pdf
「陽光路上」培訓計劃服務機構名單：
https://www.swd.gov.hk/doc/RMB/Sunnyway_Chi_042016.pdf

僱主可獲得 甚麼實質資助及支援

就業展才能計劃 (WOPS)

「就業展才能計劃」的目的是透過向僱主提供誘因，鼓勵僱主提供職位空缺及工作適應期予殘疾人士，以加深僱主對殘疾人士工作能力的認識，從而協助他們公開就業。

- 資助形式：參與計劃的合資格僱主每聘用一名有就業困難的殘疾人士，最高可獲發放35,000元的津貼，發放期可長達八個月。
- 在僱用期內，上述僱主委派一名資深的員工擔任指導員，協助僱員掌握工作技巧及適應工作環境，並與同事融洽相處。指導員如成功協助僱員在完成首兩個月的聘用期後繼續獲聘用，可獲贈獎勵金1,000元。
- 如有查詢，請與勞工處展能就業科聯絡。(見前頁)

殘疾人士在職培訓計劃

社會福利署提供工資補助金，鼓勵僱主提供職位空缺，為15歲或以上的殘疾人士提供職位空缺，讓僱主試用這些殘疾人士，以了解其工作能力。服務機構會向每位找到工作的參加者提供不少於六個月的跟進服務，以協助他們盡快適應工作。

- 資助形式：僱主可透過在職試用計劃試用參加者，以了解其工作能力。在試用期間，僱主可獲發最多六個月的補助金，金額為每位參加者每月實得工資的一半，上限為4,000元，兩者以金額較少者為準。
- 參加計劃的殘疾人士在試用期內已屬僱員身份，享有《僱傭條例》及《最低工資條例》等所規定的一般僱員福利。
- 如有查詢，請與有關服務機構或社會福利署康復及醫務社會服務科聯絡。

電話：(852) 2892-5156 / 2892-5147

「陽光路上」培訓計劃

社會福利署透過提供工資補助金，鼓勵僱主為年齡介乎15至29歲之殘疾或出現精神病早期徵狀的青少年提供職位空缺。該計劃將會為員工提供與工作相關的諮詢、180小時的就業培訓及至少六個月的就業後服務，幫助他們通過服務機構以至公開就業。

- 資助形式：僱主可透過在職試用計劃試用參加者，以了解其工作能力。在試用期間，僱主可獲發最多六個月的補助金，金額為每位參加者每月實得工資的一半，上限為4,000元，兩者以金額較少者為準。
- 參加者在試用期內已屬僱員身份，享有《僱傭條例》及《最低工資條例》等所規定的一般僱員福利。
- 如有查詢，請與有關服務機構或社會福利署康復及醫務社會服務科聯絡。(見前段)

殘疾僱員支援計劃

社會福利署推出「殘疾僱員支援計劃」(下稱：「計劃」)，讓僱主可為每名殘疾僱員申請一次性資助，以購置輔助儀器及／或改裝工作間，協助殘疾僱員在工作場所執行職務及提升工作效率。

- 資助形式：每位殘疾僱員的資助上限基本為兩萬元正。「計劃」委員會將因應申請個案的特殊需要，以四萬元為限，考慮資助購置價值超過兩萬元的單一輔助儀器及其必要配件。
- 「計劃」的資助範圍廣泛，能滿足殘疾僱員在工作上特殊需要的輔助儀器及改裝工程，均可獲考慮資助。資助項目包括但不限於以下例子：電腦配件或配置設備、視覺放大儀器、聽覺輔助裝置、點字產品和扶手等。

- 社會福利署已成立「計劃」委員會，審批所有撥款申請，並於每個季度透過報章、社會福利署網頁及致函相關機構，邀請「計劃」的申請。
- 「計劃」的申請機構必須為殘疾人士的僱主，並獲以下轉介機構推薦和轉介，而這些機構可以根據所需的設備和修改提供幫助和建議：
 - 獲社會福利署資助營辦職業康復服務的非政府機構；
 - 獲僱員再培訓局資助，並為殘疾人士或康復中的工傷人士開辦訓練課程的非政府機構；
 - 勞工處展能就業科；
 - 職業訓練局；或
 - 「計劃」管理機構（保良局）。
- 社會福利署已委託了保良局擔任「計劃」管理機構，協助管理及宣傳、提供諮詢及跟進服務，並為「計劃」的申請提交評估及建議，讓委員會在審批申請時作參考。

保良局「殘疾僱員支援計劃」辦事處

電話：(852) 3980-9677 傳真：(852) 3980-9633

電郵：sped@poleungkuk.org.hk

網頁：https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_sped/

指導員獎勵金計劃

「指導員獎勵金計劃」主要是為接受資助職業康復服務的殘疾僱員而設。

獎勵指導員為殘疾僱員在工作場所中提供不少於一個月的指導，可獲發放 500 元的獎勵金；若提供了不少於兩個月的指導，則可獲發放 1,000 元的獎勵金。獎勵金會由營辦資助職業康復服務的非政府機構，發放予合資格的指導員。有興趣的僱主可聯絡營辦資助職業康復服務的非政府機構，安排委任指導員及申領獎勵金事宜。

如有查詢，請聯絡社會福利署康復及醫務社會服務科（見前頁）

殘疾僱員有關法定最低工資的權益

《最低工資條例》於 2011 年 5 月 1 日開始實施。法定最低工資適用於殘疾僱員，一如適用於健全僱員，因此殘疾僱員同樣有權收取不低於法定最低工資的薪酬。顧及到一些殘疾僱員可能會面對就業困難，《最低工資條例》同時提供了特別安排，讓因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾僱員，有權選擇進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，抑或收取按評估的生產能力釐定的工資。

殘疾僱員生產能力評估流程圖

- 1 殘疾僱員啟動評估時必須持有由勞工及福利局康復服務中央檔案室發出有效的「殘疾人士登記證」。
- 2 殘疾僱員入職前可選擇和僱主協議進行不多於四星期的僱傭試工期，先行適應及熟習工作才進行評估。殘疾僱員與僱主就僱傭試工期所協議的工資水平不可少於法定最低工資的 50%。
- 3 殘疾僱員從勞工處的認可評估員名冊中揀選並聯絡認可評估員進行評估。
- 4 認可評估員在殘疾僱員的實際工作環境進行評估，收集殘疾僱員執行該份工作的詳細資料，並選取合適的考慮因素及評估方法。
- 5 認可評估員向殘疾僱員及僱主講解評估結果，並簽發「生產能力評估證明書」。認可評估員的費用由勞工處支付。

勞資關係科各分區辦事處

電話：(852) 2717-1771

傳真：(852) 3101-4705

電郵：enquiry@labour.gov.hk

網頁：<http://www.labour.gov.hk/tc/erb/sainfo.html>

嘉許共融機構獎項

商界展關懷  caringcompany

「商界展關懷」計劃由香港社會服務聯會（下稱：社聯）於2002年策動，旨在促進商界與社福界之間的策略性伙伴合作，共同推動企業社會責任，建設共融社會。除了啟發企業社會責任外，「商界展關懷」計劃亦致力推動商界與社福界建立伙伴合作關係，並透過舉辦不同類型的跨界別交流活動，讓企業和社會服務機構彼此認識和加深了解，開拓合作空間以推行針對社會需要的跨界別社區計劃。

香港社會服務聯會現時共有超過400家機構會員，為本港市民提供超過九成的社會福利服務。贊助人會中有不少企業會員與香港社會服務聯會建立伙伴合作計劃，與社會服務機構發揮更強協同效應，致力在社區體現企業社會責任的精神。現時贊助人會共有50多家企業會員。

在2015/2016年度共有3,222家公司／機構獲頒「商界展關懷」標誌／「同心展關懷」標誌，這反映本港企業和機構對企業社會責任的認受性，更顯示更多企業和機構願意肩負起社會責任，關懷社會。

年度獎項包括：

- 「傑出伙伴合作計劃獎」
- 無障礙友善企業／機構名單
- 「傑出融合獎」
- 「全面關懷大獎」

- 「中小企社會關懷獎」
- 「商界展關懷」標誌及「同心展關懷」標誌
- 「關懷大使」

「商界展關懷」計劃

電話：(852) 2864-2966

傳真：(852) 2864-2991

電郵：caringcompany@hkcss.org.hk

網頁：www.caringcompany.org.hk

「共融機構創新獎」及 「共融機構傑出師友獎」

勞工及福利局聯同康復諮詢委員會、香港復康聯會及香港社會服務聯會，推出《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃（下稱：《約章》計劃），推動政府、商界、公營機構、資助和非政府機構，透過參與《約章》計劃，進一步為殘疾人士提供就業機會。

參與《約章》計劃的機構可因應其獨特性質和業務需要，在機構內聘用殘疾人士；推行其他合適的措施；或推動其他機構參與《約章》計劃，在不同層面全方位推廣殘疾人士就業。

「共融機構創新獎」旨在嘉許以創新形式提升殘疾人士受聘機會，或推行創新措施為殘疾人士創造職位、新工種或重整工序的共融機構。

「共融機構傑出師友獎」則旨在嘉許在共融機構內協助殘疾僱員適應工作和融入工作團隊的導師。

勞工及福利局康復分科

電話：(852) 2810-3874

傳真：(852) 2543-0486

電郵：charterscheme@lwb.gov.hk

網頁：www.lwb.gov.hk/charter_scheme/