



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



香港城市大學
City University of Hong Kong

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究

2023 年 6 月

香港城市大學
社會及行為科學系



香港年輕殘疾人士從學校 過渡至工作的有效策略的研究

研究團隊

首席研究者

關志健博士

助理教授

香港城市大學社會及行為科學系

合作研究者

許娜娜博士

副教授

香港城市大學社會及行為科學系

賴景衡先生

前處理院長

職業訓練局展亮技能發展中心（屯門）

葉詩雅博士

博士後研究員

香港城市大學社會及行為科學系

研究助理

伍詠嫻小姐

研究助理

香港城市大學社會及行為科學系

郭澤勛先生

研究助理

香港城市大學社會及行為科學系

雷善瑩小姐

研究助理

香港城市大學社會及行為科學系

香港年輕殘疾人士從學校 過渡至工作的有效策略的研究

報告摘要

1. 研究背景、目的和方法

為探討年輕殘疾人士從學校過渡至工作的經歷，平等機會委員會（平機會）委託香港城市大學的研究團隊進行了一項名為「香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究」。

1. 研究的具體目的如下：

- (a) 總覽本地及海外為促進殘疾人士獲得專上教育及從學校至工作的過渡所制訂的政策和方法，以及他們於專上教育的成果（例如：完成專上教育的比率）及勞工市場的成果（例如：聘用持續時間、工資、培訓及晉升機會）；
- (b) 就年輕殘疾人士的教育與就業方面，蒐集他們及其家長、教師／學校管理層及僱主的看法；
- (c) 檢視年輕殘疾人士的教育和事業抱負、他們用以實踐其學術和事業目標的策略，以及這些策略的成效；
- (d) 探討年輕殘疾人士過渡至專上教育及勞工市場的經驗；
- (e) 識別出推動成功過渡的機制及影響這些過渡的障礙；
- (f) 評價由政府部門／政策局及其他持份者為推動年輕殘疾人士的勞工市場融合而提供的資助、津貼及相關就業支援服務的成效；以及
- (g) 就推動年輕殘疾人士過渡至專上教育及勞工市場的制度層面支援作切實可行的建議。

2. 本研究採用了混合研究法。研究包括四個部分：a) 文獻綜述 b) 與年輕殘疾人士的深入訪談 c) 與其他主要持份者的焦點小組會談及 d) 與年輕殘疾人士及其他主要持份者的問卷調查。與年輕殘疾人士進行的首輪深入訪談，主要於 2020 年 1 月至 10 月進行。另有 10 次的訪談則在 2021 年 9 月和 10 月進行。其他主要持份者的焦點小組會談於 2020 年 1 月至 10 月進行。問卷調查於 2021 年 4 月至 10 月進行，受訪者在紙本或網上表格完成自我填寫的調查問卷。

深入訪談和焦點小組會談的樣本數量

	訪談/會談的類型和次數	樣本數量
年輕殘疾人士	40次深入訪談	40
教師/導師	2次焦點小組會談	12
家長/照顧者	2次焦點小組會談	15
社工/輔導員/社會服務從業員	3次焦點小組會談	23
僱主	2次焦點小組會談	9
僱員	2次焦點小組會談	14

問卷調查的樣本數量

	樣本數量
年輕殘疾人士	673
教師/導師	155
家長/照顧者	193
社工/輔導員/社會服務從業員	111
僱主	161
僱員	128

3. 研究討論了四條主要路徑：(a) 從中學到專上教育（路徑 1a 和 1b 的過渡）(b) 從中學到工作（路徑 2 的過渡），以及 (c) 從專上教育到工作（路徑 3 的過渡）。
4. 研究使用了微觀（通常指個人）、中觀（機構和組織）和宏觀（政府及其相關法律制度和政策）層面的分析。

2. 個人深入訪談和焦點小組會談的主要發現

路徑 1：從中學到專上教育

年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育的過程

1. 除了興趣、職涯抱負和畢業後的前景，一些年輕殘疾人士有策略地選擇了他們雖有障礙但仍能勝任的學習領域。有些受訪者則嘗試在培訓或學習課程的實用性和難度之間取得平衡。
2. 儘管在某些情況下，是否繼續升學是由年輕殘疾人士的家長/照顧者決定，大多數都是由他們自己做決定。

從中學過渡至專上教育的阻礙因素

3. 專注困難、在學習過程中所面對的不便、在校內與同學相處出現困難、關於披露殘疾的問題，以及學校一成不變的安排，均被識別為他們在專上教育難以獲得取錄或充分適應的不利因素。
4. 其他主要持份者（教師/導師、社工/輔導員/社會服務從業員和家長/照顧者）在焦點小組會談中也表述了類似的觀察，反映學習過程常常讓年輕殘疾人士感到沮喪。根據這些持份者所說，殘疾學生在學習過程中遇到人際交往困難。
5. 升讀專上教育的年輕殘疾人士，尤其是那些在接受專上教育之前曾就讀特殊

學校的年輕殘疾人士，發現專上學校是一個新環境，不再有適切的支援。

6. 受訪者對香港融合教育是否有效存在一些質疑，認為它反而阻礙了中學至專上教育的成功過渡。教師／導師和社工／輔導員／社會服務從業員指出，一些能力較低的學生在特殊學校或更能受益，但他們卻被安排於主流學校就讀，反而妨礙他們從中學過渡至專上教育。

從中學過渡至專上教育的促進因素

7. 年輕殘疾人士表示，充分使用輔助技術可幫助他們克服殘疾帶來的限制；靈活的學習和評估安排有助他們充分發揮潛能。

年輕殘疾人士對學歷的影響和相關性之看法

8. 年輕殘疾人士對學歷於其就業準備的作用有不同的看法，並表現出不同程度的升學抱負。那些沒有專上學歷的認為，如果他們學歷低，獲得體面工作的機會渺茫。但其中一些受訪者表示，學歷只能有限度地為他們帶來幫助。

路徑 2 和 3：從中學或專上教育到工作

年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡至工作的過程

9. 許多年輕殘疾人士表示，希望在完成中學及／或專上教育後找到一份工作。不過，尋找工作的動機因人而異。他們有些人考慮進入勞工市場只因無法繼續升學。

10. 許多受訪者渴望有一份穩定的工作。然而，他們往往沒有具體的職涯規劃。他們似乎抱相對悲觀的職涯抱負，有些甚至表現出「我不在乎」的態度。

11. 年輕殘疾人士在尋找工作過程中所遇到種種困難的經驗，不僅讓他們感到沮喪，也讓他們對實現自己的抱負卻步。

從中學或專上教育過渡至工作的阻礙因素

12. 年輕殘疾人士，不論是否有專上教育學歷，從學校過渡至工作都遇到重大障礙，顯示在學校和工作之間存在鴻溝。

13. 許多年輕殘疾人士認為因自己的殘疾，不太可能被僱主視為合適的人選。如果他們被錄用，將需要更多時間適應工作環境。

14. 尤其是那些有精神及情緒問題或注意力不足／過度活躍症等隱性殘疾的年輕殘疾人士，自信不足對他們有顯著的負面影響。

15. 受限的職業選擇、工作間缺乏無障礙設施和社會未能接納殘疾人士，顯示社會標籤化、歧視和對殘疾人士缺乏了解等情況可能仍然存在。僱主對僱用殘疾人士的負面態度也是家長／照顧者眼中孩子在求職的障礙。

16. 在焦點小組會談中，教師／導師、社工／輔導員／社會服務從業員和家長／照顧者，均指出僱主對僱用殘疾人士的態度負面。一些參與者強調，僱主往往更願意僱用顯性殘疾人士而非隱性殘疾人士，因為僱用顯性殘疾人士有利表現他們履行社會責任的人力資源措施。

17. 調查結果似乎顯示，具有較高學歷並不一定能成功過渡至勞工市場。雖然大學提供就業支援服務，但年輕殘疾人士認為這些服務未能有效應對他們的特殊需要。

18. 雖然部分年輕殘疾人士的家長／照顧者對他們給予大力支持，但過度保護可能成為年輕殘疾人士職涯發展的重大障礙。

從中學或專上教育過渡至工作的促進因素

19. 根據年輕殘疾人士自己的說法，僱主提供的彈性工作安排，是促進他們從學校過渡至工作的重要因素。

20. 年輕殘疾人士覺得社工／輔導員／社會服務從業員提供的就業支援，是促進他們從學校過渡至工作的元素。他們認為大學提供的實習機會有助他們過渡至工作。

21. 一些年輕殘疾人士認為，家長／照顧者是情感支持的來源。

22. 年輕殘疾人士認為朋輩的支援是另一個重要的促進因素，為他們提供了有用的資訊和情感支持。

23. 年輕殘疾人士也認為，同事提供的幫助是提高他們職場適應能力的重要促進因素。他們珍視同事對他們的特殊需要的理解及關注。

其他關鍵主題

高學歷年輕殘疾人士從學校過渡至工作的經驗

24. 因為再沒有深入的支援，之前就讀特殊學校的年輕殘疾人士在大學面臨更多的挑戰。據他們指出，大學的調適不足引致對他們的不便。

25. 較高學歷並不一定能令年輕殘疾人士在勞工市場取得成功。高學歷的殘疾人士往往有更高的職涯抱負。然而，許多僱主所關注的仍然是他們的殘疾而非他們的能力。職位轉介可能不適合高學歷的殘疾人士。

年輕顯性殘疾和隱性殘疾人士從學校過渡至工作的經驗

26. 由於藥物的副作用，專注困難是一些年輕隱性殘疾人士的普遍問題。患有抑鬱症、注意力不足／過度活躍症、自閉症譜系障礙和思覺失調的年輕人，通常與非殘疾的朋輩在人際關係上有困難。自信不足加劇這些隱性殘疾人士處理人際關係問題的負面影響。

經歷長期待業的年輕殘疾人士

27. 長期待業的年輕殘疾人士往往學歷較低。除了殘疾帶來的限制，低學歷使他們更難進入勞工市場。

28. 他們更容易受經濟衰退影響。他們非常依賴非政府組織為他們轉介工作。

參與深入訪談的年輕殘疾人士和焦點小組會談的參與者對當前政策的意見（所有路徑）

29. 參與深入訪談的年輕殘疾人士和焦點小組會談的參與者，均質疑融合教育的成效，他們建議投放更多資源來改善融合教育。

30. 儘管制定了《殘疾歧視條例》以防止殘疾歧視，一些年輕殘疾人士和社工／輔導員／社會服務從業員根據自己的經驗和觀察，質疑條例的成效。

3. 年輕殘疾人士問卷調查的主要發現

迴歸分析識別了影響年輕殘疾人士路徑 1a、1b、2 和 3 過渡的促進和阻礙因素。此外，也研究了年輕殘疾人士從學校過渡至工作的不同路徑中在學校和職場所遭受的殘疾歧視。

路徑 1a 的過渡：就讀中學的年輕殘疾人士

年輕殘疾人士就讀中學期間的信心

1. 就讀中學的年輕殘疾人士視「法律支援（教育方面）」為促進因素，顯示增加《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障，增強了他們就讀中學期間的信心。

年輕殘疾人士就讀中學期間的上學困難

2. 就讀中學的年輕殘疾人士認為教師／導師的支援是促進因素，說明增加教師／導師的支援，減輕了他們就讀中學期間的困難。

3. 他們亦認為與教育相關的法律支援是最顯著的阻礙因素，代表他們認為《殘疾歧視條例》所規定的法律保障是一把雙刃劍；當法律保障水平提高時，亦無意中加劇了他們在中學就學時面對的困難。此外，他們還認為自我污名（第二大阻礙因素）和殘疾的嚴重程度（第三大阻礙因素）加劇了他們就學時的困難。

路徑 1a 到 1b 的過渡：年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育的準備

就讀中學的年輕殘疾人士之「生涯決策自我效能感」（準備升學階段）

4. 就讀中學的年輕殘疾人士認為，朋輩的支援（最重要的促進因素）、教師／導師的支援（第二重要的促進因素）和學校的支援（第三重要的促進因素）讓他們

在準備升學時，加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

路徑 1a 到 2 的過渡：年輕殘疾人士從中學過渡至工作的準備

就讀中學的年輕殘疾人士的「生涯決策自我效能感（即將進入勞工市場階段）」

5. 就讀中學的年輕殘疾人士認為，朋輩的支援（最重要的促進因素）、教師／導師的支援（第二重要的促進因素）和學校的支援（第三重要的促進因素）讓他們在即將進入勞工市場時，加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

就讀中學的年輕殘疾人士的「工作搜尋自我效能感」

6. 就讀中學的年輕殘疾人士認為，朋輩的支援（最重要的促進因素）、學校的支援（第二重要的促進因素）和教師／導師的支援（第三重要的促進因素）有助他們準備求職。

7. 他們認為殘疾的嚴重程度是他們為尋找工作做準備的阻礙因素。

路徑 1b 的過渡：就讀專上教育期間的年輕殘疾人士

年輕殘疾人士就讀專上教育期間的信心

8. 就讀專上教育的年輕殘疾人士認為，教師／導師的支援（最重要的促進因素）、《殘疾歧視條例》所訂明與教育相關的法律支援（第二重要的促進因素）和學校的支援（第三重要的促進因素）增強了他們就讀專上教育期間的信心。

年輕殘疾人士就讀專上教育期間的困難

9. 就讀專上教育的年輕殘疾人士認為，殘疾的嚴重程度（最大阻礙因素）、自我污名（第二大阻礙因素）和）、《殘疾歧視條例》所訂明與教育相關的法律支援（第三大阻礙因素）加重了他們就讀期間的困難。

10. 他們認為《殘疾歧視條例》所規定的法律保障是一把雙刃劍，當法律保障水平提高時，無意中把他們標籤了。

路徑 1b 到 3 的過渡：年輕殘疾人士從專上教育過渡至工作的準備

就讀專上教育的年輕殘疾人士的「生涯決策自我效能感」（即將進入勞工市場）」

11. 就讀專上教育的年輕殘疾人士認為，教師／導師的支援（最重要的促進因素）、學校的支援（第二重要的促進因素）、朋輩的支援（第三重要的促進因素）和社會機構的支援（第四重要的促進因素）讓他們在即將進入勞工市場時，加強他們作出升學和職涯決定的能力。

12. 此外，他們認為自我污名是第五最重要的促進因素。對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，傾向根據他們的殘疾情況作出工作選擇。研究也觀察到，

作升學決定時，他們也有類似的情況。

13. 他們認為《殘疾歧視條例》所訂明與就業相關的法律支援是阻礙因素。這表示他們認為《殘疾歧視條例》規定的法律保障是一把雙刃劍，當法律保障水平提高時，無意中會妨礙他們作出升學和職涯決定的能力。

就讀專上教育的年輕殘疾人士的「工作搜尋自我效能感」

14. 就讀專上教育的年輕殘疾人士認為，學校的支援（最重要的促進因素）、朋輩的支援（第二重要的促進因素）、社會機構的支援（第三重要的促進因素）和家長／照顧者的支援（第四重要的促進因素）有助他們準備找工作。

15. 他們認為殘疾的嚴重程度（最大阻礙因素）和《殘疾歧視條例》所訂明與就業有關的支援加重了他們尋找工作的困難。

16. 對於《殘疾歧視條例》所訂明與就業有關的支援，他們認為《殘疾歧視條例》所規定的法律保障是一把雙刃劍；當法律保障水平提高時，無意中會阻礙他們為尋找工作做準備。

路徑 2 的過渡：年輕殘疾人士從中學過渡至工作

完成中學並進入勞工市場的年輕殘疾人士的（感受到的）就業價值

17. 完成中學並進入勞工市場的年輕殘疾人士認為，學校的支援（最重要的促進因素）有助他們看重就業對他們的價值。

18. 顯性殘疾人士也感到就業對他們有較正面的價值。年輕顯性殘疾人士的需要，較年輕隱性殘疾人士較容易被察覺，因而得到及時的支援，有助他們看重就業對他們的價值。

19. 他們認為殘疾的嚴重程度是阻礙因素，這表明殘疾程度較嚴重的年輕殘疾人士沒那麼看重就業對他們的價值。

完成中學並進入勞工市場的年輕殘疾人士（感受到的）就業恐懼

20. 完成中學並進入勞工市場的年輕殘疾人士認為，自我污名是最大阻礙因素。這顯示對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，對就業有較多的恐懼。

21. 顯性殘疾人士對就業有較少的恐懼。年輕顯性殘疾人士的需要較年輕隱性殘疾人士容易被察覺，因而得到及時的支援，有助減輕他們對就業的恐懼。

路徑 3 的過渡：年輕殘疾人士從專上教育過渡至工作

完成專上教育並進入勞工市場的年輕殘疾人士（感受到的）就業恐懼

22. 完成專上教育並進入勞工市場的年輕殘疾人士認為自我污名是阻礙因素，這

顯示對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，對就業有較多的恐懼。

年輕殘疾人士在學校遭受的殘疾歧視

23. 總體而言，年輕殘疾人士可能在學校遭受殘疾歧視。只有 12.6% 指他們因其殘疾而被小學或中學拒絕取錄。儘管如此，有 36.4% 表示，他們的老師未能了解他們因殘疾而導致的學習困難。此外，36.1% 表示他們曾因殘疾而被同學取笑或排斥。

24. 在專上教育環境的年輕殘疾人士較在中學環境的年輕殘疾人士有可能在學校遭受殘疾歧視。在專上教育環境的年輕殘疾人士中，有 44.8% 表示他們的老師未能理解或難於理解他們因殘疾而導致的學習困難，有 46.4% 因殘疾在學校被同學取笑或排斥。

完成中學的年輕殘疾人士在勞工市場遭受的殘疾歧視

25. 年輕殘疾人士也可能在職場遭受殘疾歧視。只有 18.9% 完成中學並在勞工市場工作的受訪者認為他們因殘疾而沒有得到晉升。儘管如此，似乎較多年輕殘疾人士在進入職場後遭受到殘疾歧視。33.3% 受訪者認為他們的僱主誤解他們的殘疾，並分配太簡單的工作給他們。此外，32.1% 認為他們的僱主無視他們的殘疾，並分配太難的工作給他們。

26. 年輕顯性殘疾人士較年輕隱性殘疾人士有可能在職場遭受殘疾歧視。在年輕顯性殘疾人士中，有 39.6% 因為殘疾而被同事取笑或排斥。

完成專上教育的年輕殘疾人士在勞工市場遭受的殘疾歧視

27. 只有 19.2% 完成專上教育並進入勞工市場的受訪者認為他們的僱傭協議沒將他們的殘疾考慮在內。但同樣，更多的年輕殘疾人士在進入職場後遭受殘疾歧視。有 34.8% 受訪者認為他們的僱主無視他們的殘疾，並分配太難的工作給他們。此外，31.3% 認為他們的僱主誤解他們的殘疾，並分配太簡單的工作給他們。

28. 年輕顯性殘疾人士較年輕隱性殘疾人士有可能在職場遭受殘疾歧視。年輕顯性殘疾人士中，有 33.3% 被拒絕提供工作調適，51.9% 認為他們因殘疾而沒有得到晉升。

4. 其他主要持份者問卷調查的主要發現

僱主對僱用殘疾人士的關注

1. 總體而言，大多數僱主表示願意僱用殘疾人士，尤其是具有專上學歷的。此外，86.3% 僱主認為，如果工作要求相同，殘疾僱員應獲得與非殘疾僱員相同的薪酬。85.1% 僱主願意聘請具有專上學歷的殘疾人士。

2. 然而，過半數（55.3%）的僱主關注無障礙設施／調適措施的成本。同樣，過半數（52.2%）的僱主擔心與殘疾僱員相關的額外培訓成本，及因為可能被起訴

而不能對殘疾僱員作紀律處分。

僱員對僱用殘疾人士的關注

3. 總體而言，超過 80% 的僱員表示願意與殘疾人士共事。與中小企業僱員相比，大型企業僱員與殘疾人士共事的意願較高。
4. 大多數僱員（84.4%）認為，殘疾人士應在面試過程披露可能影響其工作表現的殘疾細節。72.7% 受訪者認為，與非殘疾的僱員相比，殘疾僱員若工作表現欠佳，僱主更難解僱。
5. 與中小企業僱員相比，大型企業僱員在與殘疾同事溝通時，會較注意自己的言語，以免冒犯他們。

家長／照顧者的看法

6. 家長／照顧者認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障是一把雙刃劍，可增強年輕殘疾人士求學的信心；但他們對《殘疾歧視條例》的負面看法，令他們認為《殘疾歧視條例》加劇了年輕殘疾人士就讀期間的困難。
7. 他們認為，朋輩的支援對舒緩年輕殘疾人士的求學困難至關重要。他們認為在特殊學校的年輕殘疾人士在學業遇到的困難較少。
8. 他們認為，對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，對就業有較多的恐懼。

教師／導師的看法

9. 教師／導師認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障是一把雙刃劍，可增強年輕殘疾人士求學的信心；但他們對《殘疾歧視條例》的負面看法，令他們認為《殘疾歧視條例》加劇了年輕殘疾人士就讀期間的困難。
10. 他們認為，學校的教學安排對增強年輕殘疾人士就讀期間的信心至關重要。
11. 他們認為，增加社會機構的就業支援，有助提高年輕殘疾人士的就業價值。
12. 他們認為，對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，對就業有較多的恐懼。

社工／輔導員／社會服務從業員的看法

13. 社工／輔導員／社會服務從業員認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障是一把雙刃劍，可增強年輕殘疾人士求學的信心；但他們對《殘疾歧視條例》的負面看法，令他們認為《殘疾歧視條例》加劇了年輕殘疾人士就讀期間的困難。
14. 他們認為，對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，在學校上學較感

到更困難。

15. 他們認為，社會機構增加就業支援，有助提高年輕殘疾人士的就業價值。

16. 他們認為，對自己殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士，對就業有較多的恐懼。他們還認為，學校和社會機構的支援加劇了年輕殘疾人士對就業的恐懼。

5. 建議

研究團隊提出三個政策方向，內含八個相關策略。

政策方向 1：由福利為本模式轉移至權利為本模式

宏觀層面介入 1：加強公眾對《殘疾歧視條例》的認知

1. 建議年輕殘疾人士應在學校過渡至工作的早期被清楚告知其法律權益，從而移除對《殘疾歧視條例》的認知鴻溝，對此條例制定的法律保障得以充分的認知。

2. 政府應該在《殘疾歧視條例》引入積極責任條款，為殘疾人士提供合理調適，從而為殘疾人士建立真正有利的環境。

3. 為進一步推廣來往工作間的路途的暢通易達作為積極責任的一部分，政府可以進一步與建於 1997 年前的樓宇業主洽商，透過獎勵計劃和財政支援去實施增加暢通易達性的改善工程，唯那些本身有場地困難或技術困難，不能實施這樣的改善工作則除外。（《殘疾歧視條例》第 25 條(2)款）。

宏觀層面介入 2：透過公眾教育在社區推廣接納多元的意識

4. 平機會和勞工及福利局（勞福局）應該透過教育、使用共融語言及推行共融項目，致力於締造和促成共融的環境，及廢除使用與殘疾相關而帶有負面含意的用語。

5. 教育局、學校和非政府組織應該強化他們之間的聯盟，以建立有效的協調，促使商界參與。相關的介入措施包括 i) 透過學校正規課程推廣多元和共融，以及 ii) 透過課外活動的安排促使商界參與。

6. 在小一至小六常識科的學習範疇四「社會與公民」，及中一至中三「公民、經濟和社會科」單元 1.2 的「人際關係與社會共融」推廣多元和共融概念。

7. 課外活動的安排（包括中學期間的生涯規劃教育和其他學習經驗）可以用來培養價值觀、自我價值及升學和職涯抱負。商校合作計劃可用作建立職場多元和共融的孵化器，也有助年輕殘疾人士經歷實質過渡至工作時，縮窄與僱主之間的期望差距。

政策方向 2：減少跨界協作的差距

中觀層面介入 1：加強主流中學的支援系統

8. 教育局應擴大學校夥伴計劃中支援模式的範圍，讓特殊學校能適時將其所知傳達給主流學校。
9. 教育局應向學校提供穩定的專業人員的人手支援，尤其是校本言語治療服務。
10. 學校應透過特殊教育需要統籌主任在路徑 1 和 2 的過渡中，加強與非政府組織合作。特殊教育需要統籌主任可以動員學校的生涯規劃組及就業輔導組，以他們的專門知識去支援年輕殘疾人士，而非政府組織可以提供他們在處理年輕殘疾人士由學校過渡至工作的專業知識。
11. 教育局應為所有需要個人化教育支援的殘疾學生強制推行「個別學習計劃」。相關的過渡支援應納入為計劃的一部分。

中觀層面介入 2：為年輕殘疾人士提供更多元化從學校過渡至工作的路徑

12. 若情況容許，可透過跨界別協作增加「資歷架構」下「過往資歷認可機制」涵蓋的行業和工作範疇，讓年輕殘疾人士（和其他合適的群體）作為路徑 2 過渡的替代路線，或取得相當於作路徑 3 過渡的資歷。
13. 這需要三個層面的跨界別協作：i) 專責提供青年（就業支援）服務和殘疾人士就業支援的非政府組織，及學校的生涯規劃組和就業輔導組應協作，甄選納入「過往資歷認可機制」的行業；ii) 與信譽良好的行業公會協作，以確保質素；以及 iii) 通過相關的業界的公會協助，建立僱主對「過往資歷認可機制」的信心。

中觀層面介入 3：邀請商界參與推動職場共融

14. 香港交易及結算所有限公司應要求所有上市公司，在其「環境、社會及管治報告」披露公司在職場共融方面的工作。強制披露這些項目讓公眾可以監察企業在支援殘疾人士就業和共融方面的表現。
15. 專門支援殘疾人士就業的非政府組織應通過加入企業參與作為他們介入的目標系統，以擴大其介入範圍。這些工作可以幫助企業更好地準備把殘疾人士納入職場並作調適。
16. 勞福局、勞工處和社會福利署應透過強化跨部門合作推廣職場共融，例如 i) 在提供予殘疾人士的職業康復服務的津貼及服務協議中，納入推動職場共融的承諾；ii) 考慮透過「殘疾僱員支援計劃」增加僱主購買輔助設備和執行職場改善措施的津貼金額；以及 iii) 提供支援網絡推廣傷健共融，以協助實踐工作間傷健共融的僱主。
17. 勞福局、屋宇署和建築署可攜手合作改善樓宇環境和職場環境的暢通易達性。此外，非政府組織、勞工處和社會福利署應採取主動，鼓勵商界善用津貼去促進職場共融。

政策方向 3：加強多層介入

微觀層次介入 1：強化對殘疾專上學生的支援

加強校園的暢通易達及年輕殘疾人士共融

18. 大學教育資助委員會應展示其明確決心，提升校園的暢通易達程度，並將支援殘疾學生的特別補助金重新定位，將創造共融校園文化的支出納入為政府的經常開支。

19. 應訂立關鍵績效指標，以衡量各大學在促進有利全人發展的共融環境方面的表現。教育局應確保在自資專上院校就讀的年輕殘疾人士在由學校過渡至工作時不會受忽視。

加強支援年輕殘疾人士的學習、心理及人際關係困難

20. 大專院校的特殊教育需要支援小組應通過教師和朋輩強化他們的支援系統。

21. 加強學術指導制度，使教師／導師在支援年輕殘疾學生時有更大的參與。建議教師／導師盡早找出與年輕殘疾人士的學習、心理福祉和人際關係有關的主要問題，並且盡量運用自己的角色來協助特殊教育需要支援單位作出及時的介入。

22. 特殊教育需要支援單位應透過朋輩支援／大使計劃，鼓勵學生（即年輕殘疾人士的同伴和朋友）作出支持。

準備年輕殘疾人士的路徑 3 過渡

23. 大專院校的就業支援單位應專注於為那些可透過實習機會、工作體驗學習計劃和相關殘疾職涯輔導計劃而獲聘的年輕殘疾人士。

24. 專門支援高學歷年輕殘疾人士就業的非政府組織應專注協助需要全面支援的求職年輕殘疾人士；而大專院校的就業支援單位應訂立全面的程序，將年輕殘疾人士轉介予外間機構，並且配合跟進行動。

25. 勞工處應專注於路徑 3 的過渡後事宜，例如邀請商界參與推動職場共融及加強促進暢通易達工作間，並且給予僱主經濟誘因，以聘請較低學歷的殘疾人士。

26. 大學教育資助委員會應制訂適用於大學整體的政策指引，為年輕殘疾人士提供支援服務及調適。

微觀層面介入 2：加強對隱性殘疾人士的支援

路徑 1a 的過渡的相關介入措施

27. 由特殊教育需要統籌主任協調的家校合作，應視作為學校主動的介入點，連同學校輔導組及學生支援組的支援，培養殘疾和非殘疾學生的互相了解。特殊教

育需要統籌主任應協調非政府組織參與。

28. 教育局考慮強制教師修讀「基礎、高級及專題課程」中的相關單元「支援特殊教育需要學生專題課程」，以加強教師照顧隱性殘疾學生的能力。

路徑 1b 的過渡的相關介入措施

29. 特殊教育需要支援小組、教師／導師和學生應透過大學教育資助委員會所資助的大學朋輩支援／大使計劃採取行動，以加強殘疾和非殘疾學生的相互了解。

30. 非政府組織應充分利用他們的專業人員，以支援這些在由中學／專上教育過渡至工作的年輕殘疾人士。

路徑 2 和 3 的過渡的相關介入措施

31. 政府部門和非政府組織應提供殘疾意識培訓予職場主管、同事及高級管理人員，以提高對年輕殘疾人士的隱性需要的意識。

微觀層次介入 3：邀請家長／照顧者參與設計年輕殘疾人士從學校過渡至工作的策略

32. 應在學校過渡至工作的早期，採取家庭為中心的方式，以發展各持份者之間的相互了解，並建立支援系統；也應推廣權利為本的取向，讓年輕殘疾人士以自身能力在學校過渡至工作的後期主導。同時也應提供心理教育以協助家長／照顧者應付源於照顧殘疾子女而產生的壓力／沮喪。

家長／照顧者在路徑 1a 過渡的參與

33. 主流和特殊學校應主動加強以家庭為中心的家校合作，讓家長／照顧者積極參與。

34. 在尚未制訂校本密集學習支援（即「個別學習計劃」）時，應以家庭為中心來推動服務從業員參與。鼓勵家長／照顧者了解子女的興趣和能力，並且與從業員一同訂立務實的期望，以促進子女的發展。

家長／照顧者在路徑 1b、2 及 3 過渡的參與

35. 鼓勵年輕殘疾人士獨立發展，由學校過渡至工作的過程中自己作決定。除非子女基於其殘疾無法作決定，或主動向家長／照顧者尋求意見，家長／照顧者應尊重子女的權利。假若年輕殘疾人士需要個別／全面支援，學校和非政府組織應提早為他們作出介入。

目錄

報告摘要.....	4
1. 研究背景、目的和方法.....	4
2. 個人深入訪談和焦點小組會談的主要發現.....	5
3. 年輕殘疾人士問卷調查的主要發現.....	8
4. 其他主要持份者問卷調查的主要發現.....	11
5. 建議.....	13
鳴謝.....	22
第一章：引言.....	23
1.1. 從學校過渡至工作的社會現象.....	23
1.2. 香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作時面對的挑戰.....	24
1.3. 此項研究的重要性.....	24
1.4. 研究目標.....	25
1.5. 理論框架.....	25
1.6. 報告結構.....	26
第二章：文獻綜述.....	27
2.1. 引言.....	27
2.2. 現時有及沒有特殊教育需要的年輕人的教育與勞工市場情況.....	28
2.3. 其他地區的經驗.....	31
2.3.1. 宏觀層面介入.....	31
2.3.2. 中觀層面的介入.....	34
2.3.3. 微觀層面的介入.....	35
2.4. 香港的經驗.....	38
2.4.1. 宏觀層面的介入.....	38
2.4.2. 中觀層面的介入.....	40
2.4.3. 微觀介入措施.....	42
第三章：研究方法.....	49
3.1. 文獻綜述.....	49

3.2. 與年輕殘疾人士的深入訪談.....	49
3.3. 與持份者的焦點小組會談.....	50
3.4. 年輕殘疾人士和其他持份者的量性問卷調查.....	50
第四章：年輕殘疾人士的個別訪談結果	55
4.1. 年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育的過程.....	55
4.2. 年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育所面對的不利因素.....	56
4.2.1. 專注困難.....	56
4.2.2. 在學習過程中遭受的不便.....	57
4.2.3. 在學校與同學相處出現困難.....	58
4.2.4. 關於披露殘疾的問題.....	59
4.2.5. 學校一成不變的安排.....	59
4.3. 對年輕殘疾人士從中學過渡到專上教育的幫助及支援.....	60
4.3.1. 運用資訊科技和輔助技術.....	60
4.3.2. 學校所提供的調適.....	60
4.4. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡至工作的過程.....	61
4.5. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡至工作所面對的不利因素.....	62
4.5.1. 殘疾造成的限制.....	62
4.5.2. 自信不足.....	63
4.5.3. 受限的職業選擇.....	64
4.5.4. 工作間缺乏無障礙設施.....	65
4.5.5. 社會未能接納殘疾人士.....	66
4.6. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡到工作的幫助及支援.....	67
4.6.1. 就業支援服務.....	67
4.6.2. 彈性工作安排.....	69
4.6.3. 家人的支持.....	69
4.6.4. 同儕和朋友的支持.....	70
4.6.5. 同事的支持.....	71
4.7. 學歷對年輕殘疾人士的就業準備和升學抱負的影響和相關性的看法.....	71
4.7.1. 對較高學歷是否能帶來就業機會存疑.....	71
4.7.2. 對學歷是否有用的質疑.....	72
4.8. 對目前政策的回饋和建議.....	73
4.8.1. 年輕殘疾人士繼續求學的機會.....	73

4.8.2. 對《殘疾歧視條例》的意見.....	73
4.8.3. 加強公眾教育.....	74
4.8.4. 融合教育的成效檢討.....	74
4.8.5. 引入殘疾人士就業配額制度和彈性工作時間.....	74
第五章：與其他主要持份者的焦點小組會談結果.....	76
5.1. 年輕殘疾人士從中學升讀專上教育的不利因素.....	76
5.1.1. 學習對年輕殘疾人士來說是令人沮喪的經歷.....	76
5.1.2. 主流學校融合教育對年輕殘疾人士的負面影響.....	76
5.1.3. 學習能力低的殘疾學生錯配至主流學校.....	77
5.1.4. 年輕殘疾人士在學校所面對的人際關係困難.....	78
5.2. 年輕殘疾人士從中學／專上教育過渡到工作的不利因素.....	78
5.2.1. 年輕殘疾人士求職的困難.....	78
5.2.2. 年輕殘疾人士就業支援服務的不足.....	79
5.2.3. 達到勞工市場的工作要求困難.....	80
5.2.4. 工作間與僱主和同事發生衝突.....	81
5.2.5. 年輕殘疾人士自信不足.....	81
5.2.6. 父母對年輕殘疾人士的過度保護態度.....	82
5.3. 政策建議.....	82
5.3.1. 分配更多資源予培訓以更好地支援殘疾人士.....	82
5.3.2. 改善年輕殘疾人士的就業支援服務.....	83
5.3.3. 為僱用殘疾人士引入就業配額制度和稅務優惠.....	83
5.3.4. 檢討殘疾僱員的最低工資制度.....	84
5.3.5. 通過公眾教育促進相互理解.....	84
5.3.6. 引入個案管理系統以更好地支援殘疾人士.....	85
5.3.7. 加強執行《殘疾歧視條例》.....	85
第六章：問卷調查結果.....	86
6.1. 路徑 1、2 及 3 過渡的迴歸分析概要.....	89
6.1.1. 路徑 1 的過渡：正在上學的年輕殘疾人士的迴歸分析.....	89
6.1.2. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析.....	91
6.1.3. 路徑 3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析.....	91
6.1.4. 路徑 1 至路徑 3 的過渡：家長／照顧者、教師／導師及社會工作者／輔導員／社會服務從業員對年輕殘疾人士從學校過渡至工作的觀感的迴歸分析.....	92
6.2. 正在中學的年輕殘疾人士.....	94

6.2.1. 路徑 1a 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的人口特徵	94
6.2.2. 路徑 1a 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析	95
6.2.3. 從路徑 1a 到 1b 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析	97
6.2.4. 從路徑 1a 到 2 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析	98
6.3. 正在專上院校的年輕殘疾人士.....	100
6.3.1. 路徑 1b 的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的人口特徵	100
6.3.2. 路徑 1b 的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的迴歸分析	102
6.3.3. 從路徑 1b 到 3 的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的迴歸分析	104
6.4. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士.....	106
6.4.1. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的特徵	106
6.4.2. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析	107
6.5. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士.....	109
6.5.1. 路徑 3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵	109
6.5.2. 路徑 3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析	110
6.6. 年輕殘疾人士遭受的殘疾歧視.....	111
6.6.1. 學校內的殘疾歧視	111
6.6.2. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視	113
6.6.3. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視	115
6.7. 僱主和僱員的問卷調查.....	117
6.7.1. 僱主問卷調查	117
6.7.2. 僱員問卷調查	120
6.8. 家長／照顧者問卷調查.....	123
6.8.1. 路徑 1 的過渡：家長／照顧者對年輕殘疾人士上學時的信心的迴歸分析	123
6.8.2. 路徑 2 和 3 的過渡：家長／照顧者對完成中學或專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析	125
6.9. 教師／導師問卷調查.....	126
6.9.1. 路徑 1 的過渡：教師／導師對年輕殘疾人士上學時的觀感的迴歸分析	126
6.9.2. 路徑 2 和 3 的過渡：教師／導師對完成中學或專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析	127
6.10. 社會工作者／輔導員／社會服務從業員問卷調查.....	128
6.10.1. 路徑 1 的過渡：社會工作者／輔導員／社會服務從業員對年輕殘疾人士上學時之觀感的迴歸分析	128
6.10.2. 路徑 2 和 3 的過渡：社會工作者／輔導員／社會服務從業員對完成中學或專上教	

育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析	130
第七章：討論及建議.....	132
7.1. 討論.....	132
7.1.1. 路徑 1a 和 1b 的過渡：從中學到專上教育	132
7.1.2. 路徑 2 的過渡：從中學到工作.....	137
7.1.3. 路徑 3 的過渡：從專上教育到工作	138
7.1.4. 路徑 2 和 3 的過渡：在家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中促進和阻礙的因素.....	140
7.1.5. 路徑 2 和 3 的過渡：在僱主和同事眼中，聘請殘疾人士和跟他們共事的關注.....	141
7.2. 建議.....	143
7.2.1. 加強公眾對《殘疾歧視條例》的認知	145
7.2.2. 透過公眾教育，在社區推廣接納多元的意識	146
7.2.3. 加強主流中學的支援系統.....	149
7.2.4. 為殘疾人士推廣更多元化從學校過渡到工作的路徑	151
7.2.5. 邀請商界參與推動職場共融.....	152
7.2.6. 加強對殘疾專上學生的支援.....	154
7.2.7. 加強對隱性殘疾人士的支援.....	157
7.2.8. 邀請家長／照顧者參與設計年輕殘疾人士從學校過渡至工作的策略.....	158
參考文獻.....	160
附錄 1：個人深入訪談受訪者的人口特徵.....	172
附錄 2：焦點小組會談參與者的人口特徵.....	174
附錄 3：年輕殘疾人士問卷.....	177
附錄 4：主要持份者問卷.....	205
附錄 5：個人深入訪談訪問大綱.....	251
附錄 6：焦點小組會談的訪問大綱.....	259

鳴謝

研究團隊謹向是次研究中所有受訪者致以衷心謝意，亦感謝各社福機構包括 eConnect 就業連網及 CareER 等在研究過程中所提供的協助。

第一章：引言

1.1. 從學校過渡至工作的社會現象

不論社會經濟環境處於增長或衰退期，年輕人也往往是較易面臨失業的一群。在眾多與年輕人失業相關的議題中，以糾正技術錯配、減輕在職貧窮以及促進學校至工作的過渡三者最受關注（United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2018; Wilson & Saha, 2019）。為了促使年輕人從學校過渡至工作，各式各樣的策略讓他們能於在學期間加強工作能力及技能：包括教育「職業化」及「實習計劃或在職訓練、就業配對服務、就業輔導與工作實習安排」（Wilson & Saha, 2019, p.12）。然而，過渡過程仍然充滿著障礙與挑戰，例如，部分畢業生未能迎合勞工市場的期望，而院校亦難以尋求更好的方法推行就業教育，無法令年輕人在投身勞工市場前作充足準備（Pavlova, Lee & Maclean, 2017）；院校所提供的資訊與真實的勞工市場的情況不相稱；院校的社交網絡貧乏；以及缺乏保障年輕人權益的渠道（Wilson & Saha, 2019）。這些障礙令年輕人由學校過渡至工作的過程困惑及不確定。

年輕殘疾人士的情況更為嚴峻。他們長期被拒於主流教育之外（World Health Organisation & World Bank, 2011），即使得以入學，但相比沒有殘疾的學生而言，他們能升學的機會較低（World Health Organisation & World Bank, 2011; Department of Economic and Social Affairs, 2018）。缺乏提供特別安排措施的資源、教師和家長支援不足（Lansdown et al., 2013），及對幼童和年輕殘疾人士接受教育的重要性的認知不足，導致他們的退學率和文盲率偏高，及升讀高中和大專的比率也相對地低（World Health Organisation & World Bank, 2011; Department of Economic and Social Affairs, 2018）。雖然有些殘疾人士能升讀專上教育，但有時卻會在標準化的教育系統下遭歧視。可幸的是，這種情況自 2000 年代初倡議切實推行融合教育以來，逐步得到改善（Lansdown et al., 2013）。然而，此舉並未足以實質地全面協助年輕殘疾人士能由學校過渡至工作。

在就業方面，統計數字顯示殘疾人士較非殘疾人士難受聘（ILO & OECD, 2018）。這可基於以下原因：首先，缺乏技能和學歷妨礙他們獲得就業機會；第二，由於社會對殘疾有負面態度和錯誤觀念，例如：「殘疾人士的生產力低於非殘疾人士」、「殘疾人士傾向不時告病假和經常缺勤」，以及「需要大灑金錢改裝工作場所以迎合殘疾員工」，僱主傾向不願提供工作機會予他們（Lansdown et al., 2013）。即使職業康復和就業服務一直致力協助年輕殘疾人士從學校過渡至工作，及至關重要的促進職場共融，但社會人士態度的改變，才是成事的關鍵所在。

1.2. 香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作時面對的挑戰

香港年輕殘疾人士的就業前景引起社會對勞工、經濟、社會發展及人權等議題的關注。在 2020/21 學年，共有 748 名殘疾學生在香港 8 所教資會資助大學中就讀（University Grants Committee, n.d.）。這些殘疾人士縱使有高學歷和能力，對學問和事業滿懷憧憬，想盡展所長，但卻會因個人及社會層面的障礙，磨滅他們的意向，並被排斥於勞工市場之外。

年輕殘疾人士的勞動力未被發掘，而他們的窘境亦不被重視。眼見沒有殘疾的同儕各有作為，自己卻有志難伸，年輕殘疾人士或會退出勞工市場從而不被界定為「失業人士」，這更是我們不願樂見的。這種情況可能會形成一些極其嚴重的後果，因為這意味著僱主錯失找到合適人選的機會，而社會亦忽視了這個阻礙經濟和社會變得繁榮的障礙。最重要的是，這些年輕殘疾人士意識不到他們可以是社會中有價值的一員。這些困局，引發社會各界思考如何作出相應的補救行動。

1.3. 此項研究的重要性

為了讓年輕殘疾人士獲得教育，香港已推行融合教育逾 20 年。現在該是合適的時候檢視殘疾學生如何能獲得支援，從而讓他們可由中學教育，過渡至專上教育，以至工作階段。雖然殘疾學生就讀專上學院有上升的趨勢，但這些學生是否得到適當的支援去實現其學習和職業的抱負，仍有待了解。

我們還觀察到，傳統的職業康復服務或不足以切合年輕殘疾人士的發展需要及其特性。年輕殘疾人士的就業問題一直以來未被重視，他們過渡至工作的實況更鮮被關注。有鑑於此，當務之急在於識別協助年輕殘疾人士實現其學業及事業目標的策略，以促進他們由學校過渡至工作。與此同時，儘管企業對社會責任的關注和承擔日漸增加，但相關的工作未有為年輕殘疾人士帶來明顯幫助，令這群年輕人發展受阻。

年輕殘疾人士由學校過渡至工作以及求職的困難，牽涉多個層面而且互相扣連的。他們所面對的困難，可以從數個個人層面的因素解釋。舉例來說，一些年輕殘疾人士的事業心態淡薄局限了他們參與勞工市場。這種心態，卻可歸因於各種社會、經濟以至個人的因素。家庭被視為影響年輕殘疾人士事業抱負的關鍵因素（Shah, 2010）。父母的過分保護態度或會阻撓年輕殘疾人士追求更高的目標。此外，年輕殘疾人在職場遭受歧視，亦會讓他們洩氣（Lindsay, 2011）。若職場對年輕殘疾人士的要求過高，他們便會傾向躲進自己的舒適圈內。

年輕殘疾人士由學校過渡至工作這個議題，往往比想像中複雜。為了對根本問題得到全面的了解，我們值得就不同相關層面作出進一步的探究，從而制定一些介入策略以促進他們由學校過渡至工作。Mitchell（2012）指出，與香港年輕殘疾人士關連的不同群組，包括：父母、教師、僱主、同事及輔導人員，他們之間甚少協作，這亦是值得關注的情況之一。此外，我們需要了解，怎樣的協作能夠有效支援和促進年輕殘疾人士由學校過渡至工作。

為了探究上述香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的情況，平等機會委員會（平機會）委託了香港城市大學的研究團隊進行一個研究項目，題為「香港年輕殘疾人士從學校過渡到工作的研究」。

1.4. 研究目標

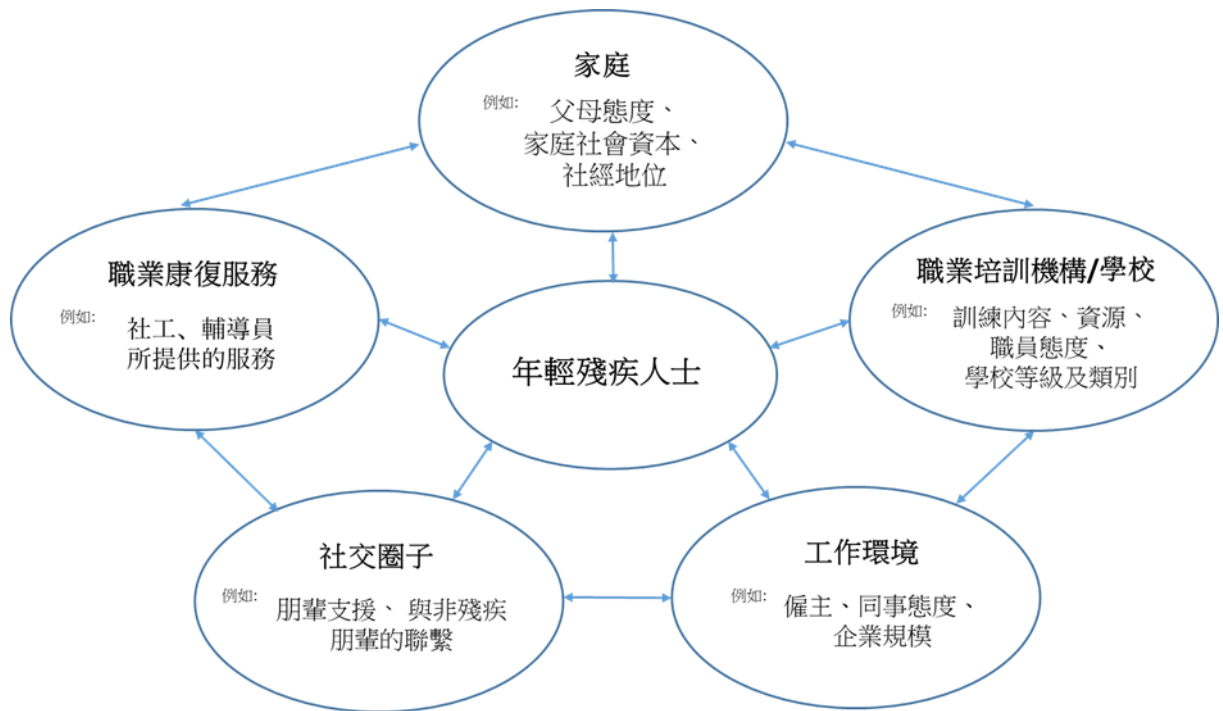
研究的具體目標如下：

- (a) 總覽本地及海外為促進殘疾人士獲得專上教育及從學校至工作的過渡所制訂的政策和方法，以及他們於專上教育的成果（例如：完成專上教育的比率）及勞工市場的成果（例如：聘用持續時間、工資、培訓及晉升機會）；
- (b) 就年輕殘疾人士的教育與就業方面，蒐集他們及其家長、教師／學校管理層及僱主的看法；
- (c) 檢視年輕殘疾人士的教育和事業抱負、他們用以實踐其學術和事業目標的策略，以及這些策略的成效；
- (d) 探討年輕殘疾人士過渡至專上教育及勞工市場的經驗；
- (e) 識別出推動成功過渡的機制及影響這些過渡的障礙；
- (f) 評價由政府部門／政策局及其他持份者為推動年輕殘疾人士的勞工市場融合而提供的資助、津貼及相關就業支援服務的成效；以及
- (g) 就推動年輕殘疾人士過渡至專上教育及勞工市場的制度層面支援作切實可行的建議。

1.5. 理論框架

為識別出造成年輕殘疾人士從學校過渡到工作的困難的決定性因素，本研究運用社會生態系統理論研究影響年輕殘疾人士從學校到工作的過渡中的不同領域之間的相互作用。（見圖 1）

圖 1：年輕殘疾人士從學校過渡至工作的互動模型



1.6. 報告結構

本報告共有七章。第一章講述本研究的背景和目的。第二章提供本地及海外對學校過渡至工作的經驗的文獻回顧，及目前在香港、中國內地、日本、台灣、英國、澳洲和加拿大所採用以促成由學校過渡至工作的相關介入方法。第三章闡述了本研究項目的研究方法，包括個人面談、焦點小組會談和網上自填問卷調查。第四至第六章則匯報分別從個別面談、焦點小組會談和網上自填問卷調查所得的結果。第七章則包括討論部分和建議。

第二章：文獻綜述

2.1. 引言

從學校過渡至工作，是指「年輕人由接受教育，轉往具生產力、正當的工作階段這一過程」（Wilson-Clark & Saha, 2019, p. 3）。這個過程對年輕殘疾人士而言，可算是別具挑戰，而社會各界都為支援這個群體而努力。這一章為大家概述：a) 年輕殘疾人士與年輕非殘疾人士在目前教育和勞工市場情況的對比；b) 香港和其他地區用於促進年輕殘疾人士由學校過渡至工作的政策和方法。

這一章分為四個部分。第一部分會就年輕殘疾人士和年輕非殘疾人士在教育和勞工市場情況的比較。餘下的三個部分，將綜述現時在香港和其他地區，為年輕殘疾人士由學校過渡至工作而推行的介入措施。我們利用三層理論框架，將這些相關的介入手法分類成微觀、中觀及宏觀。我們是根據協助年輕殘疾人士的教育與就業之介入手法的目標系統的大小分類。在研究中，微觀層面介入的目標系統是小規模的，並且通常是與個人層面相關（即年輕殘疾人士）；而屬於宏觀層面的介入目標系統是大規模的，並可能與政府及其相關法律制度和政策相關；中觀層面的介入目標系統是中等規模的（即學校、企業和非政府組織），並可能包括機構和組織層面上的改變（Kwan, 2021）。

根據 Wilson-Clark and Saha (2019) 所提出有關由學校過渡至工作的模型，由學校過渡至工作的過程可劃分為兩類。第一類指「準備年輕人過渡的過程」（p.3），當中關注年輕人是否能夠獲得和鍛煉出勞工市場所要求的技能，從而「獲得、保持並茁壯成長於有生產力而正當的職位)並適應逐步演變中的市場環境」(p.3)。第二類指「造就實質過渡的過程」(p.3)。當中關注「年輕人能否順利獲得可充分發揮其技能且有生產力及正當的就業機會」（p.3）。

為了說明現時香港和其他地區年輕殘疾人士由學校過渡至工作的實踐經驗，本研究界定年輕殘疾人士由學校過渡至工作的始點為高中教育階段（中四至中六），以求職和獲得職位作為終點。此報告採用由上述兩個類別、三條路徑及三個介入層面組成的框架（見表 1），並詳細說明每個過渡路徑，以對相關實踐經驗進行分類。由學校過渡至工作的第一類標示為「過渡路徑(1, 2, 3)的準備」，而由學校過渡至工作的第二類則標示為「過渡路徑(1, 2, 3)的實況」。

表1：以介入層面、分類和過渡歸類之由學校過渡至工作的路徑

路徑	層面	分類	描述
所有路徑	宏觀	不適用	
路徑 1a (即接受中學教育的年輕殘疾人士)	中觀	準備路徑 1 過渡	從中學教育至專上教育
路徑 1b (即接受專上教育的年輕殘疾人士)	微觀	實質路徑 1 過渡	
路徑 2	中觀	準備路徑 2 過渡	從中學教育至工作
	微觀	實質路徑 2 過渡	
路徑 3	中觀	準備路徑 3 過渡	從專上教育至工作
	微觀	實質路徑 3 過渡	

2.2. 現時有及沒有特殊教育需要的年輕人的教育與勞工市場情況

表 2：大學教育資助委員會資助院校中有和沒有特殊教育需要學生的入學人數 (全年) (2012/13-2021/22 學年)

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
有特殊教育需要的學生的入學人數 (N (%))										
男性	160 (62.0)	158 (59.8)	178 (56.0)	191 (54.1)	224 (58.2)	285 (59.0)	357 (60.7)	449 (62.6)	455 (60.8)	546 (57.1)
女性	98 (38.0)	106 (40.2)	140 (44.0)	162 (45.9)	161 (41.8)	198 (41.0)	231 (39.3)	268 (37.4)	293 (39.2)	411 (42.9)
總數	258 (100)	264 (100)	318 (100)	353 (100)	385 (100)	483 (100)	588 (100)	717 (100)	748 (100)	957 (100)
按年入學人數變化百分比 (+/-%)	-	+2.3	+20.5	+11.0	+9.1	+25.5	+21.7	+21.9	+4.3	+27.9
沒有特殊教育需要的學生的入學人數 (N (%))										
男性	43490 (46.7)	43740 (46.3)	44494 (46.1)	45036 (45.8)	45987 (46.2)	46507 (46.6)	46816 (46.7)	47444 (47.1)	48113 (47.6)	48113 (47.9)
女性	49646 (53.3)	50631 (53.7)	52099 (53.9)	53399 (54.2)	53511 (53.8)	53326 (53.4)	53462 (53.3)	53318 (52.9)	52936 (52.4)	52397 (52.1)
總數	93136 (100)	94371 (100)	96593 (100)	98435 (100)	99498 (100)	99833 (100)	100278 (100)	100762 (100)	101049 (100)	100510 (100)
按年入學人數變化百分比 (+/-%)	-	+1.3	+2.4	+1.9	+1.1	+0.3	+0.4	+0.5	+0.3	-0.5

總入學人數 (N (%))										
男性	43650 (46.7)	43898 (46.4)	44672 (46.1)	45227 (45.8)	46211 (46.3)	46792 (46.6)	47173 (46.8)	47893 (47.2)	48568 (47.7)	48659 (48.0)
女性	49744 (53.3)	50737 (53.6)	52239 (53.9)	53561 (54.2)	53672 (53.7)	53524 (53.4)	53693 (53.2)	53586 (52.8)	53229 (52.3)	52808 (52.0)
總數	93394 (100)	94635 (100)	96911 (100)	98788 (100)	99883 (100)	100316 (100)	100866 (100)	101479 (100)	101797 (100)	101467 (100)
按年入學人數變化百分比(+/-%)	-	+1.3	+2.4	+1.9	+1.1	+0.4	+0.5	+0.6	+0.3	-0.3

資料來源：大學教育資助委員會 (UGC)

表 3：按性別劃分大學教育資助委員會資助院校中特殊教育需要學生的入學百分比（全年）（2012/13-2021/22 學年）

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
特殊教育需要男生佔男生入學總人數的百分比 (%)	0.37	0.36	0.40	0.42	0.48	0.61	0.76	0.94	0.94	1.12
特殊教育需要女生佔女生入學總人數的百分比 (%)	0.20	0.21	0.27	0.30	0.30	0.37	0.43	0.50	0.55	0.78
特殊教育需要學生佔總入學人數的百分比 (%)	0.28	0.28	0.33	0.36	0.39	0.48	0.58	0.71	0.73	0.94

資料來源：大學教育資助委員會 (UGC)

在表 2 和表 3 中，顯示過去 10 年在教資會所資助的院校中，有和沒有特殊教育需要的學生的入學情況。我們觀察到儘管按性別劃分特殊教育需要學生的入學百分比有起伏，就讀於教資會資助院校的特殊教育需要學生呈現上升趨勢；其中特殊教育需要男生的入學比例稍高於特殊教育需要女生。我們亦觀察到香港本地大學引入了相關的措施以支援特殊教育需要學生（見 2.4.3），促成特殊教育需要學生的入學率的提升和他們完成學業的比率。

表 4：15 歲或以上殘疾人士之受僱比率（2000–2020）

	2000	2007	2013	2020
15 歲或以上殘疾人士人數 (N) ¹	260 500	347 900	558 000	490 800
受僱殘疾人士佔總殘疾人口 的比率 (N(%)) ¹	52 500 (20.1)	41 000 (11.8)	76 200 (13.6)	86 300 (17.6)
受僱殘疾人士佔總人口的 比率 (N(%))	1.6%	1.2%	2.0%	2.4%

資料來源：政府統計處

¹ 不包括智障人士

表 4 顯示在過去 20 年受僱殘疾人士的數字。首先，在 2007 年，受僱殘疾人士在全部 15 歲或以上殘疾人士人口中所佔比例有所下降，而在全港總人口中亦然，這可能是因為經濟衰退所致。總體來說，在過去 20 年來，15 歲或以上殘疾人士受僱比例儘管稍有上升，但在總人口中所佔比例，仍相對地低。

表 5：按殘疾類別劃分 15 歲或以上受僱殘疾人士百分比（2020）

殘疾類別	相關殘疾類別 的總人數 (N)	受僱 總人數 (N)	相關類別殘疾 人士中的受僱 百分比 (%)	相關受僱殘疾類別 佔受僱總人口百分比 (%)
肢體殘疾	242 800	11 300	4.7	0.3
視力障礙	47 000	4 800	10.1	0.1
聽力障礙	47 600	4 400	9.3	0.1
溝通困難	46100	2 600	5.7	0.1
精神病／情緒失調	248 900	60 900	24.5	1.7
自閉症譜系障礙	10 500	2 500	23.5	0.1
特殊學習困難	18 000	4 800	26.6	0.1
注意力不足／過度活躍	15400	3 900	25.2	0.1
總數 ¹	490 800	86 300	17.6	2.4

資料來源：政府統計處

¹ 不包括智障人士

表 5 顯示 2020 年按殘疾類別劃分受僱殘疾人士的數目。我們觀察到，在各殘疾類別中，受僱殘疾人士比例最高的四類分別是：特殊學習困難（26.6%）、注意力不足／過度活躍（25.2%）、精神病／情緒失調（24.5%）及自閉症譜系障礙（23.5%）。受聘殘疾人士中，比率最低的是「肢體殘疾」類別（4.7%）。

2.3. 其他地區的經驗

由於全球對保障殘疾人士權益的意識逐漸提升，宏觀、中觀和微觀三種層面的介入也被推出，以促進他們過渡至人生不同階段。本部分就年輕殘疾人士由學校過渡至工作的問題，討論來自中國內地、日本、台灣、英國、澳洲和加拿大的經驗。

2.3.1. 宏觀層面介入

在宏觀層面上，上述 6 個地區執行了法律框架，以保障殘疾人士在整個由學校過渡至工作的過程中不受歧視（見表 6）。涉及年輕殘疾人士由學校過渡至工作的法律框架包含三個主要成份：i) 一般的維護法、ii) 就教育方面特別制定的維護法，以及 iii) 就工作方面特別制定維護法。此 6 個地區制定了政策框架，在宏觀層面支援年輕殘疾人士由學校至工作的實質過渡。教育方面的政策框架一般包含三個成份：i) 特殊教育、ii) 融合教育、及 iii) 職業教育，包括每個成份於中觀和微觀層面所施行的特定政策和措施（見表 7）。

反歧視法例和就業配額制，是維護殘疾人士權益的兩個主要法律途徑（Hao & Li, 2020）。就業配額制在很多地區（如：中國內地、日本、澳洲、意大利和德國）已經實施。此制度要求公司僱用最低百分比或特定數目的殘疾人士。超過 50 名僱員的公司，有關限額會介乎於 1.5%（如中國內地）至 7%（如澳洲）之間；未能達致有關限額要求者會被罰款或徵稅。有些地區則引進新方法以擴大對殘疾人士的保障範圍。例如，英國自從 2013 年起，實施了《公共服務（社會價值）法》。此法要求涉及公共採購過程的公司在進行採購程序前，須就「更廣泛的社會、經濟和環境利益」作進一步考慮（Cabinet Office of the United Kingdom, 2021, 第 1 段）。而中國內地（National People's Congress of the PRC, 2011）、日本（Cabinet Office of Japan, 2020）及台灣（Ministry of Justice of Taiwan, 2021）也有採用類似的措施。

就保障殘疾人士的政策方針而言，我們值得進一步了解英國、美國和台灣三地為殘疾學生強制推行的個別化教育計劃。這些地區的殘疾學生，都有專為他們的特殊教育需要而設的個別化教育計劃。在美國，過渡計劃是被視為 14 至 22 歲殘疾學生個別化教育計劃的一部分。他們的學校和職業康復服務提供者，會因應學生個別年齡和殘疾情況所作的過渡評估，攜手制定他們的專上教育目標。個別教育計劃強調學生在學習過程中的需要和喜好。相應地，亦有提供個別化的過渡服務予這些學生，幫助他們準備由學校過渡至工作；而職業導師亦在過程中提供相關支援，以幫助學生獲得所需技能（Disability Rights North Carolina, 2017）

表6：其他地區對年輕殘疾人士的宏觀層面介入措施一覽

地區	介入種類		
	a. 重要法律框架及方法		
中國內地	1	中華人民共和國殘疾人保障法 ¹	
	2	中華人民共和國殘疾人社會保障法 ^{2、3}	
	3	中華人民共和國殘疾人就業條例 ^{2、3}	
	4	中華人民共和國殘疾人教育條例 ⁴	
	5	就業配額計劃 ：不少於僱員總數的 1.5% ⁵	
	6	殘疾就業保障金 ：僱主為僱用少於法定配額的殘疾人士而支付金額 ⁵	
日本	1	為殘疾人士而設的基本法律 ⁶	
	2	消除對殘疾人士歧視的法律 ⁷	
	3	有關推動殘疾人士就業等的法律 ⁸	
	4	就業配額計劃 ：私營機構不少於僱員總數的 2.3%；公營機構及團體不少於僱員總數的 2.6% ⁹	
	5	金錢賞罰制度 ：按照私營公司僱用殘疾人士的數目作出獎賞或懲罰 ⁹	
	6	強制披露殘疾人士的就任及離職 （適用於全國性及地區性公共機構） ⁹	
台灣	1	身心障礙者權益保障法 ¹⁰	
	2	特殊教育法及其施行細則 ^{11、12}	
	3	身心障礙者權利公約施行法 ¹³	
4	身心障礙者定額進用制度 ：至少 34 名僱員的公共機構不少於僱員總數的 3%；至少 67 名僱員的私營機構不少於僱員總數的 1%（《身心障礙者權益保障法》第 38 條） ¹⁰		
英國	1	《2010 年平等法》 ¹⁴	
	2	《2014 年照顧法》 ¹⁵	
3	《2005 年精神上行為能力法》 ¹⁵	4	《2014 年特殊教育需要及殘疾規條》 ¹⁵

澳洲	1	《1991年歧視法》 ¹⁶	2	《1992年殘疾歧視法》 ¹⁶
加拿大	1	《加拿大人權法》 ¹⁷	2	《就業平等法》 ¹⁸
b. 重要政策框架				
中國內地	1	國家人權行動計劃 ¹⁹	2	特殊教育提升計劃 ¹⁹
	3	在就業職位中為殘疾人士保留特定比例的意見書 ¹⁹		
	4	推廣為殘疾人士而設的支援就業的意見書 ¹⁹		
日本	1	為殘疾人士而設的基本計劃 ²⁰		
	2	殘疾人士就業措施的基本政策 ⁹		
台灣	1	《身心障礙者權益保障白皮書》 ²¹		
	2	特殊教育課程實施準則 ²²		
英國	1	特殊教育需要及殘疾實施準則：0至25歲 ¹⁵		
澳洲	1	全國性殘疾策略 ²³		
	2	2005年殘疾教育標準及其指引備註 ^{24、25}		
	3	全國性殘疾就業策略 ²⁶		
加拿大	1	聯邦殘疾參考指引 ²⁷		

¹ National People's Congress of the PRC (2011); ² Hao & Li (2020); ³ Tong (2017); ⁴ Ministry of Education of PRC (2021); ⁵ EURObiz (2016); ⁶ Ministry of Justice of Japan (2014); ⁷ Ministry of Justice of Japan (2017); ⁸ International Labour Organisation (n.d.); ⁹ Cabinet Office of Japan (2020); ¹⁰ Ministry of Justice of Taiwan (2021); ¹¹ Ministry of Justice of Taiwan (2019); ¹² Ministry of Justice of Taiwan (2020); ¹³ Ministry of Justice of Taiwan (2014); ¹⁴ Equality and Human Rights Commission (2018); ¹⁵ Department of Education & Department of Health of the United Kingdom (2015); ¹⁶ Australian Human Rights Commission (2014); ¹⁷ Department of Justice of Canada (2021a); ¹⁸ Department of Justice of Canada (2021b); ¹⁹ State Council Information Office of PRC (2019); ²⁰ Cabinet Office of Japan (2018); ²¹ Social and Family Administration of Taiwan (2015); ²² National Special Education Information Network (2019); ²³ Department of Social Services of Australia (2017); ²⁴ Federal Register of Legislation of Australia (2005); ²⁵ Department of Education, Skills and Employment of Australia (2012); ²⁶ Department of Social Services of Australia (2021); ²⁷ Government of Canada (2013)

2.3.2. 中觀層面的介入

為年輕殘疾人士準備並由學校實質過渡至工作的，上述 6 個地區均在中觀層面上推行了多項措施，以支援參與其中過程的不同持份者，例如相關的政府部門、企業、學校、非政府組織及家長等，並且促進這些持份者之間的多方協作。支援這些持份者的方式有：i) 以提供津貼、福利及特別稅務優惠予指定機構作為鼓勵 ii) 為特定人士提供特別的支援與培訓課程，使其更能應對殘疾人士由學校過渡至工作。至於促進多方協作的方式有：i) 推行有特定目標的多方協作項目及 ii) 建立分享資訊和溝通的平台。

透過上述協作項目或平台的協調單位，讓不同部門和組織所提供的服務和資源得到更為妥善協調。澳洲政府資助的國家殘疾協調人員計劃，便是其中一個例子。此計劃在全國州份及地區層面推行範圍廣泛的項目，與持份者合力，有策略地應對殘疾人士在接受專上教育及其後於就業所遭受的制度障礙（Australian Disability Clearinghouse on Education and Training, n.d.）。

雖然企業應被視為重要的持份者，但現存的文獻往往都只從福利或社會服務角度，而不會從商界的觀點探討殘疾人士的就業問題（Giermanowska et al., 2020）。關於企業在推進殘疾人士在職場上的福祉所擔當之角色，如果招聘程序和人力資源措施可以為殘疾人士提供適當的便利，會有助他們發揮潛能（Schloemer-Jarvis, Bader & Böhm, 2021）。職場共融的概念至今仍然十分空泛。正如 Bersin and Enderes（2021）指出：「多元、平等和共融等議論已有相當的討論，卻欠缺明確的指引以達致成果。」（p.36）至於如何能夠讓僱主認為殘疾人士能為企業創造價值，我們亦所知甚少（Luecking, 2008）。

現有一些項目是協助企業達成職場共融的。舉例來說，《英國殘疾權益》為企業經理和其他員工提供領導及與殘疾人士共事技巧的培訓，讓他們提升在職場上管理殘疾人士及與其共事的技巧。這些培訓由曾與殘疾人士有親身接觸經驗的人士教授，並避免使用複雜的行內術語，以言簡意賅方式講解。此訓練大大增加企業經理對殘疾平等和殘疾權益的了解，並建立他們與殘疾人士共事的信心。該項目亦回應了僱主對於聘請殘疾人士及與其共事的疑慮，例如：獲悉發掘殘疾人才的途徑、辨識他們會面對的問題及提供適當支援，以及推動公司上下建立職場共融的策略等（Disability Rights UK, n.d.）。而在中國內地，中國殘疾人聯合會已為企業和殘疾人士設立網上工作配對平台。目前已有超過 30 000 間企業參與該平台，為殘疾人士提供 45 000 個職位（Changtan Town Disabled Persons Federation, 2018）。表 7 總結了中觀層面的介入措施。

2.3.3. 微觀層面的介入

在微觀層面，上述 6 個地區實施了多項措施，以支援年輕殘疾人士由學校過渡至工作過程的不同階段。支援殘疾人士的方式包括：i) 提供資助和津貼；ii) 按他們的需要提供技術培訓和支援；iii) 在教育和工作間的安排上提供便利和作出遷就。

在提供職業技能培訓方面，雖然「先就業，後培訓」是推行職業康復服務普遍接受的方法（Corrigan & McCracken, 2005），亦有一些積極的方法促使年輕殘疾人士抓緊受僱機會。例如，加拿大一項非牟利機構 EmployAbilities 曾推出一項名為「Learn 2 Earn」的計劃，支援艾伯塔省愛德蒙頓市一所中學的年輕殘疾人士從中學過渡至工作。該機構發現在支援年輕殘疾人士從學校過渡至工作的服務的不足，故在計劃中加入為期 10 個星期的受薪職業技能訓練。介乎 15 至 30 歲有精神健康問題（如有抑鬱症和焦慮症）的年輕殘疾人士，均有資格參與這項計劃（EmployAbilities, n.d.）。

在提供生活技能訓練方面，加拿大有一個例子可供參考。獨立生活技能是一些為年輕殘疾人士而設的訓練項目的重點。獨立訓練項目協助 17 至 21 歲的年輕殘疾人士學習到日常獨立生活的技能，如購買日常用品和煮食（Kingsnorth et al., 2019）。

此外，亦有一些促進擁有專上學歷的年輕殘疾人士從學校過渡至工作的措施。曾於 2.3.2 提及，由澳洲政府資助的「國家殘疾協調人員計劃」，同樣亦於微觀層面中作介入。此舉為殘疾人士爭取平等機會，讓他們從而能夠升讀專上院校，以及達到他們升學及隨後就業的目標（Department of Education, Skills, and Employment of Australia, n.d.）。大學的支援人員能夠辨識和幫助有需要的學生，以及關注學生從申請入學到畢業的這個周期之間的轉捩點（Hamlet et al., 2014）。表 7 總結了微觀層面的主要介入措施。

表 7：其他地區對年輕殘疾人士的中觀和微觀層面介入措施一覽

地區	從學校到工作的過渡策略／就業支援		過渡的路徑		
			路徑 1a 和 1b	路徑 2	路徑 3
			從中學教育到專上教育	從中學教育到工作	從專上教育到工作
中國內地	1	在「普通高等學校招生全國統一考試」作出調適 ¹	✓		
	2	採「一人一檔」、「一人一策」的個人化個案管理以助從學校過渡至工作 ²		✓	
日本	1	職業生涯探索計劃 ³		✓	✓
	2	青年獨立及挑戰計劃：在初中和高中學校推行企業家教育、實習計劃 ³		✓	✓
台灣	1	個別化教育計劃及個別化指引計劃 ⁴	✓		
	2	強調人生和就業的調適職業教育 ⁴		✓	
	3	青年教育與就業儲蓄帳戶方案——青年就業領航計劃 ⁴		✓	
	4	青年教育與就業儲蓄帳戶方案——青年體驗學習計劃 ⁵	✓	✓	✓
	5	工作過渡服務：協助從中學、專上學校（職業訓練）或大專院校畢業的殘疾學生從學校教育轉移至工作 ⁶		✓	✓
英國	1	個別化教育計劃 ⁷	✓		
	2	在初中階段推行初步職業教育與培訓，包括短期工作體驗、事業教育、及培育開創企業和就業的技巧 ⁸		✓	
	3	設立 6 個水平（中級、高級、專上、學位、研究生及見習生）的見習生制度 ⁹		✓	✓
澳洲	1	準備中學生投身工作的框架：鼓勵學校在中學教育中融合職業學習及職業教育與培訓 ¹⁰		✓	

	2	為未來作好準備：支援學校的事業教育 ¹¹		✓	
	3	在學校設立「行業培訓中心」計劃 ¹²		✓	
	4	家庭與學校協作框架：推動家長參與支援學生的學習 ¹³	✓		✓
	5	全國殘疾統籌主任計劃 ¹⁴	✓	✓	✓
	1	見習生計劃 ¹⁵		✓	✓
加拿大	2	學生實習計劃：為專上學生安排跟學習範疇相關的受薪工作體驗 ¹⁶			✓
	3	為殘疾學生而設的聯邦學生工作體驗計劃* ¹⁷		✓	✓
	4	「Young Canada Works」計劃 ¹⁸		✓	✓

¹ State Council Information Office of the PRC (2019); ² State Council of the PRC (2022); ³ International Labour Organization (2016); ⁴ National Special Education Information Network (2019); ⁵ Ministry of Education of Taiwan (2021); ⁶ Workforce Development Agency of Taiwan (2017); ⁷ Department of Education & Department of Health of the United Kingdom (2015); ⁸ Cuddy & Leney (2005); ⁹ British Council (n.d.). ¹⁰ Department of Education, Skills and Employment of Australia (2020a); ¹¹ Department of Education, Skills and Employment of Australia (2021); ¹² Department of Education, Skills and Employment of Australia (2020b); ¹³ Department of Education, Skills, and Employment of Australia (2020c); ¹⁴ Department of Education, Skills and Employment of Australia (n.d.); ¹⁵ Employment and Social Development Canada (2021a); ¹⁶ Employment and Social Development Canada (2021b); ¹⁷ Public Service Commission of Canada (2021); ¹⁸ Government of Canada (2021)

2.4. 香港的經驗

表 8：香港對殘疾人士的宏觀層面介入措施一覽

宏觀層面的介入
a. 法律框架
《殘疾歧視條例》 ¹
b. 政策框架
《殘疾人及康復計劃方案》 ²

¹ Equal Opportunities Commission (2021a); ² Labour and Welfare Bureau (2021)

2.4.1. 宏觀層面的介入

為使年輕殘疾人士在不同的人生階段得到保障 — 包括本研究所針對從學校到工作的過渡 — 先決條件是營造有利的環境。中華人民共和國，包括香港特別行政區，已簽署《合國殘疾人權利公約》。特區政府分別頒佈了一個法律和政策框架：《殘疾歧視法例》（第 487 章）和《殘疾人及康復計劃方案》（前稱《香港康復計劃方案》）（Rehabilitation Advisory Committee, 2020; Equal Opportunities Commission, 2021a）。

《殘疾歧視法例》保障殘疾人士在此法例的保障範圍，從學校過渡到工作的過程中，免受任何形式的歧視、騷擾及傷害。同時確保他們接受本地教育及就業獲得平等的機會（Equal Opportunities Commission, 2001），亦訂明殘疾人士及與其有聯繫的人士如父母或照顧者之權益。此法例並且保障殘疾人士在工作地點、學校和其他教育單位等指定公眾領域內的權益。除非提供此類措施會造成不合情理的困難，學校和僱主有提供支援和合理便利的義務。

《殘疾人及康復計劃方案》制訂了一個政策框架，以綜觀整個人生的方式，為制定和實施政策提供相關的方向。當中包括為特殊教育需要學生提供支援、職業康復培訓及職業培訓，以及有關年輕殘疾人士從學校過渡至工作的就業支援。政府主導的就業支援措施由三個部分組成：第一部分包括以就業前培訓計劃、試工和安排實習等形式進行的培訓和再培訓，讓殘疾人士有機會投身公開就業（勞工市場上的就業機會）。第二部分包括津貼指定數目的獎勵金額，鼓勵商界參與。第三部分包括提供工資補貼，以支援殘疾人士持續就業。

值得指出的是，香港現行的《殘疾歧視法例》，在僱主提供便利方面並未符合國際標準。在香港，雖然《殘疾歧視法例》建議僱主應該提供合理的便利予殘疾應徵者或僱員，但目前卻要求僱工履行積極責任。政府現時仍在檢討是否應在《殘疾歧視法例》中加入「提供合理便利的責任」的條文。在部分推行反歧視法例的地區，僱主是有法律責任為殘疾人士的需要提供合理的便利。在《1990年殘疾美國人法》、英國的《2010年平等法》和澳洲的《1992年殘疾歧視法》之下，僱主未能提供合理便利已屬違法。不過，在香港，「作出合理遷就的責任」納入仍未包括在《殘疾歧視法例》中（Equal Opportunities Commission, 2016）。

另一受關注的議題，是主流學校提供的支援能配合特殊教育需要學生需要的程度。自1997年開始推行融合教育後，殘疾人士家長都期望有特殊教育需要的子女能就讀主流

學校。他們相信，借助接受正規課程和有健全朋輩作為榜樣的優勢，能夠讓子女更有前途 (Wong et al., 1999)。此外，香港並沒有強制實行個別化教育計劃。不論殘疾學生於特殊學校還是主流學校就讀，並非所有殘疾學生都有個別化教育計劃，以應對他們的特殊學習需要 (Cheung et al., 2019)。

相對之下，台灣和美國的法例均有就特殊教育需要的教師的資歷實施法定要求，要求他們要充分裝備其知識與技能，以服務殘疾學生 (Subcommittee on Integrated Education, 2014)。就特殊教育需要教師的資歷，香港的規定是相對寬鬆的。官立和資助學校僅要求一定比例的教師完成基礎、高級和專題課程，以符合教育局訂下的目標數目 ((a)15% 至 25% 教職員完成了基礎課程；(b) 至少 6 至 9 位教師完成了高級課程；以及(c)至少 6 至 9 位教師完成了專題課程) (Education Bureau, 2021m)。至 2020/21 年底，任教於主流學校的教師中，約 43% 小學教師和 33% 中學教師接受過 30 小時或以上的特殊教育培訓 (Education Bureau, 2021n)。即是說，只有少於半數任教於公立學校的教師曾接受過 30 小時基礎特殊教育需要培訓，實不足以照顧於融合課室中上課的殘疾學生的多元需要。因此，相比起台灣要求特殊教育需要的教師接受在入職前培訓和實習，本地特殊教育需要教師的準備程度相對較低。因為沒有足夠的實踐經驗，本地特殊教育需要教師可能缺乏知識和技能來支持殘疾學生進行職業規劃，無法有效幫助他們從學校過渡到工作。

2.4.2. 中觀層面的介入

中觀層面的介入以促進組織上的改變為目的。就年輕殘疾人士從學校至工作的過渡而言，中觀層面介入是指學校、企業、非政府組織和其他相關機構的協作。表 9 顯示了其中一些介入措施。

表 9：香港對殘疾人士的中觀層面介入措施一覽

中觀層面的介入					
從學校過渡到工作的策略／就業支援		過渡的路徑			
		路徑 1a 和 1b		路徑 2	路徑 3
		從中學教育到專上教育		從中學教育到工作	從專上教育到工作
路徑 1a	路徑 1b				
a. 政府推出之介入					
1	學校伙伴計劃 ^{1*}	✓			
2	全校參與模式融合教育 ^{2*}	✓			
3	商校合作計劃 ^{3*}			✓	
4	「就業展才能」計劃 ^{4*}			✓	✓
5	「創業展才能」計劃 ^{5*}			✓	✓
b. 非政府組織推出之介入					
1	賽馬會「覓向」支援計劃 ^{6*}	✓	✓	✓	✓
2	「賽馬會共融·知行計劃」 ^{7*}			✓	✓
3	協康會「共創可能」計劃 ^{7*}			✓	✓
4	CareER「疾風草」職涯發展計劃 ^{7*}				✓
5	香港耀能協會「特別學習需要青年工作實習平台」 ^{7*}			✓	✓
6	香港大學公民社會與治理研究中心「聚創樂融計劃」 ^{7*}			✓	✓
7	心光盲人院暨學校「有作為」計劃 ^{8*}			✓	

* 在中觀及微觀層面提供支援

¹ Education Bureau (2019); ² Education Bureau (2014;2021b); ³ Education Bureau (2021h); ⁴ Labour Department (2014); ⁵ Social Welfare Department (2021a); ⁶ TWGHs Ho Yuk Ching Educational Psychology Service Centre (2019); ⁷ The Hong Kong Jockey Club (2021); ⁸ Ebenezer School & Home for the Visually Impaired (n.d.)

就中學教育程度之介入（為路徑 1 過渡作準備），教育局推行包含主流學校和特殊學校參與的「雙軌制」模式，及學校夥伴計劃（Education Bureau，2019），以促使特殊學校與主流學校的協作，支援有特殊教育需要的學生。

學校夥伴計劃現時提供兩種支援模式。第一個模式讓特殊學校能夠充當「特殊學校暨資源中心」（Education Bureau，2021g，para. 2），向相關主流學校分享他們在支援殘疾學生方面的經驗和專業知識；第二個支援模式讓群育學校能夠充當資源中心（群育學校），

為離開群育學校重返主流學校第一年，與在群育學校修畢短期適應課程的殘疾學生以及相關的主流學校提供支援（Education Bureau， 2021g）。

此外，當局亦以三層支援模式，推行全校參與模式融合教育，給在主流學校就讀的殘疾學生提供系統化的支援（Education Bureau， 2016; 2021b）。當局亦鼓勵學校透過家校合作和跨界別協作，與各持份者參與其中（Education Bureau， 2021b; 2021i）。

為及早辨識和及早介入，如果殘疾學生被分配接受三層支援模式中的第二或第三層支援，須成立一個由特殊教育需要統籌主任帶領的學生支援組，當中的參與者包括學校主要成員，例如：特殊教育需要學生的校長、副校長或高級教師、班主任、科任教師、及殘疾學生的家長（Education Bureau， 2014， 2016， 2021j）。如有需要，專家亦會參與規劃特定評估和支援服務。如果學生被分配接受第三層支援，有關學校會安排進行「個別學習計劃會議」（Education Bureau， 2021b; 2021i）。

由中學過渡到專上教育（即路徑 1a 的實質過渡）的介入措施中，東華三院推出的賽馬會「覓向」支援計劃，是一個在中觀及微觀層面支援年輕殘疾人士的例子。在中觀層面，此計劃與學校合作，在完成中學前一年，提供幫助予 14-24 歲患專注力失調／過度活躍症與自閉症譜系障礙的年輕殘疾人士。透過舉辦工作坊，促進他們過渡至專上教育的校園生活，並支援他們的父母及／或照顧者（見 2.4.3 所述微觀層面的實施）。此計劃同時與企業合作，提供工作方面的支援服務（見下段）（TWGHs Ho Yuk Ching Educational Psychology Service Centre， 2019）。

至於在由中學或專上教育過渡至工作的介入措施（路徑 2 和 3 過渡）方面，政府和非政府組織也推出各類的介入措施。以政府推出的介入措施來說，商校合作計劃與「創業展才能」計劃都是其中一些例子。商校合作計劃促進學校、商界、政府部門和社區組織之間的合作。計劃能讓小學生中學生提供職業探索機會，並為高中學生推出工作體驗計劃（Education Bureau， 2021h）。該計劃是生涯規劃教育（見 2.4.3）的一部分見鼓勵學生在高中階段探索他們教育和事業抱負（見 2.4.3）。

「創業展才能」計劃在中觀及微觀層面促進年輕殘疾人士在路徑 2 和 3 的實質過渡，以市場導向的方式為殘疾人士創造就業機會。政府會撥出指定款項予符合資格的非政府組織，作為啟動資金來開展小型企業或生意，促進殘疾人士就業（Social Welfare Department， 2021a）。

就非政府組織推出的介入措施，賽馬會「覓向」支援計劃以及心光盲人院暨學校的「有作為」計劃是其中一些例子。賽馬會「覓向」支援計劃與企業合作，透過增加他們對 14 至 24 歲患有注意力不足／過度活躍症和自閉症譜系障礙的年輕殘疾人士之了解，從而推動年輕殘疾人士融入職場（即為路徑 2 和 3 過渡作準備）。

關於心光盲人院暨學校推行的「有作為」計劃，是為在該校就讀的年輕視障人士而設的在學職業支援單位。此計劃在中觀及微觀層面支援年輕視障人士（見 2.4.3）。在中觀層面，計劃透過 i) 增加僱主對年輕視障人士的了解，ii) 鼓勵融合就業，和 iii) 為年輕視障人士創造多元就業機會，與僱主合作並支援他們（Ebenezer School & Home for the Visually Impaired， n.d）。

就由專上教育過渡至工作的介入措施（為路徑 3 過渡作準備），除了賽馬會「覓向」支援計劃（見上段）外，「賽馬會共融·知行計劃」都是另一例子。此計劃促成大學與非政府組織合作。它與香港大學公民社會與治理研究中心合作，推出「聚創樂融計劃」以收集各持份者對職業共融和社會共融的觀點。此外，它更與以下多個機構協作，包括 CareER（一個旨在促進接受過高等教育的年輕殘疾人士由學校過渡至工作過程的非政府組織）、協康會、香港耀能協會及聖雅各福群會；亦於中觀和微觀層面，夥同學校和企業推出多種計劃（見 2.4.3）（The Hong Kong Jockey Club, 2021）。上述由非政府組織推出的中觀和微觀層面的計劃，包括：CareER 的「疾風草」職涯發展計劃、協康會的「共創可能」計劃、香港耀能協會的「特別學習需要青年工作實習平台」、由聖雅各福群會推出的「穩工」斜槓職涯計劃，則在微觀層面幫助年輕殘疾人士透過藝術發展出一條多元事業路徑。

非政府組織和商界更作出進一步的努力，以促進年輕殘疾人士由學校過渡至工作。舉例來說，有 8 個本地非政府組織推出了「e-Connect 就業連網」，推動傷健共融職場。CareER 擬訂了「CareER 傷健共融指數」，這評估工具讓各組織評估職場傷健共融的情況、制訂適當的政策、辨識可改善範疇及學習共融的準則（CareER, n.d.）。

商界都推行了一些由責任和價值驅動的意識提升措施，以促進職場傷健共融。例如：將傷健共融視為企業社會責任的承諾，通過殘疾就業創造共享價值，以及加強「環境、社會及管治報告」中就傷健共融的有關披露。此外，也有一些獎勵為本的措施，如《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃，都推進了企業在共融職場中的角色。不過，這些計劃的成效存疑（Kwan & Lee, 2020）。

2.4.3. 微觀介入措施

微觀介入措施主要是針對個體的（即年輕殘疾人士）。就年輕殘疾人士的學校至工作過渡而言，微觀介入措施是指為年輕殘疾人士、教師、家長、僱主和僱員等設立的具體措施。表 10 顯示出一些為年輕殘疾人士而設的介入措施。

表 10：香港對殘疾人士的微觀層面介入措施一覽

微觀層面的介入					
從學校過渡到工作的策略／就業支援		過渡的路徑			
		路徑 1a 和 1b		路徑 2	路徑 3
		從中學教育到專上教育		從中學教育到工作	從專上教育到工作
路徑 1a	路徑 1b				
a. 政府推出之介入					
1	新高中調適課程 ¹	✓			
2	個別學習計劃 ^{2#}	✓			
3	生涯規劃教育 ³	✓	✓	✓	✓
4	香港教育大學設立的賽馬會特教青年學苑所實行的校園培訓計劃 ⁴	✓			
5	中學的應用學習及職業教育 ^{5,6,7}	✓			

6	香港中學文憑考試的特別考試安排 ⁸		✓		
7	大學聯合招生辦法的特別考慮 ⁹		✓		
8	支援大學有特殊教育需要學生而提供的特別資助 ^{10*}		✓		
9	工作體驗計劃 ¹¹			✓	
10	為殘疾學生而設的實習計劃 ¹²			✓	✓
11	青年就業起點 ¹³			✓	✓
12	展翅青見計劃 ¹⁴			✓	✓
13	「就業展才能」計劃 ^{15*}			✓	✓
14	輔助就業 ¹⁶			✓	✓
15	殘疾人士在職培訓計劃 ¹⁷			✓	✓
16	陽光路上培訓計劃 ¹⁸			✓	✓
17	創業展才能計劃 ¹⁹			✓	✓
b. 非政府組織推出之介入					
18	賽馬會「覓向」支援計劃 ^{20*}	✓	✓	✓	✓
19	「自主・創出路」技能轉型培訓計劃 ²¹			✓	✓
20	香港青年協會「職橋」計劃 ²²	✓	✓	✓	
21	香港傷健協會「融・晴計劃」 ²³			✓	✓
22	賽馬會「夢啟航」就業支援計劃 ²⁴			✓	✓
23	《伯樂計劃》學習困難青年過渡職場輔導及成長支援服務 ²⁵			✓	✓
24	心光盲人院暨學校「有作為」計劃 ^{26*}			✓	
25	「賽馬會共融・知行計劃」 ^{27*}			✓	✓
26	協康會「共創可能」計劃 ^{27*}			✓	✓
27	CareER「疾風草」職涯發展計劃 ^{27*}				✓
28	香港耀能協會「特別學習需要青年工作實習平台」 ^{27*}			✓	✓
29	香港大學公民社會與治理研究中心「聚創樂融計劃」 ^{27*}			✓	✓
30	聖雅各福群會「穩工」斜槓職涯計劃 ²⁷			✓	✓

*在中觀及微觀層面提供支援 #全校參與模式（WSA）融合教育（IE）之下的介入

¹ Education Bureau (2009); ² Education Bureau (2014;2021b); ³ Education Bureau (2021e); ⁴ Centre for Special Educational Needs and Inclusive Education (n.d.); ⁵ Education Bureau (2009); ⁶ Education Bureau (2021c); ⁷ Vocational Training Council (2021b); ⁸ Subcommittee on Integrated Education (2014a); ⁹ Joint University Programmes Admissions System (JUPAS) (2021); ¹⁰ Census and Statistics Department (2019); ¹¹ Education Bureau (2021h); ¹² Panel on Public Service (2021); ¹³ Labour Department (2021); ¹⁴ Labour Department (2009); ¹⁵ Labour Department (2014); ¹⁶ Social Welfare Department (2021b); ¹⁷ Social Welfare Department (2021c); ¹⁸ Social Welfare Department (2021d); ¹⁹ Soical Welfare Department (2021a); ²⁰ TWGHs Ho Yuk Ching Educational Psychology Service Centre (2019); ²¹ The HKFYG Leadership Institute (2021); ²² The Hong Kong Federation of Youth Groups (2022); ²³ Hong Kong PHAB Association (n.d.a); ²⁴ Hong Kong PHAB Association (n.d.b); ²⁵ Hong Kong PHAB Association (n.d.c); ²⁶ Ebenezer School & Home for the Visually Impaired (n.d.); ²⁷ The Hong Kong Jockey Club (2021)

在中學階段（為路徑 1 過渡作準備），年輕殘疾人士所獲得的支援是與其所選擇的教育環境相對應的。

在主流學校中，全校參與模式融合教育（見 2.4.2 中觀層面的實施）被引入作為促進年輕殘疾人士融入主流學校的主要方法。以三層介入模式為本，在微觀層面為學生而設的支援服務，包括有特殊教育需要統籌主任帶領的學生支援組（見 2.4.2）制定的支援計劃（即個別化學習計劃），附有課程調適（即新高中調適課程）、教學支援策略、評估調適及提供特別考試安排（Education Bureau，2014）。

在特殊學校中，如有需要，殘疾學生可以就讀新高中調適課程，學校亦設有為選修應用學習課程的學生而度身訂造的調整版應用課程（Education Bureau，2009）。為了更貼合在特殊教育學校就讀的殘疾人士之多元學習需要，學校、教師和專家們會一起制定個別化學習計劃，以助辨識學生的個別學習和發展需要（Hong Chi Association，2021; Vocational Training Council，2021b）。

教師亦接受相關培訓，例如：照顧特殊教育需要學生的教師專業發展、基礎、高級及專題課程（BAT「三層課程」）、特殊教育需要統籌主任的專業發展課程、特殊學校教師培訓課程，以及特殊學校中層人員領導培訓課程，以支援就讀於主流學校、特殊學校和職業教育學校的殘疾學生（Education Bureau，2021k; 2021l）。

在中學的職業教育及培訓方面，有三條路徑可供殘疾學生選擇。第一條路徑為沒有智力障礙、在主流學校中接受中學教育的學生而設，他們可以透過自己所就讀的學校提供的常規路徑，選擇應用學習課程作為選修科（Education Bureau，2009）。至於有意透過第二或第三條路徑入讀職業培訓課程的殘疾學生，教育心理學家通常會為他們準備個別學習計劃，以協助他們「在就業準備和個人福祉層面均有持續的個人發展」（Vocational Training Council，2021b，p. C）。第二條和第三條職業教育的路徑更為實用主導，並在特定的職業範疇提供了相應的連接途徑。

若採用第二條路徑，於特殊學校就讀中四、有輕度智障或能力較佳的中度智障學生，可以由學校轉介選擇報讀應用學習調適課程。課程四間指定機構提供，包括匡智會、香港中華基督教青年會、香港明愛和職業訓練局。指定機構現提供三個範疇（創意學習、應用科學、服務），共 14 項應用學習課程（Education Bureau，2021c）。這些課程「著重與寬廣的專業和職業領域緊密關連的實用學習」，補足新高中課程（Vocational Training Council，2021b，p. 20）。學生可以在中五和中六選擇最多兩個應用學習調適課程作為他們的選修科目（Education Bureau，2021c）。透過第二條路徑提供職業訓練的學校或會採用兩種推行模式，照顧學生的不同學習需要。第一種模式主要由校外的課程提供者推行。學生須前往授課地點，並按提供者安排的課堂時間表上課。第二種模式則由學校與課程提供者共同推行，而上課地點主要是學校。雙方會合作及協調整體授課安排，如果學校採用第二種推行模式，也可以和其他學校合作（Education Bureau，2021d）。實務培訓在模擬職場中進行，讓學生掌握工作所需的基本技能和職業知識。

若採用第三條路徑，15 歲或以上有輕度或中度智障的年輕殘疾人士可自行或由社工、教師或機構轉介，報讀指定機構提供的全日制或非全日制課程（Vocational Training Council，2021a，2021b）。而學校亦會提供相關培訓以裝備學生，使他們具有必要技能

以提高就業能力。

從中學教育過渡至專上教育的介入措施（路徑 1 實質過渡）中，包含了政府及非政府組織推行的介入。兩者的介入重點有部分不同，但對促進這個過渡期可互補不足。

在政府為年輕殘疾人士過渡作準備的介入中，涉及兩個介入階段。第一個介入階段（通常在中四開始），政府推行生涯規劃教育和工作體驗計劃。生涯規劃教育鼓勵初中階段的學生訂立學習目標，並將「選科與職業性向」連起來作考慮（Education Bureau, 2021f, para. 5）。學校可幫助高中學生反思和檢視他們的目標，並且指導他們訂立學習（路徑 1）或事業（路徑 2 或 3）的發展目標（Education Bureau, 2021f）。工作體驗計劃是來自中觀層面的「商校合作計劃」的一個微觀層面措施。此計劃透過「商業實體、專業團體和社區組織」協作，給予學生職業探索的機會（Information Services Department, 2016, para.6），藉此幫助學生於從中學教育過渡至專上教育或工作的過程中辨識自己的方向。

在第二個介入階段（通常在中五後期或完成中六開始），學生可參與各種計劃，包括香港教育大學賽馬會特教青年學苑推行的校園培訓計劃。此計劃提供相關的實務課程和培訓機會予中學離校生、他們的父母、特殊學校的教育專業人員、特殊教育需要統籌主任、社工及正在大學受訓的職前教師。此介入提供另一條路徑予完成中學後想接受持續教育的年輕殘疾人士，尤其是當中未能循大學入學試（即香港中學文憑）升讀大專院校者（Centre for Special Educational Needs and Inclusive Education, n.d.）。此計劃亦為完成中學的年輕殘疾人士延續生涯規劃教育。

當年輕殘疾人士由路徑 1a 至 1b 作實質過渡時，香港中學文憑考試和大學聯合招生辦法，都會分別進行特別考試安排及特別考慮。在香港中學文憑試的特別考試安排方面，會按相關學生的特殊教育需要為他們作特別的考試安排（Subcommittee on Integrated Education, 2014），「例如加長考試時間、輔助工具、特別形式的試卷和答題方式、試場特別協助、免考部分考試」（Subcommittee on Integrated Education, 2014, para. 11）。在大學聯合招生辦法的特別考慮方面，殘疾學生在提交大學聯合招生辦法的申請表時，可以填寫他們的殘疾狀況資料，並查看他們是否符合特別考慮的條件（Joint University Programmes Admissions System (JUPAS), 2021）。

賽馬會「覓向」計劃和香港青年協會推行的「職橋」計劃是非政府組織推動的介入措施的一些例子。賽馬會的「覓向」計劃支援患注意力不足過度活躍症和自閉症譜系障礙的 14 至 24 歲學生與其父母或照顧者。符合條件的年輕殘疾人士，會被鼓勵於完成中學前一年參與計劃。為了讓這些年輕殘疾人士由學校順利過渡至工作，計劃幫助他們裝備個人規劃的知識和解決問題的技巧。此計劃亦提供了兩個選擇—參與升學導向計劃或就業導向計劃—裝備他們所需技能，為專上教育或工作生涯作更好的準備（TWGHs Ho Yuk Ching Educational Psychology Service Centre, 2019）。由香港青年協會推行的「職橋」計劃，對象是中三至中六的殘疾學生。計劃為中三至中五的殘疾學生提供有關持續升學（路徑 1）和職涯探索（路徑 2 或 3）的支援；而中六的殘疾學生則透過職前培訓和職涯輔導，給予他們求職支援（The Hong Kong Federation of Youth Groups, 2022）。

就專上教育階段的介入（路徑 1b 實質過渡），其中一個由政府推動的介入措施，是大學教育資助委員會向教資會資助大學提供兩期，共 2 000 萬元的一次性特別撥款，協助殘疾學生適應大學校園生活。該項撥款可用作「購買所需輔助工具和器材、加強學術和行政職員培訓、支援學生團體組織節目和活動，以鼓勵特殊教育需要學生融入校園

生活 (Census and Statistics Department, 2019, p. FC10)。舉例來說，香港大學為特殊教育需要學生提供學習支援，如特別的考試和課室安排、以無障礙模式提供課程材料 (Centre of Development and Resources for Students of HKU, 2022a)；亦設有同儕支援，如為「寫筆記有困難的學生」提供寫筆記支援 (Centre of Development and Resources for Students of HKU, 2022a, para. 1)；他們亦為這些學生安裝無障礙設施。本地其他大學亦有提供類似支援服務。

政府和非政府組織都有推出支援由中學或專上教育過渡至工作的介入措施 (路徑 2 和 3 過渡)。政府推行的介入措施有兩種。第一種是透過為殘疾學生而設的實習計劃，提供實習機會予就讀於中學和專上教育的殘疾學生 (即本地大專院校和職業訓練局的展亮技能發展中心) (Panel on Public Service, 2021)。有關學生將獲分配到不同的政府政策局和部門以「執行行政支援、文書及其他不同性質的工作」 (Panel on Public Service, 2021, para. 12)。

第二種是透過勞工處和社會福利署提供的就業支援服務。勞工處提供的就業支援計劃，包括：i)「青年就業起點」、ii)「展翅青見計劃」及 iii)「就業展才能」計劃。「青年就業起點」為 15 至 29 歲年青人在就業和自僱方面提供意見和支援服務 (Labour Department, 2021a)。「展翅青見計劃」特為 15 至 24 歲副學士學位或以下學歷的離校年青人而設 (Labour Department, 2009)。「就業展才能計劃」則是專為殘疾人士而設，為他們提供為期 6 至 9 個月的在職培訓，期間政府每月按殘疾僱員人數給僱主發放津貼 (Labour Department, 2014)。

至於社會福利署提供的就業服務，包括根據津貼及服務協議推行的 i) 輔助就業、ii) 殘疾人士在職培訓計劃、iii) 為年輕殘疾人士而設的陽光路上培訓計劃，及 iv)「創業展才能計劃」(見 2.4.2) (Social Welfare Department, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d)。以上計劃透過綜合職業康復服務中心和綜合職業訓練中心推行 (Social Welfare Department, 2021e, 2021f)。儘管這些職業康復服務都會涉及企業提供試工或／和工作實習，企業並不會視為介入工作的目標對象 (Kwan, 2021)。這些計劃均以向殘疾人士提供輔導和訓練為主。

輔助就業支援有可能進入公開市場就業的中度殘疾人士。相關殘疾人士接受有系統的職業培訓和輔導、就業訓練／工作技能訓練、工作實習、試工和就業後跟進。有別於庇護工場於特別設計的訓練環境提供的就業支援 (Social Welfare Department, 2021g)，輔助就業包含了勞工市場的元素，透過僱主提供不超過 3 個月的工作實習。參與計劃者如達到出勤要求會獲得津貼，然後會得到進一步協助以邁進下一階段的實質過渡，如在公開市場求職或在公開市場試工 (Social Welfare Department, 2021b)。

殘疾人士在職培訓計劃則支援 15 歲或以上的輕度殘疾人士，或能力較強而有較高可能進入公開市場就業的中度殘疾人士。此計劃的安排與輔助就業相似 (Social Welfare Department, 2021c)。

「陽光路上培訓計劃」透過提供相關的就業支援服務，支援 15 至 29 歲「經精神科醫生診斷為出現精神病早期徵狀的殘疾人士」(Social Welfare Department, 2021d, para. 3)，為他們準備在公開市場覓得工作 (Social Welfare Department, 2021d)。此計劃的安排也類似輔助就業和殘疾人士在職培訓計劃。

除此以外，還有一些為促進殘疾人士就業的非獎勵為本的措施。例如勞工處展能就業科便鼓勵僱主聘請殘疾人士在家工作。此措施嘗試移除殘疾人士求職所面對的環境障礙，

例如：「獲得適合的工作設施和器材、工作地點及能到達工作地點的交通工具」。(Labour Department, n.d., para. 1)。

一些非政府組織推出的介入措施專為 i) 路徑 2 和 3 過渡、ii) 路徑 2 過渡，和 iii) 路徑 3 過渡而設立了一些計劃項目。為路徑 2 和 3 過渡特設的計劃有：i) 香港傷健協會的「融·晴計劃」、ii) 香港傷健協會的賽馬會「夢啟航」就業支援計劃、iii) 香港傷健協會「伯樂計劃」學習困難青年過渡職場輔導及成長支援服務、iv) 「賽馬會共融·知行計劃」及其夥伴計劃（包括協康會的「共創可能」計劃、香港耀能協會的「特別學習需要」青年工作實習平台 Diversity Works、香港大學公民社會與治理研究中心的「聚創樂融計劃」、聖雅各福群會的「穩工」斜槓職涯計劃）及 v) 「自主·創出路」技能轉型培訓計劃，以上都是其中一些例子。

《融·晴計劃》支援特殊教育需要青年之精神健康輔導服務、「夢啟航」就業支援計劃及「伯樂計劃」學習困難青年過渡職場輔導及成長支援服務，都是由香港傷健協會推行。這些計劃專為支援特定類別的年輕殘疾人士的路徑 2 和 3 學校至工作過渡。「融·晴計劃」則協助 15 至 29 歲有需要接受精神健康支援的年輕殘疾人士，透過「體能訓練、歷奇訓練、職涯體驗計劃及社交技巧訓練」去鞏固他們公開就業的基礎 (Hong Kong PHAB Association, n.d.a., para. 3)。

「夢啟航」就業支援計劃為 17 至 35 歲評定為有特殊學習困難或注意力不足／過渡活躍症的年輕殘疾人士而設，透過提供實習、職前訓練、輔導等，為他們作好求職準備。(Hong Kong PHAB Association, n.d.b)。

「伯樂計劃」學習困難青年過渡職場輔導及成長支援服務，支援 15 至 29 歲有邊緣智障或特殊學習困難（讀寫障礙、高功能自閉症、注意力不足／過度活躍症）的年輕殘疾人士。他們已完成或未完成中學教育，並有意透過需接受輔導和小組治療，以獲得工作機會 (Hong Kong PHAB Association, n.d.c.)。

「賽馬會共融·知行計劃」及其伙伴計劃（包括協康會的「共創可能」計劃、香港耀能協會的特別學習需要青年工作實習平台 Diversity Works、香港大學公民社會與治理研究中心的「聚創樂融計劃」和聖雅各福群會的「穩工」斜槓職涯計劃）是一個合作計劃，同時在中觀（見 2.4.2 中觀層面的實施）和微觀層面中實施。這些計劃透過提供職業輔導服務、實習和訓練機會，以及職涯發展支援服務，支援年輕殘疾人士；同時亦透過工作坊和相關的支援服務，支援不同持份者（例如：年輕殘疾人士的父母／照顧者、僱主、非政府組織、公眾人士等）(The Hong Kong Jockey Club, 2021)。

「自主·創出路」技能轉型培訓計劃於新冠疫情期間向 18 至 35 歲青年提供「技能培訓及實戰職場經驗」(The Hong Kong Jockey Club, 2021a, para. 3)，改善他們的職涯和經濟前景。

就專為路徑 2 過渡而設的計劃，心光盲人院暨學校推行的「有作為」計劃是其中一個例子。透過在中觀層面與僱主的合作（見 2.4.2），就讀於心光盲人院暨學校的年輕視障人士透過 i) 與公司／機構的僱主和前線職員一起推廣共融就業、ii) 一間培訓公司 Cedar Workshop 創造職位、iii) 音樂共融計劃推廣社交共融，讓年輕殘疾人士在不同的公開場合參與音樂表演、iv) 生命教育計劃「Music Live in Hope」發掘他們自己的價值和能力，於微觀層面接受由學校過渡至工作的相關支援 (Ebenezer School & Home for the Visually Impaired, n.d.)。

CareER 的「疾風草」職涯發展計劃是其中專為路徑 3 過渡而設的計劃的一個例子。它

是香港賽馬會「共融·知行」計劃於中觀（見 2.4.2）和微觀層面實施的其中一個附屬計劃。此計劃支援高學歷的殘疾及／或特殊教育需要人士，給予他們相關的培訓機會以建立「自信、增強個人能力，並且發展領導和溝通技巧」（The Hong Kong Jockey Club，2021a，para. 3）。

第三章：研究方法

本研究採用混合研究法，透過自填量化問卷調查、焦點小組討論及個別訪談形式，收集年輕殘疾人士及其他主要持份者的看法，以探討年輕殘疾人士從學校過渡至工作的經驗。資料收集的途徑分為四部分：a) 文獻綜述、b) 與年輕殘疾人士深入訪談、c) 與其他主要持份者作焦點小組會談，及 d) 與年輕殘疾人士及其他主要持份者進行問卷調查。文獻綜述為深入訪談和焦點小組會談的訪談指引設計提供了資料。從深入訪談和焦點小組所得的初步數據有助問卷的設計。是項研究結合了量性與質性研究方法各自的優勢，就年輕殘疾人士從學校過渡至工作這課題提供更全面的瞭解。

在本研究中，對殘疾人士的定義是根據政府統計處（2015）的定義，其中包括被診斷為：a) 身體活動能力受限制、b) 視覺有困難、c) 聽覺有困難、d) 精神病／情緒病、e) 自閉症譜系障礙、f) 特殊學習困難、g) 語言有困難（此後這兩類合稱為特殊學習困難）、h) 注意力不足／過度活躍症，以及 i) 智障。此外，「多重障礙」亦在本研究納入為一類殘疾人士。

3.1. 文獻綜述

文獻綜述透過翻查現有的研究資料，以及整理香港及其他地區協助年輕殘疾人士從學校過渡至工作的各類政策及方法，以提供研究相關的背景資料。研究團隊亦透過電郵從一些服務提供者獲取相關資料。透過文獻綜述收集到的廣泛而豐富的數據有助研究團隊為深入訪談、焦點小組會談及問卷調查作準備。

3.2. 與年輕殘疾人士的深入訪談

研究團隊與年輕殘疾人士進行了半結構性的深入訪談，以了解他們從學校過渡至工作的經驗。研究團隊在 2020 年 1 月到 10 月期間，共進行了 30 次深入訪談。其後，團隊亦於 2021 年 9 月至 10 月進行另外 10 次的訪談。訪談已通過所屬大學的研究倫理審查，並得到每位受訪者同意。

研究團隊透過不同的非政府組織及學校招募受訪者。挑選深入訪談參與者的準則為：a) 經醫學專業人士診斷患有殘疾的年輕殘疾人士，及 b) 年齡介乎於 16 至 30 歲。團隊共招募了 40 位受訪者，其中 19 位為女性，21 位為男性，他們的平均年齡為 23.75 歲。受訪者自行識別的他們的殘疾屬顯性還是隱性，而按殘疾性質（顯性或隱性殘疾）劃分的受訪者人數則大致相等。

就他們由學校至工作的過渡階段，團隊共招募了 19 位路徑 1 的受訪者，其中 2 位來自中學主流學校、1 位來自特殊學校（中學），2 位來自職業訓練局的展亮技能發展中心，以及 14 位來自大專院校；13 位路徑 2 的受訪者，其中 4 位為已受僱，另外 9 位未受僱；8 位路徑 3 的受訪者，其中 6 位為已受僱，另外 2 位未受僱。每位受訪者的社會人口特徵請見附錄 1。

此研究的資料收集由研究助理或研究團隊成員負責。有關深入訪談指引，請見附錄 5 和 6。深入訪談以廣東話進行，每次維持約 45 至 60 分鐘。每次訪談後會進行受訪者確認，以確保資料可靠（Birt et al., 2016）。

所有訪談均會進行錄音，內容由首席研究員和研究助理專業地轉為文稿及核對。從深入訪談和焦點小組會談收集到的資料（見 3.3）會輸入至軟件 Nvivo 12 作分析。研究應用了主題分析方法，首席研究員和研究助理反覆閱讀抄本後，會編出一些代碼。這些代碼會整理和歸納成研究的潛在主題。將主題整理成最終報告之前，團隊會對潛在主題進行審查並賦予其意思。

3.3. 與持份者的焦點小組會談

研究團隊於 2020 年 1 月至 10 月期間，共進行了 11 次焦點小組會談（2 個家長／照顧者小組、2 個教師／導師小組、2 個僱主小組、2 個僱員小組、3 個社工／輔導員／社會服務人員小組）。會談通過了所屬大學的倫理審查，並得到焦點小組會談每位參與者的同意。每類小組參與的樣本人數請見表 11。

參與者包括：a) 年輕殘疾人士的家長／照顧者、b) 特殊學校、主流學校、技能訓練中心和綜合職業培訓中心的教師／導師、c) 曾有或沒有聘請過年輕殘疾人士的僱主、d) 曾有或沒有與年輕殘疾人士共事的僱員、e) 提供年輕殘疾人士就業服務的社工／輔導員／社會服務人員。這些參與者的社會人口特徵詳見附錄 2。教師／導師焦點小組的參與者招募自技能訓練中心、職業培訓中心、非政府組織、特殊學校和主流學校。社工／輔導員／社會服務人員焦點小組的參與者招募自職業康復中心、大學的輔導組及有服務年輕殘疾人士經驗的社工／輔導員／社會服務人員。年輕殘疾人士家長／照顧者焦點小組的參與者招募自非政府組織。僱主和僱員焦點小組的參與者招募自不同行業，例如：餐飲、資訊科技、工程、旅遊和金融。受訪者是透過滾雪球抽樣的程序和研究團隊的專業網絡招募而來。參與焦點小組會談的僱員級別為非管理人員。按照 Krueger (2014) 的建議，每個焦點小組由 6 至 8 位參與者組成，並由研究團隊中的一位成員帶領。從焦點小組收集所得資料，其分析方法與個別深入訪談的程序相同。

表 11：深入訪談和焦點小組會談之樣本數量

	年輕殘疾人士	教師／導師	家長／照顧者	社工／輔導員／社會服務人員	僱主	僱員
訪談／會談的類型和次數	40 次深入訪談	2 次焦點小組會談	2 次焦點小組會談	3 次焦點小組會談	2 次焦點小組會談	2 次焦點小組會談
樣本數量	40	12	15	23	9	14

3.4. 年輕殘疾人士和其他持份者的量性問卷調查

本研究制定一系列自我填寫的調查問卷，供年輕殘疾人士和各類持份者（家長／照顧者、社工／輔導員／社會服務人員、教師／導師、僱主及僱員）填寫。問卷共有 7 個版本。

問卷收集家長／照顧者、教師／導師和社工／輔導員／社會服務人員的觀點，藉此了解他們對年輕殘疾人士從學校過渡至工作當中面對的障礙和受到的幫助，以及僱主與僱員對聘請年輕殘疾人士及與其共事的態度。2021 年 4 月到 10 月期間，團隊向他們發出了邀請函、同意書和問卷。參與者會獲贈禮券乙張，作為答謝他們對研究的支持。參與者

的分佈和分類請見表 12。參與問卷調查總人數為 1 421 人，當中包括：i) 在學的年輕殘疾人士 (N=304)、b) 完成中學教育並進入了勞動市場的年輕殘疾人士 (N=223)、c) 完成專上教育並進入了勞動市場的年輕殘疾人士 (N=146) (完成中學或專上教育的年輕殘疾人士填寫相同的問卷)、d) 年輕殘疾人士的家長/照顧者 (N=193)、e) 服務年輕殘疾人士的社工/輔導員/社會服務人員 (N=111) f) 年輕殘疾人士的教師/導師 (N=155)、g) 僱主 (N=161) 以及 h) 僱員 (N=128)。

在 304 位在學殘疾人士當中，分別有 182 位 (59.9%) 就讀中學 (即路徑 1a 過渡) 和 122 位 (40.1%) 就讀專上教育 (即路徑 1b 過渡)。在 182 位就讀中學的受訪者當中，81 位 (44.5%) 在主流學校就讀，101 位 (55.5%) 在特殊學校就讀。這組年輕殘疾人士的平均年齡約為 19 歲。在 122 位就讀專上教育的受訪者當中，45 位 (36.9%) 正在修讀文憑或副學士學位，77 位 (63.1%) 正在修讀學士或更高學位。這組年輕殘疾人士的平均年齡約為 22 歲。在 223 位完成中學教育並進入了勞動市場的年輕殘疾人士當中，54 位 (24.2%) 是全職就業，76 位 (34.1%) 是兼職就業，93 位 (41.7%) 為失業。這組年輕殘疾人士的平均年齡約為 25 歲。在 146 位完成專上教育並進入了勞動市場的年輕殘疾人士當中，6 位 (58.9%) 是全職就業，29 位 (19.9%) 是兼職就業，31 位 (21.2%) 為失業。這組年輕殘疾人士的平均年齡約為 26 歲。更多其他組別的人口統計，請見第六章。

表 12：問卷調查的樣本數量

	正就讀中學 ／專上教育 之年輕殘疾 人士	已完成中學 並已進入勞 動市場的年 輕殘疾人士	已完成專上 教育並已進 入勞動市場 的年輕殘疾 人士	教師／導師	家長／照顧 者
樣本數量	304	223	146	155	193
	社工／輔導員／社會 服務人員	僱主		僱員	
樣本數量	111	161		128	

本研究所採用的量表，部分為其他研究者所開發，部分為本研究團隊所開發。關於各版本問卷所採用的量表，詳見表 13。年輕殘疾人士 (在學和工作或待業) 和其他持份者 (即家長/照顧者、社工/輔導員/社會服務人員、教師/導師、僱主和僱員) 填寫的問卷分別見附錄 3 和 4。部分量表已有中文版本，可直接用於本研究中。而一些只有英文版本或無法向原作者索取中文版本的量表，團隊則以「回譯」方法 (Behling & Law, 2000)，先將問卷內容由英文翻譯成中文，並進行對照。當中的各種差異，都會在經過適當調整後得以調和。兩位精神健康領域的雙語專業人士，會將最終的中文版本譯回英文。隨後，研究團隊會就原版量表及完成回譯的量表進行評估。在翻譯內容出現偏差的地方，團隊則會加以討論和評估。

研究團隊以軟件 SPSS 27 進行數據輸入和分析。通過描述性分析、卡方檢定和迴歸方法，顯示出不同類別受訪者的主要特徵，以及檢驗不同變量之間的關係，用作了解年輕殘疾人士對從學校過渡至工作情況之自身看法和其他持份者的異同，並藉此了解影響香

港年輕殘疾人士對從學校過渡至工作的種種因素。

校內的教育支援	-	-	-	5	-	-	-	-	
校內的教學安排	-	-	-	18	-	-	-	-	
家長相關的職業支援*	-	-	22	-	-	-	-	0.92	Cheng & Yuen (2012)
對殘疾僱員的態度	-	-	-	-	-	18	-	-	Rodriguez et al. (2020)
與殘疾僱員的同事關係	-	-	-	-	-	9	-	-	Equal Opportunities Commission (2010)
對不同殘疾類別的接受性	-	-	-	-	-	10	10	-	-
同事對殘疾員工的接納	-	-	-	-	-	-	24	0.79	Breen (2019)

*研究團隊在本研究刪除了這些量表中的部分項目

¹克隆巴赫係數 (Cronbach's α) 量度一組項目在作為一個組別時的相關程度。數值越高表示可靠性越高。

第四章：年輕殘疾人士的個別訪談結果

研究團隊與 40 名年輕殘疾人士進行了半結構式訪談，目的包括：(1) 通過路徑 1a 或 1b，闡明正進行／已完成中學教育及正進行／已完成專上教育的年輕殘疾人士之經歷；(2) 闡明在不同過渡路徑中顯性和隱性的年輕殘疾人士之經歷；以及 (3) 了解他們從學校過渡到工作的個人經歷，例如從學校過渡到工作的過程中遇到之各種挑戰和障礙、從學校順利過渡至工作中所獲得的幫助和調適，以及與他們從學校過渡到工作相關的現行政策之評論，以便為政策提出未來改善建議。

此章討論的年輕殘疾人士之四條主要過渡路徑為：(1) 從中學教育至專上教育（即路徑 1a 或 1b）；(2) 從中學教育至工作（即路徑 2）；以及 (3) 從專上教育至工作（即路徑 3）。

4.1. 年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育的過程

年輕殘疾人士從中學到專上教育的過渡，對他們未來的發展至關重要。儘管在某些情況下，是否繼續升學是由年輕殘疾人士的父母決定，大多數都是主要由他們自己做決定。與其他年輕人一樣，他們根據自己的興趣和職涯抱負選擇自己的學習課程。公開考試成績和未來勞工市場需求等的實際考慮，也影響他們的選擇。

受訪者並沒提及大專院校有否為殘疾人士提供支援和調適是影響他們選擇的因素。他們對大學就支援特殊教育需要學生的政策只知概略。然而，31 號受訪者表示，她不再考慮某所大學，因為在資訊日中，她發現該大學一些工作人員表現出對殘疾人士的負面態度。

由於健康狀況，一些年輕殘疾人士在選擇其求學路徑時有額外的考慮因素。35 號受訪者指她的視障限制了她選科。

「我[在大學裡]沒有選理科的科目，因為科學實驗要求準確性。」[有視障的大學生，18 歲，女，35 號受訪者]

同樣，12 號受訪者放棄了大學會計系的有條件取錄。與父母商量後，他認為因他曾患抑鬱症，應對壓力的能力較弱，從事會計工作對他來說壓力太大。

與殘疾有關的障礙阻礙了部分受訪者繼續求學。21 號受訪者在職業訓練局的展亮技能發展中心完成毅進文憑後，放棄了繼續求學的念頭。

「學習計劃中沒有提供手語翻譯服務，我無法理解老師在課堂上所講的內容。」[有聽障的年輕全職工作人士，畢業於技能訓練中心，30 歲，女，21 號受訪者]

在選擇學習計劃時，有些年輕殘疾人士所考慮的，是如何在實用和預期困難之間取得適當平衡。4 號受訪者意識到，獲得專業教育學院（為主流學生而設）的學歷資格應該較獲得展亮技能發展中心（為殘疾人士而設）的學歷資格更能幫助她獲聘。她知道在專業教育學院讀書對她來說，可能有點困難。雖然她先嘗試在專

業教育學院修讀一門課程，但她認為：

「[展亮]技能發展中心可以成為我的『躲藏之所』。如果我不適應專業教育學院的校園生活，我可以回到技能中心。那裡的老師和社工特別關心我們弱勢學生的需要。」[有肢體殘疾及聽障的待業年輕人，完成了文憑課程，27歲，女，4號受訪者]

4.2. 年輕殘疾人士從中學過渡至專上教育所面對的不利因素

縱然有殘疾，越來越多年輕殘疾人士都能夠接受專上教育，但他們從中學至專上教育的過渡並不順利。以下發現揭示年輕殘疾人士從學校過渡至工作時遭遇的各種學習困難，有5項主要並互相關連的因素，包括：1) 專注困難；2) 在學習過程中所面對的不便；3) 在校內與同學相處出現困難；4) 關於披露殘疾的問題；以及5) 學校一成不變的安排。

4.2.1. 專注困難

殘疾造成年輕殘疾人士的各种限制。對患有精神及情緒障礙或注意力不足／過度活躍症的年輕人而言，專注困難是他們其中一個挑戰。對這些年輕殘疾人士來說，持續專注於某一特定工作並不容易，因而往往造成學習上的困難。

雖然有些年輕殘疾人士被大學取錄，但專注困難對他們的學習有莫大影響。

「當我應考[香港中學]文憑試時，[我]要看三、四次才能開始集中和理解第一段文字，[但]當我看第二段時，我就忘記了上一段內容。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，30號受訪者]

專注困難對年輕殘疾人士在大學的學習表現造成負面影響。

「我認為注意力不足／過度活躍症影響了我在大學的學習。我天生有此殘疾，相比其他平常同學的表現，我難以在課堂中專注一段長時間。我或可在講課頭一小時很專心，但之後要休息10至20分鐘左右才可以讓自己回復狀態。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，1號受訪者]

「我很難專注，這影響我的思考，影響我的情緒和情緒管理。我讀大專時，我覺得自己比其他同學的反應及回應較慢。」[有抑鬱症及思覺失調的大學生，21歲，男，8號受訪者]

「我們這一類精神復原人士來說，[學習]是極度困難的。因為我們不能[在學習時]集中精神。如果壓力過大，可能會出現幻聽，干擾我們，對學習造成傷害。」[有抑鬱症的大學生，23歲，男，12號受訪者]

「當處於躁狂時期，[我]腦中有很多意念。有很多意念在[我的]腦中閃過，有很多不相關的事情不停地出現。」[有躁鬱症、注意力不足／過度活躍症及廣泛性焦慮症的大學生，26歲，男，13號受訪者]

4.2.2. 在學習過程中遭受的不便

顯性殘疾的年輕人，如肢體殘疾及視障，通常基於其殘疾及相關問題要在日常生活中克服許多不便。這些不便對他們的學習過程產生了負面影響。

「當我是大學生時，我要早上6時起床去上早上9時半的課。因為我坐輪椅，不得不犧牲自己的睡眠來往返學校與屋企。這在我的學習過程中是一個重大問題。」[有脊髓肌肉萎縮症的年輕全職工作人士，大學畢業，26歲，女，18號受訪者]

「講師經常要我們上課前閱讀一些文章，但他們有時上載的文章是沒有附帶語音功能的。沒有語音功能的話，我就無法閱讀那些文章，於是我就失去課前預習的機會，這很影響我在大學的學習。」[有視障的大學生，23歲，男，22號受訪者]

雖然住宿舍可以節省交通時間並減少殘疾學生的不便，但校園的環境可能會給部分受訪者帶來困難。

「我晚上回宿舍有困難。我需要從教學樓坐四部電梯到我的宿舍。我按不到電梯按鈕，所以我必須等待有人和我一起進入電梯或帶上手電筒。」[有視障的大學生，20歲，女，32號受訪者]

就讀專上學院前在特殊學校就讀的年輕殘疾人士發現他們的學習生活新篇章尤具挑戰，因為在專上學校沒有很多適切和個別化的支援，他們不得不更努力地去適應。

「其實要適應的有很多。身體方面，可能沒有人讓你依賴，很多事需要[自己]想辦法解決，所以我經歷了很多困難。」[有脊髓肌肉萎縮症的年輕全職工作人士，大學畢業，26歲，女，18號受訪者]

33號受訪者認為，特殊學校與專上學院有一個重大分別，就是每班人數和老師對她學習需要的關注。

「以前[在特殊學校]每班只有六名學生，老師比較容易知道每位學生的進度，我上課有不明白的地方，可以單獨詢問老師。現在我覺得很不自在和困惑，因為現在每班有50位同學。這成為了我學習上的障礙。」[有大腦麻痺及肢體殘疾的高級文憑學生，21歲，女，33號受訪者]

患有聽障的年輕殘疾人士表示，在大學的學習較在中學學習更具挑戰，因為現時手語詞彙並不更新，不足支援翻譯在學習時遇到的新詞彙。

「[教授]有時說話沒有對準咪高峰，我聽到[一些內容]但很難聽[清楚他們到底在說甚麼]。聽得久了，我會很累。我會失去焦點，有時耳朵甚至會痛。」[有肢體殘疾及聽障的大學生，28歲，女，5號受訪者]

「可能很少聽障人士讀大學，所以，一些以前沒有出現過的詞彙怎麼能用手語表示呢？」[有聽障的年輕全職工作人士，大學畢業，30歲，女，20號受訪者]

32號受訪者提到她在大學學習過程中遇到的不便。

「我幾乎沒有辦法在課堂上寫筆記，我只可以叫鄰座的同學把他們寫好的筆記借給我。如果我想做編程也相當不便，因為我要跟從老師指示，但就算他盡可能放大我都看不到。我只能聽著自己的筆記並嘗試理解內容。」[有視障的大學生，20歲，女，32號受訪者]

4.2.3. 在學校與同學相處出現困難

社交乃學校生活重要的一環。有顯性殘疾的受訪者一般沒有談及他們在學校與同學相處有困難。然而，患有抑鬱症、注意力不足／過度活躍症、自閉症譜系障礙和思覺失調的隱性殘疾受訪者，普遍表示與同學的人際交往有困難：

「對我來說跟人合作最難。我記得之前要與同課程的同學一起做畢業功課，我常與同學的意見不合。我不能接受他們的看法，於是我們有很多爭論。」[有自閉症譜系障礙的年輕兼職工作人士，大學畢業，27歲，女，7號受訪者]

有些年輕殘疾人士擔心，與他們殘疾相關的限制可能不被同學接受。

「當我做小組匯報時，我經常說得很慢。這讓我的同學很尷尬。我知道他們不喜歡我。」[有抑鬱症及思覺失調的大學生，21歲，男，8號受訪者]

21號受訪者提到她在學校的負面人際經歷。

「我是班中唯一一名聽障學生。因為我無法與其他同學順暢地溝通，所以他們很少主動和我聊天。我要和他們一起做分組功課，我總是最後一位被接納入組湊數。我跟不上學校的課程。」[有聽障的年輕全職工作人士，技能訓練中心畢業，30歲，女，21號受訪者]

一些正在服藥的年輕殘疾人士亦說藥物的副作用（如易怒和疲倦）加深了他們人際交往的困難。

「和同學有衝突？我想我和同學一起相處之初，便遇到問題。藥物使事情變得更糟。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，30號受訪者]

上述在中學的負面社交經歷，令年輕殘疾人士與同學有進一步的社交互動和合作感到擔憂，這可能會對他們接受專上教育的動力造成障礙。

4.2.4. 關於披露殘疾的問題

披露殘疾是年輕殘疾人士常遇到的問題。殘疾的標籤常使他們不安。當年輕殘疾人士與同學一起時，這個標籤讓他們感到尷尬。

「很多時候[教授]會特意親自來找我，因為他們想知道我考試的日程表，或者會問我[考試時]是否需要多些時間。我不喜歡他們走來找我—他們大聲說話，其他人會聽到我的殘疾。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，1號受訪者]

他們在大學向其他人披露自己的殘疾情況時感到不自在，因為這會招致特殊的關注。

「填入學申請表時，有一條問題是問你是否有殘疾。如果你別選了，你就會得到特殊對待。但你不知道他們[大學職員]會怎樣看待你，也不知道他們會怎樣處理你的個案。」[有抑鬱症及思覺失調的大學生，21歲，男，8號受訪者]

有些年輕殘疾人士擔心，別人可能會認為自己是想得到特別待遇，才披露自己的殘疾狀況。

「可能因為我大學的學業成績不差，所以一些知道我[殘疾]情況的同學說：『你的殘疾不嚴重，別人很難察覺。』那聽起來像在說我在[利用我的殘疾來]獲取[殘疾]的好處。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，30號受訪者]

4.2.5. 學校一成不變的安排

有些受訪者反映一些學校的安排，阻礙了他們的學習過程。他們指有些學校提供的調適並不合適，有時不能切合他們因殘疾而有的需要。22號受訪者提及自己預備公開考試的經歷。

「[當我不懂用點字]我如何考香港中學文憑試？但那職員要求學生一定要這樣做，於是我考卷一（閱讀理解）時要用點字，而不是通過聆聽。直到中五最後一個學期，我聲明我不會用點字，我才被允許通過聆聽來考卷一[閱讀理解]。」[有視障的大學生，23歲，男，22號受訪者]

年輕殘疾人士也反映，一些教學安排沒有考慮到他們因殘疾而有的限制，導致他們難以參與大學的學習過程。

「作為一名殘疾學生，教授對殘疾人士的態度很重要。[例如，]教授上課時要用咪高峰，令聲音可以直接傳入我的助聽器。以往有教授拒絕用[咪高峰]，我那時頗迷惘。後來他願意用，儘管他好像不太情願。我覺得那位教授不為我着想。所以從我身為殘疾學生的角度來看，教授們對殘疾的意識應該加強，他們應該知道如何兼顧我們的需要。」[有聽障的大學生，22歲，女，10號受訪者]

「我習慣了每學期走同一條路線入課室，但有些教授喜歡在草地上課，或者他們在上課前兩個小時發電郵給我們要突然換另一個課室。這讓我感到慌張。我習慣凡事固守常規，如果你突然想改變，你需要至少提前一天我才能克服焦慮。」[有視障的大學生，23歲，男，22號受訪者]

4.3. 對年輕殘疾人士從中學過渡到專上教育的幫助及支援

4.3.1. 運用資訊科技和輔助技術

儘管遇到許多挑戰和障礙，年輕殘疾人士還是找到他們在大學學習的幫助和支援。現今的輔助技術頗為方便，年輕殘疾人士提到這是一種幫助。

「現在的課堂[安排]已經不錯，全都電子化和電腦化，[課堂筆記]在上課前一早已上載到 Blackboard 教學平台，所以我們可自行下載。檔案形式通常是 Word 或有時是 PowerPoint，方便我們閱讀。」[有視障的大學生，23 歲，男，22 號受訪者]

「視力問題頗簡單，我們需要在電腦上使用輔助技術軟件。根據視力水平運用軟件[把需要放大的文字放大至某種程度]。簡單來說，我用來放大[文字]的軟件需要把整個屏幕的文字放大 12 倍，所以 PowerPoint 和筆記還可以，但是 PDF 的期刊[文章]就比較難。」[有視障的年輕全職工作人士，大學畢業，28 歲，男，24 號受訪者]

4.3.2. 學校所提供的調適

年輕殘疾人士談及考試的彈性安排及輔助工具均有助他們的學習過程。他們普遍對所獲的調適表示感謝。31 號受訪者感激她在大學獲得的調適。

「每個房間原本應容納兩名學生。我的大學允許我和我的照顧者共住一個房間。大學為我進行了裝修，在房間內安裝了移動吊機和浴椅，並提供了輪椅讓我使用。」[有肌肉萎縮症及肢體殘疾的大學生，23 歲，女，31 號受訪者]

其他受訪者也認同提供調適對促進他們學習過程的重要性。

「大學盡量給我提供有語音功能的教材。我覺得對於我這樣的視障學生來說是窩心的便利措施。」[有視障的大學生，23 歲，男，22 號受訪者]

「我得到特別的待遇。通常我的大學要求學生根據學校提供的課程時段上課。但由於我需要覆診，大學對我的情況作出靈活安排，允許我上其他時段的課堂。我只需要在上堂前通知教授便可。」[有抑鬱症的大學生，23 歲，男，12 號受訪者]

症狀（如專注困難）和藥物的副作用影響年輕殘疾人士的整體表現。面對這些困難，年輕殘疾人士可能無法在學習過程中充分發揮潛能。因此，有關評估上的調適對於彌補這種情況至關重要。加長考試時間、延遲提交功課的限期及分組功課的特殊安排等，都是他們提到調適的例子。

「考試有時只有兩至三小時，令我頗緊張。這些多加的時間，就可以讓我用其中 60% 至 70% 的時間來完成考試，從而紓緩我的情緒狀態。我不會把時間用盡。我會早點交卷。這讓我比較舒服和感到比較安心。如果你只給我很短的時間來完成一項工作，我會很緊張，忘記我學過的東西。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21 歲，女，1 號受訪者]

「支援[方面]，也許考試的椅子和桌子[是其中之一]。[那時候]我的桌子比一般的大一點。」[有長期病患的年輕待業人士，完成碩士學位，25 歲，男，2 號受訪者]

「我有額外 50% 的考試時間。我被允許延遲功課的提交限期。」[有抑鬱症的大學生，23 歲，男，12 號受訪者]

「我的考試可以帶回家完成，所以就像我在規定時間內寫一篇文。是的，我被允許延遲[期限]，但也有帶回家的考試。意思是其他學生可能必須在校參加考試，但我可以在家[完成考試]。」[有視障的年輕全職工作人士，大學畢業，28 歲，男，24 號受訪者]

雖然學校提供足夠一定程度的調適，但在 4.2.5 提到的受訪者反映了一些學校安排的局限。它顯示調適是按個別情況或特定情況提供的，這一點值得注意。

儘管對年輕殘疾人士入讀專上院校的支援和門路已有提升，但很多受訪者仍然很難獲得就業機會。通常年輕殘疾人士在求職時都需要額外的支援。以下部分敘述了年輕殘疾人士過渡至勞工市場的經歷，從他們由中學或專上教育過渡至工作的經歷提供重要的見解。還討論了他們從學校到工作的實際過渡中所遇到的各種挑戰和障礙。

4.4. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡至工作的過程

許多受訪者表示，他們希望在完成中學及／或專上教育後物色到一份工作。但求職動機因人而異。不出所料，謀生是他們求職的首要原因。也有一些受訪者考慮進入勞工市場僅僅是因為他們無法繼續求學。例如，15 號受訪者不知道他想從事甚麼職業。

「讀書對我來說太難了。於是，求職成了我唯一的選擇。」[有學習遲緩及注意力不足／過度活躍症的年輕全職工作人士，中學畢業（特殊學校），24 歲，男，15 號受訪者]

同樣，畢業於主流中學的 37 號受訪者曾在兩所專上院校盡力嘗試，但仍無法趕上學業。他於是放棄了學業，開始工作。另一位受訪者指她需要一份工作，因為這是她留在宿舍（由非政府組織經營）的先決條件。

工作保障是他們選擇工作的另一個普遍標準。許多受訪者渴望有一份穩定的工作。然而，他們往往沒有具體的職業規劃。似乎他們的職涯抱負比較消極，有的甚至表現出「我不在乎」的態度。

「我想要的工作是甚麼？事實上，我求職時是十分隨意。只要是任何與電腦有關而且在辦公室環境中的工作就行了。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30 歲，男，6 號受訪者]

基於非常不同的原因，16 號受訪者沒有限定求職範圍。他想漁翁撒網，讓自己獲得不同工種的經驗。

「我打算先找份工作試試。如果喜歡做的話，我會留下來。我知道工作機會有限，但我想在決定我的職涯之前探索不同的工種」[有注意力不足／過度活躍症

的年輕兼職工作人士，中學畢業（主流學校），19歲，男，16號受訪者

部分受訪者因求職過程中遇到的困難感到沮喪。這些經歷也阻礙了他們實現自己的職涯抱負。

「我想做一名文員，這讓我可以運用所學。但要實現這個目標會很困難。我認為我有能力做[文職工作]，但沒有僱主僱用我[做文員]。」[有肢體殘疾及高功能自閉症的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），25歲，男，19號受訪者]

「我想做辦公室助理，但我應徵了好幾份工作都沒有得到回覆。只有清潔工之類的工作職位和其他一些類似的職位可給我工作機會。我認為那些工作不適合[我]。我沒那麼積極應徵工作了。」[有自閉症譜系障礙的年輕待業人士，中學畢業（主流學校），30歲，男，37號受訪者]

一位受訪者說，她不會在勞工市場物色一份全職工作，因為這會導致政府扣減她的福利資助（關愛基金的極度昂貴藥物計劃）。

4.5. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡至工作所面對的不利因素

就業對年輕殘疾人士的社交及心理發展至關重要且有頗大裨益，因為這能幫助他們全面投入主流社會。年輕殘疾人士在各行各業都可以有良好表現，他們也普遍希望能夠工作。然而，他們在就業卻遇到重重障礙。與沒有這種學歷的年輕殘疾人士相比，具有專上學歷的年輕殘疾人士並不顯得優勝。他們所面對的障礙由個人層面至社會層面，包括：1) 殘疾造成的限制；2) 自信不足；3) 受限的職業選擇；4) 工作間缺乏無障礙設施；以及5) 社會未能接納殘疾人士。

4.5.1. 殘疾造成的限制

殘疾可能會導致年輕殘疾人士在履行自己的職務和情緒管理方面有所限制，這可能是受他們不同的殘疾狀況的獨特特徵或受藥物影響所致。這些限制會影響他們的工作表現和求職能力。一般來說，他們需要更多時間適應工作環境。

「[我]的記憶力比其他人差，所以我都需要用額外時間去適應每一個工作[環境]。這是主要的問題。」[有注意力不足／過度活躍症的年輕兼職工作人士，中學畢業（主流學校），19歲，男，16號受訪者]

年輕殘疾人士還表示，在求職過程中由於殘疾而導致的預期障礙，使他們不太可能獲僱主青睞。對於設法從專上教育過渡到工作的年輕殘疾人士來說，殘疾及其身體或健康狀況造成的限制也是問題所在。似乎不論教育程度如何，年輕殘疾人士都面對這個問題。

「[我的]弱點主要是受藥物影響。我體能差。體能不單指體育活動方面，還有精神方面。由於經常要覆診，我需要頗頻密地告病假。」[有抑鬱症的大學生，23歲，男，12號受訪者]

職場的人際關係也是一個值得關注的範圍。一些年輕殘疾人士在情緒管理方面遇到困難，導致與同事發生衝突的可能性增加。他們可能因此很難保住工作。這種由殘疾引起的限制可能會影響僱主對年輕殘疾人士的印象。

「我的上司投訴…我的同事投訴我遲到了兩分鐘，其實我只是去了廁所，[但]他記下我遲到。我感到憤怒並和老闆發生了激烈的爭吵。最後，我被要求離開[這份工作]。」 [有自閉症譜系障礙及注意力不足／過度活躍症的年輕待業人士，完成中三課程（特殊學校），18歲，男，14號受訪者]

「我做事慢。每次我要處理一項工作時，都要先確保[清楚]如何去做。我要通過與主管的再三確認才安心，有時我可能會問三、四次；或者如果還聽不清楚，我可能會[反覆]問五、六次。這比較費時。」 [有聽障的大學生，22歲，女，10號受訪者]

由於晚上和週末沒有公立精神專科門診服務，38號受訪者認為這是她工作上的障礙。

「有一件事很麻煩。我現在要服藥，每個月也需要覆診。當我上班，我需要告假，這會很不方便。」 [有抑鬱症及思覺失調的年輕待業人士，大學畢業，25歲，女，38號受訪者]

4.5.2. 自信不足

殘疾或會產生負面的自我感覺。普遍受訪者也表示自信不足，這導致他們求職意慾下降。

「我沒有足夠能力應付工作，我沒有技巧，我沒有一技之長。」 [有自閉症譜系障礙的中學生，16歲，男，29號受訪者]

具有專上教育程度的年輕殘疾人士亦提及到這個問題。可是，自信不足對隱性殘疾的年輕人，如精神和情緒障礙及注意力不足／過度活躍症等，造成更多負面影響。

「[我]頗為緊張。我擔心自己不夠專注，比其他同事遜色。我真的很想做好自己，但對此我有壓力。」 [有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，1號受訪者]

「我對自己的看法偏向負面多於正面。由幾年前開始，我對自己感到更加不滿意。因為我處理人際關係的能力好像不如別人。」 [有抑鬱症及思覺失調的大學生，21歲，男，8號受訪者]

智障的年輕人士普遍難以表達自己。他們表示，在求職過程中屢屢失敗的經歷會損害他們的自信心，尤其是那些接受過中學教育或職業培訓的人。

「殘疾令我很難找到工作。我現在連在同學面前表達自己[的想法]都感到緊張。那我以後工作時該如何跟同事溝通呢？」 [有智障的技能訓練中心學生，22歲，男，27號受訪者]

「我之前曾經做過三份工作，沒有一份超過一年。由於我的工作經歷不好，我對求職已失去信心。」 [有自閉症譜系障礙及注意力不足／過度活躍症的年輕待業人士，完成中三課程（特殊學校），18歲，男，14號受訪者]

4.5.3. 受限的職業選擇

年輕殘疾人士需在選擇職業時詳加考慮，以選擇與其自身殘疾限制相容的工作，這個情況局限了他們的職業選擇，也成為求職途上的障礙。年輕殘疾人士表示對受限的職業選擇感到沮喪。

「現在應該有很多殘疾人士畢業離校。離開[學校]後，他們想重新投身社會，但他們連工作都找不到。[我們能做的]是包裝或文職工作。」 [有肢體殘疾及聽障的年輕待業人士，完成文憑課程，27 歲，女，4 號受訪者]

「如果是這樣，是否會有一些職位[的工作]重複性較低？我知道有些視障朋友做按摩，有些做包裝，都只限於這幾種工作。是否有些具有才能的視障人士，而他們的潛能可以不局限於有限的工作選擇呢？」 [有視障的大學生，23 歲，女，34 號受訪者]

社會標籤和歧視限制了年輕殘疾人士的工作機會。政府部門和不同的非政府組織透過為年輕殘疾人士在勞工市場配對工作，似乎在為修正這個問題發揮重要的作用。然而，這些工作崗位的範疇狹窄，而且商界未盡其份營造共融工作環境及留意年輕殘疾人士的需要和能力。

「勞工處有個所謂的先導就業計劃。工作人員[社工]只是幫我尋找勞工處的職位空缺。我只是覺得，[他們提供的]工作種類有時似乎相當有限。」 [有注意力不足／過度活躍症的年輕兼職工作人士，中學畢業（主流學校），19 歲，男，16 號受訪者]

一些年輕殘疾人士認為新冠疫情是失業的一項因素。這在餐飲服務和公共圖書館工作的年輕殘疾人士很常見。受疫情影響，許多這些服務暫時關閉，一些年輕殘疾人士被裁員。身患殘疾加上教育程度低，使他們在經濟衰退時更難進入勞工市場。

雖然有非政府組織為較高學歷的年輕殘疾人士提供就業支援服務，但年輕殘疾人士認為這些服務在協助他們由教育過渡到工作的效果並不理想。

「我覺得 CareER（一個非政府組織）現時的社會定位不錯。但問題似乎是他們提供的職位都是頂級公司的。一些年輕殘疾人士可能不符合他們的條件[標準]。但勞工處[展能就業科]提供的工作並不是真正切實的選擇，因為這些工作的薪金遠低於市場。」 [有長期病患的年輕待業人士，完成碩士學位，25 歲，男，2 號受訪者]

此外，商界的參與相當有限。一些年輕殘疾人士表達為他們提供就業機會的不同顧慮。

「即使[公開]市場有全職職位空缺，我覺得他們[僱主]也不太願意僱用殘疾畢業生。」[有長期病患的大學生，26歲，男，25號受訪者]

「大公司基本上已經有了穩定的員工，但是小公司有很多顧慮[例如：]效率，因為人手有限，每個員工可能都要承擔更多的工作，這是另一個顧慮。」[有視障的年輕兼職工作人士，大學畢業，29歲，女，23號受訪者]

由於僱主對殘疾人士的污名化，他們很少向年輕殘疾人士提供全職工作。因此，年輕殘疾人士往往只能從事兼職和低技能的工作，甚至找不到工作。儘管他們已達到專上教育水平，但仍無法實現自己的職涯抱負。

4.5.4. 工作間缺乏無障礙設施

有肢體殘疾的年輕人提及，缺乏無障礙設施，會對他們求職和適應工作環境造成額外不便。

「我不知道哪裡[地點]是否有無障礙設施。如果沒有，我只能到前往那兒時才知道.....儘管我想去面試，但也許我最後會前往不到[那地點]，我就參加不了面試。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），28歲，男，3號受訪者]

「有些殘疾人士和我一樣有肢體殘疾，他們出外時需要別人幫忙。他們坐車要人幫忙，所以有些家庭[為了方便]請了家傭，協助他們[殘疾人士]出入。但職場未必有設施來照顧他們[殘疾人士及其家傭]，所以即使他們[殘疾人士]有頭腦可以處理[工作]，但設施不足，對他們[殘疾人士]來說要實現他們的意念非常困難。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30歲，男，6號受訪者]

無障礙設施，包括無障礙洗手間，對許多有肢體殘疾的年輕人來說尤其重要。

「設施是一個問題。無障礙洗手間。我沒有去過那地點，所以我不可能在每次面試前先去看看[環境]。許多人在求職時並不知道他們的工作環境。你只有到達那裡才會知道。這是我們經常遇到的挑戰。有時我們參加面試，然後是那裡的設施讓你失望，這令人沮喪。交通是另一個問題。一些國際大公司可以[為年輕殘疾人士]提供各種[無障礙]設施，但中小企業沒有這樣的設施，[因此使我們很難獲聘]。」[有脊髓肌肉萎縮症的年輕全職工作人士，大學畢業，26歲，女，18號受訪者]

患有脊髓肌肉萎縮症的31號受訪者使用洗手間時需要一張桌子，她回憶了自己實習時的經驗。

「我使用洗手間時遇到困難。雖然有無障礙洗手間，但裡面沒有桌子讓我可以更換尿片。我忍尿幾個小時，回到家裡才能上廁所。」[有肌肉萎縮症及肢體殘疾的大學生，23歲，女，31號受訪者]

4.5.5. 社會未能接納殘疾人士

不論是哪一種殘疾類別，年輕殘疾人士的求職過程都極為艱難。受訪者認為主要原因是勞工市場未能接納殘疾人士和對他們缺乏開放態度。

「試想像，如果老闆知道[求職者]有自閉症，他們就不會有信心聘請[那位殘疾人士]。」[有自閉症譜系障礙及注意力不足／過度活躍症的年輕待業人士，完成中三課程（特殊學校），18歲，男，14號受訪者]

「試過有一、兩次，我沒有[明確聲明]自己是一名殘疾人士，然後公司有人叫我去面試。我當然說可以。他們隨即問及我的情況……看有甚麼是他們需要特別關注的，我便說我是坐輪椅的……結果他們叫我等通知。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30歲，男，6號受訪者]

「[我]大概寄了一千封[求職信]，一直都沒收到任何回覆。我在電郵清楚表明我是聾人，我聽不見，希望僱主可以給[我]一個工作機會。其實，有些工作[被認為是比較簡單的]，比如行政工作。我排除了需要很多談話的[工作崗位]，比如接聽電話。我會選擇例如發送電郵等的[工作崗位]。到目前為止，我還沒有收到任何叫我見工的消息。」[有聽障的年輕全職工作人士，技能訓練中心畢業，30歲，女，21號受訪者]

較高學歷的年輕殘疾人士也遭遇相似問題。他們強調，社會缺乏對年輕殘疾人士的關注，他們也怕披露自己殘疾情況後就不獲聘用。

「我在履歷上[披露我的]殘疾和我的特別需要，例如我無法接聽電話，只宜面對面溝通。我收不到[公司的]任何回音。」[有聽障的大學生，22歲，女，10號受訪者]

「老闆安排了一次面試，有兩位應徵者，一位沒有聽力受損，另外一位是聾人。就算性格、能力和教育背景都一樣，最後[老闆]都會選擇沒有缺陷的應徵者。」[有聽障的年輕全職工作人士，大學畢業，30歲，女，20號受訪者]

香港尚未完全實踐共融就業。一般大眾仍對年輕殘疾人士有誤解，這些誤解為年輕殘疾人士從學校過渡至工作造成重大障礙，即使是那些具有較高學歷，看起來處於平等地位的年輕殘疾人士，也不能免受這些誤解所影響。

「社會口口聲聲說接納他們[年輕殘疾人士]，但技術上[年輕殘疾人士]不能真正融入主流社會。其他人[僱主]會擔心他們[殘疾人士]會攪亂他們的文件、損毀他們的設施，或者怕你會受傷，而最終不讓你做某些工作。但這些都只是他們自己的想法，是投射在我們這些年輕殘疾人士身上的[東西]。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30歲，男，6號受訪者]

「我覺得這種思維模式完全不對。[認為]殘疾人士沒有技能是錯的。」[有聽障的大學生，22 歲，女，10 號受訪者]

4.6. 年輕殘疾人士從中學或專上教育過渡到工作的幫助及支援

除了在過渡至工作時遭遇的障礙，受訪者也提到一些有助他們順利從學校過渡至工作的因素。

4.6.1. 就業支援服務

受訪者經常提及由社工和輔導員提供的支援能夠協助他們從學校過渡至工作。

「社工檢視了我的能力，並評估了我在勞工市場工作或繼續讀書的合適性。我認為這很有用，因為我得到了他們的指導。」[有智障的中學生（特殊學校），18 歲，男，9 號受訪者]

「展翅青見計劃的社工了解我的情況，並轉介我參加合適的職業培訓計劃。」[有肢體殘疾及高功能自閉症的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），25 歲，男，19 號受訪者]

「在我整個教育過程中，社工有必要跟進我的情況。我認為他們的建議很有用，能指導我的學習和職涯規劃。」[有智障的技能訓練中心學生，22 歲，男，27 號受訪者]

受訪者還指出，他們的社工或輔導員在求職方面提供了有用的支援和建議：

「他們的意見很重要，尤其是在我的求職過程中。」[有自閉症譜系障礙及注意力不足／過度活躍症的年輕待業人士，完成中三課程（特殊學校），18 歲，男，14 號受訪者]

一些殘疾大學生認為，由大學提供的就業支援服務未能切合他們的特別需要。

「大學的就業中心有舉辦一些工作坊來給[我們]意見，與勞工處所提供的一樣。但我認為沒有甚麼特別，我也沒有深刻印象。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21 歲，女，1 號受訪者]

他們認為，僱主對年輕殘疾人士的了解明白和接納至關重要，因此僅向他們推介職位空缺可能沒有甚麼幫助。

「他們[就業中心]會將招聘廣告轉發給我，我也嘗試了幾次面試。但你是否被僱用仍然取決於僱主。」[有長期病患的大學生，26 歲，男，25 號受訪者]

他們覺得大學的就業支援中心的實際服務經驗相對較少，因此這些就業支援中心會傾向依靠外面其他機構。

「大學似乎…… 在我看來， 傾向將我的個案和其他類似個案外判給CareER [一個非政府組織]。」[有長期病患的年輕待業人士， 完成碩士學位，25 歲，男， 2 號受訪者]

這些擁有較高學歷的年輕殘疾人士一致讚賞一間專門支援他們就業的非政府組織，認為他們的服務很有幫助。

「就如一間幫助特殊教育需要學生的中介，他們在僱主與求職者之間作協調和溝通。這作用很大，扮演背後支持的角色。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21 歲，女，1 號受訪者]

「他們把我的個案轉介給其他公司。這些僱主對應徵者有一些基本的了解，比如他們的殘疾類型和特殊需要。[因此]通過他們的轉介，程序變得比較順暢。」[有聽障的大學生，22 歲，女，10 號受訪者]

「這些公司知道有CareER [一個非政府組織]這個組織，他們非常友善。他們了解殘疾，所以他們僱用了我們。如果我們貿貿然自行聯絡公司，結果就不一樣了。我了解到，在某些情況下，一些應徵者可能會收到不尊重的回應。」[有脊髓肌肉萎縮症的年輕全職工作人士，大學畢業，26 歲，女，18 號受訪者]

雖然他們認為大學提供的就業支援服務幫助不大，但一些人對大學提供的實習機會表示感謝，這讓他們有機會獲得實用經驗。一位受訪者覺得這些實習機會很有價值，並認為這些經歷有助他為過渡至工作做好準備。

「我利用寒假或暑假實習。所以，把這些經驗加在一起來算，我在畢業前就有一年的工作經驗。這對我以後的職涯發展很有幫助。」[有抑鬱症的大學生，23 歲，男，12 號受訪者]

儘管來自大專院校的實際幫助有限，但他們能夠轉介年輕殘疾人士至其他非政府組織，為其尋求更好的支援，從而促進他們由專上教育過渡到工作。院校和非政府組織之間的聯繫在這個過渡中至為重要。

4.6.2. 彈性工作安排

受訪者亦認為彈性工作安排有助提高他們在職場的適應能力。當他們的特殊需要得到照顧時，便能更靈活地處理個人和工作上的責任。

「公司很配合我的情況。因為我每個星期要去醫院覆診，我要每星期都告一天假。我的公司容許我這樣告病假。」[有視障的年輕全職工作人士，大學畢業，28歲，男，24號受訪者]

據悉職場為年輕殘疾人士提供的調適存在差異。一般而言，較大的企業往往會提供更好的調適。

「我在一間知名的大公司工作，所以我的工作間對我有足夠的支援。譬如公司幫我調低廁所洗手盆以遷就我的身高。由於我有視障，所以我不需要與客戶見面。」[有視障的年輕全職工作人士，大學畢業，28歲，男，24號受訪者]

不過，受訪者表示中小企業提供的調適規模往往有限：

「公司有時沒有資源來改善設施以遷就殘疾員工，尤其是中小型企業。我參加了一次見工面試，那是一家小公司。作為一位坐輪椅的人，那天我甚至使用不到電梯，因為它前面有一個很高的台階。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30歲，男，6號受訪者]

4.6.3. 家人的支持

家庭有時被認為是主要的支持來源。受訪者普遍珍視家人給予的情感支持。

「我覺得我的家人最關心我。我的父母很關心我，他們理解我的困難。他們在情感上支持我。」[有肢體殘疾及聽障的年輕待業人士，完成文憑課程，27歲，女，4號受訪者]

「我所有家人都很支持我。」[有長期病患的大學生，26歲，男，25號受訪者]

除了情感上的支持外，10號受訪者認為她的家人也為她準備見工面試提供了實質的支持。

「他們[家庭成員]有參加見工面試的經驗，所以我徵求他們的意見。他們知道如何回答[面試問題]和獲取資訊。他們曾在不同領域工作，因此可以提供[關於工作的]一般資訊。」[有聽障的大學生，22歲，女，10號受訪者]

雖然父母是情感支持的一個主要來源，一些受訪者認為他們的父母不能提供實質的幫助。

「我的家人給了我一些情感上或言語上的支持，例如說『永不放棄』。他們不能給我實質的支持，包括直接介紹工作。」[有注意力不足／過度活躍症的年輕兼職工作人士，中學畢業（主流學校），19 歲，男，16 號受訪者]

「中學畢業後我就沒有再讀書。事實上，除了言語上的支持，他們並沒有給我太多實際的幫助。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），30 歲，男，6 號受訪者]

有些受訪者認為由於家人對現今勞工市場了解有限，所以他們很難提供實質的建議。

「我的家人不理解這個[求職]問題。他們對我沒有幫助。」[有長期病患的年輕待業人士，完成碩士學位，25 歲，男，2 號受訪者]

「我很少和父母交談，因為他們的教育水平比較低，而且不知道現在的勞工市場競爭有多激烈。彼此的求職心態不同。」[有肢體殘疾的大學生，28 歲，女，5 號受訪者]

「其實我有和父母談過。但因為他們教育程度低，所以不理解我。我們生活在不同的世界。」[有抑鬱症的大學生，23 歲，男，12 號受訪者]

4.6.4. 同儕和朋友的支持

同儕提供的資訊和情感上的支持，對求職過程中經常遇到負面經驗的年輕殘疾人士來說很重要。一些受訪者提到他們的同儕和朋友為他們提供了有用的資訊和情感支持。

「我的朋友對我非常支持。他們給了我關於求職的重要意見。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），28 歲，男，3 號受訪者]

「我的兼職是朋友介紹的，他們推薦我去做。他們提供了很多關於工作的資訊。也許，因為他們有工作經驗，所以可以教我應該注意的事情。他們的建議很有幫助。」[有聽障的大學生，22 歲，女，10 號受訪者]

除了提供就業資訊，他們的同儕和朋友也會在他們遇到困難時提供情感支持。

「我有一位最好的朋友。我們從小學就認識，關係維持了超過十年。我在讀書和求職方面有壓力時，總是找他聊天。」[有讀寫障礙、注意力不足／過度活躍症及高功能自閉症的技能訓練中心學生，19 歲，男，28 號受訪者]

「我的朋友在我的學習過程中給了我很多鼓勵。我認為他們給了我更多的情感支持。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21 歲，女，30 號受訪者]

「我認為[我朋友的鼓勵]很重要——微小卻重大。」[有肌肉萎縮症及肢體殘疾的大學生，23 歲，女，31 號受訪者]

4.6.5. 同事的支持

受訪者談及與同事日常互動中的正面經歷。同事的幫助對他們適應職場環境非常重要。

「他們很關心我，視我為實習生，知道很多事物對我來說都是新的。他們很願意教我如何使用公司不同的設備。」[有長期病患的年輕待業人士，完成碩士學位，25 歲，男，2 號受訪者]

「我與同事和老闆都沒有衝突。我們很快就合作得很好。他們知道我工作慢，所以[他們]通常會給我更多時間來完成我的工作。他們很少責備我。當我們一起吃午飯，老闆會為我讀餐牌。」[有視障的年輕全職工作人士，大學畢業，28 歲，男，24 號受訪者]

他們非常珍視同事對他們的特殊需要的理解及關注。

「我現在於一家非政府組織做市場推廣實習生。到目前為止我很開心，[因為]他們知道我的需要並且願意遷就我。尤其當需要戴口罩時，他們跟我說話都願意除下口罩。如果我在其他公司工作，同事們可能沒有這種意識。他們可能會忘記[我聽不見而只能靠讀唇]，所以[我]需要經常提醒他們，造成一些尷尬和麻煩。」[有聽障的大學生，22 歲，女，10 號受訪者]

4.7. 學歷對年輕殘疾人士的就業準備和升學抱負的影響和相關性的看法

眾所周知，年輕殘疾人士所要經歷的道路比別人艱難。具有較高學歷通常被認為是社會流動性的強大驅動力。儘管高學歷預期能為殘疾人士帶來更多就業機會，但並不能保證他們能夠持續就業。本節探討年輕殘疾人士的升學抱負。年輕殘疾人士表達了有關學歷對其就業準備有用與否的不同意見，並表述各有不同的升學抱負。

4.7.1. 對較高學歷是否能帶來就業機會存疑

一些具有較高學歷的受訪者認為接受越多培訓及具有越高學歷，就越能拓闊自己在勞工市場的工作機會範疇。

「CareER[非政府組織]幫了我很多，但他們很清楚，他們只想要那些具有較高學歷的[年輕殘疾人士]，所以成功進入大學是一個重要的里程碑。否則，[獲得工作的機會很渺茫。]」[有脊髓肌肉萎縮症的年輕全職工作人士，大學畢業，26 歲，女，18 號受訪者]

沒有專上學歷的年輕殘疾人士則認為，因為他們學歷低，因此獲得體面工作的前景黯淡。

「[市場]非常重視學歷。這似乎是他們的優先考慮因素，而不是為我們提供嘗試[工作]的機會。因此，對於教育程度較低的展亮[殘疾人士技能培訓中心]畢業生來說，不容易覓得工作。他們只能尋找入門初階的工作。」[有肢體殘疾及聽障的年輕待業人士，完成文憑課程，27歲，女，4號受訪者]

「以我的資歷，[求職]相對困難。比起那些一般的[非殘疾人士]和有[大學]畢業證書的，[持有]香港中學文憑的人較為困難。」[有學習遲緩及注意力不足／過度活躍症的年輕全職工作人士，中學畢業（特殊學校），24歲，男，15號受訪者]

不過，也有一些受訪者表示，學歷只能在一定程度上幫助他們尋找工作。

「它至少有助於.....達到工作的學歷要求，至少[你可以]有機會面試。但[在]是否能獲得工作機會上，就取決於[你的]能力。如果你能力高，他們就可能不在意你的殘疾。」[有長期病患年輕待業人士，完成碩士學位，25歲，男，2號受訪者]

一些受訪者指出，具有更多學歷有好處，但能在院校建立人脈，這遠比學歷本身重要。

「我從這個機構獲得的知識和建立起來的人脈，遠比畢業證書重要。」[有讀寫障礙、注意力不足／過度活躍症及高功能自閉症的技能訓練中心學生，19歲，男，28號受訪者]

4.7.2. 對學歷是否有用的質疑

可是，有一些年輕殘疾人士質疑學歷的是否有用，致使他們不熱衷學習。不論學歷高低，他們都較有消極的職涯抱負和負面的職場展望。

「我以前覺得具有較高學歷有用，但是現在具有較高學歷不代表你能[成功]找到工作。」[有肢體殘疾的年輕待業人士，中學畢業（特殊學校），28歲，男，3號受訪者]

那些沒有具較高學歷的受訪者也質疑接受更多教育的用處。

「[區別]只是一張畢業證書，[只是]讓人知道你完成了一個課程。完成了毅進[文憑]，對求職有幫助嗎？答案是沒有！」[有聽障的年輕全職工作人士，技能訓練中心畢業，30歲，女，21號受訪者]

一些具有大學學歷的受訪者也有類似的想法。

「我覺得學歷不會讓我更容易物色到工作，因為即使是小學畢業的年長人士也可以在麥當勞工作或掃街。那些工作不適合我。」[有視障的年輕兼職工作人士，大學畢業，29歲，女，23號受訪者]

一些年輕殘疾人士表示，接受更多教育並不能使他們對自己的前景感到樂觀，更不用說殘疾使他們處於很大的劣勢。30號受訪者回憶了她對繼續求學的態度。觀察到一些年輕殘疾人士因預料到低下於人，所以在從學校到工作的過渡中，並沒有表現出太多的升學抱負。

「我覺得因為[我的]病，在中學早期我[覺得我]注定會輸，輸在起跑線。有了這個想法，我覺得自己再怎麼讀書[有更高學歷]，也不如別人。所以我早在中學便沒考慮過升讀大學。」[有注意力不足／過度活躍症的大學生，21歲，女，30號受訪者]

對僱主而言，實際經驗也是揀選應徵者的考慮因素。因此，實習經驗對於年輕殘疾人士來說是非常寶貴的。這幫助他們獲得實際技能。一位完成了毅進文憑的受訪者表示，學校所學的不直接與工作世界有關係。實習機會等的實踐經驗則可以填補這一縫隙。

「事實上，你不能[純粹]將從學校所獲得知識應用到[現實的]工作中；你需要在工作中發展自己的方式。在學習期間[獲得]更多實習[經驗]可能會更好，會更容易將[學到的]技能應用到工作[環境]中。如果沒有實習，那當[你]進入工作環境時，你可能會遇到一些不知道怎麼處理的情況。在學校，大部分時間都是關於理論的，與[工作內容]沒有直接連繫。」[有聽障的年輕全職工作人士，技能訓練中心畢業，30歲，女，21號受訪者]

4.8. 對目前政策的回饋和建議

4.8.1. 年輕殘疾人士繼續求學的機會

受訪者沒有提及因殘疾而遇到進入專上教育就讀的障礙。一般而言，當他們達到入學要求，就可以被院校或大學錄取。另一方面，受訪者認同他們在香港有機會接受教育。

「我不認為教育政策阻礙了我的求學之路。大學沒有拒絕我的報名，即使我有殘疾，也為我提供讀大學的機會。」[有長期病患的大學生，26歲，男，25號受訪者]

4.8.2. 對《殘疾歧視條例》的意見

許多殘疾人士並不熟悉《殘疾歧視條例》，但對此了解的受訪者認為這條條例對他們就業幫助不大。

「[《殘疾歧視條例》]可能有效，但在僱用[殘疾人士]之後可能會出現其他問題。比如說，老闆不喜歡你[年輕殘疾人士]，甚至欺負你[年輕殘疾人]

士]。」[有抑鬱症的大學生，23 歲，男，12 號受訪者]

「在我看來，《殘疾歧視條例》相當含糊，因為[僱主]可能以此為藉口否認自己歧視殘疾人士。他們可能會向政府解釋說：『我沒有聘請這個人是因為[他或她] 能力不足，而不是因為歧視。』該條例[保障他們]免受何種歧視相當不清楚。很難起訴僱主。」[有長期病患的大學生，26 歲，男，25 號受訪者]

4.8.3. 加強公眾教育

需要更多的公眾教育，讓社會更了解殘疾人士的需要和特點：

「宣傳很重要。政府須加倍努力促進殘疾人士與非殘疾人士的共融。」[有自閉症譜系障礙及注意力不足／過度活躍症的年輕待業人士，完成中三課程（特殊學校），18 歲，男，14 號受訪者]

「我認為重點不應該局限於對年輕殘疾人士的教育，應該包括對公眾的教育。若社區不了解殘疾人士的處境，如何建設共融社會值得懷疑。我們需要投放更多資源在推廣和教育上。」[有肢體殘疾及聽障的大學生，28 歲，女，5 號受訪者]

4.8.4. 融合教育的成效檢討

將特殊教育需要學生錯配到主流教育環境，可能會削弱他們的知識基礎，從而對他們的學業成績產生不利影響，並阻礙他們過渡至專上教育或勞工市場。部分受訪者對目前融合教育的成效表示關注：

「政府提倡融合教育。政府似乎沒有注意到，並不是每名學童都能順利融入主流學校。資源分配如何？教師培訓如何？我認為政府是不負責任的。它只是想讓特殊教育需要學生進入主流學校便了事，卻甚麼也不做。」[有智障的技能訓練中心學生，22 歲，男，27 號受訪者]

35 號受訪者認為政府應該加強監察學校推行融合教育的表現。

「政府擔當着提供指引的角色，但卻未有扮演好監察的角色。」[有視障的大學生，18 歲，女，35 號受訪者]

4.8.5. 引入殘疾人士就業配額制度和彈性工作時間

受訪者提出的其他寶貴建議和意見，包括為殘疾人士引入就業配額制度和彈性工作時間。

「我認為政府需要改變政策。例如，我認為強制僱用殘疾人士的配額是必要的。政府或許可以通過立法強制僱主這樣做。」[有躁鬱症、注意力不足／過度活躍症及廣泛性焦慮症的大學生，26 歲，男，13 號受訪者]

「如果你問我如何幫助殘疾學生進入勞工市場，我認為需要彈性工作時間。」
[有聽障的年輕全職工作人士，技能訓練中心畢業，30歲，女，21號受訪者]

第五章：與其他主要持份者的焦點小組會談結果

為了解其他主要持份者對年輕殘疾人士從學校過渡到工作的態度及看法，本研究舉行了 11 場焦點小組會談。共有 5 類型的參與者：1) 教師／導師；2) 社工／輔導員／社會服務從業者；3) 年輕殘疾人士的家長／照顧者；4) 僱主；以及 5) 僱員。這些參與者討論了年輕殘疾人士從學校過渡到工作所面對的挑戰。此外，還討論了這些挑戰的根本原因和可行解決方法。

5.1. 年輕殘疾人士從中學升讀專上教育的不利因素

5.1.1. 學習對年輕殘疾人士來說是令人沮喪的經歷

雖然一般年輕人也可能表現出學習動力低，然而年輕殘疾人士由於其殘疾，更有可能在學習過程遇到令人沮喪的經歷。這些經歷可能會進一步降低他們的自信心和職涯抱負。根據教師／導師和社工／輔導員／社會服務從業者的報告，與同齡非殘疾的人相比，年輕殘疾人士在學習遇到很大的困難。

「我處理過一個視障年輕人士的個案。學校給他提供了很好的學習材料，但他還需要付出十倍努力去學習。」 [非政府組織的社會服務從業者，男，44 號參與者]

教師／導師提到許多年輕殘疾人士的學習動力低。

「可悲的是，有些學生老早就想放棄。我叫他們做堂課練習，但他們連第一步都不踏出。這讓我很傷心。」 [技能訓練中心的導師，女，18 號參與者]

「一些智障學生的學習動力比較低。」 [主流學校的教師，男，27 號參與者]

一些教師／導師及社工／輔導員／社會服務從業者認為這些學生的學習動力低，是因為他們在小學建立的知識基礎薄弱，這使得他們很難跟上中學的學習。

「小學成績較差的學生面臨困難，影響他們在中學的學習。我記得一個個案，他是一位有特殊教育需要的年輕人。他小學時沒有學習動力，所以成績很差。他上了中學問題依然存在，但老師並不關心他在學校的學習情況。」 [中學駐校社工，男，43 號參與者]

5.1.2. 主流學校融合教育對年輕殘疾人士的負面影響

雖然殘疾學生通常在特殊學校獲得較多調適，但學業成績無法與那些在主流學校讀書的殘疾學生相提並論。然而，研究發現，在主流小學就讀的殘疾學生的知識基礎較非殘疾學生弱，這對他們的中學教育及升讀大學的機會造成不利影響。社工、教師和導師比較了殘疾學生在特殊學校和主流學校的表現。不出所料，主流學校的殘疾學生表現較佳：

「主流學校的殘疾學生學習成績較好。特殊學校學生較差。」[技能訓練中心的導師，女，16 號參與者]

「我在一所主流中學當社工。很多從特殊學校[小學]來的學生，學習成績比沒有特殊教育需要的學生較低。例如沒有特殊教育需要的學生讀到中六可能已經認識五千個中文字了，但特殊教育需要學生可能只認識一千個字。」[中學駐校社工，女，46 號參與者]

教師／導師認為將年輕殘疾人士融入主流學校各有利弊：

「主流學校的殘疾學生可能會得到較少的調適，而且通常被當作普通學生對待。他們需要與普通學生競爭。」[主流學校的教師，男，22 號參與者]

在特殊學校就讀的殘疾學生在大專院校繼續求學時，可能得不到那麼多支援。

「特殊學校學生獲得更多調適。例如，視障學生在特殊學校獲得具有語音功能的線上學習材料。但如果他們畢業並繼續升學，也許是大學，他們可能不會得到這樣的調適。」[非政府組織的社會服務從業者，男，44 號參與者]

5.1.3. 學習能力低的殘疾學生錯配至主流學校

錯配殘疾學生至主流學校會危及他們的學習過程，亦危及他們向專上教育的過渡。鑑於主流教育和特殊教育環境的差異，一些家長對於哪種教育環境較適合他們孩子的學習需求舉棋不定。

「如果你問我她在學校的學習情況，她從學校學到的東西並不多，尤其是當她現在於主流學校讀書。我想我可能會安排她去特殊中學。她畢業於一所特殊學校[小學]。我想讓她學更多東西，所以，我把她送進了主流中學，但我發現這對她來說太吃力了。」[有中度智障的女兒的母親，10 號參與者]

教師／導師和社工／輔導員／社會服務從業者提出把學習能力低的殘疾學生「錯配」至主流學校的問題：

「如果你在主流學校讀書，但你的能力可能只相當於特殊學校的程度，那你很難可以繼續進步。」[非政府組織的社工，男，35 號參與者]

一些主流學校的教師指出，很多年輕殘疾人士的家長希望他們的孩子在主流學校學習，以避免被標籤化：

「很多父母不想子女就讀特殊學校。這[讓他們的孩子上特殊學校]不能滿足他們的期望。但正如我們所知，他們的子女未必有能力在主流學校就讀，使得他們感困難。」[主流學校教師，女，26 號參與者]

「因為父母在意別人的看法，所以不希望別人知道自己的孩子就讀特殊學校。父母希望他們讀主流學校。但是他們的孩子跟不上那裡[主流學校]的學習。」[主流學校的教師，男，27 號參與者]

5.1.4. 年輕殘疾人士在學校所面對的人際關係困難

保持良好人際關係可以促進年輕殘疾人士的學習，同儕的支持可以促進他們適應大專院校。參與者提到殘疾學生容易出現人際關係困難。

「患有注意力不足／過度活躍症的學生與同學相處不好，我認為這是因為他們的症狀所致。」[主流學校的教師，男，23 號參與者]

「我有學生患有自閉症，不想和同學說話。有時候，我從我的學生那裡得知自閉症患者很奇怪。但在學校裡，你不能總是一個人。你必須交朋友，有時還要和朋友一起合作完成功課。」[主流學校的教師，男，27 號參與者]

「主要問題是他們不知道該如何與人合作。他們沒有朋友，而且他們通常很難找到同學同組一起做功課。」[非政府組織的社工，女，39 號參與者]

父母在焦點小組中反映了類似的觀察：

「他在學校沒有很多朋友。他告訴我他在中學只有一個很小的社交網絡。」[有思覺失調的兒子的父親，1 號參與者]

「我兒子有自閉症和輕度智障。他在一所特殊學校畢業。當他上學時，我認為他面對的主要挑戰是不知怎樣與同學交流。」[有自閉症和輕度智障的兒子的父親，6 號參與者]

在這些持份者看來，年輕殘疾人士在人際關係的困難顯而易見，可見這問題很明顯及嚴重。在學校缺乏良好的人際關係可能會降低年輕殘疾人士繼續求學的動力，這可能會窒礙他們從中學過渡到專上教育。

5.2. 年輕殘疾人士從中學／專上教育過渡到工作的不利因素

5.2.1. 年輕殘疾人士求職的困難

導師和家長不單擔心年輕殘疾人士的學習，也對他們的求職困難表示擔憂。他們認為，由於勞工市場競爭激烈，年輕殘疾人士很難物色到工作：

「他們現在面臨艱難的處境。勞工市場沒有為他們提供足夠的機會。」[技能訓練中心的導師，女，17 號參與者]

「勞工市場競爭激烈。即使有機會，也只會給那些沒有殘疾的人。如果你是一名殘疾人士，那就更難了。」[技能訓練中心的導師，女，16 號參與者]

「我擔心他不容易找到一份合適而體面的工作。如你所知，非殘疾人士已經在失業。殘疾人士呢？所以，我兒子的情況很差。」[有早期思覺失調的兒子的母親，15 號參與者]

僱主對僱用殘疾人士的負面態度是父母認為他們孩子求職的障礙：

「以我的經驗來說，年輕殘疾人士很難成功融入社會。例如，如果一位患有唐氏綜合症的年輕人應徵工作，並在履歷中披露他或她的情況，我認為僱主不會給機會去僱用該應徵者，根本不會給他面試機會。」[有自閉症和輕度智障的兒子的父親，6 號參與者]

「老實說，我很忐忑是否應該披露[他的特殊教育需要]。我從朋友那裡知道一些個案——你一說出你有特殊教育需要，就可能不讓你面試了。就算你有合格的資歷，他們也不一定錄用你。這份工作可能適合[我的兒子]，但他仍然失業。」[有躁鬱症的兒子的母親，5 號參與者]

焦點小組會談中的社工強調隱性殘疾的年輕人面臨的挑戰：

「一些公司聘請年輕殘疾人士來履行企業社會責任。他們普遍傾向較願意僱用有肢體殘疾的人士。那些隱性殘疾人士很難找到工作。」[非政府組織的社工，男，36 號參與者]

儘管一些僱主表示他們傾向更願意考慮聘用年輕殘疾人士，但他們普遍對聘用殘疾人士猶豫不決。他們承認歧視可能依然充斥社會。

「歧視無處不在。即使一些平常人都受到歧視，更何況是殘疾人士。」[從事資訊科技界的僱主，男，69 號參與者]

焦點小組會談中的僱主解釋了他們對僱用殘疾人士猶豫不決的原因：

「我們是做餐飲業的。我覺得我們很難聘請殘疾人士在餐廳工作。在非繁忙時段，顧客不多。但在繁忙時段，我們很忙。我們甚至自顧不暇，因為我們需要快速回應顧客。我們怎能有額外人手照顧殘疾同事？所以，我對僱用殘疾人士有保留。」[從事餐飲業的僱主，男，66 號參與者]

5.2.2. 年輕殘疾人士就業支援服務的不足

受訪者提到，很多年輕殘疾人士若沒有他人支援很難求職和持續工作。

「根據我的經驗，許多[特殊教育需要]學生如果在沒有援助下自行求職，就會無法保住工作。他們通常需要依靠一些工作轉介計劃，才能成功找到工作。」[主流學校的教師，男，27 號參與者]

「我會說如果一位有特殊教育需要的學生，在沒有學校或政府的任何幫助下求職，將會是一場災難。」[特殊學校的教師，男，24 號參與者]

一位家長提到，為殘疾大學生提供的就業支援服務有限。

「我的女兒不是在讀大學。講及對他們[殘疾大學生]的支援，到目前為止，我還沒有觀察到對他們[殘疾大學生]有甚麼就業支援。」[患有抑鬱症、思覺失調及症及注意力不足／過度活躍症的女兒的母親，14 號參與者]

一位人力資源經理表示，不僅需要為年輕殘疾人士提供服務，還需要為僱主們提供更多服務。

「僱主通常擔心同事是否可以與新僱用的殘疾員工共事。因此，非政府組織需要在這方面給予更多支援。」[金融服務界的人力資源經理，女，67 號參與者]

5.2.3. 達到勞工市場的工作要求困難

來自技能訓練中心和特殊學校的參與者認為年輕殘疾人士能力有限，難以達到勞工市場的工作要求：

「有些[殘疾]學生工作時無法控制自己的情緒，影響工作表現。」[技能訓練中心的導師，女，18 號參與者]

一些教師甚至對殘疾學生的公開就業機會持悲觀態度。

「坦白說，我的大多數學生都在庇護工場工作。他們至少可以找到一些符合他們能力的工作。我認為這頗重要。」[特殊學校的教師，男，24 號參與者]

焦點小組會談中的家長也表達了類似的擔憂：

「她不聰明，但很努力。我認為她需要更多時間來完成一項小任務。她不適合在這個競爭激烈的社會工作。」[有抑鬱症、思覺失調及注意力不足／過度活躍症的女兒的母親，14 號參與者]

僱主焦點小組會談中的參與者強調，一些年輕殘疾人士可能不適合從事白領工作。學歷要求低的工作可能更適合他們。

「因為我在餐飲行業工作，我知道他們[年輕殘疾人士]做一些重複性工作時可能會表現出色，包括洗碗或者當侍應。但我認為他們不能在辦公室環境中工作。」[從事餐飲業的老闆，男，66 號參與者]

儘管年輕殘疾人士在工作遇到的困難可能與自身殘疾帶來的局限相關，但焦點小組會談中的家長認為問題與企業的調適不足有關。

「我認為年輕殘疾人士在軟件和硬件方面都需要得到調適。我知道到企業在硬件上正在進步。例如公司裡有更多無障礙設施。但軟件方面，例如改善工作間的溝通，我認為企業可以做得更多。」[有抑鬱症、思覺失調及注意力不足／過度活躍症的女兒的母親，14 號參與者]

5.2.4. 工作間與僱主和同事發生衝突

參與者表示，年輕殘疾人士有時會在工作間與同事或主管發生衝突。一些老師把這問題歸因於同事對年輕殘疾人士的態度：

「我覺得同事們可能會忽略他們。直接歧視甚至人身攻擊可能並不明顯。但在工作中，僱主和同事之間仍然會有衝突發生。」[主流學校的教師，男，27 號參與者]

僱員焦點小組會談的參與者強調，年輕殘疾人士與其他同事發生衝突是因為缺乏對殘疾人士的了解。

「我認為衝突是殘疾人士和非殘疾人士之間有誤解的結果。關鍵是我們對殘疾人士了解不多，所以我們可能會與他們發生衝突。」[非政府組織的僱員，男，51 號參與者]

僱主還討論了他們於職場從年輕殘疾人士發現的一些問題。

「作為僱主，我認為問題是年輕殘疾人士不知道如何在職場與他人合作。例如，我在資訊科技界工作。我們安排了一位殘疾[注意力不足／過度活躍症]僱員與女同事一起工作。但他對待她就像對待女朋友一樣，舉止不當。」[從事資訊科技界的僱主，男，69 號參與者]

焦點小組會談中的僱員也提到，年輕殘疾人士缺乏人際交往能力，這是一個值得關注的地方：

「你不能總是獨自工作。有時，你需要與他人社交，通過非正式對話解決問題。但我認為那些殘疾人士可能因為他們的缺陷而[參與社交生活的]機會較少，因而影響他們的工作。」[在沒有聘用殘疾僱員的市場策略公司任職的僱員，女，53 號參與者]

「有些同事很自然地就對殘疾人士有偏見。他們整體上不喜歡殘疾人士，也不太願意與他們溝通，最終產生衝突。」[在沒有聘用殘疾僱員的保險公司任職的僱員，男，57 號參與者]

5.2.5. 年輕殘疾人士自信不足

在學校和職場的挫敗經驗，導致年輕殘疾人士缺乏自信和動力。這些年輕殘疾人士往往在求職過程限制自己的職業選擇。多位參與者表示，年輕殘疾人士自信不足是他們職涯發展中值得關注的地方：

「我認為年輕殘疾人士往往缺乏自信。他們常常認為自己做不到這事，做不到那事。」[外判公司的僱員，女，54 號參與者]

「一些年輕殘疾人士嘗試過公開就業，但大多數都失敗。我認為其中一個問題是他們看不起自己。」[有唐氏綜合症的兒子的母親，8 號參與者]

一名社工表示年輕殘疾人士缺乏自信可能與他人對待他們的方式有關：

「他們自信心往往較低，這可能是因為他們以前在學校的經歷。他們常被同儕取笑，有的甚至被同學打。這些經歷讓他們看不起自己。」[非政府組織的社工，女，37 號參與者]

5.2.6. 父母對年輕殘疾人士的過度保護態度

年輕殘疾人士父母的過度保護，往往被認為是年輕殘疾人士職涯發展的一個障礙：

「有些學生生活在富裕家庭。他們的父母不需要他們工作。所以，那些年輕殘疾人士不需要謀生。這種過度保護行為意味年輕殘疾人士的工作動力低。」[技能訓練中心的導師，女，17 號參與者]

「我有一位學生是來自富裕家庭。他在巴士總站找到一份清潔工的工作。但是他的媽媽不建議他在那裡工作，因為她認為這是一份低技能工作，所以那個學生就辭職了。」[技能訓練中心的導師，女，18 號參與者]

「很多父母都過度保護自己的子女。他們認為他們的子女有病，所以不能從事某些工作。」[非政府組織的社工，女，37 號參與者]

「有些學生其實想工作，但父母叫他們不要求職。重點是，父母妨礙了年輕殘疾子女想投身社會的進取心。」[非政府組織的社工，女，49 號參與者]

5.3. 政策建議

5.3.1. 分配更多資源予培訓以更好地支援殘疾人士

除了職業培訓，部分參與者建議投放更多資源來改善現時的融合教育（如向教師提供有關特殊教育需要的培訓）。導師、社工和輔導員建議增加培訓人手，以提供全方位支援：

「需要更多專家和專業人員。教好學生是我們的職責，但我們沒有太多時間照顧學生的其他問題。例如，有些學生情緒敏感，但我們不能[總是]關注他們的情緒，因為我們需要專注於教學。因此，我認為政府需要為職業培訓中心聘請更多專家或專業人員。」[非政府組織的導師，男，21 號參與者]

「政府推行了融合教育，但因缺乏資源而受到批評。如果政府要改善融合教育，請增加資源。」[主流學校的教師，男，27 號參與者]

「我認為政府需要為特殊學校和職業訓練局等職業培訓中心提供更多資金。輔導員的困難是我們沒有錢。如果我們沒有足夠的資源，我們無法提供更合適的服務。」[大學駐校輔導員，女，33 號參與者]

「在我看來，增加學校師生比例有助年輕殘疾人士的學習。」[非政府組織的社工，男，41 號參與者]

5.3.2. 改善年輕殘疾人士的就業支援服務

參與者表達了對目前年輕殘疾人士就業服務的看法。他們發現勞工處展能就業科轉介的大部分工作都不適合年輕殘疾人士。

「勞工處的展能就業科有一項就業配對服務。它沒有用，因為我的一些學生使用了這項服務，他們告訴我這部門從來沒有為他們轉介到合適的工作。我認為非政府組織在某種程度上更有幫助。」[特殊學校的教師，男，24 號參與者]

「工作錯配」於較高學歷的年輕殘疾人士尤其嚴重。

「我記得一個個案。一位擁有碩士學位的年輕殘疾人士，他有特殊教育需要，於是向勞工處展能就業科求助。諷刺的是，展能就業科推薦他去一家餐館當侍應。」[大學駐校輔導員，女，30 號參與者]

他們同意確實有數個政府部門正在為年輕殘疾人士提供服務。然而，他們期望彼此有更多跨部門協調：

「由於勞工處主要負責就業問題，所以香港的年輕殘疾人士就業政策一片混亂。負責應對殘疾人士就業問題的是勞工處而非社會福利署。可是勞工處不太了解[殘疾人士]的需要。」[非政府組織的社工，男，41 號參與者]

就業展才能計劃為僱用殘疾人士的僱主提供經濟支援。但有人擔心一些僱主可能會濫用該計劃。

「我知道勞工處有一項資助僱主僱用殘疾人士的計劃。但我知道的是，一些[僱主]申請了這項資助，然後在資助期結束後解僱了那位殘疾僱員。所以，我認為政府可能需要密切監察僱主，確保他們不會濫用該計劃。」[從事資訊科技界的僱主，男，73 號參與者]

5.3.3. 為僱用殘疾人士引入就業配額制度和稅務優惠

參與者認為就業配額制度和僱用殘疾人士的稅務優惠是可行的政策建議。儘管這些建議的對象是所有年齡層的殘疾人士，年輕殘疾人士可從創造更多就業機會中受惠：

「政府可否為僱用殘疾人士的公司提供稅務優惠？」[非政府組織的社工，男，36 號參與者]

「政府是否可以執行法律強制企業——如果他們有一定規模——僱用一定比例的殘疾人士？」[非政府組織的社工，45 號參與者]

「我支持強制配額計劃，但我的考慮是政府需要訂立先決條件。例如，一些小型企業可能無法僱用殘疾人士，因為他們沒有足夠員工[用於日常營運]，更談不到聘請殘疾人士。」[非政府組織僱員，女，56 號參與者]

5.3.4. 檢討殘疾僱員的最低工資制度

雖然法定最低工資適用於所有僱員，但在現行生產力評估機制下，殘疾人士，尤其是那些甚少往績紀錄和工作經驗的人，可能只得到低於最低工資的待遇，令他們的議價能力較弱。這種安排被認為是有問題的。

「生產力評估是不公平的。一些非殘疾人士的生產力也很低，但政府並沒有強制他們進行評估。」[有唐氏綜合症的兒子的母親，8 號參與者]

「我的女兒曾經被評估為每小時薪金 20 元。我為此感到難過。每當她轉工作，她都必須重新接受評估。為甚麼政府如此不公平地對待我的女兒？她有中度智障，但她不應該得到這個對待。」[有中度智障的女兒的母親，9 號參與者]

「那些有特殊教育需要的人可能需要由政府評估他們有權獲得多少薪水。如果我沒記錯，我的一位學生每小時只能得到 20 元。因此，她有時每天只能獲得少於 100 元工資。她怎能靠如此少錢生活？」[特殊學校的教師，男，24 號參與者]

5.3.5. 通過公眾教育促進相互理解

提高公眾對融合教育的認識，是焦點小組會談的參與者談到的共同主題：

「政府應以身作則，說做就做，而不是空談。」[有自閉症和智障的兒子的父親，6 號參與者]

「事實上，我認為對公眾教育至關重要。我女兒患有躁鬱症，她正在服藥。但香港很多人連這個病的名字都不知道。因此，政府有責任讓公眾了解這個病。」[有躁鬱症的女兒的母親，2 號參與者]

「我們無法說出政府制定了什麼政策來幫助他們[殘疾人士]就業。所以，這顯示公眾教育是十分重要的。」[在沒有聘用殘疾僱員的書店任職的僱員，男，61 號參與者]

「我建議改善公眾教育。如果殘疾人士和非殘疾人士之間缺乏相互了解，所有這些建議都沒有用。」[從事資訊科技界的僱主，男，73 號參與者]

「政府需要帶頭促進社會共融。由於新冠疫情，許多行業在經濟衰退期間裁員；就業情況已經很糟糕了。所以，我的建議是多做宣傳。」[在沒有聘用殘疾僱員的市場策略公司任職的僱員，女，53 號參與者]

5.3.6. 引入個案管理系統以更好地支援殘疾人士

有家長表示應該引入個案管理系統。有一位對殘疾人士需求和特點有透徹了解的個案經理，可以在年輕殘疾人士在學校過渡到工作的過程提供持續支援和就業指導。

「如果政府想每一位年輕殘疾人士都有一個順利的就業經驗，那就需要一位個案經理。這樣比較全面。一位了解這個殘疾人士背景的經理可以提供適當的支援。」
[有自閉症和輕度智障的兒子的父親，6 號參與者]

「我只是想知道我的兒子是否可以有一位個別的個案經理來跟進他的情況。他可以從那位經理得到支援。」[有唐氏綜合症的兒子的母親，8 號參與者]

5.3.7. 加強執行《殘疾歧視條例》

家長、社工和輔導員的焦點小組會談的參與者表示，《殘疾歧視條例》並不是很有幫助。僱主可能會找藉口拒絕殘疾人士的應徵。殘疾理應不是僱主拒絕他們應徵的理由。

「《殘疾歧視條例》無疑提供了法律解決方案以監察職場的殘疾歧視。我覺得政府也許寫得完備，但實施情況如何？我認為僱主很懂得如何避免觸犯這項法律。」[有輕度智障及自閉症的兒子的母親，11 號參與者]

「僱主可以為殘疾求職者提供工作面試的機會，但這並不代表他們面試後就能成功獲聘。僱主有很多藉口拒聘殘疾求職者。」[大學駐校輔導員，女，30 號參與者]

「僱主很聰明的。這項法律[《殘疾歧視條例》]對他們影響不大。他們可以提出其他合法理由拒絕殘疾人士的應徵。」[非政府組織的社工，男，42 號參與者]

一位社工建議政府以獎勵措施鼓勵僱主僱用殘疾人士，而不是對不遵守法例的人加以懲罰。

「我認為政府已通過法律途徑解決殘疾人士的失業問題。然而，我們是否可以使用獎勵措施來吸引僱主僱用殘疾人士，包括更多的稅務優惠或津貼[代替]？我覺得這可以幫助有特殊教育需要的畢業生求職。」[中學駐校社工，女，46 號參與者]

第六章：問卷調查結果

本章報告九類持份者的問卷調查結果，首先是循四條從學校過渡至工作的路徑（詳情見表 1）匯報年輕殘疾人士及各類持份者的迴歸分析概要，其後章節按九類持份者詳細匯報迴歸分析及卡方檢定結果（卡方檢定只包括年輕殘疾人士、僱員和僱主）。首四類持份者涵蓋循不同路徑從學校過渡至工作的年輕殘疾人士：i) 循路徑 1a 過渡的年輕殘疾人士（見 6.2 和 6.6）；ii) 循路徑 1b 過渡的年輕殘疾人士（見 6.3 和 6.6）；iii) 循路徑 2 過渡的年輕殘疾人士（見 6.4 和 6.6）；及 iv) 循路徑三過渡的年輕殘疾人士（見 6.5 和 6.6）。其餘 5 類主要持份者為：i) 僱主與僱員（見 6.7）；ii) 家長／照顧者（見 6.8）；iii) 教師／導師（見 6.9）；及 iv) 社會工作者／輔導員／社會服務從業員（見 6.10）。

本章檢視三個與年輕殘疾人士從學校過渡至工作的經歷的範疇。第一個範疇透過選定變項量度年輕殘疾人士和主要持份者對前者循不同從學校過渡至工作路徑的經歷之觀感，當中包括：i) 路徑 1a 的過渡；ii) 路徑 1b 的過渡；iii) 路徑 2 的過渡；及 iv) 路徑 3 的過渡（見 6.2 至 6.5 及 6.8 至 6.10）。第二個範疇涵蓋學校內的殘疾歧視（只包括路徑 1a 和 1b 的年輕殘疾人士）及職場的殘疾歧視（只包括路徑 2 和 3 的年輕殘疾人士）（見 6.6）。第三個範疇涵蓋僱主與僱員對殘疾人士就業的看法（見 6.7）。

本章探究了三個類別的觀感。第一類別探究年輕殘疾人士與主要持份者對於前者循路徑 1a 或 1b 過渡的觀感。本研究採用了 Parsons et al. (2009) 的「教育議題關注及優次」量表，量度以下兩個依變項：「（感受到的）上學信心」及「（感受到的）上學困難」（見圖 2）。該量表有助了解受訪者在五方面的觀感：i) 年輕殘疾人士在學過程作出決策及選擇時家長／照顧者的參與程度；ii) 年輕殘疾人士對上學環境的觀感（例如：校園的暢通易達程度、為他們提供的學習調適）；iii) 年輕殘疾人士就他人於校內對殘疾人士的態度和行為的看法；iv) 年輕殘疾人士對《殘疾歧視條例》的認知；及 v) 鑑於其殘疾身份及他人對其學習支援，他們的抱負及期望（Parsons et al., 2009）。於「（感受到的）上學信心」變項給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為（或給予較高分數的相關主要持份者會視年輕殘疾人士）有較暢順的路徑 1a 或 1b 過渡，反之亦然。於「（感受到的）上學困難」變項給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為（或給予較高分數的相關主要持份者會視年輕殘疾人士）有較困難的路徑 1a 或 1b 過渡，反之亦然。

第二類別評估年輕殘疾人士從不同學校過渡至工作路徑時 i) 由路徑 1a 到 1b 的過渡；ii) 由路徑 1a 到 2 的過渡；iii) 路徑 1b 的過渡及由路徑 1b 到 3 的過渡的自我效能。本研究採用了「生涯決策自我效能」（Career Decision Self-Efficacy, CDSE）和「工作搜尋自我效能」（Job Search Self-Efficacy, JSSE）兩個依變項（見圖 2）。

「生涯決策自我效能」變項有助了解在上述從學校過渡至工作的各條路徑中，年輕殘疾人士對於自己「作出與教育及就業相關的決策能力」的自我效能（Lo Prestiet al., 2013, p.337）。「生涯決策自我效能」變項檢視五個與教育和就業相關決策的因素：i) 自我評估；ii) 職業資訊；iii) 選擇目標；iv) 生涯計劃及 v) 解決問題

(Lo Presti et al., 2013)。於「生涯決策自我效能」變項給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為在上述從學校過渡至工作的各條路徑中，較有能力作出與教育和就業相關的決策，反之亦然。

「工作搜尋自我效能」變項有助了解年輕殘疾人士由路徑 1a 到 2 的過渡及由路徑 1b 到 3 的過渡中，作出特定工作搜尋行為（例如：在互聯網找尋職位、準備履歷表）時及獲得相關回應時（例如：獲邀出席面試、找到一份工作）感受到的信心 (Saks et al., 2015)。於「工作搜尋自我效能」變項給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為較具信心找尋職位及找到工作（即有較大可能完成由路徑 1a 到 2 的過渡或由路徑 1b 到 3 的過渡），反之亦然。

第三類別探究年輕殘疾人士與相關主要持份者對前者循路徑 2 或 3 過渡的經驗。本研究採用了兩個變項：「（感受到的）就業價值」和「（感受到的）就業恐懼」（見圖 2）。這兩個變項有助了解「自我污名」（即殘疾）會否增加年輕殘疾人士與主要持份者（所感受到）的「對就業的恐懼，及其對實踐就業目標和獲得就業的影響」（Hielscher & Waghorn, 2017, p.699）。於「（感受到的）就業恐懼」變項給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為（或相關主要持份者視年輕殘疾人士）會遇上較多與殘疾相關的就業障礙（即有較低可能完成路徑 2 或 3 的過渡），反之亦然。於與「（感受到的）就業價值」變項正面相關的問題項目給予較高分數的年輕殘疾人士會被視為（或相關主要持份者視年輕殘疾人士）會較為主動就業（即有較大可能完成路徑 2 或 3 的過渡），反之亦然。

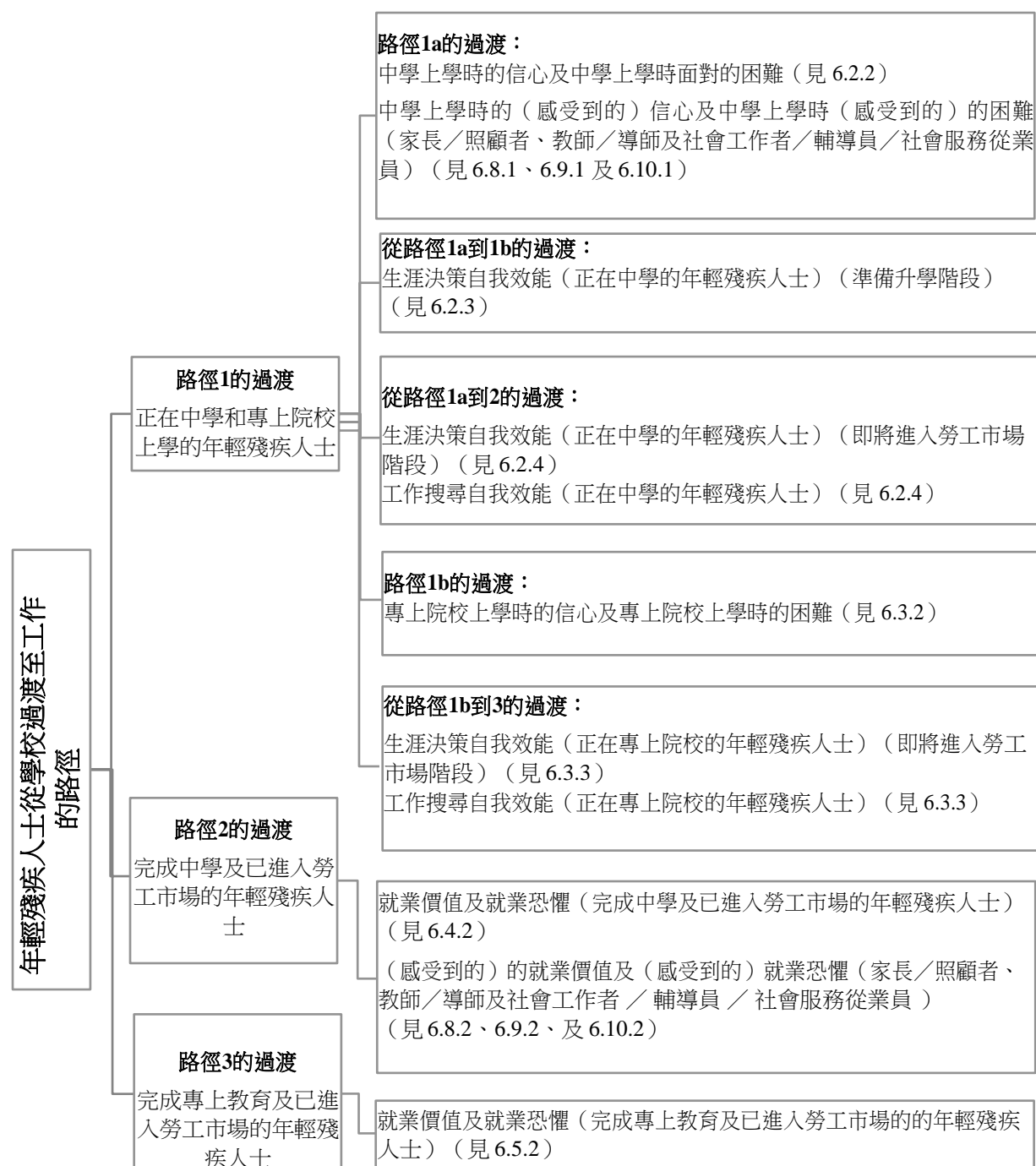
本研究應用了迴歸分析檢視年輕殘疾人士與相關主要持份者對於上述從學校過渡至工作的 4 條路徑的觀感，並採用兩個維度（教育特徵和殘疾情況）和三個層面（微觀、中觀和宏觀）作為自變項以進行分析。年輕殘疾人士與相關主要持份者須以 4 分量表評價由學校至工作過渡路徑的特定範疇，其中 1 分代表最低分或「十分不同意」，4 分代表最高分或「十分同意」。他們也須回答「是」或「否」和多項選擇題。本章應用的統計分析方法會於下文闡述。為檢視年輕殘疾人士在學校內和職場遭受殘疾歧視的情況，本研究應用了卡方檢定探究相關變項之間的關聯性（見 6.6）。

本章檢視各項觀感時，會識別對年輕殘疾人士從學校過渡至工作的促進因素和阻礙因素。有關促進和阻礙因素的組成建基於上一段提及的兩個維度和三個層面的變項。關於兩個維度的變項，教育特徵指：i) 年輕殘疾人士在中學的教育環境（主流學校和特殊學校）；及 ii) 教育程度（副學位或以下和學位）。殘疾情況指：i) 按三個程度劃分（輕微、中等和嚴重）的年輕殘疾人士感知的自身殘疾程度；及 ii) 年輕殘疾人士聲稱的殘疾性質（顯性殘疾和隱性殘疾）。

至於三個層面的變項，微觀層面變項指：i) 年輕殘疾人士對自身殘疾身份的觀感，以「自我污名」變項量度；及 ii) 相關主要持份者在其個人層面所提供的支援，以「感受到的（家長／照顧者）支援」變項、「感受到的（朋輩）支援」變項和「感受到的（教師／導師）支援」變項量度。中觀層面變項指對年輕殘疾人士的組織層面支援，以「感受到的（學校）支援」變項和「感受到的（社會機構）支援」變項量度。宏觀層面變項指支援年輕殘疾人士的政策和法律環境，以「感受到的（政府）支援」變項、「（感受到的）法律支援（教育方面）」變項和「（感受到的）（法律支援就業方面）」變項量度。上述變項為本章迴歸分析所

採用的預測變項。圖 2 概括了本章按年輕殘疾人士從學校過渡至工作路徑劃分，檢視各類觀感所應用的迴歸模型。

圖 2. 按過渡路徑劃分年輕殘疾人士從學校過渡至工作的迴歸模型總覽



6.1. 路徑 1、2 及 3 過渡的迴歸分析概要

6.1.1. 路徑 1 的過渡：正在上學的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 14. 迴歸分析概要：路徑 1a 及其相關過渡的年輕殘疾人士

預測變項 ^{1、2}	路徑 1a 的過渡		從路徑 1a 到 1b 的過渡	從路徑 1a 到 2 的過渡	
	表 23 中學上學時的信心	表 24 中學上學時面對的困難	表 25 生涯決策自我效能 (CDSE) (準備升學階段)	表 26 生涯決策自我效能 (CDSE) (即將進入勞工市場階段)	表 27 工作搜尋自我效能 (JSSE)
教育特徵					
教育環境 ³					
殘疾情況					
殘疾程度		H3			H1
殘疾性質 ⁴					
微觀層面變項					
自我污名		H2			
感受到的 (家長/照顧者) 支援					
感受到的 (教師/導師) 支援		F1	F2	F2	F3
感受到的 (朋輩) 支援			F1	F1	F1
中觀層面變項					
感受到的 (社會機構) 支援					
感受到的 (學校) 支援			F3	F3	F2
宏觀層面變項					
感受到的 (政府) 支援					
感受到的法律支援 (教育方面)	F1	H1			
感受到的法律支援 (就業方面)					

¹ 「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

² 各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著/重要的預測變項）。

³ 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

表 14 顯示路徑 1a 及其相關過渡的迴歸分析概要。就準備從學校過渡至工作（即路徑 1a 的過渡）而言，正在中學的年輕殘疾人士普遍認為，教師/導師支援促進他們作路徑 1a 的過渡（即紓解他們在中學上學時面對的困難）。他們也認為，《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障可促進他們路徑 1a 的過渡（即加強在中學上學時的信心）。

至於阻礙路徑 1a 過渡的因素，他們普遍認為，自我污名和自身殘疾程度加劇了他們在中學上學時面對的困難。值得進一步關注的是，他們認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障既是促進因素，也是阻礙因素。

就正式從學校過渡至工作（路徑 1a 到 1b 的過渡及／或路徑 1a 到 2 的過渡）而言，他們普遍認為教師／導師、朋輩和學校的支援促進他們路徑 1a 到 1b 的過渡或路徑 1a 到 2 的過渡，具體呈現於他們可加強其：i) 作出與教育和就業相關的決策能力；及 ii) 找尋職位及找到工作的信心。至於阻礙因素方面，他們認為自身殘疾程度阻礙了他們正式從學校過渡至工作。

表 15. 迴歸分析概要：路徑 1b 及其相關過渡中的年輕殘疾人士

預測變項 ^{1,2}	路徑 1b 的過渡		從路徑 1b 到 3 的過渡	
	表 31 專上院校上學時的信心	表 32 專上院校上學時面對的困難	表 33 生涯決策自我效能 (CDSE) (即將進入勞工市場階段)	表 34 工作搜尋自我效能 (JSSE)
教育特徵				
教育環境 ³				
殘疾情況				
殘疾程度		H1		H1
殘疾性質 ⁴				
微觀層面變項				
自我污名		H2	F5	
感受到的（家長／照顧者）支援				F4
感受到的（教師／導師）支援	F1		F1	
感受到的（朋輩）支援			F3	F2
中觀層面變項				
感受到的（社會機構）支援			F4	F3
感受到的（學校）支援	F3		F2	F1
宏觀層面變項				
感受到的（政府）支援				
感受到的法律支援（教育方面）	F2	H3		
感受到的法律支援（就業方面）			H1	H2

¹ 「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

² 各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著／重要的預測變項）。

³ 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

表 15 顯示路徑 1b 及其相關過渡的迴歸分析概要。就準備從學校過渡至工作（路徑 1b 的過渡）而言，正在專上院校的年輕殘疾人士普遍認為教師／導師、學校的支援，及《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障可促進他們路徑 1b 的過渡（即加強在專上院校上學時的信心）。

至於路徑 1b 過渡的阻礙因素方面，他們認為自我污名和自身殘疾程度加劇了他們在專上院校上學時面對的困難。值得進一步關注的是，他們認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障既是促進因素，也是阻礙因素。

就正式從學校過渡至工作（路徑 1b 到 3 的過渡）而言，正在專上院校的年輕殘疾人士普遍認為朋輩、社會機構和學校的支援促進他們路徑 1b 到 3 的過渡，具

體呈現於他們可加強其：i) 作出與教育和就業相關的決策能力；及 ii) 找尋職位及順利找到工作的信心。值得進一步關注的是，正在專上院校的年輕殘疾人士認為教師／導師的支援可加強自己作出就業決策的能力；他們認為家長／照顧者的支援可加強自己找尋職位及找到工作的信心。此外，自我污名亦為其中一個促進因素，因為他們需要因應自身殘疾情況，作出適當的工作選擇。至於阻礙因素，他們認為自身殘疾程度和《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障阻礙了他們正式從學校過渡至工作。

6.1.2. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 16. 迴歸分析概要：路徑 2 過渡的年輕殘疾人士

預測變項 ^{1,2}	表 37 就業價值	表 38 就業恐懼
教育特徵		
教育環境 ³		
殘疾情況		
殘疾程度	H1	
殘疾性質 ⁴	F2	F1
微觀層面變項		
自我污名		H1
中觀層面變項		
感受到的（社會機構）支援		
感受到的（學校）支援	F1	
宏觀層面變項		
感受到的（政府）支援		
感受到的法律支援（就業方面）		

¹ 「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

² 各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著／重要的預測變項）。

³ 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

表 16 顯示循路徑 2 過渡的迴歸分析概要。完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士普遍認為學校支援可加強他們實踐就業目標及獲得就業的動力。值得進一步關注的是，這個組群的年輕殘疾人士認為，殘疾性質亦為其中一個促進因素。相比隱性殘疾，顯性殘疾的年輕人士認為其需要較易被察覺，也因而較易獲得工作支援及調適。此外，他們有一些在非私人機構工作（例如庇護工場、非政府組織和社會企業）（見 6.6.2 和 6.6.3），這些工作環境也令他們的需要得以被察覺和獲得適切回應。因此，他們遇上較少與殘疾相關的就業障礙。至於阻礙因素方面，他們認為自我污名和自身殘疾程度增加了與殘疾相關的就業障礙。

6.1.3. 路徑 3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 17. 迴歸分析概要：路徑 3 過渡的年輕殘疾人士

預測變項 ^{1,2}	就業價值 ⁶	表 41 就業恐懼
教育特徵		
教育環境 ³		
教育程度 ⁴		

殘疾情況		
殘疾程度		
殘疾性質 ⁵		
微觀層面變項		
自我污名		H1
中觀層面變項		
感受到的（社會機構）支援		
感受到的（學校）支援		
宏觀層面變項		
感受到的知（政府）支援		
感受到的法律支援（就業方面）		

¹「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

²各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著／重要的預測變項）。

³教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴教育程度分類為副學位（參照組別）及學位。

⁵殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁶沒有識別出顯著的促進或阻礙因素。

表 17 顯示循路徑 3 過渡的迴歸分析概要。完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士普遍並不認為現行支援可促進他們路徑 3 的過渡。他們也認為自我污名增加了與殘疾相關的就業障礙。

6.1.4. 路徑 1 至路徑 3 的過渡：家長／照顧者、教師／導師及社會工作者／輔導員／社會服務從業員對年輕殘疾人士從學校過渡至工作的觀感的迴歸分析

表 18. 迴歸分析概要：主要持份者認為年輕殘疾人士從學校過渡至工作（路徑 1 的過渡）的促進及阻礙因素

預測變項 ^{1,2}	路徑 1 的過渡					
	感受到的上學信心			感受到的上學困難		
	家長／ 照顧者 (表 55)	教師／ 導師 (表 58)	社會工作者 ／輔導員／ 社會服務從 業員 (表 62)	家長／ 照顧者 (表 56)	教師／ 導師 (表 59)	社會工作者 ／輔導員／ 社會服務從 業員 (表 63)
教育特徵						
（年輕殘疾人士的）教育環境 ³				F2		
殘疾情況						
殘疾程度						
殘疾性質 ⁴						
微觀層面變項						
感受到的自我污名						H2
感受到的（家庭）支援						
感受到的（教師／導師）支援						
感受到的（朋輩）支援				F1		
中觀層面變項						
感受到的（社會機構）支援						
感受到的（學校）支援						
校內教學和學習安排 ⁵		F2				
校內學習支援						
宏觀層面變項						
感受到的（政府）支援						

感受到的法律支援（教育方面）	F1	F1	F1	H1	H1	H1
感受到的法律支援（就業方面）						

¹「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

²各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著／重要的預測變項）。

³教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁵「校內教學和學習安排」指以下四方面：i) 學校課程調適；ii) 提供特別的教學和學習指引；iii) 提供學習相關支援；iv) 設計特別的評估方法。

表 18 顯示家長／照顧者、教師／導師及社會工作者／輔導員／社會服務從業員對年輕殘疾人士路徑 1 過渡的觀感的迴歸分析概要。他們普遍認為《殘疾歧視條例》列明的法律保障可加強年輕殘疾人士上學時的信心，促進其從學校過渡至工作。此外，家長／照顧者認為特殊學校的教育環境和朋輩的支援可紓解年輕殘疾人士上學時面對的困難。教師／導師認為校內的教學和學習安排可加強年輕殘疾人士上學時的信心。

至於阻礙因素方面，他們普遍認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障令年輕殘疾人士完成學業時感到困難，阻礙他們從學校過渡至工作。值得進一步關注的是，他們也認為這個為促進因素之一。此外，社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，年輕殘疾人士的自我污名也加劇了其入學時面對的困難。

表 19. 迴歸分析概要：主要持份者認為年輕殘疾人士從學校過渡至工作（路徑 2 及 3 的過渡）的促進及阻礙因素

預測變項 ^{1,2}	路徑 2 及 3 的過渡					
	感受到的就業價值			感受到的就業恐懼		
	家長 / 照顧者 ⁵	教師 / 導師 (表 60)	社會工作者 / 輔導員 / 社會服務從業員 (表 64)	家長 / 照顧者 (表 57)	教師 / 導師 (表 61)	社會工作者 / 輔導員 / 社會服務從業員 (表 65)
教育特徵						
(年輕殘疾人士的) 教育環境 ³						
殘疾情況						
殘疾程度						
殘疾性質 ⁴						
微觀層面變項						
感受到的自我污名				H1	H1	H1
感受到的（家庭）支援						
感受到的（教師／導師）支援						
感受到的（朋輩）支援						
中觀層面變項						
感受到的（社會機構）支援		F1	F1			H3
感受到的（學校）支援						H2
校內教學和學習安排						
校內學習支援						
宏觀層面變項						
感受到的（政府）支援						
感受到的法律支援（教育方面）						
感受到的法律支援（就業方面）						

¹「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

² 各項預測變項的排序顯示，相比其他變項，某一變項能單獨對依變項造成轉變的能力（「1」代表最為顯著／重要的預測變項）。

³ 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

⁴ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁵ 沒有識別出顯著的促進或阻礙因素。

表 19 顯示家長／照顧者、教師／導師及社會工作者／輔導員／社會服務從業員對年輕殘疾人士路徑 2 及 3 過渡的觀感的迴歸分析概要。教師／導師和社會工作者／輔導員／社會服務從業員普遍認為，社會機構支援可加強年輕殘疾人士實踐就業目標及獲得就業的動力。

至於阻礙因素方面，家長／照顧者、教師／導師及社會工作者／輔導員／社會服務從業員普遍認為，年輕殘疾人士的自我污名增加了其面對的與殘疾相關就業障礙。值得進一步關注的是，社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，社會機構和學校的支援增加了年輕殘疾人士面對與其殘疾相關就業障礙，即使他們也認為社會機構的支援可促進年輕殘疾人士路徑 2 及 3 的過渡。

問卷調查及迴歸分析的詳細結果見以下章節。

6.2. 正在中學的年輕殘疾人士

6.2.1. 路徑 1a 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的人口特徵

表 20. 正在中學的年輕殘疾人士的人口特徵

特徵	數目 (N)	百分比 (%)	平均值	標準差
性別				
男	107	58.8		
女	75	41.2		
總計	(182)	(100)		
年齡			18.56	2.77

表 20 顯示正在中學的年輕殘疾人士的人口特徵，樣本中男性所佔的比例稍高（58.8%）。正在中學的年輕殘疾人士平均年齡約 19 歲。

表 21. 正在中學的年輕殘疾人士的殘疾情況

特徵 ¹	數目 (N)	百分比 (%)
殘疾類別		
肢體傷殘	20	11.0
特殊學習障礙 ²	31	17.0
視覺障礙	5	2.7
聽覺障礙	6	3.3
精神及情緒障礙	8	4.4
智力障礙	21	11.5
自閉症	19	10.4
注意力不足／過度活躍症	15	8.2
多項	57	31.3

總計	(182)	(100)
殘疾程度³		
輕度	120	65.9
中度	48	26.4
嚴重	14	7.7
總計	(182)	(100)
殘疾性質		
顯性	60	33.0
隱性	122	67.0
總計	(182)	(100)
有否使用輔助工具		
有	33	18.1
沒有	149	81.9
總計	(182)	(100)

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 特殊學習障礙包括讀寫障礙和語言障礙。

³ 殘疾程度由年輕殘疾人士釐訂。

表 21 顯示正在中學的年輕殘疾人士的殘疾情況。樣本中四個主要的殘疾類別為多項殘疾 (31.3%)、特殊學習障礙 (17.0%)、智力障礙 (11.5%) 和肢體傷殘 (11.0%)。就殘疾性質而言，67.0% 為隱性殘疾，33.0% 為顯性殘疾。就殘疾程度而言，65.9% 為輕度殘疾、26.4% 為中度殘疾，及 7.7% 為嚴重殘疾。他們之中，大部分 (81.9%) 不需要使用任何輔助工具 (例如輪椅、手杖和助聽器)，18.1% 則需要使用輔助工具。

表 22. 正在中學的年輕殘疾人士的教育特徵

特徵	數目 (N)	百分比 (%)
中學的教育環境		
主流	81	44.5
特殊	101	55.5
總計	(182)	(100)

表 22 顯示正在中學的年輕殘疾人士的教育特徵，樣本中在特殊學校上學的年輕殘疾人士所佔的比例稍高 (55.5%)。

6.2.2. 路徑 1a 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 23. 在中學上學時的信心的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	1.496***	.333			
教育特徵					
教育環境 ²	-.123	.090	-1.365	1.863	
殘疾情況					
殘疾程度	.042	.069	.613	.376	
殘疾性質 ³	.098	.094	1.039	1.080	
微觀層面變項					
自我污名	-.038	.069	-.543	.295	

感受到的（家長／照顧者）支援	.030	.064	.473	.224	
感受到的（教師／導師）支援	.147	.075	1.956	3.826	
感受到的（朋輩）支援	.114	.063	1.810	3.276	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	.041	.082	.507	.257	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.161***	.037	4.410	19.448	F1
R²			.220		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：上學時的信心（正在中學的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 23 顯示正在中學的年輕殘疾人士「在中學上學時的信心」變項的迴歸模型。該模型解釋了 22.0% 的差異，並識別了「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B = .161$, $p < .001$ ）為最顯著的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為，增加《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障，可加強他們在中學上學時的信心。

表 24. 在中學上學時面對的困難的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸係數 (B) ⁵	標準差 ($S.E.$)	t	$t^2 = F$	排序
常數	-.141	.363			
教育特徵					
教育環境 ²	-.175	.098	-1.786	3.190	
殘疾情況					
殘疾程度	.213**	.078	2.739	7.502	H3
殘疾性質 ³	.124	.102	1.213	1.471	
微觀層面變項					
自我污名	.399***	.076	5.256	27.626	H2
感受到的（家長／照顧者）支援	.093	.071	1.308	2.816	
感受到的（教師／導師）支援	-.212*	.082	-2.592	6.718	F1
感受到的（朋輩）支援	.116	.069	1.678	2.816	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	.130	.089	1.460	2.132	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.263***	.040	6.563	43.073	H1
R²			0.380		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：上學時面對的困難（正在中學的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。

（「1」代表為顯著／重要的預測變項）。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 24 顯示正在中學的年輕殘疾人士「在中學上學時面對的困難」變項的迴歸模型。該模型解釋了 38.0% 的差異，並識別了一個顯著的促進因素及三個顯著的阻礙因素。就促進因素而言，「感受到的（教師／導師）支援」變項（ $B = -.212$ ， $p < .05$ ）為最重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為，增加教師／導師支援（例如提供與教學和學習相關支援及調適），可紓解他們在中學上學時面對的困難。

就阻礙因素而言，「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B = .263$ ， $p < .001$ ）為最重要的阻礙因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，亦無意中加劇了他們在中學上學時面對的困難。

「自我污名」變項（ $B = .399$ ， $p < .001$ ）為第二重要的阻礙因素，顯示對其殘疾身份有較為負面觀感的年輕殘疾人士在中學上學時面對更多困難。

「殘疾程度」變項（ $B = .213$ ， $p < .01$ ）為第三重要的阻礙因素，顯示自身殘疾程度較嚴重的年輕殘疾人士認為在中學上學時面對更多困難。

6.2.3. 從路徑 1a 到 1b 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 25. 正在中學的年輕殘疾人士（準備升學階段）的生涯決策自我效能（CDSE）的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	.569	.319			
教育特徵					
教育環境 ²	-.101	.086	-1.170	1.369	
殘疾情況					
殘疾程度	-.054	.066	-.811	.658	
殘疾性質 ³	-.035	.091	-.388	.151	
微觀層面變項					
自我污名	-.047	.066	-.712	.507	
感受到的（家長／照顧者）支援	-.030	.061	-.490	.240	
感受到的（教師／導師）支援	.311***	.072	4.340	18.836	F2
感受到的（朋輩）支援	.281***	.061	4.638	21.511	F1
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	.253**	.078	3.230	10.433	F3
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	-.040	.035	-1.136	1.290	
	R^2		0.402		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：生涯決策自我效能（正在中學的年輕殘疾人士，準備升學階段）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著/重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 25 顯示正在中學的年輕殘疾人士的「生涯決策自我效能（準備升學階段）」變項的迴歸模型。該模型解釋了 40.2% 的差異，並識別了三個顯著的促進因素。

「感受到的（朋輩）支援」變項（ $B = .281$ ， $p < .001$ ）為最重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（教師/導師）支援」變項（ $B = .311$ ， $p < .001$ ）為第二重要的促進因素，顯示正在中學上學的年輕殘疾人士認為增加教師/導師支援（例如就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .253$ ， $p < .01$ ）為第三重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

6.2.4. 從路徑 1a 到 2 的過渡：正在中學的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 26. 正在中學的年輕殘疾人士（即將進入勞工市場階段）的生涯決策自我效能（CDSE）的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 ($S.E.$)	t	$t^2 = F$	排序
常數	.526	.319			
教育特徵					
教育環境 ²	-.091	.086	-1.060	1.124	
殘疾情況					
殘疾程度	-.047	.066	-.719	.517	
殘疾性質 ³	-.017	.090	-.191	.036	
微觀層面變項					
自我污名	-.049	.066	-.752	.566	
感受到的（家長/照顧者）支援	-.009	.061	-.147	.022	
感受到的（教師/導師）支援	.307***	.072	4.294	18.438	F2
感受到的（朋輩）支援	.262***	.061	4.301	18.499	F1
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	-.162	.100	-1.620	2.624	
感受到的（學校）支援	.278**	.094	2.959	8.756	F3
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	.077	.096	.806	.650	
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	.043	.070	.623	.388	
R^2			0.405		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：生涯決策自我效能（正在中學的年輕殘疾人士，即將進入勞工市場階段）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著/重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言

為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 26 顯示正在中學的年輕殘疾人士「生涯決策自我效能（即將進入勞工市場階段）」變項的迴歸模型。該模型解釋了 40.5% 的差異，並識別了三個顯著的促進因素。

「感受到的（朋輩）支援」變項（ $B = .262$ ， $p < .001$ ）為最重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（教師／導師）支援」變項（ $B = .307$ ， $p < .001$ ）為第二重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加教師／導師支援（例如就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .278$ ， $p < .01$ ）為第三重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

表 27. 正在中學的年輕殘疾人士的工作搜尋自我效能（JSSE）的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 ($S.E.$)	t	$t^2 = F$	排序
常數	-.023	.458			
教育特徵					
教育環境 ²	-.154	.124	-1.244	1.548	
殘疾情況					
殘疾程度	-.269**	.093	-2.884	8.317	H1
殘疾性質 ³	.027	.131	.208	.043	
微觀層面變項					
自我污名	.008	.094	.082	.007	
感受到的（家長／照顧者）支援	.130	.090	1.441	2.076	
感受到的（教師／導師）支援	.221*	.103	2.139	4.575	F3
感受到的（朋輩）支援	.322***	.088	3.678	13.528	F1
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	-.089	.144	-.617	.381	
感受到的（學校）支援	.340*	.135	2.511	6.305	F2
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	.085	.139	.609	.371	
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	.012	.099	.117	.014	
	R^2		0.356		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：工作搜尋自我效能（正在中學的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 27 顯示正在中學的年輕殘疾人士「工作搜尋自我效能」變項的迴歸模型。該模型解釋了 35.6% 的差異，並識別了三個顯著的促進因素及一個顯著的阻礙因素。

「感受到的（朋輩）支援」變項 ($B = .322$, $p < .001$) 為最重要的促進因素，顯示正在中學上學的年輕殘疾人士認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們找尋職位的準備。

「感受到的（學校）支援」變項 ($B = .340$, $p < .05$) 為第二重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）可加強他們找尋職位的準備。

「感受到的（教師／導師）支援」變項 ($B = .221$, $p < .05$) 為第三重要的促進因素，顯示正在中學的年輕殘疾人士認為增加教師／導師支援（例如就業建議和勞工市場資訊）可加強他們找尋職位的準備。

就阻礙因素而言，「殘疾程度」變項 ($B = -.269$, $p < .01$) 為阻礙因素，顯示自身殘疾程度較嚴重的正在中學的年輕殘疾人士認為更嚴重的殘疾程度降低找尋職位的準備。

6.3. 正在專上院校的年輕殘疾人士

6.3.1. 路徑 1b 的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的特徵

表 28. 正在專上院校上學的年輕殘疾人士之人口特徵

特徵	數目 (<i>N</i>)	百分比 (%)	平均值	標準差
性別				
男	63	51.6		
女	59	48.4		
總計	(122)	(100)		
年齡			21.66	2.82

表 28 顯示正在專上院校的年輕殘疾人士的人口特徵，樣本中男性的比例稍高（51.6%）。正在專上院校的年輕殘疾人士的平均年齡約 22 歲。

表 29. 正在專上院校的年輕殘疾人士的殘疾情況

特徵 ¹	數目 (<i>N</i>)	百分比 (%)
殘疾類別		
肢體傷殘	9	7.4
特殊學習障礙 ²	12	9.8
視覺障礙	6	4.9
聽覺障礙	11	9.0
精神及情緒障礙	23	18.9
自閉症	8	6.6

注意力不足／過度活躍症	13	10.7
多項	40	32.8
總計	(122)	(100)
殘疾程度³		
輕度	68	55.7
中度	41	33.6
嚴重	13	10.7
總計	(122)	(100)
殘疾性質		
顯性	29	23.8
隱性	93	76.2
總計	(122)	(100)
有否使用輔助工具		
有	22	18.0
沒有	100	82.0
總計	(122)	(100)

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 特殊學習障礙包括讀寫障礙和語言障礙。

³ 殘疾程度由年輕殘疾人士釐訂。

表 29 顯示正在專上院校的年輕殘疾人士的殘疾情況，樣本中四個主要的殘疾類別為多項殘疾（32.8%）、精神及情緒障礙（18.9%）、注意力不足／過度活躍症（10.7%）和特殊學習障礙（9.8%）。就殘疾性質而言，76.2% 為隱性殘疾，23.8% 為顯性殘疾。就殘疾程度而言，55.7% 為輕度殘疾、33.6% 為中度殘疾，及 10.7% 為嚴重殘疾。他們之中，大部分（82.0%）不需要使用任何輔助工具（例如輪椅、手杖和助聽器），18.0% 則需要使用輔助工具。

表 30. 正在專上院校的年輕殘疾人士的教育特徵

特徵	數目 (N)	百分比 (%)
修讀程度		
文憑或副學士學位	45	36.9
學士學位或更高	77	63.1
總計	(122)	(100)
中學教育環境		
主流	112	91.8
特殊	10	8.2
總計	(122)	(100)

表 30 顯示正在專上院校的年輕殘疾人士的教育特徵。就修讀程度而言，63.1% 正在修讀學士或更高程度的學位，其餘 36.9% 正在修讀文憑或副學士學位。在專上院校就讀前，91.8% 的年輕殘疾人士曾在主流學校上學，其餘 8.2% 曾在特殊學校上學。

6.3.2. 路徑 1b 的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 31. 在專上院校上學時的信心的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	1.309***	.322			
教育特徵					
教育環境 ²	不適用	不適用	不適用	不適用	
殘疾情況					
殘疾程度	-.102	.077	-1.326	1.758	
殘疾性質 ³	.144	.119	1.208	1.459	
微觀層面變項					
自我污名	-.068	.074	-.926	.857	
感受到的（家長／照顧者）支援	-.025	0.75	-.331	.110	
感受到的（教師／導師）支援	.262***	.077	3.396	11.533	F1
感受到的（朋輩）支援	.111	.091	1.214	1.474	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	.174*	.084	2.060	4.244	F3
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.101*	.041	2.436	5.934	F2
	<i>R</i> ²		0.353		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：上學時的信心（正在專上院校的年輕殘疾人士）。

² 上述分析並不包含教育環境，因為樣本內沒有曾在特殊中學的年輕殘疾人士的有效回應。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「F1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 31 顯示正在專上院校的年輕殘疾人士「在專上院校上學時的信心」變項的迴歸模型。該模型解釋了 35.3% 的差異，並識別了三個顯著的促進因素。「感受到的（教師／導師）支援」（ $B = .262$, $p < .001$ ）為最重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加示教師／導師支援（例如教學和學習支援及調適），可加強他們在專上院校上學時的信心。

「感受到的（教育方面）法律支援」變項（ $B = .101$, $p < .05$ ）為第二重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障，可加強他們在專上院校上學時的信心。

「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .174$, $p < .05$ ）為第三重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如為殘疾學生提供學習調適）可加強他們在專上院校上學時的信心。

表 32. 在專上院校上學時面對的困難的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	1.636***	.354			
教育特徵					
教育環境 ²	不適用	不適用	不適用	不適用	
殘疾情況					
殘疾程度	.301***	.082	3.676	13.513	H1
殘疾性質 ³	-.133	.128	-1.042	1.086	
微觀層面變項					
自我污名	.240**	.079	3.051	9.309	H2
感受到的（家長／照顧者）支援	-.023	.080	-.285	.081	
感受到的（教師／導師）支援	.046	.083	.556	.309	
感受到的（朋輩）支援	-.128	.096	-1.329	1.766	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	-.121	.089	-1.356	1.839	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.127**	.044	2.876	8.271	H3
	R ²		0.210		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：上學時面對的困難（正在專上院校的年輕殘疾人士）。

² 上述分析並不包含教育環境，因為樣本內沒有曾在特殊中學的年輕殘疾人士的有效回應。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 32 顯示「在專上院校上學時面對的困難」變項的迴歸模型。該模型解釋了 21.0% 的差異，並識別了三個顯著的阻礙因素。「殘疾程度」變項（ $B = .301$ ， $p < .001$ ）為最重要的阻礙因素，顯示自身殘疾程度較嚴重的正在專上院校的年輕殘疾人士認為在專上院校上學時面對更多困難。

「自我污名」變項（ $B = .240$ ， $p < .01$ ）為第二重要的阻礙因素，顯示對其殘疾身份有較為負面觀感的年輕殘疾人士在專上院校上學時面對更多困難。

「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B = .127$ ， $p < .01$ ）為第三重要的阻礙因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，無意中加劇了標籤了他們。

6.3.3. 從路徑1b到3的過渡：正在專上院校的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 33. 正在專上院校的年輕殘疾人士（即將進入勞工市場階段）的生涯決策自我效能（CDSE）的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	2.74	.315			
教育特徵					
教育環境 ²	不適用	不適用	不適用	不適用	
殘疾情況					
殘疾程度	-.130	.068	-1.896	3.595	
殘疾性質 ³	.092	.107	.859	.738	
微觀層面變項					
自我污名	.139*	.067	2.085	4.347	F5
感受到的（家長／照顧者）支援	.070	.068	1.030	1.061	
感受到的（教師／導師）支援	.239***	.069	3.445	11.868	F1
感受到的（朋輩）支援	.205*	.079	2.586	6.687	F3
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.184*	.085	2.162	4.674	F4
感受到的（學校）支援	.286***	.084	3.401	11.567	F2
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	-.086	.097	-.890	.792	
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	-.198*	.078	-2.551	6.508	H1
	R ²		0.451		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：生涯決策自我效能（正在專上院校的年輕殘疾人士，即將進入勞工市場階段）。

² 上述分析並不包含教育環境，因為樣本內沒有曾在特殊中學的年輕殘疾人士的有效回應。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「F1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 33 顯示正在專上院校的年輕殘疾人士的「生涯決策自我效能（即將進入勞工市場階段）」變項的迴歸模型。該模型解釋了 45.1% 的差異，並識別了五個顯著的促進因素，一個顯著的阻礙因素。「感受到的（教師／導師）支援」變項（ $B = .239$ ， $p < .001$ ）為最重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加教師／導師支援（例如就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .286$ ， $p < .001$ ）為第二重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（朋輩）支援」變項（ $B = .205$ ， $p < .05$ ）為第三重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「感受到的（社會機構）支援」變項（ $B=.184$ ， $p<.05$ ）為第四重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加社會機構提供的就業支援服務可加強他們作出與教育和就業相關決策的能力。

「自我污名」變項（ $B=.139$ ， $p<.05$ ）為第五重要的促進因素。此項結果可理解為對自身殘疾身份有較為負面觀感的年輕殘疾人士在評估自己的殘疾情況後作出適切工作選擇。而深入訪談結果發現他們在作出升學決策時也有類似情況（詳見4.5）。

就阻礙因素而言，「感受到的（就業方面）法律支援」變項（ $B=-.198$ ， $p<.05$ ）為最重要的阻礙因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，無意中局限了他們作出與教育和就業相關決策的能力。

表 34. 正在專上院校的年輕殘疾人士的工作搜尋自我效能（JSSE）的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸系數 (B) ⁵	標準差 ($S.E.$)	t	$t^2=F$	排序
常數	.336	.379			
教育特徵					
教育環境 ²	不適用	不適用	不適用	不適用	
殘疾情況					
殘疾程度	-.196*	.082	-2.378	5.655	H1
殘疾性質 ³	.079	.128	.616	.379	
微觀層面變項					
自我污名	.051	.080	.634	.402	
感受到的（家長／照顧者）支援	.168*	.082	2.044	4.178	F4
感受到的（教師／導師）支援	.070	.084	.843	.711	
感受到的（朋輩）支援	.321**	.095	3.373	11.377	F2
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.245*	.102	2.395	5.736	F3
感受到的（學校）支援	.362***	.101	3.571	12.752	F1
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	-.149	.117	-1.275	1.626	
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	-.219*	.093	-2.347	5.508	H2
R^2			0.420		

* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$

¹ 依變項：工作搜尋自我效能（正在專上院校的年輕殘疾人士）。

² 上述分析並不包含教育環境，因為樣本內沒有曾在特殊中學的年輕殘疾人士的有效回應。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸系數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「F1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 34 顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士的「工作搜尋自我效能」變項的迴歸模型。該模型解釋了 42.0% 的差異，並識別了四個顯著的促進因素，兩個顯

著的阻礙因素。「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .362$ ， $p < .001$ ）為最重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加學校支援及配套（例如就業建議和輔導）可加強他們找尋職位的準備。

「感受到的（朋輩）支援」變項（ $B = .321$ ， $p < .01$ ）為第二重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們找尋職位的準備。

「感受到的（社會機構）支援」變項（ $B = .245$ ， $p < .05$ ）為第三重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為增加社會機構提供的就業支援服務可加強他們找尋職位的準備。

「感受到的（家長／照顧者）支援」變項（ $B = .168$ ， $p < .05$ ）為第四重要的促進因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士增加認為家長／照顧者支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資訊）可加強他們找尋職位的準備。

就阻礙因素而言，「殘疾程度」變項（ $B = -.196$ ， $p < .05$ ）為最重要的阻礙因素，顯示自身殘疾程度較嚴重的正在專上院校的年輕殘疾人士認為更嚴重的殘疾程度增加找尋職位的困難。

「感受到的法律支援（就業方面）」變項（ $B = -.219$ ， $p < .05$ ）為第二重要阻礙因素，顯示正在專上院校上學的年輕殘疾人士認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，亦阻礙他們找尋職位的準備。

6.4. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士

6.4.1. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的特徵

表 35. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵

特徵	數目 (<i>N</i>)	百分比 (%)	平均值	標準差
性別				
男	120	53.8		
女	103	46.2		
總計	(223)	(100)		
年齡			24.8	3.86

表 35 顯示完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵，樣本中男性比例稍高（53.8%）。完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的平均年齡約 25 歲。

表 36. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的殘疾情況

特徵 ¹	數目 (N)	百分比 (%)
殘疾類別		
肢體傷殘	15	6.7
特殊學習障礙 ²	15	6.7
視覺障礙	5	2.2
聽覺障礙	17	7.6
精神及情緒障礙	57	25.6
智力障礙	22	9.9
自閉症	9	4.0
長期病患	5	2.2
注意力不足／過度活躍症	9	4.0
多項	69	30.9
總計	(223)	(100)
殘疾程度³		
輕度	151	67.7
中度	50	22.4
嚴重	22	9.9
總計	(223)	(100)
殘疾性質		
顯性	69	30.9
隱性	154	69.1
總計	(223)	(100)
有否使用輔助工具		
有	38	17.0
沒有	185	83.0
總計	(223)	(100)

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 特殊學習障礙包括讀寫障礙和語言障礙。

³ 殘疾程度由年輕殘疾人士釐訂。

表 36 顯示完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的殘疾情況，樣本中四個主要的殘疾類別為多項殘疾（30.9%）、精神及情緒障礙（25.6%）、智力障礙（9.9%）和聽覺障礙（7.6%）。就殘疾性質而言，69.1% 為隱性殘疾，30.9% 為顯性殘疾。就殘疾程度而言，67.7% 為輕度殘疾、22.4% 為中度殘疾，及 9.9% 為嚴重殘疾。他們之中，大部分（83.0%）不需要使用任何輔助工具（例如輪椅、手杖和助聽器），17.0% 則需要使用輔助工具。

6.4.2. 路徑 2 的過渡：完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 37. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的就業價值的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸係數 (B) ⁵	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	2.082***	.195			
教育特徵					
教育環境 ²	-.090	.063	-1.419	2.014	
殘疾情況					
殘疾程度	-.092*	.042	-2.181	4.757	H1
殘疾性質 ³	.156*	.064	2.432	5.915	F2

微觀層面變項					
自我污名	.038	.046	.831	.691	
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.001	.061	.020	.0004	
感受到的（學校）支援	.115**	.043	2.682	7.193	F1
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	.041	.063	.646	.417	
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	.067	.050	1.358	1.844	
	<i>R</i> ²		0.128		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：就業價值（完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸係數（*B*）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 37 顯示完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的「就業價值」變項的迴歸模型。該模型解釋了 12.8% 的差異，並識別了兩個顯著的促進因素，一個顯著的阻礙因素。

就促進因素而言，「感受到的（學校）支援」變項（ $B = .115$ ， $p < .01$ ）為最重要的促進因素，顯示完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）可加強他們的就業價值（例如透過工作貢獻社會、建立身份意識及從工作獲得歸屬感）。

「殘疾性質」變項（ $B = .156$ ， $p < .05$ ）為第二重要的促進因素，顯示有顯性殘疾的年輕人士有較高的就業價值。此項結果可理解為相對於有隱性殘疾的年輕人，顯性殘疾的年輕人士的需要較易被察覺，因而較易獲得所需的工作支援及調適，從而促進他們的就業價值。

就阻礙因素而言，「殘疾程度」變項（ $B = -.092$ ， $p < .05$ ）為最重要的阻礙因素，顯示自身殘疾程度較嚴重及完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士認為更嚴重的殘疾程度降低他們的就業價值。

表 38. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的就業恐懼的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁶				
	迴歸係數 (<i>B</i>) ⁵	標準差 (<i>S.E.</i>)	<i>t</i>	<i>t</i> ² = <i>F</i>	排序
常數	1.222***	.264			
教育特徵					
教育環境 ²	-.051	.086	-.600	.360	
殘疾情況					
殘疾程度	-.009	.057	-.157	.025	
殘疾性質 ³	-.179*	.087	-2.062	4.252	F1
微觀層面變項					
自我污名	.596***	.063	9.525	90.726	H1
中觀層面變項					

感受到的（社會機構）支援	.073	.082	.889	.790
感受到的（學校）支援	-.048	.058	-.825	.681
宏觀層面變項				
感受到的（政府）支援	-.008	.086	-.097	.009
感受到的法律支援（就業方面） ⁴	.022	.067	.327	.107
	<i>R</i> ²		0.315	

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：就業恐懼（完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁵ 迴歸係數（*B*）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 38 顯示完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的「就業恐懼」變項的迴歸模型。該模型解釋了 31.5% 的差異，並識別了一個顯著的促進因素，一個具顯著性的阻礙因素。就阻礙因素而言，「自我污名」變項（ $B = .596$ ， $p < .001$ ）為最重要的阻礙因素，顯示對自身殘疾身份有較為負面觀感的完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有較大的就業恐懼。

就促進因素而言，「殘疾性質」（ $B = -.179$ ， $p < .05$ ）為最重要的促進因素，顯示有顯性殘疾的年輕人有較低的就業恐懼。此項結果可理解為相對於有隱性殘疾的年輕人士，顯性殘疾的年輕人士認為其需要較易被察覺，也因而較易獲得所需的工作支援及調適，從而降低他們的就業恐懼。

6.5. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士

6.5.1. 路徑 3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵

表 39. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵

特徵	數目 (<i>N</i>)	百分比 (%)	平均值	標準差
性別				
男性	56	38.4		
女性	90	61.6		
總計	(146)	(100)		
年齡			26.07	2.70

表 39 顯示完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的人口特徵，樣本中女性的比例稍高（61.6%）。完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的平均年齡約 26 歲。

表 40. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的殘疾情況

特徵	數目 (N)	百分比 (%)
殘疾類別		
肢體傷殘	18	12.3
特殊學習障礙 ²	5	3.4
視覺障礙	7	4.8
聽覺障礙	21	14.4
精神及情緒障礙	39	26.7
自閉症	12	8.2
長期病患	4	2.7
注意力不足／過度活躍症	7	4.8
多重	33	22.6
總計	(146)	(100)
殘疾程度³		
輕度	63	43.2
中度	52	35.6
嚴重	31	21.2
總計	(146)	(100)
殘疾性質		
顯性	46	31.5
隱性	100	68.5
總計	(146)	(100)
有否使用輔助工具		
是	45	30.8
否	101	69.2
總計	(146)	(100)

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 特殊學習障礙包括讀寫障礙和語言障礙。

³ 殘疾程度由年輕殘疾人士釐訂。

表 40 顯示完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的殘疾情況，樣本中最主要的四個殘疾類別為精神及情緒障礙（26.7%）、多重殘疾（22.6%）、聽覺障礙（14.4%）和肢體傷殘（12.3%）。就殘疾性質而言，68.5% 為隱性殘疾，31.5% 為顯性殘疾。就殘疾程度而言，43.2% 為輕度殘疾、35.6% 為中度殘疾，及 21.2% 為嚴重殘疾。大多數人（69.2%）不需要使用任何輔助工具（例如輪椅、手杖和助聽器），30.8% 則需要使用輔助工具。

6.5.2. 路徑3 的過渡：完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的迴歸分析

表 41. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的就業恐懼的迴歸分析

指定預測變項 ¹	預測變項排序 ⁷				
	迴歸系數 (B) ⁶	標準差 (S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	2.534***	.421			
教育特徵					
教育環境 ²	-.291	.183	-1.591	2.531	
教育程度 ³	-.020	.108	.186	.035	
殘疾情況					
殘疾程度	-.135	.069	-1.967	3.869	

殘疾性質 ⁴						
微觀層面變項						
自我污名	.491***	.088	5.592	31.270		H1
中觀層面變項						
感受到的（社會機構）支援	-.090	.084	-1.073	1.151		
感受到的（學校）支援	-.040	.073	-.547	.299		
宏觀層面變項						
感受到的（政府）支援	-.098	.101	-.970	.941		
感受到的法律支援（就業方面） ⁵	.087	.084	1.038	1.077		
	<i>R</i> ²		0.249			

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：就業恐懼（完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士）。

² 教育環境分類為主流學校（參照組別）及特殊學校。

³ 教育程度分類為非學位（參照組別）及學位。

⁴ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。

⁵ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁶ 迴歸係數（*B*）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁷ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 41 顯示完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的「就業恐懼」變項的迴歸模型。該模型解釋了 24.9% 的差異，並識別了「自我污名」變項（ $B = .491$ ， $p < .001$ ）為最顯著的阻礙因素，顯示對自身殘疾身份有較負面觀感、完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有較大的就業恐懼。

6.6. 年輕殘疾人士遭受的殘疾歧視

6.6.1. 學校內的殘疾歧視

表 42. 按教育環境劃分的學校內殘疾歧視

問題 (N) ²	中學		專上教育		總計		卡方值
	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	
1. 你現正就讀的學校曾否拒絕為你提供學習上的調適？ (N=262)	23 (14.8)	132 (85.2)	21 (19.6)	86 (80.4)	44 (16.8)	218 (83.2)	1.04
2. 你曾否因為你的殘疾情況而被中、小學拒絕錄取？ (N=239)	18 (13.0)	120 (87.0)	12 (11.9)	89 (88.1)	30 (12.6)	209 (87.4)	.07
3. 你曾否因為你的殘疾情況而被專上院校拒絕錄取？ (N=108)	不適用	不適用	10 (9.3)	98 (90.7)	10 (9.3)	98 (90.7)	不適用
4. 你曾否因為你的殘疾情況而被拒絕修讀專上院校的課程？ (N=108)	不適用	不適用	9 (8.3)	99 (91.7)	9 (8.3)	99 (91.7)	不適用

5. 你曾否因為殘疾情況而得到老師不必要的幫助？(N=258)	44 (30.1)	102 (69.9)	27 (24.1)	85 (75.9)	71 (27.5)	187 (72.5)	1.16
6. 曾否有老師未能體諒或理解你的殘疾情況所造成的學習困難？(N=275)	48 (30.2)	111 (69.8)	52 (44.8)	64 (55.2)	100 (36.4)	175 (63.6)	6.21*
7. 你曾否因為殘疾情況而令你在學校被同學取笑或排斥？(N=263)	44 (28.8)	109 (71.2)	51 (46.4)	59 (53.6)	95 (36.1)	168 (63.9)	8.60**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視， X^2 「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

² 缺漏的回答不納入該分析。

表 42 顯示「教育環境」與遭受「學校內的殘疾歧視」的卡方檢定結果，檢視兩個變項的關聯性。總體而言，36.4% 表示老師曾因為未能體諒／理解他們殘疾情況所造成的學習困難；36.1% 表示曾因為殘疾情況被同學取笑或排斥；27.5% 表示曾因為殘疾情況而得到老師不必要的幫助；16.8% 表示學校曾拒絕提供學習上的調適；12.6% 表示曾因為殘疾情況而被小學或中學拒絕取錄；9.3% 在專上院校上學的的年輕殘疾人士表示曾因為殘疾情況而被專上院校拒絕取錄；8.3% 在專上院校上學的的年輕殘疾人士表示曾因為殘疾情況而被拒絕修讀專上院校課程。

在七類學校殘疾歧視中，有兩類與教育環境有顯著關聯。第一類是「老師未能體諒／理解（年輕殘疾人士）因為殘疾情況所造成的學習困難」， $X^2(1, N=275) = 6.21$, $p < .05$ 。與在中學上學的年輕殘疾人士相比，在專上院校上學的年輕殘疾人士更有可能在學校遭受這類別的殘疾歧視：44.8% 在專上院校上學的年輕殘疾人士表示他們曾在學校遭受這類別的殘疾歧視。

第二類是「（年輕殘疾人士）因為殘疾情況而在學校被同學取笑或拒絕」， $X^2(1, N=263) = 8.60$, $p < .01$ 。與在中學上學的年輕殘疾人士相比，在專上院校上學的年輕殘疾人士更有可能在學校遭受這類別的殘疾歧視：46.4% 在專上院校上學的年輕殘疾人士表示曾在學校遭受這類別的殘疾歧視。

表 43. 按殘疾性質劃分學校內的殘疾歧視

問題 ¹ (N) ⁴	隱性殘疾		顯性殘疾		總計		卡方值
	是 ² N (%)	否 ² N (%)	是 ² N (%)	否 ² N (%)	是 ² N (%)	否 ² N (%)	
1. 你現正就讀的學校曾否拒絕為你提供學習上的調適？(N=262)	32 (17.3)	153 (82.7)	12 (15.6)	65 (84.4)	44 (16.8)	218 (83.2)	.11
2. 你曾否因為你的殘疾情況而被中、小學拒絕錄取？(N=239)	18 (10.4)	155 (89.6)	12 (18.2)	54 (81.8)	30 (12.6)	209 (87.4)	2.63

3. 你曾否因為你的殘疾情況而被專上院校拒絕錄取？ (N=108) ³	7 (8.8)	73 (91.3)	3 (10.7)	25 (89.3)	10 (9.3)	98 (90.7)	.10
4. 你曾否因為你的殘疾情況而被拒絕修讀專上院校的課程？ (N=108) ³	5 (6.2)	76 (93.8)	4 (14.8)	23 (85.2)	9 (8.3)	99 (91.7)	1.98
5. 你曾否因殘疾而接受過老師不必要的幫助？(N=258)	45 (24.3)	140 (75.7)	26 (35.6)	47 (64.4)	71 (27.5)	187 (72.5)	3.35
6. 曾否有老師未能體諒或理解你的殘疾情況所造成的學習困難？(N=275)	73 (37.2)	123 (62.8)	27 (34.2)	52 (65.8)	100 (36.4)	175 (63.6)	.23
7. 你曾否因為殘疾情況而令你在學校被同學取笑或排斥？ (N=263)	69 (37.3)	116 (62.7)	26 (33.3)	52 (66.7)	95 (36.1)	168 (63.9)	.37

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視，「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

³ 只計算接受專上教育的受訪者。

⁴ 缺漏的回答不納入該分析。

表 43 顯示「殘疾性質」與遭受「學校內的殘疾歧視」的卡方檢定的結果。檢定顯示這兩個變項沒有關聯性。這意味正在上學的年輕殘疾人士不會因為其顯性或隱性殘疾而有更有可能在學校遭受殘疾歧視。

6.6.2. 完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視

表 44. 按企業類型劃分完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士職場面對的殘疾歧視

問題 (N) ⁴	私營企業 ¹		非私營企業 ²		總計		卡方值
	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	
1. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？(N=139)	23 (32.4)	48 (67.6)	15 (22.1)	53 (77.9)	38 (27.3)	101 (72.7)	1.87
2. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？ (N=131)	23 (34.8)	43 (65.2)	14 (21.5)	51 (78.5)	37 (28.2)	94 (71.8)	2.86
3. 你認為你曾否因為你的殘疾情況而不獲升遷？(N=95)	10 (20.4)	39 (79.6)	8 (17.4)	38 (82.6)	18 (18.9)	77 (81.1)	.14
4. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？(N=134)	25 (35.7)	45 (64.3)	18 (28.1)	46 (71.9)	43 (32.1)	91 (67.9)	.88
5. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況	24	48	23	46	47	94	.00

而給予令你覺得過於簡單的工作任務？(N=141)	(33.3)	(66.7)	(33.3)	(66.7)	(33.3)	(66.7)	
6. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？(N=143)	20 (27.0)	54 (73.0)	19 (27.5)	50 (72.5)	39 (27.3)	104 (72.7)	.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 私營企業指一般企業。

² 非私營企業包括社會企業、政府部門、庇護工場、非政府組織和學校。

³ 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視，「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

⁴ 缺漏的回答不納入該分析。

表 44 「企業類型」與完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有否遭受「職場殘疾歧視」兩者關係的卡方檢定結果。

總體而言，33.3% 表示其僱主誤解了他們的殘疾情況而給予他們過於簡單的工作任務；32.1% 表示其僱主忽略了他們的殘疾情況而給予他們覺得困難的工作任務；28.2% 表示僱傭合約所定的條款沒有考慮到他們的殘疾情況；27.3% 表示僱主拒絕為他們提供工作調適，及因為其殘疾情況而被同事取笑或拒絕；18.9% 認為因為自身殘疾情況而沒有得到晉升。

檢定顯示上述兩個變項沒有關聯性。這意味完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士不會因為其工作或實習的企業類型不同而更有可能遭受職場歧視。

表 45. 按殘疾性質劃分完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視

問題 ¹ (N) ³	隱性殘疾		顯性殘疾		總計		卡方值
	是 ² N (%)	否 ² N (%)	是 ² N (%)	否 ² N (%)	是 ² N (%)	否 ² N (%)	
1. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？(N=154)	30 (27.8)	78 (72.2)	13 (28.3)	33 (71.7)	43 (27.9)	111 (72.1)	.00
2. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？(N=148)	33 (32.4)	69 (67.6)	8 (17.4)	38 (82.6)	41 (27.7)	107 (72.3)	3.54
3. 你認為你曾否因為你的殘疾情況而不獲升遷？(N=108)	18 (21.4)	66 (78.6)	4 (16.7)	20 (83.3)	22 (20.4)	86 (79.6)	.26
4. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？(N=147)	34 (32.7)	70 (67.3)	11 (25.6)	32 (74.4)	45 (30.6)	102 (69.4)	.72
5. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況而給予令你覺得過於簡單的工作任務？(N=153)	32 (30.2)	74 (69.8)	18 (38.3)	29 (61.7)	50 (32.7)	103 (67.3)	.97

6. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？ (N=158)	24 (21.8)	86 (78.2)	19 (39.6)	29 (60.4)	43 (27.2)	115 (72.8)	5.32*
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------	-------

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 由於四捨五入，百分比的總和可能不等於 100%。

² 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視，「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

³ 缺漏的回答不納入該分析。

表 45 顯示「殘疾性質」與完成中學及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有否遭受「職場殘疾歧視」兩者關係的卡方檢定結果。

檢定顯示上述兩個變項有關聯性。在六類職場殘疾歧視中，有一類與殘疾性質有顯著關聯，即「因為（年輕殘疾人士的）殘疾而被同事取笑或拒絕」， $X^2(1, N=158) = 5.32$ ， $p < .05$ 。與有隱性殘疾的年輕人士相比，有顯性殘疾的年輕人士更有可能在職場遭受這類別的殘疾歧視：39.6% 有顯性殘疾的年輕人士表示曾在職場遭受這類別的殘疾歧視。

6.6.3. 完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視

表 46. 按企業類型劃分完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視

問題 (N) ⁴	私營企業 ¹		非私營企業 ²		總計		卡方值
	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	是 ³ N (%)	否 ³ N (%)	
1. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？(N=107)	9 (20.5)	35 (79.5)	14 (22.2)	49 (77.8)	23 (21.5)	84 (78.5)	.05
2. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？ (N=104)	8 (18.6)	35 (81.4)	12 (19.7)	49 (80.3)	20 (19.2)	84 (80.8)	.02
3. 你認為你曾否因為你的殘疾情況而不獲升遷？(N=86)	11 (31.4)	24 (68.6)	16 (31.4)	35 (68.6)	27 (31.4)	59 (68.6)	.000
4. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？(N=115)	17 (36.2)	30 (63.8)	23 (33.8)	45 (66.2)	40 (34.8)	75 (65.2)	.07
5. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況而給予令你覺得過於簡單的工作任務？(N=115)	16 (32.7)	33 (67.3)	20 (30.3)	46 (69.7)	36 (31.3)	79 (68.7)	.07
6. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？ (N=119)	13 (26.5)	36 (73.5)	19 (27.1)	51 (72.9)	32 (26.9)	87 (73.1)	.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 私營企業指一般企業。

² 非私營企業包括社會企業、政府部門、庇護工場、非政府組織和學校。

³ 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視，「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

⁴ 缺漏的回答不納入該分析。

表 46 顯示「企業類型」與完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有否遭受「職場殘疾歧視」兩者關係的卡方檢定結果。

總體而言，34.8% 表示其僱主忽略了他們的殘疾情況而給予他們覺得困難的工作任務；31.4% 認為因為自身殘疾情況而不獲升遷；31.3% 表示其僱主誤解了他們的殘疾情況而給予他們過於簡單的工作任務；26.9% 表示因為其殘疾情況而被同事取笑或排斥；21.5% 表示僱主拒絕為他們提供工作調適，19.2% 表示僱傭合約所定的條款沒有考慮到他們的殘疾情況。

檢定顯示上述兩個變項沒有關聯性。這意味完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士不會因為其工作或實習的企業類型不同而更有可能遭受職場歧視。

表 47. 按殘疾類型劃分完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士面對的職場殘疾歧視

問題 (N) ²	隱性殘疾		顯性殘疾		總計		卡方值
	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	是 ¹ N (%)	否 ¹ N (%)	
1. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？(N=110)	9 (13.2)	59 (86.8)	14 (33.3)	28 (66.7)	23 (20.9)	87 (79.1)	6.34*
2. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？(N=106)	10 (14.7)	58 (85.3)	10 (26.3)	28 (73.7)	20 (18.9)	86 (81.1)	2.15
3. 你認為你曾否因為你的殘疾情況而不獲升遷？(N=88)	14 (23.0)	47 (77.0)	14 (51.9)	13 (48.1)	28 (31.8)	60 (68.2)	7.21**
4. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？(N=116)	23 (30.7)	52 (69.3)	17 (41.5)	24 (58.5)	40 (34.5)	76 (65.5)	1.37
5. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況而給予令你覺得過於簡單的工作任務？(N=116)	25 (33.3)	50 (66.7)	11 (26.8)	30 (73.2)	36 (31.0)	80 (69.0)	.52
6. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？(N=120)	19 (24.4)	59 (75.6)	13 (31.0)	29 (69.0)	32 (26.7)	88 (73.3)	.61

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 「是」表示受訪者遭受到指定類別的殘疾歧視，「否」表示受訪者沒有遭受到指定類別的殘疾歧視。

² 缺漏的回答不納入該分析。

表 47 顯示「殘疾性質」與完成專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士有否遭受「職場殘疾歧視」兩者關係的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯性。在六類職場殘疾歧視中，有兩類與殘疾性質有顯著關聯。

第一類是「僱主拒絕為他們提供工作調適」， $X^2(1, N=110) = 6.34, p < .05$ 。與有隱性殘疾的年輕人士相比，有顯性殘疾的年輕人士更有可能在職場遭受這類別的殘疾歧視：33.3% 有顯性殘疾的年輕人士表示曾在職場遭受這類別的殘疾歧視。

第二類是「(年輕殘疾人士)因為殘疾而不獲升遷」， $X^2(1, N=88) = 7.21, p < .01$ 。與有隱性殘疾的年輕人士相比，有顯性殘疾的年輕人士更有可能在職場遭受這類別的殘疾歧視：51.9% 有顯性殘疾的年輕人士表示曾在職場遭受這類別的殘疾歧視。

6.7. 僱主和僱員的問卷調查

6.7.1. 僱主問卷調查

總體而言，大多數僱主表示願意僱用殘疾人士，尤其是具有專上學歷的。此外，86.3% 僱主認為，如果工作要求相同，殘疾僱員應獲得與非殘疾僱員相同的薪酬。其中 85.1% 願意聘請具有專上學歷的殘疾人士。然而，過半數（55.3%）僱主關注無障礙設施／調適的成本。同樣，過半數（52.2%）僱主擔心與殘疾僱員相關的額外培訓成本，及可能被起訴而不能對殘疾僱員進行紀律處分。

表 48. 按企業規模劃分僱主對僱用殘疾人士的關注

關注範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=83)		大型企業 (50 人或以上) (N=78)		總計 (N=161)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 我願意招聘持有大專及以上學歷的殘疾員工	68 (81.9)	15 (18.1)	69 (88.5)	9 (11.5)	137 (85.1)	24 (14.9)	1.35
2. 我願意招聘持有大專學歷以下的殘疾員工	58 (69.9)	25 (30.1)	51 (65.4)	27 (34.6)	109 (67.7)	52 (32.3)	.37
3. 在同等的工作要求下，殘疾員工應得到和其他非殘疾的員工相同的工資和待遇	77 (92.8)	6 (7.2)	62 (79.5)	16 (20.5)	139 (86.3)	22 (13.7)	6.02*
4. 聘用殘疾／能力障礙人士會額外增加其他員工的工作量	41 (49.4)	42 (50.6)	37 (47.4)	41 (52.6)	78 (48.4)	83 (51.6)	.06
5. 我擔憂聘用殘疾/能力障礙人士，因為這或會增加企業／機構對他們醫療及保險費用的支出	33 (39.8)	50 (60.2)	41 (52.6)	37 (47.4)	74 (46.0)	87 (54.0)	2.66
6. 我擔憂因需要為殘疾／能力障礙人士提供額外培訓而增加成本	39 (47.0)	44 (53.0)	45 (57.7)	33 (42.3)	84 (52.2)	77 (47.8)	1.85

7. 我憂慮殘疾員工因為就診原因而經常需要請病假	32 (38.6)	51 (61.4)	36 (46.2)	42 (53.8)	68 (42.2)	93 (57.8)	.95
8. 我憂慮要為殘疾員工提供無障礙設施／調適而增加的成本	41 (49.4)	42 (50.6)	48 (61.5)	30 (38.5)	89 (55.3)	72 (44.7)	2.40
9. 我憂慮要佔用我更多的時間去處理殘疾員工因殘疾而出現的工作問題	42 (50.6)	41 (49.4)	39 (50.0)	39 (50.0)	81 (50.3)	80 (49.7)	.01
10. 我憂慮殘疾員工不能達到企業／機構對他們工作上的要求	38 (45.8)	45 (54.2)	40 (51.3)	38 (48.7)	78 (48.4)	83 (51.6)	.49
11. 因為法律上的保障，我擔憂日後解僱殘疾員工時會有遇到困難	41 (49.4)	42 (50.6)	43 (55.1)	35 (44.9)	84 (52.2)	77 (47.8)	.53

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 48 顯示「企業規模」與「僱主對僱用殘疾人士的關注」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯性。在 11 個關注範圍中，有 1 個與企業規模有顯著關聯，即「在同等的工作要求下，殘疾員工應得到和其他非殘疾的員工相同的工資和待遇」， $X^2(1, N=161) = 6.02, p < .05$ 。與大型企業的僱主相比，中小型企業的僱主僱用殘疾人士更有可能優先關注這範圍：92.8% 中小型企業的僱主表示，僱用殘疾人士會優先考慮上述範圍。

表 49. 按企業規模劃分僱主對僱用殘疾人士的認知

認知範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=83)		大型企業 (50 人以上) (N=78)		總計 (N=161)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 透過網上資源，我可以了解有關僱用殘疾 / 能力障礙人士的獎勵措施	68 (81.9)	15 (18.1)	64 (82.1)	14 (17.9)	132 (82.0)	29 (18.0)	.00
2. 作為僱主，我能夠透過網上的資訊使自己得知聘用殘疾 / 能力障礙人士的好處	53 (63.9)	30 (36.1)	61 (78.2)	17 (21.8)	114 (70.8)	47 (29.2)	4.01*
3. 我知悉政府為減輕僱主聘用殘疾 / 能力障礙人士額外成本支援措施	48 (57.8)	35 (42.2)	57 (73.1)	21 (26.9)	105 (65.2)	56 (34.8)	4.12*
4. 我了解殘疾 / 能力障礙人士的工作能力	50 (60.2)	33 (39.8)	55 (70.5)	23 (29.5)	105 (65.2)	56 (34.8)	1.87
5. 我了解不同種類的神經疾病 (例如精神分裂症、躁鬱症、抑鬱症等)	40 (48.2)	43 (51.8)	39 (50.0)	39 (50.0)	79 (49.1)	82 (50.9)	.05
6. 我了解肢體傷殘的種 (視覺障礙、聽覺障礙、截肢等)	52 (62.7)	31 (37.3)	48 (61.5)	30 (38.5)	100 (62.1)	61 (37.9)	.02

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 49 顯示「企業規模」與「僱主對僱用殘疾人士的認知」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯。在六個認知範圍中，有兩個與企業規模有顯著關聯。

第一個範圍為「在網上得知僱用殘疾人士的好處」， $X^2(1, N=161) = 4.01$ ， $p < .05$ 。與中小企的僱主相比，大型企業的僱主在聘用殘疾人士時更有可能對該範圍有所認知：78.2% 大型企業的僱主表示在聘用殘疾人士時有該範圍的認知。

第二個範圍是「知悉政府有津貼減輕僱主聘用殘疾/能力障礙人士額外成本支援措施」， $X^2(1, N=161) = 4.12$ ， $p < .05$ 。與中小型企業的僱主相比，大型企業的僱主在聘用殘疾人士時更有可能對該範圍有所認知：73.1% 大型企業的僱主表示在聘用殘疾人士時有該範圍的認知。

表 50. 按企業規模劃分僱主對《殘疾歧視條例》的認知

條例認知範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=83)		大型企業 (50 人或以上) (N=78)		總計 (N=161)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 我了解《殘疾歧視條例》的內容	43 (51.8)	40 (48.2)	48 (61.5)	30 (38.5)	91 (56.5)	70 (43.5)	1.55
2. 在《殘疾歧視條例》之下，我能獲得有關聘請殘疾/能力障礙人士的相關知識	56 (67.5)	27 (32.5)	56 (71.8)	22 (28.2)	112 (69.6)	49 (30.4)	.36
3. 我機構的政策、調適等能符合《殘疾歧視條例》的要求	45 (54.2)	38 (45.8)	55 (70.5)	23 (29.5)	100 (62.1)	61 (37.9)	4.54*

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 50 顯示「企業規模」與「僱主對《殘疾歧視條例》的認知」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯。在三個條例認知範圍中，有一個與企業規模有顯著關聯，即「機構的政策和調適符合《殘疾歧視條例》規定的要求」， $X^2(1, N=161) = 4.54$ ， $p < .05$ 。與中小型企業的僱主相比，大型企業的僱主更有可能對該條例範圍有所認知：70.5% 大型企業的僱主表示他們在僱用殘疾人士時有該條例範圍的認知。

表 51. 按企業規模劃分僱主對於與殘疾人士共事的關注

關注範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=83)		大型企業 (50 人或以上) (N=78)		總計 (N=161)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 我的員工不太知道怎樣跟殘疾/能力障礙人士合作	53 (63.9)	30 (36.1)	48 (61.5)	30 (38.5)	101 (62.7)	60 (37.3)	.09
2. 我的員工不會願意跟殘疾/能力障礙人士共事	15 (18.1)	68 (81.9)	29 (37.2)	49 (62.8)	44 (27.3)	117 (72.7)	7.39**

3. 我的員工不介意與殘疾 / 能力障礙人士在我的企業/機構共事	64 (77.1)	19 (22.9)	58 (74.4)	20 (25.6)	122 (75.8)	39 (24.2)	.17
4. 殘疾 / 能力障礙員工可能會對其他員工造成危險或不良影響	23 (27.7)	60 (72.3)	25 (32.1)	53 (67.9)	48 (29.8)	113 (70.2)	.36
5. 殘疾 / 能力障礙人士需要被特別安排才能有效地工作	52 (62.7)	31 (37.3)	52 (66.7)	26 (33.3)	104 (64.6)	57 (35.4)	.28
6. 殘疾員工只適合做簡單而又重覆的工作	21 (25.3)	62 (74.7)	36 (46.2)	42 (53.8)	57 (35.4)	104 (64.6)	7.65**
7. 殘疾員工可以融入這個充滿競爭的社會	65 (78.3)	18 (21.7)	57 (73.1)	21 (26.9)	122 (75.8)	39 (24.2)	.60

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 51 顯示「企業規模」與「僱主對與殘疾人士共事的關注」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯。在七個關注範圍中，有兩個範圍與企業規模有顯著關聯。

第一個範圍是「僱員不會願意與殘疾/能力障礙人士共事」， $X^2(1, N=161) = 7.39, p < .01$ 。與中小型企業的僱主相比，大型企業的僱主更有可能優先關注該範圍：37.2% 大型企業的僱主表示與殘疾人士共事時會優先關注該範圍。

第二個範圍是「殘疾員工只適合做簡單而又重覆的工作」， $X^2(1, N=161) = 7.65, p < .01$ 。與中小型企業的僱主相比，大型企業的僱主更有可能優先關注該範圍：46.2% 大型企業的僱主表示與殘疾人士共事時會優先關注該範圍。

6.7.2. 僱員問卷調查

總體而言，超過 80% 僱員表示無論殘疾人士是否具有專上學歷，都願意與他們共事。大多數（84.4%）認為，殘疾人士應在面試時披露可能影響其工作表現的殘疾細節。72.7% 受訪者認為，與非殘疾的僱員相比，殘疾僱員若工作表現欠佳，僱主更難解僱。

表 52. 按企業規模劃分僱員對僱用殘疾人士的關注

關注範圍	中小型企業 ¹ (少於 50) (N=45)		大型企業 (50 人或 以上) (N=83)		總計 (N=128)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 殘疾的應徵者應在面試時披露可能影響工作表現的殘疾情況	34 (75.6)	11 (24.4)	74 (89.2)	9 (10.8)	108 (84.4)	20 (15.6)	4.09*
2. 在僱用殘疾/能力障礙人士時，機構應考慮同事對殘疾/能力障礙人士的接受程度	38 (84.4)	7 (15.6)	69 (83.1)	14 (16.9)	107 (83.6)	21 (16.4)	.04
3. 我願意與持有大專及以上學歷的殘疾員工共事	36 (80.0)	9 (20.0)	74 (89.2)	9 (10.8)	110 (85.9)	18 (14.1)	2.02

4. 我願意與沒有大專學歷及以上學歷的殘疾員工共事	34 (75.6)	11 (24.4)	74 (89.2)	9 (10.8)	108 (84.4)	20 (15.6)	4.09*
5. 殘疾申請人與其他應徵者應一樣具有所要求的工作技能	33 (73.3)	12 (26.7)	65 (78.3)	18 (21.7)	98 (76.6)	30 (23.4)	.40
6. 如果聘用了殘疾/能力障礙人士，機構更會經常需要從其他必要支出中挪用資金用來為殘疾僱員提供調適	21 (46.7)	24 (53.3)	50 (60.2)	33 (39.8)	71 (55.5)	57 (44.5)	.14
7. 從員工角度來說，我覺得老闆解僱一名表現不佳的殘疾僱員要比解僱另一名同樣表現欠佳的健全僱員更艱難	31 (68.9)	14 (31.1)	62 (74.7)	21 (25.3)	93 (72.7)	35 (27.3)	.50

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 52 顯示「企業規模」與「僱員對僱用殘疾人士的關注」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯。在七個關注範圍中，有兩個範圍與企業規模有顯著關聯。

第一個範圍是「殘疾的應徵者應在面試時披露可能影響工作表現的殘疾情況」， $X^2(1, N=128) = 4.09, p < .05$ 。與中小型企業的僱員相比，大型企業的僱員對於聘用殘疾人士更有可能優先關注該範圍：89.2% 大型企業的僱員表示對於聘用殘疾人士會優先關注該範圍。

第二個範圍是「願意與沒有大專學歷及以上學歷的殘疾員工共事」 $X^2(1, N=128) = 4.09, p < .01$ 。與中小型企業的僱員相比，大型企業的僱員對於聘用殘疾人士更有可能優先關注該範圍：89.2% 大型企業的僱員表示對於聘用殘疾人士會優先關注該範圍。

表 53. 按企業規模劃分僱員對與殘疾人士共事的關注

關注範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=45)		大型企業 (50 人或 以上) (N=83)		總計 (N=128)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 如果新同事是殘疾/能力障礙人士，我不願意他加入我的工作組	8 (17.8)	37 (82.2)	14 (16.9)	69 (83.1)	22 (17.2)	106 (82.8)	.027
2. 我不懂得如何與殘疾/能力障礙人士相處	19 (42.2)	26 (57.8)	24 (28.9)	59 (71.1)	43 (33.6)	85 (66.4)	2.32
3. 我不願意跟一名績效評估不佳的殘疾員工共事	25 (55.6)	20 (44.4)	45 (54.2)	38 (45.8)	70 (54.7)	58 (45.3)	.02

4. 我不願意跟一名工作表現欠佳的同事一同工作	32 (71.1)	13 (28.9)	60 (72.3)	23 (27.7)	92 (71.9)	36 (28.1)	.02
5. 與其他人相比，殘疾/能力障礙人士不太可能在壓力很大的工作中保持情緒穩定	17 (37.8)	28 (62.2)	21 (25.3)	62 (74.7)	38 (29.7)	90 (70.3)	2.18
6. 殘疾/能力障礙人士通常期望得到一些幫助以完成日常工作	19 (42.2)	26 (57.8)	49 (59.0)	34 (41.0)	68 (53.1)	60 (46.9)	3.31
7. 相比起其他同事，我認為殘疾同事更容易做錯事	10 (22.2)	35 (77.8)	13 (15.7)	70 (84.3)	23 (18.0)	105 (82.0)	.85
8. 若殘疾/能力障礙人士和我一起工作，我會憂慮他們會影響我的工作表現	10 (22.2)	35 (77.8)	19 (22.9)	64 (77.1)	29 (22.7)	99 (77.3)	.01
9. 我會對殘疾同事溝通時，會注意自己的言語，以免冒犯了他們	32 (71.1)	13 (28.9)	73 (88.0)	10 (12.0)	105 (82.0)	23 (18.0)	5.61*
10. 因為藥物的副作用，殘疾/能力障礙人士應得到工作調適，就算可能會因此影響到其他員工的工作	28 (62.2)	17 (37.8)	49 (59.0)	34 (41.0)	77 (60.2)	51 (39.8)	.12

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 53 顯示「企業規模」與「僱員對與殘疾人士共事的關注」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項有關聯。在 10 個關注範圍中，有一個與企業規模有顯著關聯。

該範圍是「與殘疾同事溝通時，會注意自己的言語，以免冒犯他們」， $X^2(1, N=128) = 5.61$ ， $p < .05$ 。與中小型企業的僱員相比，大型企業的僱員對於與殘疾人士共事時更有可能優先關注該範圍：88.0% 大型企業的僱員表示對於與殘疾人士共事時會優先關注該範圍。

表 54. 按企業規模劃分僱員對在職場與殘疾人士相處和作出遷就的關注

關注範圍	中小型企業 ¹ (少於 50 人) (N=45)		大型企業 (50 人以上) (N=83)		總計 (N=128)		卡方值
	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	同意 N (%)	不同意 N (%)	
1. 將殘疾/能力障礙人士納入其中可能對工作團隊不利	15 (33.3)	30 (66.7)	20 (24.1)	63 (75.9)	35 (27.3)	93 (72.7)	1.25

2. 如果被主管要求協助殘疾同事執行簡單的日常工作，我會很高興	9 (20.0)	36 (80.0)	17 (20.5)	66 (79.5)	26 (20.3)	102 (79.7)	.00
3. 為了協助殘疾員工在工作上的需要，同事或主管可能要增加工作時間	33 (73.3)	12 (26.7)	55 (66.3)	28 (33.7)	88 (68.8)	40 (31.3)	.68
4. 我覺得主管不必額外承擔管理殘疾員工的責任	15 (33.3)	30 (66.7)	34 (41.0)	49 (59.0)	49 (38.3)	79 (61.7)	.72
5. 由於可能會被投訴殘疾歧視，因此我覺得企業對殘疾員工的監督可能會更加困難	21 (46.7)	24 (53.3)	48 (57.8)	35 (42.2)	69 (53.9)	59 (46.1)	1.46
6. 若果殘疾員工有付出努力，那麼他們所犯的一些輕微的工作錯誤就應該被原諒	35 (77.8)	10 (22.2)	62 (74.7)	21 (25.3)	97 (75.8)	31 (24.2)	.15
7. 若果非殘疾員工有付出努力，那麼他們所犯的一些輕微的工作錯誤就應該被原諒	36 (80.0)	9 (20.0)	61 (73.5)	22 (26.5)	97 (75.8)	31 (24.2)	.67

¹ 根據政府對中小型企業的定義。

表 54 顯示「企業規模」與「僱員對在職場與殘疾人士相處和作出遷就的關注」的卡方檢定結果。檢定顯示上述兩個變項沒有關聯。這意味中小型企業或大型企業的僱員在職場與殘疾人士相處和作出遷就時，並不會更有可能優先關注某個特定範圍。

6.8. 家長／照顧者問卷調查

6.8.1. 路徑 1 的過渡：家長／照顧者對年輕殘疾人士上學時的信心的迴歸分析

表 55. 感受到的上學信心的迴歸分析（家長／照顧者）

指定預測變項 ¹	迴歸系數(B) ⁵	標準差(S.E.)	預測變項排名 ⁶		
			t	t ² =F	排序
常數	2.238**	.663			
子女的教育特徵					
教育環境 ²	.075	.128	.588	.346	
子女的殘疾情況					
殘疾程度	.063	.100	.637	.406	
殘疾性質 ³	-.003	.121	-.028	.001	
微觀層面變項					
感受到的自我污名	-.063	.117	-.535	.286	
感受到的（朋輩）支援	-.112	.095	-1.182	1.397	
感受到的（家人）支援	-.152	.135	-1.129	1.275	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	-.124	.089	-1.395	1.946	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.520***	.055	9.499	90.231	F1
	R ²		0.581		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- ¹ 依變項：感受到的上學信心（家長／照顧者）。
- ² 教育環境分類指受訪者子女的中學教育環境為主流學校（參照組別）及特殊學校。
- ³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。
- ⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。
- ⁵ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。
- ⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 55 顯示家長／照顧者眼中「感受到的上學信心」變項的迴歸模型。該模型解釋了 58.1% 的差異，並識別了「感受到的（教育方面）法律支援」變項（ $B = .520$, $p < .001$ ）為最顯著的促進因素，顯示家長／照顧者認為，增加《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障，可加強年輕殘疾人士上學時的信心。

表 56. 感受到的上學困難的迴歸分析（家長／照顧者）

指定預測變項 ¹	迴歸係數 (B) ⁵	標準差($S.E.$)	預測變項排名 ⁶		
			t	$t^2=F$	排序
常數	2.898***	.729			
子女的教育特徵					
教育環境 ²	-.361*	.140	-2.574	6.625	F2
子女的殘疾情況					
殘疾程度	.134	.109	1.221	1.491	
殘疾性質 ³	-.171	.133	-1.288	1.659	
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.144	.129	1.120	1.254	
感受到的（朋輩）支援	-.273*	.104	-2.610	6.812	F1
感受到的（家人）支援	-.234	.148	-1.578	2.490	
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	-.103	.098	-1.051	1.105	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ⁴	.332***	.060	5.522	30.492	H1
R^2			0.458		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- ¹ 依變項：感受到的上學困難（家長／照顧者）。
- ² 教育環境分類指受訪者子女的中學教育環境為主流學校（參照組別）及特殊學校。
- ³ 殘疾性質分類為隱性殘疾（參照組別）及顯性殘疾。
- ⁴ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。
- ⁵ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。
- ⁶ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 56 顯示家長／照顧者眼中「感受到的上學困難」變項的迴歸模型。該模型解釋了 45.8% 的差異，並識別了兩個顯著的促進因素，一個顯著的阻礙因素。

「感受到的支持（朋輩）支援」變項（ $B = -.273$, $p < .05$ ）為最重要的促進因素，顯示家長／照顧者認為增加朋輩支援（例如情緒支援、就業建議和勞工市場資

訊)，可紓解他們上學時面對的困難。

「教育環境」變項 ($B = -.361$, $p < .05$) 為第二重要的促進因素，顯示家長／照顧者認為，在特殊學校上學的年輕殘疾人士面對的困難較少。

「感受到的法律支援（教育方面）」變項 ($B = .332$, $p < .001$) 為最重要的阻礙因素，顯示家長／照顧者認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，無意中加劇了年輕殘疾人士上學時面對的困難。

6.8.2. 路徑 2 和 3 的過渡：家長／照顧者對完成中學或專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析

表 57. 感受到的就業恐懼的迴歸分析（家長／照顧者）

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁵				
	迴歸系數(B) ⁴	標準差(S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	.981*	.354			
子女的殘疾情況					
殘疾程度	.089	.064	1.393	1.940	
殘疾性質 ²	-.162*	.072	-2.262	5.117	
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.739***	.077	9.656	93.238	H1
感受到的（朋輩）支援	-.040	.055	-.732	.536	
感受到的（家人）支援	-.017	.075	-.223	.050	
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.053	.104	.505	.255	
感受到的（學校）支援	-.079	.083	-.947	.897	
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	-.018	.100	-.179	.032	
感受到的法律支援（就業方面） ³	.037	.076	.483	.233	
	R ²		0.376		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的就業恐懼（家長／照顧者）。

² 殘疾性質分為隱性殘疾（參照組別）和顯性殘疾。

³ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁴ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁵ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在家長／照顧者眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 57 顯示家長／照顧者眼中「感受到的就業恐懼」變項的迴歸模型。該模型解釋了 37.6% 的差異。並識別了一個顯著的阻礙因素，即「自我污名」變項 ($B = .739$, $p < .001$)，顯示家長／照顧者認為對其殘疾身份有較為負面觀感的年輕殘疾人士有較多就業恐懼。

6.9. 教師／導師問卷調查

6.9.1. 路徑 1 的過渡：教師／導師對年輕殘疾人士上學時的觀感的迴歸分析

表 58. 感受到的上學信心的迴歸分析（教師／導師）

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁵				
	迴歸系數(B) ⁴	標準差(S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	.586	.639			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	-.152	.144	-1.056	1.115	
中觀層面變項					
校內的教學和學習安排 ²	.665*	.249	2.675	7.156	F2
校內的教育支援	.236	.201	1.174	1.378	
感受到的（學校）支援	-.176	.112	-1.578	2.490	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ³	.200**	.063	3.190	10.176	F1
	R ²		0.412		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的上學信心（教師／導師）。

² 「校內教學和學習安排」指以下四方面：i) 學校課程調適；ii) 提供特別的教學和學習指引；1. 提供學習相關支援；iv) 設計特別的評估方法。

³ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁴ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁵ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 58 顯示教師／導師眼中「感受到的上學信心」變項的迴歸模型。該模型解釋了 41.2% 的差異。並識別了兩個顯著的促進因素。「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B = .200$, $p < .01$ ）為最重要的促進因素，顯示教師／導師認為增加

《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障可增強年輕殘疾人士上學的信心。

「校內的教學和學習安排」變項（ $B = .665$, $p < .05$ ）為第二重要的促進因素，顯示教師／導師認為增加對殘疾學生校內教學和學習的支援（例如來自教師的學習支援、為殘疾學生提供的調適）可加強年輕殘疾人士上學的信心。

表 59. 感受到的上學困難的迴歸分析（教師／導師）

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁵				
	迴歸系數(B) ⁴	標準差(S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	2.590**	.821			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.166	.186	.895	.801	
中觀層面變項					
校內的教學和學習安排 ²	-.348	.320	-1.088	1.184	
校內的教育支援	-.202	.258	-.783	.613	
感受到的（學校）支援	.062	.143	.435	.189	

宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ³	.265**	.081	3.285	10.791	H1
	R^2		0.136		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的上學困難（教師／導師）。

² 「校內教學和學習安排」指以下四方面：i) 學校課程調適；ii) 提供特別的教學和學習指引；iii) 提供學習相關支援；iv) 設計特別的評估方法。

³ 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

⁴ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁵ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 59 顯示教師／導師眼中「感受到的上學困難」變項的迴歸模型。該模型解釋了 13.6% 的差異，並識別了一個顯著的阻礙因素，即「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B = .265$, $p < .01$ ），顯示教師／導師認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，無意中加劇了年輕殘疾人士上學時面對的困難。

6.9.2. 路徑 2 和 3 的過渡：教師／導師對完成中學或專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析

表 60. 感受到的就業價值的迴歸分析（教師／導師）

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸係數(B) ³	標準差($S.E.$)	t	$t^2 = F$	排序
常數	2.102***	.0361			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.109	.088	1.242	1.543	
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.213*	.105	2.041	4.166	F1
感受到的（學校）支援	.039	.078	.495	.245	
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	.023	.099	.231	.053	
感受到的法律支援（就業方面） ²	-.113	.071	-1.584	.005	
	R^2		.050		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的就業價值（教師／導師）

² 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

³ 迴歸係數（ B ）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁴ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在教師／導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 60 顯示教師／導師眼中「感受到的就業價值」變項的迴歸模型。該模型解釋了 5.0% 的差異，並識別了一個具顯著性的促進因素，即「感受到的（社會機構）支援」變項（ $B = .213$, $p < .05$ ），顯示教師／導師認為增加社會機構的就業支援服務可加強年輕殘疾人士的就業價值。

表 61. 感受到的就業恐懼的迴歸分析 (教師/導師)

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸系數(B) ³	標準差(S.E.)	t	F ²	排序
常數	1.124***	.342			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.482***	.083	5.813	33.791	H1
中觀層面變項					
感受到的(社會機構)支援	-.049	.099	-.493	.243	
感受到的(學校)支援	.081	.074	1.097	1.203	
宏觀層面變項					
感受到的(政府)支援	.163	.093	1.750	3.063	
感受到的法律支援(就業方面) ²	-.078	.067	-1.162	.026	
<i>R</i> ²			0.190		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的就業恐懼(教師/導師)。

² 法律支援指《殘疾歧視條例》(第 487 章)所訂明的法律保障。

³ 迴歸系數(B)顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁴ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著/重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在教師/導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在教師/導師眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 61 顯示教師/導師眼中的「感受到的就業恐懼」變項的迴歸模型。該模型解釋了 19.0% 的差異，並識別了一個顯著的阻礙因素，即「感受到的自我污名」變項 ($B = .482$, $p < .001$)，顯示教師/導師認為對身殘疾身份有較負面觀感的年輕殘疾人士有較多就業恐懼。

6.10. 社會工作者/輔導員/社會服務從業員問卷調查

6.10.1. 路徑 1 的過渡：社會工作者/輔導員/社會服務從業員對年輕殘疾人士上學時之觀感的迴歸分析

表 62. 感受到的上學信心之的迴歸分析 (社會工作者/輔導員/社會服務從業員)

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸系數(B) ³	標準誤差(S.E.)	t	F ²	排序
常數	.851	.516			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	-.033	.105	-.317	.100	
中觀層面變項					
感受到的(學校)支援	.116	.124	.934	.872	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援(教育方面) ²	.530***	.066	8.002	64.032	F1
<i>R</i> ²			0.399		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的上學信心(社會工作者/輔導員/社會服務從業員)。

² 法律支援指《殘疾歧視條例》(第 487 章)所訂明的法律保障。

³ 迴歸系數(B)顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁴各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著/重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 62 顯示社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中「感受到的上學信心」的迴歸模型。該模型解釋了 39.9% 差異，並識別了一個具顯著性的促進因素，即「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B=.530$ ， $p<.001$ ）顯示社會工作者/輔導員/社會服務從業員認為增加《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障，可加強年輕殘疾人士上學時的信心。

表 63. 感受到的上學困難的迴歸分析（社會工作者/輔導員/社會服務從業員）

指定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸系數(B) ³	標準差(S.E.)	t	F	排序
常數	.434	.440			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.463***	.091	5.099	26.000	H2
中觀層面變項					
感受到的（學校）支援	-.070	.105	-.666	.444	
宏觀層面變項					
感受到的法律支援（教育方面） ²	.296***	.056	5.270	27.773	H1
	R^2		0.334		

* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$

¹ 依變項：感受到的上學困難（社會工作者/輔導員/社會服務從業員）。

² 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

³ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁴各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著/重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 63 顯示社會工作者/輔導員/社會服務從業員眼中「感受到的上學困難」變項的迴歸模型。該模型解釋了 33.4% 的差異，並識別了 2 個顯著的阻礙因素。

「感受到的法律支援（教育方面）」變項（ $B=.296$ ， $p<.001$ ）為最顯著的阻礙因素。顯示社會工作者/輔導員/社會服務從業員認為《殘疾歧視條例》所訂明的法律保障為雙面刃，在提高法律保障水平時，無意中加劇了年輕殘疾人士在上學時面對的困難。

「感受到的自我污名」變項（ $B=.463$ ， $p<.001$ ）為第二顯著的阻礙因素，顯示社會工作者/輔導員/社會服務從業員認為，對自身殘疾身份有較負面看法的年輕殘疾人士在上學時面對更多困難。

6.10.2. 路徑 2 和 3 的過渡：社會工作者／輔導員／社會服務從業員對完成中學或專上教育及已進入勞工市場的年輕殘疾人士的觀感的迴歸分析

表 64. 感受到的就業價值的迴歸分析（社會工作者／輔導員／社會服務從業員）

選定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸系數(B) ³	標準差(S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	1.972***	.404			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.085	.072	1.173	1.376	
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.250*	.098	2.542	6.462	F1
感受到的（學校）支援	.106	.087	1.214	1.474	
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	-.125	.101	-1.236	1.528	
感受到的法律支援（就業方面） ²	-.016	.079	-.203	.041	
	R ²		0.054		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的就業價值（社會工作者／輔導員／社會服務從業員）。

² 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

³ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

⁴ 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 64 顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中「感受到的就業價值」變項的迴歸模型。該模型解釋了 5.4% 的差異，並識別了一個顯著的促進因素，即「感受到的（社會機構）支援」變項（ $B = .250$ ， $p < .05$ ），顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，增加社會機構的就業支援服務可加強年輕殘疾人士的就業價值。

表 65. 感受到的就業恐懼的迴歸分析（社會工作者／輔導員／社會服務從業員）

選定預測變項 ¹	預測變項排名 ⁴				
	迴歸系數(B) ³	標準差(S.E.)	t	t ² =F	排序
常數	.717	.370			
微觀層面變項					
感受到的自我污名	.307***	.066	4.649	21.613	H1
中觀層面變項					
感受到的（社會機構）支援	.189*	.090	2.096	4.393	H3
感受到的（學校）支援	.205*	.080	2.582	6.667	H2
宏觀層面變項					
感受到的（政府）支援	.026	.093	.277	.077	
感受到的法律支援（就業方面） ²	-.071	.072	-.989	.978	
	R ²		0.232		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

¹ 依變項：感受到的就業恐懼（社會工作者／輔導員／社會服務從業員）。

² 法律支援指《殘疾歧視條例》（第 487 章）所訂明的法律保障。

³ 迴歸系數（B）顯示在所有其他預測變項維持不變的前提下，指定預測變項對依變項的影響。

4 各項預測變項的排序顯示，相比其他預測變項，某一預測變項對依變項的單獨影響。「1」代表最為顯著／重要的預測變項。「F」代表該項預測變項在社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為促進因素。「H」則代表該項預測變項在社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中對年輕殘疾人士從學校到工作的過渡而言為阻礙因素。

表 65 顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中「感受到的就業恐懼」變項的迴歸模型。該模型解釋了 23.2% 的差異，並識別了 3 個顯著的阻礙因素。「感受到的自我污名」變項 ($B = .307$, $p < .001$) 為最顯著的阻礙因素，顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，對自身殘疾身份有較負面觀感的年輕殘疾人士有較多就業恐懼。

「感受到的（學校）支援」變項 ($B = .307$, $p < .05$) 是第二顯著的阻礙因素，顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為增加學校支援（例如就業建議和輔導）令年輕殘疾人士有較多就業恐懼。

「感受到的（社會機構）支援」變項 ($B = .189$, $p < .05$) 是第三顯著阻礙因素，顯示社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為增加社會機構的就業支援服務令年輕殘疾人士有較多就業恐懼。

上述結果可作以下解釋。首先，在學校和社會機構的介入過程中，年輕殘疾人士更清楚地了解他們從中學／專上教育過渡到工作時將要面臨的問題。因此，這些支援可能會加深年輕殘疾人士對就業的恐懼。此外，來自學校和社會機構支援不一定會帶來正面效果（例如更有能力獨立尋找工作）。一些年輕殘疾人士可能對他人給予的就業支援變得更加依賴，從而進一步加深他們對就業的恐懼，因為他們擔心若沒有他人給予就業支援就無法找到工作。

第七章：討論及建議

7.1. 討論

本章會探討與年輕殘疾人士從學校過渡至工作有關的主要問題：i) 回顧本地在微觀、中觀和宏觀層面相關的介入（見第 2 章）；以及 ii) 指出對由中學過渡至專上教育、由中學過渡至工作和由專上教育過渡至工作年輕殘疾人士的深入個人訪問的主要觀察（見第 4 章）。此外，本章也包括來自與各種主要持份者（家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員、年輕殘疾人士的僱主和同事）焦點小組訪問的主要觀察（見第 5 章），以及向年輕殘疾人士和上述主要持份者作問卷調查得到的結果（見第 6 章）。各項問題會按照第 2 章表 1 所列出的從學校過渡至工作的不同路徑作出分析。

在本章中，微觀、中觀和宏觀層面的從學校過渡至工作指的是以下情況。微觀層面的從學校過渡至工作包含兩個範疇。第一個指年輕殘疾人士對自己殘疾身份的觀感（自我污名）。第二個指他們從以下主要持份者獲得的支援：i) 家長／照顧者；ii) 教師／導師；iii) 朋輩和 iv) 社會工作者／輔導員／社會服務從業員。中觀層面的從學校過渡至工作指年輕殘疾人士在從學校過渡至工作整個過程中得到的機構性支援系統和相關支援措施，其中包括兩個支援系統：i) 社會機構和 ii) 學校。宏觀層面的從學校過渡至工作指年輕殘疾人士從政府和《殘疾歧視條例》的相關條文中得到的支援。

7.1.1. 路徑 1a 和 1b 的過渡：從中學到專上教育

促進年輕殘疾人士作路徑 1a 過渡的因素

正就讀中學的年輕殘疾人士認為，以下兩項支援有促進他們作路徑 1a 的過渡。首先，持份者的支援對他們作路徑 1a 的過渡至為重要。研究發現有 3 類重要持份者：i) 教師／導師；ii) 朋輩和 iii) 學校（見 6.1.1，表 14）。從準備到真正體驗過渡，教師／導師在幫助年輕殘疾人士作路徑 1a 的過渡中有着全面的角色。迴歸分析的結果顯示，教師／導師的支援可以：i) 加強他們在中學就學的信心／紓解他們上學遇上的困難（見 6.2.2，表 23 和表 24）；ii) 提升他們生涯決策自我效能（CDSE）（見 6.2.3，表 25 和 6.2.4 表 26）；以及 iii) 提升他們找尋職位的自我效能（JSSE）（見 6.2.4，表 27）。

朋輩和學校對年輕殘疾人士作路徑 1a 過渡的幫助主要集中於真正過渡的階段。迴歸分析的結果顯示，來自朋輩和學校的支援可以：i) 提升他們生涯決策自我效能（見 6.2.3，表 25 和 6.2.4，表 26）；以及 ii) 提升他們工作搜尋自我效能（見 6.2.4 表 27）。

其次，正就讀中學的年輕殘疾人士普遍認為，《殘疾歧視條例》的相關條文有利他們作路徑 1a 的過渡（見 6.2.2，表 23），但卻同時認為它是阻礙因素（見 6.2.2，表 24）（詳見下文題為「阻礙年輕殘疾人士作路徑 1a 和 1b 過渡的因素」的部分）。

促進年輕殘疾人士作路徑 1b 過渡的因素

正就讀專上院校的年輕殘疾人士認為，以下三項支援有利他們作路徑 1b 的過渡。第一項是在教授和學習上運用資訊科技和輔助科技（見 4.3.1），以及在學校提供調適（見 4.3.2），對他們作路徑 1b 的過渡至為重要。

第二項是持份者對他們作路徑 1b 過渡的支援。研究發現了有五類重要持份者：i) 家長／照顧者；ii) 教師／導師；iii) 朋輩；iv) 社會機構和 v) 學校。從準備到真正體驗過渡，教師／導師在幫助年輕殘疾人士作路徑 1b 的過渡中有着全面的角色。迴歸分析的結果顯示，教師／導師和學校的支援可以：i) 加強年輕殘疾人士在專上院校就學的信心（見 6.3.2，表 31）；以及 ii) 提升年輕殘疾人士生涯決策自我效能（見 6.3.3，表 33）。此外，學校對於提升年輕殘疾人士的工作搜尋自我效能（見 6.3.3，表 34）也擔當着重要角色。

家長／照顧者、朋輩和社會機構對年輕殘疾人士作路徑 1b 過渡的幫助主要集中於真正過渡的階段。迴歸分析的結果顯示，來自朋輩和社會機構的支援可以：提升年輕殘疾人士生涯決策自我效能（見 6.3.3，表 33）和工作搜尋自我效能（見 6.3.4，表 34），而家長／照顧者的支援則可以提升他們工作搜尋自我效能（見 6.3.4，表 34）。

第三項因素是，正就讀專上院校的年輕殘疾人士普遍認為，《殘疾歧視條例》的相關條文有利他們作路徑 1b 的過渡（見 6.3.2，表 31），但卻同時認為它是不利因素（見 6.3.2，表 32）。這種情況顯示有關當局應立即採取補救行動，修訂《殘疾歧視條例》，以盡量減少年輕殘疾人士對條例的負面觀感（詳見下文題為「阻礙年輕殘疾人士作路徑 1a 和 1b 過渡的因素」的部分）。

此外，正就讀專上院校的年輕殘疾人士認為，「自我污名」可以加強他們生涯決策自我效能（見 6.3.3，表 33）。這可能因為部分年輕殘疾人士需要因應自己的殘疾情況，作出最佳的職位選擇。也有一些年輕殘疾人士表示，他們需要因應自己的殘疾情況作出最佳的學業選擇（見 4.1，35 號受訪者和 4.2.1，12 號受訪者）。

阻礙年輕殘疾人士作路徑 1a 和 1b 過渡的因素

部分年輕殘疾人士反映，他們真正作路徑 1a 過渡時在以下情況遇上困難：i) 準備公開考試（校內考試安排不理想，見 4.2.5，22 號受訪者）及參加公開考試（由於殘疾，在公開考試過程中遇上困難，（見 4.2.1，30 號受訪者）；ii) 作出衡量到其殘疾的進修決定（例如不報讀科學科目，因為做科學實驗需要非常精準（見 4.1，35 號受訪者）；以及為了適應自己的殘疾，擔心會計學位課程壓力沉重，不接受該課程的有條件取錄（見 4.2.1，12 號受訪者）。

作路徑 1b 過渡的年輕殘疾人士也表示遇上困難。由於目前本地大學安排的特殊教育需要支援服務零碎，年輕殘疾人士遇上的部分困難顯示政策執行時出現差距，另一部分困難則源於自己對殘疾身份的負面觀感。

年輕殘疾人士對殘疾身份感到不安

部分正就讀專上院校的年輕殘疾人士表示，他們對於自己的殘疾身份感到不安。一名受訪者表示，雖然獲得特殊的考試安排，但她不想教授或教師公開提及自己的殘疾（注意力不足／過度活躍症）（見 4.2.4，1 號受訪者）。另一名受訪者表示，擔心如果在入讀申請上表明自己有殘疾，他會得到甚麼特殊對待（見 4.2.4，8 號受訪者）。多項迴歸分析也反映類似結果。正就讀專上院校的年輕殘疾人士表示，有兩項阻礙因素會增加他們就學時遇上的困難：i) 殘疾程度和 ii) 自我污名（見 6.3.2，表 32）。

年輕殘疾人士在大學面對的殘疾歧視

除了對自己的殘疾身份持負面觀感外，年輕殘疾人士對殘疾身份感到不安也源於大學的殘疾歧視。一位有注意力不足／過度活躍症的受訪者表示，得悉她的殘疾的班中同學會以某種方式表達，她為她的的學業成績「利用她的殘疾情況」（見 4.2.4，30 號受訪者）。部分受訪者也表示，遇上教師可能有無意的歧視，例如：
i) 在教學時不肯戴上麥克風（作為對有聽覺障礙人士的調適，見 4.2.5，10 號受訪者）；
ii) 作教授和學習的安排時沒有足夠考慮（例如：在短時間通知下突然轉換課室，見 4.2.5，22 號受訪者；提供學習材料時沒有為殘疾學生作調整，例如加上話語功能，見 4.2.2，22 號受訪者；以及為有視覺障礙人士提供記錄筆記和編碼支援，見 4.2.2，32 號受訪者）。

問卷調查的結果也反映到類似的觀察，顯示在專上院校教育環境中的年輕殘疾人士較有可能遇上殘疾歧視。調查發現了在學校中出現了兩類殘疾歧視：i) 「教師無法或難以了解（年輕殘疾人士）因殘疾而導致的學習困難」，以及 ii) （年輕殘疾人士）因殘疾而在學校受到同班同學取笑或排擠」（見 6.6.1，表 42）。這些結果顯示，校內的殘疾歧視，不論是否有意，在專上院校層面甚為普遍，並會加深年輕殘疾人士作路徑 1b 過渡時遇上的困難。

從特殊教育環境過渡至主流教育環境的困難

另一個阻礙年輕殘疾人士作路徑 1 過渡的因素，是他們從中學過渡至專上教育時要面對教育環境轉變。中學設有雙軌制（即主流教育環境和特殊教育環境）（見 2.4.2）。年輕殘疾人士在路徑 1a 的過渡中，可以因應自己的教育需要，選擇其中一種環境或轉換環境。

不過，當他們從路徑 1a 過渡至 1b，雙軌制就不再存在。這意味中學時在特殊教育環境就學的年輕殘疾人士作路徑 1a 至 1b 的過渡時，有較大可能遇上適應困難。舉例來說，一名受訪者提及，她從特殊教育環境轉移至主流教育環境時，感到不安和沮喪，因為大學的主流教育環境不一定採用小班教學，更遑論教師會觀察到她的學習過程，作出及時的回饋。她感到難以理解教師在課堂上教授的內容（見 4.2.2，33 號受訪者）。一名社會服務從業員也指出，在給予視覺障礙學生的支援服務方面，特殊學校和大學也出現這種差距—大學不一定能提供跟特殊學校同樣的調適（見 5.1.2，44 號參與者）。但是他們（特別是有永久殘疾的年輕

殘疾人士)因殘疾而需要的支援和調適，並不會隨着他們作路徑 1 的過渡，從特殊教育環境轉移至主流教育環境而消失。

因從特殊教育環境過渡至主流教育環境而產生學習困難和人際關係困難，也見於深入個人訪問中。有視覺障礙和聽覺障礙的受訪者表示，在主流教育環境中遇上學習問題。有注意力不足／過度活躍症和自閉症譜系障礙的受訪者則表示，與同班同學合作時遇上問題。同時，他們感到不易處理因殘疾而出現的病徵和服藥的副作用（見 4.2.3，7 號和 30 號受訪者）。源於殘疾的學習困難阻礙了他們在專上院校就學的適應。

正在上學的年輕殘疾人士對《殘疾歧視條例》的負面觀感

正如上文所述，雖然作路徑 1a 和 1b 過渡的年輕殘疾人士認為，《殘疾歧視條例》有利他們從學校過渡至工作，但同時條例的相關條文也阻礙了過渡（見 6.6.2，表 23 和 24 和 6.3.2，表 31 和 32）。他們對條例的負面觀感，似乎某程度上來自他人並不關心他們的需要，以及並不尊重他們的殘疾情況。條例本應作出保障，令這些狀況不致出現。

此外，本地大學的特殊教育需要服務零碎及無法妥善解決兩種教育環境對於提供支援和調適的差距，不論年輕殘疾人士正處於主流教育環境或特殊教育環境中，除非有及時的補救行動出現，否則他們的路徑 1 過渡能否成功，實在成疑。

有關的補救行動應涵蓋三個範疇。第一個是需要為年輕殘疾人士從學校過渡至工作整個過程中盡可能作出合理的調適，即是在《殘疾歧視條例》之下引入正面責任（Equal Opportunities Commission，2016），明文保障過渡的各項需要不至要作出妥協或受到忽視（見 7.2.1）。第二個範疇為在學校加強法律教育，以糾正從宏觀至微觀層面對殘疾的錯誤觀念，渠道包括在學校透過正式和非正式的課程，以及在社區透過全港活動和社區活動（見 7.2.2）。第三個範疇是在中觀和微觀層面為年輕殘疾人士加強學校支援系統，確保他們從學校過渡至工作整個過程中獲得協調良好的支援基礎結構（見 7.2.3 和 7.2.6）。

在家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中，促進殘疾人士作路徑 1 過渡的因素

迴歸分析顯示一些促進年輕殘疾人士作路徑 1 過渡的因素獲家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員認定。這些持份者對於各個因素是否有利看法不一，並且對於法律支援作為促進因素也表達了不同的意見。雖然有些家長／照顧者對於將子女置於主流教育環境中有保留（見 5.1.3），但他們認為朋輩的支援對於紓解年輕殘疾人士在就學時遇上的困難至為重要（見 6.8.1，表 56）。教師／導師認為，校內的教授和學習安排對加強年輕殘疾人士在學校就學的信心至為重要（見 6.9.1，表 58）。這些持份者也認為，《殘疾歧視條例》中相關的條文對路徑 1 的過渡既是促進因素，也是阻礙因素（見 6.8.1、6.9.1 和 6.10.1）（詳見下文章節〈在家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中，阻礙年輕殘疾人士作路徑 1 過渡的因素〉）。

在家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中，阻礙年輕殘疾人士作路徑 1 過渡的因素

年輕殘疾人士在就學時遇上的困難

這些持份者表示，年輕殘疾人士在就學時遇上兩類困難。第一類與年輕殘疾人士對殘疾身份的觀感有關。焦點小組的訪問結果反映，相對非殘疾的年輕人，年輕殘疾人士的自信心較低（見 5.2.5）。多項迴歸分析也反映類似結果：在社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中，年輕殘疾人士感受到的自我污名被認為路徑 1 過渡的阻礙因素之一（見 6.10.1，表 63）。

另一項困難與源於年輕殘疾人士的殘疾情況的局限有關。研究顯示，由於本身的病徵，有注意力不足／過度活躍症和自閉症譜系障礙的學生較有可能遇上人際關係的困難，例如難以與同班同學溝通和合作（見 5.1.4，1 號、6 號、23 號、27 號和 39 號參與者）。主流學校的教師和技能訓練中心的導師表示，他們有殘疾的學生表現出偏低甚至全無學習動機（見 5.1.1，18 號和 27 號參與者）。這些問題可能並不被在作路徑 1 過渡的年輕殘疾人士察覺，但卻會為他們從路徑 1a 過渡至路徑 1b 時帶來障礙。

年輕殘疾人士在選擇教育環境時面對的掙扎

此外，這些持份者意識到，在中學就學的殘疾學生選擇教育環境時可能難以兩全其美。在主流教育環境中，為有殘疾學生而安排的特殊適應可能要作出妥協（見 5.1.2，22 號參與者，以及 5.1.3，10 號參與者）；而在特殊教育環境中，「追尋成為一般人」的目標可能要作出妥協（見 5.1.3，26 號和 27 號參與者）。在焦點小組訪問中，一名社會工作者補充，將能力較適合特殊教育環境的殘疾學生置於主流教育環境中，其實會損害暢順的學校到工作的過渡（見 5.1.3，35 號參與者）。這促使採取補救行動，以暢順銜接兩種教育環境的過渡，以及在提供支援及調適方面盡可能縮窄兩種教育環境之間的差距（見 7.2.1）。

家長／照顧者、教師／導師和社會工作者／輔導員／社會服務從業員對《殘疾歧視條例》的負面觀感

一如正在就學的年輕殘疾人士，這些持份者認為，雖然《殘疾歧視條例》促進年輕殘疾人士從學校過渡至工作（見 6.8.1，表 55、6.9.2，表 58 和 6.10.1，表 62），但同時條例的相關條文也阻礙了過渡。由於這些持份者密切支援年輕殘疾人士，他們合理地意識到他人並不關心年輕殘疾人士的需要，以及不尊重其殘疾情況。條例本應作出保障，令這些狀況不致出現。

要解決上述各問題，有賴加強年輕殘疾人士的學校支援系統、教師／導師在中觀和微觀層面協助年輕殘疾人士全人發展，以及讓教師／導師可以及時獲得足夠資源和支援，得以在路徑 1 整個過渡之中制訂有利年輕殘疾人士學習的教學方法（見 7.2.3 和 7.2.6）。

7.1.2. 路徑 2 的過渡：從中學到工作

促進年輕殘疾人士作路徑 2 過渡的因素

年輕殘疾人士在準備作路徑 2 的過渡時認為，學校的支援促進他們作這項過渡（見 6.4.2 Z2 表 37）。多項迴歸分析的結果顯示，學校支援系統的支援增加（例如就業指導和輔導），可以增加感受到就業價值（例如透過工作貢獻社會、建立身份意識，以及從工作獲得歸屬感）。一名受訪者指出，由於在特殊學校學到的技能並不符合勞工市場的期望，在上學期間安排更多實習體驗會有助他們在職場應用技能（見 4.7.2，21 號受訪者）。一名畢業於主流學校的年輕殘疾人士對於由政府主導的就業支援計劃能幫助自己作路徑 2 過渡的程度有所保留（見 4.5.3，16 號受訪者）。

一位有自閉症譜系障礙和注意力不足／過度活躍症的受訪者也表示，他在中學特殊學校環境就學時期，從社會工作者和輔導員得到的就業支援對於他準備作真正的路徑 2 過渡至為重要（見 4.6.1，14 號受訪者）。他也強調，政府在促進殘疾和非殘疾人士之間的融合擔當著重要角色（見 4.8.3，14 號受訪者）。

在真正的路徑 2 過渡期間，部分受訪者提及在工作間作出改動和調適是路徑 2 過渡的促進因素（見 4.6.2）。

阻礙年輕殘疾人士作路徑 2 過渡的因素

找尋職位的困難／沮喪感

年輕殘疾人士普遍反映他們作真正的路徑 2 過渡時令人沮喪的求職經驗。沮喪感削弱了他們可以藉著工作在勞工市場發展的信心。舉例來說，一名有自閉症譜系障礙和注意力不足／過度活躍症的受訪者完成中三後離校，他談到由於自己的殘疾情況，有過短暫而不愉快的工作經歷，他自此對找尋職位失去信心。他補充，僱主會對聘請有自閉症譜系障礙的年輕人感到遲疑（見 4.5.2 和 4.5.5，14 號受訪者）。另一位受訪者有肢體殘障和高功能自閉症，希望從事文員工作以應用在特殊學校學到的技能，但她發現沒有僱主願意聘請她作文員（見 4.4，19 號受訪者）。部分年輕殘疾人士甚至認為，自己沒有足夠能力擔當職位，並且沒有技能（見 4.5.2，29 號受訪者）。迴歸分析顯示，對自己的殘疾身份有較為負面觀感（自我污名）的年輕殘疾人士感受到較大的就業恐懼（見 6.4.2，表 38）。此外，有較嚴重殘疾的年輕人感受到較低的就業價值（見 6.4.2，表 37）。

找尋職位的另一種沮喪感來自求職過程中遇上的期望差距。一位有自閉症譜系障礙的受訪者認為，任職辦公室助理適合自己的事業發展，但是他向多家公司求職都得不到回音。他從求職經歷明白到期望差距，導致他繼續求職的動力減低（見 4.4，37 號受訪者）。另一位受訪者也表示，他參加了政府的「試行就業計劃」（「就業展才能」計劃）後有類似體驗，發現計劃內的工種有時頗為有限，而且並不符合他的期望（見 4.5.3，16 號受訪者）。

年輕殘疾人士在職場遇上源於殘疾的挑戰

部分完成了路徑 2 過渡，找到工作的年輕殘疾人士表示，在從學校過渡至工作後遇上挑戰。第一項挑戰源於他人對有隱性殘疾的年輕人的需要沒有足夠意識。有自閉症譜系障礙及／或注意力不足／過度活躍症的受訪者表示：i) 在職場難以與僱主和同事相處（見 4.5.1，14 號受訪者）；ii) 由於記憶力較弱，每當轉換職位時，需要較多時間適應新工作環境（見 4.5.1，16 號受訪者）。這些年輕殘疾人士必須主動談及自己的需要，否則不易被察覺，但是忽略這些需要的後果會影響一生，更遑論這研究集中討論的數項從學校到工作的過渡。

第二項挑戰與職場中有意及無意的殘疾歧視有關。一些有肢體殘障的受訪者表示，他們曾遇上有意的殘疾歧視。一名受訪者憶述，他在表明自己是輪椅使用者後，遭拒絕參加之後的應徵面試（見 4.5.5，6 號的受訪者）。至於無意的殘疾歧視，兩名有肢體殘障的受訪者表示，難以在工作間找到無障礙通道及設施。其中一人憶述，自己因不能到達舉行面試的商業樓宇而無法出席面試（見 4.5.4，3 號受訪者）。另一名受訪者也提及，工作間並不一定有足夠無障礙設施供殘疾人士和家庭傭工（她們向年輕殘疾人士提供協助）使用（見 4.5.4，6 號受訪者）。這些現象需要各方更有決心在工作間提供適當的無障礙設施，方可改變。

卡方檢定的結果也反映，有顯性殘疾的年輕人更有可能因自己的殘疾遭到同事取笑或排擠。有顯性殘疾、已完成中學和正在就業的年輕人之中，39.6% 報稱在職場遇上這類殘疾歧視。

要解決上述問題，有賴加強年輕殘疾人士的就業支援系統，令他們從學校過渡至工作時可以縮窄期望差距，以及盡可能得到合理的工作間改動和調適。有關工作應集中於三個範疇。第一個是檢討年輕殘疾人士的就業支援系統，確認服務範疇（例如需要按照他們的殘疾情況作職位配對、需要作工作間的改動及／或調適）。年輕殘疾人士需要獲得政府、社會機構和其他適合機構的額外支援。第二個範疇是要求商界參與，以營造共融的職場和周邊環境。第三個範疇為加強政府、學校（主流學校、特殊學校、技能訓練中心）、社會機構和企業之間的協作，以回應年輕殘疾人士在真正作出路徑 2 過渡時的需要（見 7.2.5）。

7.1.3. 路徑 3 的過渡：從專上教育到工作

促進年輕殘疾人士作路徑 3 過渡的因素

正在準備作路徑 3 過渡的年輕殘疾人士認為：i) 教師的支援（見 4.6.3）；ii) 朋輩和朋友的支援（見 4.6.4）；以及 iii) 學校的支援（見 4.6.1）為促進因素。下文將闡述這些持份者在幫助年輕殘疾人士準備作路徑 3 過渡時所擔當的角色。

年輕殘疾人士認為，家長的支援是情緒支援的一個重要來源（見 4.6.3，25 號受訪者）。部分人認為，這是一種實質支援，例如提供應徵面試的建議（見 4.6.3，10 號受訪者）。有些受訪者認為，家人不能提供自己想要的支援，因為他們教育程度較低，以及對求職的看法不同（見 4.6.3，5 號和 12 號受訪者）。

年輕殘疾人士認為，朋輩和朋友是情緒和實質支援的來源。來自朋輩和朋友的情緒支援包括在整個求職過程中作鼓勵，以及幫助解決在求職過程中的困難（見 4.6.4，30 號和 31 號受訪者）。實質支援則包括提供勞工市場／就業資訊，以及轉介工作機會（見 4.6.4，10 號受訪者）。

雖然年輕殘疾人士對於大學在他們真正作路徑 3 過渡時起到的實質支援作用有所保留，例如轉發招聘廣告後沒有跟進行動（見 4.6.1，25 號受訪者），以及將個案「外判」予專門為殘疾人士提供就業支援的社會機構（見 4.6.1，2 號受訪者），但他們認為大學的實質支援，例如提供實習機會，對自己準備真正作路徑 3 過渡有幫助（見 4.6.1，12 號受訪者）。

在真正作路徑 3 過渡期間，年輕殘疾人士認為：i) 社會機構的支援（見 4.6.1）和 ii) 企業的支援（見 4.6.2 和 4.6.5）是促進因素。下文將闡述這些持份者在幫助年輕殘疾人士真正作路徑 3 過渡時所擔當的角色。

年輕殘疾人士認為，社會機構於職位配對過程中，在轉介適合工作機會，以及協調僱主和殘疾求職者方面，對他們真正作路徑 3 過渡擔當着至為重要的角色（見 4.6.1，1 號、10 號和 18 號受訪者）。受訪者特別指出，在他們的路徑 3 過渡中，有兩個重要範疇均牽涉社會機構：i) 加強僱主對於殘疾類別、調適和所需調整的認識（見 4.6.1，10 號受訪者），以及 ii) 避免僱主作出不尊重的回應（見 4.6.1，18 號受訪者）。

年輕殘疾人士也強調，他們認為企業有兩方面的支援會有利自己真正作路徑 3 的過渡。第一項是提供靈活的工作安排，以遷就他們的殘疾，例如：i) 靈活安排補假，讓他們可以定期覆診（見 4.6.2，24 號受訪者）；ii) 改動工作間，以增加暢通易達程度（見 4.6.2，24 號受訪者）；以及 iii) 調整工作環境，以遷就由殘疾引致的局限（見 4.6.2，24 號受訪者）。值得進一步注意的是，卡方檢定的結果反映，作路徑 3 過渡的年輕殘疾人士中，有顯性殘疾的比有隱性殘疾的年輕殘疾人士更有可能遭拒絕提供工作調整（見 6.6.3，表 47）。這進一步說明企業支援對於促進年輕殘疾人士從學校過渡至工作的重要性。

第二項是同事的支援，讓年輕殘疾人士加強在職場的適應能力，例如：i) 提供履行職位相關任務的指引（見 4.6.5，2 號受訪者）；ii) 因應殘疾，遷就他們的需要，例如在與有聽覺障礙的僱員溝通時除下口罩（見 4.6.5，10 號受訪者）；以及 iii) 在他們履行職位相關任務時，給予較多時間（見 4.6.5，24 號受訪者）。

阻礙年輕殘疾人士作路徑 3 過渡的因素

找尋職位的困難／沮喪感

一如作路徑 2 過渡的年輕殘疾人士，作真正路徑 3 過渡的年輕殘疾人士反映令人沮喪的求職經驗。研究發現這種情況有兩個來源。第一個是年輕殘疾人士認為小型公司要在工作間為殘疾年輕人提供調適的能力有限（見 4.5.3，23 號受訪者）。

多項迴歸分析反映，第二個來源是年輕殘疾人士對自己的殘疾身份有負面觀感（自我污名），他們之中對自己的殘疾身份觀感較為負面的，會感受到較高的就業恐懼（見 6.5.2，表 41）。其中一名受訪者反映了年輕殘疾人士對自己的殘疾身份有負面觀感有何影響。該名有聽覺障礙的受訪者提及，如果有兩名應徵者性格、能力和教育背景相近，僱主會選擇沒有障礙的應徵者（見 4.5.5，20 號受訪者）。

年輕殘疾人士在職場遇上源於殘疾的挑戰

第一項挑戰源於身體障礙造成的局限，這影響到他們的工作熱誠。舉例來說，一名有抑鬱症和思覺失調的受訪者表示，她需要每月定期請假作跟進治療，因此不方便做工作（見 4.5.1，38 號受訪者）。不過，一名有視覺障礙的受訪者提及，他獲得每星期靈活安排補假，得以定期到醫院接受診治（見 4.6.2，24 號受訪者）。

第二項挑戰與職場的殘疾歧視有關。研究發現了兩項殘疾歧視。第一類牽涉在工作間為殘疾人士作的調適。一如作路徑 2 過渡的年輕殘疾人士，作路徑 3 過渡的年輕殘疾人士也表示難以找到無障礙設施。一名有脊髓性肌肉萎縮症的受訪者表示，她每次前往應徵面試都無法找到暢通易達設施，而且她獲中小型企業聘請的機會也較小，因為這類企業可能無法遷就她的需要（見 4.5.4，18 號受訪者）。卡方檢定的結果也顯示，作路徑 3 過渡的年輕殘疾人士中，有顯性殘疾的比有隱性殘疾的年輕殘疾人士更有可能遭拒絕提供工作調整（見 6.6.3，表 47）。這種情況令年輕殘疾人士在職場要面對的挑戰更為嚴峻。

第二類歧視與職場的晉升有關。卡方檢定的結果反映，有顯性殘疾的年輕人比有隱性殘疾的更有可能認為自己因殘疾而不會獲得晉升（見 6.6.3，表 47）。同時，大型企業的僱主比起中小型企業的更有可能考慮分配簡單和重複的職務予有殘疾的僱員（見 6.7.1，表 51）。這可能也是阻礙殘疾人士在職場晉升的一個因素，顯示需要加強互相的了解，以消除職場中的殘疾歧視。

上述問題顯示年輕殘疾人士可能欠缺適當渠道：i) 了解僱主有關職位要求的期望，以及他們因應殘疾人士的障礙而作出遷就的意願和準備程度；以及 ii) 表達自己對某些合理的工作間改動、調適和調整的需要。僱主和同事也需要渠道去了解怎樣招聘殘疾人士和在職場遷就他們的需要（見 6.2.5）。

7.1.4. 路徑 2 和 3 的過渡：在家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員眼中促進和阻礙的因素

有利年輕殘疾人士作路徑 2 和 3 過渡的因素

家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，社會機構和政府加強支援會有助年輕殘疾人士作路徑 2 和 3 的過渡。在焦點小組訪問中，有兩名參與者提及，社會機構應推行個案管理系統，以改善社會機構為年輕殘疾人士而設的就業支援服務的規劃和協調（見 5.3.6，6 號和 8 號受訪者）。多項迴歸分析也顯示，教師／導師和社會工作者／輔導員／社會服務從業員認

為，增加社會機構的就業支援可以令年輕殘疾人士感受到更高的就業價值（見 6.9.2，表 60 和 6.10.2，表 64）。不過，社會工作者／輔導員／社會服務從業員也認為，來自社會機構的就業支援會阻礙年輕殘疾人士作路徑 2 和 3 的過渡，因為這會令他們加深就業恐懼（見 6.10.2，表 65）。

持份者建議政府可以循以下途徑增加支援：i) 透過加強跨部門協調，以及更妥善地推行「就業展才能」計劃，改進為年輕殘疾人士而設的就業支援服務（見 5.3.2）；ii) 為聘請殘疾人士推行就業配額制度和稅務優惠（見 5.3.3）；iii) 檢討殘疾僱員的最低工資制度（法定最低工資制度的殘疾僱員生產能力評估）（見 5.3.4）；iv) 透過公眾教育，促進殘疾和非殘疾人士的互相了解（見 5.3.5）；以及 v) 加強公眾對《殘疾歧視條例》的意識和法律知識（見 5.3.7）。

阻礙年輕殘疾人士作路徑 2 和 3 過渡的因素

家長／照顧者、教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員認為，年輕殘疾人士自信不足是阻礙路徑 2 和 3 過渡的主要因素。這些持份者提及以下令自信不足的因素：i) 在勞工市場求職時感到沮喪（見 5.2.5，8 號參與者）；以及 ii) 在上學期間遭到同學取笑（見 5.2.5，37 號參與者）。多項迴歸分析也顯示，這些持份者認為對自己的殘疾身份較有負面觀感（自我污名）的年輕殘疾人士會感受到較強的就業恐懼（見 6.8.2，表 57、6.9.2，表 61 和 6.10.2，表 65）。

社會工作者和技能培訓中心的導師也反映，對作路徑 2 和 3 過渡的年輕殘疾人士來說，來自家長的支援可以是阻礙因素。一名社會工作者指出，有些家長會要求其殘疾子女不要找尋工作（見 5.2.6，49 號參與者），另有一些甚至認為，自己的子女由於有殘疾而不能勝任某些職位（見 5.2.6，37 號參與者）。技能培訓中心的導師談到富裕家庭的看法。這類家庭的部分家長並不需要其子女工作（見 5.2.6，17 號參與者），有些則會要求子女放棄低技能的工作（見 5.2.6，18 號參與者）。這些現象反映，雖然家長的支援出自良好意願，但卻無意中損害年輕殘疾人士的工作動力。

7.1.5. 路徑 2 和 3 的過渡：在僱主和同事眼中，聘請殘疾人士和跟他們共事的關注

由於僱主和同事對於年輕殘疾人士真正作路徑 2 和 3 的過渡擔當着重要角色，下文會因應公司規模（中小型企業相對大型企業）探討他們關注／需要了解的範疇。

聘請殘疾人士的關注

職場中殘疾僱員獲得同工同酬的待遇

相比大型企業的僱主，中小型企業的較有可能重視給予有同樣工作需求的殘疾僱員同等報酬（見 6.7.1，表 48）。同時，家長和教師在焦點小組訪問中，也對殘疾僱員能否獲得同工同酬表示關注（見 5.3.4）。殘疾僱員在市場中可獲得同工同酬待遇的期望日益普遍，成為值得注視的現象。

在應徵面試過程中披露殘疾情況

如果殘疾情況會影響到履行職位相關任務，相比中小型企業的僱員，大型企業的較有可能重視應徵者有否在面試過程中披露殘疾情況（見 6.7.2，表 52）。研究發現，同事和年輕殘疾人士對於披露殘疾情況看法不一。雖然同事重視在面試過程中需要披露殘疾情況，但是有些年輕殘疾人士卻因披露殘疾情況的負面影響而受損，例如在求職時受到歧視。要解決這個問題有賴採取補救措施，加強殘疾和非殘疾人士的互相了解，例如在招聘過程中，邀請非政府組織參與協調僱主與殘疾僱員的需要（見 4.6.1）。

專上學歷對於學校到工作的過渡並非必需

相比中小型企業的同事，大型企業的較有可能願意與沒有專上學歷的殘疾人士工作（見 6.7.2，表 52）。雖然這項結果部分回應了年輕殘疾人士關於學歷的關注（見 4.7），但是也顯示了要為沒有專上學歷的年輕殘疾人士設計多元化的從學校過渡到工作的路徑，以加強他們的競爭能力，以及讓他們迎合勞工市場的期望，藉此協助他們作路徑 2 的過渡（見 7.2.4）。

聘請殘疾人士的法律知識的關注

大型企業更為遵循機構政策及按《殘疾歧視條例》的要求提供調適

相比中小型企業的僱主，大型企業的較有可能按《殘疾歧視條例》的要求，遵循機構政策及提供調適（見 6.7.1，表 50）。在大型企業工作的年輕殘疾人士也反映類似結果，顯示大型企業有能力作工作間的改動和提供工作調整（見 4.6.2，24 號的受訪者）。另一名受訪者也表示，中小型企業由於資源有限，可能無法為殘疾人士提供調適（見 4.6.2，6 號的受訪者）。卡方檢定的結果也反映，有顯性殘疾的年輕人較有隱性殘疾的更有可能遭拒絕提供工作調整（見 6.6.3，表 47）。這現象顯示，除了政府需要檢討《殘疾歧視條例》中有關為殘疾人士提供調適的條文外，中小型企業也需要獲得支援，讓他們更有能力按《殘疾歧視條例》的要求，循機構政策及調適，令條例能進一步貫徹執行（見 7.2.5）。

與殘疾人士共事的關注

大型企業關於僱員不願意與殘疾人士共事的關注

相比中小型企業的僱主，大型企業較有可能顯示出會更為關注僱員不願意與殘疾人士共事（見 6.7.1，表 51）。這現象反映，大型企業有關年輕殘疾人士從學校過渡到工作的介入，應集中於加強殘疾人士在職場的共融（見 7.2.5）。

大型企業傾向分配簡單和重複的職務予殘疾僱員

相比中小型企業的僱主，大型企業的較有可能考慮分配簡單和重複的職務予殘疾僱員（見 6.7.1，表 51）。這現象或可部分解釋有些擁有專上學歷的年輕殘疾人士何以認為自己是因身有殘疾而不獲晉升（見 6.6.3，表 47）。由於部分僱主對

殘疾人士的工作能力缺乏信心，因此也可能沒有信心在職場中擢升他們。要解決這個問題，有賴採取補救措施，讓僱主對職場中的殘疾人士加深了解（見 7.2.5）。

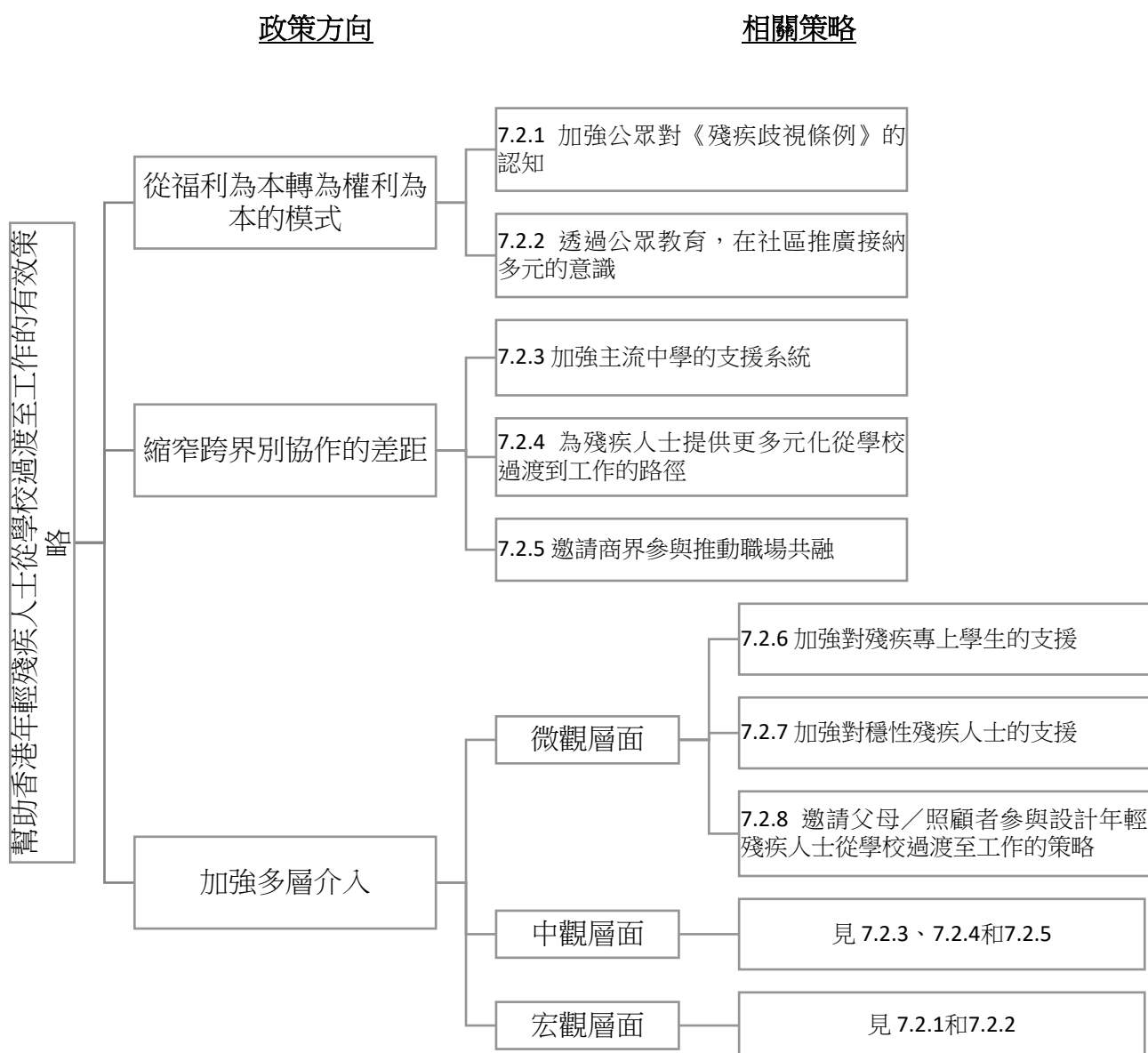
在與殘疾同事溝通時，意識到要使用適當語言，避免冒犯他們

相比中小型企業的僱員，大型企業的僱員在與殘疾同事溝通時，較有可能意識到要使用適當語言，避免冒犯他們（見 6.7.2，表 53）。這對於本研究強調，年輕殘疾人士所面對的「自我污名」問題的影響深遠（見第 4 至 6 章）。這個現象顯示，必須迅速採取行動，孕育有利環境，以協助年輕殘疾人士建立從學校過渡到工作的信心，並且促進大眾了解年輕殘疾人士對社會的價值。

7.2. 建議

為了回應年輕殘疾人士和主要持份者在年輕殘疾人士從學校過渡至工作期間面對的問題和挑戰，本節會提供三個政策方向，以及八項相關策略，務求為制訂政策定出策略、更妥善運用資源和加強服務的規劃及提供（有關政策方向和相關策略的概覽見圖 3）。

圖 3. 年輕殘疾人士從學校過渡到工作的政策方向和策略概覽



研究團隊建議，協助香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的策略應建基於三個主要政策方向：i) 從福利為本轉為權利為本的模式；ii) 縮窄跨界別協作的差距；以及 iii) 加強多層介入。

「從福利為本轉為權利為本的模式」旨在讓殘疾人士充權，在自己的能力範圍內，在從學校到工作的過渡中擔當更為主導的角色，藉此提升他們的權利。研究發現，雖然政府、非政府組織和其他主要持份者對於推動從學校到工作的過渡有良好意願，他們的介入過程無意中會陷入一個問題：甚麼時候保障年輕殘疾人士，又甚麼時候為他們充權。

由於年輕殘疾人士的整體狀況和他們處身的宏觀環境也相當複雜，從學校過渡到工作的策略不一定能達到預期的後果。而且，根據研究結果，要實現轉移至以權利為本模式的先決條件——確保年輕殘疾人士知悉自己的權利，並且有途徑來行

使這些權利——並未能成立（見 4.8.2）。此外，平機會 2016 年的歧視條例檢討顯示，有關提供合理調適的法律漏洞令執行《殘疾歧視條例》更添障礙（見 2.4.1）。最後，由於存在固有刻板形象（見 4.5.5）和他人對殘疾人士未有足夠了解（見 4.8.2 和 5.3.7），殘疾人士的權利在整個從學校過渡到工作的過程中均受到阻礙。為了將模式轉移至以權利為本，研究團隊建議採取雙管齊下以扭轉上述情況。詳見 7.2.1 和 7.2.2。

「縮窄跨界別協作的差距」旨在釐清主要持份者的角色，以及推動他們更為投入協助年輕殘疾人士作從學校到工作的過渡。研究發現，雖然有多項相關介入協助年輕殘疾人士作學校至工作的過渡（詳情見 2.4），執行時各自為政，加上未有處理執行差距，令意願良好的行動不但徒勞無功，更招致批評。研究團隊建基於 1.5 提及的「互動主義模型」，認定了各界應優先促進三個範疇的跨界別協作。詳見 7.2.3、7.2.4 和 7.2.5。

「加強多層介入」旨在令推動年輕殘疾人士從學校過渡到工作各項策略發揮最佳效果。研究顯示，部分持份者的參與受到忽視，他們之中有一些的需求也未獲回應。為了在整個過程讓主要持份者更積極參與和獲得更好的支援，研究團隊認為，在年輕殘疾人士從學校過渡到工作的整個過程中，包含微觀、中觀和宏觀層面的多層介入十分重要。每一層面的介入必須與其他層面產生協同效應，方可以盡量發揮上述的動力。有關在個人層面需要獲安排更積極參與和得到更為具體支援的持份者，請見 7.2.6、7.2.7 和 7.2.8；至於在中觀和宏觀層面如何達致協同效應，請見圖 3 的相關欄目。

7.2.1. 加強公眾對《殘疾歧視條例》的認知

加強公眾對《殘疾歧視條例》的認知是雙管齊下方式的第一項要素。雖然公眾對條例的認知正在上升，但是研究發現，年輕殘疾人士對條例認知不多和存在負面觀感。部分年輕殘疾人士認為條例空泛，並且表示遭到僱主濫用，對於他們就業沒有太大幫助（見 4.8.2）。研究也進一步顯示，由於對條例認知不足，職場出現了殘疾歧視。舉例來說，一名受訪者憶述了自己求職經驗中的重要一幕。他在出席應徵面試前披露了自己的身體殘疾後，叫他等候進一步通知（見 4.5.5）。在這個案中，相關僱主涉嫌觸犯了《殘疾歧視條例》第 11 條第 1 項：「僱主於招聘時藉以下做法歧視有殘疾的求職者，即屬違法」（Equal Opportunities Commission, 2011, p. 41）。因應上述情況，研究團隊敦促，在宏觀（見 7.2.2）、中觀和微觀層面（見 7.2.3），於學校過渡到工作的較早階段，須清楚告知殘疾人士，他們在條例中訂明擁有的法律權利，令他們不致缺乏法律知識，也有助條例執行。另一方面，持份者對條例表達了負面觀感。他們沒有信心條例訂明的法律保障能真正保障年輕殘疾人士免受殘疾歧視（見 5.3.7）。要改變他們的負面觀感，研究團隊認為須釐清對條例有此觀感的成因，並且在微觀層面加強對條例的認知和執行，以扭轉情況。

肢體殘障的年輕人在職場的經驗（見 4.5.4）反映出有一個政策窗口——藉著為職場中的殘疾人士提供合理調適，來加強公眾對《殘疾歧視條例》的認知。研究顯示，雖然政府透過提升校園的暢通易達程度來增加對支援年輕殘疾人士的投入，

這種暢通易達程度並未能完全延伸至工作間，更遑論在整個社區的層面。舉例來說，部分受訪者提及，他們在出席應徵面試未能肯定無障礙設施的位置，並且曾在工作間需要使用設備不足的無障礙設施。在一般人眼中，暢通易達程度似乎只是微不足道的問題，但對於肢體殘障人士來說，卻是每天要面對的處境。因此，研究團隊敦促政府糾正這種不一致的狀況，為殘疾人士建立真正有利的環境。在《殘疾歧視條例》引入正面責任，訂明要為殘疾人士提供合理調適，藉此推動在職場實行條例，似乎也是合理的做法。此舉也有助在中觀層面上，加強大眾認知並有助落實相關目標推行。

此外，加強資訊科技基礎建設，整合和傳遞社區中有關暢通易達設施的資訊，有助將意識轉化為行動。舉例來說，政府已投入更多資源，將屬下處所、設施和服務建設成無障礙的環境，並將相關資訊整合發放予公眾（Labour and Welfare Bureau, 2022）。港鐵推出的流動應用程式包括了每個車站的暢達設施／最新維修情況。多家非政府機構同樣推出類似的網上平台，包括香港傷殘青年協會在勞工及福利局支援下推出的「無障礙去街 Guide」（Hong Kong Federation of Handicapped Youth, n.d.），以及由 Free Guider 推出的無障礙資訊網上平台（Free Guider, 2023）。研究也發現，商界已作出更多努力，盡可能提升其處所的暢通易達程度。

研究團隊相信，這些成果是社會邁向承擔「正面責任」的跡象。上述做法可以延伸至令往返工作間的整個行程暢達無阻，以協助年輕殘疾人士真正作路徑 2 和 3 的過渡，包括在常用的流動運輸應用程式中加入更全面的暢通易達資訊，作為路線演算法的一部分。舉例來說，由運輸署推出的「香港出行易」（備有網站和流動應用程式版本）就在路線搜尋功能中設有「視覺輔助／輔助路線」和「行動輔助／輔助路線」（Transport Department, 2023）。這意念可以應用於其他香港人常用的流動運輸應用程式，例如 Google 地圖和 Citymapper。作為正面責任的一部分以推動往返工作間的整個行程的暢通易達，政府可以提供誘因和財政支援，鼓勵建於 1997 年前的建築物的業主進行改建工程，提升暢達程度，除非該建築物存在固有或技術問題，難以進行此種改進工程（《殘疾歧視條例》第 25 條第 2 項）（見 7.2.5）。

7.2.2. 透過公眾教育，在社區推廣接納多元的意識

透過公眾教育，在社區推廣接納多元的意識是雙管齊下方式的第二項要素。推廣接納多元意識的公眾教育包含兩部分。第一部分關於《殘疾歧視條例》的公眾教育，務求建立認知和加強推行。第二部分則需要在社區中建立和加強接納多元及共融的意識。

年輕殘疾人士和他們的家長／照顧者均因公眾對殘疾認識不足而受到負面影響。雖然在各界努力協作之下，情況已有改善，不過研究反映，部分年輕殘疾人士對於披露自己的殘疾仍然感到不安，因為他們不願意招惹不想受到的注意，以及遭人誤會想憑藉殘疾得到優待（見 4.2.4）。此外，由於公眾對殘疾認識不足、有誤解和（有意及無意的）歧視，即使處身環境有需要，部分年輕殘疾人士對於明確說出自己的需要和當情況需要時披露自己的殘疾感到遲疑。

家長／照顧者在回應年輕殘疾人士面對的困難時，好不容易作出了艱難的決定，期望保障子女不會受到他人傷害——即使該決定可能花費不菲。即使特殊學校較有能力照顧特殊教育需要，他們安排年輕殘疾人士進入主流學校的意圖也是不難明白的（見 5.1.3）。家長／照顧者對其殘疾子女的（過分）保護心態有其根源。他們認同固有刻板觀念帶來了負面效果：對自信心的損害可能是一生不能磨滅的（見 5.2.5 和 5.2.6）。

研究團隊呼籲在各層面推行公眾教育，以消除負面的固有刻板觀念、糾正誤解，以及促進殘疾與非殘疾人士的融合。團隊認定了三個領域的公眾教育，建議平機會和勞工及福利局（勞福局）在宏觀層面於社區進一步推廣共融和多元意識，教育局、學校和非政府機構則應在中觀及微觀層面推廣這些意識。

在社區領域，平機會和勞福局在社區領域應將工作專注於營造和維繫共融的環境，這有助為其他領域的公眾教育奠下基礎。除了推廣運用資訊科技基礎建設來提供有關共融實體工作間的資訊（見 7.2.1），同樣需要的是共融思維。透過多層面介入和跨界別協作，讓殘疾和非殘疾人士在共融實體工作間接觸，並於人生中的各個不同階段互相連繫。

舉例來說，在實體工作間和社區中，我們應推廣共融語言的教育和使用，同時應禁止使用有負面意味的殘疾相關詞語。為了促進年輕殘疾人士與其他人互相了解，除了有關《殘疾歧視條例》的法律教育外，社會也應該因應不同年齡組別的教育需要，提供多元化的共融項目（例如真人圖書館、戲劇表演，以及透過其他藝術活動、體驗工作坊等）予學校中和社區中的成員。以真人圖書館為例，這種項目在第三界別（例如非政府組織、社區組織和社會企業等）日益普及的公眾教育模式，值得進一步關注（Kwan, 2020）。引進「真人圖書館」的原意在於「透過對話挑戰固有刻板觀念和偏見」（Human Library Organization, 2000），這正是殘疾人士要面對的最重大挑戰之一。因此，團隊建議，政府透過社會福利署的「殘疾人士／病人自助組織資助計劃」（Social Welfare Department, 2022）加強這方面的財政支援及／或將「真人圖書館」納入為社創基金（Social Innovation and Entrepreneurship Development Fund, 2023）的「協同創效項目」，藉此認可和協助維持各界的努力，透過跨界別協作消除有關殘疾的固有刻板觀念和偏見。

在學校和商界的領域，教育局、各學校和非政府組織應加強互相協作，協助年輕殘疾人士暢順地從學校過渡到工作。在教育領域能產生有效協調，對於推動商界積極投入至為重要（見 7.2.5）。研究發現，從學校過渡到工作的早期階段主要由政府帶領；隨着事業發展在「生涯規劃教育」中日益重要，商界作出回應並開始參與（見 2.4.2 和 2.4.3）。至於非政府組織，如果年輕殘疾人士就讀主流學校，組織主要在學校到工作的不同路徑的過渡期間參與；如果年輕殘疾人士就讀特殊學校，組織就會在整個過渡之中參與。

由於介入有不同的切入點和模式，團隊建議，教育局和各學校可以進一步考慮，透過正規課程和課外活動的安排來加強有關多元和共融的公眾教育。在初小、高小和初中階段，公眾教育的主軸應是正規課程，如果情況許可，可以安排相關的課外活動作輔助。在小一至小六和中一至中三的課程內，應該於相關科目的內容中更為強調多元和共融的概念。

小一至小六的課程可以在常識科的學習範疇四「社會與公民」中強調多元和共融的概念。在第一學習階段（小一至小三）的「知識和理解」學習重點中包括了「知道尊重他人權利的重要性」（Curriculum Development Council, 2017, p. 34）。雖然小學會安排課外活動，培育初小學生有關「多元和共融」的價值觀（見下文相關段落），但是在常識科課程指引的「價值觀和態度」學習重點中，卻沒有明文提出這項價值觀，以加強尊重他人權利的認知。

在第二學習階段（小四至小六）中，「了解在不同社群中，成員和諧相處的重要性」是「知識和理解」的學習重點之一（Curriculum Development Council, 2017, p. 34）。於「價值觀和態度」的學習重點中，也有「樂意在不同社群中與其他成員和諧相處」一項（Curriculum Development Council, 2017, p. 35）。如果在第一學習階段未能適當地強調有關「多元和共融」的價值觀，學生將會減弱在不同社群中與其他成員和諧相處的意願。他們未必可以完全認知殘疾人士（和其他處境相近的群體）是社會中的重要成員，以及殘疾人士（和其他處境相近的群體）認為自己要有尊嚴地發展所需的尊重。

教育局將會於 2023 年 9 月在中一至中三課程中推出新科目「公民、經濟與社會」，並會於 2024/25 學年全面推行（Curriculum Development Council, 2022）。該科目單元 1.2 的「人際關係與社會共融」會涵蓋「多元和共融」的概念，「認識社會共融的重要性，共同建立多元共融的社會」和「發展尊重、包容、關愛、同理心等正確的價值觀和態度，並於生活中實踐」是其中兩項學習成果（Curriculum Development Council, 2022, p.18）。

研究發現，在小學教育的常識科中，「多元和共融」的概念並沒有獲得全面推廣，視為了解「社會」的角度之一。要在初中階段「公民、經濟與社會」科單元 1.2 的「人際關係與社會共融」中，更理想地獲得上述兩項學習成果，研究團隊建議，應在小學教育課程的相關科目中更為強調「多元和共融」的概念，令學習內容更能配合初中階段的最新課程發展。從微觀層面來說，這些做法也有助透過正規課程於學校領域推行公眾教育。

至於課外活動，各界應鼓勵幼稚園、小學和中學邀請平機會或非政府組織參與，籌劃有助在學校層面推廣在社會中接納多元觀念的課外活動或其他適合活動（例如真人圖書館）。

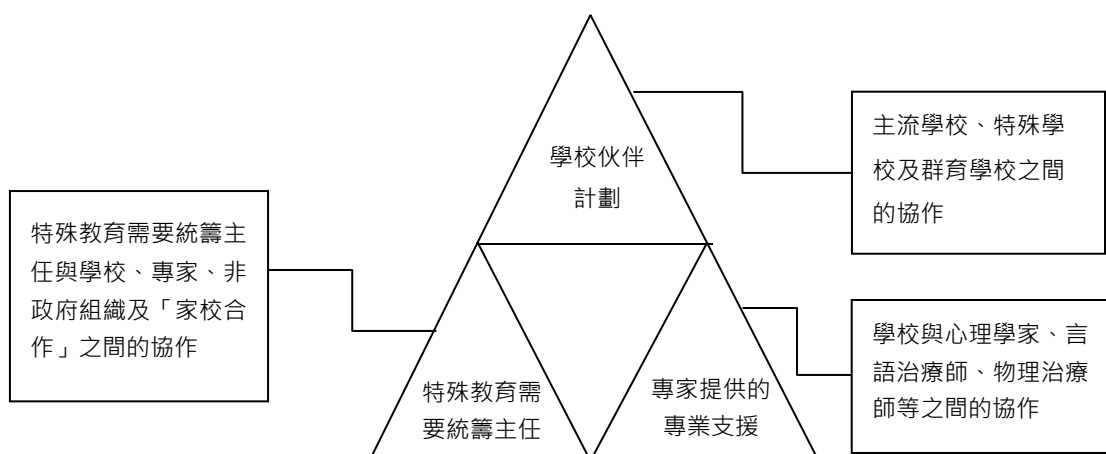
對於高中和專上院校來說，安排課外活動會是公眾教育的主要方式。在高中層面，「生涯規劃教育」和「其他學習經歷」都值得重視，可視為從學校過渡到工作的早期階段中商界的介入點。「生涯規劃教育」基本上是微觀和中觀層面的介入點。微觀層面的行動有助培育個人的價值觀、自我價值、學業和事業上的理想等。調查發現，各學校已在這方面做了更多具體工作。在中觀層面，研究團隊相信「商校合作計劃」（見 2.4.2）不僅是供主流學校學生作事業探索的途徑，也是為職場孕育多元和共融觀念的工具，同時也有助在年輕殘疾人士真正過渡到工作時，收窄他們與僱主之間的期望差距。這種體驗式學習也可應用於商界。透過與殘疾學生互動，這種方式有助大家了解年輕殘疾人士的特點和需要，以及評估協助他們從學校過渡到工作所需的支援。一名資訊科技業的僱主在焦點小組訪問中強

調，公眾教育十分重要。他表示，若果殘疾和非殘疾人士缺乏互相了解，所有建議（協助年輕殘疾人士從學校過渡到工作的策略）均會徒勞無功（見 5.3.5）。針對這方面，研究團隊建議，在年輕殘疾人士從學校過渡到工作的早期階段，主動以兩種方式邀請商界參與。研究發現，若果到年輕殘疾人士進入勞工市場時，雙方才從零開始建立互相了解，就會為時已晚。部分年輕殘疾人士在多次嘗試進入勞工市場失敗後，他們的事業抱負已被破滅。如果雙方早已有足夠的互相了解，部分上述失敗個案應可避免（見 4.5.5）。至於在從學校過渡到工作的後期階段如何邀請商界參與的詳情，請見 7.2.5。

在專上教育層面，值得注意的是在學校層面和社區層面的共融認知運動和活動。研究發現，校園內推廣接納多元的跨界別協作正不斷增加。平機會最近推出「平等機會青年大使計劃」（Equal Opportunities Commission, 2022）後，在專上教育層面的公眾教育已變得更有結構和更為全面。在中觀層面，有專上院校的共融認知運動和活動；在宏觀層面，有平機會的上述計劃。為了加強在專上院校層面的公眾教育，團隊建議平機會與本地專上院校的學生事務處協作，令上述工作可以產生協同效應。

7.2.3. 加強主流中學的支援系統

圖 4. 主流中學的支援系統中跨界別協作的主要元素概覽



研究團隊認為，要在中觀層面有效推行融合教育，以及在微觀層面給予殘疾學生及時和制度化的支援，以加強主流中學的支援系統，特殊學校和主流學校交流知識和專長至為重要。雖然現在設有「全校參與模式推行融合教育」的三層介入（見 2.4.2），作為主流學校的主要支援系統，研究發現，殘疾學生對於融合教育的成效有疑慮（見 4.8.4），而家長也對於究竟主流教育還是特殊教育較能迎合殘疾子女的需要感到疑惑（見 5.1.3）。此外，研究反映，部分將殘疾子女送往主流學校就讀的家長，可能是基於偏頗的資訊作出決定的。不過，在目前的政

策下，不是全部殘疾學生均擁有自己的「個別學習計劃」（Cheung et al., 2019）。這些現象反映主流中學的支援系統存在流弊。

為了推動特殊學校和主流學校交流知識和專長，團隊建議，在殘疾學生需要更為緊密的支援，但仍選擇在主流環境學習時，主流學校應與擅長照顧殘疾學生的特殊學校加強協作。研究認定了可作三個介入的範疇。首兩個範疇牽涉中觀層面的協作模式。第三個範疇則關乎特殊教育需要統籌主任的角色——可以怎樣加強主流中學的支援系統和與特殊學校的協作。

團隊建議，第一個介入的範疇是教育局擴展「學校伙伴計劃」下支援模式的範圍，讓特殊學校按照有關學生需要的介入程度，迅速將自己的知識和專長轉移主流學校，藉此令主流學校、特殊學校和群育學校作出最理想的分工，得以在中觀層面更為妥善的滿足殘疾學生的需要。研究團隊強調，在學校層面推行融合教育並不可以單打獨鬥（主流學校的工作）。即使家長顯示不甚情願讓子女進入特殊學校或群育學校，但是不容否認，主流學校藉著加強與特殊學校、群育學校的協作，提升本身的支援系統，依然十分重要。為求更充分運用從「學校伙伴計劃」獲得的知識和專長，主流學校可以第一步培養集中支援某一、兩類殘疾學生的專門知識。

第二個介入的範疇是教育局應該穩定地為學校提供專家支援。由於將殘疾學生融入是優先考慮，研究團隊建議，學校應獲穩定提供「校本言語治療服務」，以免要付上有需要學生延遲治療的代價，並且加重主流學校負擔的模式。有消息透露，現有的「校本言語治療服務」並未能一如預期地加強對殘疾學生的支援。雖然教育局容許主流學校組成群組，自行聘請校本言語治療師，部分學校反映難以聘請得到（Mingpao, 2022）。目前各學校僅是獲發津貼，向外界的服務提供者購買相關服務，這種做法只是治標不治本。

第三個建議的介入範疇，是在路徑 1 和 2 的整個過渡之中，主流學校透過特殊教育需要統籌主任協調，與非政府組織加強協作。按照現行支援系統，學校、專家和家長／照顧者之間的合作獲得全面認可。系統已引進相關機制（見 2.4.2 和 2.4.3），讓他們可以在年輕殘疾人士作路徑 1 過渡的準備階段參與。不過，到了真正作路徑 1 和 2 的過渡時，跨界別合作的力量卻減弱了。研究發現，這種合作減弱往往出現於非政府組織介入的階段（在完成中學前一年，或在剛完成中學時）（見 2.4.3）。研究團隊認為，邀請擅長協助殘疾人士的非政府組織，提前參與支援主流學校，有助殘疾人士從學校過渡到工作。特殊教育需要統籌主任可以動員校內的生涯規劃組及就業輔導組，為正在從學校過渡到工作的年輕殘疾人士提供專業輔助。於是，可為處理殘疾人士提供專業服務的非政府組織，在年輕殘疾人士從學校過渡到工作的過程中得以進一步充分運用主流學校內的支援系統。

建議中的跨界別協作（見圖 4）旨在鞏固主流中學內支援系統的基礎。研究團隊強調，需要建立有效的方式把給予殘疾學生的支援形象化和策略化。因此，團隊建議，教育局應為所有需要個人化教育支援的殘疾學生強制性推行「個別學習計劃」。此外，相關的過渡支援應納入「個別學習計劃」內，讓路徑 1 和 2 過渡的準備階段和真正過渡期間的各種持份者可以充分參與，並且能妥善運用他們的支援。

7.2.4. 為殘疾人士推廣更多元化從學校過渡到工作的路徑

基於眾多個人、社會和結構性的因素（見第 4 至 6 章），不是所有年輕殘疾人士從學校過渡到工作的過程，都如非殘疾的年輕人那樣。雖然接受專上教育的年輕殘疾人士數目正在上升（見 2.2 表 2），大部分仍不容易或無法進入專上院校。這現象某程度顯示，路徑 2 的過渡（從中學到工作）是最為重要和更為相關，讓這批年輕殘疾人士取得正面成果的路徑。因此，研究團隊建議，透過跨界別協作，在情況許可下，增加「資歷架構」下「過往資歷認可機制」涵蓋的行業和工作範疇，讓年輕殘疾人士（和其他處境相近的群體）作為路徑 2 過渡的替代路線，或取得相當於作路徑 3 過渡的資歷。

擴闊「過往資歷認可機制」讓年輕殘疾人士（和其他處境相近的群體）在學校到工作的過渡中遇上以下情況時得以受惠。首先，在學校過渡到工作的傳統路徑並非可行選擇時，擴闊機制為年輕殘疾人士提供了另一條路線來實現他們的學業和事業理想。那些並沒有參加香港中學文憑考試或相等於完成中學的其他公開考試的年輕人，例如輟學者，通常會直接進入勞工市場，成為競爭力最低的求職者。其他人若至少完成了中學可以藉著進修加強競爭力。這條路線不一定可應用於年輕殘疾人士身上。即使他們選擇毅進文憑來取得同等學歷，也不能大幅改善他們在勞工市場中的地位。因此，建議擴闊「過往資歷認可」機制的措施可以填補各條從學校過渡到工作的傳統路徑之間的空隙。

擴闊機制的第二項好處，是為彈性工作經驗奠下認可的基礎，對於某些年輕殘疾人士來說，例如有精神和情緒障礙的，這種僱傭形式是常見的。一項有關年輕人彈性就業的研究顯示，他們的彈性工作經驗不獲得僱主認可，僱主因為他們選擇彈性工作而對他們的工作態度有所保留（The Hong Kong Federation of Youth Groups Youth Research Centre, 2016）。對於某些因為殘疾而可能無法做全職工作的年輕殘疾人士要作路徑 2 和 3 過渡來說，僱主對殘疾人士的態度，以及殘疾人士為配合自己殘疾情況而選擇的多元就業模式，是至為重要的。

要進一步透過「過往資歷認可機制」推廣更多元化從學校過渡到工作的路徑，有賴三方面的跨界別協作。第一方面，為了甄選納入機制的行業，負責機構應向專責年輕人（就業支援）服務和殘疾人士就業支援的非政府組織，以及學校內的生涯規劃教育及就業輔導組徵詢意見。第二方面，為了確保品質，一如現行「過往資歷認可機制」的做法，可以尋求由有信譽的業內協會發出相關認證（Qualifications Framework, 2020）。第三方面，為了建立僱主對機制的信心，相關業內商會需要踏前一步，為其業內成員建立信心，接着教育局和各學校也須致力加強機制內的組成元素，務求更妥善迎合勞工市場的需求。這些工作是透過認可機制建立一條從學校過渡到工作替代路徑的基礎。由於研究顯示，有非政府組織介入，年輕殘疾人士真正作路徑 2 和 3 過渡的成果得以改善（見 4.6.1），研究團隊建議，為年輕殘疾人士提供從學校過渡到工作和就業支援的非政府組織可擔當另一角色，盡早協助找出不適合循傳統路徑從學校過渡到工作的年輕殘疾人士，並且指引他們盡早探索從學校過渡到工作的替代路徑，以免他們可能作出錯誤選擇，影響前途。這項措施也有助回應學歷的效用問題：如果能推出從學校過渡到工作的替代路徑，學歷就不再是獲得有體面工作的唯一途徑（見 4.7）。

7.2.5. 邀請商界參與推動職場共融

表 66. 在中觀和微觀層面推動殘疾人士職場共融的主要組成部分

	職場共融的組成部分			
	暢通易達		共融	
	建築環境的暢通易達程度（有關宏觀層面見 7.2.1）	工作環境的暢通易達程度	建立／加強職場中的認知（有關宏觀層面見 7.2.2）	工作調適
介入的層面	宏觀和中觀		中觀和微觀	
建議的負責機構	<ul style="list-style-type: none"> 勞福局 屋宇署 建築署 勞工處 社會福利署 		<ul style="list-style-type: none"> 香港交易及結算所有限公司（關於上市公司） 勞福局 勞工處 非政府組織 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工處 社會福利署 非政府組織
建議的目標群體	<ul style="list-style-type: none"> 肢體殘障人士 	<ul style="list-style-type: none"> 肢體殘障人士 	<ul style="list-style-type: none"> 僱主和僱員 	<ul style="list-style-type: none"> 與殘疾人士工作的僱員 需要工作調適的殘疾人士
相關的介入方式	<ul style="list-style-type: none"> 無障礙暢通易達設施 	<ul style="list-style-type: none"> 工作間改動 無障礙暢通易達設施 其他特定設施 	<ul style="list-style-type: none"> 職場共融工作坊和培訓 	<ul style="list-style-type: none"> 任何有關殘疾人士需要的調適

為了協助年輕殘疾人士作真正的路徑 2 和 3 過渡，研究團隊認為，商界促進和推行職場共融十分重要。研究顯示，有兩類持份者觀察到有關殘疾人士職場共融的重要問題。第一類是經歷過真正路徑 2 和 3 過渡的年輕殘疾人士。有肢體殘障的年輕人表示，工作間欠缺無障礙設施阻礙到他們作真正的路徑 2 和 3 過渡（見 4.5.4）。不過，他們也指出，靈活的工作安排（見 4.6.2）和同事的支援（見 4.6.5）有利他們作真正的路徑 2 和 3 過渡。第二類是對於讓殘疾人士加入職場有保留的僱主，例如他們會擔心聘請殘疾人士會令人力資源需要增加，也會帶來與殘疾人士相關的人際關係問題（見 5.2）。

這些研究結果顯示，針對僱主和殘疾人士的支援有需要加強和作出協調，以協助他們建立信心和消除職場的障礙。在這方面，研究團隊建議，一如表 66 所闡述，以「暢通易達」和「共融」作為推動殘疾人士職場共融的主要部分，再分作四個組成部分：i) 建築環境的暢通易達程度；ii) 工作環境的暢通易達程度；iii) 建立／加強職場中的認知；以及 iv) 工作調適。團隊也建議，透過所有層面的跨界別協作，以四個方式讓商界參與，協助達致更全面的殘疾人士職場共融。

首先，團隊建議，香港交易及結算所有限公司要求所有上市公司在其「環境、社會及公司治理報告」中披露公司在職場共融方面的工作。這項要求有助加強上市公司對職場共融的認知和承擔，並且將企業社會責任推進至另一層次。披露的資訊可以包括新聘請的殘疾人士數目、提供予職員的共融培訓時數、為殘疾人士提供的工作間改動／工作調整性質，以及為遷就殘疾人士而作工作間改動／工作調

整動用的資源。強制披露這些項目讓公眾可以監察企業在支援殘疾人士就業和共融方面的表現。

團隊建議的第二個方式，是專門為殘疾人士提供就業支援的非政府組織擴展其介入範圍，將企業納入為其職業康復介入的目標系統內。措施包括：部分本地非政府組織已在推行、作為提供予殘疾人士就業支援一部分的職場共融工作坊，以及援引外國經驗（例如 **Disability Rights UK**），為經理和前線職員舉辦殘疾人士信心培訓活動（見 2.3.2）。這些工作有助企業為讓殘疾人士加入職場作好準備，以及為他們在有需要時提供工作間改動和工作調整。

第三個方式牽涉促使非政府組織更為投入推動職場傷健共融，團隊建議勞福局、勞工處和社會福利署加強跨部門協作，採取主動，推動職場共融。

勞福局可在社會福利署層面，在職業康復服務（包括「陽光路上」培訓計劃、殘疾人士在職培訓計劃，以及綜合職業康復服務中心）的津貼及服務協議中納入推動職場共融，落實職場共融。同時，為了展示政府對推動職場共融的承擔，應考慮透過「殘疾僱員支援計劃」，增加僱主購買輔助設備和執行工作間改動的津貼金額，以支援商界加強工作環境暢通易達程度；並且透過「指導員獎勵金計劃」，協助商界為殘疾僱員增加前線支援。

雖然勞福局推出了「一站式資訊平台—殘疾人士就業支援服務」，以改進政府與商界、殘疾人士的政策溝通，但是團隊建議，為了協助推動和執行職場殘疾共融，應該設立一個支援網絡，以解答商界就有關如何於職場與殘疾人士共事的疑慮。舉例來說，研究發現勞工處設有無障礙統籌經理及無障礙主任的團隊，負責處理該處有關無障礙暢通易達事宜的問題（**Labour Department, 2021b**）。這個構思可以延伸至透過以下渠道，處理職場中有關無障礙暢通易達事宜的問題。

如果僱主透過勞工處的就業支援服務找尋合適的殘疾僱員，該處的展能就業科可以考慮增加在這個範疇的支援，以加強推行其為僱主而設的免費就業服務。部分僱主透過社會福利署的就業服務尋找殘疾員工。推行為年輕殘疾人士而設的相關就業支援服務的非政府組織，已加入職場共融支援，作為在中觀和微觀層面的介入。不過，他們的支援仍集中於使用其就業支援服務的僱主和僱員。研究團隊建議，勞福局和勞工處應考慮直接透過勞工市場加強對聘請殘疾僱員的僱主的支援網絡，指派部分上文提及的無障礙主任來回應僱主有關殘疾人士職場共融部分（見表 66）的查詢。例如，該處可將無障礙主任的聯絡資料加入「一站式資訊平台—殘疾人士就業支援服務」中，讓僱主在僱用殘疾人士時，可以獲得及時的支援。

至於第四個方式，由於暢達程度也是職場共融的其中一個主要組成部分，研究團隊建議建立一項跨部門協作和一項跨界別協作，以協助加強建築環境和工作環境的暢通易達程度。有關跨部門協作，勞福局、屋宇署和建築署可以攜手加強建築環境和工作環境的暢通易達程度，特別是協助可能需要進行改善暢通易達程度工程的古舊私人商業／工業樓宇的業主，進一步消除研究中殘疾人士遇到對暢通易達的實則障礙（見 4.5.4）。研究發現，勞福局目前是在所有層面負責推動共融的機構；屋宇署出版了《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》，在全港層面推廣

實體建築的暢通易達 (Buildings Department, 2021); 建築署 (Architectural Services Department, 2004 年) 也出版了《暢道通行良好作業指引》，為暢通易達提供了全面的資訊。團隊相信，這三個政府部門可以更為投入，為殘疾人士 (和其他處境相近的群體) 改進職場中的暢通易達程度。

談到跨界別協作，勞工處、社會福利署和各個非政府組織可以採取主動，鼓勵商界更妥善運用政府資助來促進職場共融，加強推廣各項相關計劃，例如「為殘疾僱員而設的指導員獎勵金計劃」，讓僱主可透過職業康復服務邀請殘疾人士加入，以及「殘疾僱員支援計劃」，讓僱主可透過使用輔助設備及作出工作間改動提升工作間的暢通易達程度。

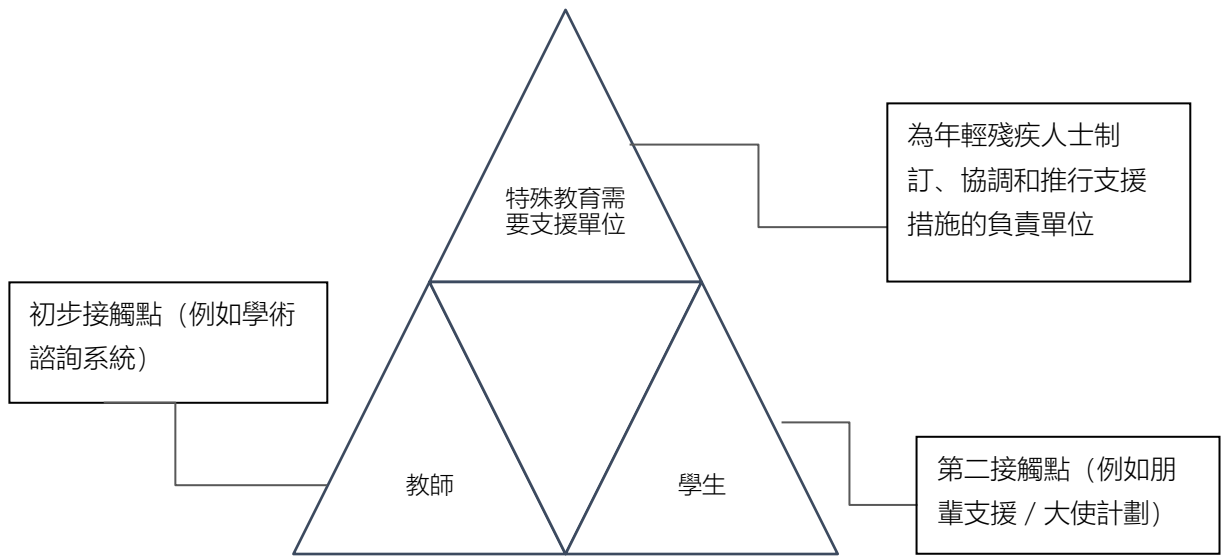
7.2.6. 加強對殘疾專上學生的支援

鑑於在接受專上教育的年輕殘疾人士面對各種困難 (見 4.2)，研究團隊建議作出四種介入，以協助加強對他們的支援。

首先，在中觀層面，為了加強校園的暢通易達程度和年輕殘疾人士的共融程度，團隊建議，大學教育資助委員會 (教資會) 將支援殘疾學生的特別補助金重新定位，並且將創造共融校園文化作為政府經常開支，以展示教資會有明確決心提升校園的暢通易達程度。由於教資會自 2015 年起已開始作這方面的投入 (見 2.4.3)，現在是時候更進一步。為了確保各大學有效率地運用此筆特別補助金，除了現行的問責制度已要求教資會資助的大學要報告特別補助金的用途外，團隊建議訂立「關鍵績效指標」，以衡量各大學在促進有利全人發展的共融環境方面的表現。由於部分年輕殘疾人士在自資的專上院校接受專上教育，團隊建議教育局擴展其關注範圍，確保在自資專上院校就讀的年輕殘疾人士不會受到忽視。這些工作有助在中觀層面加強支援系統。

為了在微觀層面更妥善解決年輕殘疾人士面對的學習、心理和人際關係困難，第二種介入是建議專上院校的特殊教育需要支援單位藉著邀請教師／導師和朋輩參與，加強其支援系統。由於研究顯示，教師對待殘疾人士的態度 (見 4.2.5)，以及朋輩和朋友的情緒支援 (見 4.6.4) 極其重要，研究團隊建議，推動他們積極投入，會有助為殘疾人士提供及時的支援。

圖 5. 專上院校內微觀支援系統的主要組成部分概覽



教師／導師藉著教授和學習活動，可視為處理年輕殘疾人士面對的困難的第一接觸點。由於部分年輕殘疾人士對於披露自己的殘疾、尋求協助和高調地接受幫助感到不安（見 4.2.4），作出相關支援時必須考慮他們的心理福祉。因應這一點，團隊建議加強學術諮詢系統，作為實質的介入點；並且強烈建議教師／導師盡早找出與年輕殘疾人士的學習、心理福祉和人際關係有關的主要問題，並且盡量運用自己的角色來促進特殊教育需要支援單位作出及時的介入。在這些領域的工作旨在消除以下潛在的障礙：i) 年輕殘疾人士為了避免披露自己的殘疾或招惹不想受到的注意，而不願／猶豫去求助；ii) 因有關服務對象未能明確地表達自己的需要令特殊教育需要支援單位將不能提供個人化的支援，而埋沒單位介入的主動性；以及 iii) 教師未能充分了解年輕殘疾人士的需求。

年輕殘疾人士的朋輩和朋友藉著參與他們的學習過程，可視為第二接觸點。由於年輕殘疾人士認為朋輩和朋友的支援有利自己從學校過渡到工作（見 4.6.4），研究團隊建議，特殊教育需要支援單位藉著舉辦朋輩支援／大使計劃，加強推動學生積極參與（見圖 6）。這個領域的工作旨在於大學社群內讓學生和有殘疾的朋輩互相增進相互了解，同時提升學生的公民意識和投入感。此外，當他們從專上教育過渡到工作時，這些活動也為在社會層面孕育殘疾共融意識奠下基礎。

圖 6. 教資會資助大學的朋輩支援／大使計劃概覽

香港大學 特殊教育需要影響網絡 ¹	香港中文大學 uShine計劃 ²	香港科技大學 朋輩夥伴培訓計劃 ³	香港理工大學 無限大使計劃 ⁴
香港城市大學 關愛聯盟的共融大使 ⁵	香港浸會大學 共融學生大使計劃 ⁶	嶺南大學 美好生活大使計劃 ⁷	香港教育大學 E ² CARE共融大使計劃 ⁸

資料來源：¹Centre of Development and Resources for Students (2022b); ²Office of Student Affairs of CUHK (2022); ³Counselling and Wellness Centre of HKUST (2022); ⁴Student Affairs Office of PolyU (2022); ⁵Student Development Services of CityU (2022); ⁶Office of Student Affairs of HKBU (2022); ⁷Office of Student Affairs of LN (2022); ⁸Student Affairs Office of EDUHK (2021)

為了協助年輕殘疾人士作路徑 3 的過渡，團隊建議，第三種介入是專上院校的就業支援單位在服務提供方面確立更清晰或獨特的定位，找出需要外間機構介入的範疇，以及建立穩固的社區夥伴關係，以促進與外間機構的協作。

研究反映，部分年輕殘疾人士對於大學和勞工處提供的就業支援服務有所保留，但肯定大學安排的實習機會的價值。他們之中有部分認為，由專責為受高等教育的（年輕）殘疾人士作就業支援的非政府組織（例如 CareER、基督教香港信義會社會服務部）提供的就業支援服務實際及有用（見 4.6.1）。這些結果顯示，上述促進年輕殘疾人士從學校過渡到工作的上述各個接觸點，應透過找出自己作介入時的定位，以整合各方的力量，盡量避免資源浪費。

因此，研究團隊建議，為年輕殘疾人士的路徑 3 過渡中上述各群體作以下定位（見表 67）。首先，專上院校的就業支援單位應專注於為路徑 3 的過渡作準備，並且以較有可能一如一般學生那樣，在勞工市場求職的年輕殘疾人士為目標，例如為他們提供實習機會、工作融合教育和相關的殘疾人士事業指引計劃。建議的第二個定位，是專責為受高等教育的年輕殘疾人士作就業支援的非政府組織，應專注於在勞工市場需要廣泛支援的年輕殘疾人士。團隊建議專上院校的就業支援單位訂立全面的程序，將年輕殘疾人士轉介予外間機構，並且配合跟進行動。在這方面，勞福局可以考慮津貼專責為受高等教育的年輕殘疾人士作就業支援的非政府組織，以加強政府對於年輕殘疾人士從學校過渡到工作的承擔。研究顯示，勞工處和社會福利署的就業支援措施基本上並非以受高等教育的年輕殘疾人士為目標（見 2.4.2 和 2.4.3），而是學位以下或更低教育程度的年輕殘疾人士。而非政府組織則設有以作路徑 2 和 3 過渡的年輕殘疾人士為目標的就業支援措施。津貼這些組織令協助各個目標群體的資源得以有效運用。

團隊建議的第四種介入是勞工處專注於路徑 3 過渡後的事宜，例如邀請商界參與推動職場共融，以及加強推廣工作間暢通易達的工作（見 7.2.5），並且給予僱

主經濟誘因，以協助較低學歷的殘疾人士就業。團隊建議該處檢討本身在推動殘疾人士就業方面的定位。舉例來說，既然社會福利署已有相關的介入（「陽光路上」培訓計劃的就業支援、殘疾人士在職培訓計劃的就業支援），勞工處的「就業展才能」計劃應以甚麼群體為目標。

表 67. 路徑 3 過渡中主要職業／就業支援渠道的定位概覽

	專上院校的就業支援單位	非政府組織	勞工處
建議的目標群體	可能一如一般學生那樣求職的年輕殘疾人士	需要個人化／廣泛支援以求職的年輕殘疾人士	要直接在勞工市場求職的職場年輕殘疾人士
建議的介入點	路徑 3 過渡的準備階段	準備和真正作路徑 3 過渡的時期	路徑 3 過渡後
相關的介入方式	<ul style="list-style-type: none"> 職業規劃／就業指引／輔導 專門給殘疾學生的實習機會 與商界協作，轉介職位 將個案轉介予非政府組織 	<ul style="list-style-type: none"> 職業規劃／就業指引／輔導 在僱主與年輕殘疾人士之間作職位配對 就業後跟進 職場適應支援 	<ul style="list-style-type: none"> 邀請商界參與推動職場共融（見 7.2.5） 促進工作間暢通易達（見 7.2.5）

建基於上述的介入，為了加強各大學為年輕殘疾人士提供及時和穩定支援的能力，團隊建議，教資會制訂適用於大學整體的政策指引，為年輕殘疾人士提供支援服務及調適，藉此整合各大學的相關工作。由於年輕殘疾人士對於提供相關支援服務及調適意見不一（見 4.2.2、4.2.5 和 4.3），適用於所有大學的政策指引讓各大學之間可以整合和帶動分享知識和專長，以支援有殘疾專上學生，並且在專上教育層面為年輕殘疾人士建立穩固的支援系統。

7.2.7. 加強對隱性殘疾人士的支援

研究顯示，有與精神健康相關殘疾的年輕人較有可能在從學校過渡到工作的整個過程中，遇上人際關係的困難（見 5.1.4 和 5.2.4）。為了紓解這些年輕殘疾人士遇上的困難，研究團隊建議，學校和非政府組織更努力加強年輕殘疾人士在這方面的抗逆能力。

有關路徑 1a 的過渡，由特殊教育需要統籌主任協調的家校合作，應視作路徑 1a 中由學校主動的介入點，在學校輔導組和「三層介入模式」的學生支援組支援下，培養了殘疾和非殘疾學生的互相了解。工作應集中於改善年輕殘疾人士與非殘疾朋輩互動的信心。特殊教育需要統籌主任應建基於圖 4 說明的跨界別協作，協調非政府組織參與，作出介入。團隊建議，教育局考慮強制教師修讀「基礎、高級及專題課程」中的相關單元「支援有特殊教育需要學生專題課程」，以加強教師照顧隱性殘疾學生的能力。

至於路徑 1b 的過渡，基本上應按照圖 5 說明的微觀層面支援系統和圖 6 說明的朋輩支援／大使計劃作出相關的介入，以加強殘疾和非殘疾學生的互相了解。除非年輕殘疾人士需要廣泛的支援，非政府組織應該盡量善用自己的專長，在這些年輕殘疾人士真正體驗從中學／專上教育到工作的過渡時作出支援。

關於路徑 2 和 3 的過渡，由於職場跟中學和專上院校層面不同，沒有年輕殘疾人

士支援系統，團隊建議，各政府部門和非政府組織應為職場主管、同事和高級管理人員提供殘疾意識培訓，旨在提升他們對年輕殘疾人士（包括有隱性殘疾的）隱藏需要的意識。

7.2.8. 邀請家長／照顧者參與設計年輕殘疾人士從學校過渡至工作的策略

研究顯示，受訪者對於家長／照顧者對年輕殘疾人士的支援意見不一。部分年輕殘疾人士在遇上困難時重視家庭給予的支援，但另一些則持相反意見（見 4.6.3）。在焦點小組訪問中，部分參與者認為，家長／照顧者對於照顧自己的殘疾子女顯得過分保護（見 5.2.6）。這些觀點對於家長／照顧者參與支援年輕殘疾人士的時期、模式和取向均有影響。因此，研究團隊建議，家長／照顧者按以下參與支援的時期和模式設計年輕殘疾人士從學校過渡至工作的策略。

表 68. 家長／照顧者參與年輕殘疾人士從學校過渡至工作的時期和模式概覽

	路徑 1a 和 1b		路徑 2	路徑 3
	中學			
參與時期	主流學校	特殊學校	專上教育	年輕殘疾人士需要個人化／廣泛支援時
	整個路徑 1 過渡階段			
參與的模式和取向	<ul style="list-style-type: none"> • 家校協作（見圖 4） • 家庭為中心的取向 		<ul style="list-style-type: none"> • 由學校及／或非政府組織主導和協調的參與 • 權利為本的取向（見 7.2.1） 	

為了推動家長／照顧者參與，在年輕殘疾人士從學校到工作的整個過渡期中，上述的參與方式應採用家庭為中心和權利為本的取向，並且提供心理教育（為了讓受到精神健康情況影響人士應付此等情況而設的一種教育方式），以協助家長／照顧者應付源於照顧殘疾子女而產生的壓力／沮喪感。這領域的工作旨在於年輕殘疾人士從學校過渡到工作的較早階段，為主要持份者和支援系統建立互相了解（家庭為中心的取向），以及為年輕殘疾人士充權，讓他們在從學校到工作的過渡中，在自己的能力範圍內採取主導（權利為本的取向）。

談到中學層面的路徑 1 過渡，團隊建議，主流學校和特殊學校應主動加強以家庭為中心取向的家校協作，讓家長／照顧者更積極參與。團隊得悉，特殊學校已設有廣泛的支援系統。至於主流學校，由於需要照顧殘疾和非殘疾學生，可能不易在家長／照顧者參與學生發展方面取得平衡。因應這情況，推動他們參與的策略應要令殘疾和非殘疾學生均受惠。團隊建議，建基於圖 4，特殊教育需要統籌主任主動推展殘疾子女的家長／照顧者與其他群體（例如特殊學校和群育學校）的家校協作，以動員所需的特殊教育需要支援。值得注意的是，主流教育環境中的家校協作程度，並不完全取決於殘疾學生在「全校參與模式推行融合教育」的三層介入中取得的支援層級。正如 Cheung 及其同事指出（2019 年），由於種種局限，應該獲得第三級支援的學生結果只得到第二級支援。由於第二級和第三級是提供「個別學習計劃」的分水嶺，而且強制提供個別學習計劃的時間表仍未能確定，團隊建議，在尚未制訂校本密集學習計劃（即「個別學習計劃」）時，應以家庭為中心的取向來推動從業員（例如教師／導師、社會工作者／輔導員／社會服務從業員）和特殊教育需要統籌主任參與。由於家庭是介入的基本單位，相關策略應鼓勵家長／照顧者了解子女的興趣和能力，並且與從業員一同訂立務實的

目標和期望，以協助子女的整體學習和個人發展。上述工作預料有助家長／照顧者更充分了解子女所需的支援類別。團隊也建議舉辦相關工作坊和培訓課程，讓家長／照顧者參與年輕殘疾人士的學習過程。

至於專上教育層面的路徑 1 過渡，以及路徑 2 和 3 的過渡，由於應鼓勵年輕人在作出從學校過渡到工作的決策時建立自主能力，除非子女基於自己的殘疾無法作決定，或主動向家長／照顧者尋求意見，家長／照顧者應尊重子女的權利。如表 68 所述，團隊建議，當年輕殘疾人士需要個人化／廣泛的支援，學校和非政府組織應提前作出介入。在動員個人化／廣泛的支援時，家長／照顧者的參與不可或缺，因為他們也是給予年輕殘疾人士個人化／廣泛支援的一個來源。

參考文獻

- Architectural Services Department (2004). *Universal Accessibility Best Practices and Guidelines*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.archsd.gov.hk/en/ua/index.html#>
- Australian Disability Clearinghouse on Education and Training. (n.d.). National Disability Coordination Officer Program. Retrieved from <https://www.adcet.edu.au/disability-practitioner/ndco>
- Australian Human Rights Commission (2014). *A quick guide to Australian discrimination laws*. Retrieved from https://humanrights.gov.au/sites/default/files/GPGB_quick_guide_to_discrimination_laws_0.pdf
- Behling, O., & Law, K. S. (2000). *Translating Questionnaires and Other Research Instruments: Problems and Solutions* (Vol. 133). SAGE Publications.
- Bersin, J. & Enderes, K. (2021). *Elevating equity: The real Story of diversity and inclusion*. Bersin Inc. Retrieved from https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/04/202102-DEI-Report_Final_V2.pdf
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member checking: a tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research*, 26(13), 1802–1811.
- British Council (n.d.). *The UK Technical and Vocational Education and Training Systems: An Introduction*. Retrieved from https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/the_uk_technical_and_vocational_education_and_training_systems.pdf
- Buildings Department (2021). *Design Manual – Barrier Free Access 2008*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.bd.gov.hk/doc/en/resources/codes-and-references/code-and-design-manuals/BFA2008_e.pdf
- Cabinet Office of Japan (2018). *Basic Programme for Persons with Disabilities (Fourth)*. Government of Japan. Retrieved from <https://www8.cao.go.jp/shougai/english/pdf/bp-1.pdf>
- Cabinet Office of Japan (2020). Measures to Promote Employment of Persons with Disabilities. In *Annual Report on Government Measures for Persons with Disabilities (Summary) 2020*. p.17–31.
- Cabinet Office of the United Kingdom (2021). *Social Value Act: information and resources*. Government of the United Kingdom. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-information-and-resources/social-value-act-information-and-resources>
- CareER (n.d.). *CareER Disability Inclusion Index*. Retrieved from <https://career.org.hk/employer-support/career-disability-inclusion-index/>
- Census and Statistics Department (2001). *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report - Report No.28- Persons with disabilities and chronic diseases*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301282001XXXXB0100.pdf
- Census and Statistics Department (2008). *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report - Report No.48- Persons with disabilities and chronic diseases*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B1130148

- 2008XXXXB0100.pdf
- Census and Statistics Department (2014). *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report - Report No.62- Persons with disabilities and chronic diseases*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301622014XXXXB0100.pdf
- Census and Statistics Department (2019). *Statistics on Students of Programmes Funded through the University Grants Committee*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100238/att/B71906FC2019XXXXB0100.pdf
- Census and Statistics Department (2021). *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report - Report No.63- Persons with disabilities and chronic diseases*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf
- Centre for Special Educational Needs and Inclusive Education (n.d.). *Jockey Club Youth Academy for Special Education Needs*. The Education University of Hong Kong. Retrieved from <https://www.eduhk.hk/csenie/view.php?m=6005&secid=53538>
- Centre of Development and Resources for Students of HKU (2022a). *Counselling and Person Enrichment Section (CoPE)-SEN Support*. The University of Hong Kong. Retrieved from <https://www.cedars.hku.hk/CoPE/sen-support>
- Centre of Development and Resources for Students of HKU (2022b). *SEN Peer Impact Network (SEN PIN)*. The University of Hong Kong. Retrieved from <https://www.cedars.hku.hk/cope/sen-support/sen-pin>
- Changtan Town Disabled Persons Federation (2018). *Online job-matching platform for Disabled Persons in China*. Retrieved from <https://mp.weixin.qq.com/s/fJkBXu7XlpjlxLbEVUQerw>
- Cheung C. H., Kwok W. H. & Alliance for Promoting Special Educational Policy, and Legislation (2019). *Supporting Students with Special Educational Needs Policy Recommendations* (third draft). Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/yr18-19/english/panels/ed/papers/ed20190503cb4-810-4-e.pdf>
- Cheung, F. M., Wan, S. L., Fan, W., Leong, F., & Mok, P. C. (2013). Collective contributions to career efficacy in adolescents: A cross-cultural study. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 237–244.
- Chou, K.-L. (2000). Assessing Chinese adolescents' social support: the multidimensional scale of perceived social support. *Personality and Individual Differences*, 28, 299–307.
- Corrigan, P. W., & McCracken, S. G. (2005). Place first, then train: an alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation. *Social Work*, 50(1), 31-39.
- Cuddy, N. & Leney, T. (2005). *Vocational Education and Training in the United Kingdom-Short Description*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/5159_en.pdf
- Curriculum Development Council (2017). *General Studies Curriculum Guide for Primary Schools (Primary 1- Primary 6)*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.edb.gov.hk/attachment/en/curriculum-development/cross-kla-studies/gs-primary/GSCG_2017_Eng.pdf
- Curriculum Development Council (2022). *Citizenship, Economics and Society (Secondary 1-3)- Curriculum Framework [Translated Version]*. The HKSAR

- Government. Retrieved from https://www.edb.gov.hk/attachment/en/curriculum-development/kla/pshe/Annex%201%20Curriculum%20Framework_20221012A_M_clean.pdf
- Department of Education & Department of Health of the United Kingdom (2015). *Special educational needs and disability code of practice: 0 to 25 years- Statutory guidance for organisations which work with and support children and young people who have special educational needs or disabilities*. Government of the United Kingdom. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398815/SEND_Code_of_Practice_January_2015.pdf
- Department of Education, Skills, and Employment of Australia (2020a). *Preparing Secondary Students for Work-A framework for Vocational Learning and VET delivered to secondary students*. Australian Government. Retrieved from <https://www.dese.gov.au/school-work-transitions/resources/preparing-secondary-students-work>
- Department of Education, Skills, and Employment of Australia (2020b). *Trade Training Centres in Schools Program*. Australian Government. Retrieved from <https://www.dese.gov.au/school-work-transitions/trade-training-centres-schools-program>
- Department of Education, Skills, and Employment of Australia (2021). *Future Ready: A student focused National Career Education Strategy*. The Australian Government. Retrieved from <https://www.dese.gov.au/future-ready/resources/future-ready-student-focused-national-career-education-strategy>
- Department of Education, Skills, and Employment of Australia (n.d.) *National Disability Coordination Officer Programme*. The Australian Government. Retrieved from <https://www.dese.gov.au/access-and-participation/ndco>
- Department of Justice of Canada (2021a). *Canadian Human Rights Act (R.S.C. , 1985 , c. H-6) with 2021 Amendment*. Government of Canada. Retrieved from <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>
- Department of Justice of Canada (2021b). *Employment Equity Act (S.C. 1995 , c. 44) with 2021 Amendment*. Government of Canada. Retrieved from <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>
- Department of Social Services of Australia (2017). *About People with Disability in Australia*. The Australian Government. Retrieved from <https://www.dss.gov.au/disability-and-carers/supporting-people-with-disability/about-people-with-disability-in-australia>
- Department of Social Services of Australia (2021). *National Disability Employment Strategy*. Australian Government. Retrieved from <https://www.dss.gov.au/disability-and-carers/national-disability-employment-strategy>
- Disability Rights North Carolina (2017). Transition Planning for Students with Disabilities. <https://www.disabilityrightsncc.org/wp-content/uploads/2018/05/>
- Disability Rights UK (n.d.). *Disability confidence training*. Retrieved from <https://www.disabilityrightsuk.org/how-we-can-help/training/disability-confidence-training>
- Ebenezer School & Home for the Visually Impaired (n.d.). *Project WORKS*. Retrieved from eConnect, (n.d.). eConnect. Retrieved from <https://www.bokss.org.hk/training-and-employment-services/service?id=92>
- Education Bureau (2009). *Pamphlet of 'New Senior Secondary Curriculum (Special*

- Educational Needs*) - *New Senior Secondary Curriculum and Assessment for Special Schools*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.edb.gov.hk/attachment/en/curriculum-development/major-level-of-edu/special-educational-needs/ssc/edb_cdi_sen_nss_pamphlet_e.pdf
- Education Bureau (2014). *Operation Guide on the Whole School Approach to Integrated Education (3rd Edition)*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/integrated-education/guidelines/ie_guide_en.pdf
- Education Bureau (2016). *Parent Guide on the Whole School Approach to Integrated Education*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/integrated-education/guidelines/ieparentguide.pdf>
- Education Bureau (2019). *School Partnership Scheme*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/en/professional-support/school-partnership-scheme.html>
- Education Bureau (2021a). *Information Sheet on Special Education*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/about_us/policy/Information%20sheet%20on%20SE%20en.pdf
- Education Bureau (2021b). *Information Sheet on Whole School Approach to Integrated Education*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/about_us/policy/Information%20sheet%20on%20IE%20en.pdf
- Education Bureau (2021c). *Adapted Applied Learning Courses for Students with ID (2021-23 cohort)-Briefing Session for Schools and Parents (in Chinese)*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/curriculum-development/major-level-of-edu/special-educational-needs/adapted-applied-learning/2021-23/ApL_Briefing_Session_2021-23/Briefing%20Session%2021-23_Rundown.pdf
- Education Bureau (2021d). *Education Bureau Circular Memorandum No. 32/2021: Senior Secondary Adapted Applied Learning Courses for Students with Intellectual Disabilities (2021-23 Cohort)*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.edb.gov.hk/attachment/en/curriculum-development/major-level-of-edu/special-educational-needs/adapted-applied-learning/2021-23/Adapted_ApL_2021-23_cohort_EDBCM_en.pdf
- Education Bureau (2021e). *Life Planning Information*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://lifepanning.edb.gov.hk/en/index.html>
- Education Bureau (2021f). *Life Planning Education for Secondary Students: Strengthening Life Planning Education at Junior Secondary Levels*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.edb.gov.hk/en/about-edb/press/insiderperspective/insiderperspective20210907.html>
- Education Bureau (2021g). *Education Bureau Circular Memorandum No. 104/2021: School Partnership Scheme in Supporting Students with Special Educational Needs for the 2021/22 and 2022/23 School Years*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/EDBCM/EDBCM21104E.pdf>
- Education Bureau (2021h). *Business-School Partnership Programme (BSPP)*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://careerguidance.edb.hkedcity.net/en/home>

- Education Bureau (2021i). *Home-school Co-operation*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/en/integrated-education/principles/home-school-co-operation.html>
- Education Bureau (2021j). *Student Support Team and Special Educational Needs Coordinator*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/en/integrated-education/student-support-team-and-special-educational-needs-coordinator.html>
- Education Bureau (2021k). *Teacher Professional Development on Catering for Students with Special Educational Needs*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/en/professional-development-of-teachers/teacher-professional-development-on-catering-for-students-with-special-educational-needs/>
- Education Bureau (2021l). *Leadership Development Programme for Middle Leaders of Special Schools (LDP-LMSS)*. SENSE. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/en/professional-development-of-teachers/teacher-professional-development-on-catering-for-students-with-special-educational-needs/leadership-development-programme-for-middle-leaders-of-special-schools.html>
- Education Bureau (2021m). *Education Bureau Circular No. 12/2015/: Teachers Professional Development on Catering for Students with Special Educational Needs*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://sense.edb.gov.hk/uploads/en/circular/EDBC15012E.pdf>
- Education Bureau (2021n). *Education Bureau Circular No. 10/2021/: Teachers' Continuing Professional Development with Special Educational Needs*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/EDBC/EDBC21010E.pdf>
- EmployAbilities (n.d.). *Learn to Earn: From Employment to Empowerment-Connecting Youth to Meaningful Employment*. Retrieved from <https://employabilities.ab.ca/programs-edmonton-and-greater-area-landing-page/learn-2-earn/>
- Employment and Social Development Canada (2021a). *About the Apprenticeship Service*. Government of Canada. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/apprentice-service-program.html>
- Employment and Social Development Canada (2021b). *Student Work Placement Program*. Government of Canada. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/student-work-placement-program.html>
- Equal Opportunities Commission (2001). *Disability Discrimination Ordinance Code of Practice on Education*. Retrieved from <https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/cop/ddo/copedue.htm>
- Equal Opportunities Commission (2010). *Baseline survey on public attitudes towards persons with a disability 2010*. Retrieved from [https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/ResearchReport/201109/DisabilityReport\(eng\).pdf](https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/ResearchReport/201109/DisabilityReport(eng).pdf)
- Equal Opportunities Commission (2011). *Disability Discrimination Ordinance- Code of Practice on Employment*. Retrieved from https://www.eoc.org.hk/Upload/cc26d004-b785-4ee7-8673-f92925df889f/ddocop_e_8969.pdf
- Equal Opportunities Commission (2016). *Discrimination law review:*

- Submissions to the government.* Retrieved from <https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/DLR/2016330179502227490.pdf>
- Equal Opportunities Commission (2021a). *Disability Discrimination*. Retrieved from <https://www.eoc.org.hk/en/discrimination-laws/disability-discrimination>
- Equal Opportunities Commission (2022). *Equal Opportunity Youth Ambassador Scheme 2022/23*. Retrieved from <https://www.eoc.org.hk/youth/en/index.php>
- Equality and Human Rights Commission (2018). *Equality Act 2010*. Retrieved from <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/equality-act-2010>
- EURObiz (2016 , Oct 9). *China's Disabled Persons' Employment Security Fund*. Retrieved from <https://www.eurobiz.com.cn/chinas-disabled-persons-employment-security-fund/>
- Federal Register of Legislation of Australia (2005). *Disability Standards for Education 2005*. Australian Government. Retrieved from <https://www.legislation.gov.au/Details/F2005L00767>
- Free Guider (2023). *FG barrier-free facilities information for all Hong Kong wheelchair users*. Retrieved from <https://www.freeguider.com/en/>
- Giermanowska , E. , Raław , M. , & Szawarska , D. (2020). *Employing People with Disabilities: Good Organisational Practices and Socio-cultural Conditions*. Springer Nature.
- Government of Canada (2013). Federal Disability Reference Guide. Retrieved from https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/eng/disability/arc/reference_guide.pdf
- Government of Canada (2021). *Young Canada Works*. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/funding/young-canada-works.html>
- Hamlet, H. S., Herrick, M. A., & Smith, F. M. (2014). Post-secondary transition for students with disabilities: a global initiative. *CAISE Rev 2: 6–25*. The University of Hong Kong.
- Hao, Y., & Li , P. (2020). Employment legal framework for persons with disabilities in China: Effectiveness and reasons. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 17(14) , 4976 , p. 1–20
- Hielscher, E., & Waghorn, G. (2017). Self-stigma and fears of employment among adults with psychiatric disabilities. *British journal of occupational therapy* , 80(12) , 699–706.
- Hong Chi Association (2021). *Special Education*. Retrieved from <https://www.hongchi.org.hk/en/special-education>
- Hong Kong Federation of Handicapped Youth (n.d.). *Barrier-free Travel Guide*. Retrieved from <http://e-cgo.org.hk/travel/en/>
- Hong Kong PHAB Association (n.d.a). Project BRIGHT. Retrieved from <https://hkphab.org.hk/en-gb/archives/center/project-bright-en>
- Hong Kong PHAB Association (n.d.b). Jockey Club “Project LEGEND” Employment Support Project. Retrieved from <https://hkphab.org.hk/en-gb/archives/center/project-legend-en?post=1409>
- Hong Kong PHAB Association (n.d.c). Project P.I.L.O. – Transition to Workplace Counselling & Supporting Service for Youth with Learning Difficulties. Retrieved from <https://hkphab.org.hk/en-gb/archives/center/project-pilo-en>
<https://www.ebenezer.org.hk/about-prjworks-en>
- Human Library Organization (2000). *Meet our human books*. Retrieved from <https://humanlibrary.org/meet-our-human-books/>
- Information Services Department (2016 , Nov 18). *EDB promotes Work Experience*

- Movement*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.info.gov.hk/gia/general/201611/18/P2016111800300.htm>
- International Labour Organization (2016). *Youth Employment Policy Summary – JAPAN*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_534277.pdf
- International Labour Organization (ILO) & Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. International Labour Organization. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- International Labour Organization (n.d.). *Law for Employment Promotion, etc., of the Disabled Law No. 123 of July 25, 1960 (Unofficial translation)*. Retrieved from <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27786/64847/E60JPN01.htm#03t02p02>
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47–52.
- Joint University Programmes Admissions System (JUPAS) (2021). *Online Application System User Guide for Applicants -Application Information (Enter Disability Information and Check Eligibility for Special Consideration)*. Retrieved from https://www.jupas.edu.hk/f/upload/5208/3-7-enter-disability-information-and-check-eligibility-for-special-consideration_en.pdf
- Kingsnorth, S., Rudzik, A. E. F., King, G., & McPherson, A. C. (2019). Residential immersive life skills programs for youth with disabilities: a case study of youth developmental trajectories of personal growth and caregiver perspectives. *BMC Pediatrics*, 19(1). doi:10.1186/s12887-019-1793-z
- Krueger, R. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage publications.
- Kwan, C. K. & Lee, F. M. (2020, Nov 14). ‘Workplace Inclusion Minimizes Social Cost, a Win-Win Solution’ (In Chinese). *The HKET News*. Retrieved from <https://paper.hket.com/article/2802759/%E8%81%B7%E5%A0%B4%E5%85%B1%E8%9E%8D%E9%99%8D%E7%A4%BE%E6%9C%83%E6%88%90%E6%9C%AC%20%E9%9B%99%E8%B4%8F%E4%B8%8D%E4%BA%8C%E6%B3%95%E9%96%80>
- Kwan, C. K. (2020). A qualitative inquiry into the human library approach: Facilitating social inclusion and promoting recovery. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3029.
- Kwan, C. K. (2021). Helping people with disabilities in the workplace: Mezzo-level interventions targeting corporate culture. *Social work*, 66(4), 339-347.
- Labour and Welfare Bureau (2021). *Persons with Disabilities and Rehabilitation Programme Plan*. The HKSAR Government. <https://www.lwb.gov.hk/en/highlights/rpp/index.html>
- Labour and Welfare Bureau (2022). *Accessibility of Government Premises, Facilities and Services*. HKSAR Government. Retrieved from <https://www.lwb.gov.hk/en/accessibility/index.html>
- Labour Department (2009). *Youth Employment and Training Programme*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.yes.labour.gov.hk/Home>
- Labour Department (2014). *Work Orientation and Placement Scheme (WOPS)*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www1.jobs.gov.hk/isps/WebForm/Wops/default.aspx>

- Labour Department (2021a). *Youth Employment Start*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.labour.gov.hk/eng/service/content4_4a.htm
- Labour Department (2021b). *Access Co-ordinator and Access Officers*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.labour.gov.hk/eng/enquiry/Access.htm>
- Labour Department (n.d.). *Pamphlet of Employing Persons with Disabilities to Work at Home*. The HKSAR Government. <https://www2.jobs.gov.hk/isps/Download/Document/Eng/WorkFromHome.pdf>
- Lansdown, G., Groce, N., Deluca, M., Cole, E., Berman-Bieler, R., Mitra, G., ... & Burlyaeva-Norman, A. (2013). *Children and Young People with Disabilities: Fact Sheet*. UNICEF. Retrieved from [https://sites.unicef.org/disabilities/files/Factsheet_A5_Web_REVISED\(1\).pdf](https://sites.unicef.org/disabilities/files/Factsheet_A5_Web_REVISED(1).pdf)
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15–16), 1340–1350.
- Lo Presti, A. L., Pace F., Mondo, M., Nota, L., Casarubia P., Ferrari L., Betz N. E. (2013). An examination of the structure of the career decision self-efficacy scale (short form) among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 21, 337–347.
- Luecking, R. G. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(1), 3–13.
- Mak, W. W., & Cheung, R. Y. (2010). Self-stigma among concealable minorities in Hong Kong: conceptualization and unified measurement. *American Journal of Orthopsychiatry*, 80(2), 267.
- Mingpao (2022, Feb 21). Shortage of school-based speech therapist, schools received no application for years, 20% of vacancies were not filled (in Chinese). Retrieved from <https://jump.mingpao.com/career-news/daily-news/%E6%A0%A1%E6%9C%AC%E8%A8%80%E8%AA%9E%E6%B2%B%E7%99%82%E5%B8%AB%E4%BA%BA%E6%89%8B%E8%8D%92%EF%BD%9C%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E3%80%8C%E9%96%8B%E4%BD%8D%E3%80%8D%E9%80%BE%E5%B9%B4%E7%84%A1%E4%BA%BA%E6%87%89/#280>
- Ministry of Education of PRC (2021). *Regulations on Education for Individuals with Disabilities*. Government of the People's Republic of China. Retrieved from http://en.moe.gov.cn/documents/laws_policies/202109/t20210922_565723.html
- Ministry of Education of Taiwan (2021, Mar 25). *You Deserve to Explore at 18 Before Taking the Next Step Youth Education and Employment Savings Account Program*. Government of the Republic of China. Retrieved from <https://english.moe.gov.tw/cp-117-25464-89871-1.html>
- Ministry of Justice of Japan (2014). *Basic Act for Persons with Disabilities (Act No. 90 of 2011)* (in English). Government of Japan. Retrieved from <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=2436&re=01&vm=02>
- Ministry of Justice of Japan (2017). *Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (Act No. 65 of 2013)*. Government of Japan. Retrieved from <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=3052&re=01&vm=02>
- Ministry of Justice of Taiwan (2014). *Act to Implement the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Government of the Republic of China. Retrieved from <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050194>
- Ministry of Justice of Taiwan (2019). *The Special Education Act*. Government of the

- Republic of China. Retrieved from <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0080027>
- Ministry of Justice of Taiwan (2020). *Enforcement Rules of the Special Education Act*. Government of the Republic of China. Retrieved from <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0080032>
- Ministry of Justice of Taiwan (2021). *People with Disabilities Rights Protection Act*. Government of the Republic of China. Retrieved from <https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050046>
- Mitchell, L. (2012). *How Hong Kong's Universities Recruit, Admit and Support Students with Disabilities*. Retrieved from https://civic-exchange.org/wp-content/uploads/2012/03/201203SOC_HowUniversitiesSupportDisabilities_en-1.pdf
- Morrissey, B. (2010). *Questionnaire: Is it disability discrimination. About Equal Opportunities*. Retrieved from <http://www.aboutequalopportunities.co.uk/questionnaire-disability-discrimination.htm>
- National People's Congress of the PRC (2011). *Law of the People's Republic of China on Protection of Disabled Persons*. Government of the People's Republic of China. Retrieved from http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2011-02/14/content_1620414.htm
- National Special Education Information Network (2019). *Code of Practice on Special Education Curriculum (in Chinese)*. Ministry of Education of Government of Republic of China. Retrieved from <https://sencir.spc.ntnu.edu.tw/GoWeb/include/GetDBfilePDF.php?KeyID=9383799405af104edea9b6-f01>
- Office of Student Affairs of CUHK (2022). *Recruitment of Volunteers*. The Chinese University of Hong Kong. Retrieved from <https://www2.osa.cuhk.edu.hk/sens/en-GB/recruitment-of-volunteers>
- Office of Student Affairs of LN (2022). *Living Well Ambassadors Programme*. Lingnan University. Retrieved from <https://www.ln.edu.hk/osa/wellness-hotspot/living-well-academy/living-well-ambassadors>
- Panel on Public Service (2021). *Efforts to Attracting Young People to Join the Government*. Legislative Council. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/yr20-21/english/panels/ps/papers/ps20210217cb4-499-3-e.pdf>
- Parsons, S., Lewis, A., & Ellins, J. (2009). The views and experiences of parents of children with autistic spectrum disorder about educational provision: comparisons with parents of children with other disabilities from an online survey. *European Journal of Special Needs Education*, 24(1), 37–58.
- Pavlova, M., Lee, J. C. K., & Maclean, R. (2017). Complexities of school to work transition. *Educational Research for Policy and Practice*, 1(16), 1–7.
- Public Service Commission of Canada (2021). *Federal Student Work Experience Program (FSWEP)*. Government of Canada. Retrieved from <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/srs-sre/page01.htm?poster=1&lang=en>
- Qualifications Framework (2020). *Recognition of Prior Learning*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.hkqf.gov.hk/en/rpl/index.html>
- Rehabilitation Advisory Committee (2020). *Persons with Disabilities and Rehabilitation Programme Plan*. Labour and Welfare Bureau of the HKSAR Government. Retrieved from https://www.lwb.gov.hk/en/highlights/rpp/Final_RPP_Report_ENG.pdf

- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114.
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2021). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–54.
- Sha, S. (2010). Role of family in empowering the young disabled people. *International Journal of Disability Studies*, 4(1&2), 100–125.
- Sing Tao Daily (2019, July 10). [DSE Result Announcements] Two to three-fold learning time devoted, student with visual impairment admitted to CityU Associate Degree [in Chinese]. Retrieved from <https://www.singtao.ca/3598028/2019-07-09/news-%E3%80%90DSE%E6%94%BE%E6%A6%9C%E3%80%91%E5%AD%B8%E7%BF%92%E6%99%82%E9%96%93%E6%AF%94%E6%99%AE%E9%80%9A%E4%BA%BA%E5%A4%9A%E5%85%A9%E4%B8%89%E5%80%8D+%E8%8B%B1%E8%8F%AF%E8%A6%96%E9%9A%9C%E8%80%83%E7%94%9F%E7%8D%B2%E5%9F%8E%E5%A4%A7%E5%89%AF%E5%AD%B8%E5%A3%AB%E5%8F%96%E9%8C%84/>
- Social and Family Administration of Taiwan (2015). *Welfare for People with Disabilities*. Ministry of Health and Welfare of Government of Republic of China. Retrieved from <https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/VDetail.aspx?nodeid=237&pid=3792>
- Social Innovation and Entrepreneurship Development Fund (2023). *Collective Impact Initiative*. The HKSAR Government. Retrieved from <https://www.sie.gov.hk/en/what-we-do/collective.page>
- Social Welfare Department (2021a). *‘Enhancing Employment of People with Disabilities through Small Enterprise’ Project*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_employment/id_enhancing/
- Social Welfare Department (2021b). *Supported Employment*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_supported/
- Social Welfare Department (2021c). *On the Job Training Programme for People with Disabilities*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_onthejobtr/
- Social Welfare Department (2021d). *Sunnyway - On the Job Training Programme for Young People with Disabilities*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_onthejobsw/
- Social Welfare Department (2021e). *Integrated Vocational Training Centre*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_intivtc/
- Social Welfare Department (2021f). *Integrated Vocational Rehabilitation Services Centre*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_intivrsc/

- Social Welfare Department (2021g). *Sheltered Workshop*. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/id_shelteredw/
- Social Welfare Department (2022). *Self-help Organisations of Persons with Disabilities / Chronic Illnesses*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.swd.gov.hk/en/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_supportcom/id_selfhelpgr/
- State Council Information Office of the PRC (2019, Jul 25). *White Paper on Equality, Participation and Sharing: 70 Years of Protecting the Rights and Interests of Persons with Disabilities in the PRC- IV Special Education and Inclusive Education*. Government of the People's Republic of China. Retrieved from <http://www.scio.gov.cn/zfbps/ndhf/39911/Document/1660530/1660530.htm>
- State Council of the PRC (2022). *Notice on Strengthening Support for High School Graduates on Employment and Entrepreneurship* (in Chinese). Government of the People's Republic of China. Retrieved from http://www.gov.cn/zhengce/content/2022-05/13/content_5690111.htm
- Student Affairs Office of EDUHK (2021). *E² CARE Ambassador Scheme*. The Education University of Hong Kong. Retrieved from <https://eduhk.hk/sao/upload/custompage/257/self/60dbcc3c3189e.pdf>
- Student Affairs Office of PolyU (2022). *Limitless Ambassador Programme*. The Hong Kong Polytechnic University. Retrieved from <https://www.polyu.edu.hk/sao/student-resources-and-support-section/special-needs-support/inclusion-awareness-enhancement/limitless-ambassador-programme/>
- Student Development Services of CityU (2022). *University Life and Activities Promoting Inclusion*. City University of Hong Kong. Retrieved from <https://www.cityu.edu.hk/sensupport/inclusive-university-life/university-life-and-activities-promoting-inclusion>
- Subcommittee on Integrated Education (2014). *Support for Post-secondary Students with Special Educational Needs*. Legislative Council Panel on Education. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.legco.gov.hk/yr13-14/english/panels/ed/ed_ie/papers/ed_ie0318cb4-471-1-e.pdf
- The HKFYG Leadership Institute (2021). *Own My Path Skills Transformation Training Programme*. Retrieved from <https://leadershipinstitute.hk/hsbc-community-partnership/own-my-path-Skills-Transformation-Training-Programme>
- The Hong Kong Federation of Youth Groups (2022). *Project Bridge*. Retrieved from <https://yen.hkfyg.org.hk/bridge/>
- The Hong Kong Federation of Youth Groups Youth Research Centre (2016). *Flexible Employment of Today's Youth*. Retrieved from https://yrc.hkfyg.org.hk/wp-content/uploads/sites/56/2016/12/YI017_Report.pdf
- The Hong Kong Jockey Club (2021). *Jockey Club Collaborative Project for Inclusive Employment*. <https://platformforinclusion.hk/en/programme#partner>
- The Hong Kong Jockey Club (2021a). *Thriving Grass Career Development Program. Jockey Club Collaborative Project for Inclusive Employment*. Retrieved from <https://platformforinclusion.hk/en/programme/partner/CareER>
- Tong, J. (2017). Policy towards Disabled Persons in China: *National and Provincial Regulations*. *Chinese Government and Law*, 49 (5–6), p. 265–274
- Transport Department (2023). *All-in -One Mobile Application "HKeMobility"*. The HKSAR Government. Retrieved from https://www.td.gov.hk/en/public_services/hong_kong_emobility/index.html

- TWGHs Ho Yuk Ching Educational Psychology Service Centre (2019). *Jockey Club Project COMPASS*. Tung Wah Group of Hospitals. Retrieved from <https://www.tungwahcompass.org/>
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs. (2018). *World youth report: Youth and the 2030 agenda for sustainable development*. United Nations Publications.
- University Grants Committee (UGC) (n.d.). *General Statistics on UGC-funded Institutions/Programme*. Retrieved from <https://cdcf.ugc.edu.hk/cdcf/searchUniv.action?lang=EN>
- Vocational Training Council (2021a). *Senior Secondary Adapted Applied Learning (ID) Courses*. Retrieved from https://www.vtc.edu.hk/shine/html/en/programmes/apl_programmes.html
- Vocational Training Council (2021b). *Shine Skills Centre- Programme Booklet for AY2021/22*. Retrieved from <https://www.vtc.edu.hk/uploads/shine/AY202122%20-%20Eng.pdf>
- Wilson-Clark, G., & Saha, S. (2019). *Transition from School to Work*. UNICEF Technical Note. UNICEF. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED604392.pdf>
- Wong, D., Pearson, V., Ip, F., & Lo, E. (1999). A slippery road to equality: Hong Kong's experience of unplanned integrated education. *Disability & Society*, 14(6), 771–789
- Workforce Development Agency of Taiwan (2017). *Employment Transition for People with Disabilities*. Ministry of Labour of the Government of Republic of China. Retrieved from <https://www.wda.gov.tw/en/cp.aspx?n=BF58EE19D33CDBB4>
- World Health Organization & World Bank. (2011). *World Report on Disability 2011*. World Health Organization. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>
- Zwerling, C., Whitten, P. S., Sprince, N. L., Davis, C. S., Wallace, R. B., Peter Blanck, J. D., & Heeringa, S. G. (2003). Workplace accommodation for people with disabilities: National health interview survey disability supplement, 1994–1995. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 517–525.

附錄 1：個人深入訪談受訪者的人口特徵

編號	性別	年齡	教育程度	目前狀況	殘疾類別
1	女	21	學士學位課程二年級	在學	注意力不足/過度活躍症
2	男	25	碩士畢業生	失業/待業	長期病患
3	男	28	中學畢業（特殊學校）	失業/待業	肢體殘疾
4	女	27	文憑課程	失業/待業	肢體殘疾及聽覺障礙
5	女	28	學士學位課程二年級	在學	肢體傷殘及聽覺障礙
6	男	30	中學畢業（特殊學校）	失業/待業	肢體殘疾
7	女	27	大學畢業	兼職工作	自閉症譜系障礙
8	男	21	學士學位課程二年級	在學	抑鬱症及思覺失調
9	男	18	中六（特殊學校）	在學	智力障礙
10	女	22	學士學位課程四年級	在學	聽覺障礙
11	女	16	中四（主流學校）	在學	唐氏綜合症
12	男	23	學士學位課程二年級	在學	抑鬱症
13	男	26	學士學位課程四年級	在學	躁鬱症、注意力不足/過度活躍症及廣泛性焦慮症
14	男	18	中學離校生（中三）（特殊學校）	失業/待業	自閉症譜系障礙及注意力不足/過度活躍症
15*	男	24	中學畢業（特殊學校）	全職工作	學習遲緩及注意力不足/過度活躍症
16*	男	19	中學畢業（主流學校）	兼職工作	注意力不足/過度活躍症
17*	女	28	中學（主流學校）	全職工作	自閉症譜系障礙
18*	女	26	大學畢業	全職工作	脊髓肌肉萎縮症
19*	男	25	中學畢業（特殊學校）	失業/待業	肢體殘疾及高功能自閉症
20*	女	30	大學畢業	全職工作	聽覺障礙
21*	女	30	展亮技能發展中心畢業	全職工作	聽覺障礙
22*	男	23	學士學位課程三年級	在學	視覺障礙
23*	女	29	大學畢業	兼職工作	視覺障礙
24*	男	28	大學畢業	全職工作	視覺障礙
25*	男	26	學士學位課程四年級	在學	長期病患
26*	男	30	大學畢業	全職工作	躁鬱症
27*	男	22	展亮技能發展中心在學	在學	智力障礙
28*	男	19	展亮技能發展中心學生	在學	讀寫障礙、注意力不足/過度活躍症及高功能自閉症
29*	男	16	中四（主流學校）	在學	自閉症譜系障礙
30*	女	21	學士學位課程三年級	在學	注意力不足/過度活躍症
31*	女	23	學士學位課程四年級	在學	肌肉萎縮症及肢體殘疾
32*	女	20	學士學位課程三年級	在學	視覺障礙
33*	女	21	高級文憑課程一年級	在學	腦性麻痺及肢體殘疾
34	女	23	學士學位課程四年級	在學	視覺障礙

35*	女	18	學士學位課程二年級	在學	視覺障礙
36	男	29	中學畢業（特殊學校）	失業／待業	智力障礙
37	男	30	中學畢業（主流學校）	失業／待業	自閉症譜系障礙
38*	女	25	大學畢業	失業／待業	抑鬱症及思覺失調
39*	男	30	中學畢業（特殊學校）	失業／待業	自閉症譜系障礙
40	女	30	中三	失業／待業	肢體殘疾

*以網上視像形式進行

附錄 2：焦點小組會談參與者的人口特徵

家長焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	年齡	子女的殘疾類型
家長小組 (第一場)	1	男	62	思覺失調
	2	女	64	躁鬱症
	3	女	51	自閉症,高功能自閉症及躁鬱症
	4	女	59	思覺失調
	5	女	59	躁鬱症
	6	男	47	自閉症及輕度智障
	7	男	51	自閉症, 輕度智障及注意力不足 / 過度活躍症
	8	女	50	唐氏綜合症
家長小組 (第二場)*	9	女	48	中度智障
	10	女	45	中度智障
	11	女	51	輕度智障及自閉症
	12	女	56	輕度智障及自閉症
	13	女	61	思覺失調
	14	女	53	抑鬱症,思覺失調及注意力不足 / 過度活躍症
	15	女	54	早期思覺失調

*以網上視像形式進行

導師／教師焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	職位	年資
導師小組 (第一場)	16	女	技能訓練中心的導師	12 年
	17	女	技能訓練中心的導師	28 年
	18	女	技能訓練中心的導師	28 年
	19	男	技能訓練中心的導師	5 年
	20	女	職業康復服務中心的導師	12 年
	21	男	非政府組織的導師	14 年
教師小組 (第二場)*	22	男	主流學校的教師	14 年
	23	男	主流學校的教師	10 年
	24	男	特殊學校的教師	10 年
	25	女	特殊學校的教師	3 年
	26	女	主流學校的教師	15 年
	27	男	主流學校的教師	7 年

*以網上視像形式進行

輔導員焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	職位	年資
輔導員*	28	男	學生輔導員及社工	7年
	29	女	輔導員	9年
	30	女	輔導員	3年
	31	女	負責特殊學習需要的輔導員	6年
	32	男	社工及輔導員	25年
	33	女	輔導員	4年
	34	男	教學助理	7個月

*以網上視像形式進行

社工焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	職位	年資
社工小組 (第一場)*	35	男	社工(「陽光路上」培訓計劃)	9年
	36	男	社工(「陽光路上」培訓計劃)	5年
	37	女	社工(輔助就業)	4年
	38	女	社工(輔助就業)	8年
	39	女	社工(輔助就業)	10年
	40	女	社工(輔助就業)	6年
	41	男	社工(「陽光路上」培訓計劃)	5年
	42	男	社工(「陽光路上」培訓計劃)	10年
社工小組 (第二場)*	43	男	中學駐校社工	1.5年
	44	男	社工(非政府組織)	3年
	45	女	社工(非政府組織)	3年
	46	女	中學駐校社工	2年
	47	男	特殊學校駐校社工	17年
	48	女	社工(展翅青見計劃)	5年
	49	女	社工(非政府組織)	13年
50	女	社工(社區中心)	18年	

*以網上視像形式進行

僱員焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	職業 / 行業	有否與年輕殘疾人士共事的經驗
僱員小組 (第一場)*	51	男	非政府組織	有
	52	女	非政府組織	有
	53	女	市場策略	否
	54	女	政府外判公司	有
	55	女	大學	否
	56	女	非政府組織	有
	57	男	保險公司	否
僱員小組 (第二場)*	59	女	保險公司	有
	60	女	行政	有
	61	男	書店	否
	62	女	行政	有
	63	男	客戶服務	否
	64	女	行政	否
	65	男	文員	否

*以網上視像形式進行

僱主焦點小組會談參與者的人口特徵

小組	參與者	性別	行業	有否聘用年輕殘疾人士 / 與年輕殘疾人士共事的經驗
僱主小組 (第一場)*	66	男	餐飲業	有
	67	女	強積金	有
	68	女	物業管理	有
	69	男	資訊科技	有
	70	男	補習	否
僱主小組 (第二場)*	71	男	工程	有
	72	男	旅遊業	有
	73	男	資訊科技	有
	74	女	會計界	有

*以網上視像形式進行

附錄 3：年輕殘疾人士問卷

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究 問卷調查一: 16 至 30 歲的年輕殘疾/能力障礙人士 (在學)

親愛的年輕朋友：

您好！

受平等機會委員會委託，香港城市大學現正進行一項研究，以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果您是 16-30 歲的年輕殘疾/能力障礙人士，並且 處於在學/正在接受培訓，歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用，所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀；個人資料將會保密，無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料，請您安心作答。您的參與乃自願性質，您可以隨時停止參與，而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出，所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與，完成問卷後，將有現金禮券乙張。如有查詢，歡迎致電關志健博士聯絡（電話：852 3442 4532，電郵：ckkwan@cityu.edu.hk）。

謝謝你的參與！

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是？</p> <input type="checkbox"/> 1. 男 <input type="checkbox"/> 2. 女	<p>2. 你的年齡是？</p> <p>_____</p>	<p>3. 你的殘疾類別為？(已被確診為準) (可選多項)</p> <input type="checkbox"/> 1. 肢體傷殘 <input type="checkbox"/> 2. 讀寫障礙 <input type="checkbox"/> 3. 視力障礙 <input type="checkbox"/> 4. 言語障礙 <input type="checkbox"/> 5. 聽力障礙 <input type="checkbox"/> 6. 精神及情緒障礙 <input type="checkbox"/> 7. 智力障礙 <input type="checkbox"/> 8. 自閉症 <input type="checkbox"/> 9. 長期病患 <input type="checkbox"/> 10. 注意力不足／過度活躍 <input type="checkbox"/> 11. 其他 (請註明:_____)
<p>4. 你會定義自己的殘疾程度為？</p> <input type="checkbox"/> 1. 輕微 <input type="checkbox"/> 2. 中度 <input type="checkbox"/> 3. 嚴重	<p>5. 你的殘疾性質為？</p> <input type="checkbox"/> 1. 隱性殘疾 (不易被他人識別) <input type="checkbox"/> 2. 顯性殘疾 (容易被他人識別)	<p>6. 請問你有沒有使用輔助設備如輪椅，拐杖，助聽器，白杖等？</p> <input type="checkbox"/> 1. 有 <input type="checkbox"/> 2. 沒有
<p>7. 你的出生地點是？</p> <input type="checkbox"/> 1. 香港 (請跳至第 9 題) <input type="checkbox"/> 2. 中國內地 <input type="checkbox"/> 3. 其他地區/國家 (請註明：_____)	<p>8. 你在香港居住了多久？</p> <p>_____年_____月</p>	<p>9. 你就讀的中學學校類型為？</p> <input type="checkbox"/> 1. 主流中學 <input type="checkbox"/> 2. 特殊中學
<p>10. 你就讀的中學「派位組別」為？</p> <input type="checkbox"/> 1. 第一組別 (即 Band 1) <input type="checkbox"/> 2. 第二組別 (即 Band 2) <input type="checkbox"/> 3. 第三組別 (即 Band 3) <input type="checkbox"/> 4. 不適用	<p>11. 你正在修讀的課程是？</p> <input type="checkbox"/> 1. 中學課程 <input type="checkbox"/> 2. 青年學院職專文憑 <input type="checkbox"/> 3. 技能訓練中心全日制課程 <input type="checkbox"/> 4. 副學士學位/高級文憑 <input type="checkbox"/> 5. 學士學位 <input type="checkbox"/> 6. 碩士學位或以上 <input type="checkbox"/> 7. 其他 (請註明：_____)	<p>12. 你現在就讀的年級是：</p> <p>_____</p>
<p>13. 你有沒有工作實習的經驗？</p> <input type="checkbox"/> 1. 有 <input type="checkbox"/> 2. 沒有	<p>14. 父親的就業情況是？</p> <input type="checkbox"/> 1. 全職 <input type="checkbox"/> 2. 兼職/散工 <input type="checkbox"/> 3. 失業或正在尋找工作 <input type="checkbox"/> 4. 沒有工作 (如家務料理者、退休等) <input type="checkbox"/> 5. 不適用	<p>15. 父親的教育程度是？</p> <input type="checkbox"/> 1. 小學或以下 <input type="checkbox"/> 2. 中學 <input type="checkbox"/> 3. 副學士學位/高級文憑 <input type="checkbox"/> 4. 學士學位 <input type="checkbox"/> 5. 碩士學位或以上 <input type="checkbox"/> 6. 不適用

<p>16. 母親的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 失業或正在尋找工作</p> <p><input type="checkbox"/>4. 沒有工作（如家務料理者、退休等）</p> <p><input type="checkbox"/>5. 不適用</p>	<p>17. 母親的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p> <p><input type="checkbox"/>6. 不適用</p>	<p>18. 你現在是否和家人同住？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>
<p>19. 同住人數(包括受訪者)：</p> <p>_____</p>	<p>20. 你現在居住的房屋類型為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 公營租住房屋（公屋）</p> <p><input type="checkbox"/>2. 村屋</p> <p><input type="checkbox"/>3. 私人永久性房屋（私樓）</p> <p><input type="checkbox"/>4. 資助出售房屋</p> <p><input type="checkbox"/>5. 臨時房屋/木屋/板間房/劏房/籠屋</p> <p><input type="checkbox"/>6. 其他（請註明：_____）</p>	<p>21. 你的家庭每月總入息為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. HK\$10,000 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. HK\$10,001-20,000</p> <p><input type="checkbox"/>3. HK\$20,001-30,000</p> <p><input type="checkbox"/>4. HK\$30,001-40,000</p> <p><input type="checkbox"/>5. HK\$40,001-50,000</p> <p><input type="checkbox"/>6. HK\$50,001-60,000</p> <p><input type="checkbox"/>7. HK\$60,001-70,000</p> <p><input type="checkbox"/>8. HK\$70,001-80,000</p> <p><input type="checkbox"/>9. HK\$80,001-90,000</p> <p><input type="checkbox"/>10. HK\$90,001-100,000</p> <p><input type="checkbox"/>11. HK\$100,001 或以上</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不知道</p>

A. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對我來說是壓力。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給我的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是我生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令我感到不舒服。	1	2	3	4
5. 我害怕別人知道我的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 我對殘疾/能力障礙人士的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 我因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請圈出以下適當的描述（僅限隱性殘疾/能力障礙人士作答）

1. 你曾經向你現正就讀的 <u>學校/技能訓練中心</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否
如果否，原因是： A.不需要額外的調適、支援或協助 B.即使披露，學校/訓練中心也不會提供調適、支援或協助 C.不想成為他人的負擔 D.不想被特別對待 E.不想得到太多的關注 F.其他	(可選多項) A B C D E F（請填寫）：	
2. 你曾經向你現時的 <u>課程老師/技能訓練中心導師</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否
如果否，原因是： A.不需要額外的調適、支援或協助 B.即使披露，老師/導師也不會提供調適、支援或協助 C.不想成為他人的負擔 D.不想被特別對待 E.不想得到太多的關注 F.其他	(可選多項) A B C D E F（請填寫）：	
3. 你曾經向你現時的 <u>同學</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否
如果否，原因是： A.不需要額外的支援或協助 B.即使披露，同學也不會給予支援或協助 C.不想成為他人的負擔 D.不想被特別對待 E.不想得到太多的關注 F.其他	(可選多項) A B C D E F（請填寫）：	

4. 你曾經向你的僱主披露你的殘疾情況 (有工作實習經歷同學作答)。	1.是	2.否
如果否，原因是： A. 不需要額外的調適、支援或協助 B. 即使披露，僱主也不會提供調適、支援或協助 C. 不想成為他人的負擔 D. 不想被特別對待 E. 不想得到太多的關注 F. 其他	(可選多項) A B C D E F (請填寫)：	
5. 你曾經向你的同事披露你的殘疾情況 (有工作實習經歷同學作答)。	1.是	2.否
如果否，原因是： A. 不需要額外的支援或協助 B. 即使披露，同事也不會給予支援或協助 C. 不想成為他人的負擔 D. 不想被特別對待 E. 不想得到太多的關注 F. 其他	(可選多項) A B C D E F (請填寫)：	

C. 請仔細閱讀每一項，並在右方圈出適當的描述。

	曾發生	沒有發生	不適用
在學習上			
1. 你現正就讀的學校曾否拒絕為你提供在學習上的調適？	1	2	0
2. 你曾否因為你的殘疾情況而被中、小學拒絕錄取？	1	2	0
3. 你曾否因為你的殘疾情況而被專上學院拒絕錄取？	1	2	0
4. 你曾否因為你的殘疾情況而被拒絕修讀專上學院的課程？	1	2	0
5. 你曾否因為殘疾情況而得到老師不必要的幫助？	1	2	0
6. 曾否有老師未能體諒或理解你的殘疾情況所造成的學習困難？	1	2	0
7. 你曾否因為殘疾情況而令你在學校被同學取笑或排斥？	1	2	0
在工作上（有工作實習經歷的同學作答）			
8. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？	1	2	0
9. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？	1	2	0
10. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？	1	2	0
11. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況而給予令你覺得過於簡單的工作任務？	1	2	0
12. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？	1	2	0

D. 請仔細閱讀以下句子，從 0 至 4 中圈出合適的描述。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意	不適用
1. 我有足夠的資訊知道自己未來應該升讀哪一類的學校。	1	2	3	4	0
2. 我知道自己未來想升讀哪一類的學校。	1	2	3	4	0
3. 學校盡其所能去幫助我克服學業上的困難。	1	2	3	4	0
4. 我在學校的環境中感到有安全感。	1	2	3	4	0
5. 我在學業上進展良好。	1	2	3	4	0
6. 我在學校受到公平的對待。	1	2	3	4	0
7. 我很喜歡上課。	1	2	3	4	0
8. 因為我的殘疾狀況，我很難在學校發揮所長。	1	2	3	4	0
9. 因為我的殘疾狀況，我很難在學校學習。	1	2	3	4	0
10. 因為我的殘疾狀況，我很難在學校裡活自由走動。	1	2	3	4	0
11. 因為我的殘疾狀況，我很難參與在學校舉辦的課外活動。	1	2	3	4	0
12. 我在學習上遇到的困難是由於學校未有提供適切的支援而造成的。	1	2	3	4	0
13. 我在學習上遇到的困難是由於政府政策的不足而造成的。	1	2	3	4	0
14. 我在學習上遇到的困難是由於學校對特殊教育缺乏了解造成的。	1	2	3	4	0
15. 我在學習上遇到的困難是我本身的殘疾狀況造成的。	1	2	3	4	0
16. 《殘疾歧視條例》保障了我的學習/接受教育權利。	1	2	3	4	0
17. 學校做了很多事情去符合《殘疾歧視條例》的規定。	1	2	3	4	0
18. 《殘疾歧視條例》能幫助我融入學校的生活。	1	2	3	4	0

19. 殘疾狀況將會妨礙我找到一份好工。	1	2	3	4	0
20. 老師鼓勵我要有一個宏大的人生目標。	1	2	3	4	0
21. 我的殘疾狀況妨礙我升學或持續進修的決心。	1	2	3	4	0

E. 請閱讀以下描述，從 1 至 4 中圈出你對每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我害怕工作，因為我明白到當我得到工作後，我會失去政府福利。	1	2	3	4
2. 我害怕同事和上司知道我的殘疾情況後所出現的反應。	1	2	3	4
3. 我害怕我的殘疾狀況會招來同事和上司不必要的關注。	1	2	3	4
4. 我害怕當我的殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致我在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 我害怕當我的殘疾狀況欠佳或不穩定時，我無法充分履行我的工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是我生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作能為我帶來身分認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對我來說只意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 我認為生命中許多事情都比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明我對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 我相信社會期望我工作。	1	2	3	4

F. 請對你完成以下每一個任務的信心程度進行評估，在 1 至 4 的刻度上圈上最適當的描述。

	完全沒有信心	有點信心	很有信心	完全有信心
1. 利用圖書館或互聯網找到感興趣的職業資訊。	1	2	3	4
2. 為未來五年的目標制定計劃。	1	2	3	4
3. 採取行動解決所選學科中遇到的學習困難。	1	2	3	4
4. 客觀評價自己的能力。	1	2	3	4
5. 從正在考慮的一系列職業中選擇一個。	1	2	3	4
6. 制訂行動計畫以成功完成所選的課程。	1	2	3	4
7. 當遇到挫折時，仍致力達成自己的專業或職業目標。	1	2	3	4
8. 知道自己理想的工作是什麼。	1	2	3	4
9. 尋找未來 10 年某一職業的就業趨勢。	1	2	3	4
10. 選擇一個與自己嚮往的生活方式相匹配的職業。	1	2	3	4
11. 準備一份好的求職簡歷。	1	2	3	4
12. 如果不喜歡首選的主修科目，你能夠轉系。	1	2	3	4
13. 確定自己在一份職業中最看重的是什麼。	1	2	3	4
14. 知悉某一職業的薪金。	1	2	3	4
15. 做出一個職業決定以後，不再擔憂其對錯。	1	2	3	4
16. 如果對選擇之後的職業不滿意，你能夠轉行。	1	2	3	4
17. 為了實現職業目標，知道自己甘願犧牲和不願犧牲什麼。	1	2	3	4
18. 與已經在自己感興趣的職業領域中工作的人交流。	1	2	3	4
19. 選擇與自己興趣一致的職業。	1	2	3	4
20. 識別與未來職業意向緊密相關的僱主、企業或者機構。	1	2	3	4
21. 確定自己想要的生活方式是什麼。	1	2	3	4
22. 如果不能獲得首選職業，仍可找到其他適合的選擇。	1	2	3	4

G. 根據你在以下各方面的信心，從 0 至 4 圈出合適的選擇。

	完全沒有自	有點自信	很有自信	完全有自信	不適用
1. 使用社交網絡獲取工作機會。	1	2	3	4	0
2. 準備好個人簡歷令你得到面試的機會。	1	2	3	4	0
3. 在面試中給面試官留下很好的印象。	1	2	3	4	0
4. 直接打電話去公司，從而得到面試的機會。	1	2	3	4	0
5. 索取你有興趣職業的資訊從而令自己更了解該工作。	1	2	3	4	0
6. 準備一段能吸引僱主的自我推薦說話。	1	2	3	4	0
7. 編排自己的時間表以準備尋找工作。	1	2	3	4	0
8. 利用各種渠道找工作。	1	2	3	4	0
9. 搜尋並找到好的工作機會。	1	2	3	4	0
10. 在求職中取得成功。	1	2	3	4	0
11. 獲邀參加面試。	1	2	3	4	0
12. 能夠在心儀的公司得到一個職位。	1	2	3	4	0
13. 能盡快找到工作。	1	2	3	4	0
14. 找到一份自己理想的工作。	1	2	3	4	0

H. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
政府的支持				
1. 我知悉政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務。	1	2	3	4
2. 我會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務以幫助自己就業。	1	2	3	4
3. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4
4. 我知悉政府為殘疾/能力障礙人士而設的就業見習津貼及工資補助。	1	2	3	4
5. 我會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助以幫助自己就業。	1	2	3	4
6. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助金對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4
7. 我了解香港的《殘疾歧視條例》。	1	2	3	4
8. 《殘疾歧視條例》保障我享有平等就業機會。	1	2	3	4
社福機構的支持				
9. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓。	1	2	3	4
10. 我會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓以幫助自己就業。	1	2	3	4
11. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4
12. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排。	1	2	3	4
13. 我會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排以幫助自己就業。	1	2	3	4
14. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4
15. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進。	1	2	3	4
16. 我會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進以幫助自己就業。	1	2	3	4
17. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4
現正就讀的學校/技能訓練中心的支持				
18. 我知悉學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊。	1	2	3	4
19. 我會使用學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊以幫助自己就業。	1	2	3	4
20. 學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊對我未來的就業有幫助。	1	2	3	4

I. 你有沒有在現正就讀的學校/技能訓練中心獲得以下的調適或支援呢？請根據以下的描述，選出合適的選項。

	有	沒有	不適用
1. 扶手或斜台	1	2	0
2. 殘疾/能力障礙人士泊車位	1	2	0
3. 升降機	1	2	0
4. 為殘疾學生特設的升降機	1	2	0
5. 為殘疾學生特設的教室	1	2	0
6. 無障礙洗手間	1	2	0
7. 自動門	1	2	0
8. 為聽障人士而設的電感圈輔聽系統	1	2	0
9. 盲人凸字，放大字體，特殊照明或音效	1	2	0
10. 手語傳譯	1	2	0
11. 有專門教師/導師負責訓練以及協助你的學習	1	2	0
12. 有學校/訓練中心工作人員幫助你處理學習有關的事情	1	2	0
13. 為殘疾學生特設的文具及教學設施（例如方便輪椅使用者的低桌面設計、視障人士點字機等）	1	2	0
14. 重新檢視學習任務，微調難度較高的學習任務給予殘疾學生或放慢學習步伐	1	2	0
15. 提供彈性上課時間或提供更多的休息時間	1	2	0

16. 其他（請註明：_____）	1	2	0
17. 對於以上沒有提供的調適或支援，你是否曾經要求過學校/訓練中心提供	1	2	0
18. 若未曾作出任何要求，請圈出一下你認為沒有提出要求的原因 A. 不需要額外的調適或支援 B. 即使提出要求，學校/訓練中心也不會提供調適或支援 C. 不想成為他人的負擔 D. 不想被特別對待 E. 不想得到太多的關注	(可選多項)		
	A		
	B		
	C		
	D		
	E		
F 其他（請填寫）： _____			

J. 下面列舉了一些句子，請依據你個人的看法，從 1 至 4 評估你對以下這些人能夠提供協助的信心，並寫出最合適的數字。

1: 完全沒有信心 2: 有點信心 3: 很有信心 4: 完全有信心

	同齡朋友所得的分數是：	學校老師所得的分數是：	父母所得的分數是：
1. 協助你確定未來理想的工作。			
2. 協助你尋找升學或持續進修的資訊。			
3. 協助你選擇符合你感興趣的職業。			
4. 協助你解決你在學業上所面對的困難。			
5. 在工作上成為你參考的榜樣。			

全卷完，謝謝！

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
問卷調查二: 16 至 30 歲的年輕殘疾/能力障礙人士 (在職或待業)

親愛的年輕朋友:

您好!

受平等機會委員會委託,香港城市大學現正進行一項研究,以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果您是16-30 歲的年輕殘疾/能力障礙人士,並且處於工作或待業階段,歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用,所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀;個人資料將會保密,無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料,請您安心作答。您的參與乃自願性質,您可以隨時停止參與,而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出,所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與,完成問卷後,將有現金禮券乙張。如有查詢,歡迎致電關志健博士聯絡 (電話: 852 3442 4532,電郵: ckkwan@cityu.edu.hk)。

謝謝您的參與!

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是？</p> <p>_____</p>	<p>3. 你的殘疾類別為？(已被確診為準)(可選多項)</p> <p><input type="checkbox"/>1. 肢體傷殘</p> <p><input type="checkbox"/>2. 讀寫障礙</p> <p><input type="checkbox"/>3. 視力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>4. 言語障礙</p> <p><input type="checkbox"/>5. 聽力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>6. 精神及情緒障礙</p> <p><input type="checkbox"/>7. 智力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>8. 自閉症</p> <p><input type="checkbox"/>9. 長期病患</p> <p><input type="checkbox"/>10. 注意力不足／過度活躍</p> <p><input type="checkbox"/>11. 其他(請註明:_____)</p>
<p>4. 你會定義自己的的殘疾程度為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 輕微</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中度</p> <p><input type="checkbox"/>3. 嚴重</p>	<p>5. 你的殘疾性質為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 隱性殘疾(不易被他人識別)</p> <p><input type="checkbox"/>2. 顯性殘疾(容易被他人識別)</p>	<p>6. 請問你有沒有使用輔助設備如輪椅,拐杖,助聽器,白杖等？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有</p>
<p>7. 你的出生地點是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 香港(請跳至第9題)</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中國內地</p> <p><input type="checkbox"/>3. 其他地區/國家(請註明:_____)</p>	<p>8. 你在香港居住了多久？</p> <p>_____年_____月</p>	<p>9. 你現時的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 待業</p> <p><input type="checkbox"/>4. 失業(如從畢業到現在都沒有就業經驗,請於第10-12題回答不適用)</p>

<p>10. 請問你現在／最近從事工作的就業場所為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 一般企業</p> <p><input type="checkbox"/>2. 社會企業</p> <p><input type="checkbox"/>3. 庇護工場</p> <p><input type="checkbox"/>4. 政府部門</p> <p><input type="checkbox"/>5. 非政府組織</p> <p><input type="checkbox"/>6. 其他 (請註明:_____)</p> <p><input type="checkbox"/>7. 不適用</p>	<p>11. 請問你現在／最近從事的職業是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 經理及行政級人員</p> <p><input type="checkbox"/>2. 專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>3. 輔助專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 文書支援人員</p> <p><input type="checkbox"/>5. 服務工作及銷售人員</p> <p><input type="checkbox"/>6. 工藝及有關人員</p> <p><input type="checkbox"/>7. 機台及機器操作員及裝配員</p> <p><input type="checkbox"/>8. 非技術工人</p> <p><input type="checkbox"/>9. 其他職業 (請註明:_____)</p> <p><input type="checkbox"/>10. 不適用</p>	<p>12. 你現在／最近從事的工作的每月工資為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. HK\$10,000 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. HK\$10,001-20,000</p> <p><input type="checkbox"/>3. HK\$20,001-30,000</p> <p><input type="checkbox"/>4. HK\$30,001-40,000</p> <p><input type="checkbox"/>5. HK\$40,001-50,000</p> <p><input type="checkbox"/>6. HK\$50,001-60,000</p> <p><input type="checkbox"/>7. HK\$60,001-70,000</p> <p><input type="checkbox"/>8. HK\$70,001-80,000</p> <p><input type="checkbox"/>9. HK\$80,001-90,000</p> <p><input type="checkbox"/>10. HK\$90,001-100,000</p> <p><input type="checkbox"/>11. HK\$100,001 或以上</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不適用</p>
<p>13. 到目前為止，你的全職工作經驗：</p> <p><input type="checkbox"/>1. 少於一年</p> <p><input type="checkbox"/>2. 二至三年</p> <p><input type="checkbox"/>3. 四至五年</p> <p><input type="checkbox"/>4. 六至七年</p> <p><input type="checkbox"/>5. 八至十年</p> <p><input type="checkbox"/>6. 十至年或以上</p>	<p>14. 你的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p>	<p>15. 你就讀的中學學校類型為？ (小學及以下學歷不需要填寫)</p> <p><input type="checkbox"/>1. 主流中學</p> <p><input type="checkbox"/>2. 特殊中學</p>
<p>16. 你就讀的中學「派位組別」為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 第一組別 (即 Band 1)</p> <p><input type="checkbox"/>2. 第二組別 (即 Band 2)</p> <p><input type="checkbox"/>3. 第三組別 (即 Band 3)</p> <p><input type="checkbox"/>4. 不適用</p>	<p>17. 父親的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 失業或正在尋找工作</p> <p><input type="checkbox"/>4. 沒有工作 (如家務料理者、退休等)</p> <p><input type="checkbox"/>5. 不適用</p>	<p>18. 父親的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p> <p><input type="checkbox"/>6. 不適用</p>
<p>19. 母親的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 失業或正在尋找工作</p> <p><input type="checkbox"/>4. 沒有工作 (如家務料理者、退休等)</p> <p><input type="checkbox"/>5. 不適用</p>	<p>20. 母親的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p> <p><input type="checkbox"/>6. 不適用</p>	<p>21. 你現在是否和家人同住？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>

<p>22. 同住人數(包括受訪者)：</p> <p>_____</p>	<p>23. 你現在居住的房屋類型為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 公營租住房屋（公屋）</p> <p><input type="checkbox"/>2. 村屋</p> <p><input type="checkbox"/>3. 私人永久性房屋（私樓）</p> <p><input type="checkbox"/>4. 資助出售房屋</p> <p><input type="checkbox"/>5. 臨時房屋/木屋/板間房/劏房/籠屋</p> <p><input type="checkbox"/>6. 其他（請註明：_____）</p>	<p>24. 你的家庭每月總入息為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. HK\$10，000 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. HK\$10，001-20，000</p> <p><input type="checkbox"/>3. HK\$20，001-30，000</p> <p><input type="checkbox"/>4. HK\$30，001-40，000</p> <p><input type="checkbox"/>5. HK\$40，001-50，000</p> <p><input type="checkbox"/>6. HK\$50，001-60，000</p> <p><input type="checkbox"/>7. HK\$60，001-70，000</p> <p><input type="checkbox"/>8. HK\$70，001-80，000</p> <p><input type="checkbox"/>9. HK\$80，001-90，000</p> <p><input type="checkbox"/>10. HK\$90，001-100，000</p> <p><input type="checkbox"/>11. HK\$100，001 或以上</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不知道</p>
--------------------------------------	--	---

A. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對我來說是壓力。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給我的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是我生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令我感到不舒服。	1	2	3	4
5. 我害怕別人知道我的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 我對殘疾/能力障礙人士的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 我因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請閱讀一下描述並圈出或者填出適當的描述（僅限隱性殘疾/能力障礙人士作答），請根據你最近的一份工作/現職的工作填出適當的描述。

1. 你曾經向你的 <u>學校</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	(可選多項)		
A. 不需要額外的調適、支援或協助	A		
B. 即使披露，學校也不會提供調適、支援或協助	B		
C. 不想成為他人的負擔	C		
D. 不想被特別對待	D		
E. 不想得到太多的關注	E		
F. 其他	F (請填寫):		
2. 你曾經向你的 <u>課程老師</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	(可選多項)		
A. 不需要額外的調適、支援或協助	A		
B. 即使披露，老師也不會提供調適、支援或協助	B		
C. 不想成為他人的負擔	C		
D. 不想被特別對待	D		
E. 不想得到太多的關注	E		
F. 其他	F (請填寫):		
3. 你曾經向你的 <u>同學</u> 披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	(可選多項)		
A. 不需要額外的支援或協助	A		
B. 即使披露，同學也不會給予支援或協助	B		
C. 不想成為他人的負擔	C		
D. 不想被特別對待	D		
E. 不想得到太多的關注	E		
F. 其他	F (請填寫):		

4. 你曾經向你的僱主披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	(可選多項)		
A.不需要額外的調適、支援或協助	A		
B.即使披露，僱主也不會提供調適、支援或協助	B		
C.不想成為他人的負擔	C		
D.不想被特別對待	D		
E.不想得到太多的關注	E		
F.其他	F (請填寫):		
5. 在你最近一次尋找工作時，你有向你的未來僱主披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	(可選多項)		
A.不需要額外的調適、支援或協助	A		
B.即使披露，僱主也不會提供調適、支援或協助	B		
C.不想成為他人的負擔	C		
D.不想被特別對待	D		
E.不想得到太多的關注	E		
F.其他	F (請填寫):		
6. 你曾經向你的同事披露你的殘疾情況。	1.是	2.否	0.不適用
如果否，原因是：	A		
A.不需要額外的支援或協助	B		
B.即使披露，同事也不會給予支援或協助	C		
C.不想成為他人的負擔	D		
D.不想被特別對待	E		
E.不想得到太多的關注	F (請填寫):		
F.其他			

C. 請仔細閱讀以下每一項，並根據你的學習及工作情況在右方圈出適當的描述，如果從未工作請選擇不適用。

	曾發生	沒有發生	不適用
以往在學習上的情況			
1. 在過去，你就讀學校曾否拒絕為你提供在學習上的調適？	1	2	0
2. 你曾否因為你的殘疾情況而被中、小學拒絕錄取？	1	2	0
3. 你曾否因為你的殘疾情況而被專上學院拒絕錄取？	1	2	0
4. 你曾否因為你的殘疾情況而被拒絕修讀專上學院的課程？	1	2	0
5. 你曾否因為殘疾情況而得到老師不必要的幫助？	1	2	0
6. 曾否有老師未能體諒或理解你的殘疾情況所造成的學習困難？	1	2	0
7. 你曾否因為殘疾情況而令你在學校被同學取笑或排斥？	1	2	0
在工作上（最近的一份工作/現職的工作）的情況			
8. 僱主曾否拒絕為你提供在工作上的調適？	1	2	0
9. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮你的殘疾情況？	1	2	0
10. 你認為你曾否因為你的殘疾情況而不獲升遷？	1	2	0
11. 你的上司曾否忽略你的殘疾情況而給予令你覺得困難的工作任務？	1	2	0
12. 你的上司曾否誤解你的殘疾情況而給予令你覺得過於簡單的工作任務？	1	2	0
13. 你曾否因為殘疾情況而令你在工作上被同事取笑或排斥？	1	2	0

D. 請閱讀以下描述，從 1 至 4 中圈出你對每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我害怕工作，因為我明白到當我得到工作後，我會失去政府福利。	1	2	3	4
2. 我害怕同事和上司知道我的殘疾情況後所出現的反應。	1	2	3	4
3. 我害怕我的殘疾狀況會招來同事和上司不必要的關注。	1	2	3	4
4. 我害怕當我的殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致我在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 我害怕當我的殘疾狀況欠佳或不穩定時，我無法充分履行我的工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是我生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作能為我帶來身分認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對我來說只意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 我認為生命中許多事情都比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明我對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 我相信社會期望我工作。	1	2	3	4

E. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
政府的支持				
1. 我知悉政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務。	1	2	3	4
2. 我曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務以幫助自己就業。	1	2	3	4
3. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務對我的就業有幫助。	1	2	3	4
4. 我知悉政府為殘疾/能力障礙人士而設的就業見習津貼及工資補助。	1	2	3	4
5. 我曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助以幫助自己就業。	1	2	3	4
6. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助金對我的就業有幫助。	1	2	3	4
7. 我了解香港的《殘疾歧視條例》。	1	2	3	4
8. 《殘疾歧視條例》保障我享有平等就業機會。	1	2	3	4
社福機構的支持				
9. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓。	1	2	3	4
10. 我曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓以幫助自己就業。	1	2	3	4
11. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓對我的就業有幫助。	1	2	3	4
12. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排。	1	2	3	4
13. 我曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排以幫助自己就業。	1	2	3	4
14. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排對我的就業有幫助。	1	2	3	4
15. 我知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進。	1	2	3	4
16. 我曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進以幫助自己就業。	1	2	3	4

17. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的就業配對及跟進對我的就業有幫助。	1	2	3	4
曾就讀學校/技能訓練中心的支持				
18. 我知悉學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊。	1	2	3	4
19. 我曾使用學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊以幫助自己就業。	1	2	3	4
20. 學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊對我的就業有幫助。	1	2	3	4

F. 你有沒有在工作上獲得以下的調適呢？請根據你現時的工作或最近的工作，選出合適的選項。

	有	沒有	不適用
1. 扶手或斜台	1	2	0
2. 殘疾/能力障礙人士泊車位	1	2	0
3. 升降機	1	2	0
4. 為殘疾/能力障礙人士特設的升降機 (僅限 <u>公司</u> 為整棟大樓情況填寫)	1	2	0
5. 為殘疾/能力障礙人士特設的辦公室	1	2	0
6. 無障礙洗手間	1	2	0
7. 自動門	1	2	0
8. 為聽障人士而設的電感圈輔聽系統	1	2	0
9. 盲人凸字,放大字體,特殊照明或音效	1	2	0
10. 手語傳譯	1	2	0
11. 有事業教練 / 導師負責訓練以及指導你的工作	1	2	0
12. 有助理幫助你處理工作有關的事情	1	2	0
13. 為殘疾/能力障礙人士特設的文具及辦公室設施 (例如方便輪椅使用者的低桌面設計、視障人士點字機等)	1	2	0
14. 重新檢視工作任務,微調難度較高的工作任務給予殘疾/能力障礙人士或放慢工作步伐	1	2	0
15. 提供彈性上班時間或提供更多的休息時間	1	2	0
16. 提供兼職工作給予殘疾員工	1	2	0
17. 與個別殘疾員工協商工作安排	1	2	0
18. 其他 (請註明: _____)	1	2	0
19. 對於以上沒有提供的調適,你是否曾經要求過公司提供	1	2	0
20. 若沒用要求提供,請圈出一下你認為沒有提出要求的原因	(可多選)		
A. 不需要額外的調適或支援	A		
B. 即使要求公司也不會提供調適或支援	B		
C. 不想成為他人的負擔	C		
D. 不想被特別對待	D		
E. 不想得到太多的關注	E		
	F 其他 (請填寫): -----		

全卷完，謝謝！

附錄 4：主要持份者問卷

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究 問卷調查三：其他持份者（年輕殘疾/能力障礙人士的家長）

親愛的家長,

您好!

受平等機會委員會委託,香港城市大學現正進行一項研究,以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果 貴子女 是 16-30 歲的年輕殘疾/能力障礙人士,歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用,所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀;個人資料將會保密,無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料,請您安心作答。您的參與乃自願性質,您可以隨時停止參與,而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出,所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與,完成問卷後,將有現金禮券乙張。如有查詢,歡迎致電關志健博士聯絡 (電話: 852 3442 4532,電郵: ckkwan@cityu.edu.hk)。

謝謝您的參與!

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

基本資料

<p>1. 你的性別是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 24 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 25-29</p> <p><input type="checkbox"/>3. 30-34</p> <p><input type="checkbox"/>4. 35-39</p> <p><input type="checkbox"/>5. 40-44</p> <p><input type="checkbox"/>6. 45-49</p> <p><input type="checkbox"/>7. 55-59</p> <p><input type="checkbox"/>8. 50-54</p> <p><input type="checkbox"/>9. 60 或以上</p>	<p>3. 你現在居住的房屋類型為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 公營租住房屋（公屋）</p> <p><input type="checkbox"/>2. 村屋</p> <p><input type="checkbox"/>3. 私人永久性房屋（私樓）</p> <p><input type="checkbox"/>4. 資助出售房屋</p> <p><input type="checkbox"/>5. 臨時房屋/木屋/板間房/劏房/籠屋</p> <p><input type="checkbox"/>6. 其他（請註明：_____）</p>
<p>4. 你現在是否和子女同居？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>	<p>5. 同住人數 (包括受訪者):</p> <p>_____</p>	<p>6. 你的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 失業或正在尋找工作</p> <p><input type="checkbox"/>4. 沒有工作（如家務料理者、退休等）</p>
<p>7. 你的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p>	<p>8. 你的家庭每月總入息為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. HK\$10,000 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. HK\$10,001-20,000</p> <p><input type="checkbox"/>3. HK\$20,001-30,000</p> <p><input type="checkbox"/>4. HK\$30,001-40,000</p> <p><input type="checkbox"/>5. HK\$40,001-50,000</p> <p><input type="checkbox"/>6. HK\$50,001-60,000</p> <p><input type="checkbox"/>7. HK\$60,001-70,000</p> <p><input type="checkbox"/>8. HK\$70,001-80,000</p> <p><input type="checkbox"/>9. HK\$80,001-90,000</p> <p><input type="checkbox"/>10. HK\$90,001-100,000</p> <p><input type="checkbox"/>11. HK\$100,001 或以上</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不知道</p>	<p>9. 貴子女的殘疾類別為？(已被確診為準)(可選多項)</p> <p><input type="checkbox"/>1. 肢體傷殘</p> <p><input type="checkbox"/>2. 讀寫障礙</p> <p><input type="checkbox"/>3. 視力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>4. 言語障礙</p> <p><input type="checkbox"/>5. 聽力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>6. 精神及情緒障礙</p> <p><input type="checkbox"/>7. 智力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>8. 自閉症</p> <p><input type="checkbox"/>9. 長期病患</p> <p><input type="checkbox"/>10. 注意力不足/過度活躍</p> <p><input type="checkbox"/>11. 其他(請註明:_____)</p>
<p>10. 你會定義貴子女的殘疾狀況程度為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 輕微</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中度</p> <p><input type="checkbox"/>3. 嚴重</p>	<p>11. 你會定義貴子女的殘疾性質為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 隱性殘疾(不易被他人識別)</p> <p><input type="checkbox"/>2. 顯性殘疾(容易被他人識別)</p>	<p>12. 請問貴子女有沒有使用輔助設備如輪椅,拐杖,助聽器,白杖等？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有</p>

<p>13. 貴子女的就業情況是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>2. 兼職/散工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 待業</p> <p><input type="checkbox"/>4. 失業</p> <p><input type="checkbox"/>5. 學生 (請跳至第 16 題作答。)</p>	<p>14. 到目前為止，貴子女的全職工作經驗：</p> <p><input type="checkbox"/>1. 少於一年</p> <p><input type="checkbox"/>2. 二至三年</p> <p><input type="checkbox"/>3. 四至五年</p> <p><input type="checkbox"/>4. 六至七年</p> <p><input type="checkbox"/>5. 八至十年</p> <p><input type="checkbox"/>6. 十年或以上</p>	<p>15. 貴子女的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 主流中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 特殊中學</p> <p><input type="checkbox"/>4. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>5. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>6. 碩士學位或以上</p>
<p>16. 貴子女就讀過和現在就讀的課程為？(可選多項) (僅限 13 題回答“學生”的受訪者作答)</p> <p><input type="checkbox"/>1. 主流中學課程</p> <p><input type="checkbox"/>2. 特殊中學課程</p> <p><input type="checkbox"/>3. 青年學院職專文憑課程</p> <p><input type="checkbox"/>4. 技能訓練中心全日制課程</p> <p><input type="checkbox"/>5. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>6. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>7. 碩士學位或以上</p> <p><input type="checkbox"/>8. 其他 (請註明：_____)</p>		

A. 請仔細閱讀，從 1 至 4 圈出對於貴子女的描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對他來說來說是個負擔。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給他的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 他認為殘疾/能力障礙人士的身份是他生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令他感到不舒服。	1	2	3	4
5. 他害怕別人知道他的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 他對殘疾/能力障礙人士的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 他因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請仔細閱讀以下每一項，並在右方圈出對於貴子女的適當的描述。

	曾發生	沒有發生	不適用
在學習上			
1. 貴子女現正就讀的／曾就讀的學校曾否拒絕為貴子女提供在學習上的調適？	1	2	0
2. 貴子女曾否因為他的殘疾情況而被中、小學拒絕錄取？	1	2	0
3. 貴子女曾否因為他的殘疾情況而被專上學院拒絕錄取？	1	2	0
4. 貴子女曾否因為他的殘疾情況而被拒絕修讀專上學院的課程？	1	2	0
5. 貴子女曾否因為殘疾情況而得到老師不必要的幫助？	1	2	0
6. 曾否有老師未能體諒或理解貴子女的殘疾情況所造成的學習困難？	1	2	0
7. 貴子女曾否因為殘疾情況而令他在學校被同學取笑或排斥？	1	2	0
在工作上（僅限貴子女有工作經驗的父母作答）			
8. 僱主曾否拒絕為貴子女提供在工作上的調適？	1	2	0
9. 曾否有僱傭合約所定的條款並沒有考慮貴子女的殘疾情況？	1	2	0
10. 你認為貴子女曾否因為他的殘疾情況而不獲升遷？	1	2	0
11. 貴子女上司曾否忽略他/她的殘疾情況而給予令他覺得困難的工作任務？	1	2	0
12. 貴子女的上司曾否誤解他的殘疾情況而給予令他覺得過於簡單的工作任務？	1	2	0
13. 貴子女曾否因為殘疾情況而令他在工作上被同事取笑或排斥？	1	2	0

C. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對貴子女每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 他害怕開始工作，因為他可能會因此而失去政府福利。	1	2	3	4
2. 他害怕其他人知道自己的殘疾狀況後，他可能出現的反應。	1	2	3	4
3. 他害怕會招來其他不必要的人的關注。	1	2	3	4
4. 他害怕當他的殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致他在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 他害怕當身體狀況不佳或不穩定時，而令他無法充分履行工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是他生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作是為他提供了身分認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對他來說僅僅意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 對他來說，生活中有許多事情比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明他對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 他相信社會期望他工作。	1	2	3	4

D. 請仔細閱讀以下關於貴子女的句子，從 0 至 4 中圈出合適的描述。若貴子女已離開學校／完成學業，請圈不適用。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意	不適用
1. 他有足夠的資訊知道自己未來應該升讀一些甚麼類型的學校。	1	2	3	4	0
2. 他知道自己未來想升讀一些甚麼的學校。	1	2	3	4	0
3. 學校盡其所能去幫助他克服學業上的困難。	1	2	3	4	0
4. 他在學校的環境中有安全感。	1	2	3	4	0
5. 他在學業上進展良好。	1	2	3	4	0
6. 他在學校受到公平的對待。	1	2	3	4	0
7. 他很喜歡上課。	1	2	3	4	0
8. 因為他的殘疾狀況他很難在學校發揮所長。	1	2	3	4	0
9. 因為他的殘疾狀況他很難在學校學習。	1	2	3	4	0
10. 因為他的殘疾狀況他很難在學校裡自由走動。	1	2	3	4	0
11. 因為他的殘疾狀況他很難參與在學校舉辦的課外活動。	1	2	3	4	0
12. 他的困難是由於學校未有提供適切的支援而造成的。	1	2	3	4	0
13. 他的困難是由於政府政策的不足而造成的。	1	2	3	4	0
14. 他的困難是由於學校對特殊教育缺乏了解造成的。	1	2	3	4	0
15. 他的困難是他本身的殘疾狀況造成的。	1	2	3	4	0
16. 《殘疾歧視條例》保障了他的學習／接受教育權利。	1	2	3	4	0
17. 學校做了很多事情去符合《殘疾歧視條例》的規定。	1	2	3	4	0
18. 《殘疾歧視條例》能幫助他融入學校的生活。	1	2	3	4	0
19. 殘疾狀況妨礙他找到一份好工。	1	2	3	4	0
20. 老師鼓勵他要有一個宏大的人生目標。	1	2	3	4	0
21. 他的殘疾狀況妨礙他升學或持續進修的決心。	1	2	3	4	0

E. 請閱讀一下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
朋友的支持				
1. 當我的孩子面對困難時，他身邊總有一位摯友陪伴著他。	1	2	3	4
2. 在我的孩子身邊總有一位摯友可以分享他的喜悅和悲傷。	1	2	3	4
3. 在我的孩子身邊總有一位摯友能帶給他安全感。	1	2	3	4
4. 孩子的朋友能幫助到他。	1	2	3	4
5. 當有難題時，我的孩子可以依靠他的朋友。	1	2	3	4
6. 我的孩子有朋友可以分享他的喜悅和悲傷。	1	2	3	4
7. 在我的孩子身邊總有一位摯友關心他的感受。	1	2	3	4
8. 我的孩子可以向他的朋友傾訴他心中的難題。	1	2	3	4
家人的支持				
9. 我會盡力去幫助我的孩子。	1	2	3	4
10. 我的孩子能夠從我這裡得到情感上的支持。	1	2	3	4
11. 我的孩子可以向我傾訴心中的難題。	1	2	3	4
12. 當孩子做決定的時候，我樂意提供協助。	1	2	3	4

F. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個關於你對於貴子女的描述同意或不同意的程度。(僅限貴子女為學生的父母作答)

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 當他妥善完成功課後，我會獎賞他。	1	2	3	4
2. 我認為我教他的知識，將有利於他日後就業所需。	1	2	3	4
3. 我會協助他選擇他日後擇業的學科。	1	2	3	4
4. 我會給予他家務，教他日後就業的技能。	1	2	3	4
5. 我會協助他做功課。	1	2	3	4
6. 我會讓他參與工作有關的課外活動。	1	2	3	4
7. 我會告訴他現在所學的對將來工作有什麼幫助。	1	2	3	4
8. 我曾經帶他到我工作的地方。	1	2	3	4
9. 我曾讓他跟我的同事見面。	1	2	3	4
10. 我曾告訴他我在哪裡工作。	1	2	3	4
11. 我告訴他我工作上所發生的各種事情。	1	2	3	4
12. 我告訴他有關我的工作情況。	1	2	3	4
13. 我鼓勵他在校內盡力去學習。	1	2	3	4
14. 我鼓勵他爭取好成績。	1	2	3	4
15. 我鼓勵他在畢業後繼續升學及就業。	1	2	3	4
16. 我期望他能完成學業。	1	2	3	4
17. 當他為將來就業的問題憂慮時，我會與他傾談。	1	2	3	4
18. 當他學習對將來就業所需的知識時，我會說些能令他開心的話。	1	2	3	4
19. 我曾告訴他將來工作會有哪些樂趣。	1	2	3	4
20. 我告訴他我會為他在校內表現良好而感到驕傲。	1	2	3	4
21. 當我和他談到他將來可能找到一份非常好的工作時，我們都會感到興奮。	1	2	3	4
22. 我知道他有時會為將來的事業感到恐慌。	1	2	3	4

G. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
政府的支持				
1. 我的孩子知悉政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務。	1	2	3	4
2. 我的孩子曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務以幫助自己就業。	1	2	3	4
3. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務對我的孩子就業有幫助。	1	2	3	4
4. 我的孩子知悉政府為殘疾/能力障礙人士而設的就業見習津貼及工資補助。	1	2	3	4
5. 我的孩子曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助以幫助自己就業。	1	2	3	4
6. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助金對我的孩子就業有幫助。	1	2	3	4
7. 我的孩子了解香港的《殘疾歧視條例》。	1	2	3	4
8. 《殘疾歧視條例》保障我孩子享有平等就業機會。	1	2	3	4
社福機構的支持				
9. 我的孩子知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓。	1	2	3	4
10. 我的孩子曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓以幫助自己就業。	1	2	3	4
11. 社福機構所為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓對我的孩子就業有幫助。	1	2	3	4
12. 我的孩子知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排。	1	2	3	4

13. 我的孩子曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士所提供的見習安排以幫助自己就業。	1	2	3	4
14. 社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的見習安排對我的孩子就業有幫助。	1	2	3	4
15. 我的孩子知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士所提供的就業配對及跟進。	1	2	3	4
16. 我的孩子曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士所提供的就業配對及跟進以幫助自己就業。	1	2	3	4
17. 社福機構為殘疾/能力障礙人士所提供的就業配對及跟進對我的孩子就業有幫助。	1	2	3	4
我的孩子現正／曾就讀學校／技能訓練中心所提供的支持				
18. 我的孩子知悉學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊。	1	2	3	4
19. 孩子曾／會使用學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊以幫助自己就業。	1	2	3	4
20. 學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊對我孩子的就業有幫助。	1	2	3	4

全卷完，謝謝！

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
問卷調查四：其他持份者（社會工作者、輔導員）

親愛的社工朋友,

您好!

受平等機會委員會委託,香港城市大學現正進行一項研究,以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果您是社會工作者/輔導員,歡迎你參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用,所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀;個人資料將會保密,無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料,請您安心作答。您的參與乃自願性質,您可以隨時停止參與,而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出,所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與,完成問卷後,將有現金禮券乙張。如有查詢,歡迎致電關志健博士聯絡(電話: 852 3442 4532,電郵: ckkwan@cityu.edu.hk)。

謝謝您的參與!

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 24 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 25-29</p> <p><input type="checkbox"/>3. 30-34</p> <p><input type="checkbox"/>4. 35-39</p> <p><input type="checkbox"/>5. 40-44</p> <p><input type="checkbox"/>6. 45-49</p> <p><input type="checkbox"/>7. 50-54</p> <p><input type="checkbox"/>8. 55-59</p> <p><input type="checkbox"/>9. 60 或以上</p>	<p>3. 你從事輔導員/社工的年資有?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 未滿一年</p> <p><input type="checkbox"/>2. 1-3 年</p> <p><input type="checkbox"/>3. 3-5 年</p> <p><input type="checkbox"/>4. 5-10 年</p> <p><input type="checkbox"/>5. 10-15 年</p> <p><input type="checkbox"/>6. 15-20 年</p> <p><input type="checkbox"/>7. 30-30 年</p> <p><input type="checkbox"/>8. 30 年以上</p>
<p>4. 你現時的服务會不會接觸年輕殘疾/能力障礙人士?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 會</p> <p><input type="checkbox"/>2. 不會 (請回答第 7 題)</p>	<p>5. 你現時服務年輕殘疾/能力障礙人士的工作佔比為?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全部</p> <p><input type="checkbox"/>2. 大部分</p> <p><input type="checkbox"/>3. 一半</p> <p><input type="checkbox"/>4. 少部分</p> <p><input type="checkbox"/>5. 極少部分</p>	<p>6. 你現時所從事的服務類別為?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 職業復康服務社工</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學駐校社工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 大專院校社工/輔導員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 其他需要接觸年輕殘疾/能力障礙人士的社工/輔導員</p> <p>(請註明: _____)</p>
<p>7. 你現時所從事的服務類別為? (僅限第四題回答“不會”的受訪者作答)</p> <p><input type="checkbox"/>1. 安老服務</p> <p><input type="checkbox"/>2. 康復服務</p> <p><input type="checkbox"/>3. 家庭及兒童福利服務</p> <p><input type="checkbox"/>4. 違法者服務</p> <p><input type="checkbox"/>5. 社區發展</p> <p><input type="checkbox"/>6. 其他 (請註明: _____)</p>		

A. 請仔細閱讀，從 1 至 5 圈出同意或不同意的程度。

	非常不同	不同意	中立	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對他們來說是壓力。	1	2	3	4	5
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給他們的日常生活帶來不便。	1	2	3	4	5
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是他們生命中的污點。	1	2	3	4	5
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令他們感到不舒服。	1	2	3	4	5
5. 殘疾/能力障礙人士害怕他人知道他們的殘疾狀況。	1	2	3	4	5
6. 殘疾/能力障礙人士對他們的身份感到無能為力。	1	2	3	4	5
7. 殘疾/能力障礙人士因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4	5

B. 請仔細閱讀以下關於有特殊學習需要的學生的句子，從 0 至 4 中圈出合適的描述。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意	不適用
1. 他們有足夠的資訊知道自己未來應該升讀一些甚麼類型的學校。	1	2	3	4	0
2. 他們知道自己未來想升讀一些甚麼的學校。	1	2	3	4	0
3. 學校盡其所能去幫助他們克服學業上的困難。	1	2	3	4	0
4. 他們在學校/的環境中感到有安全感。	1	2	3	4	0
5. 他們在學業上進展良好。	1	2	3	4	0
6. 他們在學校受到公平的對待。	1	2	3	4	0
7. 他們很喜歡上課。	1	2	3	4	0
8. 因為他們的殘疾狀況，他們很難在學校發揮所長。	1	2	3	4	0
9. 因為他們的殘疾狀況，他們很難在學校學習。	1	2	3	4	0
10. 因為他們的殘疾狀況，他們很難在學校裡自由走動。	1	2	3	4	0
11. 因為他們的殘疾狀況，他們很難參與在學校舉辦的課外活動。	1	2	3	4	0
12. 他們的困難是由於學校未有提供適切的支援而造成的。	1	2	3	4	0
13. 他們的困難是由於政府政策的不足而造成的。	1	2	3	4	0
14. 他們的困難是由於學校對特殊教育缺乏了解造成的。	1	2	3	4	0
15. 他們的困難是他們本身的殘疾狀況造成的。	1	2	3	4	0
16. 《殘疾歧視條例》保障了他們的學習／接受教育權利。	1	2	3	4	0
17. 學校做了很多事情去符合《殘疾歧視條例》的規定。	1	2	3	4	0
18. 《殘疾歧視條例》能幫助他們融入學校的生活。	1	2	3	4	0
19. 殘疾狀況妨礙他們找到一份好工。	1	2	3	4	0
20. 老師有鼓勵他們樹立一個遠大的人生目標。	1	2	3	4	0
21. 他們的殘疾狀況妨礙他們持續升學的決心。	1	2	3	4	0

C. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士害怕開始工作，因為他們可能會因此而失去政府福利。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士害怕其他人知道自己的殘疾狀況後，他們可能出現的反應。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士害怕會招來其他人不必要的關注。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士害怕當殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致他們在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕當殘疾狀況不佳或不穩定時，而令他們無法充分履行工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是他們生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作是為他們提供了身分認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對他們來說僅僅意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 對他們來說，生活中有許多事情比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明他們對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 他們相信社會期望他們工作。	1	2	3	4

D. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
政府的支持				
1. 他們知悉政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務。	1	2	3	4
2. 他們曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務以幫助自己就業。	1	2	3	4
3. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務對他們就業有幫助。	1	2	3	4
4. 他們知悉政府為殘疾/能力障礙人士而設的就業見習津貼及工資補助。	1	2	3	4
5. 他們曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助以幫助自己就業。	1	2	3	4
6. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助金對他們有幫助。	1	2	3	4
7. 他們了解香港的《殘疾歧視條例》。	1	2	3	4
8. 《殘疾歧視條例》保障他們享有平等就業機會。	1	2	3	4
社福機構的支持				
9. 他們知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓。	1	2	3	4
10. 他們曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓幫助自己就業。	1	2	3	4
11. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的職業培訓對他們就業有幫助。	1	2	3	4
12. 他們知悉社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的見習安排。	1	2	3	4
13. 他們曾／會使用社福機構為殘疾人士所提供的見習安排幫助自己就業。	1	2	3	4
14. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的見習安排對他們就業有幫助。	1	2	3	4
15. 他們知悉社福機構為殘疾人士所提供的就業配對及跟進。	1	2	3	4

16. 他們曾／會使用社福機構為殘疾人士所提供的就業配對及跟進幫助自己就業。	1	2	3	4
17. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的就業配對及跟進對他們就業有幫助。	1	2	3	4
學校/技能訓練中心的支持				
18. 他們知悉學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊。	1	2	3	4
19. 他們曾／會使用學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊幫助自己就業。	1	2	3	4
20. 學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊對他們就業有幫助。	1	2	3	4

全卷完，謝謝！

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
問卷調查五：其他持份者（主流/特殊學校老師、技能訓練中心導師）

親愛的老師,

您好!

受平等機會委員會委託,香港城市大學現正進行一項研究,以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果您是主流/特殊學校老師、技能訓練中心導師,歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用,所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀;個人資料將會保密,無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料,請您安心作答。您的參與乃自願性質,您可以隨時停止參與,而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出,所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與,完成問卷後,將有現金禮券乙張。如有查詢,歡迎致電關志健博士聯絡(電話: 852 3442 4532,電郵: ckkwan@cityu.edu.hk)。

謝謝您的參與!

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 24 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 25-29</p> <p><input type="checkbox"/>3. 30-34</p> <p><input type="checkbox"/>4. 35-39</p> <p><input type="checkbox"/>5. 40-44</p> <p><input type="checkbox"/>6. 45-49</p> <p><input type="checkbox"/>7. 50-54</p> <p><input type="checkbox"/>8. 55-59</p> <p><input type="checkbox"/>9. 60 或以上</p>	<p>3. 你的教育程度是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>2. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>3. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>4. 碩士學位或以上</p>
<p>4. 你的專業背景是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 主流學校老師</p> <p><input type="checkbox"/>2. 特殊學校老師</p> <p><input type="checkbox"/>3. 訓練中心導師</p> <p><input type="checkbox"/>4. 其他 (請註明： _____)</p>	<p>5. 你從事老師/導師的年資有?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 未滿一年</p> <p><input type="checkbox"/>2. 1-3 年</p> <p><input type="checkbox"/>3. 3-5 年</p> <p><input type="checkbox"/>4. 5-10 年</p> <p><input type="checkbox"/>5. 10-15 年</p> <p><input type="checkbox"/>6. 15-20 年</p> <p><input type="checkbox"/>7. 20-30 年</p> <p><input type="checkbox"/>8. 30 年以上</p>	<p>6. 你從事教育年輕殘疾/能力障礙人士的年資為?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 未滿一年</p> <p><input type="checkbox"/>2. 1-3 年</p> <p><input type="checkbox"/>3. 3-5 年</p> <p><input type="checkbox"/>4. 5-10 年</p> <p><input type="checkbox"/>5. 10-15 年</p> <p><input type="checkbox"/>6. 15-20 年</p> <p><input type="checkbox"/>7. 20-30 年</p> <p><input type="checkbox"/>8. 30 年以上</p>

A. 請仔細閱讀，從 1 至 4 圈出同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對他們來說是壓力。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給他們的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是他們生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令他們感到不舒服。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕他人知道他們的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 殘疾/能力障礙人士對他們的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 殘疾/能力障礙人士因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請閱讀以下描述，從 1 至 4 中圈出符合你所在學校現時狀況的描述。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 有特殊學習需要的學生與一般學生一樣有很多的社交網絡，包括會有親密的朋友。	1	2	3	4
2. 有特殊學習需要的學生和其他學生一樣去參與課外活動。	1	2	3	4
3. 在需要時，家長和學校職員會為有特殊學習需要的學生建立社交網絡。	1	2	3	4
4. 在可行的情況下，沒有受過特殊教育訓練的學校職員（例如是教學助理、學校圖書館助理、辦公室人員、校工等）都會為有特殊學習需要的學生提供硬件上、情緒上和教學上等配套支援。	1	2	3	4
5. 有特殊學習需要的學生都會為他人提供支持和幫助，以及接受他人的支持和幫助。	1	2	3	4

C. 請仔細閱讀以下關於有特殊學習需要的學生的句子，從 0 至 4 中圈出合適的描述。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意	不適用
1. 他們有足夠的資訊知道自己未來應該升讀一些甚麼類型的學校。	1	2	3	4	0
2. 他們知道自己未來想升讀一些甚麼的學校。	1	2	3	4	0
3. 學校盡其所能去幫助他們克服學業上的困難。	1	2	3	4	0
4. 他們在學校的環境中感到有安全感。	1	2	3	4	0
5. 他們在學業上進展良好。	1	2	3	4	0
6. 他們在學校受到公平的對待。	1	2	3	4	0
7. 他們很喜歡上課。	1	2	3	4	0
8. 因為他們的殘疾狀況,他們很難在學校發揮所長。	1	2	3	4	0
9. 因為他們的殘疾狀況,他們很難在學校學習。	1	2	3	4	0
10. 因為他們的殘疾狀況,他們很難在學校裡自由走動。	1	2	3	4	0
11. 因為他們的殘疾狀況,他們很難參與在學校舉辦的課外活動。	1	2	3	4	0

12. 他們的困難是由於學校未有提供適切的支援而造成的。	1	2	3	4	0
13. 他們的困難是由於政府政策的不足而造成的。	1	2	3	4	0
14. 他們的困難是由於學校對特殊教育缺乏了解造成的。	1	2	3	4	0
15. 他們的困難是他們本身的殘疾狀況造成的。	1	2	3	4	0
16. 《殘疾歧視條例》保障了他們的學習／接受教育權利。	1	2	3	4	0
17. 學校做了很多事情去符合《殘疾歧視條例》的規定。	1	2	3	4	0
18. 《殘疾歧視條例》能幫助他們融入學校的生活。	1	2	3	4	0
19. 殘疾狀況妨礙他們找到一份好工。	1	2	3	4	0
20. 作為老師，我有鼓勵他們樹立一個遠大的人生目標。	1	2	3	4	0
21. 他們的殘疾狀況妨礙他們持續升學的決心。	1	2	3	4	0

D. 請閱讀以下描述，從 1 至 4 中圈出符合你所在學校現時狀況的描述。(僅限主流學校老師作答)

課程的設計，指導以及支援	非常不同意	不同意	同意	非常同意
課程設計上……				
1. 為面對嚴重及持續學習困難的學生設計個別學習計劃。	1	2	3	4
2. 課程的設計有考慮到有特殊學習需要的學生。	1	2	3	4
3. 有一系列的無障礙設施給予有特殊學習需要的學生，包括教學硬件的調適（例如是課本文字加大、講課速度減慢、校園無障礙洗手間等）。	1	2	3	4
4. 根據每個學生的進度而個性化調適其課程。	1	2	3	4
指導上……				
5. 檢討教育融合政策在學校的執行情況。	1	2	3	4
6. 通過使用多媒體的方式協助學生學習，例如視像以及互動的形式去協助學生學習。	1	2	3	4
7. 學校採用以研究為基礎的策略去提高學生的成績，例如： 一 識別出學生能力的高低 一 認識到學生所付出的努力及適當地肯定他們 一 設立教學目標並提供課程的檢討 一 檢討課程的設計是否適合有特殊學習需要的學生 一 每次課堂後都作總結 一 功課上的檢討 一 和其他老師合作教學 一 檢討教學上的假設	1	2	3	4
8. 課程有提供多種形式給予學生學習，例如是個人方式學習、配對學習的形式、小組和整班的形式。	1	2	3	4
支援上……				
9. 學校有安排能力稍佳和能力稍遜的學生一起上課，以增加他們的學習機會。	1	2	3	4
10. 學校有制訂一個學生的支援計劃，負責處理學生在生理上、情緒上及感官上因殘疾問題而產生的狀況。	1	2	3	4
11. 教師在教學上有將殘疾學生的需要放入考慮因素。	1	2	3	4

12. 對於學生的積極行為，教師有多作鼓勵。	1	2	3	4
13. 對於學生，教師側重教授其良好行為。	1	2	3	4
14. 教師的教學與學校的教育理念一致。	1	2	3	4
評估和評分上……				
15. 學校的評分設計與教育局的融合教育理念一致。	1	2	3	4
16. 有特殊學習需要的學生與一般學生的評分準則大致相同。	1	2	3	4
17. 有特殊學習需要的學生與一般學生的考核方式大致相同。	1	2	3	4
18. 學生所獲得的成績反映了他個人的最佳成就和進步。	1	2	3	4

E. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士害怕開始工作，因為他們可能會因此而失去政府福利。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士害怕其他人知道自己的殘疾狀況後，他們可能出現的反應。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士害怕會招來其他人不必要的關注。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士害怕當他們的殘疾狀況欠佳或變得不穩定時，導致他們在工作上變得不被信賴。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕當身體狀況不佳或不穩定時，而令他們無法充分履行工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是他們生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作是為他們提供了身份認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對他們來說僅僅意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 對他們來說，生活中有許多事情比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明他們對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 他們相信社會期望他們工作。	1	2	3	4

F. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
政府的支持				
1. 他們知悉政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務。	1	2	3	4
2. 他們曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務以幫助自己就業。	1	2	3	4
3. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的職業介紹及招聘服務對他們就業有幫助。	1	2	3	4
4. 他們知悉政府為殘疾/能力障礙人士而設的就業見習津貼及工資補助。	1	2	3	4
5. 他們曾／會使用政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助以幫助自己就業。	1	2	3	4
6. 政府為殘疾/能力障礙人士提供的就業見習津貼及工資補助金對他們有幫助。	1	2	3	4
7. 他們了解香港的《殘疾歧視條例》。	1	2	3	4
8. 《殘疾歧視條例》保障他們享有平等就業機會。	1	2	3	4
社福機構的支持				
9. 他們知悉社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓。	1	2	3	4

10. 他們曾／會使用社福機構為殘疾/能力障礙人士提供的職業培訓幫助自己就業。	1	2	3	4
11. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的職業培訓對他們就業有幫助。	1	2	3	4
12. 他們知悉社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的見習安排。	1	2	3	4
13. 他們曾／會使用社福機構為殘疾人士所提供的見習安排幫助自己就業。	1	2	3	4
14. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的見習安排對他們就業有幫助。	1	2	3	4
15. 他們知悉社福機構為殘疾人士所提供的就業配對及跟進。	1	2	3	4
16. 他們曾／會使用社福機構為殘疾人士所提供的就業配對及跟進幫助自己就業。	1	2	3	4
17. 社福機構為殘疾人士/能力障礙人士所提供的就業配對及跟進對他們就業有幫助。	1	2	3	4
學校/技能訓練中心的支持				
18. 他們知悉學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊。	1	2	3	4
19. 他們曾／會使用學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊幫助自己就業。	1	2	3	4
20. 學校/技能訓練中心提供的就業指導資訊對他們就業有幫助。	1	2	3	4

全卷完，謝謝！

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
問卷調查六：其他持份者（僱主）

您好：

受平等機會委員會委託，香港城市大學現正進行一項研究，以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果你是企業僱主，歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用，所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀；個人資料將會保密，無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料，請您安心作答。您的參與乃自願性質，您可以隨時停止參與，而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出，所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與，完成問卷後，將有現金禮券乙張。如有查詢，歡迎致電關志健博士聯絡（電話：852 3442 4532，電郵：ckkwan@cityu.edu.hk）。

謝謝您的參與！

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 24 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 25-29</p> <p><input type="checkbox"/>3. 30-34</p> <p><input type="checkbox"/>4. 35-39</p> <p><input type="checkbox"/>5. 40-44</p> <p><input type="checkbox"/>6. 45-49</p> <p><input type="checkbox"/>7. 50-54</p> <p><input type="checkbox"/>8. 55-59</p> <p><input type="checkbox"/>9. 60 或以上</p>	<p>3. 你的教育程度是？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p>
<p>4. 請問你從事甚麼什麼行業？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 農業、林業及漁業</p> <p><input type="checkbox"/>2. 採礦及採石業</p> <p><input type="checkbox"/>3. 製造業</p> <p><input type="checkbox"/>4. 電力、燃氣及水務業</p> <p><input type="checkbox"/>5. 建造業</p> <p><input type="checkbox"/>6. 進出口貿易、批發及零售業</p> <p><input type="checkbox"/>7. 住宿及膳食服務活動</p> <p><input type="checkbox"/>8. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務</p> <p><input type="checkbox"/>9. 資訊和通訊</p> <p><input type="checkbox"/>10. 金融、保險、地產及商用服務業</p> <p><input type="checkbox"/>11. 社區、社會及個人服務業</p> <p><input type="checkbox"/>12. 其他 (請註明: _____)</p>	<p>5. 貴公司／機構大概有幾多位員工？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 10 人及以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 10-49 人</p> <p><input type="checkbox"/>3. 50-99 人</p> <p><input type="checkbox"/>4. 100-199 人</p> <p><input type="checkbox"/>5. 200-499 人</p> <p><input type="checkbox"/>6. 500 人或以上</p>	<p>6. 貴公司是否跨國企業？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>
<p>7. 貴公司是否上市公司？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>	<p>8. 貴公司/機構現時有沒有殘疾員工（包括實習生）？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有（請回答第 10 題）</p>	<p>9. 貴公司/機構現時有多少名殘疾員工（包括實習生）？</p> <p>_____</p>

<p>10. 過去 5 年，你有沒有曾經聘用殘疾/能力障礙人士（包括實習生）？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有（人數：_____）</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有（請回答第 15 題）</p>	<p>11. 員工的殘疾類別為？（可選多項）</p> <p><input type="checkbox"/>1. 肢體傷殘</p> <p><input type="checkbox"/>2. 讀寫障礙</p> <p><input type="checkbox"/>3. 視力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>4. 言語障礙</p> <p><input type="checkbox"/>5. 聽力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>6. 精神及情緒障礙</p> <p><input type="checkbox"/>7. 智力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>8. 自閉症</p> <p><input type="checkbox"/>9. 長期病患</p> <p><input type="checkbox"/>10. 注意力不足／過度活躍</p> <p><input type="checkbox"/>11. 其他（請註明:_____）</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不清楚</p>	<p>12. 殘疾員工有沒有使用輔助設備如輪椅，拐杖，助聽器，白杖等？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有</p>
<p>13. 殘疾員工在 貴公司／機構內的受聘性質為？（可選多項）</p> <p><input type="checkbox"/>1. 長工</p> <p><input type="checkbox"/>2. 合約工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 散工</p> <p><input type="checkbox"/>4. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>5. 兼職（每週工作少於 30 小時）</p> <p><input type="checkbox"/>6. 實習生）</p> <p><input type="checkbox"/>7. 其他(請註明:_____)</p>	<p>14. 殘疾員工在 貴公司／機構內從事的職業為？（可選多項）</p> <p><input type="checkbox"/>1. 經理及行政級人員</p> <p><input type="checkbox"/>2. 專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>3. 輔助專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 文書支援人員</p> <p><input type="checkbox"/>5. 服務工作及銷售人員</p> <p><input type="checkbox"/>6. 工藝及有關人員</p> <p><input type="checkbox"/>7. 機台及機器操作員及裝配員</p> <p><input type="checkbox"/>8. 非技術工人</p> <p><input type="checkbox"/>9. 其他職業（請註明:___）</p>	<p>15. 你會否在未來聘用殘疾/能力障礙人士？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 會</p> <p><input type="checkbox"/>2. 不會</p>

A. 請仔細閱讀，從 1 至 4 圈出同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對他們來說是壓力。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給他們的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是他們生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令他們感到不舒服。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕他人知道他們的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 殘疾/能力障礙人士對他們的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 殘疾/能力障礙人士因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士害怕開始工作，因為他們可能會因此而失去政府福利。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士害怕其他人知道自已的殘疾狀況後，他們可能出現的反應。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士害怕會招來其他人不必要的關注。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士害怕當他們的殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致他們在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕當身體狀況不佳或不穩定時，而令他們無法充分履行工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是他們生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作是為他們提供了身份認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對他們來說僅僅意味著收入的來源，除此之外沒有更多的意義。	1	2	3	4
9. 對他們來說，生活中有許多事情比工作重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明他們對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 他們相信社會期望他們工作。	1	2	3	4

C. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對每一個描述同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我擔憂聘用殘疾/能力障礙人士，因為這或會增加公司／機構對他們醫療及保險費用的支出。	1	2	3	4
2. 我擔憂因需要為殘疾/能力障礙人士提供額外培訓而增加成本。	1	2	3	4
3. 我憂慮殘疾員工因為就診原因而經常需要請病假。	1	2	3	4
4. 我憂慮要為殘疾員工提供無障礙設施而增加的成本。	1	2	3	4
5. 我憂慮要佔用我更多的時間去處理殘疾員工因殘疾而出現的工作問題。	1	2	3	4
6. 我憂慮殘疾員工不能達到公司／機構對他們工作上的要求。	1	2	3	4
7. 因為法律上的保障，我擔憂日後解僱殘疾員工時會有遇到困難。	1	2	3	4
8. 透過網上資源，我可以了解有關僱用殘疾/能力障礙人士的獎勵措施。	1	2	3	4
9. 作為僱主，我能夠透過網上的資訊使自己得知聘用殘疾/能力障礙人士的好處。	1	2	3	4
10. 我知悉政府為減輕僱主聘用殘疾/能力障礙人士額外成本的支援措施。	1	2	3	4
11. 我了解《殘疾歧視條例》的內容。	1	2	3	4
12. 在《殘疾歧視條例》之下，我能獲得有關聘請殘疾/能力障礙人士的相關知識。	1	2	3	4
13. 我機構的政策、設備等能附合《殘疾歧視條例》的要求。	1	2	3	4
14. 我了解殘疾/能力障礙人士的工作能力。	1	2	3	4

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
15. 我了解不同種類的神經疾病（例如精神分裂症、躁鬱症、抑鬱症等）。	1	2	3	4
16. 我了解肢體傷殘的種類（視力障礙、聽力障礙、截肢等）。	1	2	3	4
17. 我願意招聘持有大專及以上學歷的殘疾員工。	1	2	3	4
18. 我願意招聘沒有大專及以上學歷的殘疾員工。	1	2	3	4
19. 我的員工不太知道怎樣跟殘疾/能力障礙人士合作。	1	2	3	4
20. 聘用殘疾/能力障礙人士會額外增加其他員工的工作量。	1	2	3	4
21. 殘疾/能力障礙員工可能會對其他員工造成危險或不良影響。	1	2	3	4
22. 我的員工不會願意跟殘疾/能力障礙人士一起工作	1	2	3	4
23. 殘疾/能力障礙人士需要被特別安排才能有效地工作。	1	2	3	4
24. 我的員工不介意與殘疾/能力障礙人士一起在我的公司/機構工作。	1	2	3	4
25. 殘疾員工只適合做簡單而又重覆的工作。	1	2	3	4
26. 殘疾員工可以融入這個充滿競爭的社會。	1	2	3	4
27. 在同等的工作要求下，殘疾員工應得到和其他非殘疾的員工相同的工資和待遇。	1	2	3	4

D. 對於以下不同殘疾類型的殘疾人士，請從 0-4 中圈出你願意與之共事的程度（若對於該殘疾類別不了解，請圈出 0）。

	非常不願意	不願意	願意	非常願意	不了解
1. 肢體傷殘	1	2	3	4	0
2. 讀寫障礙	1	2	3	4	0
3. 視力障礙	1	2	3	4	0
4. 言語障礙	1	2	3	4	0
5. 聽力障礙	1	2	3	4	0
6. 精神及情緒障礙	1	2	3	4	0
7. 智力障礙	1	2	3	4	0
8. 自閉症	1	2	3	4	0
9. 長期病患	1	2	3	4	0
10. 注意力不足／過度活躍	1	2	3	4	0

E. 請從 1-4 中圈出你為聘用殘疾/能力障礙人士而願意提供以下調適或設備的程度，並且從 Y、N 中圈出公司為聘用殘疾/能力障礙人士而提供以下調適或設備的實際情況。

	願意程度				實際情況	
	非常不願意	不願意	願意	非常願意	已提供	沒提供
1. 扶手或斜台	1	2	3	4	Y	N
2. 殘疾/能力障礙人士泊車位	1	2	3	4	Y	N
3. 升降機	1	2	3	4	Y	N
4. 為殘疾/能力障礙人士特設的升降機 (僅限公司為整棟樓填寫)	1	2	3	4	Y	N
5. 為殘疾/能力障礙人士特設的辦公室	1	2	3	4	Y	N
6. 無障礙洗手間	1	2	3	4	Y	N
7. 自動門	1	2	3	4	Y	N
8. 為聽障人士而設的電感圈輔聽系統	1	2	3	4	Y	N
9. 盲人凸字，放大字體，特殊照明或音效	1	2	3	4	Y	N
10. 手語傳譯	1	2	3	4	Y	N
11. 負責訓練以及指導殘疾員工工作的事業教練。	1	2	3	4	Y	N
12. 幫助殘疾員工處理工作有關的事情的助理。	1	2	3	4	Y	N
13. 為殘疾/能力障礙人士特設的文具及辦公室設施 (例如方便輪椅使用者的低桌面設計、視障人士點字機等)	1	2	3	4	Y	N
14. 重新檢視工作任務，微調難度較高的工作任務給予殘疾/能力障礙人士或放慢工作步伐。	1	2	3	4	Y	N
15. 提供彈性上班時間或提供更多的休息時間。	1	2	3	4	Y	N
16. 提供兼職工作給予殘疾員工。	1	2	3	4	Y	N
17. 與個別殘疾員工協商工作安排。	1	2	3	4	Y	N
18. 其他 (請註明: _____)	1	2	3	4	Y	N

全卷完，謝謝！

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
問卷調查七: 其他持份者 (同事)

您好:

受平等機會委員會委託,香港城市大學現正進行一項研究,以了解香港年輕殘疾/能力障礙人士畢業後過渡至職場/工作所面對的情況。如果您是 公司僱員,並且是非殘疾人士,歡迎您參與此研究問卷。

您的意見對改善本港康復就業政策十分重要。您所填答的內容供研究之用,所有資料亦會於研究完成後六個月銷毀;個人資料將會保密,無須填寫姓名。我們日後亦只會發表整體性數據而不會顯示個別受訪者的資料,請您安心作答。您的參與乃自願性質,您可以隨時停止參與,而不會受到任何損失或懲罰。如您決定退出,所有資料將會儘快被銷毀。

為答謝您的參與,完成問卷後,將有現金禮券乙張。如有查詢,歡迎致電關志健博士聯絡 (電話: 852 3442 4532,電郵: ckkwan@cityu.edu.hk)。

謝謝您的參與!

首席研究學者

關志健博士

香港城市大學

社會及行為科學系助理教授

二零二一年三月十五日

我明白並同意參與研究 同意 不同意

個人資料

<p>1. 你的性別是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 男</p> <p><input type="checkbox"/>2. 女</p>	<p>2. 你的年齡是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 24 或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 25-29</p> <p><input type="checkbox"/>3. 30-34</p> <p><input type="checkbox"/>4. 35-39</p> <p><input type="checkbox"/>5. 40-44</p> <p><input type="checkbox"/>6. 45-49</p> <p><input type="checkbox"/>7. 50-54</p> <p><input type="checkbox"/>8. 55-59</p> <p><input type="checkbox"/>9. 60 或以上</p>	<p>3. 你的教育程度是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 小學或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 中學</p> <p><input type="checkbox"/>3. 副學士學位/高級文憑</p> <p><input type="checkbox"/>4. 學士學位</p> <p><input type="checkbox"/>5. 碩士學位或以上</p>
<p>4. 你的職業是?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 經理及行政級人員</p> <p><input type="checkbox"/>2. 專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>3. 輔助專業人員</p> <p><input type="checkbox"/>4. 文書支援人員</p> <p><input type="checkbox"/>5. 服務工作及銷售人員</p> <p><input type="checkbox"/>6. 工藝及有關人員</p> <p><input type="checkbox"/>7. 機台及機器操作員及裝配員</p> <p><input type="checkbox"/>8. 非技術工人</p> <p><input type="checkbox"/>9. 其他職業(請註明:_____)</p>	<p>5. 你從事甚麼什麼行業?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 農業、林業及漁業</p> <p><input type="checkbox"/>2. 採礦及採石業</p> <p><input type="checkbox"/>3. 製造業</p> <p><input type="checkbox"/>4. 電力、燃氣及水務業</p> <p><input type="checkbox"/>5. 建造業</p> <p><input type="checkbox"/>6. 進出口貿易、批發及零售業</p> <p><input type="checkbox"/>7. 住宿及膳食服務活動</p> <p><input type="checkbox"/>8. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務</p> <p><input type="checkbox"/>9. 資訊和通訊</p> <p><input type="checkbox"/>10. 金融、保險、地產及商用服務業</p> <p><input type="checkbox"/>11. 社區、社會及個人服務業</p> <p><input type="checkbox"/>12. 其他</p>	<p>6. 貴公司 / 機構大概有幾多位員工?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 10 人或以下</p> <p><input type="checkbox"/>2. 10-49 人</p> <p><input type="checkbox"/>3. 50-99 人</p> <p><input type="checkbox"/>4. 100-199 人</p> <p><input type="checkbox"/>5. 200-499 人</p> <p><input type="checkbox"/>6. 500 人或以上</p>
<p>7. 貴公司是否跨國企業?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>	<p>8. 貴公司是否上市公司?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 是</p> <p><input type="checkbox"/>2. 否</p>	<p>9. 貴公司 / 機構現時有沒有殘疾員工 (包括實習生)?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有 (請回答第 11 題)</p>

<p>10. 貴公司／機構現時有多少名殘疾員工（包括實習生）？</p> <p>_____</p>	<p>11. 你和殘疾/能力障礙人士共事的工作佔比為？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 全部</p> <p><input type="checkbox"/>2. 大部分</p> <p><input type="checkbox"/>3. 一半</p> <p><input type="checkbox"/>4. 少部分</p> <p><input type="checkbox"/>5. 極少部分</p>	<p>12. 過去 5 年，你有沒有曾經與殘疾/能力障礙人士共事的經歷？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有（請跳到第 16 題）</p>
<p>13. 員工的殘疾類別為？（可選多項）</p> <p><input type="checkbox"/>1. 肢體傷殘</p> <p><input type="checkbox"/>2. 讀寫障礙</p> <p><input type="checkbox"/>3. 視力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>4. 言語障礙</p> <p><input type="checkbox"/>5. 聽力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>6. 精神及情緒障礙</p> <p><input type="checkbox"/>7. 智力障礙</p> <p><input type="checkbox"/>8. 自閉症</p> <p><input type="checkbox"/>9. 長期病患</p> <p><input type="checkbox"/>10. 注意力不足／過度活躍</p> <p><input type="checkbox"/>11. 其他（請註明:_____）</p> <p><input type="checkbox"/>12. 不清楚</p>	<p>14. 殘疾員工有沒有使用輔助設備如輪椅，拐杖，助聽器，白杖等？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 有</p> <p><input type="checkbox"/>2. 沒有</p>	<p>15. 殘疾員工在 貴公司／機構內的受聘性質為？（可選多項）</p> <p><input type="checkbox"/>1. 長工</p> <p><input type="checkbox"/>2. 合約工</p> <p><input type="checkbox"/>3. 散工</p> <p><input type="checkbox"/>4. 全職</p> <p><input type="checkbox"/>5. 兼職（每週工作少於 30 小時）</p> <p><input type="checkbox"/>6. 實習生</p> <p><input type="checkbox"/>7. 其他(請註明:_____)</p>
<p>16. 你會否願意在未來和殘疾/能力障礙人士一同工作？</p> <p><input type="checkbox"/>1. 非常不願意</p> <p><input type="checkbox"/>2. 不願意</p> <p><input type="checkbox"/>3. 願意</p> <p><input type="checkbox"/>4. 非常願意</p>		

A. 請仔細閱讀，從 1 至 4 圈出同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士的身份對他們來說是壓力。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士的身份給他們的日常生活帶來不便。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士的身份是他們生命中的污點。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士的身份會令他們感到不舒服。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕他人知道他們的殘疾狀況。	1	2	3	4
6. 殘疾/能力障礙人士對他們的身份感到無能為力。	1	2	3	4
7. 殘疾/能力障礙人士因殘疾緣故避免和他人交往。	1	2	3	4

B. 請閱讀以下對殘疾/能力障礙人士的描述從 1 至 4 中圈出你對 每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾/能力障礙人士害怕開始工作，因為他們可能會因此而失去政府福利。	1	2	3	4
2. 殘疾/能力障礙人士害怕同事和僱主知道殘疾狀況後，他們可能出現的反應。	1	2	3	4
3. 殘疾/能力障礙人士害怕會招來其他僱員不必要的關注。	1	2	3	4
4. 殘疾/能力障礙人士害怕當他們的殘疾狀況欠佳或不穩定時，導致他們在工作上不被信賴。	1	2	3	4
5. 殘疾/能力障礙人士害怕當身體狀況不佳或不穩定時，而令他們無法充分履行工作職責。	1	2	3	4
6. 工作是他們生命中重要的一部分。	1	2	3	4
7. 工作是為他們提供了身分認同感和歸屬感。	1	2	3	4
8. 工作對他們來說僅僅意味著收入的來源，除此之外沒有更多的	1	2	3	4
9. 對他們來說，生活中有許多事情比工作更重要。	1	2	3	4
10. 工作可以證明他們對社會有貢獻。	1	2	3	4
11. 他們相信社會期望他們工作。	1	2	3	4

C. 請閱讀以下描述從 1 至 4 中圈出你對 每一個同意或不同意的程度。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 殘疾的應徵者應在面試過程中透露和工作相關的殘疾情況。	1	2	3	4
2. 在僱用殘疾/能力障礙人士時，機構應考慮同事對殘疾/能力障礙人士的接受度。	1	2	3	4
3. 殘疾申請人與其他應徵者應一樣具有所要求的工作技能。	1	2	3	4
4. 如果新同事是殘疾/能力障礙人士，我不願意他加入我的工作組。	1	2	3	4
5. 與其他人相比，殘疾/能力障礙人士不太可能在壓力很大的工作中保持情緒穩定。	1	2	3	4
6. 若殘疾/能力障礙人士和我一起工作，我會憂慮他們會影響我的工作表現。	1	2	3	4
7. 將殘疾/能力障礙人士納入其中可能對工作團隊不利。	1	2	3	4
8. 相比起其他同事，我認為殘疾同事更容易做錯事。	1	2	3	4
9. 我不懂得如何與殘疾/能力障礙人士相處。	1	2	3	4
10. 殘疾/能力障礙人士通常期望得到一些幫助以完成日常工作。	1	2	3	4
11. 因為藥物的副作用，殘疾/能力障礙人士應得到工作職責上的調適，就算可能會因此影響到其他員工的工作。	1	2	3	4
12. 我會對殘疾同事說話更為謹慎，因為我害怕在言語上冒犯了他們。	1	2	3	4
13. 如果被主管要求協助殘疾同事執行簡單的日常任務，我會很不高興。	1	2	3	4
14. 我覺得主管不必額外承擔管理殘疾員工的責任。	1	2	3	4

15. 如果聘用了殘疾/能力障礙人士，機構更會經常需要從其他必要支出中挪用資金用來為殘疾僱員提供調適。	1	2	3	4
16. 我不願意跟一名績效評估不佳的殘疾員工共事。	1	2	3	4
17. 我不願意跟一名工作表現欠佳的同事一同工作。	1	2	3	4
18. 由於可能會被投訴殘疾歧視，因此我覺得公司對殘疾員工的監督可能會更加困難。	1	2	3	4
19. 從員工角度來說，我覺得老闆解僱一名表現不佳的殘疾僱員要比解僱另一名同樣表現欠佳的健全僱員更艱難。	1	2	3	4
20. 為了協助殘疾員工在工作上的需要，同事或主管可能要增加工作時間。	1	2	3	4
21. 若果殘疾員工有付出努力，那麼他們所犯的一些輕微的工作錯誤就應該被原諒。	1	2	3	4
22. 若果非殘疾員工有付出努力，那麼他們所犯的一些輕微的工作錯誤就應該被原諒。	1	2	3	4
23. 我願意與持有大專及以上學歷的殘疾員工共事。	1	2	3	4
24. 我願意與沒有大專學歷及以上學歷的殘疾員工共事。	1	2	3	4

D. 對於以下不同殘疾類型的殘疾人士，請從 0 至 4 中圈出你願意與之共事的程度（若對於該殘疾類別不了解，請圈出 0）。

	非常不願意	不願意	願意	非常願意	不了解
1. 肢體傷殘	1	2	3	4	0
2. 讀寫障礙	1	2	3	4	0
3. 視力障礙	1	2	3	4	0
4. 言語障礙	1	2	3	4	0
5. 聽力障礙	1	2	3	4	0
6. 精神及情緒障礙	1	2	3	4	0
7. 智力障礙	1	2	3	4	0
8. 自閉症	1	2	3	4	0
9. 長期病患	1	2	3	4	0
10. 注意力不足／過度活躍	1	2	3	4	0

- E. 請從 1 至 4 中圈出你為聘用殘疾/能力障礙人士而願意提供以下調適或設備的程度，並且從 Y、N 中圈出公司為聘用殘疾/能力障礙人士而提供以下調適或設備的實際情況。

	願意程度				實際情況	
	非常不願意	不願意	願意	非常願意	已提供	沒提供
1. 扶手或斜台	1	2	3	4	Y	N
2. 殘疾/能力障礙人士泊車位	1	2	3	4	Y	N
3. 升降機	1	2	3	4	Y	N
4. 為殘疾/能力障礙人士特設的升降機 (僅限 <u>公司</u> 為 <u>藝</u> <u>大樓</u> 填寫)	1	2	3	4	Y	N
5. 為殘疾/能力障礙人士特設的辦公室	1	2	3	4	Y	N
6. 無障礙洗手間	1	2	3	4	Y	N
7. 自動門	1	2	3	4	Y	N
8. 為聽障人士而設的電感圈輔聽系統	1	2	3	4	Y	N
9. 盲人凸字,放大字體,特殊照明或音效	1	2	3	4	Y	N
10. 手語傳譯	1	2	3	4	Y	N
11. 負責訓練以及指導殘疾員工工作的事業教練。	1	2	3	4	Y	N
12. 幫助殘疾員工處理工作有關的事情的助理。	1	2	3	4	Y	N
13. 為殘疾/能力障礙人士特設的文具及辦公室設施 (例如方便輪椅使用者的低桌面設計、視障人士 點字機等)	1	2	3	4	Y	N
14. 重新檢視工作任務,微調難度較高的工作任務給 予殘疾/能力障礙人士或放慢工作步伐。	1	2	3	4	Y	N
15. 提供彈性上班時間或提供更多的休息時間。	1	2	3	4	Y	N
16. 提供兼職工作給予殘疾員工。	1	2	3	4	Y	N
17. 與個別殘疾員工協商工作安排。	1	2	3	4	Y	N
18. 其他 (請註明: _____)	1	2	3	4	Y	N

全卷完，謝謝！

附錄 5：個人深入訪談訪問大綱

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究 正在就讀中學或技能學校之年輕殘疾/能力障礙人士 訪問大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料

1. 你今年大約幾歲？(可選擇年齡組別)
2. 性別 (由訪問員填寫)
3. 你住在哪裡？
4. 你正在就讀哪一間學校？
5. 你正在就讀甚麼年級？
6. 你能分享一下你有甚麼殘疾/能力障礙問題嗎？
7. 你現在與誰同住？他是不是你的監護人？
8. 你父母的教育程度是？
9. 你有兄弟姐妹嗎？
10. 你父母的職業是？

第二部分: 訪問問題

首先，讓我們先談談教育。

1. 你正在就讀哪一間中學？是主流學校還是特殊學校？
2. 你在中學就讀甚麼科目？
3. 你認為殘疾/能力障礙問題會否影響到你的學業？請舉出一些例子去說明如何會/不會影響到你的學業呢？
4. 你認為你自己的殘疾/能力障礙問題會否使你在學校或升學上遭受歧視？如有，你認為有多大的影響？請分享一下你的經驗？

其次，讓我們談談關於你自己及周遭與升學及就業有關的東西。

5. 在學業上，你有沒有因為你的殘疾/能力障礙而遇到一些挑戰或困難？如果有的話，是甚麼？
6. 你有沒有想過嘗試克服這些挑戰或困難？有甚麼方法可以幫得到你去克服這些挑戰或困難？你可以順利克服這些挑戰或困難嗎？如果不可以的話，是甚麼原因？
7. 你有多經常想到你的教育和工作前景呢？你知道自己對那些升學及工作有興趣嗎？若然，你傾向選擇那類教育 (提示：職業訓練、副學士或大學學位等)及從事那種工作？那是你喜歡的嗎？甚麼原因令你選擇這條路？
8. 你會如何達到上述教育及工作的目標？在邁向目標的過程中，你有沒有遇到困難？你如何處理這些困難？你相信自己將會達成這些目標嗎？

9. 你有多經常和以下人士討論你的教育和工作規劃與目標？他們可以幫的到你多少？請舉例說明。
- (a) 你的家人
 - (b) 老師
 - (c) 社工
 - (d) 朋友
 - (e) 鄰居
 - (f) 其他人
10. 你就讀的中學有沒有提供一些職業訓練的課程？若果有，你認為這類職業訓練的課程對你尋找工作 and 就業有多大作用？
11. 當你需要升學及將來就業資料時，你會透過甚麼途徑得到資訊？若果有，你的經驗如何？你認為那些資料有沒有用？
12. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的規劃及目標？若有，那是甚麼障礙呢？
13. 你會不會對升學、尋找工作和工作有憂慮？你會如何克服這些憂慮？
14. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？甚麼使你相信這些支援可以幫你達成你的目標呢？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
正在就讀專上教育之年輕殘疾/能力障礙人士
訪問大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料

1. 你今年大約幾歲？(可選擇年齡組別)
2. 性別 (由訪問員填寫)
3. 你過去在那一類中學讀書？
4. 你住在哪裡？
5. 你正在就讀哪一間大專院校/大學？
6. 你主修甚麼課程？為什麼選擇這個課程？
7. 你能分享一下你有甚麼殘疾/能力障礙問題？
8. 你有沒有曾經或現正接受職業訓練或職業輔導服務？
9. 你現在與誰同住？他是不是你的監護人？
10. 如果不是，你在哪裡？是否住在大學宿舍？這個經驗如何。
11. 你父母的教育程度是？
12. 你有兄弟姐妹嗎？
13. 你父母的職業是？

第二部分: 訪問問題

首先，讓我們先談談教育。

14. 你喜歡你現在的專上課程嗎？
15. 你認為怎樣才是好的專上課程？
16. 你認為殘疾/能力障礙問題會不會影響到你的學業？
17. 你認為你自己的殘疾/能力障礙問題會不會使你在學校或升學上遭受歧視？如有，你認為有多大的影響？

其次，讓我們談談關於你自己及周遭與升學及就業有關的東西。

18. 在學業上，你有沒有因為你的殘疾/能力障礙而遇過一些挑戰或困難？如果有的話，是甚麼？
19. 你有沒有想過嘗試克服這些挑戰或困難？有甚麼方法可以幫得到你去克服這些挑戰或困難？如果不可以的話，是甚麼原因？
20. 從你的角度來看，一般而言，你對你自己有甚麼看法？你的強項及限制是甚麼？
21. 當談及你自己的時候，有沒有任何內在的東西可以影響你的教育及工作成就？

22. 你有多經常和以下人士討論你的教育和工作規劃與目標？他們可以幫得到你多少？請舉例說明。
- (a) 你的家人
 - (b) 老師
 - (c) 社工
 - (d) 學生事務中心
 - (e) 朋友
 - (f) 鄰居
 - (g) 其他人
23. 你正在就讀的那一間大專院校有沒有一些職業訓練的課程提供給你？若果有，你認為這類職業訓練的課程對你尋找工作 and 就業有多大作用？
24. 你有沒有想過自己未來會做甚麼類型的工作？
25. 你認為你未來畢業後會不會找到一分好工？
26. 你會不會對尋找工作和工作有憂慮？你會如何克服這些憂慮？
27. 你認為殘疾/能力障礙問題會不會影響到你未來畢業後尋找工作？如果有，可不可以分享一下是甚麼？
28. 當你需要升學及將來就業的資料時，你會去那裏找尋？你有否從這些地方得到任何資訊？若果有，你的經驗如何？你認為那些資料有沒有用？
29. 香港有否任何東西 (例如: 政策和機構等)幫助或阻礙你的教育和工作目標？
30. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的規劃及目標？若有，那是甚麼障礙呢？
31. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？甚麼使你相信這些支援可以幫你達成你的目標呢？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
中學畢業之年輕殘疾/能力障礙人士
訪問大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料

1. 你今年大約幾歲? (可選擇年齡組別)
2. 性別 (由訪問員填寫)
3. 你過去在哪一間中學讀書?
4. 你住在哪裡?
5. 你能分享一下你有甚麼殘疾/能力障礙問題?
6. 你有沒有曾經或現正接受職業訓練或職業輔導服務?
7. 你現在與誰同住? 他是不是你的監護人?
8. 如果不是, 你住在哪裡? 這個經驗如何。
9. 你父母的教育程度是?
10. 你有沒有兄弟姐妹?
11. 你父母的職業是?

第二部分: 訪問問題

首先, 讓我們先談談有關你工作的事情。

12. 你現在有沒有工作?
(如果有回答)
 - a. 你的職業是甚麼?
 - b. 你是全職還是兼職?
 - c. 你現在的工作是你理想的工作嗎?
 - d. 你滿意你現在的工作嗎? 如果滿意, 是甚麼令你感到滿意? 如果不滿意, 又是甚麼使你 dissatisfaction?
 - e. 你認為你的經歷裏面, 你容易尋找工作嗎? 你認為有甚麼主要困難會阻礙你尋找工作呢?
 - f. 請問你還記得你尋找第一份工作時的經歷嗎?
(如果没有回答)
 - g. 可以分享一下是甚麼原因使你現在沒有工作?
 - h. 現在想尋找工作嗎? 為甚麼?
 - i. 你沒有工作, 平常會做甚麼?
 - j. 你現在有甚麼計劃?
13. 直到目前為止, 你會如何評價你的職業成就? (0分=最差, 10分最好) 甚麼因素會影響你的評分?
14. 對你來講, 你覺得怎樣才是一份好的工作?
15. 根據你自己的經歷, 你覺得有甚麼因素會有助及阻礙你尋找工作?

16. 如果你可以作出選擇，你會不會想找一份更好的工作？

其次，讓我們談談關於你從求學過渡至工作的個人經歷。

17. 你認為你在中學學到的知識，與你現在的工作是否相關？

18. 你覺得在中學裏面的就業支援如何？你有沒有使用過呀？請舉例說明。

19. 因為殘疾/能力障礙，會不會為你帶來困難，阻礙你以往尋找工作或現在的工作？請舉例說明。

20. 因為殘疾/能力障礙，會不會為你帶來困難，阻礙你這個過渡經歷？

21. 根據你以往的經驗，有甚麼方法或人，你認為可以幫到你尋找工作？

22. 在你記憶中，家人、朋友、老師或社工支持你尋找工作嗎？如果有，他們如何協助你尋找工作？

23. 你介意讓同事知道你殘疾/能力障礙的情況嗎？

24. 以前應聘或者現在工作的時候，有沒有遇到過一些開心或者不開心的事情呀？

25. 總括而言，你滿意自己從求學過渡至工作的經歷嗎？

最後，讓我們談談政府支援年輕殘疾/能力障礙人士從求學過渡至工作的政策。

26. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助你尋找工作和工作嗎？如果知道，你認為政府現行的政策、服務和計劃對於你來說有沒有幫助？

27. 當你需要升學及將來就業的資料時，你會去那裏找尋？你有否從這些地方得到任何資訊？若果有，你的經驗如何？你認為那些資料有沒有用？

28. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的規劃及目標？若有，那是甚麼障礙呢？

29. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？甚麼使你相信這些支援可以幫你達成你的目標呢？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
專上教育畢業之年輕殘疾/能力障礙人士
訪問大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料

1. 你今年大約幾歲? (可選擇年齡組別)
2. 性別 (由訪問員填寫)
3. 你過去在哪一間中學讀書?
4. 你過去在哪一間大專院校/大學讀書?
5. 你能分享一下你有甚麼殘疾/能力障礙問題嗎?
6. 你現在與誰同住? 他是不是你的監護人?
7. 如果不是, 你住在哪裡? 是不是大學宿舍? 這個經驗如何?
8. 你父母的教育程度是?
9. 你有沒有兄弟姐妹?
10. 你父母的職業是?

第二部分: 訪問問題

首先, 讓我們先談談有關你讀大專同工作的事情。

11. 你曾修讀那個專上課程?
12. 你在上述課程主修甚麼科目?
13. 那個課程及主修是你喜歡的嗎? 若然, 甚麼原因令你喜歡? 若否, 甚麼原因令你修讀這課程?
14. 據你的經驗, 追求專上教育的主要阻礙是甚麼?
15. 在你追求專上教育的路上, 甚麼最能夠幫助你去處理你遇到的障礙? 以你過往的經驗, 你如何去克服這些困難? 請舉三個例子說明?
16. 你認為專上教育是否為你的生活帶來了轉變? 若有, 帶來了甚麼轉變?
17. 直至現在為止, 你會怎樣評價你的教育成就 [若果 0 分=非常差; 10 分= 非常好]? 甚麼東西會影響到你的評分?
18. 你宜家有無返工?
(如果有回答)
 - a. 你的職業是甚麼?
 - b. 你是全職還是兼職?
 - c. 你現在的工作是你理想的工作嗎?
 - d. 你滿意你現在的工作嗎? 如果滿意, 是甚麼令你感到滿意? 如果不滿意, 又是甚麼使你 dissatisfaction?
 - e. 你認為你的經歷裏面, 你容易尋找工作嗎?
 - f. 請問你還記得你尋找第一份工作時的經歷嗎? 請你分享下你尋找第一份工作時的困難? 你是如何克服這些困難?

(如果没有回答)

- g. 可以分享一下是甚麼原因使你現在沒有工作？
 - h. 現在想尋找工作嗎？為甚麼？
 - i. 你沒有工作，平常會做甚麼？
 - j. 你現在有甚麼計劃？
19. 直到目前為止，你會如何評價你的職業成就？(0分=最差，10分最好) 甚麼因素會影響你的評分？
20. 對你來講，你覺得怎樣才是一份好的工作？
21. 根據你自己的經歷，你覺得有甚麼因素會有助及阻礙你尋找工作？
22. 如果你可以作出選擇，你會不會想找一份更好的工作？

其次，讓我們談談關於你從求學過渡至工作的個人經歷。

23. 你認為你在中學學到的知識，與你現在的工作是否相關？
24. 你覺得在中學裏面的就業支援如何？你有沒有使用過呀？請舉例說明。
25. 你認為擁有專上學歷幫助你尋找工作嗎？
26. 因為殘疾/能力障礙，會不會為你帶來困難，阻礙你以往尋找工作或現在的工作？請舉例說明。
27. 因為殘疾/能力障礙，會不會為你帶來困難，阻礙你這個過渡經歷？
28. 根據你以往的經驗，有甚麼方法或人，你認為可以幫到你尋找工作？
29. 在你記憶中，家人、朋友、老師或社工支持你尋找工作嗎？如果有，他們如何協助你尋找工作？
30. 你介意讓同事知道你殘疾/能力障礙的情況嗎？
31. 以前應聘或者現在工作的時候，有沒有遇到過一些開心或者不開心的事情呀？
32. 總括而言，你滿意自己從求學過渡至工作的經歷嗎？

最後，讓我們談談政府支援年輕殘疾/能力障礙人士從求學過渡至工作的政策。

33. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助你尋找工作和工作嗎？如果知道，你認為政府現行的政策、服務和計劃對於你來說有沒有幫助？
34. 當你需要升學及將來就業的資料時，你會去那裏找尋？你有否從這些地方得到任何資訊？若果有，你的經驗如何？你認為那些資料有沒有用？
35. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的規劃及目標？若有，那是甚麼障礙呢？
36. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？甚麼使你相信這些支援可以幫你達成你的目標呢？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

附錄 6：焦點小組會談的訪問大綱

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究 年輕殘疾/能力障礙人士父母 焦點小組討論大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料 (資料由訪問員在焦點小組前收集)

1. 你今年大約幾歲？(可選擇年齡組別)
2. 性別？
3. 你住在哪裡？
4. 請問你的教育程度是？
5. 請問你的職業是？
6. 你能分享一下你子女有甚麼殘疾/能力障礙問題？
7. 你現在是否與你的子女居住？
8. 如果不是，你住在哪裡？這個經驗如何。

第二部分:訪問問題

首先，讓我們先談談你子女升學和就業。

9. 你能分享一下你子女現在是正在讀書還是工作？
(繼續問答「子女正在讀書」的家長)
 - a. 你的子女是讀哪一間中學/大專院校/大學？
 - b. 你認為你的子女有殘疾/能力障礙問題會不會令他在學校裏面遭受歧視？
 - c. 你認為他在讀書期間有沒有接觸過一些職業訓練的課程？
 - d. (如果有接觸過) 你認為這類型職業訓練課程有沒有用？
 - e. 你有沒有想過你的子女將來會從事甚麼工作？
 - f. 作為父母，你對子女的教育和工作成就，有甚麼期望呢？有甚麼原因使你有這樣的期望呢？
 - g. 作為父母，你認為可以如何支持你的子女實現他的學業和職業抱負？請用三個例子說明你會如何支持？
 - h. 你認為殘疾/能力障礙問題會不會影響他將來升學和尋找工作呢？
 - i. 你認為他和其他非殘疾/能力障礙人士將來在升學和尋找工作上會不會受到不公平的對待？
(繼續問答「子女正在工作」的家長)
 - j. 請問你的子女現在從事甚麼職業？
 - k. 作為父母，你對子女的教育和工作成就，有甚麼期望呢？有甚麼原因使你有這樣的期望呢？如果你的子女是無殘疾/能力障礙問題，你會不會對他/他們有不同的期望呢？
 - l. 作為父母，你認為可以如何支持你的子女實現他的學業同職業抱負？請用三個

例子說明你會如何支持？

- m. 你認為你的子女有殘疾/能力障礙問題會不會使他在尋找工作和工作上遭受歧視？
- n. 依你的經驗，你認為社工、輔導員和學校提供的服務能幫到你的子女協助他們尋找工作同適應工作嗎？請舉例說明。
- o. 你認為僱主會不會對殘疾/能力障礙的員工和普通員工一視同仁？
- p. 如果可以的話，你有甚麼話想對僱主說？
- q. 依你現在的觀察，你認為你的子女在學校所學的東西放在工作上有沒有用？請舉例說明。
- r. 總括而言，你認為你的子女由求學過渡至工作的過程順利嗎？

最後，讓我們談談政府相關的支援政策。

- 10. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助子女尋找工作和工作嗎？如果知道，你認為政府現行的政策、服務和計劃對於子女來說有沒有幫助？
- 11. 當你的子女需要升學及將來就業的資料時，你會不會主動去尋求政府的政策、服務和計劃去協助子女解決工作上的問題？你有否從這些地方得到任何資訊？若果有，你的經驗如何？你認為那些資料有沒有用？
- 12. 你知道你的子女可以在甚麼渠道找到有關教育及就業規劃與目標的資訊嗎？若知道，那是甚麼渠道？那些資訊有用嗎？
- 13. 你認為香港社會有多大程度容許你的子女去達成他們在教育和工作上的目標？有沒有甚麼阻礙你子女的規劃與目標？若有，那些障礙是甚麼？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
特殊學校、訓練中心的導師
焦點小組討論大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料 (資料由訪問員在焦點小組前收集)

1. 你今年大約幾歲? (可選擇年齡組別)
2. 性別?
3. 請問你的專業背景是?
4. 請問你從事特殊學校/訓練中心的導師有多久?

第二部分: 訪問問題

首先，讓我們先談談年輕殘疾/能力障礙人士的教育和升學。

5. 請問你認為他們如果在主流學校讀書時會不會遭受歧視?
6. 你認為在讀書上，他們和非殘疾/能力障礙的學生有沒有分別?
7. 在教導年輕殘疾/能力障礙人士時的主要挑戰是甚麼? 年輕殘疾/能力障礙人士的學習過程中的主要挑戰又是甚麼? 你如何處理這些挑戰呢?
8. 在促進你教導年輕殘疾/能力障礙人士的學習和升學上，學校和政府提供了甚麼支援? 這些支援有多大效用?
9. 在教導年輕殘疾/能力障礙人士及幫助年輕殘疾/能力障礙人士學習和升學上，你需要甚麼支援呢? 為何這些支援會有幫助?
10. 年輕殘疾/能力障礙人士有多經常向你詢問有關於他們課業和升學的資訊? 有甚麼原因令他們向你或不向你查詢呢? 他們通常想得到甚麼資訊?
11. 一般而言，你如何評價年輕殘疾/能力障礙人士的教育和工作志向呢? 以你的觀察，甚麼原因令他們有這樣的志向呢?

其次，讓我們談談年輕殘疾/能力障礙人士的就業。

12. 你認為在特殊學校/訓練中心的職業訓練課程足夠幫助他們尋找工作和工作嗎? 如果不足夠，你會有甚麼改善建議使這些職業訓練課程更能滿足他們的需要?
13. 在設計課程或者製作教材的時候，會有甚麼特別的考慮?
14. 你認為殘疾/能力障礙問題會不會影響他將來尋找工作呢?
15. 相對於非殘疾/能力障礙的人士，你認為他們在尋找工作和工作上會不會遭受歧視或者會不會感覺到不公平對待?
16. 就你個人經驗來說，年輕殘疾/能力障礙人士尋找工作遇到甚麼困難? 你覺得他們尋找工作的困難，有多少與自己的殘疾/能力障礙有關? 有多少與社會環境有關? 有多少與政府政策有關? 請舉例說明。
17. 通常他們用甚麼方法尋找工作? 有沒有一些成功或失敗的例子可以分享? 你認為有甚麼成功或失敗因素?

18. 如何與其他各方合作，去幫助年輕殘疾/能力障礙人士就業？

最後，讓我們談談政府相關的支援政策。

19. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助他們尋找工作和工作嗎？如果知道，你認為政府現行的政策、服務和計劃對於他們來說有沒有幫助？可不可以解釋一下為甚麼有/沒有幫助？
20. 你認為香港社會有多大程度容許年輕殘疾/能力障礙人士去達成他們在教育和工作上的目標？有沒有甚麼阻礙年輕殘疾/能力障礙人士的規劃與目標？若有，那些障礙是甚麼？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
輔導員、社會工作者
焦點小組討論大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料 (資料由訪問員在焦點小組前收集)

1. 你今年大約幾歲？(可選擇年齡組別)
2. 性別？
3. 請問你的專業背景是？
4. 請問你從事輔導員/社會工作者多久？(對象為年輕殘疾/能力障礙人士)

第二部分: 訪問問題

首先，讓我們先談談年輕殘疾/能力障礙人士的教育和升學。

5. 請問你認為他們如果在主流學校讀書時會不會遭受歧視？
6. 你認為在讀書上，他們和非殘疾/能力障礙的學生有沒有分別？如果有分別，可不可以解釋一下有甚麼分別？
7. 在協助年輕殘疾/能力障礙人士及幫助年輕殘疾/能力障礙人士的學習和升學上，你需要甚麼支援呢？為何這些支援會有幫助？
8. 年輕殘疾/能力障礙人士有多經常向你詢問有關於他們課業和升學的資訊？有甚麼原因令他們向你或不向你查詢呢？他們通常想得到甚麼資訊？
9. 你有多經常接觸年輕殘疾/能力障礙人士的家長呢？有甚麼原因令你找那些家長或有甚麼原因令那些家長找你？
10. 一般而言，你如何評價年輕殘疾/能力障礙人士的教育和工作志向呢？以你的觀察，甚麼原因令他們有這樣的志向呢？
11. 在上述的問題中，年輕殘疾/能力障礙人士與非殘疾/能力障礙人士之間有差別嗎？

其次，讓我們談談年輕殘疾/能力障礙人士的就業。

12. 你認為殘疾/能力障礙問題會不會影響他將來尋找工作呢？
13. 相對於非殘疾/能力障礙的人士，你覺得他們在尋找工作和工作上會不會遭受歧視或者會不會感覺到不公平對待？
14. 就你個人經驗來說，年輕殘疾/能力障礙人士尋找工作遇到甚麼困難？你覺得他們尋找工作的困難，有多少與自己的殘疾/能力障礙有關？有多少與社會環境有關？有多少與政府政策有關？請舉例說明。
15. 通常他們用甚麼方法尋找工作？有沒有一些成功或失敗的例子可以分享？你認為有甚麼成功或失敗因素？
16. 當他們獲得聘用之後，還有甚麼重要的事情要跟進？
17. 你認為職業輔導可以如何幫到他們？
18. 你認為現在的職業復康服務有效嗎？可以說明更多為甚麼有效／無效？

19. 你接觸他們的家長、僱主同事的時候給你甚麼感覺？他們在就業上，扮演着甚麼角色？
20. 如何與其他各方合作，去幫助年輕殘疾/能力障礙人士就業？
21. 總括來講，為了改善他們的就業情況你又會有甚麼建議呢？

最後，讓我們談談政府相關的支援政策。

22. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助他們尋找工作和工作嗎？如果知道，你認為政府現行的政策、服務和計劃對於他們來說有沒有幫助？可不可以解釋一下為甚麼有/沒有幫助？
23. 你認為香港社會有多大程度容許年輕殘疾/能力障礙人士去達成他們在教育和工作上的目標？有沒有甚麼阻礙年輕殘疾/能力障礙人士的規劃與目標？若有，那些障礙是甚麼？

*問題的發問方式，會按受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究

僱主

焦點小組討論大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料 (資料由訪問員在焦點小組前收集)

1. 你今年大約幾歲? (可選擇年齡組別)
2. 性別?
3. 請問你的教育程度是?
4. 請問你從事的是甚麼行業?
5. 請問你的公司/機構大概有多少員工? 當中有沒有殘疾/能力障礙人士?

第二部分: 訪問問題

首先, 讓我們先談談年輕殘疾/能力障礙人士的就業。

6. 請問你有沒有聘用過年輕殘疾/能力障礙人士?
7. (如果有的話) 有甚麼吸引或者阻礙你們的公司, 去聘用年輕殘疾/能力障礙人士?
8. (如果有的話) 你們是在哪一種途徑招聘年輕殘疾/能力障礙人士?
9. (如果有的話) 你們有沒有安排年輕殘疾/能力障礙人士和其他同事一起工作?
10. (如果有的話) 你會如何評價你公司內年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間的共融程度? 有沒有曾經出現衝突? 若有, 甚麼引致這衝突? 請舉例說明。
11. (如果有的話) 你對待這些年輕殘疾/能力障礙員工的方式有否分別? 你會怎樣對待他們? (提示: 職位或工作的分配、薪酬水平、晉升或受訓機會等、與非殘疾/能力障礙同事的關係等。)
12. (如果有的話) 按你的經驗, 在能力和工作志向方面, 年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間有分別嗎?
13. (如果有的話) 整體來說, 你是否滿意年輕殘疾/能力障礙員工的工作表現?
14. (如果沒有的話) 如果你未聘用過殘疾/能力障礙人士, 有甚麼原因? 有甚麼吸引或者阻礙你們公司, 去考慮聘用年輕殘疾/能力障礙人士?
15. (如果沒有的話) 如果聘用年輕殘疾/能力障礙人士, 你猜其他同事會有甚麼看法?
16. (如果沒有的話) 在你看來, 在能力和工作志向方面, 年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間有分別嗎?
17. (如果沒有的話) 在你看來, 年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間有否任何可能的存在衝突? 若有, 甚麼引致這衝突? 你有否聽到過任何真實的例子?
18. 你認為現時的勞動市場對年輕殘疾/能力障礙人士有沒有遭受歧視或不公平對待?

最後, 讓我們談談政府相關的支援政策。

19. 請問你知道政府現行有什麼配合的政策、服務和計劃可以協助他們尋找工作 and 就業嗎?

20. (如果答知道) 你認為政府現行的政策、服務和計劃對於他們來說有沒有幫助？ 可不可以解釋一下為甚麼有/沒有幫助？
21. 作為僱主，你認為聘用年輕殘疾/能力障礙人士的公司需要甚麼支援呢？ 這些支援有何重要性？
22. 你認為香港社會有多大程度容許年輕殘疾/能力障礙人士去達成他們在教育和工作上的目標？ 有沒有甚麼阻礙年輕殘疾/能力障礙人士的規劃與目標？ 若有，那些障礙是甚麼？

*問題的發問方式，會接受訪者的需要而略為調整。

香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究
僱員
焦點小組討論大綱 (約 1.5 小時)

第一部分: 背景資料 (資料由訪問員在焦點小組前收集)

1. 你今年大約幾歲? (可選擇年齡組別)
2. 性別?
3. 請問你的教育程度是?
4. 請問你從事的是甚麼工作?
5. 請問你的公司/機構大概有多少員工? 當中有沒有殘疾/能力障礙人士?

第二部分: 訪問問題

首先, 讓我們先談談年輕殘疾/能力障礙人士的就業。

6. 你自己對殘疾/能力障礙人士的情況了解有多少?
7. 請分享你對年輕殘疾/能力障礙人士就業這個議題的看法。
8. 如果有機會和年輕殘疾/能力障礙人士一齊工作, 你第一個反應會是甚麼?
9. 你現在在工作上有沒有與他們一起做同事?
10. 在你印象中, 他們在工作上有甚麼優點和缺點?
11. 在你看來, 在能力和工作志向方面, 年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間有分別嗎? 請舉例說明。
12. 在你看來, 年輕殘疾/能力障礙員工與非殘疾/能力障礙員工之間有否任何可能的存在衝突? 若有, 甚麼引致這衝突? 你有否聽到過任何真實的例子?
13. 當和他們相處的時候有沒有出現一些開心的事或者困難?
14. 你有甚麼話想和一些有殘疾/能力障礙的同事去說?
15. 你認為現時的勞動市場對年輕殘疾/能力障礙人士有沒有遭受歧視或不公平對待?

最後, 讓我們談談政府相關的支援政策。

16. 請問你知道政府現行有甚麼配合的政策、服務和計劃可以協助他們尋找工作和工作嗎?
17. (如果答知道) 你認為政府現行的政策、服務和計劃對於他們來說有沒有幫助? 不可以解釋一下為甚麼有/沒有幫助?
18. 你認為香港社會有多大程度容許年輕殘疾/能力障礙人士去達成他們在教育和工作上的目標? 有沒有甚麼阻礙年輕殘疾/能力障礙人士的規劃與目標? 若有, 那些障礙是甚麼?

*問題的發問方式, 會接受訪者的需要而略為調整。
