

職場合理調整

職場合理調整諮詢與輔導專區

一、 什麼是「合理調整」(Reasonable Accommodation) ？

我國於 2014 年將聯合國《身心障礙者權利公約》(CRPD) 國內法化。

「合理調整」是 CRPD 中非常重要的核心概念，亦是一項保障身心障礙者平等參與工作、教育與生活的重要權利。

☆核心定義：

是指雇主、學校、政府機關或其他服務提供者，針對身心障礙者的特定需求，在不造成不成比例、過度或不當負擔的前提下，對原有的工作環境、政策、程序或設施做出適當且必要的修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等的基礎上，享有同等的參與機會與基本人權。

☆重要精神：補平落差，而非給予特權

「沒有障礙的人，只有障礙的環境。」合理調整是一種「補平落差」的做法，旨在消除環境或制度上的阻礙，讓身心障礙者能發揮應有的實力，而非「給予額外優惠」。

☆與「職務再設計」之關聯：

「合理調整」是保障職場平等融合的法律目的與義務；而「職務再設計」則是達成此目的時，勞雇雙方可引進的具體技術、方法與政府補助資源。

二、 服務簡介

為落實 CRPD 精神，保障身心障礙者享有平等就業機會，本局提供「職場合理調整」諮詢與輔導服務。透過專業的個別化評估，協助勞雇雙方釐清困難，並針對工作環境、職務內容或相關條件進行適切且必要之調整，藉以消除職場障礙，促進穩定就業。

三、 合理調整的實施步驟

三階段	權利方(身心障礙者)	義務方(雇主)
第一階段 定義問題 釐清狀況	步驟 1 表達困難、提出合理調整需求與建議方法，並要求立即回應。	步驟 1 和當事人對話，釐清困難。
		步驟 2 尊重隱私、請求必要資訊。
第二階段 評估需求 制定對策	步驟 2 善用各種資訊與資源（如職輔專業的協助），共同討論調整方法。	步驟 3 主動尋求相關資訊與資源。
		步驟 4 先提供暫時性的調整措施。
第三階段 合理調整 觀察改善	步驟 3 試用合理調整措施、回饋與修正。	步驟 5 執行合理調整，讓其他關係人（如會受影響的同事）了解狀況。
		步驟 6 定期紀錄與追蹤調整後成效。

四、 職場合理調整的 4 大方式與常見項目

1. 調整設施設備（結合職務再設計）： 加裝無障礙設施、改善動線；彈性安排工作環境；提供專屬就業輔具、改良工作機具，或增設視覺與聽覺之環境提示。
2. 調整職務內容與流程： 彈性調整工時與排班制度；重新分配非核心之附屬工作；簡化工作流程；提供明確之工作指令及視覺化操作

手冊。

3. 開放或提供人力支援：於招募面試時提供報讀或手語翻譯等支持性服務；職場上開放專業人力或允許陪同人力協助；協調同儕支援（自然支持者）。
4. 改善制度規範：檢視並變更可能產生障礙的場所規定或制度。例如：適度延長筆試或面試時間、提供線上打卡方式、彈性的休假制度（如因復健回診之請假彈性），以及允許導盲犬進入辦公場域等。

五、 諮詢與輔導窗口

如對職場合理調整有任何疑問或需求，歡迎聯繫臺南市政府勞工局就業促進科：

☆諮詢專線：

☆電子郵件：

(註：部分內容摘錄自勞動部勞動力發展署「身心障礙者就業服務合理調整指引手冊」)

標籤：[#職業重建](#) [#就業促進](#) [#合理調整](#)