特殊教育季刊　民 114 年　第 175 期　第 1-26 頁
https://doi.org/10.6217/SEQ.202508_(175).1-26

# 輕症自閉症者大專校院離校後就業情況分析

陳儀芳
臺北市立建國高級中學
特殊教育教師

佘永吉*
國立臺灣師範大學
特殊教育學系暨復健諮商與
高齡福祉研究所
副教授

## 摘　要

大專校院自閉症學生人數逐年攀升，無論其智力或學歷如何，在畢業後的就業表現均不理想。旨在了解輕症自閉症者大學離校後的就業經驗與現況，以自編的「大學離校後自閉症青年就業情況追蹤調查」工具，採方便取樣，總共收回 81 份有效問卷。以自公立大學離校後的輕症自閉症者為調查對象，因此平均薪資較一般青年為佳，但若比較同為公立大學畢業的一般青年，他們仍舊更容易從事低技術性職類，或是計時、零工等非典型工作，且半數以上在職年資未滿一年，顯示他們多處於就業未穩定的狀態，其就業與未就業情況為 3.3：1。輕症自閉症者有頻繁地更換工作的現象，且離職原因與其特質有關，包括面臨職場人際困難、難以適應工作而有壓力等；在尋職時面臨缺少求職技巧、經歷不足、對自己或工作不了解、失業時間更長、更少獲得錄取機會等困難。儘管就業困難，卻鮮少使用身心障礙者職業重建資源。可進一步研究輕症自閉症者與環境適配性不佳的原因，及如何透過職業重建給予協助。

**關鍵詞**：職業重建政策、輕症自閉症、融合教育、大專校院離校後、就業

* 通訊作者：佘永吉（siaa@ntnu.edu.tw）

Special Education Quarterly 2025 Issue No. 175 Page1-26
https://doi.org/10.6217/SEQ.202508_(175).1-26

# Investigation of The Employment Situation for Individuals with Mild Autism Spectrum Disorder after Leaving School in Colleges and Universities

Yi-Fang Chen
Special Education Teacher,
Taipei Municipal Chien Kuo
Senior High School

Yung-Ji Sher*
Associate Professor,
Department of Special Education &
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling and
Gerontological Wellbeing,
National Taiwan Normal University

## Abstract

The number of students with autism spectrum disorders (ASD) in higher education has been increasing. Their employment rate is much lower than that of mainstream students. This study aims to understand the employment and current situations of individuals with mild ASD after leaving university. A self-developed questionnaire, survey on employment status of young adults with ASD after college, resulting in 81 valid responses. The questionnaire, “Tracking Survey on the Employment Situation of ASD After Leaving College,” is in electronic form and automatically directs participants to the designated questions based on the specific answers they check, so participants may not necessarily answer every question. The electronic questionnaire was created with "SurveyCake Professional Edition". The inclusion criteria were being without intellectual disorders. Participants self-reported whether they had ever been diagnosed with ASD, and individuals needed to have employment-related experience. For those who were currently employed, they were asked to describe the current job tenure, job search channels, job type, job category, working hours and conditions, salary method, salary, level of application of knowledge, and disclosure of obstacles in terms of frequency distribution or percentage. Participants ranged in age from 19 to 46 years old, with an average age of 26.5 years. Those currently employed are 56 adults, with 37 (66.1%) four-year university graduates being the largest number, followed by 13 master’s degree graduates (23.2%). Overall, the average monthly salary of the 56 participants with mild ASD who are currently employed is NT$41,637, which is higher than the average salary of college graduates. The factors contributing to poor fit between individuals with mild ASD and their environments, as well as how to provide assistance to individuals with mild ASD through the vocational rehabilitation process, are areas that warrant further research in the future.

**Keywords:** vocational rehabilitation policy, mild autism spectrum disorder, inclusion education, leaving university, employment

*Corresponding Author: Yung-Ji Sher (siaa@ntnu.edu.tw)

# 壹、緒論

自閉症者因求職技巧差、適應環境能力不佳，僅少數人能長期穩定地就業，就業率低於一般生 (Chen et al., 2015)。教育部統計處（2024）統計大專自閉症學生為 3,408 人；自閉症的兩大核心特質「社會溝通及社會互動困難」及「固定而有限之行為模式及興趣」(Baird & Norbury, 2016; DSM-5, 2013)；輕症自閉症者的語用能力落後明顯，在推展融合教育需要溝通技能時，展現明顯差異（張正芬、吳佑佑，2006）；因中等以上智力，使他們發展出偽裝代償策略，誤導師長的鑑定判斷 (Fombonne, 2020)。

心智理論能力會隨年齡發展，但輕症自閉症者返回非實驗的自然情境時的表現仍然不佳 (Brewer et al., 2017)；輕症自閉症者起始和維持話題困難，難以辨識語氣、表情、手勢和眼神等社交溝通互動的困境，不懂得輪流來往對話、提供過於冗長、文不對題的訊息，難以了解諷刺、揶揄、玩笑，使互動品質不佳；在職場常誤判同事和主管的暗示、觀感或評價 (Lorenz et al., 2016)；求職經歷的挫敗經驗，使其自我效能感低落，對人際逐漸退縮，嚴重影響就業的穩定度 (Spain et al., 2018)。

自閉症者在就業時面臨挑戰。因聽覺資訊接受能力弱，當口頭交辦事項龐雜時，他們可能難以記住、理解，反覆詢問之下，造成能力受到質疑或引起反感，也因此無法得到好的工作評價，即使完成工作任務，但社交缺陷仍會使他們失去工作；反覆的失業不僅造成信心降低，頻繁更換工作的記錄容易讓雇主有疑慮，更難尋得下一份工作，使其難以留任工作、達成穩定就業 (Petrucci et al., 2015)。

在 DSM-5 發布後，「高功能自閉症」一詞雖已不再作為正式診斷分類，但其概念上大致對應到目前自閉症譜系障礙（autism spectrum disorder，簡稱 ASD）Level 1，即需要輕度支持者；本文所稱的「輕症自閉症」乃引用過去以「高功能自閉症」為研究對象的文獻，實質上具有高度的參考價值與概念對應性。

# 貳、文獻探討

## 一、自閉症者的就業情形

對身心障礙者來說，工作不僅是獲得經濟上的好處，透過工作建立與他人的關係、融入社會、建立生活目標，藉此獲得成就感，進一步發展自尊、自我價值感，達成自我認同 (Saunders & Nedlec, 2014)。

### （一）身心障礙者的就業情形與自閉症者的就業現況

臺灣年滿 15 歲的身心障礙者有 112.9 萬人，勞動參與率 20.7%；失業者有 1.9 萬人，失業率 8.1%；身心障礙者勞參率僅約一般人口勞參率 (59.1%) 的 0.35 倍；身心障礙者失業率是一般人口 (3.7%) 的 2 倍多（行政院主計總處，2019）。身心障礙者多從事低技術工作，以「服務及銷售工作人員」和「基層技術工及勞力工」為主要工作類型，且薪資偏低，每月經常性薪資平均為 28,246 元；一般就業者每月工作收入約為 4 萬元，較身心障礙者高出 1.2 萬。身心障礙者求職的方法中，前二項為「親朋介紹」占 38.7%、「自家經營」占 20.2%；離開前份工作的原因以「工作場所停業或業務緊縮」占 14.2% 最高。亦即，身心障礙者多藉親友家人取得工作機會，經常是低薪、低技術性工作；當雇主面臨經營成本考量時，身心障礙者易因此被解僱。身心障礙者在不同類別之間差異極大，進一步了解其中的自閉症族群的特性及就業情況，有重要的意義。美國疾病管制與預防中心（Centers for Disease Control and Prevention，簡稱 CDC）於2008估計每 88 人中有 1 人被診斷為自閉症，但至 2018 年時，每 44 人中有 1 人被診斷為自閉症，較十年前成長一倍（參考網址：https://www.cdc.gov/autism/data-research/）。衛福部（2022）統計自閉症者共 18,323 人，輕度者有 13,602 人，

占 74.2%。

輕症自閉症者期待教育提升獨立性與責任感，學歷提升就業時所獲得的職位與薪酬；然而，實際就業情形與期待相差甚遠 (Frank et al., 2018; Taylor et al., 2015)；多數處在就業率低、工作轉換頻繁、薪資福利不佳、職務不適配。2019 年勞工的失業率 3.7%，身心障礙者的失業率 8.1%，自閉症者的失業率 14.4%；自閉症者多是依靠親友介紹謀得職位 (Hillier & Galizzi, 2014)。21.7% 的自閉症受雇者為日薪與時薪，僅次於慢性精神病與智能障礙者；身心障礙者月薪資 28,246 元，自閉症者 22,753 元，明顯較低（勞動部，2019）。Baldwin 等人 (2014) 發現自閉症者有高等教育證書比例 (85%) 高於整體人口 (57%)，其中近半數 (45%) 擁有學位高於職位所需。郭靜姿（2014）發現輕症自閉者畢業後未能覓得與優勢才能相關的正職。

（二）影響身心障礙者及自閉症者就業的因素

王敏行（2008）、邱滿艷等人（2010）就個人、環境、工作特定條件與就業資源（王敏行等人，2018）分析。

1、個人相關因素

在個人相關因素的文獻中，Gal 等人 (2013) 及 Giarelli 等人 (2013) 主要探討高功能自閉症或亞斯伯格症候群個體之特徵與影響，而 Whetzel (2014) 則聚焦於所有具有溝通困難之自閉症者，範圍涵蓋較廣，亦包括輕症族群。研究指出，自閉症者若能理解自身優弱勢並依據背景經驗選擇合適的工作環境，更容易成功就業並維持職位 (Gal et al., 2013; Whetzel, 2014)。功能較佳的自閉症者通常有較好的就業結果；相對地，若固著特質過多、心理健康狀態不佳，則可能成為求職障礙 (Giarelli et al., 2013; Harmuth et al., 2018)。

2、環境相關因素

在環境相關因素方面，雖多數參考文獻以泛稱的自閉症譜系障礙 (ASD) 員工為研究對象，未明確限定輕症自閉症，但其重點多聚焦於環境與制度性支持如何促進就業參與與穩定，對於語言與智力功能較佳、但仍需輕度支持之輕症自閉症者，具高度參考價值與應用潛力。研究指出，主管與同事對自閉症正確認識，包括瞭解優勢與限制，調整合適的職務與期待，以減少因誤解造成離職 (Johnson et al., 2020)；環境支持則包括辦理教育訓練員工瞭解自閉症 (Bury et al., 2021)、引進職場良師或同事夥伴支持人力的個別化適應策略，以協助融入職場 (Wehman et al., 2016)。因此，有研究鼓勵自閉症者在適當時間揭露，以獲得相應的資源和支持 (Lindsay et al., 2019)。

3、工作特定條件因素

在工作特定條件因素部分，Hurlbutt 與 Chalmers (2004)、Ohl 等人 (2017) 針對亞斯伯格症成人的研究，其對象與 DSM-5 所定義的輕症自閉症族群高度重疊，研究指出：若工作能配合自閉症者的興趣與能力，能提升表現並幫助留任；反之，若學經歷或技能不符，則難以維持穩定就業。而 Seaman 與 Cannella-Malone (2016) 雖未特別針對輕症族群，然其綜整的訓練模式與支持策略，對於具備基本語言與認知能力、卻在社交互動或職場適應上有困難的輕症自閉症者，亦具實務應用價值，該研究指出，自閉症者需要多元全面的職場培訓，包括情緒管理、時間管理、溝通技巧、履歷撰寫與面試準備，以及入職後的個別化支持，皆能有效提升就業成效。

4、就業資源

在就業資源方面，自閉症樣態多元，與其他身心障礙者所需的支持差異甚大，但現行就業方案多僅提供給智能障礙者，輕症自閉症者常因不符資格而被排除。Hendricks (2010) 及 Taylor 與 Seltzer (2011) 特別指出，主要聚焦於語言與認知功能較佳的輕症自閉症族群，指出他們缺乏適切的支持與日間活動資源。Lawer 等人 (2009) 則針對整體自閉症譜系障礙 (ASD) 成人，探討職能復健服務的使用情況及限制，反映了整體自閉症族群在就業資源上的不足，及服務模式不適切的問題。這些發現亦呼應臺灣本土研究，指出現階段就業服務推介的職種

有限，多為定額進用且集中於勞力密集、低薪工作；現行職業重建則多著重於訓練障礙者達到職場標準，或推介低技術性職缺，因而未能真正突破就業困境（王敏行，2008；王敏行等人，2018；邱滿艷等人，2010）。

綜上所述，個人、環境、工作特定條件、就業資源都影響就業結果；當個體與雇主兩者間彼此滿意，才能達成良好的適應、維持穩定工作。也就是，自閉症者能在職場中適應，不光是個體努力，職場也須為之適配環境；期望透過關注就業困境，提升、改善自閉症的就業，維持社會互動、提升自尊，提高獨立性。

## 參、研究方法

採問卷調查方式進行資料蒐集。以無合併智能缺損且具大學經驗之輕症自閉症者為對象；考量招募研究參與者的可及性，採方便取樣，並擬定收案條件。

### 一、研究對象之收案條件

由參與者自陳是否有合併智能缺損，以決定採納其問卷填答結果；由參與者自陳是否曾經有自閉症之診斷，若有相關診斷史，則採納其問卷填答結果；輕症自閉症者之收案條件需有就業相關經驗。

### 二、研究參與者之背景

回收的 100 份問卷中，有 81 位填答者符合參與條件。

（一）年齡

參與者的年齡介於 19 至46歲間，平均 26.5 歲。每 5 歲為一個區間時，介於 26 至 30 歲者有 38 人最多，其次是 21 至 25 歲有 33 人。本研究以 40 歲以下青年佔 97.5%。

（二）學歷

大學畢業有 49 位 (60.5%) 最多，其次是碩士畢業 14 位 (17.3%)，碩士在學 7 位 (8.6%)、大學休、退學 6 位 (7.4%)、大學在學 2 位 (2.5%)、博士畢業 2 位 (2.5%)、博士在學 1 位 (1.2%)。學校類型則以公立 39 位 (48.2%) 為最多，私立 21 位 (25.9%)、私立科大 15 位 (18.5%)、公立科大 4 位 (4.9%)，及國外大學 2 位 (2.5%)。大學 18 個學群分類，其中工程學群 10 位 (12.3%)、數理化學群 10 位 (12.3%)、資訊學群 9 位 (11.1%) 為多數，其餘 14 個學群分別的百分比均少於 9%。

（三）就業情況

目前就業中有 56 位，其中 54 位已離校、2 位仍然在學，其中一人就讀大學進修部，平日白天就業、夜間與假日就學，另一人則是工作的同時進修碩士；未就業者有 25 位，其中 8 位因為仍在學而未就業，另外 17 位雖已離校但尚未就業。進一步針對「已離校但未就業」者進行就業意願調查，其中有就業意願者 10 位，無就業意願者 7 位。扣除因為仍在學而未就業者（8 人）後，其他 73 位參與者中未就業者有 17 位，未就業率約 23.3%。全體參與者就業情形如表 1。

表 1

全體研究參與者 (n = 81) 就業與在學情形

| 就業情形 / 在學情形 | 正在就業中 | 目前未就業 | |
|---|---|---|---|
| | | 有就業意願 | 無就業意願 |
| 已離校（包含休退學、畢業） | 54 | 10 | 7 |
| 在學中 | 2 | 8 | |

### 三、研究工具

自編「大學離校後自閉症者就業情形追蹤調查」問卷為研究工具，以勞動部 2020 年「15 至 29 歲青年勞工就業狀況調查問卷」為藍本，探究輕症自閉症勞工的就業情況，並與一般勞工的就業情形對照。但因原問卷設計僅針對「正在就業」的勞工進行調查，與本研究欲了解自閉症勞工的整體就業情形有差異，因此微幅編修，綜整勞動部 2021 年「領取失業給付勞工之就業關懷調查表」，以呈現自閉症勞工就業情況的全貌。

於 2023 年 4 月透過多元管道召募參與者，包括於社群網站 (Facebook) 的自閉症社團張貼，及請託身心障礙團體轉發召募資訊。電子問卷以「SurveyCake 專業版」製作，可依填答者的回答邏輯跳題設定。此外，為了尊重、保護研究參與者的權益，本研究已經研究倫理審查委員會核可並取得編號。

## 肆、結果與討論

問卷於 2023 年 3 至 4 月發送，總計收回 100 份。因不符設定之對象條件，包括無工作經驗的大學在學生（10 位）、合併智能障礙的自閉症者（3 位）、非自閉症者（1 位）、無大學經歷（1 位）等，共 15 份問卷予以剔除；另有 4 位參與者重複填答，故於分析時刪除前次問卷填答資料，僅保留新的問卷結果。整理後，共計 81 份有效問卷。

### 一、正在就業者之分析

正在就業的研究參與者有 56 位。

（一）正在就業者的學歷

當中大學畢業者有 37 位 (66.1%) 最多、碩士畢業 13位 (23.2%) 居次；學校類型以公立大學有 29 位 (51.8%) 最多，其次是私立大學 16 位 (28.6%)。正在就業者的學歷背景與學校類型，如表 2。

（二）正在就業者的現職年資

56 位現在正在就業的參與者中，有 50 位的「現職年資」填答為合理數值視為有效，年資三個月以內者有 7 位，占 14%；三個月以上、一年（含）以下者有 21 位，占 42%；一年以上、兩年（含）以下者有 11 位，占 22%；兩年以上、三年（含）以下者有 8 位，占 16%（表 3）。

勞動部將「競爭性職場就業達三個月」定為「就業成功」，本研究正在就業的參與者有 86% 可視為就業成功（圖 1）。

（三）正在就業者的求職管道

求職管道以「私立就業服務機構提供之求職管道」最多 (39.3%)，其次有 19.6% 的參與者是透過「公司網站或求才廣告」，透過推薦而獲得職位者有 14.3%，「參加政府考試分發」與「公立就業服務機構提供之求職管道」各占 10.7%，其他獲得現職的求職管道統計（表 4）。

本研究參與者透過親友、特殊管道而獲得現職並未較一般青年多，此與過去文獻 (Hillier & Galizzi, 2014) 結果略有不同，但不排除是因為樣本較少之故。特別的是，本研究為了解參與者從事公職的情況，自編問卷將「參加政府考試分發」列為獨立選項（原參考「15 至 29 歲青年勞工就業狀況調查」將此選項歸在「其他求職管道」項下）；發現較一般大學以上學歷的青年勞工約 2% 參加政府機關考試覓得職位，本研究的輕症自閉症參與者有 10% 是透過政府機關考試獲得現職（圖 2）。

（四）正在就業者的工作型態與職類

工作形態以「從事受僱工作（含約聘雇人員）」有 83.9% 占最多數，其次是「任公職」有 8.9%，另有 5.4% 是「自行創業」，及 1.8%「在自家公司上班」。依照工作涉及的複雜程度與範圍，將職類分為四個技術層次。有 44.6% 正在就業者擔任技術層次四「專業人員」，再者是技術層次二的「事務支援人員」有 28.6%，其他職類則不足 10%（表 5）。

具大學經驗的輕症自閉症者更多從事「技術層次四」的職類，但是「技術層次三」卻較少；同時，相較大學以上學歷的一般勞工，本

**圖** 1

以現正在就業者 (n = 50) 的現職年資評估穩定性與達成就業成功

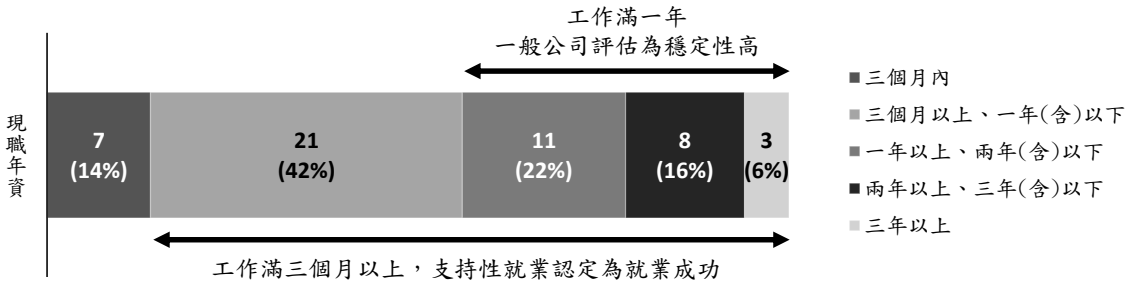



**表** 2

現正在就業者 (n = 56) 學歷背景與學校類型交叉表

| 學校類型 / 學歷背景 | 公立大學 | 私立大學 | 公立技術大學（公立科大） | 私立技術大學（私立科大） | 國外大學 | 總計 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 人數 | 百分比（%） |
| 大學休退學 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3.6 |
| 大學畢業 | 18 | 12 | 1 | 6 | 0 | 37 | 66.1 |
| 大學在學 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1.8 |
| 碩士畢業 | 9 | 4 | 0 | 0 | 0 | 13 | 23.1 |
| 碩士在學 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1.8 |
| 博士畢業 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.6 |
| 博士在學 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 總計 | 29（51.8%） | 16（28.6%） | 4（7.1%） | 7（12.5%） | 0（0%） | 56（100%） | |

**表** 3

現正在就業者 (n = 50) 的現職年資

| 現職年資 | 人數 | 百分比（%） | 累積百分比（%） |
|---|---|---|---|
| 三個月以內（1-3個月） | 7 | 14 | 14 |
| 三個月以上、一年（含）以下（4-12個月） | 21 | 42 | 56 |
| 一年以上、兩年（含）以下（13-24個月） | 11 | 22 | 78 |
| 兩年以上、三年（含）以下（25-36個月） | 8 | 16 | 94 |
| 三年以上（37個月以上） | 3 | 6 | 100 |

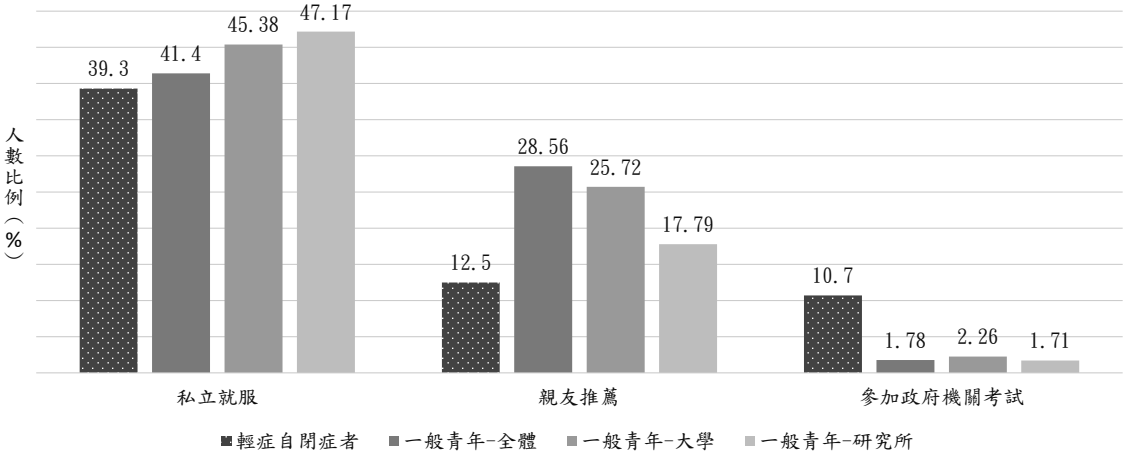
**表 4**

現正在就業者 (n = 56) 獲得現職的求職管道

| 求職管道 | | 舉例說明（同問卷內容） | 人數 | 百分比（%） | |
|---|---|---|---|---|---|
| 參加政府考試分發 | | 政府機關考試，如普考、高考、特考或任公職等 | 6 | 10.7 | |
| 公立就業服務機構提供之求職管道 | | 就業服務中心／站／台 | 6 | 10.7 | |
| 政府委外及私立就業服務機構提供之求職管道 | | 104、1111、職業重建服務單位等 | 22 | 39.3 | |
| 其他求職管道 | 公司網站或求才廣告 | - | 11 | 19.6 | 合計：39.3 |
| | 校園徵才活動 | - | 0 | 0 | |
| | 學校或師長推薦 | - | 1 | 1.8 | |
| | 親友推薦 | - | 7 | 12.5 | |
| | 實習、見習或建教合作管道 | - | 3 | 5.4 | |

**圖 2**

輕症自閉症者與一般青年勞工的求職管道




研究的輕症自閉症參與者有較高比例從事技術性低的基層技術與勞力性質工作（圖 3）。

（五）正在就業者的工作條件

工時部分，從事「全時工作」占多數 (83.9%)，但「部分工時工作」也不算少 (16.1%)。進一步了解從事部分工時者對工時的滿意程度，有一半以上希望「維持目前工作時數」；另有 7.2% 希望增加工作的時數，當中一半「希望成為全時工作者」(3.6%)，另一半則「希望增加工作時數，但不要成為全時工作者」(3.6%)（表 6）。

正在就業者的薪資落在 12,000 至 160,000 元間，平均為 41,637 元。採「月薪制」者有 47 人，占比 83.9% 最多，接著是「時薪制」

表 5

現正在就業者 (n = 56) 的職業類別

| 技術層次 | 職業類別 | 舉例說明（同問卷內容） | 人數 | 百分比（%） | |
|---|---|---|---|---|---|
| 四 | 主管、經理人員 | 行政及商業經理人員、生產及專業服務經理人員等 | 2 | 3.6 | 合計：48.2 |
| | 專業人員 | 研究人員、醫護、會計師、律師、各類工程師、軟體開發人員、教師、新聞記者、作家、演員、藝術家、設計師等 | 25 | 44.6 | |
| 三 | 技術員及助理專業人員 | 技術員、助理、設備控制、品管、醫事檢驗、行銷／業務、會計助理專業、保險代理人／業務等 | 4 | 7.1 | 合計：7.1 |
| 二 | 事務支援人員 | 會計助理／簿記／出納、人事事務、櫃台事務、總機、一般辦公事務／文書、客服、保險核保等 | 16 | 28.6 | 合計：39.3 |
| | 服務及銷售人員 | 領隊導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、商店銷售、照顧服務等 | 4 | 7.1 | |
| | 農林漁牧業生產人員 | 農藝、園藝、飼育等 | 1 | 1.8 | |
| | 技藝有關工作人員 | 營建木作／泥作、油漆噴漆、焊接切割、車輛維修、電力及電子設備裝修、資訊及通訊設備裝修、印刷人員、手工藝人員等 | 1 | 1.8 | |
| | 機械設備操作及組裝人員 | 機械／設備操作、吊車／起重機等移運設備操作、大小客貨車駕駛、機車送件駕駛等 | 0 | 0 | |
| 一 | 基層技術工及勞力工 | 運輸倉儲、理貨員、清潔工、管理工、廚房幫工／速食烹調等 | 3 | 5.4 | 合計：5.4 |

10.7%、「按件計酬」5.4%；月薪制工作者平均薪資為 43,865 元、時薪制工作者平均薪資 19,994 元、按件計酬工作者平均薪資 50,000 元（表 7）。再比較不同學歷的就業者與其所獲薪資的情況，大部分 (43.8%) 具研究所學歷的就業者可達 5 萬元以上，而大學學歷的就業者則以 3 至 4 萬元最多 (32.5%)，其次是介於 2 至 3 萬元間 (30.0%)（表 8）。

整體而言，正在就業的 56 位參與者平均月薪達 41,637 元，較勞動部（2021）調查之一般大學學歷的平均薪資（33,245 元）高，甚至接近研究所學歷的薪資（45,676 元）。將此新計算出的平均薪資與前述勞動部研究中同齡、同學歷一般青年相比，自閉症青年的薪資仍表

**圖 3**

輕症自閉症者與一般青年勞工的職業類別技術層次

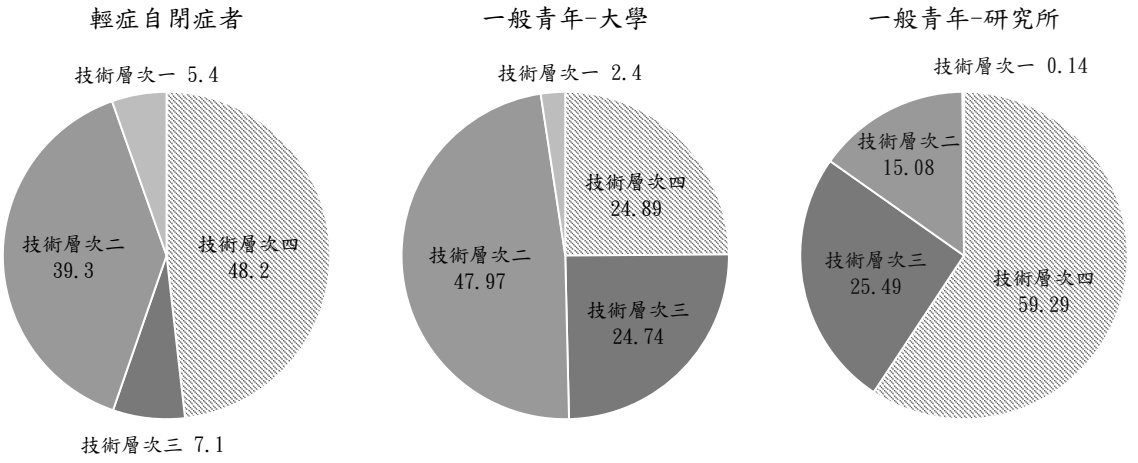



**表 6**

現正在就業者 (n = 56) 的工作工時條件

| 現職的工作時間 | 部分工時者對工作時數的看法(1~4) | 人數 | 百分比（%） | |
|---|---|---|---|---|
| 全部工時 | - | 47 | 83.9 | |
| 部分工時 | 1.希望成為全時工作者 | 2 | 3.6 | 合計：16.1 |
| | 2.希望增加工作時數，但不要成為全時工作者 | 2 | 3.6 | |
| | 3.希望減少工作時數 | 0 | 0 | |
| | 4.維持目前工作時數 | 5 | 8.9 | |

**表 7**

現正在就業者 (n = 56) 的工作給薪方式與薪資

| 給薪方式 | 人數 | 百分比（%） | 薪資（元） | | | | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 平均值 | 標準差 | 最小值 | 最大值 | |
| 月薪制 | 47 | 83.9 | 43,866 | 23,571 | 18,000 | 160,000 | •薪資為經常性收入，如本薪、加班費、固定津貼及獎金，但不含年終、分紅。<br>•非月薪制者，換算成平均每月之薪資。 |
| 日薪制 | 0 | 0 | - | - | - | - | |
| 時薪制 | 6 | 10.7 | 19,994 | 7,449 | 12,000 | 30,000 | |
| 按件計酬 | 3 | 5.4 | 50,000 | 36,056 | 20,000 | 90,000 | |
| **全體** | **56** | **100** | **41,637** | **24,003** | **12,000** | **160,000** | |

現較優。

然而，除了比較平均薪資之外，工作「計薪方式」與勞工「工作時間」也是了解就業情況的面向之一。本研究參與者從事「時薪制」的人數比例較勞動部（2021）所調查之一般勞工來得多；又相較同前述調查之一般勞工，有更高比例的人從事「部分工時」的非典型工作。

（六）正在就業者的學以致用程度

將學歷背景與學以致用程度相互參照（表 9）。大學學歷參與者的學以致用程度則分別是休退學者 3 分、畢業者 3.22 分、在學者 2 分；碩士學歷參與者的學以致用程度均為 3 分、博士學歷參與者回答的學以致用程度則高達滿分 5 分。

將學歷分組改為大學、研究所等重新計分（表 10）。大學組包含大學休退學、畢業、在學者，計有 40 位，學以致用平均 3.18 分；研究所組包含碩博畢業、在學者，計有 16 位，學以致用平均分數 3.25 分。

將本研究相同學歷背景的參與者與勞動部（2021）一般勞工相互比較，大學學歷就業者，輕症自閉症者自評學以致用程度「高」及「很高」者約有三成 (32.5%)，較一般青年的兩成 (22.3%) 多；而研究所學歷則是一般青年有較高比例 (49.4%) 自評「高」及「很高」，輕症自閉症者僅 37.5%。此外，學歷不同的一般勞工，較能看出組間評分的差異，但是不同學歷的參與者間自評差異卻不大（圖 4）。

（七）正在就業者於職場揭露資深障礙之情況

在揭露身心障礙情形參考表 11，正在就業的參與者中，扣除有 1 位屬於自雇性質不列入統計，其餘 55 位參與者的選答情形：有 31 位 (56.4%) 曾於不同階段主動向雇主或主管揭露自身的身心障礙情況，但也有 24 位 (43.6%) 從未曾揭露。多數主動揭露身分的參與者是在履歷中即顯示自身情況，且沒有任何人是在報到時告知。而勾選「有揭露身心障礙」當中的「其他」（1 位）則是因受僱於知道其自閉特質情況之親友，故未歸入任一階段。未主動揭露有 11 位 (20.0%) 雖然未主動揭露身心障礙，但雇主或人力資源部門仍會在辦理員工勞、健保時，知道其身心障礙身分；僅 2 位參與者另行向戶籍地區公所「申請媒體隱藏」的程序，因此雇主無法得知其身心障礙身分。另外，還有 10 位 (18.2%) 因未持有身心障礙證明，故未特別向雇主揭露自身障礙情形。

## 二、目前未就業者之分析

未就業的研究參與者有 17 位。

（一）未就業者的學歷

首先了解未就業者之學歷背景與學校類型

表 8

現正在就業者 (n = 56) 的薪資區間與學歷狀態交叉表

| 學歷狀態＼薪資區間 | 未滿2萬 | 2-3萬 | 3-4萬 | 4-5萬 | 5萬以上 | 全體 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **大學（休退學／畢業／在學）** | 0（0%） | 12（30.0%） | 13（32.5%） | 9（22.5%） | 6（15.0%） | 40（100%） |
| **研究所（碩博在學／畢業）** | 4（25.0%） | 2（12.5%） | 0（0%） | 3（18.7%） | 7（43.8%） | 16（100%） |
| **總計** | **4（7.2%）** | **14（25.0%）** | **13（23.2%）** | **12（21.4%）** | **13（23.2%）** | **56（100%）** |

表 9

現正在就業者 (n = 56) 自評學以致用程度情形——學歷背景分七組

| 學以致用程度 | 學歷背景 | | | | | | | 人數 | 占全體人數百分比（%） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 大學休退學（N=2） | 大學畢業（N=37） | 大學在學（N=1） | 碩士畢業（N=13） | 碩士在學（N=1） | 博士畢業（N=2） | 博士在學（N=0） | | |
| 很低（1） | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 10.7 |
| 低（2） | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 10.7 |
| 普通（3） | 2 | 17 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 25 | 44.6 |
| 高（4） | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 9 | 16.1 |
| 很高（5） | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 10 | 17.9 |
| **學以致用平均分數** 分組 | **3** | **3.2** | **2** | **3** | **3** | **5** | - | **56** | **100** |
| 全體 | | | | **3.2** | | | | | |

表 10

現正在就業者 (n = 56) 自評學以致用程度情形——學歷背景分二組

| 學以致用程度 | 學歷背景 | | 人數 | 占全體人數百分比（%） |
|---|---|---|---|---|
| | 大學（N=40） | 研究所（N=16） | | |
| 很低（1） | 5（12.5%） | 1（6.25%） | 6 | 10.7 |
| 低（2） | 3（7.5%） | 3（18.75%） | 6 | 10.7 |
| 普通（3） | 19（47.5%） | 6（37.5%） | 25 | 44.6 |
| 高（4） | 6（15%） | 3（18.75%） | 9 | 16.1 |
| 很高（5） | 7（17.5%） | 3（18.75%） | 10 | 17.9 |
| **學以致用平均分數** 分組 | **3.18（100%）** | **3.25（100%）** | **56** | **100** |
| 全體 | | **3.20** | | |

的狀態分布，建立目前未就業者分析項目樹狀圖（圖 5）。

17 位未就業者中，學歷以大學 16 位為最多，其中 12 位大學畢業、4 位大學休退學，另有 1 位碩士畢業；8 位私立技術大學、5 位私立大學、4 位公立大學。未就業者中，有工作意願者計有 10 位，其中大學畢業 7 位、碩士畢業 1 位、大學休退學 2 位；無意願就業者計有 7 位，大學畢業 5 位、大學休退學 2 位。學歷背景、學校類型及有無就業意願如表 12。

（二）未就業且有就業意願者

有就業意願的 10 位參與者當中，5 位尋

**圖 4**

輕症自閉症者與一般青年勞工自評學以致用程度

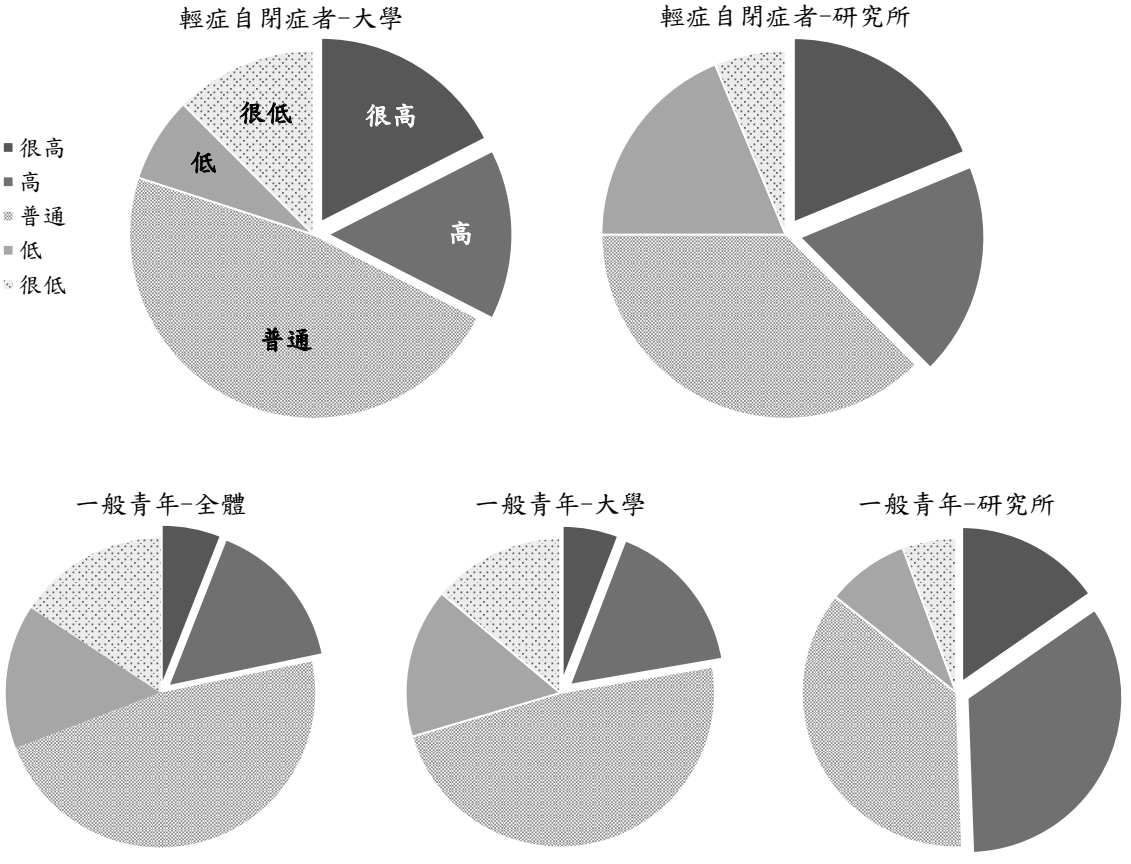



**表 11**

現正在就業者 (n = 55) 主動向雇主揭露身心障礙之情形

| | 有揭露身心障礙 | | | | | | 未揭露身心障礙 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 投遞履歷時在履歷中顯示 | 面試時告知 | 接獲錄取後告知 | 報到時告知 | 工作中需協助時告知 | 其他 | 雇主辦理勞健保時可查詢 | 申請媒體隱藏（雇主無法查詢） | 現未持有身心障礙證明 | 其他 |
| **人數** | 17 | 7 | 2 | 0 | 4 | 1 | 11 | 2 | 10 | 1 |
| **百分比（%）** | 30.9 | 12.8 | 3.6 | 0 | 7.3 | 1.8 | 20.0 | 3.6 | 18.2 | 1.8 |
| **總計** | 31（56.4%） | | | | | | 24（43.6%） | | | |

註：正在就業者有 56 名，但扣除 1 位屬自雇性質，雇主即為身心障礙者本人

**圖 5**

目前未就業者分析項目樹狀圖

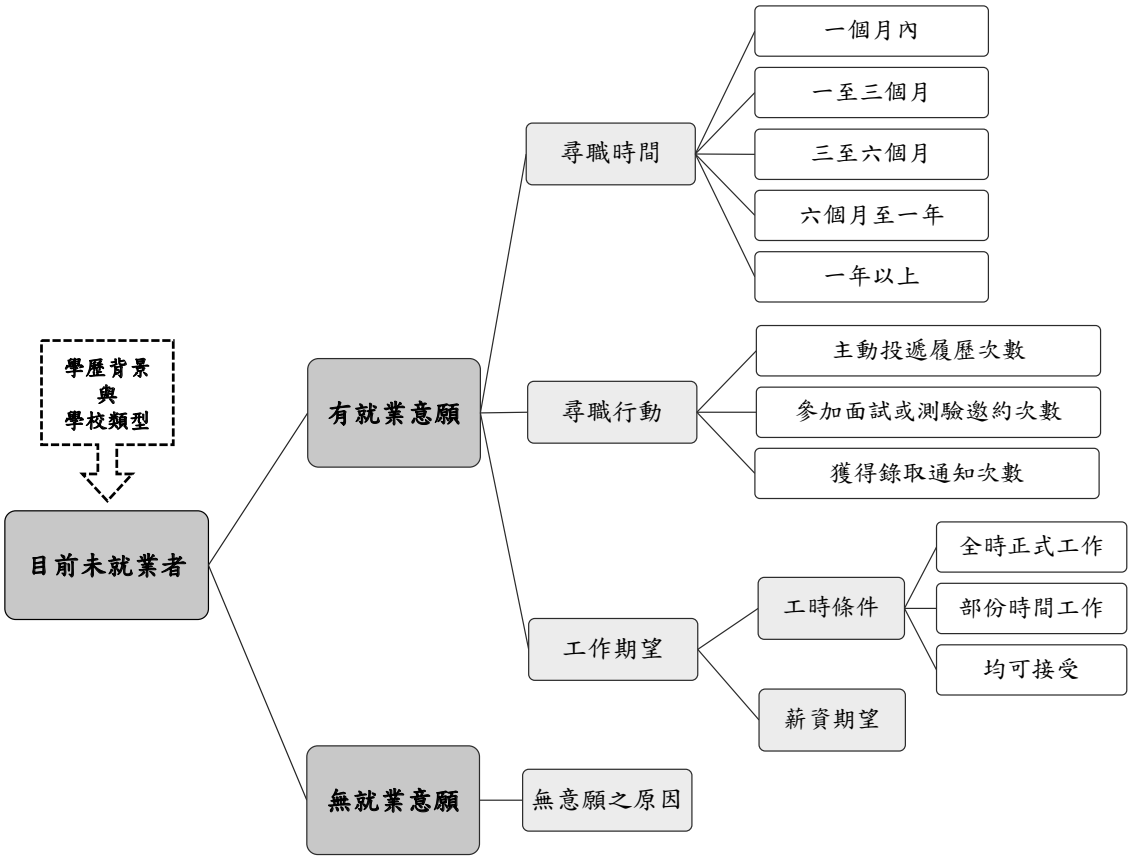



**表 12**

目前未就業者 (n = 17) 的學歷背景與學校類型交叉表

| 學校類型<br>學歷背景 | 公立大學 | 私立大學 | 私立技術大學<br>（私立科大） | 總計人數 |
|---|---|---|---|---|
| **大學休退學** | 2 (1+1) | 1 (1+0) | 1 (0+1) | 4 (2+2) |
| **大學畢業** | 2 (1+1) | 3 (2+1) | 7 (4+3) | 12 (7+5) |
| **碩士畢業** | 0 | 1 (1+0) | 0 | 1 (1+0) |
| **總計** | 4 (2+2) | 5 (4+1) | 8 (4+4) | 17 (10+7) |

註：括號內數字表示未就業者的就業意願（有就業意願＋無就業意願）

表 13

目前未就業且有就業意願者 (n = 10) 的尋職情形

| 問卷題目 | | 問卷選項 | 人數（／人次） | 備註 |
|---|---|---|---|---|
| 尋職時間 | | 一個月內 | 3 | - |
| | | 一至三個月 | 2 | |
| | | 六個月至一年 | 2 | |
| | | 一年以上 | 3 | |
| 尋職行動 | 主動投遞履歷 | 未曾主動投遞履歷 | 3 | 7 位曾主動投遞履歷者的平均主動投遞履歷次數為 5.7 次，同樣的 7 位參與者平均獲得邀約次數為 3.8 次，當中僅 1 位曾有獲得錄取通知。 |
| | | **曾主動投遞履歷** | 7[註] | |
| | 參加面試或測驗邀約 | 未曾參加面試或測驗邀約 | 3 | |
| | | **曾參加面試或測驗邀約** | 7[註] | |
| | 獲得錄取通知 | 未曾收到錄取通知 | 9 | |
| | | 曾收到錄取通知 | 1 | |
| 工作期望 | 工時條件（可複選） | 全時正式工作 | 8 | |
| | | 部份時間工作 | 4 | |
| | 薪資期望 | - | - | 介於 20,000 至 40,000 之間，平均為 30,692。 |

職時間達半年以上，且有 3 位尋職更長達一年以上。進一步了解尋職行動與結果，其中有 3 人「未曾主動向工作單位投遞履歷」，求職行動較不積極；另外 7 位平均主動投遞履歷次數 5.7 次，而獲面試或測驗邀約次數為 3.8 次，當中僅有 1 人曾獲得錄取通知（表 13）。

（三）未就業且無就業意願者

目前無業的輕症自閉症者為對象，有關問項的統計總結（圖 6）。

輕症自閉症者失業週數較一般青年更長、較少機會獲得錄取，及過去不佳的就業經驗，使其容易在年紀尚輕時，就失去就業意願。

## 三、轉換工作經驗之分析

分析曾有轉換工作經驗者為之對象，並透過兩種方式篩選有此經驗者。第一種方式，從現在正在就業的參與者之年資填答情況，了解其現職年資、總工作年資、工作經驗數等資料，分析在職中的參與者現職為是否為第一份工作，以及他們的年資、工作經驗數等情形。第二種方式，在問卷起始題直接詢問參與者「您有轉換工作的經驗嗎」，並提供有此經驗者 15 個複選選項，了解輕症自閉症者在職場的離職原因，再比較不同學歷背景者其轉職經驗的異同之處。並進一步了解曾經有轉換工作經驗的參與者現在就業情形為何，包括現在正在就業的人數，以及目前未就業者的工作意願及過往的離職原因為何。

（一）現職年資、總工作年資與工作經驗數

檢視 56 位正在就業者的年資、轉換工作經驗數等數據，先將不合理資料剔除，最後留下 50 筆有效資料，再依照正在就業的參與者

**圖 6**

目前未就業者分析結果樹狀圖

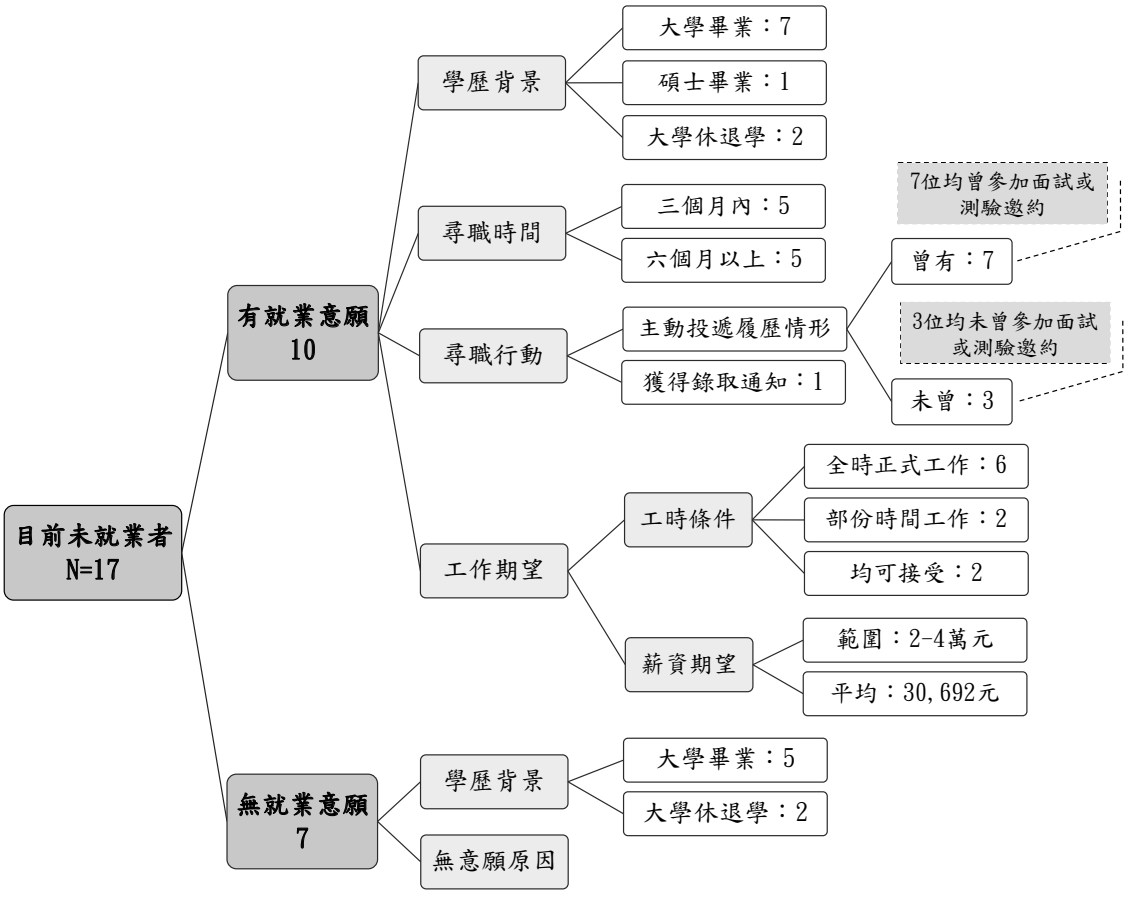



**表 14**

現正在就業者 (n = 50) 的現職年資以及轉換工作經驗數

| 轉換工作經驗 | 人數 | 現職在職年資（月） | | | | 包含現職在內的工作經驗數（份） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最短 | 最長 | 平均 | 標準差 | 最小值 | 最大值 | 平均 | 標準差 |
| 現職為第一份工作（從未轉換工作） | 16 | 6 | 51 | 16.50 | 12.356 | - | - | - | - |
| 現職非第一份工作（曾經轉換工作） | 34 | 1 | 92 | 16.21 | 18.373 | 2 | 8 | 3.5 | 1.441 |
| 全體 | 50 | 1 | 92 | 16.30 | 16.556 | - | - | - | - |

註：現正在就業者共 56 位，有 6 位填答數值不合理予以剔除

回答之工作經驗數分為「現職為第一份工作」及「現職非第一份工作」兩組。第一組是「現職為第一份工作」有 16 位，意即從未轉換工作，其在現職的最短年資有 6 個月、最長年資者已在該職 51 個月，平均 16.5 個月。另一組「現職非第一份工作」有 34 位，意即有轉換工作之經驗，該組平均每人換過 3.5 份工作，並且在現職的最短年資為 1 個月，亦即剛開始新的工作，年資最長者則已在該職 92 個月，平均為 18.4 個月（表 14）。

勞動部（2021）調查一般勞工曾換工作者約 54.1%，同一群人的平均工作數為 3 份工作，且換過五份以上工作者僅占全體青年勞工的 3.3%。在本次參與研究且正在就業的輕症自閉症者中，有 68.0% 的參與者曾換工作，同一群人的平均工作數為 3.5 份工作，且 34 人中有 3 位 (8.8%) 換過五份以上的工作。可見輕症自閉症者較一般青年更頻繁轉換工作、難以留任（圖 7）。

進一步了解正在就業的參與者進入職場後的「總工作年資」與「工作經驗數」，同樣先剔除不合理的年資、轉換工作經驗數據，保留 50 筆有效資料，再依工作年資分為「一年以內」、「一年至三年」、「三年至五年」、「五年以上」等四組分析。結果發現，正在就業且工作年資一年以下者 18 人，平均有 2.17 份工作經驗；總工作年資一年至三年者 23 人，平均有 2.57 份工作經驗；工作年資三年至五年者 4 人，平均有 4.5 份工作；工作年資五年以上者 5 人，平均有 3.8 份工作經驗（表 15）。

依此來看，本次研究工作年資較短的參與者，換工作次數與年資相對照，就業狀態都還未穩定；需工作年資達「五年以上」才較穩定。

（二）轉換工作的經驗

請填答者回答是否有轉換工作的經驗，總計有 41 位參與者表示「有此經驗」，問卷進一步調查其每次離職原因，於可複選的情況下，每人平均勾選 2.8 個選項（表 16）。

回報最多的離職原因均為「與同事或主管相處困難」，而且比例明顯高於其他選項。但不同的是，大學組回報離職原因為「與同事或主管相處困難」者有六成 (60.7%)，而研究所

**圖 7**

輕症自閉症者與一般青年勞工轉換工作的次數

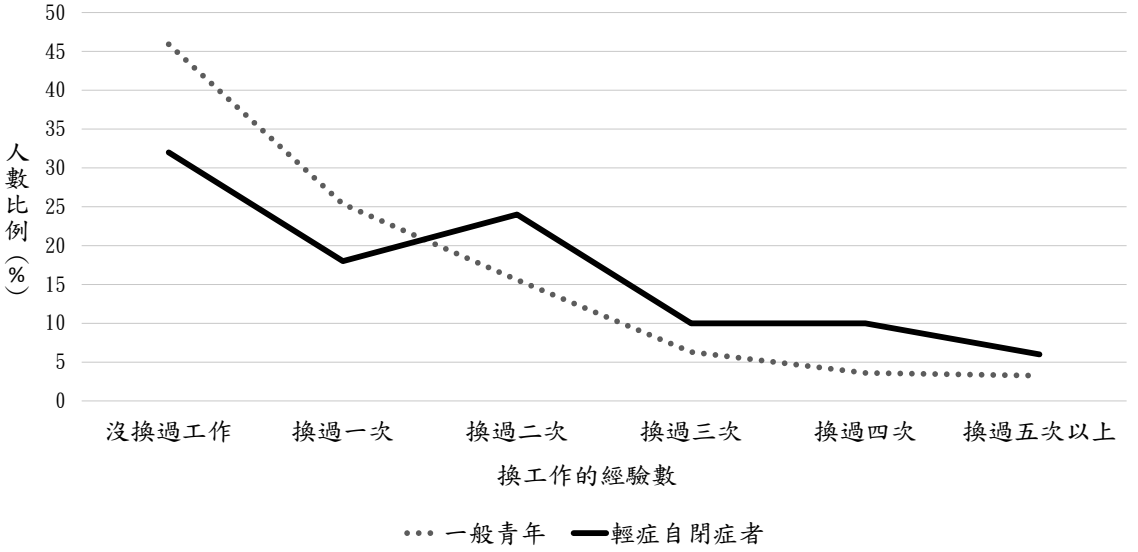


表 15

現正在就業者 (n = 50) 的工作總年資與工作經驗數

| 總工作年資 | 人數 | 工作經驗（份） | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 平均 | 最小值 | 最大值 |
| 一年以內（12個月以下） | 18 | 2.17 | 1 | 5 |
| 一年至三年（13-36個月） | 23 | 2.57 | 1 | 6 |
| 三年至五年（37-60個月） | 4 | 4.5 | 1 | 8 |
| 五年以上（61個月以上） | 5 | 3.8 | 3 | 6 |

註：現正在就業者共 56 位，有 6 位填答數值不合理予以剔除

表 16

有轉換工作經驗者 (n = 41) 過去離職的原因

| 排序 | 離開前份工作的原因（同問卷內容） | 人次 | 比例（%） | 百分比（%） |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 與主管或同事相處困難 | 23 | 20.2 | 56.1 |
| 2 | 工作太累、壓力大 | 16 | 14.0 | 39.0 |
| 3 | 工作表現未達標準而被解雇 | 11 | 9.6 | 26.8 |
| 4 | 工作發展無前景（無前途） | 9 | 7.9 | 22.0 |
| 5 | 準備考試（證照、升學等） | 8 | 7.0 | 19.5 |
| 6 | 薪資及福利不符期望 | 7 | 6.1 | 17.1 |
| 7 | 工作環境不佳 | 7 | 6.1 | 17.1 |
| 8 | 興趣不合 | 6 | 5.3 | 14.6 |
| 9 | 其他（請說明） | 6 | 5.3 | 14.6 |
| 10 | 繼續升學 | 5 | 4.4 | 12.2 |
| 11 | 個人所學或技能無法有效發揮 | 4 | 3.5 | 9.8 |
| 12 | 想更換工作地點 | 4 | 3.5 | 9.8 |
| 13 | 想自行開創事業 | 3 | 2.6 | 7.3 |
| 14 | 公司經營困難（如裁員） | 3 | 2.6 | 7.3 |
| 15 | 家庭或健康因素（如結婚、生產） | 2 | 1.8 | 4.9 |
| | **總計** | **114** | **100.0** | **278.0** |

組回報該原因者則未達半數 (46.2%)；其他相同之處還有兩組次多的離職原因均為「工作太累、壓力大」。其他離職原因方面，大學組回報較多的是因為「工作發展無前景」、「薪資及福利不符期望」、「想自行開創事業」，研究所組的參與者回報較多的原因則是「繼續升學」與「想自行開創事業」。其他不同學歷背景組的參與者離職原因選答情形（表 17）。

比較輕症自閉症者與一般勞工離開第一份工作的原因（圖 8）。

總結目前在職的參與者中有近七成 (68%) 曾經轉換工作，且有五成的人換過二次以上。總工作年資一年內者有 18 位，平均有過 2.17 份工作，顯示他們的留任率低；但隨總工作年

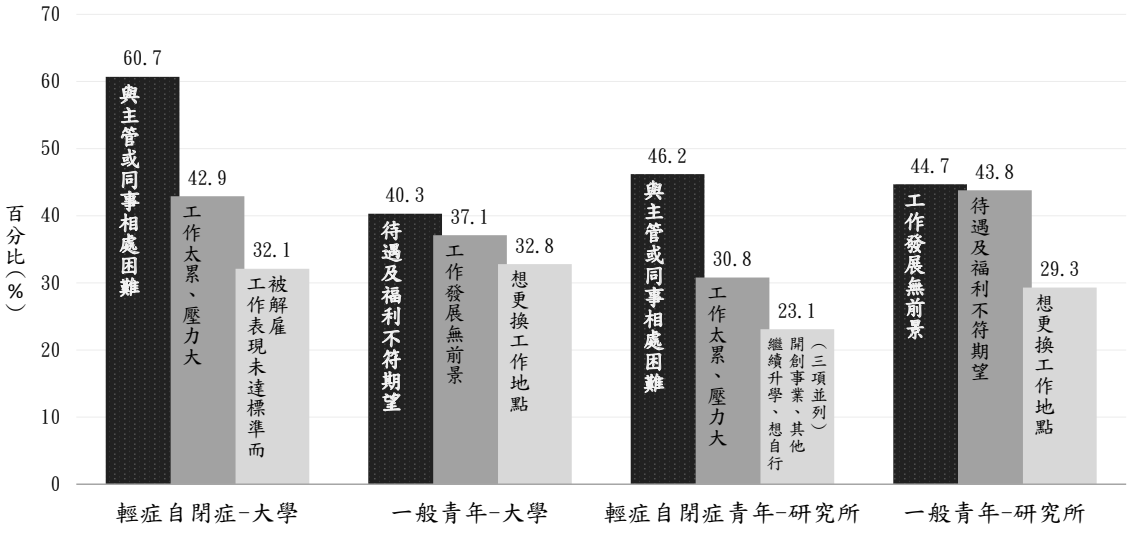
表 17

有轉換工作經驗者 (n = 41) 按學歷背景分析過去離職的原因

| 離開前份工作的原因（同問卷內容） | 大學（N=28） | | | 研究所（N=13） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 比例（%） | 百分比（%） | 前五項 | 比例（%） | 百分比（%） | 前五項 |
| 與主管或同事相處困難 | 21.3 | 60.7 | 1 | 17.6 | 46.2 | 1 |
| 工作表現未達標準而被解雇 | 11.3 | 32.1 | 3 | 5.9 | 15.4 | |
| 興趣不合 | 5.0 | 14.3 | | 5.9 | 15.4 | |
| 個人所學或技能無法有效發揮 | 3.8 | 10.7 | | 2.9 | 7.7 | |
| 薪資及福利不符期望 | 6.3 | 17.9 | 5 | 5.9 | 15.4 | |
| 工作發展無前景（無前途） | 10.0 | 28.6 | 4 | 2.9 | 7.7 | |
| 工作太累、壓力大 | 15.0 | 42.9 | 2 | 11.8 | 30.8 | 2 |
| 家庭或健康因素（如結婚、生產） | 1.3 | 3.6 | | 2.9 | 7.7 | |
| 公司經營困難（如裁員） | 2.5 | 7.1 | | 2.9 | 7.7 | |
| 繼續升學 | 5.0 | 14.3 | | 8.8 | 23.1 | 3 |
| 工作環境不佳 | 3.8 | 10.7 | | 2.9 | 7.7 | |
| 想更換工作地點 | 1.3 | 3.6 | | 5.9 | 15.4 | |
| 想自行開創事業 | 6.3 | 17.9 | 5 | 8.8 | 23.1 | 3 |
| 準備考試（證照、升學等） | 3.8 | 10.7 | | 5.9 | 15.4 | |
| 其他（請說明） | 3.8 | 10.7 | | 8.8 | 23.1 | 3 |
| **總計** | **100.0** | **285.7** | | **100.0** | **261.5** | |

**圖 8**

輕症自閉症者與一般青年勞工轉換工作的前三項原因




資增加，穩定狀態會慢慢提升，總工作年資五年以上者有 5 位，平均有過 3.8 份工作經驗。

## 四、尋職歷程之分析

63 位參與者表示有求職經驗，當中 48 位 (76.2%) 表示曾在求職的過程感到困難，另外 15 位 (23.8%) 覺得沒有困難。進一步了解困難為何，有 9 個複選選項供選答，每人平均勾選 3.1 個選項。綜整所有選項選答情形，最多參與者表達了「經歷不足」(54.2%) 造成的求職困難，接著依序是「不知道自己適合做哪方面工作」(50.0%)、「適合的職缺少」(45.8%)，以及「求職面試技巧不足、不會寫履歷」(43.8%) 等，前述四項是超過四成的參與者回報的求職困難，其餘選項選答情形見表 18。

有尋職經驗的 63 位參與者中有 19 位 (30.2%) 表示曾經使用就業服務資源，其餘 44 位 (69.8%) 則未曾使用。就業資源共有 11 個項目，平均每人使用過 3.9 項，其中最多人使用的是「就業諮詢」(73.7%)，另外「求職登記」(57.9%) 和「工作推介」(52.6%) 有超過半數的使用者曾經使用（表 19）。

王敏行等人（2018）發現在全國職業重建系統中，以智能、精神與肢體障礙者為主，自閉症者均不超過 6%。與本次研究調查統計結果呼應，即近七成輕症自閉症者未使用就業相關資源，顯示輕症自閉症者幾乎鮮少使用專屬身心障礙者的職業重建就業服務。

此外，多數未曾使用服務者所勾選的原因係因「不了解相關訊息」（22 位，50.0%），另外有 8 位勾選「其他」並以文字說明，其中 5 位覺得自己不需要相關求職服務、2 位以強烈言詞表達對相關服務的不滿意，另外 1 位並未針對問題回答。將「曾使用資源的使用情形」與「未使用資源的原因」兩項調查結果相互對照，可理解為本次研究參與者多半不了解身心障礙的職業重建服務，或是僅知道、僅使用過一般就業服務資源。然而，交織的因素使職重服務未必適用於輕症自閉症者，無法提供相應服務（徐尚如、林玟秀，2016），或是身心障礙職缺職種類型有限，常僅提供低階勞力工作 (Taylor et al., 2015)。在就業資源方面，Hendricks (2010) 及 Taylor 與 Seltzer (2011) 聚焦於語言與認知功能較佳的輕症自閉症族群；

表 18

有尋職經驗且在過程中感到困難者 (n = 48) 的困難原因

| 排序 | 求職過程的困難（同問卷內容） | 人次 | 比例（%） | 百分比（%） |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 經歷不足 | 26 | 17.2 | 54.2 |
| 2 | 不知道自己適合做哪方面工作 | 24 | 15.9 | 50.0 |
| 3 | 適合的職缺少 | 22 | 14.6 | 45.8 |
| 4 | 求職面試技巧不足、不會寫履歷 | 21 | 13.9 | 43.8 |
| 5 | 專業技能（包含證照資格）不足 | 17 | 11.3 | 35.4 |
| 6 | 工作內容要求不了解 | 14 | 9.3 | 29.2 |
| 7 | 求職管道不足、不知道從哪裡找工作 | 11 | 7.3 | 22.9 |
| 8 | 其他（請說明） | 10 | 6.6 | 20.8 |
| 9 | 學歷不足 | 6 | 4.0 | 12.5 |
| | **總計** | 151 | 100.0 | 314.6 |

表 19

曾使用就業服務資源者 (n = 19) 的資源使用情形

| 排序 | 就業服務資源（同問卷內容） | 人次 | 比例（%） | 百分比（%） |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 就業諮詢 | 14 | 18.9 | 73.7 |
| 2 | 求職登記 | 11 | 14.9 | 57.9 |
| 3 | 工作推介 | 10 | 13.5 | 52.6 |
| 4 | 取得職缺資訊 | 9 | 12.2 | 47.4 |
| 5 | 職業輔導評量 | 9 | 12.2 | 47.4 |
| 6 | 支持性就業 | 8 | 10.8 | 42.1 |
| 7 | 就業前準備（例如課程、團體、職場體驗等） | 6 | 8.1 | 31.6 |
| 8 | 穩定就業服務 | 3 | 4.1 | 15.8 |
| 9 | 職業訓練 | 2 | 2.7 | 10.5 |
| 10 | 職務再設計 | 1 | 1.4 | 5.3 |
| 11 | 其他（請說明） | 1 | 1.4 | 5.3 |
| | **總計** | 74 | 100.0 | 389.5 |

Lawer 等人 (2009) 針對所有自閉症譜系障礙 (ASD) 成人，探討職能復健服務的使用情況及其限制。

綜上所述，輕症自閉症者的求職困難起因於對自身、對環境的評估能力弱，當個體與環境不適配時，就難以達成持續、穩定的就業，反覆地換工作，又疊加成為下次求職的弱點；且在求職方面往往是單打獨鬥，鮮少使用就業資源，僅有少數參與者曾經使用就業服務，但多為一般性就業服務。除了在大專校院開辦說明，以推廣宣傳服務之外，職業重建單位如何發展適合輕症自閉症者的服務流程、模式，是為現況帶來改變的關鍵。

## 伍、結論

參與本研究之輕症自閉症者的未就業率並無特別高，某些就業表現較原先預期更佳，可能是因樣本的特性所致；但就業品質卻不理想，如維持就業的時間較短、換工作頻率高，就業不穩定，這些均與文獻一致；且在求職過程中面臨許多困難，包括經歷較長的失業期。此外，鮮少使用職業重建服務，有可能與不了解、不適用或是資格不符有關。

### 一、輕症自閉症者就業與未就業的現況

總體來看，正在就業與未就業的輕症自閉症者比例約為 3.3：1。正在就業者以從事受僱工作為主，職類以技術層次最高的職類為最多，但與相同學歷一般青年相比，技術層次最低的工作職類也較高。薪資按學歷不同，大學學歷的輕症自閉症青年平均薪資約 39,000 元、研究所學歷者平均薪資則有約 47,000 元，發現輕症自閉症青年平均薪資表現較一般青年更佳。

在「學以致用程度」方面，輕症自閉症者與一般青年較不同的是，不同學歷背景間沒有差異。另外是「揭露身心障礙身分」的方面，有五成五左右的參與者會在不同階段向雇主揭露自身障礙或特質，另有約 3.6% 會刻意申請隱藏身障身分，使雇主無法查詢。未就業的輕症自閉症者，有就業意願者約六成，而無就業意願者約四成。無就業意願者可能因準備升學、身心狀況、家中提供工作等因素而無意願外出工作，但也有部分是因為過去挫敗的就業經驗而退縮。有意願者的工作期望則以覓得全職正式工作為多數，期望薪資落在二至四萬之間。

### 二、輕症自閉症者的非現職（過去）工作經驗

七成的輕症自閉症者有轉換工作的經驗，且工作經歷「豐富」，有換工作經歷者平均工作數為 3.5 份工作，且有 8.8% 換過五份以上的工作，他們較一般青年更頻繁轉換工作、難穩定留任。且其離職原因與非自閉症的一般青年離職主因有明顯不同，輕症自閉症者回報的離職主因包括職場人際相處問題以及工作壓力太大，顯示其在適應職場的流程節奏、環境、人際規則等各方面都有顯著的困難，此與自閉症特質有相關。

### 三、輕症自閉症者尋職的歷程

目前正在就業的輕症自閉症者多以私立就業服務單位尋職，此與一般青年無異，經親友推薦者也未較學歷相當的一般青年多，參加政府機關考試覓得職位者較一般青年多。

未就業的輕症自閉症者的尋職更容易經歷較長的尋職期，且有更高比例的人符合長期失業之定義。此外，目前未就業者的尋職行動上，扣除未曾主動投遞履歷者後，平均主動投遞履歷次數為 5.7 次、獲面試邀約 3.8 次，並有 1 人曾獲錄取但因其他考量而未就業。

詢問曾有求職經驗的輕症自閉症者，有近八成表示在求職過程中感到困難，包括經歷不足、不瞭解自己適合什麼工作、適合職缺少，以及求職技巧不足等。但儘管就業面臨許多困難，使用就業服務資源者卻甚少，多數的輕症自閉症者不了解相關訊息，有使用就業服務資源者也多是利用一般性就業資源，而非身心障

礙者的職業重建資源，但這可能與使用該項資源之資格條件有關。

未來研究建議可納入地區變項，進一步探討不同區域的就業環境與支持資源差異對自閉症者就業的影響。由於本研究採用方便取樣，且依賴參與者自我報告診斷及狀況，確實可能影響樣本的代表性與結果的普遍性。考量本研究並非大型臨床社群研究，取得正式臨床診斷資料存在相當困難與限制，因此使用自我報告診斷成為實務上較為可行且常見的做法。為提高樣本的準確性，本研究問卷主要發布於相關自閉症社群平台，以確保接觸者為目標族群。此外，在自閉症研究領域中，許多社群及流行調查也採用自我報告方式確認診斷，具有一定參考價值。未來研究建議可結合臨床診斷資料及採用更嚴謹的抽樣方法，以提升樣本代表性與研究結果的外部效度。

關於「離校多久後尋得工作」的問題，確實有助於了解自閉症者就業過渡的時間點及過程；本研究未納入此項調查，主要考量問卷篇幅與受訪者負擔，未來研究將建議加入此變項以更完整掌握就業狀況。輕症自閉症者通常具備較佳的學歷與基本溝通能力，因而初期找到工作的難度相對較低，短暫面試往往無法完全呈現他們在長期職場相處中可能面臨的挑戰。然而，穩定就業與職場適應才是更大的挑戰。為了「找到工作」，他們有時會降低對工作的要求與期待，接受與學歷不匹配且「要求不高」的職位，但這本身也是一種就業上的限制，反映出就業市場對輕症自閉症者的挑戰與不利條件。

經查目前國內大專院校職涯輔導多以一般性服務為主，專門針對輕症自閉症學生的職涯輔導文獻與資源相當有限。近年部分大學增設專任職涯輔導人力，提供包含身心障礙學生在內的職涯輔導，但多為整體性支持，並無專門針對自閉症學生。因此，這反映出台灣輕症自閉症高學歷學生在大專階段即面臨職涯準備資源不足的問題，也說明本研究聚焦就業資源不足的必要性與迫切性。

## 參考文獻


王敏行（2008）。性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較。**特殊教育研究學刊，33**(3)，1-24。https://doi.org/10.6172/BSE200811.3303001

王敏行、黃宜君、曾中斌、陳冠霖、黃湘羚、張馨云、林煒翔（2018）。**107 年身心障礙者接受職業重建服務之中長期成果分析**。行政院勞動部勞動力發展署中彰投分署職業重建服務主題探討期末報告，未出版。

行政院主計總處（2019）。**人力資源調查重要項目統計結果**。https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885

邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、簡宏生、陳月霞、徐文豪、林婉媛（2010）。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素——伴隨著「障礙」的就業路。**特殊教育研究學刊，35**(3)，1-25。https://doi.org/10.6172/BSE201011.3503001

徐尚如、林玟秀（2016）。輕度自閉症者之就業困境與支持系統之探討。**東華特教，56**，10-20。

張正芬、吳佑佑（2006）。亞斯柏格症與高功能自閉症早期發展與目前症狀之初探。**特殊教育研究學刊，31**，139-164。https://doi.org/10.6172/BSE200609.3101007

教育部統計處（2024）。**特殊教育統計年報**。https://www.set.edu.tw/actclass/fileshare/default.asp

郭靜姿（2014）。開發社會資本：輕度自閉症青年的才能發展與支持系統建立。**資優教育季刊，132**，1-11。https://doi.org/10.6218/GEQ.2014.132.1-11

勞動部（2019）。**108 年身心障礙者勞動狀況調查報告**。勞動部。

勞動部（2021）。**109 年15-29歲青年勞工就業狀況調查報告**。勞動部。

American Psychiatric Association, DSM-5 Task Force. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5™* (5th ed.). American Psychiatric Association Publishing.

Baird, G., & Norbury, C. F. (2016). Social (pragmatic) communication disorders and autism spectrum disorder. *Archives of Disease in Childhood*, *101*(8), 745-751. https://doi.org/10.1136/archdischild-2014-306944

Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental*

*Disorders*, *44*(10), 2440-2449. https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z

Brewer, N., Young, R. L., & Barnett, E. (2017). Measuring theory of mind in adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *47*(7), 1927-1941. https://doi.org/10.1007/s10803-017-3080-x

Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: An international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *51*(5), 1614-1627. https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6

Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: A review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, *2*(2), 115-127. https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6

Fombonne, E. (2020). Camouflage and autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, *61*(7), 735-738. https://doi.org/10.1111/jcpp.13296

Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany-a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, *18*, 75. https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7

Gal, E., Ben Meir, A., & Katz, N. (2013). Development and reliability of the autism work skills questionnaire (AWSQ). *The American Journal of Occupational Therapy: Official Publication of The American Occupational Therapy Association*, *67*(1), e1-e5. https://doi.org/10.5014/ajot.2013.005066

Giarelli, E., Ruttenberg, J., & Segal, A. (2013). Bridges and barriers to successful transitioning as perceived by adolescents and young adults with Asperger syndrome. *Journal of Pediatric Nursing*, *28*(6), 563-574, https://doi.org/10.1016/j.pedn.2012.12.010

Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C., & Barbic, S. P. (2018). Barriers and facilitators to employment for adults with autism: A scoping review. *Annals of International Occupational Therapy*, *1*(1), 31-40. https://doi.org/10.3928/24761222-20180212-01

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *32*(2), 125-134. https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502

Hillier, A., & Galizzi, M. (2014). Employment outcomes for young adults with autism spectrum disorders. *Review of Disability Studies*, *10*(1-2).

Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, *19*(4), 215-222. https://doi.org/10.1177/10883576040190040301

Johnson, K. R., Ennis-Cole, D., & Bonhamgregory, M. (2020). Workplace success strategies for employees with autism spectrum disorder: A new frontier for human resource development. *Human Resource Development Review*, *19*(2), 122-151. https://doi.org/10.1177/1534484320905910

Lawer, L., Brusilovskiy, E., Salzer, M. S., & Mandell, D. S. (2009). Use of vocational rehabilitative services among adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *39*, 487-494. https://doi.org/10.1007/s10803-008-0649-4

Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2019). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, *43*(5), 597-610. https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658

Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLOS one*, *11*(1), e0147040. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040

Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with autism spectrum disorder. *Work*, *56*(2), 345-355. https://doi.org/10.3233/WOR-172492

Petrucci, T., Blau, G., & McClendon, J. (2015). Effect of age, length of unemployment, and problem focused coping on positive reemployment expectations. *Journal of Employment Counseling*, *52*(4), 171-177. https://doi.org/10.1002/joec.12022

Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *24*(1), 100-110. https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y

Seaman, R. L., & Cannella-Malone, H. I. (2016). Vocational skills interventions for adults

with autism spectrum disorder: A review of the literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, *28*(3), 479-494. https://doi.org/10.1007/s10882-016-9479-z

Spain, D., Sin, J., Linder, K. B., McMahon, J., & Happé, F. (2018). Social anxiety in autism spectrum disorder: A systematic review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, *52*, 51-68. https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.04.007

Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *41*(5), 566-574. https://doi.org/10.1007/s10803-010-1070-3

Taylor, J. L., Henninger, N. A., & Mailick, M. R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, *19*(7), 785-793. https://doi.org/10.1177/1362361315585643

Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., & Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, *53-54*, 61-72. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015

Whetzel, M. (2014). Interviewing tips for applicants with autism spectrum disorder (ASD). *Journal of Vocational Rehabilitation*, *40*(2), 155-159. https://doi.org/10.3233/JVR-140668