

聘用殘疾人士資訊錦囊

請支持殘疾人士就業

愛「聘」熱線 2388 2355

為推動殘疾人士就業，勞工及福利局委託「創業軒」成立一個促進殘疾人士就業的「一站式資訊平台」，提供整合的和多方面的資訊，包括政府及非政府機構在殘疾人士就業方面的支援、服務和資助計劃等。除此之外，創業軒還會向社會各界宣傳殘疾人士就業，如研討會、講座，推動共融社會。

創業軒是 2002 年由社會福利署的促進殘疾人士就業諮詢委員會成立的非牟利團體，致力推動殘疾人士自力更生及就業，積極向公眾宣傳殘疾人士的能力，並與職業復康機構一同促進殘疾人士就業。此外，創業軒亦會為企業及殘疾人士提供職位配對服務，以及開拓更多殘疾人士就業項目，如創業軒家園便利店的沙田店及觀塘店。創業軒期望社會大眾可以對殘疾人士有更多了解，並肯定他們的工作能力，提供更多的就業機會，讓他們融入社會，發揮所長。

目錄

何謂殘疾人士？

為何僱用殘疾人士？

公司的準備

招聘殘疾人士的流程

資助與支援

殘疾人士在家工作

相關法例

認識殘疾人士主要類別

成功僱用殘疾人士的個案

支持殘疾人士就業，
讓他們為社會發光發熱。

何謂殘疾人士？

根據《殘疾歧視條例》，殘疾包括：

- 身體或心智機能的全部或局部喪失；
- 全部或局部失去其身體任何部分；
- 體內存在引致或可引致疾病的有機體；
- 身體的任何部分的機能失常、畸形或毀損；
- 由於失調或機能失常引致學習情況與無此問題的人不同；或
- 影響對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。

殘疾亦不單指現存的殘疾，更包括曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。

而根據香港勞工及福利局《2007 香港康復計劃方案》，殘疾人士分為以下類別。

- 視力受損人士
- 聽覺受損人士
- 言語障礙人士
- 肢體殘障人士
- 智障人士
- 精神病患者
- 自閉症人士
- 特殊學習困難人士
- 注意力不足 / 過度活躍症人士
- 器官殘障 / 長期病患人士

作為僱主，你不必了解關於殘疾員工的醫療細節。你只要了解他們的殘疾，以協調殘疾員工的工作需要。

為何僱用殘疾人士？

- **擴大人才庫：**隨著科技進步以及更多接受高等教育的殘疾人士，他們在就業上的能力已大大提高。另外，一些刻板的工作已很難找到健全人士擔當，而殘疾人士正為這類工作提供可靠及穩定的人力資源。
- **減低公司的人力成本：**殘疾僱員十分珍惜自己的工作，他們的缺勤及流失問題較少。通過減少人員流失、招聘和再培訓費用，真正做到節約成本，大大抵消了投放在調整工作間或購買輔助儀器的支出。
- **提升企業競爭力：**一個多元化的團隊，更能憑藉不同員工的經驗及技能去發掘更多、更好的解決方案，因此傷健共融也可以提升企業的競爭力。
- **加強公司的凝聚力：**殘疾人士也擁有良好的解難能力和適應力，不但能配合當今瞬息萬變的商業社會，而且不少殘疾人士還擁有獨特的天賦，能為企業注入創新思維。再者，殘疾僱員的忠誠可靠和勤奮向上，往往讓全體員工的士氣和投入度加倍提高，間接為公司的盈利帶來正面影響。
- **強化公司的品牌價值：**僱用殘疾人士有利於公司團隊的整體多樣性。它優化了公司在其員工、客戶和社會各界心目中的形象，為僱主的品牌帶來了正面效益。

公司的準備

- **公司政策：**當公司管理層決定聘請殘疾人士，可先向人力資源部及各部門主管解釋公司僱用殘疾僱員方針及決心，強調包容及接納不同僱員的重要性，讓他們了解傷健共融的大方向。為了令公司同事了解與殘疾僱員工作及相處的認知，應向他們講解如何與殘疾人士溝通，以調節同事的心態並接納殘疾僱員。
- **招聘人才：**僱主或人力資源部可向各部門主管研究適合殘疾人士的工作崗位，然後由提供殘疾人士就業服務的機構為他們尋覓合適人才。提供殘疾人士就業服務的機構包括勞工處展能就業科、職業康復服務機構及提供職業配對服務的組織。另外，殘疾人士培訓機構亦有為旗下畢業生提供就業配對服務，如職業訓練局轄下的展亮技能發展中心的全日制課程，以及獲僱員再培訓局資助而開辦有就業跟進服務的殘疾及工傷康復人士訓練課程。公司也可以聯絡創業軒，協助連繫相關機構提供配對服務，**歡迎致電創業軒 愛「聘」熱線 2388 2355**。
- **協調工作程序：**選定所需的殘疾人士後，公司可就該殘疾人士的能力協調或修定其工作內容，以便配合部門整體運作。部門主管要向殘疾僱員詳述公司的規則及工作範圍。同時，可安排一位資深及有耐性的同事作指導員，協助殘疾僱員適應新工作。
- **輔助設備或改裝工作間：**公司可因應殘疾人士的需要，購置輔助設備，如讀屏軟件、屏幕放大軟件、電話設備加裝訊號燈等，以協助他們工作。公司亦應對工作間進行評估，為殘疾人士消除障礙，如加設斜台、警鐘加設閃燈等。部分工作間改動並不昂貴，或只需移動一下原有設備即可，且可向有關部門申請資助。
- **溝通及交流：**公司應客觀評估殘疾僱員的能力，盡量給予鼓勵，以提高他們的自信心。員工應多了解殘疾僱員的殘疾類別，以及相處時應注意的地方。僱主及上司可以身作則，關心及接納殘疾僱員，並且鼓勵僱員多作溝通交流，如舉辦活動，並鼓勵傷健同事共同參與，讓他們建立良好關係。

招聘殘疾人士的流程

僱主有意招聘殘疾人士



僱主聯絡就業服務機構

[如勞工處展能就業科、職業康復服務機構、及提供殘疾人士職業配對服務的組織等。另外，職業訓練局轄下的展亮技能發展中心及僱員再培訓局有就業跟進服務的課程，亦有為畢業生提供就業配對服務。]

創業軒亦可協助連繫就業服務機構

創業軒 愛「聘」熱線：2388 2355

殘疾人士招聘渠道的資料，可於創業軒網站瀏覽。

網址：www.sepd.org.hk/tc/jobs-corner



僱主聘用適合的殘疾人士

[相關資助項目：就業展才能計劃 / 殘疾人士在職培訓計劃 / 「陽光路上」培訓計劃]

因應殘疾僱員的能力協調工作程序

安排殘疾僱員所需的輔助設備或改裝工作間

[相關資助項目：殘疾僱員支援計劃]



就業服務機構會跟進殘疾僱員的工作進度，確保僱傭雙方合作愉快。

資助與支援

薪金及指導員津貼

<p>就業展才能計劃</p> <p>勞工處向僱主提供津貼，鼓勵他們提供職位空缺及適當的培訓、支援和協助予殘疾人士。若僱主委派員工擔任指導員，該指導員也可獲贈獎勵金。</p>	<p>查詢:</p> <p>勞工處展能就業科</p> <p>電話：2852 4801 / 2755 4835 / 2417 6190</p> <p>網址：www.jobs.gov.hk/isps</p> <p>詳情以該部門發放的資料為實</p>
<p>資助形式：</p> <p>參與計劃的合資格僱主每聘用一名有就業困難的殘疾人士，包括：</p> <ul style="list-style-type: none">• 難以覓得與其資歷及/或求職意願相符的工作• 有困難持續就業 <p>最高可獲長達八個月，合共 35,000 元的津貼。</p> <p>若僱主委派一名資深的員工擔任指導員，協助殘疾僱員掌握工作技巧和適應工作環境，及與同事融洽相處，而又能成功協助殘疾僱員在首兩個月的聘用期後繼續受聘，該指導員可獲 1,000 元的獎勵金。</p> <p>如聘用一名界定為非有上述就業困難的殘疾人士，參與此計劃的合資格僱主可獲最多六個月，合共 24,000 元的津貼。所委任的指導員如協助殘疾僱員在完成首月的聘用期後繼續受聘，可獲獎勵金 500 元。</p>	

殘疾人士在職培訓計劃

社會福利署通過參與此計劃的職業康復機構，為僱主提供工資補助金，鼓勵僱主為 15 歲或以上有需要接受就業培訓、見習及支援，才可在公開市場就業的殘疾人士提供職位空缺，並透過試用期了解其工作能力。

查詢：

社會福利署

電話：2892 5156 / 2892 5147

網址：www.swd.gov.hk

詳情以該部門發放的資料為實

「陽光路上」培訓計劃

社會福利署經與此計劃的職業康復機構為僱主（特別是未僱用過殘疾青少年的僱主）提供工資補助金，鼓勵僱主為 15 至 29 歲殘疾或出現精神病早期徵狀的青少年，提供職位空缺，並透過試用期了解其工作能力。

查詢：

社會福利署

電話：2892 5156 / 2892 5147

網址：www.swd.gov.hk

詳情以該部門發放的資料為實

資助形式：

提供試用職位給參與此計劃的殘疾人士之僱主可獲**最多六個月的補助金**，金額為每位殘疾僱員每月實得工資的一半，**上限為 4,000 元**。

<p>指導員獎勵金計劃</p> <p>社會福利署為協助殘疾人士適應新工作，透過職業康復機構，向為殘疾僱員提供支援的指導員發放獎勵金。</p>	<p>查詢：</p> <p>社會福利署</p> <p>電話：2892 5156</p>
<p>資助形式：</p> <p>僱主聘用接受職業康復服務的殘疾人士(包括輔助就業、綜合職業康復服務中心、綜合職業訓練中心、殘疾人士在職培訓計劃、「陽光路上」培訓計劃)，並委任一位經驗豐富的員工作為指導員，在工作地點為他們提供指導及協助，在計劃要求下的時間內，該指導員可獲最高 1,000 元的獎勵金。</p>	<p>網址:www.swd.gov.hk</p> <p><i>詳情以該部門發放的資料為實</i></p>

輔助器材及改裝工作間津貼

<p>殘疾僱員支援計劃</p> <p>社會福利署以資助形式，讓僱主可以為每一名殘疾僱員申請一次性資助購置輔助儀器及／或改裝工作間，如電腦配件、視覺放大儀器、聽覺輔助裝置、點字產品及扶手等。</p>	<p>查詢：</p> <p>「殘疾僱員支援計劃」管理機構（保良局）</p> <p>電話：3980 9677</p>
<p>資助形式：</p> <p>僱主可為每名殘疾僱員申請一次性資助，上限為 20,000 元。其委員會將因應申請個案的特殊需要，考慮資助購置超過 20,000 元的單一輔助儀器及其必要配件，以 40,000 元為限。</p> <p>申請此計劃的公司必須為殘疾人士的僱主，並獲以下機構推薦和轉介：</p> <ul style="list-style-type: none">• 獲社會福利署資助營辦職業康復服務的非政府機構；• 獲僱員再培訓局資助，並為殘疾人士或康復中的工傷人士開辦訓練課程的非政府機構；• 勞工處展能就業科；• 職業訓練局；或• 「計劃」管理機構（保良局）。 <p>社會福利署於每個季度透過報章、社會福利署網頁及致函相關機構，邀請申請此計劃。</p>	<p>網址： rehab.poleungkuk.org.hk/zh-hk/1494/page.html</p> <p><i>詳情以該部門發放的資料為實</i></p>

支援服務

就業輔助器材及改良工作間

在殘疾人士上班前，公司應為他們需要的硬件設備進行評估，例如安排行動不便的殘疾人士在出入方便的位置工作，為視障人士提供電腦軟硬件。坊間有不同的機構提供殘疾人士的輔助器材或技術諮詢等服務，以配合殘疾人士工作的需要。

交通服務

本港的大多數公共交通工具如巴士、港鐵、渡輪等，均可以為殘疾人士服務。僱主也可安排殘疾僱員彈性上班。有需要而又未能使用公共交通工具上班的殘疾人士，可考慮使用特別交通服務，如復康巴士。

手語訓練及翻譯服務

為方便與聽障僱員溝通，僱主、管理人員或同事可以學習手語。一些專為聽障人士提供服務的機構，也有手語訓練及翻譯服務。

職業訓練/培訓課程

部分殘疾人士在投入就業市場前，會接受基本的職業訓練。僱主可因應殘疾僱員的工作性質及所需技能，鼓勵他們參加政府及非政府機構提供的訓練課程，如職業訓練局轄下的展亮技能發展中心，僱員再培訓局為殘疾人士或康復中的工傷人士提供訓練課程。

資助項目及支援服務的資料，可於創業軒網站瀏覽。

網址: www.sepd.org.hk/tc/jobs-corner

殘疾人士在家工作

因應以下情況，如工作內容可以在任何工作地點完成，僱主可考慮讓殘疾僱員在家工作。

- 行動嚴重不便的殘疾人士
- 無法改裝工作空間的公司

僱用殘疾人士在家工作，需制訂工時、工作模式及提供所需的工作設備，以便完成公司在工作上的期望。為了讓其他同事配合殘疾僱員在家工作，公司可加強內部溝通和教育工作。

僱主可參考勞工處展能就業科的刊物《殘疾人士在家工作 - 僱主及僱員錦囊》

相關法例

聘用殘疾人士，要確保合乎香港的勞工法例。僱主特別要注意以下法例：

《最低工資條例》

- 殘疾僱員有權獲得不低於法定標準的最低工資。

《法定最低工資制度的殘疾僱員生產能力評估》

- 殘疾僱員可自行安排進行生產能力評估，以釐定評估後的生產能力所得的薪酬是否應該不低於法定最低工資的報酬。
- 此權利完全屬於殘疾僱員，而不屬於僱主。對於不選擇接受生產力評估的殘疾僱員，僱主必須支付不低於法定的最低工資。

《殘疾歧視條例》

- 避免基於僱員的殘疾，在可比較情況下，給予較差的對待。
- 需要識別出工作的固有要求，盡量為殘疾僱員作出調適和合情理的遷就。
- 公司應採取合理及切實可行的措施，如政策、培訓、溝通等，被免僱員在受僱用中作出歧視或騷擾，以及公司在轉承責任下，同時違法。

法例	機構	電話	網址
《最低工資條例》 《法定最低工資制度的殘疾僱員生產能力評估》	勞工處	2717 1771	www.labour.gov.hk
《殘疾歧視條例》	平等機會委員會	2511 8211	www.eoc.org.hk

認識殘疾人士主要類別

聽覺受損人士

聽覺受損不一定是先天性的，也有可能是因為意外、疾病或長期置身於過量噪音的環境所致。聽覺受損程度較輕微的人士，只要配戴適當的助聽器後，就可與人溝通。他們若接受過訓練，也可以唇讀、書寫和手語來溝通。

工作能力

- 在嘈雜的環境，比一般人更容易集中精神工作。
- 擅長從事工序繁複及精細的工作。
- 可擔任電腦程式設計員、文職工作、設計師及會計文員等。

輔助設備例子

- 電話擴音器
- 電話設備加裝訊號燈
- 字幕裝置
- 閃燈或信號警報裝置

溝通小貼士

- 為讓他們清楚明白公司的要求，聘用條款、工作範圍、安全程序及公司規例應以書面列明。
- 他們說話時可能會言語不清或缺暢順，語法或有別於聽覺正常人士。他們的言行可能會令人誤會，如表情誇張、動作及聲音較大等。
- 說話時放慢速度，用簡潔淺白的字句面對面與他們交談。若採用手語和文字會更有助於與他們溝通。

視覺受損人士

引致視覺受損可能是先天性、意外、年老、眼疾(如白內障、青光眼、糖尿性眼底病變和其他視網膜及眼角膜疾病)或其他疾病。低視力人士由只可分辨光暗以至在近距離能閱讀較大字體，而全失明人士只佔視覺受損人士總數的小部分。

工作能力

- 觸覺和聽覺較為敏銳，而且一般擁有良好的語文水平。
- 在經過訓練後，大多能獨立使用各種交通工具往返工作地點，無需依賴他人。
- 可擔任如行政助理、撰稿員、電話客戶服務員、按摩師等。

輔助設備例子

- 助視器材
- 配備點字、發聲及顯示大字體的電腦系統
- 配備發聲及觸覺顯示的電話設備

溝通小貼士

- 確保辦公室光線充足及暢通無阻，避免擺放雜物及反光物件，盡量保持門戶關閉或大開。
- 清楚說明火警時的應變措施、走火通道及逃生門的位置，避免留下他們單獨工作。
- 安排他們彈性上班，減少在交通上的不便。
- 與他們談話時，先說出自己的名字，使他們容易辨認。如三人或以上同時交談，發問時應先稱呼視力受損僱員的姓名。說話完畢若要離去，要清楚告訴他們。

肢體傷殘人士

肢體傷殘人士包括上肢或下肢受損、變形或截肢。不良於行的肢體傷殘人士，有些要用手杖、手叉或裝配義肢協助步行，甚至需要用輪椅代步，而較輕微者可以完全不需要輔助器材亦能行走。

工作能力

- 他們與一般人無異，只是肢體上有缺憾。
- 適合擔任如會計文員、接待員、文員、客戶服務員等。

輔助設備例子

- 工作間進行改建，例如：加建斜坡、設置扶手走廊及殘疾人士洗手間。
- 可調校高低的工作桌椅
- 加闊枱下空間

溝通小貼士

- 以靈活的工作調配，盡量安排靜態的工作予他們，避免要他們頻密走動。
- 安排方便出入的工作位置。
- 確保主要通道和出入口沒有放置雜物，方便輪椅使用者通過。同時確保工作間的配置及輔助用具適合他們使用。
- 安排他們彈性上班，減少在公共交通上的不便，亦方便他們使用復康巴士服務。

智障人士

智障人士可能因為出生時腦部受損、遺傳、營養不良，也有可能是後天因意外引致腦細胞嚴重損傷等。他們雖然智力較一般人為低，但輕度智障人士，只要經過適當的教育和職業訓練，他們可以照顧自己和提昇他們的工作技能。

工作能力

- 可勝任一些簡單及重覆性的操作或服務性工作。
- 可擔任如包裝員、倉務員、廚務助理、速遞員等。

溝通小貼士

- 清楚說明公司守則，並擬定工作計劃，讓他們熟習公司的環境和運作。
- 耐心指導他們工作，就你的要求作出示範，清楚說明每個步驟並讓他們試做，確定他們是否已掌握你的指示。
- 給予他們適當的指引和學習機會，以增強他們處理問題的能力。若他們表現良好時，應作出讚賞和鼓勵。若犯錯時，請勿太嚴厲責備他們，要具體說明對他們的要求及給讓他們改過。
- 部分智障人士的表達及理解能力較弱，與他們溝通時需具耐性，說話直接和具體。

精神病康復者

精神病是指影響精神狀態的疾病之統稱。患者的情緒、思想或行為暫時或長期出現障礙。公眾對精神病患者大多存有誤解及偏見，將非常輕微的精神失調與不理智或侵略性行為混淆。其實，他們絕大部分都沒有暴力或騷擾他人的傾向。現時藥物配合其他適合的治療，可減低多種精神病的復發機會。

工作能力

- 只要在工作安排上作出適當的調節，配合同事間的接納，便能在工作上有所表現。
- 可擔任如銷售員、餐飲服務員、園藝師、物業管理員等。

溝通小貼士

- 精神病康復者適應新工作的時間可能較長，請盡量以循序漸進、由淺入深的方法安排工作。
- 他們可能仍有一些剩餘病徵。偶爾會出現動作稍慢或難以集中精神的情況，這多數為藥物的副作用所致。
- 不少患者即使康復後，仍需服藥及定期覆診，以免復發。
- 請加強與他們、其家人及醫務社工溝通，以便適當地處理他們的情緒反應。
- 公司可安排社工向員工講解有關精神病正確的認識，以免除不必要的疑惑和恐懼，讓員工與他們融洽相處。

成功僱用殘疾人士的個案

創業軒於 2017 年舉辦了一場名為“中小企 愛「聘」才會贏”研討會，讓中小企對僱用殘疾人士提高信心，並提供職位空缺讓他們就業，為公司加強人力資源，達致雙贏。而當日其中由創業軒執行委員謝憶珠女士主持的訪談環節，分享中小企僱主及殘疾僱員的共融經驗，並輯錄一念素食和日本命力的訪談內容於下文，讓大家更能了解僱用殘疾人士實際情況。

一念素食位於香港大學，是全港首間大學素食餐廳。餐廳主張平等機會，僱用多位殘疾員工，以聽障人士為主。

一念素食董事凌浩雲先生積極參與公共及社會服務，推動社會企業的發展，並於 2017 年獲得香港人道年獎。在過去 12 年，開設共 8 間素食餐廳及僱用 50 位殘疾人士。凌先生當初決定聘用殘疾人士，主要因為餐飲業人才短缺，公司亦需要忠誠度高及珍惜工作的員工。與康復機構了解後，認為聽障人士適合餐飲業，其障礙沒有影響他們工作需要。他亦發現因為感官補償，聽障人士的味覺特別強。

金思德女士(德姐)是一念素食的聽障殘疾僱員，她主要負責樓面，已工作了 4 年。德姐表示在處理客人的落單時，需要細心了解客人需要的食品，並重複確認客人需要。德姐現在負責帶領 2 名聽障和 1 名自閉症及智障人士工作。她教導殘疾員工時會如母親一樣，用愛心慢慢指引。

凌先生表示，當公司決定聘用殘疾人士，需要事先對主管們表明公司的決心，提供成功例子以加強他們的信心，並讓他們參加不同機構舉辦的無障礙講座。亦要調整員工們的心態，教授他們與殘疾人士溝通方法，如學習簡單手語。同時，公司需要根據員工工作表現作為評核標準，殘疾及健全員工同工同酬。

一念素食現正僱用的殘疾員工佔整體員工 40% - 50%。凌先生更建議，殘疾人士最少要僱用 4 名，讓他們易於適應工作環境，共同發揮力量。

日本命力是一間提供健康食品的公司。日本命力致力履行企業社會責任，積極推動各種義工活動。同時，關顧弱勢社群的就業前景，為殘疾人士提供就業機會，讓他們發揮潛能，自力更生，推動共融社區，建立關愛互助的工作環境。

4年前，日本命力僱用第一位殘疾僱員梅藹恩女士 (Janice)。Janice 是一名智障人士，主要負責包裝、排單及倉務。現正協助指導另外 2 位智障員工工作。日本命力總經理莫惠儀女士稱讚 Janice 是一位專注、認真、有責任感及珍惜機會的員工。每天，Janice 會自動地先查看熱門產品的存量，以確保有足夠貨品供給客戶。她更表示 Janice 是一位十分有條理的員工，她所排的單整齊且快，同事間更以摩打手來形容她的勤快。

莫女士回想最初聘請殘疾員工時，公司首先向主管們了解那些職位適合殘疾人士工作，再聯絡提供招聘殘疾人士的康復機構查詢及了解注意事項。另外，公司需向同事提供正面的資訊及解決他們的憂慮。並在招聘後為殘疾員工安排培訓。康復機構會與公司保持聯絡及跟進，以確保殘疾員工盡快適應新工作。

日本命力連續多年獲頒發「商界展關懷」嘉許狀，以及榮獲《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃 2016-17 年度的「友善聘用獎」和「傑出師友獎」的兩個獎項。日本命力現正僱用 4 位殘疾員工，公司正積極考慮增加文職職位給殘疾人士。

只要給他們工作機遇，
殘疾人士也可成為社會資源。

創業軒

愛「聘」熱線

2388 2355

電郵: enquiry@sepd.org.hk

地址: 香港北角英皇道 510 號港運大廈 29 樓

網址: www.sepd.org.hk

資料來源: 勞工處 / 社會福利署 / 職業訓練局 / 僱員再培訓局 / 平等機會委員會

委託製作: 勞工及福利局 設計: 創業軒 (02/2018)