

# 自閉症成人之就業困境與職業復健上之需求

張萬烽

高雄市明華國中資源班教師

## 摘 要

在職業復健體系中，對於高功能自閉症與亞斯伯格症成人所提供的服務，以往似乎被相關人員所忽略，大多數資源均著重在中重度自閉症者在就業上的協助與支持，但是由於高功能自閉症和亞斯伯格症成人在工作上的人際互動、溝通與社會適應等問題，仍需要給予支持才能使他們在就業上獲得成功，而提供職業復健服務，不僅有助於他們在個人生活品質的增進，更能使他們更融入於工作情境，提升特殊教育成效。

**關鍵詞：**高功能自閉症、亞斯伯格症、職業復健、就業

## 一、前言

自從肯納博士提出自閉症一詞以來，世人對於自閉症的認識與提供的教育均有不少的進步，然而，研究均指出在自閉症研究中多以兒童作為研究對象，成人階段則是寥寥可數，議題的討論仍顯不足（姜忠信，2008；陳蒼卉，2001；Barnhill, 2007；Cimera & Cowan, 2009；Hendricks, 2010；Hurlbutt & Chalmers, 2004；Schall &

McDonough, 2010），這樣的結果無法讓我們瞭解特殊教育與相關服務的真正成效，他們在就業上的問題與需求也被容易遺忘，雖然自閉症者在身心障礙中佔了不少的比例，以美國為例，其州立職業復健方案極少為自閉症者準備，接受職業性支持服務的機會偏低，甚至被忽略，Muller 等人（2005）認為主要原因在於自閉症者被認為沒有智力上的障礙，並不需要接受職業復健方案，特別是高功能自

閉症者 (high functioning autism, HFA) 和亞斯伯格症 (asperger syndrome, AS) 更是經常被忽略的對象 (Muller, Schuler, Burton, & Yates, 2005)。Cimera 和 Cowan (2009) 針對 2002 年到 2006 年間 11,569 位接受職業復健的自閉症者進行研究，接受服務者逐年增加，但職業復健成本卻偏高，就業率也不盡理想，在工時和工資上也偏低，少於其他障別，Cimera 和 Cowan 認為可能由於自閉症特質的關係，使得職業復健服務花費成本較高，另外在工時和薪水上也可能與自閉症特質有關，而在接受職業復健服務後就業率為 40%，但是仍有 60% 仍須仰賴家人、朋友或政府協助下生活，顯見他們在職業成果上似乎有待加強，然而相關研究均指出，透過支持與有系統的方案將使自閉症者從中獲得就業必要的協助 (Mawhood & Howlin, 1999；Hiller, Fish, Cloppert, & Beversdorf, 2007；Schaller & Yang, 2005；Schall, 2010)。

Cimera 和 Cowan (2009) 歸納相關文獻後指出，自閉症成人的主要成果之一在就業，美國知名的教授同時也是自閉症者的 Temple Grandin 指出：「我的生活根本上是工作，假如我沒有工作，我將不會有任何生活」，一

語道出了工作對於自閉症者的重要性 (引自 Hurlbutt & Chalmers, 2004, p.222)。因此，本文旨在探討自閉症者在就業上的困境與需求，並從職業復健的觀點提供建議。

## 二、自閉症特徵與造成之工作阻礙

VanBergijk 等人 (2008) 歸納現有文獻指出自閉症到了成人階段仍然會持續存在人際互動上的困難，Schall & McDonough (2010) 指出約有 70%-80% 的自閉症者在成人階段仍然有社會互動上的缺損，並且在所有生活領域上仍持續影響。自閉症在就業上產生困擾的原因，大多與其障礙特徵有關，因此認識他們成人階段之特徵，將對職業復健方案的發展有益。自閉症依美國精神醫學會的精神疾病診斷統計手冊 (DSM-IV) 被列在廣泛性發展障礙 (Pervasive Developmental Disorder, PDD) 中 (APA, 1994)。現今國內外有越來越多的文獻採用自閉症光譜障礙 (Autism Spectrum Disorder, 簡稱 ASD) 來統稱這些具有自閉症核心障礙，但症狀輕重不一的群體，而自閉症主要在診斷上，其症狀包括三大類：社會互動、溝通以及重複出現刻板固執的行為等 (楊蕢芬, 2005)，

其中由於高功能自閉症和亞斯伯格症，因溝通能力和智力較接近一般人（Howlin, 2000），容易被忽略其需求，但他們卻經常缺乏與同年齡者互動所需的人際關係和社會線索、反複性溝通等能力，這樣的結果使得他們孤立於人群，並且職業上導致失敗（Hiller, Fish, Cloppert, & Beverdorf, 2007；Schall & McDonough, 2010）。而在社會和知覺上的困難，則包括了理解社會線索和臉部表情上的困難、在表達個人情緒方式的困難、面對改變的缺乏彈性與不安、對於新任務和規則調適的困難等（Muller, Schuler, Burton, & Yates, 2005）。；而 Hurlbutt 和 Chalmers（2004）指出自閉症成人在理解社會規則、慣例、理解線索、非語言肢體語言、社會互動、理解他人與自身感覺以及解釋他人感覺有困難，因此也對自閉症在工作上造成困擾，Hurlbutt 和 Chalmers（2004）就指出自閉症較難找到與個人能力相當的工作。而 Chappel 和 Somers（2010）指出即使自閉症者擁有與一般人相近的認知和社會能力，他們在職業上的需求也較一般人來的多，相關研究均指出自閉症獲得成功就業的因素除了自身工作技能外，社會技能也是關鍵之一（陳蒼卉，2001；Hurlburt &

Chalmers, 2004；Hiller et al, 2007；Muller et al., 2003）。

整體而言，自閉症成人在工作上遭遇的問題可分為溝通技巧、社交技巧、感官刺激、固著行為和問題行為等五類，歸納相關研究指出自閉症在職業上影響最大的是人際互動上的困難，在面對雇主和同事的溝通和社會困難是自閉症在工作表現上的主要困擾，而溝通的阻礙包括了理解指令有困難、對於理解臉部表情、聲調以及在溝通中呈現不合宜的禮貌；而社會困難則包括人際互動有問題、與人疏遠或孤立、不恰當的儀容或衛生、對於社會規責的遵守有困難以及對異性的互動不恰當等問題，另外自閉症成人常見的憂鬱、焦慮和心理疾病也容易造成工作上的困擾，最後如感官敏感（sensory sensitivity）的特徵也困擾他們的就業，例如職場中過於強烈的燈光、噪音、味道、氣味等都可能影響職場表現（Barnhill, 2007；Cimera & Cowan, 2009；Hendricks, 2010；Hurlbutt & Chalmers, 2004；Mawhood & Howlin, 1999；Muller et al., 2003；Schall & McDonough, 2010）。

### 三、自閉症就業概況與工作之意義

在瞭解自閉症特徵造成就業上的困難與其限制後，我們仍要思考工作對於自閉症者的意義為何，美國教育部指出自閉症以 10%到 17%的比例逐年增加，而這樣的增加對於教育服務和職業復健系統均產生影響（Hendricks, 2010），但 McDonough 和 Revell（2010）指出自閉症是所有障礙群體中最不容易受雇的一群，僅有 15%的自閉症者獲得工作。自閉症在雇用後在工時上也少於其他障礙者，在職業復健體系中自閉症者也較少被提供服務，在 2005 年，美國自閉症者離校後一年以上，僅有五分之一接受州立職業復健機構的服務；而 Hendricks（2010）歸納相關研究後指出，約有 50-75%的自閉症者未就業，另外 Chappel 和 Somers（2010）指出僅有 6%的自閉症者有全職工作，而 Cimera 和 Cowan（2009）研究指出自閉症就業率為 40.8%，在所有障礙類別中就業率僅低於感官障礙與學習障礙，但是在每週薪資與工時上卻是最低者；另外 Mawhood、Howlin 和 Rutter（2000）研究 19 位自閉症者中，僅有一位擁有競爭性工作和 3 位工作在庇護性或志工服務中，Hendricks 和

Wehman（2009）指出高功能自閉症和亞斯伯格症的就業成果不如一般相同智力者，Howlin 等人（2004）的研究也有類似的結果，而 Cedurland 等人（2008）研究指出僅有 20%的亞斯伯格症成人擁有工作，其中 10%從事競爭性就業，另外 10%為庇護性就業（引自 Hendricks & Wehman, 2009），從上述相關就業成果來看，自閉症在就業上仍有努力的空間。Cimera 和 Crown（2009）指出接受職業復健服務的自閉症者比起未接受服務者較容易受到雇用。

Hendricks（2010）指出維持和保有工作對於任何障礙者來說都感困難，但特別對於自閉症而言更是如此，但工作對自閉症者來說，仍有以下幾點意義：

1. 就業除了可以增加就業率和薪水外，同時提升自閉症者個人尊嚴和展現生活品質，甚至對於認知功能均有所增進（Garcia-Villamizar, Wehman, & Navarro, 2002；Garcia-Villamizar & Hughes, 2007；Howlin, Alcock, & Burkin, 2005）。
2. 在經濟層面上，可以減少政府補助和社會福利的支出，對於社會成本的支出，將可降低（Jarbrink, McCrone, Fombonne, Zanden, & Knap, 2007）。

- 3.在工作中除了工作相關技能外，人際互動技巧的學習將有助於他們培養正向的工作經驗（Hendricks & Wehman, 2009）。
- 4.可以減少對於專業人員的仰賴，在生活上可以展現獨立性，增加對自我的成就感，並且減少相關心理疾病的產生（Chappel & Somers, 2010；Jarbrink, McCrone, Fombonne, Zanden, & Knap, 2007；Mawhood & Howlin, 1999）。

由上可知就業對自閉症者的意義，主動的參與職場工作，對於自閉症者來說，可以提升他們的認知能力，就如同 Black（1988）所言「工作即治療」（work is therapy），因此仍有證據指出自閉症者能在就業中獲得成功，成功的就業也許是大多數自閉症者離開校園後的最主要期盼（Hendricks, 2010）。

#### 四、自閉症在工作上之優勢與需求

從上述討論，我們可知比起一般學生，自閉症者在社交能力上的困難使他們在高中職後教育和就業機會有著較多限制，然而許多自閉症者在某些領域仍可以表現突出的工作表現，因此透過適當的教育與訓練，自閉症

者仍可參與社區活動和從事競爭性的工作，學者均指出自閉症者的職業支持服務不應僅著重社會技能和認知困難的補救，更應著眼於自閉症者的優勢、興趣和獨特的需求等條件，並減低其障礙特徵對於就業上的限制與影響，因此瞭解他們在工作上的優勢和需求成為協助他們成功就業的首要之務（Chappel & Somers, 2010；Hurlbutt & Chalmers, 2004；Muller et al, 2005）。

Hurlbutt 和 Chalmers（2004）認為自閉症者在特質上的缺陷，卻往往成為工作上的優勢，包括：準時上班、用餐或休息後可以準時返回工作崗位、較少因生病而沒有上班、不會浪費時間和同事聊天或花時間打私人電話。另外 Hendricks（2007）指出雇主在雇用自閉症者後認為他們是值得信賴、可靠以及低缺席率等，而自閉症者由於他們在反復性行為和社會孤立的特徵，反倒使他們在工作上產能及品質有不錯的表現，面對反復操作的工作不會感到厭煩，同時在工作中自得其樂，而 Schall（2010）則是認為自閉症容易專注於工作細節中，另外工作正確性較高。

除考量除了個人工作上的優勢能力外，相關學者亦指出自閉症學生能

成功安置於職場的關鍵在於個人優勢能力與工作所需條件有良好適配，在職場中相關人員部份，協助自閉症安置的就業輔導員必須對於自閉症或亞斯伯格要有良好的認識，另外還要能教育雇主和職場同事，雇主必須要思考雇用自閉症成爲員工的優點爲何，如安排高預測性、結構化和規則的工作(陳薈卉, 2010; Mawhooh & howlin, 1999; Hurlbutt & Chalmers, 2004; VanBergijk et al., 2008)，Barnhill (2007) 則指出自閉症者在工作上的支持服務應依據個人而異，在工作協助服務中應保持彈性。

Muller 等人同時建議包括職業發展、工作媒合、工作開拓、自然支持和其他策略等職業支持服務將對自閉症者在就業上有幫助。Hurlbutt 和 Chalmers (2004) 只要透過長期的支持與協助，自閉症者將可以自我監控、引導來完成工作。另外提供職場適當的調整，將可以使他們更爲順利的參與工作。在就業支持上，Hurlbutt 和 Chalmers (2004) 指出對於自閉症者來說，先訓練再安置的工作模式，無法使他們從模擬的訓練環境中獲得益處。他們建議應透過自我引導、職場協助者和就業輔導員等人員來幫助他們學習和維持工作。由於高功能自閉

症和亞斯伯格症擁有與一般人相近的智能表現，Muller、Schuler、Burton 和 Yates (2005) 等人歸納相關文獻後指出如提供自閉症者適當的職業支持，將可使他們在工作場所獲得成功的經驗，在相關職業復健方案中，相關文獻均指出透過支持性就業可以使自閉症者在競爭性、融合的工作環境中工作，仍有值得肯定的成果，現有文獻均顯示自閉症成人透過支持性就業上能在職場中獲得良好協助，對於增加自閉症者可就業性有所幫助，Howlin、Alcock 和 Burkin (2005) 經過 8 年的追蹤調查研究指出，支持性就業下有 68% 的高功能自閉症者能獲得並保有工作，另外有研究指出自閉症者接受職業復健而成功就業的原因與在職支持（如支持性就業）有關 (Lawer, Brusiloveskiy, Salzer, & Mandell, 2009)，而有關支持性就業的研究結果建立了雇用自閉症的潛在益處(陳薈卉, 2001; Carcia-Villamizar et al., 2002; Hendricks, 2010; Hiller et al., 2007; Howlin et al., 2005; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Mawhood & Howlin, 1999, Muller et al., 2003, Schaller & Yang, 2005)，另外相關文獻後指出支持性就業和競爭性就業的成果，包括經濟收入、社會融合度和工作者滿意

度均優於庇護性和其他日間方案，另外相關研究均指出支持性就業對自閉症者來說是一種良好的模式，強調工作中訓練，而非先訓練再工作，透過職場中實際的訓練來覺察和改善相關行為上的問題（Hurlbutt & Chalmers, 2004）。Schaller 和 Yang（2005）認為由於支持性就業提供就業輔導員來協助自閉症者適應職場與工作內容，這樣的核心特質使得保有工作的機會提升。

## 五、如何協助自閉症在就業與工作上獲得協助

從以上相關討論可知，自閉症可能因為其障礙特質而影響其就業，應著重在優勢能力和興趣上之引導，並且透過職業復健方案，包括支持性就業等的協助，使自閉症者成為有生產力的工作者，進而使其獲得良好成人生活品質，增進社會適應能力，更使教育成果得以延續。以下謹提供幾點建議，以作為未來實務上之參考。

### （一）適切的工作媒合與安置

將上述個人優勢和興趣作為考量，同時包含個人智商、教育背景以及社交技巧等因素，將工作內容和工

作環境的特性納入媒合條件之中，避免因個人障礙特質對於工作的影響，如較少的社會互動、感官過度敏感等問題來造成就業上的困擾，同時可以透過職業輔導評量來瞭解相關需求。

### （二）鼓勵學生在離校前獲得工作經驗

有意義的融入到就業之中，對於所有自閉症者而言，是一項生涯目標，Hendricks 和 Wehman（2009）指出工作經驗應始於高中階段，並透過生涯探索活動和評量來決定自閉症者未來目標。另外在畢業前擁有工作經驗將可以使他們發展出人際關係、學習到重要的工作技能等，以協助他們在學校中貧乏的工作經驗。許多學生在離校前並沒有工作經驗，在工作中獲得的經驗，可作為與學生討論的議題之一。並可做為未來職業復健和學校安排就業安置上的參考，提供自閉症者在職場上所需的服務與支持需要透過廣泛的收集各種資訊來做出決定，同時考量職場需求和工作內容。

### （三）職業復健相關服務介入

我國身心障礙權益保障法第 33 條明文規定：「各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。前項所定職業重建服務，包括職

業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務」(內政部, 2007)。因此, 職業重建可作為自閉症成人在就業上的協助, 使他們能獲得工作並持續保有, 針對在就業上不容易受到重視的高功能自閉症和亞斯伯格症的成人來提供有系統的服務與介入方案, 如: 上述所提的支持性就業, 應是值得努力的一個方向。

#### (四) 職場中的調整

由於自閉症者對環境的敏感度較高, 提供調整來減少干擾, 使自閉症者在工作中更能專注其中, 包括聲音、光線、空間及設備等的限制與需求等。另外由上述討論可知, 自閉症者在清楚的工作指令和結構化的工作任務下能有不錯的表現, 因此透過口頭、文字或圖片方式來提示自閉症員工工作任務, 亦可透過時間表來減少工作任務的不可預測性, 另外包括教導自閉症員工使用檢核表來自我提醒等等, 都是值得職場參考的方式。

#### (五) 教育雇主和員工

Hurlbutt 和 Chalmers (2004) 指出雇主和同事均需要被教育有關於自閉症的概念, 雇主和同事不但可以提供支持性的環境更可以建立自然支持系

統, 對於自閉症成功就業有著關鍵的影響, 其中包括雇主和同事對自閉症特徵與行為表現的認識與理解, 雇主對於自閉症者在工作上的彈性和容忍, 同事對他們提供協助與合作, 以及適當的互動將有助於他們的適應。

#### (六) 職場中個人社會技巧教學

Muller 等人 (2003) 指出, 自閉症在工作上最常見的阻礙就是職場中的社會互動困難, 自閉症者也許瞭解工作上的要求, 但對於員工所必須知道的工作中隱藏規則 (如工作慣例、同事間的工作習慣) 等, 教導他們向同事打招呼、尋求幫忙、與同事溝通、給予和接受讚美和適時地中斷等工作中的社交能力是相當重要的, 透過角色扮演、直接教學、影片自我楷模 (video modeling) 等方式來提供訓練。

#### (七) 長期而持續的支持

Schaller 和 Yang (2005) 指出提供自閉症者支持性服務有其必要性, 包括行為問題、溝通和社交技巧的訓練、回應改變以及教學策略等, 而上述作法亦需持續不斷的給予支持。但若無提供支持, 易造成自閉症者在就業上的困難與阻礙。因此提供職場支持是一項重要的任務, 其中就業輔導員是支持性就業成功與否的關鍵之



一，而就業輔導員逐漸撤離職場時，培養雇主和同事成爲自然支持系統，將可使自閉症在工作中獲得必要的協助。

## 六、結語

雖然高功能自閉症與亞斯伯格症者在智力上與一般人相近，但他們在就業上仍困難重重，包括了人際、社會適應以及溝通等層面上的問題。協助自閉症成功就業，除了瞭解他們在身心特質對就業可能產生的影響外，並給予相關支持系統外，更需要透過適切的職業復建方案才能使他們獲得就業機會，而隨著我國身心障礙者權益保障法的修正與實施，將使職業復健政策更爲落實，如何考量他們所需要的服務，應是值得努力的方向，期盼本文幾點淺見能給予相關人員在職業復健作法上參考。

## 參考文獻

內政部 (2007)。身心障礙者權益保障法。

李宜珊、陳郁佳 (2008)。從創造社會環境優勢來探討自閉症工作者成功

就業之因素。《網路社會學通訊》，68。  
<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/68/68-23.htm>。

姜忠信 (2008)。台灣的自閉症研究：過去、現在與未來。《應用心理研究》，40，165-196。

陳薈卉 (2001)。自閉症者的職業適應--星兒的就業故事。台灣師大特殊教育系碩士班論文，未出版。

楊簣芬 (2005)。自閉症學生之教育。台北：心理出版社。

Barnhill, G. P. (2007). Outcomes in adult with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 22, 116-126.

Chappel, S. & Somers, B. (2010). Employing persons with autism spectrum disorders: A collaborative effort, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 117-124.

Cimera, R. E. & Cowam, R. J. (2009). The costs of services and employment outcomes achieved by adults with autism in the US. *Autism*, 13, 285-302.

- Garcia-Villamizar, D. & Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of Intellectual Disability Research, 51*(2), 142-150.
- Garcia-Villamizar, D., Wehman, P. & Navarro, M. D. (2002). Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 17*, 309-312.
- Hawhood, L. & Howlin, P. (1999). The outcomes of a supported employment scheme for high functioning adults with autism or asperger syndrome. *Autism, 3*(3), 229-254.
- Hendrickss, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders : Challenges and strategies for success. *Journal of vocational Rehabilitation, 32*, 125-134.
- Hendricks, D. R. & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: Review and recommendations. *Focus on Autism and Other development Disorders, 24*(2), 77-88.
- Howlin, P. (2000). Outcome in adult life for more able individuals with autism or asperger syndrome. *Autism, 4*, 63-83.
- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist support program employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome, *Autism, 9*(5), 533-549.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism, *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 45*(2), 212-229.
- Hiller, A., Fish, T., Cloppert, P. & Beversdorf, D. Q. (2007). Outcomes of a social and vocational skills support group for adolescents and young adults on the autism spectrum. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 22*(2), 107-115.

- Hurlburt, K. & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222.
- Jarbrink, K., McCrone, P., Fombonne, E., Zanden, H, & Knapp, M. (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 28, 974-104.
- Lawer, L. Brusiloveskiy, E., Salzer, M. & Mandell, D. (2009). Use of vocational rehabilitation services among adults with autism, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39(3), 487-494.
- Mawhood, L & Howlin, P. (1999). The outcomes of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or asperger syndrome. *Autism*, 3, 229-254.
- McDonough, J. T. & Revell, G. (2010). Accessing employment supports in the adult system for transitioning youth with autism spectrum disorders, *Journal of Vocational rehabilitation*, 32, 89-100.
- Muller, E., Schuler, A. Burton, B. A, & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163-175.
- Van Bergeijk, E., Klin, A., & Volkmar, F.(2008). Supporting more able students on the autism spectrum: College and beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39, 1359-1370.
- Schall, C. M. (2010). Positive behavior support: Supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 109-115.
- Schall, C. M. & McDonough, J. D. (2010). Autism spectrum disorders in adolescence and early adulthood: Characteristics and issues. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 81-88.
- Schaller, J. & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: Correlates of successful

自閉症成人之就業困境與職業復健上之需求

closure in competitive and supported  
employment. *Rehabilitation*  
*Counseling Bulletin*, 49(1), 4-16.