

融合就业 无限可能

Promoting Common Prosperity for People with Disabilities



目 录



融合就业.....	1
行动计划.....	3
商业案例.....	4
个人案例.....	17



为什么要融合就业？

从事实开始

- 世界卫生组织估计，15%-18%的人有某种残障。在中国，仅有6.3%的人认为自己有残障。
- 80%的残障是隐形的。在大型劳动力市场中，8%-10%的员工有未被发现或未被报告的残障。
- 残障就业是中国2030年可持续发展议程中特别设定的目标。
- 中国的劳动力人口正在迅速老龄化。

融合就业有利于企业

采取行动提高融合度的企业报告称，

- 员工流动率降低，生产力提高。
- 企业创新性和创造力增强。
- 员工满意度得到提升。
- 客户满意度和忠诚度得到增强。



实现融合就业的雇主可以体验到

投资回报

提高残障员工留用率，由此：

- 降低招聘和培训成本；
- 残障员工在同一家公司工作的时间更长，生产力更高。

提高盈利

- 创新：残障员工带来了独特的体验，这些体验可以改变工作场所，改善产品和服务，并提高整体生产率。
- 多元化的员工队伍带来了多样的思想和创造力，有利于创新，使公司能够在竞争激烈的商业环境中成长。

提升声誉

- 消费者更愿意从有强烈道德观和价值感的公司购买产品和服务。
- 投资者更认可采取行动提高融合度的公司。
- 雇用残障者可以吸引残障消费者，即新的市场份额。

增强员工满意度和忠诚度

- 一个包容的工作场所可以让员工产生自豪感和归属感。员工会更欣赏，也更相信雇主会为了自己的幸福健康而投资。

融合就业项目 --- 为您量身定制服务

每个组织都是独一无二的。我们的团队会提供一系列支持，与您一起制定行动计划，满足您的需要和优先事项。

1. 评估情况和需求

我们的支持从一个详细的、五维度的评估开始。保密评估将提供下列信息：当前员工队伍中的隐形残障、阻碍残障融合的物理环境和态度障碍，以及可修改的人力资源管理实践，通过对其修改可以促进残障员工的招聘和留用。在评估之后，我们将与您一起制定可实现的目标和行动计划。

2. 提高意识/改变态度

成功的残障融合需要建立一个接纳和包容的工作环境和工作文化。在我们的方法中，意识提升是关键。我们可以采用多种教育方法来帮助建立一种宽容、接纳和包容的工作文化。在这种文化中，新的残障员工感到被接纳和欢迎，现有的员工也更乐于请求合理便利，减少或消除他们在工作环境中面临的挑战。

3. 可持续变革的指导

我们的服务将提供“融合教练”，他们可以在整个过程中对经理和关键员工进行指导。教练可以支持工作环境无障碍的改善，建立内部机制，允许员工要求合理便利，并制定有效的战略雇用新的残障员工。教练将负责解决在尝试新计划时所出现的不可避免的、出乎意料的问题。他们还将支持您与当地残障融合专家建立和发展伙伴关系，从而确保您的努力成果是可持续的。

实现可持续的变革

我们的“五维度”方法是为组织带来可持续变革的关键。您可以关注各个维度，我们的团队则可提供全面的支持，确保实现可持续的变革。



共同制定行动计划

融合政策

- 根据需要提供政策建议报告：协助公司在关键战略文件、内部政策和公司公众信息中涵盖对残障融合的承诺。

无障碍

- 根据无障碍初步评估提供建议报告：除了最初的需求评估外，我们的团队还可以对工作场所进行初步评估，明确可优先改进完善的物理/环境、数字和通信无障碍。
- 支持动员外部无障碍专家：我们的团队将协助国内外物理环境无障碍专家的招聘工作。专家可以对工作场所进行正式的无障碍检查，提供详细的无障碍建议，并支持改善物理环境、数字和/或通信无障碍。专家将从国际助残和朋辈的知名专家网络中调动。*专家咨询建议的成本不由项目承担。*

企业文化变革

- 面向管理团队的培训：包括对行业融合就业情况的分析、残障和残障融合的理念、残障者的康复服务和融合就业的良好实践。
- 面向普通员工的培训：展现员工间的自然支持，有利于提高团队凝聚力，减少人员流失。
- 信息会议：邀请嘉宾讨论残障权利、当地康复服务、心理健康等议题。会议可以采取线上形式。
- 意识提升印刷品资料：如海报、公告板等。这些资料将提升人们对残障权利、融合文化、康复服务获取途径的认知，并促进企业内部合理便利申请程序的制定。
- 数字意识提升资源：包括视频、数字简报、新闻故事、网站链接等。通过内部邮件、公司网站/内部网或社交媒体传播分享这些资源。



人力资源管理实践

- 根据需要提供融合招聘培训：包括在岗位描述和招聘启事中考虑到残障问题，确保残障求职者能够获得招聘启事，并为残障申请人制定笔试和面试程序。
- 员工留用培训：包括工作场所损伤和残障的早期识别以及康复服务转介程序的制定。康复服务对预防长期失能、提高员工生产力和员工留用率至关重要。
- 合理便利培训：包括合理便利原则、法律要求、建立申请合理便利的管理机制，以及在公司内推出合理便利申请程序。

合作伙伴关系

- 在实施包容性计划的整个过程中，与当地主要利益相关方建立可持续合作关系，包括：
 - ✓ 志同道合的公司
 - ✓ 为寻找残障求职者而建立的网络
 - ✓ 无障碍改造专家
 - ✓ 康复服务组织
 - ✓ 残疾人联合会及其他残障者代表组织



敬请期待

融合政策

培训和指导包容性政策的实施：为公司提供量身定制的培训和辅导，支持公司制定和执行包容性政策。

人力资源管理实践

人力资源和管理实践指导：在培训后具体指导人力资源管理的实践。

融合就业商业案例



十家企业

湖南安邦制药有限公司
伟创力制造（珠海）有限公司
湖北航天信息技术有限公司
家乐福中国
索尼数字产品（无锡）公司
国际商业机器有限公司（IBM中国）
渣打环球服务中心
索迪斯中国
雅高集团
重庆远大印务有限公司

分享内容

融合就业实践：

- 具体内容
- 如何实现

实践经验总结：

- 为什么需要实施融合招聘？
- 产生了什么良好效应？
- 给其他企业什么启示？

----国际劳工组织全球商业与残障网络中国分支编制

融合就业商业案例-湖南安邦制药有限公司



融合用工实践

在安邦制药的研发、财务、销售、质量、生产等多个岗位，活跃着近240名残障员工，他们用自己的聪明才智和辛勤努力，换来有尊严的就业和生活。这些得益于“融合用工”的用工理念。

- **公平招聘：**安邦制药将所有岗位面向残障人士开放，给予其平等权利。遵循“三七法则”，根据残障员工的身体、专业、特长等综合情况，安排各个岗位接纳30%左右残障人员与健康员工一起融合就业，同工同酬、相互激励、协同发展。
- **合理便利和培养：**一旦残障员工在安邦制药入职，公司在驻地附近安排残障员工宿舍，方便其上班；与此同时，找健全员工做搭档、结对子、当师傅，开展职业技能培训，相互配合、互帮互学，使其尽快适应岗位需求。
- **用人制度：**安邦制药用制度保障了障碍员工的职业发展路径。在安邦，障碍员工的发展路径有三条：第一条是生产操作序列，这些岗位主要针对那些文化程度低、工作技能单一的障碍者，是一些轻体力手工活，优秀的员工会提升到车间班组长之类基层管理岗位。第二条是专业技术序列，主要针对有一定学历的大中专院校的毕业生，可以从实习起在公司的文员岗位工作，熟悉工作后，根据专业定岗为质量检验员、人事文员、车间统计员、销售内勤之类的专业技术及基层管理人员。第三条是管理序列，无论是生产操作序列还是专业技术序列，他们在获得一定的工作经验后，当中的优秀者被提升到主管、部长岗位从事管理工作。

融合就业商业案例-湖南安邦制药有限公司

良好效应

- **经济效应：**在融合用工模式下，安邦制药年营收于2018年突破4亿，并逐渐由传统药企转型升级为研发、生产、销售、服务于一体的现代化综合服务体系。
- **社会效应：**融合用工模式不仅让残障员工自己稳定脱贫，也解放了家庭生产力，实现了有尊严的脱贫与生活。近三年，公司累计投入残障员工的用工成本超2500万，残障员工的平均年薪不低于3.5万，顺利融入社会。



融合用工的驱动力

残障员工的工作效率并不低，比如听障员工工作时受外界干扰小，能更专注于手头的工作，在包装工序、在设备维修工序上他们也比非障碍员工效率高很多；由于障碍员工的社会接纳程度低，更加珍惜工作，工作认真，稳定性高；“他们是很单纯的群体，你只要对他们友善，他们必定给予更多回报，他们待人的友爱、热爱生活、对工作认真以及奋斗精神让非障碍员工敬佩并且得到激励与启发”，高层管理者这样评价。由于障碍员工的社会接纳程度低，更加珍惜工作，工作认真，稳定性高。

外部合作

安邦制药招聘障碍员工主要是通过内部和外部渠道，即通过内部障碍员工向公司推荐；通过省市各级残联推荐、各类特教学校推荐、正规的大中专院校推荐，以及社区的障碍者组织推荐等。



给其他公司的建议

董事长陈飞豹提出的企业公益理念：“爱不是施舍，是尊重与平等，障碍者一样可以做公益，让爱传递”。

融合就业商业案例-伟创力制造（珠海）有限公司

伟创力的融合之路

伟创力制造（珠海）有限公司自2010年开始陆续招收残障人士。2015年之后，在珠海市残联、国际劳工组织的指导和帮助下，大规模安排招收录用珠海残障人士，每年举办残障人士招聘会。目前为止共招收230多名残障员工，其中在岗最长的超过7年。

“当然，支持性就业是一个系统工程。我们把残障员工招进来不仅仅是简单的为他们提供一个职位，相关的基础设施——从员工宿舍到工作厂房都要配套完善。”伟创力亚太区市场和营销负责人Valerie Kurniawan介绍说，平常员工可以接触到的东西，涉及所有的工作和生活都有无障碍示范点，包括无障碍洗手间，无障碍宿舍，改建斜坡，电梯，声光报警装置等。还为每一位残障员工搭配已经入职多年的“伙伴”，帮助其在公司安心生活工作。同时还安排了专门的心理导师，在企业内部对管理听障员工的主管和同事开展手语培训；并建立手语互助协会，在企业内部形成互助的氛围。

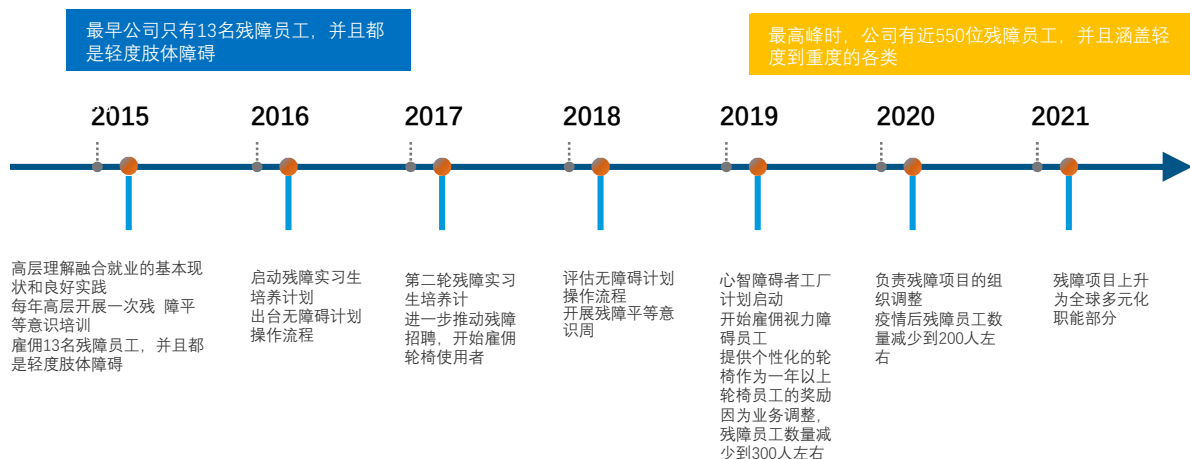
最重要是，对于残障人士的外部招聘和内部晋升没有名额上限，也会为残障员工制定相应的拓展训练和职业发展规划。

良好效应

- **经济效应**：伟创力认为，在这一方面的投资付出成本和努力是值得的，在与竞争对手PK的过程中，他们的残障融合文化会帮助他们胜出；投入在无障碍设置改造的资金，很快可以通过减免残保金收回，员工创造的价值回报远远超过这一投入。
- **社会效应**：这不仅能够为残障员工提供一个更好地工作平台，还能丰富公司文化，让公司有机会为当地社区尽一份“绵薄之力”，每一个伟创力员工的独特价值都对公司的成功至关重要；秉持这样的观念，我们和社区合作，消除障碍，推动我们赖以生活的现状发生改变。

给同行的建议

- 是否同工同酬？当然
- 是否和非残障员工绩效一致？当然
- 需要去看医生吗？和你我一样需要
- 去哪找到他们？工厂之外
- 如何避免歧视？培训、培训、培训…
- 如果工作表现差怎么办？照章办事
- 怎么开始融合就业？一步一步来，别急



伟创力珠海的融合就业举措内容



运动会



无障碍和平等意识培训



文化活动



观影

高管宣言

伟创力看重残障者的多元能力。

伟创力的残障招聘希望为残障员工构建一个更加包容的工作环境；全公司注重提升残障意识，提升公司的无障碍程度，实现残障者的独立生活，同时支持残障员工的学习、提升和职业发展。

融合就业商业案例-湖北航天信息技术有限公司

融合用工实践

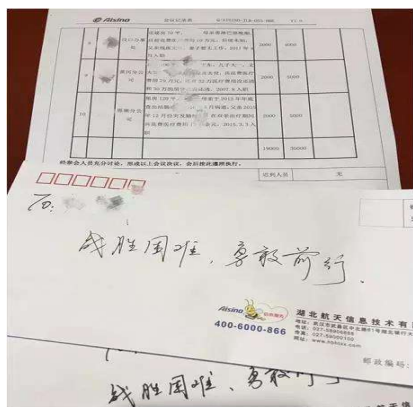
- 公司领导、工会成员、部门同事等，定期会去残障员工家庭进行拜访慰问。
- 积极参加障碍大学生招聘活动，并对残障就业人员给予就业指导 and 在职一对一培训。
- 完整的职业发展生涯和各类评优评先表彰活动也少不了优秀的残障员工。
- 通过《困难员工帮扶管理办法》，从制度层面，帮助困难员工。以发放慰问金等形式实现切实地帮扶。

各类融合举措

- 积极参加障碍大学生招聘活动，并对残障就业人员给予就业指导 and 在职一对一培训。



- 通过《困难员工帮扶管理办法》，从制度层面，帮助困难员工。以发放慰问金等形式实现切实地帮扶。



- 公司领导、工会成员、部门同事等，定期会去残障员工家庭进行拜访慰问。

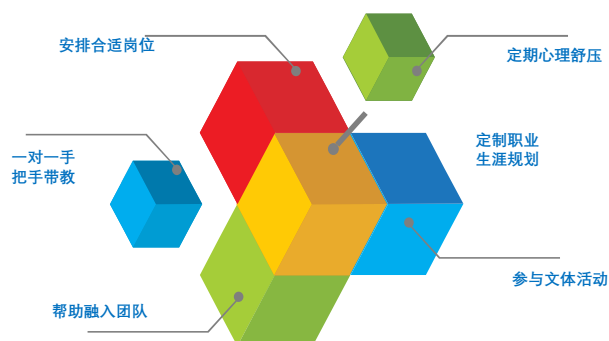


- 完整的职业发展生涯和各类评优评先表彰活动也少不了优秀的残障员工。

分公司管理部胡昌浩、培训部温静、培训部伍晓蓉、营销部陆哲文、综合管理部柳春松、商务部李筱婕、呼叫中心李瑞、金属部朱翔、系统集成部彭龙、互联网产品部刘智明、人力资源部叶媛媛、技术开发部代聪、技术开发部周晓。



残障员工培养政策



融合就业商业案例-家乐福中国

融合用工实践

- 做出重要承诺，包括加入国际劳工组织全球残障与商业网络，并承诺到2025年，达到全球4%的残障员工率，中国2%的残障员工率。
- 目前，在中国有38000名全职员工中有735名残障员工。在全球范围内，家乐福雇佣的残障员工已超过1万名，当中为家乐福中国服务的残障员工将近千人，比例达1.77%，超过国家规定的安置标准1.6%。
- 推出十大残障员工管理原则，包括就近安排工作岗位，合理调整工作实践，提供同等的职位晋升机会，提供必要的培训，提供家庭支持，建立无障碍设施，开展针对残障员工的管理者定期会议等。

融合用工的驱动力

- “多元融合是企业创新的源泉，我们决心将残障者的融合作为我们的文化，融入我们每天运营的实践中。”

-家乐福中国集团加入ILO GBDN中国分支的宣言

- 我们希望为那些具备了一定工作能力和需求的残障人士创造一个公平的就业机会，根据其特性适当改造工作环境和安排岗位和工作时间，并给予适合的培训与职业发展机会，使其能够更加轻松地掌握并胜任工作，通过劳动去创造幸福生活。

-家乐福中国区副总裁戴瑞克



CARREFOUR CELEBRATES

DIVERSITY

家乐福国际员工多样化日

员工多样

家乐多福

良好效应

- **经济效应：**家乐福在中国73个城市开设了236家大型综合超市，拥有员工6万多人；“员工多样性是家乐福经营活力的根的源泉，给我们带来了更多的包容和谐，更多的思想火花、更多的流行、时尚，从而产生了一个更加丰富多彩的家乐福经营理念和风格，所以员工多样性一直以来都是家乐福重要的雇佣及人才战略之一。”

-家乐福(中国)人力资源总监杨希望

- **社会效应：**在集团年度《可持续发展报告》中，公司的企业社会责任政策突出介绍了公司促进多元化、残障融合的做法和社会参与活动，提升了企业的包容形象；家乐福集团通过其下设的两家分支机构：家乐福互助会和家乐福国际基金会开展一系列涉及人道主义援助和融合残障人士的行动、项目和慈善组织。

融合就业商业案例-索尼数字产品（无锡）公司

融合招聘

- 通过与地方残联/第三方机构商谈，经公司内部讨论，选出适合障碍人士的岗位；综合考虑岗位内容，调查/开发合适的各类岗位11个。
- 在天津理工大学和北京联合大学等举行障碍大学生校园招聘。
- 入职后以平等为原则，让障碍员工和非障碍员工在同样的环境条件下，学习、熟悉工作内容，融入Sony的大家庭。
- 面向残障人士工作的部门同事和管理人员，分别开展公司障碍员工招聘录用制度培训和障碍员工管理的培训。

良好效应

- 充分动员了地方残联、障碍人士学校和公益组织等多方的社会价值最大化。
- 索尼公司获得了诸多残障者就业保障金政策优惠。
- 在工作岗位上获得了诸多残障人才的贡献。

“就算身心障碍，但总有发挥的地方。比起保护障碍人士不如提供就业机会”。

-索尼太阳之家创设人中村裕

融合用工的驱动力

- 企业的社会责任。
- “不赋予障碍人士任何特权的严格前提下亦能创造出超越健全者的成绩”

-索尼创始人井深大

适度关怀

- 采取必要措施以改善影响障碍员工能力发挥的阻碍因素，让其能在岗位上发挥作用，不会使其过度依赖，让他们能发挥自身最大能力，通过工作实现自我价值。
- 从员工角度:相比非障碍员工，增加安排多次沟通，给予调整工作岗位的机会;
- 从部门角度:障碍员工劳务成本不作为业务部门业绩考核指标，由公司整体费用统一负担，帮助部门鼓励业务部门吸纳障碍员工。



适度关怀的主要内容：从制度、员工、接收部门多个角度

适度关怀		采取必要措施以改善影响障碍员工能力发挥的阻碍因素，让其能在岗位上发挥作用，不会使其过度依赖，让他们能发挥自身最大能力，通过工作实现自我价值。
硬件层面	安全设施	增设障碍人士可识别的12个声光报警器
	制度保障	在培训/出差后勤/福利/职场管理方面，针对阻碍因素适当放宽条件，给予照顾
软件层面	加强沟通	增加沟通次数，必要时给予调整工作岗位的机会
	残疾人就业保障金政策优惠	障碍员工劳务成本不作为业务部门业绩考核指标，由公司整体统一调配，鼓励业务部门吸纳障碍员工

适度关怀：从制度角度给予关怀

培训	出差	后勤福利
以入职培训为例： ·课程调整：在课件上增加字幕 ·内容增加：追加说明 ·培训方法：在线培训，专人对应，并可通过手机语音输入进行补充说明	·原则：本人意愿为前提，可根据业务需要谨慎周全实施 ·可行性：考虑残疾种类和程度 ·事前准备：注意交通方法/地图等细节 ·目的地准备：取得对方接收人员等的理解和协助	·班车 ·特别设置站点 ·最初安排同站安排对接人员，告知司机、家属 ·加班后优先使用出租车 ·福利活动 ·征求员工和家属同意基础上自由参加如确实不能参加，可享受同等金额的补助
设施·安全	职场管理	保障权益
·增设障碍人士可识别的12个声光报警器 ·避难演练：灾变发生时，由指定人员负责通知 ·公司活动：根据内容，必要时安排协助人员	·根据本人意愿，逐步追加、调整业务量 ·根据障碍程度不同，使用笔谈和邮件，来指示业务及沟通事项 ·开会等业务过程中，确保信息能够传达到位（使用电脑记录、语音转换文字软件、笔谈、邮件等工具） ·日常工作交流中，不差别对待，不刺激及严厉批评	·为了保障障碍人士权益，从全公司障碍人士中推选1名作为职工代表 ·增设的代表参加职工代表大会、职工代表大会等活动，行使职工代表的权力

融合就业商业案例-国际商业机器有限公司（IBM中国）

融合实践

IBM中国从2002年开始招聘障碍员工，目前有近百名障碍员工，服务于IBM各事业部，如全球技术服务部、全球咨询服务部、销售与后勤支持部和研发部。

IBM公司内部的障碍者用工实践主要有以下几方面体现：

- 不断的发明创新，消除障碍者的障碍；IBM拥有遍布全球的无障碍设施研发中心“IBM信息无障碍中心”，致力于用IT基础设施和创新科技扫除信息障碍，改善障碍者的工作生活的环境质量。
- 坚持多元化招聘理念，探索新的招聘模式，积极促进障碍者高层次就业。在支持障碍者就业方面，IBM公司形成了自上而下、从内到外、全方位的融合氛围。职位的类别从低端的支持性工作到高端的管理、技术人员均有涉及。为了彻底贯彻IBM的多元化战略，减少部门接受障碍员工的障碍，IBM公司特别设立了障碍员工招聘基金，专门用来做障碍员工招聘。这一招聘模式，大大提高了网罗障碍人才的效率，降低了部门对障碍员工的招聘顾虑。即使在严峻的经济形势下，IBM仍将持续开展障碍员工的招聘，并把障碍员工的招聘扩展到更多的地区。IBM公司将秉承“为障碍者提供平等的就业机会并通过高科技提高他们的生活便利”这一主旨，继续为障碍事业做出不懈的努力。
- 关怀障碍员工、人性化的制度。IBM公司关怀已经加入IBM大家庭的障碍员工，并有一系列便利障碍员工的政策和设施。IBM的弹性工作制，员工可以根据自身情况申请在家办公。IBM的障碍员工有自己的俱乐部，俱乐部秉承“大家帮大家”原则，在人力资源部的协助下定期举行各种形式的活动，包括障碍员工内部的交流、与公司领导层的沟通以及和各级残联领导的座谈会等。



多元及融合交流会

融合文化活动



融合就业商业案例-国际商业机器有限公司（IBM中国）



IBM青年残障实习生项目

良好效应

作为全球最大的信息技术解决方案提供商，IBM自1911年成立以来始终以“优秀企业公民”的宗旨律己，秉承多元化和包容的企业文化，在培养障碍人才、帮助障碍人才就业、关怀障碍员工和提高障碍人士的生活工作便利度等各方面均进行着不懈的努力。

社会效应

融合就业的主旨：“为障碍者提供平等的就业机会并通过高科技提高他们的生活便利”，进而开展一系列举措，重视障碍人才，特别是障碍大学生的培养：

- 积极推动信息无障碍的政策、法规和标准的制定，共同举办中国信息无障碍论坛；
- 联合发起“十万盲人学电脑”活动，通过这项公益善举，使广大视力障碍者通过计算机和互联网获取信息、学习知识、掌握技能，实现成功就业，参与社会，共享人类文明成果，使视力障碍者与社会和谐相处；
- 在中国残联、中国残疾人福利基金会的支持和指导下，IBM与北京联合大学特殊教育学院合作开展“无障碍教学”项目，使更多障碍者获得更好的教育机会，从而增强他们的竞争力，拓宽就业渠道；
- 开展“就业指导培训”，为保障障碍员工的合法权益、大力开发障碍者在高新技术领域的就业岗位，中国残疾人联合会就业服务指导中心与IBM中国有限公司签订了共同推进障碍者就业事业的合作意向书。双方将就合作意向书的规定，把双方在障碍员工高新技术职业培训、招聘、就业等方面的合作推向新的高度。

融合就业商业案例-雅高集团

自1992年以来，雅高集团一直致力于雇用残障人士并帮助他们融入职工队伍。1997年，为了推行公司的多元化行动方案，雅高集团及其员工代表宣布了一份旨在打击一切形式歧视的正式声明。在上述非歧视声明中，雅高集团及其员工代表郑重承诺，打击一切基于“出身、性别、家境、健康、残障、信仰、政治观点、工会活动、种族偏向、国籍、人种或宗教”的歧视。2003年，雅高集团将非歧视声明正式纳入集团《招聘章程》，这是雅高在实现包容残障者目标方面取得的又一重大进步。

雅高酒店做出8项承诺

- 反对一切形式的歧视
- 给予所有人机会
- 对员工进行多元化培训以提高意识
- 宣传为我们促进多元化所采取的行动
- 分享我们的需求
- 将多元化反映于我们的产品和服务中
- 鼓励对我们的多元化倡议进行辩论和评估
- 对相关战略进行有效地执行与监管

上海海神诺富特大酒店位于浦东陆家嘴。酒店设有 303 间客房和会议设施，拥有四家餐厅、两间酒吧、室内游泳池、健身中心。

- 2005年10月，该酒店成为上海市残联指定的残疾人见习基地，旨在提高残障青年学习与工作技能，增加残障群体的就业机会。
- 2013年12月被中国残疾人联合会授予“国家级残疾人职业培训基地”称号。
- 截至2018年，酒店共培训了洗衣、西餐、点心、管家、制服房、面点、员工食堂等7个部门的260余名残障青年。



融合就业商业案例-重庆远大印务有限公司

公司成立29年，年产值过亿元，重庆远大和四川远大共有员工477人，其中残障员工226人，残障员工占比为47%。残障员工的主要残障类型是肢体障碍占53%，听力言语障碍30%，视力障碍15%，其他障碍2%。

在设计工作岗位时，为了让残障员工更好的胜任工作，结合工作的需要和残障员工的残障类型、身体状况来为他们设定岗位职责和工作负荷。

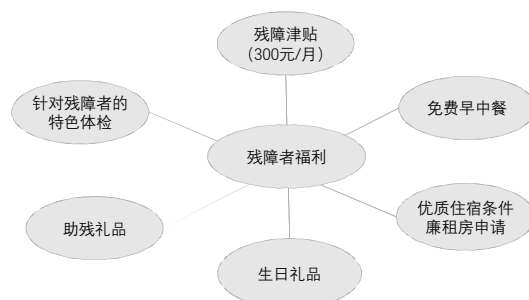
肢体障碍者	主要分布岗位为小型印刷机操作、印后及后勤支持类岗位
听力障碍者	主要分布岗位为印后、后勤支持岗位
言语障碍者	主要分布岗位为覆盖小卷操作工、大检
听力并言语障碍者	主要分布岗位为装箱工、装订工、杂工、骑马连动助手、胶包机助手、炊事员、保洁员、搬运工
军人障碍者	主要分布岗位为分选工、保安

特别针对残障者的特殊身体状况进行**专项培训**，让残障员工更快更好地掌握适合自身特点的劳动技能，提升了他们的生存和竞争能力；通过与高校建立校企合作、市区残联开展外部合作，融合招聘残障青年。这些培训和实践包括：

- 残障者入职培训
- 岗位专业技能培训
- 手语培训；语音翻译软件；声光报警
- 心理健康辅导
- 导师培训（“师带徒”）
- 公司统一的全员培训
- 印刷加大加粗表格、加设反光条

在**薪酬福利**上实行倾斜政策，用关怀促进和谐；成立企业残障人联合会；成立远大爱心基金，提供助残扶弱资金保障

残障员工同健全员工一样，根据其能力和业绩贡献获取相应的报酬；并制定向残障员工倾斜的薪酬福利政策。



良好效应

经济效应：在融合用工模式下，远大印务的财政、税收票证印制能力和市场份额均位列重庆市第一名。连续9年为重庆、贵州和湖北的考试提供“安全、保密、准确、按时”的试卷印制服务，从无失泄密事件。

印刷品通过与惠普、戴尔、宏碁等世界五百强的联手而销往海内外。

社会效应：公司董事长张爽获评“全国助残先进个人”并受到习近平主席、李克强总理等党和国家领导人接见。

习近平会见第五次全国自强模范暨
助残先进集体和个人表彰大会受表彰代表



融合就业商业案例

渣打环球服务中心

融合就业实践

共参加15场残障人才招聘会，面试过200名残障求职者，28个残障者入职，35个招聘经理接受过残障融合的培训，组织过1场有39个企业参与的残障融合论坛。

良好效应

- **经济效应：**残障员工的流失率，比非残障员工少48%；如果算上残障人士的家人和朋友，这一群体的消费能力是8万亿美元；根据世界卫生组织的统计，全球人口中约有1/7的人群是残障者，他们是企业不可或缺的人资资源价值，不可失去
- **社会效应：**通过长期和地方残联、高校和企业伙伴合作，以及提供平等机会，构建多元和包容的企业文化和工作氛围，我们希望推动残障人士可持续就业。

-渣打环球服务中心CEO张抱凡



索迪斯中国

融合就业实践

- 公司致力于提供一个工作环境，让员工能够全身心投入工作，包括有明显和不明显残障的人，他们往往是未开发的人才来源。多元化与包容性是我们商业战略的基础，也是企业文化的基石。
- 2015年，索迪斯承诺到2025年为100%的劳动力提供残障者无障碍方案。这意味着，在索迪斯开展业务的所有国家，公司将建立可量化的举措，在当地法律 and 政策的范围内，促进残障者的招聘、录用和职业生涯发展。
- 2018年，在庆祝12月3日联合国残障者日时，索迪斯致力重点提高对心理健康的认识：对心理疾病敞开心扉。

良好效应

- 根据世界卫生组织的数据，我们中有四分之一的人在一生中的某个时候会经历心理疾病，心理健康状况是导致工作缺勤的主要原因，为此全球经济每年损失约1万亿美元，六分之一的劳动人口在任何特定的时候都可能会有心理疾病；然而，只有三分之一的心理疾病患者会寻求帮助和治疗。开启心理健康对话，是创造对每个员工都有益的心理健康工作环境的關鍵。
- 这些好处是多方面的：建立包容和真正多元化的员工团队、吸引和留住顶尖人才（员工在选择公司时，将工作场所的心理健康视为一个关键因素）、更加敬业的员工和因缺勤减少和生产率提高而降低的成本。

融合就业个人案例-张焱

IBM大中华区障碍员工联合会的主席张焱，于2002年加入IBM公司，也是IBM在中国大陆地区招聘的第一位障碍员工。他从最基础的销售助理做起，随着能力的增长和技术的提高，渐渐转到一线做销售。他连续数年被评为优秀绩效工作奖，足迹遍布20多个城市，并为公司谈下了开创先河的一单生意。



残障类型：肢体障碍

就职单位：IBM中国

张焱的自述

我是IBM中国渠道部门负责全球联盟解决方案的高级销售代表，是IBM中国残障人士团体的主席，也是IBM中国第一位残障员工。“第一”这个头衔听来特别，但是并不特殊。在IBM中国、大中华区以及IBM全球都有许多和我一样的PwD员工：我们在肢体上虽然明显地有些不便，但我们与所有IBM人一样，都拥有追求成长与成就的心志，和实现自我的梦想。

IBM是我大学毕业后的第一份工作，在IBM服务迄今12年，我去过中国很多个城市，拜访客户和合作伙伴，拓展业务；腿部残障并没有成为我在工作上拼搏的阻碍与藉口，有时反而是一种助力。

2006年，我负责销售前导工作。有一次我和一位同事约好，他搭客运，我坐火车，分头前往石家庄拜访客户。不料当天下起大雪，恶劣的天候造成火车晚点，同事搭的巴士还在路上抛锚。客户原本以为我们来不了，已经熄灯准备下班，却赫然见到历经雨雪的两个IBMers站在门前。惊讶之余，客户被IBMer的重承诺与负责任而感动，当下决定，虽然会议开不了，但一定要请我们吃个晚餐多谈一谈；而我们也利用席间交流的机会，和客户的负责人成为了朋友。令人欣慰的是，后来这家客户决定将业务系统从原先使用的产品，转换到IBM的平台上。

当各种行业的客户及合作伙伴看到行动不便的我，以专业人士的形象、代表IBM将具备商业价值的解决方案介绍给他们，他们不但对我个人表示了佩服之意，也认为IBM通过雇用、培育、关怀我所展现的多元、包容、用人唯才的企业文化值得敬重。我相信，IBM的品牌价值不仅仅是IBM人提供的解决方案，更体现在每一个IBM人待人接物的过程、细节、与它们所产生的感动和影响力。与此同时，IBM的伟大，不但体现在她用超过百年的技术创新，一次次地改变人类世界，也用她深厚的企业传承，深刻地影响着我们的生活与工作的社会。

我很庆幸自己在刚踏出校门、还是社会新鲜人的青涩时期，就选择加入IBM，在这个拥有全球视野、不断追求进步与创新价值的企业里，接受许多前辈的指导与提携，和同事们彼此学习，也互相帮助，日日成长。更重要的是，现在的我有更好的能力与更多的企业资源，能够有效地去响应这个群体在职场中的需求，扶助其他IBM PwD同事们，在这里发展与成就自我。这让我亲身体会到“施比受更有福”的满足与感恩。

我是张焱，我是IBM人。

融合就业个人案例-刘智明

障碍类型：肢体障碍

工作单位：湖北航天信息技术有限公司

刘智明于2017年加入湖北航信，成为互联网产品管理部审核专员。2018年，由于其出色的工作表现和较强的学习能力，升职为团队主管，同年评选为公司年度先进个人。

在公司近4年以来，刘智明与同事相处融洽，积极参与公司各类文体活动，并管理团队，是一名出色的“小主管”。

单位评价

刘智明同志是互联网审核岗位的一名普通审核员，2017年11月份入职。入职以来，承担了代开发票的审核工作，在试用期由部门负责人任导师亲自培养，期间表现非常优异提起转正。

转正后负责部门内审核工作以及代开技术问题处理，与技术开发部的代开需求对接，代开行业用户的发票开具，分公司技术服务工程师培训和代开金税盘发行等问题，能全面完成发票代开的各项工作。

碰到不懂的问题，他积极主动的学习、探索，总是在默默的完成属于他个人和部门里的其它工作。在掌握代开的知识后主动将自己的经验分享给部门内其它同事及新进员工。因部门人员非常有限且从事代开工作的相关审核人员、市场推广人员、技术人员均为本年度新进人员，刘智明同志在个人成长后还帮带其他人共同成长。在帮助部门人员了解代开知识的同时，积极处理分公司提出的各类技术问题、开票问题、代开答疑工作，在部门内起到了榜样及带头作用，符合先进个人的申报条件，推荐为年度先进员工，并破格提拔为审核团队主管。



融合就业个人案例-邓守福



障碍类型：白化病导致的视力障碍等
工作单位：深圳市永兴元科技有限公司（武汉研发中心）

1989年，邓守福出生，然而，还在襁褓中的邓守福，很快就被诊断出患有白化病。从四五岁懂事起，邓守福就开始意识到自己跟常人不一样。这种意识最初是来自其他孩子的发问：“为什么你的头发是白色的？你的皮肤是白色的？”年幼的邓守福没法解释，他只能实话说：“我也不知道。”他回家问父母，父母也无法给他一个科学的解释，只能告诉他：“你天生就是这样。”

到了上学的年纪，邓守福因外貌和中弱的视力，被学校拒之门外。父亲坚持要让儿子和同龄小朋友一起接受学校教育。在父亲与学校交流过后，邓守福才顺利上了小学。学校里，邓守福免不了被指指点点。他印象很深的是有人说：“你是外国人吧，跑来我们这边读书。”也有人看他眉毛也是白的，问他：“你上辈子是不是属羊的，所以这辈子长这样？”这些话对邓守福的伤害在于，让他觉得自己跟一般人不一样，从而担心被排挤。

有一次，班上有孩子说他：“你白皮肤白毛发，会传染到我们身上，我们不跟你玩了。”自尊心很强的邓守福动手打了对方。动手打人后，邓守福被父亲罚跪在地上。母亲为他求情，但父亲说：“别人可以把他看成不正常的孩子，但我们不能，他犯错就要受惩罚。”直到这两年，邓守福开始意识到，“父亲总是把我当一个正常孩子看待，慢慢地，我自己也会认为自己是个正常孩子，没有刻意觉得我比别人差或者不一样在哪里。我只是觉得，我的视力确实跟别人不一样，我看不见就看不见，因为我看不见，所以我要向其他人求助。”

从小，他的座位永远在离讲台最近的第一排。遇到字写得大的老师，邓守福能看得见黑板，遇到字写得小的，邓守福就必须请同学帮忙手抄，或帮他报一遍黑板上的字。

2008年，邓守福考取湖北第二师范学院，通过在生命科学专业的学习，他可以很清晰地向别人解释自己与生俱来的疾病：“白化病最主要的影响有两个，第一个是皮肤、毛发是白色的，跟我们黄种人一般长相是不一样的，不了解的人甚至会认为这叫白血病，但事实上，这不是白血病，它没有白血病那么严重。第二个就是视力确实比较差，特别是怕阳光、紫外线的照射。因为没有黑色素，当强光照射后，皮肤容易受到灼伤，它不是变黑，是会被晒红。夏天的紫外线比较强，那时就一定要做好防护，要穿防晒衣，秋天、冬天的阳光还是比较舒服的，没有任何影响，戴墨镜就可以。”

目前的邓守福就职于深圳市永兴元科技有限公司武汉研发中心。他现在担任在线教育课程研发的负责人。他所就职的单位尊重多元融合，为他提供平等的待遇和就业环境。目前邓守福在公司担当中层职位，获得同事和领导的广泛认可。

融合就业个人案例-吴同昱

障碍类型：肢体障碍

就职单位：捷普电子（广州）有限公司

吴同昱来自湛江雷州，8个月大时经历了一场高烧，因为救医不及时，从此，小儿麻痹症缠上了吴同昱，直到10岁才会走路。虽然行动不便，但他比身边的同龄人都更爱玩儿，小时候曾将一辆自行车拆掉一边的踏板，车上挂着身体，用手摇着另一边的踏板行走。行走步伐上下颠簸，他受到了来自同学的嘲笑，直到现在，出行在外偶尔还是会遭遇异样的眼光看待，吴同昱在心底暗暗发誓，他要走出去，他要让社会正确看待残障人群体的存在。



吴同昱已经在黄埔的捷普电子（广州）有限公司干了8年了，这家企业目前有200多位残障员工，在员工生活和工作的地方增设许多无障碍通道和无障碍设施。

吴同昱从事人力资源工作，负责公司里的后勤和维护公司的体育器材。他平时要给同事们制定健身建议，在有团体活动时，还要参与活动的组织和举办等，为人处事自信沉着从容。

工作之外，吴同昱是广州市首批轮椅舞蹈队成员，也是国内外轮椅舞蹈大奖的宠儿。在广州2010年亚洲残疾人运动会的开闭幕式上，吴同昱担纲了男主角，在开幕式《飞翔》节目中与世界招手；在亚运会升国旗的时候，他是跟着护旗手的首排演员。

融合就业个人案例-Angela

“我是一个很喜欢旅游的人，我也很喜欢新的事物，喜欢探索一些我未尝试过的东西，所以很爱旅行，在旅行的过程中可以发现一些我没有发现的人或事或者是一些风景。” Angela这样介绍自己。但和大部分人想象中的旅行爱好者不太一样，Angela是有夜盲的视力障碍者。



夜盲让人在晚上变得视力很差，甚至有时候连人影都无法分辨。也因为对弱光敏感度低，Angela需要更多时间适应从室外到室内的光线变化，走路偶尔需要借助手杖，看文字需要借助读屏软件。Angela很坦然地告诉我们，视障是她的一部分。但其实接受这件事情并不容易。曾经的她并不愿意袒露自己的这一部分，甚至极力想要撕掉这个标签。在职场里，因为担心同事发现自己的夜盲，她常把自己隔离在人群之外。

香港黑暗中对话的项目是改变Angela人生的一个很重要的契机。在香港她认识了很多视力障碍者，通过跟他们的接触，Angela发现他们并不像她想象中作为一个视障者那样悲惨。在香港有相对完善的设施，包括社会对残障的认知，都让Angela感觉到她好像与其他人没有什么不同。

这段经历让Angela开始接纳视障的这个部分作为自己的一个特点，而不是缺点。有了自信之后想要去做更多，于是开始了在伟创力的工作。伟创力与Angela之前所在的职场环境最大的不同在于，她可以自由做自己，不必担心不必隐藏自己的视力障碍，“因为它的多元包容的文化，让我觉得我可以敞开这个部分，我觉得我是被接纳的，所以就会觉得把这个部分展示出来，不会有什么问题。晚上有时候加班什么的就很晚，我看不到，也会找同事一起说，我看不到可不可以带我一起走。”



Angela根据在伟创力的工作经验，回答了我们最根本的问题——如何做到真正的职场零障碍，如何使我们的企业更有包容度？

对于企业而言，首先管理层要有推动残障融合就业的意识，尤其是企业和残障员工要保持沟通，让残障员工参与到企业的制度建立和改造工作中，可以避免走很多弯路。然而从残障员工的角度来看，参与其中并不是一件容易的事。美国很多机构发现，企业面临的一个最大挑战，就是员工不愿意提出合理便利的需求，甚至一直隐瞒残障的身份。Angela在过去也有同样的感受，但残障不仅仅是残障者个人的问题，视力障碍者需要借助辅助工具完成工作，例如读屏软件，这是一个可以向企业提出的合理便利需求。如果企业从上而下都是十分包容的环境，残障员工也会更愿意提出自己的需求。

现在Angela偶尔会觉得是因为有视力障碍，才有机会去香港，才能够进入伟创力工作。如果没有视力障碍，可能人生又是不一样的，但因为视力障碍，她拥有了更多。有的朋友会觉得她很厉害，在有视力障碍的情况下还能出色完成工作，但Angela自己并没有这么认为。她觉得她和普通人没有什么不同，只是做了一样的事情。

“残障只是一个特点，它只是一个特点，它只是好像你擅长书法，擅长写作，好像有的人不喜欢吃辣的，它就是一个特点而已，它并不是我们身上的缺点，所以慢慢地和这个特点和解，会让我们生活得更自在，也会让周围的人更自在。”

残障人士融合就业项目 Inclusive Employment Project

中国残障者总数已超过8500万，根据中残联的数据，2019年全国城乡持证残疾人就业人数仅为855.2万人（核减已注销和超年龄段残疾人）。我国政府积极推动残障者事业发展，先后出台《中华人民共和国残疾人保障法》、《残疾人就业条例》等法律法规，建立残障者就业政策支持体系。

根据联合国《残疾人权利公约》第二十七条和国内相关法律法规，为实现残障人士的平等就业权、促进融合就业，国际助残联盟（法国）北京代表处与北京朋辈社会工作发展中心共同发起了为期三年的国际合作项目“残障人士融合就业”项目，国际劳工组织全球商业与残障网络中国分支为雇主融合就业服务提供部分技术支持。项目将在2020年6月至2023年7月通过对五地（北京、大连、西安、长沙、合肥）融合就业服务机构的地方支持和能力建设，由其面向用人单位和残障者开展融合就业支持活动，共同促进中国残障者融合就业的可持续发展。推动残障者真正成为权利主体，成为经济社会发展的参与者、贡献者和享有者。

联系我们

国际助残

国际助残1982年成立于法国，是在中国公安部注册的国际组织，由中国残联任主管单位，致力于促进残障者全面的社会融合。目前在全球61个国家开展项目。1997年，作为国际反杀伤性地雷运动（ICBL）的发起者之一，获得诺贝尔和平奖。2018年，在非政府组织顾问组织排名中，位于世界500强非政府组织第8。

联系邮箱：s.xiao@hi.org

朋辈

朋辈中心是2017年在北京市民政局市级直登的社会组织，通过朋辈社会工作方法帮助处于困境中的人们摆脱困境，致力于社会组织能力建设、就业促进等发展工作。

联系邮箱：peercenter@163.com