

國立嘉義特殊教育學校 112 年度推動員工協助方案實施計畫

112 年 5 月 17 日主管會議討論通過

一、計畫依據

- (一) 行政院核定之「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」。
- (二) 行政院人事行政總處 112 年度施政計畫中有關深化友善健康之公務職場理念。

二、推動目標

- (一) 為發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，並強化同仁身心健康，透過設定本（112）年度工作項目，逐步推動並定期檢討辦理情形，以營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力。
- (二) 為尊重多元性別的需求，視員工需求聘請不同性別之專業諮詢(商)人員，持續關注不同性別需求之差異性，作為本校各項活動或措施規劃之參據。

三、服務對象

本校所屬員工（含教師、公務人員、教師助理員、約聘僱人員、技工工友及其他非編制人員等）。

四、工作項目

- (一) 性別統計與分析：於年度計畫研擬階段，針對全體同仁進行問卷調查，以瞭解同仁需求。運用「本校推動員工協助方案需求調查」，以瞭解不同性別及身心障礙同仁對員工協助方案需求之差異性，據問卷調查結果顯示，上開各類人員在各面向需求差異不大，均以工作面需求為首，其次為生活面、健康面等。

(二) 計畫擬定

1. 訂定年度工作計畫

- (1) 依據前揭員工需求之問卷調查結果及近 3 年各類諮詢(商)服務使用率及滿意度等進行分析並納入本年度計畫。
 - (2) 整合各單位可運用之內外部資源，納入計畫之使用範圍。
 - (3) 透過員工協助方案推動小組(各單位主管)成員集思廣益，適時提供回饋與建議，並滾動修正本計畫或相關措施。
- #### 2. 完善員工協助服務流程、規範-訂有相關標準作業流程與規範，必要時作滾動式修正，並請各單位如發現異常徵候員工時據以協處。

(1) 推動員工協助方案處理流程圖

(2) 員工協助方案資料保存及調閱作業要點。

3. 規劃適合校園特色及員工需求之員工協助方案服務，並將本年度計畫各面向實施重點納入主管會議追蹤事項，以落實本計畫之推動。

(三) 方案導入-針對各類人員導入並加強宣導員工協助方案

1. 一般人員：

- (1) 訂有揭示員工協助方案申請管道及服務項目之宣導資料、文件及員工協助方案服務資源一覽表等，提供參考運用，以淺顯易懂的情境式對話，協助同仁卸下心防，勇於適時求助。
- (2) 推動「本校教職員工協談服務」，提供員工協助方案及相關福利資訊之諮詢。
- (3) 各項會議、訓練或活動時，以宣傳單張、簡報播放及情境短片等方式宣導，融入生活化主題進行行銷，使同仁瞭解員工協助方案之效益，並提高使用意願。
- (4) 利用校網、群組、電子郵件及電梯跑馬燈或顯示螢幕等方式積極宣導，增進服務可近性及使用率。
- (5) 透過年度需求問卷調查，加強學校單位主管敏感度訓練，並提供員工協助方案相關資訊。

2. 主管人員：

利用主管會議等場合宣導員工協助方案，以強化單位主管的瞭解及支持，透過雙向討論及訓練研習宣導等多元學習方式，分享各單位面臨的問題，共同討論尋求具體解決方案。

3. 特殊人員：

- (1) 新進人員：辦理新進人員共通性訓練，並導入員工協助方案，讓其瞭解相關內容及資源，另編印「本校教師權益簡介一覽表」提供相關資訊。
- (2) 教師助理員(第一線人員)：提供專屬性員工協助方案相關資源。
- (3) 即將退休人員：適時提供退休生涯規劃相關訊息，並鼓勵參與退休志工，協助規劃退休生活。
- (4) 身心障礙人員：加強關懷身心障礙人員工作適應情形，宣導員工協助方案資訊，並適時協助其適應及融入學校。
- (5) 職場適應或遇特殊事件等人員：針對在職場適應或工作表現不佳(如考績連續 3 年乙等、受懲處)、經法院強制扣薪、執行職務意外致傷或涉及職務、生活變動之人員，主動進行關懷；另針對申請特殊假別(如喪假、娩假、延長病假及公傷假等)人員，除提供資源與協助外，並利用雲端差勤管理系統，提示員工協助方案訊息，供同仁自我覺察，俾利及時申請服務。

4. 強化單位主管對員工協助方案之支持：

- (1) 透過主管會議或行政會議宣導員工協助方案，以強化單位主管對員工協助方案之認同及支持。
- (2) 強化各單位透過內部會議或其他措施，使單位主管瞭解員工協助方案之內涵並給予具體行動支持。

(四) 服務提供-推動工作生活平衡，促進職場健康

1. 尊重多元性別之需求，聘請不同性別之專業諮詢(商)人員，提供客製化個人或團體諮詢(商)服務

- (1) 各類諮詢(商)服務：運用學校現有專業人員(社工師、心理師、物理治療師及護理師等)協助，如無相關專業人員則請同仁推薦並視同仁需要聘請。
- (2) 教師應援團體，主動對教師關懷，瞭解其身心問題，協助適當解決方法，深受教師好評。
- (3) 針對具有憂鬱傾向之員工，提供個人諮商，另亦視需要安排諮商。
- (4) 針對特殊或異常徵候人員，學校提供轉介諮詢(商)協助，協助同仁職場(工作)適應。
- (5) 針對身心障礙、行動不便或有特殊情形之員工，提供即時諮詢(商)服務。

2. 依員工需求調查結果，強化各面向健康促進課程並提供多元服務

(1) 工作面：

- A. 一般人員：導入「e 等公務園+學習平臺」員工工作應用數位課程，內容包含提升工作效能及工作適應之各類專業訓練。
- B. 新進人員：協助工作適應及提升相關知能，並辦理新進教師研習，協助同仁適應工作，提升效能。
- C. 即將退休人員：提供退休生涯規劃諮詢，使其提早做好退休準備，並鼓勵投入志工行列。
- D. 身心障礙人員：依個別需求，調整辦公設備、工作方法、出勤時間或提供輔具等，協助其適應職場。

(2) 生活面：

- A. 生活相關議題課程：提供理財或性別議題等講座數位研習網站資訊。
- B. 法治系列課程：鼓勵同仁以線上數位學習方式，參與生活法律、公務上面臨之法律糾

紛、法治常識等講座。

(3) 健康面：

- A. 致贈教職員工按摩券，提供員工多元化紓壓管道，兼顧工作與健康。
- B. 編列員工健康檢查經費，核予公假健康檢查，強化身體健康保護。
- C. 鼓勵員工參與管理情緒與壓力之健康促進系列講座(如自我壓力檢測、瞭解並善用情緒等)，
- D. 依不同性別員工重視之身心健康議題(如醫療保健、食物營養、睡眠、體能、人際、家庭、親子等)，提供系列課程或活動相關資訊。
- E. 針對員工健康及工作平衡之需求，提供員工健康檢查相關福利及健康講座課程(活動)訊息。

3. 暖心關懷網，同仁好安心：

- (1) 關懷協助因公涉訟同仁：對於依法執行職務因公涉訟同仁，除依公務員因公涉訟輔助辦法相關規定，組成審查小組外，並同時啟動員工關懷小組協助同仁面對法律、經費補助問題，並安撫同仁情緒及紓解壓力。
- (2) 建立同仁工作負荷關懷機制：定期統計員工各項工作指標(含雲端差勤系統加班時數、公文量等)，並提出分析與建議，作為人力配置、職務調整或工作分配之參考，並針對工作負荷量較大、加班時數過長之同仁，適時提供關懷與協助。
- (3) 暖心陪伴渡危機：為提升機關危機辨識及應變能力，訂定教師應援團體，主動對教師關懷，瞭解其身心問題，協助適當解決方法，深受教師好評；另適時提供團體諮商或心理衛生相關課程，協助紓解壓力。

4. 同理「心關係」，FUN心「零距離」：

- (1) 彙整地區心理衛生中心服務資源(訊息、聯絡方式等)相關資訊，善用社區資源，及時提供同仁服務。
- (2) 線上免費心理諮商專線資源，提供同仁「零距離」服務。

(五) 成效評估-回饋與改進

1. 進行需求及認知度調查問卷，據以規劃次年度工作計畫及相關措施。
2. 統計各項服務措施辦理情形，並以量化數據呈現。
3. 滿意度調查：

(1) 接受諮詢(商)服務之申請人滿意度調查。

(2) 單位主管對個案於工作及組織效能上之滿意度調查。

4. 依據諮詢(商)問題進行分類及分析，藉由同仁諮詢(商)內容之統計，據以提供所需之服務。

五、本計畫各推動事項之執行成效於本年底依達成情形檢討改進。

六、推動本計畫著有績效之人員，得酌予獎勵或列入年終考績之參考。

七、本計畫未盡事項，必要時得隨時修正之。