

# 南投縣政府員工協助實施計畫

南投縣政府 111 年 5 月 6 日府人退字第 1110109867 號函

## 壹、依據

公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案等規定，並參照職業安全法、自殺防治法、性別工作平等法、行政院人事行政總處提供之「員工職場霸凌防治與處理建議作為」等，以及本年度員工協助需求問卷調查結果訂定。

## 貳、目的

為建構健康友善之職場環境，透過多元的服務與防治措施，發現及協助同仁「預防」或「去除」、「解決」可能影響工作效能之阻礙、問題，以及防治員工免受霸凌、性騷擾侵犯、自殺等情事，使同仁能以健康的身心投入工作，並營造人性關懷、互動良好的組織文化，強化團隊的向心力，進而提升工作士氣及服務效能。

## 參、服務對象

- (一) 縣府編制內公務人員、約聘僱人員。
- (二) 適用勞基法之技工、工友、駕駛及臨時人員。

## 肆、

## 伍、服務內容

### 一、服務需求

- (一) 個人工作上：工作適應、工作倦怠、職場人際關係、工作負荷、工作效能、職涯問題、重大情事造成的阻礙與困擾。
- (二) 個人生活上：法律問題、情感問題、健康問題、托育需求、安老需求、財務經濟問題、居住需求。
- (三) 組織管理上：人力或單位不足(工作量大)、人員流動率高、挑戰難度愈來愈高、面對第一線民眾的壓力、民意代表的關注、成員信任度低與士氣低落、組織運作效能低落、職場霸凌與性騷擾或性別歧視其他。
- (四) 職場健康上：友善環境設施設備、職場衛生與安全、工作輔具器具等檢視或改善。

### 二、服務措施

#### (一) 資訊提供：

- 1. 工作壓力檢測、心情量表、體適能等相關量表或資訊。
- 2. 提供有助於減壓、釋壓等活動資訊。

3. 提供促進身心靈健康等知識資訊。
4. 提供避免造成自己或他人身心靈壓力之行為與因素。
5. 提供本府以外之研習資訊。
6. 多元化宣導各項溝通、申訴、問題反映(性騷擾、霸凌、自殺…)等資訊與防治措施與作法。
7. 因應法定傳染疾病(如 covid-19)相關防疫資訊。

#### (二)對特定身分或情況人員之服務

1. 新進人員：指引或研習。
2. 身心障礙人員：提供輔具或設施協助。
3. 懷孕、分娩後或育兒同仁：提供托育資訊或服務、差假或補助等資訊。
4. 特別照護家人人員：提供照護(養)資訊或服務、差假或補助資訊。
5. 因特殊情事而受重大影響之人員：工作調整、彈性差假措施。

#### (三)工作上協助

1. 提供各項溝通、申訴、問題反映(性別歧視、性騷擾、霸凌、自殺…等)之管道或專線。
2. 擴大彈性工時與減少相關差假限制。
3. 建立可以降低或減緩工作壓力之流程或相關管理措施。
4. 提供有助於主管及同仁提升工作效率之研習課程。
5. 職場霸凌、性騷擾、性別歧視或自殺防治等具立即且危害重大行為之防制與因應措施。
6. 開辦多元紓壓、健康課程，療癒同仁身心，並就不同人員或個別需求，辦理相對應之研習或活動。
7. 因應法定傳染疾病(如 covid-19)相關防疫整備(分區辦公、居家分流辦公準備)暨應變措施(彈性上下班、相關防疫差假、分區或分流辦公實施)。

#### (四)身心與生活上協助

1. 提供健康檢查費用補助、差假及相關健檢(含醫院)資訊。
2. 提供相關諮詢或專業諮商。
3. 促進身心健康認識與之相關研習、講座與活動。
4. 促進同仁參與社團或養成運動及有助紓壓活動之習慣。
5. 因應法定傳染疾病(如 covid-19)相關協助，如提供或協調疫苗施打、自主健康管理措施(如量體溫等)

#### (五)工作環境上協助

1. 提供專屬之諮商或協談空間。

2. 提供必要之輔具與防護具，避免職場工作傷害。

3. 提供員工休憩場地。

三、前述服務之項目、標準、作業程序、流程、資料保存及倫理規範等事宜，詳見「南投縣政府員工協助服務作業準則」(如附件 1)。

四、適時納入本府政策或計畫

(一) 本計畫內重要服務措施，納入本府重大工作或列入縣政會議工作報告中。

(二) 本計畫內相關服務措施，納入本府職業安全衛生、心理健康與自殺防治、性別平等相關政策或計畫內。

(三) 本計畫內相關研習、專題講座、訓練等，列入本府年度訓練計畫。

陸、推動作為與時程

一、成立本府「員工協助方案推動暨關懷小組」與「員工危機事件處理專案小組」，以主動關懷及發現員工需求或困難，協助員工解決問題以預防危機事件發生；以及當發生嚴重影響同仁身心健康等危害事件時，降低及避免擴大其危害與影響。

(一) 員工協助方案推動暨關懷小組：本府各處副處長、所屬機關學校人事主管、人事處科長等人組成。

(二) 員工危機事件處理專案小組：由秘書長、消防局局長、衛生局局長、社會及勞動處處長、新聞及行政處處長、計畫處處長、人事處處長等人組成。

二、次年度服務需求調查與相關資料調查(如附件 2)及其統計與分析，本年度 11-12 月間。

三、盤點與整合籌備次年度所需對應需求之資源或目標(含協力合作)，原則為本年度 12 月至次年度 3 月間。

四、宣導與行銷，服務措施全面宣導與行銷，3 月、9 月。

五、成效調查與分析：

(一) 個別性(研習、工作坊、活動、個別諮詢或諮商等)服務成效(意見)調查(即時)。

(二) 全年度服務宣導與成效(意見)調查(本年度 10-11 月間)。

(三) 員工心理諮商或其他諮詢個案資料分析：得視需要，綜整本年度諮詢個案，進行去識別化及適當分析，以獲得不同年齡層的員工經常面臨什麼樣的問題？提供更助益之輔導或協助機制 (本年度 10-11 月間)。

柒、 宣導及推廣：

一、 運用適當管道進行宣導：

(一)透過公文轉知、電子郵件傳送、本府員工協助方案專區公告、公共區域廣布貼心小卡發布資訊，使同仁瞭解員工協助方案之功能、服務措施內容、何時及如何使

用，相關資訊及表件建置於本府人事處網頁「員工協助方案專區」。

(二)製發海報、摺頁、資源手冊及宣導品，於員工協助方案專題演講、工作坊課程時發放，提供同仁參閱使用。

二、利用員工月會或各種會報以適當方式加強推廣：於各項研習課程現場、體育文康活動現場、業務聯繫會報會場懸掛員工協助方案宣導布條，並擺設攤位發放宣導品，發放時採一對一說明方式，加深同仁印象。

三、應因防疫之作為：為避免造成「特殊嚴重傳染性肺炎」群聚感染及疫情擴散，本府將視國內外疫情狀況，採取相對應之宣導、研習模式，必要時將以數位或線上宣導替代實體課程、座談會宣導。

#### 捌、辦理機關與工作項目

一、主辦機關：人事處、社勞處、衛生局、新聞暨行政處

(一)人事處：促進公務人員(約聘僱人員)之安全及衛生防護、性別平權，以及防治職場霸凌、性騷擾。

(二)社勞處：促進適用勞基法人員之職業安全及衛生管理、性別平權。

(三)衛生局：促進職業衛生及職場健康促進管理、心理衛生、自殺防治。

(四)新聞暨行政處：促進府內單位員工友善職場之相關場域與設施(如工作場域設施安全、身障車位與設施、休憩空間提供等)。

二、協辦單位：教育處(含所屬學校)、文化局、原民局、環保局、本府各處。

#### 玖、經費預算：

執行本計畫所需費用，由各機關編列預算或由相關經費項下支應。

#### 壹拾、附則：

一、本府人事處組成工作小組研擬或修訂本計畫，以及各項服務與措施之推動及成效分析；另本府所屬各機關學校，得參照本計畫自行訂定相關員工協助方案工作計畫。

二、本府暨所屬機關學校同仁如需於辦公時間使用本計畫各項服務措施，應依公務(教育)人員請假規則之規定，辦理請假事宜。

三、本計畫相關資訊及表件建置於本府人事處網頁「員工協助方案專區」。

四、本府為推動本計畫組成工作圈，針對著有績效之人員，得酌予獎勵或列入人事人員年終考績之重要參據。

壹拾壹、每年年初(1-3月間)應依據前一年度實施成效與本年度服務需求調查結果，審視是否需配合修正本計畫與作業準則內容；另本計畫如有未盡事宜，得隨時修正之。