中央警察大學113年員工協助方案工作計畫

壹、依據

一、 行政院102年4月2日院授人綜字第1020029524號函頒「行政院所屬及地方機關員工協助方案」。

二、 行政院人事行政總處112年11月1日總處綜字第11210020911號函頒「行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案成效力評估計畫」。

三、 內政部113年3月15日台內人字第1130320840號函頒「內政部113年員工協助方案工作計畫」。

貳、目標

一、 落實人性關懷，設身處地的同理思考，發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，提升工作士氣及服務效能。

二、 建置完善的職場安全及風險預防網絡，主動發現及透過同仁自我覺察，協助解決可能影響工作之問題，及時啟動關懷協助機制及網絡。

三、 營造正面信賴之使用形象，落實「保密措施」並推廣「健康求助」觀念，積極破除同仁對個人隱私權之疑慮，以建立完善全面之服務體系。

參、 策略

一、 結合本校內外現有行政措施及資源，運用公私協力策略聯盟等方式，建置符合機關特性之員工協助方案(以下簡稱EAP)，營造互動良好團隊合作之組織文化，提升工作績效與組織競爭力。

二、 導入正向積極思維模式，並藉由多樣化之協助措施，以及多元便利之諮詢管道，建構溫馨關懷、友善職場環境，增進同仁對學校認同感及向心力。

肆、服務對象

本校全體員工（含教職員、約聘僱人員、工友、技工、駕駛及約用人員等6大類人員）。

伍、具體方案

為落實本校EAP服務內容及多元服務，針對EAP，依序由「瞭

解需求與規劃方案」、「進行宣導與推廣」、「提供服務、成果與檢討回饋」及「發掘問題與因應作為」等四大面向進行檢討出發，並區分為組織面、管理面、工作面、生活面、健康面等五大服務內容，以涵蓋組織、管理及個人層次，訂定辦理項目、內容及期程，並視實際辦理情形調整辦理期程。

四大面向	辦理項目	辦理內容	辦理期程
瞭解需求與規劃方案	需求評估及內、外部服務資源盤點	一、參考行政院、內政部員工協助方案工作計畫，運用本校EAP需求問卷調查表及本校 EAP推動問卷調查回饋結果，據以分析檢討，滾動精進 EAP 服務措施。	113 年 1 至 4 月
		二、依據性別平等政策綱領推動策略及性騷擾被害人整備所需資源，評估 EAP 辦理內容，以滿足同仁實際需求，並據以規劃方案。	113 年 1 至 4 月
		三、盤點內政部及本校等各類MOU、特約優惠商店、心理健康中心、非營利幼兒園及醫務室等資源，提供食、衣、住、行、育、樂、醫護等面向，各項資源，提供同仁自行運用，便利員工生活。	113 年 1 至 4 月
	訂定年度工作計畫	一、依據「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」、「行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案成效力評估計畫」及內政部 113 年員工協助方案工作計畫辦理。	113 年 1 至 4 月
		二、針對 112 年度 EAP 辦理情形進行檢討，並依據檢討分析結果，執行精進作為及納入本年度工作計劃策訂依據。	113 年 1 至 4 月
		三、考量本校業務特性及員工實際需求，訂定本校 113 年員工協助方案工作計畫，並公告本校同仁週知。	113 年 1 至 4 月

進行宣導與推廣	針對各類人員導入並加入宣導員工協助方案	一、**辦理 EAP 推廣活動** 1. **透過數位推播方式推廣** 透過每月月會、生活座談會、慶生會、專題演講等各項集會、研習、佈告欄、通識教育中心講座等活動，以現場簡報播放，或電子看板、跑馬燈等數位推播方式推廣 EAP，充分傳達 EAP 的服務內容及聯繫窗口。 2. **運用多元管道宣導** 例如宣傳海報、服務小卡、人事服務信箱、人事服務簡訊等，加強宣導，提高 EAP 普及性與使用率。 3. **主動提供個別需求關懷** 結合本校差勤系統，即時掌握本校同仁出勤及請假情形，針對身心障礙或特殊關懷人員，主動提供個別需求關懷(如重大傷病、延長病假、結婚、喪假、娩假等)，給予相關差假補助申請等資訊。 **4. 職場適應或遇特殊事件等人員** (1) 由各單位依據人格特質推薦熱心同仁加入種籽關懷員，協助單位關懷同仁，並提高種籽關懷員敏感度及特殊狀況應變能力。 (2) 針對職場適應不良人員、工作表現不佳、考績連續 3 年乙等、受懲處等人員進行關懷，並提供相關資源協助。 **5. 辦理主管人員敏感度訓練** 增強主管對員工身心異常徵兆之敏感度、員工問題發現與處理，並提升其關懷技巧，即時察覺需求同仁，主動予以協助。 二、**設置 EAP 協助員工專區** 於人事室網頁設置專區，即時添增趣味、生動、活潑服務資訊，滾動式修正內容，以宣導並吸引同仁參閱運用 EAP，讓關懷服務隨時都在。 三、**加強宣導保密規定** 加強宣導 EAP 倫理規範及保密措施，維護同仁隱私權，增進同仁使用服務意願。	全年度 全年度 全年度 全年度 全年度 全年度 全年度

提供服務成果檢討與回饋	依員工需求調查結果，推動工作生活平衡，促進職場健康	一、**組織面(成立關懷服務小組)** 1. **組成種籽關懷員** 由各單位推薦熱心同仁擔任種籽關懷員，並成立種籽關懷員社群軟體群組，適時提供相關EAP訊息，轉知各單位同仁，廣為周知；每年度有具體事蹟者，提報辦理敘獎以提升同仁參與意願，並期強化責任心與榮譽感之目標。 2. **成立精進措施** 配合內政部規劃，透過本校EAP業務承辦人、主管人員與種籽關懷員三類人員共同集思廣益，以激盪更多優質創新之 EAP 服務，落實課程共學、資源共享、成果共融之目標。 3. **指派人事小天使** 由人事室同仁擔任人事小天使，提供陪伴式服務，以協助新進同仁了解並適應本校新環境及EAP服務內容資源。 二、**管理面** 1. **強化主管人員專業知能** 薦送主管人員參加行政院人事行政總處或內外部訓練單位辦理之有關壓力管理、情緒管理、績效管理、衝突管理、領導統御、團隊建立、面談技巧、敏感度訓練及危機處理等相關課程，增進主管人員相關管理知能，提升關懷技巧，即時察覺需求之同仁，使其能於主動或被動發現所屬員工所面臨之問題時，能適時給予必要之諮詢、協助或轉介，強化主管守門人專業知能。 2. **提升首長及主管人員支持度** 透過行政會議、各種集會及活動場合等，對各單位主管人員宣導種籽關懷員遴選、EAP內容及優點，強化並提升對本方案支持與參與成效。 3. **走動式服務發現問題** 拜訪各單位進行宣導並就員工士氣及團隊工作效能等進行意見交流，發現並協助處理影響生	113年4月 113年4月 全年度 全年度 全年度 全年度

		產力相關議題,並藉以提升主管人員及同仁對方案之瞭解與支持度。 三、**工作面** **1. 辦理員工關懷服務** (1) 針對不同對象(新進員工、新進教師及初任區隊長等)之需求，辦理訓練講習,課程內容包含工作效能提升、教師權益宣導、主管職能強化等工作適應情形,及時提供必要協助,儘早融入誠園大家庭。 (2) 依據本校各單位員工常見工作適應問題及職涯發展需要,辦理專題講座或工作坊,協助員工覺察其影響工作效能,並獲得尋求各項資源妥適處理工作困境,發展自我潛能。 (3) 每學期舉辦教職員生活座談會,由校長面對面近距離解決同仁工作疑問及並提供建議管道,並介紹 EAP 內容、相關資源。 **2. 辦理員工退休關懷講座** 辦理員工退休關懷講座(包含公務人員退休權益、健康保健、理財規劃)，並提供退休諮詢及退休金試算服務,協助中高齡員工妥善規劃未來退休金。 **3. 培養正向思考，營造職場氛圍** (1) 辦理讀書會 透過閱讀帶來新思維,促進自我成長，並藉共讀好書，培養正向思考，帶動職場氣氛好的循環。 (2) 營造職場氛圍 為營造紓壓溫馨職場辦公環境,消除同仁工作疲勞及紓解壓力,於教師節辦理敬師舒壓按摩,紓解教師同仁工作及身心壓力,提升工作士氣。 **4. 關懷特殊人員** 運用本校差勤管理系統,即時瞭解同仁需求 (1) 當同仁申請特定假別時（如婚假、喪假及娩假等)，主動提供 EAP 協助訊息，或委請各單位種籽關懷員主動予以關懷協	全年度 全年度 全年度 全年度

		助，如遇有重大傷病而住院者，提供相關差假、補助申請等資訊，給予關懷及相關協助。 (2) 加班時數較多同仁關懷服務 不定期檢視同仁加班情形，如有加班時數過多或補休期限將屆尚未補休者，適時提醒單位主管注意與進行關懷，必要時調整工作分配。	
		5. 身心障礙同仁關懷服務 身心障礙同仁工作上所面臨之問題，適時輔導職務再設計申請，並主動提供身心障礙鑑定懶人包相關資訊，落實身障關懷。	全年度
		6. 落實性別平等政策 (1) 配合性平三法修正，滾動檢討修正本校相關規定及標準作業程序，不定期舉辦相關講習或訓練，提升主管及同仁性別議題敏感度。 (2) 結合本校心理健康中心，提供專業諮商服務，並整備性騷擾被害人所需之相關諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源等必要服務懶人包。 (3) 提供性騷擾申訴專線(人事室03-3282321-4254)。並辦理CEDAW 進階課程(性平、性騷擾防治)講座，學習與探討職場平權相關議題，強化多元性別尊重意識，優化職場環境友善氛圍。	全年度
		四、**生活面** 1. **舉辦未婚聯誼活動** 舉辦未婚聯誼，提供單身員工彼此認識和聯誼的機會，預定辦理6梯次「心動警大、幸福約定」活動，使同仁除得藉由踏青活動紓解壓力，並期能藉由活動促成良緣，使同仁得「安家立業」。	全年度
		2. **辦理生活議題知能協助** 規劃辦理生活法律、財務規劃、人際、家庭、親子教養、性別講座等各項協助服務 (1) **生活法律** 法律系法律服務社，提供同仁	全年度

		生活法律諮詢服務、及提供內政部所屬機關 MOU 合作之法律扶助資源訊息。 (2) **財務規劃** 與財團法人台灣金融研訓院金融訓練發展中心簽署合作備忘錄(MOU)，公私協力，提供同仁參加理財、金融趨勢等課程需求，使妥善規劃財務支出及財務管理。 (3) **辦理親子教養、育兒知識講座** 本校與非營利幼兒園公私協力配合，辦理「新手父母嬰幼兒照護活動及家庭互動與情緒調適」主題相關親職講座，藉由相關知識、技巧的學習與啟發，助於親職角色建立，改善親子互動關係，以降低育兒壓力。	
		3. **辦理休閒、文康活動，培養運動習慣** (1) 提供正當休閒娛樂，鼓勵同仁公務之餘積極參與社團活動，紓解身心。 (2) 辦理慶生會、文康活動（歲末聯歡、婦女節退休人員歡送會等活動），營造歡樂氣氛。 (3) 鼓勵同仁積極參與校內外競賽活動，宣導同仁從事正當體育休閒活動，加強團隊合作精神，鼓勵組隊參加校內外競賽活動，培養團隊精神，促進機關交流。	全年度
		4. 滿足員工新婚或家庭經營需求 針對新婚或有家庭經營需求員工，提供下列服務： (1) 提供關懷小卡片予面臨身分轉換或重大事件員工，如：新婚、孕產、有重大傷病或失能家屬之照顧需求、喪親等，使其自行自行運用 EAP 資源。 (2) 提供申請孕產假或娩假結束同仁育兒、親子、夫妻溝通、三明治世代舒壓相關活動。 (3) 按子女托育需求調查結果，提供本校非營利幼兒園相關資訊，並公布於 EAP 專區，減輕	全年度

		同仁子女照護負擔。	
		5. 提供友善身心障礙及安全空間 (1) 持續爭取預算，於 113 年 4 月增設研究大樓南側無障礙坡道，於 113 年 9 月增設舊科學館南側及西側無障礙坡道。	113 年 4 至 9 月
		(2) 每月執行「校園安全及性別隱私防針孔偷拍作業」，並對全校 230 間廁所、23 間盥洗室及更衣室不定期進行防針孔檢測，以提供安全、安心職場環境。	全年度
		6. **簽訂特約優惠商店** 賡續就食、衣、住、行、育、樂、醫護等面向，簽訂特約優惠商店，便利員工生活。	全年度
		五、**健康面**	
		1. 健康風險管理 **(1) 提供健康促進相關措施** 依員工需求問卷調查結果，提供符合員工需求之健康促進相關措施。	全年度
		(2) **鼓勵健康檢查** 鼓勵40歲以上公務人員申請每 2 年 1 次健康檢查補助費及未滿 40 歲自費健檢給假事宜；工友(含技工、駕駛)按年齡實施健康檢查補助。	
		(3) **提供身心普測** 建置 EAP 專區，提供勞動部勞動及職業安全衛生研究所「過勞量表」評估自我身心狀況，進行自主健康管理，並提供申請孕產假同仁，實施產前焦慮檢測。	
		(4) **提供心理健康量表** 本校「心園」心理健康平臺，提供數種心理健康量表(如簡式健康量表、壓力指數測量表)得供本校同仁線上測量，以及時了解自己的心理健康狀態，及早尋求協助或治療。	
		2. 健康知能提升	全年度
		(1) **辦理健康講座** 針對員工重視之身心健康議題，辦理「醫療保健」、「飲食營養」、「養生保養」等講座，推動	

		工作生活平衡、促進職場健康。 (2) **協助情緒管理** 辦理員工「情緒管理與壓力舒緩」之健康促進講座，協助情緒管理、壓力緩解。 (3) **舉辦衛生保健宣導** 本校設有醫務室，設置駐診醫師，提供同仁醫療諮詢服務，並定期舉辦各項衛生保健宣導，維護同仁身心健康。 (4) **辦理運動傷害諮詢** 與桃園市龍泉整復所共同辦理運動傷害義診，每週三晚間假本校警技館 1 樓診療室，提供全體教職員工免費詢診。 (5) **設置心理健康中心提供諮詢服務** 心理健康中心建置保密安全且具獨立性之諮商室，並聘請專業諮商心理師提供諮商服務，協助同仁於環境適應、工作困擾、壓力事件等問題發生時，能給予相關協助與建議。 **3. 健康生活落實** (1) **播放紓壓音樂** 每日上、中午定時播放健康紓壓音樂。 (2) **設置健身房、員工休憩空間** 本校計有綜合警技館、體適能中心、游泳池、田徑場、籃球場、網球場等多元化運動設施提供同仁使用，完備職場環境，以紓解工作壓力，消除身心疲勞。 (3) **設置便捷哺(集)乳空間** 添購安全設備器具，由專人負責環境整潔，並整建優化科學館二樓哺乳室，完善集哺乳環境之安全性及便利性。 (4) **提供疫苗接種服務** 為關心同仁健康，免於流感病毒之威脅，於每年流感病毒好發期，洽請公立醫療院所到校提供流感疫苗接種服務。 (5) **宣導「心園」等線上諮詢或通訊諮商管道** 於 EAP 專區宣導內政部所屬機	全年度

		關 MOU 合作備忘錄各項心理諮詢服務管道，並於本校「新園」線上心理諮詢平台，提供有需求同仁得有更具隱私感及便利性之協助諮詢(商)選擇。 (6) **提升緊急救護技能** 提升師生緊急救護技能，辦理熟悉 AED 使用操作步驟課程，本校並達安心場所認證規定。 (7) **辦理醫療照護** 持續辦理警察人員醫療照護補助方案，保障員工受到完整醫療照護，維持健康身心狀態。 (8) **辦理臺北榮民總醫院合作案** 持續與臺北榮民總醫院桃園分院簽訂 MOU 合作備忘錄，使同仁獲得優先參加各項專題演講與課程、合作規劃辦理一般健康檢查，並提供同仁優惠健康檢查方案訊息及掛號優惠。	

發掘問題與因應作為	定期檢討與回饋	一、為利瞭解同仁於接受諮詢服務後之成效，進行每季服務後追蹤調查及建議。	全年度
		二、依據諮商(詢)問題進行分類、研析及統計，建置管理追蹤機制，優化提供所需服務。	全年度
		三、每年以不記名方式實施辦理情形意見、服務項目需求及滿意度調查，評估同仁對 EAP 服務內容需改善之處，據以規劃或調整未來推動方向。	全年度
		四、運用種籽關懷員、人事小天使及各級主管人員，主動發掘問題，關懷同仁，在面臨影響工作效能之相關問題時，適時提供本方案相關服務資訊，並協助轉介、俾利其尋求協助。	全年度
		五、視實際需要定期檢討本方案辦理情形，主動發掘問題，審酌方案內容是否切合同仁需求，服務使用率、主管及員工滿意度等，精進相關辦理方式。	全年度

陸、經費：辦理本計畫所需經費，由本校相關預算項下支應。

柒、保密責任

辦理本計畫各項服務內容時，相關人員應遵守下列倫理規範及保密責任，並應事先明確告知同仁以維其權益。

一、 同仁求助於本方案之決定應出於個人自由意志。

二、 同仁不會因接受本方案推介接受治療、諮商或醫療個人的問題而影響其工作、陞遷及考績等相關權益。

三、 本方案各項服務之所有紀錄，及求助同仁之個人資料均應全程永久保密，非經法律程序或當事人書面授權同意，均不得提供給任何單位或他人。

捌、本計畫經簽奉核定後實施，並得依實際需要修正之。