

中央警察大學 112 年員工協助方案工作計畫

壹、依據

內政部及所屬機關（構）學校員工協助方案實施計畫。（以下簡稱 EAP）

貳、計畫目標

- 一、主動發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能。
- 二、藉由多樣化的之協助措施及提供多元便利之諮詢管道，營造友善安全、溫馨關懷的職場環境，與互動良好、團隊合作之組織文化，以強化團隊向心力及組織認同感，進而提升本校組織效能與整體競爭力。
- 三、因應後疫情時代，建置符合機關特性之 EAP，導入正向積極思維模式，持續守護同仁身心健康，進而提升工作效率與組織績效。
- 四、營造正面信賴之使用形象，落實保密措施並加強觀念宣導，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、服務對象

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

肆、投入之資源與人力

一、資源：

- （一）運用本校現有軟硬體資源辦理 EAP 相關活動，並結合內政部所屬機關資源共享模式，提高執行成效。
- （二）導入公私協力之概念，結合社會公益社團資源（如：臺北市生命線、張老師、財團法人法律扶助基金會等），簽署 MOU 合作備忘錄，商請民間銀行、保險公司、醫療院所提供理財、保險、醫療保健諮詢服務。

(三)運用行政院人事行政總處辦理之EAP相關研習會與專班、民間心理諮商團體辦理之免費講座等，以加強同仁專業能力。

二、人力：

(一)成立關懷服務小組：為加強對本校同仁推動EAP，建構守護網，與同仁建立信任關係，落實員工關懷工作，成立關懷服務小組。

(二)關懷服務小組成員：由人事室承辦人擔任人事小天使，各單位遴派適合人選擔任種籽關懷員，定期辦理相關講習，配合本校人事室推動各項EAP工作，並視本年度推動成效給予適當行政獎勵。

(三)集結單位主管力量：請首長及各單位主管協助宣導EAP，強化宣傳效果。

伍、辦理內容、方式、項目及期程

為落實本校EAP服務內容及多元服務，區分為組織面、管理面、工作面、生活面、健康面等五大面向，以涵蓋組織、管理及個人層次，訂定辦理項目、方式及期程，並視實際辦理情形調整辦理期程。

一、組織面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
訂定年度工作計畫	依據「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」及內政部112年員工協助方案工作計畫內容，訂定本校112年員工協助方案工作計畫，並公告本校同仁週知並陳送內政部。	112年1月1日至4月7日
成立關懷服務小組	1. <u>組成種籽關懷員</u> ：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	預定於112年4月辦理

	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. <u>成立 EAP 工作圈</u>：配合內政部規劃，由專人擔任 EAP 工作圈成員，強化 EAP 專業知能。 3. <u>人事小天使</u>：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。	
導入推動措施	1. <u>配合內政部規劃，運用機關資源共享概念辦理宣導活動與專題演講</u>（內政部人事處 112 年 3 月 14 日台內人字第 1120320808 號函）；本校預定辦理項目如下： (1) <u>辦理「職場困境與壓力適應」情緒管理相關專題演講</u>，藉由正面減壓訓練，促進身心健康。 (2) <u>舉辦員工協助宣導說明會</u>，並藉由種籽關懷員力量，推廣本校 112 年員工協助方案工作計畫，宣導本校同仁周知，並能善加利用。 2. <u>扣合「性別平等政策綱領」，考量員工性別需求</u>，採參行政院人事總處建議作為（內政部人事處 112 年 2 月 23 日內人處字第 1120330257 號函），將各項性平友善作為納入本校 EAP 工作計畫： (1) 建議作為(二)—就業、經濟與福利措施：請詳計畫第 7 頁。	112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 依導入期程規劃於 112 年 11 月辦理 依導入期程規劃於 112 年 4 月辦理 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

	(2)建議作為(三)—教育、媒體與文化：請詳計畫第7、8、9頁。 (3)建議作為(五)—健康、醫療與照顧：請詳計畫第7、8、9、10頁。 (4)建議作為(六)—健康、醫療與照顧：請詳計畫第8、9頁。	
加強承辦同仁專業知能訓練	薦送承辦同仁參加行政院人事行政總處或內政部訓練單位辦理之諮商輔導研習訓練等課程，提升承辦同仁專業知識技能。	112年1月1日起配合線上課程或實體課程薦送
成效評估	於辦理各項系列活動時，辦理滿意度問卷調查，並將各項活動填寫之結果與意見做為下一年度計畫之參採，改善EAP服務內容。	112年1月1日起全年持續辦理

二、管理面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
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。	112年1月1日起配合線上課程或實體課程薦送
提升首長及主管人	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	112年1月1日起全年

員支持度	內容及優點，強化並提升對本方案支持與參與成效。	持續辦理
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。	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

三、工作面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
辦理 EAP 推廣活動	運用多元管道加強宣導，提高 EAP 知悉率及使用率： 1. 於辦理 EAP 專題演講、團體活動、教育訓練及專案活動時，加強宣導本校 EAP 內容及相關資訊。 2. 於<u>人事室網頁設置員工協助方案專區</u>，提供健康面、生活面、工作面及組織管理面等相關資訊或主題性文章。 3. 於電子布告欄、校內公佈欄張貼 EAP 海報及文宣，宣導 EAP 相關資訊。 4. 宣導 EAP 保密規定，避免同仁對個資外洩有疑慮，而降低使用 EAP 服務意願。 5. <u>遴選本校各單位「種籽關懷員」</u>，並舉辦員工協助宣導說明會，藉由各單位種籽關懷員力量，宣導本校各項 EAP 措施，使全校同仁均能週知並善加運用。	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理 預定 112 年 4 月辦理
福利服務	1. 一般人員： (3) 每學期<u>舉辦教職員生活座談會</u>，由校	112 年 1 月

	仁申請特殊假別時（如婚假、喪假、長期病假、娩假、流產假或辦理留職停薪等），將主動提供 EAP 協助訊息、通知申請津貼補助、協助派車參加事宜，或委請各單位種籽關懷員主動予以關懷協助。	
彈性工時	參考本校 112 年 EAP 推動問卷調查結果，多數同仁認為本校目前所提供之彈性工時服務，能有助於建構性別友善職場環境，並有利於家庭照顧，本校 <u>維持「彈性上下班」制度</u> ，使同仁更能維持家庭與工作之間的平衡。	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

四、生活面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
法律扶助	- 本校法律系設有法律服務室，提供同仁法律諮詢服務。 - 提供內政部所屬機關 MOU 合作之法扶資源資訊。	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理
托育服務	為落實「<u>性別綱領推動策略</u>」(二)—<u>就業、經濟與福利措施</u>，建構性別友善職場環境，並參考本校 112 年 EAP 推動問卷調查結果，多數同仁認為在育兒過程中，最需要協助的部分為「托育」，本校將辦理以下作法，以體貼員工需求、減輕子女照護負擔： (1)<u>本校非營利幼兒園</u>於 111 年 11 月正式招生，藉由與幼兒園方良善雙向溝通，並透過「家長滿意度問卷調查」，持續精進改善園方及家長所需，提供本校	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

	同仁更優質托育選擇，協助同仁在忙碌於工作下，減輕托育壓力。 (2)持續計畫<u>本校同仁子女「臨時托育」服務</u>，規劃合宜照顧處所及合適托育師資，期能使同仁在臨時加班或急有需求時，有臨托資源可茲利用。 2. 參考本校 112 年 EAP 推動問卷調查結果，部分同仁認為在育兒過程中，有需要協助的部分為「育兒知識」，本校與非營利幼兒園協力配合，共同<u>舉辦育兒知識相關講座</u>，以提供同仁多面向協助及獲得相關知識之管道。	預定於 112 年 6 月辦理
金融理財課程	為落實「性別綱領推動策略」(二)—就業、經濟與福利措施，本校將持續<u>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)</u>，公私協力，並先期以問卷調查同仁參加理財、金融趨勢等課程需求，使妥善規劃財務支出及財務管理。	預定於 112 年 4 月辦理續約
友善職場	1. 為落實「性別綱領推動策略」(六)—<u>環境、能源與科技措施</u>，本校於本(112)年 1 月即重新盤點本校無障礙空間及集、哺乳室之規劃及設計，並於本校新任校長到任之工作簡報中提及需求，另為求周妥慎重，更進一步以 112 年 EAP 推動問卷調查同仁需求，確實部分同仁反映部分建築物期能完善無障礙電梯、坡道、身心障礙及孕婦車位，以提供友善身心障礙空間及性平環境，本校將持續爭取預算並依經費	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

	核定情形發包施作，以<u>完善本校無障礙空間及集、哺乳環境之安全性及便利性</u>。 2. 為落實「<u>性別綱領推動策略</u>」(三)教育、<u>媒體與文化</u>，及(五)—<u>健康、醫療與照顧措施</u>，並參考本校 112 年 EAP 推動問卷調查結果，本校辦理各項親職教育、性別平等相關議題講座，單身聯誼活動、或透過各種文康活動及管道進行相關健康衛教宣導，使同仁得「安家立業」，具體做法如下： (1) <u>利用「38 婦女節」、「母親節」、「父親節」等文康活動機會，提供女性暖暖包，營造性別友善辦公環境，並進行各項生育健康及自我保健等衛教宣導。</u> (2) <u>辦理「育兒與教養」主題相關親職講座</u>，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) <u>辦理「工作與家庭平衡」相關議題講座</u>，助於建立平權家庭環境，宣導性平觀念，型塑平權家庭環境，並藉由相關知識、技巧的學習與啟發，助於在工作與家庭照顧間取得平衡。 (4) 為促進政府機關(構)、學校及民間團體企業員工友誼，並增進兩性互動機會，本校預定<u>辦理 3 梯次「愛戀相約·心動警大」單身聯誼活動</u>，使同仁除得藉由踏青活動紓解壓力，並期能藉由活動促	預定於 112 年 3 月、5 月 8 月辦理 預定於 112 年 5 月辦理 預定於 112 年 6 月辦理 預定於 112 年 5 至 6 月三梯次辦理
--	--	--

	成良緣，使同仁得「安家立業」。 3. 為落實「性別綱領推動策略」(六)環境、能源與科技措施，本校<u>每月執行「校園安全及性別隱私防針孔偷拍作業」</u>，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。	預定於 112 年 1 月起持續辦理
--	--	---------------------------

五、健康面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
心理諮詢	1. 本校學生事務處下設<u>心理健康中心</u>，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，並落實「性別綱領推動策略」(五)—健康、醫療與照顧措施，提供<u>不同性別之心理師，同仁得依需求自由選擇，更安心自在。</u> 2. 本校<u>建置「心園」線上心理健康平台</u>，並於網站上提供心理諮詢信箱及免付費專線，以及本校附近可利用之各項心理諮詢資訊及管道，提供有需求同仁得及時得到協助。 3. <u>宣導各式線上諮詢或通訊諮商管道</u>：內政部所屬機關 MOU 合作備忘錄各項心理諮詢服務管道，除相關合作診所、機構實體晤談外，並提供通訊諮商方式，如財團法人「張老師」基金會台北分事務所(1980 電	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

	話諮詢、晤談及網路輔導服務)及中崙諮商中心心理諮商所(通訊諮商)，及衛生福利部心理健康司 COVID-19 疫情全民身心健康診療精神科基層診所名單(提供通訊診察治療服務)等線上心理諮詢等資訊，供同仁得有更具有隱私感及便利性之協助諮詢(商)選擇。 4. 本校「心園」心理健康平臺，<u>提供數種心理健康量表</u>(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。	
運動休閒	落實「性別綱領推動策略」(五)—健康、醫療與照顧措施，本校將持續宣導同仁應善加利用所建置體適能中心，保持良好運動習慣，以維護身心平衡，另整合本校各單位資源，共同辦理義診活動，提供同仁保健協助，具體規畫項目臚列如下： 1. 本校設置有體適能中心、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。 2. 透過本校學生事務處與桃園市龍泉整復所共同<u>辦理運動傷害義診</u>，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。 3. 本校人事室為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	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理 於 112 年 3 月辦理

	加校內外競賽活動，培養團隊精神，促進機關交流。	
醫療保健	落實「性別綱領推動策略」(五)——健康、醫療與照顧措施，本校除持續提供各項健康檢查補助及優惠訊息、辦理警察人員團體保險，並建置醫務室，與桃園榮總簽署 MOU 合作備忘錄，提供多方優惠就診管道或健康諮詢；此外，規劃辦理 AED、健康等保健講座、宣導衛教資訊，並關心居家辦公同仁身體健康情形，全方位提供醫療保健照顧，各項具體規畫項目臚列如下： 1. 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。 2. 為提升師生緊急救護技能及熟悉 AED 使用操作步驟，並達安心場所認證規定（70% 員工須完成訓練之目標），本校聘請高級專業急救講師，<u>辦理教職員工生基本救命術 CPR+AED 教育訓練</u>；其中教職員工 341 人，有 278 人參與本次教育訓練，參訓率 81.5%，本校達安心場所認證。 3. <u>持續辦理警察人員醫療照護補助方案</u>，保障員工受到完整醫療照護，維持健康身心狀態。 4. 針對員工重視之<u>健康議題（醫療保健、飲食營養、運動健身、養生、睡眠或體能等）</u>，<u>辦理系列課程或講座活動</u>。 5. 提供全國公教健檢相關資訊，並鼓勵 40 歲	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理 112 年 2 月辦理 預定於 112 年 11 月辦理 預定於 112 年 11 月辦理

	以上同仁申請每 2 年 1 次健康檢查補助費，及未滿 40 歲自費健檢給假事宜。 6. 為關心同仁健康，免於流行性、傳染性之威脅，定期公布相關衛教資訊，鼓勵同仁勤洗手、清潔消毒、量測體溫並進行自主健康管理；並以電話關心居家辦公同仁情形，藉以追蹤並了解同仁身體狀況。 7. <u>與臺北榮民醫院桃園分院持續簽屬 MOU 合作備忘錄</u>，使同仁得獲得以下協助： (1) 同仁得優先參加各項專題演講與課程。 (2) 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。 (3) 掛號優惠：同仁至該院就診，得減免掛號費新臺幣 50 元。	預定於 112 年 4 月辦理
--	---	------------------------

六、資源整合面

辦理項目	辦理內容	辦理期程 (暫定)
提供員工服務資源索引	藉由本校所建置 EAP 網頁專區，整合本校各單位(如學務處心理健康中心、性別平等專區、社團資訊、醫務室健康門診及防疫訊息等)、內政部所屬其他機關所簽訂 MOU 合作備忘錄及各式多元管道所提供之員工協助內容供同仁參考、運用。	112 年 1 月 1 日起全年持續辦理

陸、經費：辦理本計畫所需經費，由本校相關預算項下支應。

柒、保密規定

一、保密原則

(一)依據行政院 102 年 4 月 2 日院授人綜字第 1020029524 號函訂頒「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」九、規定，辦理本方案各項服務時，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：

- 1、同仁求助於本方案之決定應出於個人自由意志。
- 2、本方案各項服務程序之訂定與實施，應確保同仁不會因推介接受治療、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。
- 3、本方案各項服務之所有紀錄，及求助同仁之個人資料，均應依相關法令及專業倫理予以保密及保存，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。

(二)本保密規定未盡事宜之事項準用個人資料保護法與施行細則之規定。

(三)保密原則之例外：

- 1、隱私權為當事人所有，當事人有權親身或透過法律代表而決定放棄。
- 2、在涉及有緊急的危險性，危及當事人或其他第三者。
- 3、諮商師負有預警責任（即當事人的行為若對其本人或第三者有嚴重危險時，諮商師有向其合法監護人或第三者預警的責任）時。
- 4、法律之規定。
- 5、當事人有致命危險的傳染疾病等。
- 6、評估當事人有自殺危險時。
- 7、當事人涉及刑案時等。

二、資料保存方式

(一)保存內容：

本方案各項服務之所有紀錄，包括諮商紀錄、其它相關書

面資料、電腦處理資料、個別或團體錄音或錄影帶、測驗資料及求助同仁之個人資料。

(二)保存場所：

前述資料均視為機密資料，以密件公文處理，永久保密，不對外公開。

(三)當事人得主張之權利：

依據個人資料保護法第三條，當事人就本方案所保有之個人資料得行使下列權利：

- 1、查詢、請求閱覽或請求製給複製本。
- 2、請求補充或更正。
- 3、請求停止蒐集、處理及利用。
- 4、請求刪除。

(四)銷毀規定：

保有之資料依公文機密文書處理相關規定辦理。

三、調閱權限

本方案各項服務之所有紀錄，包括諮商紀錄、其他相關的書面資料、電腦處理的資料、個別或團體錄音或錄影帶、測驗資料及求助同仁之個人資料，均應依相關法令及專業倫理予以保密及保存，除下列情形外，未經當事人之同意，任何形式的諮商紀錄不得外洩或公開：

(一)當事人自行調閱。

(二)經法律程序或當事人書面授權同意。

(三)當事人有危及自己及他人生命、自由、財產及安全的情況下，得提供諮商資料予轉介之專業社福團體或警察單位調查使用。

(四)當事人涉及法律責任，如兒童福利法、少年福利法、優生保健法等相關法律時，得提供諮商資料予警察或司法單位調查使用。

捌、本計畫經簽奉核定後實施，並得依實際需要修正之。