

高雄區監理所 113 年度員工協助方案- 職場有愛・幸福同在推動計畫

中華民國 113 年 3 月 26 日高監人字第 1130062964 號函訂定

壹、依據

- 一、交通部公路局 113 年度員工協助方案推動計畫。
- 二、高雄區監理所推動員工協助方案實施計畫。

貳、目標

- 一、透過多元化的專業服務，規劃適當方案與提供資源，預防、發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使同仁能以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能。
- 二、藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷工作環境，營造互動良好的組織文化，提升組織競爭力。舒緩疫情期間團隊身心壓力及協助業務調適，提高防疫效能，強化團隊凝聚力。

參、服務對象

本所全體員工(含編制內職員、約僱人員、臨時人員、工友、司機等)。

肆、年度推動項目

面向	推動項目	內容	期程
一、 計畫 組織	(一)訂定年度推動計畫	為營造溫馨友善工作環境及提升本所組織競爭力，依據組織願景並參考下列事項訂定年度計畫： 1、推動EAP所遭遇之困難。 2、本所人力結構分析。 3、服務滿意度及需求調查檢討報告。 4、其他政府部門或企業現行推動EAP作為。	1 月至 3 月
	(二)召開員工協助方案推動小組會議	1、成立推動小組，副所長擔任召集人，各單位主管擔任小組成員，必要時得邀集關懷員參加會議討論。 2、不定期召開會議，就員工協助方案推動事項及各單位提案進行討論。 3、檢視 112 年度EAP 計畫執行情形，並規劃 113年度推動計畫。	1 月至 12 月
	(三)EAP工作圈活動	4、Only for U：藉由監理人事工作圈就機關業務特性，評估高風險業務項目，設計適性對象之協助方案。 5、精進EAP推動品質：就年度重要議題、相關經驗分享、所遭遇困難等討論交流，期透過團體力的運用，建立EAP承辦人員支持網絡。	1 月至 12 月

	(四)辦理滿意度調查及次一年度服務需求	以不記名方式辦理年度服務滿意度及需求調查，以瞭解同仁及組織需求，據以規劃所需服務。	6 月至 11 月
	(五)建立關懷員支持網絡	為建立溫馨關懷的工作環境，辦理各單位關懷員敏感度訓練及成立 LINE 群組，使能即時發現需求，並於第一時間提供相關資訊並給予關懷。	1 月至 12 月
二、 方案 導入	(一)辦理員工協助方案推廣活動	1、豐富本所網站「員工協助方案專區」，並提供QR Code快速連結，宣導推廣提供相關資訊。 2、人事簡訊月刊：於「人事宅急便」月刊設置專區刊登EAP及職場霸凌防治等資訊。 3、EAP宣導小卡：除於新進人員及現職人員報到時提供宣導小卡外，並於本局辦理各項專題講座或訓練課程時發放宣導。 4、於本所及各轄站以跑馬燈播放宣傳資訊，並於所務會議及各項集會加強宣導。 5、以電子郵件發送人事行政總處各項福利服務摺頁卡、海報及其他相關資訊供同仁參考運用。 6、結合各單位辦理教育訓練，適時以海報或其他方式導入宣導事宜。	1 月至 12 月
	(二)辦理員工協助方案專業規劃課程	1、加強本所EAP承辦同仁、人事主管、及各單位(含轄站)主管及關懷員EAP專業知能訓練。 2、辦理EAP規劃導入等專業課程及標竿學習。	4 月至 12 月
	(三)辦理績效面談	1、藉由主管與同仁正向之互動交流，共同找出績效不佳原因及改善方案，並視同仁需求提供後續輔助措施。 2、透過辦理訓練課程，增進主管與新世代溝通技巧。	1 月至 12 月
	(四)配合推動員工協助關懷意識培力全員訓練計畫	1、配合交通部辦理培訓計畫(109-113年)，5年期間全員完訓率達100%，透過對全體員工之訓練，使員工瞭解協助方案之內涵，進而提升關懷意識，培養主動關懷自己及他人，以期型塑「人人都是關懷員」之組織文化。 2、透過實體、數位課程、影片賞析或結合業務相關活動等訓練方式，113年度以100%完訓率為目標。	1 月至 8 月
	(五)推動職場霸凌防治	提升主管及同仁對職場霸凌行為意識： 1、更新本所網站員工協助方案專區建置「職場霸凌防治宣導專區」。 2、推廣交通部EAP系列影片強化宣導。 3、利用集會或宣導品宣導本所職場霸凌防治措施及申訴管道。 4、辦理各項員工協助方案講座前，宣導本所職場霸凌防治申訴管道及如何使用桃園生命線諮商專線，提高使用率及知悉率。	1 月至 12 月
	(六)推動本所「形	藉由遴聘講師講授機關組織相關課程、運用集會及員工	1 月至

	塑機關組織文化，提升組織氛圍實施計畫」	月會宣導機關內部行政管理策進方案、召開座談會等，以期形塑本所優質組織文化，提升行政績效，活絡組織氛圍，凝聚共識，促進組織溝通，提升同仁對組織之滿意度及認同感。	12月
	(七)透過總局LINE群組分享EAP關懷網絡	透過總局LINE群組(幸福公路EAP)提供EAP相關資訊，EAP承辦人及主管如遭遇相關困難或有新發想時，亦可透過LINE群組即時互動交流或經驗分享，發揮團體力。	1月至12月
三、服務提供	(一)設置員工協助方案專區	定期更新本所網頁員工協助方案專區。	1月至12月
	(二)提供多元諮詢服務	<p>1、就心理、法律、財務、健康醫療、生活家庭等各方面需求，提供多元諮詢服務管道及「交通部員工協助方案社會資源一覽表」供同仁使用。</p> <p>2、心理諮詢輔導免費次數統一調整為「每次諮商時間為50分鐘。最長以不超過1小時為限，每人每年最多得申請3次免費諮商服務」。</p> <p>3、桃園市生命線協會提供服務諮詢，內容計有工作面、生活面、健康面、組織面及管理面等五大面向，涵蓋個人、組織及管理層次，藉由提供多元且完善的協助措施。</p> <p>(1) 提升同仁身心健康，各面向如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工作面：包含工作適應、工作與生活平衡生涯(退休)規劃、職務歷練等。 • 生活面：包含法律諮詢、財務諮詢等。 • 健康面：包含心理健康、醫療保健等。 • 組織面：包含組織變革管理、重大壓力事件管理、績效改善等。 • 管理面：包含領導統御、面談技巧、危機處理、團隊建立等。 <p>(2) 諮商服務時間為每週一至週五 9 時至 21 時，提供諮詢專線電話、電子信箱等服務。</p> <p>(3) 經由桃園市生命線協會專業人員評估需進入面談諮詢者，得逕向桃園市生命線協會約談，同仁每年有 6 次面談額度(每次 1 小時)，不須透過機關人事室，使同仁能放心、安心的運用</p>	1月至12月
	(三)辦理員工協助方案專題講座及專業訓練	辦理內容涵蓋心理、法律、理財、健康醫療等主題之專題講座及提供EAP相關訓練課程、新進人員職場適應與工作專業訓練。	1月至12月
	(四)推動過勞預警關懷	結合差勤系統篩選，以數據分析先行啟動預警機制，就每月加班超過常規人員進行瞭解，避免勞逸不均情形並請單位主管採取關懷措施。	1月至12月
	(五)辦理中高階(股長級以上)人員職能強化	辦理中高階人員團體建立研習營，規劃團體建立共識相關課程，以強化本所中高階主管團隊協調與整合力，凝聚共識、建立共同願景。	1月至12月

	訓練		
	(六)依同仁需求設計方案	協助同仁強化身心健康，設計方案時應審酌性別、身心障礙同仁之需求，使其能安心投入工作並順利執行作業，提升工作士氣及服務效能。	1 月至 12 月
	(七)提供托育服務優惠資訊	可透過「公務福利e化平台-其他類-特約商店」查詢相關優惠訊息。	1 月至 12 月
	(八)辦理所長與同仁有約及各科室午餐約會	辦理所長與同仁有約及各科室午餐約會，透過與同仁面對面交流溝通分享，鼓勵同仁表達意見，強化同仁間緊密互助關係及激勵工作士氣。	1 月至 12 月
	(九)辦理專書閱讀推廣活動	辦理專書閱讀推廣活動，培養同仁閱讀習慣，倡導機關閱讀風氣，成員間相互分享心得，激勵同仁培養品德修養與工作潛能，並能與工作領域業務結合，提升行政效率與服務品質。	1 月至 12 月
	(十)辦理家庭親子日活動	辦理家庭親子日活動，增進親子間情感交流。	1 月至 12 月
	(十一)舉辦年終尾牙、慶生會、員工月會及各大節慶活動	配合節慶氛圍，活絡組織氣候，凝聚團隊向心力，增進同仁間情誼。	1 月至 12 月
	(十二)提供談心坊空間	於人事室辦公室EAP室及外面空中花園、窗藝橢圓桌，設計員工協談空間並擺放溫馨小物，以營造舒適及隱密空間，提供同仁諮詢及協談之需。	1 月至 12 月
	(十三)整備性騷擾被害人所需相關資源	1、整備性騷擾被害人所需相關諮詢、醫療或心理諮商、社會福利等各項資源。 2、配合性平三法修法重點，檢視本所相關規定，並積極宣導本所性騷擾防治申訴制度。並辦理系列性騷擾法治課程，針對不同族群強化法治意識及提供被害人權益及保障。	1 月至 12 月
四、成效評估	(一)辦理年度滿意度調查	辦理年度員工協助方案推動滿意度調查，據以規劃或調整員工協助方案推動方向。	6 月至 8 月
	(二)召開年度檢討會議	檢討年度員工協助方案計畫實施成果。	12 月

伍、經費

辦理本計畫所需經費，由本所相關預算項下支應。

陸、其他

本計畫經簽奉核定後實施，並得依實際需要修正之。