

# 高雄區監理所員工協助方案推動計畫

## 職場有愛·幸福同在

中華民國 112 年 3 月 22 日高監人字第 1120056824 號函訂定

### 壹、依據

一、交通部公路總局 112 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。	112 年 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	112年1月至12月
-------------------	------------------------------------------------------------------	------------

	工協助方案推動事項及各單位提案進行討論。	
(三)EAP工作圈活動	1、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。 2、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。	112年1月至12月
(三)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。	112年6月至11月

<p>二、 方案 導入</p>	<p>(一)辦理員工協助方案推廣活動</p>	<p>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. 印製海報等宣導品加強推廣。 3. 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。 4. 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。 5. 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。 6. 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。 7. 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。</p>	<p>112 年 1 月至 12 月</p>
	<p>(二)辦理員工協助方案專業規劃課程</p>	<p>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。</p>	<p>112 年 4 月至 12 月</p>
	<p>(三)Wake-Up-Call:走動式正向績效面談</p>	<p>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、強化同仁工作績效：請各單位主管評估提供需強化工作績效人員或新任主管職以上人員等名單，導入績效面談等協助措施。</p>	<p>112 年 1 月至 12 月</p>

<p>(四)配合推動員工協助關懷意識培力全員訓練計畫</p>	<p>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。</p> <p>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,112年度以95%完訓率為目標。</p>	<p>112年1月至8月</p>
<p>(五)推動職場霸凌防治</p>	<p>提升主管及同仁對職場霸凌行為意識:</p> <p>1.於本所網站員工協助方案專區建置「職場霸凌防治宣導專區」,推廣本所職場霸凌申訴管道,提高知悉率。</p> <p>2.推廣交通部EAP系列影片強化宣導。</p> <p>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。</p>	<p>112年1月至12月</p>
<p>(六)推動本所「形塑機關組織文化,提升組織氛圍實施計畫」</p>	<p>藉由遴聘講師講授機關組織相關課程、運用集會及員工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。</p>	<p>112年1月至12月</p>
<p>(七)透過總局LINE群組分享EAP關懷網絡</p>	<p>透過總局LINE群組(幸福公路EAP)提供EAP相關資訊</p>	

		，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。	
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。	112 年 1 月至 12 月
	(二)提供多元諮詢服務	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。 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」。	112 年 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。	112 年 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。	112 年 1 月至 12 月
	(五)辦理中高階(股長級以上)人員職能強化訓練	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。	112 年 1 月至 12 月
	(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。	112 年 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。	112年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	112年1月至12月
		密互助關係及激勵工作士氣。	
	(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。	112年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。	112年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。	112年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。	112年1月至12月
	(十三)疫情期間因應作為	因應疫情變化，規劃異地辦公及彈性上班相關機制，適時宣導「假怎麼請」及辦理紓困業務人員協助事宜。	112年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。	112年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。	112年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。