

國立臺灣海洋大學員工協助方案114及115年度推動計畫

壹、依據

- 一、行政院102年4月2日院授人綜字第1020029524號函核定之「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」。
- 二、教育部105年6月24日臺教人(一)字第1050075297號函核定修正之「教育部及所屬機關(構) 學校員工協助方案實施計畫」。

貳、目的

- 一、發現及協助公務同仁解決可能影響工作效能的問題，使其以健康的身心投入工作，提高其工作士氣及服務效能。
- 二、提供多樣化的協助性措施，建立樂活關懷的工作環境，更以預防性的觀念創造一個有效率與活力的工作文化，提昇組織績效與競爭力。

參、辦理單位：本校各相關單位。

肆、適用對象：本校教職員工。

伍、服務模式：整合本校內部及外部資源，以提供同仁優質專業之服務。

- 一、內部資源：由本校相關單位專業人員提供支援服務，使員工直接於工作場域獲得諮詢服務，發揮內部資源共享之經濟成本效益。
- 二、外部資源：運用外部機構提供多元化服務選擇，至外部諮詢或諮商機關接受專業服務。

陸、服務內容：

一、個人層次

(一)工作面

包括工作適應、組織變革之調適、工作與生活平衡、生涯（退休）規劃。

(二)生活面

主要為提供法律諮詢，包括公務上或個人所面臨的法律問題。

(三)健康面

1. 心理健康：新進人員於報到時填寫簡式健康量表(BSRS-5)檢測自我壓力狀況，由諮商輔導組評估，提供在職員工壓力調適、人際關係、情緒管理、夫妻或親子溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應與管理等。

2. 醫療保健：提供醫療保健相關措施及民間團體現有醫療保健資源等訊息，並由職安中心職業衛生組提供職醫到校服務。

(四)其他：為促進員工工作與生活健康平衡，另規劃提供員工托育服務、辦理慶生及文康旅遊等相關活動。

- 二、組織及管理層次：就提高士氣、增進團隊效能及競爭力等有共同需求之單位或主管，辦理團體諮商或規劃訓練。

(一)組織面

包括組織變革管理、重大壓力事件管理、績效改善、方案宣導等。

(二)管理面

包括領導統御、危機處理、團隊建立、主管協助轉介技巧等。

柒、實施方式

一、設置「員工協助方案」服務窗口及資訊專區

- (一)由本校人事室負責員工協助方案之機制建置、全校性服務需求之整體性評估(如附表1、2)及相關宣導推廣活動事宜。
- (二)於人事室網頁設置「員工協助方案專區」，將相關資訊及表單上載，並與外部相關網站連結，提供完整之服務訊息，且適時更新，俾供同仁瀏覽運用。

二、提供各項諮詢服務

(一)退休規劃諮詢

1. 由本校人事室退休業務承辦窗口，提供教職同仁退休相關規定、退休金試算、退休申請流程及其他相關資訊等諮詢服務。
2. 技工、工友及司機部分，則由總務處(事務組)業務承辦窗口協助提供相關諮詢服務。

(二)法律諮詢

1. 公務方面：依行政程序，視承辦案件需要，透過本校聘任之專業法律專家，提供同仁公務上所面臨法律問題之相關諮詢與協助。
2. 個人方面：本校海洋法律與政策學院海洋法律研究所設有「法律服務社」，提供同仁一般法律問題解答，以及民、刑事訴訟案件或行政訴訟案件等法律問題諮詢服務，基隆市政府1樓市民服務中心亦有免費之法律諮詢服務。

(三)心理諮詢

1. 由學務處諮商輔導組(位於本校海事大樓3樓)專業心理師，提供同仁工作職場、生活及心理健康等問題之諮詢，依本校下列心理諮商服務流程辦理：
 - (1)上網預約及填寫資料表
 - (2)初談
 - (3)安排正式諮商及測驗
 - (4)視需要轉介
2. 人事室不定期辦理身心健康及壓力管理等相關議題之專題講座或研習活動。

(四)保健醫療諮詢

1. 日常保健及衛教諮詢：由學務處衛生保健組(護理師)提供同仁飲食營養、運動保健、用藥安全及各項衛教等諮詢服務。
2. 在職教職員工健康紀錄表(如附表3)：由職業安全衛生中心(護

理人員)關心同仁身心健康及工作負荷狀況。

3. 本校特約醫院醫療保健諮詢及優惠措施：本校各特約醫院(名單詳校友服務中心網頁)均有提供教職員工就醫診療優惠與多元化醫療保健諮詢。
4. 健康檢查服務：人事室網頁提供各醫療機構健康檢查服務，同仁可視需要上網瀏覽運用。

三、其他福利服務

- (一)員工托育服務：與基隆地區私立幼兒園簽訂合作意願書，以協助本校同仁解決子女托育問題，並提供各項優惠措施。
- (二)女性同仁生育關懷：針對懷孕同仁在懷孕期間及分娩後進行關懷事宜，職業安全衛生中心提供職醫與個人單獨諮詢，了解懷孕同仁身心與健康狀況。
- (三)身心障礙者資源服務：針對身心障礙同仁，各單位得依身心障礙教職員工職場資源彙整表(如附表4)，協助身心障礙者職業重建服務。
- (四)慶生活動：為型塑溫暖關懷之組織文化，並凝聚單位向心力，業經簽准由各單位逕行辦理同仁之慶生活動。
- (五)員工文康活動：視年度經費狀況適時辦理。

四、辦理宣導推廣活動

- (一)運用公開集會、電子公告、新進人員訓練等適當場合，予以宣導。
- (二)依據需求調查，辦理專題講座、研習訓練或相關主題活動。
- (三)薦派人員參加教育部等單位辦理之相關研習訓練課程。

五、檢討辦理情形

- (一)於年度結束、各項服務或活動結束後，進行滿意度問卷調查。(如附表 5、6)
- (二)依調查結果，進行評估分析，適時修正執行方式及流程，並做為未來目標設定及服務調整之參考。

捌、依性別平等政策綱領推動策略，提供符合性別需求之措施

一、建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。

- (一)健全托育與照顧相關機制及配套措施，提供平價、優質、可近性之托育服務，協助家庭照顧者持續就業。
- (二)推動機關(單位)支持友善家庭政策，包含彈性工時及彈性上班地點等措施，避免因家庭照顧而中斷就業。
- (三)依同仁性別需求調整工作內容或時間(例：女性同仁於懷孕或分娩後彈性調整輪班勤務及工作內容)，並提供其職務代理人或承接業務同仁相關協助及關懷措施；購置專業設備以消除性

別生理體能限制，減少部分業務僅能由特定性別執行之情形。

二、認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。

(一)倡導尊重多元化家庭型態及具性別平等觀念之家庭教育與親職教育，鼓勵家庭成員共同參與，形塑性別平等之家庭觀及生長環境。

(二)宣導育兒及家務共同分擔，鼓勵男性參與家務及家庭照顧，使家務分擔平等互惠。

(三)辦理婚姻關係、工作與家庭平衡、家庭性別角色與家務分工等教育訓練課程或心得分享，促進性別平權。

三、制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。

(一)辦理需求調查問卷，並針對不同性別需求進行分析歸納，提供符合需求之服務或措施。

(二)關注不同性別者需求，審酌性別差異並納入年度相關工作計畫。

(三)提供不同性別之心理師，同仁得依需求自由選擇，諮詢更安心自在。

四、建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。

(一)提供女性暖暖包及女性生理用品，營造性別友善辦公環境。

(二)辦理專屬女性同仁健康檢查，提供子宮頸抹片、乳房攝影等預防保健服務，並針對健檢結果提供醫療院所或醫事人員健康諮詢服務。

五、消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅：制服或工作服提供女性同仁裙裝或褲裝之選擇，不因性別限制衣著。

六、充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育全與支持環境：辦理懷孕育兒、教養、親職角色適應等講座，或與醫療機構合作提供女性懷孕、生產、產後護理、托育照護等資源資訊。

七、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

(一)以女性之需求重新檢討公共空間規劃及設計之便利、友善及安全性，如公廁、哺乳空間等。

(二)加強廳舍安全管理，如實施門禁管制、加裝錄影設備、感應燈

光、警鈴、加強保全或警衛巡邏、輪班職務設置女性專用寢室及衛浴設備等。

(三)設置懷孕專用停車格或婦女夜間優先停車位等建構安全環境。

玖、辦理多元心理健康促進活動或措施

- 一、憂鬱症及自殺防治識能宣導:由學務處諮商輔導組辦理相關講座。
- 二、職場霸凌及性騷擾事件等諮詢:由職業安全衛生中心及人事室提供諮詢服務。
- 三、醫療或心理諮商:由職業安全衛生中心及學務處衛生保健組、諮商輔導組提供諮詢服務。
- 四、社會福利資源之整備:由內部資源(如諮商輔導組、衛生保健組)及外部資源(基隆市衛生局、財團法人張老師基金會、財團法人法律扶助基金會)提供相關服務。

拾、建立標準化作業流程

- 一、一般個案處理流程(如附表7)
- 二、主管人員轉介流程(如附表8)
- 三、危機個案處理流程(如附表9)
- 四、非自願個案處理流程(如附表10)

壹拾壹、倫理責任：

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。

- 一、同仁求助於本方案之決定應出於個人自由意志。
- 二、本方案各項服務程序之制定與實施，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。
- 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。

壹拾貳、辦理本方案所需之經費，由本校年度預算相關經費項下支應。