

衛生福利部疾病管制署113年度員工協助方案推動計畫

壹、依據

衛生福利部113年度員工協助方案推動計畫。

貳、目標

- 一、落實人性關懷，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、藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好的組織文化，提升組織競爭力。

參、服務對象

本署編制內員工（含正式職員、約聘僱人員、駐警及技工、工友、駕駛）、研發替代役及臨時人員。

肆、實施作法：

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
一、計畫擬定	(一) 辦理需求調查，瞭解同仁需求	1、針對113年員工協助方案(以下稱EAP)辦理需求調查，並針對調查結果進行性別、年齡、主管級別等變項需求差異分析，以設計規劃不同EAP服務措施。 2、與主管人員進行意見交流，瞭解及有助於提升工作績效之EAP措施。	113年1月至3月
	(二) 規劃全年度EAP推動計畫及活動	依據公務人員職場評價中EAP推動力之滿意度調查結果、衛福部113年度員工協助方案推動計畫及本署113年EAP需求調查結果訂定本署113年EAP推動計畫，以維護員工身心健康。	
	(三) 設置員工關懷服務小組(下稱關懷小組)	為即時掌握本署單位內之危機個案及同仁身心關懷資訊，設置本署關懷小組，並請各單位指定1名同仁(以簡任人員為優先)擔任關懷員，以發揮及時關懷同仁之功能。	113年1月至12月

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
二、 方案 導入	(一) 爭取首長及主管支持推動	將署長理念融入 EAP 計畫，利用署務會議等場合進行宣導，爭取署長及主管人員支持，並共同推動，宣導鼓勵同仁善加利用。	適時辦理
	(二) 提供重點人員培育訓練，提升專業知能	1、薦送承辦人參加公務人力發展學院或外部機關(構)員工協助方案之相關訓練、講座或研討會。	113 年 4 月至 12 月，另配合公務人力發展學院及外部資源課程時間派訓。
		2、針對主管及關懷小組成員舉辦敏感度訓練課程，強化其發覺同仁問題之敏感度及輔導技巧。	
	(三) 提供有需求同仁相關資訊	提供職務變動(如陞遷、轉調、回職復薪)、生活變動(如結婚、生子、長輩照顧)之人員轉介諮詢(商)資訊。	適時辦理
	(四) 提供新進同仁相關資訊	製作「我是菜鳥-快速認識疾管署攻略」，於新進人員報到時併同 EAP 相關資料提供給新進人員，協助融入組織、適應工作。	適時辦理
(五) 運用多元管道宣導	1、於本署內網設置 EAP 專區，放置 EAP 相關資訊及關懷小組成員名單等資料，提供同仁即時查詢。 2、透過電子郵件、人事簡訊等數位宣導方式，提供及宣導 EAP 資訊。 3、透過專題演講或活動等實體方式，宣導 EAP 訊息。 4、製作 EAP 關懷小卡，使同仁知悉 EAP 諮詢管道。	隨時辦理	
三、 服務 提供	(一) 提供專業之個人諮詢(商)服	提供員工心理諮詢(商)服務及補助。	適時辦理
		配合員工需求，持續於辦公場所提供特約心理諮商師實體諮商服務，並擴大提	

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
	務	供各區管制中心同仁鄰近諮商地點之諮商服務，亦得選擇線上諮商，必要時，得視個案情況轉介社區心理衛生中心。	
	(二) 辦理 EAP 相關專題講座	1、一般同仁： (1) 舉辦「時間管理達人-如何效率工作」講座，協助同仁提升工作效率。 (2) 舉辦「辦公室運動操」講座，促進同仁身體健康。 2、主管： 舉辦「三明治主管溝通術」講座，增進主管溝通協調能力。	113年5月至7月
	(三) 辦理成長團體系列課程	舉辦「正念冥想」主題課程，協助主管紓解工作壓力。	113年5月至7月
	(四) 提供身心障礙需求措施	適時了解身心障礙同仁所需職場資源 遇有職場工作環境可改善之處，及工作適性安排等事項，協調主政單位研擬具體改善措施。	適時辦理
	(五) 建立非自願個案處理流程	針對經單位主管初步評估認定需輔導之個案，依本署作業流程及工作輔導諮商專案，安排 EAP 服務並協助工作適應。	適時辦理
	(六) 危機個案處理流程	經發生事件單位通報，啟動 EAP 機制，依本署作業流程，提供 EAP 服務並視情況調整工作。	適時辦理
	(七) 推動職場霸凌防治	1、當事人提出申訴時，依本署職場霸凌作業流程啟動調查、安排 EAP 服務並視情況調整工作及轉介諮詢。	適時辦理

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
		2、利用署務會議等場合及人事服務簡訊等管道加強宣導，提升主管及同仁對於職場霸凌行為的意識。	
	(八) 推動性騷擾防治	1、配合行政院所屬中央及地方機關公務人員職場性騷擾申訴處理作業流程指引及勞動部工作場所性騷擾防治措施準則，修正本署性騷擾防治申訴及調查處理要點、工作場所性騷擾防治措施及申訴案件處理要點，並公告宣導。 2、辦理反性騷擾系列講座及課程。	適時辦理
	(九) 推動超時統計關懷	按月統計本署同仁出勤超時情形，並將前5%單位名單提送署務會議報告，促請單位主管關懷同仁業務負荷及身心狀況。	隨時辦理
	(十) 跨單位聯誼活動	1、給予慶生及歲末餐敘經費補助，激勵員工士氣及促進情感交流。 2、辦理新春活動，慰勞員工執行疫病防治工作之辛勞。 3、舉辦親子日活動，邀請員工眷屬，瞭解同仁工作情形，增進情感交流。	適時辦理 113年1月至2月 113年5月至8月
	(十一) 提供多樣化的輔助資源	整合本署內網 EAP 專區，提供員工諮商服務相關網址連結(包含工作、家庭、法律、心理及財務等)、性騷擾被害人所需之醫療或心理諮商、社會福利資源等必要之服務，並滾動更新本署 EAP 全國諮詢資源地圖。	隨時辦理

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
	(十二) 提供社團活動資訊	於本署內網提供本署社團活動相關資訊供同仁參考。	隨時辦理
	(十三) 提供托育優惠資訊	於本署內網提供有托育需求之同仁，機關簽定之幼兒園就讀特約優惠方案。	適時辦理
	(十四) 營造友善職場	1、設置無障礙、補(集)乳室設施。 2、辦公環境清潔、消毒，蟲害、鼠疫防治。 3、因應同仁需求持續實施彈性工作時間措施，促進同仁工作與家庭生活平衡。	隨時辦理
	(十五) 建立關懷平臺	持續運作本署員工關懷服務小組。	隨時辦理
	(十六) 貼心人事服務	1、依同仁需求，提供請假、保險、健檢、職務代理、各項津貼、妊娠及分娩等服務資訊及建議，完善職場安全及衛生防護措施。 2、協助懷孕同仁申請生育補助、津貼等，並提前告知育嬰留停相關權益。 3、提供同仁運用本署特聘心理諮商師及醫療機構心理諮商服務資訊。	適時辦理
四、檢討回饋	(一) 問卷調查評估成效	針對個人(團體)諮詢(商)、EAP 相關課程及活動辦理情形，進行滿意度調查及分析。	適時辦理
	(二) 分析建議	1、適時檢討推動情形，使 EAP 推動更臻完善。	適時辦理

推動項目	具體做法	工作內容	辦理期間
	適時檢討	2、針對各關懷平台所提需求及建議事項進行管考追蹤，以完善 EAP 服務機制。	
	(三) 訂定年度 EAP 推動計畫	根據同仁使用情形調查結果，訂定次年度 EAP 推動計畫	113 年 12 月至 114 年 3 月

伍、經費

辦理本計畫所需經費，由本署年度預算相關經費項下支應。

陸、其他

一、心理諮詢(商)服務：

- (一) 由本署特約心理諮商師提供線上或實體諮詢(商)輔導，每次以補助新臺幣(以下同) 2,000元為上限，每人每年最多補助3次，並得視個案情形或經費狀況於簽准後彈性調整。
- (二) 如因特殊需求，同仁亦可自行赴國立公立醫療機構、財(社)團法人設立之醫療機構或國內心理治療所及諮商所(113年12月5日起新增)進行諮詢(商)，每次以補助3,000元為上限，每人每年最多補助2次。惟本項補助金額與前項合併計算後，每人每年補助上限為6,000元。

二、本計畫經簽奉核定後實施，並得依實際需要修正之。