

國立空中大學 115 年度員工協助方案實施計畫

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、行政院人事行政總處「公務機關推動員工協助方案 2.0 參考手冊」。
- 三、教育部所屬機關學校推動員工協助方案實務參考彙編。

貳、目的

- 一、為落實人性關懷，發現並協助本校員工解決可能影響工作效能的相關問題，使其以健康的身心投入工作，提高士氣及服務效能。
- 二、提供多元性的協助措施，建立友善關懷的工作環境，並導入預防性的觀念，營造兼具效率與凝聚力的組織文化，提昇組織績效與競爭力。

參、辦理單位

- 一、主辦單位：人事室。
- 二、協辦單位：本校各相關單位。

肆、服務對象

本校教職員工。

伍、服務模式

採內置式與外置式併行之整合服務模式。

- 一、內置式：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，發揮內置式服務模式之經濟成本優點。
- 二、外置式：運用外部服務機構的安全保密優勢，可推薦、轉介或自行至外部的諮詢與諮商機關接受專業服務。

陸、服務內容

一、個人層次

(一) 工作面：

- 1、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、職務歷練、職系專長轉換等。

2、促進友善性別職場環境，提供符合性別需求之措施：

- (1)訂定本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治等相關規定，並設置案件專責申訴窗口，致力營造安心及友善之職場環境。
- (2)對於母性保護之對象，採取危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施，確保母性員工之身心健康，以達到母性健康保護之目的。
- (3)賡續與校園附近托育機構簽訂合作，提供優惠，促進生養環境。已簽訂之托育機構或聯合教保服務資訊如下：

機構名稱	聯絡電話
何嘉仁實業股份有限公司	(02)2592-6998#11206
美樂蒂幼兒園	(02)8282-3968
勁寶兒托嬰中心	(02)2288-1068
愛麗生醫療集團	(02)2289-0666
國立科學工藝博物館員工子女 非營利幼兒園	(07)2380-0230

- (4)實施彈性工作時間，女性同仁於懷孕或分娩後依需求調整職務及工作內容，提供溫馨友善哺(集)乳空間，並給予適當哺(集)乳時間。
 - (5)辦理性別平等教育、親子教養、親職角色適應等多樣化講座，並鼓勵同仁踴躍參加線上學習課程。
 - (6)設置性別友善廁所並加強宣導使用。
- 3、建立友善職場環境：為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，依職業安全衛生法，並參照公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案、公務人員保障暨培訓委員會「政府機關職場霸凌調查作業指引」等規定，訂定本校員工職場霸凌防治及處理作業規定，並不定期辦理預防職場不法侵害之相關講座。

4、兼顧性別友善並為身心障礙員工提供協助：

(1)設置懷孕專用停車格及婦女夜間優先停車位，建構安全環境，改善校園環境及廁所空間，以更符合無障礙空間設計，於施工期間同時考量身心障礙員工上下班路線及調整出退勤打卡方式，兼顧安全性及便利性。

(2)針對肢體障礙員工，通勤困難，給予較彈性之辦公規定。

(二) 生活面：

1、提供節稅宣導手冊等資訊供同仁參考運用。

2、整合法律資源，提供新北市法律諮詢服務處所與財團法人法律扶助基金會等相關資源，同仁有需要時，易於取得法律服務管道。

3、同仁如遇結婚、生育、喪葬等重大情事，人事室主動報知校長或指派相關人員前往慰問並協助處理相關事宜，含差假、補助、通報、資訊提供、關懷及其他必要協助。

4、適時辦理環境教育及理財規劃系列講座。

5、配合辦理其他相關需求活動。

(三) 健康面：

1、心理健康：包括壓力調適、人際關係、情緒管理、夫妻或親子溝通、職場人際溝通、職場霸凌及性騷擾事件等相關諮詢、生涯各階段重大危機之因應與管理等。

(1)與心理諮商所及心理諮商師簽訂特約，提供員工優質心理諮商服務：

諮商所(師)名稱	所在地	服務範圍
寬心自在心理諮商所	新竹市	新竹市
張維揚心理師	臺北市	不限
洪儷軒心理師	花蓮縣	東部
陳思帆心理師	高雄市	南部
蛹之生心理諮商所	臺中市	臺北市、新北市、新竹縣市、臺中市、花蓮縣、臺南市、高雄市

(2) 匯集全國性家庭支持服務諮詢專線、新北市政府衛生局免費心理師諮詢服務、全國諮詢及救援服務專線及心情溫度計 APP 等能量。

服務事項	聯絡電話
心裡疑惑、困擾等問題	24 小時免付費專線 0800788995
家庭關係疑惑、困擾等問題	全國婦幼 24 小時保護專線 113
失業、債務及經濟問題	新北市新希望關懷中心專線 1957
長期照顧服務問題	新北市長期照顧管理服務專線 (02)2254-8382
物質濫用問題	24 小時免付費戒毒成功專線 0800770885

(3) 新北市各社區心理衛生中心提供免費心理諮詢、自殺防治、心理健康促進及心理衛生資訊提供等服務資源。

名稱	預約電話
新北市新店區社區心理衛生中心	(02) 2218-2158
新北市中和區社區心理衛生中心	(02) 8245-3822
新北市林口區社區心理衛生中心	(02) 2602-1615
新北市新莊區社區心理衛生中心	(02) 2996-8623
新北市蘆洲區社區心理衛生中心	(02) 8286-0382
新北市淡水區社區心理衛生中心	(02) 2626-5065

2、醫療保健：

(1) 公教人員：本校校長及副校長，補助每年一次，覈實給予公假，最高給予 2 日，補助基準上限為新臺幣(下同)16,000 元整。40 歲以上之專任教師、專任研究人員、公務人員、工友(含技工、駕駛)及幹事等，補助每 2 年一次，給予公假 1 日前往受檢，補助基準上限為 4,500 元整。

(2)校務基金進用工作人員：依據「職業安全衛生法」第 20 條及第 21 條、「職業安全衛生法施行細則」第 27 條及第 29 條、「勞工健康保護規則」第三章等規定，訂定本校「校務基金進用工作人員一般健康檢查實施要點」，訂定一般健康檢查之實施期程，區分如下：年滿 65 歲者，每年檢查 1 次；40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次；未滿 40 歲者，每 5 年檢查 1 次。補助額度依本校財務狀況編列。

(3)推動過勞預警關懷：連續 3 個月，每月加班達 40 小時，請單位主管及人事室採取關懷措施。

二、個人層次組織及管理層次：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、宣導推廣活動

為使同仁察覺自己的需求，並能隨時、隨地搜尋到所需諮商輔導等相關資源，將透過下列多元管道進行宣導推廣：

一、透過新進人員訓練介紹本校員工協助方案實施計畫及服務方案。

二、辦理專題演講、教育訓練等各項活動時適時宣導，增進同仁對於員工協助方案內涵及功能的瞭解，進而提升使用意願。

三、以生動活潑的宣傳海報呈現服務內容，並張貼於同仁時常進出停留之處，如各刷卡機旁之公布欄。

四、持續更新本校「員工協助方案專區」網頁，提供及時且完整的相關協助服務訊息或外部資源網站連結。

五、115 年度規劃辦理之宣導推廣活動如附表。

捌、定期檢討辦理

於年度結束時或各項活動辦理完成時，定期利用問卷瞭解員工的想法及

滿意程度，作為組織改善與組織發展之起點。

玖、倫理責任

辦理本計畫各項服務時，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。

拾、經費

本計畫所需經費於本校年度預算相關經費項下支應。

拾壹、其他

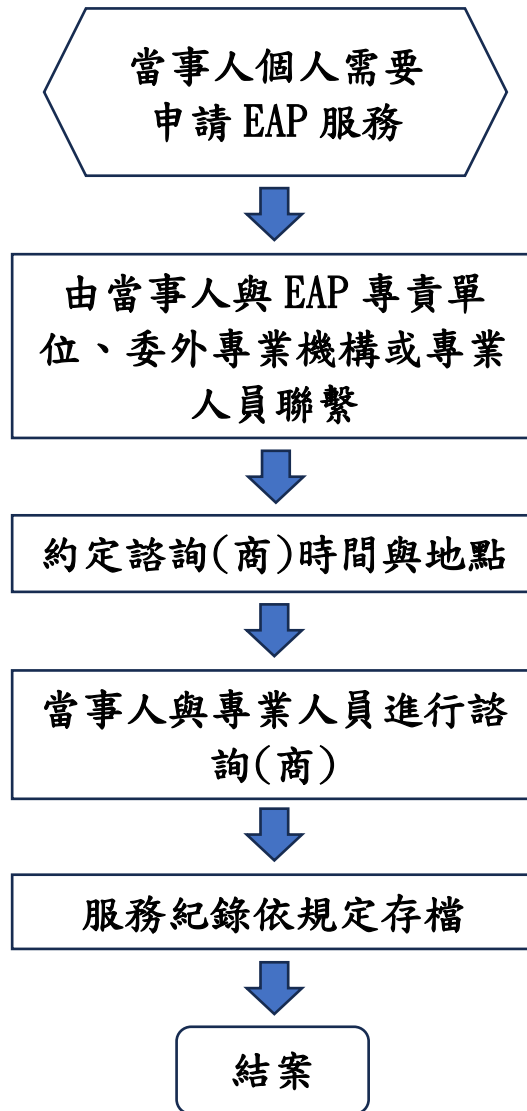
本計畫陳請校長核定後實施，如有未盡事宜得適時修正之。

附表

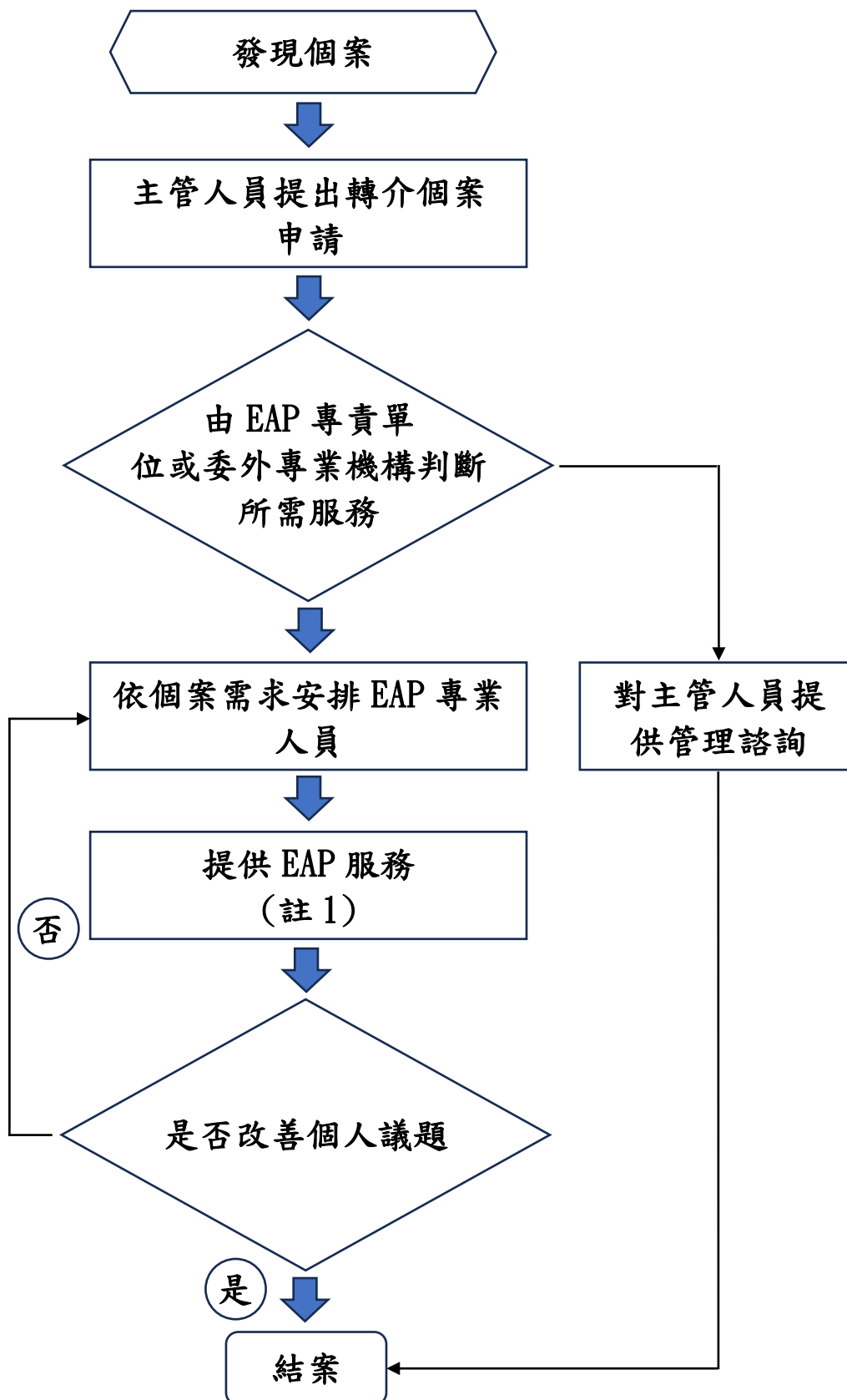
編號	課程(活動)項目	辦理月份	對象
1	權益保障-性騷擾暨性別暴力防治宣導訓練課程「職場性騷擾零容忍：打造友善工作環境、位時代的性騷擾防治」	115年4月	全體教職員工
2	職涯發展-AI 應用規劃師培訓與考照研習課程	(第一階段) 115年4月~6月 (第二階段) 115年9~11月	全體教職員工
3	權益保障-職場霸凌認知與防治作為訓練課程「一念之差的法律責任：主管如何避免職場霸凌與訴訟風險」	115年5月	主管人員
4	權益保障-職場霸凌認知與防治作為訓練課程「遇到職場霸凌怎麼辦？律師教你蒐證、申訴與自保」	115年5月	一般人員
5	健康生活-森活芳療·肩頸紓壓DIY	115年6月	全體教職員工
6	職涯發展-職場霸凌防治申訴案件處理教育訓練	115年6月	案件承辦人員
7	健康生活-2026年新北國際田徑公開賽觀賽活動	115年7月	全體教職員工
8	職涯發展-性別平等申訴處理法規與實務研習	115年7月	人事人員
9	職涯發展-新進人員教育訓練	115年7、8月	新進員工
10	生涯規劃-退休與保險理財規劃	(暫定) 115年8、9月	全體教職員工

EAP 服務流程

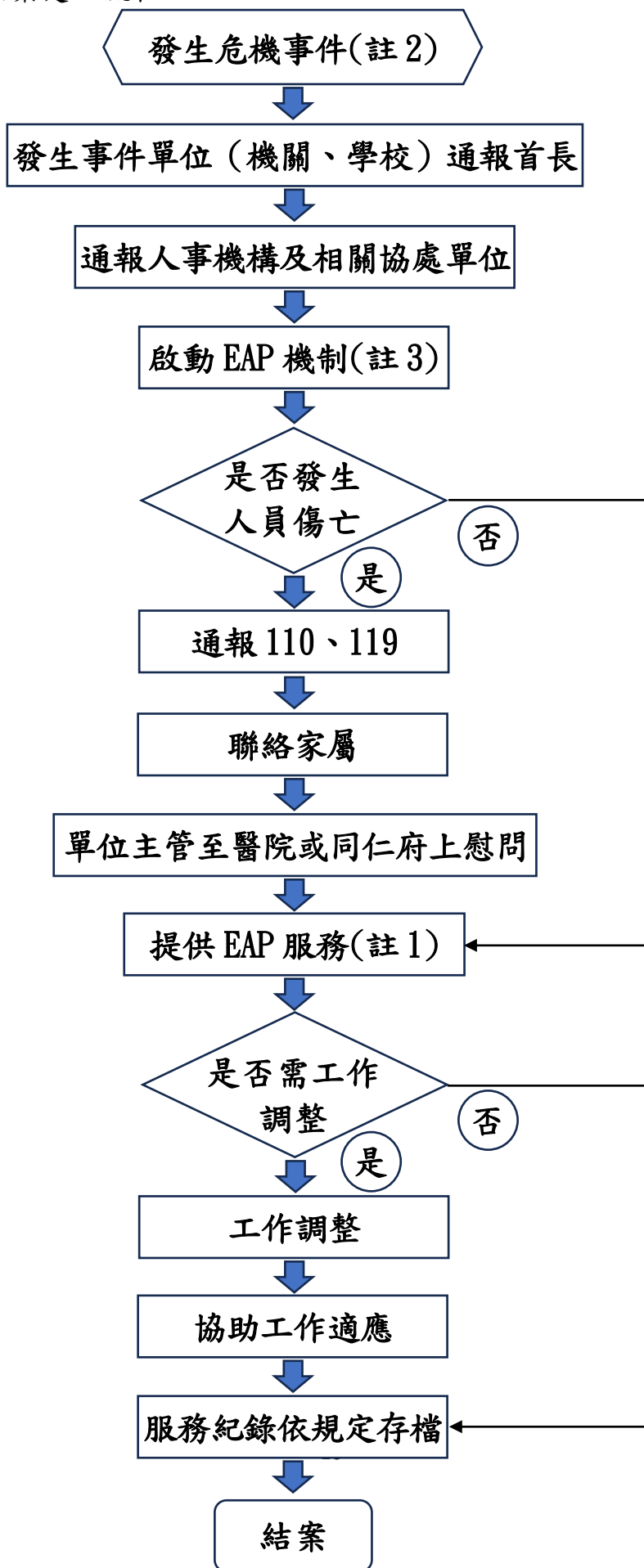
一、一般服務流程：



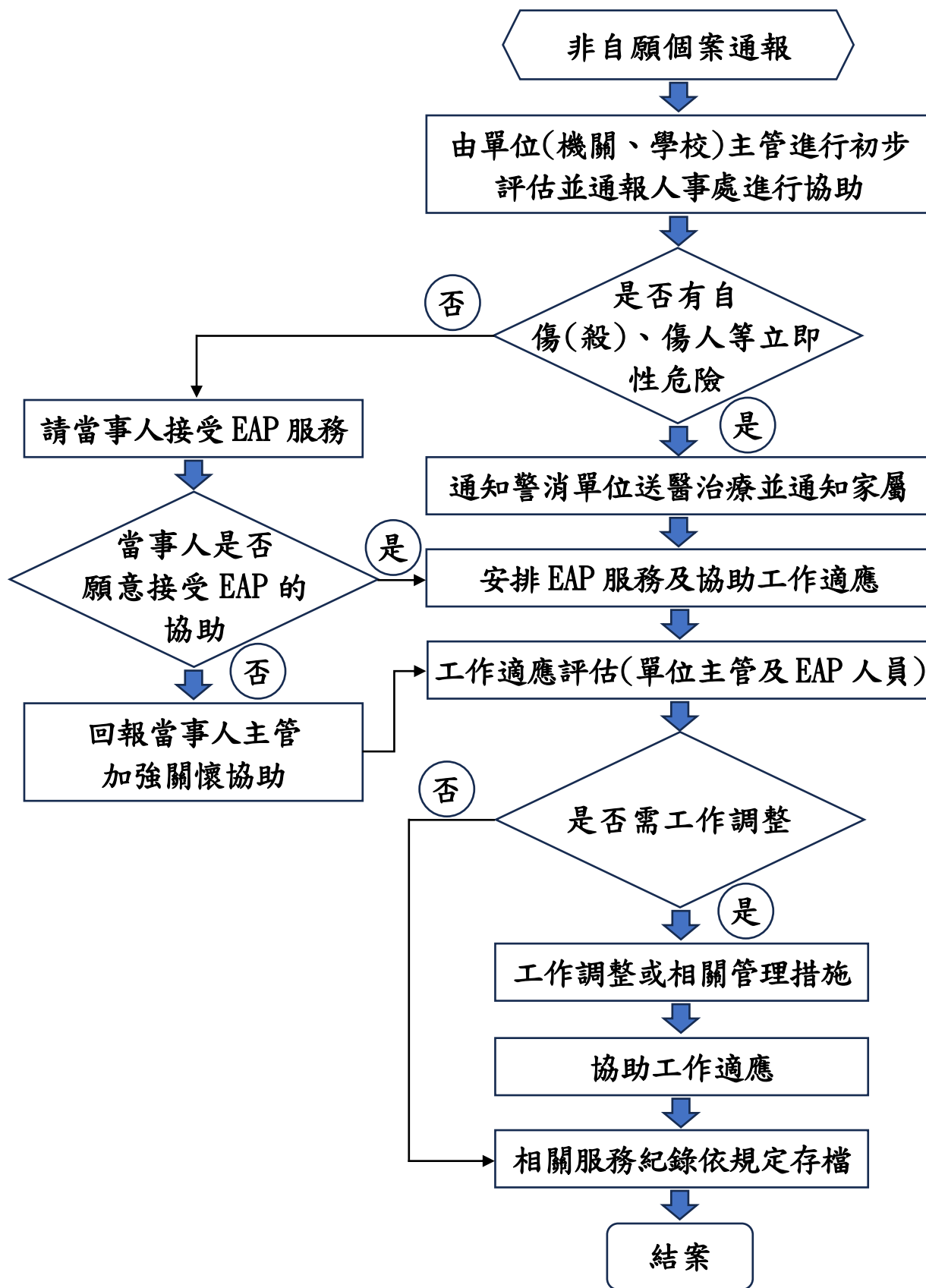
二、主管人員轉介流程：



三、危機個案處理流程：



四、非自願個案處理流程：



註 1、EAP 提供之關懷協助，例如：

- (1)提供心理諮商。
- (2)提供法律諮詢。
- (3)臨時性之工作調整。
- (4)臨時替代性之工作人力投入。
- (5)安排單一窗口，協助辦理人事差假補助事宜(例如請假、相關補助、慰問金發放等規定提醒及協助辦理申請)。
- (6)針對特別親近之員工引介悲傷輔導。
- (7)避免創傷後壓力症候群發生，協助安排個人或團體諮商。
- (8)引介團體諮商，協助受影響單位重建工作信心及確認具體工作目標。

註 2、危機事件之定義：

- (1)因重大意外造成員工傷亡或猝死之情形。
- (2)因員工個人生(心)理、精神因素引發員工自傷、傷害人或其他嚴重影響單位員工之情形。

註 3、啟動 EAP 機制係指由人事機構通報委外專業機構或專業人員介入協助處理。