

國立彰化師範大學 115 年度教職員工協助方案實施計畫

壹、緣由

為協助同仁解決可以影響工作效能的問題，以提升其工作士氣與工作效能，建立溫馨關懷的工作情境與優質工作文化，爰於每年度依據員工服務需求問卷調查結果訂定本校教職員工協助方案實施計畫（以下簡稱本實施計畫）。

貳、依據

- 一、行政院 102 年 4 月 2 日院授人綜字第 1020029524 號核定「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」。
- 二、教育部 104 年 4 月 21 日臺教人（一）字第 1040051849 號核定「教育部及所屬機關（構）學校員工協助方案實施計畫」。

參、目的

- 一、發現及協助教職員工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。
- 三、瞭解身心障礙員工的特殊工作需求，以協助排除其工作障礙，建立友善工作職場環境，進而提昇工作效能與穩定就業。

肆、辦理單位

- 一、主辦單位：人事室。
- 二、協辦單位：本校各相關單位。

伍、適用對象：本校教職員工（含編制內、外人員與專案計畫人員）。

陸、服務模式：

- 一、採內置式與外置式整合服務模式（內置式並連結外部資源）。
- 二、內置式：由本校人事室設置單一服務窗口，並結合本校相關單位提

供專業支援服務，以使同仁便於工作場域中即可獲得協助。

三、外置式：利用其多元完整的專業服務與資訊、彈性時間與排除身分重疊角色的優勢，提供外部資源連結，並進行系統性的合作、轉介服務模式。

柒、實施期程：自 115 年 1 月 1 日至 115 年 12 月 31 日止。

捌、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、職務歷練、職系專長轉換、職務再設計、工作輔具申請等。

(二) 生活面

1. 法律諮詢：包括公務上面臨的法律問題、買賣糾紛、婚姻關係、租外契約、債務與遺產等法律問題諮詢服務。

2. 理財諮詢：包括投資理財、稅務處理、節稅建議、保險規劃等金融諮詢服務。

(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、生涯各階段重大危機之因應與管理等。

2. 醫療保健：提供教職員工各項醫療保健措施及民間團體現有醫療保健資源等相關訊息。

(四) 其他協助：本校得規劃辦理其他多元化的服務內容。

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。

玖、 辦理方式

一、 工作關懷與專業精進

- (一) 主動提供同仁婚喪喜慶各項補助、慰問金及差假之協辦處理。
- (二) 對於同仁家庭發生重大變故時，主動提供相關外部連結資訊。
- (三) 不定期辦理有助提升教職員工工作效能之專業知能、工作技巧、法規實務、單位主管敏感性訓練等課程。

二、 職務升遷與升等輔導機制

- (一) 提供完整的職務升遷與升等資訊，以利教職員工瞭解各項升遷的管道與資源。
- (二) 定期辦理新進教師權益宣導說明會，以利教師對於申請升等資訊之瞭解。
- (三) 辦理公務人員升官等職訓輔導，透過曾參與過同仁分享其受訓經驗，以協助參訓同仁順利通過升官等訓練，以取得簡任或薦任之任用資格。

三、 友善性別職場環境

- (一) 設置性別平等教育委員會，統整本校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，以宣導性別平等教育，建立性別平等之安全校園空間與求助服務機制，以提供教職員工性別平等職場環境。
- (二) 為鼓勵產後教職員工生哺餵母乳，並依據兩性工作平等法之精神於學務處醫護室設置哺集乳室，環境溫馨、明亮、安全，以提供有需求同仁使用。

四、 身心障礙教職員工照護

- (一) 本校對於身心障礙教師因教學需求，而提出教學助理的服務，提供更為友善的補助措施。

- (二) 依身心障礙員工障礙別程度，安排提供可勝任之工作內容。
- (三) 協助身心障礙教職員工申請勞動處委託職務再設計服務，藉由此項申請改善其工作環境、工作設備及提供就業輔具，讓身心障礙員工排除工作障礙，增進其工作效能。

五、 法律扶助與諮詢

- (一) 教職員工依法執行職務涉訟時，依據公務人員或教師因公涉訟輔助辦法提供必要法律之協助。
- (二) 本校聘有法律特約諮詢服務，由律師提供同仁公務上專業之建議與諮詢。

六、 心理健康服務

- (一) 本校社區心理諮商及潛能發展中心／彰化師大社區心理諮商所為專責教職員工心理健康諮商之單位，該中心設有專業心理師為同仁提供心理諮商服務、個別心理測驗。
- (二) 定期辦理壓力調適、職場人際溝通、情緒管理等心理健康講座或工作坊。

七、 身體健康醫療諮詢

- (一) 本校學務處醫護室為專責教職員工身體健康醫療諮詢之單位，醫護室設有護理師，並與鄰近教學醫院合作，提供駐診醫師之醫療諮詢服務。
- (二) 為關懷本校員工身體健康，預防疾病發生，與鄰近醫院合作，到校提供健康檢查服務，給予同仁更便利的健康檢查服務。

八、 生活資訊提供服務

- (一) 不定期辦理投資理財、保險規劃、稅務處理等議題講座。
- (二) 不定期辦理藝文展覽、表演及電影欣賞，紓解同仁生活壓力。

九、 員工福利措施

- (一) 本校體育館開放桌球、籃球、羽球、網球等場地與設備，提供

同仁於公務之餘促進身心健康運動使用。

- (二) 於每年運動會辦理教職員工路跑、各式球類競賽、趣味競賽，以培養同仁團隊合作之精神，並促進其健康之身心。
- (三) 本校員工消費合作社附設幼兒園，提供本校教職員工生之子女就讀，以提供同仁安心的托育服務。
- (四) 為培養本校教職員工生公務之餘之正當休閒活動，鼓勵教職員工成立多元種類之社團活動，並補助社團活動費用。
- (五) 每年編列文康活動費用，並鼓勵同仁參與，藉以連繫單位內同仁之情感。
- (六) 透過辦理新春團拜，以提升校內單位間的連結。
- (七) 致贈生日禮券，讓同仁感受被照顧的心意。
- (八) 其他協助：由各單位依業務權責辦理與教職員工各項協助措施。

十、建立標準作業流程：

(一) **一般諮詢服務流程**：本校同仁可依需求自行或由他人(主管或其他)轉介向人事室申請個別協談服務，2人以上可以單位名義申請團體協談。

(二) **危機個案處理流程**：

1. 當發生重大意外造成本校同仁傷亡或猝死，或因本校同仁個人(心)理、精神因素引發同仁自傷、傷害他人等嚴重影響單位同仁之情形，應即成立同仁協助方案危機事件專案小組。
2. 由危機事件專案小組了解事件發生情形，進行初步評估並判定個案需要之協助措施；另通報副校長及相關單位。
3. 依據是否發生人員傷亡，採取下列因應措施：
 - A. 發生人員傷亡：進行臨時性工作調配、評估其需求及提供人事單位單一服務窗口、轉介本校醫護室提供同仁協助。
 - B. 無人員傷亡：進行臨時性工作調配、提供人事單位單一服務窗口、轉介本校社區心理諮商及潛能發展中心提供同仁協助服務、針對與當事者有接觸或業務往來者引介合適資源。

(三)主管人員轉介流程：

本校同仁因生(心)理等因素，致工作績效不佳、情緒不穩定，甚至嚴重影響自身或他人工作狀況時，單位主管轉介或通報人事室協助，由人事室會同個案之單位主管初步評估判斷個案是否有立即性危險，啟動個案處理流程。

(四)非自願個案處理流程：

1. 當本校同仁因生(心)理等因素嚴重影響自身或他人工作狀況時，由單位主管初步評估判斷個案是否有立即性危險，並通報本校人事室協助。

(1)無立即性危險：由人事室提供單位轉介當事人使用教職員心理健康方案之技巧及策略，如當事人願意接受則轉介至社區心理諮商及潛能發展中心安排諮商服務；如當事人不願意接受，則回報當事人主管加強關懷協助。

(2)有立即性危險：通報警消單位送醫治療並同時通知家屬，如有自傷(殺)行為，需通報彰化縣社區心理衛生中心。另轉介至本校人事室、醫護室安排同仁協助方案服務、針對與當事者有接觸或業務往來者引介合適資源，以及協助工作適應。

2. 評估個案是否需進行工作調整，如有需求則進行工作調整或相關管理措施，並協助其工作適應後，將相關服務紀錄依規定存檔；如無需求則逕將相關服務紀錄依規定存檔。

壹拾、定期檢討

於年度結束時，透過回饋問卷瞭解教職員工對本年度計畫推動的滿意度與建議，以作為本計畫辦理之檢討與未來工作設計之調整；並持續透過需求調查，瞭解同仁對於職場環境、工作服務之想法，以滾動式調整未來計畫方向。並於各項校內會議加強宣導本計畫，以使同仁多加利用與參與。

壹拾壹、倫理責任

本校辦理本實施計畫之各項服務時，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、 同仁求助於本實施計畫之決定應出於個人自由意志。
- 二、 接受本實施計畫服務之同仁，不會因推介接受治療、諮商或醫療個人的問題而影響工作、陞遷及考績等相關權益。
- 三、 本實施計畫各項服務所有紀錄，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、 協助推動本實施計畫業務著有績效者，得酌予獎勵或列入年終考績之參據。

壹拾參、 辦理本實施計畫所需之經費於年度內相關經費項下勻支。

壹拾肆、 本計畫奉校長核定後施行，如有未盡事宜，得依實際需要修正之。