

彰化縣政府員工協助方案推動情形

員工協助方案（以下簡稱 EAP）是運用於工作職場的一套整合性方案，透過個人層次（工作面、生活面、健康面）及組織與管理層次等多元化之預防性及發展性措施，發現並協助員工解決可能影響工作效能之相關問題。

一、實施目的

- (一)提供專業服務，維持員工身心健康：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。
- (二)強化員工工作效能，提升組織競爭力：透過 EAP 協助組織或主管處理相關議題，提升工作士氣及服務效能，共同打造美好心彰化。

二、實施方式

- (一)服務對象：本府暨所屬各機關學校及本縣各鄉鎮市公所員工（含公務人員、教育人員、約聘僱人員、技工、工友、駕駛及臨時人員等）。
- (二)工作項目
 1. 設立 EAP 推動小組，全面深化 EAP
 2. 提供諮詢服務(完全免費、專人服務、絕對保密)
 3. 辦理 EAP 講座及課程
 4. 推廣 EAP 及各項宣導活動

三、進行員工需求調查，並將檢討結果回饋於實施計畫

為瞭解本府暨所屬各機關學校公務同仁對 111 年度員工協助方案需求，本府於 111 年 1 月 22 日至同年 2 月 9 日辦理「111 年推動員工協助方案需求調查」，由本府暨所屬各機關學校同仁至 google 問卷表單依據實際需求。經統計，有效問卷為 5,253 份，其中主管人員問卷數為 733 人、身心障礙人員問卷數為 101 人，而男、女性別問卷數分別為 3,030 人及 2,223 人。

(一)各服務類別整體需求統計

調查結果顯示，在服務類別方面，有 22.86% 的同仁對「醫療保健」服務需求程度最高，其次為「心理健康」服務需求(19.65%)，而「組織管理」服務需求程度最低，僅 5.14%，同仁對於各類服務需求程度如下圖 1 所示。

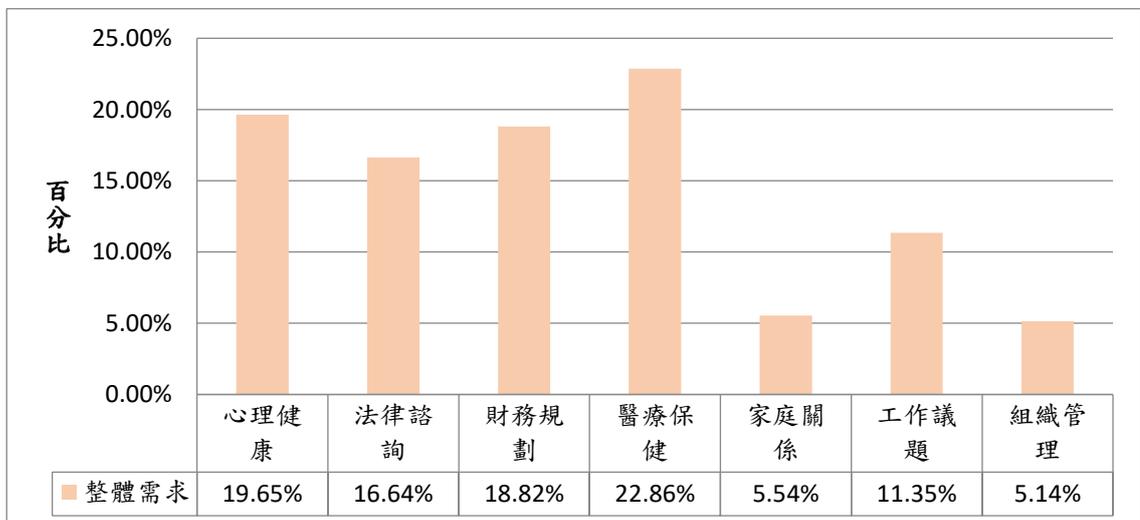


圖 1 各服務類別整體需求統計

註：本題為複選題，每人最多可勾選3項。

(二)各服務類別需求差異分析

為因應員工個別需求，針對不同職別(主管及非主管)、身心障礙與否及性別(男性及女性)進行各類服務需求分析如下圖2，以下簡述各類員工需求分析結果：

1. 職務級別：主管人員在組織及管理諮詢服務顯著高於非主管人員(多4.16%)，非主管人員在醫療保健及財務規劃顯著高於主管人員(分別多2.3%及2.24%)。
2. 身心障礙：身心障礙者在法律諮詢服務方面高於非身心障礙者(多1.99%)，而非身心障礙者在醫療保健方面高於身心障礙者(多3.38%)。
3. 性別：男性的法律諮詢服務需求顯著高於女性(多3.57%)，而女性對工作議題及心理健康諮詢服務需求高於男性(分別多1.82%及1.68%)。

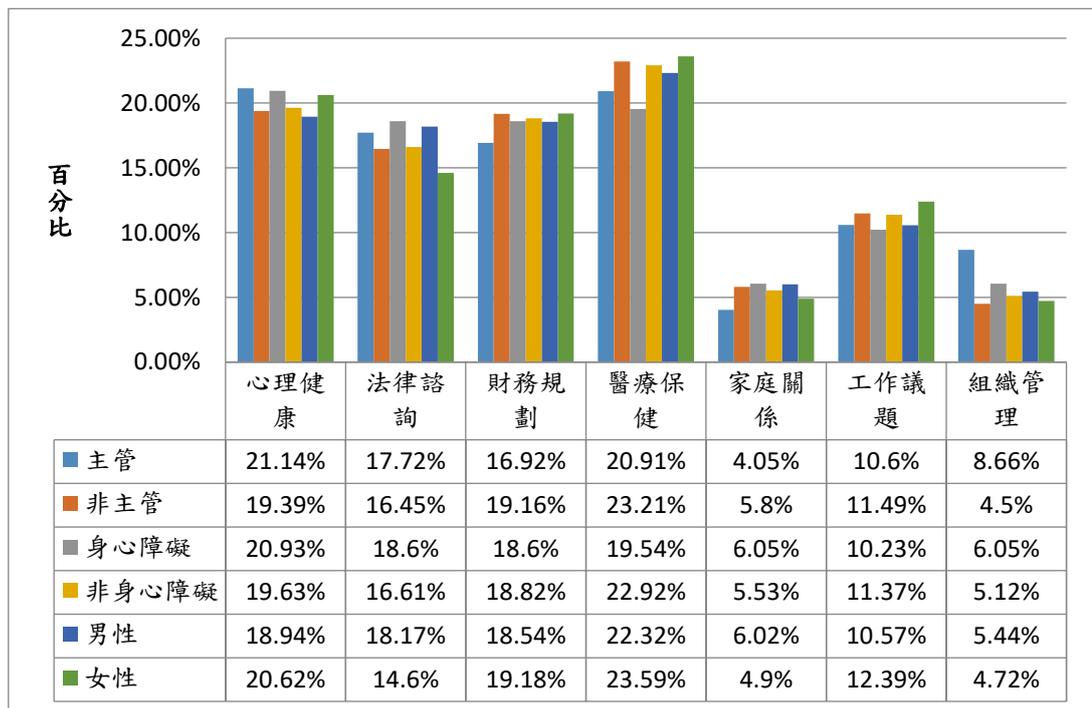


圖2 各類員工服務需求統計

註：本題為複選題，每人最多可勾選3項。

(三)各服務類別需求項目差異分析

1. 心理健康方面：

調查結果顯示有19.65%同仁在心理健康方面有需求，其中又以「壓力調適」及「情緒管理」需求最高(如下圖3)，將優先規劃此2項課程。此外，**男性在「情緒管理」服務需求高於女性(多9.85%)**，**女性則是「壓力調適」服務需求高於男性(多9.85%)**，爰將依性別需求適度薦派人員參訓。

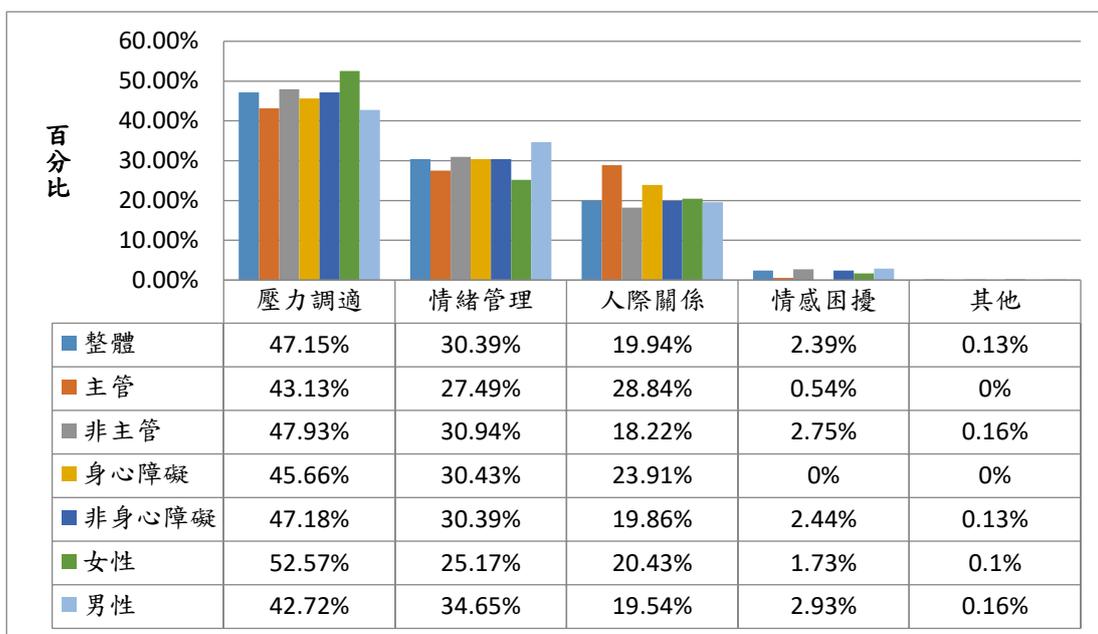


圖 3 各類員工心理健康服務需求項目統計

2. 法律諮詢方面：

調查結果顯示有 16.64% 同仁在法律諮詢方面有需求，其中又以「因公涉訟」及「房屋買賣」需求最高(如下圖 4)，將優先規劃此 2 項課程。此外，在「因公涉訟」服務需求部分，男性高於女性(多 4.05%)、主管人員高於非主管人員(多 5.44%)；另外在「房屋買賣」服務需求部分，女性高於男性(多 2.83%)、身心障礙者顯著高於非身心障礙者(多 12.51%)，將依需求適度薦派人員參訓。

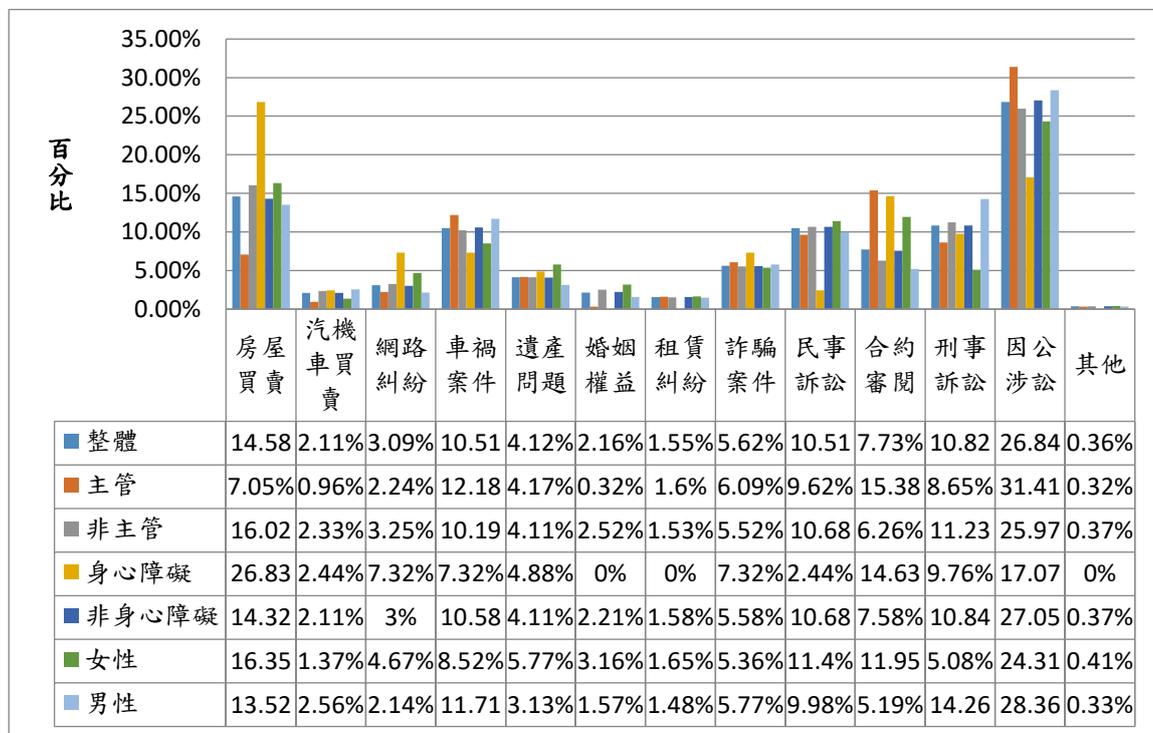


圖 4 各類員工法律諮詢服務需求項目統計

3. 財務規劃方面：

調查結果顯示有 18.82% 同仁在財務規劃方面有需求，其中又以「理財諮詢」及

「退休金規劃」需求最高(如下圖 5)，將優先規劃此 2 項課程。此外，主管人員在「退休金規劃」服務需求高於非主管人員(多 8.05%)，將依需求適度薦派人員參訓。

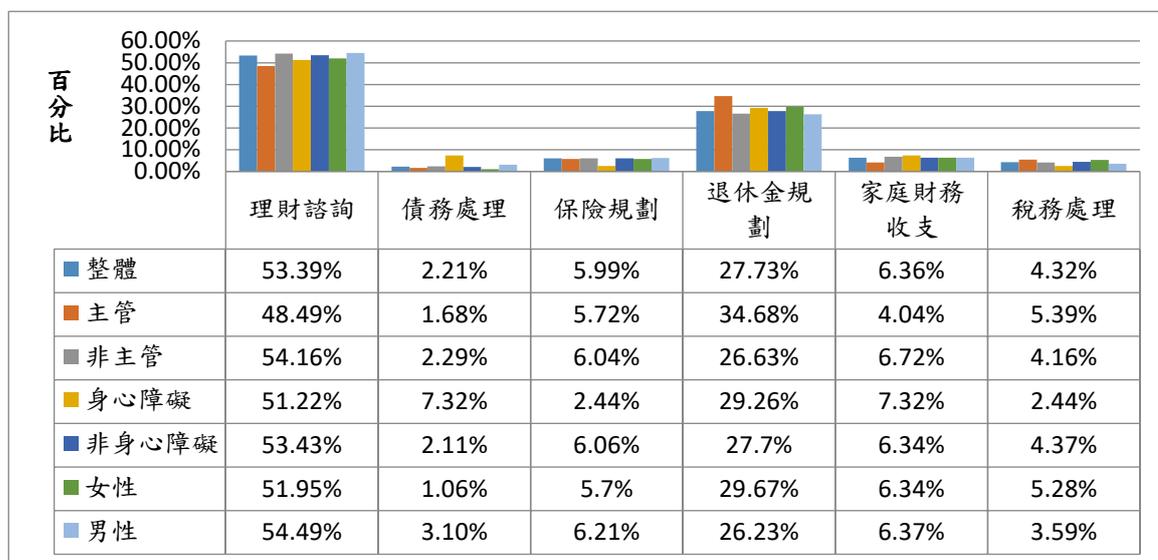


圖 5 各類員工財務規劃服務需求項目統計

4. 醫療保健方面：

調查結果顯示有 22.86%同仁在醫療保健方面有需求，其中又以「運動保健」及「健康檢查評估」服務需求程度最高(如下圖 6)，將優先規劃此 2 項課程。此外，主管人員在「運動保健」服務需求高於非主管人員(多 2.1%)，而非主管人員在「健康檢查評估」服務需求顯著高於非主管人員(多 9.32%)，將依需求適度薦派人員參訓。

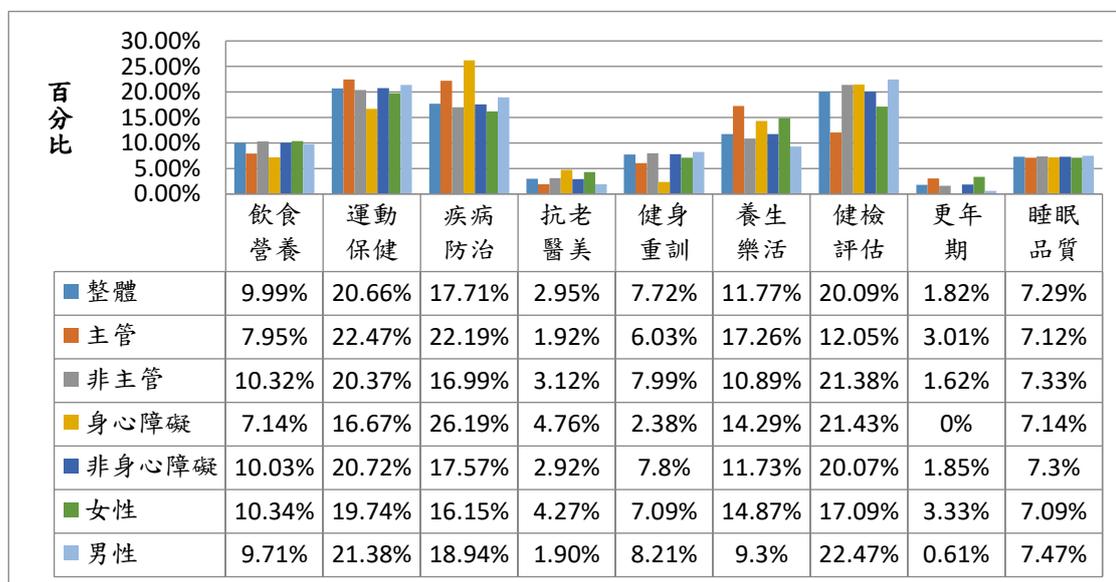


圖 6 各類員工醫療保健服務需求項目統計

5. 家庭關係方面：

調查結果顯示有 5.54%同仁在家庭關係方面有需求，各類員工需求項目統計如下圖 7，其中主管人員在「親子溝通」服務需求高於非主管人員(多 10.41%)、身心障礙者在「長輩照顧」服務需求顯著高於非身心障礙者(多 23.61%)、**男性在「夫妻關係」服務需求高於女性(多 7.92%)**，未來如有相關研習或活動，將適度

安排有需求之同仁參加。

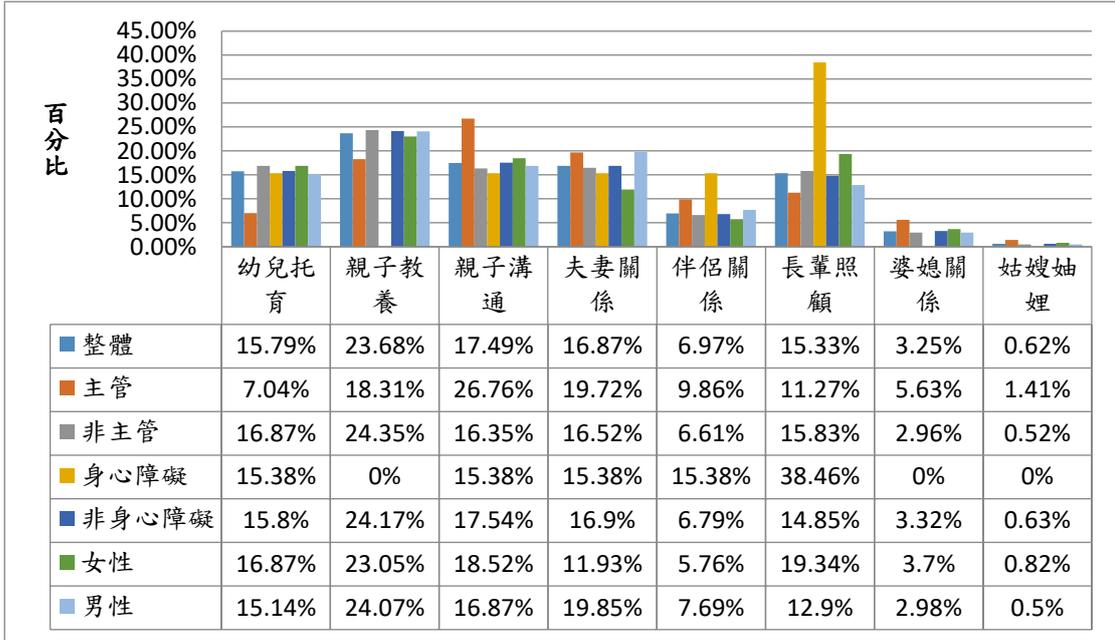


圖 7 各類員工家庭關係服務需求項目統計

6. 工作議題方面：

調查結果顯示有 11.35% 同仁在工作議題方面有需求，其中又以「工作壓力調適」服務需求程度最高(如下圖 8)。此外，主管人員在該項目服務需求顯著高於非主管人員(多 7.36%)、身心障礙者亦顯著高於非身心障礙者(多 14.87%)，將依需求適度薦派人員參訓。

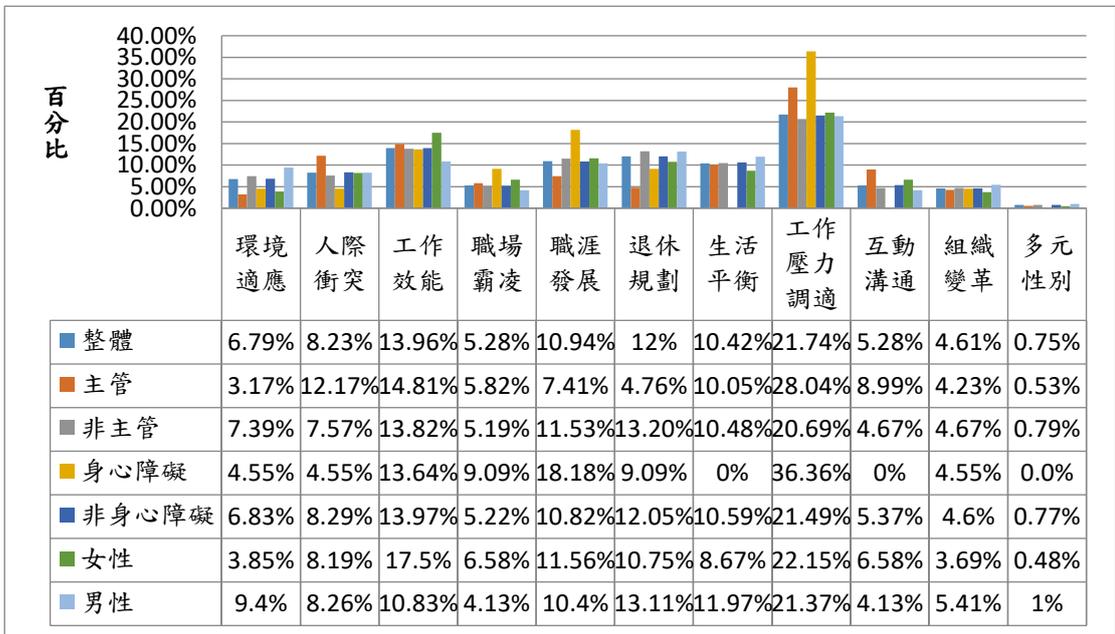


圖 8 各類員工工作議題服務需求項目統計

7. 組織管理方面：

調查結果顯示有 5.14% 同仁在組織管理方面有需求，各類員工需求項目統計如下圖 9，其中主管人員在「問題員工處理」服務需求高於非主管人員(多 7.95%)、身心障礙者在該項服務求亦顯著高於非身心障礙者(多 24.54%)、**女性則是在**

「團隊管理」之服務需求高於男性(多 7.16%)，未來如有相關研習或活動，將適度安排有需求之同仁參加。

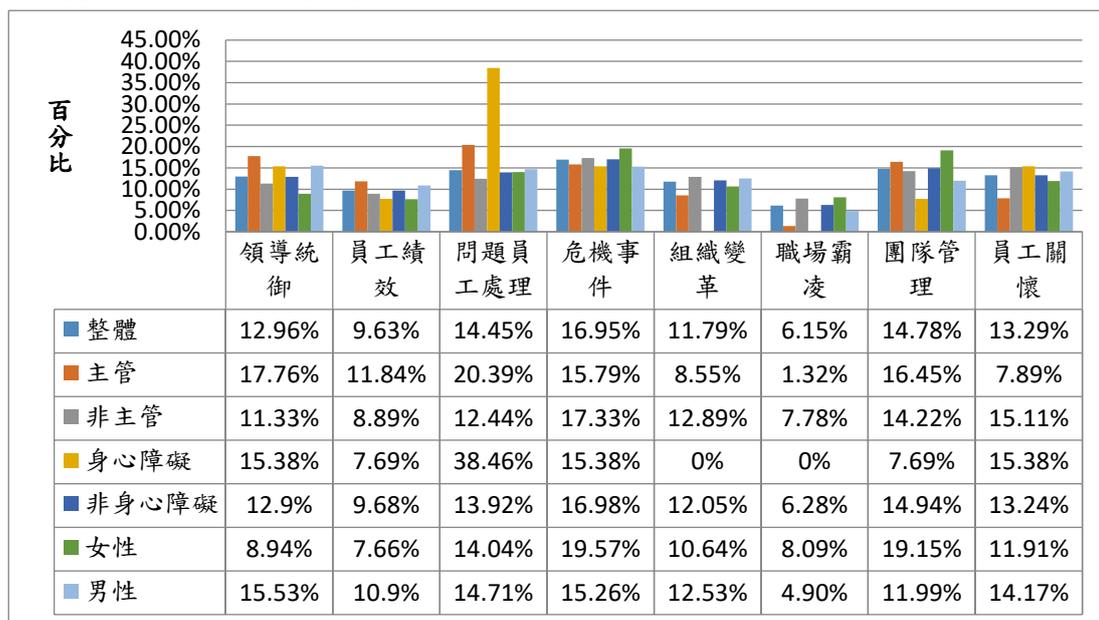


圖 9 各類員工組織管理服務需求項目統計

四、結論

- (一)透過員工需求問卷調查結果，發掘不同職別(主管/非主管)、性別及身心障礙同仁等需求差異，瞭解組織及員工需求，訂定年度 EAP 計畫，針對不同性別在法律諮詢方面及心理健康方面差異較高，優先規劃服務內容。
- (1) 法律諮詢服務需求：女性在房屋買賣需求較高，男性在法律諮詢之因公涉訟議題需求較高。
 - (2) 心理健康面需求：女性在壓力調適研習需求較高，男性在情緒管理需求較高。
- (二)EAP 可以為落實推動性別平等政策綱領提供重要的支持和資源，透過持續引進外部專業機構協助推動 EAP 服務及充權女性生育相關健康議題，同時建構性別友善的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識，以促進工作與生活平衡，確保每個員工都能在工作場所中享有平等的權益和機會，並減少性別不平等所帶來的問題，另針對不同性別需求之差異，開辦專屬研習課程，提升同仁性別意識培力，降低職場不法侵害。藉由提供多樣化的 EAP 服務，從而營造更加健康和平等的工作環境。