

立法院第 11 屆第 5 會期

社會福利及衛生環境委員會第 4 次全體委員會議

職場霸凌申訴機制之檢討：
以顏慧欣案為例，如何建構
員工心理健康與職場保障機
制

(書面報告)

報告機關：衛 生 福 利 部

報告日期： 115 年 4 月 1 日

主席、各位委員女士、先生：

今天 大院第11屆第5會期社會福利及衛生環境委員會召開全體委員會議，本部承邀列席報告，深感榮幸。茲就「職場霸凌申訴機制之檢討：以顏慧欣案為例，如何建構員工心理健康與職場保障機制」，提出專案報告。敬請各位委員不吝惠予指教：

壹、背景

查行政院人事行政總處訂有「員工職場霸凌防治與處理建議作為」、「員工職場霸凌處理標準作業流程（範例）」及員工職場霸凌防治處理流程；並於112年9月14日修訂標準作業流程，有關機關首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。行政院霸凌通報平台並已於113年12月13日正式上線，必須具名申訴，但會對當事人隱私加密，經通報，三天內將處理狀況回報該總處列管，並於一個月內結案。本部已配合上開規定辦理。

貳、本部職場霸凌申訴機制及員工協助方案現況

一、本部已配合新修正之公務人員保障法與公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等規定，訂定本部職場霸凌防治申訴及調查處理要點，據以辦理本部同仁職場霸凌申訴相關事項。

二、另本部員工協助方案之服務對象為各類員工，提供每人

每年 6 小時免費心理、法律、理財、醫療(營養)及管理
等 5 大類諮詢服務；又為即時關懷同仁，由各單位推派
代表共組員工關懷小組，作為組織與同仁間交流的橋樑，
及早發現並協助同仁相關需求，強化組織內部的支持網
絡。

- 三、本部 115 年持續精進內部管理機制，分別針對新進人員、
關懷員及主管人員規劃系統性培訓，以協助同仁建立
「合理管理措施」與「職場霸凌」之正確觀念，並提升
主管管理知能與領導韌性；亦將持續透過電子郵件、宣
導海報等多元方式推廣員工協助方案服務內容，以建構
友善職場環境。

參、職場心理健康促進作為

- 一、本部結合 13 部會推動「全民心理健康韌性計畫(114-119
年)」，在職場心理健康部分，結合勞動部、經濟部、人事
總處、教育部、國防部、內政部等強化以下措施：

1. 完善員工協助方案，建立社區資源之合作及轉介機制。
2. 各職場之職前及在職訓練或失業勞工之就業服務，融入
心理健康衛教、心理評估量表應用及轉介資源宣導。
3. 辦理職場職業安全衛生人員與就業服務相關人員之心
理健康及憂鬱症轉介繼續教育訓練。

- 二、持續布建心理健康支持資源，並函送各部會參考運用：

1. 建置「心快活」心理健康學習平台，提供具科學實證之心理衛教文宣、短文、數位課程及全國心理健康服務資源等資訊，供民眾瀏覽學習及查詢。
2. 推動青壯世代心理健康支持方案，提供 15 歲至 45 歲民眾每人每年 3 次心理諮商，以鼓勵求助並強化高風險醫療轉介。
3. 推廣 1925 安心專線及男性關懷專線（0800-013-999），提供民眾免付費且全年無休之心理支持或情緒危機處理服務。
4. 發展線上、即時、不需身份認證之匿名文字協談服務，提供多元心理支持管道。
5. 各縣市衛生局心理諮商服務據點(現有 388 處)及社區心理衛生中心(現有 71 處)，均配置有心理衛生專業人員，可提供免費或優惠之心理諮商或其他心理健康相關服務及資源連結。

肆、結語

友善職場有助提升組織工作效率，本部將持續結合跨部會推動各項措施，透過完善之職場霸凌申訴機制、多元員工協助方案及心理健康促進作為，積極營造安全、支持且具韌性的健康職場。