

學術論著

矯正機關全面開放異性戒護勤務之 影響評估研究

Study on impact assessment of the content of the full opening on
opposite sex guard duties in the correction agency

孟維德

中央警察大學外事警察學系教授

蔡田木

中央警察大學犯罪防治學系教授

呂豐足

中央警察大學通識教育中心助理教授

◎本文為法務部矯正署 109 年委託研究計畫「矯正機關性別平等與公務人力評估 - 監獄官與監所管理員考試性別設限之實證研究」部分研究成果。

DOI : 10.6905/JC.202201_11(1).0004

摘要

孟維德、蔡田木、呂豐足

有關我國監獄官及監所管理員考試，是否能夠取消分定男女錄取名額，以保障現行錄取名額較少之女性工作權，乃是性別平權思潮下的重要議題。為瞭解此一政策的可行性，本文藉由文獻探討、深度訪談及焦點團體座談等方式蒐集資料，加以分析我國矯正機關人力運用、戒護勤務內容，以及未來如矯正機關全面開放異性戒護可能之衝擊與相關配套措施。

主要研究發現有六：一、目前我國矯正機關戒護人力不足造成勤務負擔過重，合理的戒護比至少應降至 1：6 至 1：8 之間；二、以勤務小組共同服勤方式可提升戒護人員異性戒護的意願；三、男性 / 女性戒護人員不願意擔服異性戒護的主因不同；四、目前 9 成以上的近身戒護勤務，仍應由相同性別之戒護人員執行戒護勤務。五、全面採行異性戒護衝擊大，應有配套措施後再實施為宜；六、異性戒護對監所管理員的影響較監獄官明顯。根據研究結果，本文提出七項研究建議：一、加強戒護人員性別意識，提升友善職場文化；二、改善並充實現有裝備，以提高戒護人員執勤安全；三、補足戒護人員預算員額數；四、規劃合理工作時數與勤休制度；五、相關法規應配合修正；六、引進科技設備輔助戒護需求；七、從勤務單純的矯正機關或勤務內容試辦異性戒護。

關鍵字：矯正機關、性別平權、戒護勤務、異性戒護

孟維德教授為本委託研究計畫之主持人，現職為中央警察大學外事警察學系教授，中央警察大學犯罪防治研究所博士，美國加州大學柏克萊分校法學院研究；蔡田木教授為本委託研究協同主持人，現職為中央警察大學犯罪防治學系（所）教授兼推廣教育訓練中心主任；呂豐足助理教授為本委託研究計畫之研究員、中央警察大學犯罪防治研究所博士，本文通訊作者。

DOI : 10.6905/JC.202201_11(1).0004

Study on impact assessment of the content of the full opening on opposite sex guard duties in the correction agency

Abstract

Wei-Teh Mon, Tyan-Muh Tsai, Fong-Tsu Lu

For the protection of the working rights of women, the cancelation of the quotas for male and female admissions in the examination of prison officers and prison administrators in Taiwan has become an issue under the trend of gender equality. In order to understand the feasibility of this policy, this study collects data through literature discussion, in-depth interviews, and focus group discussions, and analyzes the manpower utilization and the content of the guard duty of correction agencies in Taiwan.

There are six major research findings as followed: 1. The lack of manpower in correctional agencies causes excessive burden of duties. A reasonable ratio of treatment should reduce to between 1:6 and 1:8. 2. The joint service of duty groups can be used to increase the willingness to guard the opposite sex. 3. The main reasons of unwillingness for guarding of the opposite sex between male and female guards are different. 4. Currently, more than 90% of close guard duties should still be guarded by the same sex. 5. Because the full adoption of heterosexual guarding may result in a great impact, it is advisable to provide supporting measures when implementing. 6. The impact of heterosexual guarding on prison administrators is more obvious than prison officers. Based on the research results, this study puts forward seven research recommendations: 1. To strengthen the gender awareness and to promote a friendly workplace culture. 2. To improve the current equipment to increase the safety of guards on duty. 3. To supplement the budgeted number of staff members for guards. 4. To plan a reasonable system for working hours and off-days. 5. To revise relevant laws and regulations. 6. To introduce scientific and technological equipment to assist the needs of guarding. 7. To pilot trials on guarding of opposite sex.

Keywords : correction agency, gender equality, guard duty, guard of opposite sex

壹、前言

在性別人權已成為普世價值的趨勢下，矯正機關收容人的人權亦逐漸受到重視。為回應女性收容人的需求並保障其人身安全，聯合國《收容人待遇最低限度標準規則》第 8 條規定：「男性與女性應儘可能收容於各別之機構，如在同一機構內男女兼收者則須嚴為分界。」因此，我國監獄行刑法第 5 條乃規定：「監獄對收容之受刑人，應按其性別嚴為分界。」為了確保專門收容女性收容人的矯正機關之工作效能，有關監所第一線戒護人力配置仍以女性戒護人員為主的情況下，我國矯正署至今在人力招考時，仍然分定男女錄取名額。惟國家考試在邁向性別平權的過程中，並未全然接受矯正署分定男女錄取名額理由之論述，除了法務部或矯正署每年須提出各項理由說明分定男女名額的因素外，考試院亦多次在性別平等委員會中，就此議題進行討論。會中法務部代表除詳細說明亞洲、歐、美各國矯正機關在設備與人力之差異，並指出亞洲國家均未有女性戒護人員單獨指派至男性矯正機關工場或舍房，執行第一線戒護勤務，且亞洲與歐美各國矯正機關人力運用最主要的差異，在於單人與雙人以上協同值勤。

儘管收容人分隔收容並非意味監獄官與監所管理員須與收容人性別，但依據《聯合國禁止酷刑及其他殘忍不人道或有辱人格之待遇或處罰公約》（簡稱《禁止酷刑公約》），戒護勤務屬近身戒護或直接管理收容人者，當執行檢身勤務時常必須對私密部位進行身體檢查，因此現行政策還是以同性別戒護。近年國家考試中，監獄官及監所管理員考試是少數仍分定男女錄取名額的類科，外界以保障性別工作平等權為由，希冀能夠不限定男女錄取名額。我國監獄行刑法規定，男女性應該依據性別分隔收容，矯正機關如要達成任務，所需考量之因素相當多元，須考量所招募人員是否具備符合該工作所需之能力、工作環境條件、戒護管理方式、勤務內容及人員編組等諸多因素。若要全面取消矯正機關分定男女名額的規定，必須針對目前所面臨的問題與應有的配套措施進行通盤檢討與評估。

本文藉由相關文獻、深度訪談、焦點團體座談等資料，探討目前矯正機關分定男女錄取人數之勤務執行與人力配置狀況，以及若採行異性戒護之可能衝擊、以及相關配套措施進行探討。

貳、相關文獻探討

為確保社會之長治久安，以及矯正機關組織效能之前提下，我國在討論矯正機關招募監獄官及監所管理員是否取消分定男女錄取人數時，需先就矯正機關人力運用與勤務編排之現況與問題等議題進行探討。若未來在國家考試人力招考時不再分定男女錄取人數，矯正機關在人力運用上，恐將由同性戒護轉而逐漸採行異性戒護模式。因此，必須針對取消分定男女錄取名額之衝擊影響，儘早擬訂因應對策，方能提供戒護人員一個性別友善的工作環境與氣氛。就性別平權而言，取消矯正機關分定男女錄取名額，逐步增加女性戒護人員之人數，是跨越性別職業隔離的重要里程碑，但若制度設計不當，反而將阻礙更多女性進入矯正機關工作，亦可能造成人力流動快速，更可能侵犯收容人之基本人權。

聯合國於 1955 年通過《收容人待遇最低限度標準規則》（Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners），並於 2010 年 10 月通過《關於女性收容人待遇和女性罪犯非拘禁措施的規則》（即《曼谷規則》）（United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders, the Bangkok Rules），本規則的目標旨在落實性別平權及女性收容人權利的保障，並為女性矯正機關改善方法提供建議，讓女性收容人在矯正機關人身自由限制環境內，能獲得尊嚴對待的方式，盡可能保留更多的權利，讓她們逐漸能以普通公民的態度自處，而成功復歸社會。有關矯正工作及戒護勤務特性等相關議題，以下分別加以說明：

一、矯正工作及戒護勤務特性

戒護人員作為受刑人犯罪矯正的第一線工作人員，內容從監獄的安全警戒、受刑人秩序維護、生活作息、勞動作業、接見通信、懇親教化、看診住院、外醫急送、搜身檢房等，無所不包。近年來，矯正勤務從狹隘地僅關注於監獄及收容人的安全性，已擴大到對收容人人權以及協助復歸社會的關注，例如戒護人員協助犯人適應監獄生活。有研究者認為，雖然監獄不是普通的社會機構，但戒護人員的工作與社會服務工作有其相似性，其經常被要求提供收容人相關資訊，作為收容人與司法系統的中間聯繫人，及可以協助收容人減輕適

應的困難，傾聽其焦慮感並做出適當的反應等。過去對戒護人員的培訓往往以安全為中心，例如講授「如何控制犯人」等主題，以求戒護人員能夠在職場中生存。但新型的培訓課程內容，納入服務與法律等課程，例如像「受刑人的權利」、「工作倫理與專業」及「工作壓力」等（Stohr, Lovrich, and Mays, 1997）。

為達矯正目的及維護安全，矯正機關乃實施特殊勤務制度，24 小時全日實施嚴密戒護，不分晝夜及性別差異，星期假日均必須輪流值勤（全年無休）。根據聯合國《收容人待遇最低限度標準規則》規定，分監管理為現代行刑之重要措施，即各類收容人依法定原因及處遇上之必要，施以適當之處遇和管理，按其性別、年齡、犯行、收容之理由，收容於不同之矯正機關，女性收容人係收容於女子監獄或看守所（或少觀所、戒治所、學校），於矯正機關內予以嚴為分界。而因應監所特殊勤務制度，女性管理員及監獄官，在實務上均調派各女監（所）擔任第一線單人戒護勤務與直接管理收容人的工作。

而 Ferdik 和 Smith（2017）綜合相關文獻指出，戒護人員工作上面臨的危險和風險主要有五大項，分別是與工作有關之危險、與機構有關之危險、心理社會危險、心理健康風險及身體健康風險，而造成這些危險的因素，顯然與戒護人員的工作特性有關，茲摘要如表 1：

表 1：戒護人員面臨的危險和風險摘要

與工作有關的危險	與機構有關的危險	心理社會危險	心理健康危險	身體健康風險
1. 患有傳染病的收容人 2. 監獄幫派 3. 收容人破壞性行為 4. 收容人夾帶違禁品 5. 患有精神疾病的收容人 6. 暴動	1. 角色歧義 / 角色衝突 2. 苛刻的工作義務 3. 領導 / 信任 / 支持不佳 4. 無法參與決策 5. 資源不足 6. 就業福利不足 7. 工作時間長 8. 同事間的衝突 9. 人力不足	1. 工作 / 家庭衝突 2. 媒體 / 政治壓力	1. 壓力 2. 耗竭	1. 受傷 2. 死亡

資料來源：Ferdik, F.V. & Smith, H.P. (2017). Correctional officer safety and wellness literature synthesis, P4.

因此，總括來看，戒護人員的工作特性歸納如以下幾點：

1. 工作環境的封閉性

矯正機關首要注意的係應防止收容人脫逃，因此最常見的是以高牆圍繞，並設置重重門禁阻隔，近年來更以電子化輔助對收容人的監控管制，以預防戒護事故之發生，戒護人員亦必須於上班時侷限在固定區域內，不若一般公務人員自由。矯正機關與外界隔離而形成一個小型社會，這樣的封閉及隔離不僅影響到收容人，也導致戒護人員也因與外界社會接觸的機會減少，而侷限於矯正機關的範圍內。

2. 危險性

矯正機關是以少數戒護人員去管理多數的收容人，且在矯正機關的次文化影響下，管理者常會與被管理者對立，部分收容人藉由公開反對戒護人員的方式，展現向機構的權威挑戰，希望能提升個人的威望並強化其在矯正機關內的地位與身價（林茂榮、楊士隆，2021）。

3. 專業性高

戒護人員工作性質與一般公務人員不同，因為除了必須對法律及文書作業瞭解外，面對管理對象為犯罪者，尚需經由專業訓練，瞭解收容人管理的專業知識，及相關體技，才能夠進到工作場所中執行勤務。因此，我國的戒護人員在通過考試之後，還需至法務部矯正署附設「矯正人員訓練中心」受訓一段時間後，始能分派至各矯正機關執勤。

4. 工作單調枯燥

戒護人員工作雖然頗具挑戰性與危險性，但每天所接觸的對象都為同一批收容人，且日常處理的事務均類似，Burdett、Gouliquer 和 Poulin（2018）於其研究中，引述受訪者陳述表示，矯正工作很平凡，通常是注意衛生、保暖、放飯、給藥和照顧收容人，工作的枯燥與單調，容易使人煩悶而生職業倦怠感。

5. 強調紀律性

矯正機關特別強調收容人的紀律，強調矯正機關內必須秩序井然，不但收容人必須紀律嚴明，戒護人員希望矯正機關應具備完善的安全防衛

體系及健全的矯正品質下，同時也會要求戒護人員具有矯正使命感及團隊精神（黃徵男，2001）。因此，戒護人員常必須遵守嚴密之工作紀律，並接受監督管理考核，使得戒護人員更要求紀律性。

6. 服務性

如前所述，近年來，矯正工作除狹隘地關注於矯正機關及收容人的安全性，也擴大到和服務相關的活動。有研究者認為，雖然矯正機關不是普通的社會機構，但戒護人員的工作與社會服務工作有其相似性（Stohr, Lovrich, and Mays, 1997）。現今矯正機關強調戒護人員的身教與言教並行、教化與戒護並重、服務與管理並施之方式來管理收容人，也意味著其服務性的功能。

7. 採行輪班制

戒護人員工作職場屬於封閉性的環境，從矯正實務工作的層面來分析，戒護人力的完善性攸關監所整體戒護安全的成敗，復因實施特殊勤務制度及走動式管理，包括戒護外醫、返家奔喪、檢身等工作勤務，不論晝夜均應嚴密戒護，加強安全戒備，以防騷動、脫逃、自殺、暴行或鬥毆等任何可能突發事故之發生，此種特殊勤務特性與收容人近身接觸工作性質，應由有警覺性、有體力、有膽識、遇事沉著謹慎的戒護人員擔任，方能勝任此種需隨時應變的工作。

總括來看，矯正工作不但實施特殊的輪班制度，工作上也具有直接的挑戰性、高危險性與壓力沉重等特性。再加上當前矯正機關工作環境嚴峻，整體收容環境品質下降，致收容人情緒壓力上升，加重戒護管理之難度，而核心矯正人力卻無法對應同步成長，使勤務人力調度捉襟見肘，無疑是雪上加霜，再加重戒護人員的勤務負擔與值勤壓力，整體囚情管理越顯嚴峻。也使得戒護人員工作實異於一般公務人員，在探討戒護人員進用之資格與條件時，也應該將上述這些因素加入，進行全盤的考量。

二、矯正機關異性戒護的性別考量

我國憲法揭示：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保護婦女之人身安全，

消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。《性別工作平等法》亦於 2002 年開始實施，象徵我國對於保障女性平等工作權益的承諾，也顯示出臺灣社會對於性別平權的重視程度。然而與真正認知到性別權力不平等的關係，以及實踐男女就業與升遷機會平等之間，似乎有著極大的差距。再者，《憲法》第 7 條強調平等原則，亦即國家不能任意以差別待遇對待；但實際上，現行法令對於女性工作上的具體保障，也造成了兩性的合理差別待遇，《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）第 4 條第 1 項「暫行特別措施」的精神中，要求男女起點平等，並藉由創造有利於實現結果平等的環境，賦予女性權力。僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。在某些情況下，必須給予男女不同待遇，以矯正該等差別。

由於男、女性收容人的需求與處境不同，有別於男性收容人，女性收容人的獨特性包括：第一，少量的女性收容人通常意味著專門收容婦女和女孩的矯正機關很少，因而這些矯正機關距離她們原住居所和家庭更遠。第二，女性收容人經常是幼童唯一或主要的照顧者。因此，需有特別的安排和更多的靈活性，以使母親能夠接待子女或其他家庭成員的來訪，而這是讓她們得以復歸社會的重要因素。第三，女性收容人有獨特的個人衛生需求，包括衛生用品的提供以及生理期間衛生用品的正常使用。第四，脫衣檢查對女性收容人的影響要比對男性的影響大很多。第五，女性收容人更可能患有性病和心理健康問題，而且特別容易受到來自男性戒護人員和收容人的性侵害（Penal Reform International, 2012）。

在現行女性收容人僅占一成的情況下，取消分定男女錄取名額代表必需實施異性戒護，異性戒護之優點主要有三，包括 1. 調節工作氣氛；2. 管教時可以互補不足；3. 滿足外界考試缺額不受性別限制的期待等。

根據聯合國毒品和犯罪問題辦公室（2015）分析，全球女性收容人最常見的特性包括：（1）女性在與男性平等的基礎上，在司法上所面臨的挑戰更大；（2）有些犯罪行為僅存在或不成比例地存在於女性身上，包括墮胎或道德上的罪行（如通姦、性行為不檢或逃婚）；（3）經濟因素，如貧窮和對男性的依賴，而必須以非法行為尋求金錢和支持；（4）在遭到監禁之前，女性遭受性侵害或

身體虐待的比例非常高；（5）通常由於遭受家庭暴力或性侵害，對於精神醫療的需求很高；（6）毒品或酒精成癮的問題很嚴重；（7）教育水平低，文盲率很高；（8）監禁所帶來的極度痛苦，往往導致女性精神健康出現問題或加劇已有的精神疾病；（9）遭受監禁的女性容易遭到性侵害和暴力攻擊；（10）女性收容人有極高比率需要承擔子女或其他家庭成員的照顧責任；（11）矯正機關未能充分滿足女性獨特的衛生、健康和生育等方面的保健需求；（12）矯正機關缺乏適合女性的職業訓練和康復方案；（13）被家人污名化和遺棄。整體而言，一個被判處監禁刑的女性，比社區中的婦女更有可能曾經遭受嚴重的生活不幸經驗和犯罪被害，包括性侵犯、家庭暴力、吸毒和酗酒，以及貧窮（Meyer, 2016）。

三、異性戒護之衝擊與問題

異性戒護在許多國家始終是一個爭論不休的議題，矯正機關收容人的戒護工作在一開始，無論是收容男性亦或是女性，均由男性戒護，因此異性戒護早就在歷史上出現過，而後女性戒護人員被引進矯正機關中，從一開始的專責戒護女性收容人，到隨著性別工作平等意識的抬頭，女性戒護人員亦爭取進入男性矯正機關服勤，並從事第一線戒護男性收容人的工作，使得異性戒護的議題再次浮現。雖說在女子矯正機關中目前亦有男性戒護人員於第一線從事戒護工作，只是女性戒護人員從事異性戒護時所可能遭遇的課題，有別於男性戒護人員戒護女性收容人產生的衝擊與問題，此亦為本文所特別關注的焦點。

傳統上，矯正工作被認為是男性主導的場所，女性戒護人員於男性矯正機關中服勤，將可能招來好奇與關注。由於男性戒護人員對女性收容人的近身戒護迭有侵害隱私權及性犯罪行為的爭議，許多女性矯正機關禁止男性戒護人員在女性收容人的生活區擔任第一線戒護工作。但在 1989 年加拿大的金斯敦女性矯正機關（Kingston Prison for Women）曾遭男性戒護人員投訴成功，加拿大矯正局（Correctional Service Canada, CSC）遂更改了其政策，並允許男性申請在大多數的聯邦收容女性人矯正機關中擔任第一線戒護工作。但此項政策受到許多婦女團體關注男性戒護人員可能對女性收容人

進行性騷擾或性侵害，以及侵害女性收容人的隱私。而經由評估研究則顯示：在保護女性收容人的隱私及人身安全考量下，仍不建議由男性戒護人員執行近身的戒護工作（**Correctional Service Canada, 2000**）。

對於男性矯正機關出現女性戒護人員，一般而言認為女性的特質能夠緩和矯正機關中的暴戾之氣，但也擔心女性的身型、力氣是否與男性收容人懸殊，而無法擔任戒護安全工作。過去針對戒護人員的工作困境，多是以女性戒護人員為研究對象，但是近年來已有不少研究嘗試從比較多元的角度來看待此一議題。例如 **Adler (2016)** 以問卷調查方式，分析英國中度安全到高度安全戒護的矯正機關中 120 名男性收容人對異性戒護的看法。在該項研究中，確實發現女性戒護人員的出現，能夠使矯正機關的氣氛較為平和，收容人自陳認為對待女性戒護人員與對待男性戒護人員的態度會不同，從男性收容人對女性戒護人員的描述，可以發現仍是以傳統性別刻板印象看待女性的優點和缺點。

Burdett 等人 (2018) 針對改善矯正機關中女性戒護人員的工作困境，也提出以下幾點建議：

- (一) 改變矯正機關文化，平衡性別關係：首先戒護人員的角色不應僅聚焦於跟男性氣概（諸如力量、暴力等）有關的特質。雖然透過培訓計劃方式，不一定可以改變此種文化，而且改變也無法立竿見影。但是，特定的制度與環境仍有助於產生更合適的方法和積極改變，且應該是在男性、女性、工會等不同群體共同參與情況下發展，而非僅針對特定戒護人員和管理人員進行培訓。
- (二) 矯正措施應重新評估使用暴力和武力的需求：矯正機關應該建立一種文化，針對收容人的管教應優先考慮採取無對抗、減少衝突，以協商優先的非暴力方法。採行風險管理策略，培訓戒護人員認識潛在危險的早期跡象，並知道如何降低局勢的惡化，避免造成極度敵對的狀態，讓戒護人員的工作角色與男性特徵脫離。
- (三) 制定無性別差異的緊急情況應對措施：這些規定應該具有適用性和非歧視性，並確認女性戒護人員對緊急情況反應的規定，與男性相同。矯正

機構也應該制定獎勵機制，對於遵守該規定的任何性別之戒護人員應該給予獎勵。如此一來，暴力事件發生頻率降低，也能提高安全性。

(四) 防治性騷擾、歧視性做法和敵意工作環境：對女性戒護人員的人事政策應該成為矯正機關管理的重點。女性戒護人員必須有安全、正式和獨立的舉報或申訴性騷擾的方式。因此，接受舉報或申訴的機制，應該獨立於矯正機關。

(五) 建置員工心理健康中心或促進機制：提高所有員工（包括兼職員工）的心理健康意識，並導入心理健康專業人員的輔導機制。

四、我國矯正人力運用及工作內容

矯正機關是刑事司法體系後端，主要功能在於執行刑罰，並透過矯正處遇計畫，改善犯罪人的行為。法務部矯正署是我國最主要負責矯正業務的機關，目前，我國共有 51 所犯罪矯正機關，隸屬於法務部矯正署，依性質可分為監獄、技能訓練所、矯正學校、看守所、少年觀護所及戒治所等六類。

我國矯正機關隨著社會型態變遷、人權保障觀念興起、收容人數龐大、收容人特徵的變化，以致矯正政策、組織與管理作法面臨愈來愈嚴峻的挑戰（如表 2）。有關我國矯正政策與管理機制的問題，周愷嫻、李茂生（2011）曾以實證途徑調查矯正機關收容人、管理人員，該研究發現矯正機關管理與政策主要有六大問題：1. 人力與經費不足，分配不合理，南北流動失衡；2. 管理人員不滿福利與老舊不足之監所安全硬體設備；3. 收容人作業金過低，職訓參與者極少，教化只是裝飾品；4. 收容人不清楚假釋規定且被駁回的理由；5. 特殊收容人（愛滋病、攜子入獄、外籍）的需求仍待改善；6. 監所所知之違規與戒護事故少，且投訴率低，欺凌事件黑數高，再犯率逐年上升。總體而言，以政府願意投入矯正機關之資源與心態來看，政府的矯正政策只想讓監所成為隔離犯罪人處所，對於產生犯罪或減少再犯之效果較為困難。

表 2：我國與主要國家（地區）矯正機關收容戒護人力比

國家 / 地區	統計時間	核定容額	實際收容	超收比率	戒護人力比
澳洲（西澳）	2017/06	31,335	41,202	31.5%	1 : 1.8
香港	2016/12	11,528	8,611	-25.3%	1 : 1.9
英國	2018/01	75,937	84,537	11.3%	1 : 3
日本	2016/09	90,536	56,805	-37.2%	1 : 5.4
新加坡	2016/12	16,249	12,219	-24.8%	1 : 5.9
我國	2017/12	56,877	62,315	9.6%	1 : 10.1

資料來源：監察院（2018）。監委王美玉、仇桂美促請法務部正視矯正機關戒護工作負擔沉重現象，改善監所管理人員工作環境，保障工作權益，監察院 2018/05/09 新聞稿，網址：<https://www.cy.gov.tw>。

根據法務部矯正署（2019b）的分析，近年來透過刑法及各項刑事法規的編修，雖使部分矯正機關在軟體（人員訓練、素質與處遇計畫）與硬體（監所建築、設備）方面因經費挹注而有所改善，惟由於我國社會環境改變與刑事政策使然，從表 3 可以發現，我國監禁人口率僅低於美國。

表 3：我國與主要國家監禁人口率 2019 年底

國別	我國	日本	德國	法國	英國	澳洲	美國
監禁人口率	258	62	94	85	148	125	737

說明：監禁人口率 = (總收容人數 ÷ 總人口數) x 100,000。

資料來源：Incarceration Rates by Country 2020, <http://worldpopulationreview.com/countries/incarceration-rates-by-country/> 檢索日期：2020/02/06。

矯正工作在本質上是一種對收容人實施教化，且輔導其順利復歸社會的工作，因此，矯正機關為能遂行工作效能，一方面在人力招考上限制女性人數；另一方面，對於進入矯正機關工作的女性則限制其所從事的勤務型態，僅安排至女性收容人收容的場所工作，或是在男性收容機構從事內勤或第一線近身戒護勤務以外之戒護工作。由於監獄官與監所管理員係擔任第一線直接戒護工作，並由單人執行勤務，不論是收容人的生活管理、沐浴、更衣、如廁、檢身等，均需要近身並在視線所及實施戒護。為避免不必要的人身困擾及自身安全，矯正機關認為僅適合由同一性別者擔任。同時，在避免困擾與單人執勤的規範下，根據矯正署的資料顯示，管理人員與收容人之性別比率差異相當懸殊，且男性管理人員的壓力更甚於女性管理人員（見表 4）。

表 4：我國矯正機關戒護人員與收容人數比

人數	性別		總計
	男性	女性	
管理人員數	4,093 (89.58%)	476 (10.42%)	4,569
收容人數	56,409 (91.27%)	5,396 (8.73%)	61,805
管理人員：收容人	1：13.78	1：11.34	1：13.53

說明：本資料統計至 2019 年 1 月 31 日。

資料來源：法務部矯正署（2019b）。矯正署 108 年分定男女錄取名額理由說明。

在工作時間上，為落實 24 小時全年無休的勤務特性，及因應勤務執行的實際需求，戒護勤務採行日勤與隔日制夜勤兩種並用的制度，二者均需戒護人員於戒護區擔任直接戒護管理工作。其工作性質是每日與收容人直接接觸及管理。除此之外，近年因社會型態丕變，挑戰公權力之犯罪者眾，另因刑事政策有兩極化之趨勢，重刑長期刑犯增加，導致監所收容人數居高不下，超額收容情形嚴重。2019 年底矯正機關總收容額 60,956 人，核定容額為 57,573 人，超收 3,383 人，超收比率 5.9%。以 2019 年底法務統計數據為例，暴力犯罪有關的受刑人數高達 11,266 人，約占 20%（各種罪名受刑人數總計 56,289 人）。又根據法務部矯正署（2019b）針對近十年長刑期受刑人所做的專題分析，長刑期（10 年以上）受刑人所占比率由 2008 年底不到兩成（19.7%），升至 2014 年底超過三成（31.3%），2018 年升至 32.3%。我國不斷上升的監禁率，造成戒護人力嚴重不足，多數勤務崗位僅配置 1 人執勤，長時間單獨戒護數十人甚至百餘人之情形已為常態。

總括而言，矯正機關實施特殊勤務制度及走動式的管理，戒護人員最主要的工作是戒護安全及秩序管理，無論收容人是在舍房或工作場所，亦或是就醫，戒護人員均須對收容人的一舉一動嚴密貼身戒護，以防其可能製造騷動、脫逃、自殺、暴行或鬥毆等事故。尤其監所管理員的工作內容，主要是戒護收容人採貼身管理形式，使收容人不脫離於視線之外，有別於歐美國家，我國迄今仍由同一性別擔任近身戒護工作，以減少不必要的人身安全危害及保障自身的安全。

參、研究方法與研究對象

一、研究方法與研究對象

本文之資料蒐集方法，分為兩階段，每一階段均先進行深度訪談後，再舉辦焦點團體座談會，為使本文所討論之議題能夠聚焦並凝聚共識，第一階段的深度訪談主要係蒐集有關戒護人員工作內容與戒護勤務編排方式、取消分定男女錄取名額之衝擊影響，與配套措施等相關議題的經驗與看法的資料，以 5 位監所戒護科科長為對象，有關樣本選取方法，係由矯正署承辦人員協助聯繫適合的訪談對象，研究成員分別於 2020 年 5 月 7 日及 5 月 8 日前往該矯正機關進行訪談。另外再針對第一次深度訪談結果，2020 年 6 月 29 日下午進行第一次的焦點團體座談，邀請 5 位監所主管與會討論，地點於中央警察大學。

第二階段的深度訪談，則以監獄及看守所第一線執勤的男女戒護人員為訪談對象，瞭解矯正機關現行戒護勤務的人力配置、異性戒護的執勤意願、不願意開放者的疑慮，並期能深入瞭解矯正機關戒護勤務內容合適之性別配置，樣本選取方法，仍係由矯正署承辦人員協助聯繫適合的訪談對象，研究成員分別於 2020 年 7 月 22 日及 7 月 24 日前往該矯正機關進行訪談。

第二階段焦點團體座談於 2020 年 9 月 1 日下午召開，地點於中央警察大學，與會者是矯正機關外部的專家學者，主要是考量該專家學者長期對矯正機關的實務運作有深入的瞭解及相關著作，其意見對本研究有重要參考價值。藉由焦點團體座談方式蒐集專家學者對戒護勤務及異性戒護政策等問題的看法，包括我國矯正機關戒護人力運用上面臨的問題、改善的方法及監獄官和管理員合理的戒護比等，以及如取消矯正人員招募分定男女錄取名額，可能的衝擊以及相關配套措施等。

本研究因疫情考量，並未直接訪談收容人，瞭解其對於異性戒護的影響及看法，而係透過矯正機關轉發本研究的調查問卷給收容人，因此無法針對個別收容人，進一步深入瞭解其看法及可能的原因，此為本研究的限制。有關受訪對象基本資料如表 5。

表 5：受訪對象基本特性

第一階段深度訪談			
編號	性別	職稱	經歷
A1	男	戒護科科長	科員、總務科科長、教化科科長
A2	女	戒護科科長	科員、調查員、看守所女所主任
A3	女	戒護科科長	科員、專員、看守所女所主任
A4	男	戒護科科長	科員、教誨師、戒護科專員、專員、編審
A5	男	戒護科科長	科員、教誨師、戒護科專員、總務科科長
第一階段焦點團體座談會			
編號	性別	職稱	服務機關
B1	男	副典獄長	監獄
B2	女	所長	戒治所
B3	女	副典獄長	女子監獄
B4	男	秘書	矯正學校
B5	男	教授	中央警察大學
第二階段深度訪談			
編號	性別	職稱	服務機關
C1	男	主任管理員	監獄
C2	女	主任管理員	看守所
C3	男	管理員	監獄
C4	女	管理員	監獄
C5	男	主任管理員	看守所
第二階段焦點團體座談會			
編號	性別	職稱	服務機關
D1	女	科長	法務部
D2	男	組長	立法院
D3	男	教授	曾經在法務部矯正署服務
D4	男	教授	曾經在考試院服務

二、研究工具

本研究分別針對矯正人員進行兩階段深度訪談，並召開兩次專家學者焦點團體座談，以期從實務經驗與學者研究中，歸納整理研究發現並修訂本研究問卷測量工具，研究工具分別臚列如下，以利對照本研究的重要結論與建議。

(一) 第一階段深度訪談題綱架構

第一階段的深度訪談主要係蒐集有關戒護人員工作內容與戒護勤務編排方式、取消分定男女錄取名額之衝擊影響，與配套措施等相關議題的經驗與看法的資料，訪談題綱如表 6。

表 6：第一階段深度訪談題綱架構

研究目的	訪談題綱	
	監獄官	管理員
一、戒護勤務內容與編排方式	1-a. 目前監獄官主要工作內容有哪些？ (訪談時，請同時參閱矯正署編印的「戒護教材」)	1-b. 目前管理員主要工作內容有哪些？
	2-a. 目前監獄官在勤務編排上，哪些勤務是單人執勤？哪些勤務是多人執勤？有哪些需要與收容人近身接觸(戒護)？哪些戒護勤務不需要與收容人近身接觸？	2-b. 目前管理員在勤務編排上，哪些勤務是單人執勤？哪些勤務是多人執勤？有哪些需要與收容人近身接觸(戒護)？哪些戒護勤務不需要與收容人近身接觸？
	3-a. 監獄官的戒護勤務中，戒護勤務是否會因矯正機關屬性類型(如：男女監、矯正學校、戒護安全程度…等)而有差異？若有，有哪些差異？	3-b. 管理員的戒護勤務中，戒護勤務是否會因矯正機關屬性類型(如：男女監、矯正學校、戒護安全程度…等)而有差異？若有，有哪些差異？
	4-a. 目前戒護勤務編排上，同一監獄官是否輪服不同勤務？是否會因戒護人員的性別而有差異？有哪些差異？	4-b. 目前戒護勤務編排上，同一管理員是否輪服不同勤務？是否會因戒護人員的性別而有差異？有哪些差異？
	5-a. 監獄官的勤務中，哪些勤務只適合由同性別執勤？哪些勤務可由異性執勤？異性執勤時，會影響收容人權利嗎？	5-b. 管理員的勤務中，哪些勤務只適合由同性別執勤？哪些勤務可由異性執勤？異性執勤時，會影響收容人權利嗎？
二、矯正機關人力需求與戒護人員核心工作職能	6-a. 就監獄官而言，合理的人力需求為何？目前戒護人力運用上面臨的問題為何？有哪些需要改善嗎？	6-b. 就管理員而言，合理的人力需求為何？目前戒護人力運用上面臨的問題為何？有哪些需要改善嗎？
	7-a. 監獄官應該具備哪些核心工作職能(知識、技能、膽識、體能、其他等)？是否存在性別差異？	7-b. 管理員應該具備哪些核心工作職能(知識、技能、膽識、體能、其他等)？是否存在性別差異？
三、取消分定男女錄取名額之衝擊影響與配套措施	8. 矯正機關特考取才方面，未來若取消分定男女錄取名額而需採行異性戒護時，您是否支持此項政策(支持或不支持的理由)？您認為可能有哪些優點？可能產生哪些衝擊？可能會產生哪些問題？	
	9. 若未來要採行異性戒護，您認為哪些矯正機關可以優先開放？理由為何？性別應如何配置？	
	10. 若未來要採行異性戒護，您認為哪些戒護勤務可以優先開放？理由為何？性別應如何配置？	

矯正機關全面開放異性戒護勤務之影響評估研究

研究目的	訪談題綱	
	監獄官	管理員
三、取消分定男女錄取名額之衝擊影響與配套措施	11a. 若未來要採行異性戒護，監獄官應該具備的核心工作職能是否應該改變？是否因性別之不同，而有差異？	11b. 若未來要採行異性戒護，管理員應該具備的核心工作職能是否應該改變？是否因性別之不同，而有差異？
	12a. 若未來要採行異性戒護，監獄官的人力需求是否應該與現況不同？差異點何在？	12b. 若未來要採行異性戒護，管理員合理的人力需求是否應該與現況不同？差異點何在？
	13. 若未來要採行異性戒護，您認為矯正機關應該採行哪些配套措施（取才方式、工作環境、人力配置、戒護勤務運作、教育訓練等）？	

（二）第二階段深度訪談題綱

- 1、受訪者基本資料：性別、服務機關、經歷與年資？
- 2、您認為目前我國矯正機關的人力運用現況存在那些問題？您認為合理的人力需求與配置應該如何較為妥適？如何改善？
- 3、若未來矯正機關在人員錄取名額取消分定男女錄取名額，而需採行異性戒護時，您是否支持此項政策（支持或不支持的理由）？您認為可能產生哪些衝擊？可能有哪些優點？可能會產生哪些問題？
- 4、就您個人而言，您是否願意單獨執行近身戒護異性收容人的勤務（願意或不願意的理由）？您認為單獨執行近身戒護異性收容人可能產生哪些問題？（如有無人身安全、被控騷擾之疑慮）
- 5、若未來要採行異性戒護，您認為矯正機關應該採行哪些配套措施（取才方式、工作環境、人力配置、戒護勤務運作、教育訓練等）？
- 6、您認為戒護人員須具備的核心工作職能有哪些（尤其是採行異性戒護人力配置後）（如：法律知識、戰技、膽識、人際互動技巧、性別意識、…）？
- 7、最後，麻煩您協助本研究檢視未來擬針對戒護人員實施問卷調查之內容，請試答並告知需要修改的題項，問卷內容如下（附錄四）所示。

（三）第一次焦點團體座談綱要

- 1、就您的實務或研究所得經驗，目前我國矯正機關戒護人力運用上面臨的問題有哪些？改善的方法為何？此外，監獄官和管理員合理的

戒護比是多少？

- 2、您認為監獄官和管理員應該具備哪些核心工作職能（知識、技能、膽識、體能、其他等）？是否存在性別差異？
- 3、就目前的實務運作，若取消人員招募分定男女錄取名額，可能的衝擊為何？在取消前，應該採行哪些配套措施？
- 4、未來若採行異性戒護，矯正機關應該採行哪些配套措施？（取才方式、工作環境、人力配置、戒護勤務運作、教育訓練等）未來若採行異性戒護，哪些矯正機關適合優先開放？

（四）第二次焦點團體座談綱要

- 1、相較於其他國家，我國矯正機關的戒護比相當高，不僅造成矯正機關組織運作與管理上之嚴重困擾，亦導致現階段在人力進用方面，仍需維持分定男女錄取比率。解決此一困境之當務之急，除增加矯正機關的員額數之外，也需要採行其他配套措施。就此議題，您有何建議？
- 2、從國外研究與矯正機關實務運作顯示，為符合聯合國有關禁止酷刑公約之相關國際文件，矯正機關有責任確保收容人的隱私權，因此，我國監獄行刑法乃有相關規範。對於與收容人近身接觸的勤務，需由同性的戒護人員值勤。因此，有論者指出，執行此類勤務可為矯正機關的真實職業資格。就此論點，您的主張為何？
- 3、由於我國戒護人力極度短缺，導致矯正機關推動取消分定男女錄取名額政策與保障收容人基本人權二項人權政策上，出現兩難之情況。就此問題，您的觀點為何？有無解決建議？

肆、資料分析與討論

一、戒護人員戒護勤務內容與編排方式

雖然監獄官與管理員工作內容不太一樣，但在現行戒護人力不像國外充足的情況下，9 成以上的勤務都是單人執勤，且多需要與收容人有近身接觸的情況。甚且，戒護勤務不會因矯正機關屬性類而有所差異，但會收容人屬性與收

容人人數會影響戒護勤務的強度，一般以戒護事故發生在矯正學校較多，男子監所發生戒護事故的頻率較女子監所高。有關戒護人員戒護勤務內容與編排方式主要研究發現，整理如表 7 所示。

目前，在不直接接觸收容人的戒護勤務上，我國已經有部分勤務的異性戒護，但收容人的近身戒護是否能夠開放？在保障收容人隱私權的前提下，討論開放異性戒護才能獲得支持。分析國外相關研究文獻，近身異性戒護對女性收容人所造成的影響大過於男性收容人。經分析深度訪談與焦點團體座談所得資料，綜合分析如下：

表 7：戒護人員戒護勤務內容與編排方式

戒護勤務內容與編排方式	監獄官	管理員
1. 主要工作內容	監獄官工作內容除可以分為教區的日間勤務與晚上的值班勤務外，主要係負責領導、督考和管理所屬責任區的管理員及收容人，包括負責戒護勤務安排的調配、人員休假控管、每日教區內巡邏工場舍房、工場環境整潔與秩序的督導、檢身、人員平時考核與晤談輔導。	管理員工作內容可以分為日勤與夜勤。日勤工作接受中央台指派的勤務，負責工場、舍房、大門警衛與車檢、物檢、監內看診、戒護外醫、巡邏、崗哨、提帶收容人接見等勤務；夜勤工作則是聽從主任管理員與值班科員的任務分派，負責舍房的秩序及注意收容人狀況。
2. 執行勤務人數	監獄官勤務原則都只安排單人，主要工作包括：負責勤務編排、督導屬員及處理特殊事件，單人執勤之勤務包含教區、外科室科員內勤行政工作、科員和值班科員。兩人以上共同執勤者較少，大多是帶隊進行各項安全檢查或是執行支援時。	管理員 9 成以上的勤務都是單人執勤，除了提帶收容人名類接見、門診、門衛、物檢外，其餘都屬單人執勤。2 人以上執勤者，僅占 1 成，執勤的工作包括戒護外醫、住院、提帶接見、登記、新收檢查、返家探視奔喪等皆是。
3. 勤務需要與收容人近身接觸狀況	監獄官在執行單人勤務時，均可能需要與收容人近身接觸，包括開封與收封時身體檢查、檢查舍房、巡邏、戒護外醫、提帶勤務等協助戒送勤務。而不需要與收容人近身接觸之勤務，行政類如辦理內勤文書工作或在非戒護區的勤務，例如外科室，門禁和接見室比較少近身接觸收容人、點名檢查工作、值班勤務分派也不需要與收容人近身接觸。	管理員大多數勤務均需近身接觸收容人，包括文書送達、近身戒護，工場勤務，作業安排與法令宣導課程，尤其是每天例行身體檢查、舍房檢查，提帶勤務。而不需要與收容人近身接觸之勤務只有在門禁車檢、物檢、接見室門衛、檢查家屬送的菜餚及崗哨等少數勤務。

戒護勤務內容與編排方式	監獄官	管理員
4. 是否因矯正機關屬性而影響戒護勤務及戒護事故	大多數受訪者認為監獄官戒護勤務不因矯正機關屬性類而有所差異，以現階段監獄官的勤務編排方式，只是勤務點的不同。監獄官的定位屬性大致相同，主要是依據監獄的類型遵循原則執行，不會有太大的落差，性別亦同，如有差別可能在於戒護勤務強度的大小，例如高度戒護或低度戒護。	受訪者大都認為管理員戒護勤務多數不因矯正機關屬性類而有所差異，但收容人屬性與收容人人數會影響戒護勤務的強度。受訪者表示管理員的戒護勤務，可能因為收容對象的不同而有差異，高度管理的監獄與收容人近身接觸的頻率更高、也更全面。
5. 每天值勤內容是否有所不同	監獄官負責的戒護勤務原則上不會輪服不同勤務，只是工作執勤時間不同。會先從中央台值班科員開始歷練，再到教區科員。	管理員勤務編排，依照機關考量需求，讓人員有所歷練，一開始管理員是擔服夜勤勤務，從提帶、外醫，再到一般的舍房勤務進而到戒護工作。異性管理員擔服勤務多為非第一線直接戒護工作，不能擔任舍房戒護的勤務。但每個人每日勤務編排是固定的。
6. 是否因戒護人員性別而有勤務編排差異	目前的勤務編排，若屬近身戒護的勤務都由同性別執行，監獄官與收容人性別會影響戒護的強度。大體上，不會因為性別而有差異。	管理員勤務，除外圍的工作外，9 成以上勤務係採單人的近身戒護，均安排與收容人同性別的管理員，不會有性別上的差異。
7. 可由異性執行之勤務	監獄官多數勤務只能編排同性別值勤，諸如在教區勤務（日勤）、中央台值班科員（夜勤），和第一線直接近身接觸勤務，如身體檢查、打架、緊急事件的暴行暴動、涉及隱私處的，比較適合同性別執勤。只有少數勤務可編排異性執勤，諸如門衛、接見登記、支援外科室或是戒護科內勤、戒護外醫、住院，無關觸及個人隱私處之工作或是戒護科辦公室內勤人員。直接戒護勤務由 2 人共同值勤，其餘勤務可視情況由男性或女性任 1 人單獨值勤（前提是戒護警力員額需擴充才有可能實施 2 人共同值勤）。	管理員有 9 成勤務屬單人執勤，且多有近身接觸收容人的工作內容，導致多數勤務只能編排同性別值勤，包括浴廁、洗澡、水房的監控，檢查舍房，安全檢查，工場勤務等。管理員只有少數勤務係屬外圍戒護工作，由於不會接觸到收容人，可由異性來執勤，如門禁、接見室之相關勤務。提帶勤務也可以嘗試異性執勤。
8. 現行人力配置，若是異性執勤對收容人權利的影響	監獄官現行工作，若是異性執勤將直接影響收容人的感覺與人權，例如檢身、盥洗等。監獄官勤務中，須監看監視器、近身逮捕滋事收容人、臨檢收容人等，異性執勤將涉及收容人隱私及身體接觸之侵害。應綜合考量各機關收容特性及人數，及戒護人力比例等因素，配置適當數量及比例的異性警力，避免直接衝擊現有警力配置及勤務運作。	管理員現行勤務中，除門禁、接見室相關勤務外，絕大多數勤務牽涉收容人身體接觸而涉及隱私，包括：監看監視器、近身逮捕滋事收容人、臨檢複檢收容人身體等。異性執行近身戒護勤務，將影響收容人權益。

戒護勤務內容與編排方式	監獄官	管理員
9. 採行異性戒護，監獄官與管理員的人力需求是否應有差異？差異點何在？	不同屬性的機關，監獄官因異性戒護而產生人力需求情形也不同。若未來要採行異性戒護，就監獄官人力需求與現況不同，監獄官員額應配置為現有人數的 2 倍，保障人員安全。監獄官採行異性戒護，仍宜以雙人搭配執勤方式配置人力，所以需要增加近 1 倍的人力。	管理員在低度管理監獄可採行男/女管理員 4：1 的制度，但在高度管理監獄男/女管理員比應為 9：1。因異性戒護沒辦法發揮單獨人力的效果，以後開放可能還是以門衛等勤務，跟收容人不要有近身接觸的勤務為主。

二、戒護人力運用、性別配置及異性戒護影響

本文透過深度訪談及焦點團體座談，瞭解矯正機關合理人力需求戒護工作環境、勤務運作及性別人力運用情形、戒護勤務內容合適之性別配置、分定男女錄取名額之必要性、合理性及適法性，以及取消分定男女錄取名額之衝擊影響。以下分別就深度訪談受訪者及焦點團體座談與會者意見加以分析，研究結果如下。

（一）深度訪談結果

經訪談多位戒護科長，受訪者皆一致認為監獄官編制員額目前算合理，但不是所有監所都有將人力補齊，目前編制員額要先補滿，無論是聘用職代或其他方法。多數受訪者也認為矯正機關的人力不足問題，實際上是需要更多的管理員，因此，以人力缺額來說監獄官是夠的，不夠的人力是管理員。

受訪者認為管理員目前人力上有短缺，會影響勤務安排。有些可能大學剛畢業並沒有工作經驗、素質參差不齊，職前訓練可能要拉長，甚至要做中學，相對必須承擔風險。目前管理員中有部分是約聘僱人員，且最近有些監所經費短缺，不能再招補職代，即便有職代，也隨時有可能離開。

受訪者表示為防止違紀事件或意外事故發生，重要的監獄工作以維持監所秩序、管理受刑人生活，糾正受刑人行為與協助業務之推展為主要內容，目前我國矯正機關戒護人力運用上面臨的最大問題是「戒護人力不足」，所有的矯正機關普遍缺乏辦理行政業務人力（助理員、辦事員、書記），皆需抽調原已不足之戒護人力（主任管理員、管理員）至外科室辦理業務，所

以戒護人力不足的問題，遠比官方資料顯示的情形還要更為嚴重。

女監受訪者表示沒有勤務可以再進一步開放異性戒護，至於其他勤務點，如果未來法律開放，同仁不排斥進入戒護區的情形下，則依照近身接觸頻率比較低或較低危險性可以安排之勤務點去安排。舉例提帶勤務如只有一個異性同仁，可能會出現問題，還需要增加配置多一個同性同仁，因此會選擇戒護比較沒那麼重要的勤務。

性別配置，應該還是以收容人的性別比率來計算。如果可以增補人力足夠到採行雙人執勤，一男一女作勤務搭配，但同性別的比率應該還是要大於異性，畢竟還是要考量到突發事件的狀況因應。

（二）焦點團體座談結果

焦點團體座談與會者認為戒護比 1:6 到 1:8 是較為合理的，現在情形是主任管理員與管理員為 1:5.5，在實務上，基層的主任管理員其實還是在做管理員的工作，表現好的主任管理員通常會放在比較重要的勤務，未來他們升遷被推薦、給考績或獎勵的機會就比較多。戒護比有時是因時因地因國家制度的不同，會有所不同。

與會者表示，新修訂之監獄行刑法並未針對戒護人力事前進行評估，以至於人力相對吃緊，矯正機關戒護人力長期不足，且戒護人力不足，造成工作負荷過重，過度勞累壓力大，以至於離職率高，無法經驗傳承。不同矯正機構也要適用不同的法規，轉換單位時，又有適應工作環境及法規的適應期。外界的期待會影響監獄的人力，工作壓力也來自社會對監所過度的期待，尤其，人權對監獄的衝擊和期待會影響需用人數，當社會大眾及監所主管期待監獄是戒護零事故的時候，就會是不斷的用人看人，造成人力大量不足。

（三）深度訪談及焦點團體座談綜合分析

深度訪談受訪者及焦點團體座談與會者皆認為非近身戒護勤務可以優先開放，例如戒護人員可以先從外接見、安全檢查開始門衛、車檢、接見室、監聽收容人跟家屬的談話、檢查家屬送的菜餚等著手，或是從事內勤文書工作、輔導工作等先開放異性戒護。受訪者及焦點座談與會者認為女性戒護人員比較細

心確實、工作效率較高、能減少對立衝突。

受訪者及與會者認為人力部分要增加，尤其是共同戒護人力必須足夠。如果異性戒護，人力配置建議以雙人搭配執勤方式處理，合理人力配比至少為 1:10。異性戒護需要兩個人，監看由同性來處理，異性是輔助，保障安全。配合電子化、科技化管理。勤務的編排，最重要是重新盤點機關的勤務點配置，因為有日勤、夜勤等各班別，性別人力要平均分配，避免集中在某個班別，而造成勞逸不均或勤務人力分配不公的情形。戒護勤務運作，未來朝向電子化、科技化管理，不需要時常近身戒護，遇到突發事故或收容人違紀行為再集結警力去處理。

受訪者及與會者大多認為要採行異性戒護的勤務，要有以下原則：（1）非法令限制須由同性戒護執行之業務。（2）非單獨一對一業務，避免爭議事件而無人證。（3）非關涉或觸及私人性徵、隱私處之工作，這些勤務點不多，若為了安排異性戒護勤務點，也會影響到本來機關在這些原勤務點同性人員的勤務安排。有關受訪者及焦點座談人員意見綜合分析結果如表 8。

表 8：深度訪談及焦點團體座談意見綜合分析

研究問題	深度訪談及焦點團體座談意見綜合分析
1. 矯正機關合理人力需求	監獄官的編制員額目前算合理，但非所有收容機關監獄官人數皆補齊，目前應先補滿編制員額。管理員的人力上嚴重短缺，且以約僱人員替代正式人員的比例太高，影響勤務安排及人員素質，應先補足正式人力、降低非正式人員比例。戒護人員與收容人的戒護比，介於 1:6 至 1:8 為宜。
2. 戒護工作環境、勤務運作及性別人力運用情形	<p>1. 工作環境</p> <p>監獄官勤務原則只安排單人，兩人以上共同勤務多是帶隊進行各項安全檢查或是執行支援；管理員大多數勤務均需近身接觸收容人，尤其是每天例行身體檢查、舍房檢查，提帶勤務等，高度管理的監獄與收容人近身接觸的頻率更高、也更全面。此外，除了提帶收容人各類接見、出庭、外醫、新收檢查、物檢外，其餘九成以上的勤務都是單人執勤。</p> <p>2. 勤務運作</p> <p>監獄官主要工作包括負責勤務編排、督導屬員及處理特殊事件；管理員工作分為日勤與夜勤。日勤工作負責工場、舍房、大門警衛與車檢、物檢、監內看診、戒護外醫、巡邏、崗哨、提帶收容人接見等勤務；夜勤工作則負責舍房的秩序及注意收容人狀況。</p> <p>3. 性別人力運用</p> <p>戒護人員除外圍工作因不直接接觸收容人，如門禁、接見室之勤務，部分機關早有異性戒護人員執勤的狀況。但戒護人員勤務 9 成以上係採單人的近身戒護，目前均安排與收容人同性別的戒護人員。</p>

研究問題	深度訪談及焦點團體座談意見綜合分析
3. 戒護勤務內容合適之性別配置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適合同性別：在教區勤務、中央台值班科員，及與收容人直接接觸的近身接觸勤務，如身體檢查、打架、緊急事件的暴行暴動、浴廁、洗澡、水房的監控，檢查舍房，安全檢查，工場勤務等。 2. 可編排異性執勤：不與收容人直接接觸的勤務，如門衛、接見登記、支援外科室、戒護科內勤，或由 2 人共同值勤之直接戒護勤務，如戒護外醫、住院、提帶勤務。 3. 性別配置應該還是以收容人的性別比率來計算。如果可以增補人力足夠到採行雙人執勤，一男一女作勤務搭配。 4. 在人力未合理增加的情形下，不宜貿然擇定矯正機關，以嘗試錯誤方式推動實施異性戒護勤務，以免造成收容機關勤務安排及管理上的困境。
4. 分定男女錄取名額之必要性、合理性及適法性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 戒護人員面臨的人力運用問題： <ol style="list-style-type: none"> (1) 人力不足影響勤務編排 (2) 加班頻繁，影響戒護人員身心健康及家庭生活 (3) 人員流動率高，影響經驗傳承 (4) 訓練不足 (5) 戒護人員能力不夠 (6) 收容質量惡化 (7) 社會對戒護人員要求增加，加重工作負擔 (8) 軟、硬體設備不足，無法緩解人力不足。 2. 暫不全面開放「不限性別錄取」之因素 <ol style="list-style-type: none"> (1) 現行人力不足無法雙人執勤，如因取消分定男女錄取名額，又無法順利進行異性戒護，將導致勤務調派困難，間接造成同性戒護人員工作量增加，故需先處理合理人力比。 (2) 硬體設備問題。 (3) 如為了女性安全增派更多男性，加重工作負擔。 (4) 增加勤務的負擔和主管的壓力。 (5) 法律無明確授權異性戒護人員可以監看和檢身，易生爭議。
5. 取消分定男女錄取名額之衝擊影響	<ol style="list-style-type: none"> 1. 異性戒護之優點： <ol style="list-style-type: none"> (1) 調節工作氣氛。 (2) 管教時可以互補。 (3) 滿足外界考試缺額不受性別限制的期待。 2. 異性戒護之衝擊 <ol style="list-style-type: none"> (1) 影響收容人的人權。 (2) 產生不道德或是情感上的問題。 (3) 現有硬體設備不夠。 (4) 女性戒護人員人身安全疑慮。 (5) 工作上可能會有勞逸不均的情形。 (6) 申訴可能變多。 (7) 增加人力運用的困難。

三、對採行異性戒護政策之意見方式

深度訪談受訪者皆不支持異性戒護政策，部分受訪者認為中間性處遇機構如外役監並不贊成開放，在高壓環境管理都會產生異性戒護的問題，更何況是

原本約束力就相對較弱的機關，因此低度管理的機關開放風險可能更高，人力合理配置及法規授權未到位前，認為無任何矯正機關可開放異性戒護。

焦點團體座談與會者則建議在人力未合理增加的情形下，不宜貿然擇定矯正機關，以嘗試錯誤方式推動實施異性戒護勤務，應如前述在可控的條件下擇定代表性機關試行方為上策。因為，只要試辦的機關成效良好，可能就會一體適用，然而最大問題是矯正機關是個複雜的單位，看守所、監獄、勒戒處所、少年單位，其工作屬性各有差異，不適合無差別的處理異性戒護的政策，因此，異性戒護的實施與否不應該以機關屬性來作為實施的判別，而應以勤務內容是否適合異性戒護來進行盤點，才符合真實職業資格的精神所在。受訪者認為可以優先開放異性戒護的矯正機關包括外役監、少年收容單位、收容人數較低者、監獄的補校可放，理由是低安全戒護色彩，部份矯正學校，如明陽中學可優先開放，因為明陽中學在所有矯正學校的管理上較為穩定，女子機關可優先開放男性同仁戒護，但不是全部皆由異性戒護，而是男女搭配共同服勤。

綜合分析受訪者及與會者對採行異性戒護之意見發現，除非增加人力，否則以目前戒護現況，無法開放異性戒護。反之，若能增加所需戒護人力，適度開放，對於戒護工作仍有一些優點存在。至於未來若人力逐步補足以及逐步改善相關硬體設施與設備後，可以優先考慮開放異性戒護的矯正機關包括外役監、少年收容單位、收容人數較低者。有關受訪者及焦點座談與會者對採行異性戒護政策之意見如表 9 所示。

表 9：深度訪談及焦點座談對採行異性戒護政策之意見

採行異性戒護政策意見	深度訪談及焦點團體座談意見綜合分析
1. 是否支持異性戒護及理由	<p>多數受訪者不支持異性戒護，受訪者不支持異性戒護理由包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 會增加勤務的負擔和主管的壓力。 2. 硬體設備問題。 3. 如果為了女性安全增派更多男性，反而會更顯人力不足。 4. 先處理合理人力比，才可能可以雙人執勤，現有人力已顯不合理，如因取消分定男女錄取名額，又無法順利進行異性戒護，將導致勤務調派困難，間接造成同性戒護人員工作量增加，在戒護人力未增補至合理人力比以及法規未授權前，不支持異性戒護政策。 5. 法律授權的前提，是否異性可以依法授權監看和檢身。

採行異性戒護政策意見	深度訪談及焦點團體座談意見綜合分析
2. 如採行異性戒護，可以優先開放矯正機關及性別配置	1. 可以優先開放異性戒護的矯正機關，包括：外役監、少年收容單位、收容人數較低者、監獄的補校可開放，理由是低安全戒護色彩，部份矯正學校，如明陽中學可優先開放，女子矯正機關可優先開放男性同仁戒護，但不是全部皆由異性戒護，而是男女搭配共同服勤。 2. 性別配置應該還是以收容人的性別比率來計算，如果可以增補人力足夠到採行雙人執勤，一男一女作勤務搭配。
3. 哪些戒護勤務可以優先開放異性戒護？性別配置？	非近身戒護勤務可以優先開放，例如外接見、安全檢查開始門衛、車檢、接見室、檢查家屬送的菜餚等。此外，女性戒護人員比較細心確實、工作效率較高、能減少對立衝突。未來法律如開放異性戒護，可靠近身接觸機會和頻率比較低的勤務做安排。 監所可能因異性戒護而在人力運用上須多增加勤務點的人數。人力性別配置上則依矯正機關的屬性（如男監或女監等），增加男女共同服勤的戒護人力，以因應必要的勤務作為，如近身接觸勤務。

四、對於監獄官及管理員採行異性戒護政策之配套措施意見

深度訪談受訪者認為男女監可能因異性戒護而在人力運用上須多增加勤務點的人數。人力配置建議以雙人搭配執勤方式處理，合理人力配比至少為 1:10。受訪者建議異性性別至多配置原來勤務點的一成人數，因為初估大概各機關可以安排異性獨立執勤的勤務點，至多不會超過一成。受訪者認為應強化工作環境與硬體設施、個人裝備的部分，密錄器、隨身警報器的科技來輔助戒護，成為執勤必配裝備，並且可以連線到機關中控台，以及智慧監控的設施設備，例如一些國外矯正機關門禁由中控台去作電子監控開門。為強化戒護的安全性，應導入智慧監獄，藉由科技的導入來解決近身接觸所產生的風險，舍房門內有對講機、廣播設備等，科技設備的提昇有助於打破這種異性戒護的限制。

焦點團體座談與會者多數認為在配套措施尚未建置完善，不宜貿然實施，且表示如果異性戒護政策如要實施，比須將軟硬體設備建置完成，包括人力合理比例、使用科技監控系統等。與會者認為，如取消戒護人員招募分定男女錄取名額，應先增加整體所需直接戒護收容人之警力，達到合理的戒護比例（單人執勤改為雙人執勤），並調整相關硬體配置，並先盤點男女生都可以同時執行的工作，盤點出來，然後做配套試辦。

教育訓練方面，受訪者及與會者認為要提升性別平等和性別敏感度，性別

平權的觀念要落實，異性在接觸時也要學習如何保護自己與收容人的人權與隱私，應在訓練機構及機關常年教育時加強提示，避免同仁落入風險情境。實務歷練、膽識訓練、體能訓練，在實務機關的實習期間要拉長，以熟悉監獄的主文化與副文化。有關受訪者及與會者對於採行異性戒護之配套措施之意見如表 10。

表 10：對於監獄官及管理員採行異性戒護配套措施意見

異性戒護 配套措施	監獄官	管理員
1. 採行異性戒護，監獄官與管理員的人力需求是否應有差異？差異點何在？	不同屬性的機關，監獄官因異性戒護而產生人力需求情形也不同。若未來要採行異性戒護，就監獄官人力需求與現況不同，監獄官員額應配置為現有人數的 2 倍，保障人員安全。	管理員在低度管理監獄可採行男/女管理員 4:1 的制度，但在高度管理監獄男/女管理員比應為 9:1。
	監獄官採行異性戒護，仍宜以雙人搭配執勤方式配置人力，所以需要增加近 1 倍的人力。	因異性戒護沒辦法發揮單獨人力的效果，以後開放可能還是以門衛等勤務，跟收容人不要有近身接觸的勤務為主。
2. 採行異性戒護，矯正機關應採行的配套措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法律修正並調整刑事政策。 2. 工作環境改善，包括性別友善空間的硬體設施。 3. 以科技取代戒護人力，引進智慧監控設備。 4. 增加人力並採雙人服勤，重新盤點相關的勤務點配置，並配合電子化、科技化管理。 5. 改變勤務模式。 6. 調整考試方式及在職人員加強教育訓練，包含課程多元化及性別議題訓練時數提升。 7. 採漸進式開放策略，逐步開放異性戒護人員工作範圍及女性錄取人數。 	

伍、結論與建議

綜合上述分析，可以瞭解我國監獄官及監所管理員目前維持分定男女錄取名額的主因，在於我國矯正收容機關實施異性戒護有很大的困難，最大的問題在於戒護人員的人力嚴重不足。戒護人員，尤其是監所管理員，接觸收容人的近身戒護勤務約有 9 成的比例，但由於戒護人力的不足，每項勤務大多只能排單人服勤。若全面實施異性戒護將造成極大的衝擊。本文根據蒐集資料，提出主要研究發現、結論與建議，分述如下：

一、研究發現與結論

(一) 戒護人力不足造成勤務負擔過重，合理的戒護比應為 1 : 6 至 1 : 8 之間

許多機關在面對人力盤點時最棘手的問題是何謂合理的人力需求？雖然外界普遍同意在兩極化的刑事政策下，現行戒護人員確實不足，但究竟要補充至多少才算合理？本文認為，合理的戒護人力需求其實是浮動的，勤務方式、科技設備的引進、法規制度等都會影響戒護人力需求。但從本文發現來看，過重的工作負擔及過高的戒護比，都不利我國推行異性戒護。現行以單人近身戒護為主的勤務模式，造成收容人及管理員對異性戒護的疑慮，深恐開放後會造成工作負擔日益加重及權益受侵害。

綜合研究發現，目前我國戒護人員所面臨的人力運用問題包括：1. 人力不足致影響勤務編排；2. 加班頻繁致影響戒護人員身心健康及家庭生活；3. 人員流動率高致影響經驗傳承；4. 勤務負荷量龐大致在職訓練不足；5. 戒護人員專業能力不夠；6. 收容環境質量惡化；7. 社會對戒護人員要求增加致加重工作負擔；8. 軟、硬體設備不足致無法緩解人力不足困境等。而上述這些人力配置困境，導致矯正人員認為因應異性戒護所需要的勤務編排方式改善的可能性很小。換言之，戒護人力不足造成戒護人員勤務負擔過重，及人力運用的困境，是導致戒護人員排斥異性戒護，認為暫不可行的最主要因素。

訪談資料結果顯示，受訪者期待合理的戒護比至少應降至 1 : 6 至 1 : 8 之間，並認為合理的戒護比應遠低於現況的 10 人，若參考文獻資料，對照國外的戒護人力比，尤其是實施異性戒護的國家，矯正機關合理的戒護比是實施全面異性戒護的前提。

(二) 以勤務小組服勤方式可提升戒護人員異性戒護的意願

面對異性戒護，矯正人員有上述諸多顧慮，同時參考其他國家矯正機關人力配置原則，應以同時有不同性別戒護人員共同服勤的勤務小組方式服勤，是戒護人員比較能接受的方式。現場有與收容人同性別的戒護人員，一方面可以緩解女性戒護人員的人身安全疑慮，且可以減少收容人隱私權遭受侵害的爭議，若臨時必須對收容人進行檢身，也可以請同性別的戒護人員優先處理。然而，

異性戒護採雙人以上共同服勤的模式雖然接受度高，也被矯正人員公認可以減少異性戒護的衝擊，但值得注意的是，此種勤務編排方式所需要的人力，會多過於現在以單人服勤為主的勤務編排方式，對於戒護人力的需求會更為增加，也是在現行人力短缺的狀況下難以施行的主因。質化資料分析來看，監獄官編制員額目前算合理，但非所有收容機關監獄官人數皆補齊，目前應先補滿編制員額，而第一線的管理員人力上短缺嚴重，且以約僱人員替代正式人員的現象非常普遍，影響勤務安排及人員素質，應先補足正式人力、降低非正式人員比例。

（三）戒護人員對異性戒護工作環境看法的性別差異

除了性別工作平等權是工作權的一環外，不在惡劣的工作環境及工作條件下工作，亦屬於工作權。但是從目前研究資料中發現，因人力問題，戒護人員身心壓力大，矯正機關若無配套措施即全面開放異性戒護，會更增加戒護人員更大的工作負擔，本文發現不同性別戒護人員不願意擔服異性戒護的主因不同，男性戒護人員擔心被投訴，女性戒護人員擔心人身安全遭受危害，但配套不足，實施異性戒護均會進一步惡化戒護人員的工作環境與條件。由於戒護工作的主要勤務是與收容人接觸，男性戒護人員擔心面對女性收容人時，會動輒得咎，單純的戒護勤務會因碰觸或言語上的誤會而被投訴。而女性戒護人員則擔心男性收容人的挑釁，以及身型力氣不如男性，若排解男性收容人之間的糾紛時，會遭受到人身安全的侵害。這樣的擔憂其實也與文獻探討中，國外的女性戒護人員對戒護男性收容人的擔憂是相同的。

（四）戒護勤務內容合適之性別配置

我國矯正機關目前戒護勤務以收容人近身勤務居多，且以單人服勤佔大部分，又管理員比監獄官機率高。研究發現，為維護收容人的人身安全與隱私權，人力配置以編排同性別戒護勤務為主，我國並非無異性戒護的情形，只是這些異性戒護人員多擔任外圍警戒勤務，譬如門崗、書信、物品檢查等不會直接接觸收容人隱私部位的勤務，或是由 2 人共同值勤之直接戒護勤務，如戒護外醫、住院、提帶勤務。至於事涉收容人隱私或與收容人直接接觸的近身接觸勤務，如教區勤務、中央台值班科員、身體檢查、打架、緊

急事件的暴行暴動、浴廁、洗澡、水房的監控、檢查舍房、安全檢查、工場勤務等佔戒護人員勤務內容大宗者，在人力未合理增加及未有配套措施情形下，暫時不宜實施異性戒護。因此，在同性戒護的人力資源政策下，異性戒護人員在收容機關中所佔的比例無法太高，以免影響正常勤務運作。再者，第一線接觸收容人的監所管理戒護收容人的機會高於監獄官。在人力不足情況下，有關戒護勤務內容合適之性別配置，仍應維持現有之同性戒護模式，針對 9 成以上的近身戒護勤務，仍應由相同性別之戒護人員執行收容人的戒護勤務。

(五) 全面採行異性戒護衝擊大，應有配套措施後再實施為宜

本文發現異性戒護可能造成之衝擊包括：1. 影響收容人人權；2. 產生違反職業倫理或是情感上的問題；3. 現有硬體設備不足；4. 女性戒護人員人身安全疑慮；5. 工作上可能產生嚴重的勞逸不均情形；6. 申訴可能變多；7. 增加人力運用的困難。是故，為減少異性戒護對矯正機關所產生的衝擊，研究對象建議應有的配套措施包括：1. 取才標準與方式改善，除了現行做法外，應該要採行能夠測試出是否具備戒護人員核心職能的考試方式。2. 工作環境改善，包括性別友善空間的硬體設施。3. 以科技取代戒護人力，引進智慧監控設備。4. 增加人力並採雙人服勤，重新盤點機關的勤務點配置，並配合電子化、科技化管理。5. 改變勤務模式。6. 調整考試方式及在職人員加強教育訓練，包含課程多元化及訓練時數提升。7. 採漸進式開放策略，逐步開放異性戒護人員工作範圍及性別錄取人數。及 8. 法律修正並調整刑事政策等。

(六) 異性戒護對管理員的影響較監獄官明顯

根據監獄行刑法施行細則，監獄為達監獄行刑法第 21 條第 1 項嚴密戒護之目的，應依警備、守衛、巡邏、管理、檢查等工作之性質，妥善部署。監獄官係指科員層級以上，包含教誨師、專員、科長等，負責領導、督考和管理所屬責任區的管理員及收容人。管理員是第一線戒護人員，包含主任管理員與管理員，依機關屬性，各監所勤務點略有不同，然勤務性質共通，主要分為日勤與夜勤，經由 19 項戒護勤務的運作來管理收容人，19 項勤務內容又可以區分為戒護收容人及維護機關安全。因此，監獄官的工作內容不一定會因為性別而有所差異，而是因機關屬性而有勤務的不同，且相較管理員，以不會直接與收

容人近身接觸的勤務項目較多，可以編排異性執勤的勤務有較多可能性。而反觀管理員幾乎都要接觸到收容人，異性管理員在勤務編排上確實會另有考量，擔服勤務受限甚多。

二、研究建議

本文發現，我國矯正機關面臨現階段人力嚴重不足、戒護人員工時過長等問題，全面開放異性戒護，除可能侵害收容人隱私權，也可能侵害戒護人員的工作權。雖然矯正人員考試取消分定男女錄取名額是社會關注議題，但現行在配套措施尚未完善的情形下，全面開放異性戒護除增加現職人員的工作壓力，惡化其身心健康權，反而形成更為嚴重的性別職業隔離現象。因此，綜合本文分析發現，建議如下：

（一）加強戒護人員性別平權意識，提升友善職場文化

性別平權已是趨勢，女性加入職場服務的人數亦越來越多，但矯正機關因為收容人以男性居多，加上必須採取同性戒護的政策，戒護人員向以男性居多而主導了整個行業，在這男性居多的工作職場中，對矯正工作須具備的能力，通常難脫性別刻板印象。未來若要取消分定監獄官及監所管理員男女錄取名額，異性戒護或是不同性別戒護人員共同服勤，戒護人員的工作對象也必須因而面對不同性別收容人，因此，建議應該透過在職訓練，定期邀請相關專家或學者，宣導性別平權意識與觀念，持續推動性別平權教育。戒護人員在接觸異性時，也要學習如何保護自己與收容人的人權與隱私等，避免出現性騷擾或歧視等問題，而影響整體工作效能。

（二）改善並充實現有裝備，以提高戒護人員執勤安全

從訪談及問卷調查中發現，戒護人員認為現行的應勤裝備不足以維護人身安全，攜帶式微型錄影機、防護裝備、手套、辣椒噴霧器等基本裝備應該每位執勤者都必須有配備，另外可考慮引進更先進的協勤裝備，例如執勤人員 GPS 定位、微型錄影機與指揮中心連線、警報器、提高監視系統解析度等，甚至有不少戒護人員建議可配備電擊槍。在開放異性戒護方面，女性

戒護人員最擔心的是自身的人身安全問題。在現行同性戒護的政策下，戒護人員尚且擔心應勤裝備不足以保護自身安全，因此必須先充實改善現有不足之裝備，讓戒護人員執勤時無後顧之憂。

（三）補足戒護人員預算員額數

現行戒護人力不足，不全然是預算員額的問題，而是缺額無適當的人員可以進用。為因應預算缺額，大部分的矯正機關以臨時約聘雇人員填補職缺，然人力素質與工作延續性與正式的戒護人員仍無法相提並論。因此，進用臨時人員只能是救急的方式，卻非長遠之策。短程應以補足現有缺額為目標，不管是以宣傳方式招募有志青年參與矯正人員國家考試以投入矯正工作、增額錄取，或是放寬現有公務人員轉任矯正人員管道，都是可以考慮的方式。

（四）規劃合理工作時數與勤休制度

目前戒護人員的服勤時間過長，且常須於休假日上班迭有抱怨，尤其日夜顛倒的勤務制度常使人員身心無法適應。從本文問卷調查結果來看，戒護人員的身心壓力不小，建議應盡快引進科技輔助戒護，並盤點能以非人力方式戒護的勤務點，盡量朝向勤休正常，且不加班的方向，如有停休應予以合理的補假或福利，俾使戒護同仁能兼顧戒護勤務與個人的實際需求。

（五）相關法規應配合修正

目前我國採行同性戒護，不僅是戒護政策的考量，在相關的法規中，例如監獄行刑法中即有明確的規定，檢身勤務須由同性別戒護人員為之，在各項國際人權公約逐漸國內法化以及收容人的人權意識逐漸高漲的情形下，異性戒護侵犯收容人隱私權的疑慮，勢必會被嚴格檢視，這也是戒護人員反對異性戒護最主要的原因之一。因此，除了引進電子監控設備協助戒護，減少戒護人員近身接觸收容人的機會外，相關法規應配合修正，明確的訂定出可由異性戒護人員執勤的範圍，避免戒護人員因為執勤，卻引發侵犯隱私權或性騷擾之控訴。現階段我國由於各種主、客觀因素影響，故而不宜冒然取消限制，未來若相關配套措施已完備，異性戒護已是各矯正機關慣常的服勤模式，則監獄官及監所管理員分定男女錄取名額即不再具有正當性，這樣亦可以增加人力運用的彈性，並達到性別工作平權的期待。

（六）引進科技設備輔助戒護需求

在無法降低收容人數及勤務內容不變的情形下，減輕戒護人員工作負擔的方法，只有兩種措施能夠改善：其一是增員，即增加戒護人員的人數，無論是補滿缺額、請增員額或是減少借調非戒護單位，都屬於增員的方式。另一種措施則是以機械替代人力。增員有其極限性而強化使用機械來輔助戒護以現行矯正機關的戒護方式來看，則有開發的潛能。所謂的電子監控，並非只是單純的裝設監視器等被動的監視裝置而已，在國外的矯正機關中，尤其是高度安全性監獄中，已設置互動式電子監控裝置，值得矯正署參訪學習，且鄰近的新加坡近年來持續不斷嘗試對於電子監控的戒護方法，主管機關或可以考量先擇一矯正機關試辦電子監控模式，持續評估實施效益並較為成熟後，再擬訂全面性的改建計畫。電子設備的建置一開始或許需要較大量的金錢花費，但除之後的維修保養費用，長遠來看其成本終究遠低於長期雇用正式人力的花費。且研發、採購新的監視系統一方面可以大幅減少管理人員之成本，另一方面可以大量減少與收容人的近身接觸，不但減少異性戒護隱私權的爭議，以及降低戒護人員所擔心的人身安全問題，可使異性戒護的可行性大增，待外在的物理環境成熟後，自然而然可達到監獄官及監所管理員招募取消分定男女錄取名額的目標。

（七）從勤務單純的矯正機關或勤務內容試辦異性戒護

異性戒護在我國推行上會產生哪些問題？實際執行時是否會有什麼困難之處？為減低衝擊，本文認為可以在真正推行前，先挑選勤務較單純的矯正機關或勤務內容來試辦。從本文訪談資料顯示，研究對象認為可以優先考慮開放異性戒護的矯正機關包括外役監、少年收容單位、收容人數較低者、監獄的補校等，這些矯正機關的特色是低安全戒護色彩，管理上較為穩定，因此可以選擇作為試辦異性戒護人員搭配共同服勤。此外，目前已有異性擔任的非近身戒護勤務，例如外接見、安全檢查門衛、車檢、接見室、檢查家屬外送的菜餚等，除了可試著由異性執勤外，另可嘗試發掘更多可適度開放異性戒護的勤務，以漸進方式推廣，讓戒護人員能夠逐漸適應異性戒護模式，減低衝擊。

參考文獻

- 王美玉、仇桂美（2018）。監察院 107 年 5 月 7 日調查報告，網址：<file:///C:/Users/O2834/Downloads/27157.pdf>，檢索日期：2020/04/06。
- 吳嘉麗（2005）。從限制性別的特考談人才考選的困境，*考銓季刊*，44，頁 30-53。
- 周慄嫻、李茂生、林育聖、Hebenton,B（2011）。我國矯正政策與管理機制之研究，行政院研究發展考核委員會委託研究。
- 孟維德、黃翠紋（2009）。分駐（派出）所男、女警共同服勤成效之研究，內政部警政署委託研究。
- 林茂榮、楊士隆（2021）。監獄學－犯罪矯正原理與實務。台北，五南圖書出版公司。
- 法務部（2018）。我國與日本女性受刑人比較與分析。
- 法務部矯正署（2015）。法務部矯正署所屬矯正機關戒護安全管理檢討改進措施。
- 法務部矯正署（2016）。戒護教材，法務部矯正署編印。
- 法務部矯正署（2019a）。矯正署 107 年年報。網址：<https://www.mjac.moj.gov.tw/>。
- 法務部矯正署（2019b）。矯正署 108 年分定男女錄取名額理由說明。
- 監察院（2018）。監委王美玉、仇桂美促請法務部正視矯正機關戒護工作負擔沉重現象，改善監所管理人員工作環境，保障工作權益，監察院 2018/05/09 新聞稿，網址：<https://www.cy.gov.tw/>。
- Adler, J. R.（2016）。Cross gender supervision and control in mail prisons in England: Prisoners’ perspectives. Retrieved from:cjp.sagepub.com（accessed on 2 Apr 2020）。
- Burdett, F., Gouliquer, L., & Poulin, C.（2018）。Culture of Corrections: The experiences of women correctional officers. *Feminist Criminology*, 13（3）, 329-349.
- Stohr, M., Lovrich, N., & Mays, G.（1997）。Service v. security focus in training assessments. *Women & Criminal Justice*, 9（1）, 65-85.
- Ferdik, F. V. & Smith, H. P.（2017）。Correctional officer safety and wellness literature synthesis. U.S. Department of Justice.
- Penal Reform International（2018）。Global Prison Trends 2018。London: Penal Reform International.