

## 法務部矯正署雲林監獄111年度第1季外部視察報告權責機關回覆

案由	視察小組意見或建議	權責機關回覆
<p>一、戒護人力：因應釋字785之後，矯正機關勤務制度試辦方案（精進隔日制、12小時兩班制）</p> <p>（一）「精進隔日制」框架原則：維持現行隔日制運作方式，每次上班工時25小時調整為24小時。為衡酌執勤人員之體力負荷，於深夜執勤時，以至少連續休息4小時為原則。連續執勤不得逾6小時。</p> <p>（二）「12小時兩班制」框架原則：擬定每人每日執勤上限為12小時，不分平日假日交接輪替。為衡酌執勤人員之體力負荷，上班日執勤期間考量矯正機關同仁健康權適時安排休息時間2至4小時。連續執勤不得逾6小時</p>	<p>1.戒護人力不足部分應儘速補齊。避免人力空窗期過長，配合排班導致勤務過重。</p> <p>2.無論是管理員或收容人，都呈現明顯的全控機構化現象，包括順從、自我歸咎、自我說服、自我忍耐等，收容人和工作者都需要更友善可及的精神衛生資源。</p>	<p>本監遇戒護人力出缺時，即儘速陳報出缺月報表，奉核定列入考試計畫後，並迅速辦理約僱職務代理人甄選，以儘速填補人力。</p> <p>（1）職員部分： 本監依公務人員安全及衛生防護辦法組成安全及衛生防護小組，以提供公務人員執行職務之安全及衛生防護措施，建立友善職場環境。</p> <p>（2）收容人部分： 收容人透過入監調查，評定受刑人之處遇需求並據以擬定個別處遇計畫，透過分階段、個別化處遇，深化個案服務，提升處遇成效。</p> <p>監獄對收容人的管理，已由應報刑轉為教育刑，以教導代替責備、鼓勵代替懲罰，對收容人重視雙向溝通，啟發其人性尊嚴，教輔人員本諸愛心、細心及耐心，與收容人採取雙向溝通，以建立其人格發展，疏解對立，並儘量避免長期機構化所造成人格負面影響。</p> <p>本監每年皆規劃辦理員工教育訓練，課程含括自殺防治、傳染病感染管制衛生教</p>

	<p>3.工作人員的在職教育訓練，可納入實務工作上的需求，以使在現場判斷時得以援引。</p> <p>5.引進科技進入監所，應從使用者和現場需求出發，導入之初，就可以邀請使用人提供意見，並慢慢化解原有的觀念，讓科技真正發揮降低人員的勞務，同時也可以降低收容人和監所工作人員間的對立。更重要的是，在試辦或開始使用之初都可隨時調整，莫讓科技進入監所後反而似乎沒發揮效果而遭到否定，本末倒置。</p>	<p>育、毒品危害防制、性別平等、性騷擾防治、性別認同、人權教育等內容，透過教育訓練強化員工各項工作所需知能。另本監戒護科每週一次以勤前教育時段，安排內勤同仁規劃實務案例宣導，例如監視器操作、外界送入飲食金錢案例、性騷擾通報案例等，向同仁宣導法令規範及分享案例，協助同仁實務現場判斷。</p> <p>本年度本監規劃智慧監獄建置案，承辦人多次與各場舍同仁開會進行實務需求分析，使智慧監獄建置能確實達到精簡人力之目的，並減少收容人與同仁間對立；規劃階段因應第一線同仁之實務需求進行調整，使智慧監獄建置案發揮其功能。</p>
--	--	---

二、勞作金：

疫情期間之作業及收容人每月勞作金之變化。(2020-2021年，請以每個月為單位)

4.監內最多收容人參與的委託加工，仍然收入過低，提供更能有效自給自足的勞動機會，仍是矯正署應當努力目標。

疫情期間自2021年6月開始，勞務平均勞作金收入，因自主監外作業停工因素影響，每月下降約200元；自營作業多數為內部供銷，勞作金會因需求或專案而變化，每位收容人平均勞作金收入皆高於2000元。本監將朝提高產能及勞務單價努力，除招募較優質廠商外，並規劃恢復自主監外作業出工以增加勞務收入。  
(3)另請鈞署回應。