

113 年度第二季外部視察小組報告權責機關回覆

項次	案由	權責機關回覆
1	貴校今年三月份發生多起衝突事件，原因大多與第一線管教人員缺乏經驗有關；又貴校半年多來戒護人員及教導員流動頻繁，請問貴校如何提升第一線管教人員之福利制度，以提升其留任意願，甚至吸引優秀人才至矯正學校服務？	戒護人員因工作之特殊，工作時間長、壓力大、危險性高，以致人員流動頻繁，本校擬提升渠等之福利制度如下： 一、改善職場環境 1. 避免勞逸不均 單位主管確認每個同仁能負擔的責任和性格，在了解同仁的情況下進行業務分工，避免勞逸不均。 2. 改善硬體設備 提升戒護人員備勤室休息環境整潔及舒適度，讓同仁有良好充足睡眠品質。 3. 減少勤務負荷 透過勤務排班方式調整，並視情況調節人力，減少加班情形。 4. 順暢溝通管道 定期召開處務會議，讓基層戒護同仁表達想法與意見，透過互相交流分享適應工作。 二、辦理教育訓練 本校常年教育針對矯正實務、危機處理及談判技巧、廉政及專業倫理規範等授予學科、術科教育，讓同仁學習新知識及新技能，並在獲得能力成長的同時，進一步提升自我認同。 三、員工健康檢查 透過辦理員工健康檢查，早期發現許多潛在的健康問題，包括高血壓、糖尿病、腫瘤等等，俾及時採取措施治療，維護同仁健康。 四、提供員工心理健康諮詢服務

		本校與心理治療(諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務（包括壓力調適、人際關係、情緒管理、家庭溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應及管理），協助同仁抒發心情、釋放壓力。
2	近期執法人員的自殺事件頻傳，矯正機關人員在執法人員中身心健康照顧議題卻常被忽略，而教職員工面對一般學生問題心理往往也需要付出相當的情緒勞務，更遑論矯正學校的工作人員，司法改革國是會議也對矯正機關人員的身心健康有所關注，請問貴校對於員工身心健康促進的作為為何？對於身心出現問題的員工有何機制察覺與協助，員工協助方案執行狀況為何？	一、促進的作為 1. 推動員工協助方案： 本校於 113 年 3 月 5 日訂定 113 年度推動員工協助方案工作計畫，同時成立員工協助關懷小組，將關懷小組成員層級提高至各單位主管，積極開會討論運作。 2. 提供員工心理健康諮詢服務 為使同仁能以健康的身心投入工作，透過與諮商心理師的暢所欲言，瞭解自己、降低工作壓力，本校與心理治療(諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務（包括壓力調適、人際關係、情緒管理、家庭溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應及管理）。 3. 辦理自殺防治教育訓練 本校於 113 年 6 月 6 日辦理自殺防治實體課程，宣導自殺防治概念，教導同仁辨認自殺高風險的指標及徵兆，及相關通報流程。 二、員工協助方案執行狀況 主管常常是第一線關注及發現同仁是否出現異常工作表現的關鍵人物，藉

		由主管第一時間發現同仁的異常情況，適時介入及關心與進行評估，必要時轉介至心理諮商機構，鼓勵同仁接受專業的協助資源。此外，本校同仁亦可透過員工協助方案自行申請，與本校配合之諮商所預約諮商服務，諮詢紀錄由治療所依相關規範善盡保密責任。本校目前計有 2 名員工申請諮商服務。
3	113 年第 2 季外部視察小組專用意見箱開啟情形？	113 年 4 月 3 日、4 月 11 日、4 月 18 日、4 月 25 日、5 月 2 日、5 月 9 日、5 月 16 日、5 月 23 日、5 月 30 日及 6 月 7 日由秘書偕同政風室主任開啟，均無陳情意見。