

113年度第4季法務部矯正署臺北少年觀護所外部視察小組視察報告

製作日期：114年01月09日

一、委員組成：

召集人：丁國翔

委員：江元凱、林士欽、蔡貞慧、吳錦雯

二、本季視察業務概述：

(一) 少事法第26條的身心鑑別是怎麼做的？這個規定對少觀所而言是一個良法還是一種困擾？

(二) 每個月大概有多少團體機關到所參訪？

(三) 因應最近公部門職場霸凌事件，請問北少觀的防範措施為何？如何建立友善職場的環境？

(四) 對於收容少年權利而言，如何界定少年於所內是否需要身心科就診？以避免外界揣測收容人為了減輕刑期而借此就醫？

(五) 本年度第3次視察報告案由3：「依據「監獄及看守所外部視察小組實施辦法」及「矯正署113年外部視察遴選會議委員會第2次會議紀錄」第捌點第九項，提出疑問？」。本案是否持續追蹤？

三、視察內容及處理情形：

案由	視察內容及處理情形	視察小組建議(由視察小組提出具體建議)
----	-----------	---------------------

1. 少事法第26條的身心鑑別是怎麼做的？這個規定對少觀所而言是一個良法還是一種困擾？

一、視察內容：實際參訪少觀所內部環境及聽取少觀所介紹；請問所方依少事法第26條規定的身心鑑別是怎麼做的？該規定對貴所於實際執行上是否有窒礙難行之處？



二、機關之說明：

(一) 收容除有法院端提供之個案資料，入所後會由輔導科、訓導科及醫務室等新收團隊，以初步晤談（資料蒐集與調查）、行為觀察、身體健康檢查診斷等方式，進行相關身心評估及初階觀察，並將鑑別報告提供少年所屬地方法院。有關輔導科負責之評估內容及使用工具(或量表、指標)之進行方式如下：

1. 輔導員：以個別輔導方式蒐集少年基本資料，瞭解其案件概況、家庭現況、就學及工作史、人際網絡、伴侶關係、成長史及生活情形等，再結合班級主管予以行為觀察，以製成初階段鑑別報告紀錄。
2. 心理師：於新收調查時以 BSRS-5、PHQ-9 量表及個別晤談方式，進行身心評估並篩選具自殺危機

建議事項：

1. 少年鑑別的實施涉及少觀所的定位係屬暫時安置處所或醫療處所。若為前者，委由少觀所鑑別之立法恐有問題。若為後者，少觀所目前應無足夠的設備與能力，如何能為完善之少年鑑別？再者，將一個處於全然自由環境中的少年，置換於自由受管控的環境中，其行為模式怎可能不會受到影響改變，如此一來，復結合少觀所人力物力有限之因素，是否真能觀察到少年的真實面貌，恐有待商榷。
2. 從機關的說明來看（例如二、（一）、1與3），少年鑑別的實施會與少年事件處理法第19條少年社會調查業務部分重疊。基此，相同業務，反覆對少年實施，是否適宜，會否影響少年的情緒穩定，須審慎注意。
3. 綜上說明，建議少觀所在實施鑑別時，應盡量避免重複進行已經實施過的社會調

	個案，收集內容主要為自殺風險及過往身心科病史及行為反應等。另透過進階晤談及相關資訊(由法院端、少年學校或社政相關輔導單位提供)，依據相關指標篩選出具特殊身心議題或需求之個案(相關指標：情緒困擾、人際關係困擾、生涯規劃需求、特殊生理需求、危機評估、壓力調適議題、自我了解與成長議題、戒癮相關議題、再犯預防議題、家庭議題、個人資源議題、身心障礙相關及其他需協助等特殊議題)，針對特殊個案資訊予以註記，再結合社工兩週後的訪談，綜合寫出進階段鑑別報告中的「整合性需求評估」部分，並將紀錄提供相關科室運用，以加強行為觀察及提供後續之處遇。 3. 社工師(員)： (1) 於少年入所後兩週左右，以個別晤談方式關心個案入所後之生活適應(規範、生理、心理表現)、人際相處(有無同儕衝突或被欺凌等)、生活習慣(睡眠、飲食、壓力調適等)情形，及瞭解其在所期間親友接見、社政、學校、保護官等正式資源之互動情況，針對少年的就學輔導、就業輔導、家庭支持、生活輔導及福利服務等資訊蒐集資料，依其所自述之內容進行評估其現有身心理及支持系統狀態。 (2) 盤點少年可運用及需求資源，進而與少年討論對未來規劃及法院期待等，協助其瞭解自我狀況、可運用資源，並規劃未來目標。 (3) 完成會談後統整案主系統評估、家庭系統評估、社區系統評估，產出「整合性需求評估及轉銜服務表」，提供可行之建議處遇，並給予法院端作為後續處遇之參考。 (4) 醫務室：以法務部矯正署制定之「收容人健康資料首頁」格式，由醫事人員針對一般生理檢查、病史調查、酒菸檳榔使用，以及是否為身心障礙者等(是否持有相關手冊或診斷書)進行評估，再由醫師進行身體理學檢查、物質濫用、(女性)妊娠紀錄。	查，且定期綜整鑑別制度窒礙難行之處，以為將來法規修正時之參考。
--	---	--



(二) 評估結果運用於法院或連結內部輔導或外部資源連結如下：

1. 法院端聯繫：每月由輔導員彙整少年初階段晤談紀錄、行為觀察、健康檢查紀錄及整合性需求評估及轉銜服務等資料，製成少年之鑑別報告，提供少年所屬法院及召開鑑別結果審查會議。法院端就鑑別資料有個別指示或進一步建議者，再由本所提供合適之處遇內容。
2. 內部輔導及外部資源連結：
 - (1) 醫務室：除固定之新收健康檢查外，依入所評估後結果，另提供有身心醫療需求少年之就診服務，並予列冊管理。
 - (2) 心社專輔人員：安排個別諮商(心理師或外聘師資)或團體輔導。
 - (3) 個管師：轉介就業服務處(職業諮詢)或醫療服務，另針對毒品案件入所或有施用毒品經驗者，予以列案管理，並安排後續毒品之相關處遇。
 - (4) 針對原本無外部資源，但評估有需要者，由心社人員或個管師協助媒合轉介相關資源單位。

(三) 少年身心鑑別工作限制：

1. 因本所收容少年人數佔全國少觀所之冠，每年新收入所人次均超過千人，故專業人力與少年比例極為懸殊(每月平均需陳報約60~100份鑑別報告，惟目前僅有一名心理師與一名社工員協助執行進階段鑑別)。另，專業醫療鑑定工作尚須由合作醫院派員協助，同時還需協助收容少年其他生活適應、自殺防治與再犯預防等問題，加上少年收容期間較短，故難以比照他國可以提供大量的心理衡鑑與診斷，勢必造成同仁繁重工作量的困擾。
2. 鑑別內容來源的主要資料仍以少年自述內容進行評估，因目前本所收容人數眾多且收容期間短暫，故以進行數次性會談為主，未能有足夠的時間與少年建立關係，加上評估觀察的行為時間有限，所取得資料來源有可能是片面、有限之資訊。

2. 每個月大概有多少團體機關到所參訪？	一、視察內容：想了解每個月大概有多少團體機關到所參訪和所方介紹內容？ 二、機關之說明： 每月至少有1-2次參訪團體，參訪流程為機關影片簡介、入戒護區參訪及座談會，每次辦理時間大約90分鐘。	建議事項： 為避免干擾所內少年生活之穩定性，建議： 1. 對於參訪團體到所之申請，採取最嚴格之審查密度。 2. 對於接收之申請，應盡量避免安排進入戒護區。 3. 建議設計來訪申請表單與流程。 4. 建議擬定個人或團體參訪資格條件或原則，並有保護保密措施、傳染病預防機制。
3. 因應最近公部門職場霸凌事件，請問北少觀的防範措施為何？如何建立友善職場的環境？	一、視察內容：最近公部門職場霸凌事件頻傳，貴所職員的身心健康攸關戒護和教輔的工作！想請問所方的霸凌防範措施為何及如何建立友善職場的環境？ 二、機關之說明： (一)成立「職場霸凌防治及申訴處理小組」： 依「法務部及所屬各機關員工職場霸凌防治與處理作業要點」規定，成立本所「職場霸凌防治及申訴處理小組」，由副所長、訓導科科長、輔導科科長、總務科科長、人事室主任、政風室主任、會計室主任等7人擔任委員；另外聘律師林添進及中華合一知見身心靈成長協會監事簡采婕擔任小組委員；並由人事室主任兼任執行秘書，護理師蕭易芳兼任幹事，其中委員指定副所長為召集人並為會議主席，任期自113年1月1日起至114年12月31日止。 (二)多元申訴管道： 1. 為防治職場霸凌行為，提供員工免於職場霸凌之工作環境，本所設置職場霸凌申訴之電話、傳真、專用信箱或電子信箱。 2. 行政院人事行政總處為強化職場霸凌防治，除各機關現有之申訴管道外，另為使同仁能有其他之安心申訴途徑，業於該總處全球資訊網首頁建置職場霸凌案件通報平臺，並由該總處列管通報案件後續執行情形。 (三)加強宣導職場霸凌相關規定並辦理教育訓練課程 1. 113年8月6、7日辦理2場次「職場霸凌防治及處理」	建議事項： 建議： 司法收容機關屬具有高壓力與風險之工作場所，除積極建立友善職場環境外，宜持續提供人員職能與情緒支持，尤其需注意職場替代性創傷造成的身心影響，可運用心理相關資源提供適當支持。

數位課程，計68名同仁參加。

2. 防範職場霸凌相關規定及函文均會辦各科室主管知悉，並請各級主管關心所屬同仁，重視機關和諧及相互尊重，避免發生職場霸凌情事。
3. 113年12月所務會議所長指示，近日職場霸凌事件引起社會關注，請各科室主管與部屬溝通時應秉持理性的方式，並留意同仁身心健康及工作分配等狀態，若有異樣應適時協助解決；另向同仁宣導在工作場所中注意言行舉止，避免發生職場霸凌事件。

(四)建立友善職場環境

1. 推動工作彈性化措施：

訂定「彈性上班實施要點」，上、下班彈性時間均為1小時，使同仁能從容上班，兼顧安全與彈性，並隨時依業務需要進行修訂以符實需。本所除戒護人員因勤務制度考量外，均實施彈性上下班制度，另為營造更友善之職場環境，本所懷孕之女性同仁或有照護3足歲以下子女需求之同仁，仍得申請擴大彈性上下班時間，以期更能自主調整工作時間，並在身心平衡之狀態下，得以兼顧工作與家庭生活。

2. 性騷擾防治：

擬具本所推動性別平等工作及性騷擾防治行動措施，並依113年度法定性別友善事項一覽表所列事項推動職場友善措施，強化同仁性別平等意識。

3. 新進人員友善服務：

新進人員報到前先以電話聯繫報到事宜並製作「新進人員報到須知」傳送原職機關，報到後以新進人員角度綜整各科室辦理職前業務說明，由訓導科負責勤務制度解說及指派資深戒護同仁指導學習、人事室負責人事法規宣導、政風室負責廉政業務宣導等，另事先完成服務證及職名章製作，並於報到當日引導新進同仁進行機關環境簡介，使新進人員儘速熟悉辦公環境及業務流程。

4. 員工職場支持：

(1)簽訂特約商店範圍及類型：

- A. 與廣全家醫科診所及亞泰診所簽訂友善醫療合約，優惠看診掛號費並提供醫療諮詢。
- B. 於本所資料共享專區提供行政院人事行政總處「公務福利E化平台」
(<https://www.dgpa.gov.tw/eserver/submenu?uid=453>)連結，使同仁可以更便利查詢各類型優惠特約商店及子女托育設施等資訊。

(2)推動員工協助方案提供服務、活動或課程：

- A. 訂定「法務部矯正署臺北少年觀護所113年員工協助方案實施計畫」。
- B. 提供退休人員生涯規劃諮詢及退休金試算參考。

	C. 自殺防治講座：113年5月22日辦理「自殺防治講座」實體課程，由新北市政府衛生局社區心理衛生中心諮商心理師葉權及心理輔導員張忻如擔任講座，計68人參加。 D. 辦理「職場心力量：快樂思維課」、「認識與應用心理諮商」等員工協助方案相關數位課程。 (3) 辦理健康檢查及諮詢：113年度公務人員健檢計有15人申請，均貼心提醒辦理公假手續、符合規定健檢醫療機構及補助額度。	
4. 對於收容少年權利而言，如何界定少年於所內是否需要身心科就診？以避免外界揣測收容人為了減輕刑期而借此就醫？	一、視察內容：看診是收容人基本權利，所方如何界定少年於所內是否需要身心科就診？並避免外界揣測收容人為了減輕刑期而借此就醫？ 二、機關之說明： (一) 本所為照護收容少年之身心健康，所內少年於身體不適均可申請就診(必要時戒護外醫)。 (二) 少年於所內有下列情事即安排身心科門診： 1. 少年具身心科病史。 2. 法院收容書註記或保護官提出轉介。 3. 輔導科轉介，主要依據少年在所內的行為觀察、心理測驗結果、專業人員的評估（例如心社專輔人員或輔導員），以及少年的自述或家長反映來判斷是否需要身心科就診。如果發現少年有明顯的情緒困擾、行為異常、精神症狀，或過往有相關病史及就醫紀錄，均會主動安排醫務室看診，並與專業醫療機構的合作，以確保少年身心健康的發展。 4. 健保其他科門診醫師轉介。	建議事項：無

四、歷次視察建議處理情形(含解除追蹤、解除追蹤持續辦理、繼續追蹤等)

年度	季別	視察建議	機關辦理情形	管考建議
113	4	外部視察小組專用信箱開啟時間： 1. 男所於本季每週三10時30分開啟，無投遞意見。 2. 女所於本季開啟1次，無投遞意見。	配合委員時間協助開啟	持續追蹤辦理
113	3	本年度第3次視察報告案由3：「依據「監獄及看守所外部視察小組實施辦法」及「矯正署113年外部視察遴選會議委員會第2次會議紀錄」第捌點第九項，提出疑問？」1. 就實施辦法並無規定外部視察委員不得同時擔	轉呈矯正署	持續追蹤

		任不同監所單位視察委員。 2. 劉素鳳委員除擔任臺北少年觀護所外部視察委員外，並無擔任其他監所外部視察委員，遴選會議依據有誤。 3. 劉素鳳委員僅擔任過一屆委員，合於續任條件。基於以上3點，應請向遴選委員會反應，並請予以修正1案。請矯正署說明！		
--	--	---	--	--