

法務部矯正署苗栗看守所外部視察小組視察報告

製作日期：114 年 5 月 30 日

一、 委員組成：

召集人：王委員慧菁

委員：鄭委員朱隆、陳委員秋瑩、趙委員以選、方委員麗萍

本次報告主筆：趙以選委員、王慧菁委員

二、 本季視察業務概述

(一)本季視察重點：本季視察重點為收容人自殺防治與輔導機制，歸屬於輔導科業務。主要針對以下三項重點進行瞭解：

- (1) 收容人的自殺防治策略
- (2) 苗所自殺防治業務成效
- (3) 苗所業務執行現況及所遇到的困難

(二)視察業務執行概述：

1. 本小組於 114 年 5 月 15 日於法務部矯正署苗栗看守所召開本年度之第 2 次視察會議。於該次會議，邀請輔導科陳珍亮科長進行輔導科業務簡報(詳如附件 1)。
2. 為確認輔導科人員工作情形及內容，王慧菁委員及趙以選委員抽樣訪問兩位輔導科工作人員，並另行撰寫『114 年度苗栗看守所輔導科職員訪談報告』(詳如附件 2)。
3. 目前意見箱均未發現申訴及陳情案件。

三、 視察內容及處理情形

本季視察重點為收容人自殺防治與輔導機制，主要針對三項重點進行瞭解，分別是『收容人的自殺防治策略』、『苗所自殺防治

業務成效』及『苗所業務執行現況及所遇到的困難』。

(一)收容人的自殺防治策略

本次業務主要是為了協助矯正機關能及早發現並處理具有自殺風險的收容人，使他們能適應收容生活，並依風險程度獲得適當的輔導與治療，藉此降低自殺事件的發生。法源依據為衛福部《自殺防治法》、《政府跨部會自殺防治手冊》以及法務部矯正署頒布的《矯正機關收容人自殺防治處遇計畫》及其 2.0 版本。

苗所將「重點關注收容人」列為核心對象，這些人包括新收容人、潛在風險者（例如極刑犯、重罪不得假釋者、長刑期者、精神疾病患者）、由管教小組認定需要特別關注者（如情緒不穩定、特殊人格特質或生活壓力過大者），以及曾在本次收容期間發生自殺未遂行為的人員。為及時掌握收容人心理狀態，機關採用簡式健康量表（BSRS-5）及病人健康問卷（PHQ-9）等工具，進行定期篩檢與追蹤。其中重點關注收容人依其身心狀態不同，會給予不同程度的輔導頻率，**最高的是自殺未遂者，加起來每個月會被輔導 8 次，也就是每週兩次的頻率**（如下表）。

	輔導員/教誨師 輔導	社工員 輔導	心理員 輔導	志工 輔導	量表施測	量表複測
新收收容人	新收輔導	-	-		○	無異常每年
重罪不得假釋	每月1次		每月1次		×	無異常每年
長刑期10年以上或被告經求刑 10年以上	每月1次		每月1次		×	無異常每年
懲罰或隔離保護	每月1次		每月1次		○	每次輔導
精神疾病	每月1次		每月1次		×	無異常每年
管教小組認有需要者	每月1次		每月1次		×	無異常每年
自殺未遂者	每月2次	每月2次	每月2次	每月2次	○	每次輔導

苗所自殺防治策略採用公共衛生「三級預防」模式。在初級預防層面，針對全體收容人，每月辦理一至兩場心理衛生講座，講授壓力調適及心理健康知識，並由輔導員到各工場或舍房實施藝文及生命教育課程。同時，設立「幸福捕手」小團

體，由心理人員帶領，每月進行一次兩小時的團體活動，邀請性格穩健且樂於助人的收容人參與，並共同學習支持與關懷技巧。在次級預防方面，針對已顯示心理困擾或風險的收容人，會加強輔導與追蹤，並依照檢測結果安排個別會談或轉介醫療資源。至於三級預防，則聚焦於自殺未遂或高風險個案，提供更密集的輔導、醫療轉介及列管監測，務求降低再次自傷的風險。

苗栗看守所每月召開一次自殺防治收容人評估會議，檢視所有列管個案的輔導進展，並討論新增或解列情形。會議中會依據風險程度調整列管等級，確保處遇措施靈活且具實效。若發生自殺事件，依據《自殺防治法》第 11 條規定，機關人員需即時於衛福部通報系統完成線上通報。此外，涉及二級預防以上列管的收容人，若需出庭、借提或移監，亦須通知移送單位，並提供相關資料以利接續照顧。

(二) 苗所自殺防治業務成效

1. 根據苗所列管過去 4 年（110-114 年）自殺關懷個案人數達到 110 名之多，目前還沒有自殺成功的案例，足資證明該所在自殺防治及輔導機制相當成功。
2. 在自殺列管原因目前 80% 為有自殺意念，有 13% 出現自殘行為，4 人有自殺行為（均未遂），1 人有自傷史，1 人有自殺史。其中男女比約為 4:1（89:21）。扣除患病人數（31 人）及領有身心障礙手冊（24 人）之外，其餘個案之自殺原因分析在報告中並無顯示。
3. 綜觀苗所在辦理自殺防治初級預防活動場次在 111-113 年均有逐年上升的趨勢，113 年甚至辦理 64 場心理衛生講座，26 場藝文及生命教育課程，及 11 場幸福捕手課程，整體達到 101 場次，3319 人次。委員雖然樂見苗所舉辦如此高頻率的心理衛生輔導活動，但同時也認為輔導科的人力可能不足以支持如此龐大的工作量能。在 114 年 1 到 4 月明顯發現心理衛生講座及藝文生命教育課程的場次明顯減少。經詢問是因苗所輔導人力不足導致（詳於下述第三點及附件職員訪察報告）。此外，苗所每個月均需召開自殺收容人評估會議，需逐例討論個案的風險提升或降級。而輔導科的業務除了自殺防治之外，尚須對個案進行個案管理、輔導、累進處遇、以及復歸轉銜等業務。因此，如果要維持一定的自殺防治績效，勢必須要在職員的人力配置上具有一定的彈性。

自殺防治初級預防辦理情形							
日期	內容	心理衛生講座		藝文及生命教育課程		幸福捕手	
		場次	人次	場次	人次	場次	人次
114年4月		1	54	2	92	1	11
114年3月		2	49	2	119	0	0
114年2月		4	70	2	65	0	0
114年1月		2	38	2	101	0	0
113年		64	1786	26	1379	11	154
112年		53	1177	14	646	12	203
111年		39	936	9	50	10	179

(三) 苗所業務執行現況及所遇到的困難

1. 由於苗所 114 年所舉辦的初級自殺防治講座次數較少，經詢問得知 114 年由於矯正署將心理師從原先的勞務承攬改制為約用人員，因此輔導科在年初心理師人力不足，所以舉辦的初級自殺防治活動場次較少。現在已經聘到心理師，預計後續將會陸續舉辦相關活動。至於心理師由勞務承攬改為約用人員在原則上是一個很好的改變，不過心理師的待遇是否與外界薪資相比具有競爭性，仍須釐清。就長遠的角度來看，若能培植一批在矯正機構具有一定經驗的心理師，應是值得努力的方向。(參見附件二訪談報告)
2. 苗所雖然目前尚無自殺成功案例，但是已出現輔導人員人力不足情形。目前輔導科除了陳科長之外，尚有二位輔導員，一位教誨師（屬支援人力，非屬苗所編制），一位個管師，三位社工員及一位心理員。輔導科的業務繁雜，在資源及人力不足的情況下，對於有些具表達困難或具不信任感的收容人可能無法善盡輔導的責任。此外，現階段苗所的心理師及社工員均非屬於正式編制人員，心社人員對於工作的不信任感加重，因此離職率偏高。新聘心理師及社工員在輔導機關的經驗不足的情況下，對於苗所的受刑人輔導業務並非好事。如何提升心社人員對於工作的向心力與使命感，是需要關注的目標。

3. 苗所的收容人與一般監獄收容人性質不同，多數是屬於刑期較短，或是受行政處分或保安處分。因此教化或矯正的難度都較高(時間較短所致)。短刑期與長刑期的收容人若出現自殺意圖或高風險行為，就現有規範其基本處遇原則大致相同，但在處置的細緻程度、後續追蹤與資源分配上應會有所差異。基本上短刑期的收容人比較可能因短期適應障礙產生自殺念頭，因此輔導重點應在短期的情緒調適，以及出監準備。因此復歸轉銜也是輔導科的重點項目。
4. 目前收容人有將近一半屬於詐欺，其餘為毒品及酒駕。不同犯罪屬性收容人是否適合關押在同一舍房是一個需要進一步討論的問題。此外，就研究數據顯示，吸毒者(特別是鴉片類藥物使用者)與酒精濫用者的自殺率顯著高於一般人。接受藥物濫用治療的受刑人自殺風險約為一般人的 7 倍，若合併精神病史則更高。這些高風險受刑人特別需要關注，目前人力略顯不足。

(四)其餘討論：

一. 趙以選委員：

- (一) 近年通報自殺的數量為多少？
- (二) 如有收容人被列管為自殺防治，會通知其家屬嗎？
- (三) 二級自殺防治收容人有怎麼樣的行為，才會被列為三級自殺防治？平均每月會有多少人自自殺行為？
- (四) 貴所有無自殺成功的案例？
- (五) 有無吹哨者制度？有什麼獎勵嗎？

輔導科長陳珍亮科長：

- (一) 平均每月會有一次，會向社會處進行通報，並進行後續自殺防治程序。
- (二) 目前本所不會主動通報家屬。
- (三) 如有自殺行為或經評估有可能發生自傷行為，就會被列為三級，兩者的差別在於輔導的頻率多寡；平均每月有 7 個人，上個月有減少至 4 人。
- (四) 本所無自殺成功案例，但本所會依矯正署所提之案例，檢討並精進本所程序。
- (五) 本所對於防治自殺之吹哨者有獎勵制度，近年沒有案例，但仍有持續辦理幸福捕手制度。

二. 方麗萍委員：

- (一) 建議可將收容人自傷行為分年度列表。
- (二) 應掌握有自傷案例收容人的再發情形，以精進改善防治措施。
- (三) 30 到 59 歲，有身心障礙的收容人比例為最高，建議可對此多加宣導及辦理防治措施。
- (四) 建議可將有自傷行為收容人的自殺原因分類，如家庭、感情等，以加強防治措施。

三. 鄭朱隆委員：

收容人如有自殺、自傷行為，對於管理人員會有懲罰嗎？

輔導科長陳珍亮科長：

管理人員每 15 分鐘會簽巡，並會將列管收容人列冊登記當下行為，如躺臥休息或如廁等，以落實安全檢查。管理人員未依照規定執行勤務，致未及時察覺收容人狀況，才会有相關懲罰。

四. 王慧菁委員：

- (一) 列管二級以上收容人每 15 分鐘要列冊，請問是誰辦理？
- (二) 如收容人情緒不穩，有較激烈的反應時，貴所會如何處置？
- (三) 輔導科聘請的心理師須具備那些條件？

輔導科長陳珍亮科長：

- (一) 由當下管理舍房之日勤或夜勤管理人員登載於簿冊。
- (二) 本所中央台有設置觀察室，會將其暫時收容於該處，以利就近觀察；另有被列管之收容人會安排於舍房主管座位旁的舍房。
- (三) 本所心理師先前為勞務承攬，今年由矯正署改制為約用人員，社工師及心理師應徵條件為具大學以上之學歷，如有碩士或相關證照，其薪水會有所增給。

四、 視察小組討論及建議：

1. 收容人被列管為自殺防治輔導對象，是否應通知家屬？

就現階段規範而言，苗所不會主動通報家屬。經說明了解並非所有收容人家屬均會關心收容人處遇，但在特殊情形下，若有家屬親友可以協助安撫收容人的情緒，仍然可能對收容人有幫助。只是收容人的自殺原因很多，應先對收容人自殺列管原因進行分析，以利後續決定是否應知會收容人家屬。

追蹤建議：應對收容人自殺列管原因進行分析，區分是生理原因或心理原因，若是心理因素，可再細分說明。

2. 應掌握有自傷案例收容人的再發情形，以精進改善防治措施。同時建議可將有自傷行為收容人的自殺原因分類，如家庭、感情等，以加強防治措施。

追蹤建議：應進行自傷案例收容人的再發情形統計及原因分析，以積極預防為主要方向。其中 30 到 59 歲，有身心障礙的收容人比例為最高，建議可對此多加宣導及辦理防治措施。

3. 矯正機關的部分行政管理事務可導入 AI 輔助系統，減輕行政人員在文書及作業的負擔(此建議在與輔導科職員訪察後，由委員提出的建議)。舉例來說，教誨師針對每位新進個案均需建立檔案，與委員約談的教誨師說到，每個月苗所會有 30 個假釋名額陳報，他需要運用不同的資料分析，輸入及公佈每月處遇分數，有許多時間都是電腦作業。若是導入數位化及 AI 輔助建議，再輔以人工查驗，應可大幅減少職員的工作壓力。讓輔導科人力可以專注於收容人的教化輔導等業務。

建議：建議矯正署可以考慮引進或開發 AI 輔助作業或評分系統，減少矯正機關的行政人力需求。

4. 苗所的編制議題

目前苗所的每日收容人數大約在 800 人上下，按看守所核定名額 667 來算，超收率為 20%。其中約 700 人為受刑人，其他為被告、管收、及收容少年及少觀。若以原有的職員編制來看，輔導科的人力嚴重不足。現階段的教誨師其實是台中監獄的支

援人力，並非苗所編制。考量到苗所的收容人數超收率，及業務工作量，建議可以增加編制內人力（詳見附件 2）。

建議：矯正機關可以考慮建立一個升遷機制，服務滿 5 年的心理師及社工師可經機關推薦，改聘為編制內職員，享有較優的職員福利。

五、 歷次視察建議處理情形：目前尚無需追蹤

法務部矯正署苗栗看守所 自殺防治處遇措施

報告人 輔導科長 陳珍亮

大綱



- 壹、自殺防治計畫目的
- 貳、依據
- 參、自殺防治重點關注收容人
- 肆、檢測工具
- 伍、自殺防治策略及辦理情形
- 陸、自殺防治收容人評估會議
- 柒、通報或轉銜
- 捌、遭遇之困境
- 玖、未來展望

壹、自殺防治 計畫目的

為協助矯正機關具自殺風險之收容人適應收容生活，並能依風險程度接受合適處遇，以完善矯正機關收容人之自殺防治，避免戒護事故發生，爰修訂本處遇計畫。

貳、依據

- 「自殺防治法」（衛生福利部）108年6月19日。
- 「政府跨部會自殺防治手冊」（衛生福利部）。
- 「矯正機關收容人自殺防治處遇計畫」（法務部矯正署109年4月17日頒定）。
- 「矯正機關收容人自殺防治處遇計畫2.0」（法務部矯正署110年12月20日頒定）。

參、自殺防治重 點關注收容人

- 新收收容人
- 潛在風險者（極刑、重罪不得假釋、長刑期10年以上或被告經求刑10年以上、懲罰或隔離保護、精神疾病）
- 管教小組認為需要者（精神症狀、情緒不穩、人格特質、生活壓力、特殊行為）
- 自殺未遂者：本次於矯正機關收容期間有自殺未遂行為者

重點關注收容人輔導及施測頻率

	輔導員/教師輔導	社工員輔導	心理員輔導	志工輔導	量表施測	量表複測
新收收容人	新收輔導	-	-	-	○	無異常每年
重罪不得假釋	每月1次	-	每月1次	-	×	無異常每年
長刑期10年以上或被告經求刑10年以上	每月1次	-	每月1次	-	×	無異常每年
懲罰或隔離保護	每月1次	-	每月1次	-	○	每次輔導
精神疾病	每月1次	-	每月1次	-	×	無異常每年
管教小組認為需要者	每月1次	-	每月1次	-	×	無異常每年
自殺未遂者	每月2次	每月2次	每月2次	每月2次	○	每次輔導

肆、檢測工具

簡式健康量表(BSR-5)

病人健康問卷(PHQ-9)

伍、自殺防治策略及辦理情形

- 強化自殺防治守門人角色（職員）：每半年至少辦理一次機關同仁「自殺防治講座」。



伍、自殺防治策略及辦理情形

- 三級預防模式（收容人）：參採公共衛生「三級預防」模式概念，簡化原流程後，提供適時照護及輔導，強化戒護、輔導及轉介衛生醫療單位治療，建構一套完整之照護模式。

三級預防模式對象

	初級預防	二級預防	三級預防	備 註
對象	全體收容人	施測後分數異常，心社人員輔導晤談並再次施測後，提自殺防治評估會議審議結果為未達「高風險」者	1.施測後分數異常，心社人員輔導晤談並再次施測後，提自殺防治評估會議審議結果為達「高風險」者 2.自殺未遂者	分數異常：以BSRS-5量表初篩，初篩分數達10分以上（或未自殺意念1分以上）者，再以PHQ-9量表複篩分數達15分以上者。

各級預防施行方式

	初級預防	二級預防	三級預防	備 註
施行方式	心理衛生講座、各項藝文及生命教育課程、教誨師輔導員或心社人員輔導晤談	每月個案輔導至少1次（戒護主管、教化人員、心社人員、志工）	每月個案輔導至少2次（戒護主管、教化人員、心社人員、志工）	1.二、三級列管人員建立個案管理專卷。 2.啟動家庭支持系統，強化自殺防治守門人功能。 3.列管人員24小時觀察紀錄表記錄行狀。

初級預防

心理衛生講座：每月辦理1~2場次，講授壓力適及心理健康課程。



初級預防

藝文及生命教育
課程：輔導員每
月輪至2單位工
場、舍房宣導。



初級預防

幸福捕手小團體：
心理人員帶領每月1
次，每次2小時，由
自殺防治列管之收容
人參與，並從各場舍
挑選個性良善、熱心
助人之收容人2-5名，
共同參加團體課程教
育。



初級預防 辦理情形 統計

自殺防治初級預防辦理情形							
日期	內容	心理衛生講座		藝文及生命教育課程		幸福捕手	
		場次	人次	場次	人次	場次	人次
114年4月		1	54	2	92	1	11
114年3月		2	49	2	119	0	0
114年2月		4	70	2	65	0	0
114年1月		2	38	2	101	0	0
113年		64	1786	26	1379	11	154
112年		53	1177	14	646	12	203
111年		39	936	9	50	10	179

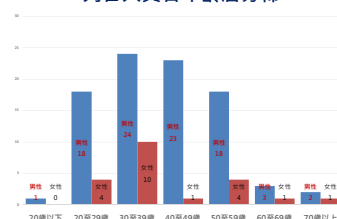
自殺列管關懷情形

	二級預防	三級預防	備 註
結 案 制 度	心社人員輔導時以BSRS-5、PHQ-9重新施測，依施測結果及輔導晤談評估結果，提自殺防治收容人評估會議討論是否持續列管。	心社人員輔導時以BSRS-5、PHQ-9重新施測，依施測結果及輔導晤談評估結果，提自殺防治收容人評估會議討論是否降列二級。	列管個案每月於自殺防治收容人評估會議討論降級或持續列管。 二級預防至少維持3個月穩定評估後方解除列管。

110年至114年4月自殺關懷共列管 110名

各年齡層分佈	男	女
20歲以下	1人	0人
20至29歲	18人	4人
30至39歲	24人	10人
40至49歲	23人	1人
50至59歲	18人	4人
60至69歲	3人	1人
70歲以上	2人	1人
合計	89人	21人

列管人員各年齡層分佈



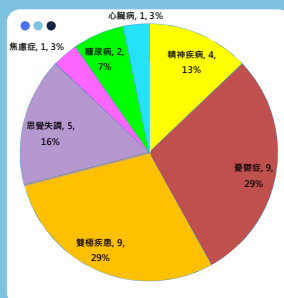
自殺關懷列管原因

列管原因	人數
自殺意念	87人
自殘行為	14人
自殺行為	4人
自傷史	1人
自殺史	4人
合計	110人



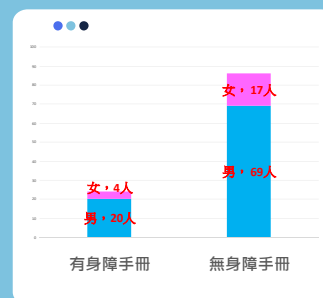
列管個案患疾病人數

精神疾病	4人
憂鬱症	9人
雙極疾患	9人
思覺失調	5人
焦慮症	1人
糖尿病	2人
心臟病	1人
合計	31人



列管個案領有身心障礙手冊情形

身障手冊	有	無
男	20人	69人
女	4人	17人



陸、自殺防治收容人評估會議

- 每月召開
- 討論當月列管個案輔導情形、新增人員及解列人員
- 依風險昇降討論退列次級或提昇列管級次

陸、自殺防治收容人評估會議

4月召開自殺防治收容人評估會議情形



姓名	職別	簽名	日期
張國治	執行長	張國治	4/15
王國治	執行長	王國治	4/15
陳國治	執行長	陳國治	4/15
林國治	執行長	林國治	4/15
黃國治	執行長	黃國治	4/15
楊國治	執行長	楊國治	4/15
謝國治	執行長	謝國治	4/15
吳國治	執行長	吳國治	4/15
周國治	執行長	周國治	4/15
鄭國治	執行長	鄭國治	4/15

柒、通報或轉銜

- 自殺事件通報流程
依自殺防治法第11條規定，矯正機關人員為所列之通報責任人員，於知悉機關內有自殺行為發生時，依規定即須至衛生福利部建置之通報系統進行線上通報作業。
- 二級預防以上之自殺防治收容人出庭、借提、移監等，通知移送之地檢署、法院、監所院校等單位，並將相關資料傳送對方知悉。

捌、遭遇之困境

- 資源與人力有限
- 收容人表達困難與不信任感
- 環境限制與制度

玖、未來展望

- 強化心理輔導人力與資源
- 營造心理安全與信任環境
- 強化職員「自殺防治意識」

謝謝聆聽！

附件 2

法務部矯正署苗栗看守所

114 年度第 2 季外部視察小組訪談報告

時間：114 年 5 月 15 日上午 11 時 20 分-12 時 30 分。

地點：苗所行政大樓 2F 簡報室。

訪視委員：王慧菁委員，趙以選委員

訪談對象決定方式：由輔導科長提供當日執勤之職員名單及承辦業務清單，兩位委員隨機抽樣一男一女職員進行個別訪談。

訪談對象：詹益湘教誨師及賴宥霏社工師

一、訪談內容摘要（已將兩位職員意見進行統整）

1. 主要工作職掌

詹教誨師：他是屬於支援人力，不隸屬於苗所。主要職掌男性受刑人輔導，新收及更刑，受刑人累進處遇，假釋陳報及撤銷等相關業務。尚包含累進處遇每月分數輸入及公布。

賴社工員：主要負責受刑人自殺防治處遇相關業務（包含量表施策，輔導評估，收集檢核表，成立個人專卷，安排評估會議等）、高齡及身心障礙收容人處遇安排，接見室公佈欄佈置等。

2. 工作情形

詹：自 105 年起就在輔導機關任職，目前工作項目太多且繁雜，其中在輸入每月累進處遇分數，以及新收收容人的**書面資料整理**兩項工作就已經花費許多時間，有時無足夠時間約談收容人。目前常常需要加班，有時需要週日來加班才能完成工作，幾乎每個月都需要加班到 20 小時。希望可以減少在電腦前操作資料輸入的時間。除此之外，認為苗所的工作

環境優良。又詹教誨師因工作年資較長，希望有機會可以提早在 60 歲退休，但對於公保制度及危老認定有顧慮，希望輔導機關職員退休機制可以調整。

賴：主要負責自殺、高齡、身心障礙受刑人的處遇問題，對於工作內容覺得合理。主要關注議題是心理及社工人員目前是約用人員，希望能轉為正式編制，覺得較有保障，也能避免離職率太高，導致輔導人力不足的缺點。此外，高齡及身心障礙受刑人往往需要較多的照護協助，在苗所資源有限的情況下，對這些特殊受刑人的照護相對有限。目前在工作上遇到的困難主要是有些收容人有表達困難的問題，或是因為對機關的不信任感，導致與他們的溝通相對困難。在輔導方面認為需要更多專業人力協助，目前輔導人力不足。另外目前社工員及心理員都是女性，而受刑人多為男性，職員性別比例需要注意。

二、討論及建議

1. 收容人資訊電子化

依照教誨師說明，發現目前苗所新收案件時，相關資料仍以紙本傳送為主，因此針對新收案件仍須檢視大量紙本資料，並手動人工輸入相關資料。若收容人有轉換機關情事，下一關仍須另一位同仁進行資料輸入。由於這些工作常只是文書輸入及建檔，建議矯正機關可以在前面作業端建立相關文書作業系統，並且輸入基本數據資料。如此在苗所進新案時，教誨人員可以專注於面談及查核資訊的正確性，而非坐在電腦前打字及文書處理，如此可以將輔導人力有更好的運用。

2. 累進處遇分數填報及計算若能透過 AI 輔助可以更有效率

目前每個月苗所有 30 個假釋名額，考量到教誨師需要對將近 700 位收容人一一輸入處遇分數，在最後決定假釋名額時的衡量需要許多時間。建議輔導機關可以將過往幾年相應假釋情形進行數據分析，透過現行 AI 系統工具，開發出輔導機關專用的 AI 文書助理（有點類似法院審理機關可以

透過電腦輸入犯罪情形輕重而查詢到過去類似案件的有處刑建議)。如此可以減少文書需求。

3. 苗所的編制問題

本所雖為看守所編制，但收容達 800 受刑人，在收容人數上甚至超過較小的幾間獄所。現行教化輔導人力明顯不夠，所以社工員及心理員常有心有餘而力不足的情形。雖然目前苗所沒有自殺成功案例，目前的輔導績效成果優良，但也觀察到 114 上半年因為人力不足導致自殺防治初級預防講座場次大幅減少的情事。建議輔導機關應該要有人力調派的彈性機制，未來在機關臨時缺人時可以彈性調撥。

本次訪談也發現心理師由原本的勞務承攬轉為約用人員，此舉立意良善，優點是工作穩定性提升，約用人員通常享有較長期聘用合約，相較於短期勞務承攬，能提供心理師更穩定的工作環境與職涯規劃。此外，穩定的聘用關係有助於心理師與收容人建立信任與長期治療聯繫，提升心理健康介入的成效。但缺點可能是靈活性降低。在勞務承攬模式下，單位可依需求彈性調整人力，轉為約用後，調整人力較不靈活，可能造成人事成本增加。由於新制才剛上路，仍需一段時間觀察績效。

本次訪談社工師希望能將心理師及社工師均列為編制人員。先前制度因為工作合約相對不穩定的關係，心理師及社工師的離職率相對較高。目前心理師及社工師目前的年資都尚淺，是否能夠長期適任擔當輔導職位應需要較長時間的考核。目前心理師及社工師的聘任條件為具大學以上之學歷，如有碩士或相關證照，其薪水會有所增給。也就是年輕的心理師/社工師可能會是完全無經驗人來擔任輔導職位，等到他們稍的心得後，也可能因為待遇升遷問題而離職。就目前的狀況而言，委員建議可以有一個升遷的管道，例如服務滿 5 年且輔導績效優良的心理師及社工師，可經機關推薦改聘為編制內正式職員。如此可對願意長期在獄所服務的心社人員提高其任職意願及待遇。