

法務部矯正署桃園女子監獄114年度第4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>瞭解機關對員工相關權益及福利事項之辦理情形？</p>	<p>一、黃蘭嫻委員提出意見及建議：                      (一)戒護工作為高風險職務，貴監是否有統計同仁於執行職務時所遭到風險狀況為何？                      若受到被攻擊事故，有沒有立即提供心理諮商協助？</p>	<p>一、黃蘭嫻委員所提出意見及建議本監辦理情形：                      (一)                      1、本監非常重視同仁執勤時之安全，根據實務經驗與近年統計，基層同仁於執行勤務時，最易遭受到風險的情境，如處理收容人互毆、集體滋事等突發性暴力事件、應對患有精神疾病收容人之自傷或傷人行為以及遭遇收容人持尖銳物品攻擊或激烈反抗等等。                      2、這一、兩年同仁所遇到被攻擊事故計有無預警掌摑、拳頭攻擊額頭致傷之肢體暴力2件、自舍房窗口向外潑灑咖哩湯汁之潑灑液體1件。                      3、針對同仁遭受收容人攻擊時，第一時間安排至醫療院所驗傷與治療，確保傷勢得到妥善醫療，並主動協助申請職務慰問金。若同仁因而導致有情緒上的壓力，除關懷慰問外，機關設有員工協助方</p>

	<p>(二)刑事司法機關常有因公涉訟，貴監同仁若遇到被收容人提告事件，有沒有安排協助的機制？</p> <p>(三)戒護同仁執行職務時個人防護設備有那些？貴監提出安全及衛生防護委員會實施計畫內容提到要強化採購設備，目前比較缺乏個人防護裝備有那些？</p>	<p>案（EAP），提供心理諮商協助輔導。</p> <p>(二)對於同仁在依法執行職務時，遭收容人濫訴或提告之事件，安排協助的機制：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、本監積極與警察機關溝通協調，基於體恤同仁因公涉訟之初衷，評估是否能商請員警至本監內製作筆錄，以減少同仁往返奔波，並在相對熟悉的環境下陳述事實。</li> <li>2、同仁若因公需至法院或檢察署出庭時，本監會指派相關幹部或同仁全程陪同，除了提供程序上的引導，更提供心理上的實質支持。</li> <li>3、為確保同仁在法律上的專業防禦權，必要時機會提供律師輔助，若案件進入司法程序，經評估確屬依法執行職務而涉訟者，本監將協助同仁聘請專業律師辯護，並依規定申請法律諮詢及律師費用補助。</li> </ol> <p>(三)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、目前同仁執行勤務時，標準配置之防護與防制裝備包含微型攝影機（密錄器）、防身辣椒噴霧器（辣椒水）、警棍（伸縮警棍）、手銬等。並針對損耗</li> </ol>
--	--	---

	<p>(四)貴監新進同仁較多，對於同仁職前訓練有沒有整合性各種職前教育訓練？如法規的</p>	<p>性裝備（如辣椒水效期、警棍結構）定期檢查更新。不定期舉辦防護設備操作演練，確保同仁「有裝備、會使用、能防護」。</p> <p>2、根據本監「安全及衛生防護委員會實施計畫」之風險評估，目前缺乏或需汰舊換新之裝備，已列入採購重點項目：</p> <p>(1)防割手套：於安檢過程，保護同仁手部不被尖銳物品劃傷。</p> <p>(2)高畫質/長效能密錄器：解決部分舊款設備電池續航力不足或夜視功能不佳之問題。</p> <p>(3)無線通訊系統更新：強化舍房與中央台間的通訊穩定度，確保受襲時能立即呼叫支援。</p> <p>(4)防護盾牌（輕量化）：針對集體滋事或精神疾病發作之收容人，提供同仁第一線的物理遮蔽。</p> <p>(5)防潑濺面罩/眼鏡：因應近年發生之「液體攻擊」事件，強化同仁臉部與眼部的衛生防護。</p> <p>(四)為協助新進同仁縮短職場磨合期，本監透過「理論結合實務」的整合性訓練，</p>
--	--	--

認識、職場之應對、人際溝通的技巧以及對收容人的管理？

二、謝文彥委員提出意見及建議：

(一)貴監對於員工的協助多久會做需求調查？是否每個員工都願意填寫調查表。以去年為例，同仁最主要的需求結果及回應為何？

不僅要求同仁掌握法規與戰技，更強調心理韌性與溝通技巧，並致力於打造一個讓新進同仁能安心學習、專業成長的環境。特別規劃整合性教育訓練包含法規知能、實務戰技、管理溝通、防火防震訓練、急救訓練(CPR/AED)等。

二、謝文彥委員所提出意見及建議本監辦理情形：

(一)每年調查一次，普發每位同仁調查表，同仁最主要的需求結果及回應如下：

1、工作面協助

(1)男性同仁最希望機關提供協助是退休生涯規劃，本監提供工作權益相關問題諮詢服務及退休生涯規劃(例如退休金試算)。

(2)女性同仁最希望機關提供的協助是工作生涯發展，本監女性職員流動率大，新調進及考試分發人員較其他女性矯正機關多，本監提供辦理新進員工訓練課程，以協助到職工作適應。

2、生活面協助

(1)男性同仁最希望機關提供的協助是保險理財規劃相關課程，本監為同仁安排線

	<p>(二)員工假別男性與女性有所不同，女性同仁計有生理假、產前假、娩假、流產假等。今年新增身心調適假一年有三天，對於貴監女性同仁是否會有不夠之情形？若是不夠，有沒有提供其他協助方案？</p>	<p>上課程參考。</p> <p>(2)女性同仁最希望機關提供的協助是生活管理相關課程及緊急事件處理，本監為同仁提供專題講座或安排線上課程。</p> <p>3、健康面協助</p> <p>(1)男性同仁最希望機關提供的協助是醫療保健諮詢。本監衛生科提供各項保健知識、用藥諮詢及宣導健檢及補助費用相關訊息。</p> <p>(2)女性同仁最希望機關提供的協助是醫療保健諮詢、心理諮商與輔導及壓力管理，本監提供諮詢及輔導專線：</p> <p>a.心理健康：宣導中原大學附設冠英心理治療所心理諮商與輔導相關訊息。</p> <p>b.醫療保健：本監衛生科提供各項保健知識、用藥諮詢。</p> <p>c.提供桃園市社區心理衛生中心，同仁可依需求就近諮詢。</p> <p>(二)對於同仁如果有不夠的情形，予以提供公務人員請假規則參考，並解說其適用範圍。</p>
--	--	--

(三)矯正機關之戒護工作時間長且勤務執行風險性較高，而戒護勤務是不可間斷，若是同仁請假多造成戒護人力吃緊，貴監如何調配人力？

(四)對於戒護人員遺缺聘用職務代理人其工作內容與正職人員一樣具有高風險性質，目前矯正機關從事戒護工作之職務代理人俸

(三)本監為保障同仁休假權益並確保機關安全，採取「大巡邏制」，依據收容人活動之動態風險，重新配置警力並結合「科技監控」，以解決人力不足的現狀。

- 1、日間活動尖峰（高警力）：在收容人出舍房活動、作業、運動等動態時段，配置機動人力，強化突發事件應變能力。
- 2、夜間睡眠離峰（精簡人力）：利用收容人就寢、動態降低之特性，適度調降定點哨位人力。
- 3、透過大巡邏制之排班優化，讓夜勤同仁能獲得不中斷的睡眠時間，避免破碎化休息造成的生理疲勞，提升執勤時的專注度。藉由離峰時段的人力精簡，有效騰出人力員額供同仁輪放休假，緩解長期人力吃緊的問題。
- 4、利用智慧化監控之高科技設備替代傳統人力巡邏之不足，彌補固定哨位減少後的視線死角。

(四)目前職務代理人是依據行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法任用，為單一薪俸，並無危險津貼加給。

點無危險津貼加給？建議法務部矯正署對於此項津貼應向上級機關反映申請。

(五)因政策關係各監所都有超收的現象，前幾年收容人只有五萬二，目前已到六萬多。司法體系把詐欺犯等等送到監所，就算解決了，而監所能做的及改善的也有限。假釋的門檻又提那麼高，也造成監所超收問題，建議矯正署應規劃適合的政策予以因應。

三、洪瑄憶委員提出意見及建議：

未來將建議法務部矯正署對於此項津貼向上級機關反映申請。

(五)感謝委員對監所超收問題的深入觀察與關心，目前本監的超收比例已達50%，這確實對管理與教化工作帶來極大的壓力。對於超收本監因應作為如下：

1、由於舍房空間已飽和，本監目前已採取「工場夜間收容」臨時措施，安排部分收容人於夜間在工場休憩，為維持基本的人道與安全，推動改善如下：

(1)強化通風與衛生：增加工場的風扇與通風設備，並加強環境消毒，預防群聚感染。

(2)針對工場收容區域，滾動式勤務調配巡勤模式，確保夜間管理無死角，降低因擁擠引發的摩擦或衝突。

2、在現行體制下，監所端確實處於「被動收容」的角色。由於過高的收容密度稀釋了教化、醫療與輔導的資源，詐欺犯等特定類型收容人增加，加上超收帶來的焦躁情緒，使得管理人員的壓力增加，造成矯正功能的侷限與困境。

三、洪瑄憶委員所提出意見及建議本監辦理

(一)貴監提到女性同仁流動率大，新分發的女性同仁比例比其他矯正機關多，有沒有統計顯示離職的原因大都為何？為何調動率高？是調到其他矯正單位，還是離開公務體系？同仁需服務多久才能調動至其他矯正機關或轉至其他行政機關？

(二)經上網查閱得到資訊為四等的監所管理員，每月休假日最多可達十七天，貴監同仁實際休假情形？

情形：

(一)根據統計本監離職的原因大都是家庭因素、商調及不適應。戒護同仁新進人員較多且大都居住在中南部，因此平調流動性較大，有調到其他矯正單位，也有離開公務體系的。以本監而言，服務一年半，才能調動至其他矯正機關，調到桃園地區矯正單位則需服務三年，至於轉至其他行政機關則需服務滿六年。

(二)外界看到的「每月最多休17天」通常是基於「隔日點制（勤一休一或勤一休二）」下的理想排班狀態，受限於超收壓力與人力缺口，本監同仁的實際休假情形如下說明：

#### 1、實務上的人力與休假現況

(1)加班與補休的循環：目前本監新進同仁比例較高，雖然法定特休假較少，但因戒護人力吃緊，同仁經常需要配合「加班」，這些加班時數轉化為大量「補休」。

(2)保障基本休假：儘管勤務繁重，本監仍優先保障同仁的健康權，目前均能確保每位同仁每年達成基本的10天特休假，

	<p>(三) 貴監女性同仁流動性比較高的人員，是監所管理員為多？還是有包含其他人員？若是監所管理員是為流動率之大宗，那聘用之職務代理人的比例有多高？每一次機關報出需求人數，每次都可以補滿嗎？還是無法補滿？</p> <p>(四) 戒護科同仁因公涉訟，若遇有收容人情緒不滿，對於監所同仁做出不禮貌之行為。是否有同仁因此成為原告，對收容人提出告訴？</p>	<p>避免長期過勞。</p> <p>2、制度性的配套改善：為了進一步優化同仁的勤務，推動改善如下：</p> <p>(1) 實施「大巡邏制」：透過勤務流程的精簡與自動化監控設備的輔助，將人力進行更高效的編排。實施後能減少不必要的重疊勤務，讓同仁更有機會將累積的補休消化完畢。</p> <p>(2) 彈性排班機制：針對新進同仁與資深同仁的假別差異，在排班表上盡量做到勞逸平均，避免人力斷層導致特定節日或時段過度加班。</p> <p>(三) 本監流動性比較高的人員大多是管理員，職務代理人與正式管理員比率大約1比9，所需求人數業經招募均無法補滿。</p> <p>(四) 同仁確實有可能因收容人的行為而成為原告，過去同仁較少提告，往往是考量到訴訟程序繁瑣、擔心收容人出獄後報復，或是機關內部傾向以「違規處分」代替法律訴訟。本監日前有幾位收容人</p>
--	---	---

	<p>四、黃翠咪委員提出意見及建議：</p> <p>(一)對於衛生科所提出對同仁職場健康管理，會特別做X光檢查等健康監測？</p> <p>(二)貴監提出員工協助方案(EAP)服務及員工免費保密性及專業性的心理諮詢服務是否有同仁不知道資源，以至於利用率會有降低情形？</p> <p>(三)對於新法的規定，由於監所環境特殊，應加提高教育訓練的資源，如保護措施、法律資訊以及供心理諮商等考量納入，不要</p>	<p>對同仁噴灑穢物、言語辱罵或肢體攻擊，同仁為捍衛自身尊嚴及法治立場，是有權利提出刑事告訴的。若同仁決定提出告訴或因公涉訟（身分為原告或被告），本監將協助同仁依規定申請法律諮詢、律師費用及心理諮商支援。</p> <p>四、黃翠咪委員所提出意見及建議本監辦理情形：</p> <p>(一)衛生福利部112年12月14日訂定「長期照護矯正機關（構）感染管制查核基準」，查核項目「工作人員健康管理」，在職工作人員每年接受1次胸部X光檢查，本監於113年開始安排同仁做X光檢查，1個月安排2次X光巡迴車到本監服務，服務對象由原來收容人擴大到同仁。</p> <p>(二)本監均利用集會場合加強宣導，以確保所有同仁都能知悉免費、保密性及專業性的心理諮詢服務訊息。利用率降低情形主要是同仁使用需求減少。</p> <p>(三)規劃年度安排教育訓練課程，擬將委員之建議納入參酌，以增進同仁對相關規定的瞭解。</p>
--	---	--

	<p>有遺漏。</p> <p>五、吳坤鴻委員提出意見及建議：</p> <p>(一)對於戒護同仁勤務會做意願調查以及日、夜勤同仁可以做調整嗎？</p> <p>(二)醫療資源逐漸增多，是否外醫情形也隨之增加又如何調整同仁勤務？</p> <p>(三)對特殊收容人看診，是否有建立防禦的機制以保護同仁？。</p>	<p>五、吳坤鴻委員所提出意見及建議本監辦理</p> <p>(一)本監目前的做法，每年進行意願調查並納入通盤考量，以符合人性化管理趨勢。透過定期調查，可以平衡同仁的家庭需求(如需照顧幼兒或長輩者傾向日勤)與體力負荷(年輕同仁可能較能適應夜勤)。除了同仁意願，在調整時也考量資歷傳承，確保日夜勤各班組皆有經驗豐富的資深同仁帶領。</p> <p>(二)收容人對健康權高度重視，自我權益意識強烈，當外部合作醫院資源增多，收容人申請外醫的動機隨之提升，慢性病管理與精密檢查需求增加，使外醫次數已成常態化，而非僅限於緊急傷病。在戒護人力有限的前提下視外醫情況適度安排同仁勤務。</p> <p>(三)本監為維護醫護人員及戒護同仁的安全，針對高風險收容人建立一套完整的「醫療戒護安全強化機制」，避免在診察過程中發生攻擊事件。就診前由場舍主管與教區科員提供收容人之暴力傾向、違規紀錄及身心狀態等資訊，與醫護人</p>
--	--	--

		<p>員充分溝通。採取「分艙分流」原則，規劃專屬看診動線，避免高風險對象與一般收容人交叉接觸。戒護人員於診間採取「前後護持」與「左右側翼」站位，確保醫護人員處於安全緩衝區。透過監視系統鎖定監控，並保持無線電通訊即時連線，確保支援能量隨時待命。</p>
--	--	---