

114 年度第四季法務部矯正署敦品中學外部視察小組視察報告

製作日期：115 年 1 月 7 日

一、委員組成(具名)

召集人：陳綺賢

委 員：蔡佩芬、黃家珍(報告撰寫)

二、本季視察業務概述

(一) 視察計畫或本季視察重點

1. 了解教導員被學生攻擊事件經過與後續處理，能否建構員工安全及友善的職場環境，以及了解違規學生事後處置與輔導作為。
2. 了解第一線人員請身心調適假之條件，以及施行迄今請假人次情形。
3. 專用信箱陳情狀況與學生知悉信箱情形。

(二) 視察業務執行概述

1. 參與人員：本小組三位委員於 114 年 12 月 3 日在敦品中學舉行今(114)年度第四季外部視察小組會議，校方則由學務主任吳藝宣、輔導主任陳亮穎、警衛隊長簡大強、人事主任楊想玉列席。
2. 執行程序：
 - (1) 視察議題說明與意見交換：本小組於開會前已先行將本季視察重點以書面通知學校，校方亦於視察前提出書面回應(如附件)，委員們就校方回應之內容於視察會議中提出意見與疑問，由相關處室主管於會議當中做更詳細之說明，雙方進行討論並交換意見。
 - (2) 教導員會談：除了從學校各單位回應相關作為來理解，並訪談本次受傷教導員瞭解其當時情形與事後相關技訓恢復適應等問題，以及學校對其相關協助方案等。
 - (3) 委員內部討論：委員訪談後就視察內容交換意見，並將視察心得給予校方回饋，結束本次視察活動。(會議記錄如附件)

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) |
|--|--|---|
| <p>1. 針對今(114)年9月教導員執勤遭學生攻擊受傷事宜，本小組想了解下列事項：</p> <p>(1)113年1月至今學生對教職人員或戒護人員暴力事件之統計。</p> <p>(2)該事件發生原因以及校方處置措施，包括對學生之懲處與輔導等作法。</p> <p>(3)對遭受暴力事件之教職人員提供何種協助？包括醫療、心理諮詢等作法。</p> <p>(4)針對第一線人員在工作上須長期面對情緒不穩定的青少年，請問為渠等提供安全維護、壓力調適及情緒支持的具體作法為何？如何為員工建立安全及友善的職場環境</p> | <p>(一)學校針對攻擊事件之書面回應，詳如附件，以下擇重點陳述：</p> <p>(1)經統計113年至今學生對教職人員或戒護人員暴力事件總件數1件。</p> <p>(2)有關事件發生原因及校方處置措施說明如下：</p> <p>a. 經查今年9月7日中午用餐時，學生徐○□(下稱徐生)意圖藏匿接見之會客菜供其他同學食用，因本校為避免學生間食物霸凌，故教導員陳○斌(下稱陳員)發生徐生上開行為後即予制止糾正，而徐生好友江○宇(下稱江生)見狀心生不滿，江生又思及日前曾遭陳員收取已改窄之公用長褲(學生次文化認係資深學生身分表徵)，故江生氣憤難耐而意圖於陳員值勤時段滋生事端。</p> <p>b. 徐生知悉後向江生表達亦不滿陳員，且幫江生滋事前播放歌曲藉以振奮；學生賴○□(下稱賴生)則透過學生江○□向江生傳遞鼓勵攻擊陳員之訊息，又於同日18時30分許經向江生說：「直接了！」因渠等共同行為不斷增強江生犯罪意志，遂造成江生上開攻擊行為。</p> <p>c. 學校對涉事之學生處置為：徐生、賴生及江○□幫助他人違規，處分為申誡與勞動服務5日；三人經親師會議及轉校評估後，建請轉校；江生及賴生因成年，以妨害公務函送桃園地檢署偵辦；徐生及江○□</p> | <p>建議：</p> <p>1. 本次攻擊事件係屬偶發，難以事先預防，校方第一時間及時處理妥善，未有事端擴大，同時，對傷員關懷及相關協助措施周全，陳教導員感受到職場同仁給予各項協助與溫暖。唯教導員24小時陪伴高度情緒不穩定且有偏差行為的學生，其危險性高負擔性大，導致人員流動性高，就現有之人力確實不足。建議能增加教導員的員額，以及其辛苦性並不低於導師，擬於現行制度下，應先給予教導員有同等之導師加給。</p> <p>2. 考量學生之特殊性，目前學務主任都由資深教導員兼任，但權責難以</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 境？ | <p>因未成年，函送地方法院參處；另陳員就傷害罪部分願給學生改過自新機會不欲提告。</p> <p>d. 輔導教師針對違規學生協助立即性處置，除協助學生梳理與表達情緒，並了解其背後原因與需求，並理解行為後果與責任，以及協助違規學生做轉換環境之心理建設；在針對同儕之教輔小組齊力關心學生之身心狀況，提供安全與支持的環境，鼓勵表達想法及感受，建立正向求助管道及因應策略。</p> <p>(3) 對遭受暴力事件之教職人員提供何種協助？</p> <p>a. 陳員當日立即性就醫，矯正署長官及校長前往慰問；本校校長於事件初步釐清後召集處室隊主管開會討論相應處置作為，以妥適因應本事件。</p> <p>b. 陳員已出院康復後，本校申請「公益信託矯正發展及安全維護基金」及「公務人員職務意外傷亡慰問金」，俟其醫療處置程序結束後，續協助申請團體保險理賠事宜，並將提供「員工協助方案（EAP）」心理諮商輔導等相關資源與諮詢管道，俾利其身心復原及後續照護。</p> <p>(4) 針對第一線人員在工作上須長期面對情緒不穩定的青少年，請問為渠等提供安全維護、壓力調適及情緒支持的具體作法為何？如何為員工建立安全及友善的職場環境？</p> <p>a. 安全維護部份：盤點現有警力分布、風險層級、事件規模及勤務點重</p> | <p>適配下，應提升學務主任至九職等。</p> <p>3. 至於對違規學生行為處置上，法規賦予之手段有限，難以達成矯正效果，建議未來修法上，可以考量對於重大違規學生能有多元化的處置措施。</p> <p>4. 請積極給予經費編列，以改善教導員之工作與備勤環境，例如老舊吵雜冷氣的汰換，以及整修備勤室狹小老舊等問題。</p> |
|----|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>要性等因素，依平日日間及夜間例假日規劃三階段發動警力支援啟動時機及處理機制，未來針對本校發生不同等級緊急事件時，以分階段靈活調整非關鍵性勤務點之人力調度，確保各勤務點同仁明確知悉其於各類緊急事件中之角色分工與支援順序，落實責任明確化與行動即時性。</p> <p>b. 壓力調適、情緒支持的具體作法以達成友善的職場環境部份：</p> <p>(a) 職場激勵分三方面，第一，鼓勵本校職員可申請公假或補助在職進修，並於平日皆有舉辦教育訓練；第二，舉辦聯誼、參與競賽活動：本校不定期舉辦員工聚餐、參與競賽等活動，提升團隊情感與歸屬感；第三，本校人員家庭有重大變故時，主動發動關懷或慰問金制度。</p> <p>(b)友善職場分四部分，第一，勤務上規劃確保員工在輪班和夜間工作之間有足夠的休息時間，避免長時間工作。並定期安排休假，讓同仁能夠得到充分的休息。並設有休息室，提供一個舒適的休息環境，減少身體疲勞；第二，員工關懷上，參與法務部共同委外方案，委由宇聯管理顧問有限公司提供各項專業服務，提供心理諮詢、管理、理財、醫療及法律等專業諮詢，額度為每人每年 3 次，服務皆由專業諮詢師進行，並受隱私保密政策保護，以確保同仁相關權益；第三，建立溝通管道上，每月皆舉行行政主管會議、各處室定期舉辦單位會議、建</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>立員工參與反映意見的管道；第四，在提供健檢服務上，與醫療機構合作，每年提供同仁免費健檢或自費健檢項目的優惠。</p> <p>(c) 提高管教人員穩定性有三項建議，第一，教導員全時輪值陪伴學生，其付出心力與精神不亞於教育人員之導師，建議增加導師加給；第二，矯正學校學生正處於成長叛逆期，心性暴衝易怒、經常挑戰管教人員權威，又常發生聚眾違規行為，導致違規案件居高不下，管教上尤其不易，建議可提高矯正學校教導員之危險加給，以增加其留任意願。第三，部分矯正學校學務主任由資深幹練之教導員擔任，惟受制於組織編制僅列八職等，又屬兼任性質而無職務保障，導致學務主任與教導員間屬平行關係之同級管理，致兼任學務主任之教導員亦尋求晉升而難以久任，建議未來可將矯正學校學務主任改列九職實缺。</p> <p>(二)本視察小組針對本次攻擊事件之回應：</p> <p>(1)違規學生事發前是否有徵兆，當時介入措施是否有相關資料可供檢視？後續轉校機制為何？</p> <p>(2)潑熱水事件發生時，有幾位教導員執勤，事後教導員受傷後如何處理？警衛隊多快抵達現場？受傷教導員目前身心狀況為何？其受傷後，對於業務或是班別是否有彈性調整？其夜間是否還是一個人執勤？員工協助方案如果超出預計規劃3次又該如何呢？</p> <p>(3)此次事件後，對於危險物品可否進行全面性檢討安全管控方式？對</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>於飲水機熱水管控是否參考醫院作法進行管制？</p> <p>(4)學校說明教導員流動性大，但相對警衛隊員相對穩定，請說明教導員與警衛隊工作區分，以及流動率不同之差異性。</p> <p>(三)學校針對視察小組提問之回應：</p> <p>(1)本校各生活區教輔小組經常討論學生狀況，且合作緊密，本次事件中，並未事前有任何跡象，故無法事先預防與處理。事件發生後相關輔導措施請見補充資料，三區輔導老師對於事件中三位學生有進行密集輔導的過程資料，每週不只一次的進行違規的輔導、個別晤談，內容為了解學生對於違規事件的想法、梳理內在歷程、了解學生違規背後的動機目的、還有學生內在需求議題等。同時，得知會轉校時，協助學生做轉校的心理預備。每位學生轉校後，輔導老師也主動聯繫並提供學生資料予誠正及勵志。也預計想與對方學校聯繫是否可以去探視學生，以免學生因違規移校關係斷裂，且有意願至對方學校面對面來交接學生狀況。</p> <p>(2)轉校機制是由矯正署主導，經由學校提供事件中學生的違規狀態分析及相關資料、收容學校的容額，再決定學生轉入的學校。以此案來說，轉至誠正的學生是動手的學生，另兩位學生屬策劃的學生，賴生為強化江生動手的動機。打人的學生與策動的學生分開安置，比較不會再被煽動。所以學生家庭遠近就不在考量內。在轉校前的親師座談</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>中，包含保護官、社工、家長等皆有先做說明，讓家長對於學生即將被轉校有心理準備。</p> <p>(3)事件是發生於夜間 6-9 點間，日勤教導員下班僅剩下一名教導員陪伴學生。依目前生活區的狀況，是需要再增加一名教導員。因學生人數日益增多，本來夜間僅使用一間教室，現在為讓學生生活空間不要太過擁擠，所以使用 2 間教室，教導員只有一位，無法兩間教室同時關注，若能爭取教導員增加，每間教室都有一位教導員執勤，這樣比較能夠互相支援，並通知警衛隊同仁來支援。當日發生事件後，第一時間學生協助圍住保護老師，避免老師再次受到傷害，警衛隊當時巡到第一生活區，聽到狀況後立即前往第三生活區協助，大約在三分鐘內到達，校方立即採取收封措施，並由同仁陪同受傷教導員前往醫院治療。後續校長等長官及同仁們皆有前往醫院探視並慰問受傷老師。陳姓教導員目前恢復狀況不錯，已經歸隊上班。陳員對於學生的行為，態度是平和的，覺得學生不是故意的，是受其他同學的煽動，願意原諒這些學生。由於校內人員不足，有對陳員表達身體若有不適，可以做勤務調整，陳員對於班級有認同感，對於傷害他的學生感到意外，與其他學生的互動也都良好，教導員間配合的團體向心力很強，所以目前是正常排班。在警衛隊部分，值班的組員在夜間基本上是在三區陪伴陳員。該班其他日班教導員也會在班上陪伴較晚時間，確定學生</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>都穩定了才下班，所以整體上個人心情調適是沒有狀況的。</p> <p>(4) 學校對於管制品都是有做管控的，包含剪刀類、指甲刀、刮鬍刀等，都是有管控的，統一使用統一收回，學生無法隨意使用，必需在老師面前使用。級飲水機的熱水基本上都是有管制的，學生如果有需求都要向班級教導員申請，再由班級服務員協助裝熱水。現在班級飲水機熱水部分加裝了安全鎖，需要時教導員要先開鎖才能使用熱水。</p> <p>(5) 教導員是第一線直接面對學生，警衛隊是第二線校園維安的部分，真正面臨學生的幾乎都是第一線教導員。導師有導師津貼，但教導員卻沒有。以教輔小組來說，導師是要進入班級協助班級管理，但是在待遇薪資上，教導員與導師就有差異性。戒護津貼導師也有，但是以工作量能來說，班級管理上尤其是晚上還是以教導員為重心。希望在待遇上可以比照導師，大家同為教輔小組成員，希望能夠爭取導師費。今年本校教導員的調動，本校為 4 位，誠正中學有 10 位，勵志中學今年有 6 個缺額。基本上是教導員們沒有意願待在少年矯正學校。少矯校的流動率相對是非常高的。同樣地，少矯校學務主任本擬採教導員來兼任學務主任，雖想編為科長缺，但外界委員認為矯正署要把學務主任變成矯正機關可以升遷的管道，則設計由教育人員來擔任。但這個工作很辛苦，本校是由教導員兼代，由同樣職等來領導確實不容易，同仁之間的摩擦比較容易發生。少矯校的學務處主任為唯一八職等，</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>其他科室主管為九職等。曾經建議本校學務主任雖為八職等，但應給予實質的科長缺，權責與職等不符合，實不應以兼任的方式。</p> <p>(五) 本視察小組訪談受傷陳員部分</p> <p>(1) 強化從業人員自身安全方面看法</p> <p>a. 陳員曾在綠島監獄、台北監獄、泰源監獄等單位服務過，於敦品中學服務約 3 年多，第一次接觸少年戒護管教，也是第一次被收容人攻擊，以前在成年監獄從未遇過，了解敦品中學教導員工作性質會有一定的危險與風險性，不僅因一個人需同時面對許多少年的生活管教，而且學生此時情緒不成熟，只要跟他價值觀有所抵觸或衝突，加上一群人在一起時，容易因同學起鬨煽動，喜歡逞英雄等不理性行為，相信應該自己不會是最後一個，後續應該還是會有類似相當程度的風險事件發生。做為戒護管教人員，應考慮未來如何降低傷害，如落實安檢、避免讓學生拿到危險性的工具、盤點相關物品、警鈴警示、呼叫人力立即支援等預防及處理措施；另外，教導員身上都配置有遙控器，只要遙控器一按，警備隊即可收到通知進行處理。</p> <p>b. 多數學生都能認同教導員管教方式明確、符合規定，合情、合理，但現行矯正學校教導員能使用的管教、賞罰懲處手段及工具仍顯不足，且對某些不害怕、不在乎的學生約束與嚇阻效果不大。希望針對感化教育，法務部長官應思考且建立給予從業管教人員更好，且更具強制</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>性及約束力的管教工具與手段，賞罰應對稱、有效，才能達成改變並導正他們偏差行為與錯誤價值觀的目的，而非期待與外面一般學校一樣的管教模式與管教權。</p> <p>(2) 攻擊事件後相關慰問、探視與心理諮詢（矯正署 EAP 方案）等協助需求性，以及工作環境、安全與勤務分配等改進建議</p> <p>a. 長官與同事都有前來探視表達關心，而心理諮詢方案自己未曾使用過。身上疤痕都還在，最近開始進行雷射除疤處理，身上大面積二、三級燙傷能夠恢復到這樣，已經算很奇蹟了。</p> <p>b. 感覺「這學校其實是蠻有溫度的，同仁之間的情誼是蠻溫暖的」，是真誠的。希望校方能改善，營造較為舒服、舒適的工作環境，讓有心從事這高壓工作的人員，至少在生活起居與工作方面，能讓人感到比較優渥、舒適，例如：</p> <p>(a) 教室是否能夠配置冷氣，這裡夏天不僅可熱到 38-39 度且蚊蟲非常多。</p> <p>(b) 教導員的生活與學生 24 小時都在一起，希望能爭取教導員未來也朝向能有導師加給的部分，同備勤寢室在學生房間的隔壁，隔音、環境不理想，設備簡陋、空間狹小，空調更換為變頻靜音，其他硬體如床、桌椅、電扇等，是否能汰舊更換。曾服務過的其他單位備寢處，相較下比較舒服，如台北監獄的備勤室都還蠻新的。</p> | |
|--|---|--|

| | |
|--|---|
| | <p>(3)對於提供職前協助或教育訓練之建議</p> <p>a. 初入學校工作有資深人員會經驗傳承，之後才獨自上班獨立管教。此份工作十分仰賴與教導員及學長的經驗傳承和討論。在多聽、多觀摩其他資深教導員之做法，並思考適合自己的方式。</p> <p>b. 也必須藉由每次事件與事故，不斷修與調整自己的作法與管理手段，由於學校學生特殊性緣故，管教手段上必須較為強勢。如同陳員訪談所提：「……此時期青少年因為不成熟、不懂事，且更在乎裡面同儕／他人的看法，會不斷挑戰教導員的管理，也會自行形成一掛，所以教導員管教手段上不得不較強勢，以保護大部分學生生活上安全。」</p> <p>(六)小結：</p> <p>(1)從機關書面與陳員訪談可知，本次事件無法防範，也無徵兆，類似事件未來也難以杜絕，只能從立即性處理降低傷害，與事後保障從業人員安全與復原，本次事件學校整體處理及時，傷害未擴大，事後對陳員行政協助與照顧也完備，且對違規同學與同儕之輔導完善，轉校機制也顧及學生與家長需求。從訪談陳員中可知，其心理素質與人格特質佳，不因該攻擊事件而影響其工作熱忱。對受傷與恢復期間，都能感受長官與同事關懷，提供了許多資源與協助。</p> <p>(2)在違規學生行為處置上，法規賦予之手段有限，僅以勞動服務對某些同學不痛不癢。建議未來修法上，可以考量對於重大違規之處置上給</p> |
|--|---|

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | <p>予多元化機制。</p> <p>(3)至於教導員流動性高問題，並非是學校能解決，但是在相關人員之工作與備勤環境應先行給予改善。例如教導員白天教室設備改善，以及晚上備勤室空間狹小、冷氣老舊吵雜問題，以及學校蚊子多等問題應及時處理與改善。</p> <p>(4)整體而言，學校在本次事件之具體作為完整，委員從陳員訪談中可知整體工作氛圍是友善且溫暖的。</p> | |
| 2. 有關於第一線人員身心調適假之條件與施行迄今請假人次 | <p>(一)學校針對身心調適假之書面回應：</p> <p>1. 規定部分：</p> <p>校長於114年11月份行政主管會報時指示：關於公務人員請假規則第3條規定之身心調適假自114年10月10日施行，請各處室隊主管對於請身心調適假同仁適度給予關心、掌握其身心狀況，並控管人力運用及配置，相關配套措施如經費需求及運用方式得與主計室討論規劃。</p> <p>2. 請假人次：</p> <p>自114年10月10日起截至114年12月1日止，本校共計126人次申請身心調適假，均無任何請假條件。請假人次則為教務處1人次；學務處65人次；警衛隊59人次；人事室1人次。</p> <p>(二)本視察小組針對身心調適假之詢問與回應：</p> <p>身心調適假並未提列規定，也無法像醫院有計畫或基金方式來填補人力不足，如遇人力請緊時，校方如何因應呢？是否有向上反應增加人力呢？</p> <p>(三)學校針對視察小組提問之回應：</p> <p>(1) 當初修正《公務人員請假規則》的時候，並沒有考量過警消及戒護單位的實際狀況，且依規定不得拒絕。但本校同仁目前對學校都有認同</p> | 無 |

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| | <p>感，也了解勤務不能有空缺，在適時可調整班表時，原則上都同意同仁請「身心調適假」。本校的長官也都授權各科室主管全權處理，確實同仁們的認同感夠，警衛隊及教導員們的互動也佳。因為學校有勤務需求，所以當有空缺時，需要有人來加班遞補，只要能安排好，機關都會給予同仁適時的休息。</p> <p>(2)對於人力問題，本校會依例檢視相關人力或調整薪津的需求，向矯正署陳報與爭取。</p> <p>(四)小結：矯正單位的危險津貼是以員額編列，無法以贊助款項來支付人力需求。國家如何看待犯罪人會影響到資源分配。所以視察小組能做的就是蒐集資料，形成建議如實反應，期待上級單位或人事行政當局未來能調整改善。</p> | |
| 3. 關於追蹤事項中，文康室修整情形為何？ | <p>(一)學校回覆：</p> <p>(1)警衛隊文康室設施預計進行整體空間規劃，由於預算經費捉襟見肘，已先由易服社會勞動人力刮除壁癌，油漆粉刷完峻，並對文康室進行清潔工作。另於 114 年度採購熱水器供同仁使用。</p> <p>(2)有同仁給予建議未來文康室規劃上希望不用放置運動器材，以免影組二樓備勤同仁的休息。</p> <p>(二)決議：擬於 115 年第 1 季外部視察會議再確認徵續進度，來確定是否停止追蹤。</p> | 無 |
| 3. 瞭解 114 年第 4 季外部視察小組專用意見箱開啟等情形？ | <p>(一)學校回覆：</p> <p>本校於分別於 114 年 9 月 4 日、9 月 11 日、9 月 18 日、9 月 25 日、10 月 2 日、10 月 7 日、10 月 16 日、10 月 21 日、10 月 30 日、11 月 6 日、11 月 13 日、11 月 20 日及 11 月 27 日由秘書偕同政風室主任開啟，均無陳情意見。校內其他意見箱亦無其他陳情案件。</p> <p>(三)決議：請持續依規定開啟意見箱及追蹤本議題。</p> | 無 |

四、歷次視察建議處理情形-繼續追蹤

| 年 度 | 季 別 | 視察建議 | 機關辦理情形 | 管考建議 |
|--------|---------|--|--|---------------------|
| 113 | 二 -1 | <p>1. 建議敦品向矯正署爭取經費，立即改善文康中心設施、警衛隊備勤室之硬體設備，讓員工有舒適之休閒及備勤處所，紓解身心壓力，以增加員工向心力及人事穩定。</p> <p>2. 建議敦品善用易服社會勞動之人力，以改善學校戒護區外之環境清潔工作。</p> | <p>1. 本校警衛隊文康室設施部分，預計將做整體空間規劃，例如委由設計或建築師整體規劃，施工完成後將另行購買文康設備。在政府預算經費捉襟見肘之際，已先由易服社會勞動人力於空閒時，刮除壁癌，以油漆粉刷完竣，另本校已於 114 年度採購熱水器供同仁使用。</p> <p>2. 目前易服社會勞動來本校服務時，持續每週清潔同仁文康室，並視同仁需求及易服社會勞動人力進行調整。</p> | 繼續追蹤 114.12.1 更新 |
| 113 | 二 -2 | 對於員工身心健康問題能有切合員工需求的計畫措施。而視察過程，主管與員工都強調工作人員的心理狀態很重要。建議可逐年對校內員工的身心狀態整體了解，並以此作為員工心理健康促進及協助方案的執行根據。 | <p>1. 針對員工商理部分，本校每年均會辦理員工健康檢查，維護同仁身體健康；心理部分，本校將持續與心理治療(諮詢)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，並不定期辦理心理健康講座，並請各單位主管適時注意員工身心健康，關懷員工，提供及時幫助。每年亦會辦理員工員工協助方案需求調查，作為員工心理健康促進及協助方案的執行根據。</p> <p>2. 本校 114 年度員工協助方案，參與法務部共同委外方案，委由宇聯管理顧問有限公司提供各項專業服務，除提供同仁心理諮詢外，也提供管理、理財、醫療及法律等專業諮詢，額度為每人每年 3 次，服務皆由專業諮詢師進行，並受隱私保密政策保護，以確保同仁相關權益。</p> | 繼續追蹤 114.12.1 更新 |

| | | | | |
|-----|---------|---|---|---------------------|
| 114 | 一 -2 | <p>1. 建議自殺防治或是性平事件等校安事件的宣導活動及主題，可考慮以學校對於這些事件的分析結果進行安排設計，如針對互毆事件安排生氣時的溝通方面的宣導、感情分手或是司法事件結果的情緒調適等。另建議「心理衛生講座」與「收容人彼此關懷(如吹哨者、幸福捕手)方案」，在實施對象的內容或執行策略上加以區分，並能夠呈現宣導的涵蓋率等數據，以符合「矯正機關收容人自殺防治處遇計畫 2.0」之要旨。</p> <p>2. 列管為高關懷或高風險的學生面臨借提狀態，為避免列管個案在借提期間或前後發生狀況，建議也要能有如同校內人員交接或校外銜接的適當程序，避免身心照顧漏接的情事。</p> | <p>1. 本校針對學生及教職員定期進行自殺防治宣導，8、11 月自殺防治心理衛生講座已辦理完成，115 年 3 月預計辦理講座一場。實施內容主題包含壓力管理、情緒調適、自我傷害預防等，引導收容學生辨識覺察並學會照顧自我及他人心理需求、建立及提升教職員對於自殺風險收容人的敏感度；收容人彼此關懷(如吹哨者、幸福捕手)方案上以高關懷、高風險族群為重點，強化同儕支持及預防判斷風險警示，加強吹哨者因應技巧。辦理過程皆會簽各處室提供課堂時間以利進行全校宣導，藉此提高對教職員與學生之宣導涵蓋率。</p> <p>2. 本校於列管個案借提時，會將相關訊息通知寄禁機關，以銜接身心照顧相關事宜。</p> | 繼續追蹤 114.12.1 更新 |
| 114 | 二 -1 | 建議矯正署核撥相關經費予敦品中學，改善學生老舊建物之改善。 | 本校將請建築師協助檢視第二生活區及新生樓之浴廁，規劃改善方式及所需經費，並於 115 年度申請經費進行改善。 | 繼續追蹤 114.12.1 更新 |

五、附件

- (一) 114 年度第 4 季外部視察前之議案學校回覆書面資料
- (二) 114 年度第 4 季外部視察會議記錄

敦品中學
114 年度第 4 季外部視察小組會議紀錄

壹、日期：114 年 12 月 3 日

貳、時間：13 時 30 分

參、地點：會議室

肆、主席：視察小組委員兼召集人陳綺賢

記錄：王靖和

伍、出席人員：委員黃家珍、委員蔡佩芬

陸、列席人員：學務主任吳藝宣、輔導主任陳亮穎、警衛隊長簡大強、
人事主任楊想玉

柒、主席致詞：

感謝大家今天出席，現在會議開始。

捌、視察議題討論：

一、議題一(陳綺賢委員提案)：關於貴校於今年 9 月 7 日發生教導員被學生潑熱水及劃傷臉部之暴力事件，本小組想了解：

1. 113 年 1 月至今學生對教職人員或戒護人員暴力事件之統計。
2. 9 月 7 日事件發生原因以及校方處置措施，包括對學生之懲處與輔導等作法。
3. 貴校對遭受該暴力事件之教職人員提供何種協助？包括醫療、心理諮詢等作法。
4. 貴校第一線人員在工作上須長期面對情緒不穩定的青少年，請問貴校為渠等提供安全維護、壓力調適及情緒支持的具體作法為何？如何為員工建立安全及友善的職場環境？

(一) 本校回復：

1. 經統計本校 113 年 1 月至今學生對教職人員或戒護人員暴力事件總件數為 1 件。

2. 有關事件發生原因以及校方處置措施說明如下：

(1) 經查 114 年 9 月 7 日中午用餐時段，學生徐○□（下稱徐生）意圖藏匿接見之會客菜供其他同學食用，因本校為避免學生間食物霸凌，故教導員陳○斌（下稱陳員）發現徐生上開行為後即予制止糾正，而徐生好友江○□

(下稱江生)見狀心生不滿，江生又思及日前曾遭陳員收取已改窄之公用長褲（學生次文化認係資深學生身分表徵），故江生氣憤難耐而意圖於陳員執勤時段滋生事端。

- (2)徐生知悉後向江生表達亦不滿陳員，且幫江生滋事前播放歌曲藉以振奮；學生賴○□（下稱賴生）則透過學生江○□向江生傳遞鼓勵攻擊陳員之訊息，又於同日 18 時 30 分許經向江生說：「直接了！」，因渠等共同行為不斷增強江生犯罪意志，遂造成江生上開攻擊行為。
- (3)江生對於管教人員施以強暴、脅迫；徐生、賴生及江○□幫助他人為違規行為，違規懲罰額度均為申誡及勞動服務 5 日。
- (4)江生、徐生及賴生因違規情節重大，本校於同年 9 月中旬及下旬分別召開 3 名學生之親師會議及轉校評估會議，考量該 3 名學生行為影響班風甚鉅，為顧及班級整體穩定及幫助渠等轉換環境後調整腳步、重新出發，爰決議報請矯正署建請轉校，經核定後已分別於同年 10 月 27 日將徐生及賴生轉勵志中學、28 日將江生轉至誠正中學就讀。
- (5)上開行為涉嫌妨害公務部分，因江生及賴生均已成年，已函送桃園地方檢察署偵辦；徐生及江○□因未成年，分別函送桃園地方法院及新竹地方法院參處；另陳員就傷害罪部分表示願給學生改過自新機會而不欲提告。
- (6)輔導教師針對違規學生提供安全與支持的環境，協助學生梳理與表達情緒，並討論自我調適方式，以維持身心穩定。同時，針對學生之行為，了解其背後原因與需求，並引導其進行換位思考，透過討論幫助學生理解行為後果及應承擔的責任，進一步建立適當的人際界線、人際因應技巧，另協助違規學生做轉換環境之心理建設。
- (7)針對班級同儕，該區教輔小組（含教導員、導師及輔導老師）齊力關心學生之身心狀況，提供安全與支持的環境，讓學生表達想法及感受，並進而建立正向求助管道及因應策略。

3. 有關本校遭暴力事件之教導員提供協助部份說明如下：

- (一) 受傷之陳員是日晚間即至林口長庚醫院燒燙傷中心接受治療，矯正署組長李金德及本校校長郭宗裕等人獲悉後亦前往慰問；本校校長於事件初步釐清後召集處室隊主管開會討論相應處置作為，以妥適因應本事件。
- (二) 現陳員已出院並持續回診，本校亦已申請「公益信託矯正發展及安全照護基金」及「公務人員執行職務意外傷亡慰問金」，俟其醫療處置程序結束後，續協助申請團體保險理賠事宜，並將提供「員工協助方案（EAP）」心理諮商輔導等相關資源與諮詢管道，俾利其身心復原及後續照護。

四、有關本校長期面對情緒不穩定的青少年，所提供之安全維護、壓力調適及情緒支持的具體作法等情，說明如下：

- (一) 安全維護部份：
- 本校盤點現有警力分布、風險層級、事件規模及勤務點重要性等因素，依平日日間及夜間例假日規劃三階段發動警力支援啟動時機及處理機制，未來針對本校發生不同等級緊急事件時，以分階段靈活調整非關鍵性勤務點之人力調度，確保各勤務點同仁明確知悉其於各類緊急事件中之角色分工與支援順序，落實責任明確化與行動即時性。
- (二) 壓力調適、情緒支持的具體作法以達成友善的職場環境部份：
- 1、職場激勵
- (1) 進修與研習：鼓勵本校職員可申請公假或補助在職進修，並於平日皆有舉辦教育訓練。
- (2) 舉辦聯誼、參與競賽活動：本校不定期舉辦員工聚餐、參與競賽等活動，提升團隊情感與歸屬感。
- (3) 主動關懷：本校人員家庭有重大變故時，主動發動關懷或慰問金制度
- 2、友善職場
- (1) 勤務方面：本校勤務規劃確保員工在輪班和夜間工作之間有足夠的休息時間，避免長時間工作。並定期安排休假，讓同仁能夠得到充分的休息。並設有休息室，提供一個舒適的休息環境，減少身體疲勞。

- (2) 員工關懷制度：本校 114 年度員工協助方案，參與法務部共同委外方案，委由宇聯管理顧問有限公司提供各項專業服務，除提供同仁心理諮詢外，也提供管理、理財、醫療及法律等專業諮詢，額度為每人每年 3 次，服務皆由專業諮詢師進行，並受隱私保密政策保護，以確保同仁相關權益。
- (3) 建立溝通管道：本校每月皆舉行行政主管會議、各處室定期舉辦單位會議、建立員工參與反映意見的管道。
- (4) 提供健檢服務：本校與醫療機構合作，每年提供同仁免費健檢或自費健檢項目的優惠。

(三) 提高管教人員穩定性之建議：

- 1、本校為各生活區教導員全時輪值陪伴學生，須時刻管理學生日常起居及處理各類學生問題，且學生自外帶入不良習氣、復以年少氣盛，並非單純輔導關懷即可導正行為，教導員常須竭盡心力始生成效，故本校教導員多為初任之教化人員，待符合調動資格即往其他機關。
- 2、警衛隊員為本校二線警戒人員，平日負責各類戒護工作（如提帶接見、就醫看診等），尚未負責學生實質生活管理，如遇生活區有重大事件，始須迅速支援而與教導員通力合作，故本警衛隊員流動率極低，近幾年多因退休因素或調升因素出缺，鮮有自願調至其他機關。

3、建議如下：

- (1) 教導員全時輪值陪伴學生，其付出心力與精神不亞於教育人員之導師，建議增加導師加給。
- (2) 矯正學校學生正處於成長叛逆期，心性暴衝易怒、經常挑戰管教人員權威，又常發生聚眾違規行為，導致違規案件居高不下，管教上尤其不易，建議可提高矯正學校教導員之危險加給，以增加其留任意願。
- (3) 部分矯正學校學務主任由資深幹練之教導員擔任，惟受制於組織編制僅列八職等，又屬兼任性質而無職務保障，導致學務主任與教導員間屬平行關係之同級管理，致兼任學務主任之教導員亦尋求晉升而難以久任，建議未來可將矯正學校學務主任改列九職實缺。

(二)黃家珍委員：

1. 說明很清楚，但對於違規學生需要一些佐證資料，例如輔導老師在那些環節做了什麼，有具體事項委員們比較好審酌。
2. 敦品中學與其他矯正學校比較來看太像一般學校，相對的物理性防護少。其他少矯校及監所，因舍房制加上監控系統，管理人員也不會在舍房裡，有較強的物理阻隔性，敦品中學完全沒有。
3. 以前以教室為主要概念，現在是以生活區為主，生活區人數變多後，就需要開兩間教室，讓學生有較多的空間，也有區隔性，但是只有一位教導員，很難兩間教室同時看顧，故危險性高，相關的控管也會發生問題，就會衍生幹部管理等次文化的問題。那警衛隊的角色呢？
4. 教導員和警衛隊同仁的工作屬性及內容兩者非常不同，一個是在生活區陪伴學生及處理學生事務，一個是在外圍維持秩序或是即時處理騷動等事項。
5. 導師只有白天在學校，白天的人力較充足，夜間的風險高且又輪值，教導員辛苦極危險的程度不亞於導師，教輔小組又很緊密，應該要強化班級教導員的待遇。
6. 成人監獄的收容人，因為是成人，相對穩定，且監所的物理空間及防衛性也夠。矯正學校因為學校性質，戒護上的管控也會比較接近學校。
7. 在矯正領域中，大家都不太喜歡到少年單位，少年部分因為非常不穩定、不怕死，所以容易衝動，確實不容易管理。少年的衝動通常都是一瞬間，很難預防。敦品中學的空間太過開放，除了一、二道門外，基本上就像學校，缺乏物理監控的東西，在這裡執勤的人員特別辛苦。誠正中學的建築物是後期建設的，所以物理空間的設計比較沒有問題。明陽是少年監獄，所以設計上還是不同。勵志中學狀況也好不到哪裡去。敦品中學與勵志中學的校舍歷史比較久，環境也沒有太大的改變。因為少年血氣方剛，在戒護區內工作的同仁，真的是非常辛苦。也

許在少年矯正學校服務的加給、獎勵及升遷管道需要調整。

8. 當初少矯校在改制時，早期改制的委員們是排斥矯正單位的人員，委員們認為矯正人員不懂教育，所以盡可能降低矯正單位對少矯校的影響力，但忽略了少矯校的特殊性。戒護是一個嚴肅的話題，通常不是一般性沒有受過訓練的老師可以做的。

(三)蔡佩芬委員：

1. 請問一下學生用餐(會客菜)的時候，這個環境有多少學生？
2. 事件發生時有幾位教導員執勤？學生人數多，夜間僅有一位教導員執勤是否不足？是否有其他協助方案？當教導員在不安全不穩定的狀態下執勤，怎樣做可以保障教導員的安全？當學生們是說好的時候，一群人要攻擊教導員時，因為只有一個人，要請求支援都不容易。
3. 請問陳姓教導員的年資？其受傷後，對於業務或是班別是否有彈性調整？其夜間是否還是一個人執勤？
4. 是否有可能班級的飲水機跟醫院一樣，為了避免燙傷，只提供溫水(約 40 度)？
5. 同仁的危險加給的費用與其他監所一樣嗎？

(四)陳綺賢委員：

1. 增加教導員是既定的方向還是希望委員去幫忙爭取資源。
2. 在輔導上，事件中的 4 位同學，平常是否有跡象，是不是比較不聽話或是比較容易鬧事的學生？改窄褲子的學生在當下是否有情緒性的反應？在當時輔導是否有介入？
3. 請問學生轉校勵志或是誠正，有哪些評估的基準？是以家庭遠近？還是以那些因素決定？
4. 學生已成年，函送地檢署部分目前是否有下文？是否被起訴？
5. 當日被學生潑水後，如何處理？警衛隊多快趕到現場？

受傷的教導員目前狀況如何？身體創傷容易復原，但其心理的創傷部分校方如何協助？員工關懷部分，校方的合作單位為何？這次受傷的陳老師，如果他接受心理諮詢，一年可以幾次？顧問公司以何種方式諮詢？關於一年三次可以是理財、心理、法律等，如果一年超過三次怎麼辦？

6. 班級飲水機的熱水是否有管制？
7. 對於校內危險物品，是否有因這次事件有全面性檢討安全管控方式？
8. 教導員待遇部分，教導員流動性大，警衛隊在第二線相對穩定，是否可以再多做說明教導員及警衛隊工作之區分及穩定性之間的關係。
9. 誠正中學晚上下課後帶回舍房，由警衛隊來負責，教導員休息。敦品中學基本上是教導員 24 小時陪伴，但是現在也是改成小舍房了。教導員壓力這麼大，警衛隊二線流動率低，教導員的薪資與危險程度不成比例，相對流動率大，第一線的管理又需要有經驗較資深的人員，這個問題一定要解決。敦品是否與誠正交流過教導員及警衛隊人員異動的問題？矯正署是否會建議敦品採用舍房制來管理？
10. 關於學務主任的職等與教導員相同，真的會有相同職等管理不動的問題。

(五) 本校補充回復：

1. 關於輔導老師部分請見補充資料，三區輔導老師許涵婷對於事件中三位學生有進行密集輔導的過程資料，每週不只一次的進行違規的輔導、個別晤談，內容為了解學生對於違規事件的想法、梳理內在歷程、了解學生違規背後的動機目的、還有學生內在需求議題等；最重要的是在得知會轉校時，協助學生做轉校的心理預備。每位學生轉校後，輔導老師也主動聯繫並提供學生資料予誠正及勵志。也預計想與對方學校聯繫是否可以去探視學生，以免學生因違規移校關係斷裂，也願意與對方學校

面對面來交接學生狀況。

2. 關於此案中，學生吃會客菜部分會另外安排學生一個場域吃會客菜，獨自吃自己的會客菜，避免霸凌行為發生或是食安問題。平常日勤時，各班至少有 2 位教導員，日勤教導員於晚上 6 點下班。事件發生時為晚上八點多，僅有一位教導員執勤。校內的教導員人力及勤務配置，夜間都由一人執勤，警衛隊人力也不足，故兩個區配一位主管協助。
3. 晚上生活區學生人數基本上都是 50-60 人左右，學生的動態或情緒上波動，不是我們能完全想像的，所以教導員的壓力及風險是大的。本校也一直有向矯正署徵求人力增加，使夜間執勤增加各生活區人力配置。
4. 以此事件來看，事件是發生於夜間 6-9 點間，日勤教導員下班僅剩下一名教導員陪伴學生。依目前生活區的狀況，是需要再增加一名教導員。因學生人數日益增多，本來夜間僅使用一間教室，現在為讓學生生活空間不要太過擁擠，所以使用 2 間教室，教導員只有一位，無法兩間教室同時關注，若能爭取教導員增加，每間教室都有一位教導員執勤，這樣比較能夠互相支援，並通知警衛隊同仁來支援。
5. 陪伴孩子主要的人比較能讓孩子產生信任感，警衛隊基本上為輪班制，並不會固定在生活區執勤。另外孩子對於穿制服的同仁比較有排斥感，孩子對於教導員及警衛隊員的感受度上，孩子較會排斥警衛隊員進入生活區內。尤其幾次事件支援部分，孩子們會謾罵警衛隊同仁，有一些不理性的言語與行為。生活區以教導員來陪伴孩子，建立信任關係，可深入瞭解孩子的狀況，因此建議增加教導員的名額。
6. 學校爭取增加人力的困難點是，在一般監所一個勤務點安排一位同仁，因為生活區裡已有教導員，警衛隊若要在同一個勤務點增加人力，是有困難的。但確實教導員及警衛隊人力都需要增加。

7. 在學校各生活區教輔小組的合作是很緊密的，經常在校園各角落，都可以看到教輔小組的同仁在討論學生的狀況，如果學生有任何跡象，大家都會互相支援。如在晤談中，若發現學生有策劃事件，輔導人員會依保護原則，讓教導員可以有預防的動作。這次的事件事前確實都沒有消息，所以才會發生事件。
8. 矯正署以學校提供事件中學生的違規狀態分析及相關資料、收容學校的容額，再決定學生轉入的學校。以此案來說，轉至誠正的學生是動手的學生，另兩位學生屬策劃的學生，賴生為強化江生動手的動機。打人的學生與策動的學生分開安置，比較不會再被煽動。所以學生家庭遠近就不在考量內。在轉校前的親師座談中，包含保護官、社工、家長等皆有先做說明，讓家長對於學生即將被轉校有心理準備。
9. 因為陳姓教導員未提出傷害告訴，所以目前沒有被起訴。妨害公務罪的部分，就以成人案來處理。
10. 當日發生事件後，第一時間學生協助圍住保護老師，避免老師再次受到傷害，警衛隊當時巡到第一生活區，聽到狀況後立即前往第三生活區協助，大約在三分鐘內到達，校方立即採取收封措施，並由同仁陪同受傷教導員前往醫院治療。後續校長等長官及同仁們皆有前往醫院探視並慰問受傷老師。陳姓教導員目前恢復狀況不錯，已經歸隊上班。
11. 當陳姓教導員受傷後，同仁們都有陸續至醫院關懷他，校方協助發放慰問金，並協助申請矯正協會的部分，也提供心理諮詢的管道。對於這個事件，教導員對於學生的行為，態度是平和的，覺得學生不是故意的，是受其他同學的煽動，願意原諒這些學生。所以其個人心情調適是沒有狀況的。
12. 去年學校是自己與另一家顧問公司合作，今年及明年的員工關懷是參加法務部及所屬機關共同與宇聯管理顧問有限公司簽約。內容有提供心理師及相關的免費諮詢。

諮詢次數是以所有簽約單位為一個總數，平均來說一個人約一年能有三次免費諮詢額度，若有進一步需求，在另外做申請。校方提供陳姓教導員這個管道，因保密原則，期可以自行去預約諮詢，不需要透過學校申請。該顧問公司可以以視訊方式諮詢，亦可前往其桃園分公司。若是次數在一年內超過三次，會視當時所有機關的額度來安排，若是有特殊案例，可以跟法務部徵詢是否可以增加額度。這個約是兩年期。

13. 因為校內人員不足，也有對陳姓教導員表達身體若有不適可以做勤務調整，目前狀況還好，也無要求調整班級。陳姓教導員對於班級是有認同感的，對於傷害他的學生感到意外，與其他學生的互動也都良好，教導員之間配合的團體性向心力很強，所以目前是正常排班的。在警衛隊部分，值班的組員在夜間基本上是在三區陪伴陳姓教導員。該班其他日班教導員也會在班上陪伴較晚時間，確定學生都穩定了才下班。
14. 班級飲水機的熱水基本上都是有管制的，學生如果有需求都要向班級教導員申請，再由班級服務員協助裝熱水。現在班級飲水機熱水部分加裝了安全鎖，需要時教導員要先開鎖才能使用熱水。飲水機基本上是針對教導員需求設置。
15. 基本上學校對於管制品都是有做管控的，包含剪刀類、指甲刀、刮鬍刀等，都是有管控的。統一使用統一收回，學生無法隨意使用，必需在老師面前使用。
16. 第一線教導員是直接面對學生，警衛隊是第二線校園維安的部分，真正面臨學生的幾乎都是第一線教導員。希望增加待遇的部分，導師有導師津貼，教導員卻沒有。以教輔小組來說，導師是要進入班級協助班級管理，但是在待遇薪資上，教導員與導師就有差異性。戒護津貼導師也有，但是以工作量能來說，班級管理上尤其是晚上還是以教導員為重心。希望在待遇上可以比照導師，大家同為教輔小組成員，希望能夠爭取導師費。四所少

矯校的學生穩定性不如成人監所的收容人，所以教導員執勤的壓力相對也大於成人監所，希望可以因危險等級來區別教導員的待遇。目前的戒護加給的費用是與其他監所一樣的。

17. 今年本校教導員的調動，本校為 4 位，誠正中學有 10 位，勵志中學今年有 6 個缺額。基本上是教導員們沒有意願待在少年矯正學校。少矯校的流動率相對是非常高的。
18. 學務主任可由教育人員來擔任，這個工作很辛苦，所以本校是由教導員兼代，由同樣職等來領導確實不容易，同仁之間的摩擦比較容易發生。少矯校的學務處主任為唯一八職等，其他科室主管為九職等。曾經建議本校學務主任雖為八職等，但應給予實質的科長缺，權責與職等不符合，希望不要用兼代的方式。
19. 當年改制的時候，希望少矯校的管理人員盡量使用教育人員來擔任，矯正的色彩不要太重，矯正署在改制時表示，依明陽和誠正的狀況(學務主任為教育人員)，在矯正業務的聯繫上比較薄弱，需要透過生輔組長(教導員)來執行，若是要讓學務處動起來，生輔組長的位階又不夠。學務主任負責教育，生輔組長負責矯正，協調不易。所以矯正署擬採教導員來兼任學務主任，當時雖想編為科長缺，但外界委員認為矯正署要把學務主任變成矯正機關可以升遷的管道，所以不同意。

(六) 決議：

1. 請提供去識別化之重大事件通報表資料予委員參考來書寫報告。
2. 機關書面及現場的回應都很清楚，基本上青少年的特質有些不可預測的，無法事前完全的防範，青少年不像成年人穩定，也較無徵兆，只能想辦法降低傷害，盡量讓事件減少，不能能完全不會發生，這次的事件也不會是最後一件。陳姓教導員的心理素質很強大很好，是適任的好教導員。因此教導員的人格特質很重要，目前學校

在選才用才上做的不錯，至少陳姓教導員的特質是適合擔任班級教導員，亦了解該如何與孩子溝通(棒子與葫蘆蔔)。確實學生懲處的手段上，在法律上來看確實不夠，僅能勞動服務，對學生來說不痛不癢。對學生來說，他是否能展現在同儕中的被認同，為了當下的認同，不在乎後續的處罰，會盡量在報告中呈現，這部分是修法的問題。以該區教導員來看，彼此的認同性很強，所以在管理上比較沒有問題。

3. 經訪談當事教導員，回饋都非常正面，其心理素質夠強大，覺得學校很溫馨，會關懷同仁，並未使用學校提供的心理輔導機制。學校的氛圍很重要，他覺得工作環境很溫暖，很認同學校，也很認定工作的價值與意義。陳教導員表示，犯錯的同學還有寫信給他道歉。雖然工作環境不是很有利，但是長官及同事的溫暖及關懷，校方在其出事後，提供的所有資源都很夠，使其有意願留在這裡好好工作。
4. 關於留才的部分，這個部分不是敦品中學本身可以解決的問題，除了津貼加給外，警衛隊與教導員勤務腳色的不同，也是一個問題。在其他監所第一線是警衛隊，但是在少矯校教導員反而屬於第一線，故一般教導員到第一線且工作內容無法與先前匹配，且為面對比較危險的工作時，其流動率相對提高。
5. 另外在白天工作及晚上休息的硬體設備的改善：白天工作因與學生在一起，相對壓力是大的，其工作環境是沒有冷氣的。是否能改善教導員白天硬體的工作環境？晚上休息時，寢室空間小、冷氣老舊聲音大，會影響睡眠品質，是否能更換較安靜(變頻)冷氣，提升其睡眠品質，得到充分的休息。
6. 學校環境蚊子多，之前曾至新生班看環境，學生曾抱怨晚上睡覺蚊子很多。不只是新生班，陳姓教導員也表示教室(工作環境)蚊子也很多，晚上學生若是睡眠被干擾，睡眠品質不好，學生亦容易暴躁，不好管理，也會影響

教導員的休息。也了解學校都有定期消毒及噴灑殺蟲藥，但是這個問題也聽過很多次學生等的反應，除了學習環境外，最重要的是晚上睡覺的時候。這個部分是否還有方法可以再做進一步的改善？硬體及蚊蟲這個部分，敦品中學相比福利的提昇來看，應該比較可以有著力的地方。

7. 整體而言，敦品中學做得還不錯，委員們也可以感受到氛圍很友善很溫暖。

二、議題二(陳綺賢委員提案)：今(114)年開始，第一線人員能享受“身心調適假”，擬視察了解其狀況：請假條件／放假人次。

(一)本校回復：

1. 校長於 114 年 11 月份行政主管會報時指示：

關於公務人員請假規則第 3 條規定之身心調適假自 114 年 10 月 10 日施行，請各處室隊主管對於請身心調適假同仁適度給予關心、掌握其身心狀況，並控管人力運用及配置，相關配套措施如經費需求及運用方式得與主計室討論規劃。

2. 自 114 年 10 月 10 日起截至 114 年 12 月 1 日止，本校共計 126 人次申請身心調適假，均無任何請假條件。

教務處：1 人次

學務處：65 人次

警衛隊：59 人次

人事室：1 人次

(二)陳綺賢委員：

1. 因為沒有請假條件，同仁隨時可以請假，那遇到過年需要人力時該怎麼辦？是否有內部的規則，避免無人執勤。
2. 目前學校教職同仁共有多少人？身心調適假如何給假？

(三)蔡佩芬委員：

1. 請問教導員一定是公職的公務人員分發嗎？不能用計

畫或是基金的方式來執行嗎？矯正學校增加福利或人力確實窒礙難行。公立醫院會用自己的營收來補貼同仁，

(四) 黃佳珍委員：

- 因為教導員工作有其特殊性，類似警察這樣的工作，因要執行公權力，無法委外或是聘用職代。再提報人力需求增加，雖然可能沒有辦法得到回應，但是還是要建議，有建議才會有機會，也讓大家正視人力短缺的問題。公務機關的做法沒有像醫院班彈性。

(五) 本校補充回復：

- 當初修正《公務人員請假規則》的時候，並沒有考量過警消及戒護單位的實際狀況。本校同仁目前對學校都有認同感，也了解勤務不能有空缺，在適時可調整班表時，原則上都同意同仁請「身心調適假」。本校的長官也都授權各科室主管全權處理，確實同仁們的認同感夠，警衛隊及教導員們的互動也佳。因為學校有勤務需求，所以當有空缺時，需要有人來加班遞補，只要能安排好，機關都會給予同仁適時的休息。
- 本校員額為 151 人，目前實際上不加臨時人員，有 145 位。基本上一年有 3 天「身心調適假」，公務人員以年度計算，今年自 10 月 10 日實施起至 12 月 31 日止就有 3 日可使用；教育人員以學年度計算，今年 10 月 10 日實施起至明年 7 月 31 日止有 3 天額度可以使用。因為已經明訂可以請「身心調適假」且機關不得拒絕，所以各機關不會再做另外的限制。
- 當我們陳報人力或調整薪津的需求時，矯正署會請 4 所矯正學校同時檢視來檢討。

(六) 決議：

矯正單位沒有營收，危險津貼是以員額來編列預算，也無法以贊助款項支付。外界贊助的款項，只能提供物資，無法提供現金及禮券的補貼。國家如何看待犯罪人，會影響國家資源如何分配給矯正單位運用。所以我們能做的就是蒐集資料並作成建議來協助，期待上級單位或是人事行政

局未來考量調整。

三、議題三(每季追蹤事項)：關於追蹤事項中文康室的部分，現在狀況如何？

(一)本校回復：

1. 本校警衛隊文康室設施部分，預計將做整體空間規劃，例如委由設計或建築師整體規劃，施工完成後將另行購買文康設備。在政府預算經費捉襟見肘之際，已先由易服社會勞動人力於空閒時，刮除壁癌，以油漆粉刷完竣，另本校已於 114 年度採購熱水器供同仁使用。

2. 目前易服社會勞動來本校服務時，持續每週清潔同仁文康室，並視同仁需求及易服社會勞動人力進行調整。

(二)本校補充回復：

目前請警衛隊同仁提出對於文康室使用上的需求，有同仁提出希望不要放置運動器材，因使用時會影響二樓的休息，煙味的問題部分，已有宣導不要在文康室內抽菸，據了解目前文康室的使用率不高，大部分同仁是直接上樓至備勤室休息，少數同仁會在文康室短暫休息。備勤室的壁癌改善了。文康室部分未來會找機會做空間活化，目前清潔的工作會持續繼續。

(三)決議：

文康室這部分擬在 115 年第 1 季外部視察小組會議時再確認後續進度，來確定是否停止追蹤。

四、議題四(每季追蹤事項)：請問貴校 114 年第 4 季外部視察小組專用意見箱開啟情形？

(一)本校回復：

114 年 9 月 4 日、9 月 11 日、9 月 18 日、9 月 25 日、10 月 2 日、10 月 7 日、10 月 16 日、10 月 21 日、10 月 30 日、11 月 6 日、11 月 13 日及 11 月 20 日 11 月 27 日由秘書偕同政風室主任開啟，均無陳情意見。

(二)本校補充回復：

校內其他意見箱部分，亦無其他陳情案件。

(三) 決議：

知悉，請持續依規定開啟意見箱及追蹤本議題。

玖、散會：16 時 33 分。