

## 114 年度第四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  |
|----|--|---|
| 一  | <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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、心理諮商等作法。</li> <li>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？</li> </ol> | <p>一、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。</p> <p>二、有關事件發生原因以及校方處置措施說明如下：</p> <p>(一) 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○□（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值勤時段滋生事端。</p> <p>(二) 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>(三) 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</p> |

違規行為，違規懲罰額度均為申誠及勞動服務 5 日。

(四) 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。

(五) 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。

(六) 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。

(七) 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。

三、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。

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，

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>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。</p> <p>(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。</p>  |
| 二 | <p>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。</p> | <p>校長於 114 年 11 月份行政主管會報時指示：</p> <p>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>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。</p> <p>教務處：1 人次<br/>           學務處：65 人次<br/>           警衛隊：59 人次<br/>           人事室：1 人次</p> |

|   |                            |  |
|---|----------------------------|--|
| 三 | 114 年第 3 季外部視察小組專用意見箱開啟情形？ | 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。 |
|---|----------------------------|--|