

法務部矯正署桃園女子監獄115年度第1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>瞭解本監對於收容人暴行戒護主管事件之戒護防範作為？</p>	<p>一、黃蘭嫻委員提出意見及建議：</p> <p>(一)除報告提到近年矯正機關發生收容人暴行戒護主管案例外，其他機關有沒有發生不同之暴行行為？</p> <p>(二)對於貴監衛生科看診醫療空間是否就戒護防範做特別的設計？</p> <p>(三)員工如遭受收容人暴行，貴監是否有針對此員工提供相關協助方案、保障或保險等？另針對非監所人員遭受收容人暴行(如入監之醫護人員、輔導志工)貴監有何提</p>	<p>一、黃蘭嫻委員所提出意見及建議本監辦理情形：</p> <p>(一)近年矯正機關發生收容人暴行戒護主管案例外，其他機關曾發生收容人暴行攻擊管教人員事件。依據實務觀察，男性監所的暴力發生頻率及肢體衝突顯著較高，女性監所則多為言語爭執或輕微推擠。</p> <p>(二)本監衛生科看診醫療空間採取全面換裝固定式椅具（防止武器化）、配置多點感應緊急通報裝置。優化醫師逃生動線（醫護人員參與緊急演練），強化候診區資訊透明化以降低收容人焦慮。嚴格執行戒護人員近距離陪同，並針對高風險個案實施動線分流。</p> <p>(三)員工遭受暴行之協助方案與保障除第一時間啟動優勢人力支援與行政調查外，現行設有慰問金制度。必要時，本監將委請法律顧問協助，避免同仁獨自承擔</p>

	<p>供保障？</p> <p>二、謝文彥委員提出意見及建議：</p> <p>(一)對可能產生暴行的收容人貴監如何掌握及辨識、又如何處置以及防範？</p> <p>(二)對於特定的情境發生暴行行為，是否有特殊的防範作為？</p> <p>(三)本次視察重點就戒護主管事件之戒護防範作為進行相關的探討，貴監對於戒護人員如何加強自我保護觀念及應對方式？是否有搭配科技設備的使用？</p>	<p>司法程序壓力。遇非監所人員（醫護人員、輔導志工）同樣納入本監安全防護網。</p> <p>二、謝文彥委員所提出意見及建議本監辦理情形：</p> <p>(一)本監建立明確的高風險指標，針對具多次違規、重度精神病史、攻擊管教同仁前科或脫逃紀錄者列入重點監控。處置上落實「雙人戒護」與「強制安全距離」，並在勤務交接時嚴格執行資訊傳遞。</p> <p>(二)特定情境發生暴行行為之特殊防範如外醫就診高風險勤務，採取防衛性配置，派遣資深同仁執勤，要求個案全程使用輪椅，並依《監獄行刑法》必要時依法施用戒具，以物理方式限制其突發暴力之能力。</p> <p>(三)戒護人員定期進行壓制技能培訓，強化「預防性監測」觀念。於個人裝備標配辣椒水、警棍與密錄器，以確保執法透明並具備立即制止力。對於科技設備目前 AI 偵測技術定位為「輔助提醒」而非取代人力。過去曾應用於「異常群聚偵</p>
--	--	--

	<p>(四)戒護主管遇有暴行行為，貴監後續是否提供法律專業人員的協助?</p> <p>(五)當戒護主管遇有暴行行為時，有沒有其他收容人協助防範暴行的機制?</p> <p>(六)貴監內的其他專業人員(社工/心理師)如遇有辨識出高風險前兆之收容人，如何與戒護科溝通合作?</p>	<p>測」與「個人異常行為偏移提醒」，藉由監控系統自動示警，協助中央台在衝突擴大前先發制人，但現因收容活動空間過於擁擠，時有誤報情形，故目前僅能作為仰賴警示後之畫面監控鎖定。</p> <p>(四)本監除第一時間啟動優勢人力支援與行政調查外，更強調「公務執行法律保護」。除現行的慰問金制度，我們也希望推動將法律諮詢與訴訟協助「制度化」由機關委請固定法律顧問，以維護同仁尊嚴。</p> <p>(五)當戒護主管遇有暴行行為時，藉由監視系統即時掌握異常群聚，防止其他收容人受煽動或捲入衝突，仍以啟動戒護人力支援，原則上仍不宜由其他收容人介入協助。</p> <p>(六)本監專業人員(社工/心理師)若遇有辨識出高風險前兆之收容人，均會轉介心理輔導並於報告中敘明情形通知戒護科加強注意，尤其針對精神疾病個案，著重「預防性監測」，透過觀察其服藥遵從性、睡眠狀況與情緒起伏等指標，適時心理輔導並判斷是否需啟動強制治療或</p>
--	---	---

	<p>三、洪瑄憶委員提出意見及建議：</p> <p>(一)發生暴行情事是否為貴監員工調職的原因之一？</p> <p>(二)遭受暴行之員工是否會主動提出提告需求？或交由貴監全權處理。</p> <p>四、黃翠咪委員提出意見及建議：</p> <p>(一)貴監是否考慮運用 AI 科技協助監控及預警作為。</p> <p>(二)收容人對於暴行之後果及嚴重程度之法律規範是否清楚？</p> <p>(三)因為疾病之因素，若遇有精神疾病收容人</p>	<p>移送專區收容。</p> <p>三、洪瑄憶委員所提出意見及建議本監辦理情形：</p> <p>(一)超收壓力之勤務、暴行事件之風險累積以及人力不足導致勤務負荷過重，確實會造成第一線同仁調職的原因之一。</p> <p>(二)遭受暴行之員工目前傾向由同仁自主決定，機關也會視狀況主動介入協助法律程序，減輕同仁面臨提告時的心理與程序負擔，不會讓同仁單打獨鬥。</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)本監之前系統雖可進行異常行為監測，但受限於監所收容空間擁擠，時常有誤報情形。目前 AI 技術定位為「輔助提醒」，主要用途為系統示警後，由勤務中心立即鎖定畫面進行人力精準調度。</p> <p>(二)收容人對法律規範之認知，除了加強宣導外，透過執法過程透明化（密錄器使用）及違規後立即之行政處分與司法送辦，使收容人明確知悉暴力行為必將承擔嚴厲之法律後果。</p> <p>(三)對於精神疾病收容人出現暴行行為之個</p>
--	---	---

	<p>出現暴行行為，是否有依法強制就醫的案 例？</p>	<p>案，觀察其情緒起伏劇烈或具攻擊之風 險，會依醫療評估判斷是否需啟動強制 治療或移送特定醫療專區，以確保機關 安全。</p>
--	----------------------------------	--