

115年度第1季法務部矯正署臺北女子看守所外部視察小組視察報告(表格式)

製作日期：115年4月14日

一、委員組成（具名）

召集人：黃于玲

委員：許詩淇、黃于玲、黃三原、楊嘉駟、鄭龍驊（依姓名筆畫順序排列）

報告主筆委員：楊嘉駟

二、本季視察業務概述

（一）視察計畫或本季視察重點

本小組115年度視察計畫，每季規劃不同視察重點，並於前一季視察會議結束前，決議下一季之視察主題。114年度第4季召開視察會議時，據報導得知，矯正機關近年來管教人員（包括在矯正機關從事相關事務人員）遭收容人暴力攻擊事件頻傳，值得重視。擬請所方針對近三年所發生之管教人員（含上述人員，如醫療人員、志工等）遭受收容人暴力攻擊事件進行統計及分析，檢討預防因應措施，另對遭受攻擊人員有何慰撫機制及後續協助方案等，並請所方一併提出說明，爰決議115年度第1季視察主題為「**近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案**」。

（二）視察業務執行概述

1、所方於115年3月18日針對楊嘉駟委員114年第4季提問及追蹤事項：「收容人收到申訴審議結果的通知後，所方後續是否面臨收容人的情緒反應或衍生其他問題？」回覆如下：「一、可能出現的情緒反應(一)失望、憤怒或不滿。1.對審議結果不服，認為未獲公平對待。2.情緒激動，語言衝突增加。(二)焦慮或沮喪。1.對未來處遇、權益保障產生不安。2.影響日常作息與人際互動。(三)敵對或不信任感加深。1.對管理人員產生對立情緒。2.認為制度「無效」或「偏頗」。二、可能衍生的實務問題(一)再次申訴或提出行政救濟。1.提起再申訴、行政訴訟等程序。2.申請調閱資料或要求說明理由。(二)紀律或管理事件增加。1.情緒失控導致違規行為。2.群體中引發共鳴，造成集體討論或抗議。(三)心理健康風險。1.個別收容人可能出現自傷、自殘或拒食等行為。2.特殊個案需心理輔導或醫療評估。(四)對管教信任度影響。1.若溝通不足，可能影響收容人對制度的信賴。2.增加日後處遇溝通難度。三、實務上的應對方式(一)通知方式溫和且清

- 楚。1.清楚說明審議理由。2.使用平和語氣，避免刺激性表達。(二)提供說明與申覆管道。1.主動告知後續救濟程序。2.減少因資訊不足產生的誤解。(三)加強個別關懷。1.對高風險個案提前評估。2.必要時轉介心理輔導。(四)現場秩序風險預判。1.通知後適度觀察情緒反應。2.視情況安排管理人員在場。」爰決議解除追蹤，並請所方持續辦理。
- 2、本小組於**115年3月18日**（星期三）下午**2時**，於機關外部會議室召開本年度之第**1季**視察會議，並邀請機關業務主管及承辦人列席說明視察重點之辦理情形（**會議紀錄暨簽到單如附件**），機關代表並就各委員現場提詢事項即時答復。
 - 3、**115年度第1季**無受理陳情案件。
 - 4、本次視察活動，鑒於所方簡報已提供收容人暴力攻擊事件之統計數據並說明法規依據及實際办理流程，本次決議不辦理實地訪視及相關人員訪談。
 - 5、有關**115年第2季**視察主題，鄭龍驊委員提案，擬就外籍收容人各種處遇進行視察，包括生活、醫療照顧及心理輔導等管理方面，所方面臨之管理困境，例如是否提供基本生活物資或墊償醫療費用，溝通上是否有語言或種族方面的困擾等面向。
 - 6、本小組訂於**115年6月17日**（星期三）下午**2時**召開**115年度第2季**視察小組會議，並請鄭龍驊委員擔任**115年第2季**視察報告主筆委員。

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>近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案。</p>	<p>一、視察重點及說明：近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案。</p> <p>二、所方已派員列席視察會議並回覆說明，經所方列席代表說明後，各委員均能瞭解現行作法，本次提出之具體建議，請所方參酌辦理。</p>	<p>1、黃委員三原：現行市面上的 AI 工具有很多種，具體實務上如何使用 AI 工具來提升業務量能，好用的話可以寫成文章發表，提供其他監所參閱運用。例如能使用 AI 工具察覺到收容人外在的異常舉動，但能察覺到內在感受嗎？或者進一步用來建立收容人躁動或衝動的閾值，有閾值才有科學依據，進一步判斷收容人的人格特質，如發現有衝動人格，所方也好提早防範，並與其他監所比較分析。所方作為治療者的面向，也會面臨收容人家屬的質疑，也避免使用情緒勒索的語言。至於以上的措施都需要人力資源，上次提到衛生福利部「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」補助案申請了嗎？</p> <p>2、鄭委員龍驊：請問所方面臨暴力攻擊事件後，所方內部討論與檢討原因及後續改進情形。</p>

		<p>3、鄭委員龍驤：請問同仁使用員工協助方案（EAP）的情況。</p> <p>4、楊委員嘉駟：所方提到有關同仁教育訓練課程的安排，是否只跟對新進的同仁個別指導，或者是定期的團體課程訓練？另外建議課程內容或遭遇攻擊事件的應變方式做成書面提供每位同仁隨時參閱，因為常常口頭講授後，同仁沒多久就忘記了。</p> <p>5、黃委員于玲：所方提到115年3月5日起純化，只收容被告，不收容受刑人，請問受刑人或被告的戒護比例要求是一致的嗎？管理方式有所區別嗎？新的政策對所方也是新的挑戰，對所方有幫助嗎？</p>
--	--	---

四、視察建議辦理情形及管考建議

年度	季別	視察建議	機關辦理情形	管考建議
115	1	<p>一、黃委員三原：現行市面上的AI工具有很多種，具體實務上如何使用AI工具來提升業務量能，好用的話可以寫成文章發表，提供其他監所參閱運用。例如能使用AI工具察覺到收容人外在的異常舉動，但能察覺到內在感受嗎？或者進一步用來建立收容人躁動或衝動的閾值，有閾值才有科學依據，進一步判斷收容人的人格特質，如發現有衝動人格，所方也好提早防範，並與其他監所比較分析。所方作為治療者的面向，也會面臨收容人家屬的質疑，也避免使用情緒勒索的語言。至於以上的措施都需要人力資源，上次提到衛生福利部「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」補助案申請了嗎？</p> <p>二、鄭委員龍驤：請問所方面臨暴力攻擊事件後，所方內部討論與檢討原因及後續改進情形。</p>	<p>所方專責收容女性收容人，主要為情緒勒索，暴力攻擊事件較男所少了許多，持續留意防範暴力攻擊事件發生，並已由秘書召集相關科室成立數位素養培力小組，運用AI工具解決實務問題，以期減少數位落差及提升資訊素養，因應AI時代趨勢並加強本所業務承辦量能；另有關「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」部分，已與臺北市立聯合醫院松德院區接洽雙方合作模式，將持續主動追蹤申請進度。</p> <p>本所於常年教育課程或其他各種集會的時機，均不斷向同仁宣導「保護自己」的觀念以及面臨事件時如何應變；至於向收容人提醒的面向，除了以高壓的宣導方</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤 持續辦理</p> <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤</p> <p><input type="checkbox"/>解除追蹤 持續辦理</p> <p><input type="checkbox"/>繼續追蹤</p>

			<p>式外，也透過有趣的方式向收容人宣導遵守生活紀律，例如由工場主管遴挑表現良好的收容人自主創作廣播劇，向其他收容人宣導「為何不能這麼做」的生活紀律與相處界線。</p>	
		<p>三、鄭委員龍驤：請問同仁使用員工協助方案（EAP）的情況。</p>	<p>所方確實有同仁在使用 EAP，也會妥善保護同仁隱私與個資，畢竟戒護區的高壓職場環境確實會影響同仁的身心狀況，對具身心狀況異常或高風險徵兆同仁，所方也會主動提供柔性關懷與支持，以期營造健康友善之職場環境。</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤 持續辦理 <input type="checkbox"/>繼續追蹤</p>
		<p>四、楊委員嘉駟：所方提到有關同仁教育訓練課程的安排，是否只跟對新來的同仁個別指導，或者是定期的團體課程訓練？另外建議課程內容或遭遇攻擊事件的應變方式做成書面提供每位同仁隨時參閱，因為常常口頭講授後，同仁沒多久就忘記了。</p>	<p>所方例行應變演練對於被新收收容人攻擊的情境，均會教導傳授如何緊急應變處置，而且不論新進或資深同仁，難免都會有困惑的部分，一併傳授應變的經驗；至於書面教材部分，所方將以幫助記憶的方式，例如面臨 A 狀況要採取的應對動作，並透過應變演習讓同仁親自扮演暴徒，增加實境的體驗，增加身體反應的記憶力，並持續強調「保護自己」是最大的原則。</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤 持續辦理 <input type="checkbox"/>繼續追蹤</p>
		<p>五、黃委員于玲：所方提到115年3月5日起開始純化，只收容被告，不收容受刑人，請問受刑人或被告的戒護比例要求是一致的嗎？管理方式有所區別嗎？新的政策對所方也是新的挑戰，對所方有幫助嗎？</p>	<p>所方名為看守所，依羈押法收容被告，附設臺北監獄臺北女子分監，所以也會依監獄行刑法兼收受刑人，但因近年來超收比率異常增加，遠超過核定容額384人，以本所的硬體設備及戒護人力配置而言，戒護比是以同一樓層的收容人數與戒護人力去換算，同一樓層受刑人與被告人數異動，連帶的也會影響各種身分別的戒護比。至於純化的做法是往後只新收被告，而原有收容的受刑人將逐步、分批移往女子監獄收容，以期減緩本所的收容壓力，目前本所收容人數以較上一次下降約100人，收容空間得到</p>	<p><input type="checkbox"/>解除追蹤 <input type="checkbox"/>解除追蹤 持續辦理 <input type="checkbox"/>繼續追蹤</p>

			舒緩，收容人也比較不會爭吵，初步觀察，是往好的方向進行。	
--	--	--	------------------------------	--

五、附件

會議紀錄暨簽到單（附件包含機關簡報、視察相關照片及權責機關回覆）。

主筆委員： (簽名)

115 年度第 1 季法務部矯正署臺北女子看守所外部視察小組會議紀錄

一、時間：中華民國 115 年 3 月 18 日（星期三）下午 2 時

二、地點：法務部矯正署臺北女子看守所會議室

三、主席：黃召集人于玲

紀錄：張文哲

四、出（列）席人員：如附簽到單。

五、主席致詞：略。

六、議題討論：

- （一）議題 1：經召集人黃維賢委員的家人通知，黃召集人因故不能主持會議，亦無法指定代理人，爰依外部視察小組實施辦法第 10 條第 3 項後段規定，擬請出席委員互推一人代理之，以利會議如期舉行。

決議：推舉黃于玲委員代理召集人；另於黃維賢委員離開後，本小組仍有 5 名委員，仍可進行視察活動，暫不補聘。

- （二）議題 2：針對 114 年度第 4 季外部視察小組會議視察主題「**近三年來收容人申訴案件之件數、類型及處理結果分析與相關處理程序是否符合法令規定之檢討**」一案，楊嘉駟委員提問及追蹤事項：「**收容人收到申訴審議結果的通知後，所方後續是否面臨收容人的情緒反應或衍生其他問題？**」

所方回覆：

一、可能出現的情緒反應

（一）失望、憤怒或不滿

1. 對審議結果不服，認為未獲公平對待。
2. 情緒激動，語言衝突增加。

（二）焦慮或沮喪

1. 對未來處遇、權益保障產生不安。
2. 影響日常作息與人際互動。

（三）敵對或不信任感加深

1. 對管理人員產生對立情緒。
2. 認為制度「無效」或「偏頗」。

二、可能衍生的實務問題

（一）再次申訴或提出行政救濟

1. 提起再申訴、行政訴訟等程序。
2. 申請調閱資料或要求說明理由。

（二）紀律或管理事件增加

- 1.情緒失控導致違規行為。
- 2.群體中引發共鳴，造成集體討論或抗議。

(三)心理健康風險

- 1.個別收容人可能出現自傷、自殘或拒食等行為。
- 2.特殊個案需心理輔導或醫療評估。

(四)對管教信任度影響

- 1.若溝通不足，可能影響收容人對制度的信賴。
- 2.增加日後處遇溝通難度。

三、實務上的應對方式

(一)通知方式溫和且清楚

- 1.清楚說明審議理由。
- 2.使用平和語氣，避免刺激性表達。

(二)提供說明與申覆管道

- 1.主動告知後續救濟程序。
- 2.減少因資訊不足產生的誤解。

(三)加強個別關懷

- 1.對高風險個案提前評估。
- 2.必要時轉介心理輔導。

(四)現場秩序風險預判

- 1.通知後適度觀察情緒反應。
- 2.視情況安排管理人員在場。

決議：解除追蹤，並請持續辦理。

- (三) 議題 3：115 年度第 1 季視察主題「**近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案**」辦理情形，提請審議。

補充說明：本次會議係於機關外部會議室進行，並請機關承辦單位提出書面簡報說明及佐證資料。**所方簡報資料如附件 1、視察相關照片如附件 2。**

討論意見：依各委員所提出之意見，綜整如下：

- 1、黃委員三原：現行市面上的 AI 工具有很多種，具體實務上如何使用 AI 工具來提升業務量能，好用的話可以寫成文章發表，提供其他監所參閱運用。例如使用 AI 工具察覺到收容人外在的異常舉動，但能察覺到內在感受嗎？或者進一步用來建立收容人躁動或衝動的閾值，有閾值才有科學依據，進

一步判斷收容人的人格特質，如發現有衝動人格，所方也好提早防範，並與其他監所比較分析。所方作為治療者的面向，也會面臨收容人家屬的質疑，宜避免使用情緒勒索的語言。至於以上的措施都需要人力資源，上次提到衛生福利部「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」補助案申請了嗎？

- 2、鄭委員龍驊：請問所方面臨暴力攻擊事件後，所方內部討論與檢討原因及後續改進情形。
- 3、鄭委員龍驊：請問同仁使用員工協助方案（EAP）的情況。
- 4、楊委員嘉駟：所方提到有關同仁教育訓練課程的安排，是否只跟對新進的同仁個別指導，或者是定期的團體課程訓練？另外建議課程內容或遭遇攻擊事件的應變方式做成書面提供每位同仁隨時參閱，因為常常口頭講授後，同仁沒多久就忘記了。
- 5、黃委員于玲：所方提到 115 年 3 月 5 日起開始純化，只收容被告，不收容受刑人，請問受刑人或被告的戒護比例要求是一致的嗎？管理方式有所區別嗎？新的政策對所方也是新的挑戰，對所方有幫助嗎？

機關回覆：

- 1、所方專責收容女性收容人，主要為情緒勒索，暴力攻擊事件較男所少了很多，持續留意防範暴力攻擊事件發生，並已由秘書召集相關科室成立數位素養培力小組，運用 AI 工具解決實務問題，加強所方業務承辦量能；另有關「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」部分，已與臺北市立聯合醫院松德院區接洽雙方合作模式，將持續主動追蹤申請進度。
- 2、所方於常年教育課程或其他各種集會的時機，均不斷向同仁宣導「保護自己」的觀念以及面臨事件時如何應變；至於向收容人提醒的面向，除了以高壓的宣導方式外，也透過有趣的方式向收容人宣導遵守生活紀律，例如由工場主管遴挑表現良好的收容人自主創作廣播劇，向其他收容人宣導「為何不能這麼做」的生活紀律與相處界線。
- 3、所方確實有同仁在使用 EAP，也會妥善保護同仁隱私與個資，畢竟戒護區的高壓職場環境確實會影響同仁的身心狀況，對具身心狀況異常或高風險徵兆同仁，所方也會主動提供柔性關懷

與支持，以期營造健康友善之職場環境。

- 4、所方例行應變演練對於被新收容人攻擊的情境，均會教導傳授如何緊急應變處置，而且不論新進或資深同仁，難免都會有困惑的部分，一併傳授應變的經驗；至於書面教材部分，所方將以幫助記憶的方式，例如面臨 A 狀況要採取的應對動作，並透過應變演習讓同仁親自扮演暴徒，增加實境的體驗，增加身體反應的記憶力，並持續強調「保護自己」是最大的原則。
- 5、所方名為看守所，依羈押法收容被告，附設臺北監獄臺北女子分監，所以也會依監獄行刑法兼收受刑人，但因近年來超收比率異常增加，遠超過核定容額 384 人，以所方的硬體設備及戒護人力配置而言，戒護比是以同一樓層的收容人數與戒護人力去換算，同一樓層受刑人與被告人數異動，連帶的也會影響各種身分別的戒護比。至於純化的做法是往後只新收被告，而原有收容的受刑人將逐步、分批移往女子監獄收容，以期減緩收容壓力，目前收容人數已較上一季下降約 100 人，收容空間得到舒緩，收容人也比較不會爭吵，初步觀察，是往好的方向進行。
- 6、以上權責機關（單位）回覆如附件 3。

決議：以上意見經機關人員現場說明後，各委員均能瞭解現行作法，除相關建議提請上級機關參酌之事項外，無其他特殊意見。

(四) 議題 4：有關 115 年度第 1 季無受理陳情案件，提請備查。

決議：准予備查。

(五) 議題 5：有關實地訪視及人員訪談，提請討論。

決議：鑒於所方簡報已提供收容人暴力攻擊事件之統計數據並說明法規依據及實際办理流程，本次決議不辦理實地訪視及相關人員訪談。

(六) 議題 6：有關 115 年第 2 季視察主題，提請討論。

說明：鄭龍驊委員提案，擬就外籍收容人各種處遇進行視察，包括生活、醫療照顧及心理輔導等管理方面，所方面臨之管理困境，例如是否提供基本生活物資或墊償醫療費用，溝通上是否有語言或種族方面的困擾等面向？提請討論。

決議：照案通過，並請鄭龍驊委員擔任 115 年第 2 季視察報告主筆委員。

(七) 議題 7：擬訂 115 年度第 2 季視察小組會議日期，提請討論。

決議：預訂於 115 年 6 月 17 日（星期三）下午 2 時召開。

七、臨時動議：

無。

八、散會（下午 3 時 10 分）

法務部矯正署臺北女子看守所
115 年度第 1 季外部視察小組會議

列席人員簽到單

一、時間：中華民國 115 年 3 月 18 日（星期三）下午 2 時

二、地點：本所會議室

三、召集人：黃委員于玲

紀錄：張文哲

四、列席人員

單位	職稱/姓名	簽到
秘書室	張秘書裕萍	張裕萍
戒護科	陳科長瑜	陳瑜
總務科	李科長德聰	李德聰
衛生科	林科長慧美	林慧美

專案報告

近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析

檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案

STOP
VIOLENCE



報告目的

統整近三年
管教人員遭
暴力攻擊事件

檢視現行預防
及因應措施

分析事件發生
樣態與成因

提出具體精進
方向與制度
建議

背景說明

- 收容人結構複雜化
- 勤務負荷持續增加
- 戒護人力長期不足



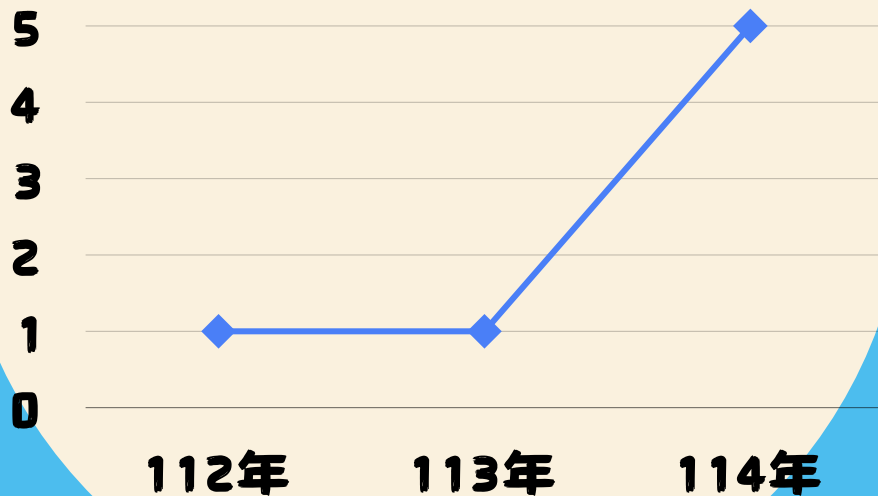
導致第一線人員於執勤過程中
遭遇：

A. 言語威脅

B. 肢體攻擊

C. 器物攻擊

近三年暴力攻擊事件趨勢



趨勢觀察

暴力攻擊事件
呈逐年上升

衝突多集中於
高互動勤務

已成矯正機關
常態安全風

第一線戒護安全風險呈現結構性增加

暴力事件地點

場舎

検身房

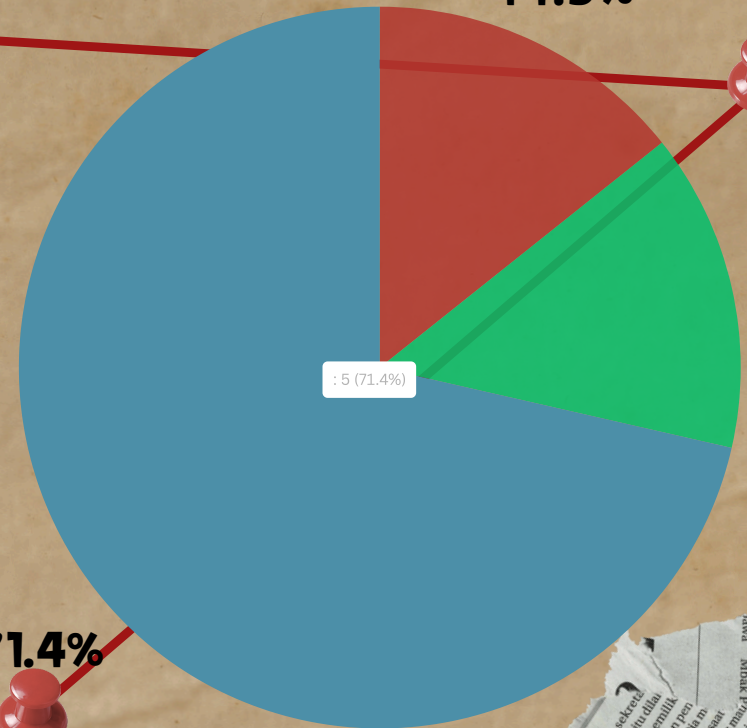
接見室

71.4%

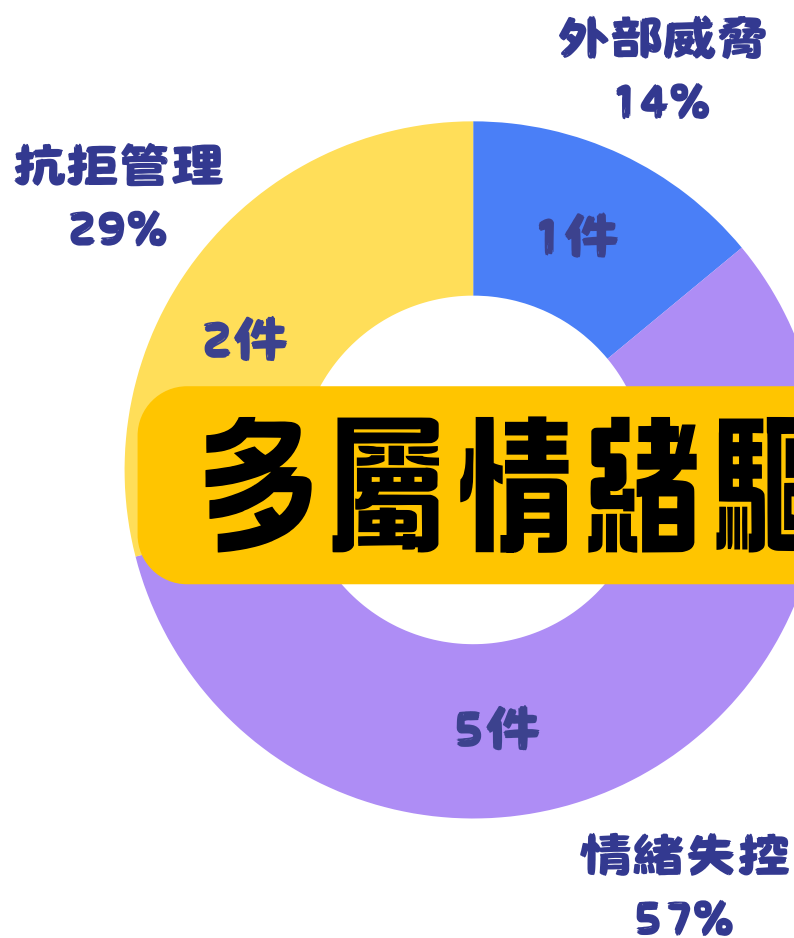
14.3%

14.3%

5 (71.4%)



員工事件類型結構



多屬情緒驅動之突發性行為

暴力攻擊事件發生情境

衝突高度集中於高互動戒護場景

A

新收檢身

身體檢查抗拒

C

違規處理

情緒反彈

B

舍房管理

人際與作息衝突

D

醫療用藥

治療或藥物爭議

暴力事件成因分析

為多重因素交互作用之系統性風險

A

收容人因素

情緒壓力

精神疾病比例增加

B

管理情境因素

高互動戒護環境

衝突密度高

C

組織因素

管教人力不足

勤務負荷增加

本所戒護安全風險特性

本所屬高壓型戒護環境

A

收容人結構

被告比例高

禁見被告多

外籍收容人比例高

B

心理壓力

訴訟不確定性高

情緒波動大

C

管理衝突

人際衝突頻繁

舍房秩序管理難

度高

現行預防措施

A

教育訓練

防衛技巧與危機處理

C

科技輔助

全面監控示警

B

人力補充

爭取戒護與專業人力

D

管理制度

危險物品與動態評估

同仁慰撫與協助機制

A

醫療照護

即時就醫與

後續治療

B

權益保障

職災與慰問金

C

心理支持

員工協助方案

(EAP)

撫慰機制



關懷執勤同仁



通報矯正署



公務人員執行職務
意外傷亡慰問金



犯罪矯正協會
照護基金



醫院診斷

精進作為與未來推動方向



強化戒護應變能力

辦理防衛技能與危機處理教育訓練
提升第一線人員突發事件應變能力



強化勤務支援 與安全管理

建立勤務支援機制
落實重點區域巡查與安全檢視



落實高風險收容人管理

情緒不穩及精神疾病收容人加強觀察
視個案狀況採行區隔管理或專案列管



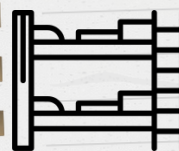
完善同仁照護機制

即時醫療處置與後續追蹤
協助申請慰問金及相關補助
提供心理支持與關懷措施



建構風險預警機制

建立高風險收容人辨識與預警制度
提升衝突發生前之預判能力



精進場舍管理策略

強化舍房動態管理與人際衝突處理
降低高密度互動情境之衝突風險



深化專業支持系統

強化心理、社工及醫療專業介入
提升精神疾病收容人之處遇品質



持續優化戒護環境

運用科技輔助監控與異常行為辨識
提升整體戒護安全管理效能

維護戒護人員安全 即是維護矯正機關安全

A 事前預防

高風險收容人評估

B 即時因應 衝突處置與 勤務支援

C 事後支持 完善同仁 慰撫機制



管教人員遭暴力攻擊事件，

已非個別事件，

而是矯正機關面臨之結構性安全風險。

法務部矯正署臺北女子看守所第3屆外部視察小組

115年度第1季外部視察會議

日期：115年3月18日下午2時

地點：北女所會議室



委員聽取戒護科簡報並提出建議事項

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(單位)回覆
<p>近三年管教人員遭收容人暴力攻擊事件統計及分析檢討預防因應措施與撫慰機制及後續協助方案</p>	<p>1、黃委員三原：現行市面上的 AI 工具有很多種，具體實務上如何使用 AI 工具來提升業務量能，好用的話可以寫成文章發表，提供其他監所參閱運用。例如使用 AI 工具察覺到收容人外在的異常舉動，但能察覺到內在感受嗎？或者進一步用來建立收容人躁動或衝動的閾值，有閾值才有科學依據，進一步判斷收容人的人格特質，如發現有衝動人格，所方也好提早防範，並與其他監所比較分析。所方作為治療者的面向，也會面臨收容人家屬的質疑，宜避免使用情緒勒索的語言。至於以上的措施都需要人力資源，上次提到衛生福利部「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」補助案申請了嗎？</p>	<p>1、所方專責收容女性收容人，主要為情緒勒索，暴力攻擊事件較男所少了許多，持續留意防範暴力攻擊事件發生，並已由秘書召集相關科室成立數位素養培力小組，運用 AI 工具解決實務問題，加強所方業務承辦量能；另有關「矯正機關整合性藥癮治療服務暨品質提升計畫」部分，已與臺北市立聯合醫院松德院區接洽雙方合作模式，將持續主動追蹤申請進度。</p>
	<p>2、鄭委員龍驤：請問所方面臨暴力攻擊事件後，所方內部討論與檢討原因及後續改進情形。</p>	<p>2、所方於常年教育課程或其他各種集會的時機，均不斷向同仁宣導「保護自己」的觀念以及面臨事件時如何應變；至於向收容人提醒的面向，除了以高壓的宣導方式外，也透過有趣的方式向收容人宣導遵守生活紀律，例如由工場主管遴挑表現良好的收容人自主創作廣播劇，向其他收容人宣導「為何不能這麼做」的生活紀律與相處界線。</p>
	<p>3、鄭委員龍驤：請問同仁使用員工協助方案(EAP)的情況。</p>	<p>3、所方確實有同仁在使用 EAP，也會妥善保護同仁隱私與個資，畢竟戒護區的高壓職場環境確實會影響同仁的身心狀況，對具身心狀況異常或高風險徵兆同仁，所方也會主動提</p>

		供柔性關懷與支持，以期營造健康友善之職場環境。
	4、楊委員嘉駟：所方提到有關同仁教育訓練課程的安排，是否只跟對新進的同仁個別指導，或者是定期的團體課程訓練？另外建議課程內容或遭遇攻擊事件的應變方式做成書面提供每位同仁隨時參閱，因為常常口頭講授後，同仁沒多久就忘記了。	4、所方例行應變演練對於被新收收容人攻擊的情境，均會教導傳授如何緊急應變處置，而且不論新進或資深同仁，難免都會有困惑的部分，一併傳授應變的經驗；至於書面教材部分，所方將以幫助記憶的方式，例如面臨 A 狀況要採取的應對動作，並透過應變演習讓同仁親自扮演暴徒，增加實境的體驗，增加身體反應的記憶力，並持續強調「保護自己」是最大的原則。
	5、黃委員于玲：所方提到115年3月5日起開始純化，只收容被告，不收容受刑人，請問受刑人或被告的戒護比例要求是一致的嗎？管理方式有所區別嗎？新的政策對所方也是新的挑戰，對所方有幫助嗎？	5、所方名為看守所，依羈押法收容被告，附設臺北監獄臺北女子分監，所以也會依監獄行刑法兼收受刑人，但因近年來超收比率異常增加，遠超過核定容額384人，以所方的硬體設備及戒護人力配置而言，戒護比是以同一樓層的收容人數與戒護人力去換算，同一樓層受刑人與被告人數異動，連帶的也會影響各種身分別的戒護比。至於純化的做法是往後只新收被告，而原有收容的受刑人將逐步、分批移往女子監獄收容，以期減緩收容壓力，目前所方收容人數已較上一季下降約100人，收容空間得到舒緩，收容人也比較不會爭吵，初步觀察，是往好的方向進行。