

107 年度第一次監所興革小組會議紀錄

壹、時間：107 年 6 月 8 日（星期五）下午 16 時 30 分

貳、地點：法務部矯正署新店戒治所 2 樓會議室

參、主席：周代理副署長輝煌

記錄：李侑穎

肆、出席人員：如會議簽到表

伍、前次監所興革小組會議決議辦理情形(參後附)

陸、本次會議討論提案

一、研議男性收容人攜子入監(所)之可行性。

(一)說明：

1. 監獄行刑法第 10 條、羈押法第 13 條及戒治處分執行條例第 6 條有關攜子入監(所)之規定，其立法理由主要係基於人道立場，考量年幼子女需母哺育及保障收容婦女之哺育及撫養權，且因社會福利制度未臻發達，托兒育嬰設施未能普遍，爰有現行攜帶子女入監(所)之規定。因男性收容人生理上本無哺乳之功能，爰於立法之初排除男性收容人適用。再者，自民國 95 年起，各矯正機關發現收容人子女有照顧需求者，均由單一窗口通報系統進行轉介，以供社政單位進一步評估及提供所需之協助，爰即便男性收容人無法攜子女入監(所)，其子女若有照顧協助需求應能經轉介社政單位而獲得妥適照顧。
2. 參考國外攜子入監(所)措施實施情形，多數限於女性收容人提出申請，瑞典、丹麥、芬蘭、葡萄牙及德國 Sachsen 邦兩所開放式監獄允許男性收容人攜子女入監，西班牙則設立家庭牢房針對符合特定條件者，經觀察評估後提供兒童之收容。國際上基於兒童福利優先，亦有不開放收容人攜子入監(所)，而以增加探視、同住等措施替代之情形。
3. 開放男性收容人攜帶子女入監所能協助男性收容人與其子女建立情感連結，並維繫親情，此外，若父親為兒童的主要照顧者，兒童隨父親入監(所)除能學習父職角色，也較能培育正向安全的

依附關係。然，男性收容機關是否適於年幼兒童生活、成長，本署初步就下列各面向進行研析：

- (1) 兩性暴力犯罪情形:依近年在監暴力犯罪受刑人人數統計顯示，男性暴力犯罪受刑人比率均逾女性暴力犯罪受刑人比率之3倍。另依106年9月統計數據，男性家暴犯及性侵犯分別佔所有男性受刑人之4%及7.8%，高於女性家暴犯及性侵犯佔所有女性受刑人之1.7%及0.7%。再者，實務上男性收容人鬥毆打架等暴力行為更甚於女性收容人，倘開放男性收容人攜子女入監(所)，需顧及兒童人身安全及社會學習等面向而為更謹慎且嚴密之把關。
- (2) 戒護管理:現多數矯正機關戒護人力捉襟見肘，如開放男性收容人攜子入監(所)，將影響機關內人力之配置，此外，男性收容機關若有女童隨父入監(所)，似需考量是否需有其他單獨舍房及生活空間的安排，以確保兒童安全無虞，然勢必增加值勤人員之壓力與負擔。
- (3) 收容環境:矯正機關為收容、矯治犯罪行為人之監禁機構，空間設置非立基於兒童之需求進行規劃，現階段矯正機關超收比率約為8.38%，除直接影響收容人生活空間外，亦間接壓縮機關內空間及設施設備之使用與改建。目前僅女子監獄、女子看守所及附設女監、女所依相關法規建置保育室，男性收容機關恐難提供兒童友善之生活空間。此外，依菸害防制法之規定，孕婦或未滿三歲兒童在場之室內場所應禁止吸菸，現各女性收容機關全面輔導戒菸，可保障懷孕收容人及隨母入監兒童之健康，惟男性收容人吸菸者眾，如有兒童隨父入監(所)，則需另行規劃空間避免渠等受二手菸害，恐排擠其他未攜子者之生活空間。
- (4) 親職與幼兒教育資源:為滿足0至3歲的兒童多元之學習與

刺激需求，女性收容機關針對隨母入監(所)之兒童均積極連結專業師資及公益團體等社會資源，協助提供幼兒教育課程，也針對攜子入監(所)收容人實施親職教育，以強化渠等母職功能。倘開放男性收容人攜子女入監(所)，則矯正機關需儘速引進相關教育及輔導資源，協助兒童在監(所)期間獲得妥適教養及照顧。

- (5) 醫療照護資源:女性收容機關於隨母入監(所)兒童病痛時均安排看診，或視醫囑及需求戒送兒童及其母親外醫診治；且為避免戒護外醫接種疫苗不利兒童身心發展，自 103 年起由當地衛生所派員至監所施打疫苗及進行相關衛教。倘開放男性收容人攜子入監(所)，則各機關除需著手規劃相關門診科別外，尚需與承作之健保醫療院所及當地衛生所協調醫療資源進駐事宜。
- (6) 轉介社政單位機制:為確保攜子入監(所)符合兒童最佳利益，並確保兒童離監(所)後受妥善之照顧，本署與衛生福利部社會及家庭署自 106 年 4 月 1 日起建立攜子入、出監(所)評估及轉介機制。現行轉介社政單位之合作機制僅限於女性收容機關，倘欲開放男性收容人攜子入監(所)，尚需與衛生福利部及各直轄市、縣(市)社會福利主管機關協商建立轉介機制一事。

(二) 辦法:

1. 現行法規僅保障女性收容人攜子入監(所)之權益，相關權益是否擴及男性收容人，除涉及矯正機關之戒護管理、收容環境、教育及輔導資源外，亦亟需連結社政、衛政部門之專業始能竟功，以協助評估兒童的健康狀況是否適宜於監所生活、父親是否具備適切之教養知能、父親在入監所前與兒童的關係是否密切，以及監所外是否有更合適的照顧者等，期能依循兒童權利

公約以兒童最佳利益為前提之精神，整體性評估兒童與父親分離產生之不利影響是否大於兒童生活在監禁環境中之影響。

2. 倘規劃開放男性收容人得攜子女入監(所)，除需修正監獄行刑法等相關規定外，建議實務上應採漸進式之執行措施，相關說明如下：

(1) 擇點試辦推動：囿於多數矯正機關超額收容，且軟硬體設備及處遇措施尚未到位，建議第一階段先評估北、中、南、東區各矯正機關收容情形及空間環境現況，各擇 1-2 所矯正機關試辦。

(2) 各期程階段性任務

第一階段：為確保隨父入監(所)兒童之受照顧權及學習權，試辦機關應於開放男性收容人攜子入監(所)前完成保育室及需求設施設備之建置、親職與幼教輔導措施之規劃，並與社會福利主管機關建立轉介評估之機制。

第二階段：試辦機關開放男性收容人攜子入監(所)之申請，然需轉介兒童戶籍地直轄市、縣(市)主管機關，以評估隨父入監(所)符合其最佳利益。

第三階段：評估各試辦機關之執行情形，並分析試辦方案對兒童、男性收容人之身心影響，以及是否有助於親子關係之提升，另參酌試辦方案對矯正機關業務運作、人力配置之影響，確認是否推廣至其他矯正機關。

(三) 討論：

主席決議：以前監所是規定 3 歲 6 個月以內的兒童可進來，本來立法委員要拿掉，認為小孩不要進入刑事機構造成標籤，所以就改為 3 歲未滿，最近好像也有立委提議年齡是不是要下降，包括兒童人權公約希望司法院少年法庭針對 12 歲以下的兒童，可以裁定用所謂的社福安置機構，不要把 12 歲以下的放到我們少年觀護所裡來，從這個趨勢來看，目前男性矯正機關的各項資源也還沒辦法像女監那麼完備，把這些小孩放到男監內由男性收容人來照顧他，這方面也是有不同的聲音在，針對此議題本署將蒐集相關資料，再行研議。

二、 討論形塑矯正文化，提升矯正人員士氣方案。

(一) 說明：

1. 本署背負國家刑罰執行及掌管全國犯罪矯正業務，為使受刑人改悔向上，適於社會生活，教化的良窳，生活管教是否妥適，與工作計畫的展望性與可行性息息相關，故唯有透過先期的計畫，考慮其衝突性程度、因果理論有效程度、象徵性行動程度，以及是否受到廣泛助益的程度來規劃、執行、追蹤、考核，方能務實推動矯正工作。
2. 文化是一種複合，整體包含了知識、信仰、藝術道德、法律，風俗以及人類其他能力及習慣等等，故在建立同仁對型塑「矯正文化」的共識為前提，落實組織學習工作，以提升同仁專業素養；培養「以人為本」的關懷精神，積極推動各項處遇措施，強化創意思考模式，營造友善人文環境，方能成為一個有執行力的團隊，發揮矯正機關應有的功能。
3. 計畫目標如下：
 - (1) 落實員工教育訓練，強化組織學習能力，提升同仁專業素養。
 - (2) 培養「以人為本」之人道關懷精神，推動各項矯正處遇。
 - (3) 以創意多元之思考模式，營造友善人文環境。
 - (4) 以「創意為未來之門」理念，激發團隊精神，以解決問題為導向積極推動業務，達到「專業熱忱、公義關懷、追求卓越、創新價值」等文化監獄之核心價值。

(二) 辦法：執行計畫如下

1. 學習型組織(職員部分):社團活動、舉辦慶生會、戒護職能競技活動、開辦戰技訓練班、績優矯正人員表揚。
2. 精進提升各項處遇(收容人部分): 特殊收容人處遇(性侵、家暴、毒品、酒癮、長刑期收容人處遇)、年度藝文技訓、花燈成果展、推動人文藝術活動，開啟矯正文化創意、改善收容人居住品質推動「一人一床」、強化職能培力，精進就業輔導推介、持續辦理

納保作業，提升醫療品質。

(三) 討論：

林瑋庭執行秘書：因為我有和一些基層的管理員合作，這個議題對他們來說蠻重要的，提供兩個意見給大家參考，第一部分要以人為本很重要，是管理員自己也是被人對待，不僅是對待別人，他們遇到的狀況其實是那個工作的壓力還有工作量，太過於吃重，這是基層同仁有跟我提到的事，如果這個勞動環境沒有改善的話，你很難期待大家都以人為本。另一部分就是現在有發展所謂的創傷知情，就是說你試著瞭解自己的創傷也去瞭解別人的創傷，同時再自我療癒也療癒他人，這是一個比較新的方式給你們參考。

葉毓蘭委員：剛聽到林執行秘書為基層的矯正人員發聲，我覺得很感動，現在監所同仁執勤的勤務狀況，包括時數各方面，他們很類似警察但待遇又比警察差，外面又看不到他們，幫他們發聲的也不多，我自己已非常有限的經驗去過美國德州和中國香港的監獄，其實他們在借助硬體上面，運用科技器材這部分蠻多的，我想沒有一個國家像我們把監所的矯正同仁操的這麼兇，至少我們監所的配備、同仁執勤的裝備等等，不要像第三世界國家，要稍微好一點，我們實在是不夠好，都用人力代替，使的運氣的成分太高了，有時碰到一個抓狂的收容人，戒護同仁很難保護自己，剛有說到把收容人當人，以人為本，那我們有沒有善待我們的同仁，讓他們覺得是被尊重的，先從可以讓他們正常休假開始，如果人力不夠，是不是可以用一些安全管理的器材來替代。

主席：本署目前積極規畫建置智慧型監獄，將配置智慧型的設施設備來輔助人力不足，運用科技來提高行政效率，請陳組長簡單回應一下。

陳世志組長：現在 AI 是我們當今要做的，目前規劃在嘉義監獄及看守所去試辦，那有幾個面向，一個是一卡通晶片定位，另一個是大數據的監控，包括醫療，可監控到房內心跳和血壓的狀況，這塊我們是委辦中華電信，當然經費需要在爭取，也正在申請科技部的科技計畫。

鍾志宏科長:剛剛跟大家報告到的戒護外醫部分，有需要外醫的收容人就一定要安排，一個收容人外醫就至少需要兩位管理員戒護，相對的就造成了很多同仁加班。其實我們都很瞭解外界對我們矯正工作的期待，我們也很努力去做，但無論是硬體、經費或人力都相當缺乏，需要向國家爭取，也希望委員們能幫我們矯正同仁發聲。我們戒護人力比是1比12，其他國家大概是1比2到1比5，所以我們的戒護人力負擔是其他國家的一倍，教化人力是1比154，心理師和社工合在一起算約是1比756，而醫療人員方面，別的國家大概1比100，我們把護理師、衛生科長、醫檢師和藥師等都加進去算，大概是1比320，我想我們也都願意做好收容人的醫療處遇和安全管理，可是也要看一下我們所擁有的資源，應該可以說是高CP值了，我們也希望爭取更多人力、經費讓我們的同仁有更好的工作環境，也請各位委員可以協助我們改善。

賴擁連委員:鍾科長講的非常有道理，我最近在做研究案，補充一個德國的數據，他們是1比2。

陳益乾委員:事實上我覺得對同仁不厚道，假設你醫療的問題多，酒駕的人一直進來，風險就會一直在那，所以你護理的人力比應該要拉高才對，你才能第一層的分責、分工掉後，基本上才會沒有風險在夜班出現，經過我們大夜班的12小時下來要看護那麼多人，他們當然想去找其他工作，這個是根本不可能迴避的問題，因為人力不夠要去精算一下到底多少人力才符合相對的參考點，日本、德國都有參考點，我們至少要把距離拉近一點，我就直接問我們同仁他的離職率有多高？我覺得戒護人力應該是一個專業的人力，名稱一定要先清楚訂出來，有定位後才有自己的認同感，責任授權和分工才會比較清楚，還有位階是不是高薪水的待遇也要更清楚明確，不然一個時間要照顧這麼多人，晚上又沒有護理人力，實在太可怕了，要健全才對。

陳世志組長:感謝委員的指教，戒護人力的定義以及人力比例，還有勤務制度的執勤內容，我們最近已經在研擬矯正人力勤務條例，立法院也希

望我們下個月底能夠拿出來，目前正在趕工中。

主席:我所看到的離職率每年會有波動大概是百分之4到5，這是講基層管理員的離職率，大概都百分之5左右。

葉毓蘭委員:可是我看你們去年招考400多人實際只來100多人。

陳世志組長:去年我們啟動兩個制度，一個就是第二試要跑1200公尺，第一試考筆試以前就體檢，男生要165公分、女生要160公分，所以那麼多才幾個來，今年2千9百多個應該比去年很多都搞不清楚來試試的好一點，明年我們也希望能夠改善考題，希望改成選擇題。

葉毓蘭委員:我希望能向衛福部建議，我們都知道我們醫護人力不足，但剛剛陳組長有提到，房內可能會裝監視人心跳血壓的監控，可能無法將監所都配備足夠的醫護人員，但有無可能把那些數據即時傳送至鄰近的醫院，剛剛也看到中央台類似急救室的地方也設置類似視訊的配備，我知道美國幅員大，NASA有些技術就轉接到警察或是有需要的地方，透過視訊，遠距問診、遠距醫療等。在解決人力不足上，這個結合智慧的房舍安全、戒護甚至醫療管理，我覺得這是補足我們人力不足方法。

陳益乾委員:假設有這樣的設施，我覺得我們是樂觀其成，這非常方便有個即時監控的機制，如果再克服了個資法，所有醫療密度最高的地方都在醫院，病房和急診24小時都有人在，只要即時有這樣的資訊回到醫院端，醫院端都可能很樂意來承接這樣的工作，基本上他有個傳輸的資訊也可即時得到回饋，如果能夠成功，這是很大的創舉，也可解決戒護又要面對醫療問題併發症的壓力，是一個良性循環。

鍾志宏科長:謝謝各位委員的意見，這的確是一個思考方向，事實上之前我們已經開始做這件事也有去瞭解，衛福部有個通訊診察治療辦法，通訊或是遠距醫療都受到這個辦法的規範來辦理，這個辦法裡有規範幾個地方才能來做遠距醫療，第一個要求是山地偏鄉離島地區，第二個是有特殊或緊急醫療情況，在第一種情況才能使用遠距醫療來做常態性門診，矯正機關符合這個要求的只有3個，另外特殊緊急的情況是說一般住院

的病人要回診可透過此方式，因為比較單純，緊急情況則是醫療沒有辦法馬上到達時。我們也規劃在嘉義看守所和監獄試辦，結果嘉義看守所合作醫院評估完後說已經每天白天都進去看門診了不需另外安排，特殊的部分在一般的門診回診就可處理了，而緊急醫療的部分他說我們很近你趕快出來比較快，等系統開好了搞不好更危險因為來不及，所以後來評估完醫院覺得沒有做的實益，整個評估起來矯正機關有比較有這個需求的可能只有綠島監獄，其他機關常態性門診只有白天能做，目前都已經在看門診了，晚上要做需要有護理師或藥師來執行醫師的指令，可是我們晚上或假日是沒有醫事人員在的，因為我們醫事人員一個機關大都3個或至多5個，沒辦法在夜間或假日都有人在，所以就乾脆直接外醫，不是我們不願意做，而這個通訊診察治療辦法裡是由醫院來發動，醫院認為有這個需求，願意提供這個服務，才相對的請你申請，在申請之後設置那些設施再來做，假設醫院不願意，就算有設備也沒辦法用，這是現在的情況，假設未來在綠島監獄有機會推動，會再繼續推動，就目前其他機關來講，醫院的意願不高或是實益不大。

陳益乾委員:我覺得有些法規法律是人訂的，有些還是策略聯盟，舉例達文西手臂是NASA發明，因為太空人在太空萬一割盲腸怎麼辦。假設現在可以結合監控，我覺得是被法規綁死，醫院現在的責任在醫療評鑑上也不見得是在醫院端服務醫院的病人，現在醫療已經把他鬆綁了劃分責任區，如果說矯正署可以跟衛福部那裡談好，可以劃分責任區後，以不在醫院為基礎隨時可能有個急診室的團隊做院外的服務，這反而可以更省人力更避開一些風險。

鍾志宏科長:有關法規我們也和衛福部討論過，也有請他們是不是把矯正機關放進去，因為他有限制山地偏僻離島等地區，乾脆放一個矯正機關，就不限至一定在哪個機關，不止在綠島可以，其他也可以，這個我們反應過，那衛福部願不願意，我們再努力看看。

主席決議:把運用科技來補足人力不足，讓管理人員壓力得到減輕，提高

行政效率納入我們這個議題的辦法裡。另外就這個提案計畫，我們每年定期來檢討成效，進行滾動式修正，達成我們計畫的目標。

柒、臨時動議：無。

捌、主席結論

感謝各委員給我們的指教，提供很多寶貴的意見，我們將會做成紀錄並進一步研議和推動。

玖、散會：17時30分

附件：監所興革小組會議決議繼續追蹤事項

議題	決議事項	辦理情形	備註
管理員之名稱變更。	推動「管理員」職稱變更。	106年5月完成其他國家(或地區)矯正機關基層人員職稱調查並製作問卷(大樣本1,038份)針對各機關戒護科主管採立意抽樣、基層同仁採分層抽樣方式於同年6月通函各機關進行問卷調查，8月份將問卷結果進行統計後，前3名票數依序為「監獄警察：獄警員」(367人，占35.3%)、「刑務官：刑務員」(248人，占23.9%)、「矯正官：矯正員」(157人，占15.1%)，惟因票數均未過半，經多次討論後，於107年3月署務會議決議，預計10月定案後續辦理情形，另職稱改置因涉及官制及多項法規，尚須與人事行政總處以及銓敘部共同研議。	【繼續追蹤】
召開國際矯正實務研討會(評估廢除累進處遇配套措施與利弊得失)。	編列經費委託外界機構團體執行研究計畫。	本案已於107年3月20日決標予中央警察大學(金額800千元)進行「評估廢除累進處遇制度配套措施與利弊得失」之研究，研究規劃8個月完成(11月)，並預計於6月中旬提交期中報告予本署審查。	【繼續追蹤】
	編列經費規劃召開國際矯正實務研討會。	中央警察大學刻正進行「評估廢除累進處遇制度配套措施與利弊得失」之研究，就我國現行累進處遇制度精進與替代方案進行研究，屆時參酌研究成果及政策走向，再行規劃召開國際矯正實務研討會。	【繼續追蹤】

<p>討論增加累進處遇第四級受刑人與家屬的通信或會面次數。</p>	<p>持續強化各種管教措施及收容人處遇，達到符合人權之規範，在研修法規上也將委員的意見納入參考，並參考許春金委員建議，將明年評估評估廢除累進處遇配套措施與利弊得失納入考量。</p>	<p>本署目前正委由中央警察大學研究「評估廢除累進處遇制度配套措施與利弊得失」，爰俟後續評估結果後再行研議。</p>	<p>【繼續追縱】</p>
<p>研議男性收容人攜子入監(所)之可行性</p>	<p>依兒童權利公約及目前立法趨勢，均朝由社會安置機構來照顧這些兒童，另男性矯正機關的各項資源也未如女性矯正機關完備，本署將針對此議題蒐集相關資料，再行研議。</p>		<p>本次議題</p>
<p>討論形塑矯正文化，提升矯正人員士氣方案</p>	<p>將運用科技彌補人力不足，使管理人員減輕工作壓力，提高行政效率加入本案之辦法。另每年定期檢討及滾動式修正本案，以達到目標成效。</p>		<p>本次議題</p>

