

# 調 查 報 告

壹、案由：據悉，新北市某安置中心<sup>1</sup>驚爆管理員性猥褻男童經起訴案，而該機構前已曾發生性侵害未依法通報案件。新北市政府對於已發生性侵害事件之安置及教養機構，有無採取適當的評鑑淘汰機制，有無積極善盡改善督導及防範措施，暨相關人員有無違失責任？有無落實《兒童及少年福利與權益保障法》及《兒童權利公約施行法》相關規定等疑義，均有深入了解之必要案。

貳、調查意見：

我國於民國(下同)103年6月4日制定公布，同年11月20日施行之「兒童權利公約施行法」，使西元1989年聯合國兒童權利公約(Convention on the Rights of the Child)具有國內法律之效力，亦宣示我國兒童人權保障正式與國際接軌。兒童權利公約確立未滿18歲之兒童少年是權利主體，對兒童少年應提供特別保護。

依兒童及少年福利與權益保障法(下稱兒少權法)第75條第1項規定：「兒童及少年福利機構分類如下：一、托嬰中心。二、早期療育機構。三、安置及教養機構。四、心理輔導或家庭諮詢機構。五、其他兒童及少年福利機構。」其中，收容安置於兒童少年安置及教養機構(下稱兒少安置機構)的兒童及少年(下稱兒少)多來自功能失調之家庭，或未受到其家庭適當之養育與照顧，甚至遭到遺棄、身心虐待等不當對待，致有發展遲緩、情緒障礙、創傷後壓力症候群或行為違常等情形，需於安置期間修復其身心狀況，以促其人格正向發展，兒少安置

---

<sup>1</sup> 即兒童少年安置及教養機構。

機構視為受虐兒少最後一道防線。

惟新北市某兒童及少年安置及教養機構(下稱某兒少安置機構)驚爆生活輔導員(下稱生輔員)性猥褻男童經起訴案，而該機構前已曾發生性侵害未依法通報案件。新北市政府對於已發生性侵害事件之兒少安置機構，有無採取適當的評鑑淘汰機制，有無積極善盡改善督導及防範措施，暨相關人員有無違失責任？有無落實《兒童及少年福利與權益保障法》及《兒童權利公約施行法》相關規定等疑義，均有深入了解之必要案，爰申請自動調查。

本案經調閱新北市政府、衛生福利部(下稱衛福部)、勞動部、臺灣臺北地方檢察署(下稱臺北地檢署)及新北市轄內5家兒少安置機構等機關卷證資料，於107年8月15日邀請新北市轄內5家兒少安置機構代表參與座談，調查委員並分別於107年9月19日、9月20日、10月25日赴財團法人新北市私立榮光育幼院(下稱榮光育幼院)、財團法人天主教福利會附設新北市私立約納家園(下稱約納家園)、財團法人臺灣兒童暨家庭扶助基金會附設新北市私立大同育幼院(下稱大同育幼院)、財團法人淨化社會文教基金會附設新北市私立普賢慈海家園(下稱普賢慈海家園)等4家兒少安置機構實地履勘，聽取機構簡報並與機構工作人員進行座談，復於107年11月6日詢問新北市政府社會局張○麗局長、衛生福利部社會及家庭署(下稱衛福部社家署)簡○娟署長、勞動部謝○蓓司長等相關機關主管及承辦人員，已調查完畢。茲臚列調查意見如下：

- 一、新北市政府轄內某兒少安置機構於106年11月間發生5名院生分別在睡覺時遭某生輔員撫摸胸部、生殖器  
等猥褻行為，經臺北地檢署起訴在案。查多起事件發生於該生輔員值勤時間，地點在值班室，以及客廳沙

發、曬衣場等監視器拍不到的場所，凸顯兒少安置機構生輔員除需釐清與服務對象間之界線外，生輔員於值勤時間欠缺有效監督機制，致其未嚴守分際肇生本案。該機構之主管機關新北市政府允應研謀改善之道，以避免再度發生，防患於未然：

- (一)兒童權利公約第2條揭示：「締約國應採取一切適當措施確保兒童得到保護，免於因兒童父母、法定監護人或家庭成員之身分、行為、意見或信念之關係而遭受到一切形式的歧視或懲罰。」兒少權法第5條亦規定：「(第1項)政府及公私立機構、團體處理兒童及少年相關事務時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見；有關其保護及救助，並應優先處理。(第2項)兒童及少年之權益受到不法侵害時，政府應予適當之協助及保護。」
- (二)按兒少權法第9條第4、5款規定：「下列事項，由直轄市、縣(市)主管機關掌理。……四、兒童及少年保護業務之執行事項。五、直轄市、縣(市)兒童及少年福利機構之設立、監督及輔導事項。……」兒少權法第84條第2項規定：「主管機關應辦理輔導、監督、檢查及定期評鑑兒童及少年福利機構，並公布評鑑報告及結果。」新北市政府負責執行該市兒少保護業務，並負該轄內兒少安置機構之設立、監督及輔導事項，並應定期輔導、監督及檢查。
- (三)本案事件概述：

- 1、某兒少安置機構之安置少年個案甲少年(93年次，男性，姓名年籍詳卷)於106年11月9日向學校專輔老師透露，於睡覺時遭被該機構之某生輔員(男性，82年次，下稱行為人)撫摸生殖器，學校立即針對同一機構安置之另5名學生進行個別

瞭解，經查乙少年(93年次)、丙少年(93年次，下稱)亦表示遭行為人猥褻，學校遂依法於知悉後時限內進行3名少年事件之通報。

- 2、該兒少安置機構於同(9)日下午接獲新北市政府社會局承辦人員來電告知，有關該局接獲學校通報有關該機構3名院生疑似遭生輔員不當性接觸通報案件，該機構始知。
- 3、後續續查尚有丁少年、戊少年等共計5名少年受害。受害情形詳如下表所示：

表1. 本案安置個案受害情形

少年	陳述受害情形
甲	遭行為人碰觸胸部至生殖器，次數約有3至4次。地點在值班室。
乙	被行為人摸屁股、大腿、鼠蹊部、生殖器，地點在值班室。
丙	與生輔員同寢，行為人將手伸進其衣服內撫摸胸部、生殖器。
丁	被害大約9次，行為人會用身體和手壓制其在地板上，就用手扯生殖器。地點不一定，有值班室、客廳沙發、曬衣服等監視器拍不到的地方。
戊	因房間太髒、考試成績不佳、與院生亂講話為理由遭行為人捏下體4次。

註：依據警詢筆錄、新北市政府調查報告資料彙整製表。

(四) 兒少安置機構生輔員除需釐清與服務對象間之界線外，於值勤時間欠缺有效監督機制：

- 1、目前兒少安置機構囿於勞動基準法規範、人力調度等相關因素，往往生輔員值勤時，僅有一名人力照顧院生。詢據榮光育幼院社工表示：生輔員提供個案生活上及心理的照顧，平均一個生輔員需要照顧6至8名個案。約納家園畢國蓮主任亦表示：該家園1個小家有2.5個生輔員，每個值班時段生輔員都只有1位。
- 2、針對院生與生輔員之界線及分際的訓練，以及情感的互動及界線、尊重的課程目前均無，評鑑指標也沒有納入。詢據新北市政府社會局張錦麗局長坦言：故本府要求該機構提檢討改善報告，不但要求須查調新聘照顧人員前3次的工作經驗，及要求機構應以演練式的教育訓練而不是一對多的上課，以及訓練工作人員與院生之間的分際界線等語。

3、且各兒少安置機構均訂有員工管理及考核機制，惟欠缺及時有效的監督機制：

- (1) 愛心育幼院對工作人員的管理考核機制為：  
1、每年6月實施年中考核，每年年度有期末考核；2、社工會跟個案會談。3、交接班時，同一小家會有2~3個不同生輔員，彼此會交換個案資訊。
- (2) 普賢慈海家園對工作人員的管理考核機制為：工作手冊人事規範訂定有考核獎懲辦法。主管據此針對家園職工職責考察所屬職工之工作狀況、操行、學識及才能等項，每年考核一次，亦為職工年終考績，並作為獎懲之依據。
- (3) 約納家園對工作人員的管理考核機制為：訂有員工考評辦法，每年12月份進行一次考評，其內容及標準計有工作態度、工作品質、品德操守、專業能力及服務精神等5項。平日之工作督導則由內部督導及定期外聘督導，並要求工作日誌落實復判及個案紀錄落實陳核機制，即時對工作人員督導、監督。
- (4) 大同育幼院對工作人員的管理考核機制為：依據家扶基金會人事管理規則。對員工考核：試用期4個月，期滿前進行試用期考核，每月至少進行個督一次。6月底完成期中考核，12月底前完成年度考核。考核時由員工於線上完成自評，傳送給督導進行初評，再交主管完成複評後檢送總會。例行監督：個別督導及團體督導。生輔員每月進行一次家庭團督，每次1.5小時。外聘團督每兩月進行一次每次二小時。
- (5) 榮光育幼院對工作人員的管理考核機制為：管理機制為：每半年實施1次行政考核考勤，針對

工作專業知識、工作績效、負責態度、協調合作、成本意識、品德言行、創新改善、考勤等9項進行考核。

(6) 據上，以本案案關機構為例，該機構雖實施工作日誌落實復判及個案紀錄落實陳核機制，以即時對工作人員督導、監督，惟本案仍有未落實登錄日誌之情事發生，明顯監督機制出現漏洞。

(五) 綜上，新北市政府轄內某兒少安置機構於106年11月間發生5名院生分別在睡覺時遭某生輔員撫摸胸部、生殖器猥褻行為，經臺北地檢署起訴在案。查多起事件發生於該生輔員值勤時間，地點在值班室，以及客廳沙發、曬衣場等監視器拍不到的場所。凸顯兒少安置機構生輔員除需釐清與服務對象間之界線外，生輔員於值勤時間欠缺有效監督機制，致其未嚴守分際肇生本案。該機構之主管機關新北市政府允應研謀改善之道，以避免再度發生，防患於未然。

二、**新北市某兒少安置機構曾於101年10月間發生數起性侵害卻未依法通報案件，即為警訊，該機構理應更積極檢討注意，卻仍發生於106年11月間本案受害院生曾向該兒少安置機構的社工求助未果，遂轉而向學校老師求助後始知本案情事，事後新北市政府對該機構社工未依法通報裁處罰鍰在案，顯見該兒少安置機構工作人員對防範性騷擾性侵害事件之警覺性不足，新北市政府允應督促改善：**

(一) 按兒少權法第49條、第53條規定，任何人對兒童少年不得為猥褻或性交等不當之行為，社工人員或其他執行兒童福利業務人員知悉兒少有第49條各款行為，應立即向縣市主管機關通報，至遲不得超過

24小時。性侵害犯罪防治法第8條前段規定：「醫事人員、社工人員、教育人員、保育人員、警察人員、勞政人員、移民業務人員，於執行職務時知有疑似性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得逾24小時。」兒童及少年安置及教養機構性侵害事件處理原則第7點亦明定：「機構工作人員或其他人員發現機構內，疑似有兒童及少年遭受性侵害，應逕依兒童及少年福利與權益保障法第53條規定，於24小時內通報當地家庭暴力暨性侵害防治中心與機構主管機關，不須經機構主管同意。」是以，機構工作人員知悉兒童及少年個案疑似遭受性侵害時，應於24小時內通報當地家庭暴力暨性侵害防治中心，且疑似即應通報，是否屬實並非所問。

(二)按兒童及少年福利機構設置標準、兒少機構專業人員資格及訓練辦法均明定機構工作人員人數及資格，其立法目的係因兒童少年多數來自於弱勢或親職功能不佳之家庭，或因遭受虐待或暴力等心理創傷離家接受安置，需受專業照顧，故須確保專業人員具一定知能，提供兒童少年個案專業服務及妥適照顧，促進其身心健全發展及保障權益。衛福部並表示：為防治機構性侵害事件之發生，機構工作人員應具備對(疑似)性侵害事件的敏感度與判斷力，尤其生輔人員對院生的可疑行為應具高度覺察力及敏感度，以適時因應，降低事件發生率及嚴重化程度。

(三)該兒少安置機構曾於101年10月間發生數起性侵害卻未依法通報案件，即為警訊：

1、101年10月間經本院立案調查後發現，該兒少安置機構於99年至102年10月底止計發生5起院生

對院生的性侵害案件，且部分案件早已登載於生輔員工作日誌內，內容記載院生對院生有強制性交、伸手撫摸其生殖器等情事，卻未獲即時通報及處理。且因新北市政府未能及早查明所轄某兒少安置機構所發生之5起性侵害案件未依法通報並給予裁罰及議處，致該家園屢生性侵害事件，更有被害少年因而轉為加害人。

- 2、嗣經本院103年1月9日內政及少數民族委員會通過糾正及調查報告後，新北市政府裁處案關機構之未依法通報缺失新臺幣(下同)3萬元，以為警惕。

(四)本案受害院生曾向該兒少安置機構的社工求助未果，遂轉而向學校老師求助後始知本案情事，事後新北市政府對該機構社工未依法通報裁處罰鍰在案：

- 1、該機構於106年11月9日下午經新北市政府通知悉本案後，該機構考量本事件屬法定通報案件，後續將進入調查，且評估行為人暫時不適宜繼續上班，故先請行為人暫停上班。
- 2、106年11月10日上午10時30分機構召開緊急會議，同日上午發現院生曾向機構工作人員告知此事，經詢問該機構巫姓社工表示，於11月3日值夜時，聽到兩名院生談話，巫社工向其詢問，該兩名院生提及遭行為人摸，但巫社工立即又去處理其他事件，故在當下並未多加詢問，直到本次通報案件才憶起尚未處理本案。
- 3、詢據本案被害甲少年於警詢時表示：「我跟另外二名院生有在討論這件事，其中一個人叫我不講出來，但是我還是跟安置機構的社工講，但她當時沒有做處理，是之後我跟學校輔導老師說，

老師通報家防中心社工，才做後續流程」等語。

4、嗣經新北市政府於106年12月27日依個案及約納家園巫姓社工所陳述內容調查發現，巫姓社工已於106年11月3日知悉本案，並未於時限內通報，已構成違反兒童及少年福利與權益保障法第53條規定之事由，裁處3萬元罰鍰處分在案。

(五)為防治機構性侵害事件之發生，機構工作人員應具備對(疑似)性侵害事件的敏感度與判斷力，以降低事件發生及嚴重化程度，惟新北市某兒少安置機構曾於101年10月間發生數起性侵害卻未依法通報案件，即為警訊，該機構理應更積極檢討注意，卻仍發生於106年11月間本案受害院生曾向該兒少安置機構的社工求助未果，遂轉而向學校老師求助後始知本案情事，事後新北市政府對該機構社工未依法通報裁處罰鍰在案，顯見該兒少安置機構工作人員對防範性騷擾性侵害事件之警覺性不足，新北市政府允應督促改善。

三、按主管機關對兒少安置機構督導、查核及評鑑機制的設計，係為確保兒童少年個案受到良好照顧，而本案某兒少安置機構最近一次聯合評鑑成績為優等，歷次受新北市政府督導查核情形均符合規定，卻仍發生本次事件，顯見目前督導、查核及評鑑機制，未能發揮預防兒少安置機構內性侵害性騷擾事件之發生。以性侵害性騷擾之防治宣導課程而言，應包含情感教育及性教育等相關內容，不應僅限於身體界線的自我保護課程，而本案某兒少安置機構雖對院生定期舉辦性侵害的自我保護訓練均符合檢查規定，卻仍有院生稱不知被性騷擾是違法，顯見該機構對院生的性侵害性騷擾防治宣導並未落實，評鑑機制中缺乏性教育及情感教育課程；且本院實地履勘也發現部分兒少安置機構

男女性別院生空間並未區隔、雖訂有相關防治措施，卻因疏於演練致防治措施徒具形式，評鑑機制亦無此規範。衛福部允應重新全面檢討對安置機構之督導、查核及評鑑之項目，俾提供機構及地方政府依循，落實維護安置個案人身安全：

- (一)該兒少安置機構在機構聯合評鑑時，獲得衛福部社家署及評鑑委員肯定，最近一次接受評鑑，依據衛福部105年3月24日部授家字第1050600243號函「104年度兒童及少年安置及教養機構聯合評鑑結果」該機構經評鑑等第為「優等」。
- (二)104、107年度兒童及少年安置及教養機構聯合評鑑之評鑑項目，計有「壹、行政組織與經營管理」、「貳、建築物環境與設施設備」、「參、專業服務」、「肆、權益保障」及「伍、機構特色或專業服務特色(加分題)」等項，項目及配分，詳如下表所示：  
表2.104、107年度兒童及少年安置及教養機構聯合評鑑之評鑑項目配分：

評鑑項目		104配分	107配分
<b>壹、行政組織與經營管理</b>		<b>20</b>	<b>20</b>
一、	行政組織機能與運作	3	3
	(一) 董事會功能與經營理念	2	2
	(二) 行政組織架構與業務運作	1	1
二、	人力資源	7	7
	(一) 員工福利及人事制度	2	2
	(二) 專業人員進用及工作穩定度(107) 人員資格與人數(104)	3	3
	(三) 訓練進修	2	2
三、	財務管理	10	10
<b>貳、建築物環境與設施設備</b>		<b>20</b>	<b>19</b>
一、	機構硬體設備管理	8	8
	(一) 整體環境及設備	3	6
	寢室設施、盥洗設施(104)	3	--

評鑑項目		104配分	107配分
	(二) 床位安排	1	1
	(三) 醫療保健及交通設施設備	1	1
二、	機構安全與衛生保健	12	11
	(一) 公共安全	3	3
	(二) 飲食衛生管理及環境衛生	5	5
	(三) 健康與醫療	3	3
	事故預防與處理(104)	1	--
<b>參、專業服務</b>		<b>50</b>	<b>50</b>
一、	兒童少年生活輔導	13	13
	(一) 入院協助與適應	2	2
	(二) 在院生活輔導	11	11
二、	兒童少年直接服務	25	25
	(一) 收案、離院及轉介指標之實地運作情形	2	2
	(二) 兒童少年個案服務計畫	12	12
	(三) 兒童少年與原生家庭或親屬之重聚	3	3
	(四) 兒童少年之就學與學校適應	3	3
	(五) 兒童少年職業性向探索與生涯輔導	2	2
	(六) 離院兒童少年之協助與追蹤輔導	3	3
三、	資源結合與運用	5	5
四、	方案服務與評估	7	7
	(一) 服務(含方案)評估	3	3
	(二) 專業成長	4	4
<b>肆、權益保障</b>		<b>10</b>	<b>11</b>
一、	基本人權	2	2
二、	社會權	2	2
三、	教育權	1	1
四、	健康權	1	1
五、	人身安全	4	5
評鑑總成績		100	100
<b>伍、機構特色或專業服務特色(加分題)</b>		<b>3</b>	<b>3</b>

資料來源：衛福部。

(三)對案關兒少安置機構之歷次查核：

- 1、新北市府社會局為督導及管理轄內兒少安置機構業務、工作人員進用及專業服務，每年進行1次行政稽查，稽查內容：組織管理(含專業人力配置、當日抽取工作日誌、個案紀錄是否落實復判機制等等)、環境維護及專業服務等。
- 2、衛福部社家署要求地方政府自105年起每年至少辦理1次兒少安置機構輔導查核(評鑑結果為乙等以下之機構應每年至少稽查2次)，會同工務局、消防局及衛生局辦理實地查核，故將聯合稽查與行政稽查並同辦理。查核項目內容有：組織管理、建築物及設施設備、專業服務、權益保障等項。
- 3、新北市政府社會局認為機構稽查影響安置兒少權益甚大，每年僅有1次稽查實有不足，故自106年起恢復行政稽查，以提升查核、監督轄內兒少安置機構密度。而本案某兒少安置機構歷次受新北市政府督導查核情形均符合規定。新北市政府自103年迄今對某兒少安置機構之歷次查核情形，詳如下表所示：

**表3. 新北市政府自103年迄今對某兒少安置機構之歷次查核情形**

時間	查核狀況及後續改善事項
103年8月22日 (行政稽查)	有4名人力具專業人員資格，未完成人事備查。
103年12月15日 (行政稽查)	新進員工李○潔等2人尚未辦理資格核備。104年2月3日完成人事核備事宜(104年2月3新北社兒字第1040141223號)。
104年12月24日 (行政稽查)	均符合規定。
105年10月3日	1. 就捐款(物)及徵信情形報送主管機關備查、兒

時間	查核狀況及後續改善事項
(聯合稽查)	少申訴事件處理及餐食留樣、體溫監測、感染管制訓練等等項目給予建議事項。 2. 機構未能每年至少派員參與1次員工性侵害防治專業訓練，請機構派員參訓。(稽查當時就立即改善)
106年5月9日 (聯合稽查)	1. 廚工體檢遺漏傷寒檢查，106年5月16日改善完畢(106年6月1日新北府社兒字第1061032484號函)。 2. 機構未能每年至少派員參與1次員工性侵害防治專業訓練。(稽查當時就立即改善)
106年9月11日 (行政稽查)	新進員工陳○之等3人尚未辦理資格核備，機構於稽查當日發函進行刑事案件紀錄查調及完成核備事宜(106年9月14日新北社兒字第1061825545號函、106年9月22日新北社兒字第1061883876號函)。
106年12月7日 (財務管理查核)	1. 未提供完整之使用財產清冊，代管之土地、房屋及設施設備未納入其中。 2. 104年及105年度決算會計報告缺少現金出納表、資產負債表、財產目錄及基金收支表。 3. 機構受託代管財產未列於資產負債表之權益項下。 4. 營運擔保金未以機構名義提存。 (衛福部社家署107年6月22日社家幼字第1070600627號函)。 註：上開改善措施刻正辦理，應於107年9月底前函辦辦理情形。
107年4月19日 (行政稽查)	均符合規定。
107年5月8日 (聯合稽查)	1. 有關捐款(物)目錄及徵信情形報送主管機構備查1節，該機構已於107年5月7日(天福約字第01071136號函)備查在案。 2. 5樓防火門無法閉合案，該機構業已於107年5月14日向本府工務局函報改善後相關資料，並建檔錄案(107年5月18日新北工使字第

時間	查核狀況及後續改善事項
	<p>107093376函)，並副知新北市政府社會局備查在案(107年6月6日新北社兒字第1071076245號函)。</p> <p>3. 垃圾桶及廚餘桶未覆蓋一節：該機構業已於107年6月4日提供相關資料佐證函報本府備查在案(107年6月11日新北社兒字第1071104192號函)。</p> <p>4. 機構未能辦理每年至少舉辦1次員工性侵害防治專業訓練或派員參與1次員工性侵害防治專業訓練。(稽查當時就立即改善)</p>

資料來源：新北市政府查復。

(四)性侵害性騷擾之防治宣導課程，應包含情感教育及性教育等相關內容，不應僅限於身體界線的自我保護課程，本案某兒少安置機構雖對院生定期舉辦性侵害的自我保護訓練均符合規定，卻仍有院生稱不知被性騷擾是違法，顯見機構對院生的性侵害性騷擾防治宣導並未落實，評鑑查核機制亦欠缺性教育及情感教育課程：

1、本案某兒少安置機構對院生定期舉辦性侵害的自我保護訓練均符合規定，卻仍有院生稱不知被性騷擾是違法，顯見機構對院生的性騷擾性侵害防治宣導並未落實，欠缺情感教育及性教育相關課程：

(1) 按性別平等教育法第17條第2項規定：「國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。」性別平等教育法施行細則第13條規定：「本法第十七條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、同志教育等課程，以提昇學生之性別平等意識。」是以，性

別平等教育的課程，應包含情感教育、性教育及同志教育，其目的在鼓勵學生多方發揮潛能與興趣，不應以性別做為區隔，讓學生學習到自我認知、性別意識及相互尊重、多元包容等能力。換言之，兒少安置機構對院生所舉辦性侵害性騷擾之防治宣導或課程，除自我保護相關訓練外，亦應包含情感教育及性教育等相關內容。

- (2) 有關兒少安置機構內性侵害性騷擾案件之防治措施、依兒童及少年安置及教養機構性侵害事件處理原則第2點、第3點規定，主管機關及機構應定期辦理機構工作人員性侵害防治專業訓練，並督促機構為服務對象舉辦性侵害自我保護訓練。
- (3) 榮光育幼院代表並向調查委員表示：「師生增加辨識加害者的可能性：對於加強可能的受害者抗具外力的能力，是最基本也最重要的防護工作」等語，益徵防治宣導之重要性。
- (4) 惟據本案甲少年於警詢時表示：「(為何沒有在第1次被猥褻時立刻求助?)我那時候不知道這是違法的，是之後看到學校張貼的海報上有在宣導性騷擾和性侵害，所以我把我被摸的事情說出來，但我對性侵害跟性騷擾還不是很了解。當下行為人摸我的這種情形，我不知道是違法的，但我知道是不行的，所以有離開值班室，回到自己房間」等語，詢據新北市政府劉倩如科長於約詢時坦言：目前為止並無標準的防治宣導教材及教育的標準作業流程是可加強的地方等語，均顯見某兒少安置機構對院生的性騷擾及性侵害防治宣導並未落實，亦欠缺性

教育及情感教育課程。

- 2、查新北市政府轄內5家兒少安置機構，除約納家園、普賢慈海家園以收容男性兒童少年為主，其餘榮光育幼院、大同育幼院、愛心育幼院分別收容有男、女性院生。經本院履勘發現，榮光育幼院近年來因場地縮減，致男女性別院生收容安置處所緊鄰，且僅留有狹窄通道作為平常出入口，對預防機構性侵害性騷擾事件，該育幼院於男女性院生的空間區隔及整體環境動線規劃，似有改善空間。對此，評鑑機制項目僅有「整體環境及設備」項目，並無對於不同性別院生空間區隔加以規範及要求。
- 3、本院實地履勘也發現部分兒少安置機構雖訂有相關防治措施，卻因疏於演練致防治措施徒具形式：
  - (1) 按性騷擾防治法第7條及第26條規定：機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾及性侵害行為之發生。於知悉有性騷擾或性侵害之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施；組織成員、受僱人或受服務人員人數達10人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達30人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。次按101年5月25日內政部函頒修正「兒童及少年安置及教養機構性侵害事件處理原則」第5點規定：「主管機關應將機構對於性侵害事件之預防及處理納入兒童及少年福利機構之評鑑項目，並積極督導所屬機構建立性侵害事件之標準處理流程。」是以，為落實防治機構性騷擾或性侵害案件之發生，依前開規定，機構均應設立申訴管道，訂定性騷擾及性

侵害防治措施，並公開揭示之。其主管機關新北市政府亦應督導該機構建立性侵害事件之標準處理流程。

(2) 目前針對機構防治性侵害性騷擾機制，僅要求機構應有相關申訴管道、防治措施即可，無須實地演練及操作。以榮光育幼院為例，該機構對於避免發生工作人員對院生的性侵害性騷擾，院內設有院童申訴管道及申訴信箱，亦有設置處理委員會，惟該機構社工向本院表示：迄今沒有發生過，故未曾處理過，也未曾演練過等語。

(五) 綜上，按主管機關對兒少安置機構督導、查核及評鑑機制的設計，係為確保兒童少年個案受到良好照顧，而本案某兒少安置機構最近一次聯合評鑑成績為優等，歷次受新北市政府督導查核情形均符合規定，卻仍發生本次事件，顯見目前督導、查核及評鑑機制，未能發揮預防兒少安置機構內性侵害性騷擾事件之發生。以性侵害性騷擾之防治宣導課程而言，應包含情感教育及性教育等相關內容，不應僅限於身體界線的自我保護課程，本案某兒少安置機構雖對院生定期舉辦性侵害的自我保護訓練均符合檢查規定，卻仍有院生稱不知被性騷擾是違法，顯見該機構對院生的性侵害性騷擾防治宣導並未落實，評鑑機制中缺乏性教育及情感教育課程；且本院實地履勘也發現部分兒少安置機構男女性別院生空間並未區隔、雖訂有相關防治措施，卻因疏於演練致防治措施徒具形式，評鑑機制亦無此規範。衛福部允應重新全面檢討對安置機構之督導、查核及評鑑之項目，俾提供機構及地方政府依循，落實維護安置個案人身安全。

四、兒少安置機構之收容院生來源多元，包括過動、偷竊、逃學逃家、遭亂倫、遭遺棄、疏忽及身心虐待等不同類型個案，院生往往帶有負向經驗入住機構，惟機構未對工作人員提供諮詢，致工作人員一旦面對與院生輔導管教問題時，無足夠能力因應，甚至影響機構優先挑選穩定的個案收容安置，拒絕收容難置個案的意願，而地方政府主管機關於年度尋覓簽約的委託安置機構時，也會考量安置機構制度是否健全、距離、配合度及落實管理等因素，實務上不但機構挑選個案，地方政府也在挑選機構的現象。另，針對兒少安置機構的管理及淘汰之目的係以機構對性侵害性騷擾的防治有所改善及服務提升，目前以斷絕相關資源或裁處，實無助於制度的改善。衛福部允宜研謀更妥適的督導對策，避免以切斷相關資源，作為管理及淘汰兒少安置機構的機制：

- (一)按兒少權法第5條規定：「(第1項)政府及公私立機構、團體處理兒童及少年相關事務時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見；有關其保護及救助，並應優先處理。(第2項)兒童及少年之權益受到不法侵害時，政府應予適當之協助及保護。」
- (二)由於需要安置的兒少愈來愈多存有成長過程之負向經驗，在家園中不乏以偏差行為模式重現負面童年經驗及生存壓力，容易挑戰個別照顧者的親職能力及機構管理信念與價值。亦即不只需要降低管教式親子模式帶來的壓力、重視創傷知情照顧的實務取向、提昇有性有關的社工及照顧者親職能力均十分重要。此由大同育幼院黃院長向本院調查委員表示：「機構收容對象以在寄養家庭多次寄養的經驗，無法適應家庭生活，始進入機構安置服務。機

構未收足額個案是基於人力、勞動基準法規定及個案問題多元化等因素，對機構照顧負擔沉重」等語可證。

**(三)機構對工作人員提供諮詢的機制非屬必要措施，也未納入評鑑機制：**

查107年度兒童及少年安置及教養機構聯合評鑑之評鑑項目配分，詳如前表2所示。由上可知，機構對工作人員提供諮詢機制未納入評鑑項目之中，屬非必要措施。

**(四)工作人員一旦面對與院生輔導管教問題時，無足夠能力因應，甚至影響機構優先挑選穩定的個案收容安置，拒絕收容難置個案的意願：**

- 1、依本院訪視新北市轄內5家兒少安置機構發現並未收容足額，詳如下表所示：

**表4. 新北市轄內5家兒少安置機構實際收容情形**

機構別	核定收容員額	實際收容員額
榮光育幼院	30	25
愛心育幼院	32	28
大同育幼院	48	24
約納家園	80	50
普賢慈海家園	42	12

資料來源：依據本院107年8月15日機構座談機構說明。

- 2、詢據本院與上開兒少安置機構人員座談時，約納家園畢國蓮主任稱：「本家園曾收容過司法少年，法院會轉介給機構，平均1年會收1~2個法院的個案。對於司法少年個案會對其予以評估，機構會與少年保護官合作，機構可以決定收不收容」等語；普賢慈海家園江中柱園長則稱：「目前司法處遇的個案與社政的個案都生活在一起，惟安置評估會視狀況分配小家，機構則以選擇可負荷、考量人力來決定是否收容安置該個

案」等語。

3、據上，工作人員一旦面對與院生輔導管教問題時，無足夠能力據以因應，甚至機構會考量個案屬性、機構專業能力、人力調度及合作關係等因素，決定是否收容。

(五)另，據愛心育幼院蘇淑蓉督導於本院座談時表示：新北市政府機構的受委託安置業務是2年簽1次契約，每年年底時會有不同縣市的政府寄委託安置服務的合約到該機構，並詢問機構是否同意簽約，院方會考量後與之簽約。一次簽約2年，2年到期，雙方都可以決定要不要續約，倘不續約，政府就須接受個案的轉安置等語，可徵不只是機構會選擇合作的地方政府，地方政府主管機關於年度尋覓簽約的委託安置機構時，也會考量安置機構制度是否健全、距離、配合度及管理等因素，詢據新北市政府社會局張錦麗局長表示：市府可以選擇要簽約的安置機構，機構也可以選擇合作的地方政府。簽約時，機構要提供書面資料，要看機構有無落實制度的執行及改善等語。凸顯實務上出現不但機構挑選個案，地方政府也在挑選機構的現象。

(六)安置機構應以個案受照顧權益為優先，係兒少權法第5條所明定，針對兒少安置機構的管理及淘汰機制，其目的係以機構對性侵害性騷擾制度有所改善及提升防治效果，而非斷絕相關資源或裁處，致影響服務的運作。以本案為例，案發後，新北市政府即密集的針對案發機構進行督導查核，並於106年12月27日對未依法於時限內通報的社工員裁處3萬元罰緩處分，詢據衛福部社家署簡○娟署長表示：評鑑期間機構如發生事情，會取消其甲等資格，機構所獲得的專業補助費會被扣等語。惟以現有斷絕

相關資源作為管理及淘汰兒少安置機構的機制，實無法解決事件的發生。簡○娟署長則坦言：該部回去會檢討有關機構考量收容個案特性(如只收單一性別)、機構通報後可能的後果？如何續約及改善？如收容單一性別或其他院生，主管機關應如何予以指導？評鑑項目及積分是否可以檢討等項。

(七)綜上，兒少安置機構之收容院生來源多元，包括過動、偷竊、逃學逃家、遭亂倫、遭遺棄、疏忽及身心虐待等不同類型個案，院生往往帶有負向經驗入住機構，惟機構未對工作人員提供諮詢，致工作人員一旦面對與院生輔導管教問題時，無足夠能力因應，甚至影響機構優先挑選穩定的個案收容安置，拒絕收容難置個案的意願，而地方政府主管機關於年度尋覓簽約的委託安置機構時，也會考量安置機構制度是否健全、距離、配合度及落實管理等因素，實務上不但機構挑選個案，地方政府也在挑選機構的現象。另，針對兒少安置機構的管理及淘汰之目的係以機構對性侵害性騷擾的防治有所改善及服務提升，目前以斷絕相關資源或裁處，實無助於制度的改善。衛福部允宜研謀更妥適的督導對策，避免以切斷相關資源，作為管理及淘汰兒少安置機構的機制。

五、近年來兒少安置機構之性侵害事件逐年增加，兒少安置機構對性騷擾性侵害事件防治，須賴相關機關之共同合作，除請教育單位提供相關防治宣導教材外，勞工單位亦可協助機構妥善管理員工及淘汰不適任員工機制，警政及司法機關於事件發生時得提供個案的緊急保護及訴訟權益的維護。行政院允宜會同衛福部、勞動部、教育部及內政部警政署等跨領域相關機關建立合作協助方案，俾利兒少安置機構防範性侵害

### 性騷擾制度更加完備：

- (一)按公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第5條第1項規定：「各級政府機關應確實依現行法令規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行兩公約規定事項；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。」兒少權法第54條、兒童及少年高風險家庭通報及協助辦法第5條規定亦指出，對於兒童少年有未獲適當照顧之虞者，應結合社政、警政、教育、戶政、衛政、財政、勞政或相關機關，提供兒童少年整合性服務。
- (二)查兒少安置機構發生性侵害事件，應依性侵害犯罪防治法通報，據衛福部提供最近6年(102年1年至107年8月)兒少安置機構內發生性侵害性騷擾案件數據，係以案發場所為「福利機構」(不限兒少類型機構)且被害人為「未滿18歲」，經排除無效案件後之數據，其件數分別為31件、17件、53件、61件、98件、104件，有逐年增加的趨勢。
- (三)有關兒少安置機構院生的性侵害性騷擾之防治教育訓練及「情感教育」的課程有無與教育局合作一節，家內情感的互動及界線、尊重的課程目前均無，評鑑指標也沒有。衛福部胡木蘭科長於約詢時稱：有針對兒童性侵害防制的教案光碟，有給學校及機構等語。張錦麗局長也表示：有鼓勵機構使用。詢據新北市政府劉倩如科長於約詢時坦言：目前為止並無標準的防治宣導教材及教育的標準作業流程是可加強的地方等語。
- (四)有關兒少安置機構人員的監督考核，勞動部謝○蒨司長於約詢時表示：勞基法無規定獎懲，事業單位會訂在工作規則，送縣市政府核備。此要問新北市政府。另涉及機構員工解雇，會影響勞工權益，縣市政府會把關。兒少權法對工作人員有較高的要求標準，因為照顧弱勢的個案等語。新北市政府勞工

局則稱：工作規則需受雇勞工達30人以上才有送主管機關核備。目前兒少機構員工人數不知多少。該府勞工局訂有範本供事業單位參考，亦可輔導事業單位訂定，惟仍須靠機構落實。該府有職場上的性侵害性騷擾防治的資源，如未來兒少機構有需要，可協助宣導加強機構的概念等語。

(五)綜上，近年來兒少安置機構之性侵害事件逐年增加，兒少安置機構對性騷擾性侵害事件防治，須賴相關機關之共同合作，除請教育單位提供相關防治宣導教材外，勞工單位亦可協助機構妥善管理員工及淘汰不適任員工機制，警政及司法機關於事件發生時得提供個案的緊急保護及訴訟權益的維護。行政院允宜會同衛福部、勞動部、教育部及內政部警政署等跨領域相關機關建立合作協助方案，俾利兒少安置機構防範性侵害性騷擾制度更加完備。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至二，函請新北市政府確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三至四，函請衛生福利部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見五，函請行政院確實檢討改進見復。
- 四、調查意見，移請本院人權保障委員會參處。

調查委員：楊芳婉

中 華 民 國 1 0 8 年 月 日