

目 次

壹、題目	1
貳、通案調查研究主旨	1
一、研究緣起	1
二、研究目的	1
三、研究範疇	1
參、問題背景與現況分析	2
一、據法務部統計資料顯示，每年監獄約有5萬多名受刑人在監服刑，每年有3萬多名收容(受刑)人出監	2
二、近5年在監收容(受刑)人年齡分布以30歲至40歲未滿最多，40歲至50歲未滿次之，有往高齡移動的趨勢，且教育程度普遍不高	2
三、10年以上徒刑之受刑人人數漸增，致衍生出監後無法適應社會生活的問題：	3
四、近年新入監受刑人有高達7成以上屬有前科者，且有逐年增加之情形	3
五、每年約有2成新入監受刑人，在犯罪前為無工作或無法找到一份固定工作	3
六、收容(受刑)人出監後之工作狀況，為再犯預測因子之一，更生人是否穩定就業為影響再犯之重要因素	4
肆、研究方法與過程	5
一、文獻蒐集及研閱	5
二、相關機關函詢調取相關資料	5
三、實地履勘	5
四、辦理3場次諮詢會議	6
五、相關外部研討會及座談會議資料納入研析	6
六、邀請相關機關主管及承辦人員座談	7
伍、研究發現與分析	7
一、更生人、更生保護之定義、輔導更生人就業及限制	

其就業之相關法令	7
(一)更生人之定義	7
(二)更生保護之定義	8
(三)輔導更生人就業之相關法令	8
(四)限制更生人就業之相關法令	9
二、更生人就業之相關研究	10
(一)更生人就業較一般人困難	10
(二)更生人就業之類型	12
(三)更生人就業穩定及其成功因素	12
(四)影響雇主僱用更生人之因素	13
(五)監獄職訓、就業與更生人社會復歸之間的連結	15
三、我國監所對收容(受刑)人出獄前之技能(職業)訓練情形及出獄後之就業	16
(一)矯正機關辦理受刑人作業、技能訓練及出監後追蹤輔導相關規範	16
(二)收容(受刑)人入監之職訓實施輔導	18
(三)收容(受刑)人出監(所)將面臨之問題	23
(四)收容(受刑)人出監前準備	24
(五)收容(受刑)人出監之就業調查	25
四、我國更生保護之相關機關服務、機關間聯繫機制及個案管理	26
(一)更保會	26
(二)法務部	30
(三)勞動部	30
(四)個案管理	32
五、受刑人自主監外作業制度簡介	32
(一)緣起	32
(二)辦理方式	32
六、現階段政府對更生人就業之協助、獎勵或補助措施及相關辦理情形	34

(一)勞動部	-----	34
(二)法務部	-----	36
(三)更保會	-----	41
七、105年收容(受刑)人離開監(所)接受更生保護輔導情形	-----	45
八、勞動部協助更生人就業及補助情形	-----	47
九、相關機關於辦理更生人就業之困境及建議	-----	50
(一)法務部	-----	50
(二)勞動部	-----	50
(三)更保會	-----	52
十、本案實地履勘情形	-----	53
(一)106年3月10日履勘	-----	53
(二)106年5月5日履勘	-----	56
(三)106年5月23日及24日履勘	-----	60
十一、國外更生保護就業輔導業務情形及可供我國參考做法	-----	64
十二、諮詢會議重點摘述	-----	69
十三、相關外部研討會及座談會議資料納入研析重點摘述	-----	69
十四、106年10月18日約請相關機關到院說明重點摘述及座談會後補充說明	-----	74
(一)法務部	-----	74
(二)衛生福利部	-----	79
(三)勞動部	-----	80
(四)內政部警政署	-----	81
陸、結論與建議	-----	83
一、結論	-----	83
(一)收容(受刑)人出監後之工作狀況，為再犯預測因子之一，更生人是否穩定就業為影響再犯之重要因素。我國每年監獄(所)約有3萬多名收容(受刑)		

人出監(所)復歸社會，面臨眾多問題，而更生人確實因個人因素、社會標籤及與社會脫節等因素，較其他一般非更生人就業困難，本案調查發現更生人之「個人就業意願」攸關出獄後之就業穩定與否，而現階段相關機關對提升更生人之就業意願措施較為欠缺。-----83

(二)經調查發現，收容(受刑)人即將出獄前是最惶恐的時期，更生人出獄後第一個接觸到的人，影響其是否再犯，且執行更生保護之輔導人員如能提早入監與受刑人建立良好的關係並提供輔導，將能於其出獄時立即給予協助，俾無縫接軌，順利銜接輔導工作。-----89

(三)近幾年來監獄受刑人年齡有往高齡移動的趨勢、教育程度普遍不高，且受刑人易養成監獄化人格，因此，對更生人之就業輔導應有個別化輔導處遇計畫，協助其排除不利就業因素，以促其就業穩定。-----94

(四)收容(受刑)人服刑期間參加技能(職業)訓練確實有助於出獄後穩定就業，惟矯正機關因超額收容、受限於經費有限及戒護人力不足，無法讓大多數收容(受刑)人參加技訓課程，且在監就業媒合成功率高但實際就業比率不高、受訓後出監卻不是從事相關行業等情形。法務部矯正署於106年6月起開始辦理受刑人自主監外作業，讓1年內即將服刑期滿或假釋出獄之受刑人，在監控管理下自主外出作業，促受刑人於釋放前提早適應職場生活，協助復歸社會，其成效有待觀察。-----96

二、建議 -----101

(一)矯正機關所辦理之技能訓練有助於出監所後穩定就業，法務部矯正署除參酌勞動部意見外，允宜

參酌更保會輔導人員意見及更生人就業需求，適時檢討技能訓練項目，俾能充分銜接收容(受刑)人出監後之就業市場；另監所教誨師人力不足，建議研謀解決，以提升輔導成效。----- 101

(二)據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人就業需求方面，最想接受的服務是就業津貼、職業訓練、創業協助(各自均超過2成以上)。惟勞動部所提供之各項職業訓練，部分更生人往往受限於學經歷及工作技能不足而未獲錄取，致實際獲得協助的更生人人數及比率似有偏低，建議加強辦理；另建議能增加個別化的方式提供輔導處遇，協助將不利之因素排除，提升更生人就業率；且不同犯罪類型之更生人就業輔導有其特殊性，建議法務部針對更生人特性需求及輔導分流，以為因應。----- 104

(三)現行對更生人就業限制相關法令眾多，且涉及眾多主管機關，惟經統計更生人近6成工作性質以勞力服務或技術人員為主，對應於現行排除更生人從事之職業類別，部分確實增添更生人就業困難度。建議法務部持續蒐集相關反映意見及統計數據資料，適時促請相關法令主管機關依據當前之社會狀況，檢討評估相關規範之妥適性，俾與時俱進，兼顧社會安全與人民工作權保障。---- 113

(四)更生人就業輔導事涉法務部、勞動部、衛生福利部及內政部警政署等相關政府機關，除更保會外，基督教更生團契、基督教晨曦會、利伯他茲教育基金會及法律扶助基金會等財團法人，以及中華民國紅心字會、更生少年關懷協會等社團法人亦均對更生人提供相關服務。為避免個案重複服務及資源整合，建議加強跨領域跨機關之合作機

制，整合更生人就業輔導需求及服務，落實對更生人輔導就業穩定，避免再犯。-----117

(五)日前發生臺灣高鐵公司在招標採購合約中，限制包商員工「不得有前科紀錄」，遭高雄市議員指為係歧視更生人之情事。而現階段政府相關機關對帶頭示範聘僱更生人多採保留態度，究其可行性如何、是否將政府機關納為「更生人友善廠商」等情，建議法務部研議。-----121

(六)法務部、更保會允宜持續擴大公開表揚友善雇主，俾利鼓勵雇主接納更生人；參酌美國「員工誠實保障保險」制度，評估適用於我國以增進雇主聘僱更生人之可行性。另定期舉辦更生保護業務之輔導經驗交流，協助一線執行更生保護輔導人員提升專業輔導能力。-----123

柒、處理辦法-----130

一、通案性案件調查研究報告之結論及建議部分，送請行政院暨相關機關參處。---**錯誤！尚未定義書籤。**

二、檢附派查函及相關附件，送請司法及獄政委員會議處理。-----**錯誤！尚未定義書籤。**

監察院106年度通案性案件調查研究報告

壹、題目：「法務部防止更生人再犯及其就業輔導機制」通案性案件調查研究

貳、通案調查研究主旨：

一、研究緣起：本院民國(下同)106年1月20日院台調壹字第1060800017號函。

二、研究目的：更生人重新復歸社會，面對的即是就業問題，如何在最短期間內輔導更生人投入就業市場，避免再犯，是各國政府努力的重要課題之一。按更生保護法於65年制定時，旨在保護出獄人或有再犯之虞者，使其自立更生，適於社會生活；並預防其再犯，以維社會安寧。次按監獄行刑法第1條規定：「徒刑、拘役之執行，以使受刑人改悔向上，適應於社會生活為目的。」說明矯正機構的功能之一就是對受刑人施予教育處遇的措施，使其回到社會後有適應生活的能力及條件，為達此目的，矯正機構對受刑人就業技能訓練即為重要的指標之一。故本研究之目的，希望能發現影響更生人成功再就業之關鍵因素、更生人出監前就業準備及出監後再就業之需求，俾利其重新出發，適應社會生活，以降低其再犯之機會。

三、研究範疇：

(一)更生人就業輔導之重要性。

(二)檢視我國受刑人之技能訓練實施情形，瞭解受刑人在服刑期間對技能訓練之需求調查、實際執行與需求的落差，以及是否貼近市場工作所需等情。

- (三)受刑人出監前之準備及出監就業輔導銜接。
- (四)現行相關機關對更生人就業之輔導措施及機制。
- (五)檢視國內相關法規對更生人禁業限制情形。
- (六)探討更生人就業所面臨之困境，以及更生人穩定就業之因素。
- (七)跨領域機關對更生人就業之輔導整合及聯繫。

參、問題背景與現況分析：

一、據法務部統計資料顯示，每年監獄約有5萬多名受刑人在監服刑，每年有3萬多名收容(受刑)人出監：

據法務部於106年8月出版之105年法務統計年報資料顯示，103年至105年在監人收容(受刑)人數分別為58,565人、57,633人及56,948人；實際出監人數分別為35,444人、34,964人及35,751人。

二、近5年在監收容(受刑)人年齡分布以30歲至40歲未滿最多，40歲至50歲未滿次之，有往高齡移動的趨勢，且教育程度普遍不高：

(一)105年新入監受刑人以30至40歲未滿、40至50歲未滿、50至60歲未滿為前三高，分別為10,672人、9,754人及5,638人。

(二)據法務部統計資料指出，矯正機關收容人主要以在監受刑人為大宗，近5年觀察在監受刑人之年齡結構，在監受刑人年齡分布以30歲至40歲未滿最多，100年底占40.4%，104年底占36.2%，下降4.2個百分點；40歲至50歲未滿次之，100年底占26.2%，104年底占29.3%，上升3.1個百分點。

(三)105年新入監受刑人之教育程度以國中、高中職及國小為前三多，分別為14,767人、13,688人、3,537人，高中職以下學歷者合計達31,992人，占該年全部新入監人數(34,492人)之92.75%，顯示受刑人之教育程度普遍不高。

三、10年以上徒刑之受刑人人數漸增，致衍生出監後無法適應社會生活的問題：

據105年12月出版之「法務部司法官學院105年委託研究計畫-『104年犯罪狀況及其分析-2015犯罪趨勢關鍵報告』研究成果報告書」內容指出：「新刑法在95年7月1日開始實施，距今已有10年，在此期間，總收容人數曾一度逾65,000人。而10年以上之受刑人亦隨著刑期的增加人數漸增，以致帶來監獄人口結構上的變化，長刑期受刑人不斷增加的結果，勢必影響監獄的管理與資源的耗費，進而衍生一連串的問題，如長刑期人口的高齡化、醫療資源的缺乏、社會人際關係中斷、日後出監無法適應社會生活等等」。

四、近年新入監受刑人有高達7成以上屬有前科者，且有逐年增加之情形：

法務部104年法務統計年報，分析近年來新入監受刑人之前科情形，100年為69.5%（新入監人數36,459人，其中有前科者25,325人）、101年為72%（新入監人數35,329人，其中有前科者25,447人）、102年為73.3%（新入監人數34,167人，其中有前科者25,045人）、103年為75.9%（新入監人數34,385人，其中有前科者26,082人）及104年為77.5%（104年新入監人數33,864人，其中有前科者26,260人），依據上開數據資料可知，近年新入監受刑人有高達7成以上屬有前科者，且有逐年增加之情形。

五、每年約有2成新入監受刑人，在犯罪前為無工作或無法找到一份固定工作：

據法務部104年法務統計年報，分析近年來新入監受刑人之職業情形，100年為22.7%（新入監人數36,459人，其中無業者8,128人、不詳者161人）、101年為24%（新入監人數35,329人，其中無業者8,388

人、不詳者88人)、102年為24.4%(新入監人數34,167人,其中無業者8,289人、不詳者59人)、103年為22.2%(新入監人數34,385人,其中無業者7,568人、不詳者52人)及104年為19.6%(104年新入監人數33,864人,其中無業者6,602人、不詳者32人),顯示每年約有2成新入監受刑人,在犯罪前為無工作或無法找到一份固定的工作。

六、收容(受刑)人出監後之工作狀況,為再犯預測因子之一,更生人是否穩定就業為影響再犯之重要因素:

按更生保護法第2條規定,所謂更生人泛指因犯罪被判入獄後,出獄或是曾受司法處分之人。依國內、外成年再犯預測之相關研究,影響成年犯罪人之再犯原因複雜,包含個人性格、年齡、教育程度、自我控制、過去濫用藥物及犯罪經驗、家庭衝突、職業投入、偏差友伴及行為(社會交往)、壓力及因應策略等,均與再犯有顯著關聯¹,收容(受刑)人出監後之工作狀況,為再犯預測因子之一。另依相關研究,更生人一般因人格特質(例如:挫折容忍度)、生理因素(例如:健康)、自我工作技能不足,以及社會標籤形象等因素,進入就業市場時競爭力已顯薄弱,再加上更生人自身教育程度大多較低,因而造成更生人就業較為困難²。勞動部勞動力發展署(前行政院勞工委員會職業訓練局)103年委託「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」整理我國犯罪學(馬傳振、許春金、陳玉書、簡惠露、楊士隆等)相關文獻,研究資料顯示,就業為影響再犯之重要因素。

¹陳玉書、簡惠露,成年受保護管束人再犯預測之研究,中央警察大學犯罪防治學報,第3期,2002年12月,頁153-178。

²廖滿足,更生事業僱用更生人就業之管理現況研究,國立中正大學勞工所碩士論文,2005年6月,頁13-14。

因此，現階段我國在防止更生人再犯及其就業輔導機制等之各項措施是否妥適或足夠，有深入探究之必要。

肆、研究方法與過程：

本通案性案件調查研究係屬實務面調查及制度建立，主要目的在提供相關單位研擬制度推行及改善之參酌。研究方法係先以現有學術文獻及機關文件資料構築理論基礎、以官方資料與相關團體之調卷內涵梳理相關政策、制度及措施之整體面貌，及透過專家諮詢會議、實地履勘……等蒐集各界之意見。藉由多元資料及廣納意見來源，檢討現行制度及執行面之相關成效，並歸納結論與建議，供各界參酌。具體研究方法如下：

一、文獻蒐集及研閱：

本通案性案件調查研究的主要研究方法係根據其目的及範圍等，以學術索引、圖書館期刊、博碩士論文資料、網路媒體、報章及雜誌等，廣泛蒐集國內外對於更生人再犯及影響其就業之相關文獻，並加以研閱分析、歸納整體研究背景。

二、相關機關函詢調取相關資料：

本院以106年3月9日處台調貳字第1060830360號、1060830361號及1060830362號等函向法務部，並請該部就事涉財團法人臺灣更生保護會(下稱更保會)部分轉請該會說明、法務部矯正署及勞動部等機關調卷，以瞭解國內相關機關對更生人就業之輔導機制、各該主管機關所為之措施及成效。

三、實地履勘：

為瞭解法務部所屬監所對受刑人實施技能訓練、更生人就業輔導情形及更生人就(創)業成功案例，本案調查研究委員率協查人員辦理實地履勘，行

程如下述：

- (一)106年3月10日赴新竹縣訪視(談)更生人就業成功案例(福將工程行)，並前往法務部矯正署新竹監獄瞭解該監對受刑人辦理技能訓練及更生保護現況。
- (二)106年5月5日赴臺北市「財團法人利伯他茲教育基金會」及其社會企業實地履勘，瞭解毒品更生人之就業輔導服務及其成功案例。
- (三)106年5月23日及24日赴雲林縣訪視(談)更生人就業成功案例(包含：耕心有機蔬果農場、信泰油漆工程股份有限公司營業處及其相關事業處所)，並前往法務部矯正署雲林監獄瞭解該監對受刑人辦理技能訓練及更生保護現況。

四、辦理3場次諮詢會議：

- (一)於106年10月2日上午辦理更生保護實務工作者諮詢會議，邀請實際從事更生人輔導多年且具輔導成效之更生輔導人員擔任本次諮詢會議之學者專家，提供專業意見。
- (二)於106年10月2日下午辦理更生人輔導之民間團體諮詢會議，邀請財團法人基督教更生團契張洛銘先生、財團法人基督教晨曦會輔導部蔡明蒼主任、社團法人中華民國紅心字會江雅筑主任、社團法人更生少年關懷協會陳彥君主任及財團法人法律扶助基金會業務處劉晏專員，就該團體就實務上執行更生人就業輔導業務，提供專業意見。
- (三)於106年10月3日上午舉辦學者專家諮詢會議，邀請國立臺北大學犯罪學研究所周愷嫻特聘教授、中央警察大學犯罪防治學系賴擁連副教授、實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授等人提供專業意見。

五、相關外部研討會及座談會議資料納入研析：

- (一)於106年10月5日至6日參加由社團法人中華民國紅

心字會舉辦之「遙遙返家路-2017受刑人之人權暨家庭議題國際交流研討會」。

(二)於106年10月12日參加法務部舉辦「2017毒品更生人的轉銜與復歸」國際學術研討會。

六、邀請相關機關主管及承辦人員座談：

於106年10月18日假本院2樓第1會議室，邀請法務部、勞動部、衛生福利部、內政部警政署等相關機關業管司(署)長層級主管率承辦人員參與本案座談。

伍、研究發現與分析：

一、更生人、更生保護之定義、輔導更生人就業及限制其就業之相關法令：

(一)更生人之定義：

更生人之定義包含出獄人及更生保護法所列應受保護之人(以下統稱更生人)，其規定如下：

- 1、更生保護法第1條規定：「為保護出獄人及依本法應受保護之人，使其自立更生，適於社會生活；預防其再犯，以維社會安寧，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律。」
- 2、更生保護法第2條規定：「左列之人，得予以保護：
 - (1) 執行期滿，或赦免出獄者。
 - (2) 假釋、保釋出獄，或保外醫治者。
 - (3) 保安處分執行完畢，或免其處分之執行者。
 - (4) 受少年管訓處分，執行完畢者。
 - (5) 依刑事訴訟法第253條或軍事審判法第147條，以不起訴為適當，而予以不起訴之處分者。
 - (6) 受免除其刑之宣告，或免其刑之執行者。
 - (7) 受緩刑之宣告者。
 - (8) 受徒刑或拘役之宣告，在停止執行中或經拒絕收監者。
 - (9) 在觀護人觀護中之少年。

(10) 在保護管束執行中者。」

(二)更生保護之定義：

對於出獄人或其他曾受司法處分之人，使其自立更生，適於社會生活；預防其再犯，以維社會安寧，為更生保護。(參照更生保護法第1條、更生保護法之立法理由³：「本法之制定，旨在保護出獄人或再犯之虞者，故於本條揭示本法制定之目的。又本法係屬特別法，應優先適用於其他法律，並在本條予以規定」)

(三)輔導更生人就業之相關法令：

- 1、法務部依更生保護法第4條第1項⁴規定，指揮、監督更保會辦理更生保護業務，該會並依更生保護法第11條⁵及更保會組織及管理辦法第3條第1項⁶規定，對更生人實施就業輔導。
- 2、勞動部依就業服務法第24條第1項⁷規定，對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金（第9款：更

³ 資料來源：立法院法律系統，網址：

<http://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00427F8F776F0000000000000000001400000000400000^01818065033000^000CC001001>

⁴ 更生保護法第4條第1項規定：「更生保護會為財團法人，辦理更生保護事業，受法務部之指揮、監督，登記前應經法務部之許可。」

⁵ 更生保護法第11條規定：「實施更生保護，得依其情狀，分別採用下列方式：一、直接保護：以教導、感化或技藝訓練之方式行之，其衰老、疾病或身心障礙者，送由救濟或醫療機構安置或治療。二、間接保護：以輔導就業、就學或其他適當方式行之。三、暫時保護：以資送回籍或其他處所，或予以小額貸款或其他適當方式行之。」

⁶ 更生保護會組織及管理辦法第3條第1項規定：「更生保護會辦理下列事項：一、受保護人出獄前聯絡事項。二、受保護人出獄前後教化輔導事項。三、受保護人收容事項。四、受保護人家屬及更生輔導員聯繫協調事項。五、受保護人救助事項。六、生產事業之創理事項。七、受保護人輔導就業、就學、就醫、安置之轉介及協助事項。八、受保護人家庭貧困之急難救助及協助轉介事項。九、受保護人與被害人或近鄰調解事項。十、受保護人追蹤輔導事項。十一、更生保護事業經費籌募事項。十二、更生保護事業研究發展事項。十三、其他更生保護事項。」

⁷ 就業服務法第24條第1項規定：「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。」

生受保護人)；同法第31條規定：「公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。」及就業促進津貼實施辦法第2條第1項第2款及第4條規定，就業服務法第24條第1項各款所列之失業者，運用求職交通補助金、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼促進其就業等規定，協助更生人就業，以一案到底就業服務，對更生人就業需求，擬定個別化處遇計畫，提供就業諮詢，釐清職涯方向、推介就業或安排職業訓練、運用就業促進工具，並結合民間企業或團體提供工作機會，鼓勵雇主僱用；另對工作技能不足者，經評估轉介參加職業訓練，提升就業技能。

(四)限制更生人就業之相關法令：

- 1、目前更生人就業限制相關之法令，包含保全業法、兒童及少年福利與權益保障法、建築師法、律師法、醫師法、道路交通管理處罰條例、汽車運輸業管理規則等，詳如附件一。
- 2、目前各相關機關針對相關行業之從業者、管理者及經營者等，限制「有前科者」從事之規範，係各該機關依目前社會狀況，基於社會安全及社會公益之考量，而為之判斷。惟依相關研究及實務經驗，收容(受刑)人出監後，因其工作技能不足、教育程度偏低等因素，就業競爭力薄弱，加上與社會隔離，人際互動及生活適應困難，亦限制其職業選擇種類。按法務部100年「更生人就業狀況調查」結果指出，有工作之更生人中，近6成工作性質以勞力服務或技術人員為主，對應於現行排除更生人從事之職業類別，部分確更增添更生人就業困難度。

3、法務部查復本院表示：對有前科者職業選擇自由之限制或禁止，係國家對人民工作權之重大限制，部分職業更規範終身不能從事，其影響可謂甚鉅。相關限制之審查標準，固應維護公共利益及福祉，惟為保障人民工作權及平等，仍宜由各法令主管機關隨管理方式進步、建立較小限制之替代措施等，適時評估檢討，俾與時俱進地兼顧社會安全與人民工作權保障。

二、更生人就業之相關研究：

(一)更生人就業較一般人困難：

- 1、據相關研究，更生人一般因人格特質(例如：挫折容忍度)、生理因素(例如：健康)、自我工作技能不足，以及社會標籤形象等因素，進入就業市場時競爭力已顯薄弱，再加上更生人自身教育程度大多較低，因而造成更生人就業較為困難⁸。
- 2、勞動部依據法務部統計月報、年報、更生人就業狀況調查報告等分析統計受刑人人口結構及動態，再依103年該部委託國立臺北大學進行「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」，另請該部勞動力發展署各分署及直轄市公立就業服務機構提供實務經驗。就更生人就業較一般人困難之原因分析如下：

(1) 個人因素：

- 〈1〉更生人平均學歷較低且出獄復歸社會時年齡偏高，依據法務部統計資料顯示，新入監受刑人入監前教育程度，皆以國中為最多、其次為高中(職)，限於個人學歷及一技之長不足、出獄時年齡較高等因素，致出監所後

⁸ 廖滿足，更生事業僱用更生人就業之管理現況研究，國立中正大學勞工所碩士論文，2005年6月，頁13-14。

未能順利與職場接軌。

〈2〉個人期待與就業市場落差，因長期與社會脫節，導致就業市場資訊不足、期望薪資不符市場標準等，致難能推介成功。

〈3〉經多次聯繫未到或失聯、推介後未前往應徵、拒絕接受就業服務，或因擔心前科揭露後在職場上未能獲得平等對待等，導致求職意願不足。

〈4〉尚有其他待解決問題影響就業，如：債務、未具備機車駕照或被吊銷無法考照、家庭照顧需求、帳戶遭凍結或未能開立銀行帳戶等問題。

〈5〉再度犯罪定讞，入監服刑。

(2) 社會因素：

〈1〉因犯罪前科標籤，導致社會烙印、社會排斥等，影響更生人就業。

〈2〉多數雇主對於僱用更生人仍有疑慮，為避免風險，致雇主不願意僱用更生人。

3、更保會依其輔導之實務經驗認為，更生人就業絕對較其他一般人就業困難。該會說明歷年來協助更生人就業，以下列因素致輔導就業人數偏低：

(1) 更生人就業意願薄弱或好高騖遠，不願安分就業，多數期待金錢救助。

(2) 該會協力廠商或連結資源，雖提供更生人就業機會，但經常有前科犯罪類型之限制。能提供更生人就業者泰半偏重於勞力類型，不符更生人期待。

(3) 部分法令如保全業法、汽車運輸業管理規則、護理人員法及漁船船員管理規則等，限制更生人就業資格。

(二)更生人就業之類型：

- 1、法務部於103年完成之「更生人就業狀況調查」結果發現，更生人8成1目前有工作。更生人有工作者，受私人僱用比率最高，近6成，其次為1成9受家人親友僱用，自營小型生意約1成6。從業行業中，以2成4從事營造業最高，其次為製造業、住宿及餐飲業、農林漁牧業，各占1成多，平均薪資5成1在新臺幣(下同)25,000至40,000元之間。
- 2、勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統統計近3年資料指出：103年度及104年度推介更生人求職之就業類型，皆以基層技術工及勞力工最多，其次為技藝有關工作人員，再次為機械設備操作及組裝人員。105年度推介更生人求職之就業類型，以基層技術工及勞力工最多，其次為技藝有關工作人員，再次為服務及銷售工作人員。
- 3、據更保會分析，更生人因普遍學歷不高，絕大多數從事屬於勞力類型之職類，以受僱營造業與私人製造業最多，臨時派遣工或臨時點工占相當高比率。其次為受僱用於家人或親戚公司與微型創業。更生人就業多半靠親友提供或在私人部門服務，進入公部門者甚少，顯示更生人從業身分的特殊性。

(三)更生人就業穩定及其成功因素：

- 1、據法務部於103年完成之「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，能夠順利就業的更生人，所具有的特質為能維繫工作上人際關係與網路、累積昔日工作經歷，願意重新學習、友善雇主認同更生人、會篩選適當工作類型，降低就業阻力、工作態度主動積極、決心遠離過去損友、尋到適合

謀職資源。

- 2、勞動部查復本院表示⁹：更生人如於一般性職場就業滿3個月以上，且工作時間、工資及相關勞動權益符合勞動法規規定，或就業服務員服務前已在職，經提供服務後持續就業3個月以上者，為穩定就業。另如更生人符合下列情形之一者：(1)穩定就業(含創業)滿3個月以上；(2)已具備就業能力，但無急迫就業需求；(3)已具備就業能力者但無意願調整工作期待者；(4)失去聯絡或其他因素無法接受服務者，各公立就業服務機構將予以結案。
- 3、更保會對於個案就業輔導係於同一單位就業或連續3個月均接受該會推薦就業，並至少追蹤3個月始認定更生人就業穩定。另更生人穩定就業之成功因素主要取決於更生人就業意願。

(四)影響雇主僱用更生人之因素：

- 1、據國立高雄應用科技大學企業管理學系何睦美、王博誼教授，透過質化問卷採訪嘉義以南三家更生事業，於97年8、9月間直接訪問業主，提出「更生人工作態度、工作績效與業主對其工作滿意之研究」，研究得知，更生事業業主對更生人之評估為：對更生人工作態度及工作績效感到認同，且業主之總體滿意度偏高；更生人相較於非更生人，其工作較不積極且流動率較高；可推論因更生人特殊背景，與人相處較不容易，因此業主若能與更生人良性溝通，並協助其調整自我心態，則上述兩項問題即能獲得改善。

⁹ 勞動部106年3月31日勞動發特字第1060507309號函。

- 2、據法務部查復本院表示¹⁰，依國內研究及實務經驗，雇主僱用更生人意願之影響因素，主要來自僱用更生人之經驗，如更生人工作表現不佳、出勤不穩、聯繫不易、缺乏人際互動技巧、學經歷不足等，另因顧慮公司及員工的安全、擔心個案就業穩定性不夠、擔心個案再犯，影響公司商譽及形象等考量。
- 3、依更保會輔導更生人就業經驗，影響雇主僱用更生人之因素有：
- (1) 社會標籤及污名化所產生的就業障礙：更生人一旦受前科烙印，歧視將接踵而至，前科制度建立後，更生人犯罪紀錄完整記載於司法機關檔案中，即使更生人已執行完畢，回歸社會，但實質上仍遭社會監控，此種趨向每每在社會發生重大矚目案件時，尤為明顯。一般雇主得知求職人員有犯罪紀錄，將使求職機會大幅降低。更保會各分會輔導為數不少更生人在自行求職的過程中，隱瞞或虛偽陳述過去的犯罪紀錄，雇主獲知後將其解聘失業，轉而求助分會的案例。
 - (2) 缺乏專業技能：更生人普遍出身弱勢貧困家庭，教育水準及工作經驗較低，缺乏一技之長，更保會各分會協助媒合就業的類型多屬勞力類型之職類如建築工、清潔工等可替代性與專業技能低的工作。縱在監所開辦各類型職能訓練班，然多以技術層面為主，隨著高科技經濟體系逐漸成形，高學歷及高技術工作背景為阻止更生人就業市場另一高度門檻。

¹⁰ 法務部106年3月31日法保字第10605504040號函。

(3) 更生人工作態度不佳：部分更生人不願安分就業，工作態度傲慢，影響雇主僱用更生人意願。實務上，社會不乏願意接納更生人之愛心廠商，初期願意接受分會轉介案源，但彼等工作期間偷竊、恐嚇或酗酒滋事，雇主須花費甚多心力善後，導致其打退堂鼓，不再接受分會轉案。

4、據勞動部勞動力發展署委託「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」研究報告指出，擔心公司人員及相關財務安全、顧慮客戶與公司來往的形象受損、導致客戶受害等因素，為影響私人企業僱用更生人之原因。在與雇主訪談結果中發現，雇主在已知應徵者更生身分狀況下，僱用甄選前會先考量其前科之犯罪類型，如為吸毒、性侵、酗酒與慣竊或累犯者，雇主較不願意僱用。另外雇主認為更生人應能拋除對自身工作表現的主觀認知，並以整體企業利益為考量，能重視工作、人際相處上的問題，對於更生人的就業態度觀感，是決定僱用與長期聘用的重要因素。

(五) 監獄職訓、就業與更生人社會復歸之間的連結：

據國立臺北大學犯罪學研究所曹光文助理教授於103年12月「我國成年更生人監獄職訓、就業與社會復歸之趨勢分析」¹¹結果發現：(1) 更生群體的女性比率有增加趨勢、半數教育程度在國中以下，出獄年齡中高齡人數有增加趨勢。(2) 監獄內職業訓練，隨著監獄收容(受刑)人數攀高，獲得訓練者比率有降低趨勢，或有訓練機會者，少於2成

¹¹ 103年12月，犯罪、刑罰與矯正研究期刊第六卷第一期，第91至112頁。

能在出獄後能謀得與職訓項目相關工作，近半數認為能增加因訓練謀職機會。(3) 大多數更生人謀職需要仰賴家人與朋友協助，少數缺乏社會支持而尋求公立就業服務協助者，8成能在3個月內獲得工作。(4) 更生人的每月工作薪資，大約僅有3成能夠達到收支相抵仍收有節餘的情況。該研究結論表示：監獄的矯正服務（作業、教化）對於更生復歸（re-entry）仍相當重要，因應未來更生人特質，仍有半數國中以下教育程度、中高齡增多，需要提增勞動力素質，且從現有監獄投入之職訓資源，僅極少數者有機會獲得且出獄後大多數無法獲得與訓練專長相同工作。研究建議：調整政策可酌採英國與紐西蘭之替代監獄（alternative prison）政策，對「每位」在監服刑者，規劃與利用服刑時間，提供其社會復歸所需基本技能與加強職前訓練，配合准予監外工作的手段，增加貼近市場工作所需之專業技能，藉此增加受刑人的職場工作人力素質，併同解決監獄擁擠與更生復歸需求。

三、我國監所對收容(受刑)人出獄前之技能(職業)訓練情形及出獄後之就業：

(一)矯正機關辦理受刑人作業、技能訓練及出監後追蹤輔導相關規範：

1、受刑人作業之相關法規：

(1) 按監獄行刑法施行細則第36條至第42條規定：監獄作業以訓練受刑人謀生技能，養成勤勞習慣，陶冶身心為目的；作業方式，以公辦為主，接受委託或承攬作業為輔；分配受刑人作業，應依其刑期、健康、教育程度、調查分類結果、原有職業技能、安全需要及將來謀生計畫定之；除法令別有規定或罹疾病、或基於

戒護之安全，或因教化之理由者外，受刑人一律參加作業；分配作業後，非具有管教或安全上之需要，不得中途轉業；受刑人作業採分工制度，並按作業科目及學習進度調換授藝，務使人人習得完整之技能；監獄作業，應有通盤妥善之經營計畫，採用企業管理方法，並注意資產與人力之有效運用。

- (2) 監獄行刑法施行細則第36條第2款規定，監獄作業以公辦為主，接受委託或承攬作業為輔；監獄行刑法第27條第3款規定，炊事、打掃、看護及其他由監獄經理之事務，為視同作業。故監獄作業種類可分為勞務作業、自營作業及視同作業等三種型態。另一般監獄作業時間為每日6小時至8小時，斟酌作業之種類，設備之狀況及其他情形定之；外役監每日工作8小時，必要時，典獄長得令於例假日及紀念日照常工作。除法令別有規定或罹疾病、或基於戒護之安全，或因教化之理由者外，受刑人一律參加作業。

2、收容(受刑)人技能訓練之相關法規：

法務部矯正署為推動所屬矯正機關收容(受刑)人技能訓練政策，提升訓練成效及技能水準，特訂定「法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點」(下稱實施要點)，並依實施要點進行學員遴選，其中實施要點第4點規定，受刑人參加技能訓練，遴選時應以具有意願接受技能訓練及就業輔導者為優先考量。另參加技能訓練之收容(受刑)人尚應符合該實施要點第3點規定，各矯正機關對於參加各職類技能訓練收容(受刑)人，除其他法令另有規定外，其遴

選應符合下列條件：(1)最近1年內無違規紀錄或違規情節輕微經酌免處分，且無另案未決者。(2)身體健康無精神疾病者。(3)結訓後2年內合於報請假釋（免訓、停止執行）要件或期滿出矯正機關者。但有特殊情形經矯正署核准者，不在此限。(4)非隔離犯者。故，收容(受刑)人需符合上揭要件始能參加技能訓練，非謂所有收容(受刑)人皆可依其意願參加技訓。另各矯正機關收容(受刑)人技能訓練實習成品並依「矯正機關收容人技能訓練實習成品處理要點」規範處理。

3、收容(受刑)人就業輔導之相關規範：

為使廠商及企業主對矯正機關之認識與接納，提高其僱用收容(受刑)人之意願與信心，使收容(受刑)人日後順利謀職就業、重新適應社會生活及預防再犯，訂定「法務部矯正署所屬矯正機關強化收容人就業輔導實施要點」，並據此對收容(受刑)人進行就業輔導。矯正機關並依「財團法人臺灣更生保護會與矯正機關、檢察機關及少年法院(庭)加強聯繫方案」，與更保會進行轉介業務銜接；另依勞動部勞動力發展署訂定之「更生人就業服務與職業訓練轉介輔導機制」與公立就業服務機構聯繫，協助就業服務機構轉介受保護人就業或參加職業訓練。

(二)收容(受刑)人入監之職訓實施輔導：

1、依行刑累進處遇條例第3條規定，對於新入監者，應就其個性、心身狀況、境遇、經歷、教育程度及其他本身關係事項，加以調查，包括入監前職業及技能訓練需求。調查方式如下：

(1) 調查受刑人之個性及心身狀況，應依據醫學、心理學、教育學及社會學等判斷之；調查事項，

應記載於調查表；調查期間內之受刑人，應按其情形使從事作業，並考察其體力、忍耐、勤勉、技巧、效率，以定其適當之工作(行刑累進處遇條例第4條至第9條)。

(2) 依行刑累進處遇條例之法律授權，法務部訂有「受刑人調查分類辦法」，其中第4條規定於監獄設接收組，由調查分類科科長、教誨師、作業導師、醫師及其他有關人員組成，承辦受刑人入監後初步調查分類事宜，由調查分類科長兼任組長。

(3) 受刑人調查分類辦法第6條規定，受刑人入監後，接收組應即指定人員就受刑人之個性、能力、身心狀況教育程度、入監前職業、家庭環境、社會背景、宗教信仰、娛樂志趣、犯罪經過及原因，分別進行初步調查，於接收受刑人後15日內提出詳細調查報告。

(4) 受刑人調查分類辦法第7條規定，調查事項更區分直接調查、間接調查及心理測驗。直接調查係指關於受刑人之教育程度、職業技能、犯罪經過、健康狀況，以直接觀察之方式實施調查，紀錄於調查表；間接調查係指關於受刑人家庭狀況、社會背景、娛樂、志趣、宗教信仰等，應向其家庭、居所所在地警察機關或其他有關機關查詢，搜集資料以供參考。心理測驗則係關於受刑人之個性、能力及心身狀況，應施以智力、性向、興趣、人格等項測驗。

2、收容(受刑)人需符合下列要件始能參加技能訓練，非謂所有收容(受刑)人皆可依其意願參加技訓：

(1) 按監獄行刑法施行細則第37條第1項規定，分

配受刑人作業（技訓），應依其刑期、健康、教育程度、調查分類結果、原有職業技能、安全需要及將來謀生計畫定之。

- (2) 依行刑累進處遇條例第9條規定，調查期間內之受刑人，應按其情形使從事作業，並考察其體力、忍耐、勤勉、技巧、效率，以定其適當之工作。
- (3) 依受刑人調查分類辦法第11條，監獄接收組對於受刑人實施初步調查分類完畢後，應即將各項資料分立專卷，製作受刑人分類卡片，並將初步調查分類之結果及擬議之處遇計畫，向「受刑人調查分類委員會」提出報告。
- (4) 依法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點第4點規定，受刑人參加技能訓練，遴選時應以具有意願接受技能訓練及就業輔導者為優先考量。
- (5) 參加技能訓練之收容（受刑）人尚應符合法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點第3點規定，各矯正機關對於參加各職類技能訓練收容（受刑）人，除其他法令另有規定外，其遴選應符合下列條件：(1)最近一年內無違規紀錄或違規情節輕微經酌免處分，且無另案未決者。(2)身體健康無精神疾病者。(3)結訓後二年內合於報請假釋（免訓、停止執行）要件或期滿出矯正機關者。但有特殊情形經本署核准者，不在此限。(4)非隔離犯者。

3、法務部矯正署辦理技訓時參考依據如下：

- (1) 響應政府政策：如響應政府推動長照2.0政策，開辦照顧服務員訓練班，於今年由臺中女子監獄等6所矯正機關擴大辦理，儲備未來長

照人才，俾使收容(受刑)人出監後能立即投入職場就業。

- (2) 參酌技能檢定中心所列舉之符合就業市場職類：勞動部勞動力發展署技能檢定中心係我國提升勞工技能水準之主政單位，統籌核定符合就業市場之技能訓練職類，該中心每年皆定期邀請法務部矯正署及所屬機關研商討論專案技術士技能檢定職類增減等事宜會議，以符合就業市場脈動。此外，目前矯正機關開辦之技訓課程，係以該技能檢定中心依市場就業需求，每年增修最新公布之全國技術士技能檢定職類為參據，據以辦理收容(受刑)人技能訓練項目。
- (3) 矯正機關與轄區勞動力發展署各分署合作辦理技能訓練：由轄區各分署檢視矯正機關設備、教材及訓練課程，是否符合業界需求，並提供訓練職類之師資、課程等建立合作機制，106年計有八德外役監獄等9所矯正機關，與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署，辦理堆高機班等10種職類技能訓練班。
- (4) 為傳承傳統技藝文化資產：為協助振興地方傳統技藝產業，爰部分矯正機關開辦傳統技藝技能訓練課程，如花燈、漆藝、交趾陶、沙畫、竹編等，以傳承地方文化資產。
- (5) 各矯正機關針對技能訓練課程之檢討及調整部分，法務部矯正署於106年4月25日與勞動部勞動力發展署召開「研商協助矯正機關收容人就業事宜會議」，會議決議：「勞動力發展署將持續協助各矯正機關辦理收容(受刑)人技能訓練，各矯正機關若有需求，請與勞動力發展署

轄區各分署洽談合作事宜。」法務部矯正署業已指示矯正機關，積極主動與轄區勞動力發展署各分署洽談技訓資源的引進及收容人技能訓練合作開班事宜，俾利提升收容(受刑)人職能培力。另勞動部勞動力發展署技能檢定中心每年皆定期邀請法務部矯正署及所屬機關研商討論專案技術士技能檢定職類增減等事宜會議，矯正署及相關矯正機關皆應邀出席討論，以促進技能訓練項目結合社會脈動。

4、近3年來矯正署所屬各矯正機關辦理受刑人作業及技能訓練情形如下表。

年 度	監所收 容(受 刑)人 數	監所收容(受刑)人參與作業及技能訓練情形					
		未參與作 業及技訓 人數	參與作 業人數	參與技能訓練			
				參訓 人數	參加技能 檢定人數	合格 人數	合格 率
103	61,348	6,746	47,977	6,625	1,251	1,237	99%
104	61,475	5,710	48,878	6,887	1,332	1,315	99%
105	60,950	5,600	48,166	7,184	1,539	1,508	98%

資料來源：法務部矯正署106年4月14日法矯署字第10601582180號函。

- 5、截至106年2月止矯正署所屬各矯正機關辦理受刑人作業及技能訓練班別情形如附件二。
- 6、矯正署所屬各矯正機關聘請相關技術人員指導及協助收容(受刑)人作業情形如附件三。
- 7、矯正署所屬各矯正機關105年辦理受刑人作業及技能訓練經費及經費比率：

矯正機關辦理技能訓練係由「法務部矯正機關作業基金」提撥經費辦理，未運用公務預算執行。105年度作業收入為10億3,639萬6,724元，

作業成本與費用為6億8,148萬7,030元，作業賸餘為3億5,490萬9,694元；105年度技能訓練總經費為6,791萬7,563元，各矯正機關實際辦理受刑人技能訓練經費及占總經費之比率如附件四。

8、在監(所)之技能訓練與減少受刑人之再(累)犯之關聯性：

(1) 依國內犯罪學者楊士隆教授研究，出獄人再(累)犯之相關因素至為錯綜複雜，不僅與犯罪矯正、觀護與更生保護機構輔導效能之發揮與否有關，研究復指出犯罪人先前之犯罪紀錄、年輕、智能不足、偏誤之認知、失業、未婚、犯罪類型、初犯年齡、不良友伴之誘使、家庭有犯罪歷史等，亦與出獄人再(累)犯密切相關。此外，時代及地區之經濟狀況、社會之排斥與拒絕等，均可能對受刑人出獄是否再犯產生影響。基此，矯正機關之技能訓練是否能減少受刑人之再(累)犯，尚須其他相關因素條件配合。

(2) 矯正機關為強化收容(受刑)人職能培力，辦理收容(受刑)人技能訓練，並藉以養成收容(受刑)人勤勞習性、重塑收容(受刑)人自尊與自信心、建立收容(受刑)人自我成就感，俾利其出獄後順利復歸社會。

(三)收容(受刑)人出監(所)將面臨之問題：

1、個人問題：學者楊士隆教授研究指出，犯罪認同感高，具有嚴重心理困擾，存有扭曲之思考與無法適當控制情緒之犯罪人，其累(再)犯之比率甚高。

2、家庭問題：學者曾華源教授研究指出，受刑人重返家庭的不利因素，包括單親家庭、家庭暴力、

工作不穩定、收入低、教育程度低、子女的學業、行為、情緒問題、以及不健康的環境等風險因素，顯示更生人出獄後所面臨的家庭困境極為複雜。

- 3、社會問題：受刑人通常在行為上較為依賴與被動，容易受到誘惑與暗示，由於更生人教育程度偏低、又有犯罪紀錄，不易找到穩定工作，且待遇普遍偏低，在經濟拮据情況下，常造成更生人生活困境，若遇到誘惑，常鋌而走險，試圖違犯法令，從事易於賺錢的回頭路。此外，更生人之人際互動常缺乏信任感，出監後易受到權勢與利益的影響，重蹈覆轍、再次犯罪。
- 4、司法懲罰問題：更生人背負罪犯標籤，易造成社會環境的拒絕，致淪於沮喪與無助；此時若結交不良損友、幫派，更生人再次犯罪之比率將大為提高。

(四)收容(受刑)人出監前準備：

- 1、102年至105年矯正機關辦理就業博覽會，每次籌劃辦理約需4個月準備期間。為精進原就業媒合方式，106年起由每年辦理2次之就業博覽會，精進為與勞動部勞動力發展署各分署或各縣(市)政府就業服務機構合作，每月辦理收容(受刑)人出監前轉介服務。
- 2、102年至105年度矯正機關結合公立就業服務機構，舉辦就業博覽會辦理在監就業媒合，媒合成功率102年為45%、103年為56%、104年為59%、105年為61%，惟參與就業媒合成功者，因無法立即出監，有時雇主需才孔急，致另僱他人、收容(受刑)人出監後即改變心意另謀他職、職場適應不良遂而離職等因素，致原就業媒合機制實際就業

比率不高。為改善就業轉介方式，106年起由每年辦理2次之就業博覽會，改為每月辦理收容(受刑)人出監前轉介服務。採用的方式是由矯正機關每個月引進勞動部勞動力發展署各分署或各縣(市)政府就業服務機構，蒞監辦理促進就業課程，協助即將出監的收容(受刑)人熟悉就業市場與出監後職業訓練相關資訊，同時安排就業輔導講座，讓收容(受刑)人了解職場倫理與就業技巧及協助有就業需求的收容(受刑)人，辦理求職轉介服務。

- 3、另，有關收容(受刑)人從監獄到社區之轉銜服務(即協助緩衝出監與進入勞動市場的銜接服務)，法務部矯正署查復本院表示，依勞動部勞動力發展署訂定之「更生人就業服務與職業訓練轉介輔導機制」該署對有就業意願及有工作能力之更生人，由公立就業服務機構辦理求職登記，提供一案到底專人協助推介就業。另依就業服務法提供轉介輔導機制，由矯正機關、地方法院檢察署觀護人室及更生保護團體協助辦理轉介服務。

(五)收容(受刑)人出監之就業調查：

- 1、依更生保護會組織及管理辦法第3條第1項第10款更保會掌理「受保護人追蹤輔導事項」，矯正署為協助更保會依更生保護法第11條第2款實施間接保護之「輔導就業」事宜，及蒐集廠商、企業主與更生人對於辦理技訓事宜之建議，對矯正機關內取得職業證照及短期技藝訓練者之就業情形予以追蹤輔導。105年矯正署所屬各矯正機關出獄更生人之追蹤就業情形如附件五。
- 2、依法務部矯正署所屬矯正機關強化收容人就業

輔導實施要點第3點及第4點規定，各矯正機關追蹤曾參加矯正機關辦理之技能訓練而取得職業證照及短期技藝訓練者，相關追蹤工作之人力屬於機關內部事務分配事宜，各機關本於權責適時依機關人力、收容(受刑)人數、流動頻率及收容屬性等增減配置人力，以保機關人力運用之彈性，故並無固定不變之人力可稽，且各機關辦理追蹤工作之人數約於1至3人之間，多數追蹤人員非專責均需兼辦其他業務。

- 3、另對於未受技能訓練之收容(受刑)人，如出監後有就業服務需求，矯正機關以「更生人就業服務轉介單」、「更生保護通知書」分別轉介公立就業服務機構及更保會；公立就業服務機構及更保會依就業服務法第31條規定：「公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。」協助更生人就業。

四、我國更生保護之相關機關服務、機關間聯繫機制及個案管理：

(一)更保會：

- 1、成立目的及其業務：係配合刑事政策而設立，保護對象為更生保護法第2條列舉之10種因犯罪行為經過司法處遇之人¹²。目前保護的對象類別以執行期滿、假釋、觀護人觀護中之少年及在保護管束執行中的個案占大宗。
- 2、更生保護個案的來源包括自請保護及通知保護二種，一為保護對象自身尋求保護，一為檢察官、觀護人、其他機構團體或監獄認為個案有困境有施予保護的必要時通知更保會施予保護。然

¹² 該會每年新增受理個案約7千人，連同舊個案在內，實際實施輔導保護不重覆人數約1萬5千人，保護的人次約8萬5千人次。

二種來源都需經個案同意才能加以保護，更保會並無強制力。更生保護係採終生保護，凡曾經司法處遇符合該會保護對象，終其一生都可申請更保會施予保護。

3、更保會服務流程：

- (1) 依監獄行刑法第84條¹³規定，受刑人入監執行徒刑時，就其釋放後需要何種輔導如：就業、就學、就醫、就養等問題加以調查，釋放前並加以覆查，監獄認為有應予以保護輔導者，即通知更保會或分會，出獄人亦可自行向更保會或各分會請求各種輔導保護。
- (2) 更保會或各分會接到通知或出獄人請求保護後，填發訪視調查表，轉請受保護人住居地之更生輔導員按址訪視，依受保護人之事實需要及其同意，予以就業、就學或其他適當方式之輔導保護。
- (3) 分會工作人員或更生輔導員於家訪時，針對保護個案之身體狀況、技藝專長、工作經歷、家庭成員、家庭關係做全盤瞭解，並給予協助輔導。
- (4) 更生輔導員訪視時針對個案需緊急協助之問題及困境，可即時電話告知分會工作人員，共同研討處遇措施及輔導方針。
- (5) 由更生輔導員進行訪視者，輔導訪視紀錄寄回分會後，由分會工作人員審核，並依更生輔導員訪視結果及評估，對更生輔導員無法協助之

¹³ 監獄行刑法第84條：「(第1項)釋放後之保護事項，應於受刑人入監後即行調查，釋放前並應覆查。(第2項)前項保護，除經觀護人、警察機關、自治團體、慈善團體及出獄人最近親屬承擔者外，關於出獄人職業之介紹、輔導、資送回籍及衣食、住所之維持等有關事項，當地更生保護團體應負責辦理之。」

情況，更保會或分會會支援，以解決應受保護人之困難。

4、對更生人之就業輔導追蹤及結案：

- (1) 現行該會個案就業輔導係於同一單位就業或連續3個月均接受該會推薦就業，並至少追蹤3個月始認定更生人就業穩定。
- (2) 更生人穩定就業之成功因素主要取決於更生人就業意願。只要更生人有就業意願，該會將持續推薦就業機會。並督促各分會就業輔導個案迅速轉介協力廠商、就服站且追蹤應徵及僱用情形，並連結相關社會資源，提供整合式服務，協助解決困難，穩定就業。
- (3) 更保會就業輔導結案指標如下：
 - 〈1〉積極結案指標：更生人接受該會輔導，視個案狀況，穩定就業及生活3至6個月且無其他需協助事項始得結案。
 - 〈2〉消極結案指標：該會依法採自由保護方式，若遇個案拒絕輔導、不願意配合處遇措施、失聯、死亡、再犯或另案執行等情況亦構成結案原因。

5、更保會在對更生人之就業輔導與其他機關之整合情形：

- (1) 整合法務部矯正署及勞動部勞動力發展署所屬單位入監就業宣導：更保會各分會結合勞動部勞動力發展署所屬各地就業服務中心、職訓機構、工商企業主及更生輔導員等前往各地監、院、校、所辦理更生人出獄前之職業觀念宣導講座，提供即將出獄之收容(受刑)人就業服務及職業訓練相關資訊，包含當前就業市場概況分析、求職應有的態度等，協助更生人提

早瞭解就業市場現況，以做好就業前之準備及職涯規劃。並提供就業創業諮詢輔導與更生保護宣導等，建立良好輔導關係，協助矯正機構取得正確更生人家庭、生活、就業、取得證照後工作情形資訊。

- (2) 結合勞動部勞動力發展署推動安置處所就業輔導與職業訓練：為培訓安置處所收容(受刑)人一技之長，輔導其收容(受刑)期滿正常就業，自100年起更保會洽請勞動部勞動力發展署協調各地就業服務中心派員前往安置處所就業宣講及辦理安置處所收容(受刑)人職業訓練。
- (3) 結合勞動部勞動力發展署協助更生人就業：協調勞動部勞動力發展署105年9月13日特字第1050318883號函示所屬各分署及各地就業服務處輔導更生人就業過程中，或有雇主要求提供良民證之情事，請各公立就業服務機構予以適當協助。另請各公立就業服務機構積極向求才廠商或雇主加強宣導並鼓勵僱用更生人，以促進其順利返回職場就業。
- (4) 結合勞動部勞動力發展署辦理假日市集：勞動部勞動力發展署所轄各分署推動假日市集活動，提供微型創業者拓展行銷商品的機會。更保會近來亦推展更生市集，協助更生人走進社區行銷商品，結合辦理前開活動。
- (5) 結合勞動部勞動力發展署合作辦理更生人職業訓練專班：104年協調勞動部勞動力發展署同意開辦更生人職業訓練專班，勞動部勞動力發展署104年8月4日發訓字第1040110992號函函示所屬各分署與更保會所屬各分會合作辦理更生人職業訓練專班。更生人職業訓練專班涉及

案源、班別、管理人力、經費分攤及實質效益等諸多事項，由各分會視需要結合轄區院檢觀護人室及鄰近分會評估接洽勞動部勞動力發展署各地分署合作辦理。

(二)法務部：

- 1、更生保護服務係法務部整體司法保護業務之一環，更保會除受法務部指揮監督外，其所屬分會大多設於各地方法院檢察署內(合署辦公)，並由各地方法院檢察署檢察長擔任各分會委員會之榮譽主任委員。因此，各地之更生保護業務於相當程度上與觀護業務同受轄內各地方法院檢察署之監督，依法務部政策推動辦理，合作關係密切。
- 2、對於更生保護業務倘涉及勞動、社會福利、醫療等面向者，則按政策需求及屬性，運用中央或地方管道溝通協調。在中央方面，主要由法務部或相關部會透過召開會議進行研商；在地方層面，由更保會各分會及地方法院檢察署就近連結在地之縣市政府、矯正機關及民間團體形成資源網絡，建立轉介及定期聯繫機制，就個案服務、資源運用等實務進行合作及協調。

(三)勞動部：

- 1、配合法務部更生保護業務推動，於94年3月2日勞職業字第0940501228號令釋，將更生人納入就業服務法第24條第1項第6款「其他經中央主管機關認為有必要者」，為促進就業之特定對象，並對具有工作能力及工作意願之更生人，結合法務相關單位(矯正機關、地方法院檢察署觀護人室等)、毒品危害防制中心或更生保護團體等資源，於其出獄前、出獄後辦理相關就業促進活

動。其後於104年6月17日就業服務法修正時，進一步將「更生受保護人」列為獨立一款促進就業扶助之對象。

- 2、102年1月18日邀集學者專家、法務部保護司、法務部矯正署及更保會等單位，召開研商「矯正機關收容(受刑)人及更生人就業輔導與訓練」會議。
- 3、103年度委託國立臺北大學辦理「更生受保護人之就業促進措施資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」研究案，並邀請更保會、中央警察大學犯罪防治學系等更生人領域專家提供專業意見及進行研究案審查。
- 4、103年3月15日勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理「協助更生人就業服務業務聯繫會報」，並邀請法務部、衛生福利部、法務部矯正署、各地區矯正機關、更保會、各更生保護民間團體共同與會討論。
- 5、104年度辦理特定對象就業服務專業訓練「更生人就業促進議題」計2梯次，邀請勞動部勞動力發展署、所屬各分署、直轄市公立就業服務機構及相關部會辦理協助特定對象就業業務相關人員參訓，課程內容包含：更生人就業促進專題、更生人就業協助分享、更生就業議題討論、矯正機關(構)技職訓練簡介、安排參訪臺中監獄及臺南監獄，並與矯正機關人員交流座談。
- 6、105年12月14日與法務部矯正署進行「研商協助矯正機關收容(受刑)人技能訓練、轉介及就業事項」討論會議，溝通促進矯正機構與就業職訓機構合作事宜，整合相關資源。
- 7、每年配合法務部辦理「毒品危害防制中心聯合視

導計畫」，除定期出席相關會議外，並將就業轉銜列為聯合視導考評重要指標，透過每年參與實地視導，督導及考核地方政府辦理毒癮更生人就業轉銜服務。

(四)個案管理：

矯正機關依更生保護法第3條，矯正機關與各地更保會建立相關連結機制，轉介更生人並主動提供相關資訊予該會實施直、間接保護。另因應104年就業服務法第24條之修正，更生人納入勞動部及縣市政府（就業服務主管機關）發給雇主相關津貼或補助金之對象，故更保會及各矯正機關近年亦積極結合勞動部之就業服務資源。至於個案管理綜整層面，更保會於93年起訂有「財團法人臺灣更生保護會輔導受保護人就業作業流程」，其中第肆點「輔導就業後辦理事項」列有「結合就業服務機構之『個案管理』機制，運用社會工作、職業輔導評量方法或就業諮商技巧，提供更生人員工職場諮詢及生活輔導。」、「建立完整之個案輔導紀錄檔案。」等規定，每年編有更生保護相關預算（更生保護法施行細則第11條參照），更保會應屬個案管理者。

五、受刑人自主監外作業制度簡介：

(一)緣起：

受刑人在監與社會環境隔絕，若能於即將出獄時，提早從事監外作業，有助其適應社會生活、提升就業職能、減少再犯。

(二)辦理方式：

1、修正受刑人監外作業實施辦法：

囿於原法令規定，受刑人於監外作業僅能從事農作、浚河、築路、窯作、建築及其他富有公益價值之作業為限，且須在監獄戒護下為之，為

使監外作業制度廣為運用，修正受刑人監外作業實施辦法，不以富有公益價值等為限，並增列自主監外作業相關規定。

2、規劃配套措施，迅速落實執行：

- (1) 邀請各矯正機關「實施自主監外作業專案小組」召集人，至法務部矯正署召開「受刑人監外作業執行目標及行政作業範本研擬會議」，說明本案政策方向及討論相關執行之配套措施。
- (2) 106年3月13日法務部矯正署函頒新修正之「受刑人監外作業實施辦法」，建置受刑人自主監外作業制度。106年度全國矯正機關合計約有100名受刑人從事自主監外作業；107年預計約有150名受刑人從事自主監外作業。

3、優先遴選1年內將出獄，表現良好，家庭支持度佳者，從事自主監外作業：

為與現行有戒護之監外作業類型區隔，爰針對自主監外作業受刑人，訂定遴選資格如下：

- (1) 在監執行逾三月，行狀善良者。
- (2) 符合法定得報假釋日期前1年或刑期期滿前1年者。
- (3) 具下列情形者，優先遴選：
 - 〈1〉家庭支持度高，具有家屬或親友提供之書面接納保證者。
 - 〈2〉由更保會或勞動部勞動力發展署各分署推介者。

4、結合跨部會及更保會資源，引介作業廠商與監獄合作：

- (1) 監獄積極主動接洽廠商：監獄與廠商簽定受刑人自主監外作業契約，如現行外役雇工簽訂合作契約模式。

(2) 更保會成立之庇護工廠：各縣市成立庇護工場，聘僱受刑人監外作業。

六、現階段政府對更生人就業之協助、獎勵或補助措施及相關辦理情形：

(一) 勞動部：

該部提供更生人就業協助措施如下：

- 1、就業服務法第24條¹⁴規定，將更生人設為服務之特定對象之一，提供就業服務、職業訓練、就業諮詢、就業補助及就業轉介等，並訂定就業促進津貼實施辦法，針對前揭特定對象自願就業者，發給求職交通補助金、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼、就業推介媒合津貼等就業促進津貼，促進其就業。
- 2、該部為促進失業之被保險人再就業，依就業保險法第12條¹⁵訂定就業保險促進就業實施辦法，辦理僱用安定措施、僱用獎助措施、補助求職交通、異地就業之交通、搬遷及租屋費用、推介從事臨時工作等各項就業促進措施。另該辦法第18條及第19條規定，雇主僱用經公立就業服務機構推介失業期間連續達30日以上之更生人連續滿

¹⁴ 就業服務法第24條：「(第1項)主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。(第2項)前項計畫應定期檢討，落實其成效。(第3項)第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。」

¹⁵ 就業保險法第12條：「(第1項)公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供就業諮詢、推介就業或參加職業訓練。前項業務得由主管機關或公立就業服務機構委任或委託其他機關(構)、學校、團體或法人辦理。中央主管機關得於就業保險年度應收保險費百分之十及歷年經費執行賸餘額度之範圍內提撥經費，辦理下列事項：一、被保險人之在職訓練。二、被保險人失業後之職業訓練、創業協助及其他促進就業措施。三、被保險人之僱用安定措施。四、雇主僱用失業勞工之獎助。(第2項)辦理前項各款所定事項之對象、職類、資格條件、項目、方式、期間、給付標準、給付限制、經費管理、運用及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。(第3項)第一項所稱就業諮詢，指提供選擇職業、轉業或職業訓練之資訊與服務、就業促進研習活動或協助工作適應之專業服務。」

30日，每人每月發給雇主1萬元，最長12個月，鼓勵雇主僱用更生人。

- 3、上述僱用獎助措施係針對雇主於僱用包含更生人在內，經求職登記且就業諮詢無法推介就業之失業特定對象，其符合資格者，由公立就業服務機構發給僱用獎助。又雇主因經濟不景氣致虧損或業務緊縮，為避免裁減員工，得擬定僱用安定計畫，並報請公立就業服務機構核定。經核定者，核發被保險人薪資補貼。
- 4、勞動部分析更生人人口結構發現，更生人平均學歷較低且復歸社會年齡漸高，因就業技能不足、中高齡等狀況需就業協助，故透過提升更生人就業技能、提供就業市場資訊、強化就業媒合、加強辦理職業訓練等政策及下列措施，協助更生人就業：
 - (1) 協助更生人出監前準備：透過進入監所辦理宣導活動，宣導就業服務相關資源及職訓資源、辦理就業適應成長團體提升就業自信心及就業適應能力、透過就業促進課程建立正確職業觀念、運用宣導講座提升即將出監者職場接軌之就業準備等，協助更生人為出監後就業預做準備。
 - (2) 協助參加職前訓練：提供免費職業訓練，提升就業技能，參訓期間提供職業訓練生活津貼，安定其受訓期間之基本生活，並提供訓後就業輔導及就業媒合活動。
 - (3) 補助參加技術士技能檢定費用：依「特定對象參加技術士技能檢定補助要點」，持更保會或地方法院檢察署出具之「更生受保護人」證明文件者，報名技術士技能檢定得申請補助參加技

術士技能檢定費用，補助項目包括學科測試費、術科測試費、報名資格審查費及證照費，最多補助3次。

- (4) 提供職場學習及再適應機會：透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。更生人經公立就業服務機構就業諮詢及就業推介後，可依「職場學習及再適應計畫」補助職場學習及再適應津貼，每次最長以3個月為限，每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給(全時)或每小時基本工資核給(部分工時)，每週不得超過35小時。
- (5) 結合民間團體開發工作機會：運用多元就業開發方案及培力就業計畫，提供多元化的就業機會，透過民間團體執行具創意性、地方性、發展性及整合性之用人計畫，引導失業者參與，以促進在地就業。
- (6) 提供臨時工作津貼：更生人經各公立就業服務機構受理失業被保險人之求職登記，經就業諮詢及推介就業，符合下列情形之一：於求職登記日起14日內未能推介就業、有正當理由無法接受推介工作(工作報酬未達原投保薪資百分之六十，或工作地點距離日常居住處所30公里以上者)，公立就業服務機構得指派其至政府機關(構)或合法立案之非營利團體從事臨時工作，並發給臨時工作津貼。

(二)法務部：

法務部為更生保護業務之中央主管機關，對於更生人就業輔導，係採輔助及補充現行勞動措施之方式，連結及協調勞動業務主管機關，於相關政策措施及規範中納入更生人需求。鑑於更生人歷經長

時間與社會隔離之機構處遇，致與社會脫節或原有之家庭支持功能瓦解，出監後因工作技能不足、就業心態不正確、生活適應不佳等因素，或因有刑事犯罪紀錄，面臨社會標籤，致易產生就業困難，不利復歸社會，法務部分別於93年及94年與行政院勞工委員會(現為勞動部)溝通協調，將更生人納入特定就業促進對象及技能檢定之補助對象，並經原勞委會於94年3月2日及97年4月27日修正就業服務法及特定對象參加技術士檢定補助要點，將更生人納入適用對象，由更保會開具身分證明文件，使更生人可享有各項就業促進津貼及免費參加技術士技能檢定。

1、現行法務部規劃及督導更保會實施就業輔導服務，主要措施如下：

- (1) 各分會與轄區內檢察署、公立就業服務機構等機關單位建立服務網絡，並依更生人意願、需求及能力等提供就業媒合或轉介服務。
- (2) 透過分會委員、更生輔導員等資源，開發公司企業，建立協力廠商(雇主)及就業機會資料庫，提供求職更生人就業機會。
- (3) 結合各地檢察署、就業服務機構、職業訓練機構、矯正機關等，針對更生人及收容(受刑)人辦理就業前準備之相關講座、認知輔導課程及職業訓練。
- (4) 結合社會資源提供更生人陪伴及支持力量，協助其渡過就業、職業訓練適應期，並予以追蹤輔導。
- (5) 考量更生人時因其資力及信用狀況不佳，較難取得銀行貸款，辦理更生人創業小額貸款及更生事業貸款，針對有創業需求及能力，但無資

金者，提供更生人無息創業貸款，並運用資源輔導創業及協助商品行銷。

- 2、為協助更生人復歸社會，法務部督導更保會訂定年度工作計畫，並補助辦理各項保護措施。服務之提供主要依個案需求、現況等評估及擬定處遇，內容包含訪視輔導、急難救助、就學協助、就醫協助、技能訓練、創業貸款、家庭支持服務、諮商輔導等，期以透過個別化及多面向之協助及陪伴，紓解更生人及其家庭困境，排除影響更生人自立之阻礙，發展有助穩定生活之條件。103至105年度法務部補助更保會經費情形，詳如下表所示：

單位：新臺幣元

年度\項目\金額		一般更生保護業務補助款	毒品業務補助款	合計
103年	金額	8,000,000	-	8,000,000
	補助項目	合作辦理更生人家庭支持服務方案之民間團體專責專業人員補助費、安置處所更生人職能訓練、其他更生保護業務。		
104年	金額	6,557,000	-	6,557,000
	補助項目	合作辦理更生人家庭支持服務方案之民間團體專責專業人員補助費、安置處所更生人職能訓練、其他更生保護業務。		
105年	金額	5,603,000	27,500,000	33,103,000
	補助項目	1. 一般更生保護業務補助款： 合作辦理更生人家庭支持服務方案之民間團體專責專業人員補助費、安置處所更生人職能訓練、其他更生保護業務。 2. 毒品業務補助：(新增) 毒品更生人安置期間之「生活輔導及照顧費」、毒品更生人及其家庭保護服務業務、反毒宣導、毒品更生人安置處所環境		

年度\項目\金額	一般更生保護業務補助款	毒品業務補助款	合計
	維護與修繕及其他毒品更生保護業務費用。		

資料來源：財團法人臺灣更生保護會106年3月31日更業字第10620000690號函。

- 3、法務部自105年起補助民間機構及團體辦理毒品更生人追蹤輔導、戒癮服務、職能重建、家庭支持等計畫，服務範圍分佈北、中、南、東各區，提供毒品更生人釋前重建（入所辦理戒癮班、團體輔導課程）及釋後整合（提供個案出所後就學、就業諮詢與輔導、資源連結與轉介、安置）等服務。另自同年起補助民間機構及團體辦理毒品更生人自立復歸服務計畫，透過生活適應及重建、就業輔導、職業媒合、技能訓練、就學協助、諮商治療、職業教育、家庭支持服務等多元服務，強化毒品更生人社會復歸能力，提升其家庭支持力量及接納度。105年度協助更生人就業相關之補助計畫及成效如下：

受補助單位	補助方案	補助金額(決算) (單位:新臺幣元)	受益人數及執行成效
財團法人臺灣更生保護會	105年度工作計畫	27,364,495	提供入監輔導、追蹤輔導、急難救助、就學協助、就醫協助、安置輔導、技能訓練、創業貸款、諮商輔導、社區關懷活動、收容(受刑)人及更生人子女獎助學金、業務宣導等服務，輔導保護總人次約84,328人次。
財團法人福建	105年度工作計畫	2,500,000	提供入監輔導、追蹤輔導、急難救助、就學協助、

受補助單位	補助方案	補助金額(決算) (單位：新臺幣元)	受益人數及執行成效
更保會			就醫協助、技能訓練、創業貸款、諮商輔導、社區關懷活動、業務宣導等服務，輔導保護總人次約4,152人次。
財團法人利伯他茲教育基金會	105年藥癮更生人無縫接軌-復歸社會服務方案	722,000	提供150名毒品更生人服務，完成本方案設計之服務項目並追蹤3個月以上者55人，其中穩定工作達3個月以上者42人。其他服務包含：團輔課程、個別輔導、關懷陪伴、就學及就業諮詢與輔導、資源連結與轉介、個人或家庭諮商輔導服務等，約服務1,696人次。
財團法人淨化社會文教基金會	毒品更生少年社會復歸與自立協助計畫	684,522	提供35名毒品更生少年及其家庭服務，輔導及協助更生少年參加技能培訓者計13人，媒合更生少年成功就業者計21人。其他服務包含：就學及就業協助與支持、技能培訓、家庭訪視及輔導、毒品防治諮詢、自立生活項目及能力培養、居住協助、司法問題協助等，約服務1,300人次。
財團法人高雄市私立慈暉關懷學園	高雄地區毒品更生少年獨立自主適應服務與職	1,129,941	提供25位毒品更生少年及家庭訪視、就學輔導、心理諮商、職場學習與職涯探索、生活自立輔導、自立宿舍等服務，各項服務

受補助單位	補助方案	補助金額(決算) (單位：新臺幣元)	受益人數及執行成效
	能培力支持計畫		人次計約499人次。
社團法人臺灣世界快樂聯盟	「南台灣」毒品更生人自立復歸服務計畫	383,625	提供藥癮更生人及其家屬參加衛生教育及就業諮詢計47人。完成本方案之服務項目後，穩定就業達3個月以上者有10人。其他服務包含：社會心理評估及輔導、家庭關懷、成長團體、資源整合及轉介，服務人次超過500人次。
財團法人臺灣基督教主愛之家輔導中心	東部戒毒村尋戒者自立復歸服務計畫	524,810	提供藥癮更生人安置服務計50人，職場實務教學服務計137人次，其他服務包含：生命教育課程、成長團體、治療團體、家屬聯誼成長營、園藝課程、手工藝課程、就業轉介等，約服務600人次。

資料來源：法務部106年3月31日法保字第10605504040號函。

(三)更保會：

- 1、該會在協助更生人就業上，從培養技能到提供就業平台、創業貸款及推展更生市集方面多管齊下，相關措施如下：
 - (1) 運用委員及更生輔導員等相關資源開發當地產業相關企業主，充實協力廠商資料庫，提供更生人多元就業選擇機會。
 - (2) 蒐集各種求才資訊，拜訪求才廠商，勸導接納更生人就業。
 - (3) 與就業服務站相互配合，開發轄區內外能實質提供就業機會的協力廠商。

- (4) 結合運用政府就業服務管道協助個案就業，開立轉介就業單，並追蹤個案及就業服務單位就業輔導後情形，協助個案就業。
- (5) 結合人力銀行或人力派遣公司，提供更生人就業。
- (6) 更生人就業之初，有關交通、伙食、住宿及日常生活用品等事項發生困難時，依該會相關保護措施及協助尋求社會資源解決。
- (7) 督促各分會針對個案狀況做全盤瞭解，進行多次就業媒合及追蹤就業狀況，並加強更生人就業意願、導正偏差求職心態及觀念。
- (8) 參考民間人力銀行、就業多媽媽等相關作法，提升工作人員就業協助之知能，並於更生人到會求職時，先行過濾真正有就業意願者，瞭解其專長及需求職類並提供各項求職準備相關知識或訓練，包括面試技巧、服裝儀容、求職禮儀、注意事項、自傳及口條等事項，並由更生輔導員一路陪伴，從尋找工作、面試、錄取到穩定工作及生活。至於技能不足者，則安排參加職業訓練。
- (9) 協調相關單位推動監所收容(受刑)人就業講座，提供就業相關資訊、資源服務等內容。
- (10) 開辦各地社區及安置處所多元職能訓練專班，培訓更生人一技之長。
- (11) 設計「就業宣導回饋意見表」、「就業宣導回饋意見統計表」針對收容(受刑)人出監後之就業加強宣導及瞭解就業需求，各分會轄區監所至少每季實施一次回饋意見表調查。
- (12) 因個人因素尚未就業個案，每月請更生輔導員關懷輔導並與家人、案主溝通勸說，鼓勵就

業。

- (13) 針對促進更生人就業輔導與訓練等議題，與行政院勞動部勞動力發展署強化雙方轉介合作關係。
- (14) 近年各分會依區域特色及在地資源積極發展不同輔導就業措施，諸如：針對更生人就業特性，開拓可提供日領薪資或食、宿、工作薪資三合一之協力廠商，或與公立就業服務機構合辦駐點媒合就業，或推動就業中繼站、愛心醫療卡等措施或結合相關機關及社會資源提供生活扶助津貼，缺工獎勵、僱用獎助津貼……等。

2、相關措施辦理情形：

- (1) 協助矯正機關辦理收容(受刑)人技能訓練：
 - 〈1〉更保會各分會結合勞動部勞動力發展署辦理矯正機關就業、職業訓練輔導活動，提供職能探索、各類型態職能訓練及轉職、第二專長職前訓練等職涯補給，協助收容(受刑)人熟悉目前職訓市場情勢，做好就業或創業前準備。並結合社會資源，協助矯正機關開辦以市場人才需求為導向之收容(受刑)人技能訓練，105年辦理生命禮儀、食品烘焙、中式麵食、挽面、肩頸按摩技巧及照顧服務員技訓班等75種班別，辦理552班次，13,937人次，1,712人參訓。
 - 〈2〉結合社會資源與各地職業訓練機構合作辦理各種職類技能訓練班，輔導就、創業。105年1月至12月止輔導715人次，143人。
- (2) 安置處所合作團體辦理職能訓練計畫：

- 〈1〉更保會105年以毒品業務補助專款¹⁶辦理：苗栗戒毒輔導村客家傳統小吃訓練班、展夢家園地方特色美食小吃料理訓練班、主愛之家輔導中心木工技能培訓班及桃園日光之家法式工藝職能訓練班，合計4個班別，完訓學員43人。
- 〈2〉更保會除上開運用法務部補助款開辦班別外，另105年度開辦屏東輔導所「香腸及肉酥技訓班」，各分會運用緩起訴處分金(地檢署補助款)及結合社會資源開辦：姊妹之家棒針編織職訓班、南投茄荖山莊客家美食技藝訓練班、臺南輔導所餐飲短期訓練班、臺南中式麵食丙級證照班(假日專班)及基隆藥癮復健中心餐飲廚藝班，共5個班別，參訓學員75人。
- (3) 對出獄更生人參加勞動部勞動力發展署及各縣市政府辦理或委託辦理之職業訓練，更保會協助開立身分證明書以申請減免訓練費用¹⁷。105年1月至12月止輔導645人次(227人)。
- (4) 協助爭取家境貧困之更生人學習技藝訓練，於報考技能檢定能予以減免費用。99年起，改為同職類能申請1次，惟不同職類則可以申請3次免繳技能檢定報名費。105年1月至12月止全省開立更生人報名技能檢定證明書予179位更生人。
- (5) 創業小額貸款-為使有小本經營能力及經驗而缺乏資金之應受保護人能自食其力，在具有受

¹⁶ 法務部105年1月28日法保字第10505501660號函，105年度毒品業務補助專款優先辦理毒品更生人及其家庭保護服務業務。

¹⁷ 參訓時數符合勞動部勞動力發展署之規定，並得依規定申請職訓生活津貼。

保護人身分開始起算4年內申請，經分會審核小組審查後最高得提供小額貸款60萬元，無息分期攤還。目前計核定開辦有冰滴咖啡等共67家事業。

- (6) 更生事業貸款-提供部分籌設經費之貸款予有心創業之更生人開辦更生事業，貸款資金需於5年內無息分期攤還，開辦者需提供工作機會，僱用更生人就業。目前計核定開辦有燒臘店等共9家事業。
- (7) 幸運草更生市集：自101年初起規劃各分會辦理更生市集，全國各地接力辦理，亦與勞動部勞動力發展署等資源合作，增加更生商品銷售管道。105年度更保會及各分會共辦理33場次。另規劃建置幸運草市集更生人商品網路展示平臺，提供更生產品包括：食品、服飾、鞋包、汽車玻璃、藝術品、粉刷、搬運及人力派遣8大職類45家更生人廠商。

七、105年收容(受刑)人離開監(所)接受更生保護輔導情形：

- (一) 依更生保護法第2條及第3條規定，更生保護係針對符合該法所保護之對象且有接受保護需求及意願者，提供各項保護服務。收容(受刑)人於即將出監(所)前，矯正機關及更保會多即調查了解其需求及意願，並於出監後進行聯繫，確認其接受輔導之意願後，開案提供社區式(監所外)的協助。
- (二) 更保會對開案輔導之更生人所實施之處遇措施，按其需求及整體狀況的評估結果予以擬定。實務上並非所有出監(所)之更生人，均具有就業意願、需求或需透過更保會協助就業。另更生人就業，除更保會或透過更保會轉介至公立就業服務機關、協力廠

商(雇主)等方式外，亦得運用自有資源或其他管道(例如：親友介紹、自家經營、媒體等)。

(三)針對暫無就業意願或需求之更生人，更保會仍會依其需求，予以協助生活適應、家庭關係促進、技能訓練、協助就醫、輔導課程等保護服務，紓解個人或家庭困境，進而朝向提升就業意願及完成就業準備。此類個案於更保會保護服務成果統計上，並未計入就業服務項目。

1、據法務部於106年8月出版之105年法務統計年報資料顯示，103年至105年在監人收容(受刑)人數分別為58,565人、57,633人及56,948人；實際出監人數分別為35,444人、34,964人及35,751人。

2、105年度更保會就業輔導人數詳如下表所示：

輔導保護 總人數	求職 人數	就業 人數	協助轉介就業管道		
			公立就業 服務機構	協力廠商及 更生事業	其 他 管 道
14,936	1,823	1,055	826	538	643

資料來源：法務部106年3月31日法保字第10605504040號函。

(四)更保會各地分會結合就業服務中心、職訓機構、工商企業等，前往監、院、校、所辦理職業教育、就業創業諮詢輔導等活動，105年之辦理情形如下表所示：

入監宣導 辦理時間	受益人數	執行成效說明
1~3月	3,070	其中約有2,031人(占受益人數66%)表示在離開監所後，經更生輔導員訪視，知道還沒有找到工作，願意接受更保會協助。
4~6月	3,194	其中約有2,167人(占受益人數68%)表示在離開監所後，經更生輔導員訪視，知道還

入監宣導 辦理時間	受益人數	執行成效說明
		沒有找到工作，願意接受更保會協助。
7~9月	3,254	其中約有2,239人，(占受益人數69%)表示在離開監所後，經更生輔導員訪視，知道還沒有找到工作，願意接受更保會協助。
10~12月	2,635	其中約有1,741人，(占受益人數66%)表示在離開監所後，經更生輔導員訪視，知道還沒有找到工作，願意接受更保會協助。

資料來源：更保會106年3月31日更業字第10620000690號函。

八、勞動部協助更生人就業及補助情形

(一)經勞動部勞動力發展署統計各所屬分署及直轄市各公立就業服務機構，自102年迄今對更生人就業協助之具體執行成果詳如下表所示：

年度	更生人就業之個案來源(人數)					提供服務(人數)			入監辦理宣導	
	自行求助	矯正機關	地方法院	地檢署	其他	就業輔導	職業訓練	其他	場次	服務人數
102	5,050	568	94	493	1,455	4,979	274	1,276	469	25,958
103	4,505	797	50	217	1,495	4,705	290	1,031	588	27,254
104	4,097	784	39	424	1,349	4,428	178	1,038	526	24,651
105	5,730	824	44	517	1,620	6,295	135	1,051	548	21,813
106 1-3 月	1,060	150	6	368	249	1,118	28	107	70	2,615

資料來源：勞動部106年3月31日勞動發特字第1060507309號函。

(二)依勞動部勞動力發展署統計102年迄今對更生人就業協助之補助項目詳如下表所示：

年度	102年迄今對更生人就業協助之補助項目					
	求職交通補助金		職業訓練生活津貼		其他(職場學習及再適應津貼)	
	補助人次	補助金額	補助人數	補助金額	補助人數	補助金額
102	14	7,000	160	6,387,810	32	本計畫未能按身分別分列 (註)
103	17	9,250	184	7,083,770	21	
104	12	6,000	123	6,515,293	30	
105	24	12,257	79	5,047,492	21	
106 1至3月	10	5,000	9	470,678	2	

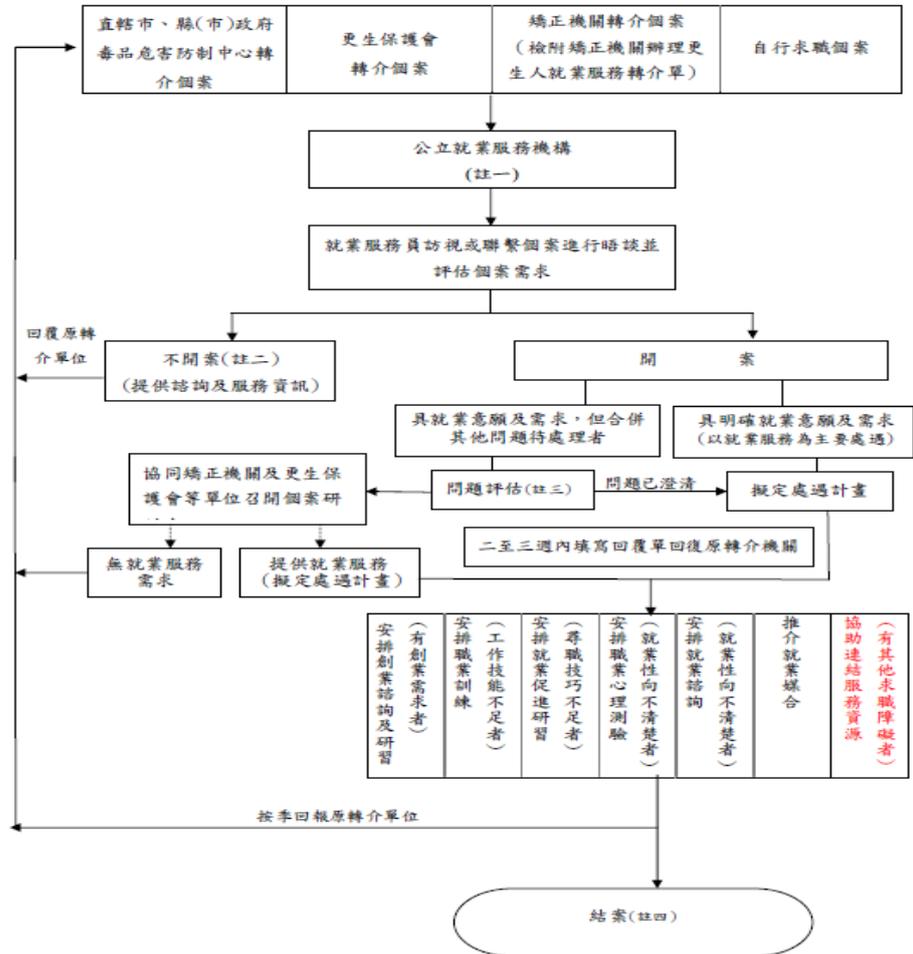
註：據勞動部查復資料說明，該部該項補助金額未區分身分別，故未能單列補助更生人補助金額。

資料來源：勞動部106年3月31日勞動發特字第1060507309號函。

(三) 流程圖：(資料來源：勞動部106年6月7日勞動發特字第1060512771號函)

更生受保護人就業服務流程圖

106年5月版



註一：建立各公立就業服務機構聯繫窗口，矯正機關以函文方式將轉介單及轉介清冊送個案出獄後居住地之公立就業服務機構。

註二：1. 個案出獄後已確定有工作無轉介需求者。2. 需要轉介至其他就業服務機構接受服務且已協助轉介者。3. 失聯(個案不知去向或無法與個案家人取得聯繫者，自個案無回應日起2週)。4. 個案死亡。5. 個案再次入監服刑。

註三：1. 就業意願不明確，但仍有就業需求之個案，進行問題評估，以協助個案釐清所需服務。2. 有合併其他事項(個案尚未有就業準備或有其他急迫性事務

需先行處理者，如：官司纏訟或心理精神耗弱、懷孕待產、傷病等），偕同矯正機關、更生保護會等召開個案研討會議，擬定優先處遇服務，如需同時提供就業服務，則進入擬定處遇計畫之流程。

註四：結案標準包括下列各項之一：1. 穩定就業(含創業)滿3個月以上。2. 已具備就業能力，但無急迫就業需求。3. 已具備就業能力者，但無意願調整工作期待者。4. 個案失去聯絡或其他因素無法接受服務者。

九、相關機關於辦理更生人就業之困境及建議：

(一)法務部：

該部查復本院說明指出，影響更生人就業輔導之工作因素多重及複雜，相較一般人更顯困難。尤其針對年齡較高、身心障礙等具就業不利條件之更生人，就業機會更為受限，且相較於就業輔導，更需納入社會福利保護。然依實務經驗，此類個案時因具更生人身分，無法順利轉介至各地方之社政單位，影響個案權益，恐與我國社會福利政策幫助社會弱勢、保障國民權利之目的未符。盼見相關部門本於國家制定社會福利政策之意旨，與法務部共同協助更生人生活與就業穩定，成為更生人復歸社會之支持力量。

(二)勞動部：

該部就各地方政府就業服務處(站)於辦理更生人就業輔導業務時，實務上經常遭遇之困難及建議如下：

1、困境：

(1) 就業技能不足：多數更生人限於脫離職場、社會時間較長，求職技巧及知能(如面試技巧及面試禮儀)較為不足或對就業市場資訊產生落

差，且受限於學歷較低、高齡化之趨勢或過往從事工作以非技術性、體力工作為主，導致求職困難。

- (2) 就業穩定性不足：因身心狀況、生活作息不穩定、藥(酒)癮習慣未戒斷等狀況，就業穩定性較低，另外，某些個案不太能適應有固定上下班時間需被管控的工作型態，導致就業適應上常與公司發生衝突。
- (3) 債務問題待解決：提供更生人就業服務時，常面臨個案因背負卡債、貸款等導致銀行帳戶被列為警示帳戶、帳戶被凍結等情形，故無法配合薪資由銀行轉帳，求職方向有所侷限，或個案表示因債務問題，希望以現金方式領取薪資、不願加入勞健保等，拒絕公立就業服務機構推介符合勞動條件之工作機會等狀況。
- (4) 就業意願不高：實務上常面臨更生人表示暫不急於尋職、擔心前科揭露影響就業、多次求職屢遭挫折、對就業服務產生排斥、基於個人身分隱私權問題，較不願意接觸公立就業服務機構、出獄後居無定所或因自我防衛導致較難建立信任服務關係等，導致提供就業服務時，常碰到更生人沒有意願、失聯的狀況，增加服務困難。
- (5) 雇主疑慮及刻板印象：社會大眾對於更生人普遍存有負面刻板印象，雇主因有所顧忌而降低僱用意願，另外部分更生人於假釋期間需定期至地檢署報到，報到時間為平常工作日，致部分積極尋職且有就業意願之更生人需為了報到向公司請假，請假頻率亦可能影響雇主僱用意願。

2、建議：

- (1) 在監所期間，提供職業興趣探索及施測，並由矯正機關規劃職業訓練培養第二專長及技能、輔導考取證照、提供就業市場分析及求職面試技巧課程、職涯諮詢服務等，協助更生人提前規劃職涯及心理準備作為求職前之適應。
- (2) 加強更生單位資源連結，關懷更生人出監後協助措施，如日常生活物資支援、就醫需求、急難救助等相關支持服務，協助更生人穩定出監後生活。
- (3) 對於有債務、法律問題之更生人，各公立就業服務機構持續與各地法律扶助基金會合作，協助更生人運用債務協商機制解決債務問題。
- (4) 依更生人需求及特性，辦理支持性團體或強化穩定適應團體，透過團體動力使其有抒發管道及相互支持，對於共同面對的問題，藉由團體成員相互腦力激盪，找出可解決的方式，有助自信的建立，另外亦可透過邀請成功就業之案例進行分享，激勵更生人求職意願及自我肯定。
- (5) 各公立就業服務機構、矯正機關等持續開發友善廠商建立清冊，使各地就業服務機構得迅速瞭解，另外強化對廠商解說各類就業促進工具方案，提升雇主僱用意願。

(三)更保會：

針對職業訓練、更保業務及相關法規之就業限制建議如下：

- 1、勞動部勞動力發展署辦理各項職業訓練時，可保留一定比率名額給更生人，避免其因學歷、就業能力較一般民眾低，常於甄試後未能入選接受職

訓。

- 2、更保會依法採自由保護方式，出監更生人是否接受輔導，須尊重其意願，其亦得隨時拒絕輔導，致無法全面性追蹤輔導。又，毒癮戒治及酗酒更生人穩定性不高，難以協助其穩定就業及生活，為輔導之障礙。
- 3、部分法令如保全業法、汽車運輸業管理規則、護理人員法及漁船船員管理規則等，限制更生人就業資格，建議適時評估修法鬆綁，俾提供更生人更多工作機會。

十、本案實地履勘情形：

本院於106年3月10日及同年5月23、24日赴新竹縣及雲林縣訪視(談)更生人就業成功案例，並前往法務部矯正署新竹及雲林監獄，瞭解該等監所對受刑人辦理技能訓練及更生保護現況，復於同年5月5日赴臺北市「財團法人利伯他茲教育基金會」及其社會企業，瞭解毒品更生人之就業輔導服務及其成功案例。實地履勘情形分述如下：

(一)106年3月10日履勘：

1、更生人成功案例--福將工程行：

- (1) 公司簡介：負責人廖國泰因犯藏匿人犯罪，被法院判刑5個月，刑滿後，又因違反兒少法、傷害罪、重利罪、組織犯罪，並提報流氓管訓，總計刑期長達18年5個月。98年11月20日獲准假釋，出監後，開設福將搬家貨運公司，創業初始，承租簡陋店面，苦心經營。在搬家貨運業務穩定後，先後擴展出房屋修繕部門及二手傢俱買賣部門，再拓展人力資源運用業務，並向更保會新竹分會申請小額創業貸款30萬元，擴

展營運規模¹⁸。目前福將公司營運穩定，事業漸有所成，員工人數約200餘位，一半以上是更生人，其積極輔導更生人就業，不局限於新竹地區，其中有部分更生人是在外縣市之監所服刑期滿之更生人。此外，亦不定時至各矯正機關演說，以過來人的身分感化收容(受刑)人，接納更生人，協助個案就業；另外亦經常至新竹縣市之弱勢單位捐贈物資，關懷社會弱勢團體；其創業精神及善行義舉，值得嘉許，也為更保會新竹分會輔導成功之案例。

(2) 福將工程行就更生人就業輔導困境及處遇建議如下：

〈1〉 就業輔導困難因素：

更生人就業輔導困難原因主要為：高齡、待遇或職類不合個人需求(無專長)、家庭因素、居無定所、生病或身體欠佳、工作志趣不符等，其他亦包含因家族事業願意提供個案工作機會、個人有積蓄或財產可維持其生活所需等，因此不願配合分會就業輔導。

〈2〉 雇主不願僱用更生人之原因有：(1)顧慮公司及員工的安全(例如：科技業、金融業、大型零售業等)。(2)擔心個案就業穩定性不夠。(3)擔心個案再犯，影響公司商譽及形象。

〈3〉 雇主願意僱用更生人之原因：

《1》 員工流動性大，人力需求量大(例如：人力派遣公司，工作性質為勞力密集、無須專長、體力工等)。

¹⁸ 福將目前成立之其他公司如下：(1)福將搬家及貨運公司。(2)福將二手傢俱買賣公司。(3)福將工程行。(4)福將房屋修繕工程行。

- 《2》曾有僱用更生人經驗。
- 《3》雇主本身亦是更生人或有親友為更生人。
- 《4》個案為少年時犯罪者或非故意犯罪者。
- 〈4〉加強更生人就業輔導之處遇：
 - 《1》加強與社政、警政、醫療、公益團體網絡聯結(例如：推動家庭支持服務方案、轉介資源協助處理個案醫療等問題)。
 - 《2》請更生輔導員加強個案訪視頻率，鼓勵個案參加職業訓練，提升就業能力與意願。
 - 《3》運用人力銀行或網路人力資料庫，即時彙整就業資訊提供個案參考及使用。
 - 《4》加強開發協力廠商提供更生人就業機會。
 - 《5》協助適合之更生人創業(例如：輔導成立更生事業)，僱用更生人。

2、法務部矯正署新竹監獄收容、技訓及座談情形：

(1) 新竹監獄收容、技訓：

〈1〉收容情形：

核定收容額為1,674人，履勘當日收容人數計2,068人(統計日期106年3月6日，超收23.54%)。收容(受刑)對象：以收容累、再犯男性受刑人為原則。收容臺灣新竹地方法院檢察署指揮執行刑期6月以上之男性受刑人及臺灣桃園地方法院檢察署指揮執行刑期3年以上之男性受刑人，兼收其他符合監獄受刑人移監作業要點規定之男性受刑人。

〈2〉辦理技訓情形：(詳如下表)

項次	班別	開辦年度	累計人數	檢定人數	備註
1	丙級電腦軟體應用	86~迄今	679	654	86年學員25人因未設立檢定考場，未參加檢

項次	班別	開辦年度	累計人數	檢定人數	備註
					定。 87年起合格率100%
2	乙級電腦軟體應用	92~94	73	73	合格率100%
3	丙級網頁設計	93~迄今	338	338	合格率100%
4	丙級電腦軟體設計	102~104	70	70	合格率100%
5	丙級中式麵食加工	94~迄今	582	582	合格率100%
6	園藝	92~迄今	213	0	
7	花燈創作	102~迄今	40	0	
8	油漆(防水)工程	103~迄今	39	0	
9	電銲	104~迄今	20	0	
10	腳底按摩	104~迄今	34	0	
11	文創視覺設計實務	104~迄今	24	0	
12	纏花時尚線飾藝術	105~迄今	8	0	
		合計	2120	1717	

資料來源：法務部矯正署新竹監獄。

(2) 新竹監獄之座談情形 (詳如附件六)。

(二)106年5月5日履勘：

1、實地履勘「財團法人利伯他茲教育基金會」執行毒品更生人更生保護服務情形：

(1) 簡介：西元1996年~2009年進監推動體驗營活動、大班宗教課程、信件支持等工作；進而逐步協助更生人接觸信仰、復歸社會，並嘗試籌備小型中途之家。2005年修女們為改善教育環境，設立了「財團法人育新文教基金會」；2009

年毅然將基金會捐出，投身於反毒教育工作。98年基金會成立為藥癮收容(受刑)人推動「無縫接軌-復歸社會服務計畫」，並提供釋後的各項服務；另，也將服務範圍推廣到青少年藥物濫用預防及社區工作。

(2) 服務項目：

- 〈1〉 釋前教化：舉辦新生命體驗營、懇親會、家屬座談會等活動。開設生命教育、戒菸戒癮……等課程，也擔任個輔。
- 〈2〉 釋後追蹤：家庭訪視、社群網絡連結、就業安排、復發陪伴與轉介、急難救助、每月支持性成長團體月聚會等活動。
- 〈3〉 政府專案：接受政府委辦，為返家之收容(受刑)人推動「家庭支持性服務方案」、「無縫接軌-返家服務」、「無縫接軌-復歸社會服務」等計畫。
- 〈4〉 司法轉向：接受新北市政府委託，辦理18歲以下司法少年釋後追蹤輔導。提供社群連結、就學就業、心理輔導等工作。
- 〈5〉 諮商中心：提供藥癮者個別諮商或家庭協談、家族治療等工作。不定期舉辦親子講座、生命成長及生涯探索等講座。
- 〈6〉 中繼家園：成立短期中繼家園及自強宿舍、提供返家困難者臨時安居之所。接受臺北市政府社會局委託辦理少年緊急短期安置庇護家園工作。
- 〈7〉 校園宣導：推動校園犯罪防治及反毒宣導。協助學校辦理高關懷青少年探索教育和擔任個別輔導工作。
- 〈8〉 講習宣導：接受各地毒品危害防制中心及地

方法院之邀請，辦理受保護少年三、四級毒品裁罰講習及親職教育等課程，以及追蹤訪視等工作。

〈9〉社區工作：接受臺北市政府社會局委託辦理安康平宅親職培力家庭服務工作。結合鄰近天主教會永安長青文康小站一起推動關懷長者工作。

〈10〉社會企業：成立七品聚實習餐廳、心聚點人文咖啡小棧及九個菓子銷售棧，提供藥癮更生人及司法少年（尤其受有毒品危害之虞青少年）就業及職能培力機會。

（3）協助藥癮收容（受刑）人暨更生人復歸社會（成人部分主要服務目標）執行成效：

針對已出監293人（舊案200人、新案93人）之服務統計如下表所示：

舊案	家庭關係改善	已就業	曾復發
人數	234人 ^{註1}	218人 ^{註2}	60人 ^{註3}
比率	83%	74%	20%

註1：243人中有46人雖家庭關係改善，但目前因工作或其他原因獨自在外居住，所以出獄後跟家人同住之比率為67%。

註2：如果扣去無就業需求者49人後，有就業需求的244人中，有218人目前正在工作，就業比率高達89%。

註3：曾復發的60人中，經過輔導後已經停用的人數為39人，所以目前疑似仍在復發中的比率為7%。

（4）執行經驗分享：

〈1〉家庭連結：從監所中開始與家庭連結，有利個案家庭建立信任關係，其家人參加基金會強制親職教育或親職培力課程，可增強個案復歸社會的決心。

〈2〉過來人經驗：過來人的經驗分享在個案的改變動機增強方面，確有相當大的成效。

- 〈3〉就業連結與居住服務：就業連結與媒合，是更生人復歸社會非常關鍵的因素，於105年度基金會成立就業輔導組，成功協助更生人穩定就業。
- 〈4〉黃金72小時的服務：基金會持續至監所或第一時間通知家屬成功銜接收容(受刑)人，透過與家屬合作，成功協助其復歸社會。
- (5) 執行困難：
 - 〈1〉就業問題：
 - 《1》缺乏就業意願與動機：真的想要安定工作嗎？覺得正常工作真的會改變人生嗎？容易失聯導致服務中斷。
 - 《2》價值觀與態度迥異：要夠生活開銷，要買煙和檳榔。就賺這些錢，什麼時候才能從新開始。抗壓性較差、容易逃避。
 - 《3》雇主的刻板印象：老闆知道我是更生人，對我要求特別多。每次請假去報到，都要看臉色。雇主擔心公司人員或財物安全
 - 《4》家庭支持功能薄弱、同儕影響大：大家都去唱KTV，喝酒！我不去不行。老大和以前的朋友來找我。讓朋友看到我工作感到很丟臉。
 - 《5》缺乏專業技能及生涯規劃：沒有經驗和技術，這份工作做不久。我想再拼一次！
 - 《6》生活習慣不適應規律：上班(規律生活)出勤不穩，不遲到很難。公司規定的事太多，同事難相處。
 - 〈2〉出監後所遇到的困難：
 - 《1》藥癮者復健工程的艱鉅一個人問題：
 - [1] 毒品帶來的是整個身、心、靈的全人破

壞，修復是需要時間和耐心，但往往現實社會無法配合。

〔2〕本身條件：學經歷不足、自我價值感低落、自控力薄弱、家人的不信任……。

〔3〕過度依賴替代品：例如精神科藥物、菸、酒、檳榔、情感依賴。

《2》復歸社會所遇到的困難—社群連結：

〔1〕社會的接納度。

〔2〕觀護體系和檢警監控的密集報到率。

〔3〕債務問題，導致不敢貿然從事正常穩定的工作，只能屈就底層勞力及臨時性派遣工作。

(三)106年5月23日及24日履勘：

1、更生人成功案例--信泰油漆工程股份有限公司、耕心有機蔬果農場：

(1) 信泰油漆工程股份有限公司：

〈1〉公司簡介：80年間，蔡永富因前女友抱著和他所生的女兒，跑到泰國後另組家庭，而前往泰國尋找女兒，但音訊未果，從泰國返台時，由於友人鞋底藏匿海洛英闖關失敗，他和朋友因違反肅清煙毒條例，判刑14年¹⁹。87年12月，蔡永富從臺中監獄假釋出獄後，到處應徵工作，得不到雇主的通知與回應。因沒有學歷，也無一技之長，只好跟著父親、弟弟去做油漆工。經觀護人轉介至更保會臺北分會申請「小額創業貸款」20萬元買一部中古車，四處接工程，一天只睡2~3小時。

¹⁹ 理財週刊：販毒重刑犯變身油漆大亨（理財週刊351期）

<http://www.moneyweekly.com.tw/journal/article.aspx?UIDX=5307551860&author=1&pagenum=1>

由於兢兢業業做好每一項工程，口碑不斷建立，工程訂單也越來越多，從營業額只有幾十萬元的小公司，在短短3年內，不斷改進及接受政府輔導，將營業額提升至800萬元，更在創業8年後成為年營業額超過億元的上市上櫃公司，帶給曾經在毒海飄浮的更生人一個很好的人生範例。信泰油漆公司在臺北監獄辦「油漆工程班」，蔡永富每週親自北上授課，教導收容(受刑)人及現場實習處所，並將完成訓練之更生人，安排至信泰油漆工程公司工作，或自行創業開設工程行，引荐各個相關工程公司，介紹油漆工程案提供工作機會。原公司僱用更生人達50多人，因個人因素都已離職，目前更生人員工人數為12人，其中2人有過木工與土木工作經驗並取得丙級執照，目前2位更生人在公司任職主管階級，任職有10年以上，工作表現都相當優秀，其餘更生人為現場員工，工作時間為1年多，工作表現也相當不錯。

〈2〉信泰油漆工程公司對更生人就業困境以其僱用經驗分享如下：

- 《1》更生人就業穩定性不佳。
- 《2》無故曠職或聯絡不上。
- 《3》昔日壞朋友來找影響更生人情緒。
- 《4》無法接受主管的規勸。

〈3〉臺北及雲林分會輔導經驗：

- 《1》更生人方面：
 - 〔1〕學歷不高。
 - 〔2〕無一技之長。
 - 〔3〕求職需良民證(警察刑事紀錄證明書)。

- [4] 工作意願不強，態度不良（好高騖遠，眼高手低）。
- [5] 社會觀感不佳，社會排斥（雇主知悉更生身分）。
- [6] 與社會脫節太久，技能或身心狀態無法符合需求。
- [7] 居無定所。
- [8] 警示帳戶。
- [9] 家庭支持度不足。

《2》雇主方面：

- [1] 擔心其他員工或公司的財務人身安全。
- [2] 擔心企業或公司形象受損。
- [3] 積欠債務，薪資無法入帳（因更生人擔心被強制執行）。
- [4] 認知差距，不遵守人事規則。
- [5] 勞資糾紛。

(2) 耕心有機蔬果農場：

〈1〉農場簡介：「耕心有機蔬果農場」負責人王玉彰先生，曾官拜海軍陸戰隊營長職務，退伍後犯下走私槍砲彈藥案被判刑17年；服刑12年後，在91年間假釋出獄。經向更生會雲林分會提出申貸開辦更生生產事業案，於93年6月15日獲核貸100萬元，同年10月5日以「耕心有機蔬果農場」開啟運作虎尾園區0.32公頃、斗南（慈濟功德會靜思園區）園區亦約0.35公頃。目前陸續完成四、五處「耕心有機蔬果農場」溫室與網室的搭蓋工程（占地約2公頃多）。迄今該農場已接納超過百人，近三百多人次的更生朋友，很多更生人更是在踏出監所的第一步，即由他親自至監

所門口接送至農場。

〈2〉耕心農場對更生人就業輔導困境及處遇建議如下：礙於更生人個人特質、面對壓力反應耐受度、責任感認知之差異及家庭支持普遍薄弱，更生人就業意願低且就業之流動性高，因其態度不穩定性，更生人就業屬性及需求，偏好自由度高之臨時工或日領薪，並有部分更生人因家庭支持薄弱，居無定所，常需搭配供宿之就業機會。耕心有機農場雖符合上述更生就業需求之客觀條件：可供餐供宿且可配合日領薪或月領薪之需求，但轉介至農場工作之更生人，仍以未依約面談、興趣不合、身心狀況等原因離開農場，而一段時日後回歸農場工作，來來去去的更生人，亦不在少數。如何強化更生人就業意願、增強認知行為改變、勤奮熱忱、增加就業動機與正向自我期許，仍屬最大困難。

2、法務部矯正署雲林監獄收容、職訓及座談情形：

(1) 收容、技訓：

〈1〉收容情形：法務部矯正署雲林監獄核定容額1,057人；目前收容(受刑)人數988人。

〈2〉技訓情形：接受技訓人數及辦理班別如下表所示：

(單位：人數)

	104年完成 技訓	105年完成 技訓	106年完成 技訓
行銷及家具木工班	11	12	10
行銷及陶藝班	19	22	12
行銷及木工雕刻班	20	24	10
行銷及園藝班	19	23	11
行銷及烘焙食品班	20	23	12

資料來源：法務部矯正署雲林監獄。

(2) 雲林監獄之座談情形 (詳如附件七)。

十一、國外更生保護就業輔導業務情形及可供我國參考做法

(一) 據法務部101年8月30日委託國立臺灣大學社會工作學系鄭麗珍教授等人，提出「更生人家庭支持系統建構之研究」研究報告，其中結論一提出：從美國和日本兩地推動家庭支持方案的特色來看，可以借鏡之處，內容如下：

- 1、服務的對象聚焦：美國大多數的家庭支持方案都有聚焦的對象，例如Greenlight Project、La Bodega Familia 方案都是以受刑人聚居的社區為主方案推動的範疇，Girl Scouts Beyond Bars 方案則聚焦於協助女性受刑人和其子女間親子關係的重建。即使日本的「環境調整流程」之規劃，還會先調查受刑人是否有家人可以返家，對於無法返家的受刑人提供其他的居住安排，對於可以返家的受刑人還進行家庭訪視，確定家人是否準備好接納受刑人返家，並訂定返家計畫。
- 2、官民的夥伴關係：美國的家庭支持方案大多都由法務單位提供經費的挹注、民間單位來執行的模式進行，最重要的是官方在此家庭支持的服務歷程中並未缺席，官方的觀護人或假釋官仍然與民間單位一起合作，一方面以官方的角度和民間單位合作來提供家庭支持，一方面監看受刑人的再犯風險因素，並與民間單位一起討論因應策略。在日本方面，更生保護大致屬於國家的責任，保護司聘任更生觀護官來執行各項環境調整的工作，但當受刑人返回家庭時，除了轉介官方的醫療或就業資源外，觀護官還會連結民間更生保護會資源給更生人，轉介協力雇主的就業資源。

- 3、服務的執行模式：美國的家庭支持方案在實施的模式方面大多採用多階段、多模式、密集式的個案管理取向，從受刑人尚在獄中就進行各項準備出獄的輔導工作，並在出獄的當下連結適當的單位接受服務，最終以順暢復歸社區為目標，即 pre-release、re-entry、re-integration 三階段的復健模式。
- 4、服務的理論觀點：美國的家庭支持方案大致依循生態理論的觀點來看待受刑人復歸社區的生活脈絡，強調各項再犯風險的資源連結；在家庭關係的修補方面，大致依循認知行為治療的取向，期待透過改變家人的認知觀念來達到家庭關係的修復。在日本，更生保護制度雖然沒有宣告明顯的理論觀點，但環境調整流程所關注的正是生態理論的架構，強調受刑人返回社區的家庭環境和社區資源之友善性，期待受刑人能夠在支持的網絡下順暢復歸社區。
- 5、全面性服務的模型：從美國的家庭支持模式來看，這些方案的服務內容相當多元，幾乎涵蓋食衣住行、經濟扶助、就業輔導、家庭關係修補、藥酒癮戒治、危機處遇等全面性的套裝服務，方可彰顯服務效果。在日本，環境調整流程並未羅列所提供的服務，但從劉文山（2008）的更生保護制度介紹中，觀護保護官在更生人即將出獄之前就會進行出獄後適應生活的評估，並進行分類的處遇服務，例如無法返家的更生人可以進住政府規劃的居住單位，可以返家者基本上可以獲得來自政府的各項醫療、就業等需求的滿足。

(二)據國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班研究生詹國裕102年「影響更生人成功再就業關鍵

因素之研究」碩士論文指出，美國聯邦員工誠實保險計畫(Federal Bonding Program，簡稱FBP)，內容摘述如下：

- 1、美國有一種保險制度是「員工誠實保障保險」(commercial Fidelity Bond)，是一種商業保險，許多雇主購買這種保險以避免員工的欺騙行為而受到損害，但這種保險並不包括有前科的公司員工，於是原本就不容易受到雇主青睞的有前科的人，就更因為這樣的緣故而雇主更不敢用這些人，基於這個因素，美國勞工局(Department of Labor)在1966年提出了聯邦員工誠實保險計畫的構想，由Aetna Casualty and Surety公司(此公司後來轉換為Travelers Property Casualty)提供保險，保險對象為所有的受雇者，將那些有前科的人也納入範圍，這樣便能提升雇主雇用這些有犯罪紀錄者的意願。
- 2、以美國明尼蘇達州為例，目前透過這樣保險的方式得到工作的高危險群已有4萬人，其中就職後有不誠信的行為不到450人，即成功率高達99%，德州也顯示出相似的結果，再犯率低於2%。
- 3、復據暨南大學經濟學系研究生鄺玟如「受刑人感化職業教育暨更生人就業保險之經濟分析」碩士論文指出，近年來歐美如：美、英、法，亞洲如：澳洲、新加坡、日本等國，都有採行類似員工誠實保險之方案，以協助更生人重返職場。研究主要結果有三：其一為政府的保險制度可提高無再犯誘因之更生人其就業機會，但對其再犯的可能性並無影響。另外，此政策無法提高有再犯誘因且犯罪機會成本相對低之更生人的就業意願，其仍舊會再犯。最後，公共保人政策可促進有再犯

誘因且犯罪機會成本相對高之更生人投入職場的積極度。

(三)據法務部保護司於103年10月27日至30日赴韓國考察，提出「韓國犯罪人社區矯正制度」出國報告中提及韓國對更生人就業服務情形略以：

1、韓國更生保護技能訓練採特色職訓，各支部發展不同專業課程，並與民間大企業結合緊密，包括設備贊助及人員僱用等，更生保護辦公室採ALL-IN-ONE方式，整合職訓、安置及輔導場所之功能，並結合韓國土地住宅公社提供1500多戶小家庭優惠租屋住居支援，租金行情為低於市場價三分之一，並提供心理諮詢及外展服務。

2、該出國報告並提出建議為：

(1)發展一站式就業輔導服務模式：韓國法務保護福祉公團本身即具有「中途之家」的功能，且結合職業技能訓練，發展專門的職業技能訓練，甚至本次造訪仁川福祉公團還有經營洗衣事業部。由於各支部職業訓練的項目已跟產業結合，或經過市場調查與評估，並以實際能在職訓後確實就業為導向，因此專業的職業訓練能就地生根，讓個案從「求助」到「職訓」到「就業」變成「一站式」、「一貫化」的媒合與服務，另外「常態化」營運，也使得該項職業訓練在發展及應用上能不斷累積經驗，精益求精，使營運更趨於專業與實用。

(2)更生與就業協助結合地方資源，重質不重量，特色化經營：我國更生保護會在更生人的就業與各項協助上，主要包含「就業服務站」之資源與部分熱心公益的企業及社會人士協助，雖然我國更生保會於各地檢署設有辦公室，不如韓

國有自己的機構大樓及政府資金量挹注，但我國若能穩定結合在地資源，專注於發展某些特色的職業訓練計畫，常態經營，重質不重量，一方面在更生保護就業協助的實質上能夠具體有效，再者礙於我國人力資源有限、經費募集不易，特色化的經營將力量集中，反而更能做出成效，發揮更生保護的實質效益。

(四)據臺灣士林地方法院檢察署於100年9月29日至12月28日指派觀護人赴英國考察，提出「英國司法保護制度之研究」出國報告，與本案相關之內容略以：

- 1、2008年7月，英國政府將原本分立之「國家觀護服務」及「皇家監獄服務」(Her Majesty's Prison Service)二者，整併為「國家罪犯管理局」(National Offender Management Service; 見簡稱：NOMS)，由一個統整性的行政組織下轄矯正與觀護二個體系，專責犯罪人管理的業務。國家罪犯管理局是英國司法部下轄的一個獨立機構，以促進對於犯罪人處遇及管理更有效率的服務。在NOMS中，觀護與矯正體系仍然獨立運作，但是二者間卻建立了相當強的連結，目的在於防衛社會安全，以及減少再犯。
- 2、在社區矯正上，國家罪犯管理局在全國42個觀護區設有9位區域性的罪犯管理者 (Regional Offender Manager)，負責進行對於犯罪人的管理、干預和處遇措施，期藉由提供高品質的教化內容，以達到保護社會大眾和減少再犯的目的。國家罪犯管理局將矯正及觀護的罪犯管理作法進行銜接與整合，對犯罪人處遇形成無縫接軌的一貫式監督與輔導，英國政府預期此設計將能大幅降低犯罪者再犯的比率。

3、倫敦觀護服務的許多活動是跨越政府部門的，例如來自於不同部門的代表組成委員會，來評估犯罪人在社區中所可能存在的潛在風險，而此跨部門的組成也是該機構成功的關鍵因素之一。透過行政組織上的調整，倫敦觀護服務的許多活動跨越了政府部門間的界限，產生了更多行政組織上的橫向聯繫，該機構的主要合作夥伴包括倫敦刑事司法委員會（London Criminal Justice Board; LCJB）、MPA仇恨犯罪論壇（MPA Hate Crimes Forum）、警察單位、法院、監獄和檢察署，以及其他政府機構，如衛生、就業和教育部門等，還有倫敦市政府當局、地方基層官方單位、志工組織、以及被害人保護機構、社區協會及其他民間團體等，形成一個整體的防治資源網絡。

十二、諮詢會議重點摘述：

- (一)106年10月2日上午辦理更生保護實務工作者諮詢會議，詳如附件八。
- (二)106年10月2日下午辦理辦理更生人輔導之民間團體諮詢會議，邀請財團法人基督教更生團契張洛銘先生、財團法人基督教晨曦會輔導部蔡明蒼主任、社團法人中華民國紅心字會江雅筑主任、社團法人更生少年關懷協會陳彥君主任及財團法人法律扶助基金會業務處劉晏專員，就該團體就實務上執行更生人就業輔導業務，提供專業意見：詳如附件九。
- (三)於106年10月3日上午舉辦學者專家諮詢會議，邀請國立臺北大學犯罪學研究所周愷嫻特聘教授、中央警察大學犯罪防治學系賴擁連副教授、實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授等人提供專業意見：詳如附件十。

十三、相關外部研討會及座談會議資料納入研析重點摘

述：

(一)106年10月5日至6日參加由社團法人中華民國紅十字會舉辦之「遙遙返家路-2017受刑人之人權暨家庭議題國際交流研討會」，與本案有關之內容摘述：

1、10月5日專題演講4：我見矯正機關藥癮愛滋收容(受刑)人的健康處境(國立臺北大學社會工作系蔡春美兼任助理教授)

(1) 在服刑期間，由於設備、戒護人力、費用、醫療人力的不足，讓許多愛滋收容(受刑)人自力救濟、彼此照應。建議提供矯正機關內收容人應和監所外愛滋感染者有一樣的照護與醫療處置

(2) 關於藥癮愛滋收容(受刑)人的健康，衛生體系、社福體系、法制體系斷裂(沒有錢看病、生病時怎麼辦？並無完整社區減害服務方案可提供轉介)，建議不論入監或出監，藥癮愛滋的獄政、衛政、社政的體系均必須整合。(資料來源：摘自106年10月5日2017受刑人之人權暨家庭議題國際交流研討會之會議手冊第43-46頁)

2、10月6日專題演講1：分流、分類、緩階、漸入的紅斗笠更生人就業方案(國立臺北大學犯罪學研究所周愨嫻特聘教授)

(1) 法務部曾四度(1991、1992、1999、2013)針對更生人就業情況進行調查，勞動部在103年也進行了一項調查，5次調查跨越了近25年。

(2) 透過比較5次調查結果發現，這些犯罪人在入獄前從事計程車司機、營建工地工人、修車人員、餐飲業的比率最高，出獄或結束保護管束後，則以體力工人、攤販、餐飲業為主，其謀職管道均以親友介紹為主(保持四成多)，20年

多來幾乎就業情況沒有隨著整體社會之經濟條件，或政府相關就業政策協助而改變。值得肯定的是20多年來，出獄後尋求政府資源協助謀職的比率逐漸上升(從1991年1%增加至2013年15%)，另一方面在監獄中獲得職業訓練的比率，因為監獄人口暴增，資源缺乏，反而有下降的趨勢(從1991年53%降低至2013年11%)。面對更生人中，女性增加(又以毒品犯居多)、國中教育程度偏高、在監執行時間愈長、中高齡出獄者多、監獄職訓機會稀有的變遷趨勢下，更生人在監與社區就業策略似可重新配置重點與資源，設法降低其就業不力因素，遂提出「紅斗笠行動方案」，討論未來政策可能整合的方向。

(3) 「紅斗笠行動方案」概述：

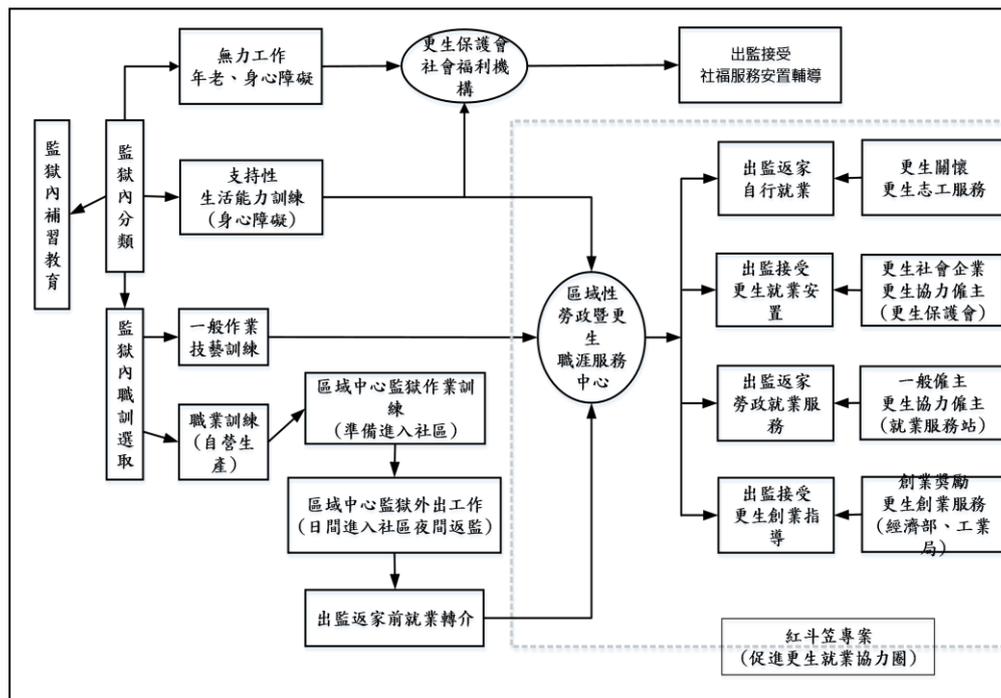
〈1〉目的：

《1》希望運用臺灣傳統的勞動群體形象——「紅斗笠」的符號，以此反映「一步一腳印，腳踏實地」的工作精神。

《2》這個符號運用在更生受保護人，其意涵還加上「告訴大眾這趟重返家園之路，並不容易，也沒有捷徑，更生受保護人願在高掛的太陽下工作，如同接受天公眼光的檢驗，唯有以自重人重的積極行為，獲得實質尊重，才能順利復歸獲得重生。」

《3》從而引申「斗笠披風、蓑衣戴雨；腳踏實地、抬頭挺胸；重生之路，沒有捷徑；唯經試煉，自在尊嚴」之意義。

〈2〉紅斗笠行動方案之更生職涯就業服務模型與運作流程，詳如下圖所示：



資料來源：106年10月6日2017受刑人之人權暨家庭
議題國際交流研討會之會議手冊第9-19頁。

(二)106年10月12日假法務部5樓大禮堂舉辦2017「毒品
更生人的轉銜與復歸」國際學術研討會之重點摘
述：

- 1、目前監獄受刑人約48%為毒品罪犯，若加周邊竊盜等犯罪人口更為可觀。105年新入監人數約11,000人為毒品犯，比率高，造成監獄過度擁擠現象。
- 2、新加坡黃絲帶方案(新加坡黃絲帶方案創辦人及新加坡「家庭聚焦」及「爸爸回家」中心理事長MR. Jason Wong提出)，並參酌「比較近年來我國、美國、英國、新加坡與更生受保護人就業促進政策、法規、計畫與方案」研究報告指出，新加坡的更生人就業輔導措施略以：
 - (1) 相對於緩刑社區處遇的手段，新加坡政府每年也要面對上萬名受刑人，出監後的監督與更生保護，其中也包含解決相當數量的毒品犯與高

再犯問題（以2004年為例，約達40%）。由於出監毒品犯再犯率甚高，顯示監禁不是解決再犯的優良處理方案，勢必需要將監獄受刑人釋放進入勞動市場，同時，又與社區處遇適度配套，換言之，如何讓出獄受刑更生人能夠有工作、有收入、能夠養活家庭、獲得家庭支持，當然也能持續戒毒，就必須在監禁懲罰與教化更生之間，找尋可能解套的平衡點。

- (2) 因此，93年起，新加坡監獄服務部進行矯正新政策：「黃絲帶計畫」，該計畫就採取「3R」的理念，也就是：康復（rehab）、更生（renew）及重新開始（restart）；針對更生受保護工作提出「3A」的作為，也就是：重新做人（awareness）—重視自我更生機會，重獲接納（acceptance）—得到社會與家庭的接納，重新啟動（action）—鼓勵社會用行動來支援與參與更生復歸工作。藉由這樣的矯正政策遠景，對誠心改過的更生受保護人，給予希望與信心，給予重返社會的機會，給予貢獻國家與社會的作為。相關各項受刑人矯正服務業務，都由內政部法定事務委員會（Statutory board of Ministry of Home Affairs）核可將諸多監獄服務業務，透過委辦與分辦方式，交給特定功能企業或志願組織推動辦理。
- (3) 所謂新加坡的更生矯正政策與更生受保護人就業服務的特定功能企業或志願組織，就是「新加坡更生受保護人人力資源管理公司」（Singapore Corporation of Rehabilitative Enterprises Act，下簡稱SCORE）。SCORE的就業服務，當受刑人還在司法繫屬中，採取強制

就業服務，由矯正體系—直接介入並負責辦理，提供更生受刑人就業訓練（監獄內）與工作機會（監獄外）；離開司法繫屬後，則採取自願就業服務，更生受保護人可透過政府與民間合組的矯正服務網絡—CARE Network的體系，協助更生人復歸所需的各項服務，當然也包括就業服務。

十四、106年10月18日約請相關機關到院說明重點摘述及座談會後補充說明：

（一）法務部：

1、保護司：

（1）就提升更生人的動機一節，實務經驗發現，有時動機意願不是來自於其更生人個人，有時可能是親情方面的訴求，本部找出更生人重視的關鍵點切入，灌輸他們一些正確的觀念、價值，並對於更生人所展現出之正面努力給予鼓勵、支持。目前很多公立就業服務站或更生保護就業資訊都已在網站上呈現，可能有更生人不會使用電腦，更保會分會的同仁會逐步帶領、教導更生人去實做，讓更生人的就業意願化為實際的行動。另外，更保會也持續開發日領工資的友善廠商，或可以提供住宿的雇主，亦即針對更生人的需求去開發相對應的廠商。當然有時更生人因為會自卑而覺得別人都用異樣眼光看待他，這部分就是須加強輔導。

（2）有關更保會各分會更生輔導員提及希望能透過警政署掌管的「治安顧慮人口」資料庫，與各轄區警察機關建立聯繫網絡一節，依更保會所屬各分會辦理保護業務之實務情形，主要應於進行更生人個案及其家庭訪視輔導時，針對

訪視不易者，較需請轄區警察機關針對個案行蹤或家戶狀況協助了解。而就此需求，目前各分會除透過轄區之地檢署，與各縣市政府協調外，倘有困難，亦得反應予更保會及本部洽請警政署協助。

- (3) 為減少禁業法規對更生人就業之影響，本部除將更生人求職時遇到禁業法規限制之陳情函送交各法規主管機關，並建議其適時檢討法規外，尚運用參加業務討論會議或研商法規修正會議之機會，建請就禁業對象、罪名、禁業年限等，就所犯之罪與所從事之職業關連性、量刑輕重、限制時間等是否符合比率原則，請各主管機關再予以檢視及審酌，俾衡平社會安全及更生人就業權益。
- (4) 實務上，更生人較常反應受到禁業限制而無法擔任之工作為保全及計程車駕駛，其涉及之法規為保全業法及道路交通管理處罰條例。100年11月23日修正通過之保全業法第10條之1，即放寬對較輕微犯罪者不列入禁業對象，以及縮短部分罪名之禁業年限。另道路交通安全管理處罰條例刻正針對第37條終身禁業規定及禁業罪名等條文予以檢討修正中。
- (5) 目前更生人因就業影響保護管束報到情形，已有部分地檢署觀護人開放假日報到或夜間報到之運作情形：
 - 〈1〉本部99年11月26日法保決字第0991002646號函，請臺灣高等法院檢察署督導各地檢署辦理，為避免受保護管束人因報到需請假致影響其就業，請督導因應需求擇適當案件，適時受理受保護管束人之夜間或假日報到，

並督促辦理是項業務時，應加強維護相關觀護人之人身安全。

- 〈2〉新北、桃園、彰化、臺中等地檢署開放假日報到，統一規範於每月開放1至2個（新北地檢署開放每月第1週及第2週兩個週日假日報到，其餘地檢署開放每月1個週日假日報到）週日上午辦理假日報到（或以團體輔導方式進行）。
 - 〈3〉高雄、屏東、臺南、橋頭、基隆、雲林、宜蘭、花蓮等部分地檢署無統一規範，由各股觀護人個別視個案工作需求，自行決定安排辦理假日報到。
 - 〈4〉臺北、新北、宜蘭、士林、基隆、苗栗、屏東、臺東、嘉義、等地檢署辦理夜間報到，通常沒有統一規範，由觀護人視個案工作的需要，讓個案下班後前來，觀護人加班辦理夜間報到。
 - 〈5〉因假日或下班後，非為採尿員上班時間，採尿員沒有加班費編列，且假日安全戒護人力有限，故需定期採尿之個案無法安排於假日或夜間報到。
- (6) 有關假釋報到是否可交付民間社工單位辦理部分：
- 〈1〉本部目前無有關假釋報到是否可交付民間社工單位辦理之委外研究案，並無有關研究意見。
 - 〈2〉依據保安處分執行法第64條第1項規定，除了交由警察機關、自治團體之外，尚得交由慈善團體、本人最近親屬家屬或其他適當之人執行之。

〈3〉各地檢署依據檢察機關遴聘榮譽觀護人實施要點，得依志願服務法之規定遴聘榮譽觀護人協助執行保護管束案件，並請受囑託協助執行之榮譽觀護人，按月填報執行保護管束報告表，以落實保護管束功能。

(7) 更保會擴大業務交流面向到一些民間的社工輔導團體之評估意見：

〈1〉為提升更生保護業務服務品質及專業度，本部對於更保會與其他專業服務機構及團體之交流及合作，向表支持，並督導該會透過服務方案或服務項目的合作，包含更生人家庭支持服務方案、更生人安置收容服務、外聘督導制度等，均已建立合作關係，引入專業社工參與，於各地方(縣市)發展在地化資源網絡。

〈2〉更保會及其分會在定期辦理之工作人員及更生輔導員教育訓練時，多能邀請其他民間機構團體之專業工作者參與，不僅達到增進專業知能之目的，並相互分享經驗，促進彼此業務了解。另外，本部自105年起透過補助民間機構及團體辦理毒品更生人自立復歸服務計畫，鼓勵其他民間團體參與更生人保護服務業務，擴大服務供給面及促進輔導方式多元化，亦增加實務工作交流之機會。

2、矯正署：

(1) 目前每年接受職業訓練受刑人人數大約是6、7千人左右。感謝勞動部的所屬5個分署，和矯正署合作並提供適切場地，以增加參訓的訓練人數。據瞭解近年來矯正機關所開的相關訓練班別已經有考量到就業市場的需求，都會作一些

調整。此外，若有一些受訓完畢可以考取證照，以增強就業機會，也都鼓勵在監內完成。

- (2) 監所協助受刑人就業媒合工作一直持續在推展，惟受限於相關的技能或社會接納的限制，效果不易立竿見影。近期矯正署推出自主監外作業等相關的專案處遇，希望能協助更生人出獄後順利轉銜。
- (3) 受刑人出監前一個月都會實施出監的個別教誨，使更生人能有相關資源可供運用。
- (4) 106年4月25日與勞動部勞動力發展署召開會議研商後，有確認新的就業輔導轉介單及流程，避免產生窒礙。透過該次會議後，有一案到底的服務，對於以往媒合後實際就業率不高的狀況應可改善。之前我們就業媒合大部分是各監所於每半年辦一次，但雇主有時無法等到半年這麼久。因此我們已與勞動力發展署研商採取新制(在出監前一個月填寫轉介單)，希望可以較符合實需。
- (5) 矯正機關對民間團體社工人員入監輔導，可能有戒護考量，所以才會有身分別確認程序。至於後續追蹤的部分，矯正機關配合受刑人提帶準備及行程安排等作業需要，所以都希望機關團體如欲入監輔導，能事先以公文接洽，不過基於盡量方便起見，可以接受同日送公文的作法。若為定期的輔導程序應該都很便利，可能有一些非定期、偶爾的輔導團體需要再予說明溝通。
- (6) 教誨師的來源主要是經國家三等特考及格或升等考及格擔任，總人數約380人。目前與受刑人的比率大約是在1：300的比率左右，因人力

太少，他們工作很大一部分是放在行政(如累進處遇的分數計算)，多半是團體教誨。

(7) 矯正機關在受刑人出獄前都會按相關的法令規定去辦理有關機關的通知。低收入戶的部分若有需要，我們也會請更保會那邊提供協助，至於各地方政府的社政單位可能會訂有不同的補助標準。有些個案其實不知道自己是否符合低收入戶的標準，若是符合資格的話我們更保分會的同仁會協助他們申請程序，後續很多的社政資源就會跟著進來。惟因為各地方政府訂有相關計算標準，確有部分生活困難的更生人因不符合低收入戶的門檻，更保有一些急難救助，或者引介民間慈善團體，指引他資源在哪裡，但還是需要更生人本身提供相關的文件資料

(8) 50歲或以上中高年齡的更生人可能額外增加就醫和就養的需求。至於若中高齡更生人有就業需求的話，我們還是一樣透過既有機制輔導協助。日本對於長刑期的受刑人會把一些需要長期間學習的技藝交給他們學習，藉此訓練他們的耐性，我們也參考此模式辦理

(9) 有關監外自主作業我們最近在與華航接洽，希望他們提供相關職缺給受刑人機會，雖然不是更生人，但亦是朝此方向

3、有關監所推動一監所一特色，提到之企業化經營方案一節，本案尚規劃中。另本署在東部一些風景區都有在談小規模的合作銷售案，但比較是屬於個案式的洽談合作方案，尚未有整體性的規劃。

(二)衛生福利部：

- 1、首先大眾的觀念是需要改變的，改變普遍歧視的氛圍。其次，若能提早讓家人去探監，他回歸社會後對降低再犯動機會是有幫助的，此已有研究結論證實此關聯。最後回到個人面向，可能是本身價值觀的因素，透過在監期間教化的加強，應仍有改善的機會。再者就是職業技能的培力部分，在監期間也可以再加強。提供就業等相關資訊(一支可協助的電話)對更生人也是很重要的。此外，更生友善企業的開發同樣重要，有些更生人自行創業，另善用成功工作經驗更生人的現身說法，亦可促進更生人就業動機。理財的教育也是可以再加強的部分。
- 2、若是指志工的部分，我們現在有一個志願服務法，各目的事業主管機關可召募運用志工，人力要先經過相關訓練，未來矯正署若有需求，可以透過召募訓練，善用志工人力資源。
- 3、因為我們面對不同的族群，包括衛生與福利部分。精神衛生法上確實有通知義務的規定。另對於愛滋病患也有相關的依據。社政的部分倒是沒有特別通知的規定，反而是更保法中有明文規定，遇有相關的情況可以轉介到社政單位進一步協助。
- 4、我要呼應剛才矯正署黃署長的說法，這是一個很好的構想，而且更保方面又已有法源依據，若能做起來，對於增加更生人自信心、成就感乃至於增強其就業意願與動機的部分都有所幫助。

(三)勞動部：

- 1、本部有入監辦理成長團體，多是社工背景的同仁去提供服務，若有工作需求的透過該成長團體的努力，也有得到一些回饋

- 2、因為更生人在獄中一段時間可能與社會產生脫節，我們在出監前的3個月至6個月期間就會提前進獄中進行相關輔導、協助提供就業資訊、履歷撰寫等。我們也與矯正署達成共識，利用轉介單的方式避免受刑人出獄後又經過一段時間的觀望遲疑，延緩復歸決心。另我們也有服裝儀容整備計畫等
- 3、津貼補助的發放本部會去瞭解實際就業的狀況。如果工作適應情況都良好，同仁會勞雇雙方多加宣導，若認有需要轉換環境，我們還是會持續協助更生人覓得適合之職缺，如有發現此種解僱情形，將不再予以補助。

(四)內政部警政署：

- 1、關於治安顧慮人口，在署內是由刑事警察局作為幕僚單位，本署認為若有任何需要由警政署協助之處，非常樂於協助。依據警察職權行使法第15條、所授權之查訪作業辦法相關規定，各警察機關查訪之目的主要是為了維護治安、防止再犯，與法務部保護司著重的重點尚有所不同。目前相關法規並未授權本署可將治安顧慮人口的相關資料提供給人民團體之情形，所幸更保會的人員都很專業，與各地檢署關係密切，目前業務上並無窒礙，本署願提供地檢署以個案方式提供協助。由於目前查訪作業規定正在研修中，若相關機關認為有此需求，可形成決議，向本署提出，一併研議。
- 2、依照現行更生保護法第12條規定，更保會實施更生保護時，是可以與當地警察機關聯繫，請求協助。據我們瞭解，各地方的實務作法不太一樣，由於更生人資訊的提供涉及到個資法的顧慮，在

適法性無疑的情況下，我們願意配合協助。

陸、結論與建議：

一、結論：

(一)收容(受刑)人出監後之工作狀況，為再犯預測因子之一，更生人是否穩定就業為影響再犯之重要因素。我國每年監獄(所)約有3萬多名收容(受刑)人出監(所)復歸社會，面臨眾多問題，而更生人確實因個人因素、社會標籤及與社會脫節等因素，較其他一般非更生人就業困難，本案調查發現更生人之「個人就業意願」攸關出獄後之就業穩定與否，而現階段相關機關對提升更生人之就業意願措施較為欠缺。

- 1、據法務部於106年8月出版之105年法務統計年報資料顯示，103年至105年在監收容(受刑)人數分別為58,565人、57,633人及56,948人；實際出監人數分別為35,444人、34,964人及35,751人。由上可知，每年約有5萬多名收容(受刑)人仍在監服刑，有3萬多名受刑人實際出監。
- 2、收容(受刑)人出監(所)後，為最大宗之更生人，據法務部查復說明，更生人將面臨之問題有：
 - (1)個人問題：學者楊士隆教授研究指出，犯罪認同感高，具有嚴重心理困擾，存有扭曲之思考與無法適當控制情緒之犯罪人，其累(再)犯之比率甚高。
 - (2)家庭問題：學者曾華源教授研究指出，受刑人重返家庭的不利因素，包括單親家庭、家庭暴力、工作不穩定、收入低、教育程度低、子女的學業、行為、情緒問題、以及不健康的環境等風險因素，顯示更生人出獄後所面臨的家庭困境極為複雜。
 - (3)社會問題：受刑人通常在行為上較為依賴與被

動，容易受到誘惑與暗示，由於更生人教育程度偏低、又有犯罪紀錄，不易找到穩定工作，且待遇普遍偏低，在經濟拮据情況下，常造成更生人生活困境，若遇到誘惑，常鋌而走險，試圖違犯法令，從事易於賺錢的回頭路。此外，更生人之人際互動常缺乏信任感，出監後易受到權勢與利益的影響，重蹈覆轍、再次犯罪。

(4) 司法懲罰問題：更生人背負罪犯標籤，易造成社會環境的拒絕，致淪於沮喪與無助；此時若結交不良損友、幫派，更生人再次犯罪之比率將大為提高。

3、收容(受刑)人出監後之工作狀況，為再犯預測因子之一，更生人是否穩定就業為影響再犯之重要因素：

按更生保護法第2條規定，所謂更生人泛指因犯罪被判刑入獄後出獄，或是曾受司法處分之人。依國內、外成年再犯預測之相關研究，影響成年犯罪人之再犯原因複雜，包含個人性格、年齡、教育程度、自我控制、過去濫用藥物及犯罪經驗、家庭衝突、職業投入、偏差友伴及行為(社會交往)、壓力及因應策略等，均與再犯有顯著關聯，收容(受刑)人出監後之工作狀況，為再犯預測因子之一。勞動部勞動力發展署(原行政院勞工委員會職業訓練局，下同)103年委託研究「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」整理我國犯罪學相關文獻(馬傳振、許春金、陳玉書、簡惠露、楊士隆等)，研究資料顯示，就業為影響再犯之重要因素。

4、經綜整國內相關研究、諮詢會議、實地履勘及機關座談所得，部分更生人確實較其他一般人就業

困難，其影響因素如下：

(1) 更生人個人因素：

〈1〉就業意願低落：法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書結果指出，更生人未工作，其原因6成4為暫時不想工作、歇（待轉）業或剛出監所致。據財團法人臺灣更生保護會（下稱更保會）指出，輔導更生人就業人數偏低原因，其中有部分更生人之就業意願薄弱或好高騖遠，不願安分就業，多數期待金錢救助。勞動部對更生人之輔導經驗中，實務上常面臨更生受保護人表示暫不急於尋職、擔心前科揭露影響就業、多次求職屢遭挫折、對就業服務產生排斥、基於個人身分隱私權問題，較不願意接觸公立就業服務機構、出獄後居無定所或因自我防衛導致較難建立信任服務關係等，導致提供就業服務時，常碰到更生受保護人沒有意願、失聯的狀況，增加服務困難。

〈2〉工作技能不足：據勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統統計資料顯示，103年度及104年度推介更生人求職之就業類型，皆以基層技術工及勞力工最多，其次為技藝有關工作人員，再次為機械設備操作及組裝人員。105年度推介更生人求職之就業類型，以基層技術工及勞力工最多，其次為技藝有關工作人員，再次為服務及銷售工作人員。更保會研究及實務經驗也發現，收容（受刑）人出監後，因其工作技能不足、教育程度偏低等因素，就業競爭力薄弱。益見更生人工作技能普遍不足。

- 〈3〉 自信心不足及心態尚未準備好：勞動部依據103年委託國立臺北大學進行「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」研究，並參酌該部勞動力發展署各分署及直轄市公立就業服務機構提供實務經驗，就更生人就業較一般人困難之原因分析如下：1. 更生人平均學歷較低且出獄復歸社會時年齡偏高。2. 個人期待與就業市場落差。3. 經多次聯繫未到或失聯、推介後未前往應徵、拒絕接受就業服務，或因擔心前科揭露後在職場上未能獲得平等對待等，導致求職意願不足。4. 尚有其他待解決問題影響就業。另本案辦理諮詢會議時，基督教晨曦會代表向本院表示，更生人出獄基於對金錢需求，都想趕快賺錢，但往往事與願違，也因此容易出問題。更生人出獄找工作不會困難，之所以有困難都是因為「更生人本身還沒預備好。」其在晨曦會工作之10年經驗發現無法就業穩定，都是因為此原因等語。
- 〈4〉 工作及薪資不符合期待：據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人自願離職者之原因，前兩名原因是薪資及環境不合離職，其次為地點和時段不合離職。更生人若有工作後，會在3個月內離職，其主要原因是因為找到更好工作（3成5）、其次是覺得薪水太少（近3成）。更保會查復本院也表示，該會協力廠商或連結資源，能提供更生人就業者泰半偏重於勞力類型，不符更生人之期待。
- 〈5〉 教育程度大多較低：據法務部統計105年新

入監受刑人之教育程度以國中、高中職及國小為前三多，分別為14,767人、13,688人、3,537人，顯見受刑人之教育程度普遍不高，影響更生人就業。從勞動部勞動力發展署桃竹苗分署辦理協助具工作能力、工作意願即將出獄受刑人之「協助更生受保護人就業促進計畫」，針對「就業適應團體課程」課後問卷調查發現，「收容(受刑)人自認就業碰到的主要問題」依序為：A.學歷不足(占35%)。B.與社會脫節，不知職場現況(占26%)。C.缺乏專業技能(占18%)。D.服刑背景帶來的困擾(其中缺乏自信13%、他人眼光8%)。

(2) 社會標籤影響：

〈1〉禁業限制：各相關機關基於社會安全及社會公益之考量，針對相關行業之從業者、管理者及經營者等，限制「有前科者」從事之規範，散見於各法規之中，如保全業法、汽車運輸業管理規則、護理人員法及漁船船員管理規則等，限制更生人就業資格。據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書結果指出，有工作之更生人中，近6成工作性質以勞力服務或技術人員為主，對應於現行排除更生人從事之職業類別，部分確更增添更生人就業困難度。

〈2〉對更生人負面印象影響雇主聘僱意願：更保會查復本院表示，該會協力廠商或連結資源，雖提供更生人就業機會，但經常有犯罪類型之限制。且依法務部查復本院說明，雇主僱用更生人意願之影響因素，主要來自僱用更生人之經驗，如更生人工作表現不佳、

出勤不穩、聯繫不易、缺乏人際互動技巧、學經歷不足等，另因顧慮公司及員工的安全、擔心個案就業穩定性不夠、擔心個案再犯，影響公司商譽及形象等考量。勞動部於實務上對更生人就業輔導所面臨問題之一為：雇主疑慮及刻板印象。據該部查復表示，社會大眾對於更生人普遍存有負面刻板印象，雇主因有所顧忌而降低僱用意願，另外部分更生人於假釋期間需定期至地檢署報到，報到時間為平常工作日，致部分積極尋職且有就業意願之更生受保護人需為了報到向公司請假，請假頻率亦可能影響雇主僱用意願

- (3) 資訊不足與社會脫節：法務部查復指出，鑑於更生人歷經長時間與社會隔離之機構處遇，致與社會脫節或原有之家庭支持功能瓦解，出監後因工作技能不足、就業心態不正確、生活適應不佳等因素，或因有刑事犯罪紀錄，面臨社會標籤，致易產生就業困難，不利復歸社會；第一線從事更生人輔導之更生輔導員向本院表示：「更生人因為有時候服刑很久，一出監，家庭支持可能中斷，然後又因脫離社會太久，失去一些資訊，而且現在社會變化也很快，所以出來的時候他會比較茫然，輔導的困難度就比較大」等語。

5、本案調查發現更生人之「個人就業意願」攸關出獄後之就業穩定與否，而現階段相關機關欠缺對更生人之就業意願提升之輔導措施：

- (1) 經本院實地履勘，具更生人身分且創業成功之信泰油漆工程股份有限公司蔡董事長指出，更

生人之「個人就業意願」攸關出獄後之就業穩定與否，並稱「更生人自我改變的決心是很重要的」，更保會實務經驗也有相同發現。復據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人能夠順利就業，包含：(1)維繫工作人際關係，增進就業穩定；(2)累積昔日工作經歷，願意學習新技術；(3)友善雇主認同，努力工作回報；(4)篩選適當工作類型，降低就業阻力；(5)工作態度主動積極，確認工作目的；(5)決心遠離昔日損友，專心工作更生；(6)願意運用謀職資源，增加成功機會等因素，顯見個人就業意願確為影響就業穩定成功關鍵。

- (2) 惟現階段法務部、勞動部欠缺對更生人之就業意願提升之輔導措施：以法務部督導、補助更保會辦理各項更生人保護措施觀之，服務之提供主要係依個案需求、現況等評估及擬定處遇，內容包含訪視輔導、急難救助、就學協助、就醫協助、技能訓練、創業貸款、家庭支持服務、諮商輔導等措施，更保會所提供之更生保護服務並無強制力，端視更生人本身受助意願；勞動部則依就業服務法第24條之規定，將更生人設為優先服務之特定對象之一，針對更生人「自願就業者」，發給求職交通補助金、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼、就業推介媒合津貼等就業促進津貼，促進其就業。顯見均以有意願就業之更生人為輔導前提，對提升更生人就業意願的措施則較為欠缺。

- (二) 經調查發現，收容(受刑)人即將出獄前是最惶恐的時期，更生人出獄後第一個接觸到的人，影響其是

否再犯，且執行更生保護之輔導人員如能提早入監與受刑人建立良好關係並提供輔導，將能於其出獄時立即給予協助，俾無縫接軌，順利銜接輔導工作。

- 1、按監獄行刑法第84條規定：「(第1項)釋放後之保護事項，應於受刑人入監後即行調查，釋放前並應覆查。(第2項)前項保護，除經觀護人、警察機關、自治團體、慈善團體及出獄人最近親屬承擔者外，關於出獄人職業之介紹、輔導、資送回籍及衣食、住所之維持等有關事項，當地更生保護團體應負責辦理之。」
- 2、美國將受刑人復歸社區方案，區分為「出獄前的輔導」、「出獄轉銜輔導」及「復歸社區輔導」三個階段處遇模式：
 - (1) 據法務部101年8月「更生人家庭支持系統建構之研究」委託研究報告指出，根據美國矯治協會(2000)的資料顯示，美國各級政府在1990年代紛紛投入發展受刑人復歸社區(reintegration)的方案，期待透過監獄內的轉銜服務方案來協助即將出獄的受刑人事先預備就業的技巧或教育進修，以便這些受刑人可以順暢的轉銜至社區的生活。
 - (2) 根據前開資料顯示，復健取向的矯治處遇是一個三階段的處遇模式，第一階段為「出獄前的輔導」(pre-release treatment)，獄方為即將出獄的受刑人量身製作一項個別處遇計畫，提供其所需的教育、就業、戒治、人際等方面的課程，為他們出獄預作準備，且這些課程的提供應該在他們愈接近出獄的時間愈密集；第二階段為「出獄轉銜輔導」(re-entry treatment)，觀護人或假釋官在受刑人即將出

獄時協助其轉銜至社區中生活，除了告知各項觀護或假釋應該遵守的規定外，應提供交通資源，並通知有關住宅、福利等需求的聯絡單位和方式；第三階段為「復歸社區輔導」(re-integration)，司法單位協助出獄的受刑人復歸社區，轉變成為一般的市民，特別是他們成為市民所需的各項生活所需的取得，例如就業轉介、家人支持、同儕網絡、公民權利(民主投票、社會參與)等。

3、我國現行收容(受刑)人自入監到出獄後復歸社區之服務摘述如下：

(1) 入監調查：

〈1〉依行刑累進處遇條例第3條規定，對於新入監者，應就其個性、心身狀況、境遇、經歷、教育程度及其他本身關係事項，加以調查，包括入監前職業及技能訓練需求。

〈2〉調查受刑人之個性及心身狀況，應依據醫學、心理學、教育學及社會學等判斷之；調查事項，應記載於調查表；調查期間內之受刑人，應按其情形使從事作業，並考察其體力、忍耐、勤勉、技巧、效率，以定其適當之工作(參照行刑累進處遇條例第4條至第9條)

(2) 在監服刑參與作業、參加技能訓練：

〈1〉監獄行刑法第27條規定：「(第1項)作業應斟酌衛生、教化、經濟與受刑人之刑期、健康、知識、技能及出獄後之生計定之。(第2項)監獄應按作業性質分設各種工場或農作場所，並得酌令受刑人在監外從事特定作業；其辦法由法務部定之。(第3項)炊事、打掃、看護

及其他由監獄經理之事務，視同作業。」

- 〈2〉監獄行刑法施行細則第36條第1項規定，監獄作業以訓練受刑人謀生技能，養成勤勞習慣，陶冶身心為目的。
- 〈3〉依法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點第4點規定，受刑人參加技能訓練，遴選時應以具有意願接受技能訓練及就業輔導者為優先考量。另參加技能訓練之收容(受刑)人尚應符合法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點第3點規定，各矯正機關對於參加各職類技能訓練收容(受刑)人，除其他法令另有規定外，其遴選應符合下列條件：(1)最近1年內無違規紀錄或違規情節輕微經酌免處分，且無另案未決者。(2)身體健康無精神疾病者。(3)結訓後2年內合於報請假釋(免訓、停止執行)要件或期滿出矯正機關者。但有特殊情形經法務部矯正署核准者，不在此限。(4)非隔離犯者。爰，收容(受刑)人需符合上揭要件始能參加技能訓練，非謂所有收容(受刑)人皆可依其意願參加技訓。

(3) 出監追蹤：

- 〈1〉法務部矯正署訂有「法務部矯正署所屬矯正機關強化收容人就業輔導實施要點」，惟該要點第3點規定：「本要點之實施對象以曾參加各機關辦理之技能訓練而取得職業證照及短期技藝訓練之收容人為輔。」，各矯正機關依該實施要點第3點及第4點規定，追蹤曾參加各矯正機關辦理之技能訓練而取得職業證照及短期技藝訓練者。

- 〈2〉對於未受技能訓練之受刑人，出監後有就業服務需求，矯正機關現以「更生人就業服務轉介單」、「更生保護通知書」分別轉介公立就業服務機構及更保會；公立就業服務機構及更保會依就業服務法第31條「公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。」協助更生人就業。另，更保會並訂有「財團法人臺灣更生保護會輔導受保護人就業作業流程」，對於尋求就業協助之更生人施以個案管理及追蹤輔導。
- 〈3〉依據勞動部勞動力發展署訂定之「更生受保護人就業服務與職業訓練轉介輔導機制」，勞動部勞動力發展署對有就業意願及有工作能力之更生受保護人，由公立就業服務機構辦理求職登記，提供一案到底專人協助推介就業。

4、惟查，各矯正機關對出獄更生人追蹤工作之人力屬於該機關內部事務分配事宜，各機關依其人力、收容(受刑)人數、流動頻率及收容屬性等增減配置人力，並無固定不變之追蹤輔導人力，且辦理追蹤工作之人數約於1至3人之間，多數追蹤人員非專責，均需兼辦其他業務，無專職人力執行後續更生人追蹤輔導。而勞動部勞動力發展署僅提供具就業意願及有工作能力之更生人就業服務。據本院實地履勘法務部矯正署新竹監獄，發現該監與更保會及地區就業中心合作辦理收容(受刑)人出監前準備與出監後之轉介更生保護及就業輔導服務中，更生人出監後「失聯」狀況比率偏高。均足見各機關彼此之間雖有互相轉

介或追蹤機制，顯未能落實銜接，致更生人一旦出獄後，失聯比率偏高。

- 5、以更生少年關懷協會陳彥君主任提供實務上輔導經驗表示：「本會固定每個禮拜都進到少觀所兩天，……，長期的陪伴個案大概6個多月，透過一些課程中找到他自己的方向，……，其實孩子出所接到的第一通電話不管是成人跟青少年都一樣，第一通電話可以改變他的人生，如果第一通電話是他的兄弟來跟他接風，基本上他回不去了，如果第一通電話是我們社工，關心他跟他討論一些方向，基本上他還有一點機會，有一些正向的力量是可以回來的。……」。再據本院諮詢會議專家學者、實務工作者及更生輔導員表示：「更生人因服刑期間致資訊不足，觀念已跟不上社會脈動」、「受刑人快要(即將)出獄前的時期是最惶恐的。」、「入監輔導、提早與更生人接觸，建立關係。」、「先進去監所，大概需3個月或是半年才能與受刑人建立關係，建立這個關係很重要，更生輔導員了解他家庭、交友的狀況，甚至學經歷、個性等等的掌握，知己知彼才能對症下藥輔導」等語。是以，收容(受刑)人即將出獄前是最惶恐的時期，更生人出獄後第一個接觸到的人，影響其是否再犯，且執行更生保護之輔導人員如能提早入監與受刑人建立良好關係並提供輔導，將能於其出獄時立即給予協助，俾無縫接軌，順利銜接輔導工作。

(三)近幾年來監獄受刑人年齡有往高齡移動的趨勢、教育程度普遍不高，且受刑人易養成監獄化人格，因此，對更生人之就業輔導應有個別化輔導處遇計畫，協助其排除不利就業因素，以促其就業穩定。

- 1、據法務部統計資料指出，105年新入監受刑人以30至40歲未滿、40至50歲未滿、50至60歲未滿為前三高，分別為10,672人、9,754人及5,638人，且觀察近5年在監受刑人之年齡結構，在監受刑人年齡分布以30歲至40歲未滿最多，100年底占40.4%，104年底占36.2%，下降4.2個百分點；40歲至50歲未滿次之，100年底占26.2%，104年底占29.3%，上升3.1個百分點。在監受刑人年齡分布以30歲至40歲未滿最多，40歲至50歲未滿次之，且有往高齡移動的趨勢。
- 2、105年新入監受刑人之教育程度以國中、高中職及國小為前三多，分別為14,767人、13,688人、3,537人，高中職以下學歷者合計達31,992人，占該年全部新入監人數(34,492人)之92.75%，顯示受刑人之教育程度普遍不高。
- 3、再者，10年以上徒刑之受刑人人數漸增，致衍生出監後無法適應社會生活的問題：據105年12月出版之「法務部司法官學院105年委託研究計畫-『104年犯罪狀況及其分析-2015犯罪趨勢關鍵報告』研究成果報告書」內容指出：「新刑法在95年7月1日開始實施，距今已有10年，在此期間，總收容(受刑)人數曾一度逾65,000人。而10年以上刑期之受刑人亦隨著刑期的增加人數漸增，以致帶來監獄人口結構上的變化，長刑期受刑人不斷增加的結果，勢必影響監獄的管理與資源的耗費，進而衍生一連串的問題，如長刑期人口的高齡化，醫療資源的缺乏、社會人際關係中斷、日後出監無法適應社會生活等等」。
- 4、查「監獄化人格」，又稱「受刑人監獄化」或「監獄烙印」，係指受刑人所受監獄之影響而言。詳

言之，受刑人入監後，對監獄社會之生活習慣、獨特風格、價值觀念之學習，與互動之過程，及在無形中產生個人身心同化之改變²⁰。據本院諮詢基督教更生團契代表表示：「像我有公寓大廈管理總幹事證照，那個沒有用，受了訓也沒用，為什麼這些業主不要我，就是我有監獄化人格，關那麼久了離群孤索，你感情淡泊、沉默寡言，攻擊性強、懷疑心重，然後你人際關係又沒辦法跟大家融合在一起，雖然你很想跟他們融合，但是沒辦法」等語。可見較長期的監禁易使受刑人形成「監獄化人格」，性格轉為失落被動且缺乏積極精神，致無法與人融合相處，也影響更生人就業穩定及適應。

- 5、勞動部自94年起業將更生人設為優先服務之特定對象之一，提供就業服務等；法務部、法務部矯正署各矯正機關，均提供更生人或收容(受刑)人就業相關資訊，惟面對更生人之就業輔導不同需求，如：服長期刑之受刑人，出獄時通常年齡已達50歲以上，以高齡者而言，一般人找工作都很難，更遑論更生人；更生人犯罪類型中，復以毒品、性侵、連續竊盜，往往社會接納度較低，亦為雇主較無法接受之犯罪更生人，輔導該等前科之更生人就業尤其困難。因此，對更生人之就業輔導應有個別化輔導處遇計畫，協助其排除不利就業因素，以促其就業穩定。

(四)收容(受刑)人服刑期間參加技能(職業)訓練確實有助於出獄後穩定就業，惟矯正機關因超額收容、受限於經費有限及戒護人力不足，無法讓大多數收

²⁰資料來源：李清泉，「受刑人監獄化之意義及受其影響後之主要徵狀」，法務通訊，87.11.26，版3。

容(受刑)人參加技訓課程，且在監就業媒合成功率高但實際就業比率不高、受訓後出監卻不是從事相關行業等情形。法務部矯正署於106年6月起開始辦理受刑人自主監外作業，讓1年內即將服刑期滿或假釋出獄之受刑人，在監控管理下自主外出作業，促受刑人於釋放前提早適應職場生活，協助復歸社會，其成效有待觀察。

- 1、按監獄行刑法第27條第2項規定：「監獄應按作業性質，分設各種工場或農作場所，並得酌令受刑人在監外從事特定作業；其辦法由法務部定之。」法務部於106年3月13日法務部法令字第10603001110號令修正發布「受刑人監外作業實施辦法」，其目的希望讓收容(受刑)人透過工作反省，提前適應與社會生活接軌。
- 2、據法務部統計資料顯示，105年監所收容(受刑)人計60,950人，參與技能訓練者計7,184人，參加技能檢定合格者計1,508人。當年度參訓收容(受刑)人出監後追蹤順利就業計1,702人。據上可知參與技能訓練約占收容(受刑)人數1成2，技能訓練確實有助於受刑人出監後之就業。且第一線從事更生人輔導之更生輔導員也提出建議，在監期間即有專業技能的訓練，如矯正機關先施予訓練，出獄後會更容易就業輔導。
- 3、矯正署訂定「法務部矯正署所屬矯正機關強化收容人就業輔導實施要點」，並依實施要點對收容人(受刑)進行就業輔導。(實施項目及其內容如下表所示)

實 施 項 目	實 施 內 容
一、定期邀請廠商及企業主參訪收容人之技能訓練、矯正教化情形，以提高其僱用收容人之意願與信心	定期邀請廠商及企業主參訪，使其實際瞭解收容人技能訓練、矯正教化現況，以強化其僱用收容人之意願與信心。
二、定期提供收容人就業資訊	蒐集就業市場資訊，每月定期提供收容人最新就業資訊。
三、善用資源與傳媒工具，宣傳矯正機關收容人人力資源	透過網際網路與社會媒介，宣傳矯正機關收容人人力資源。
四、尋求與廠商、企業主建教合作	加強尋求與廠商、企業主建教合作，培養收容人實際操作之多元化技能。
五、定期舉辦技訓成果發表展覽活動及座談會	定期或視情況需要，舉辦技訓、教化成果發表展示及座談會，邀請廠商及企業主共襄盛舉。
六、成立自營作業，加強收容人實務操作經驗	評估規劃成立自營作業，與技訓結合，加強訓用合一，增進收容人技能訓練之實務操作經驗。
七、定期安排個別或團體就業輔導活動，以建立收容人正確之求職技巧與職業道德觀念	定期或視情況需要，安排當地更生保護分會、就業服務站、商業工會或其他社會機構與團體，對收容人進行個別或團體之就業輔導，建立正確之求職技巧與職業道德觀念。
八、配合當地更生保護分會舉辦就業輔導活動	定期或視情況需要，配合當地更生保護分會舉辦就業輔導活動，宣傳就業資訊，激發收容人就業意願，促進就業媒合。
九、配合更生保護會之輔導受保護人就業作業流程，協助辦理收容人出監（院、所、校）之就業輔導	配合更生保護會之輔導受保護人就業作業流程，建立對應窗口及轉銜機制，將收容人之實際就業需求，通知當地更生保護分會，俾利其日後辦理更生人之就業輔導。

實 施 項 目	實 施 內 容
十、收容人之轉介輔導	推薦或適時轉介行將出監（院、所、校）收容人予適當的社會團體、機構或廠商、企業主，以協助順利就業。
十一、加強收容人出監（院、所、校）之定期追蹤與輔導	加強對取得職業證照收容人出監（院、所、校）之定期追蹤與輔導。
十二、其他具體措施	除前開項目外，對收容人整體就業輔導措施尚有具體助益者。

資料來源：法務部。

4、惟矯正機關因超額收容、受限經費有限及戒護人力不足，無法讓大多數收容(受刑)人參加技訓課程，且在監就業媒合成功率高但實際就業比率不高、受訓後出監卻不是從事相關行業等情形，分述如下：

- (1) 矯正機關超額收容、經費有限及戒護人力不足，壓縮技訓發展空間下，開辦太多不同類別的技訓課程及讓大多數收容(受刑)人參加技訓課程皆有實質困難：法務部查復本院表示，矯正機關技能訓練經費係由法務部矯正機關作業基金管理會逐年編列，每年技訓經費約編列新臺幣(下同)7千餘萬元，訓練人數約6、7千人，在矯正機關持續超額收容、經費有限及戒護警力不足，壓縮技訓發展空間下，開辦太多不同類別的技訓課程及讓大多數收容(受刑)人參加技訓課程皆有實質困難等語。
- (2) 在監就業媒合成功率高，但實際就業比率不高：102至105年度矯正機關結合公立就業服務機構，舉辦就業博覽會辦理在監就業媒合，媒合成功率102年為45%、103年為56%、104年為

59%、105年為61%，惟參與就業媒合成功者，因無法立即出監，有時雇主需才孔急，致另僱他人；收容(受刑)人出監後亦可能改變心意另謀他職、職場適應不良遂而離職等因素，致原就業媒合機制實際就業比率不高。

- (3) 受訓後出監卻不是從事相關行業：據本院實地履勘新竹監獄發現，該監對收容(受刑)人電話追蹤調查就業情形，在就業與技訓相關比率上，烹調、油漆、電銲比率都在50%以上，然而麵食加工、軟體應用、設計就業與技訓相關比率較少，亦即受訓後出監卻不是從事相關行業。

- 5、鑒於上述限制，法務部查復表示，對受刑人技能(職業)訓練改進之道為：1. 落實區域資源共享，提升技訓效益，部分矯正機關如嘉義監獄、臺南監獄、高雄監獄及屏東監獄等，每年度均舉辦區域性技能訓練聯合招訓作業。各矯正機關無須獨自設立相同職類之技能訓練場所及設備，透過機關間特有學習資源的分享，提供收容(受刑)人類似跨機關選課之多元訓練課程。2. 東部地區矯正機關收容(受刑)人證照檢定學科測試，亦妥善利用東成技能訓練所即測即評場地，戒送收容(受刑)人至該機關辦理學科測試，俾讓有限的技訓資源發揮最大效益。3. 為擴大收容(受刑)人技能訓練參訓率，矯正署賡續結合勞動部勞動力發展署各分署、更保會及社會團體辦理技能訓練。4. 於106年6月起開始辦理受刑人自主監外作業，讓1年內即將期滿或假釋出獄之受刑人，在矯正機關及合作廠商之監控管理下自主外出作業，提早適應社會職涯生活，自6月1日開辦以來，截至9月30日已核准161名受刑人外出作業，工作內容

包含農作、長照、金屬加工、營繕工程、印刷包裝等項目，預計於106年底將增加至250人，促進受刑人於釋放前提早適應職場生活，協助復歸社會。

- 6、對於受刑人自主監外作業，為法務部矯正署新推動之政策方案，是否能實質促進受刑人於釋放前提早適應職場生活，協助復歸社會，其成效有待進一步觀察評估。

二、建議：

(一)矯正機關所辦理之技能訓練有助於出監所後穩定就業，法務部矯正署除參酌勞動部意見外，允宜參酌更保會輔導人員意見及更生人就業需求，適時檢討技能訓練項目，俾能充分銜接收容(受刑)人出監後之就業市場；另監所教誨師人力不足，建議研謀解決，以提升輔導成效。

- 1、法務部矯正署依據監獄行刑法第1條、第27條、監獄行刑法施行細則第36條第1項、法務部矯正署所屬矯正機關辦理收容人技能訓練實施要點等規定，辦理受刑人作業及參加技能訓練。法務部查復本院坦言，在矯正機關持續超額收容、經費有限及戒護警力不足，壓縮技訓發展空間下，開辦太多不同類別的技訓課程及讓大多數收容人參加技訓課程皆有實質困難等語，詳如前述。
- 2、法務部矯正署查復指出，矯正機關辦理技能訓練時參考依據如下：

(1)響應政府政策：如響應政府推動長照2.0政策，開辦照顧服務員訓練班，於106年由臺中女子監獄等6所矯正機關擴大辦理，儲備未來長照人才，俾使收容(受刑)人出監後能立即投入職場就業。

- (2) 參酌勞動部勞動力發展署技能檢定中心所列舉之符合就業市場職類：目前矯正機關開辦之技訓課程，係以該技能檢定中心依市場就業需求，每年增修最新公布之全國技術士技能檢定職類為參據，據以辦理收容(受刑)人技能訓練項目。
- (3) 矯正機關與轄區勞動力發展署各分署合作辦理技能訓練：由轄區各分署檢視矯正機關設備、教材及訓練課程，是否符合業界需求，並提供訓練職類之師資、課程等建立合作機制，106年度計有八德外役監獄等9所矯正機關，與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署，辦理堆高機班等10種職類技能訓練班。
- (4) 傳承傳統技藝文化資產：為協助振興地方傳統技藝產業，爰部分矯正機關開辦傳統技藝技能訓練課程，如花燈、漆藝、交趾陶、沙畫、竹編等，以傳承地方文化資產。

3、近3年來，法務部矯正署所屬各矯正機關實際辦理受刑人作業及技能訓練情形，詳如下表所示：

年度	監所收容(受刑)人數	監所收容(受刑)人參與作業及技能訓練情形					
		未參與作業及技訓人數	參與作業人數	參與技能訓練			
				參訓人數	參加技能檢定人數	合格人數	合格率
103	61,348	6,746	47,977	6,625	1,251	1,237	99%
104	61,475	5,710	48,878	6,887	1,332	1,315	99%
105	60,950	5,600	48,166	7,184	1,539	1,508	98%

資料來源：法務部矯正署。

- 4、有關各矯正機關針對技能訓練課程之檢討及調整部分，法務部矯正署於106年4月25日與勞動部勞動力發展署召開「研商協助矯正機關收容人就業事宜會議」，會議決議：「勞動力發展署將持續協助各矯正機關辦理收容(受刑)人技能訓練，各矯正機關若有需求，請與勞動力發展署轄區各分署洽談合作事宜。」法務部矯正署業已指示所屬各矯正機關，積極主動與轄區勞動力發展署各分署洽談技訓資源的引進及收容(受刑)人技能訓練合作開班事宜，俾利提升收容(受刑)人職能培力。惟查，更生會因面對輔導更生人就業，能獲悉受刑人在監接受職業訓練是否能應用於出監後所需，原應重視其意見，然該會對於各矯正機關內受刑人職業訓練方案或項目目前尚無回饋或建議機制；且因為在監服刑的人數眾多，而需要輔導、教誨和各種教育訓練的受刑人常常超出監所人力配置。故採自由報名或由監所輔導員或由教誨師推薦之方式，才能參與提供職業訓練和就業輔導服務等方案，並因此有研究發現更生人對監所的職業訓練滿意度不高²¹。
- 5、另按法務部矯正署監獄組織準則及行刑累進處遇條例施行細則第22條之規定，監所教誨師職務列等為薦任第六職等至第八職等，職司受刑人之教化工作，並由教誨師會同監房及工場主管考查登記教化成績分數。法務部矯正署代表於本案座談會議時稱：「教誨師的來源主要是經國家三等特考及格或升等考及格擔任，總人數約380人。目前與受刑人的比率大約是在1：300的比率左

²¹ 徐全裕(1998)研究發現更生人對監所的職業訓練滿意度不高。

右，因人力太少，他們工作很大一部分是放在行政(如累進處遇的分數計算)，多半是團體教誨」等語，本院實地履勘時，更生成功案例企業主也有相同建議，顯見監所教誨師輔導人力不足，亟待研謀解決，以提升輔導成效。

(二)據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人就業需求方面，最想接受的服務是就業津貼、職業訓練、創業協助(各自均超過2成以上)。惟勞動部所提供之各項職業訓練，部分更生人往往受限於學經歷及工作技能不足而未獲錄取，致實際獲得協助的更生人人數及比率似有偏低，建議加強辦理；另建議能增加個別化的方式提供輔導處遇，協助將不利之因素排除，提升更生人就業率；且不同犯罪類型之更生人就業輔導有其特殊性，建議法務部針對更生人特性需求及輔導分流，以為因應。

1、勞動部所提供之各項職業訓練，更生人往往受限於學經歷及工作技能不足而未獲錄取，致實際獲得協助的更生人人數及比率似有偏低，建議加強辦理；另建議能增加個別化的方式提供輔導處遇，協助將不利之因素排除，提升更生人就業率：

(1)有關勞動部協助更生人就業輔導之法令依據，按就業服務法第24條第1項規定：主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金。第9款更生受保護人。同法第31條規定：公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。就業促進津貼實施辦法第2條第1項第2款，就業服法第24條第1項各款所列之失業者，運用求職交通補助

金、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼促進其就業。

(2) 勞動部協助更生受保護人順利就業之措施如下：

- 〈1〉協助更生受保護人出監前準備：透過進入監所辦理宣導活動，宣導就業服務相關資源及職訓資源、辦理就業適應成長團體提升就業自信心及就業適應能力、透過就業促進課程建立正確職業觀念、運用宣導講座提升即將出監者職場接軌之就業準備等，協助更生受保護人為出監後就業預做準備。
- 〈2〉協助參加職前訓練：提供免費職業訓練，提升就業技能，參訓期間提供職業訓練生活津貼，以安定其受訓期間之基本生活，並提供訓後就業輔導及就業媒合活動。
- 〈3〉補助參加技術士技能檢定費用：依「特定對象參加技術士技能檢定補助要點」，持更保會或地方法院檢察署出具之「更生受保護人」證明文件者，報名技術士技能檢定得申請補助參加技術士技能檢定費用，補助項目包括學科測試費、術科測試費、報名資格審查費及證照費，最多補助3次。
- 〈4〉提供職場學習及再適應機會：透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。更生人經公立就業服務機構就業諮詢及就業推介後，可依「職場學習及再適應計畫」補助職場學習及再適應津貼，每次最長以3個月為限，每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給（全時工作者）或每小時基本工資核給（部分工時工作者），

每週不得超過35小時。

- 〈5〉 結合民間團體開發工作機會：運用多元就業開發方案及培力就業計畫，提供多元化的就業機會，透過民間團體執行具創意性、地方性、發展性及整合性之用人計畫，引導失業者參與，以促進在地就業。
- 〈6〉 提供臨時工作津貼：更生受保護人經各公立就業服務機構受理失業被保險人之求職登記，經就業諮詢及推介就業，符合下列情形之一：於求職登記日起14日內未能推介就業、有正當理由無法接受推介工作(工作報酬未達原投保薪資百分之六十，或工作地點距離日常居住處所30公里以上者)，公立就業服務機構得指派其至政府機關(構)或合法立案之非營利團體從事臨時工作，並發給臨時工作津貼。
- 〈7〉 鼓勵雇主僱用更生受保護人：雇主僱用經公立就業服務機構推介失業期間連續達30日以上之更生受保護人連續滿30日，每人每月發給雇主1萬元，最長12個月，鼓勵雇主僱用更生受保護人。每年全國各地僱用更生人雇主經由前開機制每年申領補助約有二十餘件，每年核發金額約二百多萬元。
- (3) 勞動部勞動力發展署提供該部所屬分署及直轄市各公立就業服務機構102年迄今對更生人就業協助之具體執行成效，詳如下表：

年度	更生人就業之個案來源(人數)					提供服務(人數)			入監辦理宣導	
	自行求助	矯正機關	地方法院	地檢署	其他	就業輔導	職業訓練	其他	場次	服務人數

年度	更生人就業之個案來源(人數)					提供服務(人數)			入監辦理宣導	
	自行求助	矯正機關	地方法院	地檢署	其他	就業輔導	職業訓練	其他	場次	服務人數
102	5,050	568	94	493	1,455	4,979	274	1,276	469	25,958
103	4,505	797	50	217	1,495	4,705	290	1,031	588	27,254
104	4,097	784	39	424	1,349	4,428	178	1,038	526	24,651
105	5,730	824	44	517	1,620	6,295	135	1,051	548	21,813
106 1-3 月	1,060	150	6	368	249	1,118	28	107	70	2,615

資料來源：勞動部。

(4) 勞動部勞動力發展署統計102年迄今對更生人就業協助之補助項目，詳如下表：

年度	102年迄今對更生人就業協助之補助項目					
	求職交通補助金		職業訓練生活津貼		其他(職場學習及再適應津貼)	
	補助人次	補助金額	補助人數	補助金額	補助人數	補助金額
102	14	7,000	160	6,387,810	32	本計畫 未能按 身分別 分列 (註)
103	17	9,250	184	7,083,770	21	
104	12	6,000	123	6,515,293	30	
105	24	12,257	79	5,047,492	21	
106 1-3 月	10	5,000	9	470,678	2	

註：據勞動部查復資料說明，該部該項補助金額未區分身分別，故未能單列補助更生人補助金額。

資料來源：勞動部106年3月31日勞發特字第1060507309號函。

(5) 據法務部100年完成之「更生人就業狀況調查」結果發現，有工作之更生人中，近7成從事全職工作或約聘或派遣工作，2成以上為兼職或不固

定打工之工作。所從事行業中，以營造業比率最高，占整體約2成6，其次為製造業、農林漁牧業、住宿及餐飲業，各占1成，顯見更生人就業多屬偏向勞力或臨時工作。據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人就業需求方面，最想接受的服務是就業津貼、職業訓練、創業協助（各自均超過2成以上）。惟由上開勞動部執行數據表格可知，勞動部自102年迄今，每年對更生人接受職業訓練提供生活津貼人數均在200人以下，甚至有未達80人者；求職補助金補助人次約10至20多人次，相較於每年約有3萬多名受刑人出獄，職業訓練、求職交通補助金等服務人數實屬偏低。

- (6) 另針對勞動部提供更生人之就業服務，經本院諮詢多位更生輔導員所得回應如下：「勞動部對職訓的設限，不一定能錄取更生人，更生人未獲錄取後，往往需再等待一段時間。」、「矯正機關受限於客觀條件，能辦理的職訓項目不多，此時需勞動部予以提供協助。」、「我們更保這邊接到的個案大部分在就業方面是相當困難，第一學歷低，另外沒有專業的技能，我覺得他在服刑這一段期間，即使矯正機關可以提供跟職訓方面做一個連結，譬如小吃等方面，甚至輔導在裡面就考丙級的證照，大部分個案出來後才到我們這邊開立證明要到職訓那邊去報名接受職訓。上上星期我在更保會辦公室值班碰到一個30歲左右的個案，他跑來說他已經在職訓那邊報名第二次了，但都沒被錄取，但他看到五十多歲的都被錄取，為什麼他沒有，他認為他才30歲左右更應該錄取他，這種情形

我們碰到很多。在服刑的這段期間如果矯正機關就給他專業的技能，他出來要就業是比較容易的，不管是哪一方面的，小吃、美容、推拿、腳底按摩也好等等，所以在服刑這段期間沒事做，給他職訓的訓練，他出來不會浪費時間再去上課。」、「我們會遇到一些個案，大部分個案的想法要做一個小吃攤，因生材器具投資並不會很多，但仍第一要面臨資金的問題，在面臨資金問題之前，就是專業他要去學，但是他到職訓這邊不一定被錄取，這是他很懊惱的地方，而且他要浪費一段時間等待，這次沒被錄取要等幾個月之後才有招生，譬如說像蚵仔麵線、蚵仔煎這個專業的技能。」顯見勞動部所提供之服務仍有加強辦理的空間。

2、不同犯罪類型之更生人就業輔導有其特殊性，建議法務部針對更生人特性需求及輔導分流，以為因應：

- (1) 更生人對輔導需求各有不同，需個別化、客製化的方式提供輔導，協助將不利之因素排除，提升就業輔導成效，已如前述。不同犯罪類型之更生人就業輔導有其特殊性，分述如下：

〈1〉毒品犯更生人之特殊性：

《1》據更保會各分會歷年輔導案件類型均以毒品危害防制條例案件類型居首，105年1至12月份，該會輔導個案人數14,133人，其中毒品犯6,001人，占服務人數44.5%。

《2》據法務部歷年統計資料，毒品案幾乎占在監受刑人一半，再犯率亦高。更保會表示，須身心靈全人的改造，倚靠宗教力量、長時間且專業的輔導來加以導正，始

能取得一定效果等語。更保會代表表示：「像新店戒治所所需是戒毒。我們是半年前就會有志工老師，大部分都是慈濟背景的志工，他們組成一個輔導團，每個月都入監訪視，持續大概有半年的時間到他出監，算是都是煙毒犯，由臺北分會對應特殊個案的處理方式」。為此，法務部自105年起補助民間機構及團體辦理毒品更生人自立復歸服務計畫，透過生活適應及重建、就業輔導、職業媒合、技能訓練、就學協助、諮商治療、職業教育、家庭支持服務等多元服務，強化毒品更生人社會復歸能力，提升其家庭支持力量及接納度。

《3》更生輔導員提出其輔導毒品更生人輔導成功案例表示：「以我輔導的經驗，曾經幫助一個吸毒的，唯一一個吸毒的有戒成功案例，是吸毒的一個小姐，我輔導她的時候是四十幾歲，吸到那個臉都變形了，出來那個牙齒都掉了，因她本來家人不太支持，後來我就商量他弟弟，他的弟弟是在做推拿的，就在他的閣樓隔一個小的房間給她住，那個輔導很長一段時間，她本身要有很堅強的意志力才有辦法，而且她也很願意接受我們輔導，後來她持續接受戒治，中間我們只是拉她一把而已，她自己有很強的戒治力，那個意願，她就用工作來把自己的生活填滿，我們就順便幫她一下，他換了好幾個工作，本來是在燒鴨店幫裝便當，後來遇到廚師有一點排擠

她，所以又換另一個工作，也是在包便當的自助餐，她自己的意志力還算蠻強，中間輔導的時候，她遇到不如意精神就狀況就有點茫茫然，不知道她到底要不要堅持下去，她就常常打電話，我會幫忙勸她幫她度過，給她一點安慰，時常去看看她怎麼樣，後來她戒治成功，現在在東園街賣廣東粥，所以毒品要戒很難，我們輔導員要很有毅力很堅定的幫她，要有耐心。……是所有的輔導過毒品犯的唯一成功例子。……所以真的是很難。但是要看更生人本身的意願。」

〈2〉性侵害犯罪更生人之特殊性：

《1》更生輔導員建議：「比如性侵的，你介紹他去送瓦斯可能還可以，如果介紹去做特殊性的服務業，譬如我遇到的個案住在三峽，他去做房務的，主管跟我講，他都會去偷看人家，主管很怕他去裝針孔什麼的，他原來在沒有被發現是性侵犯之前，他根本就沒有什麼問題，就因他騎機車跟人家磨擦發生小車禍，警察就跟他主管講，他是性侵犯你們飯店怎麼請這個，不到一個禮拜就被辭退，這個個案他就業路程要開始就馬上被擋下來。所以在很多因素當中，成功的例子我看重點還是在他案件屬性做一個分類，如果矯正署能在他出監之前就給他有相對適合一點的訊息的工作，是不是就業成功率會升高。」

《2》據更保會也表示，特殊個案出獄應有其個別化的就業輔導方式，例如臺中分會性侵

犯更生人較多，列入該會核心輔導個案，以加強輔導強度。「像我們性侵犯，臺中有性專區，那邊有幾位輔導員，而且他們都是國中小校長退休後擔任輔導員，針對性侵犯這個部分有合作，每個月都有入監輔導，出監後有轉介就業工作還有回歸家庭，這個部分執行也有許多年，成效還算不錯。」

- 〈3〉連續竊盜犯罪之特殊性：本院諮詢更生少年關懷協會陳彥君主任表示：毒品、性侵跟竊盜這三個是最困難成功就業的，這三個只要老闆雇主面試聽到，基本上不太容易順利就業。
 - 〈4〉另針對無就業意願之更生人，目前尚無因應措施：針對暫無就業意願或需求之更生人，更保會表示，仍會依其需求，予以協助生活適應、家庭關係促進、技能訓練、協助就醫、輔導課程等保護服務，紓解個人或家庭困境，進而朝向提升就業意願及完成就業準備。此類個案於更保會保護服務成果統計上，不計入就業服務項目。
- (2) 據法務部103年「更生人就業狀況調查」結果，對改善更生人就業協助之相關政策建議之一，即為「矯正機關職業訓練應該根據更生人特性與需求分流，出獄時主動提供受刑人『職業訓練履歷表』，使其過去訓練能與社區職業訓練接軌」。惟現行對更生人就業服務，尚無分流措施，一體適用，更保會坦言考量更生人本屬就業弱勢族群，諸多廠商雖願提供彼等就業機會，但卻多排除毒品、竊盜、侵占及性侵等特

定犯罪類型，抑或未提供膳宿以及設有學經歷限制等，導致實際轉介案源受限等語。第一線從事更生保護業務之更生輔導員並提出建議：

「關於個案這些問題，我個人的見解是認為他在出監後，應該以他的案件類別屬性去做一個分類，才有辦法走向成功這條路，……在很多因素當中，成功的例子我看重點還是在依他案件屬性做一個分類，如果矯正署能在他出監之前就給他有相對性適合一點的訊息的工作，是不是這個比率會升高。如果把它分類說這不適合做什麼，在出監之前就把它分類應該學習什麼電腦之類，或者去工地做綁鋼筋的，我相信凸槌的機率會很低，這是我的淺見。」等語。

- 3、綜上，據法務部103年「更生人就業狀況調查」成果報告書指出，更生人就業需求方面，最想接受的服務是就業津貼、職業訓練、創業協助（各自均超過2成以上）。惟勞動部所提供之各項職業訓練，部分更生人往往受限於學經歷及工作技能不足而未獲錄取，致實際獲得協助的更生人人數及比率似有偏低，建議加強辦理；另建議能增加個別化的方式提供輔導處遇，協助將不利之因素排除，提升更生人就業率；且不同犯罪類型之更生人就業輔導有其特殊性，建議法務部針對更生人特性需求及輔導分流，以為因應。

- (三)現行對更生人就業限制相關法令眾多，且涉及眾多主管機關，惟經統計更生人近6成工作性質以勞力服務或技術人員為主，對應於現行排除更生人從事之職業類別，部分確實增添更生人就業困難度。建議法務部持續蒐集相關反映意見及統計數據資料，適時促請相關法令主管機關依據當前之社會狀

況，檢討評估相關規範之妥適性，俾與時俱進，兼顧社會安全與人民工作權保障。

- 1、目前各相關機關針對相關行業之從業者、管理者及經營者等，限制「有特定前科者」從事之規範，係各該機關依目前社會狀況，基於社會安全及社會公益之考量，而為之判斷。經法務部進行資料蒐集，目前更生人就業限制相關之法令，包含保全業法、兒童及少年福利與權益保障法、建築師法、律師法、醫師法、道路交通管理處罰條例、汽車運輸業管理規則等，計達39項(詳見附件一)。相關規範不但散見於個別法令，且事涉跨領域，分屬不同機關主管之法規。
- 2、據法務部查復說明表示，依相關研究及實務經驗，收容(受刑)人出監後，因其工作技能不足、教育程度偏低等因素，就業競爭力薄弱，加上與社會隔離，人際互動及生活適應困難，亦限制其職業選擇種類。另參考該部100年「更生人就業狀況調查」結果，有工作之更生人中，近6成工作性質以勞力服務或技術人員為主，對應於現行排除更生人從事之職業類別，部分確更增添更生人就業困難度。
- 3、據法務部代表於本院座談會中表示：為減少禁業法規對更生人就業之影響，該部除將更生人求職時遇到禁業法規限制之陳情函送交各法規主管機關，並建議其適時檢討法規外，尚運用參加業務討論會議或研商法規修正會議之機會，建請就禁業對象、罪名、禁業年限等，就所犯之罪與所從事之職業關連性、量刑輕重、限制時間等是否符合比率原則，請各主管機關再予以檢視及審酌，俾衡平社會安全及更生人就業權益。實務

上，更生人較常反應受到禁業限制而無法擔任之工作為保全及計程車駕駛（此2職類或許因可以在比較獨立的場域工作，因而符合更生人多半不願揭露其過去的需求）。100年11月23日修正通過之保全業法第10條之1，已放寬對較輕微犯罪者不列入禁業對象，以及縮短部分罪名之禁業年限²²等語。

- 4、以計程車駕駛之從業限制為例，司法院大法官曾於93年9月17日公布之釋字第584號解釋闡明「人民之職業與公共福祉有密切關係，故對於從事一定職業應具備之資格或其他要件，於符合憲法第23條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。……道路交通管理處罰條例第37條第1項規定：『曾犯故意殺人、搶劫、搶奪、強盜、恐嚇取財、擄人勒贖或刑法第221條至第229條妨害性自主之罪，經判決罪刑確定者，不准辦

²² 100年11月23日修正前之保全業法第10條之1原規定：「(第1項)有左列情形之一者，不得擔任保全人員。但於本法修正施行前，已擔任保全人員者，不在此限：一、未滿20歲或逾65歲者。二、曾受有期徒刑以上刑之裁判確定，尚未執行或執行未完畢或執行完畢未滿10年者。但因過失犯罪者，不在此限。三、曾受保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未完畢或執行完畢未滿10年者。四、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經判決有罪者。五、曾犯肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例或洗錢防制法規定之罪、妨害性自主罪、妨害風化罪、殺人罪、重傷害罪、妨害自由罪、竊盜罪、搶奪罪、強盜罪、贓物罪、詐欺罪、侵占罪、背信罪、重利罪、恐嚇罪或擄人勒贖罪，經判決有罪者。六、經依檢肅流氓條例認定為流氓或裁定交付感訓者。(第2項)有前項第四款至第六款情形經判決無罪確定、撤銷流氓認定、裁定不付感訓處分確定者，不受不得擔任之限制。」100年11月23日修正後之該條規定：「(第1項)有下列情形之一者，不得擔任保全人員。但其情形發生於本法中華民國92年1月22日修正施行前且已擔任保全人員者，不在此限：一、未滿20歲或逾65歲。二、曾犯組織犯罪防制條例、肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童及少年性交易防制條例、人口販運防制法、洗錢防制法之罪，或刑法之妨害性自主罪章、妨害風化罪章、第271條至第275條、第277條第2項及第278條之罪、妨害自由罪章、竊盜罪章、搶奪強盜及海盜罪章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪章、恐嚇及擄人勒贖罪章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受刑之宣告。但受緩刑宣告，或其刑經易科罰金、易服社會勞動、易服勞役、受罰金宣告執行完畢，或判決無罪確定者，不在此限。三、因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾6個月以上刑之宣告確定，尚未執行或執行未畢或執行完畢未滿5年。四、曾受保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢。五、曾依檢肅流氓條例認定為流氓或裁定交付感訓。但經撤銷流氓認定、裁定不付感訓處分確定者，不在此限。(第2項)保全業知悉所屬保全人員，有前項各款情形之一者，應即予解職。」

理營業小客車駕駛人執業登記。』乃基於營業小客車營運及其駕駛人工作之特性，就駕駛人個人應具備之主觀條件，對人民職業選擇自由所為之限制，旨在保障乘客之安全，確保社會之治安，及增進營業小客車之職業信賴，與首開憲法意旨相符，於憲法第23條之規定，尚無牴觸。」從而肯認該禁業規範之合憲性；惟該號解釋文後段亦指明「以限制營業小客車駕駛人選擇職業之自由，作為保障乘客安全、預防犯罪之方法，乃基於現階段營業小客車管理制度所採取之不得已措施，但究屬人民職業選擇自由之限制，自應隨營業小客車管理，犯罪預防制度之發展或其他制度之健全，就其他較小限制替代措施之建立，隨時檢討改進；且若已有方法證明曾犯此等犯罪之人對乘客安全不具特別危險時，即應適時解除其駕駛營業小客車執業之限制，俾於維護公共福祉之範圍內，更能貫徹憲法人民工作權之保障及平等原則之意旨」。

- 5、106年6月2日公布之司法院大法官釋字第749號解釋，大法官則針對道路交通管理處罰條例第37條第3項規定：「計程車駕駛人，在執業期中，犯竊盜、詐欺、贓物、妨害自由或刑法第230條至第236條各罪之一，經第一審法院判決有期徒刑以上之刑後，吊扣其執業登記證。其經法院判決有期徒刑以上之刑確定者，廢止其執業登記，並吊銷其駕駛執照。」作出違憲宣告。大法官認為，該條項規定僅以計程車駕駛人所觸犯之罪及經法院判決有期徒刑以上之刑為要件，而不問其犯行是否足以顯示對乘客安全具有實質風險，均吊扣其執業登記證、廢止其執業登記，就此而言，

已逾越必要程度，不符憲法第23條比率原則，與憲法第15條保障人民工作權之意旨有違。從而要求有關機關應於上開解釋公布之日起2年內，依該解釋意旨妥為修正。可見大法官對於相關禁業法規之違憲審查，並非採取寬鬆標準，相關限制性法規除目的須係為追求重要公共利益外，所採取之手段(對執業資格或從業條件所設定之限制措施)亦須與前揭目的之達成間具有實質關聯，方能通過比率原則之檢驗。

6、綜上，對有前科者職業選擇自由之限制或禁止，係國家對人民工作權之重大限制，部分職業更規範終身不能從事，其影響可謂甚鉅。上揭限制固多係各主管機關基於社會安全及社會公益之考量，而為之判斷，惟為保障人民工作權及平等，並為更生人復歸社會之職場參與保留適足之友善空間，法務部允宜持續蒐集相關反應意見及統計數據資料，適時促請相關法令主管機關依據當前之社會狀況，檢討評估相關規範之妥適性，俾與時俱進，兼顧社會安全與人民工作權保障。

(四)更生人就業輔導事涉法務部、勞動部、衛生福利部及內政部警政署等相關政府機關，除更生保會外，基督教更生團契、基督教晨曦會、利伯他茲教育基金會及法律扶助基金會等財團法人，以及中華民國紅心字會、更生少年關懷協會等社團法人亦均對更生人提供相關服務。為避免個案重複服務及資源整合，建議加強跨領域跨機關之合作機制，整合更生人就業輔導需求及服務，落實對更生人輔導就業穩定，避免再犯。

1、按更生保護法第12條規定：「更生保護會實施更生保護時，應與當地法院、法院檢察處、監獄、

警察機關、就業輔導、慈善、救濟及衛生醫療等機構密切聯繫，並請予以協助。」

2、目前更保會與相關機關合作機制如下：

(1) 更保會與矯正機關、檢察機關及少年法庭：

〈1〉按為強化更生保護與矯正機關轉介業務銜接，及更生保護與觀護業務之連結，法務部訂定有「財團法人臺灣更生保護會與矯正機關、檢察機關及少年法院（庭）加強聯繫方案」據以執行。

〈2〉更保會與觀護人：於更生人之個案輔導方面，更保會各分會與各地方法院檢察署觀護人室建立聯繫機制，依個案需求於資源轉介、訪視追蹤等方面進行合作，成為更生人社區支持系統。

(2) 更保會與勞政機關（勞動部、公立就業服務機構）：依勞動部勞動力發展署訂定之「更生受保護人就業服務與職業訓練轉介輔導機制」，強化與公立就業服務機構聯繫，協助就業服務機構轉介受保護人就業或參加職業訓練。

(3) 更保會與警政機關：據內政部警政署代表於本院座談會中表示：目前相關法規並未授權該署可將治安顧慮人口的相關資料提供給人民團體之情形，所幸更保會的人員都很專業，與各地檢署關係密切，目前業務上並無窒礙，該署願提供地檢署以個案方式提供協助。由於目前查訪作業規定正在研修中，若相關機關認為有此需求，可形成決議，向該署提出，一併研議。

(4) 更保會與衛生福利部：

〈1〉衛生福利部表示：若更生人為愛滋病毒感染者，該部疾病管制署依據人類免疫缺乏病毒

傳染防治及感染者權益保障條例第16條規定，全額補助感染者自確診開始服藥後2年內愛滋治療醫療費用。另就社政部分，該部尚無針對收容(受刑)人刑滿出獄後進行個案管理服務，倘受刑人為遭受家庭暴力、性侵害犯罪、老人虐待或身心障礙虐待之被害人，直轄市、縣(市)社政主管機關將提供渠等人身安全保護及其必要之緊急生活扶助費用、非屬全民健保給付範圍之醫療費用及心理復健費用、訴訟費用及律師費用等保護扶助措施。

〈2〉有關更生人及其家庭成員倘為保護性個案時，依法係由直轄市、縣(市)社政主管機關處理，惟制度面或執行面涉及跨部會權責時，由該部召開跨部會聯繫會議討論，又該部平日亦與法務部建立聯繫窗口聯絡方式，以利案件聯繫。

(5) 更保會與其他民間團體：現行有數個民間團體(單位)對更生人提供服務(情形詳見下表)。據該表可知，不同民間團體對更生人所提供之服務多元，亦有所重複。詢據基督教晨曦會代表表示：「我知道各地更保會也都有在提供更生人協助，可是都是一個program短期的，為了要有績效有成績，但是我覺得如果說能夠持續性的辦理，而且有很多民間機構像更生團契、紅心字會，去辦這種長期性的合作，我覺得這是有有效的」等語。

民間團體名稱	服務項目
財團法人臺灣更生保護會	1. 直接保護：安置服務。 2. 間接保護：輔導就學、輔導

民間團體名稱	服務項目
	就業、急難救助、資助旅費、膳宿費用、資助醫藥費用、護送回家或其他處所、創業貸款等。 3. 暫時保護。
財團法人利伯他茲教育基金會	1. 釋前：在北部各監所推動「家庭支持性服務方案」及「無縫接軌—返家服務計畫」 2. 釋後：為提供藥癮更生人復歸社會職場，協助更生人復歸。
社團法人中華民國紅心字會	受刑人家庭重建、預防犯罪、兒少關懷。
社團法人更生少年關懷協會	犯罪預防及司法處遇少年服務。包含監所追蹤、案家工作、少年法庭團體志工等。
法律扶助基金會	對於積欠債務之更生人，依消費者債務清理條例所定之程序，協助更生人辦理更生或清算，解決債務困擾。
財團法人基督教晨曦會	以耶穌基督的信仰、愛心，協助戒毒學員恢復身體、心理、靈性及社會生活等全方位的重建，使戒毒學員徹底脫離毒癮。

資料來源：摘自民間團體網站資料。

- 3、由上可知，更生人就業輔導事涉法務部、勞動部、衛生福利部及內政部警政署等相關政府機關，以及更保會、財團法人基督教更生團契、財團法人基督教晨曦會、社團法人中華民國紅心字會、社團法人更生少年關懷協會、利伯他茲教育基金會及財團法人法律扶助基金會等民間團體均提供更生人相關輔導服務。
- 4、有關更生人個案管理權責一節，法務部表示，更

保會於93年即訂有「財團法人臺灣更生保護會輔導受保護人就業作業流程」，其中第肆點「輔導就業後辦理事項」列有「結合就業服務機構之『個案管理』機制，運用社會工作、職業輔導評量方法或就業諮商技巧，提供更生人員工職場諮詢及生活輔導。」、「建立完整之個案輔導紀錄檔案。」等規定，每年編有更生保護相關預算（更生保護法施行細則第11條參照），更保會應屬個案管理者。惟為避免個案重複服務及為利資源整合，建議加強跨領域跨機關之合作機制，整合更生人就業輔導需求及服務，落實對更生人輔導就業穩定，避免再犯。

(五)日前發生臺灣高鐵公司在招標採購合約中，限制包商員工「不得有前科紀錄」，遭高雄市議員指為係歧視更生人之情事。而現階段政府相關機關對帶頭示範聘僱更生人多採保留態度，究其可行性如何、是否將政府機關納為「更生人友善廠商」等情，建議法務部研議。

- 1、為鼓勵雇主僱用更生人就業，更保會運用該會委員及更生輔導員等相關資源，主動開發當地產業相關企業主，充實協力廠商資料庫，提供更生人多元就業選擇機會，更保會將之稱為「協力廠商」或「友善廠商」。詢據法務部代表表示：「更保會各分會透過遊說、拜訪的方式逐步開發，但仍然有部分廠商會設定一些排拒的條件，我們轉介個案時都必須充分尊重且注意配合。另我們有辦一些更生市集，讓更生人的產品可以有銷售的管道」等語。就此，更保會查復表示，該會雖無針對雇主僱用更生人之金錢獎勵措施，然各分會莫不將在地企業雇主視為最重要資源，許多雇主默

默行善，並不企求金錢補助或回饋。該會鼓勵各分會依照該會獎勵方案踴躍提報敘獎，依其具體事蹟頒發法務部及該會獎牌、獎狀，於每年全國各地舉辦更生保護節慶祝大會公開表揚，以資鼓勵。且104年欣逢該會70週年慶，當年度11月11日慶祝大會馬前總統英九親臨指導，產官學各界嘉賓雲集並邀請大陸及美、英、德、日等國外嘉賓蒞臨見證交流。該會規劃感動70系列活動之「寶島企業優守護更生情」—傑出協力廠商選拔活動，當日公開表揚長期提供更生人工作機會之全國各地推薦評選通過7家愛心廠商，獲獎雇主視為畢生榮耀。

- 2、日前發生臺灣高鐵公司在招標採購合約中，限制包商員工「不得有前科紀錄」，遭高雄市議員指為係歧視更生人之情事²³。
- 3、針對政府機關或公營事業是否應率先釋出職缺，提供更生人就業機會一節，各機關之看法如下：

(1) 勞動部：

- 〈1〉政府單位與公營事業釋出職缺一節，非屬該部權責範圍，如目的事業主管機關願意釋出相關職缺，該部全力配合積極媒合更生人之就業。
- 〈2〉另考量犯罪行為無辜受害之弱勢族群，恐更需政府資源投入，法務部訂有「加強犯罪被

²³ 資料來源：106年6月7日，中時電子報，內容略以：高雄市議員陳麗娜6日召開記者會，抨擊台灣高鐵是「國有公營」公司，卻在招標採購合約限制包商員工「不得有前科紀錄」是歧視更生人。陳說，不是單一個案，5月22件合約有歧視條款，若不改善要向監察院檢舉。陳麗娜在市議會召開記者會說，高鐵是臺灣百大企業之一，在企業責任報告書裡還說「創造價值關懷社會、及包容性的員工任用」，卻是說一套做一套。網址：
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20170607000529-260107>

害人保護方案」執行相關扶助工作，對於上開政策之推行，需考量社會觀感及相對犯罪被害人群體感受，建請再審慎評估。

(2) 衛生福利部意見：

〈1〉機關辦理採購案件，係依個案特性與需求，由請購單位本於權責妥善規劃採購案件，並妥適訂定有關需求之資格及規格條件，另按政府採購法第6條規定，應以維護公共利益及公平合理為原則，對廠商不得為無正當理由之差別待遇。

〈2〉另就政府機關或公營事業機構辦理工程採購招標，宜否排拒更生人一案，現行採購法並無相關規定，所涉投標廠商資格限制宜否排拒更生人，亦應回歸各使用單位依個案特性與需求，本於權責妥善規劃訂定，以符實務需要。

(3) 法務部則持保留態度。

4、綜上，日前發生臺灣高鐵公司在招標採購合約中，限制包商員工「不得有前科紀錄」，遭高雄市議員指為係歧視更生人之情事。而現階段政府相關機關對帶頭示範聘僱更生人多採保留態度，究其可行性如何、是否將政府機關納為「更生人友善廠商」等情，建議法務部研議。

(六) 法務部、更保會允宜持續擴大公開表揚友善雇主，俾利鼓勵雇主接納更生人；參酌美國「員工誠實保障保險」制度，評估適用於我國以增進雇主聘僱更生人之可行性。另定期舉辦更生保護業務之輔導經驗交流，協助一線執行更生保護輔導人員提升專業輔導能力。

1、影響雇主僱用更生人之因素如下：

- (1) 據國立高雄應用科技大學企業管理學系何睦美、王博誼教授，透過質化問卷採訪嘉義以南3家更生事業，於2008年8、9月間直接訪問業主，提出「更生人工作態度、工作績效與業主對其工作滿意之研究」，研究得知，更生事業業主對更生人之評估為：對更生人工作態度及工作績效感到認同，且業主之總體滿意度偏高；更生人相較於非更生人，其工作較不積極且流動率較高；可推論因更生人特殊背景，與人相處較不容易，因此業主若能與更生人良性溝通，並協助其調整自我心態，則上述兩項問題即能獲得改善。
- (2) 據法務部查復本院表示，依國內研究及實務經驗，雇主僱用更生人意願之影響因素，主要來自僱用更生人之經驗，如更生人工作表現不佳、出勤不穩、聯繫不易、缺乏人際互動技巧、學經歷不足等，另因顧慮公司及員工的安全、擔心個案就業穩定性不夠、擔心個案再犯，影響公司商譽及形象等考量。
- (3) 依更保會輔導更生人就業經驗，影響雇主僱用更生人之因素有：
 - 〈1〉社會標籤及污名化所產生的就業障礙：更生人一旦受前科烙印，歧視將接踵而至，前科制度建立後，更生人犯罪紀錄完整記載於司法機關檔案中，即使更生人已執行完畢，回歸社會，但實質上仍遭社會監控，此種趨向每每在社會發生重大矚目案件時，尤為明顯。一般雇主得知求職人員有犯罪紀錄，將使錄用機會大幅降低。更保會各分會輔導為數不少更生人在自行求職的過程中，隱瞞或

虛偽陳述過去的犯罪紀錄，雇主獲知後將其解聘失業，轉而求助分會的案例。

〈2〉缺乏專業技能：更生人普遍出身弱勢貧困家庭，教育水準及工作經驗較低，缺乏一技之長，更保會各分會協助媒合就業的類型多屬勞力類型之職類如建築工、清潔工等可替代性與專業技能低的工作。縱在監所開辦各類型職能訓練班，然多以技術層面為主，隨著高科技經濟體系逐漸成形，高學歷及高技術工作背景為阻止更生人就業市場另一高度門檻。

〈3〉更生人工作態度不佳：部分更生人不願安分就業，工作態度傲慢，影響雇主僱用更生人意願。實務上，社會不乏願意接納更生人之愛心廠商，初期願意接受分會轉介案源，但彼等工作期間偷竊、恐嚇或酗酒滋事，雇主須花費甚多心力善後，導致其打退堂鼓，不再接受分會轉案。

（4）據勞動部勞動力發展署委託「更生受保護人之就業促進資訊蒐集與就業服務模式建構計畫」研究報告指出，擔心公司人員及相關財務安全、顧慮客戶與公司來往的形象受損、導致客戶受害等因素，為影響私人企業僱用更生人之原因。在與雇主訪談結果中發現，雇主在已知應徵者更生身分狀況下，僱用甄選前會先考量其前科之犯罪類型，如為吸毒、性侵、酗酒與慣竊或累犯者，雇主較不願意僱用。另外雇主認為更生人應能拋除對自身工作表現的主觀認知，並以整體企業利益為考量，能重視工作、人際相處上的問題，對於更生人的就業態度觀

感，是決定僱用與長期聘用的重要因素。

- (5) 對於雇主僱用更生人之獎勵措施有：勞動部勞動力發展署依據就業保險促進就業實施辦法相關規定，雇主僱用前開由公立就業服務機構發給僱用獎助推介卡之失業更生人，連續滿30日，由公立就業服務機構發給僱用獎助每月1萬元²⁴。同一雇主僱用同一勞工，合併領取該僱用獎助及政府機關其他之就業促進相關補助或津貼，最長以12個月為限。據悉，每年全國各地僱用更生人雇主經由前開機制申領補助約有二十餘件，每年核發金額約二百多萬元。而更保會無針對雇主僱用更生人之金錢獎勵措施，然各分會莫不將在地企業雇主視為最重要資源，許多雇主默默行善，並不企求金錢補助或回饋。該會鼓勵各分會依照該會獎勵方案踴躍提報敘獎，依其具體事蹟頒發法務部及該會獎牌、獎狀，於每年全國各地舉辦更生保護節慶祝大會公開表揚，以資鼓勵。

- 2、美國「員工誠實保障保險」制度，法務部、更保會可評估適用於我國，以增進雇主聘僱更生人之可行性：

據國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班研究生詹國裕102年「影響更生人成功再就業關鍵因素之研究」碩士論文指出，美國聯邦員工誠實保險計畫(Federal Bonding Program，簡稱FBP)，內容摘述如下：

- (1) 美國有一種保險制度是「員工誠實保障保險」(commercial Fidelity Bond)，是一種商業保

²⁴ 自本(106)年4月20日起，僱用更生受保護人之僱用獎助提高為每人每月發給1萬1千元

險，許多雇主購買這種保險以避免員工的欺騙行為而受到損害，但這種保險並不包括有前科的公司員工，於是原本就不容易受到雇主青睞的有前科的人，就更因為這樣的緣故而雇主更不敢用這些人，基於這個因素，美國勞工局（Department of Labor）在1966年提出了聯邦員工誠實保險計畫的構想，由Aetna Casualty and Surety公司（此公司後來轉換為Travelers Property Casualty）提供保險，保險對象為所有的受僱者，將那些有前科的人也納入範圍，這樣便能提升雇主僱用這些有犯罪紀錄者的意願。

- (2) 以美國明尼蘇達州為例，目前透過這樣保險的方式得到工作的高危險群已有4萬人，其中就職後有不誠信的行為不到450人，即成功率高達99%，德州也顯示出相似的結果，再犯率低於2%。
- (3) 復據暨南大學經濟學系研究生酈玫如「受刑人感化職業教育暨更生人就業保險之經濟分析」碩士論文指出，近年來歐美如：美、英、法，亞洲如：澳洲、新加坡、日本等國，都有採行類似員工誠實保險之方案，以協助更生人重返職場。研究主要結果有三：其一為政府的保險制度可提高無再犯誘因之更生人就業機會，但對其再犯的可能性並無影響。再者，此政策無法提高有再犯誘因且犯罪機會成本相對低之更生人的就業意願，其仍舊會再犯。最後，公共保人政策可促進有再犯誘因且犯罪機會成本相對高之更生人投入職場的積極度。

3、另更保會有無機會擴大業務交流面向到一些民

間的社工輔導團體之評估意見：

- (1) 據法務部表示，為提升更生保護業務服務品質及專業度，該部對於更生保護會與其他專業服務機構及團體之交流及合作，向表支持，並督導該會透過服務方案或服務項目的合作，包含更生人家庭支持服務方案、更生人安置收容服務、外聘督導制度等，均已建立合作關係，引入專業社工參與，於各地方(縣市)發展在地化資源網絡。
- (2) 更保會及其分會在定期辦理之工作人員及更生輔導員教育訓練時，多能邀請其他民間機構團體之專業工作者參與，不僅達到增進專業知能之目的，並相互分享經驗，促進彼此業務了解。另外，法務部自105年起透過補助民間機構及團體辦理毒品更生人自立復歸服務計畫，鼓勵其他民間團體參與更生人保護服務業務，擴大服務供給面及促進輔導方式多元化，亦增加實務工作交流之機會。
- (3) 「更輔員本身的素質也要提升，我們藉由每一年有二十幾個小時的專業訓練，像這一次是專門講毒品，也有講其他的事情，有很多各方面的人才都來講，像社工、心理師還有一些獄政的人也講一些他裡面的種種，所以我也才知道這些犯罪人的心態，了解他需要的是什麼，剛才提到復歸營的一個想法是我個人的想法，要回來之前這個復歸營是可以跟社會接軌比較容易，讓他知道社會在做什麼，然後我們替他設想他需要的一些技能，多少給他一些技能，他有執照就會增加他就業的意願，當然最終他的意願是最重要，我們只是陪著的角色，剛剛我

們一直圍繞說家庭的支持，我們更保的也是一段時間而已，大概三、五個月他很順利的，幾乎就是會打招呼會連絡，會連絡一下，甚至我騎摩托車趕著出門結果拋錨，遇到我輔導的人他停下來，叫我『陳老師、陳老師你在做什麼？』我說『我車子壞了發不動』，『我來幫你忙，你要去哪裡？』就幫我推車大概兩百多公尺那個機車行去修，他就很高興，他很正常了，他也是有用的。」

- (4) 更生輔導員代表向本院表示：「我們北、中、南每年都會舉辦研習。像去年度是分四區，今年度分三區，都有請一些專家，毒品是我們這次的重點，都有講座還有志工同時交流。我們針對一些核心的志工老師，今年有辦一個引導志工的講習。」等語。

4、綜上，法務部、更保會允宜持續擴大公開表揚友善雇主，俾利鼓勵雇主接納更生人；參酌美國「員工誠實保障保險」制度，評估適用於我國以增進雇主聘僱更生人之可行性。另定期舉辦更生保護業務之輔導經驗交流，協助一線執行更生保護輔導人員提升專業輔導能力。

柒、處理辦法：

通案性案件調查研究報告送請行政院轉相關機關就「陸、結論及建議」參考辦理見復。

調查研究委員：江明蒼、方萬富

附件一、現行更生人就業權利限制之法規

法規名稱 (修正日期)	主管機關	限制權利	法條
道路交通管理處罰條例 (105年11月16日)	交通部	不得辦理營業小客車駕駛人執業登記	第37條
汽車運輸業管理規則 (105年10月25日)	交通部	不准申辦個人經營計程車客運業登記	第93條
保全業法 (105年12月14日)	內政部	保全人員(但在92.1.22修正施行前,已擔任保全人員者,不在此限)	第10條之1條
兒童及少年福利與權益保障法(104年12月16日)	衛生福利部、直轄市政府、縣(市)政府	居家式托育服務提供者、兒童及少年福利機構或兒童課後照顧服務班及中心之負責人或工作人員	第26之1條、第81條
公務人員任用法 (104年6月17日)	考試院	公務人員	第28條
證券交易法 (105年12月7日)	財政部證券暨期貨管理委員會	對於有價證券營業行為直接有關之業務人員	第54條
農會人事管理辦法 (103年11月28日)	行政院農業委員會	員工	第21條
漁會人事管理辦法 (105年6月3日)	行政院農業委員會	員工	第23條
工商團體會務工作人員管理辦法(98年11月2日)	內政部	會務工作人員	第8條
建築師法 (103年1月15日)	內政部	建築師	第4條
律師法 (99年1月27日)	法務部	律師	第4條
技師法 (100年6月22日)	行政院公共工程委員會	技師	第6條
會計師法 (105年12月14日)	財政部	會計師	第6條
醫師法 (105年11月30日)	衛生署	醫師	第5條

法規名稱 (修正日期)	主管機關	限制權利	法條
法醫師法 (104年12月23日)	法務部	法醫師	第5條
藥師法 (103年7月16日)	衛生署	藥師	第6條
營養師法 (93年5月5日)	衛生福利部	營養師	第6條
助產人員法 (106年1月4日)	衛生福利部	助產人員(助產師及助產士)	第7條
護理人員法 (104年1月14日)	衛生福利部	護理人員(護理師及護士)	第6條
社會工作師法(98年5月27日)	內政部	不得充任社會工作師	第7條
心理師法(105年11月30日)	衛生福利部	不得充臨床心理師或諮商心理師	第6條
地政士法(103年2月5日)	內政部	不得充任地政士	第6條
管制藥品管理條例 (100年1月26日)	衛生福利部	管制藥品管理人	第15條
藥劑生資格及管理辦法 (103年9月24日)	衛生福利部	藥劑生	第5條
教育人員任用條例 (103年1月22日)	教育部	教育人員	第31條
職業訓練師甄審遴聘辦法(105年7月14日)	內政部	職業訓練師	第11條
引水法 (91年1月30日)	交通部	引水人	第13條
危險性機械或設備代行 檢查機構管理規則 (103年6月27日)	勞動部	代檢員	第8條
漁船船員管理規則 (103年9月25日)	經濟部	船員	第20條
保險代理人管理規則 (104年6月18日)	財政部	不得充任代理人公司負責人(含董事、監察人、經理人、與業務有關之副總經理、分公司經理人或職責相當之人)	第6條

法規名稱 (修正日期)	主管機關	限制權利	法條
不動產經紀業管理條例 (100年12月30日)	內政部	不得申請經營經紀業、不得擔任公司負責人、董事、監察人、經理人或商號負責人、經理人	第6條
著作權仲介團體條例(99年2月10日)	經濟部	不得為仲介團體之發起人	第6條
衛星廣播電視法(105年11月9日)	國家通訊傳播委員會	不得為申請事業之發起人	第10條
電子遊戲場業管理條例 (105年12月28日)	經濟部	不得充任電子遊戲場業之負責人或營業場所管理人	第12條
殯葬管理條例(105年4月27日)	內政部	不得充任殯葬服務業負責人	第47條
選舉罷免法(105年12月14日)	內政部、選舉委員會	不得登記為候選人	第26條
商業團體法(104年2月4日)	經濟部、直轄市政府、縣(市)政府	不得為會員代表	第17條
工業團體法(98年5月27日)	內政部、直轄市政府、縣(市)政府	不得為會員代表	第17條
自來水事業技術人員考驗辦法(97年10月8日)	經濟部	不得參加各類人員考驗	第9條

資料來源：法務部 106 年 3 月 31 日法保字第 10605504040 號函。

附件二、法務部矯正署所屬各矯正機關辦理技能訓練班別、
作業類別及人數一覽表

監所別	作業類別		技能訓練類別	
	班(科)別	實際人數	班別	實際人數
臺北監獄	勞務作業	1,926	短期班	179
臺北監獄	自營作業	261	證照班	14
臺北監獄	視同作業	348		
桃園監獄	勞務作業	1,049	短期班	50
桃園監獄	自營作業	38	證照班	20
桃園監獄	視同作業	241		
桃園女子監獄	勞務作業	884	短期班	130
桃園女子監獄	自營作業	20	證照班	24
桃園女子監獄	視同作業	214		
八德外役監獄	勞務作業	114	短期班	20
八德外役監獄	自營作業	12	證照班	0
八德外役監獄	視同作業	78		
新竹監獄	勞務作業	1,539	短期班	95
新竹監獄	自營作業	41	證照班	168
新竹監獄	視同作業	148		
臺中監獄	勞務作業	4,185	短期班	80
臺中監獄	自營作業	236	證照班	144
臺中監獄	視同作業	456		
臺中女子監獄	勞務作業	882	短期班	87
臺中女子監獄	自營作業	21	證照班	88
臺中女子監獄	視同作業	234		
彰化監獄	勞務作業	1,772	短期班	110
彰化監獄	自營作業	77	證照班	156
彰化監獄	視同作業	358		
雲林監獄	勞務作業	709	短期班	91
雲林監獄	自營作業	92	證照班	0
雲林監獄	視同作業	121		
雲林第二監獄	勞務作業	1,177	短期班	150
雲林第二監獄	自營作業	87	證照班	164
雲林第二監獄	視同作業	171		
嘉義監獄	勞務作業	1,367	短期班	280
嘉義監獄	自營作業	409	證照班	73
嘉義監獄	視同作業	255		
臺南監獄	勞務作業	2,042	短期班	86
臺南監獄	自營作業	89	證照班	0
臺南監獄	視同作業	656		

監所別	作業類別		技能訓練類別	
	班(科)別	實際人數	班別	實際人數
臺南第二監獄	勞務作業	385	短期班	22
臺南第二監獄	自營作業	5	證照班	0
臺南第二監獄	視同作業	0		
明德外役監獄	勞務作業	126	短期班	30
明德外役監獄	自營作業	114	證照班	0
明德外役監獄	視同作業	124		
高雄監獄	勞務作業	1,659	短期班	167
高雄監獄	自營作業	191	證照班	0
高雄監獄	視同作業	255		
高雄第二監獄	勞務作業	1,586	短期班	97
高雄第二監獄	自營作業	22	證照班	16
高雄第二監獄	視同作業	365		
高雄女子監獄	勞務作業	1,009	短期班	147
高雄女子監獄	自營作業	24	證照班	0
高雄女子監獄	視同作業	57		
屏東監獄	勞務作業	1,943	短期班	214
屏東監獄	自營作業	98	證照班	30
屏東監獄	視同作業	154		
臺東監獄	勞務作業	188	短期班	65
臺東監獄	自營作業	56	證照班	0
臺東監獄	視同作業	71		
花蓮監獄	勞務作業	1,244	短期班	142
花蓮監獄	自營作業	210	證照班	0
花蓮監獄	視同作業	129		
自強外役監獄	勞務作業	31	短期班	20
自強外役監獄	自營作業	120	證照班	0
自強外役監獄	視同作業	125		
宜蘭監獄	勞務作業	1,626	短期班	207
宜蘭監獄	自營作業	107	證照班	30
宜蘭監獄	視同作業	203		
基隆監獄	勞務作業	272	短期班	84
基隆監獄	自營作業	20	證照班	0
基隆監獄	視同作業	22		
澎湖監獄	勞務作業	1,019	短期班	75
澎湖監獄	自營作業	293	證照班	0
澎湖監獄	視同作業	190		
綠島監獄	勞務作業	21	短期班	30
綠島監獄	自營作業	20	證照班	0
綠島監獄	視同作業	21		

監所別	作業類別		技能訓練類別	
	班(科)別	實際人數	班別	實際人數
金門監獄	勞務作業	77	短期班	0
金門監獄	自營作業	13	證照班	0
金門監獄	視同作業	15		
泰源技能訓練所	勞務作業	1,179	短期班	149
泰源技能訓練所	自營作業	346	證照班	60
泰源技能訓練所	視同作業	194		
東成技能訓練所	勞務作業	346	短期班	123
東成技能訓練所	自營作業	118	證照班	60
東成技能訓練所	視同作業	127		
岩灣技能訓練所	勞務作業	422	短期班	52
岩灣技能訓練所	自營作業	92	證照班	55
岩灣技能訓練所	視同作業	108		
新店戒治所	勞務作業	0	短期班	274
新店戒治所	自營作業	0	證照班	0
新店戒治所	視同作業	164		
臺中戒治所	勞務作業	43	短期班	90
臺中戒治所	自營作業	0	證照班	0
臺中戒治所	視同作業	46		
高雄戒治所	勞務作業	0	短期班	36
高雄戒治所	自營作業	2	證照班	9
高雄戒治所	視同作業	70		
臺東戒治所	勞務作業	305	短期班	67
臺東戒治所	自營作業	132	證照班	0
臺東戒治所	視同作業	69		
桃園少年輔育院	勞務作業	0	短期班	241
桃園少年輔育院	自營作業	0	證照班	229
桃園少年輔育院	視同作業	0		
彰化少年輔育院	勞務作業	0	短期班	279
彰化少年輔育院	自營作業	0	證照班	286
彰化少年輔育院	視同作業	16		
誠正中學	勞務作業	0	短期班	0
誠正中學	自營作業	0	證照班	99
誠正中學	視同作業	0		
明陽中學	勞務作業	0	短期班	0
明陽中學	自營作業	0	證照班	186
明陽中學	視同作業	0		
臺北看守所	勞務作業	1,155	短期班	641
臺北看守所	自營作業	51	證照班	13
臺北看守所	視同作業	293		

監所別	作業類別		技能訓練類別	
	班(科)別	實際人數	班別	實際人數
臺北女子看守所	勞務作業	141	短期班	78
臺北女子看守所	自營作業	8	證照班	0
臺北女子看守所	視同作業	47		
新竹看守所	勞務作業	128	短期班	46
新竹看守所	自營作業	12	證照班	0
新竹看守所	視同作業	30		
苗栗看守所	勞務作業	481	短期班	70
苗栗看守所	自營作業	18	證照班	0
苗栗看守所	視同作業	71		
臺中看守所	勞務作業	1,227	短期班	74
臺中看守所	自營作業	26	證照班	0
臺中看守所	視同作業	208		
彰化看守所	勞務作業	119	短期班	29
彰化看守所	自營作業	16	證照班	0
彰化看守所	視同作業	33		
南投看守所	勞務作業	254	短期班	25
南投看守所	自營作業	6	證照班	0
南投看守所	視同作業	42		
嘉義看守所	勞務作業	486	短期班	116
嘉義看守所	自營作業	16	證照班	0
嘉義看守所	視同作業	69		
臺南看守所	勞務作業	1,088	短期班	74
臺南看守所	自營作業	61	證照班	0
臺南看守所	視同作業	179		
屏東看守所	勞務作業	414	短期班	90
屏東看守所	自營作業	31	證照班	0
屏東看守所	視同作業	65		
花蓮看守所	勞務作業	83	短期班	18
花蓮看守所	自營作業	11	證照班	0
花蓮看守所	視同作業	27		
基隆看守所	勞務作業	79	短期班	30
基隆看守所	自營作業	10	證照班	0
基隆看守所	視同作業	24		
合計	106年2月底	47,307	105年度合計	7,148

資料來源：法務部矯正署法矯署字第 10601582180 號函。

附件三、法務部所屬各矯正機關延聘技術或專門知識人員指導或協助收容(受刑)人一覽表

105年 監所別	延聘當地工業技術人員協同 指導受刑人各種作業技藝 情形說明	具有專門知識或技能之受刑人在 監執行成績優良者，協助作業訓練 事務情形
臺北監獄	辦理陶藝、家具、烘焙、園藝、縫紉、油漆、漆藝、中食烹調等班	印刷、縫紉、鐵工、木工、園藝、農作、陶藝、食品、藝品科等18人
桃園監獄	辦理丙級電腦軟體應用、視覺設計等班	陶藝科2人
桃園女子監獄	辦理釀造、園藝、陶藝、藝品等班	藝品、釀造、食品科等6人
八德外役監獄	辦理園藝班	農作科2人
新竹監獄	辦理丙級電腦軟體應用、網頁設計班及短期文創視覺、油漆、纏花藝術、電銲、腳底按摩等班	食品、園藝、藝品科等6人
臺中監獄	辦理丙級烘焙食品、網頁設計、漆藝等班	印刷、縫紉、食品、農作、藝品科等10人
臺中女子監獄	辦理丙級烘焙食品、網頁設計、美容、錫雕等班	錫雕、食品科4人
彰化監獄	辦理丙級電腦硬體裝修、網頁設計、葫蘆工藝、雕塑、家具木工、烘焙食品、烘焙咖啡等班	食品、農作、藝品科等10人
雲林監獄	辦理陶藝、家具、烘焙、園藝、木雕等班	印刷、縫紉、木工、藝品、農作、食品科等10人
雲林第二監獄	辦理丙級手工電銲、陶藝、交趾陶、園藝、	陶藝、食品、農作、釀造科等8人
嘉義監獄	辦理丙級視覺傳達設計、交趾陶、縫紉、烘焙、花燈、電腦軟體、王船雕刻、造園景觀等班	縫紉、木工、陶藝、食品、農作、藝品科等12人

105 年 監所別	延聘當地工業技術人員協同 指導受刑人各種作業技藝 情形說明	具有專門知識或技能之受刑人在 監執行成績優良者，協助作業訓練 事務情形
臺南監獄	辦理漆藝、花藝等班	印刷、木工、食品、農作、藝品科 等 10 人
臺南第二監 獄	辦理烘焙食品、中餐烹調等班	食品科 2 人
明德外役監 獄	辦理小吃班	農作、畜牧科等 4 人
高雄監獄	辦理丙級電腦軟體應用、木 雕、中餐烹調、油紙傘、烘焙、 男裝等班	縫紉、木工、食品、農作、藝品科 等 10 人
高雄第二監 獄	辦理烘焙、園藝、植物染、烘 焙食品等班	食品、藝品科等 4 人
高雄女子監 獄	辦理美容、縫紉、烘焙、電腦 軟體應用、美髮等班	食品、藝品科等 4 人
屏東監獄	辦理烘焙、園藝、釀造、烘焙 咖啡、烘焙食品等班	食品、農作、釀造、藝品科等 8 人
臺東監獄	辦理烘焙、皮雕、編織、烘焙 咖啡、烘焙食品等班	皮雕、藝品科 4 人
花蓮監獄	辦理園藝、石雕、中餐烹調、 腳踏車修護、砂畫等班	印刷、縫紉、木工、食品、農作科 等 10 人
自強外役監 獄	辦理石雕班	畜牧、食品、農作、藝品科等 8 人
宜蘭監獄	辦理腳底按摩、漆藝、園藝、 家具木工、烘焙食品、室內配 線、網頁設計等班	木工、食品、農作、藝品科等 8 人
基隆監獄	辦理傳統小吃、烘焙食品、電 腦硬體裝修、園藝等班	洗滌、食品科等 4 人
澎湖監獄	辦理皮雕、竹編、砂畫、草編、 烘焙等班	食品、農作、皮雕、藝品科等 8 人
綠島監獄	辦理砂畫、烘焙食品等班	食品、藝品科等 4 人

105 年 監所別	延聘當地工業技術人員協同 指導受刑人各種作業技藝 情形說明	具有專門知識或技能之受刑人在 監執行成績優良者，協助作業訓練 事務情形
金門監獄	以自營作業替代技能訓練	食品科等 2 人
泰源技能訓練所	辦理丙級室內配線、電腦硬體裝修、編織、陶藝、縫紉、腳踏車維修等班	縫紉、鐵工、陶藝、食品、藝品科等 10 人
東成技能訓練所	辦理丙級室內配線、電腦軟體、園藝、陶藝、編織、腳底按摩、中式麵食等班	農作、食品、藝品科等 6 人
岩灣技能訓練所	辦理丙級室內配線、汽車車體板金、家具木工、腳底按摩、園藝、縫紉等班	縫紉、木工、園藝、食品、農作科等 10 人
新店戒治所	辦理中式麵食、腳踏車修護、汽車美容、園藝等班	麵食、機車修護、汽車美容、園藝等 4 人
臺中戒治所	辦理短期腳踏車修護、電腦軟體應用、園藝、網頁設計等班	腳踏車修護、園藝等 2 人
高雄戒治所	辦理電銲、烘焙食品等班	食品科 2 人
臺東戒治所	辦理電腦硬體裝修、園藝、烘焙等班	食品、畜牧、農作科等 6 人
桃園少年輔育院	辦理丙級烘焙食品、室內配線、機器腳踏車修護、汽車修護班	烘焙、室內配線、機車修護、汽車修護等 4 人
彰化少年輔育院	辦理丙級烘焙食品、室內配線、機器腳踏車修護、汽車修護班	烘焙、室內配線、機車修護、汽車修護等 4 人
誠正中學	辦理丙級烘焙食品、網頁設計、機器腳踏車修護、汽車修護班	烘焙、機車修護、汽車修護等 3 人
明陽中學	辦理丙級烘焙食品、網頁設計、機器腳踏車修護、汽車修護班	烘焙、機車修護、汽車修護等 3 人

105 年 監所別	延聘當地工業技術人員協同 指導受刑人各種作業技藝 情形說明	具有專門知識或技能之受刑人在 監執行成績優良者，協助作業訓練 事務情形
臺北看守所	辦理文石加工、藍染、網頁設計、園藝、烘焙食品等班	食品、園藝、藝品科等 6 人
臺北女子看守所	辦理編織、園藝、花燈、烘焙食品等班	食品、藝品科等 2 人
新竹看守所	辦理室內配線、米粉原料加工、手工皂等班	食品、藝品科等 2 人
苗栗看守所	辦理油漆工程、機器腳車修護、美容、木雕等班	食品科 2 人
臺中看守所	辦理園藝、烘焙食品、編織、家具等班	木工、食品科等 4 人
彰化看守所	辦理手工皂、中式麵食等班	藝品、食品科等 2 人
南投看守所	辦理烘焙食品、造園景觀、植物染等班	食品科 2 人
嘉義看守所	辦理手工皂、烘焙食品、絡畫等班	藝品、食品、農作科等 6 人
臺南看守所	辦理烘焙食品、陶藝、交趾陶、磚雕等等班	藝品、食品科等 4 人
屏東看守所	辦理烘焙食品、藍染、手工皂、園藝、中式麵食等班	縫紉、食品、藝品科等 6 人
花蓮看守所	辦理烘焙食品、編織等班	園藝、藝品科等 2 人
基隆看守所	辦理烘焙食品、小吃、腳底按摩等班	食品科 1 人

資料來源：法務部矯正署法矯署字第 10601582180 號函。

附件四、法務部各矯正機關辦理受刑人技能訓練經費及占總經費比率一覽表

矯正機關	技能訓練經費實際數(單位：元)	占總經費比率
臺北監獄	3,448,787	5.1%
桃園監獄	1,629,912	2.4%
桃園女子監獄	1,362,318	2.0%
八德外役監獄	33,985	0.1%
新竹監獄	2,182,278	3.2%
臺中監獄	3,828,379	5.6%
臺中女子監獄	2,688,332	4.0%
彰化監獄	3,302,518	4.9%
雲林監獄	2,086,332	3.1%
雲林第二監獄	1,179,886	1.7%
嘉義監獄	2,799,511	4.1%
臺南監獄	1,280,218	1.9%
高雄監獄	2,917,688	4.3%
高雄第二監獄	1,222,882	1.8%
高雄女子監獄	1,822,824	2.7%
屏東監獄	2,244,948	3.3%
臺東監獄	599,947	0.9%
花蓮監獄	1,419,561	2.1%
自強外役監獄	410,000	0.6%
宜蘭監獄	2,218,976	3.3%
基隆監獄	460,395	0.7%
澎湖監獄	379,068	0.6%
綠島監獄	225,046	0.3%
泰源技能訓練所	1,688,646	2.5%
東成技能訓練所	1,845,164	2.7%
岩灣技能訓練所	1,469,076	2.2%
新店戒治所	736,000	1.1%
臺中戒治所	226,656	0.3%
高雄戒治所	715,469	1.1%
臺東戒治所	351,897	0.5%
桃園少年輔育院	4,380,000	6.4%

矯正機關	技能訓練經費實際數(單位：元)	占總經費比率
彰化少年輔育院	5,220,069	7.7%
誠正中學	2,319,284	3.4%
明陽中學	2,902,000	4.3%
臺北看守所	1,585,840	2.3%
臺北女子看守所	253,060	0.4%
新竹看守所	214,526	0.3%
苗栗看守所	496,020	0.7%
臺中看守所	347,376	0.5%
彰化看守所	69,213	0.1%
南投看守所	570,279	0.8%
嘉義看守所	848,826	1.2%
臺南看守所	726,607	1.1%
屏東看守所	1,415,318	2.1%
花蓮看守所	134,910	0.2%
基隆看守所	195,424	0.3%
合 計	67,917,563	100%

資料來源：法務部矯正署法矯署字第 10601582180 號函。

附件五、105年度矯正機關技能訓練收容(受刑)人出監就業調查表

監獄別	出矯正機關之技訓收容(受刑)人數	各現況人數					
		就學	就業	待業	失蹤	其他 1 (服役)	其他 2 (家管等)
臺北監獄	9	0	5	0	4	0	0
八德外監	11	0	2	0	9	0	0
桃園監獄	35	0	28	2	5	0	0
桃園女監	60	0	20	9	21	0	10
新竹監獄	178	0	109	6	53	2	8
臺中監獄	238	0	129	15	74	2	18
臺中女監	112	0	62	24	26	0	0
彰化監獄	59	0	46	5	8	0	0
雲林監獄	10	0	7	0	3	0	0
雲林二監	36	0	23	1	11	0	1
嘉義監獄	22	0	9	0	13	0	0
臺南監獄	84	0	75	6	2	0	1
臺南第二監獄	1	0	0	1	0	0	0
明德外監	9	0	8	0	1	0	0
高雄監獄	81	0	70	10	1	0	0
高雄二監	47	0	46	0	1	0	0
高雄女監	81	0	20	2	52	0	7
屏東監獄	20	0	1	0	19	0	0
宜蘭監獄	92	0	86	4	2	0	0
基隆監獄	32	0	24	7	1	0	0
花蓮監獄	32	0	28	1	1	0	2
自強外監	8	0	4	1	3	0	0
臺東監獄	29	0	14	1	14	0	0
澎湖監獄	68	0	26	27	15	0	0
綠島監獄	0	0	0	0	0	0	0
泰源技訓所	70	1	48	5	15	0	1
岩灣技訓所	65	0	45	7	11	0	2
東成技訓所	97	0	60	33	3	0	1
新店戒治所	68	0	30	10	26	0	2
臺中戒治所	78	0	34	7	24	1	12

監獄別	出矯正機關 之技訓收容 (受刑)人數	各現況人數					
		就學	就業	待業	失蹤	其他 1 (服役)	其他 2 (家管等)
高雄戒治所	25	0	19	0	4	1	1
臺東戒治所	45	0	28	0	17	0	0
基隆看守所	17	0	2	1	14	0	0
臺北看守所	235	0	71	18	127	0	19
臺北女子看守所	30	0	19	0	11	0	0
新竹看守所	8	0	7	0	1	0	0
苗栗看守所	132	0	43	6	69	0	14
臺中看守所	56	0	42	5	8	0	1
南投看守所	13	0	9	1	1	0	2
彰化看守所	7	1	3	1	1	0	1
嘉義看守所	21	0	11	0	10	0	0
臺南看守所	39	0	24	0	7	0	8
屏東看守所	86	0	71	10	5	0	0
花蓮看守所	24	0	19	0	5	0	0
桃園少輔院	98	5	34	6	39	9	5
彰化少輔院	158	18	82	28	7	12	11
誠正中學	182	31	116	6	0	7	22
明陽中學	66	5	43	8	2	0	8
合計	2974	61	1702	274	746	34	157

資料來源：法務部矯正署法矯署字第 10601582180 號函。

附件六、106年本院委員訪視法務部矯正署新竹監獄座談會議
紀錄

一、時間：106年3月10日下午1時50分

二、主席：典獄長吳正楠

三、出席人員：監察院監察委員江明蒼、方萬富，調查專員蘇慧娟、林炎銘、鄭巧筠；法務部保護司副司長張云綺、科長彭洪麗、秘書林宛怡；矯正署副署長郭鴻文、編審李育瑾；更保會執行長王金聰、代副執行長蔡孟勳、組長唐研田，新竹分會主任耿志杰；新竹監獄副典獄長鄭秉先、秘書呂銑燦、科長盧慶嵩、科長李錦海、科長林保楨、科長萬世強。

四、綜合座談及意見交換：

(一)監察委員方萬富：

方才聽取矯正署及新竹監獄有關技能訓練及防止更生人再犯詳盡簡報，並到現場觀摩實地作業情形，讓我們對矯正署及新竹監獄在矯正機關面臨超額收容之百般困難下，仍盡可能挪出空間辦理重點技能訓練項目，對在座各位的努力給予肯定。本次實地訪視是基於各個機關職能，站在監察院立場與法務部來督導有關技能訓練，包含臺灣更保會及相關機關(如中央勞動部勞動力發展署以及地方技能訓練中心)，查看是否有無問題或缺點，不論是在法制面、執行面，請各位利用本次寶貴時間提出討論，由監察院彙整後協助各機關將該區塊整合完善。請新竹監獄除現有書面資料外，提出口頭補充報告。

(二)調查科長萬世強：

在此提出補充說明及建議如下：

1、實務上執行「防止更生人再犯及其就業輔導」所面臨之問題：

(1) 本監與更保會及地區就業中心合作辦理收容(受刑)人出監前準備與出監後之轉介更生保護及就業輔導服務中，發現更生人出監後「失聯」狀況比率偏高，從勞動部勞動力發展署桃竹苗分署辦理協助具工作能力、工作意願即將出獄受刑人之「協助更生人就業促進計畫」，針對「就業適應團體課程」課後問卷調查，發現「收容人自認就業碰到的主要問題」依序為：

- 〈1〉學歷不足(占35%)。
- 〈2〉與社會脫節，不知職場現況(占26%)。
- 〈3〉缺乏專業技能(占18%)。
- 〈4〉服刑背景帶來的困擾(其中缺乏自信占13%、他人眼光占8%)。

經就業中心對即將出監受刑人施以「就業適應團體課程」後，更生人對該課程安排多認為有所幫助，給予正面肯定。

(2) 本監與更保會調查即將出監之受刑人，對就業推介有需求者，轉介就業中心及更保會輔導就業，經就業中心轉介回覆單中統計發現，更生人未能完成就業推介之態樣如下：

- 〈1〉直接或中途失聯，電話無人接聽、空號(占57%)。
- 〈2〉已自行謀職，含家庭自營事業、務農(占23%)。
- 〈3〉其它因素，如家屬轉告無下文、不想被打擾等(占20%)。

(3) 綜上資訊與更生保護團體及就業中心在平日輔導發現更生人在社會、家庭及個人所面臨的困境相當多重，與監獄規律穩定之生活型態大不同；經濟來源及穩定的工作，是更生人成功

復歸社會最重要條件。

2、建議：

- (1) 藉由邀請「成功案例更生人」至各矯正機關現身說法，對於不同成功類型的更生人，在出監後可能面臨的社會、家庭、個人問題以及如何克服困難以至成功之經驗，可做為在監受刑人之借鏡，並激發收容(受刑)人「見賢思齊」之意識，增強其自信心。
- (2) 對於僱用更生人的企業、社福團體或執行績效良好者，在獎勵措施方面能多給予贊助，以增強其僱用更生人之意願及機會。

(三) 監察委員方萬富：

謝謝新竹監獄提供這些寶貴意見，矯正署或更生分會對於出監後失聯相關因應及執行做法面是否有更細膩之處去避免刺激更生人，實際上像今日去參訪福將人力工程行，老闆很有心，相當不容易，能在更生人出監後尚未穩定時給予無條件幫助，可降低將來因求職碰壁而再犯罪之可能性，也受邀到許多監所單位現身說法，希望竹監或其他當地中央、地方相關機關在可能範圍內多聽多看其作法，並做更緊密之聯繫。此外，如果更生分會有問題或意見歡迎利用此場合提出討論。

(四) 監察委員江明蒼：

- 1、新竹監獄剛才補充說明提及有關不願接受職訓中心協助之原因很多，並未附於書面資料中，會後請將資料補充，內容包含資料來源等；另外有關建議提到獎勵仲介機構部分，我們會請相關機關積極研議相關做法。
- 2、另外貴監調查科長提及有關轉介成效不好，大多不願與機關有所聯繫，本人建議是不是在出監前

就調查是否願意接受後續轉介，或是採取出監前給予調查表，出監後填妥再寄回之方式去瞭解不願聯繫之原因。

(五) 監察委員方萬富：

- 1、藉由書面資料及剛才實地到現場訪視後，發現貴監技能訓練與檢定成績相當優良，如中式麵食加工班及電腦技訓班訓練過程扎實，因此相對檢定合格率达到100%，有關這方面之經驗傳承，是否能提供書面補充資料(如遴選是否有資格或刑期、出監期間等其他條件限制)，以做為其他監所學習標竿。
- 2、書面資料第36頁有關更生人微型創業提及與政府中小企業合作，也是簡報重要之一部分，礙於時間關係，簡報內容稍嫌不足，因此是否能將詳細辦理情形，提供書面補充資料。
- 3、簡報第39頁有關日間外出謀職，其外出時是否須戒護？

(六) 新竹監獄典獄長吳正楠：

有關方委員提出日監外出謀職，因其為自主性質，於外出時無須戒護。

(七) 矯正署副署長郭鴻文：

矯正署自今年度開始推動自主監外作業，今年預計辦理名額100名，目前有一個情形是外役監收容(受刑)人，當其假釋後，如尚有易服勞役待執行者，這部分仍可適用，目的就是為使其出監後得以順利銜接工作，外出時是不用戒護，且表現良好者，每個月都可以放假，休假方式比照外役監，對其復歸社會有很大幫助。

(八) 監察委員方萬富：

這是邱部長上任後推行的新政，從簡報中能配

合落實辦理著實不容易，請矯正署提供該部分更詳盡資料，這部分是一個新點子亦是亮點。

(九)監察委員江明蒼：

1、從新竹監獄簡報第41頁，收容(受刑)人電話追蹤調查就業情形表發現就業與技訓相關比率，烹調、油漆、電銲比率都在50%以上，反而麵食加工、軟體應用、設計就業與技訓相關比率較少，亦即受訓後出監卻不是從事相關行業，這樣辦理技能訓練之成效便打了折扣，不知貴監是否有去瞭解或調查原因為何，如有調查請提供相關書面資料。

2、會後如有其他問題，再請與調查官保持聯繫。

(十)監察委員方萬富：

今日實地至新竹地區參訪新竹監獄、更保會新竹分會及福將人力工程行觀摩成功案例，提出不少問題，也非常感謝在座各位主管提供寶貴意見，讓我們這次行程收穫甚多，謝謝！

附件七、106 年度本院委員訪視法務部矯正署雲林監獄座談
會議紀錄

一、時間：106 年 5 月 24 日（星期三）9 時

二、主席：典獄長蕭山城

三、出席人員：監察委員江明蒼、監察委員方萬富、調查專員蘇慧娟、調查專員林炎銘、調查專員鄭巧筠；矯正署代副署長吳澤生、編審李育瑾、科員黃文農；更保會主任李昭慧；雲林監獄副典獄長朱介民、秘書施國膺、調查科長黃鈴晃、教化科長吳聰汝、作業科長施志勳、衛生科長鍾秀梅、戒護科長陳信价、總務科長洪振翔、人事室主任謝貴陽、會計室主任高卉幼、統計室主任王耀輝、政風室主任許水雄。

五、綜合座談及意見交換重點摘述：

（一）監察委員方萬富：由剛才貴監的簡報，讓我們短時間內了解到貴監以收容(受刑)人毒品犯居多，對於技能訓練部分也須尊重收容(受刑)人本身之意願。據了解目前各監獄人滿為患，難得貴監目前收容(受刑)人數持平，在管理和作業上較具優勢。以下提出2點提問請教：

1、貴監技訓班所開之班別有木工、雕刻及烘焙班等等，在班別名之前有加「行銷」二字，是否有其特殊意義。

矯正署說明：

（1）對更生人而言，在技能訓練的課程中，「行銷」課程往往決定了穩定就業之重要因素，若更生人未習得市場行銷技巧，即便在矯正機關習得一身好手藝，但面對出獄後的競爭社會，事前未掌握好行銷策略與市場方向，並充分與消費者或雇主做溝通，往往面臨就業失敗的窘境。在更生人成功案例中，大哥手工蛋捲、羊咩咩

刁蛋捲、福將人力工程行等，莫一不是在危機出現時，重新掌握行銷技巧後，才逐步站穩腳步。

- (2) 自104年起矯正署針對技能訓練課程以滾動式檢討調整技訓項目，各類技訓班加入開設商場必要通識課程及職場行銷技訓課程，如職場倫理、職業道德、職場技巧、市場行銷、就業技巧、行銷技巧，以強化收容(受刑)人職能培力，並參採勞動部勞動力發展署各分署及職訓機構提供之最新技能訓練與就業資訊開辦技能訓練班。
- (3) 依近年之追蹤訪查所示，接受技能訓練收容(受刑)人復歸社會後之就業率約7成比率，在經濟景氣不佳及失業率偏高的情形下實屬不易，顯見矯正機關技能訓練仍有相當實益。

2、簡報所建議之「訓、用」合一制度，因貴監之收容(受刑)人多為新北、桃園地區移監過來執行，在出監前之就業輔導確有其執行上之困難，建請矯正署在核准辦理移監作業時能以鄰近雲林地區之縣市之收容(受刑)人為優先，關於這個部分，矯正署吳代副署長亦有與會，署內是否有方案可以配合辦理。

矯正署說明：

- (1) 有關各矯正機關對移監受刑人之遴選，除應按「監獄受刑人移監作業要點」規定辦理外，本署均函示所屬「請以戶籍設於移禁機關附近者及曾提報告自願移至其他機關收容人為優先。」
- (2) 本署業於106年4月25日與勞動部勞動力發展署召開「研商協助矯正機關收容人就業事宜會議」，為強化更生人就業轉介措施，決議由勞動

部勞動力發展署訂定「更生人就業服務轉介單」、「回復單」及「轉介服務流程圖」。本署將俟勞動部勞動力發展署核定後，函轉各矯正機關，應視收容(受刑)人就業需求，轉介更生人居住地之公立就業服務機構提供就業或職業訓練服務。

(二)監察委員江明蒼：

- 1、貴監在辦理將於2個月內期滿、假釋出監之收容(受刑)人出監訪談，針對假釋部分，報請假釋不一定會通過；一但通過就馬上釋收了，請說明如何辦理輔導。

雲監說明：雲監教化科收到法務部假釋核准公文後，若有設籍在雲林縣者知會調查分類科，立即通知更保會雲林分會派員入監進行輔導訪談事宜。

- 2、另辦理就業促進研習活動或家庭支持方案，其收容(受刑)人參與人數偏少，是否有其特殊條件導致，或其他原因，請予以說明。

雲監說明：配合雲林縣政府勞工處、更保會雲林分會、勞動部勞動力發展署雲嘉南分署等單位，辦理「強化收容人就業服務計畫」，該就業促進研習活動參加對象需設籍雲林縣，且為利於追蹤後續就業成效，需該研習活動後能於3個月內出監者，經全面篩選同時符合上述二項資格條件者，每期僅有極為少數。

- 3、另外辦理就業輔導、就業媒合，其媒合成功人數有一半，但出監報到人數非常低，是否能查明其原委為何。

雲監說明：收容(受刑)人以新北市籍、桃園市籍之受刑人居多，雲林縣籍僅占6%，雖努力爭取

本地廠商提供職缺就業機會，然更生人出監後多數均返回北部謀職，不願留在雲林工作，致使出監後之實際就業率偏低。

- 4、蕭典獄長所提的各種技能訓練班要尊重收容(受刑)人參加意願，除此之外，貴監是否有其他篩選機制。另參加短期技訓班收容(受刑)人出監後之就業情形，其去向不明無法聯繫及就業率低之問題，是否可查明原由，雖然去向不明無法聯繫，可能難以聯絡，但如可從其他面向去查明的話，應儘可能查明。

雲監說明：

- (1) 受刑人出監後部分未返回原戶籍所在地居住，或與家人疏於連繫，家人不知其行蹤去向。
- (2) 雖有返回原戶籍所在地居住，但經本監以電話連繫時該更生人剛好外出工作或謀職不在家，雖有交代家人請其回電，但一般皆不回電。
- (3) 受刑人在監所留之連繫電話號碼，部分因僅憑記憶印象致偶有不正確之情形（如該電話為空號或查無此人）。
- (4) 受刑人在監所留之個人電話，因未繳費已被斷訊，致無法取得連繫。
- (5) 受刑人出監後更換新手機號碼，致無法取得連繫。

矯正署說明：為提供受刑人出獄後之就業協助，本署與勞動部勞動力發展署業於105年12月14日共同研商監獄收容人技能訓練及就業協助等相關事項，會議並達成勞動部勞動力發展署所屬分署及公立就業服務機構持續與矯正機關合作，強化更生人就業轉介服務機制，及運用就業促進工具協助收容(受刑)人就業。另本署與勞動部勞動

力發展署於106年4月25日接續召開「研商協助矯正機關收容人就業事宜會議」，並決議為協助有就業意願之收容(受刑)人，出獄後轉介至住所所在地之就業服務機構，爰由勞動部勞動力發展署製定新式「更生人就業服務轉介單」及「轉介服務流程圖」予各矯正機關，並將於修正後即刻推動辦理，各矯正機關依前揭流程圖辦理轉介工作，並主動聯繫相關單位轉介窗口，以取得追蹤情形，俾利提高更生人就業轉介措施成功率。

- 5、關於建議事項，貴監「訓、用合一」希望能與職訓局合作，但因考量到監所之場地，基礎訓練所需之機器設備問題，職訓局是否能完全配合，將來還是要以此為目標、理想來努力。

矯正署說明：業於106年4月25日與勞動部勞動力發展署召開「研商協助矯正機關收容人就業事宜會議」，會議決議：「勞動力發展署將持續協助各矯正機關辦理收容人技能訓練，各矯正機關若有需求，請與勞動力發展署轄區分署個別洽談合作事宜。」請各矯正機關積極主動與轄區分署洽談技訓資源的引進及收容(受刑)人技能訓練合作開班事宜，俾利節省公帑，並提升收容(受刑)人職能培力。

- 6、關於簡報「其他補充說明」提到，建議公務機關或相關公營事業機構需求人力的時候，將需求人力職缺釋放出來，這個部分我們也會儘可能的和公務機關聯繫，是否可朝這個方向努力，讓我們一同來為更生人努力，希望可加速更生人復歸社會。

矯正署說明：業於105年12月14日與106年4月25日與勞動部勞動力發展署先後召開有關研商協

助矯正機關收容(受刑)人就業事宜會議，針對受刑人監外作業部分，爰請勞動部勞動力發展署協助提供符合自主監外作業收容(受刑)人就業職缺部分，會議決議：「勞動部勞動力發展署各分署配合法務部辦理自主監外作業，請各公立就業服務機構提供轄內法務部矯正署所屬矯正機關所需協助。另各公立就業服務機構於召開雇主座談會時，可邀請矯正署及矯正機關與會、宣導自主監外作業制度；必要時可請轄區矯正機關共同召開專案會議討論。

附件八：106年10月2日上午辦理更生保護實務工作者諮詢會議

- 一、時間：106年10月2日(星期一)上午9時30分
- 二、地點：監察院4樓第2會議室
- 三、調查委員：委員江明蒼、委員方萬富
- 四、諮詢專家：更保會新北分會專員吳書嫻、輔導員巫義煙、輔導員李美麗、輔導員黃文智、更保會士林分會主任黃于玲、輔導員蔡蕙如、輔導員陳燦鴻、更保會業務組組長唐研田
- 五、諮詢會議內容摘述：

(一)輔導員巫義煙(下稱巫)：個人輔導個案中，有的是輔導就業，也有協助社會救助的申請，更生人就業輔導區分幾個情形：第一個是更生人本身有無就業意願；第二是家人關懷鼓勵；第三是企業主。有的事業主如果無意願提供工作機會，或工作後仍不斷予以鼓勵，對更生人就業輔導，輔導員除了在旁扶助協助，也予以鼓勵、關心，使其不再犯，這最重要，再來就是讓他能夠真的找到工作。這就是我們覺得蠻高興的。

(二)輔導員李美麗：更生人輔導要輔導成功的因素，倘若是榮譽觀護人輔導，一有公權力的約束，二者接觸的時間較長，成功案例就會比較多。更生人往往因為服刑期間久，一出監，家庭支持可能中斷，又因為脫離社會過久，失去一些資訊，致出監後會比較茫然，這部分輔導的困難度就比較大。以本人輔導的經驗而言，曾經幫助過一個吸毒的更生人，也是唯一一個吸毒更生人有戒癮成功的案例。這個案是一個女士，約四十幾歲，吸毒導致臉部都變形了，其家人不太支持，後來我就請個案的弟弟，提供小的房間給她住，輔導很長一段時間，她本身也有堅

強的意志力，很願意接受輔導，後來個案用工作來把自己的生活時間填滿，我們協助她找工作，曾在燒鴨店幫裝便當，後來更換至自助餐工作。有時，她遇到不如意時，精神狀況就會有些茫然，她就會常常打電話與更生輔導員聯繫，我們勸她、幫她度過，給她一點安慰支持，時常去關心她，後來她戒治成功，現在在賣廣東粥，所以毒品犯更生人要戒癮很困難，輔導員要更有毅力很堅定的提供協助，要有耐心。另，目前轉銜機構似乎不足，一旦服刑過久後幾乎都與社會脫節了，出獄後家裡根本沒人。建議矯正機關可以跟其他的企業有類似建教合作，或另外成立一個機構，讓他們復歸社會前能得到很充足的資訊，而且也可以稍微瞭解外界狀況，才不會一出來什麼都不知道。

(三)專員吳書嫻(下稱吳):這兩年來本人做最多的就是教導長刑期的個案使用智慧型手機，他們其實在服刑時還是傳統的手機，年紀大的個案出來沒有智慧型手機，沒有APP要找工作或要職業訓練，其實都要靠網路查詢才能獲取相關資料，很多個案都要教導他們怎麼使用智慧型手機，怎麼運用LINE。

(四)輔導員黃文智(下稱智):我個人的見解是認為更生人在出監後，應依案件類別屬性去做一個分類，才有辦法輔導成功。如犯性侵害案件，介紹他去送瓦斯或許還可以，如果介紹去做其他服務業，如房務員，主管跟我講，個案都會去偷看人家，主管很怕他去裝針孔，且在沒有被發現是性侵犯之前，工作根本就沒有什麼問題，就因騎機車跟人家磨擦發生小車禍，警察就跟他主管講，揭露他是性侵犯前科，不到一個禮拜就被辭退，這個個案他就業路程要開始就馬上被擋下來。故，是否成功重點還是在

案件屬性分類，如果矯正署能在更生人出監前就提供相對性適合的工作訊息，成功比率就會升高。

- (五)組長唐研田(下稱唐):更保會會依個案狀況評估，區分認輔為核心個案，請比較資深的專業輔導員來強化輔導，本會會有工作準則，或是列入家庭支持服務方案的個案，加強更生人跟其家屬之間的親情上的聯繫，期望未來輔導穩定。另，臺中有性侵害案件專區，有幾位專業輔導員，都是國中小學校長退休後擔任輔導員，針對性侵犯入監輔導，出監後有轉介就業工作還有回歸家庭，這個部分執行也有許多年，成效還算不錯。
- (六)主任黃于玲：更保會士林分會則是不管刑期長短，大概在3個月前或是半年前，針對即將要出監的更生人舉辦一系列的課程，比方有針對親子互動家庭關係重建的課程，甚至出獄後即將面臨到就業的問題，會找專業的、就業的專家學者來提供就業的資訊，最新的就業市場等等工作狀況給更生人參考，其實是有步驟的提供課程。
- (七)唐：新店戒治所主要是毒品犯罪的收容(受刑)人。半年前就會有志工老師，大部分都是慈濟背景的志工，組成一個輔導團，每個月都入監訪視，持續大概有半年的時間直到更生人出監，這是由臺北分會因應煙毒犯的一個處理的方式。
- (八)唐：我們北、中、南每年都會辦理更生輔導員研習。像去年度是分四區，今年度分三區，邀請專家講授，毒品是我們這次的重點，都有講座還有志工同時交流。也針對一些核心的志工老師，辦理輔導志工的講習。
- (九)輔導員蔡蕙如(下稱蔡)：我個人認為個案要有專業的技能，不管是在哪一方面的技能他們都很需要，

更保會的個案在就業方面是相當困難，一是因為學歷低，另外他沒有專業的技能。倘在服刑期間，即由矯正機關提供職訓，譬如小吃專長，甚至輔導其在監就考取丙級證照會有幫助。惟大部分的個案出監後才到更保會來開立證明，要求去勞動部參加職業訓練，日前我曾碰到一個約 30 歲左右的個案，曾表示已經報名第二次了，但都沒被錄取，像這種情形碰到很多，倘在服刑期間矯正機關就能提供專業的技能，出監後就業是比較容易的，不管是哪一方面的，小吃、美容、推拿、腳底按摩都好，在服刑這段期間予以職訓，出監後就不會浪費時間再去上課。

(十) 蔡：曾遇到一些個案，大部分個案的想法要做一個小吃攤，雖因生財器具投資並不需要很多，仍要面臨資金的問題，在面臨資金問題之前，也有專業要學，但是勞動部職訓不一定錄取，這是個案感到很懊惱的地方，而且要浪費一段時間等待，這次沒被錄取要等幾個月之後才有招生。

(十一) 輔導員陳燦鴻（下稱陳）：本案是社會上很重要的問題，上個月就發生新北市一個性侵犯出監，回到宜蘭後馬上就犯罪兩次，顯見制度上就是有漏洞，因為這種特殊型的人轉介到宜蘭，無從知悉該個案的情形，使他有機會再去犯罪。更生人就業的問題當然也是其中一環，但最重要的目的是希望能夠把再犯率降低。我擔任更生輔導員已將近十年，但我入監輔導僅四、五次而已，為什麼呢？最主要是監所人力不足、事情太多，而且受管制，雖然我們是社會服務工作者，仍有許多限制，顯見出獄待復歸的人多，而輔導員銜接時間不夠。

(十二) 陳：有些更生人直到本人去訪視的時候才第一次見面，

我認為應該由監所對即將於幾個月出獄的人先行準備，編列出不同的教育課程，包括吳小姐講的教你使用智慧手機，都是一環。蔡小姐提及報考丙級執照，個案如果在監所即取的證照，不論管不管用，對找工作而言就是一個幫助，起跑點就贏人家。談到犯罪率下降，還有一環就是除了到監所去拜訪個案，個案本身家庭也是一個面向，家庭的支持力量是最重要。

(十三)唐：個案會一對一的輔導，有些沒有見過面，可能就是其他分會輔導轉介的個案，在其他監獄服刑，才造成沒有跟他有見過面。

(十四)唐：家庭支持的部分，其實更保會總會從 99 年就開始在推家庭服務方案，挹注相當多的人力物力，目前每個分會都持續在推動，針對這些有需求的個案，從他們入監時期到他出監前六個月，就開始進行他們家庭關係的連結，不過這部分在執行面比較困難，常常有很多個案後來觀察他家庭關係正常或者有失聯的狀況，出監後找不到個案，這個比率不低，但也有一些個案經過入監輔導、家庭服務機制，家庭關係有重建回歸正常家庭生活，還有針對一些社區的輔導個案出監後，如果說發現有家庭重建的必要，或是有需要家庭連結的，更保會會啟動家庭支持服務方案或是認輔機制，來對個案家庭或是個案本人提供輔導。還有就是服務對象有重疊的問題，實務上發生困擾就是一些遊民的更生人會推給分會處理，相關的部門只要是具有更生人身分，就是更保會的主軸業務。事實上更保會的業務是相當有限，而且也不是政府機關，只是半官方團體，在人力資源不是很充裕的狀況之下，只是一個輔助的角色，更生人他們有一些特別需求，我們再轉給相關政府部門，

像勞動部就業服務站等等來做進一步的服務。

- (十五)巫：職訓單位讓想報名的更生人碰了釘子，對更生人打擊非常大的，建議爭取更生人受訓的比率或保障，比照公家機關對身心障礙個案就業的比率保障一樣。
- (十六)唐：有關職訓的問題，本人曾輔導過個案想報考導遊，但都考不上，分會這一兩年在相關會議都有提案，也正式行文給勞動部勞動力發展署，就這部分是不是能夠協助解決，留一定比率給更生人，但該部往往回復表示現行法令上有困難，但會技術性提供協助，譬如口試給更生人加分，技術性的提高更生人的錄取率，另建議可以開更生的職訓專班。
- (十七)智：更生人出監調查表，部分更生人搞不清楚問卷調查表是什麼，擔心會不會關係到假釋，往往會勾選願意接受輔導，但出監後都找不到他。
- (十八)陳：對更生人大概分三種，一種是毒品犯，就是毒的上癮者，這種最氾濫，一個偷竊，再來就是一般的刑事案件。事實上依本人輔導的經驗，最難的就是偷竊及毒品犯。我的建議是更保會的工作如果能夠再落實，比較社區化的，改善、陪伴很重要，所以說要去了解更生人的家庭狀況，接下來就要想辦法輔導改善，切斷更生人的朋友，倘更保會能夠更社區化，這些問題也可以解決。一般用毒品的人心裡比較沒有方向，故見面時可邀請打籃球或爬山，活動期間可以慢慢跟他聊，最起碼在更生人徬徨時，剛好有一道牆讓他靠著，慢慢的把他拉回來，所以更保的這個角色如果能夠更社區化，更能夠發揮這個功能。
- (十九)陳：更生輔導員本身的素質也要提升，藉由每一年有二十幾個小時的專業訓練，像這一次訓練是針對毒

品犯更生人，像社工、心理師還有一些獄政的人也來講授監所遇到的種種經驗，更生輔導員才會知道這些犯罪人的心態，了解他們需要的是什麼，然後我們替他設想他需要的一些技能，提供他所需，他有相關證照就會增加他就業的意願，當然個案本人意願是最重要，更生輔導員只是陪伴的角色。

(二十)蔡：更生人輔導沒有期限，更生輔導員提供關懷跟陪伴，不管時間多久，不再犯就是輔導成功。另外，更生輔導員還是會結案，或者是個案一直訪視未遇，也會結案。

(二十一)吳：其實更保會這兩年有針對就是比較資深的志工來培訓，針對毒品議題或更專業的知識，希望能夠建立毒品犯專業輔導團，可是這個還在構想當中，以更保會新北分會來說，招募志工真的不容易，新北市三重、新莊、蘆洲都是個案最多的地方，但志工非常少，補不到人。其實像新北分會招募志工，每次招募進來可能十位，逐步辦理基礎訓練、特殊訓練、實習訓練等課程，結束訓練後可能僅剩7位。

(二十二)吳：根據志願服務法的規定，基礎訓練是12個小時，只要從事志願服務工作都要接受這個訓練，那我們更保會的特殊訓練課程時數是12小時，所以是受訓要24個小時，另外還有10小時的實習訓練，是跟著資深的志工學習，至少半年時間。這也是年輕人比較不容易擔任更生輔導員，因為志工大概都是退休或是商界人士比較多，因為要入監所實習要配合監所的時間，可能年紀輕一點，年資不夠也不好請假。

(二十三)蔡：目前比較需要的就是說希望政府單位可以跟更保會連結，需要更多資源挹注。

(二十四)吳：我補充一下，我們現在實務上發現個人資料保

護法通過後，現在要檢查刑事紀錄的公司變很多，個案其實很多在監所都是做喪禮服務的訓練，或現在因為在推長期照顧服務，所以很多個案也在考慮照顧服務員的職訓及考照，現況是要去應徵時被要求繳交良民證，然後大規模的禮儀公司也要求繳交良民證，都是公司自己的內規，我們遇到的狀況就有一個個案在大型宅急便公司工作，滿三個月後公司請他交良民證他交不出來，只能試用不能轉正職，試用期要延長，然後他就覺得很不公平，因為試用期延長後他做的跟正職人員是一樣的事情，可是薪水卻少五千塊，我們只能勸他考慮你是否要繼續。現在這個狀況越來越多，就是需要良民證的公司越來越多，因為受限於個資，沒辦法去查詢公司員工的前科，像保姆工作也是，很多女性更生人考取保姆證照，卻沒辦法進社區保姆系統，只能自己刊登小廣告找工作，因社區保姆系統要繳交良民證，就變成他們前科不是很相關的，可是他因為繳交不出良民證，致其工作權上受到很大的影響。

(二十五)唐：雇主基於營運考量，會要求應徵者要提良民證。另補充報告，提到希望有相關部門整合資料，因更保會是自由保護的，無公權力，且人力也有限，如果要辦理相關聯繫會報，建議要由政府部門主導，像苗栗分會，在聯席會議的時候有提到針對苗栗縣不管縣市那個社會局還有警察局相關部門，針對苗栗縣民的個案，有固定有聯繫會報，曾建議要將苗栗分會納入，建議仍應由公部門來主導，如果更保會主導可能比較不適切。第二點就是有關中央層級這部分，不只是就業還有各方面，我們建議是不是由勞動部來建立跨部會的業務聯繫窗口，針對相關部會跟研商或是提供相關銜接更生人就業方面的困

難問題。

(二十六)蔡：關於法律扶助基金會的服務是否落實，實務上曾遭遇到一些困難，就我處理的個案，更生人出監後努力工作，包括在超商打工等等，但是所面臨的債務就壓得喘不過氣來，現在銀行的債務好像轉賣給應收帳款。雖然很努力的賺錢，但是他的收入不夠支付這個。且個案找不到法律扶助基金會。

(二十七)陳：一般我遇到這種狀況都是自己就處理了，為什麼，因為透過另外一個單位麻煩，我就直接找一個市議員辦公室，然後跟市議員講，就邀請那個債務公司來直接跟他協商。

附件九：106年10月2日下午辦理更生人輔導之民間團體諮詢會議。

- 一、時間：106年10月2日(星期一)下午2時30分
- 二、地點：監察院4樓第2會議室
- 三、調查委員：監察委員江明蒼、監察委員方萬富
- 四、諮詢專家：基督教更生團契總幹事張洛銘、基督教晨曦會輔導部主任蔡明蒼、中華民國紅心字會主任江雅筑、更生少年關懷協會主任陳彥君、法律扶助基金會業務處專員劉晏。
- 五、綜合座談及意見交換重點摘述：

(一)總幹事張洛銘(下稱張)：基督教更生團契主要是做牆裡跟牆外的工作，還是受刑人的時候就會透過宗教信仰來幫助個案建立根基。我自己是過來人，坐牢10到11年，沒有人願意被關在高牆裡，有些人為了不要進到監獄，寧願在半路上服毒自殺，我也問過無期徒刑的受刑人說感受如何，他說他寧願被判死刑，因為裡面非常痛苦。人只會被關到老，消磨歲月就會更糟糕，一進到裡面的人他急著想去依附東西，很多人都去依附信仰。我本人數不清我到底服刑幾次，我最後一條被重判9年多，服刑7年多。服刑期間沒有時間、空間的流動，因為受刑人整個模式都一樣，會感覺到是一個時光隧道。出獄後家人不要我，通常就會直接連絡以前的朋友。但我最後一次出獄時，我沒連絡朋友，我打電話我爸爸，他在電話裡拒絕我，另一通電話則打給基督教更生團契的黃明鎮牧師中途之家，到那邊我被修剪、破碎，然後輔導、重建，在更生團契有輔導員三個月寸步不離，24小時盯著我。我弟弟也是，出獄後我把他帶到更生團契中途之家，現已三年多。我跟我太太目前都在監獄裡做救恩傳揚的工作，已

經跑了三十幾個監獄。我弟弟在 103 年 5 月 8 日接到電話之後進到更生團契，這三年多他經過修剪、約束、管教、破碎再重建，非但沒有再去坐牢，他在花蓮信望愛少年學園那邊。我們將近 50 位孩子都是父母坐牢、死亡、隔代教養、單親、家庭功能喪失、法官社會局轉來的孩子，我弟弟在那邊煮飯菜給他們吃，他用他過去的經歷來陪伴這些孩子，當我講完下面受刑人都沒再有聲音，因為有很多受刑人的孩子也處於這種情況。

(二)張：針對於監所開了很多的技訓班，有一個受刑人出獄一個月，我問他這段時間在幹什麼，他說我們參加汽車美容班有 3 位受刑人都連絡好，在更保會一人可以借 40 萬，3 人可以借 120 萬，去租一個店面買二手工具開始先接案子，有收入之後再如何如何，這是他們做的夢，可是更保會借你嗎？講真的，更保會有沒有幫助過我？我們裡面很多人知道更保會，但不知道更保有什麼用，曾經我到桃園監獄的病舍有一位受刑人說我不是不改，我很想改我沒有錢坐車，我想跟他們借一點路費，他給我一張電話卡裡面只有 30 元額度，羞辱我，這條路我不走了，我怎麼辦？我就只能跟他講說你出了這個大門連絡我，縱然在遠他一通電話打給我，他沒有路走，我半夜也會過去，我自己一個經歷大概是這樣。

(三)主任蔡明蒼（下稱蔡）：我也是更生人，大概 17、16 歲就開始在少觀所，前前後後大概也坐了 10 年的監獄，現在在晨曦會工作。我自己的體會是這樣子，更生人出獄的時候他比較難的地方是在：第一，他會想要賺錢，現實上有需要，而且他坐牢坐了那麼久，都靠家人接濟，所以他就需要想要趕快去賺錢，很多出獄的時候都立志做大事，無論是非法的、

合法的「大家都想說現在要出來了，下去用心打拼。」(台語)可是往往事與願違。第二，更生人會想要去抓住那個時間，因為跟社會脫節很久，會想要趕快賺錢，賺錢是好事，趕快賺錢的時候就容易出問題。像我以前我要出獄的時候，人家說要不要去做地下錢莊、要不要去做賭場、要不要去什麼，因為當一群不是很正常的人在一起的時候，想出來的點子可能就不是很正常，加上沒有錢，又加上想要趕快揚名立萬，容易一出獄後就走偏。我覺得更生人出獄後困難的不是找工作，基本上只要品格正常，而且大部分的工作人家也不會問你是不是有前科，除非你要開計程車還是要去當保全，我覺得是這個人有沒有預備好。剛剛洛銘兄有講到，類似中途之家的概念，或者是職業銜接的概念，以我在晨曦會大概十年時間看起來，要介紹工作要找工作真的不難，問題是他是不是已預備好，他知不知道怎麼跟同事相處，他以前跟黑社會相處可能很厲害，但是跟一個正常的人相處時他的問題就會很大，比如那個流氓脾氣個性就會出來，以前在外面是呼風喚雨，現在要來這邊叫我拿掃把馬上面子就掛不住，我介紹過很多人去上班很少撐過一個月，都是這個原因，然後一直不斷換工作，換到後來就灰心了，然後就失去聯絡，我遇到過很多都是這樣。

(四)蔡：中途之家管理不容易。現在衛生福利部輔助很多中途之家，但據我瞭解少數幾家，真的不容易。中途之家以晨曦會的話就是幫更生人戒毒成功，或者出獄後把他銜接進來，是用一個信仰的群體方式來保護他，有一個好處就是，當他心裡有信仰的時候，基本上他的道德感會提升，至少會跟那些過去的朋友稍微有一些區分，這需要一段很長的時間，

我會覺得要用一種漸進式的復歸社會。我們都一直想說出獄之後就讓他進來中途之家，其實他連要進去中途之家都還沒預備好，服刑那麼久，卻又要去中途之家算是一個半約束的環境時，我們的經驗是中途之家比監獄比戒毒村還要難管理，因為你不能把他管太緊，管太緊他就不爽，那你管太鬆……毒品、香煙、酒一樣一樣的都跑進來，更慘的是本來大家都很好，突然有一個人出問題，一下子就一群人出問題，那時候就又要解散重新再來，這是比較困難的地方。

(五) 蔡：在監獄技訓有沒有效？我覺得還是有效。因為我烘焙、電腦、電器修復、水電工都是在監獄裡面學的，你說有沒有效？有效。可是出來之後有沒有發揮？發揮不大。譬如家裡簡單的都沒問題，但你要出去外面工作，說實在你去那邊學烘焙你有辦法去麵包店嗎？不可能的事，你訓練那麼多烘焙班的人，是不是真的市場上有需要那麼多烘焙班的？我覺得那種技藝訓練是比較能夠提高他的層次，然後不要短期的，如果他有意願可以選擇性的來栽培，讓他出獄後企業可以銜接，至少企業的銜接意願就高，要不然訓練那些說實在高職畢業的現在也都有，有考電腦證照，有的還考什麼多益程度也都不錯，那我選高職那個 18 歲剛畢業的好管理，選一個更生人，拿石頭砸自己的腳，所以我會覺得應該是提高那個訓練的層次，或者是做一些個別化的教育，因為監獄裡面人太多，要做這個真的是不容易，如果在出獄前有比較好的訓練，將來引入到中途之家無論回歸家庭無論回歸職場，至少他會有基本的程度。

(六) 蔡：有傳聞要報名技訓班的原因，是拿獎狀時提報

假釋較容易。我相信是有加分的，我曾經聽過有個審核假釋的委員說過，就是看個案跟家人的關係有沒有恢復，現在也都會假釋前要寄信給家人看他要不要接納他，回來的都不錯，可是他們後來去了解，原來那個家人從來都不來會客。你說他跟家人有什麼好的關係恢復，不可能的事，如果你把這個列為一個報假釋的門檻，或者是一個要求的話，我相信大家的學習意願會高，而且即便假久了有時候也會變成真的，我覺得還是有這個效果。

(七) 蔡：我在監學水電的時候，學電器修復時，都是為了要考證照，都是丙級的證照。題目一百題，符合考試就會通過，可是那真的能夠在職場應用嗎，我覺得很困難，因為人家學水電的師父都是要跟著師父跟一陣子才有辦法去實做，當然考證照是一個重要的指標，但我覺得考證照之外，有一些晉升的訓練是比較好，以前烘焙有丙級的，丙級考過之後考乙級，比如說水電行他有乙級的話，他開水電行才有辦法。

(八) 蔡：晨曦會對一些戒毒已經期滿的更生人提供職業的門徒訓練中心，裡面課程會邀請企業老闆或者職場管理階級的人來授課，講授跟同事相處、工作的態度，薪水怎麼去運用，更生人有這些概念，在遇到困難時才不會手足無措。其實很多更生人，包括我們晨曦會的更生人，其實都具專業技能，有人本來就是很會修車的師父，有的是鐵工，大部分的人多多少少都會有一些基本的技術，為什麼沒有辦法好好去發揮，我覺得可能是在某個環節出問題。

(九) 主任陳彥君（下稱陳）：本會主要輔導青少年，長期在少年觀護所、桃園輔育院、誠正中學、彰化輔育院還有明陽中學，做青少年的輔導教化工作。有

三個關鍵是實務發現，本院從監所內輔導到監所外，監護個案不管是職場或是學校，服務是一條龍的，幾個關鍵是：第一個就是「作息要穩定」，如果作息日夜顛倒，不管去學校回到學校或是回到職場都很容易被打槍，因為你遲到早退，或在學校遲到，就很容易被退學；第二個就是「正確的態度」，個案進入到職場需要什麼樣的態度，不能說我想當老大，之前在黑社會大家都要聽我的，到職場我變成要掃地、掃廁所等等的，本會訓練個案態度；再來最重要是「找到他們人生目標」，我們很多孩子其實都是毒品，像我有一個個案就是因為毒品進出少觀所7次，我們固定每個禮拜都進到少觀所2天，長期的陪伴，大概六個多月期間，該個案找到他自己的方向，對音樂有興趣，本會提供給他機會及平台，其實出監所接到的第一通電話不管是成人跟青少年都一樣，第一通電話可以改變他的人生，如果第一通電話是他的兄弟來跟他接風，基本上他回不去了，如果第一通電話是社工，關心他跟他討論一些方向，至少還有一點機會，有正向的力量是可以拉個案回來，所以運用這樣的方法，並大量運用志工去協助。本會1年培訓大概一百多個志工，志工人身分為社會人士或大專院校學生，希望可以擴大社會的參與，讓很多志工可以進來提供協助，跟我們一起進到少觀所去服務這些個案，讓他們知道原來這些少年背後是有些脈絡的，不是全然是個案的錯，或許是家庭、社會、環境同儕支持系統出了問題。志工當中很多是職場的老闆，也因為接觸這些少年個案之後，知道個案其實是很好的，就會提供一些工作機會，去年本會成立了一個咖啡廳，在行天宮附近，其實很多少年進到職場還沒準備好，容易被

解職，所以本會就自己成立了咖啡廳，從去年底開幕到現在我們接納了 7 個孩子，全部都是重刑個案，都是上過新聞重刑案的個案，從去年迄今至少半年是穩定的，都沒有遲到早退的狀況，這就是一個指標，那 6 個月是一個關鍵，如果他 6 個月沒有再回頭，基本上他再犯的機率就大大的可以減少。

- (十) 陳：針對中繼職場，本會不會希望個案永遠都在我們這邊，因為本會只是短暫的陪伴他一段路，希望他趕快可以復歸社會，所以通常訓練他 3 到 6 個月後，要他一定要出去，就是他已經培養好好的態度跟時間觀念作息，那也找到他自己的方向後，我們就希望他能夠走出去，也要有友善企業的配合，所以本會大量開發一些友善企業，讓企業主實際上來我們職場看到這些個案跟他們互動，發現這些孩子真的改變，不管是態度、禮貌各方面都非常好，也不會講髒話，職場來這邊挑學生，他們福利待遇就會更好，因為不是每個孩子都適合做餐飲。本會的職場只是提供一個平台，讓他先在這邊學習，調整自己的態度，我們再幫他做轉介。有些孩子喜歡做禮儀師，就幫他轉介到那去；喜歡做業務，就幫他做開發。很多孩子或是很多人可能一輩子都不知道自己的興趣在哪裡，可能就是跟著學校、跟著家長的要求期待走。所以我們在接觸他們的過程中，在所內的輔導，建立關係就非常重要，我們會透過多元的課程，跟他們建立關係，開發他們，希望他們有機會可以找到自己的方向，他就可以抓住這個目標往前走。我們除了跟孩子本身建立關係，還有跟他們的家長，家長這一塊也非常的重要，我們有家長的團體，這些家長都有更生的孩子，都有司法的議題，所以他們會有共同感受。有些家長會看到個

案有進步，至少不會這麼頻繁的進出監院所，他們會做一些分享。我們就利用這樣子把這些家長集合在一起，變成一個支持系統，有經驗的家長就可以帶領沒經驗的家長，就是讓家長可以一起陪著孩子。再來就是本會跟法院有很密切的合作，像臺北地院、士林地院跟板橋地院，主要這三個地院的法官跟保護官都有很密切的合作，三方一起合作才有辦法讓這個孩子在社區裡面穩定下來。

(十一)主任江雅筑(下稱江):針對就業部分,本會統計大概有7成受刑人對自己的生活是沒什麼想像或規劃,沒有明確目標,大約5成受刑人覺得入監前他的工作是不穩定的,就是一直換工作的狀態,實際上服務也發現,這些受刑人之前的工作經驗比較多是屬於勞力性質的工作,如工地或是水電這一類的,或是餐飲,也就是就業門檻其實是比较低的,深入發現他們過去家庭的社經背景並不好,服務的家庭很多是在貧窮的循環狀況,本會發現,在他的家庭不是一個好的狀況下,其實很難去關照受刑人成長過程,大概有8成受刑人,覺得自己過去做錯事情是因為生活所逼,是不得已的。紅心字會在服務的時候,比較不會針對更生人單一問題去處理,因為更生人活在整個社會系統裡,會跟人有關係上的連結。本人很佩服更生團契跟晨曦會,對更生人有一個非常強而有力的支持系統。本會在入監輔導受刑人時,初步和受刑人家庭接觸,服務個案在入監之後,家人是很開心的,希望他以後乾脆不要出來,但在社工人員長期協助跟輔導下,會慢慢協助他們去修復那個關係。是很長期很緩慢的在陪伴他們這個家庭去復原,去修復他們的能量,我們在受刑人入監之後,也會到監所去跟受刑人同步的談家

裡面的狀況，一直到他出監之後我們會追蹤半年到一年期間。我們一開始社工不會去談就業的問題，因為有時候家人的期待太高，或更生人出來對他自己的期待太高時，後面的挫折反而是更多，會希望說他出監後先把他自己安頓好，例如生活作息正常，然後慢慢學習怎麼當一個好的兒子或是好的爸爸，例如他以前可能都在裡面，沒有唸過故事書給他的小孩聽，那就是說要不要晚上睡前至少唸個故事書給你的孩子聽，從這樣的一個經驗去意識到對家是有責任的，那他慢慢就會開始比較踏實的去思考，他未來可以怎麼去做，我們是這樣一步一步的去協助他。

(十二)江：社工人員以前入監所輔導較有彈性，可以直接到工廠和收容人會談，時間也比較長，可以深入了解他們整個遇到的脈絡是什麼，但最近一兩年好像規定有些改變，都變成只能用公務接見的方式，要發公文，時間會限縮到只有 30 分鐘，目前改以信件的方式跟受刑人做主要連繫，如果受刑人家庭發生比較嚴重的事情，就會帶著家人直接去監所辦理接見，受刑人家庭關係修復的業務，本會花了非常多時間在提供協助，是以這樣的一個輔導模式，不能說每一個案子出來都可以成功，但成功率大概 9 成，成效還算不錯。

(十三)江：近期舉辦了國際研討會，邀請到日本、挪威、瑞典、丹麥等國執行受刑人家庭輔導業務，北歐那邊的犯罪率比較低，每年受刑人大概才三、四千人，所以該國對受刑人在監獄內的課程跟服務的精緻度就非常的高，較具彈性，會讓受刑人在監獄內可以自主的安排課程，朝向正常化原則，因為很多受刑人的家庭背景可能是屬於低社經地位，在低社經

地位他可以獲得資源其實和一般人會有些落差，甚至最基本一些價值觀可能沒有都沒辦法了解，北歐模式就是讓受刑人入監後，體會怎樣才是一個正常人的生活，很多課程是讓他們自己去決定自己去安排，當然也會有一些標準，如果表現不好也會有一些規範跟約束，我覺得這跟台灣非常不一樣，因為台灣服刑的人數太多了，如果要做到這麼精緻化，對獄方工作壓力非常大。

(十四)專員劉晏(下稱劉):法律扶助基金會可以提供免費的法律扶助，不管是訴訟代理、調和解或法律諮詢。針對更生人債務的部分，本會從96年消債條例上路後，就執行消債專案，如果更生人或一般民眾外面有債務問題，有卡債或者是因為消費式債務，不知道要怎麼解決的話，本會希望他想到來找法律扶助，大家應該知道申請法律扶助一般案件，不管是車禍或民事或什麼，排除它是刑事強制辯護案件，要審查他的經濟狀況，如果是消債案件的話，是不用審查他的經濟狀況。倘有消債案件想要透過法扶來協助跟銀行做協商，或是透過法院有一個律師來幫你做更生或清算，都可以找法扶，本會會找一個律師，現在法扶有專科制度，不會隨便就找一個法扶的律師來給你，我們一定是有這個消債專科律師來協助，那這個律師是免費的，他會配合，那你可能要提供相關的一些資料，我們幫您跟銀行做協商或進法院做更生清算，這是大概一個流程。

(十五)劉:法扶有電話法律諮詢，接電話的就是律師。所以只要有法律問題，尤其是消債問題，他可以就打我們的4128508這個專線，我們是透過法律問題來問沒有需要律師協助，我們這個專線是一個門面，引領他進來，到目前為止，只要有法律問題，不管

是經濟狀況如何，有法律問題都可以問，我們要去篩選出需要申請法律扶助的，如果他今天打這個電話來，我們發現他有債務問題，除了律師在電話上輔導以外，也會了解一下目前住在哪裡，我們會幫他安排他最近分會，協助他去申請消債案件的申請。專線是上班時間。

(十六)劉：我們法扶的專線打進去有語音，會問你說你住在哪個縣市，按照這樣去按，會有一個語音流程。我們其實除了臺北分會有晚上的時段，其他的法扶都是在白天的時間，我們常常遇到民眾要請假來申請法律扶助，現在消債這個部分我們官網有一個申請書，他其實可以寫好申請書，寫好他的基本資料，只要傳真或者是 E-mail 或者寄信給我們任何一個分會，我們都會受理。其實有很多「眉眉角角」(台語)的一些資訊，我們才要希望不斷的去宣導。我之前在分會去做監獄宣導的時候，每次都在調查有沒有聽過法扶，有沒有知道什麼案件可以來申請，我們現在比較希望跟社福或社團連結，包括工作人員的在職進修，我們都可以讓他們知道法扶到底在做什麼，目前我們跟社工最密切連繫，因為社工會接觸到非常多的個案，我們希望下一步是做到提供我們的律師讓社工有法律問題的時候，可以有一個專線。社工對於法律可能不是很熟悉，比如像家暴令或者申請撫養費那部分，可能都不知道怎麼去處理，所以我們會接著做社工這一塊，社工如果了解法律問題，或者知道我們法扶，就可以去跟個案說，這是我們接下來要做的部分，回應剛剛委員說的是不是有一個網絡可以組合起來，避免大家用重複的資源做重複的事。

(十七)陳：其實很多企業對不管是少年或更生人，其實

態度不是太友善，本會前幾年一直跟很多大企業老闆談，老闆都是很有意願要做公益，可是主管第一線跟這些孩子接觸到的人，他並沒有這個想法，他說主管交代我的，然後就說這個小孩子怎麼那麼難用，就常常遲到早退等等的，所以送出去很容易被打槍，或是說因為我們的孩子可能要開庭要報到，雇主並沒有這個彈性讓他隨時請假，現在半年才有辦法有年假，有些請假沒有那麼好請的，就算一開始他要請假去報到，對他們來講都是非常大的負擔，所以他們的態度是不太友善。

(十八)陳：毒品、性侵跟竊盜這三個是最困難成功就業的，這三個只要老闆雇主面試聽到，基本上不太容易順利就業。像現在有雇主獎勵的制度，每個月可以八千到一萬二的政府補助，這其實也沒有宣傳很落實。通常是我們教企業怎麼去申請，很多企業會有一點怕怕的，現在有那種員工誠實保證保險，就是由保險公司去承擔轉嫁這個風險，如果你的業務員詐騙你的客戶會幫你去理賠，這樣可以省去公司在面試員工的時候要承擔的一些風險，後來發現理賠那個條款，很多家像員工監守自盜，就不算在理賠範圍內，像監守自盜或是說有前科的員工它也是拒保的，像這樣的話其實對於雇主來講又會更多的不放心。員工誠實保證保險這個部分，如果是可以回歸到像是衛福部或勞動部去做統籌，用更生人他們納稅的金額去做保證金，或讓一些更生相關企業去做這個保證金，我覺得或許比較有幫助，不然一般的保險公司是不會去承擔這個風險，他們會去做一些評估。

(十九)張：毒品犯比較軟弱穩定性不夠，愛滋病最難處理。本人曾經在北監、還有新竹、宜蘭監獄去授課，

這類人出監後少部分的人有跟我聯絡後，輔導困難度更高，因為這種病有一些限制。我個人過去在更生團契完畢，回歸社會家庭接軌的時候，其實受很多傷，剛回去的時候找工作都是我們本國人不願意做的，譬如去磚窯廠工作，去做「翻砂」（台語），應徵的時候老闆娘就給我藥膏，我說為什麼工作要藥膏，後來到工作場所才知道，要把五金投入一個大火爐，再拿一個長瓢舀到模子，我的同事都是泰國人，泰國人會欺負我；或者是到送生鮮食材，我要進到零下 16 度半的冰庫去排貨備貨，每當我快要 3 個月熬到要成為正式員工，廠長或是老闆就會告訴我，你就做到今天就好了，我心裡很難過，我說我沒有犯錯，而且我比別人更努力，你知道我去磚窯廠工做頭髮早上是軟的，下班後頭髮硬的跟鋼絲一樣，那個窯口推出磚窯熱力會跑，我「怎麼待得下去」（台語），我就在這個艱苦中重建自己，後來我一度覺得我的資料是不是被業者知道，其實業者不知道，除非你要去保全，像我們坐過牢的我們要去保全我們一般自己會打自己的折扣，想說那邊不會收我們，像我有公寓大廈管理總幹事證照，那個沒有用，受了訓也沒用，為什麼這些業主不要我，就是我有監獄化人格，關那麼久了離群孤索，你感情淡泊、沉默寡言、攻擊性強、懷疑心重，然後你人際關係又沒辦法跟大家融合在一起，雖然你很想跟他們融合，但是沒辦法。你知道我在磚窯廠最可憐的時候我也認識我的太太，我太太是大公司的會計，在裡面有很重要的職位，她沒有計較我過去前科累累、負債累累、生命性不穩定，就下嫁給我，沒想說我嫁給張洛銘以後我是不是要去磚窯廠做女工，所以監獄化人格是很嚴重的問題。

(二十)張：廠長曾經來問我，覺得我們有沒有地方需要改善的，我永遠都說不知道，我怎麼知道……我以前也沒上過班，我以前在賭場，你叫我去講討債的手段那個我很懂，你叫我講工廠改革我不曉得啊，結果後來我去做五金的回收，業者也不願意跟我做生意，你就是有江湖的味道，他們都不願意跟我做，之後接觸的層面大了，包括我介紹更生人要到他公司上班，他們會因為我而去接納這個人這樣。另我們在監所內長期忍耐，因為要提報假釋。心裡面一些情緒都已經扭傷了，裡面沒有可以諮商的，就一直壓下去，就變成病態。

(二十一)陳：建議政府可以協調像勞動部或經濟部的企業，提供企業的名單，就願意接納，先幫忙初篩，這樣後續在合作上那個門檻就會比較低，我覺得這最急迫需要的。

(二十二)江：桃園監獄有辦理照顧服務員訓練，因應高齡化社會的長照，我們今年也有到北所去辦就醫陪伴員的訓練，這個方案有跟衛生福利部申請人事經費，因為就醫陪伴員出來之後，如果他們對於從事長照工作有興趣的話，後續進階再去上居家服務的訓練課程，但前端職場願不願意接納，即便是社工人員都會有很多顧慮，認為更生人出來要去阿公阿嬤家裡面服務，馬上就會有這種擔心出來，可是現在高齡化社會是事實，非常缺乏第一線的勞動人口也是事實，為什麼不能從監獄這邊人數最多的地方，去增辦這樣的課程，然後媒合到社福團體裡面，連社工本身好像都不太能夠接受，我覺得這是一個最根本價值觀的問題，就是社會對於更生人接納度到底可以到哪邊，那就醫陪伴人其實就不用到人家家裡面去，他只是去阿公阿嬤家門口接他去看醫生而

已，連前端在就業媒合的時候，已經有單位非常的擔心，這個部分政府可以做一些示範，或許比民間單位來做更有成效。

(二十三)陳：建議職業的分流，不管監、院、所其實非常多的人力，我覺得是不是可以在前端就幫他做職業分流，去做一些篩選，哪些是可以長刑期的，哪些是短刑期的，做一些職業的分流，等於就像 104 的人力銀行更生的人力銀行，然後幫他們做企業的一些媒合，也給他們一個目標說我出來之後就有某某企業在等我，那關十年，那十年就培訓他成為一個可以用到的。其實很多的課程，有些是興趣班，像是什麼書法或是說雕刻，那個要找工作其實沒有辦法銜接，現在都是網路或是網路媒體等等，那種東西其實他們學五年，出來用不到，沒有辦法接軌，如果是有個可以統籌，像個人力銀行那樣的概念，把一些專長，或是說有很多的時間跟很專注的學習培訓，那我覺得會比較有幫助。

(二十四)江：紅心字會跟監所合作，定期會去監所宣導，如果覺得受刑人家庭確實是需要訪視的，本會也會到其家中去訪視關心，並有募款提供一些兒少的生活、教育補助這部分，如果有子女的受刑人，會對本會比較有興趣，這是一個管道。另外一個管道就是每個月第一個禮拜天，會到監所去做家屬關心，因為很多家人其實他是平常日沒辦法探視，所以假日的時候探視人潮特別多，我們會到監所去類似有一個攤位，就會吸引小朋友過來跟我們一起玩，家屬也會過來順便就聊，然後拿我們的簡章，有些家屬回去之後才會打電話給我們，會想要了解我們可以提供什麼樣的服務。另一個部分每年都有受刑人子女的獎學金，人數是每年在增加，去年是七百多

吧，今年已經到一千多，透過那個獎學金，有一些家庭也會知道我們的資訊，就會主動求助。

(二十五)蔡：補充一下，有一些更生人需要常常請假去報到，特別是剛出獄的一個月可能要去兩次，雖然他臉沒有寫更生人，但一個員工剛來一個月要請個兩三次的假，老闆的觀感一定不好，所以是不是如果有可能的話多增加一些他們可以假日去報到這一種機會，對於他們也會比較方便。

附件十：106年10月3日上午舉辦學者專家諮詢會議

一、時間：106年10月3日(星期二)上午9時30分

二、地點：監察院4樓第2會議室

三、調查委員：監察委員江明蒼、監察委員方萬富

四、諮詢專家：國立臺北大學犯罪學研究所特聘教授周愨嫻、中央警察大學犯罪防治學系副教授賴擁連、實踐大學社會工作學系教授嚴祥鸞

五、諮詢會議內容摘述：

(一)教授周愨嫻(下稱周)：

1、法務部從80年的時候，開始從事第一次有關假釋中受保管束人，統稱為更生人。期間總共做了5次的調查，我參與是102跟103這2個調查報告。由該5次調查，25年來更生人女性人口一直在上升，女性更生人就業問題，會是未來很重要的特殊協助對象，在這女性上升人口中，又以毒品犯為主。雇主對毒品、性侵，還有連續竊盜這些更生人是有疑慮的，所以這些類型更生人就業會更困難。女性大概有6成以上，都是毒品犯。以前是國中、國中肄業或國小的程度，在就業時，有特定的種類，現在教育程度提升，反映了我們整個社會也是教育程度在提高。就業程度提高、學歷、文憑的高，未必是真正能力上面的提高。所以可能是眼高手低，或自尊心很強，但他能做的事情其實非常有限。那年齡變化也是很有趣，超過50歲的更生人人數上升，對於年輕人來講，就業也許門檻會比較容易一點，因他至少有體力負荷這些工作，可是50歲以上的更生人越來越多時，面臨一個困境，就是怎麼去幫中年又有前科的這些人找工作？未來像百分之30右的更生人，所面臨的問題已經不是找工作的問題，是要

怎樣接續社會福利跟長照的問題。這跟我國刑事政策有關，不是因為犯罪人開始犯罪時候年齡越來越大，而是因為刑期越來越長，假釋越來越困難，加上三振法案等等。所以監獄裡面堆疊這些中、高齡的受刑人，他們因為受制於刑事政策。要談更生就業機會，如果前段刑事政策不改變，50歲以上更生人找工作，一般人都很難，何況是有前科的。這25年來更生人就業情形是這樣：女性增加、高中以上學歷增加、50歲以上增加、毒品犯增加。我把它切割成兩點，談就業的話：女性跟高中學歷的，理論上會比男性的更生人或是低學歷容易就業，但50歲以上或是毒品犯要另外再去思考怎麼樣分開來談及輔導他們就業的問題。以前大概是百分之10，現在上升到百分之20更生人失業率，相較於一般人失業率，大概百分之3到4左右，所以更生人失業率遠超過一般人。社會對更生人失業其實不太重視，因大環境的失業率都高的話，不可能有更多的同情心說要把資源分給他們，所以更生人的環境是比一般的失業者，長期失業者，或特定的失業照顧人更險峻，這也是無奈。

- 2、再來是更生就業的類別，這5次調查當中，25年來沒有改變。工作不需政府來協助他就業，因為這些工作找很容易，比方說開計程車，你只要有駕照，不屬特定前科限制，就可以開車，沒什麼門檻。體力那個就更容易，透過網絡認識一些工頭，就可以去做，而且收入還算不錯，一天一千多塊，現做現拿，不用累積一個月才領得到薪水。像餐飲服務業，清潔的，也不需政府就業服務去協助他，他就可以找到，即便沒有家人幫忙，或

是朋友，還是找得到的。所以這些行業讓我們瞭解他可以找到的工作，是我們不需要協助的工作。那我們到底要協助他找到什麼樣的工作？要花那些資源到底讓他們找到什麼適當的工作是非要政府出面不可，才找得到的工作？而且也不需要職訓，監獄在做的職訓，跟更生人就業沒有太大的關聯性。再看一下這幾年的調查告訴他怎麼找到工作的？在監獄裡不管做了什麼樣的職訓，怎麼幫他媒合，結果還是靠自己找的。然後下來慢慢變化，都是靠自己。到 103 年我們的調查，樣本數比較少，一、兩百人而已，政府部門的只有 35，這 35 是因為我們調查的對象是前來就服站尋求協助的，這部分比率都有提升。當然監獄也是有一些貢獻，因為職訓可能對他們有啟發，但畢竟是非常少數，但還是有一點點增加，所以還是要給政府一些讚美，還是很努力在做。

- 3、法務部常要求各監所要做職業媒合，快出獄時職業媒合，那媒合是浪費公務人員資源、不是很切實際的工作。廠商多半都是典獄長靠自己的人脈去找來，認識的，有時候政府因為要業績，所以一定要辦出有百分之多少是媒合成功的，但媒合成功不代表他出獄後必然會去做這件工作，他去做了以後可能只做一個月、三個月、五個月就走人。那這到底算不算媒合成功？這不能怪監獄，是因為法務部要業績，所以他就做了。我聽過一些說法是為了要達到法務部的這些業績，譬如一家廠商到臺中做完後，就換到彰化去，再換到雲林去做，因為找不到廠商，但請委員在寫報告的時候，不要譴責監獄，我已經跟他們多次建議不要再做這種媒合的事情。

- 4、80年時，有百分之50的受刑人可以在監獄裡接受職業訓練，到了2013、2014年，只有百分之10左右可以接受職訓。這個職訓比率越來越少，其實因為受刑人太多。還有監獄設施有限，因為像社服或民間不讓他增設，所以職訓空間可能就那五、六個教室，又要配合標準的職訓就地考照，那標準很嚴格，要夠大還要有特定設備，這些都要錢，但法務部並沒有編列足夠預算讓它有空間去做這件事情，這是第二點。第三個困難點是，他也可以出外，在監獄外接受職訓，問題是要有戒護人員陪他去接受職訓，如果單一一個人，譬如想學一些比較特殊的，比方說堆高機，這個是收入還蠻不錯的，那就必須要出來學，一期可能是半年或是一年的時間，誰要戒護他？監獄現在人力是不夠的，出去一個，不管是就醫、就職，通通都需要人力。他們有一個變通辦法是把一群受刑人一起帶出去，這樣可能兩個戒護人力就可以，20個、30個一起出去。但是畢竟是兩個戒護人力，所以這是實際實務上的困難。
- 5、監獄曾有口號叫“一監所一特色”，有的監所是做醬油，有的是代工，代工是很廉價，譬如摺紙袋，還有做原子筆，一個月作業金薪資大概兩、三百塊錢，一天做6小時左右，社會就批評說為什麼做這摺紙袋，沒有別企業可以合作。有一些找到比較好的代工業，譬如化粧品，如果有那個製程願意協助教導受刑人做的話，那一瓶外面賣的價格一千多塊，在裡面做的成本可能是七、八百或者更低，但他的產值就很高。我曾下南部建議監所做這個，但也是靠典獄長個人的關係去做，如典獄長被調到其他地方，廠商或下個典獄長未

必想做這件事，就不了了之，當時有這個建議但是沒有被實踐。88年時，建議友善雇主、職訓要增加，職訓又跟市場需求結合，這個也常被批評，就說怎麼職訓還在做點字、畫海報，這都已經過去了，但十年前還在做類似這種訓練。後來才發現原來他們的設備本身就是舊的，連用的電腦都是廠商不要，送給他們的。只能靠社會善心人士捐舊的東西做訓練。那要更先進跟社會契合的東西，譬如跟網路相關的，監獄是有限制。

- 6、另外就是友善雇主，政府要有制度去獎勵願意雇用更生人的雇主，比方保險制度，員工誠實保險，讓員工因犯罪造成的一些財物損失，可以透過保險制度，獲得部分理賠，給付額有一部分可由政府來補貼，這樣雇主會比較放心。另外一個比方減稅，對雇用更生人的減稅制度，也是一個可以開拓友善雇主的方法。還有一個現在勞動部有在做，就是對雇用更生人在第一年時，給他一萬塊的薪資補助，但只限於第一年。所以可能有些雇主會惡意利用這個度，一直在裁員，減少員工薪資的支出。另一個日本的制度也可參考，是把這跟大型公共工程綁在一起，現在公共工程裡不是規定招標時，有百分之多少是雇用身心障礙跟原住民嗎？其實也可把更生人算在裡頭。如有百分之多少有更生人的話，也許不見得會優先給你承攬，但是會在評分上加一分，配合其他條件，政府大型公共工程就包給你們做，這是日本上一次白皮書政策，已經五年，他們正在檢討這制度。這都是獎勵友善雇主的一些方法。還有就是就服站的就服員，因為更生人增加一些個管員，這個管員是陪同更生人，如果他有工作，不管到工廠工

作，或是自行創業，都應該有一個個管員陪著協助。自行創業的話，可能是一個企業主當導師，協助更生人怎麼去規劃成本、計算成本、調查市場可能在哪裡，這都需要協助，不是每一個人都會做生意。現在有很多更生人自行開的企業，NGO開的一些企業，結合了社會補助加上雇用更生人，給予協助，這方向是不錯，但比較大的致命點，就社會企業裡面的主管，通常是社工、心理師、宗教人士，其實他們也不會做生意，所以他們開的咖啡店，都非常小型，賺不了錢。或開的餐廳也是這樣，就是勉強在經營，會賠錢就對了，如果繼續開下去，就是靠善心人士捐款。回歸到一監所一特色也一樣，應該是一監所一企業，把它企業化，問題是這企業主 CEO 是典獄長，也是致命傷，他也不會做生意。對公務人員來講，典獄長、監獄裡面的公務人員，或者社會企業的 NGO 團體，他們的專業都不在做生意。所以我覺得應該要有一個像企業主這樣的人去帶，這個事業穩定，他就知道要怎麼去經營這個小企業。如果更生人到工廠就業的話，個服員有段時間要到工廠去陪他，順便規範他定時來工作，這樣我覺得雇主會比較放心，因為有人幫我管著他，甚至是一個連帶保險人類似的概念。這是我們在這兩年度裡面做的一些建議。新加坡有個制度很值得參考，他們用 NGO 成立一個人力仲介公司，全部都是更生人，出獄後就自動註冊，是外包的一個產業，政府單位需要清潔、清掃，就找這公司，這公司會找旗下的更生人，這些更生人有職訓、管理，公司也知道他的生活、家庭情況、作息跟專長，會給他經常性的在職訓練。這好處是：企業主不

用擔心更生人可能出包或有一些狀況，或擔心他會不會再犯罪，這公司做為一個中介的 buffer（緩衝區）。更生人在就業時也可迴避掉前科揭露這問題。那會來找這人力仲介公司，不是大企業就是政府部門，或者知道這個公司本質就是一群更生人，所以也不用去問這些人是不是有前科，解決前科揭露的問題。我覺得新加坡這個制度不錯，可以考慮，只是要有 NGO 來做這件事。我覺得更保也許有一天可以一分為三，它可以是財團法人、社團法人，甚至可以是一個經營企業專門雇 CEO 來幫它做這件事情的人。但更保因有它的歷史，又檢察長當那個……，所以改革有一點難度，除非全面修法，把成員及領導者都換成適當人選，才有辦法把更保轉型成人力仲介公司。不然就要鼓勵像王令麟這樣的更生人出來成立，他其實蠻有心要幫監獄做一些改革，因為他看到監獄裡面作業，根本就賺不了錢，有很大的問題，但因他的身分敏感，法務部跟他保持距離，其實他願意幫忙的。所以監獄裡面如果越關越多這種大企業的老闆，請他們指導一下，監獄裡面做企業或就業計畫就會有很大不同。所以職訓要持續做，提升在監受刑人作業薪資，然後把每個監獄裡面可用人力，變成企業型態經營，這是一個走向。然後出獄時，如果有意願，就去就業服務站，如沒，靠自己的人際網路去找，也是可以的。大概是這樣，謝謝。

(二)嚴祥鸞教授(下稱嚴)：個人針對勞政這一部分，更生人就業這一部分，只要人當然就需要就業。我們整個大環境裡輔導系統是有問題的，我覺得最不負責任的政府部門就是做媒合，媒合都是有亮點，看

起來是放煙火，事實上沒有結果。另，回到那個分類，性侵跟毒品，其實都有疑慮。毒品跟性侵的疑慮是不一樣，特別像計程車，除非他在監獄裡面受刑的整個記錄是清楚的，他的狀況、類型是什麼？其實很重要，可是現在的獄政裡面，是沒有的。其實有前科，大概都去做體力工，當天領的，其實人力仲介，剝削還蠻嚴重，因為他們要領現金，當天領，是沒有紀錄，所以派遣這一塊勞動部真的要認真把這數據，如不公告，它自己要心裡有數。建議在更生人就業這個不分，重大工程要雇用百分之五原住民，原來好的政策上的東西，現在都悄然無息，他們寧可罰款，像我們身障基金也是。最後我們要不要做一點，社會倡議、友善職場、或友善國家，跟一些什麼人權公約，事實上我們都沒有落實。

(三) 賴擁連副教授 (下稱賴)：

- 1、在監所面臨到最大的問題就是再犯率太高。15年前時，初犯是百分之75；累犯，就是第二次犯以上的，有前科的，只有百分之25。現在已經顛倒，百分之75都是累犯，百分之25是初犯。也就是台灣的犯罪率其實是在下降，新的犯罪人很少。怎麼樣讓受刑人出監之前，有一個技能的訓練，有一個職類安置。在幾年前，我們做一個調查，假釋出獄的多久後再犯率是最高？出去後大概14個月。這些人回籠大概百分之40。這些人在這一段期間當中可能第一個他家庭支持很薄弱，第二個更重要是工作，找不到工作。誠如剛剛周老師講的，這些人可能透過親友，政府的就業媒合，不敢找政府的透過自己的人際脈絡，然而更多的可能是這些都是毒品犯。有一個數據在民國96、97年的時候減刑，放了九千多人，回來都一

萬多。裡面當中很多都是毒品犯。這些人出去真的找不到家人，今天我們這邊的第一個題目，家庭的支持，接納程度非常低，所以他出去之後就再犯。因此目前監所能夠做的大概有兩個：第一是最近這幾年在做的家庭支持，如果等到他出去外面後，再做家庭支持，可能很難。第二個就是修復式正義，把這些更生人跟被害人……，我們最近三、五年大概在做這樣的一個推動，但推動很困難。那家人的部分，如果是像毒品犯，在監所我有聽到，寫信說他的太太躲掉這一個人，好不容易把他送到監獄裡面，結果假釋又把他放出來回去找她，所以寫信來 complain 監獄為什麼要讓他假釋？毒品犯可能沒有辦法跟一般的受刑人，要分開來看，因他的就業、家庭支持確實比較薄弱。現在做最好大概是少年，其他像一些中高、中長期的犯罪人，像暴力犯罪，有些暴力犯罪，他的家庭支持是不錯的，像剛剛那種一時之間的義憤殺人，他的家庭支持是還不錯的，反而毒品犯難推，這部分怎麼樣延續力道？比方說在觀護系統，在外面的更生系統或更生保護的系統當中，延續接納或者是所有的支持方案，監所也好，或者外面的觀護系統，地檢署怎麼合作，來延續這個力道，這是第一個補充說明的。

- 2、政府相關機關或公營事業，是不是應該釋出職缺？這非常重要。去年年底曾到德州去看監獄，德州在美國算是比較保守，不像剛剛有提到比較前衛的。德州監獄系統裡，它很重要的就是當做一個產能來源，勞動力的來源。這個監獄類似一個公司，簡稱 TTCJ，它的車子是可以在這個路上跑來跑去，因為它裡面可能是裝牛奶。他們有一個很

大的畜牧場，這些人犯就在做這個，就像我們台灣的外役監一樣，他在外面可以養牛、養雞、種植栽，有農作物的產品等等。它的職訓場地很大，這是外面的。那內部呢？德州公立學校的校車，全部都是在 TTCJ 生產，就是德州刑事司法局，有點像我們的矯正署，他裡面有一個很大的工廠，全都在製造這校車。換言之，這些作業導師要很強，我們去看的時候，他本身就要帶著人犯在那邊敲敲打打，教導一些機器設備的構造等等之類。我們也看到所有包含軍隊、監獄的公立的機關，只要需要床舖，都是監獄做的。還有就是所有的車牌，德州所有的車牌，都是監獄做的。那這些可能會有落入剛剛委員提到的與民爭利的問題，可是他相對的也告訴民眾，如果今天不給他工作機會，他出去後會再犯，那民眾要選擇什麼？我們也去問人犯，他說他很積極的願意，因為他相信這工作可以讓他出去找到工作。在這情況下，他做牌照，是很多設計融會在一起去做了那張牌照。你覺得牌照是政府獨攬，可是因為有色彩或設計，這些技能讓他出來後可以做其他的廣告設計、媒體設計或任何色彩設計。像床墊，我們看他親自在弄，甚至還看到很傳統的從最基礎打棉，我們也去問，他說出去之後自己可以開床墊公司。政府的部分，地方州政府已經委託監獄在做，但私人的還是可以去做。所以今天政府不釋出一些東西讓我們人犯就業，他發揮所長部分就會減少。更何況剛剛周老師有提到美國聯邦作業公司，就是聯邦監獄的人犯全部都是他的職員，他也限制你不能夠與民爭利，那他限制在哪裡？政府部門，比方說課桌椅，只要寫委託單，就是標下來後，

後面就是一大票的聯邦監獄的人犯，就是我的這個職員，我單據拿到，你們就幫我做桌子，還有陸軍的迷彩裝、水壺，只要不是軍事核心的業務，全都委託聯邦監獄公司來做，我覺得這是國外的經驗告訴我們可以這樣子去做。

- 3、我非常贊同就業媒合真的是一個數字遊戲，嚴老師有提到媒合率很低，其實不是這樣，我們媒合率從 2012 開辦，最近這幾年，每一年媒合職缺大概都有五、六千個，2012 媒合率是百分之 40，到去年年底時，媒合率到百分之 62。現在的署長黃署長擔任北監典獄長時，我曾經針對這問題請教過他，他確實就如兩位老師所提到的，都是靠人脈衝業績，部裡有什麼政策，當然就透過人脈去找，你希望比率能拉高，我可以做給你看，但實際就是放煙火一樣，現在比率拉很高，實際上出去後去工作的人其實不多或很快就離職。媒合要不要由監獄來做？還是協調勞動部？甚至由勞動部來提供媒合，不要監獄來做，我覺得都 OK。問題在於為什麼這些人媒合後，工作沒辦法繼續持續？剛剛周老師講那個廠商跑好幾家。我是北部的廠商，我跑到中南部去，為了這個典獄長的面子，我又跑下去，跑到花蓮去，對吧？如果假釋的機制跟他的撤銷假釋做一個聯動，如果你到花蓮去開宅急配的車子，你就掛在花蓮地檢署觀護人那考核，不能亂跑，用假釋期間，去把他的工作銬住。因為很多人犯說他離家太遠、薪資太低等等，其實很多的問題是在於歧視，呼應到嚴老師提到友善工作環境，我們是不是做一些行動，告訴特別是在有接受職場的這一些廠商，除了雇主外，也告訴他的同僚，應該要接納他，他願意

走出來，我們要給他機會。可以透過這樣的一個機制，讓媒合的這個力道延長。

- 4、再看法務部最近推動的自主監外作業，因為他已經意會到等到受刑人要出圍牆那一刻，再去找工作，太慢了。在他還沒出去之前，已經累進處遇進到一級表現真的不錯，假釋還沒准，可能正在報，但先給他送出去，透過監獄，透過雇主來觀察他，觀察一年，真的表現不錯，我們給他報假釋，假釋之後告訴某一個觀護人，這人現在已經有穩定的工作，雇主跟所謂的友善環境，大家接納他都不錯，然後把整個交給你。在整個過程中，他的適應程度會比傳統方式還要好。就是這樣的一種無縫接軌，讓他成功過渡到社區。如突然間讓放出去，那就有點縱虎歸山，他無法適應，所以及早讓他適應在我們的監控之下。大家會提到，這些人出去後縱虎歸山或者跑掉了。現在都是科技協助，不用買到像地檢署的電子腳鍊這麼貴的東西，就用 GPS 跟電腦掛在一起，甚至跟他的手機連在一起。監獄這個人要出去，就配戴一個 GPS，進行自主監獄外作業，不用派人，GPS 跟我們戒護科也好，甚至典獄長的手機，或者做業科長的手機，可以知道現在這個人有沒有到廠商那裡去，沒有的話，馬上就啟動跟警察的支援協定，警察馬上就可以通報去追捕，我覺得科技上來講，不是問題。
- 5、其次有提到，像日本對於更生人能夠輔導他就業成功，最主要他們有一個叫做環境調整。他的更生保護協會裡面有一個利器，就是這個人假釋，比方毒品犯，他回到原來的老毒窟，他就給你做環境調整，從東京給你調到關西。台灣交通可能

很方便，但至少說你到那地方去之後，你離開那個住居所，一定都要跟檢察官這邊報到，否則他不讓你出去。同樣的道理，我今天從這個東京給你調到關西去，你要跑回來，不容易。所以他們的環境調整，是可以做的，因他國土比較大。我們最近做毒品再犯的一個研究去訪問一個毒品犯，他告訴我們兩個重點：第一個就是他們一定回去老毒窟；第二個是朋友。所以結構沒有辦法改變、朋友沒有辦法改變，他當然繼續吸，當然找不到工作。毒品的就業問題，確實是很困難。目前國包含美國，對毒品這一塊的就業也是比較辛苦，加拿大是比較成功的，他們是用個管師。他們就是在毒品犯當中配個管師跟著他跑，這個管師是社工擔任，就假釋社工，他擔任有一個好處，一些研究發現毒品犯是腦筋受傷了，他重複去找毒品很快，但去謀職，他不知道，你告訴他就業服務站就在那裡，叫個計程車到那邊，他到那地方後，就站在門口或你叫他去誠品找一本書，他找了一個月都找不到，因為他到那邊後，不知道書局把書會放在什麼地方，因第一個一樓看進去全部都是文具，所以也就不知道二樓可能有書，他在第一樓的時候，就進不去了。所以個管師帶著走，安排安置、就業、職訓等等，甚至報到，都OK後，那麼他可能就是接第二個案子。這是我們看到加拿大成功的一個案例，個管師的發揮，就毒品這部分。

- 6、我必須要跟委員報告的就是，政府做那麼多，有個東西，我們沒有辦法去改變，就是他的價值觀念。舉例來講，我們最近學生從監獄實習回來，男生跟女生個別都講一個案例，男生講說他輔導

一個案子，受刑人是詐欺犯，他說我真的想不透你為什麼要去準備一個月收入五、六萬塊的監獄官考試，他說我在外面最好的時候，一個月一百多萬，最差每個月都有二十萬。我現在在外面三部BMW，我在這邊只是休息一年多，出去之後又繼續幹，就是價值觀。女生也是這樣子。女生笑他，他說你手機壞掉，為什麼要存…存錢買，我進來之前就六支了。我的學生跟他講要存錢買車？他說不用吧，我在外面有一部一百八十萬的。那這個整價值觀念的扭曲。這些人已經社會化了，反而我告訴我的學生，要小心，你的價值觀念反而不要被反矯治。因此今天做再多的媒合、職訓也好，就是有一票人，他價值觀念已經扭曲，再怎麼安置、強迫他去就業，不管是勞動的或者是怎麼樣的工作，他想的是我賺二十萬的，會去就一個月三萬、五萬的嗎？所以參訓的受刑人本身悔改的意願，如果他的價值觀念是扭曲的，基本上就不容易把他導正。我們投注再多的錢、職訓給他，他也不容易……。

- 7、假釋出獄的更生人，定期到地檢署報到，然後影響到他的正常作息等等，這涉及我們現行對觀護人的定位是什麼？在美國，觀護人是執法者的角色，可以配槍。你不來找我，我可以去看你，對吧？那他就沒有這問題。我們觀護人的定位在什麼地方？如果是像警察的話，警察開著車或騎著機車就去了，因為槍就帶著，有任何不法不軌時，就可以開槍。但如果是諮商者的角色，那不免就是要過來找我報到。
- 8、美國德州經驗告訴我，不要從監所管理員拔擢起來擔任作業導師。要類似像勞動部或勞工這方面

的人派人過來，真的是專業的，不是監所裡面自己管理員升不上去，有一個途徑讓你去上去當作業導師。應在外面業界，有這方面的專長，跟他簽契約，談條件，教人犯。同樣道理我們也發生到教誨師，教誨師在德州是老師，是在外面合格實授的高中或國中老師，薪水是教育局發的。我們警大的犯罪防治系的學生，培養的是管理幹部，不是真正的諮商角色，我們看了德州後，發現人家的諮詢師真的是專業，領有牌照的。人家的老師真的是合格實授的老師，而不是我們監獄培養出來當調查員、當教誨師、當輔導員，只是一個升官途徑而已。但德州他就很清楚，這些人都是相關系統上來的，老師，教育局過來。作業導師，協調衛生、勞動部那邊過來；醫師，衛生署派過來。這些人的專業運用到監所裡面來扶植這些人。所以這個部分我們可以再把它整合進來。

- 9、那最後我建議，矯正署應該盤點兩件事：第一是人力的部分，從監所要仿照民間用所謂人力銀行，人力庫的方式，把有潛能、可塑性高、確實有意願、價值觀念還很 OK 的那些人盤點出來，做訓練。訓練的部分涉及所謂 BOT 的案子，舉個例，比方北監盤點出土地，北監現在在署的外面，它有一塊地，到現在它還荒蕪閒置，有沒有可能把它做一個 BOT 的案子，例如連鎖洗車給他做 BOT 的合作，土地你不用出，我出。機器設備呢？設備如果硬體的，我可以出，因為我們有作業基金，但是有一些精密的，那你可能拿進來，那更重要的就是我們這邊挑選出已經符合可以假釋的這些人，或一級的受刑人當中，我把他弄進來，把他訓練可以洗車，就像自主監外作業，要出去前

一年，就在那邊做，順便考核，OK 的時候，這個人假釋出去，連鎖在臺中有店、臺南有店、高雄有店，他家住哪裡就把他派到那邊去。順利回歸到這個社區裡面的一個就業。

(四)周：實務上我也常聽到說因為要來報到，更生人必須要跟雇主請假。然後因為我們的觀護人上班時間可能是 9 點到 5 點，所以他就星期一到五，除非有少部分觀護人願意另外的投入，把週末或晚間時間讓他報到。常常來報到的話，不管他知不知道，反正常來報到，雇主就會想說為什麼你定期禮拜三或者是什麼就不見。所以觀護人會調整工作，就把重心放在社會比較注意的性侵個案，或者是暴力，重大暴力。

(五)賴：日前參觀行天宮附近有一個叫做更生少年關懷中心，它裡面它就是咖啡館，叫未來咖啡，我想他並不是真正的在賺錢，他裡面的小孩子全都是社會局過來的高風險家庭，觀護人送過來的或臺北少觀所剛出去的。我就把我剛剛跟委員報告這案例，告訴那個江執行長，他告訴我一個觀念，他說有一天他裡面的一個小孩子來跟他講，說執行長我不知道怎麼樣，因為這邊的薪水真的很低，可是我有一個想法，這個錢是我辛苦汗滴下去賺的，我反而覺得這三萬塊我雖然賺得沒有很多，但是我不太願意去花。以前他一個月二十萬收入，詐騙的，怎麼樣快速來，怎麼樣快速出去，花錢如流水一點感覺都沒有。可是今天很辛苦的、汗滴下賺這個三萬塊，我特別的珍貴，不敢亂花。他從做當中去改變他的價值觀。他們這個團體會告訴臺北少觀所的一些相關承辦人，今天如果有小孩子要出去，你馬上通知我，我馬上過來。如果他不願意等我，你拿我的名片給

他，告訴他，有空帶爸爸媽媽到這咖啡館來，我們請喝咖啡、吃餐點。那小孩子很多剛出來的，有人請吃飯，為什麼不去？就去了。去了之後，他就會盤點他的 background，有什麼樣的專長、嗜好，這邊有職缺的時候，可以過來，他就帶著他，從做當中把他的一些價值觀念改變而且他做之後有成就感，學到一技之長，看到今天有客人進來，賺了這些錢，然後還有所謂的喜悅感，我磨出來的豆子，做出來的咖啡，竟然真的有人會來點，這個感受是他以前所沒有的。所以他要告訴我的就是說，人不要悲觀。你從這個做的過程當中，慢慢的把你的價值觀念輸入進去，他還是會有改變的。回應到我們今天提到的，就是監所包含司法，其實很需要的就是大量的矯治社工。我舉個例子，我們曾經邀請一個女性毒品成癮者做訪談，受保護管束期間她一直沒有再用藥，那我們就問他觀護人的輔導機制，在你整戒毒過程當中，有沒有什麼幫助的人？旁邊坐了一個桃園地院的主任觀護人，他說他們有一個工作叫做後追，就是會電話去關心你現在的情況，她說觀護人打來，就知道是為了規定的壓力，所以他的電話來，我故意不接，我也不會回。但是矯治社工打電話來的時候，我一定回，為什麼？因為我知道他發自內心裡面關心我，我有沒有工作、我的心情怎麼樣。那主任觀護人在那邊，臉都綠了，因為觀護人有官方色彩，搞不好跟警察一樣，要來找麻煩。可是社工他真的是發自內心助人。我剛剛講那個未來咖啡館也是社工，所以我們的社工，未來在我們的司法系統裡面，包含矯治系統，我覺得是要扮演非常重要的一個角色。這是我的說明。謝謝。

(六)周：我再補充一下毒品犯就業困難的問題。事實上

你去看那個犯罪人，現實狀況粗略的分三分之一將來必然會走上未來的路，因為那條路比較簡單，不管是幫派不管是詐騙；三分之一，你不用做什麼，他家裡的支持好，他自己就好好的；剩下那三分之一就是我們現在要做的事，怎麼樣透過外在的力量，幫助他內在改變的可能性。賴老師舉的例子可能是前三分之一或後三分之一。委員講的例子，可能就是那個必然要走上這條路，你怎麼改變都沒有用，因為的確那條路是比較簡單輕鬆的，不是那麼困難。那毒品犯這個問題，目前我看到幾個模式，我覺得比較成功模式就是像草屯或是晨曦會，它是一種像住宿型的，叫做 TC 治療式的社區，把毒品犯處遇中，或者是把他視為病人，病人或更生人住進那個社區裡照顧他，提供住宿也提供他就業。晨曦會這個私人的民間也是這麼做，宜蘭的渡安居是女性毒品犯的中途之家，大概也都這麼做。我覺得這個做法是目前看到比較成功的，因為他可以離開他的環境，原居住環境。我們碰到幾個日本的，像這種民間的戒毒中心主任，他們都是前吸毒者，我問他你怎麼去擺脫朋友的糾纏？他說你要離開原居住地，至少要3年，才能切斷原來的那些關係，他就不會再來找你，你要回到原居住地的話，就馬上來找你，那個引誘太大。所以我覺得像那個住宿型的社區，是一個比較好的做法。一方面協助他解決毒品問題，一方面有外在監督的力量。但是我比較不贊成晨曦會或者是草屯居住時間太長，變成一個終結站，你離不開它，我覺得它應該是一個中途站，提供人力陪伴，要慢慢離開這個地方到社會裡面，回歸正常生活。

(七)賴：監所傳統以來比較保守，圍牆內是管理。圍牆

裡面都是我管的，脫逃、自殺、暴行……發生了，典獄長就下台，更生人出監後找工作不是監獄負責的。但受刑人外出工作時跑掉，典獄長就會被懲處，行政懲處包含連坐，科員要懲處、科長要懲處、典獄長連坐懲處。監所當然會保守，有些美其名是自主監外作業，但實際上還是有指派管理人員，為了要兌現部長的政策，事實上還是花了監所的人力。

(八)周：世界上其他國家，更生保護的業務很少政府出面，是民間在做。更生保會的五大業務：就急、就醫、就養、就業、就學，應該都算是民間單位來執行，不是政府，其他國家的經驗是這樣，不能強制更生人改變。更生保會體質不錯，但礙於是半官方機構，又受制於很多法規，怕牽涉到一些商業利益或觸法，所以傾向比較保守。倘修改更生保護法，是關鍵核心，連名稱都已經過時了，如果組織型態改變，們效能會更好，加上他們的產業。然後原來這些人力退休後，更替專業的社工人員，也許就業服務專業會更好。

(九)賴：確實是有監獄化人格。另外人格會有些改變，比方說有幾個特徵，眼神會飄移、會看人的臉色，在那個環境學會去觀察，在那個環境下，為了求生存，對於週遭的事物會比較敏感。比方說他可能不信守權威，因為信守權威的話，可能會被修理。所以會不信任管理人員的主張、對一些事情很敏感、會比較疏離。