

J104-023 (委託研究報告)

消防機關組織與人事制度評估及 因應策略之研究

內政部消防署 委託研究

中華民國 105 年 11 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

消防機關組織與人事制度評估及 因應策略之研究

受委託單位：社團法人台灣競爭力論壇學會

研究主持人：彭錦鵬

協同主持人：唐雲明、李俊達

研究期程：中華民國 104 年 3 月至 105 年 11 月

研究經費：新臺幣 179.5 萬元

內政部消防署 委託研究

中華民國 105 年 11 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

目次

目次.....	I
表次.....	III
圖次.....	VII
第一章 前言.....	1
第一節 問題背景與緣起.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究方法.....	5
第四節 重要名詞釋義.....	7
第二章 各國消防組織與人事制度及災害防救體系.....	11
第一節 美國.....	11
第二節 英國.....	26
第三節 日本.....	42
第四節 新加坡.....	60
第三章 我國消防組織與人事制度及災害防救體系.....	83
第一節 我國消防機關組織.....	83
第二節 消防人員人事制度.....	103
第三節 消防人員人事任用制度探討.....	124
第四章 實證資料分析.....	141
第一節 研究設計.....	141
第二節 先進國家經驗對我國消防組織與人事制度之借鏡.....	144
第三節 我國消防組織與人事制度之問題.....	153
第四節 調查問卷設計與規劃.....	163
第五章 問卷調查結果與分析.....	175
第一節 基本資料概述.....	175
第二節 消防組織.....	178
第三節 消防人事制度.....	180
第四節 我國消防組織與人事制度之未來規劃.....	192
第六章 結論.....	207
第一節 研究發現.....	207
第二節 政策建議.....	216

參考文獻.....	227
附錄.....	233
附錄 1：美國威斯康辛州 Menasha 鎮消防人員評核表	233
附錄 2：英國 IPDS 消防人員能力基準	236
附錄 3：消防專業人員獎懲標準表.....	242
附錄 4：深度訪談紀錄（受訪者 A）	245
附錄 5：深度訪談紀錄（受訪者 B）	259
附錄 6：深度訪談紀錄（受訪者 C）	273
附錄 7：深度訪談紀錄（受訪者 D）	284
附錄 8：深度訪談紀錄（受訪者 E）	302
附錄 9：深度訪談紀錄（受訪者 H1、H2）	316
附錄 10：第一場次焦點團體座談會議紀錄.....	325
附錄 11：第二場次焦點團體座談會議紀錄.....	337
附錄 12：研究團隊研提之問卷項目及指標（初稿）	352
附錄 13：第三場次焦點團體座談會議紀錄（問卷修正）	358
附錄 14：專家學者焦點團體座談會議修正後問卷（前測版本）	369
附錄 15：前測後定稿版問卷.....	377
附錄 16：第四場次焦點團體座談會議紀錄.....	385
附錄 17：第五場次焦點團體座談會議紀錄（東區座談）	414
附錄 18：第六場次焦點團體座談會議紀錄（北區座談）	414
附錄 19：第七場次焦點團體座談會議紀錄（中區座談）	464
附錄 20：第八場次焦點團體座談會議紀錄（南區座談）	487
附錄 21：國際調查問卷.....	503
附錄 22：消防人員人事條例（草案）	507
附錄 23：原適用警察官之消防人員改任官等官階（職等）及相當俸級之俸 額俸點轉敘對照表（草案）	516
附錄 24：各級消防機關人員遴用標準（修正草案）	517
附錄 25：期中報告審查意見回覆與辦理情形.....	520
附錄 26：期末報告審查意見回覆與辦理情形.....	526

表次

表 2- 1	美國各級地方政府消防局設置消防學校進用教育制度	19
表 2- 2	美國各州消防人員人數與平均薪資	25
表 2- 3	英國消防人員晉升規定	38
表 2- 4	英國消防人員薪資待遇（2015 年）	40
表 2- 5	日本各級政府機關之防災與救災組織一覽	49
表 2- 6	日本各級消防人員的平均本薪	58
表 2- 7	基層人員的初任月薪	73
表 2- 8	高階人員的初任月薪	73
表 3- 1	我國現行災害應變與災後復建相關法令（含相關子法）	100
表 3- 2	內政部消防署暨所屬機關陞任評分標準表（共同選項）	107
表 3- 3	內政部消防署暨所屬機關陞任評分標準表（個別選項）	110
表 3- 4	警察人員考績特別規定簡表	113
表 3- 5	消防機關工作獎勵金核發基準一覽表	114
表 3- 6	警察官制與簡薦委制相當官等、官階（職等）對照表	118
表 3- 7	警察人員俸表與公務人員俸表之對照	119
表 3- 8	消防人員其他待遇項目	120
表 3- 9	消防機關以警察官任用警正以下具危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表	122
表 3- 10	研議全國消防機關消防人事制度歷次過程說明資料	129
表 3- 11	消防（警察官）與公務人員人事制度分析比較	135
表 4- 1	深度訪談受訪者一覽表	142
表 4- 2	第一階段 2 場次焦點團體座談會受訪者一覽表	143
表 4- 3	第二階段焦點團體座談會受訪者一覽表（問卷討論）	143
表 4- 4	本研究之問卷架構	163
表 4- 5	問卷初稿基本資料：學者專家意見與研究團隊處理作法一覽表	164

表 4-6	問卷初稿題項內容：學者專家意見與研究團隊處理作法一覽表	165
表 4-7	消防機關組織編制問卷調查項目及問題一覽表	168
表 4-8	消防人事制度問卷調查項目及問題一覽表	169
表 4-9	本案施測對象各機關及官等職等分配一覽表	174
表 5-1	基本資料敘述統計	176
表 5-2	未來我國對於消防機關與災害防救業務的關係	178
表 5-3	未來我國對於消防機關的組織編制，考慮行政區域、人口、面積等差異，以及潛在災害特性等因素.....	178
表 5-4	有關「特搜」、「安檢」、「救護」業務之人力配置	179
表 5-5	消防分隊設置及員額配置考量因素	179
表 5-6	整體消防人事制度應採行運作制度	180
表 5-7	現行消防人員任用與權責	181
表 5-8	現行消防人員養成與教育	182
表 5-9	新進人員養成教育訓練課程	182
表 5-10	新進人員救助教育訓練與特殊災害搶救課程	183
表 5-11	新進人員救助教育訓練與特殊災害搶救課程	183
表 5-12	消防人員工作情形	184
表 5-13	機關的外勤人員，目前工作每日休息時間（包含用餐、睡眠等） ..	185
表 5-14	機關的外勤人員目前工作壓力的主要來源	185
表 5-15	請調或申請請調其他消防機關規劃	186
表 5-16	消防人員欲請調其他消防機關服務的可能原因	186
表 5-17	目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因	187
表 5-18	目前消防機關隊員定期請調作業規定	187
表 5-19	個人或家庭遭遇重大特殊事故以及為就近照顧家中子女，非請調不足以解決統計分析.....	188
表 5-20	請調作業規定及特殊困難請調因素	189

表 5- 21	消防人員待遇的敘述	189
表 5- 22	消防人員超勤加班之內涵應包含項目	190
表 5- 23	消防人員外勤人員工作每日合理休息時間	190
表 5- 24	消防人員休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤 加班費，反之則否是否合理？	190
表 5- 25	消防人員退休年齡及 52 歲之後若可轉（續）任非第一線工作，是否會 延後退休的意願.....	191
表 5- 26	問卷調查後焦點團體座談會受訪者一覽表	192
表 5- 27	問卷調查後五場焦點座談題綱	193
表 5- 28	分區座談意見彙整	200
表 5- 29	奧、丹、日、韓國際調查結果	203
表 5- 30	消防機關隊員定期請調作業規定—北北桃二次調查結果	205
表 6- 1	〈各級消防機關人員遴用標準〉第 12、13、14、15 條之修正對照 ..	223

圖次

圖 2- 1	美國國土安全部組織架構圖	16
圖 2- 3	英國災害變架構圖	30
圖 2- 4	英國消防人員進用程序圖	33
圖 2- 5	英國消防學院訓練班期類型	37
圖 2- 6	日本中央消防組織架構圖	45
圖 2- 7	日本災害防救組織架構圖	51
圖 2- 8	新加坡民防總隊指揮命令圖	62
圖 3- 1	臺灣災害防救體系演變過程	90
圖 3- 2	中央災害防救體系組織架構圖	94
圖 3- 3	中央至地方防救體系架構圖	98
圖 5- 1	問卷發放及回收流程圖	175

第一章 前言

以下將具體闡述本研究之問題背景與緣起、研究目的與架構，以及本研究所指稱各相關專有名詞之定義。

第一節 問題背景與緣起

隨著時代與環境的變遷，我國消防任務同樣呈現多樣化及複雜化。為使消防組織形態能符合實際災害防救業務之需，我國在 1995 年 1 月 28 日制定公布《內政部消防署組織條例》，同年 3 月 1 日於中央正式成立內政部消防署，統籌全國消防行政事務。消防機關正式由警察機關分立而出。其後各級消防機關之組織法規陸續訂定發布，依據「臺灣省各縣、市消防局組織規程準則」，地方消防機關相繼成立或改制。俟福建省連江縣消防局於 2001 年 1 月 1 日成立後，消防組織已完全自警察機關中獨立出來，此為消防機關之重大變革。

鑑於消防機關任務特性及消防救災體系之用人需要，現行消防人員任用制度，採雙軌制（同一職務得同時適用《警察人員人事條例》及《公務人員任用法》之簡薦委任用制度）任用。惟歷來於行政院、考試院等相關機關的研議過程，抑或立法院委員提案等之相關審議中，亦均曾針對採行單軌任用制或雙軌任用制，以及適用《公務人員任用法》、《警察人員人事條例》或制定專屬人事法制等各種方式均有所討論。但對於消防人員人事制度，究應如何設計，惟時至今日，仍未獲致共識。因此，如何設計我國消防與災害防救需求之消防機關組織體系，以及如何建立符合國家需要並兼顧消防人員權益保障的消防人員人事制度，尤屬當務之急。

同時，依據我國現行《災害防救法》之規定，災防的範圍包括天然（風災、水災、震災、旱災、寒害、土石流災害）與其他非天然災害（火災、爆炸、公用氣體與油料管線、輸電線路災害、礦災、空難、海難、陸上交通事故、森林火災、毒性化學物質災害等）等。依目前我國政府行政機關之業務劃分，依據《災害防救法》第 3 條第 1 項規定各種災害之預防、應變及復原重建，依各災害之性質所涉及之業務明定中央災害防救業務主管機關。¹但同法第 7 條第 4 項明定：「內

¹《災害防救法》第 3 條第 1 項規定：「各種災害之預防、應變及復原重建，以下列機關為中央災害防救業務主管機關：一、風災、震災、火災、爆炸災害：內政部。二、水災、旱災、公用氣體與油料管線、輸電線路災害、礦災：經濟部。三、寒害、土石流災害、森林火災：行政院農業

政部災害防救署執行災害防救業務。」表示前揭所有無論是天然或非天然災害之各種防救業務，均以「內政部消防署」（以下簡稱消防署）為執行機關，於組織設計上是否妥適，仍有深入研究論述的空間，世界各國的相關作法也有參酌及政策學習的價值。

依《災害防救法》的規定來看，未來消防署之人力配置必須涵括各種跨部會專業之人才，且以消防署僅係中央三級機關（中央行政機關組織基準法參照）。準此，其組織法之權限與職掌及指揮監督關係將如何設計，而該機關規模與建置是否能符合中央行政機關組織基準法第 6 章（第 33 條參照）之相關規定。又縱使勉強符合中央行政機關組織基準法之相關規定，能否達成任務所需，猶未可知。

有鑑於此，本案期針對我國現行消防機關組織、指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇、權益保障制度及與災害防救體系之關係等面向進行探討與評估。同時，參考國內外相關制度、文獻，研提契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事制度建議與因應策略，以保障消防人員權益並提升國家整體救災效能。

委員會。四、空難、海難、陸上交通事故：交通部。五、毒性化學物質災害：行政院環境保護署。六、其他災害：依法律規定或由中央災害防救會報指定之中央災害防救業務主管機關。

第二節 研究目的

本研究旨在探討消防機關組織與人事制度之評估及其因應策略。首先，從組織設計的本質來說，消防及災害防救勤（業）務的界定與分野，理論上此 2 者的組織設計，可以相互分開，也可以由災防來涵括消防，抑或由消防來涵括災防。因此，從名稱及其組織編制的設計上，即容有各種不同的可能選項。我國消防組織的變革，原即以消防來涵括部分災防執行勤務，嗣於 2010 年 8 月 4 日總統令修正公布《災害防救法》，消防組織關於消防與防災之任務更形法制化。

其次，消防機關係由警察機關內之消防單位（機關）改立，原適用警察人員之相關規定，採行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制，分別適用《警察人員人事條例》（2007 年 7 月 11 日修正公布前為《警察人員管理條例》）及《公務人員任用法》之規定。歷來考試院政策係簡化特種人事法規，擬將消防人員納入《公務人員任用法》之規定採簡薦委制，²抑或朝《警察人員人事條例》或《公務人員任用法》之單軌任用制之方向規劃。³實務上，基於消防業務之專業性與特殊性等實際需求與組織永續發展等之考量，未來朝單軌任用制或維持現行雙軌任用制，殊值討論。

此外，就我國現行消防人事制度現況而言，是否仍有可以精進改善之處，藉由實務面臨問題之掌握，具體研擬操作與因應策略。申言之，透過檢視我國消防機關組織、人事制度現況、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料，以瞭解我國當前消防機關組織及人事制度所遭遇之問題與瓶頸，以做為我國制定相關政策措施及法制規範調整方向之參考。

²考試院 1995 年 6 月 29 日第 8 屆第 230 次會議決議，建議行政院於 5 年內將消防人員之進用調整為依《公務人員任用法》用人之單軌制，其理由包括：一、消防機關採行雙軌制，造成人員權益失衡、機關管理不易之困擾。二、消防、警察機關已分立，消防機關繼續適用警察官制任用，難以彰顯其業務特性，有名實不符及適用多所扞格之處。三、符合簡併特種人事法律原則。四、任用法對於公務人員之任用資格、權理等規定，均較之警察條例相關規定寬鬆，有助於消防機關靈活用人。五、採此案所涉法制層面問題較為單純，處理便捷易與。

³考試院 2008 年 5 月 22 日第 10 屆第 285 次會議決議略以，為促使消防業務專業化，建立完善之消防人事制度及人員培訓體系，消防機關仍應朝單軌任用制之方向規劃；至其建置，究宜依警察條例之單軌制任用，抑或依任用法之單軌制任用，請銓敘部會商消防署等相關機關予以通盤檢討研究。

執此，本計畫擬就歐、美、亞洲等世界先進國家，以英國、美國、日本及新加坡之消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係與運作現況，加以分析、比較，深入探究，以做為我國制度設計之參考。其中，英國與美國的消防體系建立具有悠久歷史，消防體系發展也較我國成熟，均有值得我國仿效與學習之處。此外，就臺灣制度發展的歷史脈絡而論，日本消防體系的組織與人事現況，也具備制度可比較性與政策參考價值。而新加坡屬於都市型國家，所採之民防與消防合一之制度，並在火災搶救與緊急應變之高效率表現，在亞洲各國表現突出，亦值得探究。

綜上，本計畫主要涉及消防機關的組織（含與災防之關係），以及消防人員人事制度之設計等 2 大面向，並將聚焦於以下 5 項問題，進行深入探討：

- 一、 蒐集先進國家（3 個國家以上，其中歐、美、亞洲至少各 1 個國家）消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係相關文獻、資料，並分析、比較其運作現況。
- 二、 蒐集國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題（包括指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等）及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料。
- 三、 透過問卷或座談方式，研析我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，並與先進國家比較、分析。
- 四、 參考先進國家消防及災害防救之組織及其人事制度相關機制，提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，並研議現行消防機關人事制度統合功能，以肆應消防及災害防救業務遂行之具體連結與優化機制（例如任用與訓練、待遇與績效等）及因應策略。
- 五、 評估研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之專屬人事法制之可行性及其具體建議方案（含架構、章節、具體條文規定等）。

第三節 研究方法

本研究採用 4 種研究方法，分別是：文獻分析法、深度訪談法、焦點團體座談法、問卷調查法。關於運用這 4 種研究方法之原因，分別說明如下。

一、文獻分析法

本研究透過國內外相關資料與研究的檢閱，蒐集美國、英國、日本、新加坡等先進國家消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係相關文獻、資料，並分析、比較其運作現況，從而掌握各國的機制設計與相關作法。同時，蒐集國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題（包括指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等）及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料。主要的分析文獻包括：相關研究報告、國內外文獻、專書、期刊論文、學位論文等，以期蒐集各界意見，做為後續研究之參考。

二、深度訪談法

為了解國內消防機關組織、人事制度的運作現況、業務執行上所面臨的問題、及在消防救災體系上的實際用人需求，本研究採行深度訪談的實證研究方法。本研究在文獻蒐整完成一定程度後，與 7 位熟稔消防組織、制度、人事、業務運作之重要專家學者，進行深度訪談。據以釐清國內消防機關組織與人事制度的相關議題，一方面對應國外消防體系的運作機制，另一方面則掌握國內的實務現況，據以綜整後續調查問卷之題項資料庫。

三、焦點團體座談法

本計畫共計完成 8 場、共計 39 位專家學者出席之焦點座談會。首先，在爬梳文獻、完成專家學者之深度訪談後，舉辦第一場及第二場焦點座談，共計邀請 10 位消防實務工作同仁與會。此階段焦點座談的主要目的是針對國內消防組織與人事制度的運作現況，進行了解與分析。其次，在研究團隊綜合參考國、內外各學者專家之研究發現與相關文獻，擬具問卷項目與指標初稿後，進行第三場焦點座談會，邀請 4 位實務界專家與公共行政學者，針對綜整之問項資料庫，進行評估工作，以完成調查問卷初稿。

在完成問卷調查之後，為了解問卷調查結果的政策意涵，藉以反映在具體可行之政策建議，在完成問卷敘述統計分析之後，舉辦共計 5 場之焦點座談會。其中，第四場焦點座談會邀請 5 位學者專家出席，分就消防機關組織定位、消防人事制度，進一步探究未來制度設計的細節。最後，第五場到第八場為分區座談會，共計 20 位基層消防人員參加，主要目的是評估未來「消防人事條例」中，有關任官、請調、危險職務加給…等重要相關事項，徵問第一線消防人員之意見。

四、問卷調查法

本研究之問卷調查法主要是運用在調查問卷的前測與正式施測階段，主要目的是研析我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係。依據前述 7 人次之深度訪談以及前三場焦點座談確認問卷調查初稿後，研究團隊前於 2015 年 10 月 2 日至新北市政府消防局進行 30 份前測及座談。並於同年 10 月 6 日至 8 日期間，至消防署進行 20 份前測，合計 50 份，並依據前測結果修訂調查問卷後定稿。

本計畫依 Determine Sample Size 軟體計算，以 99% 的信心水準下，以誤差為正負 3.0%，決定抽樣數。經計算全國消防人員數 13,512 人後，寄出 1,627 份問卷。本（2016）年 4 月 13 日至 5 月 16 日期間進行調查，在委請委託單位協助發文後，由本學會負責寄發問卷，最後再由受文機關協助寄回本學會。本次調查採紙本填卷，共回收問卷 1,546 份。

此外，針對「消防機關隊員定期請調作業規定」中應予優先請調的特殊困難因素，本計畫特別於 9 月間針對全臺 3 個主要北部都會區—臺北、新北、桃園進行問卷調查，進一步了解服務於都會地區消防隊員的請調需求。抽樣的方式是在該直轄市中人數最多的 2 個分隊為調查對象，包括臺北市的雙園、泉州分隊，新北市的新店、新莊分隊，以及桃園市的中壢、桃園分隊。共計發放 189 份問卷，回收有效問卷計 172 份。

最後，本計畫為了解世界各國有關消防人員訓練制度的作法，並於本（2016）年 8 月中旬，透過電子郵件及附件形式，寄請 OECD 主要國家，協助回覆與本案消防認識制度之相關問題。希望透過國際比較的方式，進一步規劃我國未來有關消防訓練機構的制度設計。截至本計畫結案，計有韓國、丹麥、奧地利、日本的消防機關回覆。

第四節 重要名詞釋義

本計畫所稱之「消防機關」、「組織編制」、「人事制度」、「災害防救」及「中央災害防救業務主管機關」，謹分述如下：

一、消防機關

目前消防二字於相關法令尚未有明確定義。從學者專家的見解來看，王宗義（1973）將消防定義區分為廣義與狹義二種。狹義的消防專指撲滅及預防火災而言，廣義的消防，則除預防及鎮壓火災之外，舉凡有害於人民生命、身體、財產等災害之救護救助均包括之。梅可望（2013）認為消防是對火災的預防、撲滅、火場救護、清理與起火責任之追究等工作。陳弘毅（2010）則認為「消防」兩字，就字義而言，消者滅也，即消滅之意。防者備也，為戒備或預防之意。並將「消防」定義為：「以保護人民生命、身體、財產及防除火災、震災等災害，或以減輕上述災害之被害為目的，並以預防、警戒、鎮壓災害為手段之行政作用。」另依劉克正（2012）之見解，「消防」即在於災害未發生之前，「事先予以防備，而消弭於無形」，此即《消防法》第一條所稱之「預防火災」。⁴若不幸災害來臨之際，則除應予「滅除」、「平息」外，則更應積極「護救」生命、身體，或「降低」財產之損失，此即為《消防法》第1條所稱之「搶救災害」與「緊急救護」。

至於機關，我國《中央行政機關組織基準法》的界定是：就法定事務，有決定並表示國家意思於外部，而依組織法律或命令（以下簡稱組織法規）設立，行使公權力之組織。吳庚（2015）認為「機關」一詞在字義上係「工具」之意，在規範上之意義，可界定為特定個人或一群人所組成，事實上處理組織之事務，並有對外代表組織之權能。行政機關乃國家或地方自治團體所設置之獨立的組織體，依行政權範圍內之管轄分工，有行使公權力並代表國家或地方自治團體為各種行為之權限，其效果則歸屬於國家或該自治團體。

所稱「消防機關（組織）」係指在政府部門中一群以防止火災發生、撲滅火災以及降低各種災難損失為共同目標而努力的人員之組合。意即消防機關為政府部門的一部分，以火災的撲滅與防止為主要目標，是一群以災害防救為目標的人

⁴內政部消防署消防影音新聞臺網站，網址：<http://enews.nfa.gov.tw/issue/1010712/images/rule.htm>，查閱日期：2015年5月5日。

員的組合，工作內容涵括各類災害的處理及提供緊急性服務（鄧子正，2001：48-49）。

本計畫所稱消防機關，並不試圖在前述學者專家所提消防的定義與機關的法理中，提出不同的見解。而係從實務導向，將消防機關界定為消防署暨所屬港務消防隊（包括：基隆港務消防隊、臺中港務消防隊、高雄港務消防隊及花蓮港務消防隊），以及直轄市、縣（市）政府消防局（包括：臺北市政府消防局、新北市政府消防局、桃園市政府消防局、臺中市政府消防局、臺南市政府消防局、高雄市政府消防局、宜蘭縣政府消防局、新竹縣政府消防局、苗栗縣政府消防局、彰化縣消防局、南投縣政府消防局、雲林縣消防局、嘉義縣消防局、屏東縣政府消防局、臺東縣消防局、花蓮縣消防局、澎湖縣政府消防局、基隆市消防局、新竹市消防局、嘉義市政府消防局、金門縣消防局及連江縣消防局）。

二、組織編制

本計畫所稱組織編制係指機關之組織法規及員額編制之意。更具體的說，就是釐清消防機關與災防之關係後，研訂消防機關最適之組織設計，而後針對消防機關組織法律及員額編制之訂定，提出最佳的擬議。

我國現行各機關組織編制的基準為《中央行政機關組織基準法》，該法明定中央行政機關種類、層級、名稱、數目、組織法規及內部組織等之共同規範。機關組織法規應包括之內容依據中央行政機關組織基準法第 7 條的規定包括（1）機關名稱。（2）機關設立依據或目的。（3）機關隸屬關係。（4）機關權限及職掌。（5）機關首長、副首長之職稱、官職等及員額。（6）機關置政務職務者，其職稱、官職等及員額。（7）機關置幕僚長者，其職稱、官職等。（8）機關依職掌設有次級機關者，其名稱。（9）機關有存續期限者，其期限。（10）屬獨立機關者，其合議之議決範圍、議事程序及決議方法。

我國各機關組織編制有關官制官規之審議事項，為考試院及銓敘部權責。除組織法律應由立法院審議外，其餘中央及地方機關組織規程、準則、組織自治條例、編制表，均應經銓敘部審議後，陳報考試院核備或備查。行政院所屬機關組織規程、準則、編制表經行政院核定及權責機關發布後，由行政院函送考試院核備。中央機關組織編制涉及考銓業務之法令則包括：《中央行政機關組織基準法》、〈公務人員任用法暨其施行細則〉、〈各機關職稱及官等職等員額配置準

則〉、〈職務列等表〉、〈人事管理條例〉、〈主計機構人員設置管理條例暨其施行細則〉、〈政風機構人員設置條例暨其施行細則〉、〈醫事人員人事條例暨其施行細則及相關輔助法規〉、〈教育人員任用條例暨其施行細則〉、〈警察人員人事條例暨其施行細則〉、〈警察官職務等階表〉、〈關務人員人事條例暨其施行細則〉、〈關稅人員職務稱階表〉，以及〈各機關組織法規涉及考銓業務事項作業要點〉。

三、人事制度

「制度」係指處理事務所採取的成文，或不成文的原則、方法與程序等，所構成的一套體系。所謂「人事制度」，其意即用以處理人員事務之一套完整體系。亦有學者專家將「人事制度」稱為「公務人員制度」或「文官制度」(civil service)。銓敘部(2015)則將人事制度界定為：「政府機關為推行公務，用以處理公務人員事務的一套完整體系，包含人員選定、任用至退離、養老及死亡撫卹的全部過程。」

本計畫所稱人事制度，主要處理的問題是警消分立後消防人員之任用究應採雙軌制(《警察人員人事條例》之警察人員任用制度及《公務人員任用法》之簡薦委任用制度)任用，或依《警察人員人事條例》之單軌制任用，或依《公務人員任用法》之單軌制任用，抑或另訂一套消防人員人事法制的問題。並兼及本研究案需求規範所訂消防人員實際面臨人事制度上之問題，包括：指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等面向。

四、災害防救

本計畫所稱「災害防救」依《災害防救法》第2條第1項規定，「災害」係指下列災難所造成之禍害：(一)風災、水災、震災、旱災、寒害、土石流災害等天然災害。(二)火災、爆炸、公用氣體與油料管線、輸電線路災害、礦災、空難、海難、陸上交通事故、森林火災、毒性化學物質災害等災害。「災害防救」指災害之預防、災害發生時之應變及災後之復原重建等措施。

五、中央災害防救業務主管機關

本計畫所稱「中央災害防救業務主管機關」依《災害防救法》第3條第1項規定，各種災害之預防、應變及復原重建，下列機關為中央災害防救業務主管機關：

- (一) 風災、震災、火災、爆炸災害：內政部。
- (二) 水災、旱災、公用氣體與油料管線、輸電線路災害、礦災：經濟部。
- (三) 寒害、土石流災害、森林火災：行政院農業委員會。
- (四) 空難、海難、陸上交通事故：交通部。
- (五) 毒性化學物質災害：行政院環境保護署。
- (六) 其他災害：依法律規定或由中央災害防救會報指定之中央災害防救業務主管機關。

第二章 各國消防組織與人事制度及災害防救體系

為滿足本案第一項研究目的，以下針對美、英、日、星等國之中央與地方政府關係、消防機關組織、災害防救體系之概況、消防人員人事制度，進行次級資料分析。

第一節 美國

以下謹就美國中央與地方政府關係、消防機關組織、與災害防救體系的關係，以及消防人員人事制度等，分別加以說明。

一、中央與地方政府關係

(一) 集權或分權

美國係聯邦制，中央政府與州政府權限之劃分，依據美國《憲法》第 10 條規定略以，憲法所未授予美國政府或未禁止各州行使之權限，皆保留於各州或其人民。聯邦制是兩個或多個分享權力的政府對同一地理區域及其人口行使權力的體制。美國聯邦政府的法律適用於任何生活在美國境內的人，但是美國五十個州的各州法律只適用於該州居民。根據美國《憲法》，國會無權廢除一個州，也沒有任何一個州可以僭越只有聯邦政府才可以行使的權力。美國政府在管理州際和對外貿易、造幣、移民歸化、維持陸軍部隊或者海軍部隊等事務上，擁有最高的獨占權力。在上述政策領域，國家利益顯然超越各州利益，因此這些政策領域的權力也相應地歸屬聯邦政府。國家政府還具有解決兩州或多州爭端、解決不同州公民之間爭端的司法權。

在聯邦制下，中央與地方關係多採取地方分權制（decentralization），中央與地方權限係來自憲法或法律之權力分配（distribution of power），中央與地方各自擁有互不侵犯之權力，地方政府權力受到憲法絕對保障（紀俊臣，1999：1-2；高永光，2004：376-377；Bealey, 1999: 131; Frug et al., 2006: 138-146）。在美國，權力原則上屬於各州，在其州內有絕對的自主性。至於各州政府（地方）與聯邦政府（中央）的權力關係，屬於權力分享的觀念，而非下放或授予概念。

(二) 人事任用權

美國聯邦政府的人力遴選是採取「用人機關自行辦理，主管機關監督與技術協助」的合作模式。1978 年起，美國聯邦政府設人事管理局（Office of Personnel

Management, OPM) 扮演總統的政府人事政策和人力資源管理之主管機關，負責所有政策擬定和政策執行監督與指導。同時，相關法令通常已先釐清該局和各機關分別負責的工作，由此建構一個用人機關實際負責的分權和授權並行模式。就初任文官的人力遴選而言，1996 年起人事管理局實際上已多授權給各用人機關自行辦理考試（行政法官除外）。各機關人力資源部門主管先與人事管理局簽訂授權協議書，後由該部門內經人事管理局認證通過（需定期重新認證）之人力甄補單位辦理之（施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓，2009：17）。

美國聯邦政府人事制度僅適用於聯邦政府總機關及其分支機構，而不及於各州以下。惟美國曾於 1970 年制定府際人事法(The Intergovernmental Personnel Act of 1970)，該法規定聯邦人事主管機關應給予各州及其地方政府有關人事行政方面的支援，以建立合乎「功績原理」的人事制度體系。美國重視地方分權，對於市與郡等地方政府的人事制度以個別適用人事法規為主，雖與聯邦文官制有相類似之處，惟其仍有不同而自成一格之地方文官制度。對於州政府人事管理之變革主要在強調人事過程公開化及去中央集權化，並使人事僱用作業流程化及增加各管理者的管理權限（Ban, 2002: 197-228）。美國各地方政府之人事管理制度與聯邦文官制度完全無關，人才無法交流，各自建立考試及格候用名冊，其待遇等管理事項則由地方政府與地方議會決定。

二、消防組織

（一）指揮監督

由於消防並非美國憲法規定中央政府之權限，因此，全國無統一之消防法或消防組織法（陳弘毅，1996：30）。其消防組織，自聯邦、州、郡至基層的市鄉鎮，都依其環境需求，取決於該政府。各級政府消防組織之職責為對其政府所屬之設施及轄區，作火災預防、災害搶救、及緊急救護三大任務（葉吉堂，2006）。美國地方消防組織型式有警消合一型（例如費城、新奧爾良、聖保羅）、警消分立型（例如紐約、芝加哥、洛杉磯、舊金山）、消防義消混合型，採多樣化組織模式（內政部消防署，2008；陳弘毅，1996：53-55）。基本上，美國地方市鄉鎮消防組織之任務仍以火災預防與災害搶救為主。

（二）權責

隸屬於美國聯邦緊急事務管理總署（Federal Emergency Management Agency, FEMA）轄下之美國聯邦消防署（United States Fire Administration, USFA），為美國消防系統的主要協調與訓練規劃機構。USFA 的主要工作項目為（葉吉堂，2006：36）：

1. 負責與全美各地消防單位及各級政府保持密切聯絡，協調與執行聯邦政府對於全國火災問題之應變計畫包括：（1）消防管理技術計畫。（2）管理運作與學生支援計畫。（3）火災預防與縱火控制計畫。
2. 設立「國家消防學院」（National Fire Academy）免費訓練各地消防人員。
3. 提供新資料、儀器、設備及信念支援地方。
4. 成立城市搜索救援隊（Urban Search and Rescue Task Force, 簡稱 US&R）負責城市搜索及救援工作。

USFA 雖為中央單位，但不直接管轄地方消防單位，也非執行單位，而是以經費撥補方式推展全國性消防或防災業務，以及輔助地方消防單位購置所需的裝備及器材。其主要核心職能如下（馬士元，2002：99-118；劉俊宏，2011：31-33）：

（1）與美國住宅及城市建設部合作，以提高建築的安全防火能力。（2）與全國標準技術局合作，透過先進的研究成果提高安全防火能力。（3）與開發標準的組織合作，所謂開發標準組織如國家防火協會。（4）與消費者物品安全委員會合作，對消費者物品中可能引起火災的物品進行識別和採取必要措施。（5）與國家消防隊長協會合作，以聯繫各州政府消防單位及民間社區防救災團體。（6）與代表社區消防部門的主要消防組織合作，在消防局和國家資訊會議之合作關係下運作，包括州與城市消防部門的計畫管理系統。

（三）與災害防救組織之關係

美國現行跨部會災害管理由國土安全部負責，天然災害的相關管理工作則完全屬於 FEMA 的權責範圍。美國國土安全部組織架構如下圖 2-1，至於 FEMA 於全美各地設有 10 個區域辦事處。美國國土安全部最近的組織架構改變，是將原本的國際事務局（Office of Intergovernmental Affairs）改為公共夥伴暨參與局（Office of Partnership & Engagement），而原國際事務局降為公共夥伴暨參與局下的一個辦公室。另外，原行動協調與計劃處（Office of Operations Coordination & Planning），簡化更名為行動協調處（Office of Operations Coordination）。

災害管理體系的法令基礎主要來自於 3 個法案及計畫，分別是「勞勃·史坦福法案」(The Robert T. Stafford Disaster Relief and Emergency Assistance Act)、「國家應變計畫」(NRP, National Response Plan)及「國家事故管理系統」(National Incident Management System, NIMS) (臺灣環境與災害政策學會，2005：16)。

「勞勃·史坦福法案」(Robert T. Stafford Disaster Relief and Emergency Assistance Act)原為 1974 年 (PL 93-288) 所訂定之《災害救濟法》，嗣於 1988 年 11 月 23 日修正 (PL 100-707) 成為美國目前災害防救體系之基本法。另根據「勞勃·史坦福法案」，美國聯邦於 2000 年訂定之減災法 (Disaster Mitigation Act)，為 FEMA 執行災前減災與整備之重要法律依據。FEMA 為美國最高獨立且常駐的防災機構並隸屬於聯邦政府，直接由美國總統指揮。在災害防救方面，將災難分成天然災害 (Natural Disasters) 及人為科技災害 (Technological Disasters)。當大型災害發生時，受災地區州長可向聯邦請求援助，經 FEMA 評估災情後由總統宣布為災區，並由 FEMA 負責通知相關部會進駐支援。2001 年 911 恐怖攻擊後 FEMA 併入美國國土安全部 (Department of Homeland Security, DHS) 國土安全部於 2004 年 12 月公布「國家應變計畫」(NRP, National Response Plan)，其結合「國家事務管理系統」(NIMS)，為美國現行防災體系的法令基礎 (章光明等，2010：36-41；李宗勳等，2012：59-65)。

近年來美國面臨空前的一連串天然災害及緊急事故，國家的應變體系也隨著這些事故不斷的發展及改善，以應付不同的威脅，進而演化出國家應變架構 (National Response Framework, NRF)，而取代了之前的國家應變計畫 (NRP)。NRF 同時建構在國家災害管理系統 (NIMS) 上，提供災害管理一致性的模板，雖然先前的國家應變計畫被稱為是「計畫」(Plan)，事實上是以架構的方式來指導地方、部族、州政府及聯邦政府的應變整合。

美國國家應變架構 (NRF) 於 2008 年 1 月 22 日公布，於 2008 年 3 月 22 日正式取代 NRP，是美國處理所有災害應變—從單純的地方災害到大規模的恐怖事件或天然災害的詳細準則，這項文件建構了對美國國內災害全面性、國家性及所有危害的應變措施。這個應變架構明確的訂定主要的應變原則同時也規範了國家各層級應變擔任的角色及架構。NRF 詳細的規範社區、州政府、聯邦政府、私人企業及非政府組織 (NGO) 如何在 NRF 架構下運作這些應變準則，以達到具協調性及有效性的國家應變。此外，NRF 也規範在特殊事件中聯邦政府應扮

演的重大角色，包括動用到聯邦相關單位資源的災害或是規模超過州政府負荷需請求協助的災害。NRF 擬定了基本原理讓第一線救災人員、決策者及支援單位能提供一致性的全國應變架構（陳以鋒，2008）。

基本上，美國防災體系分為聯邦、州及縣（市）郡（另含部落自治區，Tribal Entity）三級制，FEMA 平時即依聯邦緊急支援功能計畫（ESF）協調相關主管機關準備充分的設備、補給及人員即時待命。當災害發生或有發生之虞時，而災難的嚴重性超出第一線防救任務之縣（市）郡政府的處理能力時，縣（市）郡政府隨即請求州政府協助，州政府即迅速擔負起救災任務，如果災害規模及強度非州政府救災能力所及，州政府即向總統申請聯邦政府支援，經 FEMA 評估鑑定後，由總統宣告為重大災難，FEMA 隨即在總部成立指揮中心，同時立即進駐災區成立聯邦災區協調辦公室（Federal Coordinating Office, FCO），並就災情狀況作出決策，編組聯邦救援團隊，協調相關部會，提供救災資源，並隨時通告社會大眾災情變化（風險溝通），在應變救災同時，亦規劃修正未來防救災方向及策略（陳崇岳，2012：8）。

美國各州州政府設有「緊急事件管理局」（Office of Emergency Management, OEM），係州政府之一級單位，承州長之命專責全州之緊急事件管理業務。州緊急事件管理局依據聯邦相關法令與計畫，制定州緊急事件管理災害應變計畫，平時依計畫督導州及地方政府進行災害之減災與整備工作；當災害發生時，依據應變計畫之規定事項，協調州政府各單位人力、資源、設備等，協助各地方政府進行災害應變工作，並與聯邦地區協調官保持密切聯絡，必要時向聯邦政府 FEMA 提出支援申請。州緊急事件管理局之主要職責之一為協助地方政府進行災害管理，透過各地區之州協調官與地方緊急事件管理單位保持密切聯繫，督導計劃制定、執行、教育訓練、演習及經費補助等。

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY

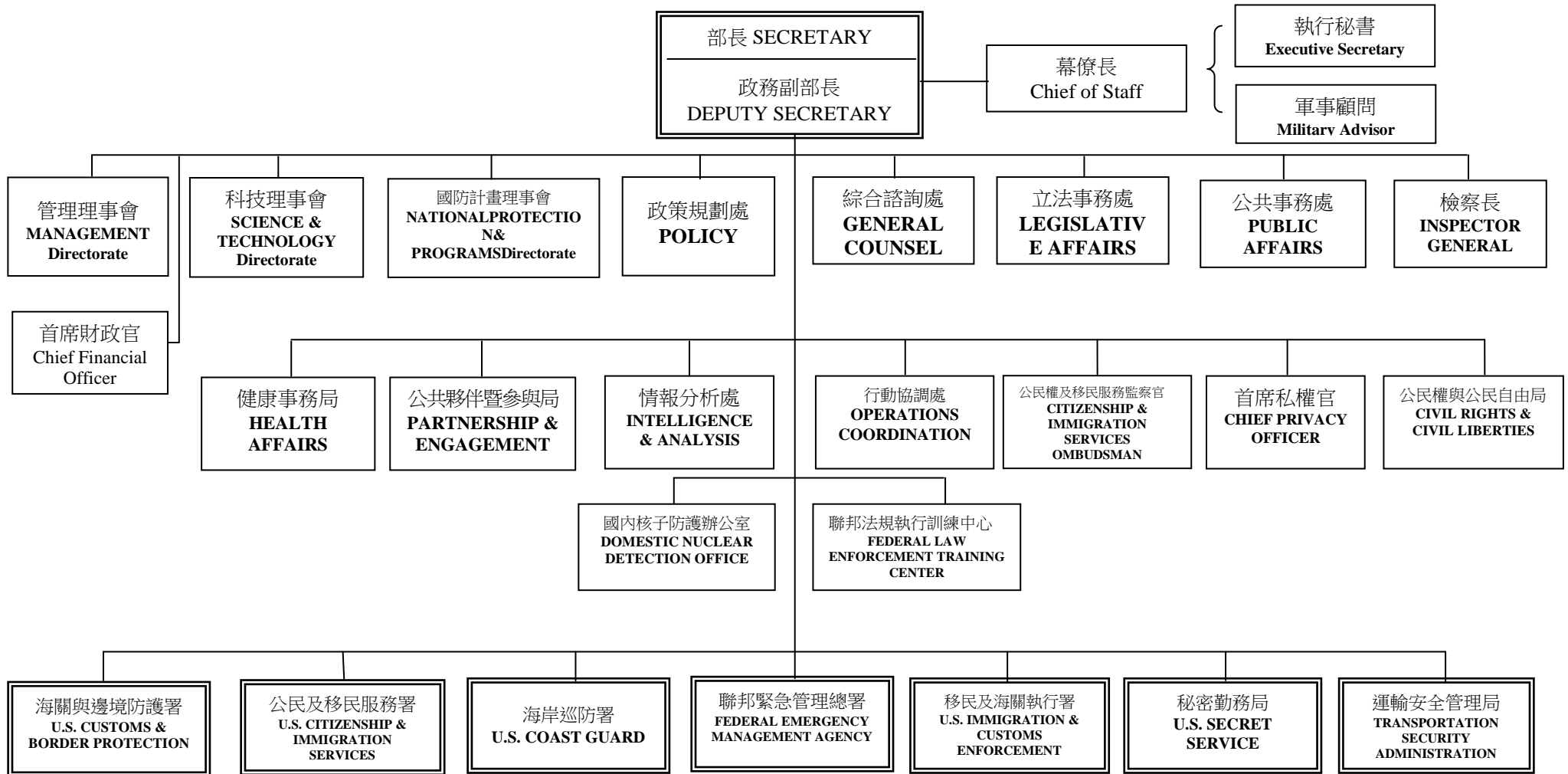


圖 2-1 美國國土安全部組織架構圖

資料來源：DHS, 2016 (November, 3). Retrieved from https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/Department%20Org%20Chart_0.pdf

(四) 災害防救人員任用制度

美國國家應變架構 (NRF) 規定，若州、部落或地方資源無法或預先評估不足以因應發生的災害，聯邦政府應提供援助，聯邦緊急事務管理總署則透過 15 個緊急支援功能 (Emergency Support Function, ESF)，協調來自聯邦政府和某些非政府組織 (NGO) 的支援，將各種資源和能力集中到功能部門，藉此能夠整合資源便於提供給州、部落或地方政府…。根據張哲豪、鄧子正 (2014: 71-72) 的研究，美國主要災害防救人員以公共安全人員 (Public Safety Officer) 為主，包括：(1) 無論是有給職或無給職，只要以官方身分服務於公共機構任職之人員，包含：執法人員、消防員、牧師、救援隊或救護人員。(2) 任職於 FEMA 之人員。(3) 配合聯邦或州政府地區公務執行之民防機構，其任職之人員。

除了在災害防救上，美國以公共安全人員為主體，而 Public Safety Officer 依照定義可看出：(1) 公務機關任職之人員，為「無論是有給職或無給職，只要以官方身分服務於公共機構任職之人員」，與「任職於美國聯邦緊急事務管理署之人員」；(2) 民力應用人員，為「配合聯邦或州政府地區公務執行之民防機構，其任職之人員」。另外，在民力應用部分，則以志工為輔，其中，志工的人員身分可區分為企業或團體所僱用之勞工、非雇主之個人工作者、無加入勞動保險者 (包含家庭主婦、學生或無業者)。

在 2003 年 1 月 1 日國土安全部成立之後，FEMA 連同原有健康與人類服務部 (Department of Health and Human Services, HHS) 的戰略性國家儲備物資及國家災害醫療系統、能源部的核子事故應變部隊 (NIRT)、司法部的國內緊急支援部隊 (DEST) 及 FBI 的國內整備辦公室一起被納入緊急整備及應變理事會 (副部長) (Emergency Preparedness and Response Directorate)。由於過去 FEMA 多年來累積了許多減災及救災的經驗，所以這一部分的工作仍然延續，並且加強對地方與災害的評估及訓練。有關 FEMA 之主要單位及其工作項目說明如下 (葉吉堂，2006：47-48)：

1. 減災司 (Mitigation)：(1) 負責對災區的瞭解、確定、規劃與評估。(2) 在救災應變時提供地理資訊系統 (Geographic Information System, GIS) 協助地方政府救災工作。

2. 整備訓練司 (Preparedness Training and Exercises)：(1) 負責一切緊急事務處理的準備工作。(2) 轄下設有「緊急事務管理學院」(Emergency Management Institute, EMI)，負責培訓各級防災作業人員。(3) 配合各地方政府舉辦大規模動員演習。(4) 其最終目標是希望各地政府有能力負起災變的自救工作。
3. 搶救應變司 (Response and Recovery)：(1) 負責災害發生的救災工作，它可整合動員 26 個部會和美國紅十字會，進行災害搶救工作。(2) 災難發生後，負責立即於 FEMA 成立聯邦指揮中心，由相關部會派員進駐，全天後 24 小時作業。(3) 協助地方對災害損失之調查。(4) 下設有後勤處，專門負責提供救災物質及機械之補給。
4. 聯邦保險局 (Federal Fire Administration)：負責水災保險業務，並監督私人保險公司代賣聯邦水災保險。
5. 消防署 (U.S Fire Administration)：(1) 負責協調各地消防局，提供新資料、儀器、設備和信念。(2) 設有「國家消防學院」，免費訓練各地消防人員。(3) 負責都市搜索及救援 (Urban Search and Rescue) 之工作。

根據 2014 年 4 月的統計資料，FEMA 於全美各地計有 14,844 名員工：包括總部、10 個地區辦事處、全國緊急訓練中心、國內整備及培訓中心與其他地點。⁵ FEMA 的全職 (full-time) 「災害防救人員」是透過聯邦的「USAJOBS」網站進行招募，任命程序與一般聯邦行政文官相同。此外，美國白宮在 2012 年 3 月 13 日，宣布一項創新的合作夥伴關係，由國土安全部的 FEMA 與國家和社區服務隊 (National Civilian Community Corps, NCCS) 合作，建立 1,600 位成員的 FEMA 服務隊 (FEMA Corps)，專責備災、救災和復原。FEMA 服務隊召集 18 至 24 歲的年輕人投入社區災害防救活動，可以獲得 FEMA 提供的培訓，每次服務期限為 10 個月，得延長第二任期。

三、消防人事制度

(一) 人員進用

⁵美國聯邦緊急事務管理總署網站，網址：<http://www.fema.gov/about-agency>，查閱日期：2015年2月1日。

美國因實施地方分權，故對於消防人員人事法制因各州規定或有差異，一般而言，在各郡（市）消防人員之考選、任用、陞遷皆自行獨立作業。以紐約市消防局為例，有關其考選係依州政府有關人事規章自行辦理甄選，考試及格後並按成績高低依序任用，至於消防局管理階層之消防人員係由局長直接指派，毋須經由考選（李若一等，1999：96-99）。

美國消防人員的養成教育可以概分為大學中設置消防科系，及各級地方消防學校兩種不同之層次，茲說明如下。第一，在各大學中設置消防科系方面，美國雖無專門或獨立消防大學，一般大學中設置消防科系者甚多，期間長短不一。分為幾類：2 年制消防專科教育（two years associate degree programs in fire protection）、4 年制消防大學教育（four years fire-related education programs）、消防研究所（Graduate Programs）。人員經過以上養成教育機構之教育訓練後，還要經過各地的消防進用制度之篩選，及各地方消防學校之初任通過後，才能正式成為各地方政府消防局進用之消防隊員。

第二，美國各州、郡、市有不同消防人員進用及訓練制度，地方性實務課程及訓練由地方制定，美國各城市之消防局除了負責調度管理當地之各消防隊，消防局內亦設有消防學校，免費訓練各地消防隊員工作。在各自治團體（州、市）的消防局下所設置之消防學校，或可稱為消防訓練中心，其進用教育制度可以分為消防人員初任教育訓練（6 至 8 週）與消防人員幹部教育訓練（4 至 8 週）兩大類。其中，消防人員初任教育訓練後，由消防機關和訓練中心考核決定是否進用。至於消防人員幹部教育訓練則是通過考核後，可擔任幹部工作（表 2-1）（陳弘毅，2003）。

表 2-1 美國各級地方政府消防局設置消防學校進用教育制度

種類區分	消防人員初任教育訓練	消防人員幹部教育訓練
訓練時間	6 至 8 週	4 至 8 週
訓練內容	火災預防、災害搶救、緊急救護等專業訓練	以街市區模型為教材，假設各項災害狀況，實施防禦指揮能力之戰技訓練。
進用決定	消防人員接受初任教育後，必須實習 6 個月，隊員是否適任，係由消防機關和訓練中心考核決定。	通過消防機關和訓練中心考核之後，可擔任幹部工作（類似分隊長教育）

資料來源：本研究修改自陳建淳（2011：50）。

（二）任免

依據美國消防人力公司（FireRecruitment.com）的介紹，美國各州、各城市消防部門的進用標準都不同，但基本上的要求是應試者必須要有成為一名合格消防員目標的想法。首先，每個消防部門都有一個基本的年齡要求，一般的標準是在 18 至 29 歲之間。但也有部分消防部門可以在特殊條件之下，允許應試者年齡超過 30 歲。在年齡條件之外，應試者必須至少具備高中文憑或同等學歷。同時，也必須是美國公民。除了基本背景之外，在某些情況下，應試者還需要通過藥物篩檢。如果應試者有犯罪紀錄，或無法通過藥物測試，在選任時將可能被排序到後面的名次（FireRecruitment.com, 2011）。此外，根據美國勞動統計局的資料，準消防隊員必須通過筆試和體能測試，完成一系列的訪談（interviews），通過消防培訓機構的課程訓練，並獲得緊急醫療技術員（emergency medical technician, EMT）的認證（U.S. BLS, 2015a）。

應試者必須通過非常嚴格的體能測驗，主要原因是消防工作需要高度的體能要求，具備優秀的心肺功能、上肢力量和耐力能力。體能測試的內容包括跑步、爬梯、和負重 200 英鎊。消防員必須接受全面的身體檢查，由於許多消防人員死於心血管疾病，甚至頻率高於火災工作的致死率，因此必須要有好的心臟健康才有應試資格。此外，體能測驗還包括肺活量、協調性、柔軟度、肌肉健康。筆試也是消防人員進用考試的一部分。確保進入消防訓練學校後，能具備閱讀、寫作、數學認知等基本能力。消防人員考試也可能包括性格測驗，以衡量承受緊急救援情況的壓力。當應試者通過上述要求後，將被允許加入消防部門的培訓計畫，通過認證考試的培訓過程後，將正式具備消防人員的資格（FireRecruitment.com, 2011）。

美國消防人員的進用係採公開招募之方式，經有條件之申請程序後，先進行職前訓練，透過進入專業訓練中心受訓取得消防人員專業證照，一般採取美國防火協會（National Fire Protection Association, NFPA）所制定的專業標準證照，後再分發消防局執勤試用。NFPA 的培訓內容包括課堂培訓（classroom training）、線上培訓（online training）、實地培訓（on-site training）、培訓會議（conferences）、專業認證（certification）等（NFPA, 2015）。其中，NFPA 在全美有超過 20 處的訓練場地，提供課堂培訓及實地培訓。在線上培訓的課程方面，包括線上研討會（Webinars）、替代性燃料汽車事故處理培訓（Alternative Fuel Vehicle Safety

Training)。NFPA 也辦理研討會及博覽會、野外火災教育會議 (Backyards & Beyond Wildand Education Conference)、墨西哥消防博覽會等。

NFPA 提供的專業認證包括七個項目：電氣安全員 (Certified Electrical Safety Worker, CESW)、電氣安全專業認證 (Certified Electrical Safety Compliance Professional, CЕССP)、消防專業認證 (Certified Fire Protection Specialist, CFPS)、消防設施檢查員 I (Certified Fire Inspector I, CFI)、消防設施檢查員 II (Certified Fire Inspector II, CFI-II)、消防設施測試員 (Certified Fire Plan Examiner I, CFPE)、生命安全專業—醫療機構經理人 (Certified Life Safety Specialist-Health Care Facility Manager, CLSS-HCFM) 等。完成 NFPA 的培訓後，經消防局長官評估核可後才成正式全職消防人員，並需於在職後進行各種不同的在職訓練。

(三) 遷調

美國消防人員有兩種類型，一種是職業消防員 (career firefighter)，另一種是志願消防員 (volunteer firefighter)。然而，美國各州所有的消防部門都沒有一套通用的職位系統。也因此，美國各州消防人員若規劃調職前往其他州服務，將必須重新經過訓練及資格認證。

初任美國消防人員皆由消防員四級開始，定期 1 年晉升 1 級陞任至 1 級消防員後即可依考試升等，升任分隊長為第一階段，視地區不同，一般需擔任 3 至 4 年消防員始可參與考試升任，升任分隊長考試每 2 年辦理 1 次，升任大隊長每 4 年辦理 1 次，其陞遷制度通常以考試成績為主，少部分亦有將功績年資併計。所有消防人員升職，均須經由評鑑及考試，並參加訓練合格後方可任命 (李若一等，1999：96-99)。

美國消防人員的職位通常以徽章為象徵，最常用的符號是「號角」 (bugle) 或「小號」 (trumpet)，通常在消防頭盔的前側可以見到徽章，且數量增加顯示職級越高。消防人員是消防職業的最基層等級，並沒有「號角」或「小號」的徽章。很多消防部門設有設備操作員、司機、工程師等職位，一般而言，這些職位並沒有核授軍號的徽章。分隊長 (Lieutenant) 的徽章包括一個軍號，通常是銀色的，這是一個官等的最初職級。隊長 (Captain) 所使用的徽章通常是兩個平行的小號標誌，少數幾個州的消防部門使用的是金黃色的號角標誌，以及金色的條狀圖做為隊長的徽章。此外，大隊長 (Battalion Chief) 是第一線消防人員的最

高職階，但同時也是首長職位最底層的人員，以三個號角為徽章的標誌。下一個職級是輔助局長(Additional Chief)的等級，但各州稱法不同，包括副局長(Deputy Chief)、分局長(District Chief)、助理局長(Assistant Chief)，徽章上被授予四個號角。消防人員的最高職級是局長(Chief)，以五個號角做為徽章的標誌(How to Become a Firefighter Guide, 2015)。

整體而言，一般郡(市)消防職務階級約略分為局長(5號角)、副局長(4號角)、組長、大隊長(3號角)、科長、隊長(2號角)、分隊長(1號角)及消防人員(分1至4級)。以上各職務除消防局長由市長任命外、其他人員則由局長或消防委員會任命，消防人員之任用，甚少直接派為幹部，原則上初任人員皆由消防員開始做起(李若一等，1999：96-99)。

(四) 考核

Cannon(2014)指出，許多美國消防部門使用各種類型的正式績效評估與發展(performance review and development, PRD)系統，做為其整體的人力資源計畫的一部分。PRD的基本內容包括職位的工作責任描述，以及依照消防人員各項相關工作表現的評比等第(grades)。評比等第的選項一般包括不滿意(unsatisfactory)、差(poor)、滿意(satisfactory)、優秀(excellent)。有關評比的內容，主管至少要考評消防人員以下幾個項目：工作知識(job knowledge)、工作技術(job skills)、決策能力(decision making)、穩定性與沉著(stability and composure)、兼容性與合作(compatibility and cooperation)、溝通能力(communication skills)、展現組織價值(demonstration of organizational values)。

曾任職美國加州 Wheatland 郡消防局局長的 Bryan(2012)，提出四個基本的績效評核步驟：(1)制定明確且可以被受評者理解的工作期望，(2)善用評比者日常筆記的記錄內容，(3)施行定期審查及與受評者對話，(4)保存評比過程中的所有正式文件。此四個步驟是消防人員績效評核的基本形式，可以應用到所有的工作職位上。在績效評核過程中，任何項目內容或是標準的改變，都應該徵求受影響的消防人員的意見與建議。

美國消防人員的考核表主要包括兩個部分，其中一部分是「長官評核」(officer perspective)，另一部分則是消防人員「自我評核」(firefighter perspective)

(Cannon, 2014)。以威康辛州 Menasha 鎮消防部門的消防人員評核表(附錄 1) 為例,主要分成兩大部分。其中第一部分是長官評核,第二部分則是消防人員自我評核及長官覆核 (firefighter self assessment-supervisory supplement)。在長官評核部分,分成量化與質化兩大面向。量化面向是根據五個評比等的給分,包括 (1) 不滿意、(2) 需改進、(3) 滿意、(4) 優於平均、(5) 傑出。至於量化評比的項目則包括團隊精神、工作知識/技術能力、一般消防知識、培訓、追求卓越、態度/合作、廉潔、公共關係、領導能力、資源運用、部門參與、服從性 (dependability)、公平對待他人、溝通能力、臨場反應能力、應急能力、基本守則認知、傳達能力、嚴守分際、體能。在質化面向,係由長官針對消防人員的特質及表現進行文字描述。例如,「請描述該消防人員在消防工作上最大的優點,並請加以評述該優點」。至於「消防人員自我評核及長官覆核」部分,係先由消防人員針對評核項目圈選適當的分數,包括五個等第:遠遠高於標準、高於標準、符合標準、偶而不符標準、完全不符標準。而根據受防人員自評所圈選的分數,直屬長官進行覆核,並填上具體的描述意見。

(五) 訓練

有關美國消防人員專業證照規定,國家級消防專業資格 (National Board on Fire Service Professional Qualifications, Pro Board) 係源於 1972 年美國防火協會 (National Fire Protection Association, NFPA) 所建立 4 個技術委員會 (消防隊員、消防教官、火災調查人員與消防官員) 發展的標準為基礎。其專業資格以系統方式,定義出各個消防專業資格所需之專業能力。據以做為檢定消防人員在消防專業上的知識與能力的標準,各州與地方政府任用消防人員時,也以上開標準來做為職務任用的依據 (林文興等, 2011: 15)。除了參加由地方或州消防部門和機構進行的培訓項目外,一些消防隊員參加由聯邦「國家消防學院」資助的培訓課程。這些培訓課程涵蓋的主題包括反縱火技術、備災、有害物質的控制、以及公共消防安全教育 (U.S. BLS, 2015a)。

(六) 待遇

以西雅圖為例,根據市政府網頁 (<http://www.seattle.gov/firejobs/benefits>) 說明,消防人員的整體待遇包括薪資、員工與眷屬的醫療福利 (牙科與眼科)、第一線消防隊員輪班制 (大約每月次的 24 小時輪班制)、州退休金、長期服務折

稅制度(Tax deferred compensation account with fixed City contributions)、假期(每年最多 14 次輪休)、補休、病假、壽險與殘疾保險、員工與眷屬的諮詢服務、制服津貼、帶薪休假、退伍軍人法案特殊優惠、帶薪育嬰假(160 小時)、其他假期(包括緊急情況、喪假、懷孕假、陪審團審訊假、器官移植捐贈假, 家庭照顧假、EAP(Employee Assistance Programs) 諮詢、事假、公共服務人員優惠貸款、學費減免、消防工會會員資格、員工折扣(健身會員卡、手機服務...等)。

整體而言, 美國消防人員待遇優厚, 而這也是驅使消防人員一直工作到退休的重要原因。以紐約市的消防部門為例, 根據官方網站資料, 除了薪資以外, 消防人員以及家人可終生享受醫療保險, 以及一年最多 4 個星期的帶薪年假。此外, 消防人員係逐年敘薪, 每多待一年, 薪資就會上漲, 且漲幅逐年增加。以 1 名加入消防部門 5 年的消防人員為例, 平均年薪將達約 2,970,000 元臺幣(9.9 萬美元) 以上, 係當地一般大學教授年薪的 2 倍。消防員並可以升遷, 擔任分隊長(Lieutenant)的年薪可達約 3,775,440 元臺幣(約 125,848 美元), 隊長(Captain) 年薪約為 4,474,890 元臺幣(149,163 美元), 升至消防大隊長年薪可達到約 4,838,430 元臺幣(161,281 美元)(NowNews, 2014)。

消防人員通常工作時數很長, 絕大多數的消防人員採值班工作型態, 通常實行 24 小時值班, 之後休息 48 小時或 72 小時。部分州的消防人員則採取 10/14 制的形式, 亦即上班 10 個小時, 休息時間 14 個小時。不過, 當面對森林或荒地火災的情況時, 消防人員的工時可能會被延長(U.S. BLS, 2015b)。整體而言, 由於消防人員因所從事之消防救災工作具有高度危險性, 故其待遇較一般公務人員為高, 從而所使用之俸表亦不相同(李若一等, 1999: 96-99)。

根據美國勞動統計局的資料, 在 2014 年 5 月的調查, 美國總計有 327,300 名職業消防員, 平均年薪為 1,379,200 元臺幣(45,970 美元, 以匯率 30 換算)、時薪為 663 元臺幣(22.10 美元)。遠高於同等時期美國各行業平均收入, 相當於美國很多行業經理級別的收入。如表 2-2 所示, 美國消防人員人數最多的五個州分別是加州(30,440 人)、德州(26,470 人)、佛羅里達州(23,650 人)、伊利諾州(18,420 人)、俄亥俄州(17,780 人)。若從平均薪資來看, 年薪最高的五個州分別是紐澤西州(2,326,500 元)、紐約州(2,196,000 元)、加州(2,148,900 元)、華盛頓州(1,948,500 元)、康乃狄克州(1,749,000 元)。

表 2-2 美國各州消防人員人數與平均薪資

消防人員人數前五大州				消防人員年薪前五大州			
州	人數	平均時薪	平均年薪	州	人數	平均時薪	平均年薪
加州	30,440	1,033.20	2,148,900	紐澤西州	5,060	1,118.40	2,326,500
德州	26,470	670.80	1,395,300	紐約州	12,140	1,055.70	2,196,000
佛羅里達州	23,650	750.60	1,561,200	加州	30,440	1,033.20	2,148,900
伊利諾州	18,420	711.00	1,479,000	華盛頓州	7,480	936.90	1,948,500
俄亥俄州	17,780	616.80	1,282,800	康乃狄克州	3,200	840.90	1,749,000

資料來源：U.S. BLS (2015c)。

說明：表中薪資以臺幣表示，換算匯率為 30。

(七) 權益保障

專就退休與撫恤而論，以奧克拉荷馬州消防隊員撫卹與退休系統 (Oklahoma Firefighters Pension & Retirement System, <https://www.ok.gov/fprs/>) 為例，該系統是在 1981 年由州議會同意建構之機關。目前在系統中有 21,743 位會員，其中有 4,009 位是在職的消防員，7,800 位是在職的志工消防員，3,867 位是持續繳費之退休消防隊員或其受益人，5,154 位是退休志工消防員或其受益人，以及其他已經停止繳費之消防隊員與志工消防隊員。此撫卹與退休系統除了收取來自雇主與消防隊員的繳費外，還有州提供的部分保險費稅，以及此系統運用資金的投資獲利。該系統是由受託人所委託的 13 名董事會成員負責監督，提供消防隊員退休及撫卹金福利，包括正常退休、因公傷殘退休、未亡配偶的福利、以及因公傷亡撫卹金。

第二節 英國

以下謹就英國中央與地方政府關係、消防機關組織、與災害防救體系的關係，以及消防人員人事制度等，分別加以說明。

一、中央與地方政府關係

(一) 集權或分權

英國的憲法為不成文憲法，憲法中地方政府不受保障，且不享有完全的自治權。英國是單一制國家，以中央政府為主權代表，地方政府僅為中央政府的代理機關。地方制度上，由中央政府通過立法決定地方政府的產生，決定地方政府的區域、職責、權限、成員資格和執行方式。中央政府可以創建地方政府，也可以廢止或撤銷某一地方政府。

中央與地方並非對等關係，中央政府掌握最高權力，授權地方執行，地方之權力來源係來自法律授予。英國各地方政府的設置、地位與權限均由中央透過各種法律或命令的方式授予，但是在授權範圍內，地方則可以自行決定各事項的辦理方式，並採行必要的配合措施。在此種中央與地方關係中，中央政府雖然經由立法程序確立權力分散的觀點，而地方政府權限亦受法律保障(高美莉, 2006)。

(二) 人事任用權

英國人事行政組織雖歷經數次變革，然獨立行使考試權，貫徹實施事務官考試取才制為其特色，目前文官考選係文官委員會(civil service commission)職掌。文官委員會之角色由考選實際執行者已轉變至策略監督者，確保文官考選須基於公平、公開競爭之功績取才遴選原則。英國公務員之任用自 1870 年以後，樞密院令確立公開競爭的考試制度，規定永久性的事務官，非經考試不得任用，考試及格者均予分發任用，任用程序分試用與正式任用，任用後再依年資及成績作晉升或調任。新進人員多由最低級進入，然後經由內升制度，逐漸升任高級職位(蔡正村, 2003: 25)。

英國為期考用合一，行政各部門之部內單位對於來年所需補充缺額，均須於一年前加以估計，通知各部門之人事處，人事處審核之後，再報文官大臣事務局彙核。對於各部門來年所需補充人員，如前所述，有的由各部自行招考，有的則由文官事務局內之文官委員會集中辦理考試，錄取之後分發任用。有多少缺額，就錄取多少名額。錄取時不一定錄取預訂名額，如果應考者之成績太差，則寧缺

毋濫。錄取後依其成績與志願分發各部，部幾無選擇或拒絕餘地。考試及格資格有當年有效，亦即祇當年有分發任職之權，除非經特別核准，不得保留至隔年。英國各種文官之任命。依照規定，司長級以上人員，由文官大臣事務局擬議確定後報經首相核准，以英王名義任命，其餘低級官員，則由各部人事處長擬定後，報經各該部常務次長核定後，以部長名義任命。由於英國對於文官之分發，均依照規定程序，按成績及志願分發，各用人機構無選擇之權（銓敘部，n.d.）。

二、消防組織

（一）指揮監督

英國極早就有消防的相關制度規範。早在西元 871 年，於盎格魯撒克遜英格蘭王朝（Anglo-Saxon England）之 Alfred 王時代，為了避免火災而規定每晚於一定時間，鳴鐘命令民眾熄燈就寢，違反者給予嚴罰。除了熄燈令之外更規定所有建築物前必須放置木桶儲滿防火用水（陳獻堂，2013：11）。在公設消防隊方面，1893 年英國頒布之《警察法》中規定，警察有協助消防員滅火之職責。1941 年將公設消防組織與自治團體合併。二次大戰後消防責任就由各郡（市）自行負責，但在中央內政部則設有諮詢委員會（林世明，2012：14）。

在 2006 年 5 月前，英國國家的消防工作由副首相辦公室負責。2006 年 5 月 5 日，首相辦公室宣布成立「社區與地方事務部」(The Department for Communities and Local Government, DCLG)，國家消防工作遂由副首相辦公室調整至新成立的 DCLG，負責具體的消防工作。此外，DCLG 並負責促進地區與跨域之間的協調，以及都市建設的計劃制定與其他涉及地方政府事務的工作。準此，目前 DCLG 轄下的防火與救援處乃為英國消防安全工作及緊急事件管理的主管單位。

在地方層級部分，依據地方自治原則，地方議會於 1985 年依《地方政府法》建立消防和民防局，成員由每個縣（市）的多數黨指定一名議員組成。此外，英國中央政府應對具體災難的一個主要原則是：災難發生後，一般應由所在地方政府主要負責處理，而不是依賴國家層面的機構，因為地方政府能夠最便利快捷地提供救援傷者、阻止災害擴大等所需的資源、人力和資訊（陳獻堂，2013：12）。

（二）權責

英國 DCLG 設有消防部長 (Fire Minister)，由國會議員擔任，負責全英國消防救助政務執行，另置消防救助參謀長辦公室 (Chief Fire and Rescue Advisor Office)。消防救助參謀長依據《消防及救助服務法》(Fire and Rescue Services Act 2004) 與〈防火安全命令〉(Fire Safety Order 2005)，就全國 46 個地方政府不同規模架構的消防救助權責機關 (Fire and Rescue Authorities, FRAs) 所執行消防救助服務的組織、架構與表現，向消防部長就民防與消防救助服務提供戰略建議與指針。

英國中央政府提供法規架構、就國家稅收分配財政資源以支援地方政府，此外，DCLG 也就消防救助權責機關執行抗火災方案 (Fire Resilience Programme) 予以補助，以強化地方與國家抗災能力，消防救助參謀長辦公室主要任務包括：

- (1) 確認消防救助權責機關所提供服務達到一定的品質，並印發操作指導手冊。
- (2) 當發生重大災害與重大事件時，透過社區與地方政府緊急應變室與全國戰略顧問團提供國家資源的協調與調度應用。
- (3) 以風險評估基礎監控消防救助權責機關執行防火安全法規之狀況。
- (4) 針對兩性平等與不同種族等具挑戰性議題提供政策建議。
- (5) 偕同消防首長協會 (Chief Fire Officers' Association, CFOA) 維持與更新消防救助權責機關所提供的為民服務，依據「操作性服務評估工具」(Operational Assessment of Service Delivery toolkit) 進行自評與同儕檢視。
- (6) 針對消防救助服務中有重大影響性爭論議題，尋求英國國內與國際都能認同與執行的方案 (葉吉堂、蕭煥章，2010：24)。

英國自 1971 年至今已先後制定了 3 部消防法律，包括 1971 年通過的《消防法》，1997 年修訂的《工作場所消防條例》，以及於 2004 年生效的《消防及救助服務法》(Fire and Rescue Services Act 2004)。《消防及救助服務法》取代前兩部法律，以火災管理為基礎，主要內容包括：

- (1) 促進防火安全工作，並做好風險監督工作。
- (2) 一旦發生火災，立即出動滅火並保護人民生命財產。
- (3) 發生交通的意外時必須到場救人，並處置特殊的緊急情況，如洪水、恐怖襲擊等。
- (4) 消防部門可以做法律沒有規定的其他救助工作。
- (5) 應對其他危及生命和環境安全的突發事件、按照政府的需要做各種急救準備 (倪煒瑜，2010)。

英國《消防及救助服務法》強化各類場所消防安全管理人 (責任人) 的法律責任，取消消防安全許可證制度，改革消防部門的強制性措施和執行程序，建立

涵蓋除獨立的私人住宅以外所有建築的現代消防安全管理模式。消防安全責任人是場所的經營、管理人，如果沒有相應的管理人，則應當指定一名專人負責消除該場所內可能存在的火災危險。消防安全管理人、責任人應履行以下主要職責：

(1) 評估所負責建築的火災危險。(2) 採取切實可行的步驟消除、減少火災危險。(3) 確保建築滿足特定的消防要求，如足夠的安全疏散設施和滅火設施等等。(4) 採取合理、實際的措施控制火災的蔓延。因此，各類場所的管理人員應向消防部門提交火災危險評估資料和擬議採取的消防安全措施。經消防部門審查後提出修改意見，必要時可以要求場所的管理人、責任人重新評定火災危險、完善消防安全措施。

《消防及救助服務法》明確規定消防部門必須對房屋建築物進行監督檢查，確保火災預防措施得以落實。同時，要求消防部門建立一套操作程序，清楚地向民眾說明消防部門的確定檢查對象，以及檢查頻率。為了保證消防部門監督檢查的準確性，《消防及救助服務法》要求消防部門的工作人員，在檢查後應做成書面的檢查意見，並抄送被檢查者。在對某一場所採取強制性措施前，消防部門應另行委派人員進行複查，只有確認了第一次檢查的意見後才可以採取進一步的措施。

(三) 與災害防救組織之關係

英國於 2006 年所設立之 DCLG，主要職司建築法規、民生安全、火災政策、住宅規劃、地方及社區事務及緊急應變中心（Community and Local Government Emergency Room）。此緊急應變中心為英國災害管理及應變機制的核心，該中心前身原為消防局應變中心（Fire Emergency Information Centre），於西元 2000 年時正式成立。主要負責全國性的災害搶救單位之間之協調聯繫，維持常設性應變中心之目的在於能使緊急資訊支援小組（Emergency Information Support Group）扮演提供全國的救災單位資訊發布中樞之功能。

近年來，緊急資訊支援小組更直接提供消防局長及消防與災害搶救顧問主任委員（Chief Fire and Rescue Adviser, CFRA）於重大災害事件處理上之協助及建議。此應變中心於災害發生開設時，最大的任務就是分配、調度所有的救災資源，而消防與災害搶救顧問主任委員亦能透過此應變中心之功能展開中央政府各單

位之協調作業，並且提供簡短、即時的資料供內閣做決策（蕭英文等，2010：14-17；陳獻堂，2013：12-14）。相關運作架構如下圖 2-3。

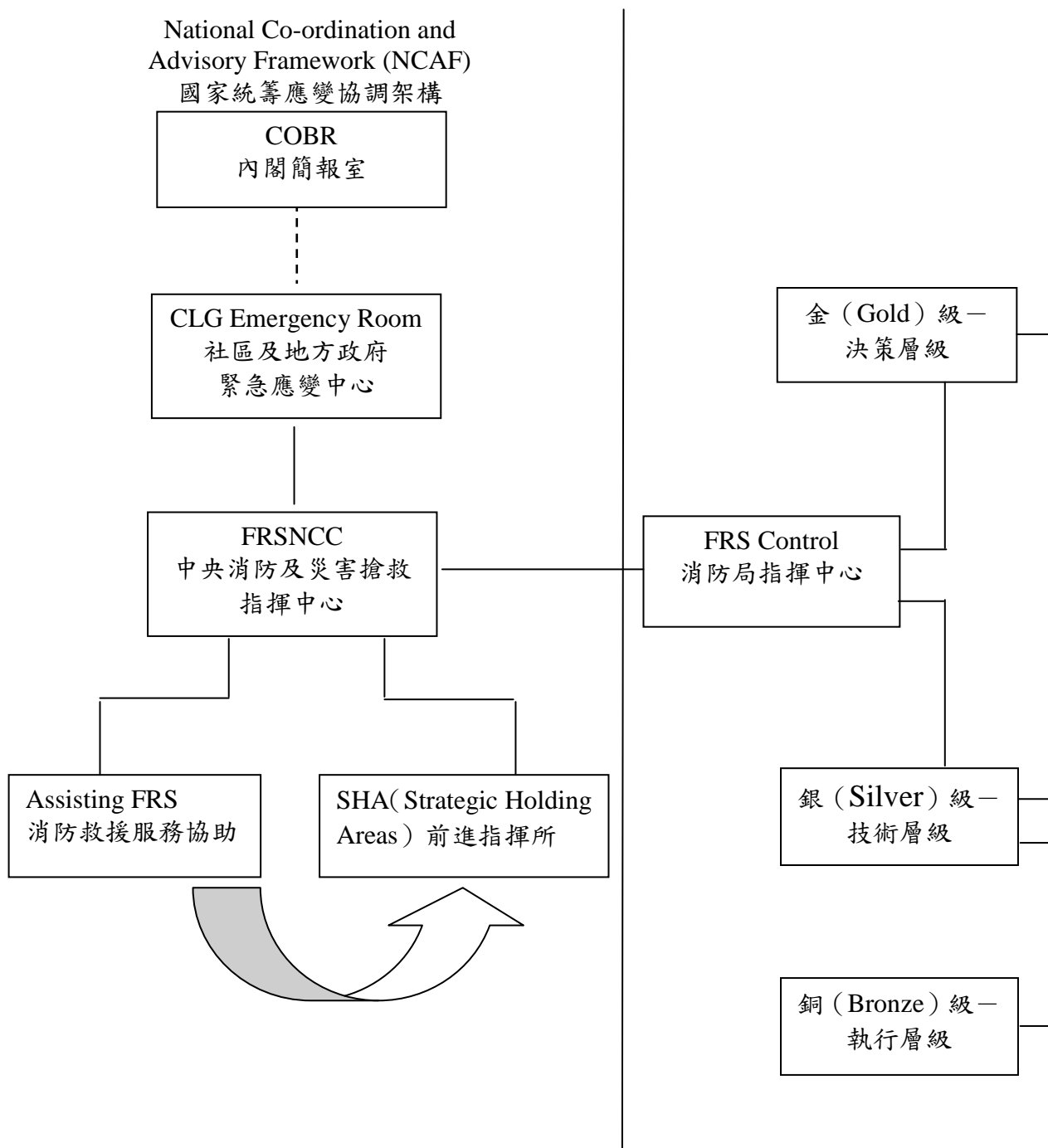


圖 2-2 英國災害變架構圖

資料來源：修正自蕭英文等（2010：15）。

地方層級對於緊急事故的處理，基本上是由各處理機關依事故的狀況與規模，需要動員的單位人力進行應變。一旦事故規模相當大或同時有多處重大事故現場需待處置，並需跨單位協調應變處理時，地方政府主要由警察機關主導協調相關單位成立地方抗災網（Local Resilience Forum），由警察首長召集相關單位進行金級戰略指揮應變處置（GoldStrategic），地方行政部門與首長也受邀進駐進行應變運作，當然後續重建工作則回歸到地方行政首長負責處置。在金級戰略指揮階段中央主導機關會視實際狀況派遣協調小組人員進駐協同運作處置（葉吉堂、蕭煥章，2010：38）。

當災害發生時，英國地方消防單位會向中央請求支援，DCLG 緊急應變中心會與中央消防指揮中心積極展開協調，並且會透過區、地方之聯合局處辦公室、國安辦公室等網絡獲得必要之資訊，以確保重要公共設施或易造成大量人員傷亡之處所能預先免於災害威脅，也因此 DCLG 緊急應變中心必須與受災地區的消防單位保持密切聯繫，才能將防救災資源預先配置於最需要的地方。該中心設置於 DCLG 內，位於首都倫敦，並於倫敦內、外各有一備援中心。

DCLG 緊急應變中心有以下主要任務：（1）提供作業上意見及建設予消防及搶救單位首長、消防及災害搶救顧問主任委員。（2）國家級災害發生時，為中央政府蒐集、分配防救災資源，並且提供作業、後勤及決策支援予中央消防指揮中心。（3）與區域災害防救委員會合作，視實際需要提供決策意見。（4）跨局處及中央、地方政府支援作業間協調角色。（5）持續與中央消防指揮中心及受災地區消防局保持聯繫。（6）協助國外援助單位之相關協調事宜。

英國對於災害防救事務的分工，並無類似美國國土安全部單一部會組織，而係透過相關部會之協調合作加以處理，而由地方政府主政，負責緊急應變之規劃與執行，並由區域或中央政府提供資源與協助，此種由地方政府主導、中央政府協助緊急應變之危機管理模式一直是英國的模式。然而，2000 年間爆發一系列天然災難及人為緊急事件，促使英國政府檢討與思考成立「民防應變秘書處」（Civil Contingency Secretariat, CCS），負責整合、統合與強化散佈在各相關部會之緊急整備與應變權責，重整與增強英國民防（civil protection）之整備與應變能力，提升政府對於各種可能、潛在或突發動亂情勢之事前管理、事後處理與事後復原之效能。

英國的災害防救工作雖以地方為主，但是藉由中央「民防應變秘書處」(CCS) 逐步建立「英國復原力」(UK Resilience) 制度，建立由中央、地區與地方應變能力的機制，並依各項災害屬性之不同，成立各項應變機制，讓災害防救工作建立縱向與橫向的跨域合作網路，俾於災害發生時，能夠在第一時間有效的予以應變（章光明等，2010：48）。

（四）災害防救人員任用制度

有關英國各災害業務之主管機關，面對一般災害之執行單位包括：警察機關、消防機關、醫療單位、地方當局、志工團體等，一旦遭遇特殊情形，則加入軍隊、中央政府、環保署、工商團體等。各執行單位依照各自人事條例任用人員，其部門職責分述如下（蕭柏恆，2007）：

1. 警察機關：警察機關整合救災行動，除了天然災害，否則蒐集相關犯罪證據，以做為進一步調查使用。
2. 消防機關：一般火災及災害救助，並針對一般災害進行預防工作。災時協同救護車服務系統及警察共同進行搶救。
3. 醫療單位：包括地區診所至醫院及醫療中心等等，皆加入搶救災害受傷民眾之工作。
4. 地方當局：提供災後後勤補助。
5. 志工團體：志工團體將配合相關單位提供協助。
6. 軍隊：提供資源及技術的協助。
7. 中央政府：諮詢並支援地方政府救災。
8. 環保署：主管水源、土地等環境等災害業務。
9. 工商團體：若工商團體亦受災害牽連，則必須提供相關設備、資源的協助。

三、消防人事制度

（一）人員進用

基本上，英國消防人員分成兩種類型，第一種是全職型（wholetime），通常任職於都會地區，以消防為全職工作。第二種是兼職型（retained），又稱隨

傳隨到型 (on-call)，通常出現在英國農村地區。兼職型消防人員平常在消防局一英里之內任職其他工作，但在接收到緊急呼叫時，可以在五分鐘內抵達。兼職型消防人員通常是自營商，或者是與雇主明確簽訂契約，保留可以隨時離開工作崗位前往火場救災的彈性 (Prospects, 2015)。

整體而言，英國消防隊職業化程度非常高，之所以採取全職消防人員與聘用消防人員混編的辦法，是為了解決人手不足的問題。英國高度職業化的消防隊，人員相對穩定、消防員從業時間長、作戰經驗豐富、人員分工明確、個人能力也較強，能確保隊伍的消防作戰能力穩定 (陳獻堂, 2013)。

英國消防屬地方政府事務，消防組織屬內政部，各郡及大都會設有消防局，依各自需求對外公告招考，消防人員訓練採考試、訓練、派用三合一。在進用資格上，英國消防人員並沒有學歷的限制，基本上只要具備良好的普通教育程度即可。而相較於學歷，更重要的是個人特質與身體素質。申請消防人員考試者，至少必須年滿 18 歲。有意擔任全職消防人員者，也可先擔任消防志工，或是兼職消防人員，此工作經驗的累積有助於取得正式職位 (Prospect, 2015)。

(二) 任免

英國消防人員訓練 (考、訓、用合一)，由各地區消防局規劃，依各自需求對外公告招考，有一組人員負責進行評估程序及訓練。新進人員須經過數個階段測驗及面試，主要測驗項目分為筆試寫作測驗、性向測驗、體能測驗等，最後再經口試通過後錄取 (陳建淳, 2011: 50-51)。錄取之後僅完成考試進用階段，後續仍須接受新進人員專業訓練、分對實習評估測驗、完成國家職業基準資格，最後才成為正式消防人員 (圖 2-4)。

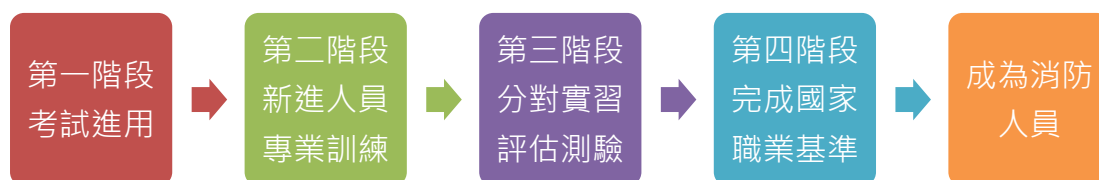


圖 2-3 英國消防人員進用程序圖

資料來源：陳建淳 (2011: 52)。

新進人員通過測驗及面試完成進用後，隨即進入專業的消防人員訓練中心接受專業技術訓練。新進消防人員專業技術訓練由各地消防局訓練中心負責，期間約 13 週至 15 週。主要訓練國家所制定之基本消防車輛操作、消防器材操作、消防制度、消防人員角色基本觀念、基礎救災、救護、火災模擬搶救、人命搜救訓練等。就此而延，英國相當重視實務上之專業訓練。

在完成新進人員訓練中心結訓後，消防人員會被分派到分隊試用實習，再接受長達 9 個月訓練，於試用期滿且經消防局長官評估核可後，始能成為正式消防人員。此階段新進人員須自我評估 6 個月，並進行有關在第二階段新進人員訓練中心所學習之學術及技術、相關專業訓練的實際操作測驗和筆試，所有項目必須經過小隊長及分隊長簽名認可才算通過。

此階段主要將所學之技術應用於實際災害場合，時間至少須長達 2 年，經過各項筆試與訓練後，須經過測驗及實際災害現場應用。每項訓練與測驗都必須紀錄與經過訓練中心簽名認證，每個人都有自己的訓練紀錄，經過嚴格評估後才通過國家職業資格標準（National Vocational Qualification, NVQ），成為真正消防人員（陳獻堂，2013：25-26）。

（三）遷調

英國消防局提供服務的區域包括郡或大都會，均設有消防委員會（Fire Authority 由議會所組成）。惟監督消防局服務之機制，消防局執行結果呈報予消防委員會。每個消防局均有 1 名局長及副局長（由消防委員會任命），局長人選經向消防委員會申請，並經面試後再行錄取，另設有 2 名助理局長，同樣由消防委員會所任命（內政部消防署，2008）。

英國消防人員的職業結構良善，並有完整的職涯發展路徑。最基層的職級為消防隊員（Fire Fighter），其次依序為消防班長（Leading Fire Fighter or Crew Manager）、消防小隊長（Sub Officer or Watch Manager）、消防分隊長（Station Officer or Station Manager）、消防大隊長（Divisional Officer or Group Manager）、區域大隊長（Area Manager）、消防局長（Chief fire Officer）。各職級消防人員均有各自職責，並有派任的條件規定，基本上與消防人員的考試資格與所受之專業訓練有關。

在調任方面，由於英國消防屬地方政府事務，各郡及大都會的消防局均依各自需求對外公告招考，因此並沒有全國一致的調任程序。以英國英格蘭西南端的康瓦爾郡(Cornwall)為例，提供現職為英國 Fire and Rescue Service 的消防隊員，才有資格申請全職消防隊員(wholetime firefighters)的內部請調程序。由其他郡請調前往康瓦爾郡服務的現職消防隊員，必須通過以下的遴選過程。第一步是遞交申請表，其次則是技術能力測驗(technical sift)、體能測驗，最後則是面訪。至於前述提到英國兼職型可隨傳隨到消防人員，則在康瓦爾郡，同樣可以適用內部請調程序，轉職為全職消防隊員。⁶

(四) 考核

英國的消防人員依職務需求進行的專業訓練採用資格認證制度，於 2009 年開始採用整合個人發展系統(Integrated Personal Development System, IPDS)做為訓練模式。⁷該制度整合原有國家職業資格(NVQ)及國家職業標準(National Occupational Standards, NOS)所定義的職務資格及規定的工作能力，做為 IPDS 消防專業評估內容，並將訓練、專業證照化及升遷三者加以結合。其中關於個人發展及訓練需求的分析，使個人在消防專業體制中的職務與應具備的能力更臻明確。大抵而言，消防人員依職務需求進行的專業訓練採用資格認證制度，於 2009 年開始採用整合個人發展系統(Integrated Personal Development System, IPDS)(林文興等，2011：33-36)。

IPDS 所列各職級所需能力之基準內容如附錄 2，共計有七大面向、81 個考評項目。各項目所代表的是所需之職能，而非只是訓練課程。受訓者必須經過一段長期的考核評估過程，及一組專門考評的人員，才能認定是否具備該項能力。在 IPDS 能力基準中，消防隊員的考評標準包括個人部分(7 個項目)、人力資源(1 個項目)、資訊管理(3 個項目)、操作部分(12 個項目)等四大面向，共計 23 個評估項目。相對地，對於比較高階的大隊長職務而言，考評標準則包括個人部分(19 個項目)、財務管理(2 個項目)、資訊管理(3 個項目)、操

⁶英國康瓦爾郡全職消防人員招聘流程—請調程序常見問題，網址：<https://www.cornwall.gov.uk/community-and-living/cornwall-fire-and-rescue-service-homepage/jobs-and-careers-in-the-fire-and-rescue-service/wholetime-firefighter/wholetime-firefighter-recruitment-process-frequently-asked-questions-faqs/>，查閱日期：2016 年 2 月 1 日。

⁷英國「整合個人發展系統」，網址：<http://www.skillsforjustice-ipds.com/>，查閱日期：2015 年 8 月 1 日。

作部分（2 個項目）、專案能力（2 個項目）、品質控管（1 個項目）等六大面向，共計 29 個評估項目。

舉例而言，消防班長的能力基準中有一項「處理危害物質事故」的能力，是指其必須具備能在現場處理該項災害的實際能力。當一個資深隊員想要晉升小隊長時，將有一組專家去評估現有的能力，並給予建議，達成後才有晉升小隊長職務的資格。在檢視該資深隊員是否具備處理危害物質事故的能力時，必須檢視其是否有經過處理危害物質的相關訓練，並經過該知識的筆試與實地操作測驗合格。單憑訓練課程不足代表其具備該項能力，必須確認該員確實在災害現場應用過該項技術，因此該員除必須提出危害物質訓練合格證明、平時訓練危害物質器材操作與課程紀錄（由分隊長簽名，危險管理文件與個人的紀錄），並需提出在災害現場已應用該項技術的經驗與過程（經現場的指揮官簽名或上一級長官簽名）。如果該員無實際救災應用上的經驗，這個評估小組會給予其建議書，並給予該員有相關機會去處理並增加其不足的部分（蔡家隆、洪超倫，2004）。

（五）訓練

英國政府體認消防專業訓練之重要，1938 年開始規劃消防訓練，1968 年興建成消防學院（The Fire Service College）。消防學院的所有課程與流程需於 1 年前定案，每年 6 月對外公布課程與人數，12 月截止報名，將次年課程定案。由於消防訓練實際演練具有危險性，事前須進行各項安全檢查。英國消防人員培訓，首重實務操作與臨場經驗，消防教育訓練與人事制度結合，即「考」、「訓」、「用」合一與發展，各階層消防人員除了具備必要學歷外，需經學校進階課程訓練合格，使消防人員晉陞發展與訓練結合。

英國消防學院置執行長、副執行長各一名，社區與地方政府部派遣三名擔任非常任委員、消防及救助參謀長辦公室派遣一名擔任技術顧問，學院內設有訓練執行（training delivery）、市場行銷（sales and marketing）、財務計畫（finance and planning）、財產設施（estates and infrastructure）及人力資源（human resources）等部門（葉吉堂、蕭煥章，2010：5）。

消防學院所開辦的各項訓練班期，均先組成課程編輯小組，遴聘該領域專業人員編撰課程內容。所開辦之教育訓練班期，包括火災調查、船舶火災搶救、危險物品與環境保護、航空事故指揮與新工作面向班期等特殊發展（specialist

development) 訓練。在教官培訓方面，則提供一般、道路交通事故、空氣呼吸器、火災行為、戰術排煙與大容量幫浦等訓練 (training the trainers) (圖 2-5)。



圖 2-4 英國消防學院訓練班期類型

資料來源：葉吉堂、蕭煥章 (2010: 18)。

英國已建立起全國消防人員整體的教育訓練班期與升遷結合的制度，從隊員培訓乃至擔任消防局長。於參加專業考試合格後，再接受消防學院所辦理之專業訓練通過，才具有晉升高一階消防職務的資格。由於條件包括通過考試與完成訓練，可確保晉升該職務人員已經具備必要職能，建立起全國一致性的專業晉升制度。務求消防訓練、職能與升遷能相輔相成，以因應實務消防工作推動需求，相關消防職稱與應接受考試與訓練如表 2-3 所示 (葉吉堂、蕭煥章，2010: 27-29)。

表 2-3 英國消防人員晉升規定

職稱	考試資格	訓練課程
消防隊員 (Fire Fighter)		完成12週任用訓練課程 (Recruit Training Course 12 weeks)
消防班長 (Leading Fire Fighter or Crew Manager)	具備兩年消防隊員服務經驗，並通過資格考試(筆試) (Two years service and successfully passed qualifying examination)	完成一般教官訓練課程訓練 (Usually Instructor Courses)，包括： 1. 空氣呼吸器 (Breathing Apparatus) 2. 道路交通事故(Road Traffic Collision) 3. 火災行為訓練 (Fire Behaviour Training)
消防小隊長 (Sub Officer or Watch Manager)	需通過小隊長升等考試 (Must have passed Sub Officer promotion examination)	初階消防幹部訓練課程 (Junior Officers Course)
消防分隊長 (Station Officer or Station Manager)	需通過升等考試或通過IFE考試 (Must have passed promotion examination or passed Institution IFE Examination)	初階幹部進階訓練課程 (Junior Officers Advancement Course)
消防副大隊長 (Assistant Divisional Officer)		大隊長指揮訓練課程 (Divisional Command Course)
消防大隊長 (Divisional Officer or Group Manager)		
資深消防大隊長 (Senior Divisional Officer)		局長指揮訓練課程 (Brigade Command Course)
消防副局長 (Assistant Chief fire Officer)		
消防局長 (Chief fire Officer)		

資料來源：修改自葉吉堂、蕭煥章 (2010)。

英國國家層級的緊急事件應變管理訓練主要是由緊急規劃學院 (Emergency Planning College, EPC) 主導，推動與強化整合性的緊急管理訓練。英國緊急管理教育訓練體系由三部分組成：第一，是中央「民防應變秘書處」(CCS) 下設調查評估 (assessment)、作業 (operation)、政策 (policy) 三個部分，主管整個緊急規劃事務，負責訓練及協調因應突發公共事件的相關事務，也負責規劃國家在因應重大緊急事件後的持續運作。第二，是政府部門設立的專業訓練學院，

主要訓練國家系統內如何因應突發公共事件。第三，是私立訓練機構（李界佳、王价巨，2011）。

其中，緊急規劃學院（EPC）做為英國最權威、最有影響的緊急管理訓練機構，具有制訂全國緊急管理訓練標準的權責。緊急規劃學院於 2001 年後劃歸「民防應變秘書處」（CCS）管轄，也建立有英國最大的公共安全資料庫。目前，緊急規劃學院與里茲大學商學院合作辦學，為其提供了強大的研究和教學支撐。目前上百人的師資團隊主要是從各大學和研究機構聘請而來，每年受訓人數超過 8,000 人。緊急規劃學院（EPC）提供跨部會的訓練，強化各單位人員處理國家緊急事務的應變能力。緊急規劃學院（EPC）所開辦的訓練班期課程，可區分為十大類：（1）基礎課程（Foundation）、（2）風險管理（Risk Management）、（3）計畫（Planning）、（4）緊急事件管理（Emergency Management）、（5）商業延續管理（Business Continuity Management, BCM）、（6）群眾安全（Public Safety）、（7）核生化與核能緊急事件（CBRN and Nuclear Emergency）、（8）專門人員與特殊部門（Specialist and Sector Specific）、（9）中央政府（Central Government）、（10）戰略訓練（Strategic Training）（葉吉堂、蕭煥章，2010）。

（六）待遇

消防人員收入雖不高，但是有很好的退休待遇。英國消防人員採取輪班制，基本上值勤兩個日班、兩個夜班之後，就可以享有四天的休假。因此，很多消防人員並有兼職。不過，隨著各種不同職務與勤務的差異，會有不同程度的安排。而在必要情況下，英國消防人員也必須配合加班，並按照時數給薪（Prospect, 2015）。

根據英國消防工會（Fire Brigades Union, FBU）網站上的資料，薪資最低者為學員（trainee）等級的消防隊員，年薪約為臺幣 1,100,850 元，其次為消防隊員中的儲備幹部（development），年薪約為臺幣 1,146,650 元。至於消防隊員中擔任主管（competent）職務者，每年可領取薪資約臺幣 1,467,250 元。在表 2-4 中，年薪最高者為區域大隊長（area manager），其中擔任主管 A 職務者，可以領取年薪約臺幣 2,634,950 元。擔任主管 B 職務者，則每年可領取薪資約臺幣 2,806,200 元。表 2-4 並羅列每個職及消防人員的基本時薪，以及加班費時薪。整體而言，基本時薪隨著職級增加而提升，而加班費時薪則約為基本時薪之 1.5 倍。

表 2-4 英國消防人員薪資待遇 (2015 年)

職級		基本年薪	基本時薪	加班費時薪
消防 隊員	學員	1,100,850	503	754
	儲備幹部	1,146,650	524	786
	主管	1,467,250	670	1,005
消防 班長	儲備幹部	1,559,450	712	1,068
	主管	1,626,650	743	1,114
消防 小隊長	儲備幹部	1,661,850	759	1,139
	主管 A	1,708,000	780	1,170
	主管 B	1,819,050	831	1,246
消防 分隊長	儲備幹部	1,892,100	864	1,296
	主管 A	1,948,850	890	1,335
	主管 B	2,086,850	953	1,430
消防 大隊長	儲備幹部	2,179,100	995	N/A
	主管 A	2,244,450	1,025	N/A
	主管 B	2,415,650	1,103	N/A
區域 大隊長	儲備幹部	2,558,250	1,168	N/A
	主管 A	2,634,950	1,203	N/A
	主管 B	2,806,200	1,282	N/A

資料來源：Fire Brigades Union (2015)。

說明：表中薪資以臺幣表示，換算匯率為 50。

(七) 權益保障

英國自 2015 年 4 月起實施新的消防人員退休金改革計畫 (Firefighters' Pension Scheme)，此計畫將消防人員的退休年齡由 55 歲延遲到 60 歲，因此，在正式實施前引發英國消防工會 (FBU) 的不滿，分別在 2013 年 11 月及 2014 年 12 月發動全國性的罷工。

在新的退休金改革計畫下，一名 20 歲到 30 消防員在進入的消防隊服務後，將完全適用新的退休金計畫。當一名 20 歲的新消防隊員在 2015 年時進入消防隊服務時，在發展到主管的 3 年之內，可以領取年薪約臺幣 1,410,000 元 (英鎊 28,200 元)，而是服務年滿 40 年之後，則每年可以領取約臺幣 945,000 元 (英鎊 18,900 元) 的退休金 (大約是退休前最終薪資的 67%)。而一名 30 歲才任職的消防隊員，則在服務年滿 30 年之後，大約每年可以領取約臺幣 705,00 元 (英鎊 14,100 元) 的退休金 (大約是退休前最終薪資的 50%) (Bedfordshire Fire and Rescue Service, 2015)。

不過英國政府當局指出，除了延緩退休年齡、未來減少退休金支出外，消防人員在退休金改革計畫中的權益大致沒有改變。國家保證提供給公共服務人員的

退休金，依舊足以保障退休消防人員的開支，而且在職期間的薪資並沒有改變。同時，退休金所應繳納的所得稅也會減免，所需繳納的國家保險金也將降低費率。新的退休金計畫同樣提供消防人員與其眷屬福利，包括因公傷殘的退休金以及因公死亡的撫恤金。⁸

⁸英國 2015 年消防人員退休金計畫—常問問題，網址：<https://www.yourpension.org.uk/Bedfordshire/2015-Scheme/Frequently-Asked-Questions.aspx>，查閱日期：2016 年 2 月 1 日。

第三節 日本

以下謹就日本中央與地方政府關係、消防機關組織、與災害防救體系的關係，以及消防人員人事制度等，分別加以說明。

一、中央與地方政府關係

(一) 集權或分權

日本現為單一國家。自明治維新即確立了「中央集權的單一制國家」，至第二次世界大戰後新頒布的〈日本國憲法〉，才初步確立了中央與地方的對等關係。但實際上，日本的地方自治發展並不順利，在憲法頒布後依然無法擺脫「上下主從」的關係，甚至還出現了「中央集權的逆流」，進入所謂的「新中央集權時期」。日本 1960 年代以降的「新中央集權時期」，主要特徵包括：國家派出機關及特殊法人的大量設置、中央委辦事項的激增、中央補助款和地方負擔金的增加，以及中央命令傳達的周密化。直至 1993 年 6 月參眾兩院通過〈有關地方分權之決議〉，1995 年 5 月制定的《地方分權推進法》，1995 年 7 月成立「地方分權推進委員會」，始正式開啟了日本地方分權改革的序幕，奠定今日日本中央與地方關係的發展方向。茲將主要內涵摘述如下：（陳建仁，2008）

1. 重新確立中央對地方的角色定位：中央對地方的「關與」（監督）改採「法定主義的原則」。若無法律政令之依據，地方自治團體可以不予接受，且中央的「關與」（監督）必須是為了達成行政目的的最小限度行為，並顧及地方的自主性與自立性。
2. 廢除中央委辦事項：地方自治團體事務中的「機關委任事務」全面取消，重新分為「自治事務」與「法定受託事務」。
3. 落實基礎自治體優先原則。

(二) 人事任用權

日本二次大戰後，分別訂定《國家公務員法》與《地方公務員法》，分別規範了中央與地方公務員的範圍及其管理基準。不論中央與地方的公務員均屬於公務員，但卻適用不同的公務員法規。原則上，兩者在人事任用等方面，並不互相

交流。⁹國家公務員歸中央政府任用，地方公務員歸地方政府任用。中央機關人事法制由人事院主管，地方人事制度則由都道府縣及市町村人事委員會或公平委員會分別辦理。換言之，日本公務人事制度為二元管理體系，但制度的內涵與有關人事措施大致相同（高明建等，2014）。

中央政府或地方自治團體所屬機關均有法定員額，為補充缺額才得以進用新職員。公務員考試及格者，先被登錄於採用者候補名冊，待機關缺額需補充時，才加以遴用。與我國不同之處，在於日本公務員考試合格者之資格非終生有效，只是獲一定期間內之獲得遞補職缺的機會。國家公務員考試明訂於國家公務員法第 42 條至第 49 條及人事院相關規則，分為採用考試（競爭考試）與選考（非競爭考試）2 種。地方公務員考試明訂於地方公務員法第 18 條至第 20 條，其與國家公務員考試相當，分為 I 種、II 種、III 種（或上級、中級、初級）考試。由地方自治團體（都道府縣（市））自行辦理公務員考試後自行進用。¹⁰依日本人事院（National Personnel Authority）2010 年統計資料，日本公務員總數約 3,495,000 人，分為國家公務員（約 640,000 人，占 18.3%）及地方公務員（約 2,855,000 人，占 81.7%）。公務員的類別可依職務分類如下：（高明建等，2014）

1. 國家公務員層次

國家公務員主要可以概分為兩類，（1）一般職，包括：非現業職員、檢察官、國營企業（林務）職員、特定獨立行政法人職員。（2）特別職，包括：內閣總理大臣、國務大臣、副大臣、委員會委員、皇室醫務主管、東宮侍從、大使與公使、裁判官、裁判所職員、國會職員及防衛廳職員等。

2. 地方公務員層次

地方公務員亦分為一般職及特別職。但與國家公務員之差異，主要在於非專任顧問、參事在國家公務員歸類為一般職，在地方公務員則歸類於特別職。地方公務員一般職，主要包括：地方公共團體事務系、技術系職員、會計管理者、公立學校教員、職員、警察官（警視以下的警視廳及都道府縣警察本部警察官）、消防官員、特定地方獨立行政法人職員。特別職則包括：都道府縣知事、副知事、

⁹行政院人事行政總處官網，網址：<http://world.dgpa.gov.tw/world/TopicContent.aspx?TopicNo=7&CountryNo=5>，查閱日期 2016 年 1 月 28 日。

¹⁰行政院人事行政總處官網，網址：<http://world.dgpa.gov.tw/world/TopicContent.aspx?TopicNo=14&CountryNo=5>，查閱日期 2016 年 1 月 28 日。

議會議員、市町村長（含東京都特別區區長）、副市町村長、地方公營企業管理者、市町村議會議員（含東京都區議會議員）、教育委員會等行政委員會委員、社會教育委員會、青少年委員會等委員、非專任的自治消防機關職員及水災防治機關職員、特定地方獨立行政法人職員等。

二、消防組織

日本消防組織在第二次世界大戰戰敗投降前隸屬於員警體系。1945 年戰敗美軍佔領期間，為簡化員警業務，將消防業務劃出。1947 年 12 月 23 日法律第 226 號公佈「消防組織法」，消防組織正式獨立成一個體系，中央政府於自治省設消防廳。

日本消防機關的組織類型，在中央為總務省消防廳，消防廳置「長官」、「次長」、「審議官」及「參事官」等，並設「總務課」、「消防救急課」、「消防企劃室」、「預防課」、「危險物保安室」、「特殊災害室」、「防災課」、「國民保護室」、「國民保護運用室」、「地域防災室」、「廣域應援室」、「應急對策室」及「防災情報室」等單位，下設「消防大學校」與「消防研究中心」等附屬機構（圖 2-6）。¹¹日本中央消防機關的人員與組織精簡，主要是因為中央與地方自治權責劃分，中央僅負責政策規劃制定與經費補助，關於勤務中心、災害搶救、民力運用等業務，全部合併至其它組室（李明憲等，2007）。至於全國消防人員教育訓練交由消防大學校負責，重大火災調查與其它企畫、宣導、開發支援等工作項目由消防研究中心負責。¹²

¹¹日本總務省消防廳網站，網址：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>，查閱日期：2015 年 8 月 1 日。

¹²日本總務省消防廳網站，網址：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>，查閱日期：2016 年 11 月 30 日。

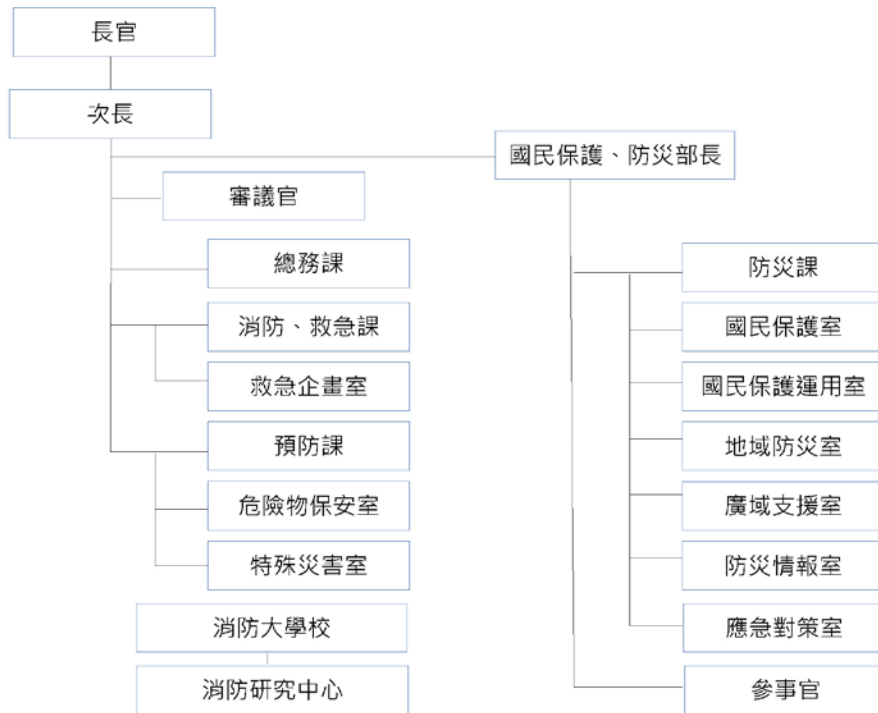


圖 2-5 日本中央消防組織架構圖

資料來源：日本總務省消防廳（2015）。

在各級地方政府層級，由於日本地方消防組織係隸屬於市、町、村。在市町村上一層地方組織，尚有都、道、府、縣的自治組織。但由於都、道、府、縣並沒有實際掌握第一線消防人事，因此，特設有消防課或防災課，兼辦地方消防業務（李明憲等，2007）。綜整日本各級地方政府消防組織如下（李若一等，1999）：

1. 都、道、府、縣下設有消防廳或防災課。
2. 市（町、村）之消防組織則涵括以下 4 種態樣：
 - （1）單獨常備消防：其名稱一般係採用消防局或消防本部。
 - （2）組合消防：係由數個偏遠鄉鎮共同組成消防組合本部。
 - （3）委託常備消防：人口規模較小之偏遠町村，將消防事務委託其他較大規模市處理。
 - （4）義消：少部分山地或離島之市町村未設有常備消防組織者，或遇有突發事件需協助正式人員消防工作時，則由義消來處理消防業務。

日本總務省消防廳職員包括有由地方消防局支援的職員，這些地方消防職員主要係以研修名義支援消防廳辦理業務，期間 1 至 2 年不等，主要目的有以下三點：（李明憲等，2007）

1. 較為容易取得國家的消防補助經費。
2. 快速取得中央政府最新政策與資訊。
3. 透過研修提昇地方消防官員的素質。

（一）指揮監督

日本是單一國地方分權國家，制定全國一體適用的《消防組織法》、《災害基本對策法》做為設中央與地方消防組織、災害防救組織的依據，將中央與地方權責、關係作非常明確規定，日本中央消防主管機關為總務省消防廳。

由於日本消防事務屬於地方自治事項，地方消防機關的預算分別是由都道府縣廳及市町村役所負擔，人事權亦歸地方自治團體所管。除東京都設消防廳可完整執行消防任務外，其餘道府縣，通常於總務部、企劃管理部、防災監等下設消防課及消防學校，以協調、連繫、指導各市町村達成消防組織法所定之消防任務，並執行教育訓練。而為遂行消防任務應設消防本部（局、組合）、消防署、義勇消防隊之一或全部，該消防機關隸屬於市町村役所（葉吉堂，2006）。中央消防機關（總務省消防廳）僅就政策上發布各項法令、規則，供各級政府依循。除因重大災害，應各地方行政首長請求，依消防組織法規定，調度各地消防機關人力協助救災外，並無權直接指揮監督各地消防機關，而市（町、村）之消防機關則係實際負責執行消防救災任務的單位（內政部消防署，2008）。

（二）權責

日本之中央消防組織於第二次世界大戰期間，原隸屬員警體系。自 1945 年戰敗投降後，始將消防業務自員警體系劃出，並於 1947 年公佈消防組織法，於自治省設消防廳，職掌火災預防、人為與天然災害搶救，以及緊急救護 3 項消防業務。日本於 2001 年 1 月進行政府組織改造，消防廳改隸總務省之外部機關，負責火災預防、人為與天然災害搶救、緊急救護，以及新增之「國際緊急搜救活動的派遣」等事項。其主要職掌如下：

1. 關於消防制度之釐定與各級消防組織設立及消防準則研究訂定事項。

2. 關於消防政策、勤務之規劃、推動、督導及考核事項。
3. 關於消防法規之制（訂）定、修正、整理、編纂及宣導事項。
4. 關於消防學制、教育訓練之規劃、督導與消防學術倡導事項。
5. 關於消防技術人員、管理人員之教育訓練及督導、考核事項。
6. 關於供消防用設備、機械器具、資材檢定事項。
7. 關於民眾防火、防災教育宣導及防救災害公眾關係與合作之規劃、督導事項。
8. 關於防災體系、危險物品管理之規劃、督導及協調事項。
9. 關於搶救火災、天然災害、石油化學災害、車禍及其他重大災害事故之指揮、管制、聯繫及督導事項。
10. 關於危險物保安技術協會、日本消防檢定協會之監督事項。
11. 關於緊急救護系統之規劃、督導及協調事項。
12. 關於火災原因調查、鑑定之規劃、督導及火災現場勘查、鑑定之必要支援事項。
13. 關於義勇消防人員之編組、訓練、管理、運用及各項福利之規劃、督導事項。
14. 關於消防資訊、統計、科技之研究發展事項。
15. 關於其他消防行政事項。

而日本各地消防機關的業務同樣亦是由火災預防、火災撲救、搶險救援和救急等四部分組成。其中牽涉緊急國際救助，則受中央政府外務省和內務省調遣，參與國際救援活動，業務擴展至海外。¹³

（三）與災害防救組織之關係

以下分別針對日本災害防救應變體系的發展歷程，以及日本災害防救組織體系加以扼要說明。

1. 日本災害防救應變體系的發展歷程

¹³人民網，網址：<http://www.people.com.cn/GB/paper2515/9558/883182.html>，查閱日期：2015年12月31日。

日本災害應變體系之發展過程，依據陳崇岳（2012）的研究，可概括為3個階段：

- （1）第一階段（1950年代前後），以單項各種管理為主，進行防災減災管理，主要制定有：《災害救助法》（1947年）、《消防組織法》（1947年）、《國土綜合開發法》（1950年），以及各種關於治山治水、防洪、防火、防震等項各種的法律制定和規劃。
- （2）第二階段（1960年代初），以單項各種的防災管理體系轉向多項各種的「綜合防災管理體系」，這是日本防災史上的第一大轉折點。這是因為1959年發生了伊勢灣颱風災害。災後、日本總結了單項災害管理的弊端和教訓，於1961年制定了《災害對策基本法》，使防災體制發生了根本的變化。
- （3）第三階段（1995年阪神大地震後），日本的防災管理出現了第二大轉折點，以「綜合防災管理體系」轉向「國家危機管理體系」。由於國際政治環境的變化，危機種類、範圍和誘發危機的手段同時也發生變化，以及像1995年1月17日發生的阪神大地震等國內重大危機事件和政府危機管理應對能力不足等問題，迫使日本政府進行制度改革，建立以加強內閣功能為主的新型管理體系—「內閣官房危機管理小組」，在緊急時期配合正副官房長官採取對策。

現行日本災害對策相關法律以災害對策基本法為核心，並搭配災害救助法等相關法令所構成。即以《災害對策基本法》為「一般法」，而因應個別狀況所制定的法令則為「特別法」。因此關於日本的災害對策法令，包括：（A）災害對策基本法及災害對策基本法施行令、災害對策基本法施行規則；（B）災害撫恤金支付相關法律及災害撫恤金給付相關法律施行令；（C）災害救助法及災害救助法施行令、災害救助法施行規則；（D）東日本大地震復興（原）基本法及東日本大震災復興（原）對策本部令；（E）災民生活重建支援法及災民生活重建支援法施行令、災民生活重建支援法施行規則；（F）重大災害特別財政援助相關法律及重大災害特別財政援助相關法律施行令（李宗勳等，2012）。

2. 日本災害防救組織體系的架構

日本之災害防救組織體系依其中央與地方權限之劃分可以區分為中央層級與地方層級之防災體系 2 種，分別說明如下（陳崇岳，2012；李宗勳等，2012）：

（1）中央層級災防體系

日本防災最高機構為中央防災會議，會長由總理大臣（首相）擔任綜理會務，自 2001 年起任命 1 位內閣閣員為防災特命擔當大臣，並兼任國家公安委員會委員長。在內閣府內 7 名政策統括官之中，即責成 1 位負責防災全盤業務，進行具體的防災行政管理工作。其下設有審議官及分別負責綜合業務、災害預防、災害應變對策、災害復原重建、地震、火山、大規模水災對策之參事官，另設有防災通信官及企劃官，以就相關防災事項進行規劃、定案及綜合調整。其組織架構詳如下圖 2-7。

（2）地方層級災防體系

地方層級災防事務之辦理及協調聯繫機制主要為防災會議，其類型包括：都道府縣防災會議，以及市町村防災會議 2 種。防災會議之基本任務包括：

- A. 訂定及推動地區防災計畫。
- B. 蒐集轄區內發生災害時之資訊。
- C. 聯絡相關指定地方行政機關、市町村、指定公共事業及指定地方公共事業間，有關災害之應變措施及災害復原事項。
- D. 訂定及推動重大災害之緊急因應相關計畫。
- E. 其他依法規定屬權限事項。

日本各級政府機關平時防災與災害發生之救災組織如表 2-5 所示：

表 2-5 日本各級政府機關之防災與救災組織一覽

	平時		災害發生時	
	災害預防組織	防災計畫	災害對策組織	指揮官
國家	中央防災會議	防災基本計畫	緊急災害對策總部	內閣總理大臣
	指定行政機關	防災業務計畫	非常災害對策總部	防災擔當大臣（天災） 指定行政機關首長（人為災害）
地方	都道府縣防災會議	都道府縣地方防災計畫	都道府縣災害對策總部	都道府縣首長
	市町村防災會議	市鎮地方防災計畫	市町村災害對策總部	市鎮村長

資料來源：李宗勳等（2012）。

總之，在災害預防事項方面，主要有法律的制定、災害防救會議及災害防救計畫之召開與擬定，災變時之應變準備等，由各級政府主管機關（會議）負責。在災害應變方面，由於日本是實施地方自治的單一國國家，當災害發生時，是先由發生地的地方政府進行救災搶險的活動。地方政府最主要的緊急應變組織落在地方的員警和消防單位，依地方首長的指揮投入災害搶救活動。中央消防組織在中央災害防救體系，只擔任了中央防災會議幹事會副會長（消防廳次長）及緊急應變體系的緊急消防救援隊兩個角色。當災害發生時或有發生之虞，都道府縣或市町村就要成立災害對策本部（災害應變中心），統一指揮災害防救事項，當達到一定規模時，中央就要成立非常災害對策本部，並由中央政府負責整個災害防救的指揮調度工作（李明憲等，2007）。

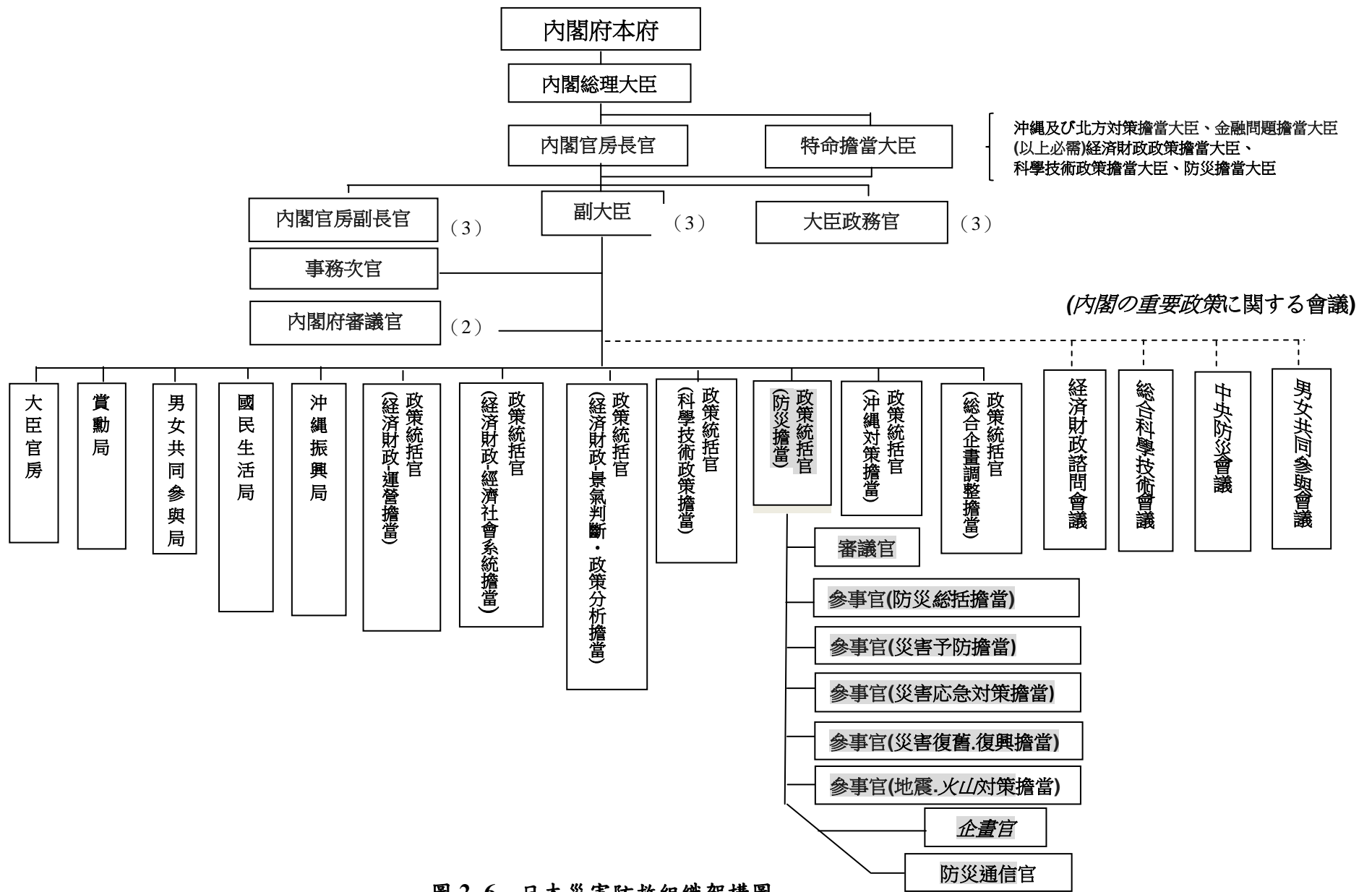


圖 2-6 日本災害防救組織架構圖

資料來源：陳崇岳（2012：11），日本內閣府防災情報網，2015, http://www.bousai.go.jp/kyoiku/pdf/saigaipanf_c.pdf

日本地方消防本部的消防長，以擔任地方防災會議委員的身份可參與災害防救工作之決策與在緊急應變體系擔任災害搶救的任務。而在市町村其消防組織模式若採消防局長統籌型，則又兼具防災監督的角色。換言之，災害防救工作為地方首長的職責，「救助活動」在日本完全屬於消防的工作範圍，不屬於衛生局或醫院管轄。所謂「救助活動」即是消防機關所執行有關人命救助勤務，包括火災、交通事故、水難事故、自然災害及機械設施所引起的事故，須以人力或機具等力量排除事故危險，並將傷者送至安全場所的勤務（李明憲等，2012）。消防組織雖然不是軍隊編制，與員警一樣屬於政府的一個部門，為公務人員編制。但是消防部門採取的是 24 小時軍事化管理與執勤，且有集中受理報案電話（119）及救災救護指揮中心。日本的救護車都停在消防單位內，當接到災害報案時，消防車一動，救護車也跟著一起趕到火災現場，可以在短時間到達現場處理（葉吉堂，2006；徐靜波，2015）。依照日本「救助隊的編組裝備及配置基準省令」，日本全國消防本部都應設置救助隊，人口在 10 萬人以上之市町村應設置特別救助隊；中度規模以上之市町村至少有一個特別救助隊，擴充設置高度救助隊；至於東京消防廳及政令指定都市至少有一個高度救助隊，擴充設置特別高度救助隊（李明憲等，2012）。

（四）災害防救人員任用制度

首先，在日本中央防災會議方面，是由內閣總理大臣擔任會長，委員由防災擔當大臣及其餘內閣大臣、指定公共機關長、資深學者等人組成，並在防災擔當大臣下設防災擔當大臣政務官、內閣危機管理參事官、防災政策總管，該總管下設審議官、參事官（相當於課長層級）、企劃官，以及防災通信官等（葉吉堂，2006）。以上除特別職（政務人員）外，一般職之人員依日本《國家公務員法》的規定，以考試方式任用之。

其次，在政府調動人力動員救災方面，由於在日本的法定上並未針對災害防救人員提出界定範圍，所以災害防救人員並沒有清楚的定義。但經由日本對於防災的發展歷史，可瞭解日本的災害防救人員的主要分類來自公務體系與民力運用。前者公務體系依照職業可包含消防人員、警察與自衛隊。除消防人員外，警察平時由都道府縣管轄，遇災害狀況時，由中央政府警視廳派遣支援；自衛隊則是國家層級控管，由各都道府縣首長提出申請，由中央派遣支援（李明憲等，

2012)。後者民力運用方面，從義消、防汛志工到一般的志願組織與災害協力協定企業（張哲豪等，2014）。依照職業分，除消防人員外，亦涵蓋員警與自衛隊員等在內，其任用資格各依其人事規定。

比較特別的是，在日本災防體系中，設有全國範圍內的消防廣援制度—「緊急消防援助隊」。亦即總務省消防廳可以根據災區地方首長（市町村長、或都道府縣知事）之請求，指示非災區之都道府縣消防隊派出執行援救任務的消防隊。如：311 東日本大地震發生後，中央政府即啟動此一機制，統籌派遣全國各地消防人員至災區現場執行救援任務（李明憲等，2012）。緊急消防援助隊採登記制，非強制性的義務，由各都道府縣消防隊自願報名參與，經消防廳審核後登錄在案，至 2015 年 4 月 1 日通過審核總計共有 4,984 隊。¹⁴換言之，緊急消防援助隊其成員的組成就是各都道府縣的消防隊員。為使緊急消防援助隊可以在任何時間快速、準確抵達災區完成任務，每年各地都會進行聯合演訓。每 5 年則會實施全國性聯合演訓。近年來，警察、自衛隊、災害派遣醫療團隊（DMAT）及其他有關機關也會派員參與。¹⁵

三、消防人事制度

（一）人員進用

日本消防是職業化的消防，消防機關的新人進用採取的對外募集制。這種募集是完全對社會公開，讓有志從事消防工作的任何人，不論是高中畢業、大學畢業，還是在職人員，都可以自願報名參加消防人員的考試。¹⁶

依據《銓敘部日美加人事制度考察報告》，日本消防人事制度有如下的特點（李若一等，1999）：

1. 日本公務人員人事制度，原則分為國家公務員法及地方公務員法 2 種。內閣所屬機關之公務員適用國家公務員法，地方政府所屬公務員則適用地方公務

¹⁴日本總務省消防廳網站，網址：http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/fieldList5_5_2.html，查閱日期：2016 年 1 月 8 日。

¹⁵日本總務省消防廳網站，網址：http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/houdou/h25/2504/250419_1houdou/02_houdoushiryou.pdf，查閱日期：2016 年 1 月 8 日。

¹⁶人民網，網址：<http://www.people.com.cn/GB/paper2515/9558/883182.html>，查閱日期：2015 年 12 月 31 日。

員法。亦即除日本總務省消防廳之人員外，其餘日本消防工作屬地方政府事務，故有關日本消防人員之人事管理多係依地方公務員法規定辦理。¹⁷

2. 日本消防人員，一般均需經參加地方公務員考試消防類組考試及格後，再進入消防學校接受為期 6 個月之初任教育訓練，始取得消防士任用資格，成為正式之消防隊員。惟其考試與一般地方公務員所不同者為，必須加考體能測驗。
3. 消防人員的考試與國家其他公務員考試一樣，考試科目則包括基礎文化知識與相關專業基礎知識。考試合格者擇優錄取成為消防機關的新鮮人。¹⁸

(二) 任免

日本消防人員之任用法制，主要為地方公務員法及消防組織法，各消防本部（為消防廳、消防局及消防本部之統稱）之消防首長，由市、町、村長任命之。消防長以外之消防人員，由消防長取得市町村長之同意後任命之。消防長及消防首長，原則上需由消防職系人員擔任，其餘一般消防人員係經參加地方公務員消防類組考試及格後，即取得地方公務員之任用資格，但要成為一位合格消防人員，必須再接受一定期間之受訓，並且成績合格後，始得派至各級消防單位擔任消防員。其主要訓練內容如下：（陳建淳，2011）

1. 初任人員教育訓練：

針對新進人員採用住校方式訓練，訓練內容為防火防災之專業知識及技能，此外加強鍛鍊強健的意志力和體力，並含人格教育，以養成負責任之角色知能態度，訓練期間為 6 個月。

2. 專業教育：

人員實施分流教育，分有搶救班：訓練時數計 190 小時、預防班：訓練時數計 280 小時、機械班：訓練時數計 290 小時、急救班：訓練時數計 140 小時。

¹⁷依據日本總務省消防廳網頁所揭示之資料，其職員數計有本廳125人，消防學院37人（其中含消防研究人員26人）共計162名（統計日期：平成21年【2009年】）。資料來源：日本總務省消防廳網站，網址：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>，查閱日期：2015年8月1日。

¹⁸人民網，網址：<http://www.people.com.cn/GB/paper2515/9558/883182.html>，查閱日期：2015年12月31日。

各地方消防人員除依地方公務員法及其相關規定任用外，各地方政府並得自訂其任免規定。

（三）遷調

依《日本地方公務員法》規定，消防人員任用之形式分為採用、陞任、降任與轉任等4種。任用方法分為：設有人事委員會之地方，其陞任及採用，原則上係以考試競爭方式為之，且由人事委員會辦理。未設有人事委員會之地方，其陞任及採用，則係以考試競爭或選考方式均可的方式辦理。參加消防人員之晉用考試資格為高中或大學以上畢業，並從基層做起。若想陞任幹部則必須接受幹部教育訓練合格後始得陞任，而負責培育各級消防機關中、高級幹部，提供升職及專業教育者為中央總務省消防廳所設置的消防大學校（陳建淳，2011）。

在陞遷方面，消防職員著制服，銜級共分為十級，分別為總監、司監、正監、監、司令長、司令、司令補、士長、副士長、消防士，每晉升一個級別，都須經過嚴格的考試。只有在本職崗位上表現優秀者才會獲得晉職考試資格，並在考試通過後使被拔擢。而在本職崗位工作表現一般或在晉職考試中未合格者將無法得到晉升。

在調動方面，消防職務的遷調在日本各地消防機關都被視為一項重要的制度來遵守。除東京都消防廳由於職員眾多，每年上、下半年各一次外，一般各地消防機關的人事變動是落在每年的4月1日。這種人事遷調通常是一種大範圍的調動，從本部機關遷調至基層單位、從基層單位遷調到本部機關的縱向調動或單位或部門內部的橫向調整都有。¹⁹雖然消防職員的崗位調動看似頻繁，但由於有嚴格正規的教育培訓作保證，職務變動經過培訓後，皆可很快適應工作（新安全東方消防，2002）。

（四）考核

針對消防人員的考核，以「能力評價要素觀點列表」為標準檢視，²⁰其考核內容包括：「思考力」、「行動力」，以及「情緒」三大構面。在「思考力」構

¹⁹人民網，網址：<http://www.people.com.cn/GB/paper2515/9558/883182.html>，查閱日期：2015年12月31日。

²⁰長野市網站，網址：<https://www.city.nagano.nagano.jp/uploaded/attachment/18293.pdf>，查閱日期：2016年1月5日。

面中，涵蓋理解力與企圖力兩項。在「行動力」構面中，涵蓋實行力、表現力、人才活用力，以及組織管理力等四項。在「情緒」構面中，涵蓋態度、上進心，以及合作等三項。並將消防人員分成 L 職（消防士、消防副士長、消防士長）、M 職（主查職、消防司令補）、N 職（係長級職）、O 職（主幹、課長補佐、署長補佐、分署長級職）、P 職（次長、副參事、課長、署長、副署長級職），以及 Q 職（部長級職）等 6 職位類別，進行不同面向的考核。

（五）訓練

日本消防員的進用，基本上係採先考後訓。日本採地方分權，除總務省消防廳之人員外，其餘日本消防工作屬地方政府事務，故有關日本消防人員之人事管理多係依地方公務員法規定辦理。日本由國家統一制定〈消防學校教育訓練大綱〉及〈消防學校設施、人員及管理標準〉，由國立消防大學校及都、道、府、縣所指定城市辦的消防學校及市、町、村辦的消防訓練班辦理。全日本共有 52 所消防學校，日本的消防大學設立於 1959 年，為日本消防教育最高學府，負責對國家、都、道、府、縣的消防幹部，市、町、村的消防技術人員和消防長官進行高級消防教育訓練。²¹

日本的消防隊員必須要「科班出身」：一般的消防隊員，則必須進入各地政府辦的公立消防學校，接受 6 個月的專業教育閉門訓練，包括：警防科目、特殊災害科目、預防查察科目、危險物料科目、火災調查科目、救急科目、救助科目等。消防幹部則必須要「消防大學校」畢業或經過高級研修。

如前所述，日本消防人員未來若欲陞任為幹部，尚須接受不同各級幹部的養成教育訓練，由中央總務省消防廳所設置的消防大學校負責。日本消防大學校的幹部研修訓練包括：高級幹部訓練（副署長）、中級幹部訓練（大隊長）、初級幹部訓練（中、小隊長），以及初級幹部訓練（主任）等四種，訓練重點及科目均有所不同（林文興等，2011）。授課內容可以分成學科和實務講習兩類，分述如下：²²

²¹維基百科網站，網址：<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%B6%88%E9%98%B2%E5%AD%A6%E6%A0%A1>，查閱日期：2015 年 8 月 1 日。

²²日本總務省消防廳網站，網址：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pdf/japanese/2015/all.pdf>，查閱日期：2015 年 12 月 31 日。

1. 在學科方面，包括綜合教育與專業教育：

(1) 綜合教育：

包括幹部科目、上級幹部科目、新任消防長科目、學校長科目、消防團長科目。

(2) 專業教育：

包括警防科目、救助科目、救急科目、預防科目、危險物科目、火災調查科目、新任教官科目。

2. 在實務講習方面，包括緊急消防援助隊教育科與危機管理或防災教育科：

(1) 緊急消防援助隊教育科

包括指揮隊長課程、高度救助或特別高度救助課程、NBC 課程、航空隊長課程。

(2) 危機管理或防災教育科

包括危機管理或國民保護課程、自主防災組織育成課程、自主防災組織育成短期課程、消防團教育指導者養成課程。

(六) 待遇

各級消防人員屬於公務體系，依相關法規給薪。如都道府縣和市町村消防職員屬於地方公務員，即依其所屬地區的地方條例享受薪資、津貼及其他待遇。消防人員之待遇，除本薪外，尚包括有：特殊勤務津貼、時間外勤務津貼、夜間勤務津貼、休假日勤務津貼，以及其他等。

整體來看，消防人員與員警、一般行政人員的平均月薪，分別約是：119,866 元臺幣（約 428,092 日圓）、135,395 元臺幣（約 483,553 日圓），以及 119,075 元臺幣（約 425,266 日圓）。換言之，消防人員的平均月薪較一般公務人員高，但低於員警人員。

根據日本總務省的調查統計，各級消防單位的平均月薪，分別是：都道府縣（以東京都消防廳為例）約 100,676 臺幣（約 359,557 日圓）、政令指定都市（如：札幌市消防局、仙台市消防局）約 98,042 臺幣（約 350,148 日圓）、市約 97,996

臺幣（約 349,985 日圓）、町村約 92,550 臺幣（約 330,536 日圓），以及一部事務組合約 96,894 臺幣（約 346,049 日圓）。茲將日本各級消防人員的平均本薪整理如下表示。²³依此可以發現，各級消防人員平均本薪，以最高的都道府縣（以東京都為例）級與最低的町村級為例，兩者差距約在 1 萬元臺幣以內。

表 2-6 日本各級消防人員的平均本薪

各級消防單位	平均月薪
都道府縣（以東京都消防廳為例）	100,676
政令指定都市（如：札幌市消防局、仙台市消防局）	98,042
市	97,996
町村	92,550
一部事務組合	96,894

資料來源：本研究整理。

說明：表中薪資以臺幣表示，換算匯率為 0.28。

（七）權益保障

關於消防員的退休撫卹方面，在日本是分別按照公務員的資格，透過三層結構作安排。首先，在資格方面，按照中央或地方公務員適用不同的法律。在中央，公務員的退休撫卹適用國家公務員法、國家公務員共濟組合法、國家公務員災害補償法等。在地方，公務員則適用地方公務員共濟組合法、地方公務員災害補償法等。其次，退休撫卹的三層結構為：國民年金、共濟組合，以及商業保險。第一層的國民年金以全體國民為對象，屬於國民共通之老齡基礎年金，依規定只要年滿 20 歲以上，未滿 60 歲，定居於日本者，都必須參加。日本政府於 1986 年將公務員納入國民年金範圍，不分中央與地方。第三層的商業保險則是為了提高人員退休後的保障與因公造成意外的補償，透過保險公司的商品化，人員可以視自己財力的負擔購買相關保險商品，提升保障程度（張欽凱，2009；歐育誠等，2011；張哲豪等，2014）。

除了第一層的基礎年金與第三層的商業保險之外，對於消防人員的保障主要採取第二層「共濟組合」的職業年金制度。共濟互助會主要的目的在於保障人員退休後之退職金與在職業災害上的補償。由於採各職業各自組成共濟會，是以在補償金額上並非有一定的準則。日本消防人員以「生活協同組合全日本消防人共濟會」或「公益財團法人日本消防協會消防團員等福祉共濟」等選擇參加，也亦

²³日本總務省網站，網址：http://www.soumu.go.jp/main_content/000073724.pdf，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

可以加入「特別民間法人消防團員等公務災害補償等共濟」。另外，針對女性消防員，還有專門設立的「婦人消防隊員等福祉共濟」。但是為了維持營運穩定，並確實讓多數人受到公平保障，日本大部分的共濟會會規定，不得重複加入同性質的共濟會（張哲豪等，2014）。

日本消防人員退撫制度的給付內容涵蓋有：退職給付、遺族給付、殘障補償給付、災害補償給付（包括：公務療養費、公務療養一次金），以及扶助給付（包括：災害補償金、死亡慰問金）等方面。

第四節 新加坡

以下謹就新加坡中央與地方政府關係、消防機關組織、與災害防救體系的關係，以及消防人員人事制度等，分別加以說明。

一、中央與地方政府關係

(一) 集權或分權

新加坡幅員小，人口少，屬於都市型國家，因此，與一般的國家治理不同，其管理層面與幅度僅係都市治理。新加坡全國劃分為中區、東北、東南、西北、西南等五個社區（行政區），由各個社區發展理事會管理，並委任全職的市長來來領導社理會，市長級別相當於部長。²⁴換言之，新加坡沒有中央與地方政府的區別，亦即沒有中央與地方政府權力配置的問題，全國皆統一由最高行政機關的內閣來處理所有政府政策與日常國務，內閣並對國會負責。另外，直接民選的總統也擁有各種職責和權利，如否決高級公務人員的任命以及動用政府支出（陳清秀等，2001）。

(二) 人事任用權

新加坡屬都市型國家，管理層面與幅度僅係都市治理，全國皆由中央政府管轄，公務員制度並無中央與地方之區分。²⁵新加坡公務人力總數不含軍人約 12 萬人，服務於 15 個政府部門及其他法定機構。其中具公務人員資格身分者計有 7 萬 6 千人，按其工作性質分為以下 6 個類別：（1）行政官職：係指直接參與、協助政務首長訂定政策，研訂法規的人員，目前約 230 人，平均每個部 10 至 15 人。（2）專業服務類：係指從事專業活動的醫生、工程師、教師、律師及管理行政職務等公務人員。（3）執行服務類：係指執行部門的員警人員、監獄人員、安全消防人員等公務人員。（4）文書服務類：係指各機關從事文書檔案工作的人員。（5）技術服務類：係指各機關從事技術性作業之人員，如電腦操作維修人員 6.辦公室服務類：係指各機關從事文書繕打、信件處理人員，類似我國從事庶務性工作之技工工友（銓敘部，2012）。

²⁴維基百科官網，網址：<https://zh.wikipedia.org/wiki/新加坡行政区划>，查閱日期 2016 年 1 月 28 日。

²⁵行政院人事行政總處官網，網址：<http://world.dgpa.gov.tw/world/TopicContent.aspx?TopicNo=7&CountryNo=7>，查閱日期 2016 年 1 月 27 日。

新加坡政府人事主管機關包含「公共服務委員會」（Public Service Commission，簡稱PSC）及隸屬於總理公署下的公共服務署（Public Service Division，簡稱PSD），另有各級人事委員會（Personnel Boards）負責各級公務人員之甄選任用。新加坡政府人事管理權責在1995年1月1日以後有重大的改變，該年開始實施人事管理分權化，將大部分公務人員的招聘與陞遷授權給各級人事委員會（Personnel Boards），包括：特級人事委員會（Special Personnel Board）、高級人事委員會（Senior Personnel Board）及一般部會人事委員會（Personnel Board）（陳清秀等，2001）。

二、消防組織

目前新加坡的消防組織名稱是新加坡民防總隊（Singapore Civil Defence Force, SCDF），是由消防處（Singapore Fire Service, SFS）與民防總隊整併而成。新加坡最早在1888年組建了第一支消防隊（Singapore Fire Brigade）負責火災搶救工作。1928年3月納入緊急救護工作項目。1974年新加坡通過消防法並公佈施行。1980年新加坡消防隊升格為新加坡消防處（Singapore Fire Service, SFS），與警務處（Singapore Police Force）均隸屬於新加坡內政部（Ministry of Home Affairs, MHA）。1982年新加坡政府為整建民防人力並加強民防教育提出「國家民防計畫」（National Civil Defence Plan），建立全國民防制度；同年，並設立「新加坡民防總隊」隸屬內政部，歸新加坡警務處指揮。至1986年「民防法」通過，民防總隊脫離警政署（Singapore Police Force, SPF）的指揮，成為內政部底下一個獨立的組織（葉吉堂，2006；林貝珊，2015）。1989年新加坡消防處與民防總隊進行整併，定名為新加坡民防總隊，主要負責提供消防、救援和緊急救護服務，減輕有害物質事件，以及制定、實施和執行消防安全和民防避難事務的規範。²⁶

（一）指揮監督

新加坡民防總隊是分為三層指揮體系的組織，包括：最上層的總部（HQ SCDF）、中層的4個地區分部（territorial SCDF Divisions），以及基層的18個消防局（Fire stations）（圖2-8）。

²⁶新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/others/about_scdf.html，查閱日期：2016年1月4日。

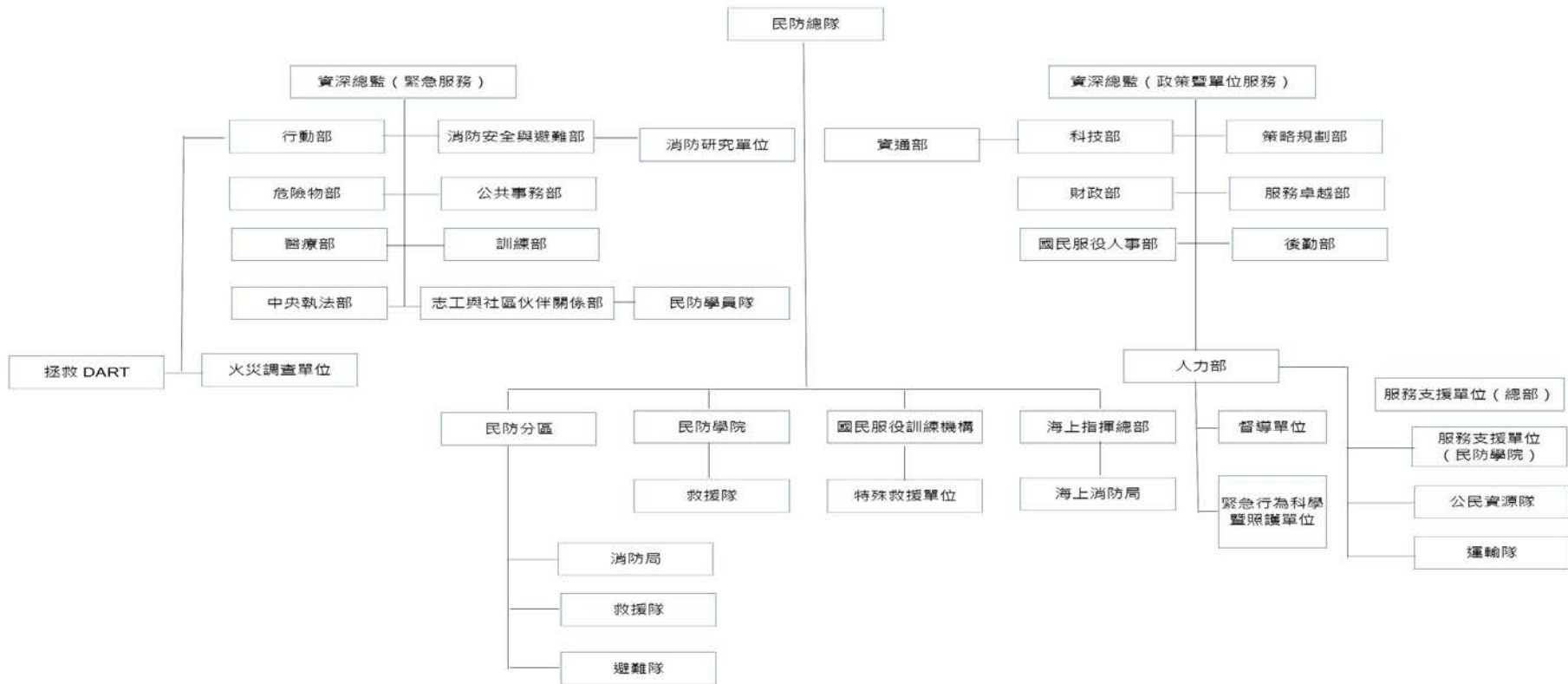


圖 2-7 新加坡民防總隊指揮命令圖

資料來源：本研究修改自新加坡民防總隊 (2016)。

新加坡民防總隊本身除財務局負責經費籌措、財務管理事項自為一體外，其餘單位可以概分為三大主要工作群組（葉吉堂，2006）：

1. 人力資源總局（General Staff）

負責勤務運作、特種搜救、緊急救護、企劃、訓練、後勤、指揮、人力資源管理等。

2. 綜合服務總局

負責為民服務品質提昇、火災預防、避難收容所管理、處本部總務與工務、公共事務等。

3. 外勤區處

包括 4 個分區、民防學院（第五區處）、訓練中心（第六區處）、4 個分區處救助隊、重工廠組、捷運收容所管理組、公共避難收容所管理組及消防局。其中，全國劃分出的 4 個民防分區，最高指揮官稱為「分區司令」。各分區又分別管轄 3 至 5 個消防局，共計有 18 個消防局。另設有編制員額 100 人的災難救援隊，專職處理大型災害和特殊事故，並參加國際救援等任務。

（二）權責

新加坡民防總隊的權責依平時與災害發生時分別檢視，如下（林貝珊，2015）：

1. 在平時：

- （1）提供火災搶救、緊急救護。
- （2）教育大眾預防緊急事故之基本常識，提昇全民防災觀念。
- （3）規劃災害緊急避難及收容安置工作。
- （4）建立全國性災害警報系統。

2. 在災害發生時：

- （1）提供火災搶救、緊急救護服務。
- （2）搶救敵軍空襲或砲火襲擊所造成的火災。

(3) 緊急動員民防資源，協助救災。

總之，為確保新加坡人民生命財產安全，新加坡民防總隊須擔負起以下四大重責：（林貝珊，2015）

1. 緊急應變：為其最主要的核心功能，主要執行化災及生命搜救等業務。
2. 消防安全：參與消防法規制訂，定期進行國內消防安全檢查。
3. 公眾保護：依據民防法規，執行防空壕、公眾警報之管理。
4. 大眾交流及溝通：教育民眾在事故發生時如何執行應變或疏散避難作為。

(三) 與災害防救組織之關係

1. 新加坡災害防救應變體系的發展歷程

新加坡民防總隊為隸屬於該國內政部的組織。新加坡民防總隊的主要任務是提供消防、救援和緊急醫療服務、減少毒物污染事件，以及制定、實施和執行有關消防安全和民防避難等事項的規定。正如前述，1982年新加坡政府頒布國家民防計畫做為國家緊急應變準備的標準。嗣於1986年頒布民防法，新加坡民防總隊成為內政部下的一個獨立組織。同年，該國新世界酒店崩塌事件，促成新加坡民防總隊與消防處之間的聯合行動。

由於新加坡民防總隊與新加坡消防處，在角色與職能上的相似性，兩者正式於1989年4月15日合併。換言之，新加坡消防與災防事務係整合於單一機關--新加坡民防總隊。多年來，新加坡民防總隊透過設備的創新與提高滅火、救援能力和公眾教育的各種計畫，以改善救生的成效。例如：輕型消防車和無人消防飛機等，以提高其消防與救災能力。新加坡民防總隊透過廣泛的公眾教育計畫並積極配合當地社區的活動，以提高一般民眾的緊急應變準備工作與應變能力，為了履行其任務，新加坡民防總隊建立4個系統，包括：「警報」（Warning System）、「防護」（Protection System）、「救援」（Rescue System），以及「指揮、控制與通訊」（Command, Control & Communication (C3) System），以滿足新加坡的緊急應變的需求。²⁷

²⁷新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/general/about-us.html，查閱日期：2015年5月5日。

新加坡內政部為政策制訂主要機構及事件管理單位，由民防總隊協調規劃與執行，使各相關機構有效因應，以減緩災難衝擊。民防總隊提供 24 小時消防、拯救及緊急救護車服務。自 911 事件以後，亦注重教育社區，動員群眾參與。執行防火安全條例，監控民防防空壕建設計畫及負責公眾警報系統，每年定期（2 月 14 日為演習日，1942 年淪陷日本紀念日）進行警報演習。緊急災害事故發生時，主要並依據民事緊急操作計畫辦理，該計畫為全國性應對計畫，釐訂民防總隊及相關組織於發生重大事故時之權責分工（陳崇岳，2012）。

2. 新加坡災害防救組織體系的架構（陳發身，2004；朱敏誠，2010；行政院人事行政總處，2012；林貝珊，2015）

（1）新加坡救災工作係由民防總隊負責，民防總隊下設：

- A. 政策規劃部門：負責人事、後勤、公關、訓練、醫療、執行、資訊等。
- B. 消防安全暨防護部門（Fire Safety and Shelter Department）：負責火災預防、避難收容等業務。
- C. 服務品質部門（Service Quality Department）：負責提昇為民服務品質。
- D. 財務部門（Finance Department）：負責經費財務事項。
- E. 民防學院（Civil Defence Academy）：負責救災人員進階。
- F. 基礎搜救訓練中心（Basic Rescue Training Centre）：負責救災人員初級基礎訓練。
- G. 各民防分區（Civil Defence Divisions）及 18 個消防局（Fire Stations）。

（2）執行概況：

- A. 災害應變體系由民防總隊主導，其任務為確保人民生命財產安全，並迅速進行災後復原重建工作，儘速恢復社會秩序。其工作目標區分為平時及災時：平時提供火災搶救、緊急救護服務。教育大眾預防緊急事故之基本常識，提昇全民防災觀念。規劃災害緊急避難及收容安置工作。建立全國性災害警報系統。災害發生時持續提供火災搶救、緊急救護服務。搶救敵軍空襲或砲火襲擊所造成的火災。緊急動員民防資源，協助救災。

B. 為達成保障人民生命財產安全目的，新加坡民防總隊推動「警報」、「防護」、「救援」及「指揮、控制與通訊」等 4 系統，建構新加坡緊急應變體系：²⁸

(A) 警報系統

新加坡民防總隊業已建置完成全島之警報廣播系統（Public Warning System），可於遭受空襲或其他災害緊急事故如有毒氣體外洩工業災害發生時，立即通知所有民眾採取防護措施或引導疏散民眾至安全之避難收容處所。

(B) 防護系統

於各地規劃設置緊急避難收容處所，包括於 22 個捷運地下車站。自 1997 年起，所有新建公共建築物都必須提供做為民眾避難收容及安置場所。為加強疏散收容功能，並運用民力，招募志工，施予訓練，於災害緊急事故發生時，協助政府執行避難收容工作。

(C) 救援系統

新加坡民防總隊所設置各消防局，除對於一般火災及意外事故可立即出動搶救外，對於複合性災害或特殊工業廠房之化學物品外洩、爆炸等災害，也設置有化災搶救隊及災難救援隊（Disaster Assistance & Rescue Team, DART），亦可立即為民眾提供救難服務。另也和其他相關機關如國防、員警、建管等機關合作，全體動員儘速恢復社會秩序。

(D) 指揮、控制與通訊系統

新加坡民防總隊業已運用「消防定位及緊急管理系統」（FLAMES）電腦資訊設備於指揮派遣救災，以及緊急調度各相關機關救災資源協助災害搶救工作。

C. 新加坡民防總隊下設 18 個消防局，可於 8 分鐘內到達新加坡任何處所執行救災任務。為執行轄內工業區廠房意外災害搶救，另設置「特種救難隊」（Special Rescue Battalion）及「危險有害物質事故搶救隊」（Hazardous Materials Incidents Team），協助人命搜救或涉及化學危害物質及放射性物質之災害搶救事宜。

²⁸新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/general/about-us/emergency-systems.html，查閱日期：2015 年 5 月 5 日。

(四) 災害防救人員任用制度

新加坡於 1984 年引進全民防衛概念，後由於新加坡民防總隊和新加坡消防處功能相似，因此，在 1989 年後將民防總隊及消防處合併，原民防與消防分家的狀況正式合而為一，主責新加坡災害防救應變。因此，新加坡災害防救的人事任用制度就是其消防人事任用制度，全權由民防總隊直接負責有關招聘、考試和訓練等人事作業，論述如下。

三、消防人事制度

(一) 人員進用

新加坡民防總隊屬公務人力體系的一環，消防人員在公務人力 6 個類別中係屬於執行服務類（銓敘部，2012）。然新加坡消防人員為軍職體系，職位是以軍階作區分，例如：上校、尉級、士官等，民防學院院長即為上校階。因新加坡為民防消防合一制，消防人員的來源主要有兩個，分述如下（林政宏，2010）：

1. 職業制正規常備人員（Regular officers and men）

即正式編制之公部門人員，也就是正式軍職。

2. 兵役制全職國民服役人員（full-time National Servicemen）

即服兵役之「民防人員」，相當於我國之「義務役」或「替代役」。新加坡的消防制度是全民消防，因此，消防人員包括有兵役制的全職國民服役人員。服兵役之「民防人員」皆須參加嚴格且務實的消防救助訓練，內容與職業制正規常備人員相同，受訓後即可投入消防救災的第一線，且役男亦可擔任消防隊長帶隊進入火場救人。新加坡的消防役男，除了有效提升消防人力之外，退役後踏入社會更可以提升全國消防的實力（盧廷森等，2007；葉吉堂等，2015）。

目前新加坡民防人力有 2,200 名（職業制）正規常備人員與 3400 名（兵役制）全職國民服役人員。另還包含 9,000 名（志願制）的民防人員（Civil Defence National Servicemen, CD NSmen）。²⁹新加坡實施人事管理分權化，採取「管人與

²⁹新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/general/about-us/organisation_structure/our-people.html，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

管事一致」的原則，對於於消防人員之進用，全權由民防總隊直接負責作業。要成為消防和搜救人員，必須具備以下條件：³⁰

- (1) 新加坡籍。
- (2) 學歷最低需達 5 GCE「O」等級、NITEC、高等 NITEC、GCE「A」等級，或擁有理工學院文憑。
- (3) 身體健康。男性申請人必須是 PES A 或 B。
- (4) 申請人必須視力良好和辨色能力正常。
- (5) 最低通過標準全國體能測驗 (NAPFA Test) 或新個人體能測驗 (IPPT)。
- (6) 強有力的領導力和人際關係技巧。

對於尚未服役之應徵者，新加坡採取服消防與救援、或護理等的志願役方案 (the Minimum Term of Engagementscheme, MTE) 以取代義務役。人員將被要求提供至少 5 年期志願役期和 2 年培訓協議，期間的薪資將則比照正式職員的月薪。

(二) 任免

在「管人與管事一致」的原則上，新加坡消防人員之任免是由民防總隊負責管理，但受聘者必須通過消防訓練和初步發展計畫 (Initial Development Programme, IDP)。首先，由新加坡民防總隊招訓大學畢業青年接受消防幹部訓練，並以本身已具備醫學背景的學員優先，針對體格體能之要求亦十分嚴格，學員除了身高體重之限制之外，針對體能測驗更為嚴格。學員除了接受專業課程之教授外，層層的體能戰技訓練課程亦依據國際救難救援之標準設置，並且男女學員皆接受一致訓練，務必使得每一位通過民防學院訓練之學員，在結訓後都能發揮最大之工作效能 (陳建淳，2011)。

其次，新加坡之消防人員係屬全職國家民防人員，新加坡男性公民或永久居民年滿 18 歲後須履行國民服役義務，其分配服 2 年消防義務役者，除接受消防救災技能訓練，從事消防救災外，期滿退役後更將納入後備人員。一旦國家發生

³⁰新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/fire_and_rescue_specialist/pre_requisites.html，查閱日期：2016 年 1 月 5 日。

重大災難時，即可徵調協同救災，並定期召回施予短期訓練，有效運用民力於災害防救工作（潘德倉等，2006），其精神與目的，與我國目前所實施之替代役相似。

（三）遷調

新加坡政府對公務員的人事管理方式採取「管人與管事一致」的原則，全權由用人部門直接負責公務員的招聘、考核和晉陞等人事作業，是以新加坡消防人員之晉陞遷調相對單純，透過一套完整的訓練課程與人事制度相互配合。

一般而言，新加坡對於公務人員陞遷，係以「績效」（Performance）與「潛能」（Potential）做為考量基礎，陞遷速度端視對公務人員「潛能評量」之結果，亦即對其在公務生涯中所能勝任最高職位的預估。另新加坡對公務人員設有「潛力門檻」（Potential Threshold），如公務人員被評估約在 35 歲左右，至少會晉陞至某一職位，而未晉陞至該職位時，則會建議其離職，或轉調至具有同等挑戰性職務之其他公務機關，或輔導其至民間機構服務（陳清秀等，2001）。消防人員亦然，但對於消防人員尚重視專業能力的養成，各級消防主管皆須完成各該晉陞課程訓練，並具備必要資格條件後才有晉陞資格。由於新加坡消防人事與教育訓練制度環環相扣，因此，各級消防人員均具有一定的程度與水準（內政部消防署，2008）。

（四）考核

新加坡公務人員之考核具體項目與內容包括：「工作表現檢討與評估」及「潛能發展評估」2 大項。首先，在工作表現檢討與評估方面，涵蓋：工作表現與發展評述、工作表現檢討、受考核者對自我的評語。其次，在潛能發展評估方面，則涵蓋直昇機素質（Helicopter Quality）³¹、全人素質（Whole Person Quality）³²、以及培訓計畫（陳清秀等，2001）。而消防人員在考核方面，不論新進與在職都尚需接受訓練、再訓練，待考試通過後始能進用。正式成為消防人員需定期召回施予短期訓練。原則上，消防人員每年須接受為期 40 天的留宿訓練，以更新其技能（陳建淳，2011）。通常，會依據消防隊員、小組指揮官（Section Commander）、

³¹直昇機素質是指能以宏觀之角度鳥瞰事情和問題，同時又能確讀關鍵細節，調整焦距對症下藥。

³²全人素質包括智能素質（分析能力、想像力及創意、務實感）、成就趨向（自我成就要求、社會政治敏感度、果斷力）及領導素質（激勵能力、授權能力、溝通能力）等 3 要素。

教官 (Instructor)、消防機車官 (Fire Biker)、助理指揮官 (Assistant Rota Commander)、支援指揮官 (Support Commander)、副指揮官 (Deputy Rota Commander)、準尉 (Unit Sergeant Major)、資深教官 (Senior Instructor) 等，進行危險物品處理 (Hazardous Materials, HAZMAT)、災難救援隊訓練 (The Disaster Assistance and Rescue Team, DART)、火災調查專員 (Fire Investigation Specialist, FITS)、防災安全專員 (Fire Safety Specialist, FSS) 等不同專科的訓練後作考核，通過後才會核發相關證照 (林永興等，2011)。

新加坡的消防效率及救災應變能力之所以大幅提昇，與其嚴謹的教育訓練與晉用制度有相當大的關連 (陳建淳，2011)。換言之，新加坡的消防人員的考核與其訓練制度緊密相關，訓練期中若無法符合標準即被淘汰。

(五) 訓練

首先，在訓練機構方面。在面對快速變遷的環境，為強化民防人員素質與技能，加強應變能力，著重消防及防救災的訓練與再訓練，新加坡於 1999 年 3 月成立「民防學院」(the Singapore Civil Defense Academy)，隸屬於內政部體系單位，平均每年訓練 5,293 人次，主要任務為提供消防、救援及緊急救護服務等，同時亦建立系統化的執行程式與消防安全法規的修正及其相關事項。

新加坡民防總隊的訓練單位主要分設為 2 個機構，分別為民防學院與基本救援訓練中心，說明如下：(內政部消防署，2008；林貝珊，2015)

1. 民防學院

民防學院於 1999 年，佔地約 9 英畝，共分五個訓練部門，每個部門分別專門針對不同領域提供訓練，包括：指揮幕僚訓練、火災搶救及搜救訓練、專業級訓練、進階消防訓練，以及醫療訓練。學院並建置有模擬訓練設備，提供逼真的室內外情境的消防、救援、醫療救護、其他緊急處理的訓練課程，如：油罐車起火模擬器、九層樓高的消防暨救援訓練塔。去年 (2015) 10 月更新闢了一處結合新加坡警察部隊 (SPF) 與新加坡民防總隊所屬的城市搜救隊、化災隊等實務操作場地 (Home Team Tactical Center, HTTC)，設置有模擬倒塌建築物的斜樓、大型化學工廠、約 10 層樓高的大型船艇，模擬海難救援 (新北市政府消防局「赴新加坡國家搜救隊受訓計畫」報告，2015)。除接受現職民防、公務人員訓練外，

也提供民間團體來此訓練。因此，無論是全職的國家民防人員、民防退伍人員、新加坡國內各公私立機關團體，甚或國外防救災相關團體等均可申請培訓（朱敏誠等，2010；林文興等，2011）。其消防、都市搜救技術、減災等進階課程，同樣依照國際標準設置。

2. 基本救援訓練中心（Basic Rescue Training Center）

針對所有新進的全職國家民防人員實施基礎的訓練課程。除了本身已具備醫學背景的受訓學員外，在進入民防學院接受進階在職訓練和分發到各民防單位前均需要接受兩階段的訓練課程。

- (1) 基本消防官：36 週。
- (2) 初級消防隊長課程：24 週。
- (3) 高級消防隊長課程：5 週。
- (4) 消防局長課程：5 週。

其次，在訓練要求與內容方面。依民防官員與消防及救難人員之不同，其訓練的要求與內容亦不盡相同，分述如下：

(1) 民防官員：（雲南消防總隊，2011）

對於即將錄取為民防官的人員，必須要在民防學院進行 36 週（9 個月）的培訓，成績合格後始能成為民防官。在民防官的培訓中，特別重視以下兩個層面的要求：

A. 對形勢的評估：

民防學院對未來的民防官都要進行類似假想作業的「形勢評估」訓練，亦即判斷情況並作出決策。訓練的目的是讓學員掌握形勢評估各個階段的內容，瞭解完成任務的目標和影響因素，學會正確選擇應變方法和編寫預案。透過要求學員邏輯的分析情況，以口述或書面的方式提出最適當的方案。

B. 火場指揮官的訓練：

火場指揮官須具備的 4 個條件，即（A）技術：操作器材裝備與工具，搜尋與拯救，尋找水源等。（B）能力：控制、指揮與領導，決策，督察，判斷。（C）

知識：燃燒，化學災害，特殊器材和工具。(D) 態度：積極和創意，盡職並守紀律，誠實並誠懇，靈活。

(2) 消防及救難人員：

消防及救難人員的進用係採先考後訓，訓練方面可區分為職前訓練及在職進階訓練等 2 種態樣。申請人通過申請程式加入民防總隊消防及救難人員部門，需接受 24 個星期民防學院訓練 (Civil Defense Academy, CDA) 並簽 2 年工作合約，成為正式消防及救難人員。主要訓練內容：嚴格的體能訓練、實習操作滅火技能、救難訓練、基本緊急救護技能、指揮及領導訓練、民防總隊組織規則。

(六) 待遇

新加坡公務員的薪酬架構，採單純化的「單一薪」制政策，儘可能以薪酬 (現金) 取代各式津貼或免費住房、醫療福利等，所以津貼相對較少。³³新加坡民防人員的待遇亦然，主要包括：本薪與獎金兩大部分。本薪主要依據其階級而不同；獎金則有年中、年終，以及績效獎金等；而簽約成為正職後還有一筆一次性獎勵金 (sign-on bonus) 與後續留任金 (retention payout)。茲將新加坡民防人員待遇分述如下：

首先，在本薪部分，新加坡民防基層人員的起薪與受階，主要是基於畢業取得的學歷、成績、相關或有效的工作經歷，以及服完全職國民人員 (full-time National Servicemen) 役期等作整體考量。士官的月起薪約在 47,400 元至 59,520 元臺幣 (約 1,975 元至 2,480 元星幣)；中士 (士兵) 則約在 43,824 元至 48,144 元臺幣 (約 1,826 元至 2,006 元星幣)。茲將新加坡民防基層人員初任時的月起薪總額整理如表 2-7：³⁴

³³ 香港特別行政區政府薪諮會聯合秘書處網站，附錄 D-新加坡個案概覽 http://www.jssc.gov.hk/ch/publications/pwc/appendices_chi.htm，查閱日期：2016 年 1 月 27 日。

³⁴ 新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/senior_officer/salary.html，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

表 2-7 基層人員的初任月薪

初階	起薪範圍/月
士官 (SGT)	47,400 元至 59,520 元
中士 (士兵) (CPL)	47,400 元至 59,520 元

資料來源：新加坡民防總隊網站。

說明：

1. 表中薪資以臺幣表示，換算匯率為 24。
2. 授予的階級與起薪會依據不同的學歷證書、相關或有效的工作經歷，以及服完全職國民人員 (full-time National Servicemen) 役期等進行整體評估。本薪不包括年中或年終獎金、績效獎金和津貼。

而新加坡民防高層人員的起薪與受階，主要是基於畢業取得的學歷分類作考量。上尉的月起薪約在 91,200 元至 110,440 元臺幣 (3,800 元至 4,600 元星幣)；中士則約在 81,600 元至 98,400 元臺幣 (3,400 元至 4,100 元星幣)。茲將其初任時的月起薪總額整理如表 2-8：³⁵

表 2-8 高階人員的初任月薪

初階	起薪範圍/月
上尉 (CPT)	91,200 元至 110,440 元
中尉 (LTA)	81,600 元至 98,400 元

資料來源：新加坡民防總隊網站。

說明：

1. 表中薪資以臺幣表示，換算匯率為 24。
2. 授予的階級與起薪會依據不同的學歷證書、相關或有效的工作經歷，以及服完全職國民人員 (full-time National Servicemen) 役期等進行整體評估。

其次，在獎金的部分，新加坡民防人員除了一般的年終與績效獎金外，對於還有年中獎金。又針對基層人員另一次性簽約獎勵金與後續留任金。所謂一次性簽約獎勵金是指被授予士官的基層人員一旦簽訂永久性服務方案時，可以獲得約 240,000 元臺幣 (10,000 元星幣) 以為獎勵。其後尚有可以預期獲得極具吸引力的留任紅利金，通常在服務滿第 3 年或第 5 年開始時，根據職務類型和服務時間獲至約 144,000 元臺幣 (6000 元星幣) 到約 240,000 元臺幣 (10,000 星幣) 元的金額。³⁶

此外，消防及救難人員的待遇除了依據上述一般位階排序的途徑之外，尚可透過專科認證，給予不同的薪資加給。具體作法是，消防及救難人員於正式工作

³⁵新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/senior_officer/salary.html，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

³⁶相較於同樣是內政部制服人員的獄警，須等到服務滿 13 年才享有此留任金，民防人員的留任金在時效上顯得更具吸引力。見新加坡獄政網站，網址：<http://www.sps.gov.sg/career-us/pay-structure>，查閱日期：2016 年 1 月 27 日。

期滿一年後，每年得由長官視個別能力甄選人員接受進階專科訓練，完成獲得認證者，可另得專業加給，每月約 12000 至 19200 元臺幣（500 元至 800 元星幣）不等。這些進階專科訓練如：化災應變、船舶火災搶救、特種搜救等（林文興等，2011；葉吉堂等，2015）。

綜上所述，民防人員不論高階或基層，初授予之階級與月起薪，會依據其不同的學歷證書、相關或有效的工作經歷，以及服完全職國民人員役期等整體進行評估。除了以上的本薪之外，尚包括：年中及年終獎金、績效獎金等。另經專科認證，亦會給予不同的薪資加給。

（七）權益保障

在退休金方面，新加坡公務員的退休制度，是採取單層制，以中央公積金（Central Provident Fund, CPF）做為退休、購屋、醫療照護、家庭保護等綜合性、強制性之社會保障儲蓄計畫。中央公積金由新加坡政府投資公司（Government of Singapore Investment Corporation, GIC）進行全球性佈局投資，其資金來源係參加成員及其雇主依法提繳之提撥金，保證收益部分由中央公積金局統一運用（王儷玲，2009；蔡長銘等，2015）。民防基層人員的投資型退休金計畫（invest retirement plan），是每月從薪資總額中提撥 7.75% 於退休帳戶中，這些提撥金將透過專業基金經理人進行投資以增加報酬率，直至 50 歲退休時可以完整領回這筆基金。³⁷

在撫卹方面，新加坡是強制所有民防人員納入綜合團體壽險（comprehensive group life Insurance）與綜合團體保險方案（comprehensive group insurance scheme）中，以獲得額外的安全保障與服務，項目涵蓋死亡、整體而永久失能及部分永久失能等各方面的給付。³⁸

³⁷新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/fire_and_rescue_specialist/salary.html，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

³⁸新加坡民防總隊網站，網址：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/scdf_247/fire_and_rescue_specialist/welfare_and_benefits.html，查閱日期：2016 年 1 月 4 日。

第五節 各國比較

綜整前述美、英、日、星四國之消防組織人事管理制度，以下分就中央與地方政府關係、消防組織、消防人事制度等項次，列表 2-9 說明並比較發展現況。

(一) 美國

隸屬於美國聯邦緊急事務管理總署 (Federal Emergency Management Agency, FEMA) 轄下之美國聯邦消防署 (United States Fire Administration, USFA)，為美國消防系統的主要協調與訓練規劃機構。USFA 雖為中央單位，但不直接管轄地方消防單位，也非執行單位，而是以經費撥補方式推展全國性消防或防災業務，以及輔助地方消防單位購置所需的裝備及器材。USFA 的主要工作項目為：

(1) 負責與全美各地消防單位及各級政府保持密切聯絡，協調與執行聯邦政府對於全國火災問題之應變計畫。(2) 設立「國家消防學院」(National Fire Academy) 免費訓練各地消防人員。(3) 提供新資料、儀器、設備及信念支援地方。(4) 成立城市搜索救援隊 (Urban Search and Rescue Task Force, 簡稱 US&R) 負責城市搜索及救援工作。

美國各州、郡、市有不同消防人員任用及訓練制度，中央消防法規由「美國防火協會」(National Fire Protection Association, NFPA) 制定 (不具強制性，僅為參考，仍以各州自行訂定消防法規為主)，地方性實務課程及訓練由地方制定。美國各州、郡、市有不同消防人員進用及訓練制度，地方性實務課程及訓練由地方制定。有關美國消防人員專業證照規定，NFPA 制定國家級消防專業資格 (National Board on Fire Service Professional Qualifications)，以系統方式，定義出各個消防專業資格所需之專業能力。據以做為檢定消防人員在消防專業上的知識與能力的標準，各州與地方政府任用消防人員時，也以上開標準來做為職務任用的依據。

(二) 英國

英國國家消防工作由副首相辦公室的「社區與地方事務部」(The Department for Communities and Local Government, DCLG) 負責具體的消防工作，目前 DCLG 轄下的防火與救援處乃為英國消防安全工作及緊急事件管理的主管單位。英國中央政府提供法規架構、就國家稅收分配財政資源以支援地方政府，DCLG 就消防

救助權責機關執行抗火災方案（Fire Resilience Programme）予以補助，以強化地方與國家抗災能力。

英國消防屬地方政府事務，消防組織屬內政部，各郡及大都會設有消防局，依各自需求對外公告招考，消防人員訓練採考試、訓練、派用三合一。最基層的職級為消防隊員，最高層者為消防局長。各職級消防人員均有各自職責，並有派任的條件規定，基本上與消防人員的考試資格與所受之專業訓練有關。英國的消防人員依職務需求進行的專業訓練採用資格認證制度，於 2009 年開始採用整合個人發展系統（Integrated Personal Development System, IPDS）做為訓練模式。該制度整合原有國家職業資格（NVQ）及國家職業標準（National Occupational Standards, NOS）所定義的職務資格及規定的工作能力，做為 IPDS 消防專業評估內容，並將訓練、專業證照化及升遷 3 者加以結合。

英國政府體認消防專業訓練之重要，1938 年開始規劃消防訓練，1968 年興建完成消防學院（The Fire Service College）。英國已建立起全國消防人員整體的教育訓練班期與升遷結合的制度，從隊員培訓乃至擔任消防局長。於參加專業考試合格後，再接受消防學院所辦理之專業訓練通過，才具有晉升高一階消防職務的資格。由於條件包括通過考試與完成訓練，可確保晉升該職務人員已經具備必要職能，建立起全國一致性的專業晉升制度。務求消防訓練、職能與升遷能相輔相成，以因應實務消防工作推動需求。英國消防人員培訓，首重實務操作與臨場經驗，消防教育訓練與人事制度結合，即「考」、「訓」、「用」合一與發展，各階層消防人員除了具備必要學歷外，需經學校進階課程訓練合格，使消防人員晉陞發展與訓練結合。

（三）日本

日本是單一國地方分權國家，制定全國一體適用的《消防組織法》、《災害基本對策法》做為設中央與地方消防組織、災害防救組織的依據，將中央與地方權責、關係作非常明確規定。2001 年 1 月日本中央政府組織再造，將消防廳改隸總務省，附屬機關為行政法人消防綜合研究所。由於中央與地方自治權責劃分，日本中央僅負責政策規劃制定與經費補助，關於勤務中心、災害搶救、民力運用等業務，全部合併至其它組室。全國消防人員教育訓練交由消防大學校負責，重大火災調查與其它企畫、宣導、開發支援等工作項目由消防研究中心負責。

日本消防事務屬於地方自治事項，地方消防機關的預算分別是由都道府縣廳及市町村役所負擔，人事權亦歸地方自治團體所管。日本消防人員之任用法制，主要為地方公務員法及消防組織法，各消防本部（為消防廳、消防局及消防本部之統稱）之消防首長，由市、町、村長任命之。消防長以外之消防人員，由消防長取得市町村長之同意後任命之。消防長及消防首長，原則上需由消防職系人員擔任，其餘一般消防人員係經參加地方公務員消防類組考試及格後，即取得地方公務員之任用資格，但要成為一位合格消防人員，必須再接受一定期間之受訓，並且成績合格後，始得派至各級消防單位擔任消防員。

日本由國家統一制定〈消防學校教育訓練大綱〉及〈消防學校設施、人員及管理標準〉，由國立消防大學校及都、道、府、縣所指定城市辦的消防學校及市、町、村辦的消防訓練班辦理。全日本共有 52 所消防學校，日本的消防大學設立於 1959 年，為日本消防教育最高學府，負責對國家、都、道、府、縣的消防幹部，市、町、村的消防技術人員和消防長官進行高級消防教育訓練。日本的消防隊員必須要「科班出身」：一般的消防隊員，必須進入各地政府辦的公立消防學校，接受 6 個月的專業教育閉門訓練。消防人員未來若欲陞任為幹部，尚須接受不同各級幹部的養成教育訓練，由中央總務省消防廳所設置的消防大學校負責。

（四）新加坡

新加坡於 1984 年引進全民防衛概念，後由於新加坡民防總隊和新加坡消防處功能相似，1989 年新加坡消防處與民防總隊進行整併，定名為新加坡民防總隊，主要負責提供消防、救援和緊急救護服務，減輕有害物質事件，以及制定、實施和執行消防安全和民防避難事務的規範。換言之，新加坡消防與防災事務係整合於單一機關——新加坡民防總隊。

因新加坡為民防消防合一制，消防人員的來源主要有兩個，第一是職業制正規常備人員，即正式編制之公部門人員，也就是正式軍職。第二是兵役制全職國民服役人員，即服兵役之「民防人員」，相當於我國之「義務役」或「替代役」。新加坡的消防制度是全民消防，因此，消防人員包括有兵役制的全職國民服役人員。服兵役之「民防人員」皆須參加嚴格且務實的消防救助訓練，內容與職業制正規常備人員相同，受訓後即可投入消防救災的第一線，且役男亦可擔任消防隊

長帶隊進入火場救人。新加坡的消防役男，除了有效提升消防人力之外，退役後踏入社會更可以提升全國消防的實力。

多年來，新加坡民防總隊透過設備的創新與提高滅火、救援能力和公眾教育的各種計劃，以改善救生的成效。由新加坡民防總隊招訓大學畢業青年接受消防幹部訓練，並以本身已具備醫學背景的學員優先，針對體格體能之要求亦十分嚴格，學員除了身高體重之限制之外，針對體能測驗更為嚴格。學員除了接受專業課程之教授外，層層的體能戰技訓練課程亦依據國際救難救援之標準設置，並且男女學員皆接受一致訓練，務必使得每一位通過民防學院訓練之學員，在結訓後都能發揮最大之工作效能。

表 2-9 美英日星消防組織與人事制度之比較

國家		美國	英國	日本	新加坡
項目					
中央與地方政府關係	集權或分權	美國係聯邦制國家。中央政府與州政府權限之劃分，憲法所未授予美國政府或未禁止各州行使之權限，皆保留於各州或其人民。	英國是單一制國家，以中央政府為主權代表，地方政府僅為中央政府的代理機關。 在授權範圍內，地方則可以自行決定各事項的辦理方式，並採行必要的配合措施。	日本為單一制國家。中央對地方的「關與」（監督）採「法定主義的原則」。中央的「關與」（監督）必須是為了達成行政目的的最小限度行為，並顧及地方的自主性與自立性。	新加坡沒有中央與地方政府的區別，亦即沒有中央與地方政府權力配置的問題。 全國皆統一由最高行政機關的內閣來處理所有政府政策與日常國務，內閣並對國會負責。
	人事任用權	美國重視地方分權，州政府人事管理強調人事過程公開化及去中央集權化，並使人事僱用作業流程化及增加各管理者的管理權限。	英國文官部分由各部自行招考，部分則由文官事務局內之文官委員會集中辦理考試，錄取之後分發任用。有多少缺額，就錄取多少名額。	中央與地方的公務員在人事任用等方面，並不互相交流。地方公務員考試由地方自治團體(都道府縣市)自行辦理公務員考試後自行進用。	新加坡政府人事主管機關包含「公共服務委員會」及隸屬於總理公署下的公共服務署，另有各級人事委員會負責各級公務人員之甄選任用。

	指揮監督	消防非美國憲法規 定中央政府之權 限，全國無統一之消 防法或消防組織法。 其消防組織，自聯 邦、州、郡至基層的 市鄉鎮，都依其環境 需求，取決於地方政 府。	國家消防工作由社 區與地方事務部 (DCLG)負責。 依地方自治原則，地 方議會於 1985 年依 《地方政府法》建立 消防和民防局。	中央總務省 消防廳僅就 政策上發布 各項法令、規 則，供各級政 府依循日本 消防事務屬 於地方自治 事項。 地方消防機 關的預算分 別是由都道 府縣廳及市 町村役所負 擔，人事權亦 歸地方自治 團體所管。	無中央地方之 分，由內政部民 防處統一。 共分三層指揮 體系，包括：最 上層的總部、中 層的 4 個地區 分部，以及基層 的 18 個消防局 等。
消防組織	權責	美國聯邦消防署 (USFA) 隸屬美國 聯邦緊急事務管理 總署 (FEMA)，負 責消防系統的主要 協調與訓練規劃。 USFA 不直接管轄 地方消防單位，以經 費撥補方式推展全 國性消防或防災業 務，以及輔助地方消 防單位購置所需的 裝備及器材。	DCLG 主要職司建築 法規、民生安全、火 災政策、住宅規劃、 地方及社區事務及 緊急應變中心。 另就消防救助權責 機關執行抗火災方 案予以補助。	消防廳為隸 屬總務省之 外部機關，負 責火災預防、人為與天 然災害搶救、緊急救 護，以及新增 之「國際緊急 搜救活動的 派遣」等事 項。	新加坡民防處 擔負起緊急應 變、消防安全、 公眾保護，以及 大眾交流及溝 通等四大重責。
消防組織與災害防救組織之關係		美國現行跨部會災 害管理由國土安全 部負責，天然災害的 相關管理工作則完 全屬於 FEMA 的權 責範圍。 防災體系分為聯 邦、州及縣市郡三級 制。	當災害發生時，英國 地方消防單位會向 中央請求支援， DCLG 緊急應變中心 會與中央消防指揮 中心積極展開協 調，並獲得必要之資 訊。	當災害發生 時或有發生 之虞，先由發 生地的地方 政府進行救 災搶險的活 動，當達到一 定規模時，中 央就要成立 非常災害對 策本部。	新加坡內政部 為政策制訂主 要機構及事件 管理單位，由民 防處協調規劃 與執行。

	<p>災害防救人員任用制度</p>	<p>除了在災害防救上，美國以公共安全人員為主體，而 Public Safety Officer 依照定義可看出： （1）任職於美國聯邦緊急事務管理署之人員；（2）配合聯邦或州政府地區公務執行之民防機構，其任職之人員，以志工為輔。</p>	<p>英國一般災害業務之執行單位包括：警察機關、消防機關、醫療單位、地方當局、志工團體等，一旦遭遇特殊情形，則加入軍隊、中央政府、環保署、工商團體等。 各執行單位依照各自人事條例任用人員。</p>	<p>在政府調動人力動員救災方面，依照職業分，除消防人員外，亦涵蓋員警與自衛隊員等在內，其任用資格各依其人事規定。</p>	<p>新加坡災害防救的人事任用制度就是其消防人事任用制度，全權由民防處直接負責有關招聘、考試和訓練等人事作業。</p>
<p>人事制度</p>	<p>人員進用</p>	<p>美國各州、郡、市有不同消防人員進用及訓練制度。 以紐約市消防局為例，有關其考選係依州政府有關人事規章自行辦理甄選，考試及格後並按成績高低依序任用。</p>	<p>各郡及大都會設有消防局，依各自需求對外公告招考。 在進用資格上，英國消防人員並沒有學歷的限制，更重要的是個人特質與身體素質。申請消防人員考試者，至少必須年滿 18 歲。</p>	<p>新人進用採取的對外募集制，讓有志從事消防工作者，無論學經歷都可以自願報名參加消防人員的考試。</p>	<p>採「管人與管事一致」的原則，全權由民防處直接負責，依職業制之正規常備人員、兵役制之全職國民服役人員，志願制之民防人員分別招聘。</p>
	<p>任免</p>	<p>經有條件之申請程序後，先進行職前訓練，透過進入專業訓練中心受訓取得消防人員專業證照，一般採取美國防火協會（NFPA）所制定的專業標準證照，後再分發消防局執勤試用。</p>	<p>通過測驗錄取之後僅完成考試進用階段，後續仍須接受新進人員專業訓練、分隊實習評估測驗、完成國家職業基準資格，最後才成為正式消防人員。</p>	<p>一般消防人員係經參加地方公務員消防類組考試及格後，即取得地方公務員之任用資格。各地方消防人員除依地方公務員法及其相關規定任用外，各地方政府並得自訂其任用規定。</p>	<p>新加坡之消防人員係屬全職國家民防人員，新加坡男性公民或永久居民年滿 18 周歲後須履行國民服役義務，其分配服 2 年消防義務役者，除接受消防救災技能訓練，從事消防救災外，期滿退役後更將納入後備人員。</p>
	<p>遷調</p>	<p>美國各州所有的消防部門都沒有一套通用的職位系統。若規劃調職前往其他州服務，須重新經過訓練及資格認證。</p>	<p>由於消防屬地方政府事務，各郡及大都會的消防局均依各自需求對外公告招考，並沒有全國一致的調任程序。</p>	<p>除東京都消防廳外，各地消防機關的人事遷調是在每年的 4 月 1 日。人事</p>	<p>全權由用人部門直接負責公務員的人事作業。新加坡消防人員之晉陞遷調相對單純，透</p>

			遷調是一種大範圍的調動，各消防部門之間的調動情況頻繁。	過一套完整的訓練課程與人事制度相互配合。
考核	許多美國消防部門使用各種類型的正式績效評估與發展（PRD）系統，主管至少要考評消防人員工作知識、工作技術等項目。	於 2009 年開始採用整合個人發展系統（IPDS），共計有七大面向、81 個考評項目。	以「能力評價要素觀點列表」為標準檢視，考核內容包括：思考力、行動力，以及情緒三大構面九項指標；並依 6 種職位類別進行考核。	考核與訓練制度緊密相關，訓練期中若無法符合標準即被淘汰。
訓練	一般採取美國防火協會（NFPA）所制定的專業標準證照，後再分發消防局執勤試用。 NFPA 在全美有超過 20 處的訓練場地，提供課堂培訓及實地培訓。	英國已建立消防人員整體的教育訓練班期與升遷結合的制度。 由於條件包括通過考試與完成訓練，可確保晉升該職務人員已經具備必要職能，建立起全國一致性的專業晉升制度。	消防人員經過國家考試及格後仍須通過初任人員教育訓練與專業教育，始得派至各級消防單位擔任消防員。 陞任為幹部須接受各級幹部的養成教育訓練，由中央總務省消防廳所設置的消防大學校負責。	新加坡民防處的訓練單位主要分設為 2 個機構，分別為民防學院與基本救援訓練中心。消防及救難人員的進用採先考後訓，訓練方面可區分為職前訓練及在職進階訓練等 2 種。
待遇	以紐約市的消防部門為例，除薪資外，消防人員以及家人可終生享受醫療保險。消防人員係逐年敘薪，漲幅逐年增加。	英國消防人員必須配合加班，並按照時數給薪。英國消防人員基本時薪隨著職級增加而提升，而加班費時薪則約為基本時薪之 1.5 倍。	消防人員之待遇，除本薪外，尚包括有：特殊勤務津貼、時間外勤務津貼、夜間勤務津貼、休假日勤務津貼，以及其他等。	新加坡民防人員的待遇主要包括本薪與獎金兩大部分。簽約成為正職後還有一筆一次性獎勵金與後續留任金。

	<p>權益保障</p>	<p>以奧克拉荷馬州消防隊員撫卹與退休系統為例，提供消防隊員退休及撫卹金福利，包括正常退休、因公傷殘退休、未亡配偶的福利、以及因公傷亡撫卹金。</p>	<p>自 2015 年 4 月起實施新的消防人員退休金改革計畫，除了延緩退休年齡（55→60）、未來減少退休金支出外，消防人員退休金所應繳納的所得稅也會減免，所需繳納的國家保險金也將降低費率。新的退休金計畫同樣提供消防人員與其眷屬福利，包括因公傷殘的退休金以及因公死亡的撫恤金。</p>	<p>日本消防人員退撫制度的給付內容涵蓋有：退職給付、遺族給付、殘障補償給付、災害補償給付（包括：公務療養費、公務療養一次金），以及扶助給付（包括：災害補償金、死亡慰問金）等方面。</p>	<p>新加坡民防人員的退休制度，是採取單層制，以中央公積金做為退休、購屋、醫療照護、家庭保護等綜合性、強制性之社會保障儲蓄計畫。在撫卹方面，民防人員皆納入綜合團體壽險與綜合團體保險方案，以獲得額外的安全保障與服務。</p>
--	-------------	---	---	--	---

資料來源：本研究整理。

第三章 我國消防組織與人事制度及災害防救體系

本章旨在說明我國消防機關組織、人事制度、及災害防救體系之概況，謹區分為：消防機關組織（含與災害防救組織之關係）、消防人員人事制度，以及消防人事「雙軌制」與「單軌制」比較等三大部分。

第一節 我國消防機關組織

一、消防組織沿革

1950年4月臺灣省警務處訂定「臺灣省各縣（市）消防隊員額編列制」，規定各縣（市）一律設置消防隊，隸屬縣（市）警察局。1964年，各縣（市）政府依據函頒之〈消防警察隊管理規則〉規定，消防警察隊應配置消防車數量，市按照每1萬人口配置1輛，縣按照每2萬人口配置1輛，縣轄市及人口滿5萬人以上之鄉鎮，均比照市標準檢討配置。此時期之消防工作，消防隊的編制設有隊長（委任或薦任）、隊附、分隊長、技士、巡佐、辦事員、隊員（均委任）、雇員及工友。官職等位階不高，在業務上由保安科員負責督導，本階段消防工作並無明確之專業地位，只是保安警察工作之一環。執行救火及搶救作業時，仍須接受行政長官之領導，而非專業領導。

有感於消防工作之日益重要，當時臺灣省警務處特於1965年7月19日，將保安科消防股改編獨立成消防科。1967年7月1日臺北市升格為院轄市，臺北市警察局升格為臺北市政府警察局，有鑒建立現代化的消防設施日形重要，為因應事實需要，將原有之消防隊擴大編制成立消防警察大隊。

1969年1月1日，消防大隊成立勤務指揮中心，將原來散置各消防分隊之「09」號電話統一納入指揮，並變更代號為「119」，集中受理火災及救災之報案。自此，「119」已成為我國消防之代號。其後，由於各項建設突飛猛進，人口高度密集，為健全公共安全防災體系，強化災害防救效能，自1985年《消防法》公布施行後，火災預防、災害搶救成為消防的主要任務。復由於受社會結構快速嚴重變遷影響，消防安全的重視逐漸成為先進國家進步的指標，人民對社會安全的要求愈加殷切，1995年警消分立，內政部成立消防署統籌臺灣地區消防事務，專責火災預防、災害搶救及緊急救護工作。

1995年7月10日，臺北市政府消防局由臺北市政府警察局消防警察大隊，升格改制為全國第一個獨立的地方消防機關。後續，各縣（市）政府亦紛紛成立消防局，使消防工作逐漸走向專業化，各項制度漸趨健全、完整，緊急救護品質大為提升。及至1999年7月1日，嘉義縣、雲林縣、花蓮縣成立消防局，我國「現代消防」工作之體系及運作機制，至此已具周延完整之雛型規模（中華消防協會，n.d.）。

二、我國消防組織

依《消防法》第3條之規定，我國消防主管機關，在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。依《內政部消防署組織條例》內政部設有消防署。1995年警消分立，內政部成立消防署統籌臺灣地區消防事務，專責火災預防、災害搶救及緊急救護工作，緊接著各縣（市）政府亦紛紛成立消防局，使消防工作逐漸走向專業化，各項制度漸趨健全、完整，緊急救護品質大為提升。

《內政部消防署組織條例》自1995年1月28日總統（84）華總（一）義字第0642號令制定公布全文17條以來，歷經2001年11月12日總統（90）華總一義字第9000220980號令修正公布全文18條、2003年6月25日總統華總一義字第09200114920號令修正公布第11條條文、2004年1月7日總統華總一義字第09300000321號令修正公布第11條條文、2005年6月1日總統華總一義字第09400081461號令修正公布第7條條文及2005年6月22日總統華總一義字第09400091951號令修正公布第11條條文等5度修正。惟行政院組織法於2010年2月3日修正公布，並於2012年1月1日施行，以及《災害防救法》於2010年8月4日修正公布，行政院在組織改造之前，擬先將消防署改制為災防署，並曾於2010年4月26日將《內政部消防署組織條例》修正草案函送立法院審議，惟迄今仍未能完成立法。

從消防署的組織現況來看，消防署職掌火災預防、人為與天然災害搶救，以及救護及災害管理等業務，其組織架構依當前《內政部消防署組織條例》之規定，計有：（1）9組：綜合企劃組、災害管理組、火災預防組、危險物品管理組、災害搶救組、緊急救護組、火災調查組、教育訓練組、民力運用組。（2）1中

心：救災救護指揮中心。(3) 4 室：秘書室、人事室、會計室³⁹、政風室。(4) 2 任務編組：資訊室、督察室。(5) 2 派出單位：訓練中心、特種搜救隊。(6) 4 附屬機關：基隆、臺中、高雄與花蓮等 4 個港務消防隊，掌理各港區消防及災害防救事項。以下針對消防署的指揮監督與權責進一步說明：

(一) 指揮監督

依《內政部消防署組織條例》之相關規定，「消防署承內政部部长之命，規劃及執行全國消防行政及災害防救事務，統一指揮、監督全國消防機關，執行消防及災害防救任務。」(第 2 條)該署「置署長一人，職務列簡任第十三職等或警監，綜理署務，並指揮、監督全國消防機關及人員。」(第 6 條)並且「為執行消防及災害防救業務，對各級消防機關得發佈署令。」(第 16 條)顯示消防署具有指揮、監督地方消防相關業務的法源依據。但依《消防法》第 3 條之規定，「我國消防主管機關，在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」以臺北市政府為例，《臺北市政府消防局組織規程》規定，「臺北市政府消防局置局長，承市長之命綜理局務，並指揮監督所屬員工。」其他直轄市、(縣)市政府亦有相關規定。消防署似乎又對地方消防機關不具指揮、監督之權。因此，可以進一步檢視消防署的權責，以釐清其指揮監督之權限。

(二) 權責

依《內政部消防署組織條例》第 3 條之規定，消防署掌理包括其他消防及災害防救在內等共 24 個事項，陳述如下：

1. 關於消防及災害防救制度之釐定與各級消防組織設立、裁併及人力調配之規劃、擬議事項。
2. 關於消防及災害防救政策、勤務之規劃、推動、督導及考核事項。
3. 關於消防及災害防救法規之擬(訂)定、修正、整理、編纂及宣導事項。
4. 關於消防學制、教育訓練之規劃、督導與消防及災害防救學術倡導事項。
5. 關於消防技術人員、管理人員之教育訓練及督導、考核事項。

³⁹因主計一條鞭制度，故內政部消防署內該單位名稱實為「主計室」。

6. 關於消防安全設備檢查、管理之規劃、督導與器材、設備之審議、許可及檢驗事項。
7. 關於公共危險物品、可燃性高壓氣體安全管理制度與安全設施會勘會審之規劃、督導、安全設備基準之研擬、修正及解釋事項。
8. 關於民眾防火、防災教育宣導及防救災害公眾關係與合作之規劃、督導事項。
9. 關於災害防救業務計畫之擬訂及執行事項。
10. 關於災害防救體系、全國緊急災害之應變措施、督導及協調事項。
11. 關於搶救風災、震災、重大火災、爆炸災害之指揮、管制、聯繫及督導事項。
12. 關於水災、土石流災害、毒性化學物質災害及其他重大災害事故之配合搶救事項。
13. 關於特種搜救隊與訓練中心組織、設備、訓練及管理之規劃及督導事項。
14. 關於中央災害應變中心軟硬體設施之規劃及管理事項。
15. 關於災情通報體系之規劃及建置事項。
16. 關於到醫院前緊急救護系統之規劃、資源整合、教育訓練、學術技能之研究發展、督導及協調事項。
17. 關於火災原因調查、鑑定之規劃、督導及災害現場勘查、鑑定之必要支援事項。
18. 關於消防人員勤業務督察之規劃、督導、考核與生活輔導及督察人員培訓講習事項。
19. 關於消防車輛、裝備、服制之規劃、統籌調配、管理、消防廳舍及採購業務等事項。
20. 關於救災資源之整備與消防水源之擴充、運用及維護之規劃事項。
21. 關於義勇消防與民間救難、救援組織之編組、認證、訓練、管理、運用、保險及各項福利之規劃、督導事項。
22. 關於消防及災害防救資訊、通訊系統之規劃與消防科技之研究發展等事項。

23. 關於參與國際救災、搜救組織、重大災難支援計畫及合作交流事項。

24. 其他消防及災害防救事項。

其中主要涵蓋消防及災害防救制度、組織、人力調配、法規、學制、教育訓練、設備等的規劃、擬議，以及全國緊急災害應變措施、督導及協調；搶救風災、震災、重大火災、爆炸災害之指揮、管制、聯繫、督導；水災、土石流災害、毒性化學物質災害及其他重大災害事故之配合搶救等。換言之，消防署的權責包括了消防及災害防救政策的規劃、擬定，以及有關災害防救的指揮、管制、協調及督導。

三、與災害防救組織之關係

隨著時代的變遷與國內社經的發展，我國消防組織也隨著需要而有所調整與變革。除了消防的基本功能外，依內政部消防署官網指出，共有 12 大主要任務：⁴⁰

- (一) 建立消防體系、厚植消防根基。
- (二) 研修消防法規、健全消防法系。
- (三) 加強災害防救、推動敏捷服務。
- (四) 規劃緊急救護、提昇搶救品質。
- (五) 重視義消組訓、建立全民消防。
- (六) 推動立體救災、強化消防能量。
- (七) 端正生活品德、建立消防形象。
- (八) 加強教育訓練、提昇消防素質。
- (九) 爭取消防經費、健全器材裝備。
- (十) 強化化災應變、建立完整體系。
- (十一) 推動專業技師、建立檢修制度。
- (十二) 加強科學研究、提昇專業知識。

⁴⁰內政部消防署官網，網址：<http://www.nfa.gov.tw/Main/Content.aspx?ID=&MenuID=524>，查閱日期 2016 年 3 月 8 日。

回顧關於我國近代消防機關組織依其發展的歷程，學者專家容有不同之見解，傳統觀點認為，大致可歸類分成以下 4 個時期（鄧子正，2001：101-102；莫懷祖，2004：15-17）：

- （一）肇始期：1949 年中央政府播遷來臺，國家處於動亂，消防工作無法正常運作及設立健全的組織。當時消防業務只是單純地擔任消極性的災害搶救工作，而消防勤務之執行，大部分仰賴民間義消組織協助。
- （二）成長期：1958 年起各縣（市）警察局正式於編制內成立消防警察隊，消防組織逐漸步入正軌。1964 年臺灣省政府訂頒「各縣（市）警察局（所）消防業務權責移轉方案」，規定消防警察隊為各警察局（所）之特業幕僚單位，隊長承局（所）長、副局（所）長之命，綜理消防業務。此一階段的消防工作進入成長期。
- （三）成熟期：1971 年內政部成立警政署，並於該署內設消防組，掌管全國消防行政業務，為中央層級消防組織。在省府部分，除於警務處設消防科外，及於 4 個港務警察所設置消防隊或消防小隊。直轄市部分則於 1967 年及 1979 年北高二市改制為院轄市後於警察局下設消防警察大隊，其下設中隊，中隊下設分、小隊。至於縣（市）政府部分，則於縣（市）警察局設消防警察隊，下設消防分、小隊。此一階段的消防工作逐漸進入成熟期。
- （四）變革期：1995 年 3 月 1 日於中央正式成立內政部消防署，統籌全國消防行政事務。至於地方政府則依據「臺灣省各縣、市消防局組織規程準則」，先後陸續成立，至 1999 年後，消防組織已完全自警察機關中獨立出來，此為消防機關之重大變革。

另根據葉吉堂（2006：169-171）的研究，我國消防組織於 1949 年中央政府播遷來臺後，主要有 5 個顯著之變革歷程，包括：

- （一）1949-1957 年之混沌時期：當時主要的法令依據為 1947 年 8 月 14 日內政部訂頒之「各級消防組織設置辦法」，中央消防業務由警政司第三科 1 位科員承辦，省在警務處第二科設消防股辦理，各縣（市）警察局設立

之消防隊，僅具其名而無實質，實際救災工作仰賴義勇消防組織，素質參差不齊。

- (二) 1958-1965 年之打火隊時期：此一時期主要的法令變革為臺灣省政府於 1964 年頒布「臺灣省各縣（市）消防警察隊管理規則」，做為各縣（市）警察局消防警察隊執勤及人員管理的依據。但中央消防業務仍由警政司第三科 1 位科員承辦，省警務處於 1965 年 7 月 19 日成立了消防科，惟消防警察隊僅擔任搶救火災任務，即標準的打火隊。
- (三) 1966-1994 年之消防隊時期：主要法令為 1966 年 9 月臺灣省政府訂頒「臺灣省各縣（市）警察局（所）消防業務權責移轉方案」，各縣（市）消防警察局依據該方案開始接辦消防業務，劃分消防責任區，實施消防安全檢查，消防開始對外業務的開始。中央消防組織復於 1994 年 7 月 16 日成立內政部消防署籌備處，籌辦警消分立工作。
- (四) 1995-1999 年的消防及救護（局、隊）署時期：內政部消防署於 1995 年 3 月 1 日成立。消防與警察分立。同年 8 月 9 日「緊急醫療救護法」公布施行，明定直轄市、縣（市）消防機關應依實際需要設置救護隊，負責緊急傷病患救護業務。以及同年 8 月 11 日《消防法》修正案修正通過，明定「緊急救護」與「預防火災」、「災害搶救」併列消防三大任務。此時，消防組織在中央及地方的地位大幅提升，消防工作也日益健全，並直接受到立法院及地方議會的監督。
- (五) 2000 年迄今之消防及災害防救（局、隊）署時期：1999 年 9 月 21 日，臺灣發生了百年來最大之天然災害事件（集集大地震），共造成 2,415 人不幸死亡之嚴重慘劇。災害發生後，為明確完善災害防救體制，政府於 2000 年公布《災害防救法》，賦予消防新的任務，除火災外，更要負責各種天然與人為災害的防救工作。從此，消防工作除了執行上開任務外，更包含了天然與人為災害的領域，也提供法治基礎，並成功建構出臺灣地區平時與災時、縱向與橫向的災害防救體系，故消防工作已由傳統的平面救災型態轉變為跨領域性的整合救災任務，已不限於過去消防任務之範圍。

隨著時代的變遷與國內社經的發展，我國消防組織不僅任務上有別於往昔單純以火災防救為對象，更擴大為對各種災害，涵括風災、水災、震災、化學災害、意外災害、重大災難事故等之搶救，成為政府災害防救體系重要的一環。以下就我國災害防救法制的歷史沿革，以及我國現行災害防救體系加以扼要說明。

(一) 我國災害防救法制的歷史沿革

有關我國災害防救法制的歷史分期，在 1945-1964 年屬於無正式法令與體系階段，根據章光明等（2010：122-124）之研究，我國災害防救法制及其組織體系之演進可以區分為：(1)1965-1994 年之「防救天然災害及善後處理辦法時期」；(2) 1994-2000 年「災害防救方案時期」；(3) 2000 年 7 月 19 日公布實施之「災害防救法時期」；以及(4) 為因應實務運作發生之各項問題，分別於 2002 年、2008 年、2010 年、歷經次修法之「災害防救法修正時期」等 4 個階段。熊光華等(2010)則將之區分為：(1)防救天然災害及善後處理辦法時期(1975-1994)；(2) 災害防救方案時期（1994-2001）；(3) 災害防救法時期（1999-2009）；(4) 災害防救法修正時期（1999-2010）（圖 3-1）。

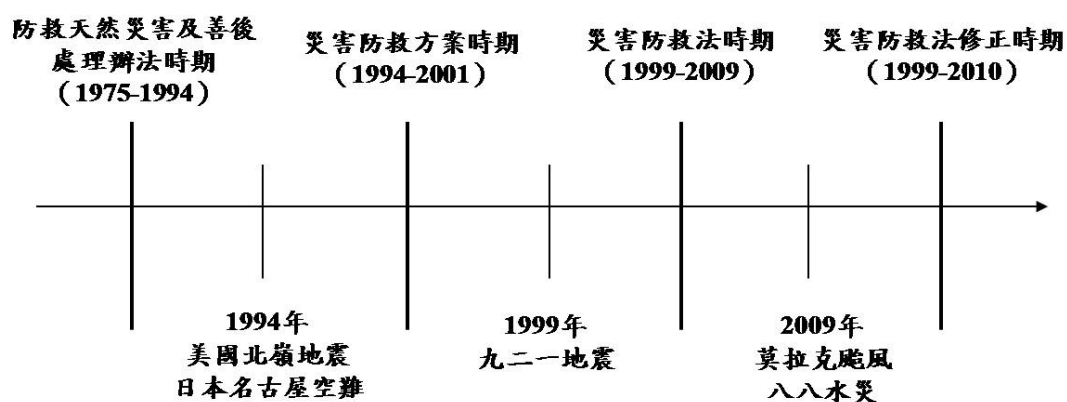


圖 3-1 臺灣災害防救體系演變過程

資料來源：熊光華、吳秀光、葉俊興（2010）

(二) 我國現行災害防救體系

我國災害防救體系，包括中央災害防救體系及中央至地方防救體系 2 個部分。

1. 我國中央災害防救體系組織架構

我國中央災害防救體系組織架構可以區分為：中央災害防救會報及委員會、會報及委員會幕僚單位、中央災害防救業務主管機關、中央災害防救業務相關機關、專家諮詢委員會及國家災害防救科技中心；行政院國家搜救指揮中心及內政部災防署、中央災害應變中心、緊急應變小組等 8 大主軸（圖 3-2）。茲分別就其組成及運作模式等說明如下。⁴¹

（1）中央災害防救會報及委員會

- A. 行政院為推動災害之防救，依《災害防救法》第 6 條，設「中央災害防救會報」。其主要任務為決定災害防救之基本方針，核定全國重要或緊急災害防救政策與措施，及督考、考核中央及直轄市、縣（市）災害防救相關事項。中央災害防救會報及委員會亦為《災害防救法》之現行中央主管機關。
- B. 中央災害防救會報依《災害防救法》第 7 條第 1 款，置召集人、副召集人各 1 人，分別由行政院院長、副院長兼任。委員若干人，由行政院院長就政務委員、秘書長、有關機關首長及具有災害防救學識經驗之專家、學者派兼或聘兼之。
- C. 為執行中央災害防救會報核定之災害防救政策，推動重大災害防救任務與措施，行政院依《災害防救法》第 7 條第 2 款設中央災害防救委員會，置主任委員 1 人，由行政院副院長兼任。

（2）會報及委員會幕僚單位

依《災害防救法》第 7 條第 2 款設行政院災害防救辦公室，置專職人員，處理有關業務，其組織由行政院定之。災害防救辦公室做為行政院災防幕僚單位，平時負責監控災害風險與評估各部會及各地方政府防災、減災、整備業務之執行績效，以求跨部會複合型災害發生前之減災整備業務，災害發生時則支援中央災害應變中心，依據平時標準作業流程，系統化進行救災並協調地方政府應變與協助其復原作業。目前（2016 年）該辦公室組織共有 4 科，分別為減災復原科、整備訓練科、應變資通科、管考協調科，約有 20 餘名人力。

⁴¹行政院中央災害防救會報網站，網址：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=97ED16B8B0435D35>，查閱日期：2015 年 2 月 2 日。

(3) 中央災害防救業務主管機關

依《災害防救法》第3條第1款各種災害之預防、應變及復原重建，下列機關為中央災害防救業務主管機關：

- A. 風災、震災、火災、爆炸災害：內政部。
- B. 水災、旱災、公用氣體與油料管線、輸電線路災害、礦災：經濟部。
- C. 寒害、土石流災害、森林火災：行政院農業委員會。
- D. 空難、海難、陸上交通事故：交通部。
- E. 毒性化學物質災害：行政院環境保護署。
- F. 其他災害：依法律規定或由中央災害防救會報指定之中央災害防救業務主管機關。

(4) 中央災害防救業務相關機關

依中央災害應變中心作業要點第6條第2款，於災害發生或有發生之虞時，經評估可能造成之危害，必要時立即通知相關機關（單位、團體）派員運作。包括如下：外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、衛福部、主計總處、海巡署、金管會、研考會、勞委會、工程會、原民會、通傳會、國科會等。

(5) 專家諮詢委員會及國家災害防救科技中心

依《災害防救法》第7條第3款由行政院災害防救專家諮詢委員會、國家災害防救科技中心提供中央災害防救會報及中央災害防救委員會，有關災害防救工作之相關諮詢，加速災害防救科技研發及落實，強化災害防救政策及措施。

(6) 行政院國家搜救指揮中心及內政部消防署

依《災害防救法》第7條第4款為有效整合運用救災資源，中央災害防救委員會設行政院國家搜救指揮中心，統籌、調度國內各搜救單位資源，執行災害事故之人員搜救及緊急救護之運送任務。另依同條第5款由內政部消防署執行災害防救業務。

(7) 中央災害應變中心

依中央災害應變中心作業要點第 4 條，重大災害發生或有發生之虞時，中央災害防救業務主管機關首長應視災害之規模、性質、災情、影響層面及緊急應變措施等狀況，決定應變中心之開設及其分級，並應於成立後，立即口頭報告中央災害防救會報召集人（以下簡稱會報召集人），並由召集人指定該次災害之中央災害防救業務主管機關首長擔任指揮官。其組織成員如下：

- A. 應變中心置指揮官一人，綜理應變中心災害應變事宜。
- B. 協同指揮官一人至五人，由會報召集人指定行政院政務委員及該次災害相關之其他中央災害防救業務主管機關首長擔任，協助指揮官統籌災害應變指揮事宜。
- C. 副指揮官一人至五人，由指揮官指定之，襄助指揮官及協同指揮官處理應變中心災害應變事宜。
- D. 應變中心二級以上開設時，中央災害防救業務相關機關應指派專責人員進駐應變中心，統籌處理各該部會防救災緊急應變及相關協調事宜，並另派幕僚人員進駐應變中心執行各項災害應變事宜。

(8) 緊急應變小組

依《災害防救法》第 14 條，災害發生或有發生之虞時，為處理災害防救事宜或配合各級災害應變中心執行災害應變措施，災害防救業務計畫及地區災害防救計畫指定之機關、單位或公共事業，應設緊急應變小組，執行各項應變措施。

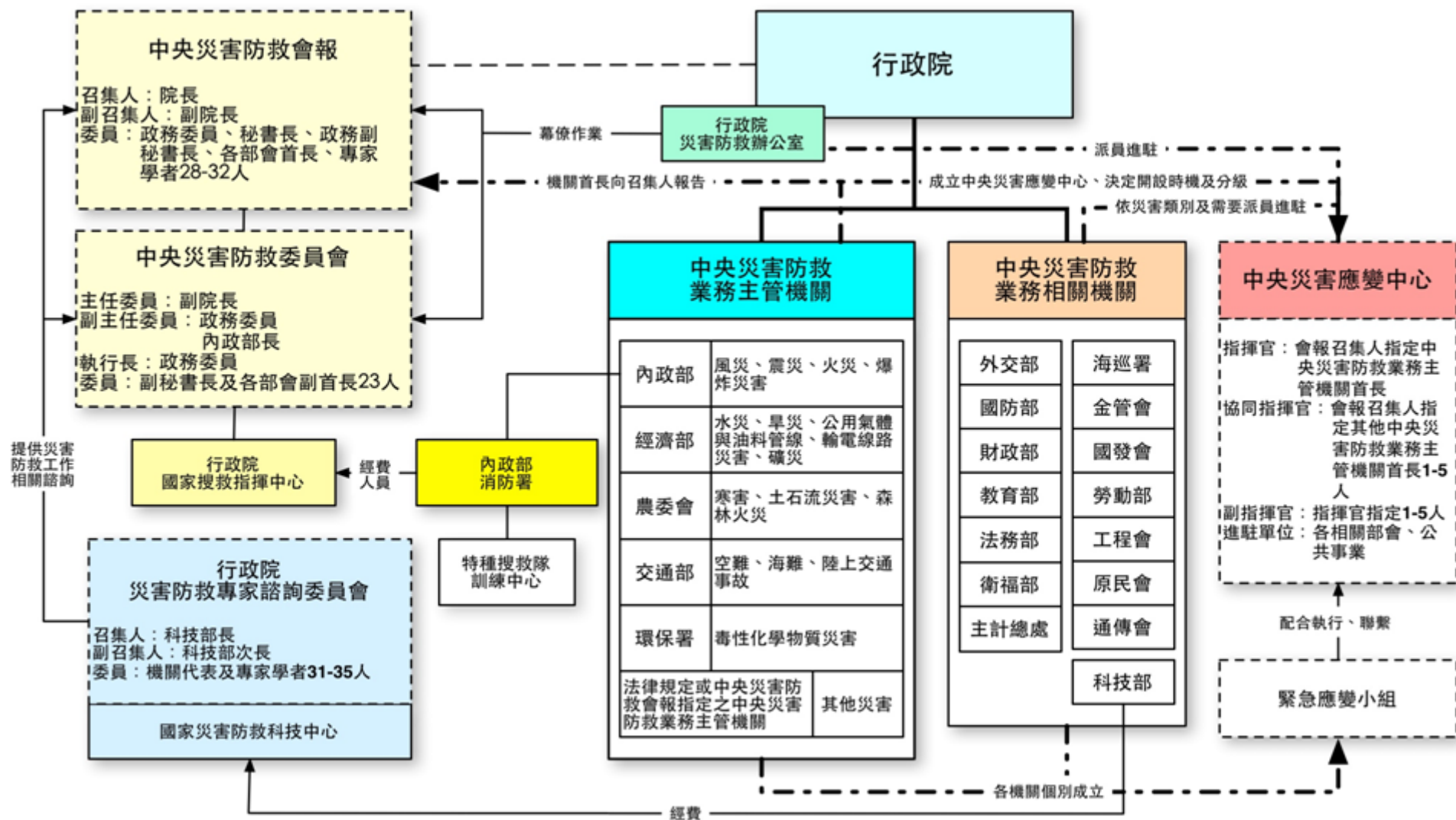


圖 3-2 中央災害防救體系組織架構圖

資料來源：行政院中央災害防救會報網站，網址：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=97ED16B8B0435D35>，查閱日期：2015年2月2日。

2. 我國中央至地方防救體系架構

地方災害防救事項權責依據我國《地方制度法》第 18 條、第 19 條、第 55 條、第 56 條及第 62 條規定，直轄市、縣（市）災害防救等公共安全事項，以及組織與人員任免等人事管理，係屬地方政府權責。我國中央至地方防救體系架構之重點可以區分為：中央及地方災防體系三級制、會報及委員會決定災防政策、科技諮詢強化政策研擬、各級政府設專責幕僚單位、以計畫為基礎推動災防業務、災害應變中心構成應變核心等 6 大主軸（圖 3-3）。茲分別就其組成及運作模式等說明如下：⁴²

(1) 中央及地方災防體系三級制

我國災害防救體依《災害防救法》規定，區分為「中央」、「直轄市、縣（市）」及「鄉鎮（市、區）」三層級。

(2) 會報及委員會決定災防政策

- A. 行政院為推動災害之防救，依《災害防救法》第 6 條，設「中央災害防救會報」。
- B. 依《災害防救法》第 7 條第 1 款，中央災害防救會報置召集人、副召集人各一人，分別由行政院院長、副院長兼任。
- C. 依《災害防救法》第 7 條第 2 款，為執行「中央災害防救會報」核定之災害防救政策，推動重大災害防救任務與措施，行政院設「中央災害防救委員會」，置主任委員一人，由行政院副院長兼任；並置執行長一人，由行政院政務委員兼任。
- D. 直轄市、縣（市）政府依《災害防救法》第 8 條，設直轄市、縣（市）災害防救會報。鄉（鎮、市）公所依《災害防救法》第 10 條，設鄉（鎮、市）災害防救會報。

(3) 科技諮詢強化政策研擬

- A. 依《災害防救法》第 7 條第 3 款由行政院災害防救專家諮詢委員會、國家災害防救科技中心提供中央災害防救會報及中央災害防救委員會，有關災害防救工作之相關諮詢，加速災害防救科技研發及落實，強化災害防救政策及措施。

⁴²行政院中央災害防救會報網站，網址：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=B7411BD003C9EC>，查閱日期：2015 年 2 月 2 日。

- B. 直轄市、縣（市）依《災害防救法》第 9 條第 3 款，設直轄市、縣（市）災害防救專家諮詢委員會提供直轄市、縣（市）災害防救會報災害防救工作之相關諮詢。

(4) 各級政府設專責幕僚單位

- A. 行政院依《災害防救法》第 7 條第 2 款，設行政院災害防救辦公室，置專職人員，處理有關業務。
- B. 直轄市、縣（市）政府依《災害防救法》第 9 條第 2 款，設直轄市、縣（市）災害防救辦公室執行直轄市、縣（市）災害防救會報事務。
- C. 鄉（鎮、市）政府依《災害防救法》第 11 條第 2 款，設鄉（鎮、市）災害防救辦公室執行鄉（鎮、市）災害防救會報事務。

(5) 以計畫為基礎推動災防業務

- A. 依《災害防救法》第 17 條第 1 款，災害防救基本計畫由中央災害防救委員會擬訂，中央災害防救會報核定。
- B. 依《災害防救法》第 19 條，中央災害防救業務主管機關應依災害防救基本計畫，就其主管災害防救事項，擬訂災害防救業務計畫，報請中央災害防救會報核定後實施。公共事業應依災害防救基本計畫擬訂災害防救業務計畫，送請中央目的事業主管機關核定。
- C. 依《災害防救法》第 20 條 1 款，直轄市、縣（市）災害防救會報執行單位應依災害防救基本計畫、相關災害防救業務計畫及地區災害潛勢特性，擬訂地區災害防救計畫，經各該災害防救會報核定後實施，並報中央災害防救會報備查。
- D. 依《災害防救法》第 20 條 2 款，鄉（鎮、市）公所應依上級災害防救計畫及地區災害潛勢特性，擬訂地區災害防救計畫，經各該災害防救會報核定後實施，並報所屬上級災害防救會報備查。

(6) 災害應變中心構成應變核心

- A. 依《災害防救法》第 13 條，重大災害發生之虞時，中央災害防救業務主管機關首長應視災害之規模、性質、災情、影響層面及緊急應變措施等狀況，決定中央災害應變中心開設時機及其分級。

- B. 依《災害防救法》第 12 條，為預防災害或有效推行災害應變措施，當災害發生或有發生之虞時，直轄市、縣（市）及鄉（鎮、市）災害防救會報召集人應視災害規模成立災害應變中心，並擔任指揮官。
- C. 依《災害防救法》第 14 條，災害發生或有發生之虞時，為處理災害防救事宜或配合各級災害應變中心執行災害應變措施，災害防救業務計畫及地區災害防救計畫指定之機關、單位或公共事業，應設緊急應變小組，執行各項應變措施。

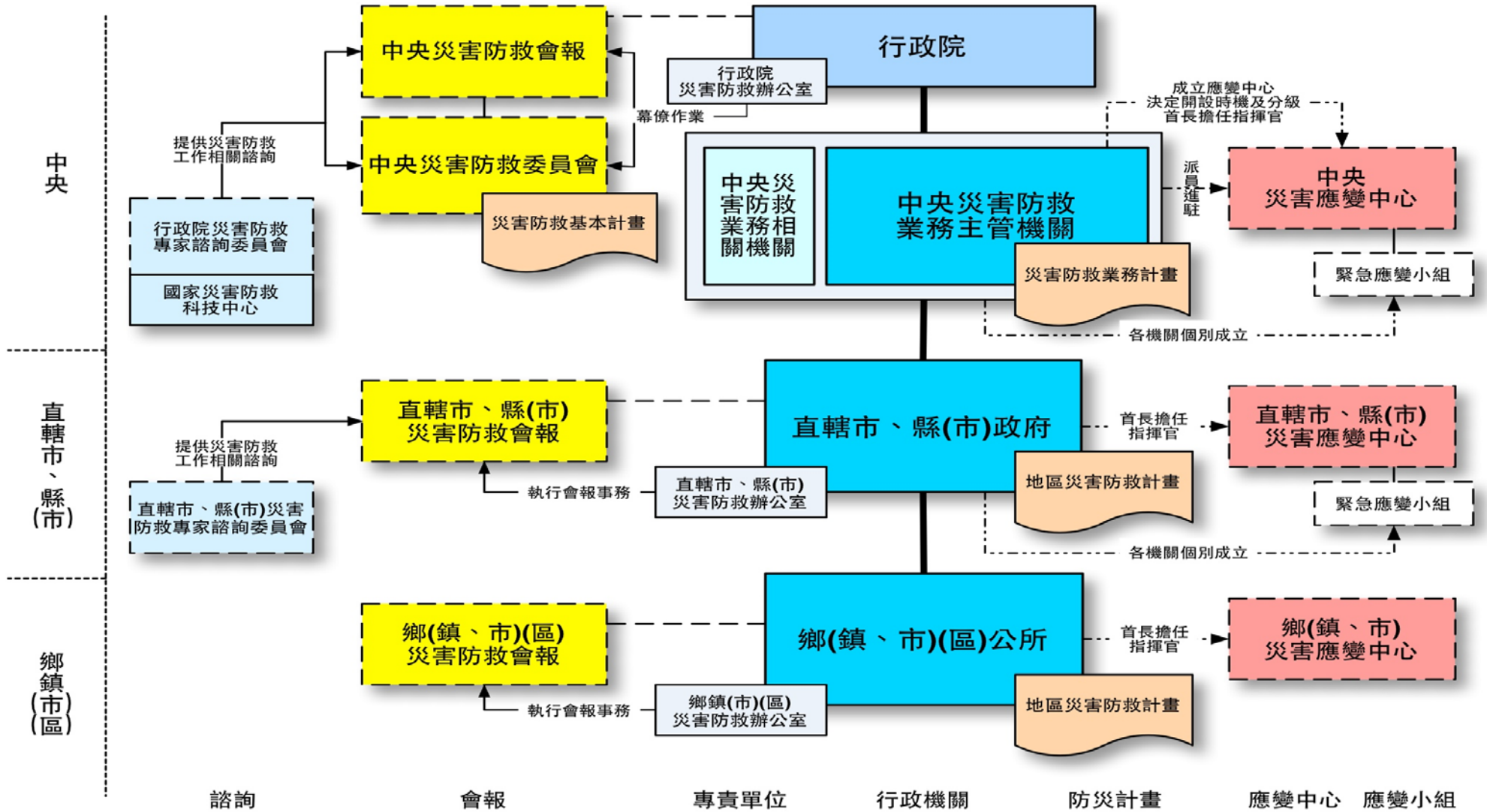


圖 3-3 中央至地方防救體系架構圖

資料來源：行政院中央災害防救會報網站，網址：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=B7411BDCD003C9EC>，查閱日期：2015 年 2 月 2 日。

3. 我國現行災害應變與災後復建相關法令

我國災害應變與災後復建相關法令部分，主要法令為《災害防救法》。其次為規定中央與地方權責的《地方制度法》。其三，涉及復建經費來源及運用之相關法令則有《預算法》、〈重大天然災害搶救復建經費簡化會計手續處理要點〉、〈中央對各級地方政府重大天然災害救災經費處理辦法〉、〈中央對各級地方政府支用災害準備金審查原則〉、〈重大天然災害搶救復建經費簡化會計審計手續處理要點〉、〈中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法〉、〈各級地方政府墊付款處理要點〉等。此外，還有涉及復建工程管理的《政府採購法》、工程施工查核小組作業辦法，以及各目的事業主管業務之相關法規、其他中央和地方法規等，亦與災後復建有關。

在施政計畫方面，則有 2005 年 1 月 19 日行政院第 2924 次院會核定通過「國土復育策略方案」該方案，主要目的有三：第一，積極復育過度開發山地地區、河川區域、海岸及嚴重地層下陷地區的生態環境，促進環境資源永續發展。第二，有效管制山地地區、河川區域、海岸、地層下陷地區及離島的開發行為，降低自然災害的發生，減緩災害所造成的危害，減少人民生命財產的損失。第三，確保山區原住民部落之安全，促進高山之永續發展，係屬國土復育及減災的重要計畫，茲將上開相關法令，舉例並綜整如下表 3-1。

表 3-1 我國現行災害應變與災後復建相關法令（含相關子法）

類別	法規名稱	主管機關
主要法律	災害防救法	內政部
制度法律	地方制度法	內政部
復建經費來源及運用之相關法令	預算法	主計總處
	財政收支劃分法	財政部
	重大天然災害搶救復建經費簡化會計手續處理要點	主計總處
	中央對各級地方政府重大天然災害救災經費處理辦法	主計總處
	中央對各級地方政府支用災害準備金審查原則	主計總處
	重大天然災害搶救復建經費簡化會計審計手續處理要點	主計總處
	中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法	主計總處
	各級地方政府墊付款處理要點	主計總處
	各級地方政府訂定災害搶險搶修開口契約應行注意事項	主計總處
復建工程管理	政府採購法	工程會
	工程施工查核小組作業辦法	工程會
各目的事業主管法令	水利法	經濟部
	河川管理辦法	經濟部
	淡水河洪水平原管制辦法	經濟部
	海堤管理辦法	經濟部
	排水管理辦法	經濟部
	經濟部水災災害支援協助處理項目及程式要點	經濟部
	經濟部水利署辦理中央管河川、區域排水暨海岸環境營造計畫工程作業要點	經濟部
	經濟部水利署天然災害緊急工程處理要點	經濟部
	經濟部水利署移動式抽水機運用及維護管理作業要點	經濟部
	經濟部水利署淡水河流域水情中心作業要點	經濟部
	經濟部水利署暨所屬機關重大事件前進指揮所作業要點	經濟部
	經濟部水利署防汛搶險器材管理要點	經濟部
	經濟部水利署災害緊急應變小組作業要點	經濟部
	經濟部旱災災害支援協助處理項目及程式要點	經濟部
	經濟部水災災害支援協助處理項目及程式要點	經濟部
	經濟部災害緊急應變小組作業要點	經濟部
	淡水河系橫移門啟閉操作原則	經濟部
	中小型移動式抽水機調度支援作業須知	經濟部
	移動式抽水機調度支援作業須知	經濟部
	經濟部水利署人造雨工作小組作業設置要點	經濟部
	公告經濟部所主管災害緊急應變警報訊號之種類、內容、樣式、方法及其發布時機	經濟部
	公路法	交通部
	公路修建養護管理規則	交通部
	水土保持法	農委會
	行政院農業委員會水土保持局辦理土石流災害緊急水土保持處理程式	農委會
	行政院農業委員會支援地方政府因應土石流災害處理協助項目及程式規定	農委會
	濕地保育法	內政部
	都市計畫法	內政部
	區域計畫法	內政部
	海岸管理法	內政部
地方法規	新北市政府颱風災害防救標準作業程式	
	桃園市天然災害查報處理作業要點	
	臺南市政府辦理天然災害緊急搶修及復建工程作業要點	
	新北市執行農業天然災害救助作業要點	
施政計畫	國土復育策略方案暨行動計畫	

資料來源：修正自 Hoe I. Ling 等（2005：88），本研究並加以更新補充。

綜上所述，我國災害防救體依《災害防救法》規定，區分為「中央」、「直轄市、縣（市）」及「鄉鎮（市、區）」三層級，由防災基本計畫、業務主管機關災害防救計畫與直轄市、縣（市）、鄉（鎮市區）政府災害防救計畫共同組成我國防災計畫體系。除各級地方政府之外，中央牽涉到的業務主管部會主要有內政部、經濟部、行政院農業委員會、交通部、環保署。業務相關機關則包括：外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、衛福部、主計總處、海巡署、金管會、研考會、勞委會、工程會、原民會、通傳會、國科會等。然依《災害防救法》與《內政部消防署組織條例》的規定，消防署除原有業務外，亦須執行災害防救法所訂的災害防救業務，是以不僅負責災害防救體系、全國緊急災害之應變措施、督導及協調，也擔負起風災、震災、火災、爆炸災害之指揮、管制、聯繫及督導，並配合水災、土石流災害、毒性化學物質災害及其他重大災害事故之搶救。

（三）災害防救人員任用制度

依災防體系，災害防救人員可以分為中央與地方。在中央部分，災害防救人員包括：中央災害防救會報、中央災害防救委員會、災害防救辦公室、災害業務主管機關及相關部會等人員。其中，行政院為推動與執行災害之防救，依《災害防救法》設「中央災害防救會報」與「中央災害防救委員會」，兩者組成皆為任務編組。「中央防災防救會報」或「行政院災害防救委員會」等之幕僚人員，原以消防署之人員為主，其他專業成員僅屬兼任性質。至 2012 年 1 月 1 日配合行政院院本部組織再造，將災害防救辦公室納入行政院院本部為正式編制單位，始置專責人力。但行政院災害防救辦公室僅做為災害防救幕僚單位之一，依《災害防救法》與「行政院處務規程」所列掌管事項，協調整合防救災工作，提升防救災效能，並輔以全災害管理之理念擬訂業務推動的方向。

以上關於災防組織中之人員，除政務官與任務編組人員外，尚有做為行政院災防工作的幕僚單位—行政院災害防救辦公室。其原亦為任務編組，現已改為正式編制，人員組成依公務人員簡薦委任用方式，另有部分人員為採約聘僱方式任用之。在執行搜救任務方面，與內政部消防署有關者為特種搜救隊，為各地區重大災害支援搶救規劃、督導及執行任務，顯見內政部消防署亦擔負起防災救災業務的執行重任。

在地方部分。首先，目前 22 個直轄市、縣（市）災害防救辦公室皆已成立，但多為任務編組之組織型態，人員亦多為各局處派兼人力，屬兼辦性質。其辦災害防救人員包括：民政、社會、工務、水務、環保、衛生、交通、消防、農業、警察等相關局處人員。其次，在鄉、鎮、市（區）部分，其災害防救人員則多為民政、社會或建設等相關課室人員，但目前尚有許多縣（市）尚未成立鄉、鎮、市（區）層級的災害防救辦公室。

第二節 消防人員人事制度

本計畫所稱人事制度泛指政府機關為推行公務，用以處理公務人員事務的一套完整體系，包含人員選定、任用至退離、養老及死亡撫卹的全部過程。以下關於我國消防人員人事制度概況，即依消防人員之進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇、以及權益保障等部分，分別加以說明。

一、人員進用

我國消防原屬警察業務之一部分，故配合警察教育制度，消防人員教育制度亦分初級、高級及深造三級實施。初級消防警察教育，由臺灣警察專科學校設消防安全科，招收高中畢業生，施以 2 年訓練，畢業經考試院國家四等消防警察人員考試及格後，派充消防隊員。高級消防警察教育，由中央警察大學設消防學系，招收高中畢業生，接受 4 年教育，畢業授予工學士學位，經考試院國家三等消防警察人員考試及格後，派任消防分隊長同序列職務。深造教育部分，由中央警察大學消防研究所辦理，招收大學畢業生，教育年限 2 至 4 年，畢業授予工學碩士學位。

我國消防人員來源已日趨多元，除由臺灣警察專科學校與中央警察大學分別培育基層隊員及幹部外，近年來更以基層消防警察特考方式招考具大專以上學歷者，經過專門訓練合格後加入消防行列。臺灣警察專科學校 80 學年度起下設「消防安全科」，以高（職）、五專畢業或具同等學力資格者為招考入學對象，培育消防專業人材。1970 年至 1993 年間曾透過「警員班消防組」進修班方式招收警員班畢業之現職隊員，畢業取得專科學歷（林秀珠，2009：34）。中央警察大學亦以招考高中（職）及五專畢業，或具同等學力者就讀警察大學 4 年制學士班消防學系。於 2011 年 5 月正式分設「消防學系消防組」及「消防學系災防組」。2014 年 8 月分立「防災研究所」。另有 2 年制技術系及消佐班，屬對內招生，來源自成體系，不與一般教育體系混合辦理（唐雲明，2008：164-165；林秀珠，2009：36）。

《憲法》第 85 條規定：「公務員之選拔，……非經考試及格者，不得任用。」因此，我國消防人員之任用，仍沿用警察體制，係以考試及格者為主體。故按法令規定，警察大學及警察專科學校畢業生均應通過警察特考消防人員考試第三、

四等警察特考及格，始得任用。警察人員考試區分為警察特考、一般警察特考兩大類型，分述如下（黃富源，2010：2-4；林秀珠，2009：36-37）：

（一）警察特考

警察特考（二等、三等、四等）為「中央警察大學各系、所畢業得有碩士以上學位證書者（具二等、三等、四等考試資格）」、「中央警察大學各系、所畢業得有學士以上學位證書者（具三等、四等考試資格）」或「警察專科學校畢（結）業得有證書者（僅具四等報考資格）」報考。

（二）一般警察特考

一般警察特考（二等、三等、四等）須具備「中央警察大學各系、所畢業得有碩士以上學位證書者（具二等、三等、四等考試資格）」、「公立或立案之私立專科以上學校各所系科畢業得有證書者（具三等、四等報考資格）」或「經普通考試之警察人員考試或相當普通考試之特種考試、警察人員考試及格滿3年者（具三等、四等報考資格）」之資格即可報名應考。該特考依照不同從業警察性質區分為幾大類科，分別為刑事鑑識人員（二等）、刑事警察人員（二等）、行政警察人員（三等）、外事警察人員（三等）、消防警察人員（三等）、水上警察人員（三等）、交通警察人員（三等）、消防警察人員（四等）等類科，各有不同專業類科，報考人經錄取後再實施一定期間訓練，方正式進用。

由目前我國消防人力進用各種進用管道可知，目前我國消防人力進用採「教考用（警察特考制度）」與「考訓用（一般警察特考制度）」雙軌並行制度。

二、任免

我國現行消防人員之進用，源於消防與警察機關分立，各級消防機關組織法規大多數職務除沿用過去《警察人員人事條例》外，並依一般之《公務人員任用法》任免之，採行雙軌制。亦即同一職務，可以依據擬任該職務人員之資格條件，選擇適用兩種人事法制之一種，其人員進用、任免、升遷、福利各有互異（林邦彥，2008：41）。依《警察人員人事條例》第5條規定，警察官等分為警監、警正、警佐。警監官等分為特、一、二、三、四階，以特階為最高階；警正及警佐官等各分一、二、三、四階，均以第一階為最高階。警正三階以上之任用，應經警察大學或警官學校畢業或訓練合格。職務等階最高列警正四階以下之任用，應

經警察大學、警官學校、警察專科學校或警察學校畢業或訓練合格。⁴³目前消防人員大多為警察官任用居多，約占9成以上。

依《內政部消防署組織條例》第6條⁴⁴、第7條⁴⁵規定，該署相關職務列警察官、簡薦委官等職等併立雙軌任用或單軌任用，另同條例第14條第1項規定略以，各級消防機關人員之管理，列警察官者，適用《警察人員人事條例》等有關規定辦理。復查《警察人員人事條例》第39條之1規定略以，消防機關列警察官人員之人事事項，由各該主管機關依該條例規定辦理。

從上開規定可知，我國各級消防機關現行編制職務，依適用人事法律區分，計有3類，包括：（1）適用《公務人員任用法》任用之職務：計有技正、技士、技佐等技術性職務，辦事員、書記等行政性職務，及人事、主計及政風等輔助單位職務。（2）適用《警察人員人事條例》任用之職務：計有大隊長、副大隊長、中隊長、副中隊長、分隊長、小隊長及隊員等擔負第一線救災救護之職務。（3）同時適用《公務人員任用法》及《警察人員人事條例》雙軌任用之職務，以消防署（局）本部之消防業務人員為主，計有署長、副署長、主任秘書、局長、副局長、組長、主任、隊長（特種搜救隊）、專門委員、副隊長（特種搜救隊）、科長、課長、股長、場長、秘書、視察、專員、科員及課員等。亦即，現行制度仍暫採行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用，其進用的資格，分別適用《警察人員人事條例》與《公務人員任用法》等相關規定。兩者最大差異在於前者屬於官等職務分立制，後者屬於官等職等併立制。

⁴³依《警察人員人事條例》第11條規定，警察官之任用，至少需具備下列各項資格之一：一、警察人員考試及格者。二、曾任警察官，經依法升官等任用者。三、本條例施行前曾任警察官，依法銓敘合格者。

⁴⁴《內政部消防署組織條例》第6條：「本署置署長一人，職務列簡任第十三職等或警監，綜理署務，並指揮、監督全國消防機關及人員；副署長三人，職務列簡任第十二職等或警監，襄助署務。」

⁴⁵《內政部消防署組織條例》第7條：「本署置主任秘書一人，組長七人至九人，主任二人，隊長一人，職務均列簡任第十一職等或警監；副隊長三人，室主任一人，專門委員七人至九人，職務均列薦任第九職等至簡任第十職等或警正至警監；科長三十二人至三十八人，職務列薦任第九職等或警正；秘書十六人至十八人，視察二十人至二十二人，職務均列薦任第八職等至第九職等或警正，其中秘書六人，視察七人，職務得列簡任第十職等或警監；技正七人，職務列薦任第八職等至第九職等，其中二人，職務得列簡任第十職等；專員四十三人至四十五人，職務列薦任第七職等至第八職等或警正；科員六十八人至七十二人，職務列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等或警佐或警正；分隊長六人，警佐或警正；技士二十一人，職務列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等；小隊長十二人，警佐或警正；技佐七人，職務列委任第四職等至第五職等，其中三人，職務得列薦任第六職等；隊員五十四人，警佐，其中二十七人，得列警正；辦事員十一人，職務列委任第三職等至第五職等；書記四人，職務列委任第一職等至第三職等。」

此外，各級消防機關人員除法定任用資格外，並應具備擬任職務所需要求。內政部消防署訂有〈各級消防機關人員遴用標準〉，適用對象包括：（1）直轄市消防局副局長、大隊長、副大隊長、中隊長及副中隊長。（2）縣（市）消防局局長、副局長、大隊長及副大隊長。（3）內政部消防署特種搜救隊隊長及副隊長。（4）內政部消防署港務消防隊隊長及副隊長。（5）直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長、小隊長及隊員。

依《地方制度法》第 55 條第 2 項之規定，直轄市政府「一級單位主管或所屬一級機關首長除主計、人事、警察及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，其餘職務均比照簡任第十三職等，由市長任免之。」第 56 條第 2 項之規定，縣（市）政府「一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察、稅捐及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免，其總數二分之一得列政務職，職務比照簡任第十二職等，其餘均由縣（市）長依法任免之。」顯示地方消防人員之任免屬於地方縣（市）首長的權責，消防署對地方消防機關並無人事任免權，僅有針對歸屬署內編制的人員具有任免權。與主計、人事、警察、政風、或稅捐為中央地方一條鞭的人事任免不同。有觀點認為，消防署於處理災防業務上須統一指揮體系、通盤規劃消防政策等需求，可考量納入人事一條鞭的制度。惟目前消防人事任用一條鞭尚無法源依據，因此，除需制定消防人員專屬人事管理法律外，更須修訂《地方制度法》以為配合，取得中央與地方之共識。

三、遷調

由於消防業務自警消分立後已非一條鞭的制度設計，因此，依據地方制度法及地方自治之精神，消防人員之人事陞遷事項係屬地方權責。地方消防人員的遷調，由地方政府管理。以臺北市消防局為例，消防局除一級單位主管以上職務人員、警監、簡任官等（含薦任或（至）簡任）職務人員之遷調及指名商調案件應報市府核辦外，其餘均授權由消防局核辦。消防人員之陞遷與訓練，以及各項專業證照之取得，得由地方政府依轄區特性及需求自行訂定相關標準與統計方式。如：新北市政府消防局曾於 2011 年訂定新北市政府消防局年度小隊長晉陞陞任評分統計表等。顯示地方消防人力之遷調非消防署之權責，而是屬於地方政府，由各地方政府辦理。但依《公務人員陞遷法》第 7 條及其施行細則第 5 條及第 9 條等規定，各該機關組織法規中，除機要人員外，定有職稱及依法律任用之人員

均為適用對象。換言之，中央與地方消防局現職人員之陞遷，皆須依照《公務人員陞遷法》規定辦理。

其中，內政部消防署暨所屬機關之陞任有其評分標準表為參考，除機要人員外，定有職稱及依法律任用之人員均為適用對象。評分標準表之「共同選項」係依據行政院 2010 年 9 月 1 日院授人力字第 0990064272 號函修正(表 3-2)，「個別選項」經 2011 年 2 月 22 日消防署第 3 次人事甄審委員會決議辦理(表 3-3)。另辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞遷評分採計評分，由當事人自行就下列兩種方式擇優採計(依據行政院 2007 年 2 月 15 日院授人力字第 0960060864 號函規定辦理)，採計方式區分為甲、乙二式，甲式為「考績、獎懲評分均溯前採計」，乙式為「留職停薪期間之年資折半採計評分」方式。

表 3-2 內政部消防署暨所屬機關陞任評分標準表 (共同選項)

選項區分 (配比分數)	評 比 項 目		評 分 標 準		說 明	
			單 項 計 分	分 項		
				最 高 分		主 非 主 管 管
共同 選 項 40 分	學歷	國中(初中、初職)以下畢業	1	本項目之 評分以最高 學歷計算， 最高以 7 分為限。	一、學歷之認定，以教育部或國防部(軍事學校)學制為準。專科以上學校之學歷凡經教育部立案或認可者，不分國內外，計分相同。 二、本署及所屬機關人員之學歷評分，以最高學歷計算。	
		高中(職)畢業	2			
		專科學校畢業	3			
		大學(獨立學院)畢業	4			
		具碩士學位	5.5			
		具博士學位	7			
	考試	初等考試或 5 等特考及其相當之考試及格	1	本項目之 評分，最 高以 7 分 為限。		一、84 年 1 月公務人員考試法修正施行前經甲等特考及格者，評分標準以 6 分計。 二、簡任升官等考試及格、晉升簡任官等訓練合格或 91 年 1 月 29 日公務人員任用法修正施行前，以考績取得簡任用資格者，評分標準以 4.5 分計；薦任升官等考試及格或晉升薦任官等訓練合格，評分標準以 2.5 分計；雇員升委任升等考試及格，評分標準以 0.5 分計。 三、各類考試等級比照如次： (一) 85 年 1 月公務人員考試法修正施行前舉辦之丁等特考及格，相當於 5 等特考及格。 (二) 85 年 1 月公務人員考試法修正施行前舉辦之丙等特考及格，相當於 4 等特考及格。 (三) 85 年 1 月公務人員考試法修正施行前舉辦之乙等特考及格，相當於 3 等特考及格。 (四) 未分級之高考及 85 年 1 月公務人員
		普考或 4 等特考及其相當之考試及格	2			
		高等考試 3 級考試或 3 等特考及其相當之考試及格	3.5			
		高等考試 2 級考試或 2 等特考及其相當之考試及格	5			
		高等考試 1 級考試或 1 等特考及其相當之考試及格	5			

				<p>考試法修正施行前舉辦之高等考試 2 級考試及格，相當於高等考試 3 級考試及格。</p> <p>(五) 85 年 1 月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試 1 級考試及格，相當於高等考試 2 級考試及格。</p> <p>(六) 專門職業及技術人員高普考試及格，且取得轉任相當職務公務人員任用資格者，比照公務人員高普考試等級計分。</p> <p>(七) 檢覈及銓定資格考試及格，比照公務人員高普考試各等級調降 1 分。</p> <p>(八) 國軍上校軍官轉任公務人員考試及格、國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及格，評分標準均以 4 分計。</p> <p>四、原分類職位公務人員各職等考試及格，比照計分標準如下：</p> <p>(一) 第 1、2 職等：1 分。</p> <p>(二) 第 3 職等：2 分。</p> <p>(三) 第 5 職等：3 分。</p> <p>(四) 第 6 職等：3.5 分。</p> <p>(五) 第 7、8 職等：4 分。</p> <p>(六) 第 9 職等：5 分。</p> <p>(七) 第 10 職等：5 分。</p> <p>五、具有與擬陞任職務等級相當、工作性質相同之職業證照者，得視職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後，照上列評分標準再加 1 分。</p> <p>六、辦理下列出缺職務之陞任評分時，本項考試不予評分：</p> <p>(一) 派用機關之各項職務。</p> <p>(二) 一般行政機關內設置之派用職務。</p> <p>(三) 各機關(構)、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務。</p>
年資	非主管職務年資每滿 1 年	1.2	本項目之評分最高以 10 分為限。	<p>一、服務年資之計分：</p> <p>以現職及「同職務列等」之職務期間為限。所稱「現職」及「同職務列等」之職務，指「本職」，不包含代理之職務；「同職務列等」包括本機關同一陞遷序列之職務。又所稱「現職」，不包括權理期間在內，惟銓敘審定之職等已達同一陞遷序列職務最低職等之權理年資，不在此限。</p> <p>二、主管職務，指擔任主管職務或兼任本職相當之主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>三、副主管職務，指擔任副主管職務或兼任本職相當之副主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>四、尾數未滿半年者，非主管職務核給 0.6 分、副主管職務核給 0.8 分、主管職務核給 1 分；在半年以上，未滿 1 年者，以 1 年計</p>
	副主管職務年資每滿 1 年	1.6		
	主管職務年資每滿 1 年	2		

					算；同一年內擔任非主管、副主管及主管職務者，以其當年擔任非主管、副主管及主管職務時間較長者計分。 五、曾任基層服務之「同職務列等」職務年資，得視職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後另酌予加分。但加分後之分數，仍不得超過本項最高 10 分之限制。
	考績	甲等	2	本項目之評分最高以 10 分為限。	一、年終考績（成），以與現職或「同職務列等」職務之最近 5 年為限。 二、考列丙等者，不予計分。 三、另予考績（成）者，照上列標準減半計分。 四、前一年度之考績（成）在機關長官覆核後，如未經銓敘部審定，准先依機關長官覆核之考績結果，據以核計給分。
		乙等	1.6		
	獎懲	嘉獎（申誡）1 次	0.2	本項目之評分最高以 6 分為限。	一、平時獎懲，以現職及「同職務列等」職務期間最近 5 年內（以辦理陞任甄審當月上溯計算）已核定發布者為限。 二、最近 5 年內曾受懲戒處分者，除依公務人員陞遷法第 12 條規定期間不得陞任外，「申誡」比照記過減分，「記過」比照記大過減分，「減俸」減總分 2 分，「降級」減總分 2.2 分，「休職」減總分 2.4 分。 三、按上列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。 四、依行政院 92 年 1 月 14 日院授人力字第 0910048759 號函示：基於衡平考量，最近 5 年內曾當選模範公務人員者，如該次甄審未依「公務人員陞遷法」第 11 條規定優先陞任，則參加陞任甄審評分時，於「獎懲」項內核給 3.6 分，惟該項評分最高仍以 6 分為限。
		記功（記過）1 次	0.6		
		記大功（記大過）1 次	1.8		

資料來源：內政部消防署

依照《警察教育條例》第 6 條規定，警察大學得設警佐班、專業班等，辦理現職人員進修教育。得設警正班、警監班、研究班等，辦理現職人員深造教育。其實施辦法，由內政部定之。

為鼓勵消防現職人員持續精進，亦於上述「內政部消防署暨所屬機關陞任評分標準表」當中「個別選項」選項區分中之「訓練進修」評比項目項目中名列深造教育做為陞遷評比比重項目之一，鼓勵消防現職人員報考消佐班。

表 3-3 內政部消防署暨所屬機關陞任評分標準表（個別選項）

選項區分 (配比分數)	評 比 項 目		評 分 標 準		說 明	
			單 項 計 分	分 最 高 分		
				主 管		非 主 管
個別 選項 40 分	職務 歷 練 及 發 展 潛 能	就受考人曾任 相關業務工作 經驗及訓練，暨 其學識才能、專 業技能興革建 議及發展潛力 等方面予以考 評。		14	24	<p>一、本項以現職或「同職務列等」職務期間之相關業務經驗與訓練，就受考人之工作純熟度及職務輪調之效果等因素綜合考量。</p> <p>二、由機關首長授由服務單位就受考人有關資料具體考評，並評定分數，密送人事單位彙計。</p> <p>三、擬陞任主管職務人員之評分不滿 8.4 分或超過 11.2 分者；擬陞任非主管職務人員之評分不滿 14.4 分或超過 19.2 分者，應擬具相關具體事蹟，併提甄審會審議。</p>
		曾參加與擬陞 任職務性質相 當之訓練或研 習，期間達四週 以上，成績優良 者。	1	本項目之評 分最高以 6 分 為限。		<p>一、訓練、進修、研習、考察，以由服務機關依規定保送或派遣，且在「同職務列等」職務期間之最近五年內者，始予計分。其以擬任職務性質不相當者，雖在五年之內，亦不予計分。</p> <p>二、成績優良係指訓練（研習）、進修成績在 80 分以上，且考評無不良紀錄者，始予計分；如有不良評語紀錄，其成績不予計分。</p> <p>三、終身學習護照中與擬陞任職務性質相關之當年學習時數，得列入「訓練及進修」項。所稱與擬陞任職務性質相關之學習時數，係指與公務行政管理相關之學習時數，始得予採計。</p> <p>四、晉升官等訓練不得列入本項計分。</p> <p>五、考察成績，由甄審委員會評審後核予分數。</p>
		經機關保送之 學分班，在學期 間不予計分，結 業後憑學分證 明文件，每滿十 學分以 0.25 分 計，最高以 1 分為限。	1			
		終身學習護照 中與擬陞任職 務性質相關之 當年學習時數 20 小時以上， 60 小時未滿 者，以 0.5 分 計；超過 60 小 時以上者，採計 1 分。	1			
研究 創 新	具有與擬 陞任職務 性質相當 之研究創 新作品， 經依規定 受獎有案 者。	優等	3	本項目之評 分最高以 5 分 為限。		<p>一、研究發展作品、著作或發明以「同職務列等」職務期間之最近五年內受獎、出版或核准者為限。</p> <p>二、研究發展作品以參加中央主管機關或全國性之團體所舉辦之研究發作品或徵文比賽獲得獎項者為限。</p> <p>三、著作或發明以中央目的事業之主管機關審核通過之作品為限。</p> <p>四、共同署名之作品或發明，按署名人數比例給分。</p>
		甲等	2			
		乙等	1			
		佳作	0.5			
		著作	2			

	性質相當之著作或發明，經依法出版或主管官署核准，且有證明者。	發明	3		五、以機關名義編印或發行之研究報告、不納入個人之陞遷考核採計評分。 六、為取得學位所需之論文不予計分。
語言能力	就受考人通過「公務人員英語檢測陞任評分計分標準對照表」內各類英語能力測驗或日本語能力試驗各等級測驗，領有合格證書者，分下列五級計分：			本項目之評分最高以5分為限。	一、本項計分標準依本署訂頒公務人員英（日本）語檢測陞任評分計分標準對照表(如附表)規定辦理。 二、全民英檢或日本語能力試驗通過初試者，以表列相當等級計分標準二分之一核計分數。 三、同時兼具二種語言檢定者，本項最高分數以5分為限。
	具有相當全民英檢初級或日本語檢定N5級者。	1			
	具有相當全民英檢中級或日本語檢定N4級者。	2			
	具有相當全民英檢中高級或日本語檢定N3級者。	3			
	具有相當全民英檢高級或日本語檢定N2級者。	4			
	具有相當全民英檢優級或日本語檢定N1級者。	5			
領導能力	領導統御 善於管理 人際關係		10		一、由機關首長授由服務單位就受考人有關資料具體考評，並評定分數，密送人事單位彙計。 二、擔任主管職務者，其學識、才能、經驗及體格，除應與擬任職務之職責相當外，並應就其行政管理、人際關係及領導統御能力等方面予以考評。 三、本項評分不滿6分或超過8分者，應擬具相關具體事蹟，併提甄審會審議。
綜合考評 20分	由機關首長就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對國家之忠誠等檢討作綜合考評。		10 20		機關首長作綜合考評後，應併同「共同選項」、「個別選項」提甄審委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事單位列冊陳請機關首長圈定升補。
面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。		百分比計分		一、如有舉行面試或業務測驗，本項占總成績百分之二十，其餘「共同選項」、「個別選項」、「綜合考評」三大項合計分數占總分百分之八十(即乘以80%)。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。

資料來源：內政部消防署

此外，消防署為協助消防機關隊員請調服務地區，依據公務人員陞遷相關法令，並配合消防警察人員考試分發作業，建立請調機制，特訂有〈消防機關隊員定期請調作業規定〉。消防機關隊員請調作業，每年原則辦理一次。消防機關隊員請調作業，由權責機關依消防署所定作業時程，提報可供調入（出）名額，並調查隊員請調意願，依序列冊，函報消防署。權責機關包括：

- （一）直轄市、縣（市）政府或其授權之所屬消防局。
- （二）消防署或所屬各港務消防隊。

依作業規定，消防人員因下列特殊因素之一者，以請調事由相關當事人戶籍所在地之消防機關為第一志願：

- （1）因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者。
- （2）父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姐妹可為照顧，經查證屬實者。
- （3）個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決：（A）子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。（B）夫妻離異或配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。（C）配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。
- （4）其他重大特殊事故經服務機關查證屬實者。
- （5）父母連續設籍金門、馬祖、澎湖等離島地區 10 年以上，且年滿 65 歲，請調其父母設籍所在地消防機關。

符合特殊因素請調人員，得優先列入請調名單，惟仍應配合內政部消防署年度定期請調作業時程辦理，並以每年辦理一次為原則。

四、考核

對於消防人員之考核，首先，無論警察官制（如：《警察人員人事條例》第 32 條規定略以：警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定），或簡薦委制原則依《公務人員考績法》之規定辦理，兩者主要之差異乃在於適用警察官制者。依《警察人員人事條例》第 39 之 1 條規定：「海岸巡

防機關及消防機關列警察官人員之人事事項，由各該主管機關依本條例之規定辦理。」依 2014 年考試院保訓會公地保字第 1031160308 號函示，消防人員之考核適用《警察人員人事條例》第 5 章考核與考績之規定事項，各由其主管機關負責。亦即中央與地方消防人員之考績評定，分別由中央與地方主管機關負責，在中央為內政部消防署，在地方則為直轄市政府、縣（市）政府。

針對消防專業人員訂定有獎懲標準表（詳參附錄 3），考核消防專業人員相關績效表現，分別記以嘉獎、記功、記一大功、申誡、記過、記一大過等。但實際作法，得視事實發生的原因、動機及影響程度等因素，核予一次或二次之獎懲。且地方消防機關消防專業人員的考核與考績事項，是由各直轄市政府、縣（市）政府主管，因此，其實際標準與作法各異。但對於受停職處分、免職處分者，依銓敘部 2014 年 10 月 24 日部特二字第 1033891000 號釋疑，為考量維護當事人權益及法律優位原則，除當然停職情形外，宜參採《公務人員考績法施行細則》第 24 條規定，類推適用消防機關列警察官人員之停職處分、免職處分，以及當事人之復職請求程序等。

由於《警察人員人事條例》第 33 條對於有關任同一等階 10 年未能晉階者有優惠考績獎金規定，與一般公務員之考績獎金有相似之規定。《公務人員考績法》對於久任同一職等人員有第 7 條第 1 項與第 2 項之規定，亦即已敘年功俸最高俸級者，其考績若為甲等，則發給 2 個月俸給總額之一次獎金；若為乙等，則發給 1.5 個月俸給總額之一次獎金。而消防機關警察官制職務並未適用該規定，且其職務配置多集中於警佐官等或警正四階以下職務，再加上《警察人員人事條例》對陞任警正三階以上職務有特別限制，導致基層警察官制人員陞遷機會相對較少，爰訂有有關任同一等階 10 年未能晉階的優惠考績獎金規定（表 3-4）。⁴⁶

表 3-4 警察人員考績特別規定簡表

警察人員任本官階職務滿 10 年未能晉階或升官等任用，而已晉至本官階職務最高俸級者，其考績列甲等、乙等之獎勵，依下列規定	
年終考績等第	獎懲規定
甲等	晉本（年功）俸 1 級並給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月俸給總額之一次獎金。
乙等	晉年功俸一級，給與 1 個月俸給總額之一次獎金；已晉至年功俸最高俸額者，給與 1 又 1/2 個月俸給總額一次獎金。

資料來源：《警察人員人事條例》第 33 條。

⁴⁶資料來源：銓敘部法規司。

另為激勵消防人員及支援消防機關執行災害搶救績優人員士氣，提升工作效率，以維護公共安全及確保人民生命財產安全，訂定有《消防機關核發工作獎勵金支給要點》。本要點第 2 條規定「核發工作獎勵金之對象，為執行消防工作，身涉危險犯難任務，並具有特殊績效之消防人員及支援消防機關執行災害搶救績優人員。」而「依本要點核發之工作獎勵金，其所需經費，由各級消防機關視財務狀況編列年度預算支應；地方政府不得以財政無法負擔為由，請求中央機關補助。」第 4 點說明工作獎勵金之核發項目及金額，規定如表 3-5「消防機關工作獎勵金核發基準一覽表」。

另依前述《消防機關核發工作獎勵金支給要點》第 5 點第 2 款規定，「各級消防機關應依本要點及其所負任務特性，按案情輕重難易及轄區狀況需求，訂定細部支給要點，陳報各該上級機關核定後，核實發給。」各級消防機關應於案件結束後三個月內，詳敘具體事蹟，由業務主管單位會同人事、會計單位，依規定從嚴審核，簽奉機關首長核准後，核實發給。而地方消防人員亦適用之，為其細則由地方政府自行規定。

表 3-5 消防機關工作獎勵金核發基準一覽表

類別	核發項目	核發對象	核發基準
危險物品管理類	一、主動佈線或循線查獲重大爆竹煙火、高壓氣體、危險物品之違法（規）製造、販賣、囤積，有效防止公共災害者。	消防人員	一千元至五萬元
	二、辦理危險物品、爆竹煙火及高壓氣體業務，經評定為甲等以上者。	消防機關	三千元至五萬元
	三、處理公共危險物品或高壓氣體災害得宜，著有功績者。	消防人員	一千元至五萬元
災害搶救類	一、搶救各種災害具有特殊事蹟者：		
	(一)冒生命危險深入災變現場搜救被困災民或將受困災民救出者。	消防人員	五千元至十萬元
	(二)冒生命危險深入火場尋獲起火點及時撲滅或有效控制火勢，防止擴大延燒，著有績效者。	消防人員	三千元至六萬元
	(三)運用各種破壞器材有效排除（破壞）救災障礙物，著有績效者。	消防人員	一千元至一萬元
	(四)配合搶救災害防救法第二條第一款所定災害，不畏艱危冒險犯難，極力搶救人命，著有功績者。	消防人員	三千元至六萬元
	(五)火災現場及時運用調度適當水源或指揮得宜，有效防止火勢擴大蔓延，著有績效者。	消防人員	三千元至一萬元
(六)協助消防機關搶救各種災害，具有特殊具體優良事蹟者。	一般民眾		一千元至二萬元
	支援消防機關執行災害搶救工作具優良事蹟之其他機關、國軍、公、民營事業機構、義		五千元至六萬元

		勇消防組織、災害防救團體及災害防救志願組織。	
	二、辦理災害防救法第二條第一款所定災害之示範演習，對防災應變工作，著有績效者。	消防人員 消防機關	三千元至一萬元 一萬元至二十萬元
	三、辦理災害防救工作，認真負責，對降低人命傷亡及財物損失確有具體貢獻，經評列績優前三名者。	消防人員 消防機關	三千元至一萬元 一萬元至十萬元
	四、處理大量傷病患或冒受疾病感染危險救護傷患或運送病人，有具體優良事蹟者。	消防人員 消防機關	五千元至五萬元 三萬元至五十萬元
其他類	一、執行「公共安全管理白皮書實施計畫」消防安全管理事項，每半年評定優劣等級一次，成績列甲等以上者。	消防人員 消防機關	一千元至五萬元 一千元至五萬元
	二、舉發陳列、銷售或設置使用未經檢驗合格之消防機具、器材與設備之情報或未經認證之防焰物品。	消防人員	一千元至五萬元
	三、執行轄內供公眾使用建築物防火管理制度，評定其執行率優劣等級，成績列甲等以上者。	消防機關	三千元至五萬元
	四、舉發消防設備師（士）為不實檢修報告之情報者。	消防人員	一千元至五萬元
	五、勘查災害現場，蒐集跡證或經鑑驗而提供檢方作為證據，或遏阻縱火案件及減少人為犯罪因素，有具體貢獻者。	消防人員	一千元至五萬元
	六、冒險犯難勘查災害現場，蒐獲跡證或經鑑驗查明災源，確能有效實施搶救，因而消弭或減少危害者。	消防人員	一千元至五萬元
	七、全國各級救災救護指揮中心勤務指揮調度及運作、資訊及有、無線電等系統業務評比，成績列甲等以上者。	消防人員 消防機關	一千元至五萬元 三千元至五萬元

資料來源：〈消防機關核發工作獎勵金支給要點〉。

五、訓練

消防工作充滿高度不可預測的危險性，使得消防專業人員必須具備熟練救災裝備器材使用技巧，以提升消防人員人命救援能力，確保民眾生命財產安全。因此，對於消防人員的訓練，在〈消防人員常年訓練實施規定〉中有所設計，主要可以分為下列三類，分述如下：

（一）職前訓練：

包括經由警察專科學校或警察大學畢業，特考及格分發在內人員的職前訓練，由各地方消防局計畫。具體的規定為新進（遷、調）同仁報到一週內，由局（隊）或大隊訂定計畫，大隊或（中）分隊實施，期間三至五天，並予以成果驗收。訓練的內容為熟悉轄區狀況及災害類型，充實救災知能，達成基本救災能力。

（二）組合訓練：

具體規定是以大隊（港務消防隊則以分隊）為單位，每月一次，時間不得少於四小時，並對轄內消防搶救對象實施一次以上之救災演練。訓練的內容含兵棋推演在內，包括：（1）消防車操：常用制式基本與應用消防車操。（2）救災演練：接受報案暨通報、人車派遣、行車過程、火場部署、人命搶救、各項技能演練、車輛器材操作、收車歸隊。

（三）專業訓練中心訓練：

又為集中訓練，多由消防局自行訓練。具體規定是以消防局（隊）或大（中）隊為單位，就現有消防廳舍規劃成立一消防訓練中心，調集所屬消防人員，每人每半年實施 3 至 6 天之綜合訓練。訓練的內容是綜合個人訓練和組合訓練各項目及災害救生訓練。

為確保消防人員人命救援能力與技巧熟練，促使政府重視消防救災訓練，民眾生命財產安全，常年訓練成果有必要透過定期檢測體適能與技能。是以消防署訂有強化各級消防機關救災能力評比考核規定，並自 2012 年起由消防機關自行排定日期辦理測驗，每年至少辦理一次，於一個月內將測驗日期函報該署。此一強化各級消防機關救災能力評比考核規定的訂定，係源於行政院 2006 年 5 月 3 日第 2,988 次會議，時任行政院院長蘇貞昌提示「為使第一線實際執行救災工作的消防人員能夠提升救災（包括救火、救水、救難）及急救技術（如 CPR）的能力，消防署除應加強災害現場指揮官的決策能力及各項相關訓練外，也應建立一套機制，例如辦理消防人員救災及急救技術的能力分級，嚴加考核，並推動全國警消及義消都應具備該項能力。

同時透過相關的比賽，公布評比結果並據以獎勵，促使地方首長重視消防人員的訓練」及行政院秘書長 2006 年 5 月 18 日函送院長批示「依院會提示確實辦理，即建立機制、律定辦法、嚴訓練、明賞罰」辦理。嗣於 2013 年修正為「內政部消防署 102 年強化各級消防機關救災能力評比考核計畫」。計畫目的在於：提升消防人員人命救援能力，熟練救災裝備器材使用技巧，並促使地方政府首長重視渠等訓練，確保民眾生命財產安全。受測人員係就消防機關之外勤人員進行抽選，考評方式依個人與團體兩類進行考評。在個人方面，評定的項目包括體能與技能，具體的內容有：（1）負重訓練。（2）消防衣帽鞋及空氣呼吸器著裝暨救人。（3）基本繩結。（4）橫渡架設。（5）拋繩槍操作。（6）捲揚器低所救

出應用繩結架設。在團體方面，則是針對消防車快速射水進行考評。評定的結果由消防機關自行依據測驗成績及人員出力情形辦理敘獎。但個人考評成績未達 A 級及團體考評成績未達丁等者，應再加強訓練至改善為止，並將辦理情形函報消防署。

消防署並依《災害防救法》第 16 條之規定，於 2010 年 1 月 19 日消防節正式啟用訓練中心，辦理中央警察大學及警專各班期學生實習相關事項，以及協助各單位辦理消防及災害防救實務等專業訓練等。

六、待遇

在消防人員的待遇方面，其現支俸給包含本俸、年功俸及加給。關於本俸、年功俸之支給依所適用官制官規，分別適用警察人員俸表及公務人員俸表。加給則依所任職務種類、性質與服務地區之不同而適用不同之加給表。

至於警察人員俸表與公務人員俸表結構上之差異，主要在於部分官階(職等)本俸、年功俸之級數有別，警察人員俸表各官階本俸多為 3 級，僅警佐四階為 6 級，警監三階至一階為 2 級，公務人員俸表本俸多為 5 級，僅委任第一職等本俸為 7 級，簡任第十三職等本俸為 3 級，簡任第十四職等本俸為 1 級。警佐三階至一階各階最低本俸較委任第三職等至第五職等各職等最低本俸高 1 級至 2 級，警正三階至一階各階最低本俸較薦任第七職等至第九職等各職等最低本俸高 1 級至 2 級，警監三階至一階各階最低本俸較簡任第十一職等至第十三職等各職等最低本俸高 1 級至 2 級。警察人員俸表在警正二階(薦任第八職等)以下各官階最高年功俸級均較相當之公務人員職等最高年功俸級高 1 級至數級(詳如表 3-6、表 3-7)。

在加給方面，包括：「主管職務加給」、「技術加給」或「專業加給」、以及「危險職務加給」(如表 3-8)。其中，「主管職務加給」依據「警察及消防人員主管職務加給表」，從警佐一階(3,740 元)到警監特階(36,260 元)。根據 2010 年 12 月 25 日生效之「刑事鑑識、爆炸物處理暨火災原因調查鑑識鑑定人員危險職務加給表」所發給之「技術加給」，包括從警佐三階(21,220 元)到警監三階(34,740 元)。「專業加給」是依據 2011 年 7 月 1 日「全國軍公教員工待遇支給要點—附表六專業加給表二」針對消防人員專業加給，包括從警佐三階(18,965 元)到警監特階(41,535 元)。此外，依據「消防、海巡、空中勤務、

入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」發給之警勤加給，內政部消防署特種搜救隊及各港務消防隊、各直轄市政府消防局（局本部除外）所屬大隊以下之單位、各縣（市）消防局（局本部除外）所屬消防（大）隊以下單位實際擔任消防專業工作之專業人員等，由於身處救災之第一線，工作本身具有機動、辛勞，以及危險等特性，依規定支領第一級之危險職務加給 8,435 元。另自 2015 年 1 月 1 日，授權各直轄市地方政府視需要可自行給予加給。各直轄市政府應依危險性質訂定評核指標，並就所屬消防局下設單位（如大隊、中隊、分隊等）之勤務危險程度，在最高加成分數範圍內，區分三級並訂定不同支給數額支給，及報內政部消防署備查。支領地域加給者，不得支給本項加成。其他各消防機關內不屬第一級之實際擔任消防專業工作之專業人員支領二級危險職務加給 6,745 元。

表 3-6 警察官制與簡薦委制相當官等、官階（職等）對照表

警察官制	官階	特階	一階	二階	三階	四階	一階	二階	三階	四階	一階	二階	三階	四階	
	官等	警監				警正				警佐					
簡薦委制	職等	第十四職等	第十三職等	第十二職等	第十一職等	第十職等	第九職等	第八職等	第七職等	第六職等	第五職等	第四職等	第三職等	第二職等	第一職等
		簡任				薦任				委任					

資料來源：銓敘部特審司。

表 3-7 警察人員俸表與公務人員俸表之對照

警察官官等與簡薦委官等俸級比較表						
警察官官等	最高俸額	簡薦委官等	最高俸點	相當警察官薪額	差異	備註
警佐四階	500元	委任第二職等	330俸點	190元	18級	200、210、220、230、245、260、275、290、310、330、350、370、390、410、430、450、475、500
警佐三階	500元	委任第三職等	415俸點	275元	11級	290、310、330、350、370、390、410、430、450、475、500
警佐二階	500元	委任第四職等	445俸點	310元	9級	330、350、370、390、410、430、450、475、500
警佐一階	500元	委任第五職等	520俸點	410元	4級	430、450、475、500
警正四階	500元	薦任第六職等	535俸點	430元	3級	450、475、500
警正三階	525元	薦任第七職等	590俸點	475元	2級	500、525
警正二階	575元	薦任第八職等	630俸點	525元	2級	550、575
警正一階	625元	薦任第九職等	710俸點	625元	-	

資料來源：銓敘部。

註：警察人員俸表年功俸反黑部分係表示與公務人員俸表相當職等最高年功俸級之差異

本 俸 100.7.1生效					消防人員：專業加給(二) 100.7.1生效								
警察人員	公務人員	公務人員 俸點	警察人員 俸額	月支薪俸	公保費 105.1.1生效	退撫基金 100.7.1生效	官等	職等	專業 加給	主管 加給	備註		
警	簡	800	770	53,075	1,640	4,458	簡任	14	41,535	36,260			
		790	740	52,410	1,620	4,402		13	38,930	29,370	監一		
		780	710	51,745	1,599	4,347		12	37,800	26,480	監二		
		750	680	49,745	1,537	4,179		11	34,180	17,160	監三		
		730	650	48,415	1,496	4,067		10	31,995	11,750	監四		
		710	625	47,080	1,455	3,955	薦任	9	26,970	8,700	正一		
		690	600	45,750	1,414	3,843		8	26,030	6,740	正二		
		670	575	44,420	1,373	3,731		7	23,400	5,140	正三		
		650	550	43,085	1,331	3,619		6	22,600	4,220	正四		
		630	525	41,755	1,290	3,507		委任	5	19,815	3,740	佐一	
610	500	40,420	1,249	3,395	4	19,285			佐二				
590	475	39,090	1,208	3,284	3	18,965			佐三				
550	450	36,425	1,126	3,060	2	18,915							
535	430	35,425	1,095	2,976	1	18,740							
警	薦	520	410	34,430	1,064	2,892	一般公務人員：專業加給(一) 100.7.1生效						
		505	390	33,430	1,033	2,808	簡任	14	40,630	36,260			
		490	370	32,430	1,002	2,724		13	37,840	29,370	監一		
		475	350	31,430	971	2,640		12	36,690	26,480	監二		
		460	330	30,430	940	2,556		11	32,650	17,160	監三		
		445	310	29,435	910	2,472		10	29,960	11,750	監四		
		正	任	430	290	28,435	879	2,388	薦任	9	25,770	8,700	正一
				415	275	27,435	848	2,304		8	24,700	6,740	正二
				400	260	26,435	817	2,220		7	21,710	5,140	正三
				385	245	25,435	786	2,136		6	20,790	4,220	正四
370	230			24,440	755	2,053	委任	5		18,910	3,740	佐一	
360	220			23,770	735	1,997		4	18,060		佐二		
350	210			23,105	714	1,941		3	17,830		佐三		
340	200			22,440	693	1,885		2	17,770				
330	190			21,775	673	1,829		1	17,710				
警	委			320	180	21,110	652	1,773	技工		15390		
		310	170	20,440	632	1,717	工友		15100				
		300	160	19,775	611	1,661	火災調查、鑑識人員危險加給 99.12.25生效						
		290	150	19,110	590	1,605	簡任	11	34,740		監三		
		280	140	18,445	570	1,549		10	32,785		警監 監四		
		佐	任	270	130	17,780	550	1,493	薦任	9	28,120		正一
				260	120	17,110	529	1,437		8	27,585		警正 正二
				250	110	16,445	508	1,381		7	27,060		正三
				240	100	15,780	488	1,325		6	26,525		正四
				230	90	15,115	467	1,270		委任	5	21,220	
220				14,450	447	1,214	4	21,220			警佐 佐二		
210				13,980	432	1,174	3	21,220			佐三		
200				13,510	418	1,135	2	21,220					
190				13,040	403	1,096	1	21,220					
警	任			180		12,570	389	1,056	法制人員(五) 100.7.1生效				
		170		12,105	374	1,017	簡任	10	37,095	11,750	監四		
		160		11,635	359	977		9	32,400	8,700	正一		
		155		11,610	359	975		8	30,820	6,740	正二		
		150		11,235	347	944		7	27,315	5,140	正三		
		145		10,865	336	913		6	25,885	4,220	正四		
		140		10,490	324	881	委任	5	23,495	3,740	佐一		
		一級危險職務加給：8435											
		二級危險職務加給：6745											

第3條之規定，超勤加班費支給對象以依勤務分配表執行勤務且實際執行外勤勤務之消防人員為原則，而非依勤務分配表執行勤務之消防人員，經各級主官(管)核定，依督導勤務分配表督(帶)勤或經指派實際執行外勤勤務亦可支給。是以超勤加班費亦內、外勤有別，內勤僅適用一般公務員超勤加班費之規定。又該要點第6條對於「超勤」定義為：依勤務分配表執行防災宣導、備勤、消防安全檢

查、水源調查搶救演練、值班、裝備器材保養、待命服勤及其他臨時派遣等勤務；或非依勤務分配表執行勤務之消防人員，以在規定辦公時間外，實際出勤執行或依督導勤務分配表督導外勤勤務之時數以及正副主官（管）之規定辦公時間以外之備勤、督導勤務，每日超過 8 小時（外宿日超過 6 小時）或每週超過 40 小時之時數屬於「超勤時數」。原則上每人每日以 8 小時為上限，每月以 100 小時為上限，且須視預算編列情形核發為準。

七、權益保障

目前我國消防人員之退撫，簡薦委制者依《公務人員退休法》、《公務人員撫卹法》之相關規定辦理。至於屬警察官制者之消防人員，其退休、撫卹，除依《警察人員人事條例》相關規定外，亦適用《公務人員退休法》、《公務人員撫卹法》之規定。例如：《警察人員人事條例》第 35 條、第 35 條之 1、第 36 條、第 36 條之 1 對於警察人員之退休與撫卹有較優於一般公務人員之規定，如第 35 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定，警正以下擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，其退休年齡，得依照公務人員退休法之規定酌予降低。

首先，在退休方面，考量第一線消防人員處理之業務危險與高度體能需求，2010 年 12 月經消防署（台內人字第 0990248192 號函）與銓敘部（部退三字第 0993228461 號函）商議後，訂定「消防機關以警察官任用警正以下具危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表」，取代原有「警察人員警正以下具有危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表」之適用。依該標準表之規定，第一類消防人員（小隊長、對員）自願退休年齡可為 50 歲，屆齡退休年齡為 59 歲；第二類消防人員（隊長、副隊長、副局長、大隊長、副大隊長、組長、主任、中隊長、副中隊長、分隊長、組員）自願退休年齡可為 55 歲，屆齡退休年齡為 60 歲，與簡薦委之一般公務人員於 2010 年起正式實施「八五制」⁴⁷退休制度相較，退休年齡提前不少，退休年齡上優於一般公務人員（表 3-9）。

⁴⁷須服務年資滿 25 年，年滿 60 歲；或任職年資超過 30 年，退休生效時已經年滿 55 歲的人，才能申請支領全額月退休金。

表 3-9 消防機關以警察官任用警正以下具危險及勞力等特殊性質職務降低退休年齡標準表

職 稱		退休年齡		備 考
		自願	屆齡	
第一類	小隊長、隊員	50	59	
第二類	(一) 隊長、副隊長 (二) 副局長、大隊長、副大隊長、組長、主任、中隊長、副中隊長、分隊長、組員	55	60	本欄第(一)項，指內政部消防署各港務消防隊隊長、副隊長。本欄第(二)項所列組長、主任、組員，指配置於各直轄市政府消防局所屬大隊之編制。

資料來源：內政部消防署網站。

其次，在撫卹方面，若於執行勤務中遭受暴力或意外危害，致身心障礙，不堪勝任職務並依公務人員退休法命令退休者，其退休金除依規定按因公傷病標準給與外，另加發 5 至 15 個基數。基數內涵均依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算。領有勳章、獎章者，得加發退休金。第 35 條之 1 第 1 項規定，在執行勤務中遭受暴力或意外危害，致全殘廢或半殘廢者，應給與醫療照護及安置就養，並由主管機關編列預算，給與終身照護。第 36 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，在執行勤務中殉職者，其撫卹金基數內涵依其所任職務最高等階年功俸最高俸級計算，並比照戰地殉職人員加發撫卹金。領有勳章、獎章者，得加發撫卹金。第 36 條之 1 第 1 項、第 3 項規定，因公受傷、殘廢、死亡或殉職者，應從優發給慰問金。全殘廢者，比照殉職之標準。其在執行勤務中遭受暴力或意外危害致全殘廢、死亡或殉職者之慰問金不得低於公務人員因公傷殘死亡發給慰問金之 2 倍。在執行勤務中，遭受暴力或意外危害，致全殘廢、半殘廢或在執行勤務中殉職者，其子女應給與教養至成年。如已成年仍在學者，繼續教養至大學畢業為止。

前開優惠保障規定，原雖係因警察人員勤務具有高度危險、辛勞等特性，且歷年因公殉職、傷殘警察中，以執行勤務遭受暴力或意外危害者居多，多數為年輕資淺者。為加強照護因執行勤務遭受暴力或意外危害，致身心障礙，不堪勝任職務命令退休警察之生活並獎勵其功績，爰以其所任職務最高等階年功俸最高俸級做為計算標準給與，以增加其退撫金給與。激勵警察士氣，使無後顧之憂。惟在現行制度下，以警察官任用之消防人員，職司救災救護等任務，其危險性、辛勞性實與警察人員相當或更具危險性，實務上消防人員因執行公務受傷或殉職的

事件亦時有所聞。因此，為保障實際從事消防救災救護工作之消防人員退撫權益，（按：消防機關從事外勤工作人員多以警察官任用），仍以前開《警察人員人事條例》第 35 條、第 36 條因公要件，退撫金仍以最後所任職務最高等階年功俸最高級計算。

另外，內政部尚設有安全基金，依據《警察消防海巡移民空勤人員及協勤民力安全金發給辦法》之規定，消防人員若因公導致受傷、殘廢醫療、住院及復健等發給安全金，或其他生活、急難救助安全金，以及若因公殉職將發給其遺族生活安定金，提供消防傷殘人員、殉職遺族更多的保障。

第三節 消防人員人事任用制度探討

消防人員原隸屬於警察體系，1995 年警消分立，同年考試院會議建議行政院將消防人員之進用，由包含警察官之雙軌制調整為依《公務人員任用法》用人之單軌制。其後，消防署考量消防業務機關勤務之特性，建議規劃建構消防人事一條鞭之管理體制。然基於考試院簡併特種人事法規之原則，避免影響地方制度法之地方政府用人權，同時保障廣大消防人員之權益，配合災防業務擴增之專業人才取才管道，目前消防機關人員仍舊維持以《公務人員任用法》及《警察人員人事條例》雙軌制任用，以利於消防機關未來長遠發展作更充分考量。

我國現行消防人員人事制度，依《內政部消防署組織條例》相關規定，職務列警察官、簡薦委官等職等併立雙軌任用或單軌任用。我國各級消防機關現行編制職務，依適用人事法律區分，計有 3 類，包括：（1）適用《公務人員任用法》任用之職務，（2）適用《警察人員人事條例》任用之職務，（3）同時適用《公務人員任用法》及《警察人員人事條例》雙軌任用之職務，以消防署（局）本部之消防業務人員為主。意即，現行制度仍暫採行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制。

消防機關人事制度之現況，茲以消防機關係由警察機關分立而出。現行法令規定：（1）《內政部消防署組織條例》第 13 條規定：「第 6 條至第 10 條所定列有官等、職等人員，除警察官外，其職務所適用之職系，依公務人員任用第 8 條之規定，就有關職系選用之」。（2）《內政部消防署組織條例》第 14 條規定：「各級消防機關人員之管理，列警察官者，適用《警察人員人事條例》等有關規定辦理」。（3）各直轄市、縣（市）消防局組織規程規定：「列警察官等人員之管理，適用《警察人員人事條例》等有關規定辦理」。（4）各直轄市、縣（市）消防局編制表均係雙軌並列，除列有公務人員官等職等外，同時部分職務並列有警察官等。

以下分就消防人員人事「單軌制」與「雙軌制」制度研議概況，及單軌制與雙軌制之優劣比較等項目，分別介紹與研析。

一、「單軌制」與「雙軌制」研議概況

關於我國消防人員人事體制應如何設計，自消防署成立以來及多所討論，參據銓敘部特審司於《公務人員月刊》之政策立場及研議過程等說明（呂秋慧，2011：8-12），謹摘述相關重點如下。

（一）立法院 1994 至 1995 年間立法審議《內政部消防署組織條例》草案之情形

行政院於 1994 年 9 月 13 日函送立法院審議之《內政部消防署組織條例》草案，係採行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制，嗣經 1995 年 1 月 17 日立法院第 2 屆第 4 會期第 39 次會議依行政院版本三讀通過。

（二）考試院 1995 年間審議消防署警察官職務等階表之附帶決議

考試院 1995 年 6 月 29 日第 8 屆第 230 次會議，審議消防署適用之警察官職務等階表時附帶決議，建議行政院於 5 年內將消防人員之進用，調整為依《公務人員任用法》任用之單軌制，並配合修正消防署等相關機關組織法規，設立消防學校等培訓及專業機構等。

（三）考試院 1998 年間決議成立改進消防人事法制專案小組

考試院 1998 年 11 月 5 日第 9 屆第 106 次會議決議，成立「考試院改進消防人事法制專案小組」赴消防機關實地考察及研究。

（四）考試院 1999 年間通過改進消防人事法制專案研究報告

考試院改進消防人事法制專案小組擬具「考試院改進消防人事法制專案研究報告」，經考試院 1999 年 9 月 9 日第 9 屆第 147 次會議通過，其主要建議事項如下：

- （1）消防機關應改採單軌任用制。
- （2）消防機關改採單軌任用制之擬案：建議採行適用《公務人員任用法》之單軌任用制，並視實際需要修正相關法律，準用《警察人員人事條例》第 33 條優惠考績、第 35 條及第 36 條退撫等相關優厚規定。
- （3）為應實際需要，同意消防機關於 5 年內改依《公務人員任用法》單軌任用制決議之執行期限，配合中央機關組織基準法草案之立法進度，及配套措施之實際需要，酌予展延。

(五) 考試院 2000 年間對於行政院建議制定「消防人員人事條例」之意見

行政院於 1999 年 12 月 15 日函致考試院表示，內政部為強化消防指揮體系等理由，建議制定「消防人員人事條例」。案經銓敘部於 2000 年 2 月 1 日函陳以，因該條例涉及一條鞭管理體制，與地方制度法第 55 條、第 56 條規定未合，將影響地方首長人事權限，並認為制定該條例尚非最適當之方式，並經考試院 2000 年 3 月 2 日第 9 屆第 172 次會議通過在案。

(六) 考試院於 2000 年及 2005 年間同意行政院將消防機關組織法規研修時程，配合行政院組織改造相關時程，酌予展延

行政院於 2000 年 6 月 3 日函致考試院表示，內政部為因應消防機關改依《公務人員任用法》單軌任用制相關配合措施執行情形，須俟中央行政機關組織基準法定案後，再予配合辦理。案經銓敘部 2000 年 7 月 18 日函陳考試院建請同意，並經考試院 2000 年 8 月 10 日第 9 屆第 195 次會議通過。嗣中央行政機關組織基準法於 2005 年 6 月 23 日制定公布，內政部於 2005 年 2 月 3 日、6 月 16 日函致銓敘部，建議消防機關改依《公務人員任用法》單軌任用制時程，配合中央政府機關組織改造再行研議。案經銓敘部於 2005 年 7 月 15 日函陳考試院，建請同意中央與地方消防機關改依《公務人員任用法》單軌任用制時程，均俟行政院組織法修正草案完成立法程序後，再一併刪除現行組織法規中雙軌任用制相關規定，並經考試院 2005 年 8 月 4 日第 10 屆第 145 次會議通過。

(七) 考試院 2007 年間暫行同意消防機關維持雙軌任用制

行政院於 2006 年 10 月 3 日函致考試院，就人事制度、任用遷調及權益保障等方面研議後，建議再衡酌消防機關改依《公務人員任用法》單軌任用制之決議，在未有更良善制度前，仍維持現行雙軌任用制。案經銓敘部於 2006 年 12 月 7 日函陳考試院，考量各級消防機關基於業務需要，絕大多數職務仍單列警察官，僅少部分內勤職務係列簡薦委官等職等併立制、警察官制雙軌，且因警察官之權益較優厚，消防機關 9 成以上係以警察官任用，尚符單軌精神。

各界所擔心同工不同酬等權益失衡之諸多問題，並不普遍存在等理由，建請同意行政院建議意見，並經考試院 2007 年 1 月 11 日第 10 屆第 218 次會議決議。

基於行政院組織法尚未完成修法程序，暫行同意行政院之建議，惟請消防署研擬規劃具體可行之消防人事制度方案，循行政程序於 1 年內送考試院審議。

(八) 考試院 2008 年間決議消防機關仍應朝《警察人員人事條例》或《公務人員任用法》之單軌任用制之方向規劃

行政院於 2008 年 3 月 17 日函致考試院，檢附消防署擬具之「我國消防人事制度檢討報告」，就維持消防機關雙軌任用制之優勢，以及消防人員考用、訓練、保障如何改進等事項加以研議，建議維持現行雙軌任用制，最有利消防機關長遠發展。案經銓敘部於 2008 年 4 月 11 日函陳考試院，衡諸相關政策背景、考試委員前所提示意見、消防機關運作情形及未來發展需要等因素，消防人員適用《警察人員人事條例》之權益保障較為周全及優厚，亦符合專業需求。

如改依《公務人員任用法》任用，將造成現職人員之衝擊等理由，建請同意行政院意見，並經考試院 2008 年 5 月 22 日第 10 屆第 285 次會議決議，基於 2007 年 7 月 11 日修正公布之《警察人員人事條例》第 39 條之 1，業已規定消防機關列警察官者可依該條例之規定辦理。且消防機關中以警察官任用者已達 9 成以上，無法於短期內改依《公務人員任用法》任用，並基於保障消防人員既有權益及消防勤（業）務推動，爰暫行同意消防機關維持現行雙軌任用制。

惟為促使消防業務專業化，建立完善之消防人事制度及人員培訓體系，消防機關仍應朝單軌任用制之方向規劃。至其建置，究宜依《警察人員人事條例》之單軌制任用，抑或依《公務人員任用法》之單軌制任用，請銓敘部會商消防署等相關機關予以通盤檢討研究。銓敘部爰據於 2008 年 6 月 6 日書函，請消防署配合行政院組織改造進度預為規劃研議。

(九) 行政院對於立法委員提案另定消防人員專屬人事法律之意見

立法院林前委員正二等 34 人擬具「消防人員人事條例」草案，經立法院 2008 年 5 月 30 日第 7 屆第 1 會期第 13 次會議決議交司法及法制、內政兩委員會審查。林前委員正二等 16 人復再提案，建議消防署提出「消防人員管理條例」草案，經行政院 2009 年 6 月 8 日函復，將依前開考試院 2008 年 5 月 22 日第 10 屆第 285 次會議決議辦理，嗣提 2009 年 9 月 25 日立法院第 7 屆第 4 會期第 2 次會議報告在案。

二、消防署之人事法制研議情形

從前開考試院 2008 年 5 月 22 日第 10 屆第 285 次會議決議及銓敘部 2008 年 6 月 6 日書函，消防機關原應配合行政院組織改造進度，規劃適用《警察人員人事條例》或《公務人員任用法》之單軌任用制，屆時中央及地方消防機關再一併刪除組織法規中有關雙軌任用制相關規定。惟為因應《災害防救法》之修正，消防署擬議改制為災防署，行政院及考試院於 2010 年間，對於其所應適用之人事法制續有討論，其主要情形如下（呂秋慧，2011：12-14）。

（一）行政院再次建議消防機關維持現行雙軌任用制

行政院組織法於 2010 年 2 月 3 日修正公布，並於 2012 年 1 月 1 日施行，消防署及各級消防機關原應配合規劃適用《警察人員人事條例》例或《公務人員任用法》之單軌任用制。惟為因應《災害防救法》於 2010 年 8 月 4 日修正公布，行政院在組織改造之前，擬先將消防署改制為災防署，並於 2010 年 4 月 26 日將《內政部消防署組織條例》修正草案函送立法院審議。

其中原第 6 條、第 7 條分別移列為第 3 條、第 4 條，該 2 條所定災防署之署長、副署長及主任秘書，仍維持現行規定列警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制。原第 14 條移列為第 6 條，其第 1 項仍規定各級消防機關人員之人事事項，列警察官者，適用《警察人員人事條例》等有關規定辦理。並經 2010 年 5 月 7 日立法院第 7 屆第 5 會期第 12 次會議決議交司法及法制、內政兩委員會審查。

前開《內政部消防署組織條例》修正草案於行政院相關部會研議過程中，銓敘部即表示，如擬維持現行雙軌任用制，因與前開考試院 2008 年 5 月 22 日第 10 屆第 285 次會議決議未合，仍應由行政院函商考試院。基於保障消防人員既有權益與長遠發展，內政部原擬議配合行政院組織改造，消防機關應朝《警察人員人事條例》單軌任用制度之方向規劃。至究宜依《警察人員人事條例》之單軌抑或依《公務人員任用法》之單軌任用制，應予通盤檢討研究。

惟為因應消防署改制為專責災害防救組織後，將承接相關災害防救執行業務，並配合辦理災害整備、應變及搶救等災害防救相關事項，涉及多面向及複合型之災害，亟須延攬具備資訊、通訊、地震、水利工程、環境工程、水土保持等各類專業人才辦理相關業務，因應推動相關災害防救業務需要，為利未來多元人

力進用規劃，並審酌回歸《公務人員任用法》單軌任用之衝擊及維持現行消防人事制度雙軌制之優勢，爰建議仍維持現行雙軌任用制。

(二) 考試院經審酌暫行同意消防機關維持現行雙軌任用制

前開行政院建議意見，經銓敘部於 2010 年 5 月 21 日函陳考試院，衡諸消防機關現行運作情形、消防署改制為災防署所增業務及未來發展需要等因素，考量消防機關基於用人需要，仍沿用警大、警專教育及訓練體制，並以警察特考取才。歷年現職人員均維持 9 成以上依《警察人員人事條例》任用，僅少數內勤職務依《公務人員任用法》任用，且消防人員依《警察人員人事條例》任用，其俸表、考績、退休、撫卹及照護等權益保障較為周全及優厚，亦符合專業需求，仍有繼續適用《警察人員人事條例》之必要。

考量消防署承接及擴增業務亟須延攬各類專業人才辦理，而部分技術類職系於現行警察特考並未設置相關類科，須自一般公務人員管道取才，並依《公務人員任用法》等規定任用。如僅從單一警察官管道取才，實難符合災害防救業務實際需要，爰其尚無法完全適用《警察人員人事條例》單軌任用制度。

為利消防署改制後勤務及業務推動及人力運用，並保障現職人員權益及兼顧機關實際需要，爰建請同意行政院意見，維持消防機關現行雙軌任用制度。經考試院 2010 年 10 月 7 日第 11 屆第 106 次會議決議，請行政院、災防署等相關機關於 5 年內審慎研議合宜之災防用人制度，以肆應未來災防業務之遂行。有鑑於此，本案期針對我國現行消防機關組織、指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇、權益保障制度及與災害防救體系之關係等面向進行探討與評估，並參考國內外相關制度、文獻，研提契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事制度建議與因應策略，以保障消防人員權益並提升國家整體救災效能。

茲謹將研議全國消防機關消防人事制度歷次過程說明資料，綜整如下表 3-10。

表 3-10 研議全國消防機關消防人事制度歷次過程說明資料

時間	內容
立法院 83 年 11 月 14 日及同年 12 月 3 日審查會議	立法院 83 年 11 月 14 日、12 月 3 日審查「內政部消防署組織條例」(草案)，認為消防人員任用雙軌制雖有同工不同酬及管理不易疑慮，但對現職消防人員權益保障及羅致具專業技能一般公務人員，有靈活用人之正面功能，且將來制定消防人員任用條例予以統合，可解決上述疑慮；附帶決議，消防行政獨立後，由警政單位轉任之各職等人員均須接受消防專業

	訓練機關之再教育，行政院人事行政局及銓敘部應研究增列消防職組（系）資格條件及由其他職組（系）轉任之限制，以維護消防人事制度專業精神。
【第8屆】 考試院84年6月29日第8屆第230次會議	考試院84年6月29日第8屆第230次會議，審議「內政部消防署警察官職務等階表」（草案）時附帶決議，建議行政院5年內將消防人員進用，由包含警察官雙軌制調整為依《公務人員任用法》用人單軌制，並配合修正消防機關組織法規，及設立消防學校、消防科學研究所、空中消防隊等相關配套規定。
【第9屆】 考試院88年9月9日第9屆第147次會議	為瞭解消防機關用人問題，改進消防人事法制，考試院88年間特組成「考試院改進消防人事法制專案小組」，進行實地考察及研究，完成研究報告，其中有關消防人事法制方面，建議適用《公務人員任用法》，採行官等職等併立制單軌任用制度，並視實際需要準用《警察人員人事條例》相關特別規定。經考試院88年9月9日第9屆第147次會議通過。
【第9屆】 考試院89年8月10日第9屆第195次會議	內政部消防署考量消防機關勤務特性，88年11月16日建請行政院會商考試院制定「消防人員人事條例」（草案），未獲考試院採納；嗣就本案配合措施辦理時程，陳請俟中央行政機關組織基準法定案後，再賡續配合辦理，經考試院89年8月10日第9屆第195次會議同意，相關配合措施執行，視中央行政機關組織基準法等相關法律立法進度予以彈性調整。
【第10屆】 考試院94年8月4日第10屆第145次會議	93年6月23日中央行政機關組織基準法公布施行，消防署再函建議暫維現況，俟行政院組織法修正草案完成修法程序後再行研議。經考試院94年8月4日第10屆第145次會議決議，中央與地方消防機關改採《公務人員任用法》單軌任用制度時程，均俟行政院組織法修正草案完成立法程序後，再一併刪除現行組織法規中雙軌任用制度相關規定。
94年消防署成立專案研究小組研議回歸《公務人員任用法》單軌任用制	94年消防署成立專案研究小組研議回歸《公務人員任用法》單軌任用制，遴聘學者、中央各主管機關、消防機關代表及消防署一級主管擔任委員，預劃消防機關回歸《公務人員任用法》配套措施；94年11月25日召開專案研究小組第1次會議，因回歸《公務人員任用法》單軌任用與否，與會委員有歧見，案經決議由消防署再與銓敘部溝通，俟共識後再行討論相關配套措施。
消防署95年2月17日座談會研提回歸《公務人員任用法》執行窒礙之處及具體建議	消防署為評估回歸《公務人員任用法》可能造成重大衝擊及影響權益，除積極與銓敘部溝通協調，及配合銓敘部95年5月起至各消防機關訪視計畫，乃預擬並徵詢消防機關意見並於2月17日開會研商，獲致共識決議將執行窒礙之處及具體建議，函請銓敘部酌參。案經銓敘部同年3月27日核復：消防人員改依《公務人員任用法》單軌任用長遠而言，應屬利大於弊；所提窒礙之處及具體建議，還請再酌。
銓敘部95年5月19日、23日辦理2次座談會，宣導改採《公務人員任用法》制度說明及警察特考調任簡介	銓敘部95年5月19日、23日委由臺北市政府消防局、臺北縣政府及所屬消防局代辦「銓敘部會同內政部消防署、人事處訪問地方消防機關座談會」，座談主題為有關消防機關改採《公務人員任用法》單軌任用制度說明及警察特考調任簡介等，期藉由直接溝通釐清疑慮並彙整各方意見，俾做為銓敘部後續研議配套措施參考，惟因原訂5月份2場座談會未能說服消防人員，銓敘部（特審司）再研修充實，後續6月份至中、南區之場次暫緩辦理。
消防署95年5月5日、7月5日座談會，建請考試院維	消防署經審慎研酌銓敘部95年3月27日核復意見，認以實務執行面有窒礙難行疑慮，遂於95年5月5日、7月5日邀集全國各消防機關座談，凝聚基層意見及研議具體建議，咸認時移勢遷，如回歸《公務人員任用法》單軌任用對執行消防救災工作確有窒礙，為利消防機關未來長遠發展及維

持現制	護廣大消防人員權益，本案宜再向中央爭取維持現行雙軌任用制。
消防署95年8月11日、14日及16日應各黨團邀相關單位研商，未有更良善制度前，暫維持現制	95年8月11日、14日及16日分別應民進黨立法委員趙永清、臺聯立法院黨團及國民黨立法院黨團邀集銓敘部、行政院人事行政局等單位協商，初步獲致共識，消防機關之人事管理，於未有更良善制度之前，暫維持現行消防人員任用制度；至究應採取何種制度為宜，當在考量消防人員最大權益保障之前提下，通盤考量，從長計議。消防署95年8月23日彙整各方意見，重新提具本案窒礙理由及具體建議，循程序函陳行政院商請考試院重新政策考量；業由內政部同年月30日函轉行政院鑒核。
【第10屆】 考試院96年1月11日第10屆第218次會議	考試院96年1月11日第10屆第218次會議決議，基於行政院組織法修正草案尚未完成立法程序，消防署尚未研擬良善消防人事制度前，暫行同意行政院所提仍維持現行消防人員雙軌任用制度建議；惟請消防署積極研擬規劃具體可行消防人事管理制度方案，循行政程序1年內送考試院審議。
考試院96年1月11日第10屆第218次會議決議，消防署96年擬議具體措施及辦理情形	<ol style="list-style-type: none"> 1. 消防署96年2月1日成立「研議消防人事制度專案小組」，就現行消防人員教考訓用、權益保障等檢討研析及蒐羅國內現制及參考美、英、日、德、新加坡等國文獻，96年6月完成「我國消防人事制度檢討報告」芻議。 2. 96年7月6日召開專案小組會議，達成維持現行《警察人員人事條例》及《公務人員任用法》雙軌任用制度，並形成「我國消防人事制度檢討報告」。 3. 96年9月27日邀集直轄市政府、縣（市）政府研商結果，認為維持現行消防人事雙軌任用制度，最有利消防機關長遠發展及消防災害防救勤業務推動。 4. 96年11月16日邀學者專家蒞署指導，同意維持現行消防人事管理制度，及應強化消防人員專業，符應災害防救災勤業務需要及兼顧消防人員權益保障。本案按學者專家建議意見修正，除強化維持現制優點及分析回歸《公務人員任用法》的衝擊，並增加消防傷亡案例及救災救護實例，彰顯消防勤務危險性與柔性訴求，期報告內容更臻完善。 5. 97年1月9日終於完成「我國消防人事制度檢討報告」，循行政程序函陳內政部核轉行政院；行政院審議同意後同年3月17日函陳考試院審查。 6. 考試院97年4月24日第10屆第281次院會決議交付審查。
【第10屆】 考試院97年5月22日第10屆第285次會議	<p>考試院97年5月22日第10屆第285次會議，通過銓敘組會同考選組、保訓暨綜合組聯席審查會決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基於96年7月11日修正公布之《警察人員人事條例》，已規定消防機關列警察官人員之人事事項，可依該條例之規定辦理，且相關法規亦已陸續配合修正。另消防機關現職人員中以警察官任用者已達9成以上，無法於短期內將渠等職務改依《公務人員任用法》任用，又基於保障消防人員既有權益及消防勤業務推動，暫行同意消防機關維持現行雙軌任用制。 2. 為促使消防業務專業化，建立完善之消防人事制度及人員培訓體系，消防機關仍應朝單軌任用制度之方向規劃；至其建置，究宜依《警察人員人事條例》之單軌制任用，抑或依《公務人員任用法》之單軌制任用，請銓敘部會商行政院人事行政局、內政部及消防署等相關機關予以通盤檢討。
銓敘部97年6月6日書函	銓敘部97年6月6日書函略以，依據考試院97年5月22日第10屆第285次會議決議辦理，因事涉行政院組織改造後，消防署定位及相關機關組織法

	規之研議事宜，爰請配合行政院組織改造進度，預為規劃研議消防人員如何採單軌制任用後，循程序報送銓敘部辦理。
內政部99年4月22日函	為應消防署改制災防署後，推動相關災防業務需要，函請行政院同意消防機關維持現行警察官及簡薦委雙軌任用制度，以及商請考試院放寬97年5月22日第10屆第285次會議決議，以確定消防機關人員之任用制度。
【第11屆】 考試院99年6月3日第11屆第88次會議	考試院99年6月10日第11屆第88次會議，討論銓敘部議復關於行政院函為內政部消防署改制為內政部災防署後，推動相關災害防救業務需要，建請同意消防機關維持現行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制度一案，決議：「交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。」
【第11屆】 考試院99年9月23日、30日兩次全院審查會	<p>考試院召開2次審查會，審查「銓敘部議復關於行政院函為內政部消防署改制為內政部災防署後，推動相關災害防救業務需要，建請同意消防機關維持現行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制度」一案，決議如下：</p> <p>(一) 為強化災害防救功能，避免因任用制度之改變而影響災害防救業務之推動及發展，且《警察人員人事條例》第39條之1，已規定消防機關列警察官人員之人事事項，可依該條例之規定辦理，法制適用尚無扞格之處。為保障現職人員權益及兼顧機關發展需要，在未有妥善之用人制度前，暫行同意消防機關維持現行雙軌任用制。</p> <p>(二) 另作成以下附帶決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 未來內政部災防署應設立高山災防單位或部門，處理山區災防事件。 2. 災防署應積極規劃並朝向設立災防學院(可設立於中央警察大學或其他教育訓練機構)，培訓專業災防人員，以提升災防專業人員素質。 3. 請行政院、災防署等相關機關於5年內審慎研議合宜之災防用人制度，以肆應未來災防業務之遂行。 4. 中央與地方主管機關災防或消防業務等，應如何強化層級及分工與聯繫，請行政院考量配合檢討相關人事法制規定及建立合作機制。 <p>(三) 高委員明見所提書面意見，請銓敘部函請內政部及內政部消防署參考。</p>
【第11屆】 考試院99年10月7日第11屆第106次會議	討論伍召集人錦霖所提「審查銓敘部議復關於行政院函為內政部消防署改制為內政部災防署後，推動相關災害防救業務需要，建請同意消防機關維持現行警察官及簡薦委官等職等併立雙軌任用制度一案報告」，並決議：照審查會決議通過。

資料來源：〈消防人事單雙軌制〉，內政部消防署全球資訊網網站，網址：<http://www.nfa.gov.tw/main/Content.aspx?ID=&MenuID=610>，查閱日期：2015年11月30日。

三、消防人事「單、雙軌制」之優劣分析

專就《公務人員任用法》與《警察人員人事條例》兩種單軌任用制度類型相較，兩者優缺恰相互補，前者之優(缺)點正好為後者之缺(優)點。以下試從組織編制、人員進用、俸給待遇、考績、退休、撫卹等方面進行分析(表 3-11)(唐鎮宇、李遠志，2006：55-56)：

(一) 以組織編制而言

目前消防機關人員任用分別適用公務人員列等表與警察官職務等階表，實施單軌任用制度後將回歸簡薦委制單軌任用，刪除組織法規中採行雙軌任用相關規定或條文；即各職務調整為簡薦委制，刪除警察官制（警監、警正、警佐）。並修正公務人員職務列等表，增列大隊長、分隊長、小隊長、隊員等職務列等，停止適用各級消防機關警察官職務等階表。

現行警察官部分職務等階較公務人員之職務列等高。以臺北市、高雄市消防局為例，現行適用「乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之 12」，如改為單軌任用則應適用「丁、地方機關職務列等表之 8」。兩市消防局副大隊長、督察員、（副）中隊長、小隊長、隊員等職務列等均降低。例如，（1）副大隊長：乙表 12 列警正 2 至 1 階，丁表 8 列薦任 8 職等。（2）督察員：乙表 12 列警正 3 至 2 階，丁表 8 列薦任 7 職等。（3）中隊長：乙表 12 列警正 4 至 3 階，丁表 8 列委任 5 職等至薦任 7 職等。（4）（副）中隊長：乙表 12 列警佐 1 階至警正 3 階，丁表 8 列委任 4 至 5 職等。（5）小隊長：乙表 12 列警佐 2 階至警正 4 階，丁表 8 列委任 3 至 4 職等。（6）隊員：乙表 12 列警佐 3 階至警正 4 階，丁表 8 列委任 2 至 4 職等。

若回歸《公務人員任用法》單軌制，現行消防職系調任限制勢將放寬，對於消防人員長期累積基層經驗、職務歷練，以及逐級陞遷恐易遭致破壞。然完全比照《警察人員人事條例》則將影響地制法之規定，衝擊地方政府用人權。

(二) 有關人員進用部分

目前消防人員任免依《警察人員人事條例》及《公務人員任用法》辦理。以警察官任用者，受《警察人員人事條例》第 11 條第 2 項：「警察官之任用，除具被警察官之任官資格外，職務等階最高列警正 3 階以上（科員、分隊長、課員以上），應經警察大學或警官學校畢業或訓練合格。」且人力來源為參加警察人員特考消防類科考試及格之警大、警專畢業生，依法受特考特用限制轉調。

如改為《公務人員任用法》單軌制之後，消防特考改為消防高普考試或消防人員特考，一般符合學歷資格人員均可報考，經考試及格者依《公務人員任用法》任用，不受前述警察官初任學歷等限制。因消防局長、大隊長、中、分隊長、小

隊長、隊員等職務，均須具專業消防知能、領導統御及團隊精神，應以二至四年之長期養成教育，始能勝任此具危險性之工作。如以高普考或消防特考進用消防人員，以目前大專院校消防系所尚少，如經錄取須再訓練一年，未符用人單位之需求且恐難達成艱辛之救災任務。

然配合《災害防救法》之修正，考量消防署承接及擴增業務亟須延攬各類專業人才辦理，部分技術類職系於現行警察特考並未設置相關類科，須自一般公務人員管道取才，並依《公務人員任用法》等規定任用。如僅從單一警察官管道取才，實難符合災害防救業務實際需要，爰其尚無法完全適用《警察人員人事條例》單軌任用制度。

（三） 俸給待遇部分

以警察官任用消防人員，其俸給待遇適用《警察人員人事條例》第 22 條所定警察人員俸表辦理。該俸表警正 2 階以下年功俸俸額級數比同職等公務人員俸級高，尤以警佐官階年功俸俸額均達 450 元，相當於公務人員俸表 550 俸點，較公務人員優渥。

因一般公務人員與警察人員俸表結構之差異，其年功俸較低，改制後原以警察官任用人員，可能因改任換敘後造成俸給待遇或未來退撫所得減少，對於列警察官等之消防人員恐將難以接受。

然實務上，警察人員與消防人員仍然存在工作特性之差異。相較於警察勤務較具彈性化，而消防勤務則缺乏彈性。最大的原因在於災害搶救是團體活動，必須「全體動員」，所以消防人員當日服勤者必須全員在隊待命救災。相較於警察勤務以 2 人或 1 人即可完成者，且可編排在家待命者，消防人員必須付出更多的時間於工作上。

（四） 考績

依《警察人員人事條例》第 33 條規定略以，任本官階職務滿 10 年未能晉階或升官等任用，已晉至本官階職務最高俸級者。考列甲等，晉年功俸一級，給與 1 個半月俸給總額一次獎金。考列乙等，晉年功俸一級，給與 1 個月俸給總額一次獎金，惟《公務人員考績法》則無類此規定。

（五） 權益保障

首先，於退休方面，消防人員因執行勤務遭受暴力或意外危害致殘廢不堪勝任職務退休時，其退休之基數內涵依 2007 年 7 月公佈之《警察人員人事條例》第 35 條規定略以，因公執行職務受傷命令退休，加發 5 至 15 個基數；增訂 35 條之 1 規定，因公傷殘者，應給與醫療及終身照護。另因執行勤務殘廢不堪勝任職務退休人員，應給與醫療照護及安置就養，並由主管機關編列預算，給與終身照護。以上各項因職務所致退休之照護，均較公務人員優惠。

其次，於撫卹方面，依《警察人員人事條例》第 36 條規定略以，因公殉職人員，撫卹金基數內涵依所任職務最高俸級計算；增訂 36 條之 1 規定，因公全殘、死亡或殉職者之慰問金不得低於公務人員因公傷殘死亡慰問金之 2 倍，殉職人員未成年子女由政府教養至成年，較公務人員優遇。

執此，若消防人員改採簡薦委制單軌任用後，消防人員因不再具備警察官身分，如有執行勤務因公傷殘退休或殉職撫卹時，僅能依《公務人員退休法》、《公務人員撫卹法》等相關規定辦理，無法繼續適用《警察人員人事條例》相關規定加發退撫金及以最高年功俸級計發退撫金，權益保障差異懸殊。

表 3-11 消防（警察官）與公務人員人事制度分析比較

項目	消防（警察官）人員	公務人員
組織編制	適用「乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之 12」（簡稱乙表 12）（警正、警監、警佐）。	適用「丁、地方機關職務列等表之 8」（簡稱丁表 8）（簡任、薦任、委任）。
人員進用	消防警察人員特考三、四等考試，對象為警大、警專畢業生。 一般警察特考二等、三等、四等考試，對象為警大碩士以上畢業生（二等、三等、四等）、一般大專畢業生及同等資格者（三等、四等）。	高普考，應考資格為高中或各大專院校畢業。
俸給待遇	適用《警察人員人事條例》第 22 條所訂俸給表（俸額）。	適用《公務人員俸給法》第 4 條所訂俸給表（俸點）。
考績	除依《警察人員人事條例》規定者外，適用《公務人員考績法》規定辦理。	依《公務人員考績法》規定辦理。
退休	除依《警察人員人事條例》規定者外，適用《公務人員退休法》規定辦理。	依《公務人員退休法》規定辦理。
撫卹	除依《警察人員人事條例》規定者外，適用《公務人員撫卹法》規定辦理。	依《公務人員撫卹法》規定辦理。

資料來源：本研究蒐集整理。

以下分就「現行任用雙軌制」、「採行《公務人員任用法》單軌任用制」、及「採行《警察人員人事條例》單軌任用制」之優劣，進一步分析優劣。

(一) 現行任用雙軌制之優缺

為因應消防機關成立或改制之初實際用人需要，消防機關人員仍繼續沿用警察官制，另部分人員則採簡薦委制，警察官制之消防人員任用、陞遷、考績、獎懲、俸給、退撫等事項，係依人事管理權分屬中央與地方等特性，適用《警察人員人事條例》部分規定。該條例未規定或該條例雖有規定但不合消防機關特性者，則適用《公務人員任用法》、《公務人員陞遷法》、《公務人員考績法》、《公務人員俸給法》、《公務人員退休法》及《公務人員撫卹法》等相關規定。

考試院建議消防人員採用單軌制，最主要將影響大多數列警察官任用的消防人員權益。惟考試院在消防署成立初期也體認到消防人員多由警察人員轉任之事實，因此，同意消防人員可兼採《警察人員人事條例》任用之雙軌制。前銓敘部曾於2006年12月7日函陳考試院，考量各級消防機關基於業務需要，絕大多數職務仍單列警察官，僅少部分內勤職務係列簡薦委官等職等併立制、警察官制雙軌，且因警察官之權益較優厚，消防機關9成以上係以警察官任用。質言之，現行任用雙軌制尚符單軌精神。

1、優點

所謂消防人員「任用雙軌制」，有兩種意義。第一種意義係指消防機關同時適用《警察人員人事條例》及《公務人員任用法》相關規定。第二種意義則指消防機關內同一個職務，可以依據擬任該職務人員之資格條件，選擇適用前開兩種人事法制之一種。採雙軌制有以下優點：

(1) 自《災害防救法》實施後，消防機關任務擴增，消防救災與災害預防等需要各種專業技能，透過多元任用管道可提供消防機關更多不同專業人才，方足以應付未來災害防救之多元需求。

(2) 消防機關任用人員多擔任外勤工作，且具有一定程度危險，若採用單軌任用制，將影響基層士氣，且警察人員俸表與一般公務人員俸表級數不同，強迫轉軌易生爭議。

然由於兩種人事法制規定不盡相同，因此，實施以來已陸續浮現爭議（唐鎮宇、李達志，2006）。內政部為使各級消防機關遴用之消防人員具一定之消防專業知能，訂有「各級消防機關人員遴用標準」，對於消防隊員、小隊長、分隊長、副中隊長、中隊長、副大隊長、大隊長、副局長、局長等層級人員之任用資格，做明確規定。然警消分立後，消防人員人事權責歸屬地方縣（市）政府，任用制度卻同時適用「公務人員任用法」與「警察人員管理條例」，造成投機取巧之徒有機可乘，輾轉透過人事關說遷調升職，形成不公平情事，此易造成內部不和諧（蘇榮欽，2006），影響人事公平性，以及工作士氣（林邦彥，2008：41）。

2、缺點

針對消防人員現行任用雙軌制的問題，消防機關雖依據《內政部消防署組織條例》規定，列警察官等者，適用〈警察人員管理條例〉相關規定辦理，但依實際情形卻又非全盤適用。例如，不適用警察人員遴用權限、任官、考績送核等相關規定，造成機關內部人員因適用不同法規，可能因權益不平而滋生困擾。

（二）採行《公務人員任用法》單軌任用制之優缺

考試院 1995 年 6 月 29 日第 8 屆第 230 次會議，審議消防署適用之警察官職務等階表時附帶決議，建議行政院於 5 年內將消防人員之進用，調整為依《公務人員任用法》任用之單軌制，並配合修正消防署等相關機關組織法規，設立消防學校等培訓及專業機構等。同時，考試院改進消防人事法制專案小組擬具「考試院改進消防人事法制專案研究報告」，主要建議事項有二：（1）消防機關應改採單軌任用制。（2）消防機關改採單軌任用制之提案：建議採行適用《公務人員任用法》之單軌任用制，並視實際需要修正相關法律，準用《警察人員人事條例》第 33 條優惠考績、第 35 條及第 36 條退撫等相關優厚規定。

1、優點

相對於現行任用雙軌制，採行《公務人員任用法》單軌任用制之優點是使消防機關內部人員適用相同法規，免因權益不平而滋生困擾。此外，採行《公務人員任用法》單軌制用人是考試院一貫政策，以簡併特種人事法律，維護考試及用人之公平性。

2、缺點

(1) 消防人員平均服勤時數遠高於一般公務人員，消防人員所承受之業務量或危險性均偏高，恐將導致人才外流。

(2) 待遇、退休及撫卹等權益與其工作危險性及職責不成比例，恐將影響消防勤（業）務之推動。

(3) 調任限制將放寬，導致人員異動頻仍，不利消防人員累積專門知識與技術，對於機關而言，投入巨額訓練經費亦為浪費。

(4) 消防勤務因涉及人民生命財產安全，因此具有急迫性，一旦失去時效，便會造成民眾的重大損失，這與一般行政工作只重視公文時效有所不同。一般行政工作的公文延誤可能導致的後果為行政處分，但消防勤務（尤其是救災）的延誤可能會涉及刑事責任。

（三）採行《警察人員人事條例》單軌任用制之優缺

消防機關係從警察機關中分立而出，加上警察人員人事制度重獎重懲，待遇福利制度相對優渥，退休撫卹制度完備。而從警察教育系統畢業，經過警察人員相關考試及格後任用之消防人員，其實多具有警察官之身分。實務面來看，消防機關各項中高級行政管理職務均採雙軌人事制度（如科員、課員，職務列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等或警佐或警正），而第一線執行消防及災害防救任務之分隊長、小隊長列警佐或警正，隊員則列警佐。

1、優點

(1) 相對於現行任用雙軌制，採行《警察人員人事條例》單軌任用制之優點是使消防機關內部人員適用相同法規，避免因權益不平而滋生困擾。

(2) 警消勤務接近，且多為危勞程度較高之職業，而災防亦為消防業務，其危勞程度更甚於警察，職務列等應以不低於警察機關為原則，改為警察單軌任用制，可獲得較佳待遇。

2、缺點

(1) 配合《災害防救法》之修正，亟須延攬各類專業人才辦理，而部分技術類職系於現行警察特考並未設置相關類科，須自一般公務人員管道取才，並依

《公務人員任用法》等規定任用。消防署僅能進用具警察官任用資格人員，用人管道偏狹，難以甄補適切人力，恐影響災防業務之推展。

(2) 採行《警察人員人事條例》單軌任用制等同建立消防人員一條鞭之管理體制，惟依《地方制度法》第 55 條及第 56 條之規定，消防人員之任免係屬地方政府首長權責。如採一條鞭之管理機制，除於法制及實務上仍有困難或疑慮外，勢將影響地方政府用人權，恐將引起爭議。甚至導致立法時程難以掌握，反使消防人事法制長期處於不確定狀態。

(四) 小結

若依考試院建議消防機關人員適用《公務人員任用法》單軌任用，或可解決消防機關目前雙軌任用下進用人員因適用不同法規、權益不平之困擾。惟一般行政人員與消防人員之工作性質差異甚大，而消防人員與警察人員之工作特性相對較為接近。如採《公務人員任用法》單軌制，未來消防機關內部人事恐將因相關權益保障無法與工作危險性成正比，導致工作士氣低落。

目前實務上大多數消防人員為警大及警專畢業學生經特種警察考試及格者來派任消防人員，若驟然依《公務人員任用法》改列一般行政人員，則有違當初特考特用、專才專用之原則。又可能肇致消防人員大量調往一般行政機關，消防各項工作經驗無法傳承，從而影響消防搶救能力與為民服務品質與效率。

由於消防工作與一般行政工作特性差異性甚大，消防工作由警察工作分工出來，工作特性仍較相近。然而，研究發現消防工作比警察工作之職業危險更高(唐鎮宇、李遠志，2006：59-60)。因此，在未能確保消防人員權益更甚警察人員的情況下，維持現行任用雙軌制，至少暫依《警察人員人事條例》比照保障消防人員相關權益，應為可行之道。整體而言，對多數具警察官身分之消防人員而言，維持目前之雙軌用人之人事制度，應較具彈性且影響最小。

第四章 實證資料分析

本案第三項研究目的是「透過問卷或座談方式，研析我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，並與先進國家比較、分析」。本章綜整期中報告前之深度訪談與焦點座談之質性資料，說明先進國家經驗對我國消防組織與人事制度之借鏡，並分析國內相關制度所面臨之問題。同時，為因應後續問卷調查之實施規劃，本章並依據依據專家學者意見，擬具問卷初稿。

第一節 研究設計

一、深度訪談

本案在期中報告前，共計完成 7 人次之深度訪談，出席人員名冊及其代碼一覽表，謹綜整如下表 4-1。7 人次之深度訪談紀錄，詳見附錄 4 至附錄 9。本研究團隊擬具之深度訪談題綱，主要聚焦在國外消防機關之組織、業務、與人事制度，以及受訪專家學者對本案其他相關建議。題綱內容主要聚焦於以下 8 個問題：

- (一) 請問美國、英國及日本消防機關的業務範圍為何？是否涵括災害防救業務？消防機關與災害防救機關的關係又是如何？
- (二) 請問美國、英國及日本的消防機關是否屬於行政機關體系的一環？抑或
以公營事業或委託民營方式辦理消防工作？
- (三) 請問美國、英國及日本等國，中央至地方消防機關的組織體系及關係如何？中央消防機關有無指揮監督、統一調度地方消防機關的權限？
- (四) 請問美國、英國及日本等國消防人員之培訓體系管道如何建構？其是否具有公務人員身分？與其他公務人員可否交流？
- (五) 請問美國、英國及日本等國消防人員相關之考選、任用、俸給、考績及退撫制度之重點為何？有無專屬之消防人員人事法律，以做為管理之依據？
- (六) 請問您認為我國現行消防機關組織及消防人員人事制度與人事管理措施上所面臨的主要問題有哪些？其改進之道又為何？
- (七) 請問您對於本研究團隊建議書貳、研究主題背景及有關研究之檢討乙節，有無修正或補充意見？

(八) 其他任何關於美國、英國、日本及我國消防機關之組織設計與人事制度的建言與看法？

表 4-1 深度訪談受訪者一覽表

代碼	姓名／職稱	日期	地點
A	警察大學助理教授	2015 年 3 月 25 日	臺灣大學社會科學院教授休息室
B	警察大學副教授	2015 年 3 月 30 日	中央警察大學消防學系辦公室
C	前人事主任	2015 年 4 月 20 日	臺灣大學社會科學院教授休息室
D	消防署首長	2015 年 5 月 12 日	消防署 6 樓會議室
E	消防署主任	2015 年 5 月 27 日	消防署 3 樓會議室
H1	訓練中心一級主管	2015 年 7 月 30 日	消防署南投訓練中心會議室
H2	訓練中心科長		

資料來源：本研究整理。

二、焦點座談

為分析我國消防組織、人事制度所面臨之現況問題，本研究團隊於 2015 年 6 月 15 日及 7 月 30 日，召開 2 個場次之焦點團體座談會。依據焦點團體座談題綱，主要聚焦於以下 4 個問題：（一）就消防人員的訓練事項來看，您認為目前消防人員訓練單位的容訓量是否足夠？訓練課目、方式及設備是否足以模擬因應實際作業情況之所需？（二）如果將消防人員之各種訓練予以證照化，並與陞遷制度相結合，請您表示贊成或反對，其理由為何？（三）請您基於實務運作之經驗，就地方消防機關員額設置的考量因素，依照合理性及妥適性研提修正意見？（四）請問您認為我國現行消防機關組織及消防人員人事制度與人事管理措施上所面臨的主要問題有哪些？其改進之道又為何？

有關此 2 場次焦點團體座談會議紀錄，詳見附錄 10 及附錄 11。至於各場次焦點團體座談會議出席人員名冊及其代碼一覽表，謹綜整如下表 4-2。

表 4-2 第一場、第二場焦點團體座談會受訪者一覽表

日期	代碼	姓名／職稱	地點
場次一 (2015年6月15日)	F1	消防署組長	消防署6樓會議室
	F2	消防分隊分隊長	
	F3	地方消防局主管	
	F4	消防分隊分隊長	
	F5	消防分隊分隊長	
場次二 (2015年7月30日)	G1	地方消防局局長	臺中市政府消防局會議室
	G2	地方消防局科長	
	G3	地方消防局科長	
	G4	消防分隊分隊長	
	G5	消防分隊分隊長	

資料來源：本研究整理。

三、問卷設計與前測

依據前述7人次之深度訪談以及2場次之焦點團體座談為基礎，並綜合參考國、內外各學者專家之研究發現與相關文獻，研究團隊擬具問卷項目與指標初稿（詳見附錄12）。據此問卷初稿，於9月1日召開第三場焦點座談會，邀請學者專家研商問卷項目與指標（該場次焦點座談會議紀錄，詳見附錄13）。出席人員名冊及其代碼一覽表，謹綜整如下表4-3。復經研究團隊參據與會學者專家之意見，召開研究團隊研商會議詳慎討論後，取得具專家效度之問卷（該問卷詳見附錄14），據以做為下一階段問卷預試（前測）、修改、確定之基礎。

表 4-3 第三場焦點團體座談會受訪者一覽表（問卷討論）

日期	代碼	姓名／職稱	地點
場次三 (2015年9月1日)	I1	地方消防局主管	臺灣大學社會科學院814會議室
	I2	消防署組長	
	I3	銘傳大學教授	
	I4	臺北大學助理教授	

資料來源：本研究整理。

有關調查問卷前測等涉及預試、修訂調查問卷部分，研究團隊於2015年10月2日至新北市政府消防局進行30份前測及座談。並再於10月6日至8日期間，至消防署進行20份前測，合計50份。依據前測結果修訂調查問卷後定稿（詳見附錄15）。

第二節 先進國家經驗對我國消防組織與人事制度之借鏡

本報告已在第二章分析「各國消防組織與人事制度及災害防救體系」，靜態地描述制度概況。本節系統地綜整先進國家次級資料與專家實證資料，分別析論先進國家消防機關屬性、消防機關與災防機關的關係、消防人事制度，以及先進國家經驗對我國現行消防機關組織、人事制度之借鏡。

一、先進國家消防機關屬性

美國、英國及日本的消防機關係屬於行政機關體系的一環。美國係聯邦制，中央政府與州政府權限之劃分，依據美國《憲法》第 10 條規定略以，憲法所未授予美國政府或未禁止各州行使之權限，皆保留於各州或其人民。由於消防並非美國憲法規定中央政府之權限。因此，全國並無統一消防法或消防組織法，美國消防組織之設置，自聯邦、州（State）、郡（County）至基層市鄉鎮（City），依環境需求，取決各該地方政府。英國國家消防工作現由 2006 年 5 月 5 日成立之地方事務部負責。在地方層級部分，依據地方自治原則，地方議會於 1985 年依《地方政府法》建立消防和民防局，成員由每個縣（市）的多數黨指定一名議員組成。日本中央消防主管機關為總務省消防廳。由於日本消防事務屬於地方自治事項，中央消防機關（總務省消防廳）僅就政策上發布各項法令、規則，供各級政府依循。在各級地方政府則包括：都、道、府、縣下設有消防廳或防災課；以及市（町、村）之消防組織。綜上，美國、英國及日本的消防機關均屬行政機關。

美國、英國及日本的消防機關是否屬於行政機關體系的一環？答案是確定的，因為牽涉國家賠償。（A）

日本消防基本上還是屬行政機關，但日本機場是民間自治消防。日本對於危險物品或大型工廠會要求設消防隊，因不管報案如何快速，仍須先自救才不會來不及，大型工廠包含機場，機場因為國際公約的關係需設消防組織，其他都是行政機關。（D）

至於中央消防機關與地方消防機關之關係，從美國、英國及日本等國的經驗，中央消防機關均無指揮監督、統一調度地方消防機關的權限，但均於緊急或重大災害時，賦予中央政府得以介入之例外規定。

消防並非美國憲法規定聯邦政府之權限；英國地方消防事務，採地方自治原則，依《地方政府法》規定辦理；日本消防組織法明訂「中央不得指揮監督地方」，均採地方自治的概念，但均於緊急或重大災害時，賦予中央政府得介入之規定，則屬例外。

美、英、日等國，中央對地方消防機關都沒有指揮監督或統一調度的權限，只有政策領導的責任。但緊急狀況時有指揮監督權。同樣地，緊急狀況指揮監督我國也有。（A）

日本行政區劃一般分為中央、都道府縣（廣域的地方公共團體）及市町村（基礎的地方公共團體）三級制。日本的消防組織法規定「中央不得指揮監督地方」，它是地方自治的概念，但會要求地方有義務於災害發生時報告中央，以及重大災害時中央可以調度，後來並修法緊急時地方沒請求支援，中央也可以跨過都道府縣調度市町村。（D）

二、先進國家消防機關與災防機關的關係

美國防災體系分為聯邦、州及縣（市）郡三級制，聯邦緊急管理總署（FEMA）平時即依聯邦緊急支援功能計畫（ESF）協調相關主管機關準備充分的設備、補給及人員即時待命。當災害發生或有發生之虞時，而災難的嚴重性超出第一線防救任務之縣（市）郡政府的處理能力時，縣（市）郡政府隨即請求州政府協助，州政府即迅速擔負起救災任務，如果災害規模及強度非州政府救災能力所及，州政府即向總統申請聯邦政府支援，經 FEMA 評估鑑定後，由總統宣告為重大災難，FEMA 隨即在總部成立指揮中心，同時立即進駐災區成立聯邦災區協調辦公室（Federal Coordinating Office, FCO），並就災情狀況作出決策，編組聯邦救援團隊，協調相關部會，提供救災資源，並隨時通告社會大眾災情變化，而美國聯邦消防署僅係 FEMA 下的機關。

英國於「社區與地方事務部」（DCLG）下之地方及社區事務及緊急應變中心（Community and Local Government Emergency Room）為英國災害管理及應變機制的核心，主要負責全國性的災害搶救單位之間之協調聯繫，維持常設性應變中心之目的在於能使緊急資訊支援小組（Emergency Information Support Group）扮演提供全國的救災單位資訊發布中樞之功能。此應變中心於災害發生開設時，最大的任務就是分配、調度所有的救災資源，而消防與災害搶救顧問主任委員亦

能透過此應變中心之功能展開中央政府各單位之協調作業，並且提供簡短、及時的資料供內閣做決策，至於消防機關的角色扮顯則是提供消防救援服務協助。

現行日本災害對策相關法律以災害對策基本法為核心，並搭配災害救助法等相關法令所構成。日本之災害防救組織體系依其中央與地方權限之劃分可以區分為中央層級與地方層級之防災體系 2 種，日本防災最高機構為中央防災會議，地方層級部分，日本消防與災防的關係，無論是合併與否或主從關係等，均沒有一定的規定與形式。

綜上，在執行救援勤務時，無論是救災、救護等實務執行面上，消防機關均責無旁貸，但就災防業務面、指揮統合面及跨部會協調等災防幕僚業務上，依據美國、英國及日本的實際運作經驗，均未有由消防機關承辦之情形。

美國的災防業務中央是由國土安全部旗下的美國聯邦緊急事務管理總署（FEMA），及該總署轄下的美國聯邦消防署在管理。真正的中央災害政策是由 FEMA 擬定，只有在關於緊急應變或需教育訓練時，它會通知消防單位，將所有的指引方針（guideline）提供給消防單位，通知消防單位該如何準備，但中央僅擬定政策而不具人事權。英國也是一樣，是由內閣府的副首相辦公室擔任召集人。因此位階需有一定層級，在災害發生時，才能迅速協調溝通交通水利等各功能。他們也有一小組，專做指引及計畫，但跟各地消防單位沒有關係，同樣不具人事權。（A）

我認為首先應先確認消防署的態度，是否要歸災防或不歸災防，這是關鍵問題。因為消防署內有 2 派看法。有些人贊成災害暨消防署，但亦有些人堅持消防的組織應越單純越好的看法。也就是說屬廣義消防或多元消防的問題，需先定義。討論此議題時，建議應由消防學的角度，世界各國有廣義消防與狹義消防，此需先定位。（B）

消防與災防業務範圍。日本的災防，過去一般人簡稱為總務體系消防，在總務之內設消防，很多縣（市）政府設有總務消防組或總務消防部，於其下辦理防災業務。但後來因為危機處理的機動性不足，所以有併到消防、也有分開來的，或是分開統合的各種複雜方式。日本防災是屬於都道府縣的權責，但都道府縣的防災又很特殊，是知事下設防災監來管理，以做為知事的幕僚；或是設防災監下來管消防；抑或防災監管消防及防災；或是

設一防災監管防災，全都不同。所以日本消防與防災沒有一定的形式，有合在一起的、有分開的、也有變相組合在一起的。至於美國大部分是軍隊演變而來的，加州有設緊急應變辦公室（Office of Emergency Services，簡稱 OES），美國大部分防災都是在民防之下，有很多州都不是在州長辦公室之下，也就是說美國的災防很多是在軍事下的災防。1/5 不到 2/5 的州，大的州才是州長之下設有 OES，美國大部分的州還是在民防下面的災害防救。其實美國好幾個應變中心，幾乎都是軍事基地，所以是用軍隊的概念在做防災，與消防完全是分開的。英國是副首相辦公室來處理，由於英國的災害主要是因應恐怖攻擊比較多，所以整個幕僚作業其實是警察單位不是消防單位。臺灣因為一開始是由消防在做水災、地震救援，整個災害防救就形成全世界獨特的形式由消防來做。日本的國際援助，災害啟動救援是 1/3 消防+1/3 警察+1/3 海巡組成，可是我們國家其他 2 單位都沒加入，這是我們與其他國家最大的不同。（D）

最近行政院說任何災害的指揮官是各部會首長，而消防署是所謂任何災害的常態副指揮官，也就是災害防救歸消防。但在災害防救歸消防的情形下，中央又不願提升災害防救的位階，又希望歸屬於內政部轄下，可是很多業務又涉及跨部會的權責。消防署有災管組，但災管組與災防辦的主管不同，災管組是署長及內政部長，災防辦是行政院長，所以變成無法界定哪些工作是消防署該做的，那些不是。災防辦其實是災害發生時，職司行政院的幕僚功能，但現在的幕僚功能與消防署的幕僚功能又重疊。（E）

整體而言，從美國、英國及日本等國消防機關與災防機關的關係來看，救援服務勤務消防機關均責無旁貸，但未有由消防機關直接扮演救災資源調度及跨部會協調之情形。

三、先進國家消防人事制度

（一）消防人員專屬人事法制

美國、英國及日本等國並未訂定專屬之消防人員人事法制，以做為管理之依據。首先，美國因實施地方分權，故對於消防人員人事法制因各州規定或有差異，一般而言，在各郡（市）消防人員之考選、任用、陞遷皆自行獨立作業。以紐約

市消防局為例，有關其考選係依州政府有關人事規章自行辦理甄選，考試及格後並按成績高低依序任用。

其次，英國國家消防工作現由 2006 年 5 月 5 日成立之地方事務部負責。在地方層級部分，英國地方消防組織，係各地方政府一級單位，消防人員之進用與離職原則上依該國公務員管理條例規定辦理。

英國消防人員，先經 6 個月的 ground training，接著實習一年，再由考核官打分數，考核官為師徒制的，合格後為正式。當然還會經過考核，所有人事都會經過考核，考核同意後，就會發布。但他們任用時，若覺不適任，就依離職相關規定辦理，不像我們有公務人員保障的問題。（A）

最後，日本除中央政府之總務省消防廳之人員係依國家公務員法規定外，其餘日本消防工作因屬地方政府事務，故有關日本消防人員之人事管理多係依地方公務員法規定辦理。綜上，美國、英國及日本等國並無專屬之消防人員人事法制。

基本上日本都沒有專屬人員法令，但日本有消防組織法，用此法規範，擔任局長或幹部有積極條件及消極條件，不過條件很寬鬆，例如可能義消做幾年就有資格擔任局長，但不能受刑事懲戒處分等。消防組織法中就有明確規範這些積極及消極條件，地方消防局長任免是首長的權責，但作基本條件上的設定，需受過什麼樣的訓練，在消防組織法中規定，但沒有專屬人員的法令。（D）

（二）消防人員進用、訓練與陞遷

就消防人員之培訓體系而論，美國、英國及日本等國係由中央統一制定相關標準後，依地方自治方式辦理，且中央與地方消防人員沒有交流機制。

美國消防人員的進用係採公開召募之方式，經有條件之申請程序後，先進行職前訓練，透過進入專業訓練中心受訓取得消防人員專業證照（一般採取 NFPA, National Fire Protection Association 所制定的專業標準證照），分發消防局執勤試用，並經消防局長官評估核可後才成正式全職消防人員，並需於在職後進行各種不同的在職訓練，各州與地方政府任用消防人員時，也以上開標準來做為職務任用的依據。

英國消防人員的進用是採取公開召募的方式，申請人經過有條件的申請程序，通過測試合格後隨即進入專業的消防人員訓練中心受訓，於受訓完成並通過測驗後，分發消防局試用實習，於試用期滿且經消防局長官評估核可後，始能成為正式消防人員。換言之，英國消防人員的養成大抵可以區分為（1）申請、（2）職前訓練、與（3）在職訓練等 3 個階段。

日本消防員的進用，基本上係採先考後訓。日本採地方分權，除總務省消防廳之人員外，其餘日本消防工作屬地方政府事務，故有關日本消防人員之人事管理多係依地方公務員法規定辦理。日本由國家統一制定〈消防學校教育訓練大綱〉及〈消防學校設施、人員及管理標準〉由國立消防大學校及都、道、府、縣所指定城市辦的消防學校及市、町、村辦的消防訓練班辦理。綜上，英國、美國及日本消防人員的進用係採先考後訓，而訓練機制，由中央統一制定相關標準後，依地方自治方式辦理，且中央與地方消防人員沒有交流機制。

至於交流部分，消防機關固定交流是沒有的，但常會將很多優秀消防機關退休人員，引薦至規劃面用，但不屬體制上的交流。（A）

日本的大前提是地方自治，基本上人員的培訓，中央不會干預，中央僅做協助建議而已。不過有些課程是中央派員訓練。另外，我的認知美國與英國也是一樣的，他們都很有彈性，而日本的消防也是一樣，日本消防廳與新加坡相同，任職時可借調至民間單位負責防災，曾有由中央借調至民間單位 1、2 年後又回任案例。他們看起來僵化，但實際上彈性比我們強很多。當大的私人企業或大的建設有防災或安全管理的需求，地方的消防單位還是派人過去，借調過去，就像新加坡一般。（D）

日本就是地方公務員服務法，我跟東京都拿的所有的人事法規，包括任免、獎懲、薪水、陞遷整個都在，提供你們參考。其中清楚地說明是由地方公務人員服務法演變來的，每一職級如何陞遷，做什麼測驗，哪些筆試，愈高階的須寫論文，低階的主要是體能，中間就是體能及其他，還有各種考試陞遷與一套算法，你們寫的報告書也一樣清楚。其中也有說明是地方任用，日本規定都道府縣設消防學校去做任用。（A）

四、先進國家經驗對我國現行消防機關組織之借鏡

以下謹以條列方式，摘錄受訪者之重要建議事項，並將其發言意見，附錄於各點之後：

(一) 積極建構災防政策執行統合平臺

現在災防為何做不好？消防署有設前進指揮協調規定，但空難沒有訂，海難也沒訂。但照理說行政院應該統一訂定重大災害的前進指揮所的作業規定。但是行政院災害防救辦公室認為他僅是協調平臺，不是政策執行單位，所以這個部分他就不做了，所以就沒人做了。因災害防救業務橫跨好多單位，任一單位不願意做就不成，例如避難收容是衛福部的，消防是我，警察是他，國防是他，沒有人要做，所以我們國家缺乏統合的單位。(D)

(二) 參採美國的援助法案或日本災害救助法規範我國災後復原經費問題

經費部分，過去我們常擔心沒有經費，後來有條例，可以編入預算吸收。災後仍然會討論經費的問題，經費由誰支出，有哪些審查機制。在我們國家，經費永遠都會是問題，但是在美國及日本為何沒有問題？因為他們有基金，且會宣告災區，當宣告災區後災區內的警察、消防、軍人、收容場所、各救災人員加班費等都由該經費支應，所以各項資訊非常完整，他們平常就計算好災害每個人需要經費多少，地方也會認真提供回報完整資訊，因為這將涉及經費支出，所以他們國家救災為何有效率，是這些我們所不知道的背後機制運作的結果，美國的援助法案或日本災害救助法，都是在規範這些事項。(D)

(三) 災防業務可以由國防部後備司令部與消防署及警政署的民防組，組成一個新機關，如此則災防不用增加人力，甚至可以減少人力，只需整合現有的單位即可

我主張災防業務可以由國防部後備司令部與消防署及警政署的民防組，組成一個機關，因為國防部的後備司令部是支援軍事作戰以後備為主，而重大災害與戰爭相同，所以我認為災防不用增加人力甚至可以減少人力，可以整合這些現有的單位即可。民防可緊急因應動員民力支援戰爭，應該併入消防中。新加坡或其他國家都是用民防在辦防災，美國大部分也是軍隊在辦防災。我個人認為應先把警政署的民防移併到消防，待做得更好之

後，再將後備司令部也移入整併，成為一個危機處理很強的團隊。第一階段先整併警政署的民防。例如：空襲警報與海嘯等災害警報概念是相同的，警察局既已做好警報系統，當然就應共用。同時，國防部需把後備軍人改為國民兵方式，因為後備軍人是退伍之後 5 年才抽到一次，不像美國的國民兵每年都可軍事組合訓練支援作戰。因此應該把後備軍人改成國民兵，整體調整配套。如此，即可大幅減省國家人力經費。全世界都在建構因應大型災害救援的能量，但是這些人，國家怎麼可能平常就準備好呢？因此，我認為相關機關戰力的整併是一定要做的。（D）

五、先進國家經驗對我國現行消防人員人事制度之借鏡

以下謹以條列方式，摘錄受訪者之重要建議事項，並將其發言意見，附錄於各點之後：

（一）建議消防人員加給參照新加坡作法，與體能測驗制度相結合

新加坡消防人員，必須每半年進行一次體能測驗，通過測驗者才會發給加給，並非每人都享有津貼，但可以複訓複測。我認為我國消防人員法制，類似這些制度應該都可以考慮。（D）

（二）建議參採日本作法，消防人員的各種訓練應該予以證照化，並與陞遷制度加以結合。

訓練部分能否有所突破，所謂「突破」，就是像日本一樣採取證照制度的方式，例如今天我要陞遷，我要去做預防的工作，那麼我就要去考取預防方面的證照，考上之後才能夠勝任。這種訓練的方式，應該由中央統一規範，在這樣的陞遷過程當中有引導的作用。（F1）

（三）建議參採日本作法，以到達現場時間為標準來配置消防機制（含員額、車輛、工具等）

消防是當事件發生時，很短的時間內就要出動。我國有規定於白天 60 秒內要由分隊出發，但到達現場時間則未規範。日本規定約 4 分鐘內需到達現場，並以此標準配置其消防機制，若太慢、太遠、人力不足，則無法滿足到達時限。（D）

- (四) 關於消防人員超勤時數之計算，建議每天工作時數以 16 小時計（另 8 小時待命期間，若有出勤再另外加計之，且每週總工時之計算應先扣去公務人員每周 40 小時之工作時數。

關於消防人員反應一天上班 24 小時的問題，建議參考日本的作法，每天以 16 小時計，另 8 小時是待命，因救災要求第一時間的關係，不可能回家睡覺，消防工作本質就是突發性，若不行就不適合當消防人員，待命期間若有出勤，則核實計給，如此消防勤務及人力各方面才有可能解決，且每天工時以 16 小時計，計算每周總工時的時候仍應先扣除公務人員每周應上班的 40 小時，超過的再依照勤務加給來計算。(D)

第三節 我國消防組織與人事制度之問題

本節分就 7 人次之深度訪談、第一、第二場次焦點座談之實證資料，有關我國消防組織與業務、與消防人事制度等相關問題，進行分析與討論。

一、消防組織與業務

(一) 強化跨域災難的整合及各特種災害救災的統合平臺。

目前我國《災害防救法》對於各特種災害及跨域災害雖已明定相關權責，惟實務作業上，並無具體標準作業程序及相關實務演練，導致具體事件發生時，表現不如預期，允宜明定相關標準作業程序並於平時即進行相關實務演練。

按照《災害防救法》規定，空難在中央應該屬於交通部、地方則屬交通局，可是救災過程都是地方，新北市與臺北市 2 個地方的消防單位，如何整合也是需要來探討的問題。(F3)

以防災平臺統合為例，消防局部分應專責救災方面，不要再去管理不屬於自己管轄的部分，在統合各特種災害救災，化災部分就給環保署，或是重大交通意外由交通部，消防人員再依其專業指示進行搶救活動，畢竟消防人員救災時對於所處各種環境應如何處理，才不致生二次災害的部分，並不是萬事通。當災難發生時，我們可能對於那些東西不能做什麼動作，哪些地方可以更容易建立搶救路徑等，可能要專業主管機關才能夠來做指揮，所以這部分不宜全交給消防局來單獨作戰。(F5)

(二) 救災勤務消防機關責無旁貸，災防業務整合協調是否宜由消防主導，仍應再審慎研酌。

關於消防及災防任務的關係可能有以下 3 種情形，包括：(1) 消防機關除原有消防業務外，並積極辦理災防業務。(2) 消防機關只需專注消防業務，災防業務另行成立災防機關辦理。(3) 因應實務運作需要，因地制宜，中央與地方可以採取不同之作法。依據目前《災害防救法》的規定係擬將執行事項，責成內政部消防署執行災害防救業務。至於各種災害之中央災害防救業務主管機關則依災害性質之不同依業務性質分別由不同部會職掌，與會學者專家指出，執行任務之遂行由消防機關辦理係責無旁貸，但災防業務之幕僚作業，因涉及跨部會之指揮協調等事宜，應否由消防機關來承辦，則仍有待審慎研酌。

以《災害防救法》的精神來說；既然幕僚單位已經設定為內政部，內政部至少要做到綜整的角色，可是消防機關接了災害防救的工作，對於第一線基層的工作勤務內容有沒有影響；說實在的，以我這 20 年來的觀察，沒有太大的變化，他還是做人力救助的部分，這一部分來解析重要的觀念是在於指揮權的問題。（F1）

（三）特搜隊的組織編制，究應採任務編組或固定編制，應予釐清。

對於特搜消防職能之人力配備，目前實務上有任務編組，也有成立專屬搜大隊的作法：到底特搜任務應成立專責機構辦理，專責特搜工作。抑或無需成立專責特搜機構，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練。平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作。對於消防機關組織設計乃至任務之遂行，影響甚鉅，允宜妥慎釐清。

現在特搜大隊有任務編組的方式；也有直屬大隊的方式，這是歷史的演變，如果按照法規規定，每個大隊可以設 3 到 5 個分隊，我們當初成立時每個大隊都有 1 個特搜分隊。目前我們第一大隊有 7 個分隊，最後我們把 7 個任務編組的特搜分隊其中的 4 個分隊，改為直屬特搜大隊。（F3）

特搜、化災等都走各自的專業，像我們特搜人員是要全部都會；他們也覺得很奇怪，你全部都會，怎麼會做得好？因為這不是很好的現象，因為消防可以細分很多項目，那大家只能拼命得去應付；我們只能努力的把他做好，這幾年新北市及臺北市有很多人殉職，大家都很努力要把救火做好時，還會被追加更多事情，我覺得這是很不好的事情。（F4）

（四）消防業務允宜回歸狹義消防或消防專業，避免以「為民服務」的名目，無限擴張消防業務。

我國消防業務早期只有救災及安檢 2 項，但隨著社會情況演變任務陸續增加，目前消防任務主要包括救災、救助、救護、安檢、水源及其他等事項，而美國英國與日本就僅有建築安檢與救災。是以我國消防業務是否允宜回歸消防專業，或至少不宜以為民服務或其他等抽象概念再度擴張消防業務範圍。

我們是不是應該純粹使消防專業化就好？當初為什麼消防要獨立於警察，就代表它需要消防專業化。沒有必要把災防等拉進來，回歸消防的專業就好。（F2）

再來比較大的一個問題點是，我們負責的 3 大業務是火災預防、災害搶救、緊急救護，現在又多一個為民服務。我覺得為民服務部分就跟縣（市）首長或是局長的施政會有關聯性，若是只有《消防法》所規範 3 大本業，以我們目前的人力是可以應付，可是多了為民服務，就變成很多局處的業務，凡涉及到安全部分，就會交給消防局處理，因而變成全年無休，在夜間或是例假日有相關非屬消防業務就要去受理，像是清洗路面、動物救助等。我認為如果是有涉及到人身安全，當然我們在第一時間處置是沒有問題的，但是慢慢變成一有事情就會打 119，認為只要打 119 就會有人去幫忙處理。再加上我們現在有個市民服務專線 1999，雖然有分工，但是只要有涉及安全疑慮，就會變成由消防或是警察機關單位派員優先處理，所以我們的人力有很多就會浪費在這非本業的工作上面。（G4）

（五）長期而言，安全檢查工作宜由消防專技人員辦理，相關法令配套宜儘速完成；短期而言，允宜回歸消防大隊專人辦理。

關於減輕各分隊安全檢查工作之業務負擔的方式，治標之道允宜將該項業務回歸消防大隊，責成專業專人辦理，可減輕各分隊業務及免除關說請託壓力；治本之道在於落實《消防法》第 7 條至第 9 條等有關消防設備師、士相關之消防安全設備設計、監造、檢修及安檢制度，以及訂定消防設備師法等相關配套法令與成立消防設備師（士）公會等。

安檢工作於我接任後共挑了 108 位具有檢查專業能力同仁調到大隊專責進行安檢。外勤救災也配合跨分隊出勤派遣，安檢回歸到專業、分隊回歸到救災救護勤務，運作還算順暢。目前安全檢查回歸大隊負責，遇有議員關心議題由大隊長面對溝通，也逐漸少有客訴情事發生。關於安全檢查的問題，事實上有個根本解決的辦法就是消防設備人員法趕快通過，因為現在消防設備人員法是暫行的，沒有強制性，即便發現檢修不實，並沒有強而有力的法規為後盾，致使整個檢查制度與專門技術人員的管理呈現虛的狀態，如果可以的話，趕快從這邊切入，完成像建築師聯合會，公會對會

員本身是有影響性而且法律有強制性，消防專技人員檢查的專業與落實才能獲得解決。(G1)

安檢部分，目前已經有很多的代檢制度，在實質面上，我們發現很多分隊的業務量仍然很大，即使他們是以救災救護為主，但很多檢查機制都必須達到 100%、200%。雖然安檢很重要，但耗費我們太多的人力去執行，對於救災救護、專業技能的培養與學習，就會產生排擠效應。(G3)

安檢部分若是我只做消防的工作那還好，現在又有市府一體、聯檢制度。補習班要管，教育又連結建管，我的部分已經查 1 次了，但它聯檢都要再查 1 次，變成是倍速的成長。縣(市)可能補習班發生火災，我們縣(市)又要全部再查 1 次，暑假到了有專案又要再查。其實我們臺南也有專責安檢，只是我們的人沒有辦法抽離這麼多。所以我們大隊的安檢可能負責 6 樓以上。(G5)

二、消防人力與人事體制

(一) 消防人員退離逐年成長、形成消防人力缺口，整體消防人力近期呈現短缺趨勢。

近年由於消防人員自願退休人數逐年攀升，形成消防人力缺口，允宜儘速完成甄補；並輔以滾動式預為甄補概念，以利人力銜接。內政部於 2015 年 1 月 20 日表示，全國各消防機關截至 2014 年 12 月，預算員額 14,873 人，現有員額 13,512 人，預算缺額 1,361 人，缺額比率 9.15%。內政部已要求擴大警大、警專 2 校招生名額及消防署訓練中心容訓量，增加四等一般警察特考名額。2015 年預計分發消防人力 587 人，消防人力缺額比率可降至 4.8%，2016 年、2017 年規劃增補 1,776 人，預計將可補足現有預算缺額及未來 3 年度推估退離人力(管嫫媛, 2015)。

人力是有延遲的效應在，可是我們面臨的事情是人，與生產線上的啤酒不一樣，啤酒可以屯，人不行，因為他有員額預算問題，是不是可以滾動式的每年計算，另計餘率值做為年度增減，如餘率值正，就後年減招，反之亦然。(F2)

我認為分隊人夠不夠，主要考量的有 2 個因素，第一個是勤業務量；第二個是分隊設置太多，我覺得這 2 點很重要。(F3)

我從基層做起，我是從分隊會遇到什麼問題的觀點來探討，最大的問題就是人力，沒人只能做沒人可以做的事情。我們現在人手不足，只能一直用應變的方式去處理問題。（F4）

從消防署成立到現在，其實我們所有的勤務量能一直在增加，但事實上人力增加卻很有限，人力要增加的因素很多，尤其是目前並不是像警察、海巡等是一條鞭體制，因此受制於地方政府的情形非常嚴重。（G3）

（二）對於消防人員是否訂定專屬人事法制及其推動之可行性，容有不同之見解。

關於消防人員是否訂定專屬人事法制的議題，與會部分持肯定意見，但也有憂心其推動之困難者。亦有與會者明確指出，專屬人事法制之重點應在於福利、待遇與撫卹至少要能維持現況，否則縱使訂定消防人員專屬之人事法制，但相關福利、待遇與撫卹，如果成了國家財政困難、撙節政策的受害者，實屬得不償失。

第二個是與會人士認為要訂定專屬消防人員的人事條例，以我的經驗來講；目前推動是有困難的。（F1）

我覺得消防應該要訂一個屬於我們自己的任用條例，這是有必要的。（F3）

如果消防能訂定專屬人事條例的話，福利、待遇與撫卹至少要能維持現況，如果因為人事制度改變而維持不了原福利待遇恐怕會出大亂子。如無法建構消防人事條例，警察人員人事條例已列述消防人員的適用規定，當然這對於人事晉升管理層面是有一些問題，需要經過警大訓練才能勝任幹部，還好目前要升任消防幹部訓練的路很多。（G1）

（三）關於未來消防人事體制的改革問題，基於消防機關組織編制特性及退撫事項的保障，未來至少不能全部把他改成簡薦委制。

我還是要重申對於消防人事體制，未來至少不能全部把他改成簡薦委制，因為那是最慘的情況。現在消防單位編制最多就是隊員，不可能每個人都升成幹部，幹部的編制是有限的，所以大部分的人終其一生，可能就是當隊員或小隊長就退休了，如果改成簡薦委制，他年功俸就一定會降低，年功俸沒有那麼高，薪水就會降低。包括日後領的退休金、撫卹金都會降低，

整體待遇就會受影響。第二個就是，如果有警察官身分的保障，因公殉職，因公傷殘退休。警察官都是以所任職務最高等階年功俸最高俸級來保障，對警察人員來說，等於就沒有後顧之憂，回歸一般公務人員的規定，對於消防人員就會不足。(C)

(四) 員額設置考量因素應考量各區勤務特性，分別給予設置權重。

有關地方消防機關員額設置的考量因素，研究團隊彙整 2 場次焦點團體座談會議討論，惟表達意見不多，謹將 F1 及 F3 之意見臚列如下。其中，受訪者 F1 明確指出此係業務單位權責，建請本研究團隊回歸研究目的，並尊重業務單位權責。

今天我們看到標題是「消防機關組織與人事制度評估及因應策略」，第二頁有敘明研究目的，我認為還是要聚焦於今天的議題，也就是回到組織與人事制度的部分。至於涉及業務面的部分，如車輛、人員是否足夠的問題；應該接受什麼樣的訓練等，都可以從現階段的其他的業務面向去檢討就可以了。研究團隊如果去挖這些問題，是寫不完的。我覺得第三點員額設置基礎的部分，你們應該要先有一些基本的看法，再來請教我們會比較好，你把這個開放性的議題拿來討論；大家會很熱烈給你意見，但最後可能會很難收拾，因為每個層級的人員都有他的道理，這樣一來意見會有很多的版本，以上是我的建議。(F1)

基準表的部分，我們從車輛裝備因素來看，車輛與人數的規定比較僵化一點，例如：雲梯車要配置 8-10 個人，這樣可能嗎？像救助器材車及其他車輛要配置 4 個人，這樣有可能嗎？又其他特殊場域，例如：核電廠、超高樓層，臺北市及新北市有很多超高大樓，基於這些的原因，員額是不是也要考量增加？還有消防人員最大的負擔就是救護，我覺的救護部分除現行規定外，應該可以基於轄區特性來配置救護員人數，因為現行規定是配置救護車 1 輛救護人員 7 人，我建議應該依分隊平均月救護量來做彈性的調整。此外，在消防車輛的部分，像在直轄市是 1 萬人配置 1 輛，消防車也是一樣，可是按現在的人口實務上有可能做到嗎？還要考慮到人員、廳舍、預算等因素。(F3)

設置基準部分，我建議轄區的列管數跟住宅數是不是也要考量？我們現在的考量是人口密度，像我們新北市及臺北市有很多外來人口，所以這個規定是不是也要修一下？我覺得不是人口密度，然後也要考量到轄區列管場所的多寡。接下來看到直轄市、縣（市）消防機關人力衡量評估基準說明，我的第一個建議是可不可以分組，以避免城鄉差距過大，消防車輛配置的數量用什麼來做為標準，可再思考看看，是不是要用 6 都，用 6 都也有問題，像新北市貢寮區、平溪區，1、2 千人 1 個區長，臺北市很集中相對比較好。還有剛才我有提到分隊有很多專責；像專責安檢、專責救護、專責特搜，除考量各區的勤務特性，是否可以再增加一些因素，例如剛才所提的特殊場所、車站。還有我覺得可不可以用人口數或轄區密度去做標準，以人口密度為準我覺得不太合適。（F3）

三、人事管理措施（任命、訓練與陞遷、加給、值宿）

（一）為避免非專業人員擔任地方政府消防機關首長，影響消防業務之遂行，其任命方式，允宜參照警察首長之實務任用方式辦理。

消防機關目前雖非採取中央至地方一條鞭的領導統御方式，但因消防業務有其專業性，為避免非專業人員擔任消防首長，影響消防業務之遂行，允宜參採地方制度法第 55 條及第 56 條關於主計、人事、警察及政風之主管或首長之實務任用方式，由內政部消防署將符合一定資格者，列入人才資料庫，以供直轄市或縣（市）首長遴用任免之。

把消防人事的任命權，一定位置以上的，由中央經過訓練後，提供人才資料庫給地方首長遴選，我覺得可以達到剛剛所講的專業化，至少不會派 1 個警察局主任秘書或副局長塞過來當主管，這樣至少可以解決首長不專業的問題。（F1）

（二）正視消防人員訓練需要，及時擴大消防署訓練中心及警專的容訓量，並朝證照化與陞遷結合的作法。

目前我國初任消防人員之管道大抵可分為警察特考、基層警察特考及一般警察特考，也就是內軌與外軌雙軌並行。與會專家學者建議，要解決消防人員訓練容量的不足，必須同時擴大消防署訓練中心及警專的容訓量。

消防人員的訓練與一般公務人員不同，並非高普考完就實習、分發到一般公務機關。消防人員任用之前，都必需施以專業訓練，所以變成會有警專容訓量不足的問題。（F1）

消防學校的設置是未來的方向，但考慮任官與福利待遇等因素，在現況可先考量整合警大消防系所與警專消防安全科資源，目前兩校消防系科學生已逐步參酌四等一般警察人員消防類科考試訓練模式，結合兩校學科與訓練中心術科模式進行培訓。未來或可在訓練中心完成擴建後，逐步整合兩校消防系科移地至訓練中心進行養成教育。（G1）

講到訓練單位的容訓量是否足夠？在竹山訓練中心還沒啟用以前，其實各縣（市）都會自己作訓練，可是訓練會牽涉到各縣（市）的經費，若是經費多的縣（市）訓練就很足夠，而南部縣（市）受制於經費問題，可能訓練就沒有那麼充足，很多過程甚至都沒有做，只是單純的一些常訓與複訓而已，對於新進人員的訓練可能是有問題的。（G5）

目前我國消防人員陞遷制度之法源依據與相關規定大抵包括：各消防局陞任評分標準表、內政部消防署強化各級消防機關救災能力評比考核規定、各消防局陞任評分統計表；以及其他資績計分相關規定等。其中，各消防局陞任評分標準表之訓練進修事項，以及各消防局陞任評分統計表之專業證照取得之計分均係消防人員訓練證照化及其與陞遷相結合之適例。未來，消防人員的各種訓練應該予以證照化，並與陞遷制度加以結合。

目前就訓練這個領域，我們很感謝（臺中）蕭局長在訓練中心推行證照的制度，我覺得以前我們警大剛出來就是一張白紙，就是慢慢從實務的經驗去累積，但是我是認為最好是在就學過程中就取得這些相關證照，目前我們近期分發的特考班最基本都有 7、8 張證照。（G4）

之前的訓練都是由各縣（市）政府自己發放的證照，現在統一由內政部消防署訓練中心發放證照，陞遷是和證照有結合起來。我舉個例來說，如果分隊長要陞遷的話，證照是要 7 張 3.5 分，但是我們消防證照全部林林總總列出來大概有 19 張證照，實際上是超過 19 張，但是這 19 張是比較有代表性的。（G5）

本訓練中心所核發的證照認同度非常高，所以地方政府消防機關會把它列入資績的記分表，使它們有不同額度的加分；例如你完成初階班的訓練，某些地方政府會規定在陞遷時可以加 0.5 或 1 分，接下來就是進階班到高階班，每一種屬性，例如水域、山域、火災，在高階班會設定一個上限，例如最高加到 6 分或 3 分。對於基層同仁的陞遷來說；這是一個很大的突破，也就是說，他們如果很認真去累積了一定的資績計分，就可以有機會往前排隊並升職，這是目前我們希望在證照化與陞遷結合的作法。（H1）

陞遷與證照結合有一個好處；往年沒有跟證照結合時，有些人會不想受訓或淪為公差，當結合證照時，就會鼓勵某一些人願意去做。另外，這幾年來我們的制度已經完整化了，所以我剛剛一直提到的就是共同語言，也就是說，確保證照模組化，讓全體訓練變成一致。（H2）

（三）依據保險業將消防人員列為第 6 級保險費之倫理，應酌予提升消防人員危險職務加給之金額

查 2014 年 8 月 28 日金融監督管理委員會金管保財字第 10302057171 號函修正之「臺灣地區傷害保險個人職業分類表」規定，消防隊隊員之意外險為第 6 級（保險費最高等級，再上去為拒保行業）且壽險限額為 200 萬元，但是刑事警察僅列為第 5 級，可見消防隊隊員之危險性較刑事警察為高但在危險職務加給中卻未能忠實反映，允宜參照調整修正酌予提升危險職務加給金額。

為什麼保險當初把刑警跟消防訂定在同一個危險等級？為什麼他可以這麼做？如果有其理論基礎及研究背景，是否可以參照他的資料來做為我們可以獨立訂定專屬消防危險加給的理由。如果還是在雙軌併行不變的情形下；就算維持這個制度，消防危險加給部分，也可以提升。（F2）

（四）人事管理措施：值宿制度有其必要，允宜賡續試辦推廣

消防人員原沿續警察過往的制度，怕廳舍、車輛、裝備、器材被破壞或遭偷竊，甚或報案無法受理，因此從晚上 10 點起派員守在值班臺，2 個鐘頭 1 班，一直到上午 8 時為止，長此以往，造成消防人員因缺乏睡眠而精神不濟，形成消防人員生、心理沉重負擔，目前各縣（市）陸續試辦值宿制度，成效良好，實有賡續推廣辦理之必要。

勤務的派遣與執勤方式最近也在調整，消防分隊以前夜間是要值班，2 個鐘頭派 1 人在守在值班臺，一個晚上每個分隊要耗費 5 個值班人力，另因人力只能值勤 2 天休息 1 天，長久下來因為睡眠因素很容易造成精神不濟的狀況，因此在本年 2 月 1 日起 19 個分隊晚上試辦值宿制度，目前為止已經擴大到 37 個分隊，輔以紅外線與探照燈搭配，另 119 電話也都由指揮中心統一受理與派遣，目前試辦狀況相當穩定，此外再加上晨間體能訓練，同仁之精神體能狀況都比以前好很多，也因此頗獲基層同仁與各界的好評與支持。（G1）

第四節 調查問卷設計與規劃

本節旨在介紹本計畫擬定之調查問卷，以及後續即將進行之問卷調查，包括具體操作事項與規劃說明，謹析論如次。

一、問卷設計與架構

研究團隊為探討我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，前以 7 人次之深度訪談及 2 場次之焦點團體座談為基礎，並綜合參考國、內外各學者專家之研究發現與相關文獻，擬具問卷項目與指標初稿（附錄 11）。本問卷設計除「基本資料」外，區分為 2 個群組，分別為「消防機關組織編制」及「消防人事制度」，並將各群組中所含各項符合群組所需之測量項目予以臚列。以期確實能用以研究分析，並提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，以及研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事法制及其具體建議方案。如下表 4-4 所示。

表 4-4 本計畫之調查問卷架構

消防機關組織編制	消防人事制度
<ul style="list-style-type: none"> ● 消防機關組織定位 ● 員額配置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整體消防人事制度 ● 任用與權責 ● 養成與訓練 ● 工作情形 ● 請調 ● 待遇

資料來源：本研究整理

擬定問卷初稿後進行第二階段的 1 場焦點座談會，將初稿設計提請專家學者修正。本場座談會於本年 9 月 1 日（二）下午 4：00，假國立臺灣大學社會科學院 814 會議室，主要邀請 4 位實務界專家與公共行政學者，針對綜整之問項資料庫，進行評估工作，以完成調查問卷初稿。針對會中學者專家所提有關問卷項目、指標乃至具體內容之建議，研究團隊均經審慎研究。以下茲依會議討論過程區分為基本資料及問卷內容等兩階段，就各學者專家之意見及研究團隊之回應，以表列方式呈現如下表 4-5 及表 4-6。

表 4-5 問卷初稿基本資料：學者專家意見與研究團隊處理作法一覽表

	學者專家意見	研究團隊處理作法
學者專家 I1	1、第 1 頁基本資料部分第 3 題關於婚姻狀態，「再婚（目前已婚但曾經離婚）」的選項，也許有些人會不好意思填寫，又如果要保留，建議加上「單身喪偶」。	1、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	2、第 4 題戶籍地及第 5 題工作地的選項有「不知道」的選項，實在有點奇怪，建議改為「其他」。	2、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	3、第 7 題關於職稱的部分，建議是否區分為中央、地方；地方再區分為直轄市及其他縣（市），並將相關職稱予以臚列，又第 6 題已經可以看出其職等高低，是否需再調查職稱，如無必要，似可刪除。	3、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	4、第 9 題的「危險職務加給」，容易與雙北及桃園採用之「危險職務加給加成」產生會混淆，建議再予詳細說明。雙北及桃園採用之危險職務加給加成是區分為外勤及內勤，外勤可區分為 1 級 2 級與 3 級，內勤則不分級；與行政院訂頒之「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」所列分級有所不同，建議研究團隊的問題，應說明得更清楚。	4、第 9 題的「危險職務加給」，係指行政院訂頒之「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」所列規定。相關文字會再清楚敘明。
	5、第 10 題工作年資部分，建議明確敘明是「消防」工作年資，不然許多特考班的人，在成為消防人員之前，也許有其他各式各樣的工作年資，可是我想這些年資，應該不是你們想要問的，因此建議本題修正為「消防」工作年資。	5、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	6、第 11 題關於可以申請自願退休的年齡，可能會被誤以為是強制退休的年齡，還有退休法規定可以申請自願退休年齡的試算，不是每個人都知道，受測者可能無法填答或混淆。建議本題要說明何謂「自願退休」與「強制退休」等概念。	6、由於實際狀況每人初任消防工作的年齡不一，且涉及有無年資中斷，以及可自願退休、可請領月退休金、展期年金、是否符合危勞降齡等因素均不相同。為期標準化、明確化，本題將改採情境模擬方式，請受訪者依题目的假設填答。
	7、第 12 題關於學歷的部分；建議增列 1 項「其他」，根據我的經驗，我所帶過的分隊中，就有是從國外取得消防大學學歷的人，因此建議增列「其他」（如：國外學歷）。	7、謹遵學者專家所提建議調整修正。
8、第 13 題警察特考及一般警察特考有分為 3 等及 4 等、基層警察特考只有 4 等，目前問卷上的分類是否妥適，建議再酌。	8、依據窮盡與互斥的原則本題問項調整修正為：警察特考、基層警察特考、一般警察特考、其他：請說明_____等 4 個問項。	
學者專家 I2	1、本次會議討論的是問卷項目及指標，但是正式的問卷，建議應該要加上施測的說明，如：研究目的等。	1、正式問卷研究團隊會依一般的體例與做法，將施測說明加在問卷的開始頁面。
	2、第 9 題的「危險職務加給」，如果指的是雙北及桃園的「危險職務加給加成」，其他縣（市）就沒有，而且最近有修正，請更新為最新的資料。	2、第 9 題的「危險職務加給」，係指行政院訂頒之「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」所列規定。
	3、第 13 題除警察特考、一般警察特考及基層警察特考外，還有轉任的，建議本題區分為 <input type="checkbox"/> 警察特考、 <input type="checkbox"/> 一般警察特考、 <input type="checkbox"/> 基層警察特考及 <input type="checkbox"/> 其他，請說明。	3、所提建議符合窮盡與互斥的原則，謹遵囑調整修正。
學者專家 I3	第 7 點的職稱列了如此多，想請問研究團隊你們打算施測的問卷，到底有幾份？如果你的樣本數不是很多，而第 7 題將職位臚列這麼多，這是在找自己的麻煩。我覺得可以區分出高階、中階及低階就可以了，所以我覺得職稱的這個部分，有沒有必要，可以再研究。因為第 6 題已經有職等了，如果沒有特殊的用意，選項設計得太複雜也不好。	擬在第 6 題前面勾選官職等，問完職等後，後面備註開放填答其職稱。

資料來源：本研究整理。

表 4-6 問卷初稿題項內容：學者專家意見與研究團隊處理作法一覽表

	學者專家意見	研究團隊處理方式
學者專家 II	1、第 1 題消防機關的任務，救助的項目很多，像山難、水域、車禍等，建議要補充說明，至於安檢（火災預防），應該是要反過來以「火災預防」為主，並舉例，如：安檢、危險物品管理等。	1、本題（初稿第 1 題）刪除。
	2、第 2 題請問您認為未來我國對於消防「組織」的編制，建議修正為消防「機關」的「組織編制」。	2、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	3、第 3 題為何只討論特搜專責的部分，安檢的專責與否、救護的專責與否，也都可以討論並納入問卷，為何只討論特搜呢？	3、同意學者專家所提建議，增列 2 題將安檢的專責與否、救護的專責與否，列入問卷調查。
	4、第 5 題第 4 個選項，建立一套專屬消防人員的人事制度，就不一定是雙軌併行制。建議將「雙軌併行制」等文字刪除。	4、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	5、第 6 題員額配置，不知道研究團隊所列的各種因素是怎麼來的，這可能要做一些討論。	5、第 6 題的考量因素係根據現行「直轄市縣（市）消防機關員額設置基準」的規定，將其各項次摘要節錄而來，謹此補充說明。
	6、消防機關與災害防救組織項下第 7 題何謂防災機關，他的定義是甚麼，建議要補充說明；而第 4 個選項為什麼我們要學日本而不是其他歐美國家。	6、同意專家意見，原第 7 題文字調整後，移至第 1 題內容如下：1、請問您認為未來我國對於消防及防災的任務設計，應該： <input type="checkbox"/> 消防機關除原有消防業務外，並積極辦理災防業務。 <input type="checkbox"/> 消防機關只需專注消防業務，災防業務另行成立災防機關辦理。 <input type="checkbox"/> 因應實務運作需要，因地制宜，中央與地方可以採取不同之作法。
	7、第 10 題關於特困條件，建議加上「離家近」及現有的「離婚」；而「父母期望」的這個選項，建議修正為「照顧父母（重大疾病）」。至於警察機關，目前已經將離婚的因素取消，因為有變相鼓勵離婚或假離婚之嫌，當然這個問題於問卷回收後，還可以再討論。	7、謹遵學者專家所提建議調整修正。
	8、第 5 頁建議量表選項，還是採用 Likert 5 點量表。	8、研究團對謹表同意，並擬以 1~5 分分別代表「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」以及「非常同意」；至於「不知道」之選項，擬予保留，並將之列為「遺漏值」。
	9、第 15 題為何要設定將「家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女」列為請調的特困因素，尤其是「3 個」的規定，是從何而來的。	9、第 15 題為何要設定將家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女列為請調的特困因素，「3 個」的規定是因為本學會之前接受政府委託的 2 個研究案，關於婚育及少子化的議題，在政策建議方面，已生有 2 個的，就鼓勵生第 3 個；在此將之做為特困因素的條件，是希望在解決國家少子化問題的面向上，提出一個政策創新。
	10、第 18 題未來可建立消防人員人事一條鞭，對於大多數消防人員，可能不知道什麼是「人事一條鞭」，這個可能要說明清楚。	10、第 18 題併同學者專家 I3 意見予以刪除。
	11、第 20 題關於消防人員的養成教育是否維持目前現行警察大學及警專負責的做法；建議	11、謹遵學者專家所提建議調整修正。（呈現於修正後辦本第 15 題）

	<p>併同我們到底是要「先考後訓」或是「先訓後考」的問題一併討論。</p>	
	<p>12、第 24 題關於消防人員訓練課程的選項，建議可以再加上以下幾個選項，消防安全檢查、公共危險物品及可燃性高壓氣體法規、政府採購法、大貨車駕駛訓練。</p>	<p>12、謹遵學者專家所提建議調整修正。</p>
	<p>13、第 31 題關於消防人員工作壓力來源，建議增列「網路批評」及「民代關說」。</p>	<p>13、由於關說來源不一定是民代，且如此說法恐針對性太強，爰將其修正為「關說請託」。</p>
	<p>14、第 32 題關於我覺得自己目前已有災後壓力創傷症候群 (PTSD) 症狀。建議加問這個問題，單位到底有沒有相關解決的機制。</p>	<p>14、謹遵學者專家所提建議，增列相關問題。</p>
	<p>15、第 35 題關於超勤加班的問題，建議增列「實報實銷」的選項，這樣就可以不要有每月支領的上限。</p>	<p>15、由於本題係問超勤加班之內涵，而非加班費之報支方式，茲以實報實銷係報支方式而非超勤加班之內涵與問題未符，所提意見擬予保留。</p>
	<p>16、建議是否研議關於可以增加消防人員福利的問題，如：因公受傷醫療可否免費或專款補助。</p>	<p>16、關於建議研議因公受傷醫療可否免費或專款補助一節；由於現有公保、健保及相關公務人員福利措施，已有適度之規範；再者增加自身福利之問項，似尚不宜於同（單）一群體中施測，所提建議擬予保留。</p>
學者專家 I2	<p>1、組織定位的第 1 題建議就直接問是否同意消防機關擔任災防業務的幕僚工作，至於消防機關應該執行哪些任務，從消防法、災害防救法等相關規定來看，所列的選項全部都是要做的，所以勤務的部分，根本沒有什麼好問的，重點應該是「是否該由消防機關來辦理災防業務的幕僚工作」。這一題的問法與確切文字，研究團隊回去再思考一下。</p> <p>2、第 7 題雖然你是問未來災防機關與消防機關的組織，但是我覺得用語有點怪，目前我們是沒有災防機關的，所以災防機關的定義到底是甚麼，應該是災防業務，建議中央應該要怎麼做，地方應該怎麼做，要分開來處理，不要中央與地方搞在一起。就中央機關來說，我認為災防業務主管機關依業務性質來劃分，是非常清楚的，法令規定得很明確；可是到地方的執行，權責分工就沒那麼清楚，因為地方相關法令沒有那麼完備，所以地方首長基於簡便，通常就會交給消防。</p>	<p>原第 1 題刪除並將原第 7 題文字調整後移至第 1 題內容如下：</p> <p>1、請問您認為未來我國對於消防及災防的任務設計，應該：</p> <p><input type="checkbox"/> 消防機關除原有消防業務外，並積極辦理災防業務。</p> <p><input type="checkbox"/> 消防機關只需專注消防業務，災防業務另行成立災防機關辦理。</p> <p><input type="checkbox"/> 因應實務運作需要，因地制宜，中央與地方可以採取不同之作法。</p>
學者專家 I3	<p>1、關於員額配置的問題，以連江縣為例，編制有 76 人，但是實際上只有 26 人，4 鄉 5 島幾乎沒有消防隊員，仰賴民間的義消來處理消防業務，雖然消防署也建議連江縣政府編列預算、增加員額，但是連江縣政府的回覆是「我沒有錢。」所以第 6 題員額配置的考慮因素，建議加上「財政因素」。很多在臺灣本島縣政府的規格是「局」；但是他們是「課」，可能除了課長是正式的公務人員，沒有其他正式的公務人員，都是約用的。</p>	<p>1、謹遵學者專家所提建議調整修正。</p>
	<p>2、第 18 題，以現在的趨勢來看，消防人員不適合一條鞭的人事制度，這個問題還涉及地制</p>	<p>2、謹遵學者專家所提建議調整修正。</p>

	<p>法，且當初內政部已經開會討論過，應該是不可行。再者第 19 題建立消防人員專屬人事法制，其實就可將建立消防人員人事一條鞭的制度含括在內，所以建議將第 18 題予以刪除。</p>	
<p>學者專家 I4</p>	<p>1、項目的順序，我們這個研究案是消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究，我覺得問卷項目設計的次序上，感覺不是很順，建議先問組織部分，接下來才是人事制度的問題。組織上我認為其實是組織定位的問題，組織定位則會涉及業務的問題或任務的問題，而這部分又會涉及到法定職務，也就是消防機關的業務或任務到底是哪些？再來才是談到災害防救業務到底要怎麼去處理。就災害防救來說，如果納入消防機關，就會涉及到他將來是否會產生進一步的組織變革，所以組織上，可能要先談目前的組織是甚麼；現行的業務是甚麼；將來會有甚麼變動的問題。因為組織一定是隨著任務的變動來做調整，越多的業務與任務相對的組織也就會越大；如果業務萎縮，組織當然就要縮小；所以我覺得這個研究計畫應該要抓著現行的業務；現行業務所產生的問題；未來業務有沒有必要進一步的擴大；組織有沒有相應調整的問題；也就是在組織部分，先談機關定位，再談員額的問題，這是第一階段。第二階段才是談人事制度，現行的人事制度，我認為應先談整體消防人事制度、任用權責、養成訓練、工作情形、請調及待遇，應該按照這個順序來調整。</p>	<p>1、謹遵學者專家所提建議調整修正問卷項目之次序為第一階段先談機關定位，再談員額的問題。第二階段才是人事制度，依序為整體消防人事制度、任用權責、養成訓練、工作情形、請調及待遇。</p>
	<p>2、我覺得還有一個議題可以討論，屏東縣消防局最近不是有一個分隊長於颱風天勤務回程時，搬移路樹被酒駕男撞死，申請因公撫卹冒險犯難被駁回。我認為公保及撫卹的部分，我不知道是否含括在本研究案，但我認為對於消防弟兄來說，這是很重要的議題，未來在人事制度上，對於保障的部分，有沒有需要特別的設計，或是否可能進行改革或調整。</p>	<p>2、關於所提屏東縣消防人員，申請因公撫卹冒險犯難被駁回的個案，並建議擴大爭取消防人員之公保及撫卹的權益部分。由於這個部分，因為屬於權益之增加，本質上如果只問消防人員的話，當然不會有任何人反對，故似不宜列入問卷調查。再者公保及撫卹法規涉及考試院權責，考試院基本上會採取軍公教各類公務人員權益的整體衡平考量，所以我們只能儘量爭取。當然從統計數據上來說，目前屬於承平時期的所有公務人員傷亡比例最高的不是軍人；也不是警察；而是消防人員。這是一個爭取提升消防人員公保及撫卹條件很重要的立論基礎，因此研究團隊會就相關統計數據提出分析，並嘗試將之列入期末報告時的政策建議事項之一，但是認為不宜且無須列入問卷之問項當中。</p>
	<p>3、除了消防法的法定職務之外，災防法規定災防署只是執行機關，但是災防的協調與幕僚工作推給消防，沒有道理，也於法無據。</p>	<p>3、所提寶貴意見，研究團隊敬表同意。</p>

資料來源：本研究整理。

針對專家學者於座談會所提修正建議事項，本團隊綜整後於9月10日召開研究團隊研商工作會議，詳慎討論後，擬定具專家效度之問卷（該問卷詳見附錄13）。據以做為下一階段問卷預試（前測）、修改、確定之基礎。本研究團隊於2015年10月2日至新北市政府消防局進行30份前測及座談，並於同年10月6日至8日期間，至消防署進行20份前測，合計50份，並依據前測結果修訂調查問卷。再經與委託單位共同檢視前測結果，縝密商討後定稿（詳見附錄14）

二、問卷調查工具

本計畫採用問卷調查法蒐集資料部分，業依研究設計，除「基本資料」外，釐訂為「消防機關組織編制」及「消防人事制度」2部分，謹將該2部分之問卷量表分別臚列如下：

（一）消防機關組織編制

消防機關組織編制部分，含括：消防機關組織定位及員額配置等2個項目及其具體問題，謹綜整如下表4-7。

表 4-7 消防機關組織編制問卷調查項目及問題一覽表

項目	問題
消防機關組織定位	1. 請問您認為 未來 我國對於消防機關與災害防救業務的關係，應該是： <input type="checkbox"/> 維持現況，消防機關除原有消防業務外，並負責災害應變作業與平時災害防救幕僚工作。 <input type="checkbox"/> 消防機關回歸原有消防業務，災害應變作業與平時災害防救幕僚另由其他機關或機構專責辦理。 <input type="checkbox"/> 消防機關除原有消防業務外，另負責全部災害應變作業（應變一元化），平時災害防救幕僚業務由其他機關或機構專責辦理。
	2. 請問您認為 未來 我國對於消防機關的組織編制，考慮行政區域、人口、面積等差異，以及潛在災害特性等因素：（可複選） <input type="checkbox"/> 組織層級及編制、消防據點應有彈性規定。（如偏鄉與都會均設置相同標準之消防分隊）。 <input type="checkbox"/> 消防大隊、分隊之設置數及配置人員、車輛數目，應合理分級。 <input type="checkbox"/> 消防勤休制度，應因地制宜，保有彈性。
	3. 請問您認為有關「特搜」消防職能之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 特搜任務應成立專責機構辦理，專責特搜工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責特搜機構，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練。平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作。
	4. 請問您認為有關「安檢」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 成立專責機構或責成大隊辦理，專責安檢工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責安檢機構，交由各分隊辦理即可。
	5. 請問您認為有關「救護」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 救護任務應成立專責機構辦理，專責救護工作。

	<input type="checkbox"/> 無需成立專責救護機構，交由各分隊辦理即可。
員額配置	6. 請問您認為消防分隊設置及員額配置最重要的考慮因素包括以下哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 分隊出動消防車抵達火場之時間標準。 <input type="checkbox"/> 車輛裝備因素（車輛的種類）。 <input type="checkbox"/> 消防勤務種類與出勤次數（含火災、救助、救護、其它勤務）。 <input type="checkbox"/> 消防安全檢查列管場所種類與數目。 <input type="checkbox"/> 勤休因素。 <input type="checkbox"/> 人口因素（人口數量與密度）。 <input type="checkbox"/> 面積因素（分隊設置轄區面積）。 <input type="checkbox"/> 特殊建築因素。 <input type="checkbox"/> 離島因素。 <input type="checkbox"/> 財政因素。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。

（二）消防人事制度

消防人事制度部分，含括：整體消防人事制度、任用與權責、養成與訓練、工作情形、請調、待遇等 6 個項目及其具體問題，謹綜整如下表 4-8。

表 4-8 消防人事制度問卷調查項目及問題一覽表

項目	問題						
整體消防人事制度	1. 對於 現行 整體消防人事制度，請問您認為最適合的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。						
	2. 對於 未來 整體消防人事制度，請問您認為最理想的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照《警察人員人事條例》，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。						
任用與權責	以下有關消防人員任用與權責的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	3. 應尊重直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. 消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 未來 可訂定消防人員專屬人事法制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
養成與訓練	以下有關消防人員養成與訓練的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同	不知道

練習	意						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. 維持現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. 未來 可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. 新進人員（含警校、特考班）養成（教育）最重要的訓練課程應包括：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(1) 火災搶救基礎班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 火災搶救進階班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 初級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 中級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5) 化災搶救基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(6) 水上救生能力訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(7) 急流救生基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(8) 山難搜救訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(9) 救助隊訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(10) 消防相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(11) 行政執行法等相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(12) 消防安全檢查	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(13) 公共危險物品及可燃性高壓氣體法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(14) 政府採購法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(15) 大貨車駕駛訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. 目前現職消防人員平日所受的專業訓練足夠滿足勤（業）務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. 承上題，如果現職消防人員平日所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題）							
13. 目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）訓練所受的專業訓練足夠滿足業務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. 承上題，如果目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）訓練所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題） <input type="checkbox"/> 警大、警專生： <input type="checkbox"/> 特考班：							
工作情形	以下有關消防人員工作情形的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	15. 目前的工作情況勝任愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	16. 自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	17. 單位內現有的輔導機制，可以解決同仁罹患災後壓力創傷症候群 (PTSD) 症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18. 請問您機關的外勤人員，目前工作每日休息時間（包含用餐、睡眠等）幾小時？ <input type="checkbox"/> 有滿8小時。 <input type="checkbox"/> 7小時。 <input type="checkbox"/> 6小時。 <input type="checkbox"/> 不到5小時。						
	19. 請問您覺得您機關的外勤人員目前工作壓力的主要來源是：（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤及備勤時間太長。 <input type="checkbox"/> 無法兼顧家庭作息。 <input type="checkbox"/> 勤務及績效壓力很重。 <input type="checkbox"/> 執行勤務常有生命身體安全的顧慮。 <input type="checkbox"/> 陞職受限，很難有進一步發展。 <input type="checkbox"/> 消防工作難以獲得民眾認同與尊重。 <input type="checkbox"/> 威權管理，工作氣氛不愉快。 <input type="checkbox"/> 家人擔心受怕。 <input type="checkbox"/> 廳舍環境不佳。 <input type="checkbox"/> 夜間勤務次數頻繁，影響睡眠品質。 <input type="checkbox"/> 網路批評。 <input type="checkbox"/> 關說請託。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
	20. 請問您目前有沒有請調其他消防機關的規劃？ <input type="checkbox"/> 有。 <input type="checkbox"/> 無。 <input type="checkbox"/> 無意見。						
請 調	21. 請問您是否曾經申請請調服務機關？ <input type="checkbox"/> 1次，惟未獲機關首長同意。 <input type="checkbox"/> 2次，惟未獲機關首長同意。 <input type="checkbox"/> 3次以上，惟未獲機關首長同意。 <input type="checkbox"/> 1次，成功獲調。 <input type="checkbox"/> 2次，成功獲調。 <input type="checkbox"/> 3次以上，成功獲調。 <input type="checkbox"/> 未曾申請。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
	22. 請問您認為消防人員欲請調其他消防機關服務的可能原因為何？（可複選） <input type="checkbox"/> 經濟壓力負擔。 <input type="checkbox"/> 勤（業）務繁重。 <input type="checkbox"/> 機關內部管理制度。 <input type="checkbox"/> 長官領導風格。 <input type="checkbox"/> 工作環境。 <input type="checkbox"/> 同事相處狀況。 <input type="checkbox"/> 照顧父母（重大疾病）。 <input type="checkbox"/> 配偶或友人要求。 <input type="checkbox"/> 子女教養。 <input type="checkbox"/> 健康因素。 <input type="checkbox"/> 尋求突破現狀。 <input type="checkbox"/> 離婚。						

<input type="checkbox"/> 其他：_____							
23. 請問您認為目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因？（可複選） <input type="checkbox"/> 積分未達機關推薦定期請調標準。 <input type="checkbox"/> 與機關一般請調規定不符。 <input type="checkbox"/> 機關為應業務需要不同意過調。 <input type="checkbox"/> 請調機關無適當職缺。 <input type="checkbox"/> 體技能、資格條件未符欲請調機關需求。 <input type="checkbox"/> 其他：_____							
以下有關 現行 〈消防機關隊員定期請調作業規定〉中應予優先請調的特殊困難因素，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道	
24. 因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25. 父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26. 個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決：							
(1) 子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27. 為因應少子化現象，請問您是否同意 未來 將「為就近照顧家中育有3個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28. 請問您認為 現行 定期請調作業規定，應修正或增刪規定有那些？（開放題） <input type="checkbox"/> 請調作業規定部分： <input type="checkbox"/> 特殊困難請調因素部分：							
待遇	以下有關消防人員待遇的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	29. 未來 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	30. 未來 消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	31. 請問您認為超勤加班之內涵應包含下列哪些項目？（可複選）						

	<input type="checkbox"/> 服勤。 <input type="checkbox"/> 備勤。 <input type="checkbox"/> 待命服勤。 <input type="checkbox"/> 休息時間（含用餐、睡眠等）。
	32. 請問您認為目前工作每日休息時間（含用餐、睡眠等）需滿 8 小時是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否，需滿__小時以上。
	33. 請問您認為於休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否。是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。

三、問卷調查之施測對象與方式

（一）施測對象

依研究目的，本計畫的問卷內容係著重於消防機關的「組織編制（含組織定位、消防機關與災害防救之關係，以及員額配置）」與「人事制度（含整體消防人事制度、任用與權責、養成與訓練、工作情形、請調及待遇）」等部分。目的在於藉由問卷調查的方式，以瞭解我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，以提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，並研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事法制及其具體建議方案。爰此各層級消防人員的意見均非常重要。

本案抽樣數的決定，經依 Determine Sample Size 軟體計算，以 99% 的信心水準下，抽樣誤差為正負 3.0%，全國消防人員數 13,512 計算後，寄出 1,627 份問卷。抽樣方式係採分層抽樣：以官等及縣（市）別來分層，按 2014 年全國消防人員官等、區域及人數，以抽樣數 1,627 份計算，依各該縣（市）、各官等比例縮減，且符合性別比例的原則下，就母群體以隨機方式篩選出研究對象的名單，惟考量 10 職等以上人數較少，採取普測。6 至 9 職等及 5 職等以下，以各縣（市）各官等總數的 11% 計算（詳如下表 4-9）。研究設計上雖然係以隨機方式篩選，但由於 10 職等以上，考量人數較少改採普測，所以整體抽樣方式則屬立意抽樣。

（二）施測方式

本計畫問卷調查之施測方式部分，於問卷施測之初始，將由本學會準備問卷及彌封袋，請消防署發函各縣（市）政府消防機關人事單位，協助發送及回收問卷相關事宜，以確保問卷回收率。問卷調查的填答，係由受測者帶回自填，填答

時，請受測者先上網收看本學會所錄製之問卷填答說明影片，再行填答。調查結果僅做為整體分析之用，並將嚴守個人資料保護法的相關規定與保密原則，受測者於填答完竣後於規定期限內，將填答完竣之問卷加以彌封後，交由該機關人事單位統一回收，再由該機關人事單位將問卷寄回研究單位。由研究團隊進行分析提出結論與建議，做為日後消防機關組織與人事制度政策調整修正之參考。

表 4-9 本案施測對象各機關及官等職等分配一覽表

機關別	消防人力									
	按官等分									
	合計	10 職等以上			6 至 9 職等			5 職等以下		
計		警監	簡任	計	警正	薦任	計	警佐	委任	
總計	1,627	90	49	41	734	648	86	803	755	48
消防署暨所屬	89	33	15	18	43	29	14	13	11	2
消防署	64	33	15	18	26	15	11	5	3	2
基隆港	5	-	-	-	4	3	1	1	1	-
臺中港	6	-	-	-	5	4	1	1	1	-
高雄港	8	-	-	-	5	4	1	3	3	-
花蓮港	6	-	-	-	3	3	-	3	3	-
新北市	249	8	5	3	65	54	11	176	171	5
臺北市	185	8	6	2	86	77	9	91	85	6
臺中市	154	8	4	4	60	53	7	86	82	4
臺南市	113	6	4	2	73	67	6	34	30	4
高雄市	170	7	-	7	95	87	8	68	65	3
臺灣省	652	18	13	5	304	274	30	330	307	23
宜蘭縣	26	1	-	1	12	11	1	13	12	1
桃園縣	127	5	4	1	41	36	5	81	77	4
新竹縣	40	1	1	-	15	13	2	24	22	2
苗栗縣	43	-	-	-	18	15	3	25	22	3
彰化縣	63	1	-	1	30	27	3	32	31	1
南投縣	42	1	1	-	23	20	3	18	17	1
雲林縣	44	1	1	-	27	26	1	16	14	2
嘉義縣	48	1	1	-	29	26	3	18	17	1
屏東縣	61	1	-	1	36	34	2	24	22	2
臺東縣	33	1	1	-	12	11	1	20	20	0
花蓮縣	28	1	1	-	12	11	1	15	15	0
澎湖縣	19	1	1	-	12	11	1	6	6	0
基隆市	26	1	-	1	11	10	1	14	12	2
新竹市	26	1	1	-	10	9	1	15	13	2
嘉義市	26	1	1	-	16	14	2	9	7	2
福建省	15	2	2	-	8	7	1	5	4	1
金門縣	11	1	1	-	6	5	1	4	3	1
連江縣	4	1	1	-	2	2	0	1	1	-

資料來源：本研究整理。

第五章 問卷調查結果與分析

本計畫於本（2016）年 4 月 13 日至 5 月 16 日期間進行調查，在委請委託單位協助發文後，由本學會負責寄發問卷，最後再由受文機關協助寄回本學會。詳細問卷發放及回收流程，請參見圖 5-1。問卷回收完成後，委由艾普羅民意調查公司協助登錄（coding）資料。以下分就問卷之基本資料、以及問卷中的消防組織與人事制度等面向，說明調查結果。

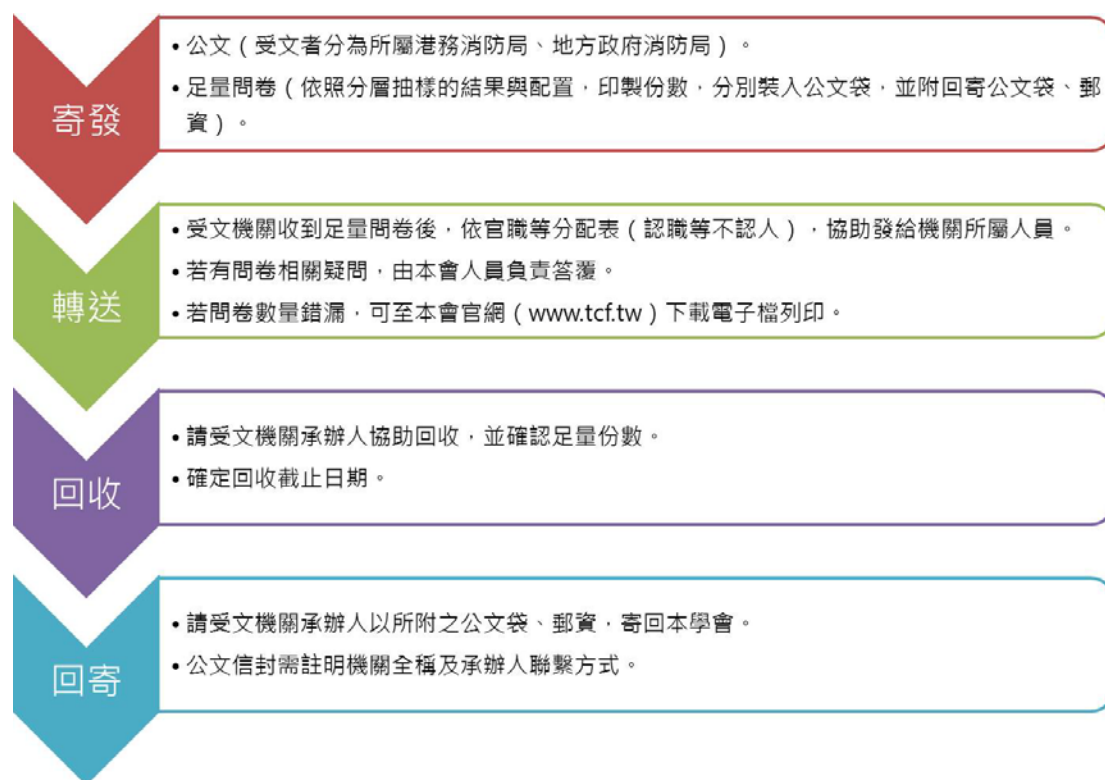


圖 5-1 問卷發放及回收流程圖

資料來源：本研究整理。

第一節 基本資料概述

本次調查採紙本填卷，共回收問卷 1,546 份。受訪對象之基本資料敘述統計結果，請參表 5-1。整體而言，填卷者以 31-40 歲居多，佔 47.1%，其次為 30 歲以下（25.8%），41-52 歲有 20.7%，超過 52 歲者佔 6.1%。性別以男性居多，佔 87.3%，女性有 12.6%。婚姻狀況 62.7% 為已婚，33.8% 為未婚，其餘選項皆在 5% 以下。子女狀況 53.6% 目前有小孩，6.1% 則沒有。戶籍地 53.0% 在直轄市，40.0%

在其他縣市，6.2%在花東離島地區。工作地 63.8%在直轄市，29.2%在其他縣市，6.4%在花東離島地區。最高學歷來源：一般學校有 46.2%，警察學校有 48.2%，一般、警察均有者佔 4.5%，其餘選項皆在 1% 以下。

表 5-1 基本資料敘述統計

問項	選項	個數	百分比	問項	選項	個數	百分比
年齡	30 歲以下	399	25.8%	官職	警監、警正、警佐	1395	90.2%
	31-40 歲	728	47.1%		簡任、薦任、委任	135	8.7%
	41-52 歲	320	20.7%	警監官階	警監四階	10	30.3%
	超過 52 歲	95	6.1%		警監三階	11	33.3%
性別	男	1349	87.3%		警監二階	1	3.0%
	女	195	12.6%		警監一階	0	0.0%
婚姻狀況	未婚	523	33.8%	警監特階	0	0.0%	
	單身喪偶	1	0.1%	警監(沒有註明官階)	11	33.3%	
	離婚、再婚	17	1.1%	警正官階	警正四階	322	49.8%
	已婚	969	62.7%		警正三階	95	14.7%
戶籍地	直轄市	819	53.0%		警正二階	68	10.5%
	花東離島	96	6.2%		警正一階	33	5.1%
	其他縣(市)	618	40.0%	警正(沒有註明官階)	128	19.8%	
工作地	直轄市	986	63.8%	警佐官階	警佐四階	4	0.6%
	花東離島	99	6.4%		警佐三階	162	22.6%
	其他縣(市)	451	29.2%		警佐二階	92	12.8%
最高學歷來源	一般學校	715	46.2%		警佐一階	278	38.8%
	警察學校	745	48.2%		警佐(沒有註明官階)	172	24.0%
	一般、警察均有	70	4.5%		比照警佐待遇	8	1.1%
	一般學校並具有國外學歷	1	0.1%	公務人員職等	簡任(比照簡任)	26	19.3%
	警察學校並具有國外學歷	4	0.3%		薦任	72	53.3%
	國外學歷	5	0.3%		委任	37	27.4%
服務年資	0-5 年	366	23.7%	工作性質	內勤	414	26.8%
	6-20 年	840	54.3%		外勤	1125	72.8%
	21 年以上	294	19.0%	支領危險加給	否	100	6.5%
現職年資	0-5 年	572	37.0%		是(二級)	362	23.4%
	6-20 年	692	44.8%		是(一級)	997	64.5%
	21 年以上	104	6.7%		是(未回答加給等級)	60	3.9%
預計退休年齡	52 歲	960	62.5%	初任資格	警察特考(含基層警察特考)	1188	76.8%
	超過 52 歲(53-60)	576	37.5%		一般警察特考	268	17.3%
	延退意願	否	940		61.5%	其他	60
是		588	38.5%	服務機關	中央	84	5.4%
					地方	1462	94.6%

資料來源：本研究整理。

從年資和退休的相關分析資料來看，受訪對象之服務年資 54.3% 介於 6-20 年，23.7% 介於 0-5 年，19.0% 服務年資有 21 年以上。而現職年資 44.8% 介於 6-20 年，37.0% 介於 0-5 年，6.7% 現職年資有 21 年以上。62.5% 的填卷者預計在 52 歲退休，37.5% 則表示會超過 52 歲退休。52 歲之後若可轉（續）任非第一線工作，會延後退休者佔 38.5%，61.5% 表示不會延退。

從官階、公務員官等以及相關工作內容勤務的分析資料來看，90.2% 具備警監、警正、警佐資格，8.7% 具備簡任、薦任、委任資格，其中，有部分填卷者兩種身份皆填。33 位具有警監官職者，30.3% 為警監四階，33.3% 為警監三階，3.0% 為警監二階，33.3% 表示自己具警監官職但無填寫官階。646 位具有警正官職者，49.8% 為警正四階，14.7% 為警正三階，10.5% 為警正二階，5.1% 為警正一階，19.8% 表示自己具警正官職但無填寫官階。716 位具有警佐官職者，0.6% 為警佐四階，22.6% 為警佐三階，12.8% 為警佐二階，38.8% 為警佐一階，24.0% 表示自己具警佐官職但無填寫官階。另外，1.1% 為比照警佐待遇。215 位具有公務人員職等者，19.3% 為簡任/比照簡任職等，553.3% 為薦任職等，27.4% 為委任職等。本次調查填卷者職稱比例最多的是隊員，佔 43.5%，其餘職稱比例在 7% 以下。工作性質 26.8% 為內勤，72.8% 為外勤。支領危險加給 64.5% 有支領一級危險加給，23.4% 有支領二級危險加給，6.5% 沒有支領危險加給，3.9% 有支險危險加給，但未回答加給等級。初任資格 76.8% 為警察特考（含基層警察特考），17.3% 為一般警察特考，其餘選項皆在 4% 以下。服務機關 94.6% 在地方任職，5.4% 在中央任職。

第二節 消防組織

一、消防機關組織定位

根據表 5-2 的相關調查統計結果顯示：認為未來我國對於消防機關與災害防救業務的關係，應該是「消防機關回歸原有消防業務，災害應變作業與平時災害防救幕僚另由其他機關或機構專責辦理」者佔 75.9%，而「維持現況，消防機關除原有消防業務外，並負責災害應變作業與平時災害防救幕僚工作」及「消防機關除原有消防業務外，另負責全部災害應變作業（應變一元化），平時災害防救幕僚業務由其他機關或機構專責辦理」則各有 1 成的比例（11.7%；11.3%）。

表 5-2 未來我國對於消防機關與災害防救業務的關係

選項	個數	百分比
維持現況，消防機關除原有消防業務外，並負責災害應變作業與平時災害防救幕僚工作	181	11.7%
消防機關回歸原有消防業務，災害應變作業與平時災害防救幕僚另由其他機關或機構專責辦理	1173	75.9%
消防機關除原有消防業務外，另負責全部災害應變作業（應變一元化），平時災害防救幕僚業務由其他機關或機構專責辦理	175	11.3%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-3 的相關調查統計結果顯示：認為未來我國對於消防機關的組織編制，在考慮行政區域、人口、面積等差異，以及潛在災害特性等因素下，「組織層級及編制、消防據點應有彈性規定（如偏鄉與都會不宜用相同標準設置消防分隊）」及「消防大隊、分隊之設置數及配置人員、車輛數目，應合理分級」皆有 7 成以上的比例（70.6%；72.6%），而「消防勤休制度，應因地制宜，保有彈性」的比例為 64.6%。

表 5-3 未來我國對於消防機關的組織編制，考慮行政區域、人口、面積等差異，以及潛在災害特性等因素

選項	個數	百分比
組織層級及編制、消防據點應有彈性規定（如偏鄉與都會不宜用相同標準設置消防分隊）	1092	70.6%
消防大隊、分隊之設置數及配置人員、車輛數目，應合理分級	1123	72.6%
消防勤休制度，應因地制宜，保有彈性	999	64.6%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-4 的相關調查統計結果顯示：有關「特搜」消防職能之人力配備，66.1%認為「特搜任務應成立專責單位辦理，專責特搜工作」，31.5%則認為「無

需成立專責特搜單位，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作」。有關「安檢」業務之人力配備，89.7%認為應「成立專責單位或責成大隊辦理，專責安檢工作」，9.1%則認為「無需成立專責安檢單位，交由各分隊辦理即可」。有關「救護」業務之人力配備，73.5%認為「救護任務應成立專責單位辦理，專責救護工作」，23.1%則認為「無需成立專責救護單位，交由各分隊辦理即可」。

表 5-4 有關「特搜」、「安檢」、「救護」業務之人力配置

選項	個數	百分比
特搜任務應成立專責單位辦理，專責特搜工作	1022	66.1%
無需成立專責特搜單位，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作	487	31.5%
成立專責單位或責成大隊辦理，專責安檢工作	1386	89.7%
無需成立專責安檢單位，交由各分隊辦理即可	141	9.1%
救護任務應成立專責單位辦理，專責救護工作	1136	73.5%
無需成立專責救護單位，交由各分隊辦理即可	357	23.1%

資料來源：本研究整理。

二、員額配置

根據表 5-5 的相關調查統計結果顯示：消防分隊設置及員額配置最重要的考慮因素，82.7%認為是「消防勤務種類與出勤次數（含火災、救助、救護、其他勤務）」，78.8%認為是「人口因素（人口數量與密度）」，「勤休因素」則佔 60.9%而「車輛裝備因素（車輛的種類）」、「分隊出動消防車抵達火場之時間標準」、「面積因素（分隊設置轄區面積）」及「消防安全檢查列管場所種類與數目」的比例介於 52.5%-53.7%認為是「特殊建築因素」的比例為 31.0%，「財政因素」及「離島因素」的比例在 1 成 7 上下（17.5%；16.9%）。

表 5-5 消防分隊設置及員額配置考量因素

選項	個數	百分比
消防勤務種類與出勤次數（含火災、救助、救護、其他勤務）	1278	82.7%
人口因素（人口數量與密度）	1218	78.8%
勤休因素	941	60.9%
車輛裝備因素（車輛的種類）	830	53.7%
分隊出動消防車抵達火場之時間標準	829	53.6%
面積因素（分隊設置轄區面積）	828	53.6%
消防安全檢查列管場所種類與數目	811	52.5%
特殊建築因素	480	31.0%
財政因素	270	17.5%
離島因素	261	16.9%
其他	18	1.2%

資料來源：本研究整理。

第三節 消防人事制度

一、整體消防人事制度

根據表 5-6 的相關調查統計結果顯示：對於現行整體消防人事制度，46.1% 表示應「比照警察人員人事條例，採取警察人員『單軌制』」，38.3% 則認為要「繼續採取現行警察官與一般公務人員『雙軌併行制』」，另有 12.2% 認為應「比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委『單軌制』」。對於未來整體消防人事制度，48.0% 表示應「比照警察人員人事條例，採取警察人員『單軌制』」，33.8% 則認為要「繼續採取現行警察官與一般公務人員『雙軌併行制』」，另有 14.1% 認為應「比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委『單軌制』」。

表 5-6 整體消防人事制度應採行運作制度

選項		個數	百分比
現行	繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」	592	38.3%
	比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」	712	46.1%
	比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」	188	12.2%
未來	繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」	523	33.8%
	比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」	742	48.0%
	比照公務人員《任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」	218	14.1%

資料來源：本研究整理。

二、任用與權責

根據表 5-7 有關現行消防人員任用與權責資料顯示，38.7% 同意「應尊重直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權」（非常同意 8.3%、還算同意 30.4%），31.1% 不同意（不太同意 15.6%、非常不同意 15.5%），29.0% 未表示意見（無意見 28.7%、不知道 0.3%）。

59.8% 同意「消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用」（非常同意 21.3%、還算同意 38.5%），13.1% 不同意（不太同意 7.2%、非常不同意 5.9%），25.8% 未表示意見（無意見 25.5%、不知道 0.3%）。

82.2%同意「未來可訂定消防人員專屬人事法制」（非常同意 53.5%、還算同意 28.7%），1.6%不同意（不太同意 1.3%、非常不同意 0.3%），13.1%未表示意見（無意見 12.8%、不知道 0.3%）。

表 5-7 現行消防人員任用與權責

選項	同意		無意見	不同意		不知道
	非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意	
應尊重直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權。	38.7%		28.7%	31.1%		0.3%
	8.3%	30.4%		15.6%	15.5%	
消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用。	59.8%		25.5%	13.1%		0.3%
	21.3%	38.5%		7.2%	5.9%	
未來可訂定消防人員專屬人事法制。	82.2%		12.8%	1.6%		0.3%
	53.5%	28.7%		1.3%	0.3%	

資料來源：本研究整理。

三、養成與訓練

有關消防人員養成與訓練，根據表 5-8 的相關資料顯示：47.9%同意「維持現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育」（非常同意 14.9%、還算同意 32.9%），27.7%不同意（不太同意 14.2%、非常不同意 13.5%），22.8%未表示意見（無意見 22.5%、不知道 0.3%）。

85.8%同意「未來可成立消防教育機構，專責消防人員養成教育、訓練」（非常同意 47.9%、還算同意 37.9%），1.6%不同意（不太同意 1.0%、非常不同意 0.6%），11.8%未表態（無意見 11.6%、不知道 0.2%）。

82.1%同意「應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）」（非常同意 42.0%、還算同意 40.1%），2.2%不同意（不太同意 1.4%、非常不同意 0.8%），14.9%未表示意見（無意見 14.8%、不知道 0.1%）。

74.3%同意「應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件」（非常同意 34.0%、還算同意 40.3%），6.8%不同意（不太同意 4.8%、非常不同意 2.0%），17.9%未表態（無意見 17.8%、不知道 0.1%）。

表 5-8 現行消防人員養成與教育

選項	同意		無意見	不同意		不知道
	非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意	
維持現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育。	47.9%		22.5%	27.7%		0.3%
	14.9%	32.9%		14.2%	13.5%	
未來可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練。	85.8%		11.6%	1.6%		0.2%
	47.9%	37.9%		1.0%	0.6%	
應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）。	82.1%		14.8%	2.2%		0.1%
	42.0%	40.1%		1.4%	0.8%	
應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件。	74.3%		17.8%	6.8%		0.1%
	34.0%	40.3%		4.8%	2.0%	

資料來源：本研究整理。

有關新進人員養成教育，在一般救災方面，「火災搶救基礎班」、「初級緊急救護技術員」及「中級緊急救護技術員」的同意度比例均有 8 成，介於 81.0%-89.3%；「火災搶救進階班」同意度則有 65.6%。詳細數據資料參見表 5-9。

表 5-9 新進人員養成教育訓練課程

選項	同意		無意見	不同意		不知道	
	非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意		
一般救災	火災搶救基礎班		89.3%		0.9%		0.1%
			57.2%	32.1%			
	火災搶救進階班		65.6%		5.7%		0.5%
			31.8%	33.8%			
	初級緊急救護技術員		86.9%		1.2%		0.1%
			54.0%	32.9%			
	中級緊急救護技術員		81.0%		3.4%		0.3%
			47.9%	33.1%			

資料來源：本研究整理。

在救助訓練方面，「水上救生能力訓練」同意度最高，佔 83.2%；其次為「救助隊訓練」（74.1%）；「急流救生基礎」的同意度接近 7 成（69.7%）；而「山難搜救訓練」的同意度有 6 成（60.9%）。在特殊災害搶救方面，「化災搶救基礎」的同意度有 75.1%，詳細數據資料參見下表 5-10。

表 5-10 新進人員救助教育訓練與特殊災害搶救課程

選項		同意		無意見	不同意		不知道
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意	
救助訓練	水上救生能力訓練	83.2%		13.2%	1.7%		0.3%
		44.8%	38.5%		1.4%	0.4%	
	急流救生基礎	69.7%		21.5%	4.7%		0.3%
		33.4%	36.3%		3.6%	1.1%	
山難搜救訓練	60.9%		25.3%	9.2%		0.3%	
	26.8%	34.1%		6.2%	3.0%		
救助隊訓練	74.1%		17.9%	3.8%		0.3%	
	38.3%	35.8%		3.0%	0.7%		
特殊災害搶救	化災搶救基礎	75.1%		17.5%	3.9%		0.4%
		37.8%	37.3%		2.4%	1.6%	

資料來源：本研究整理。

在業務訓練方面，「大貨車駕駛訓練」及「消防相關法規」的同意度超過 8 成最高（85.2%；82.8%）；其次為「消防安全檢查」、「行政執行法等相關法規」及「公共危險物品及可燃性高壓氣體法規」，同意度皆超過 7 成（介於 72.0%-77.6%）；「政府採購法」的同意度則為 40.9%。詳細數據參見下表 5-11。

表 5-11 新進人員救助教育訓練與特殊災害搶救課程

選項		同意		無意見	不同意		不知道
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意	
業務訓練	消防相關法規	82.8%		12.9%	1.2%		0.2%
		44.3%	38.5%		1.0%	0.2%	
	行政執行法等相關法規	74.1%		18.7%	2.3%		0.1%
		34.4%	39.7%		1.9%	0.4%	
	消防安全檢查	77.6%		16.4%	2.3%		0.1%
		36.5%	41.0%		1.7%	0.5%	
公共危險物品及可燃性高壓氣體法規	72.0%		19.5%	3.6%		0.2%	
	31.5%	40.5%		2.7%	1.0%		
政府採購法	40.9%		36.0%	14.0%		1.0%	
	14.8%	26.1%		9.6%	4.5%		
大貨車駕駛訓練	85.2%		10.7%	1.6%		0.1%	
	53.0%	32.1%		1.3%	0.3%		

資料來源：本研究整理。

四、工作情形

有關消防人員工作情形的敘述，根據表 5-12 的統計資料顯示：46.9% 同意「目前的工作情況勝任愉快」（非常同意 6.1%、還算同意 40.8%），20.1% 不同意（不

太同意 13.5%、非常不同意 6.7%)，31.4%未表示意見(無意見 31.1%、不知道 0.3%)，1.6%拒答。

20.2%同意「自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀」(非常同意 3.6%、還算同意 16.6%)，30.7%不同意(不太同意 18.3%、非常不同意 12.4%)，47.0%未表態(無意見 39.7%、不知道 7.3%)，2.1%拒答。

20.9%同意「單位內現有的輔導機制，可以解決同仁罹患災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀」(非常同意 3.4%、還算同意 17.5%)，32.0%不同意(不太同意 19.0%、非常不同意 13.0%)，45.0%未表示意見(無意見 36.2%、不知道 8.8%)，2.1%拒答。

表 5-12 消防人員工作情形

選項	同意		無意見	不同意		不知道
	非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意	
目前的工作情況勝任愉快。	46.9%		31.1%	20.1%		0.3%
	6.1%	40.8%		13.5%	6.7%	
自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	20.2%		39.7%	30.7%		7.3%
	3.6%	16.6%		18.3%	12.4%	
單位內現有的輔導機制，可以解決同仁罹患災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	20.9%		36.2%	32.0%		8.8%
	3.4%	17.5%		19.0%	13.0%	

資料來源：本研究整理。

根據表 5-13 資料顯示：外勤人員目前工作每日休息時數(包含用餐、睡眠等)，35.8%有滿 8 小時，16.0%回答 7 小時，25.3%回答 6 小時，17.9%回答不到 5 小時，4.5%未表示意見。

另外，填卷者針對此題有加註意見如下：「上班為 24 小時，除正常勤務外皆為備勤，備勤亦為隨時出動，無法估算可真正休息時間」、「每日休息時數不一定或要看單位」、「外勤沒有用餐時間，沒有像一般警察的待命時間可外出或安心休息，24 小時都隨時待命」、「勤務屬機動性，休息時間無法量化」。

表 5-13 機關的外勤人員，目前工作每日休息時間（包含用餐、睡眠等）

選項	個數	百分比
有滿 8 小時	554	35.8%
7 小時	248	16.0%
6 小時	391	25.3%
不到 5 小時	276	17.9%
拒答	70	4.5%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-14 的資料顯示：外勤人員目前工作壓力的主要來源，分成家庭及工作兩個層面探討。在家庭方面，78%工作壓力的主要來源為「無法兼顧家庭作息」，其次為「家人擔心受怕」（33.6%）；在工作方面，76.3%工作壓力的主要來源為「服勤及備勤時間太長」，62.9%為「勤務及績效壓力很重」，59.6%為「夜間勤務次數頻繁，影響睡眠品質」，51.7%為「執行勤務常有生命身體安全的顧慮」。而「陞職受限，很難有進一步發展」有 4 成的比例（40.6%），「消防工作難以獲得民眾認同與尊重」、「廳舍環境不佳」、「關說請託」及「威權管理，工作氣氛不愉快」的比例則在 3 成上下，介於 28.5%-32.3%，「網路批評」則有 15.3%。

表 5-14 機關的外勤人員目前工作壓力的主要來源

選項		個數	百分比
家庭	無法兼顧家庭作息	1206	78.0%
	家人擔心受怕	519	33.6%
工作	服勤及備勤時間太長	1180	76.3%
	勤務及績效壓力很重	973	62.9%
	夜間勤務次數頻繁，影響睡眠品質	922	59.6%
	執行勤務常有生命身體安全的顧慮	800	51.7%
	陞職受限，很難有進一步發展	627	40.6%
	消防工作難以獲得民眾認同與尊重	499	32.3%
	廳舍環境不佳	498	32.2%
	關說請託	453	29.3%
	威權管理，工作氣氛不愉快	440	28.5%
	網路批評	236	15.3%

資料來源：本研究整理。

五、請調

根據表 5-15 統計資訊顯示：目前「有」請調其他消防機關規劃者佔 18.8%，「沒有」佔 63.1%，18.1%未表態。曾經申請請調服務機關者佔 33.8%，未獲機關首長同意者佔 14.3%（包含「申請請調 1 次，未獲機關首長同意」者佔 5.8%，「申請請調 2 次，未獲機關首長同意」者佔 4.5%，「申請請調 3 次以上，未獲機關首長同意」者佔 4.0%），獲機關首長同意者佔 19.1%（包含「申請 1 次，

成功獲調」者佔 13.2%，「申請 2 次，成功獲調」者佔 3.6%，「申請 3 次以上，成功獲調」者佔 2.3%），申請過，但欲前往單位無職缺佔 0.4%。未曾申請請調服務機關者佔 63.1%。

表 5-15 請調或申請請調其他消防機關規劃

選項		個數	百分比
有沒有請調其他消防機關的規劃	1.有	290	18.8%
	2.無	976	63.0%
	3.無意見/拒答	280	18.1%
有沒有曾經申請請調服務機關	1次，惟未獲機關首長同意	90	5.8%
	2次，惟未獲機關首長同意	69	4.5%
	3次以上，惟未獲機關首長同意	62	4.0%
	1次，成功獲調	204	13.2%
	2次，成功獲調	56	3.6%
	3次以上，成功獲調	35	2.3%
	未曾申請	975	63.1%
	申請過，但欲前往單位無職缺	6	0.4%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-16 統計資訊顯示：認為消防人員欲請調其他消防機關服務的可能原因，分成家庭、工作及個人三個層面探討。在家庭方面，67.3%為照顧父母，51.0%為子女教養，21.1%為經濟壓力負擔，9.1%為離婚。在工作方面，59.9%為勤（業）務繁重，54.0%為工作環境，49.7%為長官領導風格，48.4%為機關內部管理制度，32.8%為同事相處狀況，22.1%為尋求突破現狀。在個人方面，56.9%為配偶或友人要求，38.0%為健康因素，0.8%為非在地人欲返鄉，0.2%為離家太遠，通勤不便。

表 5-16 消防人員欲請調其他消防機關服務的可能原因

選項		個數	百分比
家庭	照顧父母（重大疾病）	1041	67.3%
	子女教養	788	51.0%
	經濟壓力負擔	326	21.1%
	離婚	140	9.1%
工作	勤（業）務繁重	926	59.9%
	工作環境	835	54.0%
	長官領導風格	768	49.7%
	機關內部管理制度	748	48.4%
	同事相處狀況	507	32.8%
	尋求突破現狀	341	22.1%
個人	配偶或友人要求	880	56.9%
	健康因素	588	38.0%
	非在地人欲返鄉	13	0.8%
	離家太遠，通勤不便	3	0.2%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-17 統計資訊顯示：認為目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因，56.7%為「積分未達機關推薦定期請調標準」，42.0%為「請調機關無適當職缺」，41.3%為「機關為應業務需要不同意過調」，「與機關一般請調規定不符」有 34.5%，「體技能、資格條件未符欲請調機關需求」有 17.3%。

表 5-17 目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因

選項	個數	百分比
積分未達機關推薦定期請調標準	877	56.7%
請調機關無適當職缺	650	42.0%
機關為應業務需要不同意過調	638	41.3%
與機關一般請調規定不符	533	34.5%
體技能、資格條件未符欲請調機關需求	268	17.3%
其他（沒有人事背景、統調開缺過少、人力不足長官不放人等）	141	9.1%

資料來源：本研究整理。

有關現行「消防機關隊員定期請調作業規定」中應予優先請調的特殊困難因素，8 成以上同意「因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者」及「父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者」應予優先請調。詳細數據參見表 5-18 數據分析。

表 5-18 目前消防機關隊員定期請調作業規定

選項	總數	同意		無意見	不同意	
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意
因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者	100.0%	82.0%	14.0%	1.6%	0.4%	
父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者	100.0%	80.3%	14.9%	2.3%	0.5%	
		44.7%	37.3%	1.2%	0.4%	
		41.6%	38.7%	1.8%	0.5%	

資料來源：本研究整理。

在個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決方面，「子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者」、「配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者」及「配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者」的比例近 7 成以上（介於 69.0%-75.5%）。而為因應少子化現象，同意未來將「為就

近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一的比例有 68.9%。詳細數據參見表 5-19。

表 5-19 個人或家庭遭遇重大特殊事故以及為就近照顧家中子女，非請調不足以解決統計分析

選項	總數	同意		無意見	不同意	
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意
子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者	100.0%	69.0%		12.2%	1.9%	
		37.2%	31.8%		1.2%	0.7%
夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者 ⁴⁸	100.0%	22.7%		6.5%	2.1%	
		12.1%	10.6%		1.4%	0.7%
配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者	100.0%	72.7%		18.4%	2.7%	
		36.7%	36.0%		2.0%	0.6%
配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者	100.0%	75.5%		16.4%	1.9%	
		40.2%	35.4%		1.4%	0.6%
為因應少子化現象，請問您是否同意未來將「為就近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一？	100.0%	68.9%		22.1%	5.8%	
		34.4%	34.5%		4.3%	1.4%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-20 統計資訊顯示：針對請調作業規定部分，20.4%認為「人事回復中央一條鞭」，14.0%認為「落實公平公開透明機制（例如：增列各縣市機關名額、資積分公開）」，「比照警察由中央統籌排名公平排序」佔 9.7%。針對特殊困難請調因素部分，12.0%認為應「應從嚴認定，確實審核」，「刪除夫妻離異要件」也有 12.0%。

⁴⁸該項調查結果與其他項之比例顯然差異甚大，又經查本次調查問卷，由於在欄位設計上跨頁，恐致填答者忽略該題項。經研究團隊與委託單位商討，該特困因素之題項已於9月期間進行重測，並以臺北、新北、桃園 3 個直轄市為施測對象，針對轄區內人數最多之 2 個分隊進行普測，調查結果於本章第四節說明。

表 5-20 請調作業規定及特殊困難請調因素

選項		個數	百分比
請調作業規定	人事回復中央一條鞭	19	20.4%
	落實公平公開透明機制(例如：增列各縣市機關名額、資積分公開)	13	14.0%
	比照警察由中央統籌排名公平排序	9	9.7%
特殊困難請調因素	應從嚴認定，確實審核	6	12.0%
	刪除夫妻離異要件	6	12.0%

資料來源：本研究整理。

六、待遇

根據表 5-21 的統計資料分析：有關消防人員待遇的敘述，67.1%同意「未來應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件」（非常同意 29.0%、還算同意 38.0%），10.5%不同意（不太同意 6.8%、非常不同意 3.7%），20.1%未表態（無意見 19.8%、不知道 0.3%），2.3%拒答。

74.8%同意「未來消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤」（非常同意 38.0%、還算同意 36.8%），2.4%不同意（不太同意 2.0%、非常不同意 0.4%），20.6%未表示意見（無意見 20.2%、不知道 0.4%），2.2%拒答。

表 5-21 消防人員待遇的敘述

選項	總數	同意		無意見	不同意	
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意
未來應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件。	100.0%	67.1%		19.8%	10.5%	
		29.0%	38.0%		6.8%	3.7%
未來消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤。	100.0%	74.8%		20.2%	2.4%	
		38.0%	36.8%		2.0%	0.4%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-22 的統計資料分析：認為超勤加班之內涵應包含之項目，91.5%表示應包含備勤，88.4%表示應包含服勤，84.2%表示應包含待命服勤，57.1%表示應包含休息時間（含用餐、睡眠等），2.0%未表示意見。

表 5-22 消防人員超勤加班之內涵應包含項目

選項	個數	百分比
備勤	1415	91.5%
服勤	1367	88.4%
待命服勤	1301	84.2%
休息時間（含用餐、睡眠等）	883	57.1%
未表示意見	31	2.0%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-23 的統計資料分析：認為目前外勤人員工作每日休息時數（含用餐、睡眠等）需滿 8 小時的合理性，73.7%表示合理，23.5%表示不合理，2.8%未表態。而表示不合理的填卷者中，37.7%表示應有 10 小時的休息時間，表示需有 12 小時或應有超過 12 小時的休息時間的皆有 25.6%。

表 5-23 消防人員外勤人員工作每日合理休息時間

選項	個數	百分比	
認為目前您機關的外勤人員工作每日休息時間（含用餐、睡眠等）需滿 8 小時是否合理？	是	1140	73.7%
	否	363	23.5%
需滿幾小時為合理	9 小時	4	1.1%
	10 小時	137	37.7%
	11 小時	2	0.6%
	12 小時	93	25.6%
	超過 12 小時 （不含 12 小時）	93	25.6%

資料來源：本研究整理。

根據表 5-24 的統計資料分析：而認為於休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否的合理性，49.1%表示合理，48.3%表示不合理，2.7%未表態。

表 5-24 消防人員休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否是否合理？

選項	個數	百分比
是	759	49.1%
否	746	48.3%
拒答	41	2.7%

資料來源：本研究整理。

七、退休

根據表 5-25 的統計資料分析：62.5%的填卷者預計在 52 歲退休，37.5%則表示會超過 52 歲退休。52 歲之後若可轉（續）任非第一線工作，會延後退休者佔 38.5%，61.5%表示不會延退。

表 5-25 消防人員退休年齡及 52 歲之後若可轉（續）任非第一線工作，是否會延後退休的意願

選項	52 歲	超過 52 歲 (53-60)
退休年齡	62.5%	37.5%
52 歲之後若可轉（續）任非第一線 工作，會延後退休的意願	是	否
	61.5%	38.5%

資料來源：本研究整理。

第四節 我國消防組織與人事制度之未來規劃

本計畫為了解問卷調查結果的政策意涵，藉以反映在具體可行之政策建議，在完成問卷敘述統計分析之後，舉辦共計 5 場之焦點座談會，此 5 場座談會之與會者名單請參表 5-26。其中，於 7 月 27 日舉辦之學者專家焦點座談會，分就消防機關組織定位、消防人事制度，進一步探究未來制度設計的細節（題綱請參表 5-27、逐字稿請參附錄 16）。

表 5-26 問卷調查後焦點團體座談會受訪者一覽表

日期	代碼	姓名／職稱	地點
場次四 學者專家座談 (2016 年 7 月 27 日)	J1	地方消防局主管	臺灣大學社會科學院 837 會議室
	J2	前地方消防局局長	
	J3	銘傳大學副教授	
	J4	中央警察大學行政警察學系教授	
	J5	臺北大學助理教授	
場次五 東區座談 (2016 年 8 月 29 日)	K1	花蓮縣消防局／分隊長	花蓮縣政府消防局 會議室
	K2	臺東縣消防局／分隊長	
	K3	花蓮縣消防局／小隊長	
	K4	臺東縣消防局／小隊長	
	K5	花蓮縣消防局／小隊長	
場次六 北區座談 (2016 年 8 月 29 日)	L1	宜蘭縣消防局／分隊長	臺灣大學社會科學院 837 會議室
	L2	新竹縣消防局／分隊長	
	L3	桃園市消防局／小隊長	
	L4	臺北市消防局／小隊長	
	L5	新北市消防局／小隊長	
	L6	基隆市消防局／小隊長	
場次七 中區座談 (2016 年 8 月 30 日)	M1	臺中市消防局／分隊長	臺中市政府消防局 會議室
	M2	苗栗縣消防局／小隊長	
	M3	彰化縣消防局／小隊長	
	M4	南投縣消防局／分隊長	
	M5	雲林縣消防局／分隊長	
場次八 南區座談 (2016 年 8 月 30 日)	N1	嘉義縣消防局／分隊長	臺中市政府消防局 會議室
	N2	臺南市消防局／分隊長	
	N3	臺南市消防局／分隊長	
	N4	屏東縣消防局／分隊長	

資料來源：本研究整理。

此外，本研究團隊於 8 月 29 日上午，假花蓮市消防局會議室舉辦東區座談，隨後再於當日下午返回臺灣大學社會科學院，舉辦北區座談。8 月 30 日再假臺中市消防局會議室，邀請中區、南區的消防人員代表，進行焦點團體討論。分區座談的主要目的是評估未來「消防人事條例」中，有關任官、請調、危險職務加給…等重要相關事項，徵問第一線消防人員之意見（題綱請參表 5-27、逐字稿請

參附錄 17 至 20)。以下分從消防機關組織定位、消防人事制度，進行質性分析，做為本案政策建議的基礎。

表 5-27 問卷調查後五場焦點座談題綱

學者專家座談	<p>一、消防機關組織定位</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《災害防救法》第 13 條針對各種災害指揮官之指定有明確規定。惟在災害型態未明時，原則統一由內政部先行負責，消防署勢將負起第一線應變工作。請問前述規定在實務上您有什麼建議？ 2. 若未來在各直轄市消防局由大隊成立「安檢」專責單位和安檢人員，請問您覺得是否可行？其優缺點為何？ 3. 若未來在各直轄市消防局由大隊成立「救護」專責單位和救護人員，請問您覺得是否可行？其優缺點為何？ <p>二、消防人事制度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 若另行研定契合消防及災害防救勤（業）務需求之「消防人員專屬人事條例」，請問有哪些條文內容需特別注意？ 2. 「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」增列勤務危險加成，行政院同意自 2015 年 1 月 1 日起試辦 2 年，並以各直轄市政府消防局為試辦範圍。請問您，危險職務加給加成對於消防人員有何助益？加給給加成是否另有合理支給之具體建議？ 3. 「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」適用對象廣泛，鑑於消防人員因公傷亡之比率遠高於危險職務加給表內之其他適用機關，承擔風險亦遠較表內其他適用機關人員為高。請問您，對於建立專屬消防人員危險職務加給表之看法及建議？ 4. 若未來推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件，並以定期換照為配套措施，請問您覺得是否可行？ 5. 若未來推動「50 歲或 55 歲以上轉任內勤工作」、「退休後任消防志工」（如防火宣導、救護教練、獨居長者照護專線等），請問您覺得是否可行？需要哪些配套措施？ 6. 請問您針對消防組織體系及人事制度變革，有何看法及建議？
分區座談	<ol style="list-style-type: none"> 一、有關現行〈消防機關隊員定期請調作業規定〉中應予優先請調的特殊困難因素，請問您的看法？ 二、若未來屬「危險職務加給表」第一級實際擔任消防專業工作之人員，其體能與專業需定期重新檢定，做為調整職務之依據。請問您覺得是否可行？有何優缺點？ 三、若未來中央政府可建立跨縣（市）之消防人員請調資訊網站，做為訊息公開之平台。請問您覺得是否可行？有何優缺點？ 四、請問您是否贊成未來初任消防人員最高年齡規定為 26 歲？ 五、請問您針對消防組織體系及人事制度變革，有何看法及建議？

資料來源：本研究整理。

一、消防機關組織定位

我國災害防救體依災害防救法規定，區分為「中央」、「直轄市、縣（市）」及「鄉鎮（市、區）」三層級，由防災基本計畫、業務主管機關災害防救計畫與直轄市、縣（市）、鄉（鎮市區）政府災害防救計畫共同組成我國防災計畫體系。除各級地方政府之外，中央牽涉到的業務主管部會主要有內政部、經濟部、行政院農業委員會、交通部、環保署。業務相關機關則包括：外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、衛福部、主計總處、海巡署、金管會、研考會、勞委會、工程會、原民會、通傳會、國科會等。

然依《災害防救法》與《內政部消防署組織條例》的規定，消防署除原有業務外，亦須執行災害防救法所訂的災害防救業務，是以不僅負責災害防救體系、全國緊急災害之應變措施、督導及協調，也擔負起風災、震災、火災、爆炸災害之指揮、管制、聯繫及督導，並配合水災、土石流災害、毒性化學物質災害及其他重大災害事故之搶救。質言之，隨著時代的變遷與國內社經的發展，我國消防組織不僅任務上有別於往昔單純以火災防救為對象，更擴大為對各種災害，涵括風災、水災、震災、化學災害、意外災害、重大災難事故等之搶救，成為政府災害防救體系重要的一環。

根據問卷調查的結果，75.9%的受訪者同意「消防機關回歸原有消防業務，災害應變作業與平時災害防救幕僚另由其他機關或機構專責辦理」，相對地，僅有11.3%的受訪者同意「消防機關除原有消防業務外，另負責全部災害應變作業（應變一元化），平時災害防救幕僚業務由其他機關或機構專責辦理」。惟焦點座談會中的學者專家大致是持「應變一元化」的立場，主要是為求緊急應變及搶救時效，在中央災害防救業務主管機關未明之前，期待消防機關能負起第一線的應變任務。尤其是在面對大規模的複合式災害，第一時間應由中央進行統合協調，而消防署也應派員抵達現場擔任協調官工作。

像統合性的，我是認為署一定要去，我就舉幾個例子，像高雄氣爆、台南震災、復興空難，像這種是屬於這種大規模的災害，而且各縣市都要去支援的，我總覺得中央要負起那個責任，要來做統籌調度。調度到現場，我們是要跟在地消防局報告，可是我覺得中央可以扮演這個角色…（J1）

那八仙也是一樣，一發生的時候，到底是火災還是爆炸還是什麼，大家也搞不清楚，只知道是發生了。可是消防局第一線進去救災，可是真的要處理的是誰？衛福部。（J3）

所謂的到災難應變的第一線去調度這件事情很重要，可是這件事情現在在消防署定位裡面它並沒有明文很清楚地規定要做這件事情，它是派一個協調官。那這個會是我們在應變這一塊一個很大的問題。所以未來可能要麼就是災防法去修，不然的話看是在消防署相關的組織法裡面去做調整。

(J3)

像我們都是自己打電話去，譬如說打到高雄說我支援你多少，是他們提的，而且很亂，那署都沒有一個對口，如果有署弄起來這樣當然會好，也可以凸顯消防署的地位。(J1)

然而，在大規模的災害中除消防機關外，各相關行政部門也應共同投入救災。尤其是在第一線應變工作告一段落，消防機關完成人命、財產的救援任務之後，各中央災害防救業務主管機關必須接續復原重建工作。避免如現況將一切災害防救任務完全視為消防機關的責任。

所有的有關的部門統統到動員起來，要群策群力各司其職。譬如說剛剛講的社會局要做什麼事情，衛生局要做什麼事情，它自己要擔待起它的責任，而不是像我們現在統統給消防局做，消防局它也會能力有限啊！(J2)

實務上碰到一個問題，就是說其實長官跟民眾的觀念一樣，事情只要有人做就好。所以問題就來得，只要叫你做，那我交給消防局，消防局做。我交給國軍做，那看他事情都解決了。(J2)

除了與災害防救機關的關係之外，消防機關的核心職能與業務範圍也值得探究。依《消防法》規定，消防機關主要任務包括預防火災、搶救災害及緊急救護。我國消防業務早期只有救災及安檢 2 項，但隨著社會情況演變任務陸續增加，目前消防任務主要包括救災、救助、救護、安檢、水源及其他等事項。然而，在目前各地消防機關人力困頓的情況下，量多且繁雜的消防勤(業)務，已造成基層消防人員不堪工作負荷，不僅降低消防品質，更可能形成對人民生命、財產的危害。

根據問卷調查的結果，將近九成(89.7%)的受訪者同意「成立專責單位或責成大隊辦理，專責安檢工作」，其次為 73.5% 同意「救護任務應成立專責單位辦理，專責救護工作」，66.1% 同意「特搜任務應成立專責單位辦理，專責特搜

工作」。實務上，在各項消防任務之中，安檢工作已經某種程度透過「公私協力」形式，降低基層消防人員的工作負荷。

依據《消防法》第7條至第9條規定有關消防設備師、士相關之消防安全設備設計、監造、檢修及安檢制度，以及訂定消防設備師法等相關配套法令與成立消防設備師（士）公會等。在消防人力相對充足的情況下，目前六都及部分縣市已有專責人力負責安檢工作。事實上，由專責人力負責特定消防任務確實是適當的工作安排，並能提高工作專業度。

政府來執行這個安檢工作是無法負荷的，就是你一直要不斷地投入人力，你還是做不完，所以才會當時的立法的精神說自己的財產自己保護，所以要求業者你要花錢去請消防設備師來幫你檢修，然後再由業者來向政府機關申報，然後政府是由著我去抽檢而已，而不是像過去一直執行全面的安檢…（J2）

除非說中央弄得很明確說由民間來弄，這些制度弄得很好的時候，我們當然樂觀其成，我很贊成啊。因為他是受了救災救護的訓練，他應該專責去救災，但是問題是現在民間這種東西制度沒有起來啊，來做檢修申報，而且他沒有公權力啊，我們消防員去安檢他還要穿制服要戴識別證，不然認為是詐騙集團。而且去安檢人家還會來質疑你說你是不是要故意找我麻煩，我們很多人被陳情被檢舉。（J1）

如果是專業分工當然是會比較好啦。所以我們為什麼會有專責救護隊，有專責安檢隊，還有特搜隊。所以我們認為是要專業的分工，所以為什麼我們局才會成立這樣。但是你又要去兼顧到……所以我總覺得是你要考慮到人力的問題。最後我的一個結論，就不要耽誤太多的時間，這個有一點複雜。我是覺得是說建議這個要評估是我要這個是不是要專業分工這個部分，我是建議說也要考慮到各縣市的消防人力可不可以，因為有的生吃都不夠了，還曬乾，你人員都不夠怎麼可能還做那些事情？（J1）

目前各地方消防人員的勤休方式主要有「勤一休一」、「勤二休一」兩種，其中臺北市、高雄市、桃園市、嘉義市係採「勤一休一」方式，其他縣市則採「勤二休一」。相對而言，採「勤一休一」方式的是地方財政情況較佳、消防人力較

為充足的縣市。未來可在「勤一休一」制的原則下，盡量補足地方消防人力缺口，才可能朝向消防任務專責化發展。

二、消防人事制度

由於消防人事制度事涉基層消防人員職涯發展，本計畫除綜整問卷調查結果、學者專家座談外，更進一步透過分區座談的方式，了解第一線基層消防人員對於現況的看法，以及未來制度的期待。為使分區座談 20 位基層消防人員的意見能清楚表達，本計畫在爬梳座談文本後，將質性分析的結果彙整如表 5-28。以下分析當中，將綜整各項實證資料，分就各相關項目，據以提出未來消防人事制度的規劃。

（一）整體消防人事制度

問卷調查結果顯示，對於現行整體消防人事制度，46.1% 同意應「比照警察人員人事條例，採取警察人員『單軌制』」，38.3% 則同意「繼續採取現行警察官與一般公務人員『雙軌併行制』」。至於未來整體消防人事制度，48.0% 表示同意「比照警察人員人事條例，採取警察人員『單軌制』」，33.8% 則同意「繼續採取現行警察官與一般公務人員『雙軌併行制』」。同時，並有 82.2% 同意「未來可訂定消防人員專屬人事法制」（非常同意 53.5%、還算同意 28.7%），1.6% 不同意（不太同意 1.3%、非常不同意 0.3%）。

整體來看，無論現狀或是未來，都有近半數的受訪者認為應比照《警察人員人事條例》，並採取「單軌制」。揆諸分區座談基層消防隊員的看法，同樣絕大多數贊成「消防人事一元化管理」的發展，並訂定專屬之「消防人員人事條例」。就此而論，在現行「雙軌併行制」之下，多數消防人員係屬警察官軌之人事制度，在未能確保消防人員獲得更大權利保障的情況下，現階段的「雙軌併行制」應屬可接受之過渡設計。但未來仍期待朝向「消防人事一元化管理」之單軌制，而此整體消防人事制度之規劃，具有高度共識。

（二）任用

有關未來消防人員的任用制度，中央與地方的權力關係是探討的重點。問卷調查結果顯示，38.7% 同意「應尊重直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權」，而不同意的比例也有 31.1%。相當程度，應是對於地方首長人事

任用權的濫用，存有質疑。⁴⁹至於改進的方式，則有將近六成（59.8%）同意「消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用」。在分區座談中，包括 K2、K4、L1、L5、L6、M2、N4 等基層消防人員都表示，應建立明確的升遷遴用標準，避免地方首長的政治力過度介入人事任命。

此外，焦點團體的學者專家更進一步提到未來消防人員考選制度的變革。例如 J1、J5 建議，消防工作涉及人民生命財產安全，應避免考生偏重學科測驗，而是在體能、專業測驗均採單一標準。

因為背多分，你知道會考試就可以進來。所以應該是體能，譬如說舉啞鈴、單槓那個一定要定得那個（標準）。（J1）

你說學科也好還有體能這些，基本上講基本的要求，譬如說你應該該有的體能體力這要求是沒有問題的。（J5）

而 J1 更進一步指出，日本的消防隊員均從基層隊員開始服務，並無特殊資格者投入消防工作即任官的情事。尤其，日本消防人員的升遷階梯非常制度化，值得我國效法。對於任何一個投入消防工作的隊員，在通過考核、訓練、歷練的情況下，能有預期的職涯規劃。就此而論，日本新進消防人員一律從基層服務的制度設計，值得做為我國參採。

日本一個制度，沒有什麼警大、警專之分，每個人都是從隊員幹起。然後每個從隊員幹起，你可能是高中，你可能是大學去考，但是它的職稱分很多，譬如說隊員、副小隊長、小隊長、副分隊長、分隊長，就是很多的職稱…然後過了兩年以後，我可能就是要做一個考試，平常的考核跟真正的一個考試，如果可以了你就升副小隊長。再過兩年以後三年以後考小隊長，它是要實務的考核跟實際的訓練測驗逐級的升…所以他們說如果你按照你從 18 歲開始幹消防隊員，如果你每一級每一級都有升到的話，而且每一層都有歷練的話，你可能在 25 年你就可以幹到大隊長或者是幹到什麼樣的職務，這是你的生涯規劃。（J1）

⁴⁹例如苗栗縣基層消防人員反彈縣長破壞「消防專業倫理升官」，質疑「外行領導內行」。《蘋果日報》，〈沒打過火只幫縣長提包包劉政鴻 5 隨扈空降消防局〉，下載自 <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20140101/35548296/>。

學者專家座談會的過程中，與會者提及目前「一般警察特考／消防警察人員考試」的年齡上限為 37 歲，而實務上，部分由特考途徑考選通過的隊員，可能會有流動率較高或抗壓性較差的情形。因此，建議消防人員的初任年齡應朝年輕化發展。

特考班的流動率比較高，抗壓性比較低。因為他可能在社會上也歷練過了嘛，所以可能在抗壓性也比較低，流動率比較高，年紀也偏大…就是他可能就是說 18 歲、20 歲就來當消防人員或者是檢查工作比較好一點。因為特考班真的有時候年紀太大。(J1)

有關消防人員的初任年齡，學者 J3 進一步具體地指出 26 歲，可做為年齡上限。考量消防人員的取才管道，以及是否能夠勝任高度體能需求的消防工作，J3 認為在國防部服役的志願役士官非常適合轉任消防隊員。以目前一次簽約 4 年的規定來看，在 18 歲入伍服役後，22 歲及 26 歲分別是兩次合約期滿的時間。倘若服志願役者有意轉換公職跑道，而消防工作的內容性質也強調抗壓性與體能需求，可考慮將消防人員初任年齡上限訂為 26 歲，為志願役士官預留考試管道。

這些從國防部退伍的人，他自己想辦法。我們訓練中心每一年都好多啊，退伍的這些警消都有啊，可是如果他們年齡不太大，譬如說他 18 歲就入伍的話，他第一個約 22 歲滿，第二個約 26 歲滿，基本上都還可以忍受，對於工作來講事實上也有加分。因為你在軍方有 4 年、8 年的資歷，事實上他的抗壓性會比較高。可是這一塊的人力我們一直沒有去做統和的規劃。(J3)

為了解基層消防人員對於初任年齡最高訂為 26 歲的看法，本計畫在分區座談時，徵問與會者的意見。其中，包括 K2、K4、L1、L3、L4、N1 等，認為只要任職者服從性高、體能能夠負荷、或落實任官後的淘汰機制，不必限制初任年齡。然而，絕大多數的與會者皆同意應該要降低目前的初任年齡規定，只是年齡門檻有所不同。例如 K1、K5、L5、M3、N2、N4 都同意將 26 歲訂定為初任年齡上限，而 M2、N4 甚至建議，初任年齡應該低於 26 歲，甚至越低越好。

表 5-28 分區座談意見彙整

座談人員		請調作業規定		定期檢定體能專業	初任年齡 最高 26 歲	消防人事 一元化管理
		特困因素	資訊平台			
東區	K1	缺額可按比例分配給特困及統調人員	贊成，但中央應有一致的請調標準	除了體能專技之外，另有綜合考評項目。	贊成 26 歲初任，考量體能負荷。	贊成，消防人員任務特殊，無法比照公務人員管理制度。
	K2	各縣市特困規定無統一標準	贊成，公開透明可以避免政治力介入	需有明確標準做為職務調整依據	不必限制年齡，落實任官後的淘汰機制	贊成，應有明確的升遷規定
	K3	特困規定有其必要性，但夫妻離異因素可能失真	贊成	贊成	可規定在 30 歲之前	基層人員重視薪資與休假，採取何種人事制度皆可
	K4	特困因素中的夫妻離異因素可能失真	贊成，有助缺額透明化，但避免最後還是受限於地方首長的決策	除了體能專技之外，也要考量領導能力、經驗	不必限制年齡，只要任職者體能與服從性高	贊成，應有明確的升遷規定
	K5	特困規定有其必要性，但夫妻離異因素可能失真，需嚴格查核及事後罰則	贊成公開各縣市缺額	除了體能專技之外，也要考量經驗	贊成 26 歲初任，考量體能負荷。	贊成，應訂定專屬人事條例
北區	L1	特困規定有其必要性		需有明確標準做為職務調整依據	不必限制年齡，只要任職者體能與服從性高	贊成，應有明確的升遷規定
	L2	特困規定有其必要性	贊成，公開透明可以避免政治力介入	需有中央訂定明確標準做為職務調整依據	應降低目前的年齡規定，但年齡另議	贊成，應訂定專屬人事條例
	L3	特困規定有其必要性，但夫妻離異因素可能失真，需嚴格查核及事後罰則	贊成公開請調成功人員的資積分	測驗項目應與時俱進	不必限制年齡，只要任職者體能能夠負荷	應儘快補足地方消防人力缺口
	L4		贊成，公開透明可以避免金錢糾紛	贊成	不必限制年齡，只要任職者體能能夠負荷	
	L5		贊成，有助缺額透明化，但避免最後還是受限於地方首長的決策	需有明確標準做為職務調整依據	贊成 26 歲初任，考量體能負荷。	贊成，應訂定專屬人事條例及明確的升遷規定
	L6	可效法警察機關統一審	若有一條鞭的統調權	需有明確標準做為職務調		贊成，應訂定專屬人事條例及

		核的統調方式	力，建立平台才有意義	整依據，並落實淘汰機制		明確的升遷規定
中區	M1	目前規定尚稱合理	贊成，公開透明可避免調任後造成的人力短缺	除了體能專技之外，也要考量經驗		贊成，應訂定專屬人事條例
	M2	各縣市特困規定實際上因首長而異	贊成，公開透明可以避免金錢糾紛	外行領導內行，應有領導的遴用倫理	現狀特考班難管理，可再降低初任年齡至 24 歲	贊成，應有明確的升遷規定，避免政治力介入
	M3	特困應訂不可抗力的因素，夫妻離異只是個人因素	贊成，公開透明可以避免政治力介入	贊成體能專技測驗，避免有心人鑽漏洞	贊成 26 歲初任，至 55 歲剛好服務滿 30 年。	贊成，目前基層業務計畫太多，且內勤將計畫轉發給外勤執行，外勤的業務遠多於勤務
	M4	特困應訂不可抗力的因素，如家庭因素、父母重病	贊成，公開透明可以避免政治力介入	除了體能專技之外，也要考量經驗	贊成，但可以放寬到 30 歲，26 至 30 歲之間	贊成，應訂定專屬人事條例
	M5	現行特困因素並非請調必要條件，實際由首長決定	贊成，有助缺額透明化，但避免最後還是受限於地方首長的決策	若定期檢定未通過，需考慮調任以及權利保障的問題	目前警察特考年齡為 18 至 37 歲，警專考試為 18 至 25 歲，初任年齡可以再降低一些	贊成一條鞭人事制度，除初任年齡降低外，應有退場的配套機制，才能有效地淘汰不適任人員
南區	N1	特困因素的其他項目提供政治介入空間，可效法警察機關的統調方式	贊成，公開透明可以避免政治力介入	應由中央訂定統一的升遷標準，目前的常訓淘汰機制難以落實，且可能影響生計	年紀並非問題，若 30 多歲能考上，體能也是優秀的	贊成單軌制，由具備外勤資歷的人員擔任內勤工作
	N2	目前規定尚稱合理	贊成，有助缺額透明化，但避免最後還是受限於地方首長的決策	除了體能專技之外，另有綜合考評項目。若考評未過，如何調任？	贊成 26 歲初任，具有最好的工作能力與體能	贊成，應訂定專屬人事條例
	N3	特困規定有其必要性，但需嚴格審核	贊成，可效法警察公開資積分的方式	體能、專技、資積分的適當比例，照顧資深同仁	26 歲稍嫌嚴格，可規定為 30 歲或 35 歲以下	贊成單軌制，應訂定專屬人事條例
	N4	可效法警察機關統一審核的統調方式	贊成，公開透明可以避免政治力介入	升遷可比照警政署，以敘獎決定升遷	贊成 26 歲初任，年齡越低越好	升遷應有遴用標準，確保長官由基層歷練而升遷

資料來源：本研究整理。

有鑑於此，未來消防人員的初任年齡應朝年輕化規劃並予明文規定。以本計畫質化研究資料所得，專家學者提及消防人員初任年齡可以 26 歲為上限。其理由包括下列數端：首先，消防救災工作性質充滿危險性與機動性，需要長時間的待命與執勤，體能與專業技能的要求極為強調。其次，從消防人員在職階的服務年限來看，對於任職年資滿 30 年以上，以 26 歲為上限，適可符合年滿 55 歲退休的要求。最後，對於 18 歲就入伍的志願士官，推算約略 26 歲是其得以主動申請退伍轉換職場的最後時機，消防人力的取才可以考量此一在軍中已有 4 年至 8 年資歷之軍職人員，他們一方面不僅在生理上體能已有一定的訓練，另一方面在心理上也有較高的抗壓性。而經過北中南東分區座談討論，對於消防人員初任年齡應朝年輕化發展亦多表支持。

（三）養成與訓練

問卷調查結果顯示，47.9% 同意「維持現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育」。相對而言，有高達 85.8% 同意「未來可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練」。因此，相較於目前由警大、警專負責消防人員養成教育的作法，未來由消防署成立消防人員專屬訓練機構，顯然獲得更多數的支持。

本計畫為了解世界各國有關消防人員訓練制度的作法，並於本（2016）年 8 月中旬，透過電子郵件及附件形式，寄請 OECD 主要國家，協助回覆與本案消防認識制度之相關問題。透過國際比較的方式，希望進一步規劃我國未來有關消防訓練機構的制度設計。截至本計畫結案，計有韓國、丹麥、奧地利、日本的消防機關回覆（請參附錄 21）。其中，日、韓設有中央層級的全國性消防訓練機構，名為「國家消防學院」（National Fire Service Academy），而此消防訓練機構並未授予學位給新進消防人員（表 5-29）。從此經驗來看，我國現行由警察大學及警專負責消防人員之養成教育，並授予學位之作法，應有變革之空間。而未來即便成立消防訓練機構，也應僅專責於消防人員之職前訓練與在職進階訓練。

表 5-29 奧、丹、日、韓國際調查結果

國家比較	奧地利		丹麥	日本	韓國
	職業 (1%)	志願 (99%)			
初任最高年齡限制	X(最低 20 歲)	X(最低 18 歲)	X	未回答	V(40 歲)
中央訓練機構	是否設置	X	無	V(1 個)	V(中央 1 個, 地方 7 個)
		9 個地方訓練機構			
	名稱			Fire and Disaster Management College	National Fire Service Academy
	授予學位			X	X
職前培訓	20 週		9 個月	約 6 個月	Officer (1 年) Junior Officer (12 週)
任用制度	職涯制	V	V	X	V
	契約任用	X	V	V	X
	契約年期	X	X	地方決定	X
退休制度	DB		地方決定	未回答	V
	DC				
	其他	V*			
	退休年齡	65 歲			

資料來源：本研究整理。

說明：*奧地利採行 Standard Austrian Pension Plan。

此外，本計畫國內調查問卷結果也顯示，82.1%同意「應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）」，74.3%同意「應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件」。顯見在制度設計上，將訓練與陞遷結合應係具有高度共識。不過，專家 J1 也提醒，若未來訓練與陞遷結合，必須多方考量消防工作的特性，亦即除了體能專業之外，包括領導、經驗等較難透過訓練或測驗考察而得的面向，也必須納入陞遷的考量。

消防的工作除了要具備專業知識以外，工作的經驗累積跟傳承是救災成功與否的關鍵…資深的同仁像有一些比較那個，你叫他去考那一些證照是比較困難，所以這個也要考慮到很多的因素啦。（J1）

經與分區座談的基層消防人員討論，有關目前定期實施的「消防人員常年訓練實施規定」，未來也可考慮做為陞遷的依據。惟與會者提出諸多現行規定可以改進之處，值得參酌。例如在訓練項目方面，K1、N2 建議應有綜和考評項目，

K4、K5、M1、M4 認為也要考量領導能力與經驗。而 L3 則認為即便是體能項目，我國的訓練方式也該與時俱進。

不然現在我們還是在那邊折返跑，還是在那邊伏地挺身，那這些到底適不適用這個測驗標準裡面，我想這個可能需要長官下去探討一下。所以關於體能的測驗啦，我應該是很多基層都在反應，每年都是測一樣的東西，那測完造成我身體，我的身體的評估狀況，我根本不曉得。沒有一個標準的數據出來，我的耗氧量、我的心跳率等等這些都沒有一個明確的數字，只是在那邊算次數，伏地挺身做幾下，OK，可以，但是你沒有觀測到他的心跳率可能已經負荷不了的，可能需要改變一下它的訓練方式。所以這個我想常訓的一些項目，可能基本上要做個研究。（L3）

另外，針對訓練的結果，部分基層消防人員贊成，在有明確標準的前提下，可以做為職務調整的依據，例如 K2、L1、L2、L5、L6、N1。其中，L2、N1 建議應由中央訂定統一的升遷標準，而 L6 甚至認為結果可具體落實為淘汰的機制。但 M5 與 N2 則認為，一旦訓練結合陞遷，甚至落實為淘汰機制，則必須要考量如何調任以及權利保障的問題。

（四）請調

針對「消防機關隊員定期請調作業規定」中應予優先請調的特殊困難因素，本計畫特別於 9 月間針對全臺 3 個主要北部都會區—臺北、新北、桃園進行問卷調查，進一步了解服務於都會地區消防隊員的請調需求。抽樣的方式是以在該直轄市中人數最多的 2 個分隊為調查對象，包括臺北市的雙園、泉州分隊，新北市的新店、新莊分隊，以及桃園市的中壢、桃園分隊。共計發放 189 份問卷，回收有效問卷計 172 份。

此次調查結果顯示（表 5-30），8 成以上同意「因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者」及「父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姐妹可為照顧，經查證屬實者」應予優先請調。在個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決方面，「子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者」（81.4%）、「配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者」（76.2%）、「配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者」（78.5%）的比例均超過七成五。相對而言，「夫妻

離異且子女尚在國中學齡以下者」則僅有 70.9% 的填答者同意，比例較其他因素為低。

事實上，在分區焦點團體座談中，多位基層消防人員也明白指出目前「定期請調作業規定」中特困因素的漏洞。尤其是「個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決」一項中的夫妻離異規定，實際上經常出現「假離婚、真調職」的情況，甚至出現「假離婚、真調職後真離婚」的荒謬現象。因此，K3、K5、L3 均建議，倘若未來修正特困因素，對於夫妻離異規定應嚴格查核，甚至應有罰則的機制。

有關整體「消防機關隊員定期請調作業規定」的改進建議，有將近八成（78.5%）同意「未來中央政府可建立跨縣（市）之消防人員請調資訊網站，做為訊息公開之平台」。而在分區座談中，絕大多數的基層公務人員都同意設立公開之資訊平台，有助於缺額透明化，避免政治力介入。但也有部分與會者（如 K4、L5、M5、N2）認為雖然資訊平台有助於公開透明，但最後的請調決定仍由地方首長把持，似乎難以排除政治力。因此，K1、L6、N3 建議，若能由中央建立一條鞭的統調制度，始可能徹底解決目前請調過程中的政治力介入問題。

表 5-30 消防機關隊員定期請調作業規定—北北桃二次調查結果

選項	總數	同意		無意見	不同意	
		非常同意	還算同意		不太同意	非常不同意
因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者	100.0%	82.0%		12.8%	4.7%	
		58.1%	23.8%		2.9%	1.7%
父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者	100.0%	82.0%		12.8%	4.7%	
		51.2%	30.8%		2.9%	1.7%
個人或家庭遭遇重大特殊事故以及為就近照顧家中子女，非請調不足以解決	子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者	81.4%		14.5%	3.5%	
		51.2%	30.2%		2.9%	0.6%
	夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者	70.9%		19.2%	8.1%	
		43.0%	27.9%		5.2%	2.9%
配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者	76.2%		16.3%	5.8%		
	48.8%	27.3%		3.5%	2.3%	
配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者	78.5%		15.7%	3.5%		
	52.3%	26.2%		2.3%	1.2%	

資料來源：本研究整理。

第六章 結論

本計畫藉由文獻分析、深度訪談、焦點座談、問卷調查等研究方法，蒐集國內外消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係相關文獻。並藉由實證研究的方式，蒐整國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料，並與先進國家比較、分析。依照本案研究目的，本計畫之研究成果，主要涵蓋以下五個項次。

- 一、 蒐集美國、英國、日本、新加坡等四個先進國家消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係相關文獻、資料，並分析、比較其運作現況（第二章）。
- 二、 蒐集國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題（包括指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等）及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料（第三章）。
- 三、 透過問卷或座談方式，研析我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，並與先進國家比較、分析（第四、五章）。
- 四、 參考先進國家消防及災害防救之組織及其人事制度相關機制，提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，並研議現行消防機關人事制度統合功能，以肆應消防及災害防救業務遂行之具體連結與優化機制（例如任用與訓練、待遇與績效等）及因應策略（第五、六章）。
- 五、 評估研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之專屬人事法制之可行性及其具體建議方案（含架構、章節、具體條文規定等）（第六章及附錄 22、23）。

以下分就第一節研究發現、第二節政策建議，說明本計畫研究成果。

第一節 研究發現

一、消防機關組織與人事管理制度之國際趨勢

（一）美國

隸屬於美國聯邦緊急事務管理總署（Federal Emergency Management Agency, FEMA）轄下之美國聯邦消防署（United States Fire Administration, USFA），為美國消防系統的主要協調與訓練規劃機構。USFA 雖為中央單位，但不直接管轄地方消防單位，也非執行單位，而是以經費撥補方式推展全國性消防或防災業務，以及輔助地方消防單位購置所需的裝備及器材。USFA 的主要工作項目為：

- （1）負責與全美各地消防單位及各級政府保持密切聯絡，協調與執行聯邦政府對於全國火災問題之應變計畫。
- （2）設立「國家消防學院」(National Fire Academy) 免費訓練各地消防人員。
- （3）提供新資料、儀器、設備及信念支援地方。
- （4）成立城市搜索救援隊（Urban Search and Rescue Task Force, 簡稱 US&R）負責城市搜索及救援工作。

美國各州、郡、市有不同消防人員任用及訓練制度，中央消防法規由「美國防火協會」（National Fire Protection Association, NFPA）制定（不具強制性，僅為參考，仍以各州自行訂定消防法規為主），地方性實務課程及訓練由地方制定。美國各州、郡、市有不同消防人員進用及訓練制度，地方性實務課程及訓練由地方制定。有關美國消防人員專業證照規定，NFPA 制定國家級消防專業資格（National Board on Fire Service Professional Qualifications），以系統方式，定義出各個消防專業資格所需之專業能力。據以做為檢定消防人員在消防專業上的知識與能力的標準，各州與地方政府任用消防人員時，也以上開標準來做為職務任用的依據。

（二）英國

英國國家消防工作由副首相辦公室的「社區與地方事務部」（The Department for Communities and Local Government, DCLG）負責具體的消防工作，目前 DCLG 轄下的防火與救援處乃為英國消防安全工作及緊急事件管理的主管單位。英國中央政府提供法規架構、就國家稅收分配財政資源以支援地方政府，DCLG 就消防救助權責機關執行抗火災方案（Fire Resilience Programme）予以補助，以強化地方與國家抗災能力。

英國消防屬地方政府事務，消防組織屬內政部，各郡及大都會設有消防局，依各自需求對外公告招考，消防人員訓練採考試、訓練、派用三合一。最基層的職級為消防隊員，最高層者為消防局長。各職級消防人員均有各自職責，並有派

任的條件規定，基本上與消防人員的考試資格與所受之專業訓練有關。英國的消防人員依職務需求進行的專業訓練採用資格認證制度，於 2009 年開始採用整合個人發展系統（Integrated Personal Development System, IPDS）做為訓練模式。該制度整合原有國家職業資格（NVQ）及國家職業標準（National Occupational Standards, NOS）所定義的職務資格及規定的工作能力，做為 IPDS 消防專業評估內容，並將訓練、專業證照化及升遷三者加以結合。

英國政府體認消防專業訓練之重要，1938 年開始規劃消防訓練，1968 年興建完成消防學院（The Fire Service College）。英國已建立起全國消防人員整體的教育訓練班期與升遷結合的制度，從隊員培訓乃至擔任消防局長。於參加專業考試合格後，再接受消防學院所辦理之專業訓練通過，才具有晉升高一階消防職務的資格。由於條件包括通過考試與完成訓練，可確保晉升該職務人員已經具備必要職能，建立起全國一致性的專業晉升制度。務求消防訓練、職能與升遷能相輔相成，以因應實務消防工作推動需求。英國消防人員培訓，首重實務操作與臨場經驗，消防教育訓練與人事制度結合，即「考」、「訓」、「用」合一與發展，各階層消防人員除了具備必要學歷外，需經學校進階課程訓練合格，使消防人員晉陞發展與訓練結合。

（三）日本

日本是單一國地方分權國家，制定全國一體適用的《消防組織法》、《災害基本對策法》做為設中央與地方消防組織、災害防救組織的依據，將中央與地方權責、關係作非常明確規定。2001 年 1 月日本中央政府組織再造，將消防廳改隸總務省，附屬機關為行政法人消防綜合研究所。由於中央與地方自治權責劃分，日本中央僅負責政策規劃制定與經費補助，關於勤務中心、災害搶救、民力運用等業務，全部合併至其它組室。全國消防人員教育訓練交由消防大學校負責，重大火災調查與其它企畫、宣導、開發支援等工作項目由消防研究中心負責。

日本消防事務屬於地方自治事項，地方消防機關的預算分別是由都道府縣廳及市町村役所負擔，人事權亦歸地方自治團體所管。日本消防人員之任用法制，主要為地方公務員法及消防組織法，各消防本部（為消防廳、消防局及消防本部之統稱）之消防首長，由市、町、村長任命之。消防長以外之消防人員，由消防長取得市町村長之同意後任命之。消防長及消防首長，原則上需由消防職系人員

擔任，其餘一般消防人員係經參加地方公務員消防類組考試及格後，即取得地方公務員之任用資格，但要成為一位合格消防人員，必須再接受一定期間之受訓，並且成績合格後，始得派至各級消防單位擔任消防員。

日本由國家統一制定〈消防學校教育訓練大綱〉及〈消防學校設施、人員及管理標準〉，由國立消防大學校及都、道、府、縣所指定城市辦的消防學校及市、町、村辦的消防訓練班辦理。全日本共有 52 所消防學校，日本的消防大學設立於 1959 年，為日本消防教育最高學府，負責對國家、都、道、府、縣的消防幹部，市、町、村的消防技術人員和消防長官進行高級消防教育訓練。日本的消防隊員必須要「科班出身」：一般的消防隊員，必須進入各地政府辦的公立消防學校，接受 6 個月的專業教育閉門訓練。消防人員未來若欲陞任為幹部，尚須接受不同各級幹部的養成教育訓練，由中央總務省消防廳所設置的消防大學校負責。

（四）新加坡

新加坡於 1984 年引進全民防衛概念，後由於新加坡民防總隊和新加坡消防處功能相似，1989 年新加坡消防處與民防總隊進行整併，定名為新加坡民防總隊，主要負責提供消防、救援和緊急救護服務，減輕有害物質事件，以及制定、實施和執行消防安全和民防避難事務的規範。換言之，新加坡消防與災防事務係整合於單一機關—新加坡民防總隊。

因新加坡為民防消防合一制，消防人員的來源主要有兩個，第一是職業制正規常備人員，即正式編制之公部門人員，也就是正式軍職。第二是兵役制全職國民服役人員，即服兵役之「民防人員」，相當於我國之「義務役」或「替代役」。新加坡的消防制度是全民消防，因此，消防人員包括有兵役制的全職國民服役人員。服兵役之「民防人員」皆須參加嚴格且務實的消防救助訓練，內容與職業制正規常備人員相同，受訓後即可投入消防救災的第一線，且役男亦可擔任消防隊長帶隊進入火場救人。新加坡的消防役男，除了有效提升消防人力之外，退役後踏入社會更可以提升全國消防的實力。

多年來，新加坡民防總隊透過設備的創新與提高滅火、救援能力和公眾教育的各種計劃，以改善救生的成效。由新加坡民防總隊招訓大學畢業青年接受消防幹部訓練，並以本身已具備醫學背景的學員優先，針對體格體能之要求亦十分嚴格，學員除了身高體重之限制之外，針對體能測驗更為嚴格。學員除了接受專業

課程之教授外，層層的體能戰技訓練課程亦依據國際救難救援之標準設置，並且男女學員皆接受一致訓練，務必使得每一位通過民防學院訓練之學員，在結訓後都能發揮最大之工作效能。

（五）小結

整體來看，消防並非美國憲法規定聯邦政府之權限，而英國地方消防事務，採地方自治原則，依《地方政府法》規定辦理，日本消防組織法明訂「中央不得指揮監督地方」，均採地方自治的概念。然而，於緊急或重大災害時，均賦予中央政府得介入之規定，則屬例外。在執行救援勤務時，無論是救災、救護等實務執行面上，消防機關均責無旁貸，但救災防業務面、指揮統合面及跨部會協調等災防幕僚業務上，依據美國、英國及日本的實際運作經驗，均未有由消防機關承辦之情形。就此而論，國內消防機關須負起第一線救災、救護之實際執行工作，惟在救災、救護之階段性工作完成後，應交由更高層級的機關，負責指揮統合及跨部會協調等災防幕僚業務。

在消防人事制度方面，美國、英國及日本等國並未訂定專屬之消防人員人事法制，以做為管理之依據。首先，美國因實施地方分權，故對於消防人員人事法制因各州規定或有差異，一般而言，在各郡（市）消防人員之考選、任用、陞遷皆自行獨立作業。以紐約市消防局為例，有關其考選係依州政府有關人事規章自行辦理甄選，考試及格後並按成績高低依序任用。其次，英國國家消防工作現由2006年5月5日成立之地方事務部負責。在地方層級部分，英國地方消防組織，係各地方政府一級單位，消防人員之進用與離職原則上依該國公務員管理條例規定辦理。最後，日本除中央政府之總務省消防廳之人員係依國家公務員法規定外，其餘日本消防工作因屬地方政府事務，故有關日本消防人員之人事管理多係依地方公務員法規定辦理。綜上，美國、英國及日本等國並無專屬之消防人員人事法制。

惟我國由於經歷警消分立的背景，又民眾對於消防人員的工作範圍多有所依賴與期待，為使消防人員能獲得更全面周延之保障，並達到鼓舞基層消防人員士氣之效果，我國未來是否制訂專屬之消防人員人事法制，應有不同於外國之考量。又本案經深度訪談、焦點座談等專家學者意見之蒐集，以及全國消防人員大

規模問卷調查結果（82.2%同意），並與基層消防人員分區座談，認為我國訂定消防人員專屬人事法制具有重大意義。

二、我國消防機關與人事管理制度一元化之重要性

《消防署組織條例》第2條規定，消防署承內政部部長之命，規劃及執行全國消防行政及災害防救事務，統一指揮、監督全國消防機關，執行消防及災害防救任務。同條例第16條規定，消防署為執行消防及災害防救業務，對各級消防機關得發布署令。準此，各級消防機關組織係朝一元化之消防體系設計，賦與消防署於執行全國消防行政及災害防救事務時，有統一指揮、監督全國消防機關之權責。

研究結果顯示，在災防與消防組織關係方面，為求救援時效與及時應變，第一時間之第一線應變須採應變一元化之原則，由消防機關掀起負起救援責任。而中央災害防救業務主管機關平時應負起預防及減災工作，減少災害發生的頻率與傷亡程度，從而降低消防人員第一線應變工作之負擔。至於消防人事制度方面，短期應繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」最為具體可行，長期則朝向制度一元化、用人在地化，以建立專屬消防人事法制為前提，往一元化管理發展。

目前，各級消防機關人員除法定任用資格外，並應具備擬任職務所要求。消防署訂有〈各級消防機關人員遴用標準〉，適用對象包括：（1）直轄市消防局副局長、大隊長、副大隊長、中隊長及副中隊長。（2）縣（市）消防局局長、副局長、大隊長及副大隊長。（3）內政部消防署特種搜救隊隊長及副隊長。（4）內政部消防署港務消防隊隊長及副隊長。（5）直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長、小隊長及隊員。惟此「遴用標準」僅係行政命令，法律拘束力不足。又警消分立後，消防人員人事權責歸屬地方縣（市）政府，任用制度卻同時適用《公務人員任用法》與《警察人員人事條例》，恐將形成不公平情事。

基於消防機關任務特性及消防救災體系之需要，地方消防機關首長之任免，宜比照警察機關首長，以常任事務官任用，爰直轄市及縣（市）消防機關首長應依專屬人事管理法律任免之規定，俾使地方消防人員人事任免權責回歸中央。消防署於處理災防業務上須統一指揮體系、通盤規劃消防政策等需求，可考量納入

人事一條鞭的制度。惟目前消防人事任用一條鞭尚無法源依據，因此，除需制定消防人員專屬人事管理法律外，更須修訂《地方制度法》以為配合，取得中央與地方之共識。

我國自警消分立後，消防機關肩負消防及災害防救任務，工作性質具機動性及高危險性，消防機關人員以任務為導向，講求效率、服從與紀律及團隊精神，隨時備勤保持戰力，不分晝夜執行任務，與一般行政機關任務迥然不同。目前消防機關人員係採以《公務人員任用法》及《警察人員人事條例》之雙軌人事管理制度，惟基於消防機關任務特性及消防救災體系之需要，亟需建立統一指揮監督機制及一元化人事管理制度。惟在變革勢將涉及《地方制度法》及相關事宜變動，需要凝聚更大共識，甚至經由政治決定，始有推行之動能，恐非消防署單一機關足以獨力推動。消防機關人事體制一元化之重要性如下：

（一）統一指揮權須有人事權配合

跨轄區或重大災害事件，必須建立主動積極救災或相互支援機制，俾整合消防人力及物力資源，發揮災害防救功能。但消防機關歸屬於地方政府，難免受地域觀念與本位主義之影響，故消防署於運用統一指揮、調度消防人力、物力時雖仍能配合辦理，但機動效率難免被打折扣，致中央政令無法有效貫徹與落實。

（二）消防政策須持續推動落實

消防及災害防救勤（業）務之推展，攸關人民生命財產安全，消防人事一元化，地方消防機關首長之任用得以職務歷練及消防專業相關知能為考量，避免遷就地方政治生態與人情關說，且免受政朝更迭影響職務去留或捲入地方派系漩渦，各項消防政策及措施得以持續推動落實，有效維護公共安全品質。

（三）統籌辦理消防人員進用、遷調作業，暢通人事陞遷管道，有效維繫消防組織倫理

消防人事一元化，消防署可本於主管機關立場統籌規劃辦理消防人員進用及遷調作業，建制合理消防人力配置，落實職務歷練逐級陞遷機制，除可避免低階人員逕行派任、改善現行消防署署長為簡任第 13 職等事務官，直轄市消防局長為比照簡任第 13 職等政務官，此等違反指揮體系及組織倫理之不合理現象，並暢通消防人事陞遷管道，有效提振消防人員士氣。

（四）嚴明消防救災指揮體系，發揮災害防救功能

跨轄區或重大災害事件，須建立主動救災相互支援機制，消防人事制度一元化，助益中央政策、命令之貫徹與落實，有效統合調度救災戰力與資源，發揮搶救成效。為利消防勤（業）務遂行與健全消防人員進用、遷調、教育訓練、考核、待遇及權益保障等人事制度，消防人事一元化實有其必要性。且基於消防機關任務特性及消防救災體系之需要，地方消防機關首長之任免，允宜比照警察機關首長，以常任事務官任用。

整體而言，消防救災勤（業）務具戰鬥性質，為建立消防專業及強化指揮體系之要求，應制定消防人員專屬法制。其主要優點在於：

- （一）相對於現行消防人事管理雙軌制，訂定「消防人員專屬人事條例」可使消防機關內部人員適用相同法規，避免因權益不平而滋生困擾。
- （二）消防勤務多為危勞程度較高之職業，而災防亦為消防業務，訂定「消防人員專屬人事條例」，可維持消防人員的職務列等及待遇。

未來，在一元化消防人事管理制度的基礎上，強化並統一全國消防人員之遴用、陞遷、調動標準，以提升消防人員士氣，並維持各消防機關執行防救災業務能力之一致性，確保公共安全之維護。

三、未來消防人事制度發展方向

消防機關肩負消防及災害防救任務，消防機關人員以任務為導向，講求效率、服從與紀律及團隊精神，隨時備勤保持戰力，不分晝夜執行任務，與一般行政機關任務迥然不同，基於消防機關任務特性及消防救災體系之需要，我國推動消防人事管理制度一元化有其必要性。

然而，「地方制度法」實施後，為落實地方自治，人事、會計、政風等一條鞭之人事管理體制亦將面臨檢討，消防人事一元化，與現行尊重地方自治權限之政治環境，尚有未合，能否獲得地方政府、立法委員之普遍支持，須併予考量。尤其各項法案修正或制定，涉各層級機關權責，且影響地方政府用人權，將引發爭議。

就前述美國、英國、日本之國際趨勢而論，消防人事係屬地方政府權限，惟中央政府可藉由法規制度、經費補助、技術設備、人員培訓機制等面向，介入地方政府的消防人事理制度。尤其是在地方消防局長的任用資格，各國幾乎是在中央政府主導的標準，結合訓練與升遷，確保地方消防局長具備消防人員資格並具

備消防專業職能。於此，消防署可藉由推動專屬人事條例、遴用標準法制化、專業訓練證照化並與升遷結合等三個方面，在不影響地方首長任命權責的前提下，朝向「消防人員人事一元化」發展。

(一) 推動專屬人事條例

為落實全國消防組織系統之指揮監督機制，未來朝向「消防人員人事一元化」發展，制定專屬人事條例。現有消防人員在此專屬人事條例之下，包括考選、訓練、薪水、福利、待遇、撫卹等其他人事制度皆由消防主管機關負責統籌，不再與警察人員結合。為推動「消防人員人事一元化」發展，將在不影響地方首長任命權責的前提下，推動消防人員專屬人事條例。

(二) 遴用標準法制化

尊重直轄市、縣(市)首長對於地方消防機關之人事任命權，由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準。現有「各級消防機關人員遴用標準」行政命令納入專屬人事條例，加以法制化，供地方政府首長做為選用人才之依據。

(三) 專業訓練證照化並與升遷結合

未來可成立消防訓練機構(或由消防署訓練中心轉型)，專責消防人員職前訓練與在職進階訓練。持續推動各項消防專業證照(書)制度化，以個別證照(書)做為陞遷之基本資格條件。同時，專業證照非終身有效，需定期重新檢定換證。

第二節 政策建議

本計畫依據文獻次級資料，以及專家焦點座談、第一線消防人員分區座談、問卷調查等實證資料分析所獲之發現，經相互檢證後，提出對於未來消防組織與人事制度的政策建議。研究過程中，並不斷與委託單位密切溝通，希冀政策建議事項符合實務所需，並建立可長可久之制度設計。以下分就推動期程，敘明本計畫之政策建議。其中，有關我國消防人事制度之規劃，現階段整體消防人事制度繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」，係最為具體可行之短期建議。中長期而言，應朝向人事管理一元化發展，以建立專屬消防人事法制為前提。惟具體施行專屬消防人事法制之期程，應凝聚各方共識，並在多方政策考量與政治決定之後，始得啟動。

一、短期建議

(一) 在災害型態未明時，採行應變一元化之原則，由消防署負起第一線應變工作。

從美國、英國及日本等國消防機關與災防機關的關係來看，大型災害之救援服務勤務，由消防機關執行第一時間之第一線應變應無疑義。我國《災害防救法》第3條規定，各種災害之預防、應變及復原重建，依災害性質指定各中央災害防救業務主管機關。同法第7條並規定，「中央災害防救業務主管機關執行災害資源統籌、資訊彙整與防救業務，並應協同相關機關執行全民防災預防教育。」以及「內政部消防署執行災害防救業務。」惟在實務上，大型災害發生時，中央災害防救業務主管機關未必能第一時間掌握災情。相對而言，消防機關能在災害發生當下進入現場從事救援任務，並能及時建立災情資訊網。待初期應變動員到一定程度後，再續由中央災害防救業務主管機關接手後續復原重建任務。因此，為求救援時效與及時應變，第一時間之第一線應變須採應變一元化之原則，由消防機關掀起負起救援責任，而中央災害防救業務主管機關平時應負起預防及減災工作，減少災害發生的頻率與傷亡程度，從而降低消防人員第一線應變工作之負擔。

(二) 在人事制度的抉擇部分，現階段整體消防人事制度繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」最為具體可行。

經綜整文獻與實證資料，現行雙軌制已施行多年，實務上並無明顯窒礙，且因應推動相關災害防救業務之需要，維持消防人員不同身分之進用，利於多元人力取才之規劃，並多能兼顧其權益。本計畫問卷調查結果顯示，38.3%的受訪者同意現階段繼續採取警察官與一般公務人員「雙軌併行制」，46.1%則同意比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。惟目前消防人員大多為警察官任用居多，約占9成以上。因此，採取「雙軌併行制」對於現職消防人員在任用身分上，並不至於遭受損後。相對地，調查結果顯示，僅僅有12.2%的受訪者同意比照《公務人員任用法》等常任文官規定，採簡薦委「單軌制」。主要原因在於，若改依《公務人員任用法》任用，可能對消防人員權益影響存有疑慮，從而建議在未有更良善制度前，仍維持現行雙軌任用制。

至於消防人員人事制度之實務運作，或容有如雙軌共通性職務，恐易滋生換軌的疑慮等問題，亦僅須透過法規命令或行政規則等技術層次即可加以處理。例如，刪除目前〈各級消防機關人員遴用標準〉第3條第3項「本標準以警察官職務所定之遴用資格，於相當官等職等人員適用之。」從制度創設的成本考量，創設新的人事體制所需擔負之人事管理成本、制度設計成本、社會爭議成本等風險因素納入考量，無須一定得採單軌之必要性。是以基於消防勤務與業務推動及人力運用，並保障現職人員權益及兼顧機關實際需要，建議現階段仍應維持消防機關現行雙軌任用制度。

（三）消防人員常年訓練應不分對象，採單一體技能標準為原則。

除前述新進消防人員考試體能測驗、專業、倫理採單一及格標準外，基於救災、搶救之工作具有高度風險，與他人和自身的性命攸關，因此，現職消防人員之體技能應該時時加強，以為救人護己之準備。現行〈消防人員常年訓練實施規定〉之甲、乙、丙組別的分類，可再重新檢討，僅以年齡做考慮即可。建議調整〈消防人員常年訓練實施規定〉的附件「消防人員常年訓練體能測驗得分換算表」。對於未能通過單一常訓標準者，應依法調動職務或加強訓練。

（四）蒐整統調缺額訊息並公告，保障消防人員調任權益。

現有「定期請調作業規定」中的特殊困難因素規範未臻周全，尤其是「個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決」一項中的夫妻離異規定，更經常遭到有心人士的不法利用。根據本計畫問卷調查結果，針對「個人或家庭遭遇重

大特殊事故以及為就近照顧家中子女，非請調不足以解決」之各項規定，僅僅有 22.7% 的受訪者同意「夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者」一項，顯見此項規定可能存在詬病之處。同樣地，在與基層消防人員分區座談會中，多數與會者也質疑此項規定之弊病。

因此，為避免特殊困難因素流於浮濫，佔據請調的多數名額，除確實針對特困因素者進行審核，更應依比例分配，保留機關正常的統調名額，以維護具功獎與年資累積者之請調權益。建議具體之作法，是中央在尊重地方政府消防機關人事甄選的權責下，將目前散落在各縣（市）消防局的統調訊息，蒐整建立為一個跨縣、市消防人員統調的資訊公開網站，透過統調資訊的透明化，減少不必要的政治力介入，健全消防人事制度的一元化。

（五） 修訂「消防機關隊員定期請調作業規定」第 6 條第 3 項，非請調不足以解決之項目，增列「為就近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女」。

目前「消防機關隊員定期請調作業規定」第 6 條第 3 項「個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決」之項目有三：（1）子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。（2）夫妻離異或配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。（3）配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。有鑑於國內近年來嚴重的少子化問題，「消防機關隊員定期請調作業規定」應可增列照育 3 名以上學齡子女，為特殊困難請調因素，或可做為鼓勵消防人員生育之誘因。根據本計畫調查結果，將近七成（68.9%）的受訪者亦同意未來將「為就近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一。就此而論，此政策建議應符合消防人員需求，並可於短期推行。

（六） 為因應消防人力不足，部分縣（市）試行值宿勤務制度，功效良好，可參考採行。

本計畫深度訪談之專家指出，在我國消防人事管理措施方面，近來部分縣（市）所推行之值宿制度有其必要，允宜賡續試辦推廣。過去消防人員原沿續警察人員過往的制度，憂慮廳舍、車輛、裝備、器材遭破壞或偷竊，抑或無法受理民眾報案。因此，從晚上 10 點起派員駐守值班臺，以 2 個鐘頭為輪班制，直至

隔日上午 8 時為止。長此以往，造成消防人員因缺乏睡眠而精神不濟，形成消防人員生、心理沉重負擔。以臺中市消防局為例，目前所試辦之值宿勤務制度成效良好，並頗獲基層消防同仁好評，建議可廣續推廣辦理。

二、中長期建議

(一) 在消防人力充足的情況下，可視地方特搜、安檢、救護業務量需求，分別成立專責單位辦理。

本計畫問卷調查結果顯示，多數受訪者同意應成立專責單位或責成大隊辦理，專責「特搜」（66.1%）、「安檢」（89.7%）、「救護」（73.5%）工作。其中，尤其是專責安檢工作一項，更高達將近有九成的受訪者同意。相較於特搜、搶救、救護等工作的不確定性、多變性與急迫性，安檢的業務性質相對易於規劃勤務與人力，可以排班勤務表方式由專責人力負責，執行方式是將人力抽調到大隊部，成立安檢專責單位。目前六都與部分縣市已有專責人力負責安檢業務，後續實可持續推動與推廣。

至於有關救災、救護之人力專責化，應因地制宜，保有彈性。由於救災、救護等業務需配合 24 小時的機動出勤，且兩項業務之間經常具有關聯性，在勤務安排上仍多由同批值班人力相互支援。因此，在人力不足的情況下，救災、救護業務顯不易由專責人力負責。目前消防署業已規劃在三年內增補地方消防人力 2,184 人，未來在勤一休一制的原則下，盡量補足地方消防人力缺口。現階段建議可階段性試行，依員額設置基準的原則，授權地方政府在考量轄區人口數、面積、特殊建築、離島、車輛裝備等因素，以及搜整單位「勤務量」與「出勤時間」及「出勤人數」等救災救護量、特種勤務及勤休之大數據，將分隊設置條件予以分級處理，爾後再視人力補足的情況，陸續推動人力專責化。有關因地制宜考量之人力配置以及數據蒐集，可參考消防署委託之《直轄市、縣（市）消防車輛、裝備及其人力配置標準修正評估委託研究案成果報告書》（邵俊豪，2016）。

(二) 新進消防人員應採單一體能、專業、倫理標準。

現階段對於消防人員考試之方式分為二試舉行，第一試為筆試，第二試為體能測驗。經第一試錄取者，始得應第二試。第二試依應考人為男性或女性分別訂

有及格標準者，第二試各實施項目均達及格標準者，依總成績配合任用需求擇優錄取，並以第一試筆試成績為考試總成績。

本計畫焦點團體的學者專家提及未來消防人員考選制度的變革，建議應避免考生偏重學科測驗，而是在體能、專業測驗、倫理均採單一標準。主要由於消防工作涉及人民生命財產安全，第二試體能測驗之及格標準應予以統一，不宜因應考人之不同存有差異。故而，本計畫建議未來消防人員考試體能測驗、專業、倫理採單一及格標準，以期能夠應付消防工作的體能負荷與技能要求。

（三） 制度一元化、用人在地化——未來以建立專屬消防人事法制為前提，朝向一元化管理發展。

就美國、英國、日本等國的發展來看，目前並無專屬之消防人員人事法制。惟我國由於經歷警消分立的背景，又民眾對於消防人員的工作範圍多有所依賴與期待，為使消防人員能獲得更全面周延之保障，並達到鼓舞基層消防人員士氣之效果，我國未來是否制訂專屬之消防人員人事法制，應有不同於外國之考量。又本案經深度訪談、焦點座談等專家學者意見之蒐集，以及全國消防人員大規模問卷調查結果（82.2%同意），並與基層消防人員分區座談，認為我國訂定消防人員專屬人事法制具有重大意義。

自 1995 年警消分立後，消防人員人事權責歸屬地方縣（市）政府，在任用制度方面同時適用《公務人員任用法》與《警察人員人事條例》，除造成機關內部人員因適用不同法規，可能因權益不平而滋生困擾外，亦恐使部分人士透過人事關說遷調升職，影響人事公平性，造成內部不和諧，打擊工作士氣。為促使消防業務專業化，完善消防人事制度及人員進用培訓體系，在保障消防人員既有權益、尊重地方用人權力，以及持續有效推動消防勤（業）務的前提下，未來應建立專屬消防人事法制，朝向用人在地化、制度一元化的人事管理發展。

對此，建議中央訂定《消防人員人事條例》及相關配套措施，做為地方用人的依據。但因歷年現職人員均維持 9 成以上依《警察人員人事條例》任用，僅少數內勤職務依《公務人員任用法》任用。因此，未來《消防人員人事條例》建議應在保障現行消防人員考選、訓練、待遇、福利、撫卹等各項條件的基礎上，制訂消防人員專屬人事條例，由消防機關負責統籌辦理，並不再與警察人員結合，朝向消防人事一元化管理發展。基於此，擬訂《消防人員人事條例》草案如附錄

22。為求本法律草案之周延，本計畫並於初擬後，邀請兩位法律學者專家共同檢視相關用語，並通盤檢視律定法制體例，確保相關條文實質內涵無疏漏之處。

為利消防體系長遠發展，在本團隊消防人員之擬訂《消防人員人事條例》草案中，官等比照《警察人員人事條例》官等分三等，為消防監、消防正、消防佐等三官等，官階分十三階，以消防監特階為最高階，以利消防機關之運用。換言之，在該條例施行前，已經依法銓敘合格之各級消防機關現職人員，須改任換敘，簡任或警監改任消防監、薦任或警正改任消防正、委任或警佐改任消防佐，落實消防人事一元化管理，並保障現職消防人員現有職務與權益不受影響（請見附錄 22 草案第 10 條、第 18 條）。原適用警察官之消防人員統一改任之官等官階及其相當俸級之俸額，請見附錄 23 之對照表。

未來在建立專屬消防人事法制的前提下，相關配套調整規劃如下：

1. 消防人員初任年齡上限應予年輕化並明文規定。

消防人力之運用，如同軍警，著重的是人員年輕與中壯年的體能高峰期間。過去消防人員取才從警專、警大訓練而來，人員年紀普遍較為年輕。現行開放一般警察人員特考後，三等、四等考試資格之年齡上限為 37 歲，使得初任消防人員的平均年齡為之提高。根據本研究團隊與基層人員座談之結果，任職第一線消防人員者，年齡以 40 歲為體能的重要門檻，過後體力將逐年快速下滑。從用人成本來看，即便初任消防人員具備合格之體能與專業技能，但若未能降低初任年齡之上限（如現行規定之 37 歲），相對較高齡之初任消防人員，在就任之後，恐將在第一線的服務年限非常有限。有鑑於此，消防人員的初任年齡應朝年輕化規劃並予明文規定。而經過北中南東分區座談討論，以及二次問卷的調查結果，對於消防人員初任年齡應朝年輕化發展亦多表支持。

2. 未來消防人力來源，應以維護公平競爭，強調具基層消防隊員歷練為原則。

由於現行大學院校已設消防系所，為提昇消防人員專業，且擴大消防人力甄補範圍，是以建議未來消防人員之任官資格，皆須經單一的國家考試及格並通過消防訓練機構訓練，依所訂要求之標準進行遴用。未來消防人力之來源應以公平競爭為原則，不分畢業學校（系），統一由特種考試消防人員考試做為取才的管道。本計畫問卷調查顯示，47.9%的受訪者同意「維持現行警察大學及警

專負責消防人員之養成教育」，而不同意者比例為 27.7%。未來消防人力之來源不分畢業學校（系），警察大學及警專之消防教育在優異的基礎之下，仍將成為培養消防人員的重要環節。

1995 年警消分立，惟警察人員考試與消防人員考試並未確實二分。未來，消防人員考試應與警察人員考試脫鉤，特種考試消防人員考試分為兩等，一為「三等考試」可取得消防正四階任官資格、另一為「四等考試」可取得消防佐三階任官資格，以利強化消防人員從基層做起，吸收和傳承消防工作的寶貴經驗。詳細之條文內容請見附錄 22《消防人員人事條例》草案第 8 條。同時，修訂〈各級消防機關人員遴用標準〉第 12、13、14、15 條如表 6-1，改為單一考試管道，不限警察（專科）學校以上學校消防教育畢（結）業之規定，提供人才來源的多元性與標準依據。相關內容請見附錄 24 所擬之〈各級消防機關人員遴用標準〉條文修正草案。

3. 在尊重地方首長人事任命權的前提下，未來配合「消防人員人事一元化」制定消防人員專屬人事條例時，一併納入現有「各級消防機關人員遴用標準」，做為地方首長遴用之依據。

消防的工作除了要具備專業知識以外，工作的經驗累積與傳承是救災成功與否的關鍵。因此，消防幹部與主管除需強化訓練外，更需以具基層消防隊員歷練為原則，以避免任用之主管職務者不具消防實務之經驗，影響救災救護任務的達成，落實消防人力專業化與發展人事一元化管理。惟基於《地方制度法》第 55 條及第 56 條之規定，消防人員之任免係屬地方政府首長權責。如採一條鞭之管理機制，除於法制及實務上仍有困難或疑慮外，勢將影響地方政府用人權，恐引起不必要之政治爭議。是以在兼顧政治現實與落實消防人力專業化的前提下，政治任命之主管須以工作歷練為遴用之標準，而各級消防主管亦須有必要之職經歷，而其標準須由法律定之。換言之，應將〈各級消防機關人員遴用標準〉納入《消防人員人事條例》（請見附錄 22 草案第 9 條），俾讓各級消防機關人員之遴用標準有法源依據，並由內政部、銓敘部會同定之。同時，比照《公務人員任用法》第 4 條，消防機關任用消防人員，應注意其品德及對國家之忠誠，其學識、才能、經驗及體格，應與擬任職務之種類職責相當。如係主管職務，並應注意其領導能力。

表 6-1 〈各級消防機關人員遴用標準〉第 12、13、14、15 條之修正對照

修正條文	原條文
<p>第十二條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長應具有下列資格之一：</p> <p>一、現任消防機關相當科員以上職務。</p> <p>二、現任消防機關小隊長或同職序職務二年以上。</p>	<p>第十二條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長應具有下列資格之一：</p> <p>一、警察大學、警官學校消防系、所、組畢業或警察大學消防初級幹部警佐班結業。</p> <p>二、現任消防機關相當科員以上職務。</p> <p>三、現任消防機關小隊長或同職序職務二年以上。</p>
<p>第十三條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊小隊長應具有下列資格之一：</p> <p>一、現任消防機關小隊長同職序職務。</p> <p>二、現任消防機關辦事員職務，並曾任隊員一年以上。</p> <p>三、現任消防隊員二年以上。</p>	<p>第十三條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊小隊長應具有下列資格之一：</p> <p>一、具有前條各款資格之一。</p> <p>二、現任消防機關小隊長同職序職務。</p> <p>三、現任消防機關辦事員職務，並曾任隊員一年以上。</p> <p>四、現任消防隊員二年以上。</p>
<p>第十四條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊隊員應經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格。</p>	<p>第十四條 直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊隊員應具有下列資格之一：</p> <p>一、警察（專科）學校以上學校消防教育畢（結）業。</p> <p>二、現任警察機關警（隊）員，並經內政部消防署辦理之消防基礎訓練合格。</p>
<p>第十五條 下列人員應經消防訓練機構結業。</p> <p>一、直轄市消防局大隊長、副大隊長、中隊長、副中隊長、分隊長。</p> <p>二、縣（市）消防局大隊長、副大隊長、分隊長。</p> <p>三、特種搜救隊隊長、副隊長、分隊長。</p> <p>四、港務消防隊隊長、副隊長、分隊長。</p> <p>前項消防教育，應於進用前完成。</p>	<p>第十五條 下列人員應經警察大學、警官學校消防系、所、組畢業或前二校四個月以上消防教育結業。</p> <p>一、直轄市消防局大隊長、副大隊長、中隊長、副中隊長、分隊長。</p> <p>二、縣（市）消防局大隊長、副大隊長、分隊長。</p> <p>三、特種搜救隊隊長、副隊長、分隊長。</p> <p>四、港務消防隊隊長、副隊長、分隊長。</p> <p>前項消防教育，應於進用前完成。</p> <p>本標準施行前警官學校警佐班結業之人員，視為具有第一項所稱消防教育結業資格。</p>

資料來源：本研究整理。

4. 成立消防訓練機構，提供職前及在職訓練。

未來辦理公務人員特種考試消防類科，統一消防人員取才管道。因此，在改採「考、訓、實、用」的原則下，應建立消防訓練機構（或可由消防署訓練中心轉型），專責消防人員之職前訓練與在職進階訓練。消防訓練機構之建置可參考日本、新加坡、韓國等國之作法，並不提供學制或學歷，亦不授與教育部認可之學位。在名稱方面，則可比照「國家文官學院」，或以「消防學院」為名。而初任消防人員之教育訓練，短則如英、美之 6 至 15 週不等，長則如日、星之 6 個月至 9 個月不一。我國消防人員現行初任訓練期間為 1 年，或可考慮再予以簡化縮短。在養成階段之職前訓練完成後，在經實習始可正式任用。

有關消防訓練機構之開設課程，包括業務訓練、一般救災、救助訓練、特殊災害搶救訓練的課程需求，可參考本計畫之問卷調查結果。其中，特殊災害搶救訓練的化災搶救基礎課程，受訪者中有高達 75.1% 認為有其必要性。未來，因應消防人事管理制度一元化之發展，在成立消防訓練機構後，可透過相關災防課程的開設，提升消防人員的災防應變能力，滿足災防用人需求。

有關消防訓練機構之規定，建議納入未來《消防人員人事條例》（請見附錄 22 草案第 8 條、第 14 條、第 15 條）。未來消防人員之任用，除應經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格外，其晉升官階、或擔任各級消防機關主管及專門性職務人員，都須經消防訓練機構的升職教育或專業訓練及格。並同步修訂〈各級消防機關人員遴用標準〉（請見附錄 24 修正草案第 14 條、第 15 條）。

5. 推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷與專業加給之基本條件。

本計畫問卷調查顯示，82.1% 的受訪者同意應推動各項消防專業證照（書），透過訓練取得消防專業證照（書）。另外，並 74.3% 的受訪者同意應推動各項消防專業證照（書），以個別證照（書）做為升遷之基本資格資料。消防、救災工作具有各種專業，擔任不同的職務應具備相關證照。換言之，消防人員須經過專科訓練後考核，通過始核發證照出任職務。消防人員的考核與其訓練與證照制度緊密相關，訓練期中若無法符合標準即無法勝任該職。目前我國消防人員陞遷制度之制度中，各消防局陞任評分標準表之訓練進修事項，以及陞任評分統計表之專業證照取得之計分，係消防人員訓練證照化及其與陞遷相結合之適例。早期消

防人員之訓練皆由地方政府自行發放證照，現在由內政部消防署訓練中心發放證照，接受度與認同度高，逐漸被地方政府消防機關採列資績記分。陞遷與證照結合，可讓全體訓練變成一致。為使消防人員溫故知新，專業證照非終身有效，需定期重新檢定換證。

建議未來有關消防人員陞遷職位所需研修之班別與課程規定，統一由消防訓練機構訂定，使訓練與證照的取得，能夠在消防人員的陞遷過程中發揮引導作用。消防人員之專業訓練、取得證照，與其擔任之職務和陞遷相關，並連帶影響其技術加給、專業加給、職務加給、或主管加給等各種加給之給與。

6. 消防人員危險職務加給單獨正名為「消防勤務加給」，並研擬消防獎金制度。

現行消防人員之各項加給中，其危險職務加給為原警勤加給之替代，因此，其性質本身屬於勤務上的加給，而非因危險而生之職務加給。是以現行之消防人員危險職務加給仍分為兩個級別，級別一為實際擔任消防專業工作之專業人員。級別二則為各消防機關內不屬第一級之實際擔任消防專業工作之專業人員。建議消防人員應從「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」獨立單列，並正名為「消防勤務加給」（請見附錄 22 草案第 22 條）。

而直轄市位處我國都會地區，物價生活消費指數明顯較高，而相對而言，消防勤務可能也較多，致使在相同薪資水準下同工不同酬。建議可將目前推動六都消防人員的「危險職務加給加成」，研擬改列為「消防獎金制度」，以吸引優秀消防人才留任都會地區執行防救災勤業務。另建議保障消防人員有合理之超勤加班費，消防人員每日工作時數應訂立合理的範圍或標準，在此工時範圍以外之時間出勤，應有超勤加班費，並取消上限之規定，以符確實執行勤務的補償。

參考文獻

- Bedfordshire Fire and Rescue Service. (2015). Frequently Asked Questions: How will my pension change? Retrieved from <https://www.yourpension.org.uk/Bedfordshire/2015-Scheme/Frequently-Asked-Questions.aspx>
- Bryan, P. (2012). Effective and Simple Performance Evaluations for Fire Service Personnel. Retrieved from <http://www.fireengineering.com/articles/2012/11/effective-and-simple-performance-evaluations-for-the-fire-service.html>
- Cannon, R. (2014). How to Prepare for Firefighter Performance Evaluations. Retrieved from <http://firefightertoolbox.com/prepare-firefighter-performance-evaluations/>
- City of San Antonio, Office of the City Attorney. (2015). Collective Bargaining. Retrieved from <http://www.sanantonio.gov/CityAttorney/CollectiveBargaining.aspx>
- Fire Brigades Union. (2015). Pay Settlement 2015. Retrieved from <https://www.fbu.org.uk/pay-rates/pay-settlement-2015>
- FireRecruitment.com. (2011). What are the requirements to be a firefighter? <https://www.firerecruit.com/articles/1063916-What-are-the-requirements-to-be-a-firefighter>
- How to Become a Firefighter Guide. (2015). Firefighter Ranks of United States Fire Departments. <http://www.howtobecomeafirefighterguide.com/firefighter-ranks-of-united-states-fire-departments-1/>
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (1998). *Public Personnel Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- NFPA. (2015). NFPA Training: Available where and when you need it. <http://www.nfpa.org/training>
- Prospects. (2015). Firefighter. Retrieved from <http://www.prospects.ac.uk/firefighter.htm>
- U.S. Bureau of Labor Statics (U.S. BLS). (2015a). How to Become a Firefighter About this section. <http://www.bls.gov/ooh/protective-service/firefighters.htm#tab-4>
- U.S. Bureau of Labor Statics (U.S. BLS). (2015b). Firefighters: Summary. <http://www.bls.gov/ooh/protective-service/firefighters.htm#tab-1>
- U.S. Bureau of Labor Statics (U.S. BLS). (2015c). Occupational Employment and Wages, May 2014. <http://www.bls.gov/oes/current/oes332011.htm#nat>
- NowNews (2014)。〈揭秘美消防員：受民眾崇拜 不交消防費拒救〉。
<http://www.nownews.com/n/2014/05/12/1229176>
- 于建華 (2015)，新加坡火災防控的經驗與啟示，中國人民公安大學出版社，2015年1月13日，下載自：<http://www.phcप्psu.com.cn/news/show.aspx?id=5838>。

- 中央社（2006）。〈消防任用單軌制 消防署恐打擊士氣〉。下載自 <http://city.udn.com/54532/1797037>
- 中華消防協會（n.d.）。〈臺灣消防歷史沿革〉。下載自 <http://www.cafp.org.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=105024>。
- 內政部消防署（2008）。《我國消防人事制度檢討報告》。臺北：內政部消防署。
- 內政部消防署全球資訊網網站。下載自：<http://www.nfa.gov.tw/main/Content.aspx?ID=&MenuID=610>
- 內政部消防署消防影音新聞臺網站。下載自：<http://enews.nfa.gov.tw/issue/1010712/images/rule.htm>。
- 內政部消防署消防影音新聞臺網站。下載自：<http://enews.nfa.gov.tw/issue/1010712/images/rule.htm>，查閱日期：2015年5月5日。
- 日本總務省消防廳網站。下載自：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>，查閱日期：2015年8月1日。
- 日本總務省消防廳網站。下載自：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>，查閱日期：2015年8月1日。
- 日本總務省消防廳網站。下載自：<http://www.fdma.go.jp/neuter/about/pam20.html>。
- 王宗義（1973）。《消防警察學》。桃園：中央警官學校。
- 王炤程（2014）。〈拋棄警察官任用單軌制及模糊的雙軌任用制，回歸消防工作〉。下載自 <http://fireman.tw/forum.php?mod=viewthread&tid=87973>
- 行政院中央災害防救會報網站。下載自：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=97ED16B8B0435D35>，查閱日期：2015年2月2日。
- 行政院中央災害防救會報網站。下載自：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/cp.aspx?n=AB16E464A4CA3650&s=B7411BDCD003C9EC>，查閱日期：2015年2月2日。
- 行政院中央災害防救會報網站。下載自：<http://www.cdprc.ey.gov.tw/default.aspx>。
- 吳庚（2015）。《行政法之理論與實用（增訂十三版）》。臺北：三民。
- 呂秋慧（2011）。〈消防機關人事組制研議情形概述〉。《公務人員月刊》，178：8-17。
- 李宗勳、黃俊能、簡賢文、施邦築、馬士元、蔡庭榕、施國銓（2012）。《中央災害防救業務主管機關調整規劃及災害救助與災後復原重建體制之研究》。內政部消防署委託研究報告。
- 李明憲等（2007）。〈日本全民減災教育運動與企業防災之研修〉。內政部消防署出國報告。
- 李明憲等（2012）。〈赴日本東京消防廳參加火災搶救幹部訓練班研修〉。內政部消防署出國報告。
- 李界佳、王价巨（2011）。《內政部消防署訓練中心災害防救人員訓練系統規劃》。內政部消防署委託研究計畫。

- 李若一、韓英俊、任可怡、黃明寬、石真瑛（1999）。《銓敘部日美加人事制度考察報告》。臺北：銓敘部。
- 李震州（2009）。〈消防考試及相關問題平議〉。《國家菁英》，5(4): 131-147。
- 李震洲、王成基、劉約蘭（2007）。〈警察人員相關考試建制、發展及其未來改進之研究〉。《國家菁英季刊》，3(1): 127-151。
- 林文興、鄧子正、湯文烈、陳又新、梁灝容（2011）。《消防人員訓練系統規劃委託研究案》。內政部消防署訓練中心委託研究報告。
- 林世明（2012）。《我國消防組織體制下基層人員工作滿意度之評估－以彰化縣為例》。大葉大學事業經營研究所碩士論文。
- 林貝珊（2015）。〈新加坡的防災體制，各國防災體制知識分享〉。下載自 https://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwipyNP7hNDQAhUGE5QKHZeSDLYQFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fdm.cpu.edu.tw%2Ffizfiles%2F108%2F1108%2Fimg%2F709%2F205800409.pdf&usq=AFQjCNEPml_Ww5W8Z8rHdXRNZsRaE28IIA
- 林谷蓉（2003）。《精省後中央與地方權限衝突之研究》。政治大學國家發展研究所碩士論文。
- 林秀珠，（2009）。《消防人員教育訓練的現況與需求之研究——以臺東縣為例》，國立臺東大學教育學系（所）教育行政在職專班碩士論文。
- 林邦彥（2009）。《消防人員工作生活品質之研究》。臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班論文。
- 林政宏（2010）。金門縣消防局赴新加坡參訪民防學院及中央消防局，2010年1月25日，內政部消防署消防影音新聞台，網址：<http://enews.nfa.gov.tw/V4one-news.asp?NewsNo=13925>
- 花蓮縣政府教育處（n.d.）。〈花蓮縣政府暨所屬機關員工權益簡表－警消人員簡表〉。下載自 <http://public.hlc.edu.tw/apfiles/A20121217104930523420121218-010907-3.xlt>
- 邵俊豪（2016）。《直轄市、縣（市）消防車輛、裝備及其人力配置標準修正評估委託研究案成果報告書》。內政部消防署委託研究報告。
- 美國國土安全部網站。下載自：<http://www.dhs.gov/>。
- 美國聯邦消防署網站。下載自：<http://www.usfa.fema.gov/>。
- 美國聯邦緊急事務管理總署網站。下載自：<http://www.fema.gov/about-agency>，查閱日期：2015年2月1日。
- 美國聯邦緊急事務管理總署網站。下載自：<http://www.fema.gov/about-agency>。
- 英國「整合個人發展系統」。下載自：<http://www.skillsforjustice-ipds.com/>，查閱日期：2015年8月1日。
- 英國社區與地方事務部網站。下載自 <https://www.gov.uk/government/organisations/departments-for-communities-and-local-government>。

- 倪煒瑜 (2010)。〈國外消防立法綜述〉。下載自 <http://www.libnet.sh.cn:82/gate/big5/www.istis.sh.cn/list/list.aspx?id=6926>
- 唐雲明 (2008)。〈消防專業人員教考訓用制度之探討〉。《國家菁英季刊》，4 (4): 159-184。
- 徐靜波 (2015)，〈日本消防隊員如何看天津火災〉，《徐靜波品日本，和訊博客》，2015年8月13日。下載自：
<http://www.ntdtv.com/xtr/b5/2015/08/15/a1217340.html#sthash.y2P1lVmz.dpuf>。
- 馬士元 (2002)。《整合性災害防救體系架構之探討》。臺灣大學建築與城鄉研究所博士論文。
- 高美莉 (2006)。《中央與地方府際衝突之研究》。政治大學中山人文社會科學研究所博士論文。
- 梅可望 (2013)。《警察學原理》。桃園：中央警察大學。
- 章光明、吳秀光、洪文玲、鄧子正 (2010)。《中央與地方災害防救組織與職能之研究》。行政院研究發展考核委員會委託研究報告。
- 莫懷祖 (2004)。《消防機關行政績效之研究》。東海大學公共事務學程在職專班碩士論文。
- 許慶雄 (1991)。《社會權論》。臺北：眾文圖書公司。
- 陳以鋒 (2008)。〈行政院災害防救委員會赴美研習核生化反恐應變體系與災防體系結合整備案〉。內政部消防署出國考察報告。
- 陳弘毅 (1988)。《消防學》。臺北：作者發行。
- 陳弘毅 (2003)。《消防學》。臺北：鼎茂圖書。
- 陳弘毅 (2010)。《火災學》。臺北：鼎茂圖書。
- 陳建淳 (2011)。《我國基層消防隊員工作知能與效能之研究：多元晉用途徑觀點》。中華大學行政管理學系碩士論文。
- 陳崇岳 (2012)。〈國內外災害防救體系比較及我未來發展〉。論文發表於「消防學術與實務研討會議」，臺灣警察專科學校消防安全科，會議日期：2012年11月16日。
- 陳獻堂 (2013)。《英國與臺灣消防體制之比較研究》。南華大學歐洲研究所碩士論文。
- 雲南消防總隊 (2011)。〈世界主要國家和地區消防簡介—新加坡消防簡介〉。《新華網雲南頻道》，2011年8月14日，下載自：
http://big5.news.cn/gate/big5/yn.xinhuanet.com/topic/2011-08/14/c_131048376_6.htm。
- 黃富源 (2010)。〈警察特考雙軌進用考選分流制的意義與再精進〉。《國家精英季刊》，6 (3): 1-16。

- 新加坡民防處網站。下載自：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/general/about-us/organisation_structure/our-people.html，查閱日期：2016年1月4日。
- 新加坡民防部隊網站。下載自：http://www.scdf.gov.sg/content/scdf_internet/en/general/about-us.html，查閱日期：2015年5月5日。
- 新北市政府消防局（2015），「赴新加坡國家搜救隊受訓計畫」報告，下載自：https://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjliZDht5LKAhXli5QKHS_9B_MQFggxMAM&url=http%3A%2F%2Fwww.rova.tpc.gov.tw%2FOpenFront%2Freport%2Fshow_file.jsp%3FsysId%3DC104AB115%26fileNo%3D1&usg=AFQjCNHhLsfSIDn3UxToZ-89OsDFVAPfQ。
- 新北市政府消防局人事室（2012）。〈新北市政府消防局人事服務手冊〉。下載自 http://www.fire.ntpc.gov.tw/content/?parent_id=10052
- 新安全東方消防，日本模式，2002年11期專稿，下載自：<http://www.taodocs.com/p-8130613.html>，查閱日期2015年12月31日。
- 葉吉堂（2006）。《我國消防組織變革過程之研究》。臺灣大學政治學系碩士論文。
- 葉吉堂、蕭煥章（2010）。〈赴英國研習消防學院營運管理及緊急事故應變制度〉。內政部消防署考察報告。
- 葉吉堂等（2015）。〈赴新加坡研究消防圖說審查竣工查驗之簡化及平時安全檢查之制度〉。內政部消防署出國報告。
- 葉吉堂等（2015）。〈新加坡消防圖說審查、竣工查驗與消防人員訓練及勤務制度〉。內政部消防署出國報告。
- 熊光華、吳秀光、葉俊興（2010）。〈臺灣災害防救體系之變革分析〉。論文發表於「2010年兩岸公共治理論壇『公共行政、災害防救與危機管理』研討會」，臺北大學公共行政暨政策學系，會議日期：2010年8月17、18日。
- 維基百科網站。下載自：<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%B6%88%E9%98%B2%E5%AD%A6%E6%A0%A1>，查閱日期：2015年8月1日。
- 臺灣環境與災害政策學會（2005）。《從美國災害復建快速評估機制之運作，探討臺灣公共設施災後復建相關機制未來改善策略之研究》。行政院公共工程委員會委託研究報告。
- 銓敘部（2012）。〈101年度瑞銀環球資產管理（新加坡）有限公司、富達國際有限公司暨新加坡公務人員人事及退休等相關法制訪察報告〉，臺北：銓敘部。
- 銓敘部（2015）。下載自：<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=475&Page=1394&Index=0>
- 劉克正（2012）。〈消防法論之一消防法之基本概念〉。《消防電子報》473期，下載自：<http://enews.nfa.gov.tw/issue/1010712/images/rule.htm>。

- 劉俊宏（2011）。〈淺論中央消防組織變革與展望〉。《公務人員月刊》，178：27-43。
- 潘世偉（2006）。〈美國勞資爭議處理制度中預防調解概念與措施〉。下載自 <http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/095/SS-B-095-016.htm>
- 蔡家隆、洪超倫（2004）。〈考察英國消防局火災搶救及訓練體制報告〉。臺北市政府消防局考察報告。
- 鄧子正（2001）。《消防組織的組成與火場救災運作論析》。桃園：中央警察大學。
- 蕭柏桓（2007）。〈落實社區災害防救之推動專題研究〉。行政院人事行政局選送公務人員出國專題研究實施計畫。
- 蕭英文、洪文彬、鄭正奇（2010）。〈臺北市政府消防局派員赴英國考察防災體系運作機制報告書〉。臺北：臺北市政府消防局。

附錄

附錄 1：美國威斯康辛州 Menasha 鎮消防人員評核表

Town of Menasha Fire Department Firefighter Performance Appraisal			
Avg. Score:			
Name:	Unit #:	Date:	
Evaluation Period: / /	to / /	Evaluation Type(circle one)	Probation Annual Special
Enter the appropriate number in the box after each of the following categories: <i>Fractional scores of ¼ point increments may be used</i>			
(1) Unsatisfactory	(2) Needs Improvement	(3) Satisfactory	(4) Above Average (5) Excellent
Teamwork		Leadership	
Works well with other firefighters and officers. Actively solicits input from team members, seeks to understand and improve their own unique strengths, engages others in discovering the best solution to problems. Is receptive to points of view that may differ from his/her own. Seeks to work collaboratively to achieve the best outcome for all concerned. Places the success and recognition of the team above personal gain.		Ability to direct actions of subordinate when appropriate and demonstrates willingness to take a leadership role warranted.	
		Utilization of Resources	
		Demonstrates a awareness of Department/Town resources and endeavors to manage resources to their best use.	
Job Knowledge/Technical Competence		Involvement with Department	
Possesses sufficient knowledge and skills to perform all parts of the job effectively and efficiently, safely, and independently. Willing to acquire new and develop current knowledge critical to effective future performance. Understands Town’s policies and regulations and enforces them consistently and in a timely manner. Keeps accurate records and documents actions.		Willingness to take on extra projects or the extra response abilities involved in making various department programs successful	
		Initiative/Dependability	
		Conforms to policies established by the Department, following all rules, regulations and policies. Follows proper procedures in operations, etc. Follows orders in a timely manner.	
General Firefighting Knowledge		Fairness	
Knowledge of firefighting tactics and strategy, ventilation, overhaul, EMS, etc.		Treats everyone with dignity and respect. Does not show favoritism or unmerited preferences. Makes decisions based on facts related to applicable, acceptable policies and practices	
Training		Communications	
Ability to plan, organize and conduct diversified training exercises him/herself as well as through qualified outside instructors; meeting the required number and types of drills.		Communicates openly and honestly with employees supervised, peers and the public. Builds rapport by being available and receptive to questions and feedback. Listens before speaking. Seeks to understand others’ point of view before expressing his/her position.	
Excellence		Knowledge of Response Area	
Seeks to surpass performance expectation. Consistently gives “a little bit more.” Is attentive to citizens’ and team members’ needs and expectations.		Knowledge of streets, block numbers, target hazards, sprinklered buildings, etc.	
Attitude/Cooperation		Emergency Work	
Attitude toward the job, supervisor(s) and Town administration, training, etc.: support of town and Department policies.		Ability to follow orders and work with imitative when appropriate on emergency incidents.	
Attendance		Fire Department Manuals/Records and Reports	
Willingness to work extra time to accomplish tasks. Meets the minimum participation requirements.		Knowledge of procedures, rules and regulations, guidelines for special emergencies, training manuals, etc. Degree of accuracy, thoroughness, neatness and punctuality in maintaining records and making out reports.	
Integrity		Communication	
Operates with high moral standards and a sense of duty and responsibility. Keeps commitments. Accepts responsibility for his/her actions. Does not seek to blame or discredit others. Is open minded with regard to the ethnic, cultural and demographical diversity represented		Effective in conveying ideas and information orally and in writing in an accurate and understandable	

by the Town's employment and the citizenry. Maintains confidentiality where appropriate.		manner. Consistency in communicating expectations, giving feedback to employees and keeping supervisors and peers informed	
Public Relations		Punctuality	
Ability to meet and handle the public when required by the assignment.		Promptness in carrying out orders, doing routine or required jobs and observance of working hours.	
		Physical Fitness	
		Maintains the physical abilities necessary to perform the duties of the position.	

Describe the employee's greatest strengths in performing his/her job, plus any additional comments on the employee's strengths.

--

Describe the area in which the employee's self-improvement efforts would be most beneficially directed, plus any additional comments to help the employee toward reaching his/her potential. Comments may be positive in nature rather than critical.

--

List any specific outstanding contributions the employee has made in the past year.

--

Recommended training for future period

--

Comments from conference with employee

--

Employee signature	Date	Score
--------------------	------	-------

Reviewing Officer	Date	Personnel Captain	Date
-------------------	------	-------------------	------

Deputy Fire Chief	Date	Fire Chief	Date
-------------------	------	------------	------

Date to Employee File

Firefighter Self Assessment – Supervisory Supplement (provide one month before scheduled appraisal)					
Employee Name:	Position		Reason for Report		
Supervisor Name	Position		<input type="checkbox"/> Probation <input type="checkbox"/> Informal <input type="checkbox"/> Annual <input type="checkbox"/> Self-evaluation		
<i>Firefighter should score (circle value) him/herself and provide a brief rationale for the score</i>	Far Exceeds <i>Examples following:</i>	Consistently Exceeds	Consistently Meets	Usually Meets Occasionally Below	Unacceptable <i>Explanation following</i>
Job Requirement					
EMPLOYEE DEVELOPMENT	5	4	3	2	1
Effectiveness in helping peers develop their abilities to improve their performance, including emergency operations, assigned duties, safety, training and physical fitness					
PLANNING AND ORGANIZATION	5	4	3	2	1
Effectiveness in setting goals for self and peers (as appropriate) and in organizing resources to meet these goals.					
MONITORING AND CONTROL	5	4	3	2	1
Effectiveness in evaluating how well self and peers are meeting goals and in making modifications to improve performance.					
ONGOING COMMUNICATION	5	4	3	2	1
Consistency in communicating expectation and giving feedback to employees and keeping peers and supervisors informed.					
COMMUNICATION SKILLS	5	4	3	2	1
Effectiveness in conveying ideas and information orally and in writing in an accurate and understandable manner. Effectiveness in making others feel listened to.					
LEADERSHIP	5	4	3	2	1
Effectiveness in motivating peers through delegation of responsibility and accountability. Effectiveness in teaching personal work habits and attitudes through example.					
FAIRNESS & CONSISTENCY	5	4	3	2	1
Effectiveness in dealing with peers and superiors in a manner that is reasonable and predictable					
PROBLEM ANALYSIS AND DECISION MAKING	5	4	3	2	1
Effectiveness in gathering and assessing information and making prompt, effective and (if appropriate) creative decisions.					
RESULTS ORIENTATION	5	4	3	2	1
Effectiveness in getting the job done					

Use additional pages if necessary to sufficiently describe requirements.

附錄 2：英國 IPDS 消防人員能力基準

消防人員	基準代號	基準內容	
消防隊員	個人部分		
	004	平等與正大光明	
	005	個人的發展	
	006	健康、安全與危險管理	
	007	顧員關係	
	062	自我管理	
	070	支援同事的發展	
	082	團體的動態學	
	人力資源		
	064	內部資源管理	
	資訊管理		
	013	資訊蒐集方法	
	069	為正式場合準備與保存紀錄	
	071	為組織內部及外部用途，管理及提供資訊	
	操作部分		
	048	環境危害與控制	
	056	危險與危害—建築與結構	
	057	處理交通事故	
	058	處理火災事故	
	059	處理危害物質事故	
	060	減少並救助人命	
	061	處理災害並支援意外事故作業	
	063	預防宣導、建議與支援	
	065	消防車駕駛	
	066	檢查與通知資源能量	
	067	一個區域範圍意外事故的移動資源	
	068	人員保護與建議	
	班長	個人部分	
		001	訪談技術
002		簡化學習與發展	
003		領導技能	
004		平等與正大光明	
005		個人的發展	
006		健康、安全與危險管理	
007		顧員關係	
062		自我管理	
070		支援同事的發展	
財務管理			
人力資源			
064		內部資源管理	
資訊管理			
069		為正式場合準備與保存紀錄	
操作部分			
008		意外事故指揮—計劃與管理	

	009	火災調查技術
	018	轉達災害搶救相關業務
	048	環境危害與控制
	056	危險與危害—建築與結構
	057	處理交通事故
	058	處理火災事故
	059	處理危害物質事故
	060	減少並救助人命
	061	處理災害並支援意外事故作業
	063	預防宣導、建議與支援
	065	消防車駕駛
	066	檢查與通知資源能量
	068	人員保護與建議
	074	建築消防安全設備建議
小隊長		個人部分
	011	計畫與領導會議一
	012	對人員管理方面的法令要求
	015	衝突管理
	022	建立團隊
	082	團體的動態學
		財務管理
	017	預算的控制—入門
		人力資源
	016	資源管理—地方政府層級
		資訊管理
	010	報告撰寫
	013	資訊蒐集方法
	014	展現報告技術
	071	為組織內部及外部用途，管理及提供資訊
		操作部分
	073	建築消防安全設備檢視
分隊長		個人部分
	001	訪談技術
	003	領導技能
	004	平等與正大光明
	005	個人的發展
	006	健康、安全與危險管理
	007	顧員關係
	011	計畫與領導會議一
	012	對人員管理方面的法令要求
	015	衝突管理
	022	建立團隊
	025	有效的計畫與導會議二
	026	與你的管轄的社區合作
	037	評估的原則與目標
	038	管理執行成果
	039	定義與計畫發展需求

	040	教導與監督
	044	計畫與分配工作
	049	發展社區關係
	050	談判、交涉技術
	053	領導類型
	062	自我管理
	082	團體的動態學
	財務管理	
	041	預算計畫與控制
	人力資源	
	016	資源管理—地方政府層級
	資訊管理	
	010	報告撰寫
	013	資訊蒐集方法
	014	展現報告技術
	020	正式場合的展現報告的經驗
	021	計畫的計術
	024	管理資訊的準備
	042	個人要求的計畫
	055	在媒體壓力下的工作經驗
	072	危機與意外事故管理
	操作部分	
	009	火災調查技術
	018	轉達災害搶救相關業務
	019	轉達正式的火災調查業務
	027	意外事故指揮—戰術
	028	意外事故簡報—回顧執行內容
	048	環境危害與控制
	056	危險與危害—建築與結構
	085	計畫火災與爆炸調查技術
	086	調查火災或爆炸現場
	087	蒐集及評估火災調查文件與目擊者證據
	088	報告火災調查的發現
	品質	
	023	傳達工作場合上的重要事項
中隊長	個人部分	
	043	選擇目標團隊
	083	管理技術與發展部門
	專案	
	029	專案管理原則
	030	專案規畫
	031	專案管理工具
	032	達成及評估專案
	品質	
	033	建立問答系統 (QA 系統)
	034	問答系統的目標與原則
	035	維持問答系統與確認執行成果

	036	內部問答系統的傾聽
大隊長	個人部分	
	001	訪談技術
	003	領導技能
	004	平等與正大光明
	005	個人的發展
	006	健康、安全與危險管理
	007	僱員關係
	011	計畫與領導會議一
	012	對人員管理方面的法令要求
	022	建立團隊
	025	有效的計畫與導會議二
	038	管理執行成果
	043	選擇目標團隊
	049	發展社區關係
	050	談判、交涉技術
	051	策略規劃與政策認識
	052	夥伴關關程序與邏輯因果關係
	053	領導類型
	054	重要事件的決定
	062	自我管理
	財務管理	
	041	預算計畫與控制
	047	組織財務與控制
	資訊管理	
	014	展現報告技術
	055	在媒體壓力下的工作經驗
	084	支援政策發展與執行
	操作部分	
	045	意外事故指揮—戰略
	048	環境危害與控制
	專案	
	031	專案管理工具
	032	達成及評估專案
	品質	
046	略策回顧	
局長		未訂定基準
全部的基準	個人部分	
	001	訪談技術
	002	簡化學習與發展
	003	領導技能
	004	平等與正大光明
	005	個人的發展
	006	健康、安全與危險管理
	007	顧員關係
	011	計畫與領導會議一
	012	對人員管理方面的法令要求

015	衝突管理
022	建立團隊
025	有效的計畫與導會議二
026	與你的管轄的社區合作
037	評估的原則與目標
038	管理執行成果
039	定義與計畫發展需求
040	教導與監督
043	選擇目標團隊
044	計畫與分配工作
049	發展社區關係
050	談判、交涉技術
051	策略規劃與政策認識
052	夥伴關關程序與邏輯因果關係
053	領導類型
054	重要事件的決定
062	自我管理
070	支援同事的發展
082	團體的動態學
財務管理	
017	預算的控制—入門
041	預算計畫與控制
047	組織財務與控制
人力資源	
016	資源管理—地方政府層級
064	內部資源管理
資訊管理	
010	報告撰寫
013	資訊蒐集方法
014	展現報告技術
020	正式場合的展現報告的經驗
021	計畫的計術
024	管理資訊的準備
042	個人要求的計畫
055	在媒體壓力下的工作經驗
069	為正式場合準備與保存紀錄
071	為組織內部及外部用途，管理及提供資訊
072	危機與意外事故管理
084	支援政策發展與執行
操作部分	
008	意外事故指揮—計劃與管理
009	火災調查技術
018	轉達災害搶救相關業務
019	轉達正式的火災調查業務
027	意外事故指揮—戰術
028	意外事故簡報—回顧執行內容
045	意外事故指揮—戰略

048	環境危害與控制
056	危險與危害—建築與結構
057	處理交通事故
058	處理火災事故
059	處理危害物質事故
060	減少並救助人命
061	處理災害並支援意外事故作業
063	預防宣導、建議與支援
065	消防車駕駛
066	檢查與通知資源能量
067	一個區域範圍意外事故的移動資源
068	人員保護與建議
073	建築消防安全設備檢視
074	建築消防安全設備建議
083	管理技術與發展部門
085	計畫火災與爆炸調查技術
086	調查火災或爆炸現場
087	蒐集及評估火災調查文件與目擊者證據
088	報告火災調查的發現
專案	
029	專案管理原則
030	專案規畫
031	專案管理工具
032	達成及評估專案
品質	
023	傳達工作場合上的重要事項
033	建立問答系統 (QA 系統)
034	問答系統的目標與原則
035	維持問答系統與確認執行成果
036	內部問答系統的傾聽
046	略策回顧

附錄 3：消防專業人員獎懲標準表

<p>有 右 列 情 形 之 一 者 嘉 獎</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 執行消防安全設備會審（勘）、檢（抽）查工作，勤奮認真，經考核成績優良者。 2. 查獲未經檢驗合格之消防安全設備或違反防焰限制規定，辛勞得力者。 3. 執行防火管理、宣導教育工作，成績優良者。 4. 查獲違規危險物品，辛勞得力者。 5. 辦理違反消防法令案件裁處業務，成績優良者。 6. 查獲違反消防法第十四條各款行為，辛勞得力者。 7. 參與各種災害搶救工作，辛勞得力者。 8. 火災現場運用、調度各種水源、機械、器具等救災資源，有效防止火勢擴大蔓延，辛勞得力者。 9. 策劃、辦理、督導義消組訓工作，辛勞得力者。 10. 執行消防水源管理、維護、查察工作，辛勞得力者。 11. 執行消防救災搶救計畫或防護計畫圖製作、管理、維護，辛勞得力者。 12. 參與各級災害應變中心工作，辛勞得力者。 13. 支援各項臨時勤務，辛勞得力者。 14. 執行常年訓練、心理輔導、專業講習班等訓練相關工作，辛勞得力者。 15. 辦理製作消防訓練教材、電化教材、案例教育教材等工作辛勞得力者。 16. 辦理國內、外消防進修、研習等相關工作，辛勞得力者。 17. 辦理救護宣導工作，辛勞得力者。 18. 執行救護或相關工作，辛勞得力者。 19. 辦理救災救護勤務之受理、派遣、指揮、調度、管制及聯繫工作，辛勞得力者。 20. 執行火災現場勘查或原因調查工作，辛勞得力者。 21. 對鑑識設備之充實或儀器保養、維修工作，辛勞得力者。 22. 辦理消防、防救災資（通）訊系統等相關工作，辛勞得力者。 23. 對車輛、裝備、器材之保養維護，辛勞得力者。 24. 辦理消防、救護及義消人員之福利，辛勞得力者。 25. 主動宣導消防法令，促進社會瞭解，辛勞得力者。 26. 策劃、督導或辦理有關災害防救及消防之組織、計畫、預防、應變、復原重建等勤務、業務，辛勞得力者。 27. 參加各種勤務、業務及消防專業講習之競賽、測驗或考核，成績優良者。 28. 代表機關對外參加競（比）賽，成績優良者。 29. 研擬各種計畫、辦法，考慮周詳，設計縝密，具體可行，經核定實施，辛勞得力者。 30. 研究簡化各項工作程序，合理可行，因而提高工作效率，辛勞得力者。 31. 整理編纂重要專案資料、報告，內容完整、充實，辛勞得力者。 32. 拒受餽贈或請託關說，有具體事實，足資示範者。 33. 主動為民服務，表現優良，有具體事實者。 34. 對上級交辦任務，圓滿達成，辛勞得力者。 35. 辦理其他有關消防業務，辛勞得力者。
<p>有 右 列 情 形 之 一 者 記 功</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對消防學術或消防工作，有發明或貢獻，經審查或施行，具有價值者。 2. 執行消防安全設備會審（勘）、檢（抽）查工作，著有績效，經考核成績優異者。 3. 查獲消防設備師（士）不實檢修報告，著有績效者。 4. 查獲違法從事消防安全設備之設計、監造、裝置或檢修，著有績效者。 5. 查獲大量危險物品，有效消弭災害危機，著有績效者。 6. 辦理防火管理編組訓練或防火宣導工作，著有績效者。 7. 辦理違反消防法令案件裁處業務，著有績效者。 8. 執行火災預防工作，著有績效者。 9. 研擬火災預防法規或策訂火災預防措施，著有績效者。 10. 火災現場指揮得當，因而降低人命傷亡及財物損失，有具體事實者。 11. 冒險犯難深入火場，將受困災民救出，有具體事實者。 12. 冒險犯難深入火場，尋獲起火點及時撲滅，防止火勢蔓延，有具體事實者。 13. 不畏艱危搶救溺水或受洪水圍困之災民，有具體事實者。 14. 配合搶救其他重大災害（化災、震災、礦災、空難、山難等），不畏艱危，冒險犯難，

	<p>極力搶救人命，著有績效者。</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. 處理公共危險物品或高壓氣體災害得宜，有效消弭災害，著有績效者。 16. 辦理各種災害示範演習，對防災應變工作，著有績效者。 17. 參與各級災害應變中心工作，能及時處理應變，著有績效者。 18. 研究、規劃、策訂消防救災計畫，內容縝密周詳，確實可行，對提供災害搶救效率，著有績效者。 19. 策劃、督導或辦理有關災害防救及消防之組織、計畫、預防、應變、復原重建等勤務、業務，著有績效者。 20. 辦理消防、防救災資（通）訊系統等相關工作，著有績效者。 21. 預見公共危險，能及時排除重大災害或搶救處理得宜，著有績效 22. 辦理開創性、專案性或特殊性教育訓練工作，著有績效者。 23. 對救護技術、學術、器材或救護行政工作，有發明或貢獻，經審查或施行，著有績效者。 24. 執行緊急救護或相關工作，拯救生還，著有績效者。 25. 勘查災害現場，蒐集跡證，足以提供為刑事偵查之證據，著有績效者。 26. 使用鑑識儀器設備精確鑑定縱火證物，查明災源，著有績效者。 27. 勤務督導發現優劣事蹟，有效提昇指揮管制功能，著有績效者。 28. 受理災害報案或通報，能立即查詢、指揮、調度、轉報得宜，而達成搶救災害、救援人命消弭災害任務，著有績效者。 29. 赴重大災害現場，協助指揮官指揮、調度、派遣，著有績效者。 30. 參加全國消防機關舉辦之業務競賽或測驗考核，成績列第一名者。 31. 研訂中、長程計畫，具體可行，經核定實施，著有績效者。 32. 對主辦業務革新推行，有重大貢獻者。 33. 承辦重要業務，遇有困難，能提供適當建議，因而有效解決問題，著有績效者。 34. 代表機關對外參加競賽（比）賽，成績優異者。 35. 拒收賄賂，並依法檢舉，經提起公訴者。 36. 主動檢舉貪污案件，經判決有罪確定者。 37. 其他辦理公務有關事項，著有績效者。
<p>有 右 列 情 形 之 一 者 記 一 大 功</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 處理重大災難事故，因而減少人命傷亡或財物損失，有具體事實，功績卓著者。 2. 冒生命危險，深入災害現場搜救被困災民，有具體事實，功績卓著者。 3. 冒險犯難勘查災害現場，蒐集跡證或經鑑驗查明災源，致能有效實施搶救，減少或消弭危害，功績卓著者。 4. 發明消防安全設備產品或創新、設計火災預防措施，有效增進火災預防功能，績效卓著者。 5. 研擬火災預防法規或火災預防規劃，革新消防工作，功績卓著者。 6. 規劃勤務制度、辦理消防、防救災資（通）訊系統等重大計畫，對消防工作有重大貢獻者。 7. 策訂、推動災害防救工作，建立完整消防體系，功績卓著者。
<p>有 右 列 情 形 之 一 者 申 誠</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未依規定執行消防安全設備、防焰物品會審（勘）、檢（抽）查工作，情節輕微者。 2. 辦理防火管理、宣導教育工作不力者。 3. 辦理違反消防法令案件裁處工作不力者 4. 疏於查處公共危險物品或可燃性高壓氣體等，情節輕微者。 5. 火災搶救不力或不當，有明顯疏失或造成延燒者。 6. 對救災救護車輛、裝備器材，保養不力或使用不當，致延誤救災，情節輕微者。 7. 無故不參加勤前教育、常年訓練或測驗者。 8. 執行防救災救護勤務，規避、疏忽或藉故遲延，情節輕微者。 9. 不遵守規定執行職務或執行勤務懈怠、疏忽或延緩者。 10. 執行火災現場勘查或原因調查工作不力，情節輕微者。 11. 對於實驗室鑑定儀器疏於保養致生故障，情節輕微者。 12. 重大災害之陳報、通報及紀錄，有不實或延誤，情節輕微者。 13. 參加各種競賽或測驗考核，成績未達規定標準者。 14. 對屬員工作違失，監督不週，情節輕微者。

	<ol style="list-style-type: none"> 15. 執行職務時，遇有涉及本身或家庭之利害，不依規定迴避，情節輕微者。 16. 穿著制服或執行職務時，服裝儀容或配件不合規定，有損機關形象者。 17. 言行失檢，情節輕微者。 18. 處理公務不當，致生事故，情節輕微者。 19. 違反保密規定，尚未發生事故者。
<p>有 右 列 情 形 之 一 者 記 過</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對違反消防法令案件裁處工作未依規定執行，產生不良影響者。 2. 執行消防安全設備、防焰物品檢(抽)查工作不當或態度惡劣，產生不良影響者。 3. 疏於查處公共危險物品或可燃性高壓氣體等，情節較重者。 4. 搶救各種災害有明顯疏失，致擴大災害，情節較重者。 5. 未依規定辦理常年訓練或常年訓練全年未達規定標準者。 6. 對通信、警報等設施，維修不力，致延誤情報傳遞，造成重大災害者。 7. 對所屬督導無方或查察不週，致生事故，情節較重者。 8. 參加各種競賽或測驗考核，成績低劣者。 9. 不遵守規定執行職務或執行職務懈怠、疏忽或延緩，情節較重或致生不良後果者。 10. 應向長官報告事項，涉有不當、虛偽、延誤，致生不良後果者。 11. 未經長官之許可，任意發表有關職務之談話，致生不良後果者。 12. 故意不聽調遣或不遵限離(到)職者。 13. 違反有關法令禁止之事項，影響機關形象者。 14. 遺失重要公文、公物，尚未發生不良後果者。 15. 對違法、違規案件，不依規定處理，尚未構成犯罪者。 16. 接受不當之饋贈或招待，情節較重者。 17. 職務上所保管之文書、財物，有短少、毀損、變換私用或借給他人使用，尚未構成犯罪者。 18. 濫權、越權或處理案件顯失公正者。 19. 對人民請求事項，藉故刁難推諉或置之不理，情節較重者。
<p>有 右 列 情 形 之 一 者 記 一 大 過</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對重大災害事件疏於防備或處理失當，致生不良後果，有虧職守者。 2. 假借職權，直接或間接圖利本人或他人，情節重大者。 3. 洩露機密，影響機關工作，有具體事實者。 4. 偽造或變造證件、單據、文件，情節重大者。 5. 遺失重要公文、公物，致生嚴重損害，有具體事實者。 6. 違抗命令，或誣控、侮辱、威脅長官者。 7. 行為粗暴或行為不檢，情節重大者。 8. 擅離職守，貽誤公務，情節重大者。 9. 交接不清或抗不移交，致生嚴重後果，有具體事實者。
<p>附 註</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直轄市、縣(市)消防機關消防專業人員之平時獎懲，得參酌本表之規定，本表未規定者，適用其他有關法令之規定。 2. 本表所列之嘉獎、記功或申誡、記過之標準，得視事實發生之原因、動機及影響程度等因素，核予一次或二次之獎懲。

附錄 4：深度訪談紀錄（受訪者 A）

訪談時間：2015 年 3 月 25 日（三）下午 3 時 0 分至 4 時 30 分

訪談地點：國立臺灣大學社會科學院教授休息室

出（列）席人員：受訪者 A、彭錦鵬老師、李俊達、李衍儒、曾敬穎

李衍儒：剛跟您初步聊過，您 3 個國家都待過，所以對美、英、日 3 國的消防制度，相信都有相當的認識與瞭解；老師如果對於他們的人事制度也有涉略跟理解，等一下，也可以一併給我們指導，我們深感榮幸。

受訪者 A：剛才跟幾位提及，我的博士是在英國取得，第二個碩士是在美國取得，第一次訪問學者是在日本就任。所以我就我知道的說明，也許你們可以再與後面其他訪談者的內容相互對照。我就先以綜合性的說明開始，再依你們的題綱逐項重複補強。目前全世界只有我們用教育制度體系來劃分，沒有其他國家有相同作法，我國的作法是絕無僅有的。

美國是地方自治也就是聯邦州，他們所有的消防相關人員，基本上都是由地方自己培養，培養方式是高中或大學畢業後，一般基本技能訓練 4 個月，若結訓後再到分隊實習，實習合格後才能轉為正職。日本的訓練時間比較長。都、道、府、縣是平行單位，也各有自己的訓練所，訓練一年後下分隊實習。而學歷高低會影響的是升職部分，與訓練期間的長短無關，例如：若升職時依持有證照或學歷的不同會有不同考量。英國則是內閣制，內閣制下有 3 區英格蘭、蘇格蘭、北愛爾蘭，他們區下有各 shire（郡），各郡也有其訓練基地，也是訓練 4 個月後實習。以上各國跟我們說的考、訓、用完全不同。但我比較喜歡用選、考、訓、用，先篩選，例如我們學校是以學測成績來篩選，考也就是國家考試，所以我喜歡用選、訓、考、用而不是考訓用。所以據我所知，目前全世界只有我們國家有此制度。

我認為，實務上，每個國家的消防業務範圍都有其差異性。以我們國家而言，我們的任務主要是救災、救助、救護、安檢、水源及其他，其他，例如抓蜜蜂、除蛇...等。其中救災與救助差別，救助是針對人，例如：人困電梯，而救災則是針對對象物。我們是如此區分。而國外則相對單純，例如美國的消防是不做救護的，它只有救災與安檢。其實臺灣最早也是只有這 2 項，但隨著社會情況演變陸續增加任務，就像警察最初工作也只有 2 項-交通與刑案調查，但如今是否應屬教育局的電動玩具查核，是否應屬林務局的山老鼠稽查，也都屬警察勤務。在此背景下，業務增加，任務膨脹，工作愈來愈多，但人員未增補，因此產生人力缺口。

英國約 10 年前也遇到類似狀況，業務膨脹人力未增加，但英國可以罷工，而臺灣消防人員不能罷工。2001 年我在英國念博士時，英國消防人員曾經全面罷工，消防業務臨時由軍隊進駐，後來與工會

達成人力缺口處理協議，罷工才結束。國外因有工會保障，所以業務膨脹不會如此迅速，但臺灣沒有。這就是一條鞭，雙軌和單軌，領導統御最大差異。

業務範圍臺灣大概就分上述 6 大項，而美國就僅 2 項建築安檢與救災，英國與日本也是如此。所以臺灣的消防業務範圍已相對膨脹到不可思議程度。若再做深入調查，以 1 天 1 人消防員 24 小時工時來看，其他為民服務雜事占去大部分工作時間，其次為救護及固定安檢等，救火救災則最少。也就是說，經常在做大家看不見的、沒績效的事務，例如 119 常見用於感冒等非緊急救護的運送，這類事情常聽，但沒輒。又例如有個某校登山的案子，颱風前上山預計 8 天返回，但 10 天沒下山，家屬請消防單位救援，但待消防找到人時，該批人員說僅是遇颱風先躲起來而已，所以此趟颱風出勤不能計費用，且還被抱怨。或遇有溺水時，消防其實無義務撈屍體，但媒體在現場，且家屬懇求，消防人員可以不撈屍體嗎？這類情形不斷發生，所以勤務一直膨脹。

李衍儒：有些人會以為，這些都是消防的職責。

受訪者 A：有些縣（市）長會討好選民，會有密令，選舉期間所有業務皆不得拒絕，這就造成負擔。這類情形若不改善，不該做的也做，人力缺口問題就無法解決。所以業務範圍的部分，我們是法理情，也太重法，但法上也沒規定其他的業務占最多比例，所以業務範圍大致相同，但實際上其他占太多。甚至海邊釣魚派人防溺也屬消防範圍，所以業務範圍實在過於龐雜。這是否已回應第一點。

李衍儒：請問其他各國的災防部分，像美國他的災防是屬另外的國土安全部來處理。

受訪者 A：這是這一題的第二部分，提到災防，美國中央是由 Homeland Security 旗下的 FEMA，及 FEMA 轄下的 Fire Administration 消防署在管理。真正的中央災害政策是由 FEMA 擬定，只有關於 response 時或需教育訓練時，它會通知消防單位，將所有的 guideline 提供給消防單位，通知消防單位該如何準備。例如有關恐怖攻擊應變，他會幫您提升裝備，購買裝備讓其訓練。因擬定災防政策相當專業，不可能由各基地自己準備，所以是由危機管理回應（EMR）機制，設有一個危機管理機構（emergency management institute），由這個單位統一做專業級特殊性的考量，但中央僅擬定政策而不具人事權。

英國也是一樣，是由內閣府的副首相辦公室擔任召集人。因此位階需有一定層級，在災害發生時，才能迅速協調溝通交通水利等各功能。他們也有一小組，專做 guideline 及計畫，但跟各地消防單位沒有關係。

我們現在因為地方自治的關係，消防權限已下放至各地方首長，不是一條鞭的，所以中央最多僅是徵詢動作，對於人事權中央已無任何權利。

地方的部分是一樣的，高階的，尤其是首長都是的地方控制，像英國的郡，美國的地方也是如此。例如我有一英國朋友原僅在蘇格蘭首府愛丁堡城鎮擔任消防大隊長，但後來卻直接應徵到郡的消防局長，我好奇地問他，有三位應徵他最年輕又最沒經驗，怎會應徵上？他說因以前的消防人員與媒體關係不好，但他與媒體關係很好，所以他就可應徵當上郡的局長。因為他們就僅缺這部分功能，所以他不需其他方面的經驗，其他的勤業務可由其他副手協助。也就是政務官的概念，所以他的勤務主要就是維持媒體關係，媒體包裝。若有災害發生時，就由他代表市長發言。臺灣現在也類似這樣的情況，與首長關係好就可以。日本也是一樣，東京都首長，完全地方自治。在災防業務也是一樣，消防 only response 的部分，也就是跟 response 有關的 indication、preparedness 及 training 而已，沒有其他業務，所以跟我們不同。我們幾乎都含於市政府中，或於地方政府中下轄消防幕僚單位，所有各局處人員都涵蓋，所以大家會比較有壓力。我們的災防是災害防救，從減災準備、應變、復原重建，但一般國外大概只有 response 的部分，減災準備也只有針對應變部分。

李衍儒：國外的項目看來比較單純。

受訪者 A：是的，但臺灣的是全包，連交通、醫療、衛生都包括在內。例如 SARS 期間還需規劃送便當，當時對於自主管理對象，沒有人願意送便當，消防人員除需送便當，還需確認被管理者是否確實進行自主管理，消防人員送完便當後，還需先回家沖澡，再送下一個便當。這種情形在國外應該是屬於衛生管理單位的職責而非災防的範圍。但為什麼我們會這樣？因為消防人員好調度。若是其他一般的公務人員，就會說拿法令依據給我看。在待會後面的優缺分析我會再詳述。此與一條鞭有關，不知前述回答，是否已經回覆了題綱中有關消防機關與災防的關係。

在國外業務範圍的區分就很清楚，一定有幕僚單位，由幕僚去管，很多幕僚是由消防高層轉任。我知道倫敦消防局長退休後轉任內閣府災管處處長，可以直接跟副首相報告。幕僚單位是最高指導單位，有 12 位。處長雖是消防出身，但不代表消防需包山包海，只是借助其經驗協助整體規劃。為何要找消防人員？因想建立「災害現場指揮體系」（Incident Command System, ICS）制度（美國稱為 ICS 制度，英國稱為金銀銅）。為何找倫敦消防局長轉任？因為要建立一套制度，使災害發生時有清楚的對口單位，不論是何單位，哪個部會，由誰主管，都有一定的標準作業程序。目前我們災防也引進美國的

ICS 制度，醫院也有 ICS，以後學校應變也要有 ICS，這樣才有對口。

至於交流部分，消防機關固定交流是沒有的，但常會將很多優秀消防機關退休人員，引薦至上面規劃用，是否是屬上面題目交流的意義我不確認，但不屬體制上的交流。

李衍儒：所以不是正式管道的交流？

受訪者 A：不是常態性交流，是特殊性的，我知道國外有很多這種案例。

李衍儒：所以是政務職的應用？

受訪者 A：像我們以前也有退休人員再復職的類似政務官任用情形。但我不認為這屬交流，我認為若交流應屬常態且有人事法規制度可依循。

李衍儒：有關第 2 個問題部分，請問美國、英國及日本的消防機關是否屬於行政機關體系的一環？是否屬公務體系的一環？

受訪者 A：第 2 個問題有關美國、英國及日本的消防機關是否屬於行政機關體系的一環？答案是確定的，因會牽涉國家賠償。

李衍儒：至於像港口或機場等其他特殊地點的消防機關，也一樣是如此嗎？

受訪者 A：特殊地點的部分，我國是委託民間辦理。例如：科學園區有科學園區消防隊，臺塑有臺塑消防隊。

李衍儒：不是直屬於消防署？

受訪者 A：不是，是委託民間。例如：機場、科學園區、核電廠等基礎建設的消防，大部分都不是消防署負責。但若科學園區發生狀況，會提供支援，只是仍以科學園區消防為主。而港口消防則是直接歸消防署管轄。

李俊達：目前消防做很多救災、救助、救護、安檢、水源、其他等業務，若回到以前只做救災及安檢的狀態，則目前人力是否過剩？

受訪者 A：我認為缺乏具體數字評估，以目前都市化程度，安檢成效如何需要普查才知。例如有長官認為備勤時晚上 12 小時都在睡覺，所以此 12 時不應算加班。若此，應可回家睡，不是在分隊睡。又或車禍等臨時急件，雖不是我值勤，但備勤時身旁有人打字、說話、緊急處理等，如何睡著？所以若不算工時的話，應可回家休息，而不是待命。怎麼可以有責任，但卻不算入值勤工時。

彭錦鵬：白天與晚上是一樣的概念。

受訪者 A：只要在工作上，應該都算工時，不能因為是備勤就打折，應補充人力。我目前在學校教建築防火工程，我認為目前的消防安檢，除北高都會區外，其他地區都做得不好。因他們沒有力量再投入，他們就是做救災救護這些，檢查的部分就勾勾寫寫而已。其實，抽查普查需要多少比例，多少時間，多少人力，多少設備，都可計算出來，只看我們是否面對它。

彭錦鵬：國外有算人力需求嗎？

受訪者 A：國外都是用約聘的方式。例如：我們蓋房子於建照取得前需先做消防審查時，建管處會請消防、勞安、公安單位處理，消防的部分是由消防人員審查。但在國外是由不執業的建築師審查，以一年一約的方式，提供基本底薪及審核總價 % 抽成，但若成效不佳可以解約，也沒有退休金負擔。但臺灣不同，怕找不到人，又怕專業的人不負責。所以我們就是用專業的人。

彭錦鵬：未來，我們應該也是朝此方向發展。剛在警大談到，紐約這麼多的警察是有層次的，其中最核心的是真正的警察，接下來不是真正的警察，再接下來是協助的警察，所以，未來消防也是類似。

受訪者 A：接下來，如何規劃的方向，我認為國家的制度也要配合。我們與歐美不同，因我們有公務人員保障，大家會比較愛惜羽毛。但若一年一約，底薪與抽成不佳，又沒有論件計酬與加班費，將使勞務薪資與專業不成比例。

彭錦鵬：這部分不成問題，目前建管有送外審。

受訪者 A：是否朝向委外是可以討論的，例如若要找一位救災的資通訊人員為何需要自己培養？可以約聘臺大資訊系畢業，告知需求，應該就足以勝任。所以這類人力只要開出需求規格，可以委外。但第一線直接面對民眾的人員，因涉及國家賠償，就需再考慮。

李衍儒：您剛提及美、英、日等國，中央對地方消防機關都沒有指揮監督或統一調度的權限，只有政策領導的責任而已嗎？

受訪者 A：緊急狀況時有。災防法中有明訂三層指揮架構，在緊急狀況時會依循。而一般的時候，只有督導。

李衍儒：所謂督導是指？

受訪者 A：其實也不算督導。中央可否發揮指揮監督力量，要有法源依據，緊急狀況時就有。在歐美，平常時若中央要派人做局長，因沒有關係地方也不要，但在緊急狀況時，還是可以。例如聯邦的調查局下來的案子，有法規依據，地方都得配合。同樣地，緊急狀況指揮監督我國也有。

李俊達：高雄氣爆算中央或地方的？因二者都成立救災指揮中心。

受訪者 A：地方只要成立救災中心，中央就要成立。就算只要有一個地方成立一級，例如颱風只有發布澎湖警報，沒有其他區域，中央還是要成立救災中心。只要地方一成立，中央就要成立。因重大災害指揮體系需有統一窗口。

李衍儒：我發現災防法中部分矛盾的規定。例如災害防救有預防、準備、復原的各階段，在災防法中將權力賦予各權責機關，例如安全衛生屬食藥署、核能屬原委會、環保汙染屬環保署，但災防法又統一規定災害防救的執行機關為災害防救署。但消防署現不願意更名，不願意就範，是否是在

倫理及組織設計上的衝突困境所致。其他階段的權力都切割予各機關，但在執行時又統一歸災害防救署，但災害防救署如何有專業能力，災防署如何救核電、如何救河川化學汙染。目前稱消防署，但消防人員無足夠訓練與專業能力，設計這麼多的專業執行人員在同一機關中，其實是有難度的。請問這部分老師看法？國外是否有類似的規定？邏輯上，很難理解當初的立法意旨。

受訪者 A：當初設計的人應該沒有考慮災害的連鎖與相依性。例如發生地震是一個災害，海嘯是一個災害，但淹沒農田，影響核電，汙染食物，食物則被人吃下。由地震海嘯（水利署）、核電（原委會）、汙染農田（農委會；汙染物環保署）的過程，應由哪個單位主管？且時間會連續 3 年。所以在我們來看應屬行政院災防辦，但目前災防辦就只有幾個人，因此曖昧不定。

彭錦鵬：國外如何因應？例如日本福島的情形。

受訪者 A：英國是在內閣府之下另設專門委員會專責處理。

彭錦鵬：所以若遇複合式災害應另設單獨任務型組織。

受訪者 A：是的，待任務結束時則解散。可以延長至 10 年，例如 921 就是 10 年。但此時的主導幕僚機關一定不是消防機關，因消防機關的位階太低-行政院內政部消防署，若跟其他機關蒐集資料可能沒人理會。所以為何需要內閣府，由內閣府長官打電話的協調的差異性主要在此。

彭錦鵬：換句話說，我們不需再考慮消防體系中的複合性災害情況。

受訪者 A：因災防法中已很清楚列明哪個階段應由哪些人負責，其中依我看來是指緊急災害的應變階段，不是指後面的復原重建階段。因只有應變時需要，例如若遇水災時由經濟部當主席，而水退了但橋斷時，則換由交通部擔任主席，補給及社會救助則由內政部擔任主席，其中或許各部會移轉間，可能會有請對方續任或多擔任的情形。

彭錦鵬：意思是打迷糊仗。

受訪者 A：大家主要還是依循重大災害原則處理，我們目前應只有 921 屬重大災害，其他的都很快復原。

彭錦鵬：所以由制度來看，921 就由 921 專責單位處理。再來回到正常業務的部分討論。

受訪者 A：一般來說，災防主要還是消防為主，我認為是有點不合理。因 1.位階太低 2.消防管理範圍是 6 大項，若有關災防業務應僅是應變的部分。我最近幾年都專注在有關衛福部的應變減災，研究重大災害時衛福部的減災計畫。例如前陣子復興航空墜機時，忠孝醫院收到第 5 位病患，就滿床拒收了。我電話詢問他們平常沒有預留床位嗎？怎可臨時緊急情況，還要我們轉院，但他們說真的沒床位。我跟主秘說，以後緊急狀況必要時，沒床位也得挪出。例如美國卡崔娜颶風時，醫院 1000

多位病患，同時須疏散及大量轉院，平時若未做這些規劃，會出問題的。我之前將災害情形與關鍵基礎設施（critical infrastructure sector, CIS）套圖，以臺北 2001 年淹水為例，當時淹水雨量只有 400 公釐。但淹水紀錄蘇澳有一次是 900 公釐，我再以此為例，套中山北路為中心 900 公釐的 CIS 圖，4 大醫學中心竟然都在淹水範圍。所以後來才有做些醫療抽水規劃的補強。另外，姑且不談其他，若遇緊急狀況時，光醫院的 100 多個冰櫃就很難處理。所以這些都是平常應先規劃的。最近乾旱嚴重，有人提及醫院是否限水問題，我認為醫院也會限水，但有人就疑問可能有人會因而死亡。這些是消防該做的嗎？消防其實不懂、也不會算、洗腎一個人要用多少水。所以若要消防規劃這類醫療公共衛生，或其他核能等不是災害的業務，也太難了，況且災害有 40 幾種。

彭錦鵬：我們才剛完成人事總處的案子，把業務都用量化衡量，以逆向工程的方式，以量化方式計算出各工時。

受訪者 A：再來談第 4 題培訓，關於美國、英國及日本等國消防人員之培訓體系管道部分。

李衍儒：我們主要的培訓管道是在中央警察大學的消防學系。

李俊達：現在也開放了，記得吳鳳技術學院也有消防學系。

受訪者 A：是的，現在已經開放了。

彭錦鵬：其他國家有像我們一樣須要 4 年嗎？

受訪者 A：沒有，我們很特別。

彭錦鵬：我們是齊頭式的平等。

受訪者 A：我們有以前國共內戰的特殊背景。我以前美國讀書時，有次美東校友會有位二期學長年紀快 100 歲與李昌鈺一起吃飯，他提及二戰背景，睡在蔣中正旁邊。以前陸軍官校與警官專校在一起，有其時代背景，也有其好處。每個都有可能，端看其可行性，且時空環境一直在變，也許全民健保夠好時，就可仿美國找不執業而有建築師執照的審核消防。

彭錦鵬：所以我們真的有需要 4 年培訓嗎？最有價值的部分？

受訪者 A：這部分由我來說最不正確。對我來說由警大來培訓，最有價值的地方是“服從”。

彭錦鵬：4 年下來最有價值的是“服從”？

受訪者 A：這是很難想像的，但若緊急狀況時，即使在軍隊中，若沒有服從，再專業，也無法打勝戰。

李衍儒：大三、大四就要去分隊實習。

彭錦鵬：若這樣就是 2 年。因這牽涉後面的制度規劃。

李俊達：有必要成立消防學校嗎？

受訪者 A：其實我們現在有訓練中心

彭錦鵬：新竹、南投。

受訪者 A：主要是南投，新竹只是一訓練場而已。

彭錦鵬：那有接受民間所提出的消防訓練需求嗎？

受訪者 A：有，因為有竹科的。

彭錦鵬：那是由聯電提供資金的。

受訪者 A：臺灣是否需要設置這麼多一樣的訓練中心，我也持保留看法。就像新加坡是否需在每區設立民防學院。民防又牽涉很多，消防都是民防在管。

李俊達：目前有警察大學，您認為有需要另設消防大學嗎？

受訪者 A：我覺得不符現在政策，現在傾向愈小愈好。

彭錦鵬：假設只設消防學校，不是大學呢？制度上是一職業訓練所。

受訪者 A：消防學校，所以以後就是一般公務員？

彭錦鵬：他不需要大學學位，只是職業訓練所。

受訪者 A：很多國家都是如此，所以他們的服務沒有像我們這麼好。他們有工作資格。也就是說，就是有個證照。我有朋友在美國某個郡擔任消防員，他有受過訓練，也有資格，可以任意轉職，想辭就辭。但臺灣不同，不可任意辭職，屬公務體系。所以 2 年與否，我認為須看如何配套，都有可能。至於配套，是大制度的修訂抑或內部機能調整，則須全盤衡量規劃。

彭錦鵬：我們會把各國制度想像成為不同的光譜，由最簡單的學英國、美國的；另一邊是我們 4 年制大學培養的，中間也許有其他作法。但不管哪一種都要整體配套，並考慮整體人力資源管理，以這樣一套規劃再去發想。我們這樣做應該也沒有太大壞處，不然這麼多目前消防在做的業務沒有人做，若切割只做消防，則可能衛福部或勞動部等都還要另外找人做。

受訪者 A：若是業務規劃的部分，其他機關本來就有相關對口。

彭錦鵬：因為消防太好，就不須別的部會做這些事。

受訪者 A：我不太理解這問題重點

彭錦鵬：也就是現在消防人員所做的工作太多，例如接送救護這些不須消防人員來做，衛福部醫院體系就可以勝任。

受訪者 A：目前消防已做此業務，若想切割出去，難度非常高。因為消防人力太容易呼叫。

彭錦鵬：所以若由國家政府角度來看，是目前的方式較好，還是切割清楚較好？若只需管消防有關的業務，人力規劃應該很簡單。

受訪者 A：以衛福部為例，衛福部不做緊急狀況意外事故業務。若在火場一定是消防車先到，其他單位不會 24 小時待命。若沒有消防車出來，事後也是消防先遭責難。所以為什麼無法切割清楚，因為災害是連續性複合性且重疊的，所以很難切割。以火場業務為例，若消防到現場卻不立即衝入，馬上會遭質疑，需解釋因電力公司尚未到場斷電不能衝入火場。我們也不想消防人員 24 小時待命，但若受困人員於火場救出後，救護車尚未到達，消防人員也只能繼續急救。所以這牽涉到操作面，是否會像國外一般成立工會，例如我在 2001 年時所遇英國全部消防罷工，就是因為額外增加工作量，但薪資未調整，所以大家一起罷工，待軍隊進駐對峙 7 天才達成協議。我們現在有很多權限，但受到的限制也很多，例如不能罷工。

彭錦鵬：目前整體而言，我國雖相較國外限制較多業務也多，但是否我們的現行制度會比較好呢？

受訪者 A：有些長官會說，若消防業務單純化，是否人力就可以重新檢討。但實際上，並沒有簡化業務，只要由消防人員的出勤表實際進出就可以看出業務完全沒有單純化。所以談此問題，請先把政策法規法制化確定好，若只是長官說法，我無法相信。例如海邊溺水現場只看到一雙鞋，家屬跪在旁邊，消防可以收隊嗎？市長指示說可幫就幫，代表什麼意思？意思是若下去要注意安全。但若法制化，以後遇到這種情形就可以說「不」了。

李俊達：打撈屍體應是誰業務？

受訪者 A：應該雇請專業的打撈公司。人命救助是消防法定業務沒問題，但若死亡，就是殯儀館的業務，不過我們現在還是屬人道救援範圍，以復興空難為例，打撈 7 天。

彭錦鵬：撈到有人喪命。

受訪者 A：復興案例，因我的同學負責現場指揮，我們其他同學都在 line 上做幕僚，建議搜尋範圍。設若消防不做這些，一般人的觀感會如何？差異性就在此。所以業務看起來似乎誰都可以做，但事實上要一般公務員做，是很困難的。一般公務員可能會問，哪個法規可以要求我下水，工時到了可能掉頭就走，加班費可以不要。目前消防沒有加班費，主要帶人方式，都是以學長、學弟的私人情誼為主，倚賴人情一起加班，再一起吃飯。

李俊達：請問救災與軍隊之間的關係？也就是軍人現在都有在救災時幫忙，也有做救災訓練。是否可建立管道，讓受好訓練的軍人以後就變成消防人員，因他們已受訓了。

受訪者 A：我認為先不要將救災與消防混為一談。國防部是因目前無戰事，而救災如同作戰，所以現在國防部的將官幾乎都是因為救災有功，而不是

作戰演習有功，他們都是救災有功才會升官。所以他們現在有一風氣，若有重災區會趕快預支兵力並迅速動員。但軍隊只能做基本勞力，例如復興航空案例，無法要求他們潛水，所以他們只能做搬移遺體，圍圈、警戒、當布幕等。軍隊僅能擔任協助角色，主力還是需要經過訓練。我剛提及的救災、救助、救護、水源、安檢、其他等，這些都要經過訓練才做得來的。目前到院前心跳停止（out-of-hospital cardiac arrest, OHCA）的消防救護，由死神手中搶救回來的可達 40%，以前是 0%，但也還未達到我們所要求的標準。

李俊達：所以目前與軍隊的關係，就是軍隊只出勞力，未做特別的訓練。

受訪者 A：做這勞力協助的，畢竟都是現役軍人。目前連國防部都要縮編，只有幹部還在，而募兵效果也不佳。因義務役僅 10 個月，可能未遇災害前就已退役了，所以納入編制應不太可能。

彭錦鵬：長期而言，募兵也許可以考慮。大家還有其他問題嗎？

李衍儒：請問您還有其他可以資料可以補充給我們的嗎？尤其是英國的部分，我們的資料比較缺乏。

受訪者 A：是哪一個部分？

李衍儒：有關英國的考選任用，是否有專屬消防人員的法令？還是與一般公務人員一樣？或對外招募之後取得身分，就可擔任消防人員？另外有證照之後擔任消防人員，是否比照一般公務人員的福利？

受訪者 A：他們大學或高中考試後，先經 6 個月的 ground training，接著實習一年，再由考核官打分數，考核官為師徒制的，合格後為正式。當然還會經過考核，所有人事都會經過考核，考核同意後，就會發布。但他們任用時，若覺不適任，其實不像我們有公務人員保障問題，沒有就沒有了。

李衍儒：其待遇如何？我查到美國他用的俸表不同，與一般公務人員所用的表格不同；英國則無。

彭錦鵬：英國是即期協商，都要工會協商。

受訪者 A：是的。

李衍儒：會比一般公務人員高嗎？

受訪者 A：我們說的高低都是以總數計，未考慮 GDP 差異。例如有次與新加坡的消防總監及我們消防署黃署長吃飯，餐敘時聊天，我詢問新加坡總監，若退休時，退休金約多少？總監回：沒有退休金。接著我好奇問總監月薪，聽完黃署長當場非常訝異，因大約臺灣的 12-13 倍。

彭錦鵬：他們部長可以 2,000-3,000 多萬臺幣。所以不須退休金。新加坡的公務人員是比照市場價格計薪的。

受訪者 A：所以高低與否的問題，我曾好奇詢問英國老師年薪如何？約 400 多萬，且未含研究案。是否高呢？但與英國的物價指數相較的話，也不算

高。因將近 50% 所得稅。我認為美國以外都差不多。我們一杯啤酒新臺幣 100 多，他們約臺幣 300 多，所以相對物價指數後，其實差不多。所以，我認為也不高。

李衍儒：若是一般臺灣的消防員主要不滿的，是在工時或工作內容？

受訪者 A：我覺得工時太長是最主要不滿之處。若有機會至消防署調閱統計資料，我認為 6 大勤務中，應該其他事項佔比最多，第 2 是救護，真的救災與固定安檢工時應該不多，因為其他會壓縮正常勤務，所以會省略一些安檢時間。

彭錦鵬：不管如何排班的狀態下，消防員一周可以出勤幾次火警勤務？

受訪者 A：可以算得出來。

彭錦鵬：會到 5 次嗎？

受訪者 A：真正沒有，沒有那麼多。若一個月的話。

彭錦鵬：若是以一周計的話。

受訪者 A：一周計的話，一定不可能。

彭錦鵬：一周不會到 5 次。

李衍儒：等於工作天。

受訪者 A：應該這麼說，因每個縣（市）的作戰要求不同。

彭錦鵬：我們就以雙北市為例。

受訪者 A：那可能有。

彭錦鵬：所以約每天都有火警勤務。若離開雙北市呢？

受訪者 A：甚至一年是否 1 次都不一定。例如阿里山分隊有什麼火災呢？

李衍儒：除了森林大火。

受訪者 A：可是他們山難次數很多，他們需出勤。所以若用同一標準評估不同分隊是有困難的。他們可能分隊只有 5 個，臺北市隨意也 30 個分隊，因車輛多，一車操就要 6 人，不然就升不起來。

李衍儒：5 人就升不起來？

受訪者 A：其實還是可以，我們可以訓練壓縮到 4 人，一個在撐腳，一個看角度。照標準作業程序是 6 人。但以我們的人力不可能，所以壓縮至是 4 人。所以設備會故障，一點也不意外，因就 4 人操作，而依標準車操，應該要 6 人。

彭錦鵬：另一問題，桃園球館火災後，經常談及消防人力不足，您認為算法正確嗎？

受訪者 A：在先進國家中，我們論文都有提及以人口比是最清楚的，每人應服務幾個人，但我們永遠低於這些國家，且低很多。

彭錦鵬：就是太少？

受訪者 A：它會壓縮其他的業務，但他們不會這麼認為。不過事實上一定會壓縮，例如，安檢含外觀檢查、性能檢查與綜合檢查。但他可能大概外觀檢查後，就好了。

彭錦鵬：這些工作可否外包？

受訪者 A：可以。

彭錦鵬：因此若計算人力時，事實上，可以不要那麼多。外國的人力是包含所有的業務抑或純粹消防？

受訪者 A：外國只有消防，就是火災救助加安檢。

彭錦鵬：消防署希望維持以後的人力制度是雙軌制，您覺得呢？單軌制或雙軌制？

受訪者 A：會是哪個單軌？

彭錦鵬：單軌就是只有消防人員，類似警察一般，有其自己的體系。

李衍儒：單軌就是比照警察方式，自訂一套消防的體系。雙軌的就是加上公務人員，還有幕僚單位。目前也就是雙軌的，有一些警察的或是內部的人員轉任。有一些消防人員行政考試或公務人員高普考試或專技人員轉任進來。例如由消防設備師轉任。

受訪者 A：我認為不可能僅一套消防人員專用，目前雙軌制是非常好的，我不知現在的雙軌制度有什麼不好？缺點只是會造成內部嫌隙而已。

彭錦鵬：考試院的想法很簡單，就是單軌即可，大家一套，一視同仁。

李衍儒：最後就是一致適用，最後可以選比照警察過來的那一套或是依照公務人員的那一套。

李俊達：逼消防署二選一，但消防署未理會。

受訪者 A：我認為考試院的說法是不清楚的。考試院不清楚實務，他只管人的部分。但若人那麼容易切割，也就無須討論了。他們問說，就改為一條鞭好不好？我無法回答。因各種技術需要不同等級的人員，例如會審勘驗消防設備需有建築師執照能力的人，才有辦法勘驗。若將其都看成一樣的，對嗎？所以應釐清，影響有多少。為何大家現在都怕，因配套都不清楚，卻要我如何如何...

李俊達：所以消防署也不願抉擇。

受訪者 A：若是問我，我也不要。以不變應萬變，現在都已這樣，再怎樣也是這樣而已。

李俊達：若無配套措施，只會更差。

受訪者 A：是的，問題只會更多。除非可以說清楚其中差異，例如：薪資會增加或工作時間更少、休息時間增加，那我當然同意。在什麼都沒有的情形下，就問好不好，只能回不知道。

彭錦鵬：改了身分，但工時又長，工作內容又不變。

李衍儒：請問如何查詢美、英、日等國家消防人員的平均工時或人力的人口比？

受訪者 A：人力人口比，應該很多碩博士論文的文件都有提及。

李衍儒：我是說具體工時或機關官方的統計數據？

受訪者 A：內部的工時無法得知，只能查得法規規定。例如英國不可超過 40 小時。英國就比照一般勞工。北歐國家 33 小時，另有個國家 38 小時或 40 小時。

李衍儒：他們不加班嗎？是否最多只有輪班而已？

受訪者 A：他們是輪班。

彭錦鵬：我們消防備勤的方式太累了。

受訪者 A：晚上準備宿舍，就一定要留 2/3 的人力，分隊只留 20 位，就要出 5 輛車，一個水箱車組就要那麼多人。

彭錦鵬：基礎人力需求實在是太大了。

受訪者 A：有些長官說，那可先睡覺。但消防人員希望回家睡，不要在宿舍睡。

李俊達：但回家睡就沒辦法即時出勤。

受訪者 A：是的，按規定白天 60 秒晚上 90 秒。只要 GPS 不符就處分，但有處分規定，卻又不算上班工時，邏輯上似乎不一致。若說服從不重要，直接依照法規規定執行，則復興航空的案例，可能現場就都沒人，因下班時間大家都回家了。當時挑燈夜間照明的狀況，哪有法規要求，都是長官一個命令及考量社會觀感就做了。

李俊達：請問有必要將消防署改為災防署嗎？也就是二者位階問題，是消防高抑或災防高？

受訪者 A：是改名嗎？兩者位階不變。

李俊達：所以現在已改為災害防救署了嗎？

受訪者 A：重點癥結其實是在業務部分。災害防救的 4 大業務領域-減災、防災、應變、復原，在消防其實只有這 4 點，所以他不是沒有，但在各部會中。簡單說，消防署沒有能力，全世界也沒有消防去做的作法。但臺北市比較有制度，臺北市是另外成立外面的人力去做災防指導，而消防僅支援應變的部分。他們雖是臨時編組的單位，但有主任，且主任是直接跟市長報告的。其他各縣（市）都是在消防中設有災防組。但由消防去要其他資訊，例如核能，是要不到的。因對方可能回覆，屬國家機密，所以位階太低了。

李衍儒：您可否推薦其他消防人事專家，以作諮詢？

受訪者 A：請問你們現有名單？建議可再問些縣（市）的局長。

彭錦鵬：今天收穫很多，我們會盡量將研究計畫做詳細。

受訪者 A：大家都知道問題，你們剛提問的問題，我不敢回答好不好，因尚未看到相關配套。已有很多長官曾說過，可以縮減工時，但我認為還是待

法規通過了再說，我們再全力配合。常有人說警察或消防都在打混仗，其實是因上面打混仗，我們只能跟著打。所以你說現在好不好？好啊，因為最差也就如此，還會比這好嗎？我不相信。

彭錦鵬：我有學生在新北市，他說與臺北市一樣的加給，也說了很多。其實警察或檢察官也一樣，常常每個法務部長上臺，也是說要把事情做好，各項政策該如何，例如毒品防制等措施，但就各加 1、2 項業務，就讓基層負擔不斷增加。檢察事務也有一大堆的副業，怎麼辦？每個法務部長上任也都是一樣。

附錄 5：深度訪談紀錄（受訪者 B）

訪談時間：2015 年 3 月 30 日（一）下午 2 時 0 分至 3 時 30 分

訪談地點：國立中央警察大學消防學系辦公室

出（列）席人員：受訪者 B、唐雲明老師、李俊達、李衍儒、曾敬穎

李俊達：我來說明一下背景，消防署與考試院一直爭議有關消防人員人事制度的設計，應採雙軌制抑或單軌制。考試院的立場原先傾向回歸公務人員制度，邇近則是適用警察人員制度或回歸一般公務人員體制都可以，但希望能擇一。上次的 5 年研議期間，即 5 年前消防署本應做抉擇，但消防署希望能再延 5 年，不過至本（2015）年 10 月，期限亦將再度屆滿，故消防署需於本年 10 月向考試院確認是要選擇單軌制或雙軌制。因此消防署委託我們研究及建議消防人事未來制度該如何設計，並同時加入災防的組織定位一併研究。

李衍儒：此研究案主要要解決 2 個問題。一是消防署的組織設計問題，消防組織是否需把災防這部分納入，或是消防與災防的關係要如何釐清，也就是組織法制（組織編制）的設計部分。另外就是消防人員人事制度的設計部分，目前消防人員是採雙軌制。也就是由警察人員轉入是適用警察人員的人事制度有 90% 以上，而另有不到 10% 是類似由消防行政特考或消防行政公務人員考試等方式進入公務部門的，這部分的人員，他們適用一般公務人員的人事制度。因此制度設計時，您認為應該要如何抉擇？考試院一開始的立場，近 20 年以來，都是希望各種特種人事法規，可以逐漸向一般公務人員體系靠攏，不希望有過多的特種人事法制，希望盡量簡化入一般公務人員的任用體系。所以考試院的目標是希望包括警察及消防都可適用，但警察人員後來確定無法採行，因警察人員訂有《警察人員人事條例》，司法官也有《司法人員人事條例》。而消防的部分，目前沒有立法，所以消防署與考試院或人事總處對此問題仍處於拉鋸中。因目前尚未入法，所以考試院仍希望能加以處理。所以簡單說，本案主要有 2 個部分，一是組編，一是人事。希望就教老師，除問題現況及可行的解決方案，也希望老師能提點一些國外的文獻、制度之蒐集。此外，包括國內的現存問題，國外相關的組織制度或人事制度的設計，是否有任何可資參採之處，均請老師不吝提供建議。

受訪者 B：我可不可以針對這個案子做補充，因為此議題已很久了，我想彭老師應是因與署長關係，所以勉強接此案，且含括的內容包山包海。據我所知，目前做人事的預算僅約 99,000。想說是否只要書面內容即可，不須過於費事訪談，因你們經費應該有限。這案子，之前給警大預算是 99,000。而且時間只有 2 個月左右，所以我們就拒絕了。

唐雲明：這種條件當然應拒絕。

受訪者 B：若是照你們說的金額就可以接，此議題很久以前就有，一直延續到現在，又如官警 2 校是否合併也是類似問題。此議題自警察由消防獨立之後，就從民國 84 年起一直爭論迄今，是應採單軌制或雙軌制的爭議已經很久，最後也是沒結論。我記得曾有一篇人事報告，若各位去調閱出來，就可以知道之前已經完成一半了。那時有創立消防人員的人事法規，但送到立法院沒通過，所以這個問題就是由當時一直延續至現在。因此，我認為首先應先確認消防署的態度，是否要歸災防或不歸災防，這是關鍵問題。因為消防署內有 2 派看法。由以前的王一飛前署長至現任的葉吉堂署長，他們分別有不同的看法。有些人贊成災害暨消防署，但亦有些人堅持消防的組織應越單純越好的看法。也就是說是屬廣義消防或多元消防的問題，需先定義。

討論此議題時，建議應由消防學的角度，世界各國有廣義消防與狹義消防，此需先定位。也就是說若是偏單一的人事法規，應先把工作加以釐清，再用各署長或各專家學者等名義的方式來處理，因不是署長說了就算。目前的葉署長是政治所培訓出來的學生，所以他比較用旁觀的立場，但其他人的看法與論點是完全不同的。因目前你們訪談的對象，比較偏向長官說什麼就做什麼，即使本身的觀點比較屬於是將賦予的任務偏多元消防的受訪者，仍然還是非常的支持長官的想法。舉例來說，趙鋼擔當任署長，當時由警轉消，個人正好是承辦員，其實救護是偏運輸，而運輸不含緊急救護，但當時為什麼能劃歸消防？乃因威爾康大火事件，剛好與張博雅衛生署署長觀點一致，所以才獨立劃歸消防，救護就變成我們的，人員編制才一直擴大。所以這幾個變革需先提及，因為談到人力規劃時，一定與組織內外環境的變革有關，而這部分與當時的情形是很類似的。我們是否再等一次大災難時，這變形組織再來更改，上次 311 之後或 921 也是，所以就等下一次災難時，一定可以變更成功。

李鴻源前部長數比較偏災害與消防一起，他之前有建立災害研究所，但李鴻源部長卸任後，不知他日後是否競選總統或副總統，而現在災害防救所形同？不能說是虛設的。各大學都設有很多的研究所，但警大就只有一個災防所，且沒有設系，但是我們系大學部有將一半劃歸災防，且學生總人數是增加的。以目前消防與災防組織膨脹的情形，勢必產生很大的問題，大家都有學過組織學，理論上人事組織是應減肥的，而消防的組織卻是擴編的，所以是不合理的情形。

李衍儒：消防現在實務上的組織人力，在各縣（市）其實是沒有滿編的。

受訪者 B：你們學過政治學，應知分析是由系統管理角度來看，整個大趨勢是往上的。我曾經指導過學生以迴歸理論去預測，趨勢也是往上的，不是用迴，因我們的人事成立期間太短了，所以我們有用模糊，但沒有用迴歸線，因用迴歸線的話，累積數不夠，所以用最少的 data，去推算

是可以推得結果幾乎是逐步往上的，但這與整個國家經費不足又沒有資源的情形，是相違背的。若由災害次數來看，例如火災次數，發現也不成比例，但若是由救護次數來看則是成比例的。因為救護次數愈來愈增加，所以是勤務設計錯誤，因救護不需付費，所以導致整體工作量不斷上升。

李衍儒：本來這部分就不應該是消防的主要業務，現在卻變成消防的主要業務。

受訪者 B：所以之前就是因趙鋼署長的關係。待會談及人事制度，一定會算人員的總員額數與現職員額數的差異，這部分理論是很亂的。而我本身與唐老師是理工出身的，所以我們學管理科學會去計算人力成本，這部分若問人事總處黃富源人事長，他應該不在意我們的工作性質，也不管工作是否增加。但是有要工作量才能有工作設計，才有人力評鑑，如果沒有釐清工作量與工作設計而要去計算人力成本，是很奇怪的。而且消防署委託研究，最後一定希望人力能夠擴張，但這部分只能跟他們說人力是無價的。

李衍儒：消防工作或貪污防治等業務是不能用成本效益分析的。

受訪者 B：是的，人力是無價的。不然計算人事成本時，人事單位有一派就是算人力成本的，但是以人力會計的論點我認為是錯誤的。此原則必須先掌握且限制住，不然的話，消防署內委託你們辛苦研究，屆時也容易沒有成果。據我所知，消防署會希望我們幫他們解決政策上的問題。所以這個大環境須先把它限制住。若限制住的話，接下來，若我沒猜錯，應該是要推估這二個制度是否要把多元的消防工作含括進來，再建立一套比較合理的人事法規。

李衍儒：組織的職能要先界定清楚，然後才有可能設計要搭配什麼人及什麼業務。

受訪者 B：可是剛好整個就亂了，因為以前李部長時，這套就規劃了。但你可以舉個縣（市），例如新北市，新北市當時就有照他規劃的改過來，就是比較偏直轄市的，但省轄市、縣轄市都沒有規畫出來。組織架構的部分，消防署有改，且法案已經改得差不多了，若找不到資料的話，也可以請陳文龍副署長幫忙，組織架構草圖可以去拜會他。但李部長卸任後，我不確認此制度之後續進度。不過因你們負責人事規劃，他一定樂意提供資料。研究案是 1 年期嗎？

唐雲明：20 個月。

受訪者 B：那就還不錯。我記得大概是過年前，消防署給我們 99,000，而且要我們 2 個月完成。

唐雲明：補充一下，我們這次的計畫，如您剛提及的，此問題已經醞釀很久，所以這次署提供較大的資源，主要也是因為去年高雄的氣爆事件，我在公私各方面也談了好幾次，另外他們幾個也找我私底下談，我就跟他們提說，過去不同的長官有不同的政策，因為每位上任都各搞一套。消防署

要獨立時，那時是陳弘毅署長時期，我們幫消防署裡整理了一個人事管理條例，因此對來龍去脈很清楚。所以，我們現在根本沒有包袱，我們的研究計劃完成，會變成我們中華民國非常重要的消防政策，所以您不必顧慮是誰的政策，我們願聞其詳，什麼人都不是，就是唐某人跟我們自己。因此請您以客觀的角度，中華民國應該是用哪一套消防制度來做，國家發展才會有競爭力，來提供意見。以前我們作研究時，常會接到一些政策指示，時間很短，且需馬上有成果，其實是替政策背書，但本案不需要有壓力。

受訪者 B：其實目前還有一個問題，除了氣爆之外，氣爆發生時，有記者想訪問我們，但我們都不願意。他們詢問的問題是罷工權但警察都不敢罷工，消防也面臨組工會的問題，而且他們還有抗議工時的問題。我猜想此研究案，應該也會要附帶提供相關問題的解決方案。這個部分應會一起研討，因已有人抗議認為消防人員的陞遷及工時設計是不合理的。也就是演變成大災難發生後，所產生的後遺症。

李衍儒：消防署會希望衍生的效應，儘量也能一併解決。

受訪者 B：剛好於高雄氣爆完之後，有人示威遊行。有 2 個示威遊行，一是消防隊員的、一是消防設備師的，也就是剛提到的消防官問題。有關消防人員的工作量、陞遷及轉任辦法，需先聚焦這些內容是否需要。倘若這些制度都可以得到一定的共識下，由於你們都算是局外人，你都可去探討，我算是可憐的局內人，這是第一點。目前是要由組織先來討論或是由人事開始來切入？

李俊達：看老師覺得如何？

受訪者 B：我認為先探討組織的話，可以寫 2 個，單純是消防，而災害相關的搶救單位，他也已有了，而且它已要成立它的職系了。若它的職系再併入，是不是可批評它的職系是來和稀泥的，至消防機關取得飯碗後，還要批評消防官與災防官幹嘛？這方面等於說我規劃工作，且救災也是我們，但號稱相關單位是怎樣，有些相關單位工作量其實並不落實。

李衍儒：您是說規劃時，就是一副都不關自己的事，都是別人的事？

受訪者 B：例如緊急救護與醫院間的救護車關係，他們的陞遷是切開的，它的配合度也是切開的，但現在災防與消防的關係是兄弟嗎？是合作關係還是過河拆橋？看到災防體系的職系開始規劃了，但它現在欠缺人力，於是先開放海納各方面人才，但這亦是晉用人才的大好機會，不過不應該馬上用完這些大量的員額。如果馬上補滿雖然可以解決當時組織的人力，但會產生新的斷層問題。這個問題得先認真處理，消防組織才能重新站起來。因為，我們曾詢問過考選部，考試名額已經足以開辦考試。另外第 2 點，因各災防辦公室需要，所以會有缺額出來。不過災防發生的次數很少，但規模很大，所以相當浪費國家資源。但在極端氣候下，誰也無法確認災害的可怕性。而且，模擬的狀態，我曾

與實際互相比較過，差異還是極大的。你可用解析圖與現況比較，就會發現差異還是非常大。所以需要先確認，若這些以後由災防辦理的話，而消防組織也是開放的，這樣會是很大的問題。我長期觀察消防組織，每年都請學生調查，所以我可舉證，由局長至隊員中，陞遷最不公平的是科長到局長階段，有如海浪一樣。

唐雲明：就是來一下來一下。

受訪者 B：不是，是如海浪般，一波一波的，但這波期就是你們所謂的公共關係 human relation，根本不是所謂的專業，可是在人力資源的組織學中，高階一定是外補為主，內升為輔，但也不能都外補，否則會使內部人員覺得是沒有希望的，組織的人事也會卡在這裡。再加上這些災防相關職系出來的話，目前的中階層也會破壞掉。以前只影響局長或大隊長，因管理階層需要的就是協調溝通授權能力，但中階層不是，中階層應由低層慢慢升上，組織的新陳代謝才會穩固。所以需將這樣的組織設計完成，確定人力需要多少。這部分國內外都可找到個案參考。例如也有很多國家是主張，沒關係只要是人才大家都可用。它的初階是普羅大眾的高中生，等高階時再慢慢考試升上。但對臺灣來說，考試部分就不適用，雖號稱若是研究所或博士學位，陞遷時會有加分，可是遴選時卻僅供參考。因此需先把握此關鍵問題，世界各國都有不同的任用標準。

第二件事是，若要談人事組織評估制度，有關績效的部分，可以由職稱、職務、職能來區別。我有收集世界各國資料供你們參考，原則上消防官階任用總共有幾個特色，可以用職階來搭配，也可以用職能來配，也可以職級積分來配，就看選擇哪一種。目前我們是用什麼來配？低階是用職級積分，若一個隊員考不上警大，也無其他關係，就很簡單的做到退休，以小隊長薪水彌補基本工作的辛勞。警界的都很乖，沒有任何抗議，但消防隊的有採用國外的多元晉用人才，所以才會產生暴亂抗議。加上消防署的處理態度又不對，抗議者就開除，這樣合理嗎？我認為整個設計是不合理的。目前而言，局長官階最可憐，局長可降成大隊長或顧問。在管理學上雖沒有錯，職務名稱是由金字塔的最高 leader 派任，但這樣合理嗎？現警察人事條例是中央一條鞭，但我們現在不是中央一條鞭。

唐雲明：苗栗的局長又換人了？

受訪者 B：是的。

唐雲明：之前的局長因選舉之故，劉政鴻就更換。之前局長姓徐，原副局長就升任，但等選舉完，舊的局長又回任。

受訪者 B：這部分若要列入研究案中，其實已有資料可參考。因我有長期統計各分隊長以上的官階異動，每個局長的職能、學位、學歷或職級計分，其實有很高的規則性，端看是依管理功能或其他功能。所以需確認我

們是否高階是依職階區分？或是低階依照職級區分？還是其他方式？它可以歸納出明顯的規則，由歷屆的統計資料也是差不多。最後會發現科長與局長的階職很奇怪。

包括消防設備師/士，總共有 4 種不同的人來源，警專、警大、研究所或外面來的，還有一些特考班的，這些多元人才比較一下，這樣是好或不好，就可解決你們詢問的人事制度評估問題。而且他的績效工作量等都是可以評估出來。另外若你們想了解哪個國家的方式好或不好？我認為，每種方式，每個國家無所謂對錯。就是設計以職務、職階或職能來排的不同而已，若以職能為主就一定需要透過考試。而我們目前的教育與任用是不太相關的。我曾比較過世界各國的受訓時間，包括陞遷的部分，其實不是那麼明確。若是警察的話，警察制度由考試至任用初階差不多，但後期警察有再考試一次，消防則完全沒有。

李俊達：照單全收。

受訪者 B：是的。所以此處你們可以明確並具體的建議，例如以後當科長或大隊長或其他長官，除了 human relation 外，仍要比照外面參加考試或受訓。目前有部分受訓；部分未受訓。也就是升職教育目前並未規範。

李俊達：跟各國比起來的話，目前我們訓練時間是否太長？

受訪者 B：是的。

李俊達：我們應該縮短訓練期嗎？

受訪者 B：這問題也很困擾，若依警大立場當然是希望一直受訓，但也有個問題，如你們政治學常說的，警大強調組織的認同感是受訓愈長認同感會愈大，甚至為國捐軀時，不會掉淚還認為光榮。

唐雲明：還有服從。

受訪者 B：是的。就是管理效應部分，這也是你們可以深入探討之處。

李俊達：目前養成的過程，學生考試進來後，大三大四都處在實習階段，是否消防人員的訓練不需這麼長的時間？或許 2 年受訓完成，有了技術，就可以開始去第一線服務。

受訪者 B：目前有支持與反對 2 派的說法。現行消防機關有訓練中心、警專及警大，但訓練中心，包括：幹部培訓、基本專業人員的培訓及各種人員的調訓等，容訓量仍嫌不足，而陞遷與訓練也沒有結合。再加上多元晉用人才的部分，會多一年以上的訓練。而且制度常更改，以前特考通過是無法擔任長官，但現在就可以擔任長官了。所以就是這部分你們也可列入，當民眾抗議時，就差蠻多的。而二個制度好壞，你們可以參考坊間的碩博士論文或是期刊的研究，有些人是由單純用人的人力成本分析，但在企業界傾向採用師徒制，例如長庚集團及大同集團，他們不要速食的職員，他們想要的是打死都不會變動的人力，這

些都有人贊成。至於好壞與否，可以參考文獻、或問些學生抑或用人機關，都有其論點。

李俊達：請問警專與警大是否應合併？

受訪者 B：此議題也有人研究，已很多年了，警大認為盡量合併，但警專管理者則有意見。

唐雲明：都是大吃小，沒有小吃大。

受訪者 B：但如同臺大也是一樣，臺大也是有臺大本部與分部等。或許可朝此制度方向分析。這議題也是很厲害的舊題目。一開始談也是一定要合併，但後來時間到了，就像管理學常說的，當解決不了時，時間就是最好的解決方法。另，也有人認為應把警專變成一個訓練基地。

李俊達：這樣應是最節省成本的方式。另外請問，若就一直爭議的單軌制或是雙軌制，您的看法？其實現狀對消防人員而言是比較好的，可以有換軌的空間，但考試院並不認同，希望回復一般公務人員的制度。

受訪者 B：這有 2 派說法，若說雙軌的好處是出事時可轉任公務人員，若正常的時候則依警察的制度，因為它的薪資福利較好。又警察制度雖待遇較好，但因它的獎勵較好懲罰也相對較重，所以出事時一定要轉任公務人員。但不論採單軌或雙軌，它不可以變得四不像，此處是你們要提供建議的。假設為單軌，不管是單警或單公務人員，都應提供相關的配套措施。例如成立公務人員的消防相關法律體系，福利的部分也不能較以前失去太多，畢竟最後可能為國捐軀，所以應有一定的特別加給或偏遠加給等。另外若為單軌一定要成立自己的獨立法規，消防署目前的意見調查出來是這樣的。

唐雲明：消防人員人事條例。

受訪者 B：其實若各機構都分別成立人事條例，人事總處也可能無法負荷。

李俊達：我們之前也幫教育部研擬一個教保人員人事條例，也過不了。因教保人員抗議，每天都到立法院。

受訪者 B：但現在也有個問題，若是回歸單軌，就福利而言，他也不會給你那些福利，這是麻煩之處。

李俊達：若維持現狀的話，目前體制下，最需更改的是？

李衍儒：也就是 90% 幾由警察來的人，就是維持現狀。

受訪者 B：若是不變動的話，我想葉署長會希望取回這二個制度最大的領導權。就像警察人員人事條例是一條鞭的，地方只是被知會的。現任葉署長很努力積極，例如宜蘭局長是他派任的，以前臺中市的廖局長也是他派任的，但現在好像不是？

李俊達：現在不是。

受訪者 B：葉署長剛上任時，很積極做，由臺大畢業後，很努力去做這部分，而且局長就職時還親自去頒發，這才是對的態度。

李俊達：但受限於地方制度法令的規範，可能拿不回來。

受訪者 B：為何警察可以呢？

李俊達：拿回機率低。

李衍儒：警察是一直未曾失守，但消防人員這條路已經出來了。

受訪者 B：若消防署花了這麼多研究經費，卻又照原方法，則此研究案有何貢獻？

李衍儒：我的意思是，這部分消防署自己也清楚，在地方治理與目前已實現的治理趨勢下，相當不容易再回復至一條鞭的人事制度。警察或人事人員的人事權是地方一直希望取得，但是還未失守過。而消防這部分是已經失守了。

受訪者 B：但我相信，他們為何未失守，乃因人事人員是他們自己培訓的，且多數警察也是人事人員自己培訓的，只有少數幾位是外面高考的人事人員，消防當初主要是在此處失手。

李俊達：消防機關內的人事人員是一般公務人員考試晉用的人事人員？

受訪者 B：警察人事人員只要參加行政特考通過後即可擔任，理論上人事是單一的人事異動，但警察特別抓住此點。另外，若不改的話，以前我們學校也曾發生抗議的情形，二技學生全班學生，只有 2 個縣（市）沒領錢，大家都有領錢，而且都是依照警察的人事法規，甚至鬧到全校學生都不要去領。不過最後還是大家都領，法規也不改。

李俊達：大家都領，問題就解決了嗎？

受訪者 B：是的。所以凸顯了法條適用差不多，但權利、義務、盡責方法卻不同的問題。

李俊達：但若以警察而言，領危險加給卻做一般行政人員事務，也不合理。

李衍儒：所以這部分我們也會建議修改，也就是區分內勤人員與外勤人員的薪資待遇。不論現狀或單軌，或未來若另設消防人員人事條例專門予消防人員專用時，即使擁有消防人員專業，但實際從事內部的會計、統計、政風、人事等職務，屬正常上下班無其他外勤勤務者，就不應再領危險或火場加給。

受訪者 B：目前已有依工作業務項目不同區分了。只是會被變相使用，例如若某一局長特別喜歡某人，可讓其擔任內勤的職務再兼分隊長。

李衍儒：但實際上做內勤？

受訪者 B：是的，晚上就回家睡覺。

李衍儒：也無須留守？

受訪者 B：是的。

李俊達：曾經訪談過南投科長，他就同時兼科長又是小隊長。

受訪者 B：或是大隊長。

李衍儒：只是為了多領錢？

受訪者 B：其實是長官的厚愛，因職務名稱是給長官配用的。

李衍儒：這部分法制上無法規範。

受訪者 B：是的。

李俊達：在前來的路上，我們談到目前人事方面大概有 2 類極端情形。一是懂行政但不懂業務，另一是懂業務但不懂行政。人事總處應屬懂行政但不懂業務類型，但其又想管理。例如我們曾受人事總處委託食品安全的人力評估研究案，他們要求訪談 8 位，但我們實際上訪談 28 位後，才瞭解整個食品安全的業務，所以研究結論認為需再增加 180 人，但人事總處因員額控管認為不能增加人員。另一種類型則是懂業務但須培訓他懂行政的，就如老師剛提到警察在做的，培養自己的警察人員了解行政業務。但消防好像缺乏這部分？例如我同學他原是一般行政，但轉換至消防署擔任人事主任，也曾被詢問是否了解消防業務？因此，請問老師，現狀下可否做些人事制度調整？坦白說，此研究結果大家都很清楚，會是依現狀。但總不能結論僅現狀二字而已，所以可否現狀下，有其他修改配套？例如訓練考試等。

受訪者 B：包括訓練共分預防、災管、救護，其實他的職系是單軌的。假設單軌是警察裡的消防組，但誇張的是消防不可以轉警察，但警察可以轉入消防。所以組織變得較為特殊，都可以轉進來，但若有其他好缺卻不讓你轉出去，這是不合理的。另外原則是不能調離出去，但又有例外情形，例如官政哲、以前當過主秘的。所以形成若有辦法的還是有例外，沒辦法的就沒例外，這是很奇怪的情形。

第 2 件事情是，每個組織下的三大任務，含其他為四大，他的陞遷是沒有鎖的，因沒有升職教育。例如做預防做很久，到最後工作輪調，還是可能被調至別的職系。目前消防署只有火調組組長是最任勞任怨期別又最高，但他永遠做火調組組長。若是預防做得很好，預防的陞遷應該一步一步的，假設職系已經固定，不論單軌或雙軌，需有明確陞遷體系，而不是視關係與否而不同。再加上不是只有單一的晉用人才，還有特考班及警專轉入的，陞遷體系一定要清楚，組織才會穩固，也才不會有人不停抗議。尤其是那些原在別的職場，好不容易聽說消防組織陞遷較快而轉職者抗議最多，因沒想到關係不同就影響大，挫折感就很大。若他們又抑鬱且無法調職，就很麻煩，這是未來組織可能會遇到的狀況。因為目前流動率都僅限於局長階級，大隊長及科長也都是這樣。

李俊達：目前雙軌制的優點，其實只有高階享受到，所以請問基層人員的想法呢？一般基層消防人員會不會想說直接刪除雙軌，因好處都是高階的，他們也享受不到。

受訪者 B：這有 2 派說法，要從技職司的相關規定去探討，有陣子消防規定是「得」，你只要有關係就進得來，但有陣子又鎖起來。

李衍儒：這與專技轉任對照表有關。若對照表上留著的就在，但有時考試院認為最近哪幾類人員太多就先移除那幾項，若國家又有需要這類人員就把那幾項再加上去，所以表格是彈性的。

受訪者 B：考試院另外需探討，有些職務名稱是掛 2 個學歷，需探討是否太多或太廣，或是只開放幾個高階即可。

李俊達：基層人員對雙軌制會不會有看法？

受訪者 B：一般是科員那階才有雙軌，隊員很少有雙軌。目前有陞遷外勤主管遴選辦法，依此辦法需具一定資歷才可陞遷，不過僅供參考而已。也可考慮以是否某些職缺就不得具那些資格的方式去鎖。其實外勤主管遴選辦法，不好用，所以主要是訂了，但都沒有用的問題。

李俊達：人力需求是依業務考量，但就基層消防人力是不可能再增加了，基層不滿的應該是工時，不是工資。若在人力無法增加的前提下，如何幫他改善工時過長的問題？把業務丟掉嗎？

受訪者 B：這問題之前有位記者也問過，我想替消防署長說句客觀的話，是否應先很認真地計算一下工時，因很多消防員是由外面組織轉入的，其本身並不具任勞任怨的概念，未認本分。其實工時與工作量是可以科學管理標準計算而得，而不是留在分隊裡就算是公務。所以的確算工時，但工作量沒出來，因此我認為最主要是工作量的問題。消防隊是否應先自己認真區分一下工作量跟工時間的關係。

李俊達：但純粹算工時也不太合理。

受訪者 B：是的，因為沒算工作量。若消防人力不增加的狀態下，想讓隊員服氣的話，要先探討工作量問題。現在是績效評估的時代，若沒算工作量卻算工時，企業會說我一個比爾蓋茲與你 10 個垃圾相比，當然選比爾蓋茲就夠了。工作量與效能也是需要計算的。

李俊達：工作量應如何評估與計算？

受訪者 B：可以量化的，只是消防單位從來不去量化「量」的部分。

李俊達：因為我們有想做這部分，之前 2008 年檢察機關人力合理化的案子，我們曾去調查板橋與南投地檢署，分析檢察官、檢察事務官、書記官、工友等一天的工作時間，結論最累的是檢察官一天約要工作 11、12 小時，最輕鬆的是檢察事務官。

受訪者 B：就是案子判完就沒事了

李俊達：都是做檢察官交辦的事，所以我們也曾經調查過，也遇到老師您說的問題，寫的時間不代表他全部都在做事，而且有些人會虛報，會多寫1、2小時，但不代表他工作效率會出來。目前這案子我們沒做，但若純粹調查工時的話，結果也很清楚，一定是超時。

受訪者 B：這我也幫你們先做調查了，若是與國外工時相較，我們是超不合理的。但若以消防署角度來看的話，不能這樣，是應以工作量與工作效能，若如此，那些參與罷工遊行的人就無話可說。

李衍儒：不知老師是否有統計數據，印象中，很多消防案件的發生時間並不是在白天，很多災難反而是夜晚發生。若數據是肯定且可以計算的話，是否人力反而應該晚班的人力較日班為多，而不是像目前日班較多人的情形，因為工作時間是可以規定的。

受訪者 B：甚至包括給薪標準也可不同。這在企業界是可以量化的，但消防就是沒有。消防其實可做此量化，火災發生的機率時間等，可以用第三者的方式，這是消防組織從未探討的問題。他都探討勤務的方式、勤務的時間、勤務表安排，例如一休一或二休一等。

李俊達：可以由勤務表看出來？

受訪者 B：這是完全可以由不同論點探討的，因為發生火災的季節、時間也不同，也是可以統計的。例如在國外若森林火災，就二季支薪二季未支薪，

李俊達：因另外二季不會發生火災。

受訪者 B：可是臺灣就不可能。

李俊達：因為他們是約聘制，較為彈性？

受訪者 B：是的。我們有組織的包袱問題。若要持反對意見，可以由此處切入，因這部分目前少有人計算。即使公務人員也很少計算這部分，對吧？

李俊達：是的，我們都只算時間。

受訪者 B：因為現在好像考選部是要用人格去量化，去看這人是否適合。

李俊達：好像是黃富源。

受訪者 B：是黃富源人事長，但現在又沒有了

李俊達：這期的人事月刊第一篇也是他寫的性格測驗。

受訪者 B：我有跟他們提過，但他認為要由此處。

李俊達：警察與消防人員有性格測驗的必要，但一般公務人員怎會有性格測驗的需求？警察需要危機判別、勇敢。

李衍儒：忠誠。

受訪者 B：他還有一個要求就是廉潔度。

李俊達：那是行政倫理的問題。

受訪者 B：若談及行政倫理的話，我們有一門課程是消防倫理，也沒有人理會。只有在學期間及中階以下有要求消防倫理，但是後來就沒有要求，更

何況是陞遷倫理。何謂陞遷倫理？是否要照期別，在統御管制上也是很大的困擾。

李俊達：司法官也是一樣。

李衍儒：法官與檢察官也都是學長學弟制。

受訪者 B：因目前就是這些大制度問題，包括政府或最高階總統也是一樣，年資與陞遷是否應一定比例？目前是不一定且還找不出遊戲規則，也找不出流派。

李衍儒：一般公務人員也找不出規則。

受訪者 B：消防組織是很注重倫理，但現階段卻沒有強調。

李衍儒：現在沒有？都需靠 human relation 來決定陞遷？

受訪者 B：並不決然。

李衍儒：剛老師提及消防人員殘病，機關還可繼續任職嗎？因目前國家對一般公務人員，也是會看若生病多久，若延長病假後無法復職時就予淘汰。

受訪者 B：消防似乎比較仁慈。

李俊達：你們會調成內勤。

受訪者 B：是的。

李俊達：不會直接淘汰。

李俊達：消防人員現在平均退休年齡僅約 50 幾歲，但消防人員 50-65 歲間，其實還算健壯時，甚至比一般人都還強壯。有無機制可以輔導消防人員由第一線轉業，因已不適合繼續在第一線。

受訪者 B：這個問題可以請問陳弘毅署長，這制度是他首創的。他建立非常好的制度，因以前消防機關都做到年紀很大才退休，後來因為 human relation 的關係，讓局長這階的異動很快，以及在隊員的職級階段異動也很快，因隊員大部分都有風險與生命考量。所以他創立很多基金會或民間友善團體，是很好的制度。

李俊達：是政府捐資的嗎？

受訪者 B：是財團法人。

唐雲明：陳弘毅署長可以由我安排。今天尚未談到，當初推薦今天的受訪者還有一重要部分，也就是性別的問題，因為受訪者長期研究消防議題，未來可能也會遇到各縣（市）男女消防人員的比例，是否影響勤務的問題，但此處先跳過。剛談到輔導轉業部分，這很好，但還沒安排。另外，前一、二年發生過，各縣（市）所有的大隊長只要不符火場搶救指揮體系的標準，若是警察大學相關的，不論是何形式或考試或是行政警察，只要不是透過消防特考的，就不能擔任大隊長，因此好幾位就重新調整。當時消防署很堅持此點，但你同學上來之後就整個檢討過。這部分我與葉署長有談了一下，因當時規劃人員還有考慮消防設備師轉任的問題。

消防設備師要轉任，有些縣（市）首長同意轉任一部分，但有些縣（市）首長就比較不願意，這問題我們也可列入調查了解。以及後來幾個直轄市，只要不是由消防特考升上大隊長的，消防署當時也很堅持須根據辦法，此點也可檢討一下。其實都是警察特考的，但只要不是消防特考的，也排除在外。目前消防人員考上消防設備師後也不能執業，但是為了預防業務要考。由我開始幾乎所有局長都要求預防組出身的，最好通過消防設備師考試再來審核，較無爭議，雖然不能執業，這部分大概都做到了。但有些是由消防設備師直接轉任，這些人有些是運用很多關係，想要來領超勤津貼，不過這部分消防署這幾年也是比較堅持而未同意，這是剛談的輔導轉業部分。

第 2 個，上次談過及您剛才也提到，其實現在主要門檻就是有否進警大，有無跨過分隊長，而日本、美國、英國是進了這體系後，不是視你有無進此學校，而是視你有無認證而定，這部分我們也可建議。

受訪者 B：多元計畫的來源。

唐雲明：消防署已經有意於南投訓練基地成立消防學校或防災學院，李鴻源當時相當有興趣，他甚至請臺大一起支持。

受訪者 B：就如唐老師說的，若由訓練中心取得認證的證照或學位方案成立的話，則消防退休人員，即使 50 歲退休，都是很好的官方出路。但這地方還沒有做。

唐雲明：是的。其實保一、保二、保三、保四、保五都是警政署訓練的，也是很重要的訓練基地，因警專本身容量也不足，而警大那麼小也不夠，其實警政署自己本身資源比較豐富。最近警政署升官等考試在保一、保二、保三、保四、保五舉辦，我去參加時，與幾個總隊長也有談到。這部分也牽涉警大與警專是否合併的問題，若以警政署長角度，當然是將訓練中心或警專變成我的訓練機構為佳，更何況目前考試院也認同由大學生直接訓練較好。而我們又受限於訓練半天，可能考試不合格，還會衍生其他問題，所以這是警政署的立場。這是政策面的問題。

李衍儒：提醒一下，授予學位還是須符合大學法的規定。例如之前國家文官學院希望可以授予學位，但至立法院時，遭立委質疑 1.與大學法不合，2.若如此，以後一定變成不需念書，只要於公家機關升任至司處長以上，再到文官學院報名訓練，每位高官都可以成為博士的奇怪現象。所以學位授予還是應回歸到大學法的規定，應該要完成學術訓練所有的歷程與規範，才能取得學位。

唐雲明：是。

受訪者 B：此點也是消防署積極努力之處。因訓練中心空有基地，就缺少一個組織的人員進來，目前人都是借調的，若是可以給較充裕的，至少保一保二保幾的，或是如向內政部戒毒研究所一般。但他們最期望的還是

如一般大學一樣，如此才是人力、經費與組織都到位。這是消防署非常期待的方式。

唐雲明：警大災防學院是張博雅時期批定的，實際上警大若要掛牌是可以做，但訓練中心在南投地點那麼遠。

受訪者 B：不然很多機構也有各種研究所，因國外機構也會附有研究單位。不然剛提及的相關轉職問題，會太偏向基金會。陳弘毅署長在消防學上也有提及，希望學習國外的優點，讓消防人員一生奉獻組織後，可以有很好的出路。因消防組織由隊員至局長，真正有新陳代謝更動的，只有分隊長職級，其次是局長職級，其他都僅是換來換去，僅極少數幾個得意或不得意者才有轉出去機會，是很奇怪的人事方向。目前的態度是傾向愈來愈多元化，只要有能力或人才都會用，這是沒有關門的用人單位想法。而且目前相關的消防所與災防所，其實也夠多了。以後這些人組成的組織，比較一體的話，組織氣候就不像現在這樣，只是消防署並不樂見。至於警察組織為何可以鎖那麼緊，除了人事自己培訓外，其他有很多部分都到處關卡，若不是警大或警專畢業，想混出頭，其實是很辛苦的。

李衍儒：警察人員目前外軌進用的才剛完訓進入職場而已，我另外有個案子在做這方面的研究，評估他們的表現及能力與內軌人員的差異。

受訪者 B：他們都會希望由其他學界的人來做，而不是警大的人來做，因為這樣會比較客觀。

李衍儒：但據我了解，考試院這次的立場反而比較奇怪，他們觀點傾向保守，還是希望回歸警察體系出身的比較好。他們認為不如不要外軌，回復內軌就好。

受訪者 B：所以目前趨勢是這樣子。

李衍儒：可是警政署卻覺得目前基層人力不足，還是希望外軌有人來填補。

受訪者 B：主要就是培訓的問題，如你剛才所言，因培訓時間過長，短期內無法解決業務的需要，此點是無法克服的。但你們還可考慮一替代方案就是替代役。你們沒問外包問題？若消防警察也可外包，就可解決你剛才的問題。

唐雲明：上回有人提過，一是兵役、一是後備軍人。新加坡則直接列入民防部隊，我們養那麼多軍隊，但何時打仗，紀律又愈來愈差，為什麼不變更？澳洲也是將救災，特別是重大災害部分由國防體系負責主導，消防還是負責平常的火災預防等業務。

受訪者 B：萬一解決不了，這也是其中一個替代方案。

附錄 6：深度訪談紀錄（受訪者 C）

訪談時間：2015 年 4 月 20 日（一）下午 4 時 0 分至 5 時 30 分

訪談地點：國立臺灣大學社會科學院教授休息室

出（列）席人員：受訪者 C、李俊達、李衍儒、曾敬穎

李俊達：首先我來說明一下，本案是消防署所委託，履約期間是 20 個月，研究經費也很充足，因為消防署很重視這個問題，也是從民國 84 年就一直延續到現在的問題。

受訪者 C：我想這個問題，在我擔任人事主任之前就有，且一直延續到現在，84 年警消分立時，考試院就說要改，但是說要改，又似乎只是講一下就算了，好像也沒有認真的去追。到我上任（93 年 8 月）之後，沒多久就接到銓敘部來文表示，考試院於 84 年即決議略以，建議行政院於 5 年內將消防人員之進用，由包含警察官之雙軌制調整為依《公務人員任用法》用人之單軌制。現在已經過了近 10 年，為何好像行政院這邊都沒有動作；並要求我們去執行該決議。我發現這還得了，因為如果照考試院這麼一改，對於消防人員的士氣一定會有很大的影響。

李衍儒：請問消防署 97 年 1 月的研究報告，是您任上主導研究而來的嗎？就是反駁考試院的那份。

受訪者 C：那個應該是在我之後，比較後面的事。我是要強調對於當時考試院的決議，以及上任後考試院要求我們依該決議執行，我表示反對。反對的原因是，因為我對於警察人事太熟悉了，個人從 63 年畢業，66 年底就開始從事人事的工作，一直都在擔任警察單位的人事主管，幾乎半個臺灣的警察人事主管，我都擔任過。尤其是警察部分，以前稱做警察人員管理條例（65-96 年），現在改成警察人員人事條例（96 年-迄今），其中有關退休、撫卹的修改，就是由我主辦的。當時的警政署署長是謝銀黨，發生高雄市、臺中市有刑警被匪徒打死的案件，導致警察人員感覺撫卹不足。因此謝前署長積極推動修改警察人員管理條例。當時其他的行政機關都表示反對，包括銓敘部及人事行政局都反對，因為他們認為不可行，為什麼，因為撫卹的基準叫做虛擬俸級，也就是說，我們當時要求員警因公殉職，不論該員年資實際銓敘到何種俸級，我們要求就是不論做多久，哪怕只有一天，只要殉職了，就可以依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算，當時相關單位都沒有同意，但是當時謝署長很強力去推動。坦白說，一開始就只有 1 位立法委員肯幫忙，就是陳文茜。就是她幫助我們去串連其他的立法委員，幫我們連署，結果後來變成輿論也慢慢支持我們的意見，人事行政局後來也傾向支持，後來就通過了，當然這段期間也是經過滿久的拉鋸。

李衍儒：我當時在銓敘部，我知道那段改革是一個多方角力的拉鋸過程。

受訪者 C：這個案子是我主辦的，我當時擔任警政署科長，所以我很清楚。如果有警察官身分的保障，因公殉職，因公傷殘退休。警察官都是以剛才所說，所任職務最高等階年功俸最高俸級來保障，對警察人員來說，等於就沒有後顧之憂，拼了命出去為國家做事，發生了危險，國家會照顧你一輩子。如果今天消防人員警察官的身分沒有了，就是回歸到一般公務人員的規定，前述的這些保障就沒有了，因為這些是規定在警察人員人事條例之中的。尤其，現在消防機關內，90%以上都是警察官。只有少部分，例如：人事、主計、會計、政風等一般行政人員、技術人員，然後少數其他人員不是，這樣對消防人員士氣影響很大。

李衍儒：現在也有把災防等屬於國家考試及格的納入。

受訪者 C：對，但相對是少數。

李衍儒：現在還有一些是非屬於警察體系的大專院校消防系出來考消防員，他們如何取得警察官身分。

受訪者 C：因為現在規定消防人員一定要經過國家考試，通過警察特考及格，一定要到警大或警專受訓，三等及格就到警大，四等及格就到警專，這樣就一定會取得警察官的任用資格，所以變成新進人員只要通過國家考試，一定都是警察官。現在只有少數、已經是現職人員、本來銓敘簡、薦、委資格，由其他機關調過來的人員，他們本來就沒有警察官的資格，但是這在消防機關也是少數。而且坦白說，危險的不是這些人，危險的是那些去現場的。只有基層的、去救災的人員才會有危險，坐辦公室的、做計畫的，沒有危險，所以要保障的是這些實際去執行的人員，像年初桃園不是就死了6個消防員。

李俊達：而且都是年輕人。

受訪者 C：你要保障是這些在現場的、第一線的人員，所以我當時就很強烈的主張，要維持警察官的身分。我是95年退休，當時我已經準備要退休，所以坦白說，因為內政部是要執行銓敘部的意見，我等於是反對內政部，變成站在消防署的立場，我們當時舉辦很多場公聽會，就是消防單位的公聽會，本來內政部的意思是，舉辦完公聽會後，結論就是要統一改為簡、薦、委制。但每一場公聽會我都站起來公開反對，因為我要退休了，也就沒有負擔，不然坦白說，如果不是要退休，還真的是不敢這樣做，因為長官的命令你不能公開違反。也就是因為我的公開反對，當然所有參加的消防單位就跟著一起反對，後來就變成沒有辦法做成決定，就一直拖到現在。

李俊達：我有兩個問題。一個是就您的觀點，您覺得考試院的立場是什麼？為什麼要推這個？第二個問題是，內政部（不是消防署）的觀點又是什麼？

受訪者 C：考試院是基於簡化特種人事法制。因為消防署成立時，消防署要求設立所謂的消防官的人事制度，考試院認為不需要那麼多官制，依照一般公務人員任用就好了，也就是說警察人員、海關人員、司法人員等現有的官制，雖然拿不掉，但是不希望再增加一個新的消防人員的官制。意思就是消防人員適用一般公務人員簡、薦、委制就好了。但是當時是因為消防機關剛從警察機關分立出來，所以基於現有人員的權益保障，暫時同意兩邊都可以用，但是他希望一段時間之後要改成單一的人事制度，而他所謂單一的，就是希望你用一般公務人員來考量。

至於內政部的觀點，內政部基於這是考試院的決策，當然要執行，有一個地方要特別說明的是，內政部人事處的人事人員，包括消防單位的人事人員，都是一般的人事人員；與警察機關的人事人員不同，警察機關的人事人員，都是由警官學校畢業，由巡官才能去考所謂的「人事科員」，形成警察機關的人事人員是從巡官陞任而來，本身就是警察出身，當然會有一種情節，不希望離開警察體系；而一般消防單位，縣(市)的消防局，他們的人事人員就是一般的人事人員，完全沒有警察的學、經歷與資歷，所以就覺得依照考試院的政策來辦理就好了，為何消防人員一定要維持警察官的身分。所以消防機關的人事單位基本上，如果可以主張，他們都是說要用簡薦委制就好。當然於消防機關內部開會時，局長就會反對，局長就會說怎麼可以改得對我們不利，當然也有少部分的局長，搞不清楚狀況，只要局長的權益沒有損失就可以。因為當時我們去銓敘部協調，銓敘部科長就給我們一個說法，其實我覺得那是假的，他說沒關係，消防人員改成一般的簡薦委制並不會吃虧，現在是隊員，也可以廣設科員的職稱，職等就提高了，因為科員可以到 7 職等。我們的隊員是 4 職等到 5 職等，為何要把自己壓那麼低呢？你可以廣設科員、專員，但是你想想，一個消防隊內能設幾位專員、科員？業務上還是要以隊員為主，因為我們的工作就是以隊員為主的，不是坐辦公桌的，所以改成簡薦委制後，雖然少部分的職務列等提高，但是大部分還是要在基層，不可能把每個隊員都變成科長、專員及科員。實務上他們的薪水就會受到影響。因為我們的警員、消防隊員，雖然職等較低，但是年功俸比一般公務員還要高，尤其是公務年資越久，影響就越大。

李衍儒：調整職務時，其實牽一髮動全身，會影響到配置準則，如果銓敘部同意不受各機關職稱官等職等員額配置準則的限制，似乎可以解套，以後消防機關可以沒有隊員職稱，最基本的職稱就從科員開始。因為配置準則訂有比例框在那裡，如果這些官制官規的基本原則，銓敘部都同意消防署任意調整，你就全部往上拉，這樣就換他頭痛了。

受訪者 C：配置準則當時銓敘部同意改，但是我覺得沒有太大的意義，坦白說只是換一個名稱而已，因為不可能到，我認為其實他的講法，只是要騙

我們去同意而已，以移民署為例，移民署改成簡薦委制，結果事實上移民署內原有的隊還是一樣存在，還是有隊員，不是全部都列科員，不可能全部，組織編制不可能這樣設，尤其移民署還是中央的，我們縣(市)的消防局編階，就更不可能普遍設那麼高。所以我就不同意，因為我知道這個是騙人的，只是希望你不要去堅持。

李俊達：我來問個比較實務的問題。依考試院改成簡、薦、委制的作法，除了消防人員的待遇會受損，除了這個理由之外，我還有什麼理由可以去跟考試院說，你走這個是行不通的。也就是除了個人的權利保障外，還有沒有什麼理由？或其他更好的說法？因為純粹講權益，考試院也可以說，共體時艱，以及國家只需要一套制度等，只要用這個說法，好像也沒有什麼可以辯駁。除了消防人員的權利以外，有沒有其他說法是可以去反對考試院的立場。

李衍儒：釐清一下，現在銓敘部其實是放軟的，他並沒有強迫消防人員採單軌簡薦委制，現在是雙軌二擇一，也就是在警察人員制與簡、薦、委制之間，銓敘部逼你二選一。我一直覺得很奇怪的是，為什麼警察的人事體系，不是用一般公務人員考試及格來擔任，而是用自己警大或警專出來的，可是消防的人事人員全部都是用一般公務人員人事行政類科考試及格的，警消一體時，消防機關應該也是用警察體系出身的人事人員，可是為何警消分立之後，這些人事人員不見了。

受訪者 C：消防還沒有改制之前，消防是警察局的一部分，叫消防隊，早期消防隊裏並未設有人事人員，就像警察機關內有刑警隊、交通隊等，都沒有人事人員，包括分局也都沒有人事人員。分局是由誰在辦理人事業務呢？基本上會責成某個警員兼辦人事，沒有專任，沒有正式的人事單位。後來才改成現在分局設有人事室，像院轄市現在什麼都有了。但這是後來啊。

所以早期消防單位根本沒有人事人員，84 年警消分立改制之後，變成消防局，尤其因為隸屬於縣(市)政府，所以由縣(市)政府派任人事人員，而縣(市)政府的人事人員就是一般的人事人員，因此他派來的都是一般的人事人員。

李衍儒：也就是說，這個斷點就是從警消分立以後開始。是否是警消分立時，消防機關沒有爭取其人事人員要由消防體系的人員來擔任？

受訪者 C：不是，因為「沒有人」，要知道我國最早的時候，像我是消防系第一期畢業(39 級)，當時我們消防隊的編制就是 1 個隊長，兩線三星，1 個副隊長兩線兩星，2 個技士兩線一星，再來就是分隊長，我們是一線四星，以前巡官就是一線四星，現在是改成兩線一星。所以我們的幹部就是分隊長，再上來就是技士，根本沒有人事人員，編制人員本來就很少，隊部裏大概就 7、8 個人而已。以我當時在宜蘭為例，最大的分隊管轄 4 個鄉鎮，總共才 10 個人而已，車子有 8 部，所以

當火災發生時，1 個人開 1 部車，為什麼要設有義消，就是因為沒有人。當時的消防工作就是要靠義消。為何每當火災發生時，消防隊要先開車出去街上繞？就是要等義消上車，一起幫忙去救火，以上是早期的狀況。

後來演變成臺北市升格變成院轄市後，底下的刑警隊就變成大隊，消防隊也變成大隊，在升格大隊後就會有人事單位，當時稱為人事管理員，後來變成人事主任。當時消防還隸屬於警察局，所以也是由警察出身的人事人員擔任，但那是臺北市與後來的高雄市，其他縣（市）都沒有，都是消防隊，就沒有設屬於警察體系的人事人員。所以警消分立後，包括消防署的人事人員都是銓敘部來的，像當時的黃○○就是銓敘部來的，銓敘部來的當然就是執行考試院的政策。

李俊達：假設現在考試院或銓敘部是比較開放的，那我們現在回單軌，要怎麼去解決現行消防局人事人員的問題。

受訪者 C：其實這個很簡單，警察人員人事管理條例大概 65 年才開始實施，因為我 63 年畢業，我當時畢業的時候正要實施，在警察單位還沒有實施警察官制之前，也就是一般的公務員，就是警察人員人事管理條例公布以後，才成為警察官，等於說有一些人沒有警察學歷的，沒有辦法銓敘警察官，他就是用簡、薦、委去銓敘，就是保障到他退伍。

李衍儒：現在組織改造也有很多例子，包括機關合併、整併都是。人事法律會加一條規定，就是適用原有人事相關規定至離職或退休為止。

受訪者 C：這是保障當事人的，因為不是當事人的錯，機關改制都會這樣。

李俊達：如果說我們今天把他通通變成單軌，通通變成警察官，現在有個問題就是，其實有 8% 到 10% 的文職人員，他們的工作其實是沒有危險性的，可是我們如果將之全部變成警察官後，這 8% 到 10% 的職位，其實一樣仍然沒有危險性，但卻適用警察官的待遇、福利，因此而受到質疑，這是一個常被 argue 的問題，要如何去克服？

受訪者 C：這就是一個人才培育的過程，本來就是要去辦理職務輪調或陞遷。如果一個人一輩子只能做一個工作，坦白說這樣對人才也是種損失，例如你現在是科員，不會一輩子當科員，幾年之後也可能給你調出去陞任副大隊長，以警察體系為例，人事科員就是內勤辦公的，但是可能之後會調出去擔任派出所所長，也就是內、外勤會去交流。這等於是一個歷練，而且外勤的人也要有內勤的歷練，內勤的人也要有外勤的經驗，這樣相關政策規劃，才不會與實務脫節，光坐在辦公室裏，根本就搞不清楚，亂做一個決定或決策，在外面實務上根本行不通。

李俊達：從這個觀點來看變成說，你原來的人如果他，就是他想要留下來，他就可以保障，對不對？用他原有的制度可以日落，然後你現在新的人，或者是那些人他本來有，因為他本來簡薦委他也可以轉去其他機關，那空

下來以後補的人都用警察系統的話，那這樣就完成單軌，可是為什麼消防署堅持維持現狀，他的理由是什麼？因為其實現在消防署那邊給我們的想法就是不要動，不要走單軌。

受訪者 C：現在縣（市）消防局的部分，有時候不是自己可以出來表達意見，而是縣（市）政府的意見，縣（市）政府的人事單位，就不會贊成改為單軌警察官，因為這是縣（市）長人事權很重要的一個部分，因為維持有簡薦委制，只要有公務人員身分，縣（市）長就可以讓他擔任消防單位的職務，所以坦白說，現在消防單位裏很多不是警察人員出身的，很多都是依循私人關係由縣（市）長任用進來的。所以這個是縣（市）長，變成說他的人事權，他不願意鬆手，這個應該就是最重要的在這裡。

李俊達：如果這個要改的話，地方政府一定會反彈。

受訪者 C：考試院要開會，他不只會找消防局的，而是會由縣（市）政府派代表出席，縣（市）政府也不會只派消防局長，可能是縣（市）政府的人事處長，他們出席就會反對，因為重點是這是縣（市）首長的人事權，他不願意限縮。所以消防署就一直主張消防人員應該要一條鞭，就跟警察一樣，消防局長應該要由中央來派，但是地方縣（市）都反對，因為這樣縣（市）首長就沒權力任用了。

李俊達：所以消防署會覺得維持現狀好的原因是因為，如果改為單軌的話，一定會引起地方政府反彈，所以我們就繼續維持現狀。那麼如果採簡薦委制單軌，把其他 90%的人都變成文官呢？

受訪者 C：地方本來就是希望這樣，人員就可以調來調去，所以變成清潔隊的人也可以跟消防交流。

李衍儒：清潔隊員接受 2 年訓練，然後拿到證照，從清潔隊員變消防隊員，參與打火任務，您覺得有差別嗎？我們查過一個消防員的養成大概平均的資料是 2-4 年，我的意思是說，你不可能說把清潔隊員直接調去消防隊他就會打火，一定要接受完整的訓練。但是如果經過 2 到 4 年的養成教育，實際上還是可以在人力資源上進行很好的運用，就是如果他的專業職能符合的話，如果我們採取比較 open 的制度設計，讓他起碼有基本的職能後，來擔任這個職務，又有何不可呢？

受訪者 C：這個很困難，舉例來說，在警消分立之前，消防隊的編制，除隊長、副隊長外，還有 2 位技士，我當時在花蓮任職時，2 個技士都是記大過調來的。就是因為出事情，他們原來其中 1 位是警察分駐所所長因出事記大過，就調消防隊，早期認為消防隊是比較沒有權力，比較不會出事的單位，所以變成警察只要出了狀況，就調去消防隊，而技士就變是文職，就讓你慢慢等退休，所以變成人員的運用不是適才適所。而我剛才所說清潔隊的例子就是因為出狀況，就調去消防隊李，然後就近看管這些人就是沒有辦法專業。

李俊達：如果說假設我們接下來就走單軌，因為我們要想很多套方法。第一套是維持現狀，然後就沒有。如果我們走單軌，警察官單軌的話，看來要有強制輪調的配套措施。

受訪者 C：消防人員是有困難的。如果像警察人員是由警政署一條鞭管理，可以做得到，像分局長都會輪調。例如分局長原則上 3 年一任，大概每 3 年都會檢討，表現良好，就調更重要的轄區，表現不好就拉掉，或是調到比較偏遠的地方去。消防人員現在哪個單位去幫他輪調？變成是各縣（市）政府自己管、自己調。縣（市）長會說這是我的樁腳，這是我的什麼麻吉的，所以根本就不管，沒有人理你，實務上是行不通的。

李衍儒：現在還有一個問題是，有些職務是他是共用的，可以用一般的公務人員，也可以用具有警察官身分的，然後現在很多有一些原本是警察官身分的警察或消防人員，他擔任可以銓敘簡、薦、委的職位，於銓敘後，不想再擔任警察或消防人員，就調出去一般行政機關，形成一個制度漏洞，考試院在乎的是這個制度漏洞。

受訪者 C：坦白說，在實務上我有碰到過。例如我在消防署任職時，就曾看過署內的科員，原先是由隊員調任過來的，隊員如果依照警察官的陞遷管道，例如要陞任分隊長一定要有警官的學歷，否則就升不上去，但是他沒有警官學歷，改來一般公務人員體系這邊，從委任科員，然後變成薦任科員之後又升專員、升科長，然後就跑到其他機關去了。有辦法的人就去走捷徑了。而且這不是少數，而是一個制度漏洞，而這個制度漏洞在縣（市），變成縣（市）長就很好運用，如果是警察官單軌就綁死了，所以這就變成他不願意去改的主要原因。

李衍儒：我們都知道消防機關希望採取一條鞭，但基本上我所聽到的很多理由都只是站在所謂消防署本身或所謂消防人員的立場。我想請問的是，有沒有什麼理由或論據來支持一條鞭，可以說服大家來支持，而不是只以所謂消防本位的立場？

受訪者 C：我認為唯一能講的理由就是要專業化，因為既然是簡薦委的話，就變成可以輪調，可以從別的地方過來，這樣要怎麼去要求他的專業化？比如說，機關長官下達一個命令，你就會去完成他？你說近來消防體系要有專業，那我們就自己開班訓練，坦白說那個就是假的，在我退休之前就有這樣案例，有 1 位從警總轉過來的，有位處長要讓他能夠改任消防局的職務，於是名目上說要給同仁一個機會，於是舉辦專長訓練，有興者都可以來報名。並利用晚上下班以後，受訓 2 或 3 個小時，但是真的有上課嗎？大家都沒有在上。然後計畫報銓敘部，就是訓練，等計畫舉辦完竣，上了這麼多課，考試也及格就可以發證書，就讓他們銓敘，坦白講，我們是幫兇，但不是我辦的，當時是由我們訓練科在辦的，而不是人事單位辦，但我們也一起開會，你說我們敢

反對嗎？所以說，這樣等於是有一個旋轉門，可以讓他轉來轉去。就是變成不容易會有專業了。

李俊達：警察官也可以經過某些訓練，然後就銓敘成一般文官嗎？像您的例子。

受訪者 C：不是這樣。

李衍儒：你要擔任那個職位是簡薦委的，要先卡到那個位子。

受訪者 C：對，例如像我是人事人員，我已經有銓敘人事行政，已經有簡薦委的資格。如果我去當分局長，當然我又銓敘回警察官，是這個樣子。

李衍儒：例如現在消防署的人事科員，他原來是由警察官身分的隊員去陞任，但接任後於銓敘 5 或 6 到 7 職等合格後，如果其他人事單位有缺，他就可以去投履歷洗出去，哪天消防署的科長又有缺，他又可以回到消防署，然後消防機關或單位，屬於警察官的職缺，但是比照他現職等階相當的，他又可以跳回擔任警察官的職務，所以有辦法的人，就可以利用制度漏洞，玩來玩去。可是很多人的目的，其實是想洗出去，因為警察或消防的工作太辛苦太危險了。

受訪者 C：沒錯。坦白說，警察機關的人事人員非常辛苦，像我在臺北縣時期擔任過人事主管，當時臺北縣編制有 6 千多名警察，而人事室才 20 餘人而已。所以我們的承辦人員幾乎都是天天加班，包括我自己都要加班，晚上公文都看到 11-12 點，然後還要去查勤，查勤回來有時都已經 2、3 點，但公文還是要看完，不然隔天一早又一大堆。可是當時我那些科員為什麼願意加班，我們的加班是沒有加班費的，因為我們規定要服務 2 年，2 年以後，就看表現績效與優秀程度，如果適合擔任督察，相關人事開會時，我們就會推薦他去擔任督察組長；如果是適合擔任刑警的，我們就會推薦他去當刑警、刑事組的組長，也就是現在的偵察隊長，重點就是這些人就算是再辛苦，但是他覺得有前途、有希望。

他不是一輩子要來擔任人事科員，如果是這樣，他就不會願意加班，因為沒有前途、又沒有加班費，什麼都沒有，誰會願意打拼，近是因為可以交流，所以才會有工作熱忱、才有士氣。像我們要開人評會，都是利用晚上下班後開始召開，會議開完有時都午夜 12 點，長官走後，我們的人就繼續做會議紀錄，連夜做完，派令都打好，第二天上班就給局長批示發表。也就是說辛苦是有代價的，因為長官都知道這個中隊或某某人很優秀，2 年後哪裡有缺，就同意他們出去任職。

人事輪調有他的優點，如果所有的人事人員都只固定處理人事業務，容易形成本位主義。但如果擔任過巡官、外勤或於分局任職過，就會有不同的視野，所以他會知道其實外勤，譬如說我們的獎懲很多，以處分為例，我們一個月都好幾百件，這個處分會不會太重，是

否適當，還是要有經驗才能知道，某個行為其實是可以被原諒，還是不能被原諒。

李衍儒：可是這個我以前一直有個疑惑，剛好向您請教。像我們一般公務人員不論是一般行政、一般民政，或人事行政，要記功敘獎，其實不是那麼容易，可是警察人員的獎懲很多，其真正原因為何？

受訪者 C：應該這樣說，警察自有一套陞遷制度，計算積分，長期演變成有點錯誤，怎麼講是錯誤呢？因為積分規定，獎懲是沒有上限的，故而造成大家去爭功，例如今年你只有 10 個嘉獎，我是 100 個嘉獎，1 個嘉獎是 0.1 分，你 10 個嘉獎就 1 分，我 100 個嘉獎就變成 10 分，所以我的積分是不是多你 9 分？所以就拼命給嘉獎，因為 1 年的年資才 1 分，我只要多 10 個嘉獎，就等於多 1 年的年資。所以大家會爭功，人事單位也累死了，因為獎勵太多了。同樣的我們滿 18 個申誡是要直接免職的，像一般公務員大多是依據年終考績（少數是專案考績），但警察人員人事條例的規定是隨時計算的，例如現在才 4 月，如果到今天下班時，功過相抵已經超過 18 個申誡，明天就直接免職了。

李衍儒：警察人員的淘汰，實務上有那麼嚴苛嗎？

受訪者 C：大部分都是操守的問題，比較少因為工作不力，但是也有像是清查轄區治安疑慮的人口不力，不過這規定現在取消了。

李俊達：整個聽下來，如果說我們維持現狀，現有的消防的制度有 2 個主要問題。一個就是任意的換軌，然後第二個是地方首長會上下其手。

受訪者 C：對。

李俊達：還有沒有其他的問題？就是目前我們假設我們維持現狀，那這個制度在您看來，這個制度有什麼問題？如果是這兩個問題的話，您有沒有什麼建議，因為我們如果要維持現狀，就是要針對現有問題來改革，要怎麼改？

李衍儒：就是想請問有何配套措施可以讓考試院可以接受，然後地方政府也不至於太反彈。

受訪者 C：這個滿難的，因為講真的，就理想上來說，就是跟警察一樣，變成一條鞭，那很多問題就可以解決，但是問題是這個不可能做到，因為牽涉到縣（市）首長的職權。變成說你就剝奪了縣（市）首長的人事權，這個他們絕對會強力去反對。

李俊達：像任意換軌，有什麼辦法可以切斷他們的路嗎？

受訪者 C：難，縣（市）長的人事權主要就在這裡。

李衍儒：而且任意換軌的還不止只有消防的職務，還有其他類似的職務。

受訪者 C：只要在縣（市）政府裏的類似職務，縣（市）首長都可以處理。

李衍儒：整個都要解決所有相關的職務、職稱可能的是適合兩邊都用的，如警察、都要一起拿出來檢討，不然只有單點限縮消防人員時，消防人員會抗議為何其他具有跨官制、共通性的職務，不併同去檢討？

受訪者 C：應該這樣說，如果就工作指派來看，其實沒有問題，例如你原來是這個組、室換其他組、室，是沒有問題的，本來工作歷練就是這樣的，但現在的問題是，本來你根本就不是在消防領域，你把他調進來，實務上如果真的是很優秀的人才還好，現在問題就真的不是，就是這裡出狀況，然後又牽涉到縣（市）首長的人事權，沒有辦法去阻擋。只要有這樣的編制，而且這消防局裏面有薦任的職缺如專員缺，有缺，首長派人有什麼不可以？

李俊達：最後我們整個來看，請主任幫我們分享一下，你有沒有看過哪一個外國的制度。是您特別瞭解或印象深刻，不論是消防業務或消防人事制度，值得我們這個研究案納入，或您有特別的心得、理解的國家，可以跟我們分享？

受訪者 C：日本的消防首長，雖經過市長任命，但是他一定是要用中央的公務員，我們現在消防局局長的編制，是雙軌，可以用警察官，用警監，或是用簡任，雖然到目前為止，所用的人都有警察學歷，但是你無法保證將來哪一天哪一位縣（市）長，就找一個完全與警察、消防學、經歷無關的人。

李衍儒：依地方制度法規定，地方一級首長 1/2 可以採政務職任用。

受訪者 C：這樣就完全沒有資格的限制了。變成你這個職務到底需不需要專業？就好像人事、主計、會計及政風，他認為需要專業，而消防你覺得需不需要專業。

李衍儒：或者是他認為是一個通才的、政務性的。但是我們也看過英國的例子是，有的要求專業不見得強，但是可能需要一個應對媒體的、公關的、形象好的人去當該城市的消防局長，所以選了一個可能專業上不那麼強，但是跟各界關係很好的人，來擔任消防局長，英國其實就是類似像通才的作法，就不會在乎他的專業，認為局處首長就是類似所謂的準政務職或政務職。

受訪者 C：坦白說，這是在理論上說會比較好聽，其實就是讓首長擁有充分的人事權，我要用誰就用誰，就是這樣。

但是我還是要重申對於消防人事體制，未來至少不能全部把他改成簡薦委制，因為那是最慘的情況。現在消防單位編制最多就是隊員，不可能每個人都升成幹部，幹部的編制是有限的，所以大部分的人終其一生，可能就是當隊員或小隊長就退休了，如果改成簡薦委制，他年功俸就一定降低，年功俸沒有那麼高，薪水就會降低。包括日後領的退休金、撫卹金都會降低，整體待遇就會受影響。第二個

就是，前述因公殉職或因公傷殘退休，命令退休等的保障，回歸一般公務人員的規定，對於消防人員就會不足。

附錄 7：深度訪談紀錄（受訪者 D）

訪談時間：2015 年 5 月 12 日（二）上午 10 時 0 分至 11 時 30 分

訪談地點：消防署 6 樓會議室

出（列）席人員：受訪者 D、彭錦鵬老師、唐雲明老師、李衍儒、曾敬穎

受訪者 D：首先要說的是，我覺得你們的資料蒐集，已經很清楚。

彭錦鵬：其實我們訪談的對象也很廣泛，尤其是您的高度，所以相對於其他人，請您以政策制高點的位置，提供寶貴意見。

受訪者 D：個人比較熟悉日本的消防業務。日本消防與防災的區別，有點複雜。我有一些以前消防署根據日本網站所翻譯的報告書，可以提供你們研究團隊參考。日本行政區劃一般分為中央、都道府縣（廣域的地方公共團體）及市町村（基礎的地方公共團體）三級制。日本的消防法令是地方自治體制，所以日本的市町村設有消防局，就像我國臺中市大里區或豐原設有消防局，但它的市政府沒有消防局，也就是都道府縣如同我們說的縣（市）政府是沒有設消防局的，這一點與我國有很大的差異。但它的消防局都很小，若每個鄉鎮市都設消防局又太可惜，所以採組合消防，2、3 個市町村組一個消防局；若地方更小時，例如偏遠山區，就不用設立消防局，直接以義消擔任消防業務。方法是火災、救災等平時業務，直接立法授權義消處理，很彈性。不像我們規定縣（市）一定要設消防大隊、分隊等，他們的制度設計很彈性。

彭錦鵬：我國傳統作法都是這樣，所以各鄉鎮都設有戶政事務所，但現在的地方制度法，因為屏東的鍾佳濱推動立法，已不需每個鄉鎮都設，所以現在是以縣為單位設好幾個區域所，就解決了此一問題。其實消防也是這樣，按照人口結構去設即可。

受訪者 D：日本如果人口不多，就 2、3 個市町村合著設消防局，議會就分別監督，這樣就很具彈性，這是第一點。

另外，日本防災是屬於都道府縣的權責，但都道府縣的防災又很特殊，是知事下設防災監來管理，以做為知事的幕僚；或是設防災監下來管消防；抑或防災監管消防跟防災；或是設一防災監管防災，全都不同。都道府縣是管防災，但管防災的人不一定相同。我看過日本京都，是將京都府的防災或京都市政府的防災單位設一內部組織。但也有以消防局來做防災的方式，所以非常彈性。他們的防災也很彈性，若消防比較集中，就設在消防內，消防兼辦防災，這種情形約佔一半比例。有一部分是消防與防災分開，例如東京都就是分開的。而札幌市則是在消防局內設一災害管理組（科），負責整個防災業務，市政府的防災就交給它，消防局則機動性。神戶則是市政府中設有危

機處理室管理防災，消防則另外分開。所以日本消防與防災沒有一定的形式，有合在一起的、有分開的、也有變相組合在一起的，例如設一個人，派一個單位在這邊，但業務還在那邊，有 2、3 種形式。這分報告較舊，約 2002 年左右，不一定有寫。日本也在調整中。因此針對你們的第一個問題，我認為日本防災與消防沒有絕對要設在哪裡不可，因這部分較細，一般報告書中不容易提及。

彭錦鵬：這是重點，請衍儒在組織架構部分，特別註明一下。因為這個部分涉及我們在談缺少消防人員的問題時，總是用一體編制的方向去思考。

受訪者 D：以東京都為例，東京都每個區都是日本地方自治團體。東京都每個區下各設有防災單位，都廳總部下也有設防災單位。而消防局與區公所的關係，是東京都的每一區消防局都派一人進駐至區內協助辦理防災業務。所以雖然表面上是分開的，但是也有整合的部分，不是像我們表面所看到的那麼簡單。即使它分開來，有些業務可能移交到消防局，縣（市）可能單純。東京都可能複雜，他分開來，但他還是有整合，還是每區各派一人協助防災做整合。也就是它的制度彈性，而且是因應實際的需要而做調整，非必然要怎麼做不可。而且選擇某一方式會有優點及缺點，為了彌補缺點，也採用一些彌補措施，這部分日本制度設計得非常完整。

日本中央與地方的災害防救關係，因為日本沒有制定消防機關條例，只有制定消防組織法，所以用組織法規範所有的事情。組織法中明確規範中央不得指揮監督地方，因為是自治體制。若地方發生重大災害，無法自己處理請求中央支援時，日本消防署組織法原在第 24 條中規定，與美國相同，要由知事提出支援請求，中央才可以調度。但日本在阪神地震及美國 911 之後，覺得此制度有些問題存在，因若地方未請求支援，例如美國卡崔娜風災地方就未請求支援，此時中央就不能介入。日本與美國相同。若遇緊急時，中央可否跨過都道府縣直接到鄉鎮市，因為三個層級，但兵力都在鄉鎮市。所以日本的組織法後來修法，遇緊急狀況時，重大災害、恐怖攻擊、大規模災害、天災、地變等，中央可以直接跨過都道府縣調度市町村。不過這問題對我們影響不大，因我們是中央跟縣（市），鄉鎮市的地方自治職權沒有很完整。

李衍儒：在我國是不可行的，組織法是組織法，作用法（行為法）是作用法。在組織法的規定中是不可以將作用法規定在內的，只能是單純的組織法，行政機關如光憑組織法所訂職權，即另為訂定一系列的命令，為現行法制所不許。

受訪者 D：日本就都放在消防組織法裡規定中央與地方權限，並規定縣（市）政府如何的調度。因為市町村與都道府縣都是自治團體，所以還需規定

都道府縣在什麼情況下，可以直接調度指揮市町村。所以消防組織法還需註明當超過鄉鎮市能力無法處理時，縣（市）政府如何調度指揮其他鄉鎮市來支援，例如兵庫縣如何調度3個鄉鎮市。日本的消防組織法要明訂中央的調度及都道府縣的調度，分別如何處理。這在我們國家會比較無法想像，也不會有人處理這個問題。為了讓調度有效果，所以有明確的步驟與方法，包括成立緊急援助隊、經費預算、需要多少人力、怎麼指揮、何種裝備、及補助方式與訓練。調度時，組織是採模擬化的調度，而不是隨便提供人力，再來組合，不然後面的應用就不好應用。所以日本的消防組織法中，會把一些步驟方法，中央與地方的調度法規及權限包含步驟方法，作一完整配套，這在我們國內是比較沒有辦法想像的。這個部分，他們規範得很完備。

日本消防基本上還是屬行政機關，但日本機場是民間自治消防。日本對於危險物品或大型工廠會要求設消防隊，因不管報案如何快速，仍須先自救才不會來不及，大型工廠包含機場，機場因為國際公約的關係需設消防組織，其他都是行政機關。行政機關就是剛跟老師報告的，他們比較彈性，可以用義消、可以跨鄉鎮市、可以單獨設消防局。我們臺灣現在連江縣也要設消防局。

彭錦鵬：臺灣什麼都要有。

受訪者 D：是的，但日本就不會，甚至義消就可以處理。

彭錦鵬：若按剛說的日本情形，義消就可以。

受訪者 D：消防法它把權限就給義消，所以很有彈性。

彭錦鵬：剛才特別跟您談到，時代在改變，最明顯的例子，地方制度法在屏東縣鍾佳濱遊說修法後，原來各鄉鎮都要設戶政事務所，現在不需要了。現在屏東與臺東都改成好幾個區域所就可以了，原來的戶政事務所變成只要派1、2個人上班。但原來的鄉鎮戶政事務所，並未撤掉，只剩下2個人上班，仍接受鄉民的服務申請，但不需要一整個局。日後部分消防局也許可以採取類似作法，2個義消就可以了。

受訪者 D：我再補充第一點，消防與災防業務範圍。日本的災防，過去一般人簡稱為總務體系消防，因為日本行政機關總務與我們的總務不同，他們總務管人事、會計、政風、出納、教育訓練等，通常都涵括在總務一詞，所以日本認為辦理防災需要經費，因此放在總務。日本是在總務之內設消防，很多縣（市）政府設有總務消防組或總務消防部，於其下辦理防災業務。但後來因為危機處理的機動性不足，所以有併到消防、也有分開來的，或是分開統合的各種複雜方式，它的背景在此處。

至於美國大部分是 military 演變而來的，加州有設緊急應變辦公室（Office of Emergency Services，簡稱 OES），美國大部分防災都

是在民防之下，有很多州都不是在州長辦公室之下，也就是說美國的災防很多是在軍事下的災防。1/5 不到 2/5 的州，大的州才是州長之下設有 OES，美國大部分的州還是在民防下面的災害防救。其實美國好幾個應變中心，幾乎都是軍事基地，所以是用 military 的概念在做防災，與消防完全是分開的。

英國是副首相辦公室來處理，但倫敦有些地方，旱災應變幕僚並不是消防單位。英國的災害主要是因應恐怖攻擊比較多，所以整個幕僚作業其實是警察單位不是消防單位。

臺灣因為一開始是由消防在做水災、地震救援，整個災害防救就形成全世界獨特的形式由消防來做。日本的國際援助，災害啟動救援是 1/3 消防+1/3 警察+1/3 海巡組成，可是我們國家其他 2 單位都沒加入，這是我們與其他國家最大的不同。

李衍儒：新加坡是否與臺灣較類似？

受訪者 D：新加坡是把消防併到民防，因為他的民防比較大，消防較小。民防併到消防之後，消防如喪考妣，因消防不見了，把民防消防納進來。

它是民防消防局。而歐洲的概念是類似民防的概念做防災。所以日本認為防災若要做的好，有一點是要漸漸走向 military 民防之類，但這沒有定論。過去我曾主張，國防部後備司令部與消防署及警政署的民防組，組成一個單位，因為國防部的後備司令部是支援軍事作戰以後備為主，而重大災害與戰爭相同，所以我認為災防不用增加人力甚至可以減少人力，可以整合這些現有的單位即可。民防可緊急因應動員民力支援戰爭，應該併入消防中。

消防署組織條例在研考會審查時，我曾提供將民防整併到消防的建議，但內政部請警政署提供意見時，警政署回覆需先詢問地方仕紳及民防團隊意見，如此茲事體大，所以就不用談了。但我認為，這是好議題，研考會提此議題，應是當時看到新加坡或其他國家都是用民防在辦防災，美國大部分也是 military 在辦防災。

我個人認為應先把警政署的民防整個移併到消防。若真想要辦好防災，將民防移併到消防，待做得更好之後，再將後備司令部也移入整併，成為一個危機處理很強的團隊。

李衍儒：但後備司令部有個問題，處理年齡大幅降低，所以後備軍人一般士兵 35 歲就除役了。

受訪者 D：國防部需把後備軍人改為國民兵方式，因為後備軍人是退伍之後 5 年才抽到一次，不像美國的國民兵每年都可軍事組合訓練支援作戰。我們的後備軍人是沒辦法的，僅支援救災的，是散的，沒有組合，沒有

訓練，所以應該把後備軍人改成國民兵，併整個調整配套，調整完後單位力量會很強。

第一階段先整併警政署的民防。空襲警報與海嘯等災害警報概念是相同的，警察局既已做好警報系統，當然就應共用。我們與警察單位談過，但他們說不行，這是戰爭要用的。我認為不是一樣嗎？再做些微調修改就可以用。

若可以整併就簡單了。再把後備軍人兵役法轉成國民兵，李桐豪立委曾在立法院質詢過國防部此議題，我認為此概念是對的。國防部想用後備軍人資源來救災，但真正在執行時，沒有適當的步驟與方法。應把這幾個單位整併一起才是好方法，如此，即可大幅減省國家人力經費。

我們一直在思考建構因應大災害救援的能量，但要這些人，國家怎麼可能平常就給你呢？全世界都在建構這些能量，我們就沒有辦法，所以我認為整併是一定要做的，但要有高度，研考（國發）會遇到困擾就說算了，若行政院有個政務委員專門針對這個建議來做政策推動，政策上如果決定要做，後續的步驟與方法就沒有問題。

彭錦鵬：論述一定要強，如您所提的，需要高度與政策支持，不然后力配置就是這樣了。

受訪者 D：若如此，人力一定節省，因目前人力不太足夠，我覺得若如此，防災這部分人力就沒有問題。民防不是浪費嗎？防空避難室及其他民間為了戰爭而做的資源準備，目前都不會整個共用，不同體系的人也不能共用。所以，如果可以資源整合共享，災害防護這部分就可以徹底解決。

第三個問題部分，我剛才提及，以前看日本的消防組織法覺得很奇怪，懷疑是否印錯？「中央不得指揮監督地方」，因為我們的概念都是中央要指揮監督地方，但法條上明確寫著中央不得指揮監督地方，所以一直懷疑是否印錯。實際上沒錯，它是地方自治的概念，但會要求地方有義務於災害發生時報告中央，以及重大災害時中央可以調度，後來並修法地方沒請求支援時，中央也可以跨過都道府縣調度市町村。因阪神地震時，中央很麻煩，因按日本的習慣是市町村要把訊息報告都道府縣，都道府縣再報告中央，但在這麼緊急的狀況，中央很急時，都道府縣無法整合緊急動員支援，由中央直接詢問市町村才會快，所以後來日本修法，必要時中央可以直接跨過都道府縣直接指揮市町村。所以日本的消防組織法原則上不能指揮，不過，因應重大災害時，有一套可以指揮的機制，這機制在地方自治之下或許會做很多的限制，例如：美國需要州長向美國中央政府提出請求才可支

援，但日本修法就可指揮。我們國家從來都沒立此相關法案，好像地方自治，電話打了大家都再在調度，都在支援。

經費部分，過去我們常擔心沒有經費，後來有條例，可以編入預算吸收。災後仍然會討論經費的問題，經費由誰支出，有哪些審查機制。例如原來共需 8,000 萬，但中央僅給 6,000 萬，鄉鎮市還差 2,000 萬怎麼辦？災後成本出來前，沒有人會考慮此問題，但災防會議我常被問及這類問題；另一方面，公共工程委員會會說機器或設備本來就快要壞了，可否藉此機會來要預算，就會爭執半天。但這會影響以後的救災，這樣我是否應先要我修好機器呢？在我們國家，經費永遠都會是問題，但是在美國及日本為何沒有問題？因為他們有基金，且會宣告災區，當宣告災區後災區內的警察、消防、軍人、收容場所、各救災人員加班費等都由該經費支應，所以各項資訊非常完整，他們平常就計算好災害每個人需要經費多少，地方也會認真提供回報完整資訊，因為這將涉及經費支出，所以他們國家救災為何有效率，是這些我們所不知道的背後機制運作的結果，美國的援助法案或日本災害救助法，都是在規範這些事項。

彭錦鵬：我們是到現在都沒有？都是在打迷糊仗。

受訪者 D：我國都沒有相關規定，所以資訊永遠都不清楚。八八風災時，我與廖了以部長到第一線，有人罵部長連幾個人搞不清楚，該怎麼樣有經驗呢？美國與日本都很清楚，因為每個人代表著都是經費數字。

彭錦鵬：只要涉及到錢，大家都會寫得清清楚楚。

受訪者 D：是的，因為要造冊、要管理，收容、物資、經費等一個人要多少錢，要怎麼撥都要清楚。例如：高雄氣爆各項經費要如何撥付同樣造成問題，但是這在日本或美國都不是問題，他們有一套方法。

彭錦鵬：只要宣告災區就可以？

受訪者 D：是有機制在處理經費問題，這處理過程會讓救災變得很有效率，很有方法。可是我們國家缺這個措施。

彭錦鵬：這應該是誰負責的？我們這麼多年來為何都沒有？沒有教訓？

受訪者 D：因災害防救業務橫跨好多單位，任一單位不願意做就不成，例如避難收容是衛福部的，消防是我，警察是他，國防是他，沒有人要做，所以我們國家缺乏統合的單位。

彭錦鵬：所以這是行政院的問題。

受訪者 D：是的，我們行政院的政務委員，就只有一位司機及一位祕書，但沒有像英國有政策規劃室，有政策規劃人員，沒有政策規劃，就沒有人指導做這件事。現在災防為何做不好？消防署有設前進指揮協調規定，

但空難沒有訂，海難也沒訂。但照理說行政院應該統一訂定重大災害的前進指揮所的作業規定。但是行政院災害防救辦公室（以下簡稱災防辦）認為他僅是協調平臺，不是政策執行單位，所以這個部分他就不做了，所以就沒人做了。

彭錦鵬：我們必須要檢討，這些都是最關鍵的問題，有關災防辦的以及基金的問題，所有的問題都在這裡，不是下面人的困擾，若上面的制度基礎建設做好，下面的人事配置自然就順利。

受訪者 D：沒錯，因災害防救都跨很多單位，一定沒有人要做。日本的災害救助很特殊，本來是衛福部在做宣告災區及經費管理，但去年修法由日本內閣府的防災單位辦理，類似我們災防辦，透過修法轉移龐大的業務。一年解釋令約 800 多條，經費及基金的管理，業務都移過去，移給災防辦處理。日本還有一個災害救助法，純粹規範災害經費、災區宣告、收容場所等，若我們國家在救災這部分做得不好，就很難會有效率，也常會有爭議。

另外，剛才老師提及為何沒有人做？因這不單是任何一個單位的事情。若僅要求任一單位做，我個人認為是有很多可以做的事情，但該單位主管可能要花很多時間跟單位同仁溝通，為什麼要做，因只有一部分而已，又不是負責全部。所以，當行政院不做，各部會又沒人要做，大家你看我我看你，最後就變成沒人做。

所以，為什麼國際上很多災防要設緊急應變辦公室（OES）這個單位，做為防災的整合單位？因 OES 可能是組織或單位或任何方式，可用 OES 去做預算。我們行政院災防單位認為消防是協調平臺，不是涉及執行的單位，不負責經費，不負責法規。但若要做這些執行，辦法法規一定先要出來才可整合，若未先做這些細節，不可能協調。

彭錦鵬：很多事情該做但沒有人，沒有人疑問為何不做，因為沒有人做。

受訪者 D：若做，內部還是要統一，因為不是全部都是你的權責。但不全部是，也沒有關係，只要中央位階較高者說話，提供人力、提供資源就可行。消防署開始做這些協調，是因蔡清彥政務委員開會時作成的結論，由消防署負責做整合。但整合須與各個部會，包括：國防部、經濟部、交通部所有工務單位，以及林務單位與各地方縣(市)及鄉鎮，縣(市)裡不同的局處單位，整個建構一個防災的通訊網，這屬誰的業務？消防有消防的系統，為何需要建到那麼複雜呢？所以消防署也不想建置，建置此系統是吃力不討好且又要維護，光維護預算可能就超過 1 億，但消防署又無辜，因為預算不是消防署在用，是大家在用的，但是誰要做？因蔡清彥當時說責成消防署做，所以消防署即使意願低也只能就去做，現在還繼續在做。消防署負責維運所有中央至地方跨部會跨縣(市)的資通訊平臺。消防署就一直做到現在，也沒有人裁示。

彭錦鵬：重點是沒有人裁示。

受訪者 D：我國的政務委員很可憐，只有一個司機、一個祕書，沒有像英國設有政策規劃人員。我們國家要求瘦身，但該縮的縮，該給的仍要給，但我們國家都不能調整，很可惜。不過我認為防災的部分把民防整合併入還是有機會，並不是沒有機會。

第四點關於消防人員培訓，基本上你們的企劃書寫得都正確。日本就是地方公務員服務法，我跟東京都拿的所有的人事法規，包括任免、獎懲、薪水、陞遷整個都在，提供你們參考。其中清楚地說明是由地方公務人員服務法演變來的，每一職級如何陞遷，做什麼測驗，哪些筆試，愈高階的須寫論文，低階的主要是體能，中間就是體能及其他，還有各種考試陞遷與一套算法，你們寫的報告書也一樣清楚。其中也有說明是地方任用，日本規定都道府縣設消防學校去做任用。我在日本消防學校受訓時，曾至北海道消防局參觀，很納悶他們學校的訓練課程，竟有個堆雪雕課程，為什會需要呢？因北海道有雪祭，每年雪祭時消防局要負責觀光，所以消防學校才有雪雕的課程，因畢業後就會需要，它是北海道市的國際觀光大事，警察也要，大家都要協助，所以從消防學校就教授雪雕課程。所以他們很彈性，在我們國內怎麼可能會為了某縣（市）需要，幫你訓練雪雕，日本地方消防學校多彈性，還教你做雪雕，我當時深感地方自治有地方自治的好處。不是由中央去管，地方有地方的彈性。

日本基本上都沒有什麼中央需求，但中央有些重大災害會定訂一些規定，例如若辦理某業務會需要一些津貼時，會有一些建議或指示，地方會去照辦。例如若火災時很多人罹難，但地方檢查人力不足，就需中央人力經費補助，中央會於交付款或分配稅款時會增列給地方。他們的大前提是地方自治，基本上人員的培訓，中央不會干預，中央僅做協助建議而已。不過有些課程是中央派員訓練。另外，我的認知美國與英國也是一樣的，他們都很有彈性，而日本的消防也是一樣，日本消防廳與新加坡相同，任職時可借調至民間單位負責防災，曾有由中央借調至民間單位 1、2 年後又回任案例。他們看起來僵化，但實際上彈性比我們強很多。當大的私人企業或大的建設有防災或安全管理的需求，地方的消防單位還是派人過去，借調過去，就像新加坡一般。

彭錦鵬：新加坡就與民間企業相同。

受訪者 D：我當時納悶怎麼可以借調出去，後來了解是與新加坡類似的機制。第五點，有關考選部分，基本上日本都沒有專屬人員法令，但日本有消防組織法，用此法規範，擔任局長或幹部有積極條件及消極條件，不過條件很寬鬆，例如可能義消做幾年就有資格擔任局長，但不能受刑

事懲戒處分等。消防組織法中就有明確規範這些積極及消極條件，地方消防局長任免是首長的權責，但作基本條件上的設定，需受過什麼樣的訓練，在消防組織法中規定，但沒有專屬人員的法令，以前曾留學日本的前立法委員黃爾璇於立法院審議消防署組織法時，曾質詢是否參考日本訂消防組織法。他曾詢問是否參考日本訂定消防組織法。因為臺灣一直沒有這種消防組織法的概念，但日本就訂了。消防署或地方的消防單位是否該有消防專屬法制？地方消防局長的遴選任用需有何規定？日本有訂定寬鬆條件，不會嚴格，因若太嚴格，首長不易用人，所以是寬鬆但至少條件的限制，例如局長條件是至少擔任過幾年義消，我認為這點想法不錯，某種程度幫縣（市）長做些規範。

第六點關於我國現行消防制度之問題及改進之道部分，各國消防的特色不一樣，消防是當發生事情時，很短的時間內就要出動。我國有規定於白天 60 秒內要由分隊出發，但到達現場時間則未規範。若我們參考日本的規定，大約是 4 分鐘需到達現場，日本用此標準在配給它的消防機制，因若太慢、太遠、人力不足，則無法滿足到達時限。例如：桃園新屋消防局派 12 輛車、24 人，但當中有 12 人不能動，形成有車卻沒有人。理論上，人到現場應有 2 條線可以射水，也有人可以搜救，到達現場要有很基本的人力，才可以很快去救災，但這就會需要很大的人力待命成本。

消防勤務在救災、檢查、保養等真正在從事消防工作的工時，相較其他公務員，並沒有較長，但待命時間較長。例如有人跳了，不可能慢慢來，有關的裝備及人力準備是要隨時都可到現場的，幾分鐘之內就要到，這種準備程度是很花人力的。不是 1、2 人，可能要考慮整個編組及距離和時間，這才是困難的，所以人力就會不足。且動員的人力還要切合需要，所以國外會有很多奇怪的制度，例如日本有 PA 聯合救護制度，也就是當叫救護時，救護車會與消防車同時到，但因救護車上是 3 人（含司機），若病人很胖，樓梯又窄時，會抬不下來，人員不夠，所以日本是一輛消防車再跟過去，消防車的人幫忙處理那個病患。可見日本思考周到。日本的網站有宣導，打 119 叫救護車時，若消防車先來，這是 PA 的策略因應，讓大家理解。否則大家會奇怪，我 call 救護車為何卻跑來消防車呢？乃因消防車跑得比較快，救護車較慢，所以消防車先到。所以他們用此方式宣導為何消防車會先到，請民眾不用在意。但他們為何做這件事？因可能遇有救護計畫，卻人抬不下來，因 2 人救護人力不足。而我們臺灣救護車是僅 2 個人（含司機）而已，臺灣鄉下更可憐，人力更不足，所以開車是受過幾千小時緊急醫療救護訓練（EMT）的人員，後面坐替代役，有些地方更離譜的是，路很長，替代役與病人可能待 20 分鐘，但替代役卻幫不了任何忙，因替代役不會做急救，若急救可以插管、點滴、

電擊等方式，但有急救能力的那個人去開車了，替代役也不能開車，所以地方救護品質很不好。消防署無法增加 EMT 人力，因 EMT 成本很高，須經受訓幾千小時，並訓練成準醫師程度，可以注射、插管、電擊，具有侵入性治療行為的能力，且需認證合格，但 EMT 人員卻只能開車載替代役及病人。臺北市的救護車情況較好，都 2 個人出勤，1 個人開車，後面 1 個人，但有時會遇 2 個人上去抬病患，而救護車卻被不明人士開走了，結果病患抬下來，救護車卻不見了。這些情形在臺灣都曾經發生，但因我們就是人力不足，所以品質不佳。日本的救護車是 3 個人，但他們覺得 3 人有時都不足以因應，所以再派一輛消防車搭配協助抬病患。可見日本很認真執行此事，設想周到，他們認真面對品質並針對問題處理。

彭錦鵬：但成本很高，美國叫一輛救護車 US\$5000。

受訪者 D：他們成本確實很高，但我們國家投資很低，張博雅擔任衛生署長期間欲建立緊急救護機制時，由日本聘請專家，他們說日本一輛救護車配置 10 人，我們法規配置 7 人，但我們實際不到 7 人，我們就 2 人，甚至 1 人加上 1 位替代役。

李衍儒：我國有些消防救護資源被濫用，有民眾把救護車當計程車在用。

受訪者 D：這也是課題，但國外是接到服務請求電話時，先 check 資格，是否適合叫救護車。他們做這服務，品質是很高的，事先模擬各種情況，我們很難想像他們這樣的行政規劃，因成本非常高。

彭錦鵬：高成本的背後原因是，如果出意外高昂的訴訟成本，病患可能因沒處理好而興訟。

受訪者 D：臺灣過去訴訟很少，但現在逐漸增加了。例如消防署有時會調度飛機船艦等協助救護，曾有個訴訟案件是為什麼僅派 1 架飛機，不是 2 架飛機，因若 2 架也許人可以救起來，但我們標準作業程序是 1 架，這案例也纏訟很久。很多過去不可能的案例，現在都興訟了，例如花蓮消防局因人力不足，一輛消防車出勤就是 1 位消防員+1 位義消，所以遇火災有人罹難時，就曾被告為什麼不 2 人衝入火場救。這在過去可能算了，現在隨時可能被告救災不力。但其實因人力不足一個開車一個義消，火災時一位射水，一位進火場已無其他人力，但因有人罹難，就被告了。新店也有救護員在告，因 call 新店救護車，但新店當地救護車正好出差了，只好由旁邊區域借調支援，但因比較慢，病患就過世了，所以也被告了。

若要把戰力各方面都準備好，成本自然就高。例如美國有些額外救護車會在外面巡邏，不然 1 輛救護車若出勤出去，就沒有了，但這些都是成本。但我們國家的情形是基本已不足了，不可能再加那麼多

的服務，這部分是無法由報告中看出的問題。過去很少訴訟案件，但現在慢慢增加了，所以消防人員壓力變大了，因為隨時可能被告。桃園某個局長因救災稍微有點慢，有人罹難就被告瀆職，所以地方面對這類消防訴訟壓力很大，因每人都有行動裝置，隨時都在拍、都在看。

彭錦鵬：是因為現在行動裝置手機太普及，對於消防人員造成壓力嗎？

受訪者 D：八掌溪過去其實也常常發生，但因電視即時轉播的震撼力，就非同小可，讓人感覺政府太無能，所以導致副院長下臺。其實過去也不是沒有類似事件，但八掌溪事件就因現場轉播的影響，另外，八掌溪較特殊的是，因消防人力不足，加上由警察轉消防的訓練還不夠，且通常假日值班的勤務中心多是老弱殘兵，所以當時地方人力較弱，而消防署值勤人員也比較弱，所以一連串不利因素所導致的結果。但行動裝置確實給消防帶來很大壓力。

彭錦鵬：補充問一下，消防人力畢竟還是有年齡及體力上的限制，您認為呢？當然，理論上也可一直訓練維持到 60 或 65 歲，體力仍然充沛，但短期內，應不易達到。所以我們可否設想，若一位消防人員自進入消防體系後，可真正做打火工作年齡，假設只能工作到 55 歲，則人事制度是否應考慮 55 歲以後要怎麼辦？當然很明顯的，可以做管理的工作，但畢竟管理職缺員額有限，比例可能 1：5 或更少，這時候怎麼辦？您的看法？

受訪者 D：所以日本就花很多時間處理裝備的輕量化，簡便裝備，由大策略上做消防器材的研發，以改良裝備器材因應年齡老化問題。或許會讓人覺得奇怪，日本為何做這件事？

彭錦鵬：可以讓人力往後延。

受訪者 D：日本做很多事，不管是水帶或裝備器材改良，它是大的戰略，它有研發部門，一直發布相關資訊，我們可能會奇怪他們為何要做這些事？其實是國家大戰略。另外，也研發很多機器人幫助地震倒塌的救災。某種程度就考量這些年齡因素。

以前臺灣曾參加日本救助隊的比賽及訓練，日本認為救助隊可能是 35 歲以前適任，超過就不合適，他們有區分，有些業務還是僅適合較年輕者擔任，不能年紀太大，例如需要攀爬的較困難的任務。但我們國家比較沒有區分。我們是會有這方面的問題。

彭錦鵬：但若以建立制度的角度，長期而言，跟年齡比例還是有關係，這怎麼辦？需有分流制度嗎？

受訪者 D：這倒未曾想過。我以前比較欣賞，新加坡以前總監跟我提過，他們消防人員津貼是每半年都要通過體能測驗才有，不是每人都有津貼。他們的津貼與加給不是通通無條件都可給，不是必然給。

彭錦鵬：我想這也是我們以後要考慮的。

受訪者 D：我覺得新加坡很有能力，可把所有加給與體能測驗整合在一起，過了才有加給，每半年作一次，但可以複訓複測。我認為消防人員將來專屬的法制上，類似這些制度應該都可以考慮。我認為不須在意幾條鞭，因地方首長他有人事權，若干預他，也不見得合理，中央應只是強調如何調度應用及整合。

彭錦鵬：對於地方的消防人員，若不採用一條鞭，意思是說，地方要自己去任用嗎？或您指的只是消防局長？

受訪者 D：只限消防局長。

彭錦鵬：剛聽您說，也就是消防局長至少要有一些條件。

受訪者 D：是的，積極與消極條件，你可挑選一些，而不必一定要是中央指派的。

彭錦鵬：也沒有必要指派。

受訪者 D：我覺得沒有必要。

彭錦鵬：可是剛我提的問題，對大部分的消防人員是存在的。一般消防人員就是很認真負責做事，接受訓練，但到了 50 歲或 55 歲後，可能就會因年齡體力關係無法再打火。或是說，在消防工作中，真正到現場的工作還可分需要體力的與不需求體力這麼多的工作？

受訪者 D：當然有區分，但我們國內目前沒分，因人力不夠。我們救災為何做不好？主要是不太會處理不同機關的指揮性，unify command 也就是統合，我們認為現場一定要有人指揮，但不同機關無法指揮它，只有協調而已，例如警察、醫療、雪隧的行控中心是工務單位、直升機等，誰都無法透過無線電去指揮另一個單位，是 unify command 跨機關之間的統合協調。行政院開會的都是僱員，他不願談到三級動員，僅說是初級應變，他認為他是僱員不能指揮，但這不是指揮的問題，行政院僱員也是代表行政院，是災防辦與其他單位跨機關之間的協調與整合。

彭錦鵬：您剛說僱員是什麼？

受訪者 D：災防辦有很多約僱人員，20 人有一半是約僱人員，還有一半是層級很低的，在很多應變中心，這些人沒辦法。

彭錦鵬：他們懂不懂？

受訪者 D：在行政院開會時，災防辦主任是這樣講，但我認為既然代表 command 不論是否是僱員，都應以災防角色出來指揮。但我們國內不是這樣，這是國內盲點。包含復興空難、高雄氣爆為何救的不好？都是因為我們不會跨機關的統合

彭錦鵬：沒有準備。

受訪者 D：unify command 我們不會做。我們就找一個人，誰要出來指揮？指揮也是協調而已，其實怎麼設計就怎麼做，大家資訊如何共有共享，例如若氣爆的話，警察如何通知我們單位現在狀況，需要劃定多大範圍觀察，應該觀測範圍多少，這當中有很多資訊，臺電停電應停多大的範圍，這些跨機關的整合，我們國內不會做。

彭錦鵬：這部分我們從來都沒研究嗎？從來都是每次應付一下嗎？我聽起來就是一個 SOP。

受訪者 D：我們都有寫，但我們就是一定要寫出由誰指揮，但都不會處理 unify command 問題，只說都是僱員怎麼指揮呢？就是沒有 unify command 的概念，而美國或日本等國家，他們會花很多時間去處理 unify command 的問題，因為這不是誰指揮誰的問題，而是資訊整合如何共有與共享。但我們沒有這些事的步驟與方法，所以若遇重大災害，我們經常很亂，我個人觀察主要是因為這關係。例如若雪隧發生災害，因為屬工務災害，一定會依中央災防法業務找交通部出來指揮，但其實即使交通部不出來指揮我們之間也可以協調，只要你的資訊告訴我，我把資訊告訴你就可以，但這需要溝通平臺。這是平臺通訊的問題，彼此如何通訊，因為通訊標準不一樣。美國推動 ICS，推共通的语言，美國為何需要推動？乃是因要處理此平臺問題，我們國內則好像要做又沒有人做，所以這件事一直都沒有解決，加上觀念沒有建立，因此當重大災害時就有這些不同機關間統合問題產生。高雄氣爆也是一樣你看我我看你。

彭錦鵬：但這需您自己寫報告，今天說的是重點，而且是基礎設施。

受訪者 D：我認為確實應該好好做。

彭錦鵬：但這是基礎設施，不是我們這計畫能處理的。這些都是最重要的，若這些重要的解決了，我們這些下面的問題就好處理，只要解決我剛提問的問題，也就是消防人員的整個管理問題，因不是光用人而已，打火最需要人力，但需年輕，因我接來請教的問題是更嚴重的，我們現在的考試晉用的消防員，竟有 4 成是女性。

受訪者 D：現在已經降低了

彭錦鵬：但我看到去年或前年的資料是如此，去南投訓練的其中有 4 成是女性。

受訪者 D：我們透過體能測驗篩選降下來了

彭錦鵬：這本來就應該的，

受訪者 D：我知道這問題很嚴重，由 2013 年開始就做，我們之前看到這樣，數字快到一半。

彭錦鵬：我就是看到這數據，覺得不可思議。

唐雲明：有一陣子因兩性平權的關係。

彭錦鵬：我常說這故事，我去新竹市消防局的訓練基地作評價，一進入看到門口小姐很漂亮，就詢問局長他可以出勤打火幾次？很簡單，她不敢也不會，反正就不會找女生，那就 0 次。

受訪者 D：我們現在透過體能測驗調整，大概 8：1。

彭錦鵬：還是不行，10：1 或 20：1 還差不多。

受訪者 D：會透過體能慢慢調整。

彭錦鵬：你想想看 1 個 20 歲體能可以的，除非你每年都在體能測驗。

受訪者 D：新加坡半年測驗一次

彭錦鵬：為何用女生？經過 5 年、10 年後，這些女生該如何處理？

受訪者 D：坦白說，這是關鍵。這問題地方局長也反應很多，所以我們後來才會透過體能去分，透過體能有些人自然就淘汰了。

彭錦鵬：我是男生就需拚死拚活的，妳是女生就拿水柱，職場上來說這是沒道理的。新竹局長就跟我說，大家一報名考試及格就都要來新竹市，因新竹市有竹科，未來找對象比較好。

受訪者 D：我看國外女生與男生都睡在一起，一起工作，美國有些女性消防員比男生還壯。

彭錦鵬：那不一樣，他們的女警樣子也與我們不同。

受訪者 D：我看美國的消防員也一樣，男女睡覺也都沒區分。

彭錦鵬：我們男女廁所區隔，就讓基層住宿問題搞不定了。

受訪者 D：自 2013 年起就透過體能稍微處理了，但還不夠。

彭錦鵬：不夠，真的需一年一次就淘汰掉，我覺得最近 10 年比例太誇張。

受訪者 D：所以我一直跟人事單位說，應該參考加入新加坡每半年舉辦體能測驗的制度，通過體能測驗的才給津貼，若喜歡外勤，津貼多也正常，中央不是隨便就給津貼。

彭錦鵬：我認為應該這樣做。

受訪者 D：難怪新加坡政府有能力，他們真的有方法。

彭錦鵬：新加坡政府不會有假名義，但我們常常有。例如：警察怎會有地方加給，應該涉及危險才能加給，又如刑事警察怎可能一點點危險也沒有，他們要領的是技術加給，而不是緊急加給。我認為應認真做未來 10 年 20 年

的長期規劃。所以政策基礎建設，還是要請您多費心處理，今天我們聽了很多重要的關鍵。

李衍儒：我想到新加坡的例子，若整併可以成功，消防署是否在意整合後的主要角色不是消防署？

受訪者 D：我認為沒關係，消防署組織條例在江院長當部長時已改了，消防署長可以是政務官或事務官，所以我覺得完全沒關係。很多人可能會聯想，消防應該就消防署，但就國家而言，制度比較重要，不必要一定由誰擔任，消防署長政務官或事務官，首長可以任命看誰合適，我覺得沒關係。

李衍儒：我擔心會有您剛說的新加坡消防併到民防後的情況。

受訪者 D：警察的民防可以跟消防併在一起。。

彭錦鵬：目前民防有多少人？

受訪者 D：警政署有民防組，景美有民防管制警報臺發報中心，空襲警報是民防在管。

彭錦鵬：他們有多少人？

受訪者 D：人不少，大概上百人，另外每一縣（市）警察局有民防組，分局也有民防組，警察局有民防單位。

彭錦鵬：但他們都是警察？

受訪者 D：是的，都是警察。

唐雲明：還有船舶大隊，一套民防系統。

受訪者 D：這麼多人併過來可以做防災。

彭錦鵬：警察就管警察就好。

受訪者 D：因民防與防災很接近，例如空襲警報就是，但它列入警察單位沒有用，所以應該移併過來。我的想法是新加坡消防併入民防，但臺灣可以民防併入消防中，消防原來需要增加人力，但合併完後，人力反而可以縮減一部分，不需那麼多人，所以，政府還可因此精簡人力。因為整合後業務不需那麼多人了。消防原要增加人力時，人事總處要求先算需求並盤點現有情況。後來人事總處回覆，消防要增加好幾百個人，而警政署有 900 人，可由警政署撥來，但即使當時江部長要求警政署轉撥人力，警政署也沒同意，所以最後消防員額一個人也沒增加。因此後來想說，直接將民防組併過來，我的概念是如同新加坡消防併到民防。因新加坡的民防較大，消防就直接併過去。但以臺灣民防與消防相較的話，消防較大，所以民防併過來。如此，消防的人力就增加了，地方的缺額也有了，甚至或可裁掉一部分，不需那麼多人，但原

來的業務都吸收，人力更精省。若做得更好，未來如李鴻源說的要做的範圍，再把國防部後備司令部也併過來，也可作如美國區域調度的概念，則即使因應重大災害、巨災也沒問題。例如日本也在討論如何因應巨型災害，目前我們都只討論因應一般災害，還沒有為因應巨型災害做準備。

彭錦鵬：我現在天天在想，若遇大地震該怎麼辦？八八水災在臺北的話？

李衍儒：未來若消防人員還是要建立專屬的制度，可以把民防的拉進來，可以把後備拉進來嗎？

彭錦鵬：如果是舉國救災呢？

受訪者 D：因為將來國家還是要面對，要建立巨型災害的應變措施。

彭錦鵬：民防是處理現在的人，應該想未來的人要用哪種人，也許可以用到消防人員是 25 歲到 55 歲，也許就可以分流到民防去做。民防還有管理師可以開發出去。

李衍儒：民防有些空襲警報等業務與體力無關。

受訪者 D：人員可以分類。

彭錦鵬：我想除了核心消防人力以外的工作，也許都可以由年紀較大者擔任。把他分開來，所以還是需要。至於是否要有 2 套可以再看。

受訪者 D：我們消防很多是由警察單位警察官過來的，沒有問題。

彭錦鵬：這只是處理現在已經在職的人。已經在職的基本上我們處理是慢慢轉，轉到退休。現在要處理的是，未來的人事制度。

李衍儒：未來可能還是要建一套專屬災消防人員的人事制度為妥。

彭錦鵬：可以。

李衍儒：一般公務人員的福利、待遇都上不足以支應這種任務特性的工作。

彭錦鵬：剛才說的消防的加給計算方式。

唐雲明：補充副座談的，美國 homeland security 副座也清楚，當初 FEMA 是在處理非戰爭，但非戰爭的各種危險，美國的處理方法，各地 support 方式有好幾個，其實平常的運作是地方單位，中央主要是印製 guide line，各部會怎樣 support，幾個 function。至於剛提到舉國救災方面，最近大陸的方式就是把美國的 emergency management 設置應急系統，也就是應急管理，應急管理就是除災害外的反恐社會事件、衛生疫病及臨時突發事件等，所以他們訂了突發事件應對法，這部分大陸的總策略就是非軍事及非傳統安全的部分都放在其中，就不必軍事動員。但我們因為未來軍事動員的機率非常少，所以剛才副座建議併入民防這部分，若

emergency 這部分就是當初美國把國防民防這部分做很大的移轉。我們現在行政院有國土辦，還有災防辦，但他們都是業務單位，真正執行單位還是消防署。

剛才也提到，地方上也知道，消防首長也有可能是政務官，所以未來誰當不重要，但最重要的是有專業的系統讓人才可以進到這個系統來，所以我認為可以思考，未來如何讓專業的願意進到系統來。至於未來若如李鴻源說的，有關國土安全方面，是由整個都市可以承受多少災害，不是單只有人方面，這部分僅由消防單位負責是處理不來的。例如巨災應變，平常營建署的防災公園需如何建，有關結構的話，這絕不是只有消防系統的專業就可以完全衡量。

受訪者 D：日本現在組織消防 guide line，因應可能巨災一直在做調整，他們國家在戰略上把它當作重要事情在做。另外，唐老師提到，日本消防局的「局長」有一半以上是由財政單位轉過來的，有些來自自來水公司或管理公園的，真正消防的很少，這情形在我們國內或許很難接受。因為日本認為局長需面對議會爭取資源，他們的人事陞遷，一般事務性的，是適用到副局長。因日本局長要能爭取資源到議會說明，所以日本統計過，大概 3/5 到 4/5 是由財政系統轉來的。我們會很難理解，為什麼是財組單位的人擔任消防局長。但東京都較特殊，因為它地方大災害多，所以慣例是由副局長晉升，至於其他市町村大部分是財政單位的。

彭錦鵬：他們防災大臣是內閣的。

受訪者 D：這跟我們不一樣，有很多落差。

彭錦鵬：我們再來想想，主要是消防工作，另外有天災、人禍、反恐、大型災害等，通通含括，都是災防，則災害加消防適合用什麼名稱？

受訪者 D：一般用災防，有些國家或改成危機管理。

唐雲明：大陸就是稱為「應急管理」。

受訪者 D：京都市危機管理條例，把災害分級，第一級是戰爭、恐怖攻擊、天然災害、人為災害食安等通通包含，把危機管理都設個單位統一管理，因需快速反應，有個單位是監控反應。

彭錦鵬：類似任務編組？

受訪者 D：他把消防與防災整併，換個名稱叫危機管理。

彭錦鵬：我現在在想字眼的問題，因為字眼要先搞清楚，以免橫生枝節。

受訪者 D：不過很特殊，橫濱把消防拿掉，改成危機管理局，就是很多的消防不見了。但後來又改回來。這是個大議題。

彭錦鵬：這是大議題，因納入不同的進來，但必須承認最常發生的部分是消防，所以是基本名稱的問題。

受訪者 D：橫濱原認為應該要分開來，所以將任務併在一起，但取消消防局，不過，隔 2 年後發現錯了，就又分開了。

彭錦鵬：我認為沒辦法拿掉，取消最常見的勤務不太對。

受訪者 D：有很多市民認為，他的需要的勤務是救護消防，但卻看到來的單位名稱是危機管理，會疑惑這是什麼單位？所以後來又編回來了。

彭錦鵬：這個我們會再研究看看。

附錄 8：深度訪談紀錄（受訪者 E）

訪談時間：2015 年 5 月 27 日（三）下午 15 時 30 分至 16 時 50 分

訪談地點：消防署 3 樓辦公室

出（列）席人員：受訪者 E、彭錦鵬老師、唐雲明老師、李俊達、李衍儒、曾敬穎

受訪者 E：從哪裡開始談起？

彭錦鵬：您可以依據題綱，或從您想說的部分開始，都可以。

受訪者 E：美國、日本等其他國家的經驗並非我的專長，我主要從題綱的第 6 點來談。

唐雲明：他（受訪者 E）曾接任新竹市政府消防局長的工作，非常有作為。我認為若讓他多做幾年，會做得更好。

受訪者 E：關於時間的要求，臺北市要求的比新竹快非常多，因臺北市的系統及要求的標準更為嚴格。以前新竹市是接到電話傳達到分隊時，才開始計算時間，現在臺北市只要接到電話，就開始計算。去年消防車出動平均是 4 分 17 秒。我認為火災發生人員沒死在現場，有機會送到醫院或加護病房的，如果能提早一些，有些人都有機會救得回來。但若消防車到現場已經是身體焦黑的，可能在打電話時就已經沒有機會了，那也非消防人員能力所及。

再來，從編制或制度上的問題來說，第一點災害防救歸消防，大部分屬於消防，最近行政院說任何災害的指揮官是各部會首長，而消防署是所謂任何災害的常態副指揮官，也就是災害防救歸消防。但在災害防救歸消防的情形下，中央又不願提升災害防救的位階，又希望歸屬於內政部轄下，可是很多業務又涉及跨部會的權責。先前是用行政院副院長的名義成立災害防救委員會，若消防署要推動有關災害防救的業務，就以災害防救委員會的名義去推動。但是自江宜樺院長成立災害防救辦公室後，災害防救辦公室就如同災害防救委員會，允宜有專職的人員負責處理行政院職司的工作，但現在卻變成只是在協調行政院各部會的部分，而災害防救的一些具體細節又仍是消防署在做。消防署有災管組，但災管組與災防辦的主管不同，災管組是署長及內政部長，災防辦是行政院長，所以變成無法界定哪些工作是消防署該做的，那些不是。且災防辦變成僅在做每年的評核，例如：去年就是上半年作演習，下半年作評核，其他好像沒有。但評核時，又只評核地方，若僅評核地方，由消防署評核也是一樣的。災防辦應該評核經濟部、交通部等其他部會層級才對。

彭錦鵬：所以現在基本上災防辦的功能是演習與評核等災防教育訓練事項嗎？除了權責與消防署疊床架屋外，還有其他的功能嗎？

受訪者 E：災防辦其實是災害發生時，職司行政院的幕僚功能，但現在的幕僚功能與消防署的幕僚功能又重疊。

彭錦鵬：真有災害就交給消防署就好了。

受訪者 E：現在很多人想把前面的制度改掉。

彭錦鵬：改天遇到江院長，再問他為何這樣做。

受訪者 E：他現在已經離開了。

彭錦鵬：但他離開，制度還在。

受訪者 E：之前內政部部長是說災防辦主任可否由消防署署長兼任。

彭錦鵬：這有道理。

受訪者 E：但後來消防署、災防辦一直不願意。

彭錦鵬：因為責任變大。

李俊達：可是有權力可以處理跨部會的問題。

受訪者 E：我的意思是，若災防辦要繼續存在的話，可以合併。在合併的情形下，所有災害防救的工作，一樣是消防署，但消防署署長兼災防辦主任，災害防救的工作也就透過災防辦的關係可以拉到行政院副院長層級，其他與災害防救無關的部分，則拉到內政部部長或消防署署長的層級。例如：這次復興航空空難的主管單位是交通部。

彭錦鵬：我剛才就在想，復興航空空難事件不是應該歸行政院國家搜救指揮中心管嗎？

受訪者 E：目前行政院國家搜救指揮中心，原則是管飛機（空難）與船（海難）。

彭錦鵬：消防署的救災救護也歸你管。

受訪者 E：復興航空事件因屬飛機事故，所以其災害應變中心指揮官是交通部。交通部在交通部成立應變中心，沒有在此成立，等於我們也不知道，但他有人可以處理嗎？不知道，但後來我們各單位有派人去那邊。所以現在行政院院長改成日後所有災害指揮中心都在這裡，因為若依災難屬性分別開在其職司主管的部會，也沒有人會知道。

彭錦鵬：我第一個看到就覺得不對，應該是你。若是你就不會出問題。

受訪者 E：所以現在第一個，不論何種架構，災害的系統都應拉到行政院副院長或院長層級，可是現在中央變來變去。

接下來要說的是警消人員與其他單位的不同。一般公務機關是用工作量在計算人力，有多少工作量需要多少人，但消防它不在量的多寡，而是著重搶救的第一時間，所以如何決定第一時間，以量計人的方式是不對的，要考量的是救災抵達的第一時間，例如：消防署於各港區的港務消防隊，基隆港與臺中港即使都同屬消防署轄下，可是距離遠如何互相支援？但基隆港的旁邊就是基隆消防局，可是他們是脫節的，雖港務局歸中央交通部港務公司，但應該還是可以協調歸地

方，資源才能有效運用。至於科學園區的部分，新竹科學園區很大的問題是沒有消防人力，除 1 個隊長外，其他都是約聘僱人員，因隊長不是消防署的。若發生火警時，雖然與新竹市消防局沒什麼關係，新竹市消防局仍要下去救。其實新竹科學園區內有一消防隊，但不是編制內，只是科學園區管理局有個內部指示所成立的消防隊。

彭錦鵬：我跳開來問，為什麼不是科學園區就屬新竹市消防工作，是有什麼法規嗎？

受訪者 E：原來是科學園區剛成立時，希望自己成立消防隊，但在《行政程序法》於民國 92 年施行後，沒有授權的機關需回到有權責依據的機關。科學園區消防隊只是內部的管理措施，在法令上並無依據。消防法地方的消防業務是歸地方政府管轄的，可是科學園區還是如此。

彭錦鵬：若現在改正的話，應由誰管？新竹市長嗎？

受訪者 E：原來園區是歸經濟部管轄，現在是科技部在處理，應該由科技部再與新竹市政府協調看要如何處理。各港區的消防隊也是同樣的問題，不可能由臺中港務消防隊支援基隆港務消防隊，還是要由地方支援較適合，這才是資源的有效利用。

彭錦鵬：我與你的想法相同，重點是消防點的設立與抵達第一時間的問題。

受訪者 E：另外，有關學校的問題部分，能設立消防學校當然是最好，但以目前國內消防編制人力，現階段消防學校幾年內大概沒問題，但待某一階段人員招募足敷需求之後，學校的永續可能會有問題。

彭錦鵬：所以消防只要設立訓練中心就好。

受訪者 E：是的，所以我認為還是跟警察合在一起。另外，我認為訓練中心當時設在南投是一大錯誤。距離太遠且不成比例，且不論是南部還是北部的老師去上 1、2 門課，來回就要花 1 天的交通時間，所以大部分老師不願意去授課。

彭錦鵬：與一般公務人員一樣，我猜 60% 的（師資）人力都在北臺灣。

受訪者 E：比較有名的教授都在臺北等都會。我覺得原則上還是回到警專沒關係，可以半年比較學術性的在警專，比較技術性的再到南投訓練中心去。技術性的大概就是派小隊長等就可以，但若說要請老師過去，應該沒人願意為了 2 小時，浪費 1 整天。

彭錦鵬：當初錯了，是哪個人決定的？

受訪者 E：黃季敏。

彭錦鵬：怎會如此決定？你們沒看過新竹的訓練基地，每個模擬場所都很實際。地方也小，經費也省。

受訪者 E：湖口本來就有一處，稍微小一點，但條件算最好。

彭錦鵬：屆時我們去拍南投訓練中心的影片，再與新竹市訓練基地的設備一一加以比對。

受訪者 E：有些東西可能光看外表是看不出問題的。

李俊達：聽說現在警專不願意幫消防員訓練。

受訪者 E：也不是，目前正在協調，也不是不幫忙。

彭錦鵬：是容訓量的問題嗎？

受訪者 E：現在警專確實有容訓量的問題，而不是要不要的問題。

李俊達：所以時間可以解決這個問題？

受訪者 E：是的。另外，有關一條鞭的問題，以前考試院是希望將消防回歸公務系統，但我認為若回歸公務系統，問題會更嚴重。因為消防屬性、危險性、功能性不一樣。且現在應該不易回歸一條鞭，因為地方自治有《地方制度法》的緣故，所以對地方而言是有難度的。消防要回歸一條鞭是不可能的，但若未回歸一條鞭，有無可能還是另訂一單獨規範消防人員的人事條例。以目前無專屬人事條例的情形，有一些科室就有些問題，例如：採購、研考等方面，在別的單位，研考一樣都是研考，但對消防方面的研考而言，就沒有消防加給，可能僅是那單位裡的一般公務員，但仍然還是要消防專業的人去研考，結果變成每個月少了幾千元加給，所以大家都抗議。另外，成立防災職系的部分，包括警大現在也有防災研究所，行政院這幾年也有在推防災職系，也就是說災害防救不是光是消防，而是其他如土木等，也可以考災防職系，但若其他職系進來，有無加給；而消防職系本身的人做研考，卻沒有加給。

彭錦鵬：這會不會有問題？若一個有危險加給，一個沒有的話？

受訪者 E：若拉到外勤才有危險加給的話，現在有些大隊算外勤，但大隊局本部內勤沒有。

彭錦鵬：很簡單，對所有人來說都是真正準備要做外勤的才有加給，不論年紀如何，是否可行？

受訪者 E：現在有個很大問題，變成沒有人願意來內勤。

彭錦鵬：所以我才想，就由 50 或 55 歲以上的人擔任內勤。

受訪者 E：但我認為實務上不太可能完全如此。

彭錦鵬：我們處理大數為主，就大數法則，例如：原則上一用人的時候，若外勤時，就發給危險加給，若是內勤的就沒有。

受訪者 E：現在是用危險加給表分級。

彭錦鵬：不管他的層級，就是原則如此，當無法再做外勤時，例如：55 歲或太累了，再轉至內勤單位。

受訪者 E：原則上是如此，但到最後會變成人員無法剛好是外勤多少人，而內勤人力也剛好，甚至有些人可能在不能擔任外勤時就要退休。也就是說內勤需要某方面人力時，內勤也不足以勝任。所以我認為若以級數，例如內勤是 3 級，1 級就是外勤，這樣就還好，或是中間可以有差距。但以目前的作法來看，差距實在太大，差下來 2、3 萬，同樣畢業或同樣公務員，若已非常資深，但年紀大時才調內勤，卻突然少了 2、3 萬元，接受度應該很低。

彭錦鵬：這個可以設計，慢慢調減也可以。

受訪者 E：我的意思是以級制來分。

彭錦鵬：例如 55 歲較難接受就減 1 萬元，60 歲時減 2 萬元。

受訪者 E：我的意思是用級數區分，中間可有半年等，差距不要太大。

彭錦鵬：就是日出與日落條款。

受訪者 E：對，其他的一律同時考慮。

彭錦鵬：若要換轉時，體能也要能達到標準，也要體檢。上次與消防署副署長也談到此議題，外勤人員每年需體能測驗達到標準，才有外勤加給，即使女生也是一樣的標準。另外，有關女性適任的問題，當年也是問你得知，女性可以衝入火場執行任務者，真的不多。

受訪者 E：其實可以先規劃女生適任的工作項目，例如安全檢查等，可以事先規劃的勤務，女性來執行都 ok。但是因為消防是突發狀況，若 1 男 1 女出任務，可能面臨有些突發狀況女性無法勝任的情形，若到現場才知道，會很難應變；若是可以事先規劃的，女性就都可以勝任。又例如必須採取剛才所說的體能測驗，這樣只要是合格的，不論由誰搭配誰，就都可以獨立作業。

彭錦鵬：消防分組，同組 2 人的生命是互相依賴的，這是嚴肅的議題。

受訪者 E：有關人員的問題，以前是以人口數多寡，例如：多少人口數配多少車輛，再計算多少車輛、車種，應配置多少人員，哪一種車種配多少消防人員。我認為消防不是以量計人，而是要以救災抵達的第一時間長短為主，但應考量多少面積、多少人口數應配置 1 個消防分隊，因個別消防分隊不可能包辦該地方的所有重大災害，所以僅負責第一時間的救災，其他的就進行聯合救災。例如第一時間 1 個分隊應配置 1 條線、2 臺車。車子大概需要 4 人，加上 1 位指揮，共計 5 人；若還需要 1 輛救護車，因救護車的量大，隨時都有可能不在，也許 1 個分隊還有特種車輛，例如雲梯車或依轄區特性的特別車種，前述這些就是火災發生第一時間的需求配置。這樣 1 個分隊多少人，也就是平常分隊需維持這樣的人力。但是現在大家爭論的是，國外可能上 1 班休 5 天或 4 天的，而我們是 1 休 1 或 2 休 1 再加幾天等，所以爭論不停。我認為可以要求各分隊維持基本人力，若其人力經費夠，要輪 1 休 5

也無不可，只要地方經費足夠的話都可以，但實際上地方縣（市）不可能達到。另外，設計分隊時，除了人口數與時間的距離外，還要考慮預算問題，實務上地方很難編預算，但若中央有補助時，編預算就很容易，所以變成各地方都儘量想要在每個地點成立分隊。可是我認為實務上若要每一個時間點、每個偏遠地點，都可幾分鐘內到達，是不可能的。

偏遠地區即使該地方設有分隊，也可能屋子都燒毀了，還是無法及時到達現場，則該地點設置分隊有何意義？所以類似這樣的分隊人力，就不適合用一般的基本人力思考，應該只要設置溝通協調的義消人力即可。若將多少分隊的基本人力與多少人口數的基本人力訂出來，就容易抓到預算編制，前 2 天消防署談到這問題，列出高標 28,000 人，但現在所有的消防人員才 13,000 人，卻說編制要 28,000 人，簡直是天方夜譚，讓人感覺很不實際，永遠推動不了。後來我與他們重新調整，最高標約 21,000 人；低標約 18,000 人，而目前編制員額已達 17,000 人，大概差不多了，勉強可接受。

彭錦鵬：其實這應該由需求來推估，過去 5 年、10 年有無發生狀況等因素，很容易就可以得知。

受訪者 E：但要有成本概念，目前地方一大問題是，例如苗栗、谷關、阿里山等山區，也想要比照紐約等都會的編制與服務。

彭錦鵬：重點是成本概念，並依過去災害的發生頻率，看是否有需要增設的。

受訪者 E：我們沒有東京的條件。但有另一解套的方法，我們目前一般車輛配置人員，以雲梯車配置的人力最多，但現場需要最多人操作的不是雲梯車，現在常遇到消防車輛夠多的問題，乃因各分隊的車種過多，卻不適用；車輛老舊，但是卻不報廢。例如，臺北市有 276 萬人口，依規定要有 276 輛消防車，實際上並不需那麼多。對地方而言，因為法令已經規定要那麼多輛消防車，所以只好車輛舊了也不報廢，放著還可以列帳。以致於被調侃用了 20 年的消防車還在使用。還有另外一個問題是，消防車有分 2 種，一是消防車、一是救災車，若可以將救災車歸類在消防車項下，這樣車輛的問題就減少了，否則現在很多縣（市）還是積極買車。

彭錦鵬：什麼是救災車，到底救災車是做什麼的？

受訪者 E：救災車的解釋，簡單來說就是救災所需但是沒有使用水源的，就算是救災車輛（依〈直轄市縣（市）消防車輛裝備及其人力配置標準〉規定略以，救災車包括：1、救助器材車。2、排煙車。3、照明車。4、空氣壓縮車。5、救災指揮車。6、水陸兩用車。7、災情勘查車。8、化學災害處理車。9、火災現場勘驗車。10、消防警備車。11、消防救災越野車。12、消防救災機車。）所以有些救災車輛它雖然不需要

碰水，但仍需要經費及人力。我的意思是把某些救災車輛的車種重新做一下調配，很多人力或救災車輛數量的問題就減少了。

彭錦鵬：這些問題我們也會討論，但不是我們主要重點。

李俊達：為什麼在計算每一地區的消防人員數量，是先算需要幾臺車，再換算為人力，而不是先算人力再配置幾臺車？

受訪者 E：目前是用市民人口數，計算幾臺車，再算基本人力。

彭錦鵬：以臺北市為例，為什麼不是幾個消防點要多少人力？

受訪者 E：消防點已經設置得差不多了，若市長或議員要求設一個點，要有多少人力，地方應負責，但實務上他們都不想，只要蓋廳舍。

彭錦鵬：我的意思是要設立辦法、標準，先算出是那些點。

受訪者 E：就目前而言，全國很需要卻還沒設置的消防點很少。

彭錦鵬：若消防點的設立需求是「零」，再增加人力或車輛都不對。

受訪者 E：是的。但現在就一直加車、一直增點。

彭錦鵬：大概只有新興地方，例如桃園高鐵是需要的，是特殊情形，其他的哪有？這是重點，我認為沒必要。

受訪者 E：這是用臺北市人口數去配置消防車，但日本是城市人口若到達 30 萬人，就不是以 1 萬人 1 臺，因為達到一定規模以後規定就不同，當少時需要基本的量，若多了超出基本量的部分，就屬於浪費資源。

彭錦鵬：這是重點。

唐雲明：所以應該先算面積、人口、時間去推算消防點，再推算消防車輛，再推算消防人員數量。

彭錦鵬：差不多，這是原則。這就是我說需要用地理資訊系統（Geographic Information System, GIS）設點的原因，因為 GIS 就可以套圖，看人口分布在哪裡，再決定點要設在哪裡。

唐雲明：我認為還須分級。

彭錦鵬：是的。

唐雲明：第一級比照紐約、東京，第二級是中間層次，第三級就是山區，依剛說的邏輯。

李衍儒：可能還可以微調，例如：新興區域也需特別調整，針對人口逆勢增加者如青埔或竹北等，做一下調整。

彭錦鵬：分級還需考慮區分的標準，甚至層級多一些也可以。因為我們都是法定主義，我一看是以「人口」為標準，就不對。

受訪者 E：另外消防人員一直反應上班 24 小時的問題，若 1 個人每天上班都算 24 小時的話，人力怎麼算都不會足夠，在日本來說，每天以 16 小時計，另 8 小時是睡覺，睡覺算是待命，因救災要求第一時間的關係，不可能回家睡覺，消防工作本質就是突發性，若不行就不適合當消防

人員，上述 8 小時是指休息、吃飯、睡覺的時間，不管幾點到幾點，或中間幾個小時睡覺，但若有出勤會再另外計，例如若有出勤 2 小時，就另外給，其他都屬待命時間。如此消防勤務及人力各方面才有可能解決，不然若上 1 天就以 24 小時計的話，連上 2 天也不合理，且消防人力怎麼計算也不可能足夠，但若如我所說的以 16 小時計，扣掉公務人員本來就每周 40 小時，多的再照勤務加給來算。

彭錦鵬：現在有比較合理的計算勤務時間的公式嗎？可以看起來對消防員或一般公務人員都沒問題，對公務人員而言也都覺得合理的，要怎麼算？例如工作 1 天休息 1 天，或工作 1 天休息 2 天，到底要怎樣計算較為合理？

唐雲明：也就是說睡覺的 8 小時，可否只算 0.5。

彭錦鵬：不是 0.5。

受訪者 E：我是覺得晚上 10 點至早上 6 點都不算，但中間有勤務出勤的，就採個案列舉的方式計算上班時數。

彭錦鵬：若是今天真的出勤的人，怎麼算都可以，哪怕今天出勤 2 小時，算 10 小時，都沒關係。但現在問題是，都沒事都在睡覺，該如何計算，如同軍人一般。

受訪者 E：之前超勤 100 小時，我們就給 17,000 元類似這個作法，100 小時當時就是因有這樣算，例如以前早期有備勤，待命不算勤務，後來備勤排一排後，變成要增加，但增加畢竟少數，就是待命服勤出去的畢竟是少數，所以就截長補短，1 天最多報 8 小時，也就是 1 天勤務最多只能有 16 小時，後來變成固定的截長補短，只要假日就報 8 小時，平日就報 4 小時。但現在大家不太可能再接受這種截長補短的情形，這樣反而很難解釋，所以我認為晚上就是 8 小時待命睡覺時間，若有出勤，再另外給。

彭錦鵬：這樣不容易理解，能否用現在怎麼算；以及應該怎麼算，分別說明一下。

受訪者 E：現在是模糊的，只要每天多 4 小時，但若那天是假日就多 8 小時加班，我們是用超勤名義，實際上是幾個小時則不管。可是現在很多未依照規定，例如臺北做 1 休 1，只要有上班還是可報 8 小時，其實是不對的，因為 1 休 1 則 2 周算 1 周，所以 2 周才上 7 天，我們說 2 周正常工時 80 小時，總共 112 小時扣掉 80 小時才加班 32 小時，但卻變成 7 天都報加班也就是 56 小時（7X8），但他們都不說，他們只說我今天就上 24 小時扣除 16 小時，超勤 8 小時，但未想說當你休息時，公務人員在上班，而你未補該時數。所以我認為應由另一角度去看，但他們現在都不說，他們只說我 24 小時其中超勤 16 小時。

彭錦鵬：永遠無解。

受訪者 E：但臺灣還有 30 天休假，這些林林總總加一加也很多，若 1 休 2，1 休 3，若上 1 天就以 24 小時計（即三天）的話，一年可能沒上幾天班。

唐雲明：包括在裡面睡 8 小時。

彭錦鵬：通通都算，上班 1 天就是 3 天的量。我們了解現況了，請問您覺得應該怎樣算呢？

受訪者 E：我認為若每天有上班的，就是一天只能 16 小時，8 小時是睡覺時間，睡覺時間可訂晚上 22 點至隔天早上 6 點，若這段時間中有出勤的則逐一另外計算，即使價格高些都無所謂。也就是 16 小時要扣除公務人員 2 周 80 小時後，才可報超勤時間。

彭錦鵬：每天是指要上幾天？1 周要上幾天？

唐雲明：可以上 1 休 1，就變成正常 8 小時的班。

彭錦鵬：不論如何，1 個月要扣除 160 小時，若以 30 天可能要多 1、2 天，168 小時。

唐雲明：因為他第一天上 16 小時，第二天休息，其實與公務人員一樣，沒有差別，一樣 8 小時，主要是說我們要算 2 周 80 小時，他可能是做、休、做、休...

受訪者 E：但若每天都要用 24 小時計，就永遠無解。

彭錦鵬：此處是指有事才另計。

受訪者 E：以前是含糊的，但我認為，若實際有勤務應該給你，但若你此段時間確實是在睡覺，則僅給該給的，若無法認同這觀念就應離開消防隊，因消防隊工作性質是不可能回家睡覺的。

李衍儒：這部分他們應會有意見吧？

受訪者 E：日本也是如此。

李衍儒：以其他名目給一個津貼呢？

彭錦鵬：另外假設有出勤時才算。

受訪者 E：因為消防工作不一樣。

李衍儒：消防加給是否應適度微調？他們可能會爭取這部分。

受訪者 E：這是大方向。

李衍儒：我認為應該可以微調一下，不然他們會說我也可以在家睡覺，為何要在此睡覺。

彭錦鵬：這工作本身就是如此，與護士類似，晚上就是大夜班。

受訪者 E：工作屬性就是這樣，是無法選擇的，若選擇此工作就須接受這狀態

唐雲明：另外這時段可否搭配消防火災發生的頻率？

受訪者 E：不可能因這時段最危險，大家就都三更半夜不睡覺待命。

李衍儒：但奇怪的是，我查過消防署的數據，反而白天因人的活動多，火災發生頻率反而高。

彭錦鵬：可以降低留營比例

受訪者 E：不行，因白天隨時可找人幫忙，晚上是找不到人的，而且這時間因為大家都在睡覺，發生傷亡機率高。

彭錦鵬：大家都在睡覺。

受訪者 E：其實這還牽涉到管理的問題，很多各分隊的人力配置都有錯誤的觀念，例如署裡成立特搜隊，但特殊單位可能 1 年出勤不到 1 次，而特殊單位需由菁英組成，使得其他各單位則是剩餘人力或新兵。

彭錦鵬：這樣不行。

受訪者 E：例如新店安康氣爆有特搜小隊長一人連兩趟救兩人，而不是由其他人救出，我認為這麼多人同時在現場應該不會發生這種情形，是否可能有些人認為特搜隊應該能力較強，就由你去，其他人可能僅作壁上觀，所以這情形外界認為英勇，但我看起來卻是不對的。

唐雲明：消防人員可能認為那是特種隊的事。

受訪者 E：但所有消防菁英都集中在特種隊裡，消防是時間問題，所以特種隊的配置應考慮分派到每一個點，以發揮功能。目前是特種隊集中一起，也要值班、開車，所以可能 20 幾人，但僅剩下 4、5 人可入火場。但若分派至各分隊中，反而可以帶動各分隊戰力，但這是目前的迷思。

彭錦鵬：特種隊應該是在各分隊裡。

受訪者 E：以前我在臺北市或新竹市，我的想法是特種需要訓練，這些人若支援國外當然就不一樣，這些人平時應分散在各分隊，有需要時再調回來，平時在分隊中擔任種子教官帶動分隊。但目前不是這樣，很多單位反而是將其集中在某一大隊中，把優秀的人員都集中在那裡。

彭錦鵬：不能這樣。

受訪者 E：我認為特種單位應該是天天都有，且可預先規劃勤務者為宜，而 1 年才可能 1 次的這種災害，不宜成立特種單位。

唐雲明：化災屬環保署，那化災人力平時也應分派到各分隊嗎？

受訪者 E：我認為化災也無法事先預知是那裡發生。

彭錦鵬：您在新竹任職時，曾遇到化災的情形嗎？

受訪者 E：化災多少遇過，例如冷凍公司氨氣漏氣。

彭錦鵬：化學車翻覆呢？

唐雲明：是否為化學災害要到了現場才會知道，且不能用水。

李俊達：若沒有辦法每一分隊都有化災專業，就必須等嗎？

受訪者 E：何謂沒有化災專業？因為我認為消防人員，原則上大家都要有基本知識。另外也很難判斷說，化災應成立於哪一分隊。所以要另外等到化災的人到，基本上是不可能的，也就是說，救火是不論何種災害都要救。但可以依不同的專長，配置在適合的分隊中，不過不能所有的人員都集中在一起。

彭錦鵬：換句話說，若竹科是回歸到縣（市）的話，縣（市）就需多配幾位化災專業在分隊中。

受訪者 E：是的，專業知識要強一點而已。該分隊可以有某方面的專長，例如南寮分隊常有溺水者，就可多配置幾位有處理溺水能力的人員，至少每個時段都要有人可以處理，但不能將所有具備處理溺水專長的都集中在那裡，因其他地方也可能發生溺水事件。目前特種單位集中一起，平常都沒事。內部又因屬特種單位積分高，勤務少卻積分高，也不合理。

李俊達：其他單位也可能會有特種單位比較厲害，所以就由特種隊來處理就好的情結。

受訪者 E：但特種隊到時，已過了最佳處理的時間，沒用。消防最重要還是第一時間。我自己發明的斗笠理論，時間由此開始，若隨著時間發展到這裡就是閃燃點，這時已經全部燃燒，若在此時才到，即使 1,000 個人力、100 輛消防車，到這裡還是已經全都燒掉，不會回來。我們就是須要在第一時間，以很少人力就解決問題，需要的是少少人力，等到火災發展到這個點時，聯合救災就可以了，因為在這個階段我們並不是在搶救，只是在防止擴大或善後而已。

彭錦鵬：這與山林大火道理是一樣的。

受訪者 E：依此想法，有些分隊的設計，就是完全不同的思考方向，現在有些問題的解決方式就都不一樣，其實這部分很難訂，勤務都不同，如何由各單位授權，我們需要的是基本分隊的人力，若地方人力夠，想增加分隊也無不可，但不要一直跟中央要求沒錢沒人。另外，有關分隊設置也要考量城鄉問題，多少時間距離。以都市而言，救災最少須 3 個分隊出勤；但若是地方，是否適合 3 分隊都同時出勤？因可能發生火災時，2 個分隊沒問題，但另一分隊到火災地點需半小時，那要不要來呢？還是等 5 分鐘後確定需要時再過來。但在都市就不可以等，因都市分秒必爭，但因這例子超過半小時，若未等 5 分鐘就出發，也達不到第一時間到達的需求，效果一樣。所以是不是需要呢？

唐雲明：還是等 5 分鐘後的通報。

受訪者 E：因此，若附近地方集中的人口數未達一定標準，抑或是建築物是獨立的，萬一發生火災時，即使到達也燒光的情形下，則配置分隊人員與消防車的標準就應不同。不能如同都市，應以多少距離、時間內，否則配置分隊就無意義，這分隊可能只有管 20、30 戶，例如五峰分隊，其他住家可能就距離很遠。又如，新竹縣靠近南寮這裡設一分隊，只因為這裡雜草火警多而已。其實我認為此處若需要時，由新竹市過來即可，因為在此設分隊，可是所有人口集中處都不在這裡，在這裡設分隊要做什麼？

李俊達：只是為了雜草嗎？

受訪者 E：目前多因民意代表要績效，討好居民的關係。

彭錦鵬：20 戶最多大概才 100 人。設一個點，最少須要多少人？

受訪者 E：沒有明訂。

彭錦鵬：總需要 5、6 個人員。

受訪者 E：是指消防隊員嗎？沒有規定最少多少人。

彭錦鵬：若 1 輛車，應該不只 2 人。

受訪者 E：有些就這樣，若有狀況時就請義消來，或是去了再想辦法。目前鄉下還有很多是 1 天值勤低於 3 人的分隊。

李俊達：可否提供各地分隊的分布。

受訪者 E：可以。

李俊達：就可以知道最大與最小各多少人。

受訪者 E：所以設分隊的基本人力時，還是可以考量一下，例如若某點基本人力 10 人，加可以請假的 2 人，則最少 12 人。若在偏鄉真設分隊 12 人加上 2 班制，共 24 人，也就太浪費了。

彭錦鵬：是的，我也認為如此。

受訪者 E：分隊還是應有差別，用勤務量也很難說。

李俊達：用附近的管轄人口數。

受訪者 E：人口數應以到達 20 分鐘內，超過 20 分鐘就不算人口數，因為超過 20 分鐘到達也燒光了。但例如五峰範圍遼闊，是一定超過 20 分鐘的，與局本部派去的時間是一樣的，所以在人口數的計算方面，原則上超過 20 分鐘車程外的，就不應計入。

彭錦鵬：20 分鐘就燒光了，除非變成森林大火。

受訪者 E：還有，消防人力很難預估未來。消防署規劃警專 2 年+特考班 1 年+加上事務性的，等於 4 年前就要規劃好，若知今年有預算，3 年前就要規劃，不然后人力如何來。但 3 年前不可能知道，所以若有缺額，可能要 3 年後才有人力，即使消防署再努力。

彭錦鵬：沒有那麼急，除非目前就已缺額很多。

受訪者 E：消防工作消防署是頭，負責的是調度問題。以前臺北縣消防人員只有 300 多人，還是可以將業務做得很好。但是現在很大問題是，多了很多分隊，又很多人都轉到業務去，因為業務重要，承辦業務的成果容易看得到，但反而真正的救災工作沒有落實。因消防救災戰術沒辦法標準化及重複，消防、警專、警大的教授，每個人的教法都不同。你救得好，我救得不好，也不可能重新救一次。所以變成大家都是專家，各唱各的調，也沒有統一教材。你用你的戰術，我用我的戰術，全國不一。我的即使再好，別人也不會用，所以這是大問題，但大家看不

到。大家都調到內勤，承辦業務資料整理，以取得全國第一的成績；或參加特種分隊集中划龍舟或壘球比賽得獎，而實際每個分隊則剩下剩餘人力，大家不要的，或是新進人員。

彭錦鵬：還有女生。你說以前只有 300 個消防員。

受訪者 E：差不多，在很早期還是臺北縣的時代。

彭錦鵬：現在新北市有多少人。

受訪者 E：他說人力不夠還要 3,800 多人，但這還是在所謂的 17,000 編制下計算來的而已，還不是用編制總額 28,000 人的標準來計算。

彭錦鵬：難怪本期商業周刊主題，政府都在強調關鍵績效指標（Key Performance Indicators, KPI），KPI 出來的結果卻是錯的。我的想法很簡單，1 年總共發生多少次火災，需要多少人去準備處理這些火災，時間要短，如此而已。但實際上，都在玩這些數字遊戲。愈高層的都如此。

受訪者 E：照理說，桃園救災問題及復興空難的事件，消防應可以藉此機會建立制度，但完全沒有。復興及桃園事件發生後，消防還是一樣。

之前外勤在討論消防衣的問題，希望消防衣可有如香港般耐 1,000 度高溫的防護，那種消防衣雖然防護好但非常笨重，而消防在火場時，需要的是簡單防護，因為需要靈活，不能動彈不得，且目前面罩最高只能防護 600 度，也許 600 度還不能維持長時間，則消防衣要求能耐受 1,000 度有何用？因為頭部最高只有 600 度防護，所以一直強調國外消防衣有 1,000 度的防護要做什麼呢？我剛到臺北市時覺得奇怪，又不是臺北市沒經費，臺北市應該經費最多的，原來的消防鞋子怎麼選擇保護最好的美式消防鞋，但實際上所有火災現場最低溫的是腳部，而高溫是頭部，愈高溫度愈高，所以鞋子只要不要會被鐵釘等尖銳物品刺破或踩破即可，因此腳部都保護的很好又有何意義呢？因最低溫，腳部應該最靈活，消防員走動或開車等都需要靈活，所以腳部需要的是最靈活而不是保護最好，頭部才是要保護最好。另外，例如桃園罹難 6 人，若待特搜隊到時，早就全部燃燒殆盡。

彭錦鵬：實際上是為什麼？當時看到新聞報導時就想說，難道他真的不知道火點熱點在哪裡嗎？

受訪者 E：其實這都知道，因為他也不是第一時間，若第一時間到達的沒話說，他已是第二時間，第二時間整個屋子已經燒起來了，火這麼大，人在這裡打火已無意義，還拉線路進去做什麼？另外拉線路進去，只有永安是 2 人，其他都是一個分隊 1 人，怎會有 1 人說進去就進去，運作機制上出問題。怎麼可能說進去的人 1 個分隊就 1 個人而沒有 1 個組，完全沒有概念。

彭錦鵬：因為不同單位，不同消防點派來的人，又在指揮官也不懂的情形下所造成的嗎？

受訪者 E：整個機制都未思考這問題，以為去了以後就自然會發揮，我看了很多這種案例，心有餘又無法改善。大家都認為自己很行，即使我這套再好，拿出去也沒有用，因為各唱各的調。

我寫了 2 本書，1 本是火調，1 本是救災。火調的有人看，但救災不可能別人救不好我再去救，所以每個人都救了以後，認為自己救的最好，即使他的方式可能是最差的，也沒有人在思考救災的模式，都只做一些表面看得到的業務，其實救災的模式，才是影響消防成效的關鍵。

附錄 9：深度訪談紀錄（受訪者 H1、H2）

訪談時間：2015 年 7 月 30 日（四）下午 4 時至 5 時 10 分

訪談地點：消防署南投訓練中心會議室

受訪者：H1、H2

出（列）席人員：彭錦鵬老師、唐雲明老師、李俊達、李衍儒

彭錦鵬：

我先簡單說明，按照這個題目；我們的現階段的研究途徑是希望能透過不斷的訪談，來了解我國消防所面臨的問題，可以從各個角度；無論是從中央或地方通通都來研究，像今天我們先前在臺中市消防局召開焦點團體座談會；有來自臺南、彰化及嘉義的消防人員也都來參加。

H1：

集中在臺中開會。

彭錦鵬：

對，主要是中部的消防機關。北部的部分我們已經訪談非常多了，大致情況是，現在我們已經有想到短、中、長期的建議；主要我們要解決法制上到底需要甚麼樣的制度，也希望在長遠的制度設計上，縱使改變大一點，也沒有關係，可以搭配日出條款與日落條款。總而言之，希望以後日出的新制度能可長可久，短期則是找出大家都可以接受的改革，又或者如人力的計算，到底應該怎樣的計算才是最好的配置，以及甚麼樣的制度設計是中央與地方政府都可以接受的，最重要的是中央與地方要如何能夠把防災與消防都能兼顧到。

H1：

我先從討論題綱 2（二、如果將消防人員之各種訓練予以證照化，並與陞遷制度相結合，請您表示贊成或反對，其理由為何？）開始說明，這是我們訓練中心比較關注的問題，我們提供各種不同的災況訓練，當然這些訓練可以區分為不同的類型，每種類型我們會把它等級化；例如：基礎班、初階班、進階班及高階班，在訓練的過程，因為我們常與地方消防機關接觸，我們會希望每一個在第一線執行任務的同仁，盡可能在職能的展現上，能達到服務民眾的功能，這是有關基層訓練的部分。因此在基層人員的訓練上，我們會比較著重在初階班與進階班的訓練。基層人員會比較關注他們服務幾年以後，是否能有陞遷的機會。每個縣（市）的消防人事體制，不像警察一樣是一條鞭，可能流動率會比較低。再來是中央與地方的人事流動，其實也是這幾年大家一直很關注的，如果人事的流動不是很符合大家的期待，在服務一定的年限後，如果陞遷的管道又不是很暢通，可能會讓每個人稍微有一點怠惰，所以他在學習的過程，就比較不是那麼的積極。我想這是人性，所以我這邊想要營造成多元訓練和學習的地方，雖然受訓者有各種不同的類型與動機，我們所追求的是針對證照化的部分去處理，因為這個部分大家比較認同，所以慢慢地地方政府對於我們訓練中心所發的證照；每個人都會把它認定為最高階的。本訓練中心所核發的證照認同度非常高，所以也會把它列入資績的記分表，使它們有不同額度的加分；例如你完成初階班的訓練，可能有些地方政府會把它變成可以加 0.5 或 1 分，接下來就是進階班到高階班，每一種屬性，

例如水域、山域、火災，在高階班會設定一個上限，例如最高加到 6 分或 3 分。對於基層同仁的陞遷來說；這是一個很大的突破，也就是說，他們每天的付出；在經過我們所提供的訓練後來提供服務，如果很認真去累積了一定的資績計分，就可以有機會往前排隊並升職，這是目前我們希望在證照化與陞遷結合的作法。兩者如果能結合是最好的，因為畢竟現在大家都講求要公平性、公開性與目標性，經過我們的訓練拿到證照後，可以學以致用。就像下午稍早之前請彭老師、唐老師及研究團隊成員們所看到各個項目的實際訓練情形；你們就會發現，我們的訓練方式是比較實用的；它不是在課本爬格子，所以受訓的人員在面臨到實際的狀況時，就可以想出幾個不錯的方法，來做緊急應變的處置。這是我們站在證照化的角度去看的，因此在討論提綱的第 2 點我非常贊成將消防人員的各種訓練予以證照化，尤其是一定要與陞遷制度加以結合。

李俊達：

請問我們這邊（南投訓練中心）發給證照，通過的標準是教官認定的嗎？還是來的人通常都會拿到證照？沒通過的比率大概是多少？

H1：

沒過的比率，其實我們沒有把它精準化。但是在測驗時，不是只有一個教官去判定你合不合格，因為有學科與術科。訓練的過程中會有數位教官一起評分，共同做出合格與否的判斷，而受訓的過程也會有例如錄影與錄音的動作，讓受訓學員理解他哪個部分做得比較不好。從比率來看，一班 40 個人最起碼會有 2 到 3 個被刷掉，而不是全部都可以過關。我們還是會狠下心，像我們現在對連特班的訓練，完全通過後我們會發給他 7 張證照，假設他進行到第 4 張證照就無法繼續；他自己會評估去申請延訓。其實等同於他自己退訓放棄了，除非他自己有強烈的意願，延訓後回去自己再訓練，再來申請明年的複訓，但是明年的複訓又是從頭開始，前一年的訓練結果不予保留。我們要塑造的一種文化是你要當一個能救人的消防員，每一個步驟絕對不能用嘻嘻哈哈或差不多的態度帶過去，一定要用很圓滿、扎實的態度，這就是我們訓練中心所要建立的原則。所以我們的證照才會讓人很肯定，消防人員之間也會彼此去流傳；我們的課程時從早到晚的：不像大學只有 3 個或 4 個學分，上完課後就休息了，我們是從早上 5 點半起來晨跑鍛鍊體能與體適能；然後上午 8 點就去上室內課程；10 點是講解課程，下午的部分幾乎都是實際操作演練，晚上還要持續做體適能的訓練直到 9 點結束；然後洗完澡，10 點上床睡覺，來這邊就是交給我們按表操課，努力去學習。

彭錦鵬：

請問你們的教官都是專任的嗎？

H1：

有一些教官是按課程需求去各縣（市）調用，我們會把它變成一個套裝課程，然後挑選一些經過認證的、很有經驗的教官，再來是比較有教學經驗的與長期支援的教官。當然這些都是從縣（市）調用的，像是訓練出去的種子教官，我們為了維持訓練品質，會把這些人調回來，給他們 2 到 3 個月的訓練與觀察；看適不適合做為長期的支援教官，如果不行我們就會淘汰再增補。所以我們的教官品質是按照嚴格的標準去遴選的。

H2：

彭老師的問題，我再簡單補充一下；我們教官來源來自於現職消防人員或退休消防人員，同時我們還再區分為災防與消防 2 個部分，災防的部分我們主要是係以陳亮全老師擔任招集人成立災害防救教材編輯委員會，由他們所推薦的師資來擔任。消防的部分，我們是成立專業的教官班，任何來此擔任教官的人，都是由各縣（市）所推薦的，並經一定時間的訓練，教官養成時間有火災搶救教官班是 2 周、急流是 1 周、救護的教官是 1 個月，訓練合格後拿到證照取得教官資格中心則可以遴聘他們擔任教官，目前我們的資料庫已經有一千多位教官，這一千多位的教官，我們每年會再進行評鑑；我們的評鑑制度第一個是來自滿意度問卷，目前教官們的滿意度都達到 85% 以上；第二個是安全度，主要是看有沒有學員受傷，如果受傷的學員都是集中在某幾個教官身上，就代表他的安全度不夠，我們最大的宗旨是安全，如果沒有達到安全的要求，我們就不會再予聘用；因此如果有 2 次的受傷經驗，我們就會 1 年不予聘用。

最特別的是我們的急流訓練，因應每年水域狀況都不相同，因此每年都應該進行複訓，如果沒有前來參與複訓；就不能擔任教官。我們最大的困擾就是沒有專職的教官職務，教官都是來自縣（市），昨天我們才向吳主任報告過，2011 年臺中豪雨，女騎士落水，有一位見義勇為的人去救人，但雙雙不幸滅頂；結果胡市長出動了 600 多人去搜救數日，當時最大的教官來源是臺中市消防局，所以當臺中市消防局調了 600 多人去救災，也就是我們的教官都被調走了，訓練中心就鬧空城。因此從那次事件之後，我們就集中各地的教官，颱風來了也是一樣；颱風走北部；北部區域的教官就不能來了，颱風走南部；南部區域的教官就不能來了，所以現在我們的教官來源來自全省各縣（市），我覺得訓練中心是中央單位必須去輔導各縣（市），我們是跟縣（市）一起成長的，教官來源的部分，大概就是這樣子。

H1：

我們希望教官是很有實務與實戰經驗的，不是只有在理論上面，因為我們學員也是在各縣（市）服務，碰到的情境非常多，教官的經驗堆疊一定要拉深。

彭錦鵬：

有關於訓練容量與訓練需求，我們是採用甚麼邏輯與原則？換句話說，對於消防員的訓練是從個人的角度，還是各縣（市）消防機關的角度？或是從中央的角度來安排訓練容量？還是從 2 個部分；一個是在職人員、一個是新進人員？整體來講，是如何去做決定？

H1：

我們現在新進人員的部分，已經慢慢導向到訓練中心來，大概會給他幾張證照，他們自己也熟悉，將來畢業之後要回流來這邊做各種不同類型災害的訓練。

彭錦鵬：

所以總共是 8 張證照，對不對？

H1：

我們總共是給 7 張，像警專正期組的會給他 4 張，警大也會慢慢朝向 4 張。我的概念邏輯是說，例如日本與美國消防員的養成，不管是 3 個月或 6 個月，你進來就是消防隊員。以前長官就在談的是到底警察大學畢業出來直接當幹部的制度，

是不是要做調整？每個人都是從基層的隊員開始，然後慢慢去擢升，當然這樣職務經驗的累積會比較扎實。但是我們有一個警察法的制度，所以如果這個制度沒有辦法去改變它，我們就要改變訓練的方式。從訓練的方式來說，到訓練中心受訓是沒有階級的；大家都是從基礎開始，一定要讓你從基礎扎根開始，縱然你以後要擔任幹部，有了基礎訓練後，才能去領導。再來就是你不足的地方要回流做訓練，這是我們這幾年來學到的方法。縣（市）同仁也慢慢認同所以也意願回流來做訓練。但是這就會涉及提綱所說的容訓量問題。如果規劃3年把全臺1萬3千多個消防人員全部找回來，做各種訓練，是沒辦法容納的，我們這邊光是火災初階班的部分，目前在我們這邊已經完成訓練的大概有3千多人，所以去年部長問我說，全部1萬3千多個消防人員全部訓練完，需要多久的時間？我說如果按照目前的進度大概需要10年的時間。所以他後來才同意我們再開發後面的4.85公頃，再增加1倍的訓練容量。未來從初階的訓練開始，不管你是哪一個階級的消防員，都要經過這條路，再來是進階與高階，這樣基層在聽指令的時候；就會懂高層的命令的意義及達到整合性，能夠知道要怎麼去執行。

彭錦鵬：

難道以前的消防隊員都不需要經過訓練？

唐雲明：

應該這樣講；過去警察系統是官警兩校分離，延續部隊的思維，一邊是士兵、一邊是軍官，全世界大概就是這個方式，警員給他一些內升的機制；讓他可以到警大念二技。警官的部分，除了他的基本戰技以外，更重視他的領導，這是警察與警官在層次上的不同。之前曾經討論到，美國的消防與軍事系統不太一樣，先受訓半年，不論學歷如何，受訓者都是一樣大，不過美國是透過證照的訓練，如同剛才吳主任所講；你要去發展哪種專業就必需有該領域的專業證照，像火災就要去考火災的證照。至於我們國內，主要是受到日本的影響，日本是消防大學出來，就是軍官級的，但也有一塊屬於軍官級的，但是不是放在大學，他也有像我們一樣在職的。但是這些人是可以進入到高階的，途徑就是透過內訓的機制。

時至今日我們雖然已經警消分立，但基本上還是採用警察的系統，所以我在這個階段談完後，心中有幾個比較突破性的建議，一方面要怎麼樣和國防做結合，一定要在政策上做決定，否則老是在現有的政策、福利下，去做組織精簡；沒有解決舊的問題，但是新的問題又出現。像臺中市消防局考量消防員的人力及體力，試辦「深夜執宿」，值班人員從深夜10時至隔天上午6時期間，可以將分隊大門關上，在值班臺旁睡覺，有勤務再起身處理即可，但是政策一做，在城市排名變成倒數第二，所以要趕快做出業績來。桃園市一下燒死6個也一樣，我認為消防這一塊是馬上可以做出業績的，如果持續用傳統的做法並且與議員的利害關係都擺不平，就會形成一個貪污的機制。

從長遠來看，我國的打仗機會越來越少，高華柱就是因為救災的功績擢升上來的；他們都知道國防與消防的結合，可是這種體制怎麼來，因為政治影響很大。我是覺得我們好好設計一套，多元化進來都沒有問題，如果是走指揮職進來的，不論學歷如何，一定要有證照。進來之後就看你的屬性是在哪一個專業領域我們就同步進行；以後大家認為要走甚麼路，就都很清楚了。例如：新加坡救災的部分，就是與民防相結合；建築物的部分，就開放建築系的人進來參與。先前個人曾跟李鴻源談過，本來沒有這個聲音，因為這個問題必須牽就地方自治法，我們

當初的重點就是認為必須針對消防另外去設計一個系統，李鴻源認為應該把海巡、警察通通弄進來，我認為甚至應該把後備部隊與民防系統也加進來。民防以前本來就是跟警察和消防在一起，就是要把後備部隊弄進來，可是當初就是因為各機關都要爭權，所以最後不了了之。現在就是說；對國家來看，10年、20年後是有利的，到底是要怎麼樣去發展，其實我覺得我們這裡的訓練基地已經準備好了。對國家最有利的的方式，我們就大膽的提出來。

H2：

我想就剛才彭老師提的問題，提一個例子，我入行後所面對的第一場火，是我在高雄實習的時候；一個貨櫃屋的火往外燒，我因為害怕的關係往後退，因為我們在學校所受的教育是文官教育，只是上書本上的，從來沒有遇到過只有實習碰到。現在我們的訓練場地可以做的東西非常多，剛剛老師看到的是一部分而已，老師剛剛也問了一個問題；是不是可以因應現在實際狀況，講實在話，因為我們是冷煙，跟現實是不太一樣。但是我們有一個地方叫做閃燃櫃，它可以調整到700度，所產生的煙跟火與真正的都一樣，就是要讓你知道怎麼樣去判斷，其實真正的訓練，訓練的科目、方式及設備來說；我們走了5年，到了今年已經有了大改變，為了環境的改變尤其是這幾年來，我們有找到火災的3大因子，一個屬於空氣呼吸器、一個是水源供應、一個是屬於自我保護的這一塊，自我保護，就是屬於你要怎麼自救跟救人，這個東西因為在中心具備有1比1大小的各種火災模擬設施，因此具備實際訓練效果，火災搶救訓練可以分為兩個部分；一是現職人員、一是特考班的部分，特考班的部分，我把它當作以前的警大教育，這邊的教育最重要的是紀律、團隊及技術，技術是放在最後面的，但是紀律、團隊和你有沒有感恩於這個社會，這是我們教育的主軸。所以特考班好不容易努力到現在；誠如剛剛唐老師所講的，我們也將畢業後會擔任主管的三等外軌的學生通通都回來上1年的課，未來希望警大、警專的學生至少來這邊1年，這樣相同的訓練下就會有相同的語言。不管出去的是隊員、分隊長，在指揮時的概念通通都是一樣的。今天如果分隊長來了，可能領導這一塊會不一樣。比如老師今天看到的高階訓練，可能警大有，其他沒有，因為他們要領導，需要新的東西，如果我們慢慢努力把新進人員訓練得差不多了，像警大、警專、特考班通通都過來了，我們可以努力做好的。

現在再來講到在職人員，在職人員的容訓量，大部分被特考班給吃掉了，因為這幾年來的退休潮，其實國家最有趣的是退休制度的改變，所以會導致公務人員心情的浮動，很多人50歲就退休，所以現在我有一批50歲都退休的。主任也讓我研究；這些50歲腦力及能力不錯的，能不能拉回來擔任教官，這樣不用拉現職人員，就不會導致調度上的困難，這些都是未來要努力的方向。可是努力下去，容訓量就遇到問題了，其實我有800個人，明年我要收700個特考班的學生，所以就只剩下100個容訓量，我們會跟縣（市）談合作，把一些學員送去縣（市）訓練。有些像EMT2不需要使用到我們的設備，我們就可以把他送到縣（市）去；這樣好不容易擠出300個容訓量，雖然長官一直給我們壓力，新生這麼多是不是要多辦一點，但我們多辦就出現問題。像今年10月就遇到一個問題，我不過是調了250個人，縣（市）就跟我抗議，因為人力不足，導致他要送去訓練的人是不夠的，所以未來他希望我們把特考班補上，這是一個很奇怪的循環點；就是人力的問題是無法處理的，但是證照一定要。證照現在做得最好的就是救助與救護，救護是因為有一群很熱心的醫生，把初級、中級、高級救護分得很清楚，初

級 40 小時、中級 280 小時、高級是 1,280 小時，你就要明確依照這一個標準走，證照就是這個樣子。

現在我們火場處理的素質，要求學生至少 70 分才可以拿到證照，目前消防人員大都可以拿到，反而被刷掉的都是特考人員。也就是說，我們消防人員的基本職能都是夠的，跟證照結合有一個好處；往年沒有跟證照結合時，有些人會不想受訓或淪為公差，當結合證照時，就會鼓勵某一些人願意去做。另外，這幾年來我們的制度已經完整化了，所以我剛剛一直提到的就是共同語言，也就是說，我在災害現場講排煙；講我需要多少排煙量，所有人都會知道我們現在要做甚麼事，可是現在因為以前的救災沒有模組化的教學，然後我們的證照沒有模組化，導致可能受訓的證照拿很多，但是指揮官下達我要 80% 的通風量，可能全部人會呆住，想說要怎麼做？所以隊員可能會質疑分隊長，且對於分隊長的命令不會聽；同時分隊長會覺得我在下命令時你怎麼會聽不懂，隊員也可能真的聽不懂，所以這就可能產生一種磨擦所在。如果能確保證照模組化，讓全體訓練變成一致。我曾經接觸過美國的一位小隊長；我有問過他是哪種小隊長，他說他是化災小隊長，而且他的榮譽感很重，因為他參加過多少訓練與救災才能成為小隊長，所以這對他而言是一種榮耀，臺灣如果也能做到這一個程度，讓職位不是做多少事情，而是願意自己付出；如果當你要升到這個位置，是受同樣的訓練，受到相同的一個模組訓練，我覺得這樣子，整個國家在消防、救災等才能繼續下去，這是我的想法。

李俊達：

我有一個小問題？我們訓練中心這邊總共可以發出幾種證照？

H2：

目前我們只著重在 8 種。

李俊達：

這 8 種大部分，目前只用在升任分隊長嗎？

H1：

它現在已經放在縣（市）的資績計分表裡，幹部也有，到科長以下。

李俊達：

科長以上就沒有證照了嗎？

H1：

到科長的位階，他有一定的領導統御因素，所以會比較少觸碰到這個問題，因為你已經累積經驗到科長這個位階了，大概局長與縣（市）首長都會有他自己的標準考量，但是救災現場的處理，都是在第一線的隊員與小隊長手上。

彭錦鵬：

現在有沒有表。

H2：

老師您說的是哪一個表？

彭錦鵬：

就是例如說，我想要擔任分隊長，要有什麼條件？因為我們剛才假設的邏輯，我們會以同一套標準來陞遷，講白的就是，因為我有幾張證照，基本上我可以擔任甚麼樣的職務？

H2：

這一部分，老師請稍後再把資料整理給您。

彭錦鵬：

好的，麻煩你，因為這樣我們會比較清楚。

唐雲明：剛剛講到重點了，其實我剛剛講的，未來不論你是民防還是警察，我們的證照都可以公開，例如消防設備師士的制度，目前我們消防設備搶救人力已經很不足了，又沒有預防的人力，我們就比照日本模式委外。像建築師一樣對外尋找人才，假如你有消防設備師、士的資格和多少年的經歷，可以比照技術人員納到消防局的系統，就不虞匱乏，消防局不需要再弄一套系統去培養這一塊。我覺得這次研究我們可以做，只要把需求資格訂好，我們只要把這個模組設計好，只要具備這個資格，民間預防的人，通過國家考試，就取得這個資格，現在不管怎麼樣進來，你要救災就要通過認證。

現在最麻煩的是，我們這裡訂的各種模組訓練，到各縣（市）後各縣（市）承不承認，因為人事權在地方，人事權在地方沒有關係，署裡有訂一個遴選的辦法。所以今年有一個大隊長的遴選，只要沒有那個科系就透過遴選篩選掉，現在是你要做甚麼職務；你的資績加分到甚麼程度，決定的還是縣（市）長，所以現在還沒有這麼清楚。這次研究可以跟訓練中心探討相關的證照與後面的陞遷及紀律做一個對應出來。把這個系統開放，最近我都鼓勵陸航 30 幾歲退休的人考消防設備師、士，我是覺得這個模組建立了；我們可以好好加以對應，只要政策一確定，就看新的總統或新的院長要不要去做了，這是我的補充。

H1：

另外第 3 點關於實務運作的經驗和對於地方消防機關員額的看法，因為這是所謂的消防人力員額評估，員額部分我們已經定有一些基準表，邏輯上這些表都可以。

彭錦鵬：

你認為哪些是最關鍵和重要的因素？其實需不需要這麼多。

H1：

以日本的體制，1 部救護車 7 個人，東京都可能救護車需求比較多，就會 1 部車再增加 1 個人。像臺北是勤一休一，所以 1 部車 7 個人 1 天至少 4 個人去跑救護。救災來講，1 部消防車要配幾個人？像美國跟日本有些可能 1 個水箱車 4 個人為 1 個作戰編組，所以現在的問題是我們有個基準表，基準表延伸的問題為什麼很難解且複雜？因為像局本部、大隊部、中隊部，它們的人員編制是沒有法制的，它們是把整個消防局的人，用 1 車幾個人去算出來的。所以你這個縣（市）有幾部消防車，我們是按日本標準，1 部水箱車 4 到 6 人，它可以採低標 4 個、高標 6 個這樣去算，現在有 200 部消防車，要編制這麼多消防人員，是用車去算的。這就延伸出 1 個問題；消防局本部的組織規程裡面，例如規定 11 個科、2 個中

心和人事、會計、政風等加起來要 90 個人，這些人要去哪裡移？就是從救災的員額數去移，局長也算在救災的人裡。所以為什麼人力看起來很多；但是各分隊的編制人員很少，其實這是關鍵點，大隊部、中隊部、局本部，把你的人力吃掉，所以要解決這個問題，變成局本部的組織規程編制假設是 90 個人就是 90 個人，一個科室多少人就是多少人，不能再找人去支援。所以我們要用簡單的回推，1 個消防分隊設有火災與救護是最基本的，還有可能經常性的水難與山難，以及安檢。這些人力再配置上，都要把它算出來，所以這也是我們人事室委託的案子叫人力評估系統，要丟一個因子出來，要從每個分隊來看它要多少人，以前我在臺北市做創新提案；1 個分隊最少要 26 個人，在勤一休一下，1 天可以控制連主管在內有 12 個人，這 12 個人要怎麼用？救護可能扣掉 2 個到 4 個，消防車的配置按火災分的 3 個等級和危險度；以行政區的角度去設計消防隊，跟日本一樣，這個邏輯基本上沒問題。在新竹市做可以，因為他行政區小，區域的發展很平均。臺北市像南港區跟大安區面積差不多，但人口不一樣，所以我們在設計消防隊的時候有一個基本邏輯，每個行政區最少要有 3 個分隊，每個分隊最少 12 個人，所以不管哪裡有火災，都是 3 個分隊出去，會有 30 幾個消防員；救災編組上，有 2 條水線、4 個人，同時要有 2 組搜救人員，共 4 個人，再來要有救護車，面對 3 樓以上，會有 2 部、4 個人在這邊，最後還要有指揮官跟幕僚。我們希望去套救災的模組，包括美國及歐洲的消防隊都是用這樣去推算的，所以他們是用消防隊的人力需求去推估的。至於局本部它是業務性的，包括：日本、大陸、美國，辦業務的不一定是消防人員；例如建築審查，他一定是找電機與建築的人，真正消防學校出來的人，一定是去前線救災的。臺灣有三、四等考試是國家考試框架在那邊的，所以我們會有一些制度在打轉；要解開人力員額的合理配置；以我們目前的基準表邏輯，可以當因子，但是我們有一個叫作戰編組，所以副署長問我可不可以定 1 部消防車 4 個人或 5 個人或降為 3 個人，問題是每個縣（市）它們會問說，人在哪裡？像宜蘭的消防人力才 200 出頭。雖然部長已經同意從今年開始到 106 年底，全國要增補 3,000 名消防人員，補滿後要有人力評估才有意義，既然你要設分隊就要有一定的基本人力，而且要固定，例如 1 個分隊至少要 9 個人，就要把它定下來，不能更少，這樣作戰編組才會成形。現在的問題是，大家覺得安檢很重要、還有很多天然災害，這已經把它弄得太複雜了，國外設消防分隊沒有這麼複雜。

唐雲明：

桃園殉職的 6 個人，就是作戰編組不落實。

H1：

桃園的問題是因為每部車出 2 個人，所以組織作戰不起來。

H2：

針對剛剛提綱第 3 點我只有一個想法，以基層來說；只有一個最重要的就是作戰編制，臺灣去講究車輛其實法規是錯的。其次是人跟環境沒有改變，現在依然認為消防車到達越多部越好，至少發生火災時，縣（市）首長及議員是這麼想的，今天來 3 部車，戰鬥力是夠的，但如果來了 15 部車，戰鬥力是不夠的，因為 1 部車只有 1 個人，1 個人顧 1 部車是沒有戰力的。我們的人員數是依據消防車與裝備而定的，所以為甚麼消防隊最後是用車輛來定，而不是用環境？國外是用幾分鐘到達來訂定的。我個人認為救災救護人員應該是要以車輛來計，它去計算是

對的，但縣（市）與鄉鎮要有多少人，是值得去考慮的，所以作戰編組對於人力是很重要的。

至於題綱第 4 點有關現行消防機關人事制度與管理所面臨的主要問題；我覺得要像警察一樣回歸到一條鞭，因為一條鞭的制度在於有領導統御，沒有管轄權就沒有辦法管理，舉一個例子；所有大隊的大隊長與副大隊長不一定是彼此信任的，也可能因為陞遷的關係，會有互相防範及相鬥爭的狀況。但是在警察單位裡，副分局長要升任分局長，要曾經待過的 2 位分局長保薦才可以升任，所以當你沒有辦法輔佐分局長，分局長就不會幫你保薦，而你就升不上去分局長，現在我們的人事談再多的陞遷，其實是不容易的，很慶幸的是，我們在各縣（市）的小隊長，認為陞遷是可以的；反而我認為高階消防人員的陞遷是最難的部分。

附錄 10：第一場次焦點團體座談會議紀錄

- 一、開會時間：2015 年 6 月 15 日（一）下午 15：00
- 二、會議地點：消防署 6 樓會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬、唐副教授雲明
- 四、與談人：F1、F2、F3、F4、F5
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、李副研究員衍儒、曾助理研究員敬穎、消防署黃科長靜滿、劉專員豫鳳
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

F1：

唐老師與研究團隊及其他消防機關代表大家好，很榮幸參與本次焦點座談會議。首先，關於人事制度與人事管理措施上所面臨的主要問題有哪些？其改進之道又為何？就本題而言，我認為現在人事制度上面臨的問題是，自消防機關從警察機關分立出來後，角色與立場就轉變成一般行政機關的角色，人事制度則採取過渡的雙軌制，一般人事、會計、政風的人員完全從一般行政機關調任過來。看起來是一般行政機關，一旦有重大慘案發生時，例如；桃園的火災、高雄氣爆，我們面對社會的輿論、民意代表及立法院等多方意見對於消防署的角色，變轉為批判立場，希望地方發生重大災害時，中央應更有積極作為。中央必須對地方採取更多經費補助或是制度上建制。尤其，一些立法委員希望我們消防署能夠像一條鞭的體制一樣，能夠有對地方指揮的權限。可是，這是在發生事情的當下，才會有這樣的聲音，而平常則是地方政府、中央政府各自負責本身的事務，權限劃分得非常清楚。所以我們消防機關看起來像是行政機關，但是遇到事情時，民眾又希望中央消防署更有指揮統合的功能。這其中很大的關鍵，中央機關掌握了行政資源，其中包含：預算、預備金等。舉例而言，鐵皮屋或是違章建築發生火災時，營建署被攻擊的壓力不會這麼大，因為民眾都曉得這是地方政府應負的責任，可是像桃園新屋違章建築發生火災時，消防署的壓力就會比營建署的壓力還大。

因此，個人建議研究團隊應藉由這研究案，蒐集其它先進國家遇到大規模災害時，中央與地方的關係，尤其消防機關在災害防救的法令與指揮之權責，之後再回頭檢視消防署的在大規模災害的定位，提供我們一些政策的建議。

再來，消防人員的訓練與一般公務人員不同，並非高普考完就實習、分發到一般公務機關。消防人員任用之前，都必需施以專業訓練，所以變成會有警專容訓量不足的問題，這看起來似乎是中央的責任，分發到地方政府時就按照地方的體系，與一般行政機關是相同的，所以才會有到底要不要人事一條鞭的想法，是不是採取警察制度的想法。長期而言，消防從警察機關獨立超過 20 年，為什麼還是走不出警察的體制，因為警察的待遇與福利確實比較好。如果消防人員要有自己的人事管理體制，是否能說服上級機關其必要性，而不會產生疊床架屋的情況。這就是今天的研究案，我們需要定位出來。所以就考試院而言，5 年內應回歸到任用體制這樣才合理的說法，可是就大部分同仁而言，都希望待遇福利應比照警察。有這樣一種聲音出來。目前人事上的一些問題，我覺得要真正解決，還

是要回歸基層人員的想法，他們的待遇福利是否能夠維持。接下來在他們訓練部分能否有所突破，所謂「突破」，就是像日本一樣採取證照制度的方式，例如今天我要陞遷，我要去做預防的工作，那麼我就要去考取預防方面的證照，考上之後才能夠勝任。這種訓練的方式，應該由中央統一規範，在這樣的陞遷過程當中有引導的作用。目前在救護方面已經採取這種方式，像法定 EMP1、P2....這樣一路逐級升上來，有一個高級救護技術員，曾問說，其所獲得的證照，是否在陞遷過程中，能有加分的效果；也就是說，在訓練取得這些資格之後，能否有比較好的福利待遇，能夠讓他更為專業；所以他們除希望能保有警察機關的福利、待遇外，也希望在陞遷方面，能以個別證照為資格條件，我想這是我們應該來努力的方向。

F2：

我希望不要發散而是能夠聚焦討論此一議題，會比較符合會議的目的。消防機關自警察機關分立 20 年來，我已有 12 年的資歷，我感覺消防機關的組織架構是有在前進，但還可以更好。我的想法是，我們是不是應該純粹使消防專業化就好？當初為什麼消防要獨立於警察，就代表它需要消防專業化。沒有必要把災防等拉進來，回歸消防的專業就好。

F3：

我是覺得一條鞭見仁見智，消防脫離警察也已經很長一段時間，我認為要回到一條鞭是理想，但是現階段一定會有更多的困難。現在中央的角色就是業務評鑑與經費補助，但中央與地方的關係卻是有些許薄弱。舉例而言，像是高雄氣爆，我們特搜大隊有派同仁到高雄去，但卻不知道應該到哪裡報到，後來透過高雄市政府消防局指揮中心才有管道，顯得消防署在災害現場統籌指揮調度幾乎沒有發揮功能。包括這次的復興空難也是一樣，我待了 8 天，整個過程我蠻清楚，按照《災害防救法》規定，空難在中央應該屬於交通部、地方則屬交通局，可是救災過程都是地方，新北市與臺北市 2 個地方的消防單位，如何整合也是需要來探討的問題。不過依許多同仁的觀點而言，一條鞭可能會更有尊嚴，包括大家的輪調及歷練可能也會比較好。目前消防署的功能比較難發揮，基本上是訂一些制度或消防法規，如果一條鞭對於局長會有任命權，所以我覺得可以比照警察一條鞭，據我瞭解好像也有立委在推動。但我覺得還是有其困難度，畢竟我們沒有自己人員的任用條例，我們與公務人員、警察的身分曖昧不明，所以我覺得消防應該要訂一個屬於我們自己的任用條例，這是有必要的。再來就是，現在各縣（市）消防人力有待補充，建議可以參考新北市的作法，地方自訓自用，還有各項消防專業證照的制度化，這部分仍須予以加強。

F4：

我跟 F2 一樣，從基層做起，我是從分隊會遇到什麼問題的觀點來探討，最大的問題就是人力，沒人只能做沒人可以做的事情。我有去日本、法國的消防機關了解他們的情形，他們 1 輛水箱車就是配 5 個人，這 5 個人今天上班就是坐這輛車，我們則是視情況而分配。如果我們人力充足，就可以用車來配人，執什麼勤務、用什麼車、需要多少人，來去分配，這樣就可以呼應 F2 說的專業化，而現在人手不足，只能一直用應變的方式去處理問題。再來就是指揮體系的訓練，因為我們發生新屋火警事件，不是說指揮得不好，只是在事件發生後，我們開始討論指揮層級的問題。我覺得是指揮官的訓練不足，這方面並不是做不到，因為現在消

防署方面也有開始在推行指揮官的訓練。然而我個人覺得是經驗不足，才是比較大的問題，沒有足夠的經驗，不能精準的判斷。那經驗要怎麼累積？我們現在的狀況是畢業後就開始勝任分隊長，再開始慢慢去學習，學習得好的就做得好，如果學習不佳就可能等那天會不會出現問題。我覺得是不是應該要有什麼方式去克服這個問題、去累積經驗，是不是應該從畢業之後被分配到分隊長的職務，應該先跟前輩共同當班學習做事，藉由這樣的方式去累積火場的經驗，這是我個人的想法，並不確定執行後的結果，但我覺得這種方式，對於新任的分隊長，才有足夠的時間去累積經驗。還有就是前面提到的，我們應該有自己的人事條例，如此會比較有法源依據，甚至是《消防法》也應該重新修改調整，因為時間久遠，有些時空背景已經不同。

唐雲明：

第一輪就先針對個人想法發表，待會我們就針對討論題綱裡的問題深入探討。

F5：

前面發言的先進已經將目前整個消防體制建議改善問題提出，我的部分大致上也是人事一條鞭、專屬人事法規、防災平臺統合、救災專業化等。以防災平臺統合為例，消防局部分應專責救災方面，不要再去管理不屬於自己管轄的部分，在統合各特種災害救災，化災部分就給環保署，或是重大交通意外由交通部，消防人員再依其專業指示進行搶救活動，畢竟消防人員救災時對於所處各種環境應如何處理才不致生二次災害的部分並不是萬事通。當災難發生時，我們可能對於那些東西不能做什麼動作，哪些地方可以更容易建立搶救路徑等，可能要專業主管機關才能夠來做指揮，所以這部分不宜全交給消防局來單獨作戰。在人事一條鞭的部分，前面也有提到，舉例來說，像各縣（市）的人事單位，行政人員大部分都不是消防出身的，以警察為例都是經過專業人事訓練培養出來的警察人事專才，警察相關人員比較能了解相關的人事法規，所以有時我們同仁在爭取自身福利的時候，人事室方面就可能以法令或解釋令拒絕，並且該可能法規早已不適宜或不存在，亦不參考其他縣（市）的作法，這種狀況經常發生，因此在人事行政方面，是不是應該由我們消防同仁去培訓。不是指一般的人事人員不好，而是相較於消防法規及勤務的熟悉程度，消防同仁會更加的了解情況。如超勤的部分，一般行政人員沒有辦法理解超勤的時數，但是一樣是消防出身的人事人員，則能理解超勤時數的狀況，所以若是由一般行政人員擔任，常會以一般行政人員角度去思考，較為不妥。還有像是消防檢查，是不是能夠像建築師公會，由本身的專技人員去檢查，而不像是消防現況，都由我們第一線消防人員去做檢查，這樣會讓人覺得消防本身我們有背書的效果，這是比較小的議題，但也需要法規的更改，如果修正這部分，也可以減少外勤人員的人力運用。

唐雲明：

我從剛剛各位的報告匯整一下，有幾點我們可以交叉討論。F1 提到的是消防人事系統，考試院要我們回歸公務體系，可是消防過去在警察部分又有其專業性，這2個制度目前要如何有效的整合，我們要好好探討、建構，應該以什麼樣的方式執行。F2 是提消防專業化，消防應該管理好火災部分。F3 側重在一條鞭，是指揮調度統一，最好有單行的消防人事條例執行。F4 是希望建立類似副分隊長的制度，那麼副分隊長要怎麼遴選呢？

F4：

我的想法是要給副分隊長時間訓練及累積經驗，而不是特別遴選來擔任。先藉由擔任副分隊長來累積經驗，而有能力去擔任分隊長。

唐雲明：

這就牽涉到任用資格，那就是我們現在規定 4 年級同學要提前到實習單位實習，但是實習沒有特別規畫。

F4：

但是實習的時間不夠，如果只是 2 個月、3 個月或半年，其實都不足以累積足夠的經驗去擔任分隊長。或許可以從消防人員訓練方面去深入探討。還有剛才 F5 提及消防與警察人事人員組成的方式有所不同，現在警察的人事業務還是由警察人員擔任嗎？我覺得一般行政的同仁對於我們消防的勤務方式、法規規定了解不夠深入，所以在執行消防人事業務時，可能會有有些許隔閡。我們應該要有什麼改進的辦法呢？

F5：

我認為就是我們自己要培養一些人事人員。就像警察人員就有人事專長的訓練。

唐雲明：

這是制度面的問題，或許可以再談，就我們人事人員要如何更了解消防方面，我們可以再討論。現在我們允宜更針對題綱的部分來加以討論，今天我們邀請了基層人員的主管，就是希望能更了解基層的運作、訓練方式，以及我們在消防組織設計、危險加級、津貼等部分的意見。

彭錦鵬：

唐局長其實對消防組織的運作十分熟悉，有實務、也有學術界的理論基礎，我們可以一起為消防人事制度來考慮，要看過去、也要看現在、更重要的是看未來。希望大家可以表達出未來理想的制度，我們也可以試著用日出條款與日落條款的方式，來改變我們現在的情況。當然也包含防災，到底是只有消防；還是要另外救災的人員？還是消防需要再加人事？但我先提供歐美先進國家人事制度的趨勢，就是人事都是由各機關自己管理，稱為分權制，由各部會自己管自己的人事，所以這並不是例外，而是潮流所趨，不過是因為在臺灣，我們是採取經常性的人事一條鞭，我在此提供一些背景情況給大家參考，有了大家第一輪的討論後，現在請大家針對題綱來提供寶貴意見。

唐雲明：

請問 F3，現在特搜大隊有任務編組的方式；也有直屬的方式，你們這樣設計當初的考量是什麼？

F3：

這是歷史的演變，如果按照法規規定，每個大隊可以設 3 到 5 個分隊，我們當初成立時每個大隊都有 1 個特搜分隊，就是任務編組。因為特搜分隊的核心任務就是在震災發生時的人命搜救，但不可能每天都在等待地震或等待國際救災的需要，而且現在地方的特搜隊要出國救災也有一定的難度。因為消防署都有排（輪值），有些也涉及外交關係，而且消防署本身也有特搜隊，所以出國去救災沒有那麼簡單。我們每個大隊都有成立 1 個特搜分隊，以前有的局是稱為救助隊，救

助隊之後又改成特搜隊，所以我們局長就把救助隊都改成特搜隊，並非只有震災的工作，震災只是核心的工作，後來組織有所變革，更增加很多科、室，包括增加大隊；由原先 6 個大隊變成 9 個，亦增設特搜大隊。嗣後局長命我兼特搜大隊，以第一大隊特搜分隊為例，特搜分隊設在海山，實際上海山要到處去支援其他分隊，這些消防人員像是消防中的消防，我們非常要求特搜人員的訓練，除救助訓練還有特搜訓練，以及體技能測驗。近幾年還到新加坡與日本訓練，全部都以特搜為主，也就是我們把菁英放在特搜，火災的人命搜救也都請特搜人員幫忙。還有山難搜救、水域、化災，我們希望每個特搜分隊都有專業能力。第一大隊有 7 個分隊，如果把海山特搜再拉出去只剩下 6 個分隊，所以評估考量之後海山分隊還是留在第一大隊，最後我們把 7 個任務編組的特搜分隊其中 4 個分隊，改為直屬特搜大隊。

唐雲明：

直屬的特搜大隊與一般任務編組的特搜分隊，超勤的情形與津貼有無不同？

F3：

都一樣。我與其他同仁有研究過前幾年消防同仁殉職，分析過後覺得有些都是因為分隊長資歷不夠，但卻是身為帶隊官。所以是否可思考是不是應該打破警大畢業才能夠擔任分隊長，消防人員每個人都從隊員當起。因為消防的專業訓練雖然重要，但經驗的累積才是最重要的。消防的工作都是由點點滴滴經驗的累積而來，包括：破門、電梯搜救、水難、山難，這些專業都是經驗的累積，像大學部的來到災害現場，碰到沒有處理經驗的災害現場他們也會擔心；因為他們沒有經驗，所以，可否研究每個消防人員從隊員做起，把階級拉多一些，例如副小隊長、小隊長、副分隊長、分隊長；然後依照條件的不同，例如：參酌學歷條件於擔任隊員 3 年後，可以升副小隊長，升副小隊長後，然後通過學科、術科考試及考核來逐步陞遷，不同階級不同考試，這樣在 20 年後隊員或許就可以擔任大隊長，讓每個同仁都有希望。現在一般的隊員至少要做 10 年才能升小隊長，沒上警大就沒陞遷機會，假使每個消防人員從基層做起，設計一套全新陞遷制度，使消防人事步上軌道這是我的淺見。

彭錦鵬：

剛才 F3 所提，我覺得很棒、很務實，現在用學歷不是那麼齊備的方式；還是要看能力，等一下會請大家寫一下，假設以消防員的立場，在防災或救災的部分，未來應該要怎樣來考選才是合理的，我講的未來包括退休，我們未來無法避免都要工作到 65 歲以後才能退休，顯然在體能上會有很大的問題，我們要設想到體能的分割點可能是 55 歲或 60 歲；在這種情況下我們制度要怎麼設計？我們已經花很多時間在思考 55 歲或 60 歲以後轉任行政或幕僚的可能，對於 45 到 55 歲以下的加給要如何處理；也就是說，請各位以你們的經驗想想看，以最有可能的、政府財力可負擔的、對每個人是比較合理的，也請不要舉不合理的；例如最不合理的就是，女生當消防員然後從來都不上火場，這是絕對不合理的，我們先來討論。等一下也請大家很快得來寫一下你們的意見。

F1：

在座好像只有我是消防署的代表，幾個看法提供給大家參考，地方消防單位的代表們對於救災的看法，他們所說的，都是我們可以從業務面去解決的問題，包括

剛剛講的陞遷、訓練體制都是可以回到消防署的業務面去解決的。今天我們看到標題是「消防機關組織與人事制度評估及因應策略」，第二頁有敘明研究目的，我認為還是要聚焦於今天的議題，也就是回到組織與人事制度的部分。至於涉及業務面的部分，例如消防人員訓練問題，從業務面就可以解決了；包括消防人力是否足夠的問題，我們也已經跟部長做了專案報告，也和長官們取得共識。所以我還是建議回到人事面來處理及討論會比較好；像剛才所談到幾個比較核心的問題，如車輛、人員是否足夠的問題；應該接受什麼樣的訓練等，都可以從現階段的其他的業務面向去檢討就可以了。反而我認為這個研究目的所提到的，蒐集先進國家消防機關組織、人事制度及其與災害防救組織，就牽扯到相當大的政策問題。消防機關為什麼要跟災害防救綁在一起，是不是消防就做消防的工作，或許在大的國家因為資源夠多，所以消防機關只要把消防工作做好就好，災害防救就由其他單位來兼辦就好。可是這在我國目前是不太可行的，主要的問題就是，當你把这个工作推給別人，問題是別人的資源是零，這樣就會害到上級長官了。所以目前是不大可能的。

以《災害防救法》的精神來說；既然幕僚單位已經設定為內政部，內政部至少要做到綜整的角色，可是消防機關接了災害防救的工作，對於第一線基層的工作勤務內容有沒有影響；說實在的，以我這 20 年來的觀察，沒有太大的變化，他還是做人力救助的部分，這一部分來解析重要的觀念是在於指揮權的問題；指揮權在我們國家是很有意思的，因為牽涉到管轄權。我舉一個例子，民國 95 年臺中市化工廠燒很大；SNG 車轉播好幾個小時，環保局局長去、交通局長也去；指揮權因為現場的化學毒素而產生移轉的問題，轉移到環保局，真的要聽他指揮嗎？他叫現場弟兄衝進去，你真的敢衝嗎？因為在臺灣來講，很多外在機關會追究公務員的責任，監察院及司法機關都會調查。再舉一個例子；空難有沒有主管機關，在地方政府到底是消防單位還是交通單位是主管機關呢？像雲林沒有機場，飛機掉下去要怎麼辦？這些都是協調出來的，難道一定要由交通單位做為主管機關嗎？阿里山小火車翻車事件也是一樣，最近山難也是一樣，難道國家公園管理處就應該擔任指揮官嗎？他的公正點在於哪裡呢？當你推給其他機關當指揮官，就是一個很不負責任的事情，這個社會不會允許你消防機關純待命；或是等找到人的時候，再上山搜救，這是不可能的事情。所以指揮官的任務主要就是協調，在日本、美國；大家都是消防、環保、警察都去，然後現場成立一個聯合指揮所，大家一起資訊分享，現在大家怕擔這個責任，機關怕攬這個責任是因為救災能量確實不足，所以正本清源，我們就應該想辦法強化他的能量。我建議既然談到消防機關要不要辦災害防救，就應該談大規模防救及複合型災害時，消防機關該扮演什麼樣的角色？可以從日本及美國的消防機關 FEMA 來看他們扮演什麼樣的角色，是怎麼樣跟橫向的災害防救相關單位整合，與其去談他們是由誰來做指揮；不如去看他們是如何的做整合。像日本的概念就很簡單；因為他們沒有監察院或調查單位介入，日本上次火山爆發；消防自衛隊每個人是直接往山上衝，自衛隊上去救第一個下來的，媒體剛好有拍到；大家就覺得自衛隊很厲害。像花蓮山難，臺灣的情況是誰衝第一，誰要負那個責任，為何還有多少人沒救下來。所以我剛講的概念是說；參考國外大規模災害跟複合型的災害，去談這些人怎麼樣去負這個責任，這樣子絕對有助於釐清消防機關對於災害防救，應該扮演什麼樣的角色。

第二個是與會人士認為要訂定專屬消防人員的人事條例，以我的經驗來講；目前推動是有困難的，有一種可能就是；把這種人事的任命權，一定位置以上的，由中央經過訓練後，提供人才資料庫給地方首長遴選，我覺得可以達到剛剛所講的專業化，至少不會派 1 個警察局主任秘書或副局長塞過來當主管，這樣至少可以解決首長不專業的問題。前面講到的花蓮山難，就是很多首長沒有這種很基本的概念，所以只要這種人事制度，建立一個資料庫給地方首長去遴選，至少不會發生選到沒有消防經驗的人的這種問題。最後在這個題綱裡；我覺得第三點員額設置基礎的部分，你們應該要先有一些基本的看法，再來請教我們會比較好，你把這個開放性的議題拿來討論；大家會很熱烈給你意見，但最後可能會很難收拾，因為每個層級的人員都有他的道理，這樣一來意見會有很多的版本，以上是我的建議。

彭錦鵬：

謝謝 F1，請放心我們會好好的把您剛才的意見整理好，其實我們是從多角度、各方面、多層級的面向，從現在及以後要做怎樣處理的面向等多方面來看；剛才李組長提到的縣（市）政府消防機關首長的任命。我講個很簡單的例子，其實我們 6 在選區長的時候，基本都是政治任命，以前的區就是鄉鎮，是民選的。可是由常任文官來選的時候，就跟你剛剛講的一樣，你去找 1 個消防局局長。結果他沒有專業那就很危險。區長就是以前的鄉鎮長，你找 1 個常任文官讓他負責那麼多事情，卻從來沒有訓練，臺灣只有 1 個地方，臺南市的區長是有遴選、訓練才派任的。可是只有一個市做；如果未來消防人事制度裡面，你的考選是對的、訓練是對的，那要有怎樣的訓練可以讓人才於 10 年間變成 1 個小隊長。以後就不會有問題了，所以我們還是希望大家針對題綱具體的講，提出你覺得怎麼樣比較好的看法。

唐雲明：

我們今天的討論沒有甚麼對錯。

彭錦鵬：

沒有對錯，我們會全面的來看，包含整個政府的制度，恐怕都需要務實得來想，題綱的目的只是希望討論比較聚焦，例如：是不是一定要有特搜隊？菁英是否要集中？是否會因為特蒐人員能力比較好，就要先衝火場？

F2：

我先講一個最務實的現行待遇設定問題、危險職務加給和超勤加班費，我覺得剛才沒有聚焦到討論雙軌的問題，我講一個務實的，我建議消防危險加給，不管怎樣看，一定要建立成為獨立的消防加給。我們經常討論消防的危險性，以臺灣的工作來看，我的前一期、這一期、下一期都有人死亡、我的同班同學死了，不要再用我們量化消防工作的危險性來說消防有多危險；我只能告訴你，是一具具冷冰冰的屍體，所以我們聚焦回來危險加給，刑警是第一級 12,000 元；我不懂為什麼消防是 8,000 元，也許認為消防是二等單位，所以我不懂；歷史背景我們不討論。我們討論現在現有的概念，以民間的保險來說刑警和消防同樣是 6 級；為什麼消防的危險加給怎麼還是 8,000 元，有沒有可以參考保險的概念來做為消防危險加級的參考因子？保險的制度裡消防跟刑警都已經是最危險的，為什麼警察跟消防這方面有差別？第二個超勤加班費，如果我沒記錯的話；人事上班的定義

是上、下班的途中不算加班；那為什麼又回過來說，我已經在上班場所，就因為只有在隊上備差幾小時，不正常睡眠時間所以不算上班。我們的薪資所得與超勤加班是不是真的只能這樣規定？坦白說我在隊上當隊長；我半夜不用值深夜勤，可是我沒有一夜是睡得好的，都是淺眠；只要有腳步聲我就會醒來，這樣算不算上班？我們都在上班。我再舉一個例子，澳洲的消防、警察雖有其各自的規定，但是他們的待遇是相差無幾的。

彭錦鵬：

你能不能把最後一點再稍稍講清楚一點？像澳洲的警察與消防是不一樣、但是待遇是一樣的，這樣跟你前面講得會衝突嗎？

F2：

沒有衝突，是講澳洲的現行待遇；現在的背景就是在討論警察跟消防。所以澳洲的消防和警察人事制度是不同的。但是待遇沒有差很多，幾乎只有一些，建議可以參考不同機關，一樣可以做為提昇消防危險加級之相關依據，而非僅類比警察體系。

彭錦鵬：

所以你的意思是我們的消防比警察差很多？

F2：

對！事實如此，就像現在講的都市勤務加給；臺北市現在消防人員剩 1,400 人、警察人員則可以拿 7,000 人，勤務屬性不同當然不能比，我知道老師是研究單位的；學術研究中是同質性才可以相比、異質性不能相比。在美國警察與消防的待遇也幾乎是沒有差別，而且他們消防的待遇也是蠻好的，以上講的是比較務實的。

李副研究員俊達：

請問一下您剛剛有提到保險的概念；刑警可以到 6 級是甚麼意思？

F2：

個人意外險將職業等級分成 6 級，第一級是最安全；第六級是最危險。可以翻一下保險相關條例。

李副研究員俊達：

這個東西可以拿來當作參考的標準嗎？就是危險加給的參考。

F2：

應該反過來問，為什麼保險當初把刑警跟消防訂定在同一個危險等級？為什麼他可以這麼做？如果有其理論基礎及研究背景，是否可以參照他的資料來做為我們可以獨立訂定專屬消防危險加給的理由。如果還是在雙軌併行不變的情形下；就算維持這個制度，消防危險加給部分，也可以提升。

李副研究員俊達：

我想我們已經找到一種標準，拉回來說設置基準點，我解釋一下給大家得這個基準點，我們看一下這個第五頁這邊；我們考慮得這些因素，就我們基層的想法來

看；像車輛裝備因素、人口、面積等因素，除了這些因素還有沒有其他足以做為設置基準的標準，能更具體的、更有效率的決定員額配置的增減。

彭錦鵬：

應該這樣講；不管要增加或減少，重要的是你們的看法。

李副研究員俊達：

因為這涉及到人不夠的問題，從以前到現在來看，人永遠不夠，但我們還是要找出問題來，到底怎樣的情形要加還是減。

F2：

我的想法是人永遠都不夠，但是不可能這樣無限上綱，就像剛才 F1 所說要切成兩塊來處理。我們的員額編制是怎麼計算的，這是剛才的議題。這一塊已經沒有問題了，另一塊是制度、業務面是如何導致的？這一塊地方縣（市）消防局，例如臺北市政府就已經有在做，業務上能盡量簡化就已經在簡化了，但是人力還是不夠。回歸起來還是卡在勤務跟體制的運作。我先講一個抽象性的概念，我最近生 1 個寶寶；每 3-4 個小時就要起來 1 次，現在的消防就像這樣，一有狀況隨時就要起來，離開抽象的概念回到體制，消防勤務運作上同仁都在疲於奔命，他們沒有時間休息，因為民眾有事呼叫，無論大小事你就要去，基本上我們的同仁都在長期熬夜及處於高工作壓力，能力再強熬夜的問題長期累積下來就只缺更多的人，這就是工作滿足及組織承諾上的探討。我認為人力的問題，我們先回歸到原本的制度設計就好，先把現有不夠的預算員額補足；再來討論下個階段，到底要增加多少消防人力才是合理的問題，較符合國家財政運作且較能解決現實問題。

我記得民國 90 幾年 1 期只招 30 個；因為覺得地方的人力都夠，你突然 1 期減招；就會導致地方馬上又欠人，所以他是延遲的效應在，可是我們又面臨的事情是人跟生產線上的啤酒不一樣，啤酒可以屯，人不行，因為他有員額預算問題，是不是可以滾動式的每年計算，另計餘率值做為年度增減，如餘率值正，就後年減招，先補員額是否可行，反之亦然。而且他現在討論的東西車輛人力配置標準是抽象性的概念，我沒辦法回答。因為署設定的標準都是抽象性的概念；我連跑去問人事室念研究所的同學，他都看不懂；我也看不懂，所以這個問題反而要去問消防署這個標準是怎麼來的？這個背景因素是怎麼來的？再來做你們的研究案，會比較務實一點。

彭錦鵬：

就各位經驗；這樣設置的基準表好不好？用什麼最好？其實很可能 1、2 個因素就可以決定了，不需要這麼多因素，我們沒有立場；基本上我們是想確定去做一個很合理的事情，給大家一個說明，我們去年曾經做一些研究計畫；針對 3 樣業務，一是資訊科技的人力、一是官方人力、一是食品安全的人力，我們是實際去看說；你的人力夠不夠，而且是不斷的訪問去把公式算出來。那以目前的情況去反推，而不是用公式，消防人力的問題是現在我們有公式。現在的公式大家覺得對嗎？或是大家覺得合理不合理？是超級不合理呢？還是一點點不合理？還是也許有些地方，工商比較不發達的，可能比較不需要這麼多人，可是也許臺北市真的很缺人，我一直在想這樣的問題。

F3：

我先補充一下，然後針對基準表提供一點意見，首先，網路有一個地方叫消防肥皂箱，同仁們都會丟看法及意見上去，同仁常提出一些困擾的議題，例如新北市的溪流常造成溺斃案件，於是我們就派消防人員去駐點警戒，而觀光局有管理條例，權責主管機關是觀光局，因此許多消防人員會問說我們為什麼要去駐點，我說因為我們消防員大部分有急救證照，在地警戒發生溺水意外可以馬上去救，但仍有少部分同仁不認同。第2，水源查察是我們的勤務之一，水源就是我們的救災重要資源，沒有水源要怎麼去救災。但是也有同仁認為應該由自來水公司去處理。我認為分隊人夠不夠，主要考量的有2個因素，第一個是勤業務量；第二個是分隊設置太多，我覺得這2點很重要。像在汐止有5個分隊，可能跟以前的汐止市長考量越多越好有關。要裁撤分隊時，由於各分隊都有義消，義消或許覺得不能裁撤，就會有些聲音。至於勤務量多的問題；像抓狗及抓貓就是一個例子，新北市是因為跟動保處做好了協議。上班時間由動保處負責，深夜才由消防局處理。我主要說明的第一點是分隊可不可以做一些裁併，第二個就是業務可不可以簡化，這樣消防人力才夠去救災救護。

第二部分講到危險加給的加成，應該這幾天就會通過，因為新北市及臺北市有財源。這是給同仁的鼓勵，臺北市及新北市的警察也有，人家常說警消一家，警察他們也是因為太陽花學運才有的。可是你要想想，消防這幾年殉職了多少消防人員，至於新北、臺北市的人要調離南部的人數是最多的。我要建議一下，離婚列為「特困」條件這個應該要修正，才不會造成很多消防人員利用離婚「特困」請調中南部。

至於基準表的部分，我們從車輛裝備因素來看，車輛與人數的規定比較僵化一點，例如：雲梯車要配置8-10個人，這樣可能嗎？因為分隊的大小和人力配置有關；像雲梯車的配置有問題。以及像救助器材車及其他車輛要配置4個人，這樣有可能嗎？我覺得應該是配置2-3個人；又其他特殊場域，例如：核電廠、超高樓層，臺北市及新北市有很多超高大樓，基於這些的原因，員額是不是也要考量增加？還有消防人員最大的負擔就是救護，我覺的救護部分除現行規定外，應該可以基於轄區特性來配置救護員人數，因為現行規定是配置救護車1輛救護人員7人，我建議應該依分隊平均月救護量來做彈性的調整。此外，在消防車輛的部分，像在直轄市是1萬人配置1輛，消防車也是一樣，可是按現在的人口實務上有可能做到嗎？還要考慮到人員、廳舍、預算等因素。

現在我要講第2個部分設置基準，我建議轄區的列管數跟住宅數是不是也要考量？我們現在的考量是人口密度，像我們新北市及臺北市有很多外來人口，所以這個規定是不是也要修一下？我覺得不是人口密度，然後也要考量到轄區列管場所的多寡。接下來看到直轄市、縣（市）消防機關人力衡量評估基準說明，我的第一個建議是可不可以分組，以避免城鄉差距過大，消防車輛配置的數量用什麼來做為標準，可再思考看看，是不是要用6都，用6都也有問題，像新北市貢寮區、平溪區，1、2千人1個區長，臺北市很集中相對比較好。還有剛才我有提到分隊有很多專責；像專責安檢、專責救護、專責特搜，除考量各區的勤務特性，是否可以再增加一些因素，例如剛才所提的特殊場所、車站。還有我覺得可不可以用人口數或轄區密度去做標準，以人口密度為準我覺得不太合適。

彭錦鵬：

請問F1，明天要開會檢討消防車數量等這些的設置基準嗎？

F1：

我覺得除了雲梯車規定不合理外，其他規定得很合理，因為 20 幾年前我在學校念書時，就是這個標準；早期的人這樣寫是因為當時比較沒有車子的概念，為什麼雲梯車會有 8-10 人，我的猜測是因為有氣墊的關係。現在雲梯車不需要這麼多人了。我再回應剛才 F3 所提的，我的員額設置基準按照薪水制來講。是用 3,500 個人你還要加上去變 4,000 個，可是你的預算員額跟編制員額現在的落差大概就有 1,200 個人；就算你的標準再拉上去，可是基本上你的預算員額還是補不滿，再來就是說設置基準是車子太多了，臺灣的車子每個人都一直買，那我們的設置基準在消防人力、車子編制按照人口地方等比調整上去，日本在 30 萬就停止了，我們當時在寫法規的學長 20 幾年前就這樣寫，1 萬人口 1 輛車，日本沒有這麼嚴格；所以才導致每次討論到相關問題時，會想怎麼會 1 萬人口 1 輛車；消防車的建置，人口越多火災越多是合理的，可是在 2 個分隊同一個時間發生 2 件火災得機率是很少的，所以你不可能用百分之一的風險，把一個分隊弄這麼大，看人口數日本 30 萬就停止，是有它的道理，臺灣沒有上限。所以新北市的車子就有 300 多輛，按照這種標準，車子是趕不上去的，明天的會議可能會控制到你實際上出勤車子得多少，用合理的版本來討論，我們是希望維持目前車輛的標準，以救護車來講；東京消防廳人口 1,200 萬才 240 輛救護車，臺灣 2,300 萬人口是東京的 2 倍，我們救護車有 1,119 輛，臺灣很多救護車，可是出勤的比率卻沒有很高。那我們把預備的概念放到分隊裡面，所以分隊的主管當然會希望車越多越好。可是這個東西到底合不合理，我們明天就會討論這個東西，當然我還是回到一個問題；研究團隊如果去挖這個問題，是寫不完的，像剛剛我講的東西你聽得懂已經很厲害了，那你要把它變成一個研究，剛剛講的屬於業務面的懂了就好，重點在於研究的目的，今天講的都是業務面的東西，其實我來跟你們講都可以。可是你要把它寫進來可能會有點困難，可能再講 1 個小時都寫不完。

彭錦鵬：

請放心，我們其實都知道了，但是我這樣聽下來，就覺得我們很荒唐、很假的，這些現象你們都知道，但是都不處理；不處理的原因很簡單，我講一個例子；我們把救護車當成免費的計程車，這是無法想像的。美國去叫 1 部救護車，你大概最高要準備 5,000 美金，一般也要 2,000-3,000 美金，我們是把它當成免費的計程車，有些已經發生的就已經發生了。但我們要看得是人事，你講的沒錯，要在那幾個消防分隊這個點上，像汐止設 5 個分隊就顯不合理，所以我們最核心的部分是消防點的設置合不合理、然後配備合不合理。我們針對題綱部分還有沒有問題？

F4：

我之前去法國看，他們 1 個訓練中心的消防分隊是 90 個消防人員，我們是 17 個，我覺得這樣的落差是蠻大的。我前面說過以車配人；這輛車就是配 5 個人，如果有人去演習、去開會、去做其他勤務，其他人就要分擔他的業務。那是希望看能不能努力朝他們的方向，他們是勤一休二、我們還是勤一休一，他們走的是專業化；特搜、化災等都走各自的專業，像我們特搜人員是要全部都會；他們也覺得很奇怪，你全部都會，怎麼會做得好？因為這不是很好的現象，因為消防可以細分很多項目，那大家只能拼命得去應付；我們只能努力的把他做好，這幾年新北

市及臺北市有很多人殉職，大家都很努力要把救火做好時，還會被追加更多事情，我覺得這是很不好的事情，希望這邊研究團隊能幫我們走向更專業的路。

彭錦鵬：

我想請教一下像特搜的經歷跟能力都比較好；會不會再現場救火要打前鋒？

F3：

會，我那邊就會這樣，像上個禮拜新莊有一個火警；在現場一般分隊也會期待特搜怎麼還沒來，一般分隊也是會滅火，但有人命搜救部分還是會給特搜來搜救。

彭錦鵬：

如果這樣那我們只要留少數的特搜隊就好了。

F3：

以上提到是比較特殊的例子，一般的火災，我們都會通力合作。

F4：

我比較希望做到的是在火災搶救，他們就是專業，其他的專業，例如：震災、車禍救助、潛水等我們希望盡量做到好。火災搶救的部分，則希望每一個分隊能做到非常專業。

彭錦鵬：

你們桃園出事的最主要原因是什麼？保齡球館那件，說兩句話就好，你覺得呢？

F4：

我覺得現場指揮官已經有發現徵兆了，有把裡面的人撤退了，但裡面的人來不及撤；我覺得來不及撤可能有幾個原因。第一個是裡面的比較年輕、經驗上比較不足，所以他面臨到狀況實反應可能會不足。第二個，是場地有挑高跟隔板；導致塌陷時反應的時間比較短，再來是有發現他們有迷路，因為我們沒有進去，沒辦法知道當時裡面的狀況，那出來的他雖然反應不一定是正確但他講當時的感受是正確的，我當時在現場也很無力；如果可以改善的話，希望能給消防人員更多的福利跟保障。

彭錦鵬：

我非常希望，如果你們有任何意見的話，不需要寫理由，可以直接給我們團隊，實在是非常複雜，要考慮的因素很多，我們總是希望從制度面來考慮。

八、散會：16:30

附錄 11：第二場次焦點團體座談會議紀錄

- 一、開會時間：2015 年 7 月 30 日（四）上午 10：00
- 二、會議地點：臺中市政府消防局會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬、唐副教授雲明
- 四、與談人：G1、G2、G3、G4、G5
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、李副研究員衍儒
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

彭錦鵬：

本研究案的重點是，本計畫是目前政府委託的研究計畫中，很難得的 2 年期計畫。因為是 2 年期的計畫，所以我們就逐步的將與人事制度相關問題分期的來作釐清與規劃，希望能夠讓整個研究計畫更完整。我們的考量是要為了未來 10 年、20 年後能夠使用，所以現在大家想到的問題，可以看成是因應現況的、也可以視為為了未來理想型的人事制度而做。換句話說，我一直都認為一個制度不宜以某個時間點直接一刀切。如果者樣做的話，必然造成重大衝擊。

我們可以採用「日出條款」或「日落條款」的概念，例如我們現在想到一個比較好的消防人事制度，充分考慮到國內、外的情況，也許對我們現在不見得會立即產生效果，或許要等到新的人員甄補進來之後，才使用新的制度，此之謂日出條款。對於現職人員，也許是 3 年或是 5 年才作改變，此之謂做日落條款。準此，人事制度的改革會比較循序漸進，阻力較小，最後所獲得的成果會更好，這就是我們的想法。

謹簡單就今天的會議做個開頭，今天我們所聽到的意見都會以水平的方式作考慮，也就是無論中央、地方的觀點我們都會加以考慮；此外，我們也會以垂直的方式，也就是從中央、地方到各個分隊到底要如何運作，也會來加以考慮，也就是說，無論是水平或垂直的觀點，我們都會詳加考量。所以大家今天發言時，可以從各自的角度去看，不需要想太多，就把自己認為應該如何的意見講出來就可以了。

唐雲明：

去（2014）年 7 月底發生高雄災害氣爆，天下雜誌每年 9 月都會公布縣（市）長滿意度，因此當時我建議在滿意度調查中，加入「我們的城市是否安全」這項指標。當時其實我設計了幾項指標，其中一項是根據地方同仁向我反映的，也與我們這個研究很有關係。就是各縣（市）消防人員與服務人數比，當時臺中市是 1 比 2,000，排名是倒數第 2。各縣（市）的評比中，嘉義市在某些項目就是相對較高，因為現在消防的人事是地方分權，我建議下次要做整體性的比較，而下次焦點座談也可以請紀俊臣老師與談，他專精於地方制度，且對於消防制度也有相當的了解，以上是我簡要的說明，剛剛主持人也提到，大家可以開放的講。不只是人事這個領域，各區域消防的實際情況如何，你們也可以藉由訪談的過程中暢所欲言，透過這個計畫來深入了解大家的意見，這樣可以幫助我們在整個消防系統未來 10 年、20 年的整體擘劃。

G1：

我們先從基層同仁開始。

彭錦鵬：

先請彰化的劉科長。

唐雲明：

有什麼想法、看法都可以講出來。

G3：

今天討論有關未來的人事制度，我比較希望能夠從目前我們所面臨到的問題去切入，以目前各縣（市）來講，其實都差不多。也就是在人力編配的部分，從消防署成立到現在，其實我們所有的勤務量能一直在增加，但事實上人力增加卻很有限，人力要增加的因素很多，尤其是目前並不是像警察、海巡等是一條鞭體制，因此受制於地方政府的情形非常嚴重。如果縣（市）首長願意支持，也許擴充人力的速度會快一點。但是又受限於地方財政問題，即使有那個編制，但是預算是不是有辦法能達到？這都是我們實際會遇到的狀況。

以彰化縣為例，130 萬人口我們編配 747 人，事實上是不夠的。實質而言，這樣會形成一個狀況，就是我們的人力是無法去應付目前的勤務量。因此在都會型態的分隊，消防人員都是呈現過勞狀態，而在鄉村的分隊，勤務量感覺則是還好。消防有一個特性，都會型態與鄉村型態其實勤務負擔落差非常大。以彰化縣來說，我們在很多勤務派遣調度上 e 化得很徹底，很多數據都可以做分析。我們發現，以出勤數、案件數總和與人力負擔來相較，最輕鬆的單位與最繁忙的單位，大概可以差到快 5 倍。我舉實例來說，彰化分隊一個月有 600 件救護案件，但是只有 22 個人在負責。另外一個鄉下的竹塘分隊，他們有 9 個人，但是他們一個月只有 30 件救護案件。600 比 30，業務量差了 20 倍，但是人力卻是 1 倍多一點點，當然這有所謂人力編配上的問題。但問題是消防隊的執勤，需要基本的人力，不能依照勤務量或是其他準則去作人員編配，實際上是不可能的。因為還是需要基本人力，有車輛、還有一些勤務、業務必須去執行，所以有基本人力的需求。相形之下，在有限的人力中，就會造成一些落差。

我們也希望人力這方面能及早去補齊，盡可能去達成勞逸平均，這樣就會比較好做一點。我們目前也很積極在處理這一面向，像今年一下子補了 4、50 個人，平心而論，在全國來說，人力甄補的速度是滿快的。為了解決人力不足，我們現來是以替代役男去暫時紓解我們勤務上的人力。一個單位都補 3 到 4 位役男，其實是不無小補。但是消防是個很專業的工作，災害並不是每天都會發生，平常單位上班人數可以到 10 幾人，但是災害發生時，再多的人都不夠。消防工作的需求又很特別，沒有工作時感覺人多，但要上戰場時，人都不見了。所以在人力需求上，我認為還是需要補齊。我們今天討論看是不是能夠有個標準出來，給各縣（市）一個標準，讓各縣（市）想辦法去達到，有個標準讓縣（市）首長知道我們還是有落差存在，這是針對這部分我的看法。

另外我以個人看法表達，我本身也曾經擔任安檢方面的工作。我想這部分可能跟今天主題不符合，但有關安檢這一塊，我們目前已經有很多的代檢制度，在實質面上而言，我們發現很多分隊的業務量很大，即使他們是以救災救護為主，他們

為什麼業務量會很多？很多檢查機制都必須達到 100%、200%。雖然安全檢查很重要，但是這耗費我們很多人力去執行，但對於救災救護、專業技能的培養與學習上，就會產生排擠效應。若是要以專業化的立場來說，同仁的負荷真的太重了，也導致我們在救災救護上的品質下降。我們都希望同仁出去執行救災救護上，專業度要足夠。因此我認為目前首要之務是要增加人力，以及專業分工與專業訓練。

彭錦鵬：

你提這個概念很好。我們在未來人力規劃上，安檢這部分其實跟年紀沒有什麼關係，安檢的工作可以採用其他方式，不一定要是消防人力。但單純以消防人員來說，55 歲以後來做這件事情就可以了，年輕的人去救災救護。這是可以調配的，我們可以考慮這一項，這對整體人力需求的研究會有很大的幫助。

G2：

彭教授所講的問題，以前我就讀研究所時，老師指定我們去閱讀 1 本關於澳洲消防制度的書。澳洲就是依據體力狀況，火災搶救是由年輕人負責，也就是官（警）二校畢業到 40 歲的消防人員都是負責災害搶救工作，40 歲以上的人就是負責救護工作，而 50 歲以上的人就是負責安檢工作。因為火災搶救時比較危險，不過他們的薪資不會落差很大。澳洲的資料也提到，由於年紀增長會造成反應力、體力會降低，經過評估後，火災搶救有經驗的人，還是會留在火災搶救，如果這方面不行的話就會轉移到安檢，這是有關聯性的。

彭錦鵬：

我們訪談題綱第 2 題有提到證照化的意思就是，消防人員需要專業技術與體能的證照，這樣才能夠保證在救災過程中，人力耗損能夠降至最低，安全程度可以提高。你剛才所提的意見非常好。

G1：

老師剛才講的這個概念可能會有些疑慮，到了 50 歲以上的同仁假設還是基層隊員，實務上確實有諸多過到了 50 歲還沒有升上小隊長，至於為什麼會升不上去？絕對有很多的因素存在。要這些人來從事安檢業務，因安檢為很敏感的工作，確實有審慎思量的必要。

彭錦鵬：

可以加以考慮，我們現在是在想要有長遠的人力，資格是另外的問題。我們還會針對人力再作分析。

G1：

可能要審慎評量後再決定執行方式。

彭錦鵬：

不是決定。就像剛才所說，救災救護到安檢只是大的段落而已，不見得每一個人都可以做。

李俊達：

剛才所提關於員額部分，可以分為 2 個層面來看，一層是總額，一層是配置。剛才科長有提到，如果是總額，可能要根據總業務量來看，但關於總額部分，我們

在第3題有個設置基準表，我們也可以一起檢討，到底是什麼因素、什麼類別來決定總額的數量，這是第一層的問題。第二層的問題，剛才劉科長有提到影響配置的因素包括轄區型態（都市型、鄉村型）、災害案件發生數、業務型態等。接下來我們的討論會分為2個部分，一是影響總額的因素、二為影響配置的因素，以上是我的補充。

G4：

在聽完彰化縣的科長講完之後，我覺得我們嘉義相對來說是一個比較幸福的城市。因為嘉義市土地面積不大，目前人口數約27萬，我們現在預算員額大概有230位，以這樣來看，我們的人力規劃是足夠的。而且嘉義市屬於比較單純的都會區，我們沒有所謂的靠山、靠海以及複雜工業區，在客觀條件上，目前消防人力尚稱足夠。

彭錦鵬：

請問一下，為什麼相對之下，你們人力是足夠的呢？

G4：

我覺得是我們市長支持的緣故，目前現有員額為215位，預計今年10月再補10名警消。前任的黃市長在任內有推動5年的長程計劃，也就是在108年以前，會再甄補約70位警察及消防人力，達到滿編292位。

彭錦鵬：

請問是不是因為她（指前任的嘉義市黃市長敏惠）是女性，所以對學校安全特別重視？

G4：

我覺得在她8年的施政過程當中，給我們基層的感覺是她很重視公共安全。

彭錦鵬：

因為學校安全，你們也是做的比較積極的。

G4：

我們在衛生、消防及教育這3個領域是前市長的主力。

唐雲明：

他們之前有去推動聯合國世界衛生組織健康城市的指標，訂了一個5年的計畫，所以黃市長這一點，我覺得做得很好。

G4：

以我們基層來講，目前就訓練這個領域，我們很感謝蕭局長在訓練中心有慢慢在推行證照的制度，我覺得以前我們警大剛出來就是一張白紙，就是慢慢從實務的經驗去累積，但是我是認為最好是在就學過程中就取得這些相關證照，目前我們近期分發的特考班最基本都有7、8張證照。這也是蕭局長在訓練中心做主任時所推行的，但現在像是我們6個分隊的平均年齡將近38歲，其實很多都是沒有接受過這樣的訓練。現在的問題就是訓練部分都是在竹山作訓練，我們地方訓練的經費是不足夠的，必須要委外代訓。所以會導致有時訓練回來，可能沒有辦法

在實際災害中應用，這是比較可惜的地方。例如：今天去接受一個航空機的訓練，可是以嘉義市的型態是沒有機場，這樣就會備而不用。如果備而不用而後續又沒有作複訓的機制，這樣 1、2 年後就會逐漸淡忘。

再來比較大的一個問題點是，我們負責的 3 大業務是火災預防、災害搶救、緊急救護，現在又多一個為民服務。我覺得為民服務部分就跟縣（市）首長或是局長的施政會有關聯性，若是只有消防法所規範 3 大本業，以我們目前的人力是可以應付，可是多了為民服務，就變成很多局處的業務，凡涉及到安全部分，就會交給消防局處理，因而變成全年無休，在夜間或是例假日有相關非屬消防業務就要去受理，像是清洗路面、動物救助等。我認為如果是有涉及到人身安全，當然我們在第一時間處置是沒有問題的，但是慢慢變成一有事情就會打 119，認為只要打 119 就會有人去幫忙處理。再加上我們現在有個市民服務專線 1999，雖然有分工，但是只要有涉及安全疑慮，就會變成由消防或是警察機關單位派員優先處理，所以我們的人力有很多就會浪費在這非本業的工作上面。

彭錦鵬：

非常好，其實我們做了很多人力相關的研究，其中有一項是檢察官。檢察官的人力制度我們發現非常有意思，像是法務部長公布了一項政策就把下面的人搞死了，都是政治性的。每任部長一上臺，就會公布一個新政策來安定民心，而檢察官人力原本就不足了，結果新政策又來了。

G5：

因為剛才前面 2 位學長所提到的都是人力的問題，我就依照今天的提綱依序回答，把人力放在最後面，因為人力部分可能會著墨較多。第一，講到訓練單位的容訓量是否足夠？在竹山訓練中心還沒啟用以前，其實各縣（市）都會自己作訓練，可是訓練會牽涉到各縣（市）的經費，若是經費多的縣（市）訓練就很足夠，而南部縣（市）受制於經費問題，可能訓練就沒有那麼充足，很多過程甚至都沒有做，只是單純的一些常訓與複訓而已，對於新進人員的訓練可能是有問題的。而訓練單位成立後，剛畢業的警專生、警大生在還沒畢業之前都有在竹山那邊受過訓練，所以基本都會有一定的程度。反推中心成立的往後的 5 年或 10 年，外面的人可能都會慢慢受到訓練。長久下來之後，每年外面的人都訓練完畢之後，慢慢未來的容訓量，就會只剩下新生。現在的竹山訓練中心可能會相對比較擁擠，因為太多人要進去，所以每個縣（市）的名額可能就會分配不到。但長時間下來，應該是會減員，就可能是單純訓練那些還沒有畢業的學生。因為外面的就會慢慢訓練完畢，所以未來竹山訓練中心可能會朝向更進階的課程去發展。我認為竹山訓練中心的成立，幫助了很多縣（市），尤其是南部很多預算不足的城市，幫助得非常大，因為甫畢業的新人我們沒有辦法安排他們是受訓，所以南部會希望有工作經驗的夥伴回來，我們不要用畢業新生，希望有實際工作經驗的，這樣就不用再花錢再去訓練，所以竹山訓練中心的成立，對南部其實有很大的幫助。最近臺南也在討論，有些在職生的訓練，是否能夠自己成立設備來做訓練，我們臺南最近在朝這個方向規劃，當然臺南沒有辦法組成很大的規模，但是一些簡單的設備我們有在考慮要成立。之前的訓練都是由各縣（市）政府自己發放的證照，現在統一由內政部消防署訓練中心發放證照，陞遷是和證照有結合起來。我舉個例來說，如果分隊長要陞遷的話，證照是要 7 張 3.5 分，但是我們消防證照全部

林林總總列出來大概有 19 張證照，實際上是超過 19 張，但是這 19 張是比較有代表性的。

彭錦鵬：

你們的證照結合陞遷與人事處的業務有沒有關係？

G5：

因為陞遷有學歷、年資要求，這部分的審核只有人事室能處理。證照的審核我們人事室把這部分歸給我們...

彭錦鵬：

不是，我只是問消防人員陞遷的證照審核跟臺南市政府人事處有沒有關係？

G5：

沒有關係。證照的審查人事室把這部分專業給我們搶救科來做審核，他們負責其他項目。但並不是有證照就會加分，要有證照且實際從事。我舉個例子，如果你在內勤預防科，但是有外勤救助隊的證照，可是你沒有辦法實際從事，這樣在陞遷就無法加分，我們會希望有這張證照且能實際從事，不要說為了陞遷去考證照，但是出來卻用不到。這部分我們臺南現在隊員也是一樣，因為隊員身體要非常好，證照要求是 6 張，隊長以上是 7 張證照，而我們從推動到現在也有 2-3 年，後來有發現一個問題，就是怎麼每次參加訓練的都是某個人；所以後來我們有在推動對於可以加分的證照訓練，每人每年只能去 1 次。除非這個訓練沒有人要去，派不出人。這樣你要去 2 次也沒有關係，因為我們對於這個比較著墨，所以推行得比較澈底。

再來，我們人事的問題剛才科長有講到，而我們臺南可能比較特殊，因為我之前是在還沒合併前的臺南市，現在合併了變成整個的大臺南市，之前原臺南市我們的員額在運作時並沒有差很多，可是現在合併之後，員臺南市的消防警力就會慢慢想要往之前的臺南縣調動，就會變成想要往郊區調動。因為在原本的臺南縣的工作就是每年要面對消防署的評鑑，這就會牽扯到局長、市長重不重視。像我們臺南縣（市）合併之後，要跟六都比較，就會對於評鑑名次比較著墨。我舉個例子可能會得罪一些人，但是合併之後我們隊員任務就是每年要把評鑑做好，企圖在市府的某個評鑑上得到優等，但是做這些有些是為了做而做，但實際上並沒有什麼效益。其實現在消防工作很大的部分是在預防，救災固定每天都有，而現在預防的工作慢慢再擴大。之前臺中阿拉事件發生後，增加很多的事情，例如做明火的管理。現在可能又有容留人數的問題，容留人數就是有規定只有幾人能夠進去這個場所。很多東西其實在工務局或是建管的問題，可是他們就是秉持著市府是一個大團隊的概念，但是其實沒有那麼多人力去應付，有些只是上下班時間提供服務。在市府團隊的努力下，就變成消防局要去承攬這個工作，很多問題就變成消防局要處理。也有人反對消防局受限於縣（市）政府的財源下，會聽地方政府大於中央，也就是地方政府管制消防局的力量會勝過中央。就會變成很多事情都一定要做，沒辦法不做。

另外，在財源問題之下，臺南雖然屬於六都，但是和其他直轄市相較，我們的財源還是相對不足。以超勤來看，我們臺南現在是 13,500，之前苗栗是 17,000 但是砍下來還有 15,000，其他直轄市都是 17,000 只有我們是 13,500。不過我們局

長在勤休制度，給同仁比較多的優惠，我們臺南現在是做二休一，平常1個月可以補休4天，再加上自己的休假總共會有15天，會有做一休一的感覺。我現在是一線的分隊長，可能局給同仁這麼多休假，可是有時候同仁沒有辦法放假。像我的中正分隊是臺南火車站附近的分隊，也就是市區的分隊，我們的人力只有13個，其中2個是主管，只有11個隊員，所以1天大概是5到6個隊員上班，在臺南市來說算是排名很前面。郊區的話大概是9個人，其實跟我們沒有相差多少，所以我們可以的話，會盡量往郊區移動，因為升格為直轄市後，事情變多了，要求也變多。但是要求大多不會落在郊區，郊區場所少人員少，而市區場所多人多。所以人員上的分配，年輕的都會在市區，老的才會在郊區。臺南剛開始前幾年為了解決人員不足的問題，開始用替代役男，像我的分隊現在有8個役男，不是只有我的分隊如此，每個分隊至少都有5個，我們8個人算多了。也可能是前幾年政府預算不足，所以先用替代役男來補。其實替代役男對我們消防機關的幫助不大，因為他們只能做他們的工作，真正警消的工作他們不能做，所以只能減輕警消的部分工作。

彭錦鵬：

就是小事、雜事都是役男做；真正消防工作，他們不能做。

G5：

我再補充說明一下，剛才其他縣（市）都有講到，我們臺南合併之後，至少會有180萬的人口，人力大概在1,000人左右，而1,000人之中又包括局處非消防本科系的人員，例如像人事、會計、政風就不屬於消防本科系的，但也是算在我們人力之中。這幾年我們補充人力今年是70個，明年大概也是70個，但是前2年，退的與補的人數差不多，所以沒有太大感覺。我之前有待遇過原本的高雄縣，後來也合併在高雄市。我之前在高雄縣的單位只有16個人，合併之後變成30個人，同個分隊由16人增加到30人，差別在於可能合併之後，原來的高雄市政府比較支持，所以把人力補足。像我現在調到臺南之後，從原本沒有合併到合併，總員額沒有增加太多，反而市區的人減少了。這可能就是市政財力方面重不重視，就像我前面所說，我們市政府可能財源不足，所以在我們危險加給超勤津貼，不論是在編預算、審預算都沒有到達直轄市的規模。今年是合併已經第5年了，我們的超勤還是13,500，一直維持在這個水平。我們基層會認為政府沒有很重視我們消防，以市民來說，除非這個縣（市）發生很重大的事情，像是之前桃園保齡球館大火，政府就會很重視。但我們臺南一向都是比較平穩，沒有什麼重大災害，要有什麼大作為，其實是有困難度，把重點放在消防其實看不太出成效，像臺南可能把錢放到文化、古蹟、觀光，可能效果會比較明顯，況且我們財源本來就沒有那麼多。

彭錦鵬：

請問臺南市的火災發生率，相對來講，有沒有比較偏低？

G5：

如果是總火災數，其實沒有比較偏低。就像其他縣（市）火災沒有比偏低，但會逐漸減少，但是救護量相信各縣（市）都是在成長，這部分也占我們人力很大部分。我剛才講過，我們主要人力就是要負責預防這一塊。

彭錦鵬：

預防最多放在什麼地方？

G5：

就是我們做安檢，像剛才科長有提到安檢在法源依據是用代檢的制度，我們成立消防設備師、消防設備士，也就是國家賦予你，考試及格之後去檢查。送的資料是到消防隊備查，他們是半年申報1次，我們則是1年申報1次就可以，法律是這樣規定。可是到我們縣（市），我們可能各縣（市）不用要求那麼嚴謹，只要檢調申報一來，就要去看。法源依據是1年，可是我們局就要求半年就要1次。

彭錦鵬：

就是多1倍的案量，而且現在代檢也應該沒有問題。

G5：

現在代檢就是書面調查後就備查，備而檢查，應該是走抽查制。

彭錦鵬：

抽查就好了。

G5：

可是我看一般縣（市），如果是10件，就是10件通通都要查。

彭錦鵬：

這根本不需要，這只要查人（消防設備師、士）就可以了，就是不要給我出錯，否則撤照就可以解決了。

G5：

安檢部分若是我只做消防的工作那還好，現在又有市府一體、聯檢制度。補習班要管，教育又連結建管，我的部分已經查1次了，但它聯檢都要再查1次，變成是倍速的成長。縣（市）可能補習班發生火災，我們縣（市）又要全部再查1次，暑假到了有專案又要再查。

彭錦鵬：

都是做虛工，安檢補習班這種，第1次檢查沒有問題通過了，以後任何時候抽查1次關門，就這樣子，沒有人敢，因為補習班都是賺錢。只要敢1次，沒有人敢違規的。我講白一點，我們都是做假的、做虛工。只要敢斷電、斷水，沒有人敢違規，就這麼簡單，只要做1次就可以了。

G5：

做虛工就是說，因為我們有很多同仁都將心力放在那一塊，等他們回來後，我再要求他們做本職上的訓練，可能也沒有人力可以做了，他只要做那一塊，回來就累了，沒有辦法再花時間去做。

彭錦鵬：

我舉一個例子，像是我們的陽臺都是推出去，推出去有道理，對使用者來說，推出去比較安全，比較安靜，大不了就不用而已，或是拿來掛衣服而已，原來陽臺是要好看，可以拿來曬衣服的。政府為什麼要幫老百姓想這麼多？人家要怎麼用

就怎麼用，結果我們為了要做假，整個都出問題，難看的要死，到處都亂七八糟的。

G5：

這部分我之前有提過，因為我們現在消防人力的產出，是中央警察大學，而隊員的產出都是臺灣警察專科學校。所以我們消防看似是從警察分出來的，我相信國外應該有消防大學或是消防學校，這樣每年的人力產出就會比較大量、穩定，人力也能夠應付各縣（市）的需求。因為1年大學的產出就是那些，扣掉警察名額後其實沒幾人了。我相信之前應該都有人提到成立消防學校的問題，如果穩定的話，我相信每年都可以有快速而足夠的產出。

李俊達：

消防學校的問題，其實我們都知道局長對訓練很有研究。

G1：

消防學校的設置是未來的方向，但考慮任官與福利待遇等因素，在現況可先考量整合警大消防系所與警專消防安全科資源，目前兩校消防系科學生已逐步參酌四等一般警察人員消防類科考試訓練模式，結合兩校學科與訓練中心術科模式進行培訓。未來或可在訓練中心完成擴建後，逐步整合兩校消防系科移地至訓練中心進行養成教育。

李衍儒：

我這邊說明一下，這個案子我們主要在消防組織與人事制度，我們現在有幾種做法，第一現在消防人員身分有兩種，一個是警察，另外一個是幕僚單位也就是一般公務人員身分。到底未來的制度走向是什麼？如果要成立消防學校，以這部分來做為消防人力的來源，如果在人事體制上沒有辦法擺脫現在的雙軌制，若是沒有另外訂定一套消防人力的制度，後面的人事制度像是進用、敘薪等都會有問題，例如消防學校畢業的人，畢業出來沒有警察官身分，這樣又會變成走簡薦委的單軌制，到時候他們的權益問題，或是消防人員改以一般公務人員任用時，這又是另外一種思維或是不同的制度，會有不同的作法，所以要考慮到這相關的連動與配套，在此提醒一下。

G1：

剛才提到安全檢查的問題，事實上有個根本解決的辦法就是消防設備人員法趕快通過，因為現在消防設備人員法是暫行的，沒有強制性，即便發現檢修不實，並沒有強而有力的法規為後盾，致使整個檢查制度與專門技術人員的管理呈現虛的狀態，如果可以的話，趕快從這邊切入，完成像建築師聯合會，公會對會員本身是有影響性而且法律有強制性，消防專技人員檢查的專業與落實才能獲得解決。

我在消防署擔任過訓練中心主任，同時也兼任教育訓練組組長，教育與制度的現況確實有諸多受到限制，致未能發揮最大功效。要從消防與警察分立的時候開始說起，當初有機會參與警消分立作業，那時候為什麼會走警察人員管理條例？分隸最讓人擔心的就是官制、官規與福利待遇問題，不能說消防人員從警察分開後，福利待遇就變成一般的公務人員。那時候考選部一位司長建議，如能延續警察人員現有制度，至少消防人員的權益保障都能獲得確保。事實上從最近一連串事件，如殉職、福利、待遇、超勤加班費與六都危險加給...的因應處置得到驗證。

當然臺南市的情形我不是很清楚，但至少在中臺中市消防相關的權益至少都與警察相對等。回溯來時路其實當初政策這樣走是對的，但後來逐步衍生出要走警察和一般公務人員雙軌或是單軌制度。但以消防工作屬性與本質而言，消防人員穿上消防制服與各類災害救災服裝，確實要講究勤務紀律與團隊性，並經過相當時間的教育訓練，才能因應當前災害狀況的需求，絕不是短時間的訓練或高普考試通過後，直接派現職進行短時間實務實習就可擔任。過去 5 年在訓練中心服務期間，就是以實務工作需求、以較高規格與標準來訓練這些特考班的未來消防員，讓這一批批完訓的學員能切合消防實務工作需求，縣（市）消防局原期待進用警專正期生、轉而期待進用特考生就是一種轉變。

接下來談災防的問題，我在消防署擔任過災管組專門委員與科長，也兼任過行政院災害防救委員會整備訓練組組長。災防業務是涵蓋面很大的業務，目前在市府服務，有關災防業務市府一直期待消防局能協助主導有更具體與更積極的作為。也因此在接受後消防局相關的作法與策略一直在檢討調整，並與研考會合作專案委託進行全災害事故應變機制的建立。目前暫不以傳統消防工作來看問題，而是以整體安全的角度來思維與因應處置，如前幾個月曾發生氧氣鋼瓶爆炸並衍生火災，依現行法令消防局確實差不上手，但發生爆炸、火災而且有人受傷，就請危管科為幕僚，以氧氣鋼瓶的檢驗管理及行車載運危險物品稽查管理，藉由市府整體力量決議由勞工局建議勞動部調整 500 公升以下氧氣鋼瓶的檢驗管理、由警察局建議監理站加強載運危險物品車輛的稽查...。整合各局處力量，來提供市府整體因應處理對策。此外也藉由專案研究進行臺中市全災害處理機制的調整，原由各局處分別掌管不同災害，並視災害狀況成立應變中心，但各局的能量就這麼多、遇有非屬列述的災害又應由何機關主管、災害應變處理的經驗如何累積...，都是當前的問題。因此期待透過全災害事故機制的檢討調整、找出適合因應處置的機制、透過市府整體力量以功能性分組整合運作，當然市府各局處還是要就原本業務進行各項災害的減災作業。未來只要市區發生任何事故，將透過建立的受理與監控機制，進行市府應變機制的啟動，就不會特別強調，這是什麼災要由什麼局來管。當市府機制啟動後，接續就是要看災害狀況啟動臺中市緊急事故支援功能（Taichung Emergency Support Function; TESF），也就是參考美國 FEMA 的 ESF 概念，如：收容救濟就由社會局出來整合、衛生醫療就由衛生局出來整合...，當然機制改變還有很長的一條路要走，如能建置整體運作機制，就可使用該角度整合市府資源統合處理各項災害事故。未來應變中心將搬到市府旁即將搬到潭子的警察局現有廳舍，該廳舍 5 樓將規劃為臺中市交通行控、緊急應變中心...等，緊臨市府應變機制的啟動與運作將可因應需求、更為便利。

此外，也要思考消防人員與災防人員怎麼來？災防人員目前由行政院災害防救辦公室規劃啟動災防職系，不過災防職系所需人數真的不穩定，要給多少人、多少編制真的是不確定。之前曾向前內政部李鴻源部長報告過，假設要開幾個不穩定的職系，是不是能很大膽的思考將 3、4 等警察人員消防類科的考試分為消防組與災防組，同時該考試本就區分為內軌與外軌。災防人員如果可透過該模式思考，就不會面臨災防職系成為一般公務人員，一旦考過後只要分發到實務機關實習 1~3 個月就成為合格正式人員，就要擔任災防工作，適合嗎？因此強烈建議如以上述模式參與考試，再經一段時間完整的訓練，如同 4 等外軌特考班學員般，在通過完試後再到訓練中心接受 1 年半完整訓練，把該學的與該會的學到、

達成訓練目標後報到，用人機關就能很放心使用。消防人員已經這樣做，災防人員是不是也可以用這個思維嗎？

在李前部長任內時我們很努力要成立防災學院，目前警大有技術學與警政學院，如再成立防災學院並放在訓練中心，因為警大消防系本就區分為消防組與防災組進行4年的養成教育，但分組後已進行災防人才培育但卻沒有相對應的考試，防災組當初成立的目的就是幫助縣（市）培養防災人才，所以當時建議將防災學院設在訓練中心，離開訓練中心時容訓量是800人，當時行政院已核定9億經費進行訓練場與容訓量的擴建，期待可以達到1,500個容訓量，屆時要容納警大防災學院、警專消防安全科、特考班與提供在職訓練就比較足夠。

此外災防職系也需很努力爭取專業津貼，但以國家現有政策難度應很高，另一方面也要考慮災防人員以後的出路與陞遷，如果這些災防人員考試進來後，就只能待在區公所或市府災防辦專責災防業務，如何留住人才？

至於消防人員的養成訓練，當初就以實務角度規劃應學到火災、化災、水上救生、急流、救助、救護等能力，因為消防據點是散在制需要在地化，經過5年的努力已逐步滿足顧客端的需求，以統合性的救災概念、整合應用各單項救災技能、以面對當前複合型災害救援需求，兼顧到人力與能力層面問題的考量。

勤務的派遣與執勤方式最近也在調整，消防分隊以前夜間是要值班，2個鐘頭派1人在守在值班臺，一個晚上每個分隊要耗費5個值班人力，另因人力只能值勤2天休息1天，長久下來因為睡眠因素很容易造成精神不濟的狀況，因此在2月1日開始有19個分隊晚上試辦值宿，目前為止已經擴大到37個分隊值宿，輔以紅外線與探照燈搭配，另119電話也都由指揮中心統一受理與派遣，目前狀況相當穩定，此外再加上晨間體能訓練，精神體能狀況都比以前好很多，也因此頗獲基層同仁與各界的好評與支持。

彭錦鵬：

值宿的人數是怎樣安排？是1個人嗎？

G1：

只留1個人在值班臺以行軍床備勤休息，其他人則在寢室休息待命。

唐雲明：

但是也要服儀端正，其實這樣可以將人力做有效的運用。

彭錦鵬：

我一直覺得先前的做法不太對，造成很多無效的人力。

G1：

就跟老師講的一樣，真的是可以逐步做檢討強化改善。

G5：

之前可能1個晚上要累5個人，現在只要累1個人就好。

G1：

就累1個人就好。

彭錦鵬：

我們原來 5 個人是怎麼安排的？

G1：

2 個鐘頭 1 班，晚上 10 點到 12 點、12 點到 2 點、2 點到 4 點、4 點到 6 點，6 點到 8 點各有 1 個人輪流值班。

彭錦鵬：

這不對啊，為什麼會長年這樣子呢？

唐雲明：

因為這是以前老的制度。

G1：

這是沿續警察以往的制度，怕廳舍、車輛、裝備、器材被破壞或遭偷竊，甚或報案沒辦法受理，但這些問題在 119 統由指揮中心受理，廳舍輔以紅外線與照明設備也可獲得保障。此外參觀過美國消防廳舍，廳舍均設有快速捲門，平時關閉一旦需出勤才打開，臺中未來將朝此目標努力。

彭錦鵬：

開著沒有意義啊！

G1：

所以這樣試下來後，精神狀況已有改善，再加上晨間體能訓練 1 小時，體能不好一切都不用談了。

彭錦鵬：

沒錯。

G1：

剛才 3 個縣（市）都有提到安檢，接任後共挑了 108 位具有檢查專業能力同仁調到大隊專責進行安檢。一位同仁平均擔負轄區 200 到 300 家檢查工作，一開始抽調時人力真的怕不夠，但從 4 月 1 日運作到現在，外勤救災也配合跨分隊出勤派遣，安檢回歸到專業、分隊回歸到救災救護勤務，運作還算蠻順暢的。

G5：

局長請教一下，請問臺中市政府的抽離是全部抽離嗎？

G1：

安檢工作全部抽離到大隊部執行。

G5：

其實我們臺南也有安檢，只是我們的人沒有辦法抽離這麼多。所以我們大隊的安檢可能負責 6 樓以上。

G1：

當初目標是全部抽離。外勤分隊設定的目標就是回歸救災救護、安全檢查業務回歸到大隊，由大隊部直接面對檢查作業，負責檢查人員減少了可以兼顧專業與風紀層面，外面反應相當正面。

彭錦鵬：

裁量空間就是最大的問題，通過跟沒有過通，全部都會出問題。每一個人的標準不一樣，就會導致廠商與民間就會覺得到底在做什麼？而且會比較為什麼我家跟他家不一樣。

G1：

目前安全檢查回歸大隊負責，當然大隊會有壓力，但與在分隊時期的檢查，遇有議員關心議題由大隊長面對溝通，也逐漸少有客訴情事發生。至於派遣部分，參考美國消防學院指揮官訓練派遣模式，1場火警，轄區分隊儘量能派出2部車就好，第1部車有4人，第2部車能有4人最好，不然就2人，以車組2車6人運作出勤，再輔以指揮中心同步派遣3個分隊出動，克服短期人力救災問題。

臺中市未來市長已同意增補400人，在人力未到位前已爭取400名替代役，至少值班、救護有助手，替代役也都具備初級救護技術員資格，此外應用唐老師在當臺中縣局長所建立義消制度，再輔以義消的訓練、比賽，另再邀請民間救難團隊加入義消行列，政府與民間資源再統合思考，應可找到另外出路。

此外臺中市也陸續結合退役特勤官兵，分別成立兩棲部隊退役下來的海龍水上救生分隊，也成立由神龍與特戰部隊退役下來的三棲救助分隊，針對專長協助進行臺中市災害的支援任務；另一方面也請特搜大隊規劃延伸原有3個分隊建置，配合以山海屯災害特性與需求，與一般分隊及大隊搭配，平時擔負訓練與特殊災害的支援任務；一旦遇有重大災害另再尋求駐軍支援，應可逐步建構臺中市防救衛架構。

最後已尋求市長支持，以救災車輛裝備器材的生命週期，進行更新與汰換，讓第一線消防弟兄都有充分的安全保障、結合完整的訓練與技能，再加上指揮概念的統合應用，臺中市的救災與救護能量是可以預期的。

至於消防人員需不需要人事條例，還是跟警察一樣採用一條鞭制度？如果消防能訂定專屬人事條例的話，福利、待遇與撫卹至少要能維持現況，如果因為人事制度改變而維持不了原福利待遇恐怕會出大亂子。如無法建構消防人事條例，警察人員人事管理條例已列述消防人員的適用規定，當然這對於人事晉升管理層面是有一些問題，需要經過警大訓練才能勝任幹部，還好目前要升任消防幹部訓練的路很多，包括有小隊長一類或二類班、警大二技、三等消防類科考試、警大研究所...等，今年臺中市就有2位考上研究所，2位考上二技，5位小隊長一類或二類班、6位考上三等特考，所以臺中市的幹部就不虞缺乏了。

唐雲明：

現在你們警大消防系4年級整年都在外面實習嗎？

G1：

現在是1年級升2年級水上救生訓練，2年級升3年級去訓練中心1個月，實務單位1個月，3年級升4年級在訓練中心2個月，4年級的上學期也在外面實習，已經有很大改變，畢竟消防還是講究實戰。

唐雲明：

對，這滿重要的。

彭錦鵬：

我想請教一下，因為你國外的經驗滿多的，哪個國家的消防隊員需要 4 年來培養？

G1：

日本東京都消防隊員的養成教育是 6 個月，6 個月後就派到分隊去實習，而且是各個領域的人都可以進來，但他們都屬於地方公務人員，無法跨地區調動。美國消防人員則應通過體能測驗後，再經過 32 週的專業訓練完成後擔任消防員。不過國外的消防的專業性及任務屬性不像我們那麼複雜，臺灣還是屬於在地化制度，面對的災害複雜程度相當高。另外香港的招生，也是先經很高標準的體能測驗通過後，分別進行救護與救災類科的訓練，而後擔任救護或救災消防人員。雖然香港跟美國的訓練時間不長，但他們入訓體能的要求相當高，體能測驗通過率約只有 10%，顯示出要出任消防人員，就要先要把體能培養好。

彭錦鵬：

我的問題其實就是我們無論是警察還是消防人員，我們的體格不列為優先考慮，消防人員的女生也都一樣，根本都是事倍功半，再來就是我們警察的教育大概別的地方找不到，那麼高深。

G1：

目前男性與女性消防員的訓練內容都是一樣的，透過同樣的訓練內容尋求一致的目標。

彭錦鵬：

所以要想長期來看，要怎麼樣才對。

G1：

此外幹部的培養，除技術可透過時間來培訓，但他的內心世界、EQ、SQ、管理等部分，則不是短時間就能達成，因此需要予以兼顧。

彭錦鵬：

這個我理解，我現在想到的是，要想一個整體的制度就必須要想很多。

G1：

沒有錯。

彭錦鵬：

剛剛局長講的，我認為真的非常棒，未來世界大概也是這個樣子，要多功能、有整合性、跨領域、跨部會的人，現在政府慢慢也都在做這些了。舉個例子，像是食品安全，我們研究後發現太複雜了，不是只有農委會，還有經濟部、環保署等機關的權責都跟食品安全相關。而且食品安全也不只臺灣，還有從境外來的，境內又有各種個體戶，從農家個體戶到像義美一樣大的公司，牽涉範圍太多太廣了，剛剛講得非常棒。

唐雲明：

我們要管制一下時間，最後我補充一下，剛剛局長提到他去美國深造過 Emergency Management，我先預告一下 8 月 24 日有個兩岸四地應急管理論壇的籌備會，因為這次輪到臺灣辦，所以我先邀請局長，在消防署 15 樓，因為這是明年要開的。它是每個地區要派 2 個人去演講，我很想邀請蕭局長，其實像臺北最近的八仙塵暴，其實也是整套 Emergency Response 的問題，到底誰要來處理？現在中央比較不去碰觸，上次文龍也說，這是早晚要面對的。第 2 個人事制度，只要出現 1 個大災變，大家就都在看臺灣怎麼回應。921 之後，APEC 就在看臺灣怎麼處理，我們 921 最大的人道處理就是蕭局長，中華民國最大的人道資源，就是我們消防署南投竹山的訓練中心，100 多公頃的土地，花了 24 億。後來大陸來這邊參訪應急管理，我都帶到蕭主任（消防署訓練中心）那邊去。我認為我們這次表面是在看終端的人事制度，但是其實要從養成的制度來看，這要怎麼規定，我們回去還是要好好研究。

彭錦鵬：

對，我們會回去好好研究。

八、散會：12：10。

附錄 12：研究團隊研提之問卷項目及指標（初稿）

壹、基本資料

1. 請問您是民國哪一年出生？

民國_____年

2. 請問您的性別？

<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女
----------------------------	----------------------------

3. 請問您是否已婚？有幾名子女？

<input type="checkbox"/> 已婚	<input type="checkbox"/> 未婚	<input type="checkbox"/> 離婚	<input type="checkbox"/> 再婚（目前已婚但曾經離婚）
_____名子女		<input type="checkbox"/> 不便回答	

4. 請問您的戶籍地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣
<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 不知道	

5. 請問您目前的工作地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣
<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 不知道	

6. 請問您目前的職等？

<input type="checkbox"/> 警監	_____階	<input type="checkbox"/> 比照簡任	_____職等
<input type="checkbox"/> 警正		<input type="checkbox"/> 簡任	
<input type="checkbox"/> 警佐		<input type="checkbox"/> 薦任	
<input type="checkbox"/> 比照警佐待遇		<input type="checkbox"/> 委任	

7. 請問您目前的職稱？

<input type="checkbox"/> 署長	<input type="checkbox"/> 副署長	<input type="checkbox"/> 主任秘書	<input type="checkbox"/> 組長	<input type="checkbox"/> 主任	<input type="checkbox"/> 室主任
<input type="checkbox"/> 局長	<input type="checkbox"/> 副局長	<input type="checkbox"/> 專門委員	<input type="checkbox"/> 隊長	<input type="checkbox"/> 副隊長	<input type="checkbox"/> 大隊長
<input type="checkbox"/> 副大隊長	<input type="checkbox"/> 科長	<input type="checkbox"/> 股長	<input type="checkbox"/> 場長	<input type="checkbox"/> 課長	<input type="checkbox"/> 中隊長
<input type="checkbox"/> 副中隊長	<input type="checkbox"/> 分隊長	<input type="checkbox"/> 小隊長	<input type="checkbox"/> 督察	<input type="checkbox"/> 秘書	<input type="checkbox"/> 視察
<input type="checkbox"/> 督察員	<input type="checkbox"/> 專員	<input type="checkbox"/> 科員	<input type="checkbox"/> 課員	<input type="checkbox"/> 組員	<input type="checkbox"/> 隊員
<input type="checkbox"/> 辦事員	<input type="checkbox"/> 書記	<input type="checkbox"/> 技正	<input type="checkbox"/> 技士	<input type="checkbox"/> 技佐	<input type="checkbox"/> 其他：

8. 請問您目前的工作性質？

<input type="checkbox"/> 內勤	<input type="checkbox"/> 外勤
-----------------------------	-----------------------------

9. 請問您目前是否支領「危險職務加給」？

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 一級 <input type="checkbox"/> 二級	<input type="checkbox"/> 否
----------------------------	--	----------------------------

10. 請問您的工作年資？

服務年資共_____年	現職年資共_____年
-------------	-------------

11. 請問您規劃何時退休？

依目前退休規定，您可以申請自願退休的年齡是_____歲	您預計退休的年齡是_____歲
其他：(ex：有規劃中途職涯轉換....等)	

12. 請問您的學歷？（可複選）

<input type="checkbox"/> 一般高中（職）	<input type="checkbox"/> 一般大學
<input type="checkbox"/> 一般大學碩士	<input type="checkbox"/> 一般大學博士
<input type="checkbox"/> 警察專科學校警員班	<input type="checkbox"/> 警察專科學校進修班
<input type="checkbox"/> 警察專科學校正期組	<input type="checkbox"/> 警察大學消佐班（警佐班）
<input type="checkbox"/> 中央警官學校專修科	<input type="checkbox"/> 警察大學二技
<input type="checkbox"/> 警察大學大學部	<input type="checkbox"/> 警察大學碩士
<input type="checkbox"/> 警察大學博士	

13. 請問您的初任消防人員資格？

<input type="checkbox"/> 警察特考	<input type="checkbox"/> 警察特考（一般生）
<input type="checkbox"/> 基層警察特考	<input type="checkbox"/> 一般警察特考

貳、問卷項目

項目	指標問項
消防機關組織定位	<p>1. 請問您認為消防機關最應該執行的任務包括以下哪些項目？（可複選）</p> <p><input type="checkbox"/>火災搶救。</p> <p><input type="checkbox"/>救助。</p> <p><input type="checkbox"/>救護。</p> <p><input type="checkbox"/>安檢（火災預防）。</p> <p><input type="checkbox"/>水源查察。</p> <p><input type="checkbox"/>支援其他勤務（為民服務：捕蜂、抓蛇...等）。</p> <p><input type="checkbox"/>災害防救（依《災害防救法》規定，將消防機關轉型為消防與災害防救組織，並加入「災害防救」業務）。</p> <p>2. 請問您認為未來我國對於消防組織的編制：（可複選）</p> <p><input type="checkbox"/>考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，組織層級及編制不應一體適用。（如偏鄉與都會均設置相同標準之消防分隊）。</p> <p><input type="checkbox"/>考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊人數不應一體適用。</p> <p><input type="checkbox"/>考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊消防配備不應一體適用。</p> <p>3. 請問您認為有關特搜消防職能之人力配備應該：</p> <p><input type="checkbox"/>特搜任務應成立專責機構辦理，專責特搜工作。</p> <p><input type="checkbox"/>無需成立專責特搜機構，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練。平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作。</p>
整體消防人	<p>4. 對於現行整體消防人事制度，請問您認為最適合的是下列哪一項？</p> <p><input type="checkbox"/>繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。</p> <p><input type="checkbox"/>比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。</p> <p><input type="checkbox"/>比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。</p> <p>5. 對於未來整體消防人事制度，請問您認為最理想的是下列哪一項？</p>

事 制 度	<input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。
員 額 配 置	<p>6. 請問您認為消防分隊設置及員額配置最重要的考慮因素包括以下哪些項目？（可複選）</p> <input type="checkbox"/> 分隊出動消防車抵達火場之時間標準。 <input type="checkbox"/> 車輛裝備因素（車輛的種類）。 <input type="checkbox"/> 特種勤務因素。 <input type="checkbox"/> 勤休因素。 <input type="checkbox"/> 人口因素（人口數量與密度）。 <input type="checkbox"/> 面積因素（分隊設置轄區面積）。 <input type="checkbox"/> 特殊建築因素。 <input type="checkbox"/> 離島因素。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。
消 防 機 關 與 災 害 防 救 組 織	<p>7. 請問您認為未來我國對於消防及災防的組織編制，應該：</p> <input type="checkbox"/> 維持現行消防機關建置及運作模式。 <input type="checkbox"/> 消防機關及災防機關結合。 <input type="checkbox"/> 消防機關及災防機關分開。 <input type="checkbox"/> 因應實務運作需要，學習日本消防機關與災害防救組織因地制宜之關係（日本消防與災防沒有一定的形式，有合在一起的、有分開的、也有變相組合）。
調 任 請 調	<p>8. 請問您目前有沒有請調其他消防機關的規劃？</p> <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 無意見
	<p>9. 請問您是否曾經申請請調其他消防機關，但未獲機關首長同意？</p> <input type="checkbox"/> 有，1次。 <input type="checkbox"/> 有，2次。 <input type="checkbox"/> 有，3次以上。 <input type="checkbox"/> 未曾申請。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。
	<p>10. 請問您認為消防人員欲請調其他消防機關服務可能的原因為何？（可複選）</p> <input type="checkbox"/> 經濟壓力負擔。 <input type="checkbox"/> 勤(業)務繁重。 <input type="checkbox"/> 機關內部管理制度。 <input type="checkbox"/> 長官領導風格。 <input type="checkbox"/> 工作環境。 <input type="checkbox"/> 同事相處狀況。 <input type="checkbox"/> 父母期望。 <input type="checkbox"/> 配偶或友人要求。 <input type="checkbox"/> 子女教養。 <input type="checkbox"/> 健康因素。 <input type="checkbox"/> 尋求突破現狀。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。

11. 請問您認為目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因？（可複選） <input type="checkbox"/> 積分未達機關推薦定期請調標準。 <input type="checkbox"/> 與機關一般請調規定不符。 <input type="checkbox"/> 機關為應業務需要不同意過調。 <input type="checkbox"/> 請調機關無適當職缺。 <input type="checkbox"/> 體技能、資格條件未符欲請調機關需求。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。							
以下有關 <u>現行</u> 〈消防機關隊員定期請調作業規定〉中應予優先請調的特殊困難因素，請問您的看法？		非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無意見	不知道
12. 因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決：							
(1) 子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 夫妻離異或配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 為因應少子化現象，請問您是否同意 <u>未來</u> 將「為就近照顧家中育有3個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一？		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
任用與權責	以下有關消防人員任用與權責的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無意見	不知道
	16. 應尊重地方直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	17. 消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之選用標準，由地方政府首長選用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18. <u>未來</u> 可建立消防人員人事一條鞭。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	19. <u>未來</u> 可訂定消防人員專屬人事法制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
養成與訓練	以下有關消防人員養成與訓練的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無意見	不知道
	20. 維持目前現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	21. <u>未來</u> 可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	22. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	得消防專業證照(書)。						
	23. 應推動各項消防專業證照(書)制度化,以個別證照(書)做為陞遷之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	24. 我覺得新進人員(含警校、特考班)養成(教育)最重要的訓練課程包括:						
	(1) 火災搶救基礎班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(2) 火災搶救進階班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(3) 初級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(4) 中級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(5) 化災搶救基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(6) 水上救生能力訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(7) 急流救生基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(8) 山難搜救訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(9) 救助隊訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(10) 消防相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(11) 行政執行法等相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	25. 我覺得目前新進人員(含警校、特考班)養成(教育)訓練所受的專業訓練足夠滿足業務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	26. 承上題,如果目前新進人員(含警校、特考班)養成(教育)訓練所受的專業訓練不足的話,應該增加哪些課程?(開放題) <input type="checkbox"/> 警大、警專生: <input type="checkbox"/> 特考班:						
	27. 我覺得目前現職消防人員平日所受的專業訓練足夠滿足業務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	28. 承上題,如果現職消防人員平日所受的專業訓練不足的話,應該增加哪些課程?(開放題)						
工作情形	以下有關消防人員工作情形的敘述,請問您的看法?	非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無意見	不知道
	29. 我覺得目前的工作情況勝任愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	30. 請問您目前工作每日休息時間(包含用餐、睡眠等)是否達到8小時? <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						
	31. 我覺得目前工作壓力的來源主要是:(可複選) <input type="checkbox"/> 服勤及備勤時間太長。 <input type="checkbox"/> 無法兼顧家庭作息。 <input type="checkbox"/> 勤務及績效壓力很重。 <input type="checkbox"/> 執行勤務常有生命身體安全的顧慮。 <input type="checkbox"/> 陞職受限,很難有進一步發展。 <input type="checkbox"/> 消防工作難以獲得民眾認同與尊重。 <input type="checkbox"/> 威權管理,工作氣氛不愉快。 <input type="checkbox"/> 家人擔心受怕。 <input type="checkbox"/> 廳舍環境不佳。 <input type="checkbox"/> 夜間勤務次數頻繁,影響睡眠品質。 <input type="checkbox"/> 其他:_____						
	32. 我覺得自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
待	以下有關消防人員待遇的敘述,請問您的看法?	非	還	不	非	無	不

遇		常 同 意	算 同 意	太 同 意	常 不 同 意	意 見	知 道
	33. 我認為 未來 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	34. 我認為 未來 消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	35. 請問您認為超勤加班之內涵應包含下列哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤。 <input type="checkbox"/> 備勤。 <input type="checkbox"/> 待命服勤。 <input type="checkbox"/> 休息時間(含用餐、睡眠等)。						
	36. 請問您認為目前工作每日休息時間(含用餐、睡眠等)需滿 8 小時是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						
	37. 請問您認為於休息時間(含用餐、睡眠等)，倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否。是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						

附錄 13：第三場次焦點團體座談會議紀錄（問卷修正）

- 一、開會時間：2015 年 9 月 1 日（二）下午 4：00
- 二、會議地點：國立臺灣大學社會科學院 814 會議室
- 三、主持人：唐雲明副教授
- 四、與談人：I1、I2、I3、I4。
- 五、出（列）席人員：彭錦鵬副教授（請假）、李俊達助理教授、李衍儒博士、曾敬穎助理研究員。
- 六、主持人致詞及簡報：（略）
- 七、與談人發言紀要：

I1：

第 1 頁基本資料部分第 3 題關於婚姻狀態，「再婚（目前已婚但曾經離婚）」的選項，也許有些人會不好意思填寫，又如果要保留，建議加上「單身喪偶」。

第 4 題戶籍地及第 5 題工作地的選項有「不知道」的選項，實在有點奇怪，建議改為「其他」。

第 7 題關於職稱的部分，建議是否區分為中央、地方；地方再區分為直轄市及其他縣（市），並將相關職稱予以臚列，又第 6 題已經可以看出其職等高低，是否需再調查職稱，如無必要，似可刪除。

I2：

本次會議討論的是問卷項目及指標，但是正式的問卷，建議應該要加上施測的說明，如：研究目的等。

唐雲明副教授：

正式的問卷我們會依一般的作法與體例，將施測說明加在問卷開始的頁面上。

I1：

第 9 題的「危險職務加給」，容易與雙北及桃園採用之「危險職務加給加成」產生會混淆，建議再予詳細說明。雙北及桃園採用之危險職務加給加成是區分為外勤及內勤，外勤可區分為 1 級 2 級與 3 級，內勤則不分級；與行政院訂頒

之「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」所列分級有所不同，建議研究團隊的問題，應說明得更清楚。

第 10 題工作年資部分，建議明確敘明是「消防」工作年資，不然許多特考班的人，在成為消防人員之前，也許有其他各式各樣的工作年資，可是我想這些年資，應該不是你們想要問的，因此建議本題修正為「消防」工作年資。

第 11 題關於可以申請自願退休的年齡，可能會被誤以為是強制退休的年齡，還有退休法規定可以申請自願退休年齡的試算，不是每個人都知道，受測者可能無法填答或混淆。建議本題要說明何謂「自願退休」與「強制退休」等概念。

第 12 題關於學歷的部分；建議增列 1 項「其他」，根據我的經驗，我所帶過的分隊中，就有是從國外取得消防大學學歷的人，因此建議增列「其他」（如：國外學歷）。

第 13 題警察特考及一般警察特考有分為 3 等及 4 等、基層警察特考只有 4 等，目前問卷上的分類是否妥適，建請再酌。

I2：

第 9 題的「危險職務加給」，如果指的是雙北及桃園的「危險職務加給加成」，其他縣（市）就沒有，而且最近有修正，請更新為最新的資料。

第 13 題除警察特考、一般警察特考及基層警察特考外，還有轉任的，建議本題區分為警察特考、一般警察特考、基層警察特考及其他，請說明。

李衍儒博士：

研究團隊這裡做補充說明。首先，第 9 題的「危險職務加給」，指的是行政院訂頒之「消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」所列規定。第 11 題關於可以申請自願退休的年齡，是指每個人因為初任職的年紀不同，加上服務年資後，每個人可以申請自願退休的年齡會不一樣，如：一般公務人員的「85 制」或警消的「70 制」，這個部分我們會後會在問卷將退休法相關規定，以及將自願退休、命令退休等概念，再詳予補充說明。

I3：

第 7 點的職稱列了如此多，想請問研究團隊你們打算施測的問卷，到底有幾份？

李俊達助理教授：

想請問各位老師，我們這個案子是要用電腦（普測）還是要用抽樣調查，如果是用電腦網路方式施測，是可以針對所有消防人員進行普測。如果抽樣的話，還要再討論如何分層等問題。

I3：

我的意思是，如果你的樣本數不是很多，而第 7 題將職位臚列這麼多，這是在找自己的麻煩。我覺得可以區分出高階、中階及低階就可以了，像該題的選項中，署長就只有 1 個，所以我覺得職稱的這個部分，有沒有必要，可以再研究。因為第 6 題已經有職等了，如果沒有特殊的用意，選項設計得太複雜也不好。

唐雲明副教授：

是否就在第 6 題前面勾選官職等，問完職等後，後面備註開放填答他到底是甚麼職稱就可以了。

李俊達助理教授：

我先綜整一下各位在第一部分基本資料的共識：

- 1、正式問卷應加總說明，並於該總說明內敘明研究目的。
- 2、第 3 題增列「單身喪偶」的選項，以窮盡所有可能的情形。
- 3、第 4 題戶籍地及第 5 題工作地，將「不知道」的選項修正為「其他」。
- 4、第 6 題前面勾選官職等後，後面備註開放填答職稱。第 7 題刪除。
- 5、第 9 題所稱「危險職務加給」，敘明非雙北及桃園之「危險職務加給加成」，詳細文字說明，請研究團隊自行調整。
- 6、第 10 題工作年資部分，題目修正為請問您的「消防」工作年資，以資明確。
- 7、第 11 題請研究團隊明確說明何謂自願退休、命令退休等概念及規定，以避免產生混淆，相關文字之調整修正，請研究團隊於會後自行調整。
- 8、第 12 題關於學歷的部分，增列「其他」（如：國外學歷）。
- 9、第 13 題將選項修正為警察特考、一般警察特考、基層警察特考及其他，請說明。

唐雲明副教授：

接下來開始討論第二部分問卷內容。

I1：

消防機關組織定位項目，是組織定位？功能定位？或機關定位？請先釐清。

第 1 題消防機關的任務，救助的項目很多，像山難、水域、車禍等，建議要補充說明，至於安檢（火災預防），應該是要反過來以「火災預防」為主，並舉例，如：安檢、危險物品管理等。

第 2 題請問您認為未來我國對於消防「組織」的編制，建議修正為消防「機關」的「組織編制」。

第 3 題為何只討論特搜專責的部分，安檢的專責與否、救護的專責與否，也都可以討論並納入問卷，為何只討論特搜呢？

第 5 題第 4 個選項，建立一套專屬消防人員的人事制度，就不一定是雙軌併行制。建議將「雙軌併行制」等文字刪除。

第 6 題員額配置，不知道研究團隊所列的各種因素是怎麼來的，這可能要做一些討論。

I2：

第 1 題請問你要問的是勤務還是業務，外勤的救助或救護是勤務；但災害防救是業務不是勤務，所以你如果要問業務就是問內勤人員，你問的如果是勤務就要問外勤人員，這樣變成研究對象要先區隔開來，並且要把它界定清楚。

李衍儒博士：

本題是為了要因應本研究案的研究目的之一，旨在討論災防業務到底要不要納入消防署這裡，在之前的訪談中，我們從第一線基層消防人員的意見發現，其實有不少基層的消防弟兄，並不希望將災防業務納入消防，消防人員只要回歸消防的本業就好，所以研究團隊將消防的業務，從最基本的一直到包山包海的為民服務，依照他的性質與層次，全部把它臚列出來，想要了解基層的打火弟兄們對於消防本質的想法與期望。

I2：

我覺得在問這個問題時，應該將內、外勤的性質先予釐清。我覺得有一個盲點就是，20 年前的消防工作與現在的消防工作，其實在外勤人員執勤的部分，

跟之前都差不多，本來就有救災，只是多了安檢、危險物品等，因為法定業務的增加，許多業務是甩不掉的。至於災害防救，我覺得是很清楚的，問題在於內勤搞不清楚，因為他是要跟其他相關局處協調；可是就外勤來說，其實沒有區別，因為只要災害發生，就是派遣消防車、救護車到現場進行救護或人命救助的勤務，從來沒有改變過。只是因為這幾年對救災的要求比較高，所以使得外勤人員覺得壓力很大，我覺得災害防救要不要放進來，是內勤人員的問題。也就是要不要把災防機關當成是消防機關的一個幕僚單位，還是把它獨立出去，如在地方政府下設一個防災局，在中央就是消防署到底要不要改名為災害防救署，或者另外成立一個防災署。目前的政策就是看《災害防救法》及《消防法》的相關規定。以消防署來說，就是要不要把消防署視為災害防救業務幕僚機關的問題，日本中央將災害防救業務，提昇到內閣府辦理執行，與總務省消防廳是各自分開的；東京都則設有獨立的防災局；可是在一些小的縣（市），消防跟災防可能又合在一起；我認為這不是勤務的問題，而是業務的問題。

唐雲明副教授：

明憲組長的意思就是，我們這一題是否有辦法問出來，消防機關要不要擔任災害防救業務幕僚機關的問題。

I4：

項目的順序，我們這個研究案是消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究，我覺得問卷項目設計的次序上，感覺不是很順，建議先問組織部分，接下來才是人事制度的問題。組織上我認為其實是組織定位的問題，組織定位則會涉及業務的問題或任務的問題，而這部分又會涉及到法定職務，也就是消防機關的業務或任務到底是哪些？再來才是談到災害防救業務到底要怎麼去處理。就災害防救來說，如果納入消防機關，就會涉及到他將來是否會產生進一步的組織變革，所以組織上，可能要先談目前的組織是甚麼；現行的業務是甚麼；將來會有甚麼變動的問題。因為組織一定是隨著任務的變動來做調整，越多的業務與任務相對的組織也就會越大；如果業務萎縮，組織當然就要縮小；所以我覺得這個研究計畫應該要抓著現行的業務；現行業務所產生的問題；未來業務有沒有必要進一步的擴大；組織有沒有相應調整的問題；也就是在組織部分，先談機關定位，再談員額的問題，這是第一階段。第二階段才是談人事制度，現行的人事制度，

我認為應先談整體消防人事制度、任用權責、養成訓練、工作情形、請調及待遇，應該按照這個順序來調整。

我覺得還有一個議題可以討論，屏東縣消防局最近不是有一個分隊長於颱風天勤務回程時，搬移路樹被酒駕男撞死，申請因公撫卹冒險犯難被駁回。我認為公保及撫卹的部分，我不知道是否包括在本研究案，但我認為對於消防弟兄來說，這是很重要的議題，未來在人事制度上，對於保障的部分，有沒有需要特別的設計，或是否可能進行改革或調整。

唐雲明副教授：

陳老師的建議很好，我們問卷可以先談組織的部分，再談人事制度。上次八八水災之後，行政院災防辦也已經成立，把以前消防署兼辦的工作，拉到行政院災防辦，這是在中央機關組織的部分，事實上也鼓勵各縣（市）成立災防辦，所以臺北市就成立災害應變中心，但是臺北市災害應變中心運作了幾年的結果，好像又回歸消防，我們可能要針對這個部分做評估。

I4：

災害防救業務涉及的是政策統合的問題，也就是在中央如何整合災防辦與消防署；地方如何整合地方災防機關與消防局的問題，在組織設計上，我們要不要做一些因應與調整，還是維持現狀就好。災害防救業務我們研究過世界各國的制度，包括歐洲也是一樣，他不是單純消防的問題，他是一個跨領域的問題，跟環保、氣候變遷、化學物品的管理都有關係，所以災害防救，只有消防署是沒有辦法去處理這些問題的，因此在討論災害防救的時候，可能要跳脫現行消防機關業務職掌的思考，而是從到底災害防救要如何去處理的問題，從災害防救的觀點來看消防機關要不要做些因應調整，以及要不要直接把消防機關改為災防機關；這樣它的性質、編制及定位，都會有所不同，整個方向都會不一樣。

唐雲明副教授：

我想我們的問卷還是將消防人員真實的想法客觀的具體呈現出來，至於後續是否進行組織變革等，則是下一個問題。至於政策上要如何考量，則是後續的問題。

I2：

還有一個問題就是消防機關兼辦災害防救幕僚機關會產生甚麼問題，要如何去克服其所產生的問題。以目前的情況來說，消防機關兼辦災防，就要配合新增的防災業務，而把許多既有組室予以裁併，如火調等，然後去成立資通作業組、應變協調組，這樣一來原有的消防業務就會被壓縮，火調的業務要併到預防組；義消的業務要併到搶救組，救災與救護要併在一起。原來的署長肩負的責任就很重大，這個部分受影響者眾，一定有很多人群起反對，組織編制及員額的設計又被中央行政機關組織基準法所限制，機關內的一級單位數目就是受限，你沒有辦法排除組織編制上的限制，又硬要我們把災害防救業務承接下來，用現有的平臺去處理這個事情，大家當然就會反對。就新北市為例，消防何必去承擔災防這種老是會被市長 K 的業務呢？最好成立新的局處，由其他人來辦；其實為什麼現行的消防機關不能去辦災防，主要的 2 個問題就是預算及人力（員額的問題）。消防署每年的預算逐年下降，可是又要我們增加災防的業務，在限有的編制下，承接災防業務，一定是吃力不討好的。

II：

地方跟中央的情況有所不同，如救護現在占了消防工作 70-80%，可是你把他跟搶救併在一起，這樣一定會有問題。而地方首長的想法多半是，不管是誰來做，只要有人做就好了，如：復興空難、八仙塵暴，地方首長也是把消防牢牢抓住，有人做就好。市長也認為災害防救給消防來做最安心，所以消防也擺脫不了，像颱風的應變應該是水利單位，可是他們指派一個雇員來，我們也氣得要死。

唐雲明副教授：

地區防救計畫哪個單位要負責何項業務是可以來檢討的，現在都推到消防這裡，其實這計畫是各縣（市）自己擬的。

II：

現在的災害防救業務，法定的主管機關是依災害別，執行機關是災害防救署，可是這次的復興空難，主管機關應該是交通部，但是都還是臺北及新北的消防人員去救，都還是以消防為主，實在是很難做切割。

唐雲明副教授：

空難的 SOP，飛機掉在機場內以民航局為主；機場外就是縣（市）政府。

李俊達助理教授：

組織的部分我們就區分為 3 大塊，第 1 個部分是先問組織定位；第 2 個是業務功能；第 3 個再來問員額配置；這樣就會比較清楚。

I4：

我們現在人民想到救災，就一定想到是消防，只要人民需要向政府求救的時候，除了交通、治安是向警察機關求助外，其他都是打 119。

李衍儒博士：

關於陳老師剛才所提關於屏東縣消防人員，申請因公撫卹冒險犯難被駁回的個案，並建議擴大爭取消防人員之公保及撫卹的權益部分。由於這個部分，因為屬於權益之增加，本質上如果只問消防人員的話，當然不會有任何人反對，故似不宜列入問卷調查。再者公保及撫卹法規涉及考試院權責，考試院基本上會採取軍公教各類公務人員權益的整體衡平考量，所以我們只能儘量爭取。當然從統計數據上來說，目前屬於承平時期的，所有公務人員傷亡比例最高的不是軍人；也不是警察；而是消防人員。這是一個爭取提升消防人員公保及撫卹條件很重要的立論基礎，因此研究團隊會就相關統計數據提出分析，並嘗試將之列入期末報告時的政策建議事項之一，但是認為不宜且無須列入問卷之問項當中。

I2：

組織定位的第 1 題建議就直接問是否同意消防機關擔任災防業務的幕僚工作，至於消防機關應該執行哪些任務，從《消防法》、《災害防救法》等相關規定來看，所列的選項全部都是要做的，所以勤務的部分，根本沒有什麼好問的，重點應該是「是否該由消防機關來辦理災防業務的幕僚工作」。這一題的問法與確切文字，研究團隊回去再思考一下。

I4：

除了消防法的法定職務之外，災防法規定災防署只是執行機關，但是災防的協調與幕僚工作推給消防，沒有道理，也於法無據。

李衍儒博士：

補充說明一下，關於剛才陳主任秘書所提第 6 題員額配置的因素是怎麼來的，研究團隊是根據現行「直轄市縣（市）消防機關員額設置基準」的規定，將其各項次摘要節錄而來，謹此補充說明。

I3：

關於員額配置的問題，以連江縣為例，編制有 76 人，但是實際上只有 26 人，4 鄉 5 島幾乎沒有消防隊員，仰賴民間的義消來處理消防業務，雖然消防署也建議連江縣政府編列預算、增加員額，但是連江縣政府的回覆是「我沒有錢。」所以第 6 題員額配置的考慮因素，建議加上「財政因素」。很多在臺灣本島縣政府的規格是「局」；但是他們是「課」，可能除了課長是正式的公務人員，沒有其他正式的公務人員，都是約用的。

I1：

消防機關與災害防救組織項下第 7 題何謂災防機關，他的定義是甚麼，建議要補充說明；而第 4 個選項為什麼我們要學日本而不是其他歐美國家。

第 10 題關於特困條件，建議加上「離家近」及現有的「離婚」；而「父母期望」的這個選項，建議修正為「照顧父母（重大疾病）」。至於警察機關，目前已經將離婚的因素取消，因為有變相鼓勵離婚或假離婚之嫌，當然這個問題於問卷回收後，還可以再討論。

第 5 頁建議量表選項，還是採用 Likert 5 點量表。

第 15 題為何要設定將「家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女」列為請調的特困因素，尤其是「3 個」的規定，是從何而來的。

第 18 題未來可建立消防人員人事一條鞭，對於大多數消防人員，可能不知道什麼是「人事一條鞭」，這個可能要說明清楚。

第 20 題關於消防人員的養成教育是否維持目前現行警察大學及警專負責的做法；建議併同我們到底是要「先考後訓」或是「先訓後考」的問題一併討論。

第 24 題關於消防人員訓練課程的選項，建議可以再加上以下幾個選項，消防安全檢查、公共危險物品及可燃性高壓氣體法規、政府採購法、大貨車駕駛訓練。

第 31 題關於消防人員工作壓力來源，建議增列「網路批評」及「民代關說」。

第 32 題關於我覺得自己目前已有災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀。建議加問這個問題，單位到底有沒有相關解決的機制。

第 35 題關於超勤加班的問題，建議增列「實報實銷」的選項，這樣就可以不要有每月支領的上限。

另建議是否研議關於可以增加消防人員福利的問題，如：因公受傷醫療可否免費或專款補助。

李俊達助理教授：

補充說明一下，第 15 題為何要設定將家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女列為請調的特困因素，「3 個」的規定是因為本學會之前接受政府委託的 2 個研究案，關於婚育及少子化的議題，在政策建議方面，已生有 2 個的，就鼓勵生第 3 個；在此將之做為特困因素的條件，是希望在解決國家少子化問題的面向上，提出一個政策創新。

李衍儒博士：

關於陳主任秘書建議第 5 頁之量表的選項方面，還是採用 Likert 5 點量表一節；研究團對謹表同意，並擬以 1~5 分分別代表「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」以及「非常同意」；至於「不知道」之選項，擬予保留，並將之列為「遺漏值」。

第 31 題消防人員工作壓力來源，增列「民代關說」部分；由於關說來源不一定是民代，且如此說法恐針對性太強，爰擬將其修正為「關說請託」。

關於建議研議因公受傷醫療可否免費或專款補助一節；由於現有公保、健保及相關公務人員福利措施，已有適度之規範；再者增加自身福利之問項，似尚不宜於同（單）一群體中施測，所提建議擬予保留。

I3：

第 18 題，以現在的趨勢來看，消防人員不適合一條鞭的人事制度，這個問題還涉及地制法，且當初內政部已經開會討論過，應該是不可行。再者第 19 題建立消防人員專屬人事法制，其實就可將建立消防人員人事一條鞭的制度含括在內，所以建議將第 18 題予以刪除。

I2：

第 7 題雖然你是問未來災防機關與消防機關的組織，但是我覺得用語有點怪，目前我們是沒有災防機關的，所以災防機關的定義到底是甚麼，應該是災防

業務，建議中央應該要怎麼做，地方應該怎麼做，要分開來處理，不要中央與地方搞在一起。就中央機關來說，我認為災防業務主管機關依業務性質來劃分，是非常清楚的，法令規定得很明確；可是到地方的執行，權責分工就沒那麼清楚，因為地方相關法令沒有那麼完備，所以地方首長基於簡便，通常就會交給消防。

唐雲明副教授：

各位老師們的意見我們回去會再整理，並送請各位老師們核閱，之後再到新北市政府消防局進行前測，至於抽樣方式、對象、人數、時間、地點等問題，由研究團隊構思完竣後，再與新北市政府消防局聯繫，並請陳主任秘書提供聯絡窗口。

八、散會：2015年9月1日（二）下午5：50。

附錄 14：專家學者焦點團體座談會議修正後問卷（前測版本）

消防機關組織與人事制度評估及因應策略調查問卷

敬愛的同仁，您好：

謝謝您在百忙之中協助我們進行本次問卷調查。本研究團隊正在執行內政部消防署「消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究」委託研究案。此份問卷內容著重於消防機關的「組織編制（含組織定位、消防機關與災害防救之關係，以及員額配置）」與「人事制度（含整體消防人事制度、任用與權責、養成與訓練、工作情形、請調及待遇）」等部分，目的在透過問卷調查方式，瞭解我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，以提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，並研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事法制及其具體建議方案。

本研究的結果可做為日後消防機關組織與人事制度政策調整修正重要參考依據。因此，我們誠懇地邀請您，協助我們共同完成此議題之研究。您所提供的資料僅作整體統計之用，決不會單獨分析，敬請您放心填答。再次感謝您的協助！

祝您

工作順心 健康愉快！

研究主持人 臺灣大學政治學系彭錦鵬副教授

協同主持人 銘傳大學安全管理學系唐雲明副教授

中華大學行政管理學系李俊達助理教授 暨全體研究團隊 敬上

第一部分：基本資料

1. 請問您是民國哪一年出生？

民國_____年

2. 請問您的性別？

<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女
----------------------------	----------------------------

3. 請問您是否已婚？有幾名子女？

<input type="checkbox"/> 已婚	<input type="checkbox"/> 未婚	<input type="checkbox"/> 離婚	<input type="checkbox"/> 再婚（目前已婚但曾經離婚）	<input type="checkbox"/> 單身喪偶
_____名子女			<input type="checkbox"/> 不便回答	

4. 請問您的戶籍地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣

<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 其他	

5. 請問您目前的工作地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣
<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 其他	

6. 請問您目前的職等與職稱？

<input type="checkbox"/> 警監	_____階	<input type="checkbox"/> 比照簡任	_____職等
<input type="checkbox"/> 警正		<input type="checkbox"/> 簡任	
<input type="checkbox"/> 警佐		<input type="checkbox"/> 薦任	
<input type="checkbox"/> 比照警佐待遇		<input type="checkbox"/> 委任	
您的職稱是：			

7. 請問您目前的工作性質？

<input type="checkbox"/> 內勤	<input type="checkbox"/> 外勤
-----------------------------	-----------------------------

8. 請問您目前是否支領「消防、海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」之「危險職務加給」？（非指雙北及桃園採用之危險職務加給加成，如係雙北及桃園人消防人員，請依以下定義核實填答。）

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 一級（係指內政部消防署特種搜救隊及各港務消防隊、各直轄市政府消防局【局本部除外】所屬大隊以下之單位、各縣【市】消防局【局本部除外】所屬消防【大】隊以下單位實際擔任消防專業工作之專業人員。） <input type="checkbox"/> 二級（係指各消防機關內不屬第一級之實際擔任消防專業工作之專業人員。）	<input type="checkbox"/> 否
----------------------------	--	----------------------------

9. 請問您的消防工作年資？

服務年資共_____年	現職年資共_____年
-------------	-------------

10. 假如國家規定強制退休年齡是 60 歲，您於 52 歲即可符合申請自願退休的條件，請問您打算幾歲退休？

<input type="checkbox"/> 52 歲	<input type="checkbox"/> 53 歲	<input type="checkbox"/> 54 歲
<input type="checkbox"/> 55 歲	<input type="checkbox"/> 56 歲	<input type="checkbox"/> 57 歲
<input type="checkbox"/> 58 歲	<input type="checkbox"/> 59 歲	<input type="checkbox"/> 60 歲

註：本題為模擬情境題，主要目的在調查受測者擬於何時退休的意願。由於實際狀況每人初任消防工作的年齡不一，且涉及有無年資中斷，以及可自願退休、可請領月退休金、展期年金、是否符合危勞降齡等因素均不相同。為期標準化、明確化，本題設計統一之情境，請受訪者依題目的假設填答。

11.如果 52 歲之後可以轉(續)任非第一線工作(即火災搶救、特種搜救等以外之工作)，請問會延後您退休的意願嗎？

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
----------------------------	----------------------------

12.請問您的學歷？(可複選)

<input type="checkbox"/> 一般高中(職)	<input type="checkbox"/> 一般大學
<input type="checkbox"/> 一般大學碩士	<input type="checkbox"/> 一般大學博士
<input type="checkbox"/> 警察專科學校警員班	<input type="checkbox"/> 警察專科學校進修班
<input type="checkbox"/> 警察專科學校正期組	<input type="checkbox"/> 警察大學消佐班(警佐班)
<input type="checkbox"/> 中央警官學校專修科	<input type="checkbox"/> 警察大學二技
<input type="checkbox"/> 警察大學大學部	<input type="checkbox"/> 警察大學碩士
<input type="checkbox"/> 警察大學博士	<input type="checkbox"/> 其他(國外學歷)

13.請問您的初任消防人員資格？

<input type="checkbox"/> 警察特考	<input type="checkbox"/> 基層警察特考
<input type="checkbox"/> 一般警察特考	<input type="checkbox"/> 其他：請說明_____

第二部分：消防機關之組織編制

項目	問題
消防機關組織定位	1. 請問您認為 未來 我國對於消防及災防的任務設計，應該： <input type="checkbox"/> 消防機關除原有消防業務外，並積極辦理災防業務。 <input type="checkbox"/> 消防機關只需專注消防業務，災防業務另行成立災防機關辦理。 <input type="checkbox"/> 因應實務運作需要，因地制宜，中央與地方可以採取不同之作法。
	2. 請問您認為 未來 我國對於消防機關的組織編制：（可複選） <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，組織層級及編制不應一體適用。（如偏鄉與都會均設置相同標準之消防分隊）。 <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊人數不應一體適用。 <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊消防配備不應一體適用。
	3. 請問您認為有關「特搜」消防職能之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 特搜任務應成立專責機構辦理，專責特搜工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責特搜機構，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練。平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作。
	4. 請問您認為有關「安檢」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 成立專責機構或責成大隊辦理，專責安檢工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責安檢機構，交由各分隊辦理即可。
	5. 請問您認為有關「救護」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 救護任務應成立專責機構辦理，專責救護工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責救護機構，交由各分隊辦理即可。
員額配置	6. 請問您認為消防分隊設置及員額配置最重要的考慮因素包括以下哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 分隊出動消防車抵達火場之時間標準。 <input type="checkbox"/> 車輛裝備因素（車輛的種類）。 <input type="checkbox"/> 特種勤務因素。 <input type="checkbox"/> 勤休因素。 <input type="checkbox"/> 人口因素（人口數量與密度）。 <input type="checkbox"/> 面積因素（分隊設置轄區面積）。 <input type="checkbox"/> 特殊建築因素。 <input type="checkbox"/> 離島因素。 <input type="checkbox"/> 財政因素。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。

第三部分：消防人事制度

項目	問題
整體消防人事制度	1. 對於 現行 整體消防人事制度，請問您認為最適合的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。
	2. 對於 未來 整體消防人事制度，請問您認為最理想的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 消防勤（業）務多元繁雜，應另行建立一套消防人員專屬之任用體制。

任用與權責	以下有關消防人員任用與權責的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	3. 應尊重地方直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. 消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 未來 可訂定消防人員專屬人事法制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
養成與訓練	以下有關消防人員養成與訓練的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	6. 維持目前現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. 未來 可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. 新進人員（含警校、特考班）養成（教育）最重要的訓練課程應包括：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(1) 火災搶救基礎班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(2) 火災搶救進階班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(3) 初級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(4) 中級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(5) 化災搶救基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(6) 水上救生能力訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(7) 急流救生基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(8) 山難搜救訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(9) 救助隊訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(10) 消防相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(11) 行政執行法等相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(12) 消防安全檢查	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(13) 公共危險物品及可燃性高壓氣體法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(14) 政府採購法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 大貨車駕駛訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. 目前現職消防人員平日所受的專業訓練足夠滿足業務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. 承上題，如果現職消防人員平日所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題）							
13. 目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	訓練所受的專業訓練足夠滿足業務需求。						
	14. 承上題，如果目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）訓練所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題） <input type="checkbox"/> 警大、警專生： <input type="checkbox"/> 特考班：						
	15. 關於未來消防人員的考選制度，請問您比較支持何種制度設計？（請就以下選項，擇一勾選） <input type="checkbox"/> (1) 單一內軌化（此種考選制度係指所有應考人不分來源，皆考一樣的考試科目，且考試科目偏重在消防專業知識與技能方面，讓考試及格人員較能具備消防實務所需的核心職能。） <input type="checkbox"/> (2) 單一外軌化（此種考選制度係指所有應考人不分來源，皆考一樣的考試科目，且考試科目偏重在一般性的知識方面，以使一般大學畢業生能與消防系的畢業生公平競爭消防職務。） <input type="checkbox"/> (3) 「現行雙軌分流：內軌為主，外軌為輔」 <input type="checkbox"/> (4) 「雙軌分流：外軌為主，內軌為輔」 <input type="checkbox"/> (5) 其他，請說明_____						
	以下有關消防人員工作情形的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	16. 目前的工作情況勝任愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	17. 自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18. 單位內現有的輔導機制，可以解決同仁罹患災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	19. 請問您目前工作每日休息時間（包含用餐、睡眠等）是否達到 8 小時？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						
工作情形	20. 請問您覺得目前工作壓力的來源主要是：（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤及備勤時間太長。 <input type="checkbox"/> 無法兼顧家庭作息。 <input type="checkbox"/> 勤務及績效壓力很重。 <input type="checkbox"/> 執行勤務常有生命身體安全的顧慮。 <input type="checkbox"/> 陞職受限，很難有進一步發展。 <input type="checkbox"/> 消防工作難以獲得民眾認同與尊重。 <input type="checkbox"/> 威權管理，工作氣氛不愉快。 <input type="checkbox"/> 家人擔心受怕。 <input type="checkbox"/> 廳舍環境不佳。 <input type="checkbox"/> 夜間勤務次數頻繁，影響睡眠品質。 <input type="checkbox"/> 網路批評。 <input type="checkbox"/> 關說請託。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
請調	21. 請問您目前有沒有請調其他消防機關的規劃？ <input type="checkbox"/> 有。 <input type="checkbox"/> 無。						

<input type="checkbox"/> 無意見。										
22. 請問您是否曾經申請請調其他消防機關，但未獲機關首長同意？ <input type="checkbox"/> 有，1 次。 <input type="checkbox"/> 有，2 次。 <input type="checkbox"/> 有，3 次以上。 <input type="checkbox"/> 未曾申請。 <input type="checkbox"/> 其他：_____										
23. 請問您認為消防人員欲請調其他消防機關服務可能的原因為何？（可複選） <input type="checkbox"/> 經濟壓力負擔。 <input type="checkbox"/> 勤（業）務繁重。 <input type="checkbox"/> 機關內部管理制度。 <input type="checkbox"/> 長官領導風格。 <input type="checkbox"/> 工作環境。 <input type="checkbox"/> 同事相處狀況。 <input type="checkbox"/> 照顧父母（重大疾病）。 <input type="checkbox"/> 配偶或友人要求。 <input type="checkbox"/> 子女教養。 <input type="checkbox"/> 健康因素。 <input type="checkbox"/> 尋求突破現狀。 <input type="checkbox"/> 離婚。 <input type="checkbox"/> 其他：_____										
24. 請問您認為目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因？（可複選） <input type="checkbox"/> 積分未達機關推薦定期請調標準。 <input type="checkbox"/> 與機關一般請調規定不符。 <input type="checkbox"/> 機關為應業務需要不同意過調。 <input type="checkbox"/> 請調機關無適當職缺。 <input type="checkbox"/> 體技能、資格條件未符欲請調機關需求。 <input type="checkbox"/> 其他：_____										
以下有關 現行 〈消防機關隊員定期請調作業規定〉中應予優先請調的特殊困難因素，請問您的看法？					非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
25. 因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決：					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(1) 子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 為因應少子化現象，請問您是否同意 未來 將「為就近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一？						
	29. 請問您認為 現行 定期請調作業規定，應修正或增刪規定有那些？（開放題） <input type="checkbox"/> 請調作業規定部分： <input type="checkbox"/> 特殊困難請調因素部分：						
待遇	以下有關消防人員待遇的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	30. 未來 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	31. 未來 消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	32. 請問您認為超勤加班之內涵應包含下列哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤。 <input type="checkbox"/> 備勤。 <input type="checkbox"/> 待命服勤。 <input type="checkbox"/> 休息時間（含用餐、睡眠等）。						
	33. 請問您認為目前工作每日休息時間（含用餐、睡眠等）需滿 8 小時是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						
	34. 請問您認為於休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否。是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						

附錄 15：前測後定稿版問卷

消防機關組織與人事制度評估及因應策略調查問卷

敬愛的同仁，您好：

謝謝您在百忙之中協助我們進行本次問卷調查。本研究團隊正在執行內政部消防署「消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究」委託研究案。此份問卷內容著重於消防機關的「組織編制（含組織定位、消防機關與災害防救之關係，以及員額配置）」與「人事制度（含整體消防人事制度、任用與權責、養成與訓練、工作情形、請調及待遇）」等部分，目的在透過問卷調查方式，瞭解我國現行消防組織、人事制度相關機制、面臨問題及其與災害防救組織、人員任用制度等之關係，以提出強化我國中央與地方消防機關組織運作之具體操作策略，並研訂契合消防及災害防救勤（業）務需求之人事法制及其具體建議方案。

本研究的結果可做為日後消防機關組織與人事制度政策調整修正重要參考依據。因此，我們誠懇地邀請您，協助我們共同完成此議題之研究。您所提供的資料僅作整體統計之用，決不會單獨分析，敬請您放心填答。再次感謝您的協助！

祝您

工作順心 健康愉快！

研究主持人 臺灣大學政治學系彭錦鵬副教授

協同主持人 銘傳大學安全管理學系唐雲明副教授

中華大學行政管理學系李俊達助理教授 暨全體研究團隊 敬上

第一部分：基本資料

1. 請問您是民國哪一年出生？

民國_____年

2. 請問您的性別？

<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女
----------------------------	----------------------------

3. 請問您是否已婚？有幾名子女？

<input type="checkbox"/> 已婚	<input type="checkbox"/> 未婚	<input type="checkbox"/> 離婚	<input type="checkbox"/> 再婚（目前已婚但曾經離婚）	<input type="checkbox"/> 單身喪偶
_____名子女			<input type="checkbox"/> 不便回答	

4. 請問您的戶籍地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣

<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 其他	

5. 請問您目前的工作地？

<input type="checkbox"/> 臺北市	<input type="checkbox"/> 新北市	<input type="checkbox"/> 桃園市	<input type="checkbox"/> 臺中市	<input type="checkbox"/> 臺南市	<input type="checkbox"/> 高雄市
<input type="checkbox"/> 基隆市	<input type="checkbox"/> 新竹市	<input type="checkbox"/> 嘉義市	<input type="checkbox"/> 新竹縣	<input type="checkbox"/> 苗栗縣	<input type="checkbox"/> 彰化縣
<input type="checkbox"/> 南投縣	<input type="checkbox"/> 雲林縣	<input type="checkbox"/> 嘉義縣	<input type="checkbox"/> 屏東縣	<input type="checkbox"/> 宜蘭縣	<input type="checkbox"/> 花蓮縣
<input type="checkbox"/> 臺東縣	<input type="checkbox"/> 澎湖縣	<input type="checkbox"/> 金門縣	<input type="checkbox"/> 連江縣	<input type="checkbox"/> 其他	

6. 請問您目前的職等與職稱？

<input type="checkbox"/> 警監	_____階	<input type="checkbox"/> 比照簡任	_____職等
<input type="checkbox"/> 警正		<input type="checkbox"/> 簡任	
<input type="checkbox"/> 警佐		<input type="checkbox"/> 薦任	
<input type="checkbox"/> 比照警佐待遇		<input type="checkbox"/> 委任	
您的職稱是：			

7. 請問您目前的工作性質？

<input type="checkbox"/> 內勤	<input type="checkbox"/> 外勤
-----------------------------	-----------------------------

8. 請問您目前是否支領「消防、海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表」之「危險職務加給」？

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 一級（係指內政部消防署特種搜救隊及各港務消防隊、各直轄市政府消防局【局本部除外】所屬大隊以下之單位、各縣【市】消防局【局本部除外】所屬消防【大】隊以下單位實際擔任消防專業工作之專業人員。） <input type="checkbox"/> 二級（係指各消防機關內不屬第一級之實際擔任消防專業工作之專業人員。）	<input type="checkbox"/> 否
----------------------------	--	----------------------------

9. 請問您的消防工作年資？

服務年資共_____年	現職年資共_____年
-------------	-------------

10. 假如國家規定強制退休年齡是 60 歲，您於 52 歲即可符合申請自願退休的條件，請問您打算幾歲退休？

<input type="checkbox"/> 52 歲	<input type="checkbox"/> 53 歲	<input type="checkbox"/> 54 歲
<input type="checkbox"/> 55 歲	<input type="checkbox"/> 56 歲	<input type="checkbox"/> 57 歲
<input type="checkbox"/> 58 歲	<input type="checkbox"/> 59 歲	<input type="checkbox"/> 60 歲

註：本題為模擬情境題，主要目的在調查受測者擬於何時退休的意願。由於實際狀況每人初任消防工作的年齡不一，且涉及有無年資中斷，以及可自願退休、可請領月退休金、展期年金、是否符合危勞降齡等因素均不相同。為期標準化、明確化，本題設計統一之情境，請受訪者依題目的假設填答。

11.如果 52 歲之後可以轉(續)任非第一線工作(即火災搶救、特種搜救等以外之工作)，請問會延後您退休的意願嗎？

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
----------------------------	----------------------------

12.請問您的最高學歷？(可複選)

<input type="checkbox"/> 一般高中(職)	<input type="checkbox"/> 一般大學
<input type="checkbox"/> 一般大學碩士	<input type="checkbox"/> 一般大學博士
<input type="checkbox"/> 警察專科學校警員班	<input type="checkbox"/> 警察專科學校進修班
<input type="checkbox"/> 警察專科學校正期組	<input type="checkbox"/> 警察大學消佐班(警佐班)
<input type="checkbox"/> 中央警官學校專修科	<input type="checkbox"/> 警察大學二技
<input type="checkbox"/> 警察大學大學部	<input type="checkbox"/> 警察大學碩士
<input type="checkbox"/> 警察大學博士	<input type="checkbox"/> 其他(國外學歷)

13.請問您的初任消防人員資格？

<input type="checkbox"/> 警察特考	<input type="checkbox"/> 基層警察特考
<input type="checkbox"/> 一般警察特考	<input type="checkbox"/> 其他：請說明_____

第二部分：消防機關之組織編制

項目	問題
消防機關組織定位	7. 請問您認為 未來 我國對於消防及災防的任務設計，應該： <input type="checkbox"/> 消防機關除原有消防業務外，並積極辦理災防業務。 <input type="checkbox"/> 消防機關只需專注消防業務，災防業務另行成立災防機關辦理。 <input type="checkbox"/> 因應實務運作需要，因地制宜，中央與地方可以採取不同之作法。
	8. 請問您認為 未來 我國對於消防機關的組織編制：（可複選） <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，組織層級及編制不應一體適用。（如偏鄉與都會均設置相同標準之消防分隊）。 <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊人數不應一體適用。 <input type="checkbox"/> 考慮城鄉差異及地區產業特性等因素，分隊消防配備不應一體適用。
	9. 請問您認為有關「特搜」消防職能之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 特搜任務應成立專責機構辦理，專責特搜工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責特搜機構，各分隊依實際需要，派員接受特搜訓練。平時從事一般消防業務，遇有特搜任務需要時，加入特搜編組從事特搜工作。
	10. 請問您認為有關「安檢」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 成立專責機構或責成大隊辦理，專責安檢工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責安檢機構，交由各分隊辦理即可。
	11. 請問您認為有關「救護」業務之人力配備應該： <input type="checkbox"/> 救護任務應成立專責機構辦理，專責救護工作。 <input type="checkbox"/> 無需成立專責救護機構，交由各分隊辦理即可。
員額配置	12. 請問您認為消防分隊設置及員額配置最重要的考慮因素包括以下哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 分隊出動消防車抵達火場之時間標準。 <input type="checkbox"/> 車輛裝備因素（車輛的種類）。 <input type="checkbox"/> 特種勤務因素。 <input type="checkbox"/> 勤休因素。 <input type="checkbox"/> 人口因素（人口數量與密度）。 <input type="checkbox"/> 面積因素（分隊設置轄區面積）。 <input type="checkbox"/> 特殊建築因素。 <input type="checkbox"/> 離島因素。 <input type="checkbox"/> 財政因素。 <input type="checkbox"/> 其他：_____。

第三部分：消防人事制度

項目	問題
整體消防人事制度	34. 對於 現行 整體消防人事制度，請問您認為最適合的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。
	35. 對於 未來 整體消防人事制度，請問您認為最理想的是下列哪一項？ <input type="checkbox"/> 繼續採取現行警察官與一般公務人員「雙軌併行制」。 <input type="checkbox"/> 比照警察人員人事條例，採取警察人員「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 比照《公務人員任用法》等常任文官之規定，採簡薦委「單軌制」。 <input type="checkbox"/> 消防勤（業）務多元繁雜，應另行建立一套消防人員專屬之任用體制。

任用與權責	以下有關消防人員任用與權責的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	36. 應尊重地方直轄市、縣（市）首長對於地方消防機關之人事任命權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	37. 消防機關人員應由中央消防機關建立符合消防資歷、消防專業資格之遴用標準，由地方政府首長選用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	38. <u>未來</u> 可訂定消防人員專屬人事法制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
養成與訓練	以下有關消防人員養成與訓練的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	39. 維持目前現行警察大學及警專負責消防人員之養成教育。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	40. <u>未來</u> 可成立消防教育機構，專責消防人員養成（進修、深造）教育、訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	41. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，透過訓練取得消防專業證照（書）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	42. 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	43. 新進人員（含警校、特考班）養成（教育）最重要的訓練課程應包括：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(1) 火災搶救基礎班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(2) 火災搶救進階班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(3) 初級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(4) 中級緊急救護技術員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(5) 化災搶救基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(6) 水上救生能力訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(7) 急流救生基礎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(8) 山難搜救訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(9) 救助隊訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(10) 消防相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(11) 行政執行法等相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(12) 消防安全檢查	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(13) 公共危險物品及可燃性高壓氣體法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(14) 政府採購法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(15) 大貨車駕駛訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	44. 目前現職消防人員平日所受的專業訓練足夠滿足勤(業)務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	45. 承上題，如果現職消防人員平日所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題）						

	46. 目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）訓練所受的專業訓練足夠滿足業務需求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	47. 承上題，如果目前新進人員（含警校、特考班）養成（教育）訓練所受的專業訓練不足的話，應該增加哪些課程？（開放題） <input type="checkbox"/> 警大、警專生： <input type="checkbox"/> 特考班：						
	48. 關於未來消防人員的考選制度，請問您比較支持何種制度設計？（請就以下選項，擇一勾選） <input type="checkbox"/> (1) 單一內軌化（此種考選制度係指所有應考人不分來源，皆考一樣的考試科目，且考試科目偏重在消防專業知識與技能方面，讓考試及格人員較能具備消防實務所需的核心職能。） <input type="checkbox"/> (2) 單一外軌化（此種考選制度係指所有應考人不分來源，皆考一樣的考試科目，且考試科目偏重在一般性的知識方面，以使一般大學畢業生能與消防系的畢業生公平競爭消防職務。） <input type="checkbox"/> (3) 「現行雙軌分流：內軌為主，外軌為輔」 <input type="checkbox"/> (4) 「雙軌分流：外軌為主，內軌為輔」 <input type="checkbox"/> (5) 其他，請說明_____						
工作情形	以下有關消防人員工作情形的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	49. 目前的工作情況勝任愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	50. 自己目前已有災後壓力創傷症候群(PTSD)症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	51. 單位內現有的輔導機制，可以解決同仁罹患災後壓力創傷症候群（PTSD）症狀。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	52. 請問您目前工作每日休息時間（包含用餐、睡眠等）幾小時？ <input type="checkbox"/> 有滿 8 小時。 <input type="checkbox"/> 7 小時。 <input type="checkbox"/> 6 小時。 <input type="checkbox"/> 不到 5 小時。						
	53. 請問您覺得目前工作壓力的來源主要是：（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤及備勤時間太長。 <input type="checkbox"/> 無法兼顧家庭作息。 <input type="checkbox"/> 勤務及績效壓力很重。 <input type="checkbox"/> 執行勤務常有生命身體安全的顧慮。 <input type="checkbox"/> 陞職受限，很難有進一步發展。 <input type="checkbox"/> 消防工作難以獲得民眾認同與尊重。 <input type="checkbox"/> 威權管理，工作氣氛不愉快。 <input type="checkbox"/> 家人擔心受怕。 <input type="checkbox"/> 廳舍環境不佳。 <input type="checkbox"/> 夜間勤務次數頻繁，影響睡眠品質。 <input type="checkbox"/> 網路批評。 <input type="checkbox"/> 關說請託。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						

請 調	54. 請問您目前有沒有請調其他消防機關的規劃？ <input type="checkbox"/> 有。 <input type="checkbox"/> 無。 <input type="checkbox"/> 無意見。						
	55. 請問您是否曾經申請請調其他消防機關，但未獲機關首長同意？ <input type="checkbox"/> 有，1次。 <input type="checkbox"/> 有，2次。 <input type="checkbox"/> 有，3次以上。 <input type="checkbox"/> 未曾申請。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
	56. 請問您認為消防人員欲請調其他消防機關服務可能的原因為何？（可複選） <input type="checkbox"/> 經濟壓力負擔。 <input type="checkbox"/> 勤（業）務繁重。 <input type="checkbox"/> 機關內部管理制度。 <input type="checkbox"/> 長官領導風格。 <input type="checkbox"/> 工作環境。 <input type="checkbox"/> 同事相處狀況。 <input type="checkbox"/> 照顧父母（重大疾病）。 <input type="checkbox"/> 配偶或友人要求。 <input type="checkbox"/> 子女教養。 <input type="checkbox"/> 健康因素。 <input type="checkbox"/> 尋求突破現狀。 <input type="checkbox"/> 離婚。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
	57. 請問您認為目前消防人員未能成功請調其他消防機關的原因？（可複選） <input type="checkbox"/> 積分未達機關推薦定期請調標準。 <input type="checkbox"/> 與機關一般請調規定不符。 <input type="checkbox"/> 機關為應業務需要不同意過調。 <input type="checkbox"/> 請調機關無適當職缺。 <input type="checkbox"/> 體技能、資格條件未符欲請調機關需求。 <input type="checkbox"/> 其他：_____						
	以下有關 現行 〈消防機關隊員定期請調作業規定〉中應予優先請調的特殊困難因素，請問您的看法？						
	非常 同意	還 算 同 意	無 意 見	不 太 同 意	非 常 不 同 意	不 知 道	
58. 因不可抗力之突發事故致父母、配偶或子女重大傷亡者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
59. 父母領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明，且同一戶籍地內無其他兄弟姊妹可為照顧，經查證屬實者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
60. 個人或家庭遭遇重大特殊事故，非請調不足以解決：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(1) 子女就讀特殊教育學校，需就近照顧者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 夫妻離異且子女尚在國中學齡以下者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 配偶亡故且子女尚在國中學齡以下者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 配偶或未婚子女，領有全民健康保險重大傷病或身心障礙重度或極重度證明者。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	61. 為因應少子化現象，請問您是否同意 未來 將「為就近照顧家中育有 3 個以上尚在國中學齡以下子女，非請調不足以解決」列入「消防機關隊員定期請調作業規定」特殊困難請調因素之一？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	62. 請問您認為 現行 定期請調作業規定，應修正或增刪規定有那些？（開放題） <input type="checkbox"/> 請調作業規定部分： <input type="checkbox"/> 特殊困難請調因素部分：						
待遇	以下有關消防人員待遇的敘述，請問您的看法？	非常同意	還算同意	無意見	不太同意	非常不同意	不知道
	63. 未來 應推動各項消防專業證照（書）制度化，以領有個別證照（書），並實際從事相關業務，做為危險職務加給支給之基本資格條件。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	64. 未來 消防人員危險職務加給表，應單獨訂列，並與海巡、空中勤務、移民及航空測量機關專業人員危險職務加給脫鉤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	65. 請問您認為超勤加班之內涵應包含下列哪些項目？（可複選） <input type="checkbox"/> 服勤。 <input type="checkbox"/> 備勤。 <input type="checkbox"/> 待命服勤。 <input type="checkbox"/> 休息時間（含用餐、睡眠等）。						
	66. 請問您認為目前工作每日休息時間（含用餐、睡眠等）需滿 8 小時是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否，需滿__小時以上。						
	67. 請問您認為於休息時間（含用餐、睡眠等），倘有配合出勤始可支領超勤加班費，反之則否。是否合理？ <input type="checkbox"/> 是。 <input type="checkbox"/> 否。						

附錄 16：第四場次焦點團體座談會議紀錄

- 一、開會時間：2016 年 7 月 27 日（三）下午 14：00
- 二、會議地點：臺灣大學社會科學院 8 樓 837 會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬、唐副教授雲明
- 四、與談人：J1、J2、J3、J4、J5
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、吳副研究員濟安
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

J1：

第一個就是說因為我知道好像現在想說如果有災害的話，都到內政部消防署去處理嘛.....那我就以我在地方的一個經驗來看，我舉個例像高雄氣爆，像臺南的震災，結果我們就是說中央當然它有搜救隊去，但是中央沒有第一時間派人去做。所以像高雄氣爆我是拜託那時候的副署長，他已經退休了，我拜託他說我到底要找誰我們要過去支援。所以如果說這個要分什麼層級，因為這個在災害有很多種嘛，那我們有 18 種災難可能還會再修啦。但是我是覺得說可能要分像有一些比較偏向地方的，那有一些比較像統合性的，但是我覺得像統合性的，我是認為署一定要去，我就舉幾個例子，像高雄氣爆、臺南震災、復興空難，像這種是屬於這種大規模的災害，而且各縣市都要去支援的，我總覺得中央要負起那個責任，要來做統籌調度。調度到現場，我們是要跟在地消防局報告，可是我覺得中央可以扮演這個角色，我總覺得說到時候它除了說請各縣市去支援之外，通常都是像我們都是自己打電話去，譬如說打到高雄說我支援你多少，是他們提的，而且很亂，那署都沒有一個對口，如果有署弄起來這樣當然會好，也可以凸顯消防署的地位。但是像這一次的那個溯溪事件不是有很多人被衝走嗎？結果現在新政府上來以後，內政部長他沒有來，他就叫署長、副署長到，我們也嚇一跳，因為這個都有到現場，所以那時候葉署長已經退休了剛退休，還有江副署長到現場，他就參與我們主持的整個一個會議，他有來參加，但是他也是講一些鼓勵的話，那實際上也等於是說通常我認為這是比較地方性事務的都是我們自己在處理。那中央當然說需要我們協助的地方協助，他們去協調勤務總隊來幫我們搜尋這個，因為它國家所有的東西本來都會了嘛，那這一次溯溪事件是新政府上來以後內政部長他沒有來，他是叫署長、副署長到現場來參加我們的會議，後來他們就離開了。可是他沒有帶幕僚來啊，如果真的協助應該是這樣。後來國軍也來蠻多的，國軍是我們自己地方去請求我們的後備指揮部，就是國軍後備指揮部調蠻多的人來幫忙找。然後像這一次的新店的安養中心不是大火嗎？不是燒死了 6 個人嗎？署是有打電話來關心，包括災防辦也打電話來關心，就是行政災防辦也打電話來關心，因為我都在旁邊都知道。那所以我的意思是說如果像這種比較大型的災害，除了署來以外，但是要考慮到一個問題，就是署它在新店，它沒有分支單位啊，假設說它在臺中，它在臺南到底怎麼辦。第一個時間通常是地方的消防機關要到

的，它可能後續才要到，所以它整個機制我覺得他們可能要去思考這個問題，我也想到說像每個地方不是也有港務消防隊嗎？也有那個特搜隊。我覺得署這個地方可以派他們來，不一定支援救災，但是可以先去探勘知道地方有什麼需求，他可以先回報，我覺得這個是蠻不錯的，然後署再決定說什麼，它要有像我們局，我們就有一個叫做應變小組。像我們局我們科室主管啊像我們檢任層次我們都有一個總督導官，也就是說他們署如果要這樣的話，要有一個應變小組，隨時要去支援地方，他們要去統籌，我們有一個應變小組，假設我們汐止發生災害，那我們應變小組不管晚上不管是假日都要有一個小組在輪流在支援，就是等於大隊去救災的時候我們可能也要到現場，所以這個部分。

第二個部分就是說除了這個以外，我認為是因為像以我們很多的災害看起來的話，像我們新北市來講，我覺得我們很慶幸說我們有一個侯友宜副市長，他第一時間都到，所以我們的社會局也到，衛生局也到，什麼公務局都到，所以它會統籌。所以是不是是像這樣，我建議是說除了消防單位以外，包括行政院你要派一個層級高的，譬如說像副院長或者是正、副委員來去統籌。第一個時間的消防救災都是消防，但是後續的像復原重建或者是慰問、撫恤很多的事情，我總覺得我看從復興空難、八仙塵爆、蘇迪勒颱風，包括溯溪事件、安養中心，我覺得中央在這個地方比較沒有著墨的地方，其實都是我們地方的事情。但是我強調說像比較大型的，像高雄氣爆、臺南震災，我認為這種事中央我認為是應該可以跳出來做一些整合統籌，我認為對地方可能會有一些幫助，以上做第一次的報告。

彭錦鵬：

好，我們 J2 先來講一下。

J2：

現在最近做這個指示基本上覺得沒有什麼問題，但是災害型態不明的時候，由內政部負責，這一部分在我看來是問題不大。但實際上我是覺得問題是說，像型態很明朗的，那指揮官不對，那才奇怪。譬如說復興空難為什麼一直是消防局在做主導，那這個航空我記得災害應該是交通部，地方是交通局。可是復興空難是從頭到尾都是消防單位。

彭錦鵬：

可是交通部騙人啊。

J2：

這個問題出現了，問題就是說實際上這個問題，譬如說是不是消防局要全部擔這個責任，如果會有這個的疑慮就是表示說我們在災害應變的這個工作上已經走偏了，因為災害應變的本質是要群策群力。就是所有的有關的部門統統到動員起來，要群策群力各司其職。譬如說剛剛講的社會局要做什麼事情，衛生局要做什麼事情，它自己要擔待起它的責任，而不是像我們現在統統給消防局做，消防局它也會能力有限啊，他不會做的事情，你叫踢足球的去打籃球，這個有時候不是好事。最近又多了一個單位，要擔待這個事情，就是國軍啊他跑不掉了。那所有的事情都推給國軍了，大事小事統統國軍來做，那國軍他有他的長處，但是同樣的情況他碰到像社會局能做的事情，可能消防局也沒辦法做，國軍也沒有辦法。所以我們這一部分就是說少掉了這個群策群力這個功能。實際上我們在實務上碰到一個問題，就是說其實長官跟民眾的觀念一樣，事情只要有人做就好。所以問

題就來得，只要叫你做，那我交給消防局，消防局做。我交給國軍做，那看他事情都解決了。可是就我們業務單位來講，這樣是不對的，因為這樣對民眾不是最好的，對這些災害的群眾不見得是最好的，譬如說為什麼我舉復興空難的事情，因為你看裡面相關的人要顧忌的地方必須要注意的地方，這樣才會有辦法。當然像交通局不一定有那個專人，可是它跟它的對口中央的交通就比較方便。在處理這個災害的時候，它來主導才是正確的。當然你說下水去救人，那還是消防要下去，不會叫交通局下去，可是那個幕僚的那個指揮官應該是由他們來做才對。可是柯市長說看消防局做得不錯，就繼續叫消防局繼續做到底這樣，在災害應變的時候這是不對的。如果災害應變可以這樣應變的話就不要災害應變了，就照平常這樣，反正你們都是消防局去做就好了。像譬如說像颱風，颱風的災害，那颱風的災害過去也都是消防單位在做，警察在做消防在做，那現在有災害應變就是各單位都投入來做，這個效率就變得很大了，就變得很快了。譬如說我們在臺中市我們有一個安台專案，我們在先期來之前市府就會召開一個會議，副市長出來主持，各局處你要清邊溝的清邊溝，要固定的招牌，都發局要求業者固定招牌，這些建築物相關的措施都要去處理好。那邊溝水利設施的清理，那環保局跟建設局都會把它弄得好好的，所以在汛期之前就做好。那有這個工作以後，實際上在汛期之前消防局做什麼事情？就是整備你的救災器材，其它的那些什麼清水庫那些都是各司其職。到了災害的時候，到了颱風的時候，我們人都是這樣做。所以我們在臺中市那個颱風的時候，消防運轉比起別的縣市的消防局反而變得比較輕鬆，因為我們局本部就是負責災害應變中心的拍攝，實際上路樹倒了，建設局派工去，建設局也不是建設局的人去啊，他就派工去清理。清理好的東西那些樹枝環保局就沿路把它帶走。再來如果有危險的地方，那個都發局會去交待業主，你就要去要求業主要去把它固定住。如果不固定的話到時候那個罰很重，就是6萬到30萬，那個效力很大，所以那個都做得好。所以我們在颱風的時候剛開始我們消防局的同仁反而變得很不習慣，為什麼？颱風的時候都沒有電話，因為消防局負責什麼？我們外勤單位只負責人員的搜救，那實際上這樣做的時候，各司其職以後對民眾才是最好的。我們在那個像市容的清理方面，我們的速度都非常快，那我們的建設局的效力非常高，它那個都很好要求，花錢的都很好處理。那災害應變要這樣做才對，而不是像我們都一直推給消防推給國軍，這樣才是不對的。我是覺得這個指令本身沒有問題，要回歸到權責機關它。

彭錦鵬：

所以換句話說，這個一個是要群策群力預先就有準備，另外一個是應變小組。可是現在就有一個問題就是說，應變小組我們是不是具體一點，任何型態大規模的誰來定義呢？那實務上面要怎麼做？也就是說制度上我們該怎麼做？就是看任何的，比方說好了，那個災難就像我們救火一樣，講的是分分秒秒啊，你如果像復興空難這個的話，是地方要先做決定，還是中央的應變小組要先做決定？然後剛剛做完決定之後，可能就是中央先接手來分配人力或者是採取措施，但是是不是一兩個小時以後，我只是舉個例子，一兩個小時之後發覺說這個地方就可以了，所以就交還給地方，這個機制要怎麼樣子把它明確化比較好一點？

J3：

彭教授還有我們在座的教授跟專家們，我這邊幾個心得跟大家分享一下。第一個就是說其實我們回到這個研究的幾個主題，第一個大家剛剛討論很多是有關於災防的問題。那我不知道災防的問題跟我們現在這個……

彭錦鵬：

有關係，而且有很密切的關係，這個在災防法，還有未來的災防的人力的配置。

J3：

災防的問題是這樣，如果要談災防問題，我會認為稍微有一點遠，不過還是可以談。災防有幾個問題，第一個是說我們剛剛提到災防法第三條，其實災防法比較大的問題是災防法第三條。因為災防法第三條，其實就跟剛剛 J2 提到的，我們把災害分成幾類，我們現在有七個所謂的業務主管機關，然後 18 種災害。這個第三條我要先跟大家報告一下，它有幾個特色，第一個就是針對中央它其實沒有規範的地方。那第二個就是說第三條跟第十三條連動，它不是百分之百的。因為第三條規範了我什麼災害是哪一個部會所謂的單位業務主管，可是事實上應變中心成立的時候，我現在是講中央的應變中心，中央的應變中心成立的時候，指揮官是由行政院長這邊，他其實並不一定是說是業務主管機關的首長或者是誰，這個在法律上並沒有這樣的規定。實務上當然我們會遇到很多就是說災害原因很明確，比如說剛剛提到空難。那大概交通部是跑不掉。可是我們也常常遇到災害原因搞不清楚，譬如說我講幾個例子，其實剛剛 J1 已經提到高雄氣爆。高雄氣爆第一時間內政部跟經濟部先打仗，因為內政部說那個不是我的事，因為雖然叫爆炸，可是那個管線是從工廠延伸出來的，是你經濟部你叫做目的事業主管機關，那經濟部就推得一乾二淨，結果後來部長就下台了，這是一個慘痛的教訓，對不對？那八仙也是一樣，一發生的時候，到底是火災還是爆炸還是什麼，大家也搞不清楚，只知道是發生了。可是消防局第一線進去救災，可是真的要處理的是誰？衛福部。因為這個事情發生以後，人從現場送到醫院去，它最重要的是醫院的調度，那指揮官是誰呢？所以內政部跟交通部，因為業務主管機關、目的事業主管機關是交通部，它是交通部觀光局。可是真正在這個災害裡面最核心的角色是衛福部。所以這三個部會又吵架，到底誰要來當所謂的指揮官。所以這個中間事實上我們在實際上業務運作的時候，它有很多模糊的地方。那當然這個問題要從第三條來解，第一個就是說我到底開設應變中心這件事情，是不是一定要有第三條的業務主管機關來簽，因為大家現在會牽涉到一個問題啊誰簽誰倒霉，我如果交通部去簽我交通部就要開啊，因為大家都以為你簽了為什麼不開？那行政院可能也會覺得說你簽了就開吧。所以災因很明確的，這個沒有問題，譬如說空難。可是災因不明確的沒有人要牽，這個問題從中央一路延伸到地方。這個 J2 你在臺中，那臺中大家知道我們現在這個市長林市長上任的時候他碰到一個問題，就是那個捷運鋼樑掉下來，捷運鋼樑掉下來在我們過去的不管是地區災害防治計畫或者是什麼都沒有編一條什麼東西啊。所以誰要來簽這個公文去開這個東西，變成是我們實務上很困難的一個地方。所以也有另外一種做法。因為剛剛主席也問說實務上怎麼化成文字條文。應該是這樣子講，一個政府機關，它應該要有一個單位，這個單位應該要有一個客觀的立場來決定應變中心要不要開，而不是由各個業務機關在推來推去，這是第一個問題。比如說行政院他應該有災防辦，那災防辦應該要擔負這樣的角色，因為它不是一個業務，它不是部會，它的立場比較客觀一點。那它可以來跟行政院長來建議到底要不要開這個。至於開了以後誰要運作這個東西，那就是要來判斷。那一樣到地方也是一樣，應該市長的旁邊，他應該要有一群人，這群人不是只管交通或者是只管消防，或者是只管水利的，他這群人就是綜合性的，所以我們看到像日本的制度裡面，它東京都或者是內閣都有一個危急管理簽，下面有一個危急管理小組，所以由這個危急管理小組代替我們

現在在考慮的這個問題。就是說我不用這個所謂的本位主義的立場去討論到底要不要開應變中心，我是用這個危急管理的角度來看要不要開應變中心。所以第三條跟第十三條的連動這件事情要從這裡來解決，就是說不要再去由主管機關去牽這個應變中心要不要開這件事情，也是由幕僚機關來做運作，這是第一個。第二個問題是出在哪裡呢？事實上剛剛 J2 提到了一個重點，如果今天我決定了某個單位你要來運作這個東西，譬如說空難是交通部，就講空難好了。我們復興空難的時候，我想主席有沒有聽過一個故事，我們交通部的 EOC 迷路中，為什麼迷路呢？大家知道中央緊急應變中心是在消防署裡面，它放在我們的消防署。那當時我們在建置這個應變中心的時候，我們是用行政院那時候有一個災防會來建置的，所以我們花了很多錢。所以我們砸了不知道幾億的錢，還有我們國家的所有的通訊，然後資通訊跟它連，結果因為當時行政院把災防會裁撤，現在變成災防辦之後，這個應變中心就縮回去變成消防署的。那消防署按照災防法只管四個災害啊，風、震、火、爆，沒有了。所以消防署管這四個，他當然覺得那你要來運作我這個應變中心，第一個如果不是我這四個的話，那就麻煩你們這個部會自己來運作啊。那第二個可能你要自己出錢啊，因為大家知道水、電一開，人一來所有的東西都要錢。我講一個實際的問題，如果今天不是消防署主政的災害，不是內部主政的災害，我去開了應變中心，大家知道誰要出錢嗎？這個沒有答案的。水、電、便當誰要出錢，沒有答案的。所以當時為什麼復興空難的這個 EOC 會開在松山機場，它是有原因的。因為第一個過去空難的 EOC 是開在民航局，那民航局它很怕所有的記者跑到它那邊去，它覺得松山機場比較方便，它就開在松山機場。那我們當時去看的時候那個應變中心，你要從松山機場的國際線走到國內線，國內線再走到三樓，三樓再走到另外一個空間，然後再走到一個小小的牌子寫應變中心，裡面沒有電話，沒有資訊沒有通訊啊，我們值班的在那邊坐一個禮拜不知道在看什麼，我不知道新北市有沒有派人，因為其它部會給我們意見是這樣。

J1：

我們都是在現場前進指揮。

J3：

所以當時有一個媒體的報告說 EOC 迷航了，它的確是迷航了，因為它沒有放在大廳裡面，我們發到所有縣市政府的通訊錄，對應變中心的通訊都是連到大坪林沒有連到民航局的，都沒有。所以為了這個事情當時行政院就去開協調會，要求未來把所有的只要是中央應變中心全部要拉回到大坪林去。那這個是當然上一個政府決定的，我不知道現在這個政府是怎麼看這件事情。所以這裡牽涉到一個問題，如果今天交通部要運作這個應變中心，而不是由消防署來運作這個應變中心的話，請問誰有能力運作這個東西？那我們在設計災防組織的時候，有一個很大的缺陷。就是我們現在內政部有一個叫做消防署的單位，所以內政部看起來就把所有災害的事情丟到消防署去，可是上面還有一個單位叫做營建署，大家知道都市排水是營建署管的，建築安全是營建署管的。那營建署跟防災一點關係都沒有，這個是很奇怪的事情。交通部它把大部分的放在的業務丟給誰呢？交通局把這個丟給公務總局為主，經濟部把它丟給水利署為主，這都是不對的。你照理講部要有部的災管單位，你內政部要有內政部的災管的幕僚單位，交通部有交通部的災防的幕僚單位。你發生事情以後才能夠由這個幕僚單位去運作這個應變中心啊，它是要這樣做啊。我們現在這個拼圖是不完整的，所以第一個要解決這個定

位的問題，這個各部會剛剛講到各司其職要分工，你部會要災管人員這樣的一個編制，要有這個能力，才也辦法解決十三條跟第三條之間的問題，這個是有關於組織定位這一塊，因為它是很複雜的一個故事，所以才會一開始跟主席還有各位發問說這個如果跟我們的研究計畫有一點遠的話，我們可以考慮一下摘要一下。第二個就是說人事制度我們現在要講嗎？還是等一下再講？

彭錦鵬：

我們等一下。

J3：

好，所以最後一個就是說我們現在的這個剛剛 J1 提到中央的消防署，消防署事實上它從來不會做第一線的應變，很少很少，除了它有特搜隊會到第一線去以外，我們常常在開應變中心的時候，外界在應該不能說批評吧，就是說會有一點點反諷，就是說我們常常不叫災害應變中心，叫中央災害統計中心，因為我們真的我們花很多的時間是在把這個數字算清楚給長官看，不管任何政黨執政都是一樣，這個問題到現在沒有解決。他們跑到應變中心第一個也不知道為什麼要來，因為按照災防法他根本不需要來，他也沒有角色，來了他也不是指揮官。來了以後所有的人都在忙著把數字丟給他，是沒有人在應變。那這個問題我們要去解決，就是第一個消防署跟地方政府、消防局的角色到底是什麼？剛剛 J1 提到消防署應該要有至少要有維持前進指揮的能力。

J1：

就是應變小組。

J3：

對，就是說我一個災害發生的時候，我要能夠到第一線，如果萬一這個要跨縣市的話，我要能夠到第一線去指揮。可是這個能力在消防署現在是有問題的，臺南當然他們也有派，他們派一個特搜躲起來我們到處找找不到他。

J1：

我有碰到他。

J3：

他躲起來了，他不願意指揮，因為你到現場報到的人是找臺南市消防局報到，並不是找內政部消防署報到。那這麼大的災害它都這樣子搞，事實上這個不是常態。或許有一些事情是消防署自己要去指揮，比方說我們上一次颱風在蘇花公路掉了一個，我們是副署長去指揮的，當時是派是哪一個副署長，他那時候去指揮，他是另外一個副署長去指揮。所以這個到前端，所謂的到災難應變的第一線去調度這件事情很重要，可是這件事情現在在消防署定位裡面它並沒有明文很清楚地規定要做這件事情，它是派一個協調官。那這個會是在應變這一塊一個很大的問題。所以未來可能要麼就是災防法去修，不然的話看是在消防署相關的組織法裡面去做調整。那剛剛提到四個港務消防隊，那四個港務消防隊為要轉型，因為那個會牽涉到一個很大的問題，就是說我們現在四個港它要公司化，那公司化以後我們的消防力放在裡面就會有問題的，因為過去大家知道像我們機場，機場它就算沒有公司化，機場是消防司自己運作的，他們自己有自己的消防隊，我們沒有再派消防隊給他們。那今天如果我們四個港統統變成公司化，未來又要民營

化，那我們中央政府派一個消防隊在那邊是很奇怪的事情，所以消防署要面對這個問題，四個港要轉型。轉型最好的方法就是剛剛主秘講到的，你四個變成前進指揮署，你就是有能力去做區域性的協調。當然我們現在還缺這一塊應變的能力，你要不要建置在那邊？當然這個東西講給消防署一定會有反彈，我想我就先講到這邊。

彭錦鵬：

好，非常好，接著就這個題目兩位老師有什麼意見？

J4：

第一個題目它的切入點是兩個概念，第一個概念是說第一線應變，第二個概念就是災害指揮官，然後題目是怎麼從第一線應變轉移到災害指揮中心，這是題目。那這個題目牽涉到另外兩個概念。第一個概念就是要把這個東西拉出來，就是地方跟中央，那地方中央牽涉到一個概念，就是說叫做重大，那這個定義拿捏裡面，這個概念叫做災害型態，有了災害型態才有可能移轉，如果沒有災害型態全部都是消防。所以牽涉到災難型態就連到我剛才講的，這邊的災害防治法十三條跟三條之間連動關係，我認為它是有連動關係，因為法律的設計一定有它的邏輯，它的邏輯就是所謂把幕僚單位跟業務單位分開來，而業務單位分成這幾種，然後再接到十三條說這個應變中心的指揮指定災害指揮官是根據災害的型態，所以它這是連動下來，我覺得這是有邏輯的。所以重點就在那個召集人指定指揮官的時候，這個時候出現問題，問題出現在這裡。這個問題出現在這邊，談到下面一個概念，我覺得法律是清楚的，但是實際上大家本位主義或者是逃避責任，這是真正的問題所在。然後這個問題過去我們在控制中心做過，控制中心也做過另外一個題目，就是警察他跟其它的一般行政機關的關係，完全出現一模一樣的問題。什麼意思？今天有牽涉到一個檢查權的行使，那法官解釋得非常清楚，每一個機關在執行你的法律的時候，你擁有檢查權，可是實際上他們全部要依賴檢察機關。同樣的這些業務機關如果按照法律的精神我個人看，我覺得這個十三條針對這個有明確的規定，我覺得這個不是有明確的規定，它之所以沒有明確是因為在執行實務上面出現的不明確，就是說大家都把責任往外丟，那今天警察也是一樣，因為大家都不執行法律，反正警察好用嘛，都要依賴警察。而在災防這件事情的時候，是大家要依賴消防，問題出在這邊，我認為要回歸法制，要回歸到法律精神，因為已經很清楚了，消防沒有那一個專業，只是說在這個移轉的時候，我們不是只有那一刻當下只有說我召集人很豪邁地很絕對地說你就移轉過去，問題是第一個他沒有那個認知能力，他沒有那個認知，接下來他就沒有那個條件。沒有認知是沒有主觀條件，沒有那個條件是沒有客觀的，所以他沒有主觀的去做這件事情，這是實際。所以我認為以後我們的高階文官跟我們的政務官他判斷的時候，他必須要有危機觀察的能力，因為他沒有意識到說去處理災害現在是他的責任，問題就出在這裡。就像我們現在一般的公務員，80%的公務員進去，你考進去的時候我哪裡知道我要去當警察，一模一樣的邏輯啦。

J5：

以上各位發言都是專家啦，我只是基本上個人的淺見而已，就是說老師你們的提綱是在講組織定位的問題，可是大家剛才在談的是應變機制的問題，其實我覺得這是兩回事情，就是說每個組織都有它的組織法的依據很清楚，其實災防法裡面規定的也很清楚，就像剛剛 J4 所講的就是說知道發生事情的時候，誰要扛起這

個責任的問題。當然所以主要統籌的問題應該要行政院，可是我們這一部法律很特別，災防法它定位是主管機關最重要比如說內政部，內政部可是它的災害的這些主管機關又跨部會，涉及到其它部會的問題。所以我認為這個我們剛才以上討論的議題，可能有一些當然會涉及到災防機關組織定位的問題，比方說中央它要負責哪些，消防署要負責哪些，地方各地的直轄市、縣市政府的消防局要負責哪些，這個是定位的問題。就像剛剛我們 J1 所講的，比方說中央可能是統籌調度，地方比方說是執行，這個在定位上是很清楚。可是另外一個議題就是應變機制的問題，那應變機制的問題恐怕不是這個組織可以去解決的，這個應變機制的問題比如說在災防法裡面有規定這個問題。可是這個法律規定的一個非常有趣的地方就是說，萬一有權責不清楚的時候，要怎麼處理？包括法律災防法也沒有規定，實行細則也沒有規定這個問題，就是說如果有爭議的時候要怎麼去處理的問題。那如果我們一般行政組織像這個如果有爭議的問題的話，應該由三級機關來解決，三級機關就是行政院，應該就這樣去處理。我覺得這個東西可以去定，那個地方是應變機制的問題，已經不是組織法。相對來講我覺得組織本身問題並不大，而是那個在實際上各種災害發生的時候，那個應變機制，如果權限發生爭議的時候，誰要負最後決定的責任，因為這是會涉及到責任制的問題嘛，誰要負最後的責任。我們一般的行政責任的設計上，如果有這種情況就是統籌做最後的決定，其實應該由行政院去決定。可是我們的災防法沒有寫，所以大家討論到說出現到底是中央要開還是地方要開，那中央要開到底是哪個部會要開？要開在哪裡？其實我覺得這一點綁了這個地方，是全部有爭議的時候，當然行政程序法是有規定說管轄權爭議不明的時候由上級機關統籌。法律上你可以這樣操作，其實行政職權你已經有了，只是一般各個機關對於這追法律它沒有嫻熟到這種程度嘛，所以大家就吵半天啊，結果就出現這種問題。但我是建議把行政法那個關於管轄權這個部分，可以在災防法適度地再寫一次，再去解決。那這樣的話應變機制就會比較清楚，甚至有些到底是中央的事情還是地方的事情，比如說臺南震災這個到底是中央還是地方，那像這種東西我覺得災防法可能要避免。如果跨區域的那一定是中央的，如果沒有跨區域的，那到底是在地方還是在中央，通常來講一般災防會放在地方，這是我個人的看法，以上。

彭錦鵬：

剛剛這個第一題其實很難搞的一件事情，就是錯綜複雜。在我們臺灣公共治理研究中心成立的時候，他就在災防的整個的一個制度。那我們現在就請大家就這個第二題，如果未來在各直轄市、消防局由大隊成立安檢、救護等專責單位安檢人員，請問你覺得是否可行。哪一位要先來？來，J2。

J2：

對於這個結論我覺得第一個安檢應該是要取消的一個工作，所以不應該執行安檢要由緊急申報來取代。那麼現階段如果要做安檢，應該是由消防局的大隊來做。那至於救護的話，當然要做安檢這個問題。那大隊執行安全不適合的分三個層面來說，第一個層面就研究組織規程來講，消防局裡面的大隊，它的權責是救災救護大隊。那消防法的規定法定有三大工作，就是救火跟預防災害搶救跟緊急救護。可是到了大隊它卻是救災救護大隊，那按照法律的原則要排除其它的，在局有三項業務，到了大隊它剩下，所以它是不適合之安檢工作的，不適合執行預防的工作，它是所謂的外勤的工作，就是做救災救護，而不是去做業務性的預防工作，這是第一個部分。第二個就人力的成本來講，就人力的成本來講，搶救的人

力應該是比較貴的，比較需要的。那我們現在外勤一直在喊說我們缺乏人力，人力不足。可是我們又把它抽調人力來執行這個安檢的工作。那第三個問題就是從消防法在 84 年修政大幅度修正，當時建立了檢修申報制度，就是要取消安檢的這項工作，因為依照當時的計算，我們的政府，政府來執行這個安檢工作是無法負荷的，就是你一直要不斷地投入人力，你還是做不完，是做不完，所以才會當時的立法的精神說自己的財產自己保護，所以要求業者你要花錢去請消防設備師來幫你檢修，然後再由業者來向政府機關申報，然後政府是由著我去抽檢而已，而不是像過去一直執行全面的安檢，可是在那一次的修法裡面，因為立法院的委員擔心說你新的制度還沒有建立，可是你原來的安檢拿掉了，那這個空窗期發生問題怎麼辦？所以它不讓那個安全檢查的這一塊制度拿掉，所以變成兩制並行一直到現在。所以現在還要再來強力來推動安檢的話，那這個是跟這個法律修改的方向是不對的，而且兩制並行的話，對民眾來講也不公平。因為民眾其實都一直質疑，你政府來幫我檢查就好了，不要錢。你為什麼又要叫我去花錢找人家來檢查？找人家來檢查之後你還是不放心，你又要來檢查一次，那你為什麼要做兩件事情？其實他們是不了解。

彭錦鵬：

您的建議。

J5：

我的建議就是不要執行安檢，如果現階段的安檢拿不掉就是安檢由局本部來做。

彭錦鵬：

好，那救護的部分。

J2：

救護的部分可以專責，可以不專責。那就要看它人力的考量。因為你做一個專責的救護隊，變成它要排除掉救災，你的救護的量，那個區域的量夠大的話，那是可以做。

J1：

那 J2 講的我很贊同，像日本好像那個也不是有一些的檢修也都是和民間的業者，不過按照事實實務面實在是有一點不大可能，除非說消防署它真的很明令的這樣子，現在這個安檢還是由消防單位在做。至於你的題目說是不是有大隊成立這個專責單位。其實成立這一個安檢或者是我們叫做安檢叫專就還有叫特搜，目前有三個專屬的這個。安檢就是講安全設備的檢查，但是現在都是我們預防科。

彭錦鵬：

我插一句話好了，我們這裡面所有的東西，我們可以不要在意說我們上面寫的是什麼，其實這裡十面包含是說安檢可能未來跟這個人事制度有相關的，那他根本不是消防人員不是做救災人員，他是另外一種安檢人員。那這樣的話是不是有可能呢？還是我們仍然需要有民間的去做，或者是交給民間去做，這個都是可能的。

J1：

我現在講我們新北市啦，因為可能每個縣市可能不太一樣啦。我們新北市目前就是預防科，他會定什麼，我們現在已經在 91 年廢除消防責任區，但是我們有定

了一個專責消防安全設備檢查一個編組，一個檢查小組。總計畫是局在定，但是就是有大隊，我們現在大隊有一組跟二組，一組就是負責預防，二組就是負責搶救。那一組的預防他們就要負責安檢，預防不是只有宣導而已，還有安檢這一塊，檢修、申報都是一組。那他們這個整個一個等於是安檢，我們現在就是有大隊，他們會成立一個安檢小組，那安檢小組是放在哪裡？是放在分隊，譬如說我們三重分隊它有一個安檢小組。就是說那它不一定會等量，假設我們有 70 個分隊，不是說每一個分隊都要有安檢小組，可能一大隊的轄區，一個大隊假設我們現在假設三大，假設他有 10 個分隊，他可能 5 個分隊，那個分隊有設安檢小組。那安檢小組它就放置在分隊，譬如說三重它有一個安檢小組，它整個負責可能就是三重、蘆洲所有的工廠都是它負責，這他們來負責，像我們二大我們昨天剛好有聽大隊的簡報，他們有一萬多家的工廠，裡面有六千多家是違章的，其實對他們業務量是很大。那安檢我們目前的做法就是說它是配置在分隊，但是整個規劃是在局，大隊去負責執行，可能要統計那個績效啊，有沒有安檢多少，他們去控管。那安檢基本上安檢它會回分隊對不對？安檢通常都是白天在執行，但是晚上他就回分隊待命。但是他也要做怎樣？晚上如果有火災，安檢人員要不要去？也要去啊。他除了不休假以外，他也要去。然後他有時候也要跑一下救護，如果分隊人不夠，分隊長說你也要跑救護。

彭錦鵬：

你認為這樣子好呢？還是我們安檢就單純的安檢？

J1：

當然這個也要看分隊人力的問題啊，如果說人力夠的話，當然是專責。但是剛才局長也有講到成本會比較高，

彭錦鵬：

成本比較高啊。

J1：

對啊，委託民間去做專門做救災救護，但是依現在的實況是不太可能啊。

彭錦鵬：

未來是不是還是要安檢這樣的人力呢？

J1：

我覺得依目前現況還是必須要，依我們新北市目前還是需要。除非說中央弄得很明確說由民間來弄，這些制度弄得很好的時候，我們當然樂觀其成，我很贊成啊。因為他是受了救災救護的訓練，他應該專責去救災，但是問題是現在民間這種東西制度沒有起來啊，來做檢修申報，而且他沒有公權力啊，我們消防員去安檢他還要穿制服要戴識別證，不然認為是詐騙集團。而且去安檢人家還會來質疑你說你是不是要故意找我麻煩，我們很多人被陳情被檢舉。他會認為說因為我們很多去了以後，結果你這個設備不合格，你這個偵煙器沒有做什麼也沒有做，結果消防隊走開了以後，另外一家檢修公司就來了，他認為說我們跟業者勾結啊，也有人去檢舉啊，因為你跟他開單子限改說什麼，他認為說你要刁難他。所以但是你委給民間做，是不是有沒有公權力這個問題，這個也要考慮到啊，為什麼我要開門讓你進來檢查，所以這個也要考慮到公權力的問題。那剛才講到這個救護，我

們現在目前我們消防局有做專責的救護隊，我們大概有四、五百個人也是 TP，這個講起來很複雜啦，我們有涵蓋率啦。所以它分擔掉我們大概 60%到 70%的救護。但是並不是說一般的分隊不做救護，我們有專責的救護隊，他們是有涵蓋率的計算。但是一般的分隊也要做救護啊，只是說一般的救護比較多的就是由這些專責的救護隊來做，他們也是做專責。所以我們在現在就發生一個問題，什麼問題？像上一次三重被縱火不是燒死很多人嗎？還有包括安養中心。專責救護隊因為它是穿救護的背心穿得很漂亮去現場，但是實際上火災的人不夠要搶救的時候，他們是做專責救護，他不能去做救災，因為他推著單架在現場待命。但實際上不是呢，他是消防人員，他也是受過專業的訓練啊，所以這個專責有好有壞，我覺得是有好有壞。

彭錦鵬：

對啊，我們現在就是混合嘛，就是消防人員也做救護，然後也做安檢嘛。可是這個基本上應該是.....

J1：

如果是專業分工當然是會比較好啦。所以我們為什麼會有專責救護隊，有專責安檢隊，還有特搜隊。所以我們認為是要專業的分工，所以為什麼我們局才會成立這樣。但是你又要去兼顧到.....所以我總覺得是你要考慮到人力的問題。最後我的一個結論，就不要耽誤太多的時間，這個有一點複雜。我是覺得是說建議這個要評估是我要這個是不是要專業分工這個部分，我是建議說也要考慮到各縣市的消防人力可不可以，因為有的生吃都不夠了，還曬乾，你人員都不夠怎麼可能還做那些事情？我們新北市人力是稍微好一點，那也是不夠，但是好一點。所以我建議說如果署要來做的話，它可以挑縣市來試辦看怎麼樣。然後評估成效，然後再尋求全國消防統一的一個做法。但是我覺得這個有一點困難，因為每個縣市真的問題都很多，你像宜蘭人力都不夠啊，你怎麼可能會這樣？所以我覺得每個縣市目前的狀況都不太一樣，所以你說要統一，我覺得真的有很大的困難。而且我們現在等於都是地方自治了嘛，各地都自己去發展了。你說現在中央收回來，其實地方因為消防局長也都不是消防署來任命的，所以我覺得這個有一些困難度，以上。

彭錦鵬：

那我們就先把這兩題先結束。因為我們實在是題目還蠻多的，而且我們也都很清楚的知道牽涉很多，非常抱歉。那我們現在就進入消防人事制度這一部分，第一題是如果另行研訂契合消防及災害防救需求之消防人員專屬，有哪一些是需要特別注意的？這個也可以請大家參考警察人員人事條例。請大家因為這裡這一題是綜合性的，會稍微多一點，我們就先到下面比較具體的先談，好不好？然後再回過頭來談這裡好不好？我們就先來談這個消防機關專業人員危險職務加給。這一題最主要是要問說危險職務加給加給對於消防人員有何注意，加給加給是否應有合理具體的建議。現在看起來好像說比方說加給，現在地方加給我看到的資料說什麼好像兩北。

J1：

你說雙北，你說危加加成嘛，我先說明啦，因為我現在是受惠者，我現在有領，因為我是內勤我領三千多，一年多了三萬多。外勤很嚇人哦，外勤一年多十萬。

它因為現在分三級嘛，所以我的意思是說，這個是行政院.....我稍微整理一個資料出來，行政院是 104 年 6 月 22 修正海巡什麼什麼等等的職務增加危險加成。這個就是太陽花運動臺北市先給警察，臺北市的消防也要沿用，結果就蔓延到我們新北，所以新比的警察編了，所以我們消防也跟著編了，是我們府會關係也不錯啦，所以我們也編了，一年也要多花一億多來支給這個啦。那剛才講到效益，當然多領當然越好，我說一個消防隊員一年多十萬，這個其實是不錯啦。當然可以提高消防人員的待遇，那留任優秀消防人才，剛剛講說他們會不會走掉，因為他覺得錢多、事少、離家近反而是比較好啊。所以我覺得留住優秀消防人才是跟中央做報告的，實際上我覺得說可以提高我們的待遇，我覺得優點是這樣。但是說留住消防人才，我覺得這個是值得商榷。因為這個也沒辦法，這個是結構性的問題。因為我們應該是說六、七成都是中南部的子弟嘛，所以特困的還有統調還是很多啦。但是因為你有這個錢，我覺得可以肯定消防人員的工作價值，我現在是講優點，你多給他錢，當然是一種激勵嘛。所以我們現在很多事情，我們有時候都會跟同仁講，因為講得太多了，所以我是覺得是說我們在之前有做一個滿意度調查，就是說針對我們這個小隊長隊我們有發了 200 人的問卷，有 195 人有填。就是說對於我們有發這個你們的想法是怎麼樣，所以我們有高達等於是說 78.21% 的人覺得他們這樣會提高他們的工作士氣、滿意度會比較高。然後 76.8% 的人願意留任本局服務啦。所以我們認為說顯示危險加成的示範是有激勵作用的。因為這個試辦，可是我們試辦今年就結束了嘛，對不對？那今年的試辦要做檢討了嘛，明年看是不是要繼續執行嘛，對不對？當初是給我們兩年的落日條款嘛，但是我們明年的錢報告已經也編了，所以勢必我們一定也要繼續再發下去啊。

彭錦鵬：

一發了就收不回來了。

J1：

我不曉得啊，反正現在我們有編了。所以我們認為說有這個當然是可以提高士氣，這是我們目前的計畫。我們目前針對這個加給我們有分級啦，當初也為了這個分級也很多的討論啊。譬如說為什麼你這個貢寮分隊你在海邊，為什麼你領二級，我在市區領一級，我們光是為了這個還用了一個計算公式還開座談會。

彭錦鵬：

結果大家都可以接受嗎？

J1：

當然可以接受啊，不然怎麼辦？

彭錦鵬：

有沒有就是通過以後會不會還有很大的煩惱？

J1：

還好啦，因為有些同仁少部分的有一些 argue 說為什麼他那個分隊，可是我們就以他的出勤量、救護量去統計，那當你出勤多一點，你可能危險度就比較高一點，就跟他這樣講。還有一個方式就跟他們的大隊長講說如果它這個分隊領二級了，他有意見，不然你給他調到一級，這樣就好了，就給他調到一級看他有沒有什麼意見。所以我是覺得我們可能就是說我們試辦期滿以後，我們本局可能年底會來

做一個成效的檢討，我這個報告的時候我們預算都已經編了，警察局我們都已經編了。以上做這樣的一個報告。

彭錦鵬：

非常具體的有沒有哪一位，兩位實務的如果有什麼書面的意見，其實五位如果有書面的意見的話，會後也給我們，非常非常的歡迎。分成三級的你們有公式嗎？

J1：

有啊，有啊。

彭錦鵬：

那個能不能就你們討論或者是說公式結果書面的拜託給我們。

J1：

我要看有些是不是提供給你，因為有些……

彭錦鵬：

秘密沒關係，我們最主要是要最後的綜合的東西，並不需要……

J1：

我這一張先給你，如果需要再補給你。

彭錦鵬：

好，那這一題非常實務了，有沒有哪一位 J2 你要不要補充一下？

J2：

待遇本身就是也是一種榮譽啊，待遇比較高一點……

彭錦鵬：

最主要的是公平啦，最主要大家覺得公平，然後符合需要，這個我想是我們建立制度大概唯一要考慮的。至於說細部的或者是說其它的我們就不再多討論。第二個小題是消防人員醫公傷亡比例遠高於海巡、空警等等，所以承擔的風險比表列其它的機關要高，請問你對於建立專屬消防人員危險職務加給表的看法或者建議，比方說我們還是引用呢還是要另外設還是怎麼樣，請大家提一點意見。局長你先來好了。

J2：

當然能夠單獨，既然有不一樣能夠區隔出來是最好。

彭錦鵬：

你覺得有沒有必要，或者說必要的理由是什麼？

J2：

如果說明顯的比別的傷亡比率高的話，有這樣的一個數據的話，當然是要有不一樣的加給。

彭錦鵬：

這個很難算，這個其實很難算。

J2：

這個要有說服力啊，這個要有統計的說服力。

彭錦鵬：

嗯，目前有嗎？有任何的研究嗎？好像沒有標準。

J1：

其實你這個題目講的，你可以把最近這幾年的海巡、消防、空警死亡率拿出來算一下，其實是可以了。

彭錦鵬：

OK。

J1：

這幾年我們的消防人員死亡率確實是很高。可是我總覺得如果單獨把它弄出來的話，但實際上按照現在這個架構，實際上差不多啦。如果把它弄出來又更能夠提高的話，我想也是可以鼓勵士氣啦。所以我是比較贊成說如果真的能夠把它單獨有一張消防的加給表，我認為這可以鼓勵士氣，認為說覺得我從事消防工作是一種榮譽，我記得像在日本，像美國，其實他們對消防員是非常尊敬，我覺得是非常好的一個榮譽，我覺得至少從這個地方可以來肯定他從事消防工作，所以我是贊成要弄那個表。

彭錦鵬：

好，這部分沒有特別的話，我們就進入第三題了。如果未來推動各類消防專業證照制度的話，以個別證照書做為升遷基本條件，並定期換照為配套措施，請問您覺得是否可行？這背後其實還包含了說我們這個證照有可能跟年齡、跟專業是會掛勾還有跟加給會掛勾。

J1：

這個目前各機關對於內升的條件，因為我也是考級委員，所以我們各機關會訂定我們升遷的序列表跟升遷的標準表，然後是採職級積分去辦。所以就比如說我們都會針對證照的部分會升給積分，譬如說你有大貨車我可能加 0.1 分，譬如說你有潛水證照加 0.2 分，你可能有安全的證照加多少分。但是會面臨有一個迷失，有一些同仁為了要升遷升小隊長，因為小隊長一般都升到八年到十年嘛，他會想辦法去，比如說我趕快去受安檢訓，結果他不去做安檢工作，會有這個問題。所以我們現在也比較要規範，所以我們現在也注意到這個問題，我們其實以前都沒關係啦。所以我們現在也會特別注意到，他是不是因為升遷來做教育，所以這個也要特別注意。但是就是說我們針對證照的部分都會訂定就是我剛剛講增給積分的一個資格的一個部分。然後我們依照警察人事條例這個有一些規定來做辦理。但是如果以個別的證照做為升遷上的基本的資格條件，目前法律上沒有限制，所以我們認為比較會有疑慮的這個部分。所以我們是認為是以後將各項的證照做為升遷的參考就好了，並不一定要納入到裡面，這是第一個。因為消防的工作除了要具備專業知識以外，工作的經驗累積跟傳承是救災成功與否的關鍵。所以像我們以前有推什麼師徒制啊，就是說其實這個是很重要的，因為消防的救災

是靠經驗的累積啊，很多秘竅，我不勝枚舉啦。一個菜鳥的消防隊員跟資深的消防隊員差別很大。所以你看像臺北的，像我們新北市都是很菜的一般的消防隊，所以為什麼我剛才講的工作的經驗累積是非常重要的。但是對於資深的同仁像有一些比較那個，你叫他去考那一些證照是比較困難，所以這個也要考慮到很多的因素啦。所以未來推動如果各項證照專業化的話，也要是不會影響到資深同仁的升遷。像如果說你證照有很多，對不對？考證照你才可能升遷。剛才還講到一個問題是說，他為了要升遷去考證照，但是他沒有從事那個專業工作，這要考慮到。第二個有一些資深的人，他之前沒有那麼多的訓練，可是你做這樣的升遷的時候，他年資雖然比較久，但是因為他沒有這些證照，所以反而你比較資深的學弟還可以升遷，這是第二個會考慮到的。第三個部分就是說像之前特考班消防署它有在南投訓練中心受訓，他考了很多的證照，對不對？J3 知道嘛。可是這一批人他有七張證照。可是我們目前我們之前在我們消防局的人過不好只有兩張證照一張證照，搞不好這些特考反而升遷會比我們快，當然可能也有年資、學歷啊，像我們昨天也在討論說像研究所是個人去進修的意願，研究所也算分數，博士說七分，碩士六分。所以很多同仁就去讀別的一些大學，什麼什麼大學，為了要拿一個碩士，可能得到五分。實際上對他的工作有幫助嗎？這個見仁見智。所以這個也要考慮到同仁為了升遷，會無所不用其極。所以你這個升遷的積分可能也要做一些考慮，我總覺得。但是必要的也是一種鼓勵嘛，因為你有證照，但是我感覺到特考班那個也是很大的問題啊，他全部人都有七張，結業的人都有七張證照。可是我們現在都沒有。所以這個是必須要考慮的，以上。

彭錦鵬：

OK，如果沒有什麼補充，我們就看第四題。如果未來推動 50 歲或者 55 歲以上轉任內勤工作，或者是退休後任消防志工，如救護教練、獨居長者照護專線，請問你覺得是否可行，需要哪些配套措施。

J2：

主席，我先報告這個，因為這個 50 歲、55 歲這個問題，如果 50 歲、55 歲專任內勤，這個實際上會有很大的困難。因為有的人他在外勤工作到了 50 歲、55 歲轉任內勤對他來講不是那麼容易，而且不是人人做得到。所以這個問題會很困難，這個不容易實施，而且它的量很多，要如何去篩，不是人人都可以這樣做，所以這個要用這樣的說轉任內勤這個困難度很高。那退休後擔任消防的工作，這個以現在來講，這個原來的題目其實都可行。就是你現在制度雖然是可行，日本有這樣的制度，但是臺灣目前的制度也可以這樣做。譬如說我們的防火宣導的人員或者是救護的教練，後面這個題目建議刪掉，因為這不是消防的工作，獨居長者的照護那個不是消防的工作。

彭錦鵬：

這是日本的啦。

J2：

對，至少我們這個不是。如果這樣的工作，其實現在的制度就可以。譬如說最近在教育單位，這幾年在教育單位，中小學的校長很多退休以後，那當地的教育局就會聘他擔任這個聘任督學，就是讓他去看各學校的業務，因為反正他是給出席費的。那現在的制度就可以做了。譬如說如果說我們現在的要我們退休人員

假設他退休了我們請他來擔任我們指揮中心的值班人員，以現在的制度也可以做啊，我們可以用政府採購法的勞務採用，聘請他來擔任這個鐘點的工作，這個實際上都可以做得到。如果要在人事制度上來做其它的我說什麼回任那這反而有困難，因為退休了以後我們大概退休的人員都會領退休俸，因為退休俸你要再回任專職他本身不願意。他已經好不容易退休了，你叫他再回任他不要，因為它會把你綁死了。一個月多少錢啊？好像三萬多塊。

J1：

不能超過三萬塊。

J2：

對，那有一個額度，超過了就不行了。所以這一部分我是覺得目前的制度來講，這一部分可以用採購法來做。就是我們人力不足的時候，可以請退休的人員，我們用採購法或者用鐘點費的方式或者是出席費的方式，請他來當教練當教官，這個都是可以的。

J1：

好，我補充一點，那個拿筆跟拿瞄子是不同的，所以我們一般那種小隊長都是在外勤從事救災工作，那內勤其實上應該是科研，就是警大畢業或者是什麼他去當分隊長進來當科員，或者是直接派科員再去當分隊長，每個縣市都不一樣，所以一般你講說 50 歲到 55 歲都要轉任內勤工作，這個有一點困難，因為有一些小隊長其實基本上他可能電腦不太會做內勤，可能實務經驗很夠，但是業務的規劃可能他真的困難。

彭錦鵬：

這個我插一句話，因為我們不知道什麼時候才會把這個變成現實，所以開始我們就說日出條款，那如果好像電腦這個，以後都是原民，以後的年輕一輩的統統都是數位原民，他們不可能不懂電腦，這個倒是可以不需要考慮。

J1：

但是你現在你要改啊，我們的組織編制都要改啊，我們的科室都是設科員又沒有隊，現在隊員小隊長去本部辦業務，是借調過來的。比方說他是預防科，那個什麼某某隊員他是在預防科辦，有些是借調外勤進來辦，實際上他並不是科員，所以如果你要改調，這個可能我們的組織你要改變啊。不然我覺得這個會有問題，這個是第一個。第二個部分就是說剛才講到說像我們現在有很多的小隊長退休，其實他才滿 25 年滿 50 歲就退了。那我們現在像我們在蘆洲有好幾個，我去參加餐會的時候碰到很多的小隊長，他穿義消，他退休了去做義消，我覺得這個倒是不錯啦。因為我們一般現在在防火宣導，大部分都是女性比較多，就是戶宣嘛，但是因為女性的消防員還是畢竟還是比較少數，大概十分之一的比例，而且都蠻年輕的，所以你說要叫她做防火宣導可能性不高。但是外勤退休的那些隊員或小隊長，我想他轉任到義消是可行的，我們現在目前有蠻多人的，但是剛才局長講到要退休就退休了，但是而且他要放下身段型態上要改變，因為他以前可能打火的時候是在警消領義消，可是他加入到義消他可能不能當分隊長，他可能當裡面的幹事或者什麼什麼副小隊長，可是他還是義消分隊長。所以我覺得轉任的話可能心態上要做改變，不然換個位置就不太一樣，倒是我一個想法，像我們

很多的替代役，其實在署的訓練中都有授 EMT1，我覺得這個部分是不是有一個制度可以他們也來輔導他們來以後給他們義消，現在義消非常的難招工，特別是在都會區，我們經常都找不到人。那都會區找不到人，因為每個人要忙於工作嘛。在比較偏遠的地方更難找到，因為都是高齡化、老齡化了，找不到年輕人。義消通常我覺得應該 30 歲-50 歲的最好，才能幫忙打火。

彭錦鵬：

那如果我們剛剛提到說轉任內勤是有困難，那事實上消防隊員 50 歲還是 55 歲還是幾歲是應該的退出的年齡。全世界的 OECD 的國家只要是公部門的 65 歲才能夠領月退，基本上是這個樣子。甚至於有些國家已經都定好了 65、66、67、68。我看得到的大概最多到 68，那我們怎麼樣處理未來這個部分？

J1：

但是因為警察跟消防他們認為都比較勞力的付出會比較危險，現在好像是 59 歲。

J2：

那個法定的警察人員的法力圍繞著降低這些人願意退休是 59 歲，對於小隊長跟警員是 59 歲就要退休，那 55 歲就可以自願退休。

彭錦鵬：

我現在的問題是說我們現在這樣子 55、59 是現在的規定，那之後呢？

J2：

要提高可能性也不大，因為軍人、警察、消防本身國家就是要用他年輕的這一段時間。

彭錦鵬：

對。

J2：

這是沒辦法，所以為什麼軍人有的四十幾歲就退了，他沒有辦法，他不能讓他繼續再那個了，它不需要那麼多的老兵在部隊裡面。那消防跟警察其實也是在五十幾歲。

彭錦鵬：

軍人是另外還有考慮啦，找不到缺就要退了。而且它那個是我怎麼講呢？是隨時生命攸關的啦，所以你稍微體能上不行都不行的了。那消防是比較不太一樣的，未來的情況其實也不一樣，消防的腦力負擔未來只會減少。我們的設備等等的大概也都會有改變，所以大家認為 55 歲非退不可還是應該到 59 歲還是 60 歲還是怎麼樣？我們有一點點的前瞻，跟各位都有關係的。

J5：

基本上延後退休，這個大概是工業化國家的趨勢，就是說當然警校這些基本上因為勞力體力活動的關係，所以它跟我們一般所謂的行政人員是不太一樣。所以我覺得也不能超過 60 歲，我覺得可能體力上的考量。另外一個問題是說那怎麼樣去善用這一批所謂的退休，但是年紀還 OK。那我覺得當然跟軍人不一樣，因為

軍人後備軍人這是有法令明文規定的，因為後備軍人是一種組織。我倒是認為說主管機關可以在做這些如果已經退休的比如說警也好，消也好，也好這種志願性的輔助人力要怎麼去運用，我覺得在制度上可以去考量。譬如說你說像退伍軍人有一個協會，或者什麼樣的東西，當然有些是擔任義消嘛。那政府有沒有可能輔助說有一些協會，可能有一些專業性退休的人員去成立一些協會。而這些協會將來有可能是受委託行使公權力的，譬如說我們剛才所講的，比如說你不管是安檢也好或者是其它的也好來講的話。因為比如說以安檢為例，安檢絕對是公權力的行使，你要進入人家的家裡，你要看人家的那個，絕對是公權力的行使。那公權力的行使可是又出現一個問題，尤其是在地方，你不可能無限制地膨脹它的能力，因為人事編組還有退休這些人力資源總是有限的，這就不可能一直無限的擴充，尤其我們的消防最主要的主力都在地方嘛。那地方你要考慮到每個地方政府的財力人力的編制。倒是我覺得善用委託行使公權力，那這些人尤其有一些有退休而且年紀還 OK 的人，他如果有一定的團體，那這個團體是一個專業的團體，然後讓他有一個委託，比方說安檢或者是宣導，這些人可以去做。這些其實可以某個程度上好分擔了現役的消防機關的這些的一些所謂的公文所在。那我覺得要善用這些人力。那這些人力基本上來講的話，當然因為退休的關係，他不可能超過三萬塊錢的收入嘛，那只有付鐘點或者是其它的方法去處理，或者是用我們剛剛所講的用政府採購計畫的方法去處理，用政府採購的方法譬如說委託你去，比如說這個區域的安檢或者委託這個消防的宣導，這些本身來講都是退役的。退役基本上來講他有一定的專業能力存在，這些基本上來講的話人力資源年紀還 OK，而且專業知識基本上都有一定的程度。而且本身來講他不是業者，也比較不會出現說有圖利的問題。那我倒是覺得如果我們想像力比較那個，其實可以去讓政府去協助對這些退役的人員，協助他們成立這些專業的協會，那這些協會將來承擔委託公權力的一些職責，所以說那這樣的話，你的整個現役的現有的消防組織消防機關不用人事編制那麼大，可是那可以擴大它的功能。那這些人基本上他有他的專業，那退休以後有他存在的價值。那否則的話就會有浪費人力的問題嘛。剛剛提到說你只能當義或者什麼，我覺得某種程度來講也很可惜。我覺得成立那種專業的委員會去做分攤一些工作，讓他退休以後退而不休，我覺得這個不管在人力資源的運用上，在國家的人力還有編制上面都是可行的。

彭錦鵬：

這個觀念其實就有點像我們現在各縣市政府經常在做的一些蠻多越來越多的一些建造的審查這部分，現在都由建築司來做協審，它那個叫做公私協力啦。可是如果我們這個的話就是等於我們在人生的一個職業歷程裡面有一個轉換，可以省錢。

J5：

對，它某個程度上有一個公私協力的觀念。比方說你說消防設備，那當然是另外像我們律師其實是專業的人嘛，這是另外一個層面，那另外一個層面就是說我們想說公務員退休下來這一批人他有他的專業性來講，不一定說每個人都有這個證照或者是什麼東西，當然我們看制度要怎麼設計啦。如果以這種經驗來講你其實可以減少很多現役的人力的支出。

彭錦鵬：

好，我們另外的四位貴賓有沒有什麼補充意見？就這一點。

J3：

我補充一點點啦，第一個就是說那個退休年紀的問題還有另外層的問題，我們現在進入消防工作的人的年齡事實上是有提高了，過去從警專訓練的話他是比較年輕，現在特考那個年齡是提高了。所以他服勤的那個時間會相對縮小，影響到退休的年齡，這個是整個連動的，這個要考慮。那第二個就是說，剛剛提到退休擔任消防志工這一塊。目前是這樣，如果是比如說宣導或者是一般的所謂的義消或者是其它的義消大概這個沒有太大的問題。那救護這一塊，因為現在有鳳凰志工，那鳳凰志工的話還有另外一批人現在要進到這個鳳凰志工的這個就是軍方的人。因為他們現在訓練一批人沒有地方去了，就是我們所謂的這個救護人員。那他就會進到各縣市消防局，現在已經蠻多了去擔任鳳凰志工，軍方他們現在也要求做這件事情。所以這個部分的人力從這個消防志工這一塊，是不是退休的人來做，其它這些非消防的人進到消防志工這一塊，那中間還是會有一些人力上面的考慮。哪些人適合先進，哪些人適合這個，我想可能它會是一個比較不是只有從消防人員退休這個角度來看，未來是從未來這個消防志工甚至是藝消的制度，它到底需要什麼樣的人這個角度去看可能會是另外一個觀點。

彭錦鵬：

我們現在想到的是未來的社會，臺灣的社會老年化之後，實在是沒有那個再有現在這樣一個人事制度，一定要想辦法。所以剛剛提到的那個，我們看有沒有人有意見的，其實兩個啦，消防人員一進來年紀都太大了，這個就是太大的一個人力成本的一個負擔，第二個是女生，女生一看我就覺得實在是搖頭，進來了拿那麼多錢，然後根本不打火的。

J4：

第一個的觀點就是生涯，他進到這個裡面，他的職涯要能夠發展。但剛剛我覺得 J3 非常重要的觀點，不是只有消防的，還有其它的，就是剛剛講的軍、警、消這些它是年輕的體力，可是現在因為特考，我們算過了它把他往後延 6-10 年，過去是一個 20 歲開始投入，18 歲高中畢業，警專畢業 20 歲，開始用到 59 歲，用 39 年。但是現在因為這個制度改變了，很多是特考進來的，那我們能夠用他的時間不到 30 年，中間差了 10 年，這個是人力資源中兩個很重要的概念，第一個。第二個特考進來的，它只是一個工作，那當工作跟當 career 的概念是完全不一樣的，這是第二個。第三個你進來之後我們的消防單位跟警察單位一樣，他即使今天升到巡佐，他體力也比人家差一截，但是他在外勤他有作用，他可以去做指導性的工作。那他這個在內部分工上就可以做這種區分。接著他做到 59 歲，我不需要提前到 55 歲，因為從剛才我們講現在政府公務人員退休的年紀，他其實是希望我們不要太早退休的。因為太早退休甚至還在講說你退休這段時間不要領年金，65 歲之後才開始領年金。所以可以看出整個國家的那個，我們做這個研究還是要跟整個國家的發展的精神要能夠連結在一起。接著再往後，他的職涯不是退休就結束。我們現在很多的警察團體，譬如說我們現在的這個警察人員退休協會的局長，是我們原來的臺北市警察局局長吳勝輝在接。那他其實在很多的工作上面，就是說他其實是跟我們警察機關連結在一起。當警察機關發生問題的時候，工會發揮它的力量，跟企業界也好跟社會也好，它能夠把這些資源都能夠連結起來，再跟我們工作再連結，消防也是一樣。所以這樣從我們招生 18 歲進

來到 20 歲進入職場，一直到後面，它整個的制度能夠幫助這個跟他的工作就連結起來，而不是說找一個工作，那是另外一個角度了。

彭錦鵬：

這個也是我們一直在考慮的，就是說有一種說法是認為，那如果以其它國家的例子來看的話，我覺得大部分的消防人員就直接的就是考取直接就用了，我們根本不需要像我們傳統的還要訓練兩年。而是我們為什麼不用直接就是大學考完成以後，我們就只要訓練就馬上可以用，大致附帶的效果就是年紀比較大一點點。我們還必須要維持目前這樣的裝員嗎？

J4：

我提一個概念，這是系統的概念。這個系統跟我們的文化是搭配的，我們沒有美國那種文化，我們在美國念書看到任何一個人他兼兩個三個工作是正常的，可是在東方的社會裡面，不管是日本社會、臺灣社會和中國社會，他的工作跟他整個的發展和公司的發展就連結在一起。我們用美國的那個 Job 概念改進到我們的態度概念的話，就會發現跟我們原來那個社會的方法連結起來。所以這個問題在警察跟消防都出現得很嚴重，我認為我們應該要回到我們的社會裡面去建構我們的制度。

彭錦鵬：

我還是要問我們考試要怎麼辦？我們還要現在目前這樣的雙軌的還是？

J4：

恢復單軌啊。

彭錦鵬：

先考再訓。

J5：

J1 覺得實務上特考班的表現好還是？

J1：

這樣子啊，我們現在特考班進來，我看過最高的 36 歲，就跟 J4 講的 20 歲跟 36 歲你看他差很多。第二個特考班的流動率比較高，抗壓性比較低。因為他可能在社會上也歷練過了嘛，所以可能在抗壓性也比較低，流動率比較高，年紀也偏大。當然看每個人的吸收程度這個很難說啦。可是我不能夠去批評說特考班的怎麼樣怎麼樣，我覺得不能這樣講。但是我覺得我還是覺得還是比較回歸到單軌比較好一點。就是他可能就是說 18 歲、20 歲就來當消防人員或者是檢查工作比較好一點。因為特考班真的有時候年紀太大。

彭錦鵬：

年紀大這個絕對是致命傷，差很多。

J1：

對，至於剛才講到那個退休年齡，我覺得這個看比例啦，這個看我們整個國家的氛圍，還有公務人員的退補制度怎麼樣啦，可以酌以增加啦。因為現在不是 55

歲嗎？59 歲是那個強迫。我是覺得可以根據我們整個國情，還有包括我們退伍制度整個可以酌以比例的增加，我倒是解的。因為我看我們很多小隊長退休了，53 歲、54 歲，我看都還很健康啊，他就要退休。他說我做那麼累幹嘛？，我還要被人家管幹嘛幹嘛，我回去怎麼樣。所以我覺得可以按照比例增加啦。那其實剛才彭老師有講到說女性消防員，我稍微再提一下，實際上現在兩性平等，不能夠講那個，不然的話會被那個.....哪幾個教授被他們聽到，會被 K 得很厲害。我上次開會講這個，被他罵得半死。我們現在新北市占十分之一啊。

彭錦鵬：

有一年好像四成呢。前三、四年。

J1：

有一次臺東分二十幾個給他好高興，結果有一半以上都是女消防員，那個局長就翻臉，消防署就翻臉。其實可以啦，我剛剛講到安檢，其實我們現在安檢隊都是很多的女性去做安檢，可以轉移啦。就是說不一定要做那個。第二個在救災上我們叫她開消防車開什麼車，她沒有去做什麼，因為我們在火場他要破門拿瞄子等等比較勞力的部分，通常我們都是叫她去幫忙部署水線，開消防車。

彭錦鵬：

有一點最少可以一樣，體能一樣進來。就是我考試的時候，我是一樣完全的標準。國外是這樣子的一個問題啊，臺灣這樣做就慘了，臺灣就是不一樣嘛。

J1：

因為背多分，你知道會考試就可以進來。所以應該是體能，譬如說舉啞鈴、單槓那個一定要定得那個。

J5：

這個是考試方式的問題。

彭錦鵬：

考試方式不對嘛。

J5：

你說學科也好還有體能這些，基本上講基本的要求，譬如說你應該該有的體能體力這要求是沒有問題的。

J4：

男女應該要一樣的。

彭錦鵬：

男女要完全一樣。

J2：

我覺得是我們在執行的同仁自己也有問題啊。自己對這個制度沒辦法接受，可是還是用傳統的制度，認為她是弱勢，所以不放心讓她去做那個事情。那至於兩性平等這個部分，我在工作上倒是連我們講席的教授都嘆為觀止，因為我們完全兩

性平等，我們所有的工作按照職稱分派工作，不管你性別。那就像教授講的你領什麼薪水做什麼工作。

彭錦鵬：

對啊，應該是這樣子啊。

J2：

所以在消防局，我們那邊算是一個很特別的，我們所有的內勤沒有一個是從外勤借調進來的，就沒有一個是隊員在內勤工作的，沒有這樣的。你領外勤的薪水在內勤工作，沒有這樣的事情。所以這個實際上是可做的。我是覺得至少我在工作上我覺得我們自己內部的同仁，包括我們的幹部，我們的主管都有問題。剛開始我為了這個問題也是跟同仁，他要來跟我翻臉，我說你來跟我翻臉，我能去跟署長翻臉嗎？署長能夠去跟考試院翻臉嗎？這個是國家的政策啊。就算她做隊員的工作，她做不下去就走路啊。沒有說她做不好你就給她搞成乙等啊，沒有說到時候她到年底她來跟你哭哭啼啼，她要甲等你還是給她甲等。你又覺得很不公平，領薪水一樣多，做的事情不一樣多，這個是看你怎麼管理，你只要把男女性別的窠臼拿開了，你是什麼工作，你是什麼職稱做什麼工作，我覺得至少在我工作那四年，這一點問題都沒有，這個我覺得國家的觀念要配合這個兩性平等，我不能去對抗兩性平等的這個潮流，這個我不能去對抗，我相信署長也不能去對抗。那你又要說女性，所以她要調內勤，她要去做安檢，沒有這回事，你是隊員就做隊員的工作。你做得不好就乙等，做得不好就淘汰。

J1：

我認為有兩個重點，第一個考試前一定要做體能的測驗，這個最重要。第二個警專裡面要有汰換的制度，我們看到體能很差的也到我們消防局來。然後情緒不好的、抗壓能力不好的，統統照單全收，全部都畢業，這個警專也是大的問題，不敢得罪人。

彭錦鵬：

以後就不能夠再有警專培訓啦。以後是有消防專業學校訓，其它的國家都是這樣子的啊。

J1：

那要把南投訓練中心改變嗎？

彭錦鵬：

南投就是改名，直接變成消防學校，就是直接這樣子啊。

J1：

可是那麼遠，老師願意去嗎？

彭錦鵬：

以後就是專業的學校就是這樣子的啊，這不成問題啊，我們去看看美國、英國。

J1：

對，都有都有，其實韓國、日本都有。

彭錦鵬：

對啊。都是單獨的一個專業，警專都不需要消防車了。警大也許可以去做研究所，那個是可以都再考慮的，對不對？我們現在已經要把所有的我們盡量收集，然後這看要到底怎麼處理。那結論其實很簡單的，你就是有一個專業的訓練學校，你不需要考慮什麼學位，因為那不是什麼學位，專門就是消防人員的體系這樣子。

J4：

消防要不要從警專拉出來單獨成立一個學校，這個不談了，問題是我們剛才另外一個概念，這兩個概念不一樣，因為一個叫做養成教育，一個叫做考試，考試院考試取材特考。那我們剛才的例子就是說你要透過養成的，你要用他的，跟他可以用他的時間比較長，然後文化要建立這是這個方面的。所以就算單獨出來，還是希望有養成教育的概念，而不是由一般大學取材之後再來讓你再去訓練，然後還是會出現 36 歲的情況。這一點你就算以消防人員來講的話年齡真的還蠻重要的。

J3：

這個養成教育我稍微補充一下，因為之前我在內政部服務的時候，那時候考試院就給我們一個挑戰。這個挑戰就是因為警大，其實大家去看警大警專，除了消防系以外，其它都是訓練中央的公務員。那這會影響到我們所謂的養成教育的規劃。因為我今天不管是什麼系，你到任何一個機關去，你到法務部，到國安局，到調查局都是中央機關。那警政署所有的缺的控管都在警政署手上。可是消防這一塊特別奇怪，因為缺的控管不在中央，而且是現在有一個很大的問題就是說，比如說我大概不要講哪一個縣市，它對警大它根本不報名額，它不給你名額。不給你名額你不能招生的，你不能招生的話，那為什麼它可以這樣做？因為它希望它的縣市裡面從基層上來的人他可以簽讓他去念二技，他可以去做人情，他不給你正式的所謂的正職的缺。那我們現在就造成一個問題就是說，第一個地方的缺跟我們中央的訓練他變成連動，你沒辦法控管。第二個事情是，如果萬一像現在消防系應該說他們面臨一個很大的困難，它一年三分之一沒考上。

J1：

對，前兩年，現在比較好了。

J3：

可是那些會一直惡性循環，因為你一直考不上，你外面的競爭一直來啊，所以這個會有困難，因為它不像我剛剛講說你國安局、調查局、警政署那個員額是控管在中央的，我們現在員額不控管在中央。所以每一年警專你要.....大概警專沒有問題，因為它永遠不夠，它永遠要培訓那麼多人，所以警大會有問題。所以把這個到底要不要把消防人員的訓練直接全部轉移到消防訓練中心來做單軌化的訓練，其實這個是一個很複雜的問題，這個沒辦法在這麼短的時間去討論，我是建議這個問題可能要先再想一想。

彭錦鵬：

那您認為要怎麼辦？我們單獨的這樣說進來以及進來的管道和他的養成。

J3：

其實我們因為地方制度法的原因，防災、消防這一塊變成是地方權限。那中央對這一塊的人事幾乎每辦法控管。所以除非有個方法就是說你現在在警大的訓練跟警專的訓練，你還是一樣嘛，兩個不同的制度嘛。那看你要不要把警察官這個制度回到中央的手上。那不是警察官的部分你可以放給地方政府。那這個部分至少警察官的養成你可以控制，這是一種方法。那這個大概地方政府會反彈，因為這個一定會有不同的意見。如果是基層的部分，你在四等的部分，你就直接放給訓練中心去訓練，這個是可行的。但是它時間要拉長，我們現在才一年半，那個時間不夠，警專要兩年。

J1：

其實也不用那麼長，我覺得不需要那麼長。

彭錦鵬：

不需要。

J3：

主要是你來源的問題啊，因為警專是先訓後考。我們現在是先考後訓。雖然後來都是拿警專的證書，不過兩個來源不一樣，大家決定是要先考後訓還是先訓後考。

彭錦鵬：

這個問題去年有一個研究，那些東西一樣的，可以參考一下。

J3：

其實像我們還有另外一個制度，大概可能跟這個研究比較不直接。就是說國軍現在在做專業士兵招募。其實很多國家它專業士兵最後他都轉進警校了，他可能服役4年或8年，它這個約結束以後，他就直接轉任了或者是一個很簡單的考試他就轉任了，我們這個管道現在是沒有了。所以他們這些從國防部退伍的人，他自己想辦法。我們訓練中心每一年都好多啊，退伍的這些警消都有啊，可是如果他們年齡不太大，譬如說他18歲就入伍的話，他第一個約22歲滿，第二個約26歲滿，基本上都還可以忍受，對於工作來講事實上也有加分。因為你在軍方有4年、8年的資歷，事實上他的抗壓性會比較高。可是這一塊的人力我們一直沒有去做統和的規劃。

J4：

因為這個公務人員資源轉換的制度沒有，變成他們這種情況，其實他知道他還是要當警察，就另外去考。但如果這個制度有轉換的話，就銜接得起來。

彭錦鵬：

這個都還是要考試啊。

J3：

可以用身份別的考試啦，辦特考的方式來考。

彭錦鵬：

那如果我們假設我們留這麼一條管道說軍人轉換過來，其實還蠻可惜的啦。但是如果對專屬的一個消防人員的話，會是什麼樣的方式會比較好？我們是要找高中

進來，然後我們在專屬的消防專業學校訓完了以後，反正一輩子都是當消防人員了。還是說我們現在的雙軌。雙軌跟單軌，或者是哪一個單軌，大家覺得。

J3：

警專現在純粹高中畢業的已經不是那麼多了。警專現在很多是大學畢業去考。

J4：

去考專科班，現在工作難找。

J3：

因為高中畢業考不上警專。

J5：

現在大學生太多了，所以以前那個只有高中，現在很少了，現在幾乎都是大學考警專的非常多。

J4：

是這樣啦，比方說他大學畢業了，他再去考警專的專科班，而不是考特考，是考試專科班，也有嘛。這樣來講，我的認知裡面，我沒有數字，我覺得應該是考特考班的多啦。那專科班應該還是一般以高中畢業生去考的，雖然他考上大學了，可是他還是念警專這樣去讀。

彭錦鵬：

現在能不能有共識說我們到底要採用單軌考試.....

J5：

這個可能是定位的問題，警專跟警大我們現在是發學位的，他是一個大學的教育這種東西。那有些國家是說他就是一個訓練機關。所以這個是這個組織的定位是什麼，這個前提就是說我們的整個人力資源，你希望他來這邊受訓只是一種所謂的訓練，還是說他是一個養成，就是說他基本上是專業人才養成的問題，這個不是單軌、雙軌的問題，這個恐怕是現在警大跟警專單位的問題。

彭錦鵬：

我們因為消防員是從警專起來，所以才會有這樣很強的連結啦。現在我們是想到說我們這樣一個研究計畫要看看其它國家因為他們發展的時間久了，有這麼多的情況，我們綜合來考慮應該怎麼樣的，我們未來會是什麼樣子。現在我們都知道，現在的制度我們都知道。但是未來我們到底要怎麼做會比較好一點？現在還是有兩派啦，一個是說還是這樣維持雙軌。可是另外一部分是認為說那我們就直接大學畢業就直接考，考過了我們就用，很簡單。這個回歸在實務單位哪一種好用？看起來好像 J1 是覺得我們現在的這個警專.....

J1：

因為這個沒有去做很有效的去統計或者調查，所以怎麼去講？我們只是一般的認證這個出狀況了，如果出狀況了說你是警專幾期的或者是你是特考班的。所以我的印象中特考班的年紀偏大，抗壓性比較低，服從性也比較不好，這是我們一個認知，但是實際上沒有做真正有效的統計。

彭錦鵬：

所以這部分還要另外再做一個研究。

J1：

對，我覺得這個要研究，我不能跟你這樣講。就好像你說義消人員好不好用，這個剛才也講了，如果強制把他做外勤的，其實也不好用，對不對？還有我提到一點，之前前署長他有提到一個概念。我看他一本書他有寫道，他說像日本一個制度，沒有什麼警大、警專之分，譬如說每個人都是從隊員幹起。然後每個從隊員幹起，你可能是高中，你可能是大學去考，但是它的職稱分很多，譬如說隊員、副小隊長、小隊長、副分隊長、分隊長，就是很多的職稱。就是說每個人他有生涯規劃，我今天畢業，我可能大學畢業去考，我可能分數積分會多一分，我高中可能是 0.5 分。然後過了兩年以後，我可能就是要做一個考試，平時的考核跟真正的一個考試，如果可以了你就升副小隊長。再過兩年以後三年以後考小隊長，它是要實務的考核跟實際的訓練測驗逐級的升。假如說如果你按照這樣子的話，你每一級每一級這樣的升，你幹分隊長就不一樣了，分隊長你可能就是要指揮了，你可能戰績戰術都要會，可是你到大隊長就不是這個了，你可能要戰略了，消防戰略就不一樣了。所以他們說如果你按照你從 18 歲開始幹消防隊員，如果你每一級每一級都有升到的話，而且每一層都有歷練的話，你可能在 25 年你就可以幹到大隊長或者是幹到什麼樣的職務，這是你的生涯規劃。所以我是建議彭老師，這個如果你要突破，可以參考這個制度看看怎麼樣。

彭錦鵬：

現在的因為我們談的總是會牽涉到警專跟警大。但是警專跟警大要不要合併，又研究了不知道多少年了。上個禮拜內政部部務會議又開始再談了。從那到現在都沒有結論啊。最一個結果就是討論了半天，要不然的話我們老早就決定了啊，真是傷腦筋啊。所以很麻煩呢。我們現在最後一個了，請大家現在來看一下這個警察人員人事條例有哪一點大家覺得，我們規劃的基礎就是消防人員我們都是要跟警察人員比照，這個還挺麻煩的。那各位是不是我們現在請大家稍微瞄一下，看看我們有哪一些是覺得應該採用的或者是哪一些不應該採用的這樣子，完全不用適用的。

唐雲明：

看起來比較突兀的。

J1：

像 21 條，現在不是說報請內政部遴任或者報行政院選任，現在不是都是地方自治嗎？所以就怪怪的。那第二個第四張，我現在先這樣看，我等一下再補充。像他們叫警政跟警佐，那我們是不是也要改成消防佐或者是消防政這個名詞可能要稍微做一個修正，名稱可能都要考慮。我先這樣補充一下。

J4：

OK。其實第 11 條是最重要的，第 11 條你只要當警察或者是你要當警官，你要當警察一定要經過警專，就算你特考班的還是要到警專受訓的。然後你要當警官的就一定要到警察署受訓，而且這是一個，另外一個就是把警官跟警員這個分開來。你一輩子當警員，你在消防署也不會升。但是在我們的系統就不一定。

彭錦鵬：

在警察是分兩段，消防人員需要嗎？我們聊實務的。

J3：

消防我覺得是比較側重一點技術認證。

彭錦鵬：

剛剛就是 J1 在講日本就是從消防隊員來，然後一路往上啊，所以就不需要了。完全是按照你的實務跟你的歷練。

J1：

然後再去訓練以後再升，一級一級升這樣子。

彭錦鵬：

這是合理的啦。警察這個最後的結果，我統統都是一天到晚就是想要考試而已啦，就這樣子啊。那個就很不務實了。我們接著往下，有沒有哪一個專家覺得不適合用的？最主要是兩個管道，一定要警專，要不是警大。

J4：

你看第 11 條第 2 項這邊的意思就是你當警員一定要經過警專，但是警大你受完訓之後你如果沒有考過，警大你受了訓沒有考過，你還是可以幹警員。我們現在很多二技班現在他考進來了，但他考不過也沒關係，他還回去幹警政四階的職務。

彭錦鵬：

第 12 條就是我們剛剛在討論的，那覺得是要先考再訓呢還是先訓後考？先考後訓就是不會有什麼奇奇怪怪的事情啊，反正你就是考了嘛，然後就用了這種。

J4：

先考過去還有兩種呢，一種是高中畢業，一種是大學畢業。

彭錦鵬：

我以後就規定 18 歲你就可以來考啊，我也不管你的學歷，學歷不是重要的啊。現在日本、韓國統統沒有學歷啊。它有不同階級，不是不是，我說公務員，它根本不管你是什麼樣的學歷，你只要能夠考一級就考一級，能夠考二級就考二級，韓國 5、7、9，它有職等，但是不限學歷。

J5：

我們沒有限學歷也是有啊，我們初等考試就沒有限學歷啊。

彭錦鵬：

我們初等不要，但是後面都要。但是那個全部都是假的啊，現在 95% 以上全部都是大學畢業了。

J5：

其實在以後，不論是警察或者是消防類似的情況也是一樣啊，因為現在普遍學歷都高，不太可能去那個。

彭錦鵬：

對啊，所以就是年紀嘛，就是要考的時候，我就只限年紀嘛，那我 18 歲啊，這樣的話我們以後未來要考的就知道啊。

J5：

這個到底是，最重要有一個問題是說，我們剛剛所講的，如果年紀偏大，你初任有沒有年紀上限規定的問題，這個我覺得是那個。

J1：

這裡面有寫啊，40 歲啊。這個也要修啊。

彭錦鵬：

這個實在是很荒唐。

J5：

我覺得消防的年紀可以適度去調整啊，不一定是按照這個來調整。因為如果說他的那個年齡體力的考量比這個警察可能要求更嚴格的話。

彭錦鵬：

我們就 25 最多。可以嗎？長官們，25 歲可以嗎？初任最多。

J4：

你如果初任警佐 25 歲我們可以這樣規定，可是像第十條裡面談的是警政、警監不一樣，就是說初任警政，初任警所跟初任警兼這個規定要改，跟其它的人事條例不一樣。

彭錦鵬：

對，我的意思說我們消防人員是絕對不能搞一個什麼初任的年紀到 40 歲啊，那個 40 歲搞什麼東西啊？25 歲我覺得是最上限的啦，大學畢業以後要考，立刻考，考上的就算了，不然考兩年也就不能夠再勉強了。25 到 60 也不過才 35 年。

J4：

所謂的單軌一下子錄上來，就沒有所謂的警正跟警監了。

彭錦鵬：

沒有啦，只有一個，沒有外補，都內徵外補的話我們可以考慮剛剛 J3 有提到的軍人的部分。

J4：

這個可以啊，那個外補都不是，對啦，他還是要從基層開始做啊，並不是說我們像警大畢業就從哪裡開始做起。

彭錦鵬：

都一樣嘛。但是你可能快速升遷，這也是有可能，內部的升遷啊，好，還有沒有什麼其它的？

J3：

年齡的部分可能有一個，第一個到底是 25 歲還是幾歲，可能要去算，比如說念完大學，然後念完研究所他才初任警察官，那這個年齡就會到 24 歲以上。

唐雲明：

其實我是覺得消防工作不必 care 一般的學歷，反而是他的技術。人家消防人員他只要體力好，他專業就可以了。

J3：

我知道，但是你們現在這個東西要通過譬如說人事總處，它會跟考試院去做一般我們考試資格的審核的時候，它會有一個計算的方法，它都會跟這個有連動的。

彭錦鵬：

我知道。我覺得我們一定要先把這個年紀一定要拉低，一定要拉低啦，我們不要都是玩假的，臺灣就是老是玩假的，我覺得是很糟糕的一件事情啦。今天座談會就到這邊，謝謝大家！

附錄 17：第五場次焦點團體座談會議紀錄（東區座談）

- 一、開會時間：2016 年 8 月 29 日（一）上午 10:00
- 二、會議地點：花蓮縣消防局 3 樓會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬
- 四、與談人：K1、K2、K3、K4、K5
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、吳副研究員濟安、李助理研究員承訓
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

K1：

因為我們的服務年資差不多有二十一、二年了，而我之前是在臺北市服務，後來在 93 年才調回花蓮，我是這樣看第一點的部分，就是有關特請調的特困的部分，就是我覺得它有它的必要性，因為一般消防同仁，現在每個人幾乎都是想要回鄉服務。只不過說，你特殊困難的定義是在哪一個地方，你應該要非常明確地定出來何為特困，然後特困它的等級、它的強度。到時候就是參酌在特困調的部分。不然有些同仁，像例如說我今天我在臺北市待了十幾、二十年，我的積分已經達到可以統調的時候，忽然之間我前面冒一個特困，然後他可以走，我不能走，這樣我會覺得說，我會覺得非常地嘔啦。雖然說我們今天已經調回來自己家鄉服務，但是未來還會有很多各地的同仁可能想要返鄉服務的部分，我覺得這一點還是可以列入他的考慮，因為特困有它的強度及優先順序。

再來就是如果說，一個縣市開十個缺的話，一個縣市有開十個缺的話，那是不是按照比例，我可能幾個給特困，幾個給正常機關統調，我會覺得這樣比較合理，如果他全部給特困的話，那些正常機關統調，尤其消防在統調的時候，無非是功獎跟年資，不然前面有三個特困請調排走了，我就需要為後面的缺拼得要死要活，在火警現場衝鋒陷陣，後來等到一統調出來的時候，前面都是被特困的弄走，可是當特困回去的時候，他應該要公佈特困的資訊、透明化，而不是說隨便特困，他須要符合特困的第幾條第幾款的項目。

再來就是針對特困的審核，審核因為現在其實特困的部分，有的就是越來可能越濫於浮濫，真正需要回到家鄉的，他根本就沒有辦法回去。我就針對第一點的部分。

第三點，如果說我們中央，有建立一個跨縣市人員請調的資訊網站，我說這個公開的網站，我會覺得說是很好啦，只不過說這個公開的網站，以後要調的時候，是按照這個網站的積分排名順序，還是這個網站只是一個參考。因為這個網站它有一個順序的話，可是又考慮到現在各縣市人事制度的部分的話，各縣市消防局他們人事都是還要再經過甄選，甄選的這一套手續，但是甄選這一套手續裡面就有一些不特定的因素在。如果說按照中央公告的順序來調的話，我覺得這也是很公平。只要寫出一套方式，能夠把一些條件寫清楚，使大家符合這個方式然後按照這樣子調度的話，那各縣市人事在甄選部分，如果有人同意這一套制度，我覺得是可行的。因為就是台面化，讓大家都知道你的積分排第幾名，然後如果你想

要回去的話，差一點的話你可能就要再拼一下。然後以上是我針對第一點跟第三點，就我個人的一個小小看法，謝謝。

彭錦鵬：

所以您是用正常積分統調調回來的。

K1：

我是正常積分統調回來的。

彭錦鵬：

那您之前被考過很多次嗎？

K1：

之前也是有考，因為臺北市要調的時候，都是按照你的積分第幾名一直上去，可是前面也會有冒出特困，譬如說這個縣市可能需要三個，可是我們的積分並沒有排到或沒有標到，特困的報告一下就回來了。

彭錦鵬：

所以現在您來說，您覺得現在那種請調作業規定裡面的特困因素其實都不夠明確，其實很抽象。

K1：

我覺得很抽象啦，也許抽象有抽象的好處，因為每個人解讀不一樣，但是我覺得既然要建立同一個制度的話，就要把它名定清楚特困的定義，哪些是符合特困的規定，然後規定它裡面的強度屬於第幾級，再按照級數來分。如果說你特困強度是最強的部分，那就是優先請調，我的看法是這樣子。

彭錦鵬：

其它提一提，我們一個一個來。

K1：

針對第二點，未來屬於危險之物加給表，第一級為擔任消防專業人員，他的體能與專業定期重新檢定做為職務調整的依據。我覺得這一個部分的話，在從事消防工作部分，體能固然重要，但是不是任何事情都是用體能下去蠻幹的，因為你可能有一些綜合，我們可能對有些執行的技巧啦，或者是些業務的特殊的屬性，我覺得這個也是要列入一個綜合考評，他可能說體能，我可能占百分之多少啦，我的業務的技能啦，然後甚至我的知識的一個專業的素養度的部分，我覺得還是要列入一個重新的一個調整啦，做一個平均的部分。

針對他職務加給的第一級部分，當然是以外勤同仁的危險度第一級來區分，我覺得這個是非常可行。

再來是體能的部分，因為現在談到體能的部分，如果是單純論體能，其實外勤的部分，女孩子越來越多，有時候女孩子在救災跟救護上，說實在她們有一些先天性的部分，比較沒有辦法。

彭錦鵬：

這個部分也請你們直接講白一點，我是個人非常反對啦，因為實在是很糟糕。

K1：

因為她們體能非常不好，有時候女孩子開大台消防車，可能小台救護車還可以，然後救護車上去，就是比較小型的消防車，然後一般水箱車跟水庫車，其實有些女孩子對機械操作的部分，有時候我們在人力調配的部分，我一天上班遇到兩個女孩子的時候，我就抱頭燒了。到火場的時候，救災的部分，又要擔心這個。現場如果又有人受困的時候，我又要擔心現場受困，其實是兩頭燒。所以針對女孩子的部分，我覺得女孩子在常訓的部分，她不能通通列入丙組。因為既然女孩子要吃這一行飯的話，應該按照年紀來分，你也是領一樣的薪水，我們今天不是排斥女孩子，因為領一樣的薪水，然後做一樣的事情，當然常訓也是要按照一樣的方式來計算她的分數。

實際上如果在救災現場，當我們自己進去的時候，我們男生體力已經沒有辦法負荷，也就是已經到極限的時候，說真的我可能也沒有辦法顧得到另外一個女孩子，所以我覺得人家會講說兩性平等法，可是我覺得他職務的關係，有他先天屬性的能力限制，像女孩子去跑救護的時候，遇到喝酒醉，或者是毛手毛腳，現場需要支援，我又要再派人出去，一天包含主管上班只有五個人，如果說出去兩個女孩子，萬一又要支援，我是不是又要再派兩個出去，這部分，我覺得女孩子還是要針對女孩子，各縣市以後分下來，不能說全部都分到哪一個鄉鎮。像我們花蓮最近這幾年，女孩子都很多，為什麼女孩子都很多？因為消防署在體能訓練的部分，他們把體能的部分列為一個很大一個考量，它的分數占得很重，那所以有一些女孩子先天性體能比較差的，幾乎比較好的位置都被人家選走了。然後通通都選到花蓮，花蓮有時候分到十七、八個，二十幾個女孩子都有。那一票二十幾個女孩子下來再分到各分隊，無形中對救災的戰力是一個非常大的一個影響。所以第二點是這樣。

然後第四點，我們初任消防人員最高年齡是 26 歲，然後警正跟警監的初任年齡是否需要降低。我覺得因為現在消防人員有分特考班跟正期生，然後最高年齡 26 歲的部分，是不是針對特考班的部分？

彭錦鵬：

未來的制度，會跟我們現在有很大不一樣。我們現在想到是單一的一種考試，你考過就會受訓，受訓完就是消防人員。那所以你不太需要去想現在是怎麼樣的制度。

K1：

因為我們初任的部分，我覺得年齡 26 歲。

彭錦鵬：

我們最主要的是要考慮說這樣子好不好，對不對。

K1：

我覺得我還蠻贊成的啦，如果說他初任的部分，他年齡比較高於 26 歲，因為他有他的體力性啦，他有他的體力性的負荷，然後況且現在那個人事制度退休的部分，說真的我也搞不清楚，那個現在要到幾歲才能退休啊，所以隨著制度在一直變，我們知道盡我們自己的本份做好自己的事情。

彭錦鵬：

那會不會太高？也可以討論。

K1：

我覺得 26 歲是還 OK 啦，他的年紀不要高於 26 歲。

彭錦鵬：

你要想的是這樣子，26 然後他還可以做多久。

K1：

對啊。

彭錦鵬：

現在都跟你們利益有關。

K1：

跟我沒有關係。

彭錦鵬：

完全沒有相關，所以你現在是為了下一個時代想的一個制度。26 歲是不是還要更低，我們也可以考慮。

K1：

我覺得 26 歲他初任的規定，26 歲他不要高於 26 歲，我贊成不要高於 26 歲，因為我們的人的體力會隨著年紀，可能二十幾歲之後開始一直往上，等到四十幾歲之後到巔峰，再來就要下坡了，所以 26 歲的部分，我覺得針對一個公家培養出一個消防人員，他的使用年度還比三十幾歲還多年啦，所以我還蠻贊成。

然後警正監的初任年齡，因為這個部分我就比較沒有什麼概念，我會覺得說像警正、警監的部分，其實現在就是警大跟警專兩個部分，然後.....

彭錦鵬：

這裡也會改變，你也不要去想，因為它可能都要不定，而且甚至於消防人員根本不會自己檢查。

K1：

所以警正跟警監的初任年齡，這個我也不知道他初任年齡要幾歲，你知道....。

彭錦鵬：

我一併說明啦，我們的警察人事條例第十條規定，目前警佐的上限是 40 歲，警正 45 歲，警監 50 歲，因為我們當時考慮說，警佐 40 歲，也就是他的初任，好像定到最高到 40 太高了，就是像我們聽到北部有一些說，一進來都 36 歲了，跑也跑不動了，體力都不行。所以有想要把初任的降低，我們要問的第二個問題是說，有必要把警正 45、警監 50 也一併降低嗎？因為警正跟警監所用的不是體力，是我們考慮的點。

K1：

我覺得這個部分，剛剛是長官這樣說，我會覺得其實因為不是體力活，第一個要考慮到我們年紀，然後就是處理公文的能力，還有整體指揮的部分，我覺得有年紀限制是一個好處。有一個45跟50限制，我還蠻贊成這樣子，因為不是體力活的部分，有時候隨著經驗來累積看處理事情的角度不一樣，我蠻贊成這一點。

第五點，針對消防組織體系跟人事制度的變革，現在好像是除了警察人員任用資格，好像還有公務人員任務資格雙軌的部分。我覺得如果雙軌的話，我會覺得像多頭馬車的感覺。我們自己用的話，如果按照公務人員一般任用資格的話，那其實我們的一般內部管理的部分，那是不是按照一般公務人員。然後因為現在說警察人員任用條例的部分，其實他的管理的，他的是比較嚴謹的啦，他有些制度管理的部分是比較嚴謹，包括我們的勤休，我們的勤休，如果說我們要使用公務人員那個任用資格，那我們勢必我們的勤休是不是要再做調整。因為我們現在臺東跟花蓮應該都是一樣，我們服勤都是上兩天休一天，就是兩天就是住在這個地方，一般來講，我們要考慮到分隊的警力。我們每天上班一定要有二分之一以上，所以我們單位有九個人的話，我每天都要保留五個人在裡面。如果說剛好遇到颱風天，有停休或有受訓的話，那可能上個五天、七天跑不掉。五天、七天就是都要住在裡面。如果說運用到警察人員條例的話，它的管理是不是按照這樣繼續持續目前舊的制度來管理。

按照公務人員部分，那其實很多我們的服勤時數啊，那很多都已經超過一般公務人員的服勤時數，我會覺得說，這個部分我比較沒有辦法，說真的我比較沒有辦法去說比較贊同哪一邊。因為基本上我們從以前畢業到現在，長官交辦的事情我們就辦。公家有需要停休，我們就停休，有需要付出，我們就付出。所以這個部分，因為我們都比較屬於執行面，我也沒有考慮比較適合哪一邊，只是剛好因為人力不夠，我們就犧牲一下停休。因為身為幹部，還是要帶頭做示範，這樣我們下面的同仁才會覺得，原來單位主管都這樣做。有時候在公家上班，就是犧牲奉獻，人家說的積陰德。所以第五點我自己的看法是這樣子啦。

彭錦鵬：

好，第一輪我們就簡單地講。

K2：

各位大家好，我是臺東消防局安全檢查隊的分隊長。有關於提綱的第一題和第三題請調作業的部分，我本身是屏東人，然後在臺東消防局工作大概十幾年，然後一直沒有辦法調回去。覺得請調的資訊一直都沒有很透明，因為現在如果要請調的話，有幾種，就是特困還有統調，然後個別的甄選還有互調這四種。那特困的話，就是一樣就是各縣市去定，然後一整個就是沒有標準啦，就是可能希望能做一個統一。

那統調的話，雖然說你年資高，好像只有年資高才有機會調回去，可是資訊沒有很透明。個別甄選更不用講，有幾個縣市，都是禮拜五下午就發布說要個別甄選，然後禮拜一就要來甄選，這一種感覺就是給特定人知道的，我會覺得說，是不是接著就是互調，互調的話一樣要自己再去找人，這個也沒有資訊公開，所以一直覺得從以前到現在請調的資訊，都沒有很透明，希望能有公開的平台是比較好。

彭錦鵬：

我插一句話，請調這件事情跟我們沒有相關，最主要是因為消防署碰到這個問題，所以我們就是附帶提問，你怎麼講都可以。

K2：

對啊，所以就是如果說有公開資訊平台，當然是最好，那這是我的看法。

特因的部分，希望能有一個標準制定出來。這是我的第一個和第三個講述。

第一個，危險加給表的部分，體能和專業要重新檢視，做為調整職務的依據是否可行。個人認為，因為體能就是消防人員必需的技能。那這個體能的部分，我個人認為是在常訓的時候，其實就已經有，要嚴格地去做一個控管啦。如果說沒有達到體能，那要補測還是怎麼樣，這個部分我覺得體能是一個基礎的東西，反而我覺得職務，調整職務的依據要以專業，但是專業又很難去那個界定，因為專業它包含了很多，像是證照，還有你的年資啦。其實這個東西是如果有定一個標準出來的話，這樣子才來做職務調整，我個人覺得這樣子會比較恰當。

第四個，那個最高年齡規定在 26 歲，其實我的看法比較不一樣，因為我覺得說，只要有訂定出一個就是我們消防人員需要的標準出來，然後他們都能通過這些標準的話，我覺得這樣就可以。但是後面就有可能就是說，你的年紀可能偏高，後面還是做多久，這可能就是後面在篩選或淘汰的部分，要去落實，可是這個很難，因為現在消防人員都會不夠，所以這是有一個衝突點。可是有些人年齡降低，但是他不一定做得好。年輕不一定做得好，有些是老了，他也不一定會體能不好，他也會鍛練自己的身體，體能也是會變好。所以我覺得說，只要定出一個標準出來，然後通過這個標準，每年嚴格地去做一個篩選的淘汰，我會覺得是比較恰當。

接著這個警正監的部分，因為我自己對這個也不是很了解，但是我覺得說，這個年齡都偏高，因為警正監的話，他通常就是屬於指揮決策的那一階層，所以我覺得不一定要下降。因為他有年資和專業的存在，我覺得，你年資比較久或是比較多專業性證照，可以走專業分工，就是專責隊的形式。而消防包含的勤務太多種類，可以去做一個專責的分工。

接著第五個就是體系和人事的變革，這邊我覺得說，在服勤時數的部分，需要做一個調整，因為我覺得消防人員的服勤時數太多了。

接著就是在升遷部分，要定一個標準，然後個人評分的因素要盡量減低，才不會有一個不公平的情形產生，那這樣子其實你像很多的分隊長或者是隊員，他們就有一點鼓舞的效果啦，就是說不會讓他們覺得說，他們一輩子都是在做這個分隊長，或者是一輩子都在做隊員，讓他們沒有往前，往上的動力。那我會覺得說，在升遷的部分啦，在個人評分的因素要，可能要降低會比較恰當，以上是我的想法。

彭錦鵬：

我們接著請 K3。

K3：

理事長還有各位大家好。我 86 年畢業，在臺北服務十年以後才調回來，95 年在花蓮縣消防局服務，一直到現在。

彭錦鵬：

是用積分調的嗎？

K3：

我也是用積分統調回來的。所以像第一個特困的話，我們統調有統調、互調、商調、特困，有很多種，通常我們排積分，前面已經還有特困的人，所以我是因為這個後面還有很多，包括他特困裡面的細項，也很多文字解釋，我們這樣看，其實我們有很多同仁就是利用那個文字來去找那個找洞鑽啦，找漏洞。比方說像離婚，我好幾個同學就用這個先離再那個，所以就用這個來調回去。

彭錦鵬：

會快很多。

K3：

當然快很多，我好幾個同學就畢業幾年就調回去了，然後像重大傷病這些，當然你要申請的話，就找醫生，你還是有辦法可以去找到這個管道，變成說你有辦法的話就可以去牽動到這些，你先回去。然後我們沒有的話，我們就按照積分來用。所以我也贊成所提的，就是你這個特困是可以，其實這個特困是需要的，因為有些真的是有緊迫性，比方說家裡真的要照顧的。但是我們的查核就很重要，我們事前的查核，還有查核完，他調回去你後續的，不要講追蹤啦，你說去關心，後續去關懷去看，是不是這樣。不要說回去又結婚了，或者是又在一起，又或是爸媽其實有重大傷病卡，其實像我媽有重大傷病卡，但是現在還是都可以自行生活。有些就是沒有到這麼嚴重的時候，是臥床或者怎麼樣，都因為這樣看的我們統調規範的話，是很好去解釋。當然還有最後一個重大特殊查證屬實，這個就幾乎是其他的，你可以什麼都可以，所以像這個統調特困的話，我們有問同仁意見說，可以查證跟後面的去關懷比較重要。

其他的話，比方說互調、商調，可能就是憑個人本事，這個我們也是很多方法就看自己同仁去用，這是第一個。

第二個危險加給的加給表，第一線執行專業人員體能跟專業要鑑定，要重新鑑定。當然這個我是覺得危險加給，是大家一線的本來就有，但是如果再加的話，比如像五的現在已經有了，其實那個應該算是緊急加給，就是他勤務比較繁重，因為危險的話，不是只有臺北市危險，我們花蓮不危險，或者是我們花蓮市危險，你其它偏鄉就不危險。所以我是覺得危險程度是一樣的，但是體能跟這個專業來做調整的話，我是覺得也不能這樣子看，會變到後面就是說，我體能好的我錢領多，變成你去火場，變成會有這種分別。

彭錦鵬：

大概不是這樣子。

K3：

不是這樣是怎樣。

彭錦鵬：

這個基本上是，如果你體能都不行了，然後甚至你都沒有辦法去，實際上在這樣的場合就降級的意思，最主要是這樣子，那你第一線的原則上都應該是一樣的，但是如果你真的不行了，就像有些女生根本就不行，你還...

K3：

這個的話，常訓就可以，就已經有分別。

彭錦鵬：

對。

K3：

對，但是不能用這個，如果說大家都做同樣的事情，但是你的錢是不一樣的，這樣他們一定會覺得加給不一樣，裡面可能就會處得不愉快。還有證照也是，我覺得證照因為每個時期會不一樣，你看像我們資深的，我算還好，像你說現在四十幾、五十歲的，他們想要拿證照，以前沒有什麼證照，根本他也拿不到。但是現在新訓中心一成立，一堆證照要去受訓，他也幾乎沒辦法去啊，學歷高一堆體能都不太好的太多了，他證照都拿不到，所以變成老學長證照很少，年輕的證照多，如果用證照制來算的話，這樣也對他們不公平。

彭錦鵬：

未來，我們這最主要是未來，你不要去考慮那個。

K3：

之前。

K3：

如果是以後的話，最好就是你像現在特考班進來，七張證照，警專進來兩張，這樣就不公平啊，所以最好是都要一樣的，甚至連警大畢業的，也要。

彭錦鵬：

我其實要考慮到的最主要是怕你不行，體能不行，專業不行，可是，還都領一樣的钱，我們是考慮這個，其他老實講我們不考慮。

K1：

剩下一張嘴行。

彭錦鵬：

對。

K3：

可是就覺得，那這樣的話，如果他在分隊上班的話，他火警呢。

彭錦鵬：

你不要把它想成現在這種樣子，未來很簡單，就是我剛剛一開始就講了，未來你很年輕力壯，然後你願意來從事這一行，那麼待遇上其實是會有不同的，那越年輕的體能越好，證照越多的就可以拿得比較高的薪水，然後你如果真的體能不行，或者是你的專業一定趕不上了，那你恐怕待遇就要有所調整，是這個意思。

K3：

那就跟美國類似。

彭錦鵬：

對，應該是這個樣子的。

K3：

對啊，他們就是每年檢定，每年去體測。

彭錦鵬：

對。

K3：

這個當然是 OK 啦，如果說以後大家都這樣規定，你考進來，你就知道這個規定的話，那就是看你自己個人，你要體能證照，你要自己去爭取了，這是第二個。那第四個那個年齡的話，年齡 26 歲我們是覺得有點，會有點低啦，因為現在一般如果你大學考畢業完，都已經 22、23 歲了，你只有他就是這幾年時間可以考，尤其像現在，我們現在消防人員就已經很短缺了，如果再限制這麼低的話，變成會不會到時候招募沒有人，所以因為我不知道 26 歲怎麼定的，看如果 28、30 是不是也可行，這個可能不要，就再討論看看。因為現在是規定 38 歲前，還是 37 歲。

彭錦鵬：

40，40 歲。

K3：

40 嗎？

彭錦鵬：

對。

K3：

所以這個真的有一點太高了。

K3：

所以很多像我們現在特考班進來的都是先考上以後，六年後可能他看有沒有轉，或者是說他有其他。這個年齡的話，我們是說有點低，也不要到 40 歲這麼高，看是不是可以到 30，或者是 28，這樣他給年輕人有一點時間。

最後一個消防體制跟人事變革，這個消防署也是蠻可憐的，他們有責無權啊，因為他們對各縣市消防局其實是沒有辦法，他們只算是一個督導考核而已，很多縣市其實像我們的縣市，你說消防署他能夠幫忙什麼，幾乎都是我們自己縣市要去，跟縣政府去要東西，所以這個的話，我們因為這個太大了，因為我們基層大概只重，一個是假，第一個是假，我們假會正常放，一個月也只有十天假，頂多再給你休假個幾天。看可不可以正常放就好了。然後還有一個就是薪水你要準時進來，這個最重要。

彭錦鵬：

花蓮有發生過薪水？

K3：

是還好，是沒有。我大概是這樣啦。

彭錦鵬：

花蓮臺東都沒有吧，目前沒有。

K3：

其它的話，當然還有就變比較小的啦，比方說像我們上班時數啦，還有就是勤務的，很多權責單位的釐清，不要說為民服務，就是所有為民服務就是由消防去處理，什麼事情全部都用這個，所以以後如果真的有，比方說消防是一個專業的，像國外這樣，說打火就是打火的，救護就救護的，抓貓抓狗就是看哪個單位的，就是他們的專責，這種是最好。不要說我們一個消防人員，全部十八般武藝都要會、全部通包。當然，人家講樹大好乘涼，如果說消防署整個壯大強大的話，他可以跟別的部會來抗衡的時候，就像我們現在局也是一樣，在跟其它局處看，農業處或者是什麼，如果我們比較小一點，他們東西就會多，就是變這樣子。

彭錦鵬：

所以基本上各縣市其實處理業務上來講，也會有很大的不一樣嗎？

K3：

都很多不一樣。

K2：

不一樣，不一樣。

彭錦鵬：

花蓮跟臺東呢？

K2：

不一樣，我們蠻重視消防署的。

K3：

你們是很重視消防署，所以他們業務什麼的都很那個。

彭錦鵬：

我現在講說你們要管到抓貓抓狗這種業務上，目前。

K2：

看縣市。

K3：

目前是啦。

彭錦鵬：

我以為是看縣長。

K2：

看臺中市，臺中市他已經不執勤。

K3：

對。

彭錦鵬：

關鍵看縣長。

K2：

對，關鍵看縣長。像我們目前我們執行是有關人命的，比方像除蜂、捕蛇那些我們做，幫他們送水我們不做了，早期我們還要撿鑰匙，然後拆屋清路樹清垃圾都有。

K3：

幫他開門什麼都還要。

K2：

開門都還有，早期都有啦，甚至那個家裡貓沒飼料要去幫他買飼料的也有，這個我都執行過。

K3：

很多啦，我報告大概是這樣。

彭錦鵬：

好，我們接著就請這個 K4。

K4：

大家好，那我先自我介紹，我是來自臺東消防局海端消防隊的小隊長，我們那邊是屬於山地鄉，也是臺灣一個在山地鄉沒有山地加給的單位，以後我們到一線資格，我們的分隊對面剛好是海端鄉，我們的分隊剛好是關山鎮，所以沒有山地加給啦。當然也有試著很多解套方式，可是那可能曾經有被說過，這樣會有所謂的貪污的問題，或者眉角問題，他乾脆就不要去爭取了，那所以我們算是掛名在海端消防隊。

彭錦鵬：

差多少？

K4：

最高給他差七千。

彭錦鵬：

差七千。

K4：

對，就是到頂會到七千，因為我們就看所有的工資。

彭錦鵬：

小隊長到頂。

K4：

沒有沒有，是都一樣。

彭錦鵬：

剛開始四千多，逐年漸少。

K4：

對對對，我們算是比較特殊的單位。說實在話，我是覺得那個東西是有跟沒有。

彭錦鵬：

好，沒有，我接著問，是有的比較沒有道理，還是沒有的比較有道理？

K4：

如果說以山地鄉來說，我覺得要有大家都要有啦，比如說海端鄉公所、海端地政事務所，包括代表會，衛生所他們都有，而我們沒有，也很奇怪。

彭錦鵬：

不是不是，我要問的是，你覺得是應該有，同一個地方嘛。

K4：

其實我沒有差，而且我不差幾千塊來生活，所以我不知道，但是我覺得老實講，以我們單位來說，我覺得我們轄區算很單純，所以我覺得沒有也沒什麼關係。

彭錦鵬：

那他們有的話，會不會太不公平，或者說他其實不應該有？

K4：

有沒有老實講，我覺得山地加給的認定就很好玩，例如，像我們臺東，以我們關山大隊來說，延平有，我們延平是山地鄉，延平鄉是山地鄉，海端鄉也是山地鄉，可是延平鄉有山地加給，海端鄉卻沒有，老實講，延平鄉離道路與車站的距離差不多在九公里，那我們到關山車站還要七公里，老實講，我覺得這些都不足以認為你應該山地加給，我甚至認為說，像長濱沒有火車站的，應該去領，等於他們是所謂邊遠加給。

K1：

他們在海邊。

K4：

對，在海邊，那邊完全沒火車，坐車很麻煩，講白一點，我們離關山鎮才 7 公里，騎摩托車不到 10 分鐘，領的也沒多少，延平也一樣，就看怎麼認定。那我先針對第一點的部分，請調規則，因為我本身也是屏東人，我比較特別，我老婆在臺中工作，所以我房子也買在臺中市，也很少回到我自己家，那當然都因為畢竟自己老婆在那邊，我也是曾經一直想請調回去屏東的人，不過這幾年比較不會那麼想而已，有好多原因在，因為我也不想跟家裡跟爸媽住在一起，因為我爸爸的控制慾比較強，有點受不了。所以他們都在臺中市，那你說請調部分，特困的部分，

這種東西就很難去認定。我記得有一點好像是，其它重大困難條件，那這點其實隨人認定，說你有就有，沒有就沒有，那你說什麼重大傷病卡啦，像那個小隊長說的，有離婚了再結婚，我同期也是很多個啊。哎，奇怪，他們兩個怎麼突然離婚了，怎麼回來突然就跟我說他們要結婚了，然後突然打電話給我，說簽離婚要我簽證人，然後回來以後要我簽結婚，我說怎麼的簽一簽又...，因為要調啊。那調回來一年後就結婚啊，然後當然有小孩子的部分，所以我是覺得這種東西應該是要公開透明化，像分隊長說的是不是要把它透明化，說什麼樣的強度可以，什麼樣的強度可以，那有些人排個十幾、二十年，像我同學在臺東，排了十三年才排回屏東，而且還花了不少錢啦。

彭錦鵬：

花錢？

K4：

還花了不少錢去。

K1：

互調？

K4：

沒有，他們是所謂的換缺。

彭錦鵬：

換缺。

K4：

我們臺東有三個，我們臺東對外區有三個狀況可以調啊，一個叫指名換缺，就是我和你一對一統調可以互換，好，第二個就是考試缺，消防署給你幾個缺，我幾個去那邊，第三個就是統調，他只有三個門路讓你走。當然還有一個就是，另外對那個什麼商調，商調就看個人的背景勢力了。

彭錦鵬：

花錢。

K4：

花錢，我曾經差不多在民國 96 年，在鄭麗貞當縣長的時候，曾經有人跟我開過價錢說，要回去我要花多少錢，也跟我開過價錢。

彭錦鵬：

行情？。

K4：

那時候行情，忘記了，屏東那時候是不用啦，因為屏東那邊爸爸媽媽，那時候的縣長跟爸爸比較好，沒有什麼他要錢，那臺東是有說要花啦，可是我認為說不值得啦，好像開 60 吧。

彭錦鵬：

60。

K4：

就是開缺，開缺 60，那我……

K1：

那網路上都有啦。

K4：

對，那我是認為說，回去也沒比較輕鬆，都是領一樣的薪水，為什麼要花錢去買這個缺，沒有什麼太大的意義，就是多做兩個小時，而且講難聽一點，上班都在隊上，只有下班回家，假一個月能休足十天就了不起啦，所以你會回到屏東，我相信狀況也是差不多。那倒不如就算了，所以我也不想花那個錢，然後我覺得這幾十萬，或許以後也是我的資本額，這是我的想法。

那第三個有關於那個資訊站的部分，我講真的啦，就算建立出來，除非是有一天啦，有一天消防署可以控制這一些人事的部分，我覺得我就可以跟第五點講人事的部分，要不然你今天再建立出來，你是考到各方地方諸侯的部分，就是所謂各縣長人事權的部分，你再怎麼定，我就認為你可以就可以，你不行就不行，這個東西就是看人去認定的啦。這個資訊再透明化，你只是被網軍攻擊而已，那攻擊完他又不痛不癢，我不理就不理你。所以我認為說，資訊平台也沒什麼太大的意義啦，重要人事權是不是要歸中央，才有一個解決方法。

第二個危險加給表部分，我這個部分是真的沒有什麼想法，因為你體能和專業，其實我當隊長，我也是去年才開始小隊長，然後因為我單位當單位主管，所以我才會發現說，真的體能好的人，真的，你說好，我體能真的很好，我真的帶得動下面的人嗎？不見得，我也看過很多幹部啦，體能真的很好，可是下面帶不動的也不是沒有啦，那包括你跟民間的團體的相處，義消、婦宣，消防底下附屬很多民間團隊，包括義消、婦宣、包括鳳凰志工，那這些的相處模式，其實都是一個，我覺得考評的依據啦。並不是說，只有說我體能好，我跑得快，我特別愛練身體，我就是有資格升任什麼職務，我覺得專業，領導能力包括你的經驗都是一個很重要的依據啦。並不是就一個體能狀況，當然體能也是在一部分，我覺得還是要占一部分的分數，所以說危險加給的部分到底怎麼調整。我認為像剛剛小隊長說的，並不是說臺北很危險，臺東就不安全，臺東毒蛇也不少啊，臺東也很多山啊，那邊也有不少山區救援的案件，也有很奇怪的一些景物啊，不說不完全，所以說是不是這種東西是要統一，還是說針對某些縣市，所以說像雲林六輕那邊，化工廠那麼多，難道它就不危險嗎？就臺北危險嗎？不一定。

第四個有關於初任年資的部分，我認為說，這 26 歲真的是有點太小了啦，因為老實講，現在一般的學生，以現在臺灣的教育體制來說，大學畢業 22 歲，再當個兵，以後可能四個月而已，23 歲，再玩一下，讀書一下，24、5 歲，只剩一年可以讀，其實現在我知道說，委任官是任職是四十歲，那可是好像特考好像只有 38 歲才能考對不對？38 歲能考，所以等於差不多意思是一樣的，當然你說 38 歲的時候進來，他體能就不好嗎？還是說他管理就不好，也不一定啊，我也是有遇過說，進來這邊，他體能狀況跟管理上特別好的人啊，有的像軍人轉過來的，他從軍人退伍或者他體能狀況非常地好，他管理得特別好，也是有，並不是說一竿

子打翻一船人，至於警正、警監的初任年資，我就沒有什麼概念了，因為職等太低，所以沒有想過這個問題。

第五點消防組織的體制跟人事變革，就像我說的第一個，以臺東來說，永遠那些八職等的科長在互換而已，可能我民國 69 年次，我二十歲當了大隊長，我可能到了三十年後，我還在大隊長，沒升上去。是不是這些人要到外縣市去磨練一下，像警察一樣，你看到不同的事件，不是在臺東永遠都是這幾個人輪調，一灘死水，隊員永遠是隊員，那隊員如果沒去考警察大學，沒去考消佐班，包括二技研究所，你永遠都是隊員。好不同易升個小隊長，可能像我現在現在 34 歲，那我可能如果假設我完全不想去考試的話，我可能要當二十年小隊長才能退休，二十年想想就覺得噁心啦，二十年同樣的工作內容，這樣想想就還蠻噁心的。你覺得反正我怎麼做都這樣，最了不起我就這樣而已，我調單位，可是薪水領的一樣多，我有差嗎？人生沒目標沒鬥志，一灘死水，所以我覺得依工資制度來說，你應該是要給明確一個，我有向上努力去付出，你要給他一點甜頭。我付出沒甜頭，我為什麼要去付出，包括人事制度都一樣，或者是我要改編，以後我小隊長不用再考試，我現在就是不喜歡讀書，不喜歡考試，就不喜歡去受訓四個月，同樣小隊長要是考副隊長可能要到考警察大學，可能還要滿三年，你才能考消預類要跟一大堆隊員去競爭，所以這東西我考的時候 40 歲，搞不好我都沒有鬥志了。一個人當二十年消防員，看破了一切事情，你怎麼還有鬥志呢？以上我小小的見解。

彭錦鵬：

OK，好，我們接著再請 K5。

K5：

教授，大家好，我是萬榮分隊的小隊長，之前也是在臺北擔任小隊長職務，100 年就調回來。我針對這個提綱，大概講一下我的想法，那個特困這個部分，主要還是說後續的這個追蹤是重要啦，其實他在請調作業規定裡面有定了好幾項特困的那個規定，而且請調規定裡面第五條也有講說，以公平公正公開方式，以目前是不可能的，沒有真正來講是沒有可能，不可能做到公平公開公正。然後因為這個下面是寫特困，就是特困的話，就剛剛前面講的，特困後續追蹤是很重要的，沒有追蹤的話，就是跟那個，像那個剛小隊長講的，離婚又結婚的非常多，你有一個該怎麼樣去，應該要定一個標準，你如果發生，被發現說有違反這個東西的話，它的罰責是什麼樣，他應該要怎麼去罰他，這個應該是可以立定出來的。

第二點有關加給表這個部分，體能跟專業重新檢定，其實每一個消防局都一樣，每半年都有一個常訓，那常訓落不落實，那這是看各縣市的這個，他們在測驗的這個教官，教官有落實，有落實就是很好啦，沒有落實的話，那就是走一個形式而已。然後體能跟專業，它是互補的，比如說一畢業，警專一畢業二十幾歲，他的體能絕對是比那些幹了十年好，但是他的專業性不一定，他的專業一定沒有那個幹了十幾、二十年的老學長來得好，其實他是互補的。如果是要以這個部分來做一個職務加給的一個調整依據的話，其實是會有問題啦，我們應該是說像有的人是說，他是擺爛的，他就是老了擺爛不想做事了，也不要求自己的體能，應該是要針對這種人，這種人來做一個規定，一個規範。像我一樣，在臺北市我當小隊長，以前我們都是帶頭衝火場的。然後我會調回花蓮，一部分原因也是因為我那時候已經三十幾歲快四十歲了，因為在臺北市打火都是打高樓，以前我在年輕的時候，大概三十歲左右，那時候體能巔峰，我是可以背著裝備，一次就可以衝

到五、六樓那個高度，然後我那時候接近四十歲的時候，我就沒有辦法了，我只能說請一個我的瞄子手先上去，我就慢慢再走上去這樣子。體能一定是會降，不可能說你老了，你的體能還比那個年輕的好，至少你的心肺一定會下降，整個肌肉狀況，你再怎麼練你也練不起來。這是我個人的看法。

那再來就是那個請調公開這個平台，其實是可行啦，可行。那就是說我們可以就是說，一個平台，你可以查詢啦，查詢但是像我是覺得說，像這種什麼人調什麼地方，這個就不要太公開啦，你只要可以搜尋這個資訊，那邊有缺，各縣市公開這個應該是可以啦，可以執行。

然後第四點的話，最高年齡，初任消防人員最高年齡 26 歲，26 歲我是覺得可以，因為在我的觀念裡面，人生最精華、體能最好的時候，最肯學習的那個階段就是在 20 歲到 30 歲這個階段，你最早去接觸這個東西，相對你的那個整個的技術啦，整個觀念會越扎實，而等到你幹了二十年、三十年你等於就是很行了。

然後警正監這個部分，因為他是警監，像在臺北的話，我們大隊長都是上警監，那是非常厲害的，從年輕身經百戰，這個就應該是沒有必要再降低啦，因為消防這種東西非常專業，很多東西我們不光是打火，救護，還有很多安全設備一大堆東西，像我在北市那個大隊長，他們在花蓮都可以來當花蓮局長，都還是太低了。這個很厲害。我覺得沒有必要再把他降低年齡。

然後消防組織體系人事制度變革的話，這個應該是講到人事，是有關於人事條例的那個部分嗎？

彭錦鵬：

未來的事。

K5：

未來的事，我是覺得像未來人事條例，目前是我們是走雙軌制，警察是用警察任用條例，我是希望可以跳脫這兩個條例。對對對，就是跳脫這兩個，就是完全走一個單軌制，屬於消防人員人事條例這個部分，做一個完善的一個規劃。那目前很多像在前面幾個學長講的，各機關裡面很多不合理那種東西。

彭錦鵬：

能不能具體講什麼樣的不合理？

K5：

就不合理。

彭錦鵬：

他大概會用的話，大概十年以後才會用。

K5：

十年。

彭錦鵬：

今天講的時候，現在存在的不合理，很可能就是我們未來新的制度也會出現，所以我最希望你講這部分，就是你不要講的這個，我剛剛很認同我們講到，我們看

到這些形式上是這樣子，其實最糟糕的東西都擺在那裡，雖然你體能好，可是你不做了，那怎麼辦，所以我們要建立的制度是希望合理的。其實我看美國的消防制度，很簡單，你就是你做得好，就是薪水高，你有能耐，你就做得好，就是這樣子。

李俊達：

好，沒關係，這個你想，有沒有什麼補充的？救護分隊實際上的運作。

K2：

我們現在臺東消防局就是走專責制，比較特別是局長想推這個專責制，所以我們成立了高級救護隊，還有一個叫特殊分隊，還有一個叫做安全檢查隊。然後接著有一個山難和水域的專責隊，甚至還有捕狗隊，多方面的專責隊。

彭錦鵬：

專責隊。

K2：

但是唯一現在走專責的是，臺東的一個特搜分隊，還有我們安檢隊。但是安檢隊很奇怪的是，雖然是走專業專責的案件，但是我們還是要出勤，晚上如果有火警的話，還是要去出勤火警，然後住宅火警，所以你像我們分隊，有保管雲梯車，化學車，無藥車，還有通訊平台車，我們是非常特殊的分隊。

彭錦鵬：

換句話說，縱然你有這個分組，但是基本上仍然是以救火為核心，但是另外再加一個安檢這樣子。

K2：

對，就是專責，專責做安檢這樣子，那只是救火，救護的部分是給高級救護隊他們去做。

彭錦鵬：

所以救護隊是有辦法專責的。

K2：

救護隊目前，就是真的專責。

李俊達：

真的有專責嗎？

K2：

只有高級救護隊是專責。

彭錦鵬：

幾個人？

K2：

他們很可憐，他們的案件數聽說一個月四、五百件然後六百多件，一天上班才四、五個人，去分擔那些案件數，所以我覺得對他們來講就是救護隊。

李俊達：

所以在人力不足之前做這種專責，根本就只是累死。

K2：

是，像我們的話，我們一天上班五個人，其實也不是很好過，因為你那個列管家數也是很多，所以下去那邊。

李俊達：

所以你白天的時候就真的去做案子。

K2：

都在做案子。

李俊達：

然後下班的時候還要再去支援那些。

K2：

火警，對。

李俊達：

也沒比較輕鬆。

彭錦鵬：

以現有現在人力不足的狀況來做專責是很累的事。

K2：

是很累，真的。

彭錦鵬：

那這樣不公平啊，這樣聽你講。

K2：

所以各縣市不一樣。

彭錦鵬：

反而救護是最不公平的。

K2：

救護最，他最。

彭錦鵬：

他有特別的再加給嗎？

K2：

沒有。

彭錦鵬：

沒有。

K2：

之前要爭取，幫他們爭取多一天補假，就是每個月爭取多一天或兩天的補假，一直都沒有辦法給他們增補。

彭錦鵬：

他們也沒有辦法。

K2：

那後來最後這幾年才有。

李俊達：

對，沒有人來。

彭錦鵬：

那這樣子太不公平了吧。

K2：

對。

彭錦鵬：

我們現在傷腦筋的就是這個啦，因為消防署那邊，我們的長官來講，救護當然是要屬於消防。

K1：

不一定，美國的救護，醫院自己來。

彭錦鵬：

對啊。

K2：

他們是用醫院來出動啦。

彭錦鵬：

那除非是特別的情況才會去動用到消防。

K3：

其實救護這個東西本來就該屬於醫院啊，你想嘛，我們花人力、錢、物資、耗材，什麼死人骨頭，把這個人送到醫院去，醫院去收錢，那我們跟醫院拿到耗材，然後他的錢，純粹好到財團而已，消防局賺到什麼？沒有，對吧。只是一直花錢送給財團而已啊。

彭錦鵬：

不是你們有問題，我們也有問題，我們想法是救護就是醫院。

K1：

對啊。而且現在各消防局最重的勤務，外面的就是救護啊。

彭錦鵬：

對啊，一定的，我們一年假設說一萬分鐘的話，這個大概一萬分鐘裡面，隨時都會有假護，但是呢，加起來我看看那個所有的這個火警算起來，臺北比較多一點，但其它我看你們的話，一分鐘裡面大概了不起這個兩百分鐘。

K1：

其實火警降下來，是這幾年的災害預防做得不錯。

彭錦鵬：

對啊。

K1：

是災害預防，所以我們……那本來就應該要做的事情。災害預防是這幾年推得很好，老實說真的推得很好，災害預防把火警案件壓下來，臺北市應該最明顯吧，壓得最明顯。像我們偏鄉壓更明顯。

彭錦鵬：

所以這個救護這樣子太不公平了啦。

K1：

都沒人要去救護。

彭錦鵬：

你的補充不正常，你們覺得在人事制度裡面，最有問題的是什麼？不正常，就是說規定是這個樣子，看起來好像對，但事實上都完全不是這麼回事，就像剛剛講這個離婚，這太不對了，這種很容易查的事情，為什麼大家都不處理，就是玩假，就這麼簡單，臺灣就是太多玩假了，我現在就不希望說這個制度還是玩假的。

K3：

有關於所謂的初任，警大畢業的學生，你想一個 22 歲的年輕人，出來一個單位可能擔任分隊長工作，那他可能基層都不知道，可能什麼都不用做，基層做得好好，可能過了幾年，我當了副中，臺北市來說，副中、中隊長，然後副大、大隊長，一路升上去，可能三十幾歲就當大隊長了。那可能隊員，可能爬小隊長，可能要經過十幾年吧，像我也是差不多，我也爬了十三年，才爬上來。競爭，警大一畢業，出來就掛兩線一，我想全世界應該沒有像我們這樣，一畢業就當官的吧。

李俊達：

因為警大畢業？

K3：

對，可是問題是這樣很奇怪。

彭錦鵬：

法律上就是給他們有這個地位，但事實上這個是錯的。

K3：

本來就不對啊。

彭錦鵬：

這個是錯的。

K3：

他們到底懂什麼。

彭錦鵬：

以後最可能的情況就是通通都是警大跟警專應該要合併，併完了以後，大家通通都一樣，從基層開始這樣子。

李俊達：

對啊，這樣才最合理的。

彭錦鵬：

但是都是晚講的，因為已經有警專、警大，所以就讓他這樣子延續下來，我跟各位講，我在二十年前，還不到二十年前，我弄了一個叫做司法院的大法官任期制度，總共過渡期就差不多是 18 年，現在才真正完成過渡期。所以建立制度你不要想很簡單，今天不做，二十年以後還是一樣，那今天開始做了，大概十年以後，會有成果。還有沒有？

K5：

我覺得警大跟警專的部分，因為警大就是齊頭式不平等，一出來就是掛分隊長兩線一或科員，然後我大概十四年的時間升小隊長，再來考消佐班，又花了大概六七年的時間吧，再考上消佐班，我是去年才剛從警大消佐班畢業的，因為其實單純教育來講，在警大消佐班裡面，比較不會說像你跟大學部，他灌輸，因為我們已經在外面做二十年了，所以他不會硬是跟你灌輸那一種觀念，可是大學部的部分，他們會灌輸，你出去就是管理，你是管理者，他們一直跟他灌輸這種觀念。所以有時候你出來你就會遇到警大的畢業生，比較好的話就很好相處，如果比較不好的話，那種管理的強度，他畢業就是認為我天生就是當管理，我只是要管理你，就是這樣子，所以我覺得這種制度，像我們自己從基層，一路一路上來，我們知道什麼是不好的，什麼是好的，我們也不會希望把我們不好的經驗，加諸在我們後期學弟的身上，我們當然就是以前人家不好的加在我們身上，包括以前帶我們的幹部，很多不好的加在我們身上，我們當然是會用更人性化的方式，然後當一個起頭示範的部分，教比較後期的一些新生。所以我覺得像齊頭式的不平等，應該也是說你警大一畢業出來，大家通通都是消防人員，然後再從你的表現裡面去做一個考核，到什麼程度再慢慢有實務經驗，再加上你的專業，那這個部分的話，來做一個篩選，再往上慢慢地一個升遷這樣，不然的話，其實有些隊員他會認為，反正我是隊員，我就擺爛，你最多把我調地，如果說有些外縣市來花蓮的，又調不回去，把我怎麼調也是在花蓮，調來調去都是在花蓮，那就無所謂，有的就是這樣子。我會覺得要給人家一種積極向上的正面能量，我的看法是這樣子，謝謝。

彭錦鵬：

我想臺灣已經開始要準備完整的，大家就是公平合理，然後，你行你願意付出，你就可以來當領導，應該是這樣的。不是一進去警大就保證當領導，這太沒道理了，好，還有沒有什麼補充的？

李俊達：

有幾位，可能覺得長官們都是從臺北調回來，其實我們這個城鄉差異很大，就是從您的經驗裡面說，臺北跟花蓮的勤務上有什麼差異？另外一個更重要的是，你們覺得在臺北當消防員比較划算還是回來這邊比較划算？哪個比較划算，我講得很白話。

K2：

我先來，像勤務制度的話，臺北市是上一天休一天，可是上一天休一天，你上班那一天，幾乎就是被壓榨，你的體力已經被壓榨得很透徹，你早上像臺北市以前我們單位，一個分隊有 57 個人，然後這個單位現在目前是 9 個人。那我們 57 個人是分兩班，一天上班有二十幾個，所以他二十幾個，他時間上排得很緊湊，他可能是你從早上八點就開始值班，沒有值班就開始訓練，訓練完中午給你休息兩個小時時間，然後下午兩點可能又開始集合，開始訓練，沒有訓練的就出去做消防檢查，水源查一查這些勤務，等到晚上六點吃完晚餐後，那個時候會比較稍微輕鬆一點，可是臺北市常常發生一件事，常常集合。這個東西搬到那邊，那個東西搬到那邊，就東西永遠搬來搬去，都只是東西換位置而已。等到十點的時候，寢室全部熄燈，大燈小燈，寢室熄大燈剩小燈，你有勤務的還是繼續編排，就是有一些特殊勤務例如巡邏，還有一個巡邏有的時候會排到六點。其實他整天下來，到六點有服勤完之後，除了巡邏勤務的，他可能不用起床，其他時間早上六點就起床了，六點起床之後可能就開始做早操，開始體能訓練，把你整天的體力都壓榨到最後的時候，八點開始勤教到九點然後就放假，放假回去就躺著睡覺。那在花蓮來講，他的勤務量沒有那麼緊湊，只不過說，我們待命的時間比較長，可是也不能夠亂跑，就是盡可能都是在辦公室，中午休息的時間就在自己的備警室裡面休息。然後比較好的一點是，晚上十點鐵門就拉下來，一切的勤務就差不多，剩下一個值庶接電話這樣子。如果說問我，臺北跟花蓮哪一邊比較划算的話，當然我們是在地子弟，當然是覺得在花蓮怎麼樣都是比較划算，縱使我今天停休那麼多天，我會覺得至少我的心，我的人還是花蓮的，至少我人還是在花蓮啊，不會說臺北啊。

彭錦鵬：

如果我們講說你在臺北的最後的一個月，跟在這裡的最後一個月，這樣整個工作量，或者是說辛苦的量差多少，比例是多少，二比一、三比一？

K2：

比例，一整天下來的話，我覺得不是一比二、一比三能夠解決的，我可能要到一比七八左右，因為在臺北市像我們這樣很明顯的是，在那邊上班上到累的時候，就是噁心想吐的感覺都有。然後我們在這邊...

彭錦鵬：

錢完全一樣嗎？

K2：

錢，臺北市有一個比較多啦，臺北市肯定比較多啦。

彭錦鵬：

是因為現在增加？

K2：

沒有沒有。

彭錦鵬：

原來就有。

K2：

原來超勤，臺北市就領一萬七了啦，一萬七，然後花蓮，我們花蓮大概是領一萬二左右這樣子。

彭錦鵬：

那所以差別只有五千塊。

K2：

就差五千塊。

彭錦鵬：

對啊，我要問的是差別啦。

K2：

差我現在，可是他那邊很常凌晨在辦演習啊，有時候凌晨三點、四點就要起床，捷運演習，在那個捷運車站，軌道裡面推著推車跑來跑去，捷運站的演習，凌晨三四點的時候，那個都有，所以比起來縱使我們在那邊上比較多天班，可是我們會覺得說，叫我再調回臺北市我也不要。

彭錦鵬：

OK，那就這樣子了，非常感謝，我們馬上趕回去還有再一場。

附錄 18：第六場次焦點團體座談會議紀錄（北區座談）

- 一、開會時間：2016 年 8 月 29 日（一）下午 15:00
- 二、會議地點：臺灣大學社科院 837 會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬
- 四、與談人：L1、L2、L3、L4、L5
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、吳副研究員濟安、李助理研究員承訓
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

彭錦鵬：

這個不同的，他們的工作地點，全臺灣都分別在做，在今年我們也做了一個問卷調查，一千多份的卷，然後我們把資料也總結出來了。最後要請大家來談的是有關於我們提出的一些想法，但是我們也沒有特別跟各位報告，今天最主要的任務，在我們了解所有我們的消防之後，我想要聽聽大家的意見，就是未來的消防人事制度到底長得像什麼樣子會比較好，也就是說今天我們所談的是希望能夠在各位的工作經驗、體驗之後，你覺得十年、二十年後，我們消防人事制度應該長什麼樣子。你現在所碰到的，所體驗到的，其實都做為我們規劃未來的消防人事制度的參考。各位今天所講的都會錄音，都會整理出稿子來。但是，是跟檢討比較不相干的，所以你就可以放開心胸，無所不談，我們最主要期望說，我的推估大概十年以後，假設我們這個案子都做得不錯，大概真正會派上用場，是十年以後了。所以也跟各位任何的權益，跟同仁的權益，應該都沒有任何關係啦。大概是這個樣子，我想先把這個背景跟大家來做一個說明。

第二個，我們所規劃的消防人事制度，大概來講就是說年輕人大概二十歲上下和最高不會超過 25-30 歲樣子，他參加的消防人員考試，然後就會成為消防人員，所有訓練跟待遇這個部分，我們希望比較合理化的，先有一些原則性的規定，然後，他大概什麼時候退休，如何退休，我們希望是一個一套單一的人事制度。換句話說，也就跟我們目前雙軌的人事任用，然後跟警察大學、警專有非常密切的訓練這種關係等等，恐怕都不會再有關係了。因為這個畢竟也是不容易維持的，第二部分我想我先稍稍講一下，我們未來規劃的這種人事制度。

那要建立一個人事制度，基本上當然需要有過渡，就是在座各位，我們如何過渡到新的人事制度，不過我想大概是最少十年以後的事情，這是第二個。

第三個，我們的研究過程裡面發覺到其實消防這件事情，你看世界各國，基本上都是地方在做的事情，換句話說，就是縣市政府自己找人、用人，然後訓練，那都是地方政府請的，很少是由中央政府來負責，也就不會像我們現在這樣的複雜。當然我必須要講的是說，我們的消防人員總體上也跟別的國家也不太一樣。

就各國來看的話，基本上都是地方分權制，用人的彈性也很大，我就想先做這樣的一個說明，那接著就請大家分別來針對我們今天的討論提綱，提供我們一個經驗。

我先這樣子說明，大家有沒有什麼問題還要詢問的，如果沒有的話，我們就開始。從我們最遠的宜蘭。

L1：

我們是依照討論提綱就這樣。

彭錦鵬：

討論提綱一二三四五這樣子，那第一跟第三其實是密切相關。

L1：

對。

彭錦鵬：

第一跟第三，其實我也必須說明，這個之後我們也會計劃不相干，只是消防署希望解決的現實上問題，所以你要怎麼講都沒有關係。

L1：

針對第一點的部分，事實上在外勤同仁的成員裡面其實也沒有針對這點有特別的說明，有什麼樣的困難。那當然說這個的立意是良好的。

彭錦鵬：

第一點跟第三點都是跟新北市比較相關的。

L1：

對，那我是覺得說這一點的設定其實它的立意應該是良好的，就是讓一些比較資淺的，或者是它可能還沒有達到那一種請調的分數的時候，他可以，因為他家裡面的狀況，可以給予這一個特困的一個請調，這個部分我原則上，就是這消防署在 100 年的時候，他有定那個請調的這個規定。那這個部分我一般也沒有什麼其他的看法。第二點的部分，危險加給的部分，他的體能跟專業是否重新定期檢視，當然在外勤的執行面上，體能跟專業能力應該要擺在前面沒有錯，但是重點應該是說你如何去做它裡面的細度的一個檢視啊，可能就是看是不是能夠有一個比較明確的一個表格，一個比如說當然證照啦，或者是說他的體能條件，到底哪一些，現行消防署的檢視大概就是以他常年訓練的項目來做檢測。那些檢測是不是符合現在消防隊的一些體能條件，這個部分可能是不是有其他鑑定的方式呢，這個可能還會有比較專業的一個討論。

當然它做為職務調整這個部分，如果單純以基層隊員來講，他職務的調整，因為現行基層大概就是以救災救護，這個比較有勞力上付出的一個任務為主，如果說他需要做調整，是不是只能到內勤，那內勤的部分，就可能因為各縣市內勤的原則不太一樣，所以有時候就算他的體能條件可能沒有達到那個標準，但是你要把它調內勤可能也沒有這個空缺。所以就是在平時的一些訓練上面，可能要落在體能的訓練。當然你年紀越大，體能的能力降低，這個是可以預期的。就是說，可能在將來要做的是要做一些依照年齡來做一些分級。

那第三點就跟第一點一樣，我這邊就不多贅述了。那第四點有關初任年齡要定在 26 歲，這一點我是覺得不需要啦，因為我們投票年齡就是 20 歲，那其實能不能勝任這個工作，不管任何工作啦，其實應該是他的態度跟他的學習的能力是比較重要，跟年紀應該相關性比較小啦。

我看第五點的部分，第五部分應該是討論雙軌制的，或者是要回覆單一制度來講，其實消防除了外勤分隊的救災救護勤務之外，內勤其實也蠻多還是需要專業的人士，假設如果說單一就是警察官制度的話，那你的來源就是它的官校，警察專科學校的來源，它的訓練有一些部分，如果要從裡面去取材，可能會有一些困難。比如說相信 在災防救的部分，災防救目前還是歸納在消防局裡面，可是災防救的這一個層面其實範圍很廣，就是各類的天災都是你要去做制定，去救災的一些準備應變等等。這個部分，如果單靠消防體系培養出來的人才，其實只能針對某一個面向，所以這部分可能就是要多元取材，像訓練中心的部分，它就有一些比如說無線電，然後現在 119 勤務中心都是屬於比較科技化的，它就需要一些資訊人才，目前的警專跟警大是這一部分的人才，培育幾乎應該是沒有的。所以像這一部分的人才，他也是需要從一般的那種簡薦委那個制度去專才專用。

如果說以升遷來講的話，當然一個隊員它如果走警察官制度的話，他除非就是有去警大去受四個月以上的訓練，才有辦法去做進一步地升遷，不然它的上限就是到小隊長這個職位而已。那如果以，像我自己本身就是從基層上來的，那我是希望說，有能力的人其實應該是說要有一個好的制度啦，比如說你需要他有大學學歷或者是碩士學歷，你不應該只侷限在警大這一個體系裡面，那我是希望說這個部分是可以比較，就是比較一個通盤的規劃啦，就是可以不必經過警大，他也可以因為他的能力，他外面學的，自己自學的一些學歷，他可以有廣闊有可能有一些升遷的機會。

李俊達：

所以你們的服務大概是在比較都市的還是比較偏鄉的？

L1：

我們宜蘭縣大概只有兩個都市型的，就是羅東跟宜蘭，那我是在蘇澳鎮，那個算是偏鄉型的。

彭錦鵬：

偏鄉型的。

L1：

對。

L2：

那我們兩位研究員，還有五個縣市派來的各位代表，縣市消防政府消防局的代表，各位好。我自己是來自於新竹市縣政府消防局，在座的話應該都是非常資深的小隊長，都是頂尖的基層幹部，還有我們宜蘭的分隊長，學長。我本身是入行即將滿三年，所以資歷來講我在這邊應該是最淺，那就針對這以下問題去發表一些淺見給大家參考一下。

有關第一點說，有關現行的請調作業規定的部分，針對這一點，我的看法也像剛剛學長所講，我認為差不多，那這個特殊困難的部分，我覺得它的立意就是在考

量給那些可能積分上他沒有衝那麼快的同仁，那他可以透過這個請調的這個規則，遊戲規則，然後去做他，他可以去做後續的請調作業這樣，所以我覺得它的立意是良好的啦。

第二點的部分，未來針對危險職務加給，第一實際擔任消防專業人員的部分，他的體能跟專業需要重新檢定，這部分我也是認同剛剛我們學長講的，就是可能往後要像我們定期常年訓練還有救災複訓等等，可能要由署那邊通案信的一個發案給各縣市，要有一個對照表，你自己的體能跟你的專業度，應該是會隨著你的年齡，可不可以做些許的調整，所以針對這個，我還是希望未來如果可行的話，還是要有通案性的對照表出來，然後讓外勤的同仁要有所準則這樣。這是針對第二個部分。

第三部分的部分，如果可以成立這個請調資訊網頁作業平台，我當然是樂觀其成，那當然它這樣的話，在相關的一些請調作業來講，會比較透明化啦，因為以往真的坦白講，關起門來講，就是說有時候在請調上面，真的消防這一塊可能會動用到比較多的一些地方上的一些人情世故啦，所以這方面如果可以建立一個請調資訊平台，做一個公開性的、透明化的，然後我是覺得相當可行。

再來第四點的部分，說贊成未來出任消防。

彭錦鵬：

我先要說明一下，因為我們 L1 在提到第四點的時候，我們並不是講說他適任不適任，當然都適任，三四十歲都適任。問題是這樣子，我們必須要從整個的人事制度來看，也就是說你年紀越大了，才當消防員，那可能是什麼呢？他工作的年限就相對地縮短，在目前我們整個的人事制度，通通都要通盤考慮說我們年金改革的問題，老年化的問題、少子化的問題，就會發現到說，如果你要是四十歲才當消防員，他們可能只有十年可以當，我們今天早上在花蓮開會談到的時候，他四十歲就跑不動了，衝五樓根本衝不上去，這個等一下我們還會再問，所以不是說幾歲你進來有沒有能力，絕對有能力。而是說就整個的消防人員人力的體系來看的話，他對公部門來講是貢獻年數會變得太少，最主要是這樣，先說明一下。

L2：

不好意思，我大概呼應一下我們彭主席講的，針對第四點的部分，我自己的看法跟我們宜蘭的學長是比較不同。我也是贊成未來要有一個最高年齡限定，像我大概了解，我們目前在招考這個三，不管是三等還是四等消防人員特考，他的年齡限制都是 18 歲到 37 歲，那坦白講，如果是三十幾歲才踏入考上消防，當消防人員，你在體能能力上，不是說質疑你的體能不好，也有人體力可以很好，一直做那個外勤工作做到三四十歲，甚至五十歲退休也都有。可是畢竟這不是每個人都可以的。所以我才認為說，出任消防人員最高年限，是可以去討論啦，可是是不是 26 歲，我覺得還可以有待商確這樣。

我自己也有同事是特考班，如果主席你們跟研究員有知道的話，他是屬於外軌制考進來的，這個方面也遇過說有三十幾歲，32、33 歲才踏入當消防人員，可是他未來必須面對的是一個職場上比較屬於危勞加給，危勞勤務的一種工作型態，他自己的體能不能負荷勝任這項工作，我覺得自己要要求自己的體能，可是想當然就是年紀越大，我們的體能一定會一直下滑，這是一定會的。所以是他的年紀一老了，然後是不是要轉調內勤，才能去延續他的消防工作。這都是我們必須

去考量的，針對第四點這個部分，我是覺得可以去研議說出任的最高年齡是幾歲，可是是不是 26 歲，那我們還可以再研究一下。

第五點的部分，消防組織體系跟人事改革的部分，從以前就一直吵到現在，這個從以前警消還沒分家的時候，到分家了，可是我們的整個人事制度就是有點四不像，我們沒有所謂自己的任用條例，那我們都是參照警察那方面，所以如果未來真的就像主席剛剛所前言所講的，如果未來十年後，或許用得上我們今天討論的東西，那我是當然很樂觀其成。我們今天討論的東西，如果對未來的消防工作是有幫助的，那我也是希望說透過這樣的制度改革，能夠讓消防工作越來越好，那以上五點，我做一點淺見的發言，好，謝謝。

彭錦鵬：

你先不要追加，我們大概說了，等一下發言，如果你能夠想到的話，一個是這個女生的問題，你們覺得，實際這麼多年下來，女性消防員，你認為要怎麼處理，第二個，我相信你們各位的經驗都一定非常豐富，就你們經驗大概會是在幾歲的時候，大概就是體能上的高峰，或者是說幾歲以後就突然體能會下降這樣子。好，這是追加的兩點，我一直都覺得女生還有點麻煩，不過我先讓大家這個想一想，然後提出你的意見。我們先請你分享。

L3：

主席、各位先進好，桃園市消防局這邊幾點。有關第一、三點我就一起講，那目前認為在請調目前為基層所詬病的就是，各縣市的請調還不夠透明，那我也舉我們同事的狀況，他南部有缺，回去應徵，跟個面試官不到兩分鐘，面試官就說好了，你可以走了，因為你前面已經差不多定位了，就定位了，那是內定的意思，所以說就是因為目前不夠透明，所以造成說同仁請假一趟回去，舟車勞頓，但是卻沒有得到他想要的效果，連給他的機會都沒有。但是各縣市都依照流程來說，我要幾個人都上網公開，但是因為積分不夠透明，變成說我送件，但是搞不好我積分在後面，我不曉得。他還是回去甄試，好像又變成白跑一趟。所以造成說如果說以後能夠積分，能夠很透明地排序出來，你自己可以斟酌一下自己到哪裡，你有把握你再回去，這個平台應該是可以建立，可以想像的。

關於特困，特困目前的一些作業規定中，很多狀況，因應以後建議少子化，以後少子化父母應該都是變成只有一個兒子或一個女兒在養而已，以後變成中南部的年輕人，面對他父母老化以後，是不是可以優先把他排編回去。不然你像現在還有一個婚姻狀況，以前還有假離婚，假離婚也可以跟他一起排特困，那會不會產生一個排擠的作用。所以造成說特困的優先，可能排序要長官需要再去擬定更清楚一點，那是否有確實去求證，不能說只是書面送審，那可是他家裡真的是很美滿，很美滿。不是那麼辛苦，可是他也是照樣排特困，可能排擠一些真正有困難的同仁，造成說他還是在北部這邊，沒辦法順利地回去。所以特困這部分的求證啦，我想以後可以把他，可以做一個需要想好，好好的程序作業進來。

第二點就關於危險職務加給這部分，因為我們每年都有在常訓測驗，所以是不是應該要有這個體能來重新檢定，我想這個可以討論。但是我們的常訓的項目，已經行之有年，可是內容都沒有變化，可是我們消防人員面對的狀況越來越多，可是它測驗的內容還是一樣，所以變成說它測驗的內容應該要有個轉換的機制，應該要參考人家現在進步的國家，到底是哪些項目，不然現在我們還是在那邊折返

跑，還是在那邊伏地挺身，那這些到底適不適用這個測驗標準裡面，我想這個可能需要長官下去探討一下。所以關於體能的測驗啦，我應該是很多基層都在反應，每年都是測一樣的東西，那測完造成我身體，我的身體的評估狀況，我根本不曉得。沒有一個標準的數據出來，我的耗氧量、我的心跳率等等這些都沒有一個明確的數字，只是在那邊算次數，伏地挺身做幾下，OK，可以，但是你沒有觀測到他的心跳率可能已經負荷不了的，可能需要改變一下它的訓練方式。所以這個我想常訓的一些項目，可能基本上要做個研究。

那對於剛才主席講到的消防初任年齡，不管是幾歲，我覺得在我們一開始就應該要把他的體能狀況調查清楚，你看我們年輕人搞不好，我們隊上還是以 21、22 歲，體能狀況還是不好，但是四十幾歲的老學長，他的體能狀況比他更好，所以這個年齡的一個評估啊，我想應該是參考作用比較大啦，應該做為參考，就是他一開始入學，他的體能測驗，應該要把它標準，可能要更高一點。不要造成說現在一些人進來，年輕人進來體能狀況不好，就開始造成分隊一個戰力的拖損。

對於女生，因為她的生理構造跟男生不一樣，最現實的就是懷孕問題，懷孕造成隊上戰力不能安排她出勤，只能在火警值班，這樣又占掉一個戰力的名額。所以對於女性同仁，她是否可以適應分隊的一個戰力需要評估。因為很多都是考進來，結果又因為一些關係，她又調去內勤，根本不是從事消防的工作，只是說可能類似搞個公務人員的職缺，就像鐵飯碗。又因為懷孕的關係，造成戰力的缺損，所以關於女生，可能還有一個研究的空間。

那第五點有關消防組織的體系，那承蒙主席剛才講的，因為現在人事權還是掌握在地方首長的權力裡面，那造成說他的各縣市財力，一個財力的問題，可能人員的補充缺口沒那麼快，那天跟屏東的學長聊天，他說屏東市，只有一個分隊，屏東市那麼多人口，他只有一個分隊，我感到不可思議，他就說可能就是財力的問題，沒有辦法補足這麼多人。所以到底屬於地方首長的權力，到底這個用人的彈性好不好，可能因為財力的問題，造成我們消防戰力缺口一直無法補足的一個原因，所以如果由中央來統籌人力配置的話，我想應該會有一個對消防戰力比較好的一個現象產生，以上報告完畢。

彭錦鵬：

好，非常感謝。

L4：

好，我是臺北市政府消防局，有關於那個消防機關進行請調這個規定，其實只是有關機構的關係。只是大部分多了他們的請調狀況，其實特困有需要是可以調，但是有沒有公平性，這跟一三可以一起討論，我們覺得是，應該要作出資訊夠透明，我們目前的資訊是不透明的，他剛剛提的嘛，剛剛有學長可能有提到，他說有些就是我回去就只是一個形式上的，我公告三天，或者是我規定時間公告完之後，或者是我用先補充的方式，你們先回來，等到我警專畢業，我再補兩個缺給你，也有這種走後門的方式。其實這種就是不透明，而且這個是一直消防體系裡面，一直為之詬病的狀況。或者是你的管道又很多，我又可以用互調的方式，所以導致有些人所謂的有所謂的私底下的財務的糾紛的出現，有沒有我們就不曉得，但其實大家都。

彭錦鵬：

有啦。

L4：

對啊。

彭錦鵬：

我們聽到有具體的有六十萬。

L4：

沒有錯，其實各縣市，就像他們很多人，剛畢業特考班他們出去，他們說我們先到一些特困的地方，像屏東也是補了六十個人下去，他們回去三年調走三分之一，他們怎麼走的，是該縣市的人力。我們 87 年警消分離之後，其實並沒有，84 年，沒有一個我們完善任用的條例，我覺得是因為資訊不夠透明，地方消防署他要掌權，但是地方權又在地方政府，等於說消防署他並沒有一個消防人力。

我們的人事制度給做好，你要學警大警察，又學不像，我們北市，我不曉得外縣有沒有這種問題，北市沒有出現這個問題，我們除了有一些的幹部，小隊長，這是最好的缺，就像我 500 點，我領俸點就是頂，我不用當主管，但是我當了主管之後，我是多了九百塊，我調內勤之後，我都要少三萬，而且誰調誰走，他有可能就要走。等於說你沒有任何好的升遷制度、透明的制度讓我們去，優秀的人往上爬，沒有，所有優秀的人都停在小隊長這一個階段。現在其實人不好帶，把好的人才放棄，再去警察局，所以我們目前北市小隊長代理主管已經十幾個分隊了，因為警大畢業，或者去警大的其實北市沒有人要去警大當主管，這個講到後面我們人事制度的變革，我們要學警察，警察有所謂的所長、副所長制度、雙竹竿制度，其實做得很好，但是我們各縣市還是有這個問題存在，財務的問題，其實我相信北市跟新北市不一樣，新北他們就好幾條軌道讓你走，救助隊、救護隊、實習分隊又不一樣，我相信我跟宜蘭的，跟新竹的也不一樣。我們沒有全省的統一的制度去看，這是我從畢業聽到現在，還是沒有變，我希望在我退休之後，有機會看到有一套完整的，我們也被監察院糾正，為什麼我們沒有自己的人事制度法，跟警察學又學不像。那種升遷制度，剛剛他有提到了，你說去警大，我們所有的當主管要到警大去，我們就不要去就好了。但其實很多很優秀的，他們有些雙碩士甚至到博士的，他們算很優秀的人才，就是因為你的制度是不明確的、不透明的，沒有任何的誘因，導致人才就擠在小隊長，我不要做。甚至做久了其實就有怠惰的狀況出現，這是我關於那個第一點，我就跳著去講。所以我認為其實我們的制度是要大家去想一想的。

然後你說特困的，回到第一點，你說特困的那個統調我都沒有意見，資訊透明就好。你不要開那麼多後門，你開那麼多後門，而且像每個縣市的積分算法都不一樣，我剛畢業的時候，抓貓抓三隻，抓三隻蜜蜂一支嘉凍，我們考二技的時候，我們同學一百多支嘉獎，十幾支小功，他考二技的時候，他考三百多就上了，我考 420 分沒有上，這很奇怪的制度啊。各縣市的積分統調，就是沒有統一調編嘛，都沒有。所以導致我們其實各走各的，然後你有關係，你嘉獎到的多，你就可以走得更快。其實這是我看到的一個怪像。但是目前現在看起來，或許有在那邊要求不一樣，就包括升遷表，其實目前...，那有沒有想一想，有沒有辦法全國統一了，大家想的嘛，其實這個我們不應該一國多制，一國兩制不算，一國多制，宜蘭的升遷方式，臺北市、桃園、新竹都不一樣。所以大家去思索的一個問題。

然後你說那個，第二題那個危險加給表題，要需要重新檢定，我認為是需要的，然後這個其實提到我們剛剛講的 26 歲，我認為年齡不是問題，他剛好提到了，你剛畢業的 21、22 歲，體能比我們 40 幾歲的小隊長都差，我們有同學特考班考進來的，他在外面是健身員，他戰力就很好。他 36 歲，跟我同年，晚我十年進來，他游泳、跑一萬、跑十萬他不是問題，腳踏車三鐵。但是我相信很多同仁學弟看了，各分隊都是打電動打到，沒錯，這是事實。因為其實我們的一些城鄉的差距問題，或者是一些其實勤務分配不均的問題，就是這個就像剛剛主席有提到的，我們有想多元探討。但是我覺得，有很多大家想一想，我們如何去做得更標準。你說那個體能，國外在美國西雅圖他們是有退場的制度的，我們常常在提說我們的人力不夠，但是其實我去思索的是，我們有沒有退場制度啊，我們是沒有退場制度的，我們的警專那一關就沒有做好啦，特考班那班考進來的，發現他精神狀況是有問題的，多得是啊，你們隊長去想，大家就想說我們要補足人力，你補足這些人，都是不是人力的人力，有何意義。

剛剛有提到女性，我覺得女性也不是問題啊，很多的女性，像之前有所謂的旋轉門條例，一百年已經關了，很多人進來就是轉行政，我先到內勤綜企科轉個行政職轉出去，我出去有三等考過就當科長，我同學現在已經是科長了。他畢業十年，對於旋轉門一轉出去，綜企科出去就是科長。你看我們制度從十年都在變來變去，走後門就很多，那等於說我們還是回到原點，我們的人事制度都沒有做好。我認為年齡不是問題啊，你再去說明如何去落實，如何去篩選跟做好的，我們常年訓練，其實我們在做一些訓練，其實我很贊成消防署訓練評效能，我們就固定的人員回去做 training，你不行，一年兩年三年，我強迫汰換你。不過我這種薪水，我招募我相信很多人會來。很多東西的要求是不對的，很多人很厲害，他是 158 公分，糟糕，他就進不來，他體能很強，什麼都很強，但是他就是不能進來，一個身高把他壓死掉，我遇過很多這種。但是我遇過很多其實他們很差的人，年輕人體力都差的，是因為他們只要 keep 出那一個，但是其實我們說實話，很多常訓的成績是真的嗎？沒錯吧，我覺得或許現在竹山現在有重複的 training，我們現在去那邊，我們是往正的方向去走，但是如果走得更好，這是我們要去想的。大概是這樣子，好不好？我們之後再補充啦。

彭錦鵬：

好，沒問題，好，來，L5。

L5：

理事長、主任秘書、研究員，在座的與會的代表大家好，我目前是服務於新北市政府交通局在板橋區那個新板分隊小隊長代理主管，我是從 82 年就開始畢業服務，那時候是專業科，專職期，也是消防的專科班第一期，我當時第一名畢業。然後後來服務到 87 年，那時候還是屬於警察官的直系，那時候歸屬警察機關的體制之下。然後到剛好 87 年那一年，我是澎湖人，然後我有填那個統調，那剛好那一年澎湖開了五個缺，我剛好有調回去澎湖。因為個人就是在職場上工作，還有家庭因素，後來我又自己又找新北的同仁，我又對調，又回臺北縣服務，然後在臺北縣，到改制準直轄市、直轄市，就一直待到現在，服務 23 年。

其實就是所以總體性來講，各個方面的體制制度都經歷過了，所以其實我對各方面的制度是蠻了解。那我先就討論的議題，我先做一個解答。那還有包含幾位學長長官所提到的，我也可以其實也可以一併講。其實今天我要做一個總結，就是，

因為我們消防脫離警察之後，就是人事權沒有一條鞭，不像警察他是一條鞭，我們各縣市，各縣市的調動，那個統調，都是屬於在警察機關來講，都是屬於行政署的調動。它不是屬於，因為人事權是在中央，它不在地方。那現在消防最大的問題就是，消防的人事權在地方，所以地方經過選舉之後，縣市首長要任用誰當消防局局長，就任用了，有辦法的就任用了，沒有消防學經歷的也任用了，然後大隊長也可以升局長，局長也可以對焦到大隊長。因為現在人事的制度就是這樣子，所以如果要期望未來消防各方面能夠比較有制度，然後包含統調的公平性、透明化，我覺得真的要人事一條鞭。

至於說有些專業性，當然它在機關的編制上，可以針對某些科室，就好比現在的人事室、會計室、政風室，這個本來就是相關的專員單位。譬如說災防也好或者是說資通訊也好，或許我們消防的人沒那麼專業，可是你在編制上，機關的組織編制裡面，就可以定這些科室，是要聘用哪些專技人員，這個並不是問題。

所以，那我就單純幾點做解答。第一個我個人的看法，定期請調並沒有定義得很完整啦，會有一些模糊空間，所以剛剛也有學長提到，說不透明，其實我覺得不是不透明，我覺得都蠻公開的，因為消防署他會搜集各縣市到底要買多少缺，只是各縣市他要不要開出這個缺，因為有些縣市首長他會把這個人事權握在自己手頭上，因為他還有一些地方政要關係要去處理，或者是各方面的要處理的話，所以他會保留一些名額。他沒有釋放出給消防署公開做這個甄選，去補足人力。就算他有預算，他也不會去開放。

我舉例，比如說南部某個縣市他有，他現在明明就有二十個缺，然後預算也有，但是他不會開放二十個，他可能只開放五個，或者甚至不開放，他只要對調，因為對調之間，對調當中他就可以，這個機關首長可以決定誰要不要同意他對調回來，那他就會拜託地方人事相關的因果關係，大概是這種情形。

然後第三點，當然是可行啦，各縣市消防署有這個公開資訊，但是是可行，但我覺得說沒有實質意義，因為就誠如剛剛講的，各縣市有多少缺公佈在這個網路平台是很好，那可是現行的人事體制之下，人事用權還是在地方，所以就算開了缺，你也要經過面試，然後再經過測驗考核等等的制度，那這些也等於有點是做假像啦。今天機關首長已經決定要讓誰回來了，排第幾名。有的第一關面試就淘汰了，但是面試淘汰這個其實手法做得不是很漂亮，應該是要面試有面試成績，那體能測驗有體能測驗成績，然後機關首長他還有考核權的成績，他只要分數給這個人低一點，相對他排名就到後面了，所以如果做得比較漂亮的是這麼完整。那第一關就淘汰了，這個是真的是手法太低了一點了。

因為他是這種制度，而不是像之前警察機關，他是用直系機關做排名，直系機關就包含到剛剛有學長提到的敘獎問題，因為敘獎現在各縣市也是定各縣市的，所以各縣市排出來的積分並不是以全國性的那麼公平啊。警察不一樣，警察機關講實在的，我以前服務五年當中，一年要拿到二十支嘉獎，很拼啦，因為消防工作，這個也算是機關對我們單位的有一點排斥啦，就是說因為警察他定的很多東西，比較細的，是歸於警察。那消防他認為說，你不管救災救護，就是你的基本工作，所以他不見得要給你敘獎。所以你要拿到功獎，除非是你真正很成功的去一個災害的救援，然後救出受困的人員。冒著生命危險去救人，那可能記功獎等等。現在因為現在消防從事的工作太多了，而且各縣市城鄉差距等等的因素考量也有影響，比如說，有些縣市又定了很多的東西是該縣市自己要去推動的一些業務，有

些縣市並沒有。可能某些縣市有，所以他為了要鼓勵同仁說，你做了那麼辛苦，所以也給敘獎。所以在敘獎上，沒有辦法做到非常公平。這是沒辦法的事啊。

所以它不是像警察機關，他是第一個在敘獎、功獎上就很公平了，所以各縣市排資的積分一定是很公平性的，警察機關是這樣，他依照你的年資，他的資歷積分的總計參考年資學歷，然後你的考試，就是特考，特考是三等或四等特考等等這些，然後還有你的工獎，累積下來的總資歷積分，這是全國性統一的。所以各縣市排名上去，然後各縣市有多少缺，消防署那邊都知道，消防署不用問你地方政府，警政署不用問你澎湖縣警察局開幾個缺，因為全部的缺額，預算員額就在警政署手上。所以他可以統整。今天覺得澎湖縣需要再多五個人員回去，新北市這邊可以開放五個回去，全國可以開放五個，就由全國其它 23 個縣市裡面當中，要回去澎湖的，全國資歷積分的排名，這個就很清楚了，0.1 分也不會少，也不可能增加，也不會動用到什麼面試的考核分數什麼的，其它的分數，是這種狀況。

至於說像第二點，危險職務加給擔任這個消防工作，有關於體能跟專業，當然體能跟專業是都很需要那各位學長也講得都很好，可是我個人覺得，所謂的職務調整的依據，並不是很可行，因為職務調整其實要考量到非常多工作上的表現，如果單以體能去定義這個人適合擔任什麼職務，要調整到什麼職務，或者是說他的專業性，當然專業性的考核有那麼多種，剛剛學長也有講，最好是如果要的話，當然是要定出一些細項跟標準出來，可是就是說誰適合擔任什麼職務，這個也是機關首長他會去考量的。局長他會安排哪些人適合擔任什麼科室主管、大隊長，那大隊長會安排誰適合擔任主管或副主管，或者是隊員，或者是他要調整到比較偏遠的那個鄉鎮，或者是到比較繁重的市區，這個都各有考量。而且每個人因為在工作的行為的表現上，也會有很多不同的狀況。這些狀況平常呢，我們也是有平常的考核，當然平時的考核表示比較具參考價值而已，最後還是單位主管會對這個同仁做一個年度會有年終考績的一個考核。那或者說比較不適合待在什麼單位，那會建議調整其它單位，這個平常也都是有在做。

至於第四點那個年齡 26 歲的問題，我個人是覺得說是同意，就是說因為當然像外勤的人員，他是需要一定保持的體能，才比較足以勝任，那年紀太大才踏入這個消防界，第一個是從事的工作面，因為消防工作尤其是外勤，當然需要比較好的體能，所以能夠早一點，當然不是說，剛才有學長講，我當然是同意，當然有那個五十歲的體能也是很好的，這個當然，但是我們就誠如理事長剛剛所提的，因為其實這個制度在檢討，是在規劃檢討到我們從事公務人員的一部分，這個消防人員從事這個工作的年資等等，對政府機關的一個貢獻度，對人民的一個貢獻度的存在，所以才有需要把這個年齡納入一個考量，其實定在 26 歲來講，我個人是依現行的各種人事制度，我是覺得還蠻恰當的啦，為什麼會這麼說呢？就是說如果以 25、26 歲，因為現在公務人員的退休制到月退制是 85 制，在實行 85 制，那當然有一些危勞人員，他是可以 75 制就可以同意退休的。假設我們以最長，我們以 25 歲加上服務年資 30 年的話，其實這樣子，他退休的年紀剛好在 50 歲，也符合現在的 85 制。所以其實我個人是還蠻同意這一點。

第五點這個消防組織人事變革這一部分，其實我個人就是說，建議這方面如果未來有可行的話，其實是應該要比照警察制度這樣子，有消防人員人事，警察人員，他有訂立警察人員人事條例，那講實在的，消防人員人事條例，其實我比較搞不懂，以往中央為什麼他不這麼做人事權這樣一條鞭採單軌任用制度，當然雙軌有

雙軌的好處，單軌有單軌的好處。可是今天如果考量到我們從最基層的隊員，到升遷小隊長，到任用這個分隊長，以外勤來講，當然比較不影響。可是採用雙軌制度，分隊長以上，就是一個大亂象了。分隊長以上，包含直轄市會有中隊，然後一般縣市的話，臺灣省轄市是沒有中隊的啦，那就分隊長以上，有科員、副中隊長、中隊長，然後再上去副大隊長、大隊長，然後科室主管這些，因為現在的任用制度在於地方首長，所以今天局長要把你升遷，其實你不用管什麼直系都有辦法。我們警察官只要局長要用你，我舉例來講，我每年考績都甲等，所以我從當時的俸點，我一畢業考過三等特考、四等特考，當時是 82 年是可以考乙等跟丙等，相當於現在的三等跟四等考試，我一畢業兩種特考就一起考過了。所以一考過，俸點敘薪就是 230，到每年考績甲等，都沒有檔，所以我十三年就已經跳到 450，然後警察，因為警察人事條例的關係，在民國 90 年修正，所以小隊長以下的職務是可以從 450 跳到 500 的，所以我也從 450 跳 475 到 500。很早就俸點到頂，但是呢，我們又卡到一關，就是如果照正常的常規規定，因為我們沒有去過警察大學任何的班級，所以不能夠派任分隊長，可是這是以警察官任用去派才是這樣今天如果機關首長要，他也我們警政四缺一，也可以相當比較轉薦任官的話，就可以轉任薦任七職等的職務，就是薦任七職等的科員，因為我們又有消防資歷，他又可以把這個薦任七職等的科員，過了兩年之後，再把你改回來警察官。就可以派任中隊長以上職務。然後因為現在這樣子雙軌大開放的結果，也有造成有擔任警察人員的，有擔任好像是當過分局的什麼科長，一轉過來，就當大概兩縣市的一個職務，他是內勤的哦，然後又因為選舉太敏感了，後來又因為覺得他個人的職務歷練，他就把他派任這個兩縣市等級的這個職缺。可是這個人員完全沒有接受過任何一天的消防人員的一個專業訓練，可是因為現在的任用制度就是可以，所以也沒有辦法，會有這種亂像。

對啊，所以其實就是說，第五點最後還是建議說，最好真的是以國家的整體性規劃，要能夠整個升遷制度的一個完整跟公平性，其實還是傾向於能夠以單軌制度來做，那所謂的單軌制就是不要把它誤解說，我們消防局完全只有消防人員，並不是，因為其它的專業性的需要，還是可以聘請其它的專業技師，不是說全部都消防人員。人事室，我們的人事室不用是消防人員啊，因為我們不懂人事法規啊，然後會計也是那個審計處派的啊，然後那個政風也是政風處他所派任的人員啊，並不是我們消防局的人啊，但是這個機關會有這些專業的人，來派駐在這邊。

比如說，剛剛有講到的無線電這些，屬於資通訊的，然後屬於災防業務，可能需要一些氣象的專業等等，這個都很簡單啊，他這個科室都可以開那個缺，是給這些專業人員來的。而不是現在，現在的雙軌是大亂鬥，我沒有那個專業，但是我可以派類似這樣子的狀況這樣。大概以上報告到這邊，謝謝。

我個人是覺得說，像我的分隊裡面，我 87 年那時候消防局成立，我也從外勤調內勤，我在教育訓練科，看著女性同仁，一開始第一年兩個來、三個來，後來十幾個來，我也是有點嚇到，因為這種東西就是同學之間打聽，臺北縣一畢業，88 年畢業，兩個女性畢業生來報到去哪裡，在局北部某個科室，第二年又來了三五個，也在內勤，都沒有派到外勤。然後第三年就十幾個來了，十幾個來了情況之下，局長就感到有點壓力了，內勤沒有那麼多的缺，一下子擠那麼多來怎麼辦，所以才會派駐到外勤。當時我對女性同仁，講實在的，接受度沒有那麼地大，在於經過這些年來，已經過十幾年來下來，我個人現在在分隊裡面，也一直保持著三到四位的女性同仁，我現在接受度是很高啦，就是因為她占的比例也是蠻大

的，當然以一個分隊的，如果以一個單純的分隊主管的考量，其實不希望女性同仁。因為長官來算，她就是一個人頭，就是一個人力，但是一個人力，男生能做的事情，二十四小時服勤的勤務，很多都能夠應付，但是女性同仁有她的一些限制在，所以比較沒有辦法。我是覺得說，這個我們擔任分隊主管也好，或者是在大隊裡面，或者是在科室，其實可以針對這些人去研擬一下，他適合做什麼工作，比如說以我分隊來講，女性對辦業務上，會比較細心一點，所以編排她值班然後去做防火宣導，然後承辦這些業務，我相信她可以做得還不錯，會比男孩子還細心。所以我覺得這個人要看怎麼運用，那排斥女性同仁我是覺得這也不太好，因為本來人天生不平等，然後她們也有她們的工作權。所以女性同仁，我是覺得說，就是針對她適合的工作，每個消防局可以針對，她到底有多少女性同仁，然後她適合派在什麼單位，做什麼工作，舉個例來講，其實我們之前有向我們局建議，只是我們局暫時沒有接受。就是說我們會有大隊部，我們會有中隊，然後會有分隊的，女性同仁其實在於你分散在各分隊來講，因為住宿等等的條件，要出勤的條件，其實對女性同仁要跟男生同仁比的話，會有一些落差。但是呢，因為我們其實還有很多預防宣導性的工作，比如說居家房室防火宣導等等的業務，那這些倒可以集中女孩子，比如說她派在中隊，或者是在大隊裡面，成立這個宣導小組，那分隊就不要來辦這些宣導的業務，就交由她們來辦，這也是可以呀。只是說這些人看你怎麼派，派到什麼單位，然後給她什麼業務。大概是這樣，報告完畢。

彭錦鵬：

好，我稍微來把這女性的問題在這裡講一下，你的意思是說我們也許在局裡可以清查出來女生可以做的總共職位是多少，然後把她放到也許是到中隊，把這個職位就放出來，讓女生最主要來做業務跟防火宣導，可是業務這部分呢，剛剛你又講到了是說，其實我們比方說人事會計這些，他就是一般的公務員就可以，它也不需要像我們專業，那這樣子的話，就只剩下一個叫做防火宣導，如果防火宣導我們需要女性來做嗎？也不一定。

L5：

不一定。

彭錦鵬：

不是，消防女性來做嗎？好像也不需要。

L5：

不一定，不見得需要。

彭錦鵬：

我如果真的是覺得防火宣導很重要的話，我可以找漂亮的小姐，我就用另外一種考試方法，我就來做這種就可以了，就也不見得需要是。

L5：

這個會有女性同仁的開始，我印象中好像是監察院來考試，考試院有提出來說，那個考試任用要有男女性的一個，因為兩性平等化的關係，要有一定的比例，所以說他每一期招生，他會有男性跟女性的比例存在。

L3：

這個部分應該這麼說，在警大跟警察學校裡面，他有分，原本他就有定那個女性的員額是定不少，但是在國家考試裡面，他沒辦法去定男性跟女性的比例，因為現在普遍的價值就是兩性平等，所以他們就沒有分什麼男性跟女性。你只要分數達到資格，也許招一百個，女生有六十個，達到那個錄取的標準，那那一批可能就是六十個女生，只有十四個男生，那就沒有，因為如果經過國家考試進來的，他沒辦法去限定那個性別的比例，但是在消防的工作裡面，確實女性在職場上，她有很多限制，在使用上會有很多的限制，如果簡單講，比如說就她每個月可能會有生理假，然後再來懷孕可能是最大的一個問題，那女生的話，其實在因為一個是當媽媽的關係，是在懷孕之後，可能會有一些，就是他們會比較傾向於說就不要外勤，因為對於他們照顧家庭跟小孩確實是一個很大的一個困惑。那這個其實我們自己有結婚的有小孩的也知道說，其實女生確實就是會比較顧家顧小孩，所以這個生理上的差別就是，如果說可以界定的話，其實應該是要照像那個蔡小隊講的一樣，就是說女生他其實應該要限制一個比例，比如說每個縣市可能要調查說，哪些職位可能是適合女性的，那在招考的時候，可能就可以依照這個，如果說真的沒辦法做到，全部只能招男生的話，那可能變調在女生的這個部分招考是可以，我們目前還有多少的缺額，可以是跟女生可以勝任的部分這樣子。

彭錦鵬：就我們看美國的影集，那女生照樣啊，衝鋒陷陣，在美國的話，沒有所謂的要特別考慮，像他那個那是非常非常地很細心、很貼心地這樣去考慮了，那我們假設我們暫時沒有像這樣考慮的時候，考的時候就應該是要很同等的，完全地一樣的標準，然後呢，開始用的時候，一定要同等的標準，但是事實上呢，我們考前現在有嗎？

L5：

考前是因為是考試他不是考體能，他是考學科。

彭錦鵬：

對啊，所以這個就不對啦，這個是第一個不對啦，那第二個不對是進來以後，這個任用上？

L5：

訓練上。

彭錦鵬：

我印象太深刻了，我有一次去當評審，去看政府運作，我到新竹市，一進了會場，我看見門口接待的小姐就是很漂亮，然後我進去第一件事情我問局長說，她來多久了，然後打火幾次，一次，接著下來，讓我更覺得說怎麼會是這樣子，當時的平均大概是12%的是女生，他說他就強烈地向上級反應，絕對不能夠比其它縣市還要更高，可是呢，一大堆的女生通通都要，不是新竹縣，新竹市，為什麼？因為那裡有竹科，所以女生都要跑去那邊。我們有一年是四成是女生，考進來的有四成。所以我覺得這不對，我為什麼會特別會講這個呢？原因很簡單，就是同酬不同工，男生要去打火，女生都不要了，都有各種理由。

L4：

不好意思，補充一下。其實我覺得這是過渡期，因為以前我們是陽盛陰衰的狀況，女生的職缺非常少，所以目前因為考試的制度之下，我們並不能夠阻止女性的同

仁考進來。所以其實特考方面，女性同仁考進來的機率是越來越高，因為她們考進來之後，很多往新北跑那些地方，因為哪些缺，我進了秘書室，我進了那邊。

彭錦鵬：

對啊對啊。

L4：

我剛剛提了，因為過渡期，因為這個時候他們就是可以進去的，我們如果繼續不限制她們，這些缺額補滿了之後，這些人在考進來的狀況之下，她就要心理準備，我就要到外勤，這是無法避免的。我們必須限制女性進來，就像剛提的，你如果要考進來之後，你的體能量負荷，內勤也沒辦法讓你補那些缺，你就要有取捨，你要就是留職停薪，要就離開這份工作，因為你無法勝任工作。所以我認為說，限制女性同仁是不需要，因為我們目前之前的制度是陽盛陰衰，沒有女生，警專可能四百多個十個女生，其實內勤幾乎都快被女生占滿了。

彭錦鵬：

都占滿了，占滿了我覺得說是不對的。

L4：

沒有，我剛剛提了，我們無法去避免這個趨勢，因為我們的制度方面，我們要顧到那麼多面，你剛剛提到是救災方面，一是我們消防工作除了救災方面，你像專責救護的狀況之下，救護的情況越來越多，就是要體能，體能好不好其實都因人而異，所以我認為其實可能 focus 在女性名額去限制，因為我們目前一百年之後的雙軌式制度之下，我剛剛提了，你要想的是，如果我們太 focus 在進來的問題，我們要信的是退場問題，其實臺北市有很多女性同仁，她們進來的時候發現她們不適任，她們有些有自知之明，自己退場。她們自然就淘汰。

彭錦鵬：

我其實並不是在限制女生，我的想法很簡單，適任的就做。

L4：

對，所以我剛剛提了嘛。

彭錦鵬：

可是因為她不適任，結果你就把她派到內勤去，那就不對。

L4：

沒有，這也不會啊，這個也是我們沒辦法去顧及到各縣市，像剛剛提到的，有些縣市是有中隊，有些是有大隊，有些是沒有，他只有分隊或者是大隊，其實他並沒有這些缺額，因為我們目前全國的體制之下，各縣市地方政府都有勤務，我們如果要講那麼細，討論不完，因為有太多例外。所以剛剛提到女性的問題，我認為我們現在是個趨勢，我沒要設限這些問題，你有本事這幾年補滿。你有關係沒關係，你就進去，你後來考的，你進來就要心理準備，你就進不去這些內勤單位，就一定要負擔。你有小孩子，你就要去，我認為你有小孩的話，你就要取捨，你要就離職，要就要 keep 住。你不能說我小孩顧不到，我不能當外勤，我要開個內勤，對不起，因為內勤大家都滿了，所以那些看到學姐們在裡面，要不然就請

她們請調出來。大家要去取捨，這又回到人事權了，我們沒有要去做啦。所以我的認知是，我不會太 focus 他們同酬或者是不同工，你說同工同酬狀況，其實我相信是沒有這個標準，全國消防局沒有同酬同工的，做不到。臺北像我同學，臺北市跟臺南來比，臺北市救護多不多，我在後港，我們救護隊三百多趟，我昨天回到臺南知道他們救護隊，他們六個人跑三百多趟。也不會比較輕鬆啊，我認為我們著重的是，如何一條鞭的制度，我剛剛提了，我目前服務那麼久，我們問題在於，我們的政策有沒有全國性統一，資訊有沒有透明，不管是統調、升遷，我們的問題在於我們不夠統一，沒有一條鞭的制度。然後你說你有本事考進來，體能要求我剛剛提了，你有本事進來，你有體能，你就做嘛，我剛剛看到考試條例，其實我們初等特考 18-27 歲，高等特考到 37 歲，就是我們考試要考慮到修法的問題。我們既然法律現在先規定，我們就先走，100 年到現在才七年，目前還在觀察期，對不對？看怎麼走，我們目前雙軌問題，都已經浮現出來了。我們女性同仁多過於男性同仁，提出一個問題了，我們的體能不能保持下去，是一個問題啊。他們的特考班進來，他們專業的所說，我們以前很慘啊，警察，警專畢業，警大畢業，就跑去招標無線電，誰會招無線電啊，誰會當會計師，通通不會啦，因為這個問題導致我們特考班出來，我們因才適用，或者是我們現在各科室，其實會計室或政風室，我們已經特別拉出來了，我們消防局很多局內的各科室，並不是消防同仁，是他們專門公務員考進來的人去任用，其實就是有解決問題。

所以我認為，我們目前在於制度有沒有統一，但是我們在想說，我們人不夠，我們缺太少，跟他講不完啦，目前我跟你新北分五千好不好，我相信你永遠不夠，香港現在做一休二，我現在要學香港，完蛋了，你又不夠人力了。他說我一樣，桃園我也是五都，桃園也要比照，臺南說我也是五都，我要比照。我們這個不是有吵有糖吃。而且其實各縣市，像學長講，他說話的狀況，我相信其實跟羅東不同，臺北市新北一樣，我在板橋跟在雙溪石門，我的業務性質是不一樣。但是其實，剛剛提到女性同仁，我認為我們一百年就在推，我們繼續走走看，我們不要設限，年齡也是一樣，我剛剛提了，進來不會難，怎麼退才是問題。這些人如何把不適合的退場，這才是我們要想的，我看太多人是不適任，而沒有辦法退，因為我們缺人。我不曉得你們有沒有這種問題，我看到的都是因為他不適任，他就是經常說他是個老師，但是他精神狀況是那種很躁動那一種的，他既不能救護和值班，他連防宣都做不到，我們的人力不足，我們招這些人就沒有意義，但是我們一直不去討論退場，因為我們就是人不夠的問題，但沒有人想到退場的制度。你說各縣市，其實我們包括到一些政治力的介入，包括一些人事的問題，我們目前警察體系就是因為我們的人事制度沒有統一，你要就是把警察特別確定分家，我們有一套人事制度，我們沒有自己的人事制度，所以其實我們學不像，你要學就學像一點。

然後你說我們就是這些評分算法都一樣，評分都一樣，怎麼考多少，我不管你要公開多少，因為我們要組織，不如我們把這些東西先統一升遷制度出來，你做不好、體能不好的，不管你設什麼規定，你沒辦法跑到一萬，跑到十萬，給你三年，你三年都跑不到十萬，你就要退場。因為沒辦法適用外勤的工作，我需要強迫你退。

然後他說年金制，不要討論那麼多嘛，很多人考上第一年，59 歲，他下個月就 60 歲，他就要退休了，他只能幹一個月公務員，那你有本事啊，也不用討論說他年紀怎麼算，因為其實公務員都一樣啦，我們會設限年紀，所以其實年紀這方

面，我認為我們不用太去 focus 進來的狀況。但是其實很多層面是我們想要召集這些人你有沒有退場的制度，我覺得值得我們去想的啦。對啊。

彭錦鵬：好，非常好，來，就是請 L6。

L6：

好，主席，各位同仁大家好，剛才各小隊長詳談，我大部分都認同啦，跟我們遇到的方式都一樣，因為我們基隆屬於比較小的地方，我常常想的退場，其實基隆我們遇到過幾個退場機制，我們也實施了基層狀況不是很好的，不適用那項工作，我們也勸說請家長過來，確實他就退場，因為沒辦法，因為一只分隊你要多幾個人顧他，陪他值班。所以請他退場，就把家長請過來，確實有疾病，他目的是要看醫生才對，不是留在消防工作。

我們談到一個消防機關定期作業規定，那個時候我有待在警察機關，我曾經看過警察機關有發一本統調，你排第幾個，你被調鐵路警察，你排第幾個，都有叫分數積分在哪。全國各消防機關你都有，在各警察機關你都有，你只要你報上去，他的統計完基本，一個小冊子給你。你排第幾個，第幾個，哪幾個同仁要調哪裡，你一看都知道。大概像機關，因為人事權在各縣市首長上，因為說難點是政治因素考量，你今天講的面試，對方要收，我不放啊，你也沒得收啊，就是做假的啦。其實大家知道，各縣市要哪些人，都是透過關係，跟市場講好了就是這樣子，我只開五個，五個內定好了，其它人說難聽點，就不要來了，簡單的評分上你又沒有過，這個已經聽很多了。所以我們很多南部縣市，其實大家都知道，怎麼不去報名，有公告啊，一切按照規定，都按照法律規定做，等於就是不能回去，他也知道，他也不報名啊，有找人講了，就是比後台硬，反正他都知道啦。

我個人覺得，體能跟專業我們都有在做常年訓練，大家都知道，有分甲乙丙組，那女生列為丙組，我對這個就比較有意見，女生怎麼列為丙組，對不對？我是認為這種工作就是不分性別，我覺得公平，像女士你可以招考進來，你有辦法考上來，一樣嘛，你體能 OK，你就 OK。你不 OK，幾次之後你就要退場啊，機會一樣，很簡單，我覺得沒有什麼區分的。你行就上來，國外也是這樣子，招考項目也不看男女，你有辦法你就抬上來，因為曾經我們也接過報案，報案的來講，不要叫那個上次那兩個女生來，抬不動，叫我們叫男生來，就是你訓練不夠，那我們在訓練女生的時候，拉假人你拉不動啊，我們同仁搖頭要怎麼辦，誰要收，哪一個分隊要收這個人，收這個女生，結果你看通通調內勤，內勤就有轉一般公務人員，通通轉出去了，有的更厲害轉到其它局處首長，搞不好就升官了，就是有關係嘛，你想說不能升不能升，這個規定不能升的，人家有辦法，人家是市長要用，你還是有辦法升。不能升是講給沒有關係人聽的，所以跟女生，我們不反對女生從事消防工作，因為他也有它的功效在。你在甚麼職缺，在內勤就是內勤的一個制度，你在外勤是外勤一個制度。優缺點就是署定的，他有定期的一個訓練方式考核，每三個月都要寫一張訓練卡，我們都有寫。女生來就是比照這些在做，剛剛學長講的啊，她就無聊啊，折返跑，吊單桿，俯地挺身，仰臥起坐，背假人這些，跟實際上我在訓練不太一樣，你的專業性在哪裡，我要訓練你的專業性。因為你出去救災是一個團體，我今天衝上五樓，還要往下看，學長快一點。有同仁因公受傷的，身體不舒服的，疾病的，那怎麼辦？這個同仁他已經疾病了，已經病重了啦，你給他退場機制嗎？他就等這一筆退休金，差沒幾年，對不對？有時候人情世故的考量也是有啦，因為我們就有兩三個是這樣子，他已經眼睛看不

到了，你隊員怎麼辦。也沒人敢做這樣的因素，可能有政治的因素考量，已經拜託局長的一些考量因素在。

所以我覺得是說，在這個第二點這樣危險加給部分這個體能跟專業，就一個考核制度，你不行就是淘汰，不分男女，我們不看性別。只要你是消防隊你是一線的，那你就必須達到這樣的功績，那你必須拿到這些證照。一般特考班出來，竹山他都是七張證照，都有拿到，當然警專沒有，所以警專現在反過來，都要到竹山訓練，去拿這七張證照。

常常說證照你沒有過，就不能畢業。你沒有這張證照，我們基隆講我們叫畸型，不要拿證照，你拿證照互訓不完，互訓停休，大家哇哇叫，潛水互訓，山訓我要去，潛水我也要，救助性我要互訓，哪來那麼多證照，你一張都沒有，ENT1薪水都一樣，我每天都要停休去出勤，回來假又休不到，這問題也是有，我看到剩下的問題，大家同仁都不想去互訓。像我們基隆參加新北的救助互訓，救助隊訓練，沒人要去。奇怪，人家新北市大家擠破頭都要去救助訓，我們基隆卻是找不到人去，我們就覺得很丟臉啦，奇怪，人家新北市考核大家擠著要去，我們基隆是派個人，派去了都淘汰回來，受傷回來，我們就覺得很丟臉，怎麼會這樣子。

那再來就是網站的公開，這個我剛剛從第一點講了，這個我是覺得人事沒有統一，這個沒有用啦，就是一樣啊，我爭取上了地方不放人沒有用，因為人事權是在局長手上，而不是在市長手上，不放人，你放人就沒有補人啊，不是互調，你互調還好，你不互調的話，人家不要。

這個出任公職人員這個法制，這是法制化，只要你符合規定。因為像考試是 37 歲以下都能考啊，我們基隆也有個女生，就是 37 歲來考，她考上了，然後也調內勤了，是這樣。

彭錦鵬：

重點就在這樣。你要考慮到修法的問題。

L4：

要修法啦，你不修法啦，你不修法，你不能說你 26 歲也好，法令那個憲法規定 37 歲可以任職，你就是要讓他考。

彭錦鵬：

如果我們有特別法的話，那是一點都沒有問題。

L4：

OK，可是你法律上你講的過，然後你說人數男女不均，那就沒辦法了，那個男生跟女生就是比較會考試啊。那我記得竹山有...

彭錦鵬：

不不不，考試也是，不是像我們想像的，就是只考專業科目的，是可以考能力的。

L4：

那個不是體能上面的，消防體系就是真的是要一條鞭，這個跟剛才小隊長講的一樣，都是要一條鞭。你就是還有其它科室的就一些專門科技就是比如說我需要資通訊的，你就要搞資通訊的人進來，專人專用，你消防站用消防的人，消防的人

以前我們副局長是警察轉過來的，他警察局就轉過來當我們副局長，他什麼也不懂啊。對不對？我們技正，就是我們的秘書，臺船轉過來的。市長的人員，聽說他有機會當到我們局長，他現在不曉得，因為我們這種不是先例，反正高雄市都先例了，對不對？剛才講了一個苗栗，苗栗的警察是劉政鴻的隨扈，他是訓練科科长，那個報紙都有登，我不知道大家有沒有看。

對不對？市長要用你就是用你，今天局長要我當局長我就局長啊，最後是有符合就可以了，我覺得這樣子比較，大家對消防工作認同就沒有了，我跟同仁講，你把消防當什麼，你是當工作還是當你的事業，心態問題就是不一樣的東西。像我們的同仁，自己有去採購自己的裝備，未等公發，我要命啊，他說他買消防衣。

彭錦鵬：

這一部分我們大概就有一個想法了，就是未來消防局局長，你就要有某種專業。

彭錦鵬：

就定一個標準這樣子。

L4：

這個對，這個變成是要立法。

彭錦鵬：

對對對，就是要立法

L4：

因為當初我們變這樣子，是立法院強迫我們成立消防署，忽然我們被趕上架，就被成立，你看海巡署看到我們這樣子他都怕了，像行政院海巡巡防總署比我們更高。他就看到消防署被這樣搞，海巡要成立的時候，對不對？海巡跟軍方、海關、保七，他就看到消防這樣子做不行，所以他們一條鞭。以上是大概這樣，體力下滑，我覺得這個東西就跟我們訓練一樣，你定個規範，你在外勤單位你必須要怎樣符合，你在內勤又必須怎麼樣符合一個條件，在一個基準這樣公平公正公開，我想工作上會大家比較順心啦。像剛剛誰講的，你同工一定不同酬，同酬也是不同工啦，那大家就是說不要差太多，或者是說女生進來，因為一談到女性，可能剛開始這幾年過渡期，我們女生進來，也是講說調內勤嗎？怎麼在外勤？補習班都跟我講說內勤啊，我說你們被補習班騙了。

L4：

對啊，像我們就是不補女生的，我們是女生不要進來，我們就跟主管講，生理假她要請，誰要值班，她請孕育假，到底要不要補誰，你要補誰來，她孕育假是請一年，誰要來補她這一年，你這一年沒有人啊，對不對？她要產假她要請，他孕育假要請，因為是國家給她的假，你一定要給她請，可是造成其它男性同仁的一些麻煩，你平常如果說你做好一點，那大概也 OK。你來就表明我是女生，我就是有特別一點，也不是說女性的工作都不適合，但是目前我基本上看來還是沒有的。

彭錦鵬：

專業消防的部分，我覺得很難啦，我的意思是說，完全不看性別，如果不可以的話就退場。

L4：

對，是這樣子。

彭錦鵬：

就不要進來這個消防專業，其它你要做內勤，無所謂，用一般公務員就好，不需要來消防的訓練啊，非常感謝大家這樣一輪下來，這個我們收獲非常多，也稍微講一下，我們聽到花蓮臺東的話，同樣的職位，不一樣的工作的負擔，大概是七比一到八比一，所以在新北跟北市真的是非非常辛苦的，這個我們聽到以後我覺得，這個因為同仁是從臺北調回花蓮了。所以他覺得在臺北工作的 loading。

彭錦鵬：

壓力太大。工作壓力通通都算的話，那.....

L4：

其實這個狀況，我說實話，我們通常去彰化的，或者去臺南市的，或者是其實我相信桃園他們不會比我們差，所以不用把臺北跟新北，因為我現在看起來，我有常跑一些其它縣市，我們同事他們在高雄或者是臺中或者是臺南，他們的量，因為像臺灣那麼小，加上人口密度的狀況，花蓮是因為它剛好在都是山水的地方，它當然這樣子。但是你說特別 focus 在臺北跟新北，覺得這是不公平的，彰化或其它，只要是首都的單位，事業單位，因為現在民眾的意識抬頭了，他很要求我們消防人員你看我們被蛇咬已經兩個人，其實這些就常發生。我們的權責有沒有辦法獨立，我們能不能更細分一點消防工作，其實消防工作我們做太雜了，我們包山包海是不對的。我們現在目前也是走專責化，我們的消防安全也專責化了，我們的救護專責化，我們的救災也要專責化，看可不可以現在我們只是 focus 救災這一塊，其實我們後來被退出來，我們同樣可不可以讓你出來之後，到消防就是去專責，女生你可以安檢，好的你走專責，救護好走專責，目前很多縣市是這樣在那邊 run。

彭錦鵬：

我們今天大概宜蘭算東邊，那大概都是北部。

L1：

我順著 L4，我跟 L4 同期，順著這個話來講，就是消防署應該還有一個功能，他應該是各縣市應該要配置，因為現在其實各縣市所應要配置的消防人力要有一樣的標準，像我宜蘭來講。

L3：

不好意思，因為像現在人事權就是在地方，所以員額都是地方政府機關定的。

L1：

這個我知道，我知道。

彭錦鵬：

消防署沒有辦法去定這個。

L1：

所以現在...。

彭錦鵬：

未來，未來。

L1：

我想說署這個部分應該要各縣市有一個基本能力，不能說我這個縣市兩百人就夠了，我就給你兩百人，因為剛好有一個基本能力，像我是 94 年調宜蘭，那時候一個分隊，我去那分隊報到，我只有看加我只有三個人而已，當天上班的人數，僅剩三個人上班。現在好一點，大概四五個人上班啦，所以其實消防也是要走專業化，但是人力的因素，你沒有進來，你沒辦法做專業化，我現在是在馬賽當分隊長，我一天上班四個人，那我一個車組，兩台消防車，一個救護車，各一個司機，那我帶隊官，我要兼當瞄子手。

彭錦鵬：馬賽分隊要管多少地方？

L1：

我轄區有七個里，一萬七千人。

L4：

應該說起來救災人力不足，不可以這樣子。但是你一定是自己這樣子搞啊，救護車就一個人開，他現在法律規定要兩個人，有役男來幫忙，要不然你像這樣開到街上，義消幫忙，以前是這樣子繞，但你司機又是，兩台消防車，一個司機同時兼顧這樣子。今天如果是大火燒起來，你根本沒辦法去救人，像臺東也是這樣發生事情之後，忽然間找了蠻多人進去臺東。

L1：

對啊，六十。

L4：

大家急得要死，我回臺東不能回去，畢業就六十個。

L5：

就是說，消防署他目前是有制定一個直轄市縣市的消防車輛人力配置辦法，但是他定的東西，回歸現實裡面，就是人事權在地方，還有一些消防單位的一個駐地設點，他空間等等的考量，變成會造成這種情形，這個是沒辦法的事情。

彭錦鵬：

這兩年，其實我們通通都曉得，盯著資料辦法，我們也理解到不同的地方其實需求也不一樣啦，你車到底要放在哪裡，然後是不是車太多了，變成人太少了，我們買了很多車。

L1：

車多於人。

彭錦鵬：

然後呢，有舊車有新車，所以我們想這個問題，現在剛剛我們顏小隊長所提到的這個問題，我在想說，消防署大概可以做的事情只有讓各縣市應該有的基礎人力

規模做出來，換句話說，如果是比較沒有錢的，他也許就用少一點人，然後比較將就。縣市首長他如果就覺得，我這樣就可以過了，那你也沒有辦法。但是呢，如果有一個很清楚的人員一種配置表出來的話，確實是我們組織要面對民眾。我們會試著在我們相關的論述上，一定會參考大家的意見。但是有一個問題啦，救護你們覺得怎麼樣？是不是需要在消防的，現在以臺灣來講的話，幾乎全部都是由我們消防來做，你們覺得呢？我等一下會說背後我們的原因，請講。

L4：

救護是個趨勢啊，目前的火災是往下走，救護量是往上走，但是目前你說就機動性而言，你要醫護人員去 focus 這一塊，機動性去跑，其實是做不到的，而且加上我們消防法是規定，緊急救護就是其中一個，你說要把它推掉，我認為是推不掉的，而且是只會更加跟著跑。而且它只會從消防這邊來。我們現在消防進來，我們從學校的 EMT2，當然現在我們的同仁會有 EMT2，目前就這一塊，我覺得我們只會收越多，而且會變得越來越專。我們沒辦法去放掉，或者是我們不要，但是來源的話，你只能夠從消防這邊體系來做人員的進來，你要把救護再拉一塊，專門做救護學校，在這些人進來，又衍生更多的問題。但是你現在目前討論，但是如果提到說，就救護這一塊，我相信各縣市的救護量只有往上走，沒有往下走。

彭錦鵬：

surpose 救護這件事情應該是跟火災在一起的，這個毫無話講，就是一定由消防人員來負責。

L4：

對啊。

彭錦鵬：

可是問題是現在救護跟火災有相關的比例會有多少？

L4：

很低。

L6：

我這邊提一下，我是認為因為以前剛來的時候，救護工作不是消防的工作，我們救護工作是衛生局要去做。

彭錦鵬：

對啊。

L6：

因為跟農業局一樣，他沒有人力，捕蜂抓蛇，自來水公司他沒有人力，水源調查叫我們，叫我們幫他查有沒有水，故障要通報他，等等這些工作，那當初為什麼緊急工作不是我們的工作，後來消防署把它接下來了，這個我是沒有去了解，變成我們的工作。而且就越來越多了，像我自己剛好統計我們的人力，剛好基隆要調派，我去統計了一下，我們大概就是這半年九千多件，救護量是八千多件，我們基隆來講，我問過很多出勤同仁，95%非緊急傷病患，通通不是。

彭錦鵬：

免費是不是？

L6：

免費，免費，我們一直強調說你為什麼不收錢，那就沒人敢收錢啊。

L6：

你們局要定啊。

彭錦鵬：

就你們要收啊，你們要定啊。

L6：

不敢啊，不敢定啊。

彭錦鵬：

現在是哪裡？

L4：

臺北市。

彭錦鵬：

臺北市、新北市都有。

L4：

臺北市是連續。

L5：

新北沒有，新北市沒有。

L6：

連續，他是連續說你是惡意的，或者是說你是跑去門診的，我們也接過啊，說要急診，送到急診室下來，他跟急診護士說我要看門診，我掛好號了。

彭錦鵬：

美國的救護車只要出動，最少大概一千塊，我有聽過五千塊一趟。

L5：

他算距離啦。

L5：

可是那是基本出車哦，人員另外算。

彭錦鵬：

不但是司機，還有大概兩個嘛，就是要有醫護背景的人。

L6：

我認為說這個東西，你回歸醫療，衛生局要來檢查我們救護車，你帶上傷病患什麼都跟他配合，醫院我不曉得其它縣市，像我們跟醫院通報的時候，醫院是不鳥我們的。

L4：

這個學長，我個人認知，如果你提到這一塊的話，我認為是你們局處的救護科應該要更去，應該說你們基隆市不在乎救護這一塊，你們可能不是很 care 這一塊啦，尤其是各縣市狀況，因為如果在乎的話，其實目前收費跟專責化就是救護越來越多

彭錦鵬：

你只要一收費，立刻 50%、80% 就不見了。

L6：

有啊，我們有講啊。

L4：

你們可以在座談會，該反應的...。

彭錦鵬：

我現在要問的問題不是在你們被濫用部分，而是說就正常的一個情況來講，我們還是免不了有需要，就是因為火警而來的，就是因為純粹有需要的，那個不需要的部分，應該要透過付費就把它解決掉了。

L4：

火警需求的救護其實不多。

彭錦鵬：

也很低啊。

L1：

我想這一部分，其實救護跟消防在一起其實行之有年，那大概從 80 年初就有。

L4：

災害防救法，不是，消防法通過就開始了，大概明定了。

L1：

我在想說，這個部分，你說現在把它拆開，其實有困難，我是想說，一樣是要回歸人力的問題，可能在你救護人力。

L4：

救災的人力可以分開的，專責化。

L1：

變成我招救護車，我可以另外招，但是**勤務方式沒有變**，只是我可以像，你原本就有醫療背景，你可以來招考，招考之後，我覺得部分我需要解決的，分開計算。

彭錦鵬：

我的意思是說，如果是單獨去招，就是招醫療背景的就好了，而且就是司機跟醫療背景的人，這個在市場上就可以解決掉了。只有真正要消防救災的人，必須要有專人，人要好，然後體格要好，然後還要加訓練。

L6：

也就是說救護這一塊是各縣市政府，當然因為各縣市財政困難，另外花一筆錢去請這個招考司機或者是有護理師背景以上的來執行緊急救護的工作，你跟消防工作是分開來的。

彭錦鵬：

對啊。

L4：

對，這是一個目標，可是，他的薪水誰要付，就像你捕蜂抓蛇，救貓救狗一些勤務，我們也是啊，你可以用特殊的臨時編制人員，農業局可以招考一些專長的訓練人員去使用。之前就像桃園找義消部分去訓練這一部分，你這種東西二次待命，就是你各局處的工作，你一定要拿回去，你要自己去想辦法解決人力問題，不是說消防工作二十四小時丟來給我們，我們說我們有人二十四小時，就叫我們去做他們的工作。我是認為這一塊還是回歸到縣市政府有沒有錢，但是這是個目標，我覺得可以納進去的，你朝著這個目標走，警消救災的工作緊急就是緊急，緊急就是一個很專業的工作項目之一。所以我們才會訓練那麼多 T2、TP 的人過來，然後有的縣市會設立護理師在指揮中心做一個協前的工作。我覺得這是一個很好目標，我覺得是跟他消防署的工作啦。你說推是推不掉啦，推掉是變成衛生局要用。

L5：

我提一下，我就幾點的面向提出來討論。第一個，原本其實緊急救護在早期本來就屬於衛生局，然後那時候要成立消防署，你要成立要從警察機關分立，消防署要成立，它的三大任務之一緊急救護，這是一定要納入，衛生署推給消防署，你要有辦法接受，才要讓消防署成立。然後才搞到現在，有很多剛剛學長講，緊急醫療救護法誰制定的，然後現在都是屬衛福部了，醫院端還是屬於衛福部在管理，我們的救護車他沒有要評鑑我們，衛生局來評鑑我們。緊急救護是我們在執行，然後他來評鑑我們，這個制度有點奇怪。

第二個以緊急救護實際執行層面，我分兩個部分來談，第一個，譬如說以我們分隊，可能各縣市不太一樣，但是沒有錯啦，專責對同仁對民眾是最好的。可是人力不足的情況之下，一定會是 COVER 來 COVER 去，所以就像我們分隊，從原本 11 個專責救護隊的人，現在後來因為大隊有人事調整權，他後來派到剩下 11 位，相當於一天上班，因為我們是勤二休一制度，然後每個月又有補休三天，然後再加上同仁自己的請休假，國家給予的年休，所以其實人力大概維持在一半，幾乎是維持五個人上班。我們的救護件數一個月平均在 520 件左右，相當於一天都快要跑到二十趟次。然後呢，從來沒有人去計算這個基本人力的配置，有局長說要檢討，可是他檢討是人事司在檢討，人事司不了解我們的工作屬性，也沒有真正說去解決這個區塊。

我們不要講消防車輛配置啦，我們單講這個救護車的狀況就好了，我們那邊是屬於專責救護隊，然後又後來救護科長又去用了 MEI 這個行動急診室的制度，現在又要一台車裝了那些設備，來做行動急診室的車，出勤必須要三個人，後來兩台車都裝了，他就一直編預算，買了設備，然後一直補足設備，然後沒有考慮到人，人從來沒有增加過，好，那一天五個同仁怎麼跑，怎麼跑這二十四小時的救

護車，一台車要三個人，一台車要三個人要跑二十四小時，相當於多少時數呢？一台車一個人的話，是二十四小時，三個人就是需要服勤七十二小時，兩台車就是需要一百四十四小時的人力，所以我們簡單來換算，一百四十四小時，那一天五個人上班，他要上班 28.8 小時啦，怎麼可能？連一天都超過，我們以人性化合理制度，一天可能要上個十二小時左右，比較合理，所以其它的時數要誰來擔負，就是一般分隊的同仁，一般分隊消防的同仁來來填補這個專責救護隊的時數，所以這樣哪裡有專責化，講實在的，我們自己捫心自問，就是表像的專責化，因為沒有真正專責救護的人力，因為連基本的人都不夠了，服時數都不夠了，所以一定是一般分隊的同仁去填補這個救助時數。

彭錦鵬：

安檢的情況也是一樣啊。

L5：

其實安檢部分，因為我本身也待過安檢隊的主管，也擔當過大隊的業務，其實安檢的東西，我有盡量朝向量化，但是很難去量化，因為安檢小組他要檢查的對象場所不一樣，他有很多列管場所，比如說小場所，可能我去負責，因為現在有實施這個檢修申報制度，場所他依照甲乙丙丁戊己類，就是甲類場所，它是每半年要檢修申報一次，那個甲類以外的是一年申報一次。消防署的規定是甲類場所是一年去檢查一次，復查就可以了，甲類以外的是兩年復查一次就可以了，可是這個我等一下又會講到救護的實際執行層面是一樣的意思。可是機關首長或者是業務科長，他要不要照消防署基本要求規範去做，他覺得是你常去最好，最安全了，要落實安全啊，可是他從來沒有考慮到，你安檢人數夠不夠，如果今天安檢人數很充足，我們消防人力很充足，你要做什麼都可以，可是現在人力不足的情況之下，這些業務的長官為了顧好他的業務，為了評核績效，消防署會來抽查啊，設備是不是符合規定，還是有缺失，你也有開改單據要求。可是，他就怕被抽查，你沒有落實去做，才會這樣子。所以消防署本來要求甲類場所一年，可是場所是每半年要申報一次，消防機關得一年去檢查一次，可是事實上層面，甲類場所一年大概去四次，因為每半年有申報一次，安檢就去復查一次，他一年之類申報了兩次，他就檢查兩次，檢查兩次之外，又有配合什麼青春專案，暑假期間就會有青春專案，配合警察機關行政機關的這些作業，過年有一個什麼東西，春安工作專案也要針對這些場所再去檢查，所以他一年至少去四趟以上。這個就是我們自己的工作量。消防署的規定很明確，其實一年去一趟就可以了，可是我們至少要去四次，這是機關首長或業務科長為了要提前做好他份內業務的事情，所以去推這個區塊。所以回歸到呼應緊急救護車的區塊，像我們分隊，這個我也跟督察室主任建議過，他開玩笑說，你這個建議很好，可以跟局長座談會的時候說明一下。我提說，你們分隊沒有其它的志工單位，包含救護志工，我說我不想成立，第一個成立救護志工，有志工團體來幫助我們是很好，可是我們長官基於現實面的考量，他不會同意這麼做，這個貼補救護時數，花蓮他可以聘請臨時人員來開車，然後有那個 EMT 執照的人去執行救護，花蓮有這麼做。可是照道理，照救濟救護法來講，取得證照就是可以執行這個工作。但是呢，我們的救護志工好幾百人，但是他們來是增加人而已，我們救護車三個人，如果再加上救護志工四個人，然後交通部的規定，就是救護車有改裝，本來是八人座的，因為改裝擔架之後，現成是五人座，去掉一個，你去掉病患家屬，病患加上家屬就六個人就超載了，翻車違規是我們。這個非常奇怪的倫理。

然後，救護志工如果來，如果照法規他是可以來貼補我們的人力時數，這樣子對我們有幫助，我消防同仁沒有那麼多人，我沒有辦法二十四小時排三個人，今天每天都有十二個小時左右，志工願意來協助，他們都有證照的，他們可以做。換算這個時數，同仁一天就可以多休息十二小時，不用那麼多的人力來執行這件事情，可是重點就是現實面，民眾如果對你這件緊急救護有提出質疑的時候，局長他不會願意承擔這個責任，所以他就是要求我們消防同仁，所以我成立這個志工隊是沒有意義的事情。我成立的這個單位，人還要管理，單位要管理，那越多人越有各自的小團體又雜，什麼聲音都出來，所以我可以的話，我拒絕成立任何的志工單位。因為這個對我們分隊沒幫助，然後我們還要派人去辦他們志工的業務，要替他們訓練，然後要報核銷，辦理一大堆，所以徒增了我們同仁的困擾，所以建議長官我們盡量可以不要成立這樣。

彭錦鵬：

但是志工。

L6：

在哪裡？

彭錦鵬：

可以來自退休的消防人員。都可以啊。

L6：

都可以啊。

彭錦鵬：

對啊，你是說量化就不會有太大的問題啦。

L6：

還是有啊，一樣，他也是志工啊。退休他也是志工啊，你出勤如果被告的話。

彭錦鵬：最起碼他的資格能力等等。

L5：

資格能力技術我們都可以培養，可是沒有機關首長會願意，比較少啦，不是沒有，像花蓮就很勇敢啦，他聘請這個人來執行啊，他約聘雇的，他是約聘你有 EMT1 有執照以上的人來執行這個救護工作，部分啦，沒有全部啦，就是.....

彭錦鵬：

因為我才剛剛寫了一篇文章在銓敘部，我講說，我們不管是警察老師，公務員通通都一樣。我們現在平均下來大概都 55 歲，很多人都退了，退了之後，這個人力其實政府如果主動來讓他們當志工的，我們可以把這些制度給建立起來，這樣的話，也不會像你剛剛講的那樣子，就好像主管都會怕，沒有人做啊，我也不要做。如果是大家都比較，政府從主動地來去推動志工的，就人力也可以解決。

L5：

都有在推動啊，我講的意思是機關首長他不願意背負這個責任，志工來協助，OK，他也很願意，編了很多預算，然後去訓練他們，來協助我們，但是他站的角度是輔助的。

彭錦鵬：

我是說政府的政策要稍微有一點改變啦。

L5：

不能，現在他不去把他們來的時數扣除掉我們的人力時數，如果照法規上是可以的，只是機關首長他不願意背負說，萬一被陳情了，萬一被怎麼了，出了什麼問題。

L6：

應該是說我出司機，然後加一個志工就可以出勤了。

L6：

另外一個我可以提一個問題，可以納入縣市的合併，因為我們評估我們基隆他們的勤務都是我們基隆在搞，因為他們一天上班三個人，東西岸加起來三個，那個臺北港。

彭錦鵬：

這個問題稍微細了一點啦。

L6：

對，我是說如果講合併的話，這個跟署建議，你直屬單位直接就並到各縣市就最快了。

彭錦鵬：

我知道。

L6：

如果他能做。

彭錦鵬：

這個問題會牽涉到連那個科學園區什麼東西的通通都來了，這個我們暫時就不處理了。好，OK，非常感謝大家的這個所有的意見，我們也兩個小時了，還有沒有什麼你剛剛討論完了以後，你覺得非講不可，要不然的話，我還是可以請大家來補充，有沒有大家覺得這個要，還有什麼特殊的？好，我們如果有需要的話，我們還再跟各位來聯絡，提供一些經驗這樣子，今天真的是非常棒，覺得我們尤其是談到說，這個退場的，我們一直很傷腦筋的就是到底要怎麼退場。臺灣的環境，經常都是這樣子，反正我就混一混，我就馬上要退休了，你就不要管我了，類似這樣這種的太多了。我是女生，那你就饒了我吧，你也不要這樣子來麻煩我這樣子，但是呢，其實是很不公平啦，對在職的現職的人員都是很不公平的事情，我們總是希望能夠比較實質上的公平。各位，有沒有還要再補充的？好，OK，那我們今天的這場座談討論大概就到這裡了，謝謝大家。

附錄 19：第七場次焦點團體座談會議紀錄（中區座談）

一、開會時間：2016 年 8 月 30 日（二）上午 10:00

二、會議地點：臺中市政府消防局會議室

三、主持人：彭副教授錦鵬、唐副教授雲明

四、與談人：M1、M2、M3、M4、M5

五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、吳副研究員濟安、李助理研究員承訓

六、主持人致詞及說明：（略）

七、與談人發言紀要：

彭錦鵬：

好，我想你們都看過了也跟同仁討論過了，我們的討論提綱有五點，第一點是剛才已經說明，跟請調作業有相關。請知無不言，言無不盡，你有想到的，特別是我想提一下我們昨天兩場的討論，也都提到消防人員的退場機制，怎麼樣讓我們整個消防的作業跟生涯過程中，盡量減少不應該有的現象，比如我舉一個例子，在我們六都裡面有一個隊長基本上是沒有任何消防經驗的，這個很顯然是不太好的事情。

類似像這樣的情況，你們覺得就長期來看的話，你認為哪些現象是不應該有，我們再設計我們未來人事制度。類似像這樣，今天就是要吸取大家十幾二十年的經驗，你認為最適當最好的未來制度，不要著急說目前是什麼樣子，你就把它提出來說這些應該改正。好，那是不是我們就請這個謝局長你先來。

M1：

謝謝理事長和局長，各位老師。我這邊剛剛也想到我自己的想法。因為也聽過有很多人在聊天當中聊到，有關第一個請調的部分，請調部分我們這邊最近有發生過，譬如說我們縣市如果要二十五個人。然後甄試的時候，他們來參加甄試人員沒有跟單位的主管報備，他直接去參加面試，面試上了之後，後來我們單位這邊有發一個通報，行政也發一個通報，如果你參加其它縣市的徵召甄試、面試的，去參加之後，你如果上了，但是你因為跟單位機關報備同意，那就是不要。當然我們就知道過去他一定會想很多辦法，比如說我到嘉義縣去，嘉義縣我就應徵成功，可是臺中市不放的，他就會想辦法，這是人事裡面的漏洞。會用自己的方式，或者是透過連帶的關係，所以這會產生很多不公平。那以我們單位來講的話，比如說有兩個人同樣是住在嘉義縣市，結果這兩個人他都有聽說他報名他們的甄試，結果這個人接到他的通知，他去參加。那比如說二十五個，他就是全部。

另外一個覺得很不公平，這個消息應該理事長還有我們局長都比較了解，這幾年來消防局的人事上，我發現都有這些問題。這個當然希望說未來的話能更透明化，這是雙方去協調，因為現在每個單位都人力都很缺少，那這是真的蠻缺少的。

那比如說臺中市一下調了五個去，沒有人進來，那整個就出現人力上的短缺，因為臺中市現在，他現在是人力上蠻短缺。這個大概是目前徵召的，剛剛理事長提到有關我們未來消防部分，想說我們以後也有副大隊長的部分可能不是我們消防人員去擔任。

當然，帶領外勤同仁還是有困難，因為像搶救，從搶救作為內容的話，因為副大隊長到現在已經是擔任一個指揮官，而且大家都聽命於，這是我覺得蠻重要的。所以說我還是建議由我們消防人員職位意願裡面去歷練出來，歷練出來之後還是需要走專業的代理比較 OK。這是我的建議，當然我希望也建立一套很完善的消防倫理。我覺得消防倫理也相當重要，可以透過考試的方式，臺中市目前局長在辦理這個甄選考試，一定有術科跟學科。

包括還有一個所謂秘密客，譬如說我們這次要徵聘一個副大隊長。這個當然就學科、術科都要考，出的題目裡面可能會有說你對你未來的計畫，比如說你要考副大隊長之後，你的一些計畫。他會有一個課題給你，你要去把你計畫寫出來，因為你外勤的話是要體能跟訓練。他說還有一個術科，術科的一個測驗。再來就是資歷積分計算，這是消防的面向去做比例，剛剛講所謂的秘密客，大概就是從你的生活當中，你的單位給你的任務當中。比如說你在進行副隊長你會挑，跟你比較熟悉的人。擔任單位主管的小隊長，可能會來當秘密客，他會從裡面的很多課題，譬如這個人的品性如何，他的外交，他的交際還有他的生活習性，甚至到公祭他都會寫，寫出來再去做一個評分。評分出來再去做總額出來之後，再去決定這個人才，這樣的話，整個外勤包括所有的長官，所有以後部屬，大家都是一致贊成的，我大概就先講這樣子。

彭錦鵬：

好。我就稍稍說明一下我們未來想像。就是年輕的，他考試消防人員考試，然後有職前訓練，也許有一個叫做消防學校名稱。他能夠有同行的升遷待遇，然後他能夠有退場的機制。這一個體制就跟我們現在完全不一樣了，就是說我們要從警專警大還有特考等等，就是不一樣。我們就要讓他意願的進來，現在目前的內請，很可能是由消防人員過去的。未來很可能我就不需要用消防人員進來，一般的公務人員就可以了。

我們還要討論要怎麼樣既有消防的人進來，訓練完了以後有這樣的專業，還是也我們可以介紹，也許我們可以增多。還有我們的安檢這一部分到底要哪些人來做，這個是目前我們大概會考慮到的一個問題，也希望大家能夠提供意見。總而言之，你不要在意目前提到大考和特考這些問題，因為我們以後就是單獨的消防人事制度。有人把它稱之為一元化，但事實上這個一元只是講說消防體系的人員的不同種類。完全在消防體系裡面，OK。

M2：

前局長還有我們的理事長，各位老師還有我們的縣市代表，我是苗栗縣小隊長。我想針對剛剛理事長講的內協的部分，就一般的公務人員在講，我有一個看法。就像我們現在苗栗縣的狀況一樣，我記得從第二任開始局長到現在只有一任是消防。可能說我們碰到的都是外行領導我們內行，在各科室的專業裡面。如果我們

也有這種窘境，造成我們外勤值勤人員有時候真的不知道要怎麼辦。有時候就是他說了算，問題是很多東西，就是沒有一些外勤經驗，沒有實務經驗。

就像災防一樣，我想各縣市都有協力機構，協力機構都是大學的研究團隊。他們寫出來的東西都很好，上面的長官看了也很好，包括行政人員的長官看了也很好。問題是對於我們的實務經驗就是我們不能動，因為跟我們的實務是有很大的落差，沒辦法去執行。所以我也曾經辦過，我也曾跟協力團隊的教授他們吵架，他們寫的很好。問題是我沒辦法執行，所以這個東西我想，我是認為消防最主要的還是人事問題的一個盲點，因為你看警察局時代，他是一條鞭嘛，所以他所有的包括人事，包括任用包括各方面全部都是解決。

像現在各縣市下來都是空降下來，他什麼都不懂，就是要領導我們。雖然說他底下的很多科長，我們曾經九個科長裡面只有一兩個是專業的，其它全部外面。包括現在連大隊都快淪陷了。所以造成這種情形，我們外勤真的時間久了以後大家就會造成一個可有可無，反正你怎麼講我就怎麼做。我什麼事情都不管，會造成這個問題。所以我覺得說請調各方面，警察局那一套還不錯，就是一條鞭了，目前的話我想各縣市來講，最大的問題就是工時的問題，工時的問題就是過勞嘛。我想應該每一個縣市，基層人員在談的都是這個東西了。

講難聽一點，我們已經二三十年了，那個時代都過去了。小兒子出生的時候回家，看到你會哭。你那種感受，以前的話是勤一休一。好，真的是回到家小孩子都會哭，看到你會哭是陌生人。那現在是勤二休一可能休的比較多，跟家裡接觸的時間比較多，這種問題比較少。但是說現在各縣市外勤的話還是過勞問題，所以這個東西我覺得警察局，現在分駐派出所他們都很好。值勤十二個小時，其它都在家裡。

這個可以請我們團隊研究一下，我們就現有的人力，補充最近這幾年補充人力。我的意思是說可以考慮往這個方向，最起碼你跟你家裡，家裡沒有溫暖的話，其實你說你在工作上能夠多安定，我說騙人的。除非說，你像我們以前，從部隊那裡下來，都已經很少在家裡，比較習慣了。現在年輕人，尤其是現在特考班的，有些有社會經驗，有些沒社會經驗，那個更難處理。

而且學歷超高，有時候是博士，好，而且就可以給這個高中生大專生。因為現在比較資深的都是高中生大專生，還要警大的帶，那些真的是不好，很辛苦了。我這一點建議。

彭錦鵬：

好，包含我講的部分你們都列入考慮，有什麼問題比如說內勤工作，是不是一般的公務員就可以幹。這個也都僅提供，具體的經驗或你的感覺，因為我們希望，既然我做了這件事情，我就希望他對人是客氣的，是比較現實的。不要講的事情他不做。我們臺灣經常是這樣子，我們做的制度表面上看起來好像很好，但是實際上一做出來又不見得是大家可以接受，所以請大家務必就你所看到的。然後還有拜託，請大家分別五點都能夠談一下，好吧，我們就一次談沒關係，那後面的你可以談不同的意見。

就從你現在開始講，我們那個五個題目。

M2：

針對我們請調作業的規定，像我們苗栗縣的話，臺中市可能是特例了，他們有比較獨特的一個。我們在縣內也有聽過，有聽過他臺中市的，因為有臺中調過去的。其實我是覺得不錯，但是像一般縣市的話，像我們苗栗縣。都是遵循消防署的，就是一般作業，還有分隊長行政作業規定。當然各縣市他們自己也會第一個，就是隊員或小隊長，或分隊長。就是內部人調員作業規定，但是我想說這個東西定了以後，東西都在那裡，實施的時候不一定照那個東西。

彭錦鵬：

參考用。

M2：

對，用來參考用的，而且你換一個局長制度又不一样了，包括很多，包括還有很多像升遷也是一樣，這個東西都不一樣。另外一個就是包括那個升遷了，還有包括人事主任了，他有一個他的一套見解。因為他不是從消防體系出身的，像我們之前有兩三個都是從警察體系過來的，他對警察的任用條例很清楚。我們的福利都做的很好，其實像這個東西，你說人事來講，現在各縣市的話就是人事行政會計跟政風都是一般公務人員。

其實他們過來我們這邊，你說查我們的勤務他又不懂，做人事說實話我們現在有時候人事新換一個主任時，有什麼制度要改的時候，我們又要請大隊長。他翻一下其它條例，可不可以這樣子做。有些我們已經在做的，他都會說不行，所以我認為因為他體系不一樣，所以他會有不一樣的看法。針對這個東西，所以我是覺得說這個東西模稜兩可，各縣市定了以後你未必會實施，尤其是最近這幾年，什麼都假的，政治才是真的，我跟對人，什麼是對了，對啊，你像我們現在回來當大隊長的話，搞不好明年就副局長了。那這個真的是我們基層的不予置評了。

彭錦鵬：

不，請大家置評，因為會跟現在你們的工作環境都不相干，但是我說 M2 剛剛講的，如何建立消防倫理。這就是我們在制度上還要考慮的，換句話說，以後消防的各級領導應該要考慮到這些事情，我們都把它變成一個法律制度的話。那久了，五年十年就會生效。縣長仍是權力沒有錯，可是呢，他找到了人絕對是適合的人，我想這個是重點。

M2：

沒有，所以我剛講的意思就是，像這些東西就是警政署一樣，消防署這邊要有比較。從他當頭，金字塔那個點，你不亮的話。

彭錦鵬：

關鍵點都把它定出來。

M2：

對，那個燈不亮的話，你底下怎麼會亮呢，對不對。現在，縣長要用誰就用誰。那邊沒有一個條例，沒有一個規範。像我覺得我們臺中市的很好，我們就請消防署建議來當我們的局長，這樣子會有比較好的。像現在我們，講難聽一點，一個警政署過來局長，消防署說什麼根本不理他，對不對。你有錢來我就聽你一下，

沒錢來我就不理你，這就很現實面。所以我覺得說談這些東西的話，所有的重點就是一個，就是我們的頭頭。

頭頭你有錢要管人又管不動，那什麼都不用講了對不對。還有我們當宅男了。當宅男就是固定沒錢的，就是跟靠爸族、靠媽族這樣的所以我最主要的重點在這邊。對於這個危險職位價值表，這個我們不懂，因為這個東西好像現在只有五都。而且五都我所知道的落差也很大，我想這個東西最後面的一個問題，因為五都其它縣市沒有的話，會造成同工不同酬的問題，我想這個東西可能也是早晚會碰到的問題。因為這個我們沒有領，我們現在也不懂了。

針對第三個，像那個這個東西我就非常贊成，因為這個你公開透明的話，這個東西就不會造成就有一些詬病。比如說像目前我所提供的就是他們私底下有成立什麼網站，就是互相有訊息說整個互調，不是也有造成什麼金錢糾紛，這個如果是公開化的這個東西，就比較不會有這個問題。這個我覺得可以做，這個觀點很好。另外就是二十六歲，其實年紀的問題，我是覺得訂上限就好。二十六歲好像有點大。

彭錦鵬：

沒關係，講你的就好，要不要往下調。

M2：

我是覺得可以往下調，因為像現在定二十六歲，以目前來講，因為目前我們碰到的都是大學畢業以後兩年三年，兩年三年以後他們都有社會經驗，不會像警專生一樣懵懵懂懂。學長教他就照做照學，然後在學習中成長，我們以前老一代的都是這樣成長過來的，現在的他們有他們的想法。我也一直跟同仁灌輸就是說我們消防救災是整體戰，不是你個人。進到火場裡面是你保護我，我保護你，所以是互相去保護。

所以針對有這些，我很怕說去到現場，因為從業務上或生活上，你會發現有些就是很自我。自己做好事，其它什麼都不管，他不會說我們某某同事他會去幫忙，他不會主動。我覺得這個東西，就是特考班來的有好有壞，那也給我們學習很多東西了，說實在話。所以說這個年齡我是覺得說可以再降一點，你社會經驗吸取的，他以前在社會上的一個工作資歷，如果是還不錯的，跟我們相仿的可以會做的很好。那相同的他個性上也是有問題，但是你在社會上的利益，那個最精要的前面幾年，我想那個都是人生，就是初步的一個最重要的經驗了。

你如果經驗沒做好，你過來這邊的話，畢竟消防跟警察這個工作，跟一般外面的工作都不一樣。

彭錦鵬：

所以你覺得？

M2：

我覺得降到 24。

彭錦鵬：

沒有關係，大家等一下的都可以發言。

M2：

好，針對第五點，我們消防體系跟制度變革也是一樣。因為我們目前是雙軌制，我想各縣市都一樣。以前，如果是走警察體制的話，他就是你，就是造成他一步一步的像階梯式的這樣子走。按部就班的這樣子去爬，你對了真的是非常，就沒有人，就是說他們現在的消防官去考，一步一步去爬。我們現在是雙軌制沒錯，但是有很多就是政治介入嘛，突然間一個隊員弄一下就變行政科員。我想這個東西都會影響到團體裡面。雖然說表面上看不出來，但是工作的士氣都會影響到其它同仁，我想這個東西可以考慮的。

最後面總結還是一句，我們消防署那邊要有錢了，還是要有權了，沒有權的話。各縣市真的是，現在幾乎各縣市都是尊，數下來的工作都是照他去做了。但是做的成效怎麼樣就是一個問號，以上報告。

彭錦鵬：

好，非常感謝，我們接著請。

M3：

理事長，各位長官，我們是彰化縣的彰化分隊小隊長。針對就是我們提的五項討論的大概議題。我稍微看了一下，那有關第一點，那個機關對消防機關對定期請調的作業規定。管理特困這部分，其實特困我覺得有存在的必要。但是我覺得有些內容是要修改的，因為這個規定已經定了很久了，其中有些人我相信如果早期當消防隊員都知道，有些同仁會鑽這個漏洞，尤其裡面最大一個爭議，就是夫妻離異這個部分，造成後續很多的家庭糾紛。

有人說說是假離婚結果是真離婚，騙老婆的一大堆，所以我說這個真的是。

彭錦鵬：

你的意思是說，本來看起來好像是假離婚，然後最後就變成真離婚了，比例會有多少？

M3：

對，這個實務上真的都有發生過，因為以前待過的應該都知道。所以我說這個特困，真的這個條件是有，也是幫助。

彭錦鵬：

我完全好奇，這個弄假成真的。

M3：

應該不是弄假成真，是有人利用這個。

彭錦鵬：

有心人啦，我的意思是說有心人弄假成真了，這個會有多少比例。

M3：

沒有去計算過，因為這個黑數了。

彭錦鵬：

你聽到的，就像說感受到的。

M3：

因為這個是黑數，這個不可能有人會去統計了。

彭錦鵬：

這個可以做研究了，學術研究。

M2：

這個確實蠻多，事實上是說他為了請調，就用假離婚。

M3：

對。

M2：

請調成功以後，老婆回不來，這個實務上是有，但是沒有具體的。

M3：

對，沒有具體的統計數據，因為我主要看他一些特困的內容，我覺得有些真的有必要性，因為有些如果真的是家庭因素，你如果在不同的縣市，一個服務可能真的沒有辦法照顧到原始家庭。因為我之前是在臺北市服務，我畢業之後在臺北市服務，我覺得我畢業在我家庭，因為我是住彰化，如果我家庭有狀況。我臺北市我能不能，我現在調不回去。我在臺北，我能不能盡能力去負擔，我把所有的家人接到臺北來居住，這是一個問題。

所以我覺得這個特困的條件有存在的必要，只是說內容，有一些比較爭議性的內容可能需要去修訂。包括這個夫妻離異，因為這個是個人因素，我覺得不是不可抗拒的因素。我知道夫妻離異是個人因素，不是不可抗拒。你應該針對一些不可抗拒的因素而去定這個特困的條件，這是我一個個人一個淺見。那再來就是，跟在第四條，下面有一個不得參加請調。

因為這個雖然是他有這個規範，但是他還是以一個但書，就是特困條件之外。還有金門的部分，離島的部分。但是雖然我們規定上有這個規定，但是現在大家都知道很多縣市都，縣市首長，明顯縣市首長他主要的權力都在縣市首長那邊，所以很多局長急著迫於地方勢力的話，有時候不一定照這個規定來做。說資積分，總分合計未滿二十分，其實有很多新進同仁未滿二十分他就可以調走了。

所以說雖然有訂，但是沒有強制力，這是這個部分。那針對第二點的部分，其實我覺得，我想職務加給外勤他主要是分等級，外勤，內勤。有包括指揮科的，他的為勤的職位都不同的等級。所以那當然包括現在所謂的直轄市是他所謂的首都，那首都並不是每一個直轄市都有。這個是各縣市財政去規劃的，我覺得這個體能跟專業需要定期檢定，我覺得是可行，但是我覺得因為你這牽扯的範圍非常非常的廣，你可能要修改所有的制定的任用辦法，然後相關的福利配套措施。

最重要的是人員有沒有補齊，你勤業務是否專責化。因為你外勤，現在目前外勤同仁，其實都實施在外勤值勤了，他不怕救災的量，他怕業務的繁雜。以我們在彰化縣也占我們主要的一個工作精神壓力，業務占我們主要一個工作量。因為現在就好像，我相信署裡面也有一些長官，因為很多外國，包括署辦過很多類似到

外國去參訪的，包括外國到來我們臺灣來做參訪的，臺灣的相對，像外國說我們臺灣是相對真是萬能的，而且誇張，真的是廉價勞工。

因為包山包海，因為外勤真的是包山，包海其實你說有些縣市他能力比較不足，內勤人員比較少。他內勤他雖然是辦業務，但是其實真的是他辦業務嗎，他只是做一個業務的匯整，所有的事情是誰來做，外勤來做，外勤不做他們哪來的資料來匯整。所以說外勤的業務壓力反而是比較繁重一點，因為救災，因為現在我們的防火，就是我們的消防法規，就是各類場所消防安全設備，設置的各組，我們的安檢的部分做的很好，所以現在其實火災量在減少。反而是業務量一直在增加，那業務量這沒有辦法，因為人口老化的問題，人口結構地位，救火量一直在增加，這是不可避免的。

但是業務量一直在增加，也就是舊的規定不廢，新的規定一直出來。我們同仁一直在聊天說，今天訂一個類似一個計畫出來，類似就是暑期有一個防疫支援計畫，但是這個計畫是我們消防的工作嗎，我們消防三大任務出來，並沒有防疫這個業務。但是消防署已經訂出來了，你消防署定一個計畫出來，下到給消防局，消防局只會轉發給各大隊，各大隊轉發給誰，給分隊。實際執行的是分隊在執行，你一個計畫一個承辦人，一個計畫可以定的非常漂亮。你一周你要去巡幾次，你多少時間你要派出多少人，但是你知道基層要應付多少科室的計畫嗎，你現在的人力夠嗎，不夠。

其實我們私底下你很多東西你根本沒有去整理，有些一趟外勤處理，包含所謂的各项業務都要補回來，你說他會落實這項勤務嗎，不可能。就是我把這一兩個小時出來，我辦了好幾個業務回來，所以這不太可能的事情，所以我覺得現在你有一個退，就是內外勤，比如說類似你消防專業人員的體能。如果你說要一個檢測依據的話，你要把業務單位跟外勤單位給細分出來，但細分出來，現在很多單位，很多縣市是人力不夠。現在直轄市以臺北市的人力最充足，所以他很多業務都分發到所謂的大隊業務當中去了。所以他專責可能就是救災跟救護，他可以有時間是自我要求自己的技能跟體能。

外勤的話，那你在業務單位，技能跟體能就不是那麼重要。你就是計畫的執行能力而已，外勤就是你的救火災技能跟體能嘛，那內勤業務單位就是你的計畫的執行能力。那以前常常講內勤是在幫助外勤，但是現在就是內勤把工作丟給外勤，現在很多縣市都是這種狀況。那其實他的優點是，當你的福利制度可以你的配套你的業務，就是分工已經專責化的話，其實會讓很多熱心於外勤的同仁，像我對救護很有興趣，你就專走救護這一類。

因為像我們消防都要懂，但是什麼都不專業。包括化災的部分，化災這是非常專業。但是都是一個臨時編制的，那他特招一樣，當時為了相處，要相處要這個縣市要做。我就給他弄了一個評鑑分數給你，鄉署就隨便弄一個編制，我來應付給你。我覺得這是沒有意義的，浪費錢，浪費人力，給基層工作量而已。但是實際上有幫助嗎，我覺得對民眾並沒有實際的幫助。那它的優點是讓同仁可以，讓有心要走那個路線的，專心加強他的路線，通向他要走那個路線的一個專業技能。

再來就是它的缺點，就像我講的，如果你的福利配套措施沒有做好的話，今天誰想要待在外勤，每個人都要想擠內勤。我上下班，我計畫我把它轉發，我會整回來，工作很輕鬆。我幹嘛要待外勤做的那麼辛苦，而且休假時間又短，常常在停休。所以你如果以他的缺點說，你今天福利配套措施沒有做好的話，很多人假借

各種方式，我體能不過，我可能就換內勤了。我其實我都不用去爭取，我就體能不過，我就直接奔內勤了。我覺得這個，我覺得會一樣一個制度一定會有一個漏洞，只是把這個漏洞甚至補到最小的情況下。

如果你要有一個所謂的體能測驗，專業技能測驗，至少你不要讓有心人去鑽這個漏洞，就好像剛才特困一樣。你定一個條件，我夫妻假離婚我就可以調回去了，我就這個特困條件的，那再來就是針對第三點的部分。就是建立一個跨縣市的請調資訊網站，但是一樣，我覺得他這是可行的，因為他的優點就是他的資訊透明化。然後避免現在包括一些很多，其實外勤同仁你都一樣，其實你到同調的時間到了，大家都才是。誰又找關係，他調過去一定是找關係，你要調進來，你沒有去找關係，那真的是，像彰化縣。

金門這次收九個，十個報名收九，我們就開玩笑你一定第十名，你有沒有找關係，沒有啊。那你第十名，那真的是第十名，他就真的是第十名。因為他其實一樣，他的年資比較淺，是真的第十名沒錯了。但是外面就會有一些謠言了，因為你沒有資訊的公開，他根本誰會看到這個分數，看不到啊。只有你包括你金門縣，包括他們金門縣內部的也沒有人會去看到這個分數，包括當事人都不曉得他那個分數，他只知道他排的名次而已。所以在資訊公開化，這是可行的，而且就是避免一些謠言，一些錯誤的資訊在消防基層上面傳來的。

但是缺點一樣了，因為我們現在不是人事一條鞭，現在明顯地方首長在做主。你現在如果資訊公開化，你又會造成那個局長的困擾，那大家後來不走統調了，我走商調啊。因為商調跟統調是不一樣的，商調是兩個人互掉，或我缺人，我就要這個人我直接別抓過來而已，你那邊辦離職，我這邊辦復職也可以，他年資並沒有中斷，也是一樣有漏洞可以鑽。因為這個如果人事不是一條鞭的話，一樣是可以有漏洞可以鑽。所以我覺得他的優點是資訊很公開化，然後缺點就是你今天人事沒有，如果你局長你中央沒有這個約束力的話，由各縣市首長的人事權力在那邊的話，你沒有辦法去徹底執行。

我認為你執行上會有一個阻力，如果縣市首長是一個很好的縣市首長的話，他配合認為就是符合這個制度的話，那是沒問題。但是縣市首長就是基於民大的壓力，要屈服民大的話，可能執行深刻會有困難。在針對第四點說未來的除了像最高點是否為二十多歲，我個人的意見是，贊成了。因為二十六歲把他算一下，我們現在目前的退休機制，新的退休機制為老的話五十五歲退休嘛。如果是二十六歲他服務個三十年，差不多五十五歲，我覺得符合，剛好就符合我們現在圍繞一個退休現行的一個規定。

還有就是你正常的話，你如果求學順利，你到碩士畢業，大概也差不多快到那個年齡了。所以我們碩士畢業，你知道畢業的新生，因為你說到博士再來從事消防工作。真的是少之又少，碩士現在還有，所以我說現在二十六歲。如果你求學順利的話，碩士也差不多畢業了，研究所剛好畢業了，所以二十多歲是可行，那再來因為你在往上調的話，會二十六。網站上真的會收到一些問題人物了，你現在目前，現在有特考班嘛，因為現在是雙軌，所以我們警專正習班跟特考班。但是因為現在目前很多特考班，有的很好，就是落差極大。

就是有些人，他因為他在外面的民間機構，機關公司，混不下去了。因為他的個性，他的想法，他的問題混不下去了。去考一下，去補一下，因為現在好像也有所謂的保證班，補一下我就可以找到這個公家的飯碗。如果他在民間機關行號混

不下去，那個心態、想法觀念沒有變的話，他就會把這惡習帶到我們公共機構裡面。會造成我們領導上，你要從事再教育非常困難，因為他的觀念已經定了。我就是外面混不下去，我來這邊就是要輕鬆的，你在我來這邊我還要背，我哪會，這種事情他一定做不到。

那警專畢業生因為他就是一張白紙，他後來會變成什麼樣的人，當然這個基於各個機關，消防機關你要造就他是一個什麼樣的人。這個就是他畢業之後，就是消防機關責任會比較大，但是你特考班進來的。就是他本身是什麼樣的，差不多就是什麼樣的人。你要去改變他會非常困難，如果習慣打混摸魚，他就是打混摸魚，只要會推卸責任，他就會推卸責任。所以我說二十六歲就蠻好，剛好就是達到一個平均值了，就是你剛好差不多正常碩士畢業了。然後再來就是大概我們退休人員，其實目前的退休圍繞五十五歲，差不多剛好你可以達到你退休的一個年齡。

然後再來，因為第五點牽涉的範圍就真的非常的廣，因為前面四點都可以歸納在第五點裡面。它就是整個消防的一個體系，跟人事制度的變革。其實我在這個真的是比較專業，因為我們以前就是警消還沒有分家，我們是幾次用警察管理，現在還是一樣嘛，現在還是用警察人員管理條例。因為警察人員管理它畢竟已經存在那麼久，而且他們警察制度已經變革。其實我覺得他們整個條文制度是非常完善，我們可以去借用他們的一些條文制度。

但是裡面有一些不符合我們，包括他可能值班值宿、勤務規定。其實包括他的值勤時間跟我們也不一樣，而且他的緊急迫性也沒有我們這麼強，你去那一個派出所報案說有人搶錢，派出所會規定說你幾分鐘要到達嗎，不會。但是我們出勤人他有規定，其實我是有一個建議給鄉署一些長官的。今天我們一些法規制度的話，我們不要單純的抄襲人家的法規，也要把人家的精神給抄進來。包括以前的管理人制度、檢修申報制度，所以一進來，我覺得那個制度都很好。但是這一套制度是抄襲日本的，但是，在日本的話，他的責任是在檢修機構，不是消防人員。

現在反正我們消防人員占比較大的責任，一開始推行我們就被業者罵的要死。包括所謂的之前我們有開過一個出勤，規範的一個出勤時間，要定一個出勤時間嘛。各縣市都有去開會，後來消防所好像通過是，好像也是要定時間，好像是90秒跟120秒。但是可能超過一半的縣市是傾向於不要定出勤時間，因為這樣會綁死我們同仁，包括外國相對來我們國內參訪，他們都講全世界沒有一套說勤務規定，包括業務規定是一樣的。

他主要制定的是什麼。他不能規定勤務要怎麼走，他是大方向的一個制度規定，法規的一個制定。因為各縣市包括南投縣，南投跟我們臺中環境會一樣嗎。跟直轄市更不一樣，所以你規定他一個出勤時間，你只會害死基層而已。後來我問我們局裡面的，他說其實鄉署有去收集一些先進國家一些資料，他說有些先進國家制度，很多國家沒有定出勤時間，有些國家有定出勤時間。但是有定出勤時間，其實他沒有考慮到人家的勤務是怎麼排的，人家的服務勤狀態是什麼，人家有沒有其它的業務，都沒有。

他們就是八小時待命救災，我覺得這個人家定出勤時間，因為八小時我都不睡我可以啊。但是我們臺灣相對是二十小時，你叫他不要睡覺嗎，我今天如果有深夜勤，你說我隔天光休息嗎，你這樣定一個出勤我來得及嗎，我光穿服裝就來不及了。我們消防人員著裝的測驗90秒合格。你給我定90秒，我著裝都來不及了，我哪夠救市秒出勤，然後你自己定一個消防人員著裝測驗90秒，那他的分數。

就是你在火場的話，及格分數就是 90 秒，我著裝就要 90 秒，你給我定一個 90 秒要出勤，這不合適。

我覺得要定這個，就是長官的話，你要定這個規定的時候，你不能只抄襲人家的規定，你要把人家的精神給抄回來。人家的配套措施是怎樣配套才能達到這樣的標準，我們臺灣相對能不能做到這一點，因為我覺得這個第五項這個部分因為它涵蓋的範圍太廣，而且我覺得牽涉太遠了，我沒有辦法說一項一項去大概去談。我就是要求說以後你要制定一個業務法規，我說你要借助別人先進國家的法規，你要考慮到這個法規，他們定的精神在哪裡。

我們這邊的一些勤務能不能配合上，如果配合不上，你把它抄回來，直接害死我們基層而已，以上報告。

彭錦鵬：

好，這個我先稍微講一下出勤時間，他現在不會在我們這個制度裡面規定了。

M3：

我知道，我這是比喻而已。

彭錦鵬：

我們都法定出來，那現在乾脆講一下，從看一路到退休，到退場這些，就任何的經驗都請經驗提供。

M4：

理事長，還有長官你好，各位研究員。我是來自於南投縣的分隊長，我想我就針對這幾個議題，那第一個的部分我跟專門同仁想的也是一樣了。你完全，你有些特殊困難的，像有一些家庭因素可能到了結婚生子，都覺得家庭非常的重要。所以我覺得有些家庭因素，包括父母的一些重大疾病這些，需要照顧這些。

那當然你說你硬要把其它的那些，我還有十幾年不能回家的老學長，但是我覺得他如果特別困難或者特別急迫的話還是要存在。那第二點的部分，我想就是體能跟專業需重新鑑定。我舉一個例子，因為我以前有因為對，你看是特考班的。我看到他的時候，他是五十八歲才來當消防員的。然後因為當時特考班六十歲才能有辦法到年齡，那現在三十歲的話，你做三十年，就到六十歲才能夠建退。

李俊達：

他好像是三十八歲。

M4：

三十八，對，他做很猛他就退，那因為消防隊的這個性質，你都到五十五歲以後，因為我真看他初期。像我們縣市人都很少，有時候就不分台全是完善的。就親眼肯定他出勤，他回來的時候出勤晚上三到趟，他回來是，我叫他他都不理我，他也不知道我在跟他講話。因為真的是過勞了，覺得年紀的部分，體能跟年紀真的是需要轉換的一個東西。於是我覺得是不是五十幾歲，或五十五歲或五十幾歲上就不要在外勤上。讓他轉，我不知道有什麼工作可以來適用，因為內勤的坦白講像他們可能年輕都在外勤打拼，叫他純粹做內勤也是可以，但是我不知道這個可以做什麼，做內勤是還好，我覺得就是一年以上是不是就不要再從事外勤的工

作，能轉的辦法。那再來我是想講說，因為我之前是從花蓮縣調南投縣，都是很小的縣市。我覺得我們有時候要站在長官的立場，要把臺中市，臺北市這個都套在我的身上，不管是救災或是什麼，其實套起來我們非常難做，很多規定都是這樣的。像臺中市最少的分隊大概有十七八個人，我們最小的分隊說七個人左右，他出勤只有四個人，三個人了，一個值班的三個人出出勤而已。三個人出出勤其實你很難說有戰力了，那我們又像南投縣的話，臨近分隊的距離其實非常的遠，我們面積就比其它縣市，我們算第二大面積的縣。

出勤的那個資源又很少，那地市的人又很少。所以我們要比照其它縣市的那個做法，其實很困難。

彭錦鵬：

你們三車出勤三個人，意思就是說一車一個人，不對吧。

M4：

我們經常是一車一人在出勤了，我看很多應該縣市都是，應該是說現在的都是一車一人在出勤了，我說只有我們了。

彭錦鵬：

開著車以後自己去。

M4：

所以我們都要想辦法開車，要想辦法拿標槍，要想辦法完成。我們也只能開三台車，你多的我們開不出去，這麼多的人力而已。我們的外勤，現在安檢提供那麼多，安檢出去同時間就沒有人了。消防戰術並不適用於鄉下，但是空口說白話。沒有辦法，因為我們這邊一人一車我要什麼消防戰術，我的消防戰術就是民力運用而已了。

最近人都很少，感觸特別的深，都是這樣在救災的。所以你說我們年輕還可以這樣子做，做到五十幾歲，你還叫他出這麼重的勤真的不太可能了。而且我是想說當然能夠盡量的，你不要說你平均分配的配備給各縣市了，是不是鄉下的一些比較少的縣市，因為我們真的很吃緊能不能先給我們撥一些。讓我們先達到最低人的數限。像我之前我們縣少人，我是分隊長還兼內勤在辦業務，我們就少好幾個，所以還要再兼內勤再辦業務，因為沒有人了，我們還要兼辦業務。真的非常辛苦，對，所以我想就是體能部分，當然是體能跟年紀。

當然有些年紀夠大的話，我覺得體能真的是需要來做，你核定的前提就是先把我們業務一些規定降低。然後光業務又累，勤務人又少，其實對外勤是一個非常大的壓力。我們這麼大量的工作，但是這麼少的人在做，**壓力**大了。好，第三個問題，因為我是也希望說如果有的話可以做一個，叫他知道做那個縣市比較有缺，那也像我們要調的話，南投我們可以去臺中應徵看看有沒有機會了，對，這是另外一個想法。

他因為我們這邊不行，可以應徵臨近的縣市縣區，是這樣看的。但是他一樣有缺點，像缺點就是政治利益介入太深了，我知道哪邊有缺，沒有去講，大概是沒什麼機會了。所以這個可能政治利益的部分還是得考量的因素，但是有的話，大家知道說有一個方向了，如果說這個縣市能夠提供的缺額比較多，就可以往哪個縣

市去擠。第四個的話，因為前面大家都講了，實際上 26 或更低，這是我的想法跟他們比較有點不一樣。

因為我是觀察到最近我們新進來的人員，我不管現在教育制度出了什麼問題，前陣子我們局還找了一個役男批鬥大會了。還上了 PTT 跟各大版本。役男批我們組完我們完全不守規定，怎麼怠惰。我覺得現在的年輕人我也不知道發生什麼事情，只要誇大一點規定，我不管我們局是不是沒有人，拼命的打。反正我覺得像我們七開頭的人比較沒有反抗心那麼強，我覺得既然年輕出來的反抗心非常的強，而且他們又有讀書，規定又看得非常的死，多一點都不行。

所以當然，以體能來說如果在五年前我覺得是越低越好。但是在這幾年我反而覺得不一定完全是這種，甚至到三十，真的三十的話，如果超過三十以上的話，退休的做太久又到我們剛才講的問題。所以我覺得二十六是可以了，甚至二十六高一點也可以了，不要超過三十這樣子。好，那針對第五個問題，我希望我們訂立一個專屬於消防員的法規，因為最近我們在幫我們局的一個同仁，他接受我們的測驗，然後他發現一個狀況。

我們跟著是講他因公，他說這個算因公，什麼受傷什麼都不算。因為他那天是主動的來接受我們的測驗，所以他不能算是因公。我覺得這個規定也很奇怪，不是什麼只要，連上下班這個都叫因公，那他接受我的測驗，他發生問題這不叫因公，所以最近很多人事，非本局的專業人員在解釋很多法規上，部門的解讀都完全不一樣了。沒有反應到實際的情況了，甚至我還希望說人事是可能要消防隊員這種來擔任警察局一樣，這樣也不錯，不然你的解讀法規上很多，都拿縣府用無關的解釋。造成我們實際上運作起來不太可，這是我想到這樣想到的幾個建議，謝謝。

彭錦鵬：

好，謝謝，我們就請 M5。

M5：

理事長，各位先進，各位學長大家早上好。剛幾位學長其實在消防的一些業務，還有中央跟地方之間政治落差講的都蠻詳細的。那這邊針對我們提綱的部分有跟在雲林縣這邊幾位比較資深的，甚至說比較新進的同仁，還有我們的人事單位包含內勤的科長都有稍微做討論過。有一些資料針對提綱一的部分，特殊請調困難，在文書作業上面來講，像特殊請調的困難的因素，好是在他服務的機關，他要申請調離開這個縣市，回到他想去的縣市他才有試用。

假設說他要從臺北調回來雲林，現在雲林這邊是沒有考慮到他特殊因素，因為是由地方首長去按照公務員有整編法去生產，面試然後勾選以後，如果他真的在勾選名單以內，他才能回來。所以他在臺北如果就算他是特困的因素他要調離開，不見得他要回去那個縣市，他會把他扣在裡面。所以這個其實好像在警察跟人事一條鞭制度裡面會比較適用在他們那邊，不會讓地方的首長有那個因為公務人員有升遷法的關係，去任命的時候，他可能連特困限你的事情。

可是我這邊面試的時候，我會把這個列入我的優先考量，因為他也是特困，我也是特困，他也是特困。那像剛剛提到的，看誰的那個封面的那個山會比較大而已，那可能就會在雀屏中選的名單裡面。那因為在我們縣市可能要調離開雲林的會把偏少，那也有少部分是要用特殊特困的因素請調。因為他在隊員進行請調過程中，就像剛剛學長講的那個制積分是要滿二十分才可以去填請調作業。如果我年

輕人剛畢業，我家裡剛好是有特殊困難因素，我沒有到二十分我就要透過這個方式來請調。

所以大部分的朋友就覺得這個是可以保留下來，只是說因為沒有一條鞭的人事制度，所以在他要調出的縣市，他可以在名單之內調離他，可是他要回去甄選的那個縣市並不會把他特殊困難的因素列為必要的考量因素之一。第二點的部分在危險勤務加給，因為目前外勤的，包含其它縣市有些在大隊，算外勤也有算內勤的，他們都是跟外勤一樣，都是只領第一級的危險勤務加給，那內勤可能是只領第二級，那如果說把外勤的消防人員去做體能跟專業的鑑定，去跟他做職務的調整。

在我們的體制上來講是說，他隊員如果說他在體能跟專業的鑑定，如果說他不適任在職領第一級的，我選勤務加給，就是說比較不適合在外勤，他可能在內勤沒有位置讓他做。我們內勤沒有隊員的職缺，好，那如果說假設他年紀到了。像剛剛說的，如果他比較晚出任消防，他退休的年齡相對來講也比較大，年紀比較大你要讓他進去內勤辦業務，可能他也沒有辦法適任，而且在危險加給的薪水，跟職務加給都變少了，而且包含超勤加班費也變少了，那對他來講應該也是蠻大的負擔。

所以你要給他調整，不知道要調整去哪裡，因為可能他也沒有部分進內勤，我也不想要進內勤，我就是想要在外勤。可是在這個鑑定設定下去他就是沒有通過，如果像剛剛南投學長講的，特考班出任消防的年紀比較大，因為現在的公務人員退休法修正以後，他們圍繞降你的職務。除了有工作年資外，還要年滿五十五歲。那如果說我要年滿五十五歲，我才能退休，而且我要的那個工作年資要達到一定額度的話，因為我沒有辦法讓我去剛講的說，有職務的整體。那我就是只能待在外勤，就是等到我年資到了，我可以全額領月退休金，我才會離開。

我就只能一直在外勤，在那個分隊一直待著，就我沒有辦法讓他一個淘汰的機制，讓他去內勤。或者是說我們圍繞這樣子的職務，像以前可能任職滿十五年，年紀滿五十五歲他可以申請自願退休，他還可以領到全額的月退休金。他是不是就會另外去考量說我的福利沒有減少，我自認為說我的體能跟我的專業可能比較不適任現在的外勤作業。那我可以在此福利制度下，申請自動退勤，是不是就有一個比較。

彭錦鵬：

這個可以用，那就減額年金來處理。

M5：

那個年金的制度因為離我還蠻遠的，所以我沒有深深的去了解。

彭錦鵬：

不是，我只是講很簡單，按照你剛剛講的，我可以五萬塊退休的時候，我可以減額，按照年份我可以減額變成為比方說四萬，我這個是可以設計。

M5：

那是可以這樣子去做，可是說他當事人他不會覺得說我就繼續在裡面待著，等到我的福利可以全額，不會減少的。

彭錦鵬：

這個因為重點是能力了，你必須要有能力能夠來擔任了。

M5：

沒錯，就是他的能力要在一定的水準，因為其實像剛剛學長講的，特考班的同仁他在外面歷練完，你又進來，他的認知上就覺得我能做到這樣子。你也是領一樣的薪水，我也是領國家的薪水，為什麼。這個單位主管他就說整個消防體制，在消防體的體制裡面對比較資深的同仁，因為他的年紀大了，我的體力不好，我晚上可能比較不好睡，我可能是不是在勤務上面，可以讓我減少一些勤務。

可是現在的年輕人不會這樣想，他說為什麼你可以減少勤務，可能諸如此類的東西，就是要去調整他的職務。沒有位置讓他調整，而且他又是受限於退休制度的關係，他還是繼續在外勤撐著。有可能他當單位主管，還是說在其它的大隊長或長官的考量，這個局長他可能態度或者是說他的精神跟他的體力已經不像以前年輕的時候那麼專業，他會不會為了避免說讓他出勤不幸發生什麼事故。比較站在保護他的立場上，讓他就是繼續撐到他全額的退休福利，到了他才能退休。

第二點的部分我們有稍微討論一下，因為也有年長的學長他就是因為真的還沒有到退休年資所以他不要退。那有年長的學長他態度也是很積極，可是他的體力在救災的現場可能沒有辦法撐那麼久。年輕的他會產生疑義，就是說他為什麼能去休息，我為什麼不能去休息，這個部分外勤。另外第三點的部分，請調資訊其實在請調作業規定裡面，在雲林來講，其實要調進來的，跟要真在辦理公開甄選的時候，報名人數大概都會超過職缺的三到四倍。

那即使沒有規格公開的資訊，即使在他只要想回去雲林，他就會一直去透過其它的關係去了解到雲林到底要徵才的數量有幾位，那什麼時候要辦。就是程序什麼時候，其實他都還會知道，所以這個公開資訊的平台，其實我覺得是有必要去設定了，讓其它各縣市他想要辦理，我們要做為他可以知道說今年雲林大概會開幾個徵才缺。那這就像第一點我們剛講的那個特殊請調的部分，你就算你有一個公開的資訊平台，可是你的人事上面，你還是受限於地方首長的一個決策。

你明明知道雲林有十個缺，可是總共報名大概有三四十位，就算你在整個調進來雲林縣的總排名裡面可能在前十名，可能在公開甄選，就是說面試在機關首長前面的時候，你不見得會站到前十名的名單裡面。所以平台公開資訊可行，可是跟第一條一樣。我的請調還是受限於機關首長的權責，第四點，一開始大家看不出來為什麼要去設定出任消防人員最高年齡二十六歲。所以我們那邊有在想說是不是因為二十六歲他服務了滿三十年，他大概年紀也可以達到我們現在新制退休法的規定，他也可以去辦理退休。

那後面我們那個人事資料那邊提供的就是說，現在的警察特考年紀大概在十八歲以上到三十七歲可以去應考。那警專也是十八歲以上到了歲就可以去應考，那其實以我們在場的外勤的這些前輩們，大概都是每個人都是從最菜的那天，報到那天開始服務到現在。那即使在我的認知裡面，即使你出任消防也有不管他是警專生還是特考生，他其實實務歷練但是在三年後，他的那個實務的那個經驗才會慢慢的到達，到達飽和。那如果讓他在三十七歲才進來考特考班，等到他歷練了一段時間，他覺得他的讓人家認知他的實力已經跟經驗還有專業技能都到達他已經四十幾歲了。

他可能再衝也沒有辦法再衝幾年，到最後如果滿了五十歲，他還不能退休，就像剛剛第二點職位調整的部分。就等於一個惡性循環，我年紀出任消防年紀比較大，我又要幹的很久才能退休。所以大概三十幾歲，大概做的五年，甚至說十年他的態度和體力，跟專業技能的部分可能就慢慢的會面臨淘汰，我們單位裡面比較年輕力壯的同仁可能就會把他歸類在於老弱殘兵一類。

現在消防中，訓練中心裡面大部分的訓練其實都比較著重在精壯少年的訓練。這些能力精壯的少年，進來消防以後，這些年紀比較大的如果真的沒有辦法有一個立體之力，有一席之地在那個單位待著。他可能會過的比較辛苦一點，所以就是像剛剛學長講的，即使年紀可以讓他變輕一點，讓他可以在實務歷練跟實務經驗去加在他身上。也有專業技能鍛練完，他應該就是在非常精壯的年紀了。那如果說你年紀變大了，再來應考，再來出任消防。是不是像剛第二點我在圍繞年紀大，我在月退休金不會受到很大的期望落差之下，讓他有一個退場的機制。

如果說我覺得我的福利沒有變少，那我也覺得我年紀大了，說好聽一點，我對這個工作可能沒有辦法勝任。說難聽一點就是已經看破了消防這個圈圈裡面的體制，對整個服務的環境，我沒有辦法再接受。我就是退休離開，現在第五點的部分，就像我們大家在講，我們消防其實是雙軌制，理事長有強調說在我們一般局裡面會有我們科員，甚至消防專業人員在警大畢業以後，往科員去承辦業務。也有一些那個像理事長講一樣，讓外面的一般行政人員進來辦業務的話，就像剛剛有些學長講，我們的消防專業領域，跟一般的公務人員專業領域其實是不太一樣的。

那如果說他像在我們局裡面有出任一般行政公務人員，他就進來消防局裡面去辦人事行政會計政風。他就會慢慢的累積到說他對這個整個消防局他會比較熟悉的，他不會去把一般行政跟消防行政去把它有一個隔閡。那你如果說在一般公所或者是在縣府機關，一般行政機關他待了三五年，他待了五年以後，他覺得他這個一般行政的環境就是這樣子。他來到消防這個圈圈裡面，他覺得他就是應該這樣子。可是他不會覺得說在外勤的消防單位，跟在消防的業務科室他的專業業務其實跟一般的公務行政是不太一樣的。

如果說他出任一般行政，他就來消防的專業領域裡面，他面臨的工作其實都是在辦我們消防一般的專業業務。那像剛剛講的第二點他如果說隊員升小隊長以後，他年紀大了如果說他真的能夠等於像讓他轉一般的消防行政，他可以變消防科員。可是他就只能到消防科員，他就不能再到外勤去。因為這是考量到他的年紀，考量到他的那個年齡他沒有辦法適任到外勤。就讓他有一個退場機制，甚至讓他進去內勤當科員辦業務，如果他真的不行，能就只能退休。

如果說在我們消防署人事一條鞭的制度還沒有出來之前，剛談的這些在實務上還會讓大家看到。這個一般外面的科長，一般的行政科長可以調進來消防的專業科室裡面當科長。就像剛剛學長講，就變成是一個外來的進來一個專業科室，跟專業領域團隊裡面去領導其它外勤的所有專業單位。所以相比其實比較沒有這種情形發生，在溝通其業務，在跟消防局裡面，跟消防局外面的外勤，在溝通上其實比較沒有落差。

那一般行政科室，就是屬於那種他們比較專業領域，就是人事一條鞭的部分。那像剛剛學長就談到說像警察的人事制度裡面，他的所有的人事科室裡面的承辦人員包含那個科室主管都是由警察一條鞭體制上，他對於人員管能力。了解那個他

的福利跟他的制度都會比較清楚。那現在像消防局我們多的人事單位都是依靠外面的人事人員，人事專業人員進來辦人事業務。他就到底我們消防人員是要適用一般的人事條例，還是公務人員內用法，還是做為警察人員管理條例，就會產生比較多的一些衝突了。如果他願意替我們消防朋友在想，大家都比較會認同，他是站在跟我們站在同一個圈圈裡。

可是如果說他是以一般公務人員的福利來講，可能跟我們消防人員的一些福利制度，設想可能就沒有那麼的周到。所以其實大家都還是比較期望一條鞭的人事制度，出來以後包含：請調作業、特因，包括我們在退休的保障。還有一些你出任包含到你的受訓，升遷跟那個退休甚至說淘汰機制，就像理事長講的可以一條鞭其實都可以很清楚。這個其實大家比較期望，比較讓整個所有的外勤都是在，到底是要適用在哪個人事制度裡面，還是說我們的勤務，我們的業務包含我們的人力補充跟業務的專責的化，其實這個大家都談到都已經不想談。

大家已經習慣了這個沒有辦法，我們去改變的東西就只能靠中央那邊去爭取。那像前幾天大家同事在講，人力要補充結果好像是他們有看到說警察的特考招生員額，大概是消防特考招生員額的三倍。新的，接下來要招的，所以讓大家覺得說到底消防署的表示說，我人力補充大概在幾年內會達到飽和。可是大家都還沒有感覺到，就像我們分隊從 90 幾年到現在，其實整個人力都還在十位而已，根本沒有感覺到人力的補充有很大的幫助。

那在人力補充方面每年都有退休的人員，那可能在我們比較偏鄉的消防局，你要補充進來的新進人力，其實跟退休的人力大概保持一個平衡，所以沒有很大的人力補充的利益看得出來。這是這邊一點，小小的建議。

彭錦鵬：

好，非常感謝這個大家的發言，那我們有一個問題要處理，現在請大家想一下。我們要單獨的建立消防人員的訓練的話，就以你們這樣子多年的經驗，你覺得我們未來的消防學校，就這樣一個名稱。在職前訓練的部分，你認為多久，幾個禮拜，幾個月或甚至於幾年你認為是比較適合的，你稍微想一下。就是說基礎的職前訓練，我們假設二十六歲進來，那你覺得這個消防訓練職前訓練要多久？不好意思我就稍微問一下好不好，謝分隊長你覺得？

M1：

理事長，我是覺得你的想法是消防人員的基本訓練是很重要了，那目前在竹山現在是一年。那在招聘的時候，就下來實務訓練是半年，避免來講，因為我們知道像去年招生好像有員額數。說是要七百人，那最後具體就六百個人，那六百個就有受不了體能訓練的，可能就少了兩成。在這裡又，所以說這是很多，像比如說我本來是要補五十個，可是因為員額上不足，可能會變成三十個。這是大家怎麼說，大家一直在想人力不夠的，因為每一年都有人在退休了。

那這個部分我當然是建議說，其實像以前新北市曾經自己辦的，招收五百人，不知道辦了幾批次了，所以說突然間新北市他一下子就有。他們就自己去框那預算，他們自己去訓練。進來就全部都在那邊，那也有碩士他們說可能進來之後，就是裡面有規定說你要六年才可以去做請調至其它縣市去。所以對這個方法也不是錯，如果說以後在中央或地方。你各縣市裡面自己提出缺額，你自己有辦法，

那這邊有能力上的話，就是可以去學新北市這樣去做，這是最快補充人力的一個方式。

那當然我們為了中央統一的話，我剛想到說，成立一個消防學校我覺得很有必要。但是消防好像小媳婦，寄放在警專，警大，那這邊，真的像小媳婦。那去到那邊訓練，人家其實也不太愛理你，這個我們都可以感受得到。如果說現在已經陸陸續續都已經開始在竹山那邊訓練，我覺得現在最近這兩年中，99年以後我覺得他們整個的專業體制慢慢出來，一個畢業生就有七張執照等等，反而我們這些老的都沒有。好像感覺有點跟不上人家，但是還是很重要。那我是覺得如果是維持在一年，那就是經過就像我以前，我是當隊員的時候，我也在那裡當過督察員，那個時候什麼都歷練過。

我覺得說你我以前在起碼是訓練九個月，那到大學之後，實務訓練了半年，在自己去取得勝任的考試。這是以前的方式了，我覺得九個月不錯，那九個月出來之後，你更清楚的補足到一個能力，那再由各大縣市裡面，各大院裡面去辦的職務職前的訓練。那職前訓練之後，他覺得這樣還不錯。可是在於他因為考試嘛，四等、三等也要考試。

彭錦鵬：

好，以後可能所有的等數可以減少了，不太可能，其實我必須要跟各位講，中華民國現在有所謂的叫做五等的考試是光盤，我用直接數據跟你講說。我們現在不管是哪一等，大概就百分之九十五以上，統統都是大學畢業。所以你用學歷來弄的話，一定沒有意義。也許還加一個碩士或加一個博士好一點，但是五等呢，基本上已經光盤了，因為這個初等的也是博士在考，這是給大家參考。好，你剛剛講到是九個月跟一年有真的有需要這種參考，來請第二位來。

M2：

我這邊意見，我想說一年是差不多了，因為他現在竹山訓練中心現在的給特考班，結訓以後，八張證照，照著時間算的話剛剛好。但是我發現說唯獨缺乏一個課程，就是他們的思想教育跟倫理教育，我想這個養成教育以後，在那個警專的話，這個東西他做的很好，所以在各縣市分，尤其是在那個基層的分隊。他們下來了以後，這幾個思想教育，這些倫理教育不錯的話，還可以比較好。尤其是現在的特考班，真的是不好帶，你給他很多的技能，給他很多的證照，但是他沒有這些中心思想的話。等於說你現在浪費這些訓練，尤其是現在特考班，有很多我有注意去看，有很多都是跳班的。來了幾年之後，很多就轉到鄉村的制公所。

因為他們很多都是利用這個關係去做的，那這是針對這個訓練的部分，另外的話，我記得現在電視上吵的沸沸揚揚的就是勞退公務人員退休的一些退休機制。我想說我們請我們幾個還有我們的消防署，針對我們警察跟消防圍繞的可能要單獨拉出來。不然你看這幾年大家要搶退，搶退的結果像我們去年五十二還是五十三個，結果退了三十個，你人力是越來越少了。

因為大家都怕他那個退，因為這個勞退的話，剛才很多學長都在講，你四十幾歲五十歲在講，那是體能真的不行了。你不讓他退你能幹麻，你要留一個人站在那個又不能救災。我記得我剛畢業的時候，一個小隊長，五十八九歲的，手還會發抖。一火警了，火警警來了，他就慢慢走，走到值班來幹嘛，負責值班。什麼事情都不能做，好在只有一個人而已。如果一個單位有兩個三個那怎麼辦，值班台

擠滿老隊員。然後救災車子也開不出去，然後我想說這個東西，這個訓練跟退休，尤其是退休這個在開會的勞退機制跟我們檢討。

彭錦鵬：

事實上現在中華民國如果一定有退休資格而沒有退休的，那都很偉大，都應該表揚，都是能夠經得起別人的白眼，就是說你怎麼這麼笨你還繼續幹。就像我這樣子老早我可以去這個退休，然後可以找第二份工作，所以這個完全了解。

M3：

我覺得先講說先成立消防學校，我覺得在消防學校裡面設立他還是有學歷，還是沒有學歷，還是單就一個訓練中心。因為你既然是在學校的話，就牽扯到學歷的問題，如果是訓練中心就沒有學歷問題。

彭錦鵬：

事實上應該是沒有學歷的問題。

M3：

那就是訓練中心，他並不是一個學校，那就是訓練中心。

彭錦鵬：

這個為什麼我一開始跟大家講說，就是這麼一個名詞可以來。我們也做調查，然後一般天這種，英文的話大概就是 **Fire Academic**。大概就是這樣了。

M3：

如果單純是一個訓練中心，你學生就是你收學員進來的一個管道。因為現在警專生代話，警專生他可以限制年齡，限制性別嘛，但是特考班，是一個國家考試的話，你就不能限制性別。因為今天基於兩性平衡，我們不是說要輕視女性，畢竟消防這個工作真的是一些比較勞力的工作。現在很多這邊的這個女性，已經開始在頭大了，因為現在女孩子越來越多。

彭錦鵬：

這部分我們也都理解，其實我們也聽取很多意見，很簡單，考試的時候同樣水準。同樣標準，運用的時候，人力運用也一樣。然後有適當的非常機制。

M3：

以目前特考班的錄取的標準，雖然說考試當然是兩性平等。但是他錄取的體能測驗並不是一樣的。

彭錦鵬：

不，這個就是我要講的，既然是性別平等，而且是工作上的要求，那麼就完全用工作上的要求來回到那個錄取的標準就這樣子，我們就不說男生了，我們就避免掉後面那個女生會覺得說不公平。

M3：

因為其實女孩子進到消防這個圈，以前都是純陽性，所以覺得有很大的一個幫助，覺得女孩子進入的管道不一定要從這個管道。有時候還可以建立起那一個管道，那這個單位需要幾位女性進來，而不是說無限制，無限制真的會造成說，有

些單位需要有女性進來，這個改變第一個單位的一個生活。就是一個習性會非常的，我覺得是一個正面了。但是太多就不好，太多就變成很多，現在很多分的一個單位幾個女性。

現在又牽涉到寢室，兩個人不能同一個寢室，因為備勤不能同一個寢室，那男孩子被丟到一個比較差的環境。女孩子就，好的一定是留給女性，因為正常就是要照顧女性，這是我們先天就是這樣。所以說在對基層會有點不太公平，那照顧女性男孩子就不用照顧嗎，我不是一個歧視女性的部分，就是我覺得有必要，但是我說錄取的管道建立一個比較適當的管道，而不是沒有限制。再來訓練，目前特考班不管是七張牌或是八張牌，現在某些如果各位學長在外勤，很多特考班出來，他那個牌照其實嚴格來講是沒有用的。為什麼沒有用，因為他們純粹是為了拿牌照而在訓練的。

今天受訓完之後，他就拿到了，準備下一個證照了，緊接著就是下一個證照的訓練。基礎化態班，這個 T2、T1、T2，再來是什麼所謂的火場班，初級火場班，這個又過了。他只要證照拿到三個月我們再問他，忘光了。其實到外勤還是要從頭開始再練習，我說證照是讓上級長官說我有給他訓練，他自己負責。如果所有變成是這樣，但是我在訓練，所以時間長短我說一年，真的是一年差不多。因為我們現在很多東西都是證照式的，就是你有這個證照就代表我訓練過你而已。

所以我覺得一年時間，就基本更牽涉到後面我們講的，我覺得要專責化了，我覺得要專責化。因為你專責化你就走，你就不用拿那麼多證照，即使你有那麼多證照你都會嗎，其實不見得。你如果走我要走的路，我可能要走救護車的部分我就針對救護 T1、T2，可能就是我就專心專意在這條我要走的路。那這訓練時間，我大概是在一個訓練學校，他也是一個通盤訓練了。

那出來的時候再讓他選擇自己待過的，選擇自己想要走的路，所以剛才時間大概一年的時間差不多。如果單純專業訓練的話，不要起到一個訓練的話，專業訓練的話，多拿幾張證照拿出來的訓練時間差不多是一年的時間差不多。

彭錦鵬：

好，接著。

M4：

我的想法是半年了，我想要更短一點，第一個原因是因為這樣輪著比較快，那第二個原因跟這個學長，他們講的有點類似的。因為我覺得學習並不是你從一張白紙我給你一個知識，你就能夠完整的學習，你應該是有點實務經驗的再去學習，你的學習才會有點快，因為我覺得沒有。我就怕他那個特考班的人員了，你現在有七張證照，但是我照一個自我邏輯。你還是用一個問題的大規模的思維來答這個邏輯，那我覺得因為你可能缺乏一開始要從基本開始理。

所以我現在就學習的角度，像剛才我們在一個學生的特考班的分隊實習。我想大部分的，包括我自己，我也不敢進入太深，我叫他在旁邊看而已，比義消還不如。可是你看義消的學習，他可能是他前輩稍微帶他講一下，就進去了。就像我們大概我們這一輩的大概也都是，學長為什麼教我們，我們也是默默的跟著他們，什麼也不懂也就默默的進去了。然後進到火場之後，事後我們再去在職再去進修，會想到原來這個東西可以這麼的來做。

那我們就學習，他也新的這種背景化，學習比較快，所以我覺得半年把一些基本的教育教學好，這是我的想法。

彭錦鵬：

OK，非常好。

M4：

那目前在訓練中心，訓練的機制好像是只要你有興趣訓練他出來就會給你一張證照，那目前的特考班，他訓練完以後他先不到外勤人力。他還要有六個月的實務訓練，那這六個月他不能開車，他不能進火場，他可能就是只是要在學習，可是當實際上在人力的補充上。其實是分擔了一些比較雜碎性的事情而已，那其實他實務上的，他只是在學習，他沒有辦法針對他的實務訓練在到期之前去執行那些分擔現場救災工作的部分。因為現在有兩個那個招生的管道都是警專生跟那個特考班，那特考班目前訓練一年，然後實務半年。

那警專生還要在學校歷練個兩年以後，然後再畢業考上各崗位再分發到各個。那如果說整體來講不管警專生或是特考生，他能夠在。我的建議是說他能在半年的時間內，像剛剛學長講的，訓練一些基礎的專業知識。然後再用半年的時間去訓練一些包含我們現在目前較著重的火災搶救跟緊急救。他只要到分隊以後，他就能立即去執行救災，去執行救護。而不用受限於他還要實務半年的那個，實務訓練半年限制，其實這樣子對人力上的補充應該會比較有幫助。

那訓練的時間太長，通常他第一個訓練結束，有可能他結訓畢業，他第一個訓練的內容是什麼，他忘記了。就像剛剛學長講的，就是他的七張證照，八張證照不管幾張證照，真的比我在當主管，他的證照比我還多。可是你把一個事情交給他，他忘了，那訓練中心可能只是把他這一個訓練的模式，趕快進入到你的身上。那時間到了你出來就可以實際救災，可是事實上不能。包含警專生你在學校訓練的項目，基本的知識有了，可是他到外勤來他還是要去重新去歷練這些外勤的救災，救護，甚至為民服務。包含跨災處理，包括其它零零碎碎的勤務他都要重新去摸索。

那其實實務上跟在學校學的東西其實很多都是以實為重，就是在學校學的。學理其實畢業的大概半年，他應該就忘光了。重新歷練到實務上面的那個累積跟技能的學習，我覺得是比較重要的，以上。

彭錦鵬：

好，謝謝，好，我們這樣子大概兩輪的這個發言之後，我不曉得各位有沒有什麼再補充的，謝分局長。

M1：

理事長還有局長還有各位學長，那我現在補充一下我們這個消防的制度的這個部分，因為 28 年警校就已經分立到現在。那現在還是適用雙軌制，就是說警察條例和建置的部分。希望大家其實他們還是體制從以前到現在，希望消防能建立一個，我們每一個人的制度或就是大家也比較期待說希望盡快去把它建立起來。那因為他裡面的人事制度裡面，他有包含很多相關扶植的一些規定等等。那畢竟我

們臺中市目前我們的制服，我們自己都有在做變更，但是說實在還是應該，如果以中央法規還是有點抵觸了。

他說如果以後是這制度你把它建立起來，或許可以適度的依照地方政策不同，服飾就不一定去做那個。那當然服飾裡面有包括人事資金調配這個部分，那人事資金調配的部分應該是調回去的，應該是很不可能的。如果要再調配你那個不可能，那當然是希望說剛剛理事長提到，人事相關制度哪個地方可以做參考，比較可以做預選。有那個量之後，各縣市慢慢會開始建立起來，剛開始他們可能會有磨合期，可是未來人事制度或者整個把它定的明確之後，我相信有一天會達到這個標準，大概是這樣，謝謝。

彭錦鵬：

好，非常感謝，還有沒有什麼其它補充的？

唐雲明：

很高興，今天我們幾位第一線的打火弟兄都能夠提出寶貴的意見。其實快兩年時間，我認識彭教授這個團隊，我也綜合大家意見，隨便把我們初步的結論給大家，那大家如果還有什麼想法，不一定在會議上，隨時都跟我們研究團隊來反應。我想我們今天來最主要就是說在提出最後結論之前，能夠再提醒大家。那剛剛我們的主持人有提到，現在大家都知道，我們養成，按照目前其它特考，其它警察學校每年都沒有考上的。

這個造成非常大的困擾，結果學校訓練兩年，訓練四年，就因為一個考試沒有過，那你在學校的就要養成這樣的，大家有提到也非常重視這個倫理，跟中西思想這個真的是，我是覺得這是目前是一個很大的危機。大家都有提到，那我們組織可以注意到這個，我們為什麼要去推消防專屬的法規，也是要突破這個。養成教育你要這樣考試，就是存在這些問題，那這些考不上的話，產生很大的挫折，這個我想也第一個跟大家說。

那第二個剛剛可能大家有提到目前因為還是在這個考用制度，所以大家已經注意到這個證照很重要可是還是要遷就目前的制度。其實我們也看各國的制度，幾乎歐美或德國大家都是已經養成這樣的，就是半年。那半年只給你最基本的訓練，那後面還有更多的訓練其實就是在職訓練。那這個訓練還有一個特色，他只要訓練過，他一定是有一個表彰的，他就有一個榮譽感，不會像這些人混證照，有過沒過人事的事。我跳場訓練，那我自己要，不要政治訓練，平常我見過什麼訓練，這個自己來這個競爭。那我覺得這種氛圍，其實就要我們這個專業制度要把它建立起來。

那還有一個學歷的問題，我們沒有辦法脫勾，學歷要脫勾，因為現在百分之九十五剛剛主持人有提到，不是學歷的問題。現在連我們那郵務士好像教初中畢業，都有博士在考。所以我們現在初步看，即使你現在高中畢業，年輕人也我們贊成他的想法，37歲才來初任。其實我是覺得年輕他光畢業訓練個半年，不到20歲當然他的可塑性也比較強，那我們希望這個研究也可以把這個制度叫制度化建立。那當然大家如果對今天我們提出這討論提綱，因為我們做問卷有一些結果出來，那這個問答就希望，下午我們還要再聽聽我們南部的幾位代表的意見，那當然有隨時想到我的這些基本的制度不夠好。

那我們現在最主要的目標是，我們這個專屬的法規假如定出來以後，會把大家提到目前一些矛盾的，或這個政治介入很多的。當然我們不去妨礙地方首長的內容權，但是我們只要把這一套，特別是我們第一線這些外勤要衝火場。這一套標準給他定出來，以後不管你阿公是總統，還是你阿嬤是立法委員，你沒有到他這個標準，誰講都沒有效了，那男生女生也一樣了，因為我們是這個專業技能。那你沒有這個技能，你要來你就是本身危險的，所以我們只要把這些規範定出來。那到時我們提出的草案，其實大家都還有機會，進來表示意見。

我覺得我最近感覺應該，陳署長我們在研究過程，那時候就有我就有參與，那是業務長，我們計畫組織的。對，應該我們可以把大家意見考慮。那至於這個目前制度在執行上存在一些掛礙，我是覺得我們假如新的制度能夠來推動很多問題大概就可以盡量來排除了。那當然剛才講一個我覺得很重要，其實現在就是地方的這個干預太多，而且沒訓練過，他隨扈就可以幹教育科長，所以那時候我也出來。這個我想這個我們這個團隊，這兩年我覺得特別謝謝彭教授，還有他的這博碩士，我們這些老師們了，素質都很高，也讓我們基層有很好的一個管道來反應所以我做這個簡單的補充，那大家隨時有想到什麼樣的意見，我們還可以我們這個來聯繫好不好，謝謝。

彭錦鵬：

我們的記錄統統會全部把它弄出來，但是會匿名的，也都會考慮大家的立場，這個都放心。大概是我們的一個期望，那不曉得還有沒有就是說現在就是說，如果沒有的話，我們今天就到這裡，然後如果有任何意見，隨時反應給我們，謝謝。

附錄 20：第八場次焦點團體座談會議紀錄（南區座談）

- 一、開會時間：2016 年 8 月 30 日（二）下午 14:00
- 二、會議地點：臺中市政府消防局會議室
- 三、主持人：彭副教授錦鵬、唐副教授雲明
- 四、與談人：N1、N2、N3、N4
- 五、出（列）席人員：研究團隊李副研究員俊達、吳副研究員濟安、李助理研究員承訓
- 六、主持人致詞及說明：（略）
- 七、與談人發言紀要：

N1：

因為第二點有講說危險加給表，危險加給表的部分，現今他們有存在，我們應該有分為第一級跟第二級，一般我們所謂的外勤跟內勤，我這邊有寫到說我們體能及專業需定期重新做檢定。

彭錦鵬：

我用白話講。假設你現在是最基層的隊友，你什麼樣情況之下，你可以變成小隊長長的職級，其實還包含，你是外勤的，可是你現在已經身體不行了，或者是說你連基本的證照也沒有，怎麼辦呢？就是說，它是一個待遇或包含升遷在內的一個門檻的意思。也就是我剛剛講到退場，可是退場總要有理由。

N1：

我先針對第五點。因為我之前本身就在消防署服務過，我之前在訓練，所以我針對這個一直有很矛盾的質疑。現今我們特考的選用方式，目前一般是考訓用，然後在考試階段，以往我們看其它的特考來看，每個考試都有所謂的限定資格，限定資格就是說，司法官特考，可能有法律相關科系，特考變成相關機械類，他可能要機械類的特別科系。反觀我們消防的特考來講，反而是你有大學學歷，或者是你有所謂高中畢業的學歷，就可以去考了，然後我們要浪費這麼長一段時間，現在目前消防署訓練中心就是一年，加上六個月的實習，才能出任消防人員。

我的想法是，其它類別的特考中，反而有限定資格，進來之後，經過可能三個月的時間，可能地方人事中心或者是文官學院，他進去了只要三個月，他訓練完之後就是一個合格的公務人員。可是我們相對的，國家在栽培一個消防人員，並不是一個很整體的體系，像是我先選，這個科系是我們校系畢業的，或者是相關的物理學系，他有學過火災學或者是有些流體力學的相關學系的人員，在考消防這個東西，然後我們要花更長的國家的財力，來栽培我們這個一年中這些消防人員。我覺得這目前的這個體制上的方式，會有點不太合理。因為變得國家的財政需要花一大筆錢來培訓這些人員，像以我們來看好了，我希望從事公務人員的，

我想就任法官工作好了，我可能要自己去花錢，我要去學校讀書進修，我要去修學分，我才有辦法去得到我考司法官特考的最初的資格之後，我就要對我自己投資完，我才會去考試。可是現在消防就完全不一樣，現在的做法是，反正我什麼人都可以考，考完之後進來，反而浪費國家很大的財力來培訓我們的消防人員，這個是我針對這一點的看法。

彭錦鵬：

OK，好。我想你剛剛講的，其實是針對現狀來做分析。我現在不要去討論這個，因為我們剛剛已經講過了，未來的消防人員基本上就是考，考上以後才能去，所以有沒有需要學歷的篩選工作，我想這個是另外一個問題，基本上就是要適任為消防隊員，消防人員來做考試的核心，這是我未來會做得設計。現在呢，我們用兩年去培養一個消防隊員，這個世界上大概找不到第二個例子。大概是這個樣子，所以你放心，我們完全不一樣的考慮。好，能不能請你從第一、第二題開始看。

N1：

因為它第一個講到屬於隊員的請調作業部分，它其中提到特殊困難因素，這個好像在普遍無論在其它公務人員好像也都有這方面請調作業的方式，原則上本來這件事沒有什麼特別的看法，因為這個本來就可能涉及自己家庭因素，或者是一些自己有些疾病，符合他需要先前的返家，所以我個人是覺得這個本來人情上都會有的需求，只不過現在目前我們的做法，變成我們跟警察方面可能會有點落差。警察方面他是因為他們統調是屬於警政署統一辦理的，它比較不會像我們消防，例如說我從北部消防調回嘉義縣，我除了可能在原機關要放人之前，我可能要先經過原機關的首長同意，所以就變成說我符合特因條件，我雖然可能不用服務滿幾年，我不用人家排積分，我就已經先取得了可以調回的一個條件。可是相對地，我今天想要回到嘉義縣，我要自己去面試，我要經過這個機關認定我，已經錄取之後，我才有辦法統調回來，他並沒有一個全國性的一個資級積分排序，今天我來，我在嘉義縣裡面，我可能有我排過，這些人裡面我排名在第幾名，我是不是有機會錄取啊，那變相的講白一點就是說，請調作業我今天把這個公文送出去說，我要調回南部，這等於是說，這可能就有點會得罪了長官啦。並沒有一個很完整的體系說，我今天要調，我今天積分很高，我就有把握一定調得成啦。

這個第三點的部分，因為這是同一個議題，我想一併回答。當然他如果消防組想要建立一個請調資訊站，做為公開的平台，我當然覺得這個是相當好啊。因為目前我有時候上網看，有些像消防性論壇，他上面還是有一些人員，他們會去把一些他們想要調動的資訊發在上面，變相說，因為現在中央的統調能力並不是這麼強，反而同仁間，我可能跟他來講互調，我們兩個試一下會在網上公開一些訊息，然後互相交流，然後直接可以變成兩個是指明互調。

然後我想如果說到時候消防署建立一個比較公開的平台的話，可能會有一個比較公開、公平的機制啦，會讓他知道說我今天想要調，例如說我想要調嘉義好了，大概有多少人會一起來排名，我可能會有些比較好的，他比較好的一個心裡的底啦，要不然我講真的，說白了，現在就是地方自治的時代，老實講，每個人可能都需要一些背景，或者是一些，去關說可能會造成一些比較不公平的現象存在啦。然後針對這兩點就是以上個人的建議。

再來針對第二點的部分，我想現在應該在我們那個，如果一個升遷的制度，目前應該我看過，它應該是不管在哪一個縣市，升遷的依據好像都不太一樣，所以目前都可能不太一樣，有可能我現在在嘉義縣，或者是我今天到隔壁，我到嘉義市去好了，它升遷的資級積分表可能就會有一個落差，其實對基層同仁來講，這個其實是有點不合理，我個人是建議，如果未來有計畫，是不是消防署它可以定，如果中央可以訂立一個基準配備，給地方做參數，我們的同仁的所謂的升遷，或者是說他的退場機制，因為一般來講我們現在有所謂的常訓啦，常訓其實，常訓時間上來講，應該是說每個年紀都有一定的標準所在啦，只是我們在消防局的部分，可能不會執行得這麼徹底啦。因為如果沒有過，或可能他需要補測，或者是被記申誡，應該講說它也有一個退場的機制，只是我們的執行並不會這麼地徹底，因為沒辦法說很殘忍地說我今天同仁的常訓沒有過，我就直接想要把他職務調動，或者是，或者說直接申誡記到他就是免職的可能啦。如果這一點我覺得說，如果有需要這樣的話，我們還是定期在常訓，就跟警察一樣，定期在常訓去做一個定期的檢視，檢視然後看我們第一線的同仁是不是符合可以繼續執行我們這樣火場救災，或者是一些比較那個高難度危險性的工作。

我想說，如果危險加給這部分，因為它可能涉及到年紀，年紀之後因為他可能沒辦法勝任，可能有些小隊長或者是我們的隊員，他可能到五十歲他沒辦法勝任這個能力的話，他可能要退居第二線的部分，我個人的想法是說，他服務了這麼長的一段時間，如果你單純就因為他的體能不足，然後直接讓他去到了所謂的調到內勤，這對一個外勤同仁來說好了，他的經濟是一個很大的問題啦，因為他可能平時像他的小孩，或者是他的收入，他已經都把他的超勤跟危險加給都算進去了，如果只要有一個定期，一個淘汰機制他可能調居第二線、第三線的話，可能對他的經濟影響是很大的，但像我們在外勤，我在外勤擔任主管來說，我看到一個很大的現象是，雖然這些老的學長他救災方面，可能體力上不足，或者他目前的訓練來講，他已經沒有跟這些年輕的一些隊員可以相比，但是在很多方面，包括他在處理分隊的一些內部的事情，或者是對外部的一些公管，其實他還是有很強大的貢獻能力。我們並不是這麼單純說，我一個分隊，就只能說只能要靠救災或者救護來去撐起，我相信還是有一些經驗上的傳承是很重要的。我就希望如果以後老師你們有在定一個基準的時候，可能需要把這個年紀或者是一些經驗的問題考慮進去，才不會危害到現今同仁的權利。

李俊達：

不會有不同工但是同酬的，比如說他年輕力壯的話，你整天都在打電腦，然後你跟我領一樣的錢，我們明明就不一樣危險，可是我們都拿一樣，不會這樣的比較嗎？

N1：

其實在一個救災現場，看得出來，因為並不是沒有，我們去一個火警現場好了，還是有人需要操作消防車，還是有人要進火場，然後還是有些人要直接實施救助動作，那有些可能還是在上面做確保。

李俊達：你說分工對不對？

N1：

對，還是會分工，因為並不是說，我個人覺得像我們現在目前從事救災的工作，並不是說所有的工作，年紀或者是體力都可以做一個衡量的標準，或者是他的技能，其實有時候我發覺經驗，或者是處理事情方面，其實也是很重要的，包括有時候我講真的，大家看救災這個層面好了，有些人他可以在一個救災現場，他可以幫你處理了很多一些外災的因素，包括公關媒體，包括一些現場他可能會注意到一些平時不是一些年輕隊友可以有辦法注意到的事情。

針對第四點這個部分他說，限高年紀是 26 歲，基本上這個對我們被限制的人來講，我沒有一個特別的看法，因為覺得 26 歲或一個 36 歲，理論上其實他只要能... 因為在初任的部分，我個人是對這個年紀是沒有特別的看法，因為真的覺得無論初任年紀是 26 歲或者是三十幾歲，他是找他的一個公務生涯，像因為現行好像是 37 是不是？

彭錦鵬：是。

N1：

37，理論上至少應該都還有個十年，那如果提高到 26，大概是將近十年的差距，這十年上其實我這樣說好了，三十幾歲要來跑消防，他要經過目前現今的考試，那個如果他能夠通過，我敢這樣說，他應該是一個很優秀的人才，因為它有辦法才他三十幾歲的年紀，他也可以經過一個像當兵一個入伍軍的階段的，然後包括他將近一年救助訓練，業務訓練之類的，他還這麼強大。其實我就心態上來講的話，他理論上，他也知道這個年紀的人，他來到了消防局，他已經知道他的人生目標在哪裡了，可是有可能是 26 歲的人，他可能是剛出社會沒多久，所以他初任消防人員，他可能還不知道自己的重心在哪裡，這有時候會是在心態上不太一樣的地方啦。那至於就是年紀的部分，我個人覺得，這部分我是沒有什麼意見啦，以上。

針對第五點的部分，剛才我稍微提到是我個人另外的看法，再來是目前消防體系及人事制度這個部分，其實這是我們同仁最關心的，理論上基層同仁最關心的還是福利的部分，因為以往不管是目前現行我們跟警察的雙軌制，或者是以後有可能發展，我也不知道，因為他們之後會推薦他們，是一個消防人員人事條例還是說可能會回歸一般公務人員任用的一個方式，就是警察，因為我目前不是很了解。我可能針對我目前現況來說。

其實我也希望跟老師談到現況，我們在基層隊員的同仁，很多人會卡到目前升遷的問題，所以很多我們的同事會盡可能地，他想要隊員會想要進到消防局，他想要轉技術職系，取得職系資格之後，他會外調一般的公務機關。現在是一個問題，然後我也有跟他們做過討論，因為我有幾個好朋友，他們都有做這種普遍的現今問題，可能大問題都是說，身為一個隊員，目前他們的假，或者是他們的東西，比較沒辦法照顧家庭，這是現今上一個很大的問題。第二個問題就是他目前升遷的問題，對他們來講，一個隊員他最多就只能升到小隊長，不管他書讀得再高，他升等考考過，他沒有經過警大或者消佐班部分，他就是沒有辦法升任科員或者升任到科長，這個可能是目前是制度上會產生的一個很大的問題。所以在目前我們基層的同仁，有的人如果他沒有辦法承受這一個，他可能有野心、有抱負，他可能不甘心身為一個隊友，或者是所謂小隊長，那可能就會想要做一個跳脫。然後他可能有比較高升的踏板，這是目前我在我們消防局看到的一個問題。

針對這一個目前現今人事的部分，我個人是建議說，其實雙軌制對我個人的想法是，我覺得如果可以的話，還是需要有一個比較單軌制的方面啊，很多東西像剛剛老師講的說，有可能以後安檢或者是行政內勤工作，是不是由一般公務人員來做的話，我是希望其實它是未來有朝向這個趨向，可能也是希望說有相關能有經歷過我們所謂的外勤經驗的人來去擔任啦，因為很多目前我們局部，我相信其它縣市也應該都一樣，一個很大的問題，現在我們內勤的政策都是外勤的人看不懂，或外勤人執行的東西，內勤會覺得這在搞什麼東西，這個就是一個很大的問題。因為像我們消防局，就有很多的人員是所謂以前技術職系，轉任進來的，所以他有說他也不懂得我們外勤在執行實際救災的部分，我比較簡單講，可能一些消防局設備的東西，他實際上並不知道實際在救災的時候，怎麼去使用它，包括一些我們安檢的人員可能會遇到的問題，他可能反而不知道，我們外勤同仁質疑說，消防安檢這些設備該如何做，實際上他可能只會照本宣科，他可能只會幫我檢查這個東西是不是堪用啊，可是他並不知道這個東西，實際上在我們救災的時候，它是不是好用，這可能會是一個比較大的問題啊。

對，然後也是包括我們一些搶救上的政策，因為剛剛老師有提到過就是說，如果內勤人員有擔任的話，他可能完全沒有，像我們有他在搶救的部分，他可能定出來政策他可能完全不知道，外勤執行面執行的能不能執行，我相信這可能會是一個很大的一個問題。那如果個人的建議，就是如果可以的話，我還是希望說如果未來人事有變革的話，也是可以主要還是以我們消防人員可以擔任，不管是內勤安檢或者是相關的工作，不會有內外勤分別說，內勤有可能是一般的公務人員去做任職，然後外勤是由目前現今消防人員去做任職，我個人還是建議說有一個比較完整的一套體系，可能我們在推行上相關的消防政策，或者消防救災，會有比較好的執行能力。

彭錦鵬：

好，謝謝，現在請 N2。

N2：

好，理事長大家好，俊達還有研究員，還有主秘大家好，我是臺南市消防局分隊長，我針對討論題想法。因為討論提綱的第一跟三是比較類似，我就統一答覆了。因為現行的消防機關人事研究我之前也有參與過，我之前也有參與這個定期請調作業，也有經過這個定期，然後作業的程序，然後從高雄回到臺南，現在消防署會希望我們討論，應該說他也面臨蠻大的問題。如果他當時只針對我們請調作業規定上特困的原因，我的想法就是，也找不到比現在特困的因素更好，因為特困的因素已經幾乎把所有困難列在上面了，如果說你真的有裡面幾項，你就可以針對我們的規定，去找到這幾項我可以去做為特困的因素，如果不行的話，就大家按照平常的積分來看，所有他的看法，如果是針對這點因素，我覺得應該是沒有必要再調整。因為它大部分都寫進來，當然我們也會有聽說，是不是有些人他用到別的管道去拿到這個因素，那他也有可知他有這個因素嘛，誰都不希望家裡面剛好有人有重大傷病還是什麼，誰都不希望啊。所以如果你有這個的話，我是真的我也可以覺得說，那你就是利用這個管道來。

最主要我們要討論的是提案三，中央要由中央來建立一個請調的資訊網站，然後做為訊息公開的平台，我覺得是可行，因為可行的是可以讓全國各縣市知道，哪一個縣市會出什麼，公平公正公開，但是我覺得它也有一個缺點是，在於地方用

人的制度的考量，地方用人制度，你怎麼可以決定說我這個縣市，我要用今年，假設如果我今年開了 21 個缺，那 21 個缺你怎麼去決定說，我縣市是今年我要用幾個特困的，還是用幾個一般的。這個當然如果你這個資訊完這樣的建議的話，只能說只可以知道說，全國各地是有誰想調臺南，或者是誰想調哪裡，就這樣子而已，他提供的訊息就這樣子，你沒辦法決定說，因為畢竟地方縣政府，我地方首長我是地方的局長是地方首長嘛，地方制度，他是如果地方用人制度，他沒辦法去決定他，連中央政府現在也沒辦法決定地方，舉個例，今年我們臺南的特困，他也統調 21 個名額，我們就用了 14 個特困，7 個一般，這是一個，怎麼決定誰是一個特困誰，我也可以說我要用 21 個特困，所以中央沒辦法決定，縱使中央這個平台公開，但是你始終沒辦法決定地方政府，那就是交由地方政府，在地方制度法上的用意，所以說如果我覺得單純給消防署這個提案的話，這個平台是可以建立，但是因為每一個制度有優跟缺，只是說看你衡量在哪裡，如果你希望提供一個平台讓大家知道，建立是可行的。

好，針對提綱的第二項，危險職務加給，是不是要利用體能專業來做重新檢定，我覺得是可行的，而且現在我們本來就是政府在做，舉個例子，剛剛嘉義縣的 N1 講了，我們現在每半年的常年訓練體能的訓練，都在測驗，不用特別，如果你想要制定一套更完整的話，我會覺得說，因為這項如果寫職務加給，對於我們外勤的人認為，我不覺得他是因為我的體能好，我的專業好，我才可以拿到第一級，是因為我覺得我危險，我可不可以比起我危險大部分的人認定是這樣子，他不是認定證照跟體能，他是認定我這樣會比較危險，所以我應該領得比內勤的第二級高一級，不是針對，如果說真的需要重新檢定的話，我會希望有一個折衷的做法，是不是說除了體能專業會有一個綜合考評的項目。這個可能就會牽扯到說，就是你平常在分隊處理一些其它非體能跟專業的項目的能力素質，這個我覺得這項能力是可以放在綜合考慮的項目。再加上我們現在的考試制度，如果是一般特考，包括現在在警專升的內軌的考生，今年度開始也要到竹山受訓一整年，今年度開始一整年，就會跟一般外軌的一模一樣了。所以按照我們現行考訓的制度開始走的話，其實在這一年當中，已經把一個初任消防的一個，其它基本的證照應該都已經拿得差不多了。已經比外勤的人要好很多了，我覺得這個制度，如果是走下去的十年之後，大家的體能跟專業上，一定跟之前我們所任制的消防隊的專業跟體能會有一個差距的。因為他們在這變質，已經拿到比外面的學長多很多了，當然十年後、二十年後，老的應該就慢慢地退休，新進來的每一個人都是具備有這個體能跟專業能力的要求。所以我就會基本上如果再重新認定的話，如果要調整，我覺得是再加一個綜合考評來調整，應該就可行。

如果問到你這個缺點在於說，就是剛剛我們理事長講的退場機制，如果今天考評不過，你是要把我調內勤嗎？這個制度是要再討論那個周延，因為你把我調內勤，有內勤有那麼多缺可以調內勤嗎？還是說你要把內勤的人移到外勤，這個還是要讓地方首長去頭痛的部分啦，所以我覺得既然你要做考評的話，當然退場機制也是要一併地處理。不然會不會有些人如果考也不過，那就把我調內勤，可是內勤沒辦法容納那麼多人，因為消防的工作畢竟大部分的工作，還是在外勤的部分。這個是第二項的。

針對第四項，我想先請問一下我們研究員還是理事長，因為我們第四項的提綱是針對初任消防人員最高年齡規定為 26 歲，我想先請問一下這個 26 歲是基於什麼的考量還是依據嗎？好，因為我是警專出來的，警專是 18 歲進警專讀兩年 20 歲，

就出來了，然後警大的部分 18 歲出來，18 歲進去讀了四年，是 22 歲初任，然後警專，當然現在的警專的入學考他有一個限制，就是 18 歲跟加了七年，就是 25 歲是他的限制，差不多出去就會考警專，可是在我們一般的特考，現在是規定 37 歲嘛。所以我想請教一下，這個 26 歲它是有什麼的考量，那我才會方便回答。

李俊達：

主要兩個考量，一個是我們從 55 歲的退休年齡倒推三十年。

彭錦鵬：

倒推三十年。

李俊達：

26 歲，第二個考量是我們在之前有一場專家座談的時候，有一個老師建議說，如果你是士校的，士官學校畢業的，你 18 歲畢業之後，對，18 歲高中畢業之後，你到入伍服役之後，你第一次面臨你要續約的時間，大概就是在 26 歲左右，那時候有一個機會讓他們可以轉到消防的這一軌來。

N2：

我知道，就是軍。

彭錦鵬：

對，就是讓軍人那一軌有一個。

N2：

他已經在軍中服役完畢了，他要再續約。

彭錦鵬：

他進一步續約啦，他不續約了嘛，這一條路讓那些有，有一些養成訓練體能也好的士官們也可以到這個，所以是 26 歲，兩個考量。

N2：

26 歲，可是他如果 26 歲他在，這個 26 歲最，那應該是最低還是最高？

彭錦鵬：

最高。不能超過 26 歲。

N2：

好，我就回答我的想法。其實我覺得現行一般特考，其實我會覺得有點太高了啦，因為如果按照國家的，因為我不是學那個財政出來的，但是我覺得如果你從 37 歲出來，可能再做過十幾年就要面臨到退休，然後退休之後是會，因為退休的退休金也是人事的考量的一部分，那當然國家財政他可能會希望說，我可能在任用的時候，做久一點，那相較起來，比較不容易那麼早退休，所以如果是基於這塊，我覺得 26 歲是可以，是可行的，你不用把一般的納入這個門檻，而且我也覺得說在 26 歲比較年輕的時候，都有工作體能上，不要到那麼老，因為到那麼老以

後，他是有家了，大部分進來，我不能說每一個人都是態度不好，但是大部分是為了家庭的因素進來會比較多。

彭錦鵬：

配合度會降低。

N2：

配合度，當然配合度會降低一點點，但是不是全部都這樣子，當然也有年輕的進來，配合度不好，這是人之常情，但是至少他還沒有踏入社會之前，先進來讓我們磨練的時候，再出來社會，我覺得這個年齡的固定，我覺得如果是朝這個方向是可行的，至少不用把初任弄到那麼高。因為現在警專也一樣的道理，警專是入學考 18 歲，高中畢業，他就加 7，25 歲就不能考警專了，你只能去，因為之前你沒有外軌，所以年齡就卡在那邊了，你只要先進警專才可以擔任警察還是消防，現在是因為有開放外軌了，直接把特考的年齡拉高了，所以我覺得如果我可以贊成說，就把它定成 26 歲，就是像研究員他這樣子回答我，我覺得可以接受，讓他們可以剛好出來面臨轉職，然後體能也還不錯，體能跟戰技，如果進來這邊的話，應該會勝任。因為像現行一般的特考，也蠻多是軍職再轉過來的。因為像我隊上就有一個，他是軍中的連長，他也是轉任過來。所以不過他的年紀都是三十歲了，他可能剛剛好也是，不知道就是還是卡在一般特考，他還可以考的範圍內進來的。

好，針對現在第五項一些我們消防組織的體系跟人事制度的看法，我覺得我們現在討論好幾年，不管是中央一直在討論說，我們現在是要公務人員任用法還是要模仿警察人事的條例，創造一個消防人事條例，都還在討論的範圍，然後我會希望說，是不是能夠像警察一樣，我們有自己一個消防人事條例的出來，或我們是模仿他們好的還是怎樣，因為到現在我們也是雙軌制，大概可是大部分都是走模仿警察的，但是有一些是雙軌制，雙軌制的話，你又會面臨到的問題就是，有些人因為可以走雙軌，那我就趕快想辦法把我警察官的資格變成一般行政人員的資格，就可以調出去了。這是在雙軌制下的制度下可以產生的嘛。那如果以後我們是消防人事條例的話，你就不會有這個問題。好，然後就回覆到剛剛理事長講的，包括你以後的安檢還是救護，都是我們同體系出來的，而且這個同體系是由一般考卷，也是同一個體系出來的。考跟續，續訂也是在這一塊，同體系出來的，他會一直在這個體系裡面，不會當他在轉出去還是有再進來，他只有消防體系可以在這裡面運作。這個裡面運作的當然會有，我們都是同體系的，但是另外一個想法是，同體系的人會知道各個面向，像我以後在同體系的，我可以當外勤，我現在不行，外勤能力不行，我就轉到安檢，我就同體系，他可能會在這個工作上的認知跟那個，應該說他的認知還是說他的認同感會比較高一點。然後包括升遷的問題，因為升遷的話，因為我知道各縣市現在不同，各縣市對於升遷制度的不同，然後當然這件事就最主要的一個目的，他有參考公務人員的任用法共同選項的部分，其中一個共同選項是參考公務人員任用法，那是他的年資、考績、學歷加起來就是參考的。後面可能後面其它的加起來四十分，現在各縣市幾乎不同，各縣市，那也有可能是因為，我們現在也地方制度法的話，應該是說我們沒有自己的條例，那沒有所謂真正的條例在那邊，所以每個地方縣市的升遷可能到四十分，他就可以做他想做的變更。

我舉個例子像我們是在臺中的，臺中是有證照，或者是他要體能測驗，但是我們常常可能沒有體能測驗，我們可能是把它放在所謂的嘉獎項目跟證照的項目，這四十分是其它縣市會按照他的所需機構調整，所以每個縣市都會有不同，這是目前維持現在最好的做法。但是如果說十年後我們有自己的人事條例出來，是不是在這方面也能夠統一化，我的看法可能會比較好。因為不然現在各縣市就是走他們，我也沒有法，任何一個中央的法可以依循嘛，所以地方制度就是會各個地方制度就會有比較不同的想法存在。我是針對這幾項做的報告，謝謝。

彭錦鵬：

謝謝，我們就接著請 N3。

N3：

理事長還有唐老師還有李研究員跟主秘你好，還有嘉義縣跟屏東縣的學長大家好，我針對我們談問題剛才第一點，就是消防機關隊員定期請調其中特困的因素，我的看法是我覺得這個特困的因素機制應該還是要保留啦，但是其中他的審核也還是要審核必須要嚴謹一點。另外有一些是真的是家庭因素的，像比如說真的是父母親因為生了大病，或者真的是身體不好，那真的是需要人家回去照顧的，我覺得這個真的就是情有可原，所以我覺得在審的方面，就是必須要嚴謹一點。

例如你像同一個家庭裡面，假設父母親不幸，假設有癌症之類的，他可能兩個兄弟都是在從事消防人員，兩個兄弟可能都用同一個理由來申請特困，這樣子是不是兩個人都要回來，還是說只放一個，這個都是值得再去討論的。那只是說就是希望在各縣市在審核特困的這個條件裡面，就是必須要嚴謹一點。

另外在一般跟特困的名額的履歷上面也必須要去做一個拿捏，因為據我所知，有一些一般來講都是名額都是以特困優先排序，但是有一些假設其它縣市開放出來的名額，結果都是先被那個特困的名額給吃掉了，我知道有一些縣市好像他們會去穿插，假設說今天有從排序來看，先插一個特困，然後再插一個一般名額，再插一個特困，再插一個一般名額，這樣子才不會去吃，特困的名額才不會完全去吃掉所謂一般的名額。所以這個可能也是必須要去稍微注意的。

呼應一下這個特困的條件，我再回答一下第三點。如果由中央政府來建立一個跨縣市消防人員的請調資訊網站，我認為這個也是非常可行的，因為據我所知，在警察他們方面呢，在統調的時候，他們都會把資積分給公開，他們沒有公開名額，但是他們資積分會公開，就是說比如我今天，我假設我想要調回去臺南，但是我知道今年回臺南的人，他的資積分大概是到幾分，那所以這樣子我下一次，就知道我大概可能要到哪一個分數範圍內，就會有機會可以請調回去，這個是我據我所知警察方面他們是有這樣一個類似一個平台啦，所以如果由消防署來建立這樣的一個公開的資訊平台，我覺得是非常不錯。

針對提綱的第二點，就是要依照體能或專業技能來做定期的檢視，做為調整職務的依據。我覺得這個當然是可行的，因為目前有些部分縣市的現行做法就是這樣，你像臺中好像臺中市他們的升遷制度就是要術科，那也要技能，就是要體能測驗，也要技能測驗，但是我是覺得說，不能完全把這個比，就是它的比例不能完全是百分之百以體能或者是技能來做一個調整職務的依據啦，應該是最好要有一個比例在。因為如果完全是以體能或技能來做依據的話，這樣子對一些資

深的同仁會比較不公平，因為體能是隨著年齡會逐漸下降的，所以這樣子對資深同仁會不公平，那如果完全都是以體能跟技能的話，可能升上來都是一些年輕的人。那年輕的他可能在工作實務方面的經驗，可能又比較欠缺了一點。所以應該比較好的方式就是說，以一般的升遷，就是資積分或者是證照的分數，跟體能技能這些應該要有一個適當的比例，這樣子來做一個升遷的依據會比較好。

針對第四點，初任消防人員的最高年齡限制規定是 26 歲，我覺得是比較嚴苛一點啦。因為像我們今年，消防特考剛放榜，我的分隊就有兩個役男考上了，他們是讀完大學，他們沒有讀研究所，但是他們讀完大學，然後又加上當完兵才去考的，然後他們是退伍之後，都去補習，各補習一年之後才考上的。所以這樣子因為他們為什麼會報考消防，就是因為其實他們在服役的這段期間，對我們消防工作其實還是蠻有興趣的。所以他們就去，他們就是決定退伍之後就是要去投，就是要去報考消防。那所以我覺得這個 26 歲可能會比較嚴格一點。看是不是以 30 歲啊或者是 35 以內也還可以接受啦。依目前我們國家考試，最高年齡也是 38 歲，38 歲就真的有一點太不放鬆了，所以這個年齡還是可以再稍微討論一下這樣。

針對那個我們消防的人事制度的變革，因為我剛才看，我昨天有稍微看了一下資料，就是因為考選部好像是傾向，希望我們消防署是以公務人員任用法來選用，但是我有上網查了一下資料，有人把公務人員任用法跟警察人員管理條例做一個，類似像蘋果那種分析優、勝，其實我看完之後，我覺得我們還是不太適合使用公務人員任用法，因為畢竟我們不是一般公務人員，我們工作時數跟工作的性質跟一般公務人員真的是差很多，所以我覺得我們還是要應該要有屬於我們自己的消防人事管理條例這樣子，會比較恰當。那就是應該是採單軌制，那但是是屬於我們自己消防人員的人員條例這樣子。

理事長有提到說，女性消防員的問題，因為我自己的分隊裡面就有兩位女性消防員，兩位女性消防員的一個特質，一個是比較偏文的，就是她文書方面作業能力很強，那另外一個，她是特考班的，她是體育系畢業的，她外勤的作戰能力就非常強，所以呢，我就會把她們放在不同的班，因為我們一天上，我們就是會有分三個班，一天上班會有兩個班，我會把她們的班給錯開來，不會把她們的班並在一起。所以我覺得女性消防員其實還是可以有啦，但是應該還是要限制一下名額，也不要說太多啦，因為畢竟他因為你像那一位女性隊員比較。

彭錦鵬：

我插一下，你要定名額。

N3：

我知道考選部不准。

彭錦鵬：

這個可行嗎？在臺灣在未來的五年、十年可行嗎？

N3：

可是民眾，你像我們民眾出去看到女性消防員，說以後都女的，這樣好嗎？

彭錦鵬：

我現在要問的是非常直接的問題，名額根本不可能嗎？所以我寧願想辦法說，一樣的標準，不但是考試的時候一樣的標準，而且是任用的時候也一樣的標準，我都不想，我現在正想問的第二個問題是說，好，體專的這個女生毫無問題，可是你另外一個呢，你怎麼辦？

N3：

另外一個你像我們如果火警出警的話，我會請那個那一位比較文靜的女性同仁，我就會請她做一些，不會讓她衝第一線啦，因為畢竟如果萬一帶她進去，我一般要打火，我要顧她的安全，將要會有安全的疑慮。

彭錦鵬：

這樣對男生公平嗎？

N3：

當然是不公平啊。

彭錦鵬：

對啊。

N2：

好，老師我可以補充一下嗎？針對這個問題，因為我剛好也有女生，剛好可以講一下。如果我在我們國家考試的話，沒辦法限制女生的人數，這個以後我們也是如此啦，兩性平等沒辦法限制。那是因為現在開放外軌，所以女生會增加，之前沒有開放外軌的時候，有警專在招入學考的時候，他是有限制的，因為它畢竟不是國家考試，他自己可以限制入學的資格。但是我們這樣走下來以後，還是會持續在外軌，但是我也認同老師的，就是一樣的考試，他考得進來，就表示他已經通過了地方的考試，接下來他進入到第二關，就在竹山訓練中心這裡訓練，然後現在的訓練我們當然是針對男生跟女生的標準是有差別的，女生可能你到這個程度，你就及格，男生要到什麼程度嘛。因為現在我們自己像對待訓練分類的標準也是如此，假設說我們有甲組、乙組、丙組、丁組啦，女生都，如果常訓的話，是十年為一個階級，二十到三十、三一到四十，四十到五十，女生都是在五十的這一個階段。如果在更嚴苛的高階訓練，在救助訓練，他是五歲為一個階級，女生也是放在第四個階級，好，所以相對的話，我們其實也是要討論說，你在竹山第二階段的訓練，是不是要大家同一個標準，還是要維持現狀，女生有女生的標準，男生有男生的標準，現在我們應該要從這個去檢討看。

彭錦鵬：

美軍，為什麼一直到現在還第一個，那個叫做海豹部隊的是一個女生。

N2：

因為她都同一個標準，都是同一個標準。

彭錦鵬：

永遠都是同一個標準，戰爭跟火災一模一樣的，都是生命的，沒有道理不同這樣做。好。

N2：

如果是在同一個標準的話，相對的就可以慢慢在這邊限縮。篩選到更優秀的女生進來。

彭錦鵬：

對啊。

N2：

如果他在臺南通過同樣一個標準，表示她有一定的能力，或許是她的能力已經超越男生的部分，這個是可以接受的。

N3：

是啊，因為畢竟女生比男生會讀書，這是不可否認的啦。所以還是就像理事長說的。

彭錦鵬：

所以比較聰明啦，我知道。

N3：

所以就是就像理事長說的，應該是要定一個標準，如果女性同仁能夠通過，代表他真的有能力，所以是比較沒問題，另外剛剛有提到說一個退場機制的部分，目前現在很多分隊的比較資深的學長，見面第一句話就說你什麼時候要退休？，所以我想很多，即使很多資深的學長他們也都時間到，就自動會想要退休了啦，他們也不會說想要眷戀在消防這個工作上面，因為畢竟現在工作的事情真的是蠻多的。但是我覺得因為現在，像臺中市，有一些部分縣市他們都慢慢在把像一些消防的工作，把它分工專業化，如果萬一在第一線的資深同仁，他沒有辦法去負荷的話，我覺得可以藉由這種消防工作分工的專業化裡面，說不定他原本是在打火，可能因為年紀老了，體能比較不行了，因為他就是消防工作假設他有成立一個安檢隊，他也可以把他退下來說，進來安檢隊，從事安檢的工作，不過這也是要看個人的意願啦。是啊，因為有些人的個性就是生性活潑，他喜歡在外勤工作啊，他比較不適合在文書工作啊，所以這個也是還是有一個討論的一個空間。那有關最後有一個，有關於那個人事制度的部分，我是覺得還是可以去參考一下警察，警察機關他們的一些做法。因為畢竟他們已經行之有年了，所以這一部分我覺得可以去參考像警察部分他們的做法，那以上回答，謝謝。

彭錦鵬：

好，接著我們請 N4。

N4：

理事長、唐老師、那個李研究員、吳主秘，還有各位學長，大家好，我是屏東縣分隊長 N4。根據議題一跟三，一跟三是差不多一樣的，所以先一起講。

這個特因的部分，我個人也有用過一次，然後商調也用了一次，所以北中南消防局我都服務過了。我個人的建議是說，這個還是我覺得警政署的方法就很好啦，就是公開透明啊，因為你沒有一個中央單位來審核，每一年你這個案子送進去，每一年好像都在等那個樂透開獎一樣，不知道什麼時候會抽獎，然後投資了多少錢，不一定啦，然後投資了多少人脈，也不知道啊，但是這個樂透會不會被開獎，

也不知道。警政署我跟我的同學在聊，他們說沒有問題啊，他都跟我講說，他是哪一年會回屏東啊，都說到做到，說明年就明年，說兩年就是兩年，為什麼？他說中央警政署統一規範，就是一個規範。然後資料統一審核，那我覺得這樣很好啊，因為公開公平，不要讓我們的基層消防同仁每天都有那種等待開獎的感覺，不舒服啊。

那當然，一旦統一公開透明，地方局長勢必會比較有微詞，有一點小想法。可是我覺得站在讓基層同仁，因為我有經歷過那種等待開獎的感覺，我真的覺得公開透明，是對整個全國的消防人員來講，是一件好事，真的最起碼造福了這好幾千個人，那這個是第一個部分。

再來第二個就是危險加給的職務調整部分，剛才有講到說，其實第一級跟第二級，可能工作就是不一樣，其實它本身工作量就不一樣，所以你要安全一點，你的錢就少一點，你要危險一點，你就錢多一點點，然後我個人體驗啦，因為保險公司每年都給我很多錢啊，所以他差點要拒保了，所以我覺得我領這個錢實至名歸。

那證照是否會做為升遷的一個重要依據，我個人認為就跟你照警政署他們升遷的話，警政署他們升遷的方式就是，認真努力的人你就是可以升遷，那認真怎麼鑑定一個消防人員他有認真努力，我覺得以目前來講，每個縣市都很多招數啦，那我覺得回歸政府就是嘉獎啊，如果這個同仁他嘉獎很多，不論他用什麼方法得到這個嘉獎，最起碼他付出很多了，他才可以拿到那麼多的嘉獎。以我們屏東縣來講，我們屏東分隊一年 7200 救護，250 件火警，我的同仁是目前全屏東縣嘉獎最多的，可是他們的證照是最少的。所以我認為，警察他們很簡單，他們也不管你證照多少張，你只要認真積極努力，你拿到的嘉獎的數就是多，你的考績保障率就是高，那個是我覺得最客觀的。可是有的同仁會說，他嘉獎都用一些很奇怪的方法拿到，可是不可否認的，他也付出努力了，才拿到那個嘉獎，不管他用什麼方法，最起碼他願意每一年持續努力地付出，去拿到那些嘉獎。所以他就是很認真地一直在付出，一直在努力，所以他嘉獎多，所以他本來就可以拿到這些嘉獎。他就是辛苦啊，他就是有經驗啊，我覺得說他為民服務做得很多，所以他嘉獎拿很多。像我以前也是專門在捕蜂的，以前捕蜂達人前，我就不小心考上官校了，以前我每天都在捕蜂啊，什麼方法我都曾用，可是那個有證照嗎？沒有證照啊。但是它就是一個我個人覺得，你願意投入去研究，你就會發現其實裡面也有很多學問啊。好，今天說的這個方法我大概都用過了，那你說有沒有聽到，也有聽過啊。所以我個人認為，這個升遷標準，我是覺得可以比照警政署啦，就是認真努力拿嘉獎的人，這個是最沒有爭議性的，那有些如果常在攻擊說那些證照，都不一定可能在一群人在用而已，固定的人在處理的，那我相信嘉獎應該不會啊，嘉獎是一個很公開的，所以我個人認為升遷的依據真的是可以在嘉獎上面來做一個認定啊。

年齡都 26 歲的部分，這個又回歸到一開始理事長講的，這個內勤救護安檢各專責的部分，這個其實我一直以來都有在跟地方人事討論這個問題，我們消防同仁他五十歲了，留不住他，不是我們不願意留，是真的他體力不行了，我帶過一個 56 歲的隊員，當有火警的時候，他的人已經到我面前了，他靈魂還在床鋪上面啊，我後來就跟他講說，你值班好了，我去就好了。不能怪他，56 歲了，大夜班沒有人受得了。但是我覺得我們在人事制度調整上，是否可以專責的部分，安檢救護火搶行政業務，這各專責應該可以編入我們的人事制度裡面，五十歲就像

幾位學長講的，有些老學長其實他經驗很好，他是差在一個年紀太大，但是他經驗真的很好。我們怎麼挽留這個人才，既然他想要上班，可是他上班，我也怕他會死在火場，然後那也怕他開車會出車禍，過五十歲的，開救護車出車禍的機率是很高的，因為他一邊看路，一邊看門牌，一邊腦袋又在想無線電要回答什麼，其實對五十多歲的人來講，是一個很嚴苛的考驗。所以我一直希望，人事制度部分在各專責的部分，能夠編進去。五十歲的人員，我們可以讓他轉去內勤、安檢這些工作人員。剛才那個李研究員講到同工不同酬的問題，你過五十歲了，你沒有辦法深入火場，你本來你的錢就會比在火場裡面的人還要少，這個是不可以去追究的。你說我想要領多一點，你就來火場，你就可以領多一點了，可是就是年紀不允許，體力沒有辦法。所以才會用一個專責，讓你繼續延續你的公務生命，然後讓你的家庭經濟可以再穩定一點，但是不可以嫌說少那一萬塊、兩萬塊，因為你再去計較那個的話，這個制度也就沒有辦法推行了。

所以剛剛那也講到，這個 26 歲我個人認為是建議啊，年紀越低是越好，那如果年紀希望高一點，他有熱忱可以進來的話，那我好，講一個簡單的例子，37 歲進消防隊，開始一些執照慢慢地受訓，慢慢地用，等他 OK 的時候，經驗飽滿的時候，45 歲了，他也準備，他的心態也準備要退休了。說實在的，國家這樣栽培，我覺得太浪費了，除非說好，我們有一個五十歲的退場機制，我讓你去安檢，讓你待到六十歲，那對國家來講划算，37 歲進來，栽培到 45 歲，50 歲之後轉一個安全的軌道，幹到六十歲，這樣還不錯。可是如果現制度沒有辦法把這個專責，各專責排出來的話，我個人建議，年紀太大，進消防隊普遍平均值來講，是對國家來講是比較不利的。可是我覺得反過來是說，也希望以後有這個專責的退場機制給這些同仁，這是一件不錯的。

再來就人事制度變革的部分，因為人事制度變革就像很多同仁在反應，為什麼我們臺灣的消防分隊長，甚至分隊長以上，不是由基層幹起的，經常講國外是從基層開始做，做一直栽培上來，我們常常基層的同仁都會說，為什麼長官想得跟我們不一樣。說實在話，我想很多學長都這樣，長官想的真的跟我們想的不一樣，為什麼？講一個簡單的例子，我們臺灣省很多的長官沒有凌晨兩點半跑過救護，這是事實啊，唐老師應該也知道，臺灣省以長官來講，不要說 50%，可能還大於這個%數，沒有在凌晨兩點半跑過救護，所以他怎麼會知道同仁你凌晨兩點半在不爽什麼事。我想可能是這樣，所以如果人事改革對了，如果大家都從基層做起，我做到一個階層，我說我知道你們困難點在哪個位置，因為那些之前我也有做過，你困難點我大概知道。所以我們現在常常遇到一個問題，長官不曉得，不好意思。同仁常常在說，怎麼長官想的跟我們想的不一樣，這本來就是，因為你沒有出過那些事情，當然不曉得那些事情的困擾。所以如果人事可以改革的話，我是覺得全部都從基層做起啦。你認真積極努力的人，你就進官校去栽培出來做一個警官，這樣一旦你做到中隊長或做到大隊長，你的政策、你的想法是會很貼近基層執行面，不是單純說，我在學校老師就講說怎樣怎樣，那個都可以，當然啦，在學校沒有深夜勤，對吧？在學校也沒有深夜救護班，也沒有深夜火警，更沒有深夜捕蛇的問題。所以我個人來說，如果每個長官都是基層做過的話，他知道我們的困難點在哪裡，他的政策的執行會更完美，我覺得會更好一點。

再來就是自己在講各個專責小組的部分，就是現在連警察局他們都有自己的人事管理，這個很重要。曾經有一個人事司主任跟我聊過，他搞不懂為什麼消防局沒有自己，現在有些縣市的消防局的人事是已經沒有消防人員了，以前都還有，像

我們以前待過的臺北市，人事司也有我們消防體系的，雲林縣也有，然後我們屏東也有，可是現在慢慢地各縣市的人事司沒有消防人員了。我們的制度在維護上或爭取上，他怎麼會想到你們消防人員在幹什麼，他當然不曉得啊，所以我覺得我們是不是真的在推動上，我們本來就應該學警察局，在人事司裡面放我們的消防人事管理員，因為只有消防人事管理員，他才曉得說，原來消防人員進去火場，有可能進去是出不來的，你如果跟一般的人事管理員說，我們進去出來很危險，進去出來很危險，你進去就走出來了，然後危險。對嘛，所以他不了解我們的困難點在哪裡，所以我覺得這個人事制度，在訂定的時候，應該在各科室裡面可以run，還是我們不是要壟斷這一個科室，而是把我們的困難點，我們的困難點向人事，人事司主任幾乎不會是我們消防人員啦，但最起碼我們的消防人事管理可以跟人事司主任講說，我們有什麼困難點的部分，那希望能夠互相配合。以上報告完畢，謝謝。

彭錦鵬：

好，OK，還有沒有其它補充的？好，如果沒有的話，我們就請唐老師來。

唐雲明：

對，我稍微也說明一下，主任也在。當初這個我們消防特別設這個危險津貼。這個倒是也可以觸發我們在寫報告的時候，把這一點也可以講得很清楚，這個因為我們自己專員習慣於這樣做，其實因為當初消防人員多數還是比較警察人員，所以超急加給的，就是您講的警情加給，但是呢，警察都是這樣，他有破案獎金，你要去執行某一項作業追捕，他是另外有給獎金。消防人員也是，所以後來弄了一個名詞叫危險加給，可是在執行的時候，另外被當成另外一回事了。

好，我是覺得剛剛主任其實提得很好，這個因為衝火場這個是生死攸關，那個業務辦得好壞，是時效及效率的，不會死人的，可是衝火場或者是去這個特種搜救、山難、這些，這個是生死攸關。所以那時候我們這個還沒有接之前，訓練中心在搞政策的時候，因為我也是委員，所以那時候煥章也還在那裡嘛，也曾經，我們要如何訂定特別是警大，我在當主任的時候，就實習生他們實習完，所以後來警專的AB照，你實習完就應該要拿到幾張證照，也就是說你要去擔任這個養成教育的時候，你起碼要有這些證照，你例如初級救護員你才能去嘛，人家這個志工都已經是中級了，我們消防就還沒畢業，結果這個說不過去。

我們現在這一次彭教授帶領我們這個團隊，我們經過近快兩年了，各縣市也都充分地討論，那這一次就是在我們這個研究計畫要跟這個陳署長親自，他也親自在參與，那這個我們的計畫組長，葉副長也是他的好朋友，對我們這個計畫很重要，所以我們針對幾個問題，我們基層還有不同意見。那我覺得為什麼要特別對這個做修正，因為以後如果我們自己有一個消防專署的人事管理條例，以後進行其實要通過基層，跟學歷要脫勾啊，因為這樣95%都是大學生，連我們主任常常講的，公務人員有五種考試，初中哪能有博士去考，所以那個學歷已經沒有什麼意義了。現在反而怎麼樣，大家剛剛在強調，過去有發生的問題是，內外勤其實就看錢看升遷嘛，至於這個人的態度，剛剛主任有講，他是不是有熱忱，有態度，這個工作倫理啊，這個沒有，看不到。所以我覺得局長那時候在第一個是綜合考評，讓每一個帶過他的主管都有表示意見的機會，而且把參與的人就排序嘛，然後序加起來最少，這是大家決定的，你局長也操，要把各路人馬，這個立委、那個市長誰來，可是這樣是大關門評比出來，總統來講好不好？這個就是讓制度來說

話。那我覺得我們這一次其實也是秉持著這個精神啦，可是最重要，從火場生死攸關，到底就剛剛這個講的，這一頓是給警情加給，因為我講的專屬，我們自己就是消防加給，又不會跟那個警察制度糾葛在一起，那是為了這個我們現在一萬七了。

之前臺中縣來分進來是一萬二，後來胡市長是一萬三千八，我記得是這樣，現在說已經補到一萬七，光這一點，那個基層的反應，哇，那我那時候我其實就說，你們超勤津貼有拿到什麼證照，我就多給你報幾個小時，是有這個，可是那也是權宜措施啦。那我們希望像剛剛今天大家提的不同意見，在於我們新的消防人事，也不妨礙這個地方首長他的人事權，但是特別是第一線指揮職務的，你沒有這個體能，你沒有這個證照，你就是沒有資格。那至於要轉換到內勤或其它的業務，我覺得我們到時候在寫結論，可以把內勤哪些業務，那可以做一個對照，好像有一個這個職務的一個互通的管道。其實我覺得工作的輪調其實也蠻重要，只是現在沒有制度啦，現在都是各顯神通啦。其實以後譬如你像剛剛大隊長，你可能要幹過救護科的科員，你要幹過什麼什麼，搶救的什麼什麼，必須要這個歷練，那他講究，升遷不止是完全錢，這樣升遷也有一套制度，那我覺得整體上，以後都幹不完，跟基層也不會脫節。各種職務的輪調也比較均衡，那這樣整體來設計，應該可能是會比較周嚴。我們計畫主任也說，不是為了目的，是為了我們消防未來另外一個時代建立一個可長可久的制度啦。所以這一點會有把大家的意見，把我感覺到的也跟大家做一點說明，謝謝。

彭錦鵬：

好，非常謝謝唐老師，這個接著下來我們再請教一下，還有沒有什麼其它意見？沒有其它意見的話，我們今天的會就會到這裡，然後呢，如果你有任何的書面的非常歡迎，你有任何的意見還想跟我們表達，跟我們團隊這個再聯繫，我想這個都非常非常歡迎，那臺中市的你們這個應該也有白紙黑字的規定吧，那也提供一個給我們參考，我們會把所有的資訊，然後通通都在，重新再來想，重新再來構思，其實我們發覺，我們消防人員的體系是最麻煩的，因為實在是差別很多啦。我把昨天的意見講示，跟您報告分享一下。

我們問一個花蓮的這個分隊長，說你在臺北市回到這邊來，以你這個經驗來看的話，兩地的工作負擔是幾比幾？結果他說是六比一，七比一的這種差距，換句話說，在臺北市是從早到晚全部綁住了，所有的精神全部都綁住了，但是到了花蓮的話，就輕鬆愉快了。差距就在這裡，差多少錢呢？差五千塊，所以我們早上一場也是一樣，我們的南投就只有一部車一個人去打火，所以我們充分了解了，您剛剛講了那些，我們都能夠理解，但是就把這個差距這麼大，工作負擔差這麼大，然後所有的業務跟消防有相關的，從這個救火然後一路到完成滅火的相關的就是一般的誰來做都可以的這種，簡單的內勤，我們這個其實蠻大的，差距真的很大。我們希望的是，我們所設計出來的真的是可用可行，然後也能夠在 21 世紀真的是大家看了以後，會比較放心一點的。但是一個叫做政治面的問題，這個很難做。我在想的是，我們希望未來的人事制度是在定標準、定規矩的時候，消防署應該可以做重要角色，而且確保自己的品質，不要發生說副大隊長，我們昨天聽到，副大隊長根本就沒有這個救災的經驗跟資歷，那就很糟糕了。所以呢，我們也在構想，就是怎麼樣來定這些最基本的要件。在關鍵職位上應該有一些基本的這種關鍵的了解，好，如果沒有什麼再其它的這個意見的話，我想今天就會到這裡，非常感謝大家，謝謝。

附錄 21：國際調查問卷結果

一、韓國

International Survey on Firefighter Personnel System

Country: Republic of Korea

Human Resource Management Regulation			Please check (√) or fill in the blanks below.
Entrance Age	Is there an upper age limit for anyone who want to be firefighters?	Yes	√
		No	
	If there is an age limit, then what is the maximum age?		40
Firefighter Training Institute	Is there any national public training institute established?	Yes	√
		No	
	How many national public training institutes in your country?		Central Level – 1 Local Level - 7
	The name of the training institute(s): National Level – National Fire Service Academy Local Level – 7 Local Fire Academies named after City or Province		
	Does the national public training institute award an academic degree to new firefighters?	Yes	
		No	√
Duration of pre-employment training program (weeks), 12 weeks for			- 1 year for officer -12 weeks for junior officer
Employment Contract	Are the new firefighters hired on career track?	Yes	√
		No	
	Are the new firefighters hired on a contract basis?	Yes	
No		√	
Duration of employment contract (years, for employees on fixed-term contract)			Once employed by passing the exam, permanent contract guaranteed
Pension System	Retirement Plans ¹	DB (Defined Benefit Plan)	√
		DC (Defined Contribution Plan)	
		Other: (please specify)	
	Pension age		

Note: Government have adopted new pension system. Depending on entrance year, pension application will be differentiated. For pension at 60 years old, they have been recruited before 1995. Recruitment after 1996 will accept the pension service from 65 years

二、丹麥

International Survey on Firefighter Personnel System

Country: Denmark

Human Resource Management Regulation			Please check (√) or fill in the blanks below.
Entrance Age	Is there an upper age limit for anyone who want to be firefighters?	Yes	-
		No	√
	If there is an age limit, then what is the maximum age?		-
Firefighter Training Institute	Is there any national public training institute established?	Yes	-
		No	√
	How many national public training institutes in your country?		None.
	The name of the training institute(s):		
	Does the national public training institute award an academic degree to new firefighters?	Yes	-
		No	-
	Duration of pre-employment training program (weeks)		-
Employment Contract	Are the new firefighters hired on career track?	Yes	√
		No	-
	Are the new firefighters hired on a contract basis?	Yes	√
		No	-
Duration of employment contract (years, for employees on fixed-term contract)		Locally decided.	
Pension System	Retirement Plans ¹	DB (Defined Benefit Plan)	Locally decided.
		DC (Defined Contribution Plan)	Locally decided.
		Other: (please specify)	
	Pension age		-

三、奧地利

International Survey on Firefighter Personnel System

Country: Austria (99% Volunteers, 1% Professional Fire Fighters)

Human Resource Management Regulation			Please check (√) or fill in the blanks below.
Entrance Age	Is there an upper age limit for anyone who wants to be a firefighters?	Yes	Voluntary: minimum 18 for active service Professional: minimum 20 for active Service
		No	
	If there is an age limit, then what is the maximum age?		NO
Firefighter Training Institute	Is there any national public training institute established?	Yes	
		No	Voluntary: Yes, on provincial level Professional: Yes, on provincial level
	How many national public training institutes in your country?		0, but 9 provincial
	The name of the training institute(s): There is a training institute in every province of Austria (9)		
	Does the national public training institute award an academic degree to new firefighters?	Yes	
		No	X
Duration of pre-employment training program (weeks)		No pre-employment training Professional: 20 weeks	
Employment Contract	Are the new firefighters hired on career track?	Yes	X
		No	
	Are the new firefighters hired on a contract basis?	Yes	
		No	X
Duration of employment contract (years, for employees on fixed-term contract)		Voluntary: No contract, but agreement Professional: No fixed-term contract	
Pension System	Retirement Plans ¹	DB (Defined Benefit Plan)	Standard Austrian Pension Plan
		DC (Defined Contribution Plan)	
		Other: (please specify)	
	Pension age		65

四、日本

International Survey on Firefighter Personnel System

Country: Japan

Human Resource Management Regulation			Please check (√) or fill in the blanks below.
Entrance Age	Is there an upper age limit for anyone who want to be firefighters?	Yes	*
		No	*
	If there is an age limit, then what is the maximum age?		*
Firefighter Training Institute	Is there any national public training institute established?	Yes	√
		No	
	How many national public training institutes in your country?		1
	The name of the training institute(s): Fire and Disaster Management College		
	Does the national public training institute award an academic degree to new firefighters?	Yes	
		No	√
Duration of pre-employment training program (weeks)		About 6 months*	
Employment Contract	Are the new firefighters hired on career track?	Yes	
		No	√
	Are the new firefighters hired on a contract basis?	Yes	
		No	√ Appointment
Duration of employment contract (years, for employees on fixed-term contract)		No provisions of the period	
Pension System	Retirement Plans ¹	DB (Defined Benefit Plan)	*
		DC (Defined Contribution Plan)	*
		Other: (please specify)	
	Pension age		At present, the pension age is in the process of being raised to be 65 years old.

Note: * is outside of our capacity to answer. These items such as the entrance age and the pension system are up to each fire service organizations - around 750 existing across the nation, established by the local governments. In Japan, it is local governments that are mainly responsible for the fire service. In terms of firefighting, the capacity of the central government is limited to such as giving some technical advices to the local governments and conducting researches. The local governments and the fire service organizations are supposed to do the day to day operations in accordance with the situation of their communities on their own initiatives, including decision of the entrance age and the pension system.

附錄 22：消防人員人事條例（草案）

消防人員人事條例（草案）	警察人員人事條例	立法說明
第一章 總則		
第一條 消防人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。	第二條 警察人員人事事項，依本條例之規定，本條例未規定者，適用有關法律之規定。	明定本條例適用之對象暨適用法律之次序。
第二條 本條例所稱消防人員，指依本條例任官授階之各級消防機關組織法規所定編制內之人員。	第三條 本條例所稱警察人員，指依本條例任官授階執行警察任務之人員。	本條明定適用本條例人員之範圍。
第三條 消防人員官職分立，官受保障，職得調任，非依法不得免官或免職。	第四條 警察官、職分立，官受保障，職得調任，非依法不得免官或免職。	本條文內涵係屬官職分立，爰作文字修正。
第四條 消防人員官等分為消防監、消防正、消防佐。消防監官等分為特、一、二、三、四階，以特階為最高階；消防正及消防佐官等各分一、二、三、四階，均以第一階為最高階。	第五條 警察官等分為警監、警正、警佐。警監官等分為特、一、二、三、四階，以特階為最高階；警正及警佐官等各分一、二、三、四階，均以第一階為最高階。	參酌警察人員人事條例，正名消防人員官等。
第五條 擬任消防人員前，其擬任機關應就其身心健康狀況實施查核；必要時，得洽請有關機關協助辦理。 前項查核之對象、項目、方式及其他相關事項之辦法，由內政部定之。 消防人員於任職前，應注意其智力、體能、專業知識、工作經驗、領導才能及危機處理能力。	第六條 擬任警察官前，其擬任機關、學校應就其個人品德、忠誠、素行經歷及身心健康狀況實施查核；必要時，得洽請有關機關協助辦理。 前項查核之對象、項目、方式及其他相關事項之辦法，由內政部定之。 警察官於任職前，應注意其智力、體能、學識、經驗及領導才能，並考量其對任職之地區、語言、風俗、習慣、民情等適應能力。	為對消防人員身心健康狀況實施查核規定，以兼顧防救災時民眾生命及財產安全，爰作文字修正，保留本條文。
第六條 消防人員之職稱，依各級消防機關組織法規之規定。	第八條 警察人員之職稱，依各級警察機關組織法規之規定。	明定消防人員職稱之規定。
第七條 消防人員之主管機關，在中央為內政部，在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 本條例施行前，其人事制度依原相關法規用之。	第九條 警察人員由內政部管理，或交由直轄市政府管理。	明定管理消防人員之主管機關，在中央為內政部，在地方由直轄市、縣（市）政府管理。
第二章 任官		
第八條 消防人員之任官資格如下： 一、經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格者。 二、曾任消防人員，經依法升官等任用者。 三、本條例施行前曾任消防人員，依法銓敘合格者。 第一項第一款所列經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格者，取得下述任官資格： 一、特種考試消防人員考試三等考試及消防訓練機構職前訓練及格者，取得消防正四階任官資格。 如無相當官階職務可資任官時，得先以低一官階任官。	第十一條 警察官之任官資格如左： 一、警察人員考試及格者。 二、曾任警察官，經依法升官等任用者。 三、本條例施行前曾任警察官，依法銓敘合格者。 警察官之任用，除具備前項各款資格之一外，職務等階最高列警正三階以上，應經警察大學或警官學校畢業或訓練合格；職務等階最高列警正四階以下，應經警察大學、警官學校、警察專科學	一、因現行大學院校已設消防系所，為提昇消防人員專業，且擴大消防人力甄補範圍，未來宜辦理公務人員特種考試消防類科取才。 二、第一項第一款為「國家考試及消防訓練機構職前訓練及格者」，係指經消防類科考試錄取並完成消防訓練機構職前訓練合格之人員。 三、明定各類考試及訓練及格人員之任官任職資格，以為任官任職依據。

<p>二、特種考試消防人員考試四等考試及消防訓練機構職前訓練及格者，取得消防佐三階任官資格。</p>	<p>校或警察學校畢業或訓練合格。</p>	
<p>第九條 各級消防機關人員之遴用，依內政部所定之各級消防機關人員遴用標準。</p>		<p>為加強各級消防機關消防指揮及救災人員之專業知能，提高災害防救效能，於本條例明定各級消防機關人員之遴用，依內政部定之各級消防機關人員遴用標準，以確保消防專業。</p>
<p>第十條 本條例施行前，經依法銓敘合格現任消防人員之官等，依下列規定改任： 一、簡任或警監改任消防監。 二、薦任或警正改任消防正。 三、委任或警佐改任消防佐。</p>	<p>第十五條 本條例施行前，經依法銓敘合格現任警察官之官等，依左列規定改任： 一、簡任改任警監。 二、薦任改任警正。 三、委任改任警佐。</p>	<p>明定消防人員現行經銓敘部銓敘審定有案之官等改敘消防人員官等依據。</p>
<p>第十一條 初任消防監各官階職務消防人員、初任消防正消防人員，經銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任官。初任消防佐消防人員，經銓敘部銓敘審定合格後，由各主管機關任官。</p>	<p>第十六條 警察官初任各官等及警監各官階時均應任官，程序如左： 一、警監、警正由內政部核轉銓敘部銓敘審定合格後，呈請總統任官。 二、警佐由內政部核轉銓敘部銓敘審定合格後任官，或由直轄市政府核轉銓敘部銓敘審定合格後，報內政部任官。</p>	<p>明定中央及地方消防機關消防人員初任各官等及消防監各官階之請任任官程序。</p>
<p>第三章 任職</p>		
<p>第十二條 初任各官等消防人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一官階之經驗六個月以上者，應先予試用六個月，並由各機關指派專人負責指導。試用期滿成績及格，予以實授。試用期滿成績不及格，予以解職。 試用人員於試用期間有公務人員任用法第二十條第二項情事者，為試用成績不及格。</p>	<p>第十七條 初任各官等警察人員，未具與擬任職務職責程度相當或低一官階之經驗六個月以上者，應先予試用六個月。試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。 試用人員於試用期間有公務人員任用法第二十條第二項情事或有本條例第二十八條授權訂定之警察人員獎懲標準一次記一大過情形之一者，為試用成績不及格。 警察大學、警官學校、警察專科學校及警察學校學生經實習期滿畢業，考試及格分發任職者，免予試用。</p>	<p>依據公務人員任用法第二十條，明定應先予試用六個月及專人負責指導等規定；對試用期滿成績不及格或如有公務人員任用法第二十條第二項各款情事，予以解職等規定。</p>
<p>第十三條 消防人員任職，依各該機關組織法規之規定，官階應與職務等階相配合。本官階無適當人員調任時，得以同官等低二官階資深績優人員權理。遇有特殊情形，亦得以高一官階人員調任。 消防人員職務，應就其工作職責及所需資格，列入職務等階表，必要時一職務得列二個至三個官階。 前項職務等階表，依職責程度、業務性質及機關層次，由銓敘部會商行政院有關機關擬訂，報請考試院核定。</p>	<p>第十八條 警察官任職，依各該機關、學校組織法規之規定，官階應與職務等階相配合。本官階無適當人員調任時，得以同官等低一官階資深績優人員權理。遇有特殊情形，亦得以高一官階人員調任。 警察官職務，應就其工作職責及所需資格，列入職務等階表，必要時一職務得列二個至三個官階。</p>	<p>明定官階與職務等階配合與暫先適用之規定。</p>

<p>依法應適用本條例之機關及人員，於本條例施行前，其組織法規所列職務之官等與職務等階表抵觸時，暫先適用職務等階表規定。但各機關組織法律於本條例施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。</p>	<p>前項職務等階表，依職責程度、業務性質及機關層次，由銓敘部會商行政院有關機關擬訂，報請考試院核定。</p> <p>依法應適用本條例之機關及人員，於本條文中華民國八十六年五月二十一日修正施行前，其組織法規所列職務之官等與職務等階表抵觸時，暫先適用職務等階表規定。但各機關、學校組織法律於本條文中華民國八十六年五月二十一日修正施行後制定或修正者，仍依組織法律之規定。</p>	
<p>第十四條 消防人員擔任下列各款職務之一者，應經消防訓練機構訓練及格：</p> <p>一、各級消防機關主管。</p> <p>二、專門性職務人員。</p> <p>本條例施行前之消防人員現職不受前項之限制。</p>		<p>一、明定消防人員升職教育與專業訓練。</p> <p>二、保障本條例施行前消防人員之現有職務不受影響。</p>
<p>第十五條 消防人員之晉升官等，除第九條第二項外，應經晉升消防監官等訓練及格。經銓敘部銓敘審定合格實授現任消防正一階職務，最近三年年終考績，二年列甲等、一年列乙等以上，敘消防正一階本俸最高級，且經晉升消防監官等訓練合格者，取得升任消防監四階任官資格。</p> <p>前項消防人員如有特殊情形，報經主管機關核准，得先予調派消防監職務，並於一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得消防監任官資格之限制。但特殊情形之補訓，以本條例施行後五年內為限。</p> <p>前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予註銷消防監任官資格，並回任消防正職務。</p> <p>消防人員經銓敘部銓敘審定合格實授現任消防佐一階職務，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘消防佐一階本俸最高級，且經晉升消防正官等訓練合格者，取得升任消防正四階任官資格。</p> <p>前項升任消防正官等人員，以擔任消防正三階以下職務為限。但最近五年擔任消防正三階職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任消防正二階以下職務。</p> <p>晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及其他相關事項之辦法，由考試院定之。</p>	<p>第十四條 警察人員之晉升官等，須經升官等考試及格。</p> <p>警察人員具有下列資格之一，並經銓敘部銓敘審定合格實授現任警正一階職務，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘警正一階本俸最高級，且經晉升警監官等訓練合格者，取得升任警監四階任官資格，不受前項規定之限制：</p> <p>一、經高等考試或相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格，並任合格實授警正一階職務滿三年。</p> <p>二、經警察大學或警官學校四年學制以上畢業，並任合格實授警正一階職務滿六年。</p> <p>前項警察人員如有特殊情形，報經主管機關核准，得先予調派警監職務，並於一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得警監任官資格之限制。但特殊情形之補訓，以本條文中華民國九十六年六月十五日修正施行後五年內為限。</p> <p>前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予註銷警監任官資格，並回任警正職務。</p> <p>警察人員具有下列資格之一，並經銓敘部銓敘審定合格實授現任警佐一階職務，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘警佐一階本俸最高級，且經</p>	<p>一、明定消防人員取得晉升官等之資格。</p> <p>二、增訂有關未經升官等訓練之補訓規定，以符合公務人員任用法第十七條第三、四項規定。</p> <p>三、消防佐升消防正官等訓練規定，參酌公務人員任用法第十七條六項第一、二款規定。</p> <p>四、本條第七項明定消防人員晉升官等訓練相關規定，由考試院定之。</p>

	<p>晉升警正官等訓練合格者，取得升任警正四階任官資格，不受第一項規定之限制：</p> <p>一、經普通考試、特種考試警察人員考試四等考試或相當委任第三職等以上銓定資格考試警察人員考試及格，並任合格實授警佐一階職務滿三年。</p> <p>二、警察學校或警察專科學校警員班畢業，並任合格實授警佐一階職務滿十年，或警察專科學校專科警員班或警官學校、警察大學專修科畢業，並任合格實授警佐一階職務滿八年，或警官學校、警察大學四年學制以上畢業，並任合格實授警佐一階職務滿六年。</p> <p>前項升任警正官等人員，應受第十一條第二項規定之限制，並以擔任職務等階最高為警正三階以下之職務為限。但具有碩士以上學位且最近五年警正三階職務年終考績四年列甲等、一年列乙等以上者，得擔任職務等階最高為警正二階以下之職務。</p> <p>第二項及第五項晉升官等訓練期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及其他相關事項之辦法，由考試院定之。</p>	
<p>第十六條 消防人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性及職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，並與教育訓練及考核相配合，由消防人員之主管機關採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。</p> <p>消防人員具有特殊功績者，應予陞職。並由消防人員之主管機關召開會議公開審議之。</p> <p>前項應予陞職人員未具陞職任用資格者，應俟其取得資格後辦理之；其所具任用資格未達擬任職務等階表所列該職務最低官階者，應予晉階，並以晉一階為限。</p> <p>第二項特殊功績之陞職辦法，由內政部定之。</p> <p>消防人員之陞遷，除本條例有規定外，適用公務人員陞遷法之規定。</p>	<p>第二十條 警察人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關、學校特性及職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，並與教育訓練及考核相配合，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。</p> <p>警察人員具有特殊功績者，應予陞職。並由內政部警政署召開會議公開審議之。</p> <p>前項應予陞職人員未具陞職任用資格者，應俟其取得資格後辦理之；其所具任用資格未達擬任職務等階表所列該職務最低官階者，應予晉階，並以晉一階為限，不受第十三條規定之限制。</p> <p>警察人員之陞遷，不適用公務人員陞遷法之規定；其實施範圍、辦理方式、限制條件及其他相關</p>	<p>參酌警察人員人事條例第二十條，增列本條第二、三、四項，以對具有殊功績者，經公開審議陞職者，不受公務人員考績法之限制，增加用人彈性。</p>

	事項之辦法，由內政部定之。	
第十七條 消防人員職務之遴任權限，由消防人員之主管機關辦理。	第二十一條 警察職務之遴任權限，劃分如左： 一、警監職務，由內政部遴任或報請行政院遴任。 二、警正、警佐職務，由內政部遴任或交由直轄市政府遴任。	因應地方制度法第五十五條第二項及五十六條第二項明定除主計、人事、警察、稅捐及政風，依專屬人事管理法律任免，其餘均由直轄市市長、縣（市）長依法任免之；消防人員職務之遴任權限，由消防人員之主管機關辦理。
第十八條 本條例施行前，經依法銓敘合格之各級消防機關現職人員，依現職改任換敘。其改任換敘辦法，由考試院會同行政院定之。		改任換敘權責主管機關為考試院。
第四章 俸給		
第十九條 加給，均以月計。本俸、年功俸之俸級及俸額，依附表一之規定。	第二十二條第一項 警察人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計。本俸、年功俸之俸級及俸額，依附表一之規定。	明定消防人員俸給，分本俸、年功俸及加給。
第二十條 本俸及年功俸之晉級，適用公務人員法制。	第二十五條 本俸及年功俸之晉級，準用第三十二條之規定。 第三十二條 警察人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。	明定消防人員俸級晉級，適用公務人員相關法制之規定。
第二十一條 晉階之消防人員，核敘所晉官階本俸最低級；原敘俸級高於所晉官階本俸最低級者，換敘同數額之本俸或年功俸。升任高一官等消防官自所升官等最低官階本俸最低級起敘；原敘俸級高於起敘俸級者，換敘同數額之本俸或年功俸。調任同官等低官階職務之消防官，以原官階任用並敘原俸級。	第二十六條 晉階之警察官，核敘所晉官階本俸最低級；原敘俸級高於所晉官階本俸最低級者，換敘同數額之本俸或年功俸。升任高一官等警察官，自所升官等最低官階本俸最低級起敘；原敘俸級高於起敘俸級者，換敘同數額之本俸或年功俸。調任同官等低官階職務之警察官，仍以原官階任用並敘原俸級。	參照警察人員人事條例第二十六條體例，明定消防人員晉階敘俸之規定。
第二十二條 消防人員加給分勤務加給、技術加給、專業加給、職務加給、地域加給；其各種加給之給與，由行政院定之。	第二十七條 警察人員加給分勤務加給、技術加給、專業加給、職務加給、地域加給；其各種加給之給與，由行政院定之。	一、明定消防人員加給之種類。 二、有關公務人員加給事項，係屬行政院權限，爰參照警察人員人事條例立法體例。
第五章 考核與考績		
第二十三條 消防人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。	第二十八條 警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。 警察人員平時考核之功過，依公務人員考績法第十二條規定抵銷後，尚有記一大功二次人員，考績不得列乙等以下；記一大功以上人員，考績不得列丙等以下；記一大過以上人員，考績不得列乙等以上。	增訂消防人員考核適用公務人員考績法之規定。

	第一項獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定之。	
第二十四條 消防人員之考績，除依本條例規定者外，適用公務人員考績法之規定。		明定消防人員考績之適用規定。
第二十五條 消防人員任本官階職務滿十年未能晉階或升官等任用，而已晉至本官階職務最高俸級者，其考績列甲等、乙等之獎勵，依下列規定： 一、甲等：晉年功俸一級，給與一又半個月俸給總額之一次獎金；已晉至年功俸最高俸額者，給與二個月俸給總額之一次獎金。 二、乙等：晉年功俸一級，給與一個月俸給總額之一次獎金；已晉至年功俸最高俸額者，給與一又半個月俸給總額之一次獎金。	第三十三條 警察人員任本官階職務滿十年未能晉階或升官等任用，而已晉至本官階職務最高俸級者，其考績列甲等、乙等之獎勵，依下列規定： 一、甲等：晉年功俸一級，給與一又半個月俸給總額之一次獎金；已晉至年功俸最高俸額者，給與二個月俸給總額之一次獎金。 二、乙等：晉年功俸一級，給與一個月俸給總額之一次獎金；已晉至年功俸最高俸額者，給與一又半個月俸給總額之一次獎金。	明定消防人員晉至本階職務最高俸級之獎勵。
第二十六條 消防人員考績，由消防人員之主管機關核定後，送銓敘部銓敘審定。	第三十四條 辦理考績程序如左： 一、內政部警政署與所屬警察機關、學校、各縣(市)警察局及警察大學警察人員之考績，由內政部或授權之警察機關、學校核定後，送銓敘部銓敘審定。 二、直轄市政府警察局警監人員之考績，由直轄市政府核定後，送內政部轉銓敘部銓敘審定；其餘人員之考績，由直轄市政府核定後，送銓敘部銓敘審定。	明定辦理考績之程序。
第六章 退休與撫卹		
第二十七條 消防人員之退休，除依左列規定外，適用公務人員退休法之規定： 一、消防正以下擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，其退休年齡，得依照公務人員退休法之規定酌予降低。 二、在執行勤務中遭受暴力或意外危害，致身心障礙，不堪勝任職務並依公務人員退休法命令退休者，其退休金除依規定按因公傷病標準給與外，另加發五至十五個基數。基數內涵均依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算。 三、領有勳章、獎章者，得加發退休金。消防人員在本條例施行前，有前項第二款情形，現仍支領或兼領月退休金者，其月退休金之給與，自施行之日起適用本條例之規定。 第一項第二款及第三款加發退休金之對象、基數、金額及其他相關事項之標準，由行	第三十五條 警察人員之退休，除依左列規定外，適用公務人員退休法之規定： 一、警正以下擔任具有危險及勞力等特殊性質職務者，其退休年齡，得依照公務人員退休法之規定酌予降低。 二、在執行勤務中遭受暴力或意外危害，致身心障礙，不堪勝任職務並依公務人員退休法命令退休者，其退休金除依規定按因公傷病標準給與外，另加發五至十五個基數。基數內涵均依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算。 三、領有勳章、獎章者，得加發退休金。	一、明定消防人員降齡退休及因公殘退加發退休金基數計支內涵、加發退休金標準之法源依據及編列預算機關，並參照警察人員人事條例第三十五條立法體例，酌作文字修正。 二、考量政府財政困難，參照警察人員人事條例第三十五條，改列加發五至十五個基數。 三、考量地方財政普遍困難，為落實照護因公殘退消防人員，加發退休金經費建議依現行制度維持由主管機關編列預算支應。

<p>政院、考試院會同定之。</p> <p>第一項第二款及第二項人員依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算之退休金高於銓敘審定合格等級計算之退休金者，其差額由主管機關編列預算支給。</p>	<p>警察人員在本條例中華民國九十三年八月十九日修正之條文施行前，有前項第二款情形，現仍支領或兼領月退休金者，其月退休金之給與，自修正條文施行之日起準用本條例之規定。</p> <p>第一項第二款及第三款加發退休金之對象、基數、金額及其他相關事項之標準，由行政院、考試院會同定之。</p> <p>第一項第二款及第二項人員依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算之退休金高於銓敘審定合格等級計算之退休金者，其差額由主管機關編列預算支給。</p>	
<p>第二十八條 消防人員在執行勤務中遭受暴力或意外危害，致全殘廢或半殘廢者，應給與醫療照護及安置就養，並由主管機關編列預算，給與終身照護。</p> <p>消防人員在本條例施行前，有前項情形者，自施行之日起，給與照護。</p> <p>前二項之照護標準、方式及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p>	<p>第三十五之一條 警察人員在執行勤務中遭受暴力或意外危害，致全殘廢或半殘廢者，應給與醫療照護及安置就養，並由主管機關編列預算，給與終身照護。</p> <p>警察人員在本條例中華民國九十三年八月十九日修正之條文施行前，有前項情形者，自修正施行之日起，給與照護。</p> <p>前二項之照護標準、方式及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p>	<p>明定消防人員因公傷殘給與終身照護，其適用對象及訂定照護標準之法源。</p>
<p>第二十九條 消防人員之撫卹，除依下列規定外，適用公務人員撫卹法之規定：</p> <p>一、在執行勤務中殉職者，其撫卹金基數內涵依其所任職務最高等階年功俸最高俸級計算，並比照戰地殉職人員加發撫卹金。</p> <p>二、領有勳章、獎章者，得加發撫卹金。</p> <p>消防人員在本條例施行前，有前項第一款情形，其遺族現仍支領年撫卹金者，其年撫卹金之給與，自施行之日起準用本條例之規定。</p> <p>第一項第二款加發撫卹金標準，在不重領原則下，比照退休金加發標準發給。</p> <p>第一項第一款及第二項依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算之撫卹金高於銓敘審定合格等級計算之撫卹金者，其差額由主管機關編列預算支給。</p>	<p>第三十六條 警察人員之撫卹，除依左列規定外，適用公務人員撫卹法之規定：</p> <p>一、在執行勤務中殉職者，其撫卹金基數內涵依其所任職務最高等階年功俸最高俸級計算，並比照戰地殉職人員加發撫卹金。</p> <p>二、領有勳章、獎章者，得加發撫卹金。</p> <p>警察人員在本條例中華民國九十三年八月十九日修正之條文施行前，有前項第一款情形，其遺族現仍支領年撫卹金者，其年撫卹金之給與，自修正條文施行之日起準用本條例之規定。</p> <p>第一項第二款加發撫卹金標準，在不重領原則下，比照退休金加發標準發給。</p> <p>第一項第一款及第二項依所任職務最高等階年功俸最高俸級計算之撫卹金高於銓敘審定合格等級計算之撫卹金者，其差額由主管機關編列預算支給。</p>	<p>明定消防人員因公殉職加發撫卹金適用對象、基數計支內涵及編列預算機關。</p>
<p>第三十條 消防人員因公受傷、殘廢、死亡或殉職者，應從優發給慰問金；全殘廢者，比照殉職之標準。其在執行勤務中遭受暴力</p>	<p>第三十六之一條 警察人員因公受傷、殘廢、死亡或殉職者，應從優發給慰問金；全殘廢者，比</p>	<p>明定消防人員因公傷殘、死亡或殉職者，從優發給慰問金及其子女教養之法源依</p>

<p>或意外危害致全殘廢、死亡或殉職者之慰問金不得低於公務人員因公傷殘死亡發給慰問金之二倍。</p> <p>前項因公範圍與慰問金發給對象、金額及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p> <p>消防人員在執行勤務中，遭受暴力或意外危害，致全殘廢、半殘廢或在執行勤務中殉職者，其子女應給與教養至成年。如已成年仍在學者，繼續教養至大學畢業為止。</p> <p>消防人員在本條例施行前，有前項情形者，其子女自施行之日起，給與教養。</p> <p>前二項之教養對象、方式及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p>	<p>照殉職之標準。其在執行勤務中遭受暴力或意外危害致全殘廢、死亡或殉職者之慰問金不得低於公務人員因公傷殘死亡發給慰問金之二倍。</p> <p>前項因公範圍與慰問金發給對象、金額及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p> <p>警察人員在執行勤務中，遭受暴力或意外危害，致全殘廢、半殘廢或在執行勤務中殉職者，其子女應給與教養至成年。如已成年仍在學者，繼續教養至大學畢業為止。</p> <p>警察人員在本條例中華民國九十三年八月十九日修正之條文施行前，有前項情形者，其子女自修正施行之日起，給與教養。</p> <p>前二項之教養對象、方式及其他相關事項之辦法，由行政院定之。</p>	<p>據。</p>
<p>第七章 附則</p>		
<p>第三十一條 消防人員有特別貢獻或特殊功績者，予以特別休假；其事蹟、日數、核定機關及其他相關事項之辦法，由內政部訂定發布後，並送銓敘部備查。</p>	<p>第三十七條 警察人員有特別貢獻或特殊功績者，予以特別休假；其事蹟、日數、核定機關、學校及其他相關事項之辦法，由內政部訂定發布後，並送銓敘部備查。</p>	<p>一、明定消防人員有特別貢獻或特殊功績者，予以特別休假之法律依據。</p> <p>二、參照警察人員人事條例第三十七條之立法用語與體例，酌作文字修正。</p>
<p>第三十二條 依消防機關組織法規所定之一般行政人員及技術人員，除任用、退休及撫卹外，準用本條例之規定。</p>	<p>第三十九條依警察機關、學校組織法規所定之一般行政人員及技術人員，除任用、退休及撫卹外，準用本條例之規定。</p> <p>中華民國七十四年九月二十三日以前經警察機關、學校依有關法令進用之現職同委任及委任待遇人員，其任免遷調、獎懲考成、薪給、退休撫卹及其他相關事項之辦法，由內政部定之。</p>	<p>明定消防機關之一般行政人員及技術人員準用本法之法律依據。</p>
<p>第三十四條 本條例施行細則，由內政部、銓敘部會同定之。</p>	<p>第四十一條 本條例施行細則，由內政部、銓敘部會同定之。</p>	<p>明定本條例施行細則訂定程序。</p>
<p>第三十五條 本條例自公布日施行。</p>	<p>第四十二條 本條例自公布日施行。</p>	<p>明定本條例施行日期。</p>

附表一：消防人員俸表（草案）

消 防 人 員 俸 表														
官等	官階	本俸俸級	本俸俸額	年功俸俸額										
				消防監	特階	一	770	770						
	740	740	740											
	710	710	710			710								
一階	一	680			680	680	680							
	二	650			650	650	650							
二階	一	625				625	625	625						
	二	600				600	600	600						
三階	一	575					575	575	575					
	二	550					550	550	550					
四階	一	525						525	525	525				
	二	500						500	500	500	500	500	500	500
	三	475						475	475	475	475	475	475	475
消防正	一階	一	450					450	450	450	450	450	450	450
		二	430					430	430	430	430	430	430	430
		三	410					410	410	410	410	410	410	410
	二階	一	390						390	390	390	390	390	390
		二	370						370	370	370	370	370	370
		三	350						350	350	350	350	350	350
	三階	一	330							330	330	330	330	330
		二	310							310	310	310	310	310
		三	290							290	290	290	290	290
	四階	一	275								275	275	275	275
		二	260								260	260	260	260
		三	245								245	245	245	245
消防佐	一階	一	230								230	230	230	
		二	220								220	220	220	
		三	210								210	210	210	
	二階	一	200									200	200	
		二	190									190	190	
		三	180									180	180	
	三階	一	170										170	
		二	160										160	
		三	150										150	
	四階	一	140											
		二	130											
		三	120											
四		110												
	五	100												
	六	90												

附錄 24：各級消防機關人員遴用標準（修正草案）

修正條文	原有條文	立法說明
第一條 本標準依消防人員人事條例第十條規定訂定之。	第一條 本標準依內政部消防署組織條例第十四條第二項規定訂定之。	明定本標準法源依據。
第二條 本標準適用對象如下： 一、直轄市消防局副局長、大隊長、副大隊長、中隊長及副中隊長。 二、縣（市）消防局局長、副局長、大隊長及副大隊長。 三、內政部消防署特種搜救隊（以下簡稱特種搜救隊）隊長及副隊長。 四、內政部消防署港務消防隊（以下簡稱港務消防隊）隊長及副隊長。 五、直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長、小隊長及隊員。	第二條 本標準適用對象如下： 一、直轄市消防局副局長、大隊長、副大隊長、中隊長及副中隊長。 二、縣（市）消防局局長、副局長、大隊長及副大隊長。 三、內政部消防署特種搜救隊（以下簡稱特種搜救隊）隊長及副隊長。 四、內政部消防署港務消防隊（以下簡稱港務消防隊）隊長及副隊長。 五、直轄市、縣（市）消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長、小隊長及隊員。	明定本標準適用之對象。
第三條 第四條至第九條所定職務等階，係指職務列等之最高等階。	第三條 警察大學、警官學校、警察專科學校或警察學校消防系、所、科、組、班畢（結）業學生，於畢（結）業分發職務尚未取得法定任用資格前，其管理依其他法令規定。 第四條至第九條所定職務等階，係指職務列等之最高等階。 本標準以警察官職務所定之遴用資格，於相當官等職等人員適用之。	一、依照本標準第十四條規定，未來擔任消防人員者需經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格。 二、原有關警察大學、警官學校、警察專科學校或警察學校之畢（結）業分發之規定不再適用，予以刪除。 三、原有關適用警察官職務所定之遴用資格亦不再適用，予以刪除。
第四條 直轄市消防局副局長應具有下列資格之一： 一、現任或曾任消防機關消防監四階以上主管職務。 二、現任或曾任消防機關消防監四階以上職務二年以上。 三、現任或曾任縣（市）消防局副局長或直轄市消防局大隊長三年以上。 四、現任消防機關科長，並曾任直轄市消防局大隊長或中隊長，或縣市消防局大隊長，或港務消防隊隊長職務三年以上。	第四條 直轄市消防局副局長應具有下列資格之一： 一、現任或曾任消防機關警監四階以上主管職務。 二、現任或曾任消防機關警監四階以上職務二年以上。 三、現任或曾任縣（市）消防局副局長或直轄市消防局大隊長三年以上。 四、現任消防機關科長，並曾任直轄市消防局大隊長或中隊長，或縣市消防局大隊長，或港務消防隊隊長職務三年以上。	明定直轄市消防局副局長資格。
第五條 縣（市）消防局局長應具有下列資格之一： 一、現任或曾任消防機關消防監四階以上主管職務。 二、現任或曾任消防機關消防監四階以上職務一年以上。 三、現任或曾任縣（市）消防局副局長或直轄市消防局大隊長三年以上。 四、現任消防機關科長，並曾任直轄市消防	第五條 縣（市）消防局局長應具有下列資格之一： 一、現任或曾任消防機關警監四階以上主管職務。 二、現任或曾任消防機關警監四階以上職務一年以上。 三、現任或曾任縣（市）消防局副局長或直轄市消防局大隊長三年以上。 四、現任消防機關科長，並曾任直轄市消防	明定縣（市）消防局局長資格。

<p>消防局大隊長或中隊長，或縣市消防局大隊長，或港務消防隊隊長職務三年以上。</p>	<p>局大隊長或中隊長，或縣市消防局大隊長，或港務消防隊隊長職務三年以上。</p>	
<p>第六條 特種搜救隊隊長應具有第四條各款資格之一。 特種搜救隊副隊長應具有前條各款資格之一。</p>	<p>第六條 特種搜救隊隊長應具有第四條各款資格之一。 特種搜救隊副隊長應具有前條各款資格之一。</p>	<p>明定特種搜救隊隊長、副隊長資格。</p>
<p>第七條 直轄市消防局大隊長、縣(市)消防局副局長、港務消防隊隊長應具有下列資格之一： 一、具有第五條各款資格之一。 二、曾任消防機關消防正一階主管職務。 三、曾任消防機關消防正一階非主管職務一年以上。 四、曾任消防機關消防正二階主管職務二年以上。</p>	<p>第七條 直轄市消防局大隊長、縣(市)消防局副局長、港務消防隊隊長應具有下列資格之一： 一、具有第五條各款資格之一。 二、曾任消防機關警正一階主管職務。 三、曾任消防機關警正一階非主管職務一年以上。 四、曾任消防機關警正二階主管職務二年以上。</p>	<p>明定直轄市消防局大隊長、縣(市)消防局副局長、港務消防隊隊長資格。</p>
<p>第八條 直轄市消防局副大隊長、港務消防隊副隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、現任消防機關消防正二階主管職務一年以上。 三、曾任消防機關消防正二階非主管以上職務合計二年以上。 四、曾任消防機關中隊長職務三年以上。</p>	<p>第八條 直轄市消防局副大隊長、港務消防隊副隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、現任消防機關警正二階主管職務一年以上。 三、曾任消防機關警正二階非主管以上職務合計二年以上。 四、曾任消防機關中隊長職務三年以上。</p>	<p>明定直轄市消防局副大隊長、港務消防隊副隊長資格。</p>
<p>第九條 縣(市)消防局大隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、現任消防機關消防正二階主管職務。 三、現任消防機關消防正二階非主管職務一年以上。</p>	<p>第九條 縣(市)消防局大隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、現任消防機關警正二階主管職務。 三、現任消防機關警正二階非主管職務一年以上。</p>	<p>明定縣(市)消防局大隊長資格。</p>
<p>第十條 縣(市)消防局副大隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、曾任消防機關副中隊長以上職務合計一年以上。 三、曾任消防機關相當科員職務一年以上，並曾任分隊長職務一年以上。</p>	<p>第十條 縣(市)消防局副大隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、曾任消防機關副中隊長以上職務合計一年以上。 三、曾任消防機關相當科員職務一年以上，並曾任分隊長職務一年以上。</p>	<p>明定縣(市)消防局副大隊長資格。</p>
<p>第十一條 直轄市消防局中隊長、副中隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、曾任消防機關相當分隊長以上職務合計一年以上，並曾任分隊長職務。</p>	<p>第十一條 直轄市消防局中隊長、副中隊長應具有下列資格之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、曾任消防機關相當分隊長以上職務合計一年以上，並曾任分隊長職務。</p>	<p>明定直轄市消防局中隊長、副中隊長資格。</p>
<p>第十二條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長應具有下列資格之一： 一、現任消防機關相當科員以上職務。 二、現任消防機關小隊長或同職序職務二年以上。</p>	<p>第十二條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長應具有下列資格之一： 一、警察大學、警官學校消防系、所、組畢業或警察大學消防初級幹部警佐班結業。 二、現任消防機關相當科員以上職務。 三、現任消防機關小隊長或同職序職務二年以上。</p>	<p>明定直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊分隊長資格。</p>
<p>第十三條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊小隊長應具有</p>	<p>第十三條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊小隊長應具有下列資格</p>	<p>明定直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、</p>

<p>下列資格之一： 一、現任消防機關小隊長同職序職務。 二、現任消防機關辦事員職務，並曾任隊員一年以上。 三、現任消防隊員二年以上。</p>	<p>之一： 一、具有前條各款資格之一。 二、現任消防機關小隊長同職序職務。 三、現任消防機關辦事員職務，並曾任隊員一年以上。 四、現任消防隊員二年以上。</p>	<p>港務消防隊小隊長資格。</p>
<p>第十四條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊隊員應經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格。</p>	<p>第十五條 直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊隊員應具有下列資格之一： 一、警察(專科)學校以上學校消防教育畢業(結)業。 二、現任警察機關警(隊)員，並經內政部消防署辦理之消防基礎訓練合格。</p>	<p>一、明定直轄市、縣(市)消防局、特種搜救隊、港務消防隊隊員資格。 二、未來設立消防訓練機構，擔任消防人員者需經國家考試及消防訓練機構職前訓練及格，其他任用予以刪除。</p>
<p>第十五條 下列人員應經消防訓練機構結業。 一、直轄市消防局大隊長、副大隊長、中隊長、副中隊長、分隊長。 二、縣(市)消防局大隊長、副大隊長、分隊長。 三、特種搜救隊隊長、副隊長、分隊長。 四、港務消防隊隊長、副隊長、分隊長。 前項消防教育，應於進用前完成。</p>	<p>第十五條 下列人員應經警察大學、警官學校消防系、所、組畢業或前二校四個月以上消防教育結業。 一、直轄市消防局大隊長、副大隊長、中隊長、副中隊長、分隊長。 二、縣(市)消防局大隊長、副大隊長、分隊長。 三、特種搜救隊隊長、副隊長、分隊長。 四、港務消防隊隊長、副隊長、分隊長。 前項消防教育，應於進用前完成。 本標準施行前警官學校警佐班結業之人員，視為具有第一項所稱消防教育結業資格。</p>	<p>一、未來設立消防訓練機構，擔任消防人員者需經消防訓練機構結業。 二、原消防教育結業之規定不再適用，予以刪除。</p>
<p>第十六條 本標準條文修正施行前之各級消防機關現職人員，依現職改任換敘，現職不受限制。</p>	<p>第十六條 依本標準進用非現職消防人員擔任分隊長、小隊長及隊員等職務，年齡應在四十歲以下。</p>	<p>一、明定本標準條文修正前之消防人員，應依消防人員人事條例改任換敘，並保障現有職務不受影響。 二、原第十六條之規定，予以刪除。</p>
<p>第十七條 本標準自中華民國九十年十二月十六日施行。 本標準修正條文，自發布日施行。</p>	<p>第十七條 本標準自中華民國九十年十二月十六日施行。 本標準修正條文，自發布日施行。</p>	<p>明定本標準施行日期。</p>

附錄 25：期中報告審查意見回覆與辦理情形

	審查意見	意見回覆與辦理情形
施 教 授 能 傑	<p>1. 其他國家因國土幅員、地方自治程度、人事體制等差異，其消防組織與人事制度未必適合我國。建議研究單位具體回歸研析我國現行制度發生問題為何，並就未來消防與災害防救組織功能、位階等進行論述。</p>	<p>依據委託研究目的，本案需「蒐集先進國家(3個國家以上，其中歐、美、亞洲至少各1個國家)」相關文獻。目前所研議之美國、英國、日本、新加坡等國係經與委託單位商討後所擇定。</p> <p>有關我國現行制度發生之問題，以及未來組織定位之論述，研究團隊已重整期中報告，請參第四章第二、三、節部分內容。同時，在期中報告之後，本團隊將進行問卷調查工作，對我國現行制度發生之問題，將有更明確具體之掌握。</p>
	<p>2. 研究單位初步研析暫不考慮另行創設消防人事法制，惟其立論基礎及相關鋪陳不足，建議研究單位補強相關論述。</p>	<p>本案目前初步建議「暫不考慮另行創設消防人事法制之選項」，主要立論有三。第一，國外經驗如美國、英國及日本等國，均未訂有專屬之消防人員人事法律，做為消防人員管理之依據。第二，就國內情勢而論，創設消防人員人事制度恐引發其他機關人員人事制度要求比附援引。第三，現行雙軌制已施行多年，實務上並無窒礙，且對於消防人員多元進用之不同身分者，亦多能兼顧其權益。⁵⁰</p> <p>惟就第一點國外經驗方面，研究團隊將持續蒐集具體文獻資料，並製表比較，以清楚呈現。而就第三點國內雙軌制之施行狀況，則待期中報告後之問卷調查結果，以實證資料呈現現職消防人員對現制之滿意度，以及未來制度規劃之期許。</p>
	<p>3. 本案期中報告研究單位初步建議繼續維持現行雙軌併行制部分，建議研究單位應研析現行人事制度哪些面向導致消防執行能量不足，並就如轉換採警察人員「單軌制」或採簡薦委「單軌制」等制度進行優劣分析，再據以研提相關</p>	<p>有關現行雙軌併行制之制度概況請參第三章第二節之內容，就目前實證資料所獲之問題與改進建議，初步綜整如第四章第三節之內容。有關「單軌制」及「雙軌制」之優劣分析，本團隊將在期中報告後，在後續焦點座</p>

⁵⁰本計畫於期中報告初步建議「暫不考慮另行創設消防人事法制之選項」，惟後經各項實證調查及多方考慮之後，在本計畫中長期建議「制度一元化、用人在地化——未來以建立專屬消防人事法制為前提，朝向一元化管理發展。」在通盤考量後，希冀建立我國未來成為可長久之消防人事制度。

審查意見	意見回覆與辦理情形
建議。	談會及分區焦點會，根據問卷調查結果，蒐整具體資料。
4. 研究單位雖已有多項初步建議，惟其想法形成如欲說服行政院、考試院等其他權責機關，應再補強相關立論及說明。	感謝委員建議，本案將於完成所有實證工作後，與委託單位商討，針對最後之政策建議，補強相關立論及說明。
5. 考量消防署已有訓練中心，爰 P.111 建議未來成立消防教育機構部分，建議採保留態度，研究單位宜再斟酌研議。	根據目前實證之結果分析，證照化訓練，以及擴大訓練中心容訓量，應有初步共識。惟有關建立消防教育機構之建議，本團隊將遵照委員建議，再多方蒐集意見，最後在期末報告階段審慎提出政策建議。
6. P.111 有關消防人員危險職務加給部分，應整體通盤考量，非僅限於檢討加給表一項，建議可參採國外模式，將團體人身保險概念納入消防人員福利制度規劃。	有關目前國外將團體人身保險概念納入消防人員福利之制度規劃，研究團隊將繼續蒐整資料，後做分析與討論。
1. 考量消防組織設計及定位牽涉因素廣泛，建議配合本案題目，關注組織與人事制度連結部分，例如：組織設計會影響陞遷任免、中央與地方之間交流等，報告內容較能有所聚焦。	研究團隊將遵照審查委員建議，在期末報告政策建議部分，考量消防組織設計及定位的各項因素，並關注組織與人事制度連結部分。
2. 文獻蒐整各國相關制度及分析內容應與本案研究預期目標相契合，並逐項作呈現，以避免衍生後續驗收爭議。	研究團隊已遵照審查委員建議，通盤重整期中報告架構。後續將並與委託單位密切溝通，依照需求增補文獻與次級資料。
3. 國外制度並不一定適合我國採用，現行應用國外制度大多採點的運用，而非面的引用，如考慮參採國外消防組織及人事制度，應要了解及論述該國採用該制度之背景因素，並探討我國採行後可能引發之衝擊效應。	有關先進國家經驗對我國消防組織與人事制度之借鏡，請參重整後之期中報告第四章第二節。研究團隊未來在研提政策建議時，會將此文獻所得之國外借鏡經驗，提交焦點座談會，請與會專家學者共商。
4. 文獻資料同時呈現腳註及末註，且均未列參考書目，請研究單位再作修正。	在腳註中，包括網站資料與法規內容等部分。其中，有關網站資料腳註，已遵照審查委員建議，增補於參考文獻之中，並以紅色字體標示。
5. 引用文獻或二手資料應注意觀點問題及時間點落差，例如：P.12 現在是用「國家應變架構(NRF)」，不是用「國家應變計畫(NRP)」。	已遵照審查委員意見，增補美國「國家應變架構(NRF)」之說明(p. 20)，並補列參考文獻。
6. 研究報告中原因、問題及對策是很重要的3個環節，原因分析會形成問題，如果原因沒有分析，問題沒有解決，後續	經重整後之期中報告架構，在第二章介紹各國消防組織與人事制度及災害防救體系，做為參考依據。第三章

鄧教授子正

	審查意見	意見回覆與辦理情形
	<p>所提對策即有問題。因此，研究單位就研究議題背景分析過程中，所有研究都要回歸原始問題面，相關對策才能說服考試院或基層同仁。</p>	<p>引介我國消防組織與人事制度及災害防救體系，靜態地描述制度概況。第四章則透過七位專家學者的深度訪談，以及三場的焦點座談會，提出實證資料分析。未來則將再依據問卷調查結果，併同後續之多場座談會，研提具有說服力之政策建議。</p>
	<p>7. 建議研究單位可參考近年消防人力評鑑、災防署變革歷程及與立法院相關討論等文件資料，以歸納出相關問題。</p>	<p>研究團隊將持續蒐整國內有關消防組織與人力之官方報告與評鑑資料，進行次級資料分析，歸納問題，併陳於期末報告內容之中。</p>
	<p>8. 本案研究成果要能回應消防組織設計、人事制度等問題，爰研究單位應檢視研究報告、訪談題綱、問卷題目、後續量化內容及最後研究結論，研議如何彙整相關資料，並將成果及相關建議切合研究問題。</p>	<p>感謝審查委員建議，研究團隊將遵照辦理。</p>
	<p>9. 建議研究單位可研議訓練課程編排及各訓練場所檢核，以回應訓練容訓量及未來是否成立消防教育機構等問題。</p>	<p>研究團隊將向訓練單位請求提供相關資料，據以評估訓練容訓量適足與否之問題，從而考量是否有成立消防教育機構之必要。</p>
<p>曾助理教授偉文</p>	<p>1. 本案研究架構不應先定調策略性內容，建議研究單位應蒐整釐清消防人事相關背景因素、角色變化、消防及災防組織架構、業務內容，並探討消防人力如何提升質與量，再據以評估研析因應策略，較具有說服力。</p>	<p>研究團隊在期末報告研提策略與政策建議階段，將遵照審查委員建議，依據背景因素、消防功能、組織架構、業務內容等面向，研析消防人事制度與質量提升等相關問題。</p>
	<p>2. 研究單位初步建議表示無須另訂消防人員專屬人事法制，惟該建議將導致本案「評估研訂契合消防及災害防救勤(業)務需求之專屬人事法制之可行性及其具體建議方案」之研究目標，缺乏立論基礎，建議研究單位應由下而上研究分析，研擬符合我國需求之消防人事法制。</p>	<p>研究團隊在期中報告之後，將進行問卷調查。其結果將有助以實證資料呈現現職消防人員對現制之滿意度，藉由下而上的立論基礎，研提政策建議與未來制度規劃。</p>
<p>陳副署長文龍</p>	<p>1. 請研究單位就消防人事制度應採「雙軌併行制」、或採警察人員「單軌制」、抑或採簡薦委「單軌制」；及是否建立專屬消防人事法制等建議方案，提出優缺點比較論述。</p>	<p>有關「單軌制」及「雙軌制」之優劣分析，本團隊將在期中報告後，在後續焦點座談會及分區焦點會，根據問卷調查結果，蒐整具體資料。並在期末報告中，以比較表列方式，陳述各項制度優缺點及建議方案之擇定考量。</p>
	<p>2. 研究單位應強化我國消防與災防組織</p>	<p>有關我國未來消防與災防組織之關</p>

	審查意見	意見回覆與辦理情形
	現況描述及分析，相關建議必須將想法、概念予以論述，以契合本案研究目標。	係，研究團隊將會依據現況描述及分析結果，在期末報告階段，研提具有邏輯一致性之政策建議。
李組長明憲	1. 國外消防組織專章缺乏分類歸納，P.9-63 內容已有論述，P.81 尚對專家進行深入訪談國外消防組織定位，造成兩者內容有所矛盾，例如：P.89 要整併國防部後備司令部、警政署民防組、消防署為災害防救組織，是國外蒐整內容所沒有，爰建議研究單位應依據研究規格，針對消防機關組織、人事制度及其與災防組織、人員任用制度等之關係相關文獻、資料，進行分析、比較其運作模式，並建立比較表，以利檢視及閱讀。	經重整後之期中報告架構，在第二章介紹各國消防組織與人事制度及災害防救體系，第三章引介我國消防組織與人事制度及災害防救體系，第四章提出實證資料分析。未來則將再依據問卷調查結果，併同後續之多場座談會，研提具有說服力之政策建議。在期末報告階段，也將遵照審查委員建議，綜整各項次級資料，建立比較表，以利檢視及閱讀。
	2. 研究報告涉及國內研究內容部分，須契合本案「國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題(包括指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等)及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料」之研究目標。	有關「國內消防機關組織、人事制度現況、面臨問題(包括指揮監督、權責、人員進用、任免、遷調、考核、訓練、待遇及權益保障等)及其與災害防救組織、人員任用制度之關係資料」之研究目標，研究團隊將根據問卷調查結果，印證各項次級資料與質性資料，研提研究發現與成果。
	3. 研究報告「初步研究發現」當中深度訪談題綱並未切合本案之國內研究範圍，且在未進行可行性評估，即以訪談者意見當作研究報告初步結論，其研究方式並不妥適。另研究結論，不應論述災防操作面問題，例如：P.89 災害救助與政策整合平台問題，而應回歸人事制度面層次，以避免問題與論述失焦。	研究團隊將與委託單位密切溝通聯繫，根據本案實證所得資料，研提具體可行並具整體性之政策建議。
	4. 請研究單位依據本案工作範圍及目標進行各章節論述。例如：期中報告大綱並不像論文架構，而是研究過程之方法。另 P.77 期末報告預期呈現之內容大綱，應予調整，回歸問卷設計之大綱層次論述。	研究團隊已重整期中報告架構，敬請委員卓參。
	5. 研究報告內容要有可行性論述，包括問題背景與政策可行性之評估，爰請研究單位補強相關研析內容。	有關各項政策建議之可行性評估，研究團隊將於期末報告補強相關研析內容。
	6. 如果上述方向可行，建議研究單位於會後 2 週內參據專家學者意見，調整期中報告內容，並重新研擬期末報告大綱及	研究團隊將遵照委託單位指示辦理。

審查意見		意見回覆與辦理情形
	預計呈現內容，再召開會議審查。	
廖主任茂為	1. 鑑於未來消防署改制為災防署，中央及地方災防機關業務可能由部分消防機關之署本部或局本部業務單位人員去執行，分隊以下仍維持消防人員，爰災防人員可能佔極少數，建議研究單位應針對未來中央與地方之消防及災防機關之組織、人員組成、人事制度等面向進行相關研析。	有關未來中央與地方之消防及災防機關之組織、人員組成、人事制度等面向進行相關研析，研究團隊在擬定之調查問卷，問及受訪者對於消防機關組織定位之問題，未來將依照調查結果，提供研析內容與政策建議。
	2. 建議研究單位補充蒐整各國消防機關係依據何種方式去規劃消防人員編制及員額等資料，對將來消防組織及人事制度規劃均有所助益。	有關各國消防機關編制消防人員員額之原則，研究團隊會盡力蒐整次級資料，進行歸納分析。惟本案未規劃實地考察研究方法，或將比較能有具體成果。
吳主任武泰	1. 建議研究單位應去了解現行中央與地方對消防組織與人事制度衝撞問題，探討其原因，並聚焦、反應地方聲音，所提建議方案較可說服考試院等相關機關。	有關未來現行中央與地方對消防組織與人事制度衝撞問題，研究團隊將在後續之分區座談會，進行考察與分析。
	2. 建議研究單位就我國現行消防及災害防救體系弱化因素進行論述，並與美、英、日、新加坡對照比較，提出建議採行制度，並提出相關說明及配套。	感謝審查委員建議，研究團隊將在期末報告增補對照比較表。同時，目前在擬定之調查問卷，問及受訪者對於消防機關組織定位之問題，未來將依照調查結果及專家意見，研提有關消防及災防組織體系之相關建議。
洪主任久雅	1. 文獻蒐集內容多為舊有或引述二手資料，且未做相關連結性論述及分析，請研究單位重新檢閱各國（美、英、日、新）及我國文獻資料，並更新至最近3年及作相關研析比較。另各國（含我國）之比較，建議以表件方式呈現，以利清楚比較及檢閱。	研究團隊遵照審查意見，並將持續增補各國文獻及次級資料，未來在期末報告之研究發現，提供比較表件，俾利檢閱。
	2. 建議研究單位強化消防機關組織定位之論述及其與災防組織間之關係與運作模式等。例如 P.53 論述我國災防體系概況，並未說明與我國消防機關之關係與互動，及與各國之比較，請研究單位強化相關論述。	有關我國災防體系與我國消防機關之關係與互動，及與各國之比較，研究團隊將增補內容，併陳於期末報告之中。
	3. 請研究單位契合本研究案設定之工作範圍及目標，就消防機關組織與人事制度等二區塊之內容深入研究並提出因應策略，如究應採單軌或雙軌部分，請研究單位就現行「雙軌併行制」、採警	經重整後之期中報告架構，在第二章介紹各國消防組織與人事制度及災害防救體系，第三章引介我國消防組織與人事制度及災害防救體系，第四章提出實證資料分析。未來則將再依

審查意見	意見回覆與辦理情形
<p>察人員「單軌制」或採簡薦委「單軌制」等制度逐一比較分析，提出可行性建議。另是否建制專屬消防人事制度部分，研究單位亦應就文獻、訪談結果及現況等逐一討論分析，並參酌現行公務人員相關法令及警察人員人事條例等規定，評估在不逾越地方制度法之前提下，研訂契合消防人員遴用、任免、遷調、考核、訓練、待遇、退休、權益保障等之專屬消防人事法制之可行性及其具體建議方案（含架構、章節、具體條文規定等），以符合研究目標。</p>	<p>據問卷調查結果，併同後續之多場座談會，研提具有說服力之政策建議。在期末報告階段，也將遵照審查委員建議，聚焦研究目標，研提具體政策建議。</p>
<p>4. P.52 所述「內政部消防署強化各級消防機關救災能力評比考核規定」與我國現行消防人員之陞遷並無其連結性，建議研究單位應將「消防機關定期請調作業規定」、「各級消防機關人員遴用標準」等現行與陞遷制度有關之規定納入研究範圍，予以分析討論後，提出具體可行之建議方案。</p>	<p>遵照審查建議，研究團隊將蒐整「消防機關定期請調作業規定」、「各級消防機關人員遴用標準」等現行與陞遷制度有關之規定，納入研究範圍，未來經分析討論後，提出具體可行之建議方案。</p>
<p>5. P.111 消防人員危險職務加給表單獨訂列部分，建議研究單位於重新釐訂相關考量因素時，可將我國消防人員是否可參照新加坡現行實施之職務（證照）與待遇結合之可行性納入研究。</p>	<p>感謝審查委員建議，研究團隊未來將遵照辦理。</p>
<p>6. 地方消防局之大隊機關化及消防人員職務等階均為消防機關組織與人事制度之範圍，建議納入研究，以周延涵蓋研究範疇。</p>	<p>感謝審查委員建議，研究團隊未來將遵照辦理。</p>
<p>7. P.78 期末報告內容大綱應增列「綜合討論與分析」章節，針對文獻、訪談內容、問卷調查結果等進行綜合性描述與詮釋；最後「結論與建議」再依據前開分析結果，研提消防組織與人事制度具體建議方案及一般性政策建議。至研究報告所提政策建議，建議可邀集各消防機關代表確認，以為周妥。</p>	<p>感謝審查委員建議，研究團隊將遵照辦理。未來期末報告內容，將於各章末節撰述「小結」。有關政策建議部分，也將遵照指示辦理。</p>
<p>8. 委員相關建議及文字修正意見會後將由承辦單位彙整書面資料，供研究單位據以調整（修正）研究報告內容。</p>	<p>研究團隊將遵照委託單位指示辦理。</p>
<p>9. 俟研究單位修正期中報告完竣後，建請再次邀集與會委員共同檢視討論，確認研究報告方向是否聚焦。</p>	<p>研究團隊將遵照委託單位指示辦理。</p>

附錄 26：期末報告審查意見回覆與辦理情形

委員意見（以發言順序排列）		意見回覆與辦理情形
鄧教授子正	1. 報告內容應論述國外消防制度人事面之特色及關注點，如遷調要如何做？災防與遷調關係？權益保障如何？	遵照審查意見辦理，本計畫增列第二章第五節「各國比較」，並增補比較表。
	2. 國外參考資料來源太老舊，且引用二手資料，請檢視是否有更新。	遵照審查意見辦理，本計畫並向 OECD 國家以電子郵件寄送調查問卷，掌握最新情況，附於附錄。
	3. 訪談調查資料，引用觀點有待調整必要。分析報告對同一議題，正反意見均需引用，結論始能客觀。如消防人事一元化，意指為何？	遵照審查意見辦理，以表 5-28 為例，各分區基層消防員之意見，研究團隊以列表方式處理，說明各受訪者對於議題表示之不同意見。
	4. 建議及論述觀點意見，未做政策評估及考量，需要深思。	本計畫將提供立即可行方案、中長期方案。整體而言，立即可行方案多屬現況精進作為，此為其主要優點。而中長期方案則將涉及消防人事制度相當規模的改變，需要較長的推動時程，凝聚多方共識。
	5. 期中修正意見未附，請檢附研究檢核、消防人事法規及架構等。	遵照審查意見辦理。
曾助理教授偉文	1. 為求報告書完整性，建議針對第一章研究目的能與第六章結論部分做一對照說明，例如 P4 聚焦問題中，評估研訂具體建議方案，含架構、章節、具體條文規定等，在最後結論部分有哪些內容。	遵照審查意見，本計畫修正研究發現內容，以呼應研究目的並連結政策建議。
	2. 第二章各國消防組織與人事制度及災害防救體系，針對組織架構、執行業務、人員考、訓、用方式、任命、陞遷及所需專業證照，建議列表對照較為清楚。	遵照審查意見，增補各國消防組織與人事制度及災害防救體系比較表。
	3. 第四章實證資料分析以及第五章問卷調查結果分析，如何在第六章結論第二節政策建議中呈現綜整結果，應能在內文中註記。	遵照審查意見，增補有關質（量）化研究發現與政策建議連結之論述。
	4. 有關排版標號請再詳細檢視，例如 P206、P209 等部分。	遵照審查意見辦理。
	5. 審查消防人事研究案結論，研究過程沒有談及消防人員來源，突然就建議比照國外，經考試及格進來訓練，也不比較彼此工作的差異性，如此論述非常粗糙。	遵照審查意見，增補有關質（量）化研究發現與政策建議連結之論述。
甘處長雯	1. 部分政策建議論述，未以前述質（量）化之研究發現為基礎，致研究發現與政策建議欠連結性。本研究案宜重新審視，研究發現或囿因國情不同或有制度設計而無法比照或適用，惟為避免政策建議片斷呈現及招致缺乏邏輯性之質疑，於政策建議時仍應審慎處理。	遵照審查意見，增補有關質（量）化研究發現與政策建議連結之論述。

<p>2. 本研究之短期與中長建議間，應存在其關聯性，如此才能呈現是項建議之全貌及適當，建議研究單位宜再全般檢視。</p>	<p>本計畫將提供立即可行方案、中長期方案。整體而言，立即可行方案多屬現況精進作為，而中長期方案則將涉及消防人事制度相當規模的改變。</p>
<p>3. 文內所提政策建議涵蓋面向廣泛，但提及辦理方案時，許多僅以描述性文字帶過，未提出深入且具體可行之建議，宜依據研究發現，提出具體策略及執行方式。</p>	<p>遵照審查意見，除增補有關質(量)化研究發現與政策建議連結之論述外，並提出具體可行之政策建議。</p>
<p>4. 所提多項政策建議，均涉及重大制度之變革，本研究提出相關建議時，宜同時提出可行性評估，及政策選項的優先順序，以利委託單位決策之參考。</p>	<p>本計畫將提供立即可行方案、中長期方案。整體而言，立即可行方案多屬現況精進作為，此為其主要優點。而中長期方案則將涉及消防人事制度相當規模的改變，需要較長的推動時程，凝聚多方共識。</p>
<p>5. 研究單位參照警察人員人事條例提出「消防人員人事條例」(草案)，草案內相關用語，宜依本次審查結果，就法制體例再予通盤檢視律定，另併同檢視相關條文實質內涵有無疏漏之處，避免掛一漏萬。</p>	<p>遵照審查意見，於期末審查會後邀集法律專家，舉辦焦點座談會，共同審視本案政策建議。</p>
<p>6. 文內所提研究建議應符合 2 要件，一為符合需求，另一為具可行性，若兩者可連結即是良好的研究建議，文內所提多項政策建議均有其前提，建議於評估其可行性時，應先檢視能否符合其前提，如此後續建議始具討論性，可視地方特搜、安檢、救護業務量需求，分別成立專責單位辦理。其前提為「消防人力充足」，何謂人力充足？應有具體說明，又目前消防人力仍為不足之情況，是項建議恐受外界有無思考人力需求應如何解決或因應之質疑；另建議救災救護人力專責化，應因地制宜保有彈性，現階段可思考依員額設置基準，收整大數據，將分隊設置條件予以分級處理，以陸續推動人力專責化部分，其前提為「依員額設置基準，收整大數據，將分隊設置條件予以分級處理」，大數據如何建立？分隊如何分級？均無具體明確之可行作法，宜再補充說明。</p>	<p>有關研究發現與政策建議連結部分，本計畫將增補相關論述。「消防人力充足」的定義可以施行「勤一休一」之勤休制度為考量標準。有關地方消防人力不足、員額設置基準、分隊分級化等議題，直接涉及消防執行業務量之多寡，可參考內政部消防署 105 年 2 月完成委託之《直轄市、縣(市)消防車輛、裝備及其人力配置標準修正評估委託研究案成果報告書》。本計畫僅就消防人事制度有關之建議，提供原則性規劃。</p>
<p>7. P209 消防人事制度，短期建議以採「雙軌併行制」最為具體可行，並臚列及分析其優點(與 P201 後段論述矛盾)，另既採「雙軌併行制」係為具體可行，中長期建議建立專屬消防人事制之一元化管理制度，其立論為何？何時啟動？相關配套措施？及採一元化後是否能兼顧符應災防用人需要？</p>	<p>依據本計畫各項實證調查結果，消防人事任用制度宜維持現狀雙軌制，未來待徵得各方共識後，在不損及消防人員既有權益的前提下，朝單軌制變革，訂定消防人員專屬人事條例。未來「在災害型態未明時，採行應變一元化之原則，由消防署負起第一線應變工作」，</p>

		<p>災防用人需要應依據《災害防救法》第3條，由各災害防救業務主管機關負責辦理。</p>
<p>吳組長武泰</p>	<p>8. P211 未來消防人力來源，應維護公平競爭，不分畢業學校(系)統一由特種考試消防人員考試作為取才管道。或符合考選部及外界公平原則之期待，將打破目前雙軌之考試制度，是否衝擊警大及警專之組織定位？宜再補充說明。另建議應建立消防訓練機構(或由該署訓練中心轉型)專責消防職前訓練及在職訓練，該訓練機構之專責與官警兩校之養成教育分屬兩區塊，兩者之關聯性為何？應依所提建議再予明確論述。又消防人員考試向與警察人員考試併同辦理，是否衝擊警消人員考選政策，宜與相關機關研商並再予補充說明。</p>	<p>目前由警大及警專培育之學生，仍有相當比率未能通過消防人員考試，並經常滋生法律訴訟之問題。未來一旦採取特種考試消防人員考試做為取才管道，警大消防學系、警專消防安全科仍可繼續養成消防專業人才，再透過消防特種考試，成為消防人員。另，依據本計畫蒐整調查之國際案例，未設置有授予學位之消防學校，而在考試上也採多元取才之管道，維持公平性。</p>
	<p>9. 文字修正建議：P201、P205-P208。</p>	<p>遵照審查意見辦理。</p>
	<p>1. 本論述提及年齡限制，如此論述應更周延，是否從體能、訓練、學科去淘汰，國外如香港、新加坡對年齡也並不重視。</p>	<p>就用人成本效益的角度而言，未來擔任消防工作之人員，若能延長在消防單位第一線救災工作的時間，必將增加用人機關的人事成本效益。因此，本計畫建議訂定初任年齡上限，係考量初任消防人員實際擔任救災工作的剩餘年限。從與第一線消防人員的分區焦點座談當中，諸多與會者明白表示，年紀與體能之間顯然呈現負向相關性，且四十歲為一顯著門檻。隨著年紀越大，體能將不堪負荷第一線繁重之救災工作。在初任消防人員時，體能、技能、專業等因素確實為主要之考量，然若多詳加考慮用人成本效益，從任官後確實擔任第一線救災工作的剩餘年限來看，初任年齡上限的規定，值得加以重視。</p> <p>本計畫調整政策建議項目，將有關初任年齡上限的訂定，列為中長期規劃之方案選項，並通盤考量相關之人事制度配套，提出消防人員專屬人事條例。</p>
	<p>2. 有關勤休之推論，應納入多樣式參考值；人事制度一元化之研究調查，是否應再細分調查對象，其樣本或分析應提及高層，或9職等以上人員。</p>	<p>有關第五章第四節勤休之推論，該段文字增修為「採『勤一休一』」方式的是地方財政情況較佳、消防人力較為充足的縣市。」</p>

		有關未來「未來整體消防人事制度」朝向單軌制發展，經卡方統計分析，不同職等人員之間並未存在統計上的顯著差異，故未加以細分論述。
	3. 訓練證照之取得，可以據以辦理陞遷或考核之依據，是否應考量此證照是個人之證照，得否可以納入公共利益之陞遷。	遵照審查意見，增補有關訓練證照之政策建議。將消防專業證照區分為工作職能證照與職務訓練證照，前者如擔任搶救、安檢、救護工作者，所應具備的技術證照，後者則是陞遷時，所應具備的職務證照。
潘主任 綉英	1. 本研究結論消防人事條例是否律定，需陳報內政部，至於消防人事制度一元化之論述結果，亦需向內政部部長報告，爰其論述評估需明確，結論需具體可行。	遵照審查意見，通盤檢討本案政策建議。
	2. 消防人事制度究宜採單軌或雙軌，政策建議是否增列如採「公務人員任用法」，應有之配套措施，建請加以論述，以作為執行與否之參考。	依據本計畫各項實證調查結果，消防人事任用制度宜維持現狀雙軌制，未來在不損及消防人員既有權益的前提下，朝單軌制變革，訂定消防人員專屬人事條例。
江副署長 濟人	1. 委託規劃之目的，係請學會規範現職消防人員之制度等，惟研究範圍太過局限，結論政策建議未周延。	遵照審查意見，通盤檢討本案政策建議。
	2. 結論部分，請學會再考量，應請法律專家、考試院、災害防救辦公室等相關人士一起審視，開會討論，於文字應適度調整，其寫法再請協會幫忙。	遵照審查意見，於期末審查會後邀集相關專家，舉辦焦點座談會，共同審視本案政策建議。
	3. 結論應更具體，多給方案，方案與方案之間應有優、缺點比較。	本計畫將提供立即可行方案、中長期方案。整體而言，立即可行方案多屬現況精進作為，此為其主要優點。而中長期方案則將涉及消防人事制度相當規模的改變，需要較長的推動時程，凝聚多方共識。
	4. 結論論及「消防人員初任年齡上限為 26 歲」，是有問題的。可以從體、技能之需要上考量，如用年齡來限制非常有疑慮，結論應與業務單位再協調。	就用人成本效益的角度而言，未來擔任消防工作之人員，若能延長在消防單位第一線救災工作的時間，必將增加用人機關的人事成本效益。因此，本計畫建議訂定初任年齡上限，係考量初任消防人員實際擔任救災工作的剩餘年限。 從與第一線消防人員的分區焦點座談當中，諸多與會者明白表示，年紀與體能之間顯然呈現負向相關性，且四十歲為一顯著門檻。隨

		<p>著年紀越大，體能將不堪負荷第一線繁重之救災工作。在初任消防人員時，體能、技能、專業等因素確實為主要之考量，然若多詳加考慮用人成本效益，從任官後確實擔任第一線救災工作的剩餘年限來看，初任年齡上限的規定，值得加以重視。</p> <p>本計畫調整政策建議項目，將有關初任年齡上限的訂定，列為中長期規劃之方案選項，並通盤考量相關之人事制度配套，提出消防人員專屬人事條例。</p>
	<p>5. P208 政策建議之「採行應變一元化之原則」與災害防救觀點未符，第六章之政策建議，應找相關專家做文字調整。</p>	<p>遵照審查意見，於期末審查會後邀集相關專家，舉辦焦點座談會，共同審視本案政策建議。</p>
<p>李主任明憲</p>	<p>關於結論建議事項：</p> <p>1. 推動各項消防專業證照（書）制度化，以個別證照（書）做為陞遷與專業加給之基本條件。（短、中長期建議）</p> <p>建議將消防專業證照區分為工作職能證照與職務訓練證照，前者如擔任搶救、安檢、救護工作者，所應具備的技術證照，後者則是陞遷時，所應具備的職務證照，如此技能搭配陞遷所應具備的專業制度，方能使建構完整的消防陞遷搭配技術證照的職場陞遷體系。</p> <p>2. 待遇方面—消防人員危險職務加給單獨正名為「消防勤務加給」，並將「危險職務加給加成」改列為「都市加給」。（中長期建議）</p> <p>單就都市加給提列，會產生消防與偏鄉消防人員的對立關係，實務上，偏遠消防據點，雖然勤務量少，但是消防人力亦稀少，然而單趟救護運送距離長，或山域事故救援多，亦是偏遠消防人員的重大負擔。建議應以轄區人口、列管對象物、安檢次數等因素，配合救災救護的出勤量等計算，合理將所謂待遇加給予以分級，工作輕鬆者，加給少，工作繁重者，加給多等，使得每位消防人員得以安心工作。</p>	<p>遵照審查意見，增補該項政策建議事項。</p> <p>遵照審查意見，修正該項政策建議，改列「消防人員危險職務加給單獨正名為『消防勤務加給』」。同時，增列建議研擬消防獎金制度。</p>

國家圖書館出版品預行編目 (CIP) 資料

消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究
/ 內政部消防署編. -- 初版. -- 新北市 :
消防署, 民 105. 11
面 ; 公分
ISBN 978-986-05-0640-2(精裝)
1. 消防 2. 政府組織 3. 人事制度
575.871105021232

書名：消防機關組織與人事制度評估及因應策略之研究
出版機關：內政部消防署
地址：新北市新店區北新路 3 段 200 號
網址：<http://www.nfa.gov.tw>
電話：(02) 8195-9119
出版年月：105 年 11 月
版次：初版

GPN : 105021232

ISBN : 978-986-05-0640-2

著作權利管理資訊：本書保留所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，需徵求內政部消防署同意或書面授權，請洽內政部消防署，電話：(02) 8195-9119