

# 自衛消防編組運作精進之探討

郭來松  
健行科技大學土木系副教授

陳偉博  
健行科技大學空間資訊與防災科技研究所碩士生

## 摘要

為維護公共安全，保障人民生命財產，參考美、日法規制定之防火管理制度是我國消防制度上的一大改革，然而囿於種種執行上的困境，防火管理制度包含自衛消防編組之運作逐漸流於形式，為精進自衛消防編組之運作，本研究透過問卷調查並分析得出以下結論：1. 應加強對管理權人的宣導。2. 建議增加防火管理人的遴用條件限制，並設法強化防火管理人之訓練。3. 建議消防單位實施行政指導時以小規模場所為優先。4. 建議中央主管機關輔導成立專業第三方機構，供場所管理權人透過付費方式取得服務。

關鍵詞：防火管理、自衛消防編組、防火管理人

## 一、前言

依照我國法令規定，本於自己的財產自己保護的精神，場所管理權人應遴用管理或監督層次人員擔任防火管理人，責其製定場所之消防防護計畫書，並依計畫執行、推動防火管理上必要之業務，內容包括各災害防救管理對策、自衛消防編組之規劃以及防災應變之教育訓練等，因此自衛消防編組落實與否，防火管理人將扮演著舉足輕重的腳色。然而雖防火管理制度立意良好，但在執行面上仍受限於管理權人的意志、防火管理人自身條件及場所類型等種種因素所限，就筆者從事消防工作多年所見，防火管理制度推行成效似乎不如預期。因此本研究透過問卷調查，蒐集桃園市蘆竹區、大園區及觀音區之各類場所防火管理人基本資料、場所規模，以及防火管理人對於場所防火管理運作情形、自衛消防編組執行現狀及改善精進方案之看法，藉以達到本研究之目的。

## 二、文獻回顧

呂正文(2021)的研究中指出防火管理制度能否有效推動，與管理權人的心態有相當大的關係，當場所老闆注重防火管理時，便能產生上行下效的作用。另外當防火管理人採兼職方式擔任防火管理人時，當其負責的主要業務與防火管理事務發生衝突時可能產生角色困擾，防火管理方面的成效必定大打折扣，此一觀點在黃一心(2011)及林志青(2016)等人研究也有同樣的看法，防火管理人如採專任制可能對防火管理制度之落實較有幫助。

另根據鄭振台(2011)的研究指出，現行防火管理人的遴派條件僅要求監督層次以上幹部，未有年齡與學歷方面之限制，造成防火管理人素質參差不齊，且部分防火管理人講習機構之教學品質亦有待商榷。林浚騰(2012)則是建議防火管理人上課制度應改善，提高教學品質，未來可朝向整合教材、統一訓練講習之方向努力。

雖然在消防法第15條有明定應實施防火管理之場所每半年至少應實施一次滅火、通報及避難訓練，但卻未提到是否應辦理綜合演練，雖然在消防署網站提供的消防防護計畫書範本中有提到綜合演練，但也僅提示綜合演練的訓練內容，並未明確指出是否必須辦理或應辦理的期程、自衛消防編組演練的具體作法或需參加訓(演)練的員工比例，以及如何保證員工訓練及演練的品質等內容，以致雖現行絕大部分的防火管理人皆能依照法令每半年提報一次自衛消防編組演練成果，但消防單位在人力不足且承擔種種繁重勤業務之情況下，通常也無法實際到場督導，如業者有心規避，僅憑書面審查實難以確保該場所是否有落實執行自衛消防編組訓、演練。

而有關自衛消防編組訓練及綜合演練之規劃、操作重點等相關指引、規範又散見於各相關法規、計畫及訓練教材，在現行法令未明確規範的情況下，期待防火管理人做足功課並獨立推動場所內的員工訓練並規劃一場包含完整評核、檢討的自衛消防編組演練，似乎有些過於勉強，因此針對防火管理制度的法規面及執行面上應當都還有可加強之空間。

## 三、問卷調查

根據文獻回顧結果，可以得知對於自衛消防編組落實與否，防火管理人將扮演著舉足輕重的腳色，但防火管理人欲推動自衛消防編組各項工作時時，除了受到防火管理人本身因素影響外，尚需考量場所管理權人的想法、場所規模、員工的配合程度等等種種外部因素，因此本研究針對桃園市蘆竹區、大園區及觀音區各場所之防火管理人進行問卷調查，蒐集防火管理人基本資料、場所規模，以及防火管理人對於場所防火管理制度運作情形、自衛消防編組執行現狀及改善精進方案之看法。

問卷設計經過問卷初擬，並分別請桃園市政府消防局之專家及指導教授提出建議，針對問卷不足之處予以修正，最後請兩位現職防火管理人進行試填，檢視問卷題目是否有前後矛盾或語意不清情形，並於試填作業完成後定稿。

問卷共分為三部分，第一部分為防火管理人及場所基本資料，分別針對防火管理人性別、年齡、年資、教育程度，以及場所規模、員工數、防火管理工作推動方式、執行情形進行調查。第二部分為場所推動自衛消防編組之現狀，調查防火管理人對與自衛消防編組演練的認同程度、任職場所自衛消防編組運作的落實程度、編組訓練的積極程度、參與自衛消防編組訓(演)練的員工比例、以及對於綜合演練辦理頻率的看法。第三部分請防火管理人勾選其於綜合演練執行上可能面臨之困境與對於相關精進方案之看法，最後設計開放問題，請各防火管理人針對防火管理制度及自衛消防編組之運作提出相關建議。

## 四、問卷分析結果

本研究共計回收233份問卷，問卷分析除了就個別項目進行探討外，同時透過不同題目及選項之交叉比對，探討防火管理人對於自衛消防演練之看法，乃至防火管理人本身條件、場所規模及場所防火管理運作現狀對於自衛消防編組之落實程度、辦理積極度以及訓練普及度是否有影響，以及各選項間是否具有關聯性。分析結果說明如下：

1. 定期辦理自衛消防編組訓練及演練並提高員工參與比例確實有助於編組成員了解自身任務及熟悉相關應變技能。
2. 防火管理人是否為管理階層或是否被賦予相應之職權，在於自衛消防編組執行上的各項表現皆明顯優於其他非管理階層擔任防火管理人之場所。另外當場所僅有一名防火管理人且兼任其他屬性工作時，於自衛消防編組的執行上有較差的表現。
3. 高中職高中(職)以上學歷之防火管理人即在自衛消防編組的運作上有不錯的表現，且在各項表現上皆優於國中、國小學歷之防火管理人。
4. 根據本研究統計結果顯示，防火管理人普遍年齡偏高，但年資絕大部分都落在10年以下，推測可能為防火管理人頻繁異動所致。
5. 實收資本額較高、員工數較多之場所設有防火管理及相關防災工作之專屬部門的比例較高，同時在自衛消防編組的各項表現也較佳，但員工數越多的場所，其員工參與自衛消防編組訓、演練的比例則較低。

## 五、結論與建議

1. 場所管理權人才是防火管理制度的主要推動者，管理權人願意投注資源，配合推動各項防火、防災工作並支持防火管理人受訓、執行各項自衛消防編組工作、辦理員工訓練及綜合演練等等，才是場所防火管理工作乃至自衛消防編組運作能否落實的關鍵。
2. 建議整合並統一防火管理人之訓練教材，設法提高防火管理人訓練專業機構之教學品質，抑或單獨開設類似自衛消防編組演練規劃、設計課程等更深入的進階課程供有需求的防火管理人參訓。
3. 建議修法重新檢討防火管理人遴用之資格限制，除了應為管理、監督層次幹部以外，應考慮加入高中(職)以上之教育程度、具備相關工作經驗等更進一步的條件限制；同時應逐步往防火管理人專職化、專業化的方向努力。
4. 消防權責機關加強稽查場所，督促管理權人落實執行防火管理工作、定期檢修消防安全設備，並依規定完成申報。
5. 建議由中央主管機關輔導設立專業第三方機構供場所管理權人選擇，並得以委託此類機構協助規劃、辦理自衛消防編組訓練或演練，藉由付費方式取得專業服務。
6. 相對於實收資本額較高、員工數較多，制度較健全且資源較多之大規模場所，實收資本額1億元以下，員工數少於50人以下之小規模場所執行自衛消防編組工作時，可能會較需要外部援助，建議消防單位行政指導時應由此類場所優先。

