

# 消防人員勤休制度之研究— 以桃園市為例

郭來松  
健行科技大學土木系副教授

唐楷彥  
健行科技大學土木工程系  
空間資訊與防災科技碩士班研究生

## 摘要

本研究探討桃園市外勤消防人員對勤休制度改革前後的滿意度變化。因應釋字第785號，桃園市自2023年起實施新制，縮減工時並引入彈性休假。透過64份問卷，從內在、外在與整體滿意度分析制度影響。結果顯示，新制有助於提升休息品質與家庭陪伴，但在薪資與職涯發展上仍待加強。建議持續優化制度，強化人力與獎勵機制，以提升政策成效。

## 一、緒論

近年來隨著戶外運動風氣的盛行，登山也逐漸變成熱門的運動之一，登山部落客積極地利用影音串流平台介紹，不限年齡層，一雙鞋子就能輕易入門，但也因為如此登山伴隨著更多的風險。本章將介紹本研究的背景與動機、研究目的、研究流程與論文架構，敘述如下。

## 二、文獻探討

### ■ 研究文獻整理

近年多篇研究針對消防人員勤休制度與工作滿意度進行探討，如林彥銘（2023）分析勤二休二制度對彰化消防局運作影響，黃孝桓（2015）研究桃園消防局休假制度與滿意度關聯，其他研究也關注制度改革對專業發展與生活品質的影響。

### ■ 內政部勤休規定重點

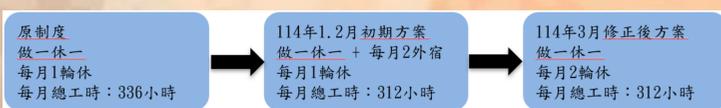
消防署規定二班制每日不超過12小時勤務，並保障每月15日輪休日。自112年起逐步降低總服勤與超時時數上限，至120年為236小時（含60小時超時）。每日應安排2小時休息，若無法落實，視為服勤。

### ■ 釋字第785號解釋重點

司法院指出，消防人員工時應受法律保障，並要求政府檢討現行制度。未來制度設計須兼顧勤務特殊性與救災需求，避免人員健康與公共安全受損。

### ■ 桃園市114年制度調整現況

桃園消防局配合政策，原本排班為「做一休一十每月一天輪休」，但休息落實不易。114年起改為「做一休一十每月兩日完整輪休日」，提升實質休息與家庭生活品質，改革方向獲得基層肯定，但制度仍須滾動修正以符實務需求。



## 三、研究方法與設計

本研究以問卷調查法探討桃園市外勤消防人員在114年勤休制度改革後的滿意度變化。研究涵蓋64位來自50個分隊的消防人員，包含不同職級（如隊員、小隊長、分隊長），以確保樣本代表性。問卷採用李克特五點量表，透過 Google 表單發放，設計內容分為五部分：

1. 基本資料（年齡、職稱、年資等）
2. 內在滿意度（工作內容、成就感、專業發展等）
3. 外在滿意度（薪資福利、輪休制度、工作環境）
4. 整體滿意度（綜合內外因素）
5. 改制滿意度（對114年新制的適應性與執行評價）

研究假設聚焦於制度改革是否提升滿意度，並探討改制滿意度與工作滿意度間是否呈現正向關聯。透過統計分析，本研究旨在提供制度優化與政策修正的實證參考。

## 四、研究結果與討論

- 本研究針對桃園市政府消防局外勤人員共發放64份結構式封閉問卷，回收率100%。問卷內容涵蓋內在滿意度、外在滿意度與整體滿意度三大構面，並針對新舊制度影響進行量化比較。
- 受訪者以男性為主（93.8%），年齡以30-39歲最多（59.4%），多為已婚（61%）且具6-10年年資（57.8%），顯示研究對象正處於事業與家庭並重階段，對制度改變較為敏感。
- 在內在滿意度方面，多數題項得分介於3.3~3.7間，屬中等偏高，顯示新制度在提升成就感與工作認同上具初步效果，但對專業發展效益仍未明顯。
- 外在滿意度則呈現兩極化，「有更多時間陪伴家人」獲最高分3.67，反映新制度在生活平衡上表現良好，但「薪資與津貼」項目得分最低（2.78），顯示補償制度仍待加強。
- 整體滿意度平均介於3.28至3.42，顯示受訪者多持正面態度，過半人員願意繼續採用新制，但對健康改善與效率提升仍有保留。在新舊制度比較中，多人認為新制在「工時安排」與「家庭生活」改善最為明顯；但「健康狀態」與「工作效率」影響尚不顯著。
- 整體而言，新制在改善生活品質與時間分配方面展現成效，但對經濟回饋、健康促進與工作效率仍需加強配套。未來建議應持續滾動修正制度，強化彈性人力運用與津貼機制，以提升政策支持度與永續性。

## 五、結論與建議

### 結論摘要

1. 消防人員的使命感與職業認同未因制度改變而受影響，平均滿意度為 3.75 分，顯示內在動機維持穩定。
2. 多數人認為休息時間改善、陪伴家庭時間增加（3.672 分），但對專業能力提升感受不明顯。
3. 工時減少導致加班收入降低，薪資滿意度僅 2.781 分，反映出對經濟條件的不滿。
4. 大多數受訪者支持繼續實施新制度，但部分人仍持保留態度，顯示執行層面仍需調整。
5. 超過半數受訪者未感受到顯著改善，說明制度潛力尚未充分發揮。

### 政策建議

1. 依據各單位勤務特性進行人力調整，確保輪休制度確實執行。
2. 建議設置績效補貼等配套，以維持收入穩定與公平性。
3. 利用工時減少的空檔規劃職涯培訓，提升專業能力與制度認同。
4. 設立制度回饋管道與常態滿意度調查，持續優化制度內容與執行方式。
5. 未來可涵蓋其他縣市，並透過質性與長期追蹤研究，深入瞭解制度實施成效。



健行科技大學

Department of civil Engineering, Chien Hsin University of Science and Technology

2025

土木工程與防災研討會

