

我國推動募兵政策 暨志願士兵服役調查

詹中一

提 要：

- 一、規劃將「徵、募併行」的兵役制度轉型為「募兵制」，是政府當前重要政策，攸關軍隊戰力與國家安全，集各部會總體資源投入，以多元與創新的作為，共同協助推動，落實政府施政承諾。
- 二、基於作戰形態改變，考量義務役役期逐年縮減，戰力維繫不易，並前瞻我國出生人口少子女化因素，評估未來兵役人力、參酌先進國家作法，及考量社會輿情與民意冀盼，務實檢討兵役制度轉型朝向「募兵制」發展，以建立固若磐石國防武力，確保國家永續發展。

關鍵詞：募兵制、志願士兵、常備兵役軍事訓練、替代役

壹、前言

時代急遽變遷，現代化國防科技日新月異，軍隊作戰形態也為之改變，部隊人數多寡不再是影響戰爭成敗的關鍵，人員的素質、武器的精良、部隊的士氣才是戰場決勝的主要因素，故近年來歐美先進民主國家也相繼檢討其兵役制度，轉而實施「募兵制」。國軍基於作戰形態改變，考量近年來兵役役期逐年縮減，戰力維繫不易，並前瞻我國出生人口少子女化因素，在評估未來兵役人力、參酌先進國家作法，及考量社會輿情與民意冀盼下，務實檢討兵役制度轉型朝向「募兵制」發展，以符合國軍建軍備戰實際需求

，確維國軍整體戰力不墜。

貳、推動「募兵制」的原因

一、戰爭形態改變

由於高科技發展已經改變了戰爭形態，並且翻轉了戰場前、後方的概念，使戰爭從軍隊「以量取勝」的發展，轉變為「精準武器」的對陣。國軍面臨戰爭形態改變，軍隊必須具備專業化，並獲得高素質的人力，才能發揮武器裝備最大的效能。

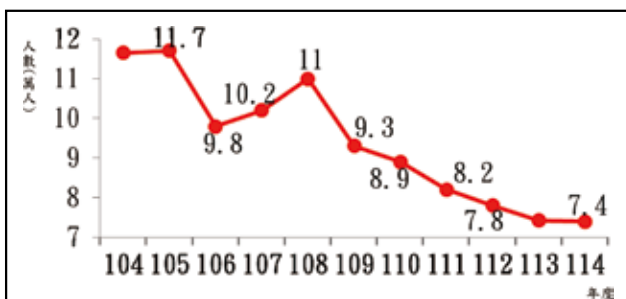
二、徵兵役期影響

鑑於役男應服役的役期，已於民國97年1月1日縮減為1年，再扣除基礎訓練及軍訓課程折減後，只剩8~10個月服役及訓練，

表一 徵兵役期縮減情形一覽表

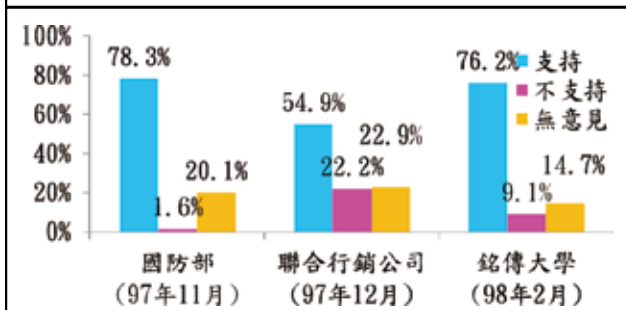
執行時間	役期縮減情形
民國93年1月1日	1年10個月→1年8個月
民國94年7月1日	1年8個月→1年6個月
民國95年1月1日	1年6個月→1年4個月
民國96年7月1日	1年4個月→1年2個月
民國97年1月1日	1年2個月→1年

資料來源：本研究整理。



圖一 可徵役男人數預判分析圖

資料來源：本研究整理。



圖二 民意調查分析圖

資料來源：本研究整理。

使義務役人員訓練成熟，即面臨退伍，人員退補更替頻繁，軍隊演訓成果及軍事專業能力無法蓄積，武器裝備也不易維護，不利國軍戰力的維持與提升(如表一)。

三、人口結構變動

另外，我國人口結構也面臨了少子女化的問題，青壯人口逐年下降，依據內政部的推估及預判，在民國105年以前，每年還可以徵集11萬的役男，民國108年起開始遞減

表二 2014年世界軍力排名

排名	國家	兵役制度	排名	國家	兵役制度
1	美國	募兵制	6	法國	募兵制
2	俄羅斯	徵、募混合制 (1993年起)	7	德國	募兵制
3	中共	徵兵制 (科技兵種為募兵制)	8	土耳其	徵兵制
4	印度	募兵制	9	南韓	徵兵制
5	英國	募兵制	10	日本	募兵制

資料來源：軍力排名，全球火力(GFP)。

，到了民國114年，會降到7.4萬人，如果不推動「募兵制」，就長遠而言，徵兵將面臨無法滿足部隊兵力需求的困境；到時候會形成戰力的間隙，影響國防安全(如圖一)。

四、體察社會民意

為了瞭解國人對於「募兵制」的看法，在民國97年至98年間，國防部、民調專業公司(聯合行銷公司)以及學術單位(銘傳大學)都有實問卷調查，民眾對於推動「募兵制」大多表示支持(如圖二)。

五、世界兵制趨勢

我們觀察民主國家兵役制度的變革，因應現代國防科技對高素質人力的需求，為了提升軍隊戰力，「募兵制」已經逐漸取代了「徵兵制」。另外全球軍力前10名的國家，除了美國、英國、法國、日本外，還有印度、德國等6個國家實施「募兵制」，朝向「以質勝量」的精兵思維發展，兵力雖然逐次精簡，但戰力不斷提升；所以，我國推動「募兵制」，符合世界兵役制度轉型的趨勢(如表二)。

參、「募兵制」推動概況

為了使「募兵制」各項規劃周延，民國97年12月國防部、內政部、行政院人事行政局(現為人事行政總處)、退輔會等部會組團至美國、日本參訪，瞭解先進國家推動募兵制度及人才招募的相關作法，並蒐集有關資料做為政策推動參考。

一、先進國家「募兵制」轉型期程

蒐整先進國家推動「募兵制」的期程，瞭解轉型需要以逐年「增加募兵、減少徵兵」方式完成人力轉換(例如美國4年3個月、法國5年、英國7年)。我國自民國101年起開始歷經3年多轉型驗證，與先進國家轉型的過程類同；國防部將按規劃期程持續招募志願役人力，以滿足部隊兵員需求(如表三)。

二、我國轉型期程規劃

我國兵役制度轉型，自民國97年5月起，區分三個階段朝「募兵制」推動。民國100年12月30日「兵役法」修正生效，民國101年1月2日行政院核定「募兵制實施計畫」後，國防部即展開執行驗證工作，因各項招募及留營的配套措施未完全推展，隨即啟動風險管控機制，民國102年9月12日行政院核定「執行驗證期程」調整至民國105年底，並賡續徵集民國82年次以前出生役男入營服役，以強化配套措施推動及增加志願役人力轉換所需之時間(如表四)。

三、依法轉換徵兵役期

為維持役男的兵役義務，並儲備戰時後備動員的需求，國防部與內政部在民國100年12月30日依法會銜公告，民國83年次以後

表三 「募兵制」先進國家轉型期程

區分	美國	英國	法國
法案通過時間	1971年 9月28日	1957年	1997年 10月28日
公告開始轉型募兵制時間		1957年	1997年 11月8日
正式達成募兵制時間	1975年 12月1日	1963年 12月31日	2002年 12月1日
轉型期程	4年3個月	7年	5年1個月

資料來源：本研究整理。

表四 「募兵制」執行驗證期程調整

階段	規劃準備	計畫整備	執行驗證
期程	民國97年5 月至98年 6月30日	民國98年7 月1日至101 年1月2日	民國101年1 月2日至105 年12月31日

資料來源：本研究整理。

表五 役男兵役義務轉換概分表

區分	兵役義務
83年次以後出生役男	改徵集接受4個月常備兵役軍事訓練
82年次以前出生役男	未經徵集或補行徵集服役者，應服替代役

資料來源：本研究整理。

表六 民國103年1月1日加給調整對照表

區分	調整前金額	調整後金額	調增額	增幅度	
志願役勤務加給	士官(上、中、下士)	8,000	10,000	↑2,000	
	上等兵	7,000	10,000	↑3,000	
	一等兵、二等兵	6,000	10,000	↑4,000	
地域加給	外島第一級(南沙)	12,360	20,000	↑7,640	
	外島第二級(東沙、大膽、二膽等)	9,790	12,000	↑2,210	
備註：志願役勤務加給調整後，志願役二等兵起薪待遇為33,625元。					

資料來源：本研究整理。

出生的役男，自民國102年起轉換接受4個月軍事訓練，而民國82年次以前出生的役男則維持一年的兵役義務，並且服常備兵現役或改服替代役(如表五)。

四、調增待遇加給

為增加招募及留營的誘因，行政院核定自民國103年1月1日起，調增基層士官、士兵的志願役勤務加給，使志願士兵二等兵的起薪待遇達到33,625元，同時將南沙地域加給調整為2萬元、東沙、大膽及二膽等地域加給調整為1萬2,000元，有效提升103年志願士兵招募及留營成效(如表六)。

五、調增待遇加給

此外，為了提高國軍志願役官士兵服務戰鬥部隊的意願，建立不同類型部隊的待遇誘因，行政院核定於民國104年4月起發給「戰鬥部隊加給」及「留營慰助金」，除有助補充戰鬥部隊志願役人力，也鼓勵優秀志願士兵續服現役，以節約訓練成本及減緩基層人力流失，穩固基層單位戰力(如表七)。

六、招募成效

在行政院指導及調增基層薪資等積極作為，使民國103年志願士兵招獲1萬5,024員，較101年、102年超出約4,000人；104年志願士兵迄今已招獲5,452員，比103年同時期(1,703員)增加3,749員，顯示志願士兵人力持續穩定成長(如表八)。

七、留營成效

此外，民國103年志願士兵留營率達61.4%，較101、102年平均留營率46.3%提升15.1個百分點；104年迄今留營率達63.6%，也較103年留營率提升2.2個百分點，顯

表七 民國104年4月1日核發加給種類

區分	戰鬥部隊加給	留營慰助金
發放對象	戰鬥部隊連級單位之官士兵： 1. 第一類型：陸軍步、砲、裝、海軍艦艇、陸戰隊、空軍防砲、憲兵202指揮部與防空飛彈指揮部之連級單位。 2. 第二類型為前述單位之營部連。	志願士兵(含志願士兵轉任之士官)服滿法定役期續服現役，年資未逾7年者。
發放數額	1. 第一類型每月5,000元。 2. 第二類型每月3,000元。	1. 一次留營1年：期滿發放17,000元。 2. 一次留營2年：每年期滿後，各發放17,000元及33,000元。 3. 一次留營3年：每年期滿後，各發放17,000元、33,000元及50,000元。

資料來源：本研究整理。

表八 志願士兵招募統計表

年 度	招 獲 數	增 減 情 形
101年	11,069	103年超出約4,000人
102年	10,942	
103年	15,024	
104年迄今	5,452	較103年同期增加3,749員
資料時間：民國104年5月。		

資料來源：本研究整理。

表九 志願士兵留營統計表

年 度	留 營 率	增 減 情 形
101年	47.2%	46.3%
102年	45.4%	
103年	61.4%	提升15.1個百分點
104年迄今	63.6%	提升2.2個百分點
資料時間：民國104年5月。		

資料來源：本研究整理。

表十 志願士兵在營轉服人數統計表

區分	賦予數	轉意願數	服核定數	核起役數	達成率
飛指部	86	8	29	29	33.7%
5XX旅	28	9	5	5	17%

資料來源：本研究整理。

示留營率穩定成長(如表九)。

肆、志願士兵服役調查

為瞭解志願士兵「在訓新兵」及「在營轉服」兩種獲得管道現行轉服政策、宣導實況及兩項加給核發後效益，民國104年5月19至22日分赴國防部飛彈指揮部、陸軍裝甲X旅等兩部隊及新訓，實施人員訪談與問卷抽測，提供後續政策執行之參考。

一、訪查對象

(一)焦點座談

1. 飛彈指揮部6XX營X連及陸軍裝甲5XX旅所屬幹部及屆退前4個月之在營役男，合計67員。

2. 1XX及3XX旅所屬新訓單位招募輔導幹部、陸軍招募員、常備役(2197T、2198T)及軍事訓練役(0024T、0025T)新訓役男，合計45員。

(二)問卷抽測

1. 飛彈指揮部6XX營X連及陸軍裝甲5XX旅所屬屆退前4個月之在營役男，合計80員。

2. 1XX旅及3XX旅所屬常備役(2197T、2198T)及軍事訓練役(0024T、0025T)新訓役男，合計203員。

二、訪查所見情形

以下就部隊、新訓及法令宣導等三項次實施訪查驗證(執行情形)。

(一)部隊訪查驗證

以轉服作業、招募宣導、權益福利及部隊驗證等面向與幹部、屆退前4個月在營役男實施訪談及實施士兵問卷，其說明如次：

1. 在營轉服成效：

飛指部年度目標賦予數86員，目前有意願轉服計8員，已核定轉服29員，達成率為33.7%；5XX旅年度目標賦予數28員，目前有意願轉服計9員，已核定轉服5員，達成率為17%(如表十)。

2. 留營成效：

(1)飛指部1-5月份志願役官士兵役期屆滿人員計469員，留營284員，留營率為61%，其中志願士兵役期屆滿265員，留營160員，留營率為60%(如表十一)。

(2)5XX旅1-4月份志願役官士兵役期屆滿人員計169員，留營107員，留營率為63%，其中志願士兵役期屆滿89員，留營52員，留營率為58%(如表十二)。

3. 不適服退場情形：

1-5月份飛指部核定不適服退場計39員，目前申請不適服人員1員；5XX旅1-4月份核定不適服退場計7員，另目前申請不適服人員計有23員，其原因分析如次(如表十三、十四)。

4. 招募宣導情形：

上述單位「在營轉服」作業皆由連士官督導長負責，但均不熟悉年度招生班隊簡章與轉服流程；另飛指部亦自行編組連隊幹部至學校單位招募社會青年，而5XX旅則編組「先鋒隊」支援新訓宣導，惟上述部分人員無招募員合格簽證或接受相關訓練，宣導內

表十一 國防部飛彈指揮部104年1-5月份留營人數統計表

月份	軍官			士官			兵			合計		
	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率
1	1	1	100%	62	40	64%	62	40	64%	125	81	64%
2	1	0	0	7	1	14%	44	16	36%	52	17	32%
3	70	40	57%	41	29	70%	45	28	62%	156	97	62%
4	6	5	83%	11	4	36%	66	40	60%	83	49	59%
5	0	0	0	5	4	80%	48	36	75%	53	40	75%
小計	78	46	59%	126	78	61%	265	160	60%	469	284	61%

資料時間：民國104年5月27日。

資料來源：本研究整理。

表十二 陸軍裝甲第5XX旅104年1-4月份留營人數統計表

月份	軍官			士官			兵			合計		
	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率	役期屆滿	留營人數	留營率
1	5	2	40%	18	13	72%	15	5	33%	38	20	53%
2	-	-	-	10	6	60%	33	24	73%	43	30	70%
3	16	10	63%	12	7	58%	23	9	39%	51	26	51%
4	1	0	0%	18	17	94%	18	14	78%	37	31	84%
小計	22	12	55%	58	43	74%	89	52	58%	169	107	63%

資料時間：民國104年5月6日。

資料來源：本研究整理。

表十三 志願士兵申請不適服退場人數統計表

區分	招募不實	承接家中事業	行為不檢	無法接受約束	另有新工作	家庭因素 (照顧病患)	因病	移民
飛指					1			
5XX旅	6	3	3	3	2	2	2	2

備註：

1. 招募不實：5XX旅單位先鋒隊至新訓單位宣導時宣稱每日可上下班、每週五放1230時路程假及有個人小房間等福利，惟人員撥交後，卻無法享有，產生與宣導內容落差過大疑慮；另新訓單位幹部為求成效，不讓人員於新訓階段退件，宣稱需至撥交單位後，方可提出辦理退場機制等情事。
2. 行為不檢：包含遭記過懲處、直銷販賣產品及吸毒等情事。

資料來源：本研究整理。

表十四 陸軍裝甲第5XX旅申請不適服人員原因統計表

區分	級職姓名	申請退場原因
招募不實	二兵張○○	經過連士官長訪談四次過後，覺得當初招募期間所說福利(每週五1230時)及退場機制(三個月適應期能折抵役期)均與現況不符，讓當事人很不接受，經過連長三次訪談過後，覺得部隊生活一成不變，且自由度不佳，所有事務均有安排無法有個人喜好，另家屬聯繫五次，得知當初是尊重小孩決定，站在家屬立場表示部隊發展無社會地位及工作保障會因政策隨時變動，並已安排小孩進入大型企業，薪水待遇甚佳，無須此份工作。
	二兵呂○○	呂員本身較易緊張，到了新環境後覺得一切都很陌生，而且認為限制規定又一大堆，除深怕自己做錯事情受到指責，也可能因為個人行為而去連累他人，當初未下部隊時，總覺得當志願役就跟在外面工作一樣，時間到就下班、就放假，自己的行為自己負責，但事實不是這樣的，因為志願役軍人是採責任制的，且層層節制，另規定不斷地在改變，當初想說5XX旅休假是1230時休假，但為什麼沒有了?或許這不是正常的現象，但為什麼會改來還改去?一個不穩定的工作環境，如何讓員工安心?更何況國軍體制一直在變，有事沒事就拿軍人開刀，就算現行福利再好，但為什麼還是招不到人?
	二兵何○○	何員很在意外散宿及休假的時間點，但其發現軍隊不可能跟外面的公司行號員工一樣，時間到就打卡上、下班，間接的也影響了與家人相處的時間，且每個時段都有個不同的任務，工作的不定性很大，就有如雜工一樣，什麼都要做，而且部隊的限制及規定實在太多了，就算每天都上下班，但一天還是有將近12小時的時間在部隊裡，而且周邊又有許多的幹部，在這期間神經都是緊繃的，深怕一個錯誤又要去連累到其他人，就算休假在外還是會因為自己軍人身份感到不自在，自己犯錯還要去牽連他人不是很好笑嗎?
	二兵葉○○	葉員當初來到連隊前一個月因陌生環境感到十分的不適及不安，且有許多事情尚處學習階段，亦感到壓力十分的大，深怕遭受指責及連累他人，截至目前為止葉員已漸漸習慣部隊生活，但還是很在意休假為什麼不是1230時休假?外散宿時也沒有辦法都很準時1800時走?為什麼一個人犯錯還會去連累到全連等問題。
	二兵方○○	該員於去(103)年12月下旬到部，即向連長反映想循退場機制退志願役，其原因為招募員招募過程誇大不實，例如:可天天外散宿(現況為有時會因任務管制)、有個人小房間(現況為僅有全志願役單位才有)、部隊管教不自由。經與家長訪談後，表示對該員轉服志願役沒有意見，只希望方兵能夠順利退伍，另方兵曾在輔導長約談過程中表示已對軍中環境感到厭倦甚至厭惡，目前沒有任何想再留下來的理由，對於國軍制度感到失望，而不是旅上管教的問題。
	二兵翁○○	該員於今(104)年1月中旬到部後，即向連長反映想循退場機制退志願役。原因為當初在新訓單位時招募員用引誘(先簽再退)的方式要求轉服，所以在猶豫不決的過程中繳交轉服資料，但於一週後即反悔並向招募員反映，但招募員卻稱已將資料上呈，無法退件，須待下部隊後才可辦理退場機制，故下部隊後立即向連長反映，經訪談翁兵表示想在退伍後從事美髮設計的工作，不願在軍中被約束，另連長詢問家長意見均表示尊重翁兵的意願為主要考量。
承接家中事業	一兵賴○○	經連長訪談後，賴兵表示因於裝校受訓期間，認識許多家庭破碎的同胞，也使他重新思考家庭的重要。後因考量父親年紀漸長，家裡也有工廠的事業要接，便和家人討論後，決定在父親安排下，先至其他相關公司工作，累積經驗，再行接下家裡工廠的家業。賴兵於裝校受訓期間即反映希望能退志願役，而裝校表示請賴兵返部後才能辦理，故於近期辦理退場機制。
	二兵陳○○	該員於去(103)年12月下旬到部後，即向連長反映想循退場機制退除志願役，其原因為雙親均極度反對陳兵轉服志願役，甚至以要與陳兵斷絕親子關係威脅。經連長與父親訪談後，陳父表示希望連隊盡快協助陳兵退除志願役，並已安排陳兵於退伍後接家業(菜販大盤商)。
	一兵黃○○	經過連中尉輔導長李○○至黃兵家庭訪談過後，還是覺得時間不夠跟父親學習廚藝，只能忍痛離開單位，曾經讓我許多回憶的地方，經過營長訪談過後，仍表示父親為飯店副主廚，若未學習父親的長處，繼承他的專業，對目前沒有專業的自己，出社會也是無法生存的。

行為不檢	上兵楊○○	該員於民國103年12月13日起，共計兩次將營內生活上個人臉書，事後遭計兩小過處分。上尉連長饒○○於民國104年4月13日對該員實施坐談時，該員表示因為這次事件已無心留在部隊，且自己也想至外面從事自己想做的事，因此不想留在軍中。上尉連長饒○○於民國104年4月15日及21日二度約談該員，該員依然退意堅決，不願繼續留營。
	一兵洪○○	該員於營外有從事直銷(安麗)行為(該員清楚本身具備志願役軍人身分，故以女朋友名字從事此行為)，且在營內已多次遭上尉連長陳○○查獲有向連隊弟兄推銷產品(弟兄皆未向該員購買)，該員也親口坦承並且保證不再向營內弟兄推銷產品，但表示要申請退場機制是要和女朋友一起從事直銷事業。
	一兵鄭○○	鄭兵於4月28日時在醫務所驗尿，「愷他命」成陽性反應，後經輔導長陳○○訪談瞭解過後，得知該員於103年7、8月間(入伍前)第一次吸食愷他命，後續又有兩次104年1月10日(入伍後，到部前)、104年4月6日(到部後3個月)購買愷他命並吸食，目前案經臺南地檢署管制中。
無法接受約束	二兵吳○○	經過連士官長訪談五次過後，每分每秒均受管制，個人娛樂時間甚少，雖有每日外散宿，但仍無法滿足個人娛樂需求，個性內向無法融入團隊生活，經過連長三次訪談過後，覺得部隊生活不自由，無法長時間經營線上遊戲成為電玩高手，團體訓練落後同儕甚多，雖有幹部輔助，仍無法達到自我的理想目標，另家屬聯繫互動達8次以上，因考量小孩整體狀況未來投入職場不易，故投入軍中較容易獲得工作權及薪水保障，顧慮小孩個性及部隊生活作息過於規律及限制，無法滿足小孩娛樂及自由需求，選擇支持小孩轉換跑道。
	二兵馬○○	經過單位連輔導長上尉李○○訪談該員過後，馬員對志願役認知錯誤，(其認知為志願役人員生活為每日八點起床，無須早點名，工作內容輕鬆、無拘束、且具大量之休息時間)入營體驗過軍中生活後，深刻發覺軍中生活未如其認知一般，令其深感痛苦、難以適應；經連輔導長說明且家屬聯繫過後，馬員仍認為當初招募人員所說部隊生活般，有言過其實之現象，深覺是被騙進來的，且因無法適應部隊生活，故提出退場機制。
	二兵林○○	從進到部隊後，發現這個職場及軍人身分是有個許多限制及規範，就算是休假都還要把休假期間活動交代的清清楚楚、還要定時做安全回報，夜間也會管制人員22時過後不要在外冶遊，連休個假或外散宿也會因為環境區域沒整好或內務沒整理好而留下來整好，要不然全連可能會受到連累，遂行任務過程中，明明可以很簡單，卻可能一個所謂的規定，就要做一連串毫無意義的事，做事又是一板一眼的，覺得自己在外面工作發展會比現在好很多。
另有新工作	一兵王○○	王員於入伍前是從事餐飲工作，選擇志願役前就得知有所謂的退場機制，故想說先求個穩定工作，期間也如自己所願到了伙房工作，但發現軍中所學是有限的，又剛好有認識的師父找王員加入工作團隊，王員認為著是可遇不可求的好機會。
	一兵陸○○	經過連輔導長中尉李○○至陸兵家中訪談過後，還是覺得自己和曾經合作的夥伴一起創業，運用所學開創一片天，經過營長訪談過後，仍表示能夠和朋友一起創業是一件難能可貴的事情，計畫已久的夢想，沒想到能那麼快就實現，不過也要離開現職的單位，說來可惜，但為了完成夢想，只能割愛。
家庭因素	二兵蘇○○	原為社青報考志願士兵，於新訓受訓期間，考量家中祖母心臟病病況惡化及眼疾行動不便，生活需人照料，經連長4月4日至家中訪談，蘇員目前父母離異，且目前家中僅剩兄弟2人輪流照料，兩人於工作時間上均無法協調照護，故該員提出申請退場機制。
	一兵吳○○	原為軍事訓練役轉服，於步校接受二階段履保兵專長時，家中祖父糖尿病病發住院，期間由母親、祖母兩人輪替照護工作，因考量母親工作及祖母年事已高，輪替辛苦。經連長3月21日實施訪談，家中目前父母因故離異，父親長年在外工作，吳員為減輕家中照顧祖父、母負擔，故提出退場機制申請。

因病	一兵劉○○	該員本身具有強迫症症狀，無法按照部隊作息時間自我管理，且常因個人動作慢、怕因個人行為影響同儕而給予自己壓力，長期(103年09月到部)下來已對部隊環境恐慌；自4月起只要收假返營就會出現頭暈、噁心等症狀，嚴重影響作息，經連級幹部訪談過後，表示本身並無意願從軍，當初是因順從家人安排進入軍中，但從新訓開始即出現環境適應障礙問題迄今。經詢問劉員是否有意願轉調其他單位繼續服役，該員均表示無意願，為避免持續造成部隊困擾希望能辦理退場機制；另於5月5日至國軍岡山分院身心科就醫辦理住院。
	一兵趙○○	該員具有嚴重適應不良情事，於民國104年2月16日到部，2月17日實施春節第二梯次年假，2月23日收假，24日由上尉連長陳○○實施約談，該員表示要報退場機制，當下由連長全力慰留，25日由中校營長○○實施約談，該員也表示要辦理，也遭營長全力慰留，26日該員於莒光課有向上尉連長陳○○表示若不辦理退場機制該員將以酒駕方式辦退，連長立即向營長回報此事，營長立即向中校科長○○回報，科長指示立即將該員資料上呈旅部並靜候召開人評會。
移民	二兵陳○○	該員於今年春假結束後，即向上尉連長饒○○表示，該員全家要移民至國外生活及就業；上尉連長饒○○於民國103年3月2日晚間致電該員家長，該員家長表示希望能帶全家一起至國外生活及就業，也比較不會有聚少離多或照顧不到孩子的狀況，最重要的是希望能給該員一個好的教育及就業環境。
	二兵周○○	該員於今(104)年1月中旬到部後，即向連長反映想循退場機制退志願役。經連長與家長訪談後表示反對周兵轉服志願役的理由為全家已計畫年底移民加拿大，不願意讓周兵一人獨留在臺灣。

資料來源：本研究整理。

容易造成考生誤解而形成招募不實情形。

5. 問卷發放結果：

就屆退前4個月在營役男抽測發放問卷計80份，扣除無效問卷2份，計有效問卷78份，其分析如后：

(1) 兩項加給效益評估：

根據有效問卷分析(78員)，有53.8%(42員)會因為增加「戰鬥部隊加給」待遇，而自願至主戰部隊服務；其中，以22-24歲大學及高職學歷者為多。

(2) 在營宣導成效評估：

根據有效問卷分析(78員)，有35.3%(27員)會因為宣導，而考慮轉服志願士兵；其中，年齡以18、22及24歲居多，學歷則以大學及高職者為多。

(3) 單位任務性質分類：

經訪談在營役男及問卷分析，部隊任務首以「基地訓練」(23%)為最、其次為「行

政雜項」(21.7%)、衛哨輪值」(14.1%)及「上級單位視察」(11.5%)再次之，對留營造成一定流失。

(4) 轉服影響因素分析：

有35.8%的在營役男會因為「薪資加給」而考慮轉服，其次為「休假方式」(11.5%)及「工作地點」(10.2%)；另以戰鬥加給待遇與轉服因素交叉分析可知，23歲的大學生會因「薪資加給」而轉服，且會因戰鬥加給而自願至主戰部隊服務的比例較其他類別為高。

(二) 新訓訪查驗證

分赴1XX旅(宜蘭X營區)、3XX旅(臺中X營區)，與新訓單位招募輔導幹部、各單位宣導員、常備役及軍事訓練役男實施訪談及問卷發放，其情形如次：

1. 招募宣導情形：

陸軍所屬旅級單位，均編成「先鋒隊」

至新訓中心宣導單位特性與實況，惟部分招募員有宣導不實或誇大情事(如：2XX旅招募員宣導，單位每週休，且見紅就放，每日準18時出營門等)，亦有新訓幹部為提升「新訓轉服」成效，請役男先辦理轉服後，至撥交單位再行申請退場等情事。

2. 問卷發放結果：

本次就新訓單位常備役及軍事訓練役男抽測發放問卷計203份，扣除無效問卷6份，計有效問卷197份，其分析如后：

(1) 兩項加給效益評估：

根據有效問卷分析(197份)，有87.3%(172員)役男會因為增加「戰鬥部隊加給」待遇，而自願至主戰部隊服務；其中，以18-20歲、高職學歷者為多。

(2) 新訓宣導成效評估：

根據有效問卷分析(197份)，有92.3%(182員)會因為宣導，而考慮轉服志願士兵；其中，年齡以19-20高職生為多。

(3) 轉服影響因素分析：

以「薪資加給」(42.6%)為主要轉服因素，其次為「工作地點」(18.2%)，再其次為「福利待遇」(10.1%)；另以戰鬥加給待遇與轉服因素交叉分析可知，18-19歲的高職生會因「薪資加給」而轉服，且會因戰鬥加給而自願至主戰部隊服務的比例較其他類別為高。

(三) 法令宣導驗證

1. 各單位皆依規定宣導「戰鬥部隊加給」及「留營慰助金」兩項加給、志願士兵轉服作業規定、相關權利與義務及單位抽籤與分發規定，惟仍有20%(63員)役男對相關規

定不熟悉，其中，以不熟悉轉服作業規定及相關權利與義務為最多。

2. 另觀察民國104年4月1日通過之兩項待遇案效益，依據問卷回收結果(計發放新訓及在營283份，扣除無效問卷8份，計275份)，有77.8%(214員)役男，因為增加「戰鬥部隊加給」待遇措施，而願意至主戰部隊服務，顯示待遇調整為正向誘因；尤以新訓單位(172員)最為顯著，並以18-19歲、高職學歷者居多。

3. 另依據問卷回收結果，有76%(209員)役男會因為透過各單位宣導(或瞭解部隊特性)後，產生轉服意願，顯示招募人員及宣導內容會對轉服意願產生一定性之影響。

(四) 問題反應

本次訪談經彙整部隊及新訓單位所提問題及建議事項，摘陳重點說明如后：

1. 組織調整精簡，任務負荷增加：

新訓單位人員組織不斷精簡，任務卻未同步簡化，除衛哨勤務外，另有演訓、高裝檢、教召及接新兵等任務，造成工作量極大負荷。

2. 支援新訓招募，缺少獎勵稽核：

陸軍司令部為讓新訓有意願轉服人員，瞭解轄區內各單位特性，由旅級單位編成「先鋒隊」至新訓單位實施招募宣導，惟宣導後，轉由新訓幹部輔導，後續無相關獎勵及稽核機制。

3. 抽籤機制調整，影響轉服意願：

原「新訓轉服」人員，皆以戶籍地為優先分發，但囿於主戰及外島部隊編現比較低，配合人次室調整優先分發機制，以大區域

主戰部隊實施抽籤(人員不分發至戰鬥支援單位)，如南區即包含臺南、高雄、屏東及臺東等地，役男因無法結合戶籍地分發，且需負擔往返交通費用，影響其轉服意願。

4. 招募作為欠當，引發負面效應：

因應「人人是招募員」，各單位皆戮力招募任務，惟仍有部分作為欠當，如后：

(1)部分招募員宣導，單位每週均可週休二日、每日1800時均可實施外散宿。

(2)每週五可提前於1230時休假離營。

(3)新訓幹部為提升轉服成效，對已申請轉服但反悔之士兵，不同意於新訓期間退訓。

5. 自付招募差旅，招募行程不公：

飛指部責成連士官督導長負責在營及社會青年招募任務，惟執行招募任務卻無相關差旅經費可支應，間接增加開銷；另南部地區招募中心及學校，限制特定軍種招募員入校宣導，影響其他軍種及學生權益。

6. 轉服期程過短，智測間隔過久：

囿於「新訓轉服」身分別(義務役新兵新訓5週、軍事訓練役新兵8週)差異，呈報資料時間過短，壓縮人員作業時間(現行規定為D+21日)；另現行智力測驗採即測即評，且需上網預約，若人員當次未合格，即需等待1個月後方能申請再測，間接影響轉服成效與人員起役時間。

伍、因應作為與建議

一、持續宣導兩項加給，提升招募成效

協請各業管單位及各軍種要求所屬幹部

及招募員，詳實瞭解兩項加給發放規定，加強新訓及在營官兵說明，以提升招募成效。

二、務實宣導部隊實況，合宜招募作為

各級幹部及招募員，應依部隊實(現)況及規定輪休等作法，詳實對招募對象說明，避免造成人員入營後負面觀感。

三、定期檢討調整返回戶籍地措施

協請業管單位研擬改善分發機制後的配套措施，是否於1-2年後可調整返回戶籍地或增加相關誘因，以達安家目的。

四、研修基訓週期，增加留營誘因

協請相關業管單位審慎考量年度訓練週期，並在不降低訓練力度下，適當調整訓練期程，以兼顧官兵訓練及留營成效。

陸、結語

推動募兵制為國家當前重大政策，第一線招募人員所承受壓力自然不容小覷，各級幹部應多勉勵、多關懷，形塑正面、可行的宣導作為；另政策部門應適時滾動修正相關法令、規定，以符合部隊實務需求，以提升招募與留營成效。

「募兵制」規劃於民國105年底達成常備部隊以志願役人力擔任之目標，民國104年透過調整薪資待遇、強化文宣作為、改善服役環境及加強公餘進修等作為，招募及留營成效雖有明顯成長，惟志願士兵距民國105年底「募兵制」目標數仍有缺額，故民國104及105年為募兵制轉型關鍵年，勢必面臨嚴峻挑戰，除持續積極推動志願士兵招募外，爭取志願士官留營亦列為首要工作，後續將研擬留營相關配套，同時積極改善官

兵生活環境與落實人性化管理以強化志願士官兵留營意願，俾利如期於民國105年底達到募兵制之目標。



作者簡介：

詹中一先生，備役海軍陸戰隊上校，陸軍官校正76年班，三軍大學海軍學院陸戰85年班，國防大學管理學院戰略97年班，中山大學人力資源管理研究所97年班，現服務於民間公司。

老軍艦的故事

永樂軍艦 MSC-161

永樂軍艦原係由美國新澤西州多徹斯特造船公司承造之近岸掃雷艦，1965年10月23日下水，1966年5月18日試俾，該艦在美海軍之原編號為MSC-306。

民國55年6月10日在美賓夕凡尼亞州費城之美海軍四軍區移交我國，由司令史派克少將及駐美海軍武官鄒堅少將代表主持交接，同年7月7日離費城，在美國期間進行掃佈雷訓練及整備工作，於民國56年2月20日抵左營港，納編水雷艦隊，進行各項演習訓練任務。因艦體及裝備老舊，該艦奉命於84年4月1日除役。(取材自老軍艦的故事)

