

國防部

募兵制實驗現況及兵役員額規劃

專案報告

立法院第五屆第六會期

中華民國九十三年十月十四日

目 錄

壹、前言	1
貳、募兵營招募成效檢討	1
一、招募成效分析	1
二、各軍種招募成效自我檢討	3
三、招募成效綜合檢討	5
參、募兵營現況檢討	5
一、在內部管理方面	5
二、在戰備演訓方面	6
三、在軍紀安全方面	6
四、在生活設施方面	6
五、其他	7
肆、兵役員額規劃具體作為	7
一、調整兵力目標，達成編現一致	7
二、調整官士兵配比結構	7
三、調整募、徵兵比例	8
四、訂定志願役士官、兵補充政策	8
伍、募兵兵力配置規劃	8
一、募兵兵力配置構想	8
二、募兵員額配置原則	8
三、招募志願士兵來源	9
四、義務役期檢討	10
陸、為達成「募兵為主」目標之相關配套措施	10
柒、結論	13

壹、前言

國軍為貫徹精兵政策，自 91 年起即組成專案小組進行「募兵制」可行性評估研究，同時委託國防管理學院邀請國內產、官、學等各領域之學者專家，分別辦理三場次學術研討會，及實施問卷調查，經統計分析顯示，未來兵役制度以「募、徵併行」獲得國人過半多數支持，且志願役士官、兵至少需服役三年以上，較符募兵制之成本效益。由此可知，民意對國軍未來採行募兵制之立場，已漸能接受與認同。

鑑於近年來，國軍新一代武器裝備陸續加入戰備，亟需具備高技術專長且役期較長之人力，從事保養與操作，充分發揮武器之效能。所以在人力的需求上，應逐次增加募兵比例，適切維持國軍武器裝備操作經驗與技術之交接傳承。

基此，國軍為落實兵役政策朝向「募兵為主」方向推動，自 92 年起即選定飛彈司令部天弓飛彈營（原屬陸軍）、海軍陸戰隊步兵營、空軍修補大隊等三個營級實驗編裝單位，試辦招募志願士兵，以驗證分析募兵成效，作為未來逐次擴大並落實募兵制之基礎。

貳、募兵營招募成效檢討

一、招募成效分析

三個實驗募兵營雖已實施三梯次招募作業，然員額獲得率

約僅五成，招募成效不甚理想，分析如下表：

附表一 募兵營招募成效分析表

區分	飛彈司令部 天弓飛彈營	海軍陸戰 隊步兵營	空 軍 修補大隊	合計
需求人數	201	335	111	647
已招募獲得	63	194	71	328
尚不足數	138	141	40	319
滿足率	31%	58%	64%	51%

分析其來源亦多為在營服役士兵（佔 66%），而社會青年報考志願士兵的比例相對較低，統計分析如下表：

附表二 義務役士兵轉服比例分析表

區分	飛彈司令部 天弓飛彈營	海軍陸戰 隊步兵營	空 軍 修補大隊	合計
現有人數	63	194	71	328
義務役轉服	51	148	17	216
比例	81%	76%	24%	66%

目前三個實驗募兵營之志願士兵均已完成部隊編成作業，持續落實在職訓練中，未來完訓後，將有效擔負演訓、作戰之任務。至於要滿足實驗募兵營全部需求 647 員目標，尚不足員額 319 員，已於 93 年 9 月賡續辦理第四梯次招募作業，經統計報名人數 166 員，資審合格者僅 145 人，預

定於 10 月 17 日實施鑑測。

二、各軍種招募成效自我檢討

(一) 天弓飛彈營檢討招募不佳的成因如下：

1. 傳統文化與社會環境影響

社會對志願士兵之觀念尚未能接受，且近年大專院校數量暴增，社會青年多數選擇繼續升學。

2. 招募誘因尚難結合實務需求

經問卷調查，獲得結論為「志願士兵對國軍所提供的生涯發展管道評價較高，另對生理、安全等基本需求較為重視」。

3. 與志願役士官招募條件區隔不明顯

原 92 年志願士兵、轉服志願士官、指職士官之招募條件均為高中（職）畢業，但轉服志願士官在考試科目、晉升管道二方面，明顯易於吸引報考人員。

4. 行銷面向與方法待調整：

(1) 從行銷面向言

依總體招募來源分析，在營服役士兵佔 81% 可知，現階段實施內部行銷之權重有增長的空間。

(2) 從行銷方法言

陸軍各基層連隊幹部負責對所屬士兵實施宣傳，因兵種屬性不同對本部任務特性、環境設施、管理方式等尚不瞭

解，有待加強解說、實地參訪，以增強報考意願。

5. 適齡未役青年報考意願低

社會青年對國軍縮短義務役役期充滿期待，故在縣、市政府徵兵處理前，報考志願士兵意願較低。現役士兵考量役期、薪資、福利等因素，且因已瞭解、適應部隊環境、特性，相較下，具有較高之報考意願。

(二)海軍陸戰隊檢討招募不佳的成因如下：

1. 國軍首次辦理志願士兵招募，社會各界對其工作性質及未來願景不甚瞭解；經電話訪談社會青年，近八成受訪者，不知志願士兵之招募相關資訊。
2. 志願士兵之報名資格與指職士官及轉服領導士官相同，均為高中（職）學歷程度，相較之下，其待遇稍低，故影響報考意願。

(三)空軍修補大隊檢討招募不佳的成因如下：

1. 第三修補大隊依任務特性招募之志願士兵，概以戰機修護專長為主、補給庫儲專長次之，因工作屬性可能涉及未來就業問題，致飛彈保修兵、飛機軍械兵、蒙布皮革橡膠兵等報名意願較低。
2. 現階段招募志願士兵以「薪資較義務役為佳」等條件吸引未役青年報考，惟薪資僅二萬七仟餘元，與社會平均所得

差距不大，影響招募成效。

三、招募成效綜合檢討

經分析各軍種募兵營自我檢討招募成效不佳成因，綜整歸納如下：

- (一) 對社會青年的誘因不足，除薪資勉強達一般社會水準外，其餘均無相關配套措施，影響社會青年報考意願。
- (二) 軍人工作、戰備任務繁重，社會大眾對於志願士兵身份尚難以接受，進而影響報考意願。
- (三) 為不降低兵員素質，報名資格多數與士官班次部分學歷相同，均為高中（職）以上程度，二者同質性高，致選擇士兵意願低落。
- (四) 報考人員多數因體能鑑測不合格（合格率僅達 68.12%）而遭淘汰，影響錄取率。
- (五) 宣導層面不足，且尚待提升軍人整體形象。

基此，本部已針對各項招募不佳成因，研擬具體招募措施與誘因，提高社會青年、現役、備役人員報考意願，以具體提升招募成效。

參、募兵營現況檢討

一、在內部管理方面：

1. 天弓飛彈營：志願役及義務役士兵在同一單位生活、訓練、

值勤，將有工作相同、待遇不同的角色衝突。另部分轉服之志願士兵，須較長的時間來適應工作調整與責任加重。

2. 海軍陸戰隊：強調尊重與自動自發，建立志願士兵榮譽感與責任心，故實施以來成效良好。

3. 空軍修補大隊：志願士兵榮譽感重且較為自律，幹部管理困擾少。

二、在戰備演訓方面：

1. 天弓飛彈營：經分析不同役別人員訓練成果，雖義務役士兵教育程度略高，但志願士兵的訓練成績較佳。

2. 海軍陸戰隊：測驗成績及學習情緒良好，普獲好評，已能發揮編裝武器之戰鬥效能。

3. 空軍修補大隊：志願士兵普遍較義務役士兵素質高，在職訓練及專業技能訓練成效亦較佳。

三、在軍紀安全方面：

1. 天弓飛彈營：志願士兵多數表現優良，惟有三位志願士兵法紀淡薄或難以適應。

2. 海軍陸戰隊：落實軍法、軍紀教育及貫徹離營教育，榮獲93年「國軍模範連隊」。

3. 空軍修補大隊：志願士兵較重視法制觀念，紀律較嚴明。

四、在生活設施方面：

1. 海軍陸戰隊：已運用 92、93 年地區級工程營舍修繕預算，全面改善生活及休閒設施。
2. 天弓飛彈營、空軍修補大隊：生活設施已可滿足所需。

五、其他：

1. 天弓飛彈營：因任務特殊，駐地分散偏遠，致志願役軍、士官退伍率高，其中指職士官近五年平均退伍率達 77%以上。
2. 海軍陸戰隊：明確律定各階段訓練目標與標準，並鼓勵個人自我專精訓練。
3. 空軍修補大隊：因修護補給為高專長類別，將鼓勵並持續精練個人修護技能。

肆、兵役員額規劃具體作為

一、調整兵力目標，達成編現一致

現階段國軍總員額為 36.5 萬餘人，為貫徹精兵政策，本(93)年重新規劃「精進案」兵力目標，預於 94 年底前將以編現一致為政策目標，有效精簡國軍總員額，預定於 12 月底前完成全案規劃。

二、調整官士兵配比結構

官士兵配比為軍隊人力結構之基礎，國軍官士兵配比在「精實案」實施後，達到 1：1.76：1.96。鑑於士官是部隊基層

的骨幹，擔任技術傳承重要角色，故未來兵力配比上，將適度調降軍官員額，並視士官招募成效，逐步調整官士兵配比為 1：2：2，以強化士官在基層部隊穩定之功能。

三、調整募、徵兵比例

目前國軍人力結構中的募、徵兵比例為 41 比 59；配合精進案實施期程，募、徵兵比例將隨募兵成效逐步修正徵兵比例朝向「募兵為主」，並檢討兵役制度與相關配套措施，預訂年底前完成規劃。

四、訂定志願役士官、兵補充政策

- (一)戰鬥部隊優先其他部隊。
- (二)部隊優先於機關學校。
- (三)高級技術專長優先次要技術專長。

伍、募兵兵力配置規劃

一、募兵兵力配置構想

調整國軍「精進案」原規劃期程，在不大幅增加人員維持費所佔國防預算比例之前提下，以漸進方式減少志願役軍官及義務役官士兵（徵兵）需求，增加招募志願役士官、士兵（募兵），逐年達成規劃目標。

二、募兵員額配置原則

- (一)自 94 年起，每年檢討逐年增加募兵人數，將依志願役士

官兵補充政策，初期戰鬥部隊以全募兵編成、戰鬥支援部隊以募兵為主、勤務支援部隊則以徵兵為主編成。

(二) 94 年各軍種招募志願士兵員額已完成規劃如下表：

附表三 94 年各軍種戰鬥部隊招募志願士兵員額配置表

軍	種	員	額
陸	軍	1336	
海	軍	400	
飛	彈 司 令 部	557	
合	計	2293	

三、招募志願士官兵來源：

(一) 士官：

1. 對內：由義務役士兵擇優轉服志願役士兵後，再擇優晉任士官。
2. 對外：(1)整合志願役士官招募班隊，自社會青年考(甄)選。
(2)退伍未滿三年之後備役士官，由原屬服役單位之主官(管)推薦再入營。

(二) 士兵：

1. 對內：優先鼓勵在營服現役之義務役士兵轉服志願役士兵。
2. 對外：(1)自社會青年考(甄)選。
(2)退伍未滿三年之後備役士兵，由原屬服役單位

之主官（管）推薦再入營。

四、義務役期檢討

按規劃期程，逐年減少軍官及義務役士官、士兵現員，志願役士官及士兵則逐年增加，並適時依志願役員額增加幅度，於滿足國軍需求目標時，再適時適度調整義務役役期。

陸、為達成「募兵為主」目標之相關配套措施

為落實兵役制度朝向「募兵為主」方向規劃，並研擬有效提升招募成效之策略，本部於93年9月6日令頒「國軍募兵營成效檢討暨未來精進作法實施計畫」，採專案研討方式，逐步彙整、凝聚各單位意見，作為改進兵役制度之規劃依據。計畫內訂定四次專案會議（迄今已召開二次會議，第三次訂於10月15日），由專案召集人本部副部長蔡明憲博士主持，並邀請行政院相關部會（處、局）業管主管及本部相關聯參副主官及執行官共同研討，另視議題需要再邀請役政、管理、行政、財經、行銷等專家學者與會研討，期詳實檢討招募志願士兵具體配套作為與擴大招募之精進作為。

本專案會議內排定由各業管單位負責研擬「募兵為主」相關配套措施，獲得結論分述如后：

（一）就兵力目標方面：

為強化國防改革，積極推動募兵制，並使有限國防資源發

揮最大效益，合理調整國防預算結構，挹注軍事投資預算，加速國軍現代化進程，於調降兵力目標與兵力結構重組同時，提升國軍戰略嚇阻能力，本部除規劃提前完成「精進案」第一階段外，同時加速國軍精進案第二階段朝「積極推動編現一致方向」規劃，將原訂 101 年完成之期程，縮短至 98 年達成總員額低於 30 萬員之兵力目標，期符合「國防資源有限運用」、「人力運用更趨多元」、「國防預算結構合理」、「兵力目標符合民意」、「三軍武器精準有效」及「建置完整聯戰能力」等多重效益，俾建構一支「質精、效高、戰力強」的部隊

(二) 就戰備演訓方面：

國軍為強化「緊急應變、快速反應、立即作戰」之能力，依「常、後分立」政策，將兵力結構區分為常備部隊與後備部隊兩個體系，常備部隊專司應急作戰與機動打擊，後備部隊負責重大災害應變支援及國土防衛任務；未來在募兵比例逐次增加後，將可有效蓄積戰力，逐次提升部隊戰力曲線，不致因役期調整影響現行戰備任務之遂行。

為培養具備作戰能力之戰鬥員，應循基礎、組合、綜合及戰備任務訓練等階段循序施訓，概需時九至十個月；另服役期間應參加基地訓練，獲得實兵操演與實彈射擊經驗，

以具備「保鄉、保土、保產」之基本戰力。

(三) 就後備軍人教育召集方面：

為符依法行政，研擬修法爰將「兵役法施行法」第二十七條：「教育召集於退伍八年內，以四次為限，每次不超過二十天。」修訂為：「教育召集於退伍八年內，以召訓四年為限，每年不超過二十天，並得以多次召集方式實施。」

(四) 就具體待遇調整方面：

為改善志願役士官、兵薪給，增加招募誘因，規劃調整「志願役加給」，依各型部隊任務艱苦程度區分，給予不同支給標準。提高戰鬥部隊與戰鬥支援部隊志願役士兵「勤務性加給」，以使志願役與義務役士兵支給標準有所區隔。另為提高戰鬥部隊士官長長留久任之意願，增加「戰鬥部隊士官長榮譽獎金」，亦區分戰鬥部隊、戰鬥支援部隊兩等級，以鞏固基層戰力；唯此仍在規劃階段。

(五) 就擴大招募作為方面：

1. 調整現行招募組織編裝，整合規劃國防部、各軍總部、後備司令部所屬各級招募機構編組人力，重新依地區權重再劃分，由縣市後備司令部負責招募執行，以面式之作為宣導招募資訊，提升招募成效。
2. 新兵入伍期間排定二小時招募宣導課程，由合格招募員實

施宣導，深耕現役士兵宣導效果。

3. 運用懇親會及招募營區參訪等公開活動，以擴大宣傳未役青年之目的。
4. 建置網路行銷系統，延伸宣傳未役青年功效，並落實資訊、報名、考選業務電子化作業及評鑑系統自動化功能。

(六) 完成生活設施改善具體規劃：

為給予官兵在營期間有一般社會居家生活基本設施水準，擬修訂相關營舍修繕標準，提昇營區生活環境。

(七) 設計志願士兵生涯規劃：

本部協調退輔會與相關部會，共謀保障志願役士兵之生涯發展，除在營三年習得軍事專業專長外，並區分三年與六年兩階段，除結合技職訓練中心相關班次，輔導以習得相關技職專業證照外；退伍後，依個人意願，由退輔會按相關辦法輔導獎助就學等方案，研擬各項具體措施，落實退伍輔導照顧事宜。

另六項配套措施，現已完成各階段之撰擬提報作業，預於 10 月 15 日於第三次專案會議中正式提報研討，總結報告併兵役制度檢討，於年底前提出完整規劃。

柒、結論

本部針對募兵實驗成效不如預期坦誠檢討，前瞻未來，

以積極負責的態度繼續深入研究，廣納各界建言，做好招募工作，以達成預期兵役改革之目標，建構一支可恃的國軍部隊，維護國家安全。