

RDEC-RES-099-016 (委託研究報告)

**實施募兵制對退伍軍人輔導體系
影響之研究**

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國 100 年 7 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

RDEC-RES-099-016 (委託研究報告)

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

受委託單位：國家政策研究基金會

計畫主持人：劉立倫 特約研究員

協同主持人：賴岳謙 特約研究員

蘭寧利 政策委員

專任研究員：閻亢宗、梁成明

兼任研究員：徐瑾、李正修、劉奕伶

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國 100 年 7 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

提 要

一、研究緣起

國防部規劃民國 100 年開始，調整募兵和徵兵制的比例，每年減少 10% 徵兵、增加 10% 的募兵，預期於民國 103 年底達到 100% 募兵的目標。志願役士兵的引進，不僅會影響國防體系的戰力結構，也將影響現行退輔體制的服務照顧對象及資源配置之結構。尤其退輔福利若能與服役時的薪資福利配合，形成招募誘因，對於募兵制將有更大的貢獻。因此，本研究的目的如下：

（一）探討我國退輔體制現況及實施募兵制後的可能影響。

（二）研析其它募兵制國家，如英國、美國，其退輔體制及實施情形，並比較其特色、組織與功能上與我國的異同。

（三）評估現行輔導體系財務資源及服務能量，配合募兵制推動，建構退輔體系之分類分級制度。

（四）研提配合募兵制推動，退輔體制調整方案評估之準則架構。

（五）研提退輔體制調整方案與募兵制推動之政策建議。

二、研究方法及過程

本研究的構想主要在探討實施募兵制後退輔體制未來的發展，採由下而上與由上而下結合的研究方式，運用歷史法、文獻分析、深度訪談、問卷調查、模糊層級分析、專家座談及統計分析等方法，以退輔制度及募兵制所招募之志願士兵為研究對象，探討實施募兵制後志願士官兵對退輔制度的態度，以及退輔制度未來可能的調整方案和影響。

三、重要發現

（一）**志願兵來源與退輔需求**：志願役士官兵來源以中低學歷和南部或偏遠的縣市為主，其家庭收入較低，他們對於各項退輔措施均不甚瞭解。就退輔需求來看，排序最高的前 5 項退輔服務項目，均為就業服務的範圍。問卷調查顯示志願兵入營動機以生活需求、就業安全保障等低層次需求為主。影響志願役士官兵服役最重要的 5 項需求因素，分別為薪資、福利、離家近、

升遷等服役時的條件，以及退伍後就業輔導的退輔措施。

(二)分類分級制度：根據輔導條例、施行細則及相關的福利理論觀點，輔導會合理的服務照顧對象應包括因公（戰）傷殘、參戰官兵（含金馬自衛隊）、及服役 10 年以上志願役官兵等。而配合募兵制推動，則需進一步結合分類分級制度，納入服役 4 年以上，未達 10 年的短役期志願役官兵。

(三)本研究採用模糊層級分析程序法（FAHP），邀請專家分別進行準則權重評估與方案評估。準則架構包括效能面、法制面、執行面與需求面等四個層面；結果發現，退輔執行層面與需求層面在權重上為最重要的兩個層面。亦即學者專家認為以退輔調整方案作為募兵制推動的誘因，除應能促進國防招募成效外，亦需考慮國家財政支持度及志願士兵長遠的職涯發展。

(四)經學者專家兩階段的評選及模糊層級分析法的計算，所產生最適化綜合評估值的前三個方案均採分類分級的方式，法令修訂皆採修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法的方式，原榮民的福利項目亦都不改變，差別僅在新增服務對象服役 4 至 9 年者的分級福利部分。方案所需的額外預算均為退輔會現行財力可以負擔的範圍。

四、主要建議事項

(一) 立即可行建議

1.建議修訂「國軍退除役官兵輔導條例施行細則」第 2 條及其相關辦法，將服務照顧對象訂為服役 4 年以上，並依年資制訂分級輔導辦法。（主辦單位：退輔會）

2.建議退輔會結合教育部軍訓處與國防部人力司宣導退輔相關福利，使其成為募兵制推動的輔助誘因，提升志願士兵延長服役的意願。（主辦單位：退輔會；協辦單位：教育部與國防部）

3.志願士兵退伍後多以就業為主就學為輔，為鼓勵其就業經濟穩定後再就學以提升職場競爭力，建議教育部修訂「退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法」，允許考試加分優待於 10 年內使用。（主辦單位：教育部）

4.為使官兵獲得與軍中專長職類相近之民間證照，建議國防部參考日本自衛隊體制，採取軍職專長結合民間專長，雙軌專長的升遷與認證制度。（主

辦單位：國防部、勞委會)

5.為順利職涯銜接與後續的就業與創業輔導，建議志願役士官兵退伍前半年職訓，由國防部與退輔會共同合作辦理。(主辦單位：國防部；協辦單位：退輔會)

6.結合經濟部、教育部資源，透過大專院校的創新育成中心，以協助退役之志願役士官兵創業。(主辦單位：退輔會；協辦單位：經濟部、教育部)

7.建議退輔會應結合青輔會、勞委會及其它訓練機構，提供退役之志願役士官兵創業輔導與訓練課程之協助。(主辦單位：退輔會；協辦單位：青輔會、勞委會)

8.退伍軍人病歷資料與軍醫院無法有效銜接，建議採取美國退伍軍人事務部醫療保健體系作法，設立軍醫院與榮民醫院相容之電子病歷資料庫。(主辦單位：退輔會與國防部)

9.榮民證製發係依據退輔會內部之作業規定，其法源依據不足，而目前擬將短役期志願役士官兵，納入退輔服務照顧範圍，故建議改發退伍軍人卡，依其領有的卡別，給予不同程度的照顧。(主辦單位：退輔會)

(二) 中長期建議

1.志願士兵招募年齡目前為 18 至 26 歲，鑑於少子化對大學教育的衝擊，避免募兵績效直接衝擊大學教育，建議招募年齡改為 22 至 30 歲。(主辦單位：國防部)

2.建議國防經費使用應從國家人力資源培育的觀點，於教育訓練計畫投入更多經費，結合民間專長，以提升屆退官兵的職場競爭力。(主辦單位：國防部)

3.募兵制將衝擊替代役體制，建議相關部會調整人力運用，考慮工作外包，結合高齡化趨勢，由銀髮志工承擔非核心任務。(主辦單位：內政部；協辦單位：國防部)

4.建議採取就學擴大照顧方案，以協助短役期志願役官兵入學，並舒緩國內大專校院招生不足問題。持續擴大四技之就讀名額，推動就業導向之就

學方案，如運用技職體系「產學攜手專班」等，以兼顧就業與就學。（主辦單位：退輔會、教育部）

5.對於因公(戰)傷殘，仍有工作能力之志願役士官兵，建議修訂「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」，優先予以安置公營事業機構就業。（主辦單位：退輔會；協辦單位：國防部、經濟部與地方政府）

6.在輔導公職轉任上，建議放寬或修訂考試院「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」，對於中、低職等職缺，得開放上校以下軍職人員報考；另對於公職服務單位之轉調，亦能比照一般公務人員相關規定。（主辦單位：考選部；協辦單位：國防部、退輔會、人事行政局）

7.募兵制推動後，未來志願士兵每年退伍人數將大幅增加，建議退輔會應結合勞委會與優質民營企業，開拓團體就業管道，使其順利就業。（主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會）

8.面對未來的龐大需求，退輔會現有職訓中心之訓量恐無法因應，建議退輔會透過勞委會、認證訓練機構之間的策略聯盟，以擴大職訓能量。（主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會）

9.志願役士官兵創業未滿5年，建議退輔會透過勞委會、青輔會、各縣市政府及專業輔導機構，提供創業諮詢與診斷服務。（主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會、青輔會、各縣市政府）

10.建議採取就業擴大照顧方案，依照分級輔導照顧辦法，協調相關部會提供創業貸款，並修訂安置基金收支保管及運用辦法後，提供利息補助。（主辦單位：退輔會；協辦單位：財政部、青輔會）

11.建議考慮推動立法，制定退伍軍人節（紀念日），及重大慶典邀請退伍軍人代表出席，以提升軍人的社會形象。（主辦單位：退輔會）

12.建議退輔會根據地區醫療資源、當地榮家資源與地理位置，評估未來各地榮家發展成爲中期照護、長期照護與銀髮養生村的可行性。（主辦單位：退輔會）

關鍵詞：募兵制、志願兵、退輔制度、分類分級制、模糊層級分析法

SUMMARY

1. Purpose of Research

The Ministry of National Defense (MND) plans to adjust the ratio of volunteer enlisted soldiers and conscription from 2011, and expects to achieve its goal of the all-volunteer soldier system by the end of 2014. However, this will involve amendments to the Act of Military Service System, the Act of Military Service for Officers and Noncommissioned Officers of the Armed Forces, the Act of Military Service for Volunteer Enlisted Soldiers, and the Act of Insurance for Military Personnel. Recruitment of volunteer enlisted soldiers will not only have an impact on combat capability of the national defense system, but also affect the existing veteran service system and the structure of its resources. In particular, if welfare measures for veterans can be incorporated with salary and benefits when in active military service to become an incentive for recruitment, then it will have greater contribution to the volunteer enlisted soldiers system. Based on this assumption, the purpose of this research is as follows:

(1) To study the existing veteran affairs system and possible effects after the implementation of the volunteer enlisted soldiers system.

(2) To study other countries which adopt the volunteer enlisted soldiers system such as the United Kingdom, the United States, and their veteran affairs system and implementations. The research will also compare their specifics, structures, and functions with those of our existing system.

(3) To study the existing veteran affairs system's financial resources and service capability, and to constitute the classification system of the veteran affairs system for the promotion of the volunteer enlisted system.

(4) To propose suggestions on an adjustment to the evaluation criteria of the veteran affairs system for the promotion of the volunteer enlisted system.

(5) To propose policy recommendations on an adjustment of the veteran

affairs system and the promotion of the volunteer enlisted system.

2. Research Method and Processes

This research's main theme is to evaluate the future development of the veteran affairs system after the implementation of the volunteer enlisted system. The research adopts several approaches including historical analysis, literature review, interviews, surveys, fuzzy analytical hierarchy process, expert meetings, and statistical analysis. The research's focus lays on the existing veteran affairs system and professional soldiers recruited from the volunteer enlisted system, the discussions on the attitude of volunteer enlisted soldiers after the implementation of the all-volunteer system, and possible adjustments and effects of the veteran affairs system in the future.

3. Important Findings

(1) An adjustment to the veteran affairs system, financial resources, and service capability: The existing veteran affairs system does not include volunteer officers and noncommissioned officers who serve less than 10 years in the armed forces. If the MND wants to bring into the veteran affairs system as incentives to recruit short-term volunteer enlisted soldiers, then the existing veteran affairs system must be changed in based on the principle of fair distribution in considerations of defense force, demands of volunteer enlisted soldiers on the veteran affairs system, and financial requirement and support to the service capability of the existing veteran affairs system.

(2) Veteran affairs system in some countries and their specifics: Each veteran affairs system is designed to incorporate with a unique social background. For example, university tuition and medical care are quite expensive in the US, so its Ministry of Defense attracts enlisted soldiers with tuition funds and medical assistance. In France, it designs several incentives such as job training, professional license examinations, and citizenship to attract the youth to join the army.

(3) Sources of volunteer enlisted soldiers and demands from the veteran

SUMMARY

affairs system: Volunteer enlisted soldiers mainly come from the low-to-middle class, southern Taiwan, and certain remote cities and counties. Their family incomes are comparably low, and they are unfamiliar with measures of the current veteran affairs system. According to the surveys, the Top 5 categories of the veteran service are all about employment. The surveys show that the incentives for them to serve in the army are living needs, employment. The most important causes to affect their service in the military are salary, benefits, close to their homes, promotion during the military service, and employment assistance after leaving the army.

(4) Classification system: According to current regulations and relevant benefits, the targets of service for the Veteran Affairs Commission include the wounded while in duty, officers and noncommissioned officers who have participated in wars (including self-defense forces in Kinman and Matzu), and those who have served in the military more than 10 years. The research finds that the veteran affairs system should adopt the classification system in order to include those volunteer enlisted officers and noncommissioned officers who serve between 4 and 10 years.

(5) The research adopts the Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) to invite experts conduct evaluations on criteria for assessment. The criteria consist of four levels; i.e., effectiveness, legal system, executive system, and demands. The research finds that the executive system (whether short-to-long term budgets are able to support) and the demands (such as recruitment and links between military service and civil employment) are the two most important weighted criteria. Furthermore, experts consider that adjusting the existing veteran affairs system as incentives to recruit volunteer enlisted soldiers will promote the recruitment and take good care of both the government's fiscal support and career of volunteer enlisted soldiers.

(6) After two-phase selections by experts, the three most applicable recommendations all adopt the classification system, so too amendments to current laws and regulations. The existing items of benefits for veterans remain

unchanged, and the difference is merely about the newly-added classification of service for those who serve between 4 and 9 years. The additional budgets are affordable within the Veteran Affairs Council's current financial situation.

4. Main Recommendations

This is the significant change in the national defense policy from the conscription system to the all-volunteer enlisting, and it needs several factors for success. The research proposes the following recommendations for the government's reference.

(A) Recommendations for Immediate Action

(1) The research suggests that the Veteran Affairs Commission amend Article 2 of the Enforcement Rules of The ROC Veterans Assistance Act and its relevant regulations, adding that its target for service is those who serve more than 4 years in the army and differentiate the levels of assistance according to their years in service. (Organizer: The Veteran Affairs Commission)

(2) The research suggests that the Veteran Affairs Commission cooperate with the Education Ministry's Department of Military Training and the MND's Department of Personnel to propagate veteran benefits so that it will become the incentive for new recruiters to extend their service in the military. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Education Ministry, MND)

(3) Many retired volunteer enlisted soldiers mainly choose finding jobs, and going back to school is the second option. In order to encourage them to pursue higher degrees for the sake of competitiveness in career after their family finance are stable, the research suggests that the Education Ministry amend "Regulations Governing Preferences for Veterans in Entrance Examinations of Senior High Schools and Higher Education," allowing the preferences to be used within 10 years. (Organizer: Education Ministry)

(4) In order to obtain professional licenses for military personnel, the research suggests that the MND refers to Japan's measures by adopting the promotion and certification in combination of military expertise with civil

SUMMARY

professions. (Organizers: Ministry of National Defense, Labor Affairs Council)

(5) In order to smoothly connect the civil employment of volunteer enlisted soldiers who retire soon with assistance provided by the Veteran Affairs Commission, the research suggests that they receive a half-year professional training, which is organized together by the MND and the Veteran Affairs Commission. (Organizers: MND, Veteran Affairs Commission)

(6) The research suggests that the Veteran Affairs Commission utilizes sources of the Economics Ministry and the Education Ministry to assist veterans to start their own businesses through career centers in universities. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Economics Ministry, Education Ministry)

(7) The research suggests that the Veteran Affairs Commission work together with the National Youth Commission, the Labor Affairs Council, and other training organizations to provide assistance and training programs for veterans to start their own businesses. (Organizers: Veteran Affairs Commission, National Youth Commission, Labor Affairs Council)

(8) Since medical records of veterans cannot be connected with military hospitals, the research suggests that the Veteran Affairs Commission adopt the U.S. Department of Veterans Affairs health care system in the database compatible with the electronic medical records. (Organizers: Veteran Affairs Commission, MND)

(9) The research suggests that the Veteran Affairs Commission issue veteran cards to replace the existing veteran identification cards in order to provide different levels of service if the Veteran Affairs Commission plans to extend service to those short-term volunteer enlisted soldiers. (Organizer: Veteran Affairs Commission)

(B) Medium-to-long term Recommendations

(1) The current ages for recruiting volunteer enlisted soldiers are between 18 and 26 years of age. Since the declining birthrate has a great impact on higher education and to avoid the all-volunteer system will also have a direct impact on

higher education, the research suggests that the ages for recruiting volunteer enlisted soldiers are changed to between 22 and 30 years of age. (Organizer: MND)

(2) The research suggests that the budget for national defense be used out of consideration of human resources training and pour in much more budgets in education and training, so that the officers and noncommissioned officers may receive training in skills conformable with civil society and be more competitive for those soon retiring from the army. (Organizer: Ministry of National Defense)

(3) The volunteer enlisted system will affect the system of substitute military service. The research suggests that all government agencies adjust its manpower, and consider outsourcing certain non-core missions to the elders in this aged society. (Organizers: Ministry of National Defense, Ministry of the Interior)

(4) The research suggests that the Veteran Affairs Commission expand assistance on education to help short-term volunteer enlisted soldiers to register at schools so that the shortages of universities and colleges might be eased. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Education Ministry)

(5) For those who are injured while on duty and still capable of being employed, the research suggests that the government amend “regulations governing government agencies on preference for hiring disabled veterans,” and make them priority of employment in state-owned enterprises. (Organizers: Veteran Affairs Commission, MND, Economics Ministry, and county and city governments)

(6) The research suggests that the government open vacancies of middle-to-low posts in government agencies for retired officers below the ranking of colonel. (Organizers: MND, Veteran Affairs Commission, Ministry of Examination, Central Personnel Administration)

(7) When the all-volunteer system becomes effective, the number of retired volunteer enlisted soldiers will largely increase each year. The research suggests that the Veteran Affairs Commission work together with the Labor Affairs Council

and outstanding private enterprises for smooth employment. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Labor Affairs Council)

(8) The Veteran Affairs Commission's current training centers will probably not be able to cope with huge demands in the future. The research suggests that the Veteran Affairs Commission seek civil certified training centers through the Labor Affairs Council to expand the capability of job training. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Labor Affairs Council)

(9) The research suggests that the Veteran Affairs Commission provide business consultations, through the Labor Affairs Council, the National Youth Commission, and other professional organizations, for those veterans who start their own businesses less than 5 years. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Labor Affairs Council, National Youth Commission, and county and city governments)

(10) The research suggests that the Veteran Affairs Commission expands assistance to provide loans for business starters and interest assistance. (Organizers: Veteran Affairs Commission, Finance Ministry, National Youth Commission)

(11) The research suggests that the government consider pushing forward the legalization to issue the Veteran Day, and invite veteran representatives to attend the country's important ceremonies to promote the image of servicemen and women. (Organizer: Veteran Affairs Commission)

(12) The research suggests that the Veteran Affairs Commission study the possibility of expanding current Veteran's Homes located around the entire island into the medium-to-long term care centers or the elder's homes in the future according to regional medical sources and locations. (Organizer: Veteran Affairs Commission)

Key Words: military voluntary system, volunteer enlisted soldiers, veteran affairs system, classification system, Fuzzy Analytical Hierarchy Process

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

目次

第一章 導論	2
第一節 研究動機與目的	2
第二節 研究目的與預期效益	2
第三節 研究流程與方法	2
第二章 我國退輔制度現況與檢討	2
第一節 我國退輔體制發展背景	2
第二節 就學輔導.....	2
第三節 就業輔導.....	2
第四節 就醫照顧.....	2
第五節 安養照顧.....	2
第六節 服務照顧.....	2
第七節 問題因應與挑戰	2
第三章 各國退輔制度概況	2
第一節 美國退輔制度發展概況	2
第二節 英國退輔制度發展概況	2
第三節 法國退輔制度發展概況	2
第四節 日本退輔制度發展概況	2
第五節 中國大陸退輔制度發展概況.....	2
第六節 加拿大退輔制度發展概況.....	2
第七節 韓國退輔制度發展概況	2
第八節 新加坡退輔制度發展概況.....	2

第九節	各國退輔體制之比較	2
第四章	志願士官兵退輔需求探討.....	2
第一節	深度訪談與問卷設計	2
第二節	樣本敘述性統計	2
第三節	志願士兵的退輔需求分析.....	2
第四節	討論與建議.....	2
第五章	退輔調整方案與準則評估架構.....	2
第一節	分類分級架構.....	2
第二節	退輔調整方案考慮因素	2
第三節	退輔調整方案與準則評估架構.....	2
第四節	模糊層級分析法	2
第六章	退輔方案分析結果	2
第一節	指標權重.....	2
第二節	方案評估結果.....	2
第三節	評估結果分析.....	2
第四節	其他相關建議.....	2
第七章	結論與建議.....	2
第一節	研究發現與結果	2
第二節	政策建議.....	2
參考文獻	2
附 錄	2
附錄一	深度訪談結果重點摘要表	2

附錄二	志願士兵退輔需求問卷	2
附表三	96-98 年臺閩地區簡易生命表及年齡死亡數（男性）	2
附錄四	服役 8-9 年志願役人數推估表	2
附錄五	服役 4-9 年志願役人數推估表	2
附錄六	服役 10 年以上榮民預算需求推估表	2
附錄七	服役 8 至 9 年者預算需求推估表	2
附錄八	服役 4 至 9 年者預算需求推估表	2
附錄九	服務志工人力需求推估	2
附錄十	募兵制下退輔制度調整之最適化問卷	2
附錄十一	專家方案評估問卷參考資料	2
附錄十一	專家方案評估問卷參考資料	2
附錄十二	配合募兵制下退輔制度調整之方案評估問卷	2
附錄十三	退輔制度調整最適化方案預算需求敏感性分析	2
附錄十四	擴大創業與就學方案預算需求敏感性分析	2
附錄十五	「專家意見法」專家名單	2
附錄十六	專家座談會議記錄	2
附錄十七	期中報告審查意見回覆表	2
附錄十八	期末報告審查會紀錄	2
附錄十九	期末報告審查意見回覆表	2

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

表 次

表 2-2-1：推甄二技審查標準表	2
表 2-2-2：就學獎助學金補助標準表	2
表 2-2-3：輔導榮民在學及畢業人數統計表	2
表 2-2-4：大專校院進修與國家考試進修補助人數統計表	2
表 2-3-1：民國 93 至 98 年度就業輔導公務預算與安置基金預/決算數	2
表 2-3-2：輔導就業榮民榮眷人數統計表	2
表 2-3-3：輔導會屬訓練機構職技訓練及榮服處進修結訓人數統計表	2
表 2-3-4：安置基金所屬機構變革方式表	2
表 2-3-5：民國 93 至 99 年安置基金主要營運項目預/決算數	2
表 2-3-6：安置基金主要營運項目之成果	2
表 2-4-1：就醫照顧法令依據表	2
表 2-4-2：輔導會各地醫療機構	2
表 2-4-3：「有職榮民」及「無職榮民」於榮民醫療體系之就醫補助	2
表 2-4-4：「二代健保改革方案」與現行健保對榮民（眷）的差異比較	2
表 2-4-5：傷殘復健輔助用具申請	2
表 2-4-6：民國 95 至 99 年榮民醫療作業基金決/預算數	2
表 2-4-7：民國 93 至 98 年度醫療照顧決/預算數	2
表 2-5-1：申請安置就養優先順序	2
表 2-5-2：部分供給制安置就養比序績點表	2
表 2-5-3：就養榮民安置狀況統計表	2
表 2-5-4：輔導會屬安養機構現有床位數統計表	2

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

表 2-5-5：輔導會屬安養機構實際占床數統計表	2
表 2-6-1：輔導會服務照顧項目表	2
表 2-6-2：民國 98 年退輔會補助退伍軍人社團統計表.....	2
表 2-6-3：榮民子女就學獎助學金統計表.....	2
表 2-6-4：三節慰問金統計表.....	2
表 2-6-5：急難救助金統計表.....	2
表 2-6-6：一般服務照顧金額統計表	2
表 2-6-7：現行退輔福利服務的適用對象及條件	2
表 2-7-1：民國 88-98 年榮民人數與結構統計表.....	2
表 2-7-2：民國 100-150 年榮民人數推估表.....	2
表 2-7-3：民國 93 至 98 年度各業務及退除給付預算表.....	2
表 3-1-1：Montgomery GI Bill – 2004 年教育補助相關內容表.....	2
表 3-1-2：修正前與修正後之 GI-Bill 比較	2
表 3-3-1：法國 2009 年職訓人員分析表.....	2
表 3-3-2：法國兵役制度演變一覽表	2
表 3-4-1：戰傷病者特別援護法照顧內容.....	2
表 3-8-1：SAFRA 之會費收取標準與資格表	2
表 3-8-2：新加坡戰備軍協享有優惠的學校與其折扣說明.....	2
表 3-9-1：各國退伍軍人福利照顧項目彙總表	2
表 3-9-2：各國對退伍軍人權益維護照顧分析比較表	2
表 3-9-3：各國退輔業務較具特色的服務內容概述	2
表 4-1-1：深度訪談結果重點彙整表	2
表 4-1-2：問卷發放份數及規劃配置表.....	2

表 次

表 4-3-1：志願役士官兵對退輔措施瞭解程度之平均值及標準差	2
表 4-3-2：志願役士官兵對退輔措施重視程度之平均值及標準差	2
表 4-3-3：退輔服務措施的選擇項目	2
表 4-3-4：志願役士官兵對退輔措施重要性排序	2
表 4-3-5：志願役士官兵對退輔措施需要性排序	2
表 4-3-6：志願役士官兵的服役動機與需求	2
表 4-3-7：服役與退輔福利措施的選擇項目	2
表 4-3-8：志願役士官兵對服役需求因素的相對重要性排序	2
表 4-3-9：影響志願役士官兵留營意願之因素	2
表 5-1-1：各國分類分級作法彙整表	2
表 5-1-2：各國退輔分類分級制度考慮因素	2
表 5-1-3：退輔會五大業務適用對象與條件	2
表 5-1-4：退輔五大業務性質與分類分級	2
表 5-1-5：分項業務內容、業務性質與分級說明表	2
表 5-2-1：國軍各班隊服役年限	2
表 5-2-2：民國 93 至 98 年度各業務及退除給付決算數	2
表 5-3-1：退輔調整方案之初步篩選過程	2
表 5-3-2：退輔制度調整可行方案發展及篩選過程和結果	2
表 5-3-3：退輔制度調整之可行方案內容	2
表 5-4-1：AHP 法評量尺度意義及說明表	2
表 5-4-2：不同平均數之計算方法	2
表 5-4-3：對偶成對比較矩陣表	2
表 5-4-4：n 階正倒值矩陣的隨機準則值表	2

表 5-4-5：各項評估值的語意變數	2
表 6-1-1：整體構面一致性檢定	2
表 6-1-2：各準則構面一致性檢定	2
表 6-1-3：退輔制度調整方案評價指標權重的正倒值矩陣例示	2
表 6-1-4：退輔制度調整方案評價指標權重的模糊正倒值矩陣例示	2
表 6-1-5：退輔制度評價指標權重之群體整合模糊正倒值矩陣例示	2
表 6-1-6：退輔制度調整評估指標及構面之權重及排序.....	2
表 6-1-7：退輔制度調整方案評估指標相對權重及整體排序.....	2
表 6-1-8：第二層衡量指標權重排序及累積權重	2
表 6-2-1：專家評估值資料檔案內容例示.....	2
表 6-2-2：專家評估值資料化為模糊數之內容例示	2
表 6-2-3：整合專家評估資料之內容例示.....	2
表 6-2-4：模糊評估值乘上權重之內容例示.....	2
表 6-2-5：解模糊化並計算各方案的綜合評估值之內容例示	2
表 6-2-6：退輔制度調整之最適化方案模糊層級分析評估結果	2
表 6-3-1：退輔制度調整之最適化方案評估結果分析	2
表 6-3-2：退輔制度調整最適化方案評估之效能構面結果分析	2
表 6-3-3：退輔制度調整最適化方案評估之法制構面結果分析	2
表 6-3-4：退輔制度調整最適化方案評估之執行構面結果分析	2
表 6-3-5：退輔制度調整最適化方案評估之需求構面結果分析	2
表 6-3-6：募兵制下退輔制度調整之最適化方案內容	2
表 6-4-1：最適化方案中各服務業務項目之內容	2
表 6-4-5：就學、就業擴大照顧方案中各服務業務項目之內容	2

表 次

表 6-4-3：就養照顧分類分級制度表	2
表 7-1-1：募兵制下退輔制度調整之最適化方案內容	2
表 7-1-2：最適化方案中各服務業務項目之內容	2
表 7-1-3：就學、就業擴大照顧方案中各服務業務項目之內容	2

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

圖次

圖 1-3-1：研究流程圖	2
圖 2-1-1：輔導會組織架構圖	2
圖 2-3-1：就業安置基金構成體系	2
圖 2-4-1：榮民醫療作業基金構成體系	2
圖 2-7-1：榮民人數變動趨勢	2
圖 3-1-1：美國退伍軍人事務部架構圖	2
圖 3-1-2：美國退伍軍人事務組織與民間組織的聯繫圖	2
圖 3-2-1：英國國防部組織圖	2
圖 3-2-2：英國退伍軍人事務組織	2
圖 3-2-3：國防部與 HP-EDS 公司之關係圖及成員數目	2
圖 3-2-4：英國服務/人事及退伍軍人局與民間組織的聯繫圖	2
圖 3-3-1：法國退伍軍人事務組織圖	2
圖 3-3-2：法國退伍軍人委員會與民間退伍軍人組織及企業關聯架構圖 ..	2
圖 3-4-1：自衛隊地方協力本部組織圖	2
圖 3-4-2：日本防衛省與民間自衛隊援護協會及企業關聯架構圖	2
圖 3-5-1：中國大陸退伍軍人照顧組織體系圖	2
圖 3-5-2：中國大陸退伍軍人組織與民政部及地方政府關聯架構圖	2
圖 3-6-1：加拿大退伍軍人事務部組織架構圖	2
圖 3-6-2：加拿大退伍軍人事務部與民間組織的聯繫圖	2
圖 3-7-1：韓國退輔組織架構圖	2
圖 3-7-2：韓國報勳處與民間組織關聯圖	2

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

圖 3-8-1：新加坡退伍軍人與民間單位聯繫圖	2
圖 4-2-1：志願役士官兵性別比例分析圖	2
圖 4-2-2：志願役士官兵年齡比例分析圖	2
圖 4-2-3：志願役士官兵服役類別比例分析圖	2
圖 4-2-4：志願役士官兵學歷分析圖	2
圖 4-2-5：志願役士官兵家長職業分析圖	2
圖 4-2-6：志願役士官兵的居住地縣市分析圖	2
圖 4-2-7：志願役士官兵的居住地區域分析圖	2
圖 4-2-8：志願役士官兵的家庭月平均收入分析圖	2
圖 4-2-9：志願役士官兵是否為獨生子（女）的比例分析圖	2
圖 4-2-10：志願役士官兵家人曾任軍職人數的比例分析圖	2
圖 5-2-1：各種條件之新增服務對象	2
圖 5-2-2：榮民各項退輔福利長期預算趨勢圖	2
圖 5-2-3：服役 8-9 年退伍軍人各項退輔福利長期預算趨勢圖	2
圖 5-2-4：服役 4-9 年退伍軍人各項退輔福利長期預算趨勢圖	2
圖 5-2-5：社區服務志工人力需求趨勢圖	2
圖 5-4-1：AHP 步驟流程圖	2
圖 5-4-2：AHP 層級架構例示	2
圖 5-4-3：AHP 層級構面權重大小與方案評估示意	2
圖 5-4-4：三角模糊數	2
圖 5-4-5：梯形模糊數	2
圖 5-4-6：高斯模糊數	2
圖 5-4-1：本研究層級架構圖	2

圖 6-4-1：就業服務預算需求敏感性分析.....	2
圖 6-4-2：就學服務預算需求敏感性分析.....	2
圖 6-4-3：服務照顧預算需求敏感性分析.....	2
圖 6-4-4：整體最適方案預算需求敏感性分析.....	2

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

第一章 導論

第一節 研究動機與目的

一、國防募兵制推動緣起

前瞻全球戰略環境及兩岸情勢發展，因應防衛作戰需要，考量科技武器裝備建置部署，殷切需要高素質、高專業的長役期人力，以期發揮最大效能。國防部規劃民國 100 年開始，調整募兵和徵兵制的比例，每年減少 10% 徵兵、增加 10% 的募兵，至民國 103 年底之 1 年義務役役期仍維持為 1 年，並預期於民國 103 年底達到 100% 募兵的目標。國防部並規畫自民國 104 年開始，役男受訓 4 個月便直接編列為後備役，然此將涉及兵役法、陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例以及軍人保險條例等相關法規修正。志願役士兵的引進，不僅會影響國防體系的戰力結構，也可能對現行退輔體制的服務照顧對象造成影響¹。

兵役制度是國家為充實國防兵員，達成建軍備戰國防需求的制度。我國長年實施徵兵制，然過去鑑於諸多時空因素，導致兵役制度逐漸由「徵主募輔」，轉變為「募主徵輔」，於民國 97 年募、徵募並行達到「60%：40%」之目標（國防報告書，2008），並預計最快於民國 103 年可達到「募兵」的目標。而影響「徵募並行」走向「募兵制」，除了國內的政治性因素（選票）影響外，不難發現也受到以下幾項因素的影響：

（一）屆齡役男人數逐年遞減

目前 77 年次屆齡役男人數出生人數約有 170,000 左右，而服役役男數約

¹民國 79 年以前，退伍軍人服志願役滿 4 年，便符合退輔會的服務照顧資格；在民國 79 年以後，退伍軍人需服志願役滿 10 年，始可視為榮民。而按照 98.05.15 修正通過之志願士兵服役條例第 6 條規定，志願士兵服現役不得少於 4 年，志願士兵在營服役期滿，申請繼續留營服役者，國防部得因國防軍事需要，以 1 至 3 年為 1 期，核定繼續留營服役，亦即志願士兵循原有體制，辦理 2 至 3 次留營便可符合退輔會的服務照顧資格。如果退輔會為提升志願役士兵的募兵誘因，進一步將志願役士兵納為退輔的服務照顧對象，則必然會進一步造成現行退輔體制改變與衝擊。

為 101,150 人（義務役二兵 34,150 人、一兵 33,000 人、下士 14,000 人，替代役約 15,000 人²，海巡署約 5,000 人），役男數佔屆齡役男比率僅約 6 成。根據內政部統計顯示，每 10 年男性出生人口減少 35,000 人，96 年度出生數為 204,414 人，其中男性僅剩 102,000 人。98 年出生數為 191,310 人，較 97 年的 198,733 人更減少 7,423 人；出生率亦下滑至為 8.29%，則較 97 年減少 0.35 個千分點。而生育率由民國 78 年的 0.058% 降至民國 96 年的 0.032%³，97 年更降至 0.031%。而屆齡役男不足將成為兵力規模難以維繫，及徵兵制難以持續推動的隱憂。

根據內政部全國人口分齡統計資料顯示，在民國 82 年以前，出生人口數大致維持在 32 萬左右，而男性人口則維持在 16 萬左右。但在民國 82 年以後，出生人口數則急遽下滑，僅約達民國 82 年出生人數的 63% 左右，役男人數亦同步下滑。根據內政部 99 年 3 月的人口統計資料顯示，15 至 19 歲男子總數共有 842,120 人，而 10 至 14 歲的男子總數減少為 788,999 人，5 至 9 歲的男子總數，更大幅下滑至 644,824 人，而 0 至 4 歲的男子總數則降至 519,686 人。根據行政院經建會 99 年出版之「2010 年至 2060 年台灣人口統計」所述，台灣未來出生人數將自 2010 年的 17.6 萬人降為 2060 年的 10.8 萬人；而大學入學人數未來 10 年將較目前減少 23%，20 年內將減少 43%，由於人口老化，工作年齡人口亦將由 2015 年的 74.4% 下降至 2060 的 48.9%。男性出生率降低，造成兵源短缺，此亦為影響我國兵力總數的主因。

（二）現行徵募並行制效能不彰

民國 89 年以後，役男役期便逐次調降；如民國 93 年 1 月 1 日將 2000 年原有的 1 年 10 個月縮短役期為 1 年 8 個月，民國 94 年 7 月 1 日縮短役期為 1 年 6 個月，民國 95 年 1 月 1 日再縮短為 1 年 4 個月，民國 96 年 7 月 1 日將役期更縮減為 1 年 2 個月，民國 97 年 1 月 1 日更將役男役期調降至 1

² 替代役男各年度、梯次人數不等，如 93 年全年服役人數共計 14,520 人，94 年全年服役人數共計 17,365 人，95 年全年為 15,693 人，96 年全年有 15,755 人，97 年則高達 19,046 人，資料參見內政部統計年報，網址

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。由於本文僅在說明役男逐年減少的趨勢，故僅以 95、96 年度約計的 15,000 人做為代表性的說明。

³ 參見內政部統計年報，網址 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。

年⁴。而目前 1 年期的徵兵制度，士兵的素質不僅完全無法滿足未來戰爭的需求；徵募並行制更造成同工不同酬、女性與男性志願役士兵勞逸不均，完全無助於戰力提升。

（三）戰爭型態改變，對役男的科技質量要求愈高

1990 年的波灣戰爭，改變了大家對高科技戰爭型態與本質的看法，戰場對先進武器的依賴程度升高，造成其對作戰人員的技術水準要求也升高；而作戰系統的複雜程度升高，需要更多的訓練時間，才能讓部隊發揮戰力。而一年期的徵兵制度，對於需要更多科技質量的海空軍而言，在扣除役男的受訓期間後，剩餘的役期完全無法滿足軍種的作戰需求。

（四）大陸軍事威脅日趨嚴重

1990 年以後，中國大陸逐漸融入國際社會體系，並以快速的經濟成長，支撐每年 10% 以上的國防經費成長，2008 年國防預算更較 2007 年成長 17.6%，達到 4,180 億人民幣的水準（約為 572 億美元）。大陸除了有 200 萬左右的部隊、部署在沿海快速成長的飛彈之外，1990 年以後，其海、空軍戰略均出現革命性的變化，加上其在軍事科技與太空科技⁵的優勢，導致台灣面對的軍事威脅強度大幅提昇。

（五）GDP 3% 的國防預算

過去 50 年間，海峽兩岸的國防軍事便呈現截然不同的發展趨勢。早在 1970 年至 1990 年間，台灣的國防軍事發展的成長較大陸更為快速；然在 1990 年以後，當大陸的國防預算每年以 10% 以上的成長率大幅成長，台灣的國防預算則始終維持在 2,500 億至 2,800 億的水準。國防預算成長的長期停滯，導致國防軍事的發展受到相當程度的影響；有識之士便積極呼籲，國防預算應維持在 GDP 3% 左右的水準，並促使國防預算在民國 96 與 97 年攀升到 3,000 億以上的水準。而 GDP 3% 的國防預算承諾，終使得國防部過去軍事發展的

⁴ 參見台灣商會聯合資訊網，引述中央社新聞(2007/03/15)，網址 <http://www.tcoc.org.tw/>。

⁵ 大陸曾於 2007 年發射飛彈精確的擊毀一顆氣象衛星，當時便震驚世界；隔年 2008 年則發射火箭，在太空中部署 15 顆氣象衛星。2008 年 9 月神州七號更載著三位太空人於太空中進行太空任務，其太空科技能力的發展超出我國已無庸置疑。而神州七號太空火箭的零組件，90% 以上都是中國大陸自製，其科技能力更可以想見。

困境得以適度抒解，並成爲推動募兵制的重要助因。

國防軍事爲國家安全戰略中最重要的一環，面對內、外在環境都出現重大的變化，而現行役制的軍事效能卻又隱而不彰，導致我們有必要重新檢討役制的發展。雖然役制變動是一個牽動極廣的課題，但在軍事的迫切需求與國內政治因素的推波助瀾下，終導致募兵制的推動。

爲配合民國 103 年達到 100%募兵的目標，國防部已針對所主管的法規，配合推動國防募兵制，研究修訂相關法條的事宜。如自民國 104 年開始推動募兵制，役男受訓 4 個月便直接編列爲後備役的政策，必然涉及兵役法、陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例以及軍人保險條例等相關法規修正。然爲結合國防組織調整與募兵制推動，國防部送請修正的法規眾多，包括國防法、國防組織法、陸海空軍軍官士官條例、陸海空軍軍官士官任職條例、軍人待遇條例、兵役法、兵役施行法、陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例、常備兵補充兵服役規則、軍人撫卹條例、軍人保險條例及施行細則、軍事教育條例等。而國防部亦已擬訂軍人福利條例草案討論與審議中。

二、退輔體制衝擊與因應

(一) 志願士兵與退輔服務照顧對象

退輔會對退除役官兵的服務照顧，係依照輔導條例第 2 條及施行細則第 2 條界定範圍；現行服務照顧對象包括：1.志願服一定年限之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者（10 年）；2.服軍官、士官、士兵役，因作戰或因公致病、傷或身心障礙，於退伍除役後，生計艱難需長期醫療或就養者；3.服軍官、士官、士兵役，曾參加民國 47 年八二三臺海保衛戰役及其他經國防部核定之關係國家安全之重要戰役者，包括金馬自衛隊員。除此之外，退輔會服務照顧的對象，依法也包括透過行政委託的替代役男⁶、警察⁷及遺族⁸。

⁶ 參見替代役實施條例第 20 條，替代役男因公致病、傷或身心障礙，於退役、停役後，生計艱難需長期醫療或就養者，視同國軍退除役官兵。

⁷ 參見警察人員人事條例第 35 條，執勤遭暴力或意外致全殘或半殘者，及警察人員執行勤務遭受暴力或意外危害致全殘廢或半殘廢照護辦法第 6 條。

⁸ 2009.04.14 三讀通過修正「兵役法第 44 條條文」和「兵役法施行法第 46 條及第 47 條條文」，

對於退除役官兵的照顧，除了因公（戰）傷殘的志願役官兵與參戰官兵外，目前輔導條例施行細則第 2 條界定的範圍為「需服志願役 10 年」。故過去在採取徵兵的年代，徵兵的充員本非退輔會服務的對象；在改採募兵制之後，義務役士兵改為志願役，便可能使得志願士兵符合輔導條例的「志願役」前提。而志願士兵進入軍事體系後，可能出現兩種情況，其一是志願士兵 4 年服役期滿後，不再續服現役；其二則是志願士兵在服役 4 年屆滿後，轉入中、長役期的士官體系。

在第一種情況下，由於志願士兵役期未達 10 年，故無法成為退輔會現行的服務照顧對象；此時招募志願士兵對退輔體制的影響與以往徵兵制時期的影響並無差異。在第二種情況下，志願士兵可能在服役 4 年屆滿後，轉入中、長役期的士官體系；此時，原非退輔體系服務照顧對象的志願士兵，便可能透過募兵制的役制變革，轉變成為退輔體系的服務照顧對象。然由於志願士兵是否能夠轉入中、長役期的志願役士官體系，會受到國防體制、員額與最大服役年限的約束；故導致志願兵轉服士官役的人數會受到制約，而非毫無限制的增長。

如果我們將士兵與士官視為兩個互通的水池，兩個水池都有出口與入口兩個閥門，可能就比較能夠瞭解此一制約的現象。國防部是否招募志願士兵，主要受到志願兵水池的容量（士兵編制）與水池流出的人數（退伍與轉服士官役之人數）的影響。而志願士兵是否能夠轉服士官役，主要受到士官水池的容量（士官編制）與水池流出人數（主要為退伍人數）的影響。因此，只要士官編制沒有調整，逐年的士官退伍人數與趨勢沒有改變，則志願士兵轉服士官的人數就會受到限制（亦即出口閥門流出量自然會管制進口閥門流入量），不會因為志願士兵招募人數增加，就造成士官人數無限制的持續增加。其次，這些志願士兵轉服士官役後，若於 10 年內退伍，則其非現行退輔體制的服務照顧範圍，故不致影響當前的退輔體制；如果志願士兵轉服士官役，並成為中、長役期的士官，則其自然會遵循士官的編制規模與退伍趨勢，而使各年度的服務照顧人數不致出現偶發性的暴增現象。

將來戰訓或因公殞命者的遺族，得比照國軍退除役官兵遺眷，由行政院國軍退除役官兵輔導委員會主管，並會商相關機關辦理。

因此，按照「現行」輔導條例的規定，推動募兵制時，無論志願士兵是否續服現役，都不致直接影響退輔會未來服務照顧的人數與規模。而將募兵制推動後，服役年限未達原退輔條例與施行細則規範照顧基準之志願士兵納入照顧，則可能改變原退輔體制的服務照顧規模。

雖然退輔體制面對的是退除役的志願役官兵，屬於末端對退除役官兵的服務照顧業務；但從整體國防戰力的觀點來看，國防體制與退輔體制之間的影響卻是雙向的，並非單向。如前所述，募兵制推動後，志願士兵是否續服現役，對退輔體制的服務照顧規模並不會產生影響；真正會影響退輔體制服務照顧規模的是國防體制的規模。在國防部持續提出精實案、精進案與未來即將提出的精粹案規劃下，兵力規模正逐次減少，兵力規模與員額的減少，必然會導致志願役官兵退除人數減少，並直接衝擊到退輔體制服務照顧的人數規模。

（二）資深榮民凋零與服務照顧結構

退輔會當前面臨的最大挑戰，是在於服務照顧對象的快速凋零，導致其服務照顧結構出現變化。根據退輔會的統計資料顯示，88至98年間，榮民人數平均每年淨減9,854人，其中年長榮民每年平均減少13,594人，而在台入伍榮民平均每年僅增加3,741人。資深榮民的快速凋零，加上在台入伍榮民緩慢成長，導致服務照顧的退除役官兵結構逐漸出現改變。而就養榮民人數，亦由民國88年的121,897人，降至97年的80,401人，及98年度的75,775人，平均每年減少約4,394人；而就養榮民平均年齡亦已超過80歲。故可預期未來的榮民總數仍會持續降低，並對退輔會及其所屬機構將產生重大衝擊。

服務照顧對象的結構出現改變，必然會衝擊到退輔會現行的業務內容，退輔會當前的業務內容，主要包括就學輔導、就業輔導、就醫服務、就養照顧及服務照顧等五大類；而為幫助退除役官兵的退伍轉業，退輔會也成立安置基金的作業基金，輔導安置退除役官兵就業及照顧榮民。其中就學輔導係依據國軍退除役官兵輔導條例第18條規定；就業輔導係依據國軍退除役官兵輔導條例第5章第5至第13條所律定。就醫服務係依據國軍退除役官兵輔導條例第3章就醫中第14及15條規定辦理；就養照顧則依據輔導條例第16條及第17條分別規定。至於對散居榮民的服務照顧，則透過22所榮民服務

處，專責辦理各項基層服務照顧工作。

面對年長榮民快速凋零，就養預算額度必然會逐漸縮減，而服務照顧人數的規模降低，必然也會造成就醫預算規模逐漸緊縮；而相對的，募兵制推動，志願士兵的投入卻無法擴增其服務照顧的規模。故整個退輔體制當前面臨最重要的課題，便是思考應如何結合募兵制的推動，以擴增服務對象的規模，而此一規模調整，也必然會改變退輔體制原有服務照顧對象的架構，並導致未來退輔經費配置的變化。

（三）資源配置調整與志願士兵需求

服務照顧對象的結構逐漸改變，必然會影響退輔資源的配置。以退輔會過去的預算結構來看，97 年度公務預算編列 1,350.7 億元，其中退除役官兵退休給付達 1,008 億元（74.62%），退輔會本身執行的預算 342.7 億元中，就養部分為 158.4 億元（46.35%），就醫部分為 137.1 億元（39.99%），高達退輔會公務預算數的 86.34%。而 98 年度公務預算編列 1,353.3 億，退除役官兵退休給付為 1,005 億元（74.26%），除健保支出攀升較快外，其餘經費結構與大致與 97 年度相同。99 年度公務預算數為 1,345.6 億，而退除役官兵退休給付為 995 億，退輔會本身預算的經費使用，仍以就養與就醫為最大宗。

志願士兵一旦納入退輔服務照顧範圍，必然會影響退輔會現行的資源配置狀態。根據劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究顯示，志願役軍人的役期長短、擁有資源與退輔需求並不相同。如短役期官兵（服役 10 年以下）因退役時的財務資源和軍事技能較少，以就業與就學服務的需求並重。但也因為他們的年齡較輕、軍事技能較少，於職能轉換上較易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供資源亦可相對較少。

而中役期官兵（服役 10-20 年）因退役時的財務資源和軍事技能與短役期官兵相比相對較多，較關心就業服務，就學服務次之。且由於他們年齡較高、軍事技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就學服務的資源相對較多。

至於長役期官兵（服役 20 年以上）因年齡較長，且有退休俸的保障，退

役時的財務資源和軍事技能相對較多，則較關心就醫及就業⁹服務，亦有一部份就養需求。且由於他們年齡較高、軍事技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就學服務的資源相對較多。此部分照顧對象亦為現行的退輔福利業務範圍。

由於軍事技能與民間技能的差異，故軍人的服役役期愈長，其與外界社會的隔閡與專業技能的脫節也相形愈為嚴重；因此，轉業輔導制度的良窳，便可能會成為影響志願役官兵是否願意長期服役的重要因素。以現況而言，國軍雖有輔以職業訓練協助轉業之機制，但訓期最多半年，且輔訓內容多數未能與現階段社會需求及受服務者的實際需求，故無形之中便會提升志願役官兵的退伍轉業焦慮（蔡忠達，2006）。而國防部及退輔會對屆退或已退之軍士官與榮民，提供之職能轉換與就業輔導，由常因體制上各有隸屬，且服務照顧對象條件不同，故常導致投入與產出之間無法結合（丁華、古允文，2003）。因此，面對即將推動的募兵制，當前並非只有單向的志願士兵影響退輔體制的問題；事實上，退輔體制的就學、就業輔導與誘因設計的良窳，也會影響募兵制的推動成效。

如果退輔體制要配合國防募兵制推動，成為募兵制的推動誘因，則其須將未達原輔導條例施行細則所規範的 10 年服役年限的志願士兵納入照顧。此一作法除涉及修法課題，亦需兼顧志願士兵的退輔需求；故退輔體制需針對志願士兵需求提供其所需的服務照顧，使其全心投入軍旅，並於退役時亦能得到適當的就業和就學服務照顧，順利轉換職能融入社會。此時，退輔福利制度發揮最大效益，不但有助於國防事務的推動，亦能成為社會福利的一環，扮演穩定社會的關鍵角色。

再者，志願士兵一旦納入退輔服務照顧範圍後，必然會改變原服務照顧體系的結構與規模，並可能導致各地榮民服務處照顧散居榮民的服務志工人

⁹國防體制為保持戰力，設定各官階的最大服役年限，依陸海空軍軍官士官服役條例第 5 條規定，下士、中士、上士最大服役年齡至 50 歲，而第 6 條則規定，少校服役最大服役年限為 20 年，中校最大服役年限為 24 年，上校最大服役年限為 28 年。以軍官學校畢業學生 22 歲來看，到校官退伍時，最大年紀也不過是 50 歲；如果軍官在 30 歲結婚，則其退伍之際，子女可能正就讀大專院校（或即將就讀大專院校）尚未畢業，此時家中必然還有家累，30 年期的房貸也正在支付當中，故其退休給與可能也無法完全支應其家庭所需的全部開銷。此時志願役官兵退伍之際關心的主要課題，便為退伍之後的轉業問題。

數出現變動（一位服務志工約服務 1,000 人~1,500 人不等的榮民），並進一步影響人力資源與財務資源上的調整與配置。

（四）退輔體制的因應準備

為因應國防部募兵三階段規劃期程，退輔會亦已擬相關對策，各階段規劃如下¹⁰：1.規劃準備階段：國防部於 97 年 12 月完成募兵核心事項規劃；退輔會成立推動小組參與部會協商。2.計畫整備階段：國防部預計於 98 年完成募、徵比例維持 60%：40%；退輔會則進行分類分級研究、法規研修整併及基金設置規劃。3.執行驗證階段：國防部於民國 99 至 103 年將徵募兵比例逐年達成「募兵制」目標；退輔會則同時進行資源整合與分配、預算編列與調整、計畫策頒與執行。

同樣的，內政部也已針對其主管的相關法規，配合募兵制的推動實施修法措施，如替代役實施條例及施行細則、徵兵規則、役男出境處理辦法、軍人公墓管理規則等，實施相關法條的修訂。國軍退除役官兵輔導委員會則針對所主管的國軍退除役官兵輔導條例及國軍退除役官兵輔導條例施行細則，研擬相關法條的修訂。

除此之外，退輔會為因應行政院組織改造之發展趨勢，退輔會也將現行組織包括 3 會（法規、訴願、基金管理）、1 室（秘書）、13 處（第一至第九處及人事、會計、統計、政風）、8 種附屬機構（服務機構 22、安養機構 18、訓練機構 1、醫療機構 15、農林機構 9、工程機構 1、工業機構 3、勞務機構 2）共 71 所，以執行憲法增修條文第 9 項對退役後軍人之就學、就業、就醫、就養任務¹¹之相關單位，規劃調整為會本部 7 個業務單位（7 處、27 科）及 5 個輔助單位（5 處、18 科）的組織架構¹²。其中，會本部業務單位各處名稱目前規劃為：綜合規劃處、服務照顧處、就養養護處、就學就業處、就醫保健處、事業管理處及退除給付處等。除業務單位的規劃外，另設立 5 個輔助單位，分別為秘書處、人事處、政風處、會計處及統計資訊處等 5 個

¹⁰ 參見國防部 970704 提出之「國防部推動募兵制規劃報告」簡報檔。

¹¹ 參見行政院退除役官兵輔導委員會，網址：<http://www.vac.gov.tw/Org/index.asp?pno=58>

¹² 參照退輔會重整退輔機制組改推小組第二次研討會議簡報資料，98 年 6 月

處。

對於服務機構，則規劃區分為甲、乙、丙 3 種類型，各服務處社內部單位 2 至 4 科；安養機構（整併 14 所榮家與 4 所自費安養中心後，規劃設計為 16 所「榮譽國民之家」）。訓練機構則維持原組織架構，農林機構整併 5 個農場（3 個高山農場，2 個平地農場）；事業機構則維持台北勞務中心與龍崎工廠之員額，並合併榮工公司之業務；而醫療機構整併為 3 所榮總、12 所榮民總醫院分院。

三、軍人福利理論與招募誘因

退輔體制與國防體制息息相關，不僅退輔福利為軍人整體福利體系的一環，而國防體制的變革與人事精簡，也會直接影響退輔會的服務照顧對象。從福利理論的觀點來看，軍人的福利由三個領域構成，分別是公共福利、職域福利及互助福利；前二者屬於政府的補償性福利，後這為軍人基於互助原則而成立之福利，而退輔福利屬於公共福利的範疇（蔡宏昭，2003）。

退輔制度實為軍人福利制度的一環。軍人的福利制度，主要是基於國家對於軍人的犧牲權利與所承擔的鉅大的風險所給予的補償與照顧。國家為什麼建立福利制度要給予軍人補償與照顧呢？只要是中華民國的公民，就應該享有憲法中所主張的公民權（civil rights）、政治權（political rights）與社會權（social rights），但身為軍人，其公民權（包括第 7 條的平等權、第 8-14 條的自由權）、政治權（包括第 16 條的請願、訴願與訴訟權、第 17 條的參政權、第 18 條的應考權與服務公職權）與社會權（包括第 15 條的生存、工作、財產權、第 21 條的教育權）都受到不同程度的限縮。而從軍人與國家之間的勞雇關係來看，它和一般勞雇的平等關係亦有不同，軍人與國家是建立在主從的支配關係，因此許多職場的工作權力（如組織工會、團體協商、工作時間、休假等等），軍人都無法享有。同時，軍人在從事軍事行動時，常在艱困的環境中承受鉅大的風險，動輒受傷或死亡。

因此，無論是從「公民」或是從「受雇者」的角度來看，軍人的公共與職域權利都難以受到照顧，故政府基於公平與平衡的立場，必須對軍人給予適度的補償，此即補償理論的立論基礎。補償理論的基本觀點認為，社會的

利得者對於社會的損失者提供補償，是有助於社會整體利益的增加¹³。因此，在補償理論的觀點下，軍人爲保障公共利益而犧牲個人權益，國家（民）則是軍人犧牲權益的受益者，故需由受益者的國家（民）對犧牲權益的軍人提供補償，是符合社會整體利益的。

一般而言，軍人福利的設計是隨著階級與服役年資而連動；故對於服役愈久、愈高階、愈資深的軍人，通常愈有利（丁華，2002）。募兵制推動需結合適切的退輔配套措施，軍隊在培育一位專業軍人的同時，卻也讓軍人產生與外界社會的隔閡與專業技能的脫節，間接對軍人轉業產生了排除的效應；故迫切需要轉業輔導制度，以協助軍人退伍後順利轉業（丁華、古允文，2003）。以現況而言，國軍雖有輔以職業訓練協助轉業之機制，但訓期最多半年，且輔訓內容多數未能與現階段社會需求結合而感到困擾；導致福利服務的提供方式，常未能考慮受服務者的實際需求，故志願役士官兵常會憂慮退伍後的轉業問題（蔡忠達，2006）。而國防部及退輔會對屆退或已退之軍士官與榮民，提供之職能轉換與就業輔導由常因結構制度的設計，導致投入與輸出間無法扣合的現象（丁華、古允文，2003）。因此，募兵政策的推動，並非單向的只有志願士兵影響退輔體制的問題，退輔誘因設計的良窳，也會影響募兵制的推動成效。

第二節 研究目的與預期效益

對於退伍軍人的輔導業務，各國發展背景不同，其退輔機構與業務內容均略有不同；如美國、加拿大設有退伍軍人事務部負責，韓國由報勳部負責。英國由國防部副部長主管退伍軍人事務，法國的退輔機構屬於內閣的二級部會；日本由國防部負責就業轉介（二戰戰敗國，無退輔機構）；新加坡並無退輔機構，由兩個民間退伍軍人協會協助各項退輔業務。而中國大陸的退伍軍人安置照顧，則隸屬民政部，由各省、縣、市退伍軍人安置辦公室負責。

¹³ P. O. Johnansson(1991), *An Introduction to Modern Welfare Economics*, Cambridge University Press, pp.28-45

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

這些國家中，部分採行募兵制（如美國、英國、法國、日本、加拿大），部分採徵兵制（如新加坡、韓國）及採徵募並行制的中國大陸。這些國家的役制雖然不同，但我們亦可透過對其退輔措施的瞭解，獲得我國調整退輔體制的借鏡。基於此，本研究的目的有六：

一、探討我國退輔體制現況及實施募兵制後的可能影響。

二、研析其它募兵制國家，如英國、美國、日本、法國、中國大陸及其它足堪參考的國家，其退輔體制及實施情形。

三、比較其它實施募兵制國家與我國退輔體系，在環境、策略、組織與功能上的異同。

四、評估現有輔導體系資源及能量是否足以支持募兵制之實施及應調整之重點。

五、研提實施募兵制後，退輔體制之推動策略建議。

六、面對環境變遷，研提退輔體制轉型方案與建議。

本研究的預期效益有以下五點，可作為制度運作與施政的參考：

一、探討退輔體制與國防役制之間的關聯性，及我國退輔體制現況及實施募兵制後的可能影響。

二、藉由國外（美國、英國、法國、日本、中國大陸、加拿大、韓國及新加坡等國）退輔制度的現況介紹與整理，藉以比較各國退輔制度實施現況的特色，以及我國退輔體制可以參酌之處。

三、探討我國退輔體制現況，瞭解現行退輔業務的施政重點與經費配置狀況；並配合募兵制推動，評估現行退輔體制的資源與能量是否足敷所需。

四、從軍人福利理論的觀點及志願兵的退輔需求調查，探討我國退輔體制在配合募兵制推動，所應提供的服務照顧措施，及其未來應有的調整方向。

五、服務照顧措施不同，可能涉及援引的法規命令修正問題，研究中亦將提出修法策略與建議，作為行政機關的參考。

第三節 研究流程與方法

一、研究構想

主要在探討退輔體制未來的發展，採由下而上（Bottom-up）與由上而下（Top-down）結合的研究方式。在探討相關文獻後，在「由下而上」的部分，採取深度訪談及志願士兵退輔需求問卷調查，並以透過預算及服務人力的預測與推估，以瞭解退輔體制現行的資源能量，是否足以支應募兵制的推動，並提出退輔體制配合募兵制的因應與推動策略。在「由上而下」的部分，則根據退輔現況、政府體制再造與環境變遷，提出退輔體制未來可能出現的政策調整方案，並透過專家座談，進行政策評估，並提出退輔體制轉型的建議。

二、研究流程

本研究計畫的研究流程大致如下：

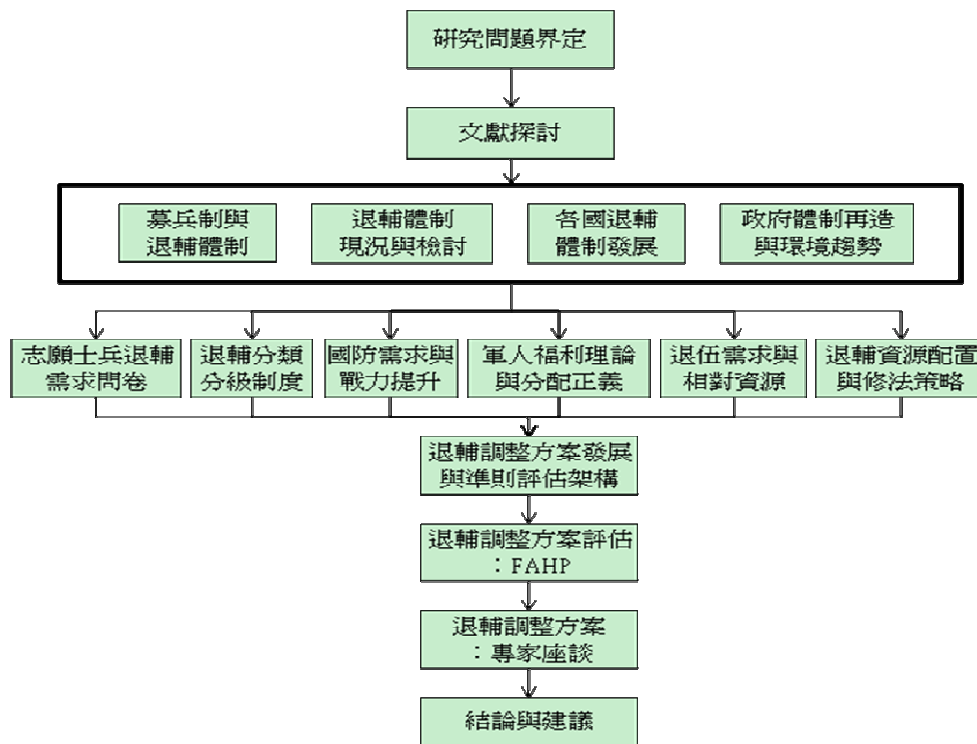


圖 1-3-1：研究流程圖

三、主要研究方法

本研究計畫在方法論 (Methodology) 的選擇上，以歷史研究途徑的歷史法 (Historical Method)、文獻分析法 (Document Analysis)、深度訪談、問卷調查法、模糊層級分析程序法 (Fuzzy Analytic Hierarchy Process, FAHP)、專家座談及統計分析法 (Statistical analysis) 作為方法基礎，並以歸納法 (Inductive Method) 獲致研究結果與結論。

(一) 歷史法

歷史法雖然常與比較法 (Comparative Method) 合稱為「歷史比較法」 (Historical / Comparative Method)，但比較法通常用於區域研究，對於國際政治與比較政治較為適合。純粹的歷史法，其原理再予以嚴肅的態度指陳某一段歷史，包括該主要問題的發生、演變及沿革，因此，具有「長時間序列」的特質，並將藉由該分析與該問題有關的既存資料，歸納出可供解釋與預測的理論。本計畫在討論我國募兵制推動誘因與退輔體制發展與現況，比較美國、英國、法國、日本、中國大陸、加拿大、韓國及新加坡等退輔制度現況探討，本研究報告將遵循此研究方法。

(二) 文獻分析法

此一部分主要在靜態資料的蒐集與文本的解析，可以視為資料基礎的最初階段。其中最主要植基於總體性與主觀架構，同時，整個思維程序包括：

1. 確定問題與擬定假設：針對前一節的研究問題，提出問題設定前的自我質疑，亦即確立問題思索與查找的順序。
2. 蒐集文獻資料：既有研究資料以機關圖書資料為主，動態的分析以網路資源為主。自此階段，並將採理解性閱讀文獻資料，並建立相關網址的連結與相關機關的聯繫。
3. 研析與分析資料：首先考證所獲得資料的產生與製作時間、地點及原因，以明瞭對內容分析所產生的信度如何；其次，確定資料內容對本文得實質意義，相互印證，並可就前後文的主體論述做一判別。
4. 解釋與歸納資料：本部份歸納資料基礎，與論文主架構結合，提出體制與實務上的初步比較，歸納結論建議。

（三）統計分析法

主要用於志願士兵退輔需求問卷分析，採用統計方法包括敘述性統計、交叉分析及多變量統計分析法的變異數分析、迴歸分析與群集分析等。

（四）深度訪談

深度訪談是指由受訪者與施測者進行面對面溝通討論的一種方法，以廣泛的蒐集所需要的資料。此法鼓勵受訪者在一個沒有限制的環境裡，就主題自由的談論自己的意見，施測者會儘可能使用最少的提示與引導問題，藉此瞭解受訪者對問題的想法與態度。研究中針對志願士兵進行深度訪談，以協助建構志願士兵的入營動機及退輔需求問卷設計。

（五）問卷調查

針對志願士兵進行問卷調查，採立意抽樣方式（判斷抽樣）進行。目前國軍有 15 個新兵訓練中心（陸軍 12 個新訓中心，海軍 1 個新訓中心，海軍陸戰隊 1 個新訓中心，憲兵 1 個新訓中心；空軍多委託陸軍代訓，故無新訓中心）。研究團隊協調國防部人力司及後備司令部，根據年度內各新訓中心的訓量與訓期，對各新訓中心進行問卷調查，共計發放問卷 3,000 份，回收率達 94%。問卷中針對志願士兵的入營動機、服役需求、對退輔制度的態度、對退輔制度的瞭解、各項退輔措施的相對重要性及留營意願等進行調查。

（六）模糊層級分析程序法（FAHP）

研究中結合層級分析程序法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與模糊理論（Fuzzy Theory），以模糊層級分析程序法（FAHP）進行退輔調整方案的評估準則建構及方案評估。層級分析程序法係 1971 年 Thomas L. Saaty（匹茲堡大學教授）所發展，主要應用在不確定（Uncertainty）情況下及具有多數個評估準則的決策問題上。層級分析程序法為專家意見法的一種，能擷取多數專家及決策者有共識的意見，將各影響因素，經過專家學者評估及數學方法處理後，以具體的數值顯示各個因素的優先順序，並將複雜的評估因素，以簡單的層級架構呈現，易為決策者所接受（鄧振源、曾國雄，1989）。

AHP 法之應用目前已受到學術研究和實務工作者的重視。惟 AHP 法也存在著一些隱含的問題，如比例尺度應用上的限制及不精確數值問題（陳俊

叡，2000）；故近年來許多學者專家開始將模糊理論結合德菲法和層級分析法來整合應用。模糊理論肇始於美國加州大學 L. A. Zadeh 教授於 1965 年提出的模糊集合概念，運用模糊集合來表示現實生活普遍存在的模糊現象。此一理論主要是強調許多概念在真假之間會存在許多過渡的狀態，即所謂的模糊性，因此模糊集合可以表示某些無法明確定義的概念。FAHP 法對於多重影響因素的複雜決策問題，能提供一套簡單易操作的可行方法，幫助決策者進行決策。故本研究採用模糊層級分析程序法，進行第一階段退輔調整方案的專家準則評估與共識性評估；之後再透過建構的準則架構與其相對權重，進行第二階段的專家方案評估。

（七）專家座談

退輔調整方案完成之後，研究中將透過專家座談方式，邀集國防、退輔、社福及管理等相关領域的學者專家，以蒐集學者專家對於退輔調整方案的想法與建議，以瞭解各項方案的可行性，作為未來提供政策建議的依據。

第二章 我國退輔制度現況與檢討

第一節 我國退輔體制發展背景

一、發展背景

我國軍於民國 26 至 34 年經過 8 年對日抗戰，隨即又從事勘亂任務，致使部隊數量不斷增加。民國 38 年政府播遷來台後，海峽兩岸仍處於敵對的危險狀態，所以國軍依然保有數量龐大的戰列部隊。於歷次整建後，先總統蔣公為使那些半生戎馬又值壯年的國軍退除役官兵離營後，能投入社會，繼續為國奉獻，乃於民國 42 年軍事會談中指示行政院籌設專責機構，統籌辦理退除役官兵就業輔導及安置事宜。遂於民國 43 年 11 月 1 日正式成立「行政院國軍退除役官兵就業輔導委員會」，推動就業訓練、職業介紹及工礦、農墾就業等之輔導安置工作。

輔導會於開創初期，輔導會首先以「訓練即須安置」為目標，將職業訓練與介紹就業工作予以整合，並考量「以事業養事業；以事業創事業」原則，使具有工作能力的退除役官兵，謀生有地。又因榮民醫療保健工作日益迫切，輔導會乃自民國 44 年起著手成立各地榮民醫院及榮民總醫院，提供病、傷、殘榮民獲得妥善的醫療照顧與復健訓練，達到使病者再起，殘者不廢之目的。至於因年老、傷殘、癱瘓、痼疾、盲啞而無法轉業及自謀生活的榮民，則由輔導會規劃籌建各地榮民之家，予以安置就養。最後，為使有志向學的退除役官兵能安心向學，輔導會乃洽請教育部分別辦理退除役官兵報考專科學校，並給予獎、補助金，強化就業競爭力。民國 53 年 5 月 15 日立法院審查通過「國軍退除役官兵輔導條例」，使輔導會擁有輔導榮民就業、就醫、就養、就學四大基本任務的法源依據。

民國 54 至 83 年為輔導會之擴展時期，其服務對象由國內擴及至海外榮民，涉及層面也由安置照顧榮民到轉化榮民力量成為國家經建發展的動力。於輔導工作法制化方面，除輔導條例施行細則、就業安置、就學等辦法規定之制定外，民國 70 年完成輔導會組織條例，增加安置基金、醫療基金、訴願

審議等 3 個委員會，服務範疇涵蓋農、林、漁、工程、礦業、工業、醫療、訓練、服務及安養等方面，形成一完整的榮民服務照顧體系。在此時期，因應台灣經濟起飛及社會結構快速變遷，陸續設立 16 所工廠及投資 38 家民營公司，輔導各農場朝向休閒農業與觀光遊憩型態發展，林業工作則由林業開發調整注重水資源涵養及國土保安等社會公益目標。榮民工程事業管理處則發展為名列國際百大營建廠商，參與了東西橫貫公路、十大建設、十四項建設及六年國建等建設工程，安置榮民達 2 萬餘人。此外，輔導會陸續擴建 14 所榮民之家，設置 24 所榮民服務處，由台北、台中、高雄 3 所榮民總醫院，分別輔導 12 所地區榮民醫院，建立了完整的醫療體系。並自民國 63 年起，陸續成立世界各地區的「海外榮光聯誼會」，民國 79 年加入「世界退伍軍人聯合會」，協力推動我國重返國際組織。

80 年代，順應政府改造及行政革新方案，以及隨軍來台官兵步入高齡，新退青壯榮民增加之變化趨勢，輔導會開始將功能重疊、業務萎縮、性質相近之附屬機構予以簡併、裁撤或移轉民營，策頒「人力評鑑實施計畫」，合理進行員額配置與管制，自 82 至 92 年間，人員精簡幅度超過 50%，附屬機構則由 95 所簡併為 74 所。於介紹就業方面，加強「外介民間就業」工作，在輔導就醫方面，配合全國醫療網計畫，執行醫療技術支援與雙向轉診，成為全民醫療體系之一環。在輔導就養方面，除榮民安養之外，並辦理社會中低收入戶失能老人及身心障礙者養護。在服務照顧方面，於各榮民服務處設置「多功能服務櫃台」，以電腦連線，落實「一處收件，全線服務」的目標，並運用志工力量，實施不定期的走動式服務。此外，在農業方面，輔導各農場轉型為綜合農場，觀光與休閒三大功能的事業體；在林業方面，強化育苗造林、自然生態保育、副產物栽培等業務，經營多樣化的森林生態系統。在工礦、工程事業方面，配合政府政策，辦理「公營事業移轉民營」任務。

面對當前退除役官兵結構的變化，多元社會的快速變遷，知識經濟全球化的等新挑戰，退除役官兵輔導委員會將以更大的智慧與更快速的變革及調查來提升榮民的福祉。

二、現行組織架構

輔導會的組織型態採委員制，由主任委員綜理會務，副主任委員 2 名襄

理會務，並敦聘政府有關部會首長兼任委員。會本部設秘書長、副秘書長，以及秘書室、第一至第九處、人事處、政風處、會計處、統計處等 14 個處室；另設法規委員會、訴願審議委員會及安置、醫療基金管理委員會等編組。此外，為順利推展榮民之「就學」、「就業」、「就醫」、「就養」及「服務照顧」工作先後設置各類型附屬機構。輔導會的組織架構及業務職掌如圖 2-1-1。

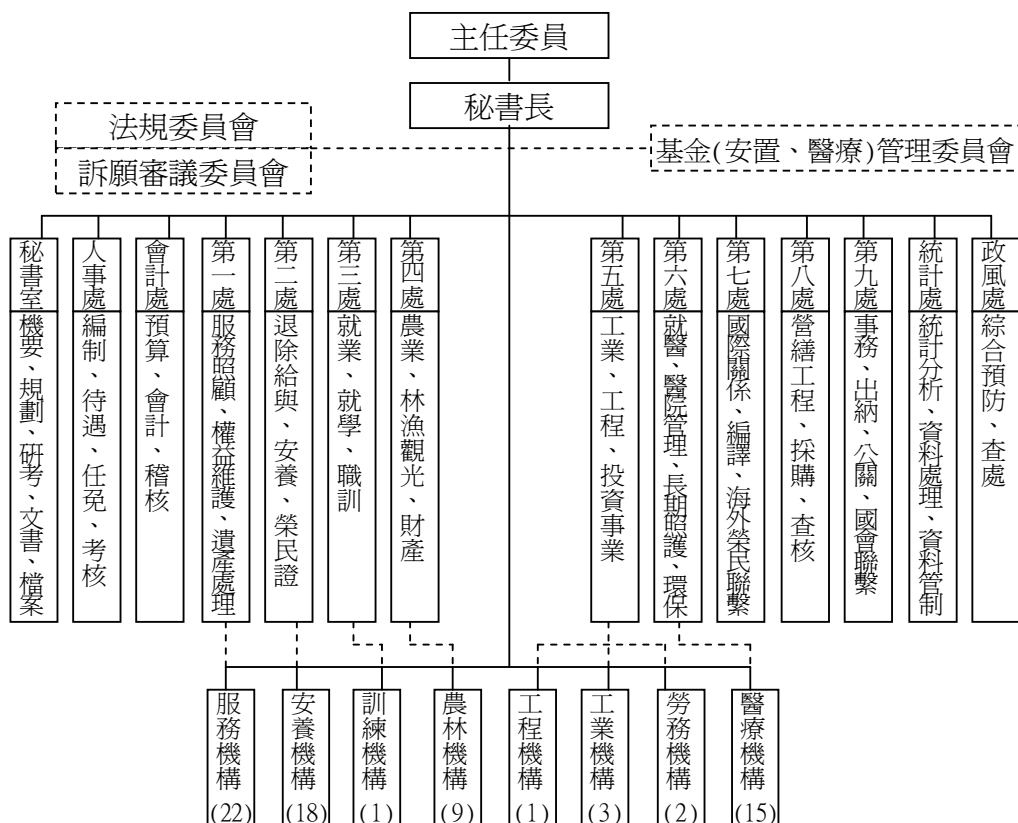


圖 2-1-1：輔導會組織架構圖

資料來源：行政院國軍退除役官兵輔導委員會網頁

(一) 處(室)

- 1.第一處：包含 3 個科，負責服務照顧、權益維護、遺產處理等業務。
- 2.第二處：包含 3 個科，負責退除給與、安養審查、安養計畫等業務。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

- 3.第三處：包含 3 個科，負責就業訓練、外介就業、就學輔導等業務。
- 4.第四處：包含 3 個科，負責農業、林、漁、觀光、財產等業務。
- 5.第五處：包含 3 個科，負責工業、工程、投資事業等業務。
- 6.第六處：包含 3 個科，負責綜合、醫院管理、長期照護等業務。
- 7.第七處：包含 2 個科，負責國際聯絡、國際關係等業務。
- 8.第八處：包含 2 個科及 1 個工程查核小組及採購稽核小組任務編組，負責營繕工程、採購及工程品質查核等業務。
- 9.第九處：包含 3 個科，負責事務、公關、出納等業務。
- 10.秘書室：包含 4 個科，負責機要、規劃、研考、文書檔案等業務。
- 11.人事處：包含 3 個科，負責編制、任免、考核等業務。
- 12.會計處：包含 4 個科，負責公務及安置、醫療基金歲計、會計、決算、財務稽核等業務。
- 13.統計處：包含 3 個科，負責統計分析、資料處理、資料管制等業務。
- 14.政風處：包含 2 個科，負責綜合預防及查處等業務。

(二) 其他編組：

設有法規委員會、訴願審議委員會及安置、醫療基金管理委員會等編組：

1.法規委員會：負責（1）輔導會法規案件之審查、研議。（2）輔導會立法政策之研擬。（3）輔導會法規疑義之研議、闡釋、諮詢。（4）行政院函轉或函發有關綜合性法律、法規之處理。（5）輔導會法規之管制、整理、編印。（6）輔導會法制作業之協調聯繫。（7）涉及輔導會權益重大訴訟案件之協助。（8）重大法律糾紛事件之研處及協助。（9）輔導會及所屬機關（構）對外簽訂契約之法律意見之提供。（10）輔導會訴願案件之擬議及綜辦。（11）輔導會國家賠償案件之審議。（12）輔導會及所屬機關（構）敦聘法律顧問之員額管制。（13）輔導會重大法律案件邀請專家、學者研商及諮詢。（14）其他有關法制事項。

2.訴願審議委員會：共設置 9 位委員，主任委員由輔導會副主任委員兼

任，其餘 8 員委員中，3 員由輔導會秘書長、副秘書長、法規會參事擔任，其餘 5 員則敦聘會外學者專家擔任，負責審理輔導會訴願案件。

3.安置基金管理委員會：

共設置 9 位委員，主任委員由輔導會副主任委員兼任，其餘 8 員委員中，5 員由輔導會秘書長、副秘書長、第四處處長、第五處處長、會計長擔任，其餘 3 員則由行政院主計處、國防部、財政部之代表擔任，負責安置基金之管理工作。

4.醫療基金管理委員會：共設置 15 位委員，主任委員由輔導會秘書長兼任，其餘 14 員委員中，9 員由輔導會副秘書長、會計長，以及台北、台中、高雄榮民總醫院院長、4 個榮民醫院院長擔任，其餘 4 員則由行政院、行政院主計處、財政部衛生署之代表擔任，負責醫療基金之管理工作。

(三) 附屬機構：

計有服務、安養、訓練、醫療、農林、工程、工業、勞務等附屬機構。

1.服務機構：由於榮民解甲之後，散居各地，爲了徹底落實政府照顧榮民的德意，就必須建立一個觸角深入基層的服務體系，於民國 51 年起，先後於各縣市陸續設置 22 所「服務」機構，辦理榮民（眷）進修訓練。

2.安養機構：爲使因戰（公）傷殘或年老無工作能力之退除役官兵，都能獲得妥善照顧頤養天年，設置「公費安養」機構 14 所及「自費安養」機構 4 所，辦理安養與養護的服務。

3.訓練機構：爲加強退除役官兵及待退官士之職業技術，以利就業，設立「訓練中心」1 所專責職技訓練工作，強化榮民就業競爭力。

4.醫療機構：醫療機構整併爲 3 所榮總，轄 9 所分院及 4 所院區，輔導會成立之初，鑑於退除役官兵人數眾多，醫療保健工作有其迫切與必要性，先後設立 15 所榮民「醫療」機構，經過 50 餘年的努力與發展，除嘉惠榮民（眷）外亦擴及民眾，現已成爲國內醫療體系的重要一環。

5.生產事業機構：爲使時值壯年之國軍退除役官兵從軍中退伍後能夠順利轉業，安定其生活，自民國 43 年輔導會成立起，逐步創設各類型「生產事

業」機構，並在不依賴政府的補助之下，本著「以事業養事業；以事業創事業」原則提供就業機會。78 年以後因貫徹政府「精簡組織」及「公營事業移轉民營」政策，事業機構規模逐漸縮小，迄今尚有農、林、工程、工業及勞務等機構計 16 所。

三、業務功能與依據概述

退輔會主要在執行就學、就業、就醫、就養及服務照顧等五大業務，也包括部分的農場及事業經營。其中就學輔導方面，係依據國軍退除役官兵輔導條例第 18 及 19 條的規定¹，主要辦理（一）核發榮民獎助學金；（二）推甄考選榮民進修；（三）補助進修推廣教育；（四）舉辦榮民學人座談會；（五）辦理榮民就學說明會等相關業務。

在就業輔導方面，主要依據國軍退除役官兵輔導條例第 5 條至第 13 條的規定；主要辦理（一）辦理就業系列活動；（二）辦理職業技術訓練；（三）辦理進修訓練。退輔會也分別訂定「國軍退除役官兵就業安置辦法」、「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」、「國軍退除役官兵申請管制之事業或營業執照暨承銷公營機構代銷品實施辦法」、「國軍退除役官兵間接安置作業規定」等相關規定作為執行業務之依據。

在就醫方面，係依據國軍退除役官兵輔導條例第 14 條及第 15 條規定辦理²；主要辦理（一）整合醫療資源及強化經營管理；（二）推行中期照護服務計畫；及（三）發展觀光醫療。退輔會所屬醫療機構，計有台北，台中及高雄 3 所榮民總醫院，均為醫學中心，各地區榮民醫院共計 12 所，各級榮院總開設床位 1,500 餘床。全民健保實施後，無職榮民均參加全民健康保險，有職業榮民則依職業類別參加所屬團體保險。全民健保為社會保險而非社會福利，現行無職榮民及其無職眷屬由退輔會編列預算繳交保費（無職榮民全額 1,249 元/每人月，其無職眷屬 874 元/每人月）。

¹第 18 條規定退除役官兵志願就學並合於就學資格者，應由教育主管機關訂定適當標準，予以輔導就學。第 19 條規定，退除役官兵就學所需學雜費，除依規定免繳者外，由輔導會補助之，成績優異者，得予獎勵；其補助及獎勵辦法，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。

²第 14 條規定，退除役官兵患病或負傷者，應由輔導會所設榮民醫院免費或減費治療之；第 15 條規定，就醫之退除役官兵健愈後，由輔導會依法安置之。

在就養方面，則於國軍退除役官兵輔導條例第 16 條及第 17 條分別規定，退除役官兵身心障礙或年老，無工作能力者，應專設機構，採全部供給制或部分供給制安置就養；安置就養之機構，由輔導會設立，定名為榮譽國民之家。主要辦理（一）提升榮家頤養環境；（二）實施安養機構評鑑；（三）醫養資源連接整合；及（四）配合政策資源共享。依據「國軍退除役官兵就養安置辦法」，就養安置榮民可分為公費安養（內住榮家、外住安養及大陸地區長期居住）、自費安養與夫婦同住。而退輔會為配合政府老人福利政策，96 年 8 月起開放安養床收置社區獨居老人日間照顧，同年 10 月起撥出養護床作為臨托服務，提供一般家庭老人短期或臨時照顧。退輔會也正積極整合醫療、安養、服務機構功能及資源，推動「醫養合一」健康促進及長期照護工作，並結合地方社（衛）政服務網絡，與民共享照護資源。

在服務照顧方面，退輔會為服務照顧散居各地區之榮民、榮眷，輔導會分別於各縣市設置之 22 所榮民服務處，專責辦理受理就養、推介就業、病患就醫、就學獎助、實地訪慰、權益維護、糾紛調處、善後處理等各項基層服務照顧工作。其主要業務包括（一）災害防救及慰助；（二）辦理急難救助；（三）安厝單身亡故榮靈；及（四）單人亡故榮民遺產管理等。以下分就五大業務內容，詳述如后。

第二節 就學輔導

一、法令依據

輔導會就學服務制度係依據國軍退除役官兵輔導條例第 18 條所規定，退除役官兵志願就學並合於就學資格者，應由教育主管機關訂定適當標準，予以輔導就學。同條例第 19 條亦規定，退除役官兵就學所需學雜費，除依規定免繳者外，由輔導會補助之，成績優異者，得予獎勵；其補助及獎勵辦法，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。

據此，退輔會分別訂定「國軍退除役官兵就學實施辦法」、「國軍退除役官兵就學補助及獎勵辦法」、「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」、「行政院國軍退除役官兵輔導委員會

輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」、「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導榮民參加國家考試進修補助作業規定」等規定作為執行業務之依據。

此外，依據行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織條例第 6 條第 3 款規定，退輔會掌理退除役官兵職業訓練、介紹、輔導、就學及聯絡等事項，其中就學輔導業務現由第三處第三科負責辦理。

教育部於 99 年 10 月 28 日第 664 次部務會報通過「退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法」修正案，分別針對第 3、4、8 條作修正。本次修法係配合國防部未來募兵制之實施，將志願役軍士官兵退伍後之加分優待年限，由現行 3 年放寬為 5 年，以提昇優秀青年服志願役之意願；另為提供服役 10 年以上之退除役官兵更多升學機會，於其升學管道增列四年制技術系、專科學校二年制及大學學士班。

二、升學

依「退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法」辦理下列事項：

(一) 報考高級中等以上學校優待

1.優待對象：國軍軍官、士官、士兵依法退伍除役者及後備軍官、士官、士兵應召服役依法解除召集者。

2.優待時限：退伍後 5 年內。

3.優待學校：高級中等以上學校（不包括研究所、學士後各學系、回流教育中之進修學士班、在職專班）。

4.優待方式：登記（考試）分發入學或轉學考試，成績加分優待。

(1) 服志願役退伍者：

●在營服志願士兵役期間 5 年以上者：

- 退伍後未滿 1 年者，增加原始總分 25%。
- 退伍後 1-2 年（未滿）者，增加原始總分 20%。
- 退伍後 2-3 年（未滿）者，增加原始總分 15%。

- 退伍後 3-5 年（未滿）者，增加原始總分 10%。

- 在營服志願士兵役期間 4-5 年（未滿）者：

- 退伍後未滿 1 年者，增加原始總分 20%。
- 退伍後 1-2 年（未滿）者，增加原始總分 15%。
- 退伍後 2-3 年（未滿）者，增加原始總分 10%。
- 退伍後 3-5 年（未滿）者，增加原始總分 5%。

- 在營服志願士兵役期間 3-4 年（未滿）者：

- 退伍後未滿 1 年者，增加原始總分 15%；
- 退伍後 1-2 年（未滿）者，增加原始總分 10%；
- 退伍後 2-3 年（未滿）者，增加原始總分 5%。
- 退伍後 3-5 年（未滿）者，增加原始總分 3%。

（2）服義務役未滿 3 年者（不含服補充兵役及國民兵役者），增加原始總分 5%。

（3）服志願役、義務役期間：因戰、公成殘領有撫卹證明，增加原始總分 25%。因病成殘領有撫卹證明者，增加原始總分 5%。

（4）服替代役報考專科以上學校：服役期滿者，增加原始總分 5%。服役期間因公成殘領有撫卹證明者，增加原始總分 25%。服役期間因病成殘領有撫卹證明，於免役、除役後未滿 5 年者，增加原始總分 5%。

（5）加分優待錄取之學生，無論已否註冊入學，均不得再享受本辦法之優待。

（6）在營服志願士兵役期滿 4 年以上加分錄取者，錄取之名額採外加方式，不占各級主管教育行政機關原核定招生名額，並以原核定招生名額外加 2% 為限，但技術校院進修部或專科學校夜間部之班別，其招生名額外加比率，得不受 2% 之限制。

(二) 考選二技：依據「國軍退除役官兵就讀大學暨技術校院二年制在職班暨專班考選實施作業規定」辦理。

1.甄選對象：持有榮民證，專科畢業（同等學力）以上者，及預定於當年9月1日前退伍（退伍後取得榮民身分）、專科畢業（同等學力）以上者。

2.甄選科系及員額：依各大學校院提供之員額為基準。

3.考選方式：筆試：

(1) 共同科目：國文、數學及英文其中之2科。

(2) 專業科目：專業科目應考1科，科目及內容由招生委員會決定。

(三) 推甄二年制技術系：退輔會依據「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」辦理推薦甄選榮民就讀大學校院二年制學系業務。

1.甄選對象：持有榮民證，專科畢業（同等學力）總成績70分以上者。

2.甄選科系及員額：依各大學校院提供之員額為基準。

3.甄選方式及標準：申請甄選入學績點審查，標準如表2-2-1。

表2-2-1：推甄二技審查標準表

項次	評選內容	計點	標準	備考
一	服役年資(10年)	服役10年(含)以內者給予五點，每增加1年加計0.5點，未滿1年以1年計，最高計至10點。	10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 5 5.5 6 6.5 7 7.5 8 8.5 9 9.5 10	服役20年以上仍以10點計算。
二	在職考績(24點)	退役前最後3年考績分別計算，每年最高計至8點，3年最高計至24點。	特優 優等 甲上 甲等 乙上 乙等 8 7.5 7 6.5 6 5	退役前3年考績丙上(含)以下者不予計點。
三	在學成績(50點)	畢業成績以各校院(系)要求基準起算，未達基準者不予計點，最高計至50點(成績超出90分以上者，僅供作甄選時之參考)。	畢業成績 90 89 88 87 86 85 84 83 82 81 80 79 78 77 76 75 74 73 72 71 70 69 68 67 66 65 64 63 62 61 60 50 49 48 47 46 45 44 43 42 41 40 39 38 37 36 35 34 33 32 31 30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20	無畢業成績證明或同等學歷者以最低分計算。
四	特殊甄別(16點)	會獲專利、國軍勳獎章、各軍總部(含)以上獎狀及與報名科系相關技術證照等項者，依獲得種類數計點，最高計至16點。	獲獎證照 專利 國軍勳章 軍種獎章 軍種獎狀 甲級證照 乙級證照 丙級證照 4 4 2 1 4 3 2	無證明文件者不予計點。

資料來源：行政院國軍退除役官兵輔導委員會

(四)、推甄四年制技術系暨推甄大學學士班：

1.甄選對象：持有榮民證，高中、職畢業（同等學力），畢業總成績平均 70 分以上者。

2.甄選科系及員額：依各大學校院提供之員額為基準，並於當年甄選簡章公布之。

(五) 推甄專科學校二年制：退輔會依據「推薦榮民就學專科進修學校二年制甄選作業規定」辦理推薦甄選榮民就讀二年制專科進修學校就學業務。

1.甄選對象：持有榮民證，高中、職畢業（同等學歷）者。預定於當年 9 月 1 日前退伍（退伍後取得榮民身分）、高中、職畢業者。

2.甄選科系及員額：依各大學校院提供員額為基準，於當年簡章公布。

3.甄選方式及標準：申請甄選入學績點審查以 100 點計數，區分 4 部分，計點標準同推薦甄選榮民就讀大學校院二年制學系規定。

(六) 就學獎助學金：退輔會榮民就學補助及獎勵依據「國軍退除役官兵就學補助及獎勵辦法」辦理。

1.獎助對象：榮民。

2.獎助範圍：

(1) 國內就學：

●學雜費補助：公、私立專科以上學校。

●研究所論文補助：公、私立大學研究所。

●成績優異獎勵：公、私立專科以上學校。

(2) 國外就學：教育部認定之國外大學研究所。

3.獎助金額：退輔會依據榮民就讀之國內/外、公/私立之大學、專科、研究所等之種類，分別給予不同金額之學雜費及論文撰寫之補助，以及成績優異之獎勵，其獎助標準如表 2-2-2：

表2-2-2：就學獎助學金補助標準表

就學地點	獎助類別	學校類別		金額（單位:新台幣）	
國內就學	學雜費補助	大學	公立	日間部	13,900 元
				進修部	12,900 元
			私立	日間部	37,500 元
				進修部	19,900 元
		專科	公立	日間部	11,060 元
				進修部	12,600 元
			私立	日間部	28,620 元
				進修部	17,460 元
		研究所	公立		12,000 元
			私立		30,000 元
	論文補助	博 士		8,000 元	
		碩 士		5,000 元	
成績優異 獎勵	70 分至 79.99 分		4,000 元		
	80 分至 89.99 分		4,500 元		
	90 分以上		5,000 元		
國 外 就 學	學雜費補助		20,000 元		

資料來源：引自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

4.申請時間：

(1) 國內就學：

●學雜費補助及成績優異獎勵：第一（上）學期於每年 10 月 31 日以前，第二（下）學期於每年 03 月 31 日以前。

●研究所論文補助：畢業論文大綱經研究所所長或指導教授簽證後 1 個月內。

(2) 國外就學學雜費補助：學校註冊後 2 個月內。

三、進修

(一) 榮民(眷)參加大專校院推廣教育及學分班進修補助：輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助係依據「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」辦理。

1.補助對象：

(1) 一般補助對象：榮民、榮民配偶及其 18 至 40 歲未婚子女。

(2) 加強補助對象：指符合一般補助對象，且具有下列資格之一者：

●退除役官兵未支領退休俸、生活補助費或公務員月退休金，且與其配偶年收入低於新台幣 40 萬元者。

●榮民(眷)領有身心障礙手冊者。

●榮民(眷)持有地方政府核發之中低收入戶證明者。

●持有居留證之外籍或大陸配偶。

●持有榮民遺眷家戶代表證之遺眷。

2.補助範圍：教育部立案國內大專校院之下列班別：

(1) 各項推廣教育班。

(2) 研究所推廣教育學分班。

(3) 大專校院選修學分。

(4) 空中大學、空中專科等函授班。

3.補助方式與限制：

(1) 一般補助對象：補助次數每年度以 2 次為限。補助金額防制為：榮民每次申請金額上限 10,000 元，榮眷每次申請金額上限 4,000 元，未達上限者，覈實補助。

(2) 加強補助對象：覈實補助。

(二) 榮民參加國家考試進修補助：退輔會為輔導榮民參加國家考試進修補助訂定「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導榮民參加國家考試進修補助作業規定」以辦理該項業務。

- 1.補助對象：未具公務人員任用資格或無專門職業或技術人員之榮民。
- 2.補助範圍：經政府立案，且實際到補習班上課人員。
- 3.補助方式與限制：每年度補助 1 次，每次申請金額上限 10,000 元。
- 4.申請時間：於完成進修補習且參加國家考試後 2 個月內。

四、就學輔導現況

(一) 在學人數：98 年底榮民在學人數 3,132 人（博士 445 人、碩士 1,322 人、學士 1,078 人、專科 287 人），99 年底之榮民在學人數 3,496 人（博士 508 人、碩士 1,497 人、學士 1,206 人、專科 304 人），較上年度增加 364 人。

(二) 畢業人數：97 學年度榮民畢業人數 264 人（博士 11 人、碩士 106 人、大專 147 人），98 學年度榮民畢業人數 417 人（博士 5 人、碩士 146 人、大專 266 人），較上年度增加 153 人。

表2-2-3：輔導榮民在學及畢業人數統計表

年底別	各年底在學人數					各年度畢業人數 (單位:人)					
	總計	博士	碩士	學士	專科	學年度	總計	博士	碩士	學士	專科
93	2,976	234	913	1,352	477	92	1,100	13	286	627	174
94	2,754	293	978	1,112	371	93	1,069	11	305	557	196
95	1,989	291	852	684	162	94	1,239	64	532	515	128
96	2,168	330	950	707	181	95	674	27	306	279	62
97	2,547	384	1,079	856	228	96	344	7	103	176	58
98	3,132	445	1,322	1,078	287	97	264	11	106	103	44
99	3,496	508	1,497	1,206	304	98	417	5	146	193	73

資料來源：引自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

(三) 進修補助：補助 98 年大專校院推廣教育暨學分班進修榮民 1,152 人，榮譽 735 人，合計 1,887 人，較上年增加 122 人；國家考試進修補助榮民 265 人，較上年增加 159 人。99 年大專校院推廣教育暨學分班進修榮民 1,120 人，榮譽 845 人，合計 1,965 人，較上年增加 78 人；國家考試進修補助榮民 191 人，較上年減少 74 人。

表2-2-4：大專校院進修與國家考試進修補助人數統計表

年度	總計	大專校院推廣教育暨學分班進修			國家考試 進修補助
		小計	榮民	榮眷	榮民
93年	3,043	2,903	1,439	1,464	140
94年	3,165	3,068	1,812	1,256	97
95年	3,082	2,942	1,931	1,011	140
96年	2,094	1,890	998	892	204
97年	1,871	1,765	1,069	696	106
98年	2,152	1,887	1,152	735	265
99年	2,156	1,965	1,120	845	191

註：(單位：人)

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

第三節 就業輔導

一、法令依據

輔導會就業服務制度係依據國軍退除役官兵輔導條例第5章第5至第13條所律定。其中第5條規定，退除役官兵之輔導就業，由輔導會創設附屬事業機構，或分別介紹於各機關學校社團等機構予以安置。輔導條例第6條規定，政府機關、公營事業機構及公立學校任用新進人員時，其條件相等而為退除役官兵者，應予優先錄用，其辦法由行政院定之。輔導條例第7條規定，凡為輔導退除役官兵就業所需用之土地、林區、池沼、礦區等，由政府各主管機關就國（公）有而可供利用者，呈經行政院核定，得依法撥供輔導會配合國家經濟建設計劃使用之。輔導條例第8條規定，政府機關、公營事業機構及公立學校辦理採購，輔導會所設之附屬事業機構得依政府採購法令規定參加投標；對於參加機密或急迫性之採購，均依政府採購法令相關規定辦理。政府興辦開發建設生產事業，應儘先遴用退除役官兵參與工作。輔導條例第11條規定，為輔導退除役官兵就業，所需舉辦之小本貸款，得由輔導會分別洽請公營金融機構低利貸放之。輔導條例第12條規定，輔導會為增進退除役

官兵就業機會，得洽請有關主管機關舉辦各種考試，使退除役官兵取得擔任公職或執業資格。輔導條例第 13 條規定，輔導會為使退除役官兵適合就業需要，得舉辦各種訓練或委託有關機關、學校及公私企業代為訓練。

據此，退輔會分別訂定「國軍退除役官兵就業安置辦法」、「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」、「國軍退除役官兵申請管制之事業或營業執照暨承銷公營機構代銷品實施辦法」、「國軍退除役官兵間接安置作業規定」等相關規定作為執行業務之依據。

此外，依據行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織條例第 6 條第 3 款規定，退輔會掌理退除役官兵職業訓練、介紹、輔導、就學及聯絡等事項，其中第三處第一科負責辦理就業訓練業務，第二科負責辦理外介就業業務。

目前就業輔導及職業訓練由兩種預算來源共同支應，其一是公務預算部分，其二是作業基金的安置基金部分，二者大致維持 1:1 的比率。從表 2-3-1 中不難發現 93-98 年之間，除了 96 年度的預決算數略為成長之外，各年度間大致維持相當穩定的小幅成長。而以退輔會本身 300 億左右的預算來看（扣除代編的 1,000 億左右的退除給付後），就業預算所佔比重仍屬較低。

表2-3-1：民國93至98年度就業輔導公務預算與安置基金預/決算數

年度	93 年度		94 年度		95 年度	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
總預算數	139,032	131,442	138,837	124,347	164,929	134,306
公務預算	68,944	67,434	63,751	63,701	76,229	63,204
安置基金	70,088	64,008	75,086	60,646	88,700	71,102
年度	96 年度		97 年度		98 年度	
總預算數	217,945	168,849	172,134	148,773	187,895	178,031
公務預算	101,997	91,537	73,314	79,792	92,250	89,488
安置基金	115,948	77,312	98,820	68,981	95,645	88,543

資料來源：本研究整理 單位：千元

二、就業輔導方式與現況

輔導會採取下列幾種方式辦理榮民就業輔導：

(一) 創業(會內)就業：

1.輔導會為安置榮民順利轉業，創設農、林、工業等事業機構或投資民營企業，但近年來配合政府民營化政策，創設機構就業機會逐年漸少，輔導榮民就業工作轉為推介會外就業為主。

2.輔導會目前仍維持經營的所屬機構如下：

(1) 輔導會現有之農林機構計有 9 個，分別為武陵農場、福壽山農場、彰化農場、清境農場、嘉義農場、屏東農場、花蓮農場、台東農場、及榮民森林保育事業管理處。

(2) 工業機構：退輔會依據「公營事業移轉民營條例」以及施行細則，訂定了「本會會屬事業機構移轉民營實施計畫」，移轉方式採「資產作價」直接公告招標或「洽特定對象」方式與民間投資人合組民營公司、或者採「整廠出售」一次標售資產、或由公營公司辦理特案上市釋股移轉民營，以「不低賣國家資產」的原則推動政府民營化政策，經行政院核定於 82 年 11 月 24 日起實施。目前僅剩龍崎工廠 1 家。

(3) 工程機構：僅剩榮民工程股份有限公司。原榮民工程處於民國 87 年 7 月 1 日改制為榮民工程股份有限公司，於 98 年 11 月完成民營化。

(4) 投資機構：目前輔導會之投資機構有 30 家。

(二) 介紹(會外)就業：

在所屬訓練中心及 22 個縣市榮民服務處成立「就業服務工作站」，專司榮民(眷)職介媒合工作。日常主動拜會地區優質企業，拓展榮民就業管道，定期舉辦就業媒合活動，邀請公、民營企業，提供適合榮民專長之職缺員額，以多元方式輔導適才適所就業。

(三) 職業訓練：

1.為協助榮民(眷)因應就業需要，習得專長，輔導會除在訓練中心開辦各種職業技術訓練類科外，並於各縣市榮民服務處開辦有利就業之進修訓練班次，就近提供技能培訓。

2.訓練中心：

(1) 原名行政院國軍退除役官兵輔導委員會職技訓練中心，成立於民國 64 年 1 月，初期以訓練退除役官兵職業技術為主，為因應社會需要，協助軍中袍澤子弟就業就學，於次年 11 月與桃園高級農工職業學校建教合作，創辦高工實驗班。民國 68 年開始接受勞委會委託辦理社會青年技工養成訓練，以職業訓練型態兼辦職業教育，並辦理國軍退除役領導士官保送甄試輔導就學。86 年 8 月與輔導會原專教中心簡併為訓練中心現名，同時接辦會屬員工在職訓練。

(2) 訓練中心成立之宗旨為「精進榮民職技訓練、服務榮民就業創業」，多年來在行政院及各上級單位政策指導下，無不殫精竭慮為做好榮民（眷）職業訓練、技能檢定及就業輔導工作而努力，使其獲得就（轉）業所需之技能，順利投入國家經建行列、服務社會。

(3) 訓練中心特色：

- 全國榮民職訓專責機構。
- 招生、職訓、檢定及輔導就業一貫作業。
- 開辦職類與市場需用合一。
- 辦理乙、丙級與單一級技術士班次訓練。
- 學習環境優雅，休閒設施齊備。
- 「榮民第一、以客為尊」的服務理念。

(四) 輔導榮民參加國家考試：

1. 補助對象：未具公務人員任用資格或無專門職業或技術人員之榮民。
2. 補助範圍：經政府立案，且實際到補習班上課人員。
3. 補助方式與限制：每年度補助 1 次，每次申請金額上限 10,000 元。
4. 申請時間：於完成進修補習且參加國家考試後 2 個月內。
5. 申請證件：正式繳費收據、榮民證影本、上課證影本、准考證影本。
6. 洽辦單位：各縣市榮民服務處。

(五) 協助辦理各種考試：

1. 依國軍退除役官兵輔導條例第 12 條「輔導會為增進退除役官兵就業機會，得洽請有關主管機關舉辦各種考試，使退除役官兵取得擔任公職或執業資格。」例如，國軍上校以上軍官轉任公務人員考試、退除役軍人轉任公務人員特考，幫助他們取得公務人員的資格。

2. 特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則

(1) 本規則依公務人員考試法第 3 條規定訂定之。本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。

(2) 特種考試退除役軍人轉任公務人員考試分三等考試及四等考試。前項三等考試相當於高等考試三級考試；四等考試相當於普通考試。

(3) 中華民國依法退除役之軍人，具有附表一所列各等應考資格之一者，得應各該等考試。前項所稱退除役之軍人，指具退除役官兵身分，且領有榮譽國民證者。

(4) 本考試三、四等考試之類科及應試科目，分別依照附表二、附表三之規定辦理。前項考試類科仍須配合任用需要予以設置。

(5) 本考試配合任用需求，擇優錄取。總成績之計算，三等考試以普通科目成績加專業科目成績合併計算之，普通科目成績以每科成績乘以 10% 後之總和計算之，專業科目成績以各科目成績總和除以科目數再乘以所占剩餘百分比計算之。四等考試以各科目成績平均計算之。考試成績有一科為 0 分或總成績未滿 50 分者，均不予錄取。缺考科目以 0 分計算。

(6) 本考試錄取人員須經訓練。訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並由行政院人事行政局依序分發任用。前項訓練依公務人員考試錄取人員訓練辦法之規定辦理。

(7) 本考試及格人員，訓練期滿成績及格取得考試及格資格之日起，實際任職 6 年內不得轉調國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）以外機關任職。前項轉調之限制，應於考試及格證書註明，並函請銓敘部查照。

(8) 本考試組織典試委員會，主持典試事宜，其試務由考選部辦理。本考試辦理竣事，考選部應將辦理典試及試務情形，連同關係文件一併報請考試院核備。

3. 國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則

(1) 本規則依後備軍人轉任公職考試比敘條例第 5 條之 1 規定訂定之。本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。

(2) 國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，按應考人軍職官等官階分中將轉任考試、少將轉任考試、上校轉任考試。各轉任考試應考資格如下：

- 現任國軍中將軍官，已服滿法定役期，考試前 3 年年終考績均列甲上以上，並具報考類科相關工作經驗 3 年以上者，得應中將轉任考試。

- 現任國軍少將軍官，已服滿法定役期，考試前 3 年年終考績均列甲上以上，並具報考類科相關工作經驗 3 年以上者，得應少將轉任考試。

- 現任國軍上校軍官，已服滿法定役期，考試前 3 年年終考績均列甲等以上，並具報考類科相關工作經驗 3 年以上者，得應上校轉任考試。

- 前項相關工作經驗之證明，由服務之總統府、國家安全會議、國家安全局、國防部、教育部、行政院海岸巡防署出具。

(3) 本考試依轉任機關分別報名、分別錄取任用方式辦理。但轉任行政院國軍退除役官兵輔導委員會、中央及直轄市政府役政、軍訓單位時，得不受限制。

(4) 本考試之類科及應試科目，依附表 1 之規定。前項考試類科須配合任用需要予以設置。

(5) 本考試之方式，中將轉任考試併採筆試 3 科、審查知能有關學歷經歷證明及口試；少將轉任考試及上校轉任考試併採筆試 3 科及口試。併採筆試 3 科、審查知能有關學歷經歷證明及口試者，筆試成績占 40%，審查知能有關學歷經歷證明成績占 40%，口試成績占 20%，合計為總成績；併採筆試 3 科及口試者，筆試成績占 80%，口試成績占 20%，合計為總成績；筆試成績，以各應試科目成績平均計算之。

(6) 學歷經歷審查之評分項目及配分如下：學歷 30 分，經歷 70 分。

(7) 應考人於報名時應繳驗下列證件：

●報名履歷表。

●應考資格證明文件：上校以上軍階任官令、服滿法定役期證明、考試舉行前最近 3 年年終考績證明、服務機關出具之相關工作經驗證明。

●最近 1 年內 1 吋正面脫帽半身照片。

●報名費。

(8) 本考試按轉任機關提報之職缺等級，擇優錄取。但應考人考試總成績未滿 60 分或筆試成績有一科為 0 分或口試成績未滿 60 分者，均不予錄取。缺考之科目，以 0 分計算。

(9) 本考試錄取人員於接受分發報到後，由轉任機關報請考試院發給考試及格證書。前項錄取人員於轉任機關分發通知到達後 1 個月內未報到者，不再分發任用，亦不發給考試及格證書。

(10) 本考試及格人員，按報名轉任機關，由國家安全會議、國家安全局、國防部、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院海岸巡防署及其所屬機關（構）、中央及直轄市政府役政、軍訓單位任用，並僅得於各轉任機關間轉調。但轉調行政院海岸巡防署及其所屬機關（構），以具有航海（空）、造船、輪機、資訊、電子等特殊專長者為限。前項轉調之限制，應於考試及格證書註明，並函請銓敘部查照。

(11) 本考試組織典試委員會，主持典試事宜，其試務由考選部辦理。本考試辦理竣事，考選部應將辦理典試及試務情形，連同關係文件一併報請考試院核備。

(六) 就業輔導現況

1. 自民國 41 年至 98 年 10 月止，經輔導會協助就業的榮民及榮眷已多達 262,625 人，其中會內就業者 114,495 人，介紹（會外）就業者 148,130 人。

2. 民國 98 年輔導會與國防部、勞委會、青輔會合辦屆退官兵就業媒合巡迴活動 11 場次，共有屆退官兵 22,019 人參加。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

3.輔導會訓練中心辦理國軍屆退官兵職業訓練，97年共計錄訓220人，98年共計錄訓277人。

4.運用多元就業媒合措施，拜會優質民營企業，爭取榮民就業機會、辦理榮民生涯輔導暨現場就業媒合活動，推動「策略聯盟，拓展榮民就業管道」等創新作法，98年計推介榮民（眷）5,673人次成功就業。

5.輔導會授權各縣市榮民服務處委託辦理榮民（眷）進修訓練，97年辦理138班次，培訓4,286人，證照班學員獲照率為31.73%；98年辦理182班次，培訓5,872人，證照班學員獲照率達66.63%。

6.訓練中心採自辦、委辦方式，舉辦符合市場需求「榮民職業技術訓練」，97年辦理138班次，培訓4,967人，學員參加考照及格率96%，就業率57%；98年迄10月底止辦理176個班次、培訓5,762人，學員考照及格率95.3%，就業率46.12%。

7.輔導會歷年就業輔導人數統計資料如下：

表2-3-2：輔導就業榮民榮眷人數統計表

年別	總計	榮民	榮眷
93年	42,560	26,017	16,543
94年	42,800	24,912	17,888
95年	43,771	24,518	19,253
96年	45,542	24,926	20,616
97年	46,805	25,168	21,637
98年	47,892	25,237	22,655
99年1-6月	49,392	25,813	23,579

註：單位：人

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

表2-3-3：輔導會屬訓練機構職技訓練及榮服處進修結訓人數統計表

年別	總計	榮民	榮眷	其他
93年	13,165	6,135	6,845	185
94年	11,717	6,293	5,069	355

95 年	11,978	7,148	4,492	338
96 年	12,586	7,325	4,863	398
97 年	11,124	7,041	3,875	208
98 年	13,786	8,933	4,613	240
99 年 1-6 月	3,793	2,252	1,408	133

註：單位：人

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

三、安置基金

(一) 發展沿革

政府為保持國軍精銳戰力，使不適服役之官兵次第退出軍中，以促進國軍部隊新陳代謝，於民國 43 年設置國軍退除役官兵輔導委員會，利用美援經費，辦理退除役官兵就醫、就養、就學及就業計畫。民國 48 年美方援助安置計畫終止後，遂將就醫、就養、就學等計畫所需經費列入政府預算支應；就業計畫方面因所需經費甚鉅，乃由美援相對基金一次撥入新台幣 3 千萬元，並利用美援退除役官兵安置計畫既有之設施、設備及 480 法案物資折價收入等為原始基金，成立安置基金管理委員會，負責基金之收支保管及運用事宜。輔導會於 61 年依預算法規定，將安置基金納入中央政府總預算附屬單位預算體系（非營業部分）管理；並自 79 年起遵照行政院指示輔導會所屬生產事業機構預算編製原則，將國營事業管理法及預算法規定納入安置基金附屬單位預算體系管理，自 81 年起輔導會所屬平地農場比照生產事業機構辦理。

民國 88 年 9 月 22 日行政院國軍退除役官兵輔導委員會依預算法第 21 條規定，訂定國軍退除役官兵安置基金收支保管及運用辦法（第 1 條），以輔導會為主管機關，並設管理委員會，負責基金之收支、保管及運用事宜（第 3 條）。安置基金為預算法第 4 條第 1 項第 2 款所定之特種基金（第 2 條），凡付出仍可收回，而非用於營業之作業基金，編製附屬單位預算，其來源有以下幾項（第 4 條）：

1. 由政府循預算程序之撥款。
2. 前美援贈與計畫內，由輔導會依照計畫規定貸與承辦機關及榮民本人各項貸款之償還部分。

- 3.橫貫公路沿線資源開發收益，經法定程序轉撥基金部分。
- 4.輔導會各項投資計畫之投資收入。
- 5.基金之孳息收入。
- 6.其他有關收入。

安置基金的用途亦有以下幾項（第 5 條）：

- 1.投資安置退除役官兵就業有關之事業所需資金。
- 2.貸款與輔導會所屬生產事業及就業農場榮民因農墾必須之資金。
- 3.各項安置就業計畫有關經費。
- 4.管理及總務支出。
- 5.其他有關支出。

（二）組織概況

安置基金之構成體系如下圖：

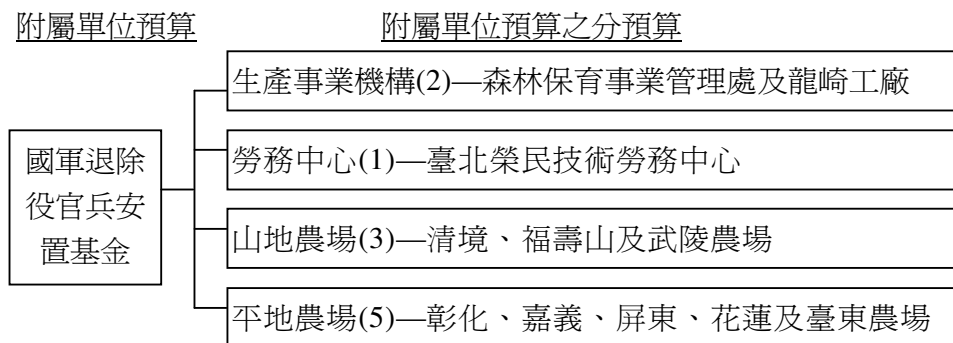


圖 2-3-1：就業安置基金構成體系

資料來源：安置基金 98 年度預算書

1.安置基金 98 年度預算除基金本部（管理委員會）外，另有榮民森林保育事業管理處、龍崎工廠、台北榮民技術勞務中心、清境農場、福壽山農場、武陵農場、彰化農場、嘉義農場、屏東農場、花蓮農場、台東農場等 11 個分預算。

2.安置基金管理委員會乃依據行政院退除役官兵輔導委員會之組織條例17條所設置，並設執行秘書處理有關行政業務，下設會計室依法辦理基金歲計、會計事務，以配合推展就業安置計畫之執行。

3.配合行政院去任務化及移轉民營政策，安置基金所屬生產事業機構經持續檢討之變革如表 2-3-4：

表2-3-4：安置基金所屬機構變革方式表

變革方式	時間	生產事業機構	時間	生產事業機構
移轉民營	85.3.15	液化石油氣供應處	87.1.01	榮民氣體廠
	87.8.01	岡山工廠	92.7.01	食品工廠
	94.12.30	榮民製藥廠		
改制	87.7.01	榮民工程事業管理改制為榮民工程股份有限公司		
簡併	87.7.01	武陵農場與宜蘭農場；屏東農與高雄農場；台東農場與知本農場。		
結束營業	84.2.22	台中港船舶服務中心	86.4.30	榮民礦業開發處
	86.6.30	榮民化工廠	87.10.01	楠梓工廠
	88.3.31	榮民印刷廠	88.6.30	魚殖管理處
	88.8.31	台北紙廠	89.6.30	高雄榮民技術勞務中心
	89.7.31	台中木材加工廠	90.12.31	桃園工廠
	92.7.01	塑膠工廠	89.11.30	台北鐵工廠

資料來源：安置基金 98 年度預算書

(三) 基金營運項目

為確保榮民生產事業之健全與持續發展，增加安置能量，藉以改善榮民生活，安定社會秩序，經考量安置基金因性質特殊，財源有限，且客觀環境變遷，議價市場式微，業務量相對萎縮，並受移轉民營政策影響，基金營運項目也會適時檢討調整，98 年度營運項目及目標如下：

1.榮民職業訓練及介紹：

(1) 榮民職業訓練：為建立榮民（眷）正確職業觀念，養成終身學習精神，強化就業技能，提昇就業競爭力，98 年計辦理榮民（眷）訓練 18,990 人次。

(2) 榮民職業介紹：藉由辦理屆退官兵就業宣導活動、專案甄選及設置就業諮商服務專線等方式，拓展就業管理道，輔導榮民就業，協助解決失業問題，降低失業率，在全省各地辦理轉業榮民代表聯誼座談，溝通問題，凝聚榮民向心力並加強職場適應力，98 年計輔導榮民 5,400 人次就業。

2.提供農業及工業產品：

(1) 農林漁牧產品供銷目標：加強落果樹撫育管理，實施林相更新，並配合休閒觀光，98 年度計產銷果品 260,820 公斤，香米、黑糯米等 5,000 公斤，茶葉 28,230 公斤，絲棉被 600 公斤。

(2) 工業產品供銷目標：繼續推行企業化經營，提高經營管理績效，98 年度衡酌市場需要計產銷工礦炸藥 700 公噸，電雷管 15 萬發。

3.工商服務目標：繼續開拓專業性之技術榮務工作，98 年度計承攬目標為 21 億 1,575 萬 4 千元。

4.旅遊服務目標：為配合政府發展休閒觀光，福壽山、武陵各農場轉型發展生態旅遊及休閒觀光，98 年度觀光旅遊目標為 2 億 3,447 萬 3 千元。

5.技術合作目標：為妥善利用現有土地，提升各項農產品生產技術及質量，並節約人力，辦理各項農漁產品技術經營合作，及配合政府委外經營政策，98 年度目標為 8,766 萬 1 千元。

(四) 安置基金近年營運狀況及主要營運項目：

安置基金近年之營運收入、費用支出、就業公務預算及重要營運項目如表 2-3-5。

安置基金每年預算約在 40 至 50 餘億之間，除因某些業務變動因素，大多均能維持平衡。基主要營運項目有「榮民職業訓練及介紹」、「提供農業及工業產品」、「技術合作及勞務服務」，其與輔導會本身的就業公務預算

相比，二者大致維持 1:1 的比率，對於退伍軍人之就業輔導產生莫大助益。各營運項目之成果如表 2-3-6：

表2-3-5：民國93至99年安置基金主要營運項目預/決算數

項目	93年度 決算數	94年度 決算數	95年度 決算數	96年度 決算數	97年度 決算數	98年度 決算數	99年度 預算數
安置基金收入	3,611,901	5,325,109	4,483,867	4,248,412	3,700,728	3,787,260	3,684,453
安置基金費用	3,389,726	5,062,552	4,242,518	4,289,114	3,296,224	3,127,436	3,239,709
當期餘絀	222,175	262,557	241,349	-40,702	404,504	639,781	444,744
就業公務決(預)算	67,434	63,701	63,204	91,537	79,792	89,488	46,704
榮民職業訓練及介紹	64,008	60,646	71,102	77,312	68,981	88,543	100,257
提供農業及工業產品	360,571	296,663	119,489	107,962	119,400	124,886	113,865
技術合作及勞務服務	3,416,069	3,001,046	2,928,543	2,692,494	2,209,953	2,668,177	2,216,165

資料來源：安置基金 98 年度預算書 單位：千元

表2-3-6：安置基金主要營運項目之成果

項目	95年度	96年度	97年度	98年度
榮民職業訓練	14,500 人次	19,133 人次	15,882 人次	18,990 人次
榮民職業介紹	7,600 人次	8,700 人次	7,000 人次	5,400 人次
農林漁 牧產品	果品 960,673 公斤， 香米、黑糯米等 167, 700 公斤，茶葉 36, 802 公斤，絲棉被 750 公斤	果品 617,110 公斤， 香米、黑糯米等 7,000 公斤，茶葉 22,800 公斤，絲棉被 750 公斤	果品 218,470 公斤， 香米、黑糯米等 5,000 公斤，茶葉 25,460 公斤，絲棉被 375 公斤	果品 260,820 公 斤，香米、黑糯米等 5,000 公斤，茶葉 28,230 公斤，絲棉被 600 公斤
工業產品	工礦炸藥 1,555 公 噸，雷管 30 萬發	工礦炸藥 1,342 公 噸，雷管 32 萬發	工礦炸藥 644 公 噸，雷管 19.5 萬發	工礦炸藥 700 公 噸，電雷管 15 萬發
工商服務	2,031,283 千元	2,001,457 千元	1,789,556 千元	2,115,754 千元
旅遊服務	201,757 千元	223,654 千元	228,747 千元	234,473 千元
技術合作	88,313 千元	84,142 千元	75,563 千元	87,661 千元

資料來源：安置基金 98 年度預算書

第四節 就醫照顧

一、前言

退輔會依據憲法增修條文第 10 條第 9 項：「國家應尊重軍人對社會之貢獻，並對其退役後之就學、就業、就醫、就養予以保障」，執行退役軍人之就醫權利，復依據相關法規落實榮民（眷）就醫服務工作。據此，輔導會分別訂定以下法令規定辦理退除役官兵之就醫服務（表 2-4-1）：

表2-4-1：就醫照顧法令依據表

1.	國軍退除役官兵就醫辦法
2.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構醫療業務委託經營原則
3.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫院機構藥品審查及進用作業要點
4.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理國防醫學院畢業公費醫師分發服務作業要點
5.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會公費醫師培育及分發服務實施簡則
6.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民總醫院補捐助民間團體及個人專款作業要點
7.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構區域科經營作業要點
8.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北臺中高雄榮民總醫院績效獎金分配方式與發給規定
9.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會台北台中高雄榮民總醫院經營績效獎金核發要點
10.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構支援醫師獎勵金及診療費用支給規定
11.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制（公費）就養榮民申請鑲牙補助作業規定
12.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系北部區域管理會設置要點
13.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系中部區域管理會設置要點
14.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系南部區域管理會設置要點
15.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系宜蘭地區管理會設置要點
16.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系嘉義地區管理會設置要點
17.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系花東地區管理會設置要點
18.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系經營整合作業規範
19.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系總管理會設置要點
20.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療糾紛處理互助金管理會作業要點
21.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理退除役官兵身心障礙重建及醫療輔助器具費用

	補助作業要點
22.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療設備集中採購作業要點
23.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會跨院病歷查詢系統作業規定
24.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會公費醫師分發服務作業要點
25.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會委託國防醫學院代訓醫學系畢業生分發服務作業要點
26.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫院公務預算病床收住管理作業規定
27.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會各醫療機構榮民病患相互轉院作業規定
28.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制安置就養榮民外籍眷屬醫療費用補助要點
29.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫院人員獎勵金發給要點
30.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系支援作業要點
31.	行政院國軍退除役官兵輔導委員會各級榮民醫院藥品進用作業要點

資料來源：引自退輔會網站資料

目前所屬醫療機構，計有臺北，臺中及高雄 3 所榮民總醫院，均為醫學中心，及各地區榮民（分）醫院共計 12 所，如表 2-4-2 所示。民國 100 年 5 月底各級榮院總共開設床位 1 萬 5 千餘床，經各期醫療網計畫整建及更新設備，已成現代化醫院，提供榮民及一般民眾醫療服務。除負責榮民眷健保醫療照護外，亦提供一般民眾醫療服務；另輔導會為照顧需長期照護之榮民，於各榮民醫院設立「護理之家」或「康復之家」之公務預算床，由政府編列預算照顧健保不給付，但需長期醫療照護之榮民。全民健保實施後，榮民醫療任務不變，榮民均參加全民健康保險，惟有職業榮民依職業類別參加所屬團體保險。

表2-4-2：輔導會各地醫療機構

單位名稱	地 址	電 話
1. 臺北榮總	11217 台北市石牌路二段 201 號	(02) 28712121
2. 臺北榮總蘇澳分院	27047 宜蘭縣蘇澳鎮蘇濱路一段 301 號	(03) 9905106
3. 臺北榮總員山分院	26444 宜蘭縣員山鄉內城村榮光路 386 號	(03) 9222141
4. 臺中榮總	40705 台中市西屯區台中港路三段 160 號	(04) 23592525

5.	臺中榮總嘉義分院	60090 嘉義市西區世賢路二段 600 號	(05) 2359630
6.	臺中榮總灣橋分院	60441 嘉義縣竹崎鄉灣橋村石麻園 38 號	(05) 2791072
7.	高雄榮總	81346 高雄市左營區大中一路 386 號	(07) 342-2121
8.	高雄榮總屏東分院	91245 屏東縣內埔鄉龍潭村昭勝路安平 1 巷 1 號	(08) 7704115-8
9.	桃園榮院	33052 桃園市成功路三段 100 號	(03) 3384889
10.	竹東榮院	31064 新竹縣竹東鎮中豐路一段 81 號	(03) 5962134
11.	埔里榮院	54552 南投縣埔里鎮榮光路 1 號	(049) 2990833
12.	永康榮院	71051 台南縣永康市復興路 427 號	(06) 3125101
13.	鳳林榮院	97544 花蓮縣鳳林鎮中正路一段 2 號	(03) 8764539
14.	玉里榮院	98142 花蓮縣玉里鎮新興街 91 號	(03) 8883141-3
15.	台東榮院	95050 台東市更生路 1000 號	(089) 222995

資料來源：引自退輔會網站資料

二、就醫優惠與補助

退輔會所屬全國各榮民醫院，對榮民提供不同的醫療優專與補助，健保制度施行後亦納入健保體系，接受健保醫療網的醫療照顧，原有免費醫療資源則轉化為對於無業榮民、榮眷之健保費和部分負擔的全額補助。此外亦提供住院伙食費補助，分述如下：

(一) 現行醫療補助

退輔會現行醫療補助分為「保險費」、「部分負擔自付額」及「健保不給付費用（醫療必須）」三部分。「保險費」方面，「無職榮民」全額補助（含遺眷家戶代表，每人每月 1,249 元），其「無職眷屬」補助 70%（每人每月 874 元，僅需自繳 30%，每人每月 375 元）；「部分負擔自付額」方面，「無職榮民」不分榮民或非榮民醫療體系皆全額補助，「有職榮民」限榮民體系內就醫，依退伍時官階別按一定比率補助。「健保不給付（醫療必須）」方面，「無職榮民」於榮民醫療體系就醫補助，包含掛號費、健保二人病房差額、就養榮民伙食費差額，及藥衛材（退輔會核准項目）等費用；「有職

榮民」及「無職榮民」於榮民醫療體系之掛號費皆免繳（如表 2-4-3）。「榮民遺眷家戶代表」若為「無職業」，其醫療照顧比照「無職榮民」就醫補助標準辦理。「無職榮民之無職眷屬」補助健保費 70%（每人每月 874 元），自繳 30%（每人每月 375 元）；惟就醫「部分負擔自付額」比照全民健康保險法等相關規定辦理。

與現役軍人醫療補助比較，目前現役軍人醫療補助作法，「保險費」係依其薪資政府補助 60%（含眷屬），自行負擔 40%，赴醫療院所就醫「部分負擔自付額」及「掛號費」，限軍醫院始補助，非軍醫院按全民健康保險法及各醫療機構等相關規定辦理；軍眷就醫補助部分，限軍醫院「掛號費」收 10 元、「門診自付額」及「住診前 30 日（10%）自付額」。故與榮民是項補助相比較，榮民醫療補助明顯優於現役軍人。

表2-4-3：「有職榮民」及「無職榮民」於榮民醫療體系之就醫補助

補助類別	無職榮民	有職榮民
		僅限健保第 6 類第 1 目之被保險人
掛號費	免繳	免繳
伙食費 (差額)	限就養榮民	按全民健康保險法等相關規定辦理，無特殊補助。
健保二人 病房費	免收（限榮民總醫院）	按全民健康保險法等相關規定辦理，無特殊補助。
藥衛材費用	但健保不給付項目且為醫療、預防及保健所必需經輔導會核准者。	按全民健康保險法等相關規定辦理，無特殊補助。

資料來源：引自退輔會網站資料

與退休公教人員比較，退休公教人員依健保法規定為第六類第二目被保險人，應以地區人口身分投保，「保險費」依「全體保險對象每人平均保險費（現為 1,249 元）」，由政府補助 40%，自行負擔 60%，赴醫療院所就醫「部分負擔自付額」及「掛號費」按全民健康保險法及各醫療機構相關規定辦理需自繳交，而榮民該負擔均由退輔會補助。

（二）全民健保體系下的榮民醫療

根據全民健康保險法規定，全民健保的目的是為增進全體國民健康，保

險對象在保險有效期間內，發生疾病、傷害、生育事故時，給予保險給付，而且是「強制納保」的精神，保險費依被保險人經濟能力計費；所以，全民健保應屬於社會保險的一種，而社會保險強調財務自立，所以是「必須繳交保費，才能享有醫療服務」。綜上，全民健保為社會保險而非社會福利，惟現行無職榮民及其無職眷屬由退輔會編列預算繳交保費(無職榮民全額 1,249 元/每人月，其無職眷屬 874 元/每人月)。

實施全民健康保險後，榮民榮眷均須參加保險。無職業之榮民含領有義士證人員及榮民遺眷家戶代表以下簡稱榮保人員之保費，全由輔導會補助。其眷屬之保費，輔導會補助 70%，本人自繳 30%。投保方式如下：

1.榮保人員：持榮民證、義士證或榮民遺眷家戶證及國民身分證並備妥上述證件影印本各乙份至戶籍所在地之鄉、鎮、市區公所洽辦投保，領取有"榮"字註記之健保卡。

2.榮保人員眷屬：除需前述證件外，並持本人之國民身分證、戶口名簿等影印本各乙份。同時辦理投保，領取一般健保卡及攜帶銀行或郵局存摺辦理委託轉帳代繳保險費手續。另有職業之榮民及其眷屬參加各該職業之保險並依規定繳納保費。

由於老年人口增加、醫療科技進步、新藥開發、民眾醫療需求增加等因素，及健保保費受多重因素限制難以擴增，造成保險費收入與醫療給付支出嚴重失衡，這種長期存在的落差，健保局實施多項開源節流措施，但財政平衡問題仍無法解決；而且，保險對象依薪資繳交保費未考量其它收入，導致非薪資但收入很高者，卻繳交很少的保費，如此並不週延、公平；還有，不同類目的保險對象政府保費補助標準不一，舉例來說：一般受雇者補助 30%，地區人口及職業工會補助 40%，農、漁、水利會員則補助 70%，補助標準差異大，亦有公平合理之爭議，另薪資所得相同，但眷口數較多的家屬負擔亦較重，這些都違反社會保險所強調「所得高負擔應較高」原則，且保險對象分類複雜，保險人與投保單位行政手續繁複。以上種種問題導致現行保費制度未臻健全，故衛生署研擬「二代健保改革方案(草案)」對現行健保的保費制度作了檢討，希望全民健保能在更周全的收費基礎上，永續經營。

全民健保的實施主要目的在於解決全民就醫障礙，提供民眾醫療的可近

性，而衛生署未來推行的「二代健保改革方案（草案）」，則要做到醫療的可靠性，使民眾就醫有品質保障。表 2-4-4 為「二代健保改革方案（草案）」與現行健保對於榮民（眷）的差異比較：

表2-4-4：「二代健保改革方案」與現行健保對榮民（眷）的差異比較

項目	現行健保	「二代健保改革方案（草案）」
保費計算	<ul style="list-style-type: none"> ● 依照職業將被保險人區分為 6 類 14 目，各類目應自負保險費的比率亦不同。 ● 投保金額，只考慮經常性之薪資，未考慮薪資外之所得。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 被保險人由原來 6 類 14 目，簡化為綜合所得稅戶及戶籍戶二類，不分「被保險人、眷屬」，一律稱「被保險人」。 ● 政府及雇主採固定責任，依公式分擔保險費，餘由被保險人分擔；被保險人以家戶所得總額繳納保費。
醫療品質	<ul style="list-style-type: none"> ● 醫療品質資訊之提供待加強。 ● 主要以服務量為支付基礎。 ● 沒有專責單位負責醫療品質。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供醫療服務品質資訊，協助民眾方便就醫。 ● 品質較好，給付較高。 ● 成立醫療品質專責單位。
資訊公開	健保法未明訂。	提供民眾可信賴與及時性的醫療相關資訊及要求特約醫院公開財務報表。
收支連動	監理會與費協會兩會分立，致收入與支出未能同步考量。	監理會及費協會兩會合併為全民健保委員會，財務收支通盤考量，落實財務責任制度。
行政效率	遇有轉換工作，或者調整薪資，均需辦理轉入、轉出或調整投保金額等異動之手續。	<ul style="list-style-type: none"> ● 有職榮民轉換工作、調整薪資，或無職榮民於退休、待業期間，均無需再辦理任何異動手續。 ● 因二代健保無需辦理身份異動作業及採就源扣繳，故取消榮家為投保單位。

資料來源：引自退輔會網站資料

全民健保法修正案之確定版本已經立法院三讀通過，並經總統公布，施行日期尚待行政院訂定後實施。修正內容除包括將爭議性較大的保費計算基準由家戶所得，調整為雙軌保費制之外，還包括保險對象（原 6 類 14 目納入受刑人增加為 6 類 15 目）、差額負擔（藥品部分無差額給付，衛材部分被保

險人可選擇特殊材料並自付差額)、出國再加保(出國四年以上民眾重新納保之規定)、鎖卡對象(因經濟困難或因家暴案受保護者之例外處理)、醫院病床(醫院病床未達一定比率之處罰)及特約醫院(特約醫院僅限於臺、澎、金、馬地區)及就醫輔導(輔導重複就醫、多次就醫或不當使用醫療資源者,限制給付範圍)等諸多內容。

保費雙軌制係將保費分為一般保費及補充保費,一般保費來自於經常性薪資,其費率由原 5.71%降為 4.91%;補充保費則取自非經常性薪資,採就源扣繳 2%方式,如獎金、非所屬投保單位給付之薪資所得(車馬費、顧問費、兼職酬勞等)、執行業務所得、利息所得、股利所得、租金收入等。故無職榮民與無職榮眷之健保費繳納將維持現狀,由退輔會補助繳納之。

退輔會對榮民醫療照顧係全額補助無職榮民健保費,相較現役軍人及退休公教人員為優沃,但也因此產生部分榮民有高就診次情事,引起外界質疑榮民醫療浪費。針對此一情形,退輔會為讓醫療資源更有效運用,提昇正確就醫觀念,除配合中央健康保險局辦理「全民健康保險門診高利用保險對象輔導專案計畫」外,特於 96 年 6 月 25 日頒訂「榮民高就診次輔導專案計畫」,針對高就診次病情確實需要者,著重於提升醫療品質;醫療資源過度耗費、無效率者,則以「三階段輔導機制」協助改善其就醫行為,包括:

1.第一階段(單季就診超過 50 次者):由各「榮服處及榮家派員」以親訪或電訪方式,瞭解榮民經常就醫之原因,適時衛教,導正就醫觀念。

2.第二階段(第一階段輔導無效、次季名單仍出現者):由「各榮(總)院派居家護理師」逐一進行個案輔導,以瞭解榮民病症所需,藉以轉介至適當科別就醫。

3.第三階段(第二階段輔導無效、連續三季名單皆出現者、全年門診就醫超過一定次數者):由各「榮(總)院派醫師」至榮民家中進行訪視,瞭解及協助就醫,並提供必要協助。

退輔會依中央健康保險局定期提供「每季就醫超過 50 次(每年就醫超過 150 次)高就診次榮民名冊),由退輔會進行訪查及輔導,根據健保局資料及統計處分析:96 年上半年門診次數每季超過 50 次者為 446 人,較 95 年同期 537 人減少 91 人(-17%);96 年第 1-3 季門診次數每季超過 50 次者有 562

人，較 95 年同期 894 人減少 332 人 (-37%)，已呈遞減趨勢。

(三) 住院伙食費補助

住院者榮民之伙食費，按醫院規定由患者自付。惟就養及低收入戶榮民住院伙食費差額由輔導會補助。持"福"字健保卡低收入戶之榮民至輔導會所屬榮民醫院就醫，其住院病房差額費及伙食費差額比照無職業榮民辦理，由輔導會補助。

三、身障輔具補助

退輔會提供榮民身障輔具補助，包括傷殘復健輔助用具、配鏡、鑲牙及義眼等，如表 2-4-5：

表2-4-5：傷殘復健輔助用具申請

項目	辦理方式	申請資格	申請間隔年限	應備文件(資料)	受理機構	備註
醫療輔助器具	酌配	1. 領有榮民證或義士證者。 2. 身障或身體孱弱人員。	依器具使用年限	1. 榮民證或義士證正、反面影本。 2. 健保合約醫療院所診斷證明書。	1. 榮民服務處 2. 榮譽國民之家 3. 榮民自費安養中心。 4. 台北榮總身障重建中心。	1. 每年依實際需要，最多申請 2 項。 2. 因情形特殊經專案報請核准者，得不受使用年限及前項規定之限制。
義眼	酌配單眼	1. 同上。 2. 視障人員(單目盲者)	2 年	1、2. 同上 3. 身心障礙手冊。	1-3 項同上。	
眼鏡	酌配	1. 同上。 2. 視力衰退至 100 度以上者	2 年	1. 同上。 2. 驗光單。	1-3 項同上。	申請後由輔導會合約廠商配發。
鑲牙	現金補助	全部供給制(公費)就養榮民	● 全口假牙 4 年 1 次 ● 非全口假牙 2 年 1 次	1. 同上。 2. 診斷證明書。	1-2 項同上。	1. 全口假牙最高補助 4 萬元。 2. 非全口假牙最高補助 1.5 萬元。 3. 未達上限，以實際金額補助。 4. 特殊情形重作者需診斷證明報准。

資料來源：整理自退輔會網站資料

四、榮民醫療作業基金

政府為辦理國軍退除役官兵就醫及社會醫療服務，支援全國醫療網計畫，並加強醫學研究，提升醫療水準，分別於 75 及 81 年度，依預算法規定設置榮民總醫院作業基金及榮民醫院附設民眾診療作業基金，其中榮民總醫院作業基金，配合台中分院於 79 年度獨立設置台中榮民總醫院作業基金，改稱為台北榮民總醫院作業基金。79 年 10 月台北榮民總醫院於高雄設立分院，迨 84 年度該分院獨立為高雄榮民總醫院作業基金。另榮民醫院附設民眾診療作業基金，配合全民健康保險實施，於 86 年度更名為榮民醫院醫療作業基金。

由於行政院退除役官兵輔導委員會主管之台北、台中、高雄 3 所榮民總醫院及榮民醫院醫療作業基金均屬提供醫療服務或教學研究而設置，作業性質相同，為統籌運用資源，避免基金設置過多，爰自 87 年度預算起，依中央政府特種基金管理準則第 16 條規定，將該 4 個基金合併為本基金，編製附屬單位預算。原有各基金均改為編製附屬單位預算之分預算，隸屬於合併後之本基金項下，其帳目則合併表達。

榮民醫療作業基金主要任務為配合全民健康保險政策之施行，加強對全民之醫療服務，培訓各類各級醫事人才，從事醫學研究，提高醫療及教學水準等。基金之構成體系如圖 2-4-1，基金最近 5 年主要營運項目如表 2-4-6。

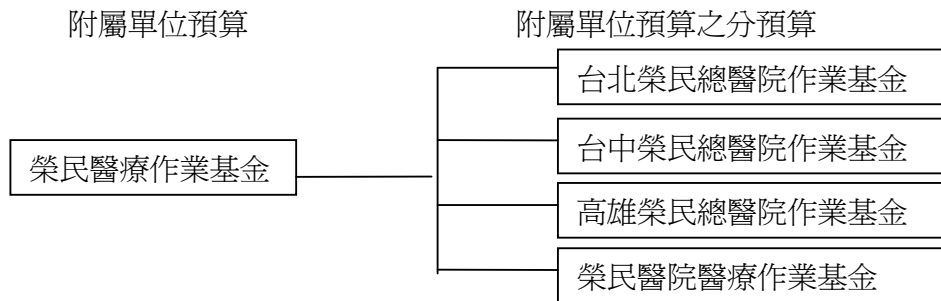


圖 2-4-1：榮民醫療作業基金構成體系

資料來源：退輔會 99 年度預算案作業基金分析說明

表2-4-6：民國95至99年榮民醫療作業基金決/預算數

項 目	單位	95年度 決算數	96年度 決算數	97年度 決算數	98年度 預算數	99年度 預算數
門診病患醫療	人次	7,164,907	7,137,633	7,279,363	7,459,261	7,551,522
住院病患醫療	人日	3,575,491	3,661,578	3,759,960	3,816,315	3,950,126

資料來源：退輔會 99 年度預算案作業基金分析說明

(一) 預算內容

按《榮民醫療作業基金收支保管及運用辦法》，榮民醫療作業基金為預算法第 4 條第 1 項第 2 款所定之特種基金，編製 4 個附屬單位預算。該基金之預算來源可區分為公務預算與醫療基金 2 大部分，93 至 98 年度預決算表如表 2-4-7 所示，具體內容則包括：1.政府循預算程序之撥款；2.醫療收入；3.教學訓練及建教合作收入；4.捐贈收入；5.傷殘重建收入（僅臺北榮民總醫院）；6.本基金之孳息收入；7.相關醫療事業投資收入；8.其他有關收入。

表2-4-7：民國93至98年度醫療照顧決/預算數

年度預/決算 項目	93 年度		94 年度		95 年度	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
就醫公務預算	15,762	15,740	18,365	18,342	14,451	14,482
醫療基金	30,945	31,536	31,710	32,560	32,765	33,409
合 計	46,707	47,276	50,075	50,902	47,216	47,891
年度預/決算 項目	96 年度		97 年度		98 年度	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
就醫公務預算	13,566	13,550	13,706	13,699	14,655	14,647
醫療基金	32,727	34,426	33,731	36,056	35,613	37,834
合 計	46,293	47,976	47,437	49,755	50,268	52,481

資料來源：整理自退輔會資料 單位：百萬元

就醫公務預算包括醫學臨床教學研究、榮民及榮眷健康保險及榮民醫療照護等部分。醫療作業基金用途包括 6 個部分，分別為 1.醫療成本支出；2.教學訓練、研究發展及建教合作支出；3.傷殘重建支出（僅臺北榮民總醫院）；4.相關醫療事業投資支出；5.管理及總務支出；6.其他有關支出。99 年度該基

金預算共剩餘 5 億 6,338 萬 2,000 元，連同前年度未分配賸餘 12 億 5,573 萬 6,000 元，共有賸餘 18 億 1,911 萬 8,000 元，除填補短絀 2,261 萬 5,000 元及撥充基金 5 億元外，尚餘 12 億 9,650 萬 3,000 元。

（二）現況檢討

依照立法院預算中心 98 年度針對榮民醫療作業基金之評估，共列出 3 大部分共 8 項缺失如下：

1. 綜合部分：

（1）榮民醫療作業基金延宕提供 98 年度預算案攸關之計畫說明，漠視政府資訊依法應主動公開之規定，限縮立法院預算審議權。

（2）醫院獎金制度與經營績效脫節，出現獎金固定化及過度集中於醫師等有欠公平合理之情形，宜予檢討。

（3）退輔會未將榮民醫療作業基金下 4 個附屬單位分預（決）書於網上公布，違反政府資訊公開法與本院決議。

（4）改以聘僱契約方式彈性用人，惟造成用人浮濫、人力管理等問題，宜研謀改善。

（5）退輔會所屬醫院長期依賴政府補助，有違作業基金自給自足之精神，且部分醫院營運績效欠佳，亟應檢討改進。

2. 營業收支部分

（1）部分醫療分基金對外界捐贈，未依政府資訊公開法適時主動公開。

（2）業務外費用未依用途別科目編列，多籠統列於其他費用內，不僅降低會計資訊品質之可瞭解性，甚有隱匿無效率支出之空間。

3. 補辦預算部分：玉里榮院補辦預算不符預算法第 88 條補辦條件。

五、未來規劃

按退輔會《中程施政計畫》（99 至 102 年度），該會在醫療體系規劃的重點措施，主要包括以下四點：

(一) 整合榮民醫療體系：規劃成立北、中、南部區域管理會及嘉義、宜蘭、花東地區管理會，擴大醫事人、物力支援層面，有效控管成本，強化醫療專業、暢通人事管道、落實資源共享，以改善營運，提升醫療服務品質。

(二) 強化人力資源管理、醫事人員培訓與專業教育訓練。

(三) 加強長期照護服務，推展醫養合一園區：以「在地老化」與「社區化」作為主要的照護方式，將榮院及榮家遷置於相鄰地區，並垂直整合榮民醫療資源，建立「榮民總醫院、榮民醫院、榮家保健組」三級醫療垂直支援及轉診制度，及整合醫療服務、資源聯購、長期照護及社區服務等工作，建構完整之長期照護體系。

(四) 試辦中期照護模式，提供持續性醫療服務：我國人口快速老化以及管理式醫療的推動，未來病患於急性醫院住院時間勢必顯著降低，且將衝擊老年健康照護，因此，健康照護體系必須建構在承續急性醫療照護後的中期醫療照護，期以恢復病患獨立生活能力。退輔會計畫於台北榮總成立「中期照護規劃與管理中心」，統籌「中期照護」業務推動，發展中期照護服務模式、專業人才培訓及推動中期照護服務試辦計畫。

第五節 安養照顧

安養工作並非單純養老，還牽涉到殘疾照顧、袍澤情感、權益維護、醫療保健及善後照顧等，因此輔導會有以下幾種就養服務方式：

一、法令依據：

(一) 就養對象：依據國軍退除役官兵輔導條例第 2 條第 1 項第 2 款所規定，退除役官兵就養條件為：服軍官、士官、士兵役，因作戰或因公致病、傷或身心障礙，於退伍除役後，生計艱難需長期醫療或就養者。

(二) 安置機構：同條例第 16 條及第 17 條分別規定，退除役官兵身心障礙或年老，無工作能力者，應專設機構，採全部供給制或部分供給制安置就養；安置就養之機構，由輔導會設立，定名為榮譽國民之家。

(三)併同安置：輔導會得視就養機構設備容量，對就養退除役官兵之配偶、父母及子女，以自費方式併同安置；其條件，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。

(四)各項法規：退輔會分別訂定「國軍退除役官兵就養安置辦法」、「就養榮民赴大陸地區長期居住就養給付發給辦法」、「榮民自費安養中心自費養護規費收費標準」、「旅居海外長期居住退除役官兵全部供給制安置就養作業要點」、「國軍退除役官兵全部供給制安置就養作業規定」、「各安養機構榮民就醫服務照顧作業規定」、「國軍退除役官兵部分供給制安置就養作業規定」相關規定作為執行業務之依據。

(五)負責單位：依據行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織條例第 6 條第 6 款規定，退輔會掌理退除役官兵保健、醫療、衛材籌補、傷殘重建、病患處理及養老等事項。其中就養業務現由第二處第二科負責辦理安養審查，第三科辦理安養計劃，第六處第三科辦理長期照護業務。

二、國軍退除役官兵就養安置政策

退輔會依據「國軍退除役官兵輔導條例」第 16 條、第 17 條及第 33 條規定訂定之「國軍退除役官兵就養安置辦法」對於榮民就養安置政策如下：

(一)安置就養區分：

1.公費安養：輔導會為安置因戰（公）傷殘官兵及年老無依貧困榮民頤養天年，設板橋、台北、桃園、新竹、彰化、雲林、台南、白河、佳里、岡山、屏東、花蓮、馬蘭、太平等 14 所榮譽國民之家，以全部供給制方式公費安養。退除役官兵如因服現役期間因作戰或因公致身心障礙，或服現役期間因作戰或因公致身心障礙，退伍除役後，其身心障礙情形惡化，或年滿 61 歲者，得申請全部供給制安置就養。

2.自費安養：為照顧年老袍澤、高齡榮民夫婦及失能榮民，設立八德、彰化、楠梓、花蓮 4 所榮民自費安養中心，並於前述榮譽國民之家中設失能、失智專區，以自費方式辦理養護工作。未經全部供給制安置就養之退除役官兵，無固定職業，因傷、病或身心障礙者，得申請部分供給制（自費）安置養護。

3.夫婦同住：退除役官兵之配偶年滿 50 歲，並在臺灣地區設有戶籍或經核准定居、居留，可申請自費併同安置。

4.就養榮民申請赴大陸地區長期居住：就養榮民若屬安置於輔導會所屬榮譽國民之家全部供給制就養，且健康狀況堪以行動，其為身心障礙者有親友之陪伴者，可申請赴大陸地區長期居住。若就養榮民有配偶及未成年子女者，除受其他法令限制出境者外，須共同申請赴大陸地區長期居住。但已獲得其配偶同意或未成年子女有適當監護人，並出具經公證之同意書者，得單獨赴大陸地區長期居住。

(二) 申請安置就養優先順序

區分全部供給制安置就養及部分供給制安置就養。

1.全部供給制安置就養：全部供給制安置就養優先順序表如下：

表2-5-1：申請安置就養優先順序

順序	應備條件	安置原因
第一	合於下列規定之一： (1) 因戰、公致身心障礙，其身心障礙情形符合附件 3 國軍退除役官兵身心障礙就養基準者。 (2) 雙目失明者。 (3) 雙肢以下殘缺者。 (4) 癱瘓需長期臥床者。 (5) 年滿 65 歲且符合安置就養規定者。	優先安置。
第二	合於下列規定之一： (1) 第一順序優先安置條件以外，身心障礙情形符合附件 3 國軍退除役官兵身心障礙就養基準者。 (2) 年滿 63 歲且符合安置就養規定者。	依員額運用狀況、使用計畫及申請順序予以安置。
第三	年滿 61 歲且符合安置就養規定者。	同上

資料來源：全國法規資料庫

2.部分供給制安置就養：凡合於部分供給制安置就養者，申請入住人數超過安置容量時，以服役年資、現有年齡及退役所載之軍階 3 項為評比項目，

評定安置就養優先順序。核計方式如下（如表 2-5-2）：

表2-5-2：部分供給制安置就養比序績點表

服役年資計點（40%）																
年資	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
計點	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
年資	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
計點	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
年資	32	33	34	35	36	37	38	39	40以上							
計點	32	33	34	35	36	37	38	39	40							
年齡計點（30%）																
年齡	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80 以上
計點	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30
軍階計點（30%）																
階級	中將	少將	上校	中校	少校	上尉	中尉	少尉	准尉	士官長	上士	中士	下士			
計點	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	25	30			

資料來源：全國法規資料庫

（1）服役年資：（占 40%）

- 以服役年資年滿 10 年為 10 點起算，每多 1 年加 1 點，最高 40 點。
- 年資計算概以國防部核定之「退伍除役名簿」所記實職年資為準，無實職年資記載者，概作 10 年計算。
- 無實職年資記載而自行提出，經國防部人事參謀次長室或各軍種司令部出具正式之實職年資證明，准予採認。本會概不代為查證索取證明。

（2）年齡：（占 30%）：以年滿 65 歲為 10 點起算，每增加 1 歲加 1 點，自年滿 76 歲起，每增加 1 歲加 2 點，最高 30 點。年齡計算，概依軍籍年齡為準，經軍方核定更齡者，依所更改年齡為準。

（3）退役軍階：（占 30%）：以下士 30 點為最高，中將 1 點為最低。軍階計算概以退伍令（或相關文件）記載之階級為準。

(4) 比序方式：以服役年資、年齡、退役軍階 3 項積點，100 點為滿分，依序排列，積點多者優先。不以任何單項獲點作比較，積點相同時，以年長者優先。

三、申請安置就養資格

(一) 全部供給制：退除役官兵符合下列情形之一者，經鑑定符合身心障礙及就養基準審查得申請全部供給制安置就養：

1. 服現役期間因作戰或因公致身心障礙。
2. 服現役期間因作戰或因公致身心障礙，退伍除役後，其身心障礙情形惡化。
3. 服現役期間因作戰或因公以外之身心障礙。
4. 年滿 61 歲。

(二) 部分供給制：退除役官兵申請安置就養，具有下列情形之一者：

1. 支領軍方退休俸、生活補助費、贍養金、大陸半俸及公教人員月退休金之退除役軍官、士官。
2. 須年滿 61 歲以上者。
3. 須在台單身無依（未婚或配偶亡故、離異且無子女者，但離異須滿 1 年以上，分居移民遷出者不合），且未配住公有宿舍者。
4. 須身心正常，無精神病，法定傳染性疾病，能自行照料起居生活者。
5. 須未在本會或其他公立安養機構安置者。

四、申請就養檢附文件

(一) 憑退伍除役令證、身分證、榮民證、公私機構退休給與證明、全戶年度納稅證明。

(二) 有眷者需檢附「全戶戶籍謄本」。

(三) 傷病殘障官兵要附公立醫院或全民健保地區以上醫院最近 3 個月以內出具的診斷證明書。

(四) 申請放棄就養手續：自願申請放棄就養，其安置機構應請其填具切結書，並核定自申請次月 1 日起停止就養；經停止就養後，榮民仍可依其需求及意願，重新檢驗申請安置就養。

五、榮民就養安置現況

(一) 就養榮民安置狀況

99 年底就養榮民計 72,743 人，其中公費就養 70,595 人占 97.0%，自費就養 2,148 人占 3.0%；公費就養榮民中，內住 6,828 人占 9.7%，大陸定居 2,739 人占 3.9%，外住 61,028 人占 86.4%。各年人數統計如表 2-5-3：

表2-5-3：就養榮民安置狀況統計表

年度	總計	公費就養				自費安養
		小計	內住榮家	大陸地區 長期居住	外住就養	
93 年	101,183	99,150	9,502	4,931	84,717	2,033
94 年	95,664	93,623	8,920	4,593	80,110	2,041
95 年	92,017	89,964	8,239	4,225	77,500	2,053
96 年	87,390	85,287	7,829	3,839	73,619	2,103
97 年	82,552	80,401	7,688	3,455	69,258	2,151
98 年	77,953	75,775	7,312	3,163	65,300	2,178
99 年	72,743	70,595	6,828	2,739	61,028	2,148

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

(二) 新增就養安置人數

97 年新增就養榮民 1,831 人，較上年減少 237 人。另 97 年就養榮民亡故人數，公費 5,936 人，較上年減少 241 人，自費 227 人，較上年增加 2 人。

(三) 就養資源共享

配合政府老人福利政策，96 年 8 月起開放安養床收置社區獨居老人日間照顧，同年 10 月起撥出養護床作為臨托服務，提供一般家庭老人短期或臨時照顧。97 年底辦理日間照顧收置 64 人，累計服務照顧 3,817 人次；臨托服務收置 23 人，服務照顧 614 人次。

(四) 安養機構床位使用情形

民國 100 年 3 月底安養機構總床位數 9,631 床、占床 8,194 床、使用率 85.1%，其中公費安養 6,863 床、使用率 86.3%，自費安養 2,768 床、使用率 82.0%。現有床位及實際占床數統計如下表：

表2-5-4：輔導會屬安養機構現有床位數統計表

時間:100.3 底 單位:床	總計	公費就養				自費安養			
		小計	安養	失能	失智 養護	小計	安養	失能 養護	失智 養護
總計	9,631	6,863	4,408	2,028	427	2,768	1,841	795	132
板橋榮家	150	150	150	-	-	-	-	-	-
台北榮家	1,044	979	639	270	70	65	-	45	20
桃園榮家	720	624	416	158	50	96	-	69	27
新竹榮家	574	524	348	176	-	50	26	24	-
彰化榮家	571	551	327	144	80	20	-	-	20
雲林榮家	578	378	178	200	-	200	-	200	-
白河榮家	589	432	263	169	-	157	87	70	-
佳里榮家	372	346	278	68	-	26	26	-	-
台南榮家	532	442	349	93	-	90	60	30	-
岡山榮家	861	859	548	211	100	2	2	-	-
屏東榮家	516	376	142	174	60	140	-	100	40
花蓮榮家	490	460	330	130	-	30	10	20	-
太平榮家	442	349	188	94	67	93	6	62	25
馬蘭榮家	427	393	252	141	-	34	15	19	-
八德自費安養中心	700	-	-	-	-	700	666	34	-
彰化自費安養中心	384	-	-	-	-	384	352	32	-
楠梓自費安養中心	483	-	-	-	-	483	408	75	-
花蓮自費安養中心	198	-	-	-	-	198	183	15	-

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

表2-5-5：輔導會屬安養機構實際占床數統計表

時間:100.3 底 單位:床	總計	公費就養				自費安養			
		小計	安養	失能	失智 養護	小計	安養	失能 養護	失智 養護
總計	8,194	5,924	3,670	1,893	361	2,270	1,502	673	95
板橋榮家	150	150	150	-	-	-	-	-	-
台北榮家	948	892	576	253	63	56	-	40	16
桃園榮家	709	621	406	163	52	88	-	62	26
新竹榮家	511	467	298	169	-	44	20	24	-
彰化榮家	561	546	316	150	80	15	-	-	15
雲林榮家	493	320	135	185	-	173	-	173	-
白河榮家	456	332	178	154	-	124	68	56	-
佳里榮家	196	181	118	63	-	15	15	-	-
台南榮家	455	383	299	84	-	72	49	23	-
岡山榮家	762	760	486	196	78	2	2	-	-
屏東榮家	438	351	120	204	27	87	-	67	20
花蓮榮家	479	459	352	107	-	20	9	11	-
太平榮家	277	210	82	67	61	67	-	49	18
馬蘭榮家	281	252	154	98	-	29	11	18	-
八德自費安養中心	626	-	-	-	-	626	593	33	-
彰化自費安養中心	312	-	-	-	-	312	282	30	-
楠梓自費安養中心	408	-	-	-	-	408	335	73	-
花蓮自費安養中心	132	-	-	-	-	132	118	14	-

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

六、近期重要規劃—安養機構功能調整及資源共享設施環境總體營造中程計畫

(一) 規劃目的

隨著老人人口的快速成長，慢性病與功能障礙的盛行率呈現急遽上升趨勢，除健康與醫療服務外，也需要廣泛的長期照顧服務，乃配合政府政策，積極整合醫療、安養、服務機構功能及資源，推動「醫養合一」健康促進及長期照護工作，並結合地方社（衛）政服務網絡，與民共享照護資源。

(二) 具體措施

依據行政院核定「安養機構功能調整及資源共享環境設施總體營造中程（98-102年）計畫」，重新營造板橋榮家，新建彰化、岡山、屏東、馬蘭榮家失智榮舍，太平榮家整建身心障礙榮舍，並與民共享資源，協助照顧弱勢民眾。

（三）目標及效益

新建安養 400 床、失能養護 300 床、失智 520 床，另整建失能養護 211 床、身心障礙養護 84 床，改善年老榮民頤養環境，符合長期照護需要。彰化岡山屏東榮家於新建物發包同時即與地方政府協議，將原失智（能）專區計 300 床，採「公設民營」及「機構補助」原則，用於服務低收入失能老人及身障民眾，符合關懷弱勢政策效益。

第六節 服務照顧

為服務照顧散居各地區之榮民、榮眷，輔導會分別於各縣市設置之 22 所榮民服務處，專責辦理受理就養、推介就業、病患就醫、就學獎助、實地訪慰、權益維護、糾紛調處、善後處理等各項基層服務照顧工作。22 所榮民服務處，因轄區遼闊，為照顧之便，各自成立服務區，遴聘熱心之榮民（眷）或社會人士擔任社區志願服務組長、服務員，做為輔導會的第一線服務人員。另為加強海外榮民服務，先後在全球 18 個重要地區及國家成立 42 個海外榮光聯誼會，提供海外榮民各項服務，凝聚海外榮民向心。（如救助與慰問項目、退伍軍人社團補助內容）

一、服務照顧之項目

表2-6-1：輔導會服務照顧項目表

服務照顧項目	服務照顧細項內容
榮民證	1.申請榮民證
	2.榮民證內資料更正
	3.換（補）發榮民證
	4.註（繳）銷榮民證

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

服務照顧項目	服務照顧細項內容
遺眷家戶代表證	1 申請證件
	2.變更遺眷家戶代表證之家戶代表者
	3.補發遺眷家戶代表證
	4.換發遺眷家戶代表證
	5.註銷遺眷家戶代表證
退除給與	
救助與慰問	1.急難救助、慰問及災害慰問
	2.榮民就學子女營養午餐補助金
	3.榮民遺孤三節慰問
清寒榮民子女就學補助	
訪視服務	1 榮服處與醫療、安養機構聯繫外住榮民進住（退住）作業規定
	2 行政院國軍退除役官兵輔導委員會外住榮民及遺眷訪視服務作業要點
大陸綜合事務	1 大陸配偶生活輔導
	2 大陸配偶定居協助
	3 前國軍返台定居宣慰
	4 大陸親屬探病奔喪宣慰
	5 榮民大陸探親急難求助
	6 香港欣安服務
權益維護	1 陳情請願協處
	2 糾紛調處
	3 法律諮詢服務
	4 榮民財務託管
退伍軍人社團補助	1.99 年第 3 季全國性退伍軍人社會團體活動經費補助系統表
	2 退輔會主管補助團體及個人經費執行情形明細表
	3.99 年第 2 季全國性退伍軍人社會團體活動經費補助系統表
	4.99 年第 1 季全國性退伍軍人社會團體活動經費補助系統表
	5.98 年退伍軍人社團經費補助一覽表
	6.97 年全國性退伍軍人社會團體經費補助統計表
	7.97 年補助全國性退伍軍人社團經費一覽表
	8.全國性退伍軍人社會團體活動經費補助作業要點

服務照顧項目	服務照顧細項內容
	9.96 年全國性退伍軍人社會團體活動經費補助一覽表
	10.95 年補助各社團經費一覽表
榮欣志工服務	榮欣志願服務實施要點
善後服務	1.殯葬服務
	2.喪葬補助
	3.遺產管理

資料來源：行政院國軍退除役官兵輔導委員會

二、榮民證

(一) 製發對象：

持有退伍除役令證或視同退伍證明書者之下列人員，依國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條。

1.本條例第 2 條第 1 項第 1 款所稱志願服一定年限之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者，指服現役滿 10 年，或服現役期滿，志願留營或再入營服現役，先後合計滿 10 年退伍、除役或解除召集者。本條例第 2 條第 1 項第 2 款所稱生計艱難，指因作戰或因公致病、傷、身心障礙而失去工作能力，無法謀生。

2.本條例第 2 條第 1 項第 3 款及第 2 項所稱參加民國 47 年八二三臺海保衛戰役者，指中華民國 47 年 8 月 23 日至同年 10 月 6 日參加臺海保衛戰役，經國防部核認有案者。

3.為適應國軍待退員額之需求，並配合安置能量，對於本條例第 2 條第 1 項及第 2 項所列人員，輔導會得視實際情形，另定輔導安置之順序。

4.本細則中華民國 94 年 8 月 9 日修正施行前已入營服役者，其所需服現役之年限，依修正施行前之規定辦理。

(二) 申請證件：國民身分證正本及正反面影本、退伍令影本及最近 3 個月 2 吋脫帽半身照片 1 張。

(三) 洽辦單位：輔導會各縣市榮民服務處。

三、遺眷家戶代表證

榮民遺眷家戶代表證之核發：

(一) 製發對象：榮民遺眷家戶代表證由無職業之下列榮民遺眷擇一申領之

1. 亡故榮民之配偶，且未再婚者。
2. 亡故榮民之直系血親尊親屬，且無扶養義務之親屬者。
3. 亡故榮民之未滿 20 歲之未婚子女，或未滿 25 歲且就讀國內大學（含）以下學校之未婚子女。
4. 亡故榮民之持有中度以上身心障礙手冊之未婚子女。

(二) 申請證件：

1. 申請表及無職業切結書。
2. 榮民遺眷國民身分證正本。
3. 申請日前 3 個月內戶籍謄本。
4. 榮民遺眷申請日前 3 個月脫帽照片。
5. 其他相關證明文件（如扶養親屬等相關證明文件）。

(三) 洽辦單位：輔導會各榮民服務處。

(四) 有效期間：3 年（自核發之年度算至第 3 年 12 月 31 日止）。

(五) 變更遺眷家戶代表證之家戶代表者：榮民遺眷家戶代表證欲變更家戶代表者，其申請除依第 4 點檢附相關證件外，另檢附變更家戶代表同意書及全民健保轉出單等證明文件。申請補發者，不得更換家戶代表。

(六) 補發遺眷家戶代表證：榮民遺眷家戶代表證申請補發，除檢附相關證件外，另應檢具切結書。補發之榮民遺眷家戶代表證同原證之有效期限。

(七) 換發遺眷家戶代表證：有效期間屆滿前 2 個月，持舊證及應備文件至原核發榮民服務處辦理。

(八) 註銷遺眷家戶代表證：

1. 喪失家戶代表資格者。

- 2.入伍服兵役、國軍軍事學校軍費生、替代役役男。
- 3.受有期徒刑宣告確定，執行中。
- 4.戶籍經戶政機關依戶籍法規定為遷出登記或出境逾 6 個月未入境者。
- 5.死亡或經警政單位查報失蹤，自失蹤之日起逾 6 個月者。

四、退除給與

(一) 恢復退休俸

凡合於支領退休俸之退伍軍官、士官，經輔導就業就任公職或輔導會會屬及投資事業單位員工而停俸者，於脫離公職（就業）時，如軍職年資未經查證併計於公職年資核退；或僅就公職（事業單位）年資支領「一次退休金」者，即得依陸海空軍軍官士官服役條例第 32 條第 1 項規定申請恢復軍職退休俸，申請時請填具附件 1 申請書各欄後，併所列文件報輔導會（第二處）憑轉軍方原核退單位辦理。86 年 1 月 1 日以後退伍就任輔導會會屬及投資事業單位者，由人事處辦理。

(二) 申領一次退伍金

就業退伍軍官、士官，不論緩發之退除給與為何，如志願改支或發給一次退伍金者，得依國防部現行修頒之陸海空軍軍官士官服役條例第 31 條規定於就業期間亦可提出申請發給或改支一次退伍金，毋須等待脫離就業，申請時請填具附件 2 申請書各欄後，併所列文件報會憑轉。86 年 1 月 1 日以後退伍就任輔導會會屬及投資事業單位者，由人事處辦理。

申辦人員應審慎決定，因無論何種情形（如：就業中、脫離就業時、或支領退休俸期間）申請改支一次退伍金，一經核定並領取退伍金後，依法即不得以任何理由退還請求變更，或將軍職年資查證併計公職年資。

五、救助與慰問

(一) 急難救助、慰問及災害慰問

1.急難救助：符合下列情形之一，得申請救助，但榮（遺）眷於本項第 4 款不適用之：

- (1) 遭受意外傷害致生活陷於困境者。
- (2) 罹患重病或其他原因，無法工作致生活陷入困境者。
- (3) 死亡無力殮葬者。
- (4) 流落外地，缺乏車資返家者。

2.慰問：

(1) 榮民：視年度預算額度，自第一類依序核發三節慰問金，至預算支用完畢為止；同一類別中以家境清寒者為優先：

●第一類：低、中低收入戶之榮民，每節每戶核發慰問金 3,000 元。

●第二類：具身心障礙或罹患經中央健康保險局公告之重大傷病且持有證明之榮民，每節每戶核發慰問金 2,000 元。

●第三類：經榮服處訪查列入家境困苦之榮民，每節每戶核發慰問金新臺幣 1,000 元。

●「八二三戰役」義務役參戰官兵（含金馬自衛隊）未就養榮民三節慰問，春節每人核發慰問金 3,000 元，端午、中秋節每人核發 2,000 元整。

●因生活困苦經輔導會專案列管有案之人員，由輔導會業管單位視其生活狀況核發三節慰問金，每節最高慰問金額為 20,000 元。

(2) 遺眷：視年度預算額度，自第一類依序核發三節慰問金，同一類別中以家境清寒者為優先；每戶春節 6,000 元、端、秋節各 3,000 元。

●第一類：獨居遺眷（限配偶未再婚），無子女可供奉養，其社會保險月投保薪資或實際收入未達當年政府公告之基本工資者。

●第二類：遺眷戶具低、中低收入戶身分者。

●第三類：遺眷具身心障礙極重度、重度或罹患中央健康保險局公告之重大傷病且持有證明者。

●第四類：遺眷具身心障礙中度且經榮服處訪查列入家境困苦者。

●第五類：遺眷經榮服處訪查列入家境困苦者。

3.災害慰問：

(1) 榮民、榮眷及遺眷遭受水、火、風、地震及其他災害，致損害重大，影響生活者，予以災害慰問。

(2) 災害慰問金標準：

●人員傷亡慰問金：死亡者每人發給慰問金新臺幣 30,000 元；失蹤者每人發給 20,000 元；重傷者每人發給 10,000 元。

●房屋損毀慰問金：房屋全毀者每戶發給慰問金新臺幣 20,000 元；房屋半毀者每戶發給 12,000 元；其他損害慰問則依受損實況發給每戶 1,000 至 3,000 元或濟送緊急民生物資。洽辦單位為各縣市榮民服務處。

(二) 榮民遺孤三節慰問

1.慰問對象：具下列條件之一之榮民未成年子女、雖已成年無工作能力之身心障礙子女或仍就讀國內大學（含）以下學校之子女。

(1) 榮民夫婦亡故。

(2) 榮民亡故，且具有下列證明文件之一者：

●府核發低收入戶證明。

●地方政府核發中低收入戶證明。

●無工作能力證明。

2.申請證件：

(1) 國民身分證影本。

(2) 已成年仍在學者應檢附在學證明。

(3) 低收入戶、中低收入戶或身心障礙者，檢附證明文件。

3.申請時間：遺孤或其扶養人（監護人）於每年三節前 15 日。

4.核發金額：每年三節（春節、端午及中秋節）各發放慰問金 10,000 元。

5.洽辦單位：輔導會各縣市榮民服務處。

6.其他：

- (1) 三個月同一事由不得重複申請。
- (2) 榮民遺孤經他人收養為其養子女者，三節不再予以慰問。

六、清寒榮民子女就學補助

(一) 清寒榮民子女獎助學金

1.獎助對象：清寒榮民及遺眷未滿 30 歲、無婚姻關係、無職業之在學子女。(檢附服務單位工讀證明之工讀生，視為無職業)

(1) 獎學金：符合下列各款規定情形者，榮民或榮民遺眷得依本規定申請子女獎學金：

- 榮民及其配偶或榮民遺眷未支領軍公教月退休金、生補費、贍養金者。
- 榮民及其配偶或榮民遺眷未任職公務機關(構)，或任職公務機關(構)而依規定不能領取子女教育補助費者。
- 榮民及其配偶或榮民遺眷最近 1 年度(經財稅資料中心核定之)綜合所得總額未超過新臺幣 114 萬元者(申請人如為離婚或喪偶者，以其個人綜合所得總額計算之)。
- 子女就讀國內公立及已立案之私立大學、學院、專科(以上含進修部)、高中(職)(以上不含公、軍費生)、國中、國小，前 1 學期學業成績平均 70 分以上，操行不得記(或累記)大過 1 次以上。
- 榮民前配偶(不具榮民身分)，其戶籍已記載榮民子女監護權歸屬者，準用前項之規定。

(2) 助學金：符合下列情形者，榮民或榮民遺眷得申請子女助學金：

- 全部供給制安置就養榮民或其遺眷。
- 子女就讀國內公立及已立案之私立大學、學院、專科(以上含進修部)、高中(職)(以上不含公、軍費生)、國中、國小。

2.申請證件：

(1) 榮譽國民證（或遺眷家戶代表證）驗畢歸還、已蓋註冊章之子女學生證正、背面影本（在學證明正本或學費收據影本亦可）、申辦人印章。

(2) 申請子女獎學金者，另須檢附子女前一學期具智育、操行（須附有獎懲紀錄）之成績單影本。子女為一年級新生者，繳交前一學制最後學期成績單影本（國小一年級之新生免繳）。但就學子女為身心障礙者，經檢具身心障礙證明文件，得免繳成績單。

(3) 申請人如係初次申請獎助學金或申請資料有異動者，除檢附前述資料外，另須檢附申請人（及其配偶）之國民身分證正、背面影本及郵政存摺影本。如離婚、喪偶或取得榮民子女監護權者，另須檢附受理截止日前 3 個月內且載明上開情事之戶籍謄本正本。

3.申請時間：

(1) 第一（上）學期：每年 09 月 15 日至 10 月 15 日。

(2) 第二（下）學期：每年 02 月 15 日至 03 月 15 日。

4.申請條件：

(1) 政府預算發給之子女獎、助學金、學雜費減免及財團法人榮民榮眷基金會子女獎、助學金，申請人僅能擇一申領，不得同時申領。

(2) 推廣教育班、空中學校、補習學校、暑、寒期及短期學校進修者均不合申請。

(3) 榮民子女就讀前一學期休學、輟學無成績單，延長修業年限，重（補）修、輔系、雙主修、教育學程均不合申請。

5.核發金額：（獎、助學金均採同一金額標準）

(1) 大學、技術學院、五專後 2 年、二專：5,000 元。

(2) 五專前 3 年、高中、高職：3,000 元。

(3) 國中、國小：500 元。

6.洽辦單位：由輔導會各縣市榮民服務處辦理核發。

7.其他：具領「贍養金」之「就養榮民」，請洽各縣（市）後備指揮部

申辦子女教育補助費。

(二) 榮民就學子女營養午餐補助金

1.申請對象：就養及未領退休俸榮民娶外籍配偶，其子女就讀國民中學、國民小學者。

2.申請證件：榮民證、印章、子女學生證（已蓋註冊章）。

3.申請時間：隨時提出申請。

4.核發金額：

(1) 每學期補助 2,700 元（每餐 30 元，每週 5 天，每學期以 18 週）。

(2) 申請核准當月一日起算，並一次發放完畢。

5.洽辦單位：戶籍所在地榮民服務處。

6.其他：

(1) 自行休學者，應繳回補助餘款。

(2) 已接受公務機關其他相關伙食或餐費之補助者，不得重複申領。

七、訪視服務

(一) 依據：輔導會「服務機構加強外住榮民暨遺眷訪查及督導考評要點」暨「第 805 次會務會報會議記錄」。

(二) 目的：為使各榮服處轄區外住單身、獨居榮民進住（退住）榮家、榮院之財物、證件、病況、聯絡人及特殊記載，均能詳細移轉，避免榮民因進住（退住）榮家、榮院而產生服務罅隙，杜絕意外事件發生，特訂定榮服處與安養、醫療機構聯繫作業規定，明確各單位服務責任。

(三) 協助聯繫對象：轄區之外住單身、獨居無自主能力或委託協助之榮民。

(四) 聯繫機構：榮服處與榮家、自費安養中心及榮總、榮院等機構聯繫。

(五) 外住單身獨居榮民進住（退住）榮家（自費安養中心）作法：

1.進住：依輔導會公費安置及自費安置對象及條件，分別選擇符合條件及最適合地點並尊重榮民意願，向該榮家（自費安養中心）輔導室聯繫進住

事宜，並準備所需文件，於同意進住後，由榮服處派服務體系人員於進住時協助繳交證件、財物、健康狀況、聯絡人及特殊記載等，與該榮家（自費安養中心）完成交接，並填寫榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表。交接表格一份由榮服處人員攜回，呈核後存檔備查。

2.退住：進住榮家之榮民（自費安養中心）退住返回居住地，榮家函發通知相關榮服處，榮服處應派員依退住時之榮民狀況填具交接表，核對退住時交接之證件、財物、健康狀況及特殊記載等，榮民返回居住地之狀況，榮服處應派員前往訪視瞭解，避免因服務照顧機構轉換而產生罅隙。

3.緊急安置：遇重大天然災害，如風災、水災、震災、火災及其他特殊緊急事件，單身榮民有緊急安置需求時，得由榮服處向就近之榮家（自費安養中心）輔導室（社工室）申請緊急安置，並填具交接表以明責任。

（六）外住單身（獨居）榮民進住（退住）榮（總）院作法

1.進住：外住單身、獨居榮民因急病需緊急送醫，榮服處相關服務人員應視榮民需求選擇送醫（榮院或其他醫院），送醫時以 119 救護車協助送醫為原則，避免以私人汽車接送，俾免引發醫療糾紛責任，並與醫院急診室輔導員聯繫，入院時依榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表，完成證件、財物、病況、聯絡人及特殊記載等交接。

2.轉院：外住單身、獨居榮民自其他民間醫院由榮服處服務人員協助轉送榮總（院）時，必須與該院急診室輔導員聯繫，填寫榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表並完成證件、財物、病況、聯絡人及特殊記載等交接。所使用救護車費用宜由該榮民自付，如榮民清寒無能力支付，可向輔導會專案申請補助。

3.退住：

（1）返家：外住單身、獨居榮民自榮（總）院返家時，榮（總）院應通知榮服處派遣服務人員前往交接出院各項資料、證件、財物、病況...等，並依其是否具危險因子列入「特需照顧」，按規定訪視服務。

（2）死亡：外住單身榮民於榮（總）院亡故時，榮服處應派責任區服務人員前往確認遺體，會同醫院人員清點遺物，並完成遺物接管，通知合約葬

儀商前往處理遺體及善後事宜。

(3) 不假離院：請該榮（總）院於案發後立即通知該管榮服處協尋，並由醫院社工室向警方報案。

(4) 轉院：外住單身、獨居榮民轉院，請相關榮（總）院除填寫榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表移交接收機構，並於轉院時通報該管榮服處，俾便榮服處掌握單身榮民去向及動態。

(5) 內住榮家（自費安養中心）：外住單身榮民於榮（總）院有意願內住榮家（自費安養中心）時，由榮服處派員協助申請進住，獲准同意進住後，同第五項「外住單身、獨居榮民進住榮家（自費安養中心）作法」；離開榮（總）院時依規定填寫榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表，進住榮家（自費安養中心）再填寫交接表，務使外住單身榮民不因照顧機構轉移而產生服務罅隙。

4. 住院期間：外住單身榮民於住院期間，榮（總）院可與轄管榮服處聯繫，榮服處提供必要（如救助、就養、證件申請）之協助，藉由適切之聯繫，使服務更臻完善。

(七) 一般規定：

1. 外住單身、獨居榮民進住（退住）榮家、榮院事項，由業管處督導。

2. 榮民於榮院、榮家進住期間，凡有榮服處權責需要協助事項，可由輔導室（社工室）或相關部門向榮服處聯繫，榮服處將聯繫事項登記於聯繫事項管制簿，並交由業管人員處理，並將處理情形登載於管制簿，陳總幹事以上長官核閱，使了解聯繫事項處理情形。榮服處將聯繫事項處理後回覆原榮院或榮家相關部門，俾使聯繫作業發揮作用。

3. 榮民進住（退住）醫療、安養機構交接表一式 3 份，移交機構 1 份，接收機構 2 份，離開機構再填表，與下一接收單位再交接。

4. 交接後各機構對證件、財物保管，應依現行規定處理。

(八) 本規則配合榮家、榮院聯繫作業規定辦理，有未盡事宜，另文補充。

八、大陸綜合事務

- (一) 大陸配偶生活輔導
- (二) 大陸配偶定居協助
- (三) 前國軍返台定居宣慰
- (四) 大陸親屬探病奔喪宣慰
- (五) 榮民大陸探親急難求助
- (六) 香港欣安服務

九、退伍軍人社團補助

98 年退輔會補助退伍軍人社團之活動及經費統計如表 2-6-2。

表2-6-2：民國98年退輔會補助退伍軍人社團統計表

編號	補助單位	日期	活動名稱	金額
01	中華民國退除役將官社會服務總會	990323	老人健康講座.時事座談	42,000
02	中華民國忠義同志會	990414	戴雨農將軍 64 週年大會	258,000
03	中華民國戰略學會	990415	31 屆會慶	30,000
04	中華民國戰略學會	990415	春季戰略學刊	119,000
05	中華民國軍事院校校友總會	990427	謁陵暨全民國防教育	118,000
06	中華民國退伍傘兵協會	990427	傘兵節暨春季祭祀大典	242,000
07	中華民國退伍軍人協會	990427	上半年護國恩老兵情會訊	175,000
08	中華民國退伍軍人協會	990427	護國恩老兵情團結大會	294,000
09	中華民國退伍傘兵協會	990429	傘兵節會訊	25,000
10	中華民國忠義同志會	990513	上半年忠義會訊	100,000
11	中華民國擎天協會	990513	上半年 17 期擎天之愛	31,500
12	中華民國擎天協會	990513	上半年中區紀念慶祝研習	148,500
13	中華民國軍事院校校友總會	990603	上半年通訊	175,000
14	中華民國忠義同志會	990615	紀念戴將軍 114 週年研習	58,000
15	中華民國軍事院校校友總會	990709	蘇澳參訪	138,000
16	中華民國海軍爆破退伍人員協會	990803	會慶及水上大隊成立	101,000
17	中華民國 退伍傘兵協會	990804	19 創會慶祝大會	288,000
18	中華民國擎天協會	990810	南區慶祝研習	102,000
19	中華民國忠義同志會	990811	2 期忠義會訊	100,000

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

編號	補助單位	日期	活動名稱	金額
20	中華民國退伍軍人協會	990816	中興復國暨紀念抗戰 73 週年	178,000
21	中華民國退伍傘兵協會	990824	99 下半年特刊	25,000
22	中華民國擎天協會	990824	下半年會訊	31,500
23	中華戰略學會	991008	99 年秋季學刊	119,000
24	中華民國退役將官社會服務總會	991104	慶祝光輝十月活動	70,000
25	中華民國擎天協會	991109	99 年謁陵參訪活動	40,000
26	中華民國忠義同志會	991115	紀念蔣公誕辰.榮民節活動	140,000
27	中華民國中央軍事院校校友總會	991203	軍事校友會團結自強大會	280,000
28	中華民國中央軍事院校校友總會	991206	紀念國父誕辰紀念大會	114,000
29	中華民國伍軍人協會	991220	代表出席世退會 60 週年大會	56,000
30	中華民國退伍軍人協會	991223	紀念抗戰暨創會週年特刊	175,000
31	中華民國中央軍事院校校友總會	991228	99 年下半年校友通訊	175,000
32	中華民國 823 戰役戰友總會	991231	全民國防研習戰友聯誼活動	169,000
33	中華海軍爆破隊退伍人員協會	991231	慶祝 100 年行憲紀念日活動	250,000
	合 計		4,367,500 元	

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

十、輔導會屬服務機構服務照顧成果

(一) 榮民子女就學獎助學金

表2-6-3：榮民子女就學獎助學金統計表

年度	總計	榮民	遺眷	就養榮民
93 年	33,248	31,168	2,080	-
94 年	34,131	32,265	1,866	-
95 年	40,451	36,785	1,240	2,426
96 年	42,878	39,479	1,181	2,218
97 年	32,745	29,242	1,058	2,445
98 年	29,990	27,569	843	1,578
99 年	29,874	27,753	769	1,352

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

(二) 三節慰問

表2-6-4：三節慰問金統計表

年度	總計	清寒榮民	823 未就養榮民	榮民遺眷	榮民遺孤
93 年	112,110	15,767	44,510	51,666	167
94 年	112,839	12,602	51,200	48,800	237
95 年	131,211	12,428	68,922	49,192	669
96 年	128,553	11,608	64,766	51,174	1,005
97 年	113,922	7,015	62,284	43,634	989
98 年	112,367	7,476	59,777	43,911	1,203
99 年	110,280	6,977	57,324	44,828	1,151

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

(三) 急難救助

表2-6-5：急難救助金統計表

年度	總計	服務機關	地方政府	其他
93 年	29,877	23,125	6,084	668
94 年	26,749	22,733	3,610	406
95 年	26,500	22,284	3,615	601
96 年	25,321	21,604	3,358	359
97 年	24,318	20,757	3,427	134
98 年	25,971	22,327	3,644	-
99 年	29,392	26,198	3,194	-

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

(四) 一般服務照顧

表2-6-6：一般服務照顧金額統計表

年度	總計	訪視榮民(眷)	陳情函件	接見	座(懇)談	榮欣志工	糾紛調處	權益維護	善後處理
93 年	1,210,903	991,235	1,675	24,241	33,167	146,058	1,647	3,347	2,649
94 年	1,427,844	1,155,289	4,594	18,425	28,548	203,679	3,157	4,096	2,757
95 年	1,479,388	1,193,378	3,754	17,993	30,568	198,548	2,779	24,049	2,635

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

96年	1,700,190	1,345,402	1,484	20,769	26,441	261,288	2,509	32,335	2,248
97年	1,518,673	1,159,643	5,095	17,346	24,416	278,323	4,537	26,086	1,855
98年	1,704,688	1,215,972	6,044	22,101	28,354	407,479	5,854	17,183	1,701
99年	1,789,501	1,285,545	7,991	23,207	34,337	410,445	7,388	19,049	1,539

資料來源：整理自行政院國軍退除役官兵輔導委員會網站資料

十一、小結

輔導會對於榮民所提供的服務項目非常多，其適用對象及條件也因項目不同而有差異，以下本研究依就醫、就業、就學、就養、服務照顧的順序，將各類服務項目適用對象及條件統計如表 2-6-7，以利後續分析檢討之參考。

表2-6-7：現行退輔福利服務的適用對象及條件

輔導服務項目	身份 / 條件			
	榮民	10年以下	其它	榮/遺眷
一、就業服務	服役滿10年以上退伍軍人、因公/戰傷殘、參戰官兵、金馬自衛隊	服役未滿10年退伍軍人	其它短期退伍軍人	榮眷/遺眷
1.洽辦退除役軍人轉任公務人員考試				
2.上校以上轉任公務人員考試	上校以上軍階			
3.補助國家考試的進修輔導				
4.提供外介就業機會				
5.榮民服務處舉辦職涯發展講座暨就業媒合活動				
6.榮民服務處辦理「創業輔導系列活動」				
7.訓練中心職業技術訓練				
二、就學服務				
1.報考高級中等以上學校加分優待				
2.提供考選二技就學名額	專科畢業			
3.提供推甄二技就學名額	專科畢業			
4.提供推甄二專就學名額	高中職畢業			
5.提供大專及研究所就學獎助學金				

輔導服務項目	身份 / 條件			
	榮民	10 年以下	其它	榮/遺眷
6.提供大專校院推廣教育及學分班進修補助				配偶、18-40 歲未婚子女
三、就醫服務				
1.全民健康保險之保費補助	無職			無職補助 70%
2.全民健保部分負擔自付額補助	無職			
3.住院伙食費補助	無職就養、低收入戶			
4.榮民/總醫院免掛號費				
5.榮民/總醫院健保二人病房費	無職			
6.傷殘復健輔具補助或申請	身障			
7.配鏡服務	視力衰退			
8.助聽器補助	聽障			
9.鑲牙補助	公費就養			
10.義眼	視障			
四、就養服務				
1.公費安養照顧	●服役期間因作戰或因公致身心障礙 ●年滿 61 歲，無工作能力		服役期間因作戰或因公致身心障礙	
2.公、自費就養榮民的配偶伴同自費安養照顧				年滿 50 歲，在臺設籍或核准定居、居留者
3.申請自費安養照顧	年滿 61 歲、無固定職業、傷、病或身心障礙；支領軍方退休俸停俸			
4.申請赴大陸地區長期居住	公費就養，且健康狀況堪以行動			
五、服務照顧				
1.遭遇困難或糾紛事件者之協助調解處理服務	榮民身份	榮民身份	榮民身份	榮眷身份
2.免費法律諮詢及案件調處和解的服務	榮民身份	榮民身份	榮民身份	榮眷身份
3.災害慰問金	●死亡：每人 3 萬元。 ●失蹤：每人 2 萬元。 ●重傷：每人 1 萬元。			同榮民
4.房屋損毀慰問金	●房屋全毀每戶 2 萬元。 ●半毀每戶 1 萬 2 千元。			同榮民

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

輔導服務項目	身份 / 條件			
	榮民	10 年下 以	其它	榮遺眷
5.急難救助金的服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 遭受意外傷害致生活陷於困境。 ● 罹患重病或其他原因，無法工作致生活陷入困境。 ● 死亡無力殮葬。 ● 流落外地，無錢返家。 			同榮民 1-3 項
6.三節慰問金	<ul style="list-style-type: none"> ● 低、中低收入戶身分，每節每戶 3 千元。 ● 身心障礙或罹重大傷病，每節每戶 2 千元。 ● 家境困苦，每節每戶 1 千元。 ● 生活困苦經輔導會專案列管人員，每節最高 2 萬元。 			<ul style="list-style-type: none"> ● 未再婚獨居遺眷，無子女奉養，薪資收入未達基本工資者 ● 遺眷戶具中低收入戶身分 ● 遺眷具身心障礙極重度、重度或罹患中央健保局公告之重大傷病且持有證明者。 ● 遺眷具中度身心障礙且家境困苦者。 ● 家境困苦遺眷
7.榮民就學子女營養午餐補助金	就養及未領退休俸榮民娶外籍配偶，其子女就讀國民中學、國民小學者。	823 戰役義務役參戰官兵（含金馬自衛隊）未就養榮民，春節每人 3 千元，端午、中秋節每人 2 千元。		同榮民
8.清寒榮民子女獎助學金	清寒榮民、無婚姻關係、無職業之在學子女。			遺眷之未滿 30 歲、無婚姻關係、無職業之在學子女。
9.榮民遺孤三節慰問	條件：榮民夫婦亡故或榮民亡故且中低收入戶、無工作能力。			榮民未成年子女、雖已成年無工作能力之身心障礙子女或仍就讀國內大學(含)以下學校之子女。
10.喪葬補助費	公費安養者死亡。			
11.可安葬於軍人公墓			服役期間因作戰、因公、因病及意外死亡者	

資料來源：引自劉立倫、陳勁甫、王秉鈞 (2010)，「配合國防全募兵制有關退輔制度之調整」委託研究報告，行政院國軍退除役官兵輔導委員會，頁 87-89。

第七節 問題因應與挑戰

以上對於輔導會就學、就業、就醫、就養及服務照顧等五大業務現況的回顧與檢討。整體而言，面對當前環境與國防募兵制推動，本研究認為退伍軍人的輔導可能面臨以下的問題與挑戰：

一、年長榮民快速凋零

依據輔導會的統計資料（表 2-7-1）顯示，榮民總數正逐年減少，不僅人數最多的年長榮民也逐年凋零，老年榮民減少的人數及比例都最高，就養人數也逐年減少。如全國榮民總人數由 88 年 569,842 人，於 96 年底首度跌破 50 萬人下滑至 491,534 人，至 98 年底已逐漸下降為 471,306 人。其中年長榮民由原有 88 年的 366,968 人（64.4%），下降至 98 年的 231,025 人（49%），凋零人數為原有人數的 37%；相對地在台入伍榮民則於 98 年度增加為 240,281 人，首度突破 50%。就養榮民人數亦由民國 88 年的 121,897 人（21.4%），降至 98 年度的 77,953 人（16.5%），預期未來 10 年實施募兵後的榮民總數仍會持續降低，並將引發榮民就養體系如何充分運用現有能量，避免資源閒置的相關討論。

表2-7-1：民國88-98年榮民人數與結構統計表

年度	合計	資深榮民 單位：人%	在台入 伍榮民	青壯年 (20-49歲)	中高年 (50-64歲)	老年(65 歲以上)	就養人 數
88	569,842	366,968 (64.4)	202,874 (35.6)	142,524 (25.0)	59,749 (0.11)	367,569 (64.5)	121,897 (21.4)
89	560,371	352,593 (62.9)	207,778 (37.1)	140,537 (25.1)	60,687 (0.11)	359,147 (64.1)	119,534 (21.3)
90	561,299	345,142 (61.5)	216,157 (38.5)	134,058 (23.9)	62,141 (0.11)	365,100 (65.0)	115,825 (20.6)
91	549,229	331,110 (60.3)	218,119 (39.7)	128,603 (23.4)	65,391 (0.12)	355,235 (64.7)	112,011 (20.4)
92	537,171	317,126 (59.0)	220,045 (41.0)	121,824 (22.7)	71,285 (0.13)	344,062 (64.1)	107,801 (20.1)

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

年度	合計	資深榮民 單位：人%	在台入 伍榮民	青壯年 (20-49歲)	中高年 (50-64歲)	老年(65 歲以上)	就養人 數
93	525,517	302,769 (57.6)	222,748 (42.4)	116,649 (22.2)	76,815 (0.15)	332,053 (63.2)	101,183 (19.3)
94	513,483	287,277 (55.9)	226,206 (44.1)	112,196 (21.8)	82,471 (0.16)	318,816 (62.1)	95,664 (18.6)
95	502,462	272,901 (54.3)	229,561 (45.7)	108,488 (21.6)	87,108 (0.17)	306,866 (61.1)	92,017 (18.3)
96	491,534	258,882 (52.7)	232,652 (47.3)	105,064 (21.4)	91,205 (0.19)	295,265 (60.1)	87,390 (17.8)
97	482,102	244,754 (50.8)	237,348 (49.2)	103,215 (21.4)	95,662 (0.20)	283,225 (58.7)	82,552 (17.1)
98	471,306	231,025 (49)	240,281 (51)	98,143 (20.8)	101,668 (21.6)	271,495 (57.6)	77,953 (16.5)

資料來源：退輔會統計資料

註：資深榮民：本處係指由民國38年前後由大陸來台之的榮民，相對於在台灣入伍之榮民。

結構出現變化。根據退輔會的統計資料顯示，88至98年間，榮民人數平均每年淨減9,854人，其中年長榮民每年平均減少13,594人，而在台入伍榮民平均每年僅增加3,741人。以93至98年間來看，榮民人數平均每年淨減10,842人，其中年長榮民每年平均減少14,349人，而在台入伍榮民平均每年增加3,507人。年長榮民的快速凋零，加上在台入伍榮民緩慢成長，導致服務照顧的退除役官兵結構逐漸出現改變。而就養榮民人數亦由民國88年的121,897人，降至97年的82,552人及98年度的77,953人，平均每年減少約3,995人；而資深榮民平均年齡97年已達82.4歲，98年為83.2歲。故可預期未來的榮民總數仍會持續降低，並對退輔會及其所屬機構將產生重大衝擊。

本研究依據93年至99年榮民人數的增減，採計資深榮民與台籍榮民每年的人數、平均年齡、凋零人數、凋零比率，以及新增榮民之人數、新增比率等因素，另參考內政部98年死亡率統計報告、簡易生命表及「2060年人口推計報告」等資料，對榮民人數由民國100年至150年的長期變化作推估，其摘要如表2-7-2圖2-7-1。

表2-7-2：民國100-150年榮民人數推估表 單位：人（%）

民國年	榮民			台籍榮民			資深榮民			榮民	新增榮民	
	榮民合計	台籍榮民	資深榮民	平均年齡	凋零%	凋零數	平均年齡	凋零%	凋零數	凋零總數	新增%	新增數
93	537,171	220,045	317,126	-	0.60	1,322	-	4.58	14,539	15,861	1.61	3,543
94	525,517	222,748	302,769	-	0.65	1,443	-	4.84	14,658	16,101	2.07	4,608
95	513,483	226,206	287,277	-	0.66	1,493	-	4.90	14,081	15,574	2.11	4,771
96	502,462	229,561	272,901	-	0.68	1,559	-	5.12	13,969	15,528	1.79	4,107
97	491,534	232,652	258,882	52.7	0.72	1,671	82.4	5.40	13,982	15,653	2.67	6,212
98	482,102	237,348	244,754	53.4	0.80	1,895	83.2	5.54	13,549	15,444	1.96	4,648
99	471,306	240,101	231,205	54.1	0.80	1,921	84.2	6.50	15,028	16,949	2.00	4,802
100	459,159	242,982	216,177	54.8	0.80	1,944	85.2	7.00	15,132	17,076	2.00	4,860
101	446,942	245,898	201,044	55.5	0.80	1,968	86.2	7.50	15,078	17,046	2.00	4,918
105	399,758	257,301	142,457	58.3	0.99	2,548	90.2	10.0	14,246	16,794	2.00	5,146
110	335,814	268,980	66,834	61.8	1.30	3,497	95.2	20.0	13,367	16,864	2.00	5,380
115	304,481	293,533	10,947	65.3	1.67	4,903	100.2	45.0	4,926	9,829	3.50	10,274
120	317,413	317,304	108	68.8	2.37	7,521	105.2	100	108	7,629	3.50	11,106
125	330,653	330,653	-	72.3	3.10	10,251	-	-	-	10,251	3.50	11,573
130	333,969	333,969	-	75.8	3.50	11,689	-	-	-	11,689	3.50	11,689
135	335,975	335,975	-	79.3	3.10	10,416	-	-	-	10,416	3.50	11,759
140	342,404	342,404	-	82.8	3.00	10,273	-	-	-	10,273	3.30	11,299
145	346,530	346,530	-	86.3	3.00	10,396	-	-	-	10,396	3.10	10,742
150	347,567	347,567	-	89.8	3.00	10,428	-	-	-	10,428	3.00	10,427

資料來源：本研究整理推估

榮民人數變化模式說明：

- 1.以民國93至98年人數資料計算各類人員的比率。計算推估中各類人員的新增率及凋零率為人數變化的關鍵，通常這些參數以實務單位所累積的經驗數據最具實用性與權威性，尤其實務上資深專業人員的判斷可提供極具價值的參考。本研究以簡單比例來計算可能的變化，作業人員可依專業輔以迴歸分析、時間序列、馬可夫鏈、等候線理論、模擬等人力規劃中常用的工具來分析，而上述之參數亦可隨狀況變化隨時作適切的調整。
- 2.本研究有於經驗數據，僅以93至98年的數據來考量，如資深榮民的凋零率係以逐年增加的方式，台籍榮民的凋零率亦以緩慢漸增的方式來推估，而台籍榮民的新增率則以穩定趨勢來推估，直至110後募兵制的志願兵若轉任士官，開始具有榮民資格時，方才逐漸增加其新增的比率。
- 3.現有榮民結構 = 資深榮民+台籍榮民。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

- (1) 資深榮民 98 年平均 83.2 歲，93-97 年平均死亡人數 14,130 人，平均死亡率 3.11%。
- (2) 台籍榮民 98 年平均 53.4 歲，93-97 年平均死亡人數 1,564 人，平均死亡率 0.68%。
- (3) 根據內政部 98 年死亡率統計報告、簡易生命表及「2060 年人口推計報告」等資料，分別推估資深及台籍榮民人數。
- 4. 新增榮民於民國 93-97 年平均為 4,648 人，約為台籍榮民之 2.03%。
- 5. 依國防部提供之資料，100-103 年每年退伍 14,000 個志願兵，103 年後每年退伍 35,000 個志願兵。
- 6. 凋零數：係指該年內某類榮民亡故的數量。凋零率：係指該年內某類榮民的亡故數量除以該年底榮民數量的比例。

由表 2-7-2 中的資料可知，民國 100 年資深榮民平均年齡已達 85.2 歲，故估計 120 年時約為 105 歲，其凋零人數於 93 至 99 年間平均每年 14,130 人，佔資深榮民數的百分比為 4.58%至 6.50%。故依此趨勢隨時間及年齡而快速增加，估計資深榮民大約將於 120 至 125 年間凋零殆盡，屆時所有的榮民皆為台籍榮民。台籍榮民平均年齡 97 年為 52.7 歲，98 年為 53.4 歲，93 至 99 年死亡率為 0.60%至 0.80%，故估計其年齡及死亡率亦逐年增加。新增榮民 93 至 99 年每年約為 4,648 人，新增率平均約為 2.03%，推估人數及比率依此穩定增加，而於民國 115 年後，亦即募兵制實施 10 年以後，將有較多服役 10 年以上之退役人員進入退輔體系，故估計其增加比率之幅度將較高。而榮民整體的人數將因資深榮民的快速凋零而減少，於民國 115 年達到 30 萬 4 千人的最低點。此後將會因募兵制而增加的榮民而又開始緩慢增加，至民國 150 年預估約有 34 萬 7,567 人的數量。其人數的變化如圖 2-7-1。

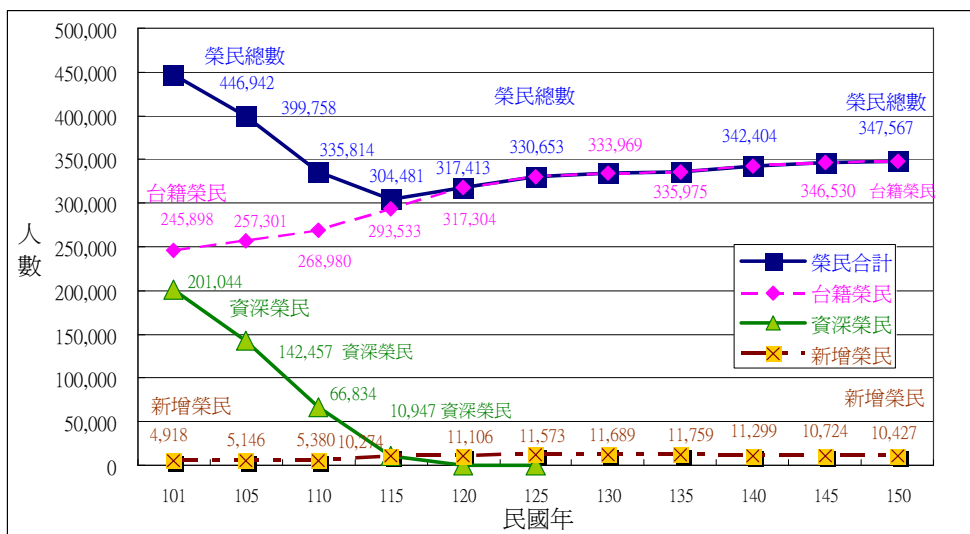


圖 2-7-1：榮民人數變動趨勢

因此，如果不能結合募兵制推動，將短役期的志願役官兵納入規劃與考慮，則退輔會未來的服務照顧結構，必將面臨更大的挑戰。

二、服務照顧對象的結構調整

按照國軍退除役官兵輔導條例第 2 條暨施行細則第 2 條，輔導會原有的服務照顧的對象概分為四，分別是：

(一) 志願服現役滿 10 年之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者；或服現役期滿，志願留營或再入營服現役，先後合計滿 10 年退伍、除役或解除召集者。

(二) 服軍官、士官、士兵役，因作戰或因公致病、傷或身心障礙，於退伍除役後，生計艱難需長期醫療或就養者。所謂生計艱難，係指因作戰或因公致病、傷、身心障礙而失去工作能力，無法謀生。

(三) 服軍官、士官、士兵役，曾參加民國 47 年八二三臺海保衛戰役及其他經國防部核定之關係國家安全之重要戰役者。及

(四) 金門馬祖民防自衛隊，曾參加民國 47 年八二三臺海保衛戰役者，自民國 90 年 1 月 1 日起視同退除役官兵。

就諸實際，輔導會現行的服務照顧對象，還包括榮譽（參見行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定，行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制就養榮民眷屬補給作業要點，行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民榮譽遺眷急難救助慰問及災害慰問作業要點等規定）、遺眷（參見國軍退除役官兵就醫辦法第 2 條，行政院國軍退除役官兵輔導委員會外住榮民及遺眷訪視服務作業要點，輔導會各農場有眷場員亡故後其遺眷申辦繼耕作業要點等規定）、遺族（參照兵役法 44 條及其施行法第 46 條規定戰訓、因公殞命之遺族，比照遺眷）、警察（參見警察服役條例，就養部分參見警察人員執行勤務遭受暴力或意外危害致全殘廢或半殘廢照護辦法第 6 條第 1 項）及替代役役男（參見替代役服役條例，替代役役男因公致病、傷或身心障礙，於退役、停役後，生計艱難經鑑定合於長期醫療或就養者）等。

其中在遺族的照顧上，主要係鼓舞國軍官兵士氣，立法院於 2009.04.14

三讀通過修正「兵役法第 44 條條文¹」和「兵役法施行法第 46 條²及第 47 條條文³」，將戰訓或因公殞命者的遺族，比照國軍退除役官兵遺眷，由輔導會主管，並會商相關機關辦理。而戰訓及因公殞命遺族的納入退輔體系，其運作方式應同於警察與替代役的行政委託方式，比照榮民遺眷的服務照顧方式；而將國軍遺族納入也導致退輔會的服務照顧結構出現改變。

再者，配合募兵制推動，可能會調整服務照顧的門檻，以增加推動誘因。目前輔導會一般性的服務照顧門檻為志願役服役 10 年；按照志願士兵服役條例第六條規定，志願役士兵服役不得少於 4 年，志願士兵在營服役期滿，申請繼續留營服役者，國防部得因國防軍事需要，以 1 年至 3 年為 1 期（通常 1 次延役為 2 年），核定繼續留營服役，亦即志願士兵依目前規定至少辦

1 兵役法第 44 條 (服役時之權利)內容如下：國民為國服兵役時，享有下列權利：

- 一、在營服役期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資，原無學籍與職業者，退伍、歸休、復員或解除召集後，有優先就學就業之權利。
- 二、在營服役期間，其家屬不能維持生活時，應由政府負責扶助之。
- 三、因服戰時勤務或執行公務受傷殘廢者，政府應負教養之責，或依其志願資送回鄉。
- 四、戰死或因公殞命者之子女，其家庭無力教養時，政府應負責教養至其成年為止。
- 五、戰死或因公殞命者，政府應負安葬之責，並建祠立碑，定時祭祀，列敘方志，以資表彰。
- 六、其他勳賞、撫卹、優待等法令規定應享之權利。

2 兵役法施行細則第 46 條內容如下：兵役法第 44 條第 1 項第 4 款前段規定之教養事宜，依下列規定辦理：

- 一、死者之子女無力維生時，依第 44 條規定予以扶助至成年為止。
- 二、死者之子女就學時，應視其家庭經濟狀況，予以免費或給予必要之補助費，並予以優先就學便利，至國內公立或已立案之私立大學畢業為止。

前項第 1 款由內政部主管，地方政府負責實施；第 2 款由教育部主管，依其肄業學校隸屬關係，分別由教育部及直轄市、縣（市）政府負責實施。

兵役法第 44 條第 1 項第 4 款後段規定之照顧事宜，由行政院國軍退除役官兵輔導委員會主管，並會商相關機關辦理之。

3 兵役法施行細則第 47 條內容如下：兵役法第 44 條第 1 項第 5 款規定之安葬、紀念、表揚事宜，依下列規定辦理：

- 一、死者之遺骸除依法國葬、公葬者外，應由內政部、國防部、直轄市、縣（市）政府籌建公墓或忠靈塔，予以安葬、安厝，並建祠立碑，定時祭祀。
- 二、死者之事蹟除宣付國史館者外，應由國防部、直轄市、縣（市）政府列敘錄志，以垂久遠，戰死者，原肄業之學校得刊立碑亭，以資紀念。

前項安葬、紀念、表揚，其實施辦法，由國防部、內政部分別定之。

理 3 次留營始能達於服務照顧的門檻。亦即按照目前的 10 年照顧門檻，無法對志願兵產生積極性的誘因，提升志願兵的招募成效，故可能面臨照顧門檻調整的問題。而志願役士兵的引進，不僅會影響國防體系的戰力結構，同樣也可能衝擊現行退輔體制的服務照顧對象⁴。募兵制實施後，如何結合退輔體制的調整，協助志願兵迅速重新融入社會，順利接軌就學與就業，亦將成爲推動募兵制的重要誘因。

三、招募誘因與資源配置

國防軍事爲國家安全戰略中最重要的一環，面對內、外在環境都出現重大的變化，而現行役制的軍事效能卻又隱而不彰，導致我們有必要重新檢討役制的發展。雖然役制變動是一個牽動極廣的課題，但在軍事的迫切需求與國內政治因素的推波助瀾下，致使國防募兵制的推動更爲迫在眉睫。

爲增強募兵制的招募誘因，需同步考慮軍隊管理制度與軍人的福利制度。在軍人的福利制度中，較爲一般人注意的是《蒙哥馬利 GI 法案》。《蒙哥馬利 GI 法案》是一項教育資助法案，也是對於服役軍人的補償福利，它於 1944 年 6 月 22 日由美國總統福蘭克林·羅斯福（Franklin Roosevelt）簽署執行；主要資助對象爲現役與退伍軍人（包括烈士以及傷殘軍人家屬子女），用來協助退伍軍人適應美國社會的發展需要，彌補那些因服役而失去受教育機會的退伍軍人；同時，通過擴大教育機會，提高國家競爭力，並依靠這些福利項目實施及招募義務兵，吸引更多的人加入軍隊，其資助的方式包括：對退役軍人提供獎學金，以及學費、房屋及創業貸款等等。因此，募兵制推動之後，極有可能導致軍人的補償福利亦同步增加。

將短役期的志願士兵納入退輔服務照顧範圍，除需考慮國防募兵制推僅招募誘因外，亦需兼顧資源分配的分配正義。鑑於志願役軍人的役期長短、擁有資源與退輔需求並不相同，如果政府希望將退輔體制納入國防募兵制的

⁴民國 79 年以前，退伍軍人服役滿 4 年，便符合榮民資格；在民國 79 年以後，退伍軍人需服務滿 10 年，始可視爲榮民。而按照 98.05.15 修正通過之志願士兵服役條例第 6 條規定，志願士兵服役不得少於 4 年，志願士兵在營服役期滿，申請繼續留營服役者，國防部得因國防軍事需要，以 1 年至 3 年爲 1 期，核定繼續留營服役，亦即志願士兵依目前規定至少辦理留營 2 次始符合榮民的資格，若爲提升志願役士兵的募兵誘因，將志願役士兵納爲退輔的服務照顧對象，則必然會造成現行退輔體制改變與衝擊。

招募誘因，則退輔體制提供的服務照顧內容，便需吻合短役期志願士兵（或轉服士官役的志願士兵）的退輔需求。一般而言，短役期官兵（服役 10 年以下）因退役時的財務資源和軍事技能較少，以就業與就學服務的需求並重。但也因為他們的年齡較輕、軍事技能較少，於職能轉換上較易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供資源亦可相對較少。但無論我們針對短役期志願士兵設計何種退輔誘因制度，必然都會改變退輔會現行的資源配置狀態。

表 2-7-3 顯示過去 6 年退輔會重大業務項目與退除給付的預算金額。就各業務項目來看，就養及就醫預算所佔的比例較高，就業及就學的比例較低。就學預算由 93 年度 1.37 億元減少為 98 年度 8,668 萬元，就養預算由 200.8 億元減少為 153.7 億元，是逐年下降的項目；就業則由 6,893 萬增加為 9,225 萬元；就醫預算 93 年度為 157.6 億，98 年度為 146.5 億元；服務照顧 93 年度為 7.99 億元，98 年度為 8.06 億元，變化不大。退除給付預算 93 年度為 989.58 億元，98 年度為 1,005 億元，各年均維持在 1,000 億左右的金額，年度之間的變化不大。

表2-7-3：民國93至98年度各業務及退除給付預算表 單位：仟元

	93年度	94年度	95年度	96年度	97年度	98年度
就學	137,037	110,871	139,716	118,297	94,389	86,689
就業	68,939	63,720	74,911	70,129	79,793	92,250
就醫	15,762,365	18,389,898	14,515,702	13,566,259	13,706,193	14,654,926
就養	20,084,155	19,007,319	18,126,101	17,301,717	15,894,062	15,371,103
服務照顧	799,212	861,739	806,203	805,655	789,334	806,482
退除給付	98,958,538	100,674,395	103,947,264	100,800,000	100,800,000	100,500,000

資料來源：退輔會統計資料

以退輔會的預算結構來看，97 年度預算編列 1,350.7 億元，其中退除役官兵退休給付為 1,008 億元（74.62%），退輔會本身執行部分則為 342.7 億元（25.34%），其中就養 158.4 億元（46.35%）、就醫 137.1 億元（39.99%）、人員及行政 36.7 億元（10.73%）、服務照顧 7.8 億元（2.28%）、就業就學 1.74 億元（0.51%）。98 年度預算編列 1,353.3 億，退除役官兵退休給付為 1,005 億元（74.26%），除健保支出攀升較為快速外，其餘經費結構與大致

與 97 年度相同。99 年度公務預算數為 1,345.6 億，而退除役官兵退休給付為 995 億，退輔會本身預算的經費使用，仍以就養與就醫為其最大宗。

鑑於募兵制推動帶來的短役期志願役官士兵，與年長榮民人數逐年銳減，必然會造成未來服務對象的榮民結構改變，並影響資源配置及使用效能。以輔導會本身 97 年度預算 345 億來看，其中「就養」部份編列約 170 億（預算員額 84,000 人，平均年齡 82 歲），「就醫」部份編列約 130 億，「就學」與「就業」部分僅編列 1.74 億，人事費則編列約 30 億左右的預算。除了就養人數逐年遞減（每年凋零 4,000 至 5,000 人），導致經費配置逐年改變外，而未來配合募兵制推動，「就養」與「就醫」業務亦可能因為服務照顧對象的結構改變，並造成經費配置需求大幅的變動。

四、分類分級制度與修法策略

退輔會現行的服務照顧對象，包括了「因戰、因公致病（殘）官兵」、「參加重大戰役官兵」（參戰官兵及金馬自衛隊員）、「服志願役 10 年（含）以上官兵」、榮眷、遺眷、反攻義士、遺族、警察及替代役役男。其中「因戰、因公致病（殘）官兵」、「參加重大戰役官兵」、「服志願役 10 年（含）以上官兵」源自於退除役官兵輔導條例第 2 條暨施行細則第 2 條，遺族照顧源自於兵役法 44 條、第 46 條，警察照顧源自於警察服役條例，替代役役男的照顧源自於替代役服役條例，這些都屬於經立法通過，有法源依據的照顧範圍。相對的，榮眷、遺眷及反攻義士等的服務照顧，則源自於退輔會五大業務的的相關作業辦法。源自於退除役官兵輔導條例第 2 條暨施行細則第 2 條的服務照顧對象，包括「因戰、因公致病（殘）官兵」、「參加重大戰役官兵」、「服志願役 10 年（含）以上官兵」，則為退輔會主要的服務照顧範圍。

依現行規定，按照志願士兵服役條例第 6 條規定，志願役士兵服現役不得少於 4 年，志願士兵在營服役期滿，申請繼續留營服役者，國防部得因國防軍事需要，以 1 至 3 年為 1 期（通常 1 次延役為 2 年），核定繼續留營服役，亦即志願士兵依目前規定至少辦理 3 次留營始能達於服務照顧的門檻。若配合國防募兵制推動，將退輔福利納為募兵的招募誘因，則需調整服務照

顧的門檻⁵，將未達原 10 年服役年限的志願役官兵納入，以增強募兵的推動誘因。

而探討是否應將志願士兵納為服務照顧對象時，除需考慮招募誘因、其對國防戰力的影響外，亦需兼顧分配正義的公平性原則。一般而言，現行三類照顧對象「因戰、因公致病（殘）官兵」、「參加重大戰役官兵」、「服志願役 10 年（含）以上官兵」均屬於對國家有重大貢獻的族群，故三群對象的服役期間雖不相同，但其對國家的貢獻程度，在立法旨意上認為他們是無分軒輊的。但募兵制主要引進的是短役期的志願士兵，這些士兵對國家的貢獻，與前述三類相較，顯然並不同等；因此，如何分就退輔體制下的服務照顧類別，設計出一套結合的差別性的退輔制度，便成為退輔會當前的重點課題。而此一分類分級制度，需兼顧招募誘因、國防戰力提升與貢獻的公平性，才能有效成為國防募兵制的推動誘因。

在劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究中，曾對志願役士官、高中（職）學生及大專學生進行調查研究，結果發現三群樣本都認為「一套設計完善的分類分級制度」確有助於提升志願役士官的服役意願，及提升其對退伍軍人的照顧；而志願役士官也認為「完善的退輔照顧制度，為其從軍無後顧之憂的最大保障」。此一結果顯示，若能設計一套合於公平正義、擴大照顧志願役士官的分類分級制度，將有助於國防募兵制的推動。

如果要將短役期的志願役士官納為服務照顧範圍，則可能牽涉到修法的策略。如前所述，退輔會現行的服務照顧對象，部分源自於立法層次的條例與施行細則，如「因戰、因公致病（殘）官兵」、「參加重大戰役官兵」、「服志願役 10 年（含）以上官兵」、遺族、警察及替代役役男等。另外的部份，如榮譽、遺眷及反攻義士等的服務照顧，則源自於退輔會五大業務的相關作業辦法。面對不同層次的法律依據，退輔會亦需思考如何在政策可行性下，擴大服務照顧的涵蓋範圍，並推動分類分級制度。

⁵民國 79 年以前，退伍軍人服役滿 4 年，便符合榮民資格；在民國 79 年以後，退伍軍人需服役滿 10 年，始可視為榮民。而按照 98.05.15 修正通過之志願士兵服役條例第 6 條規定，志願士兵服役不得少於 4 年，志願士兵在營服役期滿，申請繼續留營服役者，國防部得因國防軍事需要，以 1 年至 3 年為 1 期，核定繼續留營服役，亦即志願士兵依目前規定至少辦理留營 2 次始符合榮民的資格，若為提升志願役士兵的募兵誘因，將志願役士兵納為退輔的服務照顧對象，則必然會造成現行退輔體制改變與衝擊。

五、政府再造與退輔體制調整

1980 年以後，各國為因應國內外情勢變遷，即不斷地進行政府再造，以提升國家競爭力；如日本於 2008 年 2 月，中央政府組織架構已調整為「1 府 1 會 11 省」，韓國於 2008 年 2 月將中央政府組織架構由原 2 院 18 部 4 處 18 廳 4 室 10 委員會（共 56 個機關），精簡為 2 院 15 部 2 處 18 廳 3 室 5 委員會（共 45 個機關）。雖然其部會數仍然很多，但已可從斷然精簡 11 個部會，看出其改革的決心。

我國提升政府競爭力，亦積極進行組織調整，根據 2010 年 1 月 13 日通過行政院組織法修正條文顯示⁶，未來中央政府組織將從現行的將近 40 個部會改為 27 個部會加上 2 個總處，共有 14 部、8 會、3 獨立機關、加上中央銀行和故宮博物院，行政院下設立主計總處和人事行政總處。在中央政府機關總員額法中規定，機關總員額總數上限將限制在 17 萬 3 千人，現行公務員約有 18 萬 2 千人，因此未來將裁減約 1 萬多人。

政府組織改造工作基本精神為「民間可以做的，政府不做；地方政府可以做的，中央政府不做」，以建構小而美政府。為實現此理念，政府必須推動「四化」的策略，即「去任務化」、「地方化」、「法人化」及「委外化」。依照新的行政院組織法版本，14 部中除內政、外交、國防、財政、法務維持不變，經濟及能源部（經濟部），交通及建設部（交通部），勞動部（勞委會）、農業部（農委會）、衛生福利部（衛生署）、環資能源部（環保署）、文化部（文建會）、科技部（國科會），體委會併入教育部。

8 會除了現有的陸委會、金管會、僑委會、輔導會、原民會、客委會之外，增設海洋委員會，並將經建會和研考會合併成為國家發展委員會。3 個獨立機關則為中選會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會。新的行政院組織法將從 2012 年 1 月 1 日起實施。

行政院組織結構調整，必然也會牽動輔導會的組織結構調整。目前輔導會之業務按就學、就學、就業、就醫、就養、服務照顧、農場、事業經營、

⁶參見「行政院組織法三讀過關 新政府組織 2012 年上路」，中央廣播電台 2010/01/13 新聞，網址：http://news.rti.org.tw/index_newsContent.aspx?nid=229374

海外服務：執行相關業務的組織結構包括：3 會（法規、訴願、基金管理）、1 室（秘書）、13 處（第一處至第九處及人事、會計、統計、政風）、8 種附屬機構（服務機構 22、安養機構 18、訓練機構 1、醫療機構 15、農林機構 9、工程機構 1、工業機構 3、勞務機構 2）共 71 所，執行憲法增修條文第 10 條第 9 項對退役後軍人之就學、就業、就醫、就養任務⁷。

為因應政府實施募兵制後對現行退輔制度的影響，目前輔導會已擬定「重整退輔機制」，區分組織改造及募兵制規劃小組，主要任務為：業務及組織調整、員額配置、法制整備、預算編列、分類分級、綜合規劃，配合募兵期程，於 97 年底前規劃準備階段，成立推動小組參與部會協商；於 98 年底前計畫整備階段，辦理分類分級研究、法規研修整併、基金設置規劃；99 至 102 年執行驗證階段，實施資源整合與分配、預算編列與調整、計劃策頒與執行。

為因應行政院組織改造之發展趨勢，輔導會規劃未來將組織調整為會本部 7 個業務單位（7 處、27 科）及 5 個輔助單位（5 處、18 科）的組織架構⁸。其中，會本部業務單位各處名稱目前規劃為：綜合規劃處、服務照顧處、就養養護處、就學就業處、就醫保健處、事業管理處及退除給付處等。除業務單位的規劃外，另設立 5 個輔助單位，分別為秘書處、人事處、政風處、會計處及統計資訊處等 5 個處。

服務機構則區分為甲、乙、丙 3 種類型，各服務處設內部單位 2 至 4 科；安養機構（整併 14 所榮家與 4 所自費安養中心後，規劃設計為 16 所「榮譽國民之家」。訓練機構則維持原組織架構，農林機構整併 5 個農場（高山農場 3 個，平地農場 2 個）；事業機構則維持台北勞務中心與龍崎工廠之員額；並合併榮工公司之業務）；而醫療機構整併為 3 所榮總、12 所榮民總醫院分院。

除了政府再造的推動力量外，當前退輔體制也正面臨環境因素的衝擊，主要來自於二代健保與高齡化社會的趨勢，對就醫業務與就養業務的衝擊。在二代健保上，一代健保採取 6 類 14 目的方式，以要保人的職業與所得進行

⁷參見行政院退除役官兵輔導委員會，網址：<http://www.vac.gov.tw/Org/index.asp?pno=58>

⁸參照退輔會重整退輔機制組改推小組第二次研討會議簡報資料，98 年 6 月

分類分級，無職榮民則屬於 6 類 1 目；其保費計算部分，由現行的「個人月薪所得」計算。但二代健保方案的保費計算部分則採「家戶年總所得」作為計算單位⁹。家戶總所得的上限為 750 萬，而下限當時則有 12 萬及 15 萬兩個版本。現全民健保法修正案確定版本業經立法院三讀通過，並經總統公布，施行日期則待行政院訂定後實施。修正內容包括保費雙軌制、保險對象、差額負擔、出國再加保、所卡對象、醫院病床及特約醫院等諸多內容。其中保費雙軌制係將保費分為一般保費及補充保費，一般保費取自經常性薪資，其費率由原 5.71% 降為 4.91%；補充保費則取自非經常性薪資，如獎金、執行業務所得、利息所得、股利所得、租金收入等。故無職榮民與無職榮眷之健保費繳納將維持現狀，由退輔會補助繳納之。而退輔會對於領與月退俸，無職的退除役官兵，未來是否繼續補助（對有職的退除役官兵是否公平）？以及應如何補助（補助額度）？亦需要審慎評估及思考，亟需進行整體的規劃與思考，並進行就醫資源的內部調配以為因應。

在就養業務方面：目前安養中心的佔床率（實際佔床數/床位數）約為 8 成。面對年長榮民與就養榮民的快速凋零，內住榮民的凋零，而台灣未來幾年可能出現人口零成長的現象，高齡化的趨勢已不可避免。目前退輔會安養機構已結合老人福利與殘障福利，朝向多元化安養機構的方向發展；如彰化岡山屏東榮家於新建物發包同時即與地方政府協議，將原失智（能）專區計 300 床，採「公設民營」及「機構補助」原則，用於服務低收入失能老人及身障民眾，符合關懷弱勢政策效益。由於安養業務本身具有「自償性」，而安置基金現行的運作成效不彰；因此，如果能夠結合退輔會未來的組織定位、就養業務的展望及安置基金的運作與發展，或許能發展出有助於就養業務的長遠思考。

面對這些募兵制推動的立即影響，及二代健保與老人福利帶來的可能影響，退輔會亟需透過組織調整，發展轉型方案以為因應。

⁹依目前二代健保規劃，將每人每月包括薪水、獎金及津貼的總收入乘上健保費率，就是每人每月要從薪資中扣繳的健保費。到了年底，健保局即會執行結算，結算時，則以家戶所得，包括：薪水、獎金、津貼、年終獎金、股票股利所得及利息等年總所得，乘上健保費率，即為家戶一年所需繳交的健保費，之後再扣除一年每月累計已先繳交的健保費，就是當年要補繳或退的健保費。

六、小結

由前述的討論不難發現，退輔會政面臨著年長榮民快速凋零、服務結構調整及政府組織再造的三大影響，募兵制的推動則為退輔會提供一個重新思考組織定位與再出發的機會。一旦退輔會將募兵制的短役期官兵納入，則必然會造成服務照顧對象的結構改變。鑑於目前退輔會服務照顧的對象，在服役年資的條件設定為服役 10 年，故如何將這些短役期的志願士兵納入，促成募兵政策的達成，又能夠讓社會大眾對於長期報效國家、犧牲奉獻的將士，保有一份尊崇，顯然是退輔會當前要面對的重要課題。而退輔會在轉型與推動的過程中，必須兼顧政府組織再造的四化目標「去任務化」、「地方化」、「法人化」及「委外化」，有效的運用現有資源，提升其服務效能，以達到積極照顧退伍軍人的政策目的。因此，退輔會亟需設計一套周延的制度，藉以涵蓋不同條件的服務對象，並以服務福利措施滿足各類服務照顧對象的不同需求。

第三章 各國退輔制度概況

第一節 美國退輔制度發展概況

一、發展沿革

美國軍人退輔制度最早可追溯至 1636 年普利茅斯朝聖者與印地安人發生的戰爭，當時朝聖者通過法律，作戰傷殘軍人可獲得殖民地的照顧；1776 年內戰期間，聯邦政府以提供撫卹鼓勵入營；內戰結束後，許多州陸續成立退伍軍人之家；1811 年首度提供退伍軍人療養照護；19 世紀時退伍軍人福利擴及遺眷；1917 年第一次世界大戰前夕，國會建立完整的退伍軍人福利體系；1930 年國會授權總統成立「退伍軍人事務署」統合原本分散於三個單位的事權；二次世界大戰導致退伍軍人人數大量增加，國會也通過《美國退伍軍人權利法案》；其後參與韓戰、越戰、波斯灣戰爭等的退伍軍人及募兵制下退役的退伍軍人，都享受到進一步的就學補助；1973 年國家公墓管理業務亦轉移到「退伍軍人事務署」；1989 年「退伍軍人事務署」進一步升格為內閣層級的「退伍軍人事務部」。美國為實施募兵制的國家，其概要內容條列如下：

（一）組織：1.1930 年初設總署，1989 年升格為退伍軍人事務部。2.職員數約 23 萬人。

（二）業務服務項目：

1.因公傷殘及陣亡者撫卹、醫療費用減免、補償金。

2.GI Bill 之就學補助金、低收入補償、遺眷及子女生活給與、房貸保證、優惠團體平安險、就業訓練及職介優先、喪葬補助。

（三）服務對象及人數：

1.三軍海巡及社會特定參與團體之光榮退伍軍人及其眷屬。

2.退伍軍人約 2,500 萬人，含眷屬約 6,080 萬人（約佔全國人口之 20%）。

(四) 預算編列與支用情形：2009 年預算為 937 億美元，該部預算自 2001 年起便逐年增加。

(五) 相關網路資訊：官方網址：<http://www.va.gov/>

退伍軍人協會網址：<http://www.americanveteranscenter.org/>

二、退輔體制運作

「退伍軍人事務部」員工超過 27 萬人，除了位於華府的中央辦公室，主要由「退伍軍人醫療署」、「退伍軍人福利署」和「國家墓園紀念署」三大機構執司業務，其組織架構如圖 3-1-1 所示。並透過全美 153 家醫院、995 家門診診所、135 個社區生活中心、49 個家居住宅康復治療計畫、232 個諮詢中心、579 個退伍軍人福利區域辦公室和 128 個國家墓園提供退伍軍人服務，主要包括：

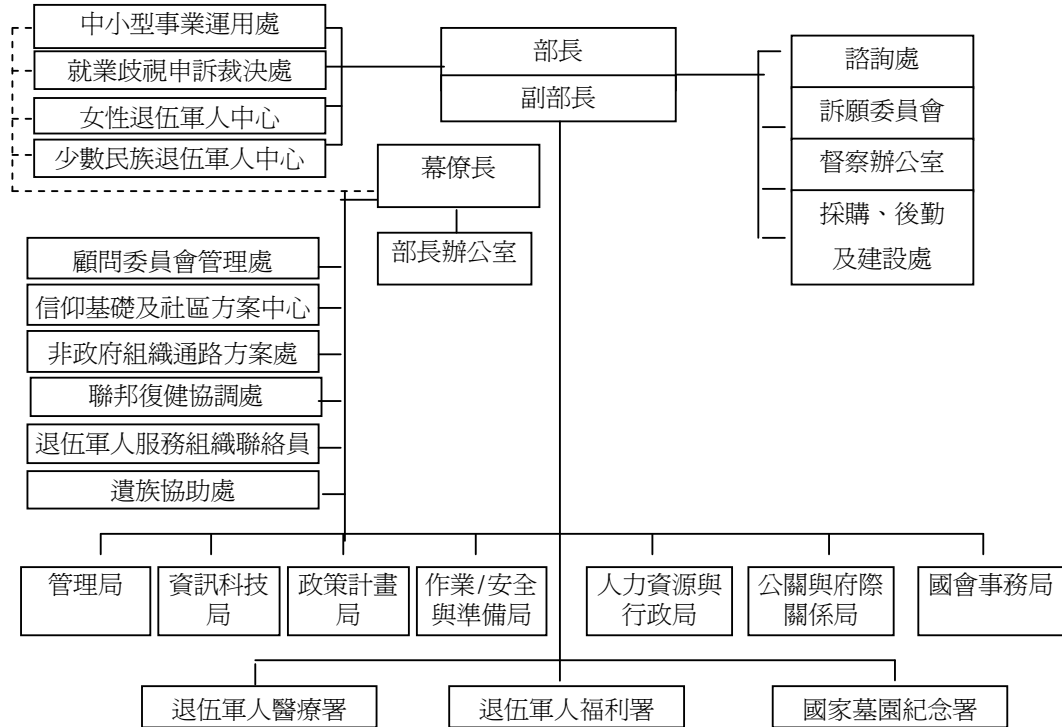


圖 3-1-1：美國退伍軍人事務部架構圖

資料來源：<http://www.va.gov/>

（一）健康照顧

退伍軍人事務部提供廣泛的健康照顧服務，包括以病人為中心的居家與社區照護體系；退伍軍人事務部、各州和社區的療養院服務；提供短期復健和長期健康維護者居家照護；緊急情況時赴非退伍軍人事務部所屬醫療院所就醫，費用也可由退伍軍人事務部代償；因公導致脊椎受傷殘疾者，不僅提供醫療照護，也提供金錢等的補助；對於眼盲退伍官兵，《視盲復健服務》也提供整合式的復健服務；提供無家可歸退伍軍人醫療等服務。除特定條件外，健康照護體系服務均須事先提出申請，由於資源有限，退伍軍人事務部已設計一些指標，區分出 8 種不同的優先團體。

（二）補償與撫卹

提供退伍軍人、眷屬及因公傷殘者補償及撫卹，包括每月支給因公傷殘者補助費；因公死亡軍人遺族補償費；對低收入退伍軍人及非因公傷殘、死亡退伍軍人低收入遺眷的補助；因公傷殘導致死亡者的喪葬補助；參加越戰及韓戰軍人子女，若有先天性脊椎裂疾病，每月提供津貼；參加越戰女兵子女若有特定先天性疾病，提供津貼、醫療照護和職業訓練。

（三）職業康復和就業

美軍退役前可接受「就業協助計畫」提供的資訊服務和「軍旅經驗和訓練認證」。退伍軍人事務部可協助因公傷殘退伍軍人尋找適合的工作機會。

康復計畫包括職業評估、諮詢等，就業服務包括職業訓練、支援康復服務及獨立生活服務。「職業康復和就業」計畫也包括對現役官兵、退伍軍人及眷屬廣泛性的職業和教育諮詢。

（四）保險服務

包括針對現役官兵的團體保險，軍人子女也被自動納入；針對軍人配偶的軍人家庭團體保險，軍人子女也被自動納入；針對退役官兵的團體保險；因公傷殘官兵的傷殘退伍軍人保險；針對已接受住房補助的嚴重傷殘官兵所辦之退伍軍人抵押壽險；對所有服役官兵的創傷保護險。

（五）教育訓練

《後越戰時期退伍軍人教育資助計畫》針對 1977 年 1 月到 1985 年 6 月 30 日服役的軍人提供教育補助，補助範圍視服役期間貢獻而定；《蒙哥馬利士兵法案》（The Montgomery GI Bill）針對 1985 年 6 月 30 日後服役、具有光榮退伍資格的退伍軍人提供教育補助，受補助者必須具有高中或同等學歷證明文件，且須在大學院校修完最低 12 個學分。2009 年 8 月起生效的《後 911 退伍軍人權利法案》（The Post-9/11 GI Bill），提供 2001 年 9 月 11 日後服役超過 90 天，或服役超過 30 天因公傷殘而退役的美軍官兵教育補助。

（六）貸款擔保服務

協助貸款有困難退伍軍人取得貸款，服務內容包括理財諮詢、與借貸者直接接洽等，目的在協助退伍軍人保有房屋所有權；因公傷殘退伍軍人可取得便於生活的房屋建造及改裝貸款，以享有無障礙的生活環境，此外尚有針對原住民退伍軍人的購屋及建屋貸款。

（七）喪葬福利

對符合資格現、退役官兵及特定家屬提供國家墓園安葬服務；維護公家墓園墓碑及紀念碑；提供各州改善州立墓園財政補助；代表總統頒授退伍官兵鍾愛對象紀念狀，退伍軍人的配偶和子女也可安葬在國家墓園。

（八）針對現役軍人的福利

退伍軍人事務部也提供現役軍人福利，包括軍人本身及其眷屬的保險；房屋保證貸款；因公傷殘軍人建屋、購屋及改屋補助；因公導致手、足傷殘現役及退役官兵，都可取得購車、交通及改裝汽車費用補助；提供緊急醫療或軍醫院轉診官兵醫療服務，現役官兵退役前 90 天也可接受一次牙齒醫治；對獲得榮譽勳章官兵給與退休金；對傷殘官兵的補助、撫卹、職業康復、房屋補貼、就業等服務。

三、其他政府部門及民間團體提供的福利

（一）農場與住房優惠貸款

對有意經營農場退役官兵，美國農業部提供優惠貸款和擔保，若居住在不超过 2 萬人城鎮，也可享受住房優惠貸款。

(二) 取得住房和社區發展資訊

美國聯邦房屋和城市發展部有支助「退伍軍人資訊中心」(the Veteran Resource Center)的計畫，提供關於該部住房和社區發展的相關訊息。

(三) 歸化優惠

在美國政府選定特殊作戰時期服役官兵，可排除居住期限或實際居住期間的限制，申請歸化為美國公民，即使非合法住民亦同。因作戰死亡官兵遺族，也可申請追認美國公民，若遺族家屬非美國公民，雖然無法取得公民資格，但可享受部分移民優專及服務。

(四) 協助發展小型企業

美國聯邦小企業署(SBA)的「退伍軍人商業發展辦公處」協助退伍軍人發展小型企業，包括企業諮詢與訓練，主要是透過下列五種機制，包括超過 1000 家設立在大學中的小型企業發展中心；將近 400 名的退休專家義務服務團(SCORE)；11000 名志工顧問；100 個婦女商業中心，以及各式各樣的貸款和擔保計畫。此外對應召集服役的預備役官兵，其自營小型企業可能受到的損害，也有相應的貸款服務。

(五) 社會安全福利

若退伍軍人在聯邦社會安全福利體系下，累積足夠的工作扣除額(work credit)，則他和他的家屬每月可獲得退休、傷殘和遺眷給與，一旦退伍軍人死亡，還可取得一筆費用。退伍軍人年滿 65 歲也可取得聯邦醫療保險制度中的住院保險與醫療保險。對於低收入及無收入、年滿 65 歲或眼盲、殘障的退伍軍人，在符合條件下也可取得每月生活補助。

(六) 退伍軍人之家

在某些條件下，退伍軍人可進住於設於華府的退伍退人之家，包括服役年資中至少有 5%時間是應徵服役的准尉或現職軍官，並且必須符合 4 項條件之一，包括 1.服役滿 20 年以上光榮退役年滿 60 歲以上者；2.因公殘障被判定無謀生能力者；3.作戰受傷導致傷殘光榮退役，被判定無謀生能力者；4.1948 年 6 月 12 日前服役女兵被認定具有資格者。

(七) 免稅商店和超級市場優惠

退伍軍人在某些條件下可享受免稅商店和超級市場優惠，包括因公導致100%殘障的光榮退伍軍人，因公死亡官兵及已故退伍軍人的未再婚配偶，獲得榮譽勳章的官兵，以及上述者的遺族與遺眷。

(八) 心理諮商服務

鑑於美國社會發現許多參與伊拉克及阿富汗戰爭的官兵退役後出現難以適應的心理病症，美國非營利性組織「提供一小時」(Give an Hour)發起志願性服務，呼籲領有證照的心理醫師能夠每週提供一小時為退伍軍人進行心理諮商服務，目標是能夠號召到5000名醫師，這項活動也受到「美國社會工作者協會」(NASW)的支持。

(九) 提供就業機會

鑑於退伍軍人失業情形嚴重，美國職棒「紐約大都會隊」、「職棒大聯盟」、「麥克米克基金會」及影星湯姆·漢克斯(Tom Hanks)發起「歡迎老兵回家」(Welcome Back Veterans)運動，主要目的在集結企業界力量，為退伍軍人創造就業機會，最終目標是希望能夠創造10萬個工作機會。此外，這個活動也提供退伍軍人及其家庭心理治療。

四、民間機構聯繫關係

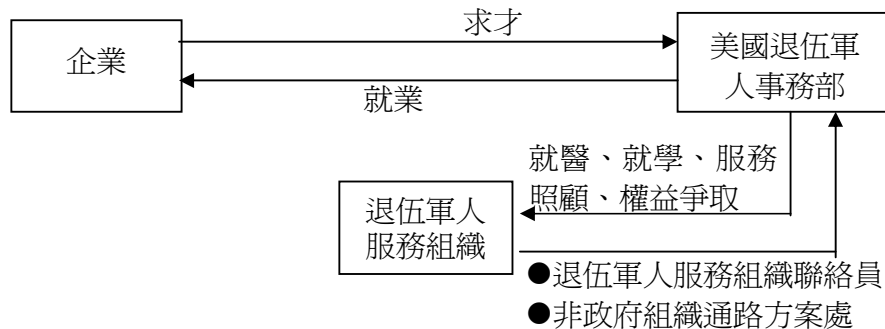


圖 3-1-2：美國退伍軍人事務組織與民間組織的聯繫圖

資料來源：本研究整理

美國退伍軍人事務部除了本身服務業務項目外，在輔導退伍軍人轉業的部分，與企業的聯繫最為密切。此外退伍軍人事務部之非政府組織通路方案處及退伍軍人服務組織聯絡員經常性地與許多退伍軍人服務組織密切聯繫，以瞭解退伍軍人所重視的權益與需求。

五、GI-Bill 概述與發展

美國大兵法案（GI-Bill，或稱蒙哥馬利 GI 法案），原名為美國軍人權利法案（GI Bill of Rights）對美國退伍軍人重新融入社會，提升社會競爭力有著不可磨滅的影響力。「美國軍人權利法案」正式名稱原為「1944 年軍人復員法案」（the Servicemen's Readjustment Act Of 1944），該法案由美國總統羅斯福於 1944 年 6 月 22 日簽署。鑑於美國的大學教育，屬於高學費的菁英教育，並非每一個家庭都有能力負擔大學學費，加上當時美國參戰，因此《蒙哥馬利 GI 法案》是一項教育資助法案，主要資助對象為現役與退伍軍人（包括烈士以及傷殘軍人家屬子女），用來協助退伍軍人適應美國社會的發展需要，彌補那些因服役而失去受教育機會的退伍軍人；同時，通過擴大教育機會，提高國家競爭力，並依靠這些福利項目招募義務兵，吸引更多的人加入軍隊，其資助的方式包括：對退役軍人提供獎學金，以及學費、房屋及創業貸款等等（楊立中、賴焜燦，2008）。

在該法條款中，規定參與二次大戰的軍人可立即獲得由失業保險支付的經濟補貼，更重要的是、更提供退伍軍人多樣化的教育機會，從在職訓練到高等教育均可，也可獲得充足的家庭或商業貸款幫助。「美國軍人權利法案」的基本精神，就是讓人們相信，教育應該是每個人都能擁有的權力，不因年紀、性別、種族、宗教或家庭狀況而有不同。

該法案在精神上與特別條款上，都是絕對民主的，所有退伍軍人都能在回到家鄉後獲得相同的照顧，每個人都適用同等的條款，唯一的限制是必須在軍中服務超過 90 天以上、同時光榮退伍。無需經過財力驗證，無需計算複雜的信用條件，所有軍階與服務時間長短，都享受一樣的待遇，而服務時間長短只對享受教育優惠部分有部分影響。

以美國傳統而言，《蒙哥馬利 GI 法案》是對於服役軍人的補償福利；在過去 50 多年來，該法案投資了上億美元在教育訓練這些數以萬計的退伍軍人

身上，且令人意外的改變了美國社會(續潤華，2007；楊立中、賴焜燦，2008)。從 1850 年到 1944 年的 GI Bill 都不難觀察到，美國對於退伍軍人進行的補償與照顧。彙整 Montgomery GI Bill 於 2004 年針對相關補助項目、就學補助金額與審查資格，如下表所示：

表3-1-1：Montgomery GI Bill – 2004年教育補助相關內容表

立法年份	補助項目	教育補助金額	資格審查
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● 大專院校教育 (含遠距教學) ● 技職學校教育 ● 企業在職訓練或見習訓練或自行開業訓練 ● 函授教育 ● 大專或研究所入學補習教育 ● 飛行訓練證照執照測驗 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助內容包含：學雜費與書籍費 ● 第一類補助 (正規役人員)：服正規役人員補助最長為期 3 年，每月生活補助最高 US\$985。 ● 第二類補助 (預備役人員)：服預備役或國民兵人員最長為期 3 年，每月最高補助 US\$20 0; 補助金額隨消費指數調整 ● 第三類補助 (正規役與預備役人員)：累積補助最高金額 US \$5,400，每月 US\$300 飛行訓練補助 60% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一類正規役：1985 年 7 月 1 日以後入伍服正規役 3 年以上，正規役 2 年外加預備役 4 年，光榮退伍之官士兵人員。具備高中學歷；離營 10 年內有效；並於服役第 1 年期間每月薪俸扣 US\$100 教育基金 (1 年 US\$1,200。) ● 第二類 (預備役人員)：1985 年 6 月 30 日之後服路海空軍、陸戰及海巡預備役或國民兵役滿 6 年，光榮退伍人員。具備高中學歷；離營後 10 年內有效；不必由薪俸扣繳教育基金。 ● 第三類 (正規役及預備役人員)：1976 年 12 月 31 日以後至 1985 年 7 月 1 日前入伍，1996 年 10 月 9 日以後入伍人員，在營期間繳交 US\$2,700 教育基金 (可一次或分期繳清)。對於服危險勤務人員由國防部代繳。光榮退伍人員。具高中學歷；離營後 10 年有效。因公或作戰傷殘人員不受役期限限制。 ● 三軍官校、海岸巡防學校以及支領預備軍官頒獎學金者，不具備資格。唯於加入前述班次以前具有支領大兵權益人員不受此項限制條件。

資料來源：趙宇新 (2004)，美國退伍軍人事務部退輔制度之研究，行政院國軍退除役官兵輔導委員會出國報告

美國後 911 美國軍人權利法案有兩項較特別之措施，一為黃絲帶計畫

(Yellow Ribbon Program)，係退伍軍人事務部與有意願之大學簽署契約，對大學學費超出州立大學上限之費用予以資助，由政府提供退伍軍人一半學費補助，校方提供相對一半之減免。另一項為國防部對服役已滿 6 年，且承諾至少再服役 4 年之軍人，當事人可將應有之權益移轉予眷屬。

布希總統曾於 2008 年 6 月 30 日簽署《美國軍人權利法案》(GI Bill of Rights) 中退伍軍人的高等教育福利金，並將失業救濟金領取時間延長 13 周²⁵。新的 GI 法案將對在軍隊服役至少 3 年的退伍軍人在所有州內公立大學提供全額獎學金，並每月提供住宿補貼。新法案將此福利的價值從二戰後的 4 萬元增加到了 9 萬元。

而 2009 年 8 月美國總統奧巴馬更簽署了一項預計耗資 750 億美元的新的退伍士兵權利法案，為那些在 2001 年 911 恐怖襲擊事件後，服役的退伍軍人提供大學學費²⁶。在 2001 年的 9/11 事件後仍在服役的軍人在退伍後就讀州立的大學能獲得全額學費、書籍費和各州不一的生活費補助。

此一最新的軍人權利法案，預計耗資 750 億美元，並於 2009 年 8 月開始生效，有效期為 15 年。美國政府將為那些至少服役 90 天以上的軍人提供在美國公立大學就讀的學費、生活費和其他費用。政府支付的費用比例將取決於服役時間長短。政府資助也可以用作私立大學的學費，私立大學通常比州立大學收費更高。這項福利並可以轉讓給退伍軍人的家屬。

原 GI 法案只提供 1,300 元教育援助，但新法案除了提供 1 萬元學費外，亦將會有 1,000 元書本津貼和 2,700 元生活費的補助。此一措施使得自 911 後服役至少 36 個月的軍人，可以得到最多 1 萬美元的學費和其他費用，僅上學期，在紐約市重返校園的退役軍人，已多達數千人，人數是自越戰以來最多的一次。預計軍人福利新法案的通過，將使入學的退役軍人人數在暑期時大量增加²⁷。

25 參見網址：<http://news.sina.com/us/singtao/104-103-102-102/2008-07-01/03303030432.html>

26 參見網址：<http://big5.soundofhope.org/programs/162/133553-1.asp>

27 參見紐約郵報(New York Post) 2009 年 4 月 12 日，網址：http://www.nypost.com/seven/04122009/news/regionalnews/war_vets_ready_for_enroll_call_164056.htm

新版法案是以州立大學為補助標準，想就讀私立學校的人只能拿到與州立大學數額一樣多的補助。不過，美國有越來越多的私立大學參加退伍軍人事務部的黃絲帶項目（Yellow Ribbon Program），自行撥款額外資助這些退伍軍人；美國目前大約有 1,100 所大學參加黃絲帶項目。美國退伍軍人事務部估計，2009 年 8 月生效的新版法案將使退伍軍人學生人數增加 20% 左右²⁸。

美國大兵法案(GI Bill)第 31 章也規定「職業復健與就業計畫」(Vocational Rehabilitation and Employment Program)，係針對現役軍人及退伍軍人因公致傷殘，提供協助與服務，讓他們重返職場，對於傷殘較嚴重者而無法工作者，予以協助，讓他們儘量可以獨立生活。目前在本項「職業復健與就業計畫」受到照顧之退伍軍人，主要為肌肉與骨骼系統（Musculoskeletal System）傷殘，多數為陸軍部隊參與海灣戰爭（Gulf War）之退伍軍人，服役年限約 4 至 10 年，且大多數為單身未婚²⁹。

職業復健與就業計畫主要包括兩項措施，一為返回家園工作（Coming Home to Work），此一措施於 2006 年起實施，主要協助自伊拉克及阿富汗受傷返國之退伍軍人，提供機會協助他們獲取民間專長及直接由聯邦政府僱用；另一項措施則為 VetSuccess，協助所有傷殘之退伍軍人居家及社區獨立生活之能力、就學、就業、就醫（身心治療及復健）。

Montgomery GI Bill 近期也針對部分內容提出修正（The Post-9/11 GI Bill）修正條文如下描述³⁰：

- （一）法案預計執行時間為：2009 年 08 月 01 日以後。
- （二）資格條件修正為：911 之後服務至少 90 天的所有退伍軍人（包括人員及 VEAP）；並取消收取教育基金的制度。
- （三）教育補助金的部分：補助所有的學費與雜費，並每年發放 U.S \$1,000 的圖書津貼。

28 參見網址：<http://www.fzshb.cn/News/200911/4719.html>

29 參見黃毓龍、吳漢光(2009)，出國報告「2009 年退伍軍人事務國際研討會」，輔導會。

30 The Post-9/11 GI Bill 詳細之資料;可參照 <http://www.gibill2008.org/sidebyside.html>

修正前與修正後之 GI-Bill 比較如下表所示：

表3-1-2：修正前與修正後之GI-Bill比較

比較項目	GI-Bill	911 後之 GI-Bill
福利	3 年以上者，每月全額\$1105	支付公立州立大學最高學費金額
	未滿 3 年者，每月\$894	房屋津貼以學校所在地的免稅金額做為補貼標準 書籍補助費\$1000
條件	連續 3 年以上	2001.09.21 之後，最少 90 天服役期間，或是 3 年以上
	20 個月以上，未滿 3 年者	3 年以上，100%學費補助加上住屋、書籍、用品津貼 90 天以上，31 個月以下，40%~90%之學費補助，住屋、書籍、用品津貼
自付額	每月\$100，繳交一年	不需要
Guard-Reserve Enlistment	每月\$371，為期 6 年	僅適合現役
Guard-Reserve Callup	超過 90 天未滿 3 年者，補助 40-80%	增加為 40%~100%
未來的利率調整	以 CPI 為基礎	依據國家教育統計中心的資料為主
期限	10 年內用完	15 年內用完

資料來源：本研究整理

六、目前面臨的問題

(一) 無家可歸者數量增加

目前全美估計約有 107,000 名無家可歸退伍軍人，約佔全美無家可歸者 1/3 至 1/4，其中女性退伍軍人無家可歸者增加速度超過男性。另估計 150 萬退伍軍人因缺乏工作技能、支援體系、失業、貧窮等原因，處在無家可歸的邊緣，為協助解決此一問題，一些非營利性組織如「退伍軍人支援組織」已

提供生活技能的訓練及工作機會。「遠離毒品中心」也開設中途之家，提供女性退伍軍人安身處所，但退伍軍人無家可歸現象仍然嚴重。

(二) 心理諮商專業人員極端缺乏

據統計，由於心理諮商專業醫師極端缺乏，2007 年退伍軍人能夠接受心理諮商的次數僅是 1997 年的 1/3。日益受到重視的情形是，參與伊拉克和阿富汗戰爭的退伍軍人中，有超過 18% 的人罹患「精神受創後壓迫症」，這些人的自殺率很高，同時也會併發其他行為失常，這一方面的心理疾病，已受到美國社會高度關注。

(三) 退伍軍人失業問題嚴重

據調查，參與伊拉克和阿富汗戰爭的退伍軍人，13% 仍沒有工作，取得工作者中，17% 花了半年以上時間，近 1/10 花了一年以上時間，且所得普遍不高。導致就業困難的原因包括僱主不知道這些退伍軍人在軍隊中的技能對其有何助益、缺乏大學學歷、適合專長的工作機會很少及不嫻熟面試技巧等。

(四) 教育協助措施無助就業

美國退伍軍人事務部一份調查顯示，退伍軍人的教育協助計畫對就業並沒有發揮太大成效，尋找工作仍很困難。此外，《後 911 退伍軍人權利法案》也無法適用於不授予學位及學徒制的教育訓練機構，兼職及線上學習也無法取得住房補貼，對學習效果形成很大制約。

(五) 退伍女兵缺乏適當福利設施

美國退伍女兵高達 16 萬人，約佔退伍軍人總數 8%，這些女兵退役後發現現行服務退伍軍人的設施主要為男性設計，美國「政府審計辦公室」調查顯示，有些醫療機構甚至完全沒有維護女性隱私的空間及設施，致使退伍女兵幾乎被阻擋於健保醫療體系福利之外。

第二節 英國退輔制度發展概況

一、發展沿革

英國退伍軍人事務過去由「社會安全部 (Department of Social Security)」的「戰爭年金局 (War Pensions Agency)」所負責。英國於 1921 年第一次世界大戰後即成立「戰爭年金委員會 (War Pensions Committees; WPC's)」，來輔助當時「年金部 (Ministry of Pensions)」的運作。委員會成員從事核定傷殘服役人員的裁決和管理、寡婦及遺棄孩童的照顧、以及對於年金部執行「戰爭傷殘年金計畫」的監督。目前英國共有 13 個戰爭年金委員會，成員由國務大臣 (Secretary of State) 所任命，於 1989 年所制定的「社會安全法案 (Social Security Act)」法源下所成立，而獨立於國防部和服務人事及退伍軍人局的運作之外。

戰爭年金局於 2001 年 6 月英國大選後改隸屬於國防部，其名稱亦改為「退伍軍人局 (Veterans Agency; SPVA)」。2007 年 4 月，國防部將原「武裝部隊人事行政局 (Armed Forces Personnel Administration Agency ;AFPAA)」與「退伍軍人局 (Veterans Agency; VA)」合併，設立「服務人事及退伍軍人局 (Service Personnel and Veterans Agency; SPVA)」，由國防部退伍軍人副部長掌理其相關業務，負責 365,000 退伍軍人的服務工作。

英國近幾十年來歷經二次世界大戰、英阿福克蘭群島戰役、北愛爾蘭維持和平戰爭、恢復獅子山合法政權、波灣科威特戰爭、巴爾幹和北非維持和平戰爭、及反毒戰爭等，在其國內對於水災、口蹄疫危機及維持重要公共服務等任務，軍人亦扮演著重要的角色，英國政府對於其現役及退伍軍人，均展現至高的服務照顧承諾。

英國為社會福利發展成熟的國家，早期退伍軍人的戰爭年金福利即由年金部負責運作，由戰爭年金委員會負責監督，直到 2001 年都還是由社會安全部依據 1989 年通過之社會安全法案來推動退伍軍人之事務。2001 年 6 月退伍軍人事務轉移至國防部，國防部亦透過與年金部、衛生部、社區及地方政府部等部門之協調運作，提供退伍軍人可用的社會資源，以及透過引介許多

不同的退伍軍人服務組織或慈善團體，來提供退伍軍人所需要的服務照顧。

2007年4月，國防部將原負責退伍軍人事務之「退伍軍人局」與負責現役軍人行政事務之「武裝部隊人事行政局」合併，設立「服務人事及退伍軍人局」，由國防部退伍軍人副部長掌理其相關業務。服務人事及退伍軍人局的服務對象涵蓋現役的軍人及退伍軍人，也就以「全生涯人事服務（through life personnel services）」觀點，將現役及退役軍人有關薪資、福利、服務照顧的事權作統一的規劃與作業。於2006至2007年間將「聯合人事行政（Joint Personnel Administration; JPA）系統」引入皇家陸、海、空三軍，形成三合一的服務，且經由契約方式由民間企業代辦若干薪資及年金的發放及服務業務，極具行政效率。服務人事及退伍軍人局並提供顧客服務經理（Customer Services Manager）、退伍軍人協助專線及生涯轉換合作關係等服務項目，使對於退伍軍人的福利服務更加完善。英國為實施募兵制的國家，其退輔體制要點簡示如下：

（一）組織：2002年由原參戰者給與署改制為退伍軍人事務署，隸屬國防部。

（二）業務服務項目：健康照護（因公傷殘）、財務補助給與、住屋協助、就業協助、參戰受卹人員之福利服務（指傷亡者及眷屬）、安養服務、喪葬、紀念事務。

（三）服務對象及人數：全國退伍軍人 560 萬人，眷屬 740 萬人（共 1,300 萬人）以參戰傷亡或傷殘者及其眷屬為主要服務對象，目前領受死亡撫卹、傷殘補助權益人員 235,212 人。

（四）預算編列與支用情形：2008年預算 1 億 6 千 800 萬英磅；醫療預算 2900 萬英磅；權益金預算 4,900 萬英磅。

（五）相關網路資訊：官方網址：<http://www.britishlegion.org.uk/>

退伍軍人協會網址：<http://www.veterans-uk.com/index.html>

二、退輔體制運作

（一）組織架構

英國國防部部長下設立一位退伍軍人副部長，負責退伍軍人的輔導及服

務業務，其主管單位為服務人事及退伍軍人局（SPVA）。英國國防部及負責退伍軍人事務之組織架構如圖 3-2-1、3-2-2：

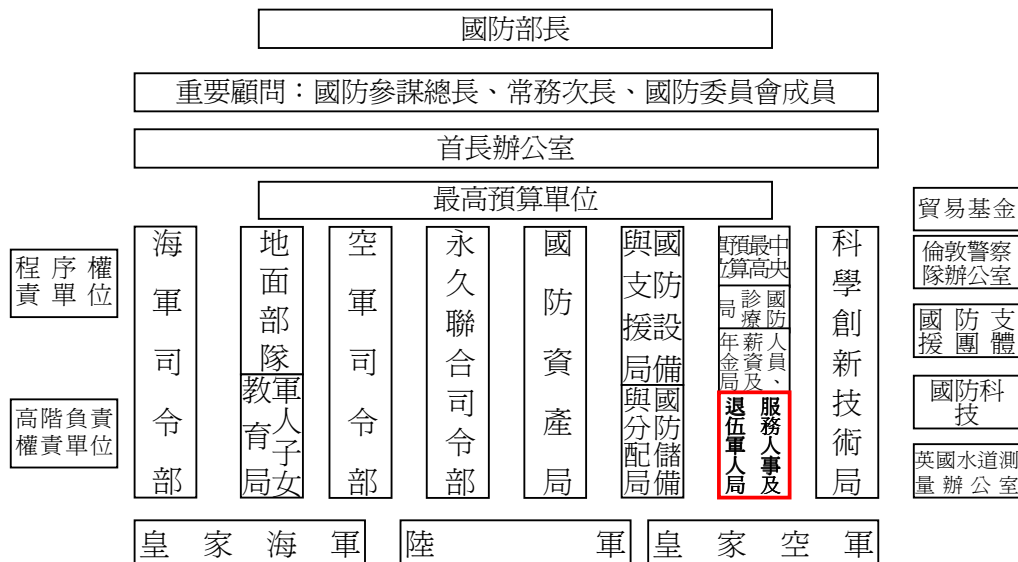


圖 3-2-1：英國國防部組織圖

資料來源：http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/7D7201C9-4E25-4864-93FB-111C9439B27A/0/defence_framework.pdf.p.25

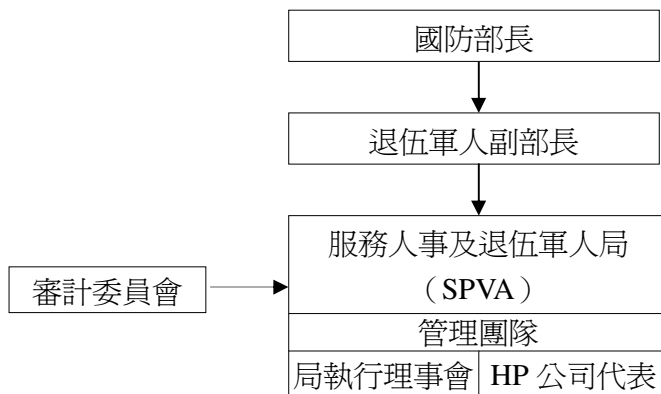


圖 3-2-2：英國退伍軍人事務組織

資料來源：<http://www.veterans-uk.com/index.html>，本研究整理

1. 服務人事及退伍軍人局 (Service Personnel and Veterans Agency; SPVA)

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

(1) 服務人事及退伍軍人局成立於 2007 年，目的在提供現役軍人與退伍軍人的人事管理服務和精確的薪資、津貼及年金的給付。

(2) 服務人事及退伍軍人局與 Hewlett-Packard (HP) 公司簽訂有合作關係，經由軍事人員年金計畫 (Armed Forces Pension Scheme) 和軍事人員薪酬計畫 (Armed Forces Compensation Scheme) 來提供軍事人員及退伍軍人薪資和年金之服務。

(3) 服務人事及退伍軍人局與 Paymaster (1836) 公司在年金給付上亦訂有合約關係，與 Atos Origen 公司在年金給付和醫療支持上也有合作關係。

(4) 服務人事及退伍軍人局負責提供三項服務管理系統，即為著名的聯合人事管理 (Joint Personnel Administration; JPA)，以此協調並簡化各項服務的人事和薪資管理行政。經由聯合人事管理系統與 285,000 個常備軍人，以及 365,000 領取軍事人員年金者建立直接的互動關係。

(5) 服務人事及退伍軍人局平時的經營管理在最高階層由局管理團隊 (Agency Management Group; AMG) 負責，它包括了國防部代表和 HP 公司管理者。服務人事及退伍軍人局與 HP 公司的聯合型態及成員數目如圖 3-2-3。

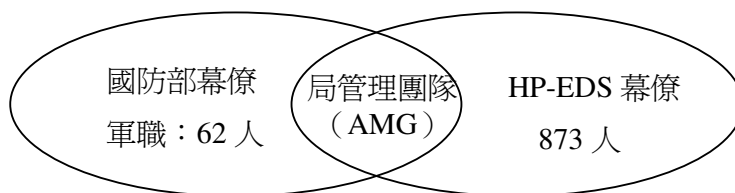


圖 3-2-3：國防部與 HP-EDS 公司之關係圖及成員數目

資料來源：英國國防部 SPVA'S Corporate Plan 2009/2012

2.局管理團隊 (Agency Management Team; AMG)：負責管理服務人事及退伍軍人局之其績效、風險及合作夥伴關係，提供要求聯合諮詢或合作關係協議的經營平台，其成員由國防部官員及 HP 公司代表組成。

3.局執行理事會 (Agency Executive Board; AEB)：負責服務人事及退伍軍人局當中屬於國防部的部分之指導和管理，乃國防部的代表官員所組成，與 HP 公司的管理代表共同組成服務人事及退伍軍人局的管理團隊 (AMG)。

（二）退輔服務項目

英國的退輔制度的主要業務包括年金與薪資、福利服務、救助、建議及訴願、戰爭年金委員會、服役記錄、勳獎章申領、其他退伍軍人事項等，本研究以就業、就學、就醫、就養、服務照顧等五大分類方式分述如下：

1. 就業服務

（1）就業服務：「退伍軍人福利服務」於 2007 取代 1948 年開始實施的「戰爭年金者福利服務」。此服務提供退伍軍人及其家屬專業的建議、指引及支持。其內容包括財務支援及就業服務項目。

（2）協調專業組織協助：因年齡或傷殘而影響工作的退伍軍人，可申請協調專業組織協助。

（3）失業補助：依據「戰爭年金者福利服務」之規定，領有戰爭年金 60% 以上，且年齡於 65 歲以下之退伍軍人，可支領失業補助。

（4）生涯轉換合作關係（Career Transition Partnership; CTP）：

●生涯轉換合作關係（CTP）為國防部與 Rights Coutts 公司間的合作協定，目的在對於具有資格的退役人員提供安置服務。幫助他們轉換至適合的事業，使其具備合適的技能、知識及經驗，且能夠達成期望的抱負。

●Right 管理公司為全球化的專業生涯發展和職業介紹公司。國防部與 Right 公司的生涯轉換合作關係簽訂於 1998 年，於 2005 年再度續約 10 年。

●生涯轉換合作關係共擁有英國國內 9 個地區安置中心（Regional Resettlement Centres; RRCs），計有 1 個德國、1 個尼泊爾境內的安置中心；安置訓練中心位於 Aldershot。所有辦公室都電腦連線至中央資料庫，將退役人員、企業雇用者和職位的資訊連結。

2. 就醫服務

（1）退伍軍人健康照顧及支持指引政府網站（Care and Support Direct Gov Website）：提供退伍軍人充分之健康照顧資訊。

（2）醫療評估方案（Medical Assessment Programme; MAP）：依 2007 「退伍軍人福利服務」規定，一般退伍軍人均可享受醫療評估方案之服務。

(3) 社區退伍軍人健康服務 (Community Veterans Mental Health Service)：依據 2007「退伍軍人福利服務」之規定，一般之退伍軍人均可享受醫療評估方案之服務。

(4) 國家健康服務醫院優先診療：依據「戰爭年金者福利服務」之規定，因服役而傷殘的退伍軍人，可得到國家健康服務醫院優先診療的服務。

(5) 傷殘輔具需求：依據「戰爭年金者福利服務」之規定，因服役而傷殘的退伍軍人，亦可得到傷殘輔具補助的服務。

(6) 額外服務傷殘津貼：依據「補助性年金」之規定，傷殘年金 80% 以上之退伍軍人，可得到額外服務傷殘津貼之福利服務。

(7) 嚴重傷殘職業津貼：依據「補助性年金」之規定，傷殘年金 80% 以上之退伍軍人，可得到嚴重傷殘職業津貼之福利服務。

(8) 失能 (invalidity) 津貼：依據「補助性年金」之規定，年齡未達 60 歲，接受失業補助之退伍軍人，還可得到失能津貼之福利服務。

(9) 行動補助：依據「補助性年金」之規定，年齡於 65 歲以下，傷殘年金達 40% 以上，無法行走之退伍軍人，還可得到行動補助之福利服務。

3. 就養服務

(1) 護理之家：因服役而傷殘的退伍軍人，可得到護理之家的服務照顧。

(2) Ilford Park Polish Home (IPPH) 安養照顧：傷殘年金 40% 以上，年齡 65 歲以上的退伍軍人，可享受 Ilford Park Polish Home 的安養照顧。

(3) 社會接觸/每日照顧：因服役而傷殘的退伍軍人，可申請社會接觸/每日照顧的服務照顧。

(4) 居住服務：

● 無家可歸 (Homelessness) 退伍軍人援助方案提供可協助無家可歸退伍軍人住宿的組織之資訊。

● 除了服務人事及退伍軍人局、聯合服務住宿建議辦公室等單外，其他專業退伍軍人或慈善團體可提供有關個人權利及選擇的諮詢與建議。

●依據居住法案/無家可歸條款（Housing Act/Homeless Order）為無家可歸者申請評估，以提供居住服務。

●聯合服務居住建議辦公室（Joint Service Housing Advice Office; JSHAO）提供退役者廉價的住屋。

●退伍軍人單身住宿中心（Single Persons Accommodation Centre; SPACES）提供單身退伍軍人住宿服務。

4.服務照顧

（1）軍隊年金計畫（Armed Forces Pension Scheme; AFPS）：軍隊年金計畫每月經合約公司 Xafinity Paymaster 提供 365,000 筆年金給付。可分為：

●服役有關的年金（Service-Attributable Pension）：其給付對象為 1973 年 3 月 31 日以後服役的退役軍人。

●保護年金（Preserved Pension）：給付對象為 60 歲以上者。

（2）戰爭年金計畫（War Pension Scheme; WPS）：給付對象為 2005 年 4 月 6 日以前退役的軍人。本計畫其包括：

●戰爭傷殘年金（War Disablement Pensions）。

●戰爭配偶年金（War Widow's or Widower's Pensions）。

●補助性年金（Supplementary pensions）。

（3）軍隊薪資計畫（Armed Forces Compensation Scheme; AFCS）：給付對象為 2005 年 4 月 6 日以後退役的軍人。

（4）津貼（allowance）：

●傷殘配偶老年津貼（Age allowance for older widows or widowers）。

●傷殘配偶暫時津貼（Temporary Allowance for Widows or Widowers）。

●戰爭孤兒年金（War Orphan's Pension）。

（5）福利服務（Welfare Services）：依據 2007 「退伍軍人福利服務」之規定，退伍軍人有以下之福利服務：

- 財務支援。
- 喪葬補助。
- 協調社會資金的資助。

(6) 援助、建議及訴願 (Help, Advice & Complaints) :

●服務人事及退伍軍人局顧客服務團隊，包括：顧客服務經理 (Customer Services Manager) 及退伍軍人協助專線 (Veterans Help Line)。

●獨立訴願評議小組 (Independent Complaints Panel; ICP)。

●國會調查員 (The Parliamentary Ombudsman)。

●戰爭年金委員會 (War Pensions Committees; WPC)：戰爭年金委員會為獨立的法令單位，負責對部長、副部長的諮詢，增加大眾對年金的瞭解及支持，監督服務人事及退伍軍人局的福利工作，並協助解決個人、戰爭年金者、戰爭年金者偶配、及民間合作者的問題。

●退伍軍人組織，如英國殘障退伍軍人協會、退伍軍人心理福利協會、軍官協會、全國波灣戰爭退伍軍人及家屬協會等十餘個民間社團。

(7) 服役記錄 (Service Records)：依照 1998 年制定的「資料保護法案」(Data Protection Act) 來處理國防部所保管的資料。申請人填寫取得要求表 (Subject Access Requests; SAR)，即可申請自己的服役資料。

(8) 勳獎章 (Medals / Badges / Emblems)：服務項目包括申請及更換各種不同的戰役勳章或獎章。

(9) 紀念 (Remembrance)：包括紀念碑、無名戰士紀念、皇家英國兵團紀念、大英國協戰爭墓地委員會 (Commonwealth War Graves Commission)、服役傷亡人員組、紀念活動、傳記編寫、紀念手冊發刊等。

(10) 其他退伍軍人事項 (Veterans Issues)

- 國防部制定第一個軍人節 (Armed Forces Day)。
- 申請免費的國防折扣目錄 (Defence Discounts Directory)。
- 國家紀念植物園的故事。

- 流通調查的軍事記錄。

三、與民間機構合作關係

英國國防部、服務/人事及退伍軍人局與其他政府部門、退伍軍人組織及企業間合作關係之聯繫圖如圖 3-2-4。

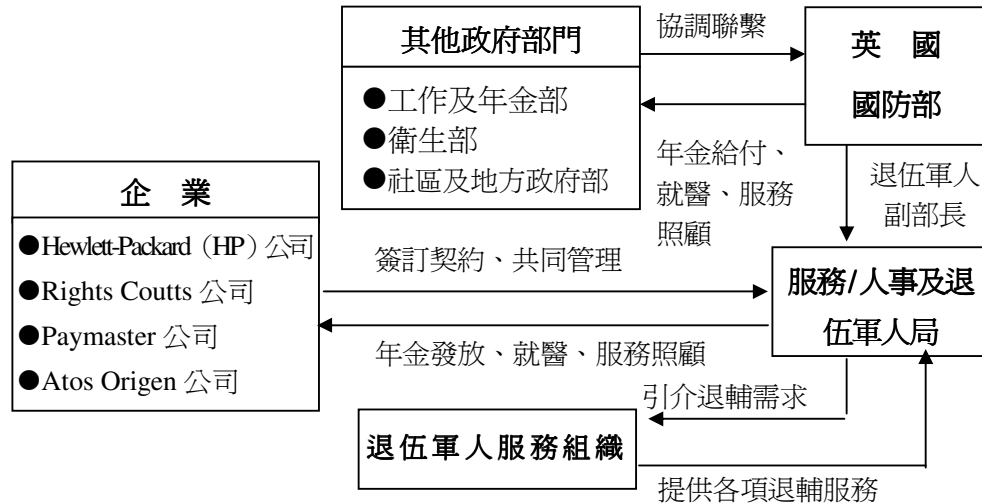


圖 3-2-4：英國服務/人事及退伍軍人局與民間組織的聯繫圖

資料來源：本研究整理

英國的退伍軍人事務由國防部的服務/人事及退伍軍人局負責，組織非常精簡，將年金發放、就醫、服務照顧的業務交由民間的企業來執行，並透過與政府中其他部門的聯繫，將退伍軍人的事務與社會福利工作相結合。服務/人事及退伍軍人局並與許多退伍軍人組織相聯繫，提供退伍軍人相關專業資訊，為退伍軍人爭取福利。例如退伍軍人專案（Veterans Programme），服務/人事及退伍軍人局與退伍軍人組織密切合作，如英國殘障退伍軍人協會、退伍軍人心理福利協會、軍官協會、全國波灣戰爭退伍軍人及家屬協會等十餘個民間社團，以滿足退伍軍人社群的需求。此專案由退伍軍人副部長負責，並成立退伍軍人任務小組（Veterans Task Force）及退伍軍人論壇（Veterans Forum），來協調政府部門間的退伍軍人方案。

四、面臨的挑戰

英國的退伍軍人事務由國防部的服務人事及退伍軍人局負責，將各項業

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

務交由民間的企業來執行，並透過與政府其他部門之聯繫與社會福利工作相結合。若由輔導會的就業、就學、就醫、就養及服務照顧五大業務來看，英國退伍軍人各項事務中，似乎對於就學方面的福利項目較為缺乏。而就醫服務中雖提供公立醫療院所的優先診療服務，但與我國完整的榮民醫療體系相較，所提供的服務也相對較少。而英國國防部將薪資及年金發放之業務委託民間代辦，雖已獲相當之成效，但服務品質方面的缺失仍然時有所聞，造成退伍軍人權益上的損害，此為大眾所關注，而英國國防部亦密切注意、極欲改善的問題。

第三節 法國退輔制度發展概況

一、發展沿革

法國近代對於退伍軍人的優撫及福利制度起源於第一次世界大戰，當時主要針對戰時軍人健康及社會情勢需要，1914 至 1918 年間，法國每天必須處理 3,500 名殉職官兵及同樣數量傷殘官兵事務，到 1918 年，法國戰爭傷亡者已超過 200 萬人。在此期間，法國於 1916 年設立「國家傷殘戰士及復員軍人署」，1917 年設立「國家孤兒總署」。

1919 年始有對傷亡戰士之補償有完整的規定，1920 年正式於內閣中設立「退伍軍人部」，負責執行該法律之相關事項、1926 年設置「國家戰士署」，1935 年，法國合併 3 個負責退伍軍人業務的辦公室成立「傷殘、退伍軍人、戰爭受難者暨國家孤兒院國家辦公室」，並在二次世界大戰末期的 1946 年改稱為「退伍軍人暨戰爭受難者辦公室」，後來此一辦公室被併入法國國防部，隸屬於國防暨退伍軍人處。

1997 年法國由徵兵制改為募兵制，原退伍軍人事務併入國防部，但卻仍維持「退伍軍人部」成為內閣中的二級部會（維持個別預算）。目前法國的退伍軍人事務主要經由「退伍軍人委員會」（國防部內的 1 個特別組織）主導，由 1 名國政秘書專責退伍軍人業務，透過「國家退伍軍人署」等相關單位共同執行。法國係實施募兵制的國家，其要點摘錄如下：

（一）組織：設國防暨退伍軍人部。

（二）業務服務項目：醫療給付、傷殘給付、撫卹給付、安養給付。

（三）服務對象及人數：約 120 萬退伍軍人。

（四）預算編列與支用情形：2004 年國防預算 416 億歐元，退輔預算 34 億歐元。

（五）相關網路資訊：官方網址：<http://www.defense.gouv.fr/sga/>

退伍軍人協會網址：<http://union-federale-eng.2si-systemes.fr/>

二、退輔體制運作

(一) 組織架構

法國實施募兵制後，退伍軍人事務併入國防部，由「退伍軍人委員會」負責退伍軍人相關事宜，統籌退伍暨復員事務、國家退伍軍人事務、傷殘軍人療養事宜等，並有 18 個跨部會地方服務處及紀念事務遺產公墓等處理單位，負責處理有關退輔事務。

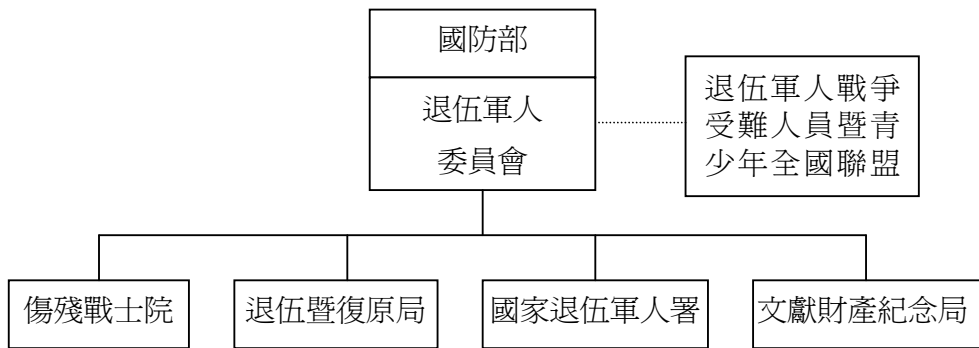


圖 3-3-1：法國退伍軍人事務組織圖

資料來源：林茂祥，我國退伍軍人事務組織改革之研究—美法韓三國經驗之啓示，東華大學公共行政研究所碩士論文，94 年 1 月，頁 68。

(二) 就學、就業、就醫、就養與服務照顧

1. 領有榮民證者享受的福利

(1) 榮民證的領取資格：

●曾參與第一次世界大戰、1918 至 1939 年軍事任務、第二次世界大及法越戰爭的軍事人員。

●曾參與 1953 年 7 月 1 日至 1962 年 7 月 2 日的突尼西亞戰爭、1953 年 6 月 1 日至 1962 年 7 月 2 日的摩洛哥戰爭、1954 年 10 月 31 日至 1962 年 7 月 2 日阿爾吉利亞戰爭及 1945 年以來法國參與的國際軍事行動之軍事人員，及一定條件下的非軍事人員。

(2) 享受福利：退休金、榮民十字勳章、國家感謝狀、享有稅率優待的共同退休金 (mutual pension)、75 歲之後所得稅減半、成為「國家退伍軍

人暨戰爭受難辦公室」的服務對象、國旗覆蓋棺木。

2. 領有國家感謝狀者的福利

(1) 國家感謝狀的領取資格：曾參與第一次世界大戰、1918-1393 年軍事任務、第二次世界大戰、法越戰爭、1953 年 7 月 1 日至 1962 年 7 月 2 日的突尼西亞戰爭、1953 年 6 月 1 日至 1962 年 7 月 2 日的摩洛哥戰爭、1954 年 10 月 31 日至 1962 年 7 月 2 日阿爾吉利亞戰爭及 1945 年以來法國參與的國際軍事行動之軍事人員及非軍事人員。

(2) 享受福利：享有稅率優待的共同退休金、成為「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」的服務對象、國旗覆蓋棺木、配帶國家感謝勳章。

3. 領有傷殘卡者的福利

(1) 傷殘卡領取資格：傷殘程度 25% 以上，領取「傷殘補助」的軍人，領取「內戰受害者補助」者。依傷殘程度之不同，區分 4 種不同的傷殘卡。

(2) 享受福利：

- 乘車費 50-75% 的折扣。
- 赴政府部門洽公的優先權。
- 保留停車區的停車權。

4. 免費赴墓園憑弔：受贈為「為法蘭西而死」(Died for France) 的軍事人員，其遺孀、一等及二等後裔親屬、或其兄姐等，每年可申請每一次赴墓地的交通費用。

5. 退休金

(1) 領取退休金資格：

- 領有榮民證者。
- 年滿 65 歲，或者年滿 60 歲但須符合下列條件，包括：派駐海外；「老年團結基金」(Old Age Solidarity Fund) 的受惠者；因參戰或參與法國本土以外軍事任務導致傷殘，領有「傷殘補助」的軍人。
- 傷殘程度 50% 以上，領有「傷殘補助」軍人。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

(2) 金額：迄 2010 年 7 月 1 日止，每年可領取 589.96 歐元；每半年領取 1 次，退休金不課稅，不列為一般保費負擔課徵對象，申領資格一直持續到當事人死亡為止。

6. 國家孤兒院：國家提供殉職官兵孤兒特別保障，只要符合下列資格即可取得此一福利，包括：

(1) 21 歲以下，其父親、母親或扶養人遭敵人殺害（或因安全任務或遭恐怖攻擊喪生者），因作戰、遭恐攻擊、執行公共安全任務、阻止暴動感染疾病或受傷導致死亡，或因作戰、遭恐攻擊、執行公共安全任務、阻止暴動受傷或感染疾病，致無法負擔家計。

(2) 作戰任務結束前或者結束後 300 日內，孩童父親或扶養人發現因執行任務受傷或感染疾病導致無法養育之孩童。

(3) 21 歲以下，本人為戰爭或恐怖主義受難者。

(4) 1993 年 7 月 19 日通過、2004 年 12 月 9 日修訂之 2004-1343 號法律條文規定之對象。

7. 職業訓練：官兵退役前可接受 9 所職訓學校提供之職訓，由國防部負擔費用，「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」也負擔全部或部分費用，傷殘軍人及「國家孤兒院」孤兒費用全額由前者負擔。「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」目前有 9 所職訓學校，職訓對象包括軍人，及其他因職業傷害導致傷殘者，目前已成為法國第二大的職訓機構。以 2009 年為例，共有 70 人接受職訓（如表 3-3-1），支出總計為 28.5 萬歐元。

表3-3-1：法國2009年職訓人員分析表

人員屬性	人數	最小年齡	最大年齡	平均年齡
退伍軍人	1	39	39	39
傷殘軍人	15	27	49	37
國家孤兒院孤兒	3	21	48	37
國家感謝狀受贈者	51	25	48	35
總計	70	21	49	35

資料來源：法國「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」網頁

70 人當中有 15 人於「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬的職訓學校受訓，55 人參與其他機構，費用由「受難辦公室」負擔。

8.財務協助：「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」可提供退伍軍人和戰爭受難必要時的財務協助，依照程度和急迫性的不同有下列 6 種類型：

- (1) 特定情況下的緊急支援。
- (2) 遭遇無預期支出困難者的協助。
- (3) 居家看護、膳食提供、遠距健康監護等的居家照護財務支援。
- (4) 購置大型傢俱及房屋修建等的預付貸款和社會貸款。
- (5) 補助持有榮民證、國家感謝狀者職訓。

9、老榮民照護：對於榮民的照護有三種不同機制，分別為榮民居家照護、「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬安養中心及「法國藍莓」標誌的公私立安養中心，分述如下：

(1) 榮民居家照護體系適用於可自主照護的老榮民，此一途徑係透過提供補貼或服務就業券，僱用居家協助等的臨時工方式執行。

(2) 目前「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」計有 8 家安養中心，提供約 650 個床位，起初唯有榮民及殉職官兵遺孀可入住，但前這兩種身份者佔 70%，其餘 30% 為民間一般老人。

(3) 2000 年起，「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」與許多公私立安養中心簽約，接納老榮民及官兵遺孀，這些有「法國藍莓」標誌的公私立安養中心約提供 6,100 個床位。

三、民間機構合作關係

法國退伍軍人委員會主要針對法國退伍軍人及其遺族人的福利照顧之政府機關，該委員會除辦理退伍軍人之就業、就養、就醫及服務照顧外，並協助民間機構「退伍軍人戰爭受難人員暨青少年全國聯盟」促進退伍軍人之權益，另外與民間企業合作提供就業資訊與轉介等措施。與民間退伍軍人組織及企業的聯繫關係圖如下：

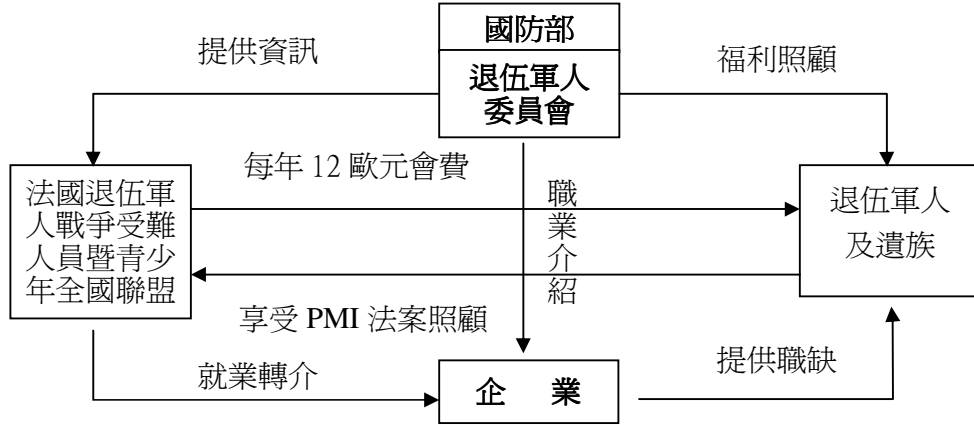


圖 3-3-2：法國退伍軍人委員會與民間退伍軍人組織及企業關聯架構圖

資料來源：本研究整理

對於提供退伍老兵等受保障者的民間團體，法國政府有提供財務上的補助，但必須提出申請，受理申請的資格須符合下列條件：

- (一) 該團體係依據 1901 年所訂法律規定成立。
- (二) 提出在法律上能夠存續至少一年的證明。
- (三) 提出其成員係來自全國的證明。
- (四) 提出服務人數的證明。
- (五) 提出社會行動的支出證明。

補助的標準如下：

- (一) 社會事業指標 10%：評比標準為服務對象人數及身份。
- (二) 社會行動指標 90%：評比標準為提供的財務援助以及服務對象的身份。

四、募兵制國防轉型與退輔體制調整

(一) 法國國防役制發展

法國的兵役制度可溯源至法國大革命時期開始，自 1798 年開始實施徵兵制度（義務兵役制），1872 年拿破崙三世執政時期，每位合於兵役條件的

男性須服行 5 年的義務兵役，在第一次世界大戰至第二次世界大戰期間，法國將義務兵役的役期調整為 2 至 3 年，後來在 1970 年又配合冷戰的局勢緩解而將役期再縮減為 12 個月，到 1993 年冷戰結束後又再度調降為 10 個月。1997 年間，法國總統希拉克決心全面停止義務兵役制，改採完全志願兵役制，並於 2001 年全面施行。法國防役制的演變參見表 3-3-2。

表3-3-2：法國兵役制度演變一覽表

法國大革命時期		
時間	役別/役期	重要變革
1688 年	徵募並行，義務役期 5 年	· 16-45 歲間之男性服義務役，抽籤方式進行徵兵
1798 年	徵兵制，役期 5 年	· 佐丹將軍推動立法：全國男性皆為士兵，21-25 歲的男性都必須服役，國家必要時可全數動員
1802 年	徵兵制，役期 5 年	· 富人可以金錢買通人頭代為服役
1815 年	募兵制	· 拿破崙戰敗，取消徵兵制
1818 年	徵兵制，役期 5 年	· 恢復徵兵制 · 訂定志願役軍人服役年限 · 再度許可富人以金錢買通人頭代為服役
1832 年	徵兵制，役期 7 年	· 志願役減少，延長義務役期 · 延續抽籤徵兵制度
1868 年	徵兵制，役期 7 年	· 建立動員制度，國民每年須接受 15 天軍訓教育
1872 年	徵兵制，役期 1 至 5 年	· 取消人頭代為服役作法
1889 年	徵兵制，役期 3 年	· 頒行新的兵役法 · 確立徵兵制度的義務與普遍性
1905 年	徵兵制，役期 2 年	· 修正兵役法 · 廢除抽籤徵兵制，人人均須服役
第一次世界大戰至 1966 年間		
1913 年	徵兵制，役期 3 年	· 因應德軍威脅，延長義務役期 · 動員 76 萬人
1914-18 年	徵兵制，役期 3 年	· 18 至 45 歲之男性皆被動員，人數過多影響經濟
1923 年	徵兵制，役期 18 個月	· 1928 年調整為 12 個月 · 1935 年又調整為 2 年
1938 年	徵兵制，役期 2 年	· 因應戰局大幅動員
1940 年	徵兵制，役期 2 年	· 法德停戰協定簽署，軍隊解散，僅留治安人力
1946 年	徵兵制，役期 1 年	· 1950 年又延長為 1 年半
1953 年	徵兵制，役期 30 個月	· 依戰況延長役期
1959 年		· 頒布國防組織法
1962 年	徵募並行，義務役期 18 月	· 阿爾及利亞獨立後，軍隊部分解編
1965 年	徵募並行，義務役期 16 月	· 役男可選擇兵役、海外服務役或技術援助
1970 年	徵募並行，義務役期 1 年	· 通過戴布雷法，縮短役期
1992 年	徵募並行，義務役期 10 月	· 1989 年柏林圍牆倒塌、華沙公約解體 · 戰略環境改變，密特朗總統決定縮短役期

資料來源：本研究整理

（二）全募兵制的推動與執行

法國在第五共和之下，特別是冷戰期間，其國防政策是建立在「三環論」的概念之上。1972 年所公布的國防白皮書中就明白指出，法國國防的核心就是法國自身之領土完整與安全，這一部分係由核子嚇阻武力以及地面國防力量來承擔；其次就是歐洲安全的建構與維護，這一部分係由陸軍來負責推動與執行；最後乃是國際責任，這一部分的任務主要包括在非洲以及海外領地的維和及治安；在這樣的國家戰略構想與政策基礎下，法國必須在國防建設上維持一個質與量均相對明顯的優勢戰力。

然而，在東西德統一以及蘇聯瓦解之後，三環論中的法國本土與歐洲威脅因素已大為降低，愈來愈多的人們認為國防政策與建軍規模應大幅刪減與調整。法國在第一次波斯灣戰爭中所派遣的部隊包含志願役與義務役二種類型，由於心態不同（如對國家的熱忱以及對國防政策的認知與支持）、專業與技能差異（許多戰場上最基本的工作項目，如伙食兵、汽車駕駛等任務也非常重要，但大多由義務役擔任）等因素，嚴重影響軍隊的領導統御以及戰鬥力。此外，武器的老舊以及青黃不接也日益嚴重，再加上 1990 年代法國年輕役男多出生於 70 年代時期的「嬰兒潮」，人數較多，政府一時無法依序徵召入伍（根據一項報導統計，有約 24% 的年輕人因而未被徵召），造成兵役制度的不公。

1994 年「左右共治」下的右派總理巴拉杜（Eduard Balladur）雖然提出了第五共和之下的第二份國防白皮書，但並未就此議題做明確的回應。1995 年 6 月，席哈克總統上任初期，許多國會議員皆為此向國防部長提出質詢並要求立即改善。1995 年 10 月，席哈克總統指示「國防秘書總署」（Secrétariat général de ladéfense nationale - SGDN）總署長畢克（Jean Picq）組成專案小組並就未來國防義務制的走向研究興革之道。1996 年 2 月，席哈克總統正式宣布法國全面停止實施義務役制度，並將建立一個全募兵制的職業化部隊。

在法國總統希哈克下達走向完全募兵制之決心前，法國的政學界對於兵役制度的論證早已展開，初步估計至少達百場以上的研討會，他們從社會、從經濟、從財政能力、從戰力、從未來戰爭需求、招募的困難度等進行多層次的探討，最後得出的結論是，21 世紀的戰爭型態迫使法國必須放棄徵兵

制，嫻熟於高科技武器裝備之士兵構成未來軍隊的基礎，而這些培訓需要建築在長期服役的前提之上，徵兵制無法解決長期服役之需求，因之必須以志願方式取代之。

這項論證一旦完成，法國國防部開始著手進行佈署，而非消極的抵制，他們運作的方式採二步走的策略。第一步：逐漸增加募兵制在軍隊中的比率，科技含量較高的軍種，如海軍和空軍先行，在增加募兵員額比率同時，法國逐年縮短役男的役期，並發明社會替代役等以減輕軍隊員額的負擔和增加社會服務的功能。在 1997 年法國決定走向完全的志願兵役制度前，募兵員額已經佔全軍 70%；在 2001 年 11 月 30 日為止，法國部隊已沒有義務役軍人，而完全由職業軍人取代。

1996 年到 2002 年之間，法國的國防人數由 600,000 人減為 445,000 人，大幅減少了約 155,500 人（約 26%，陸軍的裁減幅度高達 36%）。但在同一時間也新招募了約 183,700 人的職業軍人。2004 年，法國國防的總人數大幅下降約為 43 萬人（其中 35 萬人為三軍部隊）；2008 年則更縮減為 32 萬人。依據 2008 年 6 月所發布的「國防白皮書」，法國軍隊人數將於未來 5 年內陸續裁減約 54,000 人，以期達到陸軍 131,000 人、空軍 50,000 人、海軍 44,000 人的目標。此外，全募兵制的實施也讓女性在軍中的比例大幅提升，由 1994 年的 4%、2001 年的 7% 更增加到 2006 年的 13%，成為歐洲國家中女性服役比例最高的國家（超過英國，僅次於美國）。

（三）國防體制配套措施

法國自 2001 年後即為完全志願役的國家，意謂著國民服行兵役的義務已不復存在，同時也表示國民在未來需求動員時的可用度將大幅降低；為了因應全募兵制實施後國民國防意識趨微與技能喪失，法國政府於 1997 年 10 月 28 日通過了一項新的「國民義務改革法」(Loi No. 97-1019, 28 octobre 1997)，特別就相關的配套措施建立規範，其重點有三：

1. 加強國防基礎教育

於法律中明文規定將法國的國防組織與基本政策以及歐洲的安全等內容列為中學（國中、高中）教育的必修課程與內容，其目的在使所有青少年學子能夠了解國防建設對國家發展的重要性，並藉以培養對國家的忠心與熱

忱。1998年7月30日，教育部通令規定學校要必須注重並強調國防教育。2006年7月11日教育部更以行政命令發布了有關國防通識教育為學生必修的規定。不過，在實際的執行上，學校可自行規劃，不一定要嚴格獨立開設國防教育課，而是可經由各項跨領之課程，如公民、歷史、地理、經濟或社會課，將國防教育融入這些相關課程當中。

2. 強制人口普查

雖然取消了徵兵制度，但為了實施新的國防義務教育制度，1999年1月1日起，法國開始實施強制性的全面人口普查。這個普查制度是針對全國具法國國籍年滿16歲的所有男、女生實施。所有年滿16歲的男女於屆滿時(出生日)前後三個月內應主動去戶籍所在地的市政府申報登記，同時也取得登記證明。此項登記證明也是年輕人要參加各式各樣的國家考試、檢定考試等，甚至於考駕照的必備文件。此外，根據此登記證明始得屆時被列入選舉人名冊上而擁有投票權。

3. 實施國防義務教育日

根據1997年的國民義務改革法，1998年10月起，國防部兵役署開始在全國執行「國防義務教育日」(La journée d'appel de la préparation à la défense - JAPD)。這個計畫規定所有年滿18歲的法國男女皆應接受為期一天的「國防義務教育日」，以培養法國青年的國防觀念以及愛國情操。「國防義務教育日」通常由國防部與各地所屬的「國防教育中心」(全法國約有250個)來辦理。這個一天的課程通常包括了四個重點，一是公民的職責以及國防概況；二是法語測驗；三是緊急醫療常識與救助；四是國防工作的介紹或是軍營的參訪。

每位年輕人在參與「國防義務教育日」之後，會取得一個結業證明，這個證明在許多國家考試或公民營企業的應徵中成為必要書面資料。隨著此項義務的廣泛實施以及社會的變遷，自2003年起，政府也成立了一個跨部會的工作小組來檢討及推動相關事宜。此外，2004年1月1日起，國防部與教育部共同合作在義務教育日中增加了一項「法語測驗」，除了可以解決文盲的疑慮，更可提早發現社會邊緣人士並強化社會融合。

國防部希望能吸引年輕人加入國防職業的行列。2005年10月，國防部

下設的「國防人力招募中心」(L' Etablissement public d' insertion de la Defense - EPIDe)更提出一個「國防第二就業機會」(Plan Défense 2ème chance)的計畫,特別是針對失業或較無一技之長的年輕人,提供生涯規劃諮詢及國防領域的就業機會。在國防義務教育日開始實施後,每年大約有60,000人被發現沒有學位且無一技之長。此外,根據統計,直到2006年1月為止,共有550萬的年輕人參加了國防義務教育日,其中有90%的問題青年經由此一管道而被發現並予以追蹤輔導。尤其值得注意的是,每年約有6,000至7,000人在接受「國防義務教育日」後就接受招募加入軍人的行列,約占每年招募人數的20%。

整體來看,法國近年來推動實施的全募兵制已達成預定目標,特別是在調整建軍規模及精實員額的目標方面。依據2008年6月所公布的國防白皮書內容,強化全民國防意識、創新並擴大實施「國防義務教育日」、設立公民教育機構以及加強國防戰略的學術研究等皆為未來政策重點,其主要目的亦在於提升全民的國防意識,了解國家安全的重要並進而加入國防建設的行列。2008年7月28日,法國總理費雍(François Fillon)在一項軍事將領的會議中除了再次肯定實施軍人職業化的制度之外,同時也強調持續推動相關改革的決心(特別是將關閉多處軍事駐紮地)。

除此之外,法國政府為有助於該完全志願兵役目標之達成,亦另訂了一些獎助措施以吸引年輕人投效軍旅,包括:

- (1) 投入外籍傭兵滿5年之外國人,即可獲得法國國籍。
- (2) 服志願兵役之士兵可於退伍前半年接受軍方負擔之職業訓練。
- (3) 服滿6年之志願兵役之士官兵,退役後可享有5年之免稅優待。

(四) 退輔體制配套

自1997年起,配合將徵兵制改為募兵制的重大國防改革計畫,政府也同步思考退伍軍人業務的調整。該項業務由退伍軍人部長領導一個「十二人小組」來負責。「十二人小組」中的成員,6名來自國家退役軍人署,另一半則是來自在民間退役軍人社團的代表。小組結論主要有四:

- (1) 拒絕將退伍軍人業務併入社會福利部。

(2) 內閣中仍須有退伍軍人業務之代表。

(3) 仍然維持二元組織架構。

(4) 維持個別的預算。

法國政府依前述結論，最後確定將退伍軍人部併入國防部，但卻維持一名國政秘書專責退伍軍人業務。換言之，退伍軍人部由內閣中的一級部會，降為二級部會，但仍維持個別預算。在另一方面，為了將原來的退伍軍人部併入國防部，兩部會曾經過密切的協商，國防部之組織也因此而重新調整。整個改革在 1999 年正式完成。現行組織架構，仍然維持二元組織架構，亦即在政府中有一個「退伍軍人委員會」，它是國防部內的一個特別組織；另外在政府之外有一個「國家退伍軍人署」，它是國家法人之外的一個獨立公法人。至於退輔業務與功能上，則仍多維持其原有的運作方式。

五、小結

法國國防役制的調整、係以戰力聚焦的方式，採「國防主導，退輔為輔」的規劃與執行方式，最後終能於 2001 年達成全募兵制的推動目標。由於法國採行社會主義，整體福利制度完善，對於失業救濟的照顧反而造成許多失業人士寧可坐領救濟金而不願加入軍隊行列；所以，即使在失業率數字居高不下的情況下，招募成效並無具體提升。由於社會主義制度下的稅率偏高，故提供五年免稅優惠，往往便成為相當有效的招募誘因。然由於法國並不注重軍中在職進修，對於升遷管道以及離開軍旅後的輔導就業，亦不夠積極與健全，相對的也影響短、中期志願役人士延長服務的意願。

一般而言，法國的退輔措施與其它國家退伍軍人的就學、就業、就醫、就養與服務照顧上，並無太多不同。較為特殊的是，退伍軍人事務署下除設有十二所安養中心外，另設置了十所「再進修職業學校」。此一學校原係針對因戰爭而殘廢的戰士，提供特殊的職業訓練與就業輔導，使其畢業後能夠殘而不廢，自立更生，得以重新融入社會。這些學校均得到教育部授權，得以授與專業技師證照或文憑。之後，鑑於因戰傷殘戰士人數減少，故這些學校亦針對一般社會大眾開放，並轉型為一般殘障者的職業學校。

第四節 日本退輔制度發展概況

一、發展沿革

1923年（大正12年）日本制定恩給法，內容規定了日本政府頒發給因公、因戰死亡或傷殘的軍人本人或遺屬的撫卹金制度。日本政府依據此法照顧軍人本人退伍後或死亡後遺族之生活。此制度稱為恩給制。

1945年8月，日本在第二次世界大戰後，廢除舊參謀本部及軍令部之軍事體制，三軍部隊全部解編返鄉，並於隔年廢止退伍軍人（舊軍人）及軍屬之恩給制度。因此，當時對於退伍軍人的照顧僅限於照顧重病者，導致不少退伍軍人，以及遺族由於斷絕了經濟來源而生活陷入貧困。接著在1947年，日本遺族厚生聯盟（即現日本遺族會前身）成立，開始向政府要求國家賠償。1950年韓戰爆發，為維護國土安全，駐日盟軍統帥麥克阿瑟批准日本以招募方式，成立警察預備隊。日本於1953年公布法律第155號，恢復對於舊軍人予以照顧之恩給制度，並由總務省制定了按照軍職高低發放撫卹金的「援護法」。恩給制度於焉恢復，一直持續至今。

1954年日本成立防衛廳及陸上、海上、航空自衛隊，同時設立自衛隊員退伍後就業輔導措施。由於日本、德國、義大利係二戰戰敗國，未建立如美、英、加、法、澳、韓及我國等退除役軍人輔導組織及提供就業、就學、就養、就醫及服務照顧等照顧制度。日本相關制度僅二項：一為總務省人事恩給局辦理撫卹。二為防衛省、財團法人自衛隊援護協會，負責輔導自衛隊員自初任軍職至退伍，以及後來在就業期間，分階段提供及辦理職業訓練與輔導。

日本為募兵制國家，並無退輔機構；由國防部民間組織及企業，共同協助自衛隊退役人員的就業問題。日本的退輔制度特色為：屬於撫卹給付方面有恩給、援護年金、戰傷病者特別援護、傷殘死亡撫卹等制度；對於自衛隊員職訓方面則有役期中的職業性向測驗、在職訓練（包括結合軍事專業與民間專長、輔導取得民間專長及職業證照、輔導公職考試）、屆退後的職業訓練、就業輔導與工作轉介等，同時並提供經濟補貼及眷屬福利照顧措施。要點摘錄如下：

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

(一) 組織：救援演護機構、財團法人自衛隊援護協會、總務省人事恩給局

(二) 業務服務項目：工作轉介、輔導退役後之就業、職前訓練、因戰(公)亡、傷、殘人員補助及撫卹。

(三) 服務對象及人數：由三軍自衛隊之救援演護機構及防衛省救護協會的協助下，輔導於日本民間企業機構，分別擔任顧問、管理員及保險員等職務，轉介謀職率幾達 100%。

(四) 預算編列與支用情形：防衛省每年編列 1.7 兆日圓採購裝備，大部為國內民間企業製造，及 2.2 兆日圓人事費用，可吸納退休自衛隊官兵就職。防衛省責成陸軍自衛隊，每年編列新臺幣 6 億元，以任務編組，分由 50 處地方連絡本部負責。

(五) 相關網路資訊：官方網址：<http://www.mod.go.jp/gsd/retire/>

民間網址：http://www.soumu.go.jp/jinji/jinji_f.htm

退伍軍人協會網址：<http://www.engokyokai.jp/>

二、退輔體制運作

(一) 組織架構(自衛隊地方協力本部組織)

日本防衛省所轄陸上、海上及航空自衛隊內共同設置「自衛隊地方協力本部」，分布於全國各地，共 50 個地方協力本部³¹，辦理及協調與人民相關事務，其首長(部長)除東京、大阪及沖繩地方協力本部編制為準將(將補)外，其餘地方首長均為一等佐(上校)，主要業務如下：1.自衛隊員的招募作業。2.辦理退役自衛隊員就業輔導與協助。3.向地方人民宣傳及認識自衛隊相關政策與地方事務協調。4.辦理預備役自衛隊員的招募及管理業務。5.與地方自治團體、與防衛事務相關之地方業務聯繫機關辦理人民防護措施。例如東京都設「自衛隊東京地方協力本部」，下轄 23 個區、26 個市、13 個村設置分部(出張所)，以協調聯繫工作，首長由軍職人員擔任³²。

³¹日本防衛省，〈全國各自衛隊地方協力本部介紹〉，[http://www.mod.go.jp/j/info/plo/\(2009年10月21日\)](http://www.mod.go.jp/j/info/plo/(2009年10月21日))

³²日本防衛省，〈東京地方自衛隊地方協力本部介紹〉，

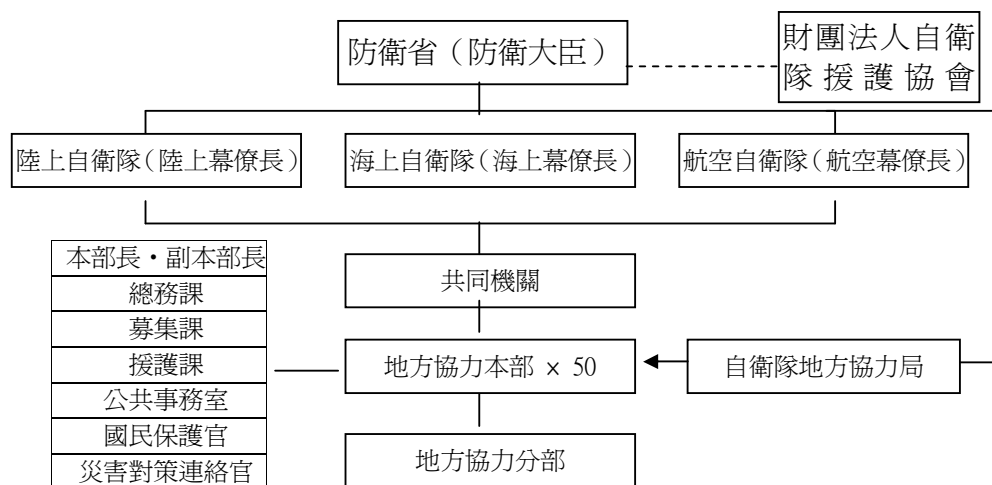


圖 3-4-1：自衛隊地方協力本部組織圖

資料來源：參考日本防衛省自衛隊「我が国の防衛組織」調製。

參見網址：<http://www.mod.go.jp/j/defense/mod-sdf/index.html>

(二) 退輔制度

1. 恩給制度

現行日本的退輔制度主要是根據「恩給法」。恩給制度以傷殘軍人為給付對象，分為普通恩給、短期恩給及傷病恩給。另外對於遺族眷屬的給付方面則有普通撫卹金、短期撫卹金。目前，恩給的意義為公務員經過相當時期之忠誠服務後退職、因公傷病而退休，或因公死亡的情況下，國家基於特別關係，對上述情況之公務員給予生活上的支持，因此具有國家補償的性質。而目前人事恩給局所掌恩給事項之實施對象為「共濟制度實施前之退職文官」與「老兵」及其「遺族」，約有 134 萬人，其中 97% 為老兵及其遺族。

2. 援護年金制度

對於戰時因公務傷病死亡之軍人、軍屬及準軍屬所遺留眷屬的照顧方面，日本政府於 1952 年（昭和 27 年）4 月 30 日以法律第 127 號制定「戰傷病者戰歿者遺族等援護法」，基於國家補償的精神，除了提供殘障者本人殘

<http://www.mod.go.jp/pco/tokyo/jimusyoannai.index.html> (2009 年 11 月 29 日)

障年金以外，並給予死亡者遺眷遺族年金及弔慰金，而支給對象如前所述，凡具有受僱於國家或與國家有類似於雇傭關係之軍人、軍屬或準軍屬及其遺族等身分之人均包含在內。

目前各業務的中央主管機關分別為：恩給業務由總務省人事恩給局辦理；援護年金（殘障年金）業務由厚生勞動省社會援護局援護課殘障年金股負責辦理；援護年金（遺族年金）則由援護課審查室辦理。

3.戰傷病者特別援護

1963年（昭和38年）8月所公布的「戰傷病者特別援護法」規定，對於軍人、軍屬於執行公務或從事與公務有關之勤務而受有傷病者，迄該法公布止仍受有一定程度之殘障而有繼續療養之必要者，發給戰傷病者手冊、提供療養給付、安裝義肢費用支給、戰傷病者諮詢與輔導等服務，迄2007年（平成19年）4月1日止，總計發出43,005張戰傷病者手冊，並對於戰傷病者依戰傷病者特別援護法給予照顧。

表3-4-1：戰傷病者特別援護法照顧內容

項目	服務照顧內容
療養給付	戰傷病者及公務傷病者必要療養與給付（指定醫療機關治療）
療養津貼支給	1年以上長期住院無法支領恩給年金者予以支給月額29,400日幣
葬祭費支給	因死亡而無法支領療養給付者，支給其遺族199,000日幣
義肢支給及修理	戰傷病者特定程度以上殘障而裝置義手、義足等，予以支給及提供修理費用
J R線及車船免費乘坐服務	依殘障程度給予特定次數的J R線及車船免費乘坐服務
設置戰傷病者輔導員	提供戰傷病者更生及職業輔導、其他生活上的問題輔導（全國總計882人）

資料來源：日本厚生勞動省戰傷病者特別援護法之援護。

參見網址：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/engo/seido03/index.html>

4.傷殘死亡撫卹

日本政府對陸、海、空自衛隊員因戰（公）亡、傷、殘人員補助金，區分為作戰及因公任務兩部分，分別因傷殘程度區分為8級補償；因戰或因公

殉職者比照第 1 級撫卹。

（三）就業服務

1. 自衛隊隊員退伍年齡

自衛隊隊員退伍年齡自曹（士官）級至幹部（軍官）級介於 54 歲至 56 歲之間，而士級（士兵）則通常未滿 30 歲之青年，年輕的預備役自衛隊員任滿後，每年 3-4 月期間辦理退伍，陸上自衛隊 1 任期為 2 年，而具有特定技術之陸上、海上、航空自衛隊則為 3 年，往後辦理留營均為 2 年為 1 任期，每年平均各有 4,000 人退職（如表 3-17）。退職（最大服役）年齡如下：

（1）曹（士官）：3 曹、2 曹—53 歲；1 曹、曹長—54 歲。

（2）幹部（軍官）：54 歲；3 佐、2 佐—55 歲；1 佐—56 歲；將補、將—60 歲。

2. 日本就業輔導情況

日本對特殊職公務員身份的陸海空自衛隊訂定的招募誘因，除留營獎金及定年退職金外，日本政府根據就業支援法規，對退役（休）自衛隊員，依個人意願，經由陸海空自衛隊之救援演護機構及防衛省救護協會的協助下，輔導於日本民間企業機構，分別擔任顧問、管理員及保險員等職務，轉介謀職率幾達 100%（日本 2008 年失業率 3.8%）。

通常日本防衛省提供再就業的服措施有下列四種方式：

（1）職能教育訓練：預定退職之自衛隊成員，實施再就業之技能訓練與教育，以謀求輔導就業之功用。

（2）網路求職資訊：為推動公共部門任用退職自衛隊成員，透過資訊網路，有效運用自衛隊僱用資訊，媒求再就業機會。

（3）立法監控就業：立法制定自衛隊再就業標準程序，以擴大再就業之範圍，並規範日本防衛省有向國會報告自衛隊成員再就業狀況，審查決定就業人口權力。

（4）退休任用制度：加強任用退休人員制度，廣納高齡傑出人才，保障被僱用者應得之年金。

三、與民間機構合作關係

防衛省與民間財團法人自衛隊援護協會及企業關聯架構如圖 3-4-2。

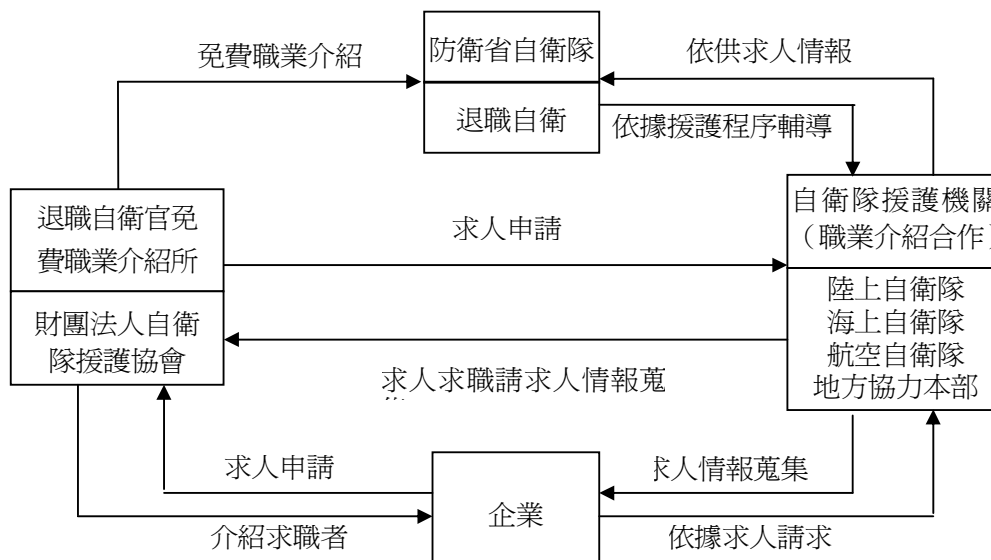


圖 3-4-2：日本防衛省與民間自衛隊援護協會及企業關聯架構圖³³

資料來源：本研究整理

有關日本自衛隊退伍自衛隊員的再就業輔導與轉介業務屬於人事及福利、厚生及勞動、國土交通等機構主管，配合落實防衛政策，使得自衛隊成員無需面臨未來退伍後轉業上的後顧之憂，而能專注於現職工作，防衛省所籌設與列管財團法人自衛隊援護協會³⁴，結合防衛省自衛隊援護機關、職業安定機關以及需求人力之企業，輔導退伍自衛隊員的再就業，因此就業輔導與工作轉介業務為該協會設置的主要目的，其中包括：協會期刊與圖書的發行、募集宣導相關資訊提升防衛行政工作效率、進行與就業輔導相關之研究與調查、協助自衛隊員就業訓練、免費提供自衛隊員介紹職業。

33參見日本陸上自衛隊退職自衛官指南「以組織及体系的再就職為目的之職業訓練」
<http://www.mod.go.jp/gsdf/retire/kyouiku/index.html> (2009年10月28日)

34據防衛省資料顯示，防衛省共計列管22個法人組織(社團法人7、財團法人15)，日本防衛省，〈防衛省所管特例民法法人一覽〉，<http://www.mod.go.jp/j/info/koeki/fichiran/index.htm> (2009年10月21日)

自衛隊援護協會主要業務為免費對於自衛隊退員職業介紹、統合求職者的條件及企業需求、自衛隊援護機關以及職業安定機關³⁵之合作、與簽約企業辦理徵才說明會、設置及協助使用自衛隊就職輔導網路資訊、船員職業介紹、支援自衛隊退員職業訓練（包含協助報考資格取得、實施防災危機管理教育、任期制職業輔導教育、定年制業務管理教育、就業輔導教材圖書等）、進行自衛隊退員職業選擇之相關研究、分析與調查、自衛隊退員的人生規劃、適合職業選擇與建議、再就職諮詢輔導、協調防衛省與就業機構或團體間就業活動辦理、辦理人事與就業研究懇談會等事項。

日本官方並無設置專門之退伍軍人組織，有關退伍軍人之就業事項由防衛省統籌，責成其所屬之自衛隊各地方協力本部辦理，防衛省對於現役官兵除了提供在職職業訓練，輔導考取證照外，並積極與財團法人自衛隊援護協會及企業合作，提供屆退官兵就業機會與就業轉介，以達充分再就業之目標。

四、現行制度施行之背後環境

日本由於二次世界大戰的戰敗國地位，其國防體制相當強調僅「防衛」的目的。多次聲明日本憲法的反戰宗旨，指出日本專守防衛，決不成為對他國構成威脅的軍事大國。而其軍隊名稱上採取「自衛隊」一詞、國防的主管單位採用「防衛省」的用詞，均可見此意圖。

由於日本防衛體系的建構邏輯，其防衛省的職權，不可能擴大到併入完整的退輔功能，故其退輔制度分散於各相關單位。然而其提供了其退除役軍人相當完整的再就業與福利措施，使得自衛隊隊員在任滿後，相當大的比例得以轉介到適合的工作，繼續發揮所長。

另外，值得注意者為，近年來由於日本積極參與國際事務，2007年1月9日將原「防衛廳」升格為「防衛省」，並增加了自衛隊執行海外任務的功能。放眼未來，若日本的國防概念漸進走出二戰戰敗國的制約，則自衛隊的任務可能進一步鬆綁，不排除防衛省是否會進一步擴大職權，例如擴大其退輔功能。2007年1月，首任日本國防大臣久間章生便曾指出，「防衛省升格

³⁵職業安定事項中央主管機關為厚生勞動省職業安定局，主要係提供求職人與徵才企業主之媒合平台。日本職業安定機構，<http://www.hellowork.go.jp/>

不只是改變名稱，而是要變成一個可以符合期望和取得信任的機構。」

五、日本退除役軍人輔導制度的制度缺漏

日本退除役軍人輔導制度僅有兩大項目：辦理軍職至退伍後再就業期間，分階段提供、辦理職業訓練與輔導。其制度特色為擁有援護年金、恩給、戰傷病者特別援護、傷殘死亡撫卹等制度，以及對於自衛隊員職訓設有役期中的職業性向測驗、在職訓練（包括結合軍事專業與民間專長、輔導取得民間專長及職業證照、輔導公職考試）、屆退後的職業訓練、就業輔導與工作轉介等。除此之外，日本提供經濟補貼及眷屬福利照顧措施。整體而言，日本的制度相較於多數國家，缺少單獨的退除役軍人輔導組織及就學、就養、就醫及服務照顧等照護制度。

第五節 中國大陸退輔制度發展概況

一、發展沿革

中國大陸創立紅軍之初即已觸及對共軍的撫卹、優待及退役安置，現行軍人優撫制度是以 2004 年 8 月 1 日國務院和中央軍委會頒佈的《軍人撫卹優待條例》為基礎所建立，該條例加上《革命烈士褒揚條例》等法規，根據優撫對象不同及貢獻大小，參照經濟、社會發展水準，確立不同優撫層次和標準。在退役軍人安置方面，1980 年起，軍隊離退休幹部移交地方政府安置，並隨市場經濟改革的推動，將軍人安置由單一的計畫分配方式，轉變為計畫分配與自主擇業相結合的安置形式，同時為提高退役軍人就業能力，亦安排培訓制度。

中國大陸係徵募並行制國家，其退輔事務由民政部負責。中國大陸的軍人優撫和安置政策仍在檢討改革中，民政部新修訂的《烈士褒揚條例》已報國務院，新條例進一步統一烈士褒揚金制度標準，增加對烈士遺屬優待。中國大陸也計畫提高優撫對象撫卹和生活補助，並逐步實行全國撫卹補助資金社會化發放和殘疾軍人撫卹金「一卡通」工程。在安置工作方面，已完成《退役士兵安置改革方案》和《退役士兵安置條例》，一旦實施，將形成自主就業、重點安置、政策優惠、城鄉一體為主要內容的退役士兵安置新模式。中國大陸採徵募並行制役制，其退輔要點摘錄如下：

- (一) 組織：民政部優撫安置局、全國各地方人民政府民政機關。
- (二) 業務服務項目：優撫安置、烈士褒揚、軍休安置、退役士兵安置、復員幹部安置、轉業輔導、軍供管理。
- (三) 服務對象及人數：全國最近 3 年共安置軍隊轉業幹部 25.6 萬名，安置隨調隨遷家屬 6 萬餘名。
- (四) 預算編列與支用：由中央民政部與退員所屬戶籍地方政府編列預算。
- (五) 相關網路資訊：民政部：<http://www.mca.gov.cn/>
民政部優撫安置局：<http://yaj.mca.gov.cn/index.shtml>

勞動和社會保障部：<http://www.molss.gov.cn/index/index.htm>

二、退撫體制運作

中國大陸退伍軍人的優撫與安置工作係本於「擁軍優屬，擁政愛民」（簡稱「雙擁」）政策，其執行非委由專責機構負責，而係分散於中央到地方不同部門，由最頂層之國務院及中央軍委等部門一直延續到市轄區、縣級市、縣人民政府及基層，如圖 3-5-1 所示。退伍軍人優撫與退役安置制度可分為四大部分，敘述如後：

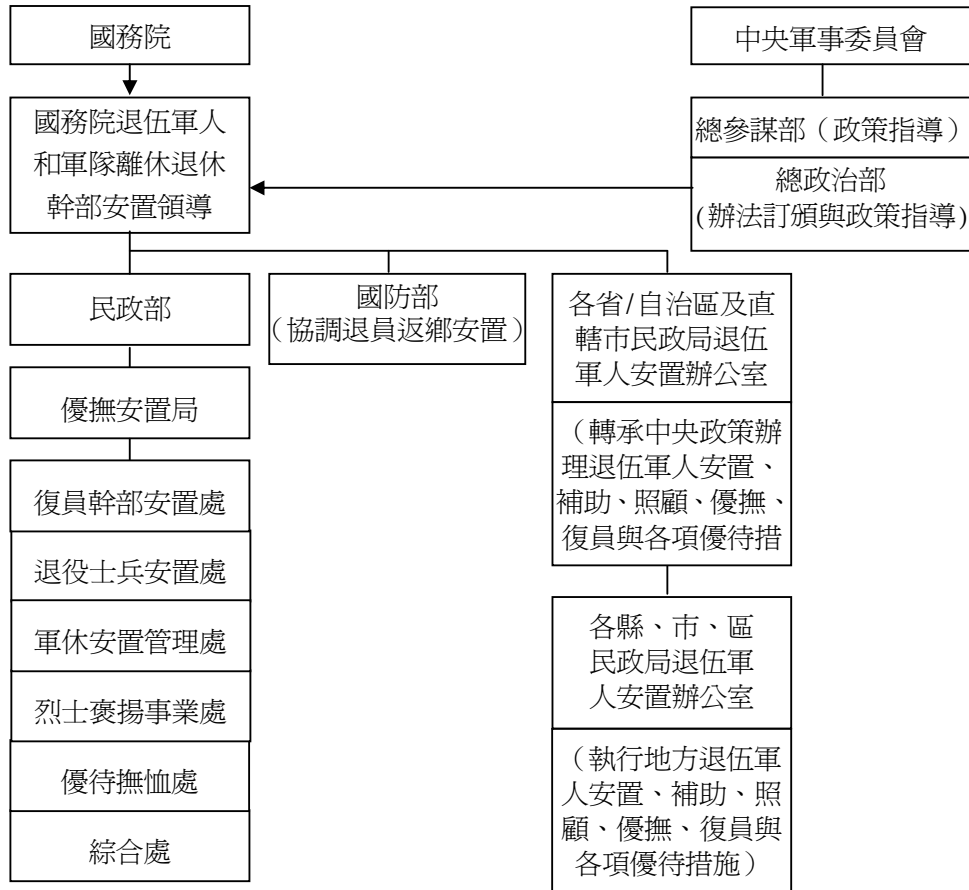


圖 3-5-1：中國大陸退伍軍人照顧組織體系圖

資料來源：民政部優撫安置局網站 <http://yaj.mca.gov.cn/index.shtml>

(一) 軍人撫卹

1. 一次性撫卹金：軍人犧牲病故後，根據其死亡性質及死亡時每月薪資標準，發給家屬一次性撫卹金。目前標準是烈士 80 個月工資；因公犧牲 40 個月工資；病故 20 個月工資。月工資或者津貼低於排職少尉軍官工資標準者，按照排職少尉軍官工資標準發給遺屬一次性撫卹金。

2. 定期撫卹金：對符合規定條件的烈士遺屬、因公犧牲軍人遺屬和病故軍人遺屬，參照全國城鄉居民家庭人均收入水準，定期發給撫卹金，保障基本生活。

3. 殘疾撫卹金：因戰、因公、因病致殘的殘疾軍人因病死亡者，對其遺屬增發 12 個月殘疾撫卹金，作為喪葬補助費；其中，因戰、因公致殘之一級至四級殘疾軍人因病死亡者，其遺屬享受病故軍人遺屬撫卹待遇。

4. 定期補助金：對符合規定條件的老復員軍人（包括在鄉退伍紅軍老戰士、西路紅軍老戰士、在鄉失散紅軍人員），按規定標準發放定期定量生活補助，補助費用根據《重點優撫對象優撫標準自然增長機制》標準。

5. 生活費補助：2006 年起，帶病回鄉退伍軍人生活補助資金由中央財政和地方財政共同負擔，業務由民政部優撫安置局承辦。

6. 烈士褒揚：包括向革命烈士家屬頒發《革命烈士證明書》，革命烈士家屬撫卹及生活困難者的補助和優待，烈士紀念建築物的維護等。

7. 醫療保健：退出現役的一級至四級殘疾軍人，由國家供養終身；提供殘疾軍人義肢等輔助器械；保障殘疾軍人的醫療費用及保險；殘疾軍人、復員軍人、帶病回鄉退伍軍人以及烈士遺屬、因公犧牲軍人遺屬、病故軍人遺屬享受醫療優惠待遇；國家興辦優撫醫院、光榮院，治療或者集中供養孤老和生活不能自理的撫卹優待對象。

(二) 軍人親屬優待

1. 義務兵家屬優待：義務兵服現役期間，其家屬由當地人民政府發給優待金或者給予其他優待。年優待標準農村義務兵家屬按當地上年度農民人均純收入的 70% 以上，城鎮義務兵家屬可適當提高，但以兩年為限。

2.教育優待：優撫對象及其子女教育優待按《優撫對象及其子女教育優待暫行辦法》規定執行。其中烈士子女入學入託者，在同等條件下優先接收；在公辦學校學習期間免交學費、雜費，對其中寄宿學生酌情給予生活補助。報考普通高中、中等職業學校時降 20 分錄取。殘疾軍人、因公犧牲軍人子女、一至四級殘疾軍人子女報考普通高中、中等職業學校降 10 分錄取，報考高等學校者，在同等條件下優先錄取。殘疾軍人在校學習期間免交學雜費。

（三）士官兵退役安置

退役安置是採取「從哪裡來、回哪裡去」的「原籍安置」原則，凡服役未滿 10 年的退伍士兵，主要根據前述原則處理；服役滿 10 年的，除可依此原則處理外，也可以由上一級或者省、自治區、直轄市的人民政府在本地區內統籌安排；服現役滿 30 年或者年滿 55 歲的作退休安置，則根據地方需要和本人自願進行轉業安置。退伍安置內容概要整理如下：

1.農村籍義務兵退役安置：農村籍義務兵退出現役回到地方後，由地方政府妥善安排生產和生活。機關、團體、企業事業單位在農村招收員工時，在同等條件下，應當優先錄用退伍軍人。應徵進西藏服兵役者及服役期間獲二等功者退役後，參照城鎮義務兵安置政策。入伍前原是國家機關、人民團體、企業、事業單位職工，退伍後原則上回原單位復工復職；入伍前原是大專院校未畢業學生，退伍後要求繼續學習者應允許復學。報考高等院校和中等專業學校，在與其他考生同等條件下，優先錄取。

2.城鎮籍義務兵退役安置：城鎮籍義務兵退出現役後，要求政府安置者，原則上採退役士兵與接收單位「雙向選擇」的協議方式安置，接收單位因困難不能接收者可提出「有償轉移」經費，用於士兵自謀職業補助和超計畫接收退役士兵單位經濟補償。凡選擇自謀職業者，可領取一次性經濟補助自行就業。退役士兵復職、復學及入學考試待遇同上。

3.士官（志願兵）退役安置：士官因與義務役士兵役期及貢獻不同，享受待遇亦不同，包括：

（1）復員安置：農村入伍士官退役後，地方政府應妥善安排其生產和生活，服役期間榮立二等功以上者和二、三等傷殘軍人，可納入城鎮安排工作；符合轉業條件士官，本人要求並經批准作復員安置，允許落城鎮戶口；城鎮

入伍士官退役後，由地方政府負責安排工作，待安置期間，由當地人民政府按照不低於當地最低生活水平原則發給生活補助費。

(2) 轉業安置：服現役滿 10 年；期間榮獲二等功以上獎勵；因戰、因公負傷致殘被評為二等、三等傷殘等級；因國家建設需要調出軍隊；符合退休條件，因地方需要和本人自願轉業之士官，一律作轉業安置。

(3) 退休安置：年滿 55 歲；服現役滿 30 年；服現役期間因戰、因公致殘，被評為特等、一等傷殘等級；服現役期間因病基本喪失工作能力，並經駐軍醫院診斷證明，軍以上衛生部門鑒定確認之士官，一律按退休安置。

(四) 軍隊轉業幹部安置

國家設立軍隊轉業幹部安置工作機構，在中國大陸中央由國務院、中央軍事委員會領導下，由解放軍總政治部統一管理全軍幹部轉業工作。安置地點原則上由其原籍或者入伍時所在省（自治區、直轄市）安置；安置地點也有三種例外狀況，分別是

1. 配偶隨軍前或者結婚時常住戶口所在地安置。

2. 因國家重點工程、重點建設專案、新建擴建單位以及其他工作需要的軍隊轉業幹部，經接收單位所在省（自治區、直轄市）軍隊轉業幹部安置工作主管部門批准，可以跨省（自治區、直轄市）安置。

3. 符合安置地吸引人才特殊政策規定條件的軍隊轉業幹部，可以到該地區安置。

在 2001 年 1 月 19 日頒布「軍隊轉業幹部安置暫行辦法」中也規定包括「優先錄用」（黨和國家機關、團體、企業事業單位在社會上招聘錄用人員時，對於適合軍隊轉業幹部工作的崗位，應當優先錄用、聘用自主擇業的軍隊轉業幹部）、「租稅減免」（對從事個體經營或者創辦經濟實體的自主擇業的軍隊轉業幹部，安置地政府應當在政策上給予扶持，金融、工商、稅務等部門，應當視情提供低息貸款，及時核發營業執照，按照社會再就業人員的有關規定減免營業稅、所得稅等稅費）、「職業培訓」（計畫分配的軍隊轉業幹部的專業培訓，由省（自治區、直轄市）按部門或者專業編班集中組織實施，培訓時間不少於 3 個月）及提供「社會保障」（包含住房、修繕補

貼、優先貸款及醫療、養老、失業、工傷、生育保險等項目）等優惠措施。有關軍隊幹部退伍安置的相關內容，概要整理如下：

1.轉業安置：退出現役擔任團級以下職務（含處級以下文職幹部和享受相當待遇的專業技術幹部）者，在一定條件下列入軍隊幹部轉業安置計畫；擔任師級職務（含局級文職幹部）或高級專業技術職務的軍隊幹部，經批准可安排轉業。安置地點一般在其原籍或者入伍時所在省，一定條件下可到配偶常住戶口或父母、配偶父母常住戶口所在地。

2.工作與就業：擔任師級領導職務或者擔任團級領導職務且任職滿最低年限的軍隊轉業幹部，一般安排相應的領導職務。黨和國家機關接收計畫分配的軍隊轉業幹部，對擔任師、團級職務者，採取考核選調等辦法安置；對擔任營級以下職務者，採取考試考核和雙向選擇等辦法安置。對自主擇業的軍隊轉業幹部，安置地政府應為其就業創造條件並視情況提供低息貸款。

3.轉業待遇：軍隊轉業幹部工資待遇按照不低於接收安置單位與其軍隊職務等級相應或者同等條件人員標準，退休時職務等級低於轉業時軍隊職務等級者，享受所在單位與其轉業時軍隊職務等級相應或者同等條件人員的退休待遇。軍隊轉業幹部軍齡，計算為接收安置單位工作年限，享受相應待遇。自主擇業軍隊轉業幹部，由安置地政府逐月發給退役金，退役金免徵個人所得稅。自主擇業軍隊轉業幹部去世後，一次發給生前 10 個月至 40 個月的退役金作為撫卹金，遺屬生活有困難者，由安置地政府發給生活困難補助金。

4.社會保障：軍隊轉業幹部的住房，由安置地政府給予保障，主要採取購買經濟適用住房、現有住房或者租住住房，以及修建自有住房等方式解決。軍隊轉業幹部的軍齡視同社會保險繳費年限，其服役期間的醫療等社會保險費，轉入安置地社會保險經辦機構。

5.家屬安置：軍隊轉業幹部隨調配偶，安置地黨委、政府應當參照本人職務等級和從事的職業合理安排工作，與軍隊轉業幹部同時接受安置。隨遷子女需要轉學、入學者，由安置地教育行政管理部門負責安排；報考各類院校時，在與其他考生同等條件下優先錄取。

三、與地方、民間企業的互動及面臨之問題

中國大陸並無專設之官方退伍軍人事務組織及民間退伍軍人機構，目前退伍軍人事務分別由國務院退伍軍人和軍隊離休退休幹部安置領導小組辦公室、民政部優撫安置局及國防部等機關共同負責，依其職權分別辦理退伍軍人法規頒布與政策指導，復員幹部、退役士兵、軍休安置、烈士褒揚、優待撫恤、退員返鄉安置等業務，惟主要仍需由地方政府落實執行退伍軍人安置、補助、照顧、優撫、復員、各項優待措施等工作，中央之民政部優撫安置局及地方之各省、自治區及直轄市民政局退伍軍人安置辦公室，與民間企業、國營機構及黨、省、自治區、縣、市地方政府合作，以達到充分安置與轉業之目的。退伍軍人組織（國務院退伍軍人和軍隊離休退休幹部安置領導小組辦公室、民政部優撫安置局及國防部）與民間企業、國營機構及各地方政府關聯架構如圖 3-5-2。

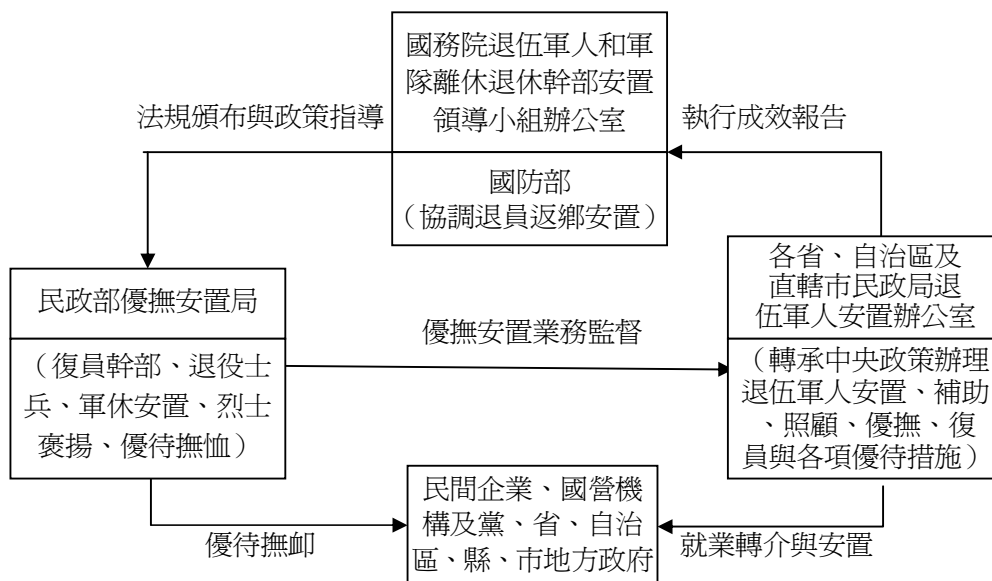


圖 3-5-2：中國大陸退伍軍人組織與民政部及地方政府關聯架構圖

資料來源：本研究整理

中國大陸退伍軍人的優撫與安置主要由地方政府執行，並與民間企業、國營機構合作，這種令出多門的情形往往產生地方與中央政策的落差，更重

要的是中國大陸從指令型經濟轉向市場經濟發展過程中，民間企業配合度降低，對優撫與安置政策也產生衝擊，使此一制度面臨許多困難，包括：

(一) 無法有效解決安置問題

退役士兵安置困難的問題日益嚴重，主要表現在三方面：一是安排工作比例低。據統計，目前大中城市安置率僅約 30% - 40%，農業縣則為 15% - 20%，且呈逐年遞降趨勢。二是安置週期長。安置工作快的要一年，慢的要三至五年甚至更長，導致許多退役士兵經濟十分困難。三是安排工作質量差。不少退役士兵被安排在經濟效益不好或者即將倒閉的企業，拿不到工資者時有所聞，還有的被分配到沒有任何社會保障的民營企業。

(二) 影響社會穩定及共軍部隊戰力

每年約有 10 餘萬城鎮退役士兵因安排不了工作滯留社會，成為待業青年，且數量逐年增多，已為大陸社會穩定埋下重大隱憂，近年來，退役士兵因安置問題上訪頻率越來越高，抗議方式益形激烈，受到中國大陸當局重視，影響所及，已衝擊大陸青年從軍意願，造成兵員質量下降。另一方面，軍隊因須投入更多時間與地方協調移交工作，對重症退役軍人還要安排人員護理，對部隊作戰訓練已造成影響。

(三) 法律之間產生矛盾

其他政府部門立法精神往往產生與軍人優撫及退役軍人安置政策的矛盾，產生法與法之間的衝突，例如《兵役法》與《企業法》，《兵役法》強調退役士兵的安置到位，而《企業法》則強調企業人事權自主，導致企業不願配合安置，進而使退伍士兵安置到位人數逐年減少。

(四) 退伍優待內容各地不一致

雖然中國大陸中央對軍人優撫與安置有立法規範，也通過不少通知和命令下達，但因各地發展條件不同，故給與退伍軍人優惠亦不同，例如部分經濟較發達的沿海省份，由於私營企業較為發達，對部分退伍軍人優撫與安置政策已實現城鄉一體化，沒有城鎮和鄉村差別，這導致其他較貧窮省份退伍軍人的比較和抗議。

(五) 地方落實能力不足

退伍軍人的優撫與安置工作責任主要在地方，但地方卻面臨執行的困難。首先是經費問題，目前由中央下撥到地方的優撫資金最多只夠用於優撫對象，沒有其餘工作經費，導致工作推動困難。此外，許多優撫與安置經費須靠地方自行籌措，對地方造成極大的財政負擔與難題。另一方面，許多地方政府受制於編制與經費，執行人力極端不足，無法滿足優撫與安置工作所需。

第六節 加拿大退輔制度發展概況

一、發展沿革

加拿大退伍軍人的事務由其退伍軍人事務部（Department of Veterans Affairs Canada）負責。退伍軍人事務部部長為加拿大內閣的「皇冠大臣（Minister of the Crown）」之一，此職位首創於 1944 年。而退伍軍人事務部則由「年金和國家健康部（Department of Pensions and National Health）」所分支出來，被賦與提供及管理戰爭退伍軍人福利和年金之責任。退伍軍人事務部現今主要的任務是在提供模範的、以顧客為中心的服務和福利來回應退伍軍人、其他顧客和他們家屬的需求，以表揚他們對加拿大的貢獻；並使所有國民記住他們對國家的成就和犧牲。

加拿大於 1763 成為英國的殖民地。英國政府在 1867 年 7 月 1 日建立了加拿大聯邦，允許其自治。1931 年的威斯敏斯特法案和 1982 年的加拿大憲法逐步鞏固加拿大的獨立地位。加拿大採用聯邦制、國會制及君主立憲制，國家的元首為加拿大君主，由英國君主兼任，目前是伊莉莎白女王二世，女王在加拿大本土的代表為加拿大總督。加拿大為大英國協的一部分，受英國政治、文化等之影響非常深，而其地理上與美國相鄰近，其政治、經濟等立場幾乎與美國完全一致。因此，加拿大除了曾參與第一、二次世界大戰、韓戰外，也曾多次參與聯合國維持和平的軍事行動，因而也非常注重退伍軍人的各項福利照顧措施。

加拿大退伍軍人事務部每年向民間機構購買許多醫療健康的服務，因此與加拿大聯邦醫療照顧合作機構（Federal Healthcare Partnership）有密切關係。加拿大聯邦醫療照顧合作為一跨部會之機構，成立於 1994 年，負責統籌政府機構每年向民間購買的健康醫療服務，大約 50 億美元之經費，善用經濟規模，以節約成本，爭取最佳的醫療服務。聯邦醫療合作機構目前協調國防部、退伍軍人事務部、加拿大公民與移民局（Citizenship & Immigration Canada; CIC）、加拿大衛生局（Health Canada; HC）、加拿大公共衛生局（Public Health Agency of Canada; PHAC）及加拿大皇家警察（Royal Canadian Mounted Police; RCMP）等 6 個單位。要點摘錄如下：

(一) 組織：退輔部門由退伍軍人事務部及退輔審核申訴委員會組成，職員共 3,257 人。

(二) 業務服務項目：傷殘補助、退輔津貼、醫療及喪葬補助。

(三) 服務對象及人數：退伍軍人總數為 85,000 人，遺眷 77,000 人。符合支領撫卹及補助權益人員總數為 214,000 人，包含為加國曾經參戰之三軍退伍軍人、戰時海事人員，以及因公傷殘警察人員之眷屬與遺眷。

(四) 預算編列與支用情形：2008 年福利金預算 930 萬加幣。

(五) 相關網路資訊：官方網址：<http://www.vac-acc.gc.ca/general/>

二、退輔體制運作

(一) 組織結構

加拿大退伍軍人事務部按其機構層級大小，依序分為部（Department-Minister）、分部（Branch）及處（Division），其組織曾數度變更，2009 年共有 3 個分部、5 個處。加拿大退伍軍人事務部的組織圖如下：

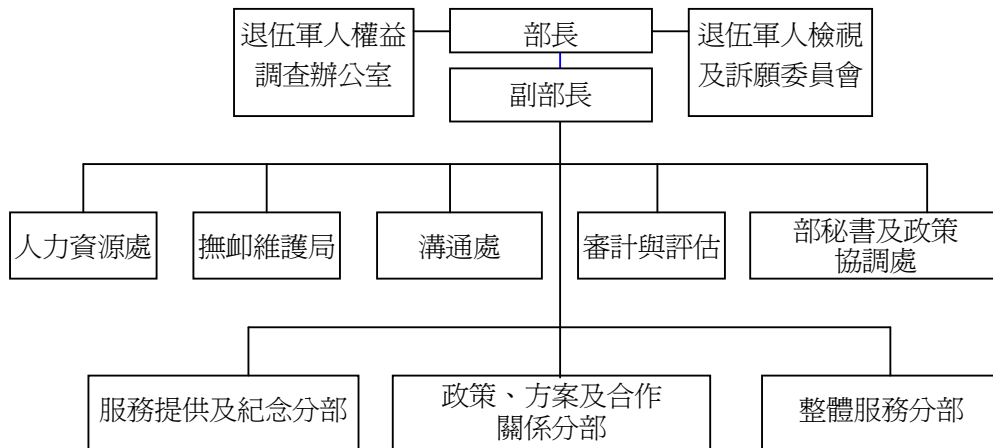


圖 3-6-1：加拿大退伍軍人事務部組織架構圖

資料來源：<http://www.vac-acc.gc.ca/general/>

1. 分部：共分為服務提供與紀念分部、政策、計畫方案和合作關係分部、整體服務分部等 3 個單位：

(1) 服務提供與紀念分部 (Service Delivery & Commemoration Branch) : 此分部負責發放福利和服務並針對退伍軍人、其他服務對象和他們家人的需求提供社會及經濟支持。使民眾記住過去及現在的軍人們於戰爭、軍事衝突及和平時期為加拿大犧牲奉獻的事蹟。

(2) 政策、計畫方案和合作關係分部 (Policy, Programs and Partnerships Branch) : 此分部負責確保加拿大退伍軍人事務部計畫方案和政策維持相關，並符合現在及未來服務對象的需求。發展與重要利害關係人策略合作關係，以支持計畫方案和政策發展。

(3) 整體服務分部 (Corporate Services Branch) : 此分部負責確保有效使用及保護退伍軍人部的財務、物資和資訊技術資源。管理參與的退伍軍人之財產協議，並依《退伍軍人土地法》規定幫助退伍軍人安置。此分部並負責對退伍軍人部其他分部提供支持服務，包括記錄和設施管理、視訊會議、經營恢復規劃、安全及緊急情況準備、雇用平等及官方語言方案、服務標準、獲取資訊和隱私活動等。

2.處：共分爲人力資源處、撫卹維護局、溝通處、審計與評估、部秘書及政策協調處等 5 個單位：

(1) 人力資源處 (Human Resources Division) : 負責對退伍軍人部提供各類策略性及作業性建議和服務，包括：人力資源規劃、資源配置 (招募、人員配置、人力調整)、雇用平等、官方語言、學習和組織發展、獎勵與表揚、行政服務、員工支持方案、非正式衝突管理、價值觀與倫理、組織設計與分類、薪酬與權益、勞工關係、政治活動等。

(2) 撫卹維護局 (Bureau of Pensions Advocates) : 本局對於有關服務對象傷殘權益津貼或任何可獲得申請求償條件的評價，爲不滿加拿大退伍軍人部所給予決定的個人提供免費建議、幫助和代表。

(3) 審計和評估 (Audit and Evaluation) : 審計和評估旨在確保品質政策於組織中的所有層級中被瞭解、執行和維持。本處在確保經由獨立的檢視方案和作業爲退伍軍人部管理者及其他利害關係人提升權益改變，並提供品質檢討服務和報告。爲支持這個目標，管理者承諾提供領導和必要的資源來建立和維持 ISO 9001 的品質管理系統。

(4) 溝通處 (Communications Division)：負責發展和執行溝通方案以支持退伍軍人部的策略目標和優先性。此單位受加拿大政府溝通政策的指導，政策目的在確保加拿大政府中的溝通能夠充份協調、有效管理，並且回應公眾多樣性的資訊需求。為維持這個政策，本處承諾提供即時、精確和清楚的資訊，也給予有關政策、計畫方案和服務的客觀而完整之資訊。

(5) 部秘書和政策協調處 (Departmental Secretariat and Policy Coordination Division)：此單位負責對副部長提供服務，並對部長提供行政支援。秘書處負責與各中央機構、國會聯絡員互動，包括出席委員會、問題協商階段和簡報。管理部長和副部長的通訊及電話查詢。

3.其他相關單位：

(1) 退伍軍人檢視及訴願委員會 (Veterans Review and Appeal Board)：本委員會為一獨立的準司法機構，由國會於 1995 年所設立，取代過去退伍軍人訴願委員會和加拿大撫卹委員會。本委員會為殘障補償決定訴願申請的最終層級。負責依據撫卹法、加拿大軍人及退伍軍人復健及補償法、參戰退伍軍人津貼法、退伍軍人復審及訴願委員會法、公民戰爭相關權益法、以及其他相關的法令，來審查殘障補償復審和訴願。

(2) 退伍軍人權益調查辦公室 (Office of the Veterans Ombudsman)：負責確保退伍軍人、他們的代表及家屬對有關退伍軍人事務、退伍軍人權利法案及新退伍軍人憑證產生關切和疑問時，能夠得到公平對待。

(二) 退輔服務項目

加拿大退伍軍人事務部提供之服務業務頗多，以下以就業、就學、就醫、就養及服務照顧等五大分類分別敘述如下：

1.就業服務

協助工作安置：後備部隊服役 21 個月以上，常備部隊服役 24 個月以上之退伍軍人，可申請協助工作安置服務。

2.就醫服務

(1) 團體健康保險：此為「新退伍軍人憑證服務與福利」(New Veterans

Charter services and benefits) 之服務項目，針對退伍軍人個人條件及需求提供服務。

(2) 健康福利 (Health Benefits) (14 種，如醫療、外科、牙齒等)：無法參加民間服役健康照顧計畫 (Public Service Health Care Plan; PSHCP) 之退伍軍人，因需照顧傷殘退伍軍人而無法工作之配偶，以及傷殘退伍軍人死亡後之配偶及子女，可享有健康福利計畫之服務。健康福利方案共有 14 種，包括醫療、外科及牙齒照顧、處方藥物、及聽力/視力協助。並有補助健康福利方案、醫療津貼及其他多項福利，如醫療服務旅費支出、就醫路程看護支出等。

(3) 復健 (包括醫療、心理/社會、職業復健)：因服役而產生生理或心理問題之退伍軍人，可申請相關復健服務。

(4) 作戰任務壓力傷害支持計畫 (Support for Operational Stress Injury; OSI)：作戰任務壓力傷害是任何導因於軍事服役的持續性心理障礙症候群，如焦慮、情緒低落及創傷後壓力失調 (post-traumatic stress disorder; PTSD)。退伍軍人部設立 OSI 門診，提供標準的測量、治療、預防及支持等服務。專業醫療團隊包括精神病醫師、心理醫師、護士及臨床社工等。

(5) 衣物津貼 (Clothing Allowance)：針對傷殘的退伍軍人，依殘障撫卹金並加戰俘補償條件，必須穿戴特殊器具 (devices) 或特製服裝者，以及會造成撕裂穿戴或衣服者，可獲此津貼補助。

3. 就養服務

(1) 看護津貼 (Attendance Allowance)：針對傷殘而需要每日起居照顧的退伍軍人，領有 1% 以上殘障撫卹金或戰俘補償金者，即可提出申請看護津貼。

(2) 特殊失能津貼 (Exceptional Incapacity Allowance)：針對傷殘的退伍軍人，如殘障撫卹金達 98% 以上，或殘障撫卹金及戰俘補償金加總達 98% 以上者，可獲此津貼補助。

(3) 退伍軍人獨立 (居家) 照顧 (Veterans Independence Program; VIP)：此國家性家庭照顧方案協助具有資格的退伍軍人在家庭及社區內獨立維護自

身健康。可領取資金協助給付基礎維生設備及活動（如割草、剷雪）、整理家務、個人照顧、居家設備改變、健康專業人員照顧與支援、以及一些運輸活動。其條件為：

- 傷殘補助有多種症狀之退伍軍人；
- 參戰補助重度或中度傷殘者；
- 參戰補助低收入者；
- 戰俘補助全殘者；
- 退伍軍人 65 歲以上者；
- 參戰補助或傷殘補助者的低收入或傷殘之配偶。

（4）長期安養照顧（Long-Term Care）：針對傷殘、年老之退伍軍人，可於與退伍軍人部簽有合約的設施或全國超過 1,900 間的社區機構接受中、長期的照顧。目前加拿大退伍軍人部協助超過 4,300 個退伍軍人住在全國大約 171 個具有合約床位的地點，以及 3,500 退伍軍人住在超過 1,500 個社區照顧機構。

（5）聖安醫院安養照顧：針對傷殘、年老之退伍軍人，可於退伍軍人部所屬的 Ste. Anne's 醫院接受長期照顧。

4.服務照顧

（1）一對一個案管理：此為「新退伍軍人憑證服務與福利」之服務項目，針對退伍軍人個人條件及需求提供諮詢與服務。

（2）財務福利：此亦為「新退伍軍人憑證服務與福利」之服務項目，針對退伍軍人個人條件及需求提供臨時性之財務支援服務及家屬支持。

（3）加總殘障給付：此亦為「新退伍軍人憑證服務與福利」之服務項目，針對因服役殘障退伍軍人個人條件提供殘障加總相關資訊及服務。

（4）傷殘補助方案：第一、二次世界大戰或韓戰的退伍軍人，及戰時密切支援軍隊的公民，因服役而造成的肢體殘障可領取殘障年金（Disability Pension）。

(5) 戰俘補償金 (Prisoner of War Compensation) : 於第一、二次世界大戰服役前居住於加拿大之盟軍部隊 (Allied Forces) , 可領取戰俘補償金。

(6) 遺族及/或依親福利 (Survivor and/or Survivor Dependent Benefits) :

● 配偶: 領取殘障撫卹金或戰俘補償金的退伍軍人死後, 其遺孀可領取生前既有的每月福利 1 年, 包括殘障撫卹金、戰俘補償金、看護津貼或特殊失能津貼; 1 年到期後, 可領取遺族撫卹金。

● 父母/兄弟姊妹: 假如完全受退伍軍人照顧, 且於退伍軍人死亡後無法照顧自己者, 可領取遺族撫卹金。

● 子女: 亦可領取相關福利, 包括持續到高中畢業的教育資助 (Education Assistance Program) 。

(7) 參戰退伍軍人津貼 (The War Veterans Allowance; WVA) : 提供每月給付給低收入退伍軍人。

(8) 援助資金 (Assistance Fund) : 領取參戰退伍軍人津貼者假如面臨緊急狀況, 無法支付開銷時, 可經由協助資金申領財務幫助。

(9) 喪葬補助 (Funeral and Burial Assistance) : 當退伍軍人因殘障死亡, 或當退伍軍人遺產不足時, 提供喪葬補助。

(10) 加拿大紀念 (Canada Remembers) : 包括紀念碑、墓地維護、紀念碑修復、合作關係、典禮和事件、學習方案、公共資訊等 7 種方案。

● 紀念碑 (Memorials) : 保存並呈現加拿大國家 Vimy 紀念碑及位於法國的 Beaumont-Hamel Newfoundland 紀念碑, 以及其餘 11 個位於法國和比利時的戰場紀念碑。還包括加拿大虛擬戰爭紀念碑 (Canadian Virtual War Memorial) , 一個有關墓園及紀念碑資訊登記的網站。

● 墓地維護 (Cemetery Maintenance) : 經由與大英國協戰爭墓地委員會和位於韓國的英國國家紀念墓地的合作關係, 來維護加拿大戰爭墓園。計畫亦涵蓋由加拿大政府出資埋葬的退伍軍人墳墓。

● 紀念碑修復 (Cenotaph/Monument Restoration) : 使紀念退伍軍人、陣亡將士、及顯著軍事事務的紀念碑以最高標準的養護和尊嚴來保存。

●合作關係（Partnerships）：與團體及組織締結合作關係，共同達成紀念的目標，方案包括建立並培養合作關係、提供類似支援、及提供適當資金給國家或地方層級來舉行紀念活動。

●典禮和事件（Ceremonies and Events）：於全國及國際間主導舉行典禮和事件，來表揚與紀念加拿大陣亡將士和退伍軍人，如退伍軍人週（11月5日至11日）。

●學習方案（Learning Initiatives）：提供學習機會及資料使退伍軍人與加拿大年輕人分享他們的經驗，包括資訊單、虛擬之旅及互動展示。

●公共資訊（Public Information）：經由網路、印刷品、刊物及多媒體提供資訊給全國民眾。加拿大虛擬戰爭紀念碑及線上退伍軍人回顧的英雄紀念等方式提供新的方法，使民眾瞭解退伍軍人和他們的貢獻。

三、與民間機構的聯繫關係

加拿大退伍軍人事務部與其它部會、企業及民間組織協調退伍軍人的就業輔導事項，其相互間的關係如圖 3-6-2。

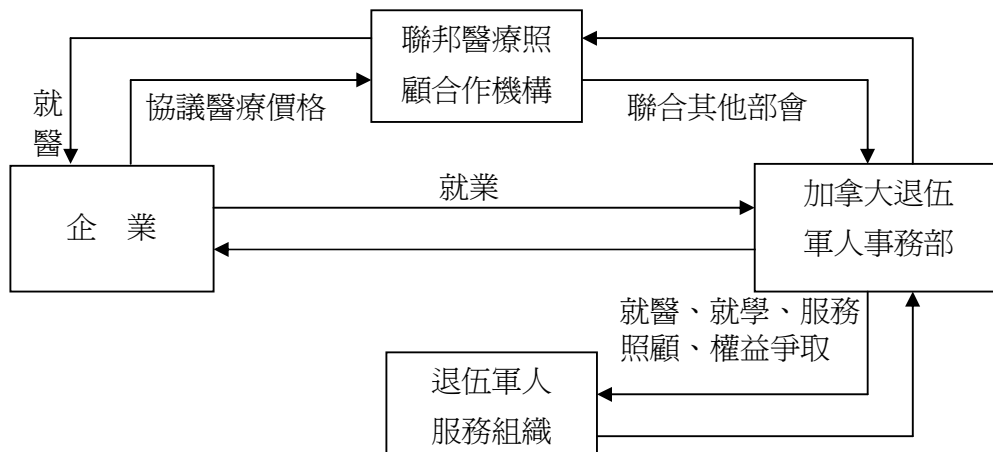


圖 3-6-2：加拿大退伍軍人事務部與民間組織的聯繫圖

資料來源：本研究整理

加拿大退伍軍人事務部與企業協調退伍軍人的就業輔導事項。退伍軍人事務部每年還向民間機構購買許多醫療健康的服務，因此與加拿大聯邦醫療

照顧合作機構有密切關係。加拿大聯邦醫療照顧合作（Federal Healthcare Partnership）則為一跨部會之機構，成立於 1994 年，負責統籌每年向民間購買健康醫療服務的政府機構，大約 50 億美元之經費，善用經濟規模，以節約成本，爭取最佳的醫療服務。聯邦醫療照顧合作機構目前協調國防部、退伍軍人事務部、加拿大公民與移民局（Citizenship & Immigration Canada; CIC）、加拿大衛生局（Health Canada; HC）、加拿大公共衛生局（Public Health Agency of Canada; PHAC）及加拿大皇家警察（Royal Canadian Mounted Police; RCMP）等 6 個單位。加拿大退伍軍人事務部經聯邦醫療照顧合作與民間醫療機構合作就醫服務事項，亦與若干退伍軍人服務組織聯繫其退伍軍人權益問題。

四、面臨的挑戰

加拿大退伍軍人部許多健康醫療服務均直接向民間購買，金額非常龐大，故政府成立聯邦醫療照顧合作之跨部會機構負責統籌，以節約成本，爭取最佳的醫療服務。加拿大退伍軍人事務部對於戰爭中受俘的軍人特別照顧，訂有詳細的辦法補助戰爭中曾受俘的戰士，每個等級的補助金額皆不相同。加拿大政府對於陣亡將士和退伍軍人的紀念投注極大的心力，除了典禮和紀念活動、紀念碑維護等措施外，還設立退伍軍人週擴大紀念，並提供學習機會及資料使退伍軍人與加拿大年輕人分享他們的經驗，經由網路、印刷品、刊物及多媒體提供資訊給全國民眾，尤其是年輕人，使他們瞭解退伍軍人對於國家的貢獻。而由就業、就學、就醫、就養、服務照顧等業務來看，加拿大退伍軍人部似乎對於退伍軍人的就學服務方面，沒有較完善的照顧措施。

第七節 韓國退輔制度發展概況

一、發展沿革

韓國政府於韓戰之後開始設立有關退伍軍人事務的組織，最初在 1961 年 8 月根據《韓國報勳福祉醫療公團法》成立「軍士援護廳」，1962 年 4 月 16 日軍士援護廳升格並改編成爲「援護處」，專門負責離營軍人之急困協助。1985 年 1 月 1 日韓國政府正式成立「國家報勳處（Ministry of Patriots and Veterans Affairs; MPVA）」，負責對國家有功者及其遺屬的報勳，對參戰有功者和 518 民主主義有功者的禮遇，對退役軍人、枯葉劑受害者、特殊任務執行者的支援與表彰宣傳等相關事務。其功能乃藉由建立實施政策及方案，來提供愛國者和退伍軍人補償金、教育補助、健康照顧、就業和貸款協助等福利措施；經由紀念國家獨立、國防及民主的計畫來提昇愛國主義思想；當退伍軍人回歸民間社會時幫助他們再適應，以激勵仍在崗位上服役的現役軍人之士氣。

過去一百年來韓國面臨許多來自各方的威脅，也激發起他們全體人民特殊的愛國情操與意志，使他們在困境中展現更多爲國奮鬥和犧牲的精神。直到今日，韓國所受到的威脅與挑戰並未減少，也使得他們對於愛國義士、建立功勳的退伍軍人或警察、革命人士特別禮遇及照顧，以激勵更多年輕人願意爲國犧牲與奉獻。韓國早期受到日本殖民統治，還並不是一個正式獨立的國家，因此曾有許多愛國義士基於獨立復國的願望從事革命運動而犧牲生命。於 1919 年的「三一運動」中韓國獨立人士於中國上海成立大韓民國臨時政府，來推動其復國建國的願望，1939 至 1945 年中日戰爭期間，臨時政府在重慶組織「光復軍」繼續從事建國運動。1948 年南韓和北韓分別成立政權，建立的國家卻被分裂爲兩個政體。1950 年韓戰爆發，兩韓及中、美、俄都投入極大的人力和物力資源，但都沒有產生決定的勝負，而使兩韓隔著北緯 38 度線彼此對峙了 60 年。

大韓民國國家報勳處依據獨立運動有功人員優遇法、功績獎勵基金法、國家榮典人員協會法、韓國福祉醫療公團法、韓國退伍軍人協會法、參戰退

伍軍人優遇法、疑似橙劑傷害退伍軍人補助法、支持退伍軍人法、光州民主運動有功人員優遇法、國家有功人員優遇法等法案執行相關退輔服務措施。其「國家有功人員」是指對國家有特殊貢獻之人員。

大韓民國自建國前後即因飽受多種不同戰爭之洗禮與威脅，因此保有一支強大的軍力，其所產生的退伍軍人亦多。又由於其獨立建國等之革命運動非純粹之軍事行動，所以對退伍軍人身分之界定較為廣泛，只要對國家有貢獻，不論是軍人、警察、參與軍事的學生，甚或百姓等，均受其「國家有功人員優遇法」之保障。也由於其國家持續受到北韓之強大武力威脅，至今仍需要大量願意犧牲奉獻的軍人為國效命，故對退伍軍人及其他立有功勳者的照顧十分周全且推崇。概要內容條列如下：

(一) 組織：成立於 1961 年，1985 年升格為內閣部會，並名為國家報勳部，職員計有 1,174 人。

(二) 業務服務項目：提供撫卹金、補助金、醫療、教育補助、就業輔導、低利貸款、購屋貸款保證。

(三) 服務對象及人數：協助獨立及抗日獲國家勳獎章者、作戰傷亡者、服務績效卓著者、由日本返國參加韓戰者、參加 1960 建國運動傷亡而獲勳者、因公傷殘者、經內閣審委會認定對國家發展有功者、因公傷亡之警察、參戰或獨立運動有功人員之遺眷。

(四) 預算編列與支用情形：全年預算約 12.88 億美元，佔全國總預算 15%。

(五) 相關網路資訊：官方網址：<http://www.vietvet.co.kr/>

二、退輔體制運作

(一) 組織架構

韓國退伍軍人事務由「國家報勳處」負責，報勳處直屬總統府，為國家之「部會」層級，下設處長、副處長、公共關係室主任以及審計與監察長。此外在報勳處下之設有 5 個局及 1 個處，分別為規劃及協調助理部長室、福利局、葬務及紀念局、社會救助及保健局、退伍軍人政策局、人事及一般事務處，以及地方辦公室（包括 5 個地方辦公室、20 個區辦公室）、國家公墓管理處，負責管理 7 個國家公墓。此外，在報勳處之下還設有功勳者與退伍

軍人權益委員會、公共關係室主任，與審計及督察長。其組織結構如下圖。

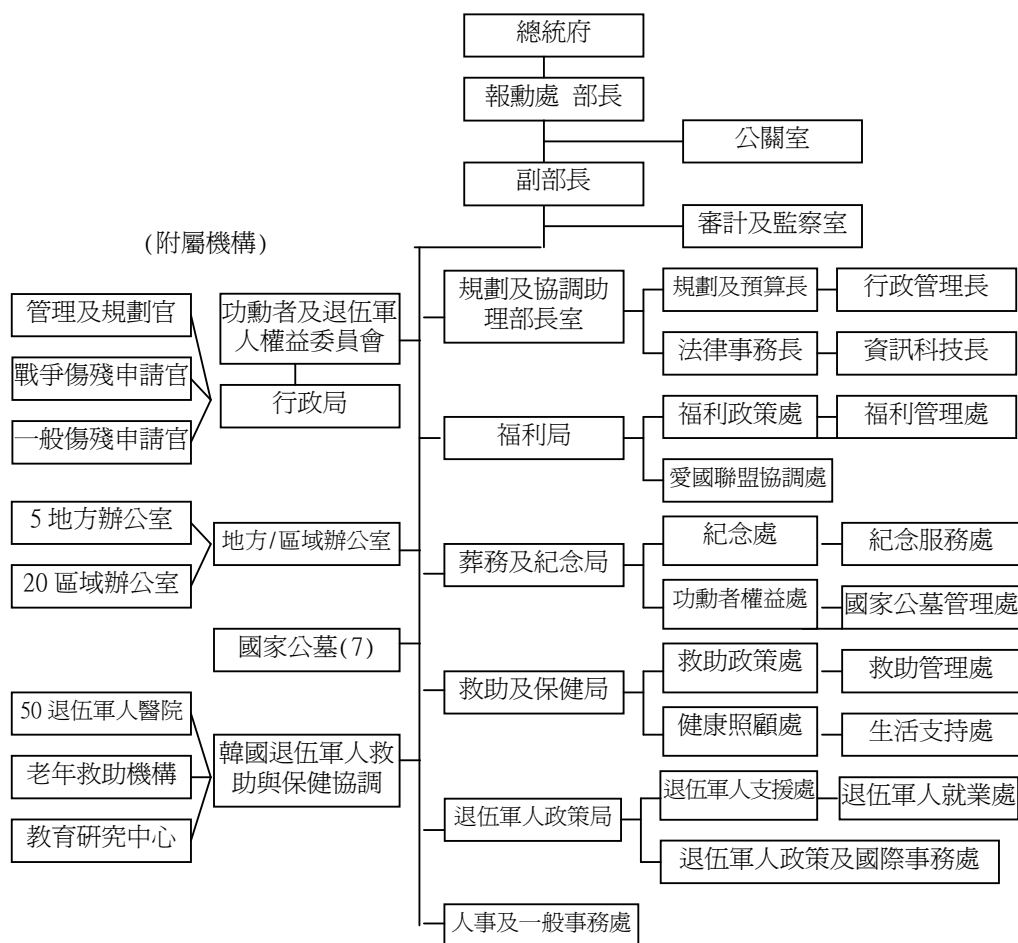


圖 3-7-1：韓國退輔組織架構圖

資料來源：<http://english.mpva.go.kr/> <http://english.mpva.go.kr/about/Organization.asp>

韓國「國家報勳處」之職掌業務如下：

1. 規劃及協調助理部長室：設助理部長總理整體事務，規劃及預算長負責建立和協調政策及規劃、預算規劃，行政管理長掌理報勳處功能分析與評價；法律事務長負責解除或設立法律事務之管理；資訊科技長計畫及發展組織資訊管理系統之操作、維護與安全。

2.福利局：福利政策處負責福利補償的規劃和發展、補償制度的分析；福利管理處掌理建立受益人資格、判決補償、補償資格評估、提供一系列福利及殘疾補償水準。功勳者協會合作處負責管理協助功勳者協會、監督企業協會、援助殘疾退伍軍人康復活動。

3.葬務及紀念局：紀念處為紀念功勳者及退伍軍人規劃、發展紀念方案，建立、維護及營運國外紀念設施。紀念服務處負責規劃、協調追思、紀念儀式。功勳者權益處負責為獨立建國的義士賦予法令依據，發布有關韓國獨立運動的記錄。國家公墓管理處提供對於國家公墓的指導、管理與維護，管理、監督及協助紀念設施，建立、維護和操作在韓國的紀念設施。

4.社會救助及保健局：救助政策處負責規劃、協調國家功勳者的救助計畫，管理、操作優惠獎勵基金，建立全面的復健計畫，經營機動服務辦公室；救助管理處負責監督優惠獎勵基金支持機構的營運，協助韓國優惠獎勵基金及醫藥企業營運。健康照顧處掌理研究、制定醫療救助方案，管理支持退伍軍人事務醫院。生活支持處負責計畫及發展退伍軍人職業培訓及貸款計畫，運作貸款及破產管理中心。

5.退伍軍人政策局：退伍軍人政策及國際事務處負責建立退伍軍人的援助政策，配合及支持報勳處國際事務方案。退伍軍人就業處職理退伍軍人職業培訓計畫、就業輔導、貸款服務及運作退伍軍人援助中心。退伍軍人支援處負責管理、協助戰爭退伍軍人協會，監督韓國退伍軍人協會，提供殘疾退伍軍人醫療保健服務。

6.人事及一般事務處：負責報勳處內人事及一般事務。

7.地方及區域辦公室：計有 5 地方辦公室、20 區域辦公室。

8.國家公墓管理處：管理國家公墓與提升革命精神。

9.功勳者與退伍軍人權益委員會：管理及規劃戰爭及一般傷殘申請。

10.審計與監察長：檢查報勳處及其區域和地區辦公室之運作，調查處理退伍軍人申請案件，提供國內電話諮詢服務。

11.公共關係室：負責計畫及開展公共關係活動，從事新聞媒體分析、聯絡及報告等事務。

（二）退輔服務項目

主要服務項目有權益服務，社會救助（即現金補助）、與醫療服務等，並設有紀念局，專司紀念性事務處理。韓國有關退伍軍人事務組織之功能，規定於國家有功人員優遇法，該法共分爲 10 章 87 條。其分別規範一般條款、補償、教育權益、職業輔導、醫療協助、貸款、其他權益、軍警與國家有功人員之相似待遇、補充規定以及處罰條款。以下以就業、就學、就醫、就養、服務照顧等五大類分別敘述相關服務項目：

1. 就業服務

對於在獨立運動中失去親人的家庭、因公殉職的退伍軍人和警察、於 419 革命中死亡的公職人員、任職 10 年以上的老兵、橙劑受害及其家屬、518 民主運動者及其家屬、進行特別任務的家屬等特定對象，提供就業協助（employment assistance）。

（1）公立和私人公司機構優先聘用：一天超過 20 個員工的公司和組織（200 人爲例），必須雇用一定適當比例的功勳者、退伍軍人及其家屬。

（2）國家和地方政府優先聘用：傷殘退伍軍人在參加任務公開考試或雇用時，將給予加分（退伍人員 10%、其家屬 5%）。

（3）就業協助績效：2008 年共協助 8,932 人，1,384 位功勳者和退伍軍人，7,548 位失去親人的家屬。

（4）購買農地和小型企業創業優惠貸款：提供想要擴大耕作或經營其他生意的功勳者或退伍軍人優惠貸款，目的爲幫助因年老或缺乏專業技能而就業困難者。

（5）退伍軍人支持服務（assistance to veterans）：報勳部對於服務滿 5 年，且沒有受傷或疾病的退伍軍人，提供有關就業之支持服務，以幫助他們順利轉換至平民生活。2008 年透過援助支持中心輔導的就業和創業之退伍軍人人數，就業援助計有 2,935 人，創辦企業支持計有 60 人。

●短役期退伍軍人福利：服務不到 5 年的短期服務退伍軍人退伍後，申請公私機構雇用公開考試的年齡上限可增加 2 至 5 年，以確保服役年資作爲雇用期程的折抵。

●中役期退伍軍人福利：服務 5 至 10 年的軍士官退伍後，除了上述的優惠權益外，另有職業訓練、生涯諮詢及其他就業的輔助。

●長役期退伍軍人福利：服務 10 年以上的軍士官退伍後，除了上述的優惠權益外，還提供就業服務。

2.就學服務

(1) 教育補助 (education support)：報勳部提供為國家立有功勳者、其配偶配、子女教育補助。補助項目包括提供學費、教育津貼和獎學金。

(2) 功勳者補助：為國立功者讀書可免付學雜費，直到完成大學教育。

(3) 獎學金補助：對於學術表現卓越之功勳者提供教育津貼等獎學金。

(4) 優先入學：為國家立有功勳者及其家屬於入學時，大部分學校均會給予優先入學的權利。

(5) 就學補助績效：2008 年的就學補助績效，計有 90,981 人接受教育補助，補助金額合計達 219,869 百萬韓元。

(6) 退伍軍人支持服務：報勳部對於服務 10 年以上退伍的軍士官，提供教育服務。2008 年計補助教育福利 837 人，金額為 377,733 百萬韓元。

1.就醫服務

(1) 軍人醫院：報勳部於漢城、釜山、光州、大邱、大田等地設有退伍軍人醫院，以提供參加獨立運動者、傷殘退伍軍人和警察、退伍軍人及其家屬的醫療服務。2008 年得到醫療護理的軍人計有 5,477,861 人，得到治療的橙劑受害者 1,088,097 人。

(2) 居住於偏遠地區的功勳者及退伍軍人可接受到地區與報勳部簽訂醫療協定的院所之醫療照顧。

(3) 適時提供傷殘退伍軍人輪椅、義肢及愛滋病醫療等服務，以提高其行動的方便性及生活品質。2008 年醫療配發的義肢計有 10,022 組單位。

(4) 有功退伍軍人醫療照顧 (medical care)：於退伍軍人醫院自付額可享有 60% 的折扣，一般或東部的醫療診所則享有 10 至 50% 的折扣。

(5) 退伍軍人支持服務：報勳部對於服務 10 年以上退伍的軍士官，提供醫療照顧服務。2008 年醫療津貼補助部分，傷殘補助 15,706 人，金額為 2,813 百萬韓元，長期服務退伍軍人補助 82 人，金額為 5,475 韓元。

4. 就養服務

(1) 護理服務：提供那些由於殘疾無法在從事日常活動者的在家照顧。

(2) 長期照護：年老之退伍軍人被安置於特定的護理機構安養照顧。

(3) 護理津貼：對於殘障、無法自理生活事務且無人照料的殘疾者（1、2 殘等）提供護理津貼。2009 年每月可支付 60 萬至 192 萬韓元。

5. 服務照顧

(1) 補償（compensation）：提供財務上的福利，保障對國家具有貢獻的個人和其家屬擁有適當的生活水準。項目包括退伍年金和津貼，其金額以其犧牲貢獻的級數來區別。凡是於獨立運動、韓戰或參加 419 革命運動中死亡或殘疾者，均得享有此類補償。

(2) 功勳者和傷殘退伍軍人年金（patriot and disabled veteran pension）：每月支付功勳者和其家屬的基本福利，以其犧牲或貢獻的等級來給與。2009 年，功勳者每月可領取 39 至 386 萬韓元，殘疾者及警務人員 29 至 198 萬韓元，失親家屬 31 至 105 萬韓元。

(3) 津貼（allowances）：津貼乃根據個人的犧牲、貢獻、殘疾程度、年齡、年資、收入等水準來給付。於 2008 年共給付 3,245,046 人約 2,128,451 百萬韓元。

- 提供財務困難低收入家庭收入補助津貼，2009 年每月 9 至 10 萬韓元。
- 提供韓戰喪生士兵和警察之子女的津貼，2009 年每月 60 至 69 萬韓元。
- 提供越戰遭受橙劑感染後遺症的津貼，2009 年每月 70 至 113 萬韓元。
- 提供軍事戰功津貼給 60 歲以上人員，2009 年每月 14 萬韓元。
- 提供 65 歲以上有功退伍軍人榮譽津貼，2009 年每月 8 萬韓元。
- 死亡補償金為對參加獨立運動者、殘疾的現役軍人或倖存者家庭的一

次性給付，金額為 93 萬至 307 萬韓元。

(4) 優惠貸款 (loan benefits)：參加獨立運動功勳者、殘疾人員及警察、退伍軍人及其家屬，可申請優惠貸款之福利，幫助他們購買房屋及財務上自給自足。2008 年計有 58,065 人受惠，貸款總額 347,055 百萬韓元。

●急難生活事件貸款：此為紓緩結婚、疾病、自然災害、及其他無法預見的生活事件所造成的經壓力，而提供的貸款。

●房屋貸款：為提供功勳者或退伍軍人及其家屬安全的住所，報勳部與國民銀行簽訂擴大住屋貸款合約，支付市場利率與優惠利率間的差額。

(5) 葬務和紀念權益 (burial and memorial benefits)：對於國家或社會有巨大貢獻者，得埋葬在國家公墓內接受紀念。目前有大田國家公墓、315 國家公墓、419 國家公墓、518 國家公墓、位於永川、任實和利川的國家公墓等。2008 年共埋葬 12,741 人，2009 年共編列 21828 百萬韓元。

(6) 對有戰功之退伍軍人的援助 (assistance to meritorious war veterans)：報勳部進行許多不同的援助計畫，來幫助那些為保護國家及理想的自由民主政體而奮戰的退伍軍人，包括在韓戰和越戰中建立戰功的軍人。

●退伍軍人榮譽津貼 (veterans honorary allowance)：65 歲以上立有功勳的退伍軍人 2009 年每月可領取 8 萬韓元津貼。2008 年退伍軍人榮譽津貼共支付 470,088 位退伍軍人，支出 221,408 百萬韓元。

●土葬服務 (burial service)：有功退伍軍人可以選擇被安葬在國家公墓 (可與配偶合葬)。若私人埋葬可提供 15 萬韓元津貼。2008 年退伍軍人殮葬費津貼計發放 1,353 百萬韓元。

●門票折扣 (admission fee discounts)：有功退伍軍人參觀各種設施時可享有入場門票折扣優待，包括皇家宮殿、皇家陵墓、戰爭紀念館、戰爭博物館、國家/市民公園及植物園、國家/市民音樂廳等。

(7) 退伍軍人支持服務：報勳部對於服務 10 年以上退伍的軍士官，提供貸款、房屋購買、公共設施使用和埋葬等服務，以幫助他們順利轉換至平民生活。2008 年計有 7,452 人獲得貸款 41,745 百萬韓元。

三、民間機構的聯繫關係

韓國報勳處主要針對韓國退伍軍人及其他適用對象之人的福利照顧機關，對其所隸屬之退伍軍人事務局除辦理退伍軍人之就學、就業、就養、就醫及服務照顧外，協助民間機構「退伍軍人協會」促進退伍軍人之權益並與企業合作提供就業資訊及就職各項優惠措施。報勳處與民間退伍軍人協會的聯繫關係圖如圖 3-7-2。

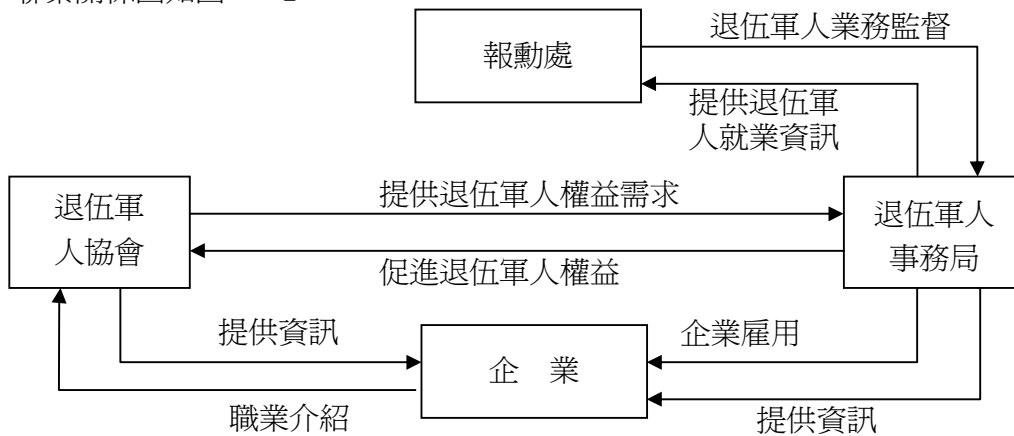


圖 3-7-2：韓國報勳處與民間組織關聯圖

資料來源：本研究整理

四、面臨的挑戰

韓國報勳處位階崇高而健全，設有權益服務、社會救助、醫療服務、崇功報勳及紀念等有關退伍軍人事務組織之功能。於法令方面，國家有功人員優遇法對於一般條款、補償、教育權益、職業輔導、醫療協助、貸款、其他權益等均規範詳盡。就業方面，有報勳處可命令企業僱用接受職業輔導者，僱用接受職業訓練之企業，須報告受訓者之情形等相關作法。就醫包括醫療協助、醫療照顧及醫療復健等，就養則包括對於年長者之照顧、對於兒童之照顧及關於年長者照顧之信託等，就學包括得享教育權益者之資格等規定。救助補償方面則包含改善生活狀況津貼、照護津貼、義肢津貼、戰功津貼，以及一次請領之死亡撫卹金等照顧。由本國退輔會之就業、就學、就醫、就養及服務照顧等五大業務來看，韓國的退伍軍人事務可謂十分週全。

第八節 新加坡退輔制度發展概況

一、發展沿革

新加坡屬於徵兵制國家，並無退輔機構，國防部爲了可以持續不斷的招募優秀人員參加武裝部隊的服務，提供優惠的退輔計畫，並輔以民間單位，如新加坡戰備軍協（SAFRA）與新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）來提供就業、就醫與服務照顧的保障服務。退輔業務概要內容條列如下：

（一）組織：轉業過渡期由國防部負責，其餘則由兩退伍軍人組織負責，分別是新加坡戰備軍協（SAFRA），及新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）。

（二）業務服務項目：教育協助、傷殘撫卹、健康醫療。

（三）相關網路資訊：官方網址：<http://www.safvl.org.sg/>

二、退輔制度

新加坡武裝部隊的退休計畫，其主要目的爲：藉由協助退伍軍人服役期間以較靈活與彈性的方式，爲自己提撥與儲蓄退休後的退休金做爲日後生活無匱乏的保障。

只要在部隊服役符合第一階段 10 年的要求，新加坡政府提供退伍軍人相對於公基金的帳戶儲蓄方式，保障退伍軍人的儲蓄利率優於一般私人企業的方式，做爲吸引公民投筆從戎的意願。除了有公基金的儲蓄優惠外，當退伍軍人吻合第 2 階段的服役 10 年以上的退伍軍人，則可以再享有職業與退休基金的帳戶優惠。除相對保費提撥保障退伍軍人的權益外，另民間單位設有新加坡戰備軍協（SAFRA）與新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）提供就業、就醫與服務照顧的保障服務。

（一）保費計畫

新加坡國防部在財務保障方面，設計 3 個與武裝部隊人員退休後有關的財務帳，並將其資格分爲 2 個階段（stage）：階段 1 是持續服務 10 年的武裝部隊士官兵；與階段 2 是超過 10 年以上的軍官。相關權益說明如下：

1.中央公積金（Central Provident Fund Top-up Account，CPF）：此一帳戶為確保退休軍人的福利基金可以持續以公積金的利率做運用，即使在離部隊之後，也享有這樣的優惠權益。

2.專業儲蓄帳戶：提供給服役超過 10 年的專業退伍軍人使用。期望透過儲蓄的累積以減輕在退伍之後經濟壓力負擔。

3.退休帳戶：提供給階段 2 資格的退伍軍人使用；此一階段即享有依其服務年資提供對等的退休金。

（二）職業過度期（屆退階段）

雖然新加坡政府認為，退伍之後面臨就業問題是屬於個人的責任，但國家仍有其義務照顧與協助退伍軍人的就業過渡期的服務與關懷，新加坡國防部將依循 4 個流程來協助與提供退伍軍人在就業過渡期的協助。

- 1.意識到退伍，提供就業經驗的傳承與宣傳。
- 2.提供學習的機會以提高專業技能與未來與工作職場的接軌。
- 3.透過財務上的保障措施，讓退伍軍人可以在這段期間經濟壓力減緩。
- 4.就業輔導，協助退伍軍人轉介到一般私人企業工作。

三、民間機構的運作

新加坡有關於退伍軍人運作之民間機構共有 2 個單位：新加坡戰備軍協（SAFRA）與新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）。其關聯如圖 3-8-1。

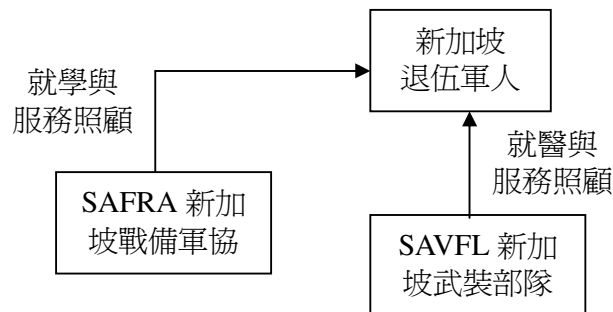


圖 3-8-1：新加坡退伍軍人與民間單位聯繫圖

資料來源：本研究整理

其中新加坡戰備軍協（SAFRA）著重於就學服務的業務，而新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）則較著重於就醫服務。茲分述如下：

（一）新加坡戰備軍協（SAFRA）

成立於 1972 年，目標是幫助樹立武裝部隊士氣和戰備軍人同儕之間的凝聚力戰鬥力。新加坡戰備軍協已經成為優質的社會一個突出的組織與網絡俱樂部，提供娛樂，體育和教育設施給戰備軍人和他們的家人，有超過 201,000 新加坡戰備軍協的成員。新加坡戰備軍協俱樂部位於 Jurong, Mount Faber, Tampines, Toa Payoh and Yishun。透過這些現代化設施增加成員的利益和活動，以滿足生活需求。新加坡總統是 SFARA 的贊助人。新加坡戰備軍協理事會，由副總理兼國防部長制訂政策，訂大方向。新加坡戰備軍協的管理委員會和執行委員會成員包括除其他戰備軍人。連同全職人員，他們負責監督執行政策和管理的俱樂部。多年來，新加坡戰備軍協舉辦了各種公開性質的活動（如 National Sports Climbing Championship, Singapore Biathlon and National Runway Cycling & Skating for NSmen（後備軍人））。目前 SFARA 的贊助者約有 700 個贊助單位。

SAFRA 的使命為「有效地結合戰備軍人透過網絡俱樂部的生活質量、服務和活動，成為一個充滿活力的機構；並應為我們的良好價值和創新聞名」。

1.會員資格與會費收取標準

表3-8-1：SAFRA之會費收取標準與資格表

會員分類	合格身份描述	所需的證明文件
普通 A	運作就緒武裝部隊戰備軍人及全職服役人員（NSFs）。	NS Booklet / SAF Smartcard / 認證
普通 B	退伍軍人使用。SFA 服役的年紀超過 50 歲和在其他單位服務超過 40 歲。	Letter of Discharge of NS Liability
準會員	常備 SFA 軍人/國防高級將領（Defense Executive Officers）	SAF Smartcard/Payslip
眷屬	女性的配偶和子女年齡 5-20 歲，除全職服役人員外。	結婚證明 / 出生證明

資料來源：本研究整理

2.新加坡戰備軍協教育計劃

新加坡戰備軍協的一部分的努力提供教育補貼，加入的成員可以在下列的學校獲得課程或是學位的獲取以提升自己的競爭力：SIM University (UniSIM)、Ngee Ann-Adelaide Education Centre (NAAEC)、SMA School of Management、Singapore Accountancy Academy (SAA)、Kaplan Financial (Kaplan)、Real Estate Academy (REA)。

(1) 資格：

- 所給予的補助與贊助，是不能轉讓與換成現金的。
- 必須符合學校的基本入學要求。
- 必須是普通會員 A / B 方能獲得贊助。
- 在任何時間下的一個課程申請即可。
- 申請人不得隨意更改所申請的課程。
- 收入低於\$3,000 新加坡幣的家庭將會優先獲得計畫的補助。

(2) 補助與基本要求

- 基礎課程補助最高 70%，50%的北美環境協定。
- 接受補助的候選人必須完成相關的課業學習。

(3) 享有優惠的學校與其折扣說明³⁶如表 3-8-2。

(4) 其他服務補助項目

- 保險。
- 財富管理。
- 事件管理。
- 多功能房屋服務提供（住辦合一）。

³⁶ 資料來源：<http://www.safra.sg/page.aspx?pageid=35>，2009.10

- 新加坡戰備軍協簽證（聯名信用卡服務提供）。
- 俱樂部廣告。
- 新加坡戰備軍協訂有必要的戰備軍人計劃³⁷。

表3-8-2：新加坡戰備軍協享有優惠的學校與其折扣說明

學校名稱	補助之內容
SIM University	<ul style="list-style-type: none"> ● 人文社會科學，商學院，人類發展與社會服務，及學校科技，之大學學位 ● 補助70%的學費
Ngee Ann-Adelaide Education Centre	<ul style="list-style-type: none"> ● 一個大學學位與一個碩士學位 ● 補助50%學費
SMA School of Management	最多\$500（新加坡幣）的補助
Kaplan Financial	贊助在ACCA和CAT課程每個課程至少5%，至多20%的金額補助
Singapore Accountancy Academy (SAA)	1~2個ACCA課程，25%的補助費用
Real Estate Academy	至多25%的學費補助

資料來源：本研究整理

隨著目前經濟不景氣，新加坡戰備軍協已成立了一個援助計劃，為有需要的戰備軍人和他們的家人。此計畫為一次性的補助金形式，補助金額為 10 萬新加坡幣。可申請的對象為普通會員 A/B，採先申請先核發的方式發放補助金。

（二）新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟（SAVFL）

成立於 1990 年，主要服務對象為新加坡武裝部隊人員與志願人員，成立目的為：與前 SAF 退役人員（ex-regular personnel）保持連繫，促進與保持與 SFA 退役人員的友誼，強化對 SFA 退役人員本身的認同感，在國際的舞台上代表 SFA 的人員，獲得 SFA 退役軍人支持全面防禦，促進歸屬感與忠

³⁷ 資料來源：<http://www.safra.sg/page.aspx?pageid=477,2009.10>

誠，建構形成一資料庫，協助國防部的進行相關業務。舉凡 40 歲以上，在武裝部隊服役超過 10 年的退伍軍人可以成爲普通會員。SFVFL 主要承辦業務爲基金的管理。

四、小結

新加坡退伍軍人並沒有隸屬於政府單位的退伍軍人事務部，僅兩個民間的退伍軍人協會（SAFVL 與 SAFRA），主要新加坡政府對於退伍軍人的照顧落實於財務面的照顧，藉由高於民間私人企業的公基金利率，專業儲存的利率，以及超過 10 年以上的退休金制度，來提供退伍軍人一個相對保障的承諾。而在隸屬於民間的兩個退伍軍人基金會，雖然都要繳交會員入會費，但對退伍軍人的照顧的確有其重要性之必要，其中 SAFVL 則比較傾向於老年退伍軍人的照顧與養護，而 SAFRA 則有相對提供就學與就業、以及服務照顧的措施給退伍軍人來享用。

而在分類分級的措施內容也可以觀察到，新加坡政府對於退伍軍人有個明確的分類，10 年以下（含）之士官兵屬於第一階段的補助，享有公基金與專業儲蓄的 2 個帳戶權利；而 10 以上的退伍軍人，除第一階享有權利外，另外還有退休金可以領取。而這樣措施主要也是希望可以在國土面積不大，就業市場人口較小的新加坡境內，提供一個相對優勢的工作機會，穩定且有效的爲國家招募優秀的軍士官兵爲國服務。

第九節 各國退輔體制之比較

一、各國退輔體制特點概述

各國退輔制度發展各源自其不同的政經背景與國防體制，以下簡要摘述各國退輔體制之可供參考與借鏡之處，概要說明如下：

（一）美國

美國的退輔體制中大致包括以下 5 點：

1. 緊急情況時赴非退伍軍人事務部所屬醫療院所就醫，費用也可由退伍軍人事務部代償。

2. 協助貸款有困難退伍軍人取得貸款，服務內容包括理財諮詢、與借貸者直接接洽等，目的在協助退伍軍人保有房屋所有權。

3. 美國國防部「就業協助計畫」（the Transition Assistance Program）與勞工部、退伍軍人事務部合作，協助軍人職業和技術認證及取得證照。

4. 美國聯邦小企業署（SBA）的「退伍軍人商業發展辦公處」（office of Veterans Business Development）協助退伍軍人發展小型企業，包括企業諮詢與訓練。

5. 美國後 911 的軍人權利法案有兩項特別措施，其一為黃絲帶計畫（Yellow Ribbon Program），係退伍軍人事務部與有意願之大學簽署契約，對大學學費超出州立大學上限之費用予以資助，由政府提供退伍軍人一半學費補助，校方提供相對一半之減免。其二則是國防部對服役已滿 6 年，且承諾至少再服役 4 年之軍人，當事人可將應有之權益移轉予眷屬。而在教育補助金上，原則上是以補助州立大學所有的學雜費，並每年發放 U.S \$1,000 的圖書津貼。

（二）英國

英國的退輔體制中大致包括以下 2 點：

1. 國防部與企業合作推動業務：英國的退伍軍人事務由國防部的服務人

事及退伍軍人局負責，與民間企業 Hewlett-Packard (HP)、Rights Coutts、Paymaster 及 Atos Origen 等公司簽訂契約、共同合作管理，將年金發放、就醫、服務照顧、生涯轉換合作關係等各項業務交由民間企業來執行。服務人事及退伍軍人局平時的經營管理在最高階層由局管理團隊 (Agency Management Group; AMG) 負責，它包括國防部代表和 HP 公司管理者。此結構不但可精簡本身人力，並可藉由企業經營的運作，提高退輔服務的效率。

2. 國防部與政府其他部門、民間退伍軍人組織合作推動服務：英國國防部之服務人事及退伍軍人局透過與政府其他部門之協調合作，如工作及年金部、衛生部、社區及地方政府部，以及聯繫許多相關之退伍軍人服務組織，將退輔服務工作與整個社會福利工作相結合。

(三) 法國

法國的退輔體制中大致包括以下 4 點：

1. 給予傷殘官兵乘車、洽公優先權、停車權、及國家墓園憑弔，且依傷殘程度，區分為 4 種不同的傷殘卡。

2. 官兵退役前可至「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬的 9 所職訓學校接受職訓，由國防部負擔全部的職訓費用；這些職訓學校主要訓練因職業傷害導致傷殘者，目前亦為法國第二大的職訓機構。

3. 退伍軍人的照護採取 3 種不同機制，分別為居家照護、「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬安養中心及「法國藍莓」標誌的公私立安養中心。

4. 為吸引年輕人投效軍旅，採取入籍（投入外籍傭兵滿 5 年之外國人）、職訓（服志願兵役之士兵可於退伍前半年接受軍方負擔之職業訓練）及租稅減免（服滿 6 年之志願兵役之士官兵，退役後可享有 5 年之免稅優待）等優惠措施。

(四) 日本

日本的退輔體制中大致包括以下 2 點：

1. 「職業能力開發設計集合訓練」：日本防衛省在自衛官服役開始時即計畫提供自衛隊員未來退伍時的職業訓練，內容為生涯規劃、就業市場需求

與再就業狀態教育，並協助進行就職輔導教育、技能訓練等，始自衛官能具體進行教育準備。

2.就業輔導：日本政府對退役（休）自衛隊員，依個人意願，經由陸海空自衛隊之救援演護機構及防衛省救護協會的協助下，輔導於日本民間企業機構，分別擔任顧問、管理員及保險員等職務，轉介謀職率幾達 100%（日本 2009 年失業率 5.1%）。

（五）中國大陸

中國大陸係屬社會主義國家，體制與其它國家不同；其退輔體制中大致包括以下 6 點特點：

1.統籌安置：中國大陸退伍軍人的優撫與安置工作，非委由專責機構負責執行，分散於中央到地方不同部門分別管理。

2.義務兵家屬優待：義務兵服現役期間，其家屬由當地人民政府發給優待金或者給予其他優待。年優待標準農村義務兵家屬按當地上年度農民年人均純收入的 70%以上，城鎮義務兵家屬可適當提高，以 2 年為限。

3.脫離農籍：退役安置是採取「從哪裡來、回哪裡去」的「原籍安置」原則，但農村入伍士官退役後，地方政府應妥善安排其生產和生活，服役期間榮立二等功以上者和二、三等傷殘軍人，可納入城鎮安排工作；符合轉業條件士官，本人要求並經批准作復員安置，允許落城鎮戶口。

4.優先雇用：地方政府除應妥善安排生產和生活外，機關、團體、企業事業單位在農村招收員工時，在同等條件下，應當優先錄用退伍軍人。

5.醫療保健：對於因公致殘的退伍軍人，一級至四級殘疾軍人，由國家供養終身；殘疾軍人、復員軍人、帶病回鄉退伍軍人以及烈士遺屬、因公犧牲軍人遺屬、病故軍人遺屬享受醫療優惠待遇；國家興辦優撫醫院、光榮院，治療或者集中供養孤老和生活不能自理的撫卹優待對象。

6.因公殉職與因公致殘退伍軍人，按《優撫對象及其子女教育優待暫行辦法》規定，也給予子女教育優待，如優先入學、免繳學費、加分等優待。而殘疾軍人入學、亦享有前述 3 項優惠。

(六) 加拿大

加拿大的退輔體制中大致包括以下 4 點：

1. 一對一個案管理：加拿大退伍軍人部提供「新退伍軍人憑證服務與福利」之服務項目中，特別針對退伍軍人個人條件及需求，會提供「一對一個案管理」的諮詢與服務。

2. 戰俘補償金：加拿大退伍軍人部針對第一、二次世界大戰服役前居住於加拿大之盟軍部隊，依其戰時被俘天數，可領取不同數額的戰俘補償金。

3. 舉行紀念退伍軍人的典禮和活動：加拿大退伍軍人部於全國及國際間主導舉行典禮和事件，來表揚與紀念加拿大陣亡將士和退伍軍人，以增加民眾對退伍軍人的認識，提升大家對退伍軍人的尊敬與重視，如訂定退伍軍人週（11 月 5 至 11 日）並舉行各項慶祝和紀念的活動。

4. 紀念退伍軍人的公共資訊與學習方案：加拿大退伍軍人部設立專屬網頁，經由網路、印刷品、刊物及多媒體提供資訊給全國民眾，如加拿大虛擬戰爭紀念碑及線上退伍軍人英雄回顧紀念等方式，並提供學習機會及資料使退伍軍人向加拿大年輕人分享他們的經驗，包括資訊單、虛擬之旅及互動展示，使民眾瞭解退伍軍人的作為及貢獻，提升退伍軍人的社會地位。

(七) 韓國

韓國的退輔體制中大致包括以下 3 點特色：

1. 退輔措施涵蓋之服務對象廣：韓國「國家報勳處」直屬總統府，為國家之部會層級，位階崇高；不僅負責對退役軍人的補償金、教育補助、健康照顧、就業和貸款協助等福利措施，還對於在獨立運動中失去親人的家庭、因公殉職的警察、於 419 革命中死亡的公職人員、橙劑受害及其家屬、518 民主運動者及其家屬、進行特別任務的家屬等特定對象提供各項服務與照顧。

2. 就業優先聘用服務：

(1) 公立和私人公司機構優先聘用：一天超過 20 個員工的公司和組織，必須雇用一定適當比例的功勳者、退伍軍人及其家屬。

(2) 國家和地方政府優先聘用：傷殘退伍軍人在參加任務公開考試或雇

用時，將給予加分（退伍人員 10%、其家屬 5%）。

3.優惠貸款：參加獨立運動功勳者、殘疾人員及警察、退伍軍人及其家屬，可申請優惠貸款之福利，幫助他們購買房屋及財務上自給自足。包括

（1）急難生活事件貸款：為減輕結婚、疾病、自然災害、及其他無法預見的生活事件所造成的經濟壓力，而提供的貸款。

（2）房屋貸款：為提供功勳者或退伍軍人及其家屬安全的住所，報勳部與國民銀行簽訂擴大住屋貸款合約，支付市場利率與優惠利率間的差額。

（八）新加坡

新加坡的退輔體制中大致包括以下 2 點特性：

1.新加坡政府對於退伍軍人有個明確的分類，10 年以下（含）之士官兵屬於第一階段的補助，享有公基金與專業儲蓄的 2 個帳戶權利；而 10 年以上的退伍軍人，除第一階享有權利外，另外還有退休金可以領取。

2.新加坡 2 個民間退輔基金會相當活躍，也深得信賴，為退伍軍人辦理多項活動及職訓規劃，使他們回到社會時，能儘速融入社會，減少衝擊。

綜言之，對於奉獻國家的退伍官兵，各國所採取的退輔優惠措施，均結合各國的社會背景而設計。如美國具有大學學費和醫療費用昂貴的特點，據此產生就學難和就醫難的問題；故在退輔制度上，美國就設計了就業基金和醫療補助制度，這就有助於招募到志願役的軍人從軍。而法國因為有就業難、稅率高和入國籍難的特點，他們的退輔制度就設計職業訓練、證照考試、退伍後 5 年免稅及服務滿 5 年可入法國籍等制度來吸引年情人從軍。故如果我們希望透過退輔措施以達成募兵制的政策目標，則應結合我國的社會現況，提出足以讓年輕人動心的退輔措施（如志願役士兵服務滿一定年限者，在報考地方政府的基層公務人員方面給予加分的優待方式，來協助他們進入地方政府服務；或是以優質的職業培訓措施，使屆退志願役者能於退伍後免費進入他們理想的職業培訓所，並且輔導他們通過證照測驗），才能促成募兵制有效推動與達成。

二、各國退輔體制綜合探討

各國社會發展與退輔制度發展背景不同，亦各有特色；如美國以就學輔導的 GI Bill 最為特殊，英國則與民間機構合作，如 EDS 公司與 Rights Coutts 公司，負責退輔年金及就業輔導工作。法國於 1997 年改制為募兵制，退輔體制較為重視傷殘官兵的職業教育，其下也轄有 1 所職業學校；法國的退輔組織採取了二元的組織架構，除有「退伍軍人委員會」的特別組織，還有「國家退伍軍人署」，它是國家法人之外的一個獨立公法人，其設置與存廢均受國會的立法規範。

而日本為二戰戰敗國，並未設退輔組織(德國、義大利亦均無退輔機構)，相關退輔事宜均由防衛部、財團法人自衛隊援護協會及總務省人事恩給局負責。由於自衛隊退伍人員不但專業知識與經驗符合要求，更具有對企業高度服從性與忠誠、責任感，其積極性與行動力、執行力較一般職員強烈，備受業主仰賴與高度評價；故透過防衛部、自衛隊員援護協會及企業的合作，日本的自衛隊員退伍後，可達到 100% 就業。而中國大陸的退伍軍人安置，則透過民政部的優輔安置局，及各省、縣、市的退伍軍人安置辦公室，以「原籍安置」為原則，並對軍官與文職幹部、士官、志願兵、義務兵有不同的規定。而韓國雖屬徵兵制國家，但其在就學規定，學校必須擁有一定比例有資格獲得教育補助(退伍軍人)之學生；及在輔導就業上規定，提供職業輔導之機構，有義務僱用對國家有特殊貢獻者及其遺族，報勳處可命令企業或公司僱用接受職業輔導者，僱用接受職業訓練之企業，須報告接受職業訓練者之情形等相關作法，均屬於比較特殊的作法。各國對退伍軍人的福利照顧項目，以及對退伍軍人權益維護照顧的分析比較，請參見表 3-9-1 及 3-9-2。

表3-9-1：各國退伍軍人福利照顧項目彙總表

國別	就學服務	就業服務	就醫服務	就養服務	服務照顧
美國	蒙哥馬利 GI BILL—教育補助計畫、後 911 蒙哥馬利 GI BILL 教育補助計畫、退伍軍人教育援助計畫 (VEAP)、遺眷教育福利	職業教育諮詢、就業訓練及優先職業介紹	住院/門診治療、門診醫藥費補助、延伸治療服務、受益旅程補助、眼鏡及助聽器、傷殘補償、門診牙醫治療、酒精與藥物濫用治療、有償工作療法、過渡期間居住計畫、義肢與感覺中樞協助儀器服務、盲眼退伍軍人之服務與補助、社會再適應之綜合諮詢	長期照顧、遺眷房屋貸款補助、家庭改善與結構性修繕、依賴親屬補償、年金方案、脊柱裂每月津貼、女性越南退伍軍人先天疾病子女津貼	房屋貸款服務、退伍軍人團體壽險、因公殘障之退伍軍人保險、國家退伍軍人墓園、墓碑與紀念碑、總統追悼認證、榮譽軍事葬禮、喪葬補助
英國		協調專業組織協助、失業補助、生涯轉換合作方案、嚴重傷殘職業津貼	國家健康服務醫院優先診療、醫療評估方案、社區退伍軍人健康服務、傷殘輔具需求、戰爭傷殘年金、額外服務傷殘津貼	護理之家、Ilford Park Polish Home 安養照顧、社會接觸/每日照顧、老年津貼、衣服津貼、經常性照護津貼、設施津貼、失能津貼、行動補助、遺族老年津貼、遺族暫時津貼、戰爭孤兒年金	軍隊年金計畫、服役年金、維持年金、戰爭遺族年金、補助性年金：低收入職業津貼、財務協助、喪葬補助、顧客服務團隊、勳章申請、無住家退伍軍人援助方案、單身住宿中心
法國		就業轉介、職業培訓、失業保險	醫療給付、醫療照顧、傷殘給付、寡婦及孤兒照護	安養給付、中央傷殘軍人療養院安養照顧	撫卹給付、軍人公墓
日本		在職訓練、就業轉介、就業輔導、就業經濟補貼	就醫服務		服役年金、因公死亡補助金、因公傷殘補助金、傷殘死亡撫卹

第三章 各國退輔制度概況

國別	就學服務	就業服務	就醫服務	就養服務	服務照顧
中國大陸	教育入學優待、考試優先錄取	安置工作、職業訓練、優先錄用、回鄉參加農業生產補助	優撫醫院、醫療優惠待遇、護理費補助、1-10 殘疾醫療與保險補助	1-4 級殘疾終身供養、義肢及行動輔助器具、光榮院	生活費用補助、住房優惠待遇、撫卹待遇、烈士褒揚、交通優待、社會保險待遇
加拿大		協助工作安置	團體健康保險、復健(包括醫療、心理/社會、職業復健)、健康福利(14種,如醫療、外科、牙齒等)、作戰任務壓力傷害支持計畫	看護津貼、特殊失能津貼、退伍軍人獨立(居家)照顧、安養照顧(合約床位、社區照護機構)、聖安醫院安養照顧、加總殘障給付、傷殘補助	一對一個案管理、財務福利、參戰退伍軍人津貼、戰俘補償金、衣物津貼、遺族及/或依親福利、參戰津貼、援助資金、死亡補助、喪葬補助
韓國	教育補助	就業輔導	醫療補助	國家安養機構、年長照顧、兒童照顧、長者照顧信託、照護津貼	改善生活津貼、軍功津貼、韓戰陣亡軍警子女津貼、因公死亡、傷病撫卹、低利貸款、購屋貸款保證
新加坡	教育補貼	協助就業	健康醫療	傷殘撫卹	優惠保險、財富管理、提供多功能房屋服務、提供聯名信用卡簽證服務

資料來源：本研究整理

表3-9-2：各國對退伍軍人權益維護照顧分析比較表

國別	役制	組織/ 環境/ 策略/ 預算/服務 人力	業務服務項目	主要服務對象與人數
美國	募兵制	1.1930 年初設總署，1989 年升格為退伍軍人事務部。 2.參加戰役頻繁，如第一、第二次世界大戰、韓戰、越戰波灣戰爭、反恐戰爭、阿富汗戰爭等。 3.大學高學費與一般青年不願當兵，乃以高額就學補助及核准外籍人士入籍之福利作為誘因。 4.2009 年預算 937 億美元。 5.職員約 23 萬人。	1.因公傷殘及陣亡者撫卹、醫療費用減免、補償金。 2.大兵法案 (GI Bill) 之就學補助、低收入補償、遺眷及子女生活給與、房貸保證、優惠團體平安險、就業訓練及優先職介、喪葬補助。	1.三軍、海巡及社會特定參與團體之光榮退伍軍人及其眷屬(因公傷殘及死亡者優先)。 2.退伍軍人 2,500 萬,含眷屬約 6,080 萬人。
英國	募兵制	1.2002 年設退伍軍人局，隸屬國防部，2007 年設立服務人事及退伍軍人局。 2.參加戰役頻繁，如第一、二次世界大戰、福克蘭戰爭、波灣戰爭等。國家社會福利健全。 3.經契約方式由民間企業代辦薪資及年金之發放，與社會福利機構結合照顧退伍軍人。 4.2008 年預算 1 6,800 萬英磅 5.除局管理團隊外，僅有軍職 62 人。	健康照護（因公傷殘）、財務補助給與、住屋協助、就業協助、參戰受卹人員之福利服務（指傷亡者及眷屬）、安養服務、喪葬、紀念事務。	1.以參戰傷亡或傷殘者及其眷屬為主要服務對象。 2.退伍軍人 560 萬，眷屬 740 萬人。
法國	募兵制	1.設有國防暨退伍軍人部，由退伍軍人委員會主導，透過國家退伍軍人署等單位執行。 2.參加戰役頻繁；由徵兵制改募兵制；失業率高；外籍人士入籍不易。 3.以提供職業訓練、外籍人士入籍等福利為主要誘因。 4.2004 年預算為 34 億歐元。	醫療給付、傷殘給付、撫卹給付、安養給付。	退伍軍人約 120 萬人。
日	募	1.無專責退輔機構，由防衛部、自衛隊援護協會、總務省人事恩給	工作轉介、輔導退役	退伍軍人。

第三章 各國退輔制度概況

國別	役制	組織/ 環境/ 策略/ 預算/服務 人力	業務服務項目	主要服務對象與人數
日本	兵制	<ol style="list-style-type: none"> 1.局共同負責。 2.二戰戰敗國，無法積極參與國際軍事行動。 3.軍民技術專長結合，退前施訓。 4.每年 1.7 兆日圓採購企業製造之裝備，2.2 兆人事費用，吸納退伍軍人就職。 	後之就業、職前訓練、因戰（公）亡、傷、殘人員補助及撫卹。	
中國大陸	徵募並行制	<ol style="list-style-type: none"> 1.民政部優撫安置局及各地方政府退伍軍人安置辦公室。 2.社會主義國家，退伍軍人分層次由中央及地方政府安置。 3.以可遷移戶籍和安置吸引農村青年從軍。 4.由中央民政部與退員所屬戶籍地方政府編列預算。 	優撫安置、烈士褒揚、軍休安置、退役士兵安置、復員幹部安置、轉業輔導及軍供管理。	退伍軍人及隨遷眷屬，近三年計有轉業幹部 25.6 萬人，隨調隨遷家屬 6 萬人。
加拿大	募兵制	<ol style="list-style-type: none"> 1.退輔部門由退輔部及退輔審核申訴委員會組成。 2.隨美、英等國參與許多國際戰爭。社會福利制度健全。 3.以加拿大紀念方案，用網路學習方案、紀念碑修建等方式提升(退伍)軍人形象。 4.2008 年福利金預算 930 萬加幣。 	傷殘補助、退輔津貼、醫療及喪葬補助。	<ol style="list-style-type: none"> 1.曾經參戰之三軍退伍軍人、戰時海事人員，以及因公傷殘警察人員之眷屬與遺眷。 2.退伍軍人 85,000 人，遺眷 77,000 人。
韓國	徵兵制	<ol style="list-style-type: none"> 1.國家報勳部。 2.歷經獨立運動、韓戰、南北韓對待等，飽受戰爭威脅；須保留強大部隊。 3.提供全面而優遇的福利，提高軍人社會地位，吸引從軍。 4.2010 年預算約 12.88 億美元，佔全國總預算 15%。 5.職員 1,174 人。 	提供撫卹金、補助金、醫療、教育補助、就業輔導、低利貸款、購屋貸款保證。	獨立/抗日獲國家勳獎章者、作戰傷亡者、服務績效卓著者、由日本返國參加韓戰者、建國運動傷亡獲勳者、因公傷殘者、對國家發展有功者、因公傷亡之警察、有功人員之遺眷。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

國別	役制	組織/ 環境/ 策略/ 預算/服務 人力	業務服務項目	主要服務對象與人數
新加坡	徵兵制	<ol style="list-style-type: none"> 1.無退輔機構，轉業過渡期由國防部負責，退輔事務由民間退伍軍人協會負責。 2.面對較和緩的軍事威脅，以及重視經濟效率的公私立部門。 3.著重就學及就醫服務。 	教育協助、傷殘撫卹、健康醫療	退伍軍人。新加坡戰備軍協（SAFRA）計有超過 201,000 的成員。

資料來源：本研究整理

就環境而言，美國、英國、加拿大等國參加戰役頻繁，但近年均以境外的維持和平作戰為主，有頗高的退輔需求，但所面臨的戰爭威脅並不大；而韓國面對北韓的挑戰，近年雖未有大規模的軍事行動，但面臨持續的戰爭威脅，此與我國雖無立即的軍事衝突，但面臨中共強大的軍事潛在挑戰與威脅頗為相似。我國與韓國的退輔需求應較為相似。

就策略而言，對過去參與戰爭者及中長役期服役者的安養照顧，我國已頗具規模與成效，但對短役期者的照顧尚待提升；短役期者就業輔導，如法國的職業訓練學校、日本的軍民技術專長結合、退前施訓，以及美國的就學補助對我國退輔制度而言，為極佳的借鏡。

就組織而言，美國、加拿大、韓國均由專責的部門負責退伍軍人事務，此與我國目前的退輔制度相同，也顯示較為相近的退輔需求。

就功能而言，我國退輔制度劃分就業輔導、就學輔導、就醫補助、就養照顧與服務照顧等五大業務，幾已涵蓋所有可行的退伍軍人照顧措施，且於各方面均已累積可觀的成果與經驗。但面對國家實施募兵的重大制度變革，針對不同特性的退伍軍人及需求，各業務所投注的資源分配，應扮演更積極的角色，而有所調整。

整體來看，美、加、韓（報勳部）等國，均設置相當於「退伍軍人事務部」的退輔機構；法國則屬於內閣二級部會。英國之退輔機構，則隸屬於國防部。德國、日本及義大利等國為二戰戰敗國，故日本並未設置退伍軍人機構；而新加坡亦未設置退輔機構。中國大陸則由民政部的優撫安置局，負責

退伍軍人的就業安置、就學與創業事宜。再者，各國對於退伍軍人代表參加國家重大典禮、陣亡將士的紀念儀式與國家墓園的管理等，亦多由退輔機構負責。

綜合前述各國退輔實務，不難發現各國退輔實務最佳典範，其中就學輔導係以募兵制國家的美國 GI Bill 為其特色，而就業輔導則以募兵制國家的日本防衛省與自衛隊援護協會的合作模式為最特殊的實務典範（無退輔機構專司自衛隊退輔事宜）；而對於國家有特殊貢獻者及其遺族，韓國報勳部可命令企業或公司僱用接受職業輔導者，僱用接受職業訓練之企業，須報告受訓者之情形等相關作法，頗值得參考。至於法國的官兵退役職訓與榮民照護制度（居家照護、「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬安養中心及「法國藍莓」標誌的公私立安養中心 3 種照護），亦為相當不錯的退輔實務。

在就醫服務上，如美國分別依「因公傷殘」、「傷殘」、「戰功」、「受俘」、「收入」、「參戰」、「其他特定條件」等因素，設計出 8 種不同的優先等級，並給與不同程度的醫療服務。而根據劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究也顯示，澳洲所採取的醫卡管理模式，醫療服務除提供津貼外，也提供就醫照顧與服務照顧等多項的服務項目提供。在就醫的部分，特別設計了退伍軍人醫療卡（DVA treatment card），並將其分為 3 個等級（金卡、白卡與橘卡）；退伍軍人金卡適用於一般退伍軍人，並享有一般的醫療照顧；退伍軍人白卡除擁有一般的醫療照顧外，並提供一般殘疾的醫療項目服務；而退伍軍人橘卡乃針對特定的參戰對象之退伍軍人，提供其長期照顧所需的藥品需求補助。此一作法，可有效的結合退伍軍人的就醫需求與實際的就醫服務，亦屬於較佳的退輔實務。至於在就養照顧上，主要是以美國的老人評估與管理措施，法國的三及照顧制度及加拿大的依「傷殘」、「所得」、「受俘」及「年齡」等因素，所採取的安養照顧措施。綜合前述，研究中可將較具特色之就學、就業與就醫退輔實務，整理如表 3-9-3 所示。

表3-9-3：各國退輔業務較具特色的服務內容概述

服務項目	特色國家	服務照顧內容簡述
就學	美國	美國的 GI Bill 為最佳典範，制度中規定依「因公傷殘」及「服役年資」等因素給與就學補助。「因公傷殘」可獲 100% 學費補助及技能訓練。一般服役人員由服役 3-6 個月至服役 36 個月以上，共分為 7 個等級，分別給與 40 - 100% 的學費（技能訓練）補助。而 2009 年 8 月以後，911 以後服役 3 年以上，可獲州立大學全額學費、書籍費補助和各州不一的生活費補助。
就業	日本 法國	● 日本的就業輔導制度（100% 就業）為最佳典範，透過軍職專長與民間專長結合，退伍前職能轉換與企業推介為最佳典範。 ● 法國的「再進修職業學校」提供退伍軍人及「因戰傷殘」退伍軍人職業訓練及就業輔導。
就醫	美國 澳洲	● 美國依「因公傷殘」、「傷殘」、「戰功」、「受俘」、「收入」、「參戰」、「其他特定條件」等因素，設計出 8 種不同的優先等級，並給與不同程度的醫療服務。 ● 澳洲的就醫服務，以退伍軍人就醫卡的分類制度，將服務內容與項目分為金卡（一般退伍軍人）、白卡（考量傷殘因素）與橘卡（參戰老英雄）3 種，其所享的項目也有程度上的差異。
就養	美國 法國 加拿大	● 美國依「年齡」、「因公傷殘」提供就養照顧。年齡須經由「老人評估及管理（Geriatric Evaluation and Management; GEM）單位」評估核定者給與就養照顧。「因公傷殘」則須因服役傷殘 70% 以上者給與就養照顧。 ● 法國「傷殘年金」、「年齡」提供退休安養中心就養、殘障及復健服務。對於榮民的照護採取榮民居家照護、「國家退伍軍人暨戰爭受難辦公室」所屬安養中心及「法國藍莓」標誌的公私立安養中心 3 種不同機制。 ● 加拿大依「傷殘」、「收入」、「受俘」、「年齡」等因素提供就養照顧。「傷殘」須為多種症狀傷殘補助者、參戰補助重度或中度傷殘者。「收入」須為參戰補助低收入者。「年齡」須 65 歲以上。符合條件者提供獨立（居家）照顧、社區照護機構、合約床位安養照顧、聖安醫院安養照顧。

資料來源：本研究整理

第四章 志願士官兵退輔需求探討

本研究計畫以問卷調查方式來探討目前服役的志願士兵對於退伍後輔導措施的需求。研究首先根據文獻及對於退除役官兵輔導委員會現行服務措施的瞭解，對志願役士兵實施深度訪談，然後設計調查問卷，擬定抽樣計畫，再行實際施測、回收與分析，並對分析結果提出討論與建議。

第一節 深度訪談與問卷設計

本計畫為使調查問卷能夠確實瞭解志願兵對於退伍軍人輔導措施的需求，更週延地呈現相關的問題，首先對現役的志願役士兵實施深度訪談，然後設計問卷及抽樣，其過程及結果敘述如下。

一、深度訪談

本研究團隊協調國防部人力司及海軍司令部，分別對於海軍及陸軍的志願役士兵及年資較長、已晉升為士官的志願役士兵實施深度訪談，以瞭解他們對於退輔方面的瞭解與看法。

為使訪談所獲得之資料能夠完整週延，研究團隊先行擬定訪談大綱，以利研究人員訪談之結果不致有太大之差異性。研究人員針對訪談大綱逐項與受訪者溝通互動，於晤談進行中再視情況對受訪者所重視的議題作深入的發掘。深度訪談之大綱如下：

(一) 訪談大綱

1. 詢問受訪者年齡、學歷、居住地、家庭經濟狀況等基本資料，以及目前服役狀況。

2. 詢問入營動機，如「請問您為何會選擇進入國軍服志願兵役？」

3. 詢問留營傾向與影響留營的可能因素，如「請問您在服完志願兵法定役期後會繼續選擇留在軍中服務嗎？」、「請問您有打算長期留在軍中服務嗎？」、「請問您覺得軍中哪些福利或是服役條件，對你比較有吸引力？」

及「請問您覺得軍中哪些福利或是服役條件，還有改善的空間？」

4.先詢問有關軍中福利待遇相關問題後，再詢問退輔福利相關問題，如「請問您知道從軍中退伍後會有哪些服務照顧的措施嗎？（瞭解程度）」及「請問您知道從軍中退伍後，哪些服務照顧的措施是重要的？（重要程度）」

5.假如您將來面臨從軍中退伍時，請問您會較為關注哪些退輔服務照顧的措施？

（二）訪談過程

訪談時研究團隊區分為 2 個編組，分別由計畫主持人劉教授及共同主持人蘭將軍率研究員分赴陸軍北部某地區之司令部、海軍左營軍區、陸戰隊某基地，對現役之志願役士官兵作深度之訪談。訪談時，對每位受訪者大約花費 30-40 分鐘。成功訪問了陸軍志願士兵、陸軍志願士官、海軍（陸戰隊）志願士兵、海軍（陸戰隊）志願士官各 4 員，總共 16 員受訪對象。

（三）訪談結果

本計畫彙整訪談結果，將其內容摘要參考附錄一，重點表列如表 4-1-1：

表4-1-1：深度訪談結果重點彙整表

受訪者	基本資料	入營動機	留營傾向與影響因素	對退輔福利瞭解與重視	關注的退輔項目
陸軍志願士兵 A	上兵。男性。年資1年半。高職畢。家境小康。	入營讓自已定心，存錢。	不想留營。勤務多雜，規定多、沒彈性。	不太瞭解，只知退休金和職業介紹。	就業福利。
陸軍志願士兵 B	上兵。3 年。五專畢業。	新訓轉服。薪資穩定。	可能留營。薪資穩定。	不太瞭解，只知退休金。	就業和就學福利。
陸軍志願士兵 C	女性。年資半年。高中畢。	薪資穩定。	願意留營。薪資穩定、終身俸、進修。	不太瞭解，只知就業輔導。	就業和就學福利。
陸軍志願士兵 D	女性。高職。年資半年。	薪資穩定。	尚未考慮，可能轉士官、繼續留營。	不太瞭解，只知就業輔導。	就業福利。

陸軍志願士官 E	男性。高職畢。年資 2 年六個月。	收入穩定。	尚未考慮，可能繼續留營。	大致瞭解退輔相關福利。	就業和就學福利。
陸軍志願士官 F	男性。高職畢。年資 2 年 9 個月。	收入穩定。	傾向繼續留營，收入穩定。	大致瞭解退輔相關福利。	就業和就學福利。
陸軍志願士官 G	● 男性。高職畢。年資 4 年多。	收入穩定。	傾向繼續留營，收入穩定。	大致瞭解退輔相關福利。	就業和就學福利。
陸軍志願士官 H	男性。高職畢。	收入穩定。	傾向繼續留營，收入穩定。	大致瞭解退輔相關福利。	就業和就學福利。
海軍士兵 I	20 歲，高職畢業。	收入穩定。	尚未考慮，若晉升則留營。海勤加給、水電半價等補助	不太瞭解退輔福利。	就業和就學福利。
海軍士兵 J	20 歲，高職畢/大學肄業，服役 6 個月。	先服役再做其它的打算。	傾向繼續留營，收入穩定。	不太瞭解退輔福利。	就業和就學福利。
海軍士兵 K	20 歲，高職畢業，年資 1 年 9 個月。	就業困難。	傾向繼續留營，收入穩定，福利佳。	不太瞭解退輔福利。	就業和就學福利。
海軍士兵 L	19 歲，高中畢業，年資 1 年。	大學考試不佳。薪水穩定。	無繼續留營意願。薪資、職缺、公平性。	不太瞭解退輔福利。	就業福利。
海軍艦艇士官 M	28 歲、高職，現為延長服役後第 2 年。	收入穩定。	尚未決定是否留營。	大致瞭解退輔福利。	就業福利。
海軍陸戰隊士官 N	27 歲，高職，現服役 7 年。	對兩棲部隊有興趣。	繼續留營，收入穩定。	大致瞭解退輔福利。	就業福利。

海軍艦艇 士官 O	27 歲，大專， 志願役士官， 年資 3 年半。	收入穩定。	傾向繼續留營 ，收入穩定。	大致瞭解退輔 福利。	就業福 利。
海軍艦艇 士官 P	26 歲，大學， 續簽 3 年。	收入穩定。	傾向繼續留營 ，收入穩定。	大致瞭解退輔 福利。	就業、就 醫福利。

資料來源：本研究

由深度訪談資料，本研究有以下發現：

- 1.對於退輔制度及服務措施的瞭解，已晉任士官的受訪者瞭解程度較高，如對榮民身份的資格、終身俸等訊息描述地較為具體。
- 2.選擇入營服役的動機，大多為考慮軍人工作和薪資的穩定。而考慮是否繼續留營的問題時，穩定的薪資和晉升職缺則為重要的決定因素，若能增加薪資福利，改善職缺問題，可增進留營意願。
- 3.受訪者考慮入營或繼續留營時，家人或朋友的意見是重要決定因素。
- 4.多位受訪對象為服義務役時轉任志願兵，且為新訓中心人員約談多次才轉任。
- 5.目前志願兵服役有所謂「退場機制」，可於服役中自己主動選擇提早退役，此亦為某些受訪者嚐試入營服役的影響因素。有受訪者曾考慮過中途退役，但因服役時間已頗長，且申請程序麻煩，所以就不退了。
- 6.對於退輔福利措施的期待，多數受訪的志願役士官兵多以退伍後的就業和就學等相關方面的問題為主。而年資較長的受訪者對於退輔服務措施似乎也較為重視。

二、問卷設計

本研究根據蒐集的文獻、現行的輔導作法及深度訪談所獲得的資料設計一份綜合性問卷，經多次修訂，參酌行政院研究發展考核委員會及國防部人力司業管單位之專業意見，完成問卷之初稿。然後協調國防部人力司安排北部某陸軍單位之士願役士官兵實施問題預試，針對問卷中錯漏字、語意不清的地方作最後修訂，審定後完成正式的調查問卷。如附錄二。

正式調查問卷的內容包括研究之目的、填答說明、調查問項及個人的基

本資料等。主要的問卷題項部份將調查受試對象對於就學、就業、就醫、就養與服務照顧等退伍輔導服務的瞭解與需求程度、以及其入營動機、留營意願、影響留營意願的相關因素。其具體內容敘述如下：

(一) 軍人退輔制度福利措施的瞭解程度及重要程度

本研究依據文獻蒐集與整理的結果，分別詢問受試者對負責退伍軍人輔導事項的主管機關、榮民身份的條件，以及就業服務、就學服務、就醫服務、就養服務及服務照顧等福利措施的瞭解程度和重要性程度。

其中就業服務有 6 個題目，分別詢問輔導會協洽舉辦退除役軍人轉任公務人員考試、補助參加國家考試的進修、提供外介就業機會、舉辦職涯發展講座及就業媒合活動、設有訓練中心、開辦各種職業技術訓練等福利措施、提供就業所需之低利優惠貸款。

於就學服務方面有 3 個題目，詢問受試者退伍軍人報高中等以上學校享有加分優待、提供大學及技術校院的考選員額、提供二技及二專的就學名額、提供大學、研究所進修的就學獎助學金等福利措施。

於就醫服務方面有 5 個題目，詢問受試者各級榮民醫院可提供榮民醫療服務、對於無職榮民全民健保保費全額補助、對於無職榮民之眷屬補助 70%、至榮民（總）醫院看病免掛號費、提供免費配眼鏡的服務等福利措施。

於就養服務方面有 5 個題目，詢問受試者輔導會設有榮譽國民之家提供榮民安養照顧、自費安養中心提供榮民配偶伴同自費安養、申請自費安養的條件、申請赴大陸地區長期居住等福利措施。

於服務照顧方面有 7 個題目，詢問受試者免費法律諮詢及案件調處和解、各種慰問金、急難救助金、災害慰問金、清寒獎學金、喪葬補助、安葬於軍人公墓等福利措施。

填答時由「非常不瞭解」至「非常瞭解」分別給予 1 至 6 分，以測試受試者對於該項措施的瞭解程度，分數越高，表示對於該項福利措施越瞭解。對於同一題項，由「非常不重要」至「非常重要」分別給予 1 至 6 分，以測試受試者對於該項措施的所認知的重要性程度，分數越高，表示對於該項福利措施越重視。

(二) 軍人退輔制度福利措施的相對重要性

本研究將問卷第一部分的各項就業、就學、就醫、就養、服務照顧等退輔制度福利措施摘要列示後，共整理出 26 個項目，請受試者以個人的認知，選出最重要的 10 個項目，依序填寫在問卷的空格中，以瞭解受試對於各項措施的相對重視程度。

(三) 軍人退輔制度福利措施的相對需要程度

本研究亦將問卷第一部分的各項就業、就學、就醫、就養、服務照顧等退輔制度福利措施摘要列示出 26 個項目，請受試者以個人的認知，選出自己最需要的 5 個服務項目，依序填寫在問卷的空格中，以瞭解受試對於各項措施的相對需要程度。

(四) 投入軍旅生涯的動機與影響繼續留營服役意願相關因素

本問卷第四大項分為動機需求與影響留營意願相關因素 2 個部份。

1. 入營動機：本研究依據馬斯洛的需求層級理論，動機需求量表衡量志願士官兵投入軍旅生涯的生理、安全、社會認同、自尊及自我實現等 5 個需求，這 5 種需求又可分為較高層級需求及較低層級需求。為瞭解志願役士官兵入營時考量服役役期中之條件與退輔服務措施的相對重要性，問卷中分別列舉 5 項服役中和退伍後的福利條件讓受試者選擇排序出前 5 項重要的影響項目，以瞭解其兩者之差異。

2. 留營意願：此部份在衡量受試者對於工作挑戰性、薪資、福利、工作環境、管理措施、國防部「可提前退役之退場機制」等項目的態度，在服役屆滿、有其他工作機會時的留營意願，以及增加薪資、完善的退輔制度和福利是否為考慮留營、成為榮民的重要因素。

問卷填答時由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1 至 6 分，以測試受試者從軍時不同動機的程度，分數越高，表示受試者該項動機越強烈，以及留在軍中的意願也越高。

(五) 基本資料

本研究請受試對象填答性別、年齡、目前服役類別、家長職業、個人學

歷、個人學歷、居住地、家庭每月平均收入、是否為家中獨生子女、家中親人曾服志願役軍職的人數等基本資料。

1.性別：分為男性和女性。

2.年齡：讓受試者開放填寫數字。

3.目前服役類別：包括義務兵轉志願兵、招募志願兵、義務兵轉志願兵後，升任士官、志願兵服役升任士官、其它等 5 個項目。

4.家長職業：分為軍、公、教、商、工、農、林、牧、漁、自由業和其他等 7 種類別。

5.個人學歷：分為高中肄業（含以下）、高中、高職、專科、大學校院（含科技大學）等 5 種類別。

6.居住地：則依行政區域列出台北市、高雄市、基隆市、新竹市、台中市、嘉義市、台南市、台北縣、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、苗栗縣、台中縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、台南縣、高雄縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣、澎湖縣、金門縣、連江縣等 25 個縣市。

7.家庭每月平均收入：為父母每月薪資合計的金額，分為\$20,000 元以下、\$20,000-\$49,999 元、\$50,000-\$79,999 元、\$80,000-\$99,999 元、\$100,000-\$139,999 元、\$140,000 元以上等 6 種類別。

8.是否為家中獨生子女。

9.父母親、兄弟姊妹曾經服志願役軍職（或現職）人數：開放填寫數字。

三、抽樣計畫

本研究擬定問卷調查的抽樣計畫，以合理而順利地發放、回收問卷，獲取相關的初級資料。抽樣計畫內容如下：

（一）目的

在瞭解志願士兵、士官（志願士兵轉服士官役）之入營動機、留營意願，對退輔體制的瞭解程度，及其未來對退伍之後各項輔導的需求，以作為退伍輔導體系未來發展及調整之依據。

（二）依據

1.本研究（「實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究」）計畫書，壹、研究主旨。

2.楊國樞等（民 78），「社會及行為科學研究法」，第三章機率與取樣、第十八章調查訪問法。

（三）抽樣方法及對象

1.本研究期望瞭解實施募兵制後所招募的短役期志願役士兵及士官，對於退輔服務的需求，以作為未來退輔制度調整之參考。因此，針對研究母體實施立意抽樣，亦即依研究需要選取某種特性之個體作為樣本來施測，並不符合機率原則所強調的，每個個體均有被相等抽樣的設計（楊國樞等，民 78，頁 83）。

2.限制因素：由於募兵制自民國 94 年即開始規劃，並已陸續小規模的招募志願役士兵；於民國 100 年將開始逐年大幅增加募兵比例，預計於民國 103 年達到 100%募兵的目標。因此，本研究的母體（志願役士兵）大致分為兩個部分，一為已入營已在服役的志願兵，一為陸續入營的志願役士兵。已招募入營的人數並不多，且分散於全國各單位服役。而新入營的志願士兵，儘管有預期招募的目標人數規劃，但能夠招募的人數仍處於不確定狀態，入營的時間也不確定。故研究母體的數量並不確定，此為本研究採立意抽樣之主要原因。

3.抽樣預計分由兩方面進行，研究首先將透過國防部，由人力司協調各新訓中心抽取新進志願兵樣本。其次，將透過國防部協調各軍司令部，選取若干單位服現役之志願役士官（志願士兵轉服）及服現役的志願士兵實施調查。經聯繫國防部人力司後得知，自 94 年迄今仍在服志願役之士兵與士官，約計為 25,000 人至 30,000 人（約估）；而 99 年度志願兵訓量估計約為 15,000 人至 20,000 人（需視實際招訓與報到人數而定），二者比率關係約為 3：2。過去志願兵的三軍招訓比率（陸軍：海軍：空軍）約為 2：1：1；而志願兵主要分發至部隊，少數分發至機關、學校，比率約為 8：1（或 9：1，由於人員資料不易掌握，故此為人力司提供之概估數字）。

4.兩類施測對象共計發放 3,000 份問卷。根據前述志願兵服役與招訓狀況，及與國防部人力司討論志願士兵服役現況後，最後決定對已服現役的志願兵（士官）發放 1,800 份問卷，其中陸軍發放 900 份問卷（部隊發放 700 份問卷；機關、學校發放 100 份問卷），海、空軍各發放 450 份卷（各部隊發放 350 份問卷；機關、學校各發放 50 份問卷）。對於年度招募的志願役士兵共發放 1,200 份問卷。其中陸、空軍與女兵主要在成功嶺與嘉義中坑新訓中心受訓；海軍艦艇兵於左營新訓中心受訓，而陸戰隊則於屏東龍泉新訓中心受訓。研究人員與國防部人力司承辦人員討論後，配合新訓中心年度之訓期、訓量，親赴新訓中心進行問卷施測。問卷發放份數統計如表 4-1-2：

表4-1-2：問卷發放份數及規劃配置表

類別	現役志願役士兵（含志願士兵轉服士官役）			
	陸軍	海軍	空軍	小計
部隊	800	400	400	1,600
備註	發放至聯兵旅作戰部隊	艦艇兵與陸戰隊各發放 200 份	發放至空軍聯隊單位	
機關學校	100	50	50	200
小計	900	450	450	1,800
類別	新進志願役士兵			
	陸軍	海軍	空軍	小計
新訓中心	600	300	300	1,200
備註	男性發放 540 份，女性發放 60 份	左營新訓中心與陸戰隊後備旅各發放 150 份	男性發放 270 份，女性發放 30 份	
總計				3,000

資料來源：本研究整理

（四）抽樣程序

1.由研究人員先行擬定訪談大綱，透過對志願士兵之深度訪談，蒐集影響志願役士兵入營、留營的退輔相關因素並編製施測問卷初稿。

2.問卷初稿完成後，由專案研究人員協調鄰近之軍事單位，對相當數量

的志願役士兵實施預試，請其作答並提供文句、語意上的相關意見，再由研究人員根據建議完成問卷之最後修訂。

3.與國防部相關單位協調時間，攜帶問卷至新訓中心或各軍種單位施測。首先拜會單位主官（管），其次與承辦或聯絡人員協調明確之施測場地、時間及受測對象。施測時則先說明目的、填答方式及疑難解答，問卷回收後，由研究人員對資料作編碼、輸入、分析等處理，以作為撰寫報告之依據。

（五）抽樣時間

1.國軍現有 15 個新訓中心；入伍之義務士兵採在籍受訓，志願役士兵係採集中受訓。經聯繫人力司人才招募中心得知，陸軍與空軍主要集中在成功嶺新訓中心受訓（2 個新訓旅），若年度訓量大，則可能新增嘉義中坑與及宜蘭金六結新訓中心作為志願兵訓練基地。海軍在左營新訓中心受訓，海軍陸戰隊在屏東龍泉新訓中心，憲兵在桃園龜山新訓中心。國防部人力司，目前有一批志願兵正在受訓，預計 99/08/05 結訓，下一梯次將於 99/09/22 開始招訓，研究人員將配合志願兵入伍的訓期，至前述新訓中心進行施測。

2.對於轉服士官役之志願士兵，及服現役之志願士兵，則不受限於新訓中心的訓期；研究人員將透過國防部協調各軍司令部，於 8 至 9 月期間至軍種進行問卷施測。

（六）相關協調事項

研究人員先行協調國防部人力司，以瞭解各新訓中心之訓期與訓量；請研考會發函國防部，轉知各軍司令部及各新訓中心，協助調查研究之進行。

第二節 樣本敘述性統計

本研究共發放問卷 3,000 份，實際回收 2,852 份，回收率為 95.1%；經編碼、輸入資料後，剔除 32 份內容填答不完整或任意填寫之廢卷後，計獲得 2,820 筆問卷資料，有效回收率為 94%。有效樣本之分析統計如後：

一、性別

受試樣本性別中，男性有 2,409 人，佔 86.1%，女性有 390 人，佔整體 13.9%，其比例如下圖。此比例大致與軍中男女現況相近。

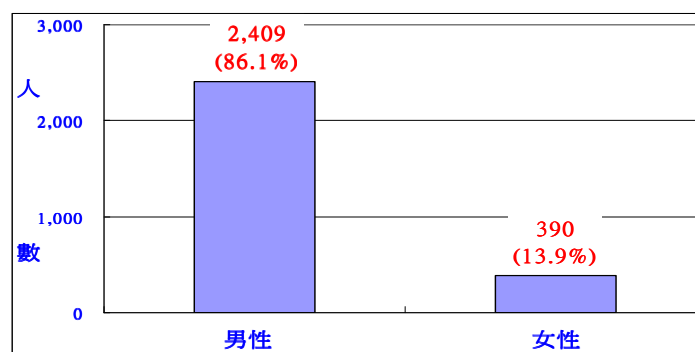


圖 4-2-1：志願役士官兵性別比例分析圖（N=2,799）

資料來源：本研究整理

二、年齡

受試樣本的年齡最低為 17 歲，最高為 29 歲，平均為 21.1 歲，顯示非常的年輕。其中 20 歲以下有 1,391 人，佔 49.8%，21-23 歲有 838 人，佔整體 30.0%，24-26 歲有 452 人，佔 16.2%，27 歲以上有 113 人，佔整體 4.0%，其比例如下圖。由比例上來看，20 歲以下的受試者佔了近一半，顯示新進和服役不久的志願兵佔了大多數，這也反映募兵制剛開始推行，志願役士官兵普遍年輕的現狀。

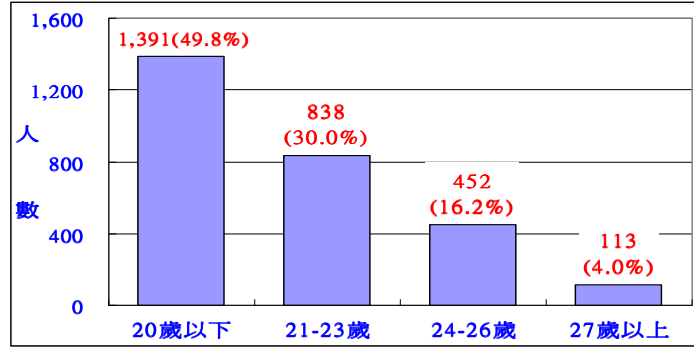


圖 4-2-2：志願役士官兵年齡比例分析圖 (N=2,794)

資料來源：本研究整理

三、目前服役類別

受試樣本中以招募志願兵人數最多，有 1,547 人，佔 56.6%，志願兵服役升任士官的人數次之，有 507 人，佔 18.6%，義務兵轉志願兵者有 382 人，佔 14.0%，義務兵轉志願兵後升任士官者則最少，有 218 人，佔整體 8.0%，其比例如下圖。樣本比例顯示剛服役的招募志願兵佔了大多數，已升士官的志願兵亦不在少數。

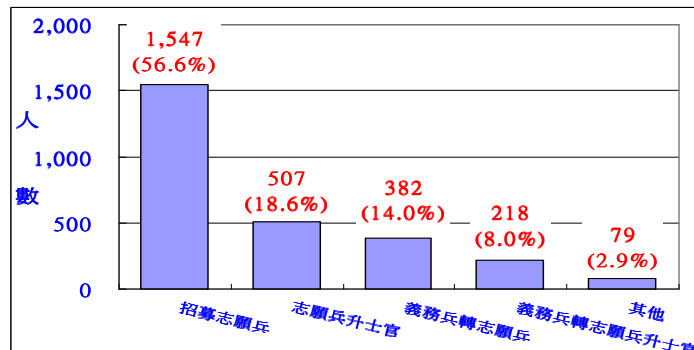


圖 4-2-3：志願役士官兵服役類別比例分析圖 (N=2,733)

資料來源：本研究整理

四、志願役士官兵學歷

受試者中以高職學歷人數最多，有 1,613 人，57.8%，高中次之，有 523 人，18.7%，大學校院（含科技大學）有 386 人，13.8%，「專科」有 182 人，

6.5%，比例顯示志願役士官兵大多為高中和高職（76.5%）。其統計如下圖。

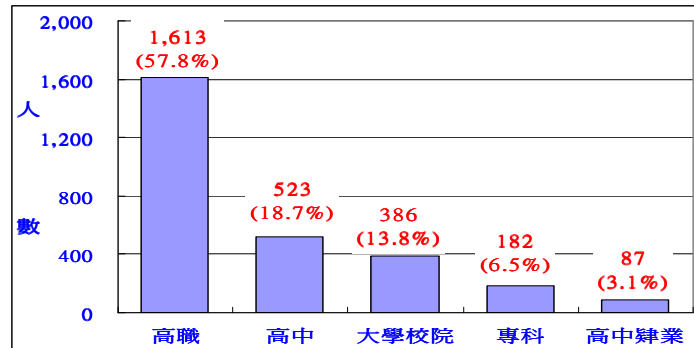


圖 4-2-4：志願役士官兵學歷分析圖 (N=2,791)

資料來源：本研究整理

五、家長職業

受試者家長職業中以從事「工業」者最多，有 936 人（33.6%），「自由業」次之，有 567 人（20.3%），「商業」者有 384 人（12.1%）；「農、林、牧、漁」（312 人，11.2%）、「公教」（188 人，6.7%）與「軍」（63 人，2.3%）三種職業的人數和比例則較少，其結果如下圖。

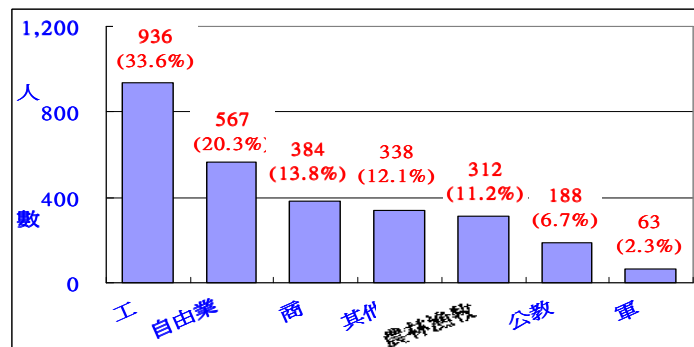


圖 4-2-5：志願役士官兵家長職業分析圖 (N=2,788)

資料來源：本研究整理

六、居住地

受試樣本的居住地中以「高雄市」人數最多，有 322 人，佔 11.5%，「屏東縣」次之，有 308 人，佔 11.0%，「高雄縣」有 268 人，佔 9.6%，「花蓮

縣」有 186 人，佔整體 6.6%，最多人數的前 8 個縣市之人數及比例如下圖。

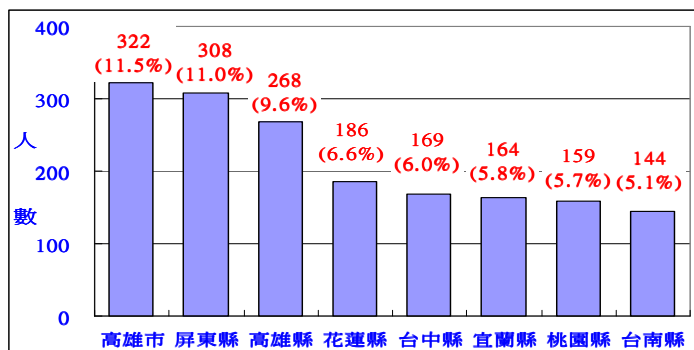


圖 4-2-6：志願役士官兵的居住地縣市分析圖（N=2,804）

資料來源：本研究整理

本研究將各縣市依行政區域區分為北、中、南、東及外（離）島等五大區域，分析結果顯示，受試者以南部的人數最多，有 1,243 人，44.3%，北部有 726 人，25.9%，中部有 533 人，19.0%；東部與外島地區人數則較少。對照前項縣市人數來看，人數最多的前 8 個縣市中，南部就佔了 5 個，南部確實為受試之志願役士官兵的主要來源地區。各區域人數比例分配如下圖。

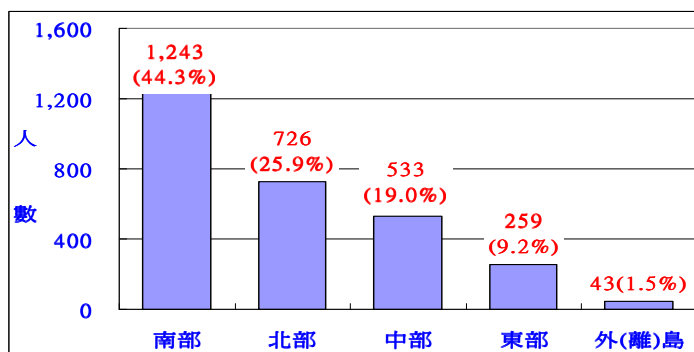


圖 4-2-7：志願役士官兵的居住地區域分析圖（N=2,804）

資料來源：本研究整理

七、家庭每月平均收入

受試樣本的家庭每月平均收入中以「2-5 萬元」者人數最多，有 1,271 人，佔 45.6%，「5-8 萬元（不含）」者次之，有 585 人，佔 21.0%，「2 萬元以

下」有 538 人，佔 19.3%，「8-11 萬元」有 267 人，佔 9.6%，11-14 萬元及 14 萬元以上者則較少，分別為 79（2.8%）及 50 人（1.8%）。各類家庭每月平均收入的比例如下圖。樣本比例顯示家庭每月平均收入在 5 萬元以下者（低所得戶）佔志願役士官兵的大多數（64.9%）。

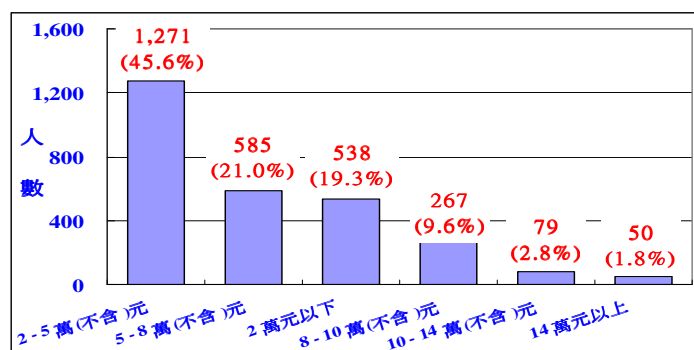


圖 4-2-8：志願役士官兵的家庭月平均收入分析圖（N=2,790）

資料來源：本研究整理

八、志願兵是否為家中獨子（女）分析與家中從事軍職服務的人數

受試者身分為家中獨生子女的人數為 360 人，佔 13.1%，其比例如下圖。

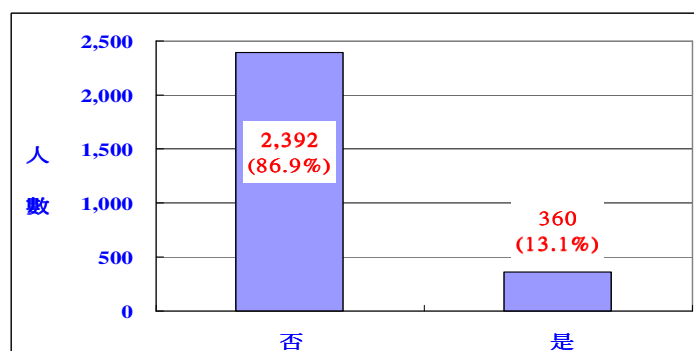


圖 4-2-9：志願役士官兵是否為獨生子（女）的比例分析圖（N=2,752）

資料來源：本研究整理

九、父母親、兄弟姊妹曾經服志願役軍職（或現職）人數

受試者的父母親、兄弟姊妹等家人中曾經服志願役軍職的人數中以 0 最多，有 1,882 人，佔 66.7%，曾有 1 位軍職家人者 664 人，佔 23.5%，有 2 位

者 190 人，佔 6.7%，有 3 位以上者 84 人，佔 3.0%，各類人數、比例如下圖。

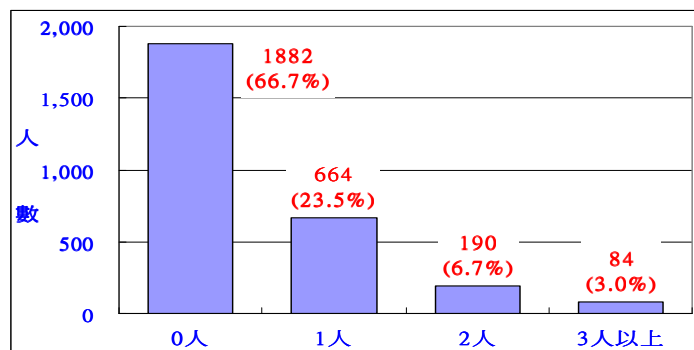


圖 4-2-10：志願役士官兵家人曾任軍職人數的比例分析圖（N=2,820）

資料來源：本研究整理

第三節 志願士兵的退輔需求分析

本節探討志願役士官兵對於退輔制度的瞭解程度、重要性、相對重要性和相對需求程度，以及服役動機與影響繼續留營之因素。

一、志願役士官兵對退輔制度之瞭解程度

本研究首先分析志願役士官兵對於就業、就學、就醫、就養及服務照顧等退輔措施之瞭解程度，受試者對於各項服務及各類業務的平均值及標準差，顯示如表 4-3-1：

表4-3-1：志願役士官兵對退輔措施瞭解程度之平均值及標準差

服務項目		平均值	標準差	平均值	標準差
輔導會負責各項退輔工作		3.23	1.16		
志願役軍人服役十年（含）以上為榮譽國民		3.69	1.33		
（一） 就業 服務	1.洽辦特種考試	3.21	1.16	3.22	1.02
	2.輔導參加國家考試	3.21	1.15		
	3.推介至公民營機構就業	3.23	1.17		
	4.榮民服務處之輔導	3.19	1.15		
	5.提供職業訓練	3.29	1.21		
	6.低利貸款福利	3.20	1.22		
（二） 就學 服務	7.報考大專校院加分優待	3.30	1.32	3.22	1.10
	8.提供二技/二專/四技推甄就學名額	3.14	1.20		
	9.提供大專/研究所就學獎助金	3.21	1.23		
（三） 就醫 服務	10.榮民醫院醫療服務	3.83	1.23	3.26	1.02
	11.補助榮民全民健保保費	3.17	1.20		
	12.補助榮民眷屬全民健保保費	3.09	1.17		
	13.榮民醫院看病免掛號費	3.14	1.20		
	14.醫療輔具補助	3.07	1.23		

服務項目		平均值	標準差	平均值	標準差
(四) 就養 服務	15.榮譽國民之家公費安養	3.29	1.23	3.10	1.07
	16.榮民之家自費安養	3.17	1.20		
	17.榮民之家自費養護	3.07	1.21		
	18.榮民配偶伴同自費安養	3.02	1.20		
	19.就養榮民可申請赴大陸長期居住	2.96	1.23		
(五) 服務 照顧	20.提供免費法律諮詢	3.21	1.24	3.39	1.08
	21.提供貧病慰問金	3.31	1.24		
	22.提供急難救助金	3.36	1.25		
	23.提供災害慰問金	3.40	1.26		
	24.提供清寒榮民子女獎助學金	3.51	1.30		
	25.提供喪葬補助費	3.36	1.31		
	26.可安葬於軍人公墓	3.57	1.37		

資料來源：本研究 (N=2,820)

由表中資料可知，志願役士官對退除役官兵輔導委員會負責各項退輔工作並不太瞭解 (N=3.23)，對於志願役軍人服役 10 年 (含) 以上可成為榮譽國民的資格則瞭解程度較高 (N=3.69)。

於表列的 26 項退輔服務項目中，受試對象對於「榮民醫院提供醫療服務」的瞭解程度最高 (N=3.83)，「可安葬於軍人公墓」的瞭解程度次之 (N=3.57)，「提供清寒榮民子女獎助學金」的瞭解程度又次之 (N=3.51)。受試的志願役士官對於「就養榮民可申請赴大陸長期居住」的瞭解程度最低 (N=2.96)，對於「榮民配偶伴同自費安養」的瞭解程度次低 (N=3.02)，對於「榮民之家自費養護」的瞭解程度第 3 低 (N=3.07)。

整體而言，受試者對於各項退輔服務措施均不甚瞭解。除了上述前 3 項服務措施之平均值超過問卷衡量尺度的中間值 3.5 之外 (尺度由 1 完全不瞭解至 6 完全瞭解)，其餘項目的平均水準皆未達 3.5 的中間水準。

而由五大服務業務來看，受試者對於「服務照顧」的瞭解程度最高 (N=3.39)，對於「就醫服務」的瞭解程度次高 (N=3.26)，對於「就養服務」的瞭解程度最低 (N=3.10)，對於「就業服務」的瞭解程度次低 (N=3.22)，

即使各業務瞭解有相對程度的差異，但各對業務瞭解程度的平均水準皆未超過 3.5 的中間值，顯示受試的志願役士官兵對於退輔制度並不十分瞭解。

此外，本研究將受試者區分為初服役的志願士兵及已升為士官的資深志願兵兩類，發現兩者僅在對於榮民條件的瞭解上，資深人員瞭解程度較高（ $t=6.06$ ），在急難救助、災害慰助、清寒獎助學金等項目上，志願士兵自認為瞭解程度較高（ t 分別等於 2.69、2.37、2.82）外，其餘對於退輔服務項目的瞭解，兩類人員並無顯著的差異。

二、志願役士官兵對退輔制度的重視程度

本研究分析志願役士官兵對於就業、就學、就醫、就養及服務照顧等退輔措施之重視程度，受試者對於各項服務及各類業務的平均值及標準差，詳如表 4-3-2：

表4-3-2：志願役士官兵對退輔措施重視程度之平均值及標準差

服務項目		平均值	標準差	平均值	標準差
(一) 就業 服務	1.洽辦特種考試	4.77	0.99	4.77	0.85
	2.輔導參加國家考試	4.76	0.97		
	3.推介至公民營機構就業	4.81	1.00		
	4.榮民服務處之輔導	4.74	0.99		
	5.提供職業訓練	4.82	1.00		
	6.低利貸款福利	4.78	1.04		
(二) 就學 服務	7.報考大專校院加分優待	4.76	1.11	4.78	0.93
	8.提供二技/二專/四技推甄就學名額	4.78	1.06		
	9.提供大專/研究所就學獎助金	4.87	1.01		
(三) 就醫 服務	10.榮民醫院醫療服務	4.97	0.95	4.88	0.87
	11.補助榮民全民健保保費	4.84	0.98		
	12.補助榮民眷屬全民健保保費	4.86	0.99		
	13.榮民醫院看病免掛號費	4.87	1.00		
	14.醫療輔具補助	4.85	1.03		

服務項目		平均值	標準差	平均值	標準差
(四) 就養 服務	15.榮譽國民之家公費安養	4.81	1.05	4.74	0.92
	16.榮民之家自費安養	4.73	1.02		
	17.榮民之家自費養護	4.80	1.04		
	18.榮民配偶伴同自費安養	4.70	1.05		
	19.就養榮民可申請赴大陸長期居住	4.67	1.13		
(五) 服務 照顧	20.提供免費法律諮詢	4.85	1.01	4.96	0.84
	21.提供貧病慰問金	4.96	0.99		
	22.提供急難救助金	5.01	0.97		
	23.提供災害慰問金	5.02	0.99		
	24.提供清寒榮民子女獎助學金	5.06	0.99		
	25.提供喪葬補助費	4.95	1.00		
	26.可安葬於軍人公墓	4.87	1.08		

資料來源：本研究 (N=2,820)

由表中資料可知，於表列的 26 項退輔服務項目中，受試對象認為「提供清寒榮民子女獎助學金」的重要性最高 (N=5.06)，「提供災害慰問金」的重要性程度次之 (N=5.02)，「提供急難救助金」的重要性又次之 (N=5.01)。受試的志願役士官兵認為「就養榮民可申請赴大陸長期居住」的重要性最低 (N=4.67)，「榮民配偶伴同自費安養」的重要性次低 (N=4.70)，對於「榮民之家自費安養」的重要性程度第三低 (N=4.73)。整體而言，受試者認為各項退輔服務措施均很重要。對於所有服務措施之重要性平均值均超過問卷衡量尺度的中間值 3.5 水準。

而由五大服務業務來看，受試者認為「服務照顧」的重要程度最高 (N=4.96)，「就醫服務」的重要程度次高 (N=4.88)，對於「就養服務」的重要程度最低 (N=4.74)，「就業服務」的重要程度次低 (N=4.77)。整體來看，受試的志願役士官兵認為各業務的重要性之平均水準皆非常高，且十分接近，顯示受試的志願役士官兵對於退輔制度均相當重視。

三、志願役士官兵對於退輔服務相對重要性的看法

由於受試的志願役士官兵認為各項退輔服務均非常重要，為瞭解他們對於各服務項目相對重要性的看法，本研究表列前兩部分的 26 個退輔服務項目作為選項，讓受試者來選擇與排序，其選擇之服務項目如表 4-3-3。

表4-3-3：退輔服務措施的選擇項目

業務	服務項目	業務	服務項目
就業 服務	1.洽辦特種考試	就養 服務	14.醫療輔具補助
	2.輔導參加國家考試		15.榮譽國民之家公費安養
	3.推介至公民營機構就業		16.榮民之家自費安養
	4.榮民服務處之輔導		17.榮民之家自費養護
	5.提供職業訓練		18.榮民配偶伴同自費安養
	6.低利貸款福利		19.就養榮民申請赴大陸長期居住
就學 服務	7.報考大專校院加分優待	服務 照顧	20.提供免費法律諮詢
	8.提供二技/二專/四技推甄名額		21.提供貧病慰問金
	9.提供大專/研究所就學獎助金		22.提供急難救助金
就醫 服務	10.榮民醫院醫療服務		23.提供災害慰問金
	11.補助榮民全民健保保費		24.提供清寒榮民子女獎助學金
	12.補助榮民眷屬全民健保保費		25.提供喪葬補助費
	13.榮民醫院看病免掛號費		26.可安葬於軍人公墓

資料來源：本研究

本研究將受試者所填選的前 5 項相對重要性服務項目次數加總後並加以排序，其結果如表 4-3-4。

表4-3-4：志願役士官兵對退輔措施重要性排序

項次	服務項目/重要性	1	2	3	4	5	小計	排序	業務
5	提供職業訓練	420	333	298	275	187	1,513	1	就業
3	推介至公民營機構就業	402	288	275	103	94	1,162	2	就業
2	輔導參加國家考試	317	415	176	128	70	1,106	3	就業
6	低利貸款福利	202	208	198	191	245	1,044	4	就業

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

項次	服務項目/重要性	1	2	3	4	5	小計	排序	業務
1	洽辦特種考試	411	186	158	105	69	929	5	就業
8	二技/二專/四技推甄名額	121	152	183	149	126	731	6	就學
12	補助榮民眷屬全民健保費	83	135	162	158	183	721	7	就醫
11	補助榮民全民健保保費	104	143	137	156	145	685	8	就醫
10	榮民醫院醫療服務	89	94	129	152	166	630	9	就醫
13	榮民醫院看病免掛號費	68	75	144	175	145	607	10	就醫
7	報考大專校院加分優待	91	115	117	139	124	586		就學
9	大專/研究所就學獎助金	35	81	138	140	141	535		就學
24	清寒榮民子女獎助學金	87	60	103	139	124	513		服務
22	提供急難救助金	80	116	99	111	101	507		服務
23	提供災害慰問金	29	100	121	70	93	413		服務
14	醫療輔具補助	20	33	49	127	138	367		就醫
21	提供貧病慰問金	79	49	64	74	101	367		服務
25	提供喪葬補助費	28	36	51	100	108	323		服務
4	榮民服務處之輔導	28	64	54	105	39	290		就業
15	榮譽國民之家公費安養	42	25	24	64	118	273		就養
20	提供免費法律諮詢	13	22	28	43	105	211		服務
18	榮民配偶伴同自費安養	12	27	40	31	45	155		就養
26	可安葬於軍人公墓	29	8	13	21	73	144		服務
16	榮民之家自費安養	11	26	23	26	32	118		就養
17	榮民之家自費養護	18	25	21	22	24	110		就養
19	就養榮民赴大陸長期居住	1	4	15	16	24	60		就養

資料來源：本研究（N=2,820）

由表中的排序結果可以看出，在前 5 項重要性排序上出現次數最多的服務項目為「提供職業訓練」（1,513 人次），出現次數次多的服務項目為「推介至公民營機構就業」（1,162 人次），「輔導參加國家考試」為第 3 多人次（1,106 人次）的服務項目，「低利貸款福利」為 4 多人次（1,044 人次）的服務項目，「洽辦特種考試」為第 5 多人次（929）人次的服務項目。此 5 項皆為退輔服務業務中就業服務的範圍。

在前 5 項重要性排序上出現次數第 6 多人次的服務項目為「提供二技/二專/四技推甄名額」（731 人次），出現次數第 7 多的服務項目為「補助榮民眷屬全民健保費」（721 人次），出現次數第 8 多的服務項目為「補助榮民全民健保保費」（685 人次），出現次數第 9 多的服務項目為「榮民醫院醫療服務」（630 人次），出現次數第 10 多的服務項目為「榮民醫院看病免掛號費」（607）。此 5 項中，除了「提供二技/二專/四技推甄名額」為退輔服務業務中就學服務的範圍，其餘 4 項皆為就醫服務的範圍。

整體而言，選擇相對重要性排序前 5 項最多人次的服務項目，全部為就業服務的業務範圍，顯示志願役士官兵對於各種退輔服務項目都覺得很重要（參考前節的重視程度之平均值），但當強迫區分相對重要性時，仍是以就業輔導的項目為其優先考量的因素。而由第 6 至第 10 多人次的項目來看，「提供二技/二專/四技推甄名額」為退輔服務業務中就學服務的範圍，其餘「補助榮民眷屬全民健保費」、「補助榮民全民健保保費」、「榮民醫院醫療服務」及「榮民醫院看病免掛號費」等 4 項皆為就醫服務的範圍，顯示志願役士官兵對於與其相關的就學輔導也頗為重視，而就醫項目也十分受到志願役士官兵的重視。

四、志願役士官兵對於退輔服務的相對需要程度

前項討論志願士官兵對於退輔服務項目相對重要性的排序已獲得具體的研究發現，但為避免社會期許（social desirability）效應使受試者選出「大家應該覺得」很重要的項目，確認受試對象真正的需求，本研究表列前文的 26 個退輔服務項目作為選項，讓受試者來排定他們最需要的 5 個項目之順序，以瞭解他們對於各服務項目相對需要程度的看法，排序的結果如表 4-3-5。

表4-3-5：志願役士官兵對退輔措施需要性排序

項次	服務項目/相對需要程度	1	2	3	4	5	小計	排序	業務
5	提供職業訓練	487	378	299	307	237	1708	1	就業
3	推介至公民營機構就業	527	317	330	148	144	1466	2	就業
2	輔導參加國家考試	304	435	219	160	105	1223	3	就業
6	低利貸款福利	194	212	203	212	297	1118	4	就業
1	洽辦特種考試	379	165	177	139	118	978	5	就業

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

項次	服務項目/相對需要程度	1	2	3	4	5	小計	排序	業務
8	二技/二專/四技推甄名額	185	216	180	175	185	941	6	就學
7	報考大專校院加分優待	113	156	179	127	127	702	7	就學
9	大專/研究所就學獎助金	57	99	160	183	181	680	8	就學
12	補助榮民眷屬全民健保費	80	124	134	151	141	630	9	就醫
13	榮民醫院看病免掛號費	58	72	132	137	125	524	10	就醫
11	補助榮民全民健保保費	79	100	121	127	96	523		就醫
24	清寒榮民子女獎助學金	54	65	82	110	129	440		服務
22	提供急難救助金	43	68	73	113	103	400		服務
10	榮民醫院醫療服務	25	64	70	88	104	351		就醫
14	醫療輔具補助	14	29	63	93	98	297		就醫
21	提供貧病慰問金	65	60	51	62	55	293		服務
4	榮民服務處之輔導	10	53	50	108	55	276		就業
25	提供喪葬補助費	11	24	30	93	114	272		服務
23	提供災害慰問金	16	45	70	55	64	250		服務
15	榮譽國民之家公費安養	36	25	37	67	72	237		就養
18	榮民配偶伴同自費安養	23	37	48	40	38	186		就養
20	提供免費法律諮詢	11	12	43	33	85	184		服務
26	可安葬於軍人公墓	8	14	15	23	86	146		服務
16	榮民之家自費安養	25	21	22	29	21	118		就養
17	榮民之家自費養護	13	26	19	19	23	100		就養
19	就養榮民赴大陸長期居住	3	3	13	21	17	57		就養

資料來源：本研究

由表中的排序結果來看，受試的志願役士官兵選擇最需要的退輔服務項目與他們在重要性排序的結果完全相同，在前 5 項重要性排序上出現次數最多的服務項目為「提供職業訓練」（1,708 人次），出現次數次多的服務項目為「推介至公民營機構就業」（1,466 人次），「輔導參加國家考試」為第 3 多人次（1,233 人次）的服務項目，「低利貸款福利」為 4 多人次（1,118 人次）的服務項目，「洽辦特種考試」為第 5 多人次（978）人次的服務項目。此 5 項皆為退輔服務業務中就業服務的範圍。

在前 5 項重要性排序上出現次數第 6 多人次的服務項目為「提供二技/二專/四技推甄名額」（941 人次），出現次數第 7 多的服務項目為「報考大專校院加分優待」（702 人次），出現次數第 8 多的服務項目為「大專/研究所就學獎助金」（680 人次），出現次數第 9 多的服務項目為「補助榮民眷屬全民健保費」（630 人次），出現次數第 10 多的服務項目為「榮民醫院看病免掛號費」（524）。第 6 至第 8 多選擇人次的項目「提供二技/二專/四技推甄名額」、「報考大專校院加分優待」、「大專/研究所就學獎助金」為退輔服務業務中就學服務的範圍，顯示受試的志願役士官兵除了最重視就業輔導服務外，還頗關注自己退伍後學業進修的福利。第 9 及第 10 多選擇人次的項目「補助榮民眷屬全民健保費」及「榮民醫院看病免掛號費」則為就醫服務的範圍。

由的排序結果來看，整體而言，受試的志願役士官兵對於退輔服務項目的需要性排序係以就業服務項目為主，就學服務的項目次之。

五、志願役士官兵的服役動機與需求

本研究以馬斯洛的需求層級理論為基礎，以 6 個題項衡量志願士官兵投入軍旅生涯的生理、安全、社會認同、自尊及自我實現等 5 個需求，這五種需求又可分為較高層級需求及較低層級需求。各題項及構面之平均值、標準差及 Cronbach's α 內部一致性分析值如表 4-3-6：

表4-3-6：志願役士官兵的服役動機與需求

服役動機與需求	平均值	標準差
低層級需求 (Cronbach's $\alpha=0.83$)	4.33	1.08
1.軍人薪資可貼補家用	4.51	1.24
2.軍人薪資可滿足生活需求	4.26	1.25
3.服志願役就業的安全保障	4.21	1.26
高層級需求 (Cronbach's $\alpha=0.84$)	4.15	1.15
4.軍旅生涯可以得到同儕的認同	4.05	1.25
5.軍人可獲得社會的尊重	4.40	1.32
6.服志願役可以實現個人的理想	4.00	1.38

資料來源：本研究 (N=2,820)

由表中的分析結果可知，各題項中以「軍人薪資可貼補家用」的平均水準最高（ $N=4.51$ ），「軍人可獲得社會的尊重」的自尊需求之平均水準次之（ $N=4.40$ ），而以「服志願役可以實現個人的理想」自我實現需求之平均水準較低（ $N=4.00$ ），「軍旅生涯可以得到同儕的認同」社會需求之平均水準次低（ $N=4.05$ ）。

本研究將需求項目分為低層次需求及高層次需求兩個構面，各構面內部一致性 Cronbach's α 值分別為 0.83 與 0.84，顯示此衡量工具信度良好。低層次需求及高層次需求的平均水準分別為 4.33 與 4.15，以 t 檢定分析，低層次需求之平均值顯著高於高層次的平均值（ $t = 6.061$ ）；結果顯示受試的志願役士兵入營服役的動機乃以生活需求、就業安全保障等低層次需求為主。

六、志願役士官兵服役需求因素的相對重要性

為釐清志願役士官兵入營時對於服役條件，如薪資、福利等，與退輔服務間的相對重要性，本研究分別列舉了 5 項服役時的福利條件及 5 項退輔服務業務作為選項，請受試的士官兵作重要性排序，其選項及排序結果如表 4-3-7 及表 4-3-8：

表4-3-7：服役與退輔福利措施的選擇項目

服役時福利項目	退伍後服務項目
1.薪資	6.就業輔導
2.福利	7.就學輔導
3.升遷	8.就醫照顧
4.離家近	9.就養照顧
5.志趣相合	10.服務照顧

資料來源：本研究

由表 4-3-8 中資料可知，受試的志願役士官兵選擇影響服役最重要的 5 項需求因素中，最多人次的前 5 項分別為「薪資（2,562 人次）」、「福利（2,549 人次）」、「離家近（1,714 人次）」、「升遷（1,631 人次）」等 4 個服役時的條件，以及「退伍後就業輔導（1,708 人次）」的退輔措施。

由上述排序可看出，影響受試對象入營服役的需求因素中，顯然服役時

的薪資、福利、離家近、升遷等是較受重視的項目，它們對於志願役士官兵來說，較退伍後就學輔導、就醫照顧、就養照顧、服務照顧等項目來得重要，而就業輔導是前 5 項重要性需求中唯一退伍後的福利因素項目。從職業生涯方面而言，薪資、福利、離家近、升遷等可視為就業（從軍）時考量的工作條件，而就業輔導是這些工作條件外唯一退伍後的需求因素，顯然尋求一份工作是一個人滿足生活各種需求的重要來源，退伍後就業輔導正好可以滿足這樣的需求。

表4-3-8：志願役士官兵對服役需求因素的相對重要性排序

項次	福利項目/相對重要性	1	2	3	4	5	小計	排序	時期
1	薪資	1830	307	155	143	127	2,562	1	服役時
2	福利	351	1606	326	182	84	2,549	2	服役時
4	離家近	257	283	535	500	139	1,714	3	服役時
6	就業輔導	89	135	372	539	573	1,708	4	退伍後
3	升遷	84	213	836	320	178	1,631	5	服役時
7	就學輔導	42	88	173	329	350	982		退伍後
5	志趣相合	101	90	172	209	266	838		服役時
8	就醫照顧	15	55	129	293	308	800		退伍後
10	服務照顧	22	13	47	121	467	670		退伍後
9	就養照顧	29	30	75	184	328	646		退伍後

資料來源：本研究（N=2,820）

七、影響志願役士官兵服役的因素

本研究衡量受試者對於工作挑戰性、薪資、福利、工作環境、管理措施、國防部「可提前退役之退場機制」等項目的態度，在服役屆滿、有其他工作機會時的留營意願，以及完善的退輔制度和福利、增加薪資是否為考慮留營的重要因素。其平均值及標準差如表 4-3-9。

由表 4-3-9 中的分析結果可知，前 4 項為對於軍人職業各項特性的態度，受試的志願役士官兵對於薪資與福利的態度最正面（N=4.27），對於工作環境還算滿意（N= 3.94），對於管理措施的合理性及工作挑戰性態度的平均值則相對較低（N=3.91 及 3.90）。

本研究於深度訪談中曾有士官兵提及的「志願兵提前退伍的退場機制」，認為它有助於服役時的選擇彈性，分析結果顯示，受試者亦多持有類似的正面看法（N=4.17）。而退輔制度也可成為從軍時的一項保障，受試的志願役士官兵對此也抱持正面的態度（N= 4.26）。

表4-3-9：影響志願役士官兵留營意願之因素

因素項目	平均值	標準差
1.部隊工作有挑戰性	3.90	1.23
2.軍人薪資與福利不錯	4.27	1.26
3.軍人的工作環境不錯	3.94	1.28
4.軍人的管理措施很合理	3.91	1.24
5.國防部提供的退場機制，可增加服役選擇彈性	4.17	1.24
6.退輔制度是從軍的保障	4.26	1.27
7.留營意願	3.02	1.30
8.榮民福利使我願意繼續留營	3.97	1.36
9.延長役期可增加退伍後的福利，將提升我繼續留營的意願	4.40	1.38
10.增加薪資福利會提升我留營的意願	4.68	1.29

資料來源：本研究（N=2,820）

研究結果發現，在服役屆滿、有其他工作機會時受試對象的留營意願並不高（N=3.02），未超過衡量尺度 3.5 的中間值。顯示不少人僅將志願役士兵作為過渡的生涯階段，是否繼續留營服役，存在許多變化的因素。

研究結果亦顯示，榮民的福利會使受試者願意爭取此身份，因而增加留營的意願（N=3.97）。若是延長役期可增加退伍後的福利，將更提升受試者繼續留營的意願（N=4.40）。而若是於服役期間就增加薪資福利，則會更提升受試士官兵繼續留營的意願（N=4.68）。

第四節 討論與建議

本節針對受試志願役土官兵的分析結果作深入討論，以發掘受試者對於退輔服務的想法與態度，並據以提出具體的研究建議。

一、討論

本研究問卷調查分析結果已於前節彙整，本單元進一步深入討論各主要的研究發現，以及不同調查結果間的相互關係，解析闡明其實務上的意涵，以提供研究後續之具體建議。

(一) 受試樣本之特性

本次問卷調查樣本中，以 20 歲以下的男性、招募志願兵人數及比例最多，他們的學歷以高職和高中程度為主，居住的地區則以南部的高雄市、屏東縣及高雄縣的比例最高。由樣本的分佈可以看出，這些新近招募的志願役士兵多為來自南部，而學歷並不高的男性。若再仔細觀察受試樣本的居住地分佈，服役人數排在高雄市、高雄縣、屏東縣之後的，便是花蓮縣和宜蘭縣，這些屬於所謂「後山」的偏遠縣市，志願役士兵的來源顯然以中低學歷和南部或偏遠的縣市為主。

由受試樣本的家長職業來看，其中以從事「工業」的比例較高，約佔了整體樣本的 1/3；受試者的家庭每月平均收入中以「20,000-49,999 元」者比例最高，「20,000 元以下」者的比例也不少，家庭每月平均收入在 50,000 元以下者合計約佔了整體樣本的 2/3。受試樣本的父母親、兄弟姊妹等家人中曾經服志願役軍職者的比例約佔整體樣本的 1/3。由這些資料亦可顯示，受試志願役土官兵的家庭經濟情況普遍不佳，家長從事以勞力密集為主的「工業」職類頗多，而有 1/3 以上受試對象的重要家庭成員中曾經或正在服志願役軍職，家庭環境在志願兵招募中似乎也發揮了某種程度的影響。

由軍人的職業特性來看，廖國鋒、梁成明、張緯良（2002）曾提出報償、工作環境與條件、職業技能、職業體力負荷、自主性、社會地位、生涯發展等 7 種職業特性。一般人對於軍人職業技能的刻板印象常為工作負荷量重、危險性高、權威式領導、工作時間和地點自主性低、所需知識技能不高等，

所以認為能夠刻苦耐勞、服從性高的個人比較適合於軍人的工作要求。由國軍招募的潛在對象來看，一般而言，高中、高職等學歷不高、住在南部或偏遠地區生活條件水準較低的個人似乎是比較適合軍人職業特性的對象。而對 2/3 以上家庭經濟情況並不是太好的受試者來說，選擇工作負荷較重、工作自主性較低、但工作穩定有保障的志願役士兵為職業，還算可以接受的選擇。由過去文獻來看，梁成明、顏明正（2001）的研究證實，家庭經濟「中下」及「小康」的高中學生與家庭經濟「中上」的高中學生相比，其對於軍人職業特性中的「工作自主性」和「生涯發展」等特性顯著較為正面。學校位於南部的高中學生與其他地區高中學生相比，其對於軍人職業特性中的「報償」、「工作自主性」和「生涯發展」等特性顯著較為正面。對照本研究所調查的招募之志願役士官兵樣本分配情形來看，似乎頗能解釋這種家庭環境與職業特性配適的現象。

由就業求職方面來看，因為所處環境之差異，每位個體能夠獲得的就業資訊是不對等的，各地區就業市場的榮衰、城鄉經濟資源的差距，加上普遍經濟不景氣所造成的就業困難和高失業率，處於傳統產業經濟不振的台灣南部地區，以及遠離西部繁榮政經都會的東部地區的就業者，極易造成某種程度的求職劣勢，因此選擇進入門檻不高的軍隊入營服役成了他們的較佳抉擇。

Salancik & Pfeffer（1978）提出社會資訊處理模式（Social Information Processing ;SIP）來解釋組織的工作環境對組織成員態度與行為的影響，此理論強調個體週遭的人事物訊息會影響個體對工作特性的認知，進而影響其工作態度與工作行為。廖國鋒等（2002）的研究證實，家庭系統的資訊來源，如父母、兄弟姊妹、近親長輩等，會影響高中學生選擇報考軍校的傾向。由本研究有 1/3 調查樣本家中的父母或兄弟姊妹曾經或現在正服志願役軍職，有 2/3 的受試者家庭經濟並不好的情況下，對於受試者入營服役尋求較穩定的薪資福利，應會產生若干的影響力。

（二）志願役士官兵對退輔服務的瞭解與需求

1. 志願役士官兵對退輔服務的瞭解程度

本研究的調查分析發現，志願役士官兵對於行政院退除役官兵輔導委員會負責各項退輔工作並不太瞭解，對於志願役軍人服役 10 年（含）以上可成

為榮譽國民的資格則還算有些瞭解。於各項退輔服務項目中，受試對象對於「榮民醫院提供醫療服務」、「可安葬於軍人公墓」、「提供清寒榮民子女獎助學金」等普遍性服務項目的瞭解程度較高，而對於「就養榮民可申請赴大陸長期居住」、「榮民配偶伴同自費安養」、「榮民之家自費養護」等就養服務的瞭解程度較低。整體而言，受試者對於各項退輔服務措施均不甚瞭解。除了上述前 3 項服務措施之平均值超過問卷衡量尺度的中間值 3.5 之外，其餘項目的平均水準皆未達 3.5 的水準。

而由 5 大服務業務來看，受試者對於「服務照顧」的瞭解程度最高，其餘之平均水準依序為「就醫服務」、「就學服務」、「就業服務」、「就養服務」，對各業務的瞭解程度雖有相對的差異，但對各業務瞭解程度的平均水準皆未超過 3.5 的中間值，顯示受試的志願役士官兵對於退輔制度並不十分瞭解。

2. 志願役士官兵對退輔服務的重視程度

本研究的調查分析發現，受試的志願役士官兵認為「提供清寒榮民子女獎助學金」、「提供災害慰問金」、「提供急難救助金」等服務項目的重要性較高，認為「就養榮民可申請赴大陸長期居住」、「榮民配偶伴同自費安養」、「榮民之家自費安養」等服務項目的重要性較低。對各業務認知的重要程度雖有相對的差異，但認為各業務重要程度的平均水準皆超過 3.5 的中間值甚多，顯示受試的志願役士官兵認為各項退輔服務措施均十分重要。

而由 5 大服務業務來看，受試者認為「服務照顧」的重要程度最高，其餘之平均水準依序為「就醫服務」、「就學服務」、「就業服務」、「就養服務」。整體來看，受試的志願役士官兵認為各業務的重要性程度的平均水準皆非常高，且平均水準很接近，顯示受試的志願役士官兵對於退輔業務均十分重視。

由以上瞭解程度與重要程度的結果來看，受試的志願役士官兵對於大部分退輔服務措施並不瞭解，卻又覺得每項都很重要。於不瞭解的情況下，其認知的重要性很可能根據其不瞭解中稍微熟悉的項目來作答，致使產生受試者認為「提供清寒榮民子女獎助學金」、「提供災害慰問金」、「提供貧病慰問金」等常見的服務照顧項目重要性較高的結果。

3. 志願役士官兵對退輔服務的相對重要性排序

為進一步深入瞭解受試的志願役士官兵對於各服務項目相對重要性的看法，本研究請受試者針對各退輔服務項目作重要性排序，結果在前 5 項重要性排序上出現次數最多的 5 個服務項目為「提供職業訓練」、「推介至公民營機構就業」、「輔導參加國家考試」、「低利貸款福利」、「洽辦特種考試」。此 5 項皆為退輔服務業務中就業服務的範圍。

在前 5 項重要性排序上出現次數第 6 至第 10 多人次的服務項目為「提供二技/二專/四技推甄名額」、「補助榮民眷屬全民健保費」、「補助榮民全民健保保費」、「榮民醫院醫療服務」、「榮民醫院看病免掛號費」。此 5 項中，除了「提供二技/二專/四技推甄名額」為退輔服務業務中就學服務的範圍，其餘 4 項皆為就醫服務的範圍。

由上述結果顯示，前一部分受試者認為所有退輔服務項目皆很重要的情況得到釐清。整體而言，選擇相對重要性排序前 5 項最多人次的服務項目，全部為就業服務的業務範圍，顯示志願役士官兵對於各種退輔服務項目都覺得很重要（重視程度之平均值皆頗高），但當強迫區分相對重要性順序時，他們仍是以就業輔導的項目為其優先考量的因素。而由第 6 至第 10 多人次的項目來看，「提供二技/二專/四技推甄名額」為退輔服務業務中就學服務的範圍，其餘「補助榮民眷屬全民健保費」、「補助榮民全民健保保費」、「榮民醫院醫療服務」及「榮民醫院看病免掛號費」等 4 項皆為就醫服務的範圍，顯示志願役士官兵對於與其相關的就學輔導也頗為重視，而就醫項目也十分受到志願役士官兵的重視。

4. 志願役士官兵對退輔服務的相對需要程度排序

為避免社會期許效應使受試者選出「大家應該覺得」很重要的項目，確認受試的志願役士官兵對於退輔服務真正的需求項目，本研究請受試樣本選擇需要程度最高的 5 個項目，來與其認定的重要項目作比較。結果顯示，受試的志願役士官兵選擇最需要的退輔服務項目與他們在重要性排序的結果完全相同，在前 5 項重要性排序上出現次數最多第 1 至第 5 的服務項目為「提供職業訓練」、「推介至公民營機構就業」、「輔導參加國家考試」、「低利貸款福利」、「洽辦特種考試」等。此 5 項皆為退輔服務業務中就業服務

的範圍。

在前 5 項重要性排序上出現次數第 6 至第 10 多人次的服務項目為「提供二技/二專/四技推甄名額」、「報考大專校院加分優待」、「大專/研究所就學獎助金」、「補助榮民眷屬全民健保費」、「榮民醫院看病免掛號費」。第 6 至第 8 多選擇人次的項目「提供二技/二專/四技推甄名額」、「報考大專校院加分優待」、「大專/研究所就學獎助金」為退輔服務業務中就學服務的範圍，顯示受試的志願役士官兵除了最重視就業輔導服務外，還頗關注自己退伍後學業進修的福利。第 9 及第 10 多選擇人次的項目「補助榮民眷屬全民健保費」及「榮民醫院看病免掛號費」則為就醫服務的範圍。

由排序結果來看，整體而言，受試的志願役士官兵對於退輔服務項目的需要性排序係以就業服務項目為主，就學服務的項目次之。

（三）志願役士官兵的服役動機與需求

1. 志願役士官兵的服役動機

本研究以馬斯洛的需求層級理論為基礎，來衡量志願士官兵投入軍旅生涯的生理、安全、社會認同、自尊及自我實現等需求，這 5 種需求又可分為較高層級需求及較低層級需求。分析的結果發現，各題項中以「軍人薪資可貼補家用」的平均水準最高，而以「服志願役可以實現個人的理想」及「軍旅生涯可以得到同儕的認同」等自我實現及社會需求之平均水準較低。

當將上述需求項目分為低層次及高層次兩個需求構面時，低層次需求的平均水準顯著高於高層次需求的平均水準（ $t = 6.061$ ），顯示受試的志願役士兵入營服役的動機確實為以生活需求、就業安全保障等低層次需求為主。若對照前文對於受試樣本特性的分析，對於多數學歷不高、居住地就業不易、家庭經濟不好的受試者來說，滿足生活需求、得到穩定的職業工作是合理的優先考量。

2. 退輔制度對志願役士官兵入營服役的影響

本研究亦於問卷中調查，「完善的退伍照顧制度是從軍無後顧之憂的最大保障」，以瞭解退輔制度與志願役士官兵入營服務間的關係，分析結果顯示，受試的對象對此也抱有正面的態度，顯示退輔服務措施對於志願役士兵

的入營服役還是有正面的影響。

3.服役時福利與退輔服務對志願役士官兵入營服役影響的相對重要性

為釐清志願役士官兵入營時對於服役條件，如薪資、福利等，與退輔服務間的相對重要性，本研究分別列舉 5 項服役時的福利條件及 5 項退輔服務業務作為選項，請受試的士官兵作重要性排序，研究結果發現受試的志願役士官兵選擇影響服役最重要的 5 項需求因素中，最多人次的前 5 項分別為「薪資」、「福利」、「離家近」、「升遷」等 4 個服役時的條件，以及「退伍後就業輔導」的退輔措施。

由以上的結果可以瞭解，志願役士官兵入營服役時，主要考慮的因素為低層次的生活需求和職業保障，當考量完薪資、福利、工作地點、升遷等因素後，才會想到退輔後就業輔導和就學輔導等問題。退輔服務的就業及就學等措施在志願役士兵入營服役時會產生一些影響，但重要性不如服役時的各項因素。

就業輔導是前 5 項重要性需求中唯一退伍後的福利因素項目。從職業生涯方面而言，薪資、福利、離家近、升遷等可視為就業（從軍）時考量的工作條件，而就業輔導是這些工作條件外唯一退伍後的需求因素，顯然尋求一份工作是任何一個人滿足生活各種需求的重要來源，退伍後就業輔導正好可以滿足這樣的需求。

4.退場機制對志願役士官兵入營服役的影響

此外，為處理一些入營後適應不良的士兵，國防部已頒訂志願役士兵「可自願提前退役之退場機制」，使他們可於法定役期未滿之前合法辦理退役事宜。這項辦法於深度訪談時曾被多位受訪者提及，它所具有的彈性和緩衝的性質，展現其對於志願役士官兵服役前後均扮演了相當分量的影響力。有人抱著姑且一試的心態，若狀況實在不符期待而法適應時，仍然還有一條退路。本研究將此列為調查題項之一，分析結果發現，受試者對此機制亦多持有較為的正面看法，顯示這種彈性作法可能為增加志願役士官兵入營服役動機的誘因之一，並且能夠解決和減少他們入營後適應不良的負面效果。

（四）志願役士官兵繼續留營與服役及退輔措施的關係

1. 志願役士官兵對工作特性的態度

本研究調查受試的志願役士官兵對於目前服役中工作挑戰性、薪資、福利、工作環境、管理措施等項目的態度。分析結果發現，對於各項軍人職業特性的態度中，受試的志願役士官兵對於薪資與福利的態度最為正面，對於工作環境還算滿意，但對於管理措施的合理性及工作挑戰性等態度的平均值則相對較低。

2. 志願役士官兵的留營意願與服役福利及退輔服務之關係

本研究接著調查，受試對象在服役屆滿、有其他工作機會時可能會離開軍職的態度，經轉換後將其加總平均作為受試者留營意願的水準。研究結果發現，在服役屆滿、有其他工作機會時受試對象的留營意願並不高，並未超過衡量尺度 3.5 的中間值。顯示不少人僅將志願役士兵作為過渡的生涯階段，並不打算長久留在營區服役。

本研究構思，不論受試者的留營意願如何，若是能夠增加其他有關服役及退輔服務方面較優沃的條件，受試者是否會改變他們繼續留營的態度。於是於問卷中將受試對象的留營意願與工作挑戰性、薪資福利、工作環境、管理措施、增加服役薪資福利、退場機制、退輔制度保障、榮民福利、增加退輔福利等題項實施相關分析，分析結果發現，工作挑戰性、薪資福利、工作環境、管理措施、退場機制、退輔制度保障、榮民福利、增加退輔福利、增加服役薪資福利等措施均與留營意願有顯著的正向關聯性，顯示雖然受試者留營意願不高，但若對工作挑戰性、薪資福利、工作環境、管理措施、增加服役薪資福利等持較正面態度，他們的留營意願均較高。改善這些服役措施確實對志願士官兵有正面的效果。此外，退輔制度保障、榮民福利、增加退輔福利等措施均與留營意願亦有顯著的正向關聯性，其中又以對榮民福利的正向態度與志願士官兵留營意願的相關性最高。

(五) 志願兵與志願士官間之差異

本研究以 t 檢定分析志願兵與志願士官間對於退輔制度的瞭解程度、重視程度、入營動機、繼續留營等認知及態度的差異，分析結果發現，志願士官僅在成為榮民條件 ($t = 2.01$)、對整體就醫補助 ($t = 2.27$)、就養照顧重視程度 ($t = 6.06$) 等方面有顯著較高的平均水準，於服務照顧認知 ($t = -2.05$)、

低層次需求 ($t = -2.60$)、高層次需求 ($t = -4.35$)、留職意願 ($t = -6.29$) 等變項上有顯著較低的平均水準外，在各項瞭解程度、重視程度上大多無顯著差異。顯示在軍中年資較長的士官對於退輔制度的瞭解和重視程度並未較志願兵高，且對於入營動機和留營意願持較保守的態度（平均水準均較低）。

(六) 小結

基於以上對研究發現之討論，可歸納為以下幾項結論：

1. 志願役士官以高職、高中學歷、家庭經濟中下、就業市場不佳的來源為主。對照深度訪談大多為經濟不佳或小康的受訪者，志願士官的社會經濟背景的確不是很高。

2. 志願役士官對退輔服務措施不太瞭解，但還頗為重視，其中對退輔就業服務和就學服務最感重視與需要。此項結果與深度訪談的結果十分一致。

3. 志願役士官入營動機以就業工作保障的低層次需求為主。退輔服務對入營服務會有影響，但重要性不如服役時的福利項目。此項分析結果與深度訪談受訪者多以穩定的收入為入營主要動機的現象十分一致。

4. 志願役士官對於軍人職業工作的態度還算正面，但留營意願不高。榮民福利、增加退輔服務措施、以及增加現役軍人薪資可提高他們的留營意願，但現役福利條件的影響大於退輔福利項目。對照深度訪談中頗多受訪者傾向留營的結果來看，稍有出入。

二、退輔措施的建議

由於本研究係在探討退輔體制如何配合募兵制的推動，故根據問卷分析的討論結果，謹提出以下幾點建議提供相關單位參考。

(一) 有效提升退輔會的知名度與形象

由調查分析結果得知，志願役士官對於退輔各方面的服務都頗為重視，但卻又缺乏瞭解。經過問卷排序區分後才發現，他們對於就業和就學方面的服務最感關切與需要。因此，退輔會很有必要提升這些潛在服務對象對於各項退輔服務的瞭解程度。但有限的資源如何顧及整個廣大的群眾，如何達到那些希望他們瞭解的特定對象。比較有效的方式，就是結合國防部的招

募工作，將退輔服務的訊息於入營前就讓他們瞭解。而於入營後仍能藉由持續的宣導，使他們對退輔服務措施有更深入的了解。如此可使退輔福利成爲招募時的誘因之一，亦可成爲繼續留營的影響力量，使志願役士官兵的進、訓、用、退的功能結合爲一體，幫助士官兵有效地生涯規劃，同時也提升退輔會的知名度與形象。

（二）適時提供志願役士官兵退輔就業和就學服務的資訊

由結究發現得知，退輔服務措施雖然不像服役時的福利條件那樣直接，但對於志願役士官兵的入營動機還是有其正面的影響，認爲完善的退輔制度是從軍入營的保障。且由樣本的特性可知，志願役士官兵入營的動機係以就業保障的低層次安全需求爲主，他們大多爲中低學歷程度、家境不太好、來自於就業不易的地區。因此，於志願兵招募的階段，退輔會就可以配合國防部，適時提供報考者退輔就業和就學服務的相關資訊，發揮其影響的功能。

（三）宣導榮民福利以提升志願役士官兵留營意願

研究發現指出，當志願役士官兵瞭解成爲榮民時可具有相當豐厚的優惠和照顧時，他們願意繼續留營爭取榮民的身份。因此，若能於這些士官兵入營前及入營後，及時且不斷地宣導有關榮民的福利措施，讓他們知道這樣的福利與機會，而心嚮往之，使這些既有的榮民退輔福利亦能發揮促使志願役士官兵繼續留營的無形影響。

（四）增加短役期志願役士官兵退輔福利措施，以提升其留營意願

榮民的退輔福利對於志願役士官兵很具吸引力，但究竟其門檻還是頗高，在高不可攀的情形下，難免減損其影響力。本研究結果亦發現，延長服役役期若能增加士官兵的退輔服務措施，可以提升其繼續留營的意願。依目前退輔制度的設計，退輔會只負責照顧具有榮民身份的退伍軍人，形成退輔福利在一個門檻條件下，不是全有就是全無。相關單位若能檢討放寬退除輔導的條件，擴大服務照顧的範圍，在分類分級的概念下，讓不同役期的退伍軍人享有不同等級的福利照顧，以提升志願役士官兵的留營意願。

（五）認清退輔功能之輔助性角色定位，發揮相輔相成之綜效

由研究結果發現，退輔服務可以影響志願役士官兵的入營動機，但影響

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

力不及服役時的各項福利條件；榮民福利和增加退輔福利也可以影響士官兵繼續留營的意願，但及影響力還是不及現役時的加薪。由此可知，退輔功能是一個輔助性的角色，它不可能單獨存在或獨立運作。若是消極地等著軍人退伍，符合條件的才給予照顧，則其功能勢必限制於一隅。但如果能夠主動積極地與國防部彼此合作，適時適地提供資訊，投入資源，相信必能發揮相輔相成的效果，不僅能夠照顧退伍軍人，還可以提升志願兵入營的動機，增進他們繼續留營的意願，於國家推動募兵制這項劃時代政策時，扮演一個最佳輔助者的角色，使綜合的效益發揮到最高水準。

第五章 退輔調整方案與準則評估架構

第一節 分類分級架構

一、各國退輔分類分級設計

各國提供給退伍軍人的福利措施雖不盡相同，但皆會根據某些特殊因素的程度不同，而針對服務照顧對象給與不同的差別待遇。最經常給與的條件為因戰或因公殞命或傷殘，此結果對於服役人員及其家庭傷害最為嚴重，故各國皆為此作優厚的補償及照顧。其他條件如實際參加重大戰役、領有戰功、甚至被俘，也都依其程度而給與不同的照顧。若軍隊處於非戰爭狀態，則以其服役期間的長短給與不同的福利照顧。整體而言，各國根據不同類別的照顧對象（分類），會給與不同等程度的照顧措施（分級）。

各國政府退輔體制中分級的項目與內涵，彙整於表 5-1-1（詳細內容請參見附錄三）。由於新加坡主要透過年金給付與民間機構（新加坡戰備軍協 SAFRA 與新加坡武裝部隊退伍軍人聯盟 SAVFL），協助執行就業推介（國防部職責）以外的各項退輔措施，故表中暫不納入新加坡，並進行各國退輔業務項目分級內涵的比較。

表5-1-1：各國分類分級作法彙整表

區分 業務	國家	分類分級服務項目
就 學	美國	依「因公傷殘」及「服役年資」等因素給與就學補助。「因公傷殘」可獲 100%學費補助及技能訓練。一般服役人員由服役 3-6 個月至服役 36 個月以上，共分 7 個等級，分別給與 40-100%的學費（技能訓練）補助。
	韓國	依「因公傷殘」因素給與就學補助。
	中華民國	分類不分級，具榮民資格給予就學補助
就 業	英國	依「年齡」或「傷殘」而影響工作者，協調專業組織協助其就業。年齡在 65 歲以下，領有戰爭年金 60%以上者，給與失業補助。
	法國	依「因戰傷殘」者，得以進入「再進修職業學校」，給與職業訓練及就業輔導。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

	加拿大	依「服役時間」給與就業照顧。後備部隊服役 24 個月以上，常備部隊服役 21 個月以上者，協助工作安置。
	日本	依「役別」、「服役時間」提供不同類別之就業服務。任期制士官兵服滿第 1 任期（基本年限：陸上自衛隊 2 年、海、空自衛隊 3 年），可享有就業輔導及工作轉介。志願留營者分別於離退前 2 年（任期制）或 10 年（退休制）接受在職訓練。
	中國大陸	依「因公傷殘」及「服役年資」兩類分級。2 等、3 等革命殘廢軍人可接受國家殘疾者工作安置。服役未滿 10 年者，由原徵集地方人民政府接收安置；服役滿 10 年者，由原徵集的地方人民政府安排工作，服現役滿 30 年或年滿 55 歲者，依地方需要及本人自願轉業安置。
	中華民國	分類不分級，具榮民資格給予就業輔導
就醫	美國	依「因公傷殘」、「傷殘」、「戰功」、「受俘」、「收入」、「參戰」、「其他特定條件」等因素，共區分 8 個優先等級，分別給與不同程度的醫療服務。
	英國	依「因公傷殘」給與國家健康服務醫院優先診療及傷殘輔具等醫療照顧。
	法國	依「因公傷殘」提供「國家傷殘戰士院」之醫療照顧。
	加拿大	因「服役而產生生/心理問題」者提供復健（醫療、心理/社會、職業復健）照顧。 因「作戰任務而產生壓力症候群」者提供「作戰任務壓力傷害支持計畫」之醫療照顧。
	韓國	區分為「因公受傷之軍警」、「因公受傷之公務人員」、「對國家特別貢獻而傷病者」、「419 革命中受傷者」、「對國家有功人員」、「遺族」等類別。
	日本	對「因戰傷病」及「因公傷病」者提供指定醫療機關給與療養與給付。
	中國大陸	依「傷殘」區分 10 個等級給與不同照顧。7-10 級殘疾提供醫療費用補助與保險，1-6 級殘疾提供醫療費用保障與保險，1-4 級殘疾另提供國家終身就養照顧。並依「傷殘」、「慢性病」、「精神疾病」等條件提供優撫醫院服務照顧。
中華民國	分類不分級，具無業榮民資格給予就醫補助	
就養	美國	依「年齡」、「因公傷殘」提供就養照顧。年齡須經由「老人評估及管理（Geriatric Evaluation and Management; GEM）單位」評估核定者給與就養照顧。「因公傷殘」則須因服役傷殘 70% 以上者給與就養照顧。
	英國	依「傷殘年金」、「年齡」提供就養照顧。傷殘年金 40 % 以上且 65 歲以上給與老年津貼、 Ilford Park Polish Home 安養照顧、社會接觸/每日照顧等。傷殘年金 80 % 以上者提供經常性照護津貼、額外服務傷殘津貼、嚴重傷殘職業津貼。65 歲以上遺族提供遺族老年津貼。
	法國	依「傷殘年金」、「年齡」提供退休安養中心就養、殘障及復健服務。
	加拿大	依「傷殘」、「收入」、「受俘」、「年齡」等因素提供就養照顧。「傷殘」須為多種症狀傷殘補助者、參戰補助重度或中度傷殘者。「收入」須為

		參戰補助低收入者。「年齡」須 65 歲以上。符合條件者提供獨立（居家）照顧、社區照護機構、合約床位安養照顧、聖安醫院安養照顧。
	韓國	依「國家有功人員」、「國家有功人員遺族」、「因公受傷之軍警」、「因公受傷之公務人員」、「419 革命中受傷之行動者」、「特別貢獻者」等因素提供就養照顧。
	中國大陸	依「傷殘」區分 10 個等級給與不同照顧。1-4 級殘疾提供國家終身就養照顧。
	中華民國	分類不分級，具榮民資格，年滿 61 歲符合安置就養規定者，給予就養照顧
服務 照顧	美國	1.房貸補助：依「參戰」、「服役時間」、「傷殘」等因素提供補助 (1) 戰時（二戰、韓戰、越戰）：服役 90 天以上或傷殘者。 (2) 平時：服役 180 天以上或傷殘者。 (3) 1980 後服役者：須滿 24 個月。 2.喪葬補助：依「服役死亡」因素提供補助 (1) 因服役（傷殘）死亡之喪葬，補助 1000 美元。 (2) 非因服役（傷葬）死亡之喪葬，補助 300 美元。 (3) 葬禮一律補助 300 美元。
	英國	依「因服役傷殘」因素提供不同補助，戰爭傷殘年金計畫。
	加拿大	1.加總傷殘給付：依「因服役傷殘」因素提供不同補助。依傷殘程度（包括醫療傷害評估（Medical Impairment rating）、生活品質評估（Quality of Life rating）、傷害影響評價（Partially Contributing Impairment）等準則衡量，由醫院判定）。因服役而傷殘者 1-4%，僅提供一次給付。因服役而傷殘者 5%以上，一次給付加每月給付。 2.參戰退伍軍人津貼：依「參戰」、「收入」等因素提供不同補助。參加第一/二次世界大戰或韓戰退伍軍人及低收入者接受津貼。 3.戰俘補償金：依「被俘」因素提供不同補助。依被俘程度（30-88 天至 1642 天以上），共區分為 6 個等級，分別給與 5-40%的補償。 4.特殊失能津貼：依「傷殘補償」、「戰俘補償」等因素提供不同補助。98% 以上傷殘補償金或傷殘補償金及戰俘補償金加總達 98%以上者可給與補償。
	日本	1.療養津貼：1 年以上長期住院者傷病而無法支領恩給等年金者予以支給月額 29,400 日幣。 2.葬祭費支給：因死亡而無法支領療養給付者，支給其遺族 199,000 日幣。 3.傷殘死亡給付： (1) 恩給制度（因公傷病退休或死亡），依「傷殘」提供不同補助。分為「普通 恩給」、「短期恩給」、「傷病恩給」不同給付。 (2) 援護年金制度（戰時因公傷病退休或死亡），依「傷殘」提供不同補助。分為「增加恩給」、「傷病年金」、「傷病賜金」、「特例傷病恩給」。

	4.傷殘死亡撫卹：依「因作戰傷殘」、「因公任務傷殘」、「因戰或因公殉職」提供不同撫卹金。「因作戰傷殘」依傷殘程度區分為 8 級撫卹，「因公任務傷殘」依傷殘程度區分為 8 級撫卹，「因戰或因公殉職」者比照第 1 級撫卹。
中國大陸	1.護理費補助：依「傷殘」提供不同護理費補助。 (1) 因戰、因公 1、2 級殘疾：以當地職工月平均工資 50%補助。 (2) 因戰、因公 3、4 級殘疾：以當地職工月平均工資 40%。 (3) 因病一至四級殘疾：以當地職工月平均工資 30%。 2.傷殘補助：依「傷殘」提供不同補助。 (1) 因戰殘疾：區分 1-10 級，分別補助每年人民幣 22,680-2,520 元。 (2) 因公殘疾：區分 1-10 級，分別補助每年人民幣 21,960-2,160 元。 (3) 因病殘疾：區分 1-6 級，分別補助每年人民幣 21,240-7,200 元。
中華民國	分類不分級，具榮民資格給予服務照顧

資料來源：本研究整理

二、分類分級之考慮因素

經彙整各國退輔福利措施分類分級具體作法，發現幾項共同的考慮因素，本研究仍以就學、就業、就醫、就養等業務範圍來探討，其結果如表 5-1-2。

表5-1-2：各國退輔分類分級制度考慮因素

退輔業務	分類分級考慮因素	採用國家
就學服務	因公（戰）傷殘、參戰、服役年資	如美國、韓國
就業服務	因公（戰）傷殘、參戰、服役年資、戰功	如美國、英國、法國、加拿大、新加坡、韓國、中國大陸
就醫服務	因公（戰）傷殘、戰功、參戰、受俘、所得	如美國、英國、法國、加拿大、韓國、中國大陸
就養服務	因公（戰）傷殘、參戰、戰功、傷殘、年齡、服役年資、所得	如美國、英國、法國、加拿大、韓國、中國大陸

資料來源：本研究整理

（一）就學服務分類分級考慮因素

就學分類分級制度設計主要根據參戰（如是否參戰、重大功勳、參戰英雄等）、傷殘程度等因素分類，以及依服役年資因素進行分級。採用的國家有美國與韓國。

（二）就業服務分類分級考慮因素

就業分類分級制度設計主要根據參戰（如是否參戰、重大功勳、參戰英雄等）、傷殘程度等因素分類，以及依服役年資因素進行分級。採用的國家有美國、英國、法國、加拿大、新加坡、韓國、中國大陸等國家。

（三）就醫服務分類分級考慮因素

就醫分類分級制度設計主要根據傷殘程度、參戰、戰功、年齡、服役年資、所得及有無職業等因素分類。採用的國家有美國、英國、法國、加拿大、韓國、中國大陸等國家。

（四）就養服務分類分級考慮因素

就養分類分級制度設計主要根據因公（戰）傷殘、參戰、戰功、傷殘、年齡、服役年資、所得等因素分類。採用的國家有美國、英國、法國、加拿大、韓國、中國大陸。

三、退輔分類分級制度架構設計

根據輔導條例第二條及施行細則第二條界定範圍，輔導會現行服務照顧對象，包括（一）志願服一定年限之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者（10年）；（二）服軍官、士官、士兵役，因作戰或因公致病、傷或身心障礙，於退伍除役後，生計艱難需長期醫療或就養者；及（三）服軍官、士官、士兵役，曾參加民國 47 年八二三臺海保衛戰役及其他經國防部核定之關係國家安全之重要戰役者，包括金馬自衛隊員。雖然輔導會的服務照顧對象還包括榮（遺）眷、義士，及透過政府部門的行政委託，輔導會也照顧遺族、警察及替代役役男等，但仍以輔導條例第二條即施行細則第二條所規範的範圍為其服務照顧的主要對象，而退輔分類分級制度的設計上，亦以此為主要依據。然鑑於五大業務的內容與適用對象不同，各項服務照顧業務有不同的適用條件（如表 5-1-3）。

表5-1-3：退輔會五大業務適用對象與條件

業務項目	主要適用對象與條件
就學補助	「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛

	隊)及「一般官兵」(具榮民身份)
就業輔導	「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)及「一般官兵」(具榮民身份)
就醫補助	「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)及「一般官兵」(具榮民身份),及無職*
就養安置	「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)、「一般官兵」(具榮民身份);其中因公(戰)傷殘者,無服役年資限制,其它傷殘者,需服役10年以上,而老年且無謀生能力者,則需服役10年以上且需年滿61歲。
服務照顧	「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)、「一般官兵」(具榮民身份)

*:就醫補助主要是提供榮民醫院就診補助、其它醫院掛號補助、輔具補助及健保費補助,前三者適用於有職與無職榮民,而第四項則針對無職榮民。現行健保制度,係依職業與所得區分為六類十四目繳納健保費;無職榮民列為六類一目,其健保費由退輔會補助代為繳納。

分類分級基準

鑑於不同業務的性質與適用對象不同,故在分類分級時,需考慮因素亦有不同。除前述表 5-1-1 與表 5-1-2 引述內容外,劉立倫、陳勁甫及王秉鈞(2010)亦針對退輔五大業務,提出分類分級的度構想,其內容概示如表 5-1-4。

表5-1-4：退輔五大業務性質與分類分級

業務	業務意旨	分類分級考慮因素
就學補助	協助退除役官兵提升人力素質,改善就業競爭能力,間接提升社會人力素質	依參戰(是否參戰、是否有重大戰功)、傷殘程度及服役年資,分為「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)、「一般官兵」三類,並對「一般官兵」設計分級制度
就業輔導	協助退除役官兵職場轉換,並重新融入社會	依參戰(是否參戰、重大戰功)、傷殘程度及服役年資,分為「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」(含金馬自衛隊)、「一般官兵」三類,

		並對「一般官兵」設計分級制度
就醫補助	提供榮民就醫服務及弱勢榮民就醫補助	依傷殘原因、有無職業及服役年資等，分為「無職、參戰傷殘、因公傷殘」、「無職退伍人員」、「有職退伍人員」三類，並建議對無職榮民，進一步依所得、傷殘及重大戰功等因素設計分級補助制度。
就養安置	提供年老無依、貧困及傷殘榮民安置就養	依傷殘原因、服役年資、所得及年齡等，分為因公（戰）傷殘（無服役限制）、其他傷殘（服役 10 年以上）、老年且無謀生能力（服役 10 年以上且年滿 61 歲）三類，並依殘等、所得、參戰（戰功）設計分級制度，給與不同基數的差別補助。
服務照顧	提供散居榮民訪視、榮民權益維護、急難救助與善後服務	多屬偶發性的救助事項，分類不分級

資料來源：整理自劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010），配合國防全募兵制有關退輔制度之調整，行政院退除役官兵輔導委員會委託研究，頁 313 - 324。

由於原輔導條例與施行細則中，在各項服務照顧措施，對於三類人員並未採差別待遇，故吾人可推論在原立法旨意下，認為此三類人員的貢獻程度相若，故應給予相同的照護。其次，對於「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」及「參戰官兵」（含金馬自衛隊）這兩類退除役官兵，吾人雖可依照殘等、致殘原因、重大戰功等級進一步分級，然在衡諸這兩類人員對國家的犧牲奉獻後，吾人認為應給予這兩類退除役人員最高等級的照顧，不宜再進一步分級，以彰顯退輔會所標榜的「崇公報勳」旨意。至於依服役年資計算的一般官兵，過去採用的服役滿 10 年計算基準（最高等級），必然會因為國防募兵制引進，納入短役期的志願士（官）兵後，而產生貢獻程度差等的現象，故可設計適切的分級方式，以提供差等的服務照顧。而這種以服役年資進行分級的方式，顯然較為適用於就學、就業的補助與輔導。

在就醫補助上，除現行榮民醫院體系提供的醫療服務外，主要仍結合在健保制度的體系下運作，故其退除人員的分類並不重要（無職榮民均屬於六類一目），亦無分級問題（無職）。唯於國防募兵制推動，是否可將短役期的志願士（官）兵納入，並對無職人員給予分級照護，則是可進一步探究的

課題。至於在就養安置上，原三類人員中除「因公（戰）傷殘者」無需分級，其餘如「其它傷殘者（非因公、因戰傷殘）」（需服役 10 年以上）及「老年且無謀生能力者」（服役 10 年以上且年滿 61 歲）這兩類人員，則可根據「殘等」及「所得」進一步設計分級制度，以符合安養照護的意旨。由於安養安置的適用對象，除無自理能力的傷殘人員外，一般退除役官兵需達到老年無依，且年滿 61 歲的條件；故過去研究顯示，20 餘歲的志願士兵對於安養安置業務的興趣都較為不高（劉立倫、陳勁甫、王秉鈞，2010）。

根據分類分級基準構想，現行五大服務照顧業務項下之分項業務，舉凡性質屬於依法規定者（如考試加分、轉任公職）或一次性機會者（如就學名額、輔導就業/創業、輔具補助、急難慰助/清寒補助），均不宜分級；至於有補助金額者（如就學補助、就業補助、就醫補助等），則可依服役年資設計分級制度。在就養生活補助上，由於其在一般官兵的適用條件上，需滿足年滿 61 歲以上，故與短役期的志願士兵關聯性較低；但鑑於目前就養規定僅涵蓋一等殘的傷殘官兵，未來亦可根據戰功、參戰、殘等、所得等因素分級，擴大殘等的涵蓋範圍，以照顧傷殘官兵。各分項業務項目內容與分級方式，可顯示於表 5-1-5；對於「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」及「參戰官兵」（含金馬自衛隊）則宜採行最高等級的服務照顧措施。

表5-1-5：分項業務內容、業務性質與分級說明表

業務項目	分項業務內容	業務性質	分級說明
就學補助	1.考試加分	提供就學機會	不分級
	2.提供就學名額		
	3.就學補助（補助學雜費、書籍費與生活費）	提供就學補助	可依服役年資分級
	4.就學獎助		
	5.進修補助		
就業輔導	1.推介民營企業就業	就業、創業機會	不分級
	2.輔導自行創業		
	1.輔導轉任公職	退伍轉業	不分級

	1.提供低利貸款與貸款補助 2.優先職業訓練（輔導 vs. 優先） 3.職訓補助（補助比率與次數差別）	就業補助	可依服役年資分級
就醫補助	1.輔具補助	醫療輔具	不分級
	1.榮民醫院就診掛號費全額補助 2.其它醫院就診掛號費部分補助 3.健保費補助	就醫補助	可依服役年資分級
	生活補助費	生活補助	可依戰功、參戰、殘等、所得分級，擴大涵蓋範圍
服務照顧	1.救助慰問（急難救助、慰問及災害慰問；清寒榮民、遺眷、榮民遺孤三節慰問） 2.清寒子女就學補助	慰助 / 補助	不分級

資料來源：本研究整理

第二節 退輔調整方案考慮因素

一、國防需求與戰力提升

若希望退輔服務照顧措施能成為國防募兵制的推動誘因，則制度設計時首先必須滿足國防的需求，且應具戰力提升的鼓勵作用。故在擴大涵蓋的制度設計上，除應擴及現有的志願士兵外，亦應考慮國軍現行各班隊的志願服役人員，且此一制度亦應具有鼓勵志願士兵服役至最適年限的積極作用。

首先就涵蓋範圍來看，依照志願兵服役條例規定第 6 條規定「志願士兵服現役不得少於 4 年，由國防部依軍事需要，於甄選時明定之。」故如為推動募兵，退輔的各項服務照顧措施理應從 4 年開始起算，並以此作為分級的依據。但這樣的年資門檻設計，是否能產生最大的國防涵蓋層面，對國軍志願役人員產生正向的激勵作用，則需進一步檢視國軍各班隊的服役年限。

表5-2-1：國軍各班隊服役年限

學歷	大學					專科			高中職				
	升學	就業				升學	就業		升學			就業	
招募班隊	大學儲備軍官訓練團	專業軍官班	空軍飛行常備軍官班	陸軍飛行常備軍官班	軍情局專業軍官班	空軍二技班	專業士官班	軍情局女性專業軍官班	軍校正期班	陸軍士官二專班	海軍士官二專班	空軍士官二專班	專業志願士兵暨儲備士官
結訓後最小服役年限	5	5	14	14	5	8	3	3	10	6	6	6	4

資料來源：根據國軍人才招募中心資料整理

從國軍各班隊服役年限來看（表 5-2-1），目前除了專業士官班及軍情局女性專業軍官班兩個班隊的服役年限為 3 年外，其餘班隊的服役年限皆在 3 年以上。且前述兩個班隊的專業性高，無論學資與技能在繼續服役或職能轉換上皆具有相當的優勢，故若將退輔福利制度的服務起點定為 4 年，應不致影響這兩個班隊的服役現況與退伍職能轉換，並可擴大涵蓋大部分的志願役官兵，使退輔制度的服務範圍涵蓋的更加完整。因此，我們可以採取志願役服役 4 年，作為退輔體制分類分級的照顧門檻。此一年資照顧門檻，並不適用於「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」及「參戰官兵」（含金馬自衛隊）兩類照顧對象，僅適用於「一般官兵」的類別，並進行服役年資上的「等級」區分。

至於年資分級設計應採何種方式，則應將志願兵的戰力發揮納入考慮。在劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究中，曾提出服役年資的分級方式，按服役年資分採 40%-50%-60%-70%-80%-90%-100%的服務照顧方式，服役 10 年以上則提供 100%最高等級的退輔服務照顧水準。此一分級方式設計，對志願士兵來說易於瞭解與溝通（服務多久照顧多少），並假定服役年資與國防貢獻之間呈現的是線性的關係。

然從提升國防戰力的角度來看，則可能出現另一種不同的思考。由於國防事務的專業程度日漸提升，加上高科技武器持續引進，致使其對士兵的素質水準與作業爛熟度要求日高。根據先進國家的經驗顯示，在高科技戰爭環境下的士兵，約需 1.5 年至 2 年的時間，才能訓練到作戰技能爛熟，足敷高科技的作戰環境所需。一般而言，志願士兵訓練完成後，則需達到訓練期間兩倍的服役期間，才能符合訓練的成本效益。過去國防體制對於受訓期間與服役期限的規定，通常是遵循此一原則。

如果志願士兵需要 1.5 年至 2 年的時間，才能達到技能爛熟的程度；而此一士兵又需要服役兩倍的訓練時間，才能符合國防訓練的成本效益。則我們不難發現，志願士兵若能服役 5 至 6 年，將國防戰力的提升最有幫助；4 年的志願士兵役期，雖符合最低服役要求，但顯然不符訓練的成本效益。由於志願士兵最低役期為 4 年，每次延長服役雖以「1 至 3 年為一期」（志願士兵服役條例第 6 條），但實務上多以 2 年為一期，故一次延長服役的累積役期便為 6 年。

從提升國防戰力的觀點來看，退輔誘因制度的設計，除應設計最低的役期門檻之外，亦應具有鼓勵志願士兵續服現役至 6 年的功用，才能達到協助國防戰力提升的目的。

二、退伍需求與資源

退輔福利制度的設計，除需考慮提升國防戰力的目的外，亦需結合志願士兵的退伍資源與退伍需求，才能作為募兵推動的誘因，具有募兵推動的吸引力。從役期、退伍資源與退輔需求的相對關係來看，不難發現短役期（10 年以下）、中役期（10 年以上 20 年以下）與長役期（20 年以上）的退伍人員，退伍時擁有的資源（知識技能與財務資源）與退輔需求。首先在軍事技能上，短役期的退役人員擁有較多的作業性技能；隨著服役年資的增加，階級與職位隨之升高，其軍事技能由基層的作業技能增長為中、高階的管理技能。亦即中役期的退役人員擁有的是作業技能與管理技能的組合，而長役期的退役人員所擁有的則多為管理技能。

其次，就財務資源來看，短役期的退伍人員因服役年資較短，薪資水準較低，故其保險退除給付與退伍金（退休俸）較低，擁有的財務資源相對較少。而根據軍人保險條例第 16 條規定，保險最低起算服役年資為 5 年，給付 5 個基數，凡保險未滿 5 年，未曾領受殘廢給付者，照最後月份繳費標準，退還其以往各月自付部分保險費。故在短役期退伍人員中，5 年以下與 5 年以上又成為退伍財務資源多寡的分界點。由於保險退除給付與退伍金（退休俸）的計算，均與年資有密切的關係，故中役期的退伍人員擁有的退伍財務資源較短役期的退伍人員為高，而長役期的退伍人員則擁有最多的財務資源。

根據劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究顯示，短役期官士兵因退役時的財務資源和軍事技能較少，退輔需求以就業與就學服務的需求並重。但也因為他們的年齡較輕、軍事技能較少，於職能轉換上較易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供資源亦可相對較少，此為分類分級制度核心，亦為募兵制推動的主要退輔誘因。

中役期官兵因退役時的財務資源與軍事技能與短役期官兵相對較多，較關心就業服務，就學服務次之。且由於他們年齡較高、軍事專業知識及技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就

學服務的資源相對較多。此部分照顧對象即為現行的退輔福利業務範圍。

至於長役期官兵因年齡較長，且有退休俸的保障，退役時的財務資源和軍事技能相對較多，則較關心就醫服務及就業服務，亦有一部份就養需求。且由於他們年齡較高、軍事技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就學服務的資源相對較多。此部分照顧對象亦為現行的退輔福利業務範圍。

如果我們將服役 4 年的短役期志願士兵納入退輔體制照顧對象，就必須考慮他們退伍時所擁有的條件、資源與退伍需求問題，才能設計出吸引志願士兵的退輔制度。

志願士兵的退輔需求究竟為何？或可從以下的調查結果中得知。輔導會第三處曾對志願役士兵進行內部的問卷調查¹（發出 2,814 份，回收 373 份），調查結果摘示如下：

（一）志願士兵的學歷主要以高中職為主，佔 69.44%，大專學歷佔 27.35%。55.22%已經就業，26.54%正在就學。

（二）75.6%退伍之志願役官兵有升學意願，85.52%表示希望接受輔導會升學輔導與就學獎補助。

（三）就業需求中，75.63%希望獲得第 2 專長或相關職業訓練。

（四）70.51%志願役士兵顯示有職訓需求；73.99%表示希望參加職訓。

而在劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究中（發放問卷 1,500 份，回收 1,184 份）則發現：

（一）志願士兵確有退輔需求，但並不瞭解退輔體制能夠提供的各項服務照顧措施。

（二）認為目前是推動募兵制的最佳時機，但募兵推動相關配套不夠健全，不易協助志願役士兵進行有效的生涯規劃。

1 參照輔導會第三處於 99 年度對 2,814 位退伍志願役士兵進行的調查結果。

(三) 調查發現 73.3% 家庭年所得低於 \$500,000 元，高職畢業佔 66.6%，家長職業以「工」為最高（約佔 1/3）；對退輔的需求，以就業需求最高，其次為就學需求。亦即志願士兵較重視就業、就學的相關服務。

而本研究針對在新訓中心受訓，及在各軍司令部服役的志願士（官）兵進行調查，問卷發出 3,000 份，有效樣本 2,441 份，所發現的結果大致如下：

(一) 65.2% 志願士兵來自於中低收入家庭，學歷主要為高中、職，且居住地區以來自高雄縣（市）、屏東縣（市）、花蓮縣（市）、台東縣（市）等地區；南部與東部地區樣本數則達 56.6%。高中、職學歷樣本佔 80.5%，家長職業則以「工」為最高（約佔 1/3）。

(二) 志願士兵較為重視急難救助的服務照顧業務（一處業務），也認為退輔各項業務均相當重要。唯其在退輔分項服務照顧措施的重要性排列時，重要性最高的前五項，則全部是就業輔導措施，如提供職業訓練（1289 人）、提供低利貸款福利（905 人）、推介至公民營機構就業（815 人）、輔導參加國家考試（759 人）及洽辦特種考試（501 人）。而在就醫需求上，的榮民醫院醫療服務（283 人）、補助榮民全民健保費（270 人），則與就學服務的提供二技/二專/四技推甄名額（163 人）相去不遠。前五項重要性中，完全未見到志願士兵提出「就養」與「服務照顧」的需求。換言之，志願士兵依其當前的狀態思考，退伍後最需要的仍是解決其個人與家庭的經濟困境。

(三) 志願士兵的入營服役，所考慮最重要的三項需求，排名累計第一、第二的項次分別是「福利」（1899 人）與「薪資」（1790 人），排名第三至第五則為離家近（980 人）、升遷（849 人）與退伍後的就業輔導（406 人），故可得知，志願士兵是否願意入營服役，主要考慮的仍在於國防體系所提供的誘因，退輔誘因則扮演著輔助性的角色。

(四) 志願士兵是否願意繼續留營，調查中發現志願士兵認為目前的薪資與福利已經相當不錯（6 點尺度，均值 4.34），但如進一步「提升軍人薪資福利」（10% 以上）則更可提升其留營意願（均值 4.75）。至於退輔體制提供的保障上，志願士兵確認「退輔制度為其從軍的保障」（均值 4.33），若能「增加退輔福利」，則可增強志願士兵的留營意願（均值 4.49）。而調查中也顯示，志願士兵是否願意繼續留營，多數人員仍多在觀望中（均值 3.09）。

以此來看，志願士兵是否願意繼續留營，國防體制所提供的薪資、福利，與退輔體制所提供的服務照顧措施，均具有相當的重要性。

三、軍人福利理論與分配正義

退輔制度本質為公共福利，屬於軍人福利制度的一環（蔡宏昭，2003）。軍人的福利制度，主要是基於國家對於軍人的犧牲權利（如公民權、政治權與社會權等）與承擔鉅大風險所給與的補償與照顧。補償理論的基本觀點認為，社會的利得者對於社會的損失者提供補償，是有助於社會整體利益的增加²。無論是從「公民」或是從「受雇者」的角度來看，軍人的公共與職域權利都難以受到照顧，故政府基於公平與平衡的立場，必須對軍人給與適度的補償，此即補償理論的立論基礎。因此，在補償理論的觀點下，軍人為保障公共利益而犧牲個人權益，國家（民）則是軍人犧牲權益的受益者，故需由受益者的國家（民）對犧牲權益的軍人提供補償，是符合社會整體利益的。

公共福利是一種基於政治公平性所提供的福利；亦即當個人、社會或經濟系統無法有效運作時，為達到政治上的公平性，國家可透過民主程序，取得社會的共識，進行合法的干預。軍事系統不同於社會系統，是一個相對封閉的系統，而軍人服役亦需學習一套不同於民間技能的軍事特殊技能；因此，軍人的服役期間愈長，其與社會脫節的程度愈高，未來其在社會與職場的競爭力則相對愈弱。面對這些長期服務國家所出現競爭上的弱勢族群，基於公共福利的理論，國家可透過民主的立法程序，提供這些族群適當的福利措施，以補強其政治上的公平性。

軍人所以能夠享受這些福利，主要是與軍人的工作與職業有關。在服役期間，軍人可以享有公共福利、職域福利與互助福利；一旦退伍，則僅能享有補償性的公共福利（主要是退輔制度），不能再享有軍人的職域福利與軍人社群的互助福利。若公共福利的退輔制度不足以維持其退休生活所需，則可進一步透過社會福利與社會救助的途徑，尋求其它的協助。

退輔福利制度設計必須符合分配正義（*distributive justice*）。正義即公平

2 P. O. Johnansson(1991), *An Introduction to Modern Welfare Economics*, Cambridge University Press, pp.28-45

性，退輔調整方案與制度設計必需符合正義的原則。在整體社會資源的配置時，分配的正義是指在分發有限資源或機會時的公平（一視同仁，絕不厚此薄彼）；亦即當社會正義涉及利益（好處）和風險或負擔（壞處）的分配情況，需符合分配上的公平性。而資源或機會的公平分配，需藉助分配的原則；Deutsch(1975)曾指出分配正義包含3種原則：均等(equality)、需求(needs)、及公平(equity)³。所謂「均等原則」是指資源的均等分配，又分為算數的平等與機會的平等兩種。前者指簡單的均分，資源按人數平均分配；後者指個人不因社會地位的高下，均可獲得適當資源，在同一條件下相互競爭，因此弱勢者有權要求差別待遇彌補不足。「需求原則」是指分配的目的在於滿足個人之需求，其中包含維持生存之基本需求，以及適當社會活動之次級需求。「公平原則」指的是公正的財貨分配，唯其所依據的平等乃是根據功績(merit)而來；那些作出額外努力、犧牲或儲蓄的人應被分配到較多所得(資源)。由於並不是每個人(或每個領域)都擁有相同的功績，自然每個人的領受便有不同。這種公平的不相等(equitable inequality)，此亦稱為「比例上的相等」(proportional equality)。

倫理學中分配正義常見方式包括⁴：(一)按需要分配；(二)按功績(貢獻、德行、成就)分配；(三)按潛在的能力(即才幹)分配；(四)按努力分配；或採(五)一律平等分配。一般而言，分配正義需根據按照不同情況，對相同的事物以同樣的待遇，對不同的事物以不同的待遇。一般而言，在經濟取向的領域中適用「公平」規範；在社會連帶取向下的領域適用「平等」規範；在關懷取向的領域則適用「需求」規範。

原輔導條例第2條所規範之服務照顧對象，係將第一類「因公(戰)傷殘官兵」，第二類「參加重大戰役官兵」，及第三類「服役滿10年志願役官兵」，視為貢獻程度相若之照顧對象。現在如為配合募兵推動，將短役期官兵(服役4年以上，未達10年)納入照顧範圍，依制度設計的公平性來看，

³ 參見 Deutsch, M.(1975), Equity, Equality, and Need: what determines which values will be use as the basis for distributive justice? Journal of Social, Vol.31, pp.137-49.

⁴如社會福利(貧窮、年老、殘廢等救濟)是按照需要的多寡來分配的；競賽獎品是按照參賽者的成績(功績)來分配；學校錄取新生是按照申請人過去的成就及潛能(才幹)來分配，老師批改學生作業打分數時，除了按照成就外，有時也會按照學生所付出的努力來分配；而在民主社會的選舉中，選票則採每人一票的平等分配。

則宜將原有三類服務照顧對象視為同一等級，並對於短役期的一般官兵，則應依其貢獻程度（服役年資）進一步分級，才符合分配正義的原則。

四、退輔資源配置與可行性

設計退輔分類分級制度，擴大涵蓋志願士兵為照顧範圍，則需在志願士兵上投入退輔資源，必須考慮財務上的可行性，與服務能量支援的可行性。

表 5-2-2 顯示民國 93 年至 98 年退輔會各分項業務財務資源的配置狀態。

表5-2-2：民國93至98年度各業務及退除給付決算數

年度 業務項目	93年度	94年度	95年度	96年度	97年度	98年度
就學	\$96,758	\$90,272	\$84,883	\$86,412	\$86,883	\$89,911
就業	\$67,434	\$63,701	\$63,204	\$91,537	\$79,792	\$89,488
就醫	\$15,739,723	\$18,341,780	\$14,482,201	\$13,549,854	\$13,698,784	\$14,647,051
就養	\$19,562,268	\$18,651,383	\$18,102,475	\$17,301,716	\$15,888,908	\$15,162,118
服務照顧	\$772,732	\$821,593	\$763,016	\$782,633	\$776,620	\$761,310
退除給付	\$97,970,016	\$100,566,822	\$103,887,965	\$100,777,501	\$99,264,124	\$98,130,618

資料來源：本研究整理（單位：仟元台幣）

表 5-2-2 顯示民國 93 年至 98 年間，退輔會重大業務項目與退除給付的決算金額。就各業務項目來看，就養及就醫預算所佔的比例較高，就業及就學的比例較低。其中就學決算數由 93 年度 9,676 萬元減少為 98 年度 8,991 萬元，就養決算數由 195.6 億元減少為 151.6 億元；就業決算數則由 6,743 萬略為增加至 8,949 萬元；就醫決算數則由 93 年度為 157.4 億降至 98 年度的 146.5 億元；至於服務照顧決算數在 93 年度為 7.73 億元，98 年度則維持在 7.61 億元的水準。退除給付決算數 93 年度為 979.7 億元，98 年度為 981.3 億元，各年均維持在 1,000 億左右的金額，年度之間的變化不大。

以年度預算結構來看，輔導會 97 年度預算編列 1,298 億元，其中退除役官兵退休給付為 992.6 億元（76.48%），輔導會本身執行部分則為 305.3 億元（23.52%），其中就養 158.9 億元（52.04%）、就醫 137.0 億元（44.87%）、服務照顧 7.8 億元（2.54%）、就業 0.80 億（0.26%）、就學 0.87 億元（0.28%）。而 98 年度輔導會預算編列 1,288.8 億，退除役官兵退休給付為 981.3 億元

(76.14%)，除健保支出攀升較為快速外，其餘經費結構與大致與 97 年度相同。

透過分類分級制度，將志願士兵納入服務照顧範圍時，則會因為退輔誘因提供的範圍與分級方式的不同，而動用不同的退輔資源。在劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的研究中，在「就學補助」上，過去資料顯示，平均每人每學期約需 20,000 元，每人全年約需 40,000 元。若額外提供其它選擇性的補助項目，如書籍補助（一年 3,000 元）、主副食補助（每月 3,000 元）、房租津貼（每月 5,000 元）或交通費補助（每月 1,000 元），則年度全額補助金額將會由 40,000 至 120,000 元的不同水準。在「就業補助」上，包括的項次甚多，如職涯發展諮詢（500 元/人），職業適性評量（200 元/人），就業諮詢輔導（1,000 元/人）（合計 1,700 元/人）；職介媒合活動（退除役官兵 500 元/人，補助企業 6,000 元/人）；就業巡迴活動（約需 3,000 千元）；創業知能講座及參訪優質連鎖加盟事業（1,200 元/人）；開辦創業輔導專精研習訓練課程（20,000 元/人）。若再提供企業經營診斷計（30,000 元/人）與創業貸款利息補貼（估計每人每年補貼利息約 20,000 元），則所需投入的就業輔導資源便需更多。

在就醫補助上，則需考慮六類一目健保身份全額補助（每月 1,069 元）、健保部分負擔、藥品補助檢驗項目部分負擔、病床養護作業費及傷殘輔具相關經費等。至於在就養補助上，由於並未超過現行的生活補助費 13,550 元的基準，且未將短役期的志願士兵納入安養照顧範圍，故不致新增額外的就養預算需求。而在「慰助/救（獎）助」性質的服務照顧上，則必須考慮新增的服務志工費用（每月 20,000 元）、志工作業費用及急難救助經費需求。

因此在進行退輔調整方案的評估時，需計算引進分類分級制度後，可能造成的財務衝擊。由於過去退輔資源除「退除給與」外，泰半配置在就醫與就養業務上，在就學、就業上的配置比例較低。如果制度設計要結合短役期志願士兵的就業、就學需求，則必須將現行的退輔資源逐次引導至就業輔導與就學輔導的範疇。

至於服務能量上，志願士兵納入服務照顧範圍之後，可能出現服務照顧人數上的增加。目前退輔會在全省已設置 22 個榮民服務處，各榮民服務處下

並也設置服務志工，每位服務志工服務 1,000 人~1,500 人不等的散居榮民（依地區與居住狀態的不同分別配置，平均以 1,250 人計）。面對可能逐年增加的短役期官兵，退輔會目前在榮民服務處的設置架構上，已足敷全省與外島榮民之所需，僅需根據短役期志願士兵的人數增加情形，增減調整服務志工的配置即可。故退輔會現行的服務架構與服務能量，僅需進行小幅調整，即可因應分類分級制度實施所需。

以上對退輔制度過去的人力和財務資源作簡單的回顧，並對橫向業務的資源配置作討論。為使退輔制度未來的調整能兼顧到短、中、長期的需要，掌握環境中變動的因素和限制，調整方案能夠發揮彈性和整合的力量，避免重大的誤失，本研究對未來短、中、長期的服務照顧對象、預算需求及服務人力需求作推估，以便於發展可行方案和評選最適方案時，有更充份的資料可供參考。

（一）服務對象人數推估

1.現有榮民

本研究於第二章第七節（頁 84-86）即對民國 100 至 150 年榮民人數與結構變化做過深入推估。此推估計算係依據民國 93 年至 99 年榮民人數的增減，採計資深榮民與台籍榮民每年的人數、平均年齡、凋零人數、凋零比率，以及新增榮民數、新增比率等因素，另參考內政部 98 年死亡率統計報告（男性）、簡易生命表（男性）及「2060 年人口推計報告」等資料。其要點請參閱錄附二。

民國 100 年資深榮民平均年齡已達 85.2 歲，故估計約在民國 120 年時約為 105 歲，其凋零人數於 93 至 99 年間平均每年 14,130 人，佔資深榮民數的百分比為 4.58%至 6.50%。故依此趨勢隨時間及年齡而快速增加，估計資深榮民大約將於 120 至 125 年間凋零殆盡，屆時所有的榮民皆為台籍榮民。

台籍榮民平均年齡 97 年為 52.7 歲，98 年為 53.4 歲，93 至 99 年死亡率為 0.60%至 0.80%，故估計其年齡及死亡率亦逐年增加。新增榮民 93 至 99 年每年約為 4,648 人，新增率平均約為台籍榮民數的 2.03%，推估人數及比率依此穩定增加，而於民國 115 年後，亦即募兵制實施 10 年以後，將有較多服役 10 年以上之退役人員進入退輔體系，故估計其增加比率之幅度將較高。

而榮民整體的人數將因資深榮民的快速凋零而減少，於民國 115 年達到 30 萬 4 千人的最低點。此後將會因募兵制而增加的榮民而又開始緩慢增加，至民國 150 年預估約有 34 萬 7,567 人的數量。

2.服役 8 年志願役退伍軍人

曾有相關部門擬訂放寬榮民福利照顧的條件，建議服役 8 年即可享有目前現有榮民的福利。據此，本研究推估條件放寬後可能增加的照顧對象，以及新增人數與原有榮民加總後的人數，以做為後續各種可能產生的福利預算需求或組合配套方案之計算依據。

假設服役 8 年以上若為符合資格的服務對象，則服役 8 至 9 年者為新增的榮民，其人數變動如附錄四。由於推算榮民人數由民國 100 年至 150 年的長期變化之期程較長，報告中僅以 5 年為單位呈現倍數年的人數變動情形。此時增加的服務對象將分為兩個部分，一為民國 78 年最大服役年限降低後服役 8 年即退伍者，以及其餘短役期志願役軍士官延長服役至 8 年以上者，由 78 至 98 年止，退輔會統計服役 4 至 9 年者約有 28,000 人。本研究假設各年退伍人員數概略相等的條件下，以 28,000 人除上 4 至 9 年的期程（6 年），4 至 9 年每種年資退伍者約有 4,667 人，因此估計 8 至 9 年退伍者有 9,333 人。若條件放寬這些人仍須給予應有福利。

另一部分為實施募兵制後的志願兵經延長服役後滿 8 年退伍者，在民國 108 年以前，因招募的志願兵尚未有此年資，因此僅有之前的短役期班隊可能有此情況，本研究以新增榮民（滿 10 年者）百分比的 1/4 計算，約為 0.40%。民國 108 年至 112 年，現行招募入營的志願兵陸續達此年資，符合條件人數應慢慢增加，則以新增榮民百分比的 1/3 計算，約為 0.67%。民國 112 年後，104 年完全實施募兵制後，其人數及比率亦應隨之升高，因此以 1.17% 的增加率來計算。

由人數變動的趨勢來看，若放寬以 8 年為條件，則服務對象會呈現逐年增加的狀態。由 100 年至 150 年共增加 12 萬餘人，100 年至 110 年增加 13,229 人，110 年至 120 年增加 32,139 人，120 年至 130 年增加 31,701 人，130 年至 140 年增加 27,165 人，140 至 150 年則增加 23,073 人。前 10 年增加相對較少，隨後人數快速增加後，又漸漸趨緩。

3.服役 4-9 年志願役退伍軍人

有部分意見認為實施募兵制後將有大量志願士兵進入軍中，但退輔福利資源卻無法照顧這些人員，建議放寬限制條件為 4 年即可享有目前現有榮民的福利。據此，本研究推估條件放寬後可能增加的照顧對象，以及新增人數與原有榮民加總後的人數，以做為後續各種可能產生的福利預算需求或組合配套方案之計算依據。

假設服役 4 年以上若為符合資格的服務對象，則服役 4 至 9 年者為新增的榮民，其人數變動如附錄五。此時增加的服務對象將分為兩個部分，一為民國 78 年至 98 年間服役 4 年以上未滿 10 年的志願役人員，退輔會統計服役 4 至 9 年者約有 28,000 人，若條件放寬這些人仍須給予應有福利。

另一部分為實施募兵制後服役滿 4 年役期後的志願士兵。由於募兵制的志願士兵最小服役年限即為 4 年，只要服滿一個役期退伍者，即具有享受退輔福利的資格。國防部預計 99 年至完全招募的 104 年間，每年約有 14,000 人退伍，而 104 年起，每年將有 25,200 人退伍，推估這些志願士兵均將成為退輔福利照顧的對象。78 年至 98 年間退伍的 28,000 人及招募的志願兵，其死亡率均以新增榮民（滿 10 年者）百分比的 1/4 計算，約為 0.40%；110 年後死亡率逐年增加。預計 104 年全面實施募兵制後服務對象人數急遽增加，至 140 年到達最高的 831,780 人，150 年則降至 787,917 人。

4.服役 4-9 年志願役退伍軍人照顧期限 10 年

亦有學者認為彈性調整照顧年限可以依據貢獻及需要合理配置退輔資源，以增加退輔資源的分配正義。本研究以 10 年為例作推估，使其與終身照顧的服務對象人數對照，以瞭解其產生的差異，其人數變動亦於附錄五中。由人數變動趨勢來看，若條件放寬為 4 年，但若僅照顧 10 年，則照顧人數於 110 年後的增加幅將小於終身照顧的期限，於 135 年達到 425,428 人的最高點後，150 年將只增加 373,750 人。

不同照顧條件時之新增服務對象人數，以折線圖的方式呈現，如圖 5-2-1，可以更清楚地看出其數量差異和趨勢。

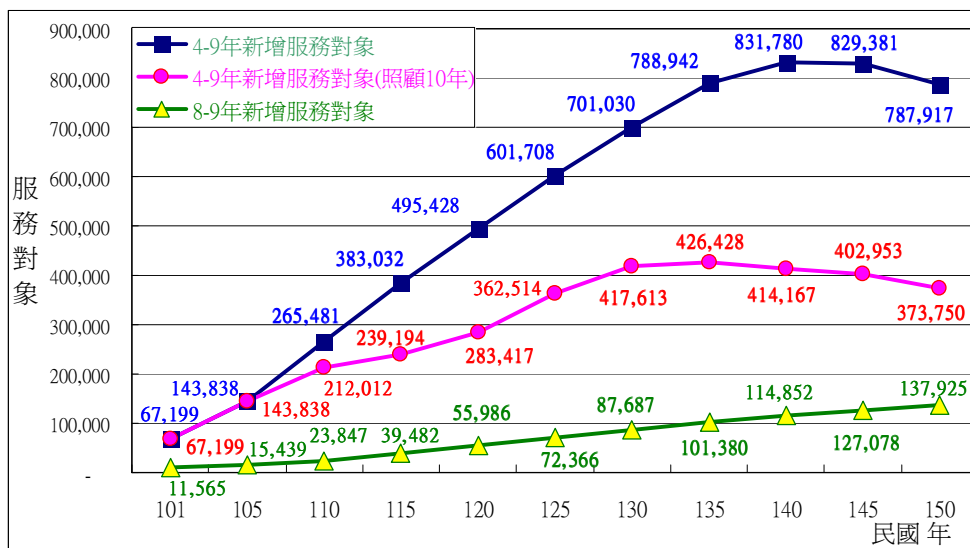


圖 5-2-1：各種條件之新增服務對象

資料來源：本研究

(二) 預算需求推估

本研究依據民國 93 至 98 年的人員、預算數來求取輔導照顧人數的比率和每人平均補助金額，來計算退輔各項業務預算需求。再依據計算出的人數比率和平均補助金額，以及前述民國 100 年後的人數變化情形，來推估中長期的各項預算需求。

1. 現有榮民福利預算需求推估

現有榮民享有就業、就學、就醫、就養及服務照顧等福利，其各項業務之預算需求推估如附錄六。

在就業方面，民國 93 至 98 年平均就業輔導預算為 58,706 千元，平均就業輔導人數為 12,137 人次，故平均每人補助金額為 4.86 千元，就業輔導人數佔台籍榮民的比例為 5.3%，由就業輔導人數比例、平均每人補助金額及前文推估的榮民人數來推算，榮民就業預算將由 101 年的 61,845 千元增加至 150 年的 89,526 千元。

在就學方面，民國 93 至 98 年平均就學輔導預算為 89,186 千元，平均就

學輔導人數為 2,644 人，故平均每人補助金額為 34.7 千元，就學輔導人數佔台籍榮民的比例為 1.16%，由就學輔導人數比例、平均每人補助金額及前文推估的榮民人數來推算，榮民就學預算將由 101 年的 98,979 千元增加至 150 年的 139,903 千元。

在服務照顧方面，因主要為急難救助經費，與服務對象的關聯性較小。其中僅有社區服務志工需依服務對象的人數增減，每 1,000 人至 1,500 人配置一員服務志工，本研究以 1,250 人來計算，每人平均 240 千元，依榮民增減人數規模來算出增減之志工人數，再乘上平均人員費用，得出 101 年 769,801 千元的預算規模，110 年 769,214 千元的最低點，此後微幅增加至 150 年的 771,279 千元。

在就醫方面，民國 93 至 98 年平均就醫輔導預算為 14,741,606 千元，平均補助榮民 6 類 1 目的比例約為 83%（退輔會提供），平均 422,231 人，平均每人補助金額為 26 千元（退輔會提供），故 6 類 1 目補助金額約為 10,977,994 千元，進而推算出就醫其他預算為 3,763,611 千元。假設其他預算或增或減而為一常數，則由就醫輔導人數比例、6 類 1 目補助比例、平均每人補助金額及前文推估的榮民人數來推算，榮民就醫預算將由 101 年的 13,408,619 千元減少至 115 年 10,334,302 千元的最低點，再增加為 150 年的 11,264,112 千元。

在就養方面，民國 93 至 98 年平均就養輔導預算為 17,435,732 千元，平均就養人數為 87,367 人，故平均每人補助就養照顧金額為 199.6 千元。但因就養人數和比例都呈現逐年減少的趨勢，由 99,150 人減少為 75,775 人，就養照顧人數佔榮民的比例則由 0.19% 減少至 0.16%，所以就養人數比例的推估乃採逐年減少的方式。由此逐年減少的就養人數及平均每人就養費用，可求得各年的就養照顧預算。榮民就養預算將由 101 年的 13,381,443 千元減少至 125 年的 3,299,913 千元，此後再增加至 150 年的 9,712,419 千元。

在總預算方面，民國 93 至 98 年平均就學輔導預算為 33,096,509 千元，但變化趨勢為由 93 年 35,675,525 千元，下降至 98 年 30,719,918 千元。此時加總各業務預算的推估值，便可求得各年的退輔總預算。由 101 年的 29,900,293 千元一路下滑至 125 年的 12,188,946 千元，再慢慢回升至 150 年的 21,977,239 千元。推斷此趨勢應與資深榮民於 110 至 120 年間快速凋零有關。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

現有榮民預算長期的變動趨勢以折線圖顯示，如圖 5-2-2。由於就業、就學、服務照顧三項業務與就醫、就養二項業務間的預算差距頗大，故以兩張不同刻度的折線圖顯示。變動趨勢乃以個人平均照顧成本為基礎，變動幅度的關鍵乃在人數之變化，故就養和就醫的預算隨資深榮民的凋零而變動較大，就業和就學則隨募兵制的實施而逐漸成長。

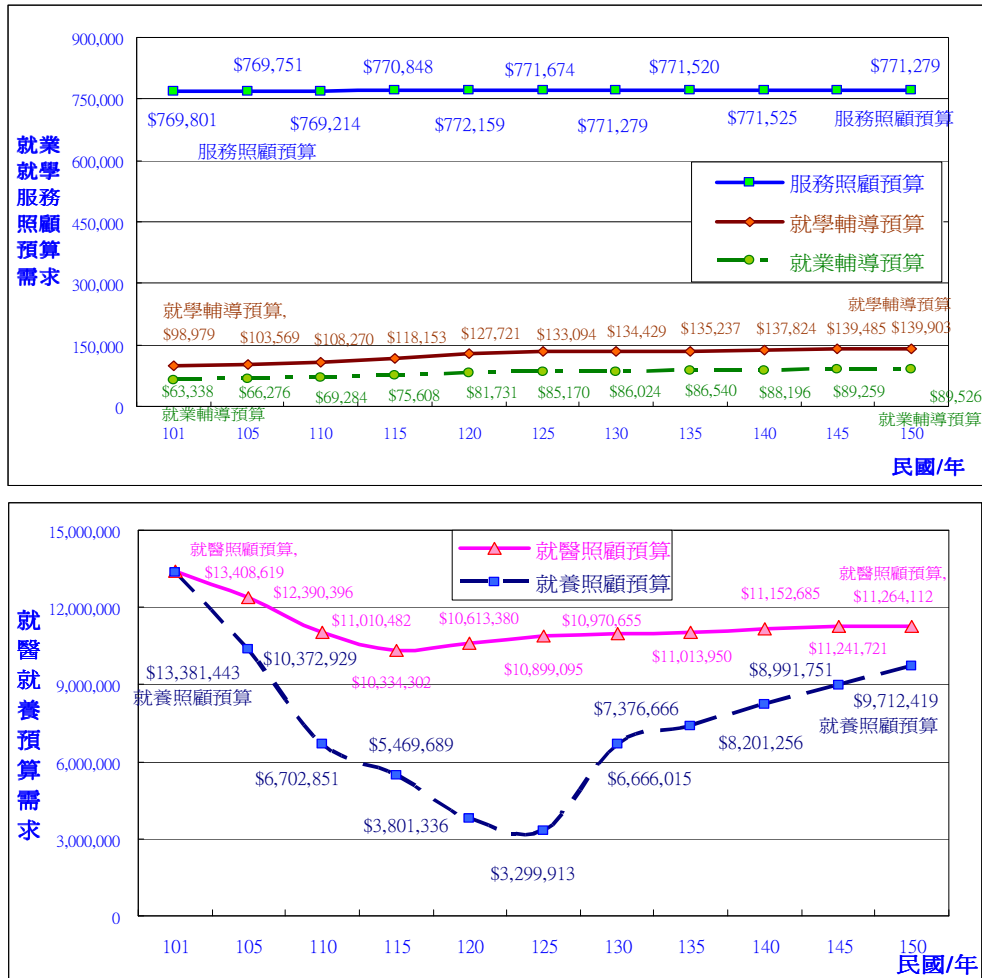


圖 5-2-2：榮民各項退輔福利長期預算趨勢圖

資料來源：本研究整理推估

2.服役 8 至 9 年年志願役退伍軍人福利預算需求推估

假設服役 8 至 9 年者福利與現有榮民相同，享有就業、就學、就醫、就養及服務照顧等福利，則以榮民 93 至 98 年的經驗數據乘上 8 至 9 年者的人數，可以得到他們所增加的預算。其推估的結果如附錄七。

在就業方面，依榮民 93 至 98 年資料的經驗數據，就業輔導人數佔台籍榮民的比例為 5.3%、平均每人補助金額 4.86 千元，由前文推估的服役 8-9 年人數來推算，就業預算將由 101 年的 2,979 千元增加至 150 年的 35,761 千元。

在就學方面，依榮民國 93 至 98 年資料的經驗數據，就學輔導人數佔台籍榮民的比例 1.16%、平均每人補助金額為 34.7 千元，由就學輔導人數比例、平均每人補助金額及前文推估的服役 8-9 年人數來推算，就學預算將由 101 年的 3,896 千元增加至 150 年的 54,207 千元。

在服務照顧方面，因主要為急難救助經費，與服務對象的關聯性較小。其中僅有社區服務志工部分（03 志工服務照顧榮民作業），當服務照顧對象基礎擴大時，需增加各地榮服處的服務組長（志工）人數（每 1000-1500 人配置一服務組長），並造成「03 志工服務照顧榮民作業」的預算增加。本研究以 1,250 人來計算，每人平均 240 千元，依榮民增減人數規模來算出增減之志工人數，再乘上平均人員費用，得出 101 年 2,221 千元的預算規模，此後一路增加至 150 年的 26,657 千元。

在就醫方面，民國 93 至 98 年平均補助榮民 6 類 1 目的比例約為 83%（退輔會提供），平均每人補助金額為 26 千元（退輔會提供），其他預算或增或減而為一常數，則由榮民總數可推估未來歷年的預算需求。將由 101 年的 83,193 千元一路增加至 150 年的 998,695 千元。

在就養方面，民國 93 至 98 年平均每人補助就養照顧金額為 199.6 千元。而就養照顧人數佔榮民的比例則為由 0.19%減少至 0.16%的下降趨勢，因服役 8 至 9 年者有其不同的特性，一為他們不似資深榮民的年齡那麼高，所佔人數比例不應似資深榮民那般高，變化速度也不致太快。此外，若以 78 年 30 歲退伍的情況來計算，98 年為 50 歲，約在 110 年才可能有達於年齡標準者。經本研究推算，服役 8 至 9 年的志願役至 110 年才有就養人數出現，所需經費 95,196 千元，此後一路上升至 554,234 千元。

在增加的總預算方面，加總各業務預算的推估值，便可求得各年的退輔總預算。由資料可知，變化趨勢為由 101 年 90,068 千元，一路攀升至 150 年的 1,642,898 千元。

8 至 9 年退伍軍人預算長期的變動趨勢以折線圖顯示，如圖 5-2-3。由於就業、就學、服務照顧三項業務與就醫、就養二項業務間的預算差距頗大，故以兩張不同刻度的折線圖顯示。

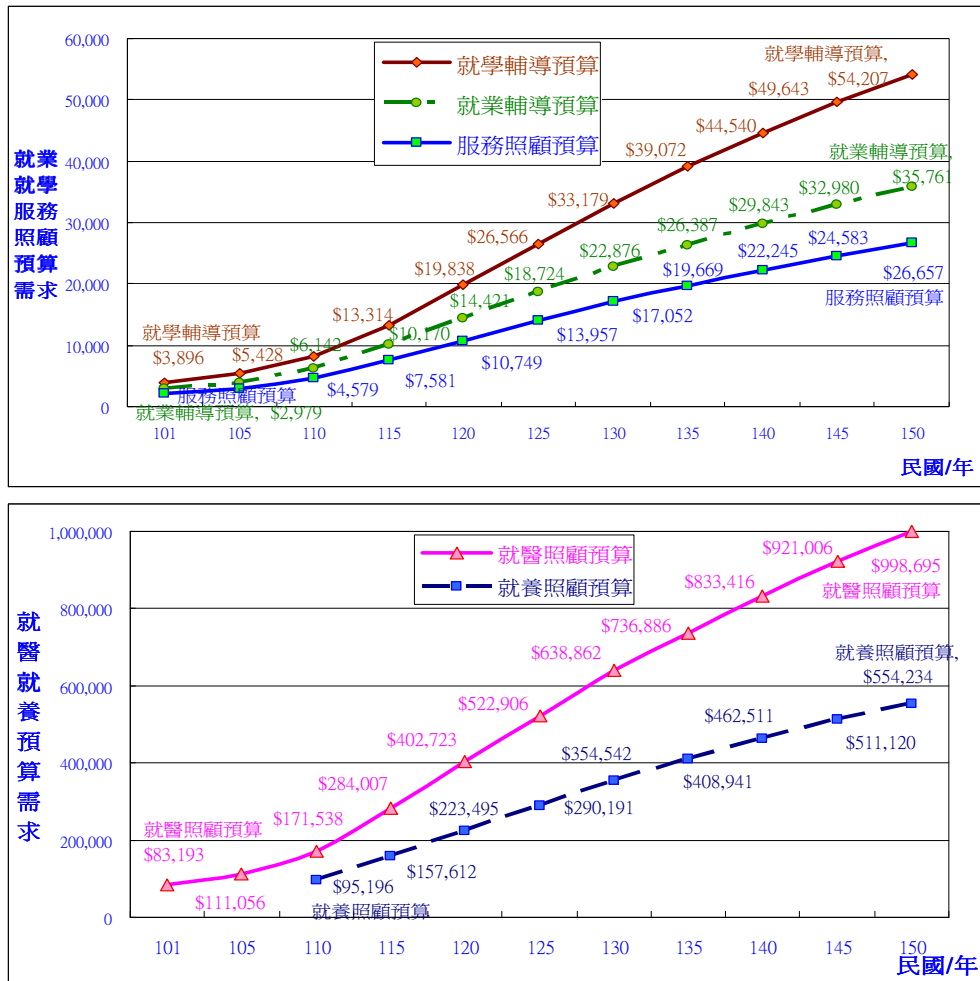


圖 5-2-3：服役 8-9 年退伍軍人各項退輔福利長期預算趨勢圖

資料來源：本研究整理推估

3.服役 4-9 年志願役退伍軍人福利預算需求推估

假設服役 4 至 9 年者福利與現有榮民相同，則以榮民推估的數據乘上 4 至 9 年者的人數，可以得到他們所增加的預算。其推估的結果如附錄八。

在就業方面，依榮民 93 至 98 年資料的經驗數據，就業輔導人數佔台籍榮民的比例為 5.3%、平均每人補助金額 4.86 千元，由前文推估的服役 4-9 年人數來推算，就業預算將由 101 年的 17,309 千元增加至 140 年 214,250 千元的最高點，150 年又下降至 373,750 千元。

在就學方面，依榮民國 93 至 98 年資料的經驗數據，就學輔導人數佔台籍榮民的比例 1.16%、平均每人補助金額為 34.7 千元，由就學輔導人數比例、平均每人補助金額及前文推估的服役 4-9 年退伍人數來推算，就學預算將由 101 年的 27,049 千元增加至 140 年 334,808 千元的最高點，150 年又下降至 317,153 千元。

在服務照顧方面，每人平均 240 千元，依榮民增減人數規模來算出增減之志工人數，再乘上平均人員費用，得出 101 年 10,806 千元的預算規模，此後一路增加至 140 年 133,750 千元的最高點，150 年又下降至 126,679 千元。

在就醫方面，服役 4-9 年退伍軍人平均補助榮民 6 類 1 目的比例只有約 3%（退輔會提供），平均每人補助金額為 26 千元（退輔會提供），其他預算或增或減而為一常數，則由榮民總數可推估未來歷年的預算需求。將由 101 年的 483,386 千元一路增加至 140 年 5,983,271 千元的最高點，150 年又下降至 5,667,753 千元。

在就養方面，民國 93 至 98 年平均每人補助就養照顧金額為 199.6 千元。因服役 4 至 9 年者較為年輕，就養照顧人數的比例則應較資深榮民 0.19% 至 0.16% 的比例小，而以 100 年 20 歲入營的志願士兵來說，須至 140 年才有就養的資格，故其預算需求須從民國 140 年開始編列，約為 1,780.033 千元，150 年上升為 4,381,619 千元。

在增加的總預算方面，加總各業務所增加預算的推估值，便可求得各年的需增加退輔總預算。由資料可知，變化趨勢為由 101 年 538,549 千元，一路攀升至 150 年的 10,696,173 千元。

4.服役 4-9 年志願役退伍軍人，10 年照顧福利的預算需求推估

假設服役 4 至 9 年只有 10 年照顧者之福利與現有榮民相同，則以榮民推估的數據乘上服役 4 至 9 年只有 10 年照顧者的人數，可以得到他們所增加的預算。其推估的結果亦如附錄八。

在就業方面，依榮民 93 至 98 年資料的經驗數據，就業輔導人數佔台籍榮民的比例為 5.3%、平均每人補助金額 4.86 千元，由前文推估的服役 4-9 年人數來推算，就業預算將由 101 年的 17,309 千元增加至 135 年 109,839 千元的最高點，150 年又下降至 96,271 千元。

在就學方面，依榮民民國 93 至 98 年資料的經驗數據，就學輔導人數佔台籍榮民的比例 1.16%、平均每人補助金額為 34.7 千元，由就學輔導人數比例、平均每人補助金額及前文推估的服役 4-9 年退伍人數來推算，就學預算將由 101 年的 27,049 千元增加至 135 年 171,646 千元的最高點，150 年又下降至 150,442 千元。

在服務照顧方面，每人平均 240 千元，依榮民增減人數規模來算出增減之志工人數，再乘上平均人員費用，得出 101 年 10,806 千元的預算規模，此後增加至 135 年 68,570 千元的最高點，150 年又下降至 60,099 千元。

在就醫方面，平均每人補助金額為 26 千元，預算需求將由 101 年的 483,386 千元增加至 135 年 3,067,440 千元的最高點，150 年又下降至 2,688,512 千元。

在就養方面，因照顧年限只有 10 年，完全不會有符合資格的對象。

在增加的總預算方面，變化趨勢為由 101 年 538,549 千元增加至 135 年 3,417,495 千元的最高點後，減少至 150 年的 2,995,323 千元。

不同照顧條件的 4 至 9 年退伍軍人長期預算的變動趨勢以折線圖顯示，如圖 5-2-4。由於就業、就學、服務照顧三項業務與就醫、就養二項業務間的預算差距頗大，故以兩張不同刻度的折線圖顯示。

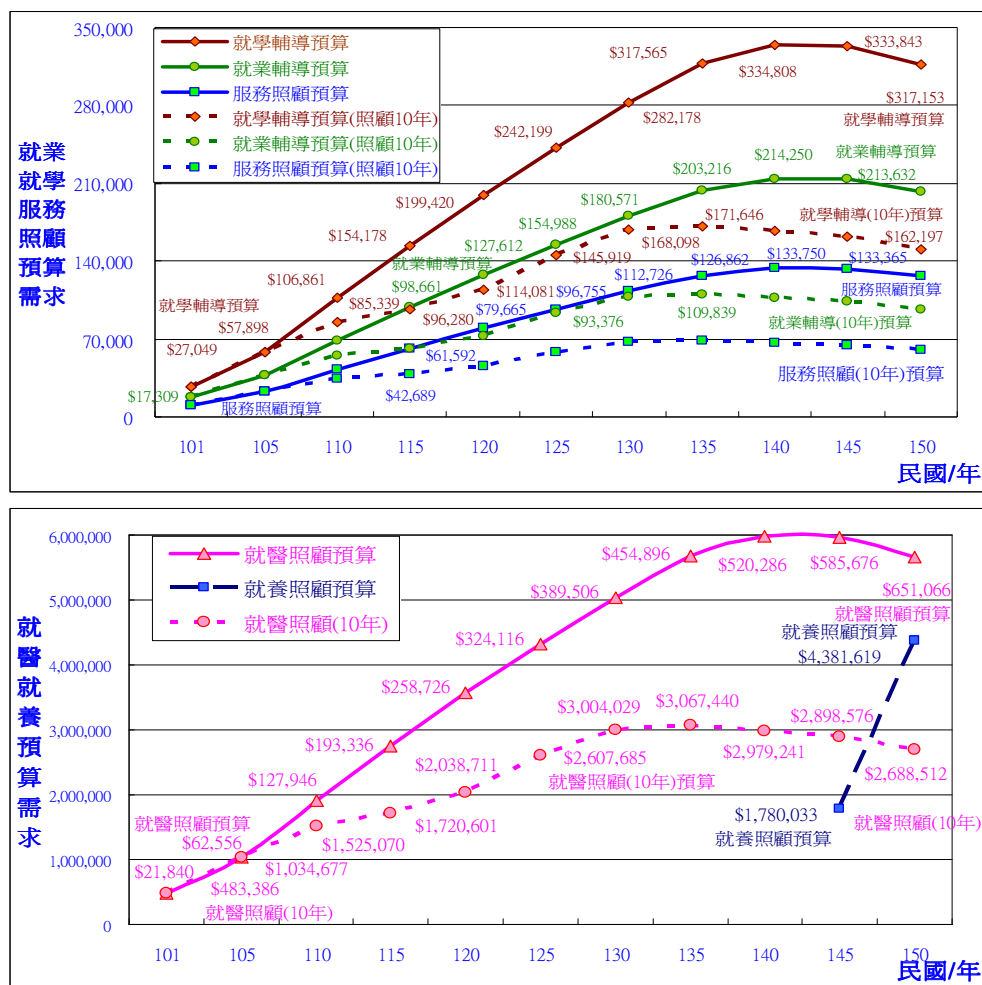


圖 5-2-4：服役 4-9 年退伍軍人各項退輔福利長期預算趨勢圖

資料來源：本研究整理推估

(三) 服務人力需求推估

各項退輔業務中服務人力需求最易受到照顧對象人數影響的，莫過於服務照顧業務的志工服務（03 志工服務照顧榮民作業）部分，當服務照顧對象基礎擴大時，需增加各地榮服處的服務組長（志工）人數（每 1000 人-1500 人配置一服務組長），並造成預算增加。其人力需求推估結果如附錄九。

本研究以 93 至 99 年的社區服務組長和組員人數為基礎，來計算其佔榮

民人數的比例，以推估 101 年後照顧對象所需要的服務志工人數。其中服務組員以其補助費用換算成服務組長，每年 240 千元。此外，經訪談退輔會有經驗之實務人員，服務志工配置不單純以照顧人數為考量，當對象中若有重症患者等生活不易者，所須付出的精神及體力將大幅增加，因此，當以 1000 至 1500 人來配置服務員時（平均 0.10%至 0.67%的區間），須視照顧對象來斟酌。故本研究假設資深榮民人數較多的現有榮民的服務員配置比例應較高，服役 8 至 9 年及服役 4 至 9 年的退伍軍人，則因年齡高低的程度，估計相對較低的配置人力。各服務對象所需的服務志工人力需求之趨勢及差異如圖 5-2-5。

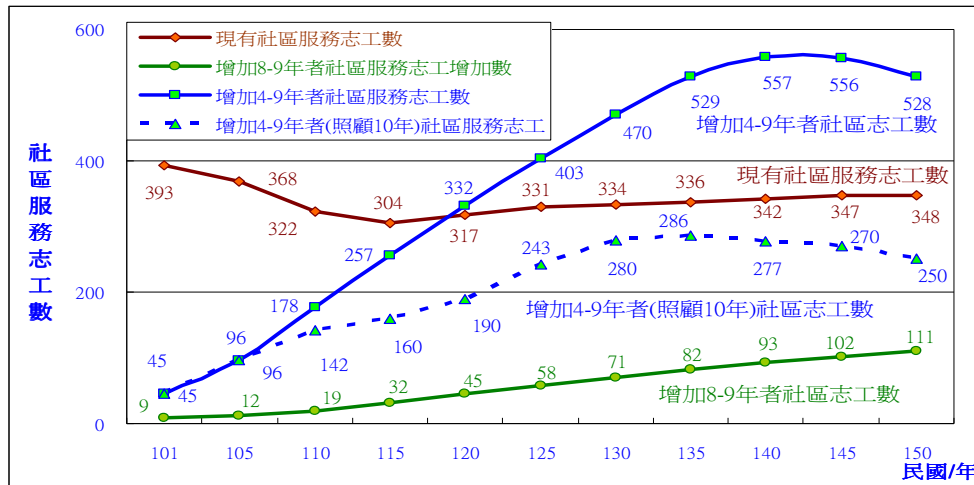


圖 5-2-5：社區服務志工人力需求趨勢圖

資料來源：本研究整理推估

附錄九及圖 5-2-4 的結果顯示，對於現有榮民來說，服務志工人數於 101 年後呈減少狀態，至 115 年減少至 304 員，之後又逐漸增加至 348 員。此乃反映資深榮民快速凋零的現況，至 115 到 120 年間凋零殆盡的結果。此後隨募兵制的實施，長役期的榮民亦可能隨之增加，以及由於台籍榮民也開始進入高比例高齡榮民的年齡結構，因而服務志工的需求也跟著提高。

若增加服役 8 至 9 年者為服務對象，隨之增加志工人數則由 101 年的 9 員，上升至 150 年的 111 員。若增加服役 4 至 9 年者為服務對象，隨之增加志工人數則由 101 年的 45 員，上升至 150 年的 528 員。若增加服役 4 至 9

年者為服務對象，但只提供 10 年的照顧年限，隨之增加志工人數則由 101 年的 45 員，上升至 135 年的 286 員後，又減少為 150 年的 250 員。這些增加服務志工的預算需求，均已於先前的預算推估中加入計算，其數額可參照所列附錄的服務照顧預算需求項目。

五、修法策略與可行性

配合募兵制推動，實施退輔分類分級制度，需將服役 4 年至 10 年的短役期官兵納入服務照顧範圍；然根據輔導條例與施行細則，輔導會現行的服務照顧對象，包括志願役服役 10 年以上、因公（戰）傷殘及參加重大戰役官兵（含金馬自衛隊），並未包括短役期的志願役官兵。因此，為推動退輔新制的分類分級制度，必須對現行服務照顧的法令依據進行修法。

要將短役期的志願役官兵納入服務照顧範圍，可考慮的途徑包括：一、國防部進行相關法令研修，由輔導會提供相關的服務照顧措施；二、透過輔導會的法令修訂，而退輔會修法的層次亦可能有三，其一是從輔導條例的層面著手，並依序修訂施行細則及相關作業辦法；其二是修訂施行細則及相關的作業辦法；其三則是僅進行相關作業辦法的修訂，擴大服務照顧的涵蓋範圍。法令修訂的層次不同，涉及的修法難度與可控性亦有不同。

首先就「國防部進行相關法令研修，由輔導會提供相關的服務照顧措施」的作法來看，現行作法中可以參酌的有警察與替代役男的服務照顧措施。其中警察的服務照顧，主要是依據警察人員人事條例第 35 條之 1 第 1 項規定，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。另對照「警察人員執行勤務遭受暴力或意外危害致全殘廢或半殘廢照護辦法」第 6 條第一項：「依本條例第 35 條之 1 第 1 項規定安置就養，其方式如下：一、由主管機關安置於行政院國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮譽國民之家就養。但其生活自理能力在巴氏量表評量指數 60 分以下者，安置於輔導會所屬榮民醫院護理之家就養」以觀，因公成殘之警察可安置於榮民之家或榮民醫院就養或就醫。雖然國軍退除役官兵輔導條例及國軍退除役官兵輔導條例施行細則，並未將警察納入照顧對象之列，但仍可對於因公成殘警察納入照顧，此即由主管警察機關之內政部以委託行政之方式辦理。

替代役男的服務照顧性質雖略有不同，依替代役實施條例第 20 條第 1 項第 6 款「替代役男因公致病、傷或身心障礙，於退役、停役後，生計艱難需長期醫療或就養者，視同國軍退除役官兵，依國軍退除役官兵輔導條例及相關法令規定申請輔導安置」。依規定內容觀之，此一條文是將符合一定條件之替代役男納入照顧對象，比照國軍退除役官兵輔導條例及依其所制定之行政命令及行政規則，對於退除役官兵所應有之照顧措施與福利。亦即凡有關國軍退除役官兵所依法享有之就學、就業、就醫、就養及服務照顧，因公致病、傷或身心障礙致生計艱難需長期醫療或就養之替代役男均有權享有，此為法律（替代役實施條例）直接規定，與分類分級制度預將 4-9 年之退除役官兵納入照顧顯有不同。然就照顧內容來看，前述措施係適用於因公（戰）致殘人員的服務照顧，並不適用於一般人員（警察、替代役男）的服務照顧。故無法作為一般性照顧措施的參考依據。

以現行國防法規來看，僅常備兵補充兵服役規則第 21 條第 1、2 項「常備兵服現役期間，因作戰或因公成殘，合於就養標準者，自辦理免役之翌月 1 日起，依常備士官下士一級本俸之標準，給與贍養金終身，並依志願安置榮譽國民之家」及「本規則修正施行前，常備兵因作戰或因公成殘，且在臺設有戶籍者，自修正施行之日起，依前項規定給與贍養金終身，並依志願安置榮譽國民之家。」有對於因作戰或因公成殘之常備兵納入輔導會照顧措施之規定，但現對於 4 類身分之人照顧之依據，主要係依據國軍退除役官兵輔導條例第 2 條（服一定年限退伍除役者、因作戰或因公致病、傷或身心障礙者、參加八二三戰役及其他重要戰役者）及國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條（服現役滿 10 年退伍除役者、因公戰致病傷及身心障礙者、參加八二三戰役及其他重要戰役者）辦理。

由於配合募兵制推動，分類分級服務照顧制度設計，涵蓋就學、就業、就醫、就養與服務照顧 5 大業務，也包括不同類別的服務照顧對象。因此，如果要由國防部修法，將服役 4-9 年之退除役官兵納由輔導會辦理照顧，則須同時由法規主管機關國防部提出修正陸海空軍軍官士官服役條例及其施行細則、志願士兵服役條例或兵役法，此不但涉及修法層面廣，因照顧對象非屬國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條所規定 10 年以上之退除役官兵，故在預算支應方面仍應由國防部編列預算負擔的情形下，勢必面臨相當之修

法及預算分配上之困難。

其次就退輔會的修法層次來看，大致可分為三種策略，第一種策略是「同步修改輔導條例、施行細則及相關辦法，納入現行服務照顧對象」。依國軍退除役官兵輔導條例第 2 條顯示，退輔會服務照顧的對象有三，分別是「參戰傷殘、因公傷殘」及「參戰官兵」（含金馬自衛隊）「依法退除役之志願服役一定年限之官兵」等三類；而在國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條中，則明示一般官兵的適用範圍及條件，並顯示其主要條件是「服役滿 10 年」。由於「志願士兵」與一般官兵的差別，主要是在服役年資的適用上；因此就立法層面來看，修訂輔導條例，新增「志願士兵」的分類照顧顯然不宜。而由國軍退除役官兵輔導條例第 2 條第 1 項內容：「志願服一定年限之現役軍官、士官、士兵，依法退伍除役者。」為所稱退除役官兵，顯已將志願士兵納入考慮，故吾人僅需透過修訂輔導條例施行細則，即可達到擴大涵蓋志願士兵的目的。再者，就修法難度來看，輔導條例修訂顯較施行細則修訂的難度為高，在募兵政策配合性、修法結果可控性與時間成本上，採取修訂輔導條例的作法，不僅會旁生枝節，沒有必要也較不足取。

第二種策略是「修訂輔導條例施行細則及相關辦法」，引進分類分級制度，以擴大涵蓋志願士兵。在此策略下，輔導會只需修訂國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條，將其所稱之「志願服一定年限」修正為「服現役滿 4 年」外，即可達成推動分類分級制度的法源目的。而將 10 年修正為 4 年亦未違反母法國軍退除役官兵輔導條例授權範圍，無須透過繁複之修法程序，僅修正具法規命令位階之國軍退除役官兵輔導條例施行細則，即可將志願士兵納入服務照顧範圍，以協助國防募兵制的推動。

至於第三種策略，透過「相關作業辦法修訂」以擴大涵蓋短役期的志願士兵的作法，缺點亦多。由於分類分級的服務照顧措施屬於退輔新制，影響志願服役官兵人數甚鉅，如僅透過各項業務的作業辦法進行研修，未能將其納入法律的層次進行規範，可能會直接抵觸法律授權的明確性原則，進而損及擴大涵蓋範圍、分類分級制度設計構想與美意。因此，由輔導會透過相關作業辦法修訂，將短役期退除役官兵納入服務照顧範圍的作法，顯然弊多於利，不足為取。且過去退輔會因過去時空背景，將榮（遺）眷、榮（遺）眷子女、義士（就醫、就養）透過各相關作業辦法納入照顧範圍，此舉已有

逾越法律授權之疑慮（擴及輔導條例未涵蓋之服務照顧範圍）；修法策略上如採不修訂輔導條例施行細則，改採以作業辦法調整，擴大涵蓋志願士兵的作法，未來恐難免新增爭議，並引發無窮爭端。

故本研究認為，為滿足目前之照顧對象及未來擬實施之分類分級照顧制度，較適合的修法策略，是由退輔會「修訂輔導條例施行細則及相關辦法，採分類分級制度，擴大涵蓋志願士兵」。至於在榮（遺）眷、榮（遺）眷子女、義士（就醫、就養）的服務照顧上，鑑於早期軍人待遇較低，及退伍軍人對於國家社會亦有特殊的貢獻，故輔導會對於榮（遺）眷、榮（遺）眷子女、義士（就醫、就養）等採取的服務照顧，有其特殊的時空背景。本研究認為，基於軍人與榮民對於國家的特殊貢獻，且其在當時的時空背景下，亦多屬弱勢族群。故國家當時對其眷屬提供額外的照顧亦無可厚非，故退輔會可依循過去的服務照顧模式賡續實施；但對於新增短役期退除役官兵的眷屬部分，則不宜沿用過去的服務照顧措施。

第三節 退輔調整方案與準則評估架構

本節旨在說明退輔調整方案的發展過程、所考量的因素、其評估準則之擬訂過程和確定、以及經過篩選後的代表性可行方案。

一、退輔調整方案發展

本研究檢視行政院退除役官兵輔導委員會現行的退除輔導制度及法令規定，深入剖析國防部實施募兵制後的新增需求，輔以對國內外相關文獻的回顧，參考世界各國退除輔導的制度及特性，以及擷取對專家、退輔軍人、招募的志願役士官之訪談意見，來發展未來退輔調整可行方案。

就理論而言，一個決策的可行方案可能有無限多個，任何細微的內容差異均可形成一個獨立的方案；但在實務上，囿於時間、成本與效益，不可能如此實行，故本研究依簡約的原則來發展退輔制度可行的調整方案。即使如此，所形成的可行方案的數目仍然很可觀，有待進一步的篩選。

經由上述的過程，本專案考量並依據「是否新增類別」、「分類分級與否」、「照顧期間」、「退輔需求照顧範圍」及「是否修法」等因素，來發展退輔調整可行方案，分別說明如下。

（一）是否新增類別

依據前述分類分級設計的概念，類別係指退輔福利措施的照顧對象類別而言。現行退輔制度照顧的類別有「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」及「參戰官兵」（含金馬自衛隊）及服役年資滿 10 年的長役期「一般官兵」。由於我國已決定施行募兵制度，服役的兵員性質將產生極大的變化；退輔制度未來是仍維持對現有照顧對象的服務，或是將募兵制新增的志願兵類別納入為照顧對象，依此可分為「新增類別」與「不新增類別」兩種方式。

（二）分類分級與否

依據前述分類分級設計的概念，級別係指給予不同照顧對象不同程度的退輔福利措施而言。現行退輔制度的照顧對象類別中，傷殘及參戰退除役官

兵未分級，一般退除役官兵則僅以服役滿 10 年的年資為條件，不是有照顧就是沒有照顧，而於有照顧的對象中，則亦為沒有分級的方式，因此現行的退輔制度即為分類不分級的形式。此外，若僅改變服役年資的門檻條件，如 8 年或 4 年，也還是分類不分級的形式。若將退輔福利依服役資而給予不同程度的照顧，此則為分類分級的形式。本研究分別擬訂分類不分級與分類分級各三種具代表性的可行方案，說明如下：

1.分類不分級之方案：

(1) 服役滿 4 年給予 100% 退輔福利照顧。此方案的主要目的是將推行募兵制所招募的志願役士兵完全納入為照顧對象，且福利照顧為 100%。

(2) 服役滿 8 年給予 100% 退輔福利照顧。此為國防部曾提出之調整方案，希望降低退輔照顧門檻，使短役期的志願役士官兵願意延長服役期限。

(3) 服役滿 10 年給予 100% 退輔福利照顧。此為現行的退輔制度。

2.分類分級之方案：

(1) 服役滿 4-10 年，由 40%起，每年增加 10%退輔福利照顧，滿 10 年給予 100%退輔福利照顧。此方案依據服役年資給予不同比例的福利，一方面可減少過多資源支出，一方面符合分配正義原則，對於延長服役可具有某種程度的激勵效果。

(2) 服役滿 4、6、8、10 年，分別給予 40%、60%、80%、100%之退輔福利照顧。此方案亦依據服役年資給予不同比例的福利，可減少過多資源支出，符合分配正義原則，對於延長服役可具有某種程度的激勵效果。此方案僅分為 4 種等級、4 種比例，於福利照顧的計算上可更加簡化與易被瞭解。

(3) 服役滿 4、6、8、10 年，分別給予 40%、80%、90%、100%之退輔福利照顧。此方案亦依據服役年資給予不同比例的福利，可減少過多資源支出，符合分配正義原則；但其福利照顧並非呈線性的方式增加，而是針對延長服役一次 6 年給予較優惠的 80%的福利照顧，6 至 10 年再增加較小幅度福利，對於第一次延長服役可具有相當程度的激勵效果。此方案亦僅分為 4 種等級、4 種比例，於福利照顧的計算上可更加簡化與易被瞭解。

(三) 照顧期間

照顧期間係指對於照顧對象提供退輔福利的時間幅度，現行退輔制度所提供的福利是屬於終身照顧性質。但由於資源的有限性、資源分配的公正性、不同服務照顧項目的目的、照顧對象對於國家的貢獻等考量，未來調整方案可思考訂定適當的照顧期間，在擴大照顧對象，滿足其特定需求時，又不致花費過多的資源，且兼顧到分配的公平性問題。因此，以此條件的劃分，本研究擬訂「終身照顧」及「提供 10 年退輔福利照顧」等二種照顧期間。

（四）退輔需求照顧範圍

退輔需求照顧範圍係指滿足照顧對象各種退輔福利照顧的不同需求。現行的照顧範圍是全面的，包括就學、就業、就醫、就養及服務照顧等業務範圍。但若調整方案中納入新的照顧對象類別，區分不同級別的照顧程度，其滿足需求的方式亦須隨之調整。如現行照顧對象年資較長，若再領有退休俸，其就學與就業的需求相對於短役期的志願兵應較少，年齡較高則相對地增加其對於就醫與就養的需求。因此，對於退輔需求照顧範圍的調整，本研究研擬三種不同的需求類別，分別給予不同程度的福利照顧項目。

1.基本需求—就學與就業。不論服役期限的長短，軍人退伍之後一般均以就業需求為主，一方面賺取收入，求得生活保障，滿足 Maslow 所謂的生理和安全上的需求，一方面融入社會生活，謀求歸屬感、受尊重和發展自我實現的需求，亦即 Maslow 所謂的較高層級需求。當知識和技能不足以得到適當的工作時，則會考慮就學進修的需求。由相關的文獻回顧可知，短役期的退伍軍人對此兩項需求更為迫切。而短役期者對於國家的貢獻相對於長役期者而言也較少，因此設計此種僅包括就學與就業的基本需求照顧範圍。

2.延伸需求—就學、就業與就醫。對於役期較長的退輔軍人，因年齡所造成的身體病痛則提高了他們就醫的需求，因而提供此項福利照顧來滿足其就醫的需求。若新增短役期的照顧對象，是否提供此項福利照顧，則須視各項資源的支持及作業能量能否負荷的程度而定，可稱為延伸需求。

3.最大需求—就學、就業、就醫與就養。乃對於所新增的照顧對象均提供就學、就業、就醫與就養等現行的所有福利照顧項目。此固然可滿足許多新招募志願役士官的需求，但亦容易增加國家財政及人力的負荷，稀釋對於原有服務對象的照顧。

（五）修法與否

對於退輔方案的調整，相關的現行法律及規定是否應同時實施修訂，這也是調整方案中必須考量的因素。因此，本研究依此條件區分為「修法」與「不修法」二種方式，二種情況下其所包含的更多種方式說明如下。

1. 修法方式：又可區分為二種方式

（1）若需要全面修訂法令，則與退除輔導較有關聯性的《國軍退除役官兵輔導條例》、《國軍退除役官兵輔導條例施行細則》及退輔相關作業辦法等三種法令均需修訂。

（2）若考量法律層級修訂的困難性，亦可僅修訂部分法規，則可修訂《國軍退除役官兵輔導條例施行細則》及退輔相關作業辦法。

2. 不修法方式：亦可區分為二種方式

（1）修訂作業辦法。

（2）不修訂作業辦法。

由於作業辦法之修訂僅需輔導會內部之作業即可完成，其困難性應較小，但若無法源依據，往後在推動政策時，對於獲得各項人力員額及財力預算資源等方面可能隱含潛在的不確定性。

（六）發展實際可行方案

綜合以上各種條件的組合，對於退輔制度的調整共可形成以下可行方案：

2（新增類別 vs. 不新增類別）

× 2（分類不分級 vs. 分類分級）

× 3（分類不分級：4年 100% vs. 8年 100% vs. 10年 100%；

分類分級：4-10年 40-100% vs. 4、6、8、10年 40、80、90、100%
vs. 4、6、8、10年 40、60、80、100%）

× 2（終身照顧 vs. 10年照顧）

× 3（退輔需求照顧範圍：基本需求—就學與就業 vs. 延伸需求—就學、

就業與就醫 vs. 最大需求—就學、就業、就醫與就養)
× 2 (修訂法令 vs. 不修法)
× 2 (修訂法令：修訂退輔條例、退輔條例施行細則及作業辦法 vs.
修訂退輔條例施行細則及作業辦法；
不修法令：修訂作業辦法 vs. 不修訂作業辦法)
= 288 個方案

二、退輔調整方案的初步篩選與結果

(一) 可行方案的初步篩選

經由上述的方案發展，本專案考量前述之考量因素來作初步的篩選，並依據「是否新增類別」、「是否修法」、「分類分級與否」、「分類分級方式」、「照顧期間」、「退輔需求照顧範圍」及「修訂法令方式」之順序，來篩選合理而具代表性的退輔調整可行方案，以提供專家學者實施最後的方案評估，其篩選過程如表 5-3-1。於篩選過程中，刪除的程序及原則如下：

1.若該類方案所包含的條件與條件之間有明顯的矛盾之處、內容不符公平合理的原則，則直接將其刪除，不繼續討論方案的其他內容，以簡化篩選過程。如「是否新增類別」條件，若沒有增加新類別之需要，則該類型 144 個方案皆可直接刪除。又如所有調整方案均涉及修訂法令的問題，因此包含「不修訂法令」之條件者，除了維持現行制度方案外，均直接刪除。

2.篩選過程中，各方案原有榮民的福利均維持原有水準，若有減損原有福利內容的方案亦予以刪除，表中所列之調整均針對新增之服務對象而言。

3.刪除方案的原則為（1）具有鼓勵志願士兵入營及續服現役的提升國防戰力原則；（2）結合志願士兵退伍需求的激勵誘因原則；（3）納入短役期官兵之照顧應依其貢獻程度（服役年資）以符合分配正義原則；（4）考量退輔資源配置合理性和財務及人力資源支持可行性原則；（5）考量修法策略之可行性原則。

4.退輔福利的「照顧期間」及「退輔需求照顧範圍」是構成不同方案「分類（不）分級方式」的主要內容，宜對照檢討其組合，使方案能夠在滿足「國

防戰力需求」、「志願士兵需求」與「分配正義」、「退輔資源配置合理性」、「財務及人力資源支持的可行性」之間求取平衡，如服役 4-9 年者搭配「終身照顧期間」與「基本需求照顧範圍」，或搭配「10 年照顧期間」與「延伸需求照顧範圍」，以符合分配正義的原則及增加資源配置的合理性和財務、人力資源支持的可行性。「是否新增類別」、「是否修法」、「修訂法令方式」等內容則主要考量其修法策略的可行性。

5.表格中「退輔條例」簡稱「條例」，「退輔條例施行細則」簡稱「細則」，「相關作業辦法」簡稱「辦法」。「基本需求」照顧範圍為就學與就業，「延伸需求」照顧範圍為就學、就業與就醫，「最大需求」照顧範圍為就學、就業、就醫與就養。

表5-3-1：退輔調整方案之初步篩選過程

新增類別	修訂法令	分類分級	分級方式	照顧期間	退輔需求照顧範圍	修訂法令策略 (法令種類)	考量因素	處理方式	
是	沒有增加新類別之需要							刪除	
否	不修訂	除維持現制外，其餘任何調整均須修訂法令，故刪除所有不修訂法令的方案，僅保留下列之現行福利制度作為基本方案							刪除
		分類不分級	10年100%福利	終身	●最大需求	不修訂作業辦法	此福利條件即現行制度	列為方案	
	修訂	分類不分級	10年100%福利	終身	●基本需求 ●延伸需求	10年100%福利為現行之制度，照顧範圍縮小將影響現員權益		刪除	
					●最大需求	法	●條例、細則及辦法 ●細則及辦法	10年100%福利為現制，不必修訂法令	刪除
			10年	此方案為現制，照顧期間縮短，影響現員權益				刪除	

新增類別	修訂法令	分類分級	分級方式	照顧期間	退輔需求照顧範圍	修訂法令策略 (法令種類)	考量因素	處理方式
否	修訂	分類不分級	8年 100%福利	終身	●基本需求 ●延伸需求	服役 8 年僅提供基本或延伸需求，照顧範圍太小，缺乏吸引志願士兵留營的誘因		刪除
						條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除
				●最大需求	修細則及辦法	降低服役條件給予現行榮民之福利水準，具吸引志願兵留營的誘因，為國防部曾提出之方案	列為方案	
				10年	服役 8 年僅提供 10 年照顧，照顧期間太短，缺乏吸引志願兵留營的誘因		刪除	
			4年 100%福利	終身	服役 4 年提供終身照顧，照顧期間長，不符分配正義原則，財務及人力資源支持的可行性低		刪除	
				10年	●基本需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除
						細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案
					●延伸需求 ●最大需求	服役 4 年提供延伸需求及最大需求照顧，照顧範圍大，不符分配正義原則，財務及人力資源支持的可行性低		刪除

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

新增類別	修訂法令	分類分級	分級方式	照顧期間	退輔需求照顧範圍	修訂法令策略 (法令種類)	考量因素	處理方式	
否	修訂	分類分級	4-10年 40% - 100% ，每年增加 10%福利	終身	●基本需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除	
						細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案	
					●延伸需求 ●最大需求	服役 4 年同時提供終身照顧時間和延伸及最大需求之照顧範圍將增加頗多退輔資源，財務及人力支持的可行性低，且不符分配正義原則		刪除	
				10年	●基本需求	服役 4 年提供較短的 10 年照顧期間僅給予基本需求，照顧範圍小，缺乏吸引志願兵留營的誘因		刪除	
					●延伸需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除	
						細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案	
					●最大需求	服役 4 年提供 10 年照顧期間及最大需求照顧範圍，不符分配正義原則，且財務及人力資源支持的可行性低		刪除	
				4,6,8,10年 給予 40%, 80%, 90%, 100%福利	終身	●基本需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除
							細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案
						●延伸需求 ●最大需求	服役 4 年同時提供終身照顧時間和延伸及最大需求之照顧範圍將增加頗多退輔資源，財務及人力支持的可行性低，且不符分配正義原則		刪除

新增類別	修訂法令	分類分級	分級方式	照顧期間	退輔需求照顧範圍	修訂法令策略 (法令種類)	考量因素	處理方式
否	修訂	分類分級	4,6,8, 10年 給予 40%, 80%, 90%, 100% 福利	10年	●基本需求	服役 4 年提供較短的 10 年照顧期間僅給予基本需求，照顧範圍小，缺乏吸引志願兵留營的誘因		刪除
					●延伸需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除
						細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案
					●最大需求	服役 4 年提供 10 年照顧期間及最大需求照顧範圍，不符分配正義原則，且財務及人力資源支持的可行性低		刪除
			4,6,8, 10年 給予 40%, 60%, 80%, 100% 福利	10年	●基本需求	條例、細則及辦法	修法策略可行性低	刪除
						細則及辦法	照顧期間與範圍組合較合理	列為方案
					●延伸需求 ●最大需求	服役 4 年同時提供終身照顧時間和延伸及最大需求之照顧範圍將增加頗多退輔資源，財務及人力支持可行性低，且不符分配正義原則		刪除
					●基本需求	服役 4 年提供較短的 10 年照顧期間僅給予基本需求，照顧範圍小，缺乏吸引志願兵留營的誘因		刪除
			●延伸需求	條例、細則及辦法		修法策略可行性低	刪除	
				細則及辦法		照顧期間與範圍組合較合理	列為方案	
			●最大需求	服役 4 年提供 10 年照顧期間及最大需求照顧範圍，不符分配正義原則，財務及人力資源支持的可行性低		刪除		

資料來源：本研究

可行方案發展及篩選過程及結果簡示於表 5-3-2。

表5-3-2：退輔制度調整可行方案發展及篩選過程和結果

類別	分類	照顧範圍		基本需求 (就學、就業與服務照顧)				延伸需求 (基本需求加就醫照顧)				最大需求 (延伸需求加就養照顧)				
				修法		不修法		修法		不修法		修法		不修法		
		年資 方案	照顧 期限	條例與 細則	細則與 辦法	作業 辦法	不修 改	條例與 細則	細則與 辦法	作業 辦法	不修 改	條例與 細則	細則與 辦法	作業 辦法	不修 改	
新增類別	分類不分級	10年	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		100%	10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		8年	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		100%	10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		4年	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		100%	10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
	分類分級	4-10年	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		40-100%	10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		4,6,8,10 年 40, 80, 90,100%	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		4,6,8,10 年 40,60, 80, 100%	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
			10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
		不新增類別	分類不分級	10年	終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	100%			10年	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	8年			終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×
100%	10年			×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
4年	終身			×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
100%	10年			×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
分類分級	4-10年		終身	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
	40-100%		10年	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	
	4,6,8,10 年 40, 80, 90,100%		終身	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
	4,6,8,10 年 40,60, 80, 100%		終身	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
			10年	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	

資料來源：本研究

(二) 擬定待評估的退輔可行方案

篩選之後剩下八個方案，加上一個現行制度的基本方案，共得到九個方案，各方案的內容概要如表 5-3-3。

表5-3-3：退輔制度調整之可行方案內容

方案	分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍
方案 1	分類不分級	無須修訂 法 (現制)	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 3.服役 10 年。 以上三者給予 100 %福利。	就學、就業、就醫、就養、服務照顧等全部福利項目
方案 2	分類不分級	修訂退輔條例 施行細則	終身照顧	1、2.項同上。 3.以服役 8 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	服役滿 8 年者享有就學、就業、服務照顧、就醫、就養等全部福利項目。
方案 3	分類不分級	修訂退輔條例 施行細則	1.原榮民終身照顧 2.服役 4-9 年者照顧 10 年	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等項目。
方案 4	分類分級	修訂退輔條例 施行細則及分類分級 辦法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，給予 40%福利，多服役 1 年增加 10%，10 年給予 100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 5	分類分級	修訂退輔條例 施行細則及分類分級 辦法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。

方案	分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍
方案 6	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 7	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧 2.服役 4-9 年者照顧 10 年	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，給予 40%福利，多服役 1 年增加 10%，10 年給予 100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。
方案 8	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧 2.服役 4-9 年者照顧 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。
方案 9	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧 2.服役 4-9 年者照顧 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。

資料來源：本研究

三、退輔調整方案的評估準則

本研究以前文所探討的幾個因素來發展對這些退輔制度調整方案的評估準則，以利後續決策過程的實施。

(一) 準則發展過程

本研究運用文獻蒐集、回顧、專家深度訪談、問卷調查等方法來發展退

輔制度調整方案的評估準則，其過程簡述如下：

1.深入瞭解行政院退除役官兵輔導委員會現行的退除輔導制度結構、服務措施、服務對象結構和特性、人力資源配置、財務預算收支、法令規定及運作方式。

2.剖析國防部實施募兵制後的新增需求。

3.蒐集與回顧國內外退輔制度之相關文獻。

4.參考世界各國退除輔導的制度及特性。

5.針對專家實施深度訪談，蒐集他們對於退輔制度的結構、資源配置及法令規定等的意見。

6.針對退伍軍人實施深度訪談，瞭解他們對於各項福利措施的重視程度和滿意程度。

7.針對招募的志願役士官兵實施深度訪談，瞭解他們對於各項退輔福利措施的瞭解程度、重視程度，以及這些福利措施對於他們投入軍旅及屆退時繼續延長服役的可能影響。

8.擬訂評估的構面及準則，於專案會議中多次研討，並諮詢相關專長學者及實務單位專家之意見，或敦請學者專家蒞臨會議指導修正。

（二）準則設計考慮因素

本研究檢視行政院退除役官兵輔導委員會現行的退除輔導制度及法令規定，深入剖析國防部實施募兵制後的新增需求，輔以對國內外相關文獻的回顧，參考世界各國退除輔導的制度及特性，以及擷取對專家、退輔軍人、招募的志願役士官兵之訪談意見，來發展未來退輔調整之評估準則，其考慮因素如下。

1.國防需求：從提升國防戰力的觀點來看，退輔制度誘因的設計，除應設計最低的4年役期門檻之外，亦應具有鼓勵志願士兵入營及續服現役至6年的功用，才能達到目的。

2.志願士兵退伍需求：需結合志願士兵的退伍資源與退伍需求，才能作為募兵推動的誘因，具有募兵推動的吸引力。如志願士兵的主要需求為就業

輔導，學歷較低故有就學輔導需求，調查顯示部分人員有就醫需求。

3.分配正義的原則：提供短役期志願士兵（服役 4 至 10 年者）的誘因，需符合其貢獻程度，如役期短，享受的退輔福利應相對較少；若提供較少的服務照顧項目，則可給予較長的照顧期限；若給予較多的服務照顧措施，則照顧期限應相對較短。

4.退輔體制支持度：設計退輔分類分級制度，擴大涵蓋志願士兵為照顧範圍，則需在志願士兵上投入退輔資源，必須考慮財務上的可行性與服務能量支援的可行性。過去退輔資源主要配置在就醫與就養業務上，如果要照顧短役期志願士兵，則必須將退輔資源引導至就業與就學輔導上。服務能量亦需根據志願士兵的人數增加情形，增減服務志工的配置。

5.修法策略與可行性：配合募兵制推動，實施退輔分類分級制度，需將服役 4 年至 10 年的短役期官兵納入服務照顧範圍；然根據輔導條例與施行細則，輔導會現行的服務照顧對象並未包括短役期的志願役官兵，因此，必須對現行服務照顧的法令依據進行修訂。

（三）評估準則架構

歸納以上考慮因素，本研究針對負責募兵制的國防部、負責退輔制度的退輔會、退輔福利本身的法津與制度及募兵制招募的志願士兵等四方面，將評估準則規劃為四個構面，分別擬定相關的準則項目，此架構之構面及準則項目之說明如下：

1.效能面：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，對於減緩志願兵短期離退，提升整體國防效能，以及提昇社會人力素質與運用效能的程度。

（1）減緩志願士兵短期離退：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，能夠減緩志願兵服役未滿 4 年提前退伍，及四年服役期滿後不再延役之短期離退的程度。

（2）提升整體國防效能：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，能夠提升整體國防效能的程度。

（3）提昇社會人力素質與運用效能：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，能夠具有實質鼓勵志願士兵（士官）退役後的就學、就業效果，提昇社

會人力素質與運用效能的程度。

2.法制面：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，國防政策與退輔制度的政策銜接性、新增服務照顧措施與原有制度接軌的難易度、法令修訂的難易性，制度易於瞭解和操作與執行的簡約性、服務照顧措施有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的制度周延性。

(1) 政策銜接性：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，國防政策與退輔制度能夠銜接的程度，如各班制服役役期與退輔福利門檻等規定。

(2) 制度轉軌難易度：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。

(3) 修法難易度：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，法令修訂是否困難的程度。

(4) 制度簡約性：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，制度易於瞭解、操作與執行的程度。

(5) 制度周延性：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務照顧措施能夠周延而有效地涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。

3.執行面：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，對於新增需求，業務能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持的程度；服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度；以及短期財力資源的需求數額與可獲得的程度，長期預算需求數額與可獲的程度。

(1) 業務能量支持度：對於新增需求，業務能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持的程度。

(2) 人力資源支持度：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。

(3) 短期預算可獲性：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，短期財力資源的需求數額可獲得的程度。

(4) 長期預算支持度：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，長期預算需求數額可順利獲得的程度。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

4.需求面：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能否提升募兵制下潛在服務對象招募時的誘因，滿足志願兵屆退時的需求，以及這些服務措施是否有助於志願士兵職涯轉換與持續成長的程度。

(1) 提升志願兵招募誘因：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。

(2) 滿足志願兵屆退需求：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時需求的程度。

(3) 職涯銜接與成長：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠有助於志願士兵職涯轉換與持續成長的程度。

第四節 模糊層級分析法

本研究發展出退輔調整方案及準則後，經徵詢專家意見與考量問題性質，採用模糊層級分析法來衡量評估準則之權重及可行方案之評價。本節首先介紹層級分析法、模糊理論及模糊層級分析法之基本概念及執行程序，然後結合分析法則與本研究實務需求，確立研究架構及指標層級，發展專家問卷及施測程序指引，並提供必要之相關參考資料。

一、層級分析法

(一) 層級分析法簡介及應用

層級分析法(Alytic Hierarchy Process, AHP)為 1971 年 Thomas L. Saaty 所發展出來，主要應用在不確定(Uncertainty)情況下及具有多數個評估準則的決策(Multiple Criteria Decision Making; MCDM)問題上。而在 1973 年，Saaty 將 AHP 法應用在蘇丹的運輸研究後，整個理論才趨於成熟；其後在 1974 年至 1978 年間，經不斷應用、修正及證明後，使整個理論更臻完備。

採用層級分析法具有以下優點(鄧振源、曾國雄，1989)：

- 1.層級分析法理論簡單，操作容易，有效擷取多數專家及決策者有共識的意見。
- 2.層級分析法對於影響研究目標的相關因素，皆能納入模型中，配合研究目的，考慮各種不同層面。
- 3.相關影響因素，在經過專家學者評估及數學方法處理後，皆能以具體的數值顯示各個因素的優先順序。
- 4.將複雜的評估因素，以簡單的層級架構呈現，易為決策者所接受。

(二) 建立層級結構之流程與步驟

層級分析法利用專家(或決策者)對事物的偏好及感受，標示在評量尺度表上，再以對偶比較矩陣評定各準則相對重要性(relative importance)之權重值，其步驟流程如圖 5-4-1：

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

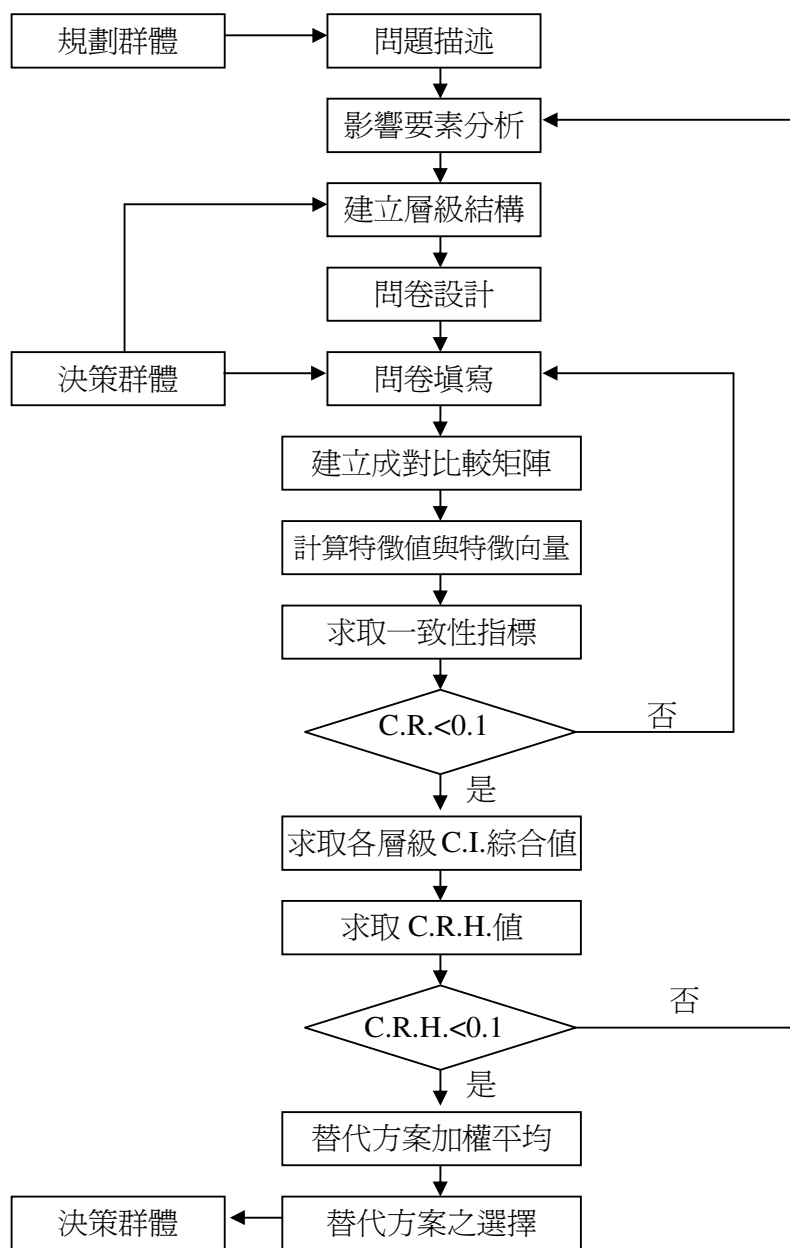


圖 5-4-1：AHP 步驟流程圖

資料來源：鄧振源與曾國雄（1989）

根據圖 5-1 之流程，層級分析法的詳細分析過程可分為以下 9 個步驟：

1. 決策問題之判定。
2. 列舉各評量要素。
3. 結合研究目的及流程建立研究模式層級。
4. 應用成對比較評量權重。
5. 建立成對比較矩陣。
6. 計算各成對矩陣的特徵向量及最大特徵值。
7. 求取及驗證一致性準則與一致性比率。
8. 計算及分析整體層級的一致性準則與一致性比率。
9. 計算整體層級的總優先向量或權重大小。

(三) 確立評估層級架構

1. 決策問題之判定

首先要釐清問題，才可對問題下定義，方能清楚瞭解決策之目的。尤其是在應用層級分析法時，對於評量要素之分層，更須充分掌握問題之方向。

2. 列舉各評量要素

在列舉各評量要素時，首在專家及決策者意見之整合，藉由其專業知識與實務經驗對決策所面臨問題的評量要素，此時毋須考慮決策因素的順序及關聯性。有關專家及決策者意見之採用可用專家訪談、座談、德菲法 (Delphi Method) 等實施，以便意見能夠收斂。

3. 結合研究目的及流程建立研究模式層級

將各項評量要素，依各要素之相互關係與獨立性程度劃分層級。層級劃分多寡視問題之複雜度而定，減少成偶成對之負荷，但各層級之各要素彼此間必須是獨立 (基本假設)。層級之種類又可分成完整層級 (complete hierarchy) 與不完整層級 (incomplete hierarchy)。完整層級是指每上下層級間之要素，彼此間都有所相連；不完整層級則是指上下層級間，並非全部

都有聯結。層級結構之建立是基於群體討論的方式，或參考相關文獻及專家之意見，經反覆修正後加以彙總而成。鄧振源與曾國雄於 1989 年提出建立層級時應注意下列事項：

- (1) 最高層級代表評量之最終目標；
- (2) 儘量將相對重要性相近的要素放在同一層級；
- (3) 層級內之要素不宜多，依 Saaty 之建議最好不要超過 7 個，以減少成對比較之負荷。

決定主要評估要因，並將這些要因分類群，建立層級結構，如圖 5-4-2。決策系統的架構是由至少兩個以上的層級所組成，層級劃分的多寡端視分析問題之複雜性而定；惟每一層級之要素「不可超過七個」，而超出部分可再分層處理，且各階層之要素假設應具「獨立」性，並依各要素之相互關係與獨立性程度劃分層級，以避免評估時所造成矛盾之現象，導致影響評估結果。

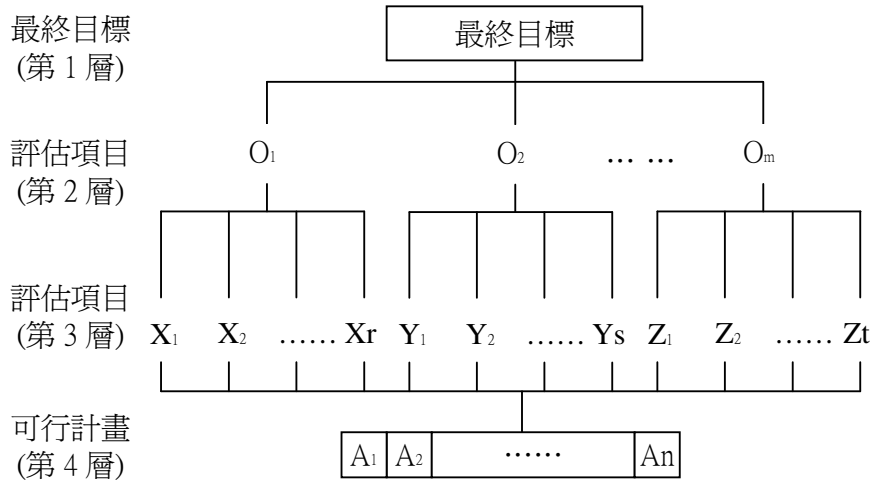


圖 5-4-2：AHP 層級架構例示

資料來源：鄧振源與曾國雄（1989）

Saaty 指出，因成對比較數為 $C(n,2) = n(n-1)/2$ (n 為元素數目)，當 $n > 7$ 時，人腦的評比思考過程中易產生錯亂及不一致的情況，此即所謂比較心理原則 (Principle of Pairwise Comparison)，因此應儘可能使 $n \leq 7$ ，且元素間最好具有獨立性，若有依存性，應就獨立性與依存性各自分析，再將

二者合併分析（葉牧青，1989）。

（四）層級因素權重之計算

1. 應用成對比較評量權重

層級結構建立以後，即根據問卷結果或專家意見，評量同層級之各評量要素間的相對重要性。層級分析法之評比方式是以上一層級的要素為基準，將同層級內之任兩要素對該上層要素之相對重要性或影響力兩兩比較，一方面可減輕受訪者在思考時的負擔，另一方面亦能清晰地呈現決策因素的相對性。Saaty(1980)在實驗中發現以 1-9 為尺度的中位數絕對誤差 (Mean Absolute Deviation, MAD) 及誤差均方根 (Root Mean Square, RMS) 最小，一致性表現較佳，故層級分析法適合分為 9 個名目尺度，尺度意義及說明如表 5-4-1：

表5-4-1：AHP法評量尺度意義及說明表

評估尺度	定義	說明
1	同等重要 (equal importance)	兩個構面 (準則) 的貢獻程度具同等重要性 ● 等強 (Equally)
3	稍為重要 (weak importance)	經驗與判斷稍微傾向喜好某一構面 (準則) ● 稍強 (Moderately)
5	頗為重要 (essential importance)	經驗與判斷強烈傾向喜好某一構面 (準則) ● 頗強 (Strongly)
7	極為重要 (demonstrated importance)	顯示非常強烈傾向喜好某一構面 (準則) ● 極強 (Very Strong)
9	絕對重要 (absolute importance)	有足夠證據肯定絕對喜好某一構面 (準則) ● 絕強 (Extremely)
2, 4, 6, 8	相鄰尺度之中間值 (intermediate values)	須要折衷值時

資料來源：鄧振源與曾國雄 (1989)；Saaty (1980)。

在進行成對比較時，一般是彙集學者、專家的意見，經反覆討論而作成群體評量，以取得一致的評量觀點；若有相異觀點存在而無法達成共識時，則可將其評量結果，以幾何平均法綜合之。但若採取問卷方式取得專家意見，

則以算術平均法綜合其評量結果。至於應採取何種評量結果，可根據 Aczel & Alsina (1986) 曾對整合問題提出之五個條件與特性：(1) 可分解性條件 (Separability Conditions)；(2) 一致性條件 (Unanimity Conditions)；(3) 互倒值特性 (Reciprocal Property)；(4) 齊次性條件 (Homogeneity Conditions)；(5) 乘冪性條件 (Power Conditions)。根據這些條件或特性，對於平均數之計算有下列不同之計算方法，如表 5-4-2 所示。

表5-4-2：不同平均數之計算方法

種類	名稱	方程式
第一類	算術平均數 (Arithmetic Mean)	$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$
第二類	幾何平均數 (Geometric Mean)	$\sqrt[n]{x_1 \times x_2 \times \dots \times x_n}$
第三類	調和平均數 (Harmonic Mean)	$\frac{n}{\sum_{i=1}^n \frac{1}{x_i}}$
第四類	均方根 (Root-Mean-Square)	$\sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2}{n}}$
第五類	均方冪 (Root-Mean-Power) P 為一連續正值之評量尺度	$\sqrt[p]{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^p}{n}}$
第六類	指數平均數 (Exponential Mean)	$\log \left(\sum_{i=1}^n \frac{e^{x_i}}{n} \right)$

資料來源：鄧振源、曾國雄 (1989)。

2. 建立成對比較矩陣

成對比較矩陣之建立是以每一層的評比要素作為基準，並以其所屬之下一層的 n 個評比要素，進行兩兩比較，形成成對比較的評量值，其所產生的 $C(n, 2) = n(n-1)/2$ 個評量值 a_{ij} 即為成對比較矩陣 (如表 5-4-3 所示) 中主對角線右上方的元素值。將右上方之元素值之倒數放置主對角線左下方相對位置中，並將主對角線上的元素數值均設為 1，則可得完整之成對比較矩陣 A 。

表5-4-3：對偶成對比較矩陣表

評比元素	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄
C ₁	C ₁₁	C ₁₂	C ₁₃	C ₁₄
C ₂	C ₂₁	C ₂₂	C ₂₃	C ₂₄
C ₃	C ₃₁	C ₃₂	C ₃₃	C ₃₄
C ₄	C ₄₁	C ₄₂	C ₄₃	C ₄₄

資料來源：Saaty (1980)。

令 $a_{ij} = \frac{w_i}{w_j}$ 此處 w_1, w_2, \dots, w_n 代表層級中各要素對於上一層級中某要素的相對權數。此時矩陣有兩個特點：

(1) 層級分析法的成偶對比較矩陣為正轉置矩陣；

(2) 若專家評比時的判斷均非常完美精確，此時矩陣為一致性矩陣。亦即所有成對值均滿足數學遞移律。

3. 計算各成對矩陣的特徵向量及最大特徵值

由於 A 為正倒值矩陣，所以 $Aw = mw, A = [a_{ij}]_{n \times n}, w = (w_1, \dots, w_n)^T$ ，按矩陣理論而言， w 為一致性矩陣 A 的特徵向量 (eigenvector)，在層級分析法中又稱為優先向量 (priority vector)，代表各要素間的相對權數，而其特徵值 (eigenvalue) 則為 n 。成對比較矩陣必須符合一致性矩陣，且同時只會有一個特徵值 n ，其餘特徵值均皆為零，因而其最大特徵值為 n 。在主觀的成對過程中有稍許不合邏輯誤差之存在 (如 $a_{ik} \cdot a_{kj} \neq a_{ij}$ 時)，則雖然特徵值亦會有微量變動，但只要矩陣 A 為符合一致性矩陣 (如 $a_{ik} \cdot a_{kj} = a_{ij}$ 時)，則其最大特徵值仍會趨近於 n 。至於誤差在多少之內可以不影響結果的正確性，則須由一致性準則及一致性比率加以檢驗。此時相對於最大特徵值之特徵向量 w 可由矩陣 A 的 n 次乘方的極限矩陣標準化後再將橫列予以加總的方式得出，因其計算不易，經由電腦計算較可求得精確結果。至於最大特徵值 λ_{max} 的求法可經由電腦計算方能有精確結果。惟若對準確度要求不高時，可以由下法求其概略值：首先由 $w' = Aw$ 求 w' (w' 即為將 w 正規化之結果)，再將 w' 的每一個元素分別除以相對應的 w 之元素，最後將所得之數值取算術平均數即可得概略的 λ_{max} 。

4. 求取及驗證一致性準則與一致性比率

在進行成對比較評估時，專家對於評量準則間可能無法完全一致。因此必須檢驗誤差大小，視其是否在可忍受的範圍內，才不會影響優先順序之結果。Saaty 將最大特徵值 λ_{\max} 與 n 之間 C.I. 值 (Consistency Index: 簡稱為 C.I.)， $C.I. = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1)$ 的平均差異值轉化為一致性準則，以用來評量一致性的高低，作為是否接受成對矩陣的參考。其數學式為 $C.I. = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1)$ 。此外，隨機產生的正倒值矩陣的一致性準則稱為隨機準則 R. I. (Random Index)，Saaty 求出與階數相對應的隨機準則如表 5-4-4。

表5-4-4：n階正倒值矩陣的隨機準則值表

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R.I.	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.53

資料來源：Saaty (1980)。

利用上述之一致性準則及隨機準則，便可求得成對矩陣之一致性比率，即 $C.R. = C.I. / R.I.$ 。Saaty 教授認為，一致性比率在 0.1 以下是合理可接受的。

5. 計算及分析整體層級的一致性準則與一致性比率

上一步驟是針對單一成對比較矩陣一致性程度的衡量，至於整體層級的一致性亦應予以評量， $C.R. = C.I. / R.I.$ ，其中 C.R. (Consistency Ratio) 表示整體層級的一致性比率；C.I. 表示整體層級的一致性準則；R.I. 表示整個層級的隨機準則；同樣在 $C.R. < 0.1$ 時，整個層級的一致性達到可接受的水準。

6. 計算整體層級的總優先向量或權重大小

整體層級之一致性若達到可接受的水準後，層級分析法最後的步驟則將各階層之要素的相對權數加以整合，以求算整體層級的總優先向量。所算出的向量即代表各決策方案對應於決策目標的相對優先順序或權重大小。整體層級之權重求出後，即可針對可行方案實施進一步的評價，AHP 層級架構對方案評估之例示如圖 5-4-3：

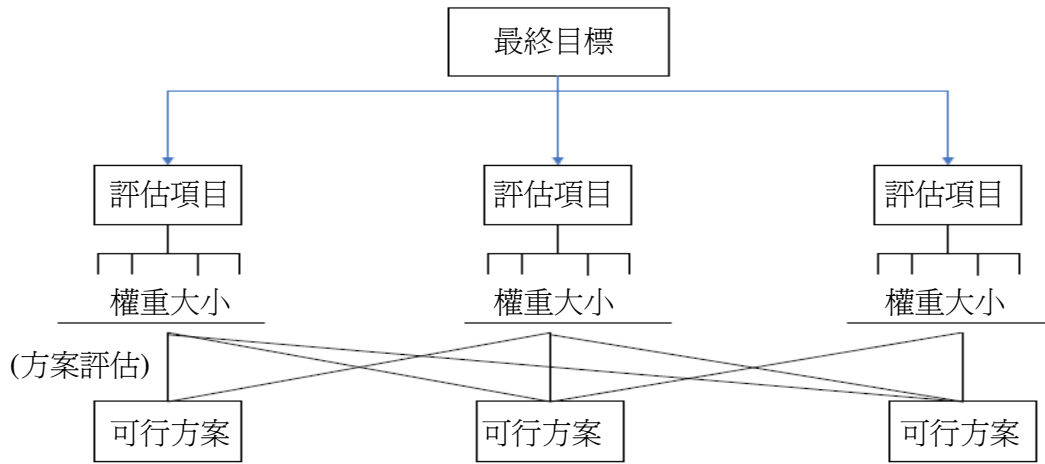


圖 5-4-3：AHP 層級構面權重大小與方案評估示意

資料來源：鄧振源與曾國雄（1989）

（六）層級分析法之缺點

層級分析法具有系統性、層級架構明確、操作簡單、可解決複雜問題的優點，其應用早已受到學術研究和實務工作者的重視，於方案決策或計劃選擇上，運用的範疇日益擴大，但仍隱含以下一些問題（陳俊叡，2000）：

1.比例尺度應用上的限制：基於 AHP 偏好具遞移性且強度亦具遞移性假設，故對於使用比率尺度進行成對比較，實有必要加以檢討。

2.決策架構屬性具相關性：當建構 AHP 層級時應讓所有屬性彼此互斥；但真正應用時卻因人們思考上的限制或資訊取得困難，使得層級所列出的決策屬性，往往不具互斥特性，造成如評估結果逆轉的不合理現象。

3.群體決策問題：用 AHP 來進行問題的評估時，爲了讓決策更加的周延並反應各群體不同的聲音，往往需要綜合許多不同群體專家的意見。Saaty 建議利用幾何平均數法來作整合，但是幾何平均數在決策者對各決策屬性認知差異大時，並無法確實將他們的權重反映在評估的問題上。

4.不精確數值問題：層級分析法僅以方案權重的點估計值，作為決策的依據，在處理過程並未考慮人們在判斷上的不確定性。事實上，一般填答者大都只能知道因素的影響在某一範圍中，而無法明確指出每個因素的權重；

因此，傳統 AHP 無法完全表達填答者的意見。

二、模糊理論

(一) 模糊理論簡介及應用

Zadeh (1965) 認為真實世界中許多的概念，往往無法以二值邏輯來區分絕對屬於或絕對不屬於，例如「很好」或「非常大」並沒有一個明確的定義範圍，所以一般的二值邏輯已無法處理程度問題相關的應用。人類的想法、推論與感知具有相當程度的模糊性，特別是因人而異所產生的主觀性，因此提出了模糊集合的概念，主要是強調許多概念在真假之間會存在許多過渡的狀態，即所謂的模糊性，利用模糊的邏輯概念來描述事物的優劣與情況，表示某些無法明確定義的概念。模糊理論 (Fuzzy Theory) 即為解決真實世界中普遍存在的模糊現象而發展的一門學問，其理論架構是以模糊集合 (fuzzy set)、模糊邏輯 (fuzzy logic)、模糊度量 (fuzzy measures) 為主要內容。

學者認為，模糊理論的應用時機有以下幾方面：

1. 對於典型的模糊性問題，只有用模糊數學方法，才能進行適當的定量分析處理。
2. 有些複雜問題尚未找到精確方法時，模糊數學方法可以作為一種權宜而被使用。
3. 有些問題雖有精確的處理方法，但花費代價過高，用模糊數學法，則可部份或完全替代而不致喪失解決複雜問題的可行性。
4. 在某一緊急情形下，可採用模糊理論的概念，進行第一時間的處理，待條件許可之後，可以再進一步做精確分析。

(二) 模糊理論的基礎

1. 模糊集合 (Fuzzy Sets)：是指該集合內的元素屬於該集合的程度，用 0 至 1 之間的數值來表示其隸屬的程度。
2. 模糊數 (Fuzzy Numbers) 與隸屬函數 (Membership Function)：模糊數係指實數的模糊子集合。而隸屬函數是用來表示模糊集合中該元素隸屬於此集合的程度，元素的隸屬程度愈高，表示屬於此集合的程度也越高。

模糊數的型態目前最常被採用的是三角模糊數及梯形模糊數，由於其計算上及表達上的容易性在模糊分析中最常用來代表模糊意見。Kreinovich et al. 指出高斯隸屬函數是最能夠適切地呈現在量測時的不確定性（模糊性），但因其計算上的複雜，較少研究採用。以下介紹這幾種模糊數的表達方式。

(1) 三角模糊數(Triangular Fuzzy Numbers)：三角模糊數可用一組數字 (a, b, c) 來表示。其中 a 與 c 分別為其下限值和上限值， b 則介於下限值與上限值之間，其概念及計算公式如圖 5-4-4。

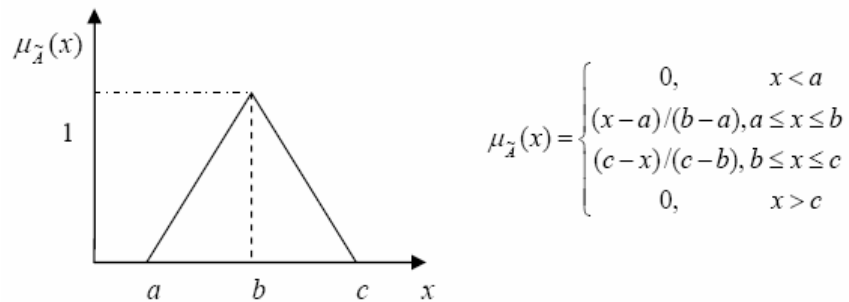


圖 5-4-4：三角模糊數

資料來源：高天助（2010），頁 40

(2) 梯形模糊數(Trapezoidal Fuzzy Numbers)：梯形模糊數可用一組數字 (a, b, c, d) 來表示。其中 a 與 d 分別為其下限值和上限值， b 和 c 則介於下限值與上限值之間，且 $b < c$ ，其概念及計算公式如圖 5-4-5。

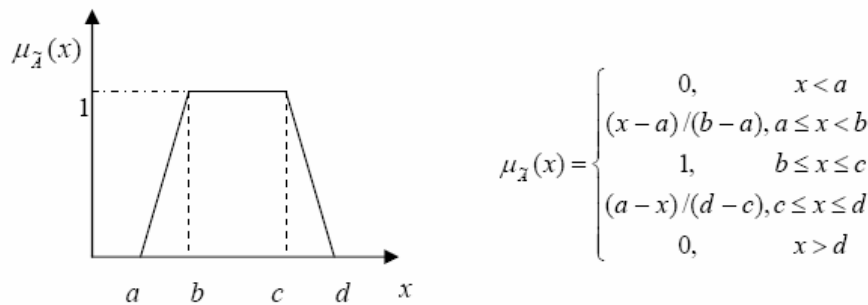


圖 5-4-5：梯形模糊數

資料來源：高天助（2010），頁 41

(3) 高斯模糊數(Gaussian Fuzzy Number)，亦稱常態模糊數：其概念及

計算公式如圖 5-4-6。

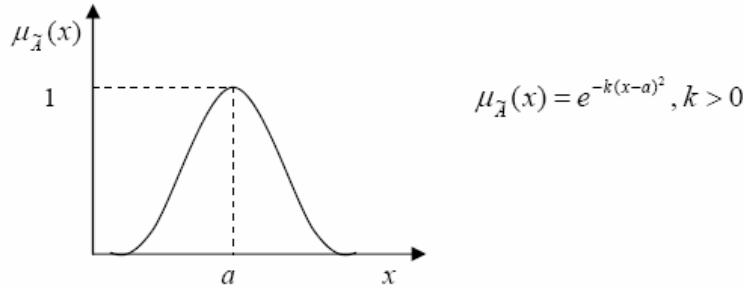


圖 5-4-6：高斯模糊數

資料來源：高天助（2010），頁 41

3.解模糊化：由於模糊數的型態不易理解，因此在運算後必須將其轉換為明確值以利分析，解模糊化的方式有很多種，較常見的為以下幾種：

（1）重心法(Center of Gravity Method)：重心法是找出面積中心點，當模糊數為三角模糊時，其重心的公式為： $DF = (L+M+U) / 3$

（2） α 截集法 (α -cut)：利用 α 截集的特性，將模糊集合轉化為明確集合。其公式為：

$$G_{\tilde{A}} = [(U - L) + (M - L)] / 3 + L$$

（3）平均最大隸屬度法：以隸屬函數中最高隸屬度值的元素，做為模糊數的解模糊值。其公式為：

$$DF = \{x \in \tilde{A} \mid u_{\tilde{A}}(x) = \text{hgt}(\tilde{A})\}$$

hgt：表示模糊集合中之最高隸屬度。

若符合此條件的值不只一個，則取所有符合條件的 DF 值之平均值，以表示解模糊化後的值，其公式如下：

$$DF = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i$$

（三）執行模糊評估的程序與方法

實際上常有多種屬性或多因素影響，人們常需要對多種屬性因素做出綜

合的整體評價，在多數情況下，這些因素是模糊的，對這種模糊性因素做出綜合評價，即為模糊綜合評價。模糊評估法之操作程序及方法敘述如下：

1. 確定評判對象，建立因素集與評價集

簡單模糊綜合評價中，有四個基本要素：

- (1) 因素集 $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$
- (2) 評價集 $Y = \{y_1, y_2, \dots, y_m\}$
- (3) 各因素的權重分配 $A = (a_1, a_2, \dots, a_n)$
- (4) 單因素評估矩陣 $R = (r_{ij})_{n \times m}$

由於實際問題的複雜性，有時評價因素很難澄清，此時就缺少一個基本要素—因素集。這類評估問題，稱為不完全評價問題。對於這類問題，首先要建構一個因素集，使得不完全評價問題「完全化」地實際呈現，對於那些可觀察、可劃分、可比較的因素，可以用下列方法將因素集 X 和權重分配 A 同時建構出來。

將 X 等分 m_1 份，按某種原則 α ，取出其中一份，記為 x_1 ，它與總體 X 的比為 k_1 ；將 X 等分 m_2 份 ($m_2 < m_1$) 按既定原則 α 取出其中一份，記為 x_2 ，它與總體 X 的比為 k_2 ；將 X 等分 m_{n-1} 份 ($m_{n-1} < m_{n-2}$) 按既定原則 α 取出其中一份，記為 x_{n-1} ，它與總體 X 的比為 k_{n-1} ；取 $X = x_n$ ，它與 X 的比為 k_n ；於是得到因素集 $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ 。

2. 確定各評估指標的權重

上述方法可同時建構權重分配 A ，
$$a_i = \frac{k_i}{\sum_{i=1}^n k_i}$$
，令 $i = 1, 2, \dots, n, \dots$

則 $A = (a_1, a_2, a_n, \dots)$ 便是諸因素的權重分配。此時建構的因素集是某種類別因素，例如第 1 類、第 2 類、 \dots ，它表示各因素在評價中的重要性。在作單因素評價矩陣時，應按每類做出評價。

3. 進行模糊綜合評價

模糊綜合評價的方法：設因素集是 $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ ，評價集是 $Y = \{y_1,$

y_2, \dots, y_m ，從因素到評價的模糊關係 R 表示對各個單因素 X_i 作各種評價的可能性，例如 r_{ij} 就表示對 X_i 作出對 y_j 評價的可能性。 $A = (a_1, a_2, \dots, a_n)$ 為一個權重分配， a_i 表示因素 X_i 在評價中重要性的權重值，評價的結果是模糊集 $B = (b_1, b_2, \dots, b_m)$ ，它表示在各種評價的隸屬度，例如 b_j 表示綜合評價為 y_j 的隸屬度。按照上述的模糊變換原理，模糊綜合評價就是作如下的模糊變換：

$$(b_1, b_2, \dots, b_m) = (a_1, a_2, \dots, a_n) \cdot \begin{bmatrix} r_{11} & \cdots & r_{1j} & \cdots & r_{1m} \\ \vdots & & & & \vdots \\ r_{i1} & \cdots & r_{ij} & \cdots & r_{im} \\ \vdots & & & & \vdots \\ r_{n1} & \cdots & r_{nj} & \cdots & r_{nm} \end{bmatrix}$$

其中 $b_j = \bigvee_{i=1}^n (a_i \square r_{ij})$ ($j = 1, \dots, m$)，若 $b_{j_0} = \max\{b_1, b_2, \dots, b_m\}$ ，則得到綜合評價為 y_{j_0} 。

若某一事物具有多種屬性，受多種因素的影響，則在評估該事物的過程中，便必須對多種相關因素作綜合性考慮並進行全面的評估，「模糊綜合評判」便是應用此概念最簡單、易懂的一種方法。模糊綜合評判的作法係直接將對事物多個構面評估的意見與其影響事物狀況的重要程度作加權的運算，其意義在於希望系統性的分析出該事物的真實情況。

三、模糊層級分析法

在傳統層級分析法中，準則間兩兩比較的衡量乃為主觀評價，並非一精確值，於是造成評估結果的精確度不高。加上一般填答者無法清楚指出每個因素的權重，大多只能分辨某一範圍，因此分析結果無法完全表達問卷填答者的意見。層級分析法透過問卷，來蒐集專家對各個評估準則之權重，而問卷語意變數之意涵，易因人、事、時空之不同而不同，無法以統計方法來處理。因此，Laarhoven & Pedrycz (1983) 利用模糊的概念來解決層級分析法比較矩陣中此種不精確性的問題；Buckley (1985) 將模糊集合理論導入層級分析中，對於多重影響因素的複雜決策問題提供一套簡單易操作的可行方法，降低其不精確性，來幫助決策者進行決策。此方法廣為學術界及實務界使用，應用範圍橫跨不同領域，許多實證結果也都給予相當的肯定。

本研究引用模糊理論並結合層級分析法來處理退輔制度調整之議題，除

了可解決傳統層級分析法所存在的問題外，更可使整個決策分析更具客觀性與合理性。模糊層級分析法的操作及運算程序如下（陳育甄，2002）：

（一）計算各評估構面的權重

以層級分析法的概念設計專家問卷，問卷設計以評估構面兩兩比較的形式，獲得專家對於評估構面的相對重要性的看法。並將相對重要性的資料形成成對比較之矩陣，並計算每位專家對於評估構面的權重值。其次，利用平均加權法計算最終評估構面的權重值。

（二）計算各評估準則的模糊評估值

1.語意評估與模糊數計算：每位專家利用語意變數，針對各可行方案在每項評估準則上給予適當的評估值，再將其轉換成模糊數(如表 5-4-5 所示)。整合 k 位專家對於各項評估構面之評估準則的模糊評估值為：

$$x_{ij} = (1/k) \times \{ x_{ij1} + x_{ij2} + \dots + x_{ijk} \}, i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n; k = 1, 2, 3, \dots, k$$

其中， x_{ij} 為整合 k 位專家之後，在第 i 個評估構面之第 j 個評估準則的模糊評估值。 x_{ijk} 為第 k 位專家，對於第 i 個評估構面之第 j 個評估準則的模糊評估值。

表5-4-5：各項評估值的語意變數

語意變數	三角模糊數
非常差	(0, 0, 0.25)
差	(0, 0.25, 0.5)
普通	(0.25, 0.5, 0.75)
好	(0.5, 0.75, 1)
非常好	(0.75, 1, 1)

資料來源：邱天嵩（2009）

2.整合每個評估構面的評估準則之模糊評估值，求得該評估構面的模糊評估值如下：

$$X_i = (1/n_i) \times \{ x_{ij1} + x_{ij2} + \dots + x_{ijk} \}, \sum_i^n n_i = n$$

其中 X_i 為第 i 個評估構面的模糊評估值， n_i 代表第 i 個評估構面之評估準則的個數。

(三) 計算綜合模糊評估值

根據每個評估構面的權重值與整合後的模糊評估值，計算方案評估的綜合模糊評估值，其計算式如下：

$$y = (1/m) \sum_{i=1}^m (X_i \times W_i) = (y_1, y_2, y_3)$$

其中 X_i 為第 i 個構面的模糊評估值， W_i 為第 i 個構面的權重值，模糊評估值 y 為經過計算後之權重模糊值，共有三個數字分別為 (y_1, y_2, y_3) 。利用簡易重心法將綜合模糊評估值解模糊化後，績效評估綜合評估值（總成績）計算方法如下： $Y = (y_1 + y_2 + y_3) / 3$

其中 (y_1, y_2, y_3) 為上述經過計算後之三個權重模糊值， Y 為各可行方案加總後之績效綜合評估值，亦即評估總成績。

(四) 方案之排序

依據各可行方案之總成績作排序，即可選出成績最佳的方案，或排序較佳的數個方案。

四、研究架構及指標層級之確立

本研究之目的主要為探討我國實施募兵制後，對退輔體制的可能影響。於研析及比較其它國家退輔體制之環境、策略、組織與功能及實施情形後，評估現有輔導體系資源及能量是否足以支持募兵制之實施及應調整之重點，並研提退輔體制具體的轉型方案與建議。故本章於發展可行調整方案及評估準則後，即利用模糊層級法建構多準則決策模式，其目標、構面、準則、可行方案等層級如圖 5-4-1，以提供學者專家實施準則權重比較與方案評估。

本研究根據上述目的，將決策模式的具體目標訂定為「配合募兵制推動退輔制度調整最適化」，於第一層指標方面有效能面、法制面、執行面及需求面等 4 個構面，第二層指標方面則分為「減緩志願士兵短期離退」等 15 個準則，依據此 4 個構面 15 項準則對 9 個可行方案作決策的評估，以求取研究所訂定之目標。

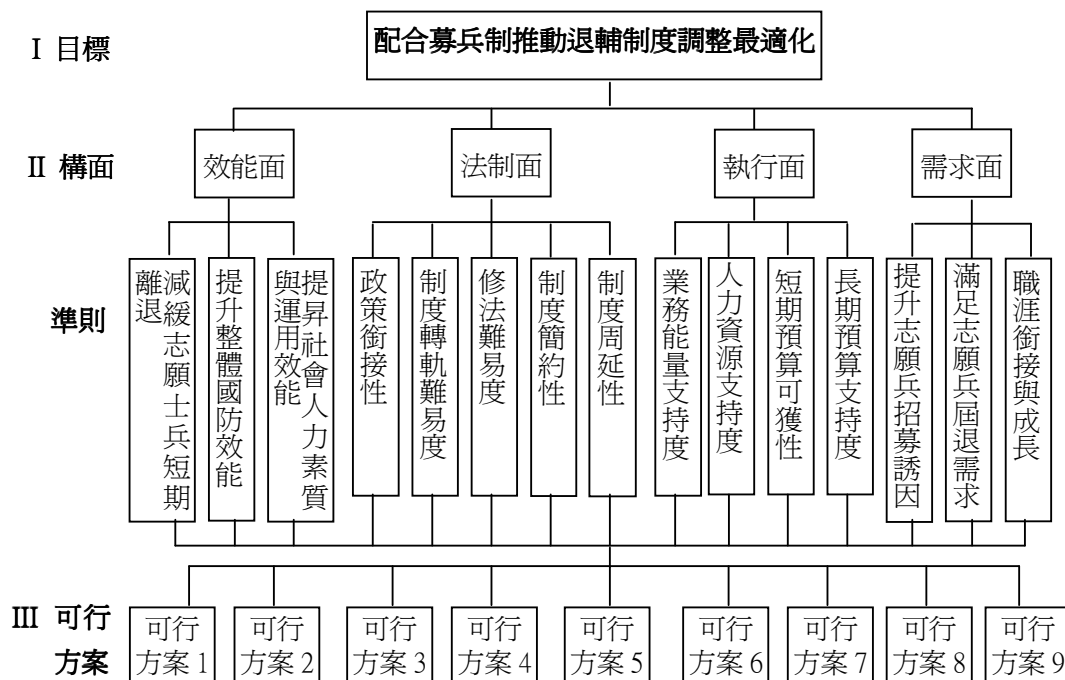


圖 5-4-1：本研究層級架構圖

資料來源：本研究

五、問卷設計與施測

(一) 準則評估問卷設計與施測

本研究依上述架構設計層級分析 (AHP) 問卷，敦請 12 位學者與專家提供意見，以確認各構面或準則對於目標的相對重要性 (權重) 。於專家方面，本研究邀請有關國家戰略、國防武力、國防資源管理、退輔制度、決策科學及法律制度等領域的學者專家，其中包括多位自軍事體系退伍的學者，以及現行退輔體系的高階負責人，來對層級架構的 4 構面 15 項指標作權重的比較。

所設計問卷內容包括問候語、研究目的說明、研究層級架構、評估尺度等級 (1 至 9 尺度) 及定義說明、兩兩比較矩陣填答範例、4 個構面定義、排序及比較矩陣、各構面內評估準則的定義、排序及比較矩陣。問卷初稿撰擬後先行邀請專精於多準則決策的學者預試並提供有關層級分析法及模糊理

論的相關意見，經修正後完成正式之問卷，如附錄十，並聯絡寄發給預定之學者專家填答。此外，專案人員並提供有關退伍軍人輔導的服務對象之人力及預算需求，以及研究問卷實證調查的摘要等資料，如附錄十一，以利學者與專家對準則權重之比較。

於取得學者及專家的層級分析（AHP）評估問卷後，本研究以 Expert Choice 2000 套裝軟體輸入評估者的填答資料，計算並整合所有學者與專家的評估意見，以瞭解各準則構面及指標對於決策目標的相對重要性（權重）。

（二）方案評估問卷設計與施測

本研究以模糊層級分析決策法設計評估問卷，敦請 12 位學者與專家參與決策之評價，以結合前次層級分析法（AHP）所決定的各構面及準則之權重值，來計算各退輔制度調整可行方案的評估值，以決定未來退輔制度調整的最適化方案。於專家方面，本研究仍依專案會議所擬定之名單，邀請有關國家戰略、國防武力、國防資源管理、退輔制度、決策科學及法律制度等領域的學者及實務專家，來對所擬定的 9 個可行方案作比較。

所設計的問題內容包括問候語、研究目的說明、研究層級架構（評估的目標、構面及準則）、退輔制度調整可行方案發展的依據、專案人員初步篩選的原則、所保留的 9 個代表性可行方案之內容、以及針對每個可行方案在各準則構面、指標及評估要點上的評估問卷。問卷初稿形成後亦先行邀請學者專家預試並提供有關模糊理論評估分析的相關意見，經修正後完成正式之問卷，如附錄十二，聯絡並寄發正式問卷給擬定之學者專家填答。

此外，專案人員並提供評估各可行方案時所需的相關資料，包括退輔服務對象於募兵制實施後之變化消長趨勢、短、中、長期的預算需求、國軍招募班隊之役期、各退輔制度調整方案的擬案精神、以及調查問卷結果的摘要等資料（如附錄十一），以利學者與專家之方案評估比較。

於取得學者與專家的評估問卷後，本研究以 Excel 2003 計算軟體輸入評估者的填答資料，以模糊決策分析法中三角模糊數及解糊模化之簡易重心法，計算學者與專家的原始評估值，並結合前次層級分析（AHP）問卷所獲取各準則構面及指標之權重值，求得各方案的評估值後，對各可行方案作排序，以得到達成目標的最適方案。

第六章 退輔方案分析結果

本研究將二階段由學者與專家所蒐集的評估問卷資料以模糊層級分析法作處理，首先驗證層級結構的一致性，計算各準則構面及指標的權重值；然後，分析學者與專家對於退輔制度調整可行方案的評估，最後，將最適化排序最佳的三個方案內容再作深入分析，列示各服務業務中其分類分級的項目，並提出就業服務方面可調整精進的創業貸款利息補貼項目之建議。

第一節 指標權重

一、層級結構的一致性檢定

Buckley (1985)於模糊層級分析法 (FAHP) 一文中認為，對於模糊矩陣 \tilde{A} 的一致性檢定方法，可根據傳統層級分析法 (AHP) 的資料分析結果求得。由於傳統 AHP 法是 FAHP 的一個計算過程，所計算出的權重值即為 FAHP 中的 m_{ij} 值，因此，所計算出的一致性指標 (Consistency Index; CI) 符合檢定的要求 (C.I.<0.1) 時，亦可推論 FAHP 的結果具有一致性。

第一層共有效能面、法制面、執行面及需求面等四個構面，其特徵向量、優先順序、一致性指標及一致性比率 (Consistency Ratio, C.R.) 值如表 6-1-1。

表6-1-1：整體構面一致性檢定

區分	$\omega_i = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}$	$w_i = \frac{\omega_i}{\sum_{j=1}^n \omega_j}$	優先 順序	最大特徵 值	一致性指 標C.I.	一致性比 率C.R.
效能面	0.909	0.196	3	4.014	0.05 R.I.= 0.9	0.06
法制面	0.434	0.094	4			
執行面	2.049	0.443	1			
需求面	1.238	0.267	2			
一致性比率 C.R.<0.1 符合一致性檢定						

資料來源：本研究

第二層分別為「減緩志願士兵短期離退」等 15 個標的準則，其特徵向量、

優先順序、一致性指標值、一致性比率值如表 6-1-2。

表6-1-2：各準則構面一致性檢定

構面	區分	$\omega_i = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}$	$w_i = \frac{\omega_i}{\sum_{j=1}^n \omega_j}$	優先順序	特徵值 λ_{max}	一致性 指標C.I.	一致性比 率C.R.
效能面	減緩志願兵短期離退	1.022	0.303	2	3.003	0.01 R.I.=1.12	0.02
	提升整體國防效能	1.817	0.538	1			
	提昇社會人力素質與運用效能	0.538	0.159	3			
法制面	政策銜接性	1.480	0.267	2	5.018	0.04 R.I.=0.58	0.04
	制度轉軌難易度	0.651	0.117	4			
	修法難易度	0.598	0.108	5			
	制度簡約性	0.904	0.163	3			
	制度周延性	1.920	0.346	1			
執行面	業務能量支持度	0.569	0.123	3	4.003	0.01 R.I.=0.9	0.01
	人力資源支持度	0.540	0.117	4			
	短期預算可獲性	1.408	0.304	2			
	長期預算支持度	2.309	0.499	1			
需求面	提升志願兵招募誘因	1.718	0.528	1	3.003	0.01 R.I.=1.12	0.02
	滿足志願兵屆退需求	0.680	0.209	3			
	職涯銜接與成長	0.856	0.263	2			
各構面之C.R.<0.1 符合一致性檢定							
資料來源：本研究							

經運算後求得全體受訪者之一致性指標及一致性比率來檢定配對比較矩陣的一致性，其特徵向量、最大特徵值 (λ_{\max})、一致性指標 (C.I.)、一致性比率 (C.R.) 及隨機準則 (R.I.) 之計算及查表如頁 269、270 和表 5-4-1。相關檢定顯示回收問卷之所有層級一致性比率數值皆小於 0.1，表示全體受訪者之評估值均達可接受之一致性標準，顯示研究結果可充分表達專家意見。

二、指標權重的計算與結果

本研究藉由先前所建立的層級架構，利用 Buckley(1985)所提出之 FAHP 法來求得各項評估指標之相對權重值。首先將問卷的語意尺度轉換為量值，建立正倒值矩陣，接著將正倒值矩陣轉換為模糊正倒值矩陣，進行專家群體意見的整合。再求取各列（指標）的平均模糊權重值後，最後以重心法解模糊值，將求得的明確值正規化後即獲得各構面或指標的權重。其計算過程及結果說明如下：

（一）建立正倒值矩陣

依專家編號輸入問卷資料，建立正倒值矩陣，其方法及計算如表 5-4-4（頁 269）所示。其內容之例示如表 6-1-3。

表6-1-3：退輔制度調整方案評價指標權重的正倒值矩陣例示

專家 1	效能面	法制面	執行面	需求面
效能面	1	1/3	1/7	1/5
法制面	3	1	2	1/3
執行面	7	5	1	3
需求面	5	3	1/3	1

資料來源：本研究 註：以第 1 位專家對各構面的比較為例

（二）轉換為模糊正倒值矩陣

再依語意變數轉換為三角模糊數之原則（如頁 273，圖 5-4-3），建立模糊正倒值矩陣。其內容之例示如表 6-1-4。

表6-1-4：退輔制度調整方案評價指標權重的模糊正倒值矩陣例示

專家 1	效能面			法制面			執行面			需求面		
效能面	1	1	1	1/5	1/3	1/4	1/8	1/7	1/6	1/6	1/5	1/4
法制面	2	3	4	1	1	1	1	2	3	1/4	1/3	1/2
執行面	6	7	8	4	5	6	1	1	1	2	3	4
需求面	4	5	6	2	3	4	1/4	1/3	1/2	1	1	1

資料來源：本研究 註：以第 1 位專家對各構面的比較為例

(三) 整合專家群體之模糊正倒值矩陣

將每位填答者的模糊正倒值矩陣，利用幾何平均數公式（頁 268）加以整合，求取專家群體整合的模糊正倒值矩陣。其內容之例示如表 6-1-5。

表6-1-5：退輔制度評價指標權重之群體整合模糊正倒值矩陣例示

12 位專家	效能面			法制面			執行面			需求面		
效能面	1	1	1	1.47	2.07	2.77	0.33	0.44	0.61	0.42	0.64	1.00
法制面	0.36	0.48	0.68	1	1	1	0.24	0.29	0.36	0.28	0.39	0.55
執行面	1.60	2.28	2.94	2.77	3.49	4.12	1	1	1	1.38	1.84	2.21
需求面	1.00	1.56	2.32	1.82	2.53	3.53	0.45	0.54	0.72	1	1	1

資料來源：本研究

(四) 計算模糊權重

1. 利用幾何平均數公式計算群體整合模糊正倒值矩陣，求出各構面權重的三角模糊數。
2. 求算模糊正倒值矩陣中每一列之評估指標平均模糊權重值。
3. 利用反三角解模糊化公式（頁 274，重心法公式）求得解模糊權重值，以獲得一個明確值。
4. 最後進行正規化求取指標明確權重值，以比較各項評估指標的重要性

與權重排名。其結果如表 6-1-6。

表6-1-6：退輔制度調整評估指標及構面之權重及排序

各構面內指標權重及排予									
構面	三角模糊數 幾何平均值			模糊正倒矩陣 模糊權重值			反三 角解 模糊	正規 化權 重值	權重 排序
	L	M	U						
效能面	0.68	0.87	1.14	0.188	0.193	0.204	0.195	0.195	3
減緩志願士兵短期離退	0.89	1.06	1.23	0.318	0.325	0.329	0.324	0.324	2
提升整體國防效能	1.40	1.61	1.83	0.497	0.494	0.488	0.493	0.493	1
提昇社會人力素質與運用效能	0.52	0.59	0.68	0.185	0.180	0.183	0.183	0.183	3
法制面	0.40	0.48	0.61	0.110	0.107	0.109	0.108	0.108	4
政策銜接性	1.13	1.46	1.84	0.263	0.264	0.262	0.263	0.263	2
制度轉軌難易度	0.49	0.59	0.74	0.114	0.107	0.106	0.109	0.109	5
修法難易度	0.50	0.63	0.82	0.117	0.114	0.117	0.116	0.116	4
制度簡約性	0.75	0.97	1.28	0.174	0.176	0.182	0.177	0.177	3
制度周延性	1.44	1.88	2.33	0.333	0.339	0.333	0.335	0.335	1
執行面	1.57	1.96	2.28	0.438	0.433	0.408	0.426	0.426	1
業務能量支持度	0.56	0.62	0.70	0.140	0.132	0.130	0.134	0.134	3
人力資源支持度	0.53	0.58	0.66	0.133	0.125	0.123	0.127	0.127	4
短期預算可獲性	1.02	1.26	1.51	0.256	0.269	0.280	0.268	0.268	2
長期預算支持度	1.88	2.22	2.51	0.471	0.475	0.466	0.471	0.471	1
需求面	0.95	1.21	1.56	0.265	0.268	0.280	0.271	0.271	2
提升志願兵招募誘因	1.26	1.59	1.88	0.483	0.499	0.493	0.492	0.492	1
滿足志願兵屆退需求	0.62	0.74	0.90	0.238	0.232	0.236	0.235	0.235	3
職涯銜接與成長	0.73	0.86	1.03	0.279	0.269	0.270	0.273	0.273	2

資料來源：本研究

5.層級串聯

將各構面之權重值乘上構面內各項指標的權重值，即為這項指標對於整體目標的重要性。舉例來說，「效能面」中「減緩志願士兵短期離退」指標之層級串聯權重值的計算如下：

$$\text{「減緩志願士兵短期離退」} = 0.195 \times 0.324 = 0.063$$

各項指評估指標整體權重值及整體排序如表 6-1-7：

表6-1-7：退輔制度調整方案評估指標相對權重及整體排序

第一層指標	權重	排序	第二層指標	串聯後權重	排序
效能面	0.195	3	減緩志願士兵短期離退	0.063	7
			提升整體國防效能	0.096	4
			提昇社會人力素質與運用效能	0.036	11
法制面	0.108	4	政策銜接性	0.028	12
			制度轉軌難易度	0.012	15
			修法難易度	0.013	14
			制度簡約性	0.019	13
			制度周延性	0.036	10
執行面	0.426	1	業務能量支持度	0.057	8
			人力資源支持度	0.054	9
			短期預算可獲性	0.114	3
			長期預算支持度	0.201	1
需求面	0.271	2	提升志願兵招募誘因	0.133	2
			滿足志願兵屆退需求	0.064	6
			職涯銜接與成長	0.074	5

資料來源：本研究

由表 6-1-7 之結果顯示，影響退輔制度調整方案的評估指標四大構面之權重排序為執行面、需求面、效能面及法制面。對於準則的重要性來說，評估者們認為實際的執行面應為較優先的考量。為能瞭解第二層各項衡量指標的整體重要性，將各指標依權重高低排序，並列示其累積權重，如表 6-1-8。

表6-1-8：第二層衡量指標權重排序及累積權重

指標	權重	排序	累積權重
長期預算支持度	0.201	1	20.06%
提升志願兵招募誘因	0.133	2	33.37%
短期預算可獲性	0.114	3	44.79%
提升整體國防效能	0.096	4	54.40%
職涯銜接與成長	0.074	5	61.79%
滿足志願兵屆退需求	0.064	6	68.16%
減緩志願士兵短期離退	0.063	7	74.48%
業務能量支持度	0.057	8	80.18%
人力資源支持度	0.054	9	85.60%
制度周延度	0.036	10	89.23%
提升社會人力素質與運用效能	0.036	11	92.79%
政策銜接性	0.028	12	95.64%
制度簡約性	0.019	13	97.56%
修法難易度	0.013	14	98.82%
制度轉軌難易度	0.012	15	100.00%

資料來源：本研究

由表 6-1-8 之結果可知，第二層指標串連後之權重排序，前 5 項依序為長期預算支持度、提升志願兵招募誘因、短期預算可獲性、提升整體國防效能及職涯銜接與成長，顯示學者專家較為關切退輔制度調整時實際執行面的限制，長期和短期預算的獲得尤其是其中的關鍵。其次，為了配合募兵制度的施行，在需求面如何提升志願兵招募的誘因和做好職涯銜接與成長成了退輔制度調整時另一項重要的考量。此外，提升整體國防效能亦為未來調整退輔制度時不可忽視的一項因素，而若退輔制度的調整能夠使輔導對象願意服役至一最適當的役期，則對於整體國防效能的提升必然有莫大的助益。由串聯後累積權重亦可發現，前 5 項指標的累積權重值即佔整體的 61.79%，影響已超過 6 成以上，顯示其重要性是很可觀的。

第二節 方案評估結果

本研究依模糊分析法計算評估者對於退輔制度調整可行方案的評估結果。首先建立評估值的檔案，將語意變數化為模糊數後，整合專家們的模糊評估值。然後將模糊評估值分別乘上第一階段所產生的指標權重，加總其綜合模糊評估值；經解模糊化及正規化後，各方案產生一明確的、介於 0 與 1 間的綜合評估值，再比較各方案評估值並加以排序，評選出最適方案。

一、建立專家評估值資料檔案

以 Excel 2003 電腦軟體輸入學者與專家們對於退輔制度調整可行方案的評估值，建立待試算的資料表。由於學者專家的邀請均親自以電話聯繫或親自送達問卷，問卷的回收及填答皆十分完整詳實，問卷回收率 100%。其格式內容如表 6-2-1。

表6-2-1：專家評估值資料檔案內容例示

專家 1	指標	第 1 案	第 2 案	第 3 案	第 4 案	第 5 案	第 6 案	第 7 案	第 8 案	第 9 案	專家 2	第 1 案	第 2 案	第 3 案	第 4 案
效能面	1	5	5	4	5	4	4	4	3	3	效能面	1	2	4	4
	2	4	4	3	4	4	5	3	3	4		2	2	3	4
	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3		1	2	3	3
法制面	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	法制面	:	:	:	:	:	:
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:	:	:	:	:	:
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:	:	:	:	:	:
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:	:	:	:	:	:
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:	:	:	:	:	:

資料來源：本研究

二、將評估值由語意變數化為模糊數

將各專家評估資料依方案分別儲存。本研究方案評估問卷為 5 尺度的語意變數，依模糊分析法的操作程序將這些語意變數（如「好」、「很好」、「普通」等）轉換為三角模糊數（加入上、下限值的區間），其轉換對照的方式如第五章第四節頁 277 表 5-4-5。其格式內容如表 6-2-2。

表6-2-2：專家評估值資料化為模糊數之內容例示

方案 1 評分									
構面	準則	評審 1	L1	M1	U1	評審 2
效能面	減緩志願士兵短期離退	3	0.25	0.50	0.75	2
	提升整體國防效能	4	0.50	0.75	1.00	5
	提升社會人力素質/效能	3	0.25	0.50	0.75	3
法制面	政策銜接性	3	0.25	0.50	0.75	5
	制度轉軌難易度	3	0.25	0.50	0.75	5
.
.

資料來源：本研究

三、整合專家模糊評估值

將 12 位學者專家的模糊評估值資料以方案為區別單位，分別依指標層級架構的各準則，以算術平均數的公式加總平均，計算出整體的綜合模糊評估值，其方法如表 5-4-4（頁 269）所示。整合之專家評估資料內容如表 6-2-3。

表6-2-3：整合專家評估資料之內容例示

方案 1 評分										
構面	準則	評審 1	L1	M1	U1	L 綜合	M 綜合	U 綜合
效能面	減緩志願士兵短期離退	3	0.25	0.50	0.75	0.333	0.563	0.750
	提升整體國防效能	4	0.50	0.75	1.00	0.313	0.563	0.792
	提升社會人力素質/效能	3	0.25	0.50	0.75	0.292	0.521	0.750
法制面	政策銜接性	3	0.25	0.50	0.75	0.458	0.708	0.917
	制度轉軌難易度	3	0.25	0.50	0.75	0.479	0.729	0.958
.
.

資料來源：本研究

四、將模糊評估值乘上權重

將整合的各指標模糊評估值分別乘上第一階段所產生的指標權重，分別求得各指標的加權模糊評估值。其權重乃以構面權重乘上各項準則在構面內的權重，亦即前節所計算的層級串聯後的準則權重，其內容如表 6-2-4。

表6-2-4：模糊評估值乘上權重之內容例示

方案 1 評分									
構面/權重	準則	權重	...	L 綜合	M 綜合	U 綜合	L×W	M×W	U×W
效能面 0.195	減緩志願士兵短期離退	0.303	...	0.333	0.563	0.750	0.020	0.033	0.045
	提升整體國防效能	0.538	...	0.313	0.563	0.792	0.033	0.059	0.083
	提升社會人力素質/效能	0.159	...	0.292	0.521	0.750	0.009	0.016	0.023
法制面 0.108	政策銜接性	0.267	...	0.458	0.708	0.917	0.013	0.020	0.026
	制度轉軌難易度	0.117	...	0.479	0.729	0.958	0.006	0.009	0.011
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

資料來源：本研究

五、解模糊化並計算各方案的綜合評估值

以重心法將各指標的模糊評估值解模糊化，計算出一個明確值，經加總後即可求得各構面及整個方案的綜合評估值。其內容如表 6-2-5。

表6-2-5：解模糊化並計算各方案的綜合評估值之內容例示

方案 1 評分							
構面/權重	準則	權重	...	L×W	M×W	U×W	綜合評估值
效能面 0.195	減緩志願士兵短期離退	0.303	...	0.020	0.033	0.045	0.033
	提升整體國防效能	0.538	...	0.033	0.059	0.083	0.059
	提升社會人力素質/效能	0.159	...	0.009	0.016	0.023	0.016
法制面 0.108	政策銜接性	0.267	...	0.013	0.020	0.026	0.020
	制度轉軌難易度	0.117	...	0.006	0.009	0.011	0.009
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
方案 1 整體綜合評估值							0.526

資料來源：本研究

六、比較各方案綜合評估值並排序

彙整層級架構的各構面和指標權重，以及各方案於各構面和指標上的個別評估值和方案的綜合評估值，並比較各方案的綜合評估值後，將所有可行方案依大小作優先順序的排名。評估結果如表 6-2-6。

表6-2-6：退輔制度調整之最適化方案模糊層級分析評估結果

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
效能面	0.195	0.100	0.107	0.118	0.134	0.138	0.132	0.132	0.130	0.135
減緩志願士兵短期離退	0.063	0.026	0.033	0.041	0.044	0.045	0.042	0.042	0.044	0.043
提升整體國防效能	0.096	0.056	0.059	0.057	0.066	0.071	0.067	0.067	0.063	0.071
提升社會人力素質與效能	0.036	0.018	0.016	0.020	0.024	0.023	0.022	0.022	0.022	0.022
法制面	0.108	0.068	0.064	0.055	0.062	0.058	0.060	0.060	0.060	0.061
政策銜接性	0.028	0.020	0.020	0.014	0.015	0.014	0.014	0.015	0.016	0.016
制度轉軌難易度	0.012	0.010	0.009	0.006	0.005	0.006	0.006	0.006	0.006	0.007
修法難易度	0.013	0.010	0.007	0.004	0.006	0.006	0.006	0.006	0.005	0.005
制度簡約性	0.019	0.015	0.013	0.010	0.009	0.009	0.010	0.010	0.008	0.009
制度周延度	0.036	0.013	0.016	0.020	0.026	0.024	0.023	0.023	0.024	0.024
執行面	0.426	0.269	0.219	0.204	0.192	0.200	0.208	0.213	0.205	0.208
業務能量支持度	0.057	0.036	0.030	0.028	0.026	0.026	0.029	0.029	0.029	0.029
人力資源支持度	0.054	0.034	0.029	0.027	0.024	0.025	0.026	0.028	0.028	0.026
短期預算可獲性	0.114	0.075	0.061	0.052	0.058	0.060	0.060	0.057	0.056	0.058
長期預算支持度	0.201	0.125	0.099	0.098	0.084	0.089	0.093	0.099	0.092	0.096

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
需求面	0.271	0.111	0.137	0.175	0.171	0.191	0.170	0.163	0.179	0.170
提升志願兵招募誘因	0.133	0.050	0.066	0.088	0.083	0.096	0.083	0.079	0.093	0.082
滿足志願兵屆退需求	0.064	0.031	0.035	0.038	0.044	0.045	0.042	0.039	0.041	0.041
職涯銜接與成長	0.074	0.029	0.036	0.050	0.045	0.049	0.045	0.045	0.046	0.047
總分(Y)	1.00	0.547	0.526	0.552	0.559	0.587	0.570	0.567	0.574	0.574
排序		8	9	7	6	1	4	5	2	3

資料來源：本研究

由表 6-2-6 的評估結果可知，各方案的綜合評估值中，以方案 5（0.587 分）最高，方案 8（0.574 分）排名第 2，方案 9（0.574 分）以些微的差距名列第 3，是最適化較佳的幾個方案；而以方案 2（0.526 分）最低，方案 1（0.547 分）次低，方案 3（0.552 分）第 3 低，是最適化較差的幾個方案。

第三節 評估結果分析

本研究針對前一節學者與專家對於方案和權重所評估的結果作深入的分析，以發掘最適化方案產生的原因。首先，針對各方案模糊層級評估的結果作比較，找出方案之所以產生優劣差異的關鍵因素。其次，聚焦於最適化排序最佳的前3個方案之內容，分析其特性。最後，羅列方案中各業務範圍內的服務照顧項目，尤其強調方案分類分級之特性。

一、方案評估結果分析

本研究將前文各方案中四個構面的評估值分別列出、排序、並計算出各方案與最差方案間評估值的差異，其結果如表 6-3-1。

表6-3-1：退輔制度調整之最適化方案評估結果分析

指標	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
效能面評估值	0.100	0.107	0.118	0.134	0.138	0.132	0.132	0.130	0.135
效能面排序	9	8	7	3	1	4	5	6	2
與最差方案差異	0	0.007	0.018	0.034	0.038	0.032	0.032	0.030	0.035
法制面評估值	0.068	0.064	0.055	0.062	0.058	0.060	0.060	0.060	0.061
法制面排序	1	2	9	3	8	5	7	6	4
與最差方案差異	0.013	0.009	0	0.007	0.003	0.005	0.005	0.005	0.006
執行面評估值	0.269	0.219	0.204	0.192	0.200	0.208	0.213	0.205	0.208
執行面排序	1	2	7	9	8	5	3	6	4
與最差方案差異	0.077	0.027	0.012	0	0.008	0.016	0.021	0.013	0.016
需求面評估值	0.111	0.137	0.175	0.171	0.191	0.170	0.163	0.179	0.170
需求面排序	9	8	3	4	1	6	7	2	5
與最差方案差異	0	0.026	0.064	0.060	0.080	0.059	0.052	0.068	0.059
綜合評估值	0.547	0.526	0.552	0.559	0.587	0.570	0.567	0.574	0.574
排序	8	9	7	6	1	4	5	2	3
與最差方案差異	0.021	0	0.026	0.033	0.061	0.044	0.041	0.048	0.048

資料來源：本研究

由表 6-3-1 的資料可以發現幾個現象，分述如下：

(一) 最佳與最差方案的差異：

退輔制度調整最適化的最佳二個方案為方案 5 及方案 8，最差的二個方案為方案 2 及方案 1，最高分與最低分間差距為 0.061 分。

(二) 極端差異的結果類型：

由各構面來觀察，最佳的方案 5 與最差的方案 2 及方案 1 呈現出兩種極端的現象。

1. 方案 1 在法制面和執行面表現最優，在效能面和需求面表現最差。方案 1 是維持現制的方案，它在法制面和執行面的評估值均排名第 1，因為不必變動法令，也無接軌等調適的需要，而現行運作多年的制度，在執行上必然也是遭遇人力資源、財務預算等限制最少的方案。然而，方案 1 在效能面和需求面卻都是評估值最低的方案。顯示評估者普遍對其無法提升國防整體效能和無法滿足募兵制志願士兵招募及屆退時需求的缺點，給予較低的評價。

2. 方案 2 的評估結果型態與方案 1 相似，於法制面和執行面的評估值皆排名在最佳的第 2 名，在效能面和需求面亦均排名最差的第 2 名。

3. 方案 5 在法制面和執行面表現較差，皆名列倒數第 2，但在效能面和需求面表現最優，均排序第 1。

(三) 由評估分數來看，各方案在法制面上的差異不大，最佳與最差方案僅相差 0.013 分，在效能面則屬於中等，最佳與最差方案僅相差 0.038 分，在執行面和效能面則差距相對較大，最佳與最差方案相差 0.077 分及 0.080 分。方案 1 與方案 5 兩個不同典型的方案各在不同構面佔有優勢，然而方案 1 在執行面和法制面上所提高的評估分數，卻無法彌補它在效能面及需求面所落後的評估分數。

(四) 由結果來看，需求面的評估值似乎扮演了極重要的角色，方案 5 即在此構面超越其它方案許多評價分數，使它成為達成退輔制度調整最適化目標的最佳方案。而由方案 8 於其它構面上並不突出的表現，卻因為在需求面上有較佳的評估成果，使其成為排在方案 5 之後的第 2 佳方案，更證明此構面舉足輕重的地位。

二、各構面關鍵因素分析

(一) 效能面

本研究將各方案在效能面各項指標上所得到的評估值列出並排序，結果如表 6-3-2。

表6-3-2：退輔制度調整最適化方案評估之效能構面結果分析

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
效能面	0.195	0.100	0.107	0.118	0.134	0.138	0.132	0.132	0.130	0.135
排序		9	8	7	3	1	4	5	6	2
減緩志願士兵短期離退	0.063	0.026	0.033	0.041	0.044	0.045	0.042	0.042	0.044	0.043
提升整體國防效能	0.096	0.056	0.059	0.057	0.066	0.071	0.067	0.067	0.063	0.071
提升社會人力素質與效能	0.036	0.018	0.016	0.020	0.024	0.023	0.022	0.022	0.022	0.022

資料來源：本研究

由表 6-3-2 的結果可知，效能構面中上述兩種極端類型方案的現象十分明顯，綜合評估值最佳與最差方案的排序即與此構面的評估值排序一致。而由各指標的評估值來看，顯然「提升整體國防效能」是構面中得分較多的指標項目，這個結果應與指標的權重值有關，因為它是第一階段學者與專家們普遍認為影響力較高的項目之一。然而，指標中造成方案間較大評估值差異的卻是「減緩志願士兵短期離退」，最高與最低方案間的差異達到 0.19 分，較「提升整體國防效能」最高與最低方案間的差異（0.15 分）還高。據此可以推論，在「減緩志願士兵短期離退」的指標上，方案間評估得分的差異必然有相當大的差距，方案內容的特性應是主要的差異來源。

(二) 法制面

本研究繼續將各方案在法制面各項指標上所得到的評估值列出並排序，結果如表 6-3-3。

表6-3-3：退輔制度調整最適化方案評估之法制構面結果分析

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
法制面	0.108	0.068	0.064	0.055	0.062	0.058	0.060	0.060	0.060	0.061
排序		1	2	9	3	8	5	7	6	4
政策銜接性	0.028	0.020	0.020	0.014	0.015	0.014	0.014	0.015	0.016	0.016
制度轉軌難易度	0.012	0.010	0.009	0.006	0.005	0.006	0.006	0.006	0.006	0.007
修法難易度	0.013	0.010	0.007	0.004	0.006	0.006	0.006	0.006	0.005	0.005
制度簡約性	0.019	0.015	0.013	0.010	0.009	0.009	0.010	0.010	0.008	0.009
制度周延度	0.036	0.013	0.016	0.020	0.026	0.024	0.023	0.023	0.024	0.024

資料來源：本研究

由表 6-3-3 的結果可知，法制構面中上述兩種極端類型方案的現象亦十分明顯，綜合評估值最佳與最差方案的排序與此構面的評估值排序恰好相反，綜合評估值排序最後的兩個方案，在此構面中卻是得分最高的兩個方案。然而，評估值最佳與最差方案間的差異並不大。由構面內各指標性質和得分來仔細觀察，可發現「制度周延度」的性質和評估結果與其他指標結果類型剛好相反，在此構面排序較高的方案卻於這項指標上得分較低，而且由其權重值來看，「制度周延度」又是此構面五項指標中最高的一項。由此結果可推論，方案 1 及方案 2 在法制面的評估值高於其它方案，卻因為構面整體的權重較低（0.108，為四構面中排序最低者），及「制度周延度」指標上較低的評分及指標較高的權重等原因，抵消了它們在此構面上評分的優勢。使得方案 1 及方案 2 在此構面領先，卻未能拉開差距，亦可說是無法彌補在效能面上評估分數的落後分數。

（三）執行面

本研究繼續將各方案在執行面各項指標上所得到的評估值列出並排序，結果如表 6-3-4。

表6-3-4：退輔制度調整最適化方案評估之執行構面結果分析

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
執行面	0.426	0.269	0.219	0.204	0.192	0.200	0.208	0.213	0.205	0.208
排序		1	2	7	9	8	5	3	6	4
業務能量支持度	0.057	0.036	0.030	0.028	0.026	0.026	0.029	0.029	0.029	0.029
人力資源支持度	0.054	0.034	0.029	0.027	0.024	0.025	0.026	0.028	0.028	0.026
短期預算可獲性	0.114	0.075	0.061	0.052	0.058	0.060	0.060	0.057	0.056	0.058
長期預算支持度	0.201	0.124	0.099	0.098	0.084	0.089	0.093	0.099	0.092	0.096

資料來源：本研究

由表 6-3-5 的結果可知，執行面與法制面的結果類型極為相似，上述兩種極端類型方案的現象亦十分明顯，綜合評估值最佳與最差方案的排序與此構面的評估值排序恰好相反，綜合評估值排序最後的兩個方案，在此構面中卻是得分最高的兩個方案。而且，由於執行構面的權重（0.426）為四構面中排序最高者，使得此構面成為方案 1 及方案 2 評估值勝過其它方案的重要來源。於執行構面中，排序第 1 的方案 1 與排序最後的方案 4 差距達 0.077 分，與排序倒數第 2 的方案 5 差距達 0.069 分，可以說是佔盡了優勢，差距非常可觀。於方案 1 與方案 5 的差距中，在「業務能量支持度」指標上差距 0.01 分，在「人力資源支持度」指標上差距 0.009 分，在「短期預算可獲性」指標上差距 0.015 分，在「長期預算支持度」指標上差距 0.035 分，其中以在「長期預算支持度」指標上的差距最大，在「短期預算支持度」指標上的差距次之，這正好反應了各項指標的權重高低。由於方案 1 是維持現行制度的方案，在所有執行面上的指標理所當然會被認為可行性高，此方案在這構面得到其應有的較高評估值。

（四）需求面

本研究繼續將各方案在需求面各項指標上所得到的評估值列出並排序，結果如表 6-3-5。

表6-3-5：退輔制度調整最適化方案評估之需求構面結果分析

指標	權重	方案 1	方案 2	方案 3	方案 4	方案 5	方案 6	方案 7	方案 8	方案 9
需求面	0.271	0.111	0.137	0.175	0.171	0.191	0.170	0.163	0.179	0.170
排序		9	8	3	4	1	6	7	2	5
提升志願兵招募誘因	0.133	0.050	0.066	0.088	0.083	0.096	0.083	0.079	0.093	0.082
滿足志願兵屆退需求	0.064	0.031	0.035	0.038	0.044	0.045	0.042	0.039	0.041	0.041
職涯銜接與成長	0.074	0.029	0.036	0.050	0.045	0.049	0.045	0.045	0.046	0.047

資料來源：本研究

由表 6-3-5 的結果可知，需求面與效能面的結果類型極為相似，上述兩種極端類型方案的現象亦十分明顯，綜合評估值最佳與最差方案的排序與此構面上的評估值排序完全一致，綜合評估值排序最前的兩個方案，在此構面中即為得分最高的兩個方案。由極端類型的代表性方案來仔細探究，排序最高的方案 5 與排序最低的方案 1 的評估值間，差異達到 0.08 分，是所有構面中高低差異最大的評估值。再細分各指標項目的差異，兩方案間在「提升志願兵招募誘因」的差異為 0.46 分，在「滿足志願兵屆退需求」的差異為 0.14 分，在「職涯銜接與成長」的差異為 0.20 分，顯然在「提升志願兵招募誘因」指標上的差異是最可觀的，由需求面的權重值不是整體架構中最高權重的構面來看，產生如此大的差異必然是在方案間的特性上有頗大的差距。

由方案內容來看，方案 1 為維持現行制度，方案 5 為調整成分類分級制，且跳增對延長服役至 6 年者的福利照顧至榮民的 90%，使這方案在「提升志願兵招募誘因」、「滿足志願兵屆退需求」及「職涯銜接與成長」等指標的評估得分上有絕佳的優勢表現。另一方面，方案 1 維持不變的特性使它在這幾個指標的評價上呈現出奇低分的結果，而使得它儘管在兩個構面上排序第 1，且在重要性最高的「執行面」構面上領先其它方案，卻仍無法挽回其綜合評估值落後的局面。

而由需求構面和整體評估結果來看，各方案在這幾個指標上的評價產生

優劣的極大差距，使得方案 5 成爲 9 個方案中的最佳方案，而其它構面或指標表現平平的方案 8，也因爲這個構面中的勝分差距而躍居排名第 2 佳的方案。因此，本研究推論，方案 5 及方案 8 中分類分級和針對延長服役激勵措施應扮演著極爲關鍵的地位。

三、最適化方案內容之分析

經學者與專家兩階段的評選，以及模糊層級分析法的計算，所產生的最適化綜合評估值之前三個方案分別爲方案 5、方案 8 及方案 9，列述其內容如表 6-3-6，本研究再針對其內容作深入之剖析。

表6-3-6：募兵制下退輔制度調整之最適化方案內容

方案	分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍
方案 5	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年爲照顧基本門檻，分爲 4, 6, 8, 10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 8	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧期限 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年爲照顧基本門檻，分爲 4, 6, 8, 10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、 就醫 等福利項目。
方案 9	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧期限 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年爲照顧基本門檻，分爲 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、 就醫 等福利項目。

資料來源：本研究

由最適化的前三個方案內容，我們可發現幾項要點：

(一) 評估準則構面之權重：

第一階段評估中學者與專家認為「執行面」為最重要的構面，「需求面」為第二重要的構面；而第二層指標中則指出最重要的幾項準則，依序為「長期預算支持度（執行面）」、「提升志願兵招募誘因（需求面）」、「短期預算可獲性（執行面）」、「提升整體國防效能（效能面）」、「職涯銜接與成長（需求面）」，這些皆是方案綜合評估中產生較大評分差異的所在。尤其當某類型方案的內容特性符合這些準則要求時，特別能夠放大其對於綜合評估的影響，而使其成為決定方案優先順序的重要關鍵。如前節結果分析中所得到的「需求面」的「提升志願兵招募誘因」及「職涯銜接與成長」等指標，即為如此。

(二) 法令修訂策略：

評價的學者與專家普遍認為應以可行性較高的「修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法」為修法策略，以利制度調整方案之推動。

(三) 分類分級：

評價的學者專家均認為退輔制度必須納入短役期的志願士兵，並實施分類分級措施，使制度一方面具有激勵的誘因，另一方面又能夠符合分配正義的原則，使有限的退輔資源獲得合理的配置。

(四) 分類分級方式：

評價結果均以提供服役 4 至 9 年的短役期志願士兵，依服役年資給予不同等級的福利照顧排序在前，差別僅在分級方式的不同。最適化排序最高的二個方案均為服役 4、6、8、10 年分別給予 40%、80%、90%、100% 的福利照顧，顯示評價者特別重視方案對於志願士兵繼續留營至 6 年的激勵作法。排序第三的方案為 4、6、8、10 年分別給予 40%、60%、80%、100% 的福利照顧，其特點亦為依年資給予不同程度的福利，年資與福利呈線性關係，且只分 4 個等級及 4 種福利程度，有計算簡單、容易瞭解的效果。

(五) 照顧期間與照顧範圍：

此兩個條件亦為分類分級照顧的一環，係利用「照顧期間」的長短和「照顧範圍」的大小間的搭配組合，以擬訂不同程度的照顧方案，分別提供給服役年資不同的退輔人員。學者與專家們的評估結果，以提供終身的就業、就學、服務照顧最受重視，就業及就學為短役期志願士兵最高的二種退輔需求，服役 4 年以上可獲得不同程度的終身就業、就學輔導照顧，可說最具有吸引力的條件。此外能夠得到 10 年期間的就業輔導、就學輔導、就醫照顧、服務照顧，亦為相當有吸引力的方案，但其所需增加的退輔資源亦成為必須考量的因素。

方案 8 與方案 9 雖提出 10 年醫療服務的退輔福利，然由實際統計資料顯示，過去青壯榮民健保就醫補助比率甚低（僅約為 3%），故方案 8 與方案 9 可能淪為僅具政策宣傳、口惠實不至的調整方案。故在實際執行時，若將方案 8 與方案 9 排除時，則本研究建議可將排名第 4 的方案 6 納入考慮，作為調整方案採行的參考依據。

第四節 其他相關建議

本研究依據專家群體所決定的退輔制度未來調整之最適化方案，詳述其分類分級的服務項目，並對其所需預算作出不同條件下的敏感性分析，亦提出幾項可供選擇的擴充方案和設計。

一、退輔調整最適化方案與分類分級

綜合以上對最適化方案的討論，本研究更具體地將它們所提供的各業務退輔服務照顧項目詳細列出，結果如表 6-4-1。其中主要在說明 4 至 9 年短役期志願士兵不同程度的就業輔導、就學輔導及服務照顧；而就醫照顧及就養照顧雖不包括在其福利照顧中，但亦列入表內，並以區分的年資或身份（分類）條件來說明其與符合條件者之間的差異。

表6-4-1：最適化方案中各服務業務項目之內容

服務 業務	身份 年資	參戰傷殘、因公 傷殘、重大戰功	參戰官兵	一般官兵
			(含金馬自衛隊)	
就業 輔導	4年-9 年	1.輔導轉任公職 2.推介民營企業 就業 3.輔導自行創業 4.優先職業訓練	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.優先職業訓練 4.職訓補助 5.優先輔導至公營事 業機構就業	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.輔導參加職業訓練 4.職訓補助（定額、依 年資差別次數補助）
	10年 (含) 以上	5.職訓補助 6.優先輔導至公 營事業機構就 業	1至5項同上 6.輔導轉任公職	1至3項同上 4.職訓補助（定額、最 高次數補助） 5.輔導轉任公職
就學 輔導	4年-9 年	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3至5項依服務年資差 別補助（40-90%）
	10年(含) 以上	4.就學獎助 5.進修補助	4.就學獎助 5.進修補助	1、2項同上 3.就學補助 4.就學獎助 5.進修補助

服務業務	身份年資	參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功	參戰官兵 (含金馬自衛隊)	一般官兵
服務照顧	10年 以下 10年 (含) 以上	1.急難救助慰問(04 榮民、遺眷急難救助慰問及殘障遺孤照護)。 2.獎補助(02 清寒榮民子女就學補助)。		
服務業務	身份年資	無職、參戰傷殘 或因公傷殘	無職、退伍人員	有職、退伍人員
就醫服務	10年 以下	身分認定為健保第六款第一目之	無	無
	10年 (含) 以上	被保險人，採現行無職榮民補助辦法	1.榮民體系醫院就醫，補助全額掛號費、健保二人病房、就養榮民伙食費差額，及藥衛材(退輔會核准項目)等費用 2.一般醫院補助全額健保費及部分負擔自付額	1.榮民體系醫院就醫，全額補助掛號費 2.可申請輔具補助
服務業務	身份年資	因公(戰)傷殘	其他傷殘	老年且無謀生能力 (年滿61歲)
就養照顧	10年 以下	每人 13,550 元/月，得依意願公費進住榮家。	無	無
	10年 (含) 以上	每人 13,550 元/月，得依意願公費進住榮家。		

資料來源：本研究整理

二、最適化方案敏感性分析

本研究針對專家群體所決定的退輔制度調整最適化方案內容，做一連串之敏感性分析，以瞭解各服務業務在不同的條件下所增減的預算需求，可做為設計內容時，或外在資源變動時，適時調整服務項目的依據。

我們假設募兵制實施後，所招募的志願士兵於服滿法定最小役期 4 年後全數退伍，以最適調整方案 5 的服務項目，計算其所增加的預算需求。接著將退伍人數的比例減為 80%、60%、40%、20%，來分別計算它們所需增加或減少的預算需求。並分別以方案中的就業輔導、就學輔導、服務照顧、以及各業務加總的總金額，來說明其可能的差異情形。

(一) 就業輔導預算敏感性分析

本研究根據國防所提供未來推動募兵制期中預估的退伍人數，每年約為 25,200 人。若以服役 4 年即可享有 40% 的退輔福利，則還須加上 78 年至 98 年間退伍的 28,000 人為服務對象。於方案 5 中 4 至 9 年的新增服務對象分為四級，分別享有 40%、80%、90%、100% 的退輔福利，為簡化計算，本研究以服役 6 年享有 80% 的福利來推算整體不同服務對象的預算需求。

假設 100% 的屆退志願士兵均要退伍，以第五章第二節所計算出的就業需求人數佔服務人數比例、平均每人補助金額等經驗值來推估，其結果如附錄十三。民國 101 年的就業人數約為 3,562 人，預算需求為 13,847 千元，此後隨著募兵制實施退伍的志願兵不斷增加，退伍後就業需求人數及預算也持續增加，140 年達到最高點 44,084 人，171,400 千元，150 年則又些微下降至 41,760 人，162,361 千元的水準。

若有 80% 的志願士兵退伍，就業需求人數及預算均會減少，於 140 年最高點時就業需求人數為 25,955 人，預算為 100,911 千元；150 年的就業需求人數為 23,750 人，預算需求為 92,340 千元。若有 60% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時就業需求人數為 19,712 人，預算為 76,641 千元；150 年的就業需求人數為 17,985 人，預算需求為 69,925 千元。若有 40% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時就業需求人數為 13,470 人，預算為 52,370 千元；150 年的就業需求人數為 12,220 人，預算需求為 47,511 千元。若有 20% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時就業需求人數為 7,227 人，預算為 28,100 千元；

150 年的就業需求人數為 6,455 人，預算需求為 25,096 千元。各種退伍比例的預算需求之趨勢與差異如圖 6-4-1。

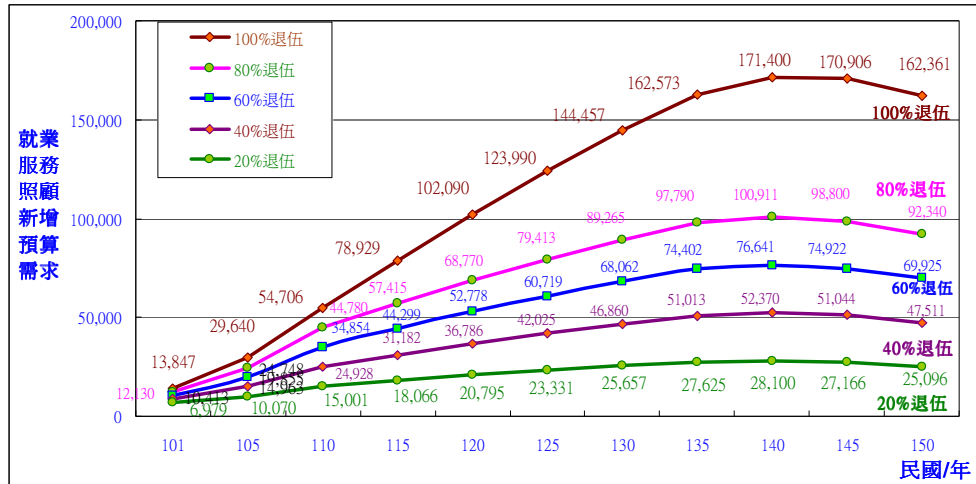


圖 6-4-1：就業服務預算需求敏感性分析

參考資料：本研究

(二) 就學輔導預算敏感性分析

假設 100% 的屆退志願士兵均要退伍，以第五章第二節所計算出的就學需求人數佔服務人數比例、平均每人補助金額等經驗值來推估，其結果亦參考附錄十三。民國 101 年的就學人數約為 780 人，預算需求為 21,639 千元，此後隨著募兵制實施退伍的志願兵不斷增加，退伍後就學需求人數及預算也持續增加，140 年達到最高點 9,649 人，267,846 千元，150 年則又些微下降至 9,140 人，253,722 千元的水準。

若有 80% 的志願士兵退伍，就學需求人數及預算均會減少，於 140 年最高點時就學需求人數為 5,681 人，預算為 157,694 千元；150 年的就學需求人數為 5,198 人，預算需求為 144,299 千元。若有 60% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時就學需求人數為 4,314 人，預算為 119,767 千元；150 年的就學需求人數為 3,936 人，預算需求為 109,272 千元。若有 40% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時就學需求人數為 2,948 人，預算為 81,839 千元；150 年的就學需求人數為 2,675 人，預算需求為 74,245 千元。若有 20% 的志願士兵退

伍，於 140 年最高點時就學需求人數為 1,582 人，預算為 43,912 千元；150 年的就學需求人數為 1,413 人，預算需求為 39,217 千元。各種退伍比例的預算需求之趨勢與差異如圖 6-4-2。

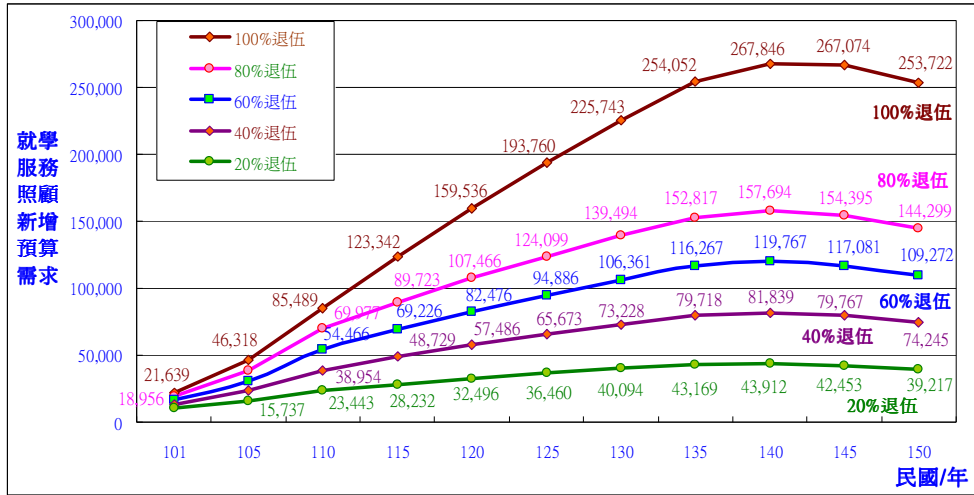


圖 6-4-2：就學服務預算需求敏感性分析

參考資料：本研究

(三) 服務照顧預算敏感性分析

假設 100%的屆退志願士兵均要退伍，以 1,000 至 1,500 人需配置 1 員社區服務志工的比例、平均每位志工的預算金額來推估，其結果亦參考附錄十三。民國 101 年的所需服務志工人數約為 45 人，預算需求為 10,806 千元，此後隨著募兵制實施退伍的志願兵不斷增加，所需服務志工人數及預算也持續增加，140 年達到最高點 557 人，133,750 千元，150 年則又些微下降至 528 人，126,697 千元的水準。

若有 80%的志願士兵退伍，所需服務志工人數及預算均會減少，於 140 年最高點時所需服務志工人數為 328 人，預算為 78,745 千元；150 年的服務志工人數為 300 人，預算需求為 72,056 千元。若有 60%的志願士兵退伍，於 140 年最高點時所需服務志工人數為 249 人，預算為 59,806 千元；150 年的所需服務志工人數為 227 人，預算需求為 54,565 千元。若有 40%的志願士兵退伍，於 140 年最高點時所需服務志工人數為 170 人，預算為 40,867 千元；

150 年的所需服務志工人數為 154 人，預算需求為 37,074 千元。若有 20% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時所需服務志工人數為 91 人，預算為 21,927 千元；150 年的所需服務志工人數為 82 人，預算需求為 19,583 千元。各種退伍比例的預算需求之趨勢與差異如圖 6-4-3。

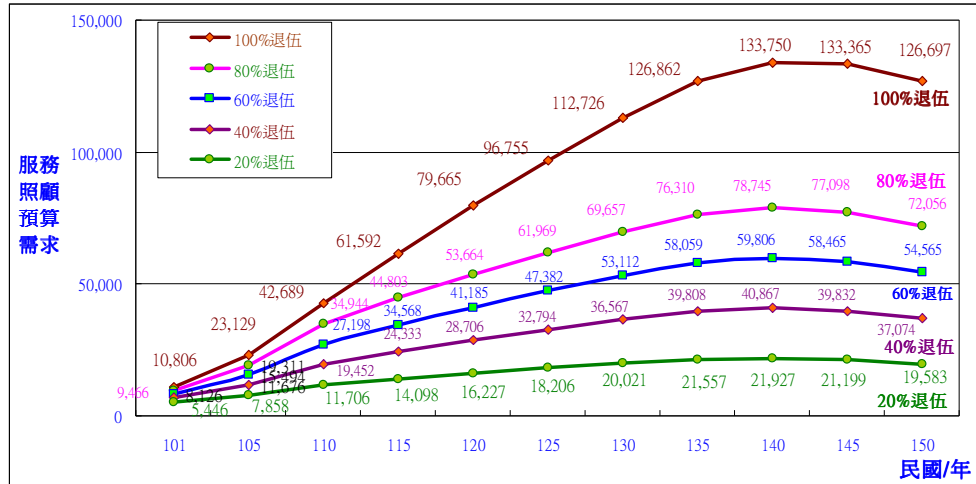


圖 6-4-3：服務照顧預算需求敏感性分析

參考資料：本研究

(四) 整體方案預算敏感性分析

假設 100% 的屆退志願士兵均要退伍，加總以上就業、就學、服務照顧的預算需求即為整體方案的預算需求，其結果亦參考附錄十三。民國 101 年的預算需求為 17,309 千元，此後隨著募兵制實施預算也持續增加，140 年達到最高點 214,250 千元，150 年則又下降至 202,952 千元的水準。

若有 80% 的志願士兵退伍，整體方案預算會減少，於 140 年最高點時預算為 126,139 千元；150 年的預算需求為 115,425 千元。若有 60% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時整體方案預算為 95,801 千元；150 年的預算需求為 87,406 千元。若有 40% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時預算為 65,463 千元；150 年的預算需求為 59,388 千元。若有 20% 的志願士兵退伍，於 140 年最高點時預算為 35,125 千元；150 年的預算需求為 31,370 千元。各種退伍比例的預算需求之趨勢與差異如圖 6-4-4。

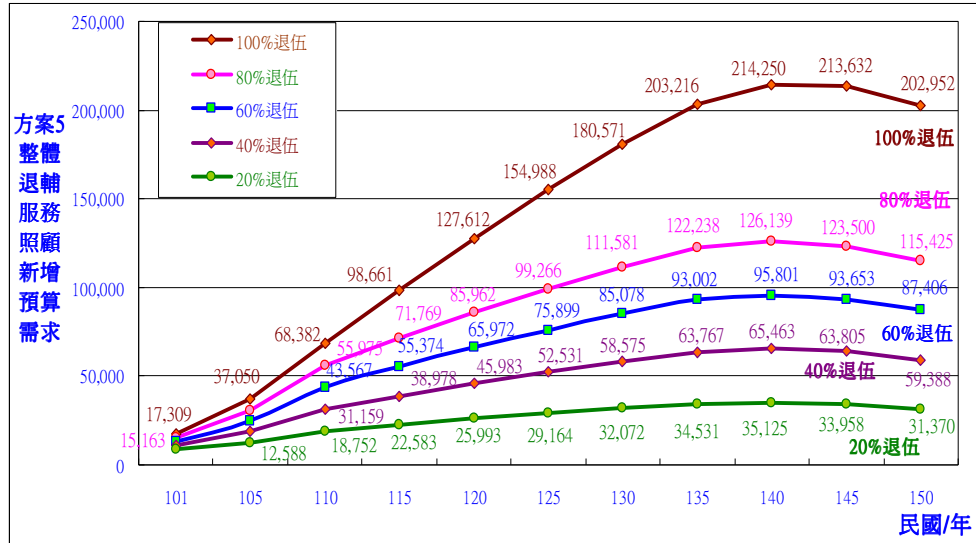


圖 6-4-4：整體最適方案預算需求敏感性分析

參考資料：本研究

三、就學、就業擴大照顧方案

(一) 創業服務

有關退伍軍人就業輔導方面，前節所述之輔導轉任公職、推介至民營企業就業、輔導參加職業訓練、職訓補助、輔導轉任公職及輔導至公營事業機構就業等為已有的服務項目，輔導自行創業及創業貸款利息補貼則為未來可考量開辦的照顧措施。

1. 創業貸款利息補貼

劉立倫、陳勁甫、王秉鈞(2010)之報告指出，創業輔導可考慮以創業貸款利息補貼協助榮民或其他服務對象自行創業。以貸款 40 萬，年息 5% 來計算，每人每年補貼利息約 20,000 元，期限最長 6 年，可由安置基金按照服務年資比率給與補助（方案 5 為 4 年 40%、6 年 80%、8 年 90%、10 年（含以上）100%）。而創業貸款利息補貼需結合職業訓練、創業輔導與創業諮詢服務等多項措施，才能發揮協助退除役官兵創業的積極目的。於作業上，需由輔導會協調青輔會（創業輔導與創業貸款）、財政部（金融機構，低利貸款）與安置基金等相關機構或單位配合辦理。

將新增的貸款利息補助服務項目的預算金額需求作推估，亦以前文敏感性分析的方式假設不同退伍的比例，以瞭解不同情況所需的預算額度，比較其差異和趨勢，使主管部門於服務對象人數及預算負荷許可的情況下，彈性選擇可以提供的福利措施，以適時增加對於招募志願士兵的福利誘因。本研究推估的人數和金額均為諮詢相關業管單位所提供的意見和數據，其數額均可視時間、國家財政情況、人員需求和其它條件作適當調整和配置。其需求預算如附錄十四。

若以 100%的退伍情形來看，101 年約需補助 2,849 千元，105 年約需補助 6,099 千元，110 年增加至 11,256 千元，140 年增加至 35,267 千元，150 年約為 33,408 千元。若以 80%的退伍情形而言，101 年約需補助 2,279 千元，105 年約需補助 4,879 千元，110 年增加至 9,005 千元，140 年增加至 28,214 千元，150 年約為 26,726 千元，所需的預算需求較 100%退伍的情形減少許多。若人員退伍的比例更減少，其所需預算需求可更加降低。其餘退伍情形所增加之預算需求請參考附錄十四。

2.提供創業輔導、訓練與諮詢

本研究參考劉立倫、陳勁甫、王秉鈞（2010）之研究，對於創業者亦可提供創業輔導、訓練與諮詢，以協助服務對象於創業初期所面臨的許多問題。每位創業退伍軍人估計約需 30,000 元，以提供他們辦理企業經營診斷工作。

將新增的企業診斷諮詢補助服務項目的預算金額需求作推估，其需求金額預算亦如附錄十四。若以 100%的退伍情形來看，101 年約需補助 1,710 千元，105 年約需補助 2,279 千元，110 年增加至 6,754 千元，140 年增加至 21,160 千元，150 年約為 20,045 千元。若以 80%的退伍情形而言，101 年約需補助 1,368 千元，105 年約需補助 2,927 千元，110 年增加至 5,403 千元，140 年增加至 16,928 千元，150 年約為 16,036 千元，所需的預算需求隨退伍比例的減少而降低。其餘退伍情形所增加之預算需求請參考附錄十四。

（二）就學服務

未來主管部門若預算許可，亦可考量增加就學補助的額度及項目，以提高其對推行募兵制的誘因。其可行之作法，一為仿照美國大兵法案精神，增加就學補助項目，如書籍費、以及主副食、房租、交通等生活費用；另一則

為擴大補助對象，可提供「參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功」、「參戰官兵」等類別服務對象的各項就學補助，甚至對於「一般官兵」依其年資提供不同比例各類就學補助項目，以增加青年的從軍意願。此處僅以補助書籍費及生活兩個福利項目作敏感性分析，以瞭解其計算方式及預算需求，結果亦參考附錄十四。

將新增的書籍費及生活費的補助服務項目之預算金額需求作推估，其需求金額預算亦如附錄十四。若以 100% 的退伍情形來看，101 年約需補助書籍費 1,781 千元、生活費 31,180 千元，105 年約需補助書籍費 4,004 千元、生活費 66,741 千元，110 年增加書籍費 7,391 千元、生活費 123,183 千元，140 年增加書籍費 23,157 千元、生活費 385,946 千元，150 年增加為書籍費 21,936 千元、生活費 365,594 千元。若以 80% 的退伍情形而言，101 年約需補助書籍費 1,497 千元、生活費 24,944 千元，105 年約需補助書籍費 3,204 千元、生活費 53,393 千元，110 年增加書籍費 5,913 千元、生活費 98,546 千元，140 年增加書籍費 18,472 千元、生活費 307,866 千元，150 年增加為書籍費 17,548 千元、生活費 292,475 千元。所需的預算需求隨退伍比例的減少而降低。其餘退伍情形所增加之預算需求請參考附錄十四。

由以上的敏感性分析可發現，當留營率提高後，所需補助的預算需求也就跟著下降。換言之，這些擴大的創業、就學補助方案不僅只是表象上付出的福利資源，當這些從軍入營的志願士兵意識到，他們在軍中服役時間越長，福利待遇越有保障時，當然也就越願意繼續留在軍中。此時，所補助的福利照顧不單是軍人退伍後的結果而已，而成爲願意留營的原因，而留營率提高可減緩高額退輔預算即時支出的壓力和支出的金額，並促進軍隊人力流動的穩定性，增進國防戰力的提升，減少人員招募的壓力和成本，可說是一舉數得的可行措施。

然而這些福利能否發揮效能的關鍵乃在於那些接受服務的志願士兵的認知狀態。如果志願士兵們對於這些優惠的福利方案完全不瞭解，這些福利資源就只有消極地等待被消耗；但若他們知道、而且認同這些福利，則這些福利資源所能發揮的效果就能夠積極地扮演提高留營率、減少退輔福利及人力招募成本、穩定國防人力資源、提升國防戰力基礎的角色。

(三) 就學、就業擴大照顧方案

由專家群體所決定的退輔調整最適方案，以及上述可採行的就學、就業擴大照顧方案，可使原本已具分類分級之彈性效果的最適方案，有了更多的選項，亦即將可依環境的變化及限制及本身資源的多寡，創造更多變化之組合，提供更多樣化、更具公平性的輔導方案。將擴大照顧方案的就學、就業分類分級制度列示如表 6-4-5。

表6-4-5：就學、就業擴大照顧方案中各服務業務項目之內容

服務業務	身份 年資	參戰傷殘、因公 傷殘、重大戰功	參戰官兵 (含金馬自衛隊)	一般官兵
就業 輔導	4年-9 年	1.輔導轉任公職 2.推介民營企業 就業 3.輔導自行創業 4.優先職業訓練 5.創業貸款利息 補貼	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.優先職業訓練 4.創業貸款利息補貼 5.職訓補助	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.輔導參加職業訓練 4.創業貸款利息補貼(依 年資差別利息補助) 5.職訓補助(定額、依 年資差別次數補助)
	10年 (含) 以上	6.職訓補助 7.優先輔導至公 營事業機構就 業	1至5項同上 6.輔導轉任公職	1至3項同上 4.創業貸款利息補貼 (全額利息補助) 5.職訓補助(定額、最 高次數補助) 6.輔導轉任公職
就學 輔導	4年-9 年	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3至7項依服務年資差別 補助(40%-80%-90%)
	10年 (含) 以上	4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費	4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費	1、2項同上 3.就學補助 4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費

資料來源：本研究

四、就養照顧分類分級方案

專家群體所決定之退輔調整最適化方案中，服役 4 至 9 年的志願士兵等新增服務對象並未享有就養照顧的福利，就養照顧的調整與他們並沒有直接的關聯性。然而本研究基於分類分級的設計構想來規劃整體退輔體制未來的調整方向與實際措施，期望建構一個完整的、兼顧公平性及激勵性的退輔分類分級制度架構，當然包括就養分類分級制度架構。

劉立倫、陳勁甫、王秉鈞（2010）之研究歸納分類分級設計的考慮因素，並檢討現行就養照顧實務，認為就養分類分級之構想包括以下各項，其說明及建議如下：

（一）因公（戰）傷殘分類

就養業務屬於社會救助，本應照顧中低收入的弱勢族群；然因公（戰）傷殘者，係因戮力從公而導致身心殘障，國家本應對於為國奉獻者給與充分照顧，故無需考慮家戶所得因素。原輔導會就養對象僅納入一等殘，建議擴大服務照顧對象，將機能障礙以上之殘等均納為服務照顧範圍。

（二）「其它傷殘」分類

主要適用於非因公（戰）傷殘服務照顧對象；然鑑於就養業務應屬於社會救助行為，應優先照顧低所得、生活照顧有困難的對象。故仍應將所得高低納入考量；故所得低且傷殘程度較為嚴重者，其分級等級較高；所得低且傷殘程度較不嚴重者次之；所得較高且傷殘程度較為嚴重者，分為第 3 級，所得較高低且傷殘程度較不嚴重者，則屬第 4 級。

（三）「老年且無謀生能力」分類

主要適用於服役 10 年以上且年滿 61 歲者，鑑於軍人是以保國衛民為其主要職責，故建議以獲得重大戰功者，或參戰及所得於最低生活費標準 1.25 倍以下者，為最高等級，給與 4 個基數。未獲重大戰功，但參戰及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，則給與 3 個基數。未參戰及所得於最低生活費標準 1.25 倍以下者，給與 2 個基數；至於未參戰及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，則給與 1 個基數。

依上述分類與分級的構想，將各類級的條件和服務照顧內容詳細表列如

表 6-4-3：

表6-4-3：就養照顧分類分級制度表

類別 等級	因公（戰）傷殘 （無服役限制）	其他傷殘 （服役 10 年以上）	老年且無謀生能力（服役 10 年以上且年滿 61 歲）
一	一等殘 4 個基數	一等殘及所得於最低生活費標準 1.25 倍以下者，4 個基數	重大戰功，或參戰及所得於最低生活費標準 1.25 倍以下者，4 個基數
二	二等殘 3 個基數	二、三等殘及所得於最低生活費標準 1.25 倍以下者，3 個基數	參戰及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，3 個基數
三	三等殘 2 個基數	一等殘及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，2 個基數	未參戰及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，2 個基數
四	機能障礙 1 個基數	二、三等殘及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，1 個基數	未參戰及所得於最低生活費標準 1.5 倍以下者，1 個基數

資料來源：劉立倫、陳勁甫、王秉鈞（2010），配合國防全募兵制有關退輔制度之調整，退輔會委託研究報告。

※模式的假設說明：

- 1.依軍人撫卹條例第 16 條第 4 項及軍人保險條例第 15 條第 2 項規定所訂定之「軍人殘等檢定標準」第 2 條規定，軍人服役期間因作戰、公務疾病或意外致傷殘者，其等級區分為：1.一等殘；2.二等殘；3.三等殘；4.重度機能障礙；及 5.輕度機能障礙。
- 2.所得部分係參考內政部社會救助法草案之精神，將近貧納入就養照顧對象，採用「最低生活費標準」的 1.25 倍與 1.5 倍，作為分級依據。
- 3.每一基數目前暫訂為新台幣\$3,500 元，與老年年金\$3,000 相近，未來可依實際預算獲得額度再進行調整，按不同等級每月補助。
- 4.所得部分係參考內政部社會救助法草案，採用最低生活費標準 1.25 倍與 1.5 倍。如依現行計算方式，台灣省 98 年度最低生活費\$9,829 元，4 口之家，每年所得低於（\$9,829 元*4 人*12 月*1.5 倍=\$707,688 元）者，可核定為就養對象。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

第七章 結論與建議

第一節 研究發現與結果

本研究旨在探討配合募兵制推動，退輔體制配合調整的相關措施。研究中採用文獻分析（包括我國退輔體制的現況及各國退輔體制的現況）、問卷調查（包括志願役士兵深度訪談及問卷調查）及專家意見法（包括模糊層級分析程序法與專家座談），結合軍人福利理論、分配正義與退輔分類分級進行研究。研究中大致獲得以下的九點結果與發現：

一、榮民人數遞減趨勢

目前榮民人數快速遞減，肇因於榮民本身結構的因素。榮民總人數由 88 年至 97 年間，平均每年減少 13,579 人，在台入伍榮民平均每年只增加 3,830 人；而榮民總人數更於 96 年底首度跌破 50 萬人下滑至 491,534 人；顯示榮民總數逐年減少，係因資深榮民快速凋零，而台籍榮民人數增加有限所致。此一現象預計在民國 120 年以後（資深榮民全數凋零）將會改善（參見圖 2-7-1），榮民人數將會再度呈現成長的趨勢。因此，退輔體制在配合募兵制調整時，應將此一改變趨勢納入考慮。

二、退輔調整方案、財務資源與服務能量

原退輔體制服務照顧對象中，並未包括短役期（服役 10 年以下）的志願役官士兵，如要將退輔福利視為募兵誘因，並將短役期官兵納入，此舉必將造成退輔服務照顧結構的改變。而在服役年資的考慮上，又以採用「志願兵服役 4 年」作為門檻基準的方案，對退輔服務照顧的人數規模與結構影響最大（參見圖 5-2-1）。鑑於各種不同的方案，所需的服務能量與退輔福利不同，故在評估時，除需符合分配正義的原則，考慮國防戰力需求、志願士兵退輔需求外，亦需考慮退輔體制財務需求與服務能量的支持度。

三、各國退輔制度與特色

綜觀各國退輔制度發展，實各有其發展背景與特色，首先就發展背景來

說，各國所採取的退輔優惠措施，均結合各國的社會背景而設計。如美國具有大學學費和醫療費用昂貴的特點；故美國就在退輔制度設計了就業基金和醫療補助制度，以協助到志願役軍人招募。而法國因為有就業難、稅率高和入國籍難的特點，他們的退輔制度就設計職業訓練、證照考試、退伍後 5 年免稅及服務滿 5 年可入法國籍等制度來吸引年輕人從軍。而日本為二戰戰敗國，並無退輔組織（德國、義大利亦均無退輔機構），相關退輔事宜均由防衛部、財團法人自衛隊援護協會及總務省人事恩給局負責。由於自衛隊退伍人員不但專業知識與經驗符合要求，更具有對企業高度服從性與忠誠、責任感，其積極性與行動力、執行力較一般職員強烈，備受業主仰賴與高度評價；故透過防衛部、自衛隊員援護協會及企業的合作，日本的自衛隊員退伍後，可達到 100% 就業。中國大陸軍隊福利的特色，則由國防法和兵役法加以規範，再由民政部門研擬細則，地方政府加以執行，以表彰崇功報勳的榮譽、優待和福利。中國大陸的退伍軍人安置，係透過民政部的優輔安置局，及各省、縣、市的退伍軍人安置辦公室安置就業；安置時除以「原籍安置」為原則，對於來自農村一定貢獻的志願役官兵，也給予脫離農籍，允許城市設籍的規定。而英國與新加坡，則多採取與民間機構合作模式，並透過由民間機構協助推動退輔服務措施。

各國退輔實務各有其特殊之處：如美國除提供就業服務（GI Bill）與醫療服務外，也提供退伍軍人創業協助、貸款擔保服務及退伍軍人保險服務。法國除於全國各地設有 12 所退休安養中心外，也設立 10 所「再進修職業學校」；而「再進修職業學校」是針對因戰爭而殘廢的戰士，對其提供特別的職業訓練與就業輔導，使其畢業後仍能殘而不廢，自立更生，重新融入社會。日本防衛省的就業輔導與專業能力培養，係採軍事專長結合民間專長的做法，在逐級升遷的過程中，逐次增強其至專業技能與管理技能。日本由防衛省、厚生勞動省及企業共同合作，轉介意願謀職者至工商業界任職。為因應戰時預備隊不足，日本也有急應預備隊的制度，由於很多預備役人員都是企業僱員，為了促進預備役訓練時間和內容的落實，提高訓練積極性，日本政府採取了一系列經濟補償措施，例如給雇傭應急預備役人員的企業支付一定數額的補償金，及給預備役人員發放津貼。

加拿大退伍軍人部提供「新退伍軍人憑證服務與福利」之服務項目中，

特別針對退伍軍人個人條件及需求，會提供「一對一個案管理」的諮詢與服務。韓國則規定學校必須擁有一定比例有資格獲得教育補助之學生；而在就業方面，則規定提供職業輔導之機構，有義務僱用對國家有特殊貢獻者及其遺族，報勳處可命令企業或公司僱用接受職業輔導者，僱用接受職業訓練之企業，須報告接受職業訓練者之情形等相關作法。英國國防部與 EDS 公司合作，負責退伍軍人的年金發放工作，並以聯合管理團隊擔任輔導與服務工作；與 Rights Coutts 公司合作，以生涯轉換合作關係（CTP）計畫，為合於資格的退役人員提供安置服務，幫助他們轉換至適合的另一個事業，使他們具備合適的技能、知識及經驗，並能夠與他們的抱負相符合。這些學校皆享有教育部之授權，受訓畢業後即發給教育部認可的專業技師證照或文憑，使其能與一般人相同。

再者，就各國退輔業務來看，不難發現各項退輔服務照顧項目之較佳作法，如就學輔導係以募兵制國家的美國 GI Bill 為最佳典範，而就業輔導則以募兵制國家的日本防衛省與自衛隊援護協會的合作模式，並創造出 100% 退除役官兵就業成果為最佳典範（並無退輔機構專司自衛隊退輔事宜）；法國的「再進修職業學校」提供退伍軍人及「因戰傷殘」退伍軍人職業訓練及就業輔導。而韓國報勳部對於國家有特殊貢獻者及其遺族，可命令企業或公司僱用接受職業輔導者，僱用接受職業訓練之企業，須報告接受職業訓練者之情形等相關作法，亦相當值得參考。至於就醫的管理上，美國依「因公傷殘」、「傷殘」、「戰功」、「受俘」、「收入」、「參戰」、「其他特定條件」等因素，設計出 8 種不同的優先等級，並給與不同程度的醫療服務；而澳洲則採取醫卡管理模式，並對不同醫卡提供不同程度的醫療服務內涵。

而各國對於有關陣亡將士的葬禮、紀念儀式與紀念碑，通常都由退輔機構負責，而退輔機構也負責管理國家墓園。

四、志願兵來源與退輔需求

志願役士官兵問卷調查後發現，學歷係以高職和高中程度為主；居住的地區則以南部的高雄市、屏東縣、高雄縣、花蓮縣和宜蘭縣較多，亦即屬於所謂「後山」的偏遠縣市。換言之，志願役士兵的來源顯然以中低學歷和南部或偏遠的縣市為主。受試樣本的家長職業來看，以從事「工業」的比例較

高，約佔了整體樣本的 1/3；家庭每月平均收入在 50,000 元以下者，約佔了整體樣本的 2/3。有 1/3 以上受試對象的重要家庭成員中曾經或正在服志願役軍職；顯示家庭環境在志願兵招募中似乎也發揮了某種程度的影響。而在劉立倫、陳勁甫與王秉鈞（2010）的調查中也發現，志願役士兵的學歷中，高中、高職佔全部樣本的 78.63%。家庭月平均所得低於 50,000 者，佔全部樣本的 73.31%，家長職業以「工」為最高（佔 31%），家長為軍、公、教三者合計僅佔樣本的 17.24%。兩次調查研究的結果均顯示，志願役士兵泰半來自社會上競爭力最薄弱的基層。

在退輔制度的瞭解性上，研究顯示受試者對於各項退輔服務措施均不甚瞭解。除了對於「榮民醫院提供醫療服務」、「可安葬於軍人公墓」、「提供清寒榮民子女獎助學金」等普遍性服務項目的瞭解程度較高 3 項服務措施之平均值超過問卷 7 點衡量尺度的中間值 3.5 之外，其餘項目的平均水準皆未達 3.5 的水準。在退輔五大業務中，受試者對於「服務照顧」的瞭解程度最高，其次依序為「就醫服務」、「就學服務」、「就業服務」與「就養服務」，對各業務的瞭解程度雖有相對的差異，但對各業務瞭解程度的平均水準皆未超過 3.5 的中間值，顯示受試的志願役士官兵對於退輔制度並不十分瞭解。故國防部若要結合退輔福利，將其納為募兵及提升留營意願的誘因，則需進一步提升志願士官兵對退輔體系的瞭解程度。

就退輔需求來看，排序最高的前 5 項退輔服務項目，分別為「提供職業訓練」、「推介至公民營機構就業」、「輔導參加國家考試」、「提供低利貸款福利」及「洽辦特種考試」；而這 5 項均為退輔就業服務的範圍。至於第 6 至第 10 項的需求，則包括「提供二技/二專/四技推甄名額」、「報考大專校院加分優待」、「大專/研究所就學獎助金」、「補助榮民眷屬全民健保費」、「榮民醫院看病免掛號費」等就學與就醫退輔服務措施。

五、入營動機與留營誘因

調查顯示志願兵入營動機以「軍人薪資可貼補家用」的平均水準最高，顯示受試的志願役士兵入營服役的動機確實為以生活需求、就業安全保障等低層次需求為主，而非重視高層次的自尊與自我實現需求。而在選擇影響志願役士官兵服役最重要的 5 項需求因素，則分別為「薪資」、「福利」、「離

家近」、「升遷」等 4 個服役時的條件，以及「退伍後就業輔導」的退輔措施。對照受試樣本特性，對於多數學歷不高、居住地就業不易、家庭經濟不好的受試者來說，滿足生活需求、得到穩定的職業工作是合理的優先考量。故財務誘因在募兵推動的過程中，仍扮演著相當重要的角色；而以相對重要性來看，志願兵招募與留營成效，仍應以國防部採取的措施為主體，退輔誘因僅能扮演輔助的角色。

六、分類分級制度設計

根據輔導條例、施行細則及相關的福利理論觀點，輔導會合理的服務照顧對象應包括因公（戰）傷殘、參戰官兵（含金馬自衛隊）、服役 10 年以上志願役官兵，及受行政委託的替代役、警察與遺族等。而配合募兵制推動，則需進一步納入服役 4 年以上，未達 10 年的短役期志願役官兵；因此，配合募兵制推動，規劃的分類分級制度中，其服務照顧對象應包括因公（戰）傷殘官兵、服役 10 年以上志願役官兵、參戰官兵（含金馬自衛隊）及短役期志願役官兵（4 年以上，未達 10 年）。

將短役期志願役官兵納入服務照顧範圍，需結合分類分級制度。分類分級制度設計時，對於因公（戰）傷殘及參戰官兵（含金馬自衛隊）二類人員，宜採「分類不分級」的方式設計；至於以服役年資計算的志願役官兵，則可結合輔導條例施行細則第 2 條規定及募兵制推動，進行服役年資的分級設計。故分級制度設計時，係以 4 年作為納入門檻，在服役 4 年至 9 年採分級制度設計，對於服役 10 年以上者，則維持其原有權益（100%退輔福利），以有效銜接原退輔制度運作。

退輔五大業務在分類分級制度上適用的內容略有不同，如就學、就業業務可依前段說明，對於三類人員進行分類分級制度設計。就醫補助主要用於健保補助；而依現行健保制度規定，主要適用於無職人員。故對於因公（戰）傷殘及參戰官兵（含金馬自衛隊）二類無職人員，採取全額健保補助；對於服志願役、無職之退除役官兵，則根據服役年資，分級補助其健保費用。在就養業務上，除因公（戰）傷殘外，主要適用於其它傷殘與年老（年滿 61 歲）無謀生能力之退除役官兵；由於志願兵調查結果並無就養需求，加上退輔會所屬各地榮家之就養床位有限，且安養照顧屬於一次性申請的常住性質，故

不宜採服役年資進行分級，宜採殘等、所得、參戰與否及是否獲得重大戰功等因素進行分級設計。至於服務照顧業務則宜採「分類而不分級」，主要係因服務照顧業務中除志工服務（03 志工服務照顧榮民作業）外，多屬於急難救助慰問（04 榮民、遺眷急難救助慰問及殘障遺孤照護）與清寒獎補助（02 清寒榮民子女就學補助）業務，性質上不宜分級。退輔五大業務項下各分項業務分級處理方式，如表 5-1-5 所示。

七、退輔方案與篩選

研究中根據短役期志願役官兵納入方式（是否新增類別）、是否分級、提供之服務照顧期限、退輔福利提供範圍與修法策略與層次等相關因素，計發展出 288 個可能方案。在考慮國防戰力需求（招募、留營誘因）、退輔可行性（財務需求、服務能量與修法可行性）、志願士兵退輔需求等相關因素後，透過分配正義的公平性精神，進行初步的方案篩選，得到八個可行的退輔調整方案。為據以和現行制度進行比較，故將現行退輔福利措施納為基本方案，共形成九個方案。

研究中採用模糊層級分析程序法（FAHP），邀請專家分別進行準則權重評估與方案評估。在準則架構上，計包括四個層面，分別是效能面（如減緩離退、提升國防戰力等）、法制面（如制度銜接與轉軌、修法難易等）、執行面（如業務能量支持度、預算支持度等）與需求面（如國防招募、退輔需求等）；結果發現，在準則權重評估上，學者專家認為退輔執行層面（特別是長、短期預算是否足以支持）與需求層面（如國防招募與轉業的職涯銜接）為兩個最重要的層面。亦即學者認為以退輔調整方案作為募兵制推動的誘因，除應能促進國防招募成效外，亦需考慮國家財政支持度及志願士兵長遠的職涯發展。

經學者與專家兩階段的評選，以及模糊層級分析法的計算，所產生的最適化綜合評估值之前三個方案分別為方案 5、方案 8 及方案 9，內容如表 7-1-1（引自表 6-3-6）所示。方案所需的額外預算均僅 10 億左右，係屬退輔會現行財力可以負擔的範圍。

表7-1-1：募兵制下退輔制度調整之最適化方案內容

方案	分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍
方案5	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為照顧基本門檻，分為 4, 6, 8, 10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案8	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧期限 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為照顧基本門檻，分為 4, 6, 8, 10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。
方案9	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧期限 10 年。	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 以上二者給予 100%福利。 3.以服役 4 年為照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。

方案 8 與方案 9 雖提出 10 年醫療服務的退輔福利，然由實際統計資料顯示，過去青壯榮民健保就醫補助比率甚低（僅約為 3%），故方案 8 與方案 9 可能淪為僅具政策宣傳、口惠實不至的調整方案。故在實際執行時，若將方案 8 與方案 9 排除時，則本研究建議可將排名第 4 的方案 6 納入考慮，作為調整方案採行的參考依據。

八、退輔調整方案與分類分級

退輔調整方案需結合分類分級制度方能付諸執行；結合調整方案與五大業務的分類分級設計之各項服務照顧措施，可顯示如表 7-1-2(引自表 6-4-1)。

表7-1-2：最適化方案中各服務業務項目之內容

服務業務	身份 年資	參戰傷殘、因公傷殘、重大戰功	參戰官兵 (含金馬自衛隊)	一般官兵
就業輔導	4年-9年	1.輔導轉任公職 2.推介民營企業就業 3.輔導自行創業 4.優先職業訓練 5.職訓補助	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.優先職業訓練 4.職訓補助 5.優先輔導至公營事業機構就業	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.輔導參加職業訓練 4.職訓補助(定額、依年資差別次數補助)
	10年(含)以上	6.優先輔導至公營事業機構就業	1至5項同上 6.優先輔導至公營事業機構就業	1至3項同上 4.職訓補助(定額、最高次數補助) 5.輔導轉任公職
就學輔導	4年-9年	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3至5項依服務年資差別補助(40-90%)
	10年(含)以上	4.就學獎助 5.進修補助	4.就學獎助 5.進修補助	1、2項同上 3.就學補助 4.就學獎助 5.進修補助
服務照顧	10年以下 10年(含)以上	1.急難救助慰問(04 榮民、遺眷急難救助慰問及殘障遺孤照護)。 2.清寒子女獎補助(02 清寒榮民子女就學補助)業務。		
服務業務	身份 年資	無職、參戰傷殘或因公傷殘	無職、退伍人員	有職、退伍人員
就醫服務	10年以下	身分認定為健保第六款第一目之被保險人，採現行無職榮民補助辦法	無	無
	10年(含)以上		1.榮民體系醫院就醫，補助全額掛號費、健保二人病房、	1.榮民體系醫院就醫，全額補助掛號費 2.可申請輔具補助

服務業務	身份 年資	參戰傷殘、因公 傷殘、重大戰功	參戰官兵 (含金馬自衛隊)	一般官兵
			就養榮民伙食費差額，及藥衛材(退輔會核准項目)等費用 2.一般醫院補助全額 健保費及部分負擔自付額	
服務業務	身份 年資	因公(戰)傷殘	其他傷殘	老年且無謀生能力 (年滿61歲)
就養 照顧	10年 以下	每人 13,550 元/ 月，得依意願公 費進住榮家。	無	無
	10年(含) 以上	每人 13,550 元/月，得依意願公費進住榮家。		

資料來源：本研究

九、就學、就業擴大照顧方案與分類分級

研究中也提出可以採行的就學、就業擴大照顧方案，在就業擴大照顧方案中，除增加創業貸款利息補貼外，退輔會也提供創業輔導、訓練與諮詢服務；在就學擴大方案中，則進一步考慮補助書籍費與生活費。擴大照顧方案的就學、就業分類分級制度。可顯示如表 7-1-3。

表7-1-3：就學、就業擴大照顧方案中各服務業務項目之內容

服務業務	身份 年資	參戰傷殘、因公 傷殘、重大戰功	參戰官兵 (含金馬自衛隊)	一般官兵
就業 輔導	4年-9 年	1.輔導轉任公職 2.推介民營企業 就業 3.輔導自行創業 4.優先職業訓練 5.創業貸款利息 補貼	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.優先職業訓練 4.創業貸款利息補貼 5.職訓補助 6.優先輔導至公營事 業機構就業	1.推介民營企業就業 2.輔導自行創業 3.輔導參加職業訓練 4.創業貸款利息補貼(依 年資差別利息補助) 5.職訓補助(定額、依 年資差別次數補助)
	10年 (含) 以上	6.職訓補助 7.優先輔導至公 營事業機構就 業	1至5項同上 6.輔導轉任公職	1至3項同上 4.創業貸款利息補貼 (全額利息補助) 5.職訓補助(定額、最 高次數補助) 6.輔導轉任公職
就學 輔導	4年-9 年	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3.就學補助	1.考試加分 2.提供名額 3至7項依服務年資差別 補助(40%-80%-90%)
	10年(含) 以上	4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費	4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費	1、2項同上 3.就學補助 4.就學獎助 5.進修補助 6.書籍費 7.生活費

資料來源：本研究

第二節 政策建議

由徵兵制轉為募兵制，為國家役制的重大轉變，需諸多因素配合始能成功。研究中發現，影響志願士兵入營與留營的主要因素，仍在於薪資、福利、升遷與管理措施，此部分為國防部無可旁貸之責；對志願士兵而言，退輔誘因僅為募兵制推動的輔助誘因。由於志願士兵較多來自於中低收入的南部與東部地區，故其退輔需求首要則著重於免於貧困的就業、創業需求，其次才有就學與就醫需求。由於諸多措施分屬不同部會，故募兵制推動，亦需各部會措施形成整體配套，才能有效推動役制的轉型。

一旦短役期士官兵納入退輔體系，則退輔體系的服務結構必然面臨改變；原退輔體系重視長役期軍、士官的就醫與就養服務，便需逐漸轉變為重視短役期士官兵的就業、創業與就學。對於短役期的志願役官兵來說，入營服役僅為其暫時擺脫貧困的手段，故退伍時，就業輔導、創業輔助與就學補助（提升職場競爭力）必為其關注的重點。因此，所有的配套措施，均應以促成有效就業、輔導創業與協助就學為依歸。因此，就角色分工來說，國防部是扮演「能力培養」的主要角色，退輔會扮演的是「能力補強」與「媒合」的角色，而其它相關部會的相關措施，則在協助建構一個有利的環境，以促成募兵制推動與退伍人員的就學、就業。

故以國防部來說，促成入營與留營的主要因素，雖在於薪資、福利、升遷與管理措施；但國防部仍需同時思考，如何讓志願役官兵在退伍前，能具備應有的職場競爭力，及軍事專長與民間專長之間的銜接問題。而對退輔會來說，則重在提供就業組合方案與創業組合方案，以滿足退伍人員的就業與創業需求。而在就學需求的規劃上，若能發展出結合就業的就學方案，對短役期的志願役官兵將更為有利。至於其它部會的相關措施，則宜將志願役官兵納入考慮（如就學加分、中小企業的創業輔導、創業貸款與職業訓練等），以塑造一個有利於募兵制推動的環境氛圍。

就志願役官兵的就業與創業輔導來看，不難發現他會面臨軍職退除的「初次就業」，以及後續轉業的「再度就業」問題。故在就業輔導上，國防部理

應著重於初次就業的職能轉換；而退輔會理應專注於再度就業（或轉業）的職業訓練與創業輔導。如果國防部採行軍事專長與民間專長的雙軌專長結合制度，則必然可以大幅提升退除役官兵的轉介就業率。而退輔會若能結合民間的職訓能量與創業資源，則可有效協助志願役官兵轉換跑道。故我們應將就業輔導、職業訓練與創業輔導三者結合，以形成整體的就業與創業服務體系。以下分就各項議題提出立即可行及中長期的建議，以供相關部會參考。

一、募兵制推動與政策影響方面

（一）立即可行建議

1.為擴大服務涵蓋範圍，納入短役期志願役士官兵，建議修訂修訂「國軍退除役官兵輔導條例施行細則」第 2 條及其相關辦法，將服務照顧對象訂為志願役服役 4 年以上，並根據業務性質，針對服役年資制訂分級輔導服務辦法。（主辦單位：退輔會）

2.退輔福利作為募兵的輔助誘因，但志願役士官兵對於退輔福利的瞭解不夠；建議退輔會應結合教育部軍訓處（高中、大專）與國防部人力司，宣導退輔的相關福利措施，一則使退輔制度成為募兵制推動的輔助誘因，二則可提升志願役士官兵延長服役的意願。（主辦單位：退輔會；協辦單位：教育部與國防部）

（二）中長期建議

1.募兵制實施後，必然衝擊替代役體制，建議各相關部會重新調整內部人力運用，除可考慮部分工作外包外，亦可結合高齡化社會趨勢，對於非關緊要之事務性協助工作，改由銀髮志工擔任。（主辦單位：內政部；協辦單位：國防部）

2.志願士兵招募年齡，目前規定為 18 歲至 26 歲，鑑於少子化對大學教育的衝擊，避免募兵績效直接衝擊大學教育，建議招募心智更為成熟，且體力堪用的志願士兵，招募年齡改為 22 歲至 30 歲。（主辦單位：國防部）

3.學歷低、職場競爭力較差的青壯人力投入軍旅，確有助於降低短期失業率；若國防體系無法從人才培育的角度，補強應有的教育與訓練功能，以提升志願役士官兵的競爭能力，否則於志願役士官兵退伍時，社會將會再度

面臨失業率飆高的重大衝擊。建議國防經費使用，未來應從國家人力資源培育的觀點，於教育訓練計畫項下投入更多的經費額度，以提升屆退官兵的職場競爭力。（主辦單位：國防部）

二、就學輔導方面

就學輔導除現行之考試加分、提供入學名額、提供就學補助（補助學雜費）、就學獎助及進修補助等措施外，相關建議如下：

（一）立即可行建議

鑑於志願士兵退伍後，多以就業為主就學為輔，為鼓勵志願役官兵就業一段時間後，再就學以提升其職場競爭力，建議修訂教育部之「退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法」及輔導會訂定之就學相關辦法，允許考試加分優待於 10 年內使用。（主辦單位：教育部）

（二）中長期建議

1.建議採取就學擴大照顧方案，補助志願士兵入學，以協助短役期志願役官兵入學，並舒緩國內大專校院招生不足問題。（主辦單位：退輔會、教育部）

2.持續擴大四技之就讀名額，推動就業導向之就學方案，如運用技職體系「產學攜手專班」等，以兼顧就業與就學。（主辦單位：退輔會、教育部）

三、就業輔導方面

就業輔導除現行之就業推介、輔導轉任公職、輔導公營機構就業、職業訓練與職訓補助等措施外，相關建議如下：

（一）立即可行建議

1.為使官兵於屆退前，均能獲得與軍中專長職類相近之民間證照，建議國防部參考日本自衛隊體制，採取軍職專長結合民間專長，雙軌專長的升遷與認證制度。（主辦單位：國防部、勞委會）

2.為順利職涯銜接與後續的就業與創業輔導，建議志願役士官退伍前半年職訓，由國防部與退輔會共同合作辦理。（主辦單位：國防部；協辦單位：退輔會）

(二) 中長期建議

1.對於因公(戰)傷殘，仍有工作能力之志願役士官兵，建議修訂「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」，優先予以安置公營事業機構就業。(主辦單位：退輔會；協辦單位：國防部、經濟部與地方政府)

2.在輔導公職轉任上，建議放寬或修訂考試院「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則」，若相關部會釋出中、低職等職缺，得開放上校以下軍職人員報考；另對於公職服務單位轉調之規定，建議採取高普考錄取人員服務期間之相關規定。(主辦單位：考選部；協辦單位：國防部、退輔會、人事行政局)

3.募兵推動後，士官缺額一旦補足，則志願士兵未來每年退伍人數可能高達 25,000 人至 30,000 人，建議退輔會應結合勞委會與優質民營企業，協商勞委會開拓團體就業管道，並與大企業簽訂協議，推荐符合資格之志願役退伍官士兵，將退伍官士兵納入就業服務特定對象，提供專案補(協)助，使其順利就業。(主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會)

4.面對未來即將出現的龐大需求，退輔會現有職訓中心之訓量恐無法因應，建議退輔會透過勞委會、認證訓練機構之間的策略聯盟，以擴大職訓能量。(主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會)

四、創業輔導方面

目前退輔會在創業輔導上的措施較為欠缺，相關建議如下：

(一) 立即可行建議

1.結合經濟部、教育部資源，透過大專院校的創新育成中心，以協助退役之志願役士官兵創業。(主辦單位：退輔會；協辦單位：經濟部、教育部)

2.建議退輔會應結合青輔會、勞委會及其它訓練機構，提供退役之志願役士官兵創業輔導與訓練課程之協助。(主辦單位：退輔會；協辦單位：青輔會、勞委會)

(二) 中長期建議

1.志願役士官兵創業未滿 5 年，建議退輔會透過勞委會、青輔會、各縣

市政府及專業輔導機構，提供創業諮詢與診斷服務。（主辦單位：退輔會；協辦單位：勞委會、青輔會、各縣市政府）

2.建議採取就業擴大照顧方案，依照分級輔導照顧辦法，協調相關部會提供創業貸款，並修訂安置基金收支保管及運用辦法報行政院核定後，提供利息補助。（主辦單位：退輔會；協辦單位：財政部、青輔會）

五、其它方面建議

（一）立即可行建議

1.目前退伍軍人病歷資料與軍醫院無法有效銜接，導致退伍軍人必須選擇仍赴軍醫院就醫，或重新在榮民醫院掛號就診情形；建議採取美國退伍軍人事務部醫療保健體系作法，設立全國軍醫院與榮民醫院相容之電子病歷資料庫，以提升退輔醫療效能。（主辦單位：退輔會與國防部）

2.鑑於目前榮民證製發，係依據退輔會內部之作業規定，其法源依據不足；加上各國之榮譽國民，主要授與對該國有貢獻之外國人民，主管機關為內政部。而目前擬將短役期志願役士官兵，納入退輔服務照顧範圍，故建議改發退伍軍人卡，領有榮民證者改發白金卡，服役未滿 10 年者發行金卡。退輔會亦應結合安置基金轄下之遊憩資源，依其領有的退伍軍人卡，給予不同程度的優惠，以照顧退伍軍人。（主辦單位：退輔會）

（二）中長期建議

1.提升退伍軍人形象，有助於志願士兵招募，建議考慮推動立法，制定退伍軍人節（紀念日），及重大慶典邀請退伍軍人代表出席，以提升軍人的社會形象。（主辦單位：退輔會）

2.結合榮民醫療體系與榮家安養體系的資源，可建構有效的中期照護、長期照護與安養體系。由於榮家環境清幽，且安養體系已具自償性（自費安養），建議退輔會可根據地區醫療資源、當地榮家資源與地理位置，評估未來各地榮家發展成為中期照護、長期照護與銀髮養生村的可行性。而各地安養機構亦可結合大專院校推動之服務學習，進一步提升就養機構的服務品質。（主辦單位：退輔會）

3.軍事管理技能在安全防範上，有其特殊性，若善加運用，亦可於相關

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

的民間企業發揮效能；建議退輔會結合退役官兵的軍事管理技能，評估成立物業管理公司或保全公司的可行性。此舉除可充分應用軍事管理的技能外，亦可發展健全、合理的管理制度，以協助志願役退役士官取得就業機會。
（主辦單位：退輔會）

參考文獻

一、相關法規

- 中共中央、國務院、中央軍委會(2001.01.19),《軍隊轉業幹部安置暫行辦法》。
網址：<http://www.law110.com/law/army/19046.htm>。
- 中共全國人大常委會(1998.12.29),《中華人民共和國兵役法》。網址：<http://www.6law.idv.tw/6law/law-.htm>。
- 中共國家民政局(2006.09),《退役士兵安置改革方案》。網址：<http://www.chinasg.org/simple/index.php?t6099.html>。
- 中共國家民政局(2010.06.21),《退役士兵安置條例》。網址：<http://www.chinasg.org/read.php?tid=9776>。
- 中共國務院(1980.06.04),《革命烈士褒揚條例》。網址：<http://www.saxmz.gov.cn/law/law-072.htm>。
- 中共國務院、中央軍委會(1988.08.01),《軍人撫卹優待條例》。網址：<http://www.ncqsh.gov.cn/wangshangbanshi/lvsetongdao/fuwujunren/youdaifuxu/20101115/qingshanhuxinxizhongfd8b488727423af339a882fa8b0ce54a.html>。
- 中共教育部、民政部、人民解放軍總政治部(2004.10.21),《優撫對象及其子女教育優待暫行辦法》。網址：<http://vip.chinalawinfo.com/newlaw/2002/slc/slc.asp?db=chl&gid=55850>。
- 內政部(2007.01.24),《替代役實施條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0040017>。
- 內政部(2010.12.10),《社會救助法部分條文修正草案》。網址：<http://www.lawbank.com.tw/news/NewsContent.aspx?NID=85496.00>。
- 內政部警政署(2007.07.11),《警察人員人事條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=S0020005>。
- 日本國會(1953),《戰傷病者戰歿者遺族等援護法》。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

考試院(2002.01.30)，《後備軍人轉任公職考試比敘條例》。網址：<http://www.6law.idv.tw/6law/law/htm>

考試院(2009.10.30)，《國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=R0030106>。

考試院(2010.01.27)，《公務人員考試法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=R0030001>。

考試院(2010.07.23)，《特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=R0030074>。

行政院(2009.04.29)，《兵役法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=F0040001>。

行政院(2010.11.24)，《兵役法施行法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0040002>。

行政院(2011.01.26)，《預算法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=T0020001>。

行政院主計處(2011.01.05)，《榮民醫療作業基金收支保管及運用辦法》。網址：<http://law.dgbas.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL005391&KeyWordHL=&StyleType=1>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1968.11.27)，《國軍退除役官兵申請管制之事業或營業執照暨承銷公營機構代銷品實施辦法》。網址：<http://laws.mywoo.com/6/45/1524.html>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1972.07.11)，《各機關優先錄用退除役官兵實施辦法》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContentDetails.aspx?id=FL005649&KeyWordHL=&StyleType=1>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1996.01.29)，《國軍退除役官兵就醫辦法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150014>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1997.07.16)，《國軍退除役官兵就業安置

辦法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150007>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1998.04.23)，《輔導會各農場有眷場員亡故後其遺眷申辦繼耕作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?pno=315&sno=64>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1999.06.30)，《國軍退除役官兵就讀大學暨技術校院二年制在職班暨專班考選實施作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=162>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1999.07.17)，《國軍退除役官兵就學實施辦法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150016>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(1999.09.22)，《國軍退除役官兵安置基金收支保管及運用辦法》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContentDetails.aspx?id=FL005385&KeyWordHL=&StyleType=1>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2000.06.12)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療糾紛處理互助金管理會作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2000.10.30)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會推薦榮民就學專科進修學校二年制甄選作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=78>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2000.10.30)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=80>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2002.03.15)，《國軍退除役官兵安置基金98年度預算》。網址：<http://www.vac.gov.tw/content/index01.asp?sno=4881&pno=408&au>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2002.03.15)，《國軍退除役官兵間接安置作業規定》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContentDetails.aspx?id>

=FL005664&KeyWordHL=&StyleType=1。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2003.08.05)，《國軍退除役官兵就學補助及獎勵辦法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150018>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2004.02.28)，《就養榮民赴大陸地區長期居住就養給付發給辦法》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContent.aspx?id=FL016662>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2004.04.07)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會各醫療機構榮民病患相互轉院作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2004.12.16)，《各安養機構榮民就醫服務照顧作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=3&pno1=91&pno=313&sno=159>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2005.06.13)，《榮民自費安養中心自費養護規費收費標準》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContent.aspx?id=FL036072>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2005.08.09)，《國軍退除役官兵輔導條例施行細則》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150002>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2005.08.09)，《推薦榮民就學專科進修學校二年制甄選作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=78>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2006.03.24)，《榮服處與醫療、安養機構聯繫外住榮民進住(退住)作業規定》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContent.aspx?id=FL038796>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2006.10.30)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會委託國防醫學院代訓醫學系畢業生分發服務作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2006.12.27)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會跨院病歷查詢系統作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2007.10.02)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫院人員獎勵金發給要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2007.10.02)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療設備集中採購作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2007.12.27)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理退除役官兵身心障礙重建及醫療輔助器具費用補助作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.02.27)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系總管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.03.05)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制安置就養榮民外籍眷屬醫療費用補助要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.03.24)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系經營整合作業規範》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.07.16)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系中部區域管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.07.16)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系北部區域管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。
- 行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.07.16)，《行政院國軍退除役官兵輔

導委員會榮民醫療體系花東地區管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.07.16)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系南部區域管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.07.16)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系嘉義地區管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.08.11)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系宜蘭地區管理會設置要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.10.01)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫療體系支援作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.10.01)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導榮民參加國家考試進修作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=79>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.10.17)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北臺中高雄榮民總醫院績效獎金分配方式與發給規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2008.12.05)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構支援醫師獎勵金及診療費用支給規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.01.10)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會台北台中高雄榮民總醫院經營績效獎金核發要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.05.13)，《國軍退除役官兵部分供給制安置就養作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=3>

&pno1=91&pno=313&sno=87。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.05.25)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構區域科經營作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.07.09)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民總醫院補捐助民間團體及個人專款作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.07.29)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=1&pno1=83&pno=314&sno=157>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.11.13)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民醫院公務預算病床收住管理作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.11.20)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會公費醫師分發服務作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.11.20)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會外住榮民及遺眷訪視服務作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.11.20)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制(公費)就養榮民申請鑲牙補助作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.12.08)，《國軍退除役官兵就養安置辦法》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContent.aspx?id=FL005656>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.12.10)，《國軍退除役官兵全部供給制安置就養作業規定》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=3&pno1=91&pno=313&sno=99>。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.12.11)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會公費醫師培育及分發服務實施簡則》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2009.12.11)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理國防醫學院畢業公費醫師分發服務作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.04.07)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會各級榮民醫院藥品進用作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.04.07)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫院機構藥品審查及進用作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.04.22)，《旅居海外長期居住退除役官兵全部供給制安置就養作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=3&pno1=91&pno=313&sno=245>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.04.23)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會榮民榮眷遺眷急難救助慰問及災害慰問作業要點》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index01.asp?au=5&pno1=116&pno=312&sno=109>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.05.11)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會醫療機構醫療業務委託經營原則》。網址：<http://www.vac.gov.tw/rule/index.asp?pno=317>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2010.12.28)，《行政院國軍退除役官兵輔導委員會全部供給制就養榮民眷屬補給作業要點》。網址：<http://law.vac.gov.tw/vaclaw/LawContent.aspx?id=FL038212>。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2011.01.26)，《國軍退除役官兵輔導條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0150001>。

行政院經濟建設委員會(2003.01.15)，《公營事業移轉民營條例》。網址：<http://db>。

lawbank.com.tw/FLAW/FLAWDAT0202.asp。

行政院經濟建設委員會(2008.11.13)，《公營事業移轉民營條例施行細則》。網址：<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0001752>。

行政院衛生署中央健康保險局(2010.01.27)，《全民健康保險法》。網址：http://www.nhi.gov.tw/webdata/webdata.asp?menu=1&menu_id=9&webdata_id=2091。

行政院衛生署中央健康保險局(2011.01.04)，《修正全民健康保險法全文(草案)》。網址：<http://lis.ly.gov.tw/npl/fast/01189/1000104.htm>。

國防部(2006.09.26)，《陸海空軍軍官士官服役條例施行細則》。網址：<http://law.mnd.gov.tw/scp/Newsdetail.asp?NO=1A004000020>。

國防部(2002.02.06)，《國防部組織法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=F0000001>。

國防部(2002.06.05)，《陸海空軍軍官士官任職條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0030004>。

國防部(2002.06.05)，《陸海空軍軍官士官服役條例》。網址：<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A004000026>。

國防部(2006.09.26)，《志願士兵服役條例施行細則》。網址：<http://law.mnd.gov.tw/scp/Newsdetail.asp?NO=1A004000020>。

國防部(2007.02.07)，《陸海空軍軍官士官任官條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?pcode=F0030002>。

國防部(2008.01.16)，《軍人待遇條例》。網址：<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A003000032>。

國防部(2009.04.02)，《常備兵補充兵服役規則》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=F0040011>。

國防部(2009.06.03)，《軍人撫卹條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=F0050003>。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

- 國防部(2009.06.10),《志願士兵服役條例》。網址：<http://law.mnd.gov.tw/scp/NewsDetail.asp?no=1A004000007>。
- 國防部(2010.05.05),《軍事教育條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?Pcode=F0080007>。
- 國防部(2010.05.12),《軍人保險條例》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=F0050001>。
- 國防部(2010.11.24),《國防法》。網址：http://gpwd.mnd.gov.tw/onweb.jsp?Webno=3333333002&webitem_no=1472。
- 教育部(2010.11.24),《退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法》。網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020014>。

二、中文部份

- 丁華(2002), 志願役退除役軍人經濟安全需求與退伍給付制度相關性之研究, 政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
- 丁華、古允文(2003), 戰場轉換：青壯年志願役退伍軍人轉業困境初探；社會暨健康政策的變動與創新趨勢：邁向多元、整合的福利體制，國際學術研討會。
- 丁華、古允文(2007), 我國青壯年榮民就業研究：人力資本與社會資本的觀點，復興崗學報，pp.129-154。
- 中央廣播電台(2010.01.13), 行政院組織法三讀過關，新政府組織 2012 年上路。網址：http://news.rti.org.tw/index_newsContent.aspx?nid=229374。
- 內政部(2011), 內政統計年報，01 人口年齡分配。網址：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。
- 內政部(2011), 內政統計年報，05 年齡別死亡數，98 年死亡率統計報告(男性)。網址：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。
- 內政部(2011), 內政統計年報，11 簡易生命表(男性)。網址：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。

- 孔繁文(2005)，國軍軍官生涯發展系統之研究，陸軍後勤季刊第三十一期，聯勤司令部發行。
- 日本防衛省(2009.10.21)，全國各自衛隊地方協力本部介紹。網址：<http://www.mod.go.jp/j/info/plo/>。
- 日本防衛省(2009.10.21)，防衛省所管特例民法法人一覽。網址：<http://www.mod.go.jp/j/info/koeki/ichiran/index.htm>。
- 日本防衛省(2009.11.29)，東京地方自衛隊地方協力本部介紹。網址：<http://www.mod.go.jp/pco/tokyo/jimusyoannai.index.html>。
- 日本陸上自衛隊(2009.10.28)，退職自衛官指南「以組織及体系的再就職爲目的之職業訓練」。網址：<http://www.mod.go.jp/gsdf/retire/kyouiku/index.html>。
- 王文培(2006)，從國軍福利制度的規劃探討軍人現行福利制度，後備半年刊，第 73 期。
- 王景舜(2004)，社會大眾對徵兵制與募兵制之偏好比較研究，淡江大學管理科學研究所企業經營碩士在職專班，碩士論文。
- 王傳照(2006)，論全民國防的兵役制度，國防雜誌，1(21)。
- 台灣商會聯合資訊網(2011)，引述中央社新聞(2007.03.15)。網址：<http://www.tcoc.org.tw/>。
- 行政院經濟建設委員會(2010)，「2010 年至 2060 年臺灣人口推計」報告。
- 吳冠輝、韓敬富(1999)，「精實案」後現行志願役軍人及退伍軍人福利政策之評估，復興崗學報。
- 希望之聲(2009.08.04)，耗資 750 億 奧巴馬簽署新美軍權利法案。網址：<http://big5.soundofhope.org/programs/162/133553-1.asp>。
- 李玉(2008)，國軍退除役官兵安置基金投資事業之風險與審計，政府審計季刊，pp.26-34。
- 李炳友、吳冠輝(2001)，軍人退輔政策與功能之研究，國防雜誌，17(6)，

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

pp.13-23。

李炳友、黃旒濤、沈芳膺(2000)，我國退伍軍人服務需求及輔導會功能改進方向之調查研究，*玄奘學報*，2：社會科學專刊，pp.45-63。

李震洲、高素貞(2007)，軍職轉文職考試制度檢討及其未來改進，*國家菁英*，pp.145-164。

李志堯(2002)，*中華民國軍事戰略與兵役制度—募兵制之研究*，政治大學外交學系戰略與國際事務碩士在職專班碩士論文。

沈承德、吳以誠(2006)，國軍志願役士兵生涯規劃之探究，*陸軍學術雙月刊*，pp.489-496。

周建宏(2004)，由民轉軍角色之調適，*後備動員軍事雜誌*半年刊，70。

林茂祥(2005)，我國退伍軍人事務組織改革之研究—美法韓三國經驗之啓示，*東華大學公共行政研究所碩士論文*。

林勝偉(2003)，從「戰士」到「榮民」：國家的制度建構與人口類屬的形塑(1949-1970)，*臺灣社會研究*，pp.187-254。

法制生活(2009.11.04)，美國新版《權利法案》擴大退伍軍人高等教育補助範圍。網址：<http://www.fzshb.cn/News/200911/4719.html>。

邱雅鈴(2007)，職業軍人退伍生涯發展策略，*南華大學管理科學研究所碩士論文*。

柯承亨(2006)，軍職轉文職政策評估與探討，*國家菁英季刊*，第2卷第2期，pp.36-52。

洪龍華(2004)，我國退輔制度社會功能探討。*國防管理學院國防決策科學研究所碩士論文*。

范郁文(2008)，榮民成爲農民:退輔會農場的歷史分析(1954-1989) *中央研究院近代史研究所集刊*。

倪岱峰(1997)，我國採行募兵制的歷史教訓，*役政特刊*，pp.47-62。

翁志宏(2000)，國軍退役軍官轉業訓練的成效及相關因素之研究，*國防管理*

- 學院資源管理研究所碩士論文。
- 高天助(2010)，影響銀行房屋貸款信用風險評估因素之探討－以民營銀行為例，中原大學企業管理學系碩士論文。
- 國防部(2008)，國防報告書。
- 國防部(2008.07.04)，「國防部推動募兵制規劃報告」簡報檔。
- 張玉龍(2006)，志願役軍人轉業安置制度之分析研究，東吳大學社會學系碩士論文。
- 張建田(2000)，軍人退役安置制度的發展，解放軍報，北京，第三版。
- 張國傑(2001)，國軍中上校軍官退伍後再就業型態之研究。國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- 張簡哲準(2006)，淺析影響陸軍職業軍官生涯規劃發展之因素初探，陸軍學術雙月刊，488。
- 梁成明、顏明正(2001)，高中學生對於軍人職業特性認知之研究，陸軍官校七十七週年校慶研討會論文。
- 陳心田(2002)，學歷、經歷與網絡-軍人晉升至上校等待時間之分析，人力資源管理學報，4(2)。
- 陳育甄(2002)，模糊層級分析法應用於城際運具選擇模式之研究，國立成功大學都市計畫研究所碩士論文。
- 陳金悌(2002)，從人力資源的觀點探討國軍募兵制，中華大學科技管理研究所碩士論文。
- 陳俊叡(2000)，南部第二國際機場關鍵成功因素之研究，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。
- 黃秀美(2001)，國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究。國立師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 黃柏松(2007)，退輔會榮民安置與梨山地區的農業發展(1956－1987年)，國立中央大學歷史研究所碩士論文。

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

- 黃旒濤、李炳友、沈芳膺(2000)，我國退伍軍人服務需求及輔導會功能改進方向之調查研究，*玄奘學報*，pp.45-63。
- 黃毓龍、吳漢光(2009)，「2009年退伍軍人事務國際研討會」出國報告，行政院退除役官兵輔導委員會。
- 新浪全球新聞(2008.07.01)，領失業金時間延長13周。網址：<http://news.sina.com/us/singtao/104-103-102-102/2008-07-01/03303030432.html>。
- 楊立中、賴焜燦(2008)，以「美國退伍軍人權利法案(GI Bill)」為基礎論國軍募兵制度－運用人力資源管理策略，*國防雜誌*，23(3)，pp.43-55。
- 楊光閃(1999)，中共解放軍退役人員優撫安置政策之研究，政戰學校政研所碩士論文。
- 楊思璇(2000)，我國退伍青年就業與訓練制度政策執行之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 楊國樞等(1989)，*社會及行為科學研究法*，台北東華書局。
- 楊瑞宗(1999)，八二三砲戰參戰義務役官兵納入榮民範圍之政策研究，*空大行政學報*。
- 楊瑞宗(1999)，中共退伍軍人轉業安置制度述評，*中國大陸研究*，6。
- 葉牧青(1989)，AHP層級結構設定問題之探討，國立交通大學管理科學研究所碩士論文。
- 廖國鋒、梁成明、張緯良(2002)，資訊來源、職業特性認知與職業選擇傾向關係之研究，*國防管理學院學報*，23(1)，pp.1-16。
- 趙宇新(2004)，美國退伍軍人事務部退輔制度之研究，行政院國軍退除役官兵輔導委員會出國報告。
- 劉立倫、陳勁甫及王秉鈞(2010)，配合國防全募兵制有關退輔制度之調整，行政院退除役官兵輔導委員會委託研究報告。
- 劉恆垣(1996)，兩岸兵役制度之比較研究，第一屆陸軍國防科技人才培訓班社會科學類博碩士研究生學術研討會論文集，陸軍軍官校政治系。

- 蔡宏昭(1990)，我國社會福利政策及相關問題之探討，社區發展季刊，49。
- 蔡宏昭(2003)，軍人福利理論與制度之探討，華岡社科學報，17，pp.23-42。
- 蔡忠達(2006)，從社會網路觀點探討國軍志願役退伍軍人轉業模式初探，國防雜誌，21(6)，pp.232-242。
- 蔡英良(2003)，行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織再造之研究，國立台北大學，公共行政暨政策學系碩士在職專班論文。
- 鄧振源、曾國雄(1989)，層級分析法(AHP)的內涵特性與分析運用，中國統計學報，27(6)，pp.5-22。
- 盧政春(1993)，透視我國軍公教福利上、下，律師通訊，164。
- 謝淑敏(2004)，從失業現況探討我國公共職業訓練及就業輔導制度改進之研究，國防管理學報。
- 韓進富(2003)，我國軍人所得定位與軍隊福利之研究，國立中正大學社會福利研究所博士班。
- 韓敬富(1998)，我國志願役軍人福利制度概述，復興崗學報，64。
- 韓敬富(1999)，我國退伍軍人福利制度之結構探討，社會工作學刊，5。
- 韓敬富(2003)，我國軍隊福利的發展與市場化變革，社區發展季刊，102。
- 韓敬富(2003)，我國退伍軍人福利制度之結構探討，社區發展季刊，101: 339-340。
- 韓敬富(2003)，我國榮民福利之剖析，社區發展季刊，pp.487-502。
- 續潤華(2007)，退伍士兵權利法案對戰後美國社會變革的影響，河南師範大學學報，34(2)。

二、英文部份

- Aczel, J. & Alsina, C. (1986). "On Synthesis of Judgments", *Socio-Economic Planning Sciences* 20(6), pp. 333-339.
- Buckley, J. J. (1985), "Fuzzy Hierarchical Analysis", *Fuzzy Sets and Systems*, 17,

pp.233-247.

Congressional Sales Office (1992). Veterans' Employment and Education: Hearing before the Committee on Veterans' Affairs, United States Senate, 102 Congress, 2nd session, Act of 1992, May 13, ISBN-10: 0160395313.

Congressional Sales Office(1995), Legislation concerning VA health care programs: Hearing before the Committee on Veterans' Affairs, United States Senate, One Hundred Third Congress, first session, June 23, (1993), ISBN-10: 0160467195.

Department of Veterans Affairs(2008). Federal Benefits for Veterans And Dependents, ISBN-10: 1598044141.

Deutsch, M.(1975), Equity, Equality, and Need: What Determines Which Values Will Be Use as the Basis for Distributive Uustice? Journal of Social, 31, pp.137-149.

Dunn, W. N. (1994). Public Policy Analysis: An introduction(2nd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ExpertChoice(2000). Collaborative Decision Support Software and Services. <http://updates.expertchoice.com/about/index.html>.

Friedman , R.(2005), Veteran Affairs, BookSurge Publishing, ISBN-10: 1594579253.

Hyman, H. M.(2008), American Singularity: The 1787 Northwest Ordinance, The 1862 Homestead And Morrill Acts, and the 1944 G.I. Bill, University of Georgia Press, ISBN-10: 0820332968.

IAVA(Iraq and Afghanistan Veterans of America)(2011). The Post-9/11 GI Bill, <http://www.gibill2008.org/sidebyside.html>.

Johannsan, P. O.(1991). An Introduction to Modern Welfare Economics, Cambridge University Press.

Laarhoven, P. J. M. & Pedrycz, W.(1983). A Fuzzy Extension of Saaty's Priority

- Theory, Fuzzy Sets and System, 11, pp.229-241.
- Koriakin, V.M. (2003) , Problems of legal regulation of military social policy. Military Thought, Full-Text Online Journals.
- Kramer, B. J., Wang, M., Jouldjian, S., Lee, M. L., Finke, B. & Saliba, D.(2009). Veterans Health Administration and Indian Health Service: Healthcare Utilization by Indian Health Service Enrollees, Medical Care, 47(6), pp 670-676.
- Krüger B. & Krämer BK.(2011), Renal replacement therapy in intensive care, 136(14):697-9.
- Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper.
- Mclure, Helen Margaret (1993). Alienated patriots: A sociological portrait of military retirees (retirement). Unpublished doctoral dissertation, University of California, Berkeley.
- Mettler, S.(2005). Soldiers to Citizens: The G.I. Bill and the Making of the Greatest Generation , New York: Oxford University Press.
- New York Post(2009.04.12) · http://www.nypost.com/seven/04122009/news/regionalnews/war_vets_ready_for_enroll_call_164056.htm.
- Olson, K.(1974).The G.I. Bill, The Veterans and The Colleges , Lexington: University Press of Kentucky.
- Saaty, T. L.(1971). How to Make a Decision: The Analytic Hierarchy Process, European Journal of Operational Research, 40, pp.9-10.
- Saaty, T. L.(1980). The Analytic Hierarchy Process: Planning, Priority Setting, Resource Allocation, McGraw-Hill International Book Co. (New York and London), ISBN 0070543712.
- Schein, E.H.(1978), Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Tillsley, C.(1990), The Impact of Age upon Employment, Warwick papers in

Industrial Relations, 33, University of Warwick.

U.S. Department of Veterans Affairs (2009. 08. 01). The Montgomery GI Bill.

U.S. Department of Veterans Affairs(2011.03.24). Post 9/11 GI Bill, <http://www.gibill.va.gov>.

U.S. House of Representatives(2001), Committee on Veterans' Affairs, Subcommittee on Benefits GPO, 1291, 21st Century Montgomery GI Bill Enhancement Act. Hearings, May 24, and June 7, Washington, DC, ASIN: B001J57DN2.

United States Government Printing Office (January 2007).The Montgomery G.I. Bill for Members of the Selected Reserve: Joint Hearing Before the Military Personnel Subcommittee of the Committee on Armed Service, ISBN-10: 0160791685.

Veterans Information Service(2006). What Every Veteran Should Know, 70 ed., ISBN-10: 0967033179.

Zadeh, L.A. (1965). "Fuzzy sets". Information and Control 8 (3), PP. 338–353. ISSN 0019-9958.

四、相關網站

中共民政部(2011)。網址：<http://www.mca.gov.cn/>。

中共民政部優撫安置局(2011)。網址：<http://yaj.mca.gov.cn/index.shtml/>。

中共勞動和社會保障部(2011)。網址：<http://www.molss.gov.cn/index/index.htm>。

日本陸上自衛隊(2011)。網址：<http://www.mod.go.jp/gsdf/retire/>。

日本總務省(2011)。網址：http://www.soumu.go.jp/jinji/jinji_f.htm。

行政院國軍退除役官兵輔導委員會(2011.03.15)。網址：<http://www.vac.gov.tw/Org/index.asp?pno=58>。

法國退伍軍人協會(Union Fédérale des Associations Françaises d'Anciens Combattants,Victimes de guerre et des Jeunesses de l'Union Fédérale ;

- U.F(2011); <http://union-federale-eng.2si-systemes.fr/> ◦
- 財團法人日本自衛隊援護協會(2011) ◦ 網址： <http://www.engokyokai.jp/> ◦
- American Veterans Center(2011); <http://www.americanveteranscenter.org/>.
- French Ministry of Defence, <http://www.defense.gouv.fr/sga/>.
- Safra(2011), The Singapore organisation with a network of clubs to provide quality social, recreational, sports and educational facilities for NSmen and their families. <http://www.safra.sg/page.aspx?pageid=35>.
- The Ministry of Defence of the United Kindon(2011), <http://www.mod.uk/>.
- The Royal British Legion(2010). Organization that provides welfare to the whole Armed Forces family - serving, ex-Service and their dependants. <http://www.britishlegion.org.uk/>.
- The SAF Veterans' League (SAFVL), formed within SAFRA to cater to retired Singapore Armed Forces (SAF) personnel and volunteers. <http://www.safvl.org.sg/>.
- U.S. Department of Veterans Affairs(2011), <http://www.va.gov/>.
- Veterans Affairs Canada(2011.01.20); <http://www.vac-acc.gc.ca/general/>.
- Veterans-UK(2011), <http://www.veterans-uk.com/index.html>.
- Vietnam Veterans of Korea(2011), <http://www.vietvet.co.kr/>.

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

附 錄

附錄一 深度訪談結果重點摘要表

受訪者	訪談內容摘要
陸軍志願士兵 A	<ul style="list-style-type: none"> ●機步連、班用機槍兵。23 歲。父親從商。服役狀況良好。 ●以前愛玩，進入軍隊讓自己定心，行為收斂很多。存錢。 ●不想留營。勤務多而雜，生活規定多且沒彈性。 ●不太瞭解退輔福利相關問題，只知道有退休金和職業介紹。 ●特別期待退伍後，有就業方面的相關福利。
陸軍志願士兵 B	<ul style="list-style-type: none"> ●上兵、年資 3 年。五專畢業。家境不好，父經商失敗、過逝，母親負擔家計。剛結婚，妻任職貿易公司。 ●新訓時轉服志願兵。家境不好，求穩定薪資。 ●可能會留營，還需徵求妻子意見。若留營，穩定薪水是考慮因素。 ●不太瞭解退輔福利相關問題，只知道退伍有退休金。 ●特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
陸軍志願士兵 C	<ul style="list-style-type: none"> ●女性。20 歲。高中畢。年資半年。家境不佳、低收入戶、父開計程車。服役狀況良好。 ●入營服役的原因為收入穩定；分擔家計。 ●願意繼續留營；希望未來有終身俸。薪資、工作穩定、能進修是考慮因素。 ●不太瞭解退輔福利相關問題，只知道退伍有就業輔導。 ●特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
陸軍志願士兵 D	<ul style="list-style-type: none"> ●女性。20 歲。高職。年資半年。家境小康。服役狀況良好。 ●入營服役的原因為工作、收入穩定。 ●尚未考慮，但可能會轉士官、繼續留營。薪資、工作穩定是繼續留營的考慮因素。 ●不太瞭解退輔福利相關問題，只知道退伍有就業輔導。 ●特別期待退伍後，有就業方面的相關福利。

受訪者	訪談內容摘要
陸軍志願士官 E	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性。高職畢。年資 2 年六個月。家境小康。服役狀況良好。 ● 入營服役的原因為工作、收入穩定。 ● 尚未考慮，但可能會繼續留營。薪資、工作穩定是留營考慮因素。 ● 大致瞭解退輔福利相關問題。 ● 特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
陸軍志願士官 F	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性。高職畢。年資 2 年 9 個月。家境小康。服役狀況良好。 ● 入營服役的原因為工作、收入穩定。 ● 傾向繼續留營，薪資、工作穩定是留營考慮因素。 ● 大致瞭解退輔福利相關問題。 ● 特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
陸軍志願士官 G	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性。高職畢。年資 4 年多。家境小康。服役狀況良好。 ● 入營服役的原因為工作、收入穩定。 ● 考慮繼續留營。薪資、工作穩定是留營考慮因素。 ● 大致瞭解退輔福利相關問題。 ● 特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
陸軍志願士官 H	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性。高職畢。家境小康。服役狀況良好。 ● 入營服役的原因為工作、收入穩定。 ● 傾向繼續留營，薪資、工作穩定是留營考慮因素。 ● 大致瞭解退輔福利相關問題。 ● 特別期待退伍後，有就業和就學方面的相關福利。
海軍士兵 I	<ul style="list-style-type: none"> ● 20 歲，高職畢業，家住高雄縣，家境普通，服役將屆滿 1 年。 ● 國軍的福利與薪水是進入軍中服役最大的原因。 ● 完善的退場機制，如萬一想中斷役期，是入營的誘因。 ● 是否繼續留營到時候再決定，依是否有晉升機會而定。 ● 海勤加給、水電費半價及各項補助是繼續留營考慮因素。 ● 若提高士兵海勤加給、增加士官名額及延長收假時間，會更想留營。 ● 不太瞭解退輔福利的相關問題，僅對就業及就學方面有些瞭解。 ● 特別期待退伍後，有就業、就學的相關福利。

受訪者	訪談內容摘要
海軍士兵 J	<ul style="list-style-type: none"> ● 20 歲，高職畢/大學肄業，家住高雄市，小康，服役滿 6 個月。 ● 入營服役是與父親商量的結果且家人同意先服役以後再做其它的打算、朋友們也有相同建議。 ● 有考量繼續留營，屆時再與家人商量。 ● 薪水與放假固定、調高薪水、改善目前有同酬不同工的情況，是繼續留營考慮因素。 ● 不瞭解退輔福利相關問題，僅對就業方面有些瞭解。 ● 特別期待退伍後，有就業、就學的相關福利。
海軍士兵 K	<ul style="list-style-type: none"> ● 20 歲，高職畢業，家住高雄市，家境小康，服役滿 1 年 9 個月。 ● 當年入伍時的經濟情況不佳、就業困難，所以選擇入營服役。 ● 有繼續留營意願，但看職缺而定。 ● 水電費補助、軍人貸款、升遷管道順暢、改善士官職缺問題，是繼續留營考慮因素。 ● 不瞭解退輔福利相關問題，僅對就業及就學方面有些瞭解。 ● 特別期待退伍後，有就業、就學的相關福利。
海軍士兵 L	<ul style="list-style-type: none"> ● 19 歲，高中畢業，家住台中市，家境不錯，服役快滿 1 年。 ● 當年考取的大學科系不滿意，所以想提早入伍，後來又因為志願役薪水較多，因此選擇服志願役。 ● 個人尚可，但家人反對，所以沒有繼續留營意願。 ● 改善薪資、增加士官缺額、工酬不公平，是繼續留營考慮因素。 ● 不太瞭解退輔福利相關問題，僅對就業及就學方面有些瞭解。 ● 特別期待退伍後，有就業方面的相關福利。
海軍艦艇士官 M	<ul style="list-style-type: none"> ● 28 歲、高職，台南，家庭經濟小康，目前為延長服役的第 2 年。 ● 由於受到科技公司裁員影響，身邊友人任軍職待遇好，工作穩定。 ● 家中長輩贊成。入營主要希望存錢。 ● 尚未決定是否長期留在軍中服務。 ● 升遷問題會影響個人是否繼續留營的意願。 ● 大致瞭解退輔福利，但僅對就醫能否給予一般醫院優惠有興趣。 ● 希望能在軍中獲得就業的職業訓練，銜接就業。

受訪者	訪談內容摘要
海軍陸戰隊士官 N	<ul style="list-style-type: none"> ● 27 歲，高職，台南市，家庭經濟小康，目前志願役第 7 年。 ● 個人對兩棲部隊有興趣。因為受了電視節目紅白勝利單元影響。 ● 有打算長期留在軍中服務，滿意現在的工作，因為軍種特性任務單純、薪資高、軍營離家近。 ● 提出建議，希望陸戰隊能比照陸軍特種部隊，給予特別加給，解決各軍種同酬不同工問題。 ● 大致清楚退輔服務，但表明未到關心的時候。 ● 希望能加強證照制度培訓，使軍中弟兄未來在民間有發展。
海軍艦艇士官 O	<ul style="list-style-type: none"> ● 27 歲，大專，屏東，目前為 4 年志願役轉服士官，已服役 3 年半。 ● 入營服役的原因為軍人收入穩定、薪水高。 ● 暫訂續留軍中，滿意海勤加給，艦艇業務性質，符合個人的個性。 ● 軍中升遷的問題，造成薪水差異，繼續留營考慮因素。 ● 大致瞭解退輔服務措施，若有榮民證、退休俸便滿意了。 ● 對退伍後退輔會的服務照顧不抱期待。
海軍艦艇士官 P	<ul style="list-style-type: none"> ● 26 歲，大學，高雄市，經濟狀況普通，續簽 3 年。 ● 軍中環境單純、薪資較外面好、軍營離家近、母親支持。 ● 準備長期留在軍中服務，上級長官領導風格好。 ● 假期及結婚生子後與家庭關係是繼續留營考慮因素。 ● 大略知道退輔服務內容，但強調目前用不到。 ● 特別期待退伍後，有就醫方面的相關福利。

資料來源：本研究

附錄二 志願士兵退輔需求問卷

志願士兵對軍人退輔制度瞭解程度之調查問卷

各位同胞弟兄您好！首先感謝您撥冗填答這份問卷。這是一項由行政院研究發展考核委員會委託的專案研究計畫，目的在瞭解志願役士官、士兵對退輔制度各項措施的瞭解與重視程度，以作為行政院退除役官兵輔導委員會（以下簡稱輔導會）精進各項服務工作及未來修法之參考。問卷並無標準答案，也無所謂對錯，您只需要依照您的自己想法與態度填寫即可；問卷的內容僅用來進行整體統計分析，不會個別披露，請您放心填答。再次的謝謝您！

退輔制度專案研究小組敬上

壹、軍人退輔制度福利措施的瞭解程度及重要程度

志願役軍人退伍後，輔導會提供各項輔導與服務措施。本段題目希望能瞭解您對現行退輔體制中各項輔導服務措施的瞭解程度及重要程度。圈選時，如您對以下問項內容覺得「不太瞭解」，且又覺得它是「重要」的，則可於「瞭解欄」圈選3，於「重要欄」圈選5（請見以下例句）：

（例句）國防部對於志願役軍人會提供結婚補助及喪葬補助。.....

以下有兩個一般性的問題，請圈選您對這些問項的「瞭解」程度。

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. 輔導會負責退伍軍人的各項輔導與服務工作。..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. 94年8月之後的志願役軍人，服役十年（含）以上即為「榮譽國民」（榮民），並可領有榮民證。..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

以下請就您對於輔導會提供的各項資訊及福利措施，於下列敘述後圈選（○）適當的答案。

一、就業服務

完 全 不 瞭 解	不 太 瞭 解	不 點 瞭 解	有 點 瞭 解	瞭 全 瞭 解	完 全 瞭 解	非 常 不 重 要	不 太 重 要	不 點 重 要	有 點 重 要	重 重 重 要	非 常 重 要
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

（兩欄均須圈選）

（兩欄均須圈選）

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

1. 輔導會可協洽有關主管機關舉辦退除役軍人轉任公務人員的特種考試。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 輔導會可補助榮民參加國家考試的進修輔導，以協助其轉任公務人員。 ...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 志願役軍人退伍後，輔導會可提供榮民至其它公營事業與民營企業就業的機會。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4. 輔導會的榮民服務處，會定期舉辦職涯發展講座暨就業媒合活動，協助榮民就業。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5. 輔導會設有訓練中心，開辦各種職業技術訓練類科，協助培訓榮民的技能。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6. 輔導會得洽請公營金融機構提供榮民就業所需之低利優惠貸款。 ...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

二、就學服務

1. 退伍軍人報考高級中等以上學校可享有加分的優待。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 輔導會提供榮民就讀大學暨二技、二專及四技等技職校院的就學員額。 ...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 輔導會提供榮民就學獎助學金，幫助他們至大學及研究所進修。 ...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

三、就醫服務

1. 榮民至各級榮民醫院就診，可免繳掛號費及部分負擔自付額；而榮民至一般醫院就診，可補助部分負擔自付額。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 無職業之榮民參加全民健康保險之保費，全部由輔導會補助。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 無職業榮民之無職眷屬參加全民健保之保費，輔導會補助 70%。 ...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4. 無職業之榮民至各級榮民醫院看病，可享有健保二人病房及部分藥衛材費用之醫療補助。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5. 輔導會可以補助榮民申請醫療輔具，如義肢、眼鏡、鑲牙、義眼等。	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

四、就養服務

	完 全 不 瞭 解	不 太 瞭 解	不 點 瞭 解	有 點 瞭 解	瞭 全 瞭 解	完 全 瞭 解	非 常 不 重 要	不 重 要	有 點 重 要	重 要	非 常 重 要	
1. 輔導會設有「榮譽國民之家」，提供身心障礙或年老、無工作能力的榮民公、自費安養照顧。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 輔導會的自費安養中心及部分榮譽國民之家，可提供就養榮民的配偶陪同自費安養照顧。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 支領軍方退休俸、生活補助費、贍養金、大陸半俸及公教人員月退休金者，年滿65歲以上，在臺單身無依、身心正常（無精神病、法定傳染病），能自行照料起居生活之退除役軍官、士官可申請自費安養。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4. 無固定職業，因傷、病或身心障礙之榮民，年滿61歲，可申請自費養護。...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5. 安置於榮譽國民之家就養，且健康狀況堪以行動之榮民，可申請赴大陸地區長期居住；而就養榮民赴大陸地區長期居住，並得享有零用金、主副食代金、服裝費、三節加菜金及春節慰問金等就養給付。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

五、服務照顧

1. 輔導會對於涉及訴訟的榮民（含眷屬），會提供免費法律諮詢及案件調處和解的服務。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 輔導會對於中、低收入、身心障礙、重大傷病的榮民會提供各種慰問金。...	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 輔導會對於遭遇意外傷害的榮民致生活陷於困境者，會提供急難救助金的服務。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4. 輔導會對於遭受水、火、風、地震及其他災害致損害重大，影響生活的榮民（眷），會提供慰問金。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5. 輔導會對於清寒榮民的子女，會提供獎助學金。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

6. 輔導會對於公費安養榮民死亡，會提供喪葬補助費的善後服務工作。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7. 榮民死亡後，可享有安葬於軍人公墓的權益。.....	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

貳、軍人退輔制度福利措施的相對重要性

我覺得上述輔導會對退伍軍人的輔導措施中「最重要」的 10 項依序是：(請於下方空格中依重要性填寫題號)

- (1) 洽辦特種考試
- (2) 輔導參加國家考試
- (3) 推介至公民營機構就業
- (4) 榮民服務處之輔導
- (5) 提供職業訓練
- (6) 低利貸款福利
- (7) 報考大專校院加分優待
- (8) 二技/二專/四技推甄就學名額
- (9) 提供大專/研究所就學獎助金
- (10) 榮民醫院醫療服務
- (11) 補助榮民全民健保保費
- (12) 補助榮民眷屬全民健保保費
- (13) 榮民醫院看病免掛號費
- (14) 醫療輔具補助
- (15) 榮譽國民之家公費安養
- (16) 榮民之家自費安養
- (17) 榮民之家自費養護
- (18) 榮民配偶伴同自費安養
- (19) 就養榮民可申請赴大陸地區長期居住
- (20) 提供免費法律諮詢
- (21) 提供貧病慰問金
- (22) 提供急難救助金
- (23) 提供災害慰問金
- (24) 提供清寒榮民子女獎助學金
- (25) 提供喪葬補助費
- (26) 可安葬於軍人公墓

(請於下方空格中依重要性填寫題號)

重要 1 _____ 重要 2 _____ 重要 3 _____ 重要 4 _____ 重要 5 _____
 重要 6 _____ 重要 7 _____ 重要 8 _____ 重要 9 _____ 重要 10 _____

參、軍人退輔制度福利措施的相對需要程度

如果我現在退伍，前述輔導會對退伍軍人的輔導措施中，我「最需要」的 5 個項目依序是

(如上題之 26 個項目或其他特別需要的服務)：(請於下方空格中依「您的需要」填寫題號或服務的名稱)

需要 1. _____ 需要 2. _____ 需要 3. _____ 需要 4. _____ 需要 5. _____

肆、投入軍旅生涯的動機與服志願役有關的各項因素

請您依據個人在服志願役時的感受，在數字上圈選 (○) 您覺得適當的答案。

非常
不同
同意

不
太
同
意

不
點
同
意

有
同
意

同
意

非
常
同
意

一、服役動機與需求

1. 志願役軍人薪資待遇還不錯，這份收入可以補貼家用。..... 1 2 3 4 5 6
2. 軍人薪資待遇、福利相當不錯，可以滿足我個人生活上的需要。..... 1 2 3 4 5 6
3. 服志願役只是職業生涯許多工作中的一份工作，志趣合不合並不重要，反正目前沒有其它選擇，不妨先做做看。..... 1 2 3 4 5 6
4. 服志願役可提供百分之百就業保障，這是職業安全的保障。..... 1 2 3 4 5 6
5. 軍旅生涯的團體生活相當適合我的個性，在團體生活中可以得到同儕的認同。..... 1 2 3 4 5 6
6. 軍人保衛國家、參與救難（災），在社會上扮演相當重要角色，可獲得社會的尊重。..... 1 2 3 4 5 6
7. 服志願役符合我個人的生涯規劃與願景，可以幫助我實現個人的理想。..... 1 2 3 4 5 6
8. 每個人在入營服役時都可能有不同的考慮因素，請於下列項目中，按照重要性程度，選取五個你覺得影響你入營服役您的項目。(1) 薪資。(2) 福利。(3) 升遷。(4) 離家近。(5) 志趣相合。退伍後(6) 就業輔導。(7) 就學輔導。(8) 就醫照顧。(9) 就養照顧。(10) 服務照顧。(請於下方空格中依重要性填寫題號)
 重要 1. _____ 重要 2. _____ 重要 3. _____ 重要 4. _____ 重要 5. _____

非不不有同非
 常 太 點 常
 不 同 同 同
 同 意 意 意 意

二、影響志願役服役的相關因素

1. 我覺得部隊工作相當有挑戰性，能發揮我的能力與專長。..... 1 2 3 4 5 6
2. 我覺得服志願役的薪資與福利相當不錯。..... 1 2 3 4 5 6
3. 我覺得目前服役的工作環境相當不錯。..... 1 2 3 4 5 6
4. 我覺得目前服役的相關管理措施相當合理。..... 1 2 3 4 5 6
5. 我覺得國防部提供的退場機制，有助於增加我服役時的選擇彈性。..... 1 2 3 4 5 6
6. 只要現在有其它的工作機會，我就會離開部隊。..... 1 2 3 4 5 6

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

7. 我考慮在本次役期屆滿時，要離開部隊。..... 1 2 3 4 5 6
8. 完善的退伍照顧制度是我從軍無後顧之憂的最大保障。..... 1 2 3 4 5 6
9. 我覺得榮民福利制度很不錯，所以願意繼續留營，以爭取榮民的身份。..... 1 2 3 4 5 6
- 10 國防部若增加現行志願兵的薪資福利（超過 10%），將有助於提升我繼續留營的意願 1 2 3 4 5 6
- 11 若延長服務役期可以增加我退伍後的福利照顧，將有助於提升我繼續留營的意願。..... 1 2 3 4 5 6

伍、基本資料（請您於數字上圈選（○）適合您的選項）

1. 性別：1.男性 2.女性 2.年齡：_____歲（請填寫數字）
3. 目前服役類別：1.義務兵轉志願兵 2.招募志願兵 3.義務兵轉志願兵後，升任士官 4.志願兵服役升任士官 5.其它
4. 家長職業：1.軍 2.公教 3.商 4.工 5.農、林、牧、漁 6.自由業 7.其他
5. 個人學歷：1.高中肄業（含以下） 2.高中 3.高職 4.專科 5.大學校院（含科技大學）
6. 您目前住在哪一縣市：1.台北市 2.高雄市 3.基隆市 4.新竹市 5. 台中市 6. 嘉義市 7.台南市
8.台北縣 9.宜蘭縣 10.桃園縣 11.新竹縣 12.苗栗縣 13.台中縣 14.彰化縣 15.南投縣 16.雲林縣
17.嘉義縣 18.台南縣 19.高雄縣 20.屏東縣 21.台東縣 22.花蓮縣 23.澎湖縣 24.金門縣 25.連江縣
7. 家庭每月平均收入（父母每月薪資合計約）：1. 20,000 元以下 2. 20,000-49,999 元 3. 50,000-79,999 元
4. 80,000-99,999 元 5. 100,000-139,999 元 6. 140,000 元以上
8. 您為家中獨生子女：1. 是 2. 否
9. 父母親、兄弟姐妹曾經服志願役（或現職）軍職的人數：_____ 人（請填寫數字）

問卷到此已全部結束，請再重新檢查確認有無漏填之處，謝謝您的意見提供與參與。

附表三 96-98 年臺閩地區簡易生命表及年齡死亡數（男性）

年	96	97	98	98	年	96	97	98	98
年齡	死亡機率	死亡機率	死亡機率	死亡數	年齡	死亡機率	死亡機率	死亡機率	死亡數
20	0.00073	0.0007	0.00064	119	61	0.01274	0.01271	0.01217	1,144
21	0.00078	0.00073	0.00068	105	62	0.0138	0.0137	0.01311	1,082
22	0.00082	0.00076	0.00071	101	63	0.01497	0.01475	0.01412	977
23	0.00086	0.00079	0.00075	121	64	0.01627	0.01588	0.01523	1,067
24	0.0009	0.00082	0.00079	143	65	0.01772	0.01718	0.01651	1,233
25	0.00094	0.00085	0.00083	162	66	0.01931	0.0187	0.018	1,372
26	0.00099	0.00089	0.00088	167	67	0.02107	0.02046	0.01972	1,411
27	0.00106	0.00096	0.00095	203	68	0.02302	0.02249	0.02168	1,555
28	0.00114	0.00105	0.00103	197	69	0.02514	0.02473	0.02386	1,562
29	0.00124	0.00116	0.00112	258	70	0.02745	0.02714	0.02620	1,689
30	0.00135	0.00129	0.00122	225	71	0.02995	0.0297	0.02869	1,803
31	0.00148	0.00143	0.00135	277	72	0.03266	0.0324	0.03134	1,854
32	0.00162	0.00157	0.00149	313	73	0.03559	0.03528	0.03417	1,892
33	0.00177	0.00173	0.00165	302	74	0.03878	0.03839	0.03723	1,898
34	0.00193	0.00189	0.00183	349	75	0.04225	0.04179	0.04057	2,045
35	0.0021	0.00206	0.00202	384	76	0.04602	0.0455	0.04422	2,218
36	0.00229	0.00224	0.00223	378	77	0.05012	0.04957	0.04822	2,500
37	0.0025	0.00245	0.00244	432	78	0.05458	0.05399	0.05258	2,659
38	0.00274	0.00268	0.00266	510	79	0.05942	0.0588	0.05731	2,749
39	0.00299	0.00293	0.00288	523	80	0.06467	0.06402	0.06246	2,860
40	0.00325	0.00319	0.00311	522	81	0.07037	0.06969	0.06805	2,855
41	0.00352	0.00346	0.00335	644	82	0.07656	0.07583	0.07413	2,692
42	0.00378	0.00372	0.00359	632	83	0.08326	0.0825	0.08072	2,726
43	0.00403	0.00398	0.00383	747	84	0.09052	0.08972	0.08787	2,482
44	0.00428	0.00424	0.00408	790	85+		1.00000	1.00000	2,250
45	0.00453	0.0045	0.00433	818	86				1,875
46	0.00479	0.00477	0.0046	897	87				1,856
47	0.00507	0.00505	0.00488	905	88				1,565
48	0.00536	0.00535	0.00519	957	89				1,264
49	0.00567	0.00567	0.00553	1,048	90				1,054
50	0.00601	0.006	0.00589	1,104	91				825
51	0.00638	0.00637	0.00627	1,068	92				663
52	0.00678	0.00675	0.00666	1,171	93				531
53	0.00721	0.00717	0.00708	1,172	94				448
54	0.00769	0.00763	0.00752	1,262	95				350
55	0.00821	0.00813	0.008	1,251	96				264
56	0.00879	0.00869	0.00852	1,289	97				188
57	0.00943	0.00932	0.0091	1,397	98				88
58	0.01014	0.01005	0.00977	1,351	99				64
59	0.01093	0.01088	0.01051	1,325	100				134
60	0.01178	0.01176	0.01113	1,346				死亡總數	88,024

附錄四 服役 8-9 年志願役人數推估表

民國年	榮民	服役 8-9 年新增榮民					榮民+ 8-9 年累計新增人數
		新增%	新增人數	死亡%	死亡數	累計人數	
98	482,102	-	-	-	-	9,333	-
99	471,306	0.40%	960	6.6%	615	9,679	480,985
100	459,159	0.40%	972	0.34%	33	10,618	469,777
101	446,942	0.40%	984	0.34%	36	11,565	458,507
105	399,758	0.40%	1,029	0.34%	49	15,439	415,197
110	335,814	0.67%	1,793	0.40%	96	23,847	359,661
115	304,481	1.17%	3,425	0.50%	198	39,482	343,963
120	317,413	1.17%	3,702	0.60%	338	55,986	373,398
125	330,653	1.17%	3,858	0.80%	584	72,366	403,018
130	333,969	1.17%	3,896	1.00%	886	87,687	421,656
135	335,975	1.17%	3,920	1.20%	1,231	101,380	437,355
140	342,404	1.10%	3,766	1.00%	1,160	114,852	457,255
145	346,530	1.03%	3,581	1.00%	1,284	127,078	473,607
150	347,567	1.00%	3,476	1.00%	1,393	137,925	485,492

資料來源：本研究整理推估 單位：人（%）

附錄五 服役 4-9 年志願役人數推估表

民國 年	榮民 單位：人	服役 4-9 年新增榮民					榮民+ 4-9 年累計新 增人數	榮民+ 4-9 年累計新 增人數(照 顧 10 年)
		新增 人數	死亡%	死亡數	累計人數	累計人數 (照顧 10 年)		
98	482,102	28,000	7.70%	2,157	25,843	25,843	507,945	507,945
99	471,306	14,000	0.40%	159	39,684	39,684	510,990	510,990
100	459,159	14,000	0.40%	215	53,469	53,469	512,628	512,628
101	446,942	14,000	0.40%	270	67,199	67,199	514,141	514,141
105	399,758	25,200	0.40%	578	143,838	143,838	543,597	543,597
110	335,814	25,200	0.40%	1,066	265,481	212,012	601,295	547,826
115	304,481	25,200	0.50%	1,925	383,032	239,194	687,513	543,674
120	317,413	25,200	0.60%	2,991	495,428	283,417	812,841	600,830
125	330,653	25,200	0.70%	4,242	601,708	362,514	932,361	693,167
130	333,969	25,200	0.80%	5,653	701,030	417,613	1,034,998	751,582
135	335,975	25,200	1.00%	7,969	788,942	426,428	1,124,917	762,403
140	342,404	25,200	2.00%	16,975	831,780	414,167	1,174,184	756,571
145	346,530	25,200	3.00%	25,651	829,381	402,953	1,175,911	749,483
150	347,567	25,200	4.00%	32,830	787,917	373,750	1,135,485	721,318

資料來源：本研究整理推估

附錄六 服役 10 年以上榮民預算需求推估表

民國 年	榮民人數 單位：人	就業輔導預算				就學輔導預算				服務照 顧預算 (千元)
		就業輔導 預算 (千元)	就業輔 導人數	就業輔 導人數 比率	每人平 均補助 金額 (千元)	就學輔 導預算 (千元)	就學輔 導人數	就學輔 導人數 比率	每人平 均補助 金額(千 元)	
		\$ 58,706	12,137	5.3%	\$ 4.86	\$89,186	2,644	1.16%	\$ 34.7	\$ 769,065
93	537,171	\$ 68,944	12,992	5.9%	\$ 5.31	\$137,307	2,976	1.35%	\$ 46.1	\$ 799,212
94	525,517	\$ 63,751	11,928	5.4%	\$ 5.34	\$110,871	2,754	1.24%	\$ 40.3	\$ 862,155
95	513,483	\$ 76,229	12,085	5.3%	\$ 6.31	\$139,716	1,989	0.88%	\$ 70.2	\$ 804,223
96	502,462	\$ 101,997	12,731	5.5%	\$ 8.01	\$118,297	2,168	0.94%	\$ 54.6	\$ 794,431
97	491,534	\$ 73,314	11,310	4.9%	\$ 6.48	\$101,097	2,547	1.09%	\$ 39.7	\$ 779,412
98	482,102	\$ 92,250	11,774	5.0%	\$ 7.84	\$86,689	3,429	1.44%	\$ 25.3	\$ 806,482
99	471,306	\$ 59,404	12,725	5.3%	\$ 4.67	\$90,759	2,785	1.16%	\$ 32.6	\$ 824,468
100	459,159	\$ 38,305	12,878	5.3%	\$ 2.97	\$92,703	2,819	1.16%	\$ 32.9	\$ 768,251
101	446,942	\$ 63,338	13,033	5.3%	\$ 4.86	\$98,979	2,852	1.16%	\$ 34.7	\$769,801
105	399,758	\$ 66,276	13,637	5.3%	\$ 4.86	\$103,569	2,985	1.16%	\$ 34.7	\$769,751
110	335,814	\$ 69,284	14,256	5.3%	\$ 4.86	\$108,270	3,120	1.16%	\$ 34.7	\$769,214
115	304,481	\$ 75,608	15,557	5.3%	\$ 4.86	\$118,153	3,405	1.16%	\$ 34.7	\$770,848
120	317,413	\$ 81,731	16,817	5.3%	\$ 4.86	\$127,721	3,681	1.16%	\$ 34.7	\$ 772,159
125	330,653	\$ 85,170	17,525	5.3%	\$ 4.86	\$133,094	3,836	1.16%	\$ 34.7	\$771,674
130	333,969	\$ 86,024	17,700	5.3%	\$ 4.86	\$134,429	3,874	1.16%	\$ 34.7	\$771,279
135	335,975	\$ 86,540	17,807	5.3%	\$ 4.86	\$135,237	3,897	1.16%	\$ 34.7	\$771,520
140	342,404	\$ 88,196	18,147	5.3%	\$ 4.86	\$137,824	3,972	1.16%	\$ 34.7	\$ 771,525
145	346,530	\$ 89,259	18,366	5.3%	\$ 4.86	\$139,485	4,020	1.16%	\$ 34.7	\$771,445
150	347,567	\$ 89,526	18,421	5.3%	\$ 4.86	\$139,903	4,032	1.16%	\$ 34.7	\$771,279

資料來源：本研究整理推估

註：表中 93-98 年為實際人數、經費及比率，最上層數字為歷年平均值，99 年後為推估值

民國年	退輔總預算(千元)	就醫照顧預算					就養照顧預算			
		就醫照顧預算(千元)	6類1目人數(83%)	平均每人醫療費用	6類1目預算	就醫其他預算	就養照顧預算(千元)	就養人數	就養人數比率	平均每人就養費用(千元)
	\$ 33,096,509	\$ 14,741,606	422,231	\$ 26.0	\$ 10,977,994	\$ 3,763,611	\$ 17,435,732	87,367	0.18	\$ 199.6
93	\$ 35,675,525	\$ 15,762,452	445,852	\$ 26.0	\$ 11,592,150	\$ 4,170,302	\$ 20,029,016	99,150	0.19	\$ 202.0
94	\$ 37,186,558	\$ 18,364,969	436,179	\$ 26.0	\$ 11,340,657	\$ 7,024,312	\$ 19,000,489	93,623	0.18	\$ 202.9
95	\$ 32,928,958	\$ 14,451,424	426,191	\$ 26.0	\$ 11,080,963	\$ 3,370,461	\$ 17,869,247	89,964	0.18	\$ 198.6
96	\$ 31,682,655	\$ 13,566,259	417,043	\$ 26.0	\$ 10,843,130	\$ 2,723,129	\$ 17,035,558	85,287	0.17	\$ 199.7
97	\$ 30,385,442	\$ 13,706,193	407,973	\$ 26.0	\$ 10,607,304	\$ 3,098,889	\$ 15,842,293	80,401	0.17	\$ 197.0
98	\$ 30,719,918	\$ 14,654,926	400,145	\$ 26.0	\$ 10,403,761	\$ 4,251,165	\$ 15,371,103	75,775	0.16	\$ 202.9
99	\$ 29,900,293	\$ 15,235,778	391,184	\$ 26.0	\$ 10,170,783	\$ 5,064,995	\$ 14,914,687	75,409	0.16	\$ 197.8
100	\$ 28,351,139	\$ 14,796,435	381,102	\$ 26.0	\$ 9,908,645	\$ 4,887,790	\$ 13,762,857	68,874	0.15	\$ 199.8
101	\$ 27,722,179	\$ 13,408,619	370,962	\$ 26.0	\$ 9,645,008	\$ 3,763,611	\$ 13,381,443	67,041	0.15	\$ 199.6
105	\$ 23,702,920	\$ 12,390,396	331,799	\$ 26.0	\$ 8,626,784	\$ 3,763,611	\$ 10,372,929	51,969	0.13	\$ 199.6
110	\$ 18,660,101	\$ 11,010,482	278,726	\$ 26.0	\$ 7,246,870	\$ 3,763,611	\$ 6,702,851	33,581	0.1	\$ 199.6
115	\$ 16,768,600	\$ 10,334,302	252,719	\$ 26.0	\$ 6,570,691	\$ 3,763,611	\$ 5,469,689	27,403	0.09	\$ 199.6
120	\$ 15,396,328	\$ 10,613,380	263,453	\$ 26.0	\$ 6,849,769	\$ 3,763,611	\$ 3,801,336	19,045	0.06	\$ 199.6
125	\$ 15,188,946	\$ 10,899,095	274,442	\$ 26.0	\$ 7,135,484	\$ 3,763,611	\$ 3,299,913	16,533	0.05	\$ 199.6
130	\$ 18,628,402	\$ 10,970,655	277,194	\$ 26.0	\$ 7,207,044	\$ 3,763,611	\$ 6,666,015	33,397	0.10	\$ 199.6
135	\$ 19,383,913	\$ 11,013,950	278,859	\$ 26.0	\$ 7,250,339	\$ 3,763,611	\$ 7,376,666	36,957	0.11	\$ 199.6
140	\$ 20,351,486	\$ 11,152,685	284,195	\$ 26.0	\$ 7,389,074	\$ 3,763,611	\$ 8,201,256	41,088	0.12	\$ 199.6
145	\$ 21,233,662	\$ 11,241,721	287,620	\$ 26.0	\$ 7,478,110	\$ 3,763,611	\$ 8,991,751	45,049	0.13	\$ 199.6
150	\$ 21,977,239	\$ 11,264,112	288,481	\$ 26.0	\$ 7,500,501	\$ 3,763,611	\$ 9,712,419	48,659	0.14	\$ 199.6

資料來源：本研究整理推估

註：本研究的推估步驟如下：

1.以民國 93 至 98 年資料計算人員及經費的比率：

(1) 就業與就學輔導

●年度就業/學輔導人數 ÷ 當年台籍榮民人數 = 就業/學輔導人數比率

●加總平均 93 至 98 年輔導人數比率，求得平均就業/學輔導人數比率

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

- 年度就業/學輔導決/預算 \div 年度輔導人數 = 年度每人平均補助金額
 - 加總平均 93 至 98 年平均補助金額，求得歷年平均就業/學補助金額
 - (2) 就醫照顧
 - 榮民總人數 \times 6 類 1 目就醫人數比率 (83%；輔導會提供) \times 平均每人每年就醫補助 (26 千元；輔導會提供) = 年度 6 類 1 目就醫照顧決/預算
 - 年度就醫照顧總決/預算 - 年度 6 類 1 目就醫照顧決/預算 = 就醫其它決/預算 (假設其為常數)
 - 加總平均 93 至 98 年每人平均補助金額，求得歷年平均就醫補助金額
 - (3) 就養照顧
 - 年度就養人數 \div 榮民總人數 = 就養照顧人數比率
 - 因資深榮民日漸凋零，就養照顧人數比率應會隨之逐漸降低，故以 93 至 98 年逐年下降的趨勢來估算
 - 年度就養決/預算 \div 年度就養人數 = 年度每人平均就養補助金額
 - 加總平均 93 至 98 年每人平均補助金額，求得歷年平均就養補助金額
 - (4) 服務照顧：因與榮民總數較無線性關係，故假設其為常數，以民國 100 年之預算做為基礎
2. 以步驟 1. 求取之資料計算 99 至 150 年的預算及輔導人數：
- (1) 就業與就學輔導：推估之當年台籍榮民人數 \times 平均就業/學輔導人數比率 \times 歷年平均補助金額 = 當年就業/學輔導預算需求
 - (2) 就醫照顧：推估之當年榮民總人數 \times 6 類 1 目就醫人數比率 \times 平均每人每年就醫補助 + 就醫其它預算 = 當年就醫照顧預算
 - (3) 就養照顧：推估之當年榮民總人數 \times 歷年每人平均就養補助金額 \times 就養照顧人數比率 = 當年就養照顧預算

附錄七 服役 8 至 9 年者預算需求推估表

民國年	服役 8-9 年退伍人數 單位：人	就業輔導預算				就學輔導預算				服務照顧預算(千元)
		就業輔導預算(千元)	就業輔導人數	就業輔導人數比率	每人平均補助金額	就學輔導預算(千元)	就學輔導人數	就學輔導人數比率	每人平均補助金額	
98	9,333									
99	9,679	\$ 2,493	513	5.3%	\$ 4.86	\$ 3,896	112	1.16%	\$ 34.7	
100	10,618	\$ 2,735	563	5.3%	\$ 4.86	\$ 3,757	108	1.16%	\$ 34.7	
101	11,565	\$ 2,979	613	5.3%	\$ 4.86	\$ 3,896	112	1.16%	\$ 34.7	\$ 2,221
105	15,439	\$ 3,977	818	5.3%	\$ 4.86	\$ 5,428	156	1.16%	\$ 34.7	\$ 2,964
110	23,847	\$ 6,142	1,264	5.3%	\$ 4.86	\$ 8,235	237	1.16%	\$ 34.7	\$ 4,579
115	39,482	\$ 10,170	2,093	5.3%	\$ 4.86	\$ 13,314	384	1.16%	\$ 34.7	\$ 7,581
120	55,986	\$ 14,421	2,967	5.3%	\$ 4.86	\$ 19,838	572	1.16%	\$ 34.7	\$ 10,749
125	72,366	\$ 18,724	3,853	5.3%	\$ 4.86	\$ 26,566	766	1.16%	\$ 34.7	\$ 13,957
130	87,687	\$ 22,876	4,707	5.3%	\$ 4.86	\$ 33,179	956	1.16%	\$ 34.7	\$ 17,052
135	101,380	\$ 26,387	5,429	5.3%	\$ 4.86	\$ 39,072	1,126	1.16%	\$ 34.7	\$ 19,669
140	114,852	\$ 29,843	6,141	5.3%	\$ 4.86	\$ 44,540	1,284	1.16%	\$ 34.7	\$ 22,245
145	127,078	\$ 32,980	6,786	5.3%	\$ 4.86	\$ 49,643	1,431	1.16%	\$ 34.7	\$ 24,583
150	137,925	\$ 35,761	7,358	5.3%	\$ 4.86	\$ 54,207	1,562	1.16%	\$ 34.7	\$ 26,657

民國年	8-9 年退輔預算 單位：千元	就醫照顧預算			就養照顧預算			
		就醫照顧預算(6 類 1 目;千元)	8-9 年 6 類 1 目人數 (83%)	平均每 人醫療 費用	就養照顧預算(千元)	就養人數	就養人數比率 (%)	平均每 人就養費用
			3,873					
99	\$ 76,012	\$ 69,623	2,678	\$26.0				
100	\$ 82,870	\$ 76,378	2,938	\$26.0				
101	\$ 90,068	\$ 83,193	3,200	\$26.0				
105	\$ 120,462	\$111,056	4,271	\$26.0				
110	\$ 281,112	\$171,538	6,598	\$26.0	\$ 95,196	477	0.1%	\$ 199.6
115	\$ 465,103	\$284,007	10,923	\$26.0	\$157,612	790	0.09%	\$ 199.6
120	\$ 660,477	\$402,723	15,489	\$26.0	\$223,495	1,120	0.06%	\$ 199.6
125	\$ 858,387	\$522,906	20,112	\$26.0	\$290,191	1,454	0.05%	\$ 199.6
130	\$ 1,049,458	\$638,862	24,572	\$26.0	\$354,542	1,776	0.10%	\$ 199.6
135	\$ 1,211,286	\$736,886	28,342	\$26.0	\$408,941	2,049	0.11%	\$ 199.6
140	\$1,370,310	\$833,416	32,054	\$26.0	\$462,511	2,317	0.12%	\$ 199.6
145	\$1,514,748	\$921,006	35,423	\$26.0	\$511,120	2,561	0.13%	\$ 199.6
150	\$1,642,898	\$998,695	38,411	\$26.0	\$554,234	2,777	0.14%	\$ 199.6

資料來源：本研究整理推估

附錄八 服役 4 至 9 年者預算需求推估表

民國年	服役 4-9 年退伍人數 單位:人	服役 4-9 年退伍人數 (照顧 10 年)	就業輔導預算						就學輔導預算					
			預算 (千元)	(照顧 10 年)	就業 輔導 人數	人數 (照 顧 10 年)	人數 比率	平均補 助金額 (千元)	預算 (千元)	(照顧 10 年) (千元)	人數	人數 (照 顧 10 年)	人數 比率	平均 補助 金額
101	67,199	67,199	\$17,309	\$ 17,309	3,562	3,562	5.3%	\$ 4.86	\$27,049	\$27,049	780	780	1.16%	\$34.7
105	143,838	143,838	\$37,050	\$ 37,050	7,623	7,623	5.3%	\$ 4.86	\$57,898	\$57,898	1,669	1,669	1.16%	\$34.7
110	265,481	212,012	\$68,382	\$ 54,610	14,070	11,237	5.3%	\$ 4.86	\$106,861	\$85,339	3,080	2,459	1.16%	\$34.7
115	383,032	239,194	\$98,661	\$61,612	20,301	12,677	5.3%	\$ 4.86	\$154,178	\$ 96,280	4,443	2,775	1.16%	\$34.7
120	495,428	283,417	\$127,612	\$ 73,002	26,258	15,021	5.3%	\$ 4.86	\$199,420	\$114,081	5,747	3,288	1.16%	\$34.7
125	601,708	362,514	\$154,988	\$ 93,376	31,891	19,213	5.3%	\$ 4.86	\$242,199	\$145,919	6,980	4,205	1.16%	\$34.7
130	701,030	417,613	\$180,571	\$107,569	37,155	22,133	5.3%	\$ 4.86	\$282,178	\$168,098	8,132	4,844	1.16%	\$34.7
135	788,942	426,428	\$203,216	\$109,839	41,814	22,601	5.3%	\$ 4.86	\$317,565	\$171,646	9,152	4,947	1.16%	\$34.7
140	831,780	414,167	\$214,250	\$106,681	44,084	21,951	5.3%	\$ 4.86	\$334,808	\$166,710	9,649	4,804	1.16%	\$34.7
145	829,381	402,953	\$213,632	\$103,793	43,957	21,357	5.3%	\$ 4.86	\$333,843	\$162,197	9,621	4,674	1.16%	\$34.7
150	787,917	373,750	\$202,952	\$96,271	41,760	19,809	5.3%	\$ 4.86	\$317,153	\$150,442	9,140	4,336	1.16%	\$34.7

民國年	服役 4-9 年退輔預算	服役 4-9 年退輔預算 (照顧 10 年)	服務照顧預算		就醫照顧預算					就養照顧預算			
			(千元)	(照顧 10 年)	(6 類 1 目;千元)	(6 類 1 目;10 年)	人數	人數 (照顧 10 年)	平均每人醫療費用	就養照顧預算 (千元)	就養人數	就養人數比率 (%)	平均每人就養費用 (千元)
101	\$538,549	\$538,549	\$10,806	\$10,806	\$483,386	\$483,386	18,592	18,592	\$26	--	--	--	--
105	\$1,152,754	\$1,152,754	\$23,129	\$23,129	\$1,034,677	\$1,034,677	39,795	39,795	\$26	--	--	--	--
110	\$2,127,623	\$1,699,110	\$42,689	\$34,091	\$1,909,690	\$1,525,070	73,450	58,657	\$26	--	--	--	--
115	\$3,069,709	\$1,916,955	\$61,592	\$38,462	\$2,755,278	\$1,720,601	105,972	66,177	\$26	--	--	--	--
120	\$3,970,478	\$2,271,368	\$79,665	\$45,573	\$3,563,781	\$2,038,711	137,069	78,412	\$26	--	--	--	--
125	\$4,822,228	\$2,905,273	\$96,755	\$58,292	\$4,328,286	\$2,607,685	166,473	100,296	\$26	--	--	--	--
130	\$5,618,216	\$3,346,848	\$112,726	\$67,152	\$5,042,741	\$3,004,029	193,952	115,540	\$26	--	--	--	--
135	\$6,322,768	\$3,417,495	\$126,862	\$68,570	\$5,675,125	\$3,067,440	218,274	117,978	\$26	--	--	--	--
140	\$6,666,079	\$3,319,231	\$133,750	\$66,598	\$5,983,271	\$2,979,241	230,126	114,586	\$26	--	--	--	--
145	\$8,426,888	\$3,229,361	\$133,365	\$64,795	\$5,966,016	\$2,898,576	229,462	111,484	\$26	\$1,780,033	12,740	0.13%	\$199.6
150	\$10,696,173	\$2,995,323	\$126,697	\$60,099	\$5,667,753	\$2,688,512	217,990	103,404	\$26	\$4,381,619	31,360	0.14%	\$199.6

資料來源：本研究整理推估

附錄九 服務志工人力需求推估

民國年	4-9年服務照顧新增預算 單位：人	原有榮民社區服務員人數	社區服務組長	社區服務員	原有榮民社區服務員人數%	新增 8-9年榮民社區服務員%	新增 8-9年榮民社區服務員人數	新增 4-9年榮民社區服務員%	新增 4-9年榮民社區服務員人數	新增 4-9年(照顧10年)社區服務員人數
平均	\$ 769065	419			0.08%					
93	\$ 772,728	429	369	369	0.08%	0	0	0	0	
94	\$ 797,032	454	393	373	0.09%	0	0	0	0	
95	\$ 751,676	427	386	251	0.08%	0	0	0	0	
96	\$ 782,630	427	386	251	0.08%	0	0	0	0	
97	\$ 762,298	397	393	23	0.08%	0	0	0	0	
98	\$ 761,309	397	393	23	0.08%	0	0	0	0	
99	\$ 755,779	407	403	23	0.09%	0	0	0	0	
100	\$ 771,279	397			0.09%	0	0	0	0	
101	\$ 771,279	393	最高	最低	0.088%	0.080%	9	0.067%	45	45
105	\$ 771,279	368	0.10%	0.067%	0.092%	0.080%	12	0.067%	96	96
110	\$ 771,279	322			0.096%	0.080%	19	0.067%	178	142
115	\$ 771,279	304			0.100%	0.080%	32	0.067%	257	160
120	\$ 771,279	317			0.100%	0.080%	45	0.067%	332	190
125	\$ 771,279	331			0.100%	0.080%	58	0.067%	403	243
130	\$ 771,279	334			0.100%	0.080%	71	0.067%	470	280
135	\$ 771,279	336			0.100%	0.080%	82	0.067%	529	286
140	\$ 771,279	342			0.100%	0.080%	93	0.067%	557	277
145	\$ 771,279	347			0.100%	0.080%	102	0.067%	556	270
150	\$ 771,279	348			0.100%	0.080%	111	0.067%	528	250

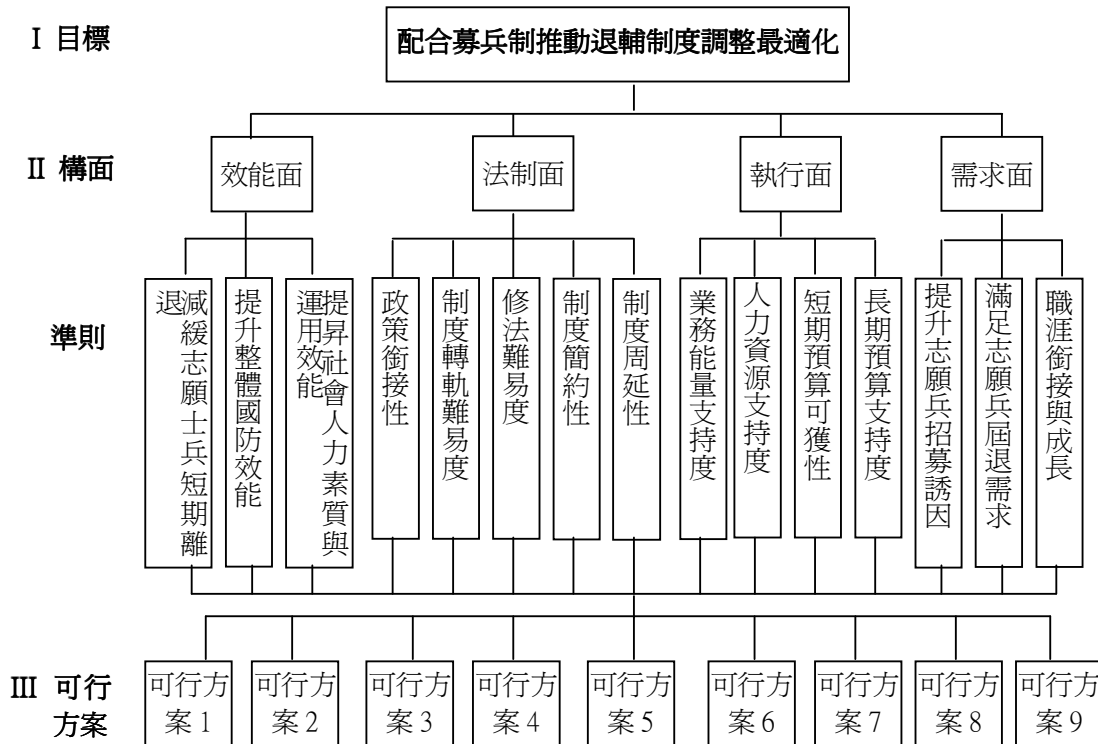
資料來源：本研究整理推估

附錄十 募兵制下退輔制度調整之最適化問卷

教授、先進您好：

本研究之目的在探討我國實施**募兵制**後對於**退輔制度**的可能影響，發掘各項關鍵性的評估構面與準則，以及各項可行的調整替代方案，以期選出退輔制度之最適化調整方案。下圖列示衡量募兵制下最適化之退輔制度調整的架構，誠摯感謝您能撥冗填寫下列比較問卷，俾作為本研究的參考。謝謝。敬祝健康快樂。

研究計畫主持人劉立倫博士敬上



本研究層級架構圖

本研究以 1 至 9 評估尺度來對於各構面及評估準則作兩兩比較，以確認各構面或準則對於目標的相對重要性。各評估尺度的定義如下：

評估尺度	定義	說明
1	同等重要(equal importance)	兩個構面(準則)的貢獻程度具同等重要性●等強
2,3	稍為重要(weak importance)	經驗與判斷稍微傾向喜好某一構面(準則) ●稍強
4,5	頗為重要(essential importance)	經驗與判斷強烈傾向喜好某一構面(準則) ●頗強
6,7	極為重要(demonstrated importance)	顯示非常強烈傾向喜好某一構面(準則) ●極強
8,9	絕對重要(absolute importance)	有足夠證據肯定絕對喜好某一構面(準則) ●絕強(extremely)

例如：假如您認為構面 1 與 2 相比「極為重要」，就於「7」的格子中打「✓」。

評估構面 (準則)兩 兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																評估構面 (準則)兩 兩相比		
	絕對重要		極為重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		極為重要			絕對重要	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9	
構面 1			✓																構面 2

以下請您對下列各構面及評估準則進行兩兩比較，勾選各項目之相對重要性。

一、各構面的相對重要性

「募兵制下退輔制度調整之最適化」的評估構面包括以下各項，說明如下：

- 1.效能面：**係指募兵制實施後退輔制度若作調整，對於減緩志願兵短期離退，提升整體國防效能，以及提昇社會人力素質與運用效能的程度。
- 2.法制面：**係指募兵制實施後退輔制度若作調整，國防政策與退輔制度的政策銜接性、新增服務照顧措施與原有制度接軌的難易度、法令修訂的難易性，制度易於瞭解和操作與執行的簡約性、服務照顧措施有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的制度周延性。
- 3.執行面：**係指募兵制實施後退輔制度若作調整，對於新增需求，業務能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持的程度；服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度；以及短期財力資源的需求數額與可獲得的程度，長期預算需求數額與可獲的程度。
- 4.需求面：**係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能否提升募兵制下潛在服務對象招募時的誘因，滿足志願兵屆退時的需求，以及這些服務措施是否有助於志願士兵職涯轉換與持續成長的程度。

請先將各評估因子的重要性進行排序，填入下列括號內，再進行兩兩比較。
 () 「效能面」 () 「法制面」 () 「執行面」 () 「需求面」。

四大構面兩兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																四大構面兩兩相比		
	絕對重要		極為重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		極為重要			絕對重要	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7		8	9
效能面																			法制面
效能面																			執行面
效能面																			需求面
法制面																			執行面
法制面																			需求面
執行面																			需求面

二、效能面各評估準則之相對重要性

「效能面」的評估準則包括以下各項，其說明如下：

- 1.減緩志願士兵短期離退**：係指募兵制實施後退輔制度若調整，能夠減緩志願兵服役未滿四年提前退伍，及四年服役期滿後不再延役之短期離退的程度。
- 2.提升整體國防效能**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，能夠提升整體國防效能的程度。
- 3.提昇社會人力素質與運用效能**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，能夠具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。

請先將各評估因子的重要性進行排序，填入下列括號內，再進行兩兩比較。

()減緩志願士兵短期離退；()提升整體國防效能；

()提昇社會人力素質與運用效能。

構面內指標兩兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																構面內指標兩兩相比		
	絕對重要		極為重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		極為重要			絕對重要	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7		8	9
減緩志願士兵短期離退																			提升整體國防效能
減緩志願士兵短期離退																			提昇社會人力素質與運用效能
提升整體國防效能																			提昇社會人力素質與運用效能

三、法制面各評估準則之相對重要性

「法制面」的評估準則包括以下各項，其說明如下：

1. **政策銜接性**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，國防政策與退輔制度能夠銜接的程度，如各班制服役期與退輔福利門檻等規定。
2. **制度轉軌難易度**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。
3. **修法難易度**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，法令修訂是否困難的程度。
4. **制度簡約性**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，制度易於瞭解、操作與執行的程度。
5. **制度周延性**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務照顧措施能夠周延而有效地涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。

請先將各評估因子的重要性進行排序，填入下列括號內，再進行兩兩比較。

()政策銜接性；()制度轉軌難易度；()修法難易度；

()制度簡約性；()制度周延度。

構面內 指標兩 兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																		構面內 指標兩 兩相比
	絕對 重要		極為 重要		頗為 重要		稍微 重要		同等 重要		稍微 重要		頗為 重要		極為 重要		絕對 重要		
	9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7	8	9	
政策銜 接性																			制度轉軌 難易度
政策銜 接性																			修法難 易度
政策銜 接性																			制度簡 約性
政策銜 接性																			制度周 延度
制度轉軌 難易度																			修法難 易度
制度轉軌 難易度																			制度簡 約性
制度轉軌 難易度																			制度周 延度
修法難 易度																			制度簡 約性
修法難 易度																			制度周 延度
制度簡 約性																			制度周 延度

四、執行面各評估準則之相對重要性

「執行面」的評估準則包括以下各項，其說明如下：

1. **業務能量支持度**：對於新增需求，業務能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持的程度。
2. **人力資源支持度**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。
3. **短期預算可獲性**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，短期財力資源的需求數額可獲得的程度。
4. **長期預算支持度**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，長期預算需求數額可順利獲得的程度。

請先將各評估因子的重要性進行排序，填入下列括號內，再進行兩兩比較。

- () 「業務能量支持度」 () 「人力資源支持度」
 () 「短期預算可獲性」 () 「長期預算支持度」。

構面內 指標兩 兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																		構面內 指標兩 兩相比
	絕對 重要		極為 重要		頗為 重要		稍微 重要		同等 重要		稍微 重要		頗為 重要		極為 重要		絕對 重要		
	9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7	8	9	
人力資源 支持度																			短期預算 可獲性
人力資源 支持度																			長期預算 支持度
短期預算 可獲性																			長期預算 支持度
業務能量 支持度																			人力資源 支持度
業務能量 支持度																			短期預算 可獲性
業務能量 支持度																			長期預算 支持度

五、需求面各評估準則之相對重要性

「需求面」的評估準則包括以下各項，其說明如下：

1. **提升志願兵招募誘因**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。
2. **滿足志願兵屆退需求**：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時需求的程度。

3.職涯銜接與成長：係指募兵制實施後退輔制度若作調整，服務措施能夠有助於志願士兵職涯轉換與持續成長的程度。

請先將各評估因子的重要性進行排序，填入下列括號內，再進行兩兩比較。

() 「提昇志願兵招募誘因」 () 「滿足志願兵屆退需求」

() 「職涯銜接與成長」。

構面內 指標兩 兩相比	相對重要性比例 (9 最大、1 最小，請於下列空格中✓選)																構面內 指標兩 兩相比		
	絕對 重要		極為 重要		頗為 重要		稍微 重要		同等 重要		稍微 重要		頗為 重要		極為 重要			絕對 重要	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9	
提昇志願兵招募誘因																			滿足志願兵屆退需求
提昇志願兵招募誘因																			職涯銜接與成長
滿足志願兵屆退需求																			職涯銜接與成長

本問卷至此已全部結束，感謝您的參與及所提供的寶貴意見，祝您健康快樂。

附錄十一 專家方案評估問卷參考資料

一、退輔調整最適化方案人力及預算需求

方案		方案 1	方案 2		方案 3			
福利內容 (單位：億元)		現行制度	滿 8 年享有現行榮民終身照顧之福利		現行制度 + 滿 4 年 100%就學、就業、服務照顧 10 年			
服務對象 (單位：人)		10 年榮民	10 年榮民	8 年榮民	合計	10 年榮民	4-9 年	合計
服務對象 預估	目前--民國 100 年	459,159 人		-	459,159		-	459,159
	短期--5 年(民國 105 年)	399,758 人	同	9,038 人	408,797	同	147,422	547,180
	中期--10 年(民國 110 年)	335,814 人	方	17,284 人	353,098	方	272,428	608,242
	長期--20 年(民國 120 年)	317,413 人	案	48,098 人	365,511	案	249,139	566,552
	長期--30 年(民國 130 年)	333,969 人	1	77,790 人	411,759	1	519,011	852,979
預算需求	目前--民國 100 年	283.5 億元		-	283.5		-	283.5
	短期--5 年(民國 105 年)	237.1 億元	同	170 萬元	237.1	同	1.2	238.3
	中期--10 年(民國 110 年)	186.6 億元	方	332 萬元	186.7	方	2.2	188.9
	長期--20 年(民國 120 年)	154.0 億元	案	924 萬元	154.0	案	2.1	156.0
	長期--30 年(民國 130 年)	186.3 億元	1	1,494 萬元	186.4	1	4.3	190.5
服務志工人數	目前--民國 100 年	399 人		-	399 人		-	399 人
	短期--5 年(民國 105 年)	368 人	同	7 人	375 人	同	118 人	486 人
	中期--10 年(民國 110 年)	322 人	方	14 人	336 人	方	218 人	540 人
	長期--20 年(民國 120 年)	317 人	案	38 人	356 人	案	199 人	517 人
	長期--30 年(民國 130 年)	334 人	1	62 人	396 人	1	415 人	749 人
志工預算需求	目前--民國 100 年	0.96 億元		-	0.96		-	0.96
	短期--5 年(民國 105 年)	0.88 億元	同	174 萬元	0.91	同	0.29	1.17
	中期--10 年(民國 110 年)	0.77 億元	方	332 萬元	0.81	方	0.53	1.30
	長期--20 年(民國 120 年)	0.76 億元	案	924 萬元	0.85	案	0.48	1.24
	長期--30 年(民國 130 年)	0.80 億元	1	1,494 萬元	0.95	1	1.00	1.80

方案		方案 1	方案 4			方案 5			方案 6		
福利內容 (單位：億元)		現行 制度	現行制度 + 滿 4 年 40%，多服役 1 年增 10%就學、就業、服 務照顧終身之福利			現行制度 + 滿 4 年分 4,6,8,10 年四 級，給予 40,80,90, 100 %就學、就業、 服務照顧終身福利			現行制度+滿 4 年分 4,6,8,10 年四級，給予 40, 60, 80, 100 %就 學、就業、服務照顧 終身福利		
服務對象 (單位：人)		10 年 榮民	榮 民	4-9 年	合計	榮 民	4-9 年	合計	榮 民	4-9 年	合計
服 務 對 象 預 估	目前--民國 100 年	459,159		-	459,159					-	459,159
	短期--5 年(民國 105 年)	399,758	同	147,422	547,180	同		同	147,422	547,180	
	中期--10 年(民國 110 年)	335,814	方	272,428	608,242	方		方	272,428	608,242	
	長期--20 年(民國 120 年)	317,413	案	521,567	838,980	案		案	521,567	838,980	
	長期--30 年(民國 130 年)	333,969	1	768,150	1,102,119	4		1	768,150	1,102,119	
預 算 需 求	目前--民國 100 年	283.5		-	283.5		-	283.5		-	283.5
	短期--5 年(民國 105 年)	237.1	同	0.9	238.0	同	1.0	238.1	同	0.9	238.0
	中期--10 年(民國 110 年)	186.6	方	1.7	188.3	方	1.9	188.5	方	1.7	188.3
	長期--20 年(民國 120 年)	154.0	案	3.2	157.2	案	3.6	157.5	案	3.2	157.2
	長期--30 年(民國 130 年)	186.3	1	4.8 億	191.1	1	5.3	191.6	1	4.8	191.1
服 務 志 工 人 數	目前--民國 100 年	399 人								-	399 人
	短期--5 年(民國 105 年)	368 人	同	同		同		同	118 人	486 人	
	中期--10 年(民國 110 年)	322 人	方	方		方		方	218 人	540 人	
	長期--20 年(民國 120 年)	317 人	案	案		案		案	199 人	517 人	
	長期--30 年(民國 130 年)	334 人	1	3		3		1	415 人	749 人	
志 工 預 算 需 求	目前--民國 100 年	0.96								-	0.96
	短期--5 年(民國 105 年)	0.88	同	同		同		同	0.29	1.17	
	中期--10 年(民國 110 年)	0.77	方	方		方		方	0.53	1.30	
	長期--20 年(民國 120 年)	0.76	案	案		案		案	0.48	1.24	
	長期--30 年(民國 130 年)	0.80	1	3		3		1	1.00	1.80	

實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究

方案		方案 1		方案 7		方案 8		方案 9			
福利內容 (單位：億元)		現行制度		現行制度+滿 4 年 40%，多服役 1 年增 10%就學、就業、就醫、服務照顧終身福利		現行制度+滿 4 年分 4,6, 8,10 年四級，給予 40,80, 90,100 %就學、就業、就醫、服務照顧 10 年福利		現行制度+滿 4 年分 4,6, 8,10 年四級，給予 40,60, 80,100 %就學、就業、就醫、服務照顧 10 年福利			
服務對象 (單位：人)		10 年榮民	榮民	4-9 年	合計	榮民	4-9 年	合計	榮民	4-9 年	合計
服務對象 預估	目前--民國 100 年	459,159									
	短期--5 年(民國 105 年)	399,758		同			同			同	
	中期--10 年(民國 110 年)	335,814		方			方			方	
	長期--20 年(民國 120 年)	317,413		案			案			案	
	長期--30 年(民國 130 年)	333,969		6			6			6	
預算 需求	目前--民國 100 年	283.5		-	283.5		-	283.5		-	283.5
	短期--5 年(民國 105 年)	237.1	同	1.4	238.4	同	1.5	238.6	同	1.4	238.4
	中期--10 年(民國 110 年)	186.6	方	2.6	189.2	方	2.9	189.5	方	2.6	189.2
	長期--20 年(民國 120 年)	154.0	案	5.1	159.1	案	5.7	159.6	案	5.1	159.1
	長期--30 年(民國 130 年)	186.3	1	7.5	193.8	1	8.4	194.7	1	7.5	193.8
服務 志工人 數	目前--民國 100 年	399									
	短期--5 年(民國 105 年)	368		同			同			同	
	中期--10 年(民國 110 年)	322		方			方			方	
	長期--20 年(民國 120 年)	317		案			案			案	
	長期--30 年(民國 130 年)	334		6			6			6	
志 工 預 算 需 求	目前--民國 100 年	0.96									
	短期--5 年(民國 105 年)	0.88		同			同			同	
	中期--10 年(民國 110 年)	0.77		方			方			方	
	長期--20 年(民國 120 年)	0.76		案			案			案	
	長期--30 年(民國 130 年)	0.80		6			6			6	

推估資料說明：

1.「10年榮民」：現有條件之榮民；「8年榮民」：假設服役滿8年之榮民；「4-9年」：服役滿4-9年年之志願役士官兵。**上表框線內為估計新增之人數及預算。

2.現有榮民結構=資深榮民+台籍榮民；資深榮民98年平均83.2歲，93-97年平均死亡人數14,130人，平均死亡率3.11%；台籍榮民98年平均53.4歲，93-97年平均死亡人數1,564人，平均死亡率0.68%；另根據內政部98年死亡率統計報告、簡易生命表及「2060年人口推計報告」等資料，分別推估資深及台籍榮民人數。

3.民國93-97年新增榮民平均4,648人，約為台籍榮民之2.03%；78-98年4-9年之志願役退伍軍人約28,000人，估計8-9年退伍軍人約為1/3，9333人。依國防部提供之資料，100-103年每年退伍14,000個志願兵，103年後每年退伍35,000個志願兵。

4.民國93-97年就學輔導平均2644人，約為台籍榮民之1.2%；以每年就學預算相除，平均每人補助約34.7千元。民國93-97年就業輔導平均12,137人次，以每年就業預算相除，平均每人補助約4.86千元。榮民6類1目比例為83%，預估4-9年新退伍志願役軍人為2%，8-9年者(含78-98年者)預估約27%，平均每人補助約26千元。

5.服務照顧預算以過去5年的平均比例推算，其中較可能隨榮民人數及年齡變動的社區服務員人數，則加入新增預算中推估；規定每1000-1500人可編派1位服務員，服務員為無給職，僅補助組長每月2萬元、服務員3,250元交通等費用，本研究依據榮民人數及年齡結構估計增減之人數。

6.本研究依據照顧對象、範圍、期限、分類分級方式、預算需求、人力增減、修法方式等因素設計出288種可能的方案，再依公平性、可行性等原則逐次討論刪，最後留下9個較具代性的可行方案，作為評選決策的對象。其中方案4,6,7,9之分級補助，以平均數70%計算，方案5,8則以最可能的優惠級別80%推估，各方案所需增減的人員及預算概列於表中。

二、招募班隊役期表

學歷	大學					專科			高中職				
屬性	升學	就業				升學	就業		升學			就業	
招募班隊	大學儲備軍官訓練團	專業軍官班	空軍飛行常備軍官班	陸軍飛行常備軍官班	軍情局專業軍官班	空軍二技班	專業士官班	軍情局女性專業軍官班	軍校正期班	陸軍士官二專班	海軍士官二專班	空軍士官二專班	專業志願士兵暨儲備士官
結訓後最小服役年限	5	5	14	14	5	8	3	3	10	6	6	6	4

資料來源：根據國軍人才招募中心資料整理

由國軍各班隊服役年限來看，除了專業士官班及軍情局女性專業軍官班兩個班隊的服役年限為3年外，其餘班隊的服役年限皆在3年以上。依據過去國防部訓練的規劃安排，一個兵員接受軍事基礎教育、投入工作單位服務後，約需一年半至二年的時間才能歷練為一個能夠獨立服勤的專業人員。若考量招募、訓練等各項人力資源管理的成本及效益，兵員最好能夠繼續服役兩倍以上的時間。目前國防部各項施訓的安排與服役時間的管制，大多依此原則。

三、各項方案擬案精神

本研究研擬的各項方案，考量照顧對象、範圍、期限、分類分級方式、預算需求、人力增減、修法等因素而設計，其主要的目的如下：

方案 1、維持現有的退輔體制。

方案 2、將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 8 年，增加服務照顧的對象，其照顧範圍和期限不變。

方案 3、將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，但原先滿 10 年的榮民享有全部福利，4 至 9 年者的照顧範圍僅有就學、就業及服務照顧。此方案可讓所有志願兵享受其最需要的就業及就學的服務。

方案 4、將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，但原先滿 10 年的榮民享有全部福利，4 至 9 年者的照顧範圍僅有就學、就業及服務照顧，且福利依其年資而遞增，每增加一年，福利增加 10%。此方案主要的優點為公平性及週延性，可充份反映兵員的服役時間，且極容易瞭解。

方案 5、將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，但原先滿 10 年的榮民享有全部福利，4 至 9 年者的照顧範圍僅有就學、就業及服務照顧，且福利依其年資分為 4,6,8,10 四個等級，分別給予 40%,80%,90%,100%四種不同程度的福利。此方案主要著眼於以服役 6 年即有較優惠的福利，激勵志願兵最少能夠留營繼續服役一次。由於訓練一個士兵成為專業的戰鬥員，約需 1 年半至 2 年的時間，考量成本因素，若能讓他服役 5 至 6 年對國防部門來說是較有利的結果，而其條件必須志願役士兵最起碼延長服役一次(2 年)方能達成。因此，此方案為鼓勵志願兵繼續留營服役的設計。

方案 6、將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，但原先滿 10 年的榮民享有全部福利，4 至 9 年者的照顧範圍僅有就學、就業及服務照顧，且福利依其年資分為 4,6,8,10 四個等級，分別給予 40%,60%,80%,100%四種不同程度的福利。此方案主要的優點為作

業上的簡單性及公平性，容易瞭解，操作計算方便。

方案 7、此方案與方案 5 相似，將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，但原先滿 10 年的榮民享有全部福利，4 至 9 年者的照顧範圍則有就學、就業、服務照顧及就醫，且福利依其年資而遞增，每增加 1 年，福利增加 10%。此方案較方案 4 增加了就醫的福利，使退輔照顧更完整，且對志願兵更具吸引力，但花費的資源也將較高。

方案 8、此方案與方案 6 相似，將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，原先滿 10 年的榮民享有全部福利，而 4 至 9 年者的照顧範圍則有就學、就業、服務照顧及就醫，其福利依其年資分為 4,6,8,10 四個等級，分別給予 40%,80%,90%,100% 四種不同程度的福利，可激勵志願兵能夠最少繼續留營服役一次，又增加了醫療照顧的福利。

方案 9、此方案與方案 7 相似，將退輔照顧的門檻由 10 年調降為 4 年，使募兵制招募的志願兵成為服務照顧的對象，原先滿 10 年的榮民享有全部福利，而 4 至 9 年者的照顧範圍則有就學、就業、服務照顧及就醫，其福利依其年資分為 4,6,8,10 四個等級，分別給予 40%,60%,80%,100% 四種不同程度的福利，可激勵志願兵最少能夠留營繼續服役一次，又增加了醫療照顧的福利。

四、研究問卷調查摘要

教授、先進您好，本專案於計畫執行初期曾對募兵制所招募的志願役士官兵實施問卷調查，以瞭解他們的重要特質、對於退輔制度的瞭解、對不同服務項目重視的程度、影響服役及留營時重要的需求因素，相關的重點摘述於下，以提供您評估各項方案時的參考：

1.共發放問卷 3,000 份，計獲得 2,820 筆有效問卷資料，有效回收率為 94%。

2.受試樣本重要特質：**(1)性別**：男性 2,409 人(86.1%)；**(2)年齡**：平均 21.1 歲；**(3)服役類別**：招募志願兵 1,547 人(56.6%)，志願兵服役升任士官 507 人(18.6%)、義務兵轉志願兵 382 人(14.0%)、義務兵轉志願兵後升任士官 218 人(8.0%)。**(4)學歷**：高職 1,613 人(57.8%)、高中 523(18.7%)；**(5)家長職業**：工業 936 人(33.6%)，自由業 567 人(20.3%)、商業 384 人(12.1%)。**(6)居住地**：高雄市 322 人(11.5%)、屏東縣 308 人(11.0%)、高雄縣 268 人(9.6%)；**(7)居住地區**：南部 1,243 人(44.3%)、北部 726 人(25.9%)；**(8)家庭每月平均收入**：「2 萬元以下」538 人(19.3%)，「2-5 萬元」1,271 人(45.6%)、「5-8 萬元(不含)」585 人(21.0%)；合計 5 萬元以下者(中低所得戶)佔 64.9%。**(9)父母親、兄弟姊妹等家人中曾經服志願役軍職者** 33.3%。

3.瞭解程度較高的退輔服務項目：「榮民醫院提供醫療服務」、「可安葬於軍人公墓」、「提供清寒榮民子女獎助學金」；瞭解程度較低的項目：「就養榮民可申請赴大陸長期居住」、「榮民配偶伴同自費安養」、「榮民之家自費養護」。整體而言，受試者對於各項退輔服務措施均不甚瞭解。**瞭解程度較高的退輔服務業務**：「服務照顧」及「就醫服務」；**瞭解程度較低的業務**：「就養照顧」及「就業服務」。

4.相對重要性排序的前 10 項退輔項目：「提供職業訓練」、「推介至公民營機構就業」、「輔導參加國家考試」、「低利貸款福利」、「洽辦特種考試」、「提供二技/二專/四技推甄名額」、「補助榮民眷屬全民健保費」、「補助榮民全民健保保費」、「榮民醫院醫療服務」、「榮民醫院看病免掛號費」。前 5 項屬於退輔業務中的就業服務，第 6 項屬於就學服務，7 至 10 項屬於就醫服務。整體而言，受試者最重視就業及就學服務。

5.相對需要性排序的前 5 項退輔服務項目：「提供職業訓練」、「推介至公民營機構就業」、「輔導參加國家考試」、「低利貸款福利」、「洽辦特種考試」，此結果與重要性排序完全相同，此 5 項亦均屬於就業服務的範圍。

6.服役動機：本研究以馬斯洛的五項需求層級來設計題項，測量志願兵的入營動機，分析結果以「薪資」的生理需求平均水準較高，以「實現個人理想」的自我實現需求及「同儕認同」的社會需求之平均水準較低。低層次(生活、就業安全保障)需求顯著高於高層次(社會、自尊、自我實現)，顯示受試的志願役士兵入營服役的動機乃以生活需求等低層次需求為主。

7.影響服役最重要需求因素(排序)的前 5 項：「薪資」、「福利」、「離家近」、「升遷」等服役時的條件及「退伍後就業輔導」的退輔措施。

8.退輔制度與服役及留營的關係：受試者贊同「退輔制度是從軍的一項保障」，但在服役屆滿、有其他工作機會時的留營意願並不高，顯示不少人僅將志願役士兵作為過渡的生涯階段，是否繼續留營服役，存在許多變化的因素。

9.受試者會因較佳的福利爭取榮民的身份，因而增加留營的意願；若是延長役期可增加退伍後的福利，受試者將更提升留營意願；而若是於服役期間就增加薪資福利，則將更提升其留營的意願。

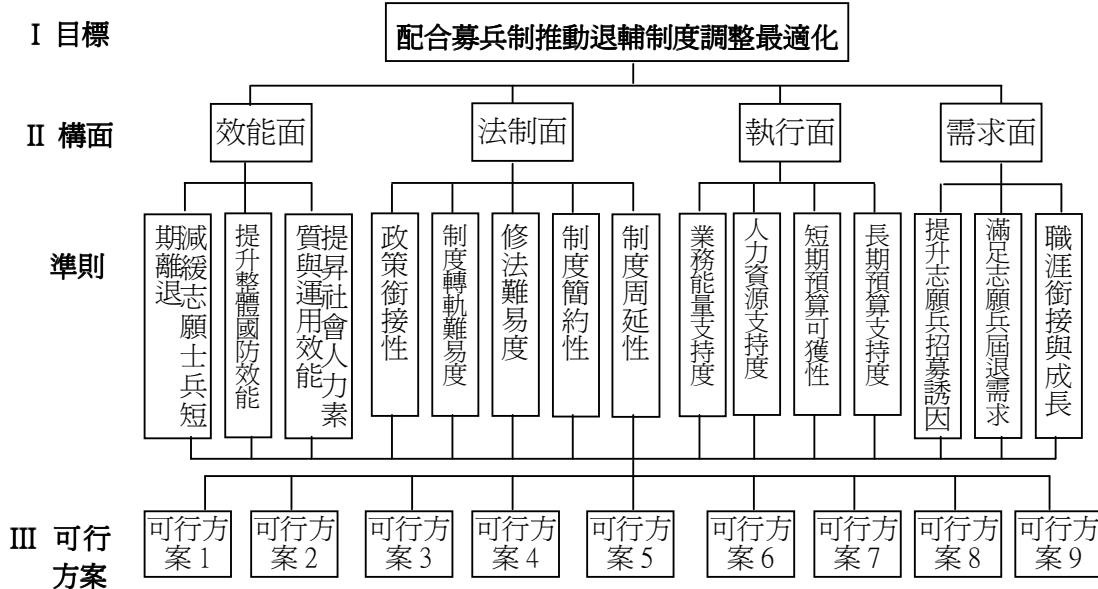
附錄十二 配合募兵制下退輔制度調整之方案評估問卷

您好：

本研究為研考會之委託研究案，目的在探討我國實施募兵制後對於退輔制度的可能影響，發掘各項關鍵性的評估構面與準則，以及各項可行的調整替代方案，以期能找出配合募兵制推動下，退輔制度之最適調整方案。下圖列示衡量募兵制下最適化之退輔制度調整的架構，誠摯感謝您能撥冗填寫下列方案比較問卷，俾作為本研究的參考。敬祝新春快樂！

研究團隊 敬上

本研究依據「是否新增照顧類別」、「照顧範圍」(基本需求或延伸需求)、「照顧期限」(有期限照顧終身照顧)、「是否分類分級」、「年資分級方式」、「修法與否」與「修法範圍」等相關因素，共發展出 288 個可能的方案；之後再依分配正義之原則逐一討論與過濾，最後保留 9 個較具代表性之方案，作為決策評選的依據。其中方案 1 係現行制度，係作為各方案比較之基礎；另方案 4,6,7,9 之分級補助，以平均數 70% 計算，方案 5,8 則以最可能的優惠級別 80% 推估，而各方案所需新增的人員需求及預算需求(粗框線部分)，均概估於參考附件中，請參閱。



本研究層級架構圖

各方案內容概示如下

方案	分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍
方案 1	分類不分級一現制	無須修法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 3.服役 10 年。 以上三者給予 100 %福利。	就學、就業、就醫、就養、服務照顧等全部福利項目
方案 2	分類不分級	修訂退輔條例施行細則	終身照顧	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 8 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	服役滿 8 年者享有全部福利項目。
方案 3	分類不分級	修訂退輔條例施行細則	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧 10 年。	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等項目。
方案 4	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，給予 40%福利，多服役 1 年增加 10%，10 年給予 100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 5	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 6	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。
方案 7	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧 10 年。	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，給予 40%福利，多服役 1 年增加 10%，10 年給予 100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年僅有就學、就業、服務照顧、 就醫 等福利項目。
方案 8	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧 10 年。	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年僅有就學、就業、服務照顧、 就醫 等福利項目。
方案 9	分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧 10 年。	1、2 類同方案 1，給予 100%福利。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年享有就學、就業、服務照顧、 就醫 等福利項目。

募兵制下退輔制度調整之最適化方案評估

請您以本身的專業及本研究所提供的資料，針對以下實施募兵制後退輔制度調整的可行方案作判斷，於下列問卷中勾選(✓)適當評價：

一、可行方案 1 (維持現有制度)

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍				
分類不分級	無須修法	終身照顧	1.參戰傷殘、因公傷殘及重大戰功。 2.參戰官兵。 3.服役 10 年。 以上三者 100 %福利。	就學、就業、就醫、就養、服務照顧等全部福利項目				
評估構面	評估準則	評估要點		很好 5分	好 4分	普通 3分	差 2分	很差 1分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。						
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。						
法制度面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。						
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。						
執行面	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。						
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。						
需求面	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。						
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。						
需求面	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。						
	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。						
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。						
需求面	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。						
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。						

二、可行方案 2（將現有退輔照顧門檻調降為 8 年，其餘福利不變）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類不分級	修訂退輔條例施行細則	終身照顧	1、2 類同方案 1，100%。 3.以服役 8 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	服役滿 8 年者享有全部福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5 分	好 4 分	普通 3 分	差 2 分	很差 1 分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
法制面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

三、可行方案 3（將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者之照顧期限減少為 10 年，且照顧範圍減少就醫及就養福利項目）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修訂退輔條例施行細則	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年照顧 10 年。	1、2 類同方案 1，100%。 3.以服役 4 年為退輔照顧門檻，給予 100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5 分	好 4 分	普通 3 分	差 2 分	很差 1 分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
法制面	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

四、可行方案 4（將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者照顧範圍減少就醫及就養福利項目，且其照顧程度依年資每年遞增 10%）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2 類同方案 1，100%。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，給予 40%福利，多服役 1 年增加 10%，10 年給予 100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5 分	好 4 分	普通 3 分	差 2 分	很差 1 分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
法制度面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
執行面	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
需求面	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
需求面	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

五、可行方案 5 (將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者照顧範圍減少就醫及就養福利項目，且其照顧程度依年資分為四級，分別給予不同福利；其中為鼓勵志願兵至少延役一次，於服役滿 6 年時即給予 80% 的福利，再逐級增加 10%)

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2 類同方案 1，100%。 3.以服役 4 年為基本門檻，分 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 80%, 90%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役 4-9 年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5分	好 4分	普通 3分	差 2分	很差 1分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
法製面	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
法製面	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
執行面	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
需求面	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

六、可行方案6 (將現有退輔照顧門檻調降為4年，但4-9年者照顧範圍減少就醫及就養福利項目，且其照顧程度依年資分為四級，逐級遞增20%福利)

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修退輔條例施行細則及分類分級辦法	終身照顧	1、2類同方案1，100%。 3.以服役4年為基本門檻，分4,6,8,10年四級，分別給予40, 60, 80,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役4-9年者僅享有就學、就業、服務照顧等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5分	好 4分	普通 3分	差 2分	很差 1分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
法制面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

七、可行方案 7（將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者照顧期限減少為 10 年，照顧範圍減少就養福利項目，且其照顧程度依年資每年遞增 10%）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役4-9年照顧10年。	1、2類同方案1，給100%。 3.以服役4年為門檻，給予40%福利，多1年增加10%，10年給100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役4-9年僅有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5分	好 4分	普通 3分	差 2分	很差 1分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
法制面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

八、可行方案 8（將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者照顧期限減少為 10 年，照顧範圍減少就養福利項目，且其照顧程度依年資分為四級，其中為鼓勵志願兵至少延役一次，於服役滿 6 年時即給予 80% 的福利，再逐級增加 10%）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役4-9年照顧10年。	1、2類同方案1，給100%。 3.以服役4年為門檻，分4,6,8,10年四級，分別給予40%,80%,90%,100%福利。	1.原榮民享所有項目。 2.服役4-9年僅有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5分	好 4分	普通 3分	差 2分	很差 1分
效能面	減緩志願兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
法製面	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
法製面	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
需求面	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

九、可行方案 9（將現有退輔照顧門檻調降為 4 年，但 4-9 年者照顧期限減少為 10 年，照顧範圍減少就養福利項目，且其照顧程度依年資分為四級，逐級遞增 20%福利）

分類分級	法令修訂	照顧期限	照顧對象及照顧程度	照顧範圍					
分類分級	修訂退輔條例施行細則及分類分級辦法	1.原榮民終身照顧。 2.服役 4-9 年者照顧 10 年。	1、2 項同方案 1。 3.以服役 4 年為退輔照顧基本門檻，分為 4,6,8,10 年四級，分別給予 40%, 60%, 80%,100%福利。	1.原榮民享有所有福利項目。 2.服役 4-9 年者享有就學、就業、服務照顧、就醫等福利項目。					
評估構面	評估準則	評估要點			很好 5 分	好 4 分	普通 3 分	差 2 分	很差 1 分
效能面	減緩志願士兵短期離退	方案能減緩志願兵服役未滿四年提前退伍及服役滿四年後不再延役之短期離退的程度。							
	提升整體國防效能	調整方案能夠提升整體國防效能的程度。							
	提昇社會人力素質與運用效能	方案具有實質鼓勵志願士兵(士官)退役後的就學、就業效果，提昇社會人力素質與運用效能的程度。							
法制面	政策銜接性	方案使國防政策與退輔制度能銜接的程度。							
	制度轉軌難易度	調整方案的新增服務照顧措施能夠與原有制度順利接軌的程度。							
	修法難易度	方案的法令修訂是否困難的程度。							
	制度簡約性	方案使退輔制度易於瞭解、操作與執行的程度。							
執行面	制度周延性	方案使退輔制度服務照顧措施能周延有效涵蓋短、中、長役期之志願役官、士、兵的程度。							
	業務能量支持度	能量上現有的服務據點、作業能量與資訊系統能夠支持新增需求的程度。							
	人力資源支持度	方案使服務照顧對象增加，服務志工質量能夠支持的程度。							
	短期預算可獲性	方案短期財力資源的需求數額可獲得的程度。							
需求面	長期預算支持度	方案長期預算需求數額可順利獲得的程度。							
	提升志願兵招募誘因	方案的服務措施能夠滿足募兵制下潛在服務對象招募時需求的程度。							
	滿足志願兵屆退需求	方案的服務措施能夠滿足募兵制下志願兵屆退時福利需求的程度。							
	職涯銜接與成長	方案的服務措施能夠有助於志願兵職涯轉換與持續成長的程度。							

附錄十三 退輔制度調整最適化方案預算需求敏感性分析

民國年	100%退伍		80%退伍		60%退伍		40%退伍		20%退伍	
	就業需求人數	就業預算	就業需求人數	就業預算	就業需求人數	就業預算	就業需求人數	就業預算	就業需求人數	就業預算
101	3,562	13,847	3,120	12,130	2,678	10,413	2,237	8,696	1,795	6,979
105	7,623	29,640	6,365	24,748	5,107	19,855	3,848	14,963	2,590	10,070
110	14,070	54,706	11,517	44,780	8,964	34,854	6,411	24,928	3,858	15,001
115	20,301	78,929	14,767	57,415	11,394	44,299	8,020	31,182	4,647	18,066
120	26,258	102,090	17,688	68,770	13,575	52,778	9,461	36,786	5,348	20,795
125	31,891	123,990	20,425	79,413	15,617	60,719	10,809	42,025	6,001	23,331
130	37,155	144,457	22,959	89,265	17,506	68,062	12,052	46,860	6,599	25,657
135	41,814	162,573	25,152	97,790	19,136	74,402	13,121	51,013	7,105	27,625
140	44,084	171,400	25,955	100,911	19,712	76,641	13,470	52,370	7,227	28,100
145	43,957	170,906	25,412	98,800	19,270	74,922	13,129	51,044	6,987	27,166
150	41,760	162,361	23,750	92,340	17,985	69,925	12,220	47,511	6,455	25,096

民國年	100%退伍		80%退伍		60%退伍		40%退伍		20%退伍	
	就學需求人數	就學預算	就學需求人數	就學預算	就學需求人數	就學預算	就學需求人數	就學預算	就學需求人數	就學預算
101	780	21,639	683	18,956	586	16,272	490	13,589	393	10,906
105	1,669	46,318	1,393	38,673	1,118	31,028	842	23,382	567	15,737
110	3,080	85,489	2,521	69,977	1,962	54,466	1,403	38,954	844	23,443
115	4,443	123,342	3,232	89,723	2,494	69,226	1,755	48,729	1,017	28,232
120	5,747	159,536	3,871	107,466	2,971	82,476	2,071	57,486	1,171	32,496
125	6,980	193,760	4,470	124,099	3,418	94,886	2,366	65,673	1,313	36,460
130	8,132	225,743	5,025	139,494	3,831	106,361	2,638	73,228	1,444	40,094
135	9,152	254,052	5,505	152,817	4,188	116,267	2,872	79,718	1,555	43,169
140	9,649	267,846	5,681	157,694	4,314	119,767	2,948	81,839	1,582	43,912
145	9,621	267,074	5,562	154,395	4,218	117,081	2,873	79,767	1,529	42,453
150	9,140	253,722	5,198	144,299	3,936	109,272	2,675	74,245	1,413	39,217

資料來源：本研究整理推估

民國年	100%退伍		80%退伍		60%退伍		40%退伍		20%退伍	
	服務員人數	服務照顧預算	服務員人數	服務照顧預算	服務員人數	服務照顧預算	服務員人數	服務照顧預算	服務員人數	服務照顧預算
101	45	10,806	39	9,466	34	8,126	28	6,786	23	5,446
105	96	23,129	80	19,311	65	15,494	49	11,676	33	7,858
110	178	42,689	146	34,944	113	27,198	81	19,452	49	11,706
115	257	61,592	187	44,803	144	34,568	101	24,333	59	14,098
120	332	79,665	224	53,664	172	41,185	120	28,706	68	16,227
125	403	96,755	258	61,969	197	47,382	137	32,794	76	18,206
130	470	112,726	290	69,657	221	53,112	152	36,567	83	20,021
135	529	126,862	318	76,310	242	58,059	166	39,808	90	21,557
140	557	133,750	328	78,745	249	59,806	170	40,867	91	21,927
145	556	133,365	321	77,098	244	58,465	166	39,832	88	21,199
150	528	126,697	300	72,056	227	54,565	154	37,074	82	19,583

民國年	退輔總預算				
	100%退伍	80%退伍	60%退伍	40%退伍	20%退伍
101	17,309	15,163	13,016	10,870	8,724
105	37,050	30,934	24,819	18,703	12,588
110	68,382	55,975	43,567	31,159	18,752
115	98,661	71,769	55,374	38,978	22,583
120	127,612	85,962	65,972	45,983	25,993
125	154,988	99,266	75,899	52,531	29,164
130	180,571	111,581	85,078	58,575	32,072
135	203,216	122,238	93,002	63,767	34,531
140	214,250	126,139	95,801	65,463	35,125
145	213,632	123,500	93,653	63,805	33,958
150	202,952	115,425	87,406	59,388	31,370

資料來源：本研究整理推估

附錄十四 擴大創業與就學方案預算需求敏感性分析

擴大創業補助方案預算需求敏感性分析（單位：千元）															
民國年	100%退伍			80%退伍			60%退伍			40%退伍			20%退伍		
	貸款利息補貼	企業診斷諮詢	合計	貸款利息補貼	企業診斷諮詢	合計	貸款利息補貼	企業診斷諮詢	合計	貸款利息補貼	企業診斷諮詢	合計	貸款利息補貼	企業診斷諮詢	合計
101	2,849	1,710	4,559	2,279	1,368	3,647	1,710	1,026	2,735	1,140	684	1,824	570	342	912
105	6,099	3,659	9,758	4,879	2,927	7,806	3,659	2,196	5,855	2,439	1,464	3,903	1,220	732	1,952
110	11,256	6,754	18,010	9,005	5,403	14,408	6,754	4,052	10,806	4,503	2,702	7,204	2,251	1,351	3,602
115	16,241	9,744	25,985	12,992	7,795	20,788	9,744	5,847	15,591	6,496	3,898	10,394	3,248	1,949	5,197
120	21,006	12,604	33,610	16,805	10,083	26,888	12,604	7,562	20,166	8,402	5,041	13,444	4,201	2,521	6,722
125	25,512	15,307	40,820	20,410	12,246	32,656	15,307	9,184	24,492	10,205	6,123	16,328	5,102	3,061	8,164
130	29,724	17,834	47,558	23,779	14,267	38,046	17,834	10,701	28,535	11,889	7,134	19,023	5,945	3,567	9,512
135	33,451	20,071	53,522	26,761	16,057	42,817	20,071	12,042	32,113	13,380	8,028	21,409	6,690	4,014	10,704
140	35,267	21,160	56,428	28,214	16,928	45,142	21,160	12,696	33,857	14,107	8,464	22,571	7,053	4,232	11,286
145	35,166	21,099	56,265	28,133	16,880	45,012	21,099	12,660	33,759	14,066	8,440	22,506	7,033	4,220	11,253
150	33,408	20,045	53,452	26,726	16,036	42,762	20,045	12,027	32,071	13,363	8,018	21,381	6,682	4,009	10,690

擴大就學輔導方案預算需求敏感性分析（單位：千元）															
民國年	100%退伍			80%退伍			60%退伍			40%退伍			20%退伍		
	書籍費補助	生活費補助	合計	書籍費補助	生活費補助	合計	書籍費補助	生活費補助	合計	書籍費補助	生活費補助	合計	書籍費補助	生活費補助	合計
101	1,871	31,180	33,051	1,497	24,944	26,441	1,122	18,708	19,831	748	12,472	13,220	374	6,236	6,610
105	4,004	66,741	70,745	3,204	53,393	56,596	2,403	40,045	42,447	1,602	26,696	28,298	801	13,348	14,149
110	7,391	123,183	130,574	5,913	98,546	104,459	4,435	73,910	78,344	2,956	49,273	52,230	1,478	24,637	26,115
115	10,664	177,727	188,391	8,531	142,182	150,712	6,398	106,636	113,034	4,265	71,091	75,356	2,133	35,545	37,678
120	13,793	229,879	243,671	11,034	183,903	194,937	8,276	137,927	146,203	5,517	91,951	97,469	2,759	45,976	48,734
125	16,752	279,192	295,944	13,401	223,354	236,755	10,051	167,515	177,566	6,701	111,677	118,378	3,350	55,838	59,189
130	19,517	325,278	344,794	15,613	260,222	275,836	11,710	195,167	206,877	7,807	130,111	137,918	3,903	65,056	68,959
135	21,964	366,069	388,033	17,571	292,855	310,427	13,178	219,642	232,820	8,786	146,428	155,213	4,393	73,214	77,607
140	23,157	385,946	409,103	18,525	308,757	327,282	13,894	231,568	245,462	9,263	154,378	163,641	4,631	77,189	81,821
145	23,090	384,833	407,923	18,472	307,866	326,338	13,854	230,900	244,754	9,236	153,933	163,169	4,618	76,967	81,585
150	21,936	365,594	387,529	17,548	292,475	310,023	13,161	219,356	232,518	8,774	146,237	155,012	4,387	73,119	77,506

資料來源：本研究整理推估

擴大就業/就學輔導方案預算需求敏感性分析（單位：千元）															
民國年	100%退伍			80%退伍			60%退伍			40%退伍			20%退伍		
	就業補助	就學補助	合計	就業補助	就學補助	合計	就業補助	就學補助	合計	就業補助	就學補助	合計	就業補助	就學補助	合計
101	4,559	33,051	37,610	3,647	26,441	30,088	2,735	19,831	22,566	1,824	13,220	15,044	912	6,610	7,522
105	9,758	70,745	80,503	7,806	56,596	64,403	5,855	42,447	48,302	3,903	28,298	32,201	1,952	14,149	16,101
110	18,010	130,574	148,584	14,408	104,459	118,867	10,806	78,344	89,151	7,204	52,230	59,434	3,602	26,115	29,717
115	25,985	188,391	214,375	20,788	150,712	171,500	15,591	113,034	128,625	10,394	75,356	85,750	5,197	37,678	42,875
120	33,610	243,671	277,281	26,888	194,937	221,825	20,166	146,203	166,369	13,444	97,469	110,913	6,722	48,734	55,456
125	40,820	295,944	336,764	32,656	236,755	269,411	24,492	177,566	202,058	16,328	118,378	134,706	8,164	59,189	67,353
130	47,558	344,794	392,352	38,046	275,836	313,882	28,535	206,877	235,411	19,023	137,918	156,941	9,512	68,959	78,470
135	53,522	388,033	441,555	42,817	310,427	353,244	32,113	232,820	264,933	21,409	155,213	176,622	10,704	77,607	88,311
140	56,428	409,103	465,531	45,142	327,282	372,424	33,857	245,462	279,318	22,571	163,641	186,212	11,286	81,821	93,106
145	56,265	407,923	464,188	45,012	326,338	371,350	33,759	244,754	278,513	22,506	163,169	185,675	11,253	81,585	92,838
150	53,452	387,529	440,982	42,762	310,023	352,785	32,071	232,518	264,589	21,381	155,012	176,393	10,690	77,506	88,196

資料來源：本研究整理推估

※模式的假設說明：

- 1.國防部預測 103 年以前每年服役 10 年以下之志願役退役 4,200 人，104 年起退 25,200 人。
- 2.經訪談輔導會第三處業管人員顯示，就業服務許多輔導項目估計，需依賴業務人員的經驗數據，故研究中對於就業服務分項預算的估計，如貸款補貼、企業診斷諮詢、生活費等係以訪談的經驗數據為主要依據。
- 3.79-98 年之 28,000 人，預估 10%申請就業輔導；99 年後就業需求人數以退伍人數 50%計算。
- 4.創業人數需求為就業輔導需求人數之 10%計算。
- 5.提供創業貸款利息補貼（以 5%年利率計算），額度 40 萬，每人每年補貼利息約 20,000 元，期限最長 6 年，以創業人數 50%計算。
- 6.提供企業經營診斷補助 30,000 元/人，以創業貸款人數 20%計算。
- 7.書籍費補助每年 2 學期、每學期平均約 1.5 千元/人，每年 3 千元/人。
- 8.房租補助：5000 元/月/人*10 月/人=50,000 元。

附錄十五 「專家意見法」專家名單

姓名	現職	學經歷
莊謙亮	育達科技大學副校長 兼教務長	美國海軍研究院電腦科學博士；國防管理學院副院長、教務長
陳珠龍	致理技術學院企管系 副教授兼教務長	美國美威斯康辛州立大學麥迪遜分校管理博士；國防管理學院教學部主任、後勤所所長、美國德州大學 EMBA 特約教授
韓毓傑	育達科技大學財經法 律系副教授兼系主任	輔仁大學法律博士、日本京都大學法學研究科研究；國防管理學院法律系主任兼所長、
沈明室	國防大學戰略研究所 助理教授	政戰學校政治研究所博士；連、營長、國防大學科長、助理教授
陳勁甫	元智大學社會科學系 副教授	美國哈佛大學決策科學博士；國防大學國防決策所所長、清華、交通大學兼任副教授
邱天嵩	亞東技術學院企管系 主任	美國華盛頓大學系統科學博士；國防管理學院決策所助理教授
謝奕緒	國防大學政戰學院政 治系助理教授	政戰學院政治研究所博士；排長、輔導長、政戰官、助理教授
吳冠輝	亞太創意技術學院通 識中心副教授	法國巴黎大學政治學博士；親民技術學院學務長
李文章	退輔會三處處長	現任處長；主管就學、就業業務
呂立群	退輔會六處處長	現任處長；主管就醫業務
白捷隆	國防部人力司人力規 劃處少將處長	現任處長；主管募兵規劃業務
蘭寧利	國家政策研究基金會 政策委員	國防部整評室主任；海軍中將參謀長

附錄十六 專家座談會議記錄

「實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究」專家座談會議記錄

時間：中華民國 100.03.18（星期五），下午 2 時至 5 時

地點：財團法人國家政策研究基金會大樓一樓會議室

與會人員：計畫主持人 劉立倫博士； 研究員：梁成明、李正修

育達科技大學副校長	莊謙亮博士
致理技術學院教務長	陳珠龍博士
亞東技術學院企管系主任	邱天嵩博士
輔導會第二處處長	金筱輝
國防部人力司人力規劃處處長	白捷隆少將

會議議程：

- 一、主席致詞及議程說明
- 二、學者專家討論
- 三、主席回應學者專家意見
- 四、臨時動議
- 五、散會

討論題綱

- （一）配合募兵制輔導會採行分類級調整方案之可行性如何？
- （二）現行分類分級調整方案下的退輔誘因，是否足以吸引青年人投入志願士兵行列？當前有效的募兵誘因為何？
- （三）對國防募兵制有效推動的建議（短期與長期的政策建議）？
- （四）募兵政策的外溢效果為何？如對其他部會與社會的衝擊，包括有利

與不利的方面。如何避免不利的政策衝擊？

(五) 是否還有其他國防募兵推動有關，且值得重視與討論的議題？

一、主席致詞及議程說明：

1. 本研究之目的在探討我國實施募兵制後對於退輔制度的可能影響，發掘各項關鍵性的評估構面與準則，以及各項可行的調整替代方案，以期能找出配合募兵制推動下，退輔制度之最適調整方案。邀請 12 位學者專家運用模糊層級分析 (FAHP) 法獲得具體的準則權重與方案，我們已經在會議前將資料交給各位。

2. 初步的結果如下：準則設計考慮因素有 (1) 國防需求與戰力提升；(2) 退伍需求與資源；(3) 軍人福利理論與分配正義；(4) 退輔資源配置與可行性；(5) 修法策略與可行性；等五個方面。所以發展出效能面、法制面、執行面、需求面等四個構面，計有 15 個指標，其中以執行面和需求面的權重較高。

3. 專案小組共發展 288 個方案，經前述五個原則逐步刪減成九個代表性方案，請 12 位學者專家評價，得到方案五和方案九為最適化調整方案，內容大致為調降志願役軍人退輔福利的門檻為 4 年，不足 10 年者採分類分級的方式提供福利，範圍則包括終身的就業、就學、服務照顧 (方案五)，或 10 年的就業、就學、就醫、服務照顧 (方案九)。以下請各位學者專家提供對準則和方案的想法，或有其他的意見皆可提供我們作參考。

二、學者專家討論

輔導會第二處處長 金筱輝

我就根據會議討論大綱的順序提出我的看法：

(一) 配合募兵制輔導會採行分類級調整方案之可行性如何？

1. 募兵制為重大兵役制度變革，招募工作應考量涵蓋從入伍至退伍後安置的全生涯規劃，使青年無後顧之憂，願意從軍。

2. 依憲法增修條文第十條第九項之精神，及退輔會統籌國軍退除役官兵輔導事宜之法定職掌，採行分類分級方案可周延退除役官兵輔導工作，保障

退除役官兵權益。

3.「分類分級」符合實質公平之原則，對於軍人不同程度之付出給予合理差別待遇，同時滿足「提升招募誘因」及「擲節財政支出」之要求。

4.可研議參考美國「服務 90 天以上，且光榮退伍人員」及日本「陸軍 2 年、海空軍 3 年期滿退休」均納入退伍軍人輔導，降低我「國軍退除役官兵」輔導之門檻，以利提升招募誘因。

5.分類分級係可行之方案，如確因整體財政因素限制，僅就分級條件及輔導措施酌予調整即可。

(二) 現行分類分級調整方案下的退輔誘因，是否足以吸引青年人投入志願士兵行列？當前有效的募兵誘因為何？

1.募兵制全面推動後退除役官兵年輕化，就退輔誘因而言：

(1) 就業輔導方面：為青壯退除役官兵輔導之首要需求。依研究團隊所提最適化方案，「推介民營企業就業」這個項目，在實務工作經驗中，其職缺通常為勞力工作，不具吸引力；「創業貸款利息補貼」涉及貸款人還款能力等不確定性因素影響，將造成呆帳等複雜情況；「優先輔導至公營事業機構就業」受限於民營化政策，不若以往容易安置，僅「輔導轉任公職」最具誘因。

(2) 就學輔導方面：國內役齡青年大多已完成大專教育，且受少子化等社會現象影響，大學技術學院錄取率均達九成以上，僅深造教育之輔導尚具誘因。另學雜費補助有限，分級之級距間差異小，與服役年資之級距不成比例。

(3) 依現有規劃，誘因尚有不足，宜適當予以擴大福利措施。

2.對於長役期軍人而言，良好的升遷、薪給、福利及管理制度，實為最直接有效之招募誘因。短役期軍人因面臨職場轉換之考驗，必須給予有效之退輔措施，使能迅速融入社會，穩定家庭生活，就學、職訓及就業輔導為最重要之誘因。

(三) 對國防募兵制有效推動的建議（短期與長期的政策建議）？

1.對國防部方面，我們認為短期來說，提高薪資待遇和福利是最直接而有效的誘因。其次讓他們能夠穩定的晉升、有深造的機會，均為可行的方案。在長期方面，國防部還是要做好長期的兵力規劃，究竟多少兵力目標可以有效達成任務，是否可以再精簡高階的人力，來減少人事成本，都是必須審慎考量的方法。

2.在退輔會方面，短期來說，輔導工作內容要能夠因應退除官兵年輕化，應有新的思維，才能符合退除役官兵之需求。長期而言，建議能夠與民間企業團體建立策略合作的機制，創造退除役官兵穩定就業之環境。尤其是日本的退輔照顧方式，可作為我們很好的借鏡。

3.在其他部會方面，教育（就學）、勞動（就業）、衛生（就醫）、福利（就養、服務照顧）相關業務之中央主管機關分屬教育部、勞委會、衛生署及內政部，相關部會所掌握資源遠多於退輔會，宜請行政院成立跨部會專案小組，納編相關部會，賦予協助推動募兵制之責任。

（四）募兵政策的外溢效果為何？如對其他部會與社會的衝擊，包括有利與不利的方面。如何避免不利的政策衝擊？

1.有利的部分：

（1）義務役之役期不斷縮減及少子化現象，使推動募兵制成為必要之手段，期以質精量寡之精兵，操作高科技武器，達到鞏固國防安全之目的。

（2）募兵制可招募具有意願之軍人，穩定度及忠誠度可能較高，有利戰力之維持。

2.不利部分：

（1）募兵政策造成國防人力（薪資）成本提高，排擠其他政務。

（2）募兵平均素質較徵兵制為低。

3.如何避免不利的政策衝擊？國防部宜再檢討精簡總體兵力需求，以使人力維持成本降低。於軍人提供受訓、深造的機會，以提升人力素質。

（五）是否還有其他國防募兵推動有關，且值得重視與討論的議題？

1.義務役期減縮雖受適齡役男之歡迎，若募兵制推動不順利，必須重新

檢討役期時，政府將面臨民意之衝擊。

2.近年國家財政困窘，國防部賴以推動募兵政策之相關法制尙未完成修法，有無法配合原定期程推動之風險，宜先行研擬對策，或重新調整期程。

3.退輔「分類分級」方案雖已在退輔會內部形成共識，惟尙未經行政院審定，後續尙需修法配合，若未能及時審定並推動修正法規命令，有不及配合推動募兵制之風險。

國防部人力司人力規劃處處長 白捷隆少將

我也以提綱的順序發表我的看法：

(一) 配合募兵制輔導會採行分類級調整方案之可行性如何？

1.所決議的方案可行。惟涉及修法及預算支持等限制，仍有待積極說明及爭取。

2.若預算無法足額獲得時，建議能彈性調整優待額度（比例），並整合主計財務單位之認同，搭配社福及弱勢照顧資源等（包括相關的國民年金等），先求有所起步。後續俟財政改善，較易於在已推動之基礎上，逐年增加照顧額度（比例）。

(二) 現行分類分級調整方案下的退輔誘因，是否足以吸引青年人投入志願士兵行列？當前有效的募兵誘因為何？

依目前志願士兵招募之報考率較公、教、警均有相當的差距，且短期服役者仍佔多數，人力穩定性不如公、教、警，故仍待積極爭取預算，強化募兵誘因及退輔照顧制度（包括現職待遇、艱苦單位加給、留營獎金、住宿補貼制度、更人性化且兼顧戰備的外宿制度等，也就是不花錢的制度）。

(三) 對國防募兵制有效推動的建議（短期與長期的政策建議）？

我認爲在國防部、退輔會和其他部會方面，都要將募兵制的推動視爲國家的重大政策，一同來全力促成它，否則推動不順利，一定會影響社會大眾的觀感，帶來極大的負面影響。如強化轉任公職考試，改善退除人員調任的限制等，或提供適當階級的退役人員去爭取某些其他部會釋出的不高之職

等，會讓這些措施推動的更有效而順暢。

(四) 募兵政策的外溢效果為何？如對其他部會與社會的衝擊，包括有利與不利的方面。如何避免不利的政策衝擊？

1. 利的方面：

(1) 役男兵役義務的減輕，有利就學、就業生涯規劃，增加志願從軍之就業機會及人力穩定性，並提前因應少子化，兵役義務人力不足的趨勢。

(2) 志願役人力役期長、經驗熟，有助戰力提升，長程可減少人員訓練及裝備維修保養等成本。

(3) 兵力減少，營區整併，土地釋出，國防資源釋商及委外增加，長程有助國家經建發展。

2. 不利方面：

(1) 失業率恐增加，內政部、勞委會、青輔會等應協同關注配合此重大政策。

(2) 常備應變及防災救災兵力減少，這與內政部及各縣市政府均有關聯性；高級的新式科技裝備預算需求會隨之增加；後備動員兵力需求變大，惟戰時戰力成長可能趨緩，此須輔以配套的召訓措施。

(3) 募兵人力增加人事成本預算需求，此需與財政部、行政院主計處協調；替代役取消後，增加各部會人事成本，此對內政部及使用替代役人數較多的部會影響非常大。

(4) 兵力組織精簡循序漸進，人力素質、科技提升、GDP 持續成長，募兵制可以是對國家產生重大貢獻的政策。

致理技術學院教務長 陳珠龍博士

1. 專案團隊很辛苦，所做的研究很深入，但要用退輔措施來吸引招募的新兵，效果卻不會很高，因為這並非關鍵的因素，現役人員的薪資才是最有競爭力的誘因。

2.很多人談募兵制的推動常提到錢的問題，但錢並非最重要的問題，少子化才是最重要的問題。

3.以經建會的觀點，募兵制要吸引這麼多人到軍中，是重大影響國家經濟的作法。

4.社會人力結構已有極大的改變，少子化、高齡化，學校都招不到學生了，要招募這麼多志願兵，確實需要許多配套的措施。

5.強調退伍後就業和就學的輔導，不如退伍前就好好培養訓練他們就業的技能，讓他們在軍中就有機會求學，獲得較高的知識水準，而不是等到退伍後才來做短期的輔導，效果不大。退輔會應該扮演好媒介的角色，多創造機會給那些已經有學識和技能的退伍人員。國防部才應該是最重要的關鍵。

6.推動募兵制時應該超越男性思考的固著性，因為募兵時會有女兵進入軍中。如何運用有限資源，考量女性退伍人員的需求，也是必須思考的方向。

育達科技大學副校長 莊謙亮博士

1.剛才陳教務長說退輔的功能對募兵制好像不太重要，我認為退輔制度雖然不是最關鍵的因素，但還是很重要的，可以做的事情很多，一起共同來為募兵制的推動貢獻力量。

2.創造招募的誘因應與這些志願士兵的生涯規劃結合，因為他們的役期短，即使留營，終究只是人生的一個階段，總是有退伍的一天。如果不好好規劃他們長遠的道路，即使把他們招來了，也對不起他們。

3.目前升大學和技職體系院校的比率非常高，幾乎達 80 至 90%，要推動募兵制，招到那麼多人，是非常大的挑戰，真的要很大的誘因。如果在年齡上限制太多，可能困難性越高，可以考慮放得寬鬆一點，達到目標的比例也會相對提高。

4.目前退輔就學方面，加分的誘因不太高，除非是外加的名額，即使如此，我們學校去年推動四技在職專班，報考的退伍軍人一個人都沒有，所面對的少子化的挑戰非常大。

5.若要以就學創造誘因，應讓他們利用讀書的機會，書也讀到了，也找到了工作。所以我建議可以採用「產學攜手專班」來吸引那些學歷不高，想就讀技職學校的退伍士官兵。讓他們邊唸書邊實習、工作，一舉結合並增加就學和就業的誘因。

6.有些人成績好，想讀公立的學校，加分和外加名額對他們有誘因，若成績不是很好，就讀私立學校的人，就可以考慮產學合作的方式來吸引他們，專精於工作能力的培養。

7.專案團隊規劃的分類分級方案是相當不錯的方式，在就業、就學等方面可以如此，還可以在退輔會所屬的農場或休閒中心等設施中區分優惠的等級，來吸引招募的對象。也許這些都不會有很大影響，但集聚所有可以想到的方法，運用所有可以動用的資源來努力，一定可以對募兵制的推動有所貢獻。

亞東技術學院企管系主任 邱天嵩博士

(一) 配合募兵制輔導會採行分類級調整方案之可行性如何？

分類分級組合多元且複雜，研究團隊採用多元評估模式，引入層級分析法及模糊評估方式，值得肯定與推薦。

(二) 現行分類分級調整方案下的退輔誘因，是否足以吸引青年人投入志願士兵行列？當前有效的募兵誘因為何？

目前大專院校役男家長普遍認為參與投入志願役動機不足，除因台灣產業逐漸復甦，工作機會增加外，且大學學歷已是基本條件，對於退輔就學制度吸引力較顯不足，建議可將退後之就學或就業輔導，提前在招募之初進行職涯規劃，若有完整“職涯地圖”，將更具吸引力，並能退後第二生涯專長銜接。

(三) 對國防募兵制有效推動的建議（短期與長期的政策建議）？

研究團隊問卷分析精闢，另建議除方案綜向排序，並可進行構面之橫向排序，可以產生更多管理意涵。

(四) 募兵政策的外溢效果為何？如對其他部會與社會的衝擊，包括有利與不利的方面。如何避免不利的政策衝擊？

目前社會多元變遷，及兩岸關係互動頻繁，志願役招募與其他部會排擠效應，並無明顯正相關或負相關趨勢，外溢效果可單獨進行專案研究，需要更多專家學者與資源投入分析。

(五) 是否還有其他國防募兵推動有關，且值得重視與討論的議題？

研究深具貢獻，雖然問卷調查分析結果排序為方案 5/8/6/9，實際上方案 5/8 考慮前提為資源吃緊與延後人員退役；方案 6/9 考慮前提為資源寬鬆；因此以需求單位實際狀況考量，況且方案 6/9 分數差異不大，研究結果成立。未來建議證照轉換機制再行加強，相較就業就學等現行配套，將對年輕人更具職場誘因。

三、主席回應學者專家意見

感謝各位學者專家今天提出了這麼多寶貴的建議，我想都可以將它納入我們的專案中來提出，以作為有關單位的參考。再次謝謝各位。

附錄十七 期中報告審查意見回覆表

99 年 12 月 7 日

編號	審查意見	回覆修正情況說明
一	建議研究團隊宜更具體且系統化說明實施募兵制對退輔體系影響之層面（如：法制面、組織架構、人力需求、財力負擔等）及其程度。另請研析募兵制實施後，如採分類分級方式，對預算需求之影響。	影響層面可納入期中報告修改參考；分類分級制度與預算需求可納入後續研究參考。
二	第 1 章第 1、2 節探討資深榮民快速凋零，致就養、就醫預算縮減，及組織因應調整之趨勢。有論者主張，基於憲法增修條文第 10 條第 9 項之精神、醫療基金（榮總院之營運）朝向自給自足方向發展，及醫療專業迥異於安養業務等考量，「就養養護處」與「就醫保健處」仍有分別設置、運作之必要性，與行政院國軍退除役官兵輔導委員會規劃相符，爰請就相關內容參酌納入研究報告。	本研究聚焦於政策與轉型方案的建議，至於組織部門是否需要進行調整，應由退輔會自行研析後決定。且醫養業務整合與醫養部門整併的性質並不相同；本研究中雖可能提出政策發展的建議，但應不致影響退輔會內部的部門規劃。
三	第 3 章僅介紹並比較主要國家退輔體制及相關措施，宜進一步探討實施募兵制國家，其退輔體系所面臨的環境系絡、組織、功能、策略及作法等與我國之異同，以利與第 2 章內容聯結，並歸納足資我國借鏡之處，俾日後對我國退輔體系提出前瞻性之政策建議。特別就法國由徵兵制改為募兵制過程，其退輔體系之組織、功能、策略、作法等是否有足資參採之處，宜加以探討研析。	<ol style="list-style-type: none"> 1.參酌補強及修正期中報告內容。 2.非僅募兵制國家之退輔制度值得參考，實施徵兵制國家的退輔制度若具特殊價值，亦將納入研究中參考。 3.有關法國資料部分，已透過管道著手開始蒐集。
四	第 3 章各國退輔制度概況請補充該國對於軍人眷屬、遺族之服務項目與照顧內容，及對於「因戰、訓、公致身心障礙之志願役退役官兵」醫療照顧情形，俾作為國防部及行政院國軍退除役官兵輔導委員會研擬相關政策之參考。	<ol style="list-style-type: none"> 1.本研究著眼於推動募兵制而產生的退輔需求，此一意見內容顯非因募兵制推動而產生。 2.就意見內容來看，性質上較類似於業務研究，而非政策建議。 3.納入研究參考，或可整理部分資料，但不會著墨太多。
五	本研究初步發現，退輔資訊為招募及留營誘因之一，服役期間之薪資、升遷等福利條件又較退輔福利措施明顯。請研究團隊依初步結論及建議，	此一建議屬於政策方案之選項，納入後續研究參考。

	參酌各國退輔制度之優勢分析，衡酌我國國情、兵役政策、法令及財政狀況，於後續階段提出具體可行之政策建議。如：規劃國軍志願役士官兵服役 4、6、8 年之各項服務照顧措施之可行性。	
六	依實證調查結果發現，服志願役士兵多屬生涯過渡階段，其退伍後之需求勢必為退輔服務重點之一。此外，配合募兵制推動，行政院國軍退除役官兵輔導委員會調整與轉型過程中，宜採取何種立法策略、原則及具體修正條文，俾配合政策實施，並使各項退輔措施得以順利推動。請研究團隊於後續研究內容中，進一步充實相關建議事項，俾對我國退輔體系提供前瞻性、更具體之策略與作法。	此一建議與政策推動有關，納入後續研究撰寫參考。
七	第 3 章第 3 節第 109 頁內容，「1999 年」法國由徵兵制改募兵制；第 158 頁各國退輔體制綜合探討，法國於「1997 年」改制為募兵制，請查證確實時間後修正相關內容。同章第 5 節內容，「中國大陸」與「中共」交錯使用，建議以中國大陸為一致之用語。第 4 章內容係探討士官、士兵退輔需求，宜修正章名為「志願士官兵退輔需求之探討」。	1.經查證，法國於 1997 年起實施全募兵制。已修正頁 109 之內容。 2.已統一名詞為「中國大陸」。
八	部分應調整或補充之實證資料，請依行政院國軍退除役官兵輔導委員會所提意見修正（如後附）	本研究參酌所提意見，對內容做適當修正。
九	參考文獻與研究報告本文內容無法相互參照對應，各國退輔制度相關論述未見引註出處。	已對照參考文獻與本文內容補充缺漏文獻，並引註相關退輔制度論述之出處。
十	委託研究報告格制請確依本會委託研究計畫作業要點規定辦理：「章節目錄」修正為「目次」，「圖表目錄」修正為「表次」、「圖次」，並刪除「頁數」等字，依次為目次、表次、圖次，表次中之「表號」及圖次中之「圖號」，請均以細明體加粗體打印，目次之第 5 章以下無頁數，請併予修正。目次、表次、圖次、提要、章、參考書目之首頁均自單頁起始。	本研究依作業要點規定辦理相關標題、版面及字體之設定。
十一	本文中各圖（表）號，均以細明體加粗體打印；目次、表次、圖次，以羅馬數字編列頁碼，本文第 1 章第 1 頁未顯示頁碼，目次中部分章名與本文之章標題名稱不一，研究報告每章及附錄均請自單頁打印。	本研究依作業要點規定辦理相關圖（表）號、字體及標題之設定。
十二	委託研究報告每頁均請加註頁眉，單頁註明「章名」（置於單頁之右），雙頁註明「研究主題」（置於雙頁之左）。頁碼註記於每頁文字之下方，與頁眉同側。	本研究依作業要點規定辦理相關頁眉及頁碼之設定。
十三	本文各篇、章、節、段、項如須編號，連同標題以不超過 4 級為原則，依序為一、（一）、1、（1），	本研究依作業要點規定辦理相關編號之設定。

	第 4 級以下再有列舉必要時，以甲、(甲) 或圓點代之。	
十四	研究報告文字有若干錯漏冗字(如第 8 頁第 3 段「退輔會主要在執行就學、就『學』業、就醫…」、第 10 頁第 3 段「構出現變化」、第 85 頁第 4 行「此舉也會對『得』輔導會的服務照顧結構，…」、第 93 頁第 10 行「…應徵服役的准尉或『限』職軍官，…」、第 93 頁第 26 行「…，最『絡』目標是希望能夠創造 10 萬個工作機會。」、第 130 末段「帷」主要…、第 158 頁自衛隊「退」員…、第 109 頁「經」額…)、字體大小不一(如第 89、118 頁)、第 11 頁表 1-2-2 與該頁第 1 段文字「表 1-1-2 顯示…」不符、第 108 頁漏列圖 3-2-4 等情形，第 115 頁第四點「政府依前述結論」一節宜另起一段，第 187 頁「退除役官兵輔導委員會」宜用機關全銜，數字表示方法不一致(如阿拉伯數字與國字數字小寫、千位數之使用等)宜調整一致，餘研究報告內容誤植處請逐一檢視修正。	已依所列舉之錯漏冗字處修正完畢，並逐一檢視修正研究報告內容。
1	第 2 章第 2 節一、(1)：屆齡役男人數逐年遞減：本章節可參考行政院經建會 99 年 9 月出刊之「2010 年至 2060 年台灣人口推計」。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
2	第 2 頁第 2 段：語意表述不明。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之補充表述。
3	第 2 頁第 4 段：安置就養人數有誤，請依行政院國軍退除役官兵輔導委員會全球資訊網公告之資料更正。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
4	第 2 頁第 13 行：按照現行輔導條例之規定，推動募兵制時，無論志願士兵是否續服現役，應都不致於影響退輔會未來服務照顧的人數與規模。在第 2 頁第 2 段雖已以文字說明原因，惟未具體舉證數據，如志願役士兵服役 4 年屆滿後，轉入中、長役期的志願役士官體系之比例，國防體制、員額與服役年限的約束，未來退伍時其服役年資分布(10 年以上者比例)等具體數據。	本研究參酌提示意見，對內容提供已有之適當數據補充。
5	第 2、3、8、10、14、83、85、87 頁：結合老人福利法對超過 65 歲以上老人統一稱謂，故對 65 歲以上榮民稱謂以「年長榮民」較適宜。另行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導對象對「資深榮民」定義，係指民國 23 年 12 月 31 日(含)以前出生之榮民。	本研究參酌提示意見，對相關稱謂做適當之統一。
6	第 12 頁第 7 行：建議修正如下，為因應行政院組織「改」造之發展趨勢，退輔會也擬將組織調整為 1.會本部 7 個業務單位(7 處 27 科)及 5 個輔助單位(5 處 18 科)的組織架構。其中，會本部業務單位各處名稱目前規劃為：綜合規劃處、服務	本研究參酌提示意見，對內容做適當之文字修正。

	照顧處、就養養護處、就學就業處、就醫保健處、事業管理及退除給付處等。	
7	第 12 頁第 14 行：建議修正為，訓練機構則維持原組織架構，農林機構整併 5 個農場(高山農場 3 個，平地農場 2 個)；事業機構…；而醫療機構整併為 3 所榮總、12 所榮民總醫院分院。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
8	第 12 頁第 16 行：除業務單位的規劃外，另設立……等五個處。建議該段文字宜改置於第 12 頁第 11 行，接續業務單位之後，以符邏輯。統計處組改後之規劃名稱為統計資訊處。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之排列修正。
9	第 23、24、34 頁：建議修正為，(十二)會計處：包含四個科，負責公務及安置、醫療基金歲計、會計、決算、財務稽核等業務。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
10	第 26 頁貳、升學：教育部於本(99)年 10 月 28 日第 664 次部務會報通過「退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法」(以下簡稱本辦法)修正案，本次修法係配合國防部未來募兵制之實施，將志願役軍士官退伍後之加分優待年限，由現行 3 年放寬為 5 年，以提昇優秀青年服志願役之意願；另為提供服役 10 年以上之退除役官兵更多升學機會，於其升學管道增列四年制技術系、專科學校二年制及大學學士班。本辦法第三條、第四條、第八條修正草案條文對照表請參閱教育部全球資訊網 http://www.edu.tw/news.aspx?news_sn=4049&pages=0 公告資料修正。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之補充及修正。
11	第 33 頁第 23 行：建議修正為，目前就業輔導及職業訓練由兩種預算來源共同支應，其一是公務預算部分，其二是作業基金的安置基金部分，二者大致維持 1:1 的比率。	本研究參酌提示意見，對文字內容做適當之修正。
12	第 38 頁第 22 行：建議修正為，(三)輔導會訓練中心辦理國軍屆退官兵職業訓練，97 年共計錄訓 220 人，98 年共計錄訓 277 人。	本研究參酌提示意見，對文字內容做適當之修正。
13	第 38 頁第 27 行：建議修正為，(五)輔導會授權各縣市榮民服務處委託辦理榮民(眷)進修訓練，97 年辦理 138 班次，培訓 4,286 人，證照班學員獲照率為 31.73%；98 年辦理 182 班次，培訓 5,872 人，證照班學員獲照率達 66.63%。	本研究參酌提示意見，對相關數據做適當之修正。
14	第 39 頁第 1 行：建議修正為，(六)訓練中心採自辦、委辦方式，舉辦符合市場需求「榮民職業技術訓練」，97 年辦理 138 班次，培訓 4,967 人，學員參加考照及格率 96%，就業率 57%；98 年迄 10 月底止辦理 176 個班次、培訓 5,762 人，學員考照及格率 95.3%，就業率 46.12%。	本研究參酌提示意見，對相關數據做適當之修正。
16	第 39 頁：參、一、發展沿革，建議參考業務計畫及預算說明壹、一、設立宗旨之內容更新。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之更新。

17	第 34、40 頁：有關報告貳、一、(二) 3.工程機構乙節及參、安置基金，二、榮民工程事業管理處改制為榮民工程股份有限公司，配合民營化作業，96 年度辦理業務切割乙節，因榮民工程公司已於 98 年 11 月完成民營化，建議略去中間執行過程，報告最後執行結果即可。自表 2-3-1 觀之，安置基金與公務二者就業預算差異不大，與第 43 頁參、四，說明安置基金預算與公務預算就業部分相比，金額高出甚多乙節，顯有不符，請予釐清。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之增刪。
18	第 41 頁，圖 2-3-1 就業安置基金構成體，平地農場(5)一漏列花蓮農場。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之增補。
19	第 42 頁：三、基金營運項目(六)承接榮公司非營造業務乙節，因行政院核定榮民工程公司移轉民營化第 3 次修正執行計畫，業將非營造業務留存榮民工程公司清理，建議刪除，避免報告使用人誤解。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之刪除。
20	第 43 頁：表 2-3-5 之 98 年度預算已執行完畢，該年度預算數部分請更新為決算審定數。	本研究參酌提示意見，對數據做適當之更新。
21	第 55 頁：表 2-4-10 之貨幣單位有誤，應為百萬元。另公務預算之決算數與實際有誤，請再確認並修正。	本研究參酌提示意見，對數據做適當之修正。
22	第 60 頁倒數第 3 行，(四)申請放棄就養手續，內容請更正為「自願申請放棄就養，其安置機構應請其填具切結書，並核定自申請次月 1 日起停止就養；經停止就養後，榮民仍可依其需求及意願，重新檢驗申請安置就養。」	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
23	第 61 頁第 5 行：「97 年底就養安置人數…就養總數為 82,522 人」重複撰述第 3 行說明。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之刪除。
24	第 64 頁第 1 行(二)具體措施，內容第 2 行請更正為「…，新建彰化、岡山、屏東、馬蘭榮家失智專區，整建…」。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正。
25	第 65 頁第六節服務照顧一、服務照顧之項目部分內容與退輔會現況不符(如救助與慰問項目、退伍軍人社團補助內容)，請參酌退輔會網頁資料修正及更新。第 87 頁第 15 行亦同。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之修正更新。
26	第 173 頁倒數第 4 行：「義務兵轉志願兵後升任士官者最少，有 180 人…而已升士官的志願兵亦不在少數。」相關內容與家長職業分析無關，似為誤植。	本研究參酌提示意見，對內容做適當之增刪。

附錄十八 期末報告審查會紀錄

一、時間：100 年 5 月 10 日（星期二）下午 2 時

二、地點：行政院研究發展考核委員會 7 樓第一研討室

三、主席：廖處長麗娟

記錄：李專員天民

四、出（列）席人員：

學者專家：

陳副教授勁甫（元智大學社會暨政策科學學系）、楊副教授承亮（大同大學資訊經營學系）、郭助理教授國誠（文化大學國際貿易學系）

機關代表：

蔡專門委員營生（國防部）、梁簡任秘書長祥（行政院國軍退除役官兵輔導委員會）

研究小組成員：

劉特約研究員立倫（研究計畫主持人）、梁專任研究員成明

本會列席人員：

吳科長怡銘、李專員天民

五、主席致詞：（略）

六、研究小組報告：（略）

七、發言要點：（依發言順序）

（一）陳副教授勁甫（元智大學社會暨政策科學學系）：

- 1、研究資料除了國外退輔制度主要來自文獻二手資料，對於我國退輔制度的現況、需求分析與方案評估大多來自政府公開資料以及深度訪談、問卷調查的一手資料，分析完整，惟在推論上若能更為嚴謹，必可使本研究結論具實務運用價值。
- 2、如果以提高現役軍人薪資待遇方式作為募兵制誘因，將會增加國庫負擔，從本研究發現，既然受訪者對現役軍人的待遇感到滿意，是否仍以提高薪資作為政策工具？未來應考量從軍隊管理及退輔層面著手，以獲得更大的效益。建議研究團隊可從國家整體層面再詳加研析，補充適當內容。
- 3、依問卷調查結果，受訪者家長職業軍人的比例為 2.3%，父母親、兄弟姐妹曾經服志願役軍職（或現職）人數比例為 33.2%，宜加以補充強化其所指涉之調查意涵。

- 4、對於政策建議可區分短、中、長期及主、協辦單位，以利後續執行與督考。

(二) 楊副教授承亮（大同大學資訊經營學系）：

- 1、有關入營動機與留營誘因之論述，有部分疑義尚待釐清，應再加以補充周延。例如問卷題目「我覺得部隊工作相當有挑戰性，能發揮我的能力與專長」，受試者如選擇非常不同意，僅表示其個人服役時感受，尚難具體推論其影響留營意願之程度。
- 2、問卷調查與深度訪談之結果應相互印證並連結，請再加以補充強化。
- 3、研究報告表 4-1-1 深度訪談結果彙整內容宜以原訂訪談大綱架構呈現，以利參照歸納。
- 4、報告內容第 209 頁低層級需求與高層級需求，宜再以統計方法檢定是否達顯著性差異，相關內容並為適當之補充。

(三) 郭助理教授國誠（文化大學國際貿易學系）：

- 1、深度訪談僅以陸、海軍志願士官、士兵各 4 員為代表，缺乏空軍、聯勤、後備、憲兵、國防部等單位代表，且僅訪談在役人員，未將已退役者納入，另問卷調查部分缺乏對長役期軍、士官調查，代表性似有不足。
- 2、英文參考文獻偏少，宜再強化補充。
- 3、有關退輔各項措施（就醫、就養、就學、就業、服務照顧）所需經費，建議向行政院國軍退除役官兵輔導委員會會計處詳查確認，以利對未來各項方案所需預算之精確估計。

(四) 梁簡任秘書長祥（行政院國軍退除役官兵輔導委員會）：

- 1、第二章我國退輔制度現況與檢討：報告所列 97 年、98 年度資料與統計表年度不合；公費就養榮民人數有誤；本會醫療機構、保費、二代健保(草案)等與現行不符等，全篇報告相關數據資料請至本會全球資訊網確認後修正，謹列舉如下：
 - (1) 第 5 頁說明因士官的編制規模與退伍趨勢，使各年度服務照顧人數不致出現偶發性暴增現象，與第 84、85 頁 110 年新增榮民預估 5,380 人、115 年暴增為 10,274 人說法不同，請補充說明。另 94 年起募兵人數逐年增加，10 年後(104 年後)是否亦因此增加榮民人數，亦請補充敘明。
 - (2) 第 23 頁第二節一、…據此，退輔會分別訂定「行政院國軍退除役官兵輔導委員會推薦榮民就學專科進修二年制甄選作業規定」…請刪除；「行政院國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」請修正為「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」。
 - (3) 第 26 頁(二)1.甄選對象：…(同等學力)者，均請修正為(同等學力)以上者。

- (三)推甄二年制技術系：退輔會依據「甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」，請修正為「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」。第 27 頁(四)推甄四年制技術系及(六)推甄大學學士班均為試辦性質，甄選對象均為高中、職畢業者，建議將二段合併撰述。第 29 頁第二章第二節三、(一)榮民(眷)參加大專校院…依據「輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」辦理。請修正為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」。第 29 頁第二章第二節三、(一)1.(2)「經國防部核定有案之國軍官兵遺族」非屬加強補助對象，依該規定「戰訓或因公殞命軍人之遺族，得比照退除役官兵眷屬之規定，檢據證明文件，申請補助。」為一般補助對象。第 30 頁第二章第二節三、(二)榮民參加…訂定「輔導榮民參加國家考試進修作業規定」以…。請修正為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導榮民參加國家考試進修補助作業規定」。
- (4) 第 6、82、83 頁：公費就養榮民人數，已包含自費就養人數。第 30 頁：四(一)(二)(三)內容及表 2-2-4，建議將統計數據更新至 99 年；表 2-2-3、表 2-2-4 (單位:人%) 建議修正為 (單位:人)。第 32 頁第 13 行「其中第三處第一科負責辦理就業訓練業務現，…」，現為贅字，請刪除。第 32 頁表 2-3-1 及第 239 頁表 5-2-2 就業部分金額有誤，請查明修正。第 48 頁表 2-4-3「僅限健保第 6 類第 6 目之被保險人」請修正為「僅限健保第 6 類第 1 目之被保險人」；(無職榮民全額 1,099 元/每人月，其無職眷屬 769 元/每人月)，請修正為(無職榮民全額 1,249 元/每人月，其無職眷屬 874 元/每人月)。第 62 頁表 2-5-3，99 年數據錯誤、表 2-5-4 及 2-5-5 均請參閱本會全球資訊網修正為最新數據。請修正期末報告資料第 63 頁六、(二)具體措施：依據…，重新營造板橋榮家，新建彰化、…馬蘭榮家失智榮舍，太平榮家整建身心障礙榮舍，…。目次之頁碼有誤，請修正(如第二章第七節應為第 82 頁、第三章為第 95 頁)。第 337 頁第 4 行「建議修訂修訂教育部之…」，修訂二字重複，請刪除。第 338 頁第 2 行「將退伍兵士兵納入…」請修正為「將退伍官士兵納入…」。
- (5) 第 46、47 頁：「各地區榮民醫院共計 12 所，如表 1 所示，各級…床位 1 萬 6,431 床(健保床 1 萬 2,515 床及公務床 3,916 床，占全國公立醫院病床服務量近 12%)」。建議依最新數據更新，並註明統計期間，修正為「各地區榮(分)院共計 12 所，如表 2-4-2 所示，x 年 x 月底各級榮院…」。本會醫療體系現況資料請參閱全球資訊網 <http://www.vac.gov.tw/auxiliary/index.asp?pno=160>。
- (6) 84 頁表 2-7-2 民國 100-150 年榮民人數推估表及 85 頁圖 2-7-1 榮民人數變動趨勢，應提供推估模型並說明之。另依經建會「2010 年至 2060 年人

口推計報告」，本報告書榮民人數推估屬於高估計、中估計或低估計？請補充說明。第 84 頁表 2-7-2，110 年新增榮民預估 5,380 人、115 年暴增為 10,274 人；另 85 頁 2 行募兵制實施 10 年以後，將有較多服役 10 年以上之退役人員進入退輔體系…，上述說法與第 5 頁最底行說明，因士官的編制規模與退伍趨勢，使各年度服務照顧人數不致出現偶發性暴增現象，有所不同，請補充說明。

(7) 第 97 頁第一段「本研究共發放問卷 3,000 份，實際回收 2,852 份，回收率為 95.1%；經編碼、輸入資料後，剔除 31 份作答不完整之廢卷後，計獲得 2,441 筆問卷資料，有效回收率為 81.4%。」數字計算似有錯誤，請釐正。

(8) 第 195 頁第四章第二節各變項敘述統計總人數不合。性別 2,799 人，年齡 2,794 人，服役類別 2,351 人，…。建議既然剔除了作答不完整之廢卷，各變數總人數應該相同，宜修正一致。第 198 頁圖 4-2-6 各變項敘述統計總人數不同，而本表又未將所有縣市列出，建議加註該變項回答總人數。

(9) 本報告所提最適化立法策略(第 331 頁以下)之方案 5、6、8、9 等，皆係修正國軍退除役官兵輔導條例施行細則及各該作用辦法，並提出 40%、60%、80%、90%、100%不等之照顧程度，建議補充照顧程度對應於各該作用辦法之具體修正條文，以資本會修法參考。

2、第七章第二節就本研究案提出結論及政策建議，尚涉及國防部、教育部、勞委會、經濟部、考選部、財政部、青輔會等部會，請研究小組審酌建議事項之具體內容，納入相關主協辦機關。

3、第 337 頁三、(二)建議志願役士官兵退伍前半年職訓，由國防部與輔導會共同合作辦理。現況國防部屆退官兵退前職訓已由本會訓練中心收訓，請為適當之修正。

4、有關表 2-4-7、5-2-2、附錄五相關資料如附件，請一併釐正。

(五) 蔡專門委員營生（國防部）：

1、短役期官兵退伍後就業輔導為首要選項，目前雖由國防部、勞委會、輔導會合辦校級軍官退前職訓，未來行政院組織改造後可能由勞動部主政，由於國防部係以戰訓為本，故未來是否宜由主政機關辦理，請研究團隊一併研析。

2、有關退伍軍人轉任公職部分，因公務人員職系有許多與軍中專長類似，惟目前仍受限少數機關，如海巡署、國安局、輔導會等部分職缺方能轉任，以消防專長而言，似應與消防署所需相關，故建議轉任公職的條件宜予以適度檢討放寬，以保障退伍官兵就業。

3、目前除職務宿舍外，眷村已不再增建配住，購屋貸款對退伍軍人有實際需

要。此外，教育部已於 99 年修訂「退伍軍人報考高級中等以上學校優辦法」，進一步提供退伍軍人報考高級中等以上學校權益，建議研究團隊將相關內容一併納入研究報告內容加以析論。

(六) 本會意見：

- 1、比較其他實施募兵制國家與我國退伍軍人輔導體系環境、策略、組織及功能之異同為本研究方向及預期目標之一，第三章已綜整美國等國家退輔制度概況，惟似尚未與上研究預期目標連結，建議宜補充強化相關內容。
- 2、第一章導論研究方法有關問卷調查內容，似為研提計畫之論述，建議配合第四章實際進行情形調整。
- 3、本研究報告所使用特定名詞，請就其定義或實際狀況進行附註說明。例如表 2-7-1 所列「資深榮民」、「在台入伍榮民」之定義；另表 2-7-2 所列「凋零%」或「凋零數」是否等同於「死亡率」及「死亡人數」等概念，並請附註於表下，俾符合正確學術用語。
- 4、研究報告第三章就各國退輔制度分別進行論述，並於該章第九節進行比較分析，且採表列方式，提供清晰明確之對照資訊。惟為掌握各國就退輔政策之實際執行內容差異性俾提供更為明確之比較分析基礎，建議研究團隊於表 3-9-2 納入各國之退輔政策預算額度、服務對象人數規模等資訊。
- 5、本研究第四章第三節係就問卷調查結果進行分析論述，其分析基礎係就所有受測志願役士官兵之調查結果進行分析。惟對照本章第一節對於志願役士兵及志願役士官之深度訪談結果，兩者對於退輔福利措施的瞭解似有不同認知（表 4-1-1；頁 184），爰有關第三節分析架構中，建議研究團隊可依上開兩種類型之受訪結果進行交叉分析，探究其對於退輔需求之認知是否存有差異性。
- 6、本研究第五章第一節就各國分類分級作法以表 5-1-1 進行彙整，建議研究團隊將我國情形並同納入該表進行整理，以掌握比較對照之效果。
- 7、第五章第二節有關退伍需求與資源內容提及短中長不同役期官士兵軍事技能之差異，惟短役期退役人員究係在軍事技能上擁有較多作業技能或是較少軍事技能？或長役期官士兵軍事技能較多？請釐清後為適當之修正。
- 8、第五章第二節有關修法策略與可行性內容（第 255-256 頁），經查 100 年 1 月 26 日修正之國軍退除役官輔導條例第 2 條第 1 項第 1 款規定，已納入志願服務一定年限之現役士兵，研究報告提出「修訂輔導條例，新增志願士兵的分類照顧顯然不宜」等語所指為何？同段引用國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條第 3 項規定內容，經查係 92 年 11 月 20 日版第

2 條第 1 項第 3 款，且該細則業於 94 年 8 月 9 日修正。請逐一檢視研究報告是否正確援引現行法令規定，並配合將相關研析內容加以釐正。

- 9、本研究第五章第二節就各方案考慮因素所涉「服務對象人數」、「預算需求」、「服務人力需求」等推估內容（頁 241 至頁 253），研究團隊依據不同方案規劃分別進行詳細推估，惟為掌握各方案下之服務人數、預算及人力需求之整體推估狀況，建議研究團隊以表列方式將上開資訊進行彙整。
- 10、建議事項應再分立即可行建議及中長期建議兩類，各項建議宜再充實相關理由，並均應列明主辦及協辦機關。期中報告本會審議意見，應列為研究報告附錄。
- 11、書脊以細明體直式列印，依序為計畫名稱、本會全銜、計畫編號。封面及裏頁印製月份調整為 4 月。另基於一致性考量，封面裏頁研究人員以基金會職銜為妥，封面裏頁頁眉請刪除，受委託單位及研究人員均以粗體打印。附錄次、表之中之表號及圖次中之圖號，均以細明體加粗體打印。目次前應加列中英文提要，並以羅馬數字編列頁碼，簡略說明研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見，並加註關鍵詞（至多 5 個），各項建議意見應分項條述內容（含做法及理由），並明列其主、協辦機關。參考文獻置於附錄之前，附錄一、二版面與文字誤繕處，第 179 至 181 頁間有跳頁情形，仍有錯、漏（冗）字（如第 269 頁「泣專專」）等，請一併修正調整。

八、研究小組說明：

有關研究報告深度訪談目的係為設計問卷架構，有內容應修訂部分，研究團隊將依據與會學者及委託單位所提供建議進行修正，另錯漏字亦會一併更正。

九、主席結論：

有關問卷調查中涉及統計推論及顯著性檢定部分，仍有部分疑義尚待釐清，宜再嚴謹處理並予以補充強化。非常感謝各位學者專家及機關代表出席本次審查會，與會貴賓所提的各項寶貴建議意見，請研究團隊參酌採納。由於本研究報告涉及跨部會議題，請研究團隊儘速修訂研究報告初稿，並於 1 個月內送本會，以利辦理後續簽陳院長事宜。

十、散會（下午 3 時 58 分）

附錄十九 期末報告審查意見回覆表

100 年 5 月 10 日

編號	審查意見	修正內容說明
陳勁甫教授		
一	研究方法： 本研究所使用之研究方法非常豐富而完整，幾乎將所有的質化和量化的方法全部用上，且對各方案作敏感性分析，使實務單位更可據此來參考，量力執行。	
二	研究資料： 研究中有提到受試的志願役士官兵有 1/3 的重要家人曾經服志願役，這與他們家長職業中只有 2.3%是軍人的資料，似乎有些錯誤。	1/3 之比例為問卷基本資料的第 9 題之調查結果
三	研究結論： 研究結論非常具體而合理。募兵制所要招募的短役期志願役士官兵的退輔需求，確實是以就學和就業為主。我們更應該以社會的角度來看待這一項改革，以為國家社會培育人才的觀點來幫助這些為國家服役的軍人。	意見已於會議中當場提供國防部及退輔會參考。
四	研究建議是否具體，可行？ 國防部以提高薪資來吸引募兵制的招募對象，馬總統好像說過最好要最低工資的二倍。但在深度訪談時，受訪對象覺得薪資還不錯，覺得是足夠的。在尋找招募誘因時可能不只從單純的薪資來考量，對於管理面和其他方面都應檢討改進，來強化提高薪資等誘因時的效果。	提供國防部參考，1.由管理、工作環境等方面著手；2.深訪對象對薪資還算滿意，但留營意願不高，還是可由提高薪資等措施來增加其留營意願。
五	對於短役期是否提供就養福利，其財務預算可支持的程度應要深入推估。	本研究建議中，未提供短役期志願役官兵享有就養福利之建議；若考慮提供就養福利時，將會評估短期預算與長期預算的支持度。
楊承亮教授		
一	研究方法： 本研究採由下而上與由上而下之研究方式，採用	

編號	審查意見	修正內容說明
	的方法有歷史法、文獻分析法、統計分析法、深度訪談、問卷調查、模糊層級分析程度法等，均適切。	
二一	研究資料： 研究資料充實，抽樣對象包括陸、海、空三軍，部隊、機關、學校、男性與女性志願役士官兵，涵蓋面廣泛。	
三	研究結論： 研究發現與結果大部份中肯，惟入營動機與留營誘因之結論，部份有待商榷。例如「我覺得部隊工作相當有挑戰性，能發揮我的能力與專長。」即使「非常不同意」這也是個人在服志願役時的感受，並未問到此點會影響留營意願之程度。P344, p.345 多數題項均有此類問題。	本研究問卷性質屬於調查研究，僅在瞭解受測者的態度，並意圖不做因果性的推論。原報告中出現的解釋性文字與推論，相關內容均已修改，參見 p.215(三)1.志願役士官兵的服役動機與需求、p.217(六)小結等處增補相關分析及文字之推論敘述。
四	研究建議具體，是否可行則依相關業管之人力、財力而定。	
五	建議本研究應(可)修訂部份？ 1.入營動機與留營誘因之結論應再商榷。 2.問卷調查與深度訪談之結果應相互印證與詮釋。 3.表4-1-1 訪談內容摘要，建議依照 5 項訪談大綱重點呈現。 4. p.209 低層級需求與高層級需求，建議以統計方法檢定其是否達顯著性差異。	深度訪談在協助發展問卷，其性質與焦點訪談不同；問卷調查結果會適度印證深度訪談的內容，但仍應以抽樣調查結果的發現與解釋為主。研究中將深訪結果列表；其原結果則置於附錄。在低層次需求與高層次需求之差異部分，已進行 t 檢定，驗證二者之間差異的顯著性（第 217-218 頁）。
郭國誠教授		
一	研究方法：	
1.	研究方法採深度訪談及問卷調查、模糊層級分析程序法與專家座談等，研究方法適當多元。	
2.	惟深度訪談僅訪問海軍與陸軍志願士官、士兵各	深度訪談主要目的在協

編號	審查意見	修正內容說明
	4 員(p.184)，缺乏空軍、聯勤、後備、憲兵、國防部等單位代表。僅訪問在職者(在役)，未訪問已退役者，代表性不足。	助發展問卷；問卷調查及施測時已考量單位代表性問題，於抽樣時兼顧各類樣本之分布。參見抽樣計畫部分說明。
3.	問卷調查抽訪 3000 人，區分軍種、部隊、機關學校，樣本足夠，比例分配適當(p.195)。惟缺乏對長役期軍士官之調查。代表性有待改善。題目回答選項以「單數」為宜(p184)。	1.本研究調查對象主要為因募兵制而對退輔制度造成影響的短役期志願士官兵。至於長役期榮民之需求，原即屬於退輔會之服務對象，退輔會已進行多次研究。本研究聚焦於因募兵制推動所新增的服務對象。 2.問卷題目採 6 尺度之原因為，避免受試者趨中傾向的作答結果；此一作法具有對認知或態度強迫分類的效果。
二	研究資料：	
1	研究資料主要為官方統計資料，可信度高，法規(令)蒐集相當多。	
2	惟參考文獻中英文仍可加強，除官方報告外，英文有關期刊文獻太少。	已於參考文獻中增補相關之中英文文獻。
三	研究結論： 研究結論內容佳，可提供退輔會參考。	
四	研究建議是否具體可行？ 研究建議內容豐富，可供政策單位參考。	
五	建議本研究應(可)修訂部份？	
1	加強退伍前就業輔導訓練，擴大辦理。	
2	加強上校以下軍官、士官、士兵轉任公職考試，輔導轉任公職。	已納入本研究政策建議內容
3	增加退伍官、士、兵人員貸款融資，購屋貸款利息優惠等福利。	已建議可考量資源及需求提供創業貸款；購屋貸款則因金額龐大，由退輔會考量預算需求決定是否可行。
4	各項服務(就醫、就養、就學、就業、服務照顧)	研究報告中涉及計算之

編號	審查意見	修正內容說明
	預算之需求，再議查確認，對未來方案選擇，所需預算俾做更精確估計(輔導會會計處)。	各項資料，均由研究人員循正式管道請退輔會提供，事後亦經查證，應屬可信。且期末報告需經退輔會業管單位審查，應不致出現計算錯誤，誤導方案發展之情事。
退輔會意見		
一	研究方法： 無意見	
二	研究資料： 第二章我國退輔制度現況與檢討：報告資料有 97 年、98 年等，並與統計表年度不合：公費就養榮民人數有誤；本會醫療機構、保費、二代健保(草案)等與現行不符等，全篇報告數據請參酌本會全球資訊網再確認，舉例如后：	
1.	第 5 頁說明因士官的編制規模與退伍趨勢，使各年度服照顧人數不致出現偶發暴增現象，與第 84、85 頁 110 年新增榮民預估 5,380 人、115 年暴增為 10,274 人說法不同，請補充說明。另 94 年起募兵人數逐年增加，10 年後(104 年後)是否亦因此增加榮民人數，請說明。	<p>1.本研究依據輔導會與國防人力司所提供資料，估計民國 104 年後，每年退伍 35,000 人，官士兵 1:2:2 之比例，估計每年志願役士兵 25, 200 人退伍，9, 800 人轉為中長役期士官。</p> <p>2.依 93 至 98 年新增 10 年以上榮民人數佔台籍榮民人數計算，平均約為 2.03 %;新增榮民人數及比率逐年上升，其中 97 年人數已達 6,212 人，佔 2.67%。</p> <p>3.民國 100 至 110 年，本研究對新增榮民數均以保守的 2%來計算。</p> <p>4.民國 110 年時，自 100 年開始招募的志願兵若留營已服役滿 10 年，將補實士官的職缺，且具有榮民的資格，屆時兵力目標員額中中長役期的軍士官及短役期志願士官兵將為二大</p>

編號	審查意見	修正內容說明
		<p>主流，分配比例目前並無任何經驗數值可資參考，但肯定較目前徵募並行的狀況有更大比例的中長役期軍士官。</p> <p>5.本研究推估於 110 年後新增榮民逐年增加的比例將大幅上升，故逐年提高新增的比例，至 115 年提高至 3.5%的最高推估比例，人數達 10,274 人。因限於篇幅，報告中並未逐年列出推估人數及比例，但此推估人數並非任意臆測，以民國 97 年新增榮民數已達 6,212 人，及國防部人力司預測每年 35,000 人 (25,200 志願兵退伍，9,800 轉為中長役期士官) 的招募需求，本研究所推估之數據應屬合理範圍。</p> <p>6.國防部自民國 100 年即開始每年增加 10%的募兵比例，至 104 年達到 100%募兵的目標，104 年所估算的 5 千餘人並非未高估。</p>
2.	第 6、82、83 頁：公費就養榮民人數，已包含自費就養人數。	「公費就養人數」已更正為「就養人數」。
3.	第 23 頁第二節一、...據此，退輔會分別訂定「行政院國軍退除役官兵輔導委員會推薦榮民就學專科進修二年制甄選作業規定」...請刪除；「行政院國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」請修正為「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」。	已依審查意見修正內容
4.	第 26 頁(二)1.甄選對象：...(同等學力)者，均請修正為(同等學力)以上者。(三)推甄二年制技術系：	已依審查意見修正內容

編號	審查意見	修正內容說明
	退輔會依據「甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」，請修正為「國軍退除役官兵輔導委員會甄選推薦榮民就學大學校院二年制學系作業規定」。	
5.	第 27 頁(四)推甄四年制技術系及(六)推甄大學學士班均為試辦性質，甄選對象均為高中、職畢業者，建議將二段合併撰述。	已依審查意見修正內容
6.	第 29 頁第二章第二節三、(一)榮民(眷)參加大專校院...依據「輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」辦理。請修正為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導退除役官兵及其眷屬參加大專校院進修補助作業規定」。	已依審查意見修正內容
7.	第 29 頁第二章第二節三、(一)1.(2)「經國防部核定有案之國軍官兵遺族」非屬加強補助對象，依該規定「戰訓或因公殞命軍人之遺族，得比照退除役官兵眷屬之規定，檢據證明文件，申請補助。」為一般補助對象。	已依審查意見刪除該項補助對象
8.	第 30 頁第二章第二節三、(二)榮民參加...訂定「輔導榮民參加國家考試進修作業規定」以...。請修正為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會輔導榮民參加國家考試進修補助作業規定」。	已依審查意見修正內容
9.	第 30 頁：四(一)(二)(三)內容及表 2-2-4，建議將統計數據更新至 99 年；表 2-2-3、表 2-2-4(單位：人%)建議修正為單位：人)。	已依審查意見修正內容
10.	第 32 頁第 13 行「其中第三處第一科負責辦理就業訓練業務現，...」現為贅字，請刪除。	已依審查意見修正內容
11.	第 32 頁表 2-3-1 及第 239 頁表 5-2-2 就業部分金額有誤，請查明修正。	已依審查意見修正表 5-2-2 內容
12.	第 46、47 頁：「各地區榮民醫院共計 12 所，如表 1 所示，各級...床位 1 萬 6,431 床(健保床 1 萬 2,515 床及公務床 3,916 床，占全國公立醫院病床服務量近 12%)」。建議依最新數據更新，並註明統計期間，修正為「各地區榮(分)院共計 12 所，如表 2-4-2 所示，X 年 X 月底各級榮院...」。本會醫療體系現況資料請參閱全球資訊網 http://www.vac.gov.tw/auxiliary/index.asp?pno=160	已依審查意見修正內容
13.	第 48 頁表 2-4-3「僅限健保第 6 類第 6 目之被保	已依審查意見修正內容

編號	審查意見	修正內容說明
	險人」請修正為「僅限健保第 6 類第 1 目之被保險人」；(無職榮民全額 1,099 元/每人月，其無職眷屬 769 元/每人月)，請修正為(無職榮民全額 1,249 元/每人月，其無職眷屬 874 元/每人月)。	
14.	第 62 頁表 2-5-3、99 年數據錯誤、表 2-5-4 及 2-5-5 均請參閱本會全球資訊網修正為最新數據。	已依審查意見修正內容
15.	請修正期末報告資料第 63 頁六、(二)具體措施：依據...，重新營造板橋榮家，新建彰化、...馬蘭榮家失智榮舍，太平榮家整建身心障礙榮舍，...	已依審查意見修正內容
16.	84 頁表 2-7-2 民國 100-150 年榮民人數推估表及 85 頁圖 2-7-1 榮民人數變動趨勢，應提供推估模型並說明之。另依經建會「2010 年至 2060 年人口推計報告」，本報告書榮民人數推估屬於高估計、中估計或低估計？	<p>1. 已依審查意見修正內容，增加對推估模式的說明。</p> <p>2. 經建會「2010 年至 2060 年人口推計報告」之高、中、低估計為較保守或較積極推估的幾個極端之試算，本研究並未做此處理，而於後續預算推估時才施以敏感性之分析。</p> <p>3. 於參考內政部人口推計及平均餘命值時亦應考量幾項人口本質上差異的問題，如資深榮民係經過戰爭淘汰過程的選擇，存活者為身體較強健者；許多台籍榮民乃經過體檢、長期養成教育、服役而產生者，其與內政部死亡統計、簡易生命表包括不同性別、年齡層等的本質有頗大的差異，於推估時皆可做為判斷的依據。</p>
17.	第 84 頁表 2-7-2，110 年新增榮民預估 4,380 人、115 年暴增為 10,274 人；另 85 頁 2 行募兵制實施 10 年以後，將有較多服役 10 年以上之退役人員	本研究於民 110 年前之新增榮民均以 93 至 97 年的平均值 2.0%來推估，於此

編號	審查意見	修正內容說明
	<p>進入退輔體系...，上述說法與第 5 頁最底行說明，因士官的編制規模與退伍趨勢，使各年度服役照顧人數不致出現偶發性暴增現象，有所不同，請補充說明。</p>	<p>之前士官編制確實可吸納不少志願兵退伍的流量波動。而於 110 年後這些轉任士官的志願兵已具有榮民的資格，屆時所面臨的即為沒有義務役士官兵的募兵制兵力結構，其中不是中長役期的志願役軍士官，就是短役期的士官兵，至於中長役期的榮民新增率如何很難預料，但應會高於目前徵募併行的兵力結構。</p>
<p>18.</p>	<p>目次之頁碼有誤，請修正(如第二章第七節應為 82 頁、第三章為第 95 頁)。</p>	<p>本研究已依審查意見修正內容。</p>
<p>19.</p>	<p>第 97 頁第一段「本研究共發放問卷 3,000 份，實際回收 2,852 份，回收率為 95.1%；經編碼、輸入資料後，剔除 31 份作答不完整之廢卷後，計獲得 2,441 筆問卷資料，有效回收率為 81.4%。」數字計算似有錯誤。</p>	<p>本研究已依審查意見重新計算問卷回收率(本研究共發放 3,000 份問卷，實際回收 2,852 份，回收率 95.1%；剔除 32 份「內容」填答不完全者(「基本資料」填答不完全者視為有效問卷)，有效問卷計 2,820 份，有效回收率 94%。)</p>
<p>20.</p>	<p>第 195 頁第四章第二節各變項敘述統計總人數不合。性別 2,799 人，年齡 2,794 人，服役類別 2,351 人，...。建議既然剔除了作答不完整之廢卷，各變數總人數應該相同。請確認。</p>	<p>匿名之受試者填答問卷時，對於某些敏感的個人基本資料或不確定之題項會不願作答，回收問卷時研究者會依時間、經費、所獲得的樣本數等條件設定有效問卷之準則。本研究將問卷漏答題目過多、任意作答(如答案全部為 1、3 或 6)、有規律性的亂答(如 1,2,3,4,5, 5,4,3,2,1)等設定為廢卷，</p>

編號	審查意見	修正內容說明
		故資料中有少數漏失值(missing value)者，仍將其視為有效問卷。計算資料之漏失值於統計軟體中極常見的功能，分析圖表列示樣本值為分析結果的一部分。
21.	第 198 頁圖 4-2-6 各變項敘述統計總人數不同，而本表又未將所有縣市列出，建議加註該變項回答總人數。	已依審查意見增補內容(第 196 頁)。
22.	本報告所提最適化立法策略(第 331 頁以下)之方案 5、6、8、9 等，皆係修正國軍退除役官兵輔導條例施行細則及各該作用辦法，並提出 40%、60%、80%、90%、100%不等之照顧程度，建議補充照顧程度對應於各該作用辦法之具體修正條文，以資本會修法參考。	將國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條所稱之「志願服一定年限」修正為「服現役滿 4 年」，即可達成推動分類分級制度的法源目的。其餘作用辦法之訂定應由相關單位擬訂辦理。
23.	第 337 頁第 4 行「建議修訂修訂教育部之...，」修訂二字重複，請刪除。	本研究已依審查意見修正內容(第 337 頁)。
24.	第 338 頁第 2 行「將退伍兵士兵納入...」請修正為「將退伍官士兵納入...」	本研究已依審查意見修正內容(第 338 頁)。
三、研究結論及建議		
1.	第七章就本研究案提出結論及建議，第二節所提政策建議除本會外，並涉及國防部、教育部、勞委會、經濟部、考選部、財政部、青輔會等部會，建請於期末報告定稿後分送前揭部會卓參。	依意見辦理。
2.	第 337 頁三、(二)建議志願役士官兵退伍前半年職訓，由國防部與輔導會共同合作辦理。現況為國防部屆退官兵退前職訓已由本會訓練中心收訓。	依意見辦理(第 338 頁)。
四 國防部意見		
1.	短役期官兵退伍後就業輔導為首要選項，目前雖由國防部、勞委會、輔導會合辦校級軍官退前職訓，未來行政院組織改造後可能由勞動部主政，由於國防部係以戰訓為本，故未來是否宜由主政機關辦理，請研究團隊一併研析。	志願役官兵退職前職訓，涉及行政法中有關的管轄權恆定原則，建議由國防部與相關單位共同辦理，而非逕由其它機關辦理。再者，鑑於行政院

編號	審查意見	修正內容說明
		組織再造工程目前尚無具體定案，各項權責及資源分配均不明確，本研究乃依現行制度架構作建議（第 338 頁）。
2	有關退伍軍人轉任公職部分，因公務人員職系有許多與軍中專長類似，惟目前仍受限少數機關，如海巡署、國安局、輔導會等部分職缺方能轉任，以消防專長而言，似應與消防署所需相關，故建議轉任公職的條件宜予以適度檢討放寬，以保障退伍官兵就業。	本研究已於第七章提出建議（第 338 頁）。
3	目前除職務宿舍外，眷村已不再增建配住，購屋貸款對退伍軍人有實際需要。此外，教育部已於 99 年修訂「退伍軍人報考高級中等以上學校優惠辦法」，進一步提供退伍軍人報考高級中等以上學校權益，建議研究團隊將相關內容一併納入研究報告內容加以析論。	1.此建議與本研究目的「募兵制對於退輔制度之影響」並無太大關聯，且其牽涉資源頗大，宜請相關單位另作研析。 2.依建議將相關修訂意見納入報告內容（第 337 頁）。
研考會意見		
1	比較其他實施募兵制國家與我國退伍軍輔導體系環境、策略、組織及功能之異同為本研究方向及預期目標之一，第三章已綜整美國等國家退輔制度概況，惟似尚未與上述研究預期目標連結，建議宜補充強化相關內容。	已依蒐集之資料歸納各國的兵役制度、策略、退輔預算、服務人力等於表 3-9-2 中，並於報告內容中增加二者間連結的論述（第 178-180 頁）。
2	第一章導論研究方法有關問卷調查內容，似為研提計畫之論述，建議配合第四章實際進行情形調整。	已依第 4 章實際執行之數據修正頁 15 之文字。
3	本研究報告所使用特定名詞，請就其定義或實際狀況進行附註說明。例如表 2-7-1 所列「資深榮民」、「在台入伍榮民」之定義；另表 2-7-2 所列「凋零%」或「凋零數」是否等同於「死亡率」及「死亡人數」等概念，並請附註於表下，俾符合正確學術用語。	已於表後加註文字說明（第 82、84 頁）。
4	研究報告第三章就各國退輔制度分別進行論述，	已依蒐集之資料歸納各

編號	審查意見	修正內容說明
	並於該章第九節進行比較分析，且採表列方式，提供清晰明確之對照資訊。惟為掌握各國就退輔政策之實際報行內容差異性俾提供更為明確之比較分析基礎，建議研究團隊於表 3-9-2 納入各國之退輔政策預算額度、服務對象人數規模等資訊。	國的兵役制度、策略、退輔預算、服務人力等於表 3-9-2 中（第 178-180 頁）
5	本研究第四章第三節係就問卷調查結果進行分析論述，其分析基礎係就所有受測志願役士官兵之調查結果進行分析。惟對照本章第一節對於志願役士兵及志願士官之深度訪談結果，兩者對於退輔福利措施的瞭解似有不同認知(表 4-1-1；頁 184)，爰有關第三節分析架構中，建議研究團隊可依上開兩種類型之受試者結果進行交叉分析，探究其對於退輔需求之認知是否存有差異性。	<p>1.訪談法為質性研究法之一，其主要目的為深入發掘問題，能夠確定某現象存在便已達到目標。故其無所謂量化研究的代表性問題。因為欲同時要求深入而又廣泛的資訊是矛盾且不可能的。</p> <p>2.對少數志願士官兵進行訪談是為確認他們有哪些不同的態度和需求，以作為問卷設計及量化資料施測的依據，訪談本身就希望發現許多「存在」的事象。</p> <p>3.本研究依審查意見以t檢定對兩類人員作分析，於報告中增加其差異顯著性之說明（第 201 頁）。</p>
6	本研究第五章第一節就各國分類分級作法以表 5-1-1 進行彙整，建議研究團隊將我國情形並同納入該表進行整理，以掌握比較對照之效果。	本研究於表 5-1-1 中加入我國情形。(第 222-225 頁)
7	第五章第二節有關退伍需求與資源內容提及短中長不同役期官士兵軍事技能之差異，惟短役期退役人員究係在軍事技能上擁有較多作業技能或是較少軍事技能？或長役期官士兵軍事技能較多？請釐清後為適當之修正。	軍事技能係指運用於軍隊體系中特殊之技術或能力，短役期退役人員在此方面的專精程度確實較低，也因此其退輔的需求與中長役期者有所不同，本研究依此對報告中相關論述作適當修正。
8	第五章第二節有關修法策略與可行性內容(第 255-256 頁)，經查 100 年 1 月 26 日修正之國軍退	1.分類係指依因公傷殘、戰功、參戰、年資等區

編號	審查意見	修正內容說明
	<p>除役官兵輔導條例第 2 條第 1 項第 1 款規定，已納入志願服務一定年限之現役士兵，研究報告提出「修訂輔導條例，新增志願士兵的分類照顧然不宜」等語所指為何？同段引用國軍退除役官兵輔導條例施行細則第 2 條第 3 項規定內容，經查係 92 年 11 月 20 日版第 2 條第 1 項第 3 款，且該細則業於 94 年 8 月 9 日修正。請逐一檢視研究報告是否正確援引現行法令規定，並配合將相關研析內容加以釐正。</p>	<p>分不同照顧類別。研究報告建議志願士兵不宜另行分類照顧，只需比照一般官兵依年資區分不同等級即可將志願兵納入照顧對象中。</p> <p>2.已依建議將報告引述條文更新(第 254-255 頁)。</p>
9	<p>本研究第五章第二節就各方案考慮因素所涉「服務對象人數」、「預算需求」、「服務人力需求」等推估內容(頁 241 至頁 253)，研究團隊依據不同方案規劃分別進行詳細推估，惟為掌握各方案下之服務人數、預算及人力需求之整體推估狀況，建議研究團隊以表列方式將上開資訊進行彙整。</p>	<p>本研究第五章第二節乃就退輔資源配置及可能調整作人數及預算的長期推估，但報告於此尚未探討調整的可行方案。待第三節方案發展及準則評估架構確立、第四節模糊層級分析法介紹後，本研究即於邀請專家決策時提供各方案彙整之服務人數、預算、人力需求相關推估資料，因篇幅較長，推估資料置於附錄十一(第 386 至 389 頁)。</p>
10	<p>建議事項應再分立即可行建議及中長期建議兩類，各項建議宜充實相關理由，並均應列明主辦及協機關。期中報告本會審議意見，應列為研究報告附錄。</p>	<p>1.依審查意見將建議事項區分為立即可行建議及中長期建議兩類(第 335 至 340 頁)。</p> <p>2.充實各項建議相關理由，列明主辦及協機關(第 335 至 340 頁)。</p> <p>3.將期中報告審議意見列為附錄十七(第 420 至 424 頁)。</p>
11	<p>書脊以細明體直式列印，依序為計畫名稱、本會全銜、計畫編號。封面及裏頁印製月份調整為 4 月。另基於一致性考量，封面裏頁研究人員以基金會職銜為妥，封面頁頁眉請刪除，受委託單位</p>	<p>1.書脊依建議製作。</p> <p>2.封面頁內容已以基金會職銜列示。</p> <p>3.封面頁頁眉已刪除。</p>

編號	審查意見	修正內容說明
	<p>及研究人員均以粗體打印。附錄次、表次中之表號及圖次中之圖號，均以細明體加粗體打印。目次前應加列中英文提要，並以羅馬數字編列頁碼，簡略說明研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見，並加註關鍵詞(至多 5 個)，各項建議意見應分項條述內容(含做法及理由)，並明列其主、協辦機關。參考文獻置於附錄之前，附錄一、二版面與文字誤繕處，第 179 至 181 頁間有跳頁情形，仍有錯、漏(冗)字(如第 269 頁「泄專專」)等，請一併修正調整。</p>	<p>4.受委託單位及研究人員均以粗體打印。 5.附錄次、表次中之表號及圖次中之圖號，均以細明體加粗體打印。 6.目次前應加列中英文提要。 7.各項建議意見明列其主、協辦機關。 8.參考文獻</p>
研考會審查補充意見		
一	<p>有關第四章深度訪談與問卷設計，研究團隊選擇海軍與陸軍弟兄實施深度訪談，惟未詳細說明為何未選擇空軍的相關人員作為訪談對象。另為何以第 184 頁所列之 16 名人員進行訪談，其擇定之過程或考量，與該樣本之代表性等，宜進一步補充說明。</p>	<p>1.本研究深度訪談之目的僅在作為發展調查問卷之基礎，以發掘受訪者對於退輔制度的瞭解與重視程度，以及他們的入營動機和留營傾向，著重於探討募兵推動之制度議題及志願士兵所普遍面對之相關問題。在此前提下，研究人員認為，問卷發展時，「軍種」顯然並非需要特別關注的課題；而樣本的代表性問題，可於抽樣調查時進行規劃，以達預期的抽樣目的。 2.深度訪談在協助問卷設計，分南、北兩場次進行，深訪對象要求為志願役士兵(包括士兵及轉服士官役者)，人員安排則委請國防部依據任務狀況與訪談便利性代為安排。 3.深度訪談與調查研究進行時，受委託單位均委</p>

編號	審查意見	修正內容說明
		請研考會具函國防部，請國防部協助安排研究進行。
二	有關第 192 頁問卷調查抽樣方法一節提及：「研究母體的數量並不確定，此為本研究採立意抽樣之主要原因。」另同頁末段提出：「自 94 年迄今仍在服志願役之士兵與士官，約計為 25,000 人至 30,000 人(約估)；...」，且同段落亦有關於三軍招訓比率等資訊。故以研究母體數量之不確定，作為選擇立意抽樣之原因，似不夠充分，建議補充強化更適當之理由。	<p>1.本研究盡力蒐集志願役士官、士兵服役及入營的相關資訊，以提供抽樣時的依據。但因退役與入營人數均不確定，由國防部人力司所得資訊均為概估值。</p> <p>2.統計推論時欲抽取具隨機性之樣本時，其條件為母體中任一元素皆有被抽出的可能性、任一組樣本被抽出機率均為已知、且抽出過程皆為獨立(方世榮，2006)。因所研究的母體(志願役士官、士兵)之退損、入營及入營後之志願或非志願的汰除均有頗大的不確定性，故採用非隨機的立意抽樣方式。</p>
三	關於各國退輔制度概況之介紹，資料相當豐富。為利讀者後續研究之進行，應將未明確引註出處之內容逐一檢視後修正。	已依意見引註資料來源(第 95 至 169 頁)。
四	本研究主題為「實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究」，有關實施募兵制之直接影響部分較少著墨，宜加以強化補充。	<p>1.依照現行的退輔制度(志願役服役十年以上)，短役期志願兵(服役四年)進入軍中，非屬退輔體制的照顧對象，故不會直接影響退輔制度，除非退輔會修訂退輔條例施行細則的服役年限(十年改為四年)。</p> <p>2.志願兵退伍若未達服役十年之條件者，也不會</p>

編號	審查意見	修正內容說明
		<p>影響退輔制度。</p> <p>3.志願兵延長服役，退伍服役條件符合資格者，其人數多寡才會對退輔制度產生經費預算上的影響。</p> <p>4.然而，若調查享有退輔福利之年資條件，即可能對募兵制志願兵的招募誘因及留營意願產生某種程度的影響，也因此對預算經費產生更大的影響。因此，本研究重點在聯結募兵制志願士官兵需求和退輔條件可能的調整，來使激勵效果達到最大化。</p> <p>5.依提供之意見，於報告內說明補充。</p>
五	有關第七章中所提及之政策建議事項（第 335 頁以），特別是就業輔導、創業輔導部分，有多項政策建議需要跨部會投入，建議宜就不同部會之間應如何分工合作予以清楚論述。	依審查意見將建議事項區分為立即可行建議及中長期建議兩類，並列明主辦及協辦機關（第 335 至 340 頁）。
六	有關深度訪談資料分析的研究發現，除第 188 頁所提出 6 點研究發現，整體篇幅與內容明顯不足，研究團隊可在分析過程中適時引用受訪者回答內容，並將訪記錄列入附錄，以利參照並豐富研究報告內容。	<p>1.本計畫研究設計乃以深度訪談作為設計調查問卷之基礎，然後實施大樣本的量化調查分析，所列發現已足夠支持問卷設計之目的。</p> <p>2.依建議於報告中適時引用。</p> <p>3.依建議將訪談內容列為附錄一（第 361 頁）。</p>
七	第五章第四節有關模糊層級分析法所列之圖示與表格，宜加註資料來源。	已依建議加註資料來源。（第 273-288 頁）
八	有關表 2-4-7 醫療照顧之預/決算數公務預算部	已依建議於文字部分說

編號	審查意見	修正內容說明
	分，請註明業務範圍以供審核確認。	明業務範圍。(第 238 頁)
九	表 5-2-2 請依所標示數字修正。截至目前 100 年預算數已有實際數字，請將本表附註文字一併修正。	已依建議修正標示數字及說明文字(第 238 頁)。
十	附錄五 服役 10 年以上榮民預算需求推估表，請依所標示數字修正。	已依建議修正所標示數字(附錄六第 374 頁)。
十一	封面及封面裏頁印製年月調整為實際印製時間「100 年 6 月」。	已依修正意見改正。
十二	有關提要之主要建議事項一節，建議分「立即可行建議」及「中長期建議」兩類，彙整所提建議事項，毋須再區分募兵制推動與政策影響方面、就學輔導方面等項；主、協辦機關於所列建議事項末以括弧註記，毋須單獨臚列，以利讀者閱讀；字體毋須再以粗體呈現，請調整一致。	提要之主要建議事項已依修正意見改正。
十三	目次、表次、圖次頁碼誤繕；表次之表號、圖次之圖號以粗體打印，表次及圖次中之表、圖名稱毋須以粗體呈現，請一併調整修正。	已依修正意見改正。
十四	第七章第一、二節間有跳頁情形；第二節各項政策建議所提主、協辦機關請於所列建議事項末以括弧註記，毋須單獨臚列；第 362 頁附錄應自單頁起始，請調整修正。	已改正跳頁情形，附錄調整為第 361 頁開始。
十五	本研究期末報告審查會紀錄及期末報告審查意見回覆表(修正後內容應註記對應頁次)應一併列入研究報告附錄。	已將期末報告審查會紀錄及期末報告審查意見回覆表列入研究報告附錄十八、十九(第 625-第 446 頁)。