

女性人力進用之檢討與精進

海軍少校 鍾成鴻 Cheng-Hong Jhong

提 要：

- 一、我國募兵制的實行將有大量女性進入國軍，而此種新趨勢在未來軍事作戰上將帶來不一樣的形態。女性在未來軍事戰略上亦將扮演舉足輕重之角色，當女性投入軍中後的運用效率，輕則影響人事訓練成本之開銷，重則影響作戰之勝負以及軍事重大策略之決定。故以下將針對幾個重點軍中女性任用精進與檢討做進一步分析與討論。
- 二、為及早規劃及落實女性軍人的經管運用，明確律定其生涯發展與方向，對於女性軍人參與戰鬥性職務，不僅有利女性軍人的未來發展，亦有助於整體建軍的發展。為了保障女性軍人服役的權益，使女性軍人之運用能充分發揮效益，以補男性人力之不足，應擴大女性軍人參與戰鬥性的職務，不但可以運用高素質的女性人力，解決基層缺員之苦，亦可保障女性軍人的權益。因此，未來我國軍女性的擴大任用，在許多配套措施不夠完善和軍隊組織文化尚未改變的情形下，俟更多學者專家的付出與努力，才能創造出更具性別平等象徵意義的「現代化國軍」。

關鍵詞：國軍女性人力、軍事社會化、性別平等

壹、前言

軍事科技的日益進步，傳統「男人才能當兵」的舊思維已經漸漸打破，以往僅適合男性之專業技術部門，隨著軍事組織之調整已逐漸減少。我國於民國80年起各職務類別陸續招收女性軍官，而國防部訂定將於不久的未來全面實施募兵制，對於女性軍官招募增加的趨勢，募兵制專案小組正研究哪些工

作適合女性，而哪些任務受限於先天因素與危險性，仍應由男性擔任，以提升部隊整體效能。女性軍官、士官及士兵人數逐年增加，國防部愈來愈重視性別平權與性別主流化的議題，除了逐步健全相關性別法規，辦理性別主流化研習課程，也研議適合女性的職務內容。根據2014年國防部統計，女性官兵人數累計已達1萬6,809人，占全軍編制9.66%，占志願役現員人數的12.76%¹。

註1：2015年3月11日14:51蘋果即時新聞【更新】女性從軍人數創新高 總統肯定國軍推動平權<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150311/572155/>

因此，募兵制的實行將有大量女性進入國軍，而此種新趨勢將帶來未來軍事作戰上不一樣的形態。女性在未來軍事戰略上將扮演舉足輕重之角色，當女性投入軍中後的運用效率，輕則影響人事訓練成本之開銷，重則影響作戰之勝負以及軍事重大策略之決定。故以下將針對幾個重點軍中女性任用精進與檢討做進一步分析與討論。

貳、國軍女性人力進用政策與現況

隨著現代女性意識抬頭，男女平權的概念已成為時代趨勢，國軍自民國80年國防部為因應男性志願役官士不足、社會女性人力充沛以及每年退輔人數超過男性出生人數與女性人力質與量的運用有極大空間與彈性²，開始召訓女性專業軍、士官，之後1994年又開放各軍官學校招收女性學生，2006年起首度招募女性志願士兵，讓當兵不只是男性的權利與義務，女性同樣可以擁有報效國家的夢想。而軍中女性人力的運用，也從早期以非戰鬥部隊的行政職務為主，逐漸擴及到軍艦、野戰部隊、部隊指揮職、軍機飛行員，甚至戰鬥機飛行員，一再地凸顯女性在以男性為主的軍中，發展愈來愈多元。

由於女性在勞動市場的地位已受到肯定，1984年臺灣開始實施勞動基準法，保障女性工作權益。此外為了進一步保障兩性平等工作權益，民間婦女團體1990年開始推動之

「兩性工作平等法」，也在2002年公布實施。目前國軍逐年招募女性青年進入軍中，並在「性別平等」前提下，對於性別的工作保障、升遷發展、教育訓練、生活管理等均訂有明確規範與規劃³。

在各國女性軍人發展概述的文獻中指出世界共有64個國家的軍隊有女性軍人，數目最多的是美國共有19萬8,500人，其次是俄羅斯和中共，兩國均超過10萬人。而大部分國家的女性軍人，所擔任的職務皆為「輔助性」與「行政性」的角色，而允許女性參與戰鬥性職務者皆為西方國家，其中加拿大已將所有軍事職務開放給女性，美國與英國則開放達90%以上⁴。同時，亦提述美國女性軍人擴大發展的原因有三：

- (一)女性主義的推波助瀾。
- (二)役男的短缺。
- (三)戰爭形態的轉變。

因此，開放軍隊中更多的職務給女性已無法避免，而如何加強研究女性從軍而引發的議題亦刻不容緩。目前世界各國的武裝部隊中大都有了女性的身影。女性在軍隊中表現出了自己卓越的才華，她們擔任著指揮官、飛行員、憲兵、特種兵、參謀等種種角色。美國的新國家安保中心特別委員Robert S. Kaplan 2008年在首爾舉行的世界女性研討會中預測說：在未來軍隊中，女性的角色會變得更大。因為就像玩遊戲一樣，戰爭的型態漸漸變成用一個按鈕可以壓制對方的機

註2：鄭雪玉、高宗魯、劉蘋蘋，〈陸軍官校招收女生正期生之探討〉，《黃埔學報》，第40期，2001年，頁31-50。

註3：劉淑敏，〈公部門女性人力配置模式之研究-以國軍女性人才任用為例〉(未出版碩士論文)，致理技術學院企業管理系暨服務業經營管理研究所碩士論文，臺北，2011年。

註4：沈明室，〈各國女性軍人發展概述〉，《國防雜誌》，第15卷，第5期，1999年，頁33-53。

械形態。目前，美國的大多數無人戰鬥機都是由女性飛行員來操縱⁵。以下茲就國軍女性軍人為例，對其人力運用狀況做一探討：

一、女將軍

自1941年至今，國軍共有八位女將軍，分別是軍統局少將機要組長姜毅英、浙東反共救國軍第一路第十四縱隊少將司令周冰、國防醫學院護理系創辦人周美玉少將、前軍情局政戰主任潘愛珠少將、前國防部通資處長柴惠珍少將、前國防部總政戰局文教處長池玉蘭少將，以及國安局首位女將軍為現任「國家安全作業中心」研究委員張德蘭少將及國軍史上野戰單位首位女將軍⁶為現任陸軍馬祖防衛指揮部政戰主任陳育琳少將⁷。

二、女營長

苗瓊文女士自幼深受軍眷家庭薰陶，於台南女中畢業後，雖曾考上成功大學會計系，卻毅然抉擇投筆從戎，就讀政治作戰學校新聞系。

民國73年畢業派任海軍陸戰隊，民國84年於海軍參謀大學以優異成績第一名畢業（也是海軍參謀大學陸戰組首位女性學官）。服務陸戰隊期間兢兢業業，績效卓著，深獲長官賞識與肯定，民國85年選優派任海軍陸戰隊101營中校營長（如附圖），為中華民國首任女性作戰部隊長。能在驍勇剽悍、鋼鐵勁旅部隊中脫穎而出，顯見有其獨特的氣質



附圖 苗營長布達後與司令高王珏中將合影

資料來源：〈忠誠·憶往〉，《海軍陸戰隊隊部營併編紀念輯》，海軍陸戰隊指揮部，民國102年11月。

，營長任內設立「營長媽媽信箱」，傾聽官兵心聲，化解怨懟，廣納建言，凝聚向心，在陽剛氣部隊中多一份溫馨，任內執行「前鋒操演」及各項演習，均能在全營同心協力下圓滿達成，展現巾幗不讓鬚眉的氣概。服務陸戰隊15年期間，允文允武，歷任陸戰隊司令部軍報社社長，並編撰「海軍陸戰隊學校革命軍人基本認識」一書，多次於海軍學術月刊發表專文，並於中正大學、慈惠醫專及屏東科技大學研討會發表論文。好學不倦於民國96年獲得義守大學企管碩士學位，軍旅於文藻外語學院上校軍訓室主任退伍後，即投入協助夫婿（桂瑞華將軍亦為海軍陸戰隊退役少將）事業，展現退而不休精神及發揮中華民族固有女德⁸。

二、女艦長

註5：東亞日報，〈女性的戰爭領導能力〉，2011年3月25日，http://china.donga.com/big/srv/service.php3?bicode=100000&bid=2011032583_688。

註6：〈國軍晉升 張德蘭成馬任內第二個女將軍〉，2015年12月27日，<http://www.cnabc.com/news/aall/201512270062.aspx>

註7：蘋果即時新聞，〈國軍第7位女將軍 陳育琳占少將缺〉，2014年7月29日，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140729/442274/>

註8：〈忠誠·憶往〉，《海軍陸戰隊隊部營併編紀念輯》，海軍陸戰隊指揮部，民國102年11月。〈傑出女性榮民〉，退伍輔導委員會榮民服務處。

表一 99年度下學年軍事院校學生人數性別比例統計

單位：百分比

區分	陸軍官校	海軍官校	空軍官校	理工學院	管理學院	政戰學院	國防醫學院	航技學院	陸軍專科校	中正預校
男	93	92	95	85	72	77	71	87	90	100
女	7	8	5	15	28	22	29	13	10	0

資料來源：行政院，2010年。

表二 104年度上學年軍事院校學生人數性別比例統計

單位：百分比

區分	陸軍官校	海軍官校	空軍官校	理工學院	管理學院	政戰學院	國防醫學院	航技學院	陸軍專科學校	中正預校
男	90	89	95	84	75	80	55	87	87	100
女	10	11	5	16	25	20	45	13	13	0

資料來源：行政院，2015年。

謝艾潔少校2007年12月16日接任海軍錦江艦艦長，是我國海軍建軍以來第一位女艦長，也可能是華人首位女艦長，前海軍司令王立申上將表示：「絕對放心把這艘戰艦交給她。」謝艾潔強調，她有5年艦上資歷和敦睦遠航經驗，對軍艦的任務指揮調派嫻熟，加上她和男性同儕互動很好、對於未來的工作及危機處理有信心勝任。資深軍事專家宋兆文、鄭繼文、陳東龍等人認為，中共、南韓等亞洲鄰國的海軍或日本海上自衛隊，都有女性擔任後勤艦艇艇長或運輸艦長先例，但女性當第一線的作戰艦長，我國海軍則是創舉，謝艾潔堪稱「全球華人首位女艦長」。國防部官方媒體軍聞社形容海軍派謝艾

潔當艦長，「寫下海軍建軍發展的新史頁」，正是「海上英雌、不讓鬚眉」的最佳寫照⁹。

三、女飛官

陳月芳1994年畢業於空軍官校女性飛專班第二期，分發到屏東439聯隊駕駛C-130運輸機。2005年初，我國為支援南亞海嘯救災，曾派出一架C-130載運物資飛往當地，當時陳月芳是副駕駛。2009年，她成為全軍首位女性C-130教官正駕駛(IP)，2012年2月接掌101空運中隊，成為國軍史上第一位飛行部隊女性主官¹⁰。

我國自實施募兵制以來，大量女性投身軍旅，展露巾幗不讓鬚眉氣概，符合先進國家潮流趨勢。依據國防部統計數據顯示，

註9：蘋果新聞，〈創舉 我出現全球華人首位女艦長〉，2007年11月19日，<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20071119/4009788/>

註10：中央通訊社，〈壯志凌霄 女飛官陳月芳創第一〉，2013年4月7日，<http://www.cna.com.tw/topic/newstopic/408-1/201304070024-1.aspx>

2010年女性同仁約占國軍總人數百分之二，截至民國104年8月止，女性官兵比率已占全軍人數10.16%（約1萬7千餘人）¹¹。以下將介紹104年度上學年度軍事院校各學年度學生人數性別比例統計之統計數據以及99年度下學年度軍事院校各學年度學生人數性別統計表，如表一、二所示：

一、國防部所屬軍事院校104年上學年與99年度下學年各軍事院校計，其中女性學生比例均有逐漸升高。

二、以性別區分，以104年度上學年「國防醫學院」在女性學生占全體女性學生性別比例相較所有軍事院校性別比例占45%為最高，其中「中正預校」尚未開放招收女性員額。此一現象不僅是數據變化，同時更代表國軍長期以來致力營造的優質工作環境已獲女性國人肯定，更吸引眾多女性同胞把從軍視為生涯首選，加入國軍保國衛民行列¹²。

參、女性從軍與軍事社會化

就目前女性軍官從軍政策而言，例如：政戰學院畢業的女軍官需先依循正常歷練管道：在一般部隊擔任排長或輔導長之職務。有別於1951年初期政工幹校剛創校的時代畢業的女官，並不是一下部隊就擔任排長或輔導長之職務，而是至女青年工作大隊擔任文宣等輔助性工作。在這樣的歷史淵源及時空因素下，不難觀察出與以往不同的人事變動

及職務調整，告訴我們女性已經進入軍中，她們正循著制度化發展的模式，意圖在陽剛氣息的軍事體系中走出屬於她們的路¹³。最鮮明的例子，就是在2001年時，國防部任命了中華民國史上第一位陸軍戰鬥部隊的女性連輔導長－徐嘉琦¹⁴，這意謂著女性成功進入男性「專有」領域的現代化女性軍人。

據統計指出，近三分之二的女性軍職人員最要從軍的考量為「就業有保障、待遇佳」¹⁵。這樣的動機意謂，現代化的女性軍人與歷史上代父或代夫從軍的女性投入軍隊的動機不同，這也表示女性參與軍隊已不再是一種偶發或特殊社會事件（如戰爭），而是可以讓女性納入生涯規劃的一種職業選擇，它成為許多女性職業抉擇中的一個選項。儘管如此，對政戰學院的女學生來說，經過四年嚴格的軍事訓練與教育後，表現在下部隊後，開始屬於每個政戰女官獨一無二的軍旅生涯中能揮灑出屬於自己的色彩，就如同前述所說的第一個陸戰隊女營長及陸軍戰鬥單位的女性連輔導長，就是女性投入軍旅成功的寫照。

事實上，許多女性在進入軍校就學前，非常的女性化，但經過四年的軍校教育後，這些女軍校生並沒有變得比較男性化，而是變得兩性化（Amphotericization）。性別刻板印象雖然相當普遍，但在這些女軍校生身上可得知，她們已逐漸減少被標誌為極端男

註11：《104年國防報告書》，第四章國防施政／第八節落實性別平等。

註12：行政院性別平等會重要性別統計資料庫，<http://www.gender ey.gov.tw/gecdb/>

註13：周海娟，崔艾湄，〈女性軍人福利服務需求與資源網絡之建構〉，《社區發展季刊》，民國92年，101，頁347-366。

註14：2001年10月26日中山美麗之島/精華區/GuardLife/戰鬥部隊女性連輔導長<http://bbs.nsysu.edu.tw/txtVersion/treasure/GuardLife/M.972544839.A/M.1003216443.A.html>

註15：陳膺宇，《轉型中之我國軍事教育》，臺北：師大書苑（1998b）。

性化及女性化的特質。事實上，大部分的性格特質是兩性化的，並隨著情況的不同而有不同的表現¹⁶。因此，一個具有強烈刻板女性特質的女性初次進入軍中，較容易感到無法適應或勝任戰鬥職，但經過一段時間的軍事訓練後，女性性格特質會呈現多樣化，決斷力與堅強毅力不見得比男性差，就如同專業的職業婦女般的具有獨立、自信與企圖心，有這樣的特質，足可擔任戰鬥職的職務¹⁷。

一般而言，女性軍人進入男性為主的軍隊職場中會碰到的問題主要有下列幾種¹⁸：

一、在性別相處方面，除了語言溝通方式的差異外，性騷擾以及傳統性別刻板印象，均可能造成軍隊中性別相處的困擾。

二、在升遷管道上，女性軍人生涯規劃欠明確，畢業後的職務規劃未能如男性軍人明確，以及婚姻與家庭的限制，以致造成「機關、學校幕僚」之工作成為女性軍人目前期望工作之第一位。如此一來，直接影響到女性軍人在軍中的升遷機會。

三、在營區軟、硬體設施方面，包含女性寢室、化妝室等，都有待更進一步規劃適合女性的空間與設備。

四、在勞務分配與權益均等的問題上，單位主官領導女性幹部若過於關照、減輕其業務量或減少其公差勤務等，且將之交付給其他男性幹部時，易造成部分男性軍士官

的反彈。反之，過份強調齊頭式的「男女平等」，忽略男女性別在生理與心理上的差異，也會使部分女性幹部不易適應部隊生活。此外，女性軍人往往在高司或後勤單位任職，部分男性對此迭有怨言，認為個人權益相對受影響。

肆、國軍女性的困擾與窘境

目前幾乎所有國家的軍隊都有女性。不過女性在軍中的問題到了1970年間才引起學者和軍事計畫人員的重視，願意認真地且有系統地深入探索、解決。女性軍人在戰爭時能發揮多大的效能，是許多學者專家一直存疑的問題，有的人認為女性天生在生理上就是弱者，根本不適合戰爭；有的人認為這種看法是對女性的一種偏見和歧視。世界各國對於是否准許派遣女性赴戰場作戰或賦予戰鬥性職務或任務的問題。本節將就我國女性軍人在實務中所面臨到有關工作環境、升遷與進修以及婚姻與家庭等問題進行探討¹⁹。

一、工作環境

有關「陸軍女性軍士官部隊適應狀況之研究」指出，有關國軍女性軍士官生活最感困擾事項調查²⁰，如表三：

由表三顯示女性軍士官擔心在封閉的部隊生活，會造成與社會脫節，推論女性軍士官對接受新的資訊和進修學習，有較高的期

註16：林秉宏，〈國軍女性軍官軍事社會化歷程之研究〉（未出版碩士論文），臺北，國防大學政治作戰學院社會工作研究所碩士論文，2013年。

註17：沈明室，〈女性與軍隊〉，臺北：揚智出版社，民國92年。

註18：周海娟，〈從「巾幗英雄」到「職業婦女」：我國女性在軍隊中角色的歷史變遷〉，《東吳社會學報》，2004年，頁149-185。

註19：黃懿芳，〈國軍女性人力運用之研究以「玻璃天花板現象」為檢視焦點〉（未出版碩士論文），臺北，世新大學行政管理學系碩士學位論文，2005年。

註20：孫立方，〈陸軍女性軍士官部隊適應狀況之研究〉，《陸軍學術月刊》，第34卷，第399期，民國87年，頁48-57。

表三 國軍女性軍士官生活最感困擾事項

排序	困擾事項	分數	百分比
1	在部隊中與社會資訊、潮流脫節	4,636	15.1%
2	營房設施(包含水電供應、衛生設備、休閒設施)不足	4,059	13.2%
3	部隊過於重視表面工作，未能真正貫徹各項命令	3,698	12.0%
4	個人休閒時間被剝奪	3,104	10.1%
5	執行任務時，不重視女性先天之弱勢體質	2,675	8.7%
6	部隊伙食不佳	2,260	7.4%
7	身處男性社會，無人可以吐露心聲，心中常感鬱悶	1,621	5.3%
8	各項差勤過於繁重	1,539	5.0%
9	受到男性同儕的排擠	1,532	5.0%
10	軍中男性同仁的言語性騷擾	1,331	4.3%
11	社交範圍較小，選擇異性朋友困難	1,318	4.3%
12	長官硬性要求參加之聚餐、邀宴	1,094	3.6%
13	長官對我施加不當管教	714	2.3%
14	男性同仁的肢體性騷擾	620	2.0%
15	長官強迫要求的金錢往來	339	1.2%
16	同性同仁之性騷擾	193	0.6%
	合計	30,733	100.0%

資料來源：黃懿芳，〈國軍女性人力運用之研究以「玻璃天花板現象」為檢視焦點〉(未出版碩士論文)，臺北，世新大學行政管理學系碩士學位論文，2005年。

許和規劃。

而「營房設施不足」高居生活最感困擾的第二位，陸軍部隊女性軍士官的生活作息時間幾乎都在營區內。因此，基本生活設施差造成生活不便，當然會影響工作情緒與效率。軍隊成員組成以男性佔絕大多數，所以對衛生設備也以男性為主，例如：廁所數以男廁所數多於女廁所，甚至未設置女廁所。現在部隊講求「同工同酬」，因此女性軍官、士官均要擔任戰情值日官，有些單位並未設置可以供女性沐浴的盥洗室，但男性卻有盥洗室提供男性沐浴，造成女性軍、士官認為值日似乎是另一種形式上的性別歧視。類似此種基本生活需求未能提供，在在顯示軍隊中仍以男性為主導者，這又是一種父權思

維與性別歧視的表現。

排名第七的「身處男性社會，無人可以吐露心聲，心中常感鬱悶」，女性軍人在國軍部隊中仍屬少數族群，特別是在基層部隊女性人數更少，因此，當工作遭遇瓶頸或個人感情遇到挫折時，無其他女性可以做為傾吐對象，往往造成情緒低落，心情憂鬱，影響個人身心發展，甚至自我傷害事件產生，造成部隊困擾及家庭悲劇。故國軍於民國80年設立心理輔導官有其存在必要，惟政戰學校心理系與社會工作系女生招生僅有個位數，對國軍數千名的女性軍士官而言，這種比例相差過於懸殊。

其次，「受到男性同儕的排擠」、「軍中男性同仁的言語性騷擾」、「長官硬性要

求參加之聚餐、邀宴」、「長官對我施加不當管教」、「男性同仁的肢體性騷擾」等情形在實務上曾經發生過，類似案情的產生，實為男性對女性的不尊重與歧視。

不過，民國89年的國防報告書中提出：訂頒「國軍女性軍職人員生活管理規定」、「國軍兩性營規管理規範」，係在兩性平權的原則上，以建立現代化、人性化、合理化部隊管理，使軍中人員皆能瞭解兩性間相處的規範，防止和杜絕性騷擾(侵害)事件，營造女性軍職人員公平、安全的工作環境。

二、升遷與進修

由於我國目前女性軍人所擔任的職務，大都是在戰鬥勤務及勤務支援單位擔任輔助性及行政性的工作，在招收人數年年增加，留營率居高不下的情況下，形成人事管道壅塞。就男性而言則剛好是相反的狀況，形成男性軍人不想留在軍中，女性軍人則大量留營的現象。長久發展的結果，不僅男性可派任的職務減少，也堵塞了女性軍職人員的升遷管道，例如士官的職缺中，上士及士官長以部隊中的領導職居多，而目前女性士官大多為技勤士官或勤務支援部隊士官，如果不為女性軍人拓展適任職務，將嚴重影響女性軍士官的前途發展。因此有必要開拓女性派職的職務類別，以利其職務上之升遷與生涯規劃。

實際上，除了為女性軍士官拓展適任職務外，女性軍官或士官在軍隊中晉升，還必須完成相關專長進階的軍事訓練，例如各兵科專長正規班、三軍指揮參謀學院或者報考國防部所屬軍事院校的碩、博士班，特別是

戰鬥官科與戰鬥勤務官科的軍人，若未接受這些軍事專長進階教育，則無法獲得晉升的機會。然而，接受軍事專長進階教育訓練或報考研究所碩博士班，往往受限於役期和職務、性別等因素而無法接受進修的機會。例如，因預備役身份而無法報考碩、博士班，有些訓練班次則限定女性報考人數或訂定「懷孕條款」，限訂懷孕者不得報考，間接扼殺女性軍人的進修機會。

在升遷方面，站在公平的原則上，女性軍官士官不論從事何種職務或官科，均與男性具有相同的經管計畫，故在任職與升遷上應與男性並無二致，兩性應是立足點平等的向上發展。然而，我們更期盼的是在高階管理職位的女性軍人在進入核心階層之際，致力於女性軍人地位提升，而非僅享受個人福利權益，而忽略了對女性軍人事務的關心。一般而言，女性一旦結婚後，女性軍人通常因部隊任務繁瑣，無法兼顧在家庭中的角色，長官也會因為女性有家有眷而考慮是否應該讓她們升遷？一般主官(管)認為女性結婚生子後，會因為照顧家庭，而忽略甚至影響工作任務執行，女性軍人也因此被剝奪與男性競爭的機會。國防部若有良好的托兒設施，對女性軍人而言，不啻是項福音，更能女性軍人安心工作。

三、婚姻與家庭

軍中適婚對象的潛在工作環境與企業組織或其他公部門相類似，而且女性愈來愈認為軍人是一項理想的職業。因此，不論是女性軍官或士官在結婚後選擇繼續在軍中服務的意願偏高。特別是夫妻同為軍人者，特別

願意與丈夫一同留在軍中，而較不願意另外謀求其他職業。女性軍人懷孕期間是否對個人及其組織在任務執行有所影響？一直是部隊管理者所關心的議題，例如，女飛行官則暫時停止飛行任務直到生產完畢，坐完月子後，再重新進行飛行能力複檢。由於自懷孕開始停飛至恢復飛行任務的時間長達一年以上，對飛行訓練成本與任務遂行造成影響，亦為女性飛行員額較男性少的因素之一。女性懷孕除了面臨任職外，因懷孕無法穿著軍服，必須穿著便服，部分主管認為此種行為會產生內部管理的問題，因而要求女性軍人懷孕穿便服必須以書面報告方式上呈至單位主官核准，方得准予穿便服。雖然國防部並未明訂所謂的「懷孕條款」，但部分主管或男性同事卻因女性軍人懷孕、生產等因素，必須分擔孕婦部分工作，出現不友善言語或行為，可視為帶有隱性歧視行為。女性在家庭與事業面臨到的另一個問題，即是育嬰與托兒的問題，儘管國防部目前員額數約有21萬人，依據「性別工作平等法」規定，企業人數達500人以上者，得設立托育機構。然國防部所屬組織遍布各地，加上眷居地與工作地點並非相同，使得育嬰與托幼成為職業婦女的問題；「性別工作平等法」實施後，對於育有幼兒且未滿三歲者，得以申請育嬰留職停薪。然「育嬰留職停薪」雖可解決育嬰與托兒的問題，但面臨了國軍「精案」實施期間，部分女性軍職人員害怕申請「育嬰留職停薪」，主要原因係擔心留職停薪期間

，職缺遭到裁撤或降編，必須面臨被迫退伍，工作權不保的命運。

綜上所述，在現代化的戰爭時期，由於兵役制度與戰爭形態均已轉變，男性兵源的減少，使得女兵進入軍中的人數越來越多，女性官兵擔任軍中戰鬥職務的比率亦日漸增高，戰鬥角色也日漸擴展，這樣的趨勢是會繼續發展，也是難以抵禦的歷史潮流趨勢²¹。因此，我國軍女性在軍隊實務中所面臨到有關工作環境、升遷與進修以及婚姻與家庭等問題，有待賡續強化改善。

伍、建構性別平權之國防政策

各個國家促進性別平權已是普世價值，近年配合國家政策，國防部成立性別平等專案小組，除每4個月定期召開專案會議外，並努力踐行《消除對婦女一切形式歧視公約》（簡稱CEDAW），推動性別主流化，落實性別平等政策綱領，積極達成「實質面」與「法律面」之性別平等。

一、全面推動《性別平等政策綱領》，執行「性別主流化」工作

近年國軍積極提升女性人力進用比例，並培育擔任重要職務。根據國防部104年度推動性別主流化成果報告指出²²，國軍為增加女性人力進用比率，特別蒐整募兵制國家女性人力進用現況，並綜合考量國軍人力需求及我國性別平等政策發展，在民國102年令頒「女性人力進用指導構想」，規劃5年為一期程，並於103年起，逐年依女性人力

註21：莫大華，〈美國女性官兵擔任戰鬥職務政策之探析〉，《美歐月刊》，第11卷，第10期，民國85年，頁43-59。

註22：〈國防部104年度推動性別主流化成果報告〉，頁2。

退補情形，預於107年底將女性人力提升至軍職現員目標12%²³。截至105年8月底止，國軍女性軍職人員已達1萬7千餘人，人數持續創新高，已占全軍志願役人數比率13.1%，其中又以士官9,176人最多，士兵5,816人次之，其中經統計國軍104年女性整體人力比例占編制員額9.9%，較前一年女性人力占編制員額比例8.9%，計提升1%（較前年提升0.7%以上）；另志願士兵招募目標人數計14,000員，招獲18,550員，其中女性志願士兵招募目標由958員，招獲3,120員，大幅提升女性進用比例。此外，除拔擢首位外島部隊女性將官外，另持續投入相關經費，改善女性官兵生活設施，研製孕婦裝，設立哺（集）乳室等性別友善環境設施與措施。另透過青年日報報導、莒光園地課程教學，及舉辦法治巡迴教育、性別議題講座、婚前講習等活動，建立官兵性別平權正確認知與觀念。

二、積極推動《CEDAW施行法》，落實性別人權保障

配合政府推動CEDAW，國防部自民國102年起，全面針對法律、法規命令、行政措施，合計完成637種法令檢視，經檢視不符CEDAW相關規範之法令，已於103年研修《兵役法》部分條文，送請立法院審議，並完成《兵役法施行法》、《召集規則》、《軍事學校學員生修業規則》、《軍事學校學生研究生學籍規則》、《國軍預備學校國中部高中部學生入學辦法》、《國推動民事服務工作指導要點》、《退伍除役軍官士官退除給

與其他現金給與補償金發給辦法》等法令修正，積極消除性別歧視用語，維護軍事校院懷孕學生受教權利，以及調整應召集之後備軍人得緩召或儘後召集之條件（例如將擔負家庭生計主要責任者，由「同父兄弟」修正為「兄弟姐妹」），以促進性別平等，落實性別人權保障²⁴。

陸、結語

為及早規劃及落實女性軍人的經管運用，明確律定其生涯發展與方向，對於女性軍人參與戰鬥性職務，不僅有利女性軍人的未來發展，亦有助於整體建軍的發展。為了保障女性軍人服役的權益，使女性軍人之運用能充分發揮效益，以補男性人力之不足，應擴大女性軍人參與戰鬥性的職務，不但可以運用高素質的女性人力，解決基層缺員之苦，亦可保障女性軍人的權益。所以開放女性軍人參與戰鬥性職務是一可行的政策，但開放戰鬥性職務與女性軍人時，須以逐步漸進的方式行之，但必須是自願且性格特質與體能狀態適任者為優先，且不設定女性保障名額，完全以能力與性向做為考量，而非性別。也就是先行全面檢討所有軍事職務的分類，效法美國除了極少數如特戰部隊、潛艦部隊及第一線旅以下作戰部隊外，詳列女性目前及以後可參與或適合的職務，提供女性軍人生涯規劃的參考²⁵。

對於國軍女性軍人的運用，似乎是一種矛盾的選擇；從成本效益的因素來看，在有

註23：聯合報電子新聞，〈立法院：國軍女將校太少 艱苦任務不能皆由男性擔任〉，2016年10月21日。

註24：《中華民國104年國防報告書》，頁92。

註25：沈明室，〈女性軍人擔任戰鬥性職務之研究〉，《軍事社會科學半年刊》，第4期，1999年，頁45-62。

限的資源情形下，訓練女性軍人似乎需要更大的成本，因為一般女性軍人若要達到與男性同樣程度的體能，必須花費更多的時間與成本來訓練；另一方面，若未來加入國軍的女性其本身的教育水準較高，則接受度較強，服從性較高，必然也會減少專業訓練的訓練時間；因此，未來我國軍女性的擴大任用，在許多配套措施不夠完善和軍隊組織文化

尚未改變的情形下，俟更多學者專家的付出與努力，才能創造出更具性別平等象徵意義的「現代化國軍」。



作者簡介：

鍾成鴻少校，國防大學政治作戰學院心理系95年班，國防大學政治作戰學院心理研究所100年班，國立政治大學教育學系教育心理與輔導組博士班，現服務於海軍官校。

老軍艦的故事

成安軍艦 PF-72

成安艦原為日本海軍「海防40號」艦艇，於1944年11月15日建造完成，是我國在抗日戰爭勝利後，所接收的日本賠償艦艇之一，民國36年8月27日，該艦由日艦若鷹號護送駛抵青島港，8月30日舉行接收升旗典禮，並命名為「成安」軍艦，經修復後於民國37年3月1日成軍。

成安軍艦成軍服役後，編屬海防第一艦隊，民國38年6月1日，青島開始撤退，該艦掩護十餘萬友軍安全撤出青島；民國40年9月在日嶼島擊沉共軍「賽江號」武裝輪船。該艦並在民國42年7月由第四艦隊司令黃震白上校率領，協同陸戰隊官兵突擊東山島。之後該艦又陸續參與馬祖四姆嶼與定海灣等多次海戰。

成安艦在海軍服役期間，參與多次戰役，立下許多保國衛疆的功勳，民國47年10月因艦艇汰舊換新，而奉命除役，功成身退。(取材自老軍艦的故事)

