

監察院一〇二年度專案調查研究報告

壹、研究題目：「國軍志願役退伍官兵就業安置成效之檢討」
專案調查研究。

貳、專案調查研究主旨

一、研究依據

本案係國防及情報委員會第4屆第57次會議決議，
列為102年度專案調查研究。

二、研究緣起：

- (一)過去輔導會採取「訓練即須安置」之目標，整合職業訓練與安置就業，創設之各類事業機構，本「以事業養事業；以事業創事業」之原則，採自給自足方式推展。除所屬機構外，並設立16所工廠及投資38家民營公司，涵蓋農、林、漁、工程、礦業、工業等完整的就業安置體系。並採取「轉任文官」及「安置一般勞務職業」方式，透過考試轉任公教人員，及以所屬各類型事業機構，安置龐大的青壯年離退官兵，轉化為國家建設發展的動力。然隨著時空環境變化及社會進步，過去的作法已難以為繼。面對募兵制推動後，青壯之退除役官兵人數大幅增加，相關主管機關應如何因應？已刻不容緩。
- (二)志願役與義務役官兵有本質上之差異，志願役官兵尚涉及生涯志業選擇的問題，其須承受較長服役期間及退伍後沈重的家庭負擔及經濟壓力。欲吸引青年投身軍旅，除了軍中待遇及從軍尊嚴外，退伍後的職涯轉換，亦屬不可或缺。另政府推動募兵制後，選擇服志願士兵者，基本上屬於社會上較為弱勢，如何使這些兵員成為具現代科技和作業能力的專業人士，退伍後能與社會就業市場實現無縫銜接，讓從軍成為生涯發展的契機。

- (三)依輔導會資料，近5年退除役官兵在非退輔體系之就業安置，仍以低技術門檻之保全業(46.79%)或服務業(35.1%)為主。再者，志願役官兵退伍後立即就業之比例甚低。因此，如何鼓勵官兵在軍中及早確定其職業性向，培養其足以在社會上立足的第二專長以利其退伍後職能之轉換？
- (四)部隊主力的戰鬥官科人員培訓上，依國防人力「為用而育、計畫培養、預劃派職」等為用而訓的構想，往往不具民間專長，屬職場上就業弱勢族群，對於該等人員未來的生涯規劃，應如何規劃相對的誘因及獎勵措施？
- (五)現行國防人力之移轉培訓機制上，規劃有中上校退前職訓及服役十年以上之官兵職業技能訓練，其實際訓練成效如何？相關訓練制度政策及執行有無檢討必要？相關職業訓練能否真正幫助志願役官兵退伍後順利銜接就業？輔導會的職訓中心與勞委會訓練中心在功能上有無重疊？如何相輔相成？
- (六)依「國軍退除役官兵輔導條例」(下稱輔導條例)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。」然該會附屬機構及轉投資事業因簡併、裁撤及移轉民營而逐漸萎縮，如何提升其本身安置榮民之能量，亦屬重要的課題。
- (七)前瞻未來，推介退伍官兵至民間企業就業，已成為志願役官兵就業安置工作中最重要的一環。國防部、輔導會於民國(以下同)102年4月24日針對「募兵制退輔措施」向立院外交及國防委員會進行專案報告時表示：為增加募兵誘因，建議參酌美國制度，對於積極進用退伍軍人的民營企業及工商團體，訂定獎勵補助措施，並建議政府機關各項委外或促參

案，檢討規範退伍軍人安置比例，以拓展退伍軍人輔導就業機會¹。然企業及退伍官兵的需求為何？國防部、輔導會、勞委會及相關機關就制度的推動情形如何？均值得深入瞭解。

三、研究目的：

瞭解輔導會、國防部、勞委會在推動志願役退伍官兵就業安置上之施政情形、成效及所遭遇之困難，俾整合相關政府機關作為，展望未來願景，提升並確保退伍官兵權益。

四、研究範圍及重點：

(一) 調查研究範圍

本專案調查研究爰以近3年來國軍志願役退伍官兵之就業安置成效範圍，檢視相關部會之施政措施與推動成效。

(二) 調查研究重點

- 1、我國退輔體系有關退伍官兵就業安置之沿革、歷史，分析各階段之差異及變化之緣由。
- 2、各國退伍軍人就業安置之比較分析。
- 3、退伍官兵就業安置之現況、成效及檢討。
- 4、退輔體系及非退輔體系承接軍中專業人才之現況、成效及檢討。
- 5、因應「募兵制」及退輔「分類分級」制度之實施，輔導會就業安置能量之展望。
- 6、志願役退伍官兵就業安置之未來發展及願景。

參、問題背景

一、退伍官兵就業安置發展之沿革（資料來源：輔導會）：

- (一) 43年11月1日依先總統 蔣公照顧退伍官兵之指示，於行政院下成立「國軍退除役官兵就業輔導委

¹ 立法院公報第102卷第27期。

員會」。

- (二)53年5月10日制定公布輔導條例，就退除役官兵之定義、就業、就醫、就養、就學、優待及救助等工作賦予法律依據，推展全面性的退輔工作。
- (三)55年9月更名為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會」簡稱「輔導會」，負責辦理國軍退除役官兵輔導安置「就學、就業、就醫、就養」及一般服務照顧等工作。
- (四)因應募兵制將於105年底全面實施，將研擬退輔措施方案，置重點於退除役官兵之就學、就業輔導工作。

二、退伍官兵就業安置之政策演進：

- (一)政府遷台初期，為保持部隊精壯，強實戰力，於41年10月22日公布「陸海空軍軍官在台期間假退（除）役實施辦法」，訂定對現役官兵退伍或除役的程序、給與標準、處理原則、以及輔導安置的辦法及手續等。為使此一整軍措施，有專責機構掌理，乃於43年11月1日，在行政院下設立了「國軍退除役官兵就業輔導委員會」，專責辦理退除役官兵輔導工作。40年代臺灣處於戰後經濟重建及農、工業發展時期，輔導會配合政策成立工程總隊、創設生產工廠與農林機構，大量青壯退伍官兵投入國家基礎性之經建生產工作（如45年中部橫貫公路動工，先後動員1萬餘名退伍官兵投入艱辛之開墾行列）。
- (二)該會成立初期就業安置主要採「轉任文官」及「安置一般勞務職業」兩種方式，前者以退役軍官為主，透過考試轉任公教人員；後者除了安置勞務、工友職務外，並規劃以輔導會各類型事業機構，安置龐大的青壯年離退軍人。

- (三)該會下設「安置基金管理委員會」，負責安置退除役官兵就業為目的，例如 46 年該會成立「台灣榮民工程管理處」，以美援為資金，榮民為人力，循「化兵為工」「創業就業」的政策方針，達成安置大量榮民的任務，同時參與國家建設。
- (四)60 年代就業輔導以「創業就業」為主，輔導會相繼成立事業機構，安置榮民於所屬機構、投資之民營公司，擔任職員、工友、農場場員、工廠廠員、工程隊員等職務。並在行政院推動下，要求各政府機關、學校及公營事業優先錄用退伍軍人。
- (五)78 年政府開始推動公營事業民營化，83 年起輔導會配合行政院組織精簡及員額管制，輔導會所屬事業機構自 85 年起漸次檢討結束營業及裁撤，相對減少就業安置之能量。
- (六)80 年代臺灣自勞力密集產業進入高科技產業時期，基本勞動力需求降低，退伍官兵不具高科技專長，不符產業就業需求。輔導會投資事業、工廠安置員額已達飽和，加以國內經濟自由化和國際化，附屬生產事業機構在競爭壓力下逐漸萎縮，就業安置容量遽減。
- (七)86 年間因應我國加入世貿組織談判，修正輔導條例第 8 條及刪除第 10 條，基於公平之國際貿易要求，輔導會事業機構不再享有優先議價權利。87 年 5 月 27 日「政府採購法」公布並於 88 年施行、91 年我國成為 WTO 的正式會員，同年立院三讀通過「政府採購法」部分條文修正，採公開競標之採購程序，該會所屬事業機構營運規模日趨縮小。
- (八)現行退伍軍人轉任公職，須參加考試院舉辦之「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」(平均錄取率依考選部統計為 38.49%)及「特種考試退除役軍人

轉任公務人員考試」(平均錄取率 9.59%)。

(九)該會另一就業輔導途徑為「介紹就業」，然由於政府機關與公營事業機構受組織精簡政策影響，外介就業的機會已不若往昔，現階段只有民間企業才有能力吸納大批退伍官兵的就業需求。因此，推介至民間企業就業，已成為當前退除役官兵就業輔導工作最重要的一環。

肆、現況分析

一、各國退輔體系有關就業輔導之分析 (資料來源：輔導會)

(一)美國

美國退伍安置的原則以自謀職業為主、政府引薦為輔。美國政府提倡政府部門或企業優先錄用退伍軍人。退伍軍人事務部主要負責退伍軍人的健康、福利和服務等事務；勞工部是為所有美國人提供職業資訊的政府機構，該部設有退伍軍人就業與就業培訓單位，向退伍軍人事務部提供市場空缺職位資訊，為退伍軍人提供就業諮詢和協助。各州政府也都設立退伍軍人服務機構，以執行聯邦政府法律，另制定該州的優惠政策，以保障該州退伍軍人權益。其退輔措施包括：

- 1、軍人退伍前，軍隊負責對其進行職業技能培訓。如，政府提供足夠修完普通公立大學的學費，資助退伍軍人到地方大學就學。
- 2、為保證退伍軍人能夠得到有效的安置，還與民間組織和商業機構通力協作，幫助退伍軍人再就業。如美國退伍軍人協會、美國海外作戰退伍軍人協會、美國韓越戰退伍軍人協會、婦女退伍軍人協會等，與政府機構有著密切的聯繫，為退伍軍人提供就業、醫療、住房、生活待遇、低息保險、

家屬子女培訓教育等方面的資訊和幫助，在退伍軍人安置和福利保障方面發揮相當重要的作用。

- 3、2012 年美國國會參議院通過「幫助退伍軍人就業的稅收優惠法案」，根據此法案，企業聘僱失業至少 4 週的退伍軍人，將獲得 2,400 美元的稅收優惠，聘僱失業超過 6 個月的退伍軍人，將獲得 5,600 美元的稅收優惠，企業僱用長期失業且在服役期間負傷退伍軍人，將獲得 9,600 美元的稅收優惠。
- 4、退伍軍人在退出現役尚未找到工作期間，都可以享受 36 週的失業保障。這項福利使退伍軍人在找工作過程中的基本生活能夠得到保證。退伍軍人失業保險福利金平均每週 325 美元，最多可得到 405 美元。在退伍軍人找到工作後，不再領取失業保險金。
- 5、美國退伍軍人協助就業作法：
 - (1) 就業協助計畫 (Transition Assistance Program): 包含在軍事基地舉行之 3 天全面性研討會，以協助其從軍旅生涯轉入一般平民生活。協助對象為對 12 個月內即將遣散 (Separation) 及 24 個月內即將退伍的現役軍人，提供職業分析、就業及訓練資訊。
 - (2) 軍方提供遣散及退伍前諮商服務：退伍前 2 年，或是遣散前 1 年都可接受離職前顧問諮商，包含提供教育、訓練、就職協助、國民兵 (National Guard) 及後備軍人計畫、醫療福利、及財務協助等資訊說明會。
 - (3) 軍方經歷及訓練的認證：軍方經歷及訓練的認證文件可幫助證明在軍方服務的經驗及訓練，

以便於提供未來雇主相關經驗證明，或是在學時可協商抵免學分，或是取得專業的證照。認證文件提供給服務至少 6 個月以上的官兵，惟須向陸軍、海軍、空軍及陸戰隊之轉業支援（Transition Support）單位申辦，並須於遣散後 12 個月內，或是退伍後 2 年內辦理。

- (4) 教育及職業諮商服務：職業重建與就業計畫 (Vocational Rehabilitation and Employment) 對現役軍人、退伍軍人與某些家屬提供教育及職業諮商。這些諮商服務旨在協助選擇職業方向，決定達成目標所需要修習的課程，及評估未來生涯各種可能之機會。其內容包含了興趣及性向測驗、職業媒合、設定職涯目標、找尋所需訓練計畫，及尋找為達成職涯目標所需的教育或訓練。諮商服務包含(但不限於)教育及職業諮商與指導、測驗、分析推薦有關就業市場技能、訓練、財務協助、及轉介相關機構等。
- (5) 各州就業服務：退伍軍人可於該州人力職涯中心 (Workforce Career Center) 取得就業資訊、教育及訓練機會、就業諮商、覓職研討會及履歷準備等協助，亦有專門人員協助殘障退伍軍人就業。
- (6) 失業補助金：沒有立即銜接上民間就業的退伍軍人，離開軍方後，可在一定期間內，每週領取失業救濟金，金額與救濟期間依當州規定。
- (7) 退伍軍人聯邦工作優先權：自南北戰爭後，退伍軍人即享有某些程度的聯邦工作優先權。根據現行法律規定，殘障、服務一定年限、或是參與戰役的退伍軍人可以優先獲得錄用權。要

獲得這項優先工作權，退伍軍人必須為光榮退伍。工作優先權也提供給某些因公殉職的配偶、因公致殘退伍軍人的配偶、以及因公光榮殉職或是永久因公傷殘的退伍軍人的母親。申請者都必須符合其他相關規定，才能取得工作優先權的資格。

(8) 訓練：可獲得含大學校院、認證計畫、見習或在職訓練、函授課程、飛行訓練等。

6、美國布希總統於 2008 年 6 月 30 日簽署通過「退伍軍人就業與訓練服務法案」(Veterans' Employment and Training Service, VETS)，該法案緣後 911 時代美國為同時應付阿富汗戰爭及伊拉克戰爭兩個戰線，兵力需求劇增，而戰事拖延日久，使美國社會開始漫延厭戰情緒，募兵產生難以為繼之窘困。為因應此一不利美國國防安全形勢，美國維吉尼亞州 Webb 參議員提議修訂蒙哥馬利大兵法案內容，增加實質權益，用以吸引青年從軍。美國此修訂過的大兵權益法案，自 2009 年 8 月 1 日起生效。追溯至 2001 年 9 月 11 日以後入伍之正規役人員服役滿 3 年退伍人員，或服役滿 30 天以上因公、因戰傷殘人員得享有全額補助。服役不滿 3 年人員可按實際役期支領一定比例之權益。此法引起美國軍人參軍意願的最主要原因，其中只要服役滿三年即可免費報考大學，入學後可獲得大學三年的全額教育經費補助及每月最高 1000 美元的房租津貼(權益有效期限為離營退伍日起 15 年內有效)；此權益並可以服役年資條件轉讓給家屬，其中服滿 6 年兵役並延役 4 年以上之現役人員得以轉讓 3 年權益給家屬。官士兵得隨時更改受益人或撤銷權益轉讓。

主眷得立即享受該轉讓之權益，子女必須在軍人服滿 10 年役期才能享有轉讓之權益。

(二) 韓國

韓國強調從法律上保障退伍軍人的再就業，對服役 10 年以上依法保障再就業。服役滿 20 年以上的軍士官退伍後可享受終生退伍年金或一次性退伍金待遇，但不提供就業協助。軍隊人事法規定，如領取一次性退伍金，國家將一次性付給可觀的金額；如領取終生退伍年金，每月收入相當於在職月薪的 50%-70% 不等，但受領者退伍後如有正當固定收入將自動取消退伍年金。韓國每年大約有 1 萬餘名軍士官退伍，其中服役 20 年以上者都領取退伍金，無需國家轉業安置。「軍隊人事法」還規定，政府對服役 10 年以上的軍官士官依法保障再就業。符合條件的人通常安排在與國防有關的預備役部隊，也有一部分改文職，另外一部分進入政府機關或國營企業任職。綜合協助就業作法有：

1、權責單位：

- (1) 報勳部 (MPVA): 辦理退伍軍人一般輔導事宜、建立退伍軍人職業輔導制度、提供公家或私人機構之職缺、職業訓練、就業輔導、就業資訊提供、就業補助金及教育補助。
- (2) 國防部：退伍前提供求職教育、國防部就業中心輔導安置與軍職相關之工作、對已退伍或即將退伍袍澤提供就業建議。
- (3) 勞工部：提供合適的訓練、就業資訊中心協尋工作機會。

2、就業訓練：

- (1) 國防部向預備退伍的軍士官提供政府、國營企業、民間企業等各種行業的人才需求資訊。為

了讓軍士官退伍後能夠得到恰當的就業安置，成立專門的職訓部門和機構，負責退伍軍士官的就業訓練工作。就業訓練教育一般在軍人退伍前一定時期和退伍後進行，以便退伍軍人較能適應民間行業需要。為使退伍軍人更快地適應工作，內定轉業的軍士官必須接受再就業訓練。通常在正式退伍 6 個月前開辦就業訓練班，根據個人需求，分別在地方有關學院、勞動部認定的職業訓練所接受訓練。

(2) 為使入伍時學歷低、家境困難的士兵步入社會後能找到合適的工作，對士兵實行技能訓練。士兵可根據自己意願，在服役期間利用節、假日和晚間參加國家舉辦的各種職業訓練，主要課程包括機械、電子、電器、通信、航空、建築、土木等 272 個項目，結業時參加「國家技術者資格考試」，已有 18 萬名退伍軍人領取「國家技術資格證」，其中絕大多數在大中型民間企業工作。

(3) 職業訓練過去僅限於軍隊內及地方行政機關的委託訓練，漸漸將擴大到私立學院及企業等。將逐步完善這一職業訓練教育體制。此外，還為退伍軍人提供就業資訊、生活支援，向社會有關單位推薦就業等。

(4) 職技訓練內容：

<1>基本教育：提供就業諮商、團隊合作、組織文化與其他基本知識等。

<2>依個人需求而調整之教育：幫助取得軍中經驗的專業認證，及參與實習培養企業經營能力。

<3>個人諮商：職涯建議、工作性向測驗、面試

技巧等。

(5) 在職訓練與見習過程：

<1> 中小企業工作機會：專業教育與在職訓練完成後可獲得僱用。

<2> 公司提供在職訓練，以符公司需求。

<3> 海外職業訓練：專業教育與在職訓練後可獲得僱用。

<4> 韓國理工大學：以實用為基礎的教育，培養專業人才。2 年文憑課程，區分 1 年半技術課程及 6 個月專業訓練。

3、協助計畫：

(1) 服務超過 10 年以上的退伍軍人：職業訓練、職業協助、再就業補助、教育、醫療服務、貸款服務協助、喪葬費用與國家公墓、公用設施使用折扣。

(2) 服務 5 到 10 年的退伍軍人：職業訓練、職業協助、退伍軍人支援中心(Veterans Support Center) 的諮詢服務。

(3) 服務少於 5 年的退伍軍人：延長公職考試的年齡限制、軍中資歷認證、保證回原學校就讀或恢復原工作、延長年金資格期限及補助國民健保保費。

4、就業申請：向報勳部或是退伍軍人支援中心遞交工作申請表

(1) 服役超過 10 年且退伍未滿 3 年的退伍軍人，安置公家機關為第一優先，其次為私人企業。

(2) 提供就業諮詢，可於退伍軍人支援中心獲得就業資訊。

(3) 與軍方工作有相關性質的工作會優先提供給退伍軍人(例如安全相關工作)。

(4)軍方年資可列入薪資考量。

(5)若考試分數與一般應試者相同，退伍軍人優先錄用。

5、就業補助計畫：

(1)就業補助（由報勳部提供）。

(2)長期服務之退伍軍人自 2008 年後退伍，且正在找尋工作者，每個月可獲得 500 美元補助，最高至 6 個月。

(3)促進就業獎金（由勞工部提供）。

(4)雇主僱用獎金：僱用起 6 個月內每個月 600 美元，隨後 6 個月每個月 300 美元。僱用 3 個月以上雇主始可獲得此獎金。

(5)鼓勵中小企業僱用專業人才獎金：剛開始的 6 個月每個月 1,200 美元，隨後 6 個月每個月 600 美元。

6、創業協助：

(1)創業諮商（退伍軍人支援中心）：民間顧問提供創業資訊。

(2)中小企業創業貸款。

(三)澳洲

澳洲設有《國防軍退休和死亡安置條例》，退伍軍人的安置主要由國防部的退伍軍人事務部負責。此外還有許多民間機構出於對軍人的尊重，在退伍軍人安置中發揮著很大的作用，為他們提供技能培訓和職業引薦等服務。

1、澳洲政府不直接安排退伍軍人的工作，軍人退伍即成為社會一員，由市場配置來實現退伍軍人的再就業。澳洲政府實施就業和社會生活與地方一體化的模式，採取多方措施以使他們儘快地適應再就業之工作。

2、澳洲政府對退伍軍官不提供公職及民間職位的優先權或是特殊指派。但提供非常有力的就業支持，無論是退伍軍官的培訓內容及方法，都著重於求職技巧和就業技能，以促進就業為最終指向，由於退伍培訓實用性強，退伍軍官基本都有「國家保障、自己發展」的觀念，靠自己的學識和技能一般都能夠順利找到合適的工作，達到退伍軍官和用人單位都滿足的目的。其作法為：

(1) 職涯轉換協助計畫 (Career Transition Assistance Scheme, CTAS)：

國防部提供職涯轉換協助給所有離開軍方的退伍軍人。職涯轉換協助計畫 (CTAS) 始於 2001 年 7 月 1 日。協助服務項目將視服務年資 (計算至服務截止日) 與何種退伍方式而有所不同，可分為 3 等級。等級越高，協助項目中的福利越好 (等級一：服務低於 12 年；等級二：服務 12 到 18 年；等級三：服務超過 18 年)。在任一等級上均可參加職涯轉換研討會 (通常為期 3 天)，所有等級亦擁有 5 天假去參加面試或職業訓練。

(2) 職涯轉換管理輔導 (Career Transition Management Coaching, CTMC)：

這項服務對於不知自己該從事何種職業的退伍軍人有所助益，並提供服務給等級二及等級三之成員。(等級二可獲管理輔導之補助 1,100 澳幣；等級三則補助 2,820 澳幣。其服務項目包含：可轉移技能的驗證、壓力管理、職涯選擇、履歷撰寫輔導、面試技巧)。

(3) 職業訓練：

<1> 職涯轉換訓練 (Career Transition

Training, CTT)：目的在於提供符合資格的軍人就業導向的教育及訓練，協助其在退伍之後適任於民間機構，若其成功轉任職於其他企業，CTT 提供的福利便終止。課程從短期職業訓練到研究所教育皆有，CTT 只會核准當某項訓練是為了達到某種工作的最低門檻要求。(等級二的成員可獲 1,100 澳幣的補助；而等級三可獲補助 4,400 澳幣)。

<2>基本上職涯轉換管理輔導(CTMC)及職涯轉換訓練(CTT)僅能擇一。但因傷殘退伍或被裁員的退伍軍人可獲得 2 項補助。等級二及等級三退伍人員還可以在任職軍方的最後 12 個月內，接受專業的履歷撰寫輔導。而傷殘退伍或被裁員的官兵皆可接受專業財務諮詢。

<3>以上各項補助都可以被保留 12 個月，從離開軍中後開始計算，但必須在離開軍中後 12 個月內完成。

(四)法國

為了使軍人的軍事專業能再行運用，官兵退伍前 6 個月內召開相關會議，研究在企業的實習方案，由國防部支付在企業的訓練費(依據服役時間長短支付 20-97%的訓練費，但不超過 7,625 歐元)。

1、保障就業方案：

為減輕現役軍人在民間重新任職的壓力，法國政府開放中央及地方公職及醫院與醫療機構公職。預計釋出的職缺每年可達 1,000 名，比舊制 1 年 100 名多出許多，且不需經考試程序。

2、從軍人變平民的協處計畫(分 3 階段)：

(1)第一階段(評估)：新制中，協處計畫從離開

軍方前 2 年到 18 個月開始。包括：個人績效確認、曾完成的專案、可發展的定位、學校成績、高階工作。

(2) 第二階段 (試用)：服務滿 4 年以上可享有本項福利。

<1> 試用期從 5 天至 12 個月。

<2> 私人企業試用 6 個月 (試用期內雇主不須支薪，期滿後也可以自由決定是否僱用)。

<3> 軍中專業經驗經認證後，可換算成 6 個月到 2 年不等之年資。

(3) 第三階段 (輔助)：本項福利適用於服務滿 4 年以上者。福利包含：就業研究講習會、與民營機構合作輔導、於民營機構職場體驗、創業個別輔導、就業個別輔導、就業相關費用補助 (依收入、階級，與退休年齡而定)。

3、訓練：9 所訓練學校平均每年施訓 2,100 人。

(五) 中共

中共在國防法和兵役法之中，承辦軍人轉業和退伍軍人安置責任者，劃歸為各級地方政府，由地方政府承接「從哪裡來、回哪裡去」的政策原則，由社會和群眾，基於擁軍優屬的原則，以地方財政來推動軍眷、遺眷、和退伍除役官兵的轉業和退休醫療和安置的工作，落實社會整體崇功報勳的福利體系。中共國務院、中央軍委於 1999 年 12 月 13 日印發之《中國人民解放軍士官退出現役安置暫行辦法》摘要：

1、軍士官退伍規定：

(1) 服現役滿本期規定的年限，未被批准繼續服現役。

(2) 服現役滿 30 年或者年滿 55 歲。

- (3) 軍隊編制員額縮減需要退出現役。
 - (4) 國家建設需要調出軍隊。
 - (5) 經駐軍醫院診斷證明本人健康狀況不適於繼續服現役。
- 2、退伍之軍士官符合下列條件之一者，作轉業安置：
- (1) 服現役滿 10 年。
 - (2) 服現役期間榮獲二等功以上獎勵。
 - (3) 服現役期間因戰、因公致殘被評為二等、三等傷殘等級。
 - (4) 服現役未滿 10 年，符合本辦法第 2 條第 4 項情況。
 - (5) 符合退休條件，地方需要和本人自願轉業。
- 3、軍士官服現役未滿本期規定年限，嚴重違反紀律或者無正當理由堅持要求退伍者，經批准，可按義務兵作退伍處理，人民政府不負責安排工作。
- (1) 軍士官因家庭發生重大變故，服現役未滿本期規定年限要求退伍者，須有縣級以上人民政府民政部門證明，經批准，不滿 10 年的作復員安置，滿 10 年的作轉業安置。
 - (2) 轉業安置的軍士官，原則上回入伍時戶口所在地的縣(市)安置。符合下列情況之一者，可以易地安置：
 - <1> 國家或軍隊建設需要。
 - <2> 服現役期間，家庭常住戶口所在地變動。
 - <3> 結婚滿 2 年且配偶在其常住戶口所在地有生活基礎。
 - <4> 因其他特殊情況經省級以上人民政府安置主管部門批准。
 - (3) 軍士官退伍時作轉業安置者，按民政部、總參

謀部當年的規定執行。轉業待安置期間，由當地人民政府按照不低於當地最低生活水準的原則發給生活補助費。

(六)日本

1985年頒布的《職業能力開發促進法》中明確規定：軍官退休前2年、士兵入伍第4年，必須接受職業訓練。

- 1、設有退役自衛隊員就業培訓和安置的專門機構，與內閣勞動省和有關地方團體合作，組成協助退役自衛隊員就業統一網路。
- 2、在自衛隊員退役前就開始工作，安排其就業訓練，並通過國家統一的資格考試，使自衛隊員掌握1至2門到地方行政、企業單位用得上的技能。
- 3、公職考試研習班：設置投考公務部門應試者研習班，支援考生因應公務部門採用之各項輔導題目與應對準備。
- 4、其他公務機關參與聯合企業說明會：自衛隊轄下各縣市地方協力單位，對於任期即將屆滿預備離退職之自衛官，舉辦聯合企業說明會，招攬民間企業，辦理企業說明以及錄用狀況，落實媒介求職活動。

二、各國退輔制度優缺點比較

綜據上開介紹，各國依其國情各有不同安置退伍軍人之措施，茲研析如後：

- (一)美國是世界對照顧退伍軍人事務機構最完備的國家，訂定有「蒙哥馬利大兵法案」，其退輔事務由退伍軍人事務部負責，為聯邦政府第二大部門，有26萬職員工，服務約2,549萬退伍軍人及其眷屬。退役軍人可獲得良好且全額補助的教育資助及家庭安置貸款。勞工部則提供市場職缺資訊，為退伍

軍人提供就業諮詢和協助。缺點方面，在於未設有退伍軍人就業輔導專責機構，只鼓勵自謀出路，不負責具體安置，對長時間服役之軍人再就業之職場適應，恐生困難。

(二)日本透過與內閣人事、福利、厚生勞動省、國土交通省等有關地方團體合作，提供最新就業資訊，由退役自衛隊員就業安置機構，協助防衛廳及各軍種自衛隊輔導退後再就業。由於日本民生工業深厚強大，結合國防工業產製軍事武器裝備，故自衛隊員退伍後之謀職相對容易。該國並於「職業能力開發促進法」中規定軍官退休前兩年、士兵入伍第四年，須接受職業訓練。缺點方面，日本係二戰戰敗國，未設立退除役軍人專責照顧部會，僅設有退役自衛隊員就業安置的專門機構。然具有完備的就業支援法規，該國退役(休)自衛隊官兵得依個人意願，藉由三軍自衛隊之援護機構及防衛省救護協會之協助，輔導至民間企業機構，分別擔任顧問、管理員及保險員等職務，轉介謀職率幾達100%。

(三)韓國於「軍人人事法」中規定，政府對服役10年以上的軍人依法保障再就業，1985年將原來的「軍賑署」改為直屬總統府的「報勳部」，提供退伍軍人權益服務、社會救助、職業輔導、醫療服務等各項服務。其中就業服務方面，轉業軍人必須接受就業培訓，培訓費用一律由軍方支付。國家有義務僱用對具有特殊貢獻的退伍軍人及遺族，報勳部亦可命令企業或公司僱用接受職業輔導之退伍軍人。優點方面，韓國退伍軍人安置就業，採自謀職業和國家安置雙軌制互相結合、方式靈活。兼顧退役軍人及用人單位的多方需求，並通過完善就業支持措施，既緩解政府安置的壓力，亦為退役軍人提供多種

選擇。惟其只輔導服役年資 10 年以上 20 年以下的退伍軍人，為其缺點。

(四) 澳大利亞提供退伍軍人優厚的退役金，尊重市場經濟的運行機制，依市場需求由退伍軍人自行就業，並訂有完備的法律法規保障，對退除役軍人服役時間越長者，給予就業輔導補助越多。從中央到地方各級政府都建立有完善的退伍軍人就業服務機構，許多民間機構也為退伍軍人提供技能訓練和職業介紹。由於退役訓練切合市場需求，退役軍人一般都能夠順利找到合適的工作。然其缺點在於不直接安排退伍軍人工作。

(五) 中共每年有 30 萬的退伍軍人，這些退伍軍人在社會中求職，因受專長限制，競爭力有限，每年除了要與 680 萬的大學畢業生競爭外，更要與上百萬具有超過一年工作經驗的職場跳槽人員競爭，同樣一個崗位就有了更多的競爭對手。由於退伍軍人與社會脫軌，學歷低，技能欠缺，對職業無規劃導致了退伍軍人在職場的競爭力弱，進一步限制退伍軍人拓寬其就業之路。因此各省設有省民政廳直屬的「退伍軍人職業技術服務培訓中心」，主要負責擬定全省退役士兵培訓規劃、組織編寫培訓教材和開展崗前培訓、開展士官兵級退伍軍人職業介紹和就業資訊服務。近年來，各省屬的中心已組織超過二十萬退役士兵進行了專業技能培訓，大部分均取得了結業證書和相應專業的職業資格證書。軍官則直接轉任至公務部門擔任要職，例如許多大校級軍官轉任到各省級單位的局處長等職，顯示其對退伍軍人的重視。中共退輔制度的優點是中共實行軍銜制度，訂定相關法規保障退伍軍人生計，軍人退役後，由國家負責安置。缺點是中共並未在中央部會之中

設置專責的安置機構。安置責任劃歸省級民政部門和地方政府。且現行的轉業政策，採強制性安置，顯現其年齡、經歷和知識儲備與民間有相當落差。

(六) 檢視我國對退伍軍人的退輔工作雖有其歷史淵源，設有專責機關，涵蓋面向及於退伍官兵之就業、就醫、就養、就學、優待及救助等。惟因相關法令過時，且所屬機構功能不彰，致就業安置成效不佳。

(七) 我國與美國、韓國、日本、法國、澳大利亞、中共等國家退輔體系中有關就業輔導之分析比較如下：

表 1 我國與各國對退伍軍人輔導就業之優缺點分析

國家	優點	缺點	備註
我國	我國對退伍軍人就業輔導有其歷史淵源、法條完整，設有「國軍退除役官兵輔導委員會」專責機關，中央及地方就業服務網絡完整並有專責的職訓機構，採就學、就業、職訓三軌併行，結合環境變遷，調整以「介紹（會外）就業」為主，「創業（會內）就業」為輔。	法條訂定時間已久，就業輔導部分須配合「組織改造」及「募兵制」分類分級需求須檢討修訂，以符時需。	
美國	美國是世界上對照顧退伍軍人事務機構最完備的國家，訂定有《蒙哥馬利大兵法案》，使退役軍人得到良好的教育資助和家庭安置貸款。勞工部則提供市場職缺資訊，為退伍軍人提供就業諮詢和協助。	未設有退伍軍人就業輔導專責機構，只鼓勵自謀出路，不負責具體安置，對長時間服役之軍人再就業之職場適應，恐生困難。	
韓國	韓國退伍軍人安置就業，採自謀職業和國家安置雙軌制互相結合、方式靈活，使退役軍人和用	只輔導 10 年以上 20 年以下退伍軍人。	

	<p>人單位的多方需求，通過完善就業支持措施，既緩解政府安置的壓力，亦為退役軍人提供多種選擇。另於「軍人人事法」中規定政府對服役十年以上的軍人依法保障再就業，並內定轉業軍人必須接受就業培訓，培訓費用一律由軍方支付，考試合格者頒發證書。</p>		
日本	<p>日本設有退役自衛隊員就業安置的專門機構，與日本內閣勞動省和有關地方團體合作，組成協助退役自衛隊員就業的統一網路，並於《職業能力開發促進法》中明確規定，軍官退休前兩年、士兵入伍第四年，必須接受職業訓練。日本另依據就業支援法規，對退役(休)自衛隊官兵，依個人意願，經由三軍自衛隊之援護機構及防衛省救護協會之協助，輔導至民間企業機構，分別擔任顧問、管理員及保險員等職務，轉介謀職率幾達 100%。</p>	<p>日本係二戰戰敗國，未能設立退除役軍人專責照顧部會，僅由防衛省及各軍種自衛隊輔導退後再就業。</p>	
法國	<p>法國有很多社會組織，如軍官援助委員會等的安置協會，組織成立全國聯盟，在海內外建立專門化公司幫忙退休軍人就業及工作。</p>	<p>沒有專門安置退役官兵的統一組織。</p>	
澳大利亞	<p>提供優厚的退役金，由各項完備法律法規保障，尊重市場經濟的運行機制，依市場需求讓退役軍人再就業，對退除役軍人服役時間越長者，給予就業輔導補助越多。從中央到地方各級政府都建立有完善的退伍軍人就業服務</p>	<p>退伍軍人均由其自行就業。</p>	

	機構，許多民間機構也為退伍軍人提供技能訓練和職業介紹。由於退役訓練切合市場需求，退役軍人一般都能夠順利找到合適的工作。		
中共	中共實行軍銜制度，訂定相關法規保障退伍軍人生計，軍人退役後，由國家負責安置。	中央部會未設置專責的安置機構。安置責任劃歸民政部門和地方政府。無相關職業訓練輔助措施。且現行的轉業政策，採強制性安置，顯現其年齡、經歷和知識儲備與民間有相當落差。	

資料來源：輔導會

表 2 我國與各國就業安置體制之比較：

國家	我國	美國	韓國	日本	法國	澳大利亞	中共
保障法條	國軍退役官輔導除兵條例	蒙哥馬利法案	軍人人事法	就業支援法規、職業能力開發促進法	軍人變平民協處計畫	職涯轉換協助計畫	國防法、兵役法
專責機構	輔導會	退伍軍人事務部	報勳部	(因戰敗國未設)	國防暨退伍軍人部	退伍軍人事務部	民防優撫安置局
中央協處機構	國防部勞委會	國防部勞工部	退伍軍人支援中心	防衛省、各軍種自衛隊		國防部	國防部
地方協處	各縣市榮民服	州人力職涯中			軍官援助委員		各級地方

機構	務處、 訓練中心	心			會		政府
就學 補助	√	√	√				
職業 訓練	√	√	√	√	√	√	
公職 安置	√	√ 殘障、 戰功、 服一定 年限	√				√
退伍 失業 津貼		√					
租稅 減免		√					√
低息 貸款							√
備註：1. 僅我國及韓國設有專責退伍軍人職訓機構。 2. 韓國有完整之就業補助計劃							

資料來源：輔導會

三、官兵在職進修及專長訓練

國防部近 3 (99-101) 年開辦國軍證照培訓班隊 394 班，計施訓 8,074 員。軍職人員公餘進修方面，鼓勵軍官取得學位，補助每學期 2 萬元，鼓勵士官兵取得證照，補助以 2 萬元為限，近 3 (99-101) 年計 27,697 員。

(一) 鼓勵官兵獲取民間技術證照

1、國防部為提供官兵取得技術證照，於陸軍專科學校等 4 單位開設證照培訓班隊，提供飛機修護等 37 職類 50 級別之檢定訓量，並由勞委會依「技能檢定及發證辦法」第 15 條第 1 項第 4 款及第 16 條第 1 項第 3 款規定，委託軍事校院辦理國軍

人員丙級專案技能檢定，並自 102 年起比照政府機關設立之職業訓練機構，辦理乙級專案技能檢定。

- 2、由各單位參考勞委會職訓機構開班資訊，於部隊人力調度許可下，輔導未具技能證照人員參加「國軍證照培訓班隊」，提升證照獲得率。
- 3、另為滿足部隊專業人才需求，主動檢討國軍軍事學校(訓練中心)訓練能量，逐年調整「國軍證照培訓班隊」開設班次及員額，並結合國軍專業需求及民間證照發展，規劃調整技能證照輔導及檢定職類。

表 3 102 年度軍事校院辦理國軍人員專案技能檢定職類及級別

單位	辦理梯次	職類	級別
空軍航空技術學院	1	板金	丙
		工業電子	丙
		油壓	丙
		電腦軟體應用	丙
		飛機修護	丙
	2	室內配線(屋內線路裝修)	丙
		油壓	丙
		飛機修護	丙
	3	油壓	丙
海軍技術學校	1	冷凍空調裝修	丙
		工業配線	丙
		鍋爐操作	丙
		電腦軟體應用	丙
陸軍後勤學校技術訓練中心	1	電腦軟體應用	乙
		機電整合	乙
	2	電腦軟體應用	乙
		機電整合	乙
		銑床—CNC 銑床	乙

資料來源：國防部

(二)訂頒「國軍軍職人員公餘進修實施規定」及「精進公餘進修執行計畫」等規定，提供培訓經費補助：官兵經權責單位主官(管)核准參加公、私立合法立案之職訓機構培訓，凡成績合格並取得與職務有關之技術士證照者，核予訓練費用補助，每人全服役年資得申請1次，最高以2萬元為限。

(三)執行成效：

1、近3年獲照人數及培訓經費：近3年(99-101年)計有1萬1千餘員士官兵獲取證照，呈逐年增長趨勢(如下表)：

表4 99-101年獲照官兵人數及培訓經費統計表

執行年度	培訓預算執行數(萬元)	培訓人數	獲照人數	獲照率
99	1,483.3	2175	1632	75.03%
100	1,355.7	5882	4432	75.34%
101	1,120.8	6574	4982	75.78%
合計	3,959.8	14631	11046	75.49%

備註：1.預算執行數包含取得證照申請公餘進修補助費用，赴部外培訓機構實際支用數。

2.培訓人員除參加國軍證照培訓班隊外，另由部隊依任務實需派赴民間機構上課。

資料來源：國防部

(1)近3年國軍證照培訓班次及訓額：99至101年國軍證照培訓班次，共開設349班次、訓額8,074員，呈逐年增長趨勢，如下表：

表5 99-101年國軍證照培訓班次暨訓額統計表

執行年度	證照培訓開設班次	訓額(人次)
99	126	2664
100	115	2667
101	108	2743
合計	349	8074

備註：100及101年開設班次減少係因應學校流程安排及授課師資規劃，以各

技檢職類每次最大訓量施訓，故班次數略減，惟訓量逐年增加。

資料來源：國防部

(2) 結合國軍專業需求及民間證照發展，99-101 年增加 3 個證照培訓班次，包含：

<1> 99 年於陸軍後勤學校技術訓練中心(北部)增開辦「機電整合乙級」證照輔導班。

<2> 100 年於海軍技術學校(南部)增開辦「冷凍空調丙級」證照輔導班。

<3> 101 年於空軍航空技術學院(南部)增開辦「飛機修護乙級」證照輔導班。

2、陸軍後勤學校技術訓練中心之實訓情形

(1) 該中心任務：

<1> 培訓三軍後勤人員專業技能，並輔導現地取得國家證照。

<2> 接訓軍備管理、採購專長等講習班隊。

<3> 接受勞委會委辦丙級即測即評及發證與甲、乙級全國(專案)技能檢定。

(2) 教學宗旨：拓展軍民通用專長、培訓國家證照人才、培養專業技術人力、塑造優質管理幹部、強化技能研究發展。

(3) 102 年教學流路：

<1> 證照班隊：全時進修計畫招訓 29 班次，訓額 442 員，102 年全年度較 101 年度增加 12 班次，增加幅度 75%；另開設夜間證照班隊，計畫招訓 7 班次，訓額 207 員。102 年度證照班隊如下表

表 6 陸軍後勤學校 102 年度證照班隊表

班別	項次	班隊類別	班次	計畫召訓人數
全時進修	1	乙級證照輔導班	8	139
	2	丙級證照班(含單一級)	21	303

公餘進修	3	甲級證照輔導班	2	100
	4	乙級證照輔導班	1	50
	5	丙級證照班	4	57
合計			36	649

資料來源：陸軍後勤學校

〈2〉軍備專長訓練班：接訓軍備局火工作業業務主管、營造業甲種勞工安全衛生業務主管、採購專業人員基礎及進階訓練班等 26 班 1,800 員。

(4)策進作為：

〈1〉拓展軍民通用專長：利用現有教學資源，規劃將國軍食勤、主財、通信、運輸、保修等專長班隊，納入「中餐烹調」、「烘焙食品」、「通信技術」及「會計資訊事務」、「汽車修護」丙級、「堆高機操作人員」單一級等課程，透過技能教育模式，結訓時除取得相關專長外，並可獲得國家證照。

〈2〉強化勞工安全教育：為防範部隊工安事件，維護作業人員安全與健康，規劃增設「有害作業主管安全衛生教育訓練班」及「一般安全衛生教育訓練班」等 2 職類 7 班別，全案已函送臺北市政府勞動局申請，俟通過後，即可開班招訓，可有效提升部隊人員安全衛生素養。

3、空軍航空技術學院之實訓情形

(1)該校任務：

〈1〉負責國(空)軍後勤、通資電、氣象、戰航管等專長軍、士官、兵之基礎、進修、深造及專長專精訓練。

〈2〉接受勞委會委辦「即測即評及發證」、「全

國年度技能檢定」及「國軍專案技能檢定」考照。

(2)教學資源：

<1>一般教室計有綜合教室、工安教室等 5 間；專業教室計有飛機修護、油壓、機械加工、板金、通信技術、室內配線及電腦專業教室等 27 間。

<2>證照培訓師資 92 員，另為擴展教學能量，兼聘南區職訓中心教師 34 員。

(3)執行成效：

<1>丙級證照班次：依國軍各部隊專長實需，提供志願役官士兵培訓員額，年度計開辦「飛機修護」丙級等 25 班次，參訓人數 500 員，獲得證照 471 張，獲照率 94.2%(勞委會年度獲照率 68.6%)。

<2>乙級證照班次：輔導已取得丙級證照或符合乙級報訓資格之國軍志願役官士兵參加乙級證照班次，計開辦「機械加工」乙級等 8 班次，參訓人數 152 員，獲照率 53.3%，獲得證照 81 張。

(4)102 年教學流路

<1>證照班隊：全時進修計畫召訓 30 班次(乙級 9 班次、丙級 21 班次)，計畫訓額 668 員。

<2>另為提供志願役官士兵增加公餘進修管道，開設室內配線夜間證照班隊，計畫訓額 30 員。

(5)策進作為

<1>結合軍民通用專長：利用學校現有資源，將部隊各專長訓練，如：機工、儀電、飛修等，與民間通用技術相結合，透過技能訓練與

證照培訓模式，輔導取得機械加工、工業電子、飛機修護及室內配線等國家證照，俾以推動軍職專長與民間證照職類相結合。

<2>配合募兵推展，擴充證照訓能：

- 恢復檢定合格場地：除現有 16 職類 23 級別合格場地外，因應部隊實需與募兵推動，已核定辦理氣壓乙、丙級、汽車修護丙級及數位電子乙級等 3 職類 4 級別。
- 新增開辦培訓班次：現行各證照培訓班次，係依部隊任務需求，採專職派訓，另為積極配合募兵推動及個人第二專長培訓，依現有訓能規劃可開辦機械加工、通信技術、網路架設丙級等 6 職類 8 班次，總訓額 162 員。

四、退前職業訓練：

(一)國軍校級軍官退前職訓管理班：

自 91 年起，由國防部編列預算，以服現役滿 15 年之校級軍官為施訓對象，委託民間訓練機構，每年辦理退前職訓班次，聘請專業講師及傑出之企業主管，實施 3-4 個月之工、商業管理領域專業課程講授，結訓後，並輔導轉介至民間企業就業。

近 3 年（99-101 年）「校級軍官退前職訓」班已培訓 391 名校級軍官，接受輔導轉業計 297 員，其中已穩定就業者計 213 員，待業者 84 員，就業媒合率約為 72%（如下表）：

表 7 99-101 年校級軍官退前職訓統計表

年度	參訓人數	接受輔導轉業		自行規劃
		已就業	待業	
99	117	74	17	26
100	133	84	16	33
101	141	55	51	35

合計	391	297		94
		213(72%)	84(28%)	

資料來源：施訓委辦單位（社團法人中華民國全國中小企業總會、中華民國全國商業總會）

（二）屆退軍士官職業訓練：

依國防部與勞委會於 91 年 3 月 25 日會銜發布之「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」，國軍屆退官兵可依該計畫所規定參訓資格，於退伍前 6 個月依據該計畫，選擇參加由行政院勞委會、輔導會、農委會等部會，以及臺北市、高雄市政府勞工局所屬 11 所公立職訓中心開辦之職業（技能）訓練班次。每年 12 月底前，勞委會彙編各職訓中心次一年度招訓簡介，交各國軍單位辦理屆退官兵參訓意願調查作業，並出具荐訓證明文件，交由有意願參訓之屆退官兵檢附該證明文件，於各職訓中心訓練班次招生報名期間內，逕至職訓中心報名參訓。

表 8 99-101 年屆退官兵參訓勞委會所屬七所職訓中心情形

年度	參訓人數	結訓人數	離退訓人數	截至 102 年 3 月底在訓人數	就業人數	就業率
99	373	358	15	0	203	56.70%
100	454	432	22	0	240	55.56%
101	761	523	15	223	388	74.19%
合計	1,588	1,313	52	223	831	63.29%

（註 1）七所職訓中心包括：北區、泰山、桃園、青年、中區、台南、南區職訓中心

（青年職訓中心自 102 年度起歸屬輔導會所屬職訓中心）

（註 2）資料來源：勞委會各訓練中心年度提報數。

表 9 101 年屆退官兵參加勞委會職訓中心之訓練職類及執行情形

國軍屆退官兵參加訓練職類	開訓人數	結訓人數	就業人數
電腦輔助機械製圖、精密機械、空調機電、銲接、電腦輔助機械設計與製造、電腦	610	487	257

輔助機械製圖、水電空調、模具設計與製造、雲端建置與管理(伺服器主機暨網路資料庫程式設計應用)、造園景觀維護、玉石鑲嵌、硬體裝修、數位電子、光電通訊工程、西餐烹調專業、視覺傳達設計、太陽能與風力應用、節能規劃師、綠色節能水電裝修實務、產業機電控制、芳香舒壓實務、國際會議展覽實務等班次。			
--	--	--	--

資料來源：勞委會

五、屆退官兵就業服務

- (一)過去國軍屆退官兵就業服務活動係由青輔會委託辦理，承辦廠商多屬民間人力銀行，對於屆退官兵求職履歷表之回收率僅約 3-4 成，且無法密切與政府就業服務資源相互連結。自 102 年度起，改由國防部、輔導會共同與勞委會及所屬就業服務中心合作辦理相關活動，由勞委會所屬就業服務中心於活動後進行後續就業追蹤媒合。輔導會則配合官兵屆退服務，辦理「國軍屆退官兵就業巡迴活動」、「退前就業輔導座談」及「退伍官兵職業適性評量、諮商輔導」等工作，使國軍官兵退前即能瞭解就業市場，俾利個人生涯規劃與發展。
- (二)依行政院 86 年 1 月 20 日「國軍屆退官兵就業服務實施要點」規定，由國防部、輔導會、勞委會、青輔會等部會共同辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」。(該活動係由勞委會及輔導會等部會共同編列預算，101 年度前由青輔會擔任協調主辦、規劃策訂及幕僚作業；102 年度配合青輔會組織改造，已廢止上開要點，由國防部、輔導會及勞委會共同推動辦理)。招攬各用人企業、廠商，辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」。辦理概況如下表：

表 10 99-101 年就業服務辦理概況

	99 年度	100 年度	101 年度
大部隊活動(場)	4	10	7
小部隊就業巡迴座談(場)	6	4	5
志願役官士兵座談(場)	3	3	3
獨家廠商徵才(場)	17	49	19
累計提供職缺(個)	27,833	32,686	66,906
累計參與官士兵(人次)	15,355	15,549	19,467
累計錄取(人次)	7,326	11,373	11,479

資料來源：勞委會

(三)近 3 年 (99-101 年) 計有 957 家企業、廠商參與徵才活動，提供 11 萬 4,661 個職缺，參加官兵計有 4 萬 6,630 員，執行統計如下表：

表 11 99-101 年屆退官兵就業服務活動執行情形統計表

年 度	參加官兵	參加徵才	提 供	履 歷 投 遞 數
	人 數	廠 商 數	職 缺 數	
99	12,133	180	16,228	8,457
100	15,030	256	31,527	10,693
101	19,467	521	66,906	83,103
合計	46,630	957	114,661	102,253

資料來源：國防部

其中 101 年度屆退官兵就業服務活動總計 65 場次，參加徵才官兵計 1 萬 9,467 人，廠商計 521 家，依徵才職缺數 66,906 個，推算可為每位參加官兵提供約 3 個就業機會 (如下表)：

表 12 101 年屆退官兵就業服務活動執行成效統計表

活動類型	場次	官兵 人數	廠商 家數	工作職缺 數	履歷投遞
大部隊營區徵才活動	7	11,519	447	39,536	76,915

小部隊就業巡迴座談	5	1,774	23	5,840	2,954
志願役官士兵退前就業座談	3	154	20	6,249	873
廠商專案徵才	19	1,663	19	11,891	1,581
就業巡迴服務 廠商營區徵才	12	1,053	12	3,390	780
就業巡迴服務- 履歷填寫服務	19	3,304			
合計	65	19,467	521	66,906	83,103

資料來源：國防部

(四)國防部、勞委會簽擬「民 102 年國軍屆退官兵就業服務活動實施計畫(草案)」，預計辦理大部隊活動 6 場、小部隊就業巡迴座談 10 場、志願役官士兵座談 5 場、預計提供職缺 15,000 個，預計參與官士兵 18,000 人次，初步媒合率約 35%。勞委會並將建立屆退官兵人才資料庫，提供後續輔導。

六、會內安置

指輔導會直接安置退伍官兵在其所屬機構、投資之民營公司，擔任職員、工友、農場會員、工廠廠員、工程隊員等職務。近 3 年該會推介新退榮民就業情形，及近 2 年該會及附屬機關平均安置人數如下表：

表 13 近三年推介新退榮民就業情形

年別	99	100	101
新退榮民	4,003	4,032	4,439
推介就業人數	289	311	284
推介比率	7.2%	7.7%	6.4%

資料來源：輔導會

表 14 輔導會及附屬機構 100-101 年度平均安置人數

區分	平均年退離人數				平均年新進人數			平均年新進人數中具榮民(眷)身之人數		
	行政及技術人員	醫事人員	約聘僱人員	工友、技工及駐衛警	行政及技術人員	醫事人員	約聘僱人員	行政及技術人員	醫事人員	約聘僱人員
人數	256	360	210	116	205	352	198	83	33	17
比率	-	-	-	-	-	-	-	40.5%	9.4%	8.6%

附註：1.工友、技工及駐衛警經行政院列管超額出缺不補，無新進人員。

2.醫事人員及聘用住院醫師（占約聘僱人員 98%）涉及醫療專業，其新進人員以專業能力優先考量。

3.行政及技術人員控管未補職缺，併 102 年陸續出缺職務，經輔導會請辦 102 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，計提列需用職缺 97 名，分發考試錄取人員均具有榮民身分，將再提升榮民安置比率。

資料來源：輔導會

輔導會轉投資民營公司部分，計安置榮民（眷）1,066 人，平均榮民（眷）安置率為 39.49%（即榮民眷占員工之比率）。另依各投資事業 102 年 2 月底總員工 2,689 人，及合理退離比率 5%推估，每年約有 134 人之新增容額可辦理遴補。該會統計 100 年度及 101 年度資料，年平均安置榮民（眷）為 54 人，占新增容額之 40.3%。（註：輔導會表示每年退離及進用人數部分，因各公司每年員工退離狀況差異甚鉅，未能取得長期資料）。

七、介紹就業

（一）輔導會方面：

- 1、輔導會推介具有專長之榮民至政府機關、學校、及公、民營事業機構任職。由於近年政府機關與公營事業機構員額精簡，外介就業的機會已不若往昔，現階段只有民間企業才有能力吸納大批退

伍官兵的就業需求。因此，推介至民間企業就業已成為當前退除役官兵就業輔導工作最重要的一環。該會介紹榮民就業方面之措施包括：

- (1) 舉辦生涯輔導與就業媒合系列活動，協助榮民建立正確職業觀念與瞭解就業市場趨勢。
- (2) 透過專業機構，運用民間資源，提供榮民創業諮詢與小資本創業技巧及資訊，輔導有意創業榮民成功開創事業。
- (3) 洽訪標竿企業，建立人力供需合作管道，並透過與人力銀行、人力仲介機構合作，促進榮民（眷）就業，提升求職就業媒合成功率。
- (4) 強化與企業暨工商團體互動，建立策略聯盟，開拓就業職缺，並與具指標性優質企業結盟，與不同產業別之優質企業及工商團體計 180 家優質民營企業洽簽「促進志願役退除役官兵就業合作備忘錄」，透過策略聯盟方式，同時配合專案培訓，建立多元化人力供需管道，以團體方式媒合就業，增進退除役官兵就業機會。

表 15 近三年輔導會外介就業成效

年度	企業職缺數	求職榮民(眷)數	外介就業成功榮民數	外介就業成功榮眷數	外介就業成功人次
99	36,362	13,423	2,730	3,258	5,988
100	33,254	14,259	2,096	3,572	5,688
101	28,561	11,163	2,607	2,542	5,149
平均數	32,725	12,948	2,478	3,124	5,602
比例	5:2		44.23%	55.77%	

資料來源：輔導會

(二) 勞委會方面：

退伍官兵另透過輔導會轉介至公立就業服務機構，公立就業服務機構將建立個案情況，以「一案到底

」服務模式協助其辦理求職登記媒合就業，如有職訓需求者，則提供職業訓練資訊，協助其參加各職訓中心自辦、委辦或補助之適性職業訓練，提升就業能力。

八、退後職業訓練

(一)輔導會方面：

該會訓練中心專責辦理國軍退除役官兵職業訓練，年度最大自辦訓量概為 1,800 人。該中心並辦理委外短期專案訓練，及協助勞委會辦理各項技能檢定、受考選部等政府機構代訓。目前計開辦 26 個職類課程，依屬性整合為「機械修護、精密機械、物業管理、餐飲服務、資訊服務」等 5 大職群，並區分為養成班、短期班及夜間班。

表 16 近三年新退榮民職訓情形

年別	99	100	101
新退榮民	4,003	4,032	4,439
職訓人數	822	678	629
參訓比率	20.53%	16.82%	14.17%

資料來源：輔導會

1、自辦訓練：區分為養成訓練、夜間進修及短期訓練三種。

表 17 102 年度計畫開辦班次及訓額表：

訓練區分 職群	養成訓練		夜間進修		短期訓練		合計	
	班次	訓額	班次	訓額	班次	訓額	班次	訓額
機械修護職群	7	140	0	0	10	250	17	390
物業管理職群	9	200	4	95	4	210	17	505
精密機械職群	4	80	0	0	0	0	4	80
資訊服務職群	13	270	3	60	0	0	16	330

餐飲服務職群	5	150	0	0	8	200	13	350
合計	38	840	7	155	22	660	67	1,655

資料來源：輔導會訓練中心

2、委外訓練：該會除訓練中心自辦訓練外，每年尚委外班隊，委託民間訓練機構代訓，或以建教合作型態，請就業安置單位代訓。101年訓練中心及各縣市榮服處委外訓練班隊辦理職業訓練，包括：依法設立之公私立高中（職）學校及大專院校、依法登記設有人才培訓之財團法人或社團法人、依法立案之短期補習班、依法設立其營業項目與人才培訓有關之公司、行政院勞委會核准立案之職業訓練機構。對於未參加職技訓練者，也可自行到大專院校參加就業所需之學分進修教育，由輔導會補助部分學分費。

表 18 99-101 年自辦及委外訓練之開辦數及參訓人數：

區分	自辦訓練		委外訓練		合計	
	開辦數	參訓人數	開辦數	參訓人數	開辦數	參訓人數
99年	69	1,817	293	9,783	362	11,600
100年	55	1,413	263	8,507	318	9,920
101年	49	1,320	224	6,946	273	8,266
合計	173	4,550	780	25,236	953	29,786

資料來源：輔導會訓練中心

3、技能檢定：協助勞委會辦理各項技能檢定，101年度計辦理15個職類檢定。101年學員結訓考照率達94.5%。

4、受委託代訓：

(1)接受考選部等其他政府機構委託辦理消防設

備師、士之職業訓練。

(2) 訓練職類另有聯勤司令部堆高機班、陸軍司令部挖掘機班及公路總局挖掘機班。(該中心為全國唯一施訓重機操作班之公訓機構)

(3) 102 年度之受委託代訓量計約 700-800 人。

(二) 勞委會方面：輔導會職業訓練服務能量如有不足時，協調勞政體系協助屆退官兵就業及參加職業訓練，勞委會於不排擠現行對一般國民職訓服務之前提下協助辦理。

(三) 輔導會與國防部、勞委會在職業訓練之權責劃分，如下表：

表 19 輔導會、國防部、勞委會權責及照顧作為表

單位	權責	照顧作為
國防部	1. 在職訓練。 2. 中高階退前職訓。 3. 退前職訓人員篩選及保薦。	1. 進修經費補助。 2. 開設國軍證照培訓班隊，辦理在職訓練。 3. 委外開辦中高階軍官管理專班退前職訓。 4. 由少將以上主官出具保薦函保薦志願役官兵參加退前職訓。
輔導會	1. 一般職訓（榮民）。 2. 退前職訓。 3. 專案訓練。	1. 屆退志願役官兵依意願由少將以上主官保薦參加輔導會訓練中心職訓。 2. 接受國防部委託對在職官兵實施專案訓練
勞委會	1. 一般職訓。 2. 退前職訓。 3. 彙編年度職訓簡介。	1. 屆退志願役官兵依意願由少將以上主官保薦參加勞委會所屬訓練中心職訓。 2. 每年 12 月底前彙編各職訓中心招訓簡介，函送國防部及各軍種司

		令部轉發運用。
--	--	---------

資料來源：輔導會

九、轉任公職

輔導會基於輔導就業需要，自 47 年開始，洽商考試院與考選部舉辦退除役軍人轉任公務人員特考，取得公務員任用資格。但由於退除役特考及上校軍官公務人員檢覈考試之及格率較高，長久以來迭有不符公平正義原則及破壞文官體制之議，因此近年來退伍軍人公務人員特考的及格率已有明顯下降。現行針對軍人轉任公務人員所舉行之考試，計「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」及「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試」等 2 種。前者 99-101 年共計錄取人數 7 員；後者自 88 年限制分發任用機關起，計請辦 6 次考試，總計到考 3,483 人、錄取 334 人。

十、輔導會之組織改造、輔導條例修正及新增預算

(一)政府實施募兵制，94 年第一梯次自願役士兵入營，義務役由徵兵改為徵募併行(102 年 9 月 12 日國防部宣布調整「募兵制期程」由 103 年延至 105 年底，原訂 103 年義務兵員只出不進，將視兵員招募狀況順延)，兵員總額由 93 年以前的 38 萬 5 千人，至 97 年降至 27 萬 5 千人(精進案結束)，實施精粹案再逐年降至 21 萬 5 千人(全面募兵制)。依該會預估，目前輔導會每年就業安置人數約 4 千至 5 千人，全面募兵制實施後，每年就業安置人數將大幅增加為 1 萬 2 千人至 2 萬 1 千人。兩者比較如下表：

表 20 新退榮民就業統計表

	目前	全面募兵制實施後
月退俸榮民	3 千餘人 (24%)	平均 6 千人 (28.6%)

一次退榮民	7 百餘人 (5.6%)	
一般退伍官兵	8 千餘人 (70.4%)	平均約 1 萬 5 千人(71.4%)
每年就業安置人數	4 千至 5 千人	1 萬 2 千至 2 萬 1 千人

資料來源：輔導會

(二)行政院於 97 年成立組織改造推動小組，並於 98 年 4 月 9 日經行政院院會審議通過組織改造相關法案，於 99 年經立法院三讀，完成行政院組織改造立法作業。輔導會及所屬組織法案經行政院院會審查通過後，於 101 年 2 月 16 日函送立法院審議。該會相關之組織架構及工作規劃之調整如下：

- 1、會本部業務單位設置「就學就業處」，專責退除役官兵就學、就業及職訓相關政策、計畫之研擬、規劃事宜。強化志願役官兵退伍前之前端照顧及退伍後順利就業之輔導作為。
- 2、服務機構由原 22 所整併為 19 所，為強化就業服務成效，將檢討於榮服處成立就業服務的專責編組與人員，以提升就業輔導功能與成效，並將依各附屬機構之人力現況，整體檢討調整與運用。
- 3、強化訓練中心組織功能，結合產業發展現況，並以考取專業證照為前提，提供職業訓練與輔導就業服務。
- 4、規劃未來 10 年內，爭取就學、就業預算規模自現行 0.5%調增至 5%，引進就業輔導專業技術與人才，全力推動就學、就業之輔導工作。

(三)行政院 102 年 6 月 20 日核定輔導會「募兵制」退輔措施，規劃將服役 4-10 年之退伍官兵納為新增服務對象，並依其貢獻度及服役年資等條件，提供退輔服務照顧措施。

(四)配合修正輔導條例修文及新增經費預估：

1、輔導會研擬修正輔導條例第 5 條、第 13 條、第 19 條如下：

(1)第 5 條「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團體等機構予以安置。(第 1 項)民營機構、團體及私立學校等優先進用退除役官兵，得予獎勵；其獎勵資料、項目、金額及其他相關事項之辦法，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。(第 2 項)」

(2)第 13 條「輔導會為使退伍官兵適合就業及屆退官兵轉業需要，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。(第 1 項)前項代訓機關、學校及公私企業，訓練就業績效優良者，得予獎勵。(第 2 項)第一項人員因輔導會辦理職業訓練員額不足，參加輔導會或其委託訓練項目以外之職業訓練，得予補助。(第 3 項)前二項獎勵及補助之資格、項目、金額、期程及其他相關事項之辦法，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。(第 4 項)」

(3)第 19 條「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，就學期間並得發給生活津貼；學業成績優異者，得予獎勵。(第 1 項)前項補助及獎勵之資格、項目、金額、限制及其他相關事項之辦法，由輔導會擬訂，報請行政院核定之。(第 2 項)」

2、輔導會所提新增經費預估

(1)輔導條例第 5 條(就業經費):104 年至 123 年新增預算約 26 億 1 千萬元(每年約 1 億 3 千萬餘元)。

(2) 輔導條例第 13 條 (職訓經費)：104 年至 123 年新增預算約 6 億 7 千萬元 (每年約 3 千餘萬元)。

(3) 輔導條例第 19 條 (就學經費)：

<1> 增加生活津貼每月 5 千元：104 年至 123 年新增預算約 445 億元 (每年約 22 億餘元)。

<2> 增加生活津貼每月 1 萬元：104 年至 123 年新增預算約 722 億元 (每年約 36 億餘元)。

3、行政院 102 年 6 月 20 日核定 102-123 年就學預算 168 億 4,796 萬元 (年平均 8 億 4,239 萬元)；就業 (含職訓) 預算 18 億 5,730 萬元 (年平均 9,286 萬元)，如下表：

表 21 新增措施經費行政院核定情形

102.6.20 報院預算	就學	就業(含職 訓)	就醫	服務照顧	合計
104-123 年	168 億 4,796 萬元	18 億 5,730 萬元	8,157 萬元	17 億 6,941 萬元	205 億 5,624 萬元
年平均	8 億 4,239 萬元	9,286 萬元	408 萬 元	8,847 萬元	10 億 2,781 萬元
百分比 (%)	81.96	9.04	0.40	8.60	100

資料來源：輔導會

4、綜上，行政院核定之預算經費，與主管機關預估之新增額度差距頗大，此固然係基於國家財力有限之考量，然由於募兵制招募情形不如預期，未來相關機關仍宜加重視。

伍、研究方法與過程

一、調查研究過程

(一) 為瞭解問題背景及相關機關施政概況，本院於 102 年 3 月 19 日邀集行政院輔導會副主任委員金筱輝、

秘書長呂嘉凱、第三處處長牟崇德、第四處處長林秋同、第五處處長張漢卿、第六處處長王德芳、秘書室主秘張海南；國防部人次室中將次長王信龍、人事勤務處少將處長李允堅、人事管理處少將處長林義華、人才培育處少將處長簡華慶、人事整備處上校處長陳建義、資源規劃司上校副處長張雄鍵等人；勞委會職業訓練局副局長賴樹立、訓練發展組組長黃孟儒、就業服務組組長李庚需等業務相關人員，聽取相關主管機關對國軍志願役退伍官兵就業安置成效之整體說明並交換意見。

- (二)經研閱文獻及調卷資料，瞭解我國對志願役退伍官兵就業安置之政策理念及發展現況，並結合初步發現之待探討課題及建議事項，依國軍人才招聘、軍民通用技術養成及證照取得、退除役官兵及待退官兵之職業訓練、推介會內及會外就業等主軸，規劃北、中、南地區機構，並實地訪查進用志願役退伍官兵及自行創業具有代表性之企業，藉實地訪查及座談，瞭解志願役退伍官兵所面臨之問題，以為本案約詢相關機關之參考。
- (三)於 102 年 5 月 6 日履勘國軍人才招聘中心、陸軍後勤學校技術訓練中心、輔導會訓練中心、勞委會桃園職訓中心；於 5 月 7 日履勘雄獅旅行社（進用榮民企業）、泛亞工程公司及榮民製藥公司（輔導會轉投資公司）；於 6 月 10 日訪查勞委會中區職訓中心、艾農生物科技公司（榮民創業有成公司）、台灣佳能公司（進用榮民企業）；於 102 年 6 月 27 日、28 日實地履勘亞洲航空公司（進用榮民企業）、五花馬公司（榮民創業有成公司）、高雄市榮民服務處、高鼎遊艇公司（進用榮民企業）、強匠冷凍食品公司（榮民創業有成公司）、空軍航空技術

學院等機關企業。除實地訪視，聽取業務簡報，並與退伍官兵代表座談，交換意見。

- (四)本院於102年7月30日邀請學者專家進行諮詢，彙整實地履勘所見及訪談退伍官兵、舉行座談會及諮詢會議所提意見，並分析調卷資料，經臚列本專案調查研究發現之問題相關議題，函請各機關先行研議並交換意見。於102年8月26日約詢輔導會主委董翔龍、副主委金筱輝、第三處處長牟崇德、第五處處長張漢卿、國防部副部長嚴德發、人次室少將助次霍立青、後次室少將助次李福華、資源規劃司副處長李倩穎、榮委會副主委郝鳳鳴、職訓局主秘王玉珊、專委陳世昌、組長李庚霈、財政部次長許虞哲、賦稅署副署長蔡碧珍、國庫署副署長陳雪香、考選部次長曾慧敏、司長顏惠玲、司長黃慶章、人事行政總處副人事長顏秋來、處長懷敘、處長王貴蘭、主計總處副主計長鹿篤瑾，會後經與會機關提出書面意見轉送輔導會，再由輔導會研析精進措施到院，據以形成本專案調查研究之結論與建議。

二、訪談及座談

(一)退伍官兵反映事項：

1、現況方面：

- (1)志願役官兵退伍年齡約30至45歲，具有充足之勞動力，如能適當輔導及給予職業訓練，具有高競爭力。
- (2)渠等教育召集時與退伍同袍相聚，發現社會上歧視中年再就業者，軍人退伍後難以覓得滿意的工作，許多在軍中的中階主管，甚或學有一技之長的軍士官，退伍後絕大多數僅能從事保全，或賣房子、賣車子等服務業，及從事基層的大樓管理員、工廠技術員。

- (3) 外界認為軍公教是「肥貓」，產生對立，踐踏其尊嚴，但「肥貓」只有少數，而且軍人與公教不能相提併論，其雖領有月退俸，是其犧牲青春，犧牲自由所換取的，政府沒有把事實對外界說清楚，且其等身為家庭經濟支柱，月退俸不高，再就業僅為彌補退伍後消失的部分收入，及希望能再為社會奉獻的成就感。故建議國營事業公開招考的基層技術員工，能取消退伍官兵必須停俸的限制。
- (4) 部隊中有許多優秀及富有經驗的專業軍士官，例如軍機的維修技工，當年都是薦派出國到原廠受訓的人員，因為精進案精實案被裁退，退伍後因民間無相對應的就業需求，軍中專長難有使用的餘地，又迫於家計，四處碰壁，為求生存，只能求助人力銀行等人力仲介。渠等從事保全或服務業，月薪僅有 1 萬 8 千元至 2 萬 5 千元。建議國防部在辦理業務委外時，不要讓部隊中長期訓練培養的人才流失。

2、前端照顧方面：

- (1) 軍中屬封閉的環境，官兵屆退時對如何適應民間職場，普遍存有陌生及恐懼的心理。官兵在退伍前與社會接觸的機會較少，尤以戰鬥單位為是。然軍中相關輔導及業務承辦人通常較為資淺，對送訓規定不熟悉，尤其是實施精粹案後，許多單位被裁撤，人事單位對屆退官兵的協助不足，加以資訊被管制，軍網職訓及就業輔導的相關內容貧乏過時，致部分屆退官兵感受部隊對其等態度「冷漠」。建議加強相關宣導，或在軍網中增加相關資訊獲得之機制，以利官兵利用。又軍網中雖有輔導會的資料，但

無勞委會及青輔會的資料，建議協助屆退官兵瞭解並給予如何參加職訓、如何選擇職類、如何報考的資訊。

- (2) 勞委會各職訓中心開放給屆退官兵參訓名額的有限，相關熱門職類本身報名人數就很多，尚須扣除一半名額供非志願性離職者，加以國防部有 2% 名額的限制，錄訓率低，建議增加訓練名額。另為避免部分參加職訓之屆退官兵退伍即退訓的現象，建議參訓人員應加以列管或報由上一級列管。
- (3) 部分屆退官兵選擇及早離開軍中，係因家庭能提供未來就業管道，或親友從事相關行業，相較其他官兵更能及早選擇及規劃未來生涯。建議勞委會或輔導會能進入部隊，提供相關就業資訊，協助進行生涯規劃。

3、職業訓練方面：

- (1) 在勞委會職訓班隊受訓之屆退官兵表示，因班上同學來自社會各界，藉由共同生活、相處及學習，有助於及時融入社會並調整心態，並肯定各職訓中心的教學內容及生活輔導。希望國軍單位能加強與各職業訓練中心作連結，使官兵對職前訓練機制更熟悉，不僅是提供受訓機會，應更能活化國軍與產業間人才之流通。
- (2) 選擇在退伍前參加第二專長培訓，原因之一為長期的軍旅生活，無形中框限個人思維，且軍中人際關係較單純，幾乎都是長官與部屬間的關係，退前半年職訓可以作為緩衝與社會接軌的歷程。

4、就業輔導方面：

- (1) 志願役官兵具有高度敬業心及完成任務的能

力，輔導會及所屬機關的安置名額有限，民間企業的就業能量無窮，期望能強化屆退官兵與民間職缺介紹媒合的管道。

(2) 民間證照的取得有助於就業，尤以專業性高的領域為然。然而軍中除後勤、工程、醫療、新聞媒體等具有專業之人員，欲延續原有工作領域的機會不高，建議志願役官兵須即早建立第二專長。

(3) 職業軍人是必然失業的族群，須建立相關機制，使官兵個人在服役期間即掌握其職能性向，能認清現實，做好準備，調整心態，知道未來下一步在那裡。

(二) 雄獅集團 (102 年 5 月 7 日)

1、如何吸引優秀的人才是企業發展的根本因素。就企業而言，屆退官兵就業博覽會的功能有限，除了憑第一時間的感覺「找到人」外，更期望能憑著深入的瞭解「找對人」，建議採取「實習轉就業」方式，讓企業可與受訓學員接觸，在訓練期間，透過「面談→實習→轉正職」，建立相互瞭解的機制，一方面協助退伍官兵對未來職場有實際的瞭解，一方面企業也可以透過對受訓人員的觀察，選擇所需要的人才，也可以使相關機關開設的訓練課程更貼近企業需求。

2、該集團為引進優秀人才，與政大、元智等大專院校合作，目的在讓有興趣的學子在學階段即能瞭解產業的實際狀況，學習相關知識及技能，以求未來投入工作時可立即接軌。

(三) 泛亞工程 (102 年 5 月 7 日)

1、該公司承攬公共工程達 80% 以上，且無固定收益，為因應未來挑戰及永續發展，須有前瞻性眼光，

輔導會應給予空間，該公司擬逐步規劃參與購地、合建、地上權開發或都更等不動產投資業務，創造具有利基、差異性之發展目標，惟官方持股太高，不若民間企業有彈性，對於相關業務的推動形成限制。

- 2、該公司配合政策優先進用榮民榮眷，現員（不含工地）72人中榮民眷計17人，其中榮民5位（含董事長）榮眷12位，安置率為23.61%，然而公司能生存，安置才有空間，如提高榮民安置比率，將增加公司經營之壓力。

（四）榮民製藥公司（102年5月7日）：榮藥公司從95年隨民營化移轉之38位員工起，目前安置榮民、榮眷總計60人（其中榮民6名、榮眷54名），安置率為34%。

（五）艾農生物科技公司（102年6月10日）

- 1、該公司董事長李振輝先生係陸軍官校畢業，70年入伍，78年上尉退伍，因創業有成，獲頒神農獎「全國十大模範農民」及經濟部中小企業楷模等多項榮譽。
- 2、李董事長表示，軍中團體生活及嚴格紀律，使其養成其勇於突破及承擔挑戰，其退伍後，本於曾在軍中擔任伙食供應的管理經驗，選擇加入餐飲服務業，由店長、管理幹部，再自行創業，加以個性積極、刻苦耐勞，終能創業有成。所經營的「艾草之家」具有全方位農產品的經營及行銷規模。其分享創業經驗表示，退伍軍人因習於軍中紀律，對於職場文化與待人處事均須重新適應，其許多軍中朋友因個性正直及對人信任而投資失誤，蒙受損失，須自我調適，放下身段，能屈能伸，在職場上必能有所作為。

(六)台灣佳能公司(102年6月10日)：

- 1、該公司為因應市場需求，持續擴充產能，其中嘉義大林廠近期徵才達200-300位員工。本院期許該公司在創新經營同時，能多進用退伍官兵，以開拓就業機會。
- 2、如仿效美國以減免稅方式鼓勵企業進用退伍官兵，以目前社會氛圍而言並不容易。建議比照保障殘障人士就業的方法，修法要求企業進用一定比例的退伍官兵，對其就業安置有較大的助益。

(七)亞洲航空公司(102年6月27日)：

- 1、該公司800餘名員工中，有403位員工是志願役退役官兵，其中41%係軍官退伍，59%係士官退伍，多數在軍中已服務滿20年，其中空軍占75%。92年起國防部軍機商維進行釋商作業，故該公司退役官兵的服務年資以5-10年者占大多數。人員考訓進用方面，目前不論是華航、漢翔、亞航、長榮，與國防部、輔導會對於軍中人材進用上，並無完整合作機制，還是藉由該領域工作同質性及同袍關係進入業界為主。過去該公司與空軍總部後勤署建立有合作關係，公司出缺時，可由後勤署推薦優秀退伍官兵，經由考試進入公司，國防部宜建立與業界的合作平臺。
- 2、退伍官兵的就業安置需要政府的特別關注，軍中是很好的人才培養的搖籃，但退伍之後，學有專精的人材與民間單位無法順利銜接。尤其是航太工業的人才培訓上，過去空軍各聯隊維修專長人員有專案輔導計畫，進入各航空公司。在訓練方面，進用退伍官兵可以大幅減少初始工作的職前訓練及經驗傳承時間。另外，配合國軍軍機商維釋商作業，國軍相關單位解編後，該公司依合約

參考退伍各員的工作專長年資，須任用一定員額的退伍官兵。

- 3、目前國軍雖推動退前職訓方案，然如何結合政府職訓課程及業界自訓資源，加上官兵本身部分負擔，進行整合訓練，三方面投入資源進行訓練後，循公開招考模式進入公司。例如國軍在飛機維修的人才養成上，航技學院擁有很好的資源，但軍方因顧慮官兵留營意願，不願與民航局合作讓學員取得民航認證的證照。
- 4、該公司於 97 年透過「精英榮民職場體驗計劃」選訓榮民一員，該計畫由輔導會編預算提供部分薪資（每月 1 萬 2 千元，補助半年），該計畫對業界頗有誘因。
- 5、該公司承包軍方 80% 以上的業務，如軍方合約流失，將面臨大幅裁員的命運。亞航之退伍官兵員工皆是循公開管道進入公司，並非軍中輔導轉業，政府對於軍機商維的市場應該有所分配，不應任由漢翔惡性削價競爭，否則如公司無法生存，其等亦面臨被裁員的命運。

(八) 五花馬公司（102 年 6 月 27 日）：

- 1、該公司董事長胡達勇先生係 78 年由四年制憲兵預官退伍，胡董事長退伍時因無退休金，靠著當兵時的積蓄，到夜市擺攤，嘗試過滷味、東山鴨頭、沙威瑪、彈珠台等各種買賣，由於從眷村長大，承襲自幼對麵食的獨特情感，之後將事業重心置於麵點食品代工，產品包括蔥油餅、鍋貼及豆漿等北方料理，再由食品代工，經品牌建立、行銷包裝及產品創新三個核心價值著手，轉型為服務性通路，逐漸建立起知名的連鎖麵食水餃專賣餐館。

- 2、胡董事長指出，其秉持「沒有不能做，只有不肯做」的座右銘，凡事加倍努力。並表示軍隊是相當封閉的環境，許多退伍軍人由於有退休俸，職場的衝勁相對較低，相當可惜。必須捨棄在軍中管理階層的心態，壓低身段吃苦，才能在職場上激烈的競爭中生存。

(九)高鼎遊艇(102年6月28日)：

- 1、該公司員工軍中退伍共有30餘位，大多擔任管理幹部，表現優秀，均能符合公司需求，因廠長係由海軍造船少將廠長退役，因此廠內大部份退伍官兵係由榮服處及軍中同袍轉介進入。
- 2、傳統產業依其專長領域，相關職缺除由人力徵才管道外，透過軍中同袍的聯繫，引介優秀的退伍官兵擔任適當職缺。目前輔導會已與該公司多次聯繫，未來可建立制度性的人力進用管道。
- 3、近年部分遠洋海域海盜猖獗，許多漁船及員工被扣留，但因受限船籍國及槍枝彈藥出入境等法令的問題，故各船公司的遠洋漁航必須高價聘請國外的退伍軍人擔任武裝警衛。反觀軍中有許多退伍的優秀特勤人員，建議政府可以研議如何鬆綁相關法令限制，或成立特許的武裝警衛公司來加以協助。

(十)強匠冷凍食品公司(102年6月28日)：

該公司董事長石造華先生係72年陸軍步兵中尉退伍，退伍後白手起家，由送貨員做起，於80年以22萬元積蓄創建「強匠」冷凍食品事業，目前該公司出產的冷凍食品提供各直營商及零售市場市佔率近50%，石董事長在事業有成之餘，仍不忘提攜進用退伍官兵及眷屬，多年來任用榮民榮譽達30餘人。

三、文獻分析

經蒐羅目前國內關於退輔就業輔導制度之相關博碩士論文及期刊文獻，簡要摘述其研究內涵與發現如下：

(一)組織規劃方面

由實施募兵制的研究發現，志願士官兵對於就業和就學方面的退輔服務最感關切與需要，但缺乏瞭解。建議國防部於人才招募時及入營後，持續宣導退輔服務的相關訊息，使志願士官兵的進、訓、用、退功能結合為一體，幫助渠等有效地生涯規劃，可使退輔福利成為招募時的誘因，亦可成為繼續留營的影響力量（陳新民，2011）。

志願役退伍官兵就業安置，負有以下重要的社會功能，包括：①鞏固國軍戰力、②人力資源再運用、③維護社會安定、④強化自我競爭能力。然而，志願役官兵整體的就業輔導與職務訓練上，欠缺多樣化的政策工具，職業訓練的五大職類規劃，仍偏重於「事求人」的思考，投入成本與回收成效無法明確衡量，無論在目標設定及執行成效上均有令人質疑之處（張玉龍，2006；楊思璇，1996；翁志宏，2001）。

在國防人力管理方面，為維持軍中基層精壯的要求，除循「選、訓、用、留」政策規劃，為用而訓外，更應謀求平戰合一，全民國防之理念。建議致力強化官兵專業技能之「可轉換性」與專業證照「可流通性」，將軍事專長歷練轉化為個人退伍時之人力資本，並作為民間企業徵才的參據。且對無意留營者強化專業證照的獲取；對願意繼續服役者，鼓勵轉服士官或輔導取得相關學歷為主。善用學位、證照及專長培訓等「公餘進修」多元學習管道，強

化未來退伍再就業轉換能力。(陳信吉，2013；郭添漢，2013；蔡宗穎，2005)

(二)志願役官兵職業訓練方面

實證調查發現，官兵退伍前普遍未進行生涯規劃，及早建立再就業能力。官兵認為政府之協助不足，因此建議軍中應提供相關職場資訊，協助官兵在離營前 3-5 年進行生涯規劃(陳冠華，2009)。又國防部推動的終身學習計畫，因軍人以戰訓任務為先及資訊管制等因素，實際利用上有其困難，建議給予基層官兵平等的進修機會(邱雅鈴，2007)關於志願役退役官兵參與輔導會職業訓練活動部分，有多篇期刊論文針對退伍官兵參加職業訓練的動機、學習成效進行調查，指出退伍官兵參與職業訓練的動機依序為「求知」、「社交關係」、「逃避」、「外界期望」等，「職業進展」的動機最低。學歷及軍階越高的退伍官兵，有越高的比例從事較高階的行(職)業及高工作所得、高工作滿意度與更好的工作適應。建議參據就業安置後之工作現況，作為專長技能培訓政策之調整。在輔導政策上，應提供適當持續進修的誘因，並輔導與鼓勵青壯年榮民參加政府公職考試，並將主要輔導的對象從軍官轉向士官兵，及強化榮民與就業市場間的媒和工作(丁華、古允文，2007)

另有研究指出：職業訓練的授課品質及能否與需求結合，直接影響就業成效。為配合服務對象驟增趨勢，建議改變訓練中心的組織結構，提昇設備、相關資源及檢討人力需求，並爭取與企業建立「訓用合一」策略聯盟，擴大辦班成效。以及運用退伍官兵行政管理及組織領導等優勢特質，採專精的實務課程及見習方式，辦理專業性、實務性的職業訓

練，克服榮民在就業職場上年齡及體力的不利限制。
(郭泓溪，2004；熊屏生，2006；謝台海，2005；
翁志宏，2001)

(三) 志願役官兵就業輔導方面

相關文獻之研究主題，大致可分為退伍官兵的「生涯規劃」「就業型態」及「再就業困境」：

1、志願役官兵生涯規劃

研究者分析志願役官兵退伍的動機因素大致為「環境因素」及「個人認知」。在環境因素方面，包括升遷制度、最大停年、終身俸制度等，主觀上有被迫退伍的認知，情緒上多持非理性想法，亦較無法融入社會。而個人認知則包括軍中環境的改變，或因個人理想及事前規劃，此種因素退役者，有較正向想法，融入社會的情況較佳。(徐宇鴻，2005)

2、就業型態

工作型態方面，經問卷實證調查發現，官兵退伍後，多具有再就業的意願，而再就業類型是以受僱於私人服務業為主，其比例遠高於公營機構，途徑以透過親友介紹或自行謀職為主，較少尋求輔導會的協助，輔導會提供的諸多就業資訊與活動，退伍官兵表示不知情，(張國傑，2001；黃綉美，2004)。

3、志願役官兵再就業困境

青壯榮民無工作的比例明顯較一般民眾為高(輔導會「青壯年榮民狀況調查」，2005)。退伍官兵再就業時最大的障礙為：缺少專業領域證照、專業領域知識不足、退伍時平均年齡較高、軍中相關專業技術無法與外接軌等因素(張緯良，2004)。其他學者實證研究也指出：退伍後就業困難的因

素之一在於：軍事專長無法運用、軍中技能專長無法與民間銜接、接受職訓與日後工作關聯性不大、年齡偏高及心態上改變不易、觀念僵化、薪資問題及語言障礙。(張緯良，2004；蔡宗穎，2005；鄭明昌，2007)。

- 4、榮民因軍中長期所受的教育訓練及經歷，與企業需求存有落差，往往自視過高，無法融入企業內部文化及經營理念，形成經營者的困擾。企業對榮民職場就業職類定位的刻板印象，易受排斥等(謝台海，2005)。退伍中、上校有工作勤奮、投入程度與忠誠度高、服從等特性，但亦有生產技術不足、薪資要求高、不易與員工融洽相處等限制(蔡宗穎，2005)

四、諮詢

本專案研究於 102 年 7 月 30 日諮詢政治大學勞工所教授成之約、台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆、中原大學企業管理學系主任兼所長劉立倫、備役中將陳金生、張鑄勳等專家學者，分就以下議題提供意見，與會人員發言茲摘述如下(會議紀錄如附件)：

(一)退撫政策方面

- 1、退輔制度是軍人福利的一環，是國家對於軍人的犧牲權利與承擔鉅大風險所給予的補償與照顧。所以，這種對於軍人的補償，是符合社會正義的。退輔制度設計必須符合分配正義，根據功績(merit)來分配資源。(劉院長)
- 2、因公傷殘與參與重大戰役的退伍人員，人數相對較少，付出與貢獻較大，從國家的角度，政府應該優先照顧，始符合退輔制度的公平正義(劉院長)。國防部和輔導會所能安置的範圍有限，工

作、待遇也未必理想，宜由行政院人事單位管制，按居住地就近分發政府機關、國營事業，或協調大型民間企業安置（張將軍）

- 3、政策上，生活照顧與人力活化兩者難以兼顧，且成效不好。要區分服役時間長短，給予不同的輔導措施。如採人力活化就須考量停俸，如要解決生活問題，就給予金錢而不要安置工作。職業軍人退後應該有額外特殊的優待，但是否採輔導會開設事業機構直接安置，涉及政策是否支持。如考量市場因素，應提升其經營能力。（辛教授）
- 4、現行政策是否構成志願役退伍官兵轉業或再就業的困難與問題，可進一步分析與評估（成教授）。
- 5、職業軍人因為軍隊青壯的需要而離開一生辛勤奮鬥的事業，政府有責任替他們的犧牲奉獻做出安排。（張將軍）

（二）輔導會組織調整方面

- 1、國防部與輔導會應強化分工及合作，組織改造時，輔導會可考量整合到國防部成立退伍軍人輔導單位（成教授）。
- 2、退輔預算扣除退休給與外，大部分都是用在就醫與就養，在服務照顧對象的人口結構改變下，未來就學與就業的預算宜相對增加。（劉院長）

（三）事業管理

- 1、輔導會所屬職訓與事業機構成立的宗旨本有安置退員、降低社會成本的作用，非以營利為目的，應扮演更積極的角色。榮民事業的開拓以軍民合作為佳，軍民合股可以兼顧市場需要及團隊效能。（張將軍）
- 2、宜由輔導會成立相關的事業，承接軍陣勞務工作，為國防人力第二階段生涯設計與人力轉移，做出

適當而周延的安排，以支持精壯武力的需要。同時國防部委外事務應可立法由輔導會所屬事業優先議價，輔導會亦可考量成立相應事業單位（如伙食、保修、庫儲），承接非戰鬥性事務，支持國防精簡政策與備戰需要。（陳將軍）

（四）前端照顧方面

- 1、國防部應擴大國軍報考證照、終身學習等由軍轉民的職能接軌與轉換措施，使募員有社會競爭力，會比給予福利更有誘因；建議成立軍中與民間就業關係委員會，包括三軍單位、國營企業、工商總會、職教單位等代表的納編及參與，負責協調、鋪陳、提供人力轉移、輔導創業的管道和平台。（陳將軍）
- 2、美國有些方案及制度，要求軍人在服役過程接受專業的課程，國防部在技能學習、專業證照上需要投入，軍中退下來後透過輔導會去消化吸收或協助，就會困難許多（成教授）。

（五）職訓方面

- 1、未來因募兵制推動必然要擴大職訓規模，現在的職訓規模一年才 1000 人，募兵後一年退伍就有一萬多人。從各國制度來看，大部分國家的職業訓練必須透過國防部，可以參考的是像日本的雙軌專長的證照制度，在職期間依其層級、職位，輔導考取證照。現役軍人的職業訓練，英國是與企業界合作，日本沒有退輔，由國防部來做，關鍵是要訓練退伍官兵有就業的競爭力。（劉院長）
- 2、服務業起薪低，應配合軍人特質，著重製造業、傳統產業的訓練，並提高產訓合作，訓後即用的比例。（辛教授）
- 3、退前職訓曾經給部隊帶來極大困擾，也侵犯了其

他人的權益，所以，應採役後職訓。(陳將軍)

(六)就業方面

- 1、各國的退輔制度都必須結合民間的資源進行企業媒合，與民間企業保持密切的聯繫。(劉院長)
- 2、軍官離開軍中到企業會有適應問題。一般退役的官士兵也會面臨中高齡就業歧視等結構上因素的問題。可考慮以獎、補助方案鼓勵志願役退伍官兵轉業或再就業。(成教授)
- 3、就職媒合的重點應著重於步砲裝等戰鬥官科，因係主戰兵種，卻最缺民間專長(陳將軍)。
- 4、創業的部分，可以參考美國大兵法案「教育基金」的概念，設立「就學/就業基金」，採取相對提撥的方式，志願兵服役期間可累積一筆就學就業基金，等於退伍後的創業基金。(劉院長)
- 5、社會對中高齡的吸納能力一直減少，並存在年齡歧視問題。輔導中高齡就業是成本最高、最沒有成效的，退伍軍人又比一般人調適更困難，因此心態比訓練更重要。輔導就業的檢討要更深刻，檢討結果要回饋制度。(辛教授)

(七)與國軍人才招募的連結部分

- 1、調查研究結果，志願兵大多是高中職畢業，2/3家庭的家計總所得屬於中低收入，有升學的需求與就業的需求，希望透過4年服役脫貧。因此必須將退輔制度與募兵制連結需求。(劉院長)
- 2、推動自願役的軍制，從招募、服役到退伍要整體規劃，環節緊扣。如果只有前端的招募，而缺互中端的穩定發展和末端的退有尊嚴，就不會有精壯的軍隊，前端的招募也就不會有成效。戰爭的準備和遂行要綜合國力的支持才得以完成。募兵制和退輔制度屬於戰爭準備的性質，需要有形、

無形的綜合國力支持。(張將軍)

- 3、為使權利與義務、貢獻與福利平衡，可參考新加坡作法，依服役長短，核予應有的福利總點數，由募員自行選擇核定額度內的福利項目而各取所需。設計合理的限齡退休俸給，納入就學、就業與福利配點的範圍。亦可參酌美國的大兵法案與退伍軍人就業法，研究設置教育與福利基金，使募員在服役期間能夠參加各項成長教育，或採取相對提撥方式，做為退伍後就學所用；並設計企業雇用的減稅方案(陳將軍)。
- 4、分級照顧除了須考慮貢獻度外，也須考慮他們具備的技能與轉業所擁有的財務資源。服役期間不同對於退輔需求不一樣。一般來說，服役4到10年大部分都需要就學與就業，就學是就業的手段，為了增加就業的競爭力；服役10年以上需要就業；服役20年以上的志願役官兵則多有退休俸。(劉院長)
- 5、考量高齡化與少子化，官士兵的人力對國家經濟而言應該要充份運用。募兵是一個就業選項，應給予好的薪資、福利、人才配套措施，鼓勵年青人當兵，但當他離開軍中後，現在社會已不允許給他太多的特殊待遇。所以應該在當兵時要給他好學習進修管道，提升其競爭力。(成教授)

(八)轉任公職方面

- 1、國防二法實施時，國防部釋出280個文官職缺，先後辦理7次甄選作業，顯示軍文之間的鴻溝並非不可跨越。(劉院長)
- 2、公務機關與事業單位限制軍人轉任並不公平。在軍士官養成過程中，宜賦予軍文雙軌任用的資格，開闢由軍轉文的「流通管道」與「任用比例」(陳

將軍)。

- 3、考量開放上校轉任特考讓中校參加、放寬分發機關及六年轉調的限制，並研議恢復基層的國防特考。(張將軍)

(九)其他：

- 1、修正兵役法及官士兵任職條例，使選員條件、役期、福利、待遇甚而社會地位，都能獲得應有的規範與保障，使具年輕人從軍報國的吸引力。不贊同 20 年就拿全額月退俸。(陳將軍)
- 2、退休俸的保障影響退役的官士兵就業的意願，退休制度也可以再思考。(成教授)

五、約詢

輔導會、國防部、勞委會、財政部、考選部、人事行政總處、主計總處相關主管人員之答復情形如下(各機關書面說明如附件)：

(一)輔導會：

- 1、104 年起本會將以「二類七級」方式納入志願役退除役官兵的相關服務照顧，隨著時空環境改變，早年本會尚可透過創設機構提供安置能量，然隨著「政府採購法」公布施行及爾後我國成為 WTO 的正式會員，基於國際貿易公平要求，致使本會事業機構不再享有優先承攬的優勢，紛紛結束營業。因此以現有能量，對於未來志願役退除役官兵的就業服務顯有不足。
- 2、以輔導會與國防部現有個別分工的方式，其實並不十分適切。應加強官兵在營期間的前端照顧，並將其人力資料庫移轉至勞委會及本會，以達到即退即用的目標。
- 3、為因應未來志願役退除役官兵之就業、職訓、就學等輔導工作，研擬相關措施及建議事項，期盼

各部會的協助：

- (1) 「就業服務法」第 24 條致力促進就業的特定對象，希能將「退伍軍人」納入。
 - (2) 為服役官兵做好退後的職涯規劃，並將產訓合作機制納入前端照顧範疇，以介接國軍優秀人力至企業。
 - (3) 建議恢復國防特考，讓在營官兵可以先透過考試取得退後公職任用資格。
 - (4) 參採原住民、身心障礙者相關規定之模式，訂定機關、企業(團體)進用一定比例退伍軍人。
 - (5) 稅制部分，建議提供稅負減免等誘因，俾以提升企業進用退伍軍人。
 - (6) 配合募兵制退輔措施，修正退輔條例第 5、13、19 條，取得法源依據，分別對於進用退伍軍人之企業獎勵、補助退伍軍人自行參訓費用及提供就學期間生活津貼等，俾提供完善之就業、職訓、就學服務照顧。
- 4、軍人長年在營保國衛民，犧牲對家庭的照顧，退伍後已逾 35 歲，多數僅具高中學歷，求職相當不易，對於其就學期間提供生活津貼，免於後顧之憂、使專心向學，取得專業知能後，提升其職場競爭力，也是為國家社會培養可用人力。因此期待各部會，本於同一政府立場，共同讓募兵制順利且永續推展。
- 5、回應各部會意見：
- (1) 本會與勞委會、國防部一向配合的很好，未來仍有很多精進的空間，將再與兩部會共同努力。
 - (2) 考選部對於考試規定說明的很清楚，但對於退伍軍人這部分相對弱勢的族群，希望能克服提

供協助。

- (3) 感謝人事行政總處的支持，未來因應 104 年全面募兵制實施後，本會訓練中心增加訓量所需調增的員額，將於目前本會尚有 21 個缺額中調整運用。
- (4) 至於財政部的指導，依本會目前推估未來募兵制後所需的就學經費，係經各部會指導，並以退伍人數 40% 推估有就學需求，有較為高估，未來如落實前端照顧，退後即就業，將可大幅降低經費支出，另對於生活津貼部分，未來亦將訂定排富規定（例如領有退休俸者不予核發），俾對於弱勢確有需求者提供協助，亦可有效降低預算需求。
- (5) 另有關老榮民漸漸凋零所減少的就養給與支出，以及單身亡故榮民遺產上繳國庫等，其相關經費如能平衡運用在青壯榮民就學就業方面，應屬足夠。

(二) 國防部

為吸引優秀青年從軍，提供誘因非常重要，國防部規劃之各項措施，包括希望薪資可以達到基本工資的 2 倍、因應不同服役地區的加級等；另針對屆退官兵，在前端照顧部分，也提供退前職訓、生涯輔導、適性測驗及就業媒合等。

(三) 勞委會

- 1、本會與國防部、輔導會長久以來在促進官兵就業方面的合作非常密切，且持續在進行中，配合募兵制的實施，本會也將會調整相關措施，與時俱進，例如對於退伍軍人因應就業需求量身訂作之職業訓練，惟在法令及經費上仍需突破。
- 2、另所建議將退伍軍人納入就業輔導特定照顧對

象，因退伍軍人並非全然絕對弱勢，目前在法令上確有困難，如何針對不具專長且學歷較低的退伍軍人，在促進渠等就業方面做專案設計，將由本會職訓局深入研究。

- 3、本會與輔導會、國防部每年共同合作辦理屆退官兵就業巡迴活動，除了邀請企業現場徵才之外，還提供相關就業輔導等措施，同時本會早與國防部會銜訂有「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」，協助志願役官兵退前六個月即可參加職訓。惟在業務上仍有其權責分工，退除役官兵的就業、職訓事項係由輔導會權管，一般民眾則由本會負責，因此相關法令規定及預算編列，均以此對象做區分，而本會職訓能量在行有餘力情況下，亦配合提供協助。
- 4、至有關就業輔導的專業人力，本會非常願意協助培訓。

(四)財政部

- 1、在租稅替代率部分，我國是 12.8%，美國是 19.4%，所以美國比較有降低租稅的空間。另我國目前僅在「產業創新條例」中針對研究發展類型一項提供租稅優惠，其他礙於法令限制尚不可行，因此目前無法針對僱用退伍軍人之企業提供租稅減免措施。
- 2、在財政的負擔方面，輔導會規劃就學就業的相關建議，也開過幾次會議討論，對於其就學輔導提供學雜費及生活津貼等，推估平均每年約增加 22 億元，在政府財政困難下，對財政確實是很大的負擔。政府政策的推動，仍需靠預算的籌編支持，因此仍須考量政府整體財政狀況。

(五)考選部

- 1、本部曾在 99 年 9 月間針對「考試法」第 23 條及中校轉任公職考試等議題，與國防部、輔導會共同研商，本部除表支持並提報「精進軍職人員轉任公職考試案」，主要針對放寬轉調限制及中校轉任公職考試案提出報告，惟當時考試委員多認為不宜大幅度放寬，故未獲支持。
- 2、恢復國防特考可行性部分，78 年停辦係因為欠缺法源依據，不若現行的退除役特考及上校以上轉任考試，都有其特定法源。另外國防特考屬於資格考，透過考試取得任用資格，日後再輔導任公職，但後來考試制度變更為任用考，現今亦無資格考試之依據。
- 3、退除役特考從 47 年至 102 年，平均錄取率達 47.65%，上校以上轉任公職考試從 92 年迄今，平均錄取率也有 38.49%，相較於一般非封閉性公開考試，現在公務員考試甚至有低於 1%錄取率，因此再予放寬封閉性考試的規定，恐有困難。
- 4、國家考試錄取一定比例退伍軍人部分，輔導會提到能否比照身心障礙者或原住民，身心障礙者權益保障法令中定有公私部門的進用比例。然無論是身心障礙者特考或原住民特考，均無加分的優待，僅有報名費減免等輔助措施，軍職部分如要加分多以其因公負傷，在考試時始有酌予加分，所以對於國家考試錄取一定比例退伍軍人，同樣面臨欠缺法源依據的問題。

(六)人事行政總處

- 1、未來如有涉及到本處法令修正部分，本處將全力配合，讓募兵制能夠順利推動。
- 2、輔導會所屬機構在辦理委外經營業務時，應可於招標文件中要求進用一定比例退伍軍人，另其轉

投資事業，輔導會有一定影響力，亦應優先安置因公傷殘之退伍軍人，這是一個思考方向。

- 3、退輔條例係於民國 53 年訂定，整體時空環境均已改變，如輔導會有修法必要，建議可邀請各關機共同研商。
- 4、輔導會為配合推動募兵制需擴大職訓能量，訓練中心如確有人力不足，依 99 年 4 月 1 日通過的「中央機關總員額法」規定，可在機關之總員額內予以調整。經查至 102 年 7 月止輔導會尚有 21 個缺額可以運用，因此該中心如有擴充人力需求，可從這 21 個缺額調整運用。如涉及到編制修正，本處將全力配合。

(七)主計總處：

- 1、本議題第一階段應該先是有行政院或經建會對各面向整體性政策性的考量，這個部分，本處無意見。
- 2、經費方面則是屬於第二階段的考量，這又分為兩部分，第一部分是極為重要的政策，行政院必須賦予優先額度辦理，這種型態現已很少，另一部分通常是在各機關的總額度內，自行評估依政策優先性排序編列，如果是重要的政策計畫，理應已編入該機關預算中，不應有執行經費不足情形。

陸、研究發現與分析

彙整實地履勘所見及訪談企業、退伍官兵代表、諮詢會議專家學者，及各機關於約詢時所提之意見，謹就研究發現析述如下：

- 一、志願役官兵退伍後以從事低技術門檻、低薪資之工作為主，立即重返職場者比率甚低，且支領月退俸之官

兵再就業比率約僅 4 成，顯示人力資源的再運用上仍有強化的空間。

(一)近 5 年退除役官兵在非退輔體系之就業安置，仍以低技術門檻之保全業（46.79%）或服務業為主。據輔導會 97-101 年之統計，該會計推介具榮民身分之退除役官兵 13,476 人就業，其就業行業別統計如下表：

表 22 輔導會 97-101 年推介榮民就業行業統計

區分	行業別	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	97-101 年	百分比
1	醫療	119	121	88	69	83	480	3.56%
2	餐飲	132	107	108	110	89	546	4.05%
3	機電	142	78	98	122	84	524	3.89%
4	零售	187	157	147	158	136	785	5.83%
5	旅遊	64	52	58	54	83	311	2.31%
6	倉儲	105	117	96	108	134	560	4.16%
7	科技	210	121	120	124	119	694	5.15%
8	保全	1,201	1,317	1,311	1,219	1,258	6,306	46.79%
9	文教	114	139	123	104	97	577	4.28%
10	工程	125	126	129	132	152	664	4.93%
11	其他	392	400	452	413	372	2,029	15.06%
	總計 (人)	2,791	2,735	2,730	2,613	2,607	13,476	100.00%

資料來源：輔導會

(二)近 3 年新退榮民支領月退俸人數比率達 82.89%，該等人員在經濟上較無就業急迫性，其中僅 40% 自行就業，60% 在家待業。且退伍後立即重返職場者，僅占當年度退伍榮民（指服役滿 10 年）人數的

7.1%（如下表）：

表 23 新退榮民就業統計表

	99 年	100 年	101 年
新退榮民推介就業人數	289	311	284
創業(會內)就業	16	21	23
介紹(會外)就業	273	290	261
新退榮民人數	4,003	4,032	4,439
比例(%)	7.2	7.7	6.4

資料來源：輔導會

(三)對上開現象，輔導會雖表示係因渠等多領有退休俸，再就業之急迫性低，及長期離鄉背井，希望在地就業，照顧家庭等因素。然領有終身俸不代表無經濟壓力或主觀上無就業意願。依實證研究發現，領有終身俸之退伍軍人年齡以 41 至 50 歲為主，階級以中、上校最多，91%有配偶，86%子女在學，92%因維持家計需再就業，退伍越低階者，經濟上不足支應家庭支出之人數比率越高。主要原因為退休所得替代率較公教人員低。而再就業者，其就業途徑為自行謀職或透過親友介紹，僅少數人員透過輔導會或政府就業機構輔導安置。

(四)另綜據本院訪談退伍官兵代表及企業之意見，志願役官兵退伍後，因正值青壯年，家庭經濟負擔重，多具有再就業的主觀意願，但其所能從事之行業與軍中所培養之專長及經驗關連性低，多數受僱於保全業及私人服務業，極少數進入公務機關、國營事業服務。渠等謀職之途徑，以軍中退伍同袍、親友介紹或自行透過人力銀行仲介為主。企業雖因產業特性或與軍方有合作關係，而進用較多的退伍官兵

，然均係由就業市場以個別徵才方式進入公司，未與軍方建立正式的人才進用平台。顯示政府在志願役官兵的就業輔導措施及人力資源再運用上並無完整的規劃。

二、「募兵制」招募人數遠低於預期目標，配套之人才培育及退撫照護等機制有待精進落實。

(一)國防部推動「募兵制」，係區分「規劃準備」、「計畫整備」及「執行驗證」等三階段。自100年12月30日「兵役法」修正公布、101年1月2日行政院核定「募兵制實施計畫」後，結合「精粹案」期程，展開「執行驗證」，調節募徵兵人力，並陸續推展各項招募及留營配套措施，計畫逐年增加招募員額，目標在103年底達成常備部隊轉型由志願人力擔任規劃，計畫招募人數採「先緩後增」，計畫於101年招募1萬5,311員，於102年招募2萬8,531員。惟招募員額無法達成預期目標，101年實際招獲1萬1,069員（達成率72%）；102年上半年（7月31日止）招募4,290員（含社會青年、新訓、在營轉服），勢難以滿足預計的招募人力。故102年9月12日國防部宣布²，基於國防軍事需要，已陳奉行政院同意調整募兵制「常備部隊以志願役人力擔任」的目標延至105年底。

(二)國防部表示，我國推動「募兵制」歷經1年8個月的驗證，志願役人力成長趨緩，未來該部將從人才培育、薪資待遇、生活設施及退撫照護等四個面向，提升現有機制；另針對「志願士兵起薪為最低工資兩倍」、「增設戰鬥部隊加給」及「提供留營獎金」等政策目標，配合政府財政狀況，採逐次、分

² 國防部102年9月12日「募兵制」調整期程記者會新聞參考資料

段方式陳報行政院，爭取納入 103 年或後續年度預算編製等語。

- (三)參酌外國經驗，美國實施募兵制係經過強化「大兵法案」等退輔措施，改善招募誘因，始逐年達成所需人力目標。國防部雖將「從軍能開創穩定生涯發展」列為人才招募說帖的重點。然如何在人才招募時及入營後，結合「進、訓、用、退」功能，持續宣導專長培訓及退輔服務的相關訊息，並在官兵退伍後，依服務年資，給予符合比例的退伍給付與就學、就業等輔導，使人才培育及退撫照護等措施，與人才招募相互結合，成為國軍人才招募及吸引優秀官兵留營服務之誘因，尚待精進落實。

三、輔導會及附屬機構之安置容量已嚴重萎縮，退伍官兵少有接受安置之機會。

按輔導條例第 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。」過去輔導會採取「訓練即須安置」之目標，整合職業訓練與安置就業，配合國家建設發展需求，創設各類事業機構，設立 16 所工廠及投資 38 家民營公司，相關事業機構涵蓋農、林、漁、工程、礦業、工業。並在行政院之推動下，採取「轉任文官」及「安置一般勞務」方式，透過考試轉任公教人員及各類型公營事業，安置龐大的青壯年離退官兵。然自 78 年政府推動公營事業民營化，80 年代產業轉型，經濟日趨自由化及國際化，83 年輔導會配合行政院組織精簡及員額管制，就業安置能量大幅減少。依該會 102 年 2 月底「現有榮民(眷)就業分類人數」統計，該會及附屬機構就業榮民(眷)共計 7,375 人(職員 3,767 人、技警工役：2,096 人、一般安置 1,512 人)。該等人員多係 84 至 91 年間安置，其後安置能量逐漸萎縮，原因分析如下

:

(一)輔導會所屬「派用機關」改制為「任用機關」：

輔導會所屬機構原均屬「派用機關」，會屬機構職員僅需符合「派用人員派用條例」，即得安置運用。然該會所屬各機構除臺北榮民技術勞務中心及龍崎工廠外，其餘服務、安養、訓練、醫療及農林機構，全數於 84 至 87 間改制為任用機關，退伍官兵須經國家考試取得公務人員任用資格後，始得分發任用。

(二)軍人轉任公務人員考試之分發及轉調限制：

85 年 1 月 17 日修正公布「公務人員考試法」第 23 條，明定退除役特考及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試自 88 年起，及格人員以分發輔導會、國防部及行政院海岸巡防署等少數機關為限，並均受有轉調限制，以致出缺有限。

(三)「公務人員陞遷法」之程序規定：

89 年「公務人員陞遷法」訂定公布後，政府機關「外補」案件須秉持公開、公平、公正方式，踐行職缺公告、甄選（試）及甄審等程序辦理人員遴補。復在人力需求日益要求專業能力情形下（如安養機構依老人福利機構設立標準，要求一定比率之社工專業人員），僅能在甄選成績及資格條件相當的前提下，「優先考量」遴用榮民（眷），相關安置工作不若以往靈活與彈性。

(四)技工工友部分：

工友員額設置基準原規定，「職員每 5 人得置工友 1 人」，輔導會及附屬機構工友（含技工）並無超額情形。嗣因社會變遷，逐漸緊縮設置標準為「職員每 20 人得置工友 1 人」，導致工級人員超額之現況。復依「中央各機關學校事務勞力替代措施推

動方案」及「各級行政機關、公立學校超額工友（含技工、駕駛）處理原則」，自 91 年起已無法新進工級人員，爰該會現有工友、技工均為 91 年以前進用。

四、輔導會所屬事業機構部分面臨裁撤及結束營業命運；部分尚具經營價值之事業轉民營化後，亦經營不善，陸續撤資，難以為繼。

輔導會自 60 年代開始，其就業輔導以「創業就業」為主，安置榮民於所投資之民營公司，擔任農場場員、工廠廠員、工程隊員等職務。至 80 年代後期，由於安置員額已達飽和，而國內經濟發展自由化和國際化，該會生產事業機構不僅難以再擴大經營規模，且在強大競爭壓力下，進行精簡縮編及移轉民營，致就業安置容量遽減。依輔導會 102 年 2 月底「現有榮民（眷）就業分類人數」統計，該會投資之民營公司計安置榮民（眷）1,066 人。平均安置率為 39.49%，高於平均持股率 33.03%。就總數計算，尚符合立法院不得低於基金持股比率 70% 之決議。然平均安置率 39.49% 中，榮民佔 15.47%，總數僅有 416 人（另榮眷計有 646 人，佔 24.02%），其中尚包括輔導會薦派之董事長及總經理 22 位。輔導會附屬生產事業民營化及裁撤情形如下：

（一）輔導會自 82 年起依「公營事業移轉民營條例」執行公營事業民營化政策，經檢討較具經營條件有 18 家事業機構，然而僅液化石油氣供應處等 7 家機構移轉民營（如下表）。

表 24 輔導會完成民營化事業機構狀況表

項次	機構名稱	民營化日期	機構裁撤	說明

			日期	
1	液化石油氣供應處	85.3.16	85.7.1	移轉民營，85.03.16 整廠出售予北誼興業股份有限公司。85.07.01 原機構裁撤。
2	台灣岡山榮民蔴品製造廠	87.8.1	88.11.1	移轉民營，87.08.01 整廠出售予彗盈鋼鐵股份有限公司，88.11.01 原機構裁撤。
3	榮民氣體製造廠	87.1.1	89.1.1	移轉民營，87.01.01 以資產作價與民間投資人合資成立遠榮氣體工業公司，89.01.01 原機構裁撤。
4	會屬食品工廠	92.7.1	94.3.1	移轉民營，92.07.01 以資產作價與民間投資人合資成立欣欣生技食品公司，94.03.01 原機構裁撤。
5	榮民製藥廠	94.12.31	96.2.1	移轉民營，94.12.31 以資產作價與民間投資人合資成立榮民製藥公司，96.02.01 原機構裁撤。
6	龍崎工廠事業廢棄物區	95.7.13		1. 事業廢棄物區於 95.07.13 移轉民營，以資產作價與民間投資人合資成立歐欣環保公司。 2. 炸藥生產區賡續營業，並已規劃於 102 年底前結束營業。
7	榮民工程股份有限公司	98.11.1		1. 移轉民營，98.11.01 切割核心營造業務與民間投資人合資成立榮工工程公司。 2. 其餘未隨同移轉之業務、資產及負債則留存榮民工程公司賡續清理，預定於 103 年底完成。

資料來源：輔導會

(二)移轉民營之公司，因連續虧損等因素（歐欣公司係 95 年成立，尚未正式營運），不符安置及獲利目的，近十年來撤資之公司計有 3 家，其中榮民製藥、歐欣環保等 2 家公司刻正辦理相關撤資事宜，欣欣生技食品公司股票已全部釋出完畢（如下表）。

表 25 輔導會轉投資公司撤資狀況

項次	機構名稱	釋股日期	釋股原因
1	欣欣生技食品公司	99.12.23	因長年虧損，不符原始投資目的，於 99 年 12 月 23 日標售輔導會持有之欣欣生技公司全數股票
2	榮民製藥公司		依「中央政府特種基金參加民營事業投資管理要點」第 11 點規定，各基金參加民營事業投資，連續 3 年虧損無法改善，應詳加評估檢討。公司連續 3 年虧損且未改善，經陳報行政院 101 年 7 月 12 日院臺榮字第 1010039532 號函核定辦理撤資在案。
3	歐欣環保公司		歐欣公司自 95 年成立已連續虧損，又面臨資金匱乏，需辦理增資問題，公司因民意歸向存在極高不確定性，未來營運未明，安置基金如持續投資，不符中央政府特種基金參加民營事業投資管理要點第 11 點規定。另投資廢棄物事業非輔導會施政目的，該會考量已無繼續投資該公司的緣由及目的，於 101 年 10 月 18 日經行政院原則同意與榮民工程公司合作開發「南區(龍崎廠)事業廢棄物綜合處理中心」後續處理原則，目前配合經濟部工業局依興建營運契約相關規定辦理後續事宜。

資料來源：輔導會

(三)原評估具經營條件之 18 家民營化機構中，有 11 家事業機構未能完成民營化而採結束營業方式辦理(如下表)。

表 26 輔導會所屬事業機構結束營業狀況表(原規劃民營化機構)

項次	機構名稱	營業項目	結束營業日期	機構裁撤日期	說明
----	------	------	--------	--------	----

1	會屬榮 民製毯 廠	各式地毯、羊毛 毯、軍毯等	85.6. 30	86.04 .01	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 85.06.30 結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 86.04.01 機構裁撤。
2	會屬彰 化工廠	紙板、紙箱、柏 油紙、水泥袋等	85.10 .31	86.09 .01	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 85.10.31 結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 86.09.01 機構裁撤。
3	會屬榮 民礦業 開發處	白雲石及石灰石 礦開採與銷售、 水泥原料開採、 探測砂金、南海 資源開發	86.4. 30	89.08 .01	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 86.04.30 結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 89.08.01 機構裁撤。
4	會屬榮 民化工 廠	環境衛生殺蟲 劑、農藥等	86.6. 30	101.0 1.01	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 86.06.30 結束營業。 2. 因土壤污染清理完竣 後於 101.1.1 裁撤。
5	會屬楠 梓工廠	砂紙、砂布、砂 盤、砂布環帶、 止滑膠帶等	87.9. 30	91.11 .1	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 87.09.30 結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 91.11.01 機構裁撤。
6	會屬榮 民印刷 廠	電話簿、書刊、 表格、證照、彩 色及事務印件等	88.3. 31	89.6. 1	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 88.03.31 於結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 89.06.01 機構裁撤。
7	會屬台 中木材 加工廠	製材、木材加 工、彈藥箱、課 桌椅等	89.7. 31	91.10 .1	1. 不具民營化利基，且虧 損無繼續營運條件，於 89.07.31 結束營業。 2. 清 理 完 竣 後 於 91.10.01 機構裁撤。

8	會屬臺北紙廠	捲菸紙、鈔券紙、證券等高級紙張等	88.8.31	93.2.1	1. 不具民營化利基，且虧損無繼續營運條件，於88.08.31結束營業。 2. 清理完竣後於93.02.01機構裁撤。
9	會屬臺北鐵工廠	鋼鐵工程、軍民車輛車身及大樑、油槽、水處理、空調、電廠等（原為台北榮民油桶整修工廠）	89.11.30		1. 不具民營化利基，且虧損無繼續營運條件，於89.11.30結束營業。 2. 資產及負債由榮民公司承受，目前仍有未結訴訟案件清理中。
10	會屬桃園工廠	製材、木製傢具、帆布、被服加工等	90.12.31	93.4.1	1. 不具民營化利基，且虧損無繼續營運條件，於90.12.31結束營業。 2. 清理完竣後於93.04.01機構裁撤。
11	會屬塑膠工廠	射出、擠壓產品、高空氣球等（60年在高雄農場撥用之土地建廠）	92.7.1	95.4.1	1. 不具民營化利基，且虧損無繼續營運條件，於92.07.01結束營業。 2. 清理完竣後於95.04.01機構裁撤。

資料來源：輔導會

（四）此外，輔導會所屬之臺北飲料廠等5事業機構，非前述18家規劃移轉民營機構，亦因不具繼續經營條件，經檢討陸續結束營業。（如下表）

表 27 輔導會所屬事業機構結束營業狀況表(非規劃民營化機構)

項次	機構名稱	結束營業日期	機構裁撤日期	說明
1	臺北飲料廠	70.4.1	73.10.1	1. 因虧損無繼續營運條件，於70.04.01結束營業。 2. 清理完竣於73.10.01機構裁撤。

2	南海資源開發所	70.4.1	74.3.1	1. 49.3.1 成立海洋資源開發處。 2. 52.7.4 機構精簡改組為南海開發小組。 3. 70.04.01 併至輔導會榮民礦業開發處，編制保留。 4. 74.03.01 機構裁撤。
3	海洋資源開發處冷凍加工廠	81.2.1	84.4.1	1. 因虧損無繼續營運條件，於81.02.01 結束營業。 2. 清理完竣於84.04.01 機構裁撤。
4	高雄榮民技術勞務中心	89.6.30		1. 因虧損無繼續營運條件，於89.06.30 結束營業。 2. 目前交由臺北榮民技術勞務中心代管，辦理清理作業中。
5	臺北榮民技術勞務中心	101.6.30		1. 因虧損無繼續營運條件，於101.06.30 結束營業。 2. 目前正辦理清理作業中。

資料來源：輔導會

(五)目前輔導會安置基金與民間合資持股 20%以上之投資事業，計有欣欣水泥等 25 家(如下表)，除泛亞工程具有經營績效外，榮民製藥公司(已報請核定撤資)、國華海洋公司、榮電公司(已破產)均多年虧損。其他盈餘公司多屬具壟斷性之客運或天然氣等公用事業。該等公司輔導會依投資協議書推薦董事長或總經理等經理人員。然部分天然氣公司經營權已由民股掌握(欣彰、欣高、欣南、欣雄天然氣公司等 4 家由民股任董事長)。

表 28 輔導會投資之民營公司

項次	機構名稱	營業內容
1	欣欣水泥公司	水泥之製造運輸與加工
2	遠榮氣體工業公司	工業及醫療氣體
3	欣欣客運公司	台北市公車業務
4	大南汽車公司	台北市公車業務
5	欣欣大眾市場公司	超市百貨及電影院

6	欣欣天然氣公司	台北市文山區及新北市部份地區天然氣供銷
7	欣湖天然氣公司	南港內湖汐止天然氣供銷
8	欣隆天然氣公司	基隆地區天然氣供銷
9	欣桃天然氣公司	桃園地區天然氣供銷
10	欣中天然氣公司	台中地區天然氣供銷
11	欣彰天然氣公司	彰化台中部份地區天然氣供銷
12	欣林天然氣公司	員林南投台中部份地區天然氣供銷
13	欣高石油氣公司	高雄地區天然氣供銷
14	欣南天然氣公司	台南地區天然氣供銷
15	欣雄天然氣公司	高雄部份地區天然氣供銷
16	欣泰石油氣公司	新北市部份地區天然氣供銷
17	欣嘉石油氣公司	嘉義地區天然氣供銷
18	大台南區天然氣公司	台南地區天然氣供銷
19	欣雲天然氣公司	雲林地區天然氣供銷
20	欣屏天然氣公司	屏東地區天然氣供銷
21	泛亞工程建設公司	國內外工程營建業務
22	國華海洋企業公司	海洋漁業開發
23	榮僑投資公司	投資專業公司
24	榮民製藥公司	藥品製造，銷售醫療器材
25	歐欣環保公司	廢棄物處理及污染防治服務業

資料來源：輔導會

(六)分析其因素如下：

- 1、大部分機構所營事業屬傳統產業，市場飽合，業務逐漸萎縮。且受公務體制限制，經營缺乏彈性，用人費用偏高，競爭力日漸衰退。
- 2、營業對象集中於軍公市場，86年5月14日輔導條例第8條條文修正，並刪除第10條條文及「政府採購法」實施，導致輔導會事業機構喪失與政府機關、公營事業機構及公立學校優先議價之優勢，營運狀況日益困難。

五、輔導會已停止農場安置，所屬事業復將部分業務委外經營，未來林業機構將移撥環境資源部，均影響安置

能量。

- (一)目前輔導會所屬之農林機構計有：森林保育處及武陵、福壽山、清境、彰化、嘉義、屏東、花蓮、台東等 8 處農場。農場早年安置榮民為農場場員，配耕一定面積土地予渠等從事農墾，77 年因應社會結構變遷，農業發展面臨困境，農業所得偏低，場員靠配耕土地之純農業收入，已難維持其生活，故停止農業安置。90 年完成場員配耕農地放領後，進用臨僱人員 357 人，目前農場總員額 427 人中，具有榮民、榮眷身分者僅 116 人。其中較具經營規模之武陵農場、清境農場、棲蘭及明池森林遊樂區、彰化農場均將部分設施辦理委外經營，然委外經營案件，除原住民地區依「原住民族工作權保障法」規定，由原住民優先外，餘並無身分限制條件，間接影響榮民安置容量。
- (二)未來政府組織改造，輔導會森保處將移撥至環資部其業務、員額及財產移撥原則如下（行政院 99 年 7 月 26 日院授研綜字第 0992261011E 號函）：
- 1、移撥業務：「林區經營」及「林業勞務」。
 - 2、移撥人員：依行政院核定 101 年預算員額計 83 人（職員 25 人、技工 58 人）。
 - 3、移撥財產：土地改良物（含大甲溪、宜蘭、大溪、太平山、烏來等 5 個事業區）、房屋建築（100 線守衛站、明池管制站、微波站、15K 登山休息站）、及林區使用之機械及設備、交通及運輸設備、雜項設備等。
 - 4、輔導會保留之財產及棲蘭、明池遊樂區相關業務移至武陵農場管轄。
- (三)有關輔導會所屬事業委外經營案，計有已簽約之「前桃園工廠興建大型綜合物流中心」等促參案件計

18 件，其中含「重大商業設施」1 件「社會福利」2 件、「遊憩設施」6 件、「醫療設施」9 件，民間計投資 20 億 7 千餘萬元（其中「台北榮總緩和安護暨系列服務委外興整建及經營」1 項尚未完成興建投資）。統計民間機構計雇用就業員工 915 人中，「榮民眷」65 人，比率僅 7.1%（如下表）。

表 29 輔導會促參案件安置榮民（眷）就業情形表

項次	案件名稱	民間機構雇用員工人數	
		榮民眷	員工總數
1	前桃園工廠興建大型綜合物流中心	19	94
2	馬蘭榮家慎修養護中心社會身心障礙及低收入戶計畫	5	76
3	屏東榮家仁愛堂社會身心障礙及低收入戶計畫	1	27
4	武陵第二國民賓館委外經營	8	105
5	清境農場旅遊服務中心委外經營	0	17
6	清境農場旅客休閒中心委外經營	3	55
7	清境農場小瑞士花園等設施委外經營	4	53
8	棲蘭及明池森林遊樂設施委外經營	8	45
9	彰化農場淡水鎮土地委外開發	0	15
10	台中榮總磁振造影委外興建暨營運	0	18
11	台中榮總正子造影委外興建暨營運	0	12
12	高雄榮總飲食生活圈委外經營	5	87
13	高雄榮總正子造影委外興建暨經營	0	7
14	桃園榮院自費護理之家委外經營	4	31
15	竹東榮院第二自費護理之家委外經營	0	14

16	台北榮總生活廣場委外經營	8	243
17	台北榮總緩和安護暨系列服務委外興整建及經營	0	11
18	台北榮總影像導引斷層式治療儀放射治療系統設備	0	5
合 計		65	915

資料來源：輔導會（102年2月）

六、軍中專業人才退伍後，因受法令限制，進入公務部門之人數有限。

(一)依「陸海空軍軍官士官服役條例」第 32 條第 1 項本文及第 1 款規定：「支領退休俸之軍官、士官，自就任公職之日起，停發其退休俸，俟脫離公職時恢復。但有左列情形之一者，不停發其退休俸：一、月支待遇未達委任第一職等本俸最高俸額及一般公務人員專業加給合計數額者（註：目前為 32,160 元）。」又依「醫事人員人事條例」第 5 條規定：「各機關遴用新進醫事人員，除下列人員外，應依公務人員陞遷法之外補程序規定，就具有任用資格人員以公開競爭方式甄選之：一、考試及格分發任用者。二、政府機關培育之醫事公費生經分發履行服務義務者。三、依本條例任用之各機關首長、副首長及一級單位主管。」另依行政院所提「陸海空軍軍官士官服役條例」修正草案第 32 條規定，支領退休俸、贍養金之軍人再任公職、政府營業及非營業基金持有轉投資及財團法人等職務，且支待遇達委任一職等本俸最高俸額及一般公務人員專業加給合計數額以上，停發其退休俸、贍養金及優惠存款利息。

(二)因受法令限制，軍中專業人才擔任公職之人數有限，以醫事人員為例，目前輔導會所屬榮民醫療體系

正副首長、一級主管，統籌由國防部推薦候用，因此承接較多軍中退伍人才外（各院正副首長為國防醫學院畢業者，計有：總院現任正副首長 11 人，國防醫學院畢業 9 人，占 82%；各榮院及分院：現任正副首長計 21 人，國防醫學院畢業 17 人，占 81%），而國防醫學院軍醫官（軍費生）服志願役期間（至少服役 14~20 年）無法轉任輔導會醫療體系服務，因此占整體現有醫師數比率偏低。各榮（分）院住院醫師來源，多以政府培育公立醫學校院醫學系公費生（含國防代訓公費生）及自費生為主。另工程人員部分，輔導會轉投資事業機構中僅有榮民工程股份有限公司安置軍職退伍工程人員 2 員、汎亞工程股份有限公司聘用軍職退伍工程人員 2 員、龍崎工廠安置軍職退伍科技人員 3 員。

七、軍人轉任公務人員考試之職缺有限，獲得率偏低。

現行針對軍人轉任公務人員所舉行之考試，計「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」及「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試」等 2 種，「特種考試國防部行政及技術人員考試」已停止辦理。前二種考試之辦理情形分述如下：

（一）特種考試國防部行政及技術人員考試

以現役軍人為對象，由國防部請辦之資格考試，錄取人員取得公務人員任用資格，惟不分發任用。自民國（以下同）54 年起辦理，迄 78 年最後一次考試為止，計辦理 12 次，總計錄取人數為 14,695 人。

（二）國軍上校以上軍官轉任公務人員考試

原為「國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈考試」，以現役上校以上軍官為對象，採「先用後考」方式辦理轉任。91 年 1 月 30 日修正公布

「後備軍人轉任公職考試比敘條例」並增訂第 5-1 條後，改為現行「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」，仍以現役上校以上軍官為對象，採「先考後用」方式，自 92 年起開始辦理。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、輔導會、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。

該轉任考試近 3 年來計提供 59 個職缺、報考 50 員、錄取 16 員，獲得率僅 27.12%（如下表）。國防部分析其主因為該項考試提供之職等較低，多數為薦任 6 至 9 職等（比照軍職上尉至中校階），致影響報考或錄取報到意願。

表 30 99-101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試辦理情形表

年度	轉任機關	考試等別	需用名額	報考人數	錄取人數	錄取率 (%)	獲得率 (%)
99	輔導會	中將轉任考試	1	1	1	100.00%	100.00%
		少將轉任考試	5	3	1	33.33%	20.00%
		上校轉任考試	15	13	2	15.38%	13.33%
	小計		21	17	4	23.53%	19.05%
100	輔導會	中將轉任考試	1	0	0	0.00%	0.00%
		少將轉任考試	4	7	3	42.86%	75.00%
		上校轉任考試	16	9	2	22.22%	12.50%
	小計		21	16	5	31.25%	23.80%
101	輔導會	中將轉任考試	1	0	0	0.00%	0.00%
		少將轉任考試	4	7	4	57.14%	100.00%
		上校轉任考試	12	10	3	30.00%	25.00%
	小計		17	17	7	41.18%	41.18%
中將轉任考試			3	1	1	100%	33.33%
少將轉任考試			13	17	8	47.06%	61.54%
上校轉任考試			43	32	7	21.87%	16.28%
合計			59	50	16	32.00%	27.12%

資料來源：輔導會

(三)特種考試退除役軍人轉任公務人員考試

自 47 年起開始辦理，以領有榮民證之退除役官兵為對象，早期為資格考試，57 年起逐步改為資格與任用考試併行。72 年考選部邀集原行政院人事行政局及輔導會研商，決議嗣後其錄取人數應與預定安置錄取人數相當，故此後錄取人數逐年降低。

85 年 1 月 17 日修正公布「公務人員考試法」第 23 條後，明定本項考試自 88 年起，其及格人員以分發國防部、輔導會及行政院海岸巡防署及其所屬單位為限，並受 6 年轉調限制。受限於分發任用及轉調限制，復因國防部及行政院海岸巡防署另有請辦其他特種考試需求，自 88 年起，僅輔導會提供職缺請辦考試，該項考試以間年請辦為原則。自 88 年限制分發任用機關起，計請辦 6 次考試，總計到考 3,483 人、錄取 334 人，平均錄取率 9.59%。

表 31 特種考試退除役軍人轉任公務人員考試錄取人數統計表

年 度	報考人數	到考人數	錄 取 人 數	錄 取 率 %
88	1214	655	52	7.94%
90	940	617	35	5.67%
93	530	312	22	7.05%
96	948	605	91	15.04%
98	1125	666	62	9.31%

附註：1.本項考試以間年請辦為原則。

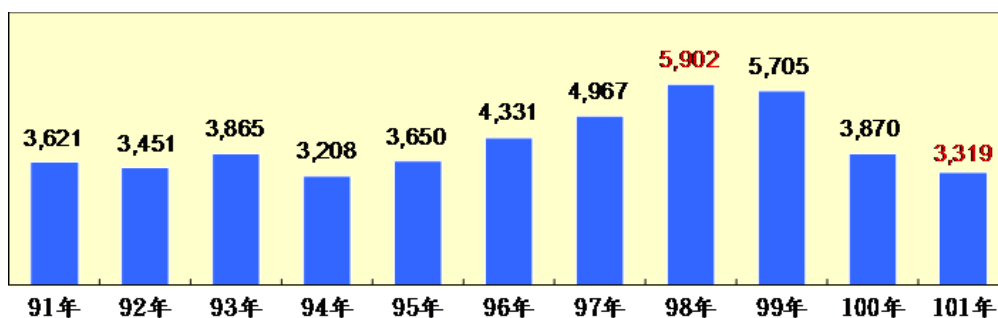
2.自 88 年起受分發任用及轉調限制，爰自該年起統計。

資料來源：輔導會

八、輔導會訓練中心近年之訓量減少，委外訓量所占比率偏高，且其就業媒合之適應性低，績效有待加強。

輔導會訓練中心係輔導會唯一之訓練機構，近 10 年之訓練人數（含自辦訓練及委外訓練）如下圖：

表 32 輔導會訓練中心近 10 年訓練人數統計表



資料來源：輔導會

(一)訓練中心近3年之訓量逐年減少，且101年委外訓量所占比例過半

依行政院人事行政局94年9月23日函送9月14日召開之「研商『行政院所屬訓練機構轉型規劃案』相關事宜」會議紀錄，其中決議將輔導會訓練中心業務分二階段執行，第一階段採人力精簡、部分業務委外方式辦理；第二階段採組織內化調整，並將部分職訓業務委外，訓練中心配合行政院該項政策，檢討將民間有意願、有能力承接之職類班次朝委外方式規劃辦理，核心職類及民間無能力、無承接意願之班隊仍由訓練中心自辦。以101年度為例，該年度總訓額3,765人，其中自辦訓練僅1,320人、占比例35.0%，委外訓練1,999人、占比例53.0%（另委託代訓446人，占比率11.8%）。

有關訓練中心近3年之訓量減少乙節，輔導會表示：該會招生目標係依照年度能獲得預算額度（100年公務預算額度33,305千元，較99年減列13,399千元）作為基礎；再配合社會需求適度調整。該會自102年起將自辦訓練所需預算改列由輔導會安置基金支應，開班召訓人數較不受公務預算額度每年均須減列之影響，自辦訓練召訓員額，亦較101年增加480員，以協助榮民(眷)考照就業。

(二)輔導會與勞委會就職訓及就業媒合之功能雖有部

分重疊之處，惟其具有特殊性，應強化其績效：

- 1、訓練對象年齡區隔：目前該中心招訓之榮民平均約為 42 歲，其他職訓中心招訓學員之年齡在 18-35 歲之間，相對榮民獲錄訓機率較低。且志願役官兵長年軍中服役，缺乏職場專業技能，年齡已屆中高齡，心態上不容易融入社會職場。
- 2、訓練職類：志願役退伍官兵在學習能力與效率方面，不如其他公訓機構年輕學員敏捷；開辦職類及課程設計方面，須符合受訓對象在體能上能否勝任之因素納入考量，俾能針對特性及需求設計課程。
- 3、歸屬感：榮民長期在軍中服務，退伍時面對社會心生徬徨，該中心所提供之轉業訓練，提供退伍官兵心情沉澱及慰藉，解決就業問題。
- 4、輔導會訓練中心目前開設的職訓班次，大多為國家基礎建設所需人才，如重機械修護、裝載機操作、消防設備管理等，結訓就業率頗高。

柒、結論與建議

按「國軍退除役官兵輔導條例」（下稱退輔條例）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。」過去輔導會創設各類型事業機構，及透過考試轉任公教人員，安置龐大的青壯年離退官兵，轉化為國家建設發展的重要動力，有其輝煌的歷史。然隨著時代的進步及客觀環境改變，過去榮民就業安置的做法，已難以為繼。前瞻未來，面對國家兵役制度的變革及青壯退伍官兵人數大幅增加等重大挑戰，如何結合國防轉型需要，持續精進退輔制度，並創造國軍人才招募的誘因，實值得深入檢討。茲綜據本專案調查研究所得結論，提出九項建議，爰析述如下：

一、因應國軍兵力結構調整後，志願役退伍官兵人數將大幅增加及再就業困難之現況，行政院允宜借鏡先進國家做法，強化就業安置之相關措施，以提供招募兵源足夠的誘因。

(一)我國為引進高素質、長役期人力，推動兵役制度轉型，自101年1月1日6比4之募徵比例，採「先緩後增」逐年漸進方式，預訂於105年底達成全募兵目標。並配合募兵制之實施，規劃二類七級之輔導措施，將退輔服務範圍擴大至服役4年以上之志願役官兵。據輔導會預估，104年後每年政府輔導就業安置人數將自目前的4千至5千人增加為1萬2千人至2萬1千人。另一方面，國軍為配合兵力精實政策，陸續執行組織精簡計畫，國軍員額由86年的45萬2千員裁減至27萬5千員，100年開始執行之「精粹案」，四年內須再精減至21萬5千員，其間志願役官兵大量離退，其再就業以低技術門檻、低薪資之工作為主（97至101年再就業榮

民，從事保全業之比率為 46.8%)；而服役滿 20 年領有月退俸人員中，則約有 60% 未再就業。顯示目前志願役退伍官兵普遍謀職不易，國防人力資源再運用之成效不佳。而未來志願役退伍官兵人數將大幅增加，人員結構之年齡、學歷及專長等就業條件亦將有所變化，其就業輔導問題勢必形成更大之挑戰。

- (二) 參酌外國實施募兵制之經驗，其能否成功推動，除政府的施政決心外，募兵誘因實乃重要因素。本院諮詢學者專家亦強調，志願士兵大多是高中職畢業，2/3 家庭的家計總所得屬於中低收入，有強烈的升學與就業的需求，希望透過軍旅脫貧，募兵制須與退輔制度連結等語。又依實證研究結果顯示，志願士兵入營動機以就業工作保障的需求為主，對退輔服務措施雖不太瞭解，但對退輔就業服務及就學服務最感重視與需要，而就業需求又大於就學需求。要之，強化「就業安置」既可協助志願役官兵於退伍後迅速融入社會，亦能吸引優秀青年投效軍旅，實屬為推動募兵制之重要關鍵。
- (三) 觀諸國防部針對募兵制所規劃之配套措施，如改善官兵生活設施、研擬薪資待遇調整等，雖皆為吸引優秀青年志願從軍之重要誘因，惟考量國家經濟及財政狀況，為有效利用社會資源，容有審酌之餘地。本院國防及情報委員會於 101 年 12 月審查通過有關軍人退撫基金之調查報告即指出：「國防部以待遇及福利為推動募兵制的主要誘因，在我國財政困難、資源有限的現況下，允宜借鏡先進國家做法，多方設計更具吸引力的非貨幣性誘因，不花大錢，結合我國的社會背景，以達成募兵成效。」並舉出法國、日本等先進國家實施之職業訓練、證照考

試等協助退伍軍人就業及工作媒介之措施為例，說明我國在財政困難下推動募兵制，為達成政策目標，應借鏡先進國家各項退輔措施，吸引青年從軍。

(四)綜上，因應國軍兵力結構調整後，退伍官兵人數大幅增加及再就業困難之現況，考量志願士兵退伍時正值青壯，政府除著眼於官兵在營期間的待遇外，允宜兼顧國家有限財源，借鏡先進國家實施「募兵制」之經驗，協調相關部會策訂推動之有利政策，保障志願役官兵退伍後之就業發展，作為人才招募之誘因。

二、為推動「募兵制」變革，行政院允宜協調各相關部會，擬定並積極推動促進志願役退伍官兵再就業之相關措施，並督導輔導會儘速進行業務轉型、組織改造及各項法制作業。

(一)志願役退伍官兵之就業安置，屬政府長期以來重要施政之一。就法治面而言，退輔條例第 5 條至第 13 條就「就業」訂有專章；第 20 條至第 30 條就「優待及救助」訂有專章，並授權訂定「國軍退除役官兵輔導條例施行細則」（輔導條例第 33 條授權訂定）、「國軍退除役官兵就業安置辦法」（輔導條例第 5 條、第 33 條授權訂定）、「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」（輔導條例第 6 條授權訂定）、「國軍退除役官兵申請管限制制之事業或營業執照暨承銷公營機構代銷品實施辦法」（輔導條例第 24、25 條授權訂定）等法令。然因相關法規欠缺強制力或罰則，影響施行成效。輔導會為建立就業輔導措施之法源依據，建議修正輔導條例第 5 條（增列獎助優先進用退伍官兵之民間企業機構）、第 6 條（政府機關優先錄用退伍官兵）、第 13 條（增列獎勵訓練就業績效優良之代訓機構）及 19

條（退伍官兵就學之獎助及補助），並於 102 年 8 月 6 日陳報行政院列為優先通過法案，然詢據該會表示，因相關單位考量國家財政狀況，對修法後所需經費未達共識而遭否決等語。鑑於近二年募兵招募成效不佳，行政院宜務實評估輔導會上開輔導條例修正草案，並儘速推動修法工作。且為健全法源基礎，除輔導條例之修正外，另有多項措施須各部會如考選部、國防部、財政部、勞委會、人事行政總處等就主管法規應共同配合修正。必要時可考量訂定專法（如「各機關優先錄用退除役官兵實施辦法」），以求周延。（參見附錄四-項次 1）

（二）就制度面而言，為因應募兵制全面實施後之變革，輔導會研擬「募兵制退輔措施」方案（102 年 6 月 20 日經行政院核定），針對服役 4 至 9 年之退除役官兵，依其貢獻度及服役年資等條件，規劃二類七級之退輔措施，並採取職涯輔導講習、就業媒合活動、諮商輔導、就業巡迴活動、職業訓練等措施。然促進退伍官兵就業，除輔導會主管之業務外，尚涉及國防部、勞委會、財政部、人事行政總處、主計總處等各相關部會權責，僅依上開方案，欲達成促進退伍官兵就業之政策目標，實難以竟其功。對此，本院依履勘、座談及諮詢時專家學者及退伍官兵反映事項，臚列 27 項促進就業之具體建議，交相關機關研議，惟各機關對法令增修、預算調整及進用退伍官兵等項，多採取消極立場（詳如附錄四）。行政院允宜協調各相關部會，本諸行政一體之原則，評估並積極推動相關措施。茲舉其要者如下：

- 1、「就業服務法」第 24 條第 1 項規定：「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其

就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：…七、其他經中央主管機關認為有必要者。」輔導會雖曾協調勞委會增列「志願役退伍軍人」為促進就業對象。惟勞委會基於其等多為青壯年，非屬就業弱勢等理由，採否定立場。鑑於促進就業措施對於特定對象之就業有實際之助益，而志願役退伍軍人之性質特殊，多因軍隊結構及青壯需求，非志願性離開軍中，考量其對國家有重大貢獻，不宜與一般國民同視。行政院允宜協調勞委會，研究將符合一定條件之退伍官兵，納入「就業服務法」第24條促進就業之特定對象之可行性。（參見附錄四-項次2）

- 2、輔導會研議於募兵制實施後，提供退伍官兵就學期間生活津貼，相關經費來源雖未達成共識，惟考量志願士兵多數僅具高中學歷，退伍後求職不易，該項措施有利於提升人力素質，強化職場競爭條件，行政院亦宜衡酌國家財政負擔，審慎評估其可行性。（參見附錄四-項次3）
- 3、對於因公傷殘而仍有工作能力，或對國家有重大貢獻之退伍官兵，各先進國家均優先予以保障。例如美國即立法保障因公傷殘、一定條件之退伍官兵及其遺族之聯邦工作優先權。我國現行「軍人及其家屬優待條例」及「國軍退除役官兵輔導條例」雖規定優先錄用退伍軍人，然目前政府機關、學校及各公營事業機構均未優先安置退除役官兵，因公傷殘且具工作能力或具有重大貢獻之人員亦同。詢據人事行政局表示，該部分僅能由輔導會於委託民間經營之契約內訂定優先進用人數比例，或由該會轉投資事業機構進用為員工等語，相關作法似屬消極。行政院允宜協調公營

事業進行優先安置，或參採原住民及身心障礙者法律保障之模式，依退伍官兵對國家之貢獻，訂定公務機關及企業團體優先錄用比例，以符合法令訂定之精神。(參見附錄四-項次4)

4、參諸韓國由勞工部提供雇用退伍軍人之僱用獎金，給予僱用一般退伍官兵之企業自任用起6個月內每月600美元補助，之後6個月每月300美元；而僱用退伍專業人才之企業，前6個月給予1,200美元補助，後6個月給予每月600美元。輔導條例第5條修正草案亦對積極進用退伍軍人之民營企業及工商團體增列相關獎勵措施。另據企業反映，輔導會於97年辦理「精英榮民職場體驗計劃」，由該會推介優秀榮民，並編列預算提供部分薪資(每月1萬2千元，補助半年)，該計畫對業界頗有誘因等語。爰運用僱用獎金及補助等措施，對促進民間企業雇用退伍官兵之成效，亦值得深入評估。(參見附錄四-項次5)

5、除上述各項建議外，有賴行政院及各部會共同研商及配合推動之事項繁多(國防部及勞委會部分容後詳述)，例如：經濟部宜鼓勵企業提供屆退官兵企業實習與就業機會，並提供青壯退除役官兵輔導創業資源；財政部宜研議對自行創業之退除役官兵，比照農發條例創業模式，提供低利貸款及租稅優惠措施；教育部宜協助輔導會與國內大專校院推動「產、學合作」機制等。

(三)另隨著老一代榮民逐漸凋零，及退輔新制之實施，輔導會須適時適切調整施政目標與資源。服務對象應著重於青壯退伍軍人之就學、就業及職訓輔導工作。然依輔導會101-103年度就學就業預算分配占全會之比率，僅分別為0.613%、0.671%、0.724

％，對照就醫占 44.5％、就養占 41.07％，顯屬偏低。該會雖規劃未來運用安置基金，充實就學就業預算至 5％，然新增之預算亦多用於就學補助（依該會規劃 104 年至 123 年新增預算 205 億元，就學占 81.96％，就業及職訓僅占 9.04％），未來促進就業之相關預算尚嫌不足。行政院有必要督導該會將就業輔導列為轉型的重點項目。並在整體預算及資源分配上，協助其逐年調增就學、職訓及就業預算。

(四) 綜上，鑑於「募兵制」推動之成敗，攸關國家安全甚鉅，為促進退伍官兵就業安置成效，期以提高募兵制招募誘因，行政院允宜協調相關部會研議並積極推動相關措施，並督導輔導會儘速進行業務轉型、組織改造及各項法制作業。

三、退伍官兵之就業安置，兼具確保國家安全與人力資源再運用雙重功能，行政院允宜善用國軍委外資源之釋出，結合退輔安置，並強化退伍官兵專業人才之運用，建立第二線國防，謀求平戰合一，全民國防之落實。

(一) 按志願役退伍官兵的就業安置，除具有人力資源的再運用外，尚包涵鞏固國軍戰力、建立第二線國防工作及安定社會的功能。觀諸各國立法例，如美國國民兵與後備部隊依志願吸納軍中退役的可用人力，施以頻繁之訓練與嚴格之要求，擔負起大部分聯邦與州的任務（如救災等工作），使正規軍隊能專注於戰備整備工作；韓國政府對服役 10 年以上的軍官、士官依法保障再就業，符合條件的退伍人員通常安排與國防有關的預備部隊，部分改為文職，進入政府機關國營企業任職。而輔導會過去在政策支持下，43 年至 70 年代之就業安置係配合國家

「化兵為工」「創業就業」的政策方針，創立各類型事業機構，安置大量青壯退伍軍人投入國家經濟建設，將退伍官兵轉化為國家建設發展的動力。各國作法雖有不同，然皆著眼於結合退輔安置，善用退伍人力，並寓有建立第二線國防之涵義。

(二)國軍為配合「精粹案」兵力結構調整計畫，推動國防資源釋商政策，將國防資源集中於主作戰部隊，並將「不具機敏性、戰備時效低及非核心能量」，釋出由民間承接，籌建自主之國防工業體系。其中後勤委外包括裝備維保委外、伙食委外、補給庫儲委外、運輸委外、行政勤務委外等5大項。鑑於輔導會近年事業機構面臨轉型需求，且該項委外業務具有第二線國防性質，可研議善用上開委外資源之釋出，由輔導會所屬事業承接，以擴展退伍軍人就業安置體系。對此，輔導會於立法院報告時僅表示：規劃由清理中之北勞中心承接攬國軍委外勞務業務，及研議修正輔導條例及「政府採購法」，增列國軍勞務委外得優先議價之相關規定等語（詳立法院公報第102卷第27期）。惟國軍後勤委外業務涵蓋之項目眾多，本諸退伍官兵的豐富的人力資源，正可運用其等對國軍武器裝備補保維修經驗之優勢，承接較具技術性之業務，亦可配合國軍戰備、演訓及救災任務之需求，作為國軍堅實的後支力量。而勞務工作之薪資待遇低，民間不乏競爭業者，由退伍官兵人力承接該項業務，並無優勢可言，更須考量就業意願及永續營運等問題。本節國防部表示將策進委外作法，配合政府退輔機制之規劃，善用青壯榮民，藉由國軍委外資源之釋出，優先考量退伍青壯人力，共同推動國防事務，兼以照顧離退官兵。輔導會實不宜劃地自限，僅針對勞務委外部

分要求修法優先議價。

- (三)又本院另案調查發現，國防部在辦理軍機委外商維，任由民間廠商以人力派遣方式提供所需人力，間接降低退伍官兵待遇及福利。例如空軍第二後勤指揮部委託民間經營案，係由漢翔、亞航、長榮航太及萬成人力派遣公司共同承包，其派遣人力 86% 來自軍方原從事相關工作之退伍人員，該案代表廠商漢翔公司並未擇優直接聘用原軍方之退伍官兵，而另成立萬成公司以人力派遣方式提供所需人力，顯有可議，允應檢討並杜絕類似情形。
- (四)另以南海政策為例，我國於 82 年訂頒南海政策綱領，申明我國擁有南海主權及加強南海開發管理之目標。在近年周邊各國競相擴張作為的態勢下，我國除應嚴肅面對，更須為積極開發之實力作為，以維護主權之行使。運用退伍官兵之人力資源及有利特質，進行南海諸島天然資源開發，應屬可行方案。輔導會雖早於 49 年為配合政府離島開發政策，設置「南海資源開發所」，從事離島礦業及水產之資源開發，並在東沙、南沙、南仔礁等三地設置工作站，安置退除役官兵就業達數十人，惟在欠缺政策支援下，受限於交通不便、經營困難等因素，於 74 年裁撤，前人多年經營之成果難以為繼，實屬可惜。
- (五)再者，軍中專業人才退伍後，進入政府機構及所屬事業服務之人數有限。例如，輔導會為安置因戰（公）身心障礙及年老無依之貧困榮民，設置 14 所榮譽國民之家及 4 所榮民自費安養中心，而各安養機構之就養工作並非單純養老，尚涵蓋失能與身心障礙者照顧、醫療保健等，因此國防醫療體系之專業醫療護理人員，在被照護者的認同及醫療照護工

作之延續性，均具有優勢，然據退輔會統計，所屬各安養機構保健組組長原屬國防醫療體系者僅有 5 人（國防醫學院醫學系畢業 1 人、護理系畢業 1 人、衛勤學校畢業 4 人）；而榮民醫療體系之醫事人員中，除正、副首長及一級主管得依「醫事人員人事條例」，由國防部推薦候用，承接較多軍中退伍專業人才外，軍醫官退伍後轉任之比率亦屬偏低（各榮院及分院住院醫師來源以公私立醫學校院醫學系公費生及自費生為主），顯見退輔體系未能善用軍中退伍之醫療護理專業人員。另在工程人員方面，輔導會轉投資事業機構中，則僅有榮民工程公司及汎亞工程公司分別安置及聘用軍職退伍工程人員各 2 員、龍崎工廠安置軍職退伍科技人員 3 員。本院舉行座談時，亦有多位退伍官兵表示，部隊中許多優秀及富有經驗的專業軍士官，皆為國家長期培養之人才，然退伍後無法為國家所用，貢獻所長，與民間就業市場又格格不入，致其求職四處碰壁等語。顯見政府機關未能善加運用退伍之專業人才，形成人力資源的嚴重浪費。

（六）綜上，退伍官兵的就業安置，可結合其民間與軍事專長的特性及資源，擔負多樣性的任務，從國防管理的理念，充分運用成熟並具有軍事專長的國防人力資源，充實各項後備整備工作，兼具確保國家安全、人力資源再運用等功能。然 80 年代以來，隨著國內經濟自由化、國際化及產業轉型，而輔導會所屬事業機構未能適時調整，仍以勞力密集產業為主，不但失去就業安置功能，且多數面臨結束營業之命運。輔導會因受限於公務機關法令限制及人事僵化等因素，決定未來不宜再投資或開設新事業，作法實屬消極。鑑於國軍委外資源之釋出及建立第

二線國防之需求，行政院允宜督導國防部檢討資源釋商相關作為，政策支持輔導會組織與事業之再造，並結合退輔安置，強化退伍官兵專業人才之運用，謀求平戰合一，全民國防之落實。

四、國防部允宜配合軍人年金制度之改革，適度延長特殊專長人員之服役年限及檢討月退休俸給付條件，以利國家財政收支及軍中人力之留用。

- (一)軍職人員受服現役最大年限年齡規範，普遍於 50 歲前即須退伍，政府為保障其退伍後之生活，於「陸海空軍軍官士官服役條例」第 23 條第 2 項規定：「服現役 20 年以上，或服現役 15 年以上年滿 60 歲者，依服現役年資，按月給與退休俸終身…」。
- 據輔導會指出：「退伍軍人領有月退休俸」、「放不下身段」及「缺乏技能」，係榮民不願就業原因的前三名。又依輔導會統計，99-101 年新退榮民（服役 10 年以上）分別為 4,003 人、4,032 人、4,439 人，而支領月退休俸人數分別為 3,431 人、3,336 人、3,573 人，所占比率分別為 85.71%、82.74%、80.49%。同時，國軍專業人才退伍後受限於法令及停俸等因素，進入公職或輔導會所屬機構、公司繼續服務者有限，而部分特殊專長人員因欠缺民間所需專長，致就業困難，在在形成軍中人力資源的浪費。針對上開問題，專家學者建議仿效公務人員退休制度，配合部分人員適度延長服役年限，並從國防人力資源的運用角度，設計合理的限齡退休俸給。例如以退員之役齡加年齡，核算適當所得替代率之退俸，並限制於一定年齡以下不核予退休俸，納入就學、就業輔導辦理等語。又本院另案調查發現，因軍職人員受限於服役最大年限，其平均在職年資短（軍職人員 100 年度之平均任職年資為

9.96 年，公教人員平均任職年資為 29.72 年及 29.51 年），退休年齡早（43.65 歲），以致於軍職人員退撫基金之收支結構失衡，面臨財務困境等情。

(二)對此，國防部表示：該部遵行政院年金制度改革政策指導，同時審酌國人餘命延長趨勢，研擬在不影響部隊作戰任務及人事不產生壅塞下，已研修正放寬軍官最大服役年限（齡），並考量階級區分、戰鬥單位或非戰鬥內勤職務、特殊技勤專長人員等因素，適度訂定延長服役約 1 至 5 年，內容略以：1. 增加校、尉官最大服役年限 2 年，中、少將最大服役年齡適度延長 1 歲；二級上將維持 64 歲不變，但調任參謀總長者，得服役至任期屆滿。2. 軍醫、軍法、主財、特種電偵、航管、行政及軍訓教官等具專業職能、技術或內勤特性人員，服滿最大年限（齡）後，得申請繼續服役。上揭擬案已納入「陸海空軍軍官士官服役條例」修正草案，經行政院院會於 102 年 4 月 25 日審查通過，函請立法院審議中。惟相關修法草案，並未針對檢討月退休俸給付條件及起支年齡等節加以檢討修正。（相關部會意見參見附錄四-項次 18）

(三)綜上，依軍人職務性質放寬其最大服役年限，可兼顧戰備需求，鼓勵長期服役及留用優質軍事人才。行政院雖已推動相關修法，惟如何參酌公教人員年金制度研修方向，針對非戰鬥職及與後勤生產、研發單位等特殊專長軍人檢討年金給付條件，以建立可長可久的退休制度，達成疏解國家財政，減少再就業障礙之目標，則仍有再行檢討之空間。

五、國防部允宜提供志願役官兵自招募入伍後之各項前端照顧服務，鼓勵官兵善用既有多元學習管道獲取學

位及強化專業技能，並建立官兵性向及謀職屬性之評估機制，以銜接至退伍後之就業協助。

- (一)各先進國家為促進退伍軍人就業，無不加強其在營期間之前端照顧，使其取得職場所需就業職能。以日本為例，依「職業能力開發促進法」規定，由防衛省辦理退伍軍人就業訓練與輔導，軍官退伍前 2 年、士兵入伍第 4 年均必須接受職業訓練，其服役期間採軍職專長結合民間專長的雙軌專長升遷與認證制度，在職期間依其層級、職位輔導考取證照，有利與民間職場接軌，其轉介謀職率幾達 100%，值得作為我國相關措施之參據。
- (二)國防部目前為達成募兵制目標，於各地區均設有人才招募中心，為達招募年訓量人次，每年花費大量人力、物力於招募兵員工作，入營後更花費大量投資於各軍兵種專業的教育訓練上，有參加公餘進修、參加證照班隊、參加退前職訓、民間機構受訓、屆退就業媒合及參加公職考試等六項措施，且依國防部訂頒之「國軍軍職人員公餘進修實施規定」，提供官兵進修學位補助每學期 2 學元、證照補助最高 2 萬元，並於陸軍專科學校等 4 單位開設證照培訓班隊，近 3 年計有 1 萬 6 千餘員獲得學位進修補助，1 萬 1 千餘員獲取證照，相關成效應值得肯定。然本院訪談退伍官兵，多數反映基層部隊承辦人員對相關輔導及業務規定不熟悉，人事單位對屆退官兵的協助不足，軍網中相關資訊貧乏過時等語，學者實證調查亦發現，因部隊資訊管制，環境封閉，且以戰訓任務為先等因素，致志願役官兵退伍前普遍未進行生涯規劃，與主觀上社會現實環境存有落差，未能及早建立再就業能力，顯示在營官兵退後職涯欠缺完整的規劃。國防部前端照顧之相關措施

，仍有精進空間。（參見附錄四-項次 22-27）

（三）綜上，國防部在國防人力的培養上，除依循「為用而訓」之政策指導，允宜兼顧官兵退伍後之生涯發展，基於務實原則，致力強化軍事技能之「可轉換性」與發展軍民通用專業證照，建立官兵性向及謀職屬性的完整評估機制，並思考如何將官兵豐富的軍事專長歷練，配合個人性向及市場需求，以銜接至退伍後之就業協助。

六、國防部、輔導會、勞委會應密切聯繫合作，掌握退員專長及就業情形，並給予戰鬥官科人員特別之協助，俾提昇就業成效；又國軍屆退官兵參訓後之就業關聯性較低，訓後就業率不佳，且離退訓人數偏高，國防部應與勞委會研商並落實改進措施。

（一）按就業媒合須結合完整的人力資料，掌握就業資訊並拓展外界資源。比較先進國家之退輔措施，例如美國設有退伍軍人事務部，勞工部下設退伍軍人就業與就業培訓單位，向退伍軍人事務部提供市場空缺職位資訊，為退伍軍人提供就業諮詢及協助。韓國由報勳部（MPVA）辦理退伍軍人一般輔導事宜外，由勞工部提合適的訓練、就業資訊中心協尋工作機會，及提供促進就業獎金。

國防部、輔導會、勞委會分別掌管志願役軍人的人力運用、退伍後各項照顧及一般國民之就業促進事項，目前國防部、輔導會、勞委會已投入大量資源協助國軍進行屆退服務工作，輔導會亦針對役期較短及已領有終身俸的退伍官兵不同需求，分級分類，推動其就業。然輔導會所建構資料庫之對象，僅針對退伍後主動向各榮服站報到者，且因榮民資格之限制，其資料僅止於服役 10 年以上之退伍官兵。而國軍人事系統亦未與輔導會或勞委會相關資

訊系統介接，屆退官兵之性向與適合之職缺，未能與勞委會所掌握之職缺作媒合。對此，勞委會建議輔導會宜全盤規劃相關職業訓練及就業輔導之接軌機制，建立相關服務輸送體系及退伍官兵之服務資料庫，掌握退伍官兵之就業流向，並協調勞委會協助介接屆退官兵之職業訓練及就業服務之資料庫。該項建議深具實效及可行性，國防部、輔導會、勞委會應儘速協調建置就業平台，並透過民間企業分享人力資源、徵才資訊及市場需求，使屆退官兵之就業情況能有量的擴大與質的提升。(相關部會意見參見附錄四-項次 22-25)

(二)步、砲、裝等戰鬥官科構成國軍的主戰兵種，其人員服務於外島及艱困地區，長期離鄉背井，相較於後勤支援官科人員，所受之專長訓練、軍事技能在一般就業市場上較無發揮餘地。對此，國防部雖表示：將規劃戰鬥官科培訓方式以創造專長為主，依「推動國軍官兵終身教育實施辦法」實施各項培訓措施，並針對志願士兵協調各職訓中心於夜間、假日開設證照專班送訓方式辦理。基於公平性、一致性及屆退官兵個人意願等考量，各項屆退就業服務工作，未區別官科或階級而有所差異等語。考量戰鬥官科人員專長無法銜接市場需求，退後就業狀況不佳，及部隊演訓任務繁重等限制，國防部允宜在兼顧軍事要求及官兵個人發展之前提下，結合職涯諮詢，運用既有之專長培訓機制而為特別之輔導措施。輔導會、勞委會亦允宜考量戰鬥官科退伍官兵之特別犧牲及就業窒礙，依比例給予適當之就業協助。(相關部會意見參見附錄四-項次 26)

(三)國防部與勞委會於 91 年 3 月 25 日會銜訂定「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」，屆退官兵得經少將

以上權責單位薦送，於退伍前 6 個月參加勞委會職訓局所屬各職訓中心開辦之職業（技能）訓練班次。然屆退官兵參訓成效不佳，以勞委會中區職訓中心為例，該中心屆退官兵 101 年就業與原訓職類之相關度僅有 32.7%，明顯低於該當年度整體學員就業相關度 81.5%。該會表示，許多屆退官兵於參加職訓後，仍從事保全、保險等工作，與職業訓練之目的有頗大落差。又 99 及 100 年度參訓官兵之就業率僅分別為 56.7%及 55.6%，低於當年度整體平均值，另 97 至 100 年勞委會所屬各職訓中心離訓之屆退官兵高達 146 人，多數退訓日期與退伍日期相近。勞委會分析其因素為：部分參人員並無就業意願、參訓動機不高，或已規劃參加國家考試等。足見因薦送職訓作業未臻嚴謹，已形成職訓資源的嚴重浪費。勞委會除宜加強訓員職訓評估及職涯諮詢服務等措施，以提高其就業意願外，國防部亦應檢討現行屆退官兵薦訓條件與門檻機制（如：無具有申領月退俸資格之屆退官兵優先薦訓），並於屆退官兵參訓期間落實督導考核官兵參訓情形，以避免寶貴職訓資源之浪費。（參見附錄四-項次 19）

（四）輔導會允宜結合民間資源，善用獎勵措施，擇選適合退伍官兵就業職類與廠商進行策略聯盟，並建立「訓用合一」，提升就業成效。

- 1、各國在退伍軍人就業安置的具體作法上，均結合民間資源，進行企業媒合。例如日本係由防衛省、財團法人自衛隊員援護協會及企業的合作，協助自衛隊員就業；法國運用社會組織（如軍官援助委員會等安置協會），透過海內外所成立的專門化公司，協助退伍軍人就業及工作；美國退伍軍人事務部則與民間組織及商業機構合作，幫助退

伍軍人再就業；英國與新加坡，亦多採取與民間機構合作模式，透過民間機構協助推動退輔服務措施。本院諮詢學者專家，亦建議政府可考量成立軍中與民間的就業關係委員會，包括三軍單位、國營企業、工商總會、職訓等單位參與，負責協調，並提供人力轉移、輔導創業的管道及平台。

- 2、輔導會推介榮民就業之適應性偏低，逾半數未能維持現職，分析其因素，在於志願役官兵長期軍旅生活所受的訓練及經歷，增加融入社會的困難，與企業需求有所落差，同時輔導會所提供之職缺不能滿足需求、退伍官兵之專長技能不符合企業所需、求職者自身心態未能調適等，與社會職場上對於中高齡再就業環境的整體問題習習相關。企業於本院訪談時多數建議退伍官兵的職業訓練可酌採「實習轉就業」模式，建立勞僱雙方的認識與信任等語。對此，輔導會近年主動拜會優質企業與工商團體，宣導退伍軍人優勢特質，推薦適任榮民等措施，同時擬具輔導條例第5條修正草案，對積極進用退伍官兵之民營企業增列相關獎勵措施，已漸具成效。為配合未來就業安置對象趨增的需求，輔導會宜強化與民間企業之合作，運用民間資源共同協助退伍官兵之就業，並爭取與企業建立「訓用合一」策略聯盟，運用退伍官兵經驗歷練、組織領導及抗壓性、責任感等優勢特質，採取專精的實務課程方式，並注重輔導退伍官兵面對職場工作應有之心態，克服渠等在就業職場上年齡及體力的不利限制，以擴大就業安置成效。（參見附錄四-項次 20-22）

- 七、輔導會應強化轉投資事業之管理，檢討會薦董、監事及經理人之遴選及考核，切確掌握公司財務及營運狀

況，設法提昇營運績效並防範營運異常情形，以增加就業安置成效。

- (一)目前輔導會安置基金與民間合資持股 20% 以上之投資事業有 25 家，平均持股率 33%，業務範圍主要為家用瓦斯業（天然氣公司計 15 家）、運輸服務業（欣欣客運、大南汽車）、工業製造業（欣欣水泥、遠榮氣體）、百貨業（欣欣大眾）、工程營建業（泛亞工程）、漁業（國華海洋公司）、製藥（榮民製藥公司）、環保（歐欣公司）及投資業（榮僑公司）。然其中榮民製藥公司（已報請核定撤資）、國華海洋公司、榮電公司（已破產）均多年虧損，其他盈餘公司多屬具壟斷性之客運或天然氣等事業。依該會統計，迄 102 年 9 月底該會投資之民營公司安置榮民（眷）1,093 人，平均安置率為 36.60%，雖高於平均持股率。然如單以榮民計算，總數僅有 421 人（占 14.10%，另榮眷計有 672 人，占 22.51%），其中尚包括輔導會薦派之董事長及總經理。又統計 100 年度及 101 年度資料，上開轉投資事業年平均安置榮民(眷)僅 54 人（占每年平均退離人數 134 人之 40.3%），足見其轉投資事業之容額有限，且安置就業之成效不佳。
- (二)查輔導會自 82 年起，依「公營事業移轉民營條例」執行公營事業民營化政策，當時檢討較具經營條件之所屬事業機構有 18 家（不具經營條件之事業機構為 5 家），僅其中 7 家機構移轉民營，餘未完成民營化及檢討不具經營條件之事業機構，均陸續裁撤或結束營業。然而上開移轉民營之欣欣生技食品公司、榮民製藥公司，及 95 年成立之歐欣環保公司，復因連續虧損等因素辦理撤資。分析其因素，固然與經營環境不佳、受限於公務體制僵化、「政

府採購法」施行後失去在軍公市場優先議價之保障等客觀環境有關，惟輔導會部分薦派董監及公司幹部不具有經營專業，該會未確實掌握及落實監督公司的財務及營運狀況，亦屬重要原因之一。以該會所屬之榮電公司破產為例，本院另案調查發現，輔導會為榮電公司最大股東，該公司董事長長期由輔導會薦派，於94年12月該會即預估榮電公司部分重大在建工程發生嚴重虧損，報請行政院同意辦理撤資在案，惟該會暫緩撤資之決定未報請行政院同意，亦未於榮電公司財務狀況遲未改善時，助其重整或使其結束營業，任其虧損繼續擴大。且榮電公司95年度發生重大虧損，致其淨值應轉為負數時，竟任其未於財務報告中表達實際虧損情形，且未掌握該公司資金窘境及「博愛分案」施工窒礙之關鍵，向國防部承諾督促該公司繼續履約，致延宕工期並使該公司財務狀況更加惡化，造成雙輸結果等情。足見輔導會對所屬轉投資事業督導考核流於形式，實應通盤澈底檢討。

(三)綜上，輔導會對轉投資公司，就所持股權有參與公司經營之權，並得依「中央政府特種基金參加民營事業管理要點」及該會「投資事業合作投資管理要點」相關規定，基於公司治理原則，對各公司董事會議案事前予以審查或研提意見，亦可指派相關人員赴公司訪視，故對於各該公司之經營績效與安置成效，有難以迴避的責任。輔導會允應研擬政策作為，檢討會薦董、監事之遴選及考核，並切確掌握公司財務及營運狀況，設法提昇營運績效及防範營運異常情形，以增加就業安置成效。

八、志願役退伍官兵進入文官體系之管道過窄，行政院允宜協調考試院，在兼顧實質公平性及機會平等之原則

下，適度檢討放寬相關特考之考試資格及用人單位之限制。

- (一)目前志願役退伍官兵進入公職之管道，僅有考試院開辦之「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」及「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試」二種。上校以上轉任考試以現役上校以上軍官為對象，採「先考後用」方式，自 92 年開辦以來，除 92 年國安會提需求 1 員，餘各年度均僅輔導會及國防部提供職缺，近 3 年來雖提報 59 員職缺，然因職等低（多為薦任 6-9 職等），影響報考意願，僅錄取 16 員，獲得率僅有 27.12%；而退伍軍人特考自 88 年起開辦，及格人員以分發國防部、輔導會、海巡署及其所屬機關為限，然因國防部及海巡署另有請辦其他特種考試需求，故自開辦以來，僅由輔導會提供職缺，採隔年辦理，近 3 年亦僅有 134 個職缺，其職缺及錄取名額均偏低。
- (二)各國為吸引青年投效軍旅，均結合其社會背景，妥為設計退輔優惠措施。如美國大學學費及醫療費用高昂，故其退輔制度設有就學基金及醫療補助制度；法國之就業難、稅率高及入籍不易，其退輔制度設計職業訓練、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；中共採嚴格的戶籍管制，故其對於來自農村，具有一定貢獻的志願役官兵，給予脫離農籍，允許城市設籍的規定。上述措施之著眼點，均在於如何創造足夠的誘因。反觀我國擁有健全的社會福利、舉世稱羨的全民健康保險，大專入學門檻低、學費低廉、個人稅捐負擔亦不若美、法等國家高昂，且軍旅生涯極其辛勞，待遇及工作自由度不及基層員警或其他職業，因此欲藉由提高薪資、入學加分、補助學費、提供醫療等措施形

成足夠的誘因，均有其難度。相較之下，我國擔任公務人員之難度極高，如官兵退伍後能依其表現輔導進入公職窄門，一方面可創造人才招募之重大誘因，一方面亦可節省可觀的軍人退休給與支出，減輕國家財政負擔。同時，青年進入軍中後，經過嚴格的軍事養成教育及專長訓練，藉由各項職務歷練，培養符合軍事要求的專長、技能及管理實務經驗，形塑高度的抗壓力及服從性，要屬可貴的人力資源。然要求長期從事繁忙戰備演訓工作之退伍官兵，與社會一般考生同等競爭，其立足點並不相同，嚴格限制退伍官兵擔任公職，難謂符合實質公平及機會均等之原則。（相關部會意見參見附錄四項次9-17）

（三）綜上，行政院允宜協調考試院，研究調整上校以上轉任考試，改為中校或少校階以上退伍人員均可報考，同時協調各部會擴大提供職缺員額，以符合輔導條例政府機關優先錄用退伍軍人之立法精神，並針對募兵制需求，研議開辦退伍軍人基層特考之可行性。

九、政府宜強化全民國防共識，彰顯志願役官兵為國付出之生命價值，形塑其堅毅奉獻之特質，致力減少社會不良觀感及誤解，以提昇軍人形象並使其退有尊嚴。

（一）按憲法增修條文第 10 條第 9 項明定，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。故退撫制度作為國家政策的一環，是國家對於軍人特別犧牲權利及承擔鉅大風險所給予的合理補償與照顧，符合社會公義及分配正義。政府推動國防組織再造以來，裁減大量志願役官兵，考量軍人職業生涯較短，職務異動頻繁，生活不安定，而多數志願役軍人退伍時正值青壯，

面臨家庭生計與子女照護責任，仍有再就業需求，與公教人員可選擇服務至 65 歲，工作權較具保障，難以等同視之。具榮民身分（服務滿 10 年）之退伍官兵雖逾八成領有月退俸，然因年資影響，退伍後俸率較低，而士官及士兵階級之退伍軍人，不論就業狀況、職業屬性及其社經地位，更屬弱勢。本院與退伍官兵代表座談時，即有退伍官兵直言基層部隊對於屆退人員欠缺關懷，政府對其長年軍中服務的態度冷漠；而領有月退俸之官兵則表示渠等退伍後，既不具有國家公務員資格，又難與社會其他行業融合，成為失業兼失落的一群，面對競爭激烈的就業市場，再就業時須面對社會的誤解及質疑等語。雖有少數榮民創業有成，但多是靠一己之力打拚闖蕩，其間的寥落與艱辛實無法言喻。

(二) 日本經濟雖歷經長期之不景氣，然其自衛隊員退伍後透過防衛省、財團法人自衛隊援護協會及企業的合作，就業率幾達 100%。考其緣由，社會及全民的認同與支持，無寧為最關鍵之因素。日本社會普遍認同自衛隊員具有高度服從性與忠誠、責任感，企業主認為積極性與行動力、執行力較一般職員強烈。本院走訪北中南之代表企業，就其進用退伍官兵之實際經驗，亦均肯定其具有責任感及榮譽心，並認為進用退伍官兵可大幅減少初始工作的職前訓練成本。然目前軍中優秀人才退伍後難以進入公職服務，與民間單位亦難順利銜接，政府有必要彰顯其有利特質並致力減少社會誤解，尊重退伍官兵的貢獻，並保障其再就業。

(三) 綜上，政府須體認兵役制度由公民義務轉變為個人志業選擇後，薪資及福利並非吸引優秀青年的僅有條件，社會地位與成就感、榮譽心扮演更為重要的

因素。而如何塑造出尊重軍人，以從軍為榮的社會共同價值，有待政府給予適當的尊崇與榮譽，強化官兵退伍後再就業之成效，亦屬不可或缺之一環。政府最終須思考如何強化募兵制退輔制度之配套措施，使志願役官兵能退有所用，繼續貢獻社會所長，以提昇軍人形象並使其退有尊嚴。

調查研究委員：林鉅銀

尹祚芊

李炳南

捌、相關文獻

研究報告及期刊

- 一、國防報告書（2004、2011）國防部
- 二、榮民服務工作報告書（2012）行政院國軍退除役官兵輔導委員會
- 三、郭添漢（2013）〈我國募兵制招募政策與作為檢視〉《國防政策》
- 四、陳信吉（2013）〈志願役退伍軍人退伍就業與適應概況調查〉《主計季刊》
- 五、陳新民、劉立倫（2011）〈擴充實施募兵制之相關配套措施〉《行政院研究發展考核委員會委託研究報告》
- 六、丁華、古允文（2007）〈我國青壯年榮民就業研究〉《復興崗學報》
- 七、張緯良（2004）〈榮民在職場競爭優劣暨企業雇用榮民意願探討之研究〉《輔導會委託研究計畫》
- 八、蔡忠達、曾麗娟（2005）《國軍志願役退伍軍人轉業模式之探討》
- 九、謝台海〈榮民職業技術訓練如何配合產業用人需求以促進就業之研究〉《輔導會訓練中心研究報告》
- 十、劉立倫（2010）〈實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究〉《行政院研考會研究計畫》
- 十一、戴政龍（2000）〈寓兵於民-美國國民兵體制之研究〉台北市：永然文化

博、碩士論文

- 一、丁華（2008）《我國青壯年志願役退伍軍人就業研究：人力資本與社會資本的觀察》：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學研究所博士論文。
- 二、王瑞宏（2004）《職業訓練機構辦理中高齡失業者再就業訓練方案規劃與成效之研究》：國立中正大學成

- 人及繼續教育研究所博士論文。
- 三、楊思璇（1996）《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。
 - 四、鄭明昌（2007）《志願役退役軍官轉業困境研究》：國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
 - 五、徐宇鴻（2005）《台灣已退役常備軍官之生涯規劃探討》：大葉大學人力資源暨公共關係研究所碩士論文。
 - 六、郭泓溪（2004）《我國行政院國軍退除伍官兵輔導委員會訓練中心組織再造之研究》：國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
 - 七、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。
 - 八、張玉龍（2006）《志願役軍人轉業安置制度之分析研究》：東吳大學社會所碩士論文。
 - 九、林俊明（2008）《國軍退役前職業訓練需求及滿意度之分析-以某軍事單位機構為例》：義守大學管理研究所碩士論文。
 - 十、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。
 - 十一、王傳宇（2011）《加入志願役，生命有意義？-短期服役志願役軍人離營與就業之研究》：世新大學行政管理學系碩士論文。
 - 十二、陳安國（2008）《退伍軍人再就業與社會適應之研究-以軍訓教官為例》：東吳大學社會學系碩士論文。
 - 十三、廖青惠（2008）《榮民創業歷程探究》：國立臺灣師範大學工業教育學系研究所碩士論文。
 - 十四、黃秀美（2002）《國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究》：國立高雄師範大學成人教育研

究所碩士論文。

十五、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。

十六、孔繁文（2001）《環境變遷下國軍志願役軍官生涯發展系統之研究》：國防管理學院資源管理研究所碩士論文。

十七、陳冠華（2009）《資訊工作經驗與其他學經歷背景對職業軍人退伍轉業影響之研究》：國立中央大學資訊管理學系碩士論文。

玖、附錄

一、履勘提示事項之彙復說明

(一)國軍人才招募中心

問 題	說 明
1. 國軍每位招募員需招募 150 人，軍訓教官是否列計招募人力？另請提供前揭計算基準。	高中、職以上學校「軍訓教官」屬教育部管制，因不受本部管轄，爰未列計為本部之專責招募人力，基於全民國防教育推展，軍訓教官仍全力配合本部執行招募事宜，協助事項包含招募班隊、軍人職涯、福利待遇之說明與考生報考等輔導事項，對學生初步瞭解國防觀念及提高從軍意願，極有助益。
2. 國防部何時與人力銀行合作實施求職者履歷媒合服務，請問作法及效益為何？	本部自民 99 年起，採購 104、1111 及 Yes 等 3 家人力銀行之「媒合服務」。 媒合服務作法係由本部提供年度各招募班隊需求員額、專長及條件，納入業者「求職網頁」之求職機會，民眾瀏覽投遞履歷後，符合資格者納入輔導，提供考生「報名、服役、待遇及生涯規劃」等訊息服務。
3. 依募兵制推動進程，志願士兵需求逐年增加，義務役役男入營數未見減少，未來人員如何消長？	轉型「募兵制」期間，募兵人力逐年增加，在達成常備部隊募兵人力計畫目標前，為兼顧國防軍事安全與戰力維持需要，仍維持常備兵現役 1 年兵役義務。同時為肆應國家緊急應變需要，實施「募兵制」仍保留徵兵機制，役男由徵集服 1 年常備兵役轉換為實施 4 個月軍事訓練，完訓後納管為後備軍人，平時接受教育召集訓練，戰時動員徵召編成後備部隊。 另為維持憲法兵役義務及公平原則，本部配合「精粹案」精簡規劃，隨著志願役人力增長，83 年次以後之役男自 102 年 1 月 1 日起停止徵集服常備兵現役，改徵集接受 4 個月軍事訓練；而 82 年次

問 題	說 明
	以前之役男自 102 年 1 月 1 日起，仍具有 1 年之兵役義務，必須預判缺員，並依兵員徵補計畫優先徵集補充，惟未經徵集或補行徵集者，依兵役法第 25 條第 3 項規定，應服為期 1 年之替代役。
4. 各軍官、士官及士兵每年需求招募人數是如何計算？	<p>每年軍官、士官及士兵需求招募人數作業：</p> <p>(一) 國軍初級軍官、士官及士兵補充以鞏固基層戰力為目的，依據編制員額、官科專長、服役年限、經管發展、退補狀況等因素審慎精算，並以逐年平衡補充為原則，以維部隊人力持續與穩定。</p> <p>(二) 需求單位應依補充經驗數據平均值(5 至 10 年)求取各項損耗百分比，同時考量各班次學生受訓時空因素(如三軍官校正期班 4 年、國防醫學院醫學系 6 年、護理學系 4 年)，逐年推算修訂年度補充人力需求，以為招募作業之依據。</p> <p>二、員額需求計算公式：</p> <p>(尉官編制人數×官科專長比例÷服役年限) + 就學期間淘汰人數 + 任官(起役)後至退伍前行政損耗人數 - 服役期間留營人數。</p>
5. 志願士兵入營接受入伍訓練時，有多少因故退訓，原因為何？	經分析近 2 年(100 年-101 年)社會青年甄選錄取志願士兵人員，入營報到後辦理退訓之比率概為 8.3%，其中退訓原因個人生涯規劃選擇退訓者占 43.9%最多，其次以因適應不良選擇退訓者占 23.5%、再其次為因志趣不符而退訓者占 14.9%。
6. 志願士兵近年計畫招募與實際獲得數的落差為何?其原因又為何，國防部如何研處？	本部志願役人力招募與進用，係依據行政院核定「募兵制實施計畫」之年度志願役人力成長目標辦理。迄 100 年 12 月 31 日止，官士兵志願役現員均依計畫達成補充需求；101 年納入簡章訂定(含社會青年、在訓新兵轉服及在營常備兵轉服)需求員額計 15,311 員，實際招獲 11,069 員，達

問 題	說 明
	<p>成率 72%。</p> <p>二、因應「募兵制」推動期程，考量 102 年、103 年為志願役人力成長幅度最大年度，為增加社會青年報考潛在對象，本部已就 102 年志願士兵招募甄選研擬修正身高基準、調整年齡範圍、延長梯次報名時間、增加招考梯次、已測者申請免智力測驗、體能鑑測增加以教育部體適能替代、增加專長選填項目、曾受入伍訓練者免入伍訓及備役士兵報考不限原軍種等相關措施，期擴大來源、增加考生報考意願，戮力募得所需人力。</p> <p>三、為鼓勵優秀人才從軍與留營，本部將賡續優化服役環境，從人才培育、薪資待遇、生活設施及退撫照護等面向，戮力提升現有機制，以滿足志願役人力增長需求；另針對「志願士兵起薪為最低工資兩倍」、「增設戰鬥部隊加給」及「提供留營獎金」等政策目標，配合政府財政狀況，採逐次、分段方式陳報行政院，爭取納入 103 年或後續年度預算編製，以積極增進人才招募與留用之動能。</p>
<p>7. 志願士兵如何達到基本工資兩倍，建立起職業尊嚴，並使退後職涯轉換無虞，貴部應深入思考。</p>	<p>為提高招募及留營誘因，本部配合募兵制政策執行動能，以志願士兵起薪待遇為基本工資兩倍為目標，規劃完成「募兵制志願士兵起薪待遇調整規劃案」，於 102 年 5 月 10 日函陳行政院審核中，俟核定後，將有利於募兵制的推動。</p> <p>二、有關志願士兵退後職涯轉換規劃說明如后：</p> <p>(一) 本部對於屆退官兵之轉業輔導，已有「就業媒合」及「退前職訓」等機制，目前勞委會職訓局已設置「北基宜花金馬」、「桃竹苗」、「中彰投」、「雲嘉南」及「高屏澎東」等 5 個就業服務中心及所屬就業服務站，台北市及高雄市亦另設</p>

問 題	說 明
	<p>有就業服務處及訓練就業中心，專人專責提供職涯發展諮詢、職業適性評量、就業諮商輔導等。本部在考量資源整合及不增加人力負荷等因素下，協請輔導會或勞委會辦理職業適性評估及就業諮詢服務以加強對屆退官兵之就業安置。</p> <p>(二) 為使現有輔導就業資源(職涯發展諮詢、職業適性評量、就業諮商輔導等)有效運用，本部將針對作戰兵種屆退官兵加強宣導相關資訊，並督導各級部隊落實辦理，期於退伍前了解個人職能轉換需求，俾結合勞委會規劃職訓班次。</p>
<p>8. 募兵範圍應適度縮減，釋放部分戰鬥官科員額，供義務役役男服役，以培養其國家意識，國防部是否有此規劃？</p>	<p>配合募兵制推動，為持續儲備後備基層軍官士官幹部動員需求，自 103 年起，針對 83 年次以後接受 4 個月常備兵役軍事訓練役男，賡續採用現行義務役大專程度預備軍官預備士官考選模式，於各年度辦理預備軍官預備士官儲備考選，受訓期滿後，授予預備軍官預備士官適任證書，並納入後備役列管運用。</p> <p>二、兵役制度轉型期間，義務役兵員需求隨募兵人數增加而逐年降低，常備士兵補充由義務役轉換為招募志願士兵擔任，以達成常備部隊由志願役人力擔任之政策目標。另兵役制度轉型「募兵制」，仍保留徵兵機制，並徵集役男接受 4 個月軍事訓練，學習基本軍事技能與強化愛國信念等教育，完訓後納入後備動員列管，使志願役與軍事訓練併行實施，除精銳常備與廣儲後備戰力，亦兼顧憲法兵役義務之公平性。</p> <p>三、兵役制度轉型為募兵制後，基於兵役公平，本部尚無規劃部分戰鬥官科員額供義務役役男服役作法。惟為提升愛國意識及從軍榮譽感，本部除協請教育部結合「全民國防教育」課程，加強</p>

問 題	說 明
	國防安全理念及軍事訓練相關課程外，另於役齡男子、志願役人員在營及教召期間，均施予愛國教育及強化保國為民之責任心與榮譽感，使其勇於為國貢獻犧牲。
9. 現行招募條件下，應擴大非戰鬥部隊的招募年齡，及具高度專業的對象，是否有朝此規劃？	<p>經查「兵役法施行法」第 48 條規定，役齡男子尚未履行兵役義務者，其就學最高年齡，大學至 24 歲、研究所碩士班至 27 歲、博士班至 30 歲。但大學學制超過 4 年者，每增加 1 年，得延長就學最高年齡 1 年，其博士班就讀最高年齡以 33 歲為限。</p> <p>二、次查「免役禁役緩徵緩召實施辦法」第 15 條規定，應受現役徵集之在學學生，年齡逾 33 歲仍未畢業者，不得緩徵。</p> <p>三、綜上所述，未役之男性社會青年最晚入營服役之年齡為 33 歲，爰本部考量行政行為及擴大選員年齡，非有正當理由，不得為差別待遇及確保兵役制度順利推展，已明訂志願役專業預備軍官班各官科考選年齡以 32 歲（以內）為限。</p>
10. 募兵若不符預期，是否比照國外採用傭兵的制度。	<p>我國推動「募兵制」仍維持憲法國民兵役義務，秉持「平時養兵少、戰時用兵多」及「平時能救災、戰時能作戰」之原則，除招募適量之長役期志願役人力擔任常備部隊外，同時保留役男徵兵機制，即透過「募兵」與「軍事訓練」併行方式，仍徵集義務役役男接受 4 個月軍事訓練，完訓後儲備為後備軍人，並接受教育召集訓練，戰時動員編成後備部隊協力常備部隊保鄉、保土，以達平時募兵、戰時徵兵之目的。</p> <p>二、另依志願士兵選訓實施辦法第 4 條，參加志願士兵甄選者，須具有中華民國國籍，且無外國國籍，另尚須符合相關學歷、品德等甄選條件，</p>

問 題	說 明
	同時通過智力測驗、體能鑑測等測考項目，並接受入伍及專長訓練合格者，方予核定成為國軍志願士兵。

(二)陸軍後勤學校技術訓練中心

<p>陸軍後勤學校技術訓練中心教學師資具國家證照分布情況？外聘師資付費方式？召訓對象及參訓人員資格？</p> <p>102 年度召訓班隊數量？</p>	<p>一、陸軍後勤學校技術訓練中心教學師資具國家證照分布情況：</p> <p>(一) 甲級 1 張。</p> <p>(二) 乙級 18 張。</p> <p>(三) 丙級 75 張。</p> <p>(四) 單一級 10 張。</p> <p>以上合計 104 張。</p> <p>二、陸軍後勤學校技術訓練中心外聘師資付費方式：</p> <p>(一) 正訓練師比照副教授之鐘點費為 685 元。</p> <p>(二) 副訓練師比照助理教授之鐘點費為 630 元。</p> <p>(三) 助理訓練師比照講師之鐘點費為 575 元。</p> <p>三、陸軍後勤學校技術訓練中心召訓對象及參訓人員資格：</p> <p>(一) 召訓對象：</p> <p>1、軍備局生產製造中心所屬各生產工廠或軍備局中山科學研究院系統製造中心具相關工作經驗或實際從事生產製造工作之評價雇用人員。</p> <p>2、軍備局及三軍各單位(含基層部隊)現階少校(含)以下志願役軍官、士官、士兵，結訓後次日起仍有 1 年役期者。</p> <p>(二) 參訓人員資格：</p> <p>1、乙級輔導職類(需符合下列任 1 項條件)：</p> <p>(1) 已取得參訓職類丙級技術士證照，並具有高中、高職(含)以上學歷者。</p> <p>(2) 大專院校以上畢業或在校最高年級者。</p>
---	---

	<p>(3) 高中(職)科別畢業或同等學力證明，並從事該職類相關工作 2 年以上者。</p> <p>(4) 符合全國技術士技能檢定之乙級技術士報檢資格者。</p> <p>2、參訓丙級職類資格要求：具有國民中學或以上學歷者。</p> <p>3、上揭條件外，並經權責單位主官(管)同意派訓。</p> <p>四、102 年度召訓班隊數量計 126 班次 2803 員。</p>
<p>勞委會委辦陸軍後勤學校辦理檢定項目，是否有經費挹注？</p>	<p>勞委會委託國軍證照培訓學校(含訓練中心)辦理檢定項目，經費補助係依「技術士技能檢定規費收費標準」辦理，計區分「全國技能檢定考試」與「即測即評及發證」等兩種方式，說明如下：</p> <p>一、全國技能檢定考試：</p> <p>勞委會委託國軍證照培訓學校(含訓練中心)辦理「全國技能檢定考試」相關費用，由勞委會撥付，其金額為考生報名費用之 95%；另 5%由勞委會自行運用，作為印製簡章及其他行政費用。</p> <p>二、「即測即評及發證」檢定考試：</p> <p>勞委會委託國軍證照培訓學校(含訓練中心)辦理「即測即評及發證」檢定考試相關作業費用，由勞委會全額撥付。</p> <p>◎備考：</p> <p>1、全國技能檢定考試屬於「定期測驗」，由勞委會律定考試日期，一年 2 至 3 梯次，成績合格人員統由勞委會頒發證照。</p> <p>2、「即測即評及發證」檢定考試屬於「不定期測驗」，每年由各學校逕行與勞委會簽訂委託測驗契約，以丙級職類為主；另由學校或訓練中心自行依教育流路狀況，公告考試日期，成績合格人員，勞委會授權由學校或訓練中心於現場頒發證</p>

	<p>照。</p> <p>3、凡已具備相關科系學歷或專長人員，得直接報名「即測即評及發證」檢定考試，無須送訓即可考試並獲取證照，以符合經濟效益及單位用人需求。</p> <p>4、單位亟欲培訓未具專長人員，則由單位薦報所屬人員參加國軍證照培訓學校(含訓練中心)相關班隊，並於結訓時參加「全國技能檢定考試」，合格後獲取證照。</p>
<p>建請國防部能於軍中建立職涯諮詢制度，並在營級單位設立專人辦理職涯諮詢與輔導。</p>	<p>本部對屆退官兵之轉業輔導，已配合勞委會及輔導會實施「就業媒合」及「退前職訓」等機制，目前勞委會職訓局已設置「北基宜花金馬」、「桃竹苗」、「中彰投」、「雲嘉南」及「高屏澎東」等5個就業服務中心及所屬就業服務站、台北市及高雄市亦另設有就業服務處及訓練就業中心，專人專責提供職涯發展諮詢、職業適性評量、就業諮商輔導等。本部在考量資源整合及不增加人力負荷等因素下，將評估軍中建立就業諮詢制度之可行性及方式(如由本部提供屆退官兵職業適性調查資料，再由輔導會或勞委會負責結果分析及建議)，並廣續與輔導會及勞委會協商，將就業諮詢及適性評估納入服務重點，以加強對屆退官兵之就業安置作為。</p>
<p>建請國防部建立軍民職能轉換對照機制，俾利屆退人員職涯諮詢與輔導。</p>	<p>有關國軍人員退伍後生涯規劃係依個人意願，或持證照至民間企業謀職，或自行創業等，對於退伍軍人就業問題，本部可配合輔導會研究辦理相關措施。</p>

(三)輔導會訓練中心

問 題	說 明
101 年度招訓人數	1. 輔導會 102 年度職技訓練預定開辦 288 班、召

問 題	說 明
為 8625 人，請說明 102 年度招訓人數較 101 年減少的原因？	訓 8,800 員，召訓員額尚較 101 年超出 175 員。 2. 本中心 102 年計畫開辦 127 班次、訓額 3,665 人，相較 101 年度 98 個班次、訓額 2,975 人增加 23%，故無招訓人數減少問題。
貴中心是否有特別安排一些共同課程，針對各職類受訓退除役官兵之心理建設及未來職場適應性等問題加以輔導？	本中心配合上、下年度日間訓練養成班之課程，除邀請桃園縣政府勞動及人力資源局遴派專業人員至本中心講授「我國職業訓練與就業服務簡介」、「職業倫理與道德」、「重要勞工法規介紹」、「安全衛生常識與環保意識」…等課程外，並納入有關就業輔導作為說明、職群講座(以專家講座及創就業有成之榮民經驗分享方式辦理)、現場就業媒合(含職場適性評量及體驗面試技巧)及班會、球類、歌唱競賽(藉以達到團體諮商目的)等共同課目及輔教活動，製作管制表照表實施，執行成效尚佳。
訓練中心本身即為訓練單位，為何每年仍要委外辦理眾多的短期專案訓練，而其訓額比自訓額多？許多就業率較高、市場需求高的職類，如公寓大廈管理員、觀光領隊導遊證照…等，為何要委外辦理而不自訓？另訓期僅 72 小時，訓練是否夠紮實？是否能提供其就業所需	1. 訓練中心委外辦理短期專案訓練，係依行政院人事行政局 94 年 9 月 23 日函送 9 月 14 日召開之「研商『行政院所屬訓練機構轉型規劃案』相關事宜」會議紀錄，其中決議訓練中心部份業務委外，並分二階段執行，第一階段採人力精簡、部份業務委外方式辦理；第二階段採組織內化調整，並將部份職訓業務委外，訓練中心配合本項政策，檢討將民間有意願、有能力承接之職類班次朝委外方式規劃辦理，核心職類及民間無能力、無承接意願之班隊仍由訓練中心自辦。 2. 訓期 72 小時係針對部份榮民已有工作而想擁有第二專長或轉換工作而設計，以考前衝刺班之方式，使榮民能在較短時間參加證照考試，幫助學員取得證照，以提昇學員就業競爭力。

問 題	說 明
技能與競爭力？	
貴中心 102 年度各職類受訓學員中，退除役官兵與屆退官兵及一般老百姓所佔比例為何？	本中心 102 年度 1 至 4 月份計開訓 38 個班次、訓額 1,156 人，其中榮民 620 人、占 53.6%，屆退官兵 230 人、占 19.8%，餘為榮譽 306 人、占 26.6%。
依簡報第 8 頁所載，近 10 年訓練成效，自 100 年起訓額減少近 2000 人次，原因為何？另各年度取得證照及就業人數資料亦請提供。	中心每年度各班次總訓練量係依據輔導會各年度「榮民(眷)職業訓練綱要計畫」所訂目標貫徹執行，而輔導會所定之招生目標，亦係依照年度能獲得預算額度（100 年公務預算額度 33,305 千元，較 99 年減列 13,399 千元，自 102 年起已將自辦訓練所需經費改列於輔導會安置基金，開班召訓人數較不受公務預算額度每年均須減列之影響）作為基礎；再配合社會需求（失業率高時參訓人數即遽增）適度調整，在崗位數及預算能力有餘裕時，為發揮到最大效率即增加若干訓額以為因應，以致會產生各年度參訓人數產生些許落差之現象。
依簡報第 10 頁所載，全國與即測即評技能檢定，學員可自行參加，「學員」所指為何？101 年學員結訓考照率達 94.5%，請提供甲級、乙級及丙級統計資料。	1. 全國、即測即評及發證檢定均係依勞委會中部辦公室規劃辦理之各類檢定，一般民眾皆可報名參加，本中心所稱學員是指在訓中的學員，亦可以自行報名參加檢定。 2. 本中心 101 年專案檢定計辦理 2 梯次： 第 1 梯次：4 個職類級等，應檢學員：100 人，合格人數：95 人，合格率：95.00%(合格/應檢) 第 2 梯次：4 個職類級等，應檢學員：118 人，合格人數：111 人，合格率：94.07%(合格/應檢) 合計：2 梯次，8 個職類級等，應檢學員 218 人，合格 206 人，合格率 94.5%。
依簡報第 11 頁所	1. 本中心自 91 年起至 101 年止，總計代訓消防

問 題	說 明
載，第（一）及第（二）項之代訓人數及訓練期間各為何？	設備師 329 人、消防設備士 857 人 2. 本中心接受聯勤司令部委託代訓堆高機操作訓練，97 年至 101 年總計開辦訓練 77 個班次、2,248 人。另本中心接受陸軍司令部、陸軍工兵學校及交通部公路總局委託代訓挖掘機或裝載機操作訓練，99 年至 101 年總計開辦訓練 8 個班次、210 人。
中心招訓之榮民平均為 42 歲，計算基準為何？是否含榮眷？	1. 簡報中明列榮民平均年齡 42 歲，係以參訓學員實際年齡加總計算。 2. 以 101 年為例，若以身份區別計算，榮民平均 48 歲、榮眷平均 36 歲、屆退官兵平均 35 歲，參訓學員總平均 42 歲。
中心開辦重機械操作班為全國唯一施訓之公訓機構，其考照率及就業率為何？有無向企業行銷及推薦學員？	1. 挖掘機近 3 期考照率為 100%、93%、100%，裝載機近 3 期考照率為 100%、100%、100%，就業率近 5 年平均挖掘機 65%、裝載機 58%。 2. 本中心曾向中華工程、中鋼、新亞建設、皇昌營造、同豐營造、達陞重機…等相關企業推薦學員前往就業。
消防設備班（含防火管理人班）具備多項全國唯一的特色，請問有多少機關曾運用貴中心訓練資源？	曾運用本中心消防班訓練資源單位如下：1. 考選部專技司 2. 基隆港務消防隊 3. 基隆市消防局 4. 臺北市政府消防局 5. 新北市政府消防局 6. 內政部消防署 7. 桃園縣政府消防局 8. 新竹市消防局 9. 苗栗縣政府消防局 10. 吳鳳科技大學消防系 11. 勞委會職訓局泰山職訓中心 12. 桃園縣工業會 13. 財團法人中國生產力中心 14. 財團法人消防教育學術基金會 15. 中國勞工安全衛生管理學會 16. 社團法人中華消防及減災學會
建築配管班為雲林以北唯一甲、乙級檢定場，請問貴中	1. 本中心 93 年至 101 年建築配管班訓練人數總計 232 人。 2. 本班訓練之目標，確實是以就業為導向，因訓

問 題	說 明
<p>心之訓練人數為何？該班可取得 9 張證照，訓練重點仍應以培養就業所需技能為主，而非以考取證照多寡為主。</p>	<p>練教學內容涵蓋項目甚多，故多鼓勵學員兼取多樣證照，以充實就業市場所需之技能，用以提升競爭力。</p>
<p>餐飲管理班所提供在柏油路上訓練及洗滌之照片並不妥適，讓人容易產生缺少實習場所之誤解，影響中心之行銷成效。</p>	<p>本中心餐飲廚藝管理班受限於現有場地，實習場所確實略為狹窄，已納入本中心 105 年教室擴建計畫中改善。</p>
<p>貴中心係以技能訓練為主，故請問師資具備甲乙丙級證照情形為何？</p>	<p>本中心專任及外聘訓練師具備甲、乙、丙級證照者總計有 62 人。</p>
<p>貴中心評估全省各地榮民參加委外短期專案訓練需求之依據為何？</p>	<p>依據全國各地產業特性實質上所需求之職缺類別統計分析，參考當前職場需求量較大之職缺，如南部偏重運輸業、北、中部則重服務業等產業類別作考量，進而開設各類高、中階及基礎班次。</p>
<p>貴中心為何辦理「委外短期專案訓練」？是否依行政院頒定之規定程序辦理？如何確保其訓練品質？</p>	<p>本中心委外辦理訓練，各個班次均依據政府採購法以公開招標方式，將各班次招標契約書於政府電子採購網公告後，採最低標決標方式辦理，投標條件及須知均於契約書中詳細載明，並透過不定期督課以確保其訓練品質。</p>
<p>二、中心任務第四大項為「輔導學員</p>	<p>1. 本中心設輔導組安排專人針對訓後學員輔導就業具體之作為概述如下：</p>

問 題	說 明
<p>就業」，報告中並未詳述，請提供中心之具體作為與成效，以及執行上之困難點。</p>	<p>(1)學員就業資料庫建立-對新訓學員基本資料建立電腦資料庫檔案，以利輔導就業運用。</p> <p>(2)就業資訊提供-廠商參訪聯誼勞委會全國就業e網(桃園地區)就業資訊、桃園縣政府就業快報、傑報資訊股份有限公司就業求才快訊、勞委會桃竹苗區就業服務中心就業訊息等定期以e-mail、公告於中心公佈欄(就業站、第一、二校區)、中心網站『學員交流區部落格』或親送各班學員等參考運用。</p> <p>(3)廠商參訪聯誼-主動派員拜訪優良廠商或企業主，增進彼此間的瞭解，並定期辦理優良廠商或企業主聯誼座談會，建立共識，增進就業輔導功效。</p> <p>(4)現場徵才活動- 針對本中心每年上、下年度結訓學員就業需求，並能增加桃園地區榮民眷及屆退官兵、社區民眾等就業機會，與勞委會桃園就業站合辦透過現場就業媒合活動，促進就業輔導成效之目的辦理。</p> <p>(5)轉介就業媒合-為能結合結訓學員住地工作需求，於結訓時依據住地資料轉介各地區榮民服務處協助輔導就業。</p> <p>(6)就業關懷追蹤及成果統計彙報-學員結訓後之追蹤服務以6個月為期，每月由就業站以電話追蹤方式，逐班逐次訪查就業情形，給予關懷，並提供適當職缺輔導就業(含E-mail告知及中心部落格上的求才公告)。就業成果每月彙報會本部乙次(輔導會本年度釐訂中心輔導就業配額為338人)，並按規定每半年彙報勞委會乙次。每年輔導就業成果約410人占結訓人數之59%左右。</p> <p>2. 執行上的困難點則有：</p>

問 題	說 明
	<p>(1)參訓學員(榮民)大多屬 40 歲以上之中高齡者，值此景氣低迷之際在尋求職場工作機會，復受於就業市場多以 35 歲以下之限制，輔導就業不易。</p> <p>(2)榮民在軍中長期所受之磨練與企業需求存有落差，較無法融入企業文化，以致企業在選用人才時較易排斥任用。</p> <p>(3)本中心徵才廠商受限區域性因素，大部份為新北市及桃園縣市，無法為其他縣市學員就業服務，目前僅能透過各縣市榮服處及北、中、南、東區就業服務中心協助輔導就業。</p>
<p>中心自辦訓練、委外訓練及委託代訓之訓練量比重，似有檢討的空間。</p>	<p>中心各項訓練人數，主要考量榮民(眷)職訓需求及年度預算做規劃。101 年度總訓額 3,765 人，其中自辦訓練 1,320 人、占比例 35.0%，委外訓練 1,999 人、占比例 53.0%，委託代訓 446 人，占比率 11.8%，大致符合榮民(眷)職訓需求。自 102 年起已將自辦訓練所需預算改列由輔導會安置基金支經，自辦訓練召訓員額，亦較 101 年增加 480 員，以協助榮民(眷)考照就業。</p>

(四)榮藥公司

委員提示事項	榮藥公司辦理情形	輔導會辦理情形
<p>榮藥公司總員工 177 名，與 94 年 9 月民營化前原 300 餘名員工(民營化承接員工 70</p>	<p>其收購範圍包涵榮藥之專業技術人員和技術、生產設施及銷售通路。原榮藥公司曾高達 300 餘名員工，然實際移轉應為 142 名；其中隨同移轉人員計 38 員(非 70</p>	<p>1. 榮民製藥廠 95 年民營化，依合資協議書規定，合資公司職工員額由合資公司決定，惟公司成立初期之職工應由原製藥廠員工中擇優擔任。</p> <p>2. 94 年 4 月辦理民營化招</p>

<p>餘名)差距頗大。請說明大幅減少之原因何在?</p>	<p>餘名),不隨同移轉人員計104名。</p>	<p>標時職員(具公職)及工級(聘僱)人員各19人、137人,合計156人;94年12月31日移轉民營基準日時,隨同移轉職員及工級人員各1人、48人,合計49人移轉榮藥公司。</p> <p>3.榮藥公司於95年1月1日開始營運時員工85人,102年5月29日增至176人。</p>
<p>榮藥公司歷年承製國防部招標之神經毒劑解毒針,並經技轉掌握生產技術與能力,何以於民營化以後,片面解約神經毒劑解毒針之生產?又,榮藥於100年獲國防醫學院評選為合作廠商,何以暫停洽談合作開發事宜?</p>	<p>1. 監察院糾正國防部神經毒劑解毒針為偽藥和劣藥以及無合法藥證無法繼續生產情況。國防部與榮藥公司合意解除契約,且不歸責榮藥公司,雙方同意不刊登停權及不沒入履約保證金。故榮藥公司並非片面解約。</p> <p>2. 解毒針藥證申請牽涉之層面大,包含製劑及自動注射器,屬於新藥產品,須執行臨床試驗等先期投入費用龐大,投資報酬率低,該公司與國防醫</p>	<p>1. 榮藥公司95年1月民營後,仍承製該品項供國軍戰備需求。而榮藥公司係由信東公司推薦董事長,並主導經營公司業務。</p> <p>2. 輔導會請會派董事於董事會中表達配合國防政策,並於100年5月23日函請公司依監察院審查意見辦理。</p> <p>3. 解毒針因涉及產學合作及採購法,該會無法直接要求公司承接。</p>

	<p>學院協商討論後，雙方同意暫時停止洽談合作開發事宜。</p>	
<p>輔導會依行政院「中央政府特種基金參加民營事業投資管理要點」之規定，對於連續3年虧損無法改善之轉投資公司，即應辦理撤資。請問榮藥公司何以民營化初期95、96年仍有盈餘，之後連續發生虧損，虧損原因？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 榮藥公司95年1月與信東合資經營，合約載明業務概括承受，包含94年12月31日雙方訂立之「輔導會採購常備品共同供應契約」：該契約招標機關輔導會，得標廠商為榮藥公司，期限至96年5月31日止，適用機關為各榮民總醫院、榮民醫院等，在產品和價格保證情況下，榮藥公司在民營化初期95、96年有盈餘。自96年6月1日起輔導會未與該公司續約。 2. 榮藥公司自81年因民營化政策長達十年停止研發及投資，人事凍結，人員只出不進，造成技術人才流失，沒有新增學名藥，產品均為單方老藥，導致整體營運停滯 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 榮民公司虧損主因係自97年成本率快速攀升，公司獲利大幅衰退。 2. 該公司存貨金額，自96年後失去優先進用藥之保護傘，理應積極降低存貨，惟存貨却不減反增，以致資金積壓，實有經營管理不良情形。 3. 輔導會多次要求公司改善經營績效，迄今仍未見公司檢討營運成本之成效，以致連年虧損。 4. 輔導會對於公司推動PIC/S制度樂觀其成，亦同意增加融資額度，俾利公司籌措資金。

	<p>衰退。</p> <p>3. 民營化後輔導會先後指派兩位總經理負責公司營運，然為推動 PIC/S GMP 制度，2 位總經理不惜辭職，力爭增資改善老舊廠房和設備。</p>	
<p>榮藥、信東均為大廠，何以為大正、景德等藥廠代工？</p>	<p>該公司在滿足自家產品生產前提下，增加代工的部份，除可提升生產稼動率外，亦可降低原材物料之採購成本和製造成本，以增加營業收益。同時，藉由代工機會，亦可學習並提昇專業知識和技術，可謂一舉多得，並創造雙贏之優勢，台灣電子業即循此模式，始能發展成為國際舉足輕重的產業。</p>	<p>公司為爭取較高盈利，以代工業務提昇產能利用率，該會於 100 年第 4 季投資會報請榮藥公司會薦總經理提報「營運成效檢討及策進作為」，該次專報之本會審查意見，請公司與代工業主爭取調高代工價格，並加強自有產品促銷，提升整體獲利，俾轉虧為盈，以維本會公股權益。</p>
<p>簡報所指，榮藥公司於民營化前十餘年未進行研發之詳細情形為何</p>	<p>1. 自 81 年起榮民製藥廠配合公營事業移轉民營政策，技術人員遇缺不補，廠房更新維護不足，生產機器汰舊換新欠缺，新產品研發幾近停滯，十餘年沒有新產品上市</p>	<p>1. 國營藥廠在人力、經營上受到法令約束，不易發揮研發經營效能，故榮民製藥廠辦理民營化，主要目的即期藉以引進民間專業經營團隊，一方面可引進新技術或新製造方法，突破國營事業之限制，</p>

	<p>，一般產品亦缺乏市場競爭力。</p> <p>2. 根據研發成效中之新領藥證統計，民營化前原榮藥公司在 86 年領取 6 張證照後，87 至 94 年皆無任何證照請領。直至 95 年民營化後，榮藥公司在信東協助新產品研發下，分別於 97 年領取藥證 2 張，98 年 12 張，99 年 12 張，100 年 7 張及 101 年 4 張等。</p>	<p>發揮經營效率，</p> <p>2. 榮民製藥廠辦理民營化前，於 86 年領取 6 張證照，期間因國營事業預算法令限制、人力離退等，未能再致力於新產品的研發工作，惟均能依據本身能量從事生產，提升工廠經營效能及獲利能力，並創造出民營化條件。</p>
<p>榮民榮眷在榮藥公司的就業情形，及未來對於提升榮民就業安置的具體作法。</p>	<p>榮藥公司從 95 年隨民營化移轉之 38 位員工起，至目前安置榮民、榮眷總計 60 人(其中榮民 6 名、榮眷 54 名)，安置率達 34%。</p>	<p>榮藥公司 100 年、101 年、102 年 3 月底安置率情形：57.84%、37.2%、37.4%，逐年安置比率降低，加上公司經營連續虧損，安置及獲利目標均無法達成，經簽奉行政院同意撤資在案。</p>
<p>輔導會已報請行政院核定撤資，惟榮藥公司與輔導會目前仍有爭議事項，包括 1. 輔</p>	<p>1. 資產買賣價款結算爭議：新公司接收結果與招標公告內容不符，且招致產生 cGMP 查廠損失及其存貨價值不符一般公認審計標準。因對新公司產生</p>	<p>1. 民營化買賣價款爭議：依會計師查核簽認，輔導會應退還該公司流動資產差額 2,342 萬餘元。惟該公司仍以存貨價值評定不合理、青黴素分裝工廠未符合要求等理由，要求</p>

<p>導會前榮民製藥廠民營化，與榮藥公司尚存有資產買賣價款結算之爭議；2. 公司辦理現金增資及修改公司章程之爭議；以及 3. 輔導會撤資資產評價程序之爭議。請說明雙方如何謀求解決之道，使公司及輔導會能夠獲得雙贏？</p>	<p>重大不利影響，榮藥公司立即以書面多次通知輔導會合理調整，唯仍未得到妥善之處理。</p> <p>2. 現金增資及公司章程修改爭議：榮藥公司配合 PIC/S GMP 政令執行，財務狀況吃緊，雖貸款額度尚有餘額，但擔保品不足，無法順利借貸紓困，股東增資可能較為實際可行。然因現金增資後將衍生出公司資本總額變更和投資佔比之可能變化，故需修改公司章程。自 101 年 1 月 18 日起共五次董事會，輔導會均連續採取缺席抵制董事會進行決議。</p> <p>3. 輔導會撤資資產評價程序爭議：(1) 輔導會應先將撤資議題提報董事會討論。然輔導會未將撤資案事先知會合資公司，逕自對外發布撤資新聞稿，</p>	<p>應退還 5,696 萬餘元，並擬以仲裁方式解決爭議，經協商該公司始同意輔導會於 99 年 1 月 14 日辦理匯還。由於榮藥公司未依約將資產移交清冊用印，致該公司之履約保證金 1,500 萬元尚未能退還辦理結案，非所述尚有 3 仟多萬未支付。</p> <p>2. 榮藥公司擬辦理特別股現金增資 1 億元並修改公司章程，因公司鉅額累積虧損待彌補，且尚有融資額度，且有大額應收帳款待回收，公司資金週轉尚有額度。</p> <p>3. 就股東權益言，因公司累積虧損多年未分配股息，現公司增資特別股，特別股東權益等同現有股東，卻可優先配發股息，不利現有股東權益。</p> <p>4. 輔導會業奉行政院同意撤資，公司相關增資議案將致股權稀釋，不利股東權益，該會雖多方表達立場，惟該公司堅持提案。如會派董事出席將致該</p>
--	---	--

	<p>造成榮藥公司往來銀行及各銷售通路諸多疑慮，對經營造成極大影響與衝擊。(2)輔導會為出讓其榮藥公司股份，須向榮藥公司索取資產目錄進行資產鑑價，榮藥公司請輔導會簽收並恪遵保密約定等，但輔導會無法完成簽收手續，導致資產目錄提供時間延宕，最後輔導會終於 102 年 2 月 7 日完成資產目錄簽收。</p> <p>4. 解決之道：為解決雙方爭議，創造雙贏，榮藥公司建議，輔導會能出席董事會，透過討論，尋求雙方可接受的解決方案。</p>	<p>些議案達成法定出席人數，不利撤資作業，故會派董事不予出席。</p> <p>5. 為取得財產目錄俾辦理資產鑑價，以利評定售股價格，惟該公司民股百般刁難不願配合，經多次協調由會派監察人赴公司取得，惟該公司仍對該財產目錄用途設定多項限制，致迄無法完成撤資。</p>
<p>榮藥廠景美廠區舊址之土地現況為何？</p>	<p>依 94 年 12 月 30 日雙方簽訂之資產買賣契約書，原榮藥公司景美廠區不在此一資產買賣範疇內。</p>	<p>該區土地面積合計 101 平方公尺，經行政院 69 年 3 月 6 日台 69 財 2595 號函核准移交國產署依法處理，國產局已於 94 年 3 月 3 日標售完畢。</p>

二、履勘座談會會議紀錄

(一)桃園職訓中心

時間：102年5月6日（星期一）下午3時

壹、來賓致詞：(略)

貳、職訓局賴副局長：

一、依據國防部推動募兵制之各部會配合事項，及行政院國軍退除役官兵輔導委員會組織條例第二條第一項第一款及第三款規定，該會掌理關於退除役官兵就業及職業訓練事項；另同條例第六條規定該會第三處掌理退除役官兵職業訓練、介紹、輔導、就學及聯絡等事項，故募兵制實施後退伍官兵之就業及職業訓練屬輔導會之業務職掌。

二、為協助國軍屆退官兵就業服務，本會前依行政院86年1月20日台86教字第03050號函核備之「國軍屆退官兵就業服務實施要點」規定，與青輔會、國防部、輔導會等部會共同辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」。

為輔導國軍屆退官兵參加職業訓練，增進其就業技能，充實專技人力，並促進經濟發展與社會安定，本會於91年3月25日與國防部會銜訂定「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」，以輔導國軍屆退官兵參加職業訓練，增進工作技能，退伍後順利就業及轉業。

三、未來募兵制實施後，國軍退伍官兵應直接由輔導會協助參加就業輔導及職業訓練，惟輔導會就業輔導及職業訓練服務能量如有不足時，可由該會協調勞政體系協助屆退官兵就業及參加職業訓練，本會將於不排擠現行對一般國民職訓服務之前提下予以協助辦理。另透過輔導會轉介到公立就業服務機構之屆退官兵，公立就業服務機構將建立個案情況，以「一案到底」服務模式協助其辦理求職登記媒合就業，如有職訓需求者，則提供職業訓練資訊，協助其參加各職訓中心自辦、委辦或補助之適性職業訓練，提升就業能力。

參、國軍屆退官兵參訓學員代表心得分享：

一、室內設計實務班學員馬○○：

主席各位長官大家好：

我是桃園職訓中心室內設計實務班受訓學員馬○○，很榮幸有這個機會能代表中心所有屆退官兵參加座談。我受訓之前是在○○○擔任中校參謀乙職，在軍中服務 20 年來很感謝國家對我的栽培，個人因生涯規劃及家庭因素，選擇退伍，國防部也很照顧屆退官兵，提供了輔導就業的管道，讓我們在退伍前能學得一技之長。自己本身對室內設計很有興趣，加上親友也從事相關工作，所以想要退伍後從事室內設計工作，在比較過各職業訓練中心的課程、師資及場地後，選擇了桃園職業訓中心，來展開為期半年的職前訓練。

從今年 1 月初學習至今，中心的老師透過原則講解、實際操作，讓我學習到室內設計製圖、工程管理及估價、建築法規、水電空調、泥作及木作...等專業技能，並透過成果展、期中、期末考試等驗收學習成效，並輔導考取乙級證照，中心也安排相關廠商，來中心與我們相互交流，以及讓我們參加就業博覽會，使我們能夠了解相關產業脈動，有助於我們順利進入職場。在這半年的學習當中，很感謝中心給予我們生活及學習的照顧，除了住宿外還舉辦各類球類競賽，以紓解上課的壓力並凝聚各班的向心力，加上老師專業及細心的教學，讓我們很快就能吸收學習，並與班上來自不同領域的同學相互學習成長，所以我認為這是一個很好學習及輔導就業的地方，希望未來有更多的軍中同袍，能透過這個管道來充實自我，以便退伍後能順利進入職場。

二、國際會議展覽實務班學員黃○○：

各位委員、各位長官大家好：

今天很高興代表在桃園職訓中心受訓的屆退官兵發言，我屆退階級是少校，因個人的生涯規劃選擇退伍，並面臨職場轉換的考驗，心中有些許的忐忑不安，希望透過職業訓練學得一技之長，並為自己找到人生未來的方向。

選擇職訓課程參考北區職訓中心、中區職訓中心、輔導會及青輔會等各地方的職業訓練課程，最後選擇桃園職業訓

練中心，訓練班次為國際會議展覽實務班受訓，桃園職業訓練中心所開設的職業訓練課程設計多元，針對職場上各種職類專長開設訓練班次，我選擇為期六個月的國際會議展覽實務班，受訓內容包含：會議、展覽、活動、廣告、行銷、電子商務及網站架設等課程，內容相當豐富，是培養目前會展產業需求人才專業，在課堂上學會了什麼是專業商展，如何規劃並擬定各式的企劃書。

中心更聘請多位業界實務經驗豐富的老師，每位老師在課堂上的教學充滿熱情，專業上對我們皆是傾囊相授，課堂上經由老師與同學間相互的討論、指導，瞭解我們的需求，更希望我們除了能學得一技之長，並能順利進入職場，在他們身上學到的不止是專業知識，更是對生活的認真態度。

過去在軍中無法得知社會的職場生態，但在參訓之後，接觸到同學有著不同的職業背景及經歷，透過彼此間的分享，更能瞭解目前的職場環境，認識來自各地的同學，從陌生到熟悉，結交了好多朋友，是受訓前未預料到的，因為有彼此的加油，對未來即將面對的挑戰，多了份信心。因為有這次受訓的機會，讓我在職場轉換中，從原本對將來的不確定性，到目前相信可以運用在桃園職業訓練中心所學的專業知識，至職場上謀職，順利的轉換職場，感謝目前軍中的政策讓我們有受訓的機會，對屆退官兵而言，這是難得的經驗，也是建立專業技能，順利進入職場的最佳地方，謝謝大家。

三、室內工程設計班學員賴○○：

主席各位長官好：

我職訓前服務於空軍○○○○擔任中校副主任，選擇室內設計工程組原因為親屬目前從事裝潢工作，希望結訓後能夠相互搭配。此外，選擇在退伍前參加第二專長培訓，另一原因為在部隊接受軍事教育及管理也將屆滿 20 年，在這 20 年軍旅當中自知無形中已經把個人的思維框限住了，無法靈活思維，且軍中在人際關係處理上也較單純，幾乎都是長官與部屬間的關係，因此為了能夠適應社會環境，所以選擇了這個可以緩衝與社會接軌的半年職訓。

在這半年裡一同與其他來自各年齡層(18-46)及不同工作經驗的受訓學員學習生活，學到了不少它們在生活及工作中的經驗，也很感激桃園職訓中心給我這個學習的機會，讓我能夠在踏入社會工作前有個緩衝調整心境的环境與時間，也因此從入訓以來我一直保持著高昂的學習意願與企圖，同時感受到在這邊擔任講授老師的用心，讓我從一無所知到現在已經逐漸建立了基本觀念，其中包含了法規、平面製圖與設計、木工概要、泥工概要、水電空調概要、塗裝概要、電腦製圖、材料特性、綠色環保建築到智慧型住宅等豐富課程，也讓我體會到要當一個稱職的設計師還真不簡單，除了要了解的事物也超級多外，工作上的經驗也非常的重要，期待自己結訓後能夠順利投入工作。

四、民宿管理實務班學員蔡○○：

監察委員、國防部長官大家好：

我服役於空軍○○聯隊，因故鄉在花蓮，老家剛好有一塊地，想藉由民宿管理實務課程更了解民宿產業，以利未來經營民宿之所需。在此期間學習了烘焙製作、飲料調製、輕食製作、急救訓練及房務實務等課程，課程內容相當多元，感謝職訓中心能提供這麼良好的環境，這麼優秀的師資供我們學習，能在此學習真的讓我非常感激，真的跟從軍有很大的不同，視野也變寬了，真的非常感謝職訓中心的栽培。

五、國際物流班學員翁○○：

我是國際物流班的學員翁文彥，之前服務於○○局上尉○○官，軍職年資迄今8年多。因本人生涯規劃希望先於軍中歷練後再回歸產業界，故決定於此時間點退伍。桃園職訓中心的國際物流班課程內容非常吸引我，所以來報名；實際上課後發現課程內容比預期中更豐富，場地設施也十分完善。之前於單位提出退伍申請時，許多同儕均佩服我的勇氣。若國軍單位能加強與各職訓中心作連結，使官兵對職前訓練機制更熟悉，不僅是提供受訓機會，應更能活化國軍與產業間人才之流通。

肆、意見交流：

一、輔導會牟處長崇德：

勞委會在職缺開發與管理是最大的主政單位，輔導會也盡力做到屆退官兵之前端照顧與無縫接軌，在國軍人事系統中得知屆退官兵之性向與適合之職缺，如能配合勞委會所掌握之職缺作媒合，使屆退官兵之就業情況能有量的擴大與質的提升，官兵將更能感受到政府的照顧。

二、尹委員祚芊：

非常感謝在座的各位長官、同仁及召集人，特別是輔導會及職訓中心對於屆退官兵再創事業第二春的協助；其實我的心情還蠻複雜的，一方面是因為很感動，另一方面則是有點難過；很感動是因為不管是輔導會還是職訓中心都極其努力的協助這些屆退官兵，但卻又覺得大家的努力是否因為重疊，導致我們的執行成效都沒有預期的好，所以才會有這次的專案調查研究。那在這裡也要麻煩我們職訓局及所屬的各職訓中心，若是能比照輔導會的模式，把這些屆退同袍在職訓中心訓練的經驗在莒光日時播放給大家看，相信應該是很有助益的。在此我更感謝職訓局把我們想要了解的部分都能精準、切中要點地在簡報中陳述，另外也希望職訓局能夠提供近5年來屆退官兵受訓的相關統計數據，或許可以給更多人做參考。另外有關輔導會建構退伍官兵資料庫及服務流程，希望輔導會這裡能夠與國防部作資料的連結，化被動為主動，同時也可以鼓勵這些屆退官兵學習第二專長。

三、輔導會劉處長志福：

輔導會目前已有建構相關資料庫，目前的對象乃是針對特定對象，且服役10年以上之退伍官兵，將來募兵制實施後，將會以4~10年為主要對象，屆時將與國防部討論如何把相關的數據資料流到輔導會作資料連結，另外輔導會這裡也會全面接收國防部的相關資料，以後由輔導會作後續津貼的發放及給與。

四、國防部黃少將處長情：

國防部回去後會去研究，盡量與勞委會還有輔導會配合，

然後將如何進行接縫列為優先考量重點。

伍、散會：下午5時30分

(二)中區職訓中心

時間：102年6月10日（星期一）上午10時

主持人：林委員鉅銀

壹、主席致詞：略。

貳、業務單位簡報：略。

參、國軍屆退官兵參訓學員代表心得分享：

冷凍空調裝修班 王○○學員：

各位委員、長官好，我是冷凍空調裝修班班代，現職為陸軍○○少校參謀。因適逢單位精萃案組織調整，配合個人生涯規劃，秉持國防部「在營為良兵、在鄉為良民」政策，在考量個人本職學能狀況，於本(102)年3月參加中區職訓中心冷凍空調裝修班甄試，並幸運以第1名成績錄訓，在3月25日完成單位業務移交後報到參訓。

中區職訓班隊訓期為3月25日~9月12日，個人於報名後已至冷凍空調工程公司參加面試，以了解冷凍空調職類就業現況，並得該公司預聘，並同意保留錄用資格至結訓後就職。受訓期間因路程遙遠，採住宿中心宿舍方式受訓。

中心教學硬體設施完善數量充足提供學員訓練使用，但因適逢本職類技能檢定項目修正，中心預計6月底至8月止實施甲級檢定場地建置，為避免影響學員學習，導師已規劃課程調整，預計將不會造成影響。課程主要由蔡○○老師及外聘老師擔任，均能深入淺出的引導學員熟悉相關職能專業。

中心宿舍生活設施除寢具、書桌外，夏天期間(5月-10月)亦提供夜間冷氣供應，中心內另有籃球、網球、羽球場、桌球室及休閒室等室內外休閒運動場所，且環境綠化良好，可養精蓄銳、更可陶冶心性。因為本身是機械系專長，跨領域學習冷凍空調內容至今，基本電路實習及屋內線路設施，大概是我花費最大心力學習的部分。

現今社會勞動力年齡55歲為一般最高年齡，服役滿10年以上辦理退伍人員，仍深具社會競爭力，可對台灣社會經濟提供不小的助力，惟軍中各單位負責職訓業務多為資淺人員，對

相關具資格參訓人員提供協助有限，建議輔導會是否可以配合國防部實施宣導或在軍網內增加相關資訊獲得機制，以利人力資源整合。

肆、國軍屆退官兵參訓學員意見交流

一、冷凍空調裝修班 王○○學員：

(一)有關部份學員因退伍而辦理提早退訓，實因該單位人事官不了解規定所致，依國防部職訓計畫規定：「退伍時間需於結訓日期之隔日」，故不應有提前退訓之情事發生，建議國防部將參訓名單統一系列管，以避免類似情事發生。

(二)建議國防部能隨時更新軍網中各項職訓資訊，並建置一套作業標準流程讓各單位人事官參考，以避免因人事調動而有新進人員對業務不熟悉之情事發生。

二、精密機械班 王○○學員：

很高興能參加中區職訓中心辦理之職業訓練，因為我本身為機械專長，所以選擇精密機械班做為我未來工作的方向，報考時因人數眾多且名額有限，此次參訓機會得來不易，所以我十分珍惜，中心每位老師皆學有專精並認真教學，讓我在受訓期間中獲益良多。

三、工業配線(自動化控制)班 王○○學員：

本身家住南部，因為地緣關係，當初原本是希望能參加南區職訓中心所開設的課程，惟因受限於開課日期之限制，所以改報考中區職訓中心課程，受訓期間我學習到許多技能，覺得生活很有意義。建議國防部對參加職訓相關規定(如參訓資格)能再放寬，讓更多需要參訓的同袍也可以習得一技之長。

四、電腦輔助機械製圖與製造班 徐○○學員：

當初要報考職訓時，因為本單位人事官不熟悉職訓業務，所以都是靠自己去找尋資料，才得以報考成功，建議國防部能加強各單位人事基本行政能力相關訓練，將職訓資訊主動提供給屆退官兵。

五、精密塑模設計與製造班 胡○○學員：

目前軍網中的職訓資料仍停留在 92 年，已與現行規定不符且資訊不齊，所以我只能靠自己整理相關表件並自行送件至單

位長官，才能有此機會到中區職訓中心來受訓，因為中部是工業重鎮，工業類工作機會也較多，所以選擇精密塑模設計與製造班參訓，在參訓期間我也努力學習，希望能將所學應用在未來工作上。

伍、交流時間：

一、國防部 黃少將處長情：

有關學員反應本部單位人事對職訓業務不熟悉或軍網資訊不完全，後續將要求各單位檢討改善；另目前莒光日亦有提供勞委會、輔導會所提供之職業訓練及徵才資訊。

二、尹委員祚芊：

(一)對於軍中職訓制度推動辦理情形，希望國防部能主動提供屆退官兵各項訊息。

(二)國防部各單位推薦屆退官兵參訓時，需有一套完整之評估機制，希望來參訓之學員能運用所學，以免造成資源浪費。

(三)屆退官兵相關資料，建議勞委會直接與國防部聯繫來取得。

三、李委員炳南：

(一)關於受訓資格之取得，現行制度僅由主官來推薦，公平性較低，希望國防部與輔導會能再研商，建立一套公平之評估機制，也可以提高參訓就業率及就業相關度。

(二)請國防部加強宣導參訓之屆退官兵能好好把握此參訓機會，珍惜國家資源。

四、林委員鉅銀：

(一)建議國防部有關推薦職訓應有專責單位來處理，才不致因人力調動而發生業務不熟悉，影響屆退官兵之權益。

(二)重申國防部應建立一套完整之參訓評估機制，避免浪費國家資源。

(三)對於有機會參訓之屆退官兵應建立考核制度，如對中途離退訓學員設有防範機制，或規定需於參訓後取得相關證照…等。

(四)建議國防部與輔導會能無縫接軌，建置一套完善之訊息互動交流平台。

五、職訓局賴副局長樹立：

- (一)職訓中心設置的目的為失業民眾培養一技之長，職訓後能再度投入就業市場，尤其本會就業服務站於民眾參訓前皆會做職訓諮詢，透過職業性向測驗，依人格特質、性向去建議其參訓職類，建議國防部也可參採建置職訓諮詢機制。
- (二)請職訓局訓發組建立窗口由專人與國防部隨時保持聯繫，提供最新職訓或就業資訊。
- (三)屆退官兵為國家重要人力資源之一，對於培訓其技能，本會責無旁貸，惟如何透過適訓評估，推薦適訓之屆退官兵參訓，發揮職業訓練之成效，本會願意與國防部共同努力。

柒、散會：當日上午 11 時 35 分。

三、諮詢會議紀錄

壹、時間：102年7月30日（星期二）14時30分至17時30分

貳、地點：監察院4樓第5會議室

參、會議主席：林委員鉅銀、尹委員祚芊、李委員炳南

肆、諮詢委員：

政治大學勞工研究所 成之約教授

臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

中原大學企業管理學系 劉立倫教授兼商學院院長

備役中將 張鑄勳先生

備役中將 陳金生先生

林委員鉅銀：

本案是國防委員會派查的案子，是關於國軍退伍官兵就業安置的問題，今後何去何從？按輔導條例，輔導會有這個責任，事實上，輔導會本身的機構越來越少，安置能量有限，再加上募兵制之後，預計每年有一萬多人退伍，我們未來要怎麼做，退伍官兵出去之後要有尊嚴，雖然我們到中南部去看，有些創業成功的案例，但大多是自己努力，透過輔導會成功的案例很少，所以希望能夠透各位的意見，能夠讓行政院重視，否則誰願意把子弟送到軍中，所以透過這個報告讓各界知道，各位的發言也會放到這個報告中，也請各位同意。過去退伍後就是三保，保險、保全、寶塔，這是人力的浪費，所以來傾聽各位的高見，讓報告更充實。先請張將軍。

張將軍鑄勳：

首先謝謝各位委員先生的邀請，很榮幸能夠參加今天的研討會。國軍經過多次精簡，上校職缺刪減，經過特考轉任公職者逐年減少，而中校轉業的困境仍然沒有解決，似可開放上校轉任特考讓中校參加。現在許多優秀的中校，如果部隊沒有精減，都可以升到上校，其學能及經驗並沒有問題。現行的退輔制度宜隨國軍的變革而適時調整，但在轉任時的職務，初期分發時上、中校仍然要有所區分，軍中倫理還是要維持，爾後在公務體系的發展，就憑個人的努力。目前特考的轉任規定，限縮於只能在國防或國安相關的政府機關工

作，而且要六年後才能轉任到其他政府機關服務。限制六年的依據是什麼，為什麼不是五年也不是七年。幾十年來，許多軍官轉任到事業單位，和民股一起經商，合作無間，做得很好，軍人轉商人可以做得好，轉公務員就做不好，這有點說不通。其實大家心理都明白，當年有人對軍隊印象不好，他正好有權，這些規定是在那種情況下做成。我們的國家進步到現在這個程度，本來立意良善的退輔制度帶個歧視條款並不適宜，應該取消。只要能考取特考，如果有能力轉到其他單位，也有人要他，法令上就不必再綁來綁去了。

從募兵制管道加入部隊的官兵，未必全打算當職業軍人，多數只是生涯規劃中的一個階段，為提高年青人的從軍意願，似可恢復從前基層的國防特考。這個辦法如何與高、普考配合，與就業配套，要有整體想法並形成制度才可行，這必須從政策上做決定。如果當業務處理，那麼一句現有的考試制度公平、合理，不宜恢復，也就談不下去。我當過國防部的人事主管，處理過跨部隊協調工作，預見這個案如果沒有政策性的決定，只靠跨部會或跨院的業務協調，一定辦不成。

因公傷殘的官兵，國家應該給予最優先及最優待的照顧。國防部和輔導會所能安置的範圍有限，工作、待遇也未必理想，這部分的人數不多，還有工作能力者，由行政院人事單位管制，按居住地就近分發政府機關、國營事業，或協調大型民間企業安置。他們如果不是因公傷殘，未來很可能成為某公司的高階主管，甚至是大企業家，因公傷殘就難再有機會，宜由行政院統籌辦理才能落實。至於沒有工作能力的，雖然有就養、就醫等辦法，這麼多年來，環境改變，物價提高，除月俸外，應另提高加給，妥善照顧。當然，會有其他的反對聲音，這還是政策及決心問題。

募兵制的自願役官兵考慮退伍後就學者不在少數，現有的教育補助金額太少，誘因不足。可研究如果在營期間願意提撥一定額度的存款，做為退伍後就學所用，則國家提供相對一半或三分之一金額做為配合，應可提高募兵成效。存款人如果退伍時改變想法，不願意就學，政府的配合款也就不必發。他們的存款還是可以從銀行得到應有的利息，我們也可以協調銀行從支持募兵制的角度，利息

從寬提高，這也能養成官兵儲蓄的習慣。

經過輔導就業而到政府機關或事業單位服務的退伍軍人，如果薪俸超過一定額度，就要停止領取退休金。但問題是這個工作的待遇如果比退休金增加有限，每天還要照樣上班，肩負工作責任，通常會放棄輔導，如聘雇人員等，國家反而要支付退員足額的退休金。這個問題以基層軍、士官較多。可否研究酌發部分退休金，或提高就業單位的薪資到達某個額度，才限制領取退休俸。則退員樂於接受輔導，不會成為社會閒置人力，國家也減少退休支付，為多方兼顧的辦法。

輔導會參與經營的民間事業單位，不要只看見董事長、總經理那些負責人的職務，下面還有一大串員工是軍隊退伍的官、士轉業過來，在安置上發揮重要功能。這樣的企業體，民間股東瞭解市場，對地方生態熟悉，軍方轉業的負責人重視團隊精神，善於管理，要求效率，兩者在企業經營上是很好的組合。由軍隊轉業的員工，在軍隊轉業的負責人輔導下，很容易融入企業文化，也協助解決問題，縮短由軍轉民的適應期，在生活上、心理上真正做到退而能安。軍方轉業的高階主管在確保企業穩定，維護官方權益及輔導就業、安定員工生活等均發揮重要功能，是值得珍惜的就業管道。由於環境變遷，保障榮民企業的法令逐漸取消，許多企業在市場競爭激烈下逐漸結束營業。唯具有保障性的公共事業，得以業績良好的長期存在，繼續發揮輔導就業的功能。從這些過往的事例可以得到經驗，榮民事業的開拓以軍民合作為佳，具政府保障才可長可久，否則過不了幾年，或將面臨停業清算的困境。

林委員鉅銀：

謝謝張將軍。接下來請陳將軍。

陳將軍金生：

首先感謝委員對國防事務的關心，我曾當過國防部的人事次長，派人觀摩美國、日本和新加坡的募兵制度，在我任內成立國軍人才招募中心，後來當過軍團司令、副總司令、退後也擔任過事業機構董事長，所以我對退伍官兵的生涯發展感觸良深。

第一點；文宣不能有傷害性：首先要瞭解，擬訂決策者，要為

誰創造有利條件？國家還是個人？某位推動募兵的學者，在一次晤談中奢言：「我們終於可以向天下母親說：妳們的兒子可以不要當兵了」。試問，募兵的母親就不是母親了嗎？難道他們的子女是社會結構以外的人嗎？我當面給予指正，因為這種觀念極不適當，也傷害很大。況且，在重文輕武的觀念下，會造就出什麼樣的軍隊？「國家對人的價值」和「人對國家的價值」又在哪裡？因此，如何維持這個行業的光榮？以及除了兩岸互動「文事必有武備」的角度，還包括了面對周邊國家的「實力展現」，都應思考「忘戰必危」的明訓，而不可輕忽武備或輕視當兵的價值。

其次；要確定軍隊的角色：我國歷史上的募兵起於漢武帝，他以選鋒之士、精悍之旅，擊敗匈奴、打通西域。有明確的國家目標、軍隊角色與財政準備。但西漢末年也漸漸變質，社會閒散、流氓無賴混入軍中，素質低下而習氣懶散、奸巧，終致不堪使用，東漢末年就更不用說了。所以，我們分析面臨的挑戰是什麼？要什麼樣的國防面對外來的威脅？國防武力要扮演什麼樣的角色？不要為了政治的買賣，壞了國防的正途發展，「養兵千日用在一時」的道理不應該被忽略。否則，將陷於用時後悔「無可用之兵」的窘境。

再就是；要精算財政的負擔：宋朝雖然武器裝備的發展有空前規模，但「以文制武、防內弱外」以致南、北宋均亡於外敵。且募兵不足，出現「募兵黷面」與「抓夫招刺」的現象，素質自然低落；又因「終身仰食於官」更是國家沉重的財政負擔，衰亡的命運也就尾隨而至。我們當前的財政，如果不做精算分配，如何應付募兵的人事費用？而又不排擠到國防的維持與發展的必要支出？所以，募兵不是一個國防部的事，應該由行政院協調跨部會統籌規劃；它不是單純的國防事務，而是國家體系與社會結構下，人力運用與財力分配的重大問題。所以，增加的財政負擔，也應該是國家總預算的通盤設計。

當然；更要從全身涯規劃著手：如何在降低國家財政負擔與社會成本狀況下，仍能募兵、養兵、強兵？如何妥善並充分運用國家人力資源，不製造社會邊緣人？如何創造誘因，使菁英從軍，以堅實國防？是推動募兵制必需考慮的問題，要在配套工作上，使制度

的周密性與生涯的縱深性都獲得圓滿的處理，以免陷於「偏頗又無根」的施政，毀了「國之干城」。因此，建議如下：

第 1. 行政院輔導會所轄職訓與事業機構，不是以營利為目的，它成立的宗旨本有安置退員、降低社會成本的作用，應扮演更積極的角色，要為國防人力的第二階段生涯設計與人力轉移，做出適當而周延的安排，以支持精壯武力的需要，並使募兵退後生涯無所顧慮。

第 2. 成立軍中與民間就業關係委員會，包括三軍單位、國營企業、工商總會、職教單位等代表的納編及參與，負責協調、鋪陳、提供人力轉移的管道和平台（如英國），當然也包括輔導創業，而輔導會是行政院可以委付的單位之一。

第 3. 要使權利與義務、貢獻與福利平衡，依服役長短，核予應有的福利總點數，由募員自己選擇核定額度內的福利項目而各取所需。當然，不同項目的配點是不同的（如新加坡）。

第 4. 設置教育與福利基金，使募員在服役期間能夠參加各項成長教育，同時受到鼓勵；並設計企業雇用的減稅方案，使公、私雙方獲利（如美國的大兵法案與退伍軍人就業法）。當然，也可以納入配點福利與公費教育（要有回饋役期）由募員選擇。

第 5. 設計合理的限齡退休俸給，以保障其老年生活；比如，役齡+年齡超過 90 年，核予所得替代率 90% 的退俸，其餘相對計算的核俸；至低於 73% 以下者（約在 45 歲以下）不核俸，均納入就學、就業與福利配點的範圍（正確比例要由專責單位研究）。

第 6. 從軍士、官養成教育的學習與考試過程，即應賦予軍、文雙軌任用的資格，並開闢由軍轉文的「流通管道」與「任用比例」，此等受過專業與紀律訓練的人才，會是最忠誠的有效人力。

第 7. 修正「兵役法」及「官、士、兵任職條例」，使選員條件、役期、福利、待遇甚而社會地位，都能獲得應有的規範與保障，使具年輕人從軍報國的吸引力。

第 8. 國軍以往曾有在營補習、報考證照、終身學習等措施；輔導會亦有職訓中心，以利由軍轉民的職能接軌與轉換，這些措施與機能應予恢復並擴大，若能立法當然更好（如日本的職業能力開發

促進法)。

第 9.為何國防部要設文官任用比例，而公務機關與投資企業不能設軍轉比例？這是不公平的，在就業服務法增列「志願役退伍軍人」是應該的，至少要有安置辦法（如韓國的依法保障就業）。

第 10.國防部委外事務，由輔導會所屬事業優先議價，應可立法成案。甚而，成立新的相應事業單位（如伙食、保修、庫儲），承接非戰鬥性事務，更能支持國防精簡政策與備戰需要。

第 11.政府機關本缺協調合作精神，就業服務必需要有統籌單位。況且，職訓、就業還應該包含不同的公務機關與民間企業，非一個部會所能應付。

第 12.因為募兵，所以企業家的兒、孫可以不要當兵，由別人替代他們當了，企業吸收一定比例的軍退人員，做為一種補償或回報，也是相對性合理的互利。

第 13.再任公職與轉投資事業的停俸，應屬允當。但優惠存款並非薪俸，不宜停。否則，任職報酬的負擔更高。又若，任職比不任職所得無差，甚而更低，當然就沒有意願（86 年以後年資已經沒有優惠存款）。

第 14.募兵退伍，用於第二線國防？要看角色、待遇，只要適當、有誘因，且依法有據，就是可行方案；至於外島開發，就要考慮是誰的事務與預算？或由誰統籌？

第 15.專業能力的問題，在於是否依專長派職與先訓後用、以及用人得當與否？軍轉仍應建立選、訓、用、退的考核制度。要知，有專業做不好的比比皆是，「公、明、勤」才是真諦。

林委員鉅銀：

感謝陳將軍，真的目前的現況是這樣子，像委外，保修人員，竟須藉成立派遣公司，把人力派進來，讓派遣公司賺取管理費。聽了兩位中將心得分享，確具價值，令人敬佩，接著請劉院長。

劉院長立倫：

討論到退輔體制，就必須考慮制度本身的公平性；退輔制度是軍人福利的一環，這是軍人放棄了一些權利(如公民權、政治權、社會權以及職場上的工作權力)，國家對於軍人的犧牲權利與承擔鉅大

風險所給予的補償與照顧。所以，這種對於軍人的補償，是符合社會正義的。一般國家退輔福利所涵蓋的範圍，大多包括就業、就醫與就養，這是各國都有的，但也有少數國家包括就學，像美國、韓國、台灣等，每個國家退輔制度涵蓋的範圍都不太一樣。退輔制度設計必須符合分配正義，一般而言，在經濟取向的領域中大都適用「公平」規範。此時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）。如果要結合退輔制度，將其做為募兵制的誘因，制度設計就必須整體思考。因為募兵制四年役期的志願士兵並未包括在輔導條例照顧的範圍，一旦將他們納入，制度設計的公不公平就變得很重要。目前依據輔導條例第二條及施行細則第二條所界定的範圍，主要照顧三類對象，分別是因公傷殘、參加重大戰役(如 823)，及服役滿十年以上的志願役官兵。從制度來說，原輔導條例對就業已經有很好的保障，如第五條、第六條、第八條、第十一條、第十二條及第十三條等，已包括就業媒介、職業訓練、創業輔導，甚至到輔導會的事業機構、生產機構都有，輔導會也都根據輔導條例制定了相關的辦法。但時空背景不同，現在的社會氛圍變了，有些退輔辦法就沒有辦法繼續執行下去，像與考試院有關的考試規則、與經濟部、勞委會有關的就業輔導等，如果要觸及企業減稅，可能就要跟財政部協商，由於要跟很多部會協商，在現在的分為下，協商是不易達成的、是有問題的，所以執行成效不彰。從國家的角度來看，因公傷殘與參與重大戰役的退伍人員，這些對象的人數相對較少，他們的付出與貢獻較大，政府應該要照顧的，這符合退輔制度的公平正義。但真正人數較多、就業問題較為複雜的是服役十年以上的志願役官兵。如果我們將募兵制結合退輔制度，則服役四年的志願兵要延長服役三次才能到達十年以上，難度偏高，顯然無法構成募兵制的誘因；故如果我們要把服役四年的志願兵納入，則退輔制度要改變。事實上，原退輔制度下也不盡公平，過去有服役未達十年之多種役別（如大學儲備軍官訓練團 5 年、專業軍官班 5 年、軍情局專業軍官班 5 年、空軍二技班 8 年、專業士官班 3 年、軍情局女性專業軍官班 3 年、陸、海、空軍士官二專班 6 年等），他們雖為退伍軍人，卻都未

能享有退輔福利，與退輔制度本質相違，且違反制度的公平正義。趁著募兵制推動之際，或許我們可以將他們納入，讓制度更為公平。如果要改變，則輔導條例施行細則第 2 條第 1 款就要修改成服役滿四年。如果我們要根據貢獻程度來區分，則就必須結合退輔的「分類分級制度」，並在分類分級制度的基礎下討論才有意義。以輔導條例來說，前兩類的服務照顧對象如何分級照顧的爭議不大，爭議較大的是第三類服役四年到十年之間分級照顧最值得討論。分級照顧除了必須考慮貢獻度之外，也必須考慮他們具備的技能與轉業所影擁有的財務資源。對於服役年限不長的，究竟要給他們些什麼協助？以服役四年的志願兵來說，他們學到的軍事技能最少，具有轉業的彈性、但他們擁有的財務資源也最少。而服役四年到十年的志願役官兵，則通常可以晉升到中階管理階層，他們擁有的條件又不一樣；而服役十年到二十年的志願役官兵，他們會的東西又不一樣。服役 20 年以上的志願役軍官，通常可以到中、高階，24 年是中校最大服役年限，而服役滿 20 年以上就有月退俸，軍中資歷也比較深，這顯示了服役期間不同的各級人員對於退輔需求也不一樣。一般來說，服役四到十年大部分都需要就學與就業，就學是就業的手段，為了增加就業的競爭力；而服役十年以上，可以就學或不就學，但還是需要就業，服役 20 年以上的志願役官兵，雖有就業的壓力，但由於其多有退休俸，故就業需求並非那麼殷切。我們曾做過兩次調查研究，結果顯示，志願兵，大多是高中、高職畢業，有升學的需求；2/3 的志願兵其家庭的家計總所得屬於中低收入，士兵來源多來自高雄、屏東、花蓮、台東、宜蘭等地區，這是志願兵的來源，這些人有就學與就業的需求，當然也會希望透過志願兵的 4 年服役，能夠幫助他們擺脫貧窮。如果我們要把退輔制度與募兵制連結起來，就一定要考慮這種需求，退輔預算扣除退休給與外，以前大部分都是用在就醫與就養，而在退輔服務照顧對象的人口結構逐漸改變，資深榮民逐漸凋零，志願兵快速增加，以後就學與就業的預算會快速增加。對於退伍軍人的照顧範圍，輔導條例裡面條文其實規範的已經很完整了；如果我們要結合分類分級制度的話，哪些要多一點、哪些少一點，都必須要符合正義，都必須依其貢獻度。至於在軍人

轉任公職的部分，個人僅提出兩點補充，其一是憲法對於軍文之間的界線，並不是非常明確，如憲法第 24 條、41 條、77 條、97 條中，都將軍人視為公務員。其二是軍文之間的文化分野亦並非牢不可破，過去有人說，軍隊的文化與公務的文化會不太一樣，但國防二法實施時，當時國防部釋出 280 個文官職缺，並先後辦理 7 次甄選作業，甄選一般部會之公務人員，顯示文官可以進入國防體系，軍文之間的鴻溝並非不可跨越。既然公務機關可以調人過來，則為什麼軍人不能到公務機關？這也需要我們審慎思考。一旦募兵推動後，未來必然要擴大職訓規模，現在的職訓規模應該不夠，一年才 1000 人，募兵後一年退伍就有有一萬多人。在企業媒合部分，未來涵蓋的產業可能還要擴大，未來也可能要聚焦服務業，這方面考慮的還不夠。如果單由輔導會負責所有的就業成效，我認為很困難，因為輔導會是第二線，國防部才是第一線，只有第一線的官兵有能力，第二線的退輔才能夠順利協助其轉換跑道。或許可以參考的是像日本的雙軌專長的證照制度，在不同層級、不同職位，規定要考取什麼證照，當證照與能力都具備時，退伍時輔導會要輔導就業就很好做了。從各國制度來看，大部分國家的就業必須透過國防部，因為軍人屬國防部，這涉及到管轄權恒定的行政法原則，輔導會通常無法直接介入現役軍人的職業訓練，所以需要國防部幫忙。像英國是與企業界合作，日本沒有退輔，是由國防部來做，關鍵是要訓練退伍官兵有就業的競爭力。一般來說，各國的退輔制度都必須結合民間的資源，要與民間企業保持密切的聯繫。另外還有創業的部分，或許我們可以考慮「就學/就業基金」的想法，這是參考美國大兵法案「教育基金」的概念，採取相對提撥的方式，如果當兵四年，透過相對提撥，志願兵提撥一半，國防部提撥一半，四年下來，可能可以累積一筆就學就業基金，這應該會是一個募兵很好的誘因，這等於是幫助志願兵累積一筆退伍後的創業基金。最後由於資深榮民快速凋零，目前榮家就養的榮民平均年齡已超過 80 歲我覺得未來就養可能會是退輔的一大問題，但也可能因為高齡化社會而出現新的機會。如輔導會現有的榮民之家環境清幽，如果能夠結合榮民醫院的醫療資源，也就是將就養與就醫結合在一起，不僅可以發展中期照護，也可以

發展出長期照護，甚至發展成台塑養生村的型態，這對輔導會來說將會是很好的機會，透過醫療發展中期照護與長期照護，以上意見謹供參考。

林委員鉅銀：

非常感謝，接下來請成教授。

成教授之約：

之前有參與過一些計畫，現在是有退前六個月職訓，這是國防部委辦的經費，當然是逐年減少，我不知道是不是國防部不重視這個議題，當然經費減少也會影響其成效，屆退官兵職訓長達六個月，應該會有些成效，我的理解是存在一些問題，軍官離開軍中到企業會有適應問題，與企業同仁可能會產生一些問題，身段不夠柔軟之類的，因為在軍中已在管理級，企業能否有適當的職位能夠安置，不無疑問？也有些到大陸去擔任管理職位，但任務中止可能就會面臨是否有職位安排問題，另外安排職位也會評估所得與月退俸之差別。

之前職場體驗計畫只有個位數，工作的性質、內容，還有薪資的水準，如果不具備有誘因，會有其困難。國防部在技能學習、專業證照上需要投入，美國的軍人在進修應該有些方案或制度，要求他們在軍中服役過程接受專業的課程，如果從軍中退下來交給輔導會應該太遲了，當然要看輔導會有沒有這個能力，如果沒有，要透過輔導會去消化吸收或協助，還有要提供多少期間去職訓，六個月？當然就會困難許多，我自己接觸輔導會的經驗，我不認為輔導會能夠勝任，我覺得輔導會職能提升或接受不同領域人員的進用上，在輔導就業專長的公務人力可能較少，以往是就養與就醫，就業在勞委會較多。國防部與輔導會該有的分工或合作，應該要更強化，組織改造時，我覺得輔導會應該併到國防部成立退伍軍人輔導單位，整合也是考慮的方向。

考量高齡化與少子化，官士兵的人力運用應該要更重視，對國家經濟而言應該要充份運用，未來募兵制與徵兵制可能不一樣，募兵是一個就業選項，應該是要鼓勵年青人去當兵，當然要給他很好的薪資、福利、人才配套措施，當他離開軍中後，到底能給他多少

的特殊待遇，現在的社會是否允許讓他得到這種特殊的待遇，是要去評估的，我想這是很困難的，因為社會上還有很多問題，像失業問題、中高齡問題，要去審慎規劃評估的。所以應該在當兵時要給他好的薪資、學習進修管道，提升其競爭力，比較實在一些。另外有結構上的因素，中高齡面臨就業歧視問題，一般退役的官士兵也可能會面臨同樣的問題，否則我們再怎麼努力，社會對中高齡的歧視可能會使的許多的努力前功盡棄。

因為有退休俸的保障，影響退役的官士兵就業的意願，退休制度也可以思考一下。能力的提升、職業訓練、證照等納入，離開軍中時已具修職場上的技能。如果現在競爭力不足，是不是應該要擴大國防部、輔導會職訓的規模，協助官士兵獲得職場上所需要的技能？

林委員鉅銀：

接下來請辛教授。

辛教授炳隆：

對象要切割開來，十年以上或是募兵進來的四年，做的方式可能不一樣，已經在服役，我們要做什麼？如果是生活的問題，已有退休俸，那就不要去理他。如果是人力安置的問題，那就把俸停掉，否則不會有就業的意願。如果要解決生活安置的問題，那就直接給他一筆錢，千萬不要用給他一份工作，然後解決他生活的問題，我覺得即將屆退的人，還是要區分生活安置與人力活化的問題，要兼顧是很困難的，而且成效不好，政府政策的定位是什麼？兼顧的成本是很高的，如果要就業，停俸是最快的，不停的話，是會挑工作的。就業問題的話，現在輔導就業的檢討要更深刻，檢討結果要回饋制度，事實上不止有退伍的人，民間超過40歲要再就業就很困難，整個社會對中高齡的吸納能力一直再減少，年齡歧視問題一直存在，這種情況都考量進來，對中高齡來講，輔導他們就業是成本最高、最沒有成效的，應該是就業媒合是最好的，但輔導人的就業意願強不強是最重要的，所以應該是心態的輔導，需要有專業的人去做，這就在就業輔導法裡面要不要把職業軍人納入特定對象，我不反對。所以對於退後的軍人比一般人調適更困難，如果在輔導上沒

有調整，我覺得效果會不好，對於軍中屆退人員的輔導是與一般人不一樣，心態比訓練更困難，這部分要怎麼去做，應該是更迫切與更困難。另外就是直接僱用，對於職業軍人退後應該就有額外、特殊的優渥，應該要特別的處理，只要政府願意都可以支持，因為透過職業訓練等的成本都不低，輔導會所屬的事業機構，到底是政策不支持？還是不符合現在市場上的需要。應該要提升他的經營能力，政府在此方面如果不符合社會的期待而砍掉，這是另外思考的方向，像原住民的勞動合作社，也可以經營的很好，也可以請很多的原住民。我們過去有很多機制，都蠻好的，但政策好像是都要把它關掉。至於募兵，四年，要不要延，要看國防部。四年下來，公平競爭的環境，我也同意要在退伍前就要做，至於是退伍前半年、一年或是分散在每一年做職業訓練？應該是前半年較好，給他職業能力的提升，服務業是低薪的，我認為應該是訓練製造業，傳統產業，因為軍人本來就較容易吃苦，退前半年讓業界參與訓練，退後到企業工作，可能會較願意，以上發言。

尹委員祚芊：

我先表示對五位專家學者致敬與謝意，勝過我讀過這麼多的書本，過去軍校生的訓練，以國防醫學院來講，我們從不擔心就業輔導，我們有充分的信心在退後可以找到不錯的工作，依各位所說的，醫牙護藥在軍中服役一段時間後，輔導會有榮民總醫院、榮民醫院、榮家都是可以接納軍中退役醫牙護藥的學生，但慢慢的，榮總、榮民醫院、榮家不能接受，就是因為有一些新的法令規章，不能直接把人轉過去，如果把這些人弄過來，會影響到醫院本身培養的這些人，如果說這些人送過來又是中高階級的，一過來就要做主任，或是護理長、督導長，裡面的人升遷會受到影響，但總要有管道能接這些人，以醫學系來講，輔導會的榮總薪資還不如民間，輔導會系統因為要守規矩來經營，不像民間那麼活，我要用實際的例子來講，例如輔導會的醫院，不能像民間醫院僱用不合格的醫事人員，對於榮民眷的照顧，一定要有家屬在，講不出來，床位運用沒辦法像民間那麼活。會影響到醫院經營手段與經營效果，新的法令規章是為了防堵貪污事件，是不是公平？對於退除役官兵輔導就業造成一些

影響，另外對於中高齡的歧視是很嚴重的。現在的志工很多是領有月退俸的，如果機關都用志工，誰還要用正職人員？這是我的想法。

林委員鉅銀：

有關法律保障的問題，在政府採購法施行後，已非常難，目前軍人在退伍前的職訓，係採退伍前訓練半年，加上第一年是養成，如以服役 4 年為例，真正的服役只有 2 年多而已，要如何做好職業訓練？如果傳統產業能夠進用是最好的，但像空軍有一批很好的保修人員，送國外訓練的優秀人才，竟因為精進案等而被裁撤，必須退伍，但漢翔卻不能吸收，而須成立派遣公司，讓派遣公司以派遣人力進入漢翔公司服務，讓這些人才變成派遣工，制度上的設計有問題，這本是第二線的後備、後勤的能量，竟未善加儲備；另外性向評量的問題，在軍中應早些檢測，讓退役官兵儘早作適性的職業生涯規劃。又軍中不能帶手機進去，大部分都是回家上網才能看到職缺，勞政單位的資訊，軍中看不到，如何能有透明的管道，讓軍人在退伍前能充分掌握資訊，亦是重要課題。接下來請教李委員。

李委員炳南：

聽了各位的高見後，收獲非常多，募兵之後人力要做好安排，當初只是廣泛的想法，我個人過去幾年把羅馬帝國史看過一遍，羅馬帝國把第二線國防做適當的安排，把第一線的國防縮小，減輕負擔，又維持這個帝國，這到底要怎麼處理，早期是處於擴張型，把退輔的安排，沒有戰鬥力的人轉成第二國防，我初期是這樣子的想法，現在發覺非常複雜。兩位將軍的建議我覺得非常有建設性，依比例給照顧的問題，還有其他國家體例的，美國、英國、新加坡等很珍貴，如果可以還有其他資料可以提供給本院更好，轉任後的退俸安排，有沒有外國有做到這些東西？經驗？還有沒有其他國家是不做退輔安排，例如貢獻度太少或是其他原因。事業機構安置、營利問題，縱使不以營利為目的，安置能量還是有限，劉院長提供高見更為詳細，對本院而言更為重要，軍職人員納入公務員，監察院可不可以監督，在民國 42 年到 45 年，那個爭執非常長，現在當然沒有問題，這也反應了憲政的發展過程。成教授的意見從反面的角度來看，對報告而言也是非常好的，跨部會的協調平台是很好的，

萬一未來有提出來，關注的議題有哪些？能夠做什麼？是不是也請各位先進能建議。辛教授是老同事了，哪些成本高、哪些成本低，從成本的角度來看，動機是要解決的，這在報告中是要提及的想法。

林委員鉅銀：

非常感謝五位的想法。

陳將軍金生：

我想先對剛才幾位學者的意見，表達個人的看法；退輔工作是軍人福利的一環，可用的法令規章很多，但常被不當的套上與民爭利、特權階級，而受到限縮；輔導會理應可以扮演退員由軍轉民的職介角色。其次，服役四年、十年、二十年、甚或更長，付出的代價不同，本來就應該要分類分級，20年就拿全額月退俸，我基本上並不贊同，我前面講年齡加役齡的和可以參考。第3，用什麼樣的誘因讓菁英入伍，不要把募兵的對象定在後山，這有歧視心理，前山如果願意當兵，後山當然就願意進來了，有些事說了，會有不好的感覺。第4，再者，要使募員有社會競爭力，會比給福利更有誘因，以前部隊有輔導考照的，後來沒有人去推動這件事，慢慢萎縮了，這不需要什麼法令，國防部的行政命令就可以去做了。第5，我們行政院有沒有授權輔導會做什麼事，是很重要的工作依據，配合軍中戰備所需的勞務工作，為什麼輔導會不能去承接？第6，再說，輔導會能不能改組成退伍軍人事務部，這個也許影響很大，但成立退伍軍人就業關係委員會應該不難，只要做好職業轉介、媒合就可以了，第7，要知道職介重點在步、戰、砲，戰鬥官科，因為這是戰鬥的主要兵種，卻又最缺民間專長，希望能夠多替戰鬥官科思考一下。第8，我強調募兵、養兵、強兵是非常重要的軍制改造，必須要有好的誘因，才會有好的人來當兵，養兵千日用在一時的重點在養兵。第9，第二生涯職訓的重點在於就職率的高低，先有職務再職訓，才能為用而訓，其次，退前職訓曾經給部隊帶來極大困擾，也侵犯了其他人的權益，所以，應該是役後職訓。第10，另外，若由輔導會成立相關的事業去承接軍陣勞務工作，是很好的設計，應該納入思考，再者，就業博覽會每年都有辦，應該要擴大的做。

張將軍鑄勳：

軍人退休年齡甚早，不比勞基法及公務人員服務法可以工作到 65 歲，因此，中、上校過 50 歲就要有退休的準備。這個年齡是其他行業的黃金年代，工作穩定，事業有成，社會空間廣闊，人際關係良好，正是往人生高峰奮鬥的起步，但職業軍人則準備離開職場，青壯努力的成果宣告終止，工作權及成就感喪失。政府的資料及學者的研究告訴我們，現在的社會，中年失業難有第二春，超過四十歲的人，要在職場轉換不同專業的跑道難乎其難，35 歲以上可能都不在任用之列。職業軍人不是為領取退休奉而離開工作崗位，他們是因為軍隊需要青壯而離開一生辛勤奮鬥的事業，政府有責任替他們的犧牲奉獻做出安排。因此，輔導退伍軍人就業、就學、就醫、就養，是國家對退伍軍人應盡的責任，政府必須要做的職掌，不是社會福利的照顧。這點在政府的施政及國會、媒體的溝通上，要區分得很清楚。

推動自願役的軍制，從招募、服役到退伍要整體規劃，環節緊扣。如果只有前端的招募，而缺乏中端的穩定發展和末端的退有尊嚴，就不會有精壯的軍隊，當然前端的招募也就不會有成效。戰爭的準備和遂行要綜合國力的支持才得以完成，這已經是常識問題。募兵制和退輔制度屬於戰爭準備的性質，需要有形、無形的綜合國力支持，不是國防部和輔導會所能獨自完成，宜中央統合運用各部會的力量，放棄成見，誠心協調，精心設計，溝通國會，突破法令及理性執行才期有成，再次謝謝各位委員先生的邀請與會。

成教授之約：

可以進一步分析與評估，現行有關的政策是否會構成志願役退伍官兵面臨轉業或再就業的困難與問題？農委會對大專生上船有獎、補助方案，是否可以考慮類似的方案可以同樣適用於志願役退伍官兵？如此，志願役退伍官兵或許可以順利轉業或再就業。

辛教授炳隆：

政府組織精簡，其實沒有精簡，現在變成派遣承攬，反而造成很多問題，與民爭利，這個民如果是有特權的，反而是不能監督。

林委員鉅銀：

非常感謝五位的高見，會議到此結束。

會議結束：17 時 30 分

四、各機關對相關議題之說明及輔導會回應情形

項次	議題	相關機關說明	輔導會回應
1.	輔導條例第 5-13 條涵蓋面廣，但多不具實效性，行政院的政策方向為何？相關修法能否提供志願役退伍官兵就業安置各項措施足夠的法源基礎？	財政部表示略以： 有關輔導會擬修正退輔條例 5、13、19 條，分別就進用退伍軍人之企業獎勵、補助退伍軍人自行參訓費用及提供就學生活津貼等措施，業經行政院於本年 8 月 28 日及 9 月 5 日召開 2 次協商會議，基於國家整體財政考量，決定不予入法在案，本部將視未來政府財政收入及募兵制推動情形，適時配合政策研議辦理。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會配合國家募兵政策，在志願役退伍軍人就學、就業、就醫、就養及服務照顧方面已完善規劃相關配套措施，可有效吸引有志青年報效國家。 2. 為擴大募兵誘因；本會研修輔導條例第 3-1、5、6、13 及 19 條，期以獲致法律保障位階，藉此提昇退除役官兵職場競爭力，並鼓勵各級政府機關、公民營事業機構優先進用，俾充分促進渠等就業。 3. 前揭法規研修案將持續對各相關部會說明修法對募兵制成功與否之深遠影響與必要性，積極爭取各

			<p>部會及行政院支持。後續法案移立法院辦理修法期間，本會亦將全力協請立法委員同意修法。</p>
<p>2.</p>	<p>就業服務法中增列「志願役退伍軍人」列為特定對象或當年新退伍官兵比照失業勞工，列為優先照顧對象的可行性如何？是否須循修法途徑成就？預算籌編上有無困難？</p>	<p>勞委會表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業服務法第 24 條第 1 項致力促進就業之特定對象色括獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者以及其他經中央主管機關認為有必要者。 2. 輔導會前於 101 年 5 月 31 日至該會協調就業服務法第 24 條項中，增列志願役退伍官兵為促進就業對象，經考量志願役退伍軍人退役時多為青壯年，非屬就業能力薄弱者，可運用現行青年就業相關服務措施，加強職前訓練或提供創業協助，倘其身分符合前述就業服務法第 24 條第 1 項所訂之對象，即可適用特定對象相關就業促進協助措施。 3. 復就業服務法所定特定對 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 軍人服役期間所學專長多非民間企業所需，退伍後除少數專長易轉業成功外，多半需要技職訓練後才能順利轉業。 2. 就業服務法第 24 條致力促進就業的特定對象，希能將長時間在營服役且缺乏民間專長之戰鬥兵科退伍軍人納入。若於一定期間內未能就業者，亦納入失業族群照顧。 3. 必要時可以設定排富條件，已使無法順利就業的退五官兵能得到適當的照顧。

		<p>象，其欲協助之目標對象，主要係就業能力薄弱者。義務役官兵退役後與一般民眾無異，且非所有志願役退伍官兵均為弱勢，如將其納入特定對象，造成社會觀感認為其均屬弱勢，未必對其有利。基於兼顧就業弱勢者整體衡平性，建議不宜將之列為就業服務法第 24 條之特定對象。</p>	
3.	<p>輔導條例第 5 條修法促進就業之經費每年約增加 1 億 3 千萬元；第 13 條職訓期間津貼每年約增加 3 千萬元。第 19 條增加就學期間生活津貼每年增加達 22 億元(每人每月 5</p>	<p>財政部表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對於退除役官兵就學補助，得發給就學生活津貼乙節，鑒於現行政府對於退除役官兵就學，業補助學雜費及獎學金(經洽輔導會表示，平均每人每年約 4 萬元)，如再補助生活津貼(每人每月 5 千元，每年 6 萬元)，恐有過度側重就學補助情形，基於目前屬法定義務支出已占歲出 7 成，造成排擠公共建設預算，本案總體經濟規模允宜適度控管，爰建議於預算額度範圍內，就計畫內容之妥適性再作通盤考量。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前數預算需求僅是規劃時之概估，實際上可以國家財力做適當修正來支應，次規劃在財主單位要求下，以 20 年長期預判，除人數有失精準外，財力預判也過當，應以 5-10 年預判為宜。 2. 96 年以後入伍服志願役 4 年以上未滿 10 年退伍人員學歷分析，高中職學歷者近七成，專科以下學歷高達八成以上，其等退伍

<p>千元)。預算籌編上有無困難？美國大兵法案相對提撥制度，有無參採的價值？</p>	<p>2. 惟上開各項計畫如經政策評估確有推動需要，允宜研議長期之財務規劃，以籌措所需經費。</p>	<p>後有較高再就學之需求，輔導條例第19條草案增加就學期間提供生活津貼部分，藉提供是項津貼，讓年約25-30歲之退伍軍人在就學期間減輕經濟負擔，使其順利完成學業後可順利就業。</p> <p>3. 就學輔助係以未來20年志願役官兵退伍人數40%推估有就學需求者，提供每人每學期2萬元之就學補助(平均每年增加約8.4億)外，及每人每月5,000元生活津貼(平均每年增加13.8億)。未來如獲修法通過，將考慮資源的有效利用，於相關辦法中訂定排富條款(如支領退休俸者不予補助)，可有效降低本會預算支出。</p>
--	--	--

			<p>4. 美國大兵法案相對提撥制度之精神在於其在營期間可自行繳交一定金額之教育基金，政府相對提存 1 倍金額，日後分配至其訓練或就學費用上。如以國軍現有員額 19 萬 4,600 人計，士官兵每月提撥 2 千元，國防部相對提撥 4 千元，每年約需提撥 73.5 億元，仍對政府財政造成負擔。</p> <p>5. 後 911 時代大兵法案已無相對提撥制，而係依其服役長短提供不同比例之補助，輔導會規劃之「分類分級」退輔措施，其與後 911 時代大兵法案之精神相符。</p>
4.	參照美、韓等國的做法，對各級政府機	<p>人事行政總處表示略以：</p> <p>1. 因公傷殘且具有工作能力之退除役官兵優先安置之現況分析：</p>	1. 憲法增修條文第十條第九項明確規定『國家應尊重軍人對社會之貢獻，

<p>關、公營事業單位優先安置因公傷殘且有工作能力之退除役官兵之情形如何？是否循修法途徑成就？</p>	<p>(1)輔導條例第6條於53年制定時，已考量如欲於行政機關、公營事業機構中按其編制員額就退伍官兵作比例性之分配安置，其執行時不無困難；爰將後段比例性分配安置規定予以刪除，保留優先錄用，即係屬鼓勵進用，而非強制性質。</p> <p>(2)公務人員考試法第23條及特種考試退除役軍人轉任公務人員考試規則之相關規定略以，特種考試退除役軍人轉任公務人員考試，其及格人員有任用機關之限制並有限制轉調規定。</p> <p>(3)現行公務人員任用法制，均無就因公傷殘且具有工作能力之退除役官兵優先安置之規定。至國營事業人員之進用，以公開甄選方式進用人員。</p> <p>2. 建議事項：</p> <p>(1)現行相關人事法制對人員之進用均規定須具任用資格或須依規定辦理公開甄選，建議可研究：a. 針對輔導會所屬機構業務委託民間經營時，於契約明訂優先</p>	<p>並對其退役後之就學、就業、就醫、就養予以保障』。惟邇來募兵制招募成效不彰，肇因對於退除役官兵就業工作權之保障，未符憲法增修條文之意旨，誘因不足。基於對軍人為國家奉獻的尊榮，政府應切遵憲法增修條文規定，本於崇功報勳的精神，具體明確保障其退後順利就業，除有利於募兵制的推動，也是確保國家安全的最大支柱。</p> <p>2. 為提昇募兵誘因並落實國家對退伍軍人的照顧，各級政府機關、公營事業機構及公立學校均應恪遵憲法增修條文規定，協助渠等就業。</p> <p>3. 依國家對原住民族及身心障礙者工作</p>
---	---	---

		<p>進用之人數比例。b 由該會所屬轉投資之民營事業機構，優先進用擔任員工。</p> <p>(2)身心障礙者權益保障法第 38 條，針對各級政府機關、公立學校及公營事業機構，訂有進用具有就業能力之身心障礙者人數之比例，各機關可依規定就業務需要審酌決定優先進用。</p> <p>3. 輔導條例第 6 條係於 53 年制定，在整體時空及制度環境變化下，建請輔導會檢討修正相關規定之可行性，修法部分涉及各相關主管機關權責及考試用人政策等面向，建議輔導會宜先與相關機關妥為會商。</p>	<p>權之保障，均有具體強制性規定，且政府機關進用身心障礙者之比率已由 2% 調升至 3%，鑒於軍人犧牲青壯歲月，長時間保國衛民，退後重返職場相對困難，因此酌定各級政府機關、公營事業機構及公立學校以總員工數中進用一定比例之員工為安置目標，以符合政府保障退除役官兵就業之意旨。</p> <p>4. 研修輔導條例第 6 條可實質有效力促募兵制的推動，而非所謂「公平正義」可表達之謂，保衛國家安全亦絕非「軍人之全責」！例如美、日、韓等先進國家，對各級政府機關、公營事業機構優先安置退伍軍人，均以法律</p>
--	--	---	--

			明確規範。
5.	有關雇用退除役官兵提供獎勵方面，對民間企業雇用退伍官兵似可產生誘因，惟其是否須循修法途徑成就？預算籌編上有無困難？	<p>1. 財政部表示略以：</p> <p>(1) 基於目前屬法定義務支出已占歲出 7 成，造成排擠公共建設預算，本案總體經濟規模允宜適度控管，爰建議於預算額度範圍內，就計畫內容之妥適性再作通盤考量。</p> <p>(2) 提供僱用退除役官兵獎勵及促進就業經費、職訓津貼、就學生活津貼等各項計畫如經政策評估確有推動需要，允宜研議長期之財務規劃，以籌措所需經費。亦即業務面允宜整體規劃循序推動，而財務面則宜統籌財源長期調配，以利持續推動。</p> <p>2. 主計總處表示略以：</p> <p>輔導會擬具之輔導條例修正草案，規劃獎勵企業雇用退除役官兵、發放渠等人員職訓期間津貼及就學期間生活津貼等輔導措施，仍須視政府政策決定。如政策決定辦理，據輔導會估計 104 至 123 年約需 306 億元，連同原募兵制退輔措施核定</p>	<p>1 規劃 104-106 年試行進用一定比例退伍後初次就業官兵之企業，提供實質性獎勵補助，相關預算擬由安置基金編列。</p> <p>2. 輔導條例第五條增列民營機構、團體及私立學校等優先進用退除役官兵，予以獎助要項，俾獲得法源依據，相關修正條文已於 102 年 8 月 6 日報請行政院審議，並先後協洽財政部及主計總處等部門尋求支持，惟仍因財政因素遭致擱置。</p> <p>3. 募兵制原有設計上就必須提供相當的經費予以支持，否則募兵制難以推動。</p>

		<p>方案之 206 億元，總計需 512 億元，平均每年增加約 26 億元，所需經費龐大，鑒於近年政府財政困難，歲出結構逐漸僵化，可運用之資源相對不足，又歲入占 GDP 比率長期偏低，恐無法充分支應政府各項政務支出，可增賦該會額度空間有限，爰建請輔導會本零基預算精神，依該會各項施政計畫之優先順序，檢討減列不具效益、不經濟等支出，在其主管歲出概算額度及安置基金財源可資運用範圍內，優先納入編列。</p>	
6.	<p>鼓勵企業僱用退除役官兵，規劃按企業進用比例提供營業稅、所得稅等稅捐減免；及專案提供小本創業租稅減免等節</p>	<p>財政部表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 美國對企業課徵聯邦所得稅稅率 15%-35%，另須加計州稅，遠高於我國，且考量此類租稅獎勵可能於不同就業族群間產生排擠效果，如解僱現有人力，新僱用退伍軍人以獲取租稅優惠，無助於整體就業率提升，且易引發外界不公平競爭之質疑。 2. 考量我國現階段已無財政空間可供減稅，為維持稅制 	<p>仍建請財政部配合國家政策，主動研議對企業僱用退除役官兵，提供稅賦減免、租稅優惠措施，或其他協助達成募兵制的相關措施，使國家安全得以維護。</p>

		<p>完整，推動「國軍志願役退伍官兵就業安置」尚不宜納入租稅措施。建議採行其他非租稅獎勵措施，例如：提供二次就業輔導、強化轉職相關技能之培訓等措施，以強化政策效果。</p>	
7.	<p>如以財政立場反向思考，讓退伍軍人就學，可以搶救即將倒閉的學校。而輔導會榮民遺產繳庫，在籌編就學就業預算應可通盤考量。</p>	<p>1. 財政部表示略以： 榮民遺產繳庫，是否得用於籌編本方案就學、就業預算需求，允宜通盤考量政府整體財政狀況及財政收入統收統支原則，進行適當之資源配置，惟因事涉退伍軍人就學、就業預算籌編事宜，本部尊重行政院主計總處權責。</p> <p>2. 主計總處表示略以： 輔導會擬具之輔導條例修正草案，規劃獎勵企業雇用退除役官兵、發放渠等人員職訓期間津貼及就學期間生活津貼等輔導措施，仍須視政府政策決定。如政策決定辦理，據輔導會估計 104 至 123 年約需 306 億元，連同原募兵制退輔措施核定方案之 206 億元，總計需 512 億元，平均每年增加約</p>	<p>1. 目前老一輩榮民以每年約 15000 人逐漸凋零，因此所減少就養給與支出，以及單身亡故榮民遺產上繳國庫等，其相關經費足以平衡運用在青壯榮民就學就業方面所需。</p> <p>2. 財主單位應依憲法所賦給予退伍軍人保障之精神，主動規劃將前述所留預算轉用至募兵制後退伍軍人就學、就業與職訓所需。</p>

		<p>26 億元，所需經費龐大，鑒於近年政府財政困難，歲出結構逐漸僵化，可運用之資源相對不足，又歲入占 GDP 比率長期偏低，恐無法充分支應政府各項政務支出，可增賦該會額度空間有限，爰建請輔導會本零基預算精神，依該會各項施政計畫之優先順序，檢討減列不具效益、不經濟等支出，在其主管歲出概算額度及安置基金財源可資運用範圍內，優先納入編列。</p>	
8.	<p>學者專家建議參採原住民及身心障礙者工作權保障之相關法令，增訂比例進用退伍軍人、公共工程及政府採購得標廠商僱用退伍軍人之保障等</p>	<p>無（因輔導會表示其修法困難且涉及適法性疑義；國防部、勞委會、財政部、主計總處、人事行政總處、考選部等機關並未表示意見。）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 比照原住民族及身心障礙者工作權保障之相關法令，訂定強制性且具懲罰性之規範，在現實的國家安全人人有責之大前提下，仍應朝修法方式辦理，以多面向思維解決募兵制招募之推動。 2. 未來尤其在各項公共工程及政府採購案件，若各機關在辦理採購作業採用

	<p>規定，其可行性如何？</p>		<p>最有利標方式招標時，應可增列「進用退伍軍人比例」之評選加分條件，以增加退伍軍人就業機會。</p>
<p>9.</p>	<p>刪除公務人員考試法第 23 條第 1 項有關分發任用機關及轉調機關限制之可行性如何？</p>	<p>考選部表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 85 年 1 月 17 日修正公布之公務人員考試法第 23 條採從嚴限制轉任範圍及縮小加分優待幅度。 2. 90 年 12 月 26 日公務人員考試法，其第 3 條雖將特種考試及格人員之限制轉調規定由永久限制修正為 6 年，惟鑒於退除役特考、上校以上外職停役檢覈與其他特種考試性質迥異，其及格人員仍維持永久限制轉調之規定。 3. 96 年 1 月 24 日公務人員考試法修正公布，將退除役特考限制轉調年限修正為 6 年。 4. 97 年 1 月 16 日公務人員考試法配合後備軍人轉任公職考試比敘條例修正國軍上校以上軍官轉任公務人員考試限制轉調機關。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考選部對於考試規定說明的很清楚，但對於退伍軍人這部分相對弱勢的族群，希望能盡量考量其對國家的付出，相對的提供協助。 2. 國家安全會議、國家安全局、國防部、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、軍訓單位機關其他機關職務交流外，應配合推動全募兵制政策，需要主動修正公務人員考試法第 23 條第 1 項規定，免除退除役特考及上校以上軍官轉任考試分發機關之限

		<p>5. 91 年 1 月 30 日比敘條例修正，將先用後考之上校以上外職停役檢覈取代為先考後用之上校以上轉任考試，並規範其考試及格者之轉調限制，97 年修正時爰將限制轉調機關納入本法規範，並增列國家安全會議及國家安全局為限制轉調機關。</p>	<p>制，使渠等退後能有較多的適當職缺置。</p> <p>3. 仍建請考選部恢復國防特考，並擴大退除役特考及上校以上軍官轉任考試等 2 項公職考試，以使退除役官兵能即退即用。</p>
7.	上校以上轉任公務人員是否放寬轉調機關？	<p>考選部表示略以：為維護國家考試公平性及一般應考人之應試權益，針對有關刪除公務人員考試法第 23 條第 1 項有關分發任用機關及轉調機關限制，放寬志願役官兵退伍轉考公職限制，並開放轉任外交、警察、消防、海巡乙節，向持之立場如下：按公務人員與軍人屬性不同，不宜為擴大國軍退除役官兵轉任公職安置能量，提升招募誘因，而放寬軍人轉任公務人員考試機關範圍，影響一般應考人應試及錄取機會。</p>	<p>4. 解除上校以上軍官轉任考試終身轉調限制，不另囿限分發機關及 6 年後之轉調機關，俾求衡平。並在兼顧實質公平性及機會平等之原則下，適度放寬相關特考之考試資格，讓有意從事公職的志願役退伍官兵均有轉任公職之機會，對國家長期培育而成熟、穩重、抗壓性強之退除役官兵轉用為國家各個機關可用之人力，繼續為國奉獻，實為國家全民</p>
8.	上校以上轉任考試，提高機關提報職	<p>考選部表示略以：簡任職缺屬高級文官，於政府機關中本屬少數，退除役之上校、少將及中將，均可轉任簡</p>	

	缺及應考人報考意願	任職缺，導致機關提缺意願不高，即使刪除分發任用機關及轉調機關限制，其他機關亦無提缺意願，並無實益。且上校以上退除役人員之退休俸較公務人員薦任職缺俸給優渥，致考試之誘因不高，呈現錄取不足額之情形（92年至102年總計報考388人，需用名額242人，錄取112人）。	之福。 5. 從國家整體財政收支面考量，有退俸之官士兵依現行發規規定，轉任公職後即停俸不得續領，又可以繼續貢獻軍中長期培育之所學，在公職服務期間又可替國家節省相當可觀的退俸支出，應為全民之福。
9.	放寬退除役官兵轉任公職之分發任用機關及轉調機關限制方面	考選部表示略以： 本部前於「募兵制實施計畫」（草案）一案相關研商會議表達前述意見在案，並獲會議採納通過，國防部募兵制實施計畫中「6、研議優質退伍人力轉用機制（2）全面檢討…」及「十三、轉用國家人力，繼續為國奉獻」兩部分，均已依本部意見修正， <u>不予放寬退除役官兵轉任公職之分發任用機關及轉調機關限制</u> ，經簽奉行政院院長核定後，呈請總統核閱在案。	6. 建請考試院為配合國家推行募兵制政策的推動需要，應多面向思考，以支持的角度來共同研擬退伍軍人轉任之道，以使年輕人願意投效軍中。
10	上校轉任特考開放中校以上報考的可行性？	考選部表示略以： 修法相當困難；按上校以上軍官轉任考試，係依比敘條例第5條之1規定辦理，如要開放中校以上報考，則比敘條例須	

		<p>先進行修法，惟國防部「精進軍職人員轉任公職考試案」中擬開放中校以上報考，考試院多數委員及關院長均不贊同，立法院第7屆曾有立法委員提案修正比敘條例，增訂第5條之2規定，具高等考試或國防特考乙等考試及格人員得轉任簡任相當職務，經立法委員另提修正動議，擴大國軍上校以上軍官轉任公務人員考試應考對象，除現役上校以上軍官外，退伍之上校以上軍官亦得應該項考試，惟該案審議時，考量恐對文官體系造成衝擊，最後並未通過。國防部提報行政院之募兵制實施計畫草案原亦提列此一作法，另於100年10月31日行政院召開之研商國防部所報募兵制實施計畫草案會議中亦遭到決議刪除，未予提列在案。</p>	
11	<p>恢復78年停辦之國防特考的可能性如何？</p>	<p>考選部表示略以：國防特考已於78年走入歷史，現行公務人員考試已無資格考：自54年起，為使現役軍人在退伍前取得公務人員任用資格，俾利退伍時就業，考試院每兩年配合辦理一次</p>	<p>1. 仍建請恢復國防特考案，其實施辦法可再行作嚴謹之規範，目的係為國舉才為全民所用，日韓等國均有此一強制性的作法，我國</p>

		<p>國防行政及技術人員特考，以資格考試方式，每次錄取一千餘人。以上資格考錄取人員，再由輔導會按類科性質推介到政府機關、公營事業任職。另上校以上軍官轉任公職檢覈，則係先派代占缺任用後參加檢覈考試〈早期錄取率接近100%〉，通過後始辦理正式銓審。如此多重管道優惠現役及退伍軍人，以利其取得公職資格及任用之作法，相對壓縮到知識青年大學畢業後之服公職機會，社會各界開始反彈，遂有從嚴辦理發展趨勢。由於國防部行政及技術人員特考無明確舉辦考試之法源依據，其資格考性質又不符合原公務人員考試法第2條「…公務人員考試，應配合任用計畫辦理」之規定，考試院第7屆第95次院會遂通過本部建議，本項特考在民國76年、78年各再舉辦一次後，即予以停辦。79年以後，國防特考走入歷史。</p>	<p>所處之戰爭威脅環境遠較其他國家為甚，政府有責更應多予照顧長時間在營服役的志願役軍人。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 考試院每兩年配合辦理一次退除役官兵轉任公務人員特考，應調整為每年辦理一次，以擴大運用退伍軍人，提升國家整體競爭力與國家安全觀。 3. 此一作法如能具體落實，勢將更能擴大並鼓勵優秀青年從軍報效國家，待其退伍後仍有轉服公職之機會，也是安定社會的重要力量。
12	國家考試錄取一定比例退除	<p>考選部表示略以： 國家考試錄取一定比例退除役官兵乙案應屬不可行：目前</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 募兵成敗與否，攸關國家安全，各級政府機關應共同

	役官兵之可行性？	國家考試亦無針對任何特殊身分有錄取一定比例之規定，即使是社會弱勢族群之身心障礙者及原住民，雖各有專法維護其權益(身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法)，惟涉及到公平原則之國家考試，僅有報名費減免、放大試題或延長作答時間等輔助性措施，並無保障錄取名額，連加分亦不可能。	配合國家政策的推動。 2. 國家考試若無法錄取一定比例退除役官兵，但仍可比照其他專法的模式，給予退伍軍人依些適當的鼓勵措施，協助退伍軍人，以使其能感受到國家對他的照顧與回饋，而不是一直強調齊頭式的公平正義。
13	除上開作法，研議其他放寬退伍軍人考試作法的可行性？	考選部表示略以： 依比敘條例第4條規定，後備軍人參加公務人員考試時，除特殊類科外，其應考資格得以軍階及軍職年資，應性質相近之考試，其應繳規費得予減少。另按修正通過之募兵制實施計畫，研議優質退伍人力轉用機制，善用與專長有關或職系相近之公職年度考選員額，研議一適當合法程序之機制，使國家培育之成熟人力得以繼續貢獻，而不宜有特殊放寬作法。	
14	志願役退伍官兵轉任公職之整體規劃	考選部表示略以： 1. 考量目前社會氛圍，志願役退伍官兵之就業安置應採多元角度思考，不宜僅	

		<p>規劃轉任公職，破壞整體文官體制：且國家考試之公平性向來均獲社會高度肯定與重視，如擬對退役人員規劃特殊考量，勢必引起社會高度關注。</p> <p>2. 按舉辦國家考試之目的，並非為因應志願役退伍官兵之就業安置，而係衡酌國家整體用人需求考量，退役人員如有志從事公職，並非僅有轉任一途，只要符合各項考試之應考資格規定均可報考，且依公務人員考試法第2條第3項規定，及格人員之錄取資格可保留至其服役期滿，因此，可鼓勵宣導優秀人員參加公平、公正、公開之國家考試。</p>	
15	<p>適度放寬服役年限及改革軍人年金制度，應通盤整體考量。專家學者主張現行軍人服</p>	<p>國防部表示略以：本部遵行政院年金制度改革政策指導，同時審酌國人餘命延長趨勢，研擬在不影響部隊作戰任務及人事不產生壅塞下，修正放寬軍官最大服役年限(齡)，並考量如階級區分、戰鬥單位或非戰鬥內勤職務、特殊技勤專長人員等因</p>	<p>國防部對現役軍人年金制度之改革做法，係遵行政院年金制度改革政策指導，審酌國人餘命延長趨勢，研擬在不影響部隊作戰任務及人事不產生壅塞下，修正放寬軍官最大服役年限</p>

<p>役滿 20 年即可領取終身俸的制度，排擠軍事投資及作業維持，形成國家財政重大負擔與再就業的障礙，建議配合不同官科人員延長服役年限，仿效公務人員退休制度加以改革，國防部有無整體之規劃及腹案？</p>	<p>素，適度訂定延長服役約 1 至 5 年：</p> <p>(1)增加校、尉官最大服役年限 2 年，中、少將最大服役年齡適度延長 1 歲；二級上將維持 64 歲不變，但調任參謀總長者，得服役至任期屆滿。</p> <p>(2)軍醫、軍法、主財、特種電偵、航管、行政及軍訓教官等具專業職能、技術或內勤特性人員，服滿最大年限（齡）後，得申請繼續服役。</p> <p>2. 前揭擬案，本部已納入「陸海空軍軍官士官服役條例」修正草案第 6 條研修，行政院院會於 102 年 4 月 25 日審查通過。</p>	<p>（齡），並考量如階級區分、戰鬥單位或非戰鬥內勤職務、特殊技勤專長人員等因素，仿效公務人員退休制度加以改革，配合不同官科人員適度訂定延長服役年限。相關擬案已納入「陸海空軍軍官士官服役條例」修正草案第 6 條研修，行政院院會也於 102 年 4 月 25 日審查通過。此做法雖可延長軍官服役年資，然是否會影響投入軍旅的意願，其成效仍待詳實評估。</p>
<p>16 依「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」如何建立一套完整之參訓前評</p>	<p>國防部表示略以：</p> <p>1. 為提升志願士兵留營率，並降低人員離退比例，研擬將本部「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」中志願士兵受訓資格修正為「法定役期未達十年，於退伍前志願續服</p>	<p>1. 目前輔導會與國防部、勞委會共同舉辦「國軍屆退官兵就業巡迴活動」均積極採取輔導就業措施，如退伍前 6 個月可依意願參加</p>

<p>估及參訓後之考核制度，避免國家資源浪費，相關制度容有檢討之空間？</p>	<p>現役二年以上者，於屆退前六個月內依其意願至各職業訓練單位接受日間訓練；於退伍前無志願續服現役，服役滿三年者，可依意願接受就業諮詢並於屆退前 2 個月參加各職訓中心夜間、假日證照課程培訓」。</p> <p>2. 為精進職業訓練作為，規劃官兵於法定役期期滿前 1 年，指派專人實施性向測驗及職涯測評後，送本部人次室以燒錄光碟方式提供勞委會辦理職業適性分析，並建立國軍人才資料庫。</p> <p>3. 屆退官兵依個人意願接受各項就業服務，及依適性分析結果，參加勞委會、輔導會相關訓練，並於退伍前 6 個月完成履歷表填寫；官兵填寫之履歷資料，由本部人次室於每月 5 日前，以燒錄光碟方式，匯入行政院勞工委員會「就業 e 網」及輔導會就業媒合。</p> <p>4. 依「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」規定，屆退官兵應由少將級以上官（管）荐</p>	<p>輔導會或勞委會的職業訓練。</p> <p>2. 惟目前受訓僅依個人意願來做適性評估，造成訓用落差，爾後國軍屆退官兵申請送訓前，應要求先至各地區就服中心，先做適性評量，再依期評量結果，方准其報名參加適合的職訓班次，以免造成訓練資源浪費，藉此亦可將適性評量盡早引入軍中。</p>
---	---	--

		<p>訓，本部各級單位於執行上迨無疑義；至僅有少數官兵始得參訓，實因國軍屆退人員，非現行各公立職訓中心單一納訓對象，訓額不敷需求所致。</p> <p>5. 因應募兵制實施，為免生大批退伍潮致訓額不足現象，依本部資源規劃司「因應募兵制精進志願役官士兵職業訓練及就業服務規劃報告」，近程將規劃依屆退人員專長實需及配合各職訓中心開班時間辦理專案訓練，後續依辦理狀況，協調勞委會及輔導會全面開放本部屆退人員參訓，以發揮最大人力及訓練資源效用。</p>	
17	<p>依行政院人事行政總處「訓練機構轉型規劃案」決議，輔導會職訓中心應精簡人力並將職訓業務委</p>	<p>人事行政總處表示略以：</p> <p>1. 行政院 92 年 12 月 19 日函送考試院「行政院所屬訓練機構轉型規劃案」，將行政院所屬訓練機構構分兩階段辦理轉型。其中輔導會訓練中心之轉型自行提報建議為：「第一階段採人力精簡、部分業務委外辦理，第二階段採組織內化調整，並</p>	<p>感謝人事行政總處的支持，未來因應募兵制全面實施後，本會訓練中心增加訓量所需調增的員額，將於目前本會尚有 21 個缺額中調整運用。</p>

	<p>外，且該中心公務預算額度減少，致該中心訓量無法發揮，因此輔導會自 102 年起將自辦訓練經費改列於安置基金。然面對退伍官兵職訓需求逐年增加的趨勢，該項決議內容有無檢討精進之空間？</p>	<p>將部分職訓業務委外」惟該次會議決議係建議：「部分業務委外」。</p> <p>2. 輔導會依「行政院人事行政總處辦理行政院所屬中央及地方機關訓練機構績效評鑑實施計畫」規定，於 102 年 6 月就該會訓練中心辦理評鑑建議執行情形函復本總處，有關自 102 年度將自辦訓練所需經費改列由該會安置基金支應一節，本總處同意解除列管；至缺額已陸續補齊，僅餘助理訓練師 1 名尚未補實，將依實際需求賡續辦理甄試補實作業一節，本總處則同意自行列管。</p> <p>4. 輔導會如認為所屬職訓中心自辦訓練業務確有人力不足情形，可依「中央政府機關總員額法」規定，於該會及所屬機關員額總量範圍內自行調整因應。</p>	
18	<p>勞委會係輔助輔導會職訓培訓量之不足，以 100</p>	<p>勞委會表示略以：</p> <p>1. 募兵制實施後，國軍屆退官兵及退伍官兵，若輔導會就業輔導及職業訓練服務能量不足時，國軍屆退官兵及</p>	<p>1. 國軍屆退人員因非現行各公立職訓中心單一納訓對象，由於訓額有限，致僅有少數官</p>

	<p>年為例，全年共有退伍官兵740人參訓，占該會職業訓練自辦課程之全年接訓量7至8千人約一成，募兵制實施後，志願役官兵退伍人數激增，勞委會各職業訓練中心是否檢討提升屆退及退伍官兵之參訓人數？</p>	<p>退伍官兵須透過輔導會轉介到本會所屬就業服務機構協助其辦理求職登記媒合就業，如有職能落差或職訓需求者，則提供職業訓練資訊，協助其參加本會所屬各職業訓練中心「自辦、委辦或補助職前訓練」課程，以提升其就業能力。</p> <p>2. 本會所屬各職訓中心可依中心訓練專長及可運用之自有訓練機具設施設備、崗位數與師資，接受國防部委託辦理各類職業訓練，並依其需求，配合協調辦訓之時段，量身訂做人力培訓計畫，相關訓練費用多寡將視委託之訓練職類、參訓人數、訓練時數而定，惟為避免排擠一般參訓民眾，宜採專案委託方式辦理。且專案訓練費用須由國防部全額負擔。</p>	<p>兵始得參訓。未來因應募兵制實施，為免生大批退伍肇生訓額不足現象，國防部已規劃「因應募兵制精進志願役官士兵職業訓練及就業服務規劃報告」，將規劃屆退人員專長實需及配合各職訓中心開班時間辦理專案訓練，後續依辦理狀況，協調勞委會及輔導會全面開放國防部屆退人員參訓，以發揮最大人力及訓練資源效用。</p> <p>2. 本會為因應募兵制實施後遽增之退伍人數，所屬訓練中心及各榮民服務處辦理職業訓練之訓量亦將逐年調升，以滿足實需。</p>
19	<p>退伍官兵的生涯規劃及就業輔導措施</p>	<p>1. 國防部表示略以： 為使退輔、勞政體系就業服務資源有效結合，本部資源規劃司有關建立生涯諮詢</p>	<p>1. 軍人有別於公教人員，青壯之時就必須離開軍隊面臨就業養家需求；因</p>

<p>涉及輔導會、國防部及勞委會之權責，應如何管考以利該項業務之推動，尤應避免人力資源重疊，導致執行成效不彰？</p>	<p>制度規劃作為如后：</p> <p>(1)志願役人員於服役期間，經由終身學習機制取得相關學位及專長證照。</p> <p>(2)法定役期屆滿前1年指派專人實施性向測驗及職涯測評，提供勞委會辦理職業適性分析，建立國軍人才資料庫。</p> <p>(3)本部除就官兵專長、就業意向輔導人員參加勞委會、輔導會舉辦之各項就業服務活動，將協請勞委會及輔導會派員至營區辦理職涯講座及諮詢服務。</p> <p>(4)屆退人員依適性分析結果，參加勞委會、輔導會相關訓練；官兵履歷資料，匯入勞委會「就業e網」及輔導會辦理就業媒合，或依據官兵意願接受各項就業服務。</p> <p>(5)請勞委會協助本部辦理官兵就業服務業務及職訓推介之專人專業知能培訓。</p> <p>依上開規劃作法，人員屆退前之意向調查、履歷建置、就業服務實體活動辦理及政府服務資訊宣導等前</p>	<p>此，在未退伍之前就必須有所準備，所以現役之時國防部及應負責做好前端照顧，使其能即退即用。</p> <p>2. 為使志願役軍人在營期間及早自我認知生涯發展，未來輔導會主動連結勞委會資源深入軍中，提供職業適性評量、諮商輔導、職場講座、職介媒合等就業資源整合服務。積極做好前端照顧，除了能使官兵更安心在營服務，同時也促進志願役官兵在退伍後能夠及退及用，順利就業。</p> <p>3. 志願役軍人退伍後其就業或就學則全由輔導會負全般之責來協助輔導照顧其就學就業及職訓。</p> <p>4. 由於勞委會是就業</p>
---	---	--

	<p>端照顧事宜，由本部負責；職訓參訓期間之管考及諮詢服務，由勞委會及輔導會所屬職訓中心負責；退伍結訓後納入輔導會分級照顧；本部亦將協調勞委會及輔導會將推介就業概況進行統計分析，以為後續政策規劃滾動修正之參據。</p> <p>2. 勞委會表示略以：</p> <p>(1) 本會於 91 年 3 月 25 日與國防部會銜訂定「國軍屆退官兵職業訓練實施計畫」，輔導國軍屆退官兵參加職業訓練，增進工作技能，退伍後順利就業及轉業。屆退官兵可依本計畫所規定參訓資格，於退伍前 6 個月依據本計畫，選擇參加本會職業訓練局所屬各職業訓練中心自辦職前訓練之各訓練職類班次，充實職業能力，於退役後順利就業。</p> <p>(2) 退伍官兵之就業及職業訓練屬輔導會之業務職掌。國軍屆退官兵或退伍官兵，應直接由輔導會協助參加就業輔導及職業訓練，惟輔導會就業輔導及職業訓練服</p>	<p>主政機關，本會以往既與其密切合作共同推動就業工作，未來將在既有的基礎上持續共同合作，戮力推展軍人退伍時的就業輔導工作。</p> <p>5. 結合勞委會專業服務資源，加強辦理退除役官兵就業服務業務同仁之專業知能培訓，以增進就服人力專業技能，提昇就業服務品質。</p>
--	---	---

		<p>務能量不足時，可協調本會協助辦理屆退官兵及退伍官兵之就業輔導及參加職業訓練，本會係於不排擠現行對一般國民就業服務及職業訓練之前提下予以協助辦理，以避免國防部、輔導會與本會人力資源運用重疊，並提升就業及訓練資源的有效利用。</p> <p>(3) 國防部應設專人辦理官兵之職涯講座、職涯探索、適性評估、職涯諮詢等服務。另該部辦理官兵就業服務業務及職業推介之專人專業知能培訓，可請本會協助辦理，或於本會辦理相關培訓時開放名額供國防部派人參訓；或由國防部委外專案辦理。</p> <p>(4) 建議退輔會先行全盤規劃相關職業訓練及就業輔導之接軌機制，並建立相關服務輸送體系及退伍官兵之服務資料庫，以利掌握退伍官兵之就業流向；如退輔會服務能量不足時，可協調本會協助辦理屆退官兵之職業訓練或就業服務之相</p>	
--	--	---	--

		關資料庫介接。	
20	由勞委會提供市場職缺資訊，為退伍軍人提供就業諮詢和協助，國防部及輔導會等相關單位應如何配套建立相關機制？如何銜接退伍官兵人才資料庫，掌握其就業流向？	<p>勞委會表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會與國防部、輔導會共同推動 102 年度國軍屆退官兵就業服務活動，計辦理 6 場次大部隊營區大型徵才活動、10 場小部隊小型徵才活動、5 場志願役官兵座談及配合徵才活動辦理就業座談，協助屆退官兵做好職前及生涯規劃，建立正確的工作價值觀和職場倫理，提昇其就業力，順利進入職場。 2. 義務役官兵退役後與一般民眾無異，目前本會為協助屆退官兵，與國防部、輔導會合作，辦理就業服務活動，為招攬優質廠商與職缺，請國防部及早於活動開始前提供參與官兵人數及相關資料，以便於活動時提供合適之工作內容及職缺人數。 	<p>依國防部「因應募兵制精進志願役官兵職業訓練及就業服務規劃」，有關建立職涯諮詢制度規劃作為包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 志願役人員於服役期間，經由終身學習機制取得相關學位及專長證照。 2. 法定役期屆滿前 1 年指派專人實施性向測驗及職涯測評後，提供勞委會辦理職業適性分析，並建立國軍人才資料庫。 3. 國防部除就官兵專長、就業意向輔導人員參加勞委會、輔導會舉辦之各項就業服務活動外，將協請勞委會及輔導會派員至營區辦理職涯講座、探索及諮詢服務。 4. 屆退人員依適性分析結果，參加勞委
21	本院諮詢專家學者建議，於國防人力部門宜多元	<p>國防部表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 預判隨志願役人力增加逐年產生之退伍人員，本部於 102 年 5 月 14 日邀集勞委會及輔導會，就後續職業訓 	

<p>晉用具有產業與就業職場發展認識，並具備輔導就業之專業人才，以協助規劃前端退伍照顧之相關政策，國防部的規劃方向為何？</p>	<p>練、就業服務精進作為召開協調會，研擬「因應募兵制精進志願役官兵職業訓練及就業服務規劃」建立職涯諮詢制度部分，初步協請勞委會及輔導會派員至營區辦理職涯講座、職涯探索及諮詢服務，後續由勞委會協助本部辦理官兵就業服務業務及職訓推介之專人專業知能培訓，以利本部建立專人服務機制。本部將管制逐年推動實施。</p> <p>2. 目前本部除就官兵專長、就業意向輔導人員參加勞委會、輔導會舉辦之職業訓練或徵才服務外，配合年度就業服務活動場次，並由勞委會及輔導會派員至營區辦理職涯講座、諮詢服務。</p> <p>3. 依「因應募兵制精進志願役官兵職業訓練及就業服務規劃」，未來將協調由勞委會協助本部辦理官兵就業服務業務及職訓推介之專人專業知能培訓，以利建立專人服務機制。</p>	<p>會、輔導會相關訓練，並於退伍前 6 個月完成履歷表填寫；官兵填寫之履歷資料，由人次室於每月 5 日前，以燒錄光碟方式，匯入行政院勞工委員會「就業 e 網」及輔導會辦理就業媒合，或依據官兵意願接受各項就業服務。</p> <p>5. 另請勞委會協助國防部辦理官兵就業服務業務及職訓推介之專人專業知能培訓，以利國防部建立專人服務機制。</p> <p>依上開規劃作法，相關人員屆退前之意向調查、履歷建置、各項就業服務實體活動辦理及政府服務資訊宣導等前端照顧事宜，由國防部負責；職訓參訓期間之管考及諮詢服務，由勞委</p>
--	---	---

			<p>會及輔導會所屬職業訓練中心負責職訓；退伍結訓後納入輔導會分級照顧；國防部也與勞委會及輔導會合作，將推介就業概況進行統計分析，並回饋國防部，以為後續屆退官兵職訓及就業服務政策規劃滾動修正之參據，以避免人力資源重疊情形。</p>
22	<p>有關職訓及就業輔導方面，部分基層部隊反映，建議責成專責單位處理，避免因人事調動發生業務不熟悉及因資訊管制致相關訊息不流通，而影響屆退官兵</p>	<p>國防部表示略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為使屆退人員能知悉相關職業訓練暨各項就業服務訊息，相關宣導作法如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 年度各項就業服務活動辦理訊息，均由本部政治作戰局運用莒光園地、青年日報、軍種報紙、國軍網站等平面及電子媒體實施宣導，以達宣傳周知效果。 (2) 編印「屆退官兵離營就業服務手冊」，收錄相關政府單位促進就（創）業資源、各公立就業服務中心（站）地（網）址暨聯繫方式等資訊，由各級人事官轉發屆退 	<p>此現象系為國軍人事問題，須從建立制度、SOP 及資訊系統來全盤規劃方能有效解決。</p>

	<p>權益？</p>	<p>人員參用。</p> <p>2. 為免各級單位因人員異動致生業務罅隙，刻正規劃於本部人力資源管理網頁設置「職訓暨就業服務」專區，將退前職訓規定、年度就業服務實施計畫、各政府單位相關促進就（創）業方案計畫、各公立就業服務中心（站）地（網）址、聯繫方式，以及各公立職訓中心年度職業訓練班隊流路等資訊均納入專區宣導，俾提供各級承辦人員暨全軍官兵廣泛運用，促進就業服務效能。</p>	
23	<p>部隊主力的戰鬥官科往往不具民間專長，屬職場上就業弱勢，如何讓他們具備符合就業市場需求的條件，以及規劃相對應的鼓</p>	<p>國防部表示略以：</p> <p>1. 技勤人員培訓方式以延伸專長為主，戰鬥官科人員培訓方式則以創造專長為主。</p> <p>2. 未來將結合職涯諮詢結果，技勤人員以延伸其專長訓練、戰鬥官科人員以創造專長為主要培訓方式；另志願士兵部分，因法定役期較短，將協調各職訓中心於夜間、假日開設證照專班送訓方式辦理，俾期使各類國軍人員具備符合就業市場需</p>	<p>1. 建議國防部在戰鬥官科人員在服役期間，既鼓勵渠等藉「國軍軍職人員公餘進修時施規定」、「獲得學位」、「獲得民間專長與證照」等是類專業訓練措施，學習職業技能，培養其爾後的就業競爭力，使其退伍時能確實與現行社會各專業</p>

	勵措施？	求專長。	<p>接軌，達到即退即用，而不致處處求職碰壁。</p> <p>2. 建議各地區職業訓練中心針對戰鬥官科人員在招訓率取參訓時，給予加分或一定比例名額保障。</p>
24	輔導會面臨職訓需求擴大，但職訓能量不足的問題，惟軍中證照培訓及職業訓練能量仍有閒置情形，如何建立雙方職訓之合作機制？	<p>國防部表示略以：</p> <p>1. 國軍證照培訓政策係為提升國軍現職專業人員技術水準，結合國軍專業需求及民間證照發展，逐年規劃增加證照培訓職類及開辦相關班次，使培訓官兵獲得國家級證照，非屬屆退官兵職業訓練範疇。</p> <p>2. 國軍現有證照培訓場地並無閒置情事，有關國軍證照培訓班次及訓額，係由各單位依任務需要申請員額，並考量現有證照培訓場地師資及相關設備培訓能量，採循序漸進及滾動式調整等方式，逐年增加各證照培訓班次及訓額，本部仍將持續加強宣導並針對各單位實施輔導及辦理評比，鼓勵所</p>	<p>1. 國軍證照培訓班次及訓額，係由軍種依任務需要申請員額，並考量現有培訓場地師資及培訓能量，採循序漸進及滾動式調整等方式，逐年增加各證照培訓班次及訓額。現有國軍現有證照培訓場地設施完善，仍有擴充的能量與空間。體恤軍中袍澤長年服役於部對擔任保國衛民的工作，退伍後因為長時間與社會脫節，再加上年齡較長，專長亦與民間所需技能有落</p>

		<p>屬取得與業務相關之證照。</p>	<p>差，建請國防部充分的運用現有設施開辦軍民共通的職技班隊，在不影響戰備整備的原則下，盡量鼓勵官兵參與各項進修與職業訓練，使其在退伍前即能具備良好的就業競爭力。</p> <p>2. 未來藉退官兵職訓方式可以更進一步增加產訓合作的模式，讓屆退官兵退前直接到業界受訓，以達訓用合一，即退即用之目標。</p> <p>3. 我國應更積極發展軍事科技與民生科技相結合措施，以利軍中退除役官兵在退後即能轉換至相關企業任職。例如日本其現行的軍事用途之科技產業均與民生有關，若於軍中服役時之專長與產業息息相</p>
--	--	---------------------	--

			關，使退役後之官兵能到企業，順利就業。
--	--	--	---------------------

目 錄

壹、 研究題目：「國軍志願役退伍官兵就業安置成效之 檢討」專案調查研究。	1
貳、 專案調查研究主旨	1
一、 研究依據	1
二、 研究緣起	1
三、 研究目的	3
四、 研究範圍及重點：	3
參、 問題背景	3
一、 退伍官兵就業安置發展之沿革	3
二、 退伍官兵就業安置之政策演進：	4
肆、 現況分析	6
一、 各國退輔體系有關就業輔導之分析	6
二、 各國退輔制度優缺點比較	18
三、 官兵在職進修及專長訓練	24
四、 退前職業訓練：	30
五、 屆退官兵就業服務	32
六、 會內安置	34
七、 介紹就業	35
八、 退後職業訓練	37
九、 轉任公職	40
十、 輔導會之組織改造、輔導條例修正及新增預算	40
伍、 研究方法與過程	43
一、 調查研究過程	43
二、 訪談及座談	45
三、 文獻分析	53
四、 諮詢	56
五、 約詢	61
陸、 研究發現與分析	66

一、志願役官兵退伍後以從事低技術門檻、低薪資之工作為主，立即重返職場者比率甚低，且支領月退俸之官兵再就業比率約僅 4 成，顯示人力資源的再運用上仍有強化的空間。	66
二、「募兵制」招募人數遠低於預期目標，配套之人才培育及退撫照護等機制有待精進落實。	69
三、輔導會及附屬機構之安置容量已嚴重萎縮，退伍官兵少有接受安置之機會。	70
四、輔導會所屬事業機構部分面臨裁撤及結束營業命運；部分尚具經營價值之事業轉民營化後，亦經營不善，陸續撤資，難以為繼。	72
五、輔導會已停止農場安置，所屬事業復將部分業務委外經營，未來林業機構將移撥環境資源部，均影響安置能量。	78
六、軍中專業人才退伍後，因受法令限制，進入公務部門之人數有限。	81
七、軍人轉任公務人員考試之職缺有限，獲得率偏低。	82
八、輔導會訓練中心近年之訓量減少，委外訓量所占比率偏高，且其就業媒合之適應性低，績效有待加強。	84
柒、 結論與建議	87
一、因應國軍兵力結構調整後，志願役退伍官兵人數大幅增加及再就業困難之現況，行政院允宜借鏡先進國家做法，強化就業安置之相關措施，以提供招募兵源足夠的誘因。	87
二、為推動「募兵制」變革，行政院允宜協調各相關部會，擬定並積極推動促進志願役退伍官兵再就業之相關措施，並督導輔導會儘速進行業務轉型、組織改造及各項法制作業。	89

- 三、退伍官兵之就業安置，兼具確保國家安全與人力資源再運用等雙重功能，行政院允宜善用國軍委外資源之釋出，結合退輔安置，並強化退伍官兵專業人才之運用，建立第二線國防，謀求平戰合一，全民國防之落實。..... 93
- 四、國防部允宜配合軍人年金制度之改革，適度延長特殊專長人員之服役年限及檢討月退俸給付條件，以利國家財政收支及軍中人力之留用。..... 97
- 五、國防部允宜提供志願役官兵自招募入伍後之各項前端照顧服務，鼓勵官兵善用既有多元學習管道獲取學位及強化專業技能，並建立官兵性向及謀職屬性之評估機制，以銜接至退伍後之就業協助。..... 98
- 六、國防部、輔導會、勞委會應密切聯繫合作，掌握退員專長及就業情形，並給予戰鬥官科人員特別之協助，俾提昇就業成效；又國軍屆退官兵參訓後之就業關聯性較低，訓後就業率不佳，且離退訓人數偏高，國防部應與勞委會研商並落實改進措施。..... 100
- 七、輔導會應強化轉投資事業之管理，檢討會薦董、監事及經理人之遴選及考核，切確掌握公司財務及營運狀況，設法提昇營運績效並防範營運異常情形，以增加就業安置成效。..... 103
- 八、志願役退伍官兵進入文官體系之管道過窄，軍中專業人才退伍後進入公務部門者有限，行政院允宜協調考試院，在兼顧實質公平性及機會平等之原則下，適度檢討放寬相關特考之考試資格及用人單位之限制，並善用退伍之專業人才。..... 105
- 九、政府宜強化全民國防共識，彰顯志願役官兵為國付出之生命價值，形塑其堅毅奉獻之特質，致力

減少社會不良觀感及誤解，以提昇軍人形象並使其退有尊嚴。	107
捌、處理辦理	錯誤！尚未定義書籤。
玖、相關文獻	110
壹拾、附錄	113
一、履勘提示事項之彙復說明	113
二、履勘座談會會議紀錄	133
三、諮詢會議紀錄	142
四、各機關對相關議題之說明及輔導會回應情形 . . .	158

表 目 錄

表 1	我國與各國對退伍軍人輔導就業之優缺點分析	21
表 2	我國與各國就業安置體制之比較	23
表 3	102 年度軍事校院辦理國軍人員專案技能檢定職類 及級別	25
表 4	99-101 年獲照官兵人數及培訓經費統計表	26
表 5	99-101 年國軍證照培訓班次暨訓額統計表	26
表 6	陸軍後勤學校 102 年度證照班隊表	27
表 7	99-101 年校級軍官退前職訓統計表	30
表 8	99-101 年屆退官兵參訓勞委會所屬七所職訓中心情 形	31
表 9	101 年屆退官兵參加勞委會職訓中心之訓練職類及 執行情形	31
表 10	99-101 年就業服務辦理概況	33
表 11	99-101 年屆退官兵就業服務活動執行情形統計表 ..	33
表 12	101 年屆退官兵就業服務活動執行成效統計表	33
表 13	近三年推介新退榮民就業情形	34
表 14	輔導會及附屬機構 100-101 年度平均安置人數	35
表 15	近三年輔導會外介就業成效	36
表 16	近三年新退榮民職訓情形	37
表 17	102 年度計畫開辦班次及訓額表	37
表 18	99-101 年自辦及委外訓練之開辦數及參訓人數	38
表 19	輔導會、國防部、勞委會權責及照顧作為表	39
表 20	新退榮民就業統計表	40
表 21	新增措施經費行政院核定情形	43
表 22	輔導會 97-101 年推介榮民就業行業統計	67
表 23	新退榮民就業統計表	68
表 24	輔導會完成民營化事業機構狀況表	72
表 25	輔導會轉投資公司撤資狀況	74

表 26	輔導會所屬事業機構結束營業狀況表(原規劃民營化機構).....	74
表 27	輔導會所屬事業機構結束營業狀況表(非規劃民營化機構).....	76
表 28	輔導會投資之民營公司	77
表 29	輔導會促參案件安置榮民(眷)就業情形表.....	80
表 30	99-101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試辦理情形表	83
表 31	特種考試退除役軍人轉任公務人員考試錄取人數統計表	84
表 32	輔導會訓練中心近 10 年訓練人數統計表.....	84