

女性人力進用之檢討與精進

海軍中尉 楊玉慈 Yu-Tze Yang

提 要：

- 一、兩性平權與性別平等的觀念逐漸受到重視，不再像傳統社會有著重男輕女的迷思，而在軍中又是個男女比例懸殊的體系，對於女性軍人在軍中的權益及相關的升遷管道是否妥善也因而備受重視，本文將針對此項議題做進一步分析與探討。
- 二、從國軍體能鑑測制度的改革、兩棲偵蒐隊開始出現女蛙人以及女艦長的例子，皆能顯示出女性同仁在職場上並不亞於男性，此外為能有效提升女性同人在軍中的比例，除了需加強招募的強度與成效、妥善規劃福利制度及重視軍中兩性相處的藝術都是可努力的方向，以達到促進兩性地位實質平等的最終目標。

關鍵詞：兩性平等(Sex Equality)、女性(Female)、招募(Recruit)

壹、前言

隨著近代觀念的開放與時代的進步，維持生計已不再是男人專屬的工作，女性在職場上的比例已逐漸升高，這充分的表現出各國對於兩性平等及性別無歧視的重視，但隨之而來的是女性同仁在職場上所會遭遇到的各種問題，自古從有人類開始就伴隨著兩性的議題，許多在工作表現上非常優秀的人，因不善於處理兩性的問題，而衍生出許多困擾及麻煩，尤其軍中的體系是男性比例極高的工作環境，對於女性的關懷及制度當然也不能輕忽，因此如何能在兩性之間取得相處的平衡點、妥善規劃女性官兵的福利制度以及創造無分性別完善運用人力的工作環境就是相當重要的課題了，以下將分別針對上述

幾個重點來做進一步的分析與討論。

貳、性別平等觀念推廣與觀念之進步

在傳統的中國社會中，重男輕女、男主外女主內的觀念早已深植人心，由於社會文化對於兩性的規範，女性同胞在面對傳統的性別分工以及家庭照顧的意識形態下，往往無法全心全意的發展自我的事業成就，也會有所侷限。不論是早期的狩獵時期，在外打獵維持生計總全部都是男人的工作，或是比較後期的戰亂時期，能在戰場上東征西討、參與政事的也都是男人在做的事情，女人僅能在家中照顧兒女、做些女紅等手工藝，在生活中多半只有聽命與服從的宿命，沒有太多選擇與決定的權利，男女兩性在家務分工

上是呈現極端兩極之現象，根據內政部所做《臺閩地區婦女生活狀況調查摘要分析》發現，女性擔任主要家務負責人之比例高達百分之九十三，而男性為主要負責人者僅占百分之七而已¹，職場總是男性的天下，女性除了煮飯、洗衣、打理家中事務等工作外，幾乎沒有其他能有較大表現的機會，相對的，女性的地位也就大大不如男性的同胞們了，但隨著時代的改變，與人們思想的進步，女權也逐漸的在提升，提倡男女平等、兩性平權的單位、機構比比皆是，在民國91年性別工作平等法正式施行之後，不但讓我國女性的勞動參與率得到明顯之提升，而且不論在薪資報酬平等、禁止懷孕歧視、防治職場性騷擾及推動各項促進工作平等措施方面，都有長足之改步，女性也逐漸在職場上占有一席之地，我國在2000年修正公布之憲法增修條文第十條第六項中，進一步宣示「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」之立場²。此外，民法自1996年至最近一次之修正，已對離婚父母對子女之監護權及親權、夫妻財產制、夫妻冠姓、住所、表兄弟姊妹結婚、廢除女子再婚期間限制、法定監護人順序以子女利益為依歸、廢止聯合財產制及男女合法訂婚結婚相同最低年齡限制等，都已使男女在家庭地位上逐漸取得平等。且近年來各類剷除就業上性別歧視法律之制定，更讓女性同仁們更得以在工作領域中發揮其所長，在這樣長時間大力的推廣以

及女性主義的推波助瀾下，眾人對於重男輕女的觀念早已大不如前，這樣的轉變不僅已表現在現今外面的職場上，在軍中的體系也是可以見得的。

自古以來，在戰場上打仗、從事戰爭等軍隊事物以及保家衛國的都是男性的工作，女性幾乎很少能有參與的機會，偶爾才有出現女性代表，但民國以前歷代的女將輩出多半是仗著夫家或娘家的淵源，或是傾向於塑造巾幗英雄類的個人主義角色形象爾爾，之後在西方國家由於受到工業革命的影響，戰爭的形態開始產生改變，導致女性同仁加入軍隊參與戰事的機率逐漸提高，而大部分國家的女性軍人所擔任的職務也僅為輔助性及行政性的工作，到了承平時女性又漸漸退出軍隊，把重心置在家庭的部分，女性軍人的發展大幅萎縮，直到1970年代後女性軍人才又開始蓬勃發展，我國則是在民國80年國防部始為因應男性志願役官士的不足、女性人力充沛並且在質與量的運用仍有極大空間與彈性以及每年軍中退撫人數已超過男性出生的人數等原因，開始招收女性專業軍官班及女性專業士官班，隨即在民國84年，國防管理學院、中正理工學院及三軍官校也都開始招收女性的正期學生，根據「89年國防報告書」中指出，女性官兵的任職已從輔助性及行政性的工作延伸至戰鬥服勤與技術勤務基層單位³。而美國自1970年代開始女性在軍中的比例也日益增加，更因1992至1994年立法與政策的改變，擴充了女性在軍中的工

註1：內政部統計處，www.moi.gov.tw/stat/index.aspx，頁1~3。

註2：憲法增修條文，第10條，第6項。

註3：孫建屏，「女軍、士官」，2000年8月12日國內新聞，頁3。

作機會，眾議院也因為這樣的改變在年度的國防授權法案報告中特別指示要評估女性軍人參與以往未開放職務之成效，以及性別平等待遇對於軍隊中戰備與士氣的影響，以上都一再顯示出各國對於女性軍人在軍中發展及女性進入軍中體系的衝擊與影響的重視。

參、無分性別，男女皆能勝任

現今的軍中，已不再是男性專屬的職業，這樣的轉變不僅僅是表現在國人對於兩性平等觀念的進步上，只要適職，不論是男或是女都是可以運用的人力，不會再因性別而有所差別待遇，從許多地方都可以顯示出現代女性同樣能做到男性軍人所能做到的事情。

一、國軍體能鑑測制度的改革

從國軍的體能鑑測來看，以往的國軍三項鑑測，男性為3,000公尺跑步、仰臥起坐及引體向上，女性則是2,400公尺跑步、仰臥起坐及屈臂懸垂，但自民國99年開始實施新制體能鑑測項目，不論是男性還是女性，皆改成3,000公尺跑步，仰臥起坐及伏地挺身的測驗，雖然及格的時間與標準並無相同，那是基於男性與女性先天上體能負荷的差異才會依照男性與女性的生理狀況來制定不同的標準，但可以見得的是男性與女性的鑑測項目已完全相同，女性跑步的距離從原先的兩千四百公尺調整至與男性相同的3,000公尺，伏地挺身也成為男性與女性皆要測驗的項目，這樣男女皆相同的訓練，也顯示了國軍對於男女平等、消除性別歧視的重視。

二、海軍陸戰隊女蛙人

海軍陸戰隊兩棲偵搜蛙人的訓練，是透

過十週的魔鬼訓練，其中包括最知名的「天堂路」等艱難的考驗，最後才能蛻變成為精實的蛙人，參訓的學員得先接受長跑、長泳、頂艦行軍、夜間操舟、沙灘競技、水上競技，及偽裝滲透等各項專業訓練科目，若能順利通過考驗，才有機會繼續參加「綜合考驗週」，也就是外界俗稱的地獄週或克難週，參訓者必須在六天五夜之內，完成夜間25公里的長跑、夜間操舟、頂艦行軍、水上求生與救生、潛泳100公尺、海上長泳等所有操練科目，對意志力無非是一極大的考驗，通常意志不堅定、體能不佳或是身體狀況有異常的人，就會在這個階段遭到退訓，而最後一個關卡「天堂路」，更是由咕啞石所鋪成的道路，透過石頭的稜稜角角，考驗著參訓者滾、爬、翻、匍匐前進等技巧和蛙操動作，他們對於如此艱難任務的絕對服從性，共有八個關卡，凡是怕痛、退縮、動作不確實或服從性不佳者，都必須重回原點接受考驗，直到領到榮譽臂章，才能正式成為一位名符其實的「蛙人」。

黃慧芬是於1998年自願參加爆破班第65期訓練，通過上述種種艱難的訓練與考驗後，成為海軍爆破大隊成軍45年來的首位女蛙人，也獲頒第22屆「十大傑出女青年」的殊榮，其優異事蹟及奮發向上的精神，讓她從各界推薦的143位優秀女性青年中脫穎而出，成為國軍全體官兵的學習標竿。日後我國也陸陸續續共有8位女蛙人產生，19歲的黃雅歆是最年輕的一位女蛙人，身為海軍陸戰隊兩棲偵搜大隊第131期學員，她能以蛙人操基本動作翻滾通過寬5公尺、長50公尺的

柴山咕啞石步道，這種連男性同仁都沒辦法輕易通過的天堂路，她卻能以標準的姿勢完成十項蛙人操之基本動作，通過助教在整個路程上設下的重重關卡，在蛙人訓練當中，要經過如此艱難的嚴格體訓，真的不是一件簡單的事，有許多人都在過程中遭到淘汰，也有人因傷而退訓，能咬緊牙關撐到最後參加克難週結訓測驗的人實在是屈指可數，這樣連許多男學員都無法順利完成的關卡與磨練，黃雅歆等人即使手腳滿是傷痕，體力也超越了自己的負荷，仍然奮力的撐到最後，如此強烈的恆心與毅力，實在是值得我們所有官兵效法學習。

三、女艦長

海軍首位女艦長，是女性同仁在中華民國海軍展露頭角的一個重要里程碑，正期87年班的謝艾潔少校，在「艦長班」訓練與隨艦見習期間，不僅積極學習擔任艦長所必應具備的各種學識與才能，也常向許多擔任過艦長的學長們請益，透過過去近十年各項職務的歷練與學習過程，體會遇到各種困難時的壓力與責任，從中學習日後擔任主官時應該如何來帶領自己底下的部屬們，並深入瞭解未來可能面臨的考驗及危機處理經驗，讓自己做好萬全準備，隨時迎接各項挑戰；正期89年班林美菁少校，則是我國海軍第二位女艦長，她自民國99年擔任艦長至今，戰戰兢兢肩負水面打擊、反快艇、近岸反潛及布雷等作戰重責，捍衛我國海疆安全，她認為身為艦長最重要的工作就是照顧全艦官兵、維持高昂士氣及保持高水準的戰力，如此才能順利達成各項上級長官所交付之任務，她

長期勉自己凡事要先自我要求，並培養高度的榮譽感與責任心，鼓勵官兵勇於提出個人意見，以提升團體生活品質，營造愉快的工作氣氛及同胞情感，讓全艦官兵能有效發揮海軍同舟共濟的錨鍊精神；而正期90年班的李曉馨少校，是中華民國海軍的第三位女性艦長，其自接任艦長以來，認真、負責的形象深深烙印在艦上服役的官兵心中，並展現出一股有別於男性軍事幹部的柔性領導氣勢與風格，隨著每一任職務的歷練，都無時無刻的在累積自身的學識涵養以及工作經驗，讓她在重要的時刻，能將所學的專業素養全部派上用場，在全艦官兵的面前，她則要做一個堅強的肩膀及後盾，並抱持著敬業樂群的態度，於工作崗位上恪遵本分，以不負國家及海軍的栽培，盡全力精進戰技訓練工作，厚植部隊戰力。

以上幾位女蛙人在訓練中所展現的服從性、忍耐度及毅力，實在令人敬佩，而三位女性艦長在工作上的表現也都相當優秀，不論是在學習的態度上、帶領部屬的領導統御及戰術訓練的學習上，所展現出的成果均不亞於男性同仁。不論是從體能制度的改革、陸戰隊女蛙人還是海軍三位女艦長的例子來看，都在在顯示兩性平等的重要性，以往同職等的男性與女性軍人，通常都是男性比較能有管理及威嚇下屬的作用，在面對女性長官時，也會因心態上適應未健全的情況下，產生抗拒服從女性的心理狀態，此外，即使部分軍中女性已經取得某個階級，還是會讓她從事低階層的工作，且服膺於男性的領導，現今在兩性平權、性別平等的推廣下，我

們更應該打破以往這樣陳腐的觀念及迷思，展現出女性以往被埋沒及忽略的一面，證明男性同仁做得到的事情，我們女性同仁一樣能夠做得到。

肆、如何提升女性同仁在軍中比例

雖然軍中的女性比例逐漸升高，但成長的速度仍為緩慢，男女之間的比例還是相差懸殊，為能有效提升軍中女性人力之進用，除了要「開源」外更要「節流」，利用各班次的招募，吸收對國軍有理想與抱負之女性官、士、兵，至軍中為國家效力，同時也要鞏固女性良好的福利制度，減少兩性於軍中可能發生之問題，提高目前現役之女性同仁留營意願，讓優秀的人才不流失，以下將針對上述的目標來做說明：

一、加強招募強度與成效

身為專業軍官班的一員，筆者本身就是一個因良好的招募制度而進入軍中服役的例子，筆者在大學期間也從來沒有想過自己有一天會選擇職業軍人的這條道路，在一次的因緣際會下，表弟在報考預校體檢時，獲知了專業軍官班招募的資訊，也是在這個當下，才開始接觸與瞭解軍中的相關事項及招募資訊，透過招募員詳細的解說及介紹，覺得軍中確實是一個適合挑戰的職業，才有今日在國軍為國家效力的機會，因此在招募部分，建議加強在各級學校設點，讓更多學生能及早認識軍中的屬性，接觸軍中的資訊，提高他們對於國軍的興趣，必然就會增加許多報考的意願；在另一方面，家庭因素的影響

也是對於女性進入軍中的主要原因，若能獲得家人的鼓勵及支持，將更能增加女性投考的意願，如此便要積極透過舉辦各種活動及宣傳，表現軍人良好的形象，讓各位父母對於國軍留下良好的印象，願意鼓勵其子女從事軍人的這項職業。

二、妥善規劃福利及制度

我國女性在各個領域無法與男性並駕齊驅最大根源之一，是無法兼顧家庭生活與工作生活，從而，得以晉升之決策或管理階層之機會不大，當問及女性軍人對於升遷的意願時，基於工作及家庭的雙重考量，常常讓女性同仁陷入兩難，多數人都認為能受到長官的肯定是件值得慶幸的事，但伴隨著晉升職務而來女性仍會猶豫的因素在於，女性應該要以家庭為重的意識形態，即便在有先生、家人的支持下，還是會讓女性同仁有勝於男性同仁的猶豫及考慮。畢竟，在職場上就意味著工作入侵家庭的機會將大大提高，所以，當工作上的升遷機會與性別角色意識形態放在一起思考時，即使男女擁有同等的條件，女性還是很有可能因為傳統的性別角色壓力而影響到其在職場上的發展，如此要營造女性軍人良好的工作環境，與完善的女性福利制度讓女性在工作及家庭上能兼顧且無後顧之憂就是很重要的課題了，不論是在生理假、流產假、育嬰留職停薪假及家庭照顧假等，都是女性同仁在家庭與工作之間產生衝突時的保障，但目前有些制度仍然造成女性在升遷上有些許的束縛，像兵科軍官的升遷都有艦資的要求，然而女性同仁在懷孕時期勢必會辦理調陸，在生產後的派職上，也

得配合人事的調動，能馬上回到艦艇單位工作的實在不是輕易能夠達成的事，對於女性升遷須滿足艦資條件的規定，將可以有進一步討論的空間；有時長官會因為安全的考量，而不讓女性值班或下部隊，卻也因為女性缺少這樣的經歷，限制女性職位升遷，形成軍中女性難以升遷的惡性循環，然而，軍中應該優先思考的是「如何掃除軍中的安全死角」而非限制女性的工作範圍，不應該由女性軍人為不安全的工作環境付出無法升遷的代價。

三、重視軍中兩性相處的藝術

自有人類，就有兩性議題，因此如何與異性和諧自然相處一直是人們討論的話題，有許多人在工作表現上非常優秀，卻因不善於處理兩性議題，而讓自己有許多困擾與麻煩，兩性相處首先要清楚「男女特質的不同」，男性與女性維持友誼的方式就大不相同，男性之間習慣稱兄道弟、拍肩搭背，或許只是不發一語的抽根煙，彼此的友誼就在此間流轉；而女性之間則習慣以分享私密心事、一起逛街看電影或互贈小禮物等方式來表達友誼，如此若男性不清楚男女特質的差異，對女性也拍肩搭背的來表示友誼，則容易被指控為性騷擾；若女性也不清楚男女特質的不同，經常找男同事訴苦或是送小禮物給男同事表示友誼，則容易被男性解讀成為「妳對我有好感？」這樣的誤會，如此情感混亂的問題就容易產生，嚴重的更甚至會影響到個人的家庭生活，甚至因此遭受到軍紀處份。

男女相處要能尊重對方，尊重彼此的不

同，不損害彼此的權益，設身處地站在另一方的立場上思考；要能公私分明，在工作時盡量不談論私事，當個人有困擾想找人求助時，也需要慎選對象，避免情感轉移，當未婚男女有辦公室戀情時，更需兼顧職場倫理，或是安排一些以家庭為參加單位的同事聚會，讓家人能一同參與工作上的聚會；最後則是要瞭解自己、面對自己，因為愈瞭解自己的人，才能愈有能力與他人相處，如此能清楚自我的限制與不能，也能明白與人相處的規範，用最適當的心與恰當的相處模式，對待周圍的每一個人。

伍、結語

女性勞動者在我國整個經濟發展過程，一直扮演相當重要之角色。我國目前所採取一方面放寬對女性勞動者過份保護之規定，以增進婦女就業機會，另一方面落實兩性就業待遇及機會均等之作法，都是相當符合工業先進國家勞工保護及性別工作平等法制之發展沿革及實際情況，將來如能汲取其他國家實施這類制度之經驗，並參酌我國本身社會經濟發展之脈動，必有助於「維護婦女人格之尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」理念之早日實現。

未來在軍中應朝著以下幾點繼續努力(精進作為)：

一、加強軍中兩性平等之教育

雖然軍中已在兩性平等上有所規範，但仍有再進步的空間，應持續在各級軍事院校系統推動兩性平等教育，增加兩性平等教育

課程的安排，讓軍校生在就學階段就能深植性別平等的概念；並定期在各單位推行兩性平等的相關講座，建立男女雙方正確的認識觀念，將其確實落實於日常生活中；最後則是要建構兩性相處的正確觀念，以避免因不瞭解、不尊重而造成對女性軍人的差別待遇和錯誤認識，只要能建立兩性良好的關係，反而能因為彼此的友善分工，讓彼此工作更有助益。

二、創造女性軍人完善的工作環境

女性在任用時所受限的原因，除了生理上的因素，如體力、生產等考量外，「安全因素」也成為女性在任用時被受限的重要條件，除了要提升女性自我防禦能力，並教育男性尊重女性自主權外，也要加強安全設備如夜間照明設備、偏僻處及廁所定點設置緊急呼救裝置，避免產生表面上為顧及女性安全，實際上卻限制女性工作發展的惡性循環。

三、修正以往社會規範之觀念

影響女性軍人發展的重要因素，往往來自於社會文化對於兩性的規範，女性在面對傳統的性別分工、家庭照顧者等意識形態的影響下，往往無法全心全力的發展其事業，在社會規範的層面，我們應該去除女性價值僅表現在家庭照顧的刻板印象，鼓勵女性發展其自我事業，以建構獨立的女性自我認同，同時建立兩性平等照顧家庭的觀念，男性與女性皆可以成為家庭的照顧者，改正以往

錯誤的男主外、女主內之觀念，並鼓勵媒體傳播相關訊息，以建立多元的價值觀。

<參考資料>

1. 焦興鎧，〈性別主流化運動之推動與性別工作平等理念之達成〉，《臺灣期刊》，全國律師月刊雜誌社，2011年6月，頁59-82。

2. 沈明室，〈各國女性軍人發展概述〉，《國防雜誌》，第15卷，第5期，民國88年，頁33-53。

3. 國防部史編譯局，《女性軍人的新契機》，1999年。譯自Harrell, M.C. and Miller L.L.(1997) New Opportunities For Military Women: Effects Upon Readiness, Cohesion and Morale. RAND

4. 蕭維民，〈本軍女性軍、士官人力運用之研究〉，《海軍學術月刊》，第35卷，第1期，民國90年1月，頁24-39。

5. 陳玉麟，〈建立女兵制度之探討〉，《役政特刊》，民國80年，頁46-47。

6. 網路資料，中華民國海軍全球資訊網，新聞剪影。

7. 國家地理頻道，「臺灣海豹部隊」，網址：www.fictw.com/ngc.php。



作者簡介：

楊玉慈中尉，逢甲大學統計學系，女性專業軍官班101年班，現服務於海軍艦隊指揮部。

