



# 女性軍人福利服務需求與

## 資源網絡之建構

周海娟

崔艾湄

### 壹、前言

未來的戰爭是高科技戰爭，軍隊能有效遂行任務的重要關鍵在於具有豐富學養及具備專業知識的人力資源，因此，現代職業軍人不再是男性的專利，經由專業教育與訓練，女性也可以成為優秀的職業軍人，甚至女性在軍隊中的比例有逐年增加的趨勢，以美軍為例，女性軍職人員的比例，已由一九七三年的百分之一點六，增到一九八九年的百分之十點八。不斷精進的國軍體系特別強調專業與分工的組織，因此，迫切需要高素質與專業化的幹部投入國軍部隊服務，軍隊現實面的需求，加上現代女性本身具有足夠的供給條件，在供需兩者均能配合的情況下，可說是為女性的就業提供了一條新的道路——女性進入軍隊成為職業軍人。

各軍種於民國八十年擴大招收女性專業軍士官，各軍事院校也在民國八十三年全面招收女性學生（註一），這不但可以彌補男性基層幹部不足的問題，更因女性專注、細膩的特質及高度的敬業精神，有助於提昇國軍的素質及戰力。然而，面對佔全軍約百分之四的女性軍人，國軍相關的福利政策與規劃似乎仍以傳統男成員的需求為主要考量，除女性軍人福利權益的直接影響外，也包括對軍人家庭與子女，以及穩定軍心提振士氣等間接影響。因此，針對女性軍人的議題，時勢之所趨，應是行政與決策當局所應立即重視並努力研究的方向。

英、美等國因女性軍人發展歷史起步較早，已能成熟並有效運用女性軍、士官的人力資源。以美國為例，一九九三年美國國防部宣布廢除「危險法則」(Risk Rule)（註二），同年，開放更多專業性工作給女性軍人（見表一）。儘管，在現行政策下，雖然許多專業職務大量釋放給女性軍人，但仍限制在旅級單位以上的工作單位，

表一 美國自一九九三年以來依法開放給女性軍人的職位

軍種	新職總數	新職位百分比（%）	
		1993 年以前	依法改變之後
陸軍	41,699	61	67.2
海軍	145,500	61	91.2
空軍	13,000	97	99.4
陸戰隊	59,000	33	62.0
合計	259,199	67	80.2

資料來源：同註三

且依整體評估後發現，各軍種對於女性軍人的職務多未完成規劃工作，因而影響了歷練的管道，如：美國海軍雖開放所有工作的百分之九十二點一給女性軍人，然而至計畫結束之際，海軍船艦上所有住宿的地方卻僅有百分之十三開放給女性軍人使用（註三）。對於一個軍人的生涯發展來說，歷練的限制無亦是剝奪了升遷的機會。但是，更值得我們注意的是，若女性因為時代變遷和社會的期待下，

加入原本傳統以男性為主的軍隊組織後，卻因現實環境及制度的僵化，而衍生女性軍人的適應問題及相對不合理的待遇，甚至造成升遷時的「玻璃天花板」，則非我們所樂見。

我國女性軍人制度擴大實施迄今已有十一年，國軍除將定期招收專業女性軍、士官外，三軍官校亦持續招收正期班隊的女性學生。目前女性軍人主要分發單位為機關、學校、醫院、廠庫、軍團、聯隊等駐地固定之單位，

但也因考量未來國軍幹部整體結構，並配合「十年兵力規劃」，已於九十年開始全面分發至師級單位，另依個人志願亦有分發至外島服務者。雖然目前女性軍人所擔任的職務，大都仍在高司單位及勤務支援單位擔任輔助性及行政性的工作，但由於女性軍人退伍率低，面對有增無減的人力運用，國防部勢必需要拓展女性更多元化的職務歷練。就目前政策來說，三軍官校畢業的女官需先依循正常歷練管道：在一般部隊擔任排長、輔導長之職務或上艦歷練航海職。種種的調整與人事變動都在告訴我們這樣的事實：女性已經進入軍中，她們要在男性的世界中走出一條路，是需要付出相當代價的，若能在政策上全面性的支持與配合，是有助於發揮最佳的戰鬥力與專業效能。

在此，有一點需特別說明，在臺灣地區，雖然近年來女性研究已然成為一個熱門的研究領域，但有關我國女性軍人的研究卻極少，因此，可利用或參考的量化或質化資料均十分有限。很幸運地，我們從一個美國女性軍人的網站（<http://www.militarywoman.org>，底下，本文在引述時，一律以「美國女軍人」簡稱資料來源。），取得相當多的個人自述，這些個人式的自述為我們提供了相當豐富的佐證與研究素材。由於一則我國的建軍基本上是取自美軍的體制，再者，我們相信從全球化的角度而言，在某種程度上，女性有某些超越國界、種族與文化的共同經驗，尤其，同為女性軍人，其經驗的共同性是相當具有參考價值的。因此，本文在有關女性軍人的經驗論述部分，除參考我國既有的少數研究外，也包括「美國女

軍人」和研究者之一的個人軍隊經驗。

本文擬以女性軍人職業生涯發展過程中的不同階段，逐一檢視期間迫切需要但未滿足的福利需求，由此，我們會發現對於女性軍人而言，職業與家庭間的衝突和選擇將是福利服務最需要介入的階段。因此，我們將從女性軍人的婚姻與家庭的面向討論其福利需求，最後，綜整女性軍人的福利需求並提出女性軍人福利服務未來發展的方向。

## 貳、女性軍人職業發展三階段

由於軍中特殊的社會結構，加上部分的女性心理特質，如較為順從、被動、依附性的生活、保守的心態等（楊碧雲，民八二），這些心理特質在傳統對於女性的認知上也許被視為一種美德，然而，在凡事講求積極、主動的軍隊文化中，往往會影響女性在軍中的生涯規劃（陳膺宇，民八七）。儘管，在一般就業者面對工作的壓力與競爭時，表現出色、身居高位且擁有權力與資源的女性菁英已不在少數，然而女性軍人不同於一般職業婦女之處，在於她們所面臨的競爭環境是一個男性優勢，且長久由男性掌控的巨大科層體系。因此，在面對層層升遷的挑戰與個人生涯安排的計畫上，女性軍人所面臨的衝突與抉擇，更甚於其他就業者。以下我們從女性軍人的職業生涯過程為主軸，分為三部分論述女性軍人在職業發展過程中陸

續面臨的挑戰與衝突。

### 一、初官階段

#### 一 在男性工作職場中的堅強與武裝

女性軍人在進入軍中後，最常被問到的問題是：「妳從軍的動機？」這是一個令人矛盾卻又關鍵的問題。據統計指出，近三分之二的軍職人員最主要從軍的考量為「就業有保障、待遇佳」（陳膺宇，民八七）；八十六年二月分海軍總部人事署，對官校各年班女性學生所作的問卷調查亦顯示，她們報考的動機以「獲得穩定保障之工作」為最高（百分之五十四點一），其次為「減輕家庭經濟負擔」（百分之三十九點三），這些調查資料均顯示一個共同點：女性最初進入軍中，似乎多著重在經濟性的考量。然而對於軍事院校的女學生來說，在經過四年嚴格的軍事訓練與教育之後，且在面對畢業選擇官科之際，這些最初的考量多半會產生一些微妙的轉變，其中，尤其表現在希望更具有競爭力。

在「美國女軍人」中，有一部分是關於「為什麼女性要留在軍中」的自述，從這些資料中，我們發現一個有趣的現象，原先因為工作穩定、收入有保障的因素則不再是最具有吸引力的決定性影響因素，從工作中所建立的穩定友誼關係，以及得自工作的成就感，反而是促成女性願意留在軍中的誘因。我國的研究也顯示，女性軍人有積極的成就動機，她們多希望藉優異的成績改變國防部排除女

性參與戰鬥兵科的政策，從事更多元化同時也較具挑戰性的工作（沈明室，民八八）。

不可否認的，國軍對於女性軍人職務雖無如美軍之前所謂「危險法則」的具體規定，然而，基於「保護」原則，目前仍對軍官學校畢業的女性學生予以兵科選擇上的限制。以陸軍為例，僅開放戰鬥勤務官科（工兵、通信、運輸、化學）任用；海軍正期班畢業之女性軍官，雖比照男性艦面軍官經管歷練航海職，惟初期尚在規劃生活空間適任之艦艇職缺，人員派職仍有諸多限制（註四）。政戰學校畢業之女性軍官，自民國八十五年起即全員分派至政戰總隊女青年工作中隊服務，直至民國八十九年改採以抽籤方式任派之。在畢業的初官階段，我們看到各軍種的女性軍官皆奮力以赴，例如通過嚴格「陸航」訓練中飛行鑑測階段的陸軍官校——黃慈庭、甫自美國維吉尼亞軍校完成學業，返國至海軍迪化艦擔任槍砲官的許舒湘（註五）、結業於空軍官校女性專業飛行軍官班，分別擔任海鷗救護隊的女飛官——洪愛雯、陳文理，以及在民國八十八年成為我國首位海軍爆破大隊的女蛙人——黃慧芬中士，皆展現了軍中女性超越生理及心理的障礙，發揮潛力的證明。

Kanter(1977)在一家大型企業中的研究發現，女性的成功繫於她是否因身為一群男性中唯一的女性，當她愈容易受人注目和責難時，其工作地位及職位將是她成就動機最重要的影響變項（轉引自危芷芬、陳瑞雲譯，民八五）。因此，無論是在學或初任官的女性軍校生或軍官們，由於是團體中的少數，在身處多為男性成員的軍校或

部隊後，因少數性別族群在軍中形成的競爭，將使多數女性軍人具有高度的成就動機與服務熱忱，冀望向傳統挑戰，以追求肯定。這樣的邏輯，亦應證了上文所提的現象：女性軍人原多僅以經濟面的需求進入軍中，然在男性為主的軍隊環境裡，為避免因能力不足或性別上的歧視而喪失競爭機會，遂逐漸以個人的成就為努力方向，進入「自我實現」的需求面中。

然而隨著對於部隊現況的了解，或由於性別社會化對女性角色的期待，女性軍人在工作的選擇上漸趨保守。根據陳膺宇等人（民八七）的研究，女性軍人在期望工作性質上的項目，有相當大的歧異，期望擔任機關、學校單位文職幕僚、教職或部隊文書工作的比例佔全體受測人數的百分之七十三點七；而希望擔任領導職或部隊技術勤務工作的僅佔百分之十七點一，此研究結果與我們實際在部隊的觀察有高度類似之處。讓我們疑惑的不再是女性擔任戰鬥職務的適當性，而是女性軍人在學階段至初官階段時的身心轉變，是什麼原因讓大部分的女性軍人由初期高度自我期許的優秀表現轉為消極保守的工作態度？這個轉變也是女性屬系列式（sequential）而非同時性（simultaneous）生涯模式（Stroch and Reilly, 1999）的一種呈現？換言之，女性在就業一段時間後，可能受到多重因素干擾其就業，例如，結婚、育兒、照顧家庭等，其結果可能是暫停就業，或者傾向選擇能配合家庭責任的就業方式。

## 一一、晉級與升遷

## 一 工作與婚姻的拔河賽

我們認為，國防部在制定女性軍人服役年限時，四至六年經管歷練的過程中只至連級的基層部隊，可能是因為考慮到連長或輔導長轉任幕僚職期間正值女性適婚年齡，即將面對懷孕生子及家庭照顧的問題。各軍職務別的女性軍人，其服役年限不同（註六），但通常為四至六年之間，另於陸海空軍軍官士官任職條例施行細則中，第八十一條提到有關各官科初官的歷練限制，有關戰鬥勤務官科的通才軍官（如陸、海官及政戰學校）需於畢業後分發至基層部隊、艦艇、廠、庫等單位服務，年限為三至五年（註七），因此，依正常服役年限推算，此時服役期滿的女性軍人應為廿六歲至廿八歲。臺閩地區女性結婚平均年齡為二十七點四歲（內政部，民九〇），朱美珍（民九一）的研究中亦顯示女性軍官的平均結婚年齡為二十六點五二歲。據此推論，這意味著女性軍人在面臨著婚姻的調適與壓力時，同時也是抉擇去留的關鍵時刻，因此在晉升上尉階之際，「去」、「留」是女性軍職生涯規劃中的重要關鍵（沈明室，民八八）。

對於女性軍人來說，婚姻與工作上的發展，實際上是會出現衝突與取捨的問題，因為男女在軍中的比例懸殊（註八），且以現有文獻資料顯示，女性軍人與同為軍人男性的結婚比率較高（沈明室，民八六），且在朱美珍（民九一）的量化資料中亦發現已婚女性軍人的配偶同樣是軍人者，佔百分之六十八點八。這不僅顯示女性軍人因為工作環境限制了擇偶的條件，更重要的是大部分女性軍人的雙軍職

家庭，都必須有雙方分隔二地的心理準備，以及「形式上」單親家庭的雙重家庭責任。饒新根（民八六）的研究指出，基層軍官認為可以打消離職念頭之前三項優先順序為：（一）能照顧家庭；（二）休假正常；（三）上司能體諒部屬並尊重專業。根據行政院主計處（民八九）針對十五至六十四歲已婚女性所實施的普測資料顯示，曾因結婚後離職之已婚婦女佔婚前有工作之比率為百分之三十五點九七，其離職原因可歸納為家庭角色分工限制、家庭已足夠經濟能力、或是為照顧其他家庭成員種種原因，由此，我們可以看出女性在追求成就的過程中，婚姻與家庭實是重要的考慮因素。在「美國女軍人」中，一名從軍八年的女軍人即清楚指出，家庭因素是她決定離開軍隊的原因：

「我面臨一個要前往韓國但不能攜眷的任務，但我有兩個小孩，一個六個月大，一個四歲。四歲的女兒是一個有特殊需求的孩子，我的丈夫每天有百分之八十的時間在工作，所以我得處理我女兒全部的需求……我的家庭是最重要的，但是軍方對我的態度好像是它們毫不關心一樣。」（引自「美國女軍人」，Why Women Leave the Military中的 motherhood in the military）

同樣地，目前國軍基層人員最大的渴望是照顧家庭與休假正常，其急迫性更勝於個人對薪酬與昇遷的感受。總而言之，女性軍人在面對著職業生涯、工作環境與家庭婚姻間的衝突與取捨時，不論選擇工作或家庭，對於仍在基層起步的女性軍人來說，若沒有相對可取得與具可近性的福利服務支持網絡，協助其克服特殊的工作

與家庭型態所造成的困境，雙贏的局面似乎很難見到。

然而我們雖然預想女性軍人的工作與家庭角色勢必在家庭組成階段將遭遇諸多衝突與困擾，以國防部當初設計服役年限之考量，此時將有許多女性軍人為家庭選擇退役，但陸軍總部人事署的另一項數據又呈現這樣的結果：因軍中人事壅塞，影響中階男性軍人留營意願，如專科軍官留營比例為百分之十二、志願役預官為百分之二點三，女性軍士官留營率卻高達百分之八十二（註九）。由於女性之職務多為高司或後勤支援單位，從事輔助及行政性的工作，再加上薪資固定，生活獲基本保障，形成男性不想留在軍中，女性卻大量留營的現象。我們可以看出已婚婦女在在民間與軍中面對工作與婚姻抉擇具有如此大差異，是因為國軍對於女性軍人福利照顧較完善之故？同工同酬的吸引力？或是因為女性目前多為輔助性職務，且性質多為上下班制，能符合女性軍人照顧家庭之需求？若女性軍人需與男性歷練相同部隊職時，會造成女性軍人大量離營嗎？又或是女性軍人的性格特質所致，較易承受壓力或對於工作具有較高成就動機，不願輕易放棄工作？在民間相關的婦女議題及福利相關研究蓬勃發展之際，有關家庭與婚姻對軍職女性影響之文獻卻付之闕如，均是值得研究者繼續努力的重要議題。

## 二、十字路口

### ——軍人、妻子和母親三重角色的壓力

此階段的女性軍人不但需同時兼顧工作與家庭，更要面對幼兒的照顧問題，雖然現代軍中女性已有相當獨立自主的意識及生涯發展的機會，然而女性在身為母親及主要家庭照顧者的角色上，若仍要繼續在工作求得發展，關鍵性的影響因素有：丈夫對於女性職業的認同與支持、丈夫對於家務及育兒工作的參與程度、家中是否有替代照顧幼兒者、生活週遭是否有高品質服務的托育機構、工作是否能給予彈性的工作時間及帶薪的育兒假等（Volling, B. L. & Belsky, J., 1993）。我們看到儘管社會對性別期待及家庭結構的相繼變遷，然而一般傳統對於家務及教養子女之責任依然加諸在女性身上，讓已忙碌於工作及家務的職業婦女仍需負起主要育兒的責任（林可文，民八七）。就立法內的親職假而言，目前僅限於產假、育嬰假及哺乳時間假，這些對象亦皆限於女性，一切制度的設計皆是強化結婚、懷孕、生子直至教養子女等過程都可說是女性的「天職」，這也將造成部分女性生涯發展過程中的中斷。對軍職女性而言，若結婚並有學齡前幼兒，軍中可依女性軍士官所提之需求報告，將其調派至家中週邊營區，並調整工作性質為上下班制，這對於家中有幼小孩童需照顧的軍職婦女來說的確具有正面意義，然而，這卻會造成工作職務的限制，產生升遷過程的瓶頸。

我們絕對無法將軍人、母親及妻子三個角色的壓力分別敘述，因為這三者互有影響及重疊性的相關壓力，如美國一九七〇年代以前，女兵若是於現役中懷孕則將被迫退伍，例如 *Army Times*（註十）曾報導過一位在巴拿馬駕駛黑鷹直昇機的女性駕駛員 *Lts. Emma*

Cuevas，因嬰兒哺乳問題，兩次申請提前退役及申請到德州國民兵部隊擔任同樣性質的工作，都被軍方駁回，軍方人事單位乃因女性飛行駕駛員的教育訓練成本近五十萬美金，要求她繼續服完現役，僅准其利用中午時間回家哺乳。

國內朱美珍（民八九）（註十一）的研究顯示，女性軍人比較重視「工作與家庭並重」，然而男性較易「因工作而犧牲家庭」；虞莉莉（民九一）（註十二）發現，已婚的女性軍人受到傳統性別意識形態的影響，使其在家庭角色與工作角色發生衝突時，均選擇以家庭為優先考量。因此，雖軍中順應時勢，不斷提倡兩性平權、家事分工的觀念，但不可否認地，家庭與子女照顧的工作仍多以女性為主，且為軍職女性最大的壓力。因此，在同工同酬的職業待遇下，女性軍人仍額外承受了較男性更多的家庭責任，然而，面對與男性相同的工作期待，女性在工作崗位上卻不敢一日懈怠。針對女性相關福利的服務不僅需要適切性，更要及時性，因為在工作與家庭的抉擇上，顧此失彼都會造成如家庭失和、徒增社會成本或放棄工作造成均軍中人才流失等問題。

## 參、女性軍人的婚姻與家庭

由於軍職的身分，讓女性軍人的工作及環境不同於一般婦女，就以參與軍事平時部署及戰鬥任務的美國女性軍人而言，她們必須

長期處於身心緊繃、且週邊生活設施不利於女性的工作環境中，且需持續完成各項戰備準備的任務，此時「家庭」便扮演著直接且支持的正向角色，更是軍人事業發展的基礎與後盾。然而，前述提及女性軍人在每個自我實現的階段中，家庭也同時具備了壓力，包括經濟壓力、育兒及教養子女的壓力等。由此得知，女性軍人的家庭組成所造成之正、負向影響結果是交互存在的，而不同形式的家庭型態也決定了各個不同形式的問題及需求，現就以下三類家庭形式論述之：

### 一、雙軍職家庭

男女性同為軍人結婚所組成的家庭一般通稱為雙軍職夫婦（Dual-Service Couples），在文獻中亦顯示這是女性軍人中最多的家庭型態（沈明室，民八六）。從 Mitchell & Heit 對於成人擇偶的同質性理論（compatibility）觀點而言，若雙方皆為軍職，影響同質性擇偶的因素包括：類似的價值觀（如：階級象徵著權力的多寡）、人生目標（如：終身俸或晉升將級）、教育學習背景、固定的經濟來源、類似的社交活動與社交圈等（引述自彭駕駢，民八三）。此外，亦因軍中男女數目懸殊及人際社交圈的狹隘與限制，因此，女性軍人較易在軍隊中與同質性高的男性軍人結為夫妻。然而雙軍職家庭中，夫妻四處調動、聚少離多的生活型態，直接影響的除了托育及教育問題外，便是夫妻之間的距離將更為疏離，雖然「小別勝新婚」，

但是，當莫大的工作壓力與疏遠的伴侶關係相繼而來時，對於軍職婚姻的維持是相當大的挑戰。基本上，我們認為女性軍官若與男性軍官婚配，共享職業與道德上的承諾將是最理想的婚姻狀況，一份在一九八三年針對美國空軍家庭所做的研究發現，同時在空軍服務夫婦的生活比那些夫妻其中之一是平民者要快樂（引述自沈明室，民八六）。然而 Kaslow (1984) 的研究指出與民間婦女比較，雙方均是軍人結婚的女性在婚姻滿意度上是較低的。Segal (1986) 甚至發現，因為雙軍職夫婦的職務限制，雙方分隔兩地且沒有其他眷屬能協助分擔家庭責任或小孩照顧等問題下，雙軍職家庭沒有小孩的比率偏高。

綜整上述論點，我們認為對於婚姻擇偶取向同質性高的雙軍職夫婦而言，類似的工作環境與穩定的經濟基礎雖有助於婚姻品質的提升，但也可能同時造成家庭中其他的危機，因此，對於雙軍職家庭的困境，可歸納為下述三個面向：

為結合軍隊任務與工作的派遣，夫妻雙方通常必須面對分離的焦慮，難以建立親密及信任的婚姻基礎。

基於性別社會化理論，女性軍人懷孕後會逐漸將生活重心轉移至家庭，然而中壯年時期通常正為男性軍人在軍旅生涯中最充滿競爭與挑戰的過程，男女雙方對於家庭的經營方式將產生落差或爭執。

若配合工作型態及地點（如野戰單位或外島），托育或教養的問題將是工作較穩定的女性軍人所必須獨立承擔的壓力；若此時女

性軍人亦為基層部隊幹部，其家庭照顧責任對於兼具女性傳統角色的女性軍人來說，則是身上莫大的考驗，除將影響婚姻生活外亦將造成軍旅生涯的中斷。

## 一一、單軍職家庭

指家庭成員組成形式中，女性為軍職，男性為一般職業別稱之。在目前文獻資料中，對於女性軍人家庭的研究並不多，而針對由女性組成之單軍職家庭相關議題更是少之又少。而其特殊之處為，不論以生理、心理、社會文化面或傳統性別分工的理論探討，在一向由男性主導的軍隊體系中，出現了女性領導者角色，且與民間從事一般職業的男性（如：公職、教職、保險業之類）共組家庭。我們不能確定單軍職家庭的型態，對於家庭中性別分工或權力分配會有何影響？但可以想見的是，由於女性職業的限制（如需假日留守或是長居部隊），家庭生活或互動方式將不同於一般家庭。

根據行政院主計處的統計數據指出（行政院主計處，民八九），十五至六十四歲已婚女性料理家務的時間，每日平均五小時三十五分，而每日實際從事料理家務的已婚女性以「照顧小孩」為主，平均為三小時三十六分，「做家事」居次，亦平均為三小時八分鐘。很遺憾的，目前沒有其他的研究可以告訴我們已婚女性軍人用在料理家務上的時間有多少？然而，我們可以確定的是，針對女性軍人之單軍職家庭的男性配偶，面對軍職妻子的工作環境與型態，若無



法體諒及適時完成角色互補的功能，則女性除小孩照料的問題外恐將面對更沉重家事負擔上的壓力。

有關家庭中兩性角色功能的論點，最初是由 Parsons (1955) 從功能論的觀點說明家庭內性別角色差異有助於男女之間發揮互補性，使競爭緩和降到最低，但為了家庭中的和諧，兩性應該區分為男性為工具性——維持生計的角色、女性為情感性——維持家庭情感和諧的角色，這與中國傳統中對於兩性「男主外、女主內」的期待相當接近（轉引自彭懷真，民八五）。然而，當社會結構隨著經濟和技術轉變等因素改變原有的性別分工及職業別時，變遷中的家庭是否仍能維持兩性互補的平衡呢？又軍職女性在家庭中的角色扮演是否能發揮應有的功能？這都將是單軍職家庭中的女性軍人，影響其生涯發展過程中的重要因素。

## 二、單親軍職女性

社會大環境中道德觀的轉變、個人意識的增強、更由於女性勞動力地位的提升等因素，中西方的家庭結構皆在轉型中形成了女性單親家庭的一股風潮，當然，前述提及軍職家庭由於長期分離的生活型態，其家庭狀況幾乎與單親類似，然本段則欲將單親軍職女性明確定義為「單一軍職女性與未婚子女所組成的家庭」來做探討，這個定義除了限定單親家庭是由單一女性軍職為主的居住安排，另一個限定是子女必須是未婚的。單親的因素很多，諸如離婚、喪偶、

分居、未婚懷孕等，由何種原因造成女性單親在此不多做論述，而凡為軍職女性獨立組成的家庭便是我們此處所關心的對象，以下僅就女性單親家庭的福利需求及困境與女性軍職的單親家庭作下述相關性的思考：

提到女性單親家庭時，最令人關切的便是經濟上的援助。在一項比較八個國家女性單親家庭收入狀況的研究中，研究者發現女性單親家庭之收入，普遍比雙親家庭來得低，前者約為後者的百分之五十五到百分之八十五之間（Wang, Garfinkel, McLanahan, 1993）。另一研究指出女性單親家長的平均收入為男單親的百分之五十九，為雙親家庭的百分之四十九（Manning & Lichter, 1996）。我國在兩性工作薪資上的差異較英美等國更明顯（Clang (1994) 的研究發現，一九九一年臺灣男、女性工作薪資的差異，在同樣工作特徵的職業中，女性平均月薪在男性的百分之六十八水準（轉引自謝美娥，民八五），且根據行政院主計處八十三年家庭收支調查的統計資料顯示，女性單親家庭的平均收入為雙親家庭的百分之六十點一五，且約有百分之八點五的女性單親家庭收入低於官方的貧窮線（李淑容，民八七）。由此可見，大部分女性單親家庭的收入都低於男性單親家庭與一般雙親家庭。女性軍職的單親家庭也不例外，單薪資所得及因應職業限制所加諸之托育及教養方面的經濟負擔，將造成軍職女性在工作及家庭中無法兼顧的窘境。

其次，提及關於軍職女性單親對於子女的家庭教育問題，據美國國防部在波灣戰爭期間的資料顯示（News Week, August

5(1991.25)約有一萬七千五百個家庭的小孩因沒有單親或雙親的監護而離家出走，這其中有一萬六千三百個家庭（約佔百分之九十四）的單親父母是派赴國外的，顯示了軍職父母長久不在孩子身邊若又為單親身分，則孩子的身心發展將受到負面的影響。且在當時美軍的統計數據中看出，陸軍八萬二千名女性成員中有百分之十六（約為一萬三千名）的單親媽媽，而在之後便有約一百名的女性，因必須撫養子女而選擇退伍（沈明室，民八六a），因此，子女的教養不僅是女性單親家庭的問題，同時也是分居二地之軍職父母的困擾。在我們積極擴展軍中女性職務的多元化時，我們也必須顧慮到在我國傳統家庭觀念與性別分工的禁錮下，女性仍為家庭照顧及小孩教養的主要責任者，尤以男性化的軍事體制下，女性單親家庭的需求更值得我們關注。

## 肆、女性軍人福利服務的整合與推展

### 一、正視女性軍人的權利與需求

女性軍人長期處於男性主導的軍隊體系下，身心上及對於同儕團體間情感性支持的需求經常被忽略，福利服務方面，無論政策或實務上也都有諸多改進空間（註十三）（沈明室，民八六a）。本文試從女性軍人在軍旅生涯中的初始階段直至退伍返回家庭的過程

中加以論述，讓讀者們了解女性軍人在身心方面的轉變，及面對家庭時，她們的需求與期待。我們看到了不少女性軍人在工作上的成就，但不可否認的，我們也看到了她們許多的無助和處於現實環境中所形成的傷害（如性騷擾、因長期分離形成的家庭失和或小孩照料問題），如何在軍隊及家庭中找到平衡點，國防部應試著由女性的角度出發，才能貼近她們真正的需求。以下便就女性軍人在工作發展及家庭經營中所遇之困境及她們相對性的應有的權利與需求，提出下列說明：

#### 工作：

國內女性人力資源豐沛，且國軍為因應基層男性幹部的短缺及專業人力的需求，民國八十年後即積極招收專業女性軍官及各軍院校校中的女性軍官學生，更有無數大專程度以上的女性投入士官行列，然而進入軍中服役後，有多數文獻皆呈現出女性軍人對於工作滿意度及成就動機皆偏低的現象，研究美國女性軍人職業壓力的學者 Hanna(1994)即指出，女性軍人現存的問題主要是職務的確立、晉升的平等機會、戰鬥職務開放與軍中目前接受女性的程度等（引述自沈明室譯，民八七，當然軍中女性聞之色變的性騷擾，也是我們接下來要關心的話題：

#### 開放戰鬥職務的公平競爭

一九四八年美國國會通過「女性服役整合法案」(Women's Armed Services Integration Act)，使女性正式成為軍隊編制下的一員，但限制女性在各軍種的比例不得超過百分之二（莫大華，民八六），

且限制女性軍人參與戰鬥性的職務，直至一九六八年的「公共法九〇—一三三」(Public Law 90-130)才撤銷百分之二的比率限制，且於一九九三年之後陸續宣布允許女性飛行員駕駛戰鬥飛行器，並下令允許女性申請任職陸軍及海軍陸戰隊等支援單位，也就是明確的廢除「危險法則」，自此，美國已將軍事工作中近百分之八十(約二十六萬個)職務開放給女性(請見本文表一)，就美國而言，女性軍人在軍中的工作範圍及擴展其戰鬥角色的政策趨勢，已是一股不可擋的潮流了(孫敏華，民八七；沈明室，民八八)。

國軍自從正式招募女性軍人開始，其職務多屬如護理、文康及行政性的輔助工作，然時勢所趨，國防部為維護女性軍人權益並兼顧男女平權的觀念，遂宣布女性也有機會出任戰鬥部隊指揮職且歷練相關經歷，開放晉升將軍的競爭管道，然而各軍種仍有一套女性軍人的歷練與運用計畫，如陸軍官校正期畢業女性學生僅能選擇戰鬥勤務官科、專業女性軍官目前仍以技術勤務官科及通信兵科為主，各兵科中女性以百分之十為運用限量(沈明室，民八八)。因此，基本上我國對於女性軍人出任戰鬥職務的政策尚未成形，亦無如「危險法則」之派任規範，可想而知，職務歷練的限制仍實際存在於人事經管中，因此對於女性軍人工作權的保障與開放，我們似乎仍有相當大的努力空間。

#### 社交孤立造成的工作壓力

女性在特定的工作場所中成為少數的個體時，她不只要承受社交孤立時的壓力，有時也需承受男女性別行為的界限。根據 Hubert

M. Blalock 所主張的「少數比例歧視」(minority proportion discrimination hypothesis)的假設，即「少數群體規模愈大，對多數群體成員威脅日增時，則少數成員遭受歧視的程度愈大」，在軍隊內部女性軍人的問題上似乎獲得相當程度的驗證；另有項研究提出女性軍人與女性軍人共同工作的意願要比男性低，亦即一些女性軍人寧願選擇與男性軍人一起工作，而不願與女性軍人一起工作(沈明室，民八六b)。

女性軍人對於工作環境中男女界限的社交限制，及與女性同僚間的競爭比較，造成程度不等的適應壓力甚至產生社交孤立的情形(沈明室譯，民八七)。女性似乎比男性更需要人際上的關係，且在未來必須要有一個處理的機構，用以維護女性的權益並處理存在的壓力，以尋求她們與女性同儕間的更良好關係甚至姊妹關係(sisterhood)的建立。

#### 生活及休閒設施的男性化，限制女性軍人的活動空間

部隊中女性軍人日增，但仍有多數營區軟、硬體的設施不足，包括女性的寢室、盥洗室等，限於經費之故，乃將原男性設施變更為供女性使用，此種現象亦可於部隊懇親會時發現，女性家眷在營區環境中無適當的休息空間。

此外，以男性為主的軍中，不論勞軍晚會或休閒設施皆忽略女性的需求，此種情形中外皆然，如波灣戰爭期間，美軍曾雇用三名脫衣舞孃為駐外的英、美軍作聖誕節的表演；而我國以外島的勞軍活動為例，多為符合部隊弟兄的期待邀請「熱情」、「奔放」之歌舞

表演，卻忽略了女性軍人和男性成員處於同樣的情境下，因此，在我們對於義務役弟兄投注關懷與照顧時，也希望能夠適時提供部隊中女性同仁另一種休閒的管道。

#### 性騷擾

根據美國陸軍在法規中明確界定性騷擾的定義：「當一個人可以根據其事業或職業上的權力形成或創造一個足以影響人的脅迫、敵對或攻擊性環境，而作出不受歡迎的求愛、性要求及口頭上或生理上具有性本質意味的碰觸，或是以暗中或公開的性行為來控制、影響軍隊成員或文職人員的事業、工作或薪資的行為皆稱之為性騷擾。」且美軍早在一九五〇年代，成立一個特別的民間小組稱作「國防部女性軍職人員諮詢委員會」(the Defense Advisory Committee on Women in the Service, DACOWITS)，近幾年來對於調查權力濫用對婦女影響及揭發軍中對婦女有影響之不法事件已見成效。儘管如此，在一九八八年對美軍約二十二萬女性所做的調查中，幾乎所有人都反映她們遭遇到性別歧視和性騷擾；另於一九九四年的研究顯示，仍有超過百分之十三的女性與百分之十八的男性反映於過去一年期間曾遭受性騷擾(沈明室譯，民八七)，甚至已居高階的女性將領亦無法避免相同的困擾(註十四)。國內則以民國八十五年爆發黃姓女軍官控告單位主管性騷擾乙案最受受人重視，但多數遭受性騷擾之女性軍人仍傾向自行解決或採迴避等態度因應，因此，有關性騷擾的問題在國軍中仍僅為冰山一角，尚待部內長官持續關心之。由上論述足見軍隊中女性遭受性騷擾不但中外如此，甚至不分階級，

因為軍中不同一般民間工作場所，可經由民事和解或辭職解決，一旦爆發性騷擾案件，其影響層面不只於軍人形象亦對部隊士氣造成極大傷害，故妥採預防及因應之道是未來軍中兩性相處時最重要的課題。

#### 家庭

婚姻和家庭對於軍人來說可說是軍人事業的基礎與後盾，它不僅是提供感情的避風港，往往也是推動軍職事業向前邁進的主力，對男、女性軍人皆為如此，然而本文特別要提出由於女性往往又同時肩負著家庭和諧及子女照顧的重大責任，因此，家庭與婚姻對女性軍人而言，提供的不僅為支持性的正面力量；相反地，有時也是被迫離開軍中的主因。以下便就女性軍人在家庭中所不能避免的困境加以說明：

#### 因長期分離影響婚姻品質

女性與軍人交往過程中，通常會有以下矛盾的情緒(楊亞平，民七八)：

對軍人粗曠、剛強但溫柔、體貼不足的印象，讓女性擔心感情上得不到滿足。

擔心聚少離多的婚姻生活，易產生失落感。

擔心日後家務負擔繁重，而且必須一個人承擔。

擔心婚後男方不定期的隨軍遷徙，不安全感油然而生。

我們認為，不論在何種的軍職家庭中，生活與感情上的孤獨，都將是女性軍人最大的困境與痛苦，因此面對軍旅生涯中不可避免

的分離，若有針對夫妻雙方的婚前諮商，相信對於婚後的適應情形應有相當程度的幫助。

#### 懷孕（包括未婚懷孕）

在一九七六前，美國女性軍人若在現役時懷孕，不論她願意與否皆需被迫離開軍中，Ensign(1990)的研究，甚至發現有約三分之一的女性因懷孕而要求離職。以目前國內軍職女性而言，擔任基層幹部的女性幹部均為適婚女子，結婚懷孕或非計畫性的懷孕的比例甚高，如此的預期下，女性軍人一旦懷孕的確將佔去許多訓練及戰備的時間，因此，必須妥慎制定女性軍人的懷孕政策，在戰備任務第一的情況下亦須兼顧婦女懷孕的身心需求。

#### 兒童照護

一九八九年美國就通過「軍中兒童照護法案」(The Military Child Care Act)，且在各大營區中都有相關的「兒童發展中心」(The Child Development Center, CDC) (註十五) 及「家庭日間照護」(Family Day Care, FDC) (註十六)，但就實際需求而言，數量仍然不足。以國軍而言，以往有三軍托兒所，但目前改制為財團法人私立三軍托兒所，已不歸國防部列管；目前僅有隸屬於聯勤的第一育幼院（臺北市）及第二育幼院（高雄縣），但其招收對象限制為官兵因戰、公殉命或因而成殘（一等殘），且在領恤期間，子女年齡在一至十五歲者，或者是現役官兵喪偶、離婚或主眷患病嚴重（精神病、慢性病），確無照顧子女能力者為優先。

以目前的趨勢，女性已然成為軍中不可或缺的一員，而在人力

運用的資源觀點看來，要吸引女性人力投身軍旅及繼續在軍中發展就必須考量女性最重要的子女（尤其是學齡前子女）的照顧問題，加強相關支持性的照護措施及政策實有其必要。

#### 子女教育

無論雙軍職或單軍職家庭，都將可能面臨家庭成員長期分離的焦慮，尤以最需情感依附的兒童期而言，這在孩子的成長過程中的確將造成部分負面的影響。以瑞典對於父母彈性工時的做法便值得借鏡（註十七）（白怡娟、白秀娟，民九一），因此，在子女成長的過程中，軍隊亦須擔負正向關懷的角色，並以實際面的立法措施，以協助軍職女性在無暇顧及子女教育時，仍有周延且及時的協助系統。

### 一、當前女性軍人福利政策的制定重點與實施現況

國軍組織以往均以男性為主，對於日趨增加的女性軍職人員，國防部亦秉持「兩性平權」的基本精神，對於女性同仁之工作保障、升遷發展、教育訓練及生活管理等政策上不斷調整並修正，姑且不論政策是否落實或是否實際切合女性需要，但對於一向由男性主導的軍體系而言，目前對於女性軍人福利重視與用心的程度，是值得肯定的。

以下，就目前國防部所提出有關女性軍人福利政策及計畫作簡

要說明：

#### 工作平權及保障

完成「陸海空軍軍士官服役條例暨施行細則」及「陸海空軍軍士官任官條例暨施行細則」之修正，刪除女性軍職人員四十五歲需除役之限制條款，使男女兩性的服役年限相同，並讓女性也可以在部隊任指揮職，在法律層面給予兩性工作權上之平等保障。

#### 女性工作環境的精進策略及防止騷擾的制度化

定頒「國軍女性軍職人員生活管理規定」暨「國軍兩性營規管理規範」，為防止及杜絕性侵害與性騷擾事件，營造女性軍職人員合理、安全之工作環境。

要求國軍各軍種師(旅)級以上單位主官，每半年舉辦「女性軍士官生活座談」並實施定期督導，以檢討單位內管理執行缺失及建立生活設施改善機制。

於各野戰單位、廠庫、院校建立女性申訴管道，女性同仁如遇「性騷擾」時，均得以口頭、書面或申訴專線方式(註十八)，向各級主官(管)、監察部門提出申訴，接受行政投訴之單位需限時處理之(一週內)，使女性權益獲實際保障。

陸軍總部為排解陸軍女性軍士官及雇員身心疑難問題，自九十年十月十五日起，增設「女性人員諮商輔導專線」，提供諮詢與心理輔導。

獨立設置女性軍士官的免費申訴電話〇八〇〇〇九〇〇六九，提供問題諮詢及協助。

#### 兩性平權的教育宣導

為使國軍領導階層具「兩性平權」之觀念，規劃於國軍旅級主官(管)之「高級幹部研習營」中，邀請社會女性團體及學者專家，教授有關兩性平權的課程，期許由上至下推展兩性平權之相關工作。

對於役男服役第一週實施之新兵軍法教育、撥補部隊所實施之常態性軍法教育、志願役軍士官幹部學校的基礎教育、進修及深造教育中所實施之軍法教育內容，皆以性侵害或性騷擾等相關處罰規定列為宣導重點。

由總政戰部納編相關聯參人員並延聘民間學者共同參與成立「軍中兩性教學研究小組」，藉由莒光日電視教學以專題宣導方式播出，期能以活潑化的教學方式有效教育官兵。

於政戰學校軍事社會科學研究中心成立「國軍官兵行為研究諮詢委員會」，納編法學、管理、社工、心理、精神醫學等各界學者、專家及民意代表計三十餘員，以學術座談方式，研討兩性關係與軍中管理等相關議題。

#### 婚姻與家庭照顧

女性軍職人員休假規定：

女性人員分娩者，給予娩假四十二日，懷孕未滿三個月流產者給假十四日，懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給假二十一日，懷孕五個月以上流產者，給假四十二日。另增訂女性軍職人員產前檢查假八日，得分次請休，但不得保留至分娩後，因配偶分娩，得在不影響戰備任務情形下，由單位主官核給陪產假二日。此外，依

據「兩性工作平等法」第二條、第十六條規定訂定「軍士官申請育嬰留職停薪作業要點」，服役滿一年志願役軍官、士官於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年。

#### 兒童照顧方案

依「兩性工作平等法」提供無性別障礙工作環境之立法精神，並結合國軍任務現況，國防部於民國九十一年八月頒布「國軍設置托兒設施或提供托兒措施作業規定」，目前對於國軍編制人數二百五十人以上單位，在營區以公辦民營方式辦理托兒仍有其窒礙之處，然國防部福利總處已遴選各縣市合法登記之優良私立托（育）兒機構，並隨時公佈相關資訊，至九十一年十一月六日止，國軍在各縣市合作簽約之托兒所已有三六〇家（註十九）。

#### 特殊家庭子女照顧

國防部於九十一年五月完成「國軍育幼院生收容教養作業規定」修正，對於因公死亡、傷殘或現役官兵喪偶、離婚等特殊家庭，提供對眷童的收容服務及教養工作。

## 二、建構女性軍人福利資源網絡的新藍圖

就整個社會變遷的角度來看，國軍對於女性軍人福利的重視仍在起步階段，我們知道婦女福利在於消除或預防婦女問題，透過制度化或是政策的改變，來確保所有婦女的福利、對所有婦女保障其

應享有的權益，使之不因性別而受到差別待遇（謝秀芬，民八九）。因此，綜合上述女性軍人的實際需求及國防部目前的政策走向及作為，我們提出下述幾點以為未來發展或改革的方向：

國軍對於女性加入基層領導職的限制雖已逐年開放，但仍多侷限於支援戰鬥單位；此外雖也廢除女性服役年齡的限制，但因精實案後對於人員經營的嚴格要求，目前多數中高階女性軍人也面臨了需中年退伍的窘境。因此，在提升整體人員素質與競爭力的同時，務須讓兩性在升遷條件上具平等基礎，若因「保護」之名，造成女性軍人日後職業生涯發展的負面影響，則至為遺憾。

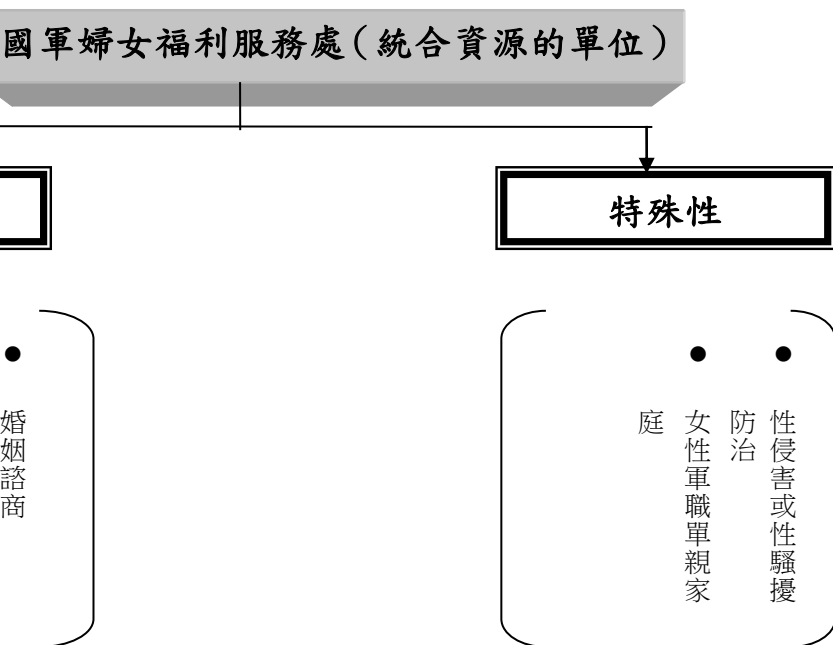
女性需要社交活動的空間，對於許多擔任高司單位的女性軍人而言，因人數較多，同性間較有情感聯繫及支持的管道，然而，對於隻身在一般部隊的女性同仁，則容易感受到因性別產生的社交孤立。為此，國防部應善用每半年舉行「女性軍士官生活座談」的機會，邀請女性軍人的眷屬，增進互動與建立交流的管道，例如軍眷服務網或軍眷支持團體的成立，均是可以採行的方式，而非僅限於形式化的會議座談方式。

對於防治性騷擾事件，雖已有相關生活管理及兩性營規等制度化的規定，亦以獨立方式設置申訴專線。但如此被動的方式，對於保守的軍中而言，似乎僅有「宣示」及象徵性的意義，沒有實際的功效。如美國在五〇年代成立的「DACOWITS」，便以主動調查、積極偵辦的精神，揭發許多對於女性有影響的不法事件。為避免騷擾事件傷害國軍整體形象與士氣，美軍此種具實際預防及解決功效的

組織，實在值得我們借鏡。

對於軍職女性而言，家庭照顧為最大的壓力，而目前國軍實施的托兒措施作業規定，似乎仍無法實際家庭照顧的需求。因為營區自設托（育）兒場所將牽涉諸多土地、設備、人員等問題，若交由民間機構承辦托兒措施，則其所接受的對象為三歲至十二歲的女子，對於家中三歲前的子女，則無因應的福利制度。為此，國防部宜再參照美軍家庭照顧等法案，以求制度能實際符合並滿足軍職家庭的需求。

因此，在論及目前國軍有關女性軍人的福利服務時，我們所需要的是一個統整的單位，能有專業且完善的諮詢，一方面是避免資訊的不流通，所造成資源荒廢的情形；其二便是希望透過「資源整



圖一 我國女性軍人福利服務網絡架構



合」及「個案管理」的新思維，強化服務的成效。綜合前述國內女性軍人的需求，筆者將女性軍人福利需求分為一般性與特殊性兩大類（如圖一所示），在行政上，則期待能建立一個專責的國軍婦女福利服務處，綜理行政業務與服務輸送，期能以此勾勒出未來我國女性軍人福利資源網絡的新藍圖。

## 伍、結論

女性在廿世紀末掀起了全球性的女權運動，意在爭取許多原被否定或是忽略的權利，然而我們看到廿一世紀的我國女性軍人，仍秉持著傳統「沉默是金」的美德，儘管工作與家庭的壓力讓她身心俱疲，也從未見女性軍人積極倡導兩性平權或主動爭取福利，又或許是軍人始終是社會中安定民心的一股力量，高呼爭取福利的口號並不符我們既有的形象。但是否就因「不吵的孩子沒糖吃」，我們便忽略了長久以來女性軍人的需求呢？事實上，在本文中提及諸多國防部目前正在執行及陸續推動的福利計畫，均證明女性問題及需求開始獲得重視，但如何將法令落實、廣為宣導，並更進一步設計或建立滿足女性軍人需求的福利服務資源網，則是國防部未來努力的目標。

我們清楚的知道女性軍人將是未來軍中重要的人力資源，並隨著人員的增加，我們已朝工作職務多元化、人身安全的保護制度化、

家庭與孩童的照顧法制化邁進。然而由前文所述，我們雖然有諸多立意良善的福利服務政策，但在執行時，卻發現以下問題：一為政策太過理想化，未顧及實際需求故多流於形式；二為福利資源及資訊未能流通。是故，女性軍人似乎很難了解她所擁有了什麼福利？能夠獲得什麼服務？因此，本文提出女性軍人福利資源網絡這樣的概念，資源網絡的建立能結合可運用的資源、提供服務對象更完善的服務。因為唯有資源網絡的產生及制度化的運作，才能針對不同需求的案主，及時且適切的提供專業性的協助，以解決各類型的問題。

軍隊是一個龐大的行政體系卻也同時是戰鬥系統，在命令傳達到執行應是一刻耽誤不得的，但是軍中對於資訊的流通及資源的整合仍有許多改善的空間，這是我們必須虛心加以檢討的。以一個類似福利統整的軍中婦女部門，負責資源的統一運用及管理，更有甚者，我們應賦予其倡導、教育等積極性功能。建構一個完整的福利服務輸送系統，分別針對不同需求的女性軍人提供個人化的福利服務，是我們對未來國軍福利體系的期許。最後，我們提出三點省思作為我國軍未來對於女性福利體系再造的借鏡與參考：

### 一、避免家長式的福利

軍中領導及決策階層皆為男性，對於女性福利的制定僅以呼應政府政策為目標，若能參酌女性成員的聲音，應能讓福利措施更具

可及性與可近性，而不是想當然的給予許多福利卻忽略女性的真正需求。

## 一一、將福利觸角延伸至家庭層面

我們知道許多軍職家庭中因長久分居造成的婚姻失調或托育、教養等問題，其實都是因為家庭功能出現了危機，因此，為求女性的身心健康，其治本的做法就是將福利服務的概念也延伸至家庭，這樣的概念事實上也需要運用至所有國軍男性成員的家庭中。

## 一二、整合並精簡福利結構

為因應精實案後的人力素質提升、組織效能再造的目標，國軍的福利體系也應在有制度與管理的系統下，實施整合性的工作，因為過於凌亂的福利服務與龐大的行政體系反讓服務輸送的效能不彰，甚至讓人不知道福利在哪？因此，對於目前的國軍而言，精簡及整合實有齊頭並進之必要。

（本文作者：周海娟現任政治作戰學校社工系助理教授，崔艾湄為政治作戰學校軍社所社工組研究生）

◎註釋：

註一：自民國八十三年起，國軍軍事院校中除原有政戰、軍護官科

有女性軍官外，另擴大招收陸、海軍官學校、中正理工學院、國防管理學院等軍事院校的女性學生。

註二：「危險法則」的界定是認為：「在有直接戰鬥、暴露於敵火的可能性風險下，非戰鬥單位如果在形式、程度及時程上所遭遇的風險大於或等於其所配屬戰鬥單位在戰場作戰狀況所遭遇的情況時，則應作為對女性關閉非戰鬥單位職務的判準；如果非戰鬥單位或職務所遭遇的風險要比陸上、海上及空中其所配屬戰鬥單位要小的話，則應對女性軍人開放。」見沈明室（民八六），〈戰爭與女性軍人〉，第四屆三軍官校基礎學術研討會論文集。

註三：資料來源：國防部史政編譯局譯（民八八），女性軍人的新契機，頁十八。

註四：海軍女性軍官服役現況。<http://www.cna.edu.tw/cnaintro/female.html>

註五：首位保送維吉尼亞軍校女生學成歸國，Taiwan Today News Network，Sat, Jun 29, 2002，<http://www.ttn.com/>。

註六：例如：軍事院校中的女性學生，應服役四年、專業女性軍官的服役年限多為六年、指職女性軍官為五年…等，故說各不同軍職務別的女性軍人，其服役年限均各異，但皆約為四至六年。

註七：於民國九十一年二月廿七日修正之陸海空軍軍官士官任職條例施行細則中，第八十一條：「初任之軍官，應依其官科分配

至基層部隊、艦艇、廠、庫服務，以奠定其官科之軍事基礎，戰鬥官科者五至七年，戰鬥勤務官科者三年至五年，技術（一般）勤務官科者一年至三年，並得由經歷管理單位依需要伸縮之。國防大學中正理工學院及國防醫學院正期畢業軍官，其分發與運用，得依軍事需要另按有關規定辦理。」

註八：女性軍士官總人數僅為八千餘人，約佔全軍人數中四％。

註九：國防白皮報告書（民九〇）

註十：Nick Adde, "Black Hawk pilot Versus Motherhood", Army Times, February 10, 1997, p.3.

註十一：該研究指出若配偶不是軍人的軍官較配偶是軍人的軍官會「因工作而犧牲家庭」，而在進一步分析發現，男性軍官的配偶若非軍人則較配偶是女性軍人，來的容易「因工作而犧牲家庭」；反之，女性軍人的配偶若是軍人則較配偶非軍人者，來的容易「因工作而犧牲家庭」，兩性對於工作與家庭間的看法呈現相反的現象。

註十二：前導研究（民九一）：「政戰學校已婚女性尉級軍官家庭角色與工作角色經驗之探討」，訪問十位已婚尉級軍官，以焦點團體與深入訪談的方式蒐集資料。

註十三：前國防部蔣部長曾在立法院專案報告時提出：「國軍在女性人員懷孕、生產期間，及有服裝裝補給、育嬰假、性騷擾防治、心理輔導等因應措施及規定，均尚待進一步充實。」

註十四：洛杉磯時報（二〇〇〇／〇三／三一）報導，美軍負責情

報工作的三星中將一肯尼迪，向軍方高層指控另一名男性將官對她性騷擾。[http://www.wifemulans.idv.tw/html/mulans\\_new\\_w.htm](http://www.wifemulans.idv.tw/html/mulans_new_w.htm)。

註十五：「CDC」提供比私立托兒所更經濟，更好的托兒服務，收容對象是針對六週至十二歲的小孩，目前在全美國共有五三所類似這樣的中心。

註十六：「FDC」組織住在營區內的軍眷，施以相關的訓練，由軍方授權她們組成寄養家庭，每一個家庭最多可以照顧六個，費用由托育的父母支應。

註十七：瑞典男女只要是工作六個月以上者，都可以享有全時育嬰或減少工時的權利（每日工作六小時），直到小孩八歲。

註十八：國軍女性申訴服務專線：（〇二）二三七一五一二，每日八時至十七時由女性監察官輪值接聽，其餘時間及例假日以答錄機方式受理，提供國軍女性軍士官（含聘雇人員）申訴及陳情管道。

註十九：資料來源為國防部總政治作戰局福利總處。  
<http://www.gwsm.gov.tw/wmunrser-yie/index.htm>。

#### ◎ 參考書目：

王淑英（民八八），〈臺灣的托育困境與國家角色〉，第三屆全國婦女國是會議論文集。

危芷芬、陳瑞雲譯（民八五），《女性心理學》。臺北：五南。

朱美珍（民八九），〈國軍軍官婚姻關係與工作滿意相關性之研究〉，軍事社會科學學刊第七期。

朱美珍（民九一），〈民生主義社會政策與軍人家庭關係之研究——已婚軍官角色衝突及其生活滿意之分析〉，《國立政治大學中山人文社會科學研究所博士論文》。

林可文，（民八七），〈職業婦女的育兒問題〉，親子教育雜誌，第八〇期，頁八一—九。

行政院主計處，（民八九），臺灣地區婦女婚育與就業調查報告。

沈明室（民八六a），〈戰爭與女性軍人〉，三軍官校第四屆基礎科學學術研討發表論文集，陸軍軍官學校，民國八十六年五月。

沈明室（民八六b），〈女性軍人研究的內容與發展〉，國軍八十六年軍事社會科學學術研討會，政治作戰學校，民國八十六年九月。

沈明室譯（民八七），《女性軍人的形象與現實》。臺北：政戰學校軍事社會科學研究中心。

沈明室（民八八），〈女性軍人擔任戰鬥性職務之研究〉，軍事社會科學半年刊第四期，政治作戰學校，民國八十八年五月。

李淑容（民八七），〈女性單親家庭經濟安全及其因應對策〉，國科會社會組專題計劃成果發表會，臺灣社會學社、中研院社會學研究社主辦。

莫大華（民八六），〈美國女性官兵擔任戰鬥職務政策之探討〉，美歐月刊，一一（一〇）：四三—五九。

孫敏華（民八七），〈現職軍士官對女性軍人態度之研究〉，軍事社會科學半年刊第三期，政治作戰學校。

陳膺宇、陳志偉、張翠蘋（民八七），〈我國女性軍職人員特質研究〉，國防部補助研究計畫。

楊碧雲（民八二），〈女性負面的心理特質與生涯規劃〉，社教雜誌第一九一期。

彭駕駢（民八三），《婚姻輔導》。臺北：巨流。

彭懷真（民八五），《婚姻與家庭》。臺北：巨流。

楊亞平（民七八），《軍事社會學概論》，南京大學出版社。

盧莉莉（民九一），〈國軍中高階女性軍人服役經驗之研究〉，政治作戰學校軍事社會行為科學研究所社工組碩士論文。

謝美娥（民八五），〈單親家庭的子女照顧與教養需求〉，單親家庭福利服務研討會，臺北市政府社會局、臺北市婦展協會。

謝秀芬，婦女福利，收錄於《社工辭典》，頁四六三。

孫麗珠編（民七八），《臺北市政府社會局七十八年婦女社會工作評估報告》。

Ensign, T. (1990), *Military Life, The Insider Life*.

Kaslow, F. W., (1984), *The Military Family*, New York: McGraw-Hill.

Segal, M. W., (1986), "The Military and the Family as Greedy Institutions", *Armed Forces & Society* (fall), p.28.

Manning, W. D. & Lichter, D. T. (1996), "Parental cohabitation

- and children's economic well-being," *Journal of Marriage and the family*, 58 (November), pp.998-1010.
- Stroh, L. K. and Reilly, A. H. (1999), *Gender and Careers: Present Experiences an Emerging Trends*, in G. N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Volling, B.L. & Belsky, J. (1993). "Parent, infant, and contextual characteristics related to maternal employment decisions in the first year of infancy", *Family-Relations*, 42(1): 4-12
- Wong, Y-L. I., Garfinkel, I., & McLanahan, S. (1993), "Single-mother families in eight countries: Economic status and social policy", *Social Service Review*, 67(2): 177-197.