

(六十六) 本院黃委員昭順，針對國軍自精實、精進到現今的精粹裁減，號稱以小而美科技建軍為目標，但卻無現代化傳播管理以為相輔相佐，特提請有關正視！回顧近來軍方洪仲丘案，為此「丟掉」或「折損」兩位國防部長，據稱 25 萬人走上凱道，迄今該案尚未了結，日前桃園地檢署依妨害自由罪將 10 名軍士官起訴；601 旅阿帕契事件，除摘星拔官及相關涉案仍在偵審中外，國防部長親率 6 位上將向總統負荊請罪及向國人道歉！上端事案固然不當，背後也確實潛藏不少軍紀安全與戰訓本務應加檢討的問題，但軍方未能妥處「危機管理」與「危機傳播」的公共事務，致使問題擴大也是不爭的事實。本席以為，即使有形戰力精進可期，但若無形戰力無以支撐維繫，又常得疲於奔命應付各種公共事務危機，又何有心力專致戰訓事務與軍紀安全呢？嚴格來說，國軍至目前仍欠缺應對環境變化的專業人力和機制。質言之，國軍在危機管理和傳播相關機制上若不能嚴格正視問題，那要如何面對現今媒體傳播瞬息萬變的環境。美軍自越戰之敗後明恥教戰，首要任務是派出軍隊公關人員向企業和媒體學習，全面擷取民間公關實務技能，換句話說，美軍公共事務之所以後來能日新又新，實係以企業界和媒體界為師，他山之石可以攻錯，國軍或應也可好好師法，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、任何單位、機構或組織都難免有弱點，在企業界如掛羊頭賣狗肉，在軍隊則如軍紀安全或戰訓本務未加落實等。若從公共關係的角度而言，「問題與危機管理」，通常須是預先設定危機處理計畫，詳加考察自身的缺失與弱點、可能產生的問題或危機，事前要做準備和演練，以做好危機預防，以作為維護組織形象的保障。而軍方近來多起引起社會及輿論側目案，在「公共事務危機管理」未臻妥善，進而加深或延長了國人對國軍不信任的危機，若再不殷以為誡，在危機管理與危機傳播等層面上痛下針砭，任類案此落彼起，國軍整體形象問題必然將受到嚴酷挑戰。
- 二、國軍是組織架構龐雜的一個總合體，比大多數企業都要來得「大號」一些，但並無建制完整的公關機制。在國防部，政戰局軍事新聞處人力加起來約僅十位左右，各軍種公共事務軍官人員亦甚單薄。以上述這樣基礎不穩的制度，若要應付以前傳統媒體時代，尚且力不從心，更談不上今日所須面對的新媒體傳播瞬息萬變的環境。質言之，國軍在危機管理和

傳播相關機制上若不能嚴格正視問題，僅由「零星」的人員，做一些「零星」的事務，絕對難保事情和問題不再發生。

- 三、有鑑於社群媒體興起，隨著數位科技的快速發展，如何結合數位時代的脈動，策定行銷策略，適時、有效的進行傳播，及時掌握媒體，培養數位時代下行銷、溝通與應對網路不實訊息的應變能力，提升國軍整體新聞工作效能。是國防部當前的的重要課題之一。此外，有關在當前媒體環境下，國軍如何設定強化形象，以提昇軟實力議題的宣傳策略，乃至於如何將全民國防理念向下扎根至國中、小基礎教育之相關研究，都對軍事傳播有相當實質的助益。
- 四、新興的網路社群等新媒體已成為國防施政的重要溝通平台，一旦國軍肇生重大危機事件時，須建立網路及時傳播機制，傳遞國軍最新訊息，以降低外界對於國軍危機事件處理過程的質疑與網路非理性討論。網路發酵、醞釀的潛伏階段，正是危機處理的黃金期。國軍應特重網路輿情的偵蒐、研判與防處，充分了解網路民眾的意見、評論及危安預警訊息，在網路謠言氾濫前終止傳散，避免危機持續擴大。

(六十七) 本院黃委員昭順，針對台灣面臨被少子化與高齡化兩面高牆圍困，國家發展委員會指出，十五年後平均工作年齡將提高至以五十五至六十四歲為主。本席建請政府研議延後或漸進式退休方案，並尋求提高女性勞動參與率方案，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、我國屬於新興市場國家，人口老化的速度卻較已開發國家有過之而無不及。據國發會最新的推估，我國人口出生率因不及 1%，年平均新生人口數低於 20 萬人，在 10 年後將進入負成長；勞動力占人口數的比率亦將由目前的 74.1% 降至 2060 年的 50.4%；更可怕的是，65 歲以上的老年人口比率由目前的 12% 增加為 41%、扶養比由 35% 提高至 100%；我國老年人口占總人口的比率從 10% 上升到 20% 的時間僅 21 年，遠較日本 24 年、芬蘭 48 年、德國 54 年、丹麥 61 年與瑞典 85 年的速度為快。曾幾何時，台灣在 1960 年代曾是全球人口老化最低的國家，然 2060 年將成為全球人口老化名列前茅的國家。
- 二、國發會的人口推計報告預估，我國 15 至 64 歲工作年齡人口於今（104）年達到最高峰，105 年起將開始下降，到民國 150 年時工作年齡人口比率更將降至只有 50% 左右。而國內平均工作年齡層，預計在 15 年後，將從現在的 35 至 44 歲為大宗，轉變為 55 至 64 歲為主。而人口老化將使台灣的勞力人口減少，社會福利開支增加，我國應尋找高齡就業的新勞動模式。
- 三、綜觀各主要國家，多以結合年金制度、延後退休年齡，以及獎助雇用高齡等政策。日本在高齡者雇用安定法中，更進一步規範中高齡義務者、提供企業獎勵金及提供銀髮族創業協