

第五章 結論與建議

本章主要目的為探討代訓制度的形成背景與實施情形，並且透過與職棒代訓制度利害關係人的看法，來討論職棒代訓制度實施後所衍生的正面效益與負面問題，以及提出職棒代訓制度之改革策略建言。依據本研究各項結果分析並加以討論，獲得多項結論，並且提出幾項可行之改革建言，以提供主管機關繼續推動體育替代役代訓制度之參據，以及給予後續研究者的研究建議。

第一節 結論

綜合本研究之各項研究問題，並依據研究結果的分析與討論，獲得以下結論：

一、代訓制度形成背景

- (一) 代訓制度係由行政院體育委員會國家運動選手中心與中華職棒聯盟所屬球團公司簽訂「棒球運動選手役男寄隊代訓協議書」而定案。
- (二) 行政院體育委會最大的目標是希望職棒六球團在人力逐漸充足下，可以慢慢成立完整健全之二軍制度，讓職棒經營能更加根深蒂固。
- (三) 行政院體育委員會期望能透過「代訓制度」的推動，產生對台灣棒球產業、職棒與業餘三方皆獲益的正面效益。

二、代訓制度實施情形

- (一) 選訓情形：在經由棒協的審查與甄選後，截至2007年5月1日止已歷經六次代訓制度選秀會，共選進162名役男選手，然而在退伍後有效力於職棒者僅有84名，未效力職棒者高達45名。
- (二) 各球團代訓選手配置情形：依體委會推動職棒「代訓制度」之構想，希望95年每隊二軍人數達25名，其中各隊二線球員則必須達到15名，目前只有統一與La new球團達成體委會的目標。

三、代訓制度實施後的正面效益

- (一) 代訓役男可透過球團的豐富資源，汲取更專業的技術與訓練
- (二) 代訓役男可提早了解職棒環境運作模式與環境
- (三) 能夠幫助各職棒球團逐漸成立二軍

- (四) 代訓役男能延續棒球運動訓練之生涯，避免因當兵而中斷
- (五) 加速各職棒球團的新陳代謝與換血
- (六) 增加代訓役男將來進入職棒環境的機會
- (七) 職棒球團能幫助培養與訓練國家隊戰力

四、代訓制度實施後的負面問題

- (一) 部分職棒球團根本無心成立二軍，辜負代訓制度美意
- (二) 因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題
- (三) 代訓役男缺乏配套措施保障權益，如退伍後簽約金遭到變相壓縮
- (四) 代訓制度過於忽視役男選手之意願與權益
- (五) 各職棒球團對待代訓役男重視程度不一
- (六) 各職棒球團經費負擔增加
- (七) 體委會缺乏對各職棒球團之監督與考核機制

五、代訓制度的改革建言

- (一) 球團應積極落實代訓制度以成立二軍
- (二) 體委會應放寬替代役選手審核門檻，增加替代役名額
- (三) 體委會應更加重視代訓役男的意願與權益
- (四) 體委會應建立並落實代訓制度之監督與考核機制
- (五) 體委會可補助更多經費以減輕球團的負擔
- (六) 採取代訓制度的折衷方案，改由成立二軍之職棒球團向政府申請替代役球員作為其二軍球員，並且對有成立二軍之球團給予獎助

第二節 建議

綜合本研究之相關文獻探討、研究結果與討論，首先先針對代訓制度本身，分別對於體委會、中華職棒六球團、中華職棒大聯盟及中華棒協提供建議，然後再給後續研究一些研究上的方向與思維，作為研究者的參據。

一、給代訓制度的建議

(一) 給體委會之建議

1. 改變代訓方式，取消役男代訓名義，改以對於有心成立二軍之球團，得提撥役男球員以供其作為二軍成員，役男名額以不超過二軍成隊三分之二為原則，並給予二軍培訓經費補助，成績表現優異者並予以獎金鼓勵；對於無心成立二軍之球團則不再提供役男球員。
2. 定輔導辦法、提供誘因，督導球團成立二軍，以健全國內職棒環境。
3. 加強廣宣導工作，讓國人瞭解體委會之用心，進而與以支持。
4. 隨時關心役男的權益與想法，定時召開「替代役選手座談會」，隨時掌握替代役選手的最新情形。
5. 替代役選手分派至職棒球團作為二軍球員，職棒聯盟選秀制度開放職棒教練參與選秀，以提高職棒各球團對替代役選手的接受度。

(二) 給中華職棒六球團之建議

1. 球團應遵守、配合政府與聯盟的政策，勿以敷衍心態視之。
2. 積極落實二軍制度，唯有建立完整二軍機制，才能使職棒環境達到永續發展之目的。
3. 各球團成立二軍，應建立獨立運作機制，並積極鼓勵其參與社會甲組賽事以增加實戰經驗。

(三) 給中華職棒大聯盟及中華棒協之建議

1. 中華職棒大聯盟作為體委會與職棒六球團之間的橋樑，應為棒球之永續發展負起全責。
2. 中華職棒大聯盟應積極輔助各球團組訓二軍。
3. 應配合中華棒協安排「二軍聯賽」，讓二軍之替代役選手，有更多實戰經驗，並且尊重每一場賽事之進行。

4. 中華職棒大聯盟應回饋中華棒協，協助基層棒運之推廣與紮根工作。
5. 中華棒協應將職棒二軍納入成棒甲組陣容，安排甲組聯賽，積極提昇甲組成棒水準與人才量。

二、給後續研究者的建議

- (一) 本研究無法繼續追蹤以及為代訓制度的後續發展做評估，代訓制度預計實施至民國 98 年 12 月 31 日，希望能夠有研究者繼續研究代訓制度的發展，並且持續探討代訓制度的正反面效益以及執行的績效。
- (一) 本研究較缺乏國外相關文獻，期待後續研究者能引用國外文獻，以提供相關單位更符合全球潮流的改革建議。
- (二) 由於本研究只進行政策理論中「績效評估」的部份，後續研究者可以善加利用政策評估理論繼續作「執行前」與「執行中」的評估，以完成更完整的代訓制度評估研究。
- (三) 由於本研究部分文獻涉及政府機關不能公開，期待後續研究者可以蒐集以及公開更多文獻，讓代訓制度相關文獻探討更為豐富與充足。