

110 年國家考試土木工程相關類科教考訓用精進平台會議

意見交流與權責機關回應說明彙整表

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
1	教育	於大學、高中職開設土木、測量等國考輔導專班、學分班，並將執行職務所需運用之政府採購法與工程案件相關法律專門知識(如採購法、民刑法等工程相關法規)列入大學土木工程學系所必、選修課程。	土木工程為技術職系，考科均偏重學識專業，對於法律知識甚為薄弱，通常是類人員一分發至公部門便需開始執行職務，易造成實務操作上因不諳法令致不慎觸法等情形。爰建議於學校養成教育階段培養法治觀念，將政府採購法或民刑法等執行職務所需運用之法規，列入必、選修課程。	教育部 1. 有關大學部分 考量國家考試或專業執照取得之應具備能力，係由考選部或勞動部等就社會變遷、實務需求等與時俱進進行調整；另依釋字第380號及大學法等精神，大學課程係屬大學自主，由各校院系所自行設計規劃，爰建請考試單位可先徵詢各相關單位意見進行考科調整，大學端將進行相應配合。 2. 技職專科學校部分 (1)依據「專科學校法」第34條及「大學法施行細則」第24條規定，大專校院依其發展特色，自主進行課程規劃與教學安排，經教務相關之校級會議通過後實施，本部原則尊重。 (2)另為確保學生符應該系之專業能力，各系經由科及校級課程委員會研議並訂定教育目標及畢業生應具備之核心能力，規劃各系必、選修課程及學分數，以完備學生就業所需之職能。 3. 高中職學校部分 依據「十二年國民基本教育課程綱要總綱」規定，各領域課程設計應適切融入法治教育，必要時由學校與校訂課程中進行規劃，並鼓勵教師引導學生思考或帶領學生討論，培育學生具備法律素養，加強學生對法律與法治的基本知識與技能，本部原則尊重。
2	教育	與地區大學進行產學合作，及早於學生階段參與公職以利人才儲備與養成	離島地區應吸引學生留在當地工作，利於人才向下扎根養成。建議由地方政府適時與地區大學進行合作研究計畫(或透過赴政府機關選修實習學分方式)，並讓當地學生進入地方政	教育部 本部尊重並鼓勵地方各大學與地方政府進行產學合作交流。

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
			府參與事務，進而使學生了解公部門的運作模式，以利日後有志公職者能及早準備及適應。	
3	教育	協助離島自教育端建立土木工程相關人才之培育制度。	澎湖縣高中職校及大學中的一所綜合高中、一所職業大學(科大)，均未設有土木工程相關科系。請教育部協助離島自教育端建立土木工程相關人才之培育制度。	教育部 <ol style="list-style-type: none"> 1. 依大學法及專科學校法規定，增設、調整院、系、所、學位學程為技專校院自主權責，學校得依國家社會、經濟發展，並衡酌學校自身教學資源等條件規劃報部申請。本部尊重學校提案，並依相關法規辦理審核事宜。 2. 針對技專校院系科增設調整申請案，除進行專業書審外，亦請相關部會協助提供人力需求評估資料，並參與本部專業審查會議，提供意見，審慎核定系科增設調整事宜，以確保教學品質。 3. 另高中職學校教育部分，如離島地區高級中等學校有設立土木科需求者，可依「高級中等學校群科學程設立變更停辦辦法」及「高級中等學校科及學程招生班級數核定作業要點」規定，向本部國民及學前教育署提出申請。
4	考選	調整建築工程類科應試科目題型採多元題型之選擇題或混合題，以提高錄取率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 查公務人員高等考試三級考試建築工程類科考試分為普通科目及專業科目，而專業科目為建管行政、建築營造與估價、建築結構系統、建築環境控制、營建法規、建築設計等科目，均為申論式試題(含部分計算)，成績計算與錄取標準或及格方式如下：總成績之計算，以普通科目平均成績加專業科目平均成績合併計算之，普通科目平均成績占 20%，專業科目平均成績占 80%。筆試應試科目有 1 科成績為零分，或總成績未達 50 分，或建築設計科目成績未達 50 分，均不予錄取。 	考選部 有關建築工程類科應試專業科目題型建議調整為選擇題或混合題型，並滾動式調整題目難易度一案，本部將錄案並適時徵詢機關、學者、專家意見，以作為檢討應試專業科目或修正命題大綱之參據。

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
			<p>2. 鑑於現行土木工程相關類科考試題型，多以計算題、問答題及申論題為主，且屢有錄取不足額情形，為維持國家考試之信度及效度並提高錄取率，建議可採專門職業及技術人員高等考試建築師考試，彈性調整應試專業科目題型為選擇題型或選擇題加申論之混合題型，並滾動式調整題目難易度，以兼顧掄才之質與量及提高報考意願及應試人到考率，期減少錄取不足額現象。</p>	
5	考選	<p>測量製圖類科命題內容兼顧理論與實務，以符合實際需求；另調整應試科目航空測量學難易度、比重或測驗方式</p>	<p>1. 測量製圖職系命題時，建議能邀請內政部國土測繪中心人員與會討論，以求考試題目在理論面與實務面能趨於同一面向。</p> <p>2. 調整測量製圖類科應試科目中航空測量學之難易度、比重或測驗方式：鑒於測量製圖類科應考資格，公立或依法立案之私立獨立學院以上學校或符合教育部採認之相關科系中，具有航空測量學學分者為少數，致該項應試科目獲得分數偏低，亦造成不足額錄取之原因。爰建議重新檢討「航空測量學」考科之難易度、比重或測驗方式。</p>	<p>考選部</p> <p>1. 按現行公務人員考試多數應試科目訂有命題大綱，俾利命題委員命題有所依循。未來修正命題大綱時，將邀請相關實務界專業人員共同參與，以提供專業意見。</p> <p>2. 查現行典試法及其施行細則有關典試委員之資格規定，業納入有實務工作經驗，表現優異者。本部未來於遴提命題委員人選時，將衡酌用人機關之實際需求，遴聘具實務工作經驗，表現優異之實務界委員命擬試題。</p> <p>3. 另建議重新檢討「航空測量學」考科之難易度、比重或測驗方式一節，將錄案作為修正命題大綱之參據。</p>
6	考選	<p>檢核並注意錄取不足額應試科目之試題難易度及命題方向，並邀請具實務經驗者參與命題</p>	<p>1. 有些試題難度太高或計算較複雜，會造成分數太低而不足額錄取發生。</p> <p>2. 部分命題委員命題內容來自個人專案研究，命題方向太偏，並不具鑑別度，建議對委員進行評鑑並遴聘實務界專業人才參與試題命擬，以符實際需要。</p>	<p>考選部</p> <p>1. 本部舉行各項考試於委員命題前均檢附國家考試命題注意事項，提醒委員各科目考試內容，已訂有命題大綱、比例者，依大綱、比例命題；未訂命題大綱、比例者，應就該科目重要範圍，設定單元，再就各單元輕重比率分配題數。試題之陳述須簡明清晰，試題難易應配合應考人程度與應試時間。試題之評量層次應涵蓋基礎知識、理解能力，與高層次</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>之應用、分析、綜合、評鑑能力，並應視考試等級、性質與目的，適當分配各能力層次試題之比率等。命題時請留意試題之難易度與合適性，勿命擬冷僻艱澀之題目等，希望命題委員能命擬難易適中之試題。</p> <p>2. 對於土木工程等經常錄取不足額之類科，亦於命擬試題前召開命題會議，對於命題技術及難易度掌握進行意見交流，對改善部分類科錄取不足額情形有所助益。</p> <p>3. 本部將於 111 年規劃辦理土木類專長審查，洽請各機關(構)、團體、學校或個人推薦各專長領域學者專家，包括函請各大專校院系所推薦各專長領域優秀教師、函請政府機關、學會及公會等推薦實務界專家，透過專長審查機制落實學者專家之專長領域與考試應試科目內容相符，並將審查通過名單登錄典試人力資料庫，以供遴聘所需。</p>
7	考選	放寬專技人員轉任公務人員彈性	<p>1. 技師與高普考相關類科之試題雷同度很高，同時考上技師和高普考的比例也很高，就選才而言，應考人是否須一直重複考試，在考題辨識度不高的情形下，技師與公務員考試間能否放寬轉換機制彈性，可減少不斷重複考試。</p> <p>2. 目前之轉任制度較以往緊縮，技師界也有許多優秀的年輕人，應藉由其於業界累積之實務經驗，可減少觸法或於工程實務之爭議，爰建議增加技師轉任公務人員之彈性，可補足缺額。</p>	<p>考選部</p> <p>1. 有關專技人員轉任公務人員相關事項係規定於專門職業及技術人員轉任公務人員條例及其施行細則、專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表，前揭法規及適用職系對照表均由銓敘部主政，本部僅配合提供最近三年公務人員相關考試錄取情形，作為該部檢討研修之參考。因此，本案允宜尊重主管機關銓敘部權責。</p> <p>2. 另本部刻正研議檢討公務人員高普考應試科目與專技考試類科之區隔調整，相關建議一併納入研議。</p> <p>銓敘部</p> <p>查考試院於 110 年 12 月 7 日函送立法院審議之專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案，其修正重點包含修正專門職業及技術人</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表訂定方式，改為一次臚列所有專門職業及技術人員高等考試類科及其得適用之職系，以及得依考試錄取不足額之情形，根據各主管機關提報考試任用計畫需用人數按比率進用專技人員，並得審酌機關業務需要增核名額，以達到適度放寬進用專技人員管道及擴大進用人數之目的，俾期落實多元取才、用人彈性之精神。</p>
8	考選	<p>建立地方特考正取及備取機制或選填志願序之分發制度，以減少高分落榜及錄取不足額情形</p>	<p>1. 一般學校的招生考試都會有正、備取制度，或可選填第一志願或第二志願序，但地方特考卻沒有備取機制，也沒有第一志願及第二志願錄取分發區的兩輪分發制度，或許這樣的制度能稍微緩解錄取不足額的趨勢。</p> <p>2. 因地方特考分區錄取，引發錄取不足額與高分落榜並存情形，產生不足額錄取致人力不足，業務配置不均、工作目標推展不順遂。</p>	<p>考選部</p> <p>地方特考錄取分發區報考選擇，除選擇單一錄取分發區外，能否有第二種選擇一節，過去曾思考過相關議題，其或可彌補部分錄取分發區錄取不足之缺額，惟將產生志願順序在前者，其成績較志願順序在後者為低之情形，恐有違公務人員考試法第3條第1項「公務人員考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人員，依序分配訓練」規定，依現行法制，尚有困難，仍宜審慎研議評估。另技術層面有關分發作業問題，尚需與行政院人事行政總處做進一步之評估與討論。</p> <p>行政院人事行政總處</p> <p>1. 查「公務人員考試法」第5條第3項規定略以，增額錄取人員於下次該項考試放榜之日前未獲分配訓練者，即喪失考試錄取資格；「公務人員考試及格人員分發辦法」第5條規定略以，分發機關或申請舉辦考試機關應就用人機關所報職缺，依據考試錄取人員考試種類、等級、類科、名次、錄取分配區，參酌學經歷、志願服務地區分配訓練。另查「特種考試地方政府公務人員考試規則」第3條及第7條規定略以，本考試採集中報名、分區錄取、</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>分區分發方式辦理。錄取人員按錄取分發區，依其考試成績，並參考其志願，分配訓練。</p> <p>2. 有關地方特考分配作業，本總處均係依前開大院所訂各項規定辦理分配作業事宜，本項建議涉及地方特考考選技術之變革，建議考選部審慎評估。</p>
9	考選	針對地方特考土木工程等類科，統籌寬估考試需用名額，並比照高普考實施增額錄取機制	<p>1. 統籌寬估考試需用名額</p> <p>(1) 為因應各機關臨時用人需求，彈性分配考試錄取人員，建議考選部統籌寬估地方特考土木工程等類科之需用名額。</p> <p>(2) 桃園市政府採取寬估土木工程類科考試提缺作法，以本府暨所屬機關名義提列土木工程類科預估職缺，以因應工程職務臨時出缺，彈性分配考試錄取人員，有助於提升獲配率，爰建議可以用考選部名義統籌寬估考試需用名額，供各機關提出申請，以因應臨時用人需求。</p> <p>2. 實施增額錄取機制</p> <p>(1) 地方特考採分區報考、分區錄取、分區分發，易有重複報考及不同分發區錄取標準落差之情形。</p> <p>(2) 建議地方特考土木工程等類科比照高普考實施增額錄取機制，說明如下：</p> <p>① 將所有考區中最低錄取分數以上者，或擇一定比例以上列為增額錄取人員。</p> <p>② 增額錄取者選填志願無考區限制，但分發後按特考限制轉調規定辦理，解決用人需求，以及不同分發區錄取標準落差問題，增加考試的公平性。</p>	<p>考選部</p> <p>1. 本部自 95 年即訂有公務人員考試增額錄取名額處理要點之規定，各項考試用人機關若有需要均可於考試榜示錄取人員中正額錄取人員外增加之錄取名額，惟須符合公務人員考試增額錄取名額處理要點之規定。</p> <p>2. 有關桃園市政府建議統籌寬估職缺一節，本部依法無此權限，但建議各地方政府可參考其寬估土木工程類科考試提缺作法。地方特考在公告第一階段需用名額後，會在報名後進行增列需用名額作業，惟建議用人機關在第一階段提報需用名額時即寬估職缺，因各錄取分發區之職缺數係為影響應考人報考意願之主要因素。</p> <p>行政院人事行政總處</p> <p>1. 有關地方特考分配作業，本總處均係依考試院所訂「公務人員考試法」、「公務人員考試及格人員分發辦法」及「特種考試地方政府公務人員考試規則」等規定辦理各項考試分配作業事宜。</p> <p>2. 復查各項考試如有正額錄取不足額，即應無再有增額錄取之情事；又有關本項建議所提之增額錄取人員可跨考區選填志願一節，恐</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				將致增額錄取人員較正額錄取人員有更優渥之選擇，恐影響正額錄取人員權益之衡平，建議考選部審慎評估。
10	考選	調整地方特考報名作業於高普考放榜後辦理，以提高到考率，並比照高普考，各等別考試分開舉行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 到考率偏低係因地方特考報名結束後高普考才放榜，所以這些考生在高普考放榜前也報名地方特考，若高普考先放榜，應考人就不會重複報考，應可減少到考率偏低的情形。 2. 地方特考各等別考試同時開始舉行，建議比照高普考試分開舉行，給應考人多一次考試機會，其實準備考試的人同一年參加所有同性質的考試，因此給他們多一次考試的機會，錄取的機會就會增加。 	考選部 <ol style="list-style-type: none"> 1. 國家考試期日安排，須就主管機關建議之預定考試日期、用人機關任用需求及分發機關辦理分配作業期程、應考人學歷資格取得時程、闈場及考場之使用情況、洽借學校可行性、試務成本及流程……等因素全盤、綜合考量，並須避免考試日期與選舉日、國中教育會考、大學學科能力測驗等大型考試重疊，及盡可能避免安排於上班、上課日舉行。本部每年年中邀集相關機關開會研商並提考試院院會報告後，即於本部全球資訊網公布次年度國家考試期日計畫，供應考人預為準備。 2. 國家考試舉行完畢後，需經過試卷評閱、成績核校等一定之流程與時間，應考人之成績始告確定。歷年來各項考試均審酌前開各項程序作業期程，始預定榜示日期，惟實際榜示日期需視典試委員會之決議而定。 3. 地方特考各等別分開舉辦部分，本考試自舉辦之初即採各等別同一天舉行之方式辦理，目前各項公務人員考試除高普考外，均採各等別同一天舉行之方式辦理，此舉對於地方政府用人機關較為有利，可避免重複錄取導致四等考試用人機關發生有人錄取但無人報到之情況而影響機關用人。有關高普考放榜與地方特考報名作業問題，會再做進一步檢討。
11	考選	加強產官學合作，建立訊息宣導管道，至	1. 加強產官學合作，考選部可主動與大學、高中相關學系、科系建立演講宣導或參	考選部 <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部於每年年初均致函全國 150 餘所大專校院，敦請踴躍安排國

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
		大學、高中相關學系宣導國考相關資訊，提供錄取不足額簡報或相關資料作為各教學單位宣導國家考試使用	<p>加就業博覽會等訊息溝通管道，以利學生生涯規劃時期了解國考科別、題目性質、難易及趨勢、公部門土木工程工作內容，俾利初步接觸、建立興趣與信心或納入職涯規劃考量。</p> <p>2. 學校端非常樂於見到學生報考國家考試，成為國家的中堅分子，也希望能替國家考試或考選部多做一些宣傳，所以相關錄取不足額簡報及相關資料，建議提供給全國的大專院校、教學單位作為介紹及宣導國家考試之用。</p>	<p>家考試宣導講座，並鼓勵所屬學生積極參加。本部亦依申請學校設立目標及宣講主題，提供適格之高階同仁到校說明，其主講內容即包括國家考試現況、最新動態（包括錄取不足額）及準備方式等，期以建立莘莘學子之信心並促其將報考國家考試那為人生職涯規劃之一部。至於高中職學校目前尚未列入本部宣講對象，惟本部亦於每年初函送有關國家考試訊息宣傳之公文書，俾利其掌握了解有關資訊。未來將視大專校院申請國考宣講情形，妥為考量高中職宣講之可行性。</p> <p>2. 本部自 108 年起配合政策需要，陸續在雲林、苗栗、宜蘭及屏東辦理 4 場次國家考試地方座談會，邀請地方政府機關、專技人員團體、大專及高中（職）學校等共同參與，以加強本部與地方交流互動，了解公務與專技人才之需求，並適時宣導國家考試辦理情形與績效，與會人員相關意見，經彙整後並將作為考選政務推動參考。後續如有因應國家考試宣導之需，本部將配合辦理相關事宜。</p>
12	考選	相關資料統計除用「年度」及「錄取分發區」作為統計基礎，建議增加重複提報職缺機關	簡報用「年度」及「錄取分發區」作為統計基礎，建議統計重複提報職缺機關、哪些機關沒分配到人？哪些職缺即使分配到人，也沒去報到？歸納其經常出缺無法補實之原因，以了解錄取不足額之真正原因。	<p>考選部 有關統計資料之範圍，除錄取分發區之統計外，會再研究深入至錄取不足額機關之可行性。</p> <p>行政院人事行政總處 查「公務人員考試及格人員分發辦法」第13條規定略以，用人機關應於考試錄取人員分配報到7日內，將報到情形送公務人員保障暨培訓委員會。如需考試錄取人員報到相關統計，建議可洽公務人員保障暨培訓委員會。</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
13	考選	提供各校應屆畢業生參加國家考試通過率之統計資料	為鼓勵學生參加公務人員或專門職業技術人員等國家考試，建議提供各校應屆畢業生參加國家考試通過率的統計資料，以激勵及吸引應考人報考國家考試	考選部 為各校通過國家考試相關統計資料之正確性，本部刻正積極與教育部進行合作，並於110年11月29日召開第一次共享工作小組會議，其中業就建置國內各大專校院學年學籍及學歷資料庫整合平台進行討論。
14	考選	廣為發布土木工程相關工程類公務人員傑出表現及績優事蹟，以吸引有志青年報考	很多從事土木工作的公務人員一步一腳印的在公務生涯中奉獻，也有傑出的成就，但都未看到類似訊息的發布，反而都看到負面消息，每年模範公務人員或公務員傑出貢獻獎不乏有土木工程相關類別之優秀人員接受表揚，可否請相關單位將相關訊息擴大在媒體發布，讓社會大眾知悉土木相關科系背景的公務人員，對國家的貢獻也是備受肯定的，藉以吸引青年才俊加入公務人員行列，達到激勵效果。	考選部 1. 本部全球資訊網已建置「考選集粹」電子化資訊平台，並配合定期刊登訪談傑出公務人員及各專技公會團體領袖之專文，同時發布最新消息並於國考APP推播，使讀者了解公務人員對社會的付出及貢獻、價值與理想，以及各專技領域的職涯與發展、所應具備的核心職能等，鼓勵優秀人士報考國家考試，深化人才招募的目的。110年12月1日即刊登「致力工程建設把關，促進社會民生發展—專訪中華民國土木技師公會全國聯合會洪啟德理事長」專文，報導土木工程技師的執業樣貌，以及土木工程行業的發展與願景。 2. 110年9月間配合彙整「考選集粹」刊載108年及109年公務人員傑出貢獻獎得獎人的訪談專文9篇，並編印為「考選集粹（第一集）」，其對象包括中央機關簡任主管到地方政府基層人員，透過各篇專文得以探掘每一位得獎人的成長背景、職涯心路歷程及懷抱的理想願景等，同時分送各大專校院、相關機關及縣市政府，以擴大宣導效益，吸引更多優秀人士報考公職的意願。 3. 本部將持續配合「考選集粹」及相關單位報導或發布土木工程相關工程類科優秀公務人員之事蹟或訊息，以激發青年報考國家考

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>試及投入公部門服務之志向。</p> <p>銓敘部</p> <p>1. 依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法(以下簡稱激勵辦法)規定，模範公務人員之選拔，係由中央二級或相當二級以上機關及直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府、縣(市)議會等主辦機關每年定期舉辦一次，其公開表揚方式由各主辦機關訂定，並函送本部登記備查。依所提建議，本部將於每年通函請各主辦機關辦理當年度模範公務人員選拔及送本部登記備查等事宜時，建請各主辦機關將獲選模範公務人員之模範事蹟及相關表揚訊息擴大於媒體及機關網站發布，以增進激勵效果。</p> <p>2. 又本部承辦公務人員傑出貢獻獎(以下簡稱傑出貢獻獎)遴薦、選拔、審議及表揚作業，除依激勵辦法規定，將得獎者傑出事蹟編印專輯及公開表揚外，並配合考試院會議適時發布得獎者新聞稿及得獎者具體事蹟，同時啟動多元宣傳活動，運用電視及網路社群媒體之曝光度，增進社會大眾對得獎者傑出事蹟之瞭解，包括：在社群平台投放得獎者影音廣告、於傑出貢獻獎專屬網站刊登得獎者及其具體事蹟、運用Facebook 粉絲專頁刊登得獎者事蹟圖文及發佈得獎者小故事新聞稿等，以吸引民眾對於得獎者之瞭解與肯定。又為延續傑出貢獻獎得獎者具體事蹟之擴散效益，表揚活動結束後，即將得獎者事蹟短片置於本部全球資訊網影音專區提供民眾隨時點閱運用。本(110)年度更增加設立專屬之YouTube 頻道，上傳歷年得獎</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>者相關影片，以擴大數位影音接觸率，提高媒體宣傳效益。</p> <p>3. 經統計近5年(按：106年至本年)傑出貢獻獎得獎情形，其中土木工程類科，計有2名得獎人及5組得獎團體(按：得獎團體成員共計28人)獲獎，足見是類專業人員於公務機關之優秀表現，普獲國人之高度肯定；又渠等對於國家的貢獻，社會大眾均得透過上開宣傳管道知悉。茲以宣傳作業為傑出貢獻獎表揚活動重要一環，所提建議業錄案作為未來精進宣傳及表揚活動之參據。</p>
15	訓練	辦理現職人員集中實務訓練人員回流教育訓練，強化專業法規知能，以提升其工程法治專業職能及執行能力。	對於現職人員，建議辦理集中訓練人員回流教育訓練，期以在具備實務工作經驗基礎下，強化專業法規知能，以提升其工程法治專業職能及執行能力。	<p>行政院公共工程委員會</p> <p>1. 有關公務人員高等考試三級考試暨普通考試專業工程類科(土木工程)錄取人員集中實務訓練係公務人員保障暨培訓委員會委託本會主辦、內政部營建署及交通部公務總局協辦。本會主要負責工作為課程內容規劃、場地安排及課程講授，故本會非前開訓練之權責機關，合先敘明。</p> <p>2. 鑑於土木工程相關類科範圍甚廣(例如：道路、橋梁、建築、水利…)，專業實務差異甚大，有關集中實務訓練人員回流教育訓練係屬公務人員進階訓練，建議應回歸用人機關對所屬人員辦理之特定專業訓練課程，較符合需求。</p> <p>3. 另有關提升機關人員法治專業職能及執行能力部分，本會已委託各代訓機關辦理「政府採購專業人員訓練」及「公共工程品質人員教育訓練」，機關人員可依需求報名參訓，並取得相關證書。</p> <p>公務人員保障暨培訓委員會</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>1. 有關集中實務訓練：本會為使土木工程類科考試錄取人員於實務訓練期間(4個月)充實工作所需專業法令與實務，歷年均協調委託行政院公共工程委員會就高普考「土木工程類科」錄取人員，辦理集中實務訓練(為期1週)，強化並提升其專業服務素質。地方特考部分，則由本會協調委託各地方政府機關辦理，並由本會補助講座鐘點費及交通費。</p> <p>2. 有關辦理集中實務訓練人員回流教育訓練：</p> <p>(1)按公務人員訓練進修法第2條第3項規定：「公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣(市)政府(以下簡稱各主管機關)辦理或授權所屬機關辦理之。」</p> <p>(2)鑑於現職公務人員業已完成考試錄取人員訓練程序，並由各用人機關分發任用在案，本會尚無從辦理集中實務訓練人員回流教育訓練。各主管(用人)機關倘有辦理土木工程專業訓練及在職訓練之需求，建議由主管(用人)機關依權責辦理，較為妥適。</p>
16	訓練	建議開設土木、測量等與工程案件相關之法律專門知識訓練，除法律面知識的教授、諮詢外，亦可進行經驗交流傳承；並建	1. 土木工程類科考試錄取人員，除應承辦土木專業職掌事項外，工作內容常涉及採購、驗收、發包、履約爭議及仲裁等法律相關專業，惟工程糾紛機率高、經驗無法傳承及法學素養不足等問題，均易使是類人員產生工作無力感。爰建議中央可開設土	<p>公務人員保障暨培訓委員會</p> <p>1. 按公務人員訓練進修法第2條第3項規定：「公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣(市)政府(以下簡稱各主管機關)辦理或授權所屬機關辦理之。」</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
		議再增加管理心理學課程，強化抗壓能力	木、測量等與工程案件相關之法律專門知識訓練，除法律面知識的教授、諮詢外，亦可進行經驗交流傳承。 2. 工程除依據契約層面執行外，且常需辦徵詢民眾意見的公聽會或說明會，或因與承商之間衝突，衍生履約爭議及仲裁等法律問題等。這些除法律問題外，都有涉及人的心理因素，所以建議土木人員除自身專業知識以外，鼓勵涉及多方面其他領域知識，例如管理學與心理學應用於工程上觀念，較利於對人的管理。	2. 鑑於現職公務人員已完成考試錄取人員訓練程序，並由各用人機關分發任用，有關建議於在職訓練增加管理心理學(抗壓)相關課程一節，因屬專業訓練及在職訓練範疇，建議由主管機關依權責辦理，較為妥適。
17	訓練	擴大辦理地方特考土木工程類科集中實務訓練	為工程人員的留才，配合保訓會辦理地方特考土木工程類科的集中實務訓練，用心規劃課程內容，融入在地工程的特色，邀請相關工程人員前輩來與新進人員經驗分享，績效卓著，建議保訓會在原有的基礎上，進行跨區、跨縣市交流合作，讓彼此的工程人員互相交流、經驗分享。	公務人員保障暨培訓委員會 1. 本會為使地方特考土木工程類科考試錄取人員於實務訓練期間充實工作所需專業法令與實務，歷年均協調委託各地方政府辦理土木工程類科集中實務訓練，並由本會補助講座鐘點費及交通費。 2. 另各地方政府於規劃辦理地方特考土木工程類科集中實務訓練時，可依實務需要自行安排跨區、跨縣市交流合作課程，以促進工程人員間之互相交流及經驗分享。
18	訓練	增加地籍測量人員訓練班開班次數。	建議增加地籍測量人員訓練班開班次數： 1. 目前未具有測量製圖類科應考資格相關科系之人員，得透過內政部國土測繪中心所開設之「地籍測量人員訓練班」，取得「重測導線及圖根測量實務」、「重測地籍調查作業實務」、「重測界址測量實務」及「重測套圖、面積分析實務及成果檢查」等 4 門課程之「訓練合格證書」，即符合「中央重測補助款僱用	內政部 1. 內政部測繪中心現行地籍測量訓練班(公費班)訓練時數為 414 小時，對學員訂有一定之評核標準，未達標準者定有賠償罰則，以確保訓練成效。另假日訓練班(自費班)分 7 班次參訓，各班次可獨立報名，各班時數約為 20 小時~80 小時，總時數合計為 320 小時，由有興趣參訓之學員依自身需求自費參訓。前述 2 訓練班因訓練內容主要針對地籍圖重測約僱人員之訓練，係為儲備地籍測

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
			<p>約僱人員」條件，列入地籍測量儲備人力名冊，推介至直轄市及縣(市)政府供聘(僱)用參考，且具備參加「測量製圖類」高普考公職考試之資格。</p> <p>2. 為擴大取才來源，讓非相關科系對測量製圖有興趣之人員，亦能順利進入公部門工作，爰建議地籍測量人員訓練班，由每 2 年開班改為每年開班。</p>	<p>量人力，結訓成績及格者，造冊推介直轄市及縣(市)政府供參考聘(僱)用，且取得結訓證書後，即符合「中央重測補助款僱用約僱人員」條件，得受聘後投入地籍圖重測作業，惟結訓學員之訓練時數作為高普考應考資格，非本訓練班開辦授課原意。</p> <p>2. 上述課程開班評估需考量該年度所編列之經費及已結訓學員之就業率，爰需視前述情況評估後決定是否開班。</p>
19	任用	增設營建管理職系	<p>目前政府機關內部土木工程職系人員，其主要工作多為採購、發包等行政工作，建議可增設如營建管理職系，辦理工程案件採購、發包部分行政工作，降低機關內土木工程人員之配置員額，且有利於土木工程人員回歸專業業務。</p>	<p>銓敘部</p> <p>查 109 年 1 月 16 日修正施行之職系說明書規定，綜合行政職系之「一般行政」子項已包含採購、物料管理等工作內容，是機關得視業務需求，依公務人員任用法（以下簡稱任用法）、職務歸系辦法等規定，將辦理工程案件之採購、發包等行政性業務之職務，歸入綜合行政職系予以協助處理。</p>
20	任用	增加調入土木工程相關職系之範圍或綁訂年限	<p>1. 現行職組職系以土木工程職系單向調出為主，能否增加相關職系調入土木工程之範圍。</p> <p>2. 能否訂定土木工程職系任職一定年限後，方可轉調其他職系。</p>	<p>銓敘部</p> <p>1. 有關建議增加相關職系調入土木工程職系之範圍一節：</p> <p>(1) 依任用法第 18 條第 1 項第 1 款規定，簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任，並得單向或相互調任與銓敘審定有案職系視為同一職組職系之職務，必要時，尚得以所具學歷、經歷、修習學分或接受訓練等方式，依現職公務人員調任辦法（以下簡稱調任辦法）規定，認定職系專長並據以調任。</p> <p>(2) 次查 109 年 1 月 16 日修正施行之職系說明書及職組暨職系名稱一覽表（以下簡稱一覽</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>表)，將原土木工程及地質礦冶等2職組修正整併為建設工程職組(包含土木工程、建築工程、地質礦冶等3職系)，即審視各職系之工作性質，整合專業相關職組，以適度增加職系調動彈性。</p> <p>(3)據前，依現行一覽表規定，公務人員調任土木工程職系職務，除與該職系同職組之建築工程、地質礦冶等2職系得相互調任外，都市計畫職系亦得依一覽表備註欄規定調任；另現職人員如具有土木工程職系資歷，尚得依調任辦法取得該職系專長，並據以調任各機關土木工程職系職務，故已具相當程度彈性。</p> <p>2. 有關建議訂定土木工程職系任職一定年限方可轉調一節，經本部銓敘審定職系有案即具有該職系任用資格，得依一覽表等規定調任其他職系職務，此為法規所賦予之權利，又現行考試法規已有限制轉調機關之規定，倘再增訂限制轉調職系之規定，恐更降低報考意願，進一步影響人力遞補，亦有過度限縮公務人員職涯發展機會之疑慮。綜上，所提建議，倘基於留才或久任之需，用人機關可從各面向思考土木工程職系人力無法久任原因，如環境因素或薪資待遇結構等環節，改善職場環境，增加取才與留才誘因，以利根本解決土木工程職系留才問題。</p>
21	任用	限制轉任機制，再增訂服務年限規定，減少人才流失	上榜人員於合格實授後，紛紛轉任他項類科，職場環境不利於留才(測量人員界址施測易涉及民眾糾紛，因而勤修行政學分轉任他項公職)。	<p>銓敘部</p> <p>有關公務人員透過修學分轉任他項公職一節，如其為調任辦法第3條之適用對象，尚得依該辦法以學歷、學分或訓練等，認定具有擬調任之各官等職務職系之專長，並據以調</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				任，此為法規所賦予之權利，尚不宜加以限制。且公務人員得否調任其他職務，係屬用人機關首長權責，機關首長得審酌業務需要及當事人個人權益衡處。
22	任用	改善職場環境，參考民間企業薪資水平，提高土木工程等相關工程人員專業加給或增加工程獎金以增加取才及留才誘因	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考量業界提供之待遇與公部門相比毫不遜色，甚有更加優渥之情形，為強化取才及留才之誘因，建議審酌整體薪資待遇結構後，適度提高專業加給或增加獎金，提高是類人員進入公部門及留任公職之意願。 2. 政府機關內部土木工程職系人員雖已規定改支專業加給附表七，惟其薪資待遇與業界相較，仍顯有責任重、待遇低之情形，且政府機關加班常無法請領加班費亦不能補休，應再調高其待遇 	行政院人事行政總處 <ol style="list-style-type: none"> 1. 為瞭解技術類公務人員於公、私部門擔任職責之差異及選擇進入公、私部門之因素，本總處前於109年11月至12月間，訪談具公、私部門經驗人員，經歸納選擇進入私部門工作之因素包含私部門較無繁瑣行政程序、不須回應民意代表及各種利益團體之意見、較無升遷障礙、待遇較優渥等；至選擇公部門之因素包含工作穩定，不受景氣影響、可兼顧家庭、可參與公共政策制訂等。基上，技術類人員選擇進入公、私部門因素相當多元，待遇並非唯一考量因素。 2. 又自108年1月1日起，行政院已同意一般工程機關（單位）實際從事工程業務之專業人員，改按「公務人員專業加給表（七）」支給專業加給，並支給全績效化之工程獎金，業就工程專業人員待遇優予考量。
23	任用	工程獎金回歸依點數發給的方式，以簡化行政程序，達實質獎勵的效果	工程獎金的發放執行困難度越來越高，原本依點數發放，目前改為依績效發放，依績效評比的方式，做兩億的工程和做兩百萬的工程所領到的工程獎金是一樣的，可否利用工程的差異性，用相對提撥百分比的方式發放比較有實質的效益？否則依現行績效評比的方式發放，例如發放70%至80%，平均分配還要分三級，其實會造成內部的不和諧，也達不到獎勵的效果，而且手續也會變得相對	行政院人事行政總處 <ol style="list-style-type: none"> 1. 原工程獎金係依照職等職務級點固定發給，無法反映基層工程人員實際工作績效，爰改依績效評比結果發給。行政院嗣整併中央及地方工程獎金規定為「工程獎金支給表」，將各機關直接及間接從事工程業務人員納為獎金發給對象，獎金發給種類並分為績效獎金及職務獎金，以及朝逐年提高按績效核發獎金之比例方向檢討調整。

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
			繁複，要進行評比的人又不是相關專業，因此較不客觀。所以建議工程獎金回復以依點數發給的方式，除簡化程序，免於繁瑣的文書作業，易達實質的獎勵效果。	2. 又績效獎金之評核原則及職務獎金發給方式等，目前均已授權中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府、縣(市)議會或其授權機關訂定。相關評核程序各機關可自行朝簡化原則辦理。
24	任用	建立工程單位法律諮詢管道，如增設法律相關職系，或委外法律諮詢顧問，減輕土木人員執行公務之壓力及降低不諳法令的風險	工程單位因職場複雜度高，衍生風險高、壓力大，建議工程單位建立制度性的法律諮詢管道，如增設法律相關職系，或委外法律諮詢顧問，讓具法律專業人員協助土木人員工作，在契約或法律問題上，可善用法律人員的專業與經驗，減輕土木人員執行上的壓力，降低不諳法令的風險。	銓敘部 查 109 年 1 月 16 日修正施行之職系說明書規定，已設有「法制」職系從事諮商、訴願、國家賠償事件之審議等相關法制工作內容，爰各機關如有需要，得設法制單位或置法制人員予以協助處理。
25	任用	適度提高測量製圖人員之待遇，參考工程獎金機制，發給外業測量獎金	1. 目前工程人員和地政人員(含測量人員)專業加給都是領俸級表七，但工程人員有工程獎金支給表，而外業測量人員沒有支領獎金的規定。 2. 外業測量工作上山下海相對勞苦，交通與工作風險又高，時有外業作業發生意外而致死亡案例，適度獎勵能有慰留之作用，亦較符合公義。	行政院人事行政總處 1. 行政院考量地政測量人員與工程人員兩者之工作內容及業務性質尚有不同，為使地政測量人員與工程機關(單位)工程人員衡平，以107年12月10日函同意地政機關(單位)實際辦理工程者，得依「工程獎金支給表」提撥及發給工程獎金。 2. 另測量人員如因執行外業測量工作等職務意外致傷亡者，得依「公務人員執行意外傷亡慰問金發給辦法」規定發給慰問金；又上開辦法於110年4月16日修正放寬意外要件之認定，並提高慰問金發給額度，以加強照護類此人員執行職務安全之保障，併予敘明。
26	任用	測量員分發服務機關後，除各項考試限制轉調年限外，如以外補甄選	1. 測量人員短缺原因除業務工作以測量為主，體力消耗大、危險程度高，造成個人職涯規劃多選擇轉任課員行政工	銓敘部 1. 查任用法第 22 條規定：「各機關不得任用其他機關人員。如業務需要時，得指名商調之。……」次查公務人員陞遷法(以下簡稱

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
		<p>進用人力，各機關得否參照考試限制轉調，增訂服務一定年限(例2年以上)，並得明訂於甄選簡章(公告)或於甄選面試時告知當事人(簽署同意書方式)。</p>	<p>作或調離測量單位等情形，致測量人力短缺。</p> <p>2. 考試錄取分發人員分配至本所，除派代前實務訓練期間(4個月)，派代後實際仍需訓練6個月以上始能配合測量業務量排件辦理案件，測量員培訓養成不易，至少須經3年以上歷練始能稍嫻熟。</p> <p>3. 提列考試任用計畫後非現職人員擔任約僱人員職務代理所遺業務，短期間亦無法嫻熟實際辦理測量業務，無法達到代理測量職務減少測量業務工作量，致增加現職測量人員需分攤業務造成工作壓力加鉅。</p>	<p>陞遷法)第7條規定：「(第1項)各機關辦理本機關人員之陞任，……，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷……等項目，訂定標準，評定分數，……(第2項)各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌前項規定訂定資格條件辦理之。……」復查本部90年6月22日90銓一字第2041469號書函略以，各機關職缺擬外補人員時，在衡酌業務特性及職務需要之情形下，本諸行政裁量權就參與甄選人員之資格、條件所為之限制，除有逾越權限或濫用權力之情事外，皆屬合法。另查本部93年5月4日部銓一字第0932358342號函略以，機關公告職缺徵才時，要求須在該機關履行一定服務年限，非屬參加人員資格條件之考量；又參酌公務人員考試法，係於法律層級規定特種考試及格人員之服務期限，如於公開甄選時即訂定該期限條件，對於公務人員權益之保障，有失衡平；準此，機關辦理公開甄選公告時，不宜有須在該機關履行一定服務年限之規定。</p> <p>2. 綜上，各機關職缺辦理外補公開甄選，如未逾越權限或濫用權力，得依該職缺所需知能訂定資格條件；惟以機關對於參加人員須履行一定服務年限之要求，非屬資格條件之考量，故不宜於公開甄選時有類此服務年限規定，從而前開建議宜予保留。至於公務人員任用後，服務機關如基於業務需要，是否同意所屬公務人員商調至其他機關，則屬機關首長權責，由其審酌機關業務需要及當事人個人權益衡處。</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
27	綜合	建議結合各類科相關目的事業主管機關參與研討，並進行專案研究、調查及提出改進建議事項，提供大家聚焦共同討論。	<p>1. 技師與產業界是一體的，技師的權利義務與產業的發展息息相關，公務機關及民間企業的人才也會流通；以測量技術為例，目前(測繪)業界有人才凋零流失、新血增補不易的趨勢，除了政府對產業的培植政策外，若單純以人才培育方面考量，從學校教育開始，到國家考試、人員培訓，再到實際任用，是否能實際符合民間企業實務需求？政府公部門是否有調查相關實際情形：學校開課內容？考試科目鑑別度？後續培育效能？人才任用妥適及升遷管道？</p> <p>2. 例如：政府部門目前有否我國測繪與空間資訊產業(或其他相關類科產業)人才就業及各學校教育訓練現況相關資料，可提供政府、學校、產業界參考？因此建議結合各類科相關目的事業主管機關參與，並進行專案研究、調查及提出改進建議事項。</p>	<p>教育部</p> <p>1. 因應社會快速變化，有關用人需求、所需專業、考試內容等，建請由主政單位或國發會就實際國家發展與人才需求，跨部會研商。</p> <p>2. 有關請學校開課一節，本部訂有技術型高級中等學校土木與建築群科課程綱要，該群所屬各科規劃課程時，應符合課程架構表規定，並輔導學生選課，以利未來職涯發展。</p> <p>3. 另有關政府部門目前有否我國測繪與空間資訊產業(或其他相關類科產業)人才就業及各學校教育訓練現況相關資料本部回應如下：</p> <p>(1)技術型高級中等學校與測繪及空間資訊產業相關之科別，為土木與建築群之「空間測繪科」；目前國立仁愛高農、新北市立瑞芳高工設有此科別。</p> <p>(2)教育部主管高級中等學校有設立空間測繪科需求者，可依「高級中等學校群科學程設立變更停辦辦法」及「高級中等學校科及學程招生班級數核定作業要點」規定，向本部國民及學前教育署提出申請。</p> <p>內政部</p> <p>1. 查「專門職業及技術人員高等考試技師考試」及「公務人員高等考試三級考試」之應試科目，以「測量技師」與「測量製圖類科」為例，僅有土地法(包括地籍測量法規)1科目之差異，是以民間企業之專業人才，得依「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」等相關規定轉任服務於公務機關，流通管道依法有據。</p> <p>2. 其餘有關專業人才培育現況、就業情形、國家考試等問題尚無意</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>見，另相關建議納入參考。</p> <p>考選部</p> <p>1. 本部係掌理全國考選行政事宜，有關學校教育、人才培育與就業等議題，實非屬考選權責範圍，仍有賴教育、訓練及任用等相關權責機關協力合作，共同研議為妥。</p> <p>2. 為此，本部於 109 年建立「國家考試土木工程相關類科教考訓用精進平台」，即希望藉由專業整合平台之共同對話與交流，精進土木工程、建築工程及測量製圖等相關人才之考選效能。並於本部全球資訊網建置國家考試教考訓用精進平台專屬網頁（主題專區>研討及活動專區>國家考試教考訓用精進平台>土木工程相關類科），登載統計資料、考試規定、會議紀錄、意見交流與權責機關回應說明等資訊，歡迎相關學校、機關、團體與民眾查閱參考。</p> <p>銓敘部</p> <p>有關人才任用之妥適及陞遷管道一節，公務人員之任用及陞遷於任用法及陞遷法已有規範，公務人員之任用，依任用法第 2 條規定，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合，如屬陞遷法第 3 條規定之適用對象，得依現行陞遷法相關規定，透過公開、公平、公正方式，按其所具資績，陞遷各機關相關職缺。倘本平台會議日後結合各類科相關目的事業主管機關共同研討，提出相關改進建議涉及本部權責，將配合研議辦理。</p> <p>行政院人事行政總處</p> <p>1. 專門職業及技術人員轉任公務人</p>

序號	提案類別	建議	說明	權責機關 回覆意見
				<p>員制度向來定位為補充公務人員考試進用專業技術人才不足之輔助性用人措施，然因目前存有轉任條件、進用程序及職系調任、轉調機關範圍等限制，致進用程序繁複，無法適時補足機關用人缺口，為規劃適度鬆綁專技轉任制度，銓敘部及本總處前分別透過工作小組會議、轉型議題諮詢會議、專業人員訪談、各主管機關意見調查及研討會等方式，廣泛蒐整產學研界意見，以凝聚制度改革共識。</p> <p>2. 經與各主管機關取得初步共識後，銓敘部及本總處多次再就制度細部規劃進行研議，並經該部擬具專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案，修正重點包含擴大進用類科、增加轉任名額、建立遴選機制、提高轉任職等、鬆綁職系限制、暢通陞遷管道等，該草案業經考試院審查通過後於 110 年 12 月 7 日函送立法院審議，期能強化民間專技人才從事公共服務之意願，並提升政府專業治理能力。</p>