

考試院考試委員實地參訪原住民族委員會座談會紀錄

時間：中華民國 104 年 4 月 28 日(星期二)下午 2 時 30 分

地點：行政院新莊聯合辦公大樓 10 樓 1024 會議室

參加人員：

考試院：浦委員忠成、黃委員錦堂、王委員亞男、張委員素瓊、馮委員正民、蕭委員全政、周委員志龍、黃委員婷婷、謝委員秀能、周委員玉山、楊委員雅惠、何委員寄澎、袁副秘書長自玉、吳參事兼執行秘書鏡滄、劉專門委員淑娟

考選部：顏司長惠玲

銓敘部：黃司長明寬

公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)：許處長秀春

行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)：范參事祥偉

原住民族委員會(以下簡稱原民會)：陳副主任委員成家、阿浪·滿拉旺處長、陳處長坤昇、李處長榮哲、王副處長瑞盈、章代理處長正文、謝副處長亞杰、毛主任進益

內政部警政署：陳處長榮順、何警政委員明洲、楊組長春鈞、謝專門委員兼副主任鴻傳、楊科長永基、張科長義昌、黃警務正天俊

主持人：浦值月委員忠成、林主任委員江義

紀錄：周蕙蘋

壹、林主任委員江義致詞並介紹與會人員

首先，非常誠摯歡迎考試院考試委員撥冗到本會訪視，進行經驗交流，給我們鼓勵。原住民族委員會於民國 85 年 12 月 10 號成立，至今已近 19 年，回顧過去成立之初，預算員額僅 55 人，預算 7 億，現在，根據去年組織改造通過之原民會組織法，現有預算員額已達 195 人，預算達到 70 億，增加了 10 倍之多。在此說明一下，原民會工作同仁，並非都具有原住民身分，具原住民身分者，大約佔本會全部同仁 52%，與客委會不同，又本會工作除行政事務外，與教育文化、社會福利、公共建設、經濟產業、土地管理都有關係，每項工作與非原住民的事務相重疊，所以本會有一部份的工作需要找嫻熟原住民族與非原住民族事務之人員擔任，工作量非常的龐大，故希望能增加員額。另外我們也要感謝考試院，因為本會原住民同仁，大多都是透過每年舉辦的原住民特考錄取擔任公務員，尤其是近 10 年來，每年都舉辦特考，讓更多原住民同仁能到本會及原鄉來服務。今天本會提出五項討論議題，希望能與考試委員交換意見，並獲致圓滿

結論，能夠讓我們繼續來推動。也謝謝今天與會的內政部警政署同仁到來。非常謝謝大家。

(介紹與會人員部分，略)

貳、浦值月委員忠成致詞並介紹與會人員

林主任委員、原民會主管、內政部警政署同仁，以及各位考試委員暨陪同人員，大家午安！

首先非常感謝原民會費心安排本次參訪。特別選擇到原民會參訪，是延續第 11 屆關前院長中，延續考試院憲定職掌，對於國家的官制官規，不論是中央或地方政府、民間的企業，藉由參訪了解其制度，本月正好是本席輪值，這次原民會組織再造，其屬性已不同，如原民會在整個中央政府組織之間、與地方政府關係的改變，是否有部分職掌工作須做調整，我相信本屆很多的考試委員還沒來過原民會，所以藉此機會來參訪。事實上，原住民族地區佔台灣土地 46%，國家諸多行政事項，如水資源、礦產、生態資源、動物保育等，都與原住民事務有關，希望政府部門及社會大眾都能瞭解，「原住民」這樣的主題，在台灣島嶼上扮演什麼樣的角色？所以，我們今天也提出幾個重要的議題，希望

相關的單位都能夠突破窠臼，超越法律的限制，以為國家更長遠的發展，並對於民眾期待能有所回應。

(介紹與會人員部分，略)

參、座談及意見交流(相關座談會資料，詳附件)

討論題綱一：擔任警察工作向為原住民青年選擇職涯的重要選項，如於原住民族特考增列「行政警察」類科，以及於原住民族地區辦理警察地方特考之可行性及利弊為何？

◎王副處長瑞盈(原民會綜合規劃處)：

有關於原住民族特考增列「行政警察」類科部分：

- 一、立法委員孔文吉國會辦公室於99年間建議考試院於公務人員特種考試原住民族考試增列「原住民警察」職系一案，經考選部彙整銓敘部、內政部警政署及本會表示意見後，於99年6月29日以選特三字第0991500687號函復考試院略以，審酌用人機關內政部警政署之任用需求，並避免衍生適用法律及權益不一等爭議，尚無需於原住民族特考增列「原住民警察」職系。
- 二、100年11月8日考試院第11屆第160次會議浦委員忠成提臨時報告，案經考選部於101年2月16日召開「原住民族特考改進專案小組第五次專案會議」中，針對原住民族特考是否增列「行政警察」類科一案之決議：「一、請原民會與教育部、內政部進行協調，擬定適當配套措施，提高原住民族學生升學優待比例，以利擴大應考人來源。二、在原住民族

特考設行政警察類科，可增加原住民警察回原鄉服務之機會。本案如獲內政部同意，考選部可配合針對考試技術規劃，例如是否實施體能測驗，或將學科與體能測驗之比例作不同規劃、調整。」

- 三、又本會為瞭解內政部對於原住民族特考設置行政警察類科及由考選部針對考試技術規劃之可行性，前於 101 年 6 月 22 日召開會議討論，案經主席原民會林主任委員（時任副主任委員）決議：「本案尊重內政部警政署建議，暫不予增列「行政警察」類科，惟建議警政署宜針對警專入學考試中原住民學生錄取比例、人數及其計算方式，加強向各界說明釐清，以利各界了解在警政署的努力下，具原住民身分之警察人數及比例，應可大幅提昇，以紓解原鄉地區具原住民身分警察人數不足之窘境。」
- 四、綜合上述歷次意見，對於在原住民族特考增列「行政警察」類科，或可增加讓原住民青年加入警察行列之任職機會，惟基於警察人員教、管、用之主管機關為內政部，相關人事進用、訓練等均悉依該部之規定，故有關本節除仍請內政部列為用人管道之考量外，仍尊重該部之決定。
- 五、另有關適時調高警大及警專之原住民學生入學比例等優惠措施，以教育制度廣納原住民學生進入警察教育體制部分請內政部說明目前辦理情形，針對警察人員陞遷制度，建請考量提高原住民警員陞任高階警察人員之可能，以拔擢及培育原住民警界之人才。

至於原住民族地區辦理警察地方特考一節，本會樂見其成惟鑑於本節涉及內政部之用人及考選部主辦國家考試之權責，仍尊重該等部會之決定。

◎張科長義昌（內政部警政署）

- 一、警察人員為帶槍執法之特殊公務人員，依警察人員人事條例規定，建構警察專屬之人事管理制度。警察特考係因應警察勤（業）務之特殊性質所設，透過該考試取得適格之警察人員，且警察人員係採官職分立之特別人事制度，為應警察機關業務及靈活調度人事需要，故警察人員未辦理職務歸系，不宜於原住民族特考增列「行政警察」類科，以維持警察特考取才制度之完整性。
- 二、依「原住民族工作權保障法」修正草案規定，警察機關應進用原住民 2,521 人，已進用具原住民身分者 2,737 人（含警察官 2,566 人、一般行政技術人員 41 人及約聘僱技工工友 130 人【統計至 104 年 2 月 28 日止】），目前警察機關已足額進用。
- 三、另外警察機關在原住民區域，均設有分駐（派出）所，其中各警察局原住民警勤區之需求人數約 1,067 人，上開警察局進用之原住民員警人數計 1,779 人，已足夠因應所需，只是目前於原住民族地區分駐（派出）所服務之原住民員警人數僅有 654 人，據了解原住民警察多因為子女教育、醫療資源等問題，而不願意回原鄉服務，未來本署對於原住民警察分發或定期請調時，如有意願回原鄉服務者，將請各警察機關優先予考量。

◎楊科長永基（內政部警政署）

關於警察官專兩校對於原住民報考警察優待部分，依據「原住民學生升學優待及原住民公費留學辦法」第 3 條規定辦理。

- 一、警大部分：依中央警察大學 104 學年度學士班四年制第 84 期招生簡章規定，原住民報考，其採計考試科目成績原始總分增加 3.75%；若同時通過原住民文化及語言能力並持

有證明者，則依其採計考試科目成績原始總分增加 5.25%。優待錄取名額為 7 名，甲組 3 名，乙組 4 名，學科採計成績原始總分已達錄取標準錄取者，不計入優待錄取名額。

二、警專部分：104 年警專招生簡章規定，以原住民身分報考者，享有加分及降低身高標準之優，但此文件不得以任何理由申請補繳或追認。男生身高降至 163 公分以上；女生身高降至 158 公分以上。筆試分數總分加百分之十。但取得原住民文化及語言能力證明者，加總分百分之三十五。(三) 筆試成績原始總分已達錄取標準者，不計入優待錄取名額。因本項加分而達最低錄取分數者，依據「原住民學生升學優待及原住民公費留學辦法」第 3 條第 3 款暨內政部 99 年 7 月 22 日內授警字第 0990871483 號函示，錄取比例以招生名額 2% 為限；其餘比照一般考生以原始（不加分）成績順序排名錄取。在此說明「招生名額 2% 為限」，係採無條件進位法，是非常寬鬆的，今年也採取許多突破性作法。

◎顏司長惠玲（考選部特考司）

本部與原民會、警政署，曾就本議題討論多次，從 100 年開始，警察人員任用，基於警察特考設立之目的、警察官制之特殊性及警察特考取才之單一性，在考試的部分採雙軌制，即「一般警察人員特考」、「警察人員特考」兩種，警察任用統籌由警政署辦理，本案宜尊重用人主管機關權責，建議採內政部意見，先由警察人員任用與遷調方面處理。

◎范參事祥偉（行政院人事行政總處）

有關如於原住民族特考增列「行政警察」類科，及於原住民族地區辦理警察地方特考一案，以警察特考、原住民族特考之請辦考試機關分屬內政部警政署（以下簡稱警政署）或原住民族委員會（以下簡稱原民會）之權責，本總處尊重上開二機關之

回應意見。

◎楊科長永基（內政部警政署）

本部警政署為協助原住民員警返原鄉部落服務，業已函請原住民地區之警察機關，於辦理警專畢（結）業生分配實務訓練或內部調整時，優先派任原住民員警至原鄉部落分局及分駐（派出）所服務，未來仍以持續鼓勵原住民員警回鄉服務，另對於表現優異之原住民警察，適時予以更高職務歷練機會。

◎浦值月委員忠成：

以上各相關單位依現行法令規定所作回應。然許多問題已存在多年，尤其是原住民警察，由原本3千多人降至2,737人。

- 一、「原住民族工作權保障法」所規定的是不具公務人員任用資格的，包括技工、駕駛、工友等。不能以此數據代表已足額進用原住民。政府施政應符民眾期待與需求而不是法規僵化，應隨著環境變遷而有所調整，尤其最近地方制度調整、行政院組織的改造、六都形成緣由，均要因應民眾需求，沒有任何一個法規制度是不能調整。原住民族地區包括55個鄉(鎮市區)，佔台灣本島面積46%，多元獨特族群人文、豐富的地質、森林、水資源、礦物等，應積極守護讓它能永續經營，絕非中央政府單向決定，中央與地方應為夥伴關係。
- 二、原鄉地區警察越來越少，都會地區警察又不了解當地民情風俗，連適應上都很困難了，如何能貼近民眾需求，尤其是東部偏鄉地區派出所及分局要抽離部分警力。
- 三、雖然考試院有意以多元之考試制度取代傳統筆試之方式，惟在現行多元制度尚未成熟，國家考試仍以筆試為主。警專警大考試，雖有許多優惠措施，一年也招收兩百多人，但原住民族，怎麼也考不上，事實上，警察工作多為治安交通管理、海岸巡防的工作，不是學術性研究，除了鑑識、化

驗、飛航、航海等，特別需要專業知識之工作，原住民多能擔任，且原住民所具優勢條件，如優秀體能、體格、毅力與服從性，如能施予警察行政管理與實務訓練，必能成為適格專業警察。希望與會各機關代表能把今天意見帶回去研究，另外，建議警政署能協助原住民籍高階警察人員之養成及培訓。

- 四、憲法也規定，尊重多元族群，扶持原住民，能夠讓所有的族群有機會可以參與國家的事務，這是我們應該努力要去從事的工作，很多的細枝末節，目前不能注意或馬上克服希望相關機關代表，能有這樣新的不同思考，再做突破，希望原住民青年在消防、警察、軍事方面都有不錯的表現。

討論題綱二：關於原住民族特考採行族語能力認證的必要性、可行性及目前推動之現況為何？

◎王副處長瑞盈（原民會綜合規劃處）

一、原民會辦理族語認證測驗目前推動之現況：

本會自 103 年起辦理之原住民族語言能力認證測驗（以下簡稱族語認證測驗）係依題目試卷難度分為初級、中級、高級及薪傳級等四種級別，在報考上採取「分級報考」制度，各級測驗不設身分限制，可以依據自身之語言能力自由選擇最適合自己的難度等級報考。族語認證測驗除成為族人或非族人了解本身族語能力程度的一項檢測機制外，讓更多不同族語使用能力程度的族人有機會參與族語認證測驗，並透過族語認證測驗強化語言能力及族群之認同感，帶動全面學習族語的風氣。並進一步成為族語教學成效及檢視語言復振成果、獎學金申請、入學考試加分、政府部門選才、

公費出國等之重要參考指標。

二、有關原住民族特考採行族語能力認證的必要性、可行性及目前推動之現況

- (一)依原住民族基本法（下稱原基法）第九條第一項規定：政府應設置原住民族語言研究發展專責單位，並辦理族語能力驗證制度，積極推動原住民族語言發展。第二項也規定：「政府提供原住民族優惠措施或辦理原住民族公務人員特種考試，得於相關法令規定受益人或應考人應通過前項之驗證或具備原住民族語言能力。原住民族語言發展，另以法律定之。」
- (二)有關公務人員特種考試原住民族考試是否納入原住民族語認證或原住民族語言能力標準之議題已討論多時，各方正反意見亦不一致，對其實施策略更是各有論述。
- (三)為期本案早日定調，原民會已於 104 年 4 月 14 日召開「研商原住民族特考加列族語認證事宜會議」，並邀請五位原住民族籍立法委員國會辦公室代表、考試院浦考試委員忠成、考選部、公務人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政總處、地方政府代表及本會族群委員代表與業務單位共同會商，與會人員對於要求未來原住民族特考及格人員須具族語能力乙節，已有初步的共識，惟對於如何將族語能力或族語認證納入原住民族特考規範之技術細節與適當時機，意見尚處分歧，約可歸納為「納為應考資格」及「先考後訓方式」等二種不同意見。究係將族語認證作為應考人報名資格抑或採錄取後訓練方式辦理等等，原民會將於 5 月份，針對上情與考試院再充分討論、獲致共識及具體方案後研辦。

◎顏司長惠玲（考選部特考司）

- 一、將族語能力認證列為原住民族特考應考資格條件，應考量其必要性及可行性，依公務人員考試法第 17 條規定，公務人員各種考試之分類、分科之應考資格條件，由考選部報請考試院定之。公務人員各種考試之應考資格，除依第 13 條至第 16 條規定外，必要時得視考試等級、類科需要，增列經相當等級之語文能力檢定合格為應考資格條件。依前揭規定，訂定相當等級之語文能力檢定合格為應考資格條件，須以必要為前提，以避免對應考人應試權造成無謂限制；據了解，目前參加族語認證對象，多為學生為入學加分優待及取得族語教師資格須通過族語認證，如擬將族語認證作為應考資格，建請原民會先審視族語認證歷年辦理情形，分析通過族語認證人數中，不同年齡層通過族語認證人數，評估將族語認證作為應考資格之可行性，避免造成優秀人才反因未具族語認證資格無法報考情形。
- 二、原住民族委員會於 104 年 4 月 14 日(星期二)上午 10 時於該會舉行「研商原住民族特考加列族語認證事宜會議」會中對族語能力認證列為原住民族特考應考資格條件或列為訓練成績為取得公務人員考試及格各有不同意見，經決議，由原民會再進行政策評估。
- 三、本案建議族語認證可納入訓練階段，並可參考司法特考法院書記官類科錄取人員須於訓練期滿前經實務訓練機關公開測驗中文電腦打字每分鐘 60 字以上成績合格、民航特考之飛航管制科別錄取人員須於訓練期滿前通過民航局指定之航空英語能力檢定，否則為訓練不及格之體

例研議。

◎許處長秀春(保訓會)

有關原住民族特考是否採行族語能力認證，本會原則尊重主管部會決定。目前推動現況一節，原民會前於 104 年 4 月 14 日召開「研商原住民族特考加列族語認證事宜會議」，邀集相關機關進行討論，本會出席代表於會上已表達本會立場，慮及語言能力恐非短時間訓練即可養成，爰建議「不宜」將「族語能力認證」作為訓練期間之考核項目，避免因族語能力未達標準而致訓練成績不及格，衍致訓練妥適性問題。另，上開會議針對原住民族特考加列族語認證事宜，各方對於納入族語認證之允妥性，尚未取得共識，未來本會將持續配合該會召開會議之內涵，提供研處意見，以利討論。

◎范參事祥偉(人事總處)

關於原住民族特考採行族語能力認證的必要性、可行性及目前推動之現況為何一案，原民會前於本（104）年 4 月 14 日曾邀集考選部及本總處等相關機關召開「研商原住民族特考（以下簡稱原民特考）加列族語認證事宜會議」，其會議決議略以，有關原民特考報名資格條件中加列族語能力認證等，請原民會主政單位，參考相關機關之意見，於 1 個月內提出可行方案，再邀集相關機關進行討論；該會如將族語認證加列為原民特考之應考資格，因涉及該項考試規則之修正，應由該會研議修正草案後，經本總處函轉考選部報請考試院審議；此外，該次會議曾

有討論族語認證陞遷加分部分，決議請原民會承辦單位轉請各原住民族地區機關學校參考辦理；又有關族語認證加給部分，請原民會經審酌考量後，認為有其必要者，研擬具體方案再依程序提報行政院通盤審議。

◎浦值月委員忠成：

原住民語言被聯合國教科文組織及台灣語言學者列為瀕危語言中的「極度危險」及正在消失的語言。原住民公務員為族群菁英，應具基本族語程度，如國家考試客家行政類科亦加考客語口試，目的均在保存自身文化存續。

◎林主任委員江義：

一、這個案子已經討論了非常久，立法委員也是見仁見智，依「原住民族基本法」第9條第2項規定：「政府提供原住民族優惠措施或辦理原住民族公務人員特種考試，得於相關法令規定受益人或應考人應通過前項之驗證或具備原住民族語言能力。原住民族語言發展，另以法律定之。」因為原住民特考錄取的公務人員雖然很多不是立即分發至原鄉服務，但大部分後來還是轉調回原鄉，或原住民機關服務，所以族語能力是有其必要性。

本會未來將以朝向原住民族語認證的中級認證作為應考資格，並比照當年原住民學生取得文化及語言能力證明認證考試在民國91年宣布，96年執行之案例，以5年為準備期，並與立法委員溝通，希於109年起執行。

討論題綱三：為鼓勵原住民人才回鄉服務，現行公務人員特種

考試原住民族考試規則第 3 條規定「分區錄取、分區分發」(一般分發區、蘭嶼分發區)，以及該規則第 11 條規定錄取人員限制轉調等相關規定，對於上開規定有無相關建議或改進之處？

◎王副處長瑞盈（原民會綜合規劃處）

有關公務人員特種考試原住民族考試規則第 3 條規定「本考試採集中報名、分區錄取、分區分發方式辦理，其錄取分發區分為一般錄取分發區及蘭嶼錄取分發區。」現行規定內容已相當完備，爰無相關建議。

至同規則第 11 條規定限制轉調部分，針對原屬原住民族地區五十五個原住民鄉鎮、市區內之各級機關（構）、學校因故整併後，致改隸非屬原住民特考轉調機關（構）、學校，該等單位得否視為符合公務人員特種考試原住民族考試規則第 11 條附表十所列之限制轉調機關。

◎顏司長惠玲（考選部特考司）

依公務人員特種考試原住民族考試規則第 11 條規定，本考試及格人員，訓練期滿翌日起服務 3 年內，不得轉調原分發占缺任用以外之機關（構）、學校。本考試及格人員於考試錄取訓練

期滿成績及格取得考試及格資格之日起，實際任職6年內並不得轉調附表十所列原住民族地區或辦理原住民族事務之中央及地方所屬機關（構）、學校以外之職務。考量本項考試限制轉調精神，原屬原住民族地區55個原住民鄉（鎮、市）及區內之各級機關（構）、學校因故整併後，致改隸非屬原住民特考轉調機關（構）、學校，該等單位得否視為符合公務人員特種考試原住民族考試規則第11條附表十所列之限制轉調機關，仍應依附表十各款規定加以認定，方為妥適。

討論題綱四：對於服務於都會地區之原住民公務人員權益保障之相關政策推動之成效為何？是否尚有相關具體建議？

◎王副處長瑞盈（原民會綜合規劃處）

- 一、為增訂「原住民都市服務加給」之必要性，茲以原住民特考三等考試分發都市地區及原鄉地區服務人員為例，渠等薪資均為薦任第6職等本俸1級，連同生活、交通、房租等開銷費用經概估比較，分發都市地區服務較原鄉地區服務每月平均開支多1萬2千餘元。
- 二、為保障離鄉背井服務於都會地區之原住民公務人員權益與促進公務機關人事穩定性，本會前於103年4月22日函人事總處建請增訂「原住民都市服務加給」，另在「原住民都市服務加給」未獲核定之前，建議補貼離鄉背井

服務於都會地區之原住民每月房屋租金，以減輕經濟負擔及生活壓力。

◎范參事祥偉(人事總處)

一、有關原民會請本總處適時研議「原住民都市服務加給」一節：

(一)有關針對「原住民」身分，另增訂加給之建議，前經公務人員俸給法制主管機關銓敘部 103 年 5 月 20 日部銓二字第 1033843877 號書函復本總處並副知原民會略以，依俸給法及加給辦法相關規定，公務人員各項加給係屬職務性之給與，其給與情形依公務人員所任職務而定，尚無就特定對象規定加給項目，恐滋生援引比照及衡平性問題，允宜審慎。本總處並於 103 年 5 月 21 日將銓敘部上開意見函轉原民會。是以，仍宜審慎通盤研酌。

(二)另所提「各機關學校公教員工地域加給表」是否增列都市地區之建議，本總處前開 103 年 5 月 21 日書函已向原民會說明因涉及地域加給衡量因素中「經濟條件」範疇，本總處業錄案將於嗣後會同各機關研議地域加給衡量指標時納入考量，爰所提建議仍宜依本總處上開意見辦理。

二、原住民都市服務加給未獲核定之前，建議補貼離鄉背井服務於都會地區之原住民每月房屋租金一節：

(一)查政府為照顧公務人員生活，原訂有結婚、生育、喪葬、子女教育補助、實物代金及房租津貼等補助項目，嗣為健全俸給制度，有效運用國家資源，對於公教人員待遇之合理規劃，係以調整俸給為主，並逐步簡併供應性給與，上開實物代金及房租津貼項目業配合待遇調整而逐年併銷完竣；又目前生活津貼補助項目及對象亦不再擴

大，且亦不再另增加新的補助項目。

(二)如再規劃補貼離鄉背井服務於都會地區之原住民每月房屋租金，除與前開待遇推動政策方向不一致，且涉及各縣市非原住民公務人員權益衡平及要求援引比照之問題考量當前政府整體財政，以及近年來立法院審查中央政府總預算案，對於軍公教人員除俸給外，對於另支未法制化之其他給與多所質疑，宜否再予規劃增加其他種類之補助或津貼，實值慎酌。

討論題綱五：有關原住民族特考部分類科錄取不足額、以及目前土木工程及地政相關人才欠缺之問題，有無因應措施及配套方案？對於相關人員之教育、考選、訓練及用人政策有何建議？另有關原住民族之就學、就業與應考試從事公職之關聯性如何？貴會是否有因應之道？

◎王副處長瑞盈（原民會綜合規劃處）

一、目前因應措施及配套方案：

(一)短期作業近況：短期培訓班試辦

1. 原鄉地區幅員遼闊，為紓解當前原住民族地區地方技術專業人員嚴重不足問題，以帶動原住民族部落建設之發展，並促進就業機會，業於 103 年 7 月 19 日至 9 月 21 日間，於花蓮縣大漢技術學院開設原住民土木人

才短期培訓班，並以每周六日上課，每日以 8 小時為原則，另規劃自習時間，輔導原住民參加土木類科特考。

2. 本會辦理「原鄉地方機關土木工程人員專業知能提昇在職班」，並於 103 年 8 月 6 日委由正修科技大學承攬，招收對象以原鄉地方機關辦理土木工程之臨時僱員或正式職員為主，或機關中具原住民身分者亦可參訓，上課地點在臺北及高雄各有一班，上課時間為星期五及六（或星期日補課），有關 103 年度原住民族特考土木類科本班學員錄取人數計 1 人。

(二) 長期作業規畫：開設專班

1. 為強化原住民族土木、營建、測量及空間資訊工程技術專業人才的輔導及培訓，紓解原住民族地區地方政府專業技術人員嚴重不足，並提升返鄉服務人數，104 學年度與國立宜蘭大學合作開設原住民土木學系專班，以外加名額方式辦理單獨招生，並以原住民特考科目為授課重點，以期順利考取特考並就業。另中華大學針對山區環境條件，規劃特色專業課程培育山區建設亟需之人才，以期積極對原住民族部落之民生安全及福

社作出貢獻，亦開設土木工程系原住民專班。

2. 另為解決土木工程等相關人才不足問題，本會經評估未來原住民相關領域人才培育需求，於每年1月底前依據原住民高等教育人才培育需求，提供教育部專案調高相關系所原住民學生招生名額外加比率。104年本會專案調高之10項科系類別即包含土木工程及地政類別，期增加培育該等人才。現就讀於大學校院土木相關科系之原住民學生共計268位。

二、對於相關人員之教育、考選、訓練及用人政策建議及因應之道：

(一)鑑於原住民族特考稀缺類科錄取不足問題，影響原住民族業務相關職位是否由族人擔綱，此牽涉民族自主之落實問題。為解決部分稀缺類科長久以來錄取不足問題，建議應就人才培育以及考試內容兩個面向進行改善工程。

1. 在原住民族人才培育方面，建議調查原住民族稀缺人才類科大專學生及畢業生數量與學習概況，並與中央教育主管機關合作，依《原住民族教育法》之規定，積極協調各大專院校於招生名額規劃過程中，就原住民族人才稀缺相關科系增加外加招生名額。
2. 在原住民族特考稀缺類科考試內容方面，重新檢討相

關職務考試科目設定之合理性，以提升原住民考生錄取機會。

(二)在用人政策方面，宜以留才為目的，機關職務出缺，除因業務組織調整新增職缺外，不外乎為人員異動衍生，為免稀缺類科考試及格人員異動過於頻繁，導致機關不斷對外徵才，似宜訂定促使人才留駐機關之誘因，如：良好陞遷機制、合理薪資組成，朝調整技術類科待遇或加給方式改進，俾拉平公務技術人員與民間企業待遇之差距等。

(三)有關原住民族之就學、就業與應考試從事公職之關聯，本會因應之道：

1. 本會就原住民族就業狀況調查結果，依原住民從事職業之比例、原住民就業特殊性需求，及協助及輔導產業缺工與產業勞工轉業需求，結合學校、企業相關技術資源，辦理各項就業輔導計畫，以減緩原住民就業者易受外部就業環境之影響，並達成共同培育技術人力之目的。其中針對高中(職)、大學(專)及畢業青年辦理職場體驗方案、職場深根培訓方案及促進原住民青年職涯發展等多項計畫措施，另依原住民就業屬性及市場需求，辦理「職業訓練計畫」，及獎勵取得專業證照技術人力，提升其就業職能。

2. 綜觀前項相關就業輔導措施，無特別針對欲「應考試從事公職」之對象辦理專案性之就業計畫；惟，本會每年所辦理原住民職業訓練運用計畫(下稱本計畫)，各地方政府、學校及民間單位得依其需求及本計畫所定運用主軸，申請辦理相關訓練課程，本會將依其所送申請計畫進行審核及予以補助。
3. 本會與各大專院校合作，成立土木工程相關類科之原住民族專班，以培養其具土木工程相關專業。
4. 調整現有原住民族特考科目，於原住民族行政類科項下增列文化工程類科，訓練具原住民族文化專業及工程基本專業人才。
5. 考選部前於 102 年 3 月 13 日以選特三字第 1021500262 號函略以：未來將針對原住民族特考技術類科申論式試題以臨時命題方式為之，以配合考試特性及原鄉需要命擬適當試題。另本會前亦建請考選部考量調整不足額錄取類科之考試科目命題及閱卷技術，如：調整命題之難易度傾向偏中易型之命題、命題方式調高實務題之比例、調降計算題及申論題之比例、題型之調整考量以測驗題或混合題方式作業等，以利改善

現有種種不利取才之情形。

- 三、建請考選部就目前公務人員考試（含高普初考、地方特考等）之各類科錄取人數予以盤點檢視是否亦有稀缺類科錄取人員不足問題，倘其他考試亦有相同情事者，似為國家考試整體之現象，非僅原住民族考試，而考選部當本為國取才之機關立場，專案檢討，以提升該等考生錄取機會，並得紓解用人機關無人可用之苦。

◎顏司長惠玲（考選部特考司）

- 一、鑑於公務人員考試土木工程類科屢有錄取不足額情形，本部已就土木工程類科不足額情形研擬檢討報告，將會同相關共同研議。有關原住民族特考部分，請原住民族委員會繼續協助地方政府開設原住民族特考專班，對有心報考公職之原住民加強考試輔導，並加強宣導鼓勵原住民踴躍報考；另將配合原住民族地區實際用人需求，檢討部分類科應考資格及應試科目之妥適性。
- 二、另外，對於會就土木工程類科錄取不足額情形所做努力深感敬佩。惟本項考試土木工程類科常是到考人數遠低於需用名額，將來仍須多加宣導。
- 三、本部為改善土木工程類科不足額情形，前召開座談會邀請錄取人員、未獲錄取者及未到考者及相關機關、學者專家共同參與。未來在題型方面，擬將增加概念性題目(以25%為原則)；閱卷方面，擬將應考人作答過程之邏輯思考能力納入評分考量。
- 四、就增設文化工程類科部分，會可依「公務人員考試設置新增類科處理要點」循程序辦理，並請說明增設理由、核心職能、工作內容、與現有考試類科差異、進用管道等。

◎ 范參事祥偉(人事總處)

- 一、有關原民特考部分類科錄取不足額、以及目前土木工程及地政相關人才欠缺等問題一案，經檢視目前公務人員考試（含高普考、地方特考等），非僅原民特考有土木工程等類科不足額之問題，而係各項公務人員相關類科考試均有發生之問題，本總處曾將相關意見於本（104）年2月13日函復考試院秘書長及考試委員略以依考選部「各種考試統計資料」，本總處彙整近3年高考三級、普通考試、地方特考及原住民族特考等考試有關土木工程及其他工程類科報名、全程到考率及平均錄取率等情形，在平均錄取率相較其他工程類科大致相當下，卻僅有土木工程類科是嚴重不足額錄取。從而考選部刻正從縮小命題範圍及調整評分標準研議改進中。
- 二、有關案內針對原住民族稀缺人才訂定良好陞遷機制，以使人才留住之做法一節，查公務人員陞遷法第2條規定，公務人員之陞遷，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。各機關出缺係依同法第5條第2項規定，由各機關辦理內陞或外補。考量陞遷作業係屬用人機關首長權責，原民會頃準備將此作法轉知各機關，本總處將轉各機關配合辦理。

◎ 章代理處長正文(原民會公共建設處)

鄉公所各項土木工程，多屬工程行政、工程管理，並非工程專業單位，所以在學校所學流體力學、土壤力學、工程結構力學等計算式，在行政作業上根本用不上，可否回歸到「概念性」考

試，命題可朝向工程管理方面。另建請增設「文化工程」類科，因若不了解原住民文化的圖騰，會造成文化錯置的情形，所以需要具原住民文化敏感度高之土木工程人員擔任。

◎浦值月委員忠成：

原民會可以照行政程序向考選部申請增設土木工程職系類科。另林監察委員雅鋒，也是前考試委員，亦表示任考委即了解前端土木工程錄取不足額是普遍性的問題，現在擔任監察委員則要查辦後端許多土木工程人員違法弊端，表示非常感嘆！

◎黃司長明寬(銓敘部人事管理司)

土木工程錄取不足額，是長期以來就存在的問題，所涉因素非常複雜，並非銓敘部單獨可以解決的，主要涉及到用人機關必須去努力的，例如據個人了解，工程人員不願意在第一線，最主要是面對關說的壓力非常大，待遇也不民間，因此，未來如有需本部就相關人事法規進行檢討之處，本部自當樂意配合。

◎林主任委員江義

- 一、面對土木工程錄取不足額，最大原因就是報考人數不多，尤其是大學唸土木工程人數，大部分報考者多為專科畢業，程度上可能有些落差，從今年開始，本會與教育部協商，就每年大學入學屬原住民族社會急迫需要的人才，提出調高外加學生錄取比例，不然就是採取成立專班方

式，來擴大考生的來源。很多的原住民學生，在學功課壓力很大，面臨考試亟需有人協助，未來將就師資進行培訓，並給予相當薪資，以提高誘因。

- 二、建請考選部，對於土木工程類科之考試科目進行檢討，有幾個科目不但難考，考上之後，還不知道什麼時候用得上，若微調考試科目，讓理論與實務相結合，且不需增設文化工程類科。今年土木工程類科，提出需用名額25人，只錄取5、6人，非常的少，實為可惜。

◎浦值月委員忠成：

土木工程類科錄取不足額，這是制度上的問題。

◎何委員寄澎：

- 一、由今天5個討論提綱，可以充分顯示，浦值月委員忠成對於原住民族事務非常用心，但我也必須很誠懇表示，這些問題都不是今天可以立即解決，或是能立刻獲致具體結論。我有一次到花蓮擔任分區典試委員，縣政府同仁特別表示，花蓮也算是個原鄉，原住民同仁很多，多未具公務人員任用資格，原民會推動國家考試課業輔導，以數據證明成績斐然。原民會為掌理原住民事務最高的政策主管機關，宜大力推動原住民課輔。
- 二、土木工程類科普遍性錄取不足額，其原因也不全然如人事總處所言，係因考試技術因素，譬如(一)考試科目與未來實際工作內容不合；(二)可能報名人數本來就少，是教育端出現問題，目前大學繁星計畫，有助於原住民族獲致更好教育機會，但也須考量個人意願與能力；(三)土木工程類科與民間待遇差距仍大；(四)土木工程

人員最大擔憂為責任大及擔憂觸法問題等。由於土木工程關係在到 公共安全，宜重視並加強相關專業知識。

三、有關「分區錄取、分區分發」部分，可否有更為精進的作法？錄取分發區分為一般錄取分發區與蘭嶼錄取分發區，為何要把蘭嶼框得這麼小，原住民擔任公職管道，可不可以更為合理。

四、最後，有時照顧太多、優待太多，以長時間來看，可能會有反效果，如原住民子弟考大學有優待、退學條件也比較寬鬆，若拿了文憑，該有的專業素養卻沒有，那是非常危險的，我們絕對主張對原住民有合理的保障，但也宜加強並提升原民同胞的自我能力。

◎周委員玉山：

去年9月迄今，在考試院院會，本人已經4次有關土木工程類科之發言，高普考、地方特考5年來，缺額1千多人，許多命題委員沒有當過公務員，也沒有擔任工程師，大部分為大學教授，錯把國家考試當作研究所考試，把公務員當作研究生痛宰一番..今後宜調整考科，如流體力學，在實際公務上用不到；另調整命題方式，如計算題應減少，增加情境題，考選部已經擬定許多對策，個人認為，尊重專家也要破除情面，宜慎選命題委員。

◎黃委員婷婷：

大家談到許多教育問題，都比較偏後端教育，譬如原住民如何考上公職擔任警察。個人強調前端教育，雖然無法立即表現

在公職錄取率...等指標上，但是是奠定基礎更為重要。方法中，如李家同教授的「博幼基金會」，其成立宗旨，即在扶持經濟弱勢家庭、課後輔導、提升教育程度。其二特色，一為以績效為導向，強調功課進步，並非僅為陪讀。二為，透過培訓部落媽媽，成為課輔老師。以上訊息，供原民會參採。

◎蕭委員全政：

- 一、個人較關心的事為原鄉警察的問題，其編制員額 1,067 人，現在只有 654 人，原住民警察因子女教育、醫療資源等因素，不願回原鄉服務。但我們一方面擔心原住民不願意回原鄉服務，另外卻又給予來到都市之原住民警察加給，兩者似在同軌道，但其實是方向相反的兩項政策。我們是否應對原鄉警察加給，而不是都市原民警察加給呢？
- 二、應重新思考原鄉警察編制合理性。未來「原住民族土地及海域法草案」如果通過，原住民土地佔台灣 46%，將劃入原鄉範圍，屆時應以幅員大小重新調整警察機關組織編制。基本上，個人認為，1 千多警察是不夠的，尤其世界糧農組織(FAO)呼籲，在現在氣候變遷劇烈，原住民族對於物種的保存之重要性越來越高，應賦予更大的責任。
- 三、山老鼠透過毒品控制原住民小學生，而且越來越嚴重，這讓我對警察有很高的期待，但目前包括警政預算的 80% 是由地方政府編列，應改由中央政府全部承擔，否則地方警政容易受到地方派系及黑金綁架，常常緩不濟

急。

四、綜上，原鄉地區保育、山老鼠與吸毒，這絕對是嚴肅的課題，其真正能做的，且最直接幫助的，還是原鄉警察，且其在體能上極具優勢，如何讓其員額合理的、漸漸的、階段性的調整，這是非常嚴肅的課題。

◎張委員素瓊：

今日會議所關心的5項討論議題，不外乎保護原住民工作權益，首先我要表達很關心原住民，上次參訪南投原住民，了解其常為子女教育，大多選擇不回原鄉服務，目前有多少原住民警察回原鄉服務？經過多年的演化，包括食物、同婚、基因交流後，實難分辨是否為原住民，又5項議題所涉保障(保護)制度，是否反而限制了他們到都市發展權利，讓他們的下一代能夠受到更好的教育，以及文化刺激。原住民除具服從性高、講求紀律、集體行動優點外，更有越挫越勇的特質，是否重新從另一個角度思考這5項議題。

◎黃委員錦堂：

佩服林主委的前瞻策略與勇於突破的行動魄力，是政務官的典範。今天會議最主要兩個重點：

- 一、 部分原住民特考，屬封閉性的考試，調整考試題目難易，有比較大的空間，以提高錄取率，如今年原民會報 17 個缺不錯的成效，可就此方面努力。
- 二、 若是要為此特別設置警察職系、文化工程職系，以及加發各種職務加給與地域加給，是不容易的。大法官釋字第 649 號協同意見書揭示「優惠性措施」，需要拿出實際數據，說明原住民是需要受到保障。又現行法規命令規則，規範密度是一個非常綿密的體系結構，想要突破是不容易，更何況永業文官在既有的體系下規劃政策，會有諸多考量，談到改革還很複雜，不是原民會大力推動，就可以解決的。
- 三、 馬克思的經濟決定論下層結構，應往經濟層面來做比較大的突破這才是正辦。是以，應發展各族產業為核心策略，台灣原住民族因為各有其獨特的文化特色與內涵，且原鄉部落分布在自然與生態資源豐富的地區。這些豐富的人文與自然資源景觀，即是發展原住民族產業的重要資源與優勢。上述特色若能結合相關資源，並強調以觀光產業、文化創意產業、工藝產業、影視產業或精緻農業五大主軸為核心，藉以發展原鄉部落觀光及文化創意相關產業，提升原鄉區域整體形象，創造觀光吸引力，以促進原鄉部落之產業與經濟

發展，這樣必能帶來有效的經濟效益，並使原住民族能夠自主且全面性的發展。總之，策略行動經濟若好，原鄉一切都好，孩子也就可以受到更好的教育，原鄉人才也比較不容易流失。

◎王委員亞男：

因為長期工作關係，我有很多原住民朋友，原住民是國家的一份子，原民會是國家重要的單位，我們最終都是希望國家好，所以我們整個制度建立，以及人才的培養，都不能夠自外於國家整個制度之外，這是非常明確的。建議可利用原住民的特色優勢、文化、習慣、特殊性，對各機關需求做設計，並且加以爭取，這是最好，也是最直接的方式。

◎馮委員正民：

對於土木工程職系錄取不足額問題，考選部已針對考試科目與內容，召開協調會議進行檢討，近期內會將檢討報告報院，此問題也涉及工作環境與薪資問題。

◎周委員志龍：

語文是族群文化組成核心，是族群認同及發展的重要關鍵。族語是原住民發展，尤其是永續發展命脈之所繫。因此，將語文認證納入應考資格，應為原民會長期努力目標。目前主要問題是

通過族語認證的人數還不夠多，很難立刻列為原民特考之應考資格，是否有其他的替選方案來加速辦理認證，個人建議對於參加過得到認證資格者採取加分方式，如總成績加 5 分，以鼓勵原住民多參加族語認證。

◎謝秀能委員

個人有一項報告，也有一項請教。首先，要向大家報告，個於民國 73 年在南投仁愛鄉擔任分局長，服務很長一段時間，因此有很多原住民的朋友，對原住民也有特別濃厚的感情。浦值月委員及林主任委員江義，為了原住民特考試衝鋒陷陣，事實上，內政部及警政署也非常關心，因此警大、警專招生考試均有優惠規定，如 104 年警大招生簡章規定，具原住民身分者，參加該校學士班四年制入學考試，依其採計考試科目成績原始總分增加 3.75%；若同時通過原住民文化及語言能力並持有證明者，總分增加 5.25%。優待錄取名額為 7 名（採無條件進位法），學科採計成績原始總分已達錄取標準者，不計入優待錄取名額。又 104 年警專招生簡章規定，具原住民身分者，參加該校專科警員班入學入學考試，男生身高降至 163 公分以上；女生身高降至 158 公分以上。筆試分數總分增加 10%；但取得原住民文化及語言能力證明者，總分增加 35%；筆試成績原始總分已達錄取標

準者，不計入優待錄取名額，依加分而達最低錄取分數者，錄取比例以招生名額 2% 為限，採無條件進位法錄取 42 名。上次參訪南投孔鄉長提出來的數據報告，我也特別請警政署幫忙，我們全國 55 個原鄉進行警力人力調查，並且拜託警政署，只要原住民想要回到原鄉服務者，請優先考量。我在南投仁愛服務時，原住民同仁佔 92%，這次去南投參訪時，僅佔 46%，據了解大部分都是請調埔里服務，係因為子女教育關係。另請教一個問題，我們以為原住民特考應考資格之身高，男生從 165 公分調降至 163 公分，女生從 160 公分調降至 158 公分，是否仍須維持？是否需要優待？

◎楊雅惠委員

加強突顯原住民特色。個人專長在金融、經濟、音樂等方面，建議原住民能把音樂和經濟結合，發展地方的經濟，如徵求原住民的音樂創作並予以獎勵，或各種發表創作之機會。考試院最近也成立合唱團，希望未來能相互交流與學習。

◎林主任委員江義：

一、對於族語的定義，依「原住民身分法」規範，原住民族群由原來 14 個族群變成 16 個族群，有 42 種方言別，於實施族語認證時，聘請 42 種方言別族人擔任命題與評分委員，採

統一入闈命題，這項工作這幾年是委託國立臺灣師範大學推廣中心進行，本項工作已推動 10 年了。目前族語在推動上沒有太大的困難，包括教材編製及師資培訓，均已經累積相當豐碩成果。

- 二、有關「博幼基金會」運作，最大特色在於訓練部落媽媽，教導一些基本概念，並以績效取向，本會將研究後採行。
- 三、關於警察人力部分亟待調整，另本會現有山林守護隊，其因未具有警察公權力，最多也只有舉發而已，現在部落毒品氾濫，山地警察人力嚴重不足，希望未來警察特考，可逕為分發原鄉，這樣比較可以留住人才。
- 四、本會將推動原住民族特色觀光產業發展，鼓勵各地遊客至部落旅遊行程，規劃「部落心旅行」獎勵旅遊措施，透過短暫且深入的旅遊內容，拉近來訪遊客對原住民族部落的熟悉與認識，並期推展部落遊程，促進地方經濟活絡，以提升部落觀光產業發展能量。
- 五、警察身高優惠，係因前林立法委員天生，認為身高不是問題，原住民體能非常好，要求可否降低身高標準之故。臺灣原住民族各族因體質各異，身高部分之規定仍請維持調降之措施，以符現況。

◎ 浦值月委員忠成：

今天會議提出幾項議題，未來環境條件允許時，大家一起努力就原住民政策上改變，感謝今天所有部會總處、警政署與會人員參與。很高興能聽取各位的心聲與寶貴建言，將據以作為本院改進考銓保訓行政，研訂相關政策及法規的參考。

肆、互贈紀念品並合影留念（略）。

伍、散會：下午 5 時 40 分。

主 席 浦委員忠成