

使用人或管理人提出計畫，經主管機關核准後，採取適當之修復或再利用方式」，即須經文化部核准後始能進行修繕。

二、台南火車站於民國 100 年報修，但專案審查尚未通過而未能動工修繕，日前梅雨季陰雨霏霏，屋頂破損導致車站大廳漏水，因尚未修繕故只能緊急用水桶及帆布處置，無法根治漏水問題。

三、此事件凸顯文化部對於古蹟管理維護之效率低落，針對國定古蹟，應加速進行維護工程之審核與施工，以利民眾接近古蹟、認識文化，而不應讓寶貴之修繕時機，流失在公文旅行與往返之中。

四、爰此，針對現行國定一級古蹟管理之維修養護措施，以及應如何增進管理效率，特向行政院提出質詢。

（二一四）本院陳委員淑慧，鑑於近十年來我國博士班每年畢業人數不斷增加，總計畢業 27,133 名博士，其中科技學門之博士，與人文社會學門博士之比例，十年來皆維持在 2.2：1 以上之比例。高等教育所培養之人才，應依據產業界之需求，持續調整不同學門之人才輸出比例，以避免人力供過於求，而加速高等教育人才勞動非典型化之情形。爰針對每年審核博士班招考時，不同學門之博士班招收人數，應為如何之調整，以切實符合產業及社會需求，特向行政院提出質詢。

說明：

一、近十年來我國博士班每年畢業人數不斷增加，總計畢業 27,133 名博士，其中科技學門之博士，與人文社會學門博士之比例，十年來皆維持在 2.2：1 以上之比例。

近十年博士畢業生人數及學門比例

年 度	人 社 學 門	科 技 學 門	學 門 比 例	畢 業 人 數
90	410	1,091	1：2.66	1,501
91	494	1,265	1：2.56	1,759
92	558	1,406	1：2.52	1,964
93	653	1,512	1：2.32	2,165
94	796	1,818	1：2.28	2,614
95	807	2,043	1：2.53	2,850
96	779	2,157	1：2.77	3,140

97	1,097	2,492	1 : 2.27	3,589
98	1,007	2,698	1 : 2.68	3,705
99	1,064	2,782	1 : 2.61	3,846

二、高等教育所培養之人才，不應過度集中單一領域，而產業界之實際需求每年皆有變動，未必有維持大量科技人力需求之趨勢，持續調整不同學門之人才輸出比例，以避免人力供過於求，加速高等教育人才勞動非典型化之情形。

三、博士為高等教育的最高學歷，其人數輸出常為高等教育人力之表徵，國內科技學門之博士，與人文社會學門博士比例不均，我國高等教育政策，應朝向科技與人文並重之方向，以平衡國家發展，同時提高國家人文力量，改善過度偏重科技之現況。

四、經查，教育部每年會審核各大專校院博士班招生人數，爰針對每年審核博士班招考時，不同學門之博士班招收人數，應為如何之調整，以切實符合產業及社會需求，向行政院提出質詢。

（二一五）本院陳委員淑慧，鑑於近年社會新鮮人起薪偏低，甚至大學畢業生（初任人員）薪資有不增反減的情形，當社會大眾把焦點直指教育部 22K 方案之際，青輔會又推動「青年職場體驗計畫」，此專案計畫雖有降低青年失業率之政策成效，但亦有再拉低新鮮人薪資之疑慮；青輔會於推動政策之際，應妥善評估正反兩面之損益，且為確保發揮銜接青年實習與職場之功能，更應重視實習生畢業後進入正職的比例，爰針對「青年職場體驗計畫」之執行成效及媒合成果，以及實習生畢業後在原實習單位取得正職之比率，特向行政院提出質詢。

說明：

一、近年社會新鮮人起薪偏低，甚至大學畢業生（初任人員）薪資有不增反減的情形，根據勞委會的統計，100 年大學畢業生起薪為 26,577 元，自 95 年以來幾近零成長，甚至與 95 年相較，100 年大學畢業生起薪甚至下降了 123 元。

二、社會輿論檢討出任人員薪資偏低原因，係歸因於政府先前推動 22K 職場補助方案，雖降低青年失業率，但因此降低了企業主支付初任人員較高薪資之意願。青輔會推動之「青年職場體驗計畫」，亦引起類似「正職人員實習化」之疑慮，恐讓企業以實習名義過度節省人事成本。

三、青輔會於推動政策之際，應妥善評估正反兩面之損益，且為確保發揮銜接青年與職場之功能，更應重視實習與進入正職的媒合比例，避免公司或企業以實習之名，大量聘請年輕在