

2023

元智大學
永續報告書

YZU

Yuan Ze University Sustainability Report



目錄

報告書說明	4
校長的話	5
2023 年永續績效	6
1 學校簡介	7
1-1 關於元智	8
1-2 歷史沿革	11
1-3 組織架構	13
1-4 使命與願景	15
1-5 永續大學推動	19
2 教育的校園	23
2-1 多元入學	24
2-2 助學方案	27
2-3 教學品質	29
2-4 職涯發展	37
2-5 終身學習	41
3 研究的校園	43
3-1 學術創新	44
3-2 產學合作	48
3-3 學術倫理	53

4 環保的校園 _____ 55

- 4-1 環境政策 _____ 56
- 4-2 氣候變遷與溫室氣體盤查 _____ 58
- 4-3 能源管理 _____ 61
- 4-4 水資源管理 _____ 64
- 4-5 廢棄物管理 _____ 66

5 安全的校園 _____ 68

- 5-1 安全管理 _____ 69
- 5-2 健康管理 (教職員、新生) _____ 74
- 5-3 人權管理 _____ 78

6 智慧的校園 _____ 82

- 6-1 資訊安全 _____ 83
- 6-2 個資保護 _____ 85
- 6-3 數位校園 _____ 87

7 合作的校園 _____ 88

- 7-1 校際選課 _____ 89
- 7-2 國際交流 _____ 90

8 共融的校園 _____ 92

- 8-1 實踐大學社會責任 _____ 93
- 8-2 海外志工 _____ 99
- 8-3 資源共享 _____ 100

9 治理的校園 _____ 105

- 9-1 校務自治 _____ 106
- 9-2 財務管理 _____ 111
- 9-3 人力資本 _____ 115
- 9-4 供應鏈管理 _____ 124
- 9-5 申訴與法遵 _____ 125

10 永續管理 _____ 126

- 10-1 利害關係人議合 _____ 127
- 10-2 永續衝擊管理 _____ 131
- 10-3 管理方針 _____ 134

11 附錄 _____ 145

- 11-1 GRI 內容索引 _____ 145
- 11-2 SASB 揭露指標 _____ 149
- 11-3 SDGs 接露索引 _____ 151
- 11-3 永續報告書外部查證證書 _____ 153

報告書說明

元智大學 (以下簡稱為「元智」) 2023 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」) 編製資訊如下：

揭露依據

依據標準：

- ◆ 1. GRI 永續報告準則 2021 年版 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards 2021)
- ◆ 2. AA1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principles, AA1000AP-2018)
- ◆ 3. 永續會計準則 (SASB)：教育 (Education) 產業

揭露範疇

時間範疇：

本報告書 2024 年首度發行，未來將每年定期發行 1 次。時間範疇依各類數據統計目的之不同，採歷年制的期間為 2023/1/1 至 2023/12/31。

採學期制的期間為 2022/8/1 至 2023/7/31 (111 學年度)

組織範疇：

元智僅有單一校區，因此本報告書所揭露永續資訊無據點別之分類，且不另做說明。

揭露說明

財務績效：

財務數據係由勤業眾信聯合會計師事務所會計師簽證之財務報告資訊為準，財務相關揭露之幣別為新台幣。

非財務績效：

溫室氣體排放量由臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 依 ISO 14064-1 查證通過，報告書內其他相關數據則為報告書揭露小組自行統計近 3 年數據，以一般慣用數值描述方式，採四捨五入為原則。惟考量部分績效資訊之收集時點不足 3 年或其正確性無法詳實佐證，僅揭露 1-2 年之數據。

編製流程

本報告書係由校內各單位指定專人組成報告書揭露小組，初稿編製後由永續發展暨社會責任中心進行彙總與修訂，經報告書揭露小組確認內容無誤，交由主秘審核後送交永續發展推動委員會會議通過後對外公告，本報告書之相關資訊與績效亦同步揭露於元智大學永續網。

(<https://esdg.yzu.edu.tw>)

前次報告書發布日期：不適用

(本報告書為元智首次依據 GRI Standards 發行永續報告書)

本次報告書發布日期：2024 年 8 月

外部查證

查證單位：

臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)

保證等級 (參閱附錄「永續報告書外部查證證書」)：

參照 GRI Standards 2021

AA1000 AS v3 第一類型中度保證等級

聯絡資訊

- ◆ 對於本報告書有任何疑問，歡迎透過下列方式與我們聯絡。
- ◆ 聯繫窗口：永續發展暨社會責任中心 王瑄主任
- ◆ 學校地址：桃園市中壢區遠東路 135 號
- ◆ 學校電話：(03)463-8800 分機 2034、2038
- ◆ 電子郵件：csdusr@saturn.yzu.edu.tw

校長的話



本校秉持「教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌之高等教育學府」的自我定位，以「創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學」為願景。透過健全的組織層級與架構，建立資源管理制度，而董事會充分授權校長並全力協助學校永續經營。本校從人才培育、重點研發、國際鏈結、校園文化、永續治理五個面向策略推動校務發展，並透過多項策略相互搭配，確保校務發展計畫有效執行。學校組織架構彈性調整，行政組織健全、運作合理。透過教學品質保證、內部稽核等機制緊密連結，並依據校務研究結果調整相關決策，確保整體辦學績效。為提升互動關係人參與，本校以座談會、問卷調查及社群媒體等方式，加強溝通管道，促進資訊流通，強化學校形象，並進而實現學校之發展願景。

本校致力促進教師專業成長，辦理系列研討會、推動教學精進補助專案及教師成長社群，以提升教學品質。透過新進教師課程折抵機制，協助新進助理教授提升教學、研究與服務品質，同時推動多元升等辦法，鼓勵教師多元發展。為提升研發能量，實施論文發表及出國補助方案、舉辦研究能量精進研習營，激勵教師積極參與論文發表及執行研究計畫。以獎優扶弱之精神，於「教學」、「研究」及「輔導暨服務」三項目規劃教師評鑑考核機制。積極推動學術倫理與誠信，培養教師研究倫理認知與態度。本校課程結構及學分配置比例合宜，且與學校人才培育目標相關聯，並具完善的課程與教學品質控管機制。整體而言，本校不僅致力提升教學品質，也重視教師的全方位發展。

面對少子化的挑戰，堅持追求教育本質，以培養學生學習素養、知識技能和價值觀為目標，並承擔永續教育的社會責任。持續推行專業實習業務，鼓勵學生提早參與實務歷練，結合理論與實踐，加強專業技能，提高未來職場競爭力。成立國際書院整合各院英語學士班，讓大一至大四英語課程集中開授，共同執行課後輔導、推動海外研習及增聘外籍教師，協助學生面對課業挑戰，落實 100% 專業課程英語授課，並致力實現國際化友善校園。成立校友總會強化校友關係，促進雙向交流，提高校友對母校的認同感。此外，學校積極推動跨境教育，拓展國際視野，培養具國際競爭力的學生。

本校重視教育機會均等之社會責任，透過入學制度的調整，優先錄取文化及經濟不利學生，並主動提供有關面試、住宿和交通的相關補助方案。積極協助與輔導學生實際需求，建構全方位學習輔導機制，鼓勵學生以學習替代工讀，並深化就業輔導，結合適性輔導機制，避免僅提供經濟協助而忽視職涯永續培力。在財務永續方面，學校透過多元化的財務來源規劃，包括關係企業挹注、現金股利孳息、助學募款和產學合作，以及內部節流開支和能源節約等措施，確保財政穩健性。學校長期的財務規劃和完備的管理監督機制，是確保財務成效的重要保障，有助實現中長期校務發展計畫，提升教學研究品質及永續發展。

元智大學校長

廖慶榮

2023 年永續績效

環境績效

- ◆ 2023 年節電 5.88% (相較 2022 年)
- ◆ 女一舍浴廁整建全面汰換為節水器具，減少用水量 45,000 L / 年
- ◆ 新增女一舍熱泵系統供應熱水，減少柴油使用量 6,976 L
- ◆ 鍋爐熱水系統改以部份時段離峰用電加熱，大幅減少鍋爐用油量。增設太陽能熱水系統與熱泵熱水系統，熱水鍋爐用水預熱後進水，以縮減鍋爐設備加熱升溫幅度，最佳化混合熱水供應系統組合，大幅降低燃油需求 20% 以上
- ◆ 完成屋頂租賃太陽能發電系統與自發自用太陽光電發電系統，節省用電量 37,636 度 / 年
- ◆ 建置電力儲能系統，節省電力尖離峰價差 84,680 元 / 年
- ◆ 兼任助理聘僱一律採用線上處理、成績單改採線上查閱，不再寄送紙本成績單到府，降低學校行政過程中的紙張，減少碳足跡
- ◆ 綠色採購績效提升 3.8% (相較 2022 年)

社會績效

- ◆ 全校教職員教育訓練 111 學年度參與人次 2,176 人次
- ◆ 推動 3 件社會責任實踐計畫，服務活動人次 1,579 人次、共計服務 12,672 人次；4 案 USR Hub 計畫，服務活動人次 430 人次、共計服務 5,599 人次

校務治理績效

- ◆ 2023 年全球前 2% 頂尖科學家榜單 (World' s Top 2% Scientists 2023)，以 2023 年度科學影響力科學家入榜，元智在臺灣排名第 10 名，私校第 1 名 (非醫學類)。
- ◆ 2023 EduRANK 領域排名

電機工程	全國第 11 名	私校第 1 名
通訊工程	全國第 8 名	私校第 1 名
人工智慧	全國第 8 名	私校第 1 名
電腦視覺	全國第 8 名	私校第 1 名
工業工程	全國第 6 名	私校第 1 名
資訊工程與科學	全國第 11 名	私校第 2 名
會計	全國第 7 名	私校第 2 名
財務金融	全國第 8 名	私校第 2 名
化學工程	全國第 10 名	私校第 2 名

獲獎紀錄

- ◆ 2023 年經濟部節能標竿教育業組唯一「金獎」
- ◆ 2023 年國家永續發展獎
- ◆ 2023 年教育部品德教育特色學校
- ◆ 2023 年《愛家服務隊》獲和平設計師績優團隊獎
- ◆ 元智大學偏鄉服務列車榮獲 2023 臺灣永續行動獎「SDG4 教育品質」銅獎
- ◆ 2023 年國際志工服務成果獲桃園市政府青年志工影片競賽首獎
- ◆ 元智教授群獲選全球前 2% 頂尖科學家
史丹佛大學透過 Scopus 的論文影響力數據發布
「1960-2020 年終身科學影響力排行榜」14 位教授入榜
「2023 年度科學影響力排行榜」14 位教授入榜，為私校第一 (非醫學類)



Chapter 1

學校簡介

1-1 關於元智	8
1-2 歷史沿革	11
1-3 組織架構	13
1-4 願景與使命	15
1-5 永續大學推動	19



1-1 關於元智

學校概況

名稱

財團法人元智大學

校區地址

桃園市中壢區遠東路 135 號

所有權與法律形式

依私立大學法設立之財團法人

教職員總數

922 人 (截至 2023/10 · 申報教育部校務資料庫校務基本資訊之人數)

系所數

大學部 16 學系 / 學位學程、碩士班 / 學位學程 17 所、博士班 / 學位學程 8 所

校務收入

新台幣 19.74 億元 (111 學年度 : 2022/8/1 至 2023/7/31)

元智大學係遠東集團創辦人徐有庠先生秉持「取諸社會，用諸社會」意旨及追懷先翁元智公心願，回饋社會及為國育才，於 1989 年創設元智工學院，1997 年改名為元智大學。本校校區位於桃園市中壢區、八德區交界處，校地面積 18.43 公頃，校舍面積 20.018 萬平方公尺。本校主校區鄰近內壢火車站步行即可抵達校區，交通便捷，傍於繁華都會，卻享有田園恬適的鬧中取靜，校園富含建築美學、特色景觀與藝文氣息，充分體現美學境教，是十分適合培育人才、發展學術的場所，更是城鄉間的最佳學習環境。

本校主校區設有工程、資訊、管理、人文社會、電機通訊 5 個學院，且設置通識教學部負責通識教育，終身教育部辦理推廣教育，另設有 9 個研究中心推展校級或院級特色領域研發。鑒於智慧醫療之全球發展趨勢，配合國家精準醫療政策及未來的長照需求，本校於 109 學年度起規劃醫護學院校區，已增設「醫學研究所」、「護理學系學士班」(註)，且獲教育部核准籌設「元智大學新北分部」，以培育醫療領域相關人才。111 學年度起配合政府對外推動華語文政策，以及本校外籍生及鄰近工業區移工之華語學習需求，於終身教育部下增設華語中心。同年配合校務發展所需增設國際書院，提供完善的國際化學習環境；增設企業書院，培養具備永續素養的產業人才。

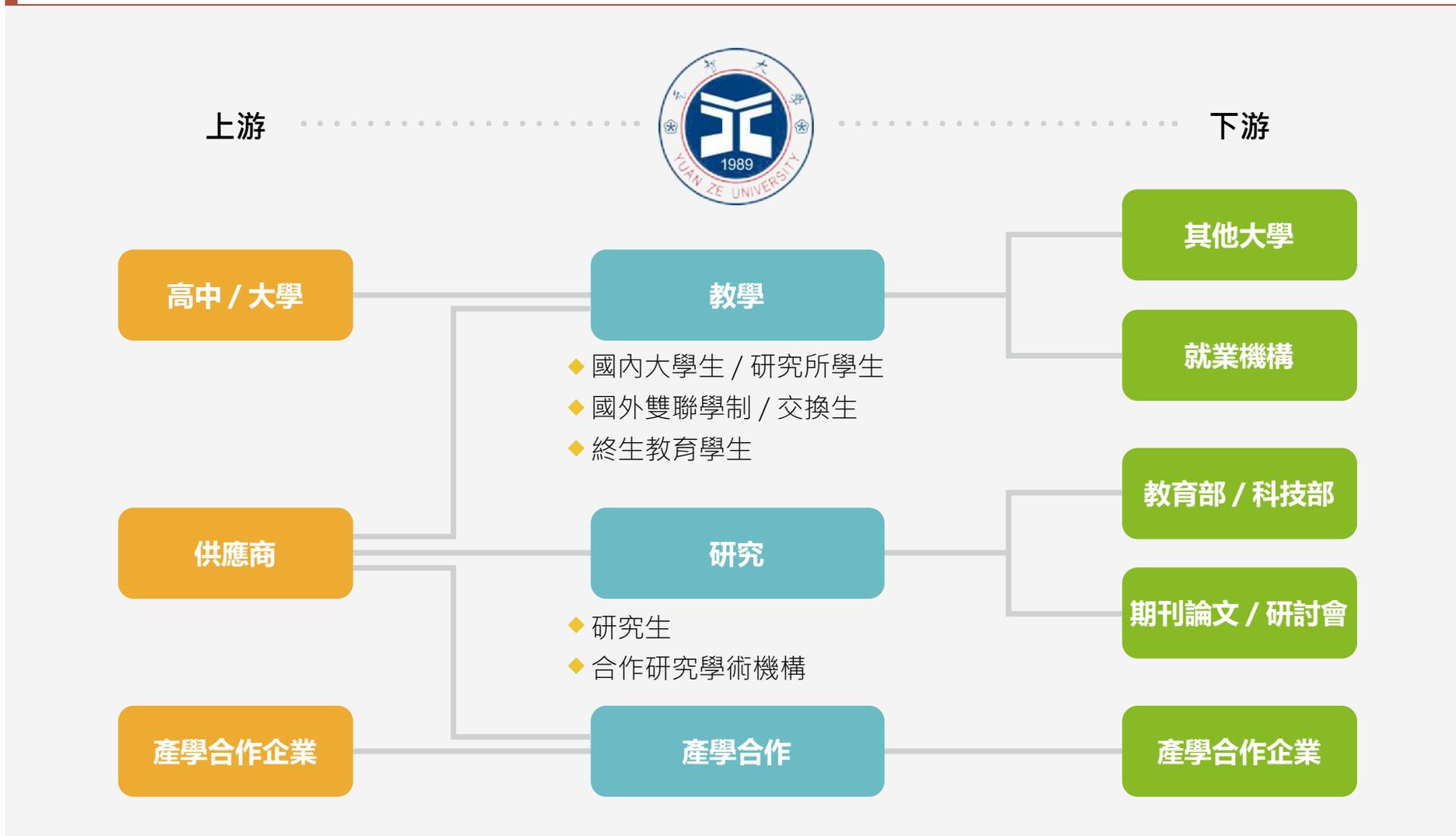
在本校發展過程中，董事會全力支持校務發展，投入辦學資源，歷任校長為本校建立穩固厚實的發展基礎，並締造辦學口碑。於全球化及快速變遷時代的激烈競爭環境下，本校延續過去的努力成果，進而尋求自我突破，再創新局，以穩健步伐朝向「以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學」之願景持續邁進。

(註：113 學年度招生)

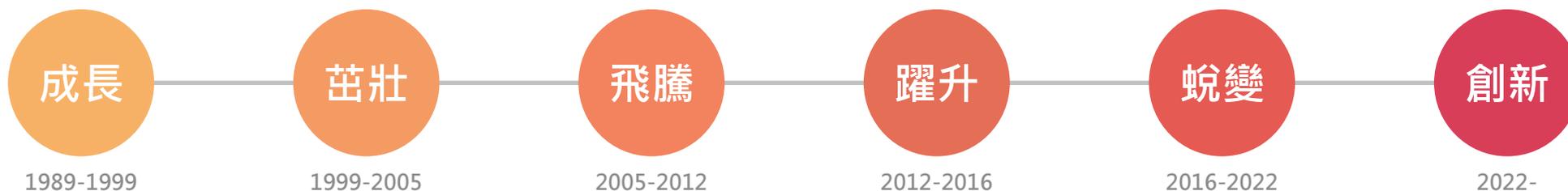




價值鏈



1-2 歷史沿革



元智從 1989 年獲准立案招生起的 10 年，可區分為工學院時期（78~81 學年度）、大學準備時期（82~85 學年度），以及大學發展時期（86~87 學年度）等 3 個時期。在王國明校長帶領下，創校初期以成為國內一流工學院為努力目標，進而致力於建置一所大學所需要的必備條件，於 1997 年 8 月 1 日正式升格，且於 1998 年及 1999 年更分別獲遠見雜誌評選為「未來十年最具發展潛力大學」及「私校學術聲望排名」、「企圖心最強」、「進步最多」3 項第 1 名大學，校務推動的特色包含完善的整體性校務規劃、重視專業諮議、嚴謹的師資晉用、系統化的教學品保體系、強調學生輔導、全面性的激勵制度，以及素質高且表現優異的職技同仁等。

1999 年至 2005 年飛躍 2000 千禧年之際，在詹世弘校長引領下，推動第 2 個 10 年三大任務，第 1 是致力培育具國際觀的公民、第 2 是成為在特定研發領域中受到國內外肯定的大學、第 3 是建構一個提供終身學習機會的大學。2003 年元智獲得行政院第 14 屆「國家品質獎」，成為全國第 1 所獲得品質最高殊榮之大學，2004 年更被香港明報月刊稱譽為「臺灣高等教育界中的傳奇」，2005 年 5 月則獲選為教育部教學卓越計畫全國 13 所獎助大學之一。

2005 年至 2012 年在彭宗平校長帶領下，身處臺灣高教的多元變革時期，期許以全新的視野與大格局的思考，以「蛻變」、「差異化」「國際化」為校務發展策略主軸，強調「彈性」、「創新」、「品質」，積極朝向「人文化、國際化、資訊化、實務化、適域化之新大學典範」願景邁進。2005 年 10 月元智躋身為教育部 5 年 5 百億「邁向頂尖大學計畫」12 所頂尖大學之林，唯經過兩年努力後於爭取頂尖大學計畫延續之際，卻因政策因素失利，自 2008 年起改為重點補助學校，獲教育部補助「燃料電池頂尖研究中心」，發展助燃料電池研究領域。元智虛心檢討，並在 2009 年創校邁入 20 週年之際提出 Vision 20 策略發展計畫，期望元智在 20 年後能成為具國際聲望的雙語大學及應用導向研究型大學，擁有創新、多元、和諧的校園氣氛，提供高品質、國際化的教育；並以優秀人才培養、雙語大學建構、應用導向研究、優質校園文化為策略主軸，希望以重整、前瞻的精神，以元智 20 歲的豪情壯志，為下一個 20 年勾劃更美好的藍圖與前景。

2012 年至 2015 年張進福校長任內，延續 Vision 20 校務發展計畫外，並積極在追求教學卓越、拓展研究能量、強化招生策略等校務重點上持續深耕，期能為元智的教研卓越再創高峰。元智的教學卓越計畫，擴展至以「全球流通」(Global Mobility) 為核心概念，期能建立自主學習、產學橋接、卓越養成、國際視野之學用合一雙語大學，為國家社會培育具全球視野與實踐行動的優秀人才；並配合國家重點計畫，結合本校在雲端產業、綠能產業、專業實習等重點項目，使人才培育更切合國家社會發展之需要。於 103 年 3 月以「大數據與數位匯流創新中心」獲教育部「邁向頂尖大學計畫」重點補助，再次重返頂尖大學計畫行列。

2012 年至 2015 年張進福校長任內，延續 Vision 20 校務發展計畫外，並積極在追求教學卓越、拓展研究能量、強化招生策略等校務重點上持續深耕，期能為元智的教研卓越再創高峰。元智的教學卓越計畫，擴展至以「全球流通」(Global Mobility) 為核心概念，期能建立自主學習、產學橋接、卓越養成、國際視野之學用合一雙語大學，為國家社會培育具全球視野與實踐行動的優秀人才；並配合國家重點計畫，結合本校在雲端產業、綠能產業、專業實習等早已推展且有初步成績的重點項目，使人才培育更切合國家社會發展之需要。於 103 年 3 月以「大數據與數位匯流創新中心」獲教育部「邁向頂尖大學計畫」重點補助，再次重返頂尖大學計畫行列。

2015 年 7 月張進福校長卸任，2015 年 8 月至 2016 年 1 月，由徐澤志教授代理校長職務，除延續與傳承前任校長治校重點，亦著手推動本校之校務研究 (Institutional Research)，期提供客觀數據與證據，供校務決策與規劃參考。

2016 年至 2021 年由吳志揚校長接任第五任校長，以「數位跨域 (Digit+@YZU)」為主軸，帶領學校積極創新、特色拔尖。推動「新雙語 (各學院英語專班 + 必修程式語言)」，及創新教學與智慧校園。在特色研發面向，透過四個校級研究中心，同時積極與政府、各級學校、企業及民間組織結盟合作，推動多項大學社會責任實踐計畫，擴大元智的社會影響力與能見度。

2022 年 2 月起廖慶榮校長接任第六任校長，元智正值籌設醫護學院，朝全方位的綜合大學發展，治校理念包含：提升學校聲望與排名、培育國際跨域人才、延攬與留任優秀師資、建構國際化校園、與遠東集團充分合作，及加強與校友互動。

元智 30 多年來在高等教育界中，與資訊科技、臺灣經濟、全球局勢同步成長，一路走來，必須時時面對與承受政策的轉變與時代的衝擊，並非一帆風順。創立 30 餘年，元智在王國明校長、詹世弘校長、彭宗平校長、張進福校長、徐澤志代理校長、吳志揚校長、廖慶榮校長的引領下，經歷臺灣整體政治、經濟、文化與社會的走向民主化、自由化，以及國際化，也見證高等教育環境的改革與推展。整體而言，多年來的努力經營，元智大學辦學成效有目共睹，不只在桃園地區綻放光彩，更在臺灣高等教育舞臺嶄露頭角。

1-3 組織架構

本校依據組織架構劃分各單位工作權責、逐級授權，且就授權範圍訂定「分層負責明細表」，作為各層級同仁處理業務之依據；另訂定「校長核決及授權簽核文件一覽表」，以區別校長核決或授權主管之權責，確保校務治理品質。分層負責明細表、校長核決及授權簽核文件一覽表均公告於秘書室網頁，且每年檢討修訂。

各單位依單位任務及各階段校務推動重點，規劃配置單位人力，並依工作職掌及權責劃分，結合年度預算推動各項工作。各單位主要職掌除明訂於本校組織規程中，單位同仁工作職掌均公告於單位網頁，以促進校內外溝通及跨單位合作。為落實學校任務與推動校務發展，組織架構分為學術／教學、研究及行政三大體系，詳述如下：



學術 / 教學體系

本校目前主校區設有工程、資訊、管理、人文社會、電機通訊五個學院；現有大學部 16 學系（含各學院英語學士班）、碩士班 / 學位學程 17 所、博士班 / 學位學程 8 所。109 學年度起規劃醫護學院系所校區，籌設「元智大學新北分部」，110 學年度已增設獨立之醫學研究所（碩士班），並經教育部核准自 113 學年度起增設護理學系，以培育醫療領域相關人才。

此外，設有跨學域之通識教學部（下設國際語言文化中心）、體育室與軍訓室；並於 111 學年度增設國際書院，整合各學院英語學士班，提供完整的跨域國際人才培育規劃；增設企業書院，提供單一企業客製化之企業學程及培育產業共通人才的產業學程，產學攜手共育永續人才。而為推動社會人士與校友之終身學習，本校早於 86 學年度即成立終身教育部；配合政府對外推動華語文政策、本校外籍生及鄰近工業區移工之華語學習需求，111 學年度起於終身教育部下增設華語中心。

學術 / 各教學單位

註：113 學年度招生

工程學院

- 工程學院英語學士班
- 機械工程學系【學、碩(含在職專班)、博】
- 化學工程與材料科學學系【學、碩(含在職專班)、博】
- 工業工程與管理學系【學、碩(含在職專班)、博】
- 生物科技與工程研究所【碩】

資訊學院

- 資資訊學院英語學士班
- 資訊工程學系【學、碩(含在職專班)、博】
- 資訊管理學系【學、碩(含在職專班)、博】
- 資訊傳播學系【學、碩】
- 生物與醫學資訊碩士學位學程

管理學院

- 管理學院學士班(含英語專班)
- 管理學院經營管理碩士班
- 管理學院財務金融暨會計碩士班
- 管理學院管理碩士在職專班
- 管理學院博士班

人文社會學院

- 人文社會學院英語學士班
- 應用外語學系【學、碩(含在職專班)】
- 中國語文學系【學、碩】
- 社會暨政策科學學系【學、碩(含在職專班)】
- 藝術與設計學系【學】
- 藝術與設計管理碩士班【碩】
- 文化產業與文化政策博士學位學程
- 藝術中心

電機通訊學院

- 電機通訊學院英語學士班
- 電機工程學系(含括電機、通訊、光電、AI 人工智慧等領域)【學、碩(含在職專班)、博】

醫護學院

- 醫學研究所【碩】
- 護理系【學】



研究體系

本校研究體系目前設有 8 個研究中心推展校級或院級特色領域研發，同時為推動產學合作與非屬研究性質目的，另設臻鼎科技 - 元智大學大數據聯合研發中心與管理才能發展與研究中心(隸屬管理學院)推動管理科學教育發展及產學交流。

校級或院級特色領域研究中心

- 大數據與數位匯流創新中心
- 人工智慧跨域創新應用中心
- 智慧生產與管理創新研究中心
- 通訊研究中心
- 綠色科技研究中心
- 環境科技研究中心
- 老人福祉科技研究中心
- 創新創業中心



行政體系

設置 6 處、3 室、1 中心與其他學術單位，統籌全校之行政事務運作。

- 6 處** 教務處、學生事務處(含原住民族學生資源中心)、總務處、研究發展處、圖書資訊服務處、全球事務處(含國際專修部)
- 3 室** 秘書室(含校務研究中心、永續發展暨社會責任中心、公共事務暨校友服務中心)、人事室、會計室
- 1 中心** 環境保護暨安全衛生中心
- 其他** 醫護學院籌備處

1-4 願景與使命



本校籌備之初，即以興辦 1 所高品質大學為目標。董事會於捐助章程中明述辦學理念為「研究高深學問，培養高級專業人才，期對國家建設有所貢獻」；組織規程第三條亦明訂「本校以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」。且以創辦人徐有庠先生之立業精神「誠、勤、樸、慎」為本校校訓，教育理念於創校第 2 年組成教育理念制訂小組，確立為「卓越、務實、宏觀、圓融」。

因應各界對永續發展議題之重視與人才需求，經 2022 年校務發展委員會議、校務會議及董事會議審議通過修正為：秉持卓越、務實、宏觀、圓融之教育理念，以培養術德兼備、敬業樂群、關懷利他之人才，促進國家社會之永續發展。

112-116 學年度整體校務發展計畫

為逐步實現本校「以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學」之校務發展願景，經過歷時逾一年、近 30 次不同會議之討論、溝通、修正與審議，完成本期整體校務發展總目標、總指標、策略及行動方案之研訂。

學校定位

◆ 教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌之高等教育學府。

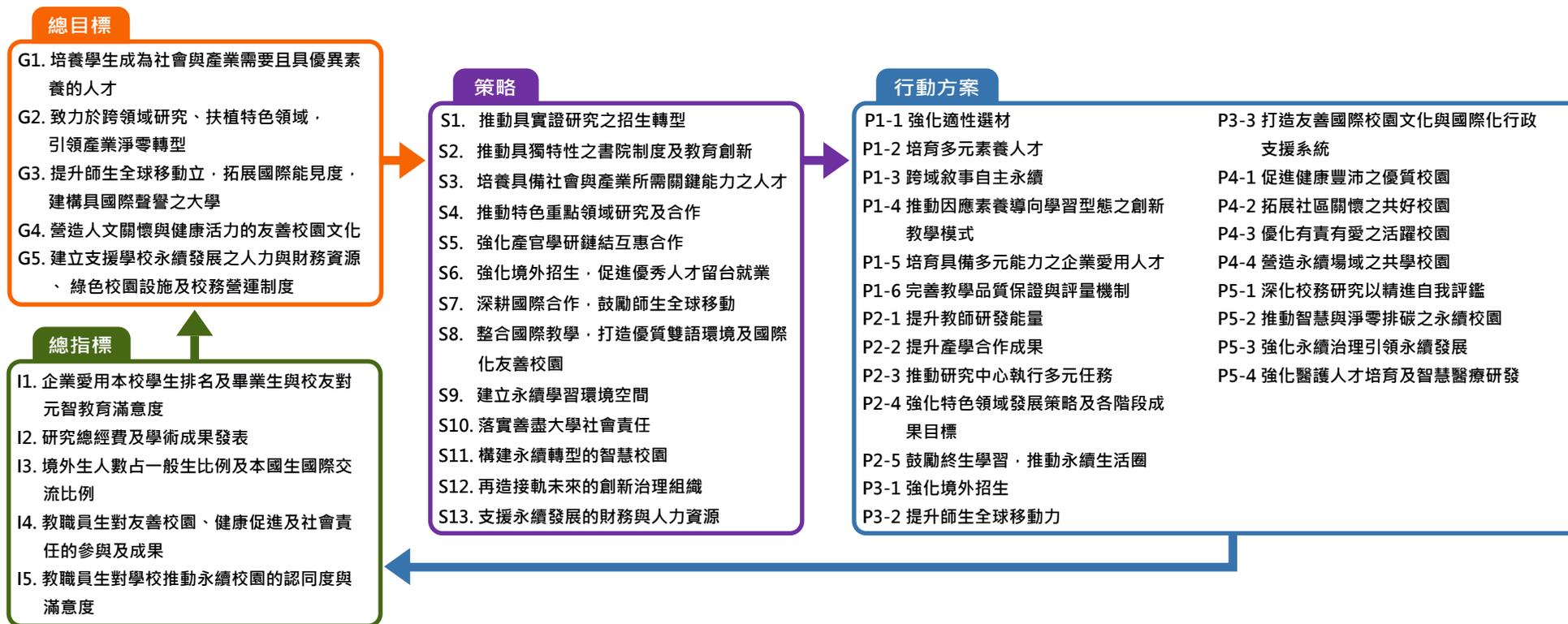
使命

- ◆ 紮根永續教育，培養學生跨域能力，成為社會與產業需求之人才，及終身樂學的世界公民。
- ◆ 致力於學術與實務鏈結之特色領域研究，拓展國際交流，增進社會福祉與永續發展。
- ◆ 營造全體成員得以創新學習、健康成長及適性揚才之優質校園文化。

願景

◆ 以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學。

元智大學 112-116 學年度整體校務發展計畫展開圖



總策略

為達成整體校務發展總目標，本校評估內外部環境分析資訊，完成 SWOT-TOWS 分析研訂 13 項校務發展總策略，以推動各階段校務發展行動方案。

- ◆ 推動具實證研究之招生轉型。
- ◆ 推動具獨特性之書院制度及教育創新。
- ◆ 培養具備社會與產業所需關鍵能力之人才。
- ◆ 推動特色重點領域研究及合作。
- ◆ 強化產官學研鏈結互惠合作。
- ◆ 強化境外招生，促進優秀人才留台就業。
- ◆ 深耕國際合作，鼓勵師生全球移動。
- ◆ 整合國際教學，打造優質雙語環境及國際友善校園。
- ◆ 建立永續學習環境空間。
- ◆ 落實善盡大學社會責任。
- ◆ 構建永續轉型的智慧校園。
- ◆ 再造接軌未來的創新治理組織。
- ◆ 支援永續發展的財務與人力資源。



行動方案

由 13 項總策略規畫出 22 項行動方案，與年度計畫暨預算結合，每 1~2 年進行檢討與滾動修正，以落實執行。



面向 - 總目標	行動方案 (統籌單位)
<p>- 加值人才培育 - 培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才。</p>	<p>強化適性選才 (教務處) 培育多元素養人才 (教務處) 跨域敘事自主永續 (通識教學部) 推動因應素養導向學習型態之創新教學模式 (教務處) 培育具備多元能力之企業愛用人才 (教務處) 完善教學品質保證與評量機制 (教務處)</p>
<p>- 永續特色研發 - 致力於跨域研究、扶植特色領域，引領產業淨零轉型。</p>	<p>提升教師研發能量 (研發處) 提升產學合作成果 (研發處) 推動研究中心執行多元任務 (研發處) 強化特色領域發展策略及各階段成果目標 (研發處) 鼓勵終身學習，推動永續生活圈 (終身教育部)</p>
<p>- 深化國際鏈結 - 提升師生全球移動力，拓展國際能見度，建構具國際聲譽之大學。</p>	<p>強化境外招生 (全球事務處) 提升師生全球移動力 (全球事務處) 打造友善國際校園與國際化行政支援系統 (全球事務處)</p>
<p>- 活力共融文化 - 營造人文關懷與健康活力的友善校園文化。</p>	<p>促進健康豐沛之優質校園 (學務處) 拓展社區關懷之共好校園 (學務處) 優化有責有愛之活躍校園 (學務處) 營造永續場域之共學校園 (學務處)</p>
<p>- 永續校園治理 - 強化支援學校永續發展之人力與財務資源、綠色校園設施及校務營運制度。</p>	<p>深化校務研究以精進自我評鑑 (秘書室) 推動智慧與淨零排碳之永續校園 (資服處、總務處、環安衛) 強化永續治理引領；永續發展 (秘書室、人事室、會計室) 強化醫護人才培育及智慧醫療研發 (醫護學院籌備處)</p>

1-5 永續大學推動

永續推動與治理組織

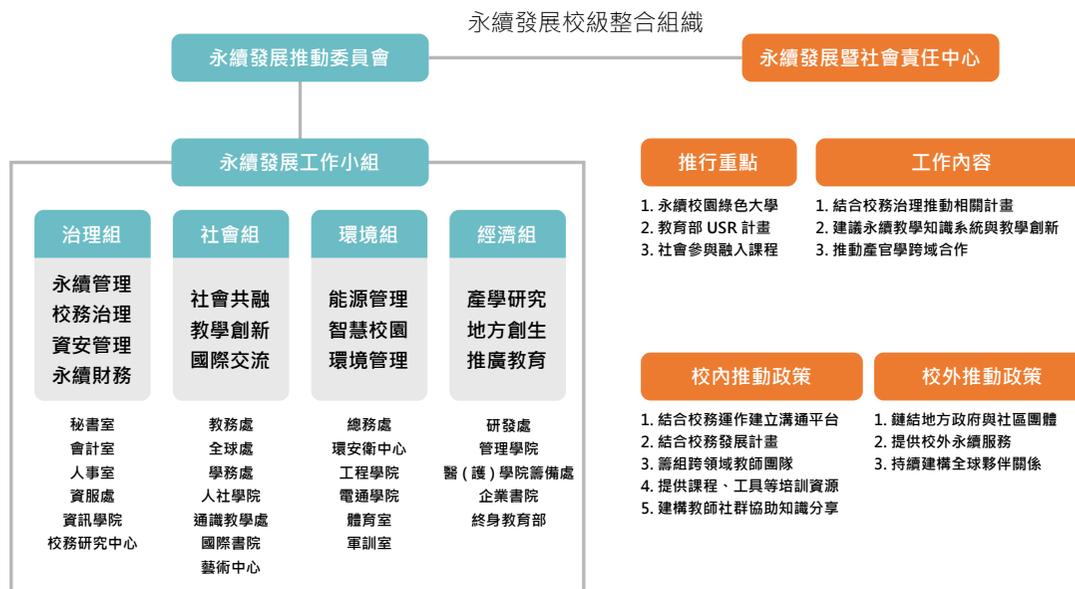
▶▶▶ 永續辦公室

元智大學為呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及有效整合、推動跨單位之永續發展工作，將永續發展融入教學、研究、服務、環境、治理各面向，並對外發揮社會影響力，本校依據組織規程第七條、第十二條規定，於 111-2 學期設置「[永續發展推動委員會](#)」，主任委員由校長擔任，且於秘書室下增設「永續發展暨社會責任中心」，協助各工作小組之永續規劃、執行、追蹤與協調。

永續發展暨社會責任中心含永續長 1 名 (由副校長擔任)、中心主任 1 名及研究助理 2 名，派送該中心及秘書室相關業務同仁共 4 名參加臺灣永續能源研究基金會「企業永續管理師證照培訓班」，期透過 80 小時專業培訓課程，了解永續發展之推動趨勢與相關國際準則，以利規劃推動永續工作。

▶▶▶ 推動任務

- 研議本校永續發展政策、目標與策略之制定或修正。
- 審議本校永續發展行動計畫與執行成效。
- 整合校內、外永續發展資源與跨單位工作團隊。
- 促進本校教學、研究、服務鏈結聯合國永續發展目標。
- 創造永續發展之校園文化，強化教職員工生相關素養。
- 推動本校與國內外組織之永續發展倡議。
- 審定本校永續相關報告書。
- 其他有關永續發展推動事項。



實踐永續發展架構

「以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有多元、智慧及人文的永續校園，成為高度國際化的指標大學」之發展願景，結合學校整體及相關專業領域優勢，建構本校「永續發展暨社會責任實踐推動藍圖」，以「在地關懷·產業鏈結」為核心主軸，搭配社會、文化、經濟、環境四大面向永續影響力，善盡本校永續發展與社會責任，並呼應 SDGs 之精神。為有效整合跨行政與學術單位之永續發展事務，除永續發展暨社會責任中心，本校亦依業務需要成立跨單位之永續發展工作小組，並設置各單位永續窗口，以利永續相關業務推動。



永續發展暨社會責任實踐推動藍圖

永續倡議

環境保護政策宣言

本校秉持「卓越、務實、宏觀、圓融」之宗旨，恪守法規，建立優質校園環境品質，全體教職員工生貫徹環保政策以達永續發展的目標，特訂定下列政策宣言：

- 落實自主管理，符合應遵守之義務。
- 推動節能減碳，積極預防事故汙染。
- 能資源永續利用，落實節能減碳行動。
- 強化溝通訓練，鼓勵內外全員參與。



落實能源政策

「元智大學基於社會之責任及永續經營之目標，全體師生共同推動國際標準之能源管理系統。」我們承諾：

- 提高能源使用效率，持續改善能源績效。
- 遵守能源相關法規，優先採購節能產品。
- 審查能源目標標的，確保資訊資源取得。
- 落實能源管理系統，降低溫室氣體排放。
- 強化綠色大學意像，建構永續校園生活。



國內外永續發展夥伴關係與倡議

- 2022 年 6 月邀請「臺灣永續能源研究基金會」董事長簡又新董事長，以「大學永續發展的挑戰與機會」為題進行演講，且由廖慶榮校長代表元智與臺灣永續能源研究基金會簽署「大學永續發展倡議書」，宣示雙方將攜手致力將永續發展目標融入教學與研發，促進校園永續發展，擴大社會影響力。
- 2022 年 10 月與聯合國支持的「R20 氣候行動區域組織」、「R20 綠色婦女基金會」共同舉辦「R20 x YZU 氣候變遷永續議題高峰論壇」，且協同推薦參與企業共同簽署倡議書。
- 持續宣告加入由天下雜誌、天下學習與 Cheers 快樂工作人發起之「2023 TALENT, In Taiwan - 人才永續行動聯盟」成為倡議夥伴。
- 本校「愛家服務隊」服務桃園市內獨居長者與身障家庭 6 戶，2023 年 12 月與嘉宜社會福利基金會進行服務結盟簽約儀式，結合雙方資源，提升服務能量，以造福更多獨居長輩與弱勢家庭。





Chapter 2

教育的校園

2-1 多元入學	24
2-2 助學方案	27
2-3 教學品質	29
2-4 職涯發展	37
2-5 終身學習	41

2-1 多元入學

學校概況

▶▶▶ 一般招生管道

大學多元入學管道包含大學「繁星推薦」、大學「申請入學」、大學「分發入學」、學士班「特殊選才」、「四技二專甄選入學」、「四技二專特殊選才(青年儲蓄帳戶組)」、「暑假/寒假轉學考」、「身心障礙甄試(外加)」、「運動績優甄試」、「運動績優單獨招生」。碩士班(含碩士在職專班)、博士班則分為甄試、考試及逕修讀博士學位等三種模式。

本校學生 111 學年度因少子化影響外，學生總人數較 110 學年度減少 155 人，日間學制生師比值各學年度亦均符合教育部所訂標準值 23 以下；學士班新生註冊率(註 1)除 111 學年度因少子化影響外，其餘學年度皆達 95% 以上；日間學士班以下就學穩定率(註 2)約達 94% 水準。另一方面，為讓新生有再一次選擇適性學習領域的機會，本校推出「大一學生自由轉系」，各學系提供 5%-10% 名額，供同一類組學系大一學生申請。

其他招生管道(外加名額)

- ◆ 新住民單獨招生(學士班、碩士班、碩士在職專班、博士班)
- ◆ 淨零碳排永續發展學士後專班
- ◆ 現役軍人營區碩士在職專班

	109 學年度	110 學年度	111 學年度
大學部學生總人數	7,902	2967,165	7,010
碩士班學生總人數	1,380	1,373	1,401
博士班學生總人數	267	261	233
學生總人數	8,739	8,799	8,644
日間學制生師比值	21.59	21.89	22.00
日間學士班新生註冊率	100.00%	100.00%	84.44%
日間學士班以下就學穩定率	93.55%	94.30%	94.76%

註 1: 新生註冊率 = 全校新生實際註冊人數(含各類擴充, 不含各類外加名額人數、保留入學資格者及退學者) ÷ 境外生實際註冊人數 / 核定招生名額(不含各類外加名額人數、保留入學資格人數) + 境外生實際註冊人數

註 2: 就學穩定率 = 當年度大學部二年級在學且前一年度錄取為一年級學生人數 ÷ 前一年度一年級入學人數



招生策略

積極拜訪重點高中

積極開展拜訪行動，針對重要的高品質高中展開深入交流，與學校管理層及教務團隊對話，共同探討未來合作與交流計畫，以更全面地瞭解高中對元智的需求，進一步提升高中師生對元智特色和優勢的認知，從而吸引更多優秀學子的加入。(2021-2023 年拜訪重點高中共 77 次)

高中參訪活動

精心籌劃高中師生到校參訪活動與舉辦 Young 元智 Open Day 活動，規劃安排介紹系所特色、多樣化特色實作、(微)課程體驗等招生宣傳活動，讓參訪者身臨其境地感受元智大學的魅力，進而激發他們的學習興趣和就讀意願。(110-112 學年度高中參訪活動共籌劃 15 場)

參與高中自辦博覽會

積極參與高中舉辦的教育博覽會，通過專業展臺展示和個別諮詢，向來訪高中生介紹元智各學系獨特魅力和發展前景，且透過多元化特色活動，促進雙向互動，深化對元智大學的認識。(110-112 學年度參與 54 場高中升學博覽會)

與高中攜手合作發展學校特色

積極與合作高中攜手，共同設計和實施課程，分享優質教學資源，共同推動學術發展，並通過系統性的指導和輔導，協助學生在高中階段有系統性地發展，順利實現從高中到大學的過渡時期。(109 學年度 -111 學年度本校至各高中開開微課程共 22 場。)

優化媒體內容行銷

通過精心策劃的媒體內容行銷活動，不斷加強對高中的主動接觸，充分利用元智大學的獨特優勢創造話題性內容，同時加大在社交媒體上的宣傳力度，提升元智的形象和知名度。

規劃協助國小科普課程

執行桃園市教育局「非山非市暨偏遠學校課後科普計畫」，因應 112 年度國小推動課後科普科技活動計畫，與桃園市大溪區南興國小及桃園市八德區瑞豐國小合作，將「擴增實境」及「人文藝術」領域相互結合，讓學生以不一樣的體驗方式去接觸文學，提供學生更多元的課後學習選擇。

高中職校長交流暨合作計畫

舉辦「元智大學 X 新竹女中_新興科技工作坊」與新竹女中聯合舉辦，安排一系列的新興科技主題以強化高中端對本校學術專業之認知，並與 20 所高中端校長主管維護良好關係。

桃園城教育遊專案

桃園市政府辦理桃園城教育遊專案，開發適合高中學生選修的微課程內容，招生組積極安排兩門課程，包含邀資傳系設計最 IN VTuber 說最夯異域故事實體課程及中語系設計塘詩動畫設計實體課程，以期讓學生有機會能深入地了解本校學系特色。

桃園高中職校長餐敘：建立合作共榮的校園聯繫

邀請桃園 13 所高中職校長與校長、教務長餐敘，當天提供各校洽公貴賓車證、及開放圖書館資源等資源，建立良好關係並商議未來多面向合作與交流。

培育國際關懷：2023 桃園高中聯合國會議工作坊

與陽明高中共同協辦辦理「2023 桃園市高中模擬聯合國會議工作坊」桃園模擬聯合國會議，培養桃園地區學生對國際事務的關心及參與。

國際招生

元智大學致力於打造一個多元文化共存的國際化校園，持續以「建構具國際聲望與全球移動力的優質大學」為目標發展，積極推動國際交流及境外招生，目前國際暨兩岸學術交流合作姊妹校逾 300 所，遍布 40 餘個國家及地區，國際學生比例近 10%。

▶▶▶ 強化境外招生

元智大學以各學院英語學士班為特色，南向招生為重點，在泰國設立拓廣中心進行在地招生，開展元智教育服務，並逐步拓展至其他國家，2023 年陸續與馬來西亞校友、泰國、越南及印尼姊妹校洽談設立拓廣中心，提供各國學生招生資訊及各項來台學習之服務。同時請在校生擔任元智國際大使，以各國語言進行招生宣傳活動，定期發布本校資訊至各社群平台，並隨時服務、回覆學生之疑問，辦理招生說明會等，透過學生社群分享、轉發，接觸更多潛在學生，長期經營海外行銷增加本校知名度，吸引學生來校就讀。

多元入學管道

- 外國學生申請入學
- 港澳僑生申請入學
- 陸生申請入學
- 國際專修班
- 產學專班 (預定 2024 年起招生)

學年度	全校日間學生數	境外學位生數	境外非學位生數	境外生佔比
109	8006	577	95	8.39 %
110	8178	616	95	8.69 %
111	8007	627	194	10.25 %

2-2 助學方案

經濟不利學生扶助

元智大學堅持不放棄任何一位學子求知學習的機會。為協助偏鄉或經濟不利學生就學並促進社會流動，從三大面向著手，在生活、學業、職涯上提供扶助與輔導機制。

在入學協助面向，於申請入學管道保留優先錄取低收入或中低收入戶學生招生名額；提供甄試交通補助、學雜費減免、優先住宿及住宿費補助等入學補助；於繁星推薦與個人申請二個管道增列原住民外加名額；身心障礙學生部分，則依各高中職學校透過「身心障礙學生升學大專校院甄試委員會」開缺需求名額，鼓勵各院系儘量依高中職需求提供該招生名額。

在經濟扶助面向，本校辦理學生就學補助一向不遺餘力，為進一步協助弱勢學生順利就學，提供多元化助學金與補助方案，本校長期以來設置勤學助學金、經濟協助助學金、工讀助學金、低收入戶住宿補助金及各系所清寒助學金等助學措施；並推動「織網助學計畫」，期能結合學校、企業與社會的力量，讓學生能安心就學；規劃經濟不利學生出國補助方案，增加學生出國競賽、參訪、交流、進修、發表、以及雙聯學位的機會。

在學習輔導面向，則結合學習助學金、以學習取代工讀，包含：專業課程輔導、自主多元學習、證照考照獎勵、結合學習歷程強化就業輔導與產業媒合實習等，並邀請學習表現優秀的經濟不利學生擔任課輔 TA，透過多元培力，提升經濟不利學生競爭力；同時透過專案計畫及學習型組織的建立，積極培育弱勢學生共享學習歷程，以同儕激勵及團隊合作方式，規劃課程與訓練、自我企劃與實踐，進而反思回饋關懷服務社會弱勢，善盡應有之社會責任，蔚為優質正向的學校文化；成立原住民族學生資源中心，提供校內原民生一站式服務，包含學雜費減免、獎助學金申請、定期收集原民生期中預警名單，並針對需要輔導之學生給予適當的課輔協助。

◆ 近三學年高教深耕「提升高教公共性：完善就學協助機制，有效促進社會流動」補助國內學生概況

年度	人次	金額 (元)
110	10,673	11,836,000
111	12,376	12,934,580
112	10,384	11,887,000

◆ 近三學年高教深耕「提升高教公共性：透過原住民族學生資源中心輔導原住民學生成效」補助國內學生概況

年度	人次	金額 (元)
110	55	(尚未申請計畫)
111	56	787,000
112	65	1,011,963

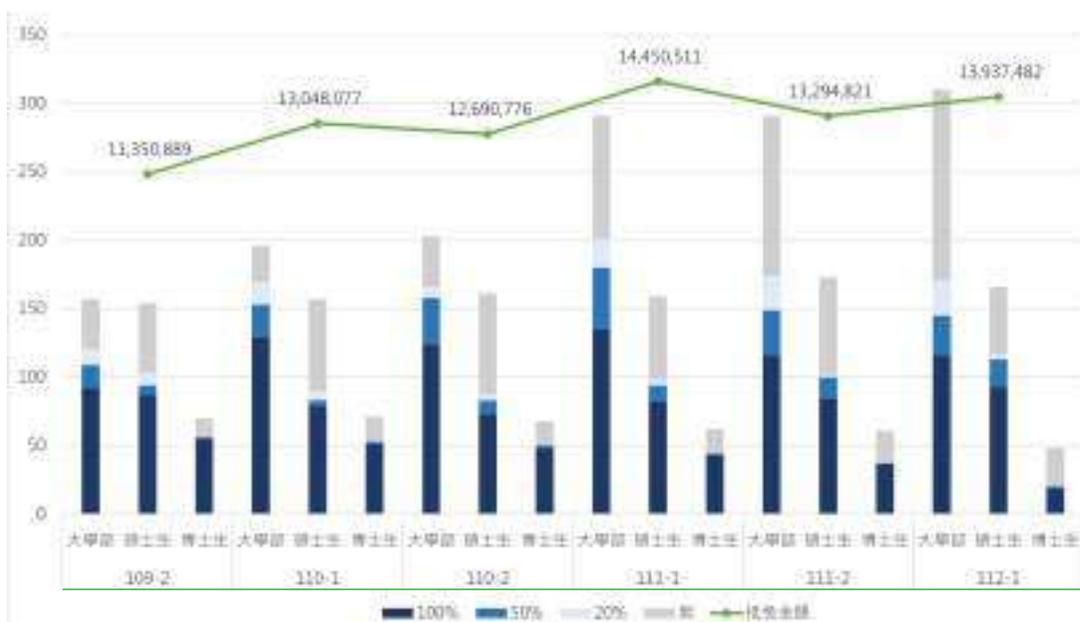
◆ 近三學年高教深耕「原民委會獎助學金補助金」補助概況

學年度	人次	金額 (元)
110	15	295,000
111	21	546,000
112	28	724,000

國際招生

2023 年 (112-1 學期) 外籍學位生計有 491 位來自低收入及中低收入國家，佔境外生 70%，佔全校日間學位生 5.8%。本校透過申請外交部與教育部之補助提供獎助學金，以高品質師資及教育設備及資源提供紮實教育，協助學生翻轉人生。在境外生獎助學金 (不含陸僑生) 方面，112-1 學期共核發外籍生獎助學金約 1,400 萬元 (學雜費減免) 及 521 萬元生活津貼，其中低收入國家獎助學金約佔 70%。

◆ 109-2~112-1 外國學生獎學金 - 學雜費抵免人數及金額



◆ 109-2~112-1 外國研究生生活津貼人數及金額



2-3 教學品質

國際認證與系所評鑑

面對高等教育大環境的各項變遷與挑戰，為有效運用資源，提升行政管理品質與效率，強化學生學習成效並建立辦學特色，以達永續經營之目標，本校除訂定與時俱進的中長程校務發展計畫外，亦透過多項行政制度相互配合，以完善本校校務發展規劃、執行與管考流程。

為確保教育品質、增進辦學績效，本校全部系所/學位學程均執行評鑑，單位可依其學程屬性選擇評鑑機制，透過相關考核及檢視，持續改善辦學成效。現階段目標為校內所有系所皆通過評鑑，認證的機構包含：國內外專業評鑑機構認可之國際教育認證 (IEET、AACSB) 及由財團法人高等教育評鑑中心基金會認定通過之本校自辦系所自我評鑑。期透過內部及外部評鑑機制，持續改善系所/學位學程之教育品質，檢視本校教育目標及辦學成效，同時與國際接軌，讓學校教學品質獲國際認可，讓學生走向世界。目前通過認證且達預期目標之情形如下：

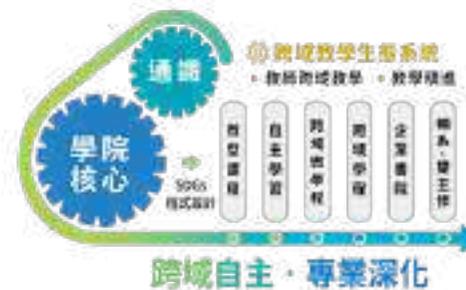
- ◆ IEET：機械系、化材系、工管系、電機系 (甲組、乙組、丙組)、生技所、工院英語學士班、電通院英語學士班通過認證，目標達成率 100%，有效期至 2025 年 12 月。
- ◆ AACSB：管理學院通過認證，目標達成率 100%，有效期至 2026 年 12 月。
- ◆ 自辦系所評鑑：資訊學院、人社院、通識教學部通過認證，目標達成率 100%，有效期至 2025 年 12 月。

跨領域學程

跨領域學習的目的為「整合不同領域知識，用於解決複雜的問題」，俾便增加學生多元學習之機會，提升就業能力及開闊生涯規劃。本校於教務處網頁之「[學生專區](#)」提供跨領域學程申請相關資訊，並有跨領域學程網頁連結一覽表，讓學生能快速查詢學程特色、學程必選課程及完成標準等內容，協助學生認識學程與取得學程證書。此外，教務處至各教室張貼宣傳海報，並透過校園電子看版、學生 Portal 及 e-mail 公告等方式廣為宣傳，並印製跨領域學程宣傳海報送至各學系，由學系於適當場合，例如：新生定向輔導、導師時間或必修課等，加強宣傳、鼓勵學生參與。招生組亦於「高中生專區」介紹跨領域學程，說明學程相關設計，俾使新生有更多元的課程選擇，亦期能提高新生就讀意願。111 學年度提供了 66 個跨領域學程，有 2,131 人次登記修讀，1,183 人次順利領取學程證書。未來將繼續推動學程，雖然跨領域學程的申請屬於鼓勵性質，但將請通過人次較少的學院加強宣導。這樣可以幫助學生在跨領域學程中獲得專業知識與技能，提升跨領域合作與溝通的能力，從而增加他們對社會的貢獻和影響力。

跨域能力

當真實世界的重大議題與問題已超出單一學科或是領域可以瞭解與處理，大學教育也不能再侷限於單一知識領域。透過「跨域混搭」之創新學制提供學生從專業扎根到跨域自主的多元選擇。藉由盤點校內課 / 學程，提供從專業深化到跨域多元之系列課 / 學程。



模組化課程

系所專業模組化課程幫助同學在專業領域上扎根，強調明確的課程串聯主軸，以及課與課之間的關聯性。每個模組課程結合總整課程 (Capstone Course) 之機制與專題導向之教學法，目前本校五個學院皆已有產出其對應之模組化課程，並依各學院核心優勢發展，劃分出不同技術性專業模組。只是現今為初期導入階段，尚未訂定衡量指標。在此，列出人文社會學院及資訊學院之執行成果。

◆ 人社學院社會調查與資料分析模組課程：

藉由紮實社會統計課程為基礎，搭配社會研究方法實證研究，由全體學生組成 10 個研究團隊，「大數據與政策分析應用基礎」與「社會統計」二門課程將培養學生統計分析知能與操作統計分析工具之基礎能力。「社會研究方法」課程所收集之數據資料將同時運用於「大數據與政策分析應用進階」課程，不僅幫助學生學習社會數據分析進階工具，也將協助學生完成社會研究方法團隊方案。

◆ 資訊學院人工智慧技術應用模組課程：

透過課程鼓勵同學參加校內外競賽且獲得豐碩成果，如 Kaggle 數據分析競賽、2023 年醫學與健康資訊學國際會議 (ICMHI) 學生論文大專組第一名、第三名及最佳講者，學生論文競賽碩士組第三名。



▶▶▶ 跨域專長學程

因應全球產業及社會趨勢，本校推動「結合 SDGs 與專業素養」跨領域學程，深化學生跨域學習，跨領域學程依各院特色發展，透過主題式議題串連不同課程與專業。透過引導學生有計劃修課並協助學生解決選課問題。經過多次會議討論於 112-5 教務會議決議：自 112-2 學期起請各系所配合調整排課時段，週三下午不排必修課，可排跨領域學程之課程，俾便供外系學生修習。

因應數位科技迅速發展，本計畫致力於提供跨領域學習環境及營造友善教與學環境，規劃建造跨域數位教學應用創新教學特色教室 - 「數位創新基地」(Digital Innovative Hub)，支持各項數位教學應用且結合新時代行動載具的學習模式，包括：互動式電腦操作教學、遠端視訊教學、行動學習數位應用教學、可供討論模式之跨域數位應用教學空間，已於 112-2 學期正式啟用。



◆ 數位創新基地 - 數位實作



◆ 數位創新基地 - 數位互動

智慧學習校園

人工智慧跨域創新應用中心於 2020 年 5 月在遠東集團的強力支持下正式成立，目的在於整合校內教師在 AI 領域之研發能量，並與全球雲端三巨頭企業 Microsoft、Google、Amazon 攜手合作，打造國內首創的「三雲聚頂」的策略合作夥伴關係，期望透過三家國際企業的視野與雲端教育資源之挹注，共同積極培育本校人工智慧相關產業之各類跨域創新人才。

為培養本校學生具備充足的資訊能力，每學年度將開設相關課程並將科技大廠之雲端教育資源納入課程以深化課程內容，於學期間推廣與鼓勵學生考取相關國際認證，未來也將持續推廣企業雲端人才培育資源與學院數位（學）課程「深度」與「廣度」的整合，培養永續、資安、元宇宙等數位人才。

◆ 三雲課程推廣成效統計 (截至 112-1 學期)

Microsoft 教育者計畫

修習雲端課程	考取微軟證照
374 人	165 人

Google 人才搖籃計畫

修習雲端課程	考取 GCCF 證照
485 人	165 人

Amazon 雲創學院計畫

修習雲端課程	考取 CCP 證照	雲端認證課程
485 人	165 人	154 人

教學創新品質

為培養多元人才、增加學生學習動機及改善教學成效，且激發老師在教學上的創意與創新潛能，陸續提供多元化的教師專業成長活動，期能協助提升教師之教學知能。以教師教學專業成長為主軸，發展 4 大類之創新教學課程。

為建立本校教學特色，鼓勵授課教師精進教學，跨越傳統教學模式，研擬創新教學法，本校各學期初會邀請專任教師依照特色類別申請「教學精進補助專案」1 案，並給予經費補助。申請案分為四類課程，分別為教學模式類、教學成果類、新興推廣類及翻轉教室類。109 至 111 學年度共有 253 案獲得補助，其中以教學成果類最多。

本校自 104 學年度起設立創新教學獎，藉由創新教學獎審查委員考核各課程「創新」、「成效」及「實務」三大面向，其中包含課程創新教學理論、方法、鼓勵團隊學習、創意思解、指導學生參加校外競賽獲獎、使用創新教學法等，並邀請獲獎教師在教學相關研討會上分享其成功經驗，以樹立教學典範。然隨著現在教育環境強調以學生為主體、教學為核心的前提下，創新教學獎因應學校發展政策滾動式調整審查項目，以因應學生培育需求與外部產業趨勢。

- ◆ 創新教學獎獎項分為創新教學特優獎、創新教學優等獎及創新教學佳作獎，每獎項獲獎人數不超過 2 名，頒發獎金 4 萬至 10 萬元不等及獎牌一面。
- ◆ 111 學年度增設高教深耕執行計畫獎勵，以結合本校推動高教深耕執行計畫之推動。

獎項	109 學年度	110 學年度	111 學年度
創新教學特優獎	2 名	2 名	2 名
創新教學優等獎	2 名	2 名	2 名
創新教學佳作獎	2 名	2 名	4 名
高教深耕執行計畫獎勵	111 學年度新增獎項		9 名

教學模式類 (109-111 學年度共計 59 案)

跨領域導向 / 共時授課 / 問題導向實作 / 人文關懷課程

教學成果類 (109-111 學年度共計案 93)

創客 / 實作作品 / 競賽 / 戲劇 / 展演

新興推廣類 (109-111 學年度共計案 62)

自主學習 / 體驗實作 / 行動研究 / 個案研討 / 總整課程

翻轉教室類 (109-111 學年度共計案 39)

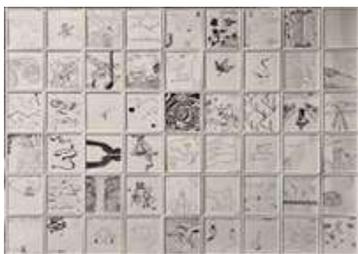
媒體識讀 / 資訊判讀 / 翻轉教室影片錄製 / 多元教學設計

▶▶▶ 創新教學獎獲獎課程 - 設計概論課程

設計概論課程本身枯燥，如何有趣學習不討喜的設計史與概述史料論證是一大難題，仿造某些設計史中當時情境，讓知識能被感受方能增進趣味度，讓學生能潛移默化易吸收。設計概論課程由設計組與科技組混合一班而成，具備基礎美術能力與完全無法繪畫的學生，讓學生理解本質且容易發揮。

▶▶▶ 看見聲音 畫出音樂 來「音」的！

音樂風格與節奏專題演講 - 啟發聯覺設計思考：邀請希克利音樂總監林芳妤共同教授有關『聯覺』(Synesthesia)，授課教師設計此課程，讓林芳妤總監講解樂理，並且讓大家仿效『Menphis design』的風格，彈奏的方式讓學生創作。



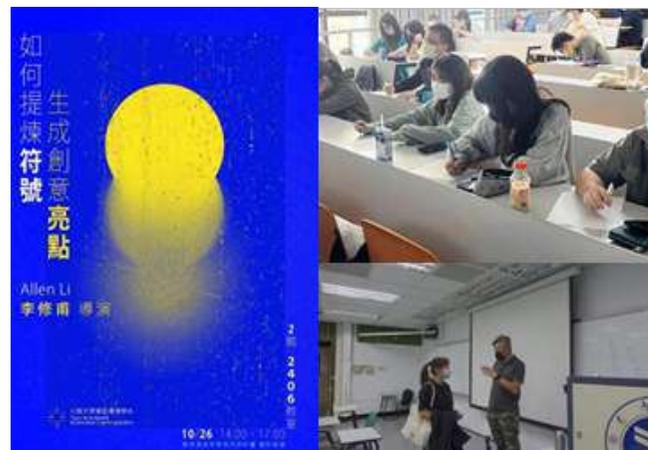
▶▶▶ 微縮藝術 線條藝術 用「縮」的！

世縮新語 - 專題演講：邀請臺灣微縮藝術家鄭鴻展設計師來演講，把柬埔寨事件作品帶來讓同學一睹風采。理解時事都是設計者創作的重要養分，並把設計中的線條藉由微縮藝術來做更為吸引的轉換教學方式。



▶▶▶ 符號意象 創意故事 用「說」的！

如何提煉符號生成創意亮點 - 專題演講：邀請台灣廣告導演李修甫導演以拆解故事的結構為方法，講故事的力量在傳播上非常有力道與重要，讓學生藉由導演豐富的廣告影像作品，讓學生理解音樂與影像如何結合的更有張力。



▶▶▶ 創新教學獎獲獎課程 - 創意思考與問題解決課程

「以實踐創作取代紙上談兵，以跨域合作模式發展與他人合作」(Work with others) 的新形態團隊合作模式。運用設計思考技巧 (包含同理、定義、構思、原型創造與測試) 與核心理念「動手實踐」並以企業實際需求與社會問題解決為目標，以「平等、多元、包容」為核心，提升對周遭環境變化的同理覺察能力，養成人文社會科學學生運用同理心、溝通、傾聽、提問、設定目標、回饋與行動力等內涵，發揮共享價值之領導能力，發現自我使命感，改

變自己成為跨域團隊合作的引領者。

為與產業接軌，邀請社會企業 (2 位) 與半導體產業業師 (3 位) 入班共同指導學生認識問題意識及解決問題的核心能力，引導學生發展社會創新及企業創新議題，藉以提升學生適應跨專業領域合作的條件與現況，增加對人文社會與科技技術的現況認知課程中學生運用團隊合作模式解決所面臨之問題，並透過形成式評量與總結成果能力指標評量，以提供修課同學結課後提升個人能力的關鍵引導指標。



▶▶▶ 創新教學獎獲獎課程 - 藝術與設計創作課程

以跨領域設計及數位技術實作為主的設計專業創客課程。111-2 學期以「暖 AI」藝術與設計動態互動設計為設計主軸，進行設計創作，設計必須以 AI 演算控制動態機構來解決問題並適應人類生活，突破 AI 冷冰冰的科技技術刻板印象，而是與人類有密切且提供溫暖互動的關係。

此課程將藉由設計思考 (design thinking) 的操作，有效達成團隊共同合作，發想創意並藉由數位製造技術 (雷射切割、CNC、3D 列印、3D 掃描) 實踐出來，教學過程中學生將具備 maker 跨域自主學習、「動手作」的基本技能，熟悉數位製造各種軟硬體，同時也理解並可實作機構設計以讓設計作品更自由，達到空間 / 物件主動適應環境 / 人的設計目標。

課程是「設計組」，以跨領域設計及數位技術實作為教學主軸的設計專業創客課程。傳統設計 studio-based 課程的教學，主要以創作型 Project-based 為設計题目的操作，訓練學生基於設計思考操作過程，探討問題或議題，定義問題並藉由專業技術及能力來解決問題，實作出設計原型或作品。但設計創作的教學非常著重訓練學生的設計熱忱與積極動機，希望提供學生更深刻的設計問題，課程結合人文關懷及社會參與教學精神，把學生帶離教室到真實場域觀察與深入理解使用者的需求，洞察問題並提出解決方案，最後實作成果再帶回給真實使用者使用或測試。課程強烈要求具備同理心，才能做出以使用者為核心來解決問題的創新設計。



◆ 學生到場域 (國小、長照機構) 進行實作及共創過程

教師評鑑

本校教師評鑑制度訂定「教師評鑑與獎勵辦法」、「教師評鑑最低要求標準」、「教師學年度績效獎勵實施細則」及各系所自訂之「教師教學及輔導暨服務評鑑辦法」，以獎優扶弱之精神，鼓勵教師多元發展，於「教學」、「研究」及「輔導暨服務」三項目規劃完整之評鑑考核機制，並依照各學院系所發展特色，分別自訂參考比重及檢核要項，以全面考核教師是否符合所規範之要求標準。

教師評鑑每學年辦理一次，教師依所屬學院系所要求，提出「教學」、「研究」及「輔導暨服務」之相關成果表現，於「教學」項目包含：授課時數、教學計畫書、學生學習回饋等；於「研究」項目包含：學術論著發表、計畫承接、研究獎項（含體育類成就或獲獎）等；於「輔導暨服務」項目包含：擔任學生導師及系所行政服務等工作。教師所屬單位依照上述相關指標進行評鑑考核，相關考核結果須提報各級會議審議後，提交校級「教師評鑑與獎勵審議委員會」審議。

▶▶▶ 後續檢討機制

經校教師評審委員會審議確認未通過教師評鑑者，次學年不得兼任主管、校外兼課、晉薪及領取元智津貼或延攬優秀教師獎勵金；其中未通過教學評鑑者，亦不得超鐘點。

針對未能符合評鑑最低要求標準教師之輔導與改善機制部分，校方規劃加強輔導措施，包含：教師應提出近三年該項目之表現說明、本次未能符合最低要求標準之說明、未來改善之方案規劃、單位主管訪談、規劃參加相關研習或進修活動等，並於學年度結束前，請單位主管進行再追蹤及檢核，以提攜教師增進專業職能。

▶▶▶ 教師績效獎勵機制

於「績效獎勵」的部分，本校依據「教師學年度績效獎勵實施細則」，從優獎勵教師評鑑結果表現優良之教師。獎勵評核分為「傑出」、「特優」、「優」等三等第。「教學」及「輔導暨服務」二個項目之獎勵，依教師所獲等第分別發給不同額度之績效獎金；「研究」項目之獎勵，則依校訂重點評比指標（期刊/會議論文/專書著作、國際/國內競賽獲獎、大型藝術創作/展演、承接計畫、發明專利/技轉等），依教師個別表現，核予研究績效獎勵金，以獎勵教師於研究專長領域之貢獻。每個項目各類別「傑出獎」至多推薦一名教師，本校除公布得獎者獲獎事蹟、公開表揚及發給獎牌外，亦安排相關研討會活動，以案例分享方式，經驗傳承，提攜後進教師。

項目	優等	特優	傑出	核予員額數
教學	2 萬元	5 萬元	10 萬元	優等：評核人數之 30% 特優：評核人數之 10% 傑出：各類別至多 1 名
輔導暨服務	1 萬元	2 萬元	6 萬元	
研究	依評比項目核予獎勵，包含：期刊論文、學術性專書、競賽獲獎、大型藝術創作及展演、研究計畫、發明專利、技術移轉、會議論文等。112 學年初評定之 111 學年度平均研究績效獎金約為 5.8 萬。			

2-4 職涯發展

專業實習

本校在辦理校外實習時，指導教師將對實習合作機構進行評估與篩選，所選擇實習合作單位以千大企業為目標，主要評選機制為具有營利事業登記證之公司，或經政府立案之法人機構、學術研究單位，能提供具體工作項目與內容、合理薪水、與勞健保給予聘雇之專業實習生。學生對實習機構之選擇，學系先篩選實習機構名單供學生選擇。若學生自行尋找實習機構，經學系對實習機構評估通過後，始得前往實習。

	2021 年	2022 年	2023 年
機構數	239	203	247
實習人數	526	505	525

◆ 2021-2023 年實習機構及實習人數統計

遠東實習計畫

本校推行「遠東集團產學實習暨人才培訓計畫」，該計畫平均每年提供一百多名職缺，並邀請參與計畫之同學與學弟妹分享實習經驗。透過與集團關係企業間的產學合作，協助校內學生進行實務歷練，達到提早與社會連結，畢業即就業之目標。此計畫分成「A 計畫」和「B 計畫」，「A 計畫」為半年儲備人才培訓計畫，招募大四及碩二的學生，通過培訓考核可於畢業後轉為正職員工，企業亦將提供留任獎金；「B 計畫」為兩個月的暑期實習，主要招募大三及碩一的學生。從 2012 年推行至今，參與此計畫的學生已達 600 多人。



◆ 遠東實習計畫實習經驗分享

	2021 年	2022 年	2023 年
職缺數	90	128	113
錄取人數	45	37	48

◆ 2021-2023 年遠東實習計畫職缺數及錄取人數統計

職涯輔導

以職涯發展學習歷程理論為基礎，強化學生就業軟實力及整體競爭力，整合內、外部資源，建構全校職涯輔導體系，導入企業及優秀畢業校友、學系職涯輔導推動小組以及全系導師的力量，並與系諮商老師、職涯諮詢顧問結合，規劃與執行更貼近各系需求之職涯輔導方案，建構全校職涯輔導體系，期協助學生透過自我探索、環境探索、生涯規劃、職涯發展、提升就業軟實力五階段歷程，培養生涯規劃與職涯探索知能，達成提升學生就業軟實力之目標。

建置線上資訊平台，元智大學職涯資訊服務網「我飛網」，提供企業求才平台，並可進行企業與產業鏈介紹、校園徵才及企業說明會之報名服務，另提供各項最新徵才資訊，讓更多求職者能透過平台接收職涯新知。

學務處近年來更精進辦理「GMAT Program 國際就業人才培訓班」系列活動，如團隊建立共識營、銀青交流企業參訪、國際就業論壇、國際就業故事館等，邀請跨國企業專業顧問群，帶領學生逐步建構國際就業心法與提升國際移動力，並與顧問深入探討職涯目標、價值觀、技能和興趣，從而更全面地了解職涯，找到最適合的職業道路。另外也邀請各項領域之專業講師，結合校友、遠東集團等業界、政府、學界資源及力量，以 12 堂邁入職場前之培訓課程「益勵講堂 Elite Lectures - 大學專業課程沒教的 12 堂課」，結合社會脈動實例分享，帶領學生多元探索就業領域，與職場接軌。112 年參與 GMAT Program 741 人次、國際就業故事館 406 人次及益勵講堂 680 人次。

深化方面，邀請業師一同辦理打造求職力相關講座，包含履歷撰寫、面試技巧、入職軟實力、CV 職涯探索基礎及進階工作坊、提升準新鮮人就業力工作坊、傾聽內在的鼓聲系列活動、職涯迷航闖關趣等各類學習及職涯講座等。透過參與多項活動方案，培養應對挑戰和機遇的能力，同時辦理一對一職涯諮詢、履歷撰寫及健診，讓學生更加了解自己的興趣、技能和優勢，並可根據個人背景、興趣和目標提供量身定制的建議，協助制定符合學生需求的職涯發展規劃，並可即時獲得反饋和建議，幫助學生解決職涯規劃中的問題以更自信地迎向未來。

高教深耕計畫 - 精進學生職涯發展部分，以經濟不利學生為主要輔導對象，學務處成立專案活動輔導「職涯特讚隊」，自 2021 年 9 月成軍至今，持續以學習助學金協助學生多元培力、安心學習。輔導職涯特讚隊藉由同儕力量，以團隊優化組織之管理方式，帶領全校經濟不利學生參與系統性就業輔導及服務於本校各項生 / 職涯活動，除有效加強學生自信外，也能提升學生自主學習力與培育職涯九大工作能力：組織管理、商業文案、活動企劃、團隊協力力、思考與解決問題的能力、發展與國際接軌的視野、職場禮儀、舞台魅力及自我行銷力。

- ◆ **培訓**：以幹部培訓、基礎培訓及進階培訓及移地訓練等方式培育團隊隊員，建構企劃力及團隊合作能力，加強特讚隊員學習動力及提升團隊效能，以強化多元培力之精神。
- ◆ **執勤**：承辦與執勤各項生 / 職涯活動如說明會、就業論壇、培訓班、講座及工作坊等，讓隊員有機會實戰企劃力、團隊協作執行力與領導統籌之能力。
- ◆ **服務**：設立「多元服務讚」，於登錄期間服務全校持有多元學習護照同學，協同同學辦理多元時數登錄作業。另創建「多元服務 cloud」：即時更新問答集，提供同學查詢解惑。
- ◆ **成果**：發行《職涯情報讚》，詳實紀錄學生執勤過程、學習成果與心得收穫，為大學生活留下精彩的學習歷程檔案。另外也辦理成果發表會，與師生分享學習成果。



幹部培訓	基礎培訓	進階培訓	移地訓練	職涯實習	職涯實讚	特讚成果
幹部會議 特讚總動員 特讚召集令 執行進度追蹤回報 (一次 / 每週)	團隊培訓 隊員大會 特讚召集令 分享時光 (一次 / 每週)	特讚工作坊 (二次 / 學期)	多元培力 成長營、 三節分享營 (一次 / 學期)	生職涯探索工 作坊、打造求 職力工作坊、 益勵講堂、 GMAT Program 系列活動、各項 生職涯活動 (定期舉辦)	多元服務讚 (公告登錄日) 職涯情報讚 (每週發行)	特讚成果發表、 成果紀錄影片 (一次 / 學期)

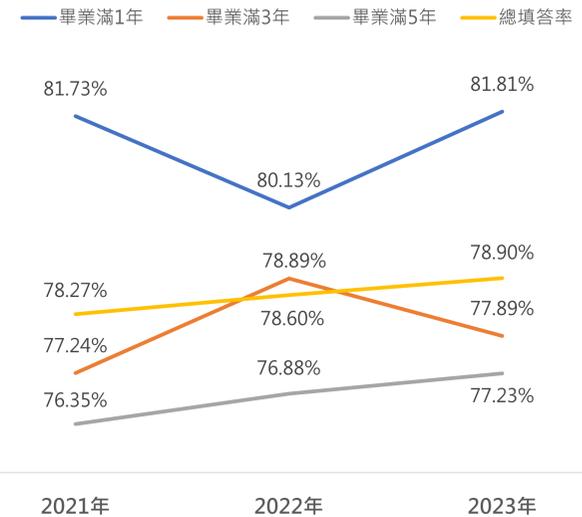
畢業生流向調查、畢業生雇主滿意度

校友是元智重要資產，透過校友意見精進學校經營與課程規劃，是成就卓越的關鍵。除了發行校友通訊、維護校友園地網頁以及定期更新校友資料庫，更擴大積極經營各個校友社群媒體（Facebook、Instagram、LinkedIn、YouTube、LINE 社群、WeChat 等平台，以建立穩固聯繫網絡，增加彈性即時交流機會。

為持續掌握校友動向，元智大學執行教育部「大專校院畢業生流向調查」，追蹤校友職涯發展狀況，蒐集回饋意見使學術與實務緊密接軌，並藉由校務研究議題分析，提供學校作為辦學及校務發展改善、系所學位學程課程規劃及高等教育人才培育相關政策研議之參考。2023 年度進行畢業生流向追蹤作業，分別追蹤 110 學年度畢業滿 1 年、108 學年度畢業滿 3 年、106 學年度畢業滿 5 年之學生，平均填答率 78.90%。

畢業 1 年流向調查分析中，2021 至 2023 近三年就業比例分別為 55.4%、58.7%、54.7%，比例呈現先升後降之趨勢，而選擇繼續升學之畢業生則從 31.6%、32.0%、36.0% 大幅提升，成長幅度達 4.5%。畢業 1 年平均月薪從 42,046 元逐年成長至 49,965 元（將近 5 萬元），顯示元智大學畢業生具有相當地競爭力。

◆ 雇主近三年校友核心能力滿意度

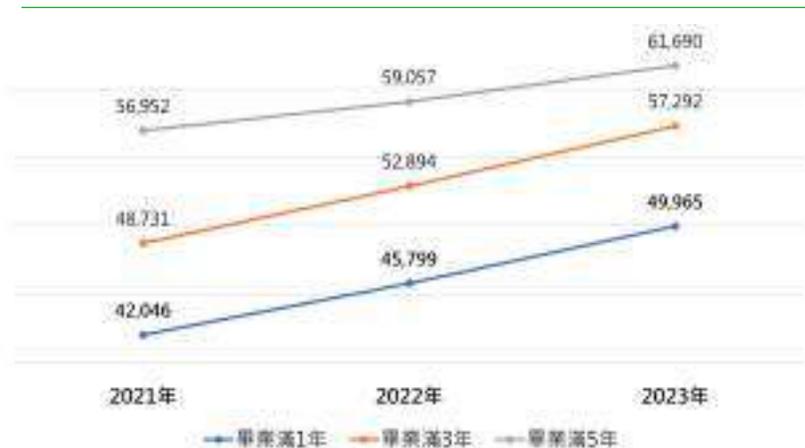


畢業滿 1 年就業情形分析		2021 年 (108 學年畢業)	2022 年 (109 學年畢業)	2023 年 (110 學年畢業)
畢業人數 (本國籍)		1,834	1,968	1,836
填答人數		1,499	1,577	1,502
填答率		81.73%	80.13%	81.81%
就業比例	就業 (含全職、兼職)	55.43%	58.78%	54.73%
	升學	31.62%	32.02%	36.09%
	其他 (服役、準備考試、待業等)	12.95%	9.20%	9.18%
平均月薪		\$42,046	\$45,799	\$49,965

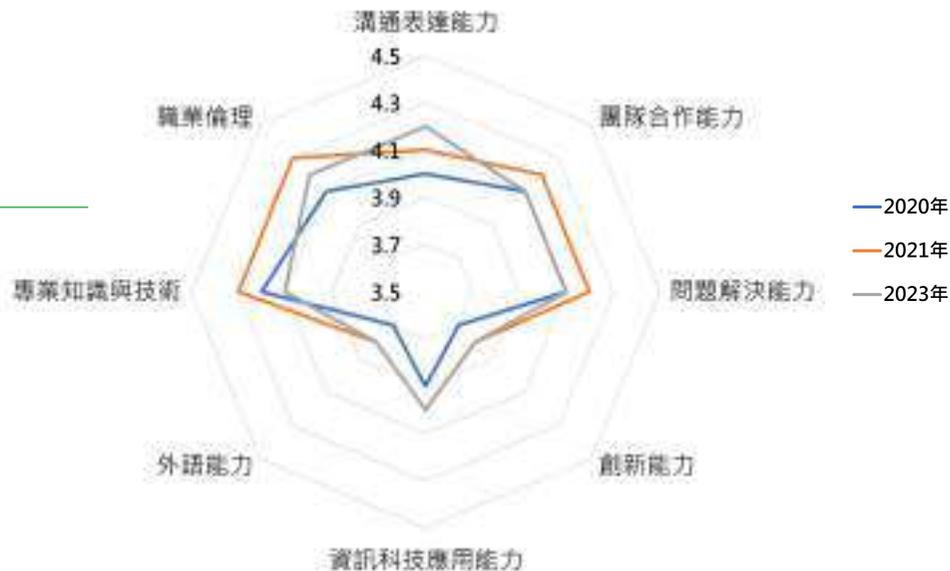
◆ 近三年畢業滿 1 年學生就業情形分析

學生畢業進入職場後續表現也是學校所關心議題之一，為瞭解企業對於本校畢業生能力與特質的滿意度，以及在全球化趨勢之下，畢業生是否能達到企業的用人標準，本校委由社會暨政策科學學系民調中心針對企業雇主執行「校友雇主滿意度調查」，瞭解企業對於元智大學畢業生的看法。

◆ 近三年畢業生平均薪資

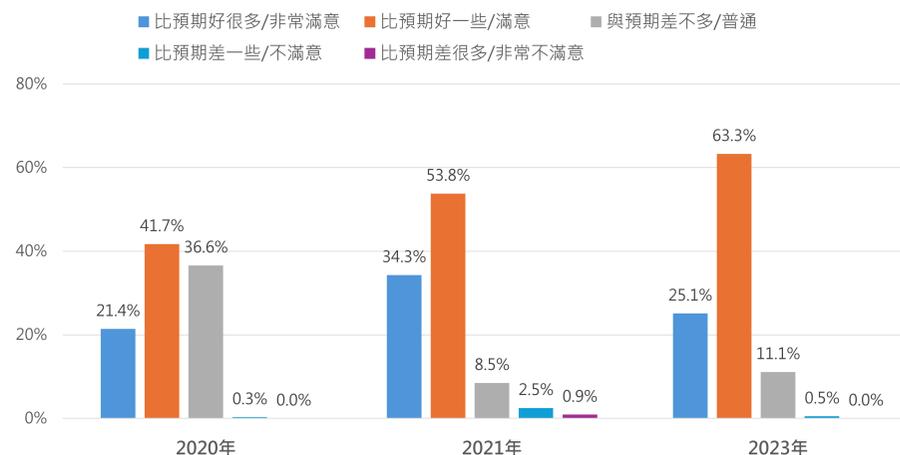


◆ 雇主近三年校友核心能力滿意度



根據 2020 至 2023 年 (2022 年末調查) 雇主滿意度調查，受訪企業「對元智畢業生整體表現評價」分別有 63.1%、78.1%、88.1% 的受訪企業表示「非常滿意」、「滿意」，滿意度逐年上升，顯示元智大學辦學持續精進、獲得多數企業雇主之肯定，此外，近三年在核心能力上亦獲得 3.7 以上之滿意度回饋。

◆ 對元智畢業生的整體表現評價



2-5 終身學習

為企業量身打造「企業學程」

為進一步強化與業界的連結，引進企業之力培育人才，元智於 2022 年推動「企業書院」，以企業需求為導向，為企業量身打造，課程涵蓋客製化單一企業的企業學程，以及培育產業共通人才的產業學程，並結合企業永續制度課程，強化產業的永續人才培養，目前已有四家企業參與計畫，包括 2022-2023 年成立的「欣銓科技半導體書院」、「中強光電企業書院」及 2024 年成立的「遠東企業書院」、「遠傳大人物書院」。

透過學校及企業共同培育人才，強化技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需，結合本校師資與企業業師共同合作開設課程，針對企業設計總整課程，包含專業素養（6~9 學分「專業課程」）、永續素養（「企業倫理」、「企業文化」或「ESG」等 3 學分微學分課程）、生涯素養（6 學分「企業專題」或「企業實習」），以及結合「企業導師」與學校「書院導師」的人際素養，設計深度實作計畫，輔以企業實習，達「選、育、用、留」之效。

2022-2023 年度，成立欣銓科技半導體書院 / 半導體學程、中強光電企業書院 / 光電學程及管理學程，共開設 5 門客製化課程，參與人數約 93 人次，以及辦理 4 場招生說明會、7 場講座與 2 場企業參訪，參與人數約 1,210 人次；持續辦理與企業媒合活動，攜手企業和業師共同育才，提供學生更多元的學習資源與就業機會。

為培育具有半導體製程實作及就業力之優質專業人才，元智大學與台積電攜手合作，開設智慧製造、元件整合、儀器工程與製程模組等學程，共辦理 3 場學程說明會，參與人數約 646 人次。透過與代表性企業的合作，元智大學全面提升教學和人才培育品質，強化有志進入半導體產業的學子核心競爭力，培育出更多優秀的人才！



		2022 年	2023 年
課程類	開班學分數	0 學分	9 學分
	完訓人數	0 人	93 人
填答率	場次	2 場次	14 場次
	參與人數	275 人次	1,581 人次

◆ 2021-2023 年企業學程統計

終身教育課程

終身學習已成為全球化的趨勢，而「高等教育終身學習化」應該是所有大學一項重要的社會責任。元智基於提供學生良好的學習環境及終身學習的承諾與保證，且為因應終身學習的時代趨勢與需求，於 1997 年 8 月成立「終身教育部」以專司並推動相關事務，也是國內第 1 個成立專司單位並提出有關終身教育具體構想的學校。

依循 112-116 學年度校務發展行動方案：「鼓勵終身學習，推動永續生活圈」，終身教育部提供的服務項目：

1. 辦理企業訓練 - 提供企業機構各項員工教育訓練服務。並依照企業需求提供企業經營管理之輔導服務，以協助產業整體規劃，促進經濟發展。
2. 善用政府資源 - 配合政府短中長期政策，推動各項課程及活動。
3. 推動回流教育 - 針對本校校友、舊有學員及社會人士，辦理各類型專業職能課程，培養在職員工職能養成，於職場更為穩定發展；第二專長學習，協助轉職，打造斜槓人生；取得專業技能，提高就業率。
4. 開設社區課程 - 秉持大學社會責任，提供附近居民在地化服務，辦理各項身、心、靈養成課程，提高社區民眾生活品質，共同打造永續環境。

	2021 年	2022 年	2023 年
開班數 (班次)	198	160	180
完訓人數	4,018	5,919	6,312

◆ 2021-2023 年終身教育課程統計



Chapter 3

研究的校園

3-1 學術創新	44
3-2 產學合作	48
3-3 學術倫理	53



3-1 學術創新

傑出教授獎勵

▶▶▶ 提昇研發能量獎勵方案

1. 青年學者研究獎：

為鼓勵本校青年教師從事研究工作，培養獨立創作學術著作能力，協助教師升等，提高本校研究風氣，凡 45 歲以下，服務於本校之副教授以下專任教師，以本校名義發表之研究成果表現優異，未曾獲得本校「教師研究績效傑出獎」等級以上獎項，經系、所(中心)推薦者，得提出申請。

2. 教師研究績效獎金：

制訂「元智大學教師學年度績效獎勵實施細則」，依教師評鑑各類研究計分標準評定，核予不同額度之績效獎金，舉例 SCI/SSCI/A&HCI 期刊論文：依最近一年 WOS 資料庫之 Impact Factor 排序，屬前 5% (含) 者每篇核予 4 萬元；屬 5%-20% (含) 者每篇核予 3 萬元；屬 20-50% (含) 者，每篇核予 2 萬元；超過 50% 者，每篇核予 1 萬元。

▼ 110-112 學年提昇研發能量獎勵方案補助統計

		110 學年度	111 學年度	112 學年度
青年學者獎	獲獎人數	3	5	5
	金額	600,000	1,000,000	1,000,000
國科會獎勵特殊優秀人才	獎勵人數	28	39	36
	核定金額	3,705,381	3,732,845	3,540,981
教師研究績效獎金	獎勵人數	191	204	193
	核定金額	10,560,738	9,707,012	12,136,408

▶▶▶ 補助教師研究

補助專任教師，積極參與研究，提升研究水準，協助與鼓勵教師升等。凡本校專任教師服務年資一年以上，當年度國科會研究計畫未獲通過，申請時未主持或共同主持其他研究計畫。每人在職期間申請補助以一次為限。

▶▶▶ 新進教師研究啟動經費

為協助新進教師投入學術研究，補助研究啟動經費，以期提升本校之學術研究水準，特制訂[相關辦法](#)。

▶▶▶ 出席國際會議補助

鼓勵教師、學生參加國際學術會議發表研究成果，提昇本校國際能見度及國際學術地位。每位教師每學年補助次數以一次為限，實際補助經費以實報實銷為原則，每人每學年最高補助經費不得超過新台幣 3 萬元。學生部分，補助對象為博士班學生以及獲國科會經費補助之碩士生，經費由 5,000 至 40,000 元，每人每學年補助一次為原則。

▼ 2021-2023 年補助教師研究補助統計

		2021 年	2022 年	2023 年
補助教師研究	件數	2	2	1
	金額	270,000	380,000	200,000

▼ 2021-2023 年新進教師研究補助統計

		2021 年	2022 年	2023 年
國科會補助新進教師研究	件數	2	6	7
	金額	1,784,000	10,036,000	8,268,000
學校補助新進教師研究	件數	2	6	7
	金額	295,000	907,552	1,021,300

▼ 2021-2023 年出席國際會議補助統計

		2021 年	2022 年	2023 年
國科會補助教師出席國際會議	件數	0	1	11
	金額	0	32,000	606,504
國科會補助學生出席國際會議	件數	0	1	13
	金額	0	35,109	405,000
學校補助教師出席國際會議	件數	2	12	58
	金額	8,089	185,212	1,694,671
學校補助學生出席國際會議	件數	0	1	7
	金額	0	10,000	135,000

註：2021 年因新冠疫情，出席國際會議件數極少。

國科會研究獎勵

本校積極鼓勵教師申請國科會專題研究計畫。並為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校教學研究人員在學術、產學與跨領域研究之績效，依國家科學及技術委員會（簡稱國科會）補助大專校院研究獎勵作業要點（簡稱國科會獎優措施）及元智大學彈性薪資實施辦法，訂定「元智大學獎勵優秀人才執行要點」。獎勵類別共四類（含新進教師），獎勵總額及總人數以不超過當年度國科會核定之上限為原則。該補助經費由校方向國科會申請，國科會撥付後由校方支付予獲獎勵人員。

為鼓勵年輕研究人員，並保障不同職涯階段研究人員投入研究，副教授或相當職級以下獎勵人數不得低於總獎勵人數 20%。

國際研究合作

本校教師積極向國科會申請雙邊協議計畫、邀請國外學者短期訪問、赴國外短期研究以及辦理學術研討會等國際研究合作計畫，增加與國際間學術交流，提升本校學術研究地位。與各國際研究機構建立良好的學術合作關係。

補助專利申請及維護費用

鼓勵建構本校獨有技術及技術移轉，培育師生智財觀念與創新能力。

2021-2023 年國科會學術計畫申請數量及金額統計

國科會學術計畫		2021 年	2022 年	2023 年
		件數	117	93
	金額	16,198	12,048	8,769

元智大學獎勵優秀人才執行要點獎勵項目

第一類	第二類	第三類
國科會每月獎勵 15,000 元，原則名額佔核定獎勵人數以不超過 5% 為上限，全年獎勵新台幣 18 萬元。	國科會每月獎勵 10,000 元，原則名額含第一類佔核定獎勵人數以不超過 15% 為上限，全年獎勵新台幣 12 萬元。	國科會每月獎勵 6,000 元，原則名額為國科會核定獎勵上限扣除前述二類獎勵總額，除以本類年度獎勵 (7.2 萬元) 之人數為上限。
新進教師		
獎勵依本法第四點第三項規定辦理，名額以 1 名為原則，得視當年度符合資格人數及預算予以調整。		

2021-2023 年國科會補助國際研究合作計畫統計

國際研究合作		2021 年	2022 年	2023 年
		件數	0	1
國外短期研究計畫	核定金額	0	754,720	0
	件數	2	4	1
雙邊國際合作計畫	核定金額	9,064,000	3,052,000	5,328,000
	件數	0	1	1
邀請外國學者短期訪問計畫	核定金額	0	115,908	1,785,636
	件數	1	1	0
舉辦國際學術研討會	核定金額	900,000	70,000	0

	2021 年	2022 年	2023 年
補助發明專利申請及維護	765,691	539,539	327,105

論文發表數

▶▶▶ 補助教師論文修改費及期刊發表

本校為鼓勵教師從事學術研究，並提升專任教師期刊論文發表及外文著作的數量與品質，協助與鼓勵教師升等，提供論文修改及發表等補助。

▶▶▶ 亞醫先期計畫

為促進元智大學與亞東紀念醫院（亞醫）相關領域之學術合作，透過先期研發專題計畫之運作模式，有效整合雙方研發資源，並透過先導學術研究經費之挹注，朝向專題研究計畫提案、及研究成果發表之成效邁進。

▼ 2021-2023 年於 SCI、SSCI、A&HCI 發表之期刊論文篇數

資料來源：2024.05.31 Web of Science

年度	篇數	引用數	平均被引數	H-INDEX
2021 年	435	4,644	10.68	31
2022 年	535	3,510	6.56	25
2023 年	807	2,635	3.27	18

▼ 110-112 學年度補助教師論期刊發表補助統計

		110 學年度	111 學年度	112 學年度
補助教師論文修改費	件數	66	59	37
	金額	535,051	467,708	279,911
補助教師論期刊發表	件數	48	35	14
	金額	468,230	343,844	126,937

▼ 110-112 學年度亞醫先期計畫統計

		110 學年度	111 學年度	112 學年度
亞醫先期計畫	件數	19	30	19
	金額	3,100,000	3,130,000	2,100,000

焦點學者 (top2%)

「2023 年全球前 2% 頂尖科學家榜單 (World's Top 2% Scientists 2023)」，分為「終身科學影響力排行榜 (1960—2022)」和「2023 年度科學影響力排行榜」兩個榜單，藉以衡量學者的長期及近期的研究影響力。元智大學在「終身科學影響力排行榜 (1960—2022)」有 18 位教授入榜，在「2023 年度科學影響力排行榜」有 14 位教授入榜，入榜教授來自於工程、電機通訊、資訊等 3 學院，其研究領域涵蓋工程 (Engineering)、資訊與通訊技術 (Information & Communication Technologies)、物理與天文學 (Physics & Astronomy) 及智能與策略技術 (Enabling & Strategic Technologies) 等範疇。以 2023 年度科學影響力科學家入榜比例來看，元智教師入榜百分比達 4.73%，在台灣排名第 10 名，為私校第一（非醫學類）。

資料來源：<https://elsevier.digitalcommonsdata.com/datasets/btchxktzyw/6>

3-2 產學合作

本校長期致力於推動產學研創新和產業轉型升級，協助研究團隊與產業緊密合作，以培育具備專業能力和實務應用能力的人才。目前，以設立研究中心、強化特色研究及產學應用、推動大桃園工業區轉型及建立產業聯盟等項目，積極推動在地產業連結，以產業聯盟合作及推動大桃園工業區產業跨業整合等承接產學計畫。

研究中心

為整合研究資源發揮綜效，以加強產學合作及社會服務，鼓勵教師研究團隊成立研究中心，進行相關技術開發，並期開展成為本校重點特色研究領域。以「綠色智慧生活」為本校重點研發方向，其主軸以綠色科技帶動新能源開發及生質燃料發展，導入綠色環境技術發展節能，設有「綠色科技研究中心」，並以資通科技發展智慧生活，設有「老人福祉科技研究中心」、「通訊研究中心」、「大數據與數位匯流創新中心」、「臻鼎科技 - 元智大學大數據聯合研發中心」、「智慧生產與管理創新研究中心」及「人工智慧跨域創新應用中心」（或稱 AI 中心），提供環境檢測服務設有「環境科技研究中心」，「創新創業中心」始於教育部高教深耕計畫，致力耕耘推動師生創新理念及創業輔導。為積極推展多元化產學合作，因應企業共同研究合作及服務社會之需求。本校共有 9 個研究中心，5 個為自發型、3 個為任務型及 1 個為聯合型研究中心，均由各專長領域表現卓越學者組成。

人工智慧跨域創新應用中心

人工智慧中心於 2020 年 5 月在遠東集團的支持下正式成立，目的在於整合校內教師在 AI 領域之研發能量，培育適合人工智慧相關產業之各類人才，拓展學校未來在人工智慧技術與產業發展。

綠色科技研究中心

2006 年獲得教育部「邁向頂尖大學計畫」，被選為邁向頂尖之大學。本中心之燃料電池為其中之「頂尖研究中心」，中心主要任務除了開發關鍵零組件技術外，並培育我國燃料電池產業發展必須之科技人才。目前已培育超過 350 名碩博士之專業人才。

大數據與數位匯流創新中心

於 2014 年獲教育部邁向頂尖大學第 2 階段經費補助，並於同年 5 月經校內行政會議通過，以任務型校級研究中心成立，負責執行邁向頂尖大學計畫，計畫執行期間共 2 年 9 個月，以大數據、數位匯流領域為中心發展主軸，2018 年起開始轉型為自發型中心，積極爭取業界的產學合作計畫，迄今合作過的業界公司，除了遠東集團關係企業，包括遠東銀行、遠通電收、遠傳電信、裕民航運等，也包括集團外公司，例如三商美邦人壽、煦順實業、臺灣集中保管結算所、臻鼎科技集團等。

老人福祉科技研究中心

老人福祉科技研究中心 (Gerontechnology Research Center) 成立於 2003 年，開創國內此領域的學術研究，多次領導團隊執行國科會、經濟部、衛福部、國衛院大型計畫，並享有國際聲譽。中心以應用智慧科技實現精準高齡照護和精準健康老化為研發主題，積極進行產學合作，經由研究開發、場域設計、產學合作、新創公司等途徑，將大學研發成果商品化，逐步落實智慧科技照護產品在醫院、機構、社區、居家實務應用，並引領相關產業發展。

中心除不斷透過課程、演講在國內推廣高齡科技，並自費編輯、出版中文期刊「福祉科技與服務管理」，提供高齡科技及高齡者照護服務與管理之相關學者、產業界和從業人員，以中文發表研發成果或實務經驗之平台，期能促進跨領域知識交流與傳播，提升整體研究水平與相關產業發展，進而為高齡化社會衍生之各種問題提出具體解決方案，提升高齡者生活品質。

臻鼎科技 - 元智大學大數據聯合研發中心

於 2022 年與臻鼎科技與元智大學雙方簽訂「聯合研發中心合作合約書」，同時舉辦中心揭牌儀式。臻鼎科技集團將在 5 年內投入至少新台幣 3,000 萬元，提升臺灣印刷電路板 (PCB) 產業邁向更高階的智慧製造。宗旨在於推動元智大學與臻鼎科技進行大數據與智慧製造相關之前瞻技術發展及跨領域應用研究。

通訊研究中心

於 2014 年由彭松村講座教授創立，其宗旨為「以學術奠定產業深厚基礎、以產業激勵學術研究創新」，致力於通訊相關科技之研發，中心的願景是成為具有新創研發服務公司 (RSC) 功能的產學研究中心，以 B2B 方式和業界合作將各項核心技术推進到商業化應用，未來通訊研究中心還會有更多產學合作亮點，同時為業界培育出更多優秀的無線通訊研發人才。

環境科技研究中心

本中心創立 1990 年，主要任務是結合企業與學校機構一同為環境保護及企業發展而努力。設有健全之「水質水量檢驗分析室」、「固體廢棄物毒性分析室」、「土壤汙染分析室」、「無菌操作室」及「精密儀器分析室」等，為研究型認證檢驗實驗室。主要提供各種汙染及高科技產業超微量汙染物檢測及表面分析 / 精細結構鑑定 (ICP/AA、GC/MS/MS、GC/FID/TCD/FTP/ECD、FE-SEM/EDS、HR-TEM、FTIR、XPS、EA、UV-Vis、XRD 等精密貴重儀器項目) 優質服務。

創新創業中心

本校創新創業中心，屬於任務型研究中心，致力為本校逐步推動校園內之創新創意能量，培養學生擁有創業家精神。創新創業中心透過產官學研之資源整合，辦理課程、講座、論壇、工作坊等訓練活動，將創新能量帶入校園，藉此深化學生的跨域創新創意知能。中心邀請跨領域之師生協力合作，借重不同領域的專業知識、前瞻技術及創意發想，結合商管知識，融合與激發出更多的創新創意的觀點與想法，推動校內之創新、創業與創意的思維及校園文化。

智慧生產與管理創新研究中心

全球人類共同面臨的地球暖化、人口老化、以及產業數位化等趨勢已襲捲而至，全球產業結構與經濟成長形態遭受劇烈衝擊。因此，透過經濟轉型以追求永續發展成為臺灣必須克服的首要挑戰。元智大學智慧生產與管理創新研究中心一貫致力於傳佈與推廣有助於臺灣經濟永續發展，及推升世界經濟成長的各項新興科技與隨之而起的新營運模式，目標是推升全產業加速完成數位轉型。特別是在「天人合一、民胞物與」的思想指引下，本中心以兼顧自然環境保育與人類生活品質的提升為宗旨，持續就零碳經濟、養生經濟、與 ESG 等宏觀議題提出解決方案。本中心具體工作內容包括倡議為達成這些目標所需落實的觀念及政策、開展永續發展相關議題的教育培訓與交流學習、建立相關議題的交流平台，並以產學(校企)研究計畫、論壇、研討會、創新大賽、新創企業參展暨路演、科技教育培訓營隊、工作坊等活動作為產生平台效應的來源。

產官學合作

本校執行國科會產學小聯盟計畫成立再生氫經濟 - 電解儲能技術研發與綠氫應用服務產學聯盟、5G 射頻產業技術聯盟及無線通訊系統高階量測技術產學聯盟，以及由管理學院自主成立企業經營發展產學聯盟，本校現有 4 個產學聯盟，提供產業界委託量測、專家諮詢、培訓課程、企業與政策講座、以及企業領袖培育學程等服務，2023 年度有 41 家產業界加入產學聯盟。

自 2013 年起與經濟部工業局合作，藉由「產業園區智慧科技加值創新跨域推動計畫」輔導鄰近工業區，透過廠商需求訪視、技術輔導、人才培訓課程等，協助廠商提升研發技術，建構長期產學合作，以促進在地產業創新、生產技術升級及智慧科技化轉型。2022 年中壢及觀音產業園區聯合辦理產業先鋒論壇、企業講座暨校園徵才，針對數位轉型與永續發展兩大面向，邀請產、官、學界跨域對談，現場安排兩大園區企業進行校園徵才，現場湧入約 300 名學生。2023 年與桃竹團隊共同舉辦產業輔導成果發表暨經驗分享交流會。

▼ 近三年本校對兩大產業園區訪視、技術輔導及人才培訓課程等成果

項目	2021 年	2022 年	2023 年
園區廠商需求訪視	55 家次	98 家次	65 家次
短期技術輔導	12 家	23 家	14 家
人才培訓課程	7 場 / 21 小時	10 場 / 30 時	8 場 / 24 小時
學生實習	16 人	31 人	37 人
協助園區廠商申請政府補助資源或自主產學合作案	8 案	7 案	7 案

本校於 2023 年取得經濟部產業發展署核定「產業低碳與智慧化輔導計畫」機構資格，以協助產業園區廠商進行低碳與智慧化診斷輔導，2023 年已完成 3 家園區廠商輔導案，2024 年預計完成 15 家。



▼ 2021-2023 年產官學合作計畫統計

		2021 年	2022 年	2023 年
產學合作計畫	件數	121	108	96
	金額 (萬元)	12,300	15,027	11,491

技術推廣成效

本校鼓勵師生發揮創意激化創新研發能量，轉譯成熟學術研發能量為獨有專利技術，奠定於產業中之技術核心地位，增強產業應用之經濟效益，每年終止維護部分不具商業運用價值專利，以持續維持研發能量，本校 2023 年已累積 194 件國內外有效專利。藉由參加大型展覽活動及技術發表會推廣本校專利技術，本校 2021~2023 年共 27 件專利作品參加「臺灣創新技術博覽會」發明競賽區，獲得 3 企業特別獎、8 金、6 銀及 6 銅等殊榮，在此證明本校研發能量受肯定。此外，本校 2023 年辦理 5 場智慧財產權相關之教育訓練講座，總計 274 位師生報名參加，透過講座活動，藉以提升師生對智慧財產權保護觀念，並激發師生們的創新潛能。



▲ 2023 台灣創新技術博覽會

創新創業輔導

創新創業能量盤點，鏈結產官學研資源

創新創業中心透過盤點校園教職員的創新創業能量，協助發掘校內具備潛力的創業萌芽個案，橋接科技部（國科會）「科研創業計畫—萌芽案」、FITI Program·創新創業激勵計畫等政府計畫與資源。機械系鐘國濱教授團隊規劃先進質子交換膜水電解技術，製低碳臭氧水系統，創新應用於晶圓清潔製程，取代高碳臭氧與降低濕式法化學藥劑使用，實踐半導體製程綠色化，獲得國科會科研創業計畫萌芽案，在眾多生醫題材中，是唯一與半導體產業接軌的科研創業計畫，於 112 年 3 月順利獲得 590 萬補助。另外，電機系郭文興老師研發團隊 - 「乾爹說得都隊」申請「FITI Program·創新創業激勵計畫 112 年第 2 梯次」成功，享資深業師提供一對一指導和交流機會，以強化研發團隊之商業模式、財務規劃、市場佈局與定位等。郭文興老師學研團隊深獲肯定，成功晉級複賽。

培養創業實踐精神，營造校園創新創業氛圍

本校以創新創業中心為平台，持續推動創新、創意與創業之動能，結合管理、策略與企業研究領域的課程與研究，以課程銜接創新、創業的高等教育，強化學生未來創新職場競爭力。創新創業中心持續舉辦「創新創業系列講座」，力邀「產業」、「學校」及「科研機構」各界專家，分享經驗和知識，旨在提供學生跨領域的創新與創業知識，讓學生掌握創新與創業的趨勢和技能。111-112 學年度辦理超過 32 場創新創業系列講座，參與學生超過 1005 人次。此外，創新創業中心透過創新管理與實務、創業管理概論等課程，幫助學生建立創新思維、商業模式、創新策略理論、企業研究方法等知識，利用質性研究方法採用之訪談、觀察、田野調查等工具，引導學生們利用課餘時間，進行「走進場域、直接觀察」的田野訪談與紀錄，與產業接軌、嘗試在場域觀察之後提出創新創意的方案，並進行試行與實作，課程學員人數達 705 人，前來修習課程的學生跨越校內五個學院及不同科系。

《元創青春成果展》激發學生創新火花

創新創業中心持續舉辦《元創青春成果展》(中心主任已連續舉辦 8 年、共 10 屆全校性成果展)將上述成果向全校有興趣的教師、學生、職員展出，利用理論結合實務的實作成果，讓學生們實際體驗創業維艱的體驗，也藉由上述活動與成果展，體現國家創新系統中，產學研間的知識流通 (knowledge flow) 的運作，藉由知識流通來激發學生進入產業之前的創新火花，促進創新系統中，成員互動、啟動創新機制啟動的樞紐，將創新創業中心的動能以課程、講座、和成果形式來發揮最大擴散效果。111-112 學年度辦理《元創青春 9》成果展，參與人數共 387 人。



▲ 《元創青春 9》成果展活動照片

共同合作「綠色循環經濟 - 創新創業實踐場」計畫

創新創業中心曾詠青主任參與管理學院「綠色循環經濟 - 創新創業實踐場」計畫，偕同三個不同學群 (行銷、組織管理及企管) 之教師攜手合作，開發跨系跨域特色課程，同時連結創新創業育成中心資源，進行未來學生可能創業的輔導機制過程及現階段創業輔導資源諮詢。藉由聚焦「二手衣與廢棄衣物」循環經濟概念，協同舉辦企業演講、企業參訪、二手衣回收等活動，推廣廢棄衣物後端的再利用與再進入循環的永續概念，讓同學在實踐中獲得知識和經驗的累積，讓永續與關懷的精神在校園萌芽發展。

3-3 學術倫理

本校為強化教師之學術誠信素養，使其具備從事研究工作所需的倫理認知與態度，確保各項研究符合相關法規及倫理守則，藉由「臺灣學術倫理教育資源中心」的教育資源推廣學術倫理，並加入臺灣北區保護研究參與者聯盟，提醒執行研究計畫之教師，需落實研究參與者權益之保護，必要時應辦理研究倫理審查。由於大學教師之學術研究工作常與指導研究生息息相關，因此學術誠信機制與教育需要從教師與學生雙管齊下，方能使成效顯著。

因此本校積極對師生辦理學術誠信相關之教育訓練活動，並透過校內網頁及宣導公告持續傳播學術倫理資訊。本校設有「學術倫理與誠信委員會」，並訂定有「學術研究倫理規範」、「學術研究倫理教育課程實施要點」及「教師違反送審教師資格規定或學術成果舞弊案件處理要點」，運用明確的制度規範，引導師生遵守倫理原則並建立正確的研究誠信素養。

為確保學生具備從事學習與研究所需的倫理認知與態度，本校針對智財保護、學術寫作、抄襲防範及論文比對等議題，透過各學研機構研習課程、法規政策、學倫電子報與教材及網路資源等內容，以定期辦理教育訓練及電子化資訊宣導的方式，傳播學術倫理新知，包含：

▶▶▶ 辦理研究能量精進研習營

針對「論文寫作技巧」、「抄襲防範」、「智財權保護」、「論文比對系統操作」等議題辦理教育訓練，持續倡議研究誠信之重要性。

▶▶▶ 建置網頁推播學倫資訊

透過學倫專區網頁宣導各類學術倫理資訊，包含：各學研機構研習課程、法規政策、學倫電子報與教材及相關網路資源，持續營造校園良善的研究風氣。

▶▶▶ 臺灣學術倫理教育資源中心

105 學年度起入學之碩、博士學生均需於申請學位口試前，透過「臺灣學術倫理教育資源中心」線上學習平台完成學術倫理教育訓練；新進教師、首次執行國科會專題研究計畫之研究人員（含學生兼任助理），亦需完成相關課程，藉此確保在執行研究工作時具備正確的倫理認知與態度。

▶▶▶ 臺灣北區保護研究參與者聯盟

本校持續加入臺灣北區保護研究參與者聯盟，藉由聯盟行政資源提供免費教育訓練 (含 CITI Program 線上課程) 及研究倫理審查諮詢服務，並提醒執行研究計畫之教師落實研究參與者權益之保護，必要時應辦理研究倫理審查。2021-2023 教師自行申請審查件數為 50 件。

▼ 2021 年 -2023 年教育訓練實施統計表

年度	辦理場次	活動參與人數
2021	6	297
2022	8	501
2023	8	432
統計	22	1230

▼ 2021 年 -2023 年臺灣北區保護研究參與者聯盟研究倫理審查案件數

年度	行政 / 一般變更	新案調查	持續審查	結案審查	撤案審查	小計
2021	2	6	2	1	0	11
2022	3	9	3	5	1	21
2023	2	6	2	8	0	18
統計	7	21	7	14	1	50

研發成果利益衝突與研究經費管理

本校利益衝突迴避及資訊揭露之規範，防止不當利益輸送，特訂定「元智大學研發成果運用利益衝突迴避及資訊揭露管理辦法」，由研發處負責訂定管理機制，後續由研發成果評量委員會負責受理利益衝突相關資訊之揭露。



Chapter 4

環保的校園

4-1 環境政策	56
4-2 氣候變遷與溫室 氣體盤查	58
4-3 能源管理	61
4-4 水資源管理	64
4-5 廢棄物管理	66

4-1 環境政策

永續學習場域推廣

臺灣 2050 淨零轉型以「科技研發」與「氣候法制」為基礎，著眼於能源轉型、產業轉型、生活轉型與社會轉型，教育部近年來亦持續推動「永續校園推廣計畫」，期望各級學校建立一個進步、安全、衛生、健康、具有人性化之校園環境，建構有利於社區發展之校園生態環境，本校環境永續的具體行動方案如下：

建置環境永續之學習場域

本校已與太陽光電設備系統業者合作，建置發電量超過 1250.5 kWp 屋頂型太陽能發電設備，未來將繼續擴充太陽能發電的設施進行能源轉型。校園硬體的施工與修繕也會逐步採用綠色建築材料進行施工與修繕，期望藉由硬體設施的改變，建立環境永續的學習場域。

落實綠色採購

本校訂有「綠色採購注意事項」，作為校內各單位採購之依循辦法，已指定電腦主機等 11 項大宗採購項目，優先採購具有綠色環保標章產品，2023 年綠色採購金額占指定綠色採購項目金額比例為 98.56%。

發展環境永續課程

環境永續課程的規劃，初期包括「能源科技與永續發展」與「太陽能光電導論」，未來將陸續開設「環境永續」課程及設立「環境永續」微學程，加深學生對「環境永續」實務體驗和相關技術的認知，為校園永續發展而努力。

在綠色校園生活之推動下，亦展開各類促進措施，包含：

步行運動

各館電梯二、三樓實施管制不停留（無障礙電梯除外）

減少使用一次性餐具

- 校內餐飲廠商供餐須採用可重複使用餐具
- 學生餐廳不提供塑膠袋及塑膠吸管等物品
- 推行會議及各式活動自行攜帶環保餐具

無紙化推動

- 會議無紙化
- 元智 APP 簽到 / 點名系統
- 自行開發研究獎助生 / 勞僱型助理約用線上審核系統
成績單改採線上查閱，不再寄送紙本

二手物品分享交流

- 廢棄電器、電池回收
- 二手市集交換活動
- 二手書交流平台

綠色交通

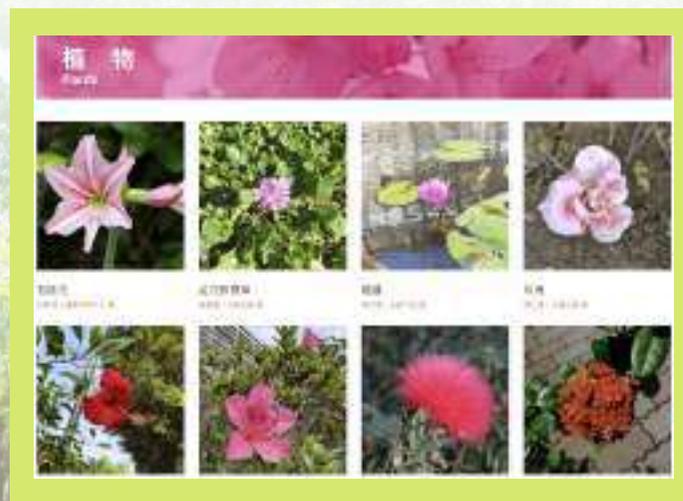
本校與公車業者合作，市區公車路線於校園內設置公車站牌，以減少入校私人運具之使用。且於七館及宿舍地下室停車場設置電動機車充電站，提供使用電動機車教職員生車輛充電之需求，鼓勵潔淨能源之使用。2023 年再於六館及七館地下室停車場設置電動汽車充電樁，及校長座車改採租賃油電兩用車。計價採用多功能汽車智慧型充電樁與計費插卡轉儲方案，可以校內購卡，插卡取電。



校園生物多樣性

本校校園綠地覆蓋總面積 66,510 m² (占校園總面積 36.1%)，校園總透水面積 76,410 m² (占校園總面積 41.5%)。校園內設有國內大學第 1 座戶外植生牆，不僅善加運用牆面空間，又能達到美觀、綠化、節能的效果。校園植栽前經樹木專家盤點計有 52 種，近年以栽植原生樹木為主，110-112 年新植樟樹 6 棵、移入櫻花樹、新購羅漢松，以及受贈咖啡樹等等，近 3 年共投入 17 餘萬元。

為維護校園之生物多樣性，本校舉辦 2023《發現生態·元來有你！》生物多樣性攝影大賽，以《發現生態》為第一步，期望透過全校教職員學生的攝影鏡頭，以不同角度來揭露元智的物種多樣性。本次活動共紀錄 70 種校園生物。



4-2 氣候變遷與溫室氣體盤查

氣候調適管理

科技昌明，加速溫室氣體排放，引發全球暖化，氣候變遷，造成天然災害頻傳。尤有甚者，氣候變遷導致氣溫與雨量的改變，火災、水澇、颱風、各種傳染病疫情快速傳播，實有耳聞。此外，研究指出，全球氣溫升高，地殼穩定度降低，更易引發地震。面對氣候變遷與氣候異常所造成的各種天然災害，諸如火災、水災、風災、地震、傳染疾病等外在環境衝擊，大至政府，小至校園，皆需有應變之策略作為，以求將災害損傷降至最低，達到避災抑或免災之程度。

本校針對不同情境下之環境與天然災害考量實體風險之衝擊，依據聯合國政府氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 所訂之脆弱度 (vulnerability) 評估標準，界定各種天然災害對本校環境衝擊的程度，經評估風險危害以釐清災害衝擊程度與範圍，及時識別與確認優先改善順序。依據本校環安衛中心進行之校務研究報告中，111 學年度危害最高者為法定傳染病 50%，對校園威脅最大，其次為風災 (25.9%)、地震 (25.9%)、水災 (13.0%)，最低為火災 (9.3%)。

其次，在構築「高抗壓性防災校園」之校園防災教育之訓練與推動方面，111 學年度業已完成 1 場次化學災害與緊急應變教育訓練、2 場次複合式防火消防講習與演練、1 場次地震教育訓練，與 1 場次後 COVID-19 時代防疫保健健康講座。



▲ 化學災害與緊急應變教育訓練



▲ 複合式防火消防講習演練



▲ 地震教育訓練

氣候減緩因應

本校已導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統，且建置 ISO 50001:2018 能源管理系統，定期盤點全校使用能源設備，評估與鑑別各項耗能設備，訂定改善行動計畫，以優化校園節能。且每年定期依循能源管理法申報使用能源資料、建置能源查核制度、訂定節約能源目標及執行計畫，達成每年降低能源使用 1% 以上之目標，具體方案如下：

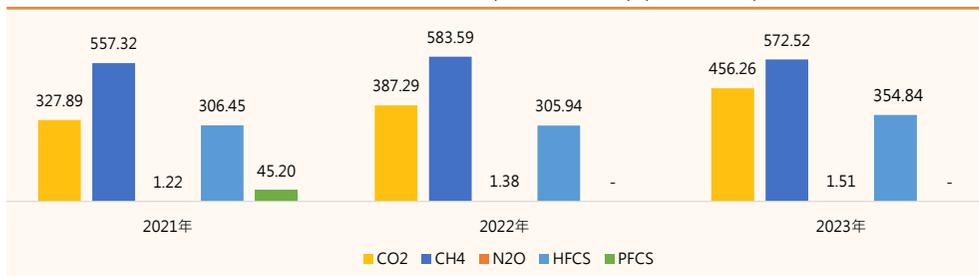
- ◆ 依據 ISO 50001:2018 能源管理系統進行能耗管理，逐步汰換耗能燈具與裝設 LED 照明系統，且精進校園電力監控系統，監測教室空調及照明耗電量，配合課表進行自動化管理措施。2023 年 11 月完成二館實驗室及研究室用電監測系統，初期鎖定耗電較高之 11 間教室與實驗室作為優化與示範場域，安裝多功能智慧電錶收集用電資料，傳回電力控制中心，按月、季、年度統計與分析耗電量，擬訂年度行動計畫，汰換高耗能設備。截至 2023 年 12 月已發現一間化材系實驗室冷氣耗電量偏高，將持續監測統計 2024 年全年冷氣用電，以做為擬定行動計畫參考。
- ◆ 每年依據 ISO 14064-1:2018 執行溫室氣體盤查與外部查證，作為後續持續改善高耗電設備、宿舍熱水供應燃油鍋爐溫室氣體排放之成果檢視依據，且配合校內燃料電池中心與校內具相關專長的教師，投入再生能源如生質柴油、生質酒精與生質丁醇的研究議題，以提高再生能源的使用比率，進而達成節能與減碳之雙重標的。



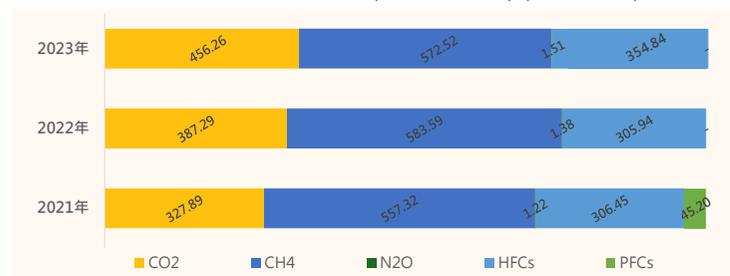
溫室氣體排放量

本校已導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統，經盤查，2023 年類別一上升、類別二下降為用電量下降，用油量上升。可能原因為 2023 年常有寒流，溫度下降多，所以宿舍用水較常用燃油來提升溫度；以及宿舍熱泵損壞，亦只能用燃油來加熱。類別三碳排放量大增加為因疫情解封出差人數大幅增加。

◆ 溫室氣體直接排放量 (依排放類別) (單位：噸)



◆ 溫室氣體直接排放量 (依排放類別) (單位：噸)



◆ 溫室氣體直接排放量 (依範疇別) (單位：tonnes CO2e)



太陽能與儲電建置

配合教育部依據行政院「太陽光電推動計畫」，以多面向模式標租屋頂提供廠商設置太陽光電發電系統，增加綠電發電量，於一、二、三、五、六及七館規劃屋頂型太陽能光電發電設備，躉售容量 1250.5 kWp，預估年節電效益 37,635.6 kWh。七館採用自發自用之規畫，設置 31.16 kWp 之太陽光電系統且取得再生能源憑證。後續將持續規劃多面向 900 kW 天幕型太陽光電建置案，提供教職員生全天候運動場所及協助校園能源轉型。

另於七館地下室建置 30 kW/57.6 kWh 電力儲能系統，作為調控尖離峰用電與備載用電之功能，且藉由系統監控，清楚掌握儲放電使用狀況，亦可供作未來各種場域節能示範應用。



4-3 能源管理

訂定環境保護暨節約能源實施要點，且成立能源查核專責組織，指派專任能源管理人員負責執行能源推動工作，每年統計及比較耗能差異，進行節約能源的宣導，研擬逐期推動節能改善計畫。

元智大學自 2009 年起就建置校園電力管理系統，監控能資源使用，持續精進校園智慧節能管理。2012 年擴增系統功能，除即時掌控各區電力耗用情形，進而設定相關調控措施，包括為降低冷氣壓縮機耗電量而使用的冰水機系統啟動時間，由上午 9 點延後至 11 點半，有效降低尖峰時段用電量，進而減少用電契約容量，再將計費方式從二段式調整為三段式，在用電量不變的情況下，成功節省電費。同時，校方也透過手機、電腦遠端監控，調節全校電力、水資源耗用情形。108 年更建置了「[校園水資源監控與節能管理](#)」系統，配合「[校園電力監控及節能管理系統](#)」，觀察學校各建築物水電使用狀況，項目包括電力參數分析、電表資料查詢、再生能源資訊、用水趨勢、用水比率等，監測管理重大能資源使用數據，找出資源浪費及可能風險。

年度耗用統計

2023 年能源總耗用皆為非再生能源，耗用量 64,883.04 GJ，較 2022 年減少 301.46 GJ (減少 0.46%)，受疫情後實體活動增加之影響，能源耗用量相較 2022 年降幅有限。未來將持續定期記錄各種能源耗用量及檢查能源設備，並持續進行各場館的節能規劃與工程、分期推動再生能源擴充設置、綠建築營造等節能規劃，亦將研討空間利用的改善以求更有效的節能手段，持續改善能源管理績效，降低溫室氣體排放。

能源消耗總量 (單位: GJ)			
年度	2021 年	2022 年	2023 年
合計	61,221.89	65,184.50	64,883.04

能源使用項目	2021 年	2022 年	2023 年
液化石油氣 (LPG)	336.17	369.69	380.65
車用汽油	65.70	48.94	43.09
柴油	4,361.80	5,117.33	5,826.39
非再生 - 電力 (外購)	56,458.23	59,648.55	58,632.91
非再生能源消耗總量	61,221.89	64,184.50	64,883.04

智能校園措施

教學空間能源智慧管理

教室照明及空調系統已配合課表自動化管理且自行開發設計溫度多點同步卸載控制，追蹤全校即時用電量及控制教室冷氣適時卸載，避免用電尖峰時段超約，節能比例為 10.9%。

插卡取電、取卡斷電

宿舍區原設置之 400 台定頻窗型冷氣機全面汰換為變頻分離式冷氣機，有效減省用電需量 20% 以上。且設置以儲值卡片付費控管之供電管理系統，藉此養成住宿生節能省電習慣。此外，夜間照明、室外籃球場及網球場照明用電亦全面採取智慧預約管理，目前已擴及至宿舍室內公共空間，111 學年度宿舍區試行 100 間寢室浮動電價策略，有效減省尖峰用電需量 5% 以上。

儲冰系統

本校五館擴建、六館及七館採分量式空調儲冰系統，適時調整空調融冰時間，轉移尖峰負載用電，以降低超約附加電費支出，且針對五館能效不佳空調系統進行開機組合策略制定及散熱變頻設備更換，節能比例達 20% 以上。

配電系統數位化

考量校區電力系統供電安全與節能管理策略，由原供電電壓 11.4KV 提升至 22.8KV，以符合電業法規定供電安全及節能管理標準設置。將全校配電系統數位化，系統化進行耗能分析，制定變壓器汰換順序及負載轉供策略，有效降低能耗 10% 以上。

增設太陽能熱水與熱泵熱水系統

施行宿舍健康生活區概念，原鍋爐熱水系統改以部份時段離峰用電加熱，大幅減少鍋爐用油量。增設太陽能熱水系統與熱泵熱水系統，熱水鍋爐用水預熱後進水，以縮減鍋爐設備加熱升溫幅度，最佳化混合熱水供應系統組合，大幅降低燃油需求 20% 以上。

導入智能燈具管理

導入智能燈具，包含人體感應燈具、光感燈具及時序控制，裝設於可減少人為疏失或智慧控制區域，提升管理效率，增加照明節能效益 1.2%。

減碳目標與改善措施

元智 2020 年起除持續進行 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查、ISO 50001:2018 能源管理系統驗證外，每年以符合經濟部訂定之節能 1% 為基本目標，以推動多達 10 項節能計畫，且榮獲 2023 年經濟部節能標竿金獎之殊榮。2023 年持續執行節能措施，包含：

女一舍 17 處浴廁改建

配合浴廁整建裝修工程，更新 LED 燈具及節水器具，全年約可減碳 23.4 噸 CO₂e。另改善熱水系統，增設 1 台熱泵主機及儲熱桶，降低柴油使用量達 6,876 公升，可減碳 17.92 噸 CO₂e。

汰換健康休閒中心熱泵主機

改善老舊熱泵頻繁故障現象，降低啟動電熱器輔助加熱之用電，汰換熱泵設備並提升效能，概估節省用電 16%。

二館實驗室設置冷氣用電監測系統

監測 11 間實驗室冷氣用電，因實驗儀器多需溫度控制，透過監測分析實驗室冷氣用電，提供用電改善參考。

女一舍汰換為最新變頻式電控系統電梯，及增設電能回生功能

女一舍電梯汰換加裝電能回生系統，利用機械能轉換為電能，電能回生節能率可達 40% 以上，未來逐步編列預算加裝各館電梯能量回收裝置，節能比例可達 20% 以上。

經濟部節能標竿金獎涵蓋計畫

- ◆ 男一舍熱水由柴油鍋爐更換為熱泵系統
- ◆ 男一舍浴廁用水及照明設備更新
- ◆ 透過教室供電電力監控系統關閉非課程使用之教室供電。
- ◆ 汰換飲水機為具環保標章及休眠功能之新機型
- ◆ 替換教室及一、二、三館超高功率空調系統
- ◆ 室外網球場照明系統更換為 LED 燈
- ◆ 戶外籃球場證明系統改採 LED 租賃服務取代購置，使用壽命最佳化。
- ◆ 各館及上段 A 區停車場周邊路燈更換為 LED 燈
- ◆ 五、六、七館、休閒中心、活動中心、體育館及三棟宿舍照明改善工程獲 2022 年經濟部能源局節能績效保證示範推廣專案補助計畫
- ◆ 建置電力儲能系統，增加校內供電韌性。

2024 年仍將持續進行各項節能改善措施，且申請經濟部專案補助，以擴大節能效益，計畫包含：

五館空調系統改善

將五館舊館中央空調原有 1 台 260RT 螺旋式冰水機組及 2 台 120RT 螺旋式冰水機組汰換為 2 台 250RT 之 1 級能效磁浮離心式冰水機組，且同步將循環水泵汰換為高效率變頻機種，配合實際負載調整頻率，更新冷卻水塔，風扇馬達增設變頻器。節能效益 34%。

一、二、三館汰換為 LED 照明燈具

一、二、三館照明汰換為 LED 節能燈具，計畫措施節能效益 59%。

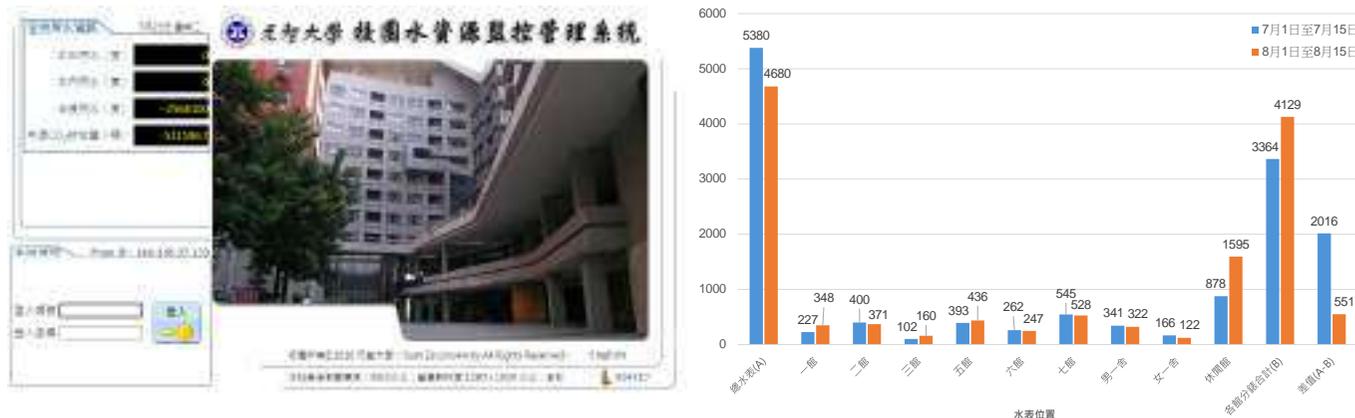
4-4 水資源管理

節水措施

元智已陸續於用水設備新設或汰換時，採用節約用水之省水龍頭。各館廁所及洗手檯，全面性改為二段式沖水與省水噴霧龍頭，以減少揚水泵電能浪費及宣導省水習慣。裝置水資源監控管理系統，有助於查察漏水狀況，節水比例可達 20% 以上。

水資源監控管理系統

「校園水資源監控管理系統」用水設備新設或汰換時，採用節約用水之省水龍頭。各館廁所及洗手檯，全面性改為二段式沖水與省水噴霧龍頭，以減少揚水泵電能浪費及宣導省水習慣。裝置水資源監控管理系統，有助於查察漏水狀況，節水比例可達 20% 以上。



◆ 水資源管理概況 (單位：ML)

宿舍浴廁改裝節水器具

112 年女一舍浴廁整建全面汰換老舊衛浴設備為節水器具，減少用水量 45,000 L/ 年。



水污染防治措施

元智大學實驗室所產生的沖洗廢水為符合放流水標準，設置廢水處理廠。廢水來源主要為元智二館化學工程與材料科學系和生物科技研究所之實驗室廢水，以物化處理法來處理（含攪拌、快 / 慢混合、沈澱等）。2023 年實驗室廢水處理 23.25 CMD，汙泥產生量為 0.129 公噸。

▶▶▶ 計畫目標

降低廢水處理設備異常問題發生，以減少廢水不正常處理之因素，防範違反法規規定。依規定持續維護、增加保養頻率、正常操作維持正常運作。

- 改善本校二館地下室廢水處理原水暫存槽所排放異味氣體所造成地下室之空氣品質惡臭問題。
- 清除原有故障報廢之廢水處理設備、增設活性炭吸附過濾設備與抽風設備。

▶▶▶ 管理方案

- 定期檢修維護，更換老舊管線與零附件，維持堪用狀態。
- 定期檢討機組運轉效能與維護保養，建立汰除機制。
- 因地下室異味來源為廢水暫存桶內含有機物質，沉積底泥厭氧產生臭味，委請廠商規劃廢水貯存間，將原有故障報廢之廢水處理設備清除。
- 異味氣體局限在此空間後，再以抽風設備強制將廢氣經活性炭處理後排放置大氣中。

▶▶▶ 實驗室廢液處理

廢水處理係委外，藉由專業廠商的操作、維護、巡視及異常事件處理，確保系統正常運作。讓實驗室廢水符合放流水標準；汙泥減量、資源化；以及連續監測發報。並每半年一次委託認證實驗室檢測原水及放流水。

每年度共安排 8 次辦理廢液及廢棄物清運，並於每月「事業廢棄物申報及資訊管理系統」完成申報。清運廠商為宏揚環保工程有限公司，處理機構為成功大學環境資源研究管理中心。



4-5 廢棄物管理

廢棄物減量宣導

分類及回收再用

推動校園垃圾減量暨資源回收，以及垃圾強制分類。各回收據點除原有中、英文雙語標示外，亦增加東南亞語言回收標示，提高外籍生辨識及參與校內資源回收，以提高資源回收比例率。

減塑、惜食、無紙化作為

- ◆ 校園商家招標規範列入店家須自行廚餘回收或以招商方式進行廚餘回收再利用，並於學生餐廳（星象美食廣場 B1 及樂學美食廣場 2F 之餐飲區）、教職員餐廳設有廚餘回收桶。
- ◆ 校園內全家便利商店施行友善食光措施，到期前 7 小時之食品給予 7 折促銷。
- ◆ 學生會、系學會及學生社團於各類活動中，規劃永續發展相關方案。例如：2023 聖誕公益市集，由學生會發起減塑惜食由自身做起的行動，推動淨零綠生活，共有聖誕市集商家 72 個、校內學餐 22 家、校內師生超過 2,000 人參與。
- ◆ 學生餐廳不提供塑膠袋及塑膠吸管等物品。
- ◆ 推行會議及各式活動自行攜帶環保餐具。

辦理二手物品分享交流活動

為使資源有效循環使用，本校校慶電通學院歷年皆會舉辦廢棄電器、電池回收已及二手資源回收捐贈活動；2023 年電通學院舉辦【無料挑挑市集】以及管理學院舉辦二手市集交換活動【舊物交易所】。本校圖書館也有 YZULIB 元智閱瘋二手書交流平台，提供書籍再利用，除線上平台，每年會舉辦一次實體二手書開放自由領取活動，讓學生可以親自至現場尋寶。



◆ 垃圾桶標示垃圾分類（中、英文及東南亞語言）



◆ 愛在聖誕公益市集 元智「減塑惜食愛地球」



◆ 二手活動相關照片

增加回收再利用的廢棄物比例作法

- ◆ 各館區及學生宿舍各樓層設置資源回收分類區，施行資源回收及再利用。回收紙箱亦提供需求單位作外包裝使用；擬報廢傢俱 / 設備亦先提供需求單位認領。
- ◆ 首創校園戶外球場照明循環經濟，採租賃方式將高壓鈉燈汰換為 LED 探照燈，燈具分為三組模組，且單獨使用電源驅動，可單獨維護、更換、拆卸，符合循環經濟型特徵。租賃期間由廠商保固維護，須依循環經濟模式維修模組，無法再循環或利用之廢棄物，須提供碳足跡報告。逾租賃期間仍可使用之機構件，延長租期以實現永續循環。
- ◆ 管院執行「綠色循環經濟 - 創新創業實踐場」USR 計畫，將永續概念融入課程，與遠東新世紀纖維廠、在地鄰里及綠色社企合作，聚焦「二手衣與廢棄衣物」，並以校園及內壢里為實踐場域，透過教師、學生、綠企業師、鄰里社區與學校等利害相關人，共創綠色循環經濟創業模式與培育系統。

廢棄物產出量統計

每年度共安排 8 次辦理廢液及廢棄物清運，並於每月「事業廢棄物申報及資訊管理系統」完成申報。清運廠商：宏揚環保工程有限公司，處理機構：成功大學環境資源研究管理中心。2023 年廢棄物產出量為 92.54 噸，其中有害廢棄物 5.75 噸，非有害廢棄物產出量增加，顯示校園宣導資源回收成果顯現。所有廢棄物（含資源回收）皆以焚化方式進行直接處置，無回收再利用之廢棄物。

◆ 廢棄物產出總量 (單位：噸)



◆ 有害廢棄物產出量 (單位：噸)



◆ 非有害廢棄物產出量 (單位：噸)

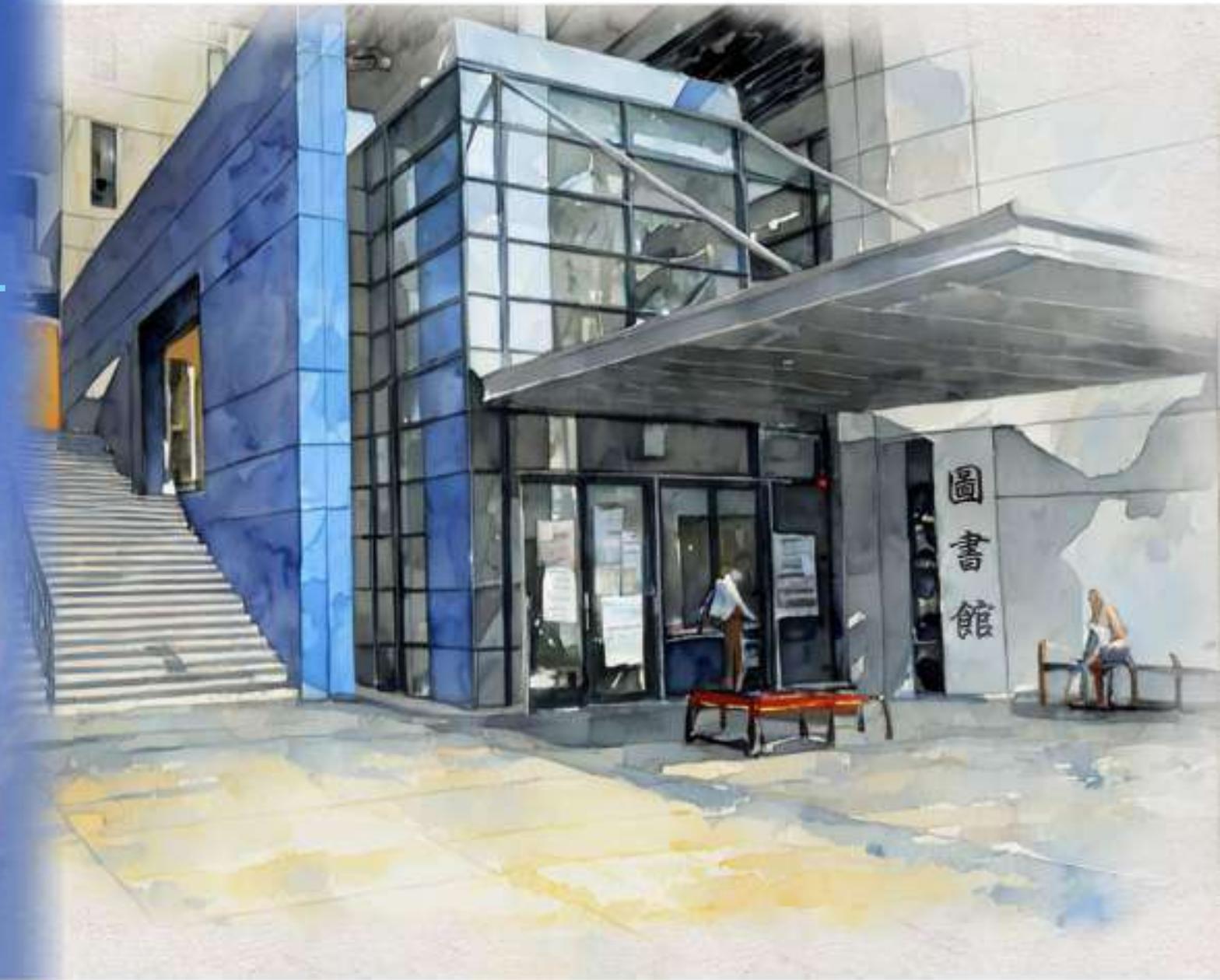




Chapter 5

安全的校園

5-1 安全管理	69
5-2 健康管理 (教職員、新生)	74
5-3 人權管理	78



5-1 安全管理

本校為維護校園環境品質、保障教職員工生安全，依環境保護及職業安全衛生等相關法令之規定，設置「元智大學環境保護暨職業安全衛生委員會」，為本校環境保護及職業安全衛生管理最高之諮詢組織，主任委員為校長。該委員會之職責為研議、評估環境保護、安全衛生管理系統持續改善及稽核事項、及環境保護、安全衛生及能資源管理教育訓練實施計畫，並督導、處理校內所發生之各類環境保護及安全衛生管理意外事件職業災害調查報告，以及建立災害防救體系。

本校訂有「元智大學職業安全衛生工作守則」，以防止職業災害，保障職業安全與健康，確保工作場所之正常運作，其中規範機械、設備或器具之維護及檢查、工作安全及衛生標準、教育及訓練、健康指導及管理措施、急救及搶救、防護設備之準備、維持及使用，以及事故通報及報告流程。

職業安全教育訓練

112-1 辦理一般安全衛生教育訓練，於 112/9/13 至 112/9/20 間辦理，參與院所為工程學院、電通學院、資訊學院及管理學院。共舉辦 7 場次，參與人數共 479 人

112-2 學年度辦理特殊安全衛生教育訓練，3/6 辦理，共計 2 場次：

- (一) 113.03.06 第一場特殊安全衛生教育訓練
(電機甲、乙、機械系、化材系、生技所) 73 人。
- (二) 113.03.06 第二場特殊安全衛生教育訓練
(電機甲、乙、丙、藝設系) 22 人

職業災害事故通報作業流程、安全演練

本校訂有「元智大學職業災害事故調查及處理辦法」，亦訂有「元智大學實驗場所職業災害通報及聯絡圖」，若遇有職業災害事件，將依相關辦法處理及通報。



職業災害通報流程



定期演練

2023 年度辦理複合式防災教育及消防演習課程，於 5 月 10 日、11 月 15 日，共計 2 場次；5 月 10 日複合式防災教育及消防演習 173 人及 11 月 15 日複合式防災教育及消防演習 29 人。

職業災害統計

2020 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
受雇勞工人數	1,547	1,525	1,742	1,967	1,988	1,942	1,491	1,209	1,214	2,041	1,408	2,120
受雇勞工工作天數	15	19	23	20	20	21	17	17	23	19	22	22
總計工作日數 工作天 (天)	23,205	28,975	40,066	39,340	39,760	40,782	25,347	20,533	27,922	38,779	30,967	46,640
總經歷工時 工作小時 (小時)	185,640	231,800	320,528	314,720	318,080	326,256	202,776	164,424	223,376	310,232	247,808	373,120
失能傷害頻率 (FR)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
受雇勞工人數	1,684	1,267	1,922	2,017	1,957	1,799	1,333	1,123	1,342	1,975	2,115	2,089
受雇勞工工作天數	20	11	22	19	21	21	17	22	21	202	23	22
總計工作日數 工作天 (天)	33,680	13,937	42,284	38,323	41,097	37,779	22,661	24,706	28,182	39,500	48,645	45,958
總經歷工時 工作小時 (小時)	269,440	111,496	338,272	306,584	328,776	302,232	181,288	197,648	225,456	316,000	389,160	367,664
失能傷害頻率 (FR)	0.00	0.00	0.00	3.26	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.16	5.13	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
受雇勞工人數	1,753	1,448	1,947	1,981	2,095	1,965	1,242	1,230	1,680	2,096	2,124	2,029
受雇勞工工作天數	20	14	24	18	23	22	15	20	20	20	23	22
總計工作日數 工作天 (天)	35,060	20,272	46,728	35,658	48,185	43,230	18,630	24,600	33,600	41,920	48,852	44,638
總經歷工時 工作小時 (小時)	280,480	162,176	373,824	285,264	385,480	345,840	149,040	196,800	268,800	335,360	390,816	357,104
失能傷害頻率 (FR)	0.00	6.16	2.67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
受雇勞工人數	1,610	1,302	1,923	1,992	2,077	1,933	1,222	1,342	1,490	1,820	1,886	1,871
受雇勞工工作天數	15	18	24	17	25	19	22	23	21	20	23	21
總計工作日數 工作天 (天)	24,150	23,436	46,152	33,864	51,925	36,727	26,884	30,866	31,290	36,400	43,378	39,291
總經歷工時 工作小時 (小時)	193,200	187,488	369,216	270,912	415,400	293,816	215,072	246,928	250,320	291,200	347,024	314,328
失能傷害頻率 (FR)	5.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

校園安全宣導

學校特別重視校園周邊地區之安全風險，交通安全維護在歷任校長的重視與校內各級單位配合下，陸續完成「公車進入校園」、「環校道路路面改善工程」、「校外道路交通改善會勘」、「交通號誌及設施設置」等工作，於 109 年獲交通部金安獎肯定。另定期與轄區派出所召開相關會議，針對有危安顧慮區域設定巡查熱點，並繪製校園週邊熱點地圖提醒學生。校園週邊道路照明設施與社區共同合作完成路樹修剪與路燈增設，另考量打工學生深夜能安全返校，與學校週邊商家共同構築「安心騎樓」，由本校負責照明設備，商家與鄰長提供電源，於晚上 18:00 時至凌晨 1:00 時夜間時段提供遠東路騎樓之照明，讓夜歸返校學生及民眾，能安全通行該路段。學校結合社區資源持續強化各項校園安全工作，建構安全守護網，讓老師專心、學生安心、家長放心。

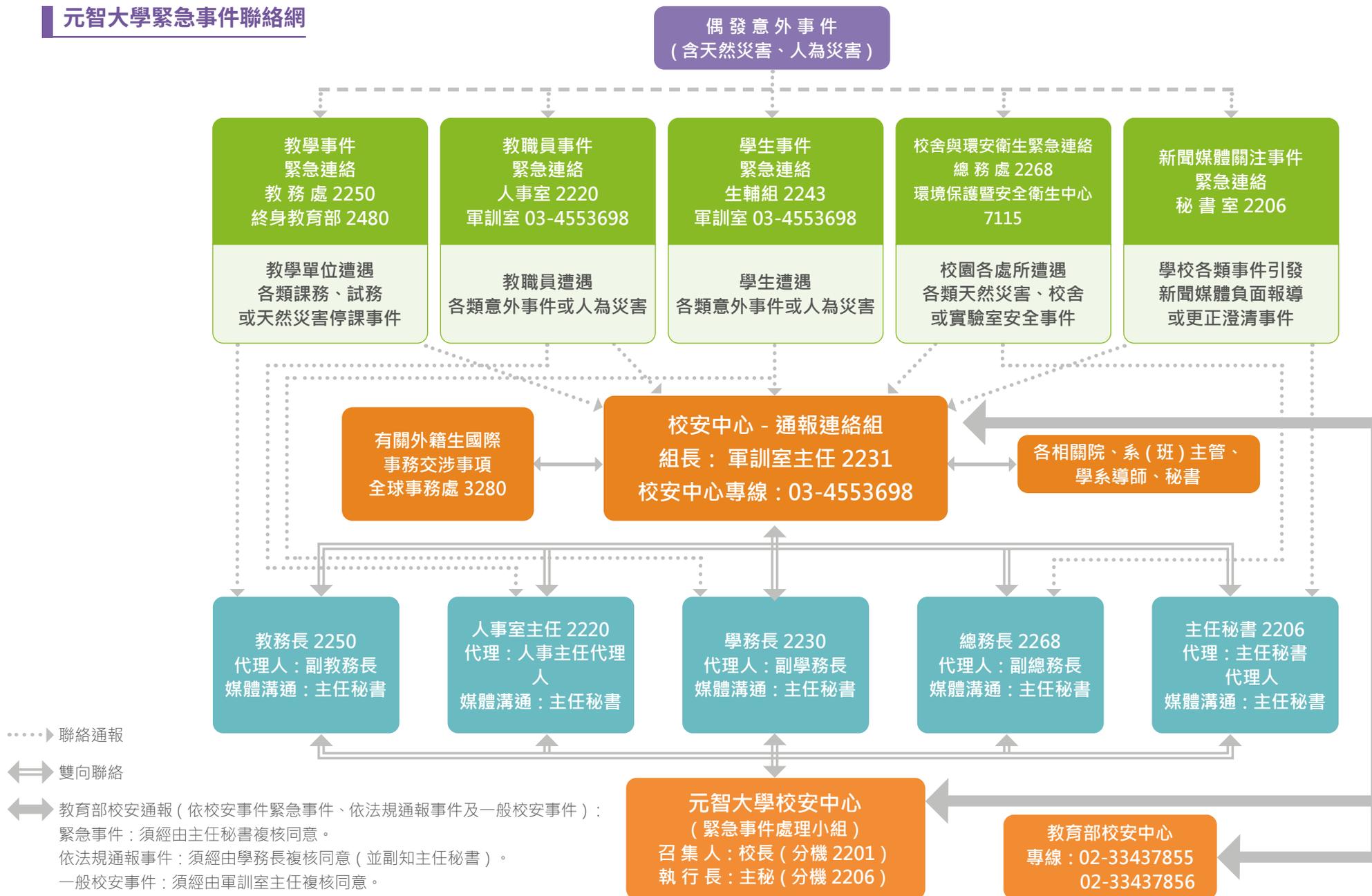
校園安全管理系統

學校重視每一位在校園裡學習、生活、運動的教職員工生與民眾之安全。每年定期由環安衛中心編組跨處室聯合檢查小組執行「校園安全檢查日」，針對各項校園安全事項實施自主檢驗並改善，如「防墜設備增設」、「提升校園角落照明」、並協請警政單位擔任本校「治安風水師」蒞校指導監控系統增設、校園死角分析與資訊共享，本校由圖書資訊服務處開發「智慧求助系統元智大學 APP」，除提供校內各項學習與活動資訊等服務外，且內建 SOS 緊急求助電話可提供教職員工生遇緊急危難時使用；校園內廣設緊急電話（含校內分機），可即時提供各項協助。

- ◆ 各館戶外區域及電梯內皆安裝緊急電話，可直接通警衛室及工程管理組辦公室，環校道路旁安裝緊急電話供連絡用；各館廁所內設警鈴，可供緊急嚇阻之用。
- ◆ 強化公共區域安全監視錄影系統，依本校公共區域安全監視錄影系統設置管理要點確實執行。安排定期檢查並宣導及時報修，逐步維護與汰新監視錄影設備。
- ◆ 非上班期間校園安全注意及配合事項：
 1. 值勤人員配置如下：教官、警衛共計三名。另一、二、三、五、六、七館均有清潔人員清掃及巡邏各辦公室。
 2. 警衛人員職掌：各館門禁巡視，了解各緊急事故反應聯繫程序並及時通報，交接班時確實交接續辦或未辦妥事項。
 3. 遇緊急事件反應報告流程如下：
 - 學生問題：聯絡值日教官，視情況反應至學務長、主任秘書、校長。
 - 校園事故(如失竊、火災、水災...等): 值班(警衛)人員先聯絡支援人員，再聯絡總務長、輪值主管、人事主任，視情況反應至主任秘書、校長。



元智大學緊急事件聯絡網



▶▶▶ 例行性校園環境改善

1. 各大樓建築物電梯、電氣設備、發電機、鍋爐、飲水機、消防、中央空調監控系統、電力監控與節能管理系統等設備，均與設備廠商簽訂定期保養合約，以維護設備正常運作及減少日後維修費用。
2. 依照「建築物公共安全檢查簽證及申報辦法」，每兩年應進行全校各館建築物公共安全檢查申報及每年進行建築物消防安全設備檢測申報作業。每季巡檢公共區域消防設備及更換滅火器過期藥劑，定期於學生宿舍之美一街、美二街及第三宿舍各攤位進行瓦斯管路檢測。另支援及配合環安衛中心每學期於各館舍進行複合防災教育宣導及地震 / 火災疏散演練作業及提供借用消防設備及滅火器藥劑填補。
3. 不定期於學生宿舍舉行鍋爐、消防、電梯、高壓設備、中央空調監控設備、熱泵設備等操作 / 故障 / 緊急事故處理之教育訓練，加強同仁設備使用知識，以因應臨時狀況。
4. 各館地下室蓄水池及頂樓水塔每年定期清洗一次、各館汙水處理系統每月定期維護保養一次。

▶▶▶ 校園環境重大修繕工程

- | | | |
|----------------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. 一、二、三館及教授宿舍 C、D 棟耐震評估工程 | 4. 環校道路鋪設柏油路面整修工程 | 7. 星象美食廣場餐廳消防設施更新工程 |
| 2. 改善柴油儲存空間定加設防溢槽 | 5. 五館外牆整修及修飾工程 | 8. 男一舍及女一舍寢室門扇汰換工程 |
| 3. 五館及七館採光罩防水填縫更新工程 | 6. 女一舍寢室床組汰換、牆面粉刷及地板整修工程 | 9. 女一舍浴廁整修工程 |

▶▶▶ 校園環境及安全相關零星修繕

- | | |
|---|---|
| 1. 定期巡檢校內設施，發現異常即時修繕： | 2. 校內師生、各單位及同仁發現設施故障可即時通報： |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 公共區域路燈及室內照明檢修 ● 各館外牆、公共區域、廁所地磚及環校道路連鎖磚脫落凹凸不平現象定期檢查修補。 ● 各館走廊天花板鋼筋外露部份補強及油漆脫落修補，避免危險且延長館舍壽命。 ● 電氣、給、排水設備等定期檢測發現異常或故障修復。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 教師、學生於於 Portal 或本校 APP，於顧客服務系統登錄修繕案件 ● 各單位同仁以電話通知總務處維修 ● 各館管理員填具維修通知單 |

住宿安全

為維護宿舍設施安全及住宿安寧，持續改善各項設備及環境，在消防設施、電梯、電器室、學生宿舍巡邏等項目逐步檢視、改善及更新。

項目	說明
消防設施	學餐消防設施增設廚房簡易自動滅火設備、消防排煙系統感應器，女二舍更換偵煙感應器。
電梯	電梯內加裝扶手，電梯內加裝語音廣播，電梯自動復歸時廣播告知，針對電梯瞬停、下降之特性，制定安全機制說明宣導。
電器室	男女一舍無熔絲開關汰換，解決開關老舊經常故障跳電的狀況。
學生宿舍巡邏	輔導員值班時需固定至指定區域巡視打卡，置重點於重大設備妥善維持與宿舍安全巡邏；另周一至周五夜間 23:00-24:00 分別安排男、女樓長各一人，巡視男、女宿舍每個區域樓層，置重點於宿舍寧靜維護，以確保宿舍區整體環境生活品質。

5-2 健康管理 (教職員、新生)

新生健康檢查

元智大學重視學生健康，落實健康管理制度，以期維護及促進校園之健康。依據教育部「學校衛生法」與「學生健康檢查實施辦法」規定，新生入學時應完成健康檢查，透過健檢活動可早期發現、早期治療、並預防疾病之惡化，減少相關醫療保健資源支出。

112 學年度大學部新生入學健康檢查於 112/9/5 於體育館舉行，研究生 (含在職生)、轉學生於 112/9/13 於六館一樓舉行。若欲自行至其他醫療院所體檢者，需下載列印學生健康資料卡，並於體檢後繳回給學校。



教職員健康安全

▶▶▶ 一般健康檢查

本校針對新進人員均要求需提供勞工健康檢查報告，並請現職員工需定期接受健康檢查，近三年受檢人數約：320 人；一般作業體檢異常結果分析中可發現，血液項目中以血色素及平均紅血球血色素異常為最高，其次為紅血球體積及紅血球血色素濃度。生化常規項目中以總膽固醇異常為最高，其次為低密度脂蛋白，再者為三酸甘油酯。尿液檢查項目中則以尿比重、白血球脂酶及尿液潛血異常者最多。其他項目則為 X 光異常，針對此類個案以各別狀況分別給予衛教及後續追蹤。



健檢對象

- 一、編制內專任教職員工
- 二、講座、客座、專案、軍訓教官等專任教師
- 三、校約聘人員

健檢必檢內容

- 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓、醫師理學檢查、胸部 X 光、尿蛋白及尿潛血、血色素、白血球數、血糖、ALT、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯、HDL、LDL
- 同仁可另自由加選檢查項目。

補助金額

依同仁年齡及服務年資，每人每年補助 2,000~9,000 元不等；擔任一級主管者，每人每年補助 12,000 元。

計畫專案約聘專職人員

- 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓、醫師理學檢查、胸部 X 光、尿蛋白及尿潛血、血色素、白血球數、血糖、ALT、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯、HDL、LDL

年滿 65 歲者，每年檢查 1 次；
40 歲 ~ 未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次；
未滿 40 歲者，每 5 年檢查 1 次。

- 本校積極推動全體教職員工健康管理、促進身心健康，由人事室定期通知教職員工安排健康檢查及補助檢查費用；環安衛中心管理健康檢查結果及進行健康管理分級，並與體育室、學務處衛保組、教職員工福委會共同規劃年度健康促進活動及講座。
- 開放校內運動時間，同仁可自行安排每週一次運動時間，亦可各單位彈性規劃每週一次運動時間。
- 近年約 60% 的教職員工進行健康檢查，補助經費使用情形一覽表如下：

	107 學年度	108 學年度	109 學年度	110 學年度
核定預算 (萬元)	115	366	310	310
預算執行率	99 %		71 %	
健檢人數 (合計)	530		405 (註 1)	

註 1：受 COVID-19 疫情影響，109~110 學年度至醫院健檢人數略為下降。

註 2：111-112 學年度為一補助週期，健檢補助額度可分次或合併請領，故僅統計至 110 學年度。

▶▶▶ 特殊健康檢查

111 年：特殊體檢共 47 人參加。包括一般體檢 47 位、長期夜間工作者 15 位、噪音作業 4 位、游離輻射作業 3 位、鉛作業 9 位、二甲基甲醯胺作業 5 位、正己烷作業 3 位、苯作業 2 位、鉻酸作業 5 位、鋼作業 1 位。一般作業及特殊作業體檢異常結果分析如下：特殊作業無四級管理個案；三級管理個案中，游離輻射作業有 1 人；二級管理個案中，游離輻射作業有 2 人、鉛作業有 2 人、二甲基甲醯胺作業有 2 人。三級管理個案將協助安排至職業醫學科醫師門診進行進一步診療與評估；二級管理個案除提供衛教單張外，依需求預約職業醫學科醫師訪談。

112 年：特殊體檢共 72 人參加，包括一般體檢 72 位、長期夜間工作者 14 位、噪音作業 4 位、游離輻射作業 4 位、鉛作業 14 位、二甲基甲醯胺作業 3 位、苯作業 5 位、鋼作業 7 位。一般作業及特殊作業體檢異常結果分析如下：特殊作業無四級管理個案；三級管理個案中，游離輻射作業有 1 人；二級管理個案中，游離輻射作業有 1 人、鉛作業有 1 人、二甲基甲醯胺作業有 3 人。三級管理個案已與職業醫學科醫師面談，進一步診療與評估並更改判二級；二級管理個案除提供衛教單張外，也依需求預約職業醫學科醫師訪談。



健康促進活動成果

元智大學除每月職業醫學科醫師提供衛教諮詢服務，亦會定期舉辦健康講座，向員工提供應對職場壓力情緒、促進身心健康資源，以提升教職員工對於健康自我管理、知識、態度，創造更高的健康利益，適應現代生活，減少慢性病的發生，進而減少醫療支出。

促進健康生活方式：

因外食機率增加、生活節奏變快、坐式生活增加，定期辦理健康促進講座 3 場次共 133 人，特聘專業講師授予「聰明選·健康吃的外食技巧」、「重訓、發力不平衡之傷害防護知能」、「經絡生活自我保健」及依時令宣導年節健康飲食概念；藉由活動的辦理及宣導增進教職員工對身體質量指 (BMI)、身體活動、體適能、及減少新興疾病的發生與運動後的傷害，期待使同仁在擁有健康的精神狀態和正面的工作態度下面對每日的挑戰，亦可減少慢性病的產生或嚴重疾病的社會成本降低。

提早發現健康問題：

辦理免費四癌篩檢，發現潛在健康問題，預防疾病的發生或進一步惡化，以達預防措施和早期治療；疫苗接種服務，為有效將降低新興傳染病發生及蔓延，除宣導疫苗接種好處外，於 112 年於校內進行 M 痘疫苗接種及自費流感疫苗施打，讓師生減少對傳染病的恐慌。

日期	課程	人數
2021.08.03	與職場壓力共舞講座	50 人
2022.02.18	預防職場不法侵害與母性健康保護講座	62 人
2022.06.17	後 COVID-19 時代防疫保健講座	70 人
2023.01.13	健康心存褶·保健心血管講座	41 人
2023.07.25	控糖保健康·預防糖尿病及代謝症候群	40 人
2023.11.28	預防職場不法侵害	33 人
2024.04.12	職場心理調適 - 心理師講座	23 人



員工協助方案

提升本校教職員心理健康意識及自我管理能量，進而優化工作品質，本校學務處諮商與就業輔導組設置 15 名專業輔導人力，提供心理諮商及專業諮詢服務，包括：專任 / 兼任諮商心理師、專任社會工作師、兼任身心精神科醫師等。此外，每學年度與人事室合作辦理教職員性平教育講座，包括：「不知者有罪的性平法規及處理實務」、「能做什麼、不能做什麼？教職員面對性平事件之適法處理」、教師性平教育講座等，合計 217 人次參與。藉由三級輔導工作及強化性別教育認知，協助教職員自我覺察與生活適應，厚實心理健康內在資源，形塑積極正向的工作態度，並藉由生活實踐與發散力，影響學生的價值觀、態度與行為，落實友善校園意涵。



▲ 新生說明會暨性平講座

國際學生文化融合

本校吸引來自世界各地近 60 國的優秀學子，全球事務處與全球學生聯誼會每年舉辦各式各樣的交流及文化活動，如新生茶會、國際美食節、印度好麗色彩節及法規宣導講座等，協助外國新生熟悉環境、解答生活及學習疑問，各類的活動也提供了學生展現自己國家特色的機會。



▲ 國際美食節泰國學生攤位

▼ 留台境外生過年圍爐活動



▲ 國際文化活動 - 印度好麗色彩節



▲ 穆斯林祈禱室

▼ 全球交誼廳提供境外生交流空間



5-3 人權管理

多元平等職場

▶▶▶ 重視工作平權·無歧視的政策

- ◆ 職缺徵才時，無因宗教、性別、年齡之考量而差別待遇。
- ◆ 職員享有平等的績效考核晉級制度及升遷機會。
- ◆ 提供多元的職場能力訓練，不限職務參與，確保包容性和公平的教育，提供教職員終生學習機會。
- ◆ 本校「職工人事評議委員會」（職員績效考核）、教師申訴評議委員會、職員升資初審委員會之委員推選，其性別比例符合相關規定。
- ◆ 本校「教師評審委員會」之委員，任一性別委員人數應占全體委員總數三分之一以上，符合性別平等教育法第 17 條規定性別比例。

▶▶▶ 原住民/身心障礙職工聘僱

元智大學自創校以來，推動友善校園政策，營造多元、包容、公平及共融的校園氛圍，建構教職員能不受任何歧視、言論攻擊之多元平等職場。善盡社會責任，本校身心障礙及原住民教職員數 2023 年度皆符合政府法定規範。

▶▶▶ 外籍專任教師比例

自 2023 年開始為推動最具國際化大學，各學系（同級）積極延攬國際師資，以達全校外籍教師 20% 為目標。

年度	外籍專任教師 (含歸化)	專任教師 (含教官)	外籍專任教師比例
2021	12	296	4.05 %
2022	14	296	4.05 %
2023	27	298	4.05 %

備註：每年 10 月 15 日統計資料



相關委員會推動措施

元智大學教職員聘任遵循「性別平等工作法」，保障性別工作平權，不因性別產生歧視及差別待遇。透過設置性別平等委員會及申訴評議委員會，以處理校內歧視與不平等事件。

▶▶▶ 教職員性騷擾（性別歧視）事件調查處理及申訴流程

- ◆ 被害人或其法定代理人得於事實發生後，以具名之書面資料或以言詞方式向本校人事室提出申請；被害人外之任何人亦得向人事室提出檢舉。本校其他單位於知悉工作場所之性騷擾或性別歧視事件時，應立即將案件移送人事室處理。（行政業務由人事室辦理，相關調查事項由本校性別平等教育委員會協助處理）
- ◆ 人事室接獲案件後 3 日內交本校性別平等教育委會（以下簡稱性平會）審查。
- ◆ 性平會調查完成後，應將調查報告移送相關單位或會議審議。
- ◆ 就決議成立之事件，性平會應將調查報告及決議之內容由人事室送交學校相關單位，並於調查報告檢附懲處建議。本校相關單位於接獲調查報告後 2 月內依法議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

▶▶▶ 教師及職員 / 性侵害、性騷擾（性別歧視）或性霸凌申訴窗口

- ◆ 教職申訴收件窗口：人事室（元智六館 12 樓）
- ◆ 申訴電話：校內分機 2222 專線：4629464
- ◆ 申訴信箱：e-mail 至 hooffice@saturn.yzu.edu.tw
- ◆ 或直接投入人事室性侵害、性騷擾暨權益申訴信箱（元智一館一樓郵局提款機旁）

▶▶▶ 教職員性別平等教育

元智大學秉持尊重多元性別文化、營造性別友善校園空間之理念，透過性別平等講座、性別平等教育線上自主學習課程、網頁宣導等，厚植教職員生性別平等觀念，消除性別歧視及促進性別地位實質平等。

- ◆ 職前教育：新進人員報到後需完成性別平等線上教育訓練課程。
- ◆ 在職教育：每年辦理性平等講座、線上自主學習，並於秘書室及人事室設置性別平等專區。

▶▶▶ 辦理性別平權講座及工作坊

為提升全校學生性別平權意識，學務處辦理各類性別平權講座、工作坊等活動，促進不同性別間的和諧相處。持續辦理性別平等系列活動，內容包含：結合時事辦理學生與教職員性平講座；與學生會合作、運用校內廣播信、電視輪播牆等，透過各種管道擴大宣導性別平權知能，營造校園友善多元性別氛圍。



▲ 元智大學性別平等加分冊



▲ 校園性平宣導標語



▲ 外籍生性平宣導



▲ 大陸交換生性平宣導



▲ 反偷拍性平宣導

首創「三盟 high 事」跨校合作情感教育方案

本校以「山盟海誓」諧音「三盟 high 事」命名網站平台，意涵為學生步入情感關係需要立下穩定誓言及做好各種心理準備，除象徵關注學生情感議題的大小事，也象徵元智、中央、中原三校因學生情感議題立下結盟合作關係。

官網內容及主題以學生關注的情感需求為出發，資源分類為追愛、練愛、離愛等情感不同階段；社群平台則集結三校情感教育推廣文宣及資源，並連結校外輔導資源網絡，建立跨校合作機制，提升學生於情感關係之健康觀念及態度，並增加處理各種情感議題的能力。



▲ 三盟 high 事跨校合作情感教育 ▲

四大計畫推動成果

人因性危害預防計畫

本校為維護校內工作者（含：教職、員工、與學生等）的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性作業導致肌肉骨骼傷病，特訂定「112 學年度元智大學人因性危害預防計畫」，並經職業安全衛生委員會決議及總經理核准，公告全體勞工週知，共同推動。

母性健康保護計畫

配合職業安全衛生法第 31 條有關母性勞工健康保護之規定，事業單位對母性健康保護事項宜妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定「112 學年度元智大學母性健康保護計畫」，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性勞工之身心健康，以達到母性勞工健康保護之目的。

不法侵害預防計畫

為防止本校教職員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，以及妥善預防及處置職場暴力事件，以確保教職員工之身心健康，特規劃及採取必要之安全衛生措施，以預防職場暴力及性騷擾之發生，並確保工作者之工作安全及身心健康，特訂「112 學年度元智大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」。

教職員育嬰假

本校教職員為養育三歲以下子女者，得依性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法、元智大學教職員工留職停薪辦法，申請育嬰留職停薪，本校均同意無拒絕申請。

		2021 年	2022 年	2023 年
育嬰留停人數 (女性)	享有育嬰留停資格人數 (A)	18	16	19
	申請育嬰留停人數 (B)	3	3	6
	預定該年度復職人數 (C)	2	1	6
	實際復職人數 (D)	2	1	6
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	3	2	1
	育嬰留停申請率 (B) / (A)	16.67 %	18.75 %	31.58 %
	留職期滿復職率 (D) / (C)	100.00 %	100.00 %	100.00 %
	復職周年留任率 (E) / 前一年 (D)	0.00 %	100.00 %	100.00 %
育嬰停人數 (男性)	享有育嬰留停資格人數 (A)	14	12	10
	申請育嬰留停人數 (B)	-	2	-
	預定該年度復職人數 (C)	-	1	1
	實際復職人數 (D)	-	1	-
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	-	-	1
	育嬰留停申請率 (B) / (A)	0.00 %	16.67 %	0.00 %
	留職期滿復職率 (D) / (C)	0.00 %	100.00 %	0.00 %
	復職周年留任率 (E) / 前一年 (D)	0.00 %	0.00 %	100.00 %

備註：

1. 享有育嬰留停資格人數 (A)：本校福委會生育補助人數為計算基準，並對照產假人數及陪產假人數
2. 申請育嬰留停人數 (B)：育嬰留停申請起始日落於該年度人數



Chapter 6

智慧的校園

6-1 資訊安全	83
6-2 個資保護	85
6-3 數位校園	87

6-1 資訊安全

資通安全政策

本校的資通安全政策旨在確保資訊資產和作業流程的可用性、完整性和機密性。政策通過實施適當的控制措施來建立安全的資訊環境，保護教職員生權益，避免資料外洩或破壞的風險。為強化資訊安全，學校不僅定期檢視和更新資安法規，還進行資安事件通知和處理方法的公告，並包括定期的安全培訓。日常工作中，資安政策轉化為具體行動，通過持續的訓練和稽核來確保政策的有效落實。所有人員需了解和遵守政策要求，並由主管監督執行，以及進行定期的資訊安全評估和更新，確保系統和資料的安全。本校已於 2009 年通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，預計於 2024 年完成換證作業，管理系統仍在有效運行中。

資安教育訓練與敏感度演練

透過資通安全教育，持續提升組織內部人員對資訊安全的認識和意識，建立起共同的資安文化，從而更有效地落實資通安全政策，保障機關的資訊資產和作業流程的安全。

本校每年會配合教育部進行電子郵件社交工程演練及校內資安教育課程（3 小時）及測驗，112 年資安教育訓練完成 7 場共 300 人次，進行社交工程演練達成率 80%、資安教育訓練測驗通過率 100%。同時，定期進行資訊安全意識測試，以評估人員對資安政策的理解程度和實際應用能力，且針對測試結果進行相應的補充培訓和改進措施。

本校進行資安測試成果			
測試項目	執行成效（達成率）		
	112 年	111 年	110 年
教育部電子郵件社交工程演練	80%	70%	64%
資安教育測驗	100%	100%	100%

資通安全管理措施

為落實資訊安全管理規範，建立校內各單位資通安全及個資保護聯絡窗口，負責「單位個資盤點及內部稽核」作業，且由資服處每年定期稽核；此外，每學期定期召開各單位「技術人員交流會議」，除宣導資服處近期業務與各單位相關之處，並於會議上重申資訊安全之重要性，並相互交流資通安全議題。

為了讓校內行政及教學業務持續 24 小時運作，資服處伺服器及網路機房加強了實體安全及網路安全措施：

實體安全

- ◆ 電力：於電力中斷時，由 Online 不斷電系統支持暫時供電，待柴油發電機啟動供電後，可支援 72 小時。
- ◆ 空調：3 套相互備援之空調系統及與大樓共構及冰水系統，一周七天，每天 24 小時不中斷。
- ◆ 防震：各機櫃有防震鐵架串連，機櫃確實上鎖，以防地震時設備掉落。
- ◆ 主動式惰性氣體消防系統：機房若有發生火災，主動式惰性氣體消防系統可即時於數秒內將惰性氣體噴發充滿機房滅火，不會損及設備。

網路安全

- ◆ 防火牆：本校建置新世代防火牆，以阻絕從外到內的網路攻擊，(每年約 1 億次以上) 以確保資訊服務能正常運作。
- ◆ Log 伺服器：網路核心設備事件記錄及教職員生敏感個資異動記錄，都會寫入此部 Log 伺服器 (可記錄 180 天)，在重要資安事件發生時，可以追溯事件發生的源頭，以及事件發生的過程，以做為調查資安事件的依據及後續改善的參考。
- ◆ 虛擬伺服器服務：導入虛擬伺服器服務進行節能，由 22 台伺服器提供 128 台虛擬伺服器的服務，除了將實體伺服器的運能效能最大化運用外，也提供彈性的備援機制，夏季 PUE 值可達到 1.65 (Green Grid 機構評估等級為銀級)。

資通安全問題回饋及通報機制

本校已建立資通安全問題回饋機制，鼓勵所有人員積極報告資訊安全事件和疑慮，及時提供解決方案和支援。同時也與教育部資安通報機制合作，對於外界反應本校的資安問題，即時處理後回報教育部。

年度	元智大學資安事件數量	教育部資安事件通報數量	處理完成率
2023 年	5	30	100%
2022 年	7	41	100%
2021 年	2	33	100%

◆ 元智大學暨教育部資安通報事件數量及處理完成率

資安監測及定期演練

資安事件即時監測及通報系統：可同時監測資服處轄下的所有資訊設備、行政及教學系統、電力及空調支援系統的服務狀況。若系統監測到某項設備或服務發生狀況，會即時發送訊息通知相關人員。平時則可透過此系統監看所有設備、系統及服務狀況，讓相關人員可即時掌握。此外，為確保各項業務之持續營運，每年定期完成核心系統 2 次持續營運演練，檢討演練缺失與及時改善。

6-2 個資保護

個資管理與宣導

每年定期召開個人資料保護執行工作小組會議及個資保護推動委員會會議，且依據年度計畫，進行個資盤點及風險評估作業，及實施個人資料內部自我稽核檢核。

本校每年進行「資安暨個資保護基礎認知課程教育訓練」，2023 年共計 54 位同仁參加。另針對個人資料保護相關訊息，不定期透過「元智個人資料保護法宣導網」向全校同仁公告。

圖：透過「元智個人資料保護法宣導網」的「案例宣導」，向全校同仁宣導個資侵犯案例



個人資料稽核作業

一、稽核結果統計

112 學年度由內部稽核委員會執行個資保護作業成效稽核，依個資保護目的，就「配置管理之人員及相當資源」、「認知宣導及教育訓練」、「個人資料風險評估管理」、「事故之預防、通報及應變機制」、「資料安全管理及人員管理」、「設備安全管理」、「個人資料蒐集、處理、利用、儲存與銷毀」、「使用紀錄、軌跡資料及證據保存」、「稽核機制暨持續改善」等九項稽核要項訂定稽核項目。

共抽查 12 個位單位，查核個資保護項目數 218 項，「符合項目」217 項 (占 99.54%)、「建議項目」1 項 (占 0.46%)。各單位稽核結果統計如下：

二、各單位稽核結果：

稽核項目	查核項目數	稽核結果				稽核編號	受稽單位
		符合	建議	待改善	不符合		
個人資料 保護作業	18	18	0	0	0	112101	全球處
	18	18	0	0	0	112101	研發處
	19	19	0	0	0	112101	教務處
	17	17	0	0	0	112101	學務處
	16	16	0	0	0	112101	總務處
	18	18	0	0	0	112101	醫護學院籌備處
	15	15	0	0	0	112102	軍訓室
	18	18	0	0	0	112102	終身教育部
	16	16	0	0	0	112102	通識教學部
	17	17	0	0	0	112102	藝術中心
	14	14	0	0	0	112102	體育室
	32	31	1	0	0	112207	資服處
合計	218	217 (99.54%)	1 (0.46%)	0	0		

三、「建議項目」摘要

單位內業務調整所保管之儲存媒體及有關資料列冊移交，移交列冊建議以「元智大學檔案移交紀錄表」表列，以符合本校「檔案管理作業程序 SO-CP-09」之規範。(No.112207)

稽核委員建議，請同仁在職務異動時，承辦業務未保管個人資料文件，但仍應列冊移交，以符合「檔案管理作業程序 SO-CP-09」。

6-3 數位校園

個資管理與宣導

為推動無紙化，本校持續使用多種措施來改變傳統的紙本作業方式，如學生成績單已改為線上查閱，不再寄送紙本成績單到府，另亦提倡會議中使用筆記型電腦等電子裝置來讀取會議資料，從而減少對紙張的需求。2023 年開發元智 APP 簽到 / 點名系統，參與會議或活動人員可以在現場通過手機或平板電腦進行線上簽到，另將研究獎助生和勞僱型助理用約審核系統電子化，使審核過程可以完全在線上進行。未來仍將持續推動電子化，以取代大量印製紙張的行政流程。



◆ 元智 APP 簽到 / 點名系統



Chapter 7

合作的校園

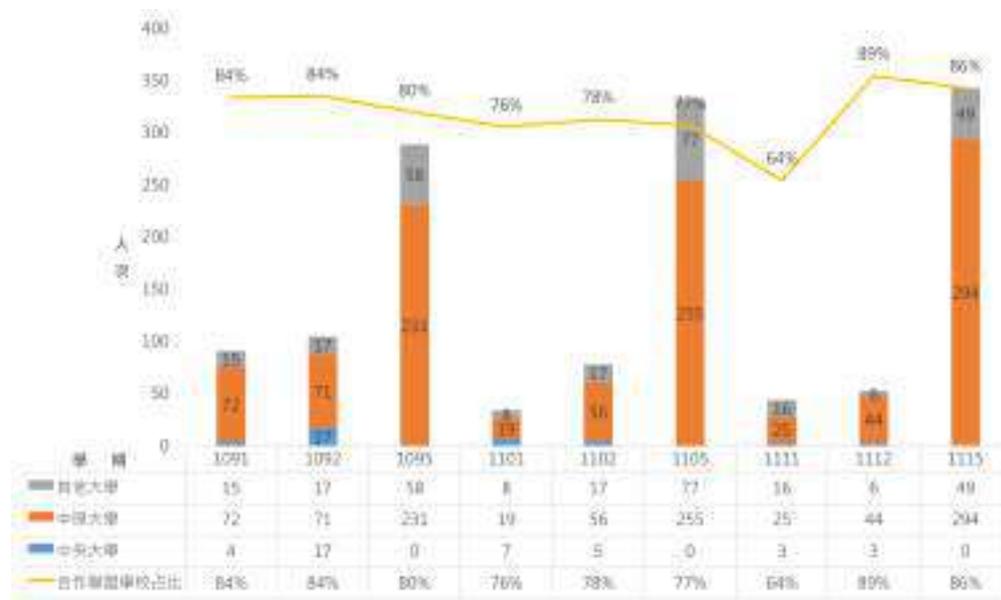
7-1 校際選課	89
7-2 國際交流	90



7-1 校際選課

考量各校校資源有限，與促進國內各大學之交流，自 105 年度起與中央大學、中原大學訂定「跨校學術合作意向書」，協議三校組成合作聯盟，三校學生可跨校選課。聯盟學生校際選課依原肄業學校規定繳費，免繳開課學校學分費，即全額學雜費生註冊完成後，毋須再繳交校際選課學分費；非全額學雜費生則須至本校總務處繳交校際選課學分費，非繳至開課學校；暑期校際選課學分費，修習校際選課學生皆須繳交學分費至開課學校。本校學生選修他校之科目、學分總數，依本校校際選課辦法相關規定辦理，鼓勵學生進行校際學習，本校學生選讀他校課程，依規定完成選課申請，於本校規定時間內完成成績考評者，其結業成績可予以採計。本校生於 109 學年度至 111 學年度至外校暑期上學期之校際選課共 1,369 人次，其中至中原大學共 1,067 人次，中央大學共 39 人次，其他學校共 263 人次，合作聯盟學校比例為 81%；109 學年度至 111 學年度外校生至本校暑期上學期之校際選課共 143 人次，其中來自中原大學共 54 人次，中央大學共 22 人次，其他學校共 67 人次，合作聯盟學校比例為 55%。此項措施不僅使學生能就近至聯盟學校修課，學期間還可以因聯盟學校的學生只需要繳納該校全額學雜費，而毋需再支付聯盟學校的校際選課學分費，從而減少學生的校際選課學分費用支出。

◆ 本校生至外校校際選課分析



◆ 外校生至本校校際選課分析



7-2 國際交流

締結國際學校學術交流協約

元智大學期許作為全球化人才的培養基地，與世界各地 40 國約 300 多間姊妹校共同合作，交流彼此的學術資源和教學理念，其中包括了國際交流計劃、研究項目合作、雙聯學位課程等等。學生可以接觸到更多元的學術知識，參與國際性的研究項目，打造跨足世界的競爭力。

- ◆ 截至 2024 年 6 月底止全球姊妹校數：304 間
- ◆ 有效合約：460 份；交換學生協議約 126 份；雙聯學制協議書約 60 份，其他合約大多為學術合作協議書，亦包含研究及產學相關的合作合約。
- ◆ 2023 年共有 457 名國際學生；136 名國際教師來校交流
- ◆ 2023 年共有 353 名學生；131 名教師赴外交流

* 上述人數不含線上交流



教師參與國際交流

元智大學積極拓展海外學術交流機會，爭取印度半導體教育合作專案及印尼 IISMA 國際就業移動力獎學金專案等各國交流計畫，同時參與教育部優秀外國青年來臺蹲點計畫 (TEEP) 及國科會外籍高階人才來臺試辦專案 (IIPP)，延攬海外優秀學子來校學習或實習，協助本校教師學術研究，增加彼此研究能量，拓展跨國研究成果。

海外學習交流，翻開人生新頁

元智大學與姊妹校簽署雙聯學制合作，合作之學校包含澳洲昆士蘭大學 (The University of Queensland)、美國明尼蘇達大學 (University of Minnesota)、英國艾塞克斯大學 (University of Essex)、德國佛茨海姆大學 (Pforzheim University) 與馬來西亞拉曼大學 (University Tunku Abdul Rahman) 等，為學生提供全球化學習環境。

學生交換計畫則與包括美國俄亥俄州立大學 (Ohio State University)、美國伊利諾大學 (University of Illinois)、瑞典林雪平大學 (Linköping University)、丹麥南丹麥大學 (University of Southern Denmark)、日本神戶大學 (Kobe University) 與韓國釜慶大學 (Pukyong National University) 等近百所大學簽署交換學生合作，提供國外大學校院的交流機會，豐富學生學術視野並建立跨國跨域的人脈關係，提升學生國際競爭力。

除鼓勵本校師生赴外交流，本校亦歡迎海外師生來校參訪、體驗課程，以深入了解本校的課程特色與學術亮點，並與本地師生互動，探索不同的學術觀點與思維方式。本校於 2023 年 4 月接待馬來西亞高中生來校體驗藝術與設計學系專業課程；於 2023 年 10 月接待印尼 Universitas Indonesia 師生進行自然科學及天文學講座，並參訪 DTM 創客教室及多場域智慧人機互動示範教室。



◆ 元智大學與米尼奧大學學術合作協議簽約儀式



◆ 元智大學與美國辛辛納提大學簽約儀式



◆ 印尼 Universitas Indonesia 學生來校體驗課程



◆ 馬來西亞高中生 - PRE TAIWAN 大學生活體驗營



◆ 辦理赴外交流說明會



◆ 學生於德國佛茨海姆大學進行交換計畫



Chapter 8

共融的校園

8-1 實踐大學社會責任	93
8-2 海外志工	99
8-3 資源共享	100

8-1 實踐大學社會責任

教學與研究發展是大學根本的社會責任，近年國際機構倡議大學社會責任，主張大學應更進一步結合專業知識、教學與研究成果，符合社會期待與需求，推動自然環境、政治、經濟、社會、文化之永續發展。而本校為遠東集團社會公益事業一員，秉持「取之於社會，用之於社會」的核心價值、「誠勤樸慎」之校訓，以及「卓越、務實、宏觀、圓融」之教育理念與創新文化，引領各學術單位及行政單位長期推動各類社會責任服務活動和執行方案實踐元智社會影響力。

整體架構

在最新一期 (112-116 學年度) 校務發展計畫中，本校結合「社會責任」與「永續發展」的理念，將「落實善盡社會責任」列為校務發展策略之一，研訂各項行動方案，以凝聚本校全體教職員生的校務發展共識，積極朝向「以創新教學、重點研究及社會關懷為特色，擁有創新、多元、智慧及人文的永續發展校園，培養具全球競爭力人才之優質大學」願景邁進。在行動方案的研訂中，本校以「在地關懷」和「產業鏈結」做為社會責任的核心主軸，結合本校建立「新雙語大學」(英語授課與程式教育)之特色與願景、中長程校務發展目標、國家發展目標、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 以下簡稱 SDGs) 等各項指標，規劃「校內外社會影響力」、「社會參與融入課程」、「大學社會責任基地」與「社會責任實踐計畫」四項重點行動方案，以前兩項行動蓄積基礎能量，匯集學術與行政單位之專業和經驗，研提後兩項行動方案之相關計畫，期望與各利益關係人 (stakeholders) 建立堅強的夥伴關係，探索地方、社區之在地需求，提供專業服務與協助，促進本校與社區發展之共存共融。

校內外社會影響力

本校致力於擴大校內行政及教學層面對社會的積極影響力，以實現更廣泛的社會責任。為達成這一目標，學校鼓勵各行政單位及教學單位推動多元的社會責任方案，2023 年共紀錄 22 件方案，並以「人才培育」、「在地關懷」、「產業鏈結」、「健康福祉」及「永續環境」五大面向呈現。

1. 人才培育

當前社會仍存在教育不均等的問題，尤其是弱勢族群、失能家庭、偏鄉青年，由於資源不均分配，面臨較大的學習困難。這不僅損害了個體的發展機會，也加劇了社會不公平現象。同時，台灣需要更多具備永續觀念的人才，以應對全球永續發展的挑戰。本校透過深化教育輔助、技能輔導和資源串接，為弱勢族群提供更平等的學習機會。同時，校園人才培育應規劃永續相關課程，強調終身學習觀念，培養更多永續領域的專業人才。這不僅有助於解決教育不均等問題，還能為社會培養更多具備永續視野的領袖。2023 年共紀錄 4 件人才培育方案。2023 年共紀錄 4 件人才培育方案，含經濟不利生精進專業課程學習輔導方案、世界閱讀日之世界書香日活動、國際志工泰北團 - 泰想和你創造新世紀及 DTM 夢客室前進高中系列活動。

2. 在地關懷

城鄉發展不均，地方社區面臨著人文發展和治理方面的種種困境。這種不均衡的發展不僅使城鄉差距擴大，也影響了地方社區的永續發展。本校整合政府、產業和地方社區，推動人文發展和跨域治理。提倡產業創新、文化創意和城鄉再生，同時提供具體的發展願景，如人文關懷、特色產業、青年返鄉等，以重塑鄉村經濟和文化動能。這不僅有助於解決地方發展困境，還能實現城鄉共榮。2023 年共紀錄 6 件在地關懷方案，含帶動中小學社區結盟、教育優先區及一般區域寒暑假營隊服務、「雙溪行旅：中壢老城區」教學參訪研習、新街國小導覽、快樂學習營專案及原住民族文化推廣系列活動。

3. 產業鏈結

全球市場不穩定對臺灣中小企業造成了挑戰，而中小企業是臺灣經濟的支柱。提升中小企業競爭力和創新能力成為當務之急。本校透過和產業合作，盤點產業需求和技術缺口，推動技術協同開發和商業化移轉，提升中小企業的創新能力，為中小企業提供更多競爭力，成為產業的「隱形冠軍」。同時，結合在地產業需求，促成關鍵技術開發，帶動產業升級，提升就業人口。2023 年共紀錄 3 件產業鏈結方案，含 2023 WiCMA 秋季技術研討會、優化產業結構邁向智慧升級轉型之人才培訓課程及智慧運算與先進生產技術前瞻論壇。

4. 健康福祉

社會面臨長期照護、弱勢照顧、健康促進、食品安全、性別友善及公共安全等議題，這些議題需要綜合性的解決方案，特別是面對人口老齡化和健康議題的嚴重性。透過與政府及機構合作，以科技創新為工具，針對民眾的健康保健及安全保護的需求提供解決方案。本校致力於打造具有應急應變的防災校園，降低校園及鄰近社區的公共安全威脅之風險；成為整合在地照護需求和專業人才的平台，推動長期照護系統和專業人才的培養；透過科技的應用與辦理各項強身健體之活動，強化弱勢群體的福祉，使大學成為促進社會福祉的推動者。2023 年共紀錄 6 件健康福祉方案，含機構導入智慧科技應用於高齡照顧成果發表、教育部全國大專校院人工智慧競賽、「羽」你同樂 耶誕環保運動派對、元氣活力智能健康大學城匹克球體驗活動、猴痘疫苗免費接種活動及愛在聖誕公益市集暨減塑惜食活動。

5. 永續環境

全球環境面臨氣候變遷、環境汙染等問題，這對於國家的發展和社會的永續性造成了重大挑戰。臺灣作為一個工業化社會，也面臨著資源消耗和環境壓力。為了應對這些挑戰，本校積極推動節能、節水、減廢、循環經濟等做法，並以低碳、永續、生態和環保原則為基準，建立綠色校園環境。此外，與地方政府、企業等合作，共同致力於地方環境再造，推動環保教育，以實現永續環境的共生共榮。2023 年共紀錄 3 件永續環境方案，含登峰造影 - 無痕山林大家一起來實踐、女一舍增設熱泵及游泳池熱泵、儲熱桶汰換工程及老舊館舍與設施修繕。

▶▶▶ 社會參與融入課程

本校致力於培育學生對社會議題的主動關注及參與社會實踐服務，以貫徹服務學習精神。為達成這一目標，學校自 1997 年起即訂定了服務學習教育實施辦法，多年來不斷強化其服務學習功能。而元智擁有工程學院、資訊學院、管理學院、人文社會學院、電機通訊學院及通識教學部，為更有效地將專業知識融入服務，本校於 2023 年啟動社會參與課程，逐步取代服務學習。

社會參與課程的核心理念是結合「專業知識」與「議題脈絡」，由教師以特定社區場域議題為基礎的教學內容，並聯繫相關利害關係人，以規劃學生實際參與該議題或場域的觀察、互動、居民參與或方案實作等活動。這樣的設計有助於深化學生對專業知識的理解和思辨，同時啟發其對公共議題的問題意識、行動構想和持續行動，不僅能夠激發師生對社會行動學習的熱忱，同時也促進了與場域或合作對象的協作，創造出共學共工與互惠互利的綜合效益，從而為建構公義社會奠定了豐富的人力資源基礎。2023 年共開設包括：嵌入式系統之光電應用、文化創意與地方創生、企業倫理與社會責任、大學生活與服務學習以及寰宇文化與社會實踐等 21 門社會參與課程，分別為資訊學院 4 們、人文社會學院 4 門、工程學院 2 門、電機通訊學院 3 門、管理學院 4 門與通識教學部 4 門，修課人數達 765 人。



▶▶▶ 大學社會責任基地

教育部積極引導各大專校院將社會責任納入校務發展的核心焦點，為實現這一目標，於 2018 年起將高等教育深耕計畫附冊之第一期（107-108 年）大學社會責任實踐計畫的種子型計畫納入高等教育深耕計畫主冊「大學社會責任基地」，又名 USR Hub 育成種子計畫，其目的在於協助學校建構全面的 USR 基盤，強化大專校院社會責任方面的實踐能力與持續發展。

為此，本校鼓勵有開設社會參與課程的 2 至 3 位老師共同規劃 1 案 USR Hub 計畫。這不僅有助於深化學校對社會責任的理解，更能推動相關議題的實質實踐。這也為元智提供更全面、有效的 USR 基礎，以致力於培育具有社會責任感的專業人才，同時促進學術研究與實踐的融合，為社會進步和可持續發展作出積極的貢獻。2023 年共規劃推動 4 案 USR Hub 計畫，分別為「大手牽小手。小手牽大手」、「I-Lab 在地創生實踐場」、「元創眷永：藝術與設計共創培力基地」及「桃好家園：愛家服務隊」，與忠貞新村文化園區、忠貞社區發展協會、霄裡國小、大溪永福國小、新明日照中心、馬祖新村文化園區、嘉宜社會福利基金會、真善美社會福利基金會等 8 個社區組織或學校單位合作結盟，辦理 23 場次活動，參與服務同學達 430 人次，總受惠人次達 5,599 人次。除了具體服務活動外，4 項 USR Hub 計畫另產出 190 件專案或影音紀錄或繪本等作品，同時舉辦 36 堂馬村學堂與工作坊，分述如下：

- ◆【**大手牽小手 小手拉大手**】由藝設系林楚卿主任主持，帶領藝設系同學走訪〔大溪永福國小〕與〔中壢新明日照中心〕長照機構，透過科技與藝術的結合，教導不同年齡層的民眾透過科技繪製出屬於自己的創作。本計畫參與服務學生 70 人次，一共服務 32 名小學生與 40 名長輩，並產出 107 件專案作品、AI 生成圖畫與 AR 動態影片等。
- ◆【**元創眷永**】由藝設系黃琬雯老師主持，帶領藝設系同學深耕〔馬祖新村社區〕，藉由藝術培力工作坊與當地民眾交流互動，再邀請在地居民分享自身技藝，學生與鄰里居民透過藝術互相交流成長。2023 年共舉辦 36 堂馬村學堂與社區工作坊。除了專業老師外也邀請馬村在地居民擔任講師，達到社區共學與共創的效益；另外也舉辦 25 場各式作品展，計畫總受惠人數達 5,174 人。
- ◆【**LAB 在地創生實踐場**】由資傳系張世明老師主持，帶領資傳系同學深耕〔忠貞社區〕，透過影像與紀錄片的方式，將忠貞社區特有的風情文化推廣到全台更多角落。2023 年共指導學生產生 83 件影音紀錄、實體與電子繪本等。
- ◆【**桃好家園**】由劉俞志學務長主持，號召來自不同科系背景的同學，經過專業培訓與團隊建立，至桃園地區獨居長者單位中進行基礎油漆修繕與收納協助等服務。2023 年服務桃園市獨居長者與身障家庭 6 戶，進行牆壁粉刷、修繕、清潔及收納服務；另外也服務弱勢兒少家庭 30 戶，提供托育及其他多元化服務，總服務對象達 353 人。



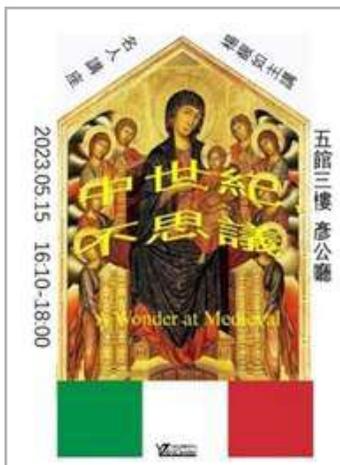
社會責任實踐計畫

大專校院是各國培育高等人才的重要搖籃，擁有知識與研究的充沛能量，長久以來的經營模式多以學術研究與人才培育為主。然面臨知識經濟及少子女化的時代，國際上已有許多大學將大學社會責任 (University Social Responsibility, USR) 列為校務發展的重要項目，期讓大學的功能不僅是學術研究與人才培育，更要將知識傳遞給社會大眾，帶動所在地區的繁榮與發展，推動社會永續向前。

我國自 2018 年起推動高等教育深耕計畫附冊「大學社會責任實踐計畫 (簡稱 USR 計畫)」，以「在地連結」與「人才培育」為核心，引導大學以人為本，從在地需求出發。第一期 (107-108 年) 設定「在地關懷」、「產業鏈結」、「永續環境」、「食品安全與長期照顧」及「其他社會實踐」等 5 大議題，鼓勵大學提出能具體實現並促進在地連結、在地發展效益的計畫，實踐場域遍布全國各縣市。第二期 (109-111 年) 新增「地方創生」與「國際連結」兩類議題，以振興、創新產業，吸引人口回流，達成「均衡台灣」為目標，並鼓勵大學能與世界各大學對接，擴大國際合作視野。第三期 (112-113 年) 計畫持續深化聯合國永續發展 (SDGs) 議題，將大學社會責任理念融入校務治理，以人為本，從在地需求出發，透過人文關懷與科技導入，協助解決區域問題，善盡社會責任，以朝向永續推動。2023 年共規劃推動 3 案 USR 計畫，分別為「艾媽資訊培力」普及桃園市中小學資訊能力、「寰宇文化領航」提升桃園市中小學國際視野及「綠色循環經濟 - 創新創業實踐場」培育孵化本校優秀綠領人才。

人文藝術推廣

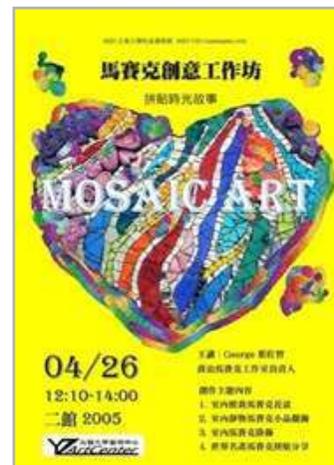
元智大學藝術中心秉持「藝術服務大眾」理念，每學年規劃以教育性、探索性、創意性、趣味性及療癒性為重點的各類新式藝術活動，藉以提昇全校師生藝術品味及視野，深化校園藝術生活內涵，並創造社區藝文交流平台，提供教職員工生及社區民眾不同的藝術饗宴與體驗，將校園營造為優質有感的藝術環境，建構內外一體的藝文生活社群，善盡大學社會責任。藝術活動依年度主題規劃為六類：講座活動、表演活動、社區藝術節、新光電影院、創意工作坊、展裡活動，2023 年共辦理 32 場活動。



▲【名人講座】
楊馥如 - 中世紀，不思議



▲【古箏演奏會】
經典與流行 - 東風箏樂團



▲【元智大學社區藝術節】
馬賽克創意工作坊 - 拼貼時光故事



▲【心光電影院】
《拉一碗麵》紀錄片播放 + 導演映後講座

▶▶▶ 音樂及藝術社團活動走向社區

為使社團活動不僅限於校內學生參與，藝術鑑賞不侷限於人文相關系所學生學習，元智大學學生社團將音樂及藝術帶進社區，亦深入社區民眾的日常生活。

多年來元智大學數個音樂性社團將藝文活動植根於基層教育，每年皆規劃於多所國小進行音樂教學。除與鄰近小學合作外，亦在週間舉辦音樂發表會，歡迎社區居民共同聆賞，增進學校與社區間之互動；或於週末安排安養院之愛心義演，藉此關懷社區長者，也拉近世代間距離。

2023 年由藝術與設計學系及系學會主辦的發春音樂祭，是第 23 屆元智大學社區藝術節活動之一，也是指標性的傳統活動，計約 500 人次參與。活動由學生製作視覺文宣、宣傳影片，並規劃涵蓋音樂表演、各類講座等活動，透過藝文表演及市集形式，建立校園與社區的連結，為全體師生及內壢社區增添藝術氛圍。市集主要邀請內壢里攤商設攤，讓元智師生認識社區特色商家，增加交流；藉由音樂祭達到推廣藝術教育及凝聚社區情感的社會功能。



8-2 海外志工

偏鄉服務列車

因應疫情期間無法推動國際志工，元智持續 3 年推動國際志工在地服務方案，於花蓮、台東等偏鄉地區，辦理服務列車計畫，由本國生與外籍生組成國際服務團隊，深入偏鄉與部落，推動在地全球化服務，將 SDGs 融入計畫核心，以資訊、金融與國際教育為課程設計三大主軸，以落實國際教育並縮短城鄉教育落差。119 年 -111 年 7 月計 88 人次志工參與偏鄉服務列車，受惠花東偏鄉中小學及社區 426 人次，服務總時數達 1,664 小時，媒體曝光 23 則。本計畫亦榮獲 2023 年第三屆臺灣永續行動獎銅獎殊榮與肯定。



臺北國際志工

重啟臺北國際志工服務：為激發同學對國際社會之使命感、責任感，履行世界公民與地球村成員義務，達成聯合國永續發展目標 (SDGs)，增進與世界其他國家人民間之相互瞭解及交流，本校自 2005 年起推動國際志工服務，迄今已超過 19 年。因受疫情影響，中斷 3 年的國際志工服務，於 112 年度重啟臺北國際志工服務。本校積極爭取華碩文教基金會捐贈再生筆電與贊助金，以及桃園市政府的資源，採用主題式課程教學，導入聯合國 SDGs 永續概念，以有效提升當地師生的資訊能力和永續知識。112 年臺北國際志工服務團，獲得 ASUS 文教基金會以及桃園市政府等單位補助經費達 33.1 萬，另獲得筆電 10 台，組織共 11 名志工成員，於臺北服務 15 日，受惠臺北大同中學師生 368 人。服務成果獲華碩文教基金會評選優等獎，以及桃園市政府國際志工影片競賽首獎。



8-3 資源共享

健康休閒中心

興建游泳池為長期以來全校師生共同願望，「元智大學健康休閒中心」委由大元建築師事務所規劃設計，於九十六年三月完工啟用營運至今。整體建築中除了主要設施 25 米標準短水道室內溫水游泳池共有八條水道，深度為兩邊 1.2 米、中間 1.4 米，並設置一座五層 183 個座位之伸縮看台，泳池本身以熱泵系統加熱水溫，節能效果極佳，元智是全桃園第一所採用這種泳池加熱設備的學校，其他附屬設施尚包括 SPA 池、心肺與肌肉體適能運動教室、綜合運動教室、體育老師研究室及體育室行政辦公室等，硬體部分共耗資一億四千萬元。本中心位於田徑場和男生宿舍之間，經過整體景觀規劃連成整體的運動休閒園區，並於元智十八週年校慶當天正式落成啟用，各項設施完備有助於提升本校體育教學品質，並滿足學校教職員生、校友及鄰近社區民眾多元化運動需求和完善的運動空間。



▲ 元智大學健康休閒中心外觀



◀ 心肺適能運動室



▶ 游泳池



◀ 肌肉適能運動室



▲ 綜合運動教室



▲ 綜合運動教室

「運動」作為一種參與式的文化，實踐於全民運動的普及程度作為菁英選手的農場，且基於善盡大學社會責任之使命，除了滿足體育課程及教職員生之運動促進需求，並開放校園設施提供大眾健身使用及租用，另亦規劃系列運動課程與活動等，提供多元化服務，藉由推廣運動休閒文化與知能，促進師生與居民體能及生活品質，打造特色校園文化軟性行銷。



▲ 體驗匹克球暢打



▲ 辦理匹克球教練講習課程



▲ 辦理水陸兩棲夏令營隊



▲ 辦理球類活動冬令營隊



▲ 辦理游泳學苑課程



▲ 社區居民租用游泳池



▲ 協助辦理 112 年桃園市原住民族運動會
撒網捕魚項目



▲ 協助辦理 112 年桃園市原住民族運動會
撒網捕魚項目

	2021 年	2022 年	2023 年
體驗匹克球暢打	0	21	426
匹克球教練講習課程	0	23	0
水陸兩棲夏令營隊	0	0	165
球類活動冬令營隊	0	0	56
游泳學苑課程	65	525	857
社區居民租用游泳池	899	1,786	4,892
協辦 112 年原住民運動會 撒網捕魚項目	未承辦	未承辦	1300

- 2021 年因 COVID-19 防疫措施，於 5 月至 9 月暫停開放校外人士入校，故未辦理體驗匹克球暢打、匹克球教練講習課程、水陸兩棲夏令營和球類活動冬令營。
- 2022 年因考量 COVID-19 群聚問題，未辦理水陸兩棲夏令營和球類活動冬令營。

▲ 2021 至 2023 年各活動參與人次統計

年度	校外會員數	校內會員數	總會員數	2023 年
2021	32	1,431	1,463	2.19 %
2022	121	2,226	2,347	5.16 %
2023	177	3,161	3,338	5.31 %

- 2021 年因 COVID-19 防疫措施，於 5 月至 9 月暫停開放校外人士入校，故會員人數略減。2022 年因疫情趨緩，人數逐漸提升。

▲ 2021 至 2023 年校外會員數與本校師生會員數人次佔比

▶▶▶ 圖書館開放服務

元智大學圖書館於 1989 年成立，1997 年遷建至圖書資訊大樓 (元智五館)，2006 年 2 月擴建。目前館內空間 10,000 m²，閱覽席位達 1,100 席。圖書館自創館以來，長期積極營造友善共融的社區環境，為服務校外人士終身學習需求，圖書館對外開放設施及資源，除校內師生及校友外，開放校外人士加入圖書館之友及一般訪客入館，提供入館閱覽及借閱書籍，致力於打造共融、互助的學習社區，提供優質學習環境，以落實善盡大學社會責任。

為發揮學習資源中心功能，滿足本校師生教學及研究需求，圖書館以「充實館藏、推廣利用」為服務主軸。採購各學科、多元館藏，並持續推廣以提高館藏查詢使用率，建立永續校園基礎設施，確保包容和公平的高品質教育；設置課程用書專區，幫助經濟弱勢學生學習；建置本校學位論文數位典藏、機構典藏 (教職員生著作)，展現本校學術研究量能與永續發展。

圖書館積極參與館際合作，為加強夥伴關係與降低資源利用的不平等。透過全國 NBINet 和國外 OCLC，實現合作編目 / 書目共享；與個別學校、北區大學、全國性 NDDS 館際合作以及 RapidILL 進行國外文獻傳遞；加入全國學術電子資訊資源共享聯盟 (CONCERT) 進行聯合採購，促進實現永續的夥伴關係。

圖書館在入口大廳設置了「智書網」智慧電子書牆，利用人臉辨識技術為來訪者推薦書籍，無需進入館內即可體驗。這項創新活動讓所有訪客都能享受到拍照推薦書籍的樂趣，同時也自動地將館藏書籍在體驗過程中推廣出去，實現結合教育與娛樂的優質教育目標。

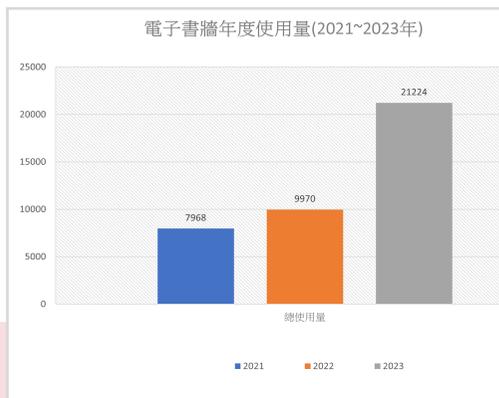
圖書館每學年將圖書館淘汰報廢之書刊辦理曬書，提供來訪者免費索取；同時，啟用二手書交換平台【Yzulib 元智閱瘋二手書】，提供圖書交流分享，幫舊書另覓新家，透過書籍重複被閱讀，再次分享閱讀的美好，以提高圖書循環利用並可減輕學生經濟壓力。

運用圖書館近 110 萬豐富多元的館藏，策畫不同主題推廣活動，2023 年陸續舉辦了「三雲爭霸」、「世界閱讀日」、「從 SDGs 出發，遇見永續新未來」、推廣閱讀的「月閱品牌及圖書館求生導引影片」、「第三波 AI 浪潮，邀你乘勢而上」等，旨在鼓勵學生於課餘發展興趣、了解世界趨勢、關心社會環境，並善用館藏資源，111 學年舉辦活動共計 99 場 (含書展、參訪導覽、教育訓練、資料庫推廣、美學展覽、線上資訊利用活動等)，合計參與人數逾 4.5 萬人次。同時圖書館與校內藝術中心及藝術與設計學系合作，於美學之道長期舉辦各式展覽活動，並開放社會大眾參觀。

在圖書館二樓設立永續發展教育繪本專區，旨在推廣永續發展目標 (SDGs) 相關內容。這個專區將引人入勝的繪本故事與 SDGs 的核心概念相融合，以引導使用者深入探索全球議題。由通識教學部教師精心挑選的繪本，希望能夠啟發使用者對環境保護、社會公正、和平與正義等重要價值觀的思考與了解，進而促進他們對可持續發展議題的關注和參與。



▲ 國際學術交流參訪 ~ 體驗智書網電子書牆臉辨識推書 (泰國大學學者)



▲ • 2021-2022 年因 COVID-19 防疫措施，疫情嚴峻期間，暫停開放校外人士入校。
• 2023 年疫情趨緩，人次大幅回升。



▲ 建立「Zyulib 元智閱瘋二手書」FB 社群交流平台，響應環保減碳，讓圖書能循環再利用



▲ Leave no one behind : 從 SDGs 出發，遇見永續新未來系列活動 ~ 學習理財「多彩多資 Good Life Goals」



▲ 設置永續發展教育繪本專區推廣 SDGs 主題閱讀



▲ 定期辦理曬書活動，提供來訪訪客免費索取，縮小閱讀貧富差距



Chapter 9

治理的校園

9-1 校務自治	106
9-2 財務管理	111
9-3 人力資本	115
9-4 供應鏈管理	124
9-5 申訴與法遵	125

9-1 校務自治

校務發展計畫規劃與執行管考流程

本校校務已成熟推動，形成制度化之校務發展計畫規劃與執行管考流程，每年擬定具體可行之校務發展目標、策略、行動方案與年度計畫，提供合理資源配置，同時搭配管考與激勵機制，以確保計畫之落實執行，有效達成目標。



董事會

本校董事會之運作係依據私校法、大學法、本校捐助章程等相關法令之規定行使職權。除全力維護學校校務運作應秉持其公益性及學術自主之創校初衷，在校務經營決策層級中，是最高的決策單位，扮演審核、監督的角色，除了校長的遴聘與續任審查之外，對學校的校務發展計畫、基金投資及運用、預算編列、決算財務報告等事項，具有最終的審核權責。而董事會與校長之互動關係，主要為校長列席董事會報告校務工作推展成效與校務重大事件，董事會會議記錄亦於會後公布於[官網](#)；審議學校所提之校務運作重要議題及重要規章；評估校長治理績效等。112 年度分別於五月和十一月召開董事會議，除校長列席會議報告校務工作推展成效外，董事會依私校法、大學法、本校捐助章程等規定，針對學校校務經營重大議案行使其審核、監督的職責。112 年度召開之會議討論案共 13 項，包括元智大學組織規程修訂、增訂「財團法人元智大學董事會與校長權責劃分辦法」、醫護學院增設申請、招生名額增設調整、年度預算及決算審議、監察人選聘、購買校地審議等。為明確董事會與校長間之職權分工、職務範圍，爰於 112 年 5 月 24 日第 11 屆董事會第 8 次會議審議通過「財團法人元智大學董事會與校長權責劃分辦法」。

本校為遠東集團創辦人徐有庠先生本諸「回饋社會、為國育才」之職志而籌設的學校。本校第 1 屆董事會於 1987 年 7 月 1 日成立，目前已進入第 11 屆，歷屆董事會成員均邀請認同本校興學宗旨、辦學理念、熱心教育及社會公益之國內產官學界精英、社會賢達人士擔任（第 11 屆董事會及監察人成員名單如連結）。藉由各董事及監察人多元化專業背景及互補功能，得以匯聚集體智慧，確實扮演監督者的角色，成為確保校務治理品質之關鍵之一。

董事會議為合議制，從未有個別董事逾越董事會議之決議，而擅自干預應屬校長治校權責範圍內之裁量權限。如遇有重大發展規劃時，則會先行在提會之前，由校長率權責單位主管向董事長報告及溝通協調，以取得共識。彼此互動狀況良好，溝通管道順暢。

少子女化問題是現階段各校經營所面臨最嚴峻的挑戰，元智也不例外。董事會充分授權校長依職權綜理校務，並全力協助學校永續經營及長期發展之推動，持續挹注各類資源協助學校。創校時期，由董事會捐助為設校基金之股票市值已達 77 億元（依據 111 年 7 月 31 日財務報告），近 4 年每年現金股利收入約 4 億元，每年可提撥 2 億元，以支應學校常態運作經費，俾能彌補學校在現階段招生缺額所導致的財務缺口，仍可獲致更為穩健之財務收入。此外，董事會對於支持永續校園重大建設或重大發展專案計畫亦不遺餘力，除不定期捐贈或補助相關資源，並積極促成遠東關係企業之產學共育人才或交流研究，以期能齊心為學校持續提升國際競爭力及學術聲譽而努力。

內部控制制度推動

本校於 100 年 1 月 10 日第八屆董事會第六次會議審議通過「元智大學內部控制制度實施辦法」及「財團法人元智大學內部控制制度實施辦法」之訂定，於 101 學年度完成內部控制制度建置、成立內部稽核小組，並於 102 學年度正式成立內部稽核委員會，以建立完善的內部控制制度。考量「內部控制」強調各項制度之設計與執行，「內部稽核」則著重監督與查核，為明確區隔兩者功能，避免職能衝突，強化內部稽核之超然獨立性，於 105 學年度成立內部控制委員會，以檢視營運風險，檢討並強化內部控制作業，統籌各項內部控制推動作業規劃事宜。

本校內部控制制度透過定期檢核，藉以提升行政管理效能與服務品質，(1) 例行督導：由主管階層依權責分層負責執行業務範疇之常態督導，

(2) 自行評估：每年辦理作業層級自行評估，以強化自我監督，及早發現缺失並進行改善；(3) 稽核評估：每學年由稽核委員會針對重要作業項目執行內部稽核，稽核結果作成稽核報告並進行改善追蹤。

每學年內部控制制度推動及稽核結果於內部控制委員會報告，並提請校務會議報告備查；本校 112 學年度校內稽核作業共進行 46 項目（含國科會補助計畫之執行），稽核報告及追蹤報告定期送請校長核閱，並將副本陳送監察人查閱。為提升校務營運之效能，內部稽核結果列入本校校務行政自我評鑑單位績效考核。

校務自我評鑑

基於持續改善之精神，本校配合教育部大學校院校務評鑑作業之執行週期，實施校務自我評鑑，就整體校務進行自我檢視，並邀請外部專家學者蒞校實地訪查評鑑，提供本校校務改善方向建議。

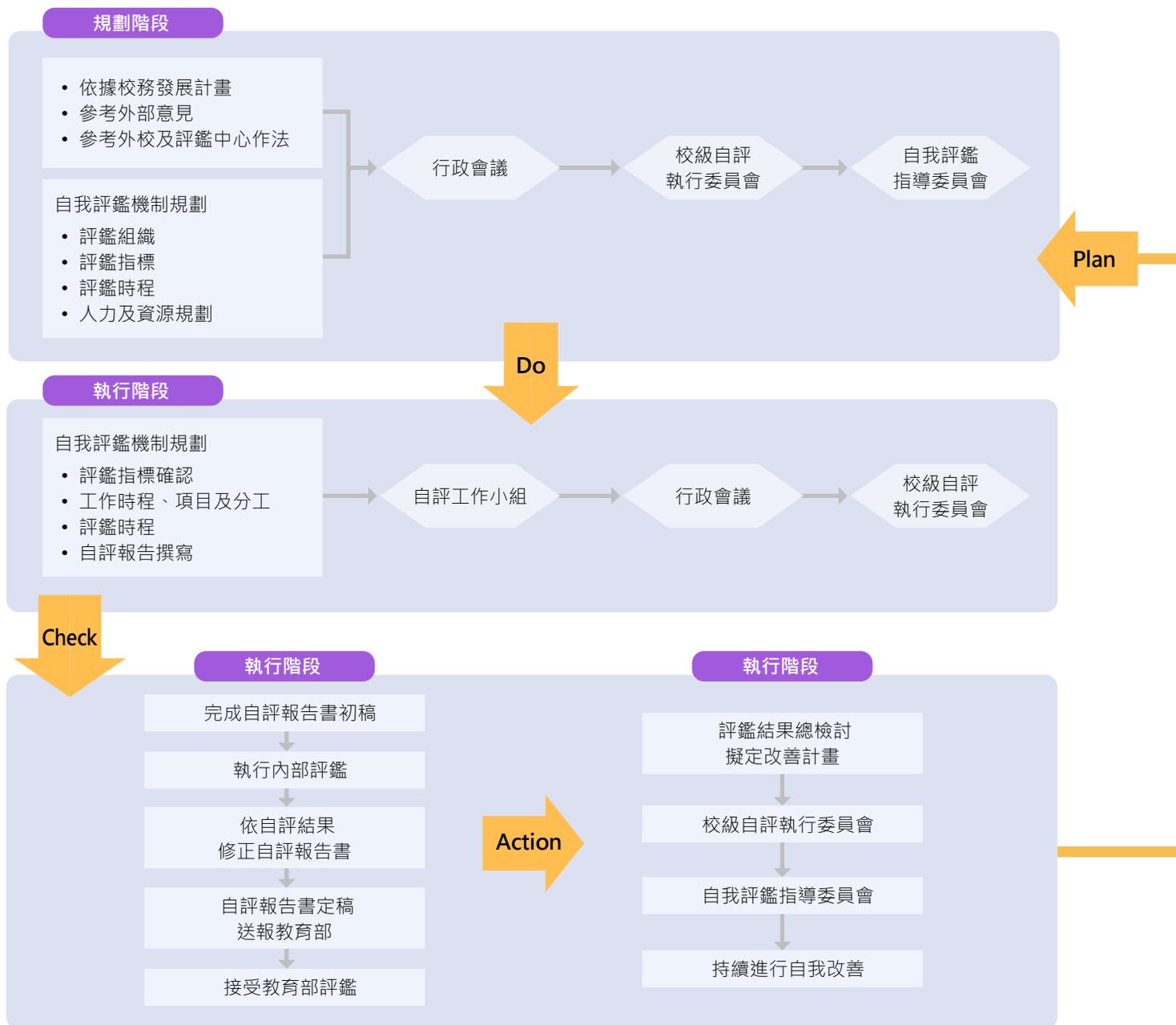
由於教育部各週期大學校務評鑑項目及作業方式各有差異，故本校校務自我評鑑運作模式，著重於與校內既有校務發展規劃及管考系統結合，在年度例行運作模式外，依教育部評鑑實施計畫內容、核心指標、檢核重點及作業流程等，組成自我評鑑指導委員會、校級自評執行委員會以及自我評鑑工作小組，展開校務自評作業。

配合教育部第二週期大學校務評鑑，本校於 106 年 12 月完成校務自我評鑑（檢視期間為 104 學年度 ~106 學年度上學期），並於 107 年上半年（6 月 4~5 日）接受評鑑委員實地訪視（教育部委由高等教育評鑑中心辦理）。此次教育部校務評鑑分為「校務治理與經營」、「校務

資源與支持系統」、「辦學成效」及「自我改善與永續發展」四大評鑑項目，評鑑結果採認可制，針對每一評鑑項目分別認可（不評等第），並分為「通過」、「有條件通過」及「未通過」三種結果。本校四大項目均獲教育部認可「通過」，效期為 107-112 年。

參考教育部第三週期大學校務評鑑作業時程，本校預定於 112 年 12 月完成校務自我評鑑（檢視期間為 109 學年度 ~112 學年度上學期），並於 113 年 6 月接受評鑑委員實地訪視（教育部委由高等教育評鑑中心辦理）。此次教育部校務評鑑分為「校務治理與經營」、「教師教學與學術專業」、「學生學習與成效」及「社會責任與永續發展」四大評鑑項目，評鑑認可結果將分為「通過 - 效期 6 年」、「通過 - 效期 3 年」及「重新審查」三種。

校務自我評鑑



校務會議

本校設校務會議，議決校務重大事項，由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、研發長、資訊長、國際長、各學院院長、通識教學部主任、終身教育部主任、各學系（或同級單位）主任、各研究所所長、主任秘書、人事室主任、會計主任、體育室主任、軍訓室主任、環境保護暨安全衛生中心中心主任、非前列主管之教師代表、職員代表及學生代表組織之。

前項各類代表除學生代表之任期為一年外，其他各類代表任期二年，連選得連任。各類代表之人數及產生方式如下：

1. 教師代表應經由選舉產生，並應保障各學系（或同級單位）、通識教學部及其下設單位、體育室、軍訓室，各有一名教師代表。
2. 教師代表人數應職員代表三名，應經由全體職員互選產生。
3. 學生代表由各級學生自治團體以公開程序共同推選產生，其人數應達會議成員總額十分之一以上，推選原則另訂之。

校務會議由校長召開並主持之，每學期至少召開一次，並得邀請其他有關人員列席。經校務會議應出席人員五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。校務會議下設校務發展委員會、內部稽核委員會及議案審查委員會，其任務及組成方式另訂之。

校務會議得決議組成專案小組，處理會議交議事項。欲推動校務發展，需建立一套完整可行的實施程序。本校在校務發展計畫實施上，建立多項措施相互銜合，包含：校務發展計畫規劃流程、年度預算分配制度、執行成效追蹤評核機制，及校務研究回饋運用，每年反覆實施，俾校務發展計畫能有效執行。

薪酬管理

本校教職員工含專兼任教師、專任職員（含警衛、司機、工友）及約聘職員等，本校持續遵照現行各類人員待遇標準規定支給報酬，教職員薪酬不因性別而有薪資報酬之差別待遇，薪酬含每月薪資年度總和、職員年終考績、教師績效獎金、各類型研究 / 教學計畫金額、年終獎金等加總為計算範疇。以專任教職員和校約聘職員共 449 人計算之年度薪酬中位數與增加百分比中位數分別如下：

- ◆ 最高個人之年度總薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為 3.53 倍。
- ◆ 最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 -18.46 倍。

112 年度最高個人總薪酬員工，總薪酬增加百分比為正數，但其他員工平均年度薪酬增加百分比略有下降（增加百分比為 -0.96%），係因教師薪酬中研究 / 教學計畫及教師績效獎金的各年變動幅度較大，若申請計畫經費下降，就會造成總薪酬下降，教職員工基本薪酬並未下降。

9-2 財務管理

實施基金管理制度，確保學校財務穩健運作

對於學校永續發展，從宏觀角度看來須兼顧穩健與發展之財務規劃與預算，以量入為出、收支平衡為原則。合理的收支控管及長短期資源配置，挹注資源充實各項教學、研究、圖書資訊、學生活動、以及校園生活等各項軟、硬體設施。為此，本校成立「基礎建設專款基金」與「卓越校務發展基金」專戶，劃分長短期「建設經費」與「學校常態性支出」之儲備資金，確保所需之教學、研究資源不虞匱乏外，亦可兼顧校地購置、校舍新建與整修，以及其他基礎設施等項目維護，確保學校能以永續經營。

財務績效

本校財務報表依照私立學校法、學校財團法人及所設私立學校建立會計制度實施辦法 (98 年 2 月 4 日發布)、學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定 (112 年 06 月 26 日發布)、企業會計準則公報及其解釋編製，每年由會計師查核簽證後，報教育部備查且公開於[學校網站](#)。

收入面

	109 學年度	110 學年度	111 學年度
校務總收入	2,089,198,442	1,967,167,299	1,974,418,319

本校收入組成以學雜費收入為最主要來源，比例介於 39.84% 到 43.23% 之間，學雜費收入從 109 學年度 8.3 億元到 110 學年度 8.5 億元呈現增長的趨勢。然而，在 111 學年度略降為 8.4 億元，相較於 110 學年度有所減少，但與 109 學年度相比仍然稍有增長。為因應少子女化帶來的衝擊，本校採取了擴大招收自費外籍學士學位生、擴大招生優秀外籍研究生，以及延攬優秀海外師資等措施。這有助於增加學校的收入來源，確保財務的穩定和可持續的發展。

財務收入主要係學校成立時創辦人等捐助之上市公司股票所產生每年獲配之股息收入。本校設立「基礎建設專款基金」專帳專戶管理每年現金股息收入扣除 1.5~2.0 億元學校常態性支出後之餘額，以確保重大建設經費無虞，學校得以永續經營。

補助及受贈收入部分在 109 學年度有大幅提升，係本校獲教育部核可結合亞東醫院設立醫學研究所，遠東集團關係企業捐贈籌備金共 1.64 億元，作為醫(護)學院專區興建之用，將廣泛應用智慧醫療，加強精準醫療與遠距診治，盼能為台灣醫療人員注入新血。在與亞東紀念醫院合作設立醫學研究所後，本(112)學年度獲得教育部的核准，於 113 學年度開始招收護理系學生，與醫院共同培育護理人才，共創醫療新力量。此外，受政府補助金額持續穩健成長中，於 109 學年度約 2.53 億元、110 學年度約 2.73 億元及 111 學年度約 2.93 億元，有助於強化與提升教學環境與品質。

為強化學術研發與產業創新的連結，本校積極進行產學合作，並持續發想創新思維，將創意實體化，藉以提升產學合作收入。多年來，本校執行國科會計畫，以團隊方式對外爭取大型產學合作機會，並提供多項服務，包括技術量測服務、人才培訓課程、產業化評估及技術轉移等。產學合作收

入年年增長，由 109 學年度約 2.57 億元，110 學年度 2.64 億元，成長至 111 學年度約 2.73 億元。在 111 學年度，更進一步成立企業書院，透過與各企業建立合作關係，針對合作企業規劃學程內容，協助學生與產業產生鏈結，期能實現學用合一之教學目標，透過學校教學能有效銜接學生就業需求，同時企業則能獲得優秀人才，實現增加產學收入的雙贏局面。

◆ 收入分析表



支出面

- 本校創校宗旨為「回饋社會、為國育才」，為培育優秀莘莘學子，致力於此，故教學研究及訓輔支出占總支出比例 53.63%~54.36%，是占總支出最高比例。
- 行政管理支出占總支出比例 18.38%~19.10%，是為維持學校正常運作產生的常態性支出，其比例增減幅度不大。
- 產學合作支出占總支出比例 13.87%~14.25%，透過產業界與學術界的合作，利用大學的智慧結晶，進而與產業界互助互利，大幅增進高等教育研究功能及國家科技經濟發展間的連結。
- 獎助學金支出占總支出比例 6.14%~6.67%，為吸引優秀青年學子就讀，本校提供優渥獎學金制度；且為鼓勵學生參加校外學術競賽，藉以發揮自我潛能，提昇學生宏觀特質，本校設立校外競賽獎學金；亦為了使學生能安心就讀，設置了無限安心專案、經濟協助、低收入戶住宿補助金等助學金。

學年度	109		110		111	
	元	%	元	%	元	%
董事會支出	3,050,526	0.18	3,129,994	0.18	2,997,249	0.17
行政管理支出	320,610,538	18.38	331,273,663	18.64	346,095,768	19.10
教學研究及訓輔支出	948,063,985	54.36	952,948,460	53.63	972,542,402	53.68
獎助學金支出	107,133,753	6.14	115,918,258	6.52	120,908,405	6.67
推廣教育支出	24,147,608	1.38	22,303,550	1.26	22,250,035	1.23
產學合作支出	241,937,070	13.87	253,284,050	14.25	255,438,993	14.10
其他教學活動支出	368,540	0.02	92,334	0.01	766,277	0.04
附屬機構損失	0	0	0	0	0	0
財務支出	0	0	0	0	0	0
其他支出	98,895,123	5.67	97,960,379	5.51	90,858,502	5.01
合計	1,744,207,143	100	1,776,910,688	100	1,811,857,631	100

學生學費補助與就學貸款

符合特定資格的學生，政府提供學生學雜費收入補助，分為就學優待（含中 / 低收入戶子女、身心障礙學生或身心障礙人士子女、原住民籍學生等七類）及弱勢學生助學金（年收入低於 70 萬元、不動產價值低於 650 萬元、存款利息低於 2 萬元）；學雜費就學貸款則由臺灣銀行承辦。近三年 (109-111 學年度) 學雜費收入中來自於政府補助的核定人數及金額請參見下表：

項目	109 學年度		110 學年度		111 學年度	
	人數 (人次)	金額 (元)	人數 (人次)	金額 (元)	人數 (人次)	金額 (元)
政府補助 - 就學優待	755	29,237,795	794	30,272,936	763	28,208,045
政府補助 - 弱勢學生助學金	203	3,542,000	189	3,264,000	177	3,041,000
就學貸款 - 學雜費	2,911	151,093,405	2,951	153,511,140	2,849	149,416,348
合計	3,869	183,873,200	3,934	187,048,076	3,789	180,665,393

外部資源挹注

本校響應教育部政策，積極提出計畫，爭取補助收入，除主管機關補助外，更向經濟部申請補助計畫，已獲照明燈具改善績效保證計畫及空調系統節能計畫。本校補助收入從 109 學年度到 110 學年度呈現穩健上升趨勢。

本校募款的主要來源是遠東集團相關企業、校外人士和校友捐款。遠東關係企業贊助本校各項重大建設及研究發展不餘遺力，董事會及關係企業持續投入辦學資源以支持校務推展，提供配合款協助本校推動整體校務發展，及支持學校對於校園環境改善、老舊建築物整修、興建學生宿舍、購買校地等計畫的預計投入經費。109 學年度受贈金額大幅提升，係遠東集團關係企業捐贈籌備金共 1.64 億元，作為醫 (護) 學院專區興建之用。109 學年不含醫護學院專款之募款金額為 2,242 萬元，故 109 學年度至 111 學年度受贈收入變化是由 2,242 萬元成長至 2,814 萬元，呈現募款成效成長的趨勢。

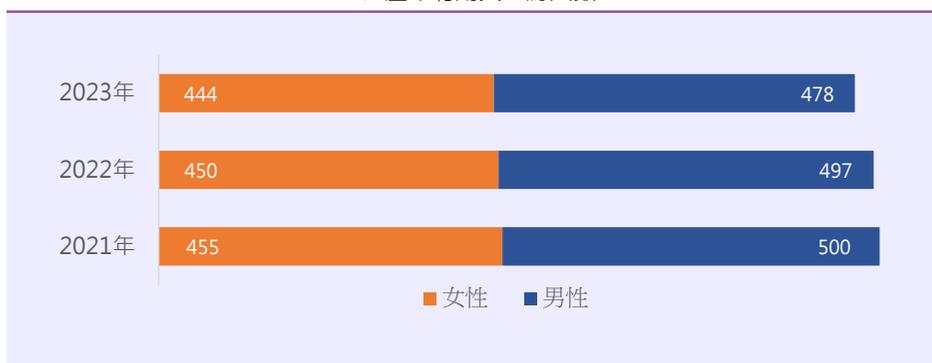
收入項目	109 學年度		110 學年度		111 學年度	
	金額	占總收入 %	金額	占總收入 %	金額	占總收入 %
補助收入	253,424,304	12.13 %	273,146,063	13.89 %	292,974,390	14.84%
受贈收入	186,429,808	8.93 %	22,451,465	1.14 %	28,136,021	1.42%
合計	439,854,112	21.06 %	295,597,528	100	1,811,857,631	16.26%

9-3 人力資本

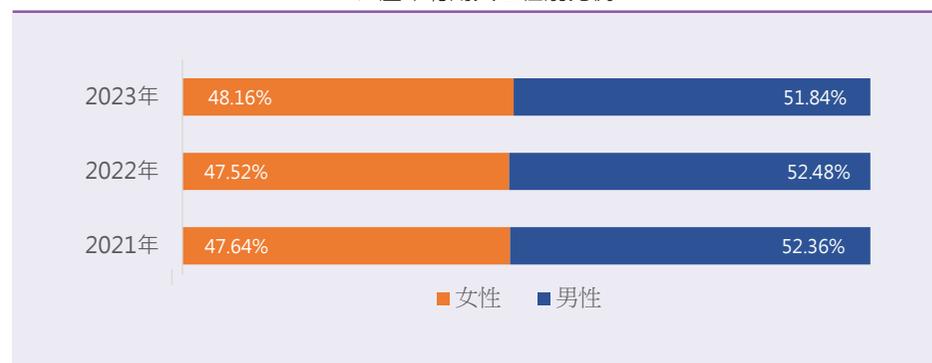
人才延攬與留任

2023 年 10 月，專任教師數為 296 人，各職級專任師資分別為：教授 94 人、副教授 94 人、助理教授 99 人、講師 9 人。為配合校務發展與各系所課程需要，另有半年一聘具有相關學術專長之兼任教師共 247 人，其福利與義務和其他專任教師不同。而專任職員與約聘職員分別為 188 人及 191 人，皆為本校正式員工，其中 111 學年度聘有原住民員工 11 人與身心障礙員工 12 人。此外，常駐於校內之非員工僅有學生餐廳進駐廠商聘雇之員工，2023 年底為 80 人（全時等量人數）。除上述之教職員工，本校亦有兼任助理及工讀生。

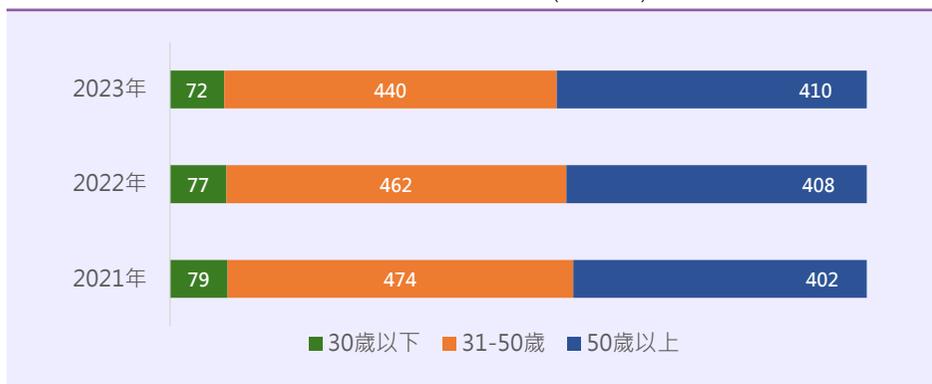
▼ 歷年聘用員工總人數



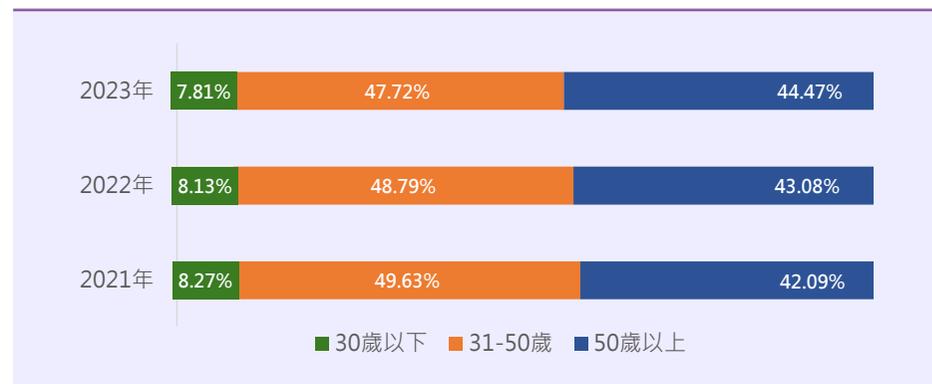
▼ 歷年聘用員工性別比例



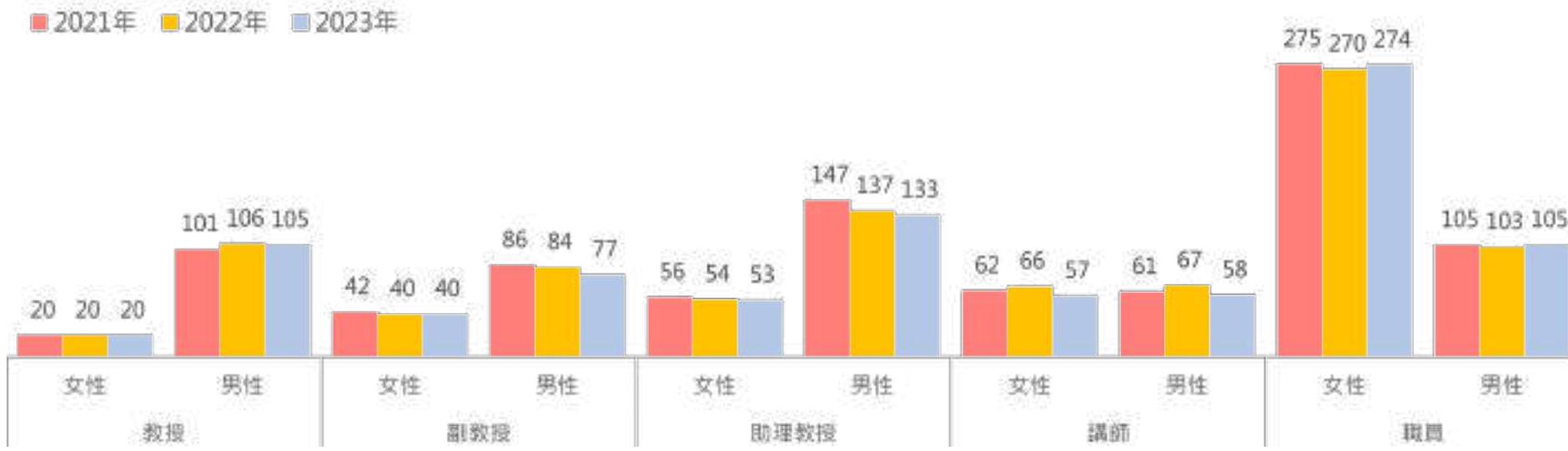
▼ 歷年聘用員工總人數 (年齡別)



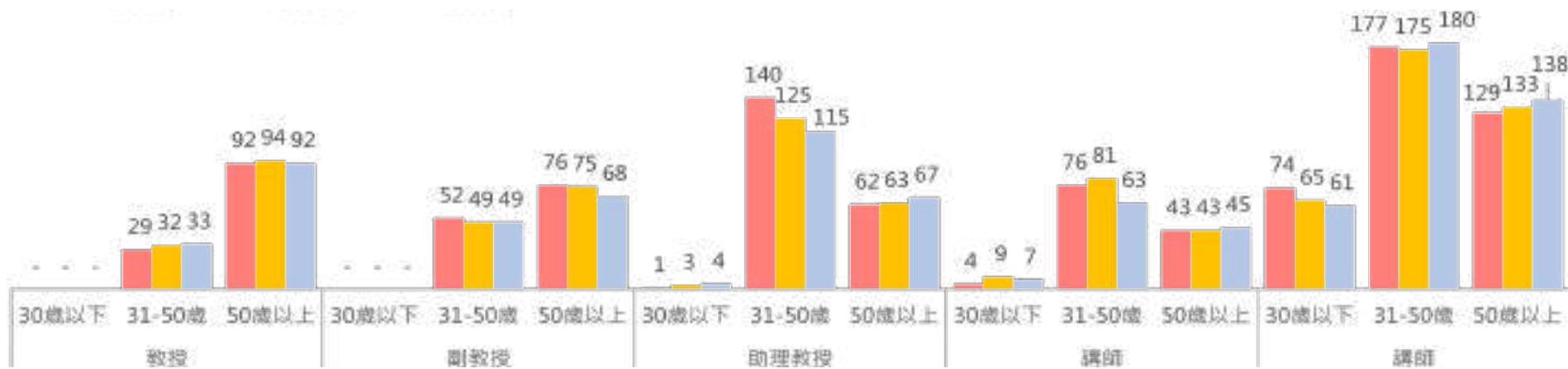
▼ 歷年聘用員工年齡比例



◆ 歷年員工職類員工人數統計 (依性別)



◆ 歷年員工職類員工人數統計 (依年齡別)



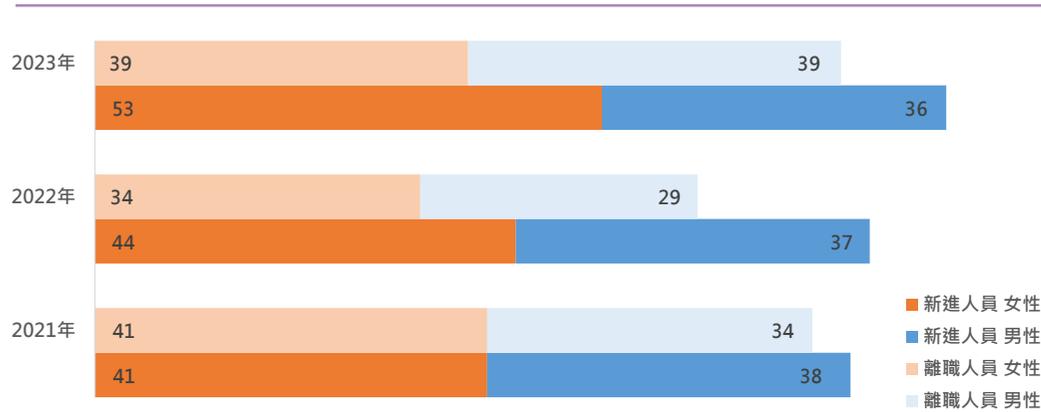
※備註：教師 - 不含教官。職員 - 含編制內專任人員、約聘人員。

▶▶▶ 新進與離職

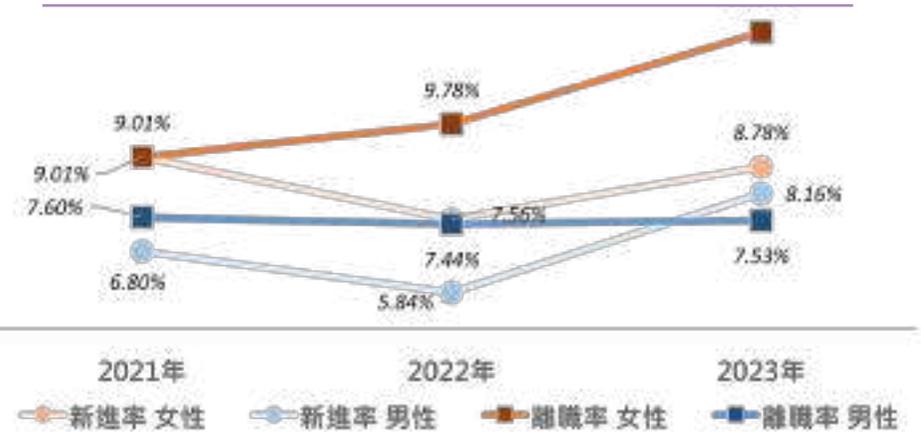
本校創校以來，教職員額規劃管悉以學系（所、學程、部、中心）之學生數、班級數為基礎。配合高等教育發展趨勢、院系所組織調整或整併變革之需，擬逐年轉化為以學院（部）為主、學系為輔之模式，俾能彈性調配及進用符合組織發展目標之教職人力。

職技人員為本校三大群體之一，扮演協助師生教研學習及維持學校順暢運作的重要角色。在職員聘用上秉持公正、公開、公平之原則，均依「元智大學職技員工進用辦法」之流程聘任規定甄選，進用合宜單位所需之人才。

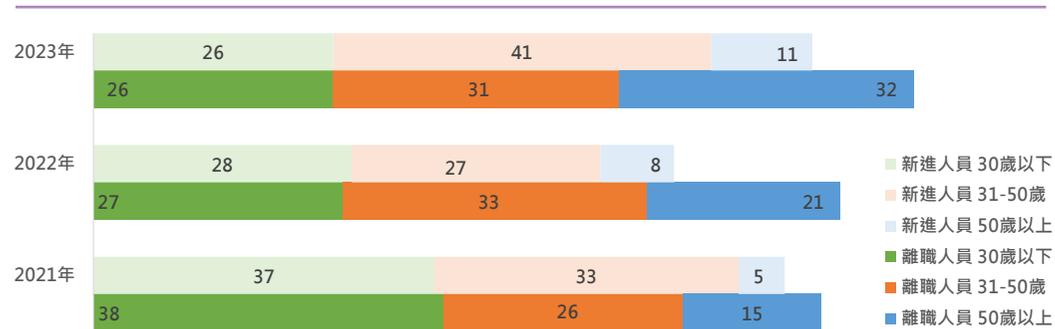
▼ 歷年新進人員與離職人員統計（依性別）



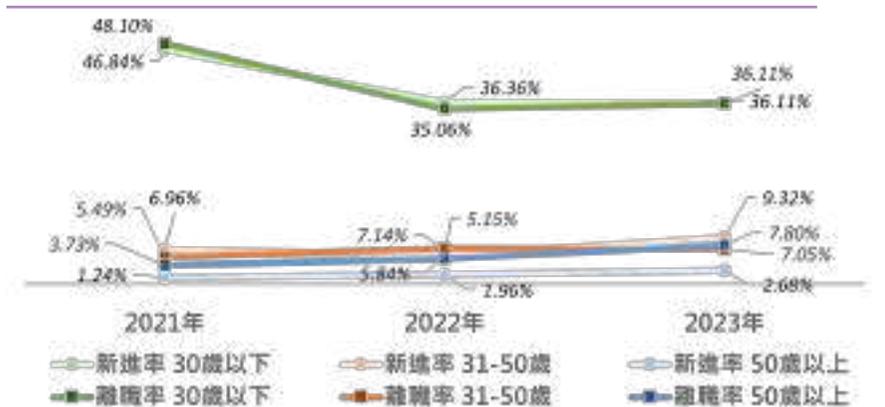
▼ 歷年新進率與離職率統計（依性別）



▼ 歷年新進人員與離職人員統計（依年齡別）



▼ 歷年新進率與離職率統計（依年齡別）



※ 新進率定義：當學年度新進總人數 / 當學年度最後一天在職總人數（每年 7/31 在職總人數）

※ 離職專任教職人員人數及比例（含屆齡退休）※ 總離職率定義：當學年度離職總人數 / 當學年度最後一天在職總人數（每年 7/31 在職總人數）

※ 離職率較高為計畫約聘人員離職率高，可能原因為契約期滿及個人因素離職所致。

教職員薪酬福利

本校遵照現行各類人員薪資規定支給報酬，包含私立專科以上學校教職員工敘薪原則、元智大學教師聘任待遇服務規則、元智大學教職員工敘薪辦法、元智大學教職員工薪資核支要點及元智大學約聘人員工作酬金支給標準表，核支薪資，另編制內專任教職員尚有每月伙食津貼 1,800 元。2024 年本校將教師之本薪及學術研究費比照公立大學標準調薪，以吸引及留任優秀人才。教職員薪酬不因性別而有薪資報酬之差別待遇。

本校為延攬及留任教師，自 107 學年度起，符合「元智大學延攬優秀教師獎勵金辦法」之規定，由教師申請後，經過系院三級審核通過後核發獎勵金，依講師、助理教授、副教授職級每年核發 8 萬元、15 萬元或 17 萬元之獎勵金（教授則依據元智大學教職員工薪資核支要點，按月核發元智津貼）。

延攬優秀教師獎勵金 / 年	109	110	111	112
核撥人數	13 人	20 人	25 人	38 人
核撥金額	2,105,000	3,080,000	4,010,000	6,185,000

教職員福利

- 住宿：提供教授宿舍。
- 健康守護：編列經費提供教職員工完整的團體保險或勞工職業災害保險等相關保障，並補助同仁健康檢查費用。
- 急難救助：依據元智大學教職員工急難救助辦法，對遭受重大事故或緊急危難之同仁，經急難救助審查委員會審核後，及時給予經濟協助。
- 子女照護：由元智大學福利委員會與優質托嬰中心及幼兒園、兒童課後照顧服務中心等機構簽約保障本校同仁子女受托優先權。
- 子女教育補助：依據教職員工子女就讀本校獎學金給予辦法，補助子女就讀本校之教育費。
- 由元智大學福利委員會簽訂特約廠商及醫療機構，提供教職員工優惠專案。
- 參與福委會的專任及校約聘教職員工，或自費參加之其他約聘之教職員工，享有節日獎金、及四擇二之活動金額補助。

退休

有關退休給與部分，分別依據學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例及其施行細則、勞動基準法、勞工退休金條例及其施行細則、公教人員保險法及其施行細則、勞工保險條例及其施行細則等相關規定，核發退休金。

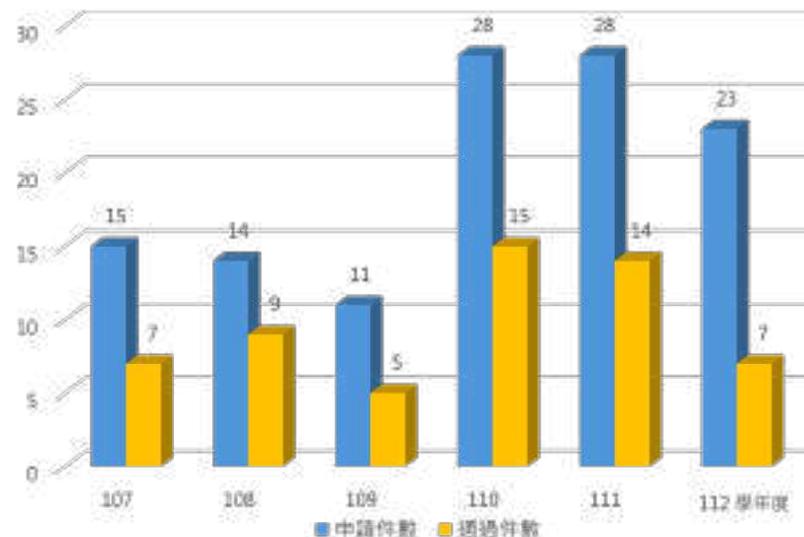
教師培育

每年 10 月辦理教師升等作業及時程說明座談會，有關升等相關辦法、多元升等領域及本校申請升等通過標準、申請資料準備、作業時程等議題之培訓。

▶▶ 教師培育(教學實踐)

為精進教師教學品質及提升學生對學習之興趣，除了給予教學行政支援外，近年來配合教育部推動教學實踐研究計畫，以教與學的學術 (Scholarship of Teaching and Learning) 為主要目標，積極鼓勵教師參與該計畫之申請，希望教師於教學現場中發現問題，進而解決教學場域實務問題。本校近三年申請件數皆超過 20 件，107-110 學年度有 4 位教師獲得教學實踐績優計畫之殊榮。

▼ 107-112 年度教學實踐研究計畫件數



學年度	系所名稱	姓名	計畫名稱
107	通識教學部	梁家祺	透過通識課程建構大學生多元的飲食知識系統與促進健康飲食行為
108	人文社會學院英語學士班	黃瓊瑩	「全球在地化」為「時尚英文」課程設計導向之教學實踐研究：以元智大學為例
109	藝術與設計學系	林楚卿	「運算思維與設計思考無縫交織之設計教學」實踐研究
110	資訊與傳播學系	黃絮如	設計思考融入使用者經驗與使用者介面設計之教學方法

▲ 元智大學獲得教育部教學實踐研究計畫績優計畫名單

▶▶ 教師培育 (教師社群)

教學是教育的核心，而教育轉型應落實在教師教學層面。協助教師教學專業成長以提升教學品質與學生學習成效為本校重點工作，除邀請校內教學優良教師及國內外教學聲譽卓著教師演講之傳統形式之講座外，教師教學專業成長活動涵括：新型態課程設計、增能工作坊、高教知能講座、心靈補給站等單元，並以增加互動、操作及討論的方式進行，期望教師透過交流與體驗，將新知應用於教學現場。

為促進教師教學交流與自主研習，另補助教師組成主題式之專業成長社群，探討創新教學等議題，近年更積極支持跨領域教師社群，透過不同領域專長教師集思廣益，形成合作網絡，提升教學品質。教師們利用「主題式」的方式探討各項議題，如探討數位學習、產業分析、綠色環保技術之探討、數位設計與創意產業、人工智慧、紀實影像書寫與識讀、培養當責力等，運作方式包含邀請校內外專家學者分享、參訪、研習營、共同教學或互相觀課等方式，發展永續的學習型社群 (Sustainable Learning Community)。

教師專業社群活動多元且豐富，活動內容與教學相關之交流為主，例如：校內外教學觀摩及經驗分享、教學方法與教材運用研討、專業課程之教學規劃、主題式的經驗分享活動、專業領域的研討會等。

學年度	社群數	教師人次
109	32	137
110	26	109
111	30	127
112	35	156
合計	123	529



討論會議 - 「經典閱讀」課程之課程設計，由參與討論的教師對主題提出討論與課程規劃建議



舉辦演講及工作坊 - 整合使用者經驗設計與互動廣告科技之應用與教學



企業參訪 - 會飛的清明上河圖

教師專業社群主要是在促進教師之間的合作、專業成長和知識分享，近三年執行成效有：

◆ **專業發展：**

教師專業社群提供了一個能讓教師互相交流的機會，透過討論、研討會、工作坊等形式，由社群召集人邀請校內外講者並公告全校教師自由參與，教師可以學習新的教學方法和教材資源，從而不斷提升自己的教學能力和專業水準。

◆ **創新與實踐：**

教師專業社群鼓勵教師進行教學創新和實踐，教師可以分享自己的教學經驗，從中學習並得到回饋。這種創新和實踐的氛圍有助於培養教師的創造力，提升教師教學的品質。

◆ **跨域合作：**

教師專業社群促進不同學科之間的合作和交流，教師可以分享跨領域教學的經驗和資源，尋找跨領域教學的機會和方法。這種跨領域合作能夠豐富課程內容，培養學生不同領域的素養和跨學科的思維能力。

為持續提升教師的輔導知能及服務品質，本校積極舉辦導師知能會議及導師會議，109-111 學年度共舉辦 3 場導師知能會議及導師會議。相關活動不僅邀請業界講師及專家學者分享他們的經驗，並特別專注於導生關係的建立與維護，以及研究當代學生所面臨的挑戰和議題。同時，致力於提供合適的輔導方針，以協助教師更有效地引導學生。透過這些活動，期望激勵教師的專業能力，增進其輔導知能，進而提升學生的軟實力，實現教師和學生的永續成長。

此外，鼓勵教師透過這些會議分享彼此的最佳實踐和成功案例，促進教師之間的合作和學習交流。這種專業共享和互相學習的氛圍有助於擴展教師的視野，激發創新思維，並提高輔導品質。同時，提供全面的專業發展支持，以確保教師能夠掌握最新的輔導技能和知識。期望高素質、具有專業精神的教師，為學生提供更加優質和適切的輔導服務，助力他們實現學業和生涯的成功。

績效考核與晉升

教師

於本校服務滿一年以上之講師級以上專任教師，不分性別，皆依本校教師評鑑與獎勵辦法規範，須接受「教學」、「研究」及「服務與輔導」三部份的教師評鑑，惟服務未滿一年者，可參加研究評鑑及研究績效獎勵。適用評鑑與獎勵時間為前一學年度，然具備下列五項條件之一者，免接受評鑑，包括：中央研究院院士、教育部國家講座、國家科學及技術委員會傑出特約研究員、曾擔任本校校長、獲得經本校校教師評審委員會會議確認之其他同等級之學術（產業）榮譽或成就。而具備下列三項條件之一者，得申請研究免接受評鑑，亦不參加研究績效獎勵，包括：60 歲以上且本校服務年資滿 25 年之專任教師、曾任本校學術講座教授者、其他榮譽經校教師評鑑及獎勵委員會審議通過，經校長核定者。此外，教師評鑑與績效獎勵為配合年度發聘作業，每年辦理一次。教師申請借調、進修、休假研究、留職停薪、病假、生產或育兒等正當理由者，可申請部分項目免受評鑑，亦不參加績效獎勵。惟申請休假研究者，仍須參加研究評鑑。

111 學年度	應被考核之人數 (A)		實際被考核之人數 (B)		績效考核百分比	
	女	81	女	80	女	98.77%
	男	202	男	194	男	96.04%
	合計	283	合計	274	合計	96.82%

備註：上述人數包含新進教師未滿 1 年、曾 / 現任校長、60 歲以上且服務年資滿 25 年

職員

職員享有平等的績效考核晉級制度，依據「元智大學職技員工服務成績考核辦法」，進行學年度服務成績考核，作為晉薪、績效獎勵與輔導之評定基準。員工依據業務範圍訂定績效目標並經主管評核，其職員考核結果經職工評議委員會審議後，提報校長核定。

- ◆ 編制內專任人員：除試用期間或留職停薪六個月以上者外，均應參加考核。
- ◆ 校約聘人員（不含單位自付及計畫人員）：除服務未滿一年或學年中曾留職停薪者外，均應參加考核。
- ◆ 111 學年度應被考核之人數為 212 人，實際被考核之人數為 212 人，所有應接受考核之職員皆完成考核。

職位晉升

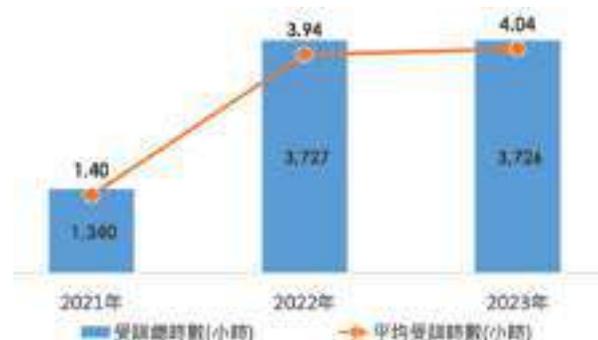
依據元智大學技職人員資位晉升辦法，透過定期辦理職員職位晉升甄選、拔擢擔任主管職務及職務遷調，提供職涯發展及升遷管道。重視職員的教育訓練資源與發展空間，配合個人生涯發展規劃，不定期辦理教育訓練課程，2023 年度起定期舉辦「職技同仁職能研習營」籌劃連結校務發展各項主題，雙向溝通以匯聚同仁共識；另依單位業務之需，可申請外送進修補助，並提供在職進修學位及學雜費優惠補助措施，以提升職技人員之專業知能，增進行政服務效能。

教育訓練成果

每學年定期安排教職員核心課程、法令常識、資訊能力、國際化能力、教師生涯規劃、領導才能與團隊共識等課程。

校內教育訓練由各權責單位自主規劃辦理，並鼓勵教職員工在教學和校園管理中融入可持續發展的價值觀和方法。2023 年所有教職員參與教育訓練總時數為 3,726 小時，每人平均受訓時數為 4.04 小時，其中女性 5.76 小時、男性 2.44 小時。另依據職務類型統計歷年平均教育訓練參與時數

◆ 歷年教育訓練開課總時數



◆ 歷年教育訓練平均時數 (依職類)



9-4 供應鏈管理

經常往來廠商

為提升經常往來廠商品質與可靠性，本校每年皆對經常往來廠商進行滿意度調查並建立經常往來廠商名冊。本調查依交貨滿意度、訂購內容驗收滿意度、保固滿意度及建議事項等要項對經常往來廠商進行評估；如發現廠商不良事項，經求證無誤，即登錄於經常往來廠商名冊「不良紀錄」欄位並進行追蹤。

優先採購

係政府制訂「身心障礙者權益保障法」及「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」，規範各級公家機關、單位應優先採購身障者生產之物品與提供之服務，執行優先採購事宜。2023 年度優先採購達成率 5.36 %，符合優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法第 3 條所訂 5% 之規定。

綠色採購

綠色採購是推動永續發展所不可或缺之核心價值，為落實永續理念，本校積極提出綠色採購導入方案，制定綠色採購推行政策，如：

1. 辦理採購時優先購買政府認可之環境保護標章產品、再生資源或以其一定比例以上為原料製成之再生產品。
2. 透過指定預算範圍及訂定綠色採購指定項目（電腦主機、顯示器、桌上型個人電腦、筆記型電腦、列印機、多功能事務機、掃描器、投影機、家用冷氣機），來提升全校綠色採購金額。

本校訂有「綠色採購注意事項」，作為校內各單位採購之依循辦法，已指定電腦主機等 11 項大宗採購項目，優先採購具有綠色環保標章產品，2023 年綠色採購金額占指定綠色採購項目金額比例為 98.56%。

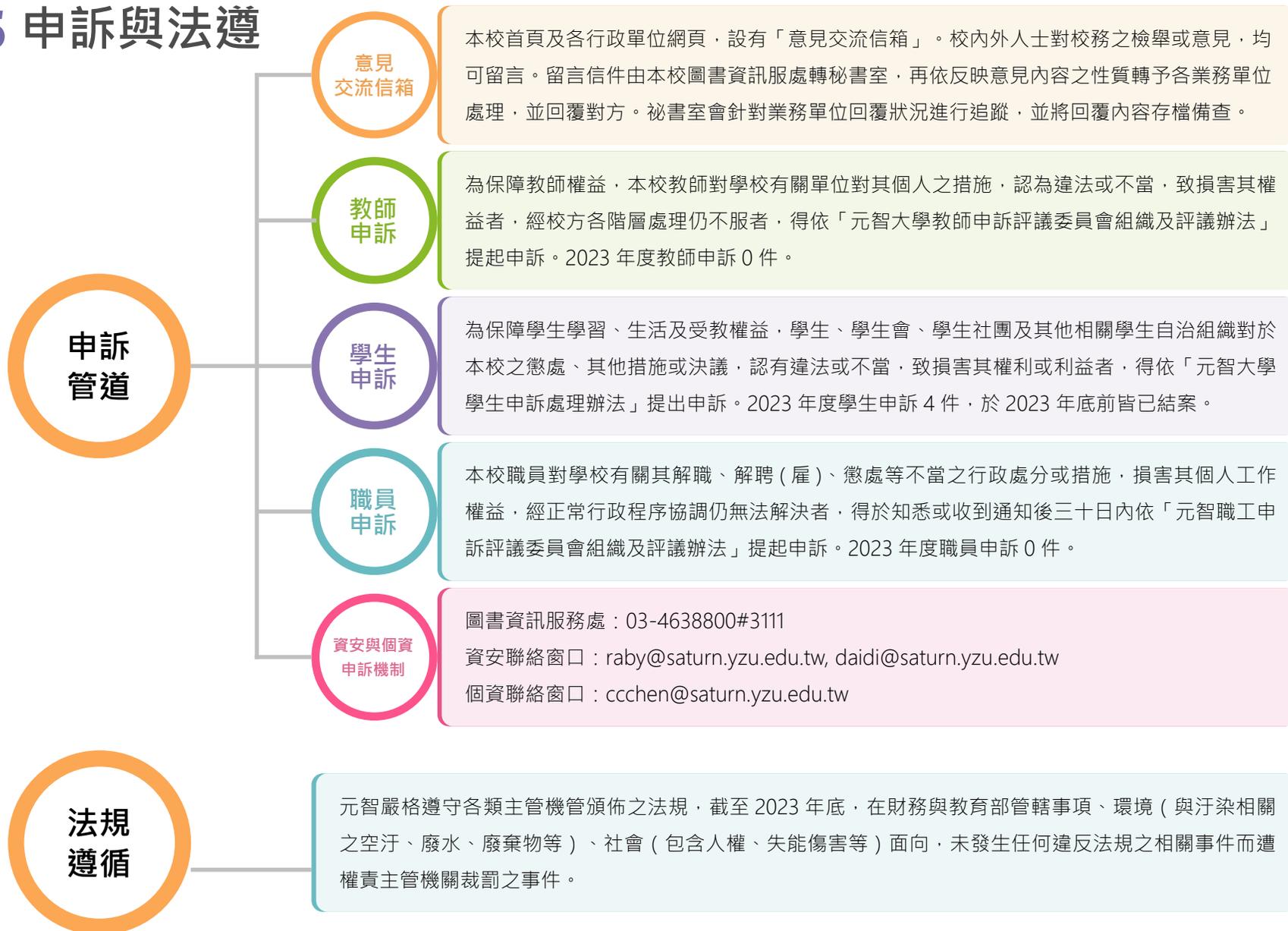
111 學年度			
項次	作業項目	總務處事務組	相關單位
1	經常往來廠商名冊之建立 (新增)	□	
2	經常往來廠商之統計	□	○
3	經常往來廠商之評估	□	

□：主辦單位 ○：協辦單位

優先採購		
年	採購金額 (元)	採購比率 (%)
2021 (8-12 月)	299,469	5.52
2022	669,618	5.22
2023	686,776	5.36

綠色採購		
年	採購金額 (元)	採購比率 (%)
2021	13,721,273	73.39
2022	23,506,831	87.95
2023	24,709,848	98.56

9-5 申訴與法遵





Chapter 10

永續管理

- 10-1 利害關係人議合 127
- 10-2 永續衝擊管理 131
- 10-3 管理方針 134

10-1 利害關係人議合

鑑別重要利害關係人

為建立永續議題之溝通與回應機制，確認與營運顯著相關之重要利害關係人，元智參照 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES) 五大面向 (依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點)，向校內一二級單位主管發放問卷，共收回 55 份有效問卷，盤點 11 類利害關係人，統計問卷後經過內部討論，識別出 7 類重要利害關係人，包含教師、職員、學生、主管機關、家長、校友、合作企業等，且依各利害關係人之互動屬性，建立對應且暢通的溝通管道與平台。

利害關係人議合成果

不同利害關係人在營運活動中透過各式溝通方式與其進行議合，彙總 2023 年持續進行之溝通議合方式，且彙總各類議合方式之成果。

利害關係人類型	教師	
對元智的意義	教師負責教學、研究、輔導暨服務和行政工作，是學校重要支柱，為學校培育社會所用之人才，有效引導學術研發能量至產業界，強化科技研發與產業創新之連結。	
權責單位	人事室 / 教務處 / 學務處 / 研發處 / 秘書室	
議合方式 / 頻率	校務會議 / 校發會議	每學期
	行政會議	每學期
	行政主管小組座談	不定期
	導師會議 (學務處)	每學期
	主管共識營	每學期
	全校教師座談	每學期
	研究卓越研習營 (研發處)	每學期
	單位電子郵件信箱 (校長室 / 副校長室 / 秘書室)	隨時
	校園公告系統	每工作日
	元智網頁	不定期
	問卷調查 (人事室)	不定期
	Line 群組 - 元智擴大行政會議	隨時
	Line 群組 - 元智教學行政支持團隊	隨時
	Line 群組 - 元智人	隨時
	教學研討會	每學期
議合成果	新進教師研習營	每學期
	教師升等說明會	每年
主要關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 校務會議：2 場、共 113 人參加、取得 32 筆意見 行政會議：24 場、每場 20-48 人、取得 143 筆意見 行政主管小組座談：111-2 學期共 8 場、每場 6-13 人 主管共識營：2 場、112-1 學期共 154 人參加、112-2 學期共 146 人參加 全校教師座談：2 場、112-1 學期共 177 人參加、112-2 學期共 151 人參加 教學研討會共辦理 6 場，參與人數 410 人。 新進教師研習營：每年 1 月及 7 月舉辦，發布訊息 2 次，參與人數共 21 位。 教師升等說明會：每年 10 月舉辦，發布訊息 2-3 次，取得意見數約 10 件，共計 25 人參與。另會後不定期取得意見。 	
	教學研究環境	
	訓練考核與升遷 (升等) 員工福利與保險 學生輔導	

利害關係人類型

學生

對元智的意義

學生是創新教學的力量，我們會傾聽學生提供的寶貴意見，並竭盡所能進行改進，致力於打造一個安全且充滿學習熱情的校園環境。

權責單位

學務處 / 全球處

議合方式 / 頻率

學務處信箱	隨時
學生申訴	隨時
學校網頁訊息發布	隨時
學習關懷訪談	每學期 1 次
性平相關講座	每學期至少 1 場
性平教育相關文宣品發放、海報宣導	隨時
性平知識宣導全校廣播信	每月 1 次
Mail 郵件公告	隨時
生輔組業務相關簡訊	隨時
生輔組業務相關座談會	每年
生輔組業務相關說明會	每學期
原住民族學生資源中心 IG 帳號、LINE 官方帳號	隨時
原住民族學生資源中心大會 (期初大會、期末大會)	每學期兩次
原住民族學生資源中心社團幹部會議	每月 1 次
校長與學生有約座談會	每學年舉行 2 次
全校學生社團負責人會議	每學年舉行 4 次
課外組社群媒體 FB 粉絲頁、IG 帳號、Line 官方帳號	隨時
安排校內新生入學健康檢查及異常免費複查	每年 2 次
住宿生大會	每學年 1 次
宿舍大小事	每學年 3 場
新生說明會	每學期 1 次
各類文化活動	不定期
全球處網頁	不定期
Line 群組 -YZU International Family	不定期

利害關係人類型

學生

議合成果

- 學務處信箱接獲超過 100 封意見交流及資訊詢問信件
- 學生申訴收案數為 8 件
- 接受學習關懷訪談學生人數為 1594 人
- 性平相關講座 4 場
- 性平教育相關文宣品發放、海報宣導至少上百人接收
- 性平知識宣導全校廣播信 12 次
- 生輔組業務相關簡訊 56 則
- 就學貸款座談會 1 場次，參與計 60 人
- 多元學習護照說明會 2 場次，參與計 171 人次
- 原資中心 Line 官方帳號發布 62 則，參與人數 57 人，IG 發布 6 則，參與人數 100 人
- 原資中心大會 3 場次，參與人次 42 人
- 原資中心社團幹部會議 1 場次，參與人數 8 人，取得意見數 4 則
- 辦理 2 次校長與學生有約座談會，共師生 413 人次參與
- 辦理 4 次全校學生社團負責人會議，共 265 人次參與
- 元智大學可鹽可甜 (lg) 發布 67 則貼文，有 897 位粉絲，142 人追蹤中
- 元智大學課外活動組 (fb) 發布 20 則貼文，累計按讚數 681，794 人追蹤中
- 課外活動訊息公布群 (Line) 發布超過 100 則貼文，社團幹部入群人數 386 人
- 住宿生大會每學年一共 1 場次
- 宿舍大小事 60 人 *3 場 =180 人
- 111-2 學期新生說明會：68 人
- 112-1 學期新生說明會：135 人
- 112-2 學期新生說明會：50 人
- 2023 年各類文化活動約 7 場，總參與人數近 900 人
- 全球處網頁共發佈約 65 篇最新消息及電子報文章
- Line 群組 -YZU International Family 約 490 人
- Instagram 目前粉絲約 1343 人，FB 則有 1951 位追蹤者。

主要關注議題

學習資源與學習成效、品德教育 / 友善校園、公平與平等的學習環境、未來就業

利害關係人類型	職員	
對元智的意義	職員是元智大學重要資產，扮演協助師生教研學習及維持學校順暢運作的重要角色。為促進職員專業成長，持續精進各項相關制度及福利，以激勵員工士氣，提升向心力，共同塑造優質的教育環境。	
權責單位	人事室 / 環安衛中心	
議合方式 / 頻率	職技同仁職能研討會	每學期
	人事室主管信箱	隨時
	人事室單位信箱	隨時
	導師會議 (學務處)	隨時
	校長信箱	隨時
	學校網頁、電子郵件公告	隨時
	校務會議	不定期召開
	行政、總務會議	不定期召開
	環境保護暨職業安全衛生委員會	每年 4 次
議合成果	職技同仁職能研討會 112 學年度起每學期辦理 1 次，2023 年辦理 1 次，241 人參與，取得 12 項意見。	
主要關注議題	訓練考核與升遷 (升等) 員工福利與保險 校園安全	

利害關係人類型	主管機關	
對元智的意義	大學教育除了培育學生知識素養之外，也須配合國家整體教育政策或法規，或因應主管機關協助推動相關之計畫。	
權責單位	秘書室	
議合方式 / 頻率	訪視評鑑	不定期
	參與中央機關辦理之研習會	不定期
	科技部計畫經費查核	每年一次
	全國大專校院校長會議	每年一次
	各項推動計畫	依計畫時程
議合成果	<ul style="list-style-type: none"> 訪視評鑑 2 次 參與中央機關辦理之研習會 95 場 	
主要關注議題	獎補助計畫執行績效 校務評鑑 學校永續相關行動	
利害關係人類型	合作企業	
對元智的意義	合作企業是元智大學發展創新、研究與鏈結學生實習的關鍵角色，透過產業媒合，落實創新創業，培育跨領域整合的創新人才。	
權責單位	研發處 / 企業書院	
議合方式 / 頻率	產學會議	不定期
議合成果	2023 年產學合作 107 件 /1.149 億	
主要關注議題	創新人才培育 學生實習與就業 研究能量及成果	

利害關係人類型	家長	
對元智的意義	學生家長的信任和支​​持不僅影響著學校的形象和聲譽，更關乎著學生的學業成就和全面發展。元智致力於提供優質的教育環境和全方位的支援服務，以滿足家長的期望和需​​求，確保每一位學生在這裡都能夠茁壯成長，為未來的成就奠定堅實的基礎。	
權責單位	教務處 / 學務處	
議合方式 / 頻率	花 Young 元智 Open Day 活動	每年 1 次
	家長訪校日	每學年 1 次
	學校網頁訊息發布	隨時
	新生專區訊息發布	不定期
議合成果	<ul style="list-style-type: none"> • 花 Young 元智 Open Day 活動 1 場，家長參與人數 > 1,100 人次 • 112 學年度家長訪校日學生家長及親友 > 270 人參與 • 家長發送簡訊 634 筆 • 家長提出建議 71 筆 	
主要關注議題	學生實習與就業 教學品質與成效 學校聲譽與策略方向	

利害關係人類型	校友	
對元智的意義	透過校友的力量，提供資源支持、就業機會及促進產學合作等，提升學校教育品質、學生就業競爭力，共同致力於促進學校永續發展，發揚母校校譽與願景。	
權責單位	公事校友服務中心	
議合方式 / 頻率	學校、校友園地網頁	不定期
	校友組織 (例如：校友總會、各地區校友會)	不定期
	畢業生流向問卷調查與電訪	每年一次
	系、校友回娘家活動	不定期
	社群媒體 (FB 粉絲頁、Instagram、LINE 社群、WeChat、LinkedIn)	不定期
議合成果	<ul style="list-style-type: none"> • 元智大學 FB 粉絲頁及元智大學校友聯絡中心 FB 粉絲頁：追蹤人次 > 2 萬，2023 年累計觸及人數達 > 90 萬，瀏覽次數 > 11 萬 • 元智大學 LinkedIn：累計總關注人數 > 18,000 人 • LINE 各地校友會社群 (自 2022 年 9 月成立統計迄今) > 1,800 人加入，互動訊息合計 > 8,900 則 • WeChat 兩群組共計 446 人加入 	
主要關注議題	學生實習與就業 永續學習 學校聲譽	

10-2 永續衝擊管理

雙重重大性評估

元智參考全球永續報導準則 (GRI、SASB) 及國內外各大學之永續報告書，搜集相關議題，經永續發展暨社會責任中心分析各項議題之實質內容，確認 20 項永續議題，作為後續永續衝擊評估之來源。

再由各相關議題所對應之校內權責單位，由各單位針對權責議題分析在元智營運活動中，對經濟、環境及人群 (包含人權) 造成之實際或潛在、正面或負面衝擊的程度 (影響重大性)，再進一步量化該衝擊的影響程度對於元智營運的財務衝擊程度 (財務重大性)。彙總分析之結果，透過校內主管進一步討論，針對各項議題做整體之權衡評估與優先排序，確認篩選出之重大永續議題，且依此決定優先報導之重大永續議題。

永續衝擊評估說明

1 了解組織脈絡

評估在組織營運與其上下游活動中，潛在或實際已發生之衝擊可能對 7 類重要利害關係人之影響，對應至所收集與確認之永續議題，鑑別衝擊發生面向包含經濟、環境、人群、人權等 4 面向，衝擊範疇則涵蓋供應鏈、學校 (教職員、所在環境)、學生、合作組織 (其他學校或企業) 等 4 類。

2 鑑別對外衝擊 (影響重大性)

各議題權責部門評估衝擊發生之影響 (實際或潛在、正面或負面)，且從現行管理強度下鑑別對上下游利害關係人、環境及社面面向 (組織對外) 之影響程度。

影響重大性鑑別方式：

負面衝擊之影響重大性：嚴重程度 (規模、範疇、可補救性) x 可能性

正面衝擊之影響重大性：效益程度 (規模、範疇) x 可能性

3 鑑別對內衝擊 (財務重大性)

依據各項永續議題鑑別出影響重大性之基礎下，由各議題權責部門進一步評估其對營運活動 (外部對內) 造成短、中、長期造成之財務影響，影響程度係以 111 學年度校務收入為重大性衡量之基準，所謂之財務影響包含校務相關收入、支出、現金流量等相關涉及財務報表之資訊。

財務重大性鑑別方式：財務重大性：財務影響程度 x 可能性

4 提出管理方針

彙總各項議題之永續衝擊分析鑑別結果，依正面 / 負面衝擊分別排序影響重大性與財務重大性，再由永續發展暨社會責任中心呈報永續委員會，確認最終永續衝擊重大性評估結果，權責部門再依各項議題評估結果制訂政策、推動方案、目標設定。

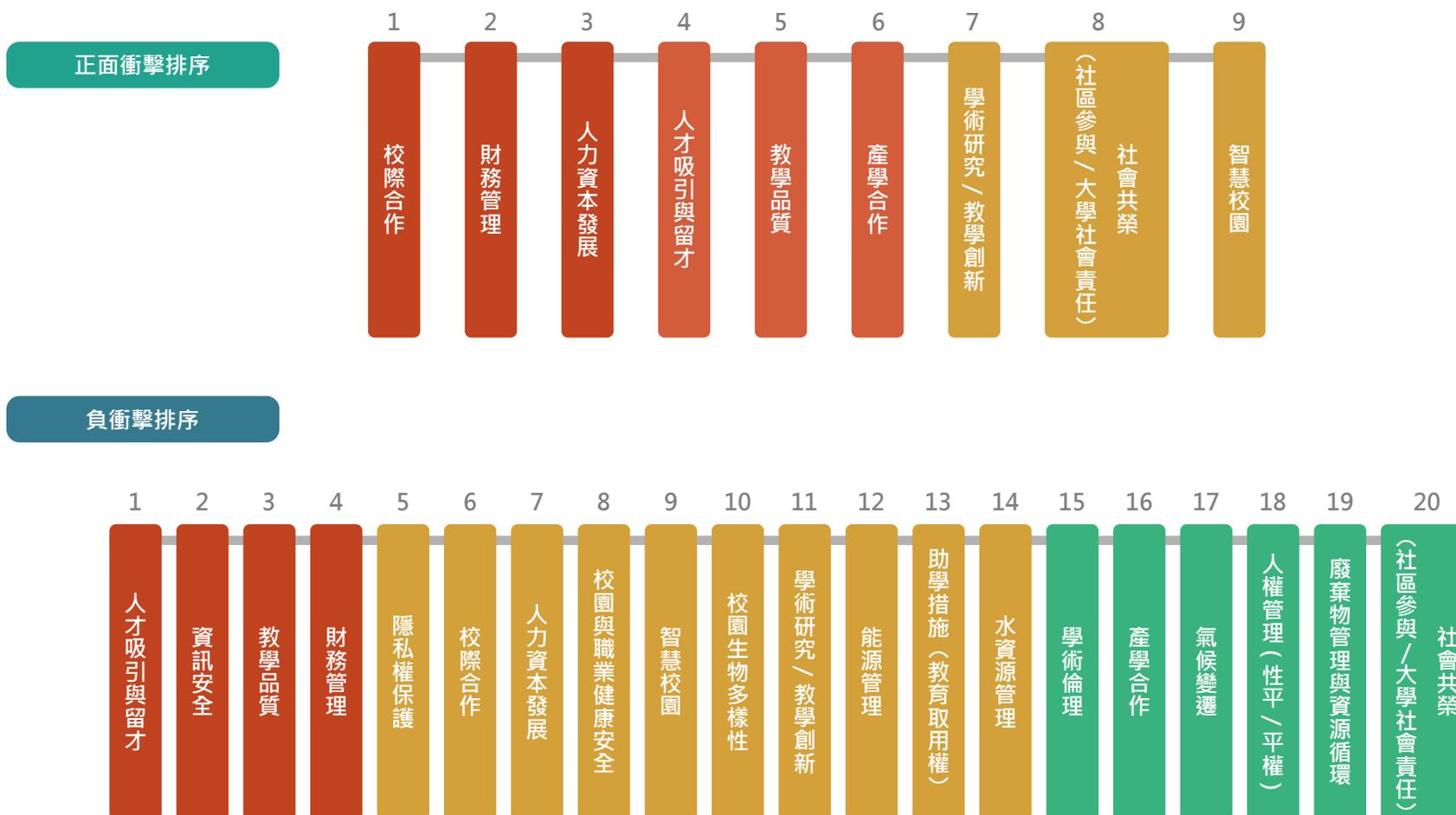
參考 ESRS 揭露議題之雙重重大性原則，考量各項議題之影響重大性與財務重大性，2023 年納入永續報告書揭露之重大議題合計為 7 項議題。

5 對應永續報導準則

將確認揭露之重大議題對應 GRI 主題，連同 SASB 產業別 (教育產業) 揭露指標進行永續報告書之編製程序，合計揭露 GRI 主題 3 項、3 項自訂主題、及 SASB 指標。

重大永續議題

經綜合性之評估結果後，確認正面衝擊議題為校際合作及其他共 6 項議題，負面衝擊議題則為人才吸引與留才及其他共 4 項議題，合計正面及負面之重大議題共 7 項重要議題，列為 2023 年永續報告書編製與揭露之依據。



重大議題衝擊範圍、面向與永續準則對應

重大議題	衝擊範圍 (價值鏈衝擊位置)				衝擊面向				永續準則對應
	供應商	學校	學生	合作組織	經濟面	環境面	人群	人權	
財務管理	○	●	○		▼		▲▼		201 經濟績效 2016-1,3,4
校際合作		●	●	●	▲				自訂主題
產學合作		●	●	●	▲	▲			自訂主題
資訊安全		●	○				▼		自訂主題
人力資本發展		○	○				▲		404 訓練與教育 2016-1,3
人才吸引與留才		●					▲▼		401 勞雇關係 2016-1,3
教學品質		●	○				▲▼		SV-ED-260a.1 SV-ED-260a.2

註 1：衝擊範圍：潛在 ○ (尚未發生) / 實際 ● (已發生)

註 2：衝擊面向與性質：正面 ▲ (利害關係人利益增加) / 負面 ▼ (利害關係人利益減損)

10-3 管理方針

重大主題：財務管理

衝擊辨識	正面	因營運管理良善，每年收入扣除支出之金額或累積之賸餘款用於設備汰舊換新、學生獎助學金、支持教授發表、出國參加研討會等措施，以吸引學生及優秀教授，提高研究能量。
	負面	因營運資金不足或虧損，導致無法給付教職員薪資；研究經費、教學軟硬體經費短缺，降低研究成果的產出，也影響學生受教權。若不足情況持續存在，將造成教職員生的流失。
政策 / 承諾	健全預算運用機制，學校投入之各項經費，以全生命週期考量。	
權責單位 / 主管	會計室 / 謝美玉主任	
2023 年 (111 學年) 目標	<ul style="list-style-type: none"> 為健全學校財務結構，避免人事費與學校經常性營運成本非常態增加及資產之無效率使用，必需採取摶節措施及增加財務收入籌措與多元性。 年度目標之流動比率及速動比率將維持各在 200% 以上，則表示學校擁有足夠的資金來支付短期負債且較能應付突發性的資金需求，以達財務穩健的狀態。此外，學校亦將持續維持舉債指數為 "0"，即無舉債，更確保財務之穩固。 	
行動方案	提升正面衝擊	本校經董事會審議通過，成立「基礎建設專款基金」與「卓越校務發展基金」，每年現金股息收入中，約 1.5 至 2.0 億元之間優先挹注學校常態運作之經費，學年度決算後如有結餘，則存入「卓越校務發展基金」，以支持策略性校務發展計畫以及因應多變的全球經濟情勢；扣除 1.5 至 2.0 億元後之現金股息收入，則存入「基礎建設專款基金」，用於校地購置、建物新建與整修，以及其他基礎設施等項目。
	降低負面衝擊	以量入為出、收支平衡為原則，甚或因應少子化，基於未雨綢繆、可能急需之用等，做合理的收支控管及長短期資源配置，另考量全球經濟環境變遷，本校對未來現金股息採較保守規劃估計。
追蹤檢討機制	定期公開財務資訊	
年度成果	111 學年度，本校的流動比率為 298.92%、速動比率為 296.93%、舉債指數為 0%，達成 2023 年 (111 學年度) 的目標。	
2024 年 (112 學年) 目標	持續維持流動比率 200% 以上、速動比率 200% 以上及舉債指數為 "0"，以達財務穩健的狀態。	

重大主題：校際合作

衝擊辨識	正面	透過校際合作和國際交流，學術機構可以建立更多的國際聯盟和夥伴關係，從而拓展合作範圍，共同應對全球性挑戰。包括可以增加教師在國際知名期刊的發表篇數，吸引外籍生來台就讀或從事研究，也讓學生有出國短期遊學、交換、雙聯的機會，拓展國際視野，增加未來就業的競爭力。此外，與國內學校進行校際合作，可以利用各校的專長，可開設較豐富的課程；亦可透過各校合作，一起推動 ESG、USR 等計畫，使計畫成果更豐碩，增加學校知名度。
政策 / 承諾		提升本校國際化課程品質與亮點，加強學生專業與生活英語能力，拓展各類國際交流模式及國際合作活動。除積極招募國際師生，亦鼓勵師生赴海外交流之活動，強化國際鏈結，落實全球移動力的推動，培育具國際專業素養之人才。
權責單位 / 主管		全球處 / 梁韻嘉國際長
2023 年 (111 學年) 目標		<ul style="list-style-type: none"> 國際交流合約數：380 份 海外師生來校交流人次：220 人次 本校師生赴外交流以建立國際交流特色為目標
行動方案	提升正面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 雙向教育鏈結：推動交換教師 建立國際能見度：成立海外拓廣中心、校友口碑推廣 有效利用外部資源：爭取國際交流計畫補助款，如新南向計畫、學海計畫、教育部 TEEP 實習計畫、國科會 IIPP 實習計畫及印尼政府的 IISMA 國際移動獎學金計畫等。
年度成果		<ul style="list-style-type: none"> 國際交流合約數 →國際及大陸有效合約共計 449 份 →有效合作姐妹學校共 290 所 海外師生來校交流人次：老師 224 人次；學生 362 人次 (含交換、雙聯及實習 119 人次) 本校師生赴外交流人次：老師 131 人次；學生 275 人次 (含交換、雙聯及實習 92 人次)，本校積極爭取教育部及相關單位專案計畫，除原有的高教深耕、新南向計畫、學海計畫外，鼓勵本校教師申請 TEEP 實習計畫、IIPP 計畫，牽線姊妹校辦理交換專案，為本校帶來更多學術研究能量。
2024 年 (112 學年) 目標		<ul style="list-style-type: none"> 國際交流合約數：460 份 海外師生來校交流人數：650 人次 本校師生赴外交流人數：550 人次

重大主題：產學合作

衝擊辨識	正面	連結官產學合作，帶動產業升級，對合作企業的產品開發或服務帶來經濟/環境或社會面向之效益。也透過如企業書院等機制，讓學生在校就能接觸到產業知識，解決企業問題，提升研究應用性，也增加學生就業力。
政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 強化產官學研鏈結互惠合作，引領產業轉型升級。 進一步強化與業界的連結，引進企業之力培育人才，元智於 2022 年推動「企業書院」，以企業需求為導向，為企業量身打造，課程涵蓋客製化單一企業的企業學程，以及培育產業共通人才的企業學程，並結合企業永續制度課程，強化產業的永續人才培養，增加學生就業力；另協助校園研發能量商業化，為企業開設各項訓練課程，如生成式 AI、智慧物流，等。
權責單位 / 主管		研發處 / 方士豪研發長、企業書院 / 魏焯圻書院長
2023 年 (111 學年) 目標		<ul style="list-style-type: none"> 提升本校產學合作能量與成果，以強化學術研發與產業創新連結，轉譯學術研發能量為產業經濟效益，及垂直整合創新研發、技術移轉及企業育成為目標，進而有效引導學術研發能量至產業界，建立完整的研發價值鏈。 推動大桃園工業區輔導計畫，導入本校研究能量與技術，開發產學合作機會。 目前開設五大書院學程，包括「欣銓科技半導體書院」、「中強光電企業書院」、「遠東企業書院」、「遠傳大人物書院」，以及「台積電半導體學程」，培育數百名以上學生，並與企業洽談產學合作案，協助亞東醫院暨醫護學院推廣醫護產能。
行動方案	提升正面衝擊	<p>申請政府輔導計畫輔導單位資格，增加與企業交流與互動之機會。</p> <p>繼續加強與企業產學合作及人才培育，讓學生及早接觸產業知識，解決企業基層幹部來源；透過產學合作，導引教師走出知識象牙塔，與產業緊密結合。</p>
年度成果		<ul style="list-style-type: none"> 本校產學合作案達 96 件，總金額達 1.14 億。 輔導中壢及觀音兩工業區，共訪視 65 家企業，協助申請 5 案政府補助案並簽訂 3 件自主產學案，總金額達 3000 萬元。 本校獲得經濟部產業發展署「產業低碳化輔導計畫」輔導單位資格，並建立「低碳化種子教師輔導團隊」，協助企業推動 2050 淨零排放的目標。 目前已開設五大書院，招收 163 名學生，媒介三名學生正式加入欣銓科技，分別獲得 20 至 24 萬元台幣獎學金。 為台積電開設四個半導體學程，合計培訓 312 名學生。 為連展、遠傳與全虹等開設 ChatGPT、Smart Logistic 等企業培訓課程。 另多項產學案洽談中。
2024 年 (112 學年) 目標		<ul style="list-style-type: none"> 持續推動產學聯盟及各類產學計畫，爭取與外部單位產學合作機會 持續推動大桃園工業區輔導計畫，深耕與園區廠商之關係，開發產學合作機會，並協助促產業升級轉型強化競爭力。 強化書院招生，維持五家書院以上學程。 繼續為亞東醫院開設 ChatGPT 訓練課程。 完成五項以上產學案。 協助具體建立亞東醫院暨醫護學院與越南震興醫院合作。

重大主題：資訊安全

衝擊辨識	負面	<p>可能因發生資安事件造成校內入口網站無法使用，課程無法順利進行。教學與研究資料遭受竊取，將使教職同仁智慧財產被剽竊。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 核心資訊基礎設備故障或損壞，教學、研究、學習線上活動。 2. 核心資訊基礎設備遭入侵竊取資料：全校教職員生個資及教學相關核心資料遭竊取，個資外洩衍生損失及影響學校形象。 3. 端點資訊設備遭入侵：輕微者導致端點電腦資料外洩或受破壞，嚴重者影響相關連線設備導致學校網路無法正常運作。”
政策 / 承諾	<p>依據本校「P5-2A 推動智慧與淨零排碳之永續校園 - 智慧校園環境與服務」，以建構健全的資訊安全系統，並培養全校教職員生具備資安及個資保護的素養及實際作為，降低不必要的風險影響。為強化本校資訊安全管理，防止本校之資訊環境遭受內、外部的蓄意或意外之威脅及受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)。</p>	
權責單位 / 主管	<p>權責單位 / 主管、資服處 / 王任瓊資訊長</p>	
2023 年 (111 學年) 目標	<ul style="list-style-type: none"> • 校園資訊基礎建設升級 • 改善雲端資源暨資訊安全 • 推動校園資訊服務升級 	
行動方案	<p>降低負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續改善網路基礎建設 • 持續改善雲端環境穩定度 • 強化資訊安全之強度降低負面衝擊 • 元智首頁精進改版 • 行政資訊服務提升計畫 	
追蹤檢討機制	<p>本校依循 ISMS 資訊安全管理系統各項規範，促進校園資訊服務達到高可用性、高整合性及機密性等目標，並持續通過教育部主管機關認可之資安認證，以確保校園資訊安全保有一定水準。</p>	
年度成果	<ul style="list-style-type: none"> • 校園資訊基礎建設升級：持續改善對外頻寬，行政單位網路品質改善。全校無線網路品質改善。 • 改善雲端資源暨資訊安全：1. 完整資料備份混合雲 2. 持續維運資訊安全工作 • 推動校園資訊服務升級：1. 元智首頁精進改版 2. 電子郵件與雲端空間升級 3. 增進系統效能，方便使用。 • 無資安防護或威脅事件 • 無個人資料外洩事件 	

2024 年
(112 學年) 目標

(一) 量化型目標

- 確保全年度未發生 4 級資通安全事件。
- 確保機房維運服務達全年上班時間 97% 以上之可用性。
- 電子郵件社交工程演練之郵件開啟率及附件點閱率分別低於 10% 及 6%。
- 依員工之職務及責任符合資通安全管理法教育訓練時數要求，且執行率須達 100%。

(二) 質化型目標

- 加強內部控制，防止未經授權之不當存取，以確保資訊資產受適當的保護。
- 達成資通安全責任等級分級之要求，並降低遭受資通安全風險之威脅。
- 確保所有資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，都應依循適當之通報機制向上反映，並予以適當調查及處理。

(三) 資通安全政策及目標之核定程序

- 本校依「元智大學資通安全暨個人資料保護推動委員會組織辦法」，每學年審議全校資訊發展策略與方案、資通安全政策與目標，通過後再送行政會議審議並由校長核定。

(四) 資通安全政策及目標之宣導。

- 資通安全政策及目標得以書面、電子郵件 (E-MAIL)、公告於網站、或其他等方式公告周知向所有人員、利害關係人 (例如 IT 服務供應商) 進行宣導，並檢視執行成效。

(五) 資通安全政策及目標定期檢討程序

- 資通安全政策及目標應每年定期審查，如遇組織、業務、法令或環境等因素之更迭，予以適當修訂之。

重大主題：人力資本發展

衝擊辨識	正面	提供教師參與外部研討會與論文發表之補助，鼓勵教師持續投入研究創新，提升學校整體之學術能量，提升學校評鑑之成果。為教職員開設或補助工作所需技能的課程，及新知介紹，提升教學品質、學術價值及行政服務效能，增強學校的社會影響力。
政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> • 每學期結合各單位辦理新進教師研習營，促進新進教師對其權利義務之瞭解，精進新進教師專業知能，使其在教學、研究、輔導暨服務中發揮所長。 • 定期舉辦教育訓練課程，增進同仁工作品質及行政效率，促進教職員工之專業成長及多元發展。 • 結合評鑑獎勵、彈性薪資及各類補助方案，激勵教師發表並凝聚研發能量。
權責單位 / 主管		人事室 / 沈仰斌主任、研發處 / 方士豪研發長
2023 年 (111 學年) 目標		<ul style="list-style-type: none"> • 預計 111 學年度開課總次數 /32 場次、開課總時數 /1200 小時、上課總人次 /800 人。 • 培育及強化職技同仁國際化行政能力。 • 持續推動各類獎勵補助方案並適時評估調整，期協助並激勵教師提升研究產出。
行動方案	提升正面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> • 提升教學能力、促進學術研究、增強管理技能、推動國際化發展，提升教職員工的專業知識和技能，以應對不斷變化的教育環境和技術發展，為學生提供更高水平的教育服務。 • 提升教師研發能量。

追蹤檢討機制

- 課程主辦單位於課後繳交「教育訓練成效報告表」，並提供問卷調查了解教職同仁對培訓內容、形式及效果的滿意度。
- 積極延攬研究人才，配合留才 / 攬才策略、彈性薪資、元智津貼、多元升等等方案，提供教師完善的學術資源與行政支援。

年度成果

- 111 學年度總場次及參加人次均超過預期目標。開課總次數 /64 場次、開課總時數 /3,727.5 小時、上課總人次 /2188 人。
- 配合校務發展，落實校園國際化，建構國際化人力及行政服務支援系統，以提升同仁國際化行政效能，建立「國際行政種子」團隊，以培育具國際化事務行政能力之「國際窗口」，並開立「國際化行政系列 /International Administrative Series」教育訓練課程，以提升職技人員之專業知能及服務品質。
- 本校近三年在 SCI/SSCI/A&HCI 期刊論文發表篇數逐年成長，2021-2023 年發表篇數依序為 435 篇、535 篇及 807 篇。
- 上述成果除肯定本校教師在學術研究的努力與貢獻外，也體現出本校相關獎勵機制與補助方案推動成效良好，能確實激勵教師投入學術發表，並有效提升研究品質與本校國際學術聲望。

2024 年 (112 學年) 目標

- 規畫辦理多場職技同仁教育訓練課程，並鼓勵各單位以線上課程方式舉辦教育訓練課程，降低場地成本，減少碳足跡，且員工可以根據自己的時間安排學習，無需固定時間參加課程，可提升參與度和互動性，以確保能夠有效提升教職員工的整體素質和專業能力，進一步促進學校的發展和競爭力。
- 預計 112 學年度開課總次數 /45 場次、開課總時數 /2430 小時、上課總人次 /1350 人。
- 規劃辦理「職技同仁職能研討會」，以凝聚職技人員共識，建立雙向溝通機制及共通性職能研習，以提升同仁士氣及強化職技人員行政職能。
- 持續辦理「國際化行政系列 /International Administrative Series」教育訓練課程，以強化行政效能。
- SCI/SSCI/A&HCI 期刊論文發表篇數，2024 年預估 650 篇，2025 年預估 700 篇，預估平均每位教師論文發表篇數由 2.24 篇提升至 2.41 篇。

重大主題：人才吸引與留才

衝擊辨識	正面	招募研究或教學卓越的教師，以增加學校研究或教學能量，提升學校評鑑，吸引未來學生的就讀。
	負面	<ul style="list-style-type: none"> 學校提供之薪酬福利或工作環境無法吸引人才加入，或是未能吸引人才留任，導致校務運作未能順暢，相關行政庶務或教學活動之支援性活動受到影響。 人員聘任未有公正、公開、公平之制度，無法招募所需之適切人才，造成教學品質降低、不符合教育部師生比之規定、研究能量不足及校務無法順利推展，影響學校永續經營。
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 動態檢視職員聘任及激勵相關機制 提供友善的教師多元升等管道 	
權責單位 / 主管	人事室 / 沈仰斌主任	
2023 年 (111 學年) 目標	<ul style="list-style-type: none"> 以教育部師資質量基準規定之基礎，由教師員額規劃委員會規劃並議決全校各系 (或同級) 之教師員額數，各系 (或同級) 依據系務發展並結合院務及校務發展需求之專業領域，延攬國內外優秀教師。 持續精進職員聘任及激勵相關機制制度，以吸引人才加入及留才。 	
行動方案	提升正面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 全力配合政府調薪政策；教師薪資比照公立大學標準，職員亦依比例調薪。 持續推行延攬優秀教師獎勵機制。 各系 (或同級) 依據系務發展並結合院務及校務發展需求之專業領域，延攬國內外優秀教師，如推動最具國際化大學，積極延攬外籍教師，以提升學校教研能量，吸引外籍學生的就讀。 教師多元升等包含「學術領域」、「技術研發領域」、「教學實踐研究領域」、「文藝創作展演領域」及「體育競賽領域」，教師可依其所長，選擇適合之升等類別。
	降低負面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 學校依據大學法第 18 條規定辦理教師之聘任，各系 (或同級) 依教師員額規劃委員會核定之員額數，得提前申請遞補退休之教師員額並辦理新聘作業，以避免造成師資人數不足而導致師生比不符教育部規定、教學與研究能量及校務推展不順等問題，進而影響學校永續經營。 定期辦理職員資位晉升甄選、拔擢擔任主管職務及職務遷調，提供職發展及升遷管道，以留任人才。

追蹤檢討機制

- 因國立大學教師退休潮之關係，曾發生延攬之新聘教師未能如期至本校應聘之情形，故各系（或同級）辦理新聘作業時，如新聘員額為 1 名，得推薦 2 名提聘人選，有影響教育部師生比規定之情形者，至多得推薦 3 名提聘人選，提請校教評會進行資格審查。
- 精進職技人員年度績效考核制度。
- 透過校務研究計畫，提供本校職技同仁激勵制度設計之參考。

年度成果

- 111 學年度新進教師 19 名，其中 5 名為外籍教師。
- 111 學年度延攬優秀教師獎勵共獎勵 25 名，核支金額達 4,010,000 元。
- 111 學年度 11 名教師通過升等。
- 111 學年度升資通過率約為 31%，資位晉升後，可依據相關辦法推薦符合資位之同仁擔任主管職務，111 學年度共有 12 位同仁擔任主管職。
- 已精進職技人員年度績效考核制度。

2024 年 (112 學年) 目標

- 以教育部師資質量基準規定之基礎，由教師員額規劃委員會規劃並議決全校各系（或同級）之教師員額數，各系（或同級）依據系務發展並結合院務及校務發展需求之專業領域，積極延攬國內外優秀教師，以提昇學校教研能量，吸引國內外學生就讀。
- 持續精進職員聘任及激勵相關機制制度，以吸引人才及留才。

重大主題：教學品質

衝擊辨識	正面	使用期初問卷，及早讓授課老師了解學生對授課方式的接受程度。透過期末問卷，可讓教師及主管評估授課品質。結合教育部雙語化學習計畫，除了能提高老師鐘點費，也可強化學生之英語學習能力。
	負面	<ol style="list-style-type: none"> 課程規劃或教學方式不符合學生所需，造成學生上課意願低落，或影響學生選修意願。 目前教育部要求大學日間部最晚不可超過第十節（下午六點鐘），也不可密集授課，致使部分可邀請之業師無法安排於可配合時間，教室安排亦因受限略顯不足。目前雖有設置電子化講桌、個案教室、PBL 教室、自動追蹤攝影設備等相關設施，惟仍不及教職員生的實際需求。
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 培育多元素養人才，推動因應素養導向學習型態之創新教學模式，完善教學品質保證與評量機制，培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才。 	
權責單位 / 主管	教務處 / 謝建興教務長	
2023 年 (111 學年) 目標	<ul style="list-style-type: none"> 全校生師比：24 應屆畢業率 (%)：80 跨領域學程數 / 登記修讀人次 / 通過人次：50/950/925 大學部學生修習議題導向實作課程比例 (%)：23 創新創業課程數 / 修課人次：72/3000 教師專業社群數 (含教師社群) 數：28 學生修課滿意度 (5 級量表)：4.3 	
行動方案	提升正面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 培育多元素養人才： 培養學生具備資訊科技、跨領域、自主學習、永續發展等特色關鍵能力。 推動因應素養導向學習型態之創新教學模式： 提升教師知能、重點補助教學精進課程，鼓勵教師創新教學。
	降低負面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 完善教學品質保證與評量機制 優化課程評量、預警及輔導機制，強化學習問卷之分析、回饋及運用。 持續提升 E 化教室設備，並建置多元教學情境教室。



追蹤檢討機制

- 透過校務行政自我評鑑制度，評核全校各單位年度計畫及預算執行成效，以達精進校務及提昇整體教育品質之目的。
- 每學期召開教學品質委員會，檢討期中評量執行概況、預警學生人數變化、關懷訪談結果及課後輔導成效等，有效整合全校教學資源，提升教學活動品質並促進教學功能的發展。

年度成果

- 全校生師比：23.42
- 應屆畢業率 (%)：81.36
- 跨領域學程數 / 登記修讀人次 / 通過人次：66/2,131/1,183
- 大學部學生修習議題導向實作課程比例 (%)：36.66
- 創新創業課程數 / 修課人次：90/4066
- 教師專業社群數 (含教師社群) 數：33
- 學生修課滿意度 (5 級量表)：4.446

2024 年 (112 學年) 目標

- 全校生師比：24
- 應屆畢業率 (%)：81
- 資訊科技素養課程修讀人數：5720
- 跨領域 (微) 學程修習完成比例 (%)：11
- 大學部學生修習議題導向實作課程比例 (%)：31
- 辦理創新教學專題演講或教師工作坊場次 / 教師專業社群數：2/28
- 申請教學精進教師 (課程) 數：65
- 學生修課滿意度 (5 級量表)：4.3



附錄 11-1 GRI 內容索引

GRI 使用聲明

使用聲明	元智大學已參照 GRI 準則報導下列期間的內容 歷年制期間：20 23/1/1 至 2023/12/31 學期制期間：2022/8/1 至 2023/7/31 (111 學年度)
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI2：一班揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
組織及報導實務 The organization and its reporting practices					
2-1	組織詳細資訊	1-1	關於元智	P.8	
2-2	組織永續報導中所包含的實體		報告書說明	P.4	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人		報告書說明	P.4	
2-4	資訊重編		無		
2-5	外部保證 / 確信		報告書說明	P.4	
活動與工作者 Activities and workers					
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1	關於元智	P.10	
2-7	員工	9-3	人才延攬與留任	P.115-117	
2-8	非員工的工作者	9-3	人才延攬與留任	P.115	



指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
治理 Governance					
2-9	治理結構與組成	9-1	校務自治	P106-110	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	9-1	校務自治	P107	
2-11	最高治理單位的主席	9-1	校務自治	P107	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-5	永續大學推動	P19	本校董事為社會各界賢達人士，永續經營成果備受肯定，且為無給職
		9-1	校務自治	P107	
2-13	衝擊管理的負責人	1-5	永續大學推動	P19	
		9-1	校務自治	P107	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-5	永續大學推動	P19	
		9-1	校務自治	P107	
2-15	利益衝突	9-1	校務自治	P107	
2-16	溝通關鍵重大事件	9-1	校務自治	P107	
2-17	最高治理單位的群體智識				
2-18	最高治理單位的績效評估				
2-19	薪酬政策				
2-20	薪酬決定流程				
2-21	年度總薪酬比率	9-1	校務自治	P110	
策略、政策與實務 Strategy, policies and practices					
2-22	永續發展策略的聲明		校長的話	P5	
2-23	政策承諾 (責任商業行為、尊重人權)	1-5	永續大學推動	P19-22	
2-24	納入政策承諾	1-5	永續大學推動	P19-22	
2-25	補救負面衝擊的程序	9-5	申訴與法遵	P125	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	9-5	申訴與法遵	P125	
2-27	法規遵循	9-5	申訴與法遵	P125	
2-28	公協會的會員資格	1-1	關於元智	P8	
利害關係人議合 Stakeholder engagement					
2-29	利害關係人議合方針	10-1	利害關係人議合	P127-130	

GR13：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	10-2	永續衝擊管理	P.131	
3-2	重大主題列表	10-2	永續衝擊管理	P.132-133	
重大主題 1：財務管理					
3-3	重大主題管理	10-2	管理方針	P.134	
	對應章節	9-2	財務管理	P.111-114	
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	9-2	財務管理	P.111-114	
201-3	確定福利計畫之義務及其他退休計畫	9-3	人力資本	P.118	
201-4	取自政府之財務援助	9-2	財務管理	P.112,114	
重大主題 2：校際合作					
3-3	重大主題管理	10-3	管理方針	P.135	
	對應章節	7-1	校際選課	P.89	
		7-2	國際交流	P.90-91	
自訂主題					
A-1	國際交流合約數	7-2	國際交流	P.90	
A-2	海外師生來校交流人數	7-2	國際交流	P.90	
重大主題 3：產學合作					
3-3	重大主題管理	10-3	管理方針	P.136	
	對應章節	3-2	產學合作	P.48-52	
自訂主題					
B-1	產學合作案件數	3-2	產學合作	P.50	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
重大主題 4：資訊安全				
3-3	重大主題管理	3-2	產學合作	P.137-138
	對應章節	6-1	資訊安全	P.83-84
		6-2	個資保護	P.85-86
自訂主題				
C-1	發生外部入侵竊取資料之事件	6-1	資訊安全	P.84
C-2	發生中斷資訊服務之事件	6-1	資訊安全	P.84
重大主題 5：人才資本發展				
3-3	重大主題管理	10-3	管理方針	P.139-140
	對應章節	9-3	人力資本	P.115-123
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	9-3	人力資本	P.123
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	9-3	人力資本	P.122
重大主題 6：人才吸引與留才				
3-3	重大主題管理	10-3	管理方針	P.141-142
	對應章節	9-3	人力資本	P.115-123
GRI 404：訓練與教育 2016				
401-1	新進員工和離職員工	9-3	人力資本	P.117
401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	9-3	人力資本	P.118
401-3	育嬰假	9-3	人力資本	P.81
重大主題 7：教學品質				
3-3	重大主題管理	10-3	管理方針	P.143-144
	對應章節	2-3	教學品質	P.29-36
		2-4	職涯發展	P.37-40
自訂主題				
D-1	SV-ED-260a.1 畢業率	2-3	教學品質	P.149
D-2	SV-ED-260a.2 應屆畢業率	2-3	教學品質	P.149

11-2 SASB 揭露指標

「教育產業」揭露指標

指標內容	指標編號	對應章節或指標揭露說明
會計指標		
資料安全		
描述資料安全風險辨識與解決的方法	SV-ED-230a.1	6-1 資訊安全 6-2 個資保護
描述有關學生資訊收集、使用及保留的政策與作法	SV-ED-230a.2	6-2 個資保護
(1) 資料洩露件數、(2) 個人資料洩露件數百分比、(3) 受影響的學生人數	SV-ED-230a.3	6-2 個資保護
教育品質與就業助益		
畢業率	SV-ED-260a.1	77.48 %
應屆畢業率	SV-ED-260a.2	81.36 %
就業安置率	SV-ED-260a.3	2-4 職涯發展
描述與學生助學貸款和計畫違約的政策	SV-ED-260a.6	不適用
教育品質與就業助益		
(1) 描述確保在未收取任何費用前，向未來的學生揭露關鍵績效數據的政策。 (2) 資訊揭露成果的討論	SV-ED-270a.1	不適用
因廣告、行銷及強制揭露違反相關法規之事件所造成的損失總金額	SV-ED-270a.2	不適用
(1) 與教學相關之軟硬體費用及人事費用、(2) 行銷與招生費用	SV-ED-270a.3	9-2 財務管理
(1) 政府補助學生的學雜費收入、(2) 學生就學借款的學雜費收入	SV-ED-270a.4	9-2 財務管理

「教育產業」揭露指標

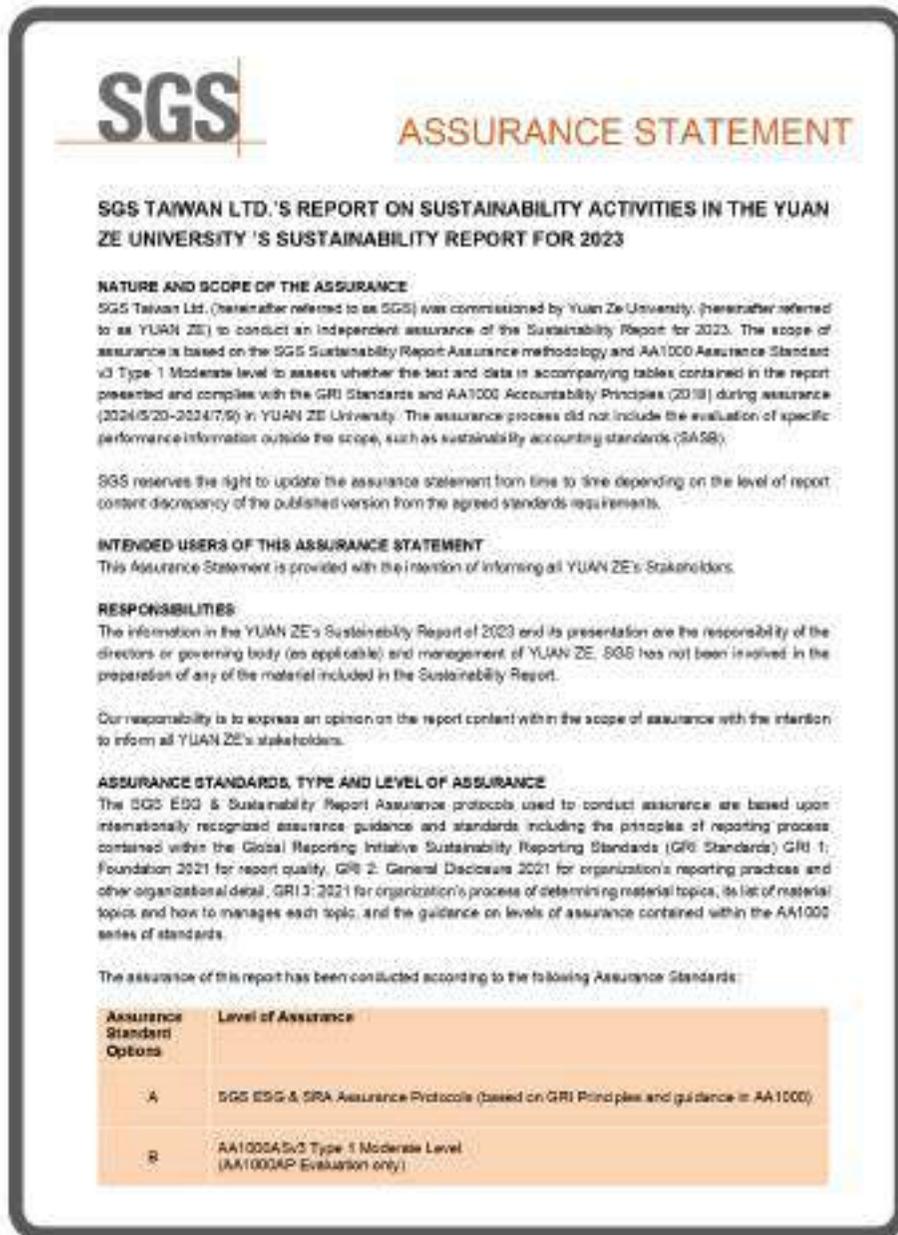
指標內容	指標編號	對應章節或指標揭露說明
營運指標		
學生註冊人數	SV-ED-000.A	8644 人 (111-1 學期學生總人數)
入學申請件數	SV-ED-000.B	5119 件 (大學部 3958 件、碩士班 1111 件、博士班 50 件)
每位學生平均註冊學分數、線上學分百分比	SV-ED-000.C	1. 1111 學期大學部 19 學分、碩士班 10 學分、博士班 6 學分 2. 1112 學期大學部 17 學分、碩士班 8 學分、博士班 5 學分 3. 1111 學期大學部線上學分占比 0.004% 4. 1112 學期大學部線上學分占比 0.007%
(1) 教師人數、(2) 所有其他人員人數	SV-ED-000.D	9-3 人力資本

11-3 SDGs 揭露索引

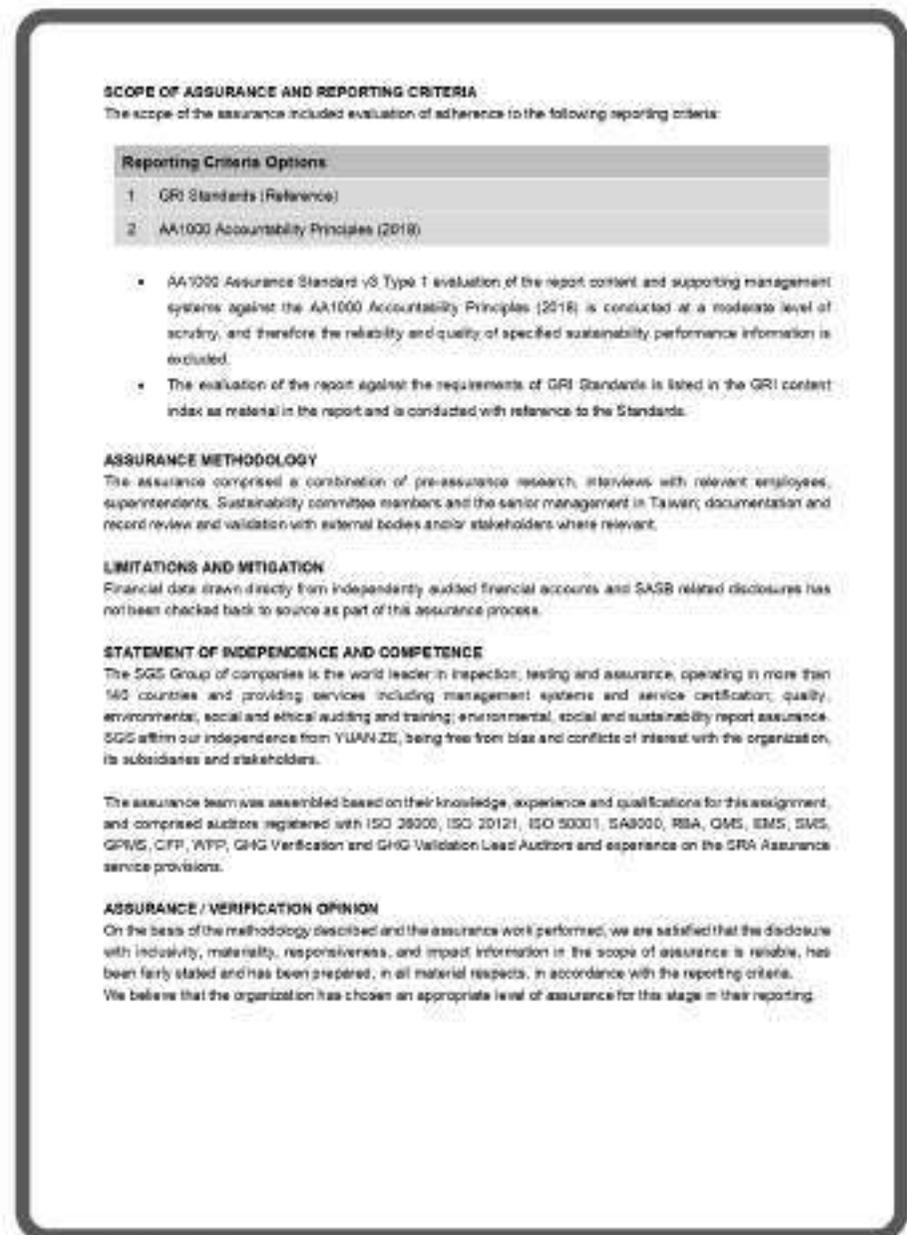
對應之SDGs	子目標編號	對應SDG子目標	對應章節	頁碼
	3.4	在西元2030年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。	5-2健康管理	P.74
	3.8	實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	5-2健康管理	P.74-77
	4.5	在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	2-2助學方案	P.27
	4.7	在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	8-1實踐大學社會責任 8-2海外志工	P.80-81 P.93-99
	4.a	建立及提升適合孩童、身心障礙者以及兩性的教育設施，並為所有的人提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。	5-3人權管理	P.79-81
	5.c	採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	5-3人權管理	P.78-81
	6.3	在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，	4-4水資源管理 4-5廢棄物管理	P.64-67
	7.2	在西元2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	4-2氣候變遷與溫室氣體盤查	P.60

對應之SDGs	子目標編號	對應SDG子目標	對應章節	頁碼
	8.2	透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。	3-1學術創新 3-2產學合作	P.44-52
	8.5	在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。	9-3人力資本	P.115-116
	8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	5-1安全管理	P.69-73
	12.4	在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	4-4水資源管理	P.65
	12.5	在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	4-4水資源管理 4-5廢棄物管理	P.66-67
	13.1	建立及提升適合孩童、身心障礙者以及兩性的教育設施，並為所有的人提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。	4-2氣候變遷與溫室氣體盤查	P.58
	16.1	大幅減少各地各種形式的暴力以及有關的死亡率。	5-3人權管理	P.81
	16.6	在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	9-1校務自治 9-2財務管理 9-3人力資本	P.106-123
	16.b	促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。	5-3人權管理	P.78-81

11-4 永續報告書外部查證證書



TW19F 5081 Issue 3/2024



TW19F 5081 Issue 3/2024

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

YUAN ZE has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, YUAN ZE may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

YUAN ZE has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

YUAN ZE has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, YUAN ZE's Sustainability Report of 2023, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to YUAN ZE's contributions to sustainability development. For future reporting, YUAN ZE is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights. In addition, in response to policies and commitments on major topics, the study can further strengthen the medium and long-term goals of impact management.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
6 August, 2024
www.sgs.com

