



2025 | 元智大學 永續報告書

Sustainability Report



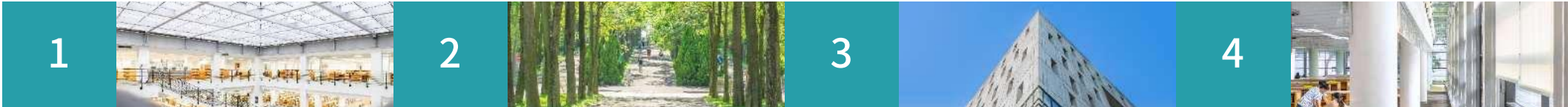
報告書說明

元智大學（以下簡稱為「元智」）2025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。	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
揭露範疇 時間範疇 本報告書2026年發行，每年定期發行1次。時間範疇依各類數據統計目的之不同，採曆年制的期間為2025/1/1至2025/12/31，採學年制的期間為2024/8/1至2025/7/31（113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。	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，交由主任秘書審核後送交永續發展推動委員會會議通過後對外公告，依財團法人元智大學董事會與校長權責劃分辦法，永續報告書並非須經董事會審核通過之事項。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。 前次報告書發布日期：2025年8月 本次報告書發布日期：2026年8月	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、2218 電子郵件：csdusr@saturn.yzu.edu.tw

目錄

序	報告書說明	01	2025年元智永續績效	06
	校長的話	04	環境績效	06
	永續長的話	05	社會績效	07
			治理績效	08
			獲獎紀錄	08



使命願景

1-1. 願景與使命	10
1-2. 永續大學推動	13
1-3. 利害關係人共融	19
1-4. 永續衝擊管理	29
1-5. 管理方針	33

關於元智

2-1. 關於元智	46
2-2. 組織架構	49
2-3. 財務管理	50
2-4. 校務自治	54
2-5. 資訊安全	59
2-6. 供應鏈管理	62
2-7. 學術與廉政倫理	63

辦學成效

3-1. 多元入學	65
3-2. 助學方案	69
3-3. 教學品質	72
3-4. 校際選課	79
3-5. 職涯發展	80

研究與產學

4-1. 學術創新	86
4-2. 產學合作	94

目錄

5



6



營造和諧校園

5-1. 人力資本	104
5-2. 人權管理	119
5-3. 職場安全與身心健康	122
5-4. 健康校園	125
5-5. 安全管理	129
5-6. 申訴與法遵	135

永續校園

6-1. 環境政策	137
6-2. 能源管理	139
6-3. 水資源管理	146
6-4. 廢棄物管理	149
6-5. 氣候調適管理	152

7



8



9



社會共融

7-1. 實踐大學社會責任	154
7-2. 大學社會責任基地	157
7-3. 社會關懷與永續行動	160
7-4. 校園開放與藝文共享	162
7-5. 產業鏈與全齡學習	170

國際化發展

8-1. 國際化治理制度	173
8-2. 國際合作	177
8-3. 國際友善校園	179
8-4. 海外志工	181

附錄

9-1. GRI 內容索引	183
9-2. SASB 揭露指標	186
9-3. SDGs揭露索引	187
9-4. 永續報告書外部查證證書	191

校長的話

當氣候變遷、人工智慧與全球地緣經濟重塑世界運作模式，大學所面對的已不僅是教育的挑戰，更是如何回應永續發展與社會轉型的責任。面對快速變遷的時代，元智大學始終相信，大學不只是知識的傳授者，更應成為推動社會進步、產業創新與永續發展的重要力量。

秉持遠東集團「取之於社會，用之於社會」的創校精神，元智大學將永續發展納入校務治理核心，並以「智慧治理驅動淨零轉型」作為發展主軸，透過制度治理、數據管理與跨域合作，將永續理念落實於教學、研究、校園營運及社會參與之中。我們相信，唯有將永續融入決策與行動，才能在不確定的環境中建立長期競爭力與社會影響力。

近年來，學校積極推動淨零轉型與永續校園建設，導入能源管理系統與溫室氣體管理制度，持續提升能源使用效率與校園營運韌性。同時，透過智慧化管理與節能措施，逐步降低校園環境負荷，朝向2050淨零排放目標穩健前進，且也持續深化生態保育、資源循環與環境教育，讓永續不只是校務政策，更成為師生日常生活的一部分。

永續發展的核心終究在於人才。面對人工智慧帶來的深刻變革，元智大學積極推動教學創新與跨域學習，將AI科技與各專業領域結合，培養學生解決真實問題的能力。同時，透過雙語教育、國際交流與全球合作，拓展學生的國際視野與跨文化能力，使其具備面對未來挑戰所需的專業能力與永續素養。

大學的價值不只存在於校園之內，更體現在對社會的貢獻。多年來，元智大學持續透過大學社會責任實踐、地方創生及社區合作，將學術能量轉化為社會影響力，與地方及產業共同探索永續發展的可能性。從人才培育到產業鏈結，從社區參與到國際合作，期望成為連結知識、產業與社會的重要平台。

展望未來，元智大學將持續以創新教學、重點研究與社會關懷為發展核心，深化永續治理、加速淨零轉型、推動AI驅動的教育與研究創新，並積極回應全球永續發展趨勢。我們期待培育更多兼具專業能力、國際視野與永續責任感的人才，並與全體師生、校友、企業及社會夥伴攜手同行，共同打造兼具智慧、韌性與永續價值的大學典範，為下一世代創造更美好的未來。

廖慶榮



永續長的話

永續真正的挑戰，不在於提出多少倡議，而在於能否將目標轉化為制度、數據與日常決策。對元智而言，永續發展已逐永續真正的挑戰，不在於提出多少倡議，而在於能否將目標轉化為制度、數據與日常決策。對元智而言，永續發展已逐步融入校務治理、教學研究、校園營運與社會實踐，並透過制度化機制持續深化，成為學校運作與決策的重要基礎。步融入校務治理、教學研究、校園營運與社會實踐，並透過制度化機制持續深化，成為學校運作與決策的重要基礎。

過去幾年，元智持續建構元智的永續治理基礎。透過永續發展推動委員會、永續發展暨社會責任中心及跨單位協作機制，逐步建立政策規劃、執行、追蹤與資訊揭露的管理循環；並透過利害關係人議合與重大議題評估，了解不同群體對學校永續發展的期待，作為資源配置與行動精進的重要依據。這些工作的目的，是讓永續行動能夠被系統性管理，並進一步掌握其所帶來的實際影響與改善方向。

2025年，是元智永續行動持續深化的一年。在環境面向，元智透過能源管理、設備改善及溫室氣體盤查，以數據掌握校園能源使用與碳排放情形；同時，從生態池營造、水生植物復育到校園生物多樣性維護，逐步擴大永續校園的實踐範疇。在社會面向，USR 計畫首次導入社會投資報酬率（SROI），嘗試從活動成果進一步衡量社會影響；永續中心亦首度開設淨零碳管理及大學社會責任相關跨域課程，讓永續進一步進入人才培育與學生學習。

元智也愈來愈清楚，永續治理需要跨單位共同投入。從能源管理、教學研究、人才培育、社會參與到資訊揭露，每一項成果都來自不同單位與師生共同參與。因此，永續中心更重要的角色，是建立共同語言、串聯校內資源、形成衡量機制，並讓好的實踐得以累積與擴散。

本年度永續報告書所呈現的不只是成果，也是一次自我檢視。數據讓元智看見進步，也辨識仍待努力之處。未來，元智將持續強化永續績效管理與影響力衡量，深化氣候行動、社會共融與永續人才培育，並透過更完整的資料與利害關係人回饋，持續修正元智的行動方向。

永續是一種做決策、配置資源與衡量成果的方式。未來，元智將持續把永續落實在制度與日常運作之中，讓每一項永續承諾都能被落實、被衡量，也能持續改善。

盧秋玲



2025年元智永續績效

環境績效

1. 淨零校園與能源轉型

- 用電量較2024年減少3.49%。
- 用水量較2024年減少9.93%。
- 完成一、二、三館各辦公室、研究室、實驗室共170台之窗型及分離式冷氣機汰換，更新為變頻節能規格冷氣，節電約33%，節電量可達631,176度/年、宿舍共16台老舊冷氣改裝變頻冷暖分離式空調，節電約20%，節電量可達18,000度/年，2026年將完成宿舍全數冷氣汰換，以及第一宿舍增設2組氣源即熱式熱泵，減少柴油用量10%/年，提升熱泵COP值3.2。

2. 生物多樣性保育與生態復育

- 積極落實生物多樣性保護，於元智戲綠塘邊建置生態池並於池邊種植數種水生植物，透過自然生態工法優化棲地品質，不僅具備過濾水質功能，更營造水陸交界環境以豐富在地物種之多樣性，將校區轉化為生態友善空間，實踐自然碳匯與環境永續共生。
- 管理學院推動「水生植物種原方舟」計畫，透過跨領域教學合作，成功於校園內復育33種台灣瀕臨滅絕的水生植物，其中包含被列為野外滅絕等級（EW）的桃園石龍尾。

3. 綠能教育與永續倡議

- 與歐盟EAI（歐洲創新聯盟）攜手主辦「SmartZero City 2025 智慧零碳城市論壇」，為EAI首次在亞太地區舉辦的大型會議。論壇匯聚全球40位永續發展與人工智慧領域的頂尖專家學者，涵蓋城市生物多樣性系統建構、智慧交通應用、智慧醫療、城市能源優化等主題，深入探討如何在推動城市智慧化的同時，實現淨零排放的終極目標。
- 承接教育部「多面向推動設置太陽光電前導型計畫」，響應全球淨零碳排趨勢，推動綠能科技創新與能源教育深化，並舉辦「綠能新趨勢：氫能、生質能與儲能論壇」，邀集產官學研各界專家，共同聚焦氫能、生質能及儲能等前瞻能源議題，探討台灣在邁向淨零之路上的關鍵策略與技術路徑。
- 永續中心首以行政單位開設「淨零碳規劃與管理」跨域探索課程。由永續中心主任親自授課，讓學生全面掌握淨零碳規劃與管理的核心知識與技能，並順利通過經濟部 IPAS 淨零碳規劃管理師考試。
- 藝設系秉持環境永續的核心理念，受邀參加由新北市政府主辦的「2025新北濕地藝術季一種籽之旅」，並以作品《種籽的幾何學：對立的共生》體現以行動推動環境教育與永續設計的成果，也以藝術喚醒環保意識。



社會績效

1. 大學社會責任與地方共榮

- 教育部推動第四期（2025-2027年）大學社會責任（University Social Responsibility, USR）實踐計畫，本校通過「寰宇文化領航」與「跨代智慧共創」2件旗艦USR計畫，並於校內自行推動6件USR Hub育成計畫，每年獲教育部核定1,200萬元。本期首次導入「社會投資報酬率（SROI）」作為USR計畫中長期成效評估工具，2025年計畫整體SROI為1.82，意味著每一單位資源投入，皆能為社會創造約1.82倍的影响力。此外，計畫團隊也參加由教育部舉辦之「2025 USR EXPO」，展現跨文化與跨世代創新成果。

2. 社區參與與地方創生

- 永續中心首以行政單位開設「大學社會責任與社區發展」跨域探索課程。邀請台灣藝術創生文化基金會執行長陳世偉老師擔任共授業師，以新竹縣新豐鄉地方創生場域「禾豐好食」有機農場，讓學生了解傳統產業發展的困境，並引領學生提出可行解方。
- 通識教學部王怡云教授引領「童年文化」課程的22名修課學生組成志工團隊，參加由社團法人台灣瘋北大文教發展促進會主辦、被譽為「亞洲最大街道遊戲」的第六屆「瘋北大兒童上街趣」，將課堂所學的兒少權益與遊戲精神帶入現場，以實際行動推動「讓孩子回到街道上玩」的理念，讓城市空間成為兒童成長與學習的重要場域。

- 通識教學部陳巍仁教授受邀承辦由國家圖書館「公共圖書館資源整合發展專案計畫」與桃園市立圖書館總館合作辦理之「漾讀青春閱我愛的書」課程，課程以圖書館典藏的桃園史地、文學、飲食相關書籍為基礎，設計「地圖裡的大秘寶：桃園生活空間的歷史演變」與「舌尖與大腦的連結：桃園在地味道探索」兩大主題，鼓勵學員先透過閱讀認識地方，再結合桃園老城區發展故事、城隍爺與土地公的在地傳奇，並透過中壢、龍岡歷史與飲食文化的踏查及感官體驗，深化學員理解，進而留下屬於自己的桃園故事。
- 醫護學院深入校園周邊四大里鄰，莊敬里、永福里、中山里與中正里，推動「韌性台灣 × 災難應變力課程」，透過情境式教學與急救技能實作，引導居民掌握關鍵的防災與急救知識，成為社區安全的第一線守護者。

3. 國際志工與全球公民培育

- 學生事務處課外活動組與桃園市政府青年事務局共同啟動「2025年國際志工計畫」，元智大學作為主要合作夥伴，組織「泰北團」與「大馬團」志工隊，帶領學生前往泰國與馬來西亞參與海外服務行動，展現青年在國際場域的行動力與影響力。
- 管理學院尤淨纓教授受邀擔任牛津大學 Lady Margaret Hall 攜手 ASIA SDG ACTION EDUCATION 共同主辦「ESG 與永續標準國際課程（Visiting Expert Programme: IFRS, TNFD, and Carbon Finance）」訪問專家，並以《馬來西亞巴瑶族人道救援》USR Hub計畫及「牛津辯論技巧」為核心，引導學員從教育、人道援助與永續思維的交叉點思考如何轉化理念為行動，不僅拓展了亞洲與歐洲的合作網絡，也將臺灣的永續實踐帶上國際舞台。

治理績效

1. 國際排名與永續治理成果

- QS發布「2026年世界大學排名」，本校以「國際化」與「永續發展」關鍵動能躍升144個名次、攀升至全球第1,156名，居全國第16名，為全臺所有大學中進步幅度最大者，展現強勁的國際競爭力。
- THE發布「2025世界大學影響力排名」，本校整體排名躍升至全球第301-400名區間。單項評比方面，本校於「SDG 11永續城市與社區」名列全球第26名，榮登全國第一；「SDG 17全球夥伴關係」名列全球第35名，為國內一般大學之首；「SDG 4優質教育」及「SDG 9產業、創新與基礎建設」雙雙進入全球第101-200名。

2. 永續採購與責任管理

- 綠色採購金額共24,113,365元，自2024年起，綠色採購金額占指定項目總金額比例達100%。

獲獎紀錄

1. 永續治理與校務經營獎項

- 財團法人台灣永續能源研究基金會第二屆台灣永續大學獎，榮獲「台灣永續楷模大學」與「永續報告獎金級」兩項大獎。
- 蟬聯第七屆國家企業環保獎「銅級獎」。
- 全國大專校院學生會成果展，本校學生會榮獲本屆最高榮譽「卓越獎」。
- 北一區大專校院「友善校園獎」以校園安全、品德教育、學生支持服務與跨單位協作等多面向表現突出，獲評為最高榮譽「卓越學校」。



獲獎紀錄

2. 永續創新與科研成果獎項

- 於第五屆TSAA台灣永續行動獎一舉拿下三項殊榮，其中「跨代AI：暖心共融」與「元創眷永」榮獲「銀級獎」，「醞釀綠色夢想永續未來」榮獲「銅級獎」。
- 機械系陳松郁助理教授攜手台科大與明志科大組成跨校研究團隊代表台灣參加 Net Zero Tech 淨零排放科技國際競賽，以常壓電漿沉積雙金屬氧化物改質全鈦氧化還原液流電池（VRFB）電極之綠色製程技術，勇奪第二名「寶佳淨零科技獎」。
- 機械系鐘國濱教授團隊突破傳統綠氫生產瓶頸，開發「次世代PEM電解水技術」，以低電壓、低成本製造高濃度臭氧與電子級綠氫，榮獲「國家新創獎」與「未來科技獎亮點技術」雙重肯定。
- 電機系張志豪教授榮獲中國電機工程學會「傑出電機工程教授獎」；資工系徐逸懷教授榮獲「優秀青年電機工程師獎」。
- 工程學院院長孫一明教授率跨領域團隊攜手美國聖母大學開發創新薄膜生物檢測技術，榮獲第22屆國家新創獎「創新醫材與診斷技術類學研新創獎」，並受邀參與美國喬治亞理工學院CREATE-X計畫。
- 資工系於TANET臺灣網際網路研討會，由徐逸懷教授指導的團隊以6G通訊與衛星網路研究成果，榮獲2項「網際網路與雲端技術應用」類優秀論文獎。
- 參加台灣創新技術博覽會，以6件專利技術參賽，榮獲1座鉑金獎、2面金牌及1面銀牌。電機系邱天隆教授之有機發光二極體專利獲「鉑金獎」；鄧俊宏教授數位預失真處理系統與機械系李其源教授氣流感測器獲「金牌」；林明義教授AI互動學習系統獲「銀牌」。



- 電通學院陳敦裕院長率「YZU MISLab團隊」攜手亞東醫院開發AI輔助急性闌尾炎診斷系統，診斷準確率超過92%，榮獲第21屆國家新創獎「智慧醫療與健康科技類學研新創獎」。
- 資傳系陳彥彰老師以作品《靠杯》榮獲英國 World Front Design Award「季度最大獎」。
- 資傳系於 ISARCH Awards 國際競賽榮獲四項大獎，全球排名第16名、全臺第3名。
- 管理學院尤淨纓教授於中鼎教育基金會與台灣永續能源研究基金會（TAISE）共同主辦永續教學實踐與成果競賽，榮獲永續教學實踐與成果競賽「優勝」。

3. 社會影響力與人才培育成果

- 跨代智慧共創USR計畫團隊輔導藝系學生，7件作品入圍「2025桃園青年設計展」，《靜觀之中》獲「金獎」、《憶起散步》獲「銅獎」。
- 全國大專校院社團評選，IC部落社獲「年度最佳社團特色活動」獎，新世紀領袖培育計畫團獲學術性、|學藝性社團「優等獎」，熱舞社獲康樂性社團「優等」。
- 「青春還鄉」地方創生微電影競賽，資傳系學生以《夢在礦脈上》獲「貳獎」、《呂阿嬤的粿》獲「優選獎」。
- 國際志工泰北團獲教育部績優團隊競賽「優等」、桃園市影片競賽「第三名」，紀錄片《再生，不只是電腦，而是教育的延續》獲華碩文教基金會「優選」。
- 基金會學員創作之畫作為靈感，延伸設計環保杯、環保袋及筆記本等商品，展現藝術、教育與公益跨域合作成果，傳遞永續共好與多元共融理念。基金會學員畫作為靈感設計環保杯、環保袋及筆記本。
- 中華電信桃園營運處攜手本校工管系孫天龍教授團隊，於桃園市復興區羅浮國小辦理為期四週的「偏鄉原力AI培力課程」，帶領20位學童從AI素養基礎出發，學習運用AI將照片轉化為泰雅族文化圖像、認識在地原民植物及輔助數學學習。課程亦導入生成式AI技術，讓學生參與AI有聲繪本創作，結合故事、圖像與語音呈現學習成果。

1 使命願景

1-1 願景與使命

1-1.1 校務發展願景

本校籌備之初，即以興辦一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、校務會議及董事會議審議通過教育目標修正為：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。



宗旨

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。

校訓

誠·勤·樸·慎

教育理念

卓越·務實·
宏觀·圓融

教育目標

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。

整體校務發展願景

【112-116學年度】
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。

◎ 1-1.2 校務發展計畫

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

- 扎根永續教育，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知優質校園文化

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

總目標

- G1. 培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才
- G2. 致力於跨域研究，扶植特色領域，引領產業淨零轉型
- G3. 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
- G4. 營造人文關懷與健康活力的友善校園文化
- G5. 建立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

總指標

- I1. 企業愛用本校學生排名及畢業生與校友對元智教育滿意度
- I2. 研究總經費及學術成果發表
- I3. 境外生人數占一般生比例及本國生國際交流比例
- I4. 教職員生對友善校園、健康促進及社會責任的參與及成果
- I5. 教職員生對學校推動永續校園的認同度與滿意度

策略

- S1. 推動具實證研究之招生轉型
- S2. 推動具獨特性之書院制度及教育創新
- S3. 培養具備社會與產業所需關鍵能力之人才
- S4. 推動特色重點領域研究及合作
- S5. 強化產官學研鏈結互惠合作
- S6. 強化境外招生，促進優秀人才留台就業
- S7. 深耕國際合作，鼓勵師生全球移動
- S8. 整合國際教學，打造優質雙語環境及國際友善校園
- S9. 建立永續學習環境空間
- S10. 落實豐富大學社會責任
- S11. 構建永續轉型的智慧校園
- S12. 再造接軌未來的創新治理組織
- S13. 支援永續發展的財務與人力資源

行動方案

- P1-1 強化適性選才
- P1-2 培育多元素養人才
- P1-3 跨域教事自主永續
- P1-4 推動因應素養導向學習型態之創新教學模式
- P1-5 培育具備多元能力之企業愛用人才
- P1-6 完善教學品質保證與評量機制
- P2-1 提升教師研發能量
- P2-2 提升產學合作成果
- P2-3 推動研究中心執行多元任務
- P2-4 強化特色領域發展策略及各階段成果目標
- P2-5 鼓勵終身學習，推動永續生活圈
- P3-1 強化境外招生
- P3-2 提升師生全球移動力
- P3-3 打造友善國際校園與國際化行政支援系統
- P4-1 促進健康豐沛之優質校園
- P4-2 拓展社區關懷之共好校園
- P4-3 優化有責有愛之活躍校園
- P4-4 營造永續領域之共學校園
- P5-1 深化校務研究以精進自我評鑑
- P5-2 推動智慧與淨零排碳之永續校園
- P5-3 強化永續治理引領永續發展
- P5-4 強化醫護人才培育及智慧醫療研發

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。



◎ 1-1.3 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。

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

◎ 1-1.4 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）
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。	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）
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。	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）
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。	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）
活力共融文化 營造人文關懷與健康活力的友善校園文化。	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）
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。	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）

1-2 永續大學推動 ●●

◎ 1-2.1 永續發展策略架構與行動

面對全球氣候變遷、產業轉型與社會結構快速變動所帶來的多重挑戰，永續發展已成為高等教育機構不可迴避之核心責任。元智大學秉持「教學與研究並進、重視永續發展與國際接軌」之辦學理念，將永續發展明確定位為校務治理與長期發展的重要主軸，透過制度化治理、教育創新、研究能量與社會參與，積極回應社會與環境議題，發揮大學應有之公共影響力。

本校以「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」作為112-116學年度之校務發展願景，系統性整合永續校園治理、人才培育、研究創新與社會責任，建構「永續發展暨社會責任實踐推動藍圖」，並以「在地關懷・產業鏈結」為核心主軸，結合社會、文化、經濟與環境四大面向之永續影響力，全面推動校園永續轉型，呼應聯合國永續發展目標（SDGs）之精神。

在治理層面，元智大學以制度化與跨單位協作作為推動永續發展之基礎，設置永續發展暨社會責任中心，並依業務需求成立跨單位永續發展工作小組及各單位永續窗口，整合行政與學術資源，確保永續目標與校務發展計畫緊密連結，並透過資源配置與成效評估機制，穩定推進各項永續行動，形塑具韌性與延續性的永續治理體系。

在教育面向，本校積極回應聯合國永續發展目標（SDGs），並制度化要求各項研究、課程與計畫應對應相關SDG指標，落實於教學與研究推動中。整體而言，本校研究成果主要聚焦於SDG7「可負擔的潔淨能源」、SDG9「產業、創新與基礎建設」及SDG3「健康與福祉」等領域；課程則以「優質教育（SDG4）」為核心，並延伸至SDG9、SDG3、SDG8體面工作與經濟成長、SDG10減少國內及國家間不平等，展現教學、研究與永續議題之高度整合。透過師生共同參與，本校逐步建構綠色校園環境，並透過多元行動擴大社會影響力。此外，各學院亦依其專業領域特色，訂定與永續發展目標之對應策略與推動方向，將SDGs內化於教學中，結合專業知識提出具體解決方案，培養其系統思考、問題解決、跨域溝通與社會責任等關鍵能力，使永續理念由認知內化為實踐行動。

在環境治理上，學校以打造永續智慧校園為目標，持續推動節能減碳、能源管理與再生能源建置，並完成溫室氣體盤查及國際管理系統ISO驗證，透過制度化與數據化管理機制，降低校園營運對環境之衝擊，具體展現高等教育機構於氣候行動上的實踐力。

整體而言，元智大學以SDGs作為共同語言與行動框架，結合校務發展、永續治理與社會責任實踐，形塑一套「可被學習、可被實踐、可被複製」之永續發展模式，持續引領學校朝向兼顧教育品質、社會責任與環境永續之長期發展目標穩健邁進。

永續發展暨社會責任實踐推動藍圖



推動重點

- 社會公益
- 永續建設
- 節能減碳
- 環境保護
- 學校治理
- 淨零排放
- 產品研發與創新
- 綠色科技
- 人工智慧
- 智慧醫療

呼應聯合國SDGs



各院、通識特色永續目標

為引導學生內化永續價值，強化學生職場競爭力與社會影響力；未來希望永續概念能更融入課程，讓學習更具實用性及全球視野。



永續實踐行動

1. 消除貧窮
2. 終止飢餓
3. 良好健康與社會福利
4. 優質教育
5. 性別平等
6. 清潔飲水與衛生設施
7. 負擔的起的清淨能源
8. 體面工作與經濟成長
9. 產業、創新與基礎設施
10. 減少國內及國家間不平等
11. 永續城鎮與社區
12. 永續的消費與生產模式
13. 氣候行動
14. 保育海洋與海洋資源
15. 陸域生態
16. 和平、正義與健全的司法
17. 促進目標實現之全球夥伴關係



◎ 1-2.2 永續推動與治理組織

永續發展暨社會責任中心

元智大學為回應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），並有效整合與推動跨單位之永續發展工作，將永續理念系統性融入教學、研究、服務、校園環境及校務治理等各面向，爰依據組織規程相關規定，於111學年度第二學期設置「永續發展推動委員會」，由校長擔任主任委員，統籌本校永續發展之政策方向與重大決策。

為強化永續政策之落實與執行，本校設置「永續發展暨社會責任中心」，作為校級永續事務之專責推動與協調單位。永續中心主要擔任政策幕僚與執行支援角色，負責協助整合校內各工作小組與相關單位之永續行動，推動永續發展政策之規劃、執行、追蹤與成效管理，確保永續治理機制能於校務運作中穩定運作。

在實務推動上，永續中心持續關注國內外永續發展趨勢與相關國際準則，並透過專業培訓與能力建構，提升校內永續治理與執行之專業基礎，以利本校規劃及推動溫室氣體管理、碳盤查、永續揭露及相關永續專案，強化永續發展工作之制度化與專業化。

永續推動任務

永續發展暨社會責任中心之核心任務，聚焦於永續政策之整合、推動與治理功能，包含研議本校永續發展政策、目標與策略之制定與修正，並審議與追蹤永續行動計畫之執行成效，確保相關措施能有效回應校園實際需求與外部永續趨勢。同時，中心亦負責整合校內外永續資源，促進跨單位協作，強化教學、研究與服務活動與聯合國永續發展目標之連結。

此外，永續中心亦致力於形塑校園永續文化，透過推動永續教育、倡議與宣導活動，提升教職員工生對永續發展議題之認知與參與度，並積極推動本校與國內外組織之永續合作與倡議。中心同時負責統籌與審定本校永續相關報告書，確保永續資訊揭露之完整性、一致性與可信度，展現本校對永續治理與社會責任之承諾。

永續管理流程

本校依循循環式治理概念，建構系統化之永續管理流程，確保永續發展能持續融入校務運作並逐步深化，其推動流程說明如下：

A. 全面檢視現況

本校定期盤點校內既有制度、課程、專案計畫與校園活動，檢視其與聯合國永續發展目標（SDGs）之連結情形，涵蓋教學、研究、校園營運及社會參與等面向，作為永續推動之基礎現況分析與發展起點。

B. 建立永續推動能力

本校透過課程設計、專案計畫與多元活動推動，持續強化師生對永續發展與SDGs之理解與實踐能力，並鼓勵跨領域與跨單位合作，逐步累積校園永續行動之專業能量與執行基礎。

C. 鑑別行動優先順序

透過跨單位溝通與利害關係人參與機制，結合校務發展方向與學校特色，辨識永續行動之重點議題與推動優先順序，作為資源配置與行動規劃之重要依據。

D. 整合納入校務執行

本校將永續發展正式納入校務發展計畫與治理體系中，透過制度化之政策與執行機制，將SDGs轉化為具體行動方案，並由各相關單位依權責落實推動，確保永續作為能與校務運作緊密結合。

E. 成效檢視與持續精進

為確保永續管理成效，本校建立定期檢視與回饋機制，每年進行永續指標盤點與成果檢核，檢視課程、專案計畫及校園營運等面向之執行情形，並依評估結果適時調整推動方向與策略，形成持續改善之循環。

F. 成果揭露與經驗分享

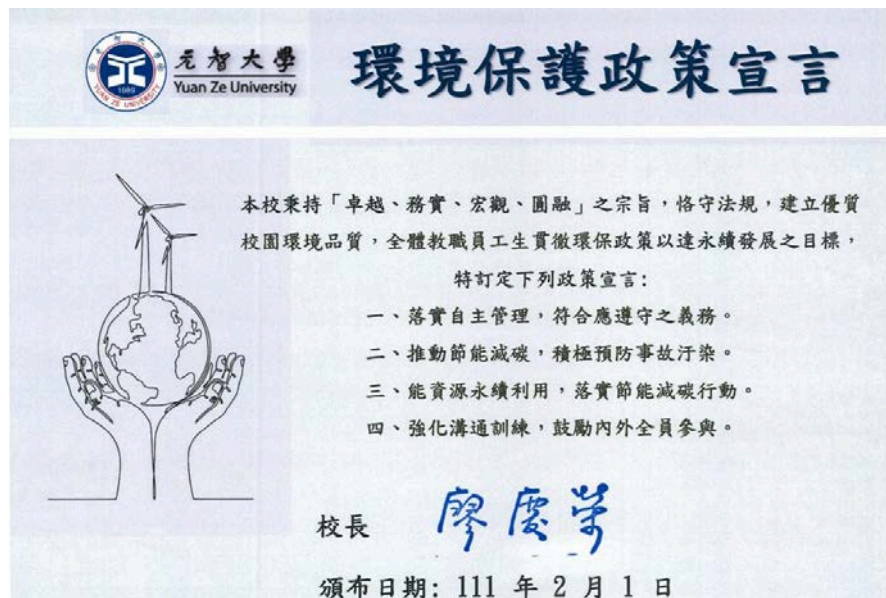
本校透過永續相關報告書及對外資訊揭露，系統性呈現永續推動成果，並分享具代表性之實踐經驗，促進校內外交流，展現元智大學在永續發展推動上的治理成果與社會影響力。

◎ 1-2.3 永續倡議與政策落實

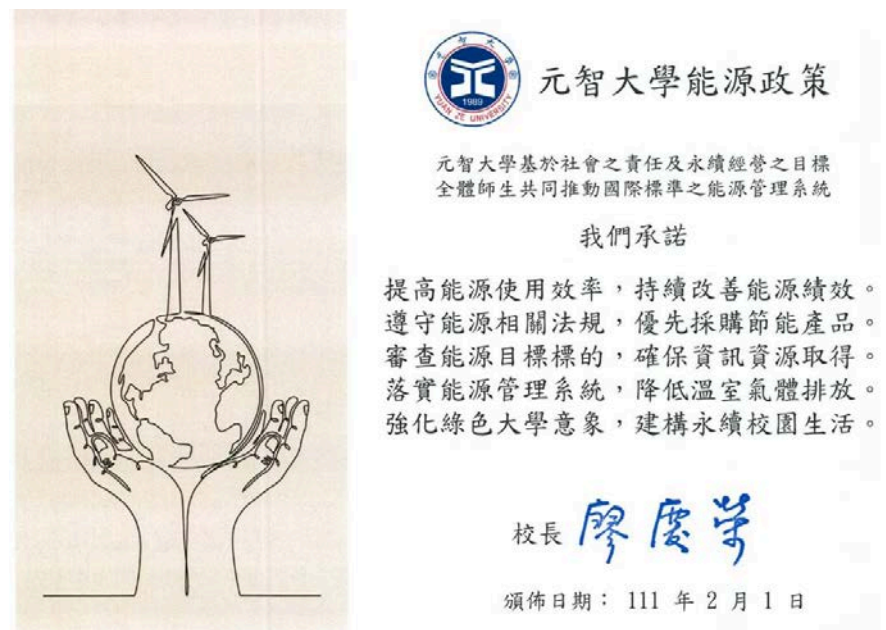
在永續倡議層面，元智大學秉持「卓越、務實、宏觀、圓融」之辦學宗旨，制定並落實環境保護與能源管理相關政策，作為推動永續校園之重要基礎。永續中心透過制度化管理機制，協助推動節能減碳、資源永續利用、污染預防及內外部利害關係人參與等作為，促進校園環境品質之持續改善。

同時，本校以國際標準之能源管理系統為核心，持續推動能源使用效率提升與溫室氣體排放降低，並將能源政策之落實視為永續治理的重要一環。透過定期檢視能源目標與管理成效，結合綠色採購與校園生活實踐，逐步建構具永續意象與責任意識之校園環境。

環境保護政策宣言



能源政策宣言



1-3. 利害關係人共融 ○●●

◎ 1-3.1 鑑別重要利害關係人

利害關係人鑑別作業以三年為一週期進行，透過制度化且定期之盤點機制，確保本校能持續掌握與營運高度相關之關鍵利害關係人。本校參照 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，問卷統計後經過內部討論，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。

◎ 1-3.2 利害關係人議合成果

本校透過各式溝通方式與不同利害關係人進行議合，並彙總2025年持續進行之溝通議合方式及成果。

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	每兩週
	導師會議/主管共識營/全校教師座談/研究卓越研習營/新進教師研習營/教學研討會	每學期
	單位電子郵件信箱（元智-秘書室/校長室/副校長室）	隨時
	校園公告系統/元智網頁	每工作日
	Line群組－元智擴大行政會議、元智教學行政支持團隊、元智人	隨時
	教師升等說明會	每年



1-3. 利害關係人共融：教師 ●●



利害關係人類型

教師

議合成果

透過各級會議、教師座談、研習及研討會等多元議合機制，蒐集意見與建議，聚焦永續發展、國際化、產學合作、教學創新、招生策略及學校形象提升等重要議題，作為校務發展、教學精進及行政優化的重要參考，持續提升校務治理效能與利害關係人參與度。

主要關注議題

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



1-3. 利害關係人共融：職員 ○●●



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	<table> <tr> <td>職技同仁職能研討會</td><td>每學期</td></tr> <tr> <td>校務、行政、總務會議</td><td>不定期召開</td></tr> <tr> <td>環境保護暨職業安全衛生委員會</td><td>每年4次</td></tr> <tr> <td>一般/特殊安全衛生講座</td><td>每年1次</td></tr> <tr> <td>消防演練</td><td>每年2次</td></tr> <tr> <td>職醫臨場服務</td><td>每月1次</td></tr> <tr> <td>校長、人事室主管、單位信箱</td><td>隨時</td></tr> <tr> <td>學校網頁、電子郵件公告</td><td>隨時</td></tr> </table>	職技同仁職能研討會	每學期	校務、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	一般/特殊安全衛生講座	每年1次	消防演練	每年2次	職醫臨場服務	每月1次	校長、人事室主管、單位信箱	隨時	學校網頁、電子郵件公告	隨時
職技同仁職能研討會	每學期																
校務、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																
一般/特殊安全衛生講座	每年1次																
消防演練	每年2次																
職醫臨場服務	每月1次																
校長、人事室主管、單位信箱	隨時																
學校網頁、電子郵件公告	隨時																
議合成果	透過職技同仁職能研討會、消防演練、職醫臨場服務及安全衛生講座等多元溝通與培力機制，蒐集意見與回饋，內容涵蓋職能發展、行政知能提升、跨部門溝通協作、數位技能培育、職場倫理、工作權益及友善職場環境等議題，作為持續優化職場環境與提升行政服務品質的重要依據。																
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																

1-3 利害關係人共融：學生 ○●●



利害關係人類型	學生	
對元智的意義	學生的表現影響學校的聲望、培育學生是學校設定目標、功能和校園文化的重要考量。學生畢業後形成的校友網絡是學校的寶貴資產，能支持學校並增強學校的影響力與永續力。	
權責單位	學務處／全球處	
議合方式／頻率	校長與全校學生有約座談會	每學年1次
	新生說明會	每學期1次
	性平相關講座、活動	每學期至少一場
	學習關懷訪談	每學期一次
	生輔組業務相關座談會/說明會	每年/每學期
	全校學生社團負責人會議	每學年4次
	原資中心大會（期初大會、期末大會）	每學期2次
	原資中心社團幹部會議	每月1次
	住宿生大會/宿舍大小事	每學年1~2次
	學務處信箱	隨時
	學生申訴	隨時
	學校網頁、郵件訊息發布	隨時
	Instagram、Facebook、Line群組-原資中心、一般生、YZU International Family	不定期

1-3 利害關係人共融：學生 ○●●



利害關係人類型

學生

議合成果

透過學生意見信箱、申訴機制、校長與學生有約、學生自治組織會議、住宿生座談及學習關懷訪談等多元議合管道，持續蒐集學生需求與建議。議題涵蓋學習支持、教務制度、交通接駁、住宿環境、校園安全、獎助資源、數位服務及國際化發展等面向，作為持續優化學生服務與提升校園體驗的重要依據。

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



1-3 利害關係人共融：主管機關



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	透過IEET工程教育認證期中審查/週期審查實地訪評，持續與主管機關及專業認證單位進行交流，並依據訪評建議精進課程設計、教學品質及人才培育機制，落實持續改善精神與品質保證制度。	
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	

1-3 利害關係人共融：家長 ○●●



利害關係人類型	家長	
對元智的意義	學生家長的信任和支援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	每學年一次
	家長訪校日	每學年一次
	大學甄選入學學生暨家長訪校日	每學年一次
	學校網頁／新生專區訊息發布	隨時
議合成果	本校透過家長訪校日及「花Young元智Open Day活動」等招生與校園交流活動，持續與家長建立良好溝通機制，增進家長對校務發展、教學特色及學生輔導措施之了解，並蒐集相關意見與建議(歷年家長訪校日答客問彙整表)，議題涵蓋國際化與雙語教育、產學合作與職涯發展、學生學習支持、校園安全、住宿環境、國際交流及親師溝通機制等面向，作為精進學生支援服務與校務發展的重要參考。	
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	

1-3 利害關係人共融：校友 ○●●



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	公共事務暨校友服務中心	
議合方式／頻率	學校、校友園地網頁	不定期
	社群媒體（例如：元智大學FB粉絲團、元智大學校友聯絡中心FB粉絲團、Instagram、LINE社群、WeChat、LinkedIn、WhatsApp）	不定期
	校友組織（例如：校友總會、各地區校友會、海外校友會等）	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



1-3 利害關係人共融：校友 ○●●



利害關係人類型

校友

議合成果

透過校友聯絡中心及Facebook、Instagram、LinkedIn、LINE社群與WeChat等多元數位平台，持續蒐集校友意見與需求，作為深化校友關係與優化校友服務的重要參考。

主要關注議題

學生實習與就業
永續學習
學校聲譽



1-3 利害關係人共融：合作企業



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
	書院合作洽談會議	不定期
	企業主題講座	不定期
	企業參訪	不定期
議合成果	透過產學合作、企業書院、產業學程、企業參訪及實習合作等多元議合管道，持續了解企業對人才培育與產業發展之需求。議題涵蓋技術研發、人才培育、實習就業及產學合作等面向，相關回饋作為課程優化、教學創新及校務發展的重要參考，強化學生實務能力與產業鏈結。	
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	

1-4 永續衝擊管理 ●●

◎ 1-4.1 雙重重大性評估

本校自2023年起導入全球永續報導準則（GRI Standards）進行永續報告揭露，並結合永續會計準則委員會（SASB）指引及國內外大學永續報告書實務，建立重大議題識別與評估機制。經永續發展暨社會責任中心彙整分析後，確認19項永續議題，作為雙重重大性評估之基礎。

2025年度報告為本校第三年依GRI準則揭露永續資訊，鑑於先前已完成完整之重大性評估程序，並建立相關治理與管理機制，為確保永續策略之延續性與管理成效之可追蹤性，重大議題鑑別為三年為一週期，故本年度持續沿用2023年確認之重大議題作為永續管理方針依據。相關議題仍經由各權責單位持續監測與滾動式檢討，確保其對本校經濟、環境與人群（含人權）等面向之實際或潛在、正面或負面影響（即影響重大性），以及對財務表現之影響程度（即財務重大性）保持評估有效性與合理性。

本校亦將於未來視內外部情勢變化及利害關係人意見，適時重新進行議題盤點與重大性評估，確保永續策略與揭露內容與時俱進、真實反映校務運作與永續發展之核心議題。



◎ 1-4.2 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、環境及社會面向（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）×可能性 正面衝擊之影響重大性＝效益程度（規模、範疇）×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 × 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。 參考歐洲永續發展報告準則（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，2024年納入永續報告書揭露之重大議題合計為6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。

◎ 1-4.3 重大永續議題

正面衝擊排序



- | | | | | | | | |
|------|------|--------|------|------|---------------|--------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 校際合作 | 財務管理 | 人力資本管理 | 教學品質 | 產學合作 | 學術研究／
教學創新 | 社會共融
社區參與 | 智慧校園
大學社會責任 |

列為2025年永續報告書編製與揭露為：正面衝擊議題為校際合作及其他共5項議題，負面衝擊議題則為人力資本管理及其他共4項議題，合計正面及負面之重大議題共6項重要議題。

負面衝擊排序



- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|-------|------|-----------|------|---------|---------------|------|-------------|-------|------|------|------|-------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 人力資本管理 | 資訊安全 | 教學品質 | 財務管理 | 隱私權保護 | 校際合作 | 校園與職業健康安全 | 智慧校園 | 校園生物多樣性 | 學術研究／
教學創新 | 能源管理 | 助學措施（教育取用權） | 水資源管理 | 學術倫理 | 產學合作 | 氣候變遷 | 人權管理（性平／平權） | 廢棄物管理與資源循環 | 社會共融
（社區參與／大學社會責任） |



◎ 1-4.4 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
人力資本管理		◎	◎				▲▼		404 訓練與教育 2016-1,3 401 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）



1-5 管理方針 ○●●

◎ 1-5.1 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可用於設備汰舊換新、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

1. 增加財務收入籌措與多元性
2. 穩健之財務規劃與預算
3. 健全營運資金與資產管理
4. 維持合理現金結餘

權責單位／主管

會計室／謝美玉主任

2025年(113學年)目標

1. 淨盈餘（收入－支出）1.8億
2. 現金結餘維持2~3億元
3. 學雜費收入金額較112學年度提升
4. 學雜費收入占總收入比率42.77%
5. 現金流量比率78.35%

◎ 1-5.1 重大主題：財務管理（續）

行動方案

提升正面衝擊

1. 針對體育設施及電腦使用及網路通訊，收取維護費用，為設備汰舊換新做準備。
2. 執行總收入大於總支出，以及期末銀行存款餘額穩定的財務控管。
3. 對於重大建設及資金的彈性需求，建立特種基金管理制度，成立「基礎建設專款基金」與「卓越校務發展基金」，區分「重大建設經費」與「學校常態性之財務支出」。
4. 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，以及其他基建等項目。

降低負面衝擊

透過產業合作和校外實習協助學生與產業產生鏈結，以及各教學單位招攬外國學生，穩定學生來源，降低招生狀況對學校財務的影響。

追蹤檢討機制

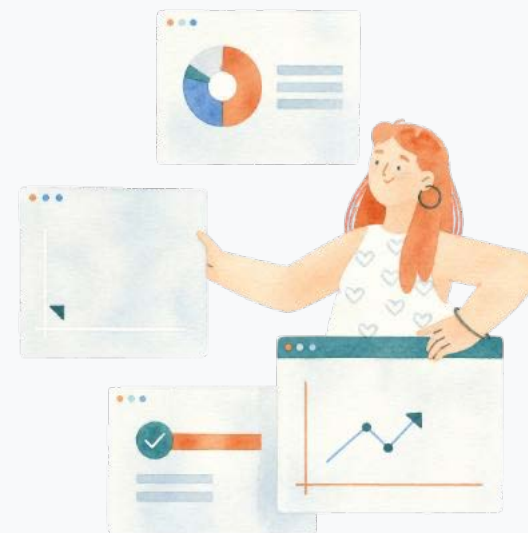
定期公開財務資訊，於校務會議審議。

年度成果

1. 淨盈餘（收入－支出）2.6億元
2. 現金結餘（經常門現金餘絀）為3.78億
3. 學雜費收入金額較112學年度增加4.8%
4. 學雜費收入占總收入比率低於42.77%
5. 現金流量比率58.37%

2026年(114學年)目標

1. 經常門現金餘絀1.5億元
2. 學雜費收入金額較113學年度提升
3. 維持流動比率200%以上
4. 維持速動比率200%以上



◎ 1-5.2 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

1. 以驅動國際特色教育及SDGs為目標，與海外機構建立多元合作模式，強化校園國際化，並以創新的國際化架構，具體的國際學習內涵與強化外語教學，輔以師生赴海外交流與增加國際探索體驗的活動，強化國際鏈結。
2. 與國內大專院校進行校際合作，課程共享、增加課程豐富度及共同進行研究發表和推動USR計畫。

權責單位／主管

全球處／梁韵嘉國際長、教務處／謝建興教務長

2025年(113學年)目標

1. 國際交流合約數：475份
2. 海外師生來校交流人數：1,300人次（含實體與線上交流）
3. 本校師生赴外交流人數：450人次（含實體與線上交流）
4. 教育部大專院校人工智慧學程聯盟（TAICA）學生修課人次：121人次
5. 跨校（含跨國）合作論文篇數及比例：280篇／43%

◎ 1-5.2 重大主題：校際合作（續）

行動方案

提升正面衝擊

1. 雙向教育鏈結：持續推動雙聯學位、交換計畫、特色營隊。
2. 建立國際能見度：成立海外推廣中心、加強海外校友鏈結、建立多語版招生資訊。
3. 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。
4. 參與教育部大專校院AI聯盟（TAICA），共同提供及分享優秀AI課程。
5. 與中原與中央大學成立三校跨校選課合作聯盟。

追蹤檢討機制

於全球事務處處務會議提案討論及評估海外交流學校簽約及合作效益。
定期於行政會議、校務會議等進行國際招生及交流成果報告。

年度成果

1. 國際交流合約數：國際及大陸有效合約482份、有效合作姐妹學校304所
2. 海外師生來校交流人次：1,530人次（含實體與線上交流）
3. 本校師生赴外交流人次：493人次（含實體與線上交流）
4. 教育部大專校院人工智慧學程聯盟（TAICA）學生修課人次：303人次
5. 跨校（含跨國）合作論文篇數及比例：339篇／41%

2026年(114學年)目標

1. 國際交流合約數：485份
2. 海外師生來校交流人數：1,350人次（含實體及線上交流）
3. 本校師生赴外交流人數：550人次（含實體及線上交流）
4. 教育部大專校院人工智慧學程聯盟（TAICA）學生修課人次：130人次

◎ 1-5.3 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

1. 強化產官學研鏈結互惠合作，引領產業轉型升級。
2. 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／魏毓宏研發長、企業書院／魏煒圻書院長

2025年(113學年)目標

1. 企業書院公司數：3家
2. 完成企業書院學成修習人數：75人
3. 產業學程修習人次／完成比例：820／86%
4. 實習學生數：530人
5. 政府輔導計畫輔導單位資格：1件
6. 與亞東醫院共同發表期刊論文篇數：70篇
7. 與亞東醫院學術合作計畫件數：10件
8. 元智智庫實際產學合作件數：22件
9. 產學合作計畫金額：1.3億元
10. 技轉件數：6件



◎ 1-5.3 重大主題：產學合作（續）

行動方案

提升正面衝擊

1. 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。
2. 強化產學合作平台，持續推動產學聯盟及各類產學計畫，以及「元智智庫」。
3. 2022年成立「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。
4. 推動學生專業實習並納入學分，辦理實習說明會與企業講座、職前訓練、學長姐經驗分享談及專業實習成果展。
5. 鼓勵教師積極與醫療機構合作研究。

追蹤檢討機制

定期於行政會議、高等教育深耕會議等進行書院學程、產學合作成果報告及追蹤檢討。

年度成果

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| 1. 企業書院公司數：3家 | 6. 與亞東醫院共同發表期刊論文篇數：134篇 |
| 2. 完成企業書院學成修習人數：132人 | 7. 與亞東醫院學術合作計畫件數：19件 |
| 3. 產業學程修習人次／完成比例：1,426／92% | 8. 元智智庫實際產學合作件數：28件 |
| 4. 實習學生數：673人 | 9. 產學合作計畫金額：1.23億元 |
| 5. 政府輔導計畫輔導單位資格：2件 | 10. 技轉件數：5件 |

2026年(114學年)目標

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1. 企業書院公司數：3家 | 6. 與亞東醫院共同發表期刊論文篇數：85篇 |
| 2. 完成企業書院學成修習人數：75人 | 7. 與亞東醫院學術合作計畫件數：10件 |
| 3. 產業學程修習人次／完成比例：820／86% | 8. 產學合作計畫金額：1.25億元 |
| 4. 實習學生數：530人 | 9. 技轉件數：6件 |
| 5. 政府輔導計畫輔導單位資格：1件 | |



◎ 1-5.4 重大主題：資訊安全

衝擊辨識

負面

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。

1. 核心資訊基礎設備故障或損壞：影響教學、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

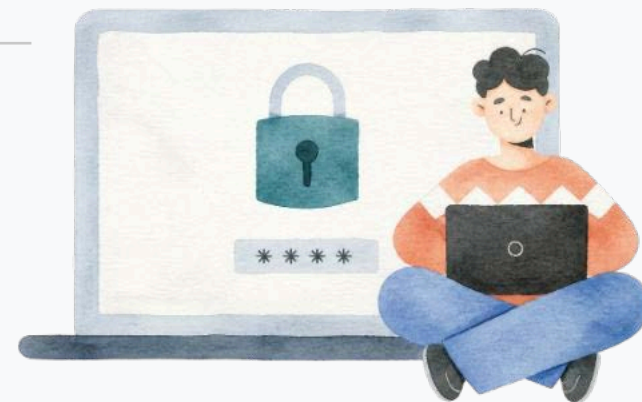
依據本校「P5-2A推動智慧與淨零排碳之永續校園－智慧校園環境與服務」，以建構健全的資訊安全系統，並培養全校教職員生具備資安及個資保護的素養及實際作為，降低不必要的風險影響。為強化本校資訊安全管理，防止本校之資訊環境遭受內、外部的蓄意或意外之威脅及受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）。

權責單位／主管

資服處／王任璦資訊長

2025年(113學年)目標

1. 校園資訊服務提升成果：教學及行政區無線網路-AP數量更新比例100%（數量：338顆）
2. 資通安全人才培訓講座5場
3. 持續通過ISO27001驗證



◎ 1-5.4 重大主題：資訊安全（續）

行動方案

降低負面衝擊

1. 校園無線網路架構整併及優化、伺服器資源整合。
2. 教學、學務及行政資訊系統之功能擴充及精進。
3. 強化校園網路安全模式，並改善遠距課程／會議軟硬體資源。
4. 全校導入資訊安全管理系統，並強化資通安全人才培訓及資通安全素養養成。
5. 持續推動資訊安全管理制度（ISMS）-ISO27001。
6. 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。

追蹤檢討機制

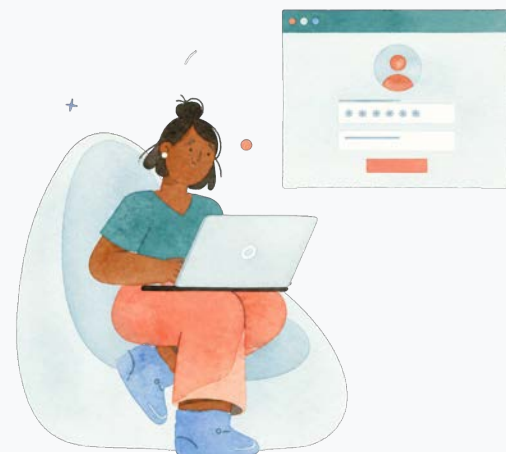
1. 本校依循ISMS資訊安全管理系統各項規範，促進校園資訊服務達到高可用性、高整合性及機密性等目標。每年藉由通過教育部主管機關認可之資安認證查核，以確保校園資訊安全之防護得當。
2. 定期於資通安全與個人資料保護執行、教育訓練及資通安全與個人資料保護稽核工作小組及資通安全暨個人資料保護委員會成果報告及追蹤檢討。

年度成果

1. 校園資訊服務提升成果：教學及行政區無線網路-AP數量更新比例100%（數量：360顆），並更換Aruba 9240控制器及12台無線網路交換器
2. 資通安全人才培訓講座15場，參與人次達到853人
3. 已於2025年12月2日通過外稽，ISO 27001證書持續有效

2026年(114學年)目標

1. 無線網路覆蓋率達到70%
2. 資通安全人才培訓講座3場
3. 持續通過ISO 27001驗證
4. 資通安全線上測驗人員通過比例為100%



◎ 1-5.5 重大主題：人力資本管理

衝擊辨識

正面

1. 招募及留任研究或教學卓越的教師，提升學校研究或教學或大學社會責任能量，吸引學生就讀及發揮社會影響力。
2. 優秀並具備永續觀念的職員提供高品質的行政服務，能積極回應利害關係人需求。

負面

1. 教職員人力配置未能因應實際需求，不僅導致工作負擔分配失衡，使教師授課壓力沉重，也影響學生修課機會，無法獲得充分且多元的學習資源。
2. 缺乏有效機制以辨識需額外輔導或不適任之教職員工，導致教學、研究及行政效能下降，影響整體工作品質與產出。

政策／承諾

1. 推動以學院為主體之教職員額配置。
2. 提供具吸引力的薪資。
3. 強化師資質量，並結合外部人力充實學術能量。
4. 精進教師專業成長、評鑑／獎勵及多元發展機制。
5. 健全職技人員教育訓練，績效管理與職涯發展。
6. 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、研發處／魏毓宏主任



◎ 1-5.5 重大主題：人力資本管理（續）

2025年(113學年)目標

1. 國際師資比例：10%
2. 延攬國內外學者專家人數：95人
3. 補助新進教師研究啟動件數：5件
4. 申請／通過教師多元升等人數：申請1人／通過1人
5. 教師三項評鑑通過比例：98%
6. 未通過教師評鑑者接受輔導比例：100%
7. 職技人員教育訓練場次／人次／平均人時：46場／2,100人次／1.8平均人時
8. 參與導師輔導暨服務專業成長講座人次：550人次
9. 辦理「職技同仁職能研討會」，凝聚職技人員共識，建立雙向溝通機制及共通性職能研習，提升同仁士氣及行政職能。

行動方案

提升正面衝擊

1. 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。
2. 為推動國際化，積極延攬國際師資，以達全校外籍教師占比20%為目標。
3. 延攬合聘（外部）教師及離職或退休教師回聘本校，並持續延攬校外學術聲望之專家學者擔任榮譽講座。
4. 對於新進教師，補助研究啟動經費、舉辦「新進教師研習營」輔以職前知能增強，使其迅速適應教學、研究與服務工作。
5. 在職成長則以教學、研究及輔導暨服務三面向提供各項資源，並佐以評鑑／獎勵激勵制度及多元發展升等機制，積極支持教師專業成長。
6. 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，提供職涯發展及升遷管道，以留任人才。
7. 強化職技同仁行政職能，提升服務品質與效率。
8. 定期舉辦「職技同仁職能研習會」，以匯聚同仁共識。

降低負面衝擊

1. 教職員額配置逐年轉化為以學院為主、學系為輔之模式。彈性調配及進用符合組織發展目標之教職人力。
2. 教師每年進行教學、服務及輔導暨服務三面向評鑑。
3. 落實職技同仁績效管考制度與精進升資制度。

◎ 1-5.5 重大主題：人力資本管理（續）

追蹤檢討機制

1. 教師次學年初進行前一學年的教學、服務、研究的評量，須達最低標準。
2. 職技人員年度績效考核於每學年七月辦理。
3. 於校務發展委員會議追蹤檢討國際師資比例、延攬國內外學者專家人數。
4. 職員職務遷調經人力規劃委員會進行討論。
5. 職員資位晉升甄選經職工人事評議委員會審議。

年度成果

1. 國際師資比例：10.07%
2. 延攬國內外學者專家人數：114名
3. 補助新進教師研究啟動件數：5件
4. 申請／通過教師多元升等人數：申請1人／通過1人
5. 教師三項評鑑通過比例：98.91%

6. 未通過教師評鑑者接受輔導比例：100%
7. 職技人員教育訓練場次／人次／平均人時：72場次／3,842人次／2.3平均人時
8. 參與導師輔導暨服務專業成長講座人次：603人次
9. 職技同仁職能研討會：114-1於114/8/28辦理，實際訓練人數212人／114-2於115/2/5辦理，實際訓練人數263人。

2026年(114學年)目標

1. 國際師資比例：10%
2. 延攬國內外學者專家人數：97人
3. 補助新進教師研究啟動件數：5件
4. 申請／通過教師多元升等人數：申請1人／通過1人
5. 教師三項評鑑通過比例：99%

6. 未通過教師評鑑者接受輔導比例：100%
7. 職技人員教育訓練場次／人次／平均人時：47場次／2,250人次／1.8平均人時
8. 參與導師輔導暨服務專業成長講座人次：560人次
9. 辦理「職技同仁職能研討會」，目標每學期各一場（一年共兩場），實際訓練人數達200人以上（本校正式員工8成以上），滿意度（非常滿意、滿意）達8成以上。



◎ 1-5.6 重大主題：教學品質

衝擊辨識

正面

良好教學品質，可提升學生學習的廣度與深度，進而提升學生畢業後的就業率與就業起薪。

負面

若學校教學方向未因應世界潮流或未來技術發展方向，將導致未來學生的流失，影響學校財務狀況。

政策／承諾

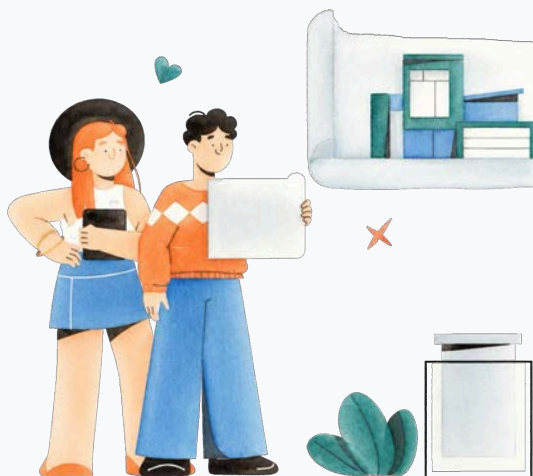
培育多元素養人才，推動因應素養導向學習型態之創新教學模式，完善教學品質保證與評量機制，培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才。

權責單位／主管

教務處／謝建興教務長、研發處／魏毓宏研發長

2025年(113學年)目標

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 資訊科技素養課程修讀人數：5,800人 | 5. 教師專業社群數／教師社群活動數：21/42 |
| 2. 跨領域（微）學程修習完成比例：11% | 6. 申請教學精進教師（課程）數：65 |
| 3. 大學部學生修習議題導向實作課程比例：32% | 7. 實習學生數：530人 |
| 4. 學生參加校內外競賽得獎人次：250人次 | 8. 學生修課滿意度（5級量表）：4.3 |



◎ 1-5.6 重大主題：教學品質（續）

行動方案

提升正面衝擊

1. 培養各院學生特色關鍵能力。
2. 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。
3. 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

1. 鏈結產業推動企業書院促進學用合一。
2. 重整課程架構加強實務課程及產業連結，持續推動學生多元化專業實習。
3. 優化教學品保機制，強化學習問卷之分析、回饋及運用。

追蹤檢討機制

1. 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。
2. 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

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 1. 資訊科技素養課程修讀人數：6,402人 | 5. 教師專業社群數／教師社群活動數：28/42 |
| 2. 跨域學習參與完成比例：13.9% | 6. 申請教學精進教師（課程）數：92 |
| 3. 大學部學生修習議題導向實作課程比例：45.6% | 7. 實習學生數：673人 |
| 4. 學生參加校內外競賽得獎人次：250人次 | 8. 學生修課滿意度（5級量表）：4.49 |

2026年(114學年)目標

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. 資訊科技素養課程修讀人數：5,900人 | 5. 教師專業社群申請數：20 |
| 2. 跨域學習參與完成比例：11.7% | 6. 申請教學精進教師（課程）數：65 |
| 3. 大學部學生修習議題導向實作課程比例：33% | 7. 實習學生數：570人 |
| 4. 學生參加校內外競賽得獎人次：250人次 | 8. 學生修課滿意度（5級量表）：4.3 |



2 關於元智

2-1 關於元智

2-1.1 學校概況

元智大學係遠東關係企業創辦人徐有庠先生為追懷親恩，逐於歷經五十寒暑創業有成之後，懷抱「回饋社會、為國育才」的心念，於1989年創設元智工學院，1997年改名為元智大學。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為教育目標。

114學年度本校主要校區設有工程、資訊、管理、人文社會、電機通訊及醫護學院6個學院，計有大學部17學系/學位學程、25個碩士班/學位學程、8個博士班/學位學程。另有位於林口之「新北分部」已獲教育部核准，正在規劃興建中，未來將成為醫護學院系所師生的主要教研場域。全校有9,300多位學生，專任教師近310位，歷屆畢業校友已達7萬餘人，在工程、資訊及管理等各領域中貢獻所學，優異表現深獲企業界肯定。

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，本校積極參與多項校際組織與專業學會，包含：私立大學校院協進會、斐陶斐榮譽學會、中華工程教育學會、中華卓越經營協會等，展現本校在高等教育政策、學術專業領域上的高度參與。此外，為深化通識教育理念的推動與實踐，校長於114年擔任「中華民國通識教育學會」理事長，進一步強化與國內各大專校院在通識課程設計、跨域素養與教育創新上的交流合作。

教職員總數

1,009人

系所數

17個大學部學系／學位學程、25個碩士班／學位學程、8個博士班／學位學程

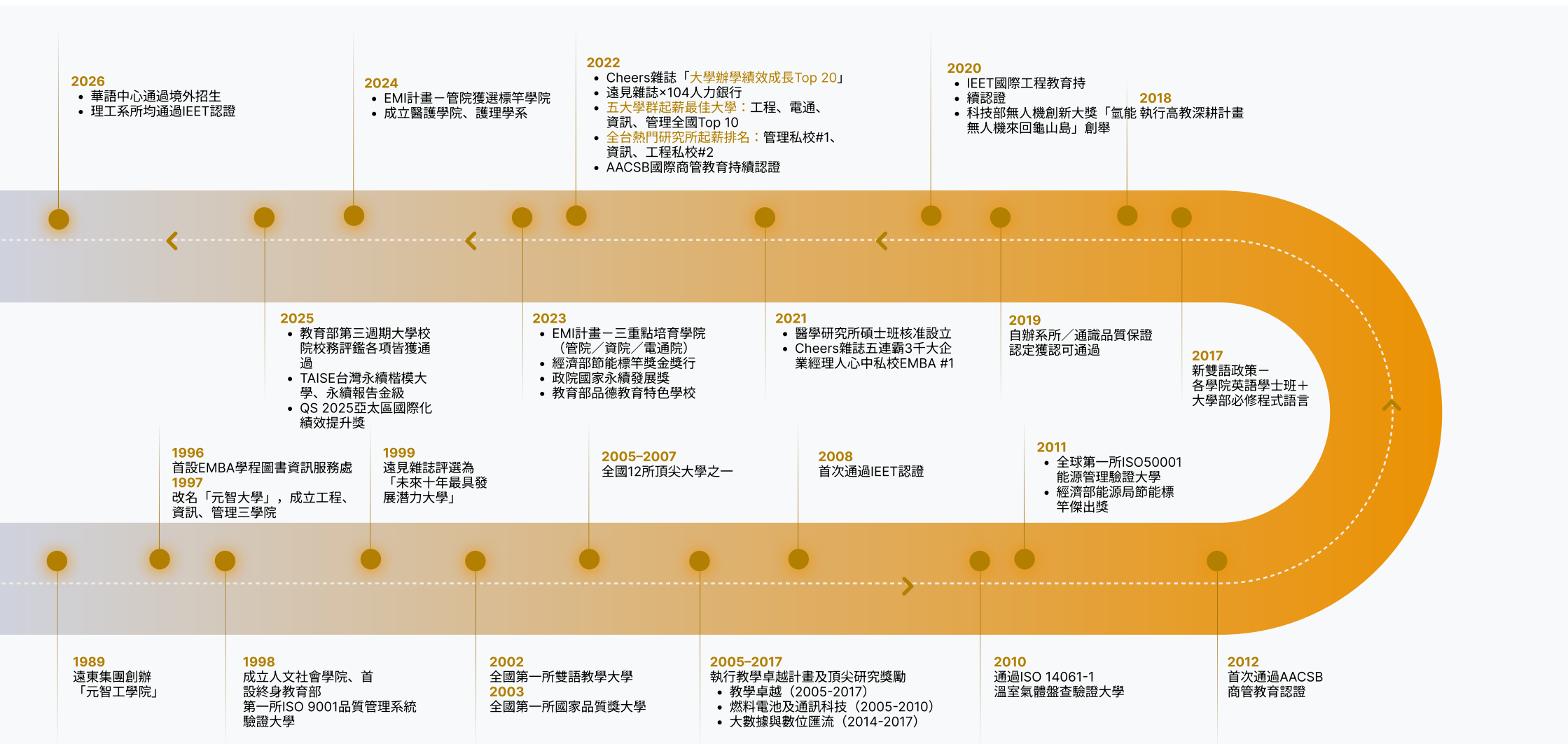
校務收入

新臺幣22.29億元（113學年度：2024/8/1至2025/7/31）

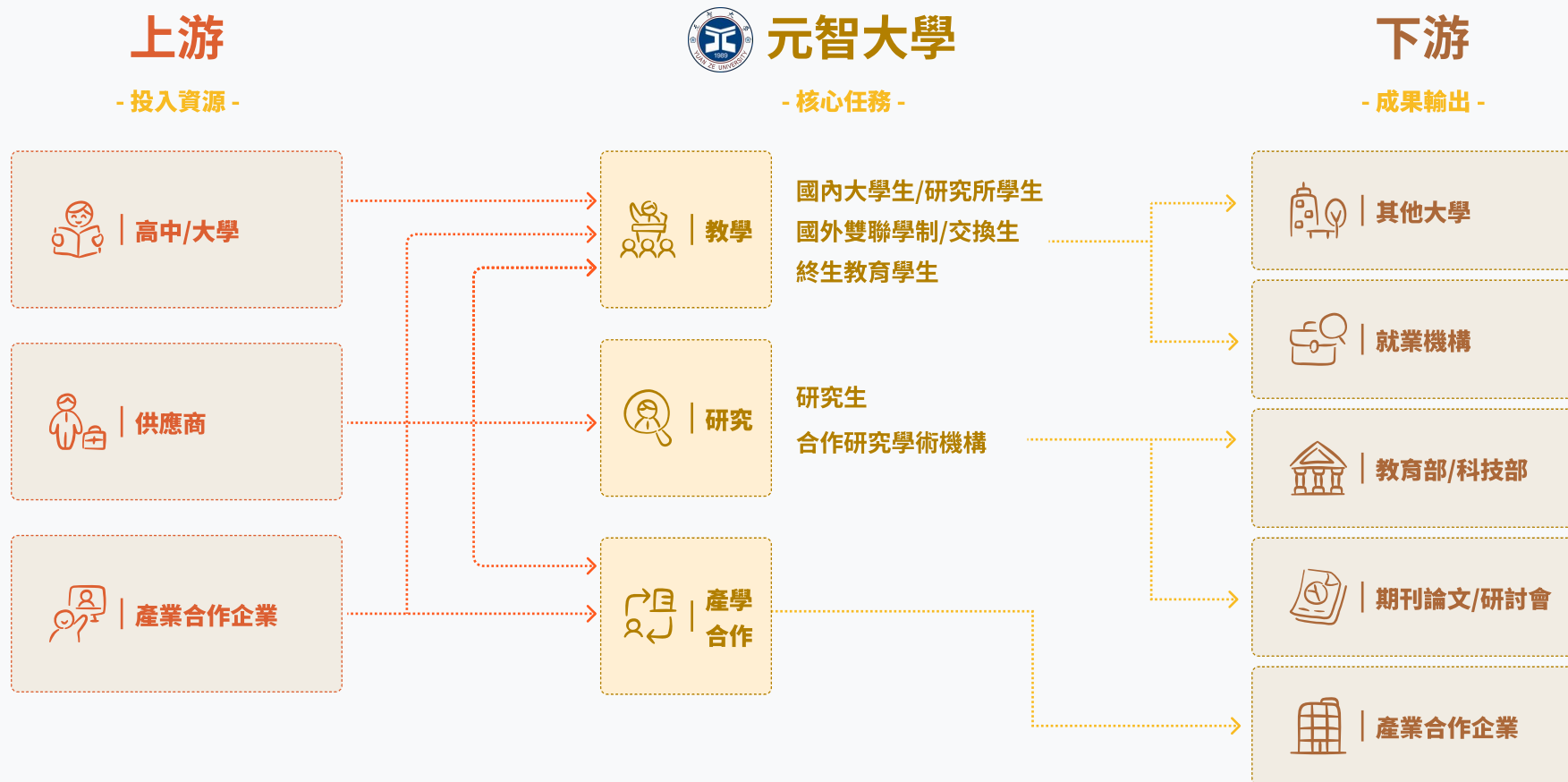
參與外部組織

本校積極參與多項校際組織與專業學會，包含：私立大學校院協進會、斐陶斐榮譽學會、中華工程教育學會、中華卓越經營協會等，展現本校在高等教育政策、學術專業領域上的高度參與。此外，為深化通識教育理念的推動與實踐，校長於114年擔任「中華民國通識教育學會」理事長，進一步強化與國內各大專校院在通識課程設計、跨域素養與教育創新上的交流合作。

◎ 2-1.2 發展沿革



◎ 2-1.3 價值鏈



2-2 組織架構

2-2.1 元智大學組織架構圖

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。



2-3 財務管理 ○●●

◎ 2-3.1 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可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」兩專戶，明確區分長期建設經費與學校常態性支出之儲備資金。此舉不僅確保教學與研究資源得以穩定供應，亦有助於校地購置、校舍新建與整修，以及各項基礎設施之維護，進而強化校務發展，實現永續經營的目標。

◎ 2-3.2 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

本校收入組成以學雜費收入為最主要來源，111至113學年度間，學雜費收入占總收入比率穩定維持約39%到43%之間。學雜費收入金額亦由111學年度之8.4億元成長至113學年度之8.9億元，整體呈現穩定上升的趨勢。為因應少子女化帶來的學雜費降低的衝擊，本校持續推動擴大招收自費外籍學士學位生以及優秀外籍研究生等措施，以維持收入穩定。

學年度	111	112	113
總收入(元)	1,974,418,319	2,178,729,571	2,229,489,910

財務收入是收入的第二大項目，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。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後，存入本校「基礎建設專款基金」專帳專戶管理，以確保未來重大建設經費無虞。

助及受贈收入部分在112學年度有大幅提升，主要係因許蕙英女士遺贈現金5,000萬元及徐旭明先生捐贈價值4,969萬元之亞泥股票1,209,190股，兩者合計9,969萬元作為本校興學專款之用。此兩筆重大捐贈挹注，將用於本校長期教育發展。補助收入部分，自111學年度約2.93億元提升至112學年度約3.35億元，年增幅約14.17%；113學年度進一步成長至約3.66億元，年增幅約9.56%，整體呈現穩定成長趨勢，顯示本校在教學品質、研究能量及校務發展等面向的努力，獲得政府高度肯定與支持。政府補助及民間捐贈資源的穩定成長，亦有助於強化校園教學設施、提升師資陣容，全面精進本校整體辦學品質。

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，持續導入創新思維，將創意具體實現，以提升產學合作成果與收入。多年來，本校透過團隊合作爭取國科會計畫、拓展大型產學合作機會，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。近年來，產學合作收入持續穩定成長，由111學年度約2.73億元，增至112學年度約2.79億元，113學年度更達約2.94億元。為深化與企業合作關係，本校於111學年度成立「企業書院」，量身規劃合作企業所需之學程，協助學生了解業界實務、強化就業能力，實現學用合一之教學目標。透過此平台，企業得以培育優秀人才，學生亦可提前銜接職場需求，打造校企合作與人才培育的雙贏局面。



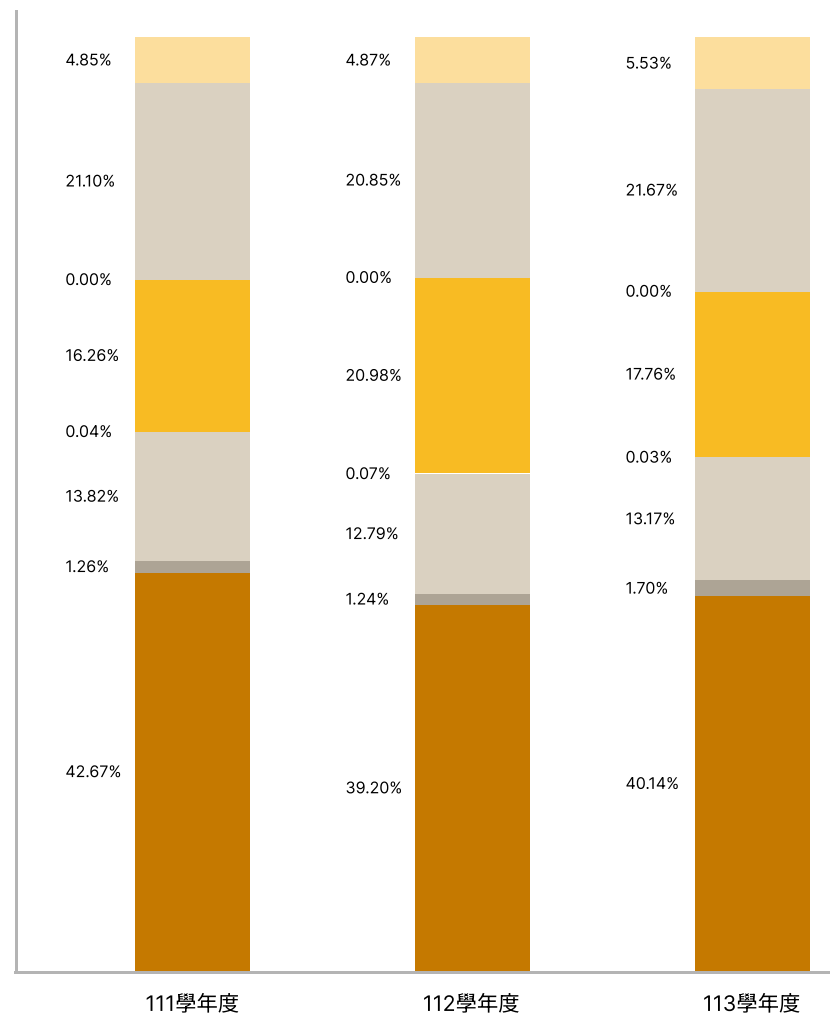
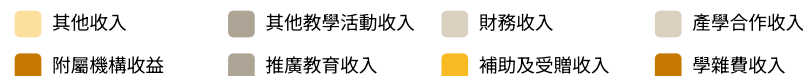
支出面

A.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52.95%~53.68%，占總支出最高比例。

B.行政管理支出占總支出比例16.82%~20.60%，為維持學校正常運作產生的常態性支出。112學年度有大幅提升，主要係當學年度執行第四期校園環境改善工程計畫及地震相關災損修復等所致。113學年度占比雖回降至16.82%，但行政管理支出仍維持於合理區間，顯示本校隨著校務推動需求適時調整，以確保行政運作及經費運用之效率。

C.產學合作支出占總支出比例13.16%~14.10%，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。

D.獎助學金支出占總支出比例6.67%~8.02%，為吸引優秀青年學子就讀，本校持續推動多元及優渥之獎學金制度，如設立校外競賽獎學金、無限安心專案、經濟協助、低收入戶住宿補助金等助學金。整體而言，隨獎助學金支出之適度增加，有助於提升本校招生競爭力及學生就學穩定度，並對維持整體財務結構之穩健發展具正向助益。



111-113學年度支出結構分析表

學年度	111		112		113	
總收入	1,974,418,319	-	2,178,729,571	-	2,229,489,910	-
支出項目	元	%	元	%	元	%
董事會支出	2,997,249	0.17	3,087,525	0.16	3,430,651	0.18
行政管理支出	346,095,768	19.10	399,024,952	20.60	331,622,609	16.82
教學研究及訓輔支出	972,542,402	53.68	1,025,456,241	52.95	1,061,984,934	53.87
獎助學金支出	120,908,405	6.67	131,099,510	6.77	158,132,665	8.02
推廣教育支出	22,250,035	1.23	22,554,409	1.16	31,182,754	1.58
產學合作支出	255,438,993	14.10	255,684,973	13.20	259,504,053	13.16
其他教學活動支出	766,277	0.04	943,491	0.05	510,984	0.03
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	90,858,502	5.01	98,976,521	5.11	125,049,982	6.34
合 計	1,811,857,631	100	1,936,827,622	100	1,971,418,632	100
總收入－總支出 (留存的经济價值) ¹	162,560,688	-	241,901,949	-	258,071,278	-

註1：增加留存的經濟價值計算＝直接經濟價值－分配的经济價值。本校的各项支出項目皆屬GRI201-1所定義的『分配的经济價值』



◎ 2-3.3 學生學費補助與就學貸款

政府提供符合特定資格的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。

111-113學年度學雜費收入自政府補助之核定人數及金額

學年度 項目	111		112		113	
	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	763	28,208,045	754	28,386,654	760	28,533,639
政府補助－弱勢學生助學金	177	3,041,000	190	4,606,500	197	3,846,000
就學貸款－學雜費	2,849	149,416,348	2,892	138,525,649	2,983	120,430,932
合 計	3,789	180,665,393	3,836	171,518,803	3,938	152,840,571

◎ 2-3.4 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，使補助收入從111學年度到113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。112學年度受贈金額大幅提升，係許蕙英女士遺贈現金5,000萬元及徐旭明先生捐贈價值4,969萬元之亞泥股票1,209,190股，合計共9,969萬元作為本校興學專款之用。不含興學專款專用之募款金額維持在2,000萬元左右，募款成效穩定。

111-113學年度補助及受贈收入

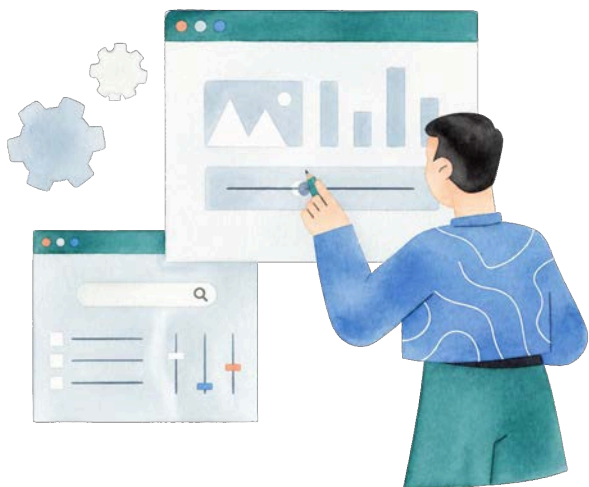
學年度 收入項目	111		112		113	
	金額	占總收入%	金額	占總收入%	金額	占總收入%
補助收入	292,974,390	14.84%	334,503,820	15.35%	366,475,999	16.44%
受贈收入	28,136,021	1.42%	122,567,606	5.63%	29,557,123	1.33%
合 計	321,110,411	16.26%	457,071,426	20.98%	396,033,122	17.77%



2-4 校務自治

2-4.1 校務發展計畫執行與管考

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，每年透過校務發展委員會會議，擬定具體可行之校務發展目標、策略、行動方案與年度計畫，再經由計畫及預算審查委員會審議年度預算以提供合理資源配置，同時搭配管考與內部稽核，以確保計畫之落實執行，有效達成目標。



◎ 2-4.2 董事會

本校由遠東集團創辦人徐有庠先生秉持「回饋社會、為國育才」之理念所創辦，第一屆董事會於1987年7月1日成立，現已進入第12屆（第12屆董事會及監察人成員名單如連結）。歷屆董事會成員皆為產、官、學界菁英，認同本校公益性與學術自主之辦學初衷。本校之職工、學生不得充任本校董事。董事會依《私校法》、《大學法》及本校捐助章程運作，為校務經營最高決策機構，其主要職責包括校長遴聘與續任審查、校務發展計畫審核、基金投資及預決算審議等重大事項，並採合議制確保治理品質。為明確權責分工，第11屆董事會於112年5月24日通過「財團法人元智大學董事會與校長權責劃分辦法」。面對少子女化挑戰，董事會持續全力支持學校永續經營及長期發展，創校初期即捐助股票作為設校基金，依114年7月31日財務報告，股票市值達75.6億元，近4年每年現金股利約4億元，其中約2億元用於支應校務運作，有效穩定學校財務。此外，董事會亦透過捐贈、補助及促成遠東關係企業產學合作，持續強化辦學能量與國際競爭力。

董事會治理重點

董事會會議除校長列席報告校務推展成果外，並依法審議校務經營重要議案，董事會會議紀錄亦於會後公布於學校網頁。114年共召開二次會議(6月及11月)，審議之案由如下：

1987

董事會成立

第 12 屆

現任屆次

2 次

2025年度會議

2025 年度審議重點 | 6 月、11 月

- 新北分部(林口校區)醫護學院建設進度報告
- 元智大學組織規程修訂
- 半導體及環科中心實驗大樓興建規劃報告
- 116 學年度招生系所增設與調整
- 校長兼任校外職務報告
- 年度預算編列與決算
- 法人董事會 113 年度內部稽核結果及建議事項追蹤情形報告
- 逾保存年限之會計簿籍及會計憑證銷毀



◎ 2-4.3 內部控制制度推動

為建構健全之校務治理體系，本校自100學年度起推動內部控制制度建置，並於100年1月10日經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」。101學年度完成內部控制制度建置並成立內部稽核小組，102學年度進一步成立內部稽核委員會，以強化校內查核與監督機制。考量「內部控制」與「內部稽核」職能之區隔，並為提升制度推動之獨立性，本校於105學年度成立內部控制委員會，統籌內部控制規劃與推動，包含營運風險檢視、制度強化及跨單位流程整合，持續提升校務治理效能。

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；稽核報告與追蹤結果除定期由校長核閱外，並將副本陳送監察人查閱，以提升制度透明度與公信力。本校113學年度共執行13項循環控制作業及42項循環活動，除辦理國科會補助計畫、獎補助計畫及高教深耕計畫之專案稽核執行外，另執行學校法人-董事會之稽核。

制度演進與推動架構



內部控制制度推動機制

1 | 例行督導

由各單位主管依權責分層執行日常業務之監督與管理。

2 | 自行評估

每年辦理作業層級之自行評估，強化自我監督機制，及早發現潛在問題並落實改善。

3 | 稽核評估

由內部稽核委員會每學年辦理內部稽核，針對關鍵業務項目提出稽核報告，並持續追蹤改善情形。

稽核結果 → 內部控制委員會報告 → 校務會議備查 → 校長核閱／監察人查閱

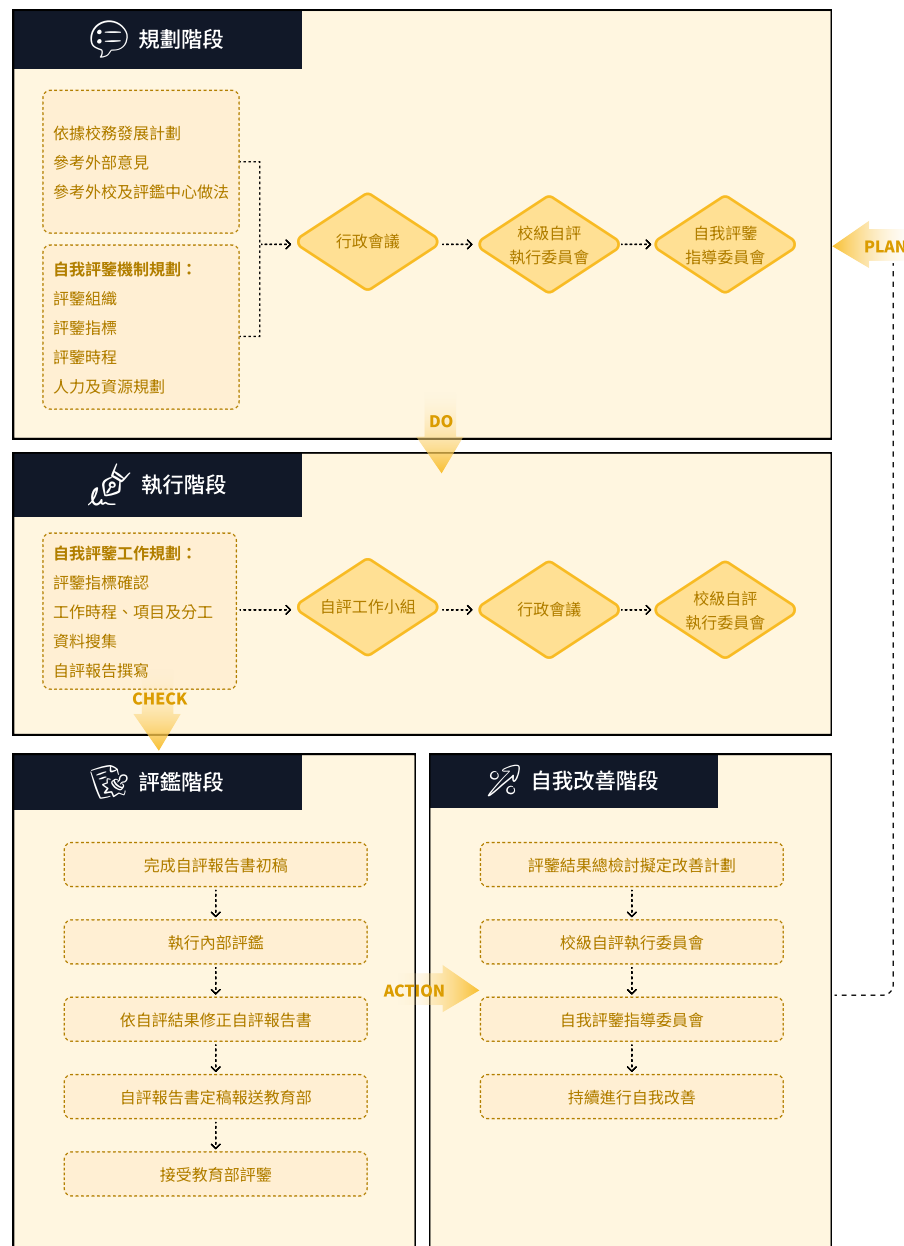
◎ 2-4.4 校務自我評鑑

基於持續改善精神，本校配合教育部大學校院校務評鑑週期，定期辦理校務自我評鑑，透過整體校務檢視並邀請外部專家學者實地訪評，作為校務精進之重要依據。因應教育部各評鑑週期項目與作業方式差異，本校自我評鑑運作模式著重與既有校務發展規劃及管考機制結合，並依評鑑計畫內容、核心指標與作業流程，成立自我評鑑指導委員會、校級自評執行委員會及自我評鑑工作小組，推動校務自評作業。

因應教育部第三週期大學校務評鑑，本校於112年12月完成校務自我評鑑（檢視期間為109學年度至112學年度上學期），並於113年6月6日至7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）。評鑑結果於114年1月公告，本校於「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，均獲教育部認可「通過」，效期為113年至118年。本校將依據訪視委員之各項目建議擬定持續改進計畫，規劃1年後檢視成果，並依規定時程於115年2月報部核定持續改善成果。



第三週期大學校務評鑑認可證書



◎ 2-4.5 校務會議

本校設置校務會議，為議決校務重大事項之核心機制，由校長、副校長、一級主管、學院院長、相關學術與行政單位主管，以及教師代表、職員代表與學生代表共同組成。校務會議由校長召開並主持，每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議，並得邀請相關人員列席。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，並得依需要設置專案小組，以提升議案處理效能。為有效推動校務發展，本校建構完整之校務發展計畫執行機制，涵蓋「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」，並採年度循環運作，確保校務發展計畫之有效落實。



2025年校務會議重要決議事項摘要

校務報告事項

- 內部稽核結果報告
- 環境科技研究中心及半導體研究中心興建規劃與工程進度
- 新北分部醫護學院營建工程籌設進度
- 學年度收支決算執行情形

校務發展制度精進

- 修正 114-116 學年度校務發展行動方案之衡量指標
- 審議 116 學年度院、系、所、學位學程增設及招生名額調整
- 配合校務發展，檢討教職員員額編制

法規與制度修正

配合校務運作與永續治理，通過多項校級法規修正，重點涵蓋研究生助學金制度、學生紀律與申訴程序、校外活動安全管理、組織規程、教師聘任與升等、學術倫理與舞弊處理、校務會議規則、內部稽核及自我評鑑相關辦法等

學生參與及意見回應

- 受理學生代表建言，研議機車停車場管理机制
- 檢討學生參與競賽之獎勵與補助措施
- 決議增設校園自動體外心臟去顫器 (AED)，以提升校園緊急救護效能

行政與財務管理

- 審議教職員員額編制表
- 同意逾保存年限之會計簿籍及會計憑證銷毀，落實財務管理與法遵原則

2-5 資訊安全 ●●

◎ 2-5.1 資通安全政策

為確保校務資訊系統穩定運作與資料安全，本校依據年度資通安全維護計畫及教育部相關要求，持續推動資通安全管理制度，各單位透過制度精進、教育訓練與稽核機制，落實資通安全政策，確保人員遵循並由主管監督執行，定期進行資安風險評估與更新作業，以降低資通安全維運風險，強化校務運作韌性，建構永續之教學與研究環境。

本校核心行政資訊機房已於98年通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，並於113年4月完成轉版稽核，取得 ISO 27001:2022 證書，後續於114年12月2日通過外稽確認，持續強化資訊安全管理系統之改善機制。未納入驗證範圍之單位，則以全校通過教育體系資通安全管理規範驗證為目標，持續透過高教深耕計畫資安專章推動執行。



◎ 2-5.2 資通安全作為

為落實資訊安全管理規範與個人資料保護作業，本校成立「元智大學資通安全暨個人資料保護推動委員會」，由副校長擔任資安長，並由各部門主管擔任委員會成員，形成跨單位協作機制，共同規劃、執行與監督相關政策措施，致力於推定校園資安防護力與組織韌性。

為強化政策執行與推動效率，委員會下設三個工作小組，包括：

1. 教育訓練小組：負責規劃並實施資安與個資保護相關培訓課程，提升教職員工與學生的資安意識與操作能力。
2. 執行小組：負責各項資安與個資保護政策的具體落實與執行作業。
3. 稽核小組：定期辦理查核作業，確保制度符合規範並持續改善，提升資安管理制度之完整性與可持續性。

委員會與執行小組定期召開例行會議，除研議制度推動事項外，並針對當年度工作成果進行報告，並討論次年度之重點推動計畫。重大推動事項亦會提送至由校長主持之主管行政會議進行補充說明，以強化決策連動與行政支持。

相關政策資訊、會議紀錄與推動成果，皆公開於本校資安專屬網頁，確保資訊透明、全校同步及持續推進，展現本校對資訊安全與個人資料保護的高度重視與積極作為。

作為

績效

確保資通系統 管理量能

- 防禦及內網安全：實施嚴格存取控制，限制使用者權限，資安事件自111至113年降低50%，114年僅發生1件，防護成效顯著。
- 統一管理端點設備：積極強化設備管理，114年未發生重大電腦病毒感染事件。
- 加強網路存取控制：配合教育部資安攻防演練，限制未申請網頁對外連線，並落實資料控管與紀錄。
- 落實資安事件通報應變：114年資安事件通報件數1件，依「元智大學資通安全通報流程」辦理，並於時限內完成處理。
- 核心服務中斷事件之即時處置：114年有3件中斷事件，均依「元智大學資通安全維護計畫書」之規定，於可容忍時間內完成應變並留存紀錄。

強化學校人員 資通安全認知 與訓練

- 營造資安文化，讓資安成為共同價值：114年辦理15場教育訓練，計853人次參與，並於教師座談會安排資安講習。112至114年教職員資安訓練達成率100%。
- 量身打造培訓課程，提升學習成效：除本國籍人員外，另針對外籍教師及校務支援人員規劃訓練，114年辦理外籍教師線上課程2場，共計34人參與。
- 建立持續學習機制，培養終身學習習慣：114年提供7堂線上課程，累計320人次參與。
- 強化實作演練，提升實戰能力：112至114年共辦理6場BCP演練，除實際進行校內網頁之資安攻防演練外，本校亦安排區網中心講師到校講授「資安攻防實作課程」，共計40人參與。
- 激發員工學習動機，提升員工參與意願：將資安與個資課程納入職員升等必備與教師績效加分項，強化全校資安參與與防護能力。
- 114年全校皆完成3小時資安通識教育訓練，多樣化的課程提供教職員選擇有興趣的內容，針對不同職位設計差異化難度，確保訓練更貼近實務需求。
- 自114年6月起，配合教育部攻防演練，針對校內網頁對外連線實施管制，自行進行演練及弱掃，並全面檢視防火牆規則。透過強化措施，顯著降低資通安全事件數量，由113年10件減至114年僅1件，展現出持續改善的成效。

落實管理危害 國家資通安全 產品

- 採購與設備資安管理：配合資安政策，規範資通電訊產品不得採用中國大陸品牌，並完成相關規格與系統修正；既有設備已納入列管並執行風險評估、分區隔離及弱密碼改善，並規劃逐步汰換，同時透過教育訓練強化人員資安意識。
- 場地借用規範與法遵強化：全面盤點校內10項相關法規，並於113年7月完成租（借）用辦法及契約修正，提升作業一致性與法令遵循性。

◎ 2-5.3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議，且依據年度計畫，進行個資盤點、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「個資保護基礎認知課程教育訓練」，114年共計66位同仁參與。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。

個人資料稽核作業

113學年度由內部稽核委員會執行個資保護作業成效稽核，共抽查7個位單位，查核個資保護項目數122項，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。稽核結果為「符合項目」122項（占100%）。



2-6. 供應鏈管理 ○●●

◎ 2-6.1 經常往來廠商

為提升經常往來廠商之服務品質與可靠性，本校每年辦理廠商滿意度調查，並建立經常往來廠商名冊。調查項目包括交貨、驗收、保固等滿意度及建議事項，以做為評估依據。如查有不良紀錄並經確認屬實，將登錄於經常往來廠商名冊「不良紀錄」欄位並持續追蹤，強化廠商管理效能。

◎ 2-6.2 優先採購

為配合政府推動「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」規定，本校每學年編列全校行政事務費預算 5% 作為優先採購預算，專用於採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產之物品及提供之勞務，期增進身心障礙者就業機會與自立能力，展現對社會責任與弱勢扶助的實質支持。

優先採購

年度	採購金額(元)	採購比率(%)
2023	686,776	5.36
2024	662,001	5.18
2025	550,388	4.49

◎ 2-6.3 綠色採購

綠色採購為推動永續發展之核心措施，本校積極導入綠色採購制度，並制定綠色採購推行政策，以實踐環保與資源永續理念，114年綠色採購金額占指定綠色採購項目金額比例達 100%。具體作法包括：

1. 辦理採購時優先購買政府認可之環境保護標章產品、再生資源或再生原料製品。
2. 透過指定預算範圍及訂定九項綠色採購指定項目（包括：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。

綠色採購

年度	採購金額(元)	採購比率(%)
2023	27,985,340	98.56
2024	32,444,847	100
2025	24,113,365	100

2-7. 學術與廉政倫理 ○●●

本校重視校園倫理與誠信，從教學、研究到日常互動全面落實四大倫理面向，致力於營造正直、友善與具責任感的校園文化：

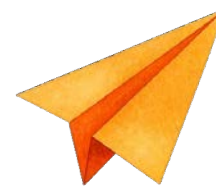
倫理面向	實踐重點
教學倫理	教師應以身作則，關注學生品格與人格的全面均衡發展，營造正向、尊重的學習環境。
學術倫理	堅守學術自由與誠信原則，誠實發表研究成果，拒絕不當利益與誘惑，維護學術聲譽與良知。
人際倫理	強調教職員工生之間的尊重與和諧，保障學生合理權益，建立安全友善的校園氛圍。
社會倫理	鼓勵教師以專業知識回饋社會，推動知識的分享，並恪守教育專業，避免任何不當之私利行為。

◎ 2-7.1 學術倫理

為強化教師與學生之學術誠信素養，本校積極推動學術倫理教育，確保研究活動符合相關法規與倫理原則。本校運用「臺灣學術倫理教育資源中心」之教育資源，推廣學術倫理教育，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。

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，故本校積極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。校內設有「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」、「學生違反學術倫理案件處理辦法」、「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」及「學術倫理案件處理辦法」。透過制度規範與教育訓練雙軌並行，引導師生建立正確的研究倫理與誠信觀念。

此外，本校針對生成式 AI 運用、智慧財產權保護（[智慧財產權宣導網](#)）、學術寫作、抄襲防範、期刊投稿選擇等議題，定期辦理教育訓練，並提供各學研機構研習課程、法規政策、學術倫理電子報與教材等資訊，持續傳播學術倫理新知，包含：辦理研究能量精進研習營、設置網頁推播學倫資訊、完成「臺灣學術倫理教育資源中心」線上學習平台學術倫理教育訓練等。



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。112-114年教師申請審查件數為50件(注)。

2023 年-2025 年臺灣北區保護研究參與者聯盟 國立臺灣大學行為與社會科學研究倫理委員會研究倫理審查案件數						
年度	行政/一般變更	新案審查	持續審查	結案審查	撤案審查	小計
2023	2	6	2	8	0	18
2024	0	9	0	2	0	11
2025	4	7	7	3	1	22
總計	6	22	9	13	1	51

2023 年-2025 年學術倫理教育訓練實施統計表		
年度	辦理場次	活動參與人次
2023	8	432
2024	7	321
2025	6	311
總計	21	1,064

◎ 2-7.2 研發經費與利益衝突管理

為防止不當利益輸送並落實利益衝突管理，本校訂定「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」，由研發處負責建置相關管理機制，並由研發成果評量委員會受理及審查利益衝突之資訊揭露事宜，確保研發運作之透明與誠信。



註：依聯盟作業時程，申請年度之統計數據將於次年10月提供，因此2025年之相關申請資料預計於2026年10月公布。

3 辦學成效

3-1. 多元入學 ○•

◎ 3-1.1 國內招生

一般招生管道

本校招生採多元入學管道，學士班包括：「繁星推薦」、「申請入學」、「分發入學」、「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」及「運動績優單獨招生」等。碩士班（含碩士在職專班）與博士班則採甄試、考試及逕修讀博士學位等三種方式辦理。

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



113 學年度學生總人數較 112 學年度增加 351 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 96%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。

學年度	111	112	113
大學部學生總人數	7,010	7,180	7,447
碩士班學生總人數	1,401	1,345	1,430
博士班學生總人數	233	238	237
學生總人數	8,644	8,763	9,114
日間學制生師比值	22.00	22.72	22.41
日間學士班新生註冊率	84.44%	96.27%	100.00%
日間學士班就學穩定率	94.76%	93.82%	94.83%

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



招生策略方面

推動方式		推動說明	年度／成效
	積極拜訪重點高中	針對重要的高品質高中積極展開深入交流，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。	110-113 學年度 拜訪重點高中 122 次
	高中參訪活動	辦理高中師生到校參訪活動與舉辦花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。	110-113 學年度 參訪活動共計 34 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。	110-113 學年度 參與博覽會 115 場
	與高中攜手合作 發展學校特色	積極與合作高中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。	111-113學年度 本校至各高中開設微課程 68 場
	優化媒體內容行銷	透過媒體內容行銷活動，加強對高中的主動接觸，充分利用元智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。	提升元智好感度 與知名度
	規劃協助國小 科普課程	協助桃園市教育局「非山非市暨偏遠學校課後科普計畫」，持續以科技結合人文的方式進行課後科普活動(STEM)，特別聚焦於「優質教育」與「產業創新」。	提升科普教育 影響力
	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。	111-114 年 開設微課程 16 門

◎ 3-1.2 國際招生

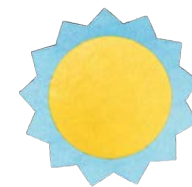
本校致力於打造一個多元文化共融的國際化校園，持續以「建構具國際聲望與全球移動力的優質大學」為發展目標，積極推動國際交流及境外招生。目前本校已與全球逾40個國家及地區、逾300所姊妹校建立合作關係，國際學生比例近13%，展現國際化辦學成果與全球連結力。

元智大學以各學院英語學士班為特色，積極推動南向招生，並於泰國設立拓廣中心，進行在地招生事宜並推展元智教育服務。112年起，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，進一步擴大招生據點，提供各國學生完善的來台就學資訊與服務。同時，本校培訓在校生擔任元智國際大使，以多國語言協助招生推廣，定期於社群平台發布本校資訊、辦理招生說明會並即時回應學生問題。藉由學生社群的分享與擴散，擴大海外接觸面，持續強化本校國際能見度與吸引力。

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
- 國際專修部
- 產學專班

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 (%)
111	8,007	627	194	10.25
112	8,151	706	136	10.16
113	8,396	934	150	12.91



3-2. 助學方案 ○●

◎ 3-2.1 經濟不利學生扶助

元智大學秉持「不放棄任何一位學子求知學習的機會」之理念，致力協助偏鄉及經濟不利學生順利就學，促進教育公平與社會流動，從生活、學業、職涯三大面向提供完整扶助與輔導機制。



在入學協助面向

本校於申請入學管道中保留優先錄取名額予低收入或中低收入戶學生，並提供甄試交通補助、學雜費減免、優先住宿及住宿費補助等入學輔助措施。另於繁星推薦與個人申請二個管道中增列原住民外加名額，以擴大教育機會。針對身心障礙學生，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」之開缺需求，鼓勵各院系儘可能配合提供招生名額，積極回應多元學習需求。



在經濟扶助面向

本校長期致力於協助弱勢學生安心就學，提供多元助學金與補助方案，包括：勤學助學金、經濟協助理學金、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。另推動「織網助學計畫」，結合學校、企業與社會資源，形成支持網絡，強化扶助效果。同時規劃經濟不利學生出國補助方案，提升其參與國際競賽、參訪交流、進修發表與雙聯學位的機會，拓展學習視野並提升競爭力。



在學習輔導面向

本校結合學習助學金，推動以學習取代工讀，提供專業課程輔導、自主多元學習、證照考照獎勵、就業輔導與產業實習媒合等多元支持措施，並邀請學習表現優秀的經濟不利學生擔任課輔TA，藉由實踐與培力，提升其學習動機與競爭力。本校亦透過專案計畫及學習型組織，鼓勵學生以同儕激勵與團隊合作模式，自主規劃課程、參與訓練並投入社會關懷，進一步形塑正向學習文化，實踐社會責任。

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)
2023	10,384	11,887,000
2024	9,827	12,229,400
2025	9,817	12,299,000

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)
2023	65	1,011,963
2024	129	4,170,164
2025	136	4,450,871

近三學年高教深耕「原民會獎助學金補助金」補助概況

學年度	人次	金額(元)
2023	21	546,000
2024	28	724,000
2025	32	828,000

此外，為強化原住民學生支持機制，本校設立原住民族學生資源中心，提供一站式服務，涵蓋學雜費減免、獎助學金申請、原民生期中預警追蹤與課輔協助等。114 年度共服務原住民學生達 799 人次，另本校於高教深耕計畫中對原住民族學生之經費投入亦持續增加，114 年度補助金額約為新臺幣 445 萬元。自中心成立以來，原民生入學人數穩定成長，113 學年度原住民族學生人數較 112 學年度成長約 20%，休退學比例亦呈現逐年下降之趨勢，由 112 學年度之 8.57% 降至 113 學年度之 3.7%，反映本校在扶助措施、課業輔導與關懷機制等面向之執行卓有成效，對學生留校與在學穩定性均具有明顯正向影響。

分析前一年度	2023 年(111 學年)	2024 年(112 學年)	2025 年(113 學年)
元智經濟不利生總人數	677	697	673
經濟不利生休退學比例(%)	2.36	2.87	1.04
原住民學生休退學比例(%)	11.53	8.57	3.7



◎ 3-2.2 國際關懷

113-2學期境外學位生計有621位來自低收入及中低收入國家，佔境外學位生68.6%、全校日間學位生7.3%。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。在境外生獎助學金方面，113-2學期共核發外籍生獎助學金約1,768萬元（學雜費補助）及1,161萬元生活津貼，其中低收入國家獎助學金約佔82%。



3-3. 教學品質 ○●●

◎ 3-3.1 國際認證與系所評鑑

面對高等教育環境的快速變遷與挑戰，本校持續以提升行政效能、強化學生學習成效、建立辦學特色為核心目標，推動永續經營。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協同運作，完善校務規劃、執行與管考流程，全面提升治理品質。

為確保教育品質與辦學績效，本校全部系所/學位學程均依其屬性選擇適當評鑑機制，實施內部或外部評鑑，藉由制度化的考核及檢視，持續優化教育品質並強化與國際接軌能力。目前通過認證且達預期目標之情形如下：

執行認證項目	通過系所
IEET（工程及科技教育認證）	• 機械系、化材系、工管系、電機系（甲組、乙組、丙組）皆通過認證，有效期至120年12月。 • 生技所、工院英語學士班、電通院英語學士班通過認證，有效期至117年12月。 • 資工系、資管系、資傳系、資院英語學士班、生醫學程通過認證，有效期至117年12月。
AACSB（國際商管學院認證）	管理學院通過認證，有效期至 115 年 12 月。
自辦系所評鑑（經高等教育評鑑中心認定）	人社學院、醫學研究所、通識教學部等單位皆通過外部實地訪評，有效期限至121年6月。

◎ 3-3.2 跨領域學程

跨領域學習旨在「整合不同領域知識，用於解決複雜的問題」，進而提升學生多元學習機會，就業能力與生涯規劃視野。為鼓勵學生修讀跨領域課程，本校於教務處網頁之「學生專區」與「招生專區」提供跨領域學程申請相關資訊及介紹，另透過張貼宣傳海報、校園電子看板、學生Portal及電子郵件等多元管道宣傳。113學年度本校共開設80個跨領域學程，跨領域學程領域包括：1.人工智慧2.元宇宙3.半導體4.創新創生5.人文關懷6.永續發展7.綠色科技8.其他，共有2,216人次登記修讀，1,275人次順利領取學程證書。



◎ 3-3.3 跨域能力

隨著社會快速變遷與議題日益複雜，單一專業已難以回應多元挑戰，跨域能力逐漸成為高等教育的重要發展方向。跨域不僅是知識的延伸，更在於培養學生整合不同領域觀點、靈活應用所學並解決實際問題的能力。因此，大學在課程規劃上，除持續深化專業基礎外，亦應提供多元且彈性的學習機會，引導學生跨出原有領域，建立跨域理解與應用能力，進而提升面對未來環境變化的整體競爭力。

建構跨域探索機制，降低跨域學習門檻

為打破系所疆界並引導學生跨域學習，本校推動1學分之「探索跨域課程」，統一安排於全校共同跨域課程時段，作為學生跨入非本科系領域之入門課程。課程設計以「多元智能（Magic S）」七大領域為主軸，強調產業實務導向，聚焦業界如何運用跨域專業解決實際問題，並結合實作練習以強化學用連結。課程主題涵蓋人工智慧、淨零碳排、社會責任及創業創生等重点領域，吸引不同學院學生跨域參與。其中，理工背景學生參與情形尤為踴躍；管理學院學生多聚焦於人工智慧、永續發展與創新應用相關課程；藝術與設計學系學生亦積極跨入科技與生成式AI領域，113-2學期由永續中心及藝術中心開設4門課，修課學生36人；114-1學期開設7門課，修課學生136位。

推動跨域彈性修業，強化學習自主與整合能力

為進一步擴大跨域學習的制度彈性，本校於114年提出「跨域彈性修業試辦計畫」，並經核定通過，將於115學年度正式實施。該制度以「校學士制度」為核心，允許學生在既有專業基礎上，自主進行跨領域課程整合與延伸學習，逐步發展多元能力與個人學習路徑，提升學習自主性與未來升學、就業及職涯轉換之彈性。

跨域學習成果展現學生實踐與國際競爭力

在跨域教育推動下，學生學習成果逐步展現在實務創作與國際競賽中。資傳系學生在專題製作表現亮眼，作品長倍圖、obscura、GLISPER於「放視大賞」中榮獲跨域類銀獎與銅獎共三項；在國際競賽方面，作品GLISPER、Biolink兩組整合之作品獲得2025 MUSE Submission Student Experiential Design 金獎，充分展現學生跨域創意、數位設計與國際競爭力。



感測面板組裝實作



業師指導、作品組裝實作圖



2025 ISAT 研討會 Biolink 學生向與會代表分享作品



GLISPER、Biolink 兩組整合之作品獲得2025 MUSE Submission Student Experiential Design 金獎

◎ 3-3.4 智慧學習校園

隨著物聯網帶動大量數據蒐集、半導體與晶片技術日趨成熟，以及演算法持續優化，人工智慧已成為驅動產業創新與社會發展的關鍵技術。為因應此趨勢，元智大學積極推動人工智慧發展，採取軟硬體整合與跨域合作並進之策略，系統性建構智慧科技學習與創新環境，培育符合產業需求之AI人才，提升學校在智慧科技與產業鏈結上的影響力。

成立 AI 跨域創新平台，整合研究與人才培育能量

在遠東集團支持下成立「人工智慧跨域創新應用中心」（AI 中心），整合校內教師研究能量，推動跨域合作，並作為串聯教學、研究與產業應用的重要平台。AI 中心以培育具備跨域整合與實務应用能力之人工智慧人才為核心目標，持續擴大大校在 AI 技術發展與產業應用上的影響力。

建構「三雲聚頂」策略，打造前瞻智慧學習環境

在數位轉型浪潮下，元智大學率先與全球三大雲端科技領導企業 Microsoft、Google 及 Amazon 建立國內首創的「三雲聚頂」策略合作關係。由資訊學院推動 Microsoft 教育者計畫、工程學院推動 Google 雲端人才搖籃計畫、電機通訊學院推動 AWS 雲創學院計畫，並逐步擴大至其他院系跨域參與，將國際雲端資源導入教學現場，形塑開放且具前瞻性的智慧學習校園。

推動 AI 教育創新，深化智慧校園應用

除課程與制度建構外，AI 中心亦積極推動智慧校園之 AI 教育創新，具體作法包括：

- 「AI 教學助教」學習輔助平台：提供學生即時解題回饋與詳細解析，並協助教師掌握學生常見錯誤與學習盲點，提升教學精準度與課堂互動品質。
- 「元智 ChatGPT」校園專屬 AI 助手：專為新生打造的智慧服務平台，整合課務、行政與生活相關資訊，讓新生在入校前即可透過 AI 進行即時提問與互動，快速了解校園環境、選課流程與必要準備。
- 「量子 AI 教育」推動計畫：113-2學期加入量子計算概念與量子機器學習的基礎課程，培養學生面對未來量子科技與新世代 AI 的前瞻能力。

三雲課程推廣成效統計（至2025）

Microsoft 教育者計畫

修習雲端課程 2,093 人

考取微軟證照 372 人

Google 教育者計畫

修習雲端課程 1,913 人

考取 GCCF 證照 105 人

amazon 雲創學院計畫

修習雲端課程 1,586 人

考取 AWS 證照 419 人

◎ 3-3.5 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，本校持續推動多元化教師專業成長活動，以強化教師教學知能，建立本校教學特色。

本校以教師教學專業成長為核心，發展四大類創新教學課程，分別為教學模式類、教學成果類、新興推廣類及翻轉教室類。每學期初鼓勵專任教師依照課程特色申請「教學精進補助專案」，並提供經費支持。113 學年度共核定 70 件補助案，其中以教學成果類申請最多，展現教學成效導向的實踐成果。

此外，本校自 104 學年度起設立創新教學獎，由審查委員依課程創新、教學成效與實務應用三大面向進行綜合評選，鼓勵教學創新，包括：團隊合作學習、創意思解策略、指導學生參與校外競賽及應用創新教學法等。獲獎教師並受邀於校內教學研討會中分享經驗，發揮教學典範引領作用。因應教育趨勢轉向「以學生為本、教學為核心」之理念，創新教學獎亦隨校務發展政策滾動式調整審查標準，以呼應學生培育需求與外部產業發展，持續深化教學品質與影響力。

創新教學獎獎項分為創新教學特優獎、創新教學優等獎、創新教學佳作獎及高教深耕執行計畫獎勵，頒發獎金 2 萬至 10 萬元不等及獎狀一只。

113學年度教學精進補助專案



113學年度創新教學獎獲獎件數



創新教學獎獲獎課程簡介

數位人文應用

本課程以「人文 AI 應用」為核心，回應人工智慧快速發展對人文社會領域所帶來的衝擊與轉機，透過實作導向的教學設計，引導學生將 AI 工具與人文專業、創意表現相互融合，拓展對未來專業發展的想像，培養主動學習與跨域應用能力。

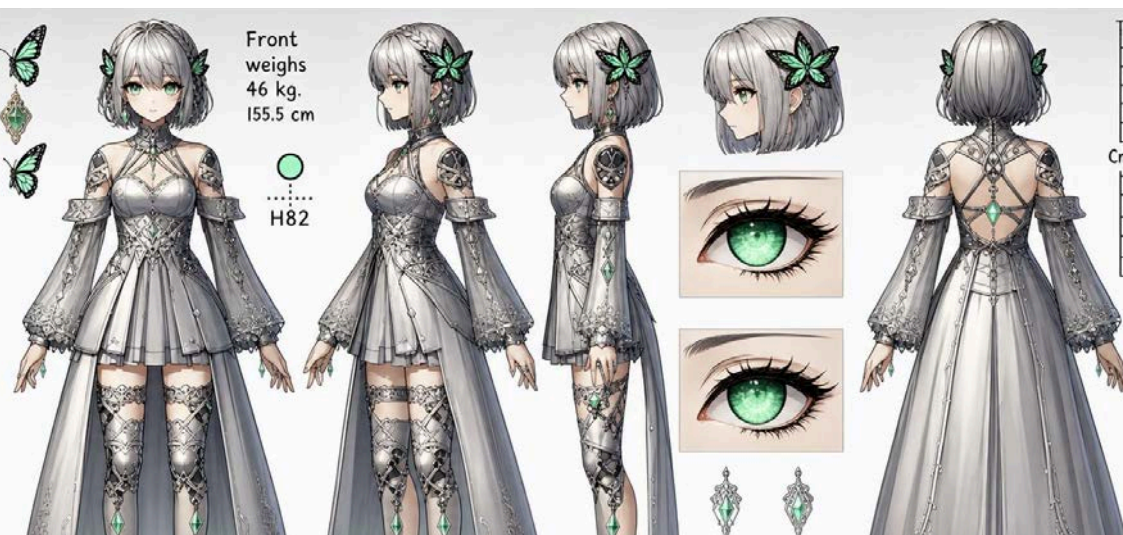
課程內容涵蓋文字生成、影像生成及影音生成與剪輯等 AI 應用單元，並結合詩畫生成、報表解讀、文創與商旅應用、教材設計等多元情境，協助學生理解 AI 技術在不同人文場域中的實際運用方式。為強化學用合一，課程另規劃參訪、創意海報競賽及「AI pk HI 破防秀虛擬角色設計競賽」等整合性活動，讓學生於真實情境中驗證學習成果，逐步建立結合人文素養、數位能力與創意思維之新型人才培育模式。

閱讀產業鏈的導覽與探索

本課程以建構閱讀產業鏈整體觀念為核心，培養學生具備「獨立專案執行人」之能力，引導其在理解產業輪廓的基礎上，結合各學院專業，發展企劃執行與資源整合能力，並強化於各產業環節中迅速補位的「斜槓」與「微精通」實務素養，鼓勵跨域學習，拓展未來產業想像與創新價值。

課程內容完整涵蓋閱讀產業之出版、流通及行銷等上下游結構，並依循業界實際運作模式進行規劃，透過與產業界互動及專業人士引導，重視實作與場域體驗，以縮短學用落差。課程案例同步產業現況，納入出版趨勢與政策議題，引導學生從問題解決角度思考產業挑戰，如政策訂定、社會風氣、消費型態等變因，培養其成為具備討論與判斷能力的未來從業人員或消費者。

指導學生參加AI虛擬腳色設計大賽獲得佳作



元智綠野書蹤布展與導覽



◎ 3-3.6 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，教師之教學、研究、輔導暨服務行為，應符合本校「教師聘任待遇服務規則」、「專任教師聘約」之相關規範，並不得違反本校「教師教學不力或行為不檢之補充規定」。並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、配合系所行政服務及完成政府法規規定之「資安通識」、「性別平等」及「一般安全衛生」等相關教育訓練之規定時數等工作。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

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。若教師經輔導後，下一學年度審查仍未達標準，應提請各級教師評審委員會議審議。

教師績效獎勵機制

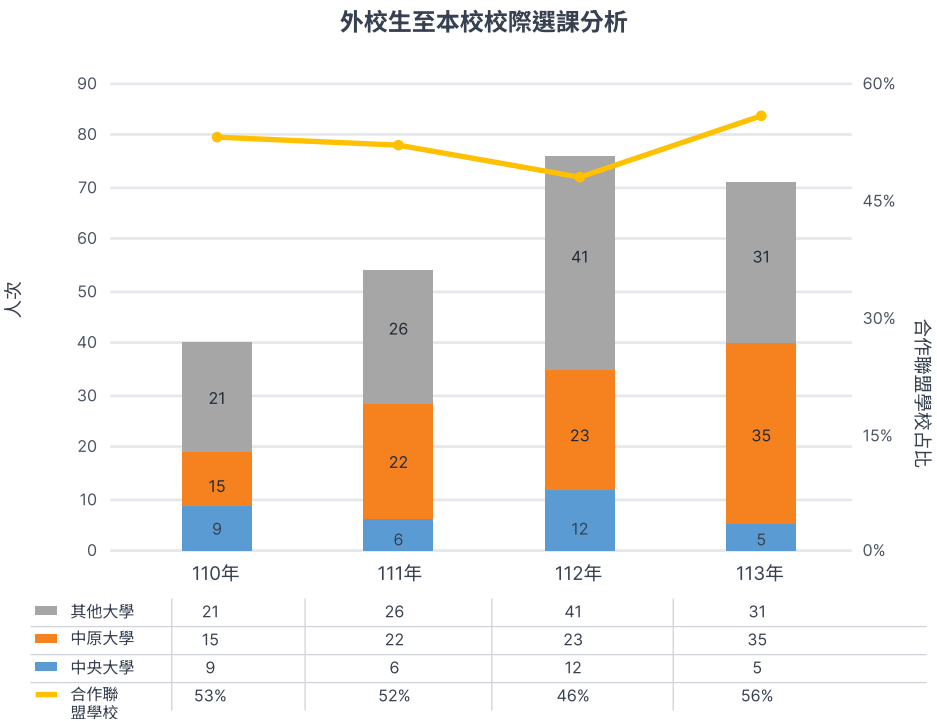
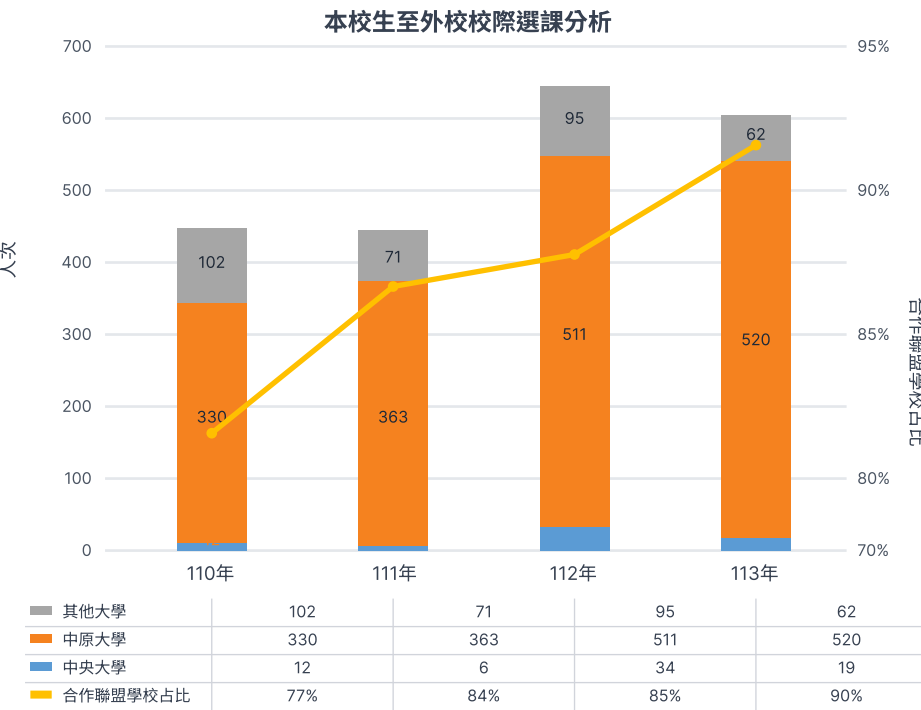
於「績效獎勵」的部分，本校依據「教師學年度績效獎勵實施細則」，從優秀獎勵教師評鑑結果表現優良之教師。獎勵評核分為「傑出」、「特優」、「優」等三等第。「教學」及「輔導暨服務」二個項目之獎勵，依教師所獲等第分別發給不同額度之績效獎金；「研究」項目之獎勵，則依校訂重點評比指標（期刊/會議論文/專書著作、國際/國內競賽獲獎、大型藝術創作/展演、承接計畫、發明專利/技轉等），依教師個別表現，核予研究績效獎金，以獎勵教師於研究專長領域之貢獻。每項目各類別「傑出獎」至多推薦一名教師，本校除公布得獎者獲獎事蹟、公開表揚及發給獎牌外，亦安排相關研討會活動，以案例分享方式，經驗傳承，提攜後進教師。

元智大學獎勵項目及核獎標準

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。114學年評定之113學年度平均研究績效獎金約為4.92萬。			

3-4 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。本校生於110學年度至113學年度至外校校際選課共2,125人次，其中至中原大學共1,724人次，中央大學共71人次，其他學校共330人次，合作聯盟學校比例為84%；110學年度至113學年度外校生至本校校際選課共246人次，其中來自中原大學共95人次，中央大學共32人次，其他學校共119人次，合作聯盟學校比例為52%。此項措施不僅使學生能就近至聯盟學校修課，學生只需繳納該校全額學雜費，而毋需再支付聯盟學校校際選課學分費，從而減少學生於校際選課學分費用支出。



3-5 職涯發展 ○●●

◎ 3-5.1 專業實習

本校辦理校外實習，秉持「強化實務接軌、提升就業競爭力」之目標，建構完善之實習機制，確保學生獲得具專業性與保障之實習經驗。

實習機構評選與媒合機制

指導教師依據學系實習辦法，對實習合作機構進行評估與篩選，以千大企業為主要目標，合作單位須具備營利事業登記證、政府立案法人資格或為合法學研機構，並需提供項目與實習內容、薪資待遇、保險、全民健康保險、就業保險、勞工職災保險及提撥勞退等保障權益。學生實習單位以學系預先篩選名單為主，另亦提供實習說明會及業界廠商簡報，協助學生瞭解工作環境、企業文化及實習流程。若學生自行尋找實習單位，亦須經學系審核通過方可辦理實習。

實習前輔導與職場教育

學生實習前，各學系辦理有職前訓練講習活動，說明實習規範、權利義務、成績考核、職安衛生、勞動權益、性別平等教育等資訊，提升學生勞動權益與性別知識，並提供「學生實習手冊」。手冊內容涵蓋職場規範、應具備態度、雇傭雙方權責等；合作機構須辦理安全講習，確保實習場所設有基本安全防護與職業安全衛生措施，保障學生實習期間之人身安全。

實習期間關懷與輔導

實習期間由指導教師或系上助教定期或不定期聯繫合作機構，並進行學生訪談與實地訪視，掌握學生實習狀況，提供即時協助與指導。

實習成果回饋與教學改善

實習結束後，各學系依規定辦理問卷調查、成果報告及發表活動，了解學生學習成果是否契合業界需求，並將問卷分析結果納入系務會議討論，作為課程與教學改善之重要依據。

111-113學年度實習機構及實習人數統計

透過制度化、專業化之實習管理機制，本校致力於強化學生職場準備能力，落實學用合一，促進學生順利接軌職涯發展。

學年度	111	112	113
機構數	285	255	230
實習人數	610	670	673



◎ 3-5.2 遠東實習計畫

本校推動「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，自101年推行至今，已有逾700名學生參與。透過與集團關係企業的深度產學合作，協助學生提前接軌職場，實踐畢業即就業之目標。該計畫分成「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，培養企業即戰力人才；「B計畫」為兩個月的暑期實習，主要招募大三及碩一的學生，提供實務體驗與職場探索機會，作為提前了解職涯方向與企業文化的重要管道。

111-113學年度遠東實習計畫職缺數及錄取人數統計

學年度	111	112	113
機構數	128	134	176
錄取人數	53	50	43
實習後轉正人數	5	4	9

遠東實習計畫實習經驗分享



遠東實習計畫



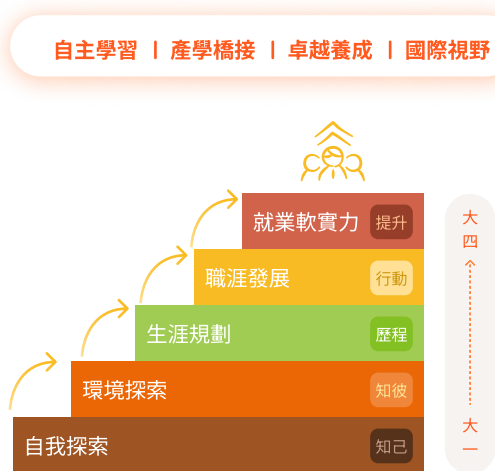
◎ 3-5.3 職涯輔導

本校以職涯發展學習歷程理論為基礎，整合校內外資源，建構全校職涯輔導體系，結合企業、優秀畢業校友、學系職涯輔導推動小組、全系導師，以及系諮商老師與職涯諮詢顧問之專業，規劃貼近各系需求之職涯輔導方案，協助學生依循自我探索、環境探索、生涯規劃、職涯發展及就業軟實力提升五階段歷程，培養生涯規劃與職涯探索能力，強化整體就業競爭力。

學校建置「我飛網」職涯資訊服務平台，提供企業求才、產業鏈介紹、校園徵才活動與企業說明會報名等服務，並即時彙整最新徵才資訊，作為學生職涯探索與求職準備的重要管道。學務處亦持續推動「GMAT Program 國際就業人才培訓班」及「益勵講堂 Elite Lectures」，結合跨國企業顧問、校友與產官學資源，透過系統化培訓與實務分享，引導學生深化職涯目標、價值觀與國際移動力。114年參與GMAT Program全系列活動共計1,639人次；參與益勵講堂共計536人次。

在深化輔導方面，透過業師講座、一對一職涯諮詢、履歷健診與模擬面試等多元措施，協助學生釐清個人興趣與優勢，規劃適切之職涯發展方向。同時，配合高教深耕計畫，學務處成立「職涯特讚隊」，以經濟不利學生為主要對象，透過培訓、實務執行與服務參與，培養其組織管理、企劃執行、團隊合作、問題解決與自我行銷等核心職涯能力，並以成果出版與發表形式，完整呈現學生多元學習與職涯成長歷程。

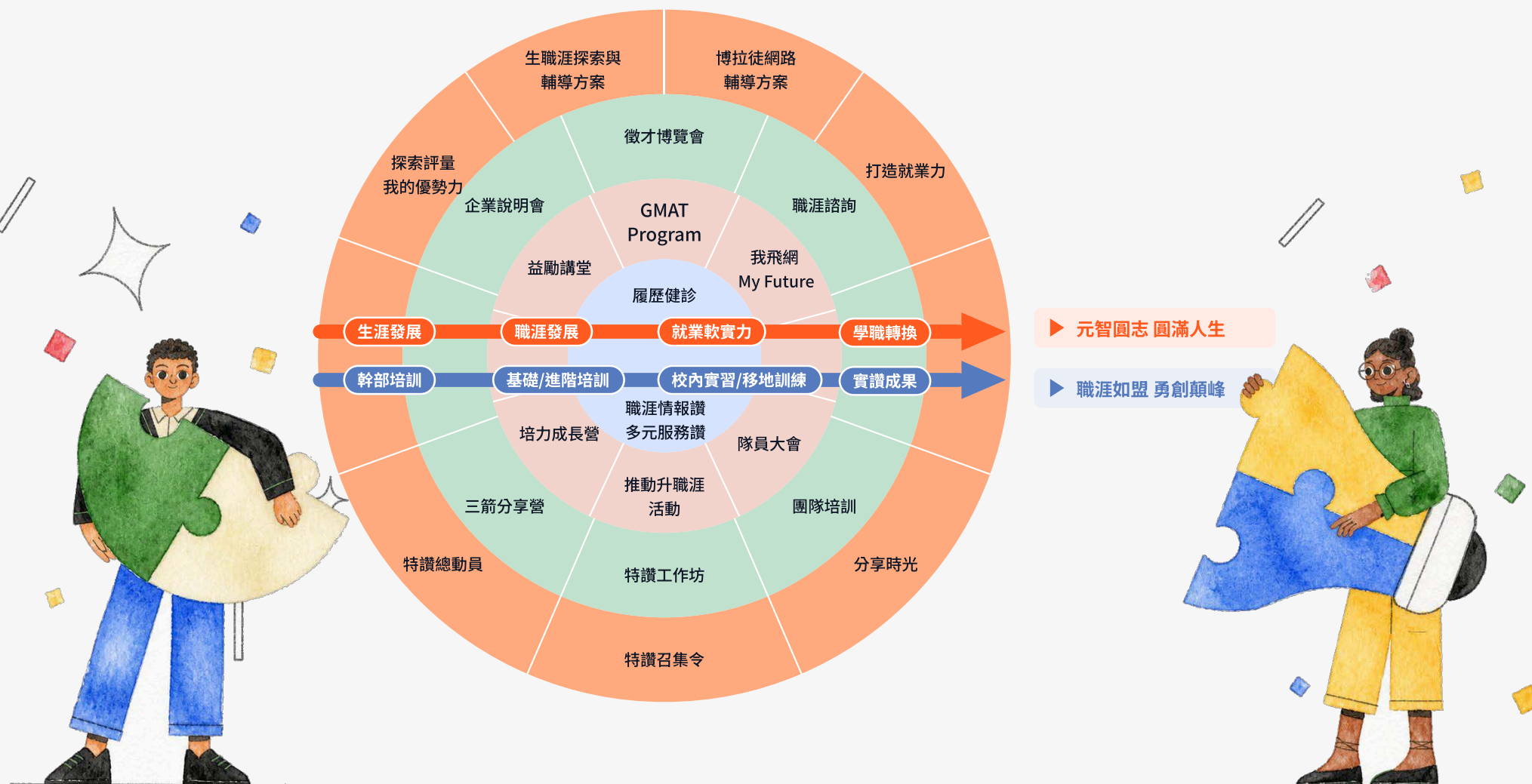
■ 職涯輔導體系



■ 職涯特讚隊 培力活動簡介

能力養成	1.幹部會議 2.特讚組織圖 3.特讚召集令 4.基礎培訓	5.進階培訓 6.團隊培訓 7.移地訓練 8.成長營
實戰演練	1.益勵講堂 2.打造求職力 3.提升準新鮮人就業力	4.GMAT Program 國際就業人才培訓班 5.生職涯探索與輔導方案 6.各項生／職涯活動
多元服務	1.各項生／職涯活動執勤服務 2.多元服務讚服務	3.網路平台服務 4.養護機構服務
成果展示	1.職涯情報讚 2.成果製片	3.特讚成果發表 4.三箭分享營
團隊凝聚	1.分享時光 2.隊內聯誼活動 3.節慶慶祝活動	4.特讚聚會 5.特讚校友回娘家
網路推廣	1.我飛網 2.多元服務讚粉專 3.多元學習社群 Line 社群	

生涯永續培力圖



◎ 3-5.4 畢業生流向及滿意度調查

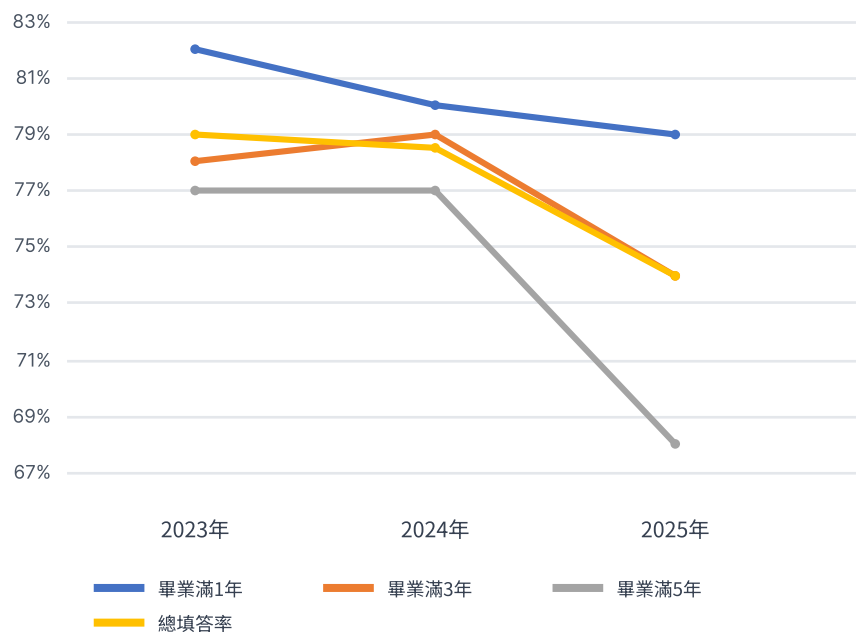
校友是元智重要資產，透過校友意見精進學校經營與課程規劃，是推動卓越辦學的關鍵。為強化與校友之連結與互動，本校除定期發行校友通訊、維護校友園地網頁以及更新校友資料庫外，更積極經營各大校友社群媒體，建構多元、即時且彈性的聯繫網絡。

為持續掌握畢業生職涯發展動向校友動向，本校每年執行教育部「大專校院畢業生流向調查」，並進行校務研究分析，以做為校務精進、課程調整及高等教育政策研擬之參考。114年調查對象涵蓋畢業滿1年、3年及5年之校友，整體填答率達73.64%，顯示校友參與情形穩定。

在畢業1年流向調查分析中，112至114年畢業生就業比例分別為54.73%、57.23%、54.84%，呈現先升後降之趨勢；選擇繼續升學者比例分別36.09%、35.04%及35.68%，整體呈現小幅波動，114年較113年略有回升，整體水準大致維持穩定。此外，112至114年畢業1年內之平均月薪分別為49,965元、49,533元及49,017元，呈現小幅下降趨勢。

藉由持續校友追蹤與數據分析，本校強化校友關係經營並精進人才培育策略，深化產學連結，展現對學生長期發展的重視與責任。

近三年教育部畢業生流向調查填答率



2023-2025年畢業滿1年學生就業情形分析

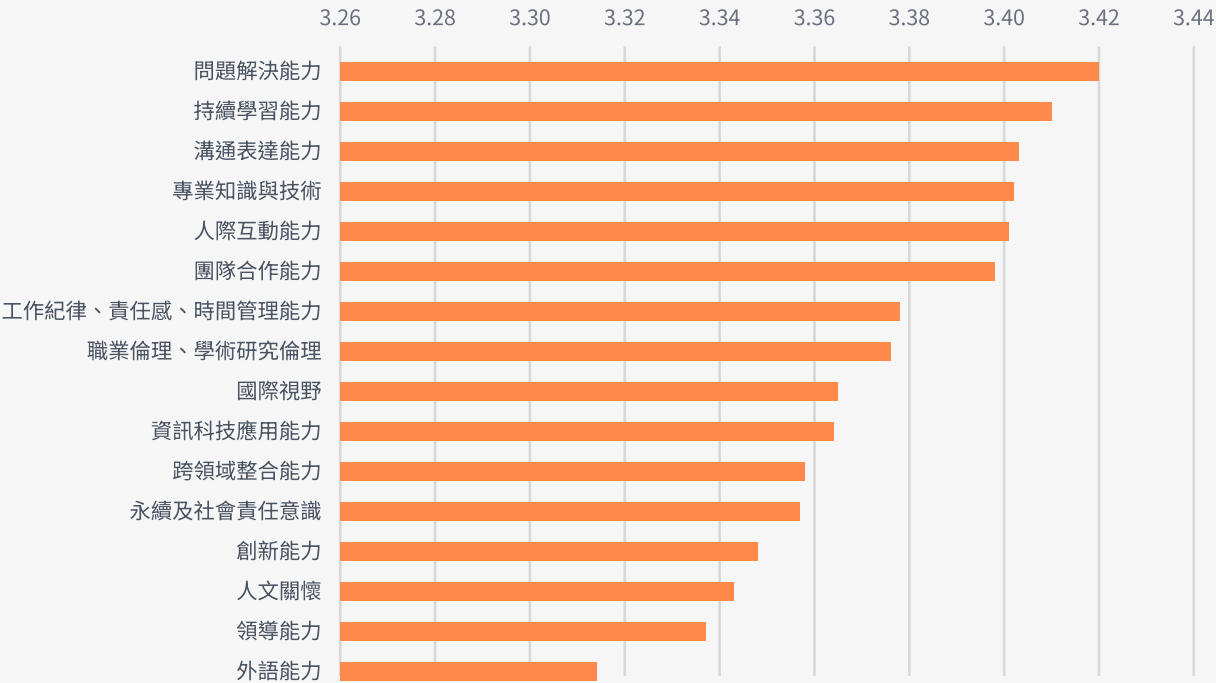
年度		2023	2024	2025
畢業滿1年就業情形分析		110學年畢業	111學年畢業	112學年畢業
畢業人數（本國籍）		1,836	1,881	1,938
填答人數		1,502	1,501	1,535
填答率		81.81%	79.80%	79.21%
就業比例	就業 （含全職、兼職）	57.23%	54.84%	57.23%
	升學	35.04%	35.68%	35.04%
	其他 （服役、準備考試、待業等）	7.73%	9.48%	7.73%
平均月薪（元）		\$49,965	\$49,533	\$49,017



本校於每年畢業生離校前辦理應屆畢業生離校問卷調查，藉以瞭解學生對教育成效、課程設計與整體學習環境之滿意度，作為校務精進之重要參考。依據 113 學年度調查結果，在「學習回饋能力自評」項目中，畢業生普遍對「在校學習與能力成長之關聯性」展現高度正向認同。

在 16 項核心能力指標中，「問題解決能力」（3.42 分）與「持續學習能力」（3.41 分）得分最高，顯示學生高度肯定學校在培養應變能力與終身學習素養上的成效；「溝通表達能力」、「專業知識與技術」、「人際互動能力」及「團隊合作能力」亦均達 3.40 分以上，反映本校在專業知能與職場軟實力並重之培育成果。整體而言，各項指標平均得分介於 3.31 至 3.42 分之間，呈現均衡發展趨勢。

113學年度畢業生各項能力進步與在校學習關聯性之認同度敘述統計圖



4 研究與產學



4-1 學術創新 ○●

為提升教師研發能量，並激勵學術表現，本校設置完整之學術研究獎勵制度，分為教師研究績效獎勵與學術獎項兩大類，分述如下：

◎ 4-1.1 研究績效獎勵

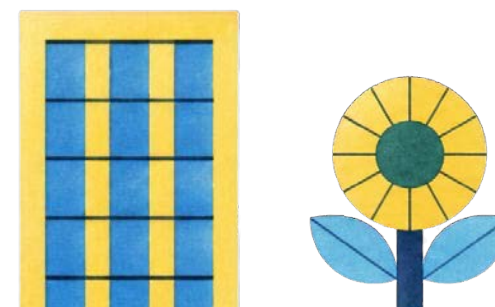
研究績效獎勵採多元獎勵項目，除重視與國際大學排名相關之國際期刊論文外，本校亦依據學門特性設計適切的獎勵項目，例如針對人文社會領域教師設計的研究獎勵包含 TSSCI(Taiwan Social Sciences Core Index)、THCI (Taiwan Humanities Core Index)期刊論文、大型藝術創作及展演、專書著作等；針對實作導向的教師設有研究計畫獎勵、發明專利補助與獎勵（含技轉金）、競賽獲獎等項目。獎金發放依據「元智大學教師學年度績效獎勵實施細則」，依教師評鑑各類研究計分標準評定，核予不同額度之績效獎金。以SCI/SSCI/A&HCI期刊論文為例：依最近一年WOS資料庫之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。

111-113學年提升研發能量獎勵方案補助統計

學年度		111	112	113
青年學者獎	獲獎人數	5	5	4
	金額	1,000,000	1,000,000	800,000
國科會獎勵特殊優秀人才	獎勵人數	39	36	34
	核定金額	3,732,845	3,540,981	3,654,508
教師研究績效獎金	獎勵人數	204	193	209
	獎勵金額	9,707,012	12,136,408	11,507,459

◎ 4-1.2 學術獎項

學術獎項部分，本校針對年輕教師設有「青年學者研究獎」、「延攬優秀教師獎勵金」，對研究優秀之教師設有「國科會研究獎勵」、「教師績效研究傑出獎」、「有庠傑出教授獎」、「有庠元智講座獎」及「元智大學學術講座」。其中，「青年學者研究獎」旨在鼓勵本校45歲以下副教授（含）以下專任教師積極投入研究，培養獨立學術創作能力，提升研究風氣並協助教師升等。凡以本校名義發表研究成果表現優異，且未曾獲頒本校「教師研究績效傑出獎」等級以上獎項者，經系、所（中心）推薦後得提出申請。



◎ 4-1.3 提升研究能量

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。

111-113學年度新進教師研究補助統計

學年度		111	112	113
國科會補助新進教師研究	件數	7	8	7
	金額	8,268,000	9,910,000	5,190,000
學校補助新進教師研究	件數	7	8	7
	金額	1,021,300	1,161,660	896,000

輔助教師研究

輔助專任教師，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。

111-113學年度新進教師研究補助統計

學年度		111	112	113
輔助教師研究	件數	1	3	7
	金額	200,000	562,000	584,000



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，提升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。

111-113學年度出席國際會議補助統計

學年度		111	112	113
國科會補助教師 出席國際會議	件數	9	8	15
	金額	503,000	400,000	610,000
國科會補助學生 出席國際會議	件數	10	14	21
	金額	390,000	385,000	585,000
學校補助教師 出席國際會議	件數	42	52	73
	金額	1,188,784	1,450,306	2,102,660
學校補助學生 出席國際會議	件數	4	7	12
	金額	95,000	118,000	164,000

國科會研究獎勵

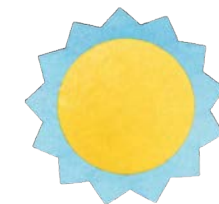
本校積極鼓勵教師申請國科會專題研究計畫。並為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校教學研究人員在學術、產學與跨領域研究之績效，依國家科學及技術委員會（簡稱國科會）補助大專校院研究獎勵作業要點（簡稱國科會獎優措施）及元智大學彈性薪資實施辦法，訂定「元智大學獎勵優秀人才執行要點」。獎酬類別共四類（含新進教師），獎酬總額及總人數以不超過當年度國科會核定之上限為原則。該補助經費由校方向國科會申請，國科會撥付後由校方支付予獲獎勵人員。

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%。

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
國科會每月獎酬15,000元，原則名額佔核定獎勵人數以不超過5%為上限，全年獎酬新台幣18萬元。	國科會每月獎酬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，全年獎酬新台幣12萬元。	國科會每月獎酬6,000元，原則名額為國科會核定獎酬上限扣除前述二類獎酬總額，除以本類年度獎酬(7.2萬元)之人數為上限。
新進教師		
獎酬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。		





補助教師論文修改費&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。

111-113學年度補助教師論文期刊發表補助統計

學年度		111	112	113
補助教師論文修改費	件數	59	47	45
	金額	467,708	374,880	344,420
補助教師論文期刊發表	件數	35	23	35
	金額	343,844	204,937	327,472



獎勵及延攬留任優秀教師

自107學年度起，依本校「延攬優秀教師獎勵金辦法」規定，由教師申請後，經過系院校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（教授則依本項教職員工薪資核支要點，按月核發元智津貼；113學年度起講師不列入獎勵）。

111-113學年度延攬優秀教師獎勵金

學年度	111	112	113
核撥人數	25	38	54
核發金額	4,010,000	6,185,000	8,770,000



◎ 4-1.4 學術成果

論文發表量穩健成長，學術能量持續擴展

本校教師積極投入國際學術研究，112至114年於SCI、SSCI、A&HCI等國際重要期刊發表論文篇數逐年成長，顯示研究能量穩定提升，研究成果日益豐碩。

113年期刊論文發表突破1,000篇，顯示學術產出量達歷年新高。整體引用數則因當年度論文尚未累積足夠時間被引，導致平均被引次數與H-INDEX暫時下降，未來仍具上升潛力。

2023-2025年於SCI、SSCI、A&HCI發表之期刊論文篇數

年度	篇數	引用數	平均被引數	H-INDEX
2023	807	7,306	9.05	35
2024	1,043	2,520	2.42	16
2025	823	2,585	2.36	16

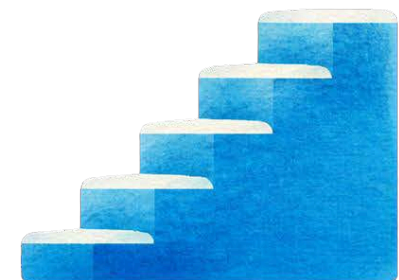
資料來源：2025.03.11 Web of Science

國科會學術計畫表現亮眼，件數與經費穩步提升

本校深耕學術研究，持續鼓勵教師投入國科會計畫申請，近年成果豐碩。112年至114年間，本校計畫核定件數字71件躍升至近百件，補助經費亦從8,700多萬成長至1.3億，顯示本校教師研究能量穩定擴充，學術影響力與研究品質獲國家高度肯定。

2023-2025年國科會學術計畫核定件數及金額統計

年度		2023	2024	2025
國科會學術計畫	件數	71	103	98
	金額（萬元）	8,769	13,877	13,274



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。

2023-2025年國科會補助國際研究合作計畫統計

年度		2023	2024	2025
國外短期研究計畫	件數	0	2	0
	核定金額	0	989,280	0
雙邊國際合作計畫	件數	1	0	2
	核定金額	5,328,000	0	3,000,000
邀請外國學者短期訪問計畫	件數	1	3	5
	核定金額	178,536	250,453	496,715
舉辦國際學術研討會	件數	0	2	1
	核定金額	0	810,000	400,000

國科會補助專利申請及維護經費

本校教師積極申請國內外發明專利，展現創新研發成果，並致力於培育師生智慧財產權意識與技術轉移能力，建立校園創新文化與智財保護觀念。

2023-2025 年國科會補助專利申請及維護經費

年度	2023	2024	2025
補助發明專利申請及維護（元）	327,105	650,000	700,000

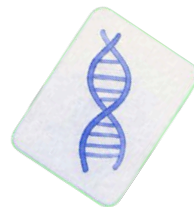


亞醫先期計畫

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。三年累計推動68件計畫，總經費超過733萬元。

111-113學年度亞醫先期計畫統計

學年度		111	112	113
亞醫先期計畫	件數	30	19	19
	金額	3,130,000	2,100,000	2,100,000



焦點學者(top2%)

「2025年全球前2%頂尖科學家榜單（World's Top 2% Scientists 2025）」，分為「終身科學影響力排行榜（1960－2024）」和「2025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（1960－2024）」有16位教授入榜，在「2025年度科學影響力排行榜」有13位教授入榜，入榜教授分別來自於工程、電機通訊、資訊、管理等學院，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。

4-2 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，透過設立研究中心、深化特色研究、推動產業聯盟及大桃園工業區轉型計畫，強化與在地產業連結，達成學術與實務並進之目標。

◎ 4-2.1 研究中心特色領域發展

為整合研究資源並發揮綜效，本校鼓勵教師團隊成立研究中心，依本校研發方向「綠色智慧生活」作為主軸，涵蓋綠能、資通訊、智慧醫療等關鍵議題，進行相關技術開發，並開展成為本校重點特色研究領域。本校共有9個研究中心，4個為自發型、4個為任務型及1個為聯合型研究中心，各中心皆由學術表現卓越之教師領軍，深化跨域研究並與產業接軌。



元智大學研究中心成果與發展總覽

研究中心	核心任務	成立背景	2025年具體成果
人工智慧跨域創新應用中心	整合AI領域研發能量，培育產業人才，推動AI技術與應用發展。	2020年5月，獲遠東集團支持設立。	- 推動雲端人才培育，已累計5,592人次學生修讀資訊科技相關課程，取得896張雲端國際證照，包含Microsoft中階證照6張及AWS助理級證照4張。 - 學生參與資訊科技計畫與競賽成果豐碩，如Microsoft教育者計畫：「2025 GiCS第五屆尋找資安女婕思競賽」獲創意發想賽第二名與佳作與Google人才搖籃計畫：「2025台灣材料科學微結構影像美學競賽」獲金質獎與佳作等。 - 推動量子AI教育課程導入、TAICA聯盟之跨校課程資源整合與推廣、元智ChatGPT與AI教學助教等。
綠色科技研究中心	發展燃料電池、綠能應用與淨零碳技術。	2006年教育部「邁向頂尖大學計畫」下設立。	- 研發團隊包含機械、化工與材料、電機等8餘名教授及專任研究員及博士後研究員。研發項目含關鍵電解質膜材、奈米微結構膜電極組、觸媒技術、氣體擴散層及流道設計、雙極板替代性材料、水熱管理與模擬、單電池與電池堆技術、電子電力與電池系統整合等。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。 - 近兩年共發表國際期刊論文22篇，並於113學年度完成發明專利申請2件及維護28件，展現技術累積成效；同時執行國科會及產業委託之產學研發計畫共12件。 - 透過推廣講座、產學活動及貴重儀器檢測與訓練服務，強化知識擴散與服務能量，整體營運與研究成果兼顧學術發展、產業連結與永續目標。

研究中心	核心任務	成立背景	2025年具體成果
大數據與數位匯流創新中心	推動數據科學應用，結合數位匯流科技促進創新。	2014年設立，原為邁頂計畫任務中心，2018年轉為自發型。	- 各研究團隊共發表11篇國內外期刊論文及18篇國內外會議論文，研究能量涵蓋大數據核心技術、智慧製造、智慧醫療、社群媒體與新創等多元領域，並整合校內外教師之跨域研究成果，展現中心整體學術影響力。 - 持續推動與臻鼎科技之大數據產學合作，113學年度為五年期合作計畫之關鍵階段，順利完成研究執行與成果發表，並透過跨校、跨系所之教授團隊，共同深化產業關鍵技術研發與人才培育。
老人福祉科技研究中心	以智慧科技實現高齡照護與健康老化。	2003年成立，為台灣高齡科技學術先驅。	- 參與歐盟AAL計畫、ISG國際學會活動，以接軌國際發展趨勢。 - 執行國衛院及衛福部計畫，以照顧者為主體思維導入已成熟的智慧科技產品，將其融入高齡照顧與提高照顧品質，研擬合適長照服務及給付辦法修正建議。 - 將研發成果商品化成為實用且成熟產品，以提高長輩的樂齡生活品質，以智慧科技實現精準健康老化。
通訊研究中心	無線通訊研發與人才培育	2014年由彭村松講座教授成立。	113學年度提出9篇SCI/EI期刊，22篇研討會論文。含通訊建模與傳播測量、全角度線性化預處理、

研究中心	核心任務	成立背景	2025年具體成果
			全雙工系統干擾抑制、定位與訊號測試等。 全年進行技術諮詢超過50場，以及獲得2項中華民國發明專利：多重輸入多重輸出功率放大器權角度線性化預處理方法以及電路板量測建組及電路板量測方法，並於114年台灣創新技術博覽會發明競賽「金牌獎」。
創新創業中心	推動校園創新創業教育	教育部高教深耕計畫支持成立。	- 持續培育及輔導本校大專部與研究所學生，提早完成原訂四年階段性創業目標，成功協助學生團隊成立公司，並獲選遠見 Start+ 及 US-Start 原獎計畫，累計取得百萬元創業基金。所輔導團隊於全國競賽中表現亮眼，多次入選全國前段名次，並於《桃園設計獎》機關出題組榮獲金獎，成果更受桃園市政府邀請公開展出，提升學校與中心之社會能見度。 - 配合校內研發政策，支援科研產業化平台計畫與跨校產業資源串接，促進研發成果之實務應用與商業化，整體充分展現創新創業中心在學生創業培育、產學鏈結及校務支援上的關鍵貢獻。
環境科技研究中心	提供環境檢測與分析服務設有健全之「水質水量檢驗分析室」、「固體廢棄提供環境檢測與分析服務	1990年成立，1993年成為環境部國家環境研究院認證之環境檢測機構（原環保署）認證許可字第041號；	營業檢測項目分 6 大類，分別為水質、飲用水、廢棄物、土壤、地下水、NS（非環保檢測案）。產品組合中以水質、飲用水及廢棄物三大類佔整體營收八成以上。113學年度中心檢測專案計畫金額總計 37,757,994元。



研究中心	核心任務	成立背景	2025年具體成果
環境科技研究中心	「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	並於2018年1月8日取得環境部化學物質管理署（原環保署毒物及化學物質局）公告「指定環境用藥藥效（效力）及有效成分含量分析檢驗測定機關（構）」	
臻鼎科技-元智大學大數據聯合研發中心	提升印刷電路板（PCB）產業邁向高階智慧之前瞻技術發展及跨領域應用研究	2022年臻鼎科技合作成立。	- 中心研究成員共發表11篇國內外期刊論文及18篇國內外會議論文。 - 臻鼎專案進入第五年，計有10位教授參與、執行7件研究專案，培育資訊與工程相關領域之研究生及大學部學生共20人，多位學生因研究表現與專案貢獻優異，獲選為臻鼎儲備菁英，並於畢業後順利進入臻鼎科技及其關係企業任職，具體落實產學接軌與高階人才培育之目標。

研究中心	核心任務	成立背景	2025年具體成果
半導體研究中心	因應半導體產業的高速發展與技術革新所帶動的人才需求，並配合政府推動半導體產業人才培育政策，致力打造半導體領域全方位的研究與人才培育平台	2025年成立	將跨領域整合電機通訊學院與工程學院內的半導體領域研發專長及能量，並配合半導體相關學程，使學生在中心內進行實作訓練及更深入的研究，提升產業即戰力，中心亦將開設國內及國際半導體學程，培養半導體專業人才，教師亦可運用先進設備，與業界展開研發合作，深化產學連結。透過中心之設立，期能提升本校在半導體製程與材料科學領域之研究能量，擴大與國際先進機構之合作，並成為我國半導體技術研發及人才培育的重要基地。



◎ 4-2.2 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，114年產學聯盟有效會員45家。

自102年起，本校持續與經濟部工業局合作，透過「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，藉由廠商需求訪視、技術輔導及人才培訓課程，協助企業提升研發能量，建立長期產學合作關係，促進在地產業創新、製程升級與智慧化轉型。

本校於112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，112至114年已完成21家廠商輔導案。

本校推動兩大產業園區之訪視、技術輔導與人才培育

年度	2023	2024	2025
園區廠商需求訪視	65家次	87家次	138家次
短期技術輔導	14家	18家	19家
人才培訓課程	8場/24小時	9場/27小時	12場/36小時
學生實習	37人	40人	47人
協助園區廠商申請政府補助資源或自主產學合作案	7案	7案	5案

近年配合產業園區產業輔導創新政策，執行「中壢產業園區智慧永續與技術提升推動計畫」，113學年度促成3案自主產學合作，並專責推動「觀音產業園區淨零轉型暨循環聚落推動計畫」，聚焦人才培育、智慧製造、中小企業創新、節能減碳與綠能生產等面向，以精實製程與永續經營為核心，113學年度促成4案自主產學合作。

本校持續鼓勵師生投入創新研發與核心專利布局，114年有效專利達175項，並透過定期檢視專利組合以維持研發能量；另藉由「桃園－台中科研成果產業化平台」推動產學合作與技術移轉，結合AI與AOI技術，攜手觀音產業園區浸染產業、亞東科技大學紡織學院及桃園市政府經發局暨工策會資源，協助傳統產業節能降本。於113學年度參與「AI生態系整合醫療與創新產業—技術商機媒合會」，展出技術海報4件、進行技術發表及媒合活動，展現本校研發成果與產學鏈結成效。

111-113學年度產官學合作計畫統計

學年度		111	112	113
產學合作計畫	件數	123	112	127
	金額（萬元）	17,638	13,397	12,319



◎ 4-2.3 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114年已累積175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112-114年共13件專利作品參加「臺灣創新技術博覽會」發明競賽區，獲得2項企業特別獎、1鉑金、3金、1銀及3銅牌獎，並於「第二十一屆國家新創獎」獲得3項技術獎項肯定。此外亦於「2025未來科技獎」獲得1件專利技術獎項，且在未來科技館進行實體展出，展現本校科技創新力與技術應用價值，深化學術界與產業界的合作之價值。本校2025年辦理6場智慧財產權相關之教育訓練講座，總計311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，並激發師生創新潛能。

第21屆國家新創獎



2025台灣創新技術博覽會發明競賽



2025未來科技獎



◎ 4-2.4 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。鄭穎仁主任輔導協助元智大學機械系翁芳伯老師研發團隊，申請國科會115-1「科研創業計畫」（萌芽案），為新創團隊提供計畫申請諮詢和橋接服務，並整合計畫輔導資源，協助安排一對一業師諮詢指導，以強化研發團隊之商業模式、財務規劃、市場佈局與定位等。

同時協助元智大學學生團隊，申請教育部2025年「U-start原漾計畫」，除了商業模式討論與建議，也協助確認送案之可能性及提供商業模式修改之建議，透過持續的指導與修正，學生團隊不僅提升了對創業流程的理解，也培養了商業思維與問題解決能力，為後續創業實踐奠定堅實基礎。



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。

曾詠青主任舉辦「《元創青春》創新創業系列課程」，以《創業行銷》為主題，深入講解市場分析、品牌定位、行銷策略與消費者需求，並結合理論與實務，指導學生如何將創意轉化為具市場競爭力的產品。課程強調跨領域合作與實戰經驗，學生透過團隊合作，模擬創業流程，從產品發想到行銷企劃，逐步完善商業模式，並針對市場需求進行驗證與調整。《創業行銷》工作坊為學生提供完善的舞台和空間，將學習成果於工作坊中實際呈現，展現創新思維與市場行銷的實戰能力。

◎ 4-2.5 AI科研能量與創新成果

亮點案例

SDG3：以智慧床墊為核心實現精準高齡照護

本校老人福祉科技研究中心與國內寢具廠商合作成立世大福智科技股份有限公司（世大智科），將研究成果導入實際照護場域。2020年，世大智科結合AI技術開發Whiz_Pad智慧床墊，建構完整的長者智慧照護系統，以科技提升高齡照護品質。

該智慧床墊將壓力感測功能整合於床墊中，透過30個感測區塊與機器學習演算法，即時辨識使用者的臥床姿態，並搭配物聯網系統與三階段離床預警機制，協助照護人員及早介入，降低離床跌倒風險。同時，系統能分析長者的臥離床紀錄、活動量、睡眠時間及睡眠效率，建立個人化生活模式常模，當出現異常變化時主動提醒照護人員，作為照護決策的重要依據。

此外，系統亦可整合血壓、血糖、血氧與環境感測等資料，並透過手機App讓家屬掌握長者的睡眠與生活狀況，實現遠距關懷。目前Whiz_Pad已應用於三十餘家醫療院所、照顧機構及居家場域，累積近5,000床使用實績。透過數據驅動的照護模式，落實「在正確的時間，對正確的長者提供正確的照顧介入」的精準高齡照護理念，同時提升照護品質並減輕照護負擔。

SDG3：AI智慧失智防治與輕度認知障礙（MCI）早期篩檢

面對高齡社會帶來的失智症挑戰，本校趙耀庚教授執行由美國高通公司（Qualcomm Inc.）委託之「Speaker Diarization and Identification for Detection of Mild Cognitive Impairment (MCI) Based on Picture Descriptions Using Machine Learning」計畫，運用人工智慧技術發展輕度認知障礙（MCI）快速篩檢模型，協助失智症早期發現與介入。

研究指出，MCI為失智症前期的重要徵兆，現行醫療院所多以MMSE、CASI等問卷量表進行初步評估，但存在準確度受教育程度、年齡及評分者影響、耗時且需專業人員協助等限制，亦無法支援遠距或居家自我檢測。

為改善上述困境，研究團隊透過受測者進行圖片描述時所產生的語音錄音，結合說話者分離與辨識技術及深度學習模型，分析聲音特徵並建立MCI快篩推論平台。系統可自動分離受測者語音、萃取音頻特徵，再透過AI模型判斷其認知狀態，提供快速且精準的篩檢結果。

C. SDG3：AI褥瘡診斷與智慧照護應用

因應臺灣高齡化及長期照護需求增加，本校簡廷因教授與詹前隆教授與亞東紀念醫院合作開發人工智慧褥瘡分析工具，應用AI影像辨識技術協助褥瘡診斷與照護決策，提升傷口照護效率與醫療可近性。褥瘡常發生於中風、骨折、失智或脊髓損傷等行動不便患者，若無法及時發現與治療，傷口可能惡化並引發感染、敗血症等嚴重併發症；然而患者就醫不便，往往缺乏即時且持續的專業評估與照護指引。

為解決此問題，研究團隊運用實際病患傷口照片建構資料庫，並結合專業整形外科醫師標註結果，透過U-net模型開發褥瘡分析模組。系統可自動辨識傷口中的肉芽組織、腐肉組織及壞死組織比例，進一步評估褥瘡嚴重程度，提供臨床建議與衛教資訊。研究成果顯示，所建立的分析模組準確度達85%至90%，具備良好的臨床應用潛力。

研究團隊並將模型導入手機App，使用者只需拍攝並上傳傷口照片，即可透過雲端分析快速取得傷口評估結果及照護建議，並可透過不同時序的傷口狀態比較，掌握傷口變化情形。當系統偵測到傷口持續惡化或壞死程度增加時，亦能提供即時就醫建議，降低延誤治療風險。此成果可應用於居家照護、安養中心及護理之家等場域，減少病患往返醫院的不便，提升褥瘡照護品質與健康管理效益。

D. SDG9：AI即時語音分離技術提升智慧通訊與語音處理效能

本校王緒翔教授與美律實業股份有限公司合作，投入即時語音分離技術研發，透過人工智慧提升多人語音環境下的聲音辨識能力。聲音是人類溝通及智慧照護、智慧家庭感測的重要媒介，然而在多人同時交談或背景噪音干擾情境下，如何從混合錄音中分離出目標語音，一直是語音處理領域的重要挑戰。尤其在疫情期間大量會議轉為線上進行，即時且準確的語音分離技術更成為提升溝通品質的重要關鍵。

為解決傳統聲源分離需仰賴多組麥克風、攝影機或高成本設備的限制，研究團隊採用雙路徑遞歸神經網路（DPRNN）作為核心架構，發展單聲道即時語音分離系統。該技術透過將長時間語音訊號切分為較小區塊，分別進行區塊內與區塊間資訊處理，有效提升長時間序列語音的建模能力，同時兼顧即時運算需求。研究亦運用臺灣國語聽力測試（TMHINT）語料庫建立訓練與測試資料集，強化系統對不同說話者語音的辨識與分離能力。

研究成果顯示，團隊成功將原始31MB模型優化至約10MB，並在單核CPU環境下達成即時運算需求。測試結果亦顯示，模型在維持良好語音分離效能的同時，仍可滿足即時處理限制，展現高度應用潛力。此技術未來可應用於線上會議、助聽設備、語音辨識及智慧照護等領域，提升複雜聲音環境下的溝通與資訊擷取效率。

E. SDG9：AI技術精準估測具負載馬達之轉動質量

本校鄭穎仁教授與六俊電機儀器股份有限公司合作，針對智慧製造與自動化設備對高精度馬達控制的需求，開發人工智慧轉動質量估測技術。隨著機械手臂、無人機及各類自動化設備廣泛應用，馬達轉動質量已成為影響控制器參數設計與運轉效能的重要關鍵。然而，馬達在不同負載條件下，其轉動質量會隨之改變，如何即時且精準掌握相關參數，成為產業界亟需解決的技術課題。

為此，研究團隊採用小波模糊類神經網路（Wavelet Fuzzy Neural Network, WFNN）作為核心AI模型，透過分析馬達轉速預估模型與實際輸出轉速之間的誤差及誤差微分，學習並估測具負載馬達的轉動質量。系統將估測結果即時回饋至馬達轉速預估模型與積分比例（IP）控制器參數調變機制中，以提升馬達控制的穩定性與精準度。

研究進一步利用Matlab Simulink建構模擬環境進行驗證，結果顯示，WFNN模型能夠逐步將估測的轉動質量收斂至真實馬達模型的轉動質量值，同時有效降低馬達轉速預估模型與實際模型之間的轉速誤差。研究成果證明人工智慧技術具備精準估測與即時調整控制參數的能力，未來可應用於實際馬達控制系統，使設備能依不同負載狀態動態調整控制策略，進一步提升智慧製造、自動化設備及工業控制系統的運作效能與可靠度。

以上擷取自《台灣人工智慧協會台灣人工智慧實戰解方精選50》

學生獲獎

A. 元智團隊「Open Polymer Prediction 2025」－跨域AI應用挑戰國際競賽摘金-

電通學院學生團隊在全球機器學習競賽 NeurIPS – Open Polymer Prediction 2025 中榮獲金牌，於來自全球2,240支隊伍中脫穎而出，名列第11名，展現跨領域AI研發實力。競賽主題聚焦運用機器學習技術預測高分子材料特性，以加速新材料研發與應用。

由電機系學生魯永喆、辜聖凱組成的研究團隊，在陳敦裕教授指導下，運用圖神經網路（GNN）、分子特徵工程及深度學習技術，建立高分子材料性質預測模型，並結集成學習與交叉驗證方法，提升預測準確度。團隊以AI技術成功跨足材料科學領域，在玻璃轉移溫度、導熱率、密度等五項材料性質預測中獲得優異成績。



B. AI創新應用結合智慧醫療－全國AI智動化競賽勇奪第二

資管系學生團隊於第14屆全國大專院校AI智動化設備創作獎決賽中，以作品《跨越偏鄉的診斷革命：生成式AI在白血球分類中的應用》榮獲第二名，展現AI技術結合醫療應用的創新成果。團隊在謝瑞建副教授指導下，運用生成式AI技術開發白血球分類診斷系統，協助偏鄉衛生所、地區醫事檢驗所及中小型醫療單位進行14類白血球血液抹片影像辨識，提升檢驗效率與診斷品質；該作品不僅展現學生將AI技術應用於解決實際社會問題的能力，也回應偏鄉醫療資源不足的挑戰。

C. AI智慧醫療研究獲國際肯定－ICMHI 2025學生論文競賽雙料冠軍

資工系研究團隊於國際醫療與健康資訊學會議（ICMHI 2025）學生論文競賽中表現亮眼，由簡廷因副教授指導之團隊勇奪碩士組及大學組雙料冠軍，展現醫療資訊與人工智慧領域之研究實力。碩士生李浩廷與生醫新創公司合作，運用人工智慧技術於癌症循環腫瘤細胞（CTCs）培養影像偵測，提升細胞培養成功率並縮短病患等待時間，具高度臨床應用潛力。



5 營造和諧校園



5-1 人力資本 ○●●

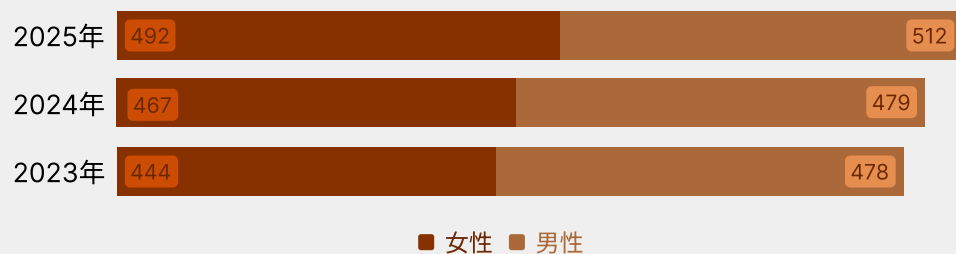
元智視全體教職員工為推動校務永續發展與實踐社會責任的關鍵基石。為建構穩定且具備競爭力的人才庫，本校致力於打造多元共融的職場環境，並建立從延攬、培育、留任到考核的完整人才發展體系。透過提供優於法規的薪酬福利、建構系統化的職涯培訓地圖以及落實公正透明的晉升機制，本校確保每一位教職員皆能在此安心工作並持續精進專業。我們深信，唯有厚植人力資本，方能為教學研究創新與行政服務效能注入源源不絕的動力，共同成就永續校園的願景。



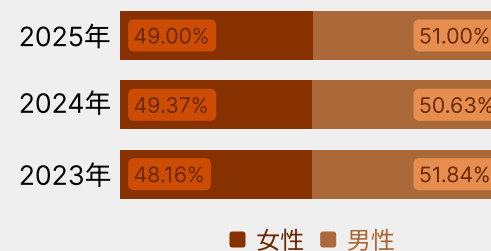
◎ 5-1.1 人才延攬與留任

本校擁有厚實的人力資源結構，並持續透過優化勞動條件與福利制度來提升組織黏著度。截至114年10月，本校專任教師共計308人，職級分布包含教授89人、副教授89人、助理教授119人及講師6人（不含教官5人），另聘有具學術專長之兼任教師309人以支援教學需求。在行政團隊方面，編制內專任職員260人、約聘職員132人，皆為本校正式員工。此外，本校同時致力於落實職場多元化，114學年度共聘任原住民員工11人及身心障礙員工12人，展現校園共融價值。

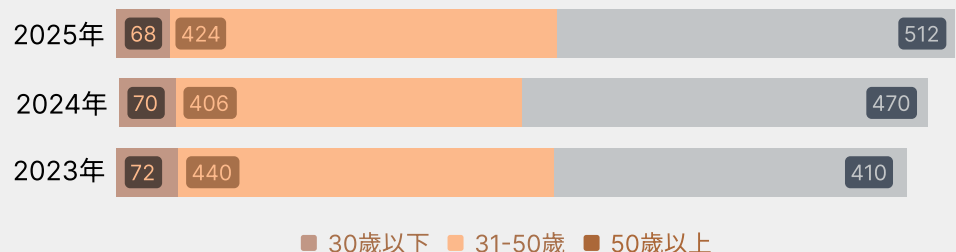
歷年聘用員工總人數(依性別)



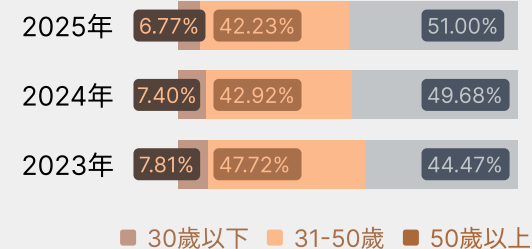
歷年聘用員工性別比例



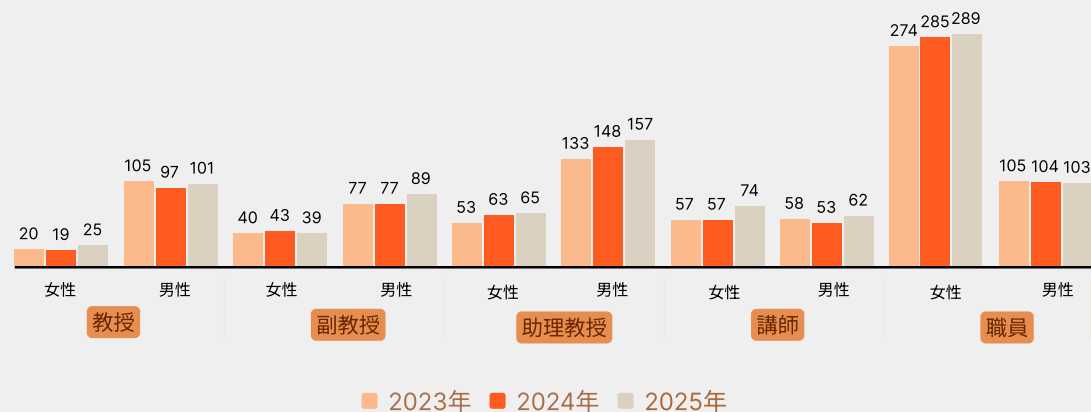
歷年聘用員工總人數(年齡別)



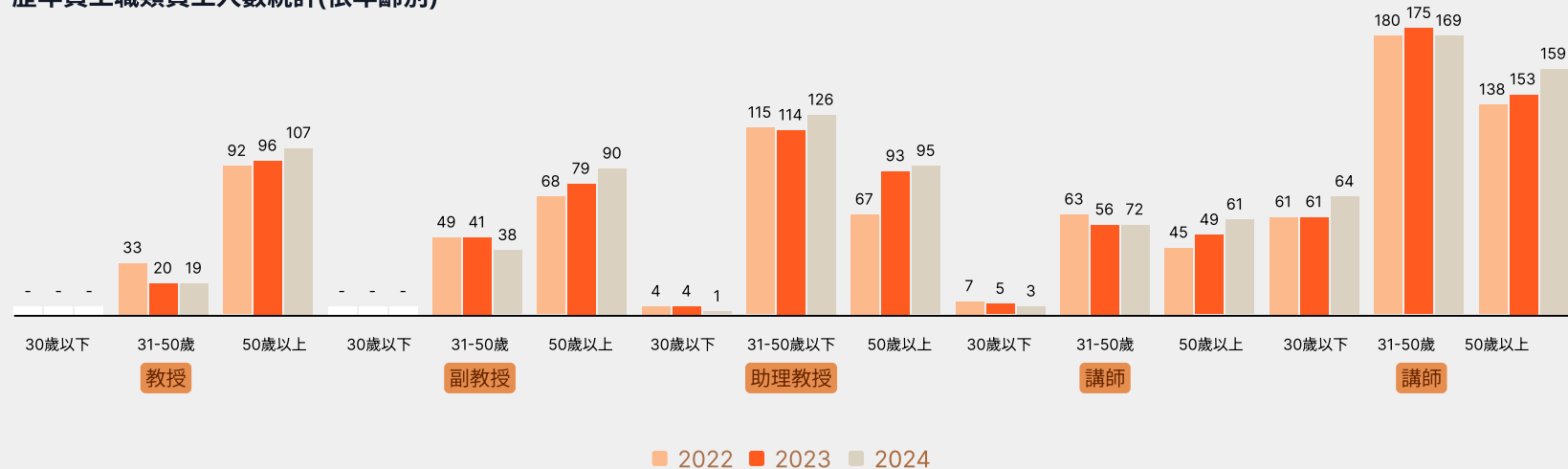
歷年聘用員工年齡別比例



歷年員工職類員工人數統計(依性別)



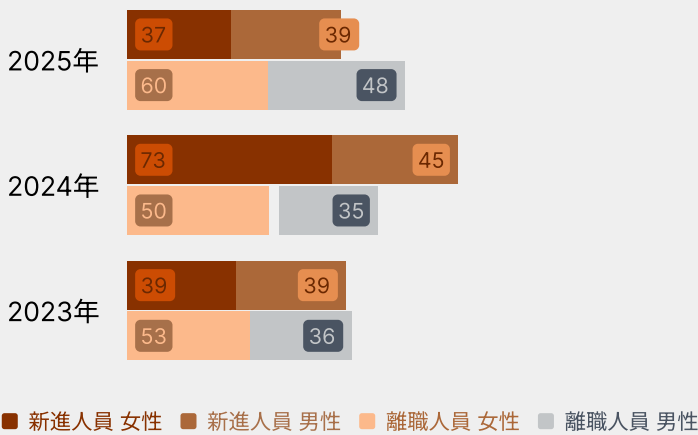
歷年員工職類員工人數統計(依年齡別)



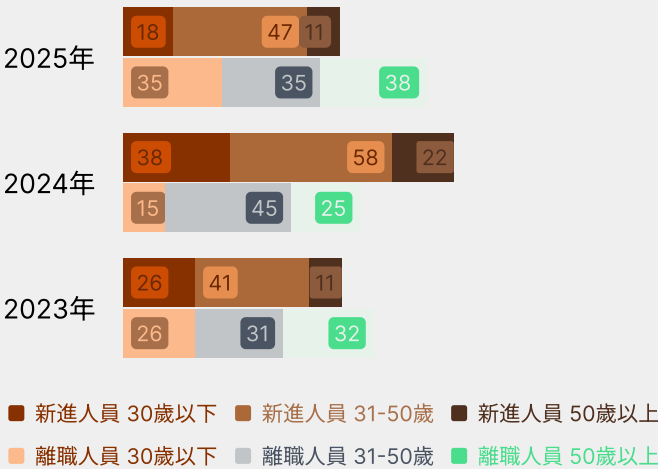
彈性化人力佈局與聘用機制

本校創校以來即依據學生數與班級規模進行嚴謹的人力控管。為因應高等教育趨勢及組織變革需求，本校正逐步將人力調配權責由系所轉化為以學院為主、以學系為輔，藉此提升人力運用的彈性與效能。在職員工聘任上，本校恪守公正、公開、公平之原則，均依據《職技員工進用辦法》進行甄選。針對離職率之控管，目前主要流動原因來自計畫約聘人員契約期滿及個人生涯規劃，本校將持續營造優質職場氛圍，維持組織運作之穩定性。

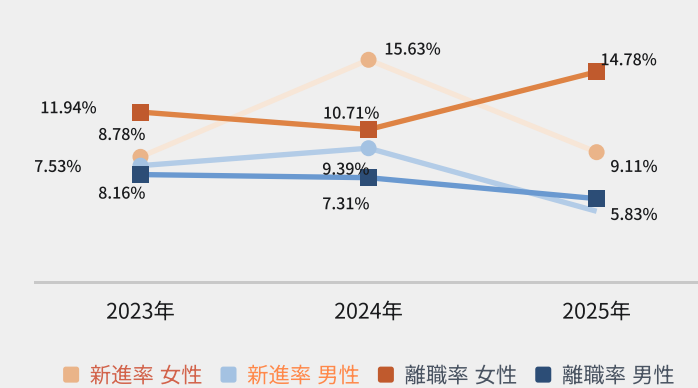
歷年新進人員與離職人員統計（依性別）



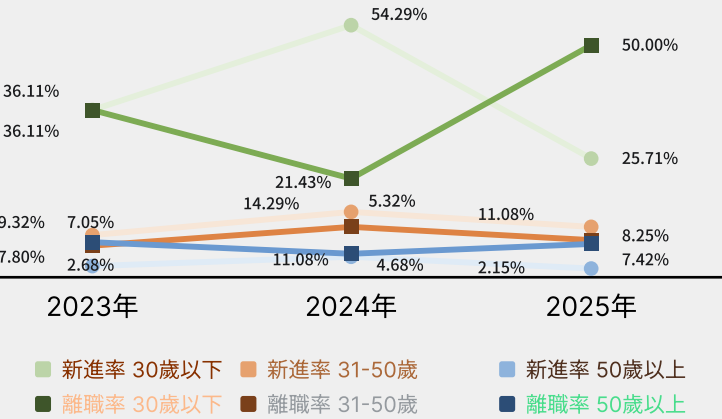
歷年新進人員與離職人員統計（依年齡別）



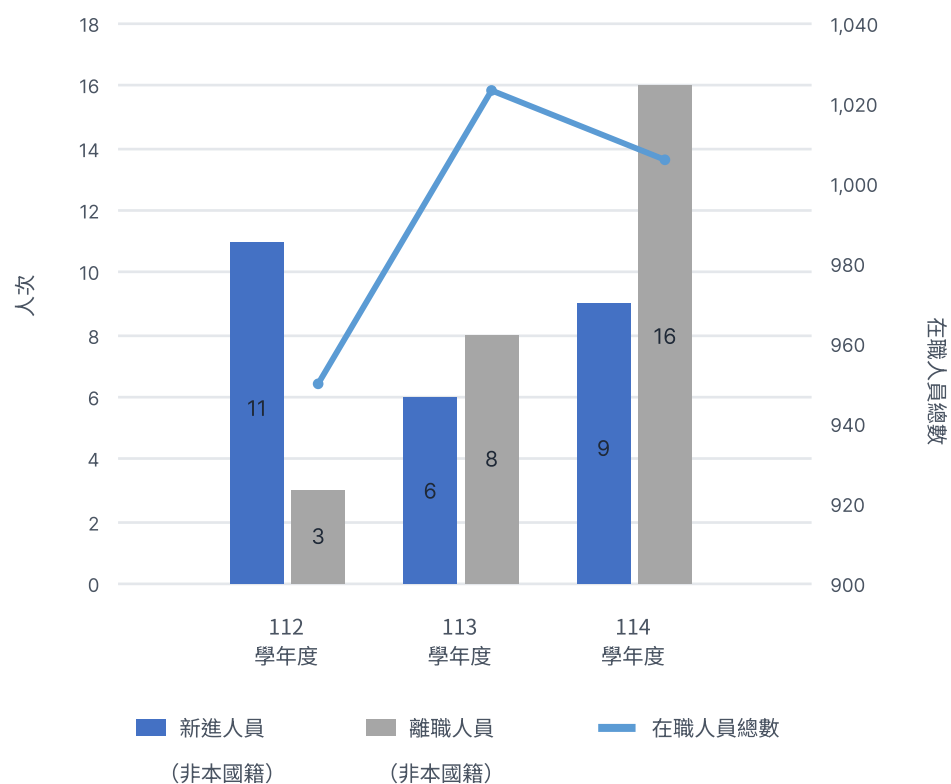
歷年新進率與離職率統計（依性別）



歷年新進率與離職率統計（依年齡別）



112-114 學年度新進人員與離職人員統計（非本國籍）



※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。

具競爭力的薪酬與激勵措施

本校依教育部《私立專科以上學校教職員工敘薪原則》與本校《教師聘任待遇服務規則》、《教職員工敘薪辦法》、《教職員工薪資核支要點》及《約聘人員工作酬金支給標準表》等各類人員薪資規定，核支報酬。除依法規敘薪外，編制內專任教職員每月另享有伙食津貼1,800元。114年起，本校更將教師本薪及學術研究費比照公立大學標準調升，且確保薪酬結構不因性別而有差異，期望藉以待遇吸引優秀人才。

在獎勵機制方面，本校自107學年度起實施《延攬優秀教師獎勵金辦法》，經系院三級審核通過後核發獎勵金，依助理教授、副教授職級每年可獲核發15-17萬元獎勵金，教授職級則依《教職員工薪資核支要點》，按月核發元智津貼。

2023-2025年度延攬優秀教師獎勵金核撥人數與金額

核撥年度/年	2023	2024	2025
核撥人數（人）	38	54	67
核撥金額（元）	6,185,000	8,770,000	10,565,000

全方位教職員福利網絡

本校建構完善的福利體系，全方位照顧教職員工的生活、健康與家庭需求，相關措施如下（如標示★，則適用全體教職員工）。

A.居住與生活支持：

- 提供教授宿舍。
- 由本校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。★
- 參與本校福委會之專任及校約聘教職員工，或自費參加之其他約聘教職員工，享有節日獎金及四擇二之活動金額補助。

B.健康與急難照護：

- 編列經費提供完整的團體保險（專任教職員工、校人事費及單位自籌人事費約聘人員）或勞工職災保險（計畫約聘人員），並補助同仁健康檢查費用。
- 若同仁（含專任教職員工及校約聘人員）遭遇重大變故或緊急危難，本校依《教職員工急難救助辦法》設有急難救助機制，經急難救助審查委員會審核後及時給予經濟協助。

C.家庭友善措施：

- 由本校福利委員會與優質托嬰中心及幼兒園簽約保障同仁之子女優先受托權。★
- 針對專任教職員工子女就讀本校之專任教職員提供教育費補助。

D.彈性工時與休假：

- 實施寒暑假縮短工時制度，上班時間調整為09：00-16：30。★
- 本校額外給予職技同仁5日暑期自主學習假。★
- 新進專任教職員工未核給特休假期前，則提供全學年度4天不扣薪之特別事假。

健全的退休保障

本校依《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》及《勞工保險條例及其施行細則》等相關規定，建立穩固的退休（儲）金提撥機制。針對適用勞退新制者，按月提繳工資6%儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶；針對適用舊制年資之同仁，本校除按月提繳勞工每月工資6%的退休金外，每年年底檢視舊制勞保退休準備金專戶，目前已達成足額提撥，確保教職員工退休後的經濟安全無虞。



◎ 5-1.2 公平與透明的薪酬管理

本校致力於建構公平且具激勵效果的薪酬制度，適用對象涵蓋專兼任教師、專任職員（含警衛、司機與工友）及約聘職員。在敘薪原則上，本校嚴格遵照現行各類人員待遇標準規定支給報酬，堅守性別平權核心價值，確保教職員薪酬絕對不因性別而有任何差別待遇。

為真實反映同仁的貢獻度，本校之薪酬計算範疇不僅包含每月薪資之年度總和，亦將職員年終考績、教師績效獎金、各類型研究與教學計畫補助金額，以及年終獎金等全數納入加總考量。在最新（113-114年度）的薪酬統計分析中，本校以連續在職滿兩年之專任教職員與校約聘職員，共計438人為計算基準，藉此檢視內部薪酬分配的合理性。依據統計結果，本校年度總薪酬最高之個人，其薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為3.04倍。而在薪酬成長幅度方面，該最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比，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-2.29倍。此情形係獎金入帳時間差異所致之一次性波動，並非薪酬政策調整或實質減薪。

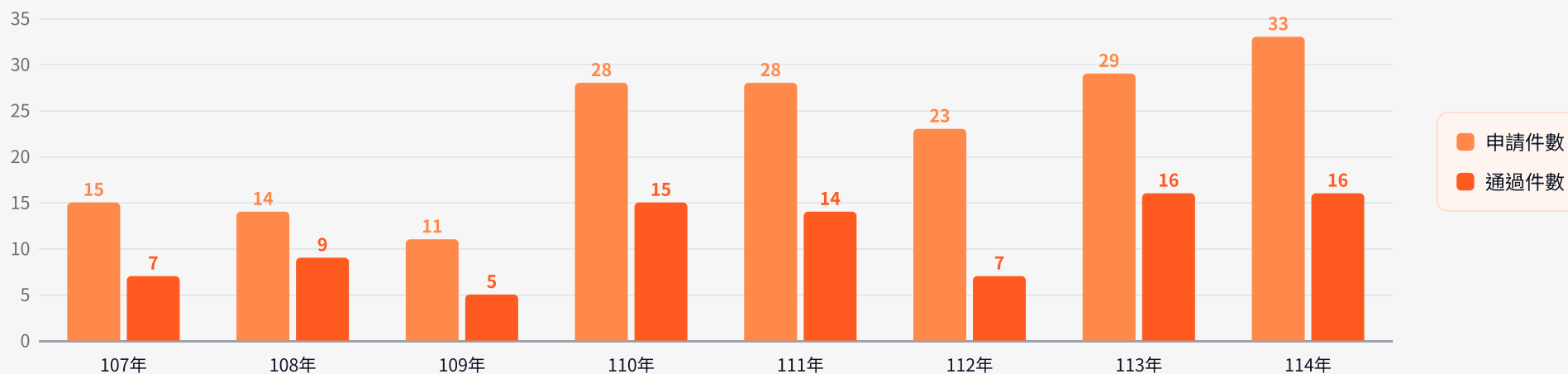


◎ 5-1.3 教師培育：的薪酬管理

教學實踐研究計畫

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。統計107-114年計畫件數，自110年起本校教師申請件數每年皆超過20件，顯示其教學創新風氣，已在元智校園內形成穩固的實踐文化。

2018-2025年教師申請教學實踐研究計畫通過件數



教師專業學習社群

前述校務支持構面中所提及之社會責任相關跨域社群，其能夠蓬勃發展的底蘊，實則源自於本校長期深耕的全校性教師專業學習社群制度。本校視教師社群為驅動教育轉型的關鍵場域，為滿足不同層次的教學需求，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蓋：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。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：



教師專業社群之院級人文關懷及元素養教學研討

A. 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。

B. 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。此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。

C. 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之經驗和資源，尋找跨領域教學的機會和方法。此類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、數位設計與創意產業、人工智慧、紀實影像書寫與識讀等，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，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、主題式經驗分享活動、專業領域研討會等。統計至113學年度，本校共運作28個主題社群，參與人次達173人次。

111-113學年度教師專業社群數與參與教師人次統計

學年度	社群數	教師人次
111	30	127
112	35	156
113	28	173
合計	93	456



導師支持與輔導制度

本校深知導師工作充滿挑戰，因此致力於建構一個讓教師「安心關懷、放心轉介」的支持體系。我們不要求教師成為全能的心理專家，而是定位為學生生活中的重要他人與陪伴者。透過完善的「三級輔導機制」、智慧化的數位系統輔助以及專業的行政團隊支援，學校成為導師最強力的後盾，確保沒有一位教師需要獨自面對棘手的輔導個案。



A. 完善的轉介機制與專業分工

本校建構嚴謹的校園三級輔導網絡，明確劃分權責以減輕導師負擔。導師屬於「初級發展性輔導」，重點在於一般性的生活關懷與適應協助。一旦發現學生有深度心理困擾或緊急危難狀況，教師可立即啟動「轉介機制」，將個案無縫移交給學務處諮商與就業輔導組的專業心理師與社工師進行「二級介入性輔導」或「三級處遇性輔導」。透過這種專業分工，教師能專注於師生情誼的建立，而將高風險的心理治療工作交由專業團隊接手。

B. 數位化預警與行政支援

為降低導師的行政負荷，本校開發「導生關懷系統」與「期中預警系統」。系統能自動彙整學生的缺曠課紀錄與成績警訊，主動發送通知提醒導師，讓關懷工作能「化被動為主動」，精準掌握需要協助的學生。此外，學務處編製詳盡的「校園安全與輔導手冊」，提供各類突發狀況（如意外傷害、情緒失控）的標準作業流程（SOP），讓教師在面對緊急事件時有據可循，不致慌亂。

C. 賦能與增能的知能研習

為了讓教師具備充足的信心與技巧，本校定期舉辦「導師知能會議」。統計111-113學年度，共舉辦6場次，邀請身心科醫師、法規專家與資深優良導師進行實務分享。課程內容涵蓋「高關懷學生的辨識」、「輔導界線的拿捏」及「對話技巧」，旨在協助教師掌握有效的溝通工具，將輔導工作轉化為教學相長的寶貴經驗，而非沈重的心理負擔。

績效考核與晉升

前述校務支持構面中提及，本校教師得以投入社會實踐之成果作為升等與評鑑免除之依據，此一對場域實踐高度友善的激勵措施，正是奠基於本校整體完備且極具彈性的人事發展體系。本校建立嚴謹且透明的績效管理制度，將個人職涯發展與組織營運目標緊密結合。透過定期且多面向的評核機制，我們不僅確保教學研究與行政服務的品質，更提供暢通的晉升管道與獎勵措施，激勵教職員工持續追求卓越，落實人盡其才的永續治理精神。

為提升師資品質，本校依《教師評鑑與獎勵辦法》（連結）針對服務滿一年以上之講師級以上專任教師，不分性別，實施定期評鑑，評鑑範疇涵蓋「教學」、「研究」及「服務與輔導」三大面向。

113學年度參與教師評鑑人數統計

113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	80	女	75	女	93.75%
	男	209	男	200	男	95.69%
	合計	289	合計	275	合計	95.16%

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，不包含考核流程啟動前已離職之教師。

A. 教師多元升等與輔導機制

為鼓勵教師適才適所多元發展並突破以學術論著為主的單一升等思維，本校明訂教師升等除教學、輔導與服務應具備一定表現外，研究部分全面採多元升等制度。教師得依其專長與專業領域，以專門著作、作品、成就證明或技術報告等方式，呈現其專業理論、實務或教學之研發成果，自由選擇適合的升等審查類別。

在輔導與支持方面，人事室每學年定期辦理教師升等說明會及經驗分享座談，邀請具技術研發與教學實踐經驗之教師分享心得，並透過全校教師座談會推廣多元升等理念。針對到校六年內未通過升等之教師，本校亦規劃專屬輔導機制，除邀請參與說明座談會外，並由單位主管進行深度關懷與輔導，全面提升師專業職能。統計109至113學年度，本校計有85名教師申請升等審查，其中包含學術領域78名、教學實踐研究領域5名、技術研發領域1名及文藝創作展演領域1名，具體展現本校支持教師多元發展之成效。



109-113學年度教師升等統計表

類別	學年度	109	110	111	112	113	總計
學術領域	通過	13	14	11	8	15	61
	未通過	2	6	4	1	4	17
教學實踐研究領域	通過	1	1	0	1	–	3
	未通過	0	1	1	0	–	2
技術研發領域	通過	–	–	–	–	1	1
	未通過	–	–	–	–	0	0
文藝創作展演領域	通過	–	1	–	–	–	1
	未通過	–	0	–	–	–	0
總計	通過	14	16	11	9	16	66
	未通過	2	7	5	1	4	19

B. 職員績效考核機制

本校職員依據《職技員工服務成績考核辦法》辦理學年度服務成績考核，並將其結果作為晉薪、績效獎勵與職涯輔導之重要評定基準。考核程序嚴謹，先由員工依據業務範圍訂定年度績效目標，經主管進行初核後，送交職工評議委員會審議，最終提報校長核定，確保每一份考評皆經過多層次之檢視。

編制內專任人員均須參加考核，除試用期間或留職停薪6個月以上者外；校約聘人員（不含單位自付及計畫人員）若服務滿一年且無留職停薪紀錄者均應參加考核。統計113學年度，本校符合應受考核資格之職員共計201人，其中專任職員171人（男性41人、女性130人），約聘職員30人（男性7人、女性23人）。實際完成考核人數為201人，受評率達100%。受考核職員中，男性48人（23.9%），女性153人（76.1%），女性職員比例高於男性職員。

C. 職位晉升與職涯發展

依據《技職人員資位晉升甄選辦法》，透過定期辦理職員職位晉升甄選、拔擢優秀人才擔任主管職務及實施職務遷調等機制，暢通升遷管道，活化組織動能。為支持同仁的專業成長，本校提供完善的進修支持體系。依據單位業務需求，同仁可申請外送進修補助；針對有意攻讀學位者，則提供在職進修學位及學雜費優惠補助措施。

方位教育訓練與成果

為厚植人力資本，本校定期舉辦涵蓋核心職能、法令常識、資訊能力及國際化素養之教育訓練，並由各單位依專業需求自主規劃課程，確保教職員工能掌握最新趨勢。

A. 職技同仁職能研習營

為凝聚團隊共識並深化職業素養，本校自112年度起定期舉辦「職技同仁職能研習營」。在113-2學期，研習營以「快樂與轉念之間－談職場激勵與正向紓壓」為主題，引導同仁在繁忙公務中建立正向心態，提升心理韌性；114-1學期則聚焦於「工作態度與職場倫理」，藉此強化職場倫理觀念，確保行政服務的專業度與當責精神。

B. 年度訓練量化成果

依113學年統計數據，全校教職員參與教育訓練總時數達10,284小時，人均受訓時數為11小時。若以性別區分，女性同仁人均受訓時數為14.44小時，男性同仁為7.39小時。此數據具體反映了本校在推動終身學習上的努力，確保每一位教職員都能在友善且充滿成長動能的環境中，持續精進自我。



5-2 人權管理 ○●●

本校致力於建構一個超越國籍、性別與身心限制的平等環境，透過制度化的權益保障與多元化的倡議活動，將人權價值內化為校園治理的底蘊。



◎ 5-2.1多元平等職場

本校深耕校園永續治理，將建構多元與包容的職場環境視為組織發展的核心價值。透過制度化的聘僱保障與積極的人才延攬策略，致力於消除職場中的無形障礙，確保不同背景、身分與國籍的教職員工皆能在平等的權益基礎上發揮長才。

弱勢族群就業保障與友善職場

在人力進用上，本校嚴格遵守法規，保障原住民族與身心障礙人士的就業權利。114年度原住民族與身心障礙教職員之聘僱比例均符合政府法定規範，實踐營造包容性職場的承諾。

國際化師資延攬與多元文化環境

本校以建設最具國際化特色的高等學府為願景，自112年起積極推動各學系（級）延攬國際優秀師資，並設定全校外籍教師占比20%為長期發展目標。本校114年度本校外籍專任教師（含歸化者）人數已增至36人，占全校專任教師總數之11.69%，相較於111年度呈現逐年成長趨勢。

2023-2025年度外籍專任教師人數占比

年度	外籍專任教師(含歸化)	專任教師(含教官)總數	外籍專任教師比例
2023	27	298	9.06%
2024	27	290	9.31%
2025	36	308	11.69%

◎ 5-2.2 性別平等推動措施與申訴機制

性侵害、性騷擾（性別歧視）或性霸凌申訴窗口

針對性侵害、性騷擾或性霸凌等侵害人權事件，本校依據《性別平等教育法》建立了嚴謹且獨立的申訴管道。透過專責窗口與保密機制的運作，本校確保每一件案件都能在專業且公正的程序下獲得處理，守護校園師生的人格權與受教權。

A. 教師及職員

由人事室擔任專責申訴收件窗口。同仁除了可透過校內分機2222或專線(03)462-9464進行反映，亦可利用電子郵件(hooffice@saturn.yzu.edu.tw)或投入一館1樓郵局提款機旁的人事室專用信箱，確保申訴過程的隱密性與便利性。

B. 學生

由學生事務處處本部負責受理調查申請書。本校性別平等教育委員會建置「[性別平等專區網頁](#)」並設有專用【性平會意見箱】電子郵件(SHSAC@saturn.yzu.edu.tw)，提供完善的通報熱線及資訊，學生可撥打校安專線(03)455-3698。此外，學務處亦設有專用電子郵件(stdept@saturn.yzu.edu.tw)，並於辦公室門口設置專屬申訴信箱。

制度化的教職員性別平等教育

本校重視性別友善校園空間的營造，透過多元且持續的教育機制，將尊重多元性別文化之理念深植於教職員生的觀念中。此外，本校結合實體講座、線上自主學習課程及網頁宣導，積極消除校園中的性別歧視，致力於達成性別地位的實質平等。

A. 職前教育

本校規定新進人員於報到後，必須限期完成性別平等線上教育訓練課程，確保所有教職員在入職之初便具備正確的平權知能。

B. 在職教育

針對在職員工，本校每年定期辦理性別平等專題講座與線上自主學習活動，鼓勵同仁持續更新平權觀念。114學年度由人事室與性別平等教育委員會合作，以「認識多元性別與反歧視」為主軸，辦理「多元性別系列講座」及「性平教育影展：墨爾本週末不回家」等活動，共計232人次參與。此外，本校亦於秘書室及人事室網頁設置性別平等專區，提供即時法規資訊與宣導素材。

學生性別平權倡議與多元活動實踐

本校致力於提升全校學生的性別平權意識，透過學務處積極辦理各類講座與工作坊，促進不同性別間的理解與和諧相處，營造一個具備包容性且友善的多元性別氛圍。

在推廣策略上，除了結合社會時事辦理具備深度討論的專題講座，亦充分運用校內廣播信與公告系統，將性別平權知能擴大傳遞至校園各個角落。本校於114年度共辦理16場實體講座與工作坊活動，參與人數達1,160人次。不僅提供知識性的學習，更透過互動討論與場景模擬，讓學生在參與過程中學會尊重差異。



2025年學生性別平權倡議多元活動

序號	主題	日期	參與人數
(1)	《職能講座》性平法修法重點及教師違反專業倫理防治指引	02.12	100
(2)	Gender equality and sexual harassment 外籍生性平講座	02.14	77
(3)	《多元世界，未來無框》——性別平等講座	03.11	89
(4)	解構二元：認識性別光譜與多元性別講座	04.22	64
(5)	2025友善校園週系列活動—《不一樣的世界》KAHOOT！挑戰賽	05.05	46
(6)	Let's talk about the issues of gender equality on campus 聊聊校園中的性平互動講座	05.08	47
(7)	勞動法令知識與性別平等觀念講座	05.12	27
(8)	【Gender Equity Education Speech】性別平等教育講座——認識多元性別與反歧視	06.18	140
(9)	當愛情來的時候——談場合法戀愛	10.01	72
(10)	走一段青春——好好談情感	10.15	91
(11)	《女孩向前走》挑戰賽	11.03	45
(12)	《半路貢到愛》電影放映會	11.05	60
(13)	社政系課堂演講「超越亞當與夏娃——看見多元性別與平權」	11.13	45
(14)	Consent in Action: Respect, Boundaries, and Gender Equality 行動中的同意：尊重、界線與性別平等	11.15	8
(15)	性平教育影展：墨爾本週末不回家（學生場）	12.10	114
(16)	劇情式性平教育影展 墨爾本週末不回家（教職員場）	12.10	135

5-3 職場安全與身心健康 ○●

◎ 5-2.3 「三盟high事」跨校情感教育合作機制

本校關注學生在人際與情感關係中的身心健康，首創以「山盟海誓」諧音命名之「三盟high事」跨校合作情感教育方案。此計畫象徵本校與中央大學、中原大學因關注學生情感議題而立下結盟合作關係，旨在引導學生在步入情感關係前做好心理準備，並學習建立穩定的承諾與健康的互動態度。

在資源建置上，本校透過專屬網站平台（連結），針對學生不同階段的情感需求，將資源精準分類為「追愛」、「練愛」與「離愛」等主題，提供具備教育意義的輔導資訊。此外，社群平台整合了三校的情感教育推廣文宣，並聯結校外輔導資源網絡，透過跨校合作機制提升學生處理情感議題的能力與抗壓性。至114年度，官網共發布29則專業教育貼文，累計獲得811次按讚關注。

為了落實職業安全衛生法規並提升校園防護層次，本校全面推動「安全與健康保護四大計畫」，並結合友善家庭政策與專業的心理諮商資源，建構「生理、心理、權益」三位一體的防護網。制度化的預防與支持措施，旨在確保師生在投入社會實踐的過程中，皆能獲得優於法規標準的保障，達成工作與生活的良性平衡。



「三盟high事」社群平台



◎ 5-3.1 安全與健康保護四大計畫

本校針對校內工作環境可能產生的生理風險與人身安全議題，依法規訂定嚴謹的預防計畫。透過科學化的數據監測與健康管理，主動降低教職員生可能遭遇的身體負擔，同時建構友善的性別職場環境，致力於消除各類不法侵害。四大計畫具體內容如下：

人因性危害預防計畫

為維護校內工作者（含教職、員工與學生等）之健康福祉，預防人因性危害及避免重複性作業導致肌肉骨骼傷病，本校依法規訂定《元智大學人因性危害預防計畫》。本計畫經職業安全衛生委員會決議並經校長核定後公告全體同仁週知，旨在透過環境優化與正確作業姿勢宣導，落實校園職業安全。

異常工作負荷促發疾病預防計畫

本計畫依據勞動部職業安全衛生法第六條第二項第二款與同法施行細則第十條規定辦理。為避免校內工作者因異常工作負荷促發疾病，本校針對輪班、夜間工作、長時間工作等高風險對象提供健康管理措施，防止因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，以達到早期發現與早期治療之目的，確保相關工作者之身心穩定。

不法侵害預防計畫

為防止教職員工執行職務時因他人行為遭受身體或精神之不法侵害，本校特別訂定《元智大學執行職務遭受不法侵害預防計畫》及《元智大學執行職務遭受不法侵害處理實施辦法》。本計畫採取必要之安全衛生措施，嚴防職場暴力及性騷擾發生，確保所有工作者之工作安全。

母性健康保護計畫

配合職業安全衛生法第三十一條有關母性勞工健康保護之規定，本校訂定《元智大學母性健康保護計畫》。針對妊娠、分娩後及哺乳中之女性同仁，妥善規劃必要之安全衛生措施與健康風險評估，以確母性同仁之身心健康，實踐校園對女性勞動者的實質守護。



◎ 5-3.2 友善家庭與工作生活平衡

本校積極推動各項友善家庭政策，協助同仁兼顧職場發展與家庭照顧責任。以教職員育嬰假為例，本校教職員若為養育三足歲以下子女，得依性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法及本校相關規定申請育嬰留職停薪。

2023-2025年度育嬰留職停薪人數

年度		2023	2024	2025
女性	享有育嬰留停資格人數(A)	19	13	14
	申請育嬰留停人數(B)	6	4	4
	預定該年度復職人數(C)	6	5	3
	實際復職人數(D)	6	5	3
	復職後12個月仍在職人數(E)	1	5	2
	育嬰留停申請率(B)/(A)	31.58%	30.77%	28.57%
	留職期滿復職率(D)/(C)	100.00%	100.00%	100.00%
	復職週年留任率(E)/(D)	16.67%	100.00%	66.67%
男性	享有育嬰留停資格人數(A)	10	7	13
	申請育嬰留停人數(B)	—	—	—
	預定該年度復職人數(C)	1	—	—
	實際復職人數(D)	—	—	—
	復職後12個月仍在職人數(E)	1	—	—
	育嬰留停申請率(B)/(A)	0.00%	0.00%	0.00%
	留職期滿復職率(D)/(C)	0.00%	0.00%	0.00%
	復職週年留任率(E)/(D)	0.00%	0.00%	0.00%

5-4.健康校園 ○●●

◎ 5-3.3 心理韌性與專業諮商支持

本校學務處諮商與就業輔導組具備豐沛的專業輔導量能，編制有16名涵蓋專兼任諮商心理師、專任社會工作師及兼任身心精神科醫師等多元領域的專家團隊。透過提供專業諮詢與三級輔導資源的挹注，協助同仁有效緩解職場與生活壓力、優化身心狀態，並厚實內在的心理韌性。

本校積極導入「預防醫學」與「健康促進」概念，透過優於法規的健康檢查補助、完善的分級管理機制以及多元的樂活運動文化，為全體教職員生建構一個身心平衡的永續校園。



◎ 5-4.1 完善的教職員健康檢查與分級管理

由人事室與環境安全衛生中心跨單位合作，建立起一套嚴謹的健康照護體系。除依法規保存檢查紀錄並進行風險分級外，本校更提供優渥的健檢補助方案與健檢日給予公假的支持制度，鼓勵同仁定期受檢，以達早期發現、早期治療之效。針對不同作業性質的員工，本校分別實施「一般健康檢查」與「特殊健康檢查」，確保每一位同仁都能獲得最適切的醫療防護。

一般健康檢查

為提升同仁受檢意願，本校依據年齡及服務年資提供差異化補助。近三年受檢教職員工人數約504人，受檢率達60%。以檢查結果顯示異常狀態分布，血液項目以「血清總膽固醇」為最高，其次為「腰圍與低密度膽固醇」；尿液項目以「尿液潛血」為最高，其次為「尿蛋白」；其他項目則為部分員工有X光檢查異常。針對異常結果，本校均主動提供健康衛教與後續追蹤，協助同仁改善健康狀況。



元智大學一般健康檢查補助項目

健檢對象	健檢必檢內容	補助金額
• 編制內專任教職員工 • 講座、客座、專案、軍訓教官等專任教師 • 校約聘人員	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。 同仁可另自由加選檢查項目。	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。

元智大學健康檢查補助項目

項目\學年度	107	108	109	110	111	112	113
核定預算(萬元)	115	366	310	310	382	310	357
預算執行率(%)	99		71		68		14
健檢人數(合計)	530		405		384		72

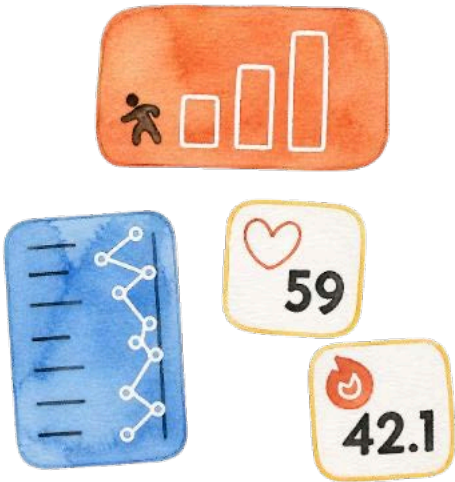
特殊健康檢查

針對從事高風險作業之教職員工，本校落實嚴格的特殊健康檢查機制，以預防職業病之發生。114年度共計45人次參與特殊體檢，涵蓋噪音、游離輻射及特定化學物質等作業人員。在健康管理分級管理實務上，本校針對前述各類危害作業實施嚴謹的四級管理制度。依據114年度初始檢查結果顯示，風險最高的第四級管理個案為0人；第三級管理個案計有1名游離輻射作業人員；第二級管理個案則有5人；其餘39名人員皆屬健康狀況良好的第一級管理。針對列為第三級管理之個案，本校於5月27日會同職業醫學科醫師親赴工作現場進行訪視與評估。經專業診療與環境檢視後，該員之健康風險已獲得有效控制，目前已改判為第二級管理。對於所有第二級管理對象，本校除主動提供衛教單張外，亦依其需求協助預約職業醫學科醫師進行個別面談與健康諮詢，落實分級照護之責。

2025年度特殊作業健康檢查統計

作業項目 異常等級	噪音	游離輻射	鉛	二甲基甲 醯胺	正己烷	苯	粉塵	銻
四級	-	-	-	-	-	-	-	-
三級	-	1	-	-	-	-	-	-
二級	-	4	1	-	-	-	-	-
一級	7	10	16	4	1	1	5	5
總計	7	15	17	4	1	1	5	5

教職員工特殊健康檢查



◎ 5-4.2 新生入學健康管理與照護

本校依據教育部《學校衛生法》及《學生健康檢查實施辦法》規定，落實新生入學健康檢查制度。114年度大學部新生於9月2日在體育館健檢、研究所新生（含在職生）及轉學生於9月4日在六館一樓健檢。針對血液及尿液檢查中發現重大異常者，則於11月19日在活動中心一樓社會創新基地提供免費複檢服務。而春季班境外生、寒轉生、碩博生提早入學生則於3月11日在七館教室健檢。

◎ 5-4.3 多元健康促進與運動文化

除完善的教職員健康檢查與分級管理，本校亦致力於推廣主動的健康生活方式。為鼓勵規律運動，學校明定每日下午三點後為教職員運動時間，同仁可視己身業務狀況於會報主管後，自行安排每週一次運動時間，以提升同仁體能。在健康知能推廣上，本校除每月提供職業醫學科醫師諮詢外，亦定期舉辦講座與實作活動。114年度辦理如林園療癒、精油紓壓及皮革手作等3場健康促進講座，共計242人次參與。此外，本校亦提供免費四癌篩檢及M痘、莫德納XBB疫苗接種服務。透過這些多元化的活動與防疫措施，協助教職員生建立正確的健康意識，營造充滿活力與韌性的樂活校園。

多元健康促進活動



2023-2025年多元健康促進活動

日期	課程	人數
2023.01.13	健康心存摺，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
2024.03.22	森活在校園・翻轉心能量	205 人
2024.04.12	職場心理調適－心理師講座	23 人
2024.08.22	自殺防治輔導知能研習	44 人
2024.11.20	護眼好飲食 打造健康力－健康講座	67 人
2025.01.22	不法侵害的真相	49 人
2025.07.08	釋放、重啟：筋膜疲勞解鎖術	41 人
2025.08.27	從月經到更年期 × 愛滋防治	44 人

5-5 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」，此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、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。

◎ 5-5.1 職業安全教育訓練

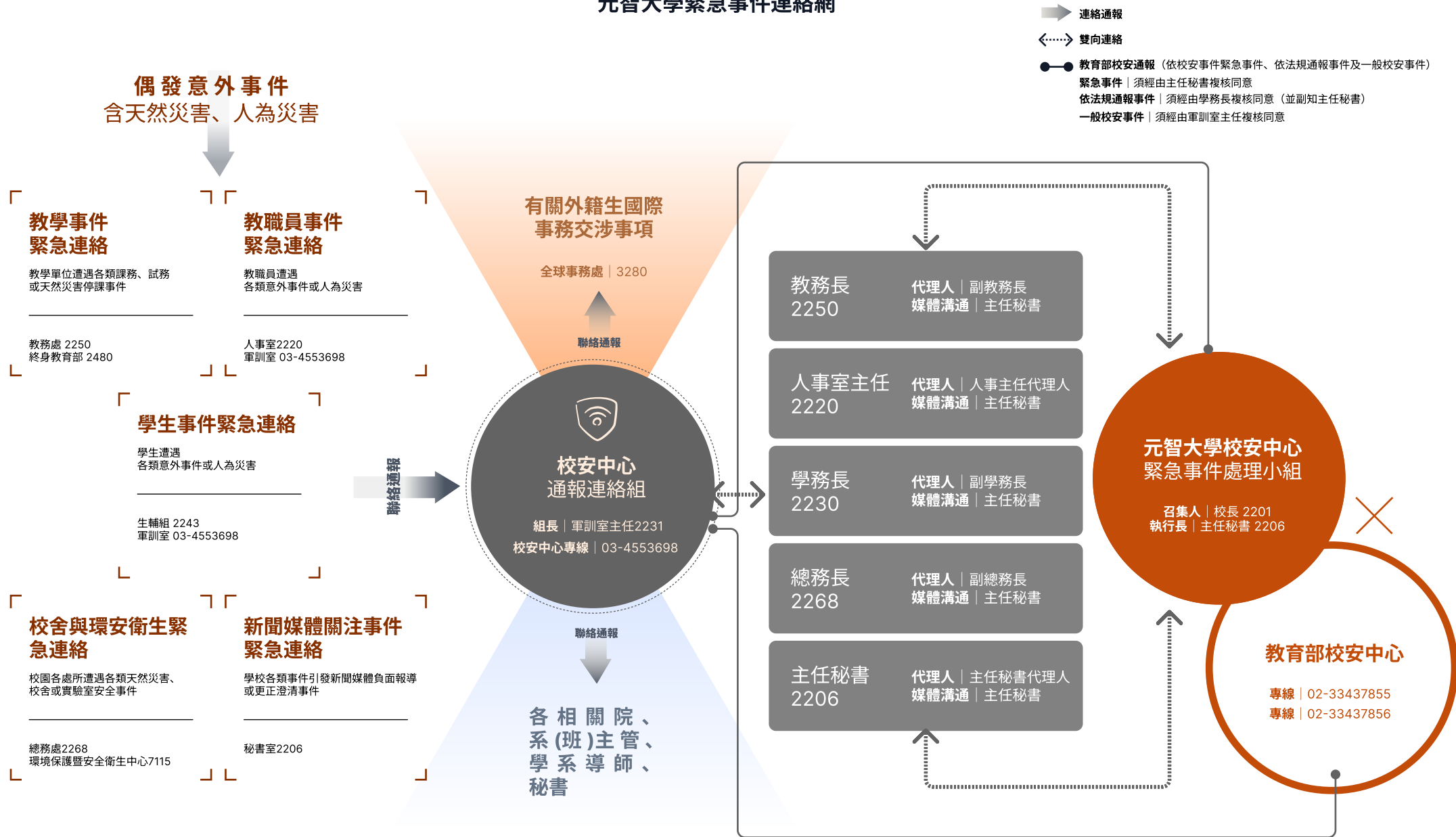
本校訂有「元智大學職業安全衛生工作守則」，以防止職業災害，保障職業安全與健康，確保工作場所之正常運作，其中包含規範機械、設備或器具之維護及檢查、工作安全及衛生標準、教育訓練、健康指導及管理措施、急救及搶救、防護設備之準備、維持及使用，以及事故通報及報告流程。



2025年職業安全教育訓練

日期	課程	人數
2025.02.21	特殊實驗室安全衛生教育訓練（電機乙）	50 人
2025.02.26	特殊實驗室安全衛生教育訓練（化材系、生技所、藝設系、電機丙、機械系）	59 人
2025.04.14	感電危害預防	31 人
2025.04.18	校園安全與承攬管理	23 人
2025.05.02	感電危害預防	39 人
2025.05.26	消防安全法令介紹暨逃生災害防救訓練	45 人
2025.06.11	實驗室災害事故應變措施（應變及防護裝備）	43 人
2025.09.10	一般安全衛生教育訓練（電機甲）	90 人
2025.09.10	一般安全衛生教育訓練（化材系、生技所、工管系）	53 人
2025.09.11	一般安全衛生教育訓練（管理學院碩士班）	31 人
2025.09.11	一般安全衛生教育訓練（電機丙、藝設系）	58 人
2025.09.12	一般安全衛生教育訓練（資工碩、資傳碩、資管碩）	126 人
2025.09.18	一般安全衛生教育訓練（機械系）	67 人
2025.09.19	一般安全衛生教育訓練（電機乙）	92 人

元智大學緊急事件連絡網



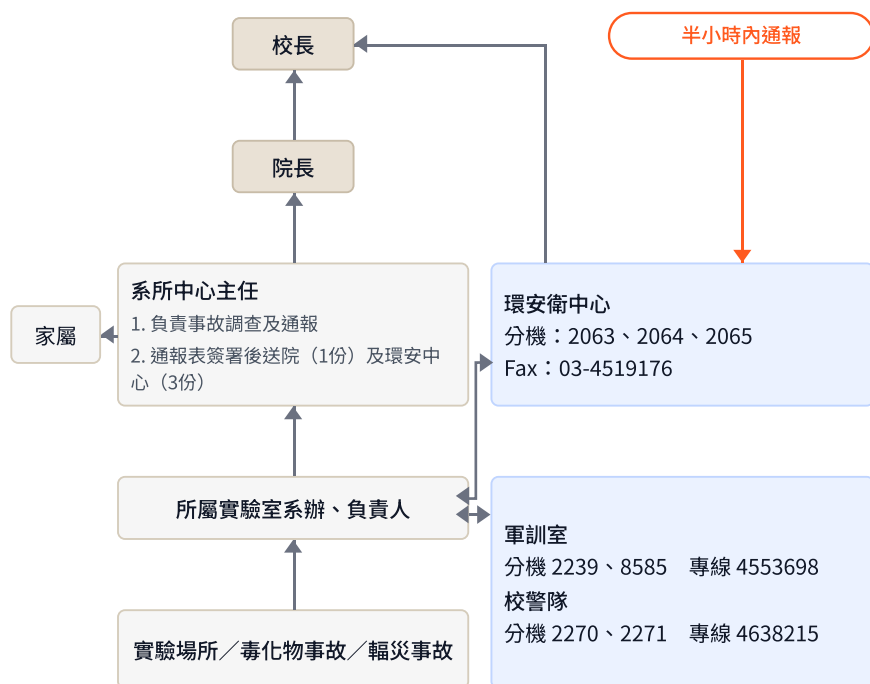
◎ 5-5.2 職災通報與安全演練

職業災害通報流程

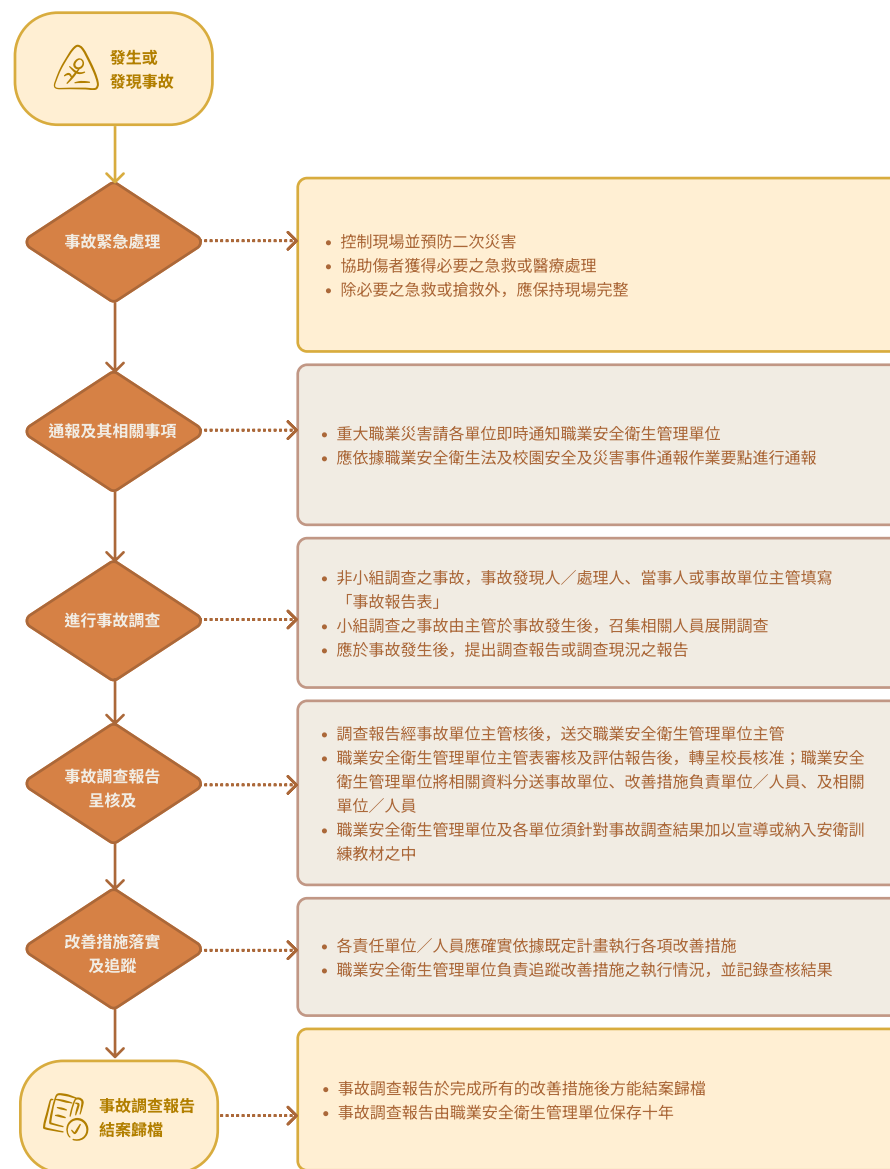
本校訂有「元智大學職業災害事故調查及處理辦法」，亦訂有「元智大學實驗場所職業災害通報及聯絡圖」，若遇有職災事件，將依相關辦法處理及通報。

定期演練

114年於5月21日及11月26日辦理複合式防災教育及消防演習課程，共計145人參與。



實驗室災害通報流程



◎ 5-5.3 職業災害統計

本校職業災害皆依職業安全衛生法辦理，致力保障工作者安全及健康。

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
受僱勞工人數	1,610	1,302	1,923	1,992	2,077	1,933	1,222	1,342	1,490	1,820	1,886	1,871
受僱勞工工作天數	15	18	24	17	25	19	22	23	21	20	23	21
總計工作日數（工作天）	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）	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
2024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
受僱勞工人數	1,646	1,297	1,954	2,000	2,035	2,002	1,273	1,166	1,505	1,504	1,874	1,890
受僱勞工工作天數	22	15	22	21	24	18	22	22	20	19	22	22
總計工作日數（工作天）	36,212	19,455	42,988	42,000	48,840	36,036	28,006	25,652	30,100	28,576	41,228	41,580
總經歷工時（工作小時）	289,696	155,640	343,904	336,000	390,720	288,288	224,048	205,216	240,800	228,608	329,824	332,640
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	3.00
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
2025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
受僱勞工人數	1,645	1,430	2,026	2,029	2,158	2,065	1,368	1,232	1,598	1,834	1,960	1,936
受僱勞工工作天數	16	19	22	20	23	20	22	21	21	20	21	22
總計工作日數（工作天）	26,320	27,170	44,572	40,580	49,634	41,300	30,096	25,872	33,558	36,680	41,160	42,592
總經歷工時（工作小時）	210,560	217,360	356,576	324,640	397,072	330,400	240,768	206,976	268,464	293,440	329,280	340,736
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



◎ 5-5.4 校園安全宣導

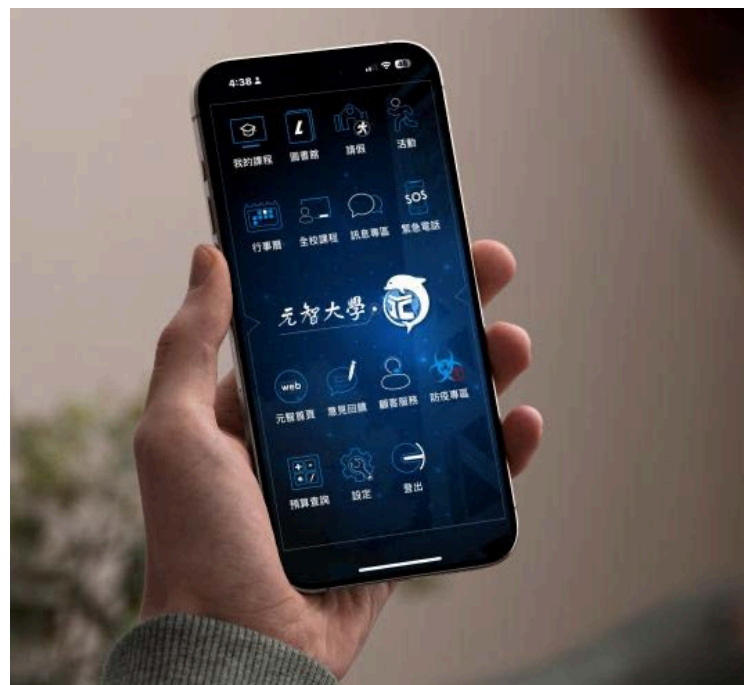
學校交通安全維護在歷任校長的重視與校內各級單位配合下，陸續完成「公車進入校園」、「環校道路路面改善工程」、「校外道路交通改善會勘」、「交通號誌及設施設置」等工作，於109年獲交通部金安獎肯定。另定期與轄區派出所保持聯繫與互動，針對有危安顧慮區域設定巡查熱點，並繪製校園週邊熱點地圖提醒師生。校園週邊道路照明設施與社區共同合作完成路樹修剪與照明設施增設，另考量打工學生深夜能安全返校，與學校週邊商家共同規劃「安心騎樓」，由本校負責照明設備，商家與鄰長提供電源，於晚上18：00時至凌晨1：00時夜間時段提供遠東路騎樓之照明，讓夜歸返校師生及民眾，能安全通行該路段。

校園安全管理系統

本校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），亦可即時提供各項協助。

例行性校園環境改善

為確保校園設施設備安全穩定運作，學校針對各大樓建築物之電梯、電氣設備、消防設備等，均與專業廠商簽訂定期保養合約，以落實預防性維護並降低設備故障風險。另依據《建築物公共安全檢查簽證及申報辦法》定期辦理全校建築物公共安全檢查申報，每年執行消防安全設備檢測申報，並持續辦理消防設備巡檢、滅火器藥劑更新及餐飲空間瓦斯管路檢測等作業；同時配合環安衛中心推動複合防災教育宣導及地震、火災疏散演練。此外，亦不定期辦理機電與消防系統設備操作與緊急應變教育訓練，強化同仁設備管理知能及突發事件處理能力。



智慧求助系統元智大學APP

◎ 5-5.5 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
監視系統	於各宿舍出入口、走廊、交誼廳與主要通道增設監視攝影系統，提升安全監控效能，並保護學生個人與財物安全，強化宿舍安全防護網，減少異常事件發生風險。114年宿舍汰換2台監控系統主機，有效維護學生安全。
消防設施及安全教育	宿舍陸續汰換寢室偵煙感應器、第二宿舍消防廣播主機，解決老舊感應器經常誤報的情形。且每年辦理一次宿舍消防逃生演練，強化學生火災應變能力與自我保護知識，全面提升宿舍安全意識與實際應對能力。
冷氣用電安全	114年第一、二宿舍合計汰換16台冷氣，更新為節能變頻冷暖氣，有效提升能源使用效益，降低整體能耗。第三宿舍空調系統每月定期保養，每半年整修乙次，以維護使用效能。
電梯安全	第一、二宿舍4台電梯更新為新型節能機種，全面提升運行安全及效率，降低電梯故障及停擺風險。宿舍電梯定期安排每月檢修保養，以維護使用安全。
熱水系統	114年第一宿舍鍋爐室汰換2組老舊鍋爐系統及2組太陽能保溫桶，有效提升能源使用效率。每月定期安排鍋爐、熱泵巡檢保養，隨時查修檢漏。
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；另週一至週五夜間23:00-24:00分別要求各層樓長巡視所負責樓層區域，置重點於宿舍寧靜維護，以確保宿舍區整體環境生活品質與夜間安全。



5-6 申訴與法遵 ○●

本校將「誠信」視為校務運作的核心價值，不僅嚴格遵循國家法令與校內規章，更致力於建構一個公平、公正且具備正義感的校園環境。透過落實程序正義與完善的權益保障措施，確保每一位校園參與者在投入教學、研究與社會實踐時，皆能獲得制度性的支持與保護。

申訴管道

為落實程序正義並維繫和諧的校園環境，本校建構多元意見反映與權益救濟體系。

A. 意見交流信箱

本校於官方首頁及各行政單位網頁均設有「意見交流信箱」，作為校內外人士參與校務建議與權益反映的第一線窗口，各單位均針對意見內容妥善處理回覆。以秘書室為例，由於統籌全校跨單位業務，因此接獲意見類型呈現高度多元化，秘書室依反映意見之性質轉發至各相關業務單位處理。所有反映案件的回覆狀況皆進行列管與追蹤，並將回覆內容存檔備查。

114年度秘書室共受理21件校級交流意見，包含個人申請入學考生的交通接駁諮詢、在校生對校園生活設施與網路限速的具體建議、校友返校分享實務經驗之提案，以及社會人士對本校新北校區規劃的關注等，所有受理案件均已轉請業務單位如期回覆。



B. 教師申訴

凡本校教師對於學校有關單位針對其個人所採取之措施，認有違法或不當，致損害其權益者，於經校方各階層處理後仍不服者，均得依「元智大學教師申訴評議委員會組織及評議辦法」向人事室提起申訴。114年度共受理1件教師申訴案件。

C. 職員申訴

職員若對於學校有關其解職、解聘（雇）、懲處等行政處分或措施，認有違法或不當致損害個人權益，且經正常行政程序協調仍無法解決者，得於知悉或收到通知後30日內，依《職工申訴評議委員會組織及評議辦法》向人事室提起申訴。114年度未收到職員申訴案件。

D. 學生申訴

凡本校學生、學生會、學生社團及其他相關學生自治組織，對於學校之懲處、行政措施或決議，認有違法或不當致損害其權利或利益者，均得依「元智大學學生申訴處理辦法」向學務處窗口提出申訴。114年度共受理5件學生申訴案件，所有案件均嚴格依照程序進行評議，並於該年年底全數結案，確實達成保障學生權益之目標。



E. 資通安全與個資保護

本校為維護整體資通安全並強化個人資料保護，依據「個人資料保護法」及相關資安法規，訂定「元智大學資通安全暨個人資料保護管理要點」。本制度之核心運作規則在於確保個人資料之蒐集、處理及利用均符合法律程序，並由圖書資訊服務處擔任業務窗口，協助當事人行使查詢、閱覽、製給複本、補充更正、停止蒐集利用及刪除等法律權利。此外，本校建置資通安全及個資保護網頁專區，透明化揭露相關法律規定、通報作業流程與個資申訴管道，確保全校師生皆能獲得即時的法律諮詢與申訴服務。

114年度共發生1件個因招生相關資料使用不當所引發之個資爭議事件。針對此事件，本校權責單位立即啟動應變與補救機制，安排相關人員完成專案資安教育訓練，並於校內發動多場次個資保護宣導活動，透過實體訓練強化全校教職員生對於資訊安全之警覺性。

法規遵循

本校之運作規則係將法規遵循納入重大風險管理範疇，若教職員於公務執行過程中，因不當作為或疏失而遭主管機關裁罰，或是在執行教育部等中央部會之公部門補助與委辦計畫時，因未符合法規或計畫目的，而被要求退還補助款或經費，均視為重大違規事件。本校認為此類事件具備影響學校財務、聲譽及營運治理的實質風險，故列入重大追蹤與揭露項目；至於一般性行政缺失，則列為一般違規事件由內部檢討改善，以持續強化法遵機制及校內治理品質。

本校於114年度整體運作穩定，惟誠信揭露上述之個資爭議案件。該案因未能落實教育部及校內個人資料保護規範，遭主管機關認定具備招生疏失並予以認列。本校秉持誠信原則，將此類受主管機關懲處之事件視為優化治理流程之契機，除依規範對相關人員進行後續處置外，更透過制度面的滾動式修正，確保校園治理能在合法合規的基礎上穩健運行，維護學校之社會聲譽。

6 永續校園



6-1 環境政策

臺灣2050淨零轉型以「科技研發」與「氣候法制」為基礎，著重於能源、產業、生活與社會四大轉型。教育部近年來推動「永續校園推廣計畫」，期望各級學校建立進步、安全、衛生、健康、具有人性化之校園環境，並建構有利於社區發展之校園生態環境。



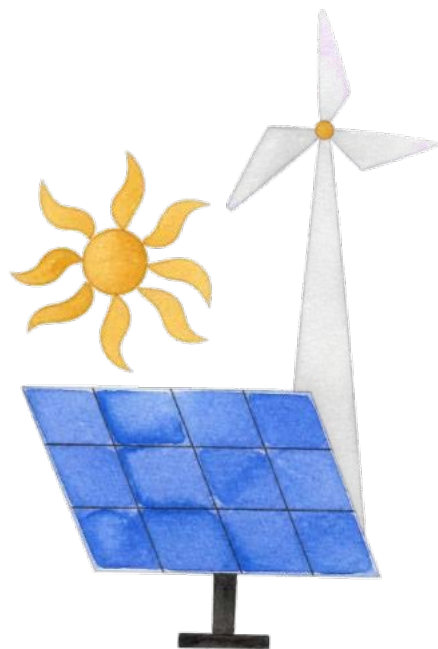
本校配合政策，推動以下具體的環境永續行動方案：

推動面向	具體作法	推動內容與成效說明
建置環境永續學習場域	太陽光電系統建置	於校園屋頂建置太陽能發電設備，累計裝置容量已超過 1,250.5 kWp，並規劃持續擴充，作為校園能源轉型與再生能源教育之實體示範場域。
落實綠色採購	制度化綠色採購規範	- 訂定「綠色採購注意事項」，作為全校各單位採購作業之依循原則，將環境友善理念納入校務行政流程。 - 明訂 9 項大宗採購品項（如電腦主機等）須優先採購具環保標章或符合相關環境規範之產品。 114 年綠色採購金額占指定項目總採購金額比例達 100%。
環保行動與資源循環參與	二手資源循環	- 鼓勵教職員工與學生參與多樣化環保活動，如淨灘、淨山等，提升環境維護意識與行動力，114 年淨灘、淨山相關活動共 10 場。 - 推動資源循環再利用： 114 年導入 AI 智慧回收機，結合數位科技與資源分類機制，透過自動辨識與回收功能，提高回收準確率與便利性。 - 六館設置「飄書架」二手書籍與教科書交換專區，供自由取用與捐贈。 - 宿舍設置「奇遇角落」二手物品分享平台，提供學生日常物資交換與再利用管道。
	環境保護行動	- 本校校園綠地覆蓋總面積 66,510 m²（占校園總面積 36.1%），透水面積 76,410 m²（占校園總面積 41.5%），有助於水土保持與生態棲地維護。 114 年於戲綵塘周邊建置生態池，打造兼具教育與保育功能之場域。種植多樣水生與誘蝶植物，包括萍蓬草、穗花棋盤腳及華澤蘭等，水域環境逐步恢復並吸引蜻蛉及蝴蝶等生物棲息。 - 持續舉辦生態導覽與攝影大賽，112-114 年已成功記錄校園內動物 35 種、植物 71 種。
綠色校園生活促進措施	步行友善校園	- 部分電梯二、三樓實施不停留管制（無障礙電梯除外），鼓勵步行以降低用電並促進健康。 - 學生宿舍自治會以活動推廣低樓層不搭電梯，鼓勵住宿生身體力行，提升同學對環境永續議題關注，落實校園節能減碳。
	無紙化行政推動	- 推動會議無紙化、導入元智 APP 簽到與點名系統、自行開發研究獎助生與勞僱型助理線上審核系統，並全面推動成績單線上查閱及公文系統電子化。114 年開發校園小額繳費系統。 - 統計顯示，每年可節省紙張約 86,269 張，相當於減少約 531.42 公斤二氧化碳排放。
	減少一次性餐具	- 校內餐飲廠商供餐須使用可重複使用餐具，學生餐廳不提供塑膠袋及塑膠吸管，並於會議與活動中推動自備環保餐具。 114 年共有 3 家環保餐廳持續升級為「綠食飯桌」，落實環境友善與低碳飲食理念。
	以租代買	- 校長座車採租賃油電混合車，作為節能減碳示範。 - 籃球場 LED 投光燈 12 盞以租賃燈光取代購買燈具，學校不須負擔維護／更換成本。 - 各單位的影印機多年皆採租賃模式。 - 本校 AED 其中一台採租賃模式。
綠色交通與低碳通行	通勤巴士服務	114 年新增接駁中巴士來回內壢火車站，一天共 14 班，增加教職員工生通勤選項，降低私人運具使用與碳排放。 - 公車 155、156 路每日近 30 班次駛入校園，提升大眾運輸可及性。 - 鼓勵使用 YouBike 至內壢火車站轉乘大眾運輸，並導入共享電動滑板車 OLOO，設置 6 處站點供短程代步。 - 校園實施車輛進出控管與 eTag 收費系統，並建置電動汽機車充電站。



6-2 能源管理

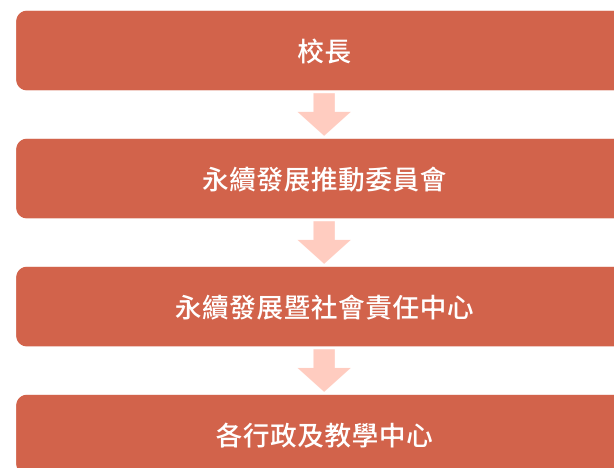
本校以「打造以智慧治理驅動淨零轉型之永續校園」為發展願景，將「永續校園治理」列為五大校務發展目標之一，並以2050淨零排放為長期目標。面對全球氣候變遷與永續發展挑戰，本校結合智慧校園基礎與數據治理能力，透過制度化管理、量化績效追蹤及持續改善機制，推動能源管理、碳管理、資源循環、生物多樣性及環境教育等工作，逐步建構兼具低碳、循環與韌性之永續校園。



6-2.1 政策與組織架構

本校由校長擔任永續發展推動委員會主任委員，統籌永續發展政策規劃、資源配置及績效督導工作，並由永續發展暨社會責任中心負責整體推動與跨單位協調。委員會下設環境永續工作小組，形成由上而下決策、橫向跨單位合作及由下而上執行之治理架構。114年度共召開4次會議，定期檢視全校用電量、用水量、溫室氣體排放量、再生能源使用率及能源管理KPI等關鍵績效指標，並將執行成果納入校務治理與資源配置決策考量，透過PDCA持續改善機制，確保環境政策與校務發展目標一致。

為確保淨零轉型策略有效落實，本校依循ISO 50001能源管理系統及ISO 14064-1溫室氣體盤查驗證制度，建立能源管理委員會及專責管理機制，定期進行能源監測、數據分析及績效檢討，並透過智慧能源管理系統即時掌握能源使用狀況，作為節能改善及減碳決策依據。



◎ 6-2.2 能源管理

為落實環境保護與節能減碳政策，本校訂定環境保護暨節約能源實施要點，並設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，具體執行內容包括：每年統計及比較耗能差異、研擬並推動分期節能改善計畫、定期辦理能源使用宣導，提升全校節能意識。

自98年起，本校即率先導入校園電力管理系統，監控各建築之能源使用情形，為節能管理奠定基礎。101年擴增系統功能，包括即時監測各區電力耗用情形，並據以設定調控措施；冰水機系統延後啟動（由上午9點延後至11點半）有效降低尖峰時段用電量；將用電契約容量降低與電費優化，將計費方式由二段式調整為三段式，在用電量不變的情況下，成功降低整體電費支出。此外，校方也導入遠端監控管理系統，可透過手機與電腦即時掌握全校電力與水資源耗用情形。自108年起，更建置「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」，實現各館別水電一體化管理，功能涵蓋：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，重大能資源使用異常警示。114年本校持續積極推動各項節能措施，並以空調系統等高耗能、低效率之老舊設備汰換作為優先改善重點，透過設備升級與系統優化，有效降低能源消耗，更新設備含：

- 第一學生宿舍增設2組氣源即熱式熱泵，整合太陽能熱水系統、熱泵熱水系統及電熱水器等設備，配合台電用電時段調整熱泵製熱時間，提前將冷水加溫儲存，提升水溫以便縮短柴油鍋爐加熱時間，降低燃油耗能。
- 宿舍逐年汰換老舊冷氣改裝變頻冷暖分離式空調，114年汰換16台，115年將完成宿舍全數汰換。此類空調具有快速調節室內溫度功能，短時間內能夠快速降溫或加熱並自動調節溫度以保持室內恆溫。
- 114年底起進行各館研究室、實驗室及辦公室等之窗型及分離式冷氣機汰換為變頻節能規格冷氣，共計170台，不僅由高耗能設備轉為變頻設備，且大幅降低故障維修成本，有效提升能源效率。

年度能源使用統計與分析

本校持續透過ISO 50001能源管理系統推動能源績效改善，並定期檢視各項能源使用情形。114年非再生能源總消耗量為64,094.60 GJ，較113年減少約2,551GJ，降幅約3.8%。

燃料使用方面，114年車用汽油及液化石油氣使用量較前一年度略為增加，主要係新增納入環科中心公務車輛油耗資料，以及校內餐飲商家增加3家所致。另一方面，柴油使用量呈逐年下降趨勢，三年間累計減少約26.2%，顯示本校能源管理措施已逐步展現成效。

2023-2025年非再生能源使用量

能源使用項目 (能源消耗轉換熱值)	2023年	2024年	2025年
液化石油氣 (LPG)	21.00	23.52	23.52
車用汽油	43.09	30.62	86.79
柴油	5,826.39	4,927.54	4,299.45
非再生－電力（外購）	58,632.91	61,841.22	59,684.85
非再生能源消耗總量	64,523.39	66,822.90	64,094.60

人均用電

近三年本校整體用電量及人均用電量均呈現持續下降趨勢，112年人均用電量為1,693.75度，113年起納入環科中心用電統計，基準範圍擴大，人均用電量仍下降至1,656.38度，114年更進一步降低至1,642.25度，顯示整體能源使用效率持續提升。

未來，本校將持續汰換老舊高耗能設備與透過維修提升其性能，並強化能源管理制度與節能教育宣導，結合日常監控與行為管理機制，穩定降低能源使用，持續提升校園整體能源使用效率與永續績效。

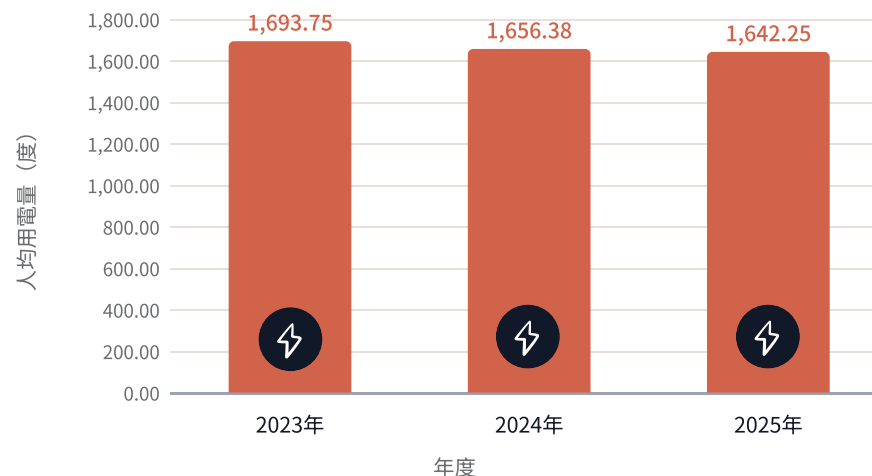
2023-2025年人均用電量數據表

年度	2023	2024	2025
下學期學生數量	8,484	9,644	8,852
下學期教職員數量	937	928	997
上學期學生數量	8,886	9,222	9,333
上學期教職員數量	925	948	1,009
用電量（度）	16,287,100	17,178,308	16,579,309
平均總人數	9,616.00	10,371.00	10,095.50
人均用電量（度）	1,693.75	1,656.38	1,642.25

註：年度人均用電量 = 年用電總量 ÷ [（上、下學期合計人數）÷ 2]

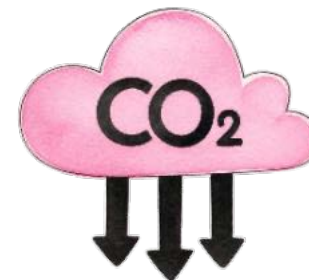


2023-2025年學校人均用電量比較圖



◎ 6-2.3 碳管理

為強化環境治理效能，本校以ISO 14064-1溫室氣體盤查驗證作為環境管理基礎。本校自2021年起依據ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查，並持續精進盤查範圍與管理制度。



淨零轉型短中長程規劃

校淨零藍圖以「節能優先、再生能源擴充、智慧管理強化、自然碳匯提升」為推動主軸，並規劃四階段轉型路徑：

- 2025－2027年：推動建築節能改善、高效率空調汰換、LED照明更新、能源管理系統優化及再生能源建置。
- 2028－2030年：深化智慧能源管理、校園環境優化及低碳校園建設。
- 2031－2040年：推動低碳運輸、公務車電動化及冷媒更新計畫。
- 2041－2050年：擴大再生能源應用、強化自然碳匯及推動剩餘排放抵換，逐步達成淨零排放目標。

本校短、中、長程減碳規劃

期程		減量目標	實施方式（節流－設備）
	基準年	基準年 未設定減碳目標	• 2024年將「環科中心」納入盤查邊界，經盤查驗證確碳排總量為 12,211.339 公噸 CO ₂ e
短	第一執行期 2025-2027	減量目標 18.5% 預估減量 2,259 公噸 CO ₂ e	• 一、二、三館及宿舍十年以上窗型／分離式冷氣及中央空調汰換成一級能效變頻冷氣 • 汰換 LED、磁浮式冰水機與熱泵 • 進行樹木碳匯測量，支援減碳目標 • EMS 系統已發包，預計今年（2026）完工
	第二執行期 2028-2030	減量目標 11.5% 預估減量 1,404 公噸 CO ₂ e	• 耗能較高建築進行改善（圖書館、七館） • 改善生態池及植栽區域，優化校園自然環境
中	第三執行期 2031-2040	減量目標 30% 預估減量 3,663 公噸 CO ₂ e	• 規劃公務車全面電力化、環保冷媒更換 • 其他耗能設備更換
	第四執行期 2041-2050	減量目標 40% 預估減量 4,884 公噸 CO ₂ e	• 躉售太陽能板購回，增加綠電 • 其他耗能設備更換 • 建立碳匯（碳權購買）
實施方式（持續推動） ※適用於各執行期			
開源：節能新技術持續檢視與採用			
節流（管理）：			
• 推動單位及個人節能使用習慣 • 減少塑膠瓶裝水、一次性餐具使用、廢棄物數量 • 推動每月一日校園蔬食日			

溫室氣體排放量分析

本校依 ISO 14064-1 規範執行溫室氣體盤查作業，持續檢視校園營運活動所產生之溫室氣體排放量。112年至114年溫室氣體排放總量（Scope 1+2+3）分別為11,837.78公噸CO₂e、12,293.07公噸CO₂e及11,946.76公噸CO₂e。

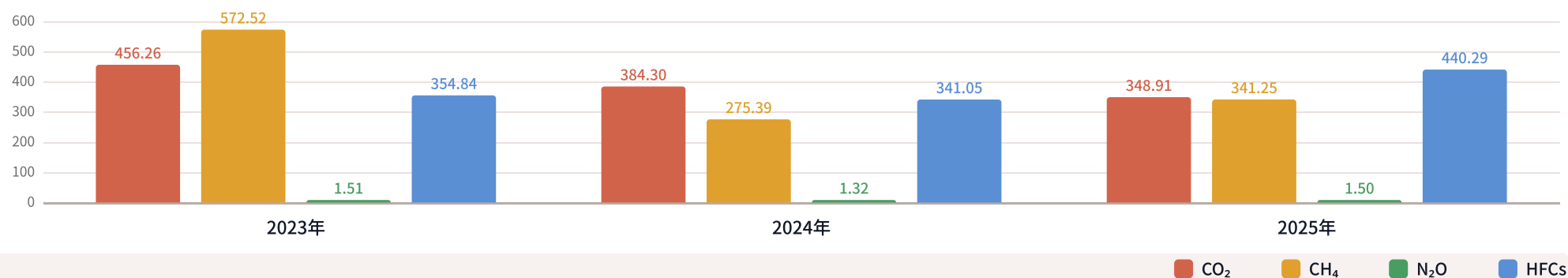
113年總排放量較112年增加，主要係疫情影響後校園活動全面恢復運作，以及盤查邊界擴大，首度將環科中心及教職員通勤排放納入計算所致。本校原溫室氣體排放基準年為111年，惟當時受疫情影響，校園活動、教學及行政運作強度均較低，致排放量相對偏低，因此後續年度排放量高於原基準年屬合理現象。為確保歷年盤查數據之一致性、可比性及代表性，本校依據ISO 14064-1一致性原則及組織邊界重大變更規定，將113年重新訂定為溫室氣體排放基準年。

114年總排放量較113年減少，其中，Scope 2能源間接排放減少約416公噸CO₂e，為總排放量下降之主要原因，反映本校持續推動節能措施及提升能源使用效率已逐步展現成效。Scope 2為本校主要排放來源，占總排放量約65%至68%，因此未來仍將未來將持續強化用電管理、汰換高耗能設備及推動節能改善措施，以降低能源相關排放。

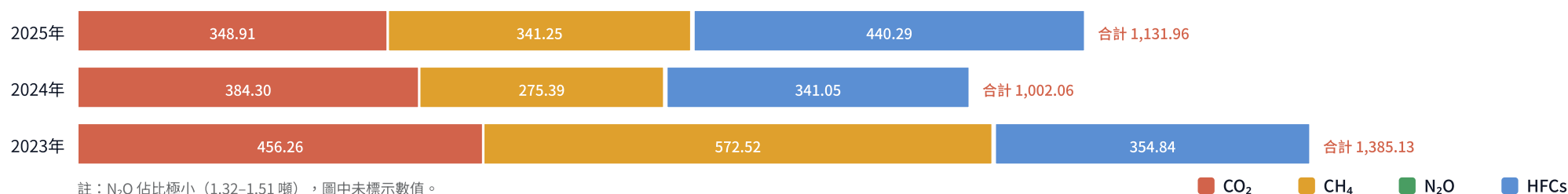
Scope 1直接排放中，114年二氧化碳（CO₂）排放量較113年下降，反映固定燃燒及移動燃燒活動之排放控制成效。CH₄及HFCs排放量較前一年度略為增加，推測可能與新增環科中心公務車輛、排放量計算參數調整，以及部分館舍空調設備增設致冷媒使用量變化等因素有關，相關排放趨勢將持續追蹤與管理。



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堆疊比較（依排放類別）（單位：噸）



溫室氣體排放量（依範疇別）（單位：tonnes CO₂e）



◎ 6-2.4 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」，本校採用多面向模式，標租屋頂提供廠商設置太陽光電發電系統，積極推動綠電發展。已於一、二、三、五、六及七館建置屋頂型太陽能光電發電設備，躉售容量1250.5 kWp。七館屋頂除供廠商租用外，部分採用自發自用模式設置 31.16 kWp 太陽光電系統，並取得再生能源憑證。

為有效調控用電與提升儲能效率，亦於七館地下室建置 57.6 kWh 電力儲能系統，可調節尖離峰用電、提供備載電力，並透過系統監控即時掌握儲放電狀況。

114年本校太陽光電總發電量為1,374,864度，其中自發自用電量為26,652度。本校建置之太陽光電系統，名義上雖採躉售併網機制，惟考量校內基礎用電負載龐大，相關再生能源發電於併網後即由校內用電需求完全吸納，未有電力外流情形，實質運作上等同自發自用，有效提升校內綠電使用比例。

七館頂樓太陽能裝置



再生能源憑證



6-3 水資源管理 ○●

◎ 6-3.1 節水措施

本校秉持珍惜水資源與提升用水效率之理念，透過設備優化、智慧監控及用水教育等面向推動校園節水管理。在硬體設施方面，校內新設及汰換用水設備皆優先採用節水型產品，並於各館舍廁所及洗手檯全面導入二段式沖水設備及省水噴霧龍頭，以有效降低用水量及相關能源消耗。同時，透過建置水資源監控管理系統，即時掌握用水資訊與異常狀況，提升漏水查核及管理效能。藉由持續精進用水設施與深化節水意識，逐步降低校園環境負荷，朝向永續水資源管理目標邁進。



◎ 6-3.2人均用水

近三年本校人均用水量維持穩定，112年為23.45度，113年微幅上升至24.02度。經分析，主要受校門口供水幹管漏水、休閒中心兒童池漏水、原住民族運動會及飛盤協會訓練賽事等大型活動增加用水需求，以及自113年起納入環科中心用水統計等因素影響。114年人均用水量降至22.23度，隨著供水幹管漏水問題完成改善、兒童池停用整修，有效降低非必要用水損失。

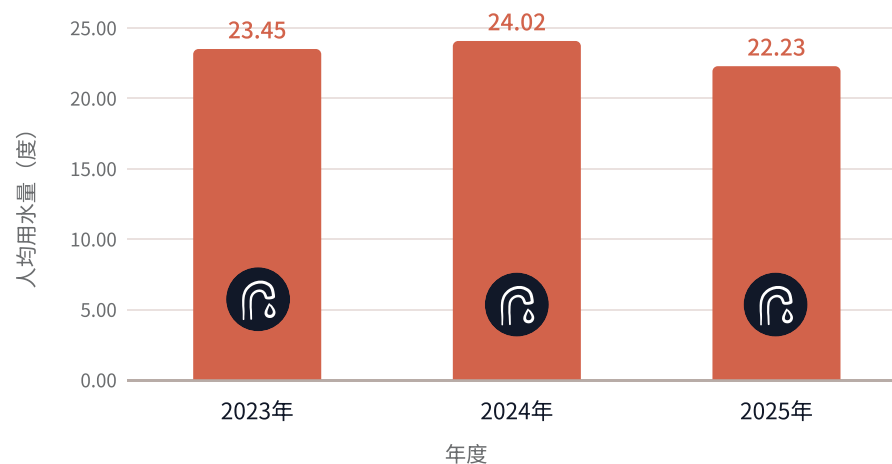
整體而言，本校透過建置水資源監控系統、導入節水設備及落實日常維護管理，持續提升用水管理效率。未來將持續深化節水宣導與精進管理措施，以提升用水效率，落實校園水資源永續利用。

2023-2025年人均用水量數據表

年度	2023	2024	2025
下學期學生數量	8,484	9,644	8,852
下學期教職員數量	937	928	997
上學期學生數量	8,886	9,222	9,333
上學期教職員數量	925	948	1,009
用水量（度）	225,467	249,127	224,399
平均總人數	9,616.00	10,371.00	10,095.50
人均用水量（度）	23.45	24.02	22.23
人均用水量（公升）	23,447	24,022	22,227

註：年度人均用水量 = 年用水總量 ÷ [（上、下學期合計人數）÷ 2]

2023-2025年人均用水量比較圖



◎ 6-3.3 水污染防治措施

為維護校園周邊環境水質及實驗室操作安全，本校設置實驗室專屬廢水處理設施，主要處理化學工程與材料科學系及生物科技研究所實驗室所產生之沖洗廢水，並採用物化處理程序（包含混凝、沉澱等）進行處理，以確保放流水符合相關法規標準。

近兩學年度實驗室廢水處理量及污泥產生量均呈下降趨勢，112學年度廢水處理量為0.149 CMD、污泥產生量為0.06公噸；113學年度分別降至0.049 CMD及0.035公噸，顯示廢水減量及處理效率已有改善成效。

在管理機制方面，本校委託合格專業廠商負責廢水處理設施操作維護、巡檢及異常處理，每年定期辦理廢液及廢棄物清運，並依規定完成申報作業。同時，每半年委託認證實驗室進行原水及放流水水質檢測，持續監控處理效能，確保排放品質符合標準。

為進一步提升環境管理績效，本校持續推動設施優化與環境改善，包括改善原水暫存槽異味問題、增設活性碳過濾及抽風系統、定期更新老舊設備與管線，並優化廢水暫存空間配置。廢水處理過程產生之異味氣體，亦經集中收集及活性碳過濾後排放，以降低對環境之影響。

未來，本校將持續精進智慧監測與即時通報機制，強化廢水處理設施管理，並透過設備改善及操作優化，持續降低污泥產生量與環境負荷，落實校園環境永續發展目標。



6-4 廢棄物管理



6-4.1 廢棄物處理

本校依廢棄物性質區分為一般廢棄物及事業廢棄物，並依相關法規落實分類、貯存、清運及申報作業，以降低環境衝擊並維護校園安全。為持續提升資源循環效益，本校訂定年度廢棄物減量1%以上及分類達成率85%以上之管理目標，並透過教育宣導、AI智慧回收及一次性用品減量等措施，強化校園廢棄物管理。

114年度一般廢棄物產生量為311.10公噸，較前一年度增加7.77%，主要因校內活動及場地租借使用增加，以及管理學院與教學大樓三館裝修期間產生較多施工人員生活廢棄物所致。本校已持續推動分類精進及源頭減量措施，預期未來將逐步恢復下降趨勢。

在事業廢棄物管理方面，本校建立完整之分類、清運及申報機制，每月執行廢棄物分類與申報作業，並委由合法清運及處理機構辦理後續處置，確保全程可追溯與符合法規要求。近年事業廢棄物產生量呈下降趨勢，由112年5.75公噸降至114年4.13公噸，較113年減少20.58%，顯示減量措施已逐步展現成效。

此外，本校廢棄物分類達成率長期維持90%以上，且114年度無須繳納土壤及地下水污染整治費，顯示污染風險控管良好。未來將持續深化資源回收、推動源頭減量及提升分類效能，以落實校園循環經濟與永續發展目標。

◎ 6-4.2廢棄物減量

為落實綠色校園與資源永續理念，本校持續推動減塑、惜食及無紙化措施，將環境友善觀念融入校園日常運作與師生生活中。透過源頭減量、資源循環利用及數位化管理等作為，降低廢棄物產生與資源消耗，逐步建構低碳、循環且永續的校園環境。

減塑行動

本校積極響應政府減塑政策，校內餐廳不主動提供一次性餐具，鼓勵師生自備環保餐具；各館舍亦設置飲水機並推動奉茶行動，鼓勵自備水瓶。此外，115年導入AI智慧回收機，提升資源回收便利性與分類準確率，培養師生日常減塑與回收習慣。

惜食與循環利用

為減少食物浪費，本校推動友善食光機制，針對即期食品提供優惠，並設置廚餘回收桶落實資源化利用。同時持續輔導校內餐廳取得「綠食飯桌」認證，目前已有3家餐廳取得認證。

此外，本校透過多元資源共享機制推動循環利用，包括辦理「綠色星球市集（EBBA Eco-Exchange）」二手交換活動、宿舍「奇遇角落」二手物品共享平台，以及六館「飄書架」二手書交換專區。圖書館亦定期辦理「曬刊同樂會」，提供過期期刊與圖書再利用，延長資源使用價值。

無紙化與數位轉型

本校持續推動行政與校務數位化，全面導入電子公文簽核、APP簽到系統、招生書審資料電子化、取消紙本成績通知，以及校園小額繳費系統等措施，有效降低紙張使用量。統計顯示，每年約可節省86,269張紙，相當於減少約531公斤二氧化碳排放。

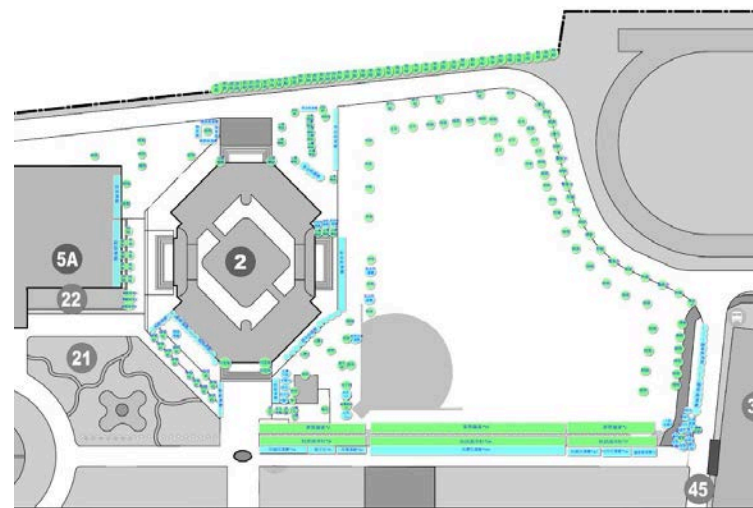
資源循環與永續教育

除減塑、惜食與無紙化作為外，本校亦持續推動垃圾分類與資源回收，回收據點除中英文標示外，增加東南亞語言說明，以提升外籍生參與度與回收成效。同時加入「淨零綠生活大聯盟」，並導入環保集點制度，鼓勵師生透過資源回收及自備環保用品等行動累積點數，將永續行為融入日常生活。

此外，本校持續強化環境教育與生態營造，透過生態池建置、樹木盤點及校園植物調查等行動，提升校園生物多樣性。114年辦理「為樹立名，元來樹你」樹木盤點活動，邀請教職員生共同標示與認識校園樹種，並結合專業團隊完成校園內54科136種植物之調查與統計，未來將導入GIS系統進行空間管理，作為碳匯盤查與環境管理之基礎，展現校園對氣候變遷與碳管理之積極回應。



本校盧副校長投入寶特瓶機



樹木盤點分布圖

6-5 氣候調適管理 ○●

隨著全球氣候變遷加劇，極端氣候事件之發生頻率與影響程度持續上升，對高等教育機構之校園安全、營運穩定及教學環境均帶來顯著挑戰。為強化氣候風險之辨識、管理與資訊揭露，本校參考「氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」架構，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，說明本校既有制度與實務作為如何回應氣候變遷所帶來之潛在衝擊，並透過制度化與跨單位協作，持續提升校園整體調適能力與營運韌性。

複合式防火消防講習演練1



複合式防火消防講習演練2



架構	管理重點	策略與行動
治理	建立校級氣候風險治理架構，明確決策層級與責任分工	本校依教育部相關規範，設置由校長召集之「校園安全暨災害防救委員會」，作為校園安全、災害防救及氣候風險管理之最高治理平台，並由副校長擔任副召集人，整合教務、學務、總務、資訊、環境保護暨安全衛生中心及各學院等單位共同參與。委員會平時定期召開會議進行風險盤點與政策研議，於颱風、地震或重大校安事件發生時，即啟動緊急事件處理機制，統一指揮校安中心各任務編組進行應變。
策略	將氣候風險與調適作為納入校務規劃與營運持續管理	本校參考 TCFD 架構，系統性檢視氣候變遷對校園營運、教學活動及基礎設施之潛在影響，並以校園安全暨災害防救制度為基礎，建構涵蓋「減災、整備、應變、復原」四階段之整體災害管理體系。透過災害潛勢調查、防災計畫擬訂、防災教育與演練，以及災後檢討與復原作業，使氣候風險管理能與校務運作形成完整循環。
風險管理	辨識、評估並管理氣候相關風險	本校已建立制度化之風險管理流程，透過災害潛勢調查、風險評估及校園災害防救計畫之制定與定期更新，持續掌握校園所面臨之主要風險類型，涵蓋風災、水災、地震、火災、實驗室事故及公共衛生事件等。實務上，透過防災教育訓練與演練、校舍與設備安全檢核、校安通報與聯繫機制，以及資通安全與媒體溝通編組，確保風險於事前、事中及事後各階段均能妥善管理。
指標與目標	設定管理方向，持续提升校園氣候調適能力	本校依氣候相關風險之發生可能性與影響程度，辨識校園優先改善領域；依據風險特性，持續推動校園環境管理、健康安全維護、防災整備及教育宣導等措施，並透過制度化管理與定期檢討，逐步提升校園整體氣候調適能力。



7 社會共融



7-1 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。



7-1. 實踐大學社會責任



◎ 7-1.1 大學社會責任實踐計畫 (USR)

元智大學以「校務治理支持社會責任」為核心理念，持續將USR視為教學、研究與社會連結的重要實踐場域。114年本校執行教育部第四期（114-116年）「大學社會責任實踐計畫」，以制度化課程、跨域協作與長期場域經營為基礎，逐步由單點服務邁向系統建構，展現大學作為公共價值催化者的具體行動力。

本期USR以兩項校級核心計畫為主軸，分別為【寰宇文化領航】與【跨代智慧共創】，回應「教育均質化與國際連結」及「高齡化社會與科技友善」兩大關鍵社會議題。



寰宇文化領航

目標：以國際雙語教育與文化行動為核心，建構全球視野下的大學社會責任領航體系

為元智執行逾八年的旗艦型USR計畫，114年度進一步深化為「全齡、跨域、國際鏈結」的永續教育體系。計畫以「寰宇文化微學程」為制度核心，將CLIL教學與社會實踐正式納入校內課程，建構境外生與本國生「雙軌培力」的人才培育模式，培養具備跨文化溝通、教案設計與場域實作能力的行動型人才。

在場域實踐上，計畫發展六大子計畫，涵蓋偏鄉雙語教育、數位伴學、特教美學、高齡英語學習及師資培力，服務對象橫跨學童、特教生與銀髮族，具體回應SDG 4「優質教育」與SDG 10「減少不平等」。114年度共服務19所中小學與社區場域，累計辦理逾300場次課程，場域滿意度高達4.92分。

在國際鏈結方面，計畫與多國駐台大使館建立制度化合作，並共同研發《Global Wings 寰宇展翅》英語文化繪本，作為教育與外交雙重用途教材，成功將USR實踐提升至「國民外交」層級。透過SROI評估，計畫每投入1元可創造3.07倍社會價值，114年度整體社會淨產出逾2,500萬元，並榮獲TSA台灣永續行動獎與《遠見》USR獎肯定。

寰宇團隊黃郁蘭教授與中正國小簽署合作

跨代智慧共創：設計思考引領科技與幸福

目標：以跨代共創與設計思考為核心，回應高齡化社會下的科技落差與生活幸福課題

計畫回應高齡化社會下的科技落差問題，以「設計思考」為方法核心，整合藝術設計、工程、社會政策等跨院系課程，帶領學生進入日照中心與樂齡場域，與長者共同發展以人為本的科技應用。

計畫強調高齡者作為「共同創作者」，透過同理、共創與反覆測試，開發符合高齡使用邏輯的互動科技原型，如肢體動作辨識、語音互動與AI藝術應用，促進高齡者生活自主與心理幸福感，同時培養學生的社會敏感度與跨域整合能力。

114年度共整合4門核心課程，辦理23場跨代互動活動，累計參與773人次，完成多件互動科技作品，並於校內外成果展及台灣人工智慧協會年會展出。學生作品亦在專業競賽與學術研究中獲得肯定，展現USR由教學實作深化為研發與社會影響力的可持續模式。

整體而言，114年度USR計畫已由「服務導向」轉型為「制度化、可複製、可擴展」的社會實踐體系。透過課程內化、跨域協作與場域深耕，成功將學術專業轉化為具體社會福祉，讓大學影響力在教育現場、高齡社會與國際交流中持續扎根與發芽，落實大學作為公共價值與永續發展推動者的核心角色。

台灣人工智慧協會（TAIA）114年會展攤



7-2大學社會責任基地 ●●

為強化大學社會責任的永續推動能量，本校建構「USR Hub 育成種子計畫」，作為銜接校務治理與場域實踐的重要育成平台。相較於大型深耕USR計畫，USR Hub更著重於校內潛力議題的試作、整合與深化，透過課程實作、跨域合作與場域連結，協助教師與學生在穩定支持架構下，發展回應在地需求、可被教學與延續的實踐模式。

114年度USR Hub共推動多項跨域計畫，涵蓋文化保存、環境永續、循環經濟、人道援助與健康促進等議題，逐步累積可擴散的社會實踐能量，並為後續深化或轉入大型USR計畫奠定基礎

文化織影：龍岡地區多元文化傳播與產業創新

本計畫聚焦龍岡地區滇緬移民、眷村及多元族群文化，回應地方文化紀錄零散、記憶流失與文化價值難以轉化的困境。透過課程導向的田野實作與數位轉譯，逐步建立龍岡多元文化數位資料庫，並將文化內容轉化為影像敘事、VR導覽、光雕展演及文創商品，促進文化保存與產業創新。

114年計畫整合9門課程，累計近400名學生投入場域實踐，完成文化紀錄、公共展演及文創應用成果。相關作品除回饋地方社群及文化園區使用外，亦獲多項設計與公益傳播競賽肯定，展現文化轉譯結合產業應用之永續潛力。

忠貞新村文化園區參訪，體驗雲南打歌



永續農田共生未來：農民與社區共學推廣計畫

本計畫回應桃園地區在氣候變遷下所面臨的水資源調節與農田永續課題，以水質監控、永續農法與社區共學為主軸，協助居民重新理解農田在防災與環境韌性中的多功能角色。

透過跨域課程實作，學生將農田水質與營養鹽數據轉化為可視化圖表，並走入社區公共活動場域進行展示與互動解說。114年計畫完成科學監控、資料轉譯與社區推廣的初步模式，使技術性議題轉化為可討論的公共知識，落實SDG13「氣候行動」的在地實踐。

學生向社區居民推廣農田共生



永續共創，百年大溪之數位雙生

本計畫以大溪百年老屋「蘭室」為核心，導入數位雙生技術，回應文化場域在保存與教育應用上的限制。透過田野調查、3D掃描、互動設計與遊戲化平台，完成高還原度的數位模型，並發展可供教學、展示與公共體驗的互動內容。

114年已完成文化數位雙生建置與多項互動體驗成果，並透過成果展與地方合作，讓數位文化資產回到原生場域使用。計畫有效培養學生文化轉譯與數位应用能力，並建立可複製的文化數位保存模式。

學生進入百年老屋「蘭室」進行調查與文史探勘



綠色循環經濟：衣循智選計畫

本計畫聚焦衣物大量汰換所衍生的環境課題，結合課程實作、科技導入與產學合作，建構可被實作與驗證的循環經濟模式。透過導入產業廢布、共創再生藝術作品及商業模式開發，引導學生理解循環經濟在真實世界的運作限制與可能性。

114年計畫完成跨院系課程整合、再生藝術展演及AI舊衣分類系統初步示範，並於校園與地方節慶中進行展示與公共互動。學生團隊於循環經濟主題競賽中獲得佳績，展現永續議題結合管理與科技之實務潛力。

六館一樓漣漪圈藝術裝置



亞洲國際人道援助計畫

本計畫聚焦亞洲無國籍與弱勢族群人道議題，以馬來西亞沙巴州巴瑤族聚落為主要實踐場域，強調「專業先行」的人道援助模式。透過跨院系課程、UNHCR工作坊與行前訓練，培育學生具備跨文化理解與風險意識後，再進入國際場域執行實地行動。

114年完成淨水設備安裝、環境保育與教育陪伴等具體行動，受益族群達數百人，並將行動成果轉化為教育素材與國際倡議內容，展現大學在全球人道援助中的實質參與角色。

整體而言，USR Hub 育成種子計畫已成為元智培育社會實踐能量的重要基石。透過小尺度試作、課程內化與跨域整合，得以在校務層級累積多元議題的實務經驗，並逐步形成可深化、可擴展的USR實踐脈絡。未來，本校將持續以USR Hub作為社會責任創新引擎，推動大學專業穩定轉化為公共價值

全齡健康促進與食品安全：智慧醫護鏈結社區行動

本計畫由醫護學院統籌，鏈結醫院、學校與社區，回應高齡社會下的健康促進與災害應變需求。透過跨課程實作與臨床專業導入，學生與醫護人員共同進入社區，推動急救、防災與飲食安全之實地教學。

114年計畫於多個里別完成「韌性社區」行動，提升居民自救互救能力，並培養醫護學生將專業知識轉譯為社區可理解行動的能力，落實SDG3「健康與福祉」與SDG11「永續社區目標」。

贈送淨水器



護理系學生參與成果



7-3 社會共融 ○●●

本校秉持「學用合一、回饋社會」之辦學精神，長期引導師生將課堂所學轉化為具體行動，主動回應社會與在地需求。學校透過制度建構、資源整合與實踐支持，形塑完善之志願服務體系，鼓勵學生由校園出發，走入社區、偏鄉，乃至國際場域，實踐大學應具備之公共責任與全球公民意識。

在制度與資源整合層面，本校自111年起與桃園市政府青年事務局建立夥伴合作關係，成為「青年大樹志願服務運用單位」，有效串聯公部門資源與青年志工動能。透過此平台，元智學生志工之服務參與更具制度化與能見度，並於成果展演與競賽中獲得肯定，具體展現本校落實社會責任與培育青年公共參與能力之成效。

推動社團在地服務與教育營隊深耕

元智以學生社團為實踐社會關懷之重要動能，透過「平日定點服務」與「寒暑期偏鄉營隊」雙軌機制，鼓勵社團走出校園，將專業與才藝回饋在地中小學與教育優先區學校。114年共計8個社團參與「社團帶動中小學社團發展計畫」，完成35梯次社區服務，並以藝術與音樂教育深化學習體驗；寒暑假期間，另有5個社團前往偏鄉辦理營隊，透過科學、程式與團隊合作活動，縮短教育資源落差。

此外，本校持續推動「快樂學習營」，以經濟不利學生為核心，結合行動服務與反思學習，陪伴偏鄉學生、長者與街友族群。透過服務實踐，學生由「受助者」轉化為「助人者」，在行動中培養同理心、自信與社會責任感，具體落實服務學習之教育價值。

社團學生與小學生於活動結束後合照



快樂學習營服務活動



落實雙語數位學伴與偏鄉遠距共學

本校連續四年執行教育部「雙語數位學伴計畫」，運用成熟之數位教學基礎與國際化資源，透過線上平台提供偏鄉學童英語學習陪伴，累計服務多所桃園偏鄉國小。計畫結合跨校與國際學生師資，並導入互動式數位工具與生成式AI輔助教案設計，成功營造高互動、高成效之遠距學習場域。

在長期陪伴與虛實整合交流下，學童學習成效與自信明顯提升，實踐「生命影響生命」之教育精神。面對教育部計畫轉型，本校已將既有成果整合納入USR計畫，確保服務模式與影響力得以延續，展現將短期計畫轉化為長期社會實踐之決心。



小學伴認真上課情形



小學伴蒞臨元智聖誕相見歡闖關活動



7-4 校園開放與藝文共享 ●●

本校秉持「校園公共化」理念，持續打破校園內外界線，使圖書館成為社區知識據點、體育場館成為在地健康中心，並以藝術展演深化地方美學能量，建構具包容性、平權性與共享精神的友善校園，促進大學與社區形成緊密連結的生命共同體。

◎ 7-4.1 開放圖書資訊資源與推動知識平權

元智大學圖書館自1989年創館以來，始終秉持「充實館藏、推廣利用」的核心理念，目前館藏規模已達近110萬冊。本校透過實體空間的友善開放、數位資源的智慧轉型以及館際合作網絡的連結，確保知識流通不受時間、空間與社會經濟條件的限制，使所有學習者皆能獲得平等的學術支持。

創新學習空間與文化永續

在空間優化方面，圖書館導入「日光、夜讀、享讀」概念，以滿足師生在教學、研究討論、影音與語言學習等多方面的需求。為提供更優質的研習環境，本館於113年9月正式啟用「學習艙」，營造專注且獨立的學習氛圍。同時，為深化永續素養，館內特別設立「永續發展教育繪本專區」，精選繪本傳遞SDGs核心理念，以及透過設立「愛閱讀外語讀本專區」，進一步充實外語學習資源，致力於拓展學子的國際視野。

為鼓勵學生探索知識，培養終身學習力，除設置閱讀專區，亦舉辦主題活動，推動閱讀、永續發展與教育平等。113學年度共舉辦69場講座、書展與導覽活動，參與人數逾31.4萬人次。

圖書館學習艙

永續發展教育繪本專區



智慧學習與數位轉型

因應數位轉型趨勢，圖書館透過電子書、線上資料庫及樂學網免費學習教材，減少紙本使用。此外，本校建置「智書網」智慧電子書牆，運用人臉辨識技術推薦書籍，讓訪客無需進入館內即可體驗智慧學習。114年書牆使用人次達36,433人次，每年持續成長；電子書利用率更達287,286人次，展現了數位學習資源的高可及性與影響力。隨著圖書館新版網頁上線，本校於114年2月同步啟用生成式AI學伴「圖書館智智君」，該系統內建豐富知識庫並支援中英雙語對話，能即時回應讀者的學術諮詢、館藏檢索及設備借用等需求，有效降低語言隔閡並提升服務效能。

AI 學伴「智智君」打造智慧學習新時代

推動圖書循環再用

為推動書籍的循環再利用，落實校園綠色經濟，本校建構了虛實整合的圖書交流網絡。在數位社群方面，圖書館結合學生會資源，經營「Yzulib元智閱瘋二手書」及「二手教科書@元智」等社群平台，提供學生透明便利的書籍轉讓管道，亦讓書籍循環再利用，減少資源浪費。

此外，透過每年舉辦的曬書活動，提供館藏淘汰書刊免費索取，並設立課程用書無償借閱專區，有效減輕學生購書經濟負擔。同時，藉由學位論文與機構典藏（教職員生著作）的開放學術資源（Open Access）取用機制，讓本校進一步擴大知識共享範圍，具體落實了學術研究影響力與環境永續理念。

實體二手書交換站「漂書架」



館際合作與全球學術資源共享

為消弭學術資源落差並深化學術連結，本校圖書館積極參與國內外館際合作計畫。在書目共享方面，本校加入全國 NBINet 與國際 OCLC 組織，透過合作編目機制，大幅提升館藏資源的全球可見度與利用率。在資源獲取方面，則透過加入全國學術電子資訊資源共享聯盟（CONCERT）進行電子資源聯合採購，大幅降低電子資源採購成本。此外，在文獻傳遞方面，則與個別大學、北區大學、NDDS、RapidILL 等機構館際合作，提供跨國文獻傳遞服務，確保師生與研究者能公平獲取全球學術資訊。



◎ 7-4.2 共享校園運動設施與促進社區健康

本校擁有完備且多元的運動設施，除首要滿足校內體育教學與學生社團活動需求外，更積極落實場館公共化政策，將校園打造為中壢地區關鍵的公共運動空間。

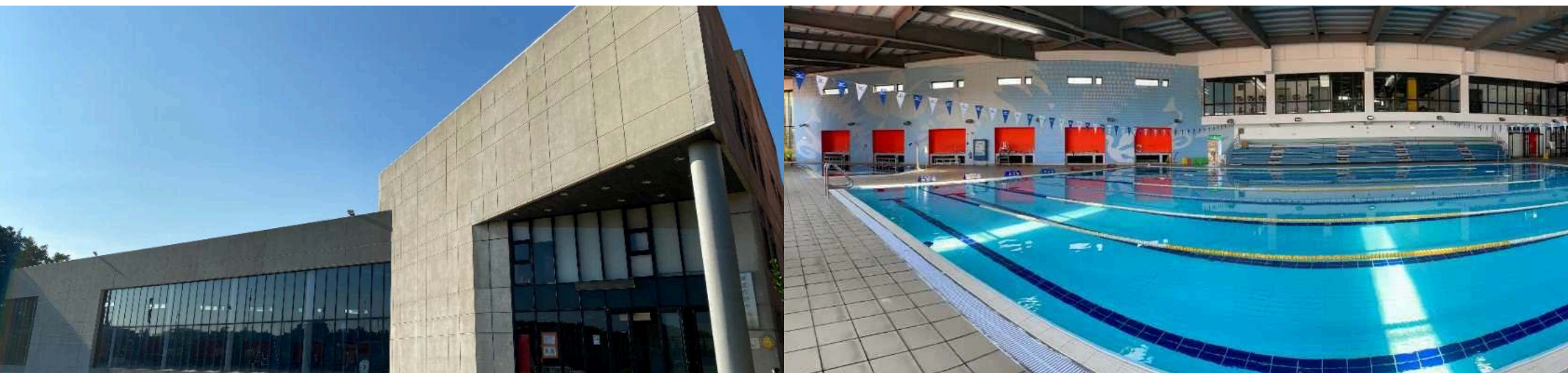
2023-2025年校外會員數與本校師生會員數人次佔比

年度	校外會員數	校內會員數	總會員數	校外會員數佔總會員數比例
2023	177	3,161	3,338	5.31%
2024	176	3,685	3,861	4.77%
2025	160	3,694	3,854	4.15%

註：由於111年僅限大一學生(校內會員)繳交體育設施使用費，至112年擴及大一與大二學生，並於113年進一步涵蓋大一、大二及大三學生，因此健康休閒中心的會員人數逐年增加，導致校外會員數佔總會員數的比例自113年起開始下降。

運動中心

游泳池



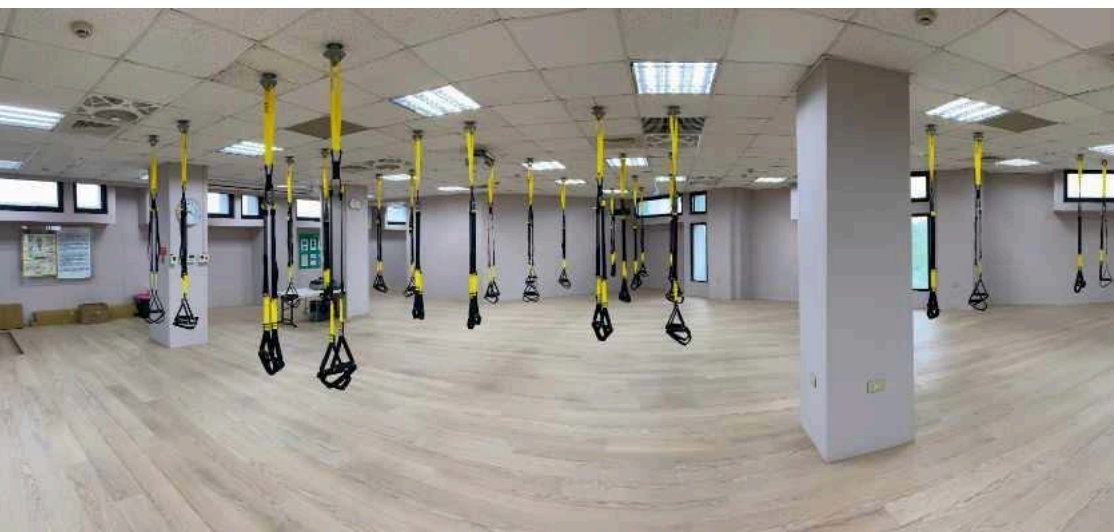
完善場館設施與多元服務

本校建置了功能齊全的運動場域。室內教學場館涵蓋「健康休閒中心」及「體育館」，而室外教學場地包含「田徑場」與「室外活動場」。其中，具備25公尺標準短水道的室內溫水游泳池共有八條水道，不僅開放辦理專業游泳教學，更於暑期開設營隊，吸引眾多社區親子熱烈參與。

活化場地運用與社群連結

為深化與社會的互動，本校戶外球場與操場常態性開放供校外團體租用，舉辦各類訓練營或競技賽事。如「台灣飛盤協會」等民間組織長期租用本校場地進行專業訓練與推廣活動、桃園市原住民族運動會亦使用本校場地辦理運動賽事活動。同時，足球場與操場亦已成為在地居民日常進行足球運動、慢跑及晨昏定省的重要據點。

綜合運動教室



桃園市原住民族運動會撒網捕魚項目



2022至2025年各活動參與人次統計

項目 \ 年度	112年	113年	114年
體驗匹克球暢打	426	435	825
匹克球教練講習課程	未承辦	未承辦	78
水陸兩棲夏令營隊	165	168	136
球類活動冬令營隊	56	41	48
游泳學苑課程	857	527	50
社區居民租用游泳池	4,892	7,251	4,662
協辦原民運動會撒網捕魚項目	1,300	2,000	1,300

- 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。
- 由於游泳教練培養不易，且薪資成本較高難以負擔，自2024年9月起，游泳學苑課程不再開設團體游泳課程，僅提供個別自組家教班，因此活動參與人數逐漸減少，但自組家教班能提供更具針對性的指導，讓學員獲得更專業的訓練。
- 2025年起「水陸兩棲夏令營隊」更名為「運動學苑夏令營隊」。



◎ 7-4.3 推廣人文藝術展演與深化社區交流

本校藝術中心致力於融合藝術、文化、人文與科技，展現本校獨特的跨領域美學特色。透過「藝術即生活」的核心理念，將校園打造為一座開放的無牆美術館，不僅提升師生的美感素養，更積極建構與在地社區共融的藝文生活圈。

多元展演與文化近用

本校依據年度主題規劃了展覽、講座、表演、電影放映、工作坊及社區藝術節等六大類型的藝文活動。114年共辦理47場次活動，涵蓋8場展覽、23場講座、4場表演、3場電影播映及8場工作坊。114年度的壓軸表演藝術「心流調頻 ∞ 手碟頌鉢療癒」音樂會，更是吸引約200人報名參與。該活動透過手碟音流與聲波療癒的自然共振，傳遞身心靈平衡的轉化能量，並特別開放社區民眾入場聆聽。參與者給予高度評價，認為這不僅是一場音樂會，更是一次心靈的調頻，讓人找回在繁忙生活中能聽見雨聲的呼吸空間。

心流調頻 ∞ 手碟頌鉢療癒音樂會



元智社區藝術節

作為本校與在地連結的年度指標盛事，第25屆以「多樣紛呈・藝之盛宴」為主題，於3-4月間展開一系列融合音樂、設計、影像與實作的藝文活動。本屆藝術節展現了高度的策展整合力，從前導的「藝術科技微學堂」講座談論未來互動設計，到校慶當天的「聲波療癒團」與「雙簧四重奏」表演，以及放映探討家族記憶的電影《家族樹》，為師生與社區民眾帶來豐富的感官體驗。

在深化社區連結方面，透過「桃花工作營」強調藝術的公益性與社會影響力。在工作營期間，學生不僅跟藝術家學習創作，更將創作成果從校園延伸至內壢里，藉由藝術作品自然融入學習及生活場域，開啟觀眾對空間與感知的全新想像，激發更多對生活與美學的對話，達到提升校園文化氛圍的目的，共約220人次參與。在學生自主實踐方面，由學生自主策劃的戶外音樂會與創意市集「發春音樂祭」，不僅培養學生的責任感與歸屬感，亦讓學生習得解決問題的能力，更成功凝聚了校園與社區的情感，本次活動吸引約1,250人次參與。

發春音樂祭



桃園青年設計展暨國際設計論壇

本校藝術與設計學系及資訊傳播學系共同爭取執行桃園市政府青年事務局主辦之「2025桃園青年設計展暨國際設計論壇」。本次活動以「創世奇點：從達文西到自主AI」為策展主題，於桃園會展中心盛大舉行，匯集桃園市11所大專院校及高中職師生，共展出103件創意設計作品。展區規劃涵蓋「機構、AI演算力」、「語言、AI設計力」、「共感、設計修復力」、「文化、協作式工藝」及「未來、感知城市」等五大主題，透過AI技術與跨域創意的對話，引領觀眾展開一場從文藝復興跨越至未來城市的科技人文之旅。

其中，由藝設系學生製作的「AI作品模擬秀」為活動揭開序幕，具體演繹了設計如何回應社會與科技演進；另有融合大溪齋明寺文化古蹟與現代數位技術，讓體驗者化身修行者進行文化探索，體現本校在數位人文與在地文化保存上的教學成果。此外，國際設計論壇邀請來自馬來西亞、日本、法國、紐西蘭及伊朗等國之頂尖設計師齊聚桃園，帶來全球前沿的設計思維。

2025桃園青年設計展暨國際設計論壇1



2025桃園青年設計展暨國際設計論壇2



7-5. 產業鏈結與全齡學習 ○●

◎ 7-5.1辦理終身教育課程與實踐全齡學習

元智於86年即設立全國首個「終身教育部」（連結），積極推動「鼓勵終身學習、推動永續生活圈」。透過整合校內外資源，致力於建構一個跨越年齡、背景與職涯階段的全方位學習體系，具體回應不同族群的學習期待與社會發展需求。

全齡共學與職能培訓

為提升國家整體競爭力並協助個人職涯發展，終身教育部提供多元化的職能培訓服務。針對企業，量身設計職能訓練、內部教育訓練與經營輔導課程，協助組織優化人力素質，提升整體產業競爭力；針對政府，配合中央與地方政府政策辦理短、中、長期專案型訓練課程，亦包括產業人才投資方案等；針對校友、社會人士與舊學員的個人在職回流與斜槓發展，則開設本校六大學院的學分學程、社工師學分班、兒童課後照顧180小時專業訓練及高階健康管理師證照班等實務課程。此外，為回應數位轉型趨勢，亦提供Python程式設計與雲端應用等資訊技能培訓。

樂齡生活與社區連結

透過開設「樂齡大學」、書法研習及國畫研習等課程，本校為銀髮族群與社區居民打造了一個兼具知性學習與人際互動的平台。不僅豐富長者的退休生活，更強化了社區內部的凝聚力與文化涵養，具體實踐青銀共融與在地深耕的教育目標。

永續人才與綠色轉型

為回應全球淨零排放趨勢與國家綠色能源政策，本校於113年起與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署攜手合作，成立「ESG永續與綠能科技人才發展基地」（連結）。該基地開辦一系列綠領專業人才技術職前及在職課程，包括「綠色金融永續設計實務班」、「ESG數據報告書實務班」、「永續品牌創新行銷設計實務班」職前課程及「綠色行銷AI模式應用班」、「ESG能耗物聯監控實作班」、「溫室氣體量化實作班」在職課程，優先受理失業民眾報名，提供低碳轉型所需的專業技能培訓，並積極媒合結訓學員投入綠能產業。

2023-2025年終身教育課程統計

年度	2023	2024	2025
開班數	180	120	140
完訓人數	6,312	5,517	4,419

◎ 7-5.2 打造企業專屬學程與深化產學鏈結

為強化學用合一並引進企業資源培育人才，本校於111年正式推動成立「企業書院」（連結），不僅回應產業對人才的迫切需求，更建立了一套以企業需求為導向的客製化人才培育模式。摒棄過去單向的教學思維，改由企業與學校共同設計課程，將企業文化、專業技能與永續素養深度植入學習路徑，落實「選、育、用、留」的職涯接軌目標。

企業書院與四合一素養培育

本校結合校內師資與企業業師，針對合作企業需求設計總整課程，內容涵蓋四大素養範疇：包含6至9學分的「專業素養」課程，強化技術硬實力；3學分的「永續素養」微學分課程，涵蓋企業倫理、企業文化或ESG議題，厚植學生的價值觀軟實力；6學分的「職涯素養」，透過企業專題或實習進行深度實作；以及結合企業導師與學校書院導師的「人際素養」。

擴大企業夥伴與客製化學程

自計畫啟動以來，本校積極拓展合作版圖，目前已攜手五家指標性企業成立專屬書院。111年至112年間，率先成立「欣銓科技半導體書院」與「中強光電企業書院」，分別聚焦半導體測試與光電顯示技術；113年進一步擴大至集團綜效，成立「遠東企業書院」與「遠傳大人物書院」，強化集團內部人才輸送；114年則新成立「矽科宏晟書院」，鎖定創新系統科技人才。



台積電半導體學程與高階人才培育

為回應國家半導體產業發展需求，元智於113年成為全國私立大學中唯三與台積電展開深度合作的學校，致力於培育具備製程實作能力與就業競爭力的優質人才。雙方攜手開設智慧製造、元件整合、儀器工程與製程模組等半導體學程（連結），透過系統化的課程設計，讓學生直接接觸產業前沿技術。截至目前，共辦理8場學程說明會，吸引約1,100人次參與。



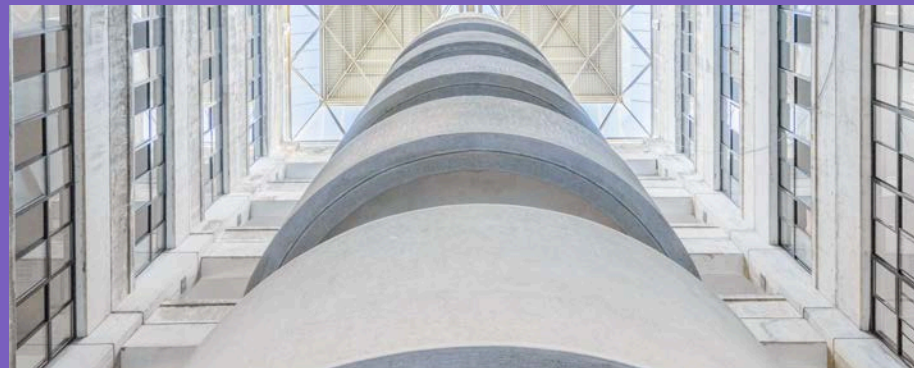
執行成效與人才媒合成果

111-114年企業書院共開設5門客製化專屬課程，修課人數達187人次。為促進學生與企業的對話，本校積極辦理各類媒合活動，共舉辦6場招生說明會、14場專業講座與3場企業參訪，累計參與人數約1,600人次。

2023-2025年企業學程統計

年度		2023	2024	2025
課程類	開班學分數	9 學分	12 學分	12 學分
	完訓人數	93 人	152 人	187 人
講座、活動類	場次	14 場次	19 場次	23 場次
	參與人數	1,581 人次	2,010 人次	2,100 人次

8 國際化發展



8-1 國際化治理制度

本校將「國際鏈結」列為校務發展核心策略之一，透過校級整合機制，由全球事務處統籌推動國際招生、國際合作、學生海外交流與境外生輔導等業務，確保國際化政策與學校整體永續治理架構相互銜接。學校亦配合教育部「大專校院學生雙語化學習計畫（EMI）」，系統性推動全英語授課環境，強化學生專業英語能力與跨文化溝通素養，形塑具國際競爭力的學習場域。

為全面提升校園國際化程度，本校自語言能力培養、國際鏈結推動至行政支持體系建構，逐步形成由「學習端-交流端-支持端」相互支撐之整合型國際化發展策略。整體而言，本校國際化發展已由零散之單點措施，轉型為具整體架構與制度支撐的系統性推動模式，透過語言培育、國際合作、友善校園環境與行政支持機制之整合，逐步形塑具吸引力與可持續發展之國際化校園，並持續累積元智於國際高等教育場域中的能見度與良好聲譽。

國際師資

近三年專任外籍教師人數持續成長，112學年度為26名（占比9.31%），113學年度為35名（占比11.9%），114學年度增加至42名（占比13.95%）。外籍教師分布於各系所以及英語學士班（來自16個國家），涵蓋多元專業領域，充分展現本校於外籍師資聘任上的多樣性與國際化特色。

外籍生招募

在國際學生招募方面，本校於越南河內、印尼雅加達、泰國曼谷及馬來西亞新山設立四處「元智海外辦公室」，專責辦理當地學生招募、參與教育展、建立並維繫姊妹校合作關係、推動國際交流，同時提供校友服務及學生簽證協助等多項業務。114-1學期本校境外生人數為1,310人（其中學位生1,045人，交換生265人），占全校學生總數約12.87%，分別來自58個不同國家。

國際師資



越南學生



多元外語

本校以提升本地生英語力與境外生華語力為雙主軸，並同步擴展多元外國語學習。配合EMI教學推動，自大二起開設進階英語訓練課程，強化學生於學術與職場情境中的英語應用能力，並提供Easy Test線上平台與情境式「挑戰極限英語營」，鼓勵學生進行自主學習；同時建立系統化追蹤與分級輔導機制，針對測驗未達標學生提供適切強化支持。針對境外學生，則開設多層次華語課程並結合「華語學習護照」制度，聚焦於面試表達與商務溝通能力，並透過文化活動與學習激勵設計，提升境外生學習動機與在台適應力；此外，亦持續提供日語、德語、法語等多元外國語課程，拓展學生語言能力與國際視野。

華語中心落成



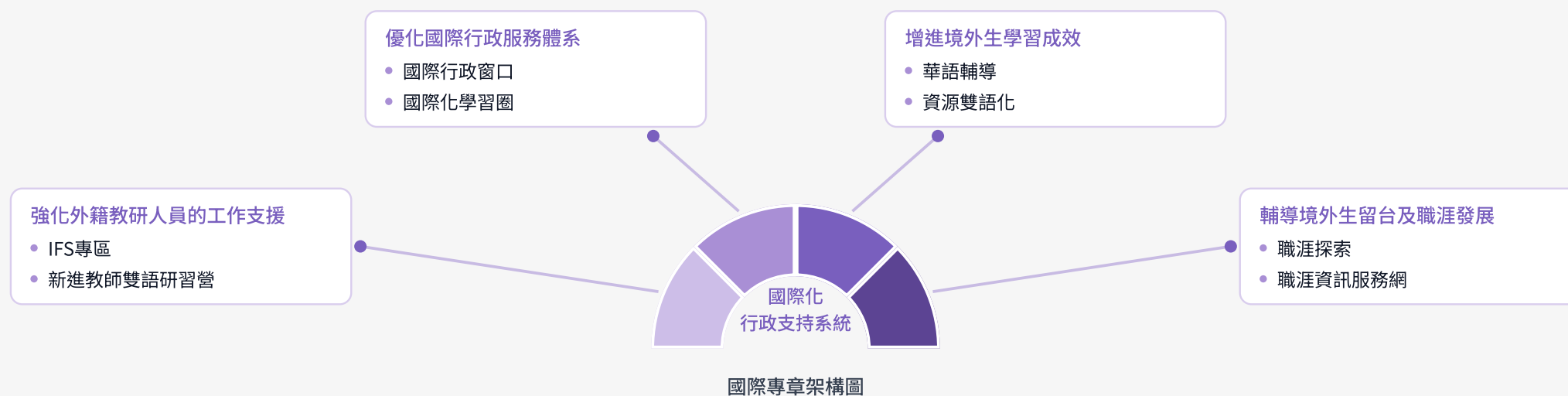
國際化行政支持系統

在國際師資延攬與行政支持整合方面，本校以「優化國際行政服務體系、增進境外生學習成效、強化外籍教研人員支援、輔導境外生留台與職涯發展」為四大策略主軸，建構跨單位協作之國際化行政支持系統。為因應教學與研究發展需求、促進校園永續發展，並回應外籍學生之學習與成長，各學院所屬系（或同級單位）依其學程發展方向，積極多元延攬不同國籍與專業領域之國際師資，並致力於提供公平待遇與多元、平等、包容（DEI）之友善教研環境。

在制度與行政支援面向，本校透過設立國際行政窗口、培訓「國際行政種子」團隊及定期召開跨單位協調會議，提升行政服務之即時性與整合效能。同時成立「國際化學習圈」，持續強化行政人員之語言能力與國際專業知能。針對外籍教研人員，提供 International Faculty Support (IFS) 平台，並辦理新進外籍教師雙語研習營，協助其快速熟悉校園制度並融入教研環境；針對境外學生，則加強華語學習輔導與校務系統雙語化。另為支持境外生於台發展，本校於職涯探索與資訊服務兩方面同步推動，透過職涯規劃課程、工作坊、個別諮詢與企業實習說明會等措施，並於「我飛 My Future 職涯資訊服務網」設置「境外生專區」，整合適合境外生之職缺資訊與篩選機制，協助其畢業後順利銜接台灣職場。

華語中心

本校近年投入逾千萬元經費建置「華語中心」，打造專屬華語教學區，提供完善且具前瞻性的學習環境，充分展現學校深耕國際語言教育的決心。115 年 1 月正式獲教育部通過境外招生資格審查，成為本校推動國際交流與合作的重要平台。透過系統化課程規劃與專業師資，華語中心持續吸引優秀外籍生來台修習華語，接軌全球語言學習趨勢。未來三年，華語中心將採取穩健擴展策略，逐年提升招生規模，預計於 115 年招收 100 位華語生、116 年招收 180 位、117 年達到 250 位，逐步建構兼顧品質與規模的華語教學體系，不僅提升元智在國際語言教育領域的能見度，也具體展現友善、多元的國際就學環境。此外，華語中心積極拓展跨國合作網絡，已與印度阿達瑪斯大學及菲律賓法蒂瑪大學建立穩定夥伴關係，舉辦暑期華語師生研習營，期盼以國際人文關懷為基礎，拓展更多學習華語的契機。



8-2. 國際合作

本校積極拓展全球學術夥伴關係，已與全球逾40個國家、300所姊妹校建立合作網絡，提供學生多元且具彈性的海外學習途徑，包括交換學生、雙聯學位、短期研習、海外實習及國際志工服務等，讓國際學習不再侷限於少數菁英，而成為可被廣泛實踐的學習選項。

為進一步提升學生參與國際交流之可近性，學校推動「千人出國計畫」，結合教育部學海系列計畫與校內獎助機制，鼓勵學生於在學期間實際走向國際場域，累積跨文化學習經驗，拓展全球視野。透過制度化支持，本校逐步形塑「人人皆可國際移動」的校園文化。

此外，本校積極拓展新南向與重點國家之招生，並深化與在地社群的長期連結，持續拓展國際網絡，並參與當地教育展及國際會議，增強實體互動。在數位推廣方面，由境外生組成的「Marketing Team」經營各大社群媒體，運用年輕化的視角、流行趨勢與話題，真實分享在校學習、生活及有趣經歷，吸引更多國際新生與合作機會，使元智品牌更具吸引力。

全球移動-國際化發展



◎ 8-2.1 締結國際學校學術交流協約

本校期許作為全球化人才的培養基地，交流學術資源和教學理念，讓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115年1月底，本校已與全球293所姊妹校建立合作關係，並簽署有效合作合約共477份。其中，交換學生協議約128份，雙聯學制協議書約54份，其餘多為學術合作協議書，內容亦涵蓋研究及產學相關合作合約。在國際交流方面，114年共有392人次國際學生、102人次國際教師來校交流，以及290人次學生、224人次教師赴外交流（上述人數不含線上交流）。

元智大學與印尼泗水穆罕默德迪亞大學簽約儀式



◎ 8-2.2國際交流

本校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。

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）、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）與韓國中央大學（Chung-Ang 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。

此外，本校攜手越南維鴻大學（Lac Hong University）推動華語教育合作，並結合AI科技開創華語教學新模式。由中國語文學系師生組成團隊赴越南進行教學實習，運用自主開發之AI輔助教學工具支援課堂教學，透過發音矯正、句型生成、詞彙擴充及情境對話等功能，協助學生提升華語學習成效與語言应用能力。透過教育科技與華語教學結合，不僅展現AI創新應用於語言教育的實踐成果，也深化兩校在教學、課程及人才培育領域之交流合作。

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。



越南北江省教育考察團來訪



德國波茨坦應用科大拜會



日本三田國際学園高等学校來校交流

8-3 國際友善校園 ○●

本校114年共有1,003名境外學生，來自全球52個國家與地區。為打造一個「以學生為本」的多元共融校園，透過節慶體驗、在地探索、友善設施與語言培力，全方位協助境外生適應在台生活，讓每一位國際學子都能在元智找到歸屬感。

◎ 8-3.1 多元文化交流與國際學生照顧機制

節慶文化體驗與在地生活適應

為協助境外生跨越文化隔閡並深度體驗台灣風土人情，全球事務處每年規劃一系列「從在地到國際」的文化活動。在台灣傳統節日方面，5月舉辦端午節體驗，帶領學生認識龍舟與粽子文化；9月推出中秋節禮包與慶祝活動，分享月圓人團圓的溫馨；農曆春節前夕則舉辦圍爐活動，讓異鄉學子感受台灣年的熱鬧與溫暖。除了校內慶典，本校更積極帶領學生「走出校園」，每學年定期舉辦文化參訪之旅（Field Trips），足跡遍及宜蘭傳統藝術中心、大溪老街等文化勝地，讓學生親身領略台灣的自然美景與歷史底蘊。

同時，為尊重境外生的母國文化，除辦理萬聖節與聖誕節活動，本校亦盛大舉辦「國際美食節」，邀請境外生製作家鄉美食，讓全校師生透過味蕾進行跨國旅行。

端午節陸上龍舟活動



國際學生節-美食攤位



建構完善的宗教支持與生活照護體系

在推動多元共融的過程中，本校特別重視對不同宗教信仰的尊重與支持。以穆斯林文化為例，在硬體方面，本校全球事務處於108年啟用的「元智國際交誼廳」，不僅作為國際生交流場域，更設置了穆斯林祈禱室，並舉行穆斯林開齋活動。

校內目前（含男女宿舍及交誼廳）共設有3間祈禱室，並於各館洗手間配置祈禱前的淨身設備；在飲食方面，宿服組特別邀請廠商進駐學生餐廳提供清真（Halal）料理。軟體教育方面，通識教學部將教室延伸至鄰近的文化場域，如課程安排帶領學生前往「龍岡清真寺」進行校外教學，透過實地參訪與伊瑪目的解說，學生不僅親身體驗了穆斯林的生活與信仰，更看見了桃園在地（龍岡地區）豐富的多元文化地景。

在行政與資訊支持方面，本校持續優化「YZU ChatGPT」多語系即時諮詢系統，服務範疇涵蓋招生、教務、學務、校安與生活資訊，並逐步串聯各行政單位，提升境外學生資訊取得之即時性與準確性。同時，校內多數行政通知已完成雙語化，校內法規亦持續推動英語化，並導入 Copilot 等數位工具提升行政效率，降低語言與制度門檻。

透過制度化的支持措施、友善環境建構與多元文化交流平台，元智大學持續深化校園共融實踐，讓境外學生不僅能安心學習、穩定生活，更能在多元文化交會的校園中發展自我，成為連結臺灣與世界的重要橋樑。

元智國際交誼廳設置穆斯林祈禱室



穆斯林開齋活動



8-4.海外志工 ●●

本校國際志工團與國際非營利組織合作，服務足跡曾遍及北印度、馬拉威、尼泊爾及柬埔寨等地。114年本校兩團國際志工服務隊，透過資源整合策略，攜手華碩文教基金會、桃園市政府青年事務局及廣大民間社會力量，展開深度的跨域合作。本計畫匯聚了產、官、學界資源與民間熱心贊助，不僅獲得充足經費與再生電腦支持，更由企業與公部門志工隨隊共同前往泰北與馬來西亞。服務隊團隊透過「數位科技、語言教育、文化美學」三大主軸設計服務內容，協助弱勢地區改善教學品質，更在跨文化的場域中，培養出具備同理心與解決問題能力的國際化新世代人才。

國際志工泰北團



國際志工泰北團「帆隨風起，智遠逐夢」

114年泰北團由本校學生9名、華碩志工1名及桃園市青年志工2名共同組成，並由課外活動組林秀珠老師帶領前往「泰北清萊滿星疊大同中學」執行為期15天的深耕服務。團隊募集包含民間贊助在內的外部資源共計新台幣50.4萬元與10台再生筆記型電腦及玩具背包。團隊除安排資訊科技、台泰線上交流、蝶豆花酸鹼實驗、美學及LED创客工作坊及英語歌唱等課程與活動，更創新規劃「英文藝術廊道」，以海洋生物圖像記憶法彩繪校園，提升學生的語言學習動機並引導生態關懷。此外，志工團亦深入更偏遠的「泰光國小」，透過玩具與唱遊活動傳遞溫暖，累計受益師生超過2,800人次。

本年度泰北團成果斐然，除榮獲教育部績優團隊競賽優等及桃園市影片競賽第三名外，更以紀錄片《再生，不只是電腦，而是教育的延續》榮獲華碩文教基金會「2025再生電腦數位培育計畫」優選獎殊榮。

獲桃園市影片競賽第三名



國際志工馬來西亞團「華翔元夢，科技賦能」

114年馬來西亞團由本校學生9名、華碩志工1名及桃園市青年志工2名共同組成，並由諮商與就業輔導組陳新霖組長及課外活動組簡修平老師共同帶領前往「馬來西亞太平市華聯中學」執行為期14天的深耕服務。團隊募集包含民間贊助在內的外部資源共計新台幣43萬元與10台再生筆記型電腦。團隊除安排文化美學、永續發展、二手市集與情緒管理等多元課程，亦開設涵蓋AI人工智慧實作、大數據分析、資安素養等資訊課程，共計20堂。當地學生反響熱烈，許多課程提前額滿，甚至有學生因資安課程立志成為工程師，顯示出服務內容精準對接了當地對新興科技知識的渴望。

今年度大馬團首度將服務觸角延伸至「安寧兒童之家」，為院童帶來珍珠奶茶手作、原住民串珠及古早味童玩等台灣文化體驗，在科技教育之外，注入了更多的人文關懷。志工團長邱怡菁同學感性表示：「當學生告訴我『你是指路明燈』，那一刻深刻感受到付出的價值。」這份跨越國界的深厚情誼，正是元智推動國際志工服務最珍貴的成果，累計受益師生約1,500人次，展現了跨域合作與教育影響力的無限可能。

國際志工馬來西亞團



大馬團規劃多元的服務課程



9 附錄



9-1 GRI內容索引

GRI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：2025/1/1至2025/12/31

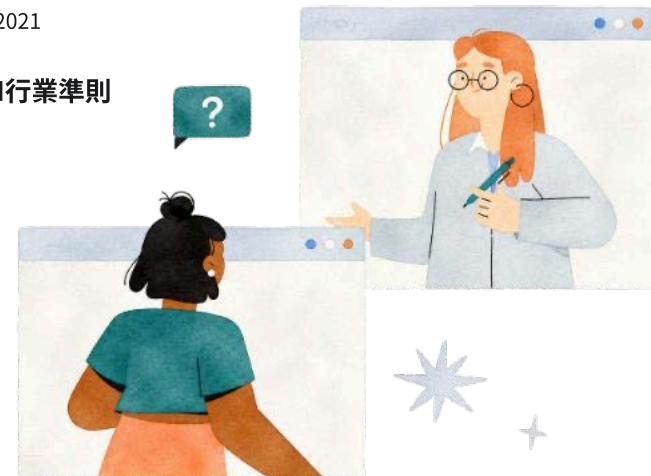
學期制期間：2024/8/1至2025/7/31（113學年度）

使用的GRI 1

GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業準則

無



GRI 2：一般揭露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	2-1	關於元智	46
2-2	組織永續報導中所包含的實體		報告書說明	1
2-3	報導期間、頻率與聯絡人		報告書說明	1
2-4	資訊重編		無	1
2-5	外部保證／確信		報告書說明	1, 191
活動與工作者Activities and workers				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2-1	關於元智	48
2-7	員工	5-1	人力資本	105-108
2-8	非員工的工作者	5-1	人力資本	105-108
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	2-2	組織架構	49
2-10	最高治理單位的提名與遴選		董事長及董事之選聘、解聘及補選作業程序 校長選聘及解聘作業程序	
2-11	最高治理單位的主席	2-4	校務自治	54
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-2 2-4	永續大學推動 校務自治	16-17 55
2-13	衝擊管理的負責人	1-2 2-4	永續大學推動 校務自治	16-17 55
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-2 2-4	永續大學推動 校務自治	16-17 55
2-15	利益衝突	2-4	校務自治	55
2-16	溝通關鍵重大事件	2-4	校務自治	55

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					
2-17	最高治理單位的群體智識				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。
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	5-1	人力資本	111	
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 永續長的話	4-5	
2-23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	5-2	人權管理	119-122	
2-24	納入政策承諾	1-2	永續大學推動	16-17	
2-25	補救負面衝擊的程序	5-6	申訴與法遵	135-136	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5-6	申訴與法遵	135-136	
2-27	法規遵循	5-6	申訴與法遵	135-136	
2-28	公協會的會員資格	2-1	關於元智	46	
利害關係人議合Stakeholder engagement					
2-29	利害關係人議合方針	1-3	利害關係人議合	19-28	
2-30	團體協約		無工會		



2025年

元智大學永續報告書

序

使命願景

關於元智

辦學成效

研究與產學

營造和諧校園

永續校園

社會共融

國際化發展

附錄

184

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
策略、政策與實務Strategy, policies and practices				
3-1	決定重大主題的流程	1-4	永續衝擊管理	29-32
3-2	重大主題列表	1-4	永續衝擊管理	32
重大主題 1：財務管理				
3-3	重大主題管理	1-5	管理方針	33-34
	對應章節	2-3	財務管理	50-53
GRI 201：經濟績效2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-3	財務管理	50-53
201-3	確定福利計畫之義務及其他退休計畫	5-1	人力資本	110
201-4	取自政府之財務援助	2-3	財務管理	50-53
重大主題 2：校際合作				
3-3	重大主題管理	1-5	管理方針	35-36
	對應章節	3-4 8-2	校際選課 國際合作	79 177-178
自訂主題				
A-1	國際交流合約數	8-2	國際合作	177
A-2	海外師生來校交流人數	8-2	國際合作	177
重大主題 3：產學合作				
3-3	重大主題管理	1-5	管理方針	37-38
	對應章節	4-2	產學合作	94-103
自訂指標				
B-1	產學合作案件數	4-2	產學合作	37-38

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	1-5	管理方針	39-40
	對應章節	2-5	資訊安全	59-61
自訂指標				
C-1	發生外部入侵竊取資料之事件	2-5	資訊安全	60
C-2	發生中斷資訊服務之事件	2-5	資訊安全	60
重大主題 5：人才資本管理				
3-3	重大主題管理	1-5	管理方針	41-43
	對應章節	5-1	人力資本	104-118
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	5-1	人力資本	118
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-1	人力資本	117
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5-1	人力資本	107
401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5-1	人力資本	109
401-3	育嬰假	5-3	職場安全環境與身心健康	124
重大主題 6：教學品質				
3-3	重大主題管理	1-5	管理方針	44-45
	對應章節	3-3 3-5	教學品質 職涯發展	72-78 80-85
自訂指標				
D-1	SV-ED-260a.1畢業率	9-2	SASB揭露指標	186
D-2	SV-ED-260a.2應屆畢業率	9-2	SASB揭露指標	186



9-2 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	資訊安全
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	資訊安全
(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	資訊安全
資料安全		
畢業率（公式：該學年度學士班實際畢業人數／該學年度大四以上應畢業人數）	SV-ED-260a.1	74.36%
應屆畢業率（公式：該學年度大四實際畢業人數／該學年度大四應畢業人數（人數扣除延修生））	SV-ED-260a.2	78.37%
就業安置率	SV-ED-260a.3	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	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	財務管理

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	9,114 人（113-1 學期學生總人數）
入學申請件數	SV-ED-000.B	113 學年度共計 5,126 件（大學部 4,064 件、學士後專班 17 件、碩士班 1,320 件、博士班 43 件）
每位學生平均註冊學分數、線上學分百分比	SV-ED-000.C	(1) 1131 學期大學部 18 學分、碩士班 7 學分、博士班 3 學分 (2) 1132 學期大學部 18 學分、碩士班 6 學分、博士班 3 學分 (3) 1131 學期大學部線上學分占比 0.21% (4) 1132 學期大學部線上學分占比 0.37%
(1)教師人數、(2)所有其他人員人數	SV-ED-000.D	人力資本



9-3 SDGs揭露索引 ●●

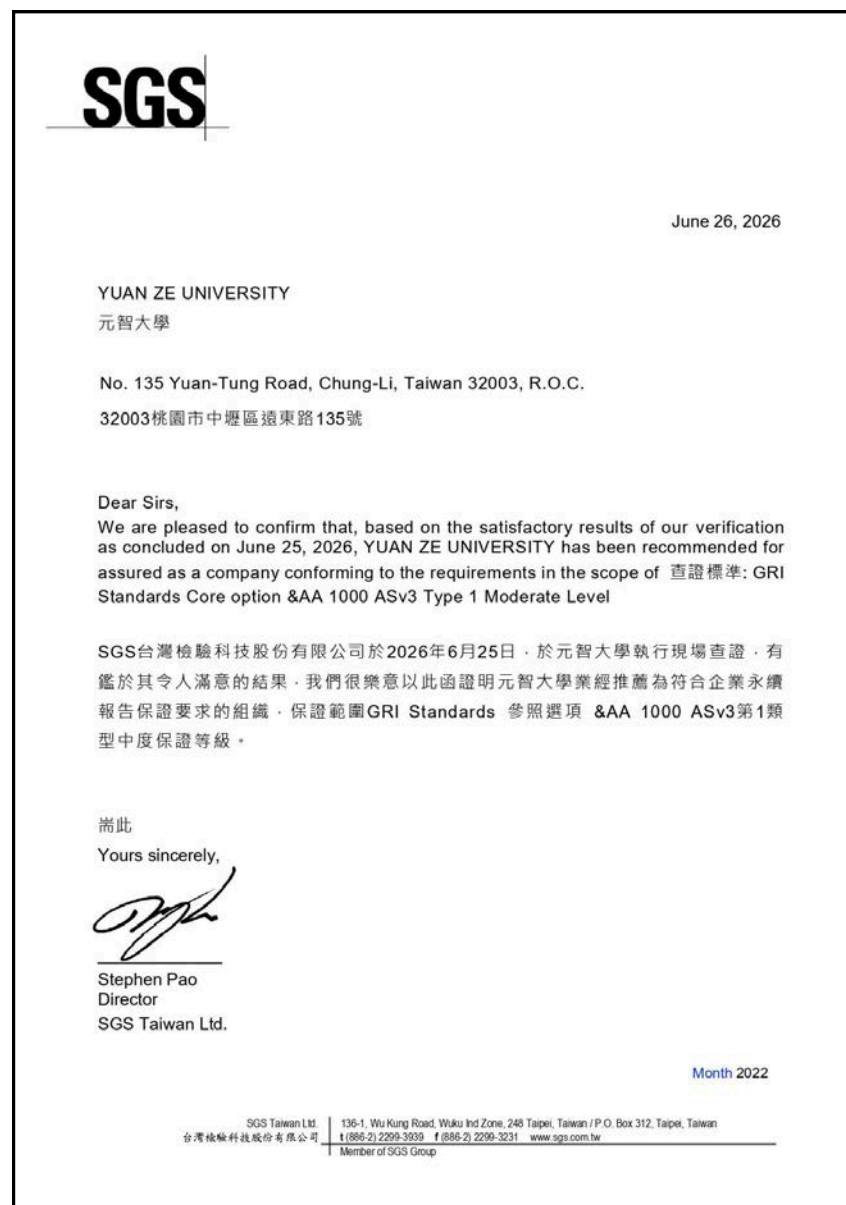
SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節
SDG 1 消除貧窮	1.3	對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元 2030 年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。	3-2.1 經濟不利學生扶助
SDG 1 消除貧窮	1.4	在西元 2030 年前，確保所有的男女老少，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務都有公平的權利與取得權。	2-3.3 學費補助與就學貸款 3-2.1 經濟不利學生扶助
SDG 1 消除貧窮	1.5	在西元 2030 年前，讓貧窮與弱勢族群具有災後復原能力，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社經與環境災害的頻率與受傷害的嚴重度。	7-2 大學社會責任基地
SDG 1 消除貧窮	1.a	確保各個地方的資源能夠大幅動員，包括改善發展合作，為開發中國家提供妥善且可預測的方法，尤其是最低度開發國家（LDCs），以實施計畫與政策，全面消除它們國內的貧窮。	7-1.1 大學社會責任實踐計畫（USR） 7-2 大學社會責任基地
SDG 2 消除飢餓	2.1	在西元 2030 年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群（包括嬰兒），都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食。	3-2.1 經濟不利學生扶助
SDG 2 消除飢餓	2.4	在西元2030年前，確保可永續發展的糧食生產系統，並實施可災後復原的農村作法，提高產能及生產力，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並漸進改善土地與土壤的品質。	7-2 大學社會責任基地
SDG 3 健康與福祉	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。	5-3 職場安全與身心健康 5-4 健康校園
SDG 3 健康與福祉	3.8	實現醫療保健涵蓋全球（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。	5-4 健康校園 7-4.2 共享校園運動設施與促進社區健康
SDG 3 健康與福祉	3.d	強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。	5-5 安全管理 7-2 大學社會責任基地
SDG 4 優質教育	4.3	在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。	3-1 多元入學 3-2 助學方案
SDG 4 優質教育	4.4	在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。	3-3 教學品質 3-5 職涯發展
SDG 4 優質教育	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。	3-2.1 經濟不利學生扶助

SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節
SDG 4 優質教育	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。	6-1 環境政策 7-1 實踐大學社會責任 8-4 海外志工
SDG 4 優質教育	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。	5-2 人權管理 5-5 安全管理 5-5.5 住宿安全
SDG 5 性別平等	5.1	消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	5-2 人權管理 3-2 助學方案
SDG 5 性別平等	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。	5-2 人權管理 5-6 申訴與法遵
SDG 6 淨水及衛生	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，將全球的回收與安全再使用率提高 x%。	6-3.3 水污染防治措施 6-4 廢棄物管理
SDG 6 淨水及衛生	6.4	在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水嚴荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	6-3 水資源管理
SDG 7 可負擔的潔淨能源	7.2	在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	6-2 能源管理
SDG 7 可負擔的潔淨能源	7.3	在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	6-2 能源管理
SDG 8 合適工作及經濟成長	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。	4-1 學術創新 4-2 產學合作
SDG 8 合適工作及經濟成長	8.3	促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。	4-2.4 創新創業輔導
SDG 8 合適工作及經濟成長	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。	3-5 職涯發展 5-1 人力資本

SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節
SDG 8 合適工作及經濟成長	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。	5-3 職場安全與身心健康 5-5 安全管理
SDG 9 產業創新與基礎建設	9.4	在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。	6-2 能源管理
SDG 9 產業創新與基礎建設	9.5	改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，鼓勵創新，並提高研發人員數，每百萬人增加 x%，並提高公民營的研發支出。	4-1 學術創新 4-2 產學合作
SDG 9 產業創新與基礎建設	9.b	支援開發中國家的本國科技研發與創新，包括打造有助工商多元發展以及商品附加價值提升的政策環境。	8-2.2 國際交流
SDG 9 產業創新與基礎建設	9.c	大幅提高 ICT 的普道，在西元 2020 年以前，在開發度最低的發展中國家致力提供人人都可取得且負擔得起的國際網路管道。	2-5 資訊安全 3-3.4 智慧學習校園
SDG 10 減少不平等	10.2	在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。	3-2 助學方案 5-2 人權管理 8-3 國際友善校園
SDG 10 減少不平等	10.3	確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	3-2.1 經濟不利學生扶助 5-6 申訴與法遵
SDG 10 減少不平等	10.4	採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等。	2-3 財務管理 3-2 助學方案 5-1 人力資本
SDG 11 永續城市與社區	11.3	在西元 2030 年以前，提高融合的、包容的以及可永續發展的都市化與容積，以讓所有的國家落實參與性、一體性以及可永續發展的人類定居規劃與管理。	7-1 實踐大學社會責任 7-2 大學社會責任基地
SDG 11 永續城市與社區	11.4	在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。	7-4 校園開放與藝文共享
SDG 11 永續城市與社區	11.6	在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	6-4 廢棄物管理 6-3.3 水污染防治措施
SDG 11 永續城市與社區	11.7	在西元 2030 年以前，為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。	7-4 校園開放與藝文共享

SDGs	子目標編號	對應 SDG 子目標	對應章節
SDG 11 永續城市與社區	11.b	在西元 2020 年以前，致使在包容、融合、資源效率、移民、氣候變遷適應、災後復原能力上落實一體政策與計畫的都市與地點數目增加 x%，依照日本兵庫縣災害管理所有階層的災害風險。	6-5 氣候調適管理 5-5 安全管理
SDG 12 責任消費與生產	12.4	在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土地中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。	2-6 供應鏈管理 6-3.3 水污染防治措施 6-4 廢棄物管理
SDG 12 責任消費與生產	12.5	在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	6-4 廢棄物管理
SDG 12 責任消費與生產	12.6	鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	報告書說明 9-1 GRI 內容索引 9-2 SASB 揭露指標
SDG 13 氣候行動	13.1	強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力。	6-5 氣候調適管理 5-5 安全管理
SDG 13 氣候行動	13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。	6-2 能源管理 1-2 永續大學推動
SDG 13 氣候行動	13.3	在氣候變遷的減緩、適應、影響減少與早期預警上，改善教育、提升意識、增進人與機構的能力。	6-1 環境政策
SDG 16 和平正義與健全制度	16.6	在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	2-4 校務自治 2-5 資訊安全 1-4 永續衝擊管理
SDG 16 和平正義與健全制度	16.b	促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。	5-2 人權管理 5-6 申訴與法遵
SDG 17 夥伴關係	17.16	透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標，尤其是開發中國家。	8-2 國際合作 8-4 海外志工 7-2 大學社會責任基地
SDG 17 夥伴關係	17.17	依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。	4-2 產學合作 7-5 產業鏈結與全齡學習 7-1 實踐大學社會責任

9-4 永續報告書外部查證證書 ●●





2025 | 元智大學 永續報告書

Sustainability Report