

第一章 校務治理構面

元智大學深信，大學社會責任的實踐不應僅是零星的活動或計畫，而必須是一套植基於校務治理核心的系統性工程。本章節旨在揭露本校如何將永續發展與社會責任的精神，深度內化於學校的決策體系與日常運作之中，建構出一套從目標規劃、執行機制到內部支持的完整治理體系。

在本章的前半部，我們將闡述推動大學社會責任的整體架構。透過確立與聯合國永續發展目標接軌的校務目標，配合跨單位的推動組織、實質的校務支持資源，以及嚴謹的成效評估機制，我們建構了一套從規劃、執行到管考的完整運作流程，確保每一分投入資源皆能產生具體的社會影響力。這四大構面共同組成了本校推動大學社會責任的運作核心，確保方向精準且執行有力。

然而，本校認為治理的真義不僅在於對外的行動，更在於對內的承諾。因此，本章的最後特別納入關於職業安全衛生、校園安全防護以及永續人才資本的內容。我們視這些內部制度為落實社會責任的堅實基礎，唯有先安頓好校內的環境與人才，方能匯聚穩健的動能，支撐全校師生持續向外輸出正向的社會價值。

綜觀本章，元智展現了將社會責任從理念轉化為制度的治理決心，確保大學社會責任不再只是計畫的堆疊，而是學校永續發展的日常體現。

校務目標 8

1

- (一) 鏈結校務發展目標與對接部定計畫 8
- (二) 融合社會責任計畫與落實中程規劃 10
- (三) 確立全校推動目標與擘劃執行願景 11
- (四) 精進校務行政運作與創新教研發展 12

推動組織與推動機制 13

2

- (一) 建置分層負責架構與完備行政體系 13
- (二) 規劃三階育成路徑與推動發展進程 16
- (三) 制定嚴謹管考機制與落實進退標準 18
- (四) 鏈結外部資源網絡與對接實踐場域 19

校務支持 20

3

- (一) 建立教師激勵制度與完善支持系統 20
- (二) 發展彈性課程模組與提供學生獎助 24
- (三) 保障專職人力職涯與強化培力機制 26
- (四) 挹注穩定行政資源與確保經費來源 27
- (五) 凝聚校園推動共識與倡議核心價值 28

成效評估機制 30

4

- (一) 導入社會投資報酬與建構評估架構 30
- (二) 統合校級數據資料與標準蒐集流程 32
- (三) 鑑別利害關係對象與調查實質意見 33
- (四) 應用數據決策分析與回饋發展循環 34

其他： 誠信治理與永續校園 35

5

- (一) 落實誠信治理機制與保障多元權益 35
- (二) 捍衛校園人權價值與營造平權文化 38
- (三) 厚植永續人才資本與健全發展體系 43
- (四) 建構職場安全環境與守護身心健康 58
- (五) 推動健康樂活校園與導入預防醫學 61

一、校務目標

元智大學承襲遠東集團「取之於社會，用之於社會」的公益興學精神，自創校以來即將「社會責任」視為辦學的核心價值與不可或缺的DNA。面對全球永續發展趨勢與高等教育的轉型挑戰，本校深知大學的角色已從知識的傳遞者，轉變為社會問題的解決者與區域發展的共創者。因此，在教育部推動第四期（114-116年）大學社會責任（University Social Responsibility, USR）實踐計畫（以下簡稱USR計畫）的關鍵時刻，本校不再將其視為單純的競爭型計畫，而是將其視為深化校務治理、重塑校園文化的重要契機，致力於將社會責任內化為推動校務前進的核心動能。

本節旨在闡述元智大學如何從校級治理高度出發，將抽象的公益精神轉化為具體的校務發展指標，並透過系統性的資源整合與制度革新，確保USR計畫與本校五大中長程校務發展目標達成深度對位。我們將詳細說明本校如何匯聚行政、教學與研究之全校能量，打破傳統學術框架，建構一個具備永續發展與自我育成能力的實踐體系。期能透過「培育優秀人才」與「強化在地連結」的雙軌並進，讓每一位元智師生都能成為社會責任的實踐者，具體落實本校對於永續經營與社會共好的長遠承諾。

(一) 鏈結校務發展目標與對接部定計畫

元智大學作為遠東集團創立的公益事業，自創校之初便承襲集團「取之於社會，用之於社會」的核心企業精神，並以此作為實踐社會責任的價值基石。為具體落實此精神，本校確立了校務發展願景為：「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」。

在此願景指引下，本校訂定五大校務發展總目標，作為推動USR計畫的核心目標。包含：

| | | |
|---------|----------------------------|----------------------------------|
| 校務發展總目標 | 1. 培育優質人才 (G1) | 培養學生成為社會與產業需要且具優質素養的人才 |
| | 2. 扶植特色研究與引領產業淨零轉型 (G2) | 致力於跨域研究、扶植特色領域，引領產業淨零轉型 |
| | 3. 提升全球移動力與國際能見度 (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 |
| | 4. 營造人文關懷與友善校園文化 (G4) | 營造人文關懷與健康活力的友善校園文化 |
| | 5. 強化支援學校永續發展之資源與制度 (G5) | 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 |



▲圖1 元智大學永續發展暨社會責任實踐推動藍圖

此外，本校結合院系專業領域優勢，建構「永續發展暨社會責任實踐推動藍圖」（如圖1），以「在地關懷、產業鏈結」為核心主軸，並致力在「社會、文化、經濟、環境」四大面向產生具體的永續影響力，以呼應聯合國「永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」。在具體的對接規劃上，本校採取下列策略導向：

- 1.願景層面的深度對焦：**將「社會關懷」確立為學校發展的三大特色之一，透過整合校內教研能量與集團公益資源，將社會責任精神內化為元智師生的共同校園文化。
- 2.策略層面的實質鏈結：**落實校務發展總策略「S10.落實善盡大學社會責任」，並透過22項校務發展行動方案，為USR計畫提供從經費、人力到法規的制度性支持，展現公益事業回饋社會的具體承諾。
- 3.實踐層面的價值轉化：**將「誠·勤·樸·慎」之校訓精神轉化為具體的永續行動，透過在地關懷與產業鏈結，讓元智大學的學術能量轉化為解決社會問題的實質影響力。

(二) 融合社會責任計畫與落實中程規劃

本校自教育部推動第一期(107-108年)USR計畫起，即逐年深化大學社會責任之實踐能量。隨著USR計畫邁入第四期「114-116年」階段，本校整合校內優勢，推動了8支具備專業特色且跨學門領域的實踐計畫，包含2件核心USR計畫：「寰宇文化領航」與「跨代智慧共創」，以及6件具備議題孵育功能的USR Hub計畫：「文化織影」、「永續共創」、「永續農田共生未來」、「全齡健康促進與食品安全」、「亞洲國際人道援助」與「綠色循環經濟」。

本校引領計畫團隊在符合校務發展的框架下，確保學術能量能精準對位社會需求，將專業知識轉化為解決地方問題、推動產業轉型與提升國際聲譽的實質動力。114年計畫與校務發展總目標之對應關係如下：

| 校務發展總目標 | 對應之大學社會責任核心目標 |
|----------------------------|---|
| 1. 培育優質人才 (G1) | 透過「寰宇文化領航」與「跨代智慧共創」2件USR計畫，輔以「文化織影」及「全齡健康促進」等USR Hub計畫，將場域實踐轉化為第一線的教學場域，致力於培育具備公民意識、同理心與跨域解決問題能力的未來優質人才。 |
| 2. 扶植特色研究與引領產業淨零轉型 (G2) | 依據院系專業能量佈局「綠色循環經濟」、「永續農田共生未來」及「永續共創」等USR Hub計畫，針對廢棄物循環再用、淨零碳排、氣候變遷與數位文資保存等議題導入專業視角並提出創新解決方案，展現學術專業對社會永續的實質貢獻。 |
| 3. 提升全球移動力與國際能見度 (G3) | 藉由「亞洲國際人道援助」USR Hub計畫與國際組織的實質合作，並結合「寰宇文化領航」USR計畫與駐台大使館的交流，為師生搭建接軌國際的橋樑，提升國際移動力，並拓展元智在永續發展領域的國際聲譽。 |
| 4. 營造人文關懷與友善校園文化 (G4) | 透過「跨代智慧共創」USR計畫關注高齡長者福祉，並以「文化織影」USR Hub計畫深耕新移民文化保存。這些行動不僅走出校園，更反饋於校內，具體實踐本校對於健康活力校園與共好社區的人文承諾。 |
| 5. 強化支援學校永續發展之資源與制度 (G5) | 運用「永續共創」USR Hub計畫之數位技術進行資源整合與數據加值，協助學校建構更具效率的永續治理模式，確保社會責任實踐能制度化地支持學校的長期經營。 |

(三) 確立全校推動目標與擘劃執行願景

本校在第四期計畫（114-116年）的推動策略，不僅延續過往深耕在地的精神，更致力於將單點的場域服務升級為系統性的實踐網絡。本校深知大學社會責任不應僅是計畫主持人的個別行動，而應成為驅動校務創新的核心引擎。因此，本階段致力於透過校務端與計畫端的深度協作，將SDGs與校務中長程發展計畫緊密扣合，建構一個具備「資源永續」與「議題孵育」能力的韌性體系。本期執行的重點目標與執行願景詳述如下：

1. 厚實計畫孵育量能以爭取長期支持

本校於114年規劃推動6件USR Hub計畫，其目的不僅在於維持計畫數量，更在於透過議題孵育建立「充沛的實踐人才庫」。我們鼓勵師生從「社會參與課程」起步，逐步發展為具備在地影響力的USR Hub團隊。其執行願景是藉由USR Hub計畫的靈活性，探索多元的新興社會議題（如高齡科技、新住民文化、綠色循環等），並進行深度的場域紮根。此舉將為未來爭取更多教育部正式計畫員額奠定堅實基礎，展現元智大學在落實社會責任上的長期佈局與決心。

2. 建立行政支持與教學創新的常態機制

為確保社會責任實踐能成為教師職涯發展的助力而非阻力，本校致力於行政制度的優化與創新。透過校務端完善「教師評等獎勵」、「授課時數抵免」及「彈性薪資」等常態性制度，降低教師投入場域的門檻。同時，本校特別關注「跨領域實踐」的推動，積極營造友善環境，引導具備理工背景（工程、電機、資訊學院）的師生關注社會議題。我們的願景是利用元智大學在數位科技與工程領域的優勢，發展出「以科技解決社會問題」的專屬特色，讓USR計畫成為連結科技專業與人文關懷的橋樑。

3. 發展內化於日常之社會責任機制

面對外部資源的不確定性，本校致力於將社會責任精神轉化為校園文化之核心，推動「去專案化」的內化工程。透過校務端引領，將實踐成果逐步融入校務行政、學術研究、課程教學與校園治理之日常運作中。其願景係使社會參與不再過度依賴特定的專案經費，而是成為元智教育理念的自然延伸與必備素養。如此一來，即便面對未來少子化衝擊或經費波動，本校仍能憑藉已內化的制度與文化，穩定且持續地落實對社會的承諾。



(四) 精進校務行政運作與創新教研發展

本報告書作為114年度之實踐總結，其未來展望係奠基於年度執行成果之延續與深化。本校將持續落實行政制度之優化，確保校務行政能有效支援教研發展，讓社會責任精神不僅停留在計畫層次，而是能制度化地植入校園運行的每一個環節。本校針對未來的具體展望與執行策略如下：

1. 深化課程內化與學院特色之專業轉型

本校將從「點」的課程開設邁向「面」的架構革新。未來將逐步盤點各院系之課程規劃，汰除不合時宜之內容，並鼓勵將核心專業課程轉化為具備「專題實作 (Capstone) 」性質的社會實踐課程。展望未來，本校將推動「學院級」的資源整合策略，由各學院依據其專業屬性 (如工程學院結合技術服務、人社學院結合文化創生) 建立固定的校外教學場域；並由「校級」統籌跨院特色，確保元智大學在少子化浪潮下，仍能憑藉深具社會實踐特色的專業教學與嚴謹的學習歷程，吸引認同本校理念的優質學子投件。



2. 促進教研合一與降低理工領域參與門檻

為擴大參與廣度，本校將致力於打破「重服務、輕研究」的迷思，引導教師將場域實踐成果轉化為學術研究與產學能量。展望未來，本校將透過現有計畫之示範效應，建立適合理工學院師生的實踐模式 (如：運用AI技術解決偏鄉問題、綠色能源技術導入社區)，逐步降低理工背景師生參與社會實踐的門檻。讓不同專業領域的老師都能在各自的學術基礎上找到貢獻社會的平衡點，使USR計畫成為支持教師職涯發展的助力，而非額外負擔。

3. 建立資源多元自籌與永續運行模式

面對外部計畫資源的不確定性，本校將積極建構具備韌性的資源支持體系。針對已具備成熟實踐模式之項目 (如前期通識教學部之桃園文化廊道USR計畫傳承案例)，將研議轉型為校內常態性活動，並搭配校內經費或遠東集團企業CSR資源進行永續運作。展望未來，本校將不再單純依賴教育部補助，而是透過與企業、非營利組織及地方政府的策略聯盟，開拓多元的自籌款來源，共同成就元智大學作為「高度國際化」且「深耕在地」之指標大學願景。

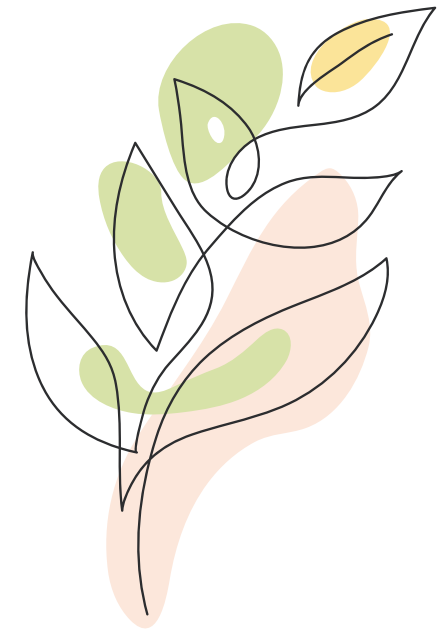
二、推動組織與推動機制

USR計畫的實踐成效，不僅取決於計畫團隊的熱情，更仰賴於校級組織的系統性支持與治理強度的展現。元智大學深知，要讓USR計畫從「單點的專案執行」轉化為「永續的校園文化」，必須建立一套權責分明且運作靈活的推動機制。因此，本校整合行政、學術與外部資源，建構了涵蓋「決策引領、育成孵化、品質管考、資源對接」的全方位支持體系。

本節將詳述元智大學如何透過「分層負責的行政架構」，確立從永續委員會到執行單位的垂直整合體系；藉由「三階段育成推動路程」，打造從課程創新到典範計畫的完整人才晉升路徑；並落實「嚴謹的進退場與管考機制」，確保資源投入的效益與場域承諾的延續；最後，透過「外部資源鏈結與場域對接機制」，發揮平台功能以匯聚集團與社會資源。我們期望透過這四大機制的有機運作，為師生團隊打造一個最堅實的後盾，確保本校的社會實踐能走得穩、走得遠，且具備回應社會變遷的韌性。

(一) 建置分層負責架構與完備行政體系

元智大學為確保社會責任實踐能具備系統性的行政支援與永續推動能量，建立了「決策引領、策略運籌、實務執行」的跨單位分層負責機制（如圖2）。本校將計畫執行體系與校級行政架構深度整合，透過設立專責單位與跨處室的協作路徑，確保USR計畫從頂層規劃到落地執行，皆能獲得精準的資源對接與實務支持。相關行政架構之運作職責與分工如下：



1. 決策與管考之最高領導

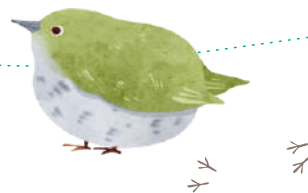
本校設有校級「永續發展推動委員會」，由校長擔任主任委員，成員涵蓋副校長及各行政與學術一級主管。該委員會作為最高決策機構，負責審議全校永續發展推動規劃，亦包括USR計畫之推動策略、經費配置與年度成果。透過自上而下的決策支持體系，委員會定期檢視計畫成效，確保各項USR行動方案能與校務發展總目標高度對位，並展現本校對社會責任的治理承諾。

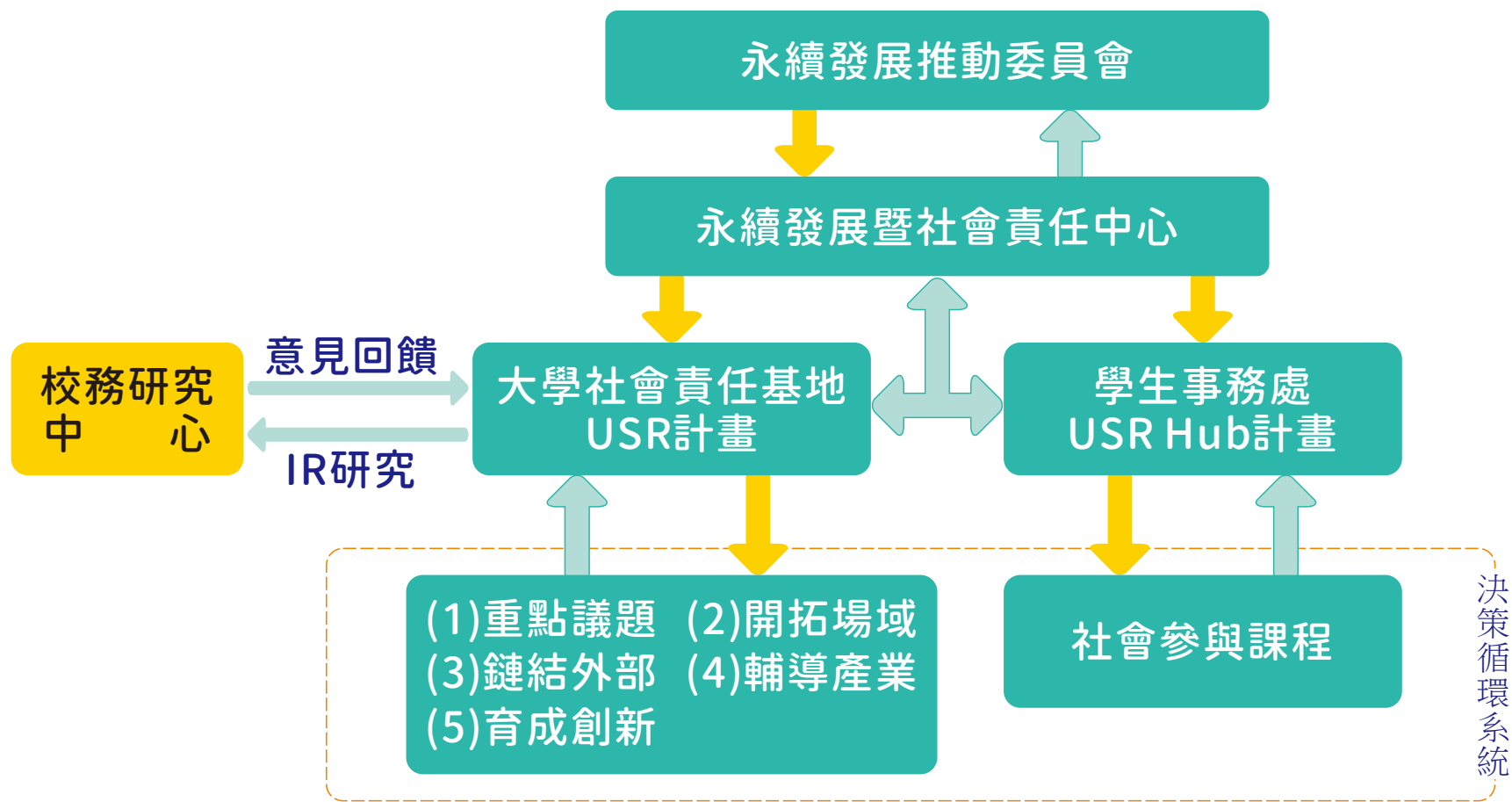
2. 校級專責單位之運籌與統合

本校於112年在秘書室之下成立「永續發展暨社會責任中心（以下簡稱永續中心）」，作為全校USR計畫的專案管理辦公室。該中心統籌負責永續環境（E）、社會共融（S）及校務治理（G）等三大面向，其中社會共融業務為USR計畫之單一執行窗口。此專責單位之設立，旨在從校級高度進行跨處室的資源協調，統籌校務發展與社會責任之對接，並負責對外連結教育部與地方政府資源。

3. 跨單位之執行與場域深耕

為落實場域實踐與人才培育的緊密結合，本校將USR Hub計畫及社會參與課程統籌交由「學務處課外活動組」執行，並配置專職人力協助。此一獨特的分工模式，旨在將學術端的「課程教學」與學務端的「服務學習」進行有機串聯，確保USR計畫的推動能橫跨校級行政與教學場域，兼具策略規劃的廣度與場域實務執行的深度，形成穩定的實踐育成基地。





▲圖2 元智大學推動USR計畫分層負責架構

(二) 規劃三階育成路徑與推動發展進程

本校建立了「社會參與課程—USR Hub育成種子計畫—USR計畫」之三階段發展路徑（如圖3），旨在透過循序漸進的育成邏輯，建構一個具備「創新升級」與「雙向調節」功能的實踐體系。這套機制不僅能協助新計畫成熟，也能確保對學校發展具有重要性的議題，不因外部經費變動而中斷。三階段推動之核心邏輯與運作機制如下：

第一階段 專業能量累積

以各系所及通識教學部為核心，結合專業知識與社會議題脈絡開設「社會參與課程」。本校透過提高課程補助款（每門至多4萬元）與場域實踐費用的挹注，鼓勵教師帶領學生走出教室。透過初階的實作體驗與教學質變，累積執行團隊對在地場域的初步認知與實踐能量。114年度全校共開設12門社會參與課程，奠定廣泛的師生參與基礎。

第二階段 計畫孵化育成

本階段為USR Hub計畫，是連結課程與正式計畫的關鍵樞紐，強調跨領域的初期媒合，並透過校務端的引導建立穩定的夥伴關係。依據計畫來源與性質，具備以下三大功能：

創新育成

整合兩門以上跨院系之社會參與課程，將具備發展潛力的議題正式立案為USR Hub計畫，正式界定場域痛點並試行解決方案。

重點計畫回流支持

針對曾執行教育部計畫但未獲續期核定的團隊，若該議題經校務端評估符合學校未來發展方向或具備高度永續價值，學校將主動支持其轉為USR Hub計畫持續執行。例如本校「綠色循環經濟」計畫，雖未獲第四期正式核定，但學校認可其環境教育之重要性，因此挹注校內資源協助團隊持續累積能量。

重要議題保存與媒合

若原計畫團隊因故無法繼續執行，但該議題對在地場域至關重要且符合學校發展目標，永續中心將保留該計畫內容，並積極尋找與媒合校內適合之院系或教師接手重啟，確保重要議題在元智大學能獲得長期的關注。

第三階段 影響力擴散

整合USR Hub計畫累積之能量，擴散轉化為正式的教育部USR計畫，此為育成機制的最終目標。例如：本校「跨代智慧共創」，即是源於第三期（112-113年）之USR Hub計畫。該團隊歷經2年的育成輔導與場域深耕，成功將在地服務經驗轉化為系統性解決方案，最終脫穎而出爭取到第四期（114-116年）USR計畫。此一成功晉升的軌跡，實證了本校育成路徑的有效性與實踐價值。

團隊篩選

主題面

- 呼應培育優秀人才、強化在地連結
- 結合本校校務發展計畫與聯合國SDGs等項目
- 有效研提社會實踐議題解決方案，並與在地或相關社群取得共識

課程面

- 計畫執行架構、推動組織、執行策略與作法有效結合院系專業、特色與未來目標



育成輔導



Lv1 累積能量 社會參與課程

以各系及通識部為開設單位
結合專業知識與議題脈絡

申請：每年11-12月

期程：每一學期

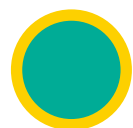


Lv2 孵化育成 社會責任基地

結合2門以上跨院系社會參與課程
擴大成為USR Hub計畫
界定場域問題和試行解決方案

申請：每年9-10月

期程：至少1年，至多3年



Lv3 擴散形成 大學社會責任實踐計畫

跨院系、跨學校、跨領域合作
爭取教育部USR計畫
擴散元智USR效益及永續經營

申請：預計116年9月(待教育部公告)

期程：依執行成效可執行2年以上



▲圖3 元智大學育成USR計畫三階段發展路徑

(三) 制定嚴謹管考機制與落實進退標準

為確保資源運用效益並落實品質控管，本校針對USR計畫與USR Hub計畫建立雙軌分流的管考體系。透過引入外部專家觀點及明確的審核期風險控管，確保計畫在進退場過程中，能兼顧場域承諾與校務行政之穩定運作。相關管考與進退場運作機制如下：

1. 雙軌並行的審查與外部觀點引入

(1) USR Hub計畫

由校內主導，採一年一審制。由學務處課外組主責徵件，並聘請「校外專家學者」擔任審查委員，針對計畫內容與執行成果進行實質評分。審議結果經「永續發展推動委員會」核定後，作為下一年度是否續行或退場之依據。此機制確保了校內培育計畫具備客觀的品質檢核標準。

(2) USR計畫

配合教育部期程，由永續委員會協助進行提案前之校內初審，檢視其是否累積足夠能量。獲核定後之管考依教育部規定辦理；若未獲通過，則依計畫屬性與團隊意願，導入校內進退場處置流程。

2. 審核期間之風險控管與溝通機制

考量計畫審核結果（約每年2至3月公告）與執行期期間存在時間差，本校建立「審核期風險控管」慣例。

(1) 場域預警溝通

在年度審核期間（約每年12月至隔年2月），要求各計畫團隊主動與場域夥伴溝通，此期間以年度規劃與行政作業為主，盡量避免安排重大實質實踐活動，以降低若計畫未獲通過對場域造成的衝擊。

(2) 經費與執行銜接

針對教育部USR計畫，為求無縫接軌，學校依教育部規範提供預撥經費支持；針對USR Hub計畫，則依校內審查進度進行資源調配，確保每一分資源皆在確認獲核後才投入執行。

3. 韌性的轉銜與實體資產處置

針對經審查未通過或需終止之計畫，本校採取「分流轉銜」與「資產保全」之處置流程，確保退場過程井然有序。

(1) 分流轉銜路線

若USR計畫主持團隊有意願持續深耕，則引導其轉回USR Hub計畫，雖經費規模縮減，但可透過重新與場域議定合作範圍，持續累積育成能量；若USR計畫主持團隊決定結案，則啟動退場程序。

(2) 資產與人力處置

確認退場之USR計畫，須配合永續中心進行實體空間歸還與財產盤點。計畫執行期間購置之教學設備與行政物品，由永續中心統籌移轉予其他執行單位或歸入校方資產；專任助理人員則依勞基法與學校規定辦理離職或轉介至其他計畫，嚴格落實行政法規之要求。



(四) 鏈結外部資源網絡與對接實踐場域

元智大學深知在行政人力有限的情況下，必須透過精準的策略來極大化資源效益。本校採取「平台化」與「議題導向」的運作模式，將行政端轉型為資訊匯流的樞紐。透過建立數位媒合機制與集團資源導入，協助計畫團隊與企業、NGO及場域夥伴建立連結，降低教師自行開發資源的門檻。相關鏈結與對接機制如下：

1. 發揮集團綜效與多元資源導入

本校一方面善用遠東集團之產業優勢，另一方面積極與外部指標企業建立永續合作夥伴關係，透過多元資源導入支持校內計畫。

(1) 集團資源鏈結

本校積極對接遠東集團旗下體系，例如「全齡健康促進」USR Hub計畫成功對接「亞東紀念醫院」之醫療專業資源，共同推動社區健康照護；並媒合「遠東新世紀（遠東紡織）」提供閒置布料與裁切碎布，支援「綠色循環經濟」USR Hub計畫以循環材料創作作品。

(2) 外部企業合作

本校亦主動拓展與各產業龍頭之公益合作，例如114年度成功媒合「momo購物網」捐贈回收紙箱，供本校藝設系師生進行藝術再創作。此機制成功整合了「集團內部專業」與「外部企業資源」，為師生建構了豐富且具備產業支持的實踐後盾。

2. 數位媒合平台與需求主動推播

面對場域端的多元需求，本校於永續官方網站建置「供需媒合專區」，作為場域需求與校內師生之對接窗口。114年接獲鄰近學校的「基督教永豐靈糧堂課後輔導班」提出經費或人力支援需求時，永續中心即時將需求資訊刊登於專區，並透過全校信件主動推播給全體師生。透過公開透明的資訊揭露與主動通知，讓有意願的師生能快速掌握場域痛點，進而促成合作機會，解決過往資訊不對稱的問題。

3. 場域需求資料庫與議題延續機制

為確保大學與場域的合作不因單一計畫結束而中斷，本校致力於建置「場域合作歷程與需求資料庫」。永續中心定期請各計畫團隊提供「合作單位清單」，並盤點該場域可提供的協助以及尚未被解決的困境。當校內有新創的社會參與課程或USR Hub計畫，卻缺乏實踐場域時，永續中心即可依據此資料庫，提供具體的場域清單與待解問題供團隊參考。此舉不僅縮短了新團隊的摸索期，更確保了學校對在地議題關注的延續性與累積性。



三、校務支持

本校深知大學社會責任的實踐不應僅是個別計畫的單打獨鬥，而須建立在堅實的校務支持體系之上，才能將社會實踐的動能轉化為永續的校園文化。為了全面厚植實踐能量，本校由校務端發動全面的制度革新與資源挹注，不僅將社會責任納入中長程校務發展規劃，更從法規鬆綁、行政減耗與資源共享等面向，建構起一套完整的後援系統。我們致力於消除教師投入場域的職涯疑慮，並透過課程轉型與獎助機制引領學生走入社區，確保計畫團隊在穩定的行政與經費環境中，得以專注於發揮社會影響力。

本節將詳盡呈現本校在社會責任實踐上的各項支持舉措。從制度化的教師激勵與支持系統出發，說明本校如何透過多元升等與評鑑機制肯定教師的實務貢獻。接著介紹彈性的課程發展與學生獎助機制，展示本校如何結合競賽獎金與多元成就證書，培育學生的社會感應力。針對計畫執行最重要的專職人力，本校亦建立職涯保障平台，落實人力資源的穩定傳承。此外，本校亦提供穩定的行政資源與經費預撥機制，結合校級研究中心的跨域資源，為計畫執行提供最強大的後盾。最後，本校透過校園共識凝聚與價值倡議，將大學社會責任的精神深化為全校師生的共同語言，展現元智大學作為社會永續推手之堅定決心。

(一) 建立教師激勵制度與完善支持系統

為引導教師將學術能量轉化為社會影響力，本校從根本性的升等與評鑑制度著手改革，並輔以實質的經費與獎勵措施，消除教師投入USR可能影響學術產出的疑慮，確保教師在教學、研究與社會實踐三方面取得平衡。我們透過法規鬆綁與資源挹注，建立起一套完整的支持網絡，讓教師在實踐社會責任的過程中，能獲得應有的職涯肯定與實質回饋。





1.打破學術獨大之多元升等與評鑑門檻

- (1)依據本校教師升等審查辦法與教師評鑑最低要求標準，本校已確立多元價值的教師評價體系，明確宣示社會實踐成果等同於學術研究價值。首先在升等制度上，本校設有「教學實踐研究領域」，教師可將執行USR計畫之創新教學成果、技術報告或實務專書作為升等備審資料，不再受限於傳統學術論文的發表篇數。以本期跨代智慧共創計畫主持人林楚卿老師為例，其將前期USR Hub計畫執行期間累積的實務成果納入佐證，並於114年8月成功升等為教授，實證了本校多元升等通道的暢通與可行性。
- (2)其次在評鑑門檻上，本校自112年4月修正標準後，明確將主持教育部USR計畫列為研究範疇之認可項目，視同達成年度研究評鑑門檻，這讓投入場域實踐的教師無須在計畫執行與學術發表間疲於奔命。
- (3)統計112學年度獲獎數據，社會參與相關教授在總獲獎數中，教學面向佔12.68%、研究面向佔12.04%、輔導暨服務面向佔12.77%，顯示參與USR之教師在各項學術指標均表現卓越，並未因投入社會實踐而偏廢學術發展。

2.授課時數減免與鐘點費鬆綁機制

- (1)為釋放教師的時間與心力，使其能專注於場域經營與跨域溝通，本校建立具高度彈性的授課時數制度。針對獲教育部補助之USR計畫主持人，學校依計畫規模提供相對應之授課時數減免，以每100萬元補助款可申請折抵1小時授課時數，至多6小時。以114學年度為例，寰宇計畫經費750萬元得折抵6小時，跨代計畫經費250萬元得折抵2小時，有效減輕計畫團隊的課務負擔。
- (2)本校修正教師授課時數及抵免辦法，針對採行共時授課或開設社會參與課程之教師，提供加給鐘點費或折抵授課時數之誘因，並特別修訂第十四條，打破每學年超支鐘點費上限之規定。若教授開設社會參與課程或探索跨域課程，得不計入本校規定之超支時數上限，並可支領該門課程之超支鐘點費，確保教師在常規教學外的額外付出能獲得合理的實質報酬。





▲圖4 第五屆TSAA台灣永續行動獎獲三獎

3.高額獎金激勵與彈性薪資留才

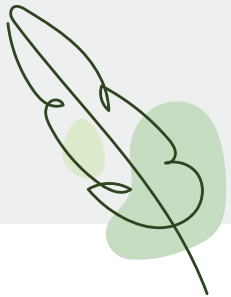
- (1)本校設有多層次的榮譽與獎金制度，從校內獎勵到校外競賽補助，全方位肯定投入社會實踐之教師。在校內獎勵方面，除集團層級的遠東精神獎外，校內設有創新教學獎，凡獲推薦參與之教師即可獲得基礎獎勵金，若進一步獲選特優或優等，最高可獲得十萬元獎金。112學年度即有6門USR相關課程獲獎，顯示本校高度肯定將社會責任融入教學的努力。
- (2)針對表現卓越之教師，學校設有延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法，將USR成果納入教學傑出獎與服務傑出獎之審核指標，提供常態性的薪資加給，將社會實踐成果轉化為長期的職涯支持。
- (3)在校外榮譽方面，本校鼓勵老師參與各類評比或競賽以展示執行成果，產生之報名費由永續中心全額支出。例如113年本校推派寰宇計畫參加遠見大學社會責任獎獲得人才共學楷模獎，參加第四屆TSAA台灣永續行動獎獲得銀獎。114年更推派5位老師申請同一獎項，共有三人獲獎（如圖4），展現本校教師在社會實踐領域的競爭力。

4.多元且自發的教師專業社群

為促進跨領域教師間的經驗交流與資源共享，本校設有教師專業社群補助要點，鼓勵教師自發性籌組與USR相關的跨域社群。每個社群可獲補助經費2萬元，用於辦理經驗分享、課程共備、跨域合作與成果公開活動。114學年度永續中心成立校級的《社會責任與永續社群》，邀請USR計畫主持人、USR Hub計畫主持人與社會參與課程授課老師加入，共同分享執行經驗（如圖5）。同時，已有教師發起多個與USR高度相關的主題社群，如財金結合永續行動、循環創客教學實踐、AI跨界學習方舟以及設計創作之思考與實踐等。這些社群促使來自管理、人文、工程與設計等不同學院的教師，能以自發形式思考社會責任與地方發展的連結，反映出USR精神正逐步滲入教師自主交流網絡，形成由下而上的實踐文化。



▲圖5 114學年度社會責任與永續發展教師社群



(二) 發展彈性課程模組與提供學生獎助

本校致力於推動課程體制的深化與轉型，從傳統的單向知識傳授轉向議題導向的場域實踐。透過評量制度改革、微學程建置以及數位科技導入，我們為學生打造一個能將專業知識應用於解決社會問題的學習環境，並透過實質的學分認證與經費補助，鼓勵學生從被動的修課者轉變為主動的社會創新者。我們深信，唯有建立彈性且具備誘因的教學體系，才能讓大學社會責任的精神在校園內生根茁壯。

1. 由服務學習轉型為社會參與之課程深化

本校自112學年度起推動課程體制的重大轉型，將行之有年的服務學習全面升級為社會參與課程。新制採教師自主申請制，須提出具體實踐方案並經永續發展推動委員會審議通過，確保課程品質與社會實踐內涵。經核定後，除可獲得最高4萬元的課程補助及無上限的場域實踐經費外，學生修習並通過者，亦可依每學分折抵三小時之標準，獲得服務學習時數認證，有效提升修課誘因。統計114學年度，本校共開設34門社會參與課程，涵蓋6學院及通識體育單位，其中包括資訊學院4門、工程學院3門、人文社會學院13門、電機通訊學院2門、管理學院5門、醫護學院2門，以及通識教學部與體育室共5門。本校目前已著手規劃逐步推動院系納入正式課程架構，並以116學年度每系至少3門為目標，全面擴大實踐動能。

2. 制度化的跨域微學程與探索跨域課程

為建立由淺入深之社會實踐學習路徑，本校積極規劃跨系跨領域之微學程，打破科系藩籬以培育通才。目前寰宇文化微學程已率先啟動，以語言學習、跨文化實踐與社會參與為核心，涵蓋英語溝通、公共演說與文化實踐等面向，並已於112-2學期正式實施。114學年度更進一步推動探索跨域課程，由各系開設1學分課程，作為跨領域學習的入門。展望未來，校務端正規劃設立永續發展暨社會實踐微學程，整合現有探索跨域課程與各院系專業課程，對應在地關懷與產業鏈結議題，預計於115學年度正式推動，逐步建立跨院共享的制度化課程體系。

3. 課務與教學環境之創新實踐

本校在教學方法與環境上持續創新，結合AI人工智慧、數位人文與元素養，提升學生跨域的批判思維與數位能力。在教學評量上，本校配合教學問卷改版，自114學年度起新增跨域課程與自主學習課程問卷，以更精確反映學生在社會實踐課程中的學習收穫。此外，學校定期舉辦社會參與課程成果競賽與展演，鼓勵學生公開發表實踐成果。行政端亦正研議將社會參與課程開設於統一時段，以及在選課系統中增列社會參與課程標記，藉此解決學生選課資訊落差，並降低跨計畫整合之時間協調成本，進一步提升課程能見度與參與率。



元智大學
Yuan Ze University



▲圖6 114年社會參與課程成果發表競賽

4. 學生獎助機制與多元成就認證

為肯定學生在社會責任領域的卓越表現，本校建立多元化的獎勵與認證體系，將場域實踐轉化為實質的成長誘因。自113學年度起，學務處每年固定辦理社會參與課程成果發表競賽，透過公開發表遴選優秀團隊，第一名可獲獎金五千元及獎狀，第二名與第三名則分別獲頒三千元與二千元獎金。如113-2學期由通識部王怡云老師指導的童年文化課程團隊獲得首獎（如圖6），即展現了高度的實作反思能力。此外，本校將原五育成績單轉型為多元成就證書（第二張成績單），特別設有社會力指標，將學生參與USR計畫、Hub計畫或社參課程的具體經歷正式登錄於官方證明中。此一證書不僅表揚學生的服務貢獻，更將社會實踐經驗轉化為具備含金量的學術與多元表現證明，成為學生未來升學與求職時展現競爭力的重要佐證。

5. 學生自主學習與創新創業鏈結

為支持學生將課程所學轉化為具體行動，本校於114年6月通過專業自主學習計畫實施辦法，建構完整的學生自主支持系統。學生若執行社會參與相關自主提案，最高可認列3學分，並由永續中心訂定學生自主投入社會參與補助要點，提供每案最高5萬元補助。為深化實踐成果，本校更積極引入創新創業中心與企業書院資源，協助學生將社會參與過程中發掘之議題，轉化為創新解決方案與創業模式。同時，本校將原五育成績單轉型為多元成就證書，並增設社會力指標，讓參與USR計畫之學生能將寶貴經驗正式登錄於官方證明中，作為未來升學與求職的重要佐證。

(三) 保障專職人力職涯與強化培力機制

本校深知專職人才是計畫穩定運作與成效累積的基石，因此致力於打破計畫助理即是短暫人力的刻板印象。我們透過提供優於業界的薪資待遇、建立清晰的雙軌職涯發展路徑，並首創校內人才媒合平台，確保優秀人才不因單一計畫結案而流失，讓寶貴的行政經驗得以在不同計畫間傳承，實踐校園人力資源的永續發展。



1. 具競爭力的薪資與雙軌留才機制

為解決計畫人力流動率高的痛點，本校採取實質的高薪激勵與多元留才策略。114年本校USR計畫助理共計6人。自112年起，本校全面優化薪資結構，助理薪資均依計畫類專任助理人員工作酬金參考表彈性調整，最高可依同級薪資的115%聘任。在實際執行上，本校USR計畫助理多依最高標準核敘，使其薪資水準優於校內一般編制人員。在職涯保障方面，本校提供雙軌發展選擇。一方面透過高薪資與不受編制內考核限制的優勢，鼓勵對於議題有熱忱的助理持續留任。另一方面，若校內釋出編制內職缺，人事室亦會主動且優先通知計畫助理應徵，提供穩定的職涯轉換機會。

2. 計畫助理人才庫平台與人才永續發展

針對計畫結案可能導致優秀人才流失的風險，本校由永續中心積極與人事室協商，於人事室網頁設立計畫助理人才庫平台，以減少外部招聘帶來的培訓成本及資源浪費。此一機制源於本校對資深行政人才的珍惜，例如自第一期即執行的艾妲資訊培力計畫，其助理均具備五年以上資深年資且深諳校務行政。當該計畫面臨期程更迭時，本校積極將其成員之在校年資、參與經歷及亮眼成績登錄於人才庫平台，供校內徵才單位與其他計畫主持人參考。透過此平台的媒合，原艾妲計畫之優秀助理已順利轉任為第四期跨代智慧共創計畫助理，成功保留了具備實戰經驗的關鍵人力。本平台不僅提供計畫快結束的助理搜尋工作，也讓需要徵才的單位能精準鎖定校內成熟人才，建構起校內人才流動的良性循環。

3. 專業職能培力與實戰力養成

除薪資與職涯保障外，本校亦高度重視專職人力的專業成長。除定期舉辦經驗分享會外，本校透過辦理實務工作坊，課程內容涵蓋成果影片製作、新聞稿撰寫及SROI社會投資報酬率導入等實務技能，強化計畫執行品質並培養跨域協作能力。經過系統化培力後，114年本校USR團隊已展現顯著的自主能量，助理已能獨立撰寫高品質新聞稿並透過公共事務中心轉發媒體，各類計畫成果影片亦由團隊自行製作並公開於YouTube頻道。這些成效顯示本校的培力機制已成功將行政助理轉化為具備行銷與評估能力的專業專案經理，厚植本校推動社會責任的長遠實力。



(四) 挹注穩定行政資源與確保經費來源

為確保各類社會責任計畫能深耕場域並發揮長遠影響力，本校建立了一套穩定的資源後援體系。從長期制度化的經費挹注、彈性的資金預撥機制，到校內空間的無償活化利用，以及整合校內尖端研究中心與產學單位的跨域資源，本校致力於消除計畫執行過程中的行政阻礙。透過行政系統與計畫團隊的緊密協作，我們為USR計畫打造一個資源無虞且具備高度研發支撐的運作環境，讓社會實踐能具備永續推動的基礎。

1. 長期穩定的經費挹注與預撥機制

本校將大學社會責任視為校務永續經營的重要投資，而非短期專案。自112年起，本校已將社會參與課程與USR Hub計畫經費全面納入高教深耕計畫主冊與附冊支應，建立常態性的預算編列機制。以114年為例，校內共提撥配合款120萬元，加上歷年累積已達810萬元，專用於支持不具外部補助之種子計畫與課程培力。為解決政府經費核定與撥付之間的時間差，本校創設經費預撥機制，於每年計畫核定前，即依前一年補助金額之50%預先提撥校內經費，支援各項場域運作開支。

2. 空間活化與實體資源支持

針對USR計畫在校內辦公、共創與教學的空間需求，本校採取無償撥用與活化利用的策略。114年已為各計畫團隊配置專屬辦公室與培力空間，例如寰宇計畫進駐3419R、跨代計畫進駐3413R。這些空間由學校全額負擔水電費用並免除場地租金，減輕計畫經費負擔。此外，在行政推廣方面，公共事務中心全力支援各計畫的成果宣傳，透過校內外媒體發布新聞稿，大幅提升計畫在社會大眾與產業界的能見度。

3. 研究與產學資源的跨域媒合

本校積極將USR計畫嵌入校內正式的研究與產學體系，促進教學實踐與研發資源的深度整合。在研究面，本校媒合USR計畫與校內頂尖研究中心合作，例如安排老人福祉科技研究中心與跨代智慧共創計畫對接，或促成醫護學院之Hub計畫與相關專業研究資源結合，使社會參與不僅是服務，更能轉化為具備學術深度的行動研究。在產學面，本校鼓勵計畫團隊善用創新創業中心與企業書院資源。創新創業中心提供跨院系課程與育成輔導，協助學生將場域發掘之議題轉化為創業模式。企業書院則將USR場域實作成果連結至產業需求，培育具備永續思維的跨域人才。此一鏈結機制使USR的影響力得以從校園延伸至產業界，逐步建構出具備永續發展性的社會責任支持平台。

(五) 凝聚校園推動共識與倡議 核心價值

大學社會責任的推動不僅是計畫的執行，更是一場校園價值的重塑運動。本校透過制度化的治理決策、非正式的跨域溝通平台，以及具影響力的跨校交流活動，逐步將社會責任從單點的計畫行動，轉化為全校的共同語言。我們致力於將社會參與的精神內化為師生的日常文化，透過由上而下的政策引導與由下而上的價值認同，使元智大學成為一個具備高度社會感應力與實踐能量的永續校園。



1. 制度化的治理機制與決策參與

為確保大學社會責任政策能有效整合校內資源並獲得跨單位支持，本校建立層級分明且運作緊密的治理機制。社會責任的推動概況與規劃，已定期納入校務會議、行政會議及全校教師座談會等核心議程。特別是在決策層級，本校設有永續發展推動委員會，並自114學年度起將開會頻率增加為每學期2次，以更緊密地結合教育部計畫的審議時程與執行節奏。透過主管共識營等高層對話機會，社會責任逐步從行政端的業務推動，內化為學校各層級主管的共同發展願景，確保社會責任落實於校務治理的每一個環節，展現學校對永續發展的堅定承諾。

2. 多層次的校內溝通與價值傳遞

本校積極建構多元的溝通渠道，讓社會實踐的價值能跨越系所與職務的界限，達成深度的認同感。自114學年度起，永續中心特別辦理「USR Lunch Talk 午你有話說」活動（如圖7），利用午餐時間邀請計畫主持教師、課程教師、修課學生代表及場域夥伴共同參與。透過這種非正式且輕鬆的交流形式，師生得以分享實踐理念並碰撞跨域創意。此外，藉由社會參與課程的擴大開設，讓學生在專業學習中體驗社會參與，將社會責任價值轉化為具體的學習認同。當各院系意識到同儕系所已產出豐富的社會實踐成果時，亦能進一步思考自身專業如何連結社會議題，形成良性的同儕學習與自我激勵循環。



- 社會參與，午你有話說 -

USR LUNCH TALK

Episode 01

那些年，「寰宇文化領航」計畫走過的足跡

日期 | 2025年 5月 14日 (星期三)

時間 | 12:10 - 13:00 (60 min)

地點 | 元智六館一樓 60105教室

提醒事項 |

1. 本系列活動主要邀請各校USR計畫主持人，分享計畫執行的心路歷程，藉以達到經驗傳承之目的，誘發參與人投入社會實踐的動機，歡迎對「大學社會責任實踐 (UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY, USR) 計畫」有興趣之全校教職員工踴躍報名參加。
2. 本活動限額100人，且備有午餐，但現場絕對不會提供任何一次性餐具，請自行準備環保餐具。
3. 本活動希望邀請真心對此議題有興趣之教職員工參與，因此不認列任何時數。

分享人 **黃郁蘭** 計畫主持人

寰宇文化領航計畫主持人

元智大學華語中心主任 楷模獎

元智大學國際語言中心助理教授



▲圖7-11 USR LUNCH TALK

3. 跨校共培活動與外部影響力擴散

本校不以校內實踐為限，更致力於擔任經驗的擴散者與領頭羊。自108年起，本校即自主辦理跨校研討會，邀集全國計畫團隊與師生分享執行成果。隨著實踐經驗的深化，此活動已轉型為高層次之交流平台。以114年為例，本校以人才培育與場域永續為主題，集結北中南十所大學的計畫團隊與在地夥伴，透過深度交流共同探討大學社會責任的長遠目標。透過這種由內而外的價值倡議機制，本校努力將社會參與精神內化為師生的行動準則，並形塑具備社會參與文化，逐步昇華為全校共同的語言與價值信仰。

四、成效評估機制

隨著USR計畫邁入深耕期，成效評估的視角必須從「量的擴張」轉向「質的深化」。元智大學深知，真實的社會影響力無法僅透過活動場次或參與人次等量化指標呈現，必須深入探究資源投入後，對利害關係人所產生的實質價值與改變。因此，配合教育部第四期計畫之政策引導，本校全面導入「社會投資報酬率 (SROI)」作為計畫的成效評估工具，建構一套科學化、標準化且能精準對焦校務發展目標的影響力評估體系。

本章節將詳述元智大學如何透過「以SROI為核心的影響力評估架構」，確立由產出 (Output) 邁向成果 (Outcome) 的價值轉型；藉由「校級數據統合與標準化蒐集流程」，打破各計畫間的數據孤島，建立全校通用的評估常模；並依據「利害關係人鑑別與實質意見調查」，展現本校篩選關鍵議題與驗證淨影響力的執行成果；最後，透過「數據決策與中長程發展之回饋循環」，說明本校如何運用SROI實證數據，作為優化資源配置與制定未來校務策略的客觀依據，落實數據驅動的永續治理。

(一) 導入社會投資報酬與建構評估架構

隨著本校USR計畫邁入第四期 (114-116年)，為能更精準掌握投入資源所產生的社會價值，元智大學響應教育部之政策引導，正式導入「社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI)」作為成效評估工具。本校聘請專業顧問團隊協作，依據「國際社會價值 (Social Value International, SVI)」之準則，建構一套能與校務發展目標深度對焦的評估架構，期能將過往以「量化產出 (Output)」為主的管理模式，升級為以「價值成果 (Outcome)」為導向的影響力管理。本校成效評估架構之核心運作邏輯如下：



1. 依循國際準則之專業導入

為確保評估過程之嚴謹度與公信力，本校導入外部專業諮詢，嚴格遵循 SROI 之六大階段與七大原則（如：重大性原則、不誇大原則）。從利害關係人之盤點、成果事件之描繪，到影響力數據之計算，皆建立標準化之作業流程，確保評估結果能真實反映 USR 計畫對在地場域與校園內部所帶來的深遠影響。



2. 改變理論 (Theory of Change) 與校務目標對焦

本評估架構首先確立了計畫執行與校務發展之連動關係。透過繪製「成果事件鏈」，將第四期 USR 計畫之預期成果，精準對應至本校中長程發展目標，確保每一項社會實踐皆能回饋至中長程校務發展規劃：

- (1) 「寰宇文化領航」計畫：對應G3（國際能見度）與G4（友善校園），評估重點在於衡量偏鄉學童國際視野之拓展及自信心之提升。
- (2) 「跨代智慧共創」計畫：對應G1（優質人才）與G2（特色研究），評估重點在於衡量長者生活幸福感之增加及學生跨代溝通能力之養成。

3. 由「產出」邁向「成果」的價值轉型

傳統績效指標多偏重於活動場次與參與人次（Output），難以呈現計畫對利害關係人造成的實質改變。而SROI評估架構旨在透過科學化的調查與分析，將抽象的社會價值（如：自信心、認同感、教學熱忱）具體化與可視化。透過定義「成果指標」與「財務代理變數」，本校致力於計算出每一分投入資源所創造的社會效益，以此作為校務資源配置與計畫優化之客觀依據。



(二) 統合校級數據資料與標準蒐集流程

為解決過去各計畫自行發展問卷、數據規格不一，導致無法進行跨計畫比較與校級整體效益評估之困境，本校由永續中心擔任「校級數據統合單位」，建立了一套標準化、模組化且具備擴充性的數據蒐集流程。本校採取下列蒐集作法：



1. 建置六大標準化成果調查模組

本校依據SROI架構之利害關係人鑑別結果，開發出6份結構化之成果調查問卷，作為全校通用的評估工具：

(1) 校內通用模組：

針對本校【教師】、【大學生】及【助理】設計成果調查表。此三份問卷採模組化設計，其適用範圍不侷限於正式USR計畫，更全面推廣至校內USR Hub計畫及社會參與課程。透過統一的指標設計，本校得以跨計畫、跨年度追蹤師生投入社會實踐後的成長軌跡，建立具備校務參考價值之影響力常模。

(2) 場域專屬模組：

針對2件USR計畫核心實踐場域【日照中心長者】、【偏鄉特教生及罕病童】及【偏鄉三級學校師生】設計成果調查表。考量受訪對象之特殊性，問卷設計結合易讀版文字，並針對特定場域議題設定專屬題組，確保能精準蒐集不同屬性受益者之真實回饋。

2. 集中式數據管理與數位化蒐集

為確保數據品質與管理效率，本校採取「集中化管理機制」。由永續中心統一建置數位填報平台，各計畫團隊僅需於每學期末依據對應之受訪對象發放問卷，原始數據則直接匯入校級資料庫。後續由永續中心進行資料的檢核、編碼與彙整，並統一進行統計分析。此機制不僅大幅降低各計畫團隊設計問卷與處理數據之行政負擔，更確保了全校社會責任實踐數據的一致性與可比較性，為後續的SROI影響力計算提供最堅實的數據基礎。

(三) 鑑別利害關係對象與調查實質意見

為確保評估資源能精準投入於最具影響力之處，本校依循 SROI 之「重大性原則 (Materiality)」，建立了一套從「廣泛盤點」到「聚焦調查」的嚴謹鑑別程序。本階段重點在於從複雜的計畫網絡中，篩選出真正發生改變的關鍵對象與成果指標，並透過實徵調查驗證其影響力。

1. 利害關係人之重大性篩選

透過USR計畫團隊進行全方位的價值鏈盤點，初步識別出19類與計畫相關之利害關係人（包含社區居民、學校行政人員、贊助企業等）。為避免評估失焦，本校依據「相關性 (Relevance)」與「顯著性 (Significance)」兩大指標進行權重分析，最終過濾排除影響輕微者，鎖定最具關鍵影響力之核心群體（即前述6類對象）進行深度調查。此一篩選過程確保了本校的評估工作能聚焦於與校務發展目標具備高度連動之對象。

2. 關鍵成果指標 (Outcomes) 之定錨

針對篩選出之核心利害關係人，本校進一步透過訪談與文獻分析，將模糊的「成效」轉化為具體的「成果指標」，以作為114年度調查之核心內容。

(1) 校內師生端

聚焦於人才培育之質變。例如針對學生，我們不只問滿意度，而是具體測量其「增加跨域協作能力」與「增加跨文化包容」等成果的提升幅度；針對教師，則檢視其「更願意投入社會實踐」與「拓展研究領域」等成果之改變。

(2) 場域夥伴端

聚焦於社會價值之創造。例如針對偏鄉學校的學生，我們鎖定「增加多元文化知識」與「自主學習意願增加」等成果；針對日照中心長者，則深入探討「增加幸福感」與「增加家屬對日照中心的信賴」等具體成效。

3. 114 年度實徵調查執行與淨影響力驗證

基於上述指標，本校已於114年度全面完成SROI問卷調查與數據分析。為確保數據之科學性，本次調查嚴格執行「影響力因子」之檢核，包含詢問受訪者「若無計畫介入，改變是否仍會發生」及「改變有多少比例來自其他因素」。透過此一嚴謹程序，本校成功排除無效變項，計算出扣除外部影響後之「淨影響力 (Net Impact)」，為後續的校務決策提供最真實且不誇大的證據基礎。

(四) 應用數據決策分析與回饋發展循環

成效評估的最終目的，並非僅為了產出漂亮的影響力報告，而是為了建立一套具備「自我修正」與「持續優化」能力的校務決策系統。本校依據第四期USR計畫之規劃，制定了114-116年之三階段數據回饋藍圖，確保每一項評估結果皆能回流至中長程校務發展計畫，形成動態循環。

114年度

建立影響力基準線與驗證校務目標 (Baseline & Validation)。本年度重點在於「確立現況」與「驗證假設」。本校已依據前述鑑別程序，完成114年度SROI社會影響力分析報告。

(1) 量化實證

經嚴謹計算，114年度本校USR計畫總投入經費為13,788,754元，最終創造出 SROI 1.823 的社會影響力 (即每投入新臺幣1元，約可創造新臺幣1.823元之社會價值)。此數據扣除了外部干擾因素，真實反映了計畫的淨效益。

(2) 驗證成果

分析結果證實，本校USR計畫在「學生跨代溝通力」與「場域長者幸福感」等指標上，創造了顯著的社會價值，具體呼應了校務目標G1 (優質人才) 與G4 (友善校園) 之預期效益。

(3) 決策回饋：

針對分析中顯示影響力較低之構面 (如部分活動之歸因比例過低)，永續中心已將其列為115年度計畫修正之重點，要求團隊重新檢視活動設計，以提高資源投入之精準度。

115年度

差異分析與資源配置優化 (Gap Analysis & Optimization)。本年度重點在於「比較追蹤」與「效益極大化」。本校將持續執行六大模組調查，並將115年數據與114年基準線進行差異分析。

(1) 趨勢追蹤

檢視關鍵成果指標 (如：偏鄉學童自信心) 是否呈現正向成長趨勢。若發現特定指標停滯或衰退，即啟動校級輔導機制進行診斷。

(2) 資源重分配

依據SROI計算結果，將校內補助款與行政資源，優先挹注於「社會投資報酬率」較高之計畫或方案，落實數據驅動的資源配置策略。

116年度

影響力長期追蹤與新一期校務規劃 (Long-term Impact & Strategy)。本年度重點在於「總結成效」與「策略制定」。本校將彙整三年期之SROI數據，產出完整的中長期效益評估報告。

(1) 三年總結

綜合分析114-116年之投入產出效益，確認USR計畫對元智大學品牌價值、人才培育及在地貢獻的具體貢獻度。

(2) 戰略回饋

將這三年的實證數據，作為制定下一階段中長程校務發展計畫之核心依據。例如，若數據證明「高齡科技照顧」最具社會影響力，學校將在下一期校務計畫中，正式將其升級為全校性的重點發展特色領域。

五、其他：誠信治理與永續校園

前述四節所擘劃的策略藍圖、執行機制與支持系統，乃是本校為聚焦推動USR計畫所建構的系統性架構，為我們指引了實踐社會責任的方向。然而，元智深知，偉大的社會實踐往往源自於堅實的內部根基，若要讓全校教職員生能無後顧之憂地全心投入社會服務，校園內部必須先具備最穩固、最溫暖的制度支持。這正是本節所要揭露的核心價值與承諾。我們堅信，大學社會責任不應僅止於對外的輸出，更應始於對內的關懷。一個安全合規的實驗場域、一個性別友善的校園空間，以及一套重視人才價值與職涯發展的運作體系，是支持師生向外探索的必要地基。唯有當「安全」成為校園運作的標準配備，當「人才」被視為組織最珍貴的資產時，大學才能成為永續發展的真實載體。

因此，本節將詳述本校在「職業安全衛生」、「校園安全防護」以及「永續人才資本」等三大面向的具體作為。我們致力於透過這些完善的基礎制度，先安頓好校內的每一份子，讓教職員生在被支持、被保障的環境中儲備充足的能量。我們相信，這份源自校園內部的安定力量，終將轉化為強大的對外行動力，支撐元智師生更長遠、更具體地投入USR計畫，進而對社會產生深遠且正向的影響力。

(一) 落實誠信治理機制與保障多元權益

本校深信，健全的治理體系與透明的溝通機制，是推動大學社會責任永續發展的根基。我們將「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，本校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。這種由內而外的治理精神，實證了本校在追求卓越教育的同時，對於守護人權、維護法治及實踐永續治理的堅定承諾。



1. 申訴管道

大學社會責任的實踐必須建立在充分的意見溝通與平等的權益保障上。為落實程序正義並維繫和諧的校園環境，本校針對校內外不同成員的需求，建構了多層次且互補的意見反映與權益救濟體系。從一般性的校務建議信箱，到針對教、職、生個別身份的法制化申訴機制，乃至於現代數位校園最重視的資安與個資申訴平台，皆定義了明確的運作規則。透過這些管道的穩定維運，本校確保每一份聲音都能被聽見，每一項權益都能在透明且公正的程序中獲得保障，進而厚植校內成員參與社會實踐的信任根基。



(1) 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，以確保每一則建議都能獲得正式且及時的回應。



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。透過此一制度的常態性維運，本校成功建立起與社會大眾及校內師生之間透明且暢通的對話平台，使各界建言能成為優化校務運作的重要參考。

(2) 教師申訴

本校為保障教師權益，建立完善的行政救濟與申訴評議制度。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。此一制度之運作規則在於確保教師在面臨權益爭議時，能透過獨立且公正的委員會進行評議，藉此維繫校園內的勞動權益與學術尊嚴。

114年度共受理1件教師申訴案件。透過此類制度的常態維運與透明揭露，實證本校具備即時處理教師爭議之能力。健全的教師權益保障機制，是推動大學社會責任不可或缺的基石，唯有在公平且具備救濟管道的職場環境中，教師方能專注於教學實踐與社會服務，進而發揮更大的教育影響力。

(3) 職員申訴

本校行政職員（含約聘人員）為維持學校順暢運作之重要基石，為保障其工作權益並建立和諧之職場環境，本校訂有完善的救濟程序。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。此制度之核心在於透過法制化程序，確保基層同仁在面臨職場爭議時能有公正的評議管道。

114年度未收到職員申訴案件，此數據顯示本校在日常行政管理與內部溝通機制上運作良好，能有效透過先行溝通化解潛在爭議，維持了穩定的行政動能。健全的職員權益保障，不僅是校務治理成熟的指標，更是支撐USR計畫能擁有專業且穩定的行政後援，進而深化社會影響力的重要前提。

(5) 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。

(4) 學生申訴

本校以學生為本，為保障學生學習、生活及受教權益，建構了嚴謹的申訴救濟機制。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。此制度之運作規則在於提供學生一個獨立於原處分單位之外的評議平台，確保爭議能透過民主與法治的程序獲得合理解決。

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。穩定的學生權利保障體系，能讓參與社會參與課程與計畫的學子在具備安全感與公平性的環境下學習成長，進而將這份對制度的信任與實踐正義的經驗，轉化為在場域中推動社會共好的動力。

2.法規遵循

本校將校內法令遵循視為治理與永續經營的重要基礎，並嚴格遵守各級主管機關頒布之全國性法規，以確保校務運作符合誠信原則。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。

(二) 捍衛校園人權價值與營造平權文化

大學社會責任的實踐核心在於對「人」的尊重與包容，為此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。我們不僅在職場環境中追求實質的平等與開放，更透過跨校合作的創新教育模式，引導學生建立健康的人際互動觀念。這種由內而外推動的平權文化，不僅強化了校園的組織韌性，更為社會實踐計畫提供了最具包容性的人文基礎，確保每一位校園成員都能在受尊重的環境中貢獻專業力量。



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。我們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。這種對內落實社會公平的治理高度，不僅強化了學校的人力資本穩定性，更為校內的社會責任計畫提供了多元的生命經驗與國際視角，讓大學社會責任的實踐能從一個公平且具包容性的校園文化出發。

(1)弱勢族群就業保障與友善職場

本校視多元教職員組成為推動校園永續發展的核心動能，因此自創校以來即積極推動友善校園政策。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。透過建立公平的聘僱機制與支持性的工作環境，本校確保不同背景的同仁皆能發揮長才，落實校內社會公平。本校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。

(2)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。透過延攬不同國籍與學術背景的專業人才，本校致力於建構一個具備全球視野的教學與研究環境，為各項社會實踐計畫注入多元的觀測視角。以每年10月15日的基準日統計顯示，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%（如表1）。此數據相較於111年度，呈現逐年成長趨勢，展現了本校在人才資本多元化上的具體成效，並為校園永續治理奠定了厚實的國際化根基。

▼表1 元智大學112-114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(%) |
|-----|-------------|-------------|-------------|
| 112 | 27 | 298 | 9.06 |
| 113 | 27 | 290 | 9.31 |
| 114 | 36 | 308 | 11.69 |

(3)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。本校將性別平等視為校園文化的重要組成部分，持續推動系列化的倡議活動，旨在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，本校採取多元併行的宣導管道，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。透過這種全方位的宣導網絡，協助教職員生建立正確的平權觀念，消除性別偏見。本校於114年度共辦理8場實體講座與工作坊活動，參與人數達464人次（如表2）。這些活動不僅提供了知識性的學習，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，進而落實大學社會責任中對於平權價值的守護。

▼表2 114年度學生性別平權倡議多元活動

| 日期 | 主 題 | 參與人數 |
|-------|---|------|
| 02/14 | Gender equality and sexual harassment 外籍生性平講座 | 77 |
| 04/22 | 解構二元：認識性別光譜與多元性別講座 | 64 |
| 05/08 | Let' s talk about the issues of gender equality on campus 聊聊校園中的性平互動講座 | 47 |
| 10/01 | 當愛情來的時候——談場合法戀愛 | 72 |
| 10/15 | 走一段青春-好好談情感 | 91 |
| 11/03 | 《女孩向前走》挑戰賽 | 45 |
| 11/05 | 《半路貢到愛》電影放映會 | 60 |
| 11/15 | Consent in Action: Respect, Boundaries, and Gender Equality 行動中的同意：尊重、界線與性別平等 | 8 |

2. 性別平等推動措施與申訴機制

(1) 性侵害、性騷擾（性別歧視）或性霸凌申訴窗口

本校始終致力於建構安全且受尊重的學習與工作環境，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。

● 教師及職員

由人事室（位於元智六館12樓）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。

● 學生

由學生事務處處本部（位於活動中心3樓）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。透過這些多元且高度保密的收件機制，展現本校捍衛校園性別平權與師生人權的堅定立場。

(2) 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。

● 職前教育

在人才進用的初始階段，本校即落實性別平等教育，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。

● 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。透過引入法源剖析、生命故事分享及影展賞析等深度形式，本校協助教職員從基礎概念進階至自我覺察，將正確的平權價值觀轉化為友善校園的生活實踐。此外，本校亦於秘書室及人事室網頁設置性別平等專區，提供即時的法規資訊與宣導素材。透過這些常態化的教育網絡，本校不僅落實了法規的要求，更建立起一套具備性別敏感度的行政服務體系，為各項計畫的推動提供穩定且友善的內部環境。

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（如圖8），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。統計至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。透過這種跨校性的資源共享與社群傳播，本校成功將性別平權與尊重他人的核心價值，轉化為具體的情感教育行動，為校園營造出更具溫度與支持性的永續實踐環境。



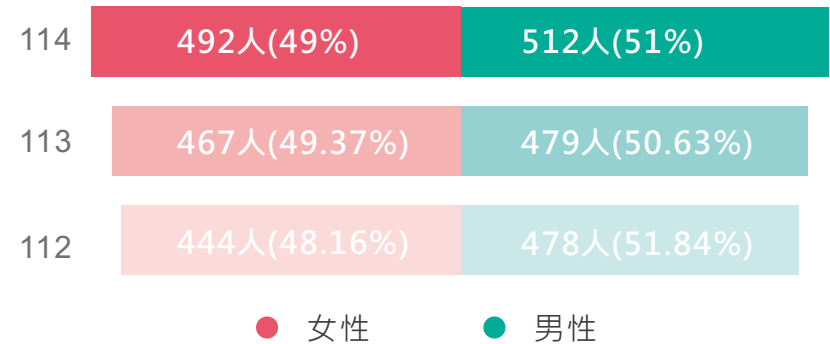
▲圖8 「三盟high事」社群平台

(三) 厚植永續人才資本與健全發展體系

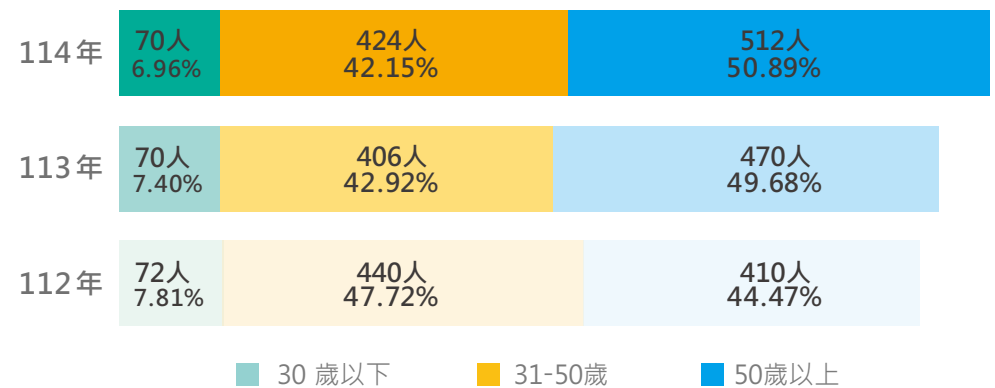
元智視全體教職員工為推動校務永續發展與實踐社會責任的關鍵基石。為建構穩定且具備競爭力的人才庫，本校致力於打造多元共融的職場環境，並建立從延攬、培育、留任到考核的完整人才發展體系。透過提供優於法規的薪酬福利、建構系統化的職涯培訓地圖以及落實公正透明的晉升機制，本校確保每一位教職員皆能在此安心工作並持續精進專業。我們深信，唯有厚植人力資本，方能為教學研究創新與行政服務效能注入源源不絕的動力，共同成就永續校園的願景。

1. 人才延攬與留任

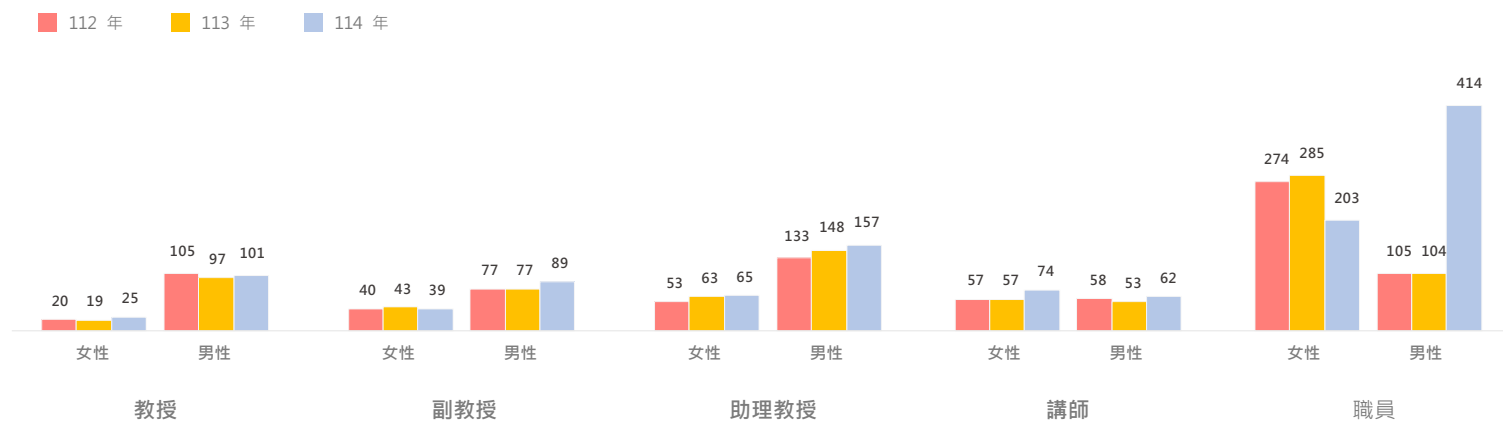
本校擁有厚實的人力資源結構，並持續透過優化勞動條件與福利制度來提升組織黏著度。截至114年10月，本校專任教師共計303人，職級分布包含教授89人、副教授89人、助理教授119人及講師6人（不含教官），另聘有具學術專長之兼任教師309人以支援教學需求。在行政團隊方面，編制內專任職員260人、約聘職員132人，皆為本校正式員工（如圖9至圖12）。此外，本校同時致力於落實職場多元化，114學年度共聘任原住民員工11人及身心障礙員工12人，展現校園共融價值。



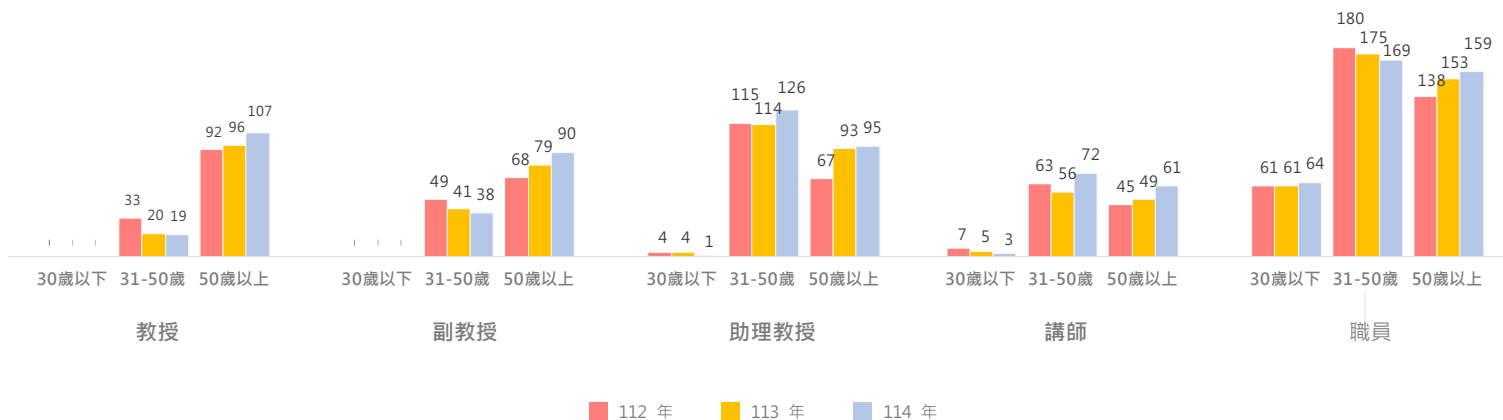
▲圖9 112-114年聘用員工總人數及比例（性別）



▲圖10 112-114年聘用員工總人數及比例（年齡別）



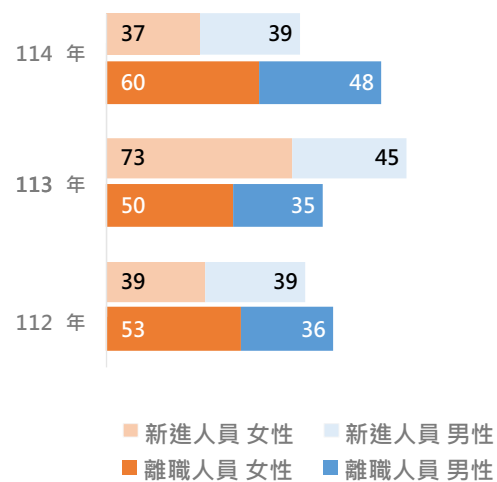
▲圖11 112-114年職類員工人數統計 (性別)



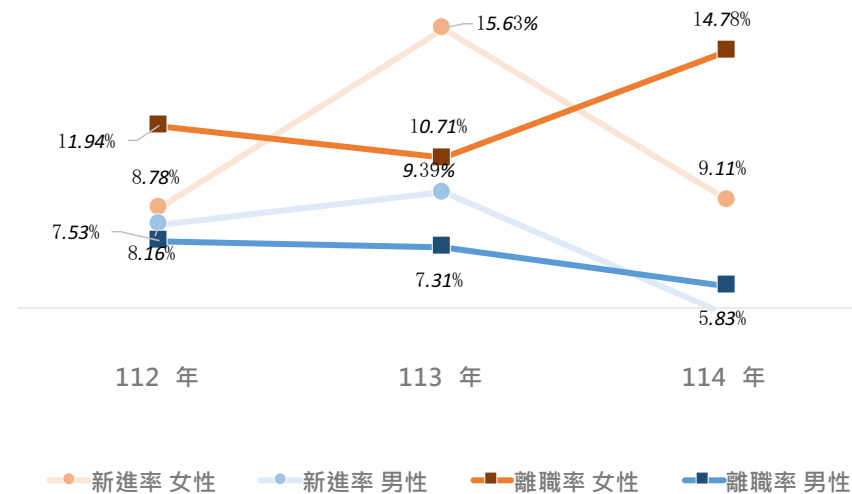
▲圖12 112-114年職類員工人數統計 (年齡別)

(1) 彈性化人力佈局與聘用機制

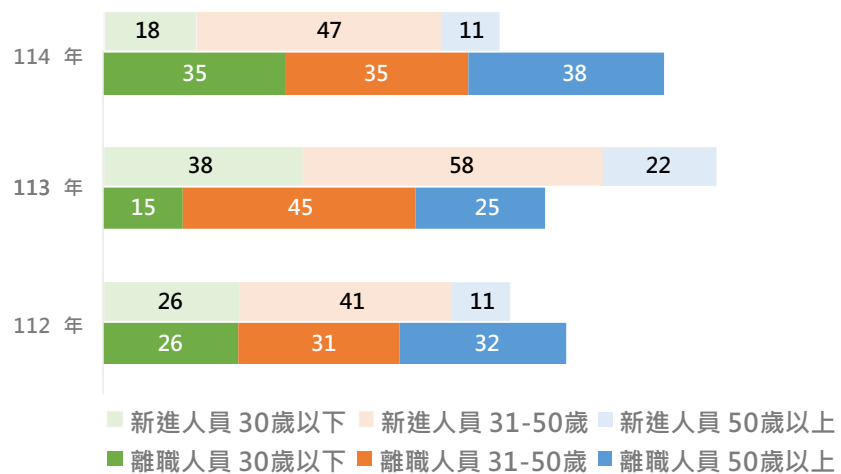
本校創校以來即依據學生數與班級規模進行嚴謹的人力控管。為因應高等教育趨勢及組織變革需求，本校正逐步將人力調配權責由系所轉化為以學院為主、以學系為輔，藉此提升人力運用的彈性與效能。在職員工聘任上，本校恪守公正、公開、公平之原則，均依據《職技員工進用辦法》進行甄選。針對離職率之控管，目前主要流動原因來自計畫約聘人員契約期滿及個人生涯規劃，本校將持續營造優質職場氛圍，維持組織運作之穩定性（如圖13與圖14）。



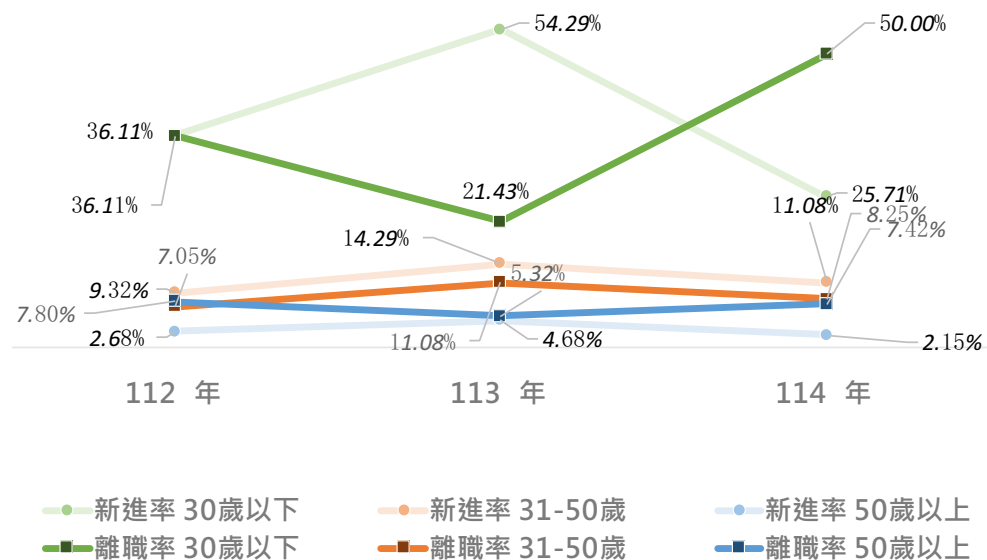
▲圖13 112-114年新進人員與離職人員統計 (性別)



112-114年新進率與離職率統計 (依性別)



▲圖14 112-114年新進人員與離職人員統計 (年齡別)



112-114年新進率與離職率統計 (依年齡別)

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

※離職專任教職員人數及比例 (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。

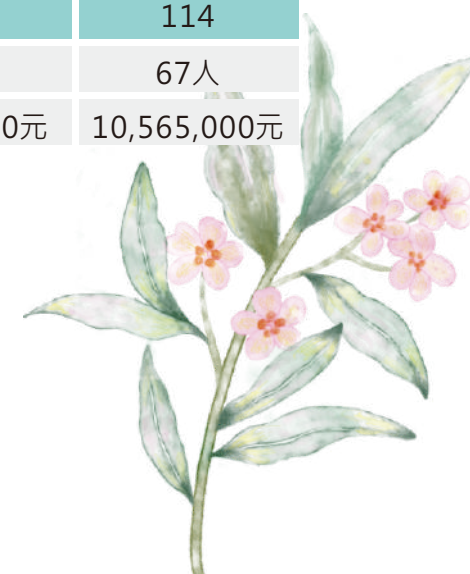


(2)具競爭力的薪酬與激勵措施

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》，經過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（如表3）。

▼表3 109-114年度延攬優秀教師獎勵金核撥人數與金額

| 核撥年度 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 核撥人數 | 13人 | 20人 | 25人 | 38人 | 54人 | 67人 |
| 核撥金額 | 2,105,000元 | 3,080,000元 | 4,010,000元 | 6,185,000元 | 8,770,000元 | 10,565,000元 |



(3)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）。



●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。★
- ☆參與本校福委會的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。

●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。

全方位 教職員福利網絡

●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前，則提供全學年度4天不扣薪之特別事假。

●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。

(4)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。



2.公平與透明的薪酬管理

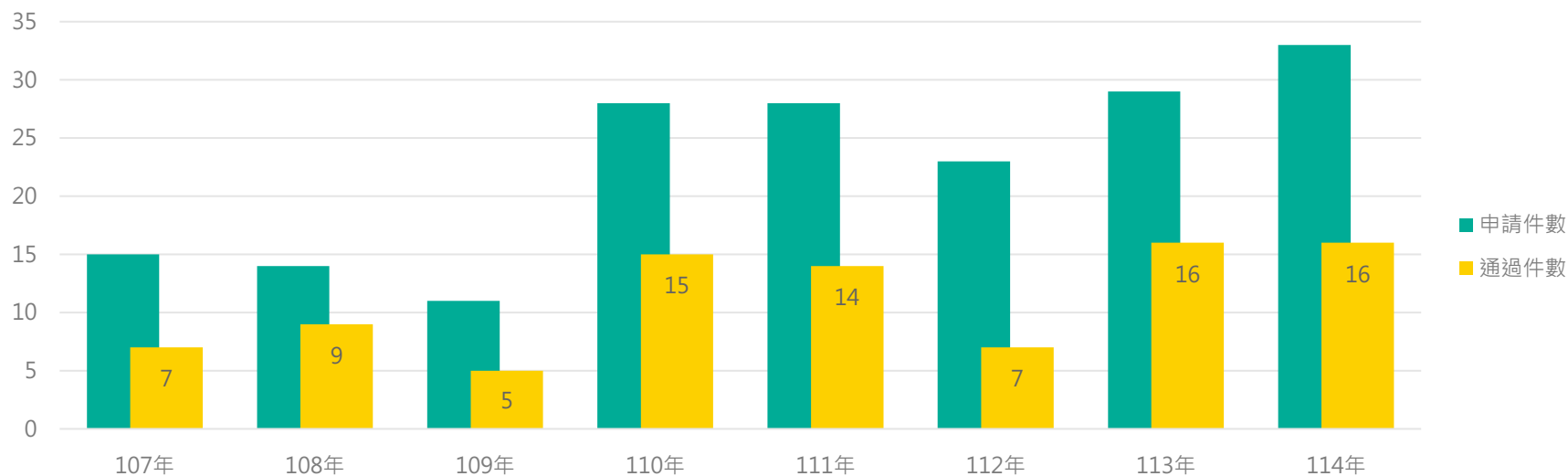
本校致力於建構公平且具激勵效果的薪酬制度，適用對象涵蓋專兼任教師、專任職員（含警衛、司機與工友）及約聘職員。在敘薪原則上，本校嚴格遵照現行各類人員待遇標準規定支給報酬，堅守性別平權核心價值，確保教職員薪酬絕對不因性別而有任何差別待遇。

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。此數據具體呈現了本校在實質獎勵具備卓越貢獻之頂尖人才的同時，亦維持了整體薪酬結構的平穩與內部公平性，發揮穩健的人才激勵效果。

3.教師培育

(1)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（如圖15），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。



▲圖15 107-114年教師申請教學實踐研究計畫通過件數

(2) 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含括：新型態課程設計、增能工作坊、高教知能講座、心靈補給站等單元，並以增加互動、操作及討論的方式進行（如圖16），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：



▲圖16 教師專業社群之院級人文關懷X元素養教學研討會

● 專業發展

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

● 創新與實踐

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

● 跨域合作

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

為促進教師教學交流與自主研習，另補助教師組成主題式之專業成長社群，探討創新教學等議題，近年更積極支持跨領域教師社群，透過不同領域專長教師集思廣益，形成合作網絡，提升教學品質。教師們利用「主題式」的方式探討各項議題，如探討數位學習、產業分析、綠色環保技術之探討、數位設計與創意產業、人工智慧、紀實影像書寫與識讀等，運作方式包含邀請校內外專家學者分享、參訪、研習營、共同教學或互相觀課等方式，發展永續的學習型社群 (Sustainable Learning Community)。教師專業社群活動多元且豐富，活動內容與教學相關之交流為主，例如：校內外教學觀摩及經驗分享、教學方法與教材運用研討、專業課程之教學規劃、主題式的經驗分享活動、專業領域的研討會等。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 (如表4)。

▼表4 111-113學年度教室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 |



(3) 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。

● 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。

● 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。

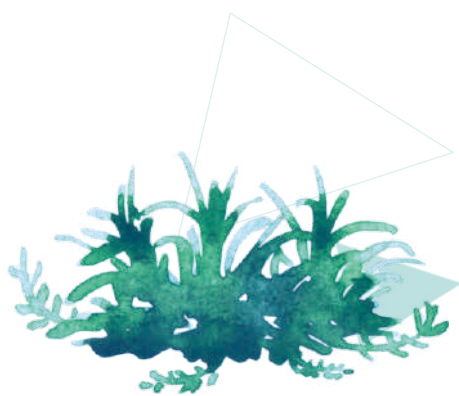
● 賦能與增能的知能研習

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。



(4)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。



●多元與彈性的教師評鑑體系

本校之所以能將主持社會責任計畫順利列為研究評鑑的認可項目，源自於全校性評價架構的多元包容性。為提升師資品質，本校依《教師評鑑與獎勵辦法》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。若教師符合以下條件者，本校亦設有彈性的評鑑調整措施。

- ☆惟服務未滿一年者：可參加研究評鑑及研究績效獎勵。
- ☆考量學術生涯的多樣性，針對具備「中央研究院院士」、「教育部國家講座」、「國家科學及技術委員會傑出特約研究員」、「曾擔任本校校長」或「獲得經本校校教師評審委員會議確認之其他同等級之學術(產業)榮譽或成就者」等五項條件之一者，免接受評鑑。
- ☆若教師具備「年滿60歲且服務年資滿25年之專任教師」、「曾任本校學術講座教授者」或「其他榮譽經校教師評鑑及獎勵委員會審議通過，經校長核定者」等三項條件之一者，得申請研究免接受評鑑。
- ☆針對因申請借調、進修、休假研究（仍須參加研究評鑑）、留職停薪、病假、生產或育兒等正當理由者，可申請部分項目免受評鑑，但不參加績效獎勵。

自113學年度起，本校進一步優化評鑑指標，將教學及輔導暨服務項目之考評細分為三層次，以強化教師表現與校務發展的連結（如表5）：

▼表5 113學年度參與教師評鑑人數統計

| 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 | |
|-----|------------|-----|-------------|-----|---------|--------|
| 113 | 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。

☆教師通過最低要求標準者得基本分數60分。

☆校發展項目，加分上限40分，依【教學】及【輔導暨服務】績效計分表計分。

☆院系特色項目，加分上限40分，各院（部）系（或同級單位）及中心、室等所訂之教師評鑑教學及輔導暨服務評鑑辦法須另依其特色及需要，增訂明確之特色項目，並經各級會議通過後，報請校教師評鑑與獎勵委員會核定。

●教師多元升等與輔導機制

如同前述計畫主持人以實踐成果成功升等之案例，本校的多元升等通道絕非僅為單一計畫專設，而是全校一體適用且行之有年的長遠制度。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，研究部分全面採行多元升等制度。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，全面提昇教師專業職能。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（如表6）。

▼表6 109-113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 | 學術領域 78 |
| | 未通過 | 2 | 6 | 4 | 1 | 4 | 17 | |
| 教學實踐研究領域 | 通過 | 1 | 1 | 0 | 1 | - | 3 | 5 教學實踐研究領域 |
| | 未通過 | 0 | 1 | 1 | 0 | - | 2 | |
| 技術研發領域 | 通過 | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 技術研發領域 |
| | 未通過 | - | - | - | - | 0 | 0 | |
| 文藝創作展演領域 | 通過 | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 文藝創作展演領域 |
| | 未通過 | - | 0 | - | - | - | 0 | |
| 總計 | 通過 | 14 | 16 | 11 | 9 | 16 | 66 | 總計 85 |
| | 未通過 | 2 | 7 | 5 | 1 | 4 | 19 | |





● 職員績效考核機制

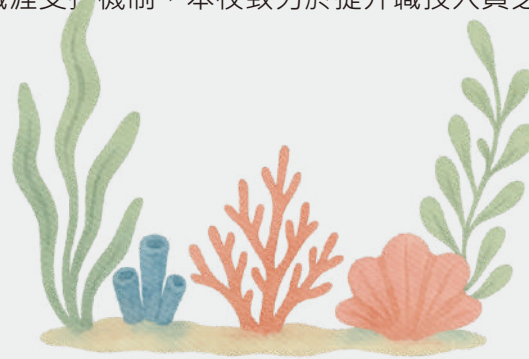
本校職員享有公開透明且平等的績效考核晉級制度，依據《職技員工服務成績考核辦法》辦理學年度服務成績考核，並將其結果作為晉薪、績效獎勵與職涯輔導之重要評定基準。考核程序嚴謹，首先由員工依據業務範圍訂定年度績效目標，經主管進行初核後，送交職工評議委員會審議，最終提報校長核定，確保每一份考評皆經過多層次之檢視。

在考核對象方面，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，實際完成考核人數亦為201人，受評率達百分之百。此數據充分展現本校行政團隊落實績效管理之執行力，亦保障了所有同仁在職涯發展上的公平權益。

● 職位晉升與職涯發展

本校重視職技人員的職涯發展，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。透過這些職涯支持機制，本校致力於提升職技人員之專業知能，增進行政服務效能，達成組織與個人的雙贏發展。



(5)全方位教育訓練與成果

本校深信持續學習是組織永續發展的動力。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。

●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。

●年度訓練量化成果

透過多元的實體與線上課程，本校教職員展現高度的學習投入。依據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。這些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。

(四) 建構職場安全環境與守護身心健康

元智始終將教職員生的身心健康視為推動校務與社會責任的核心基礎。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。這些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。



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。

(1)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。

(2)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。

(3)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。

(4)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，以確保母性同仁之身心健康，實踐校園對女性勞動者的實質守護。

2.友善家庭與工作生活平衡

本校深知穩定的家庭支持是教職員全心投入教育工作的後盾，因此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。本校秉持友善校園政策，對符合資格者之申請均予以核准，並主動對照產假與陪產假數據，追蹤享有育嬰留職資格之人數，確保家庭支持制度能落實於每一位有需求的同仁身上（如表7）。

▼表7 元智大學112-114年度育嬰留職停薪人數



| 年 度 | | 112 | 113 | 114 |
|-----|-------------------|---------|---------|---------|
| 女性 | 享有育嬰留職資格人數(A) | 19 | 13 | 14 |
| | 申請育嬰留職人數(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 |
| | 育嬰留職申請率(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)/前一年(D) | 100.00% | 83.33% | 40.00% |

| | | | | |
|----|-------------------|---------|-------|-------|
| 男性 | 享有育嬰留職資格人數(A) | 10 | 7 | 13 |
| | 申請育嬰留職人數(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 | - | - |
| | 育嬰留職申請率(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)/前一年(D) | 100.00% | 0.00% | 0.00% |



● (五) 推動健康樂活校園與導入預防醫學

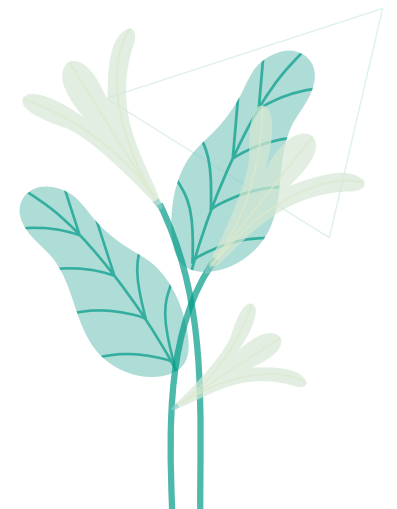
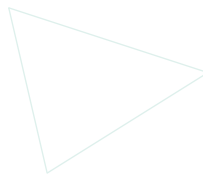
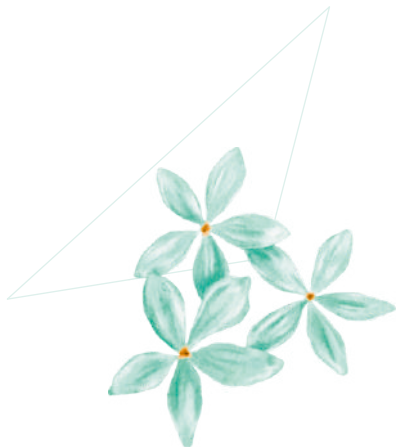
3. 心理韌性與專業諮商支持

在完善的職安防護與福利制度之外，本校同樣重視教職員的內在心理品質。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。本校將這份厚實的校園心理防護網，從學生輔導進一步延伸擴及至教職員工的心理支持服務上。透過提供專業諮詢與三級輔導資源的挹注，我們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，進而將這份正向積極的能量，轉化為營造友善校園的具體實踐。

元智認為健康的校園環境是學術研究與行政服務的能量來源。本校超越傳統的疾病治療思維，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。我們致力於讓每一位校園成員都能在完善的醫療支持與健康意識中，維持最佳的身心狀態。

1. 完善的教職員健康檢查與分級管理

本校重視教職員工的健康監測，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。



(1)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，金額介於新臺幣2,000元至9,000元不等，擔任一級主管者每人每年最高補助12,000元。近三年受檢教職員工人數約504人，受檢率達60%（如表8與9）。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。

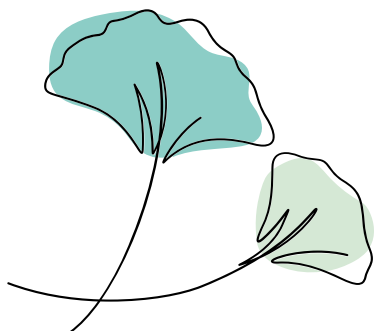
▼表8 元智大學一般健康檢查補助項目

| 專任教職員工&約聘人員 | 補助內容 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ●適用對象 <ul style="list-style-type: none"> ●編制內專任教職員工 ●校約聘人員 ●講座、客座、專案、軍訓教官等專任教師 <ul style="list-style-type: none"> ●檢查項目 <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>+ 同仁可另自由加選檢查項目</p> | <p>一般同仁</p> <p>依同仁年齡及服務年資 補助2,000~9,000元/年 不等</p> <p>一級主管者</p> <p>補助12,000元/年</p> |
| 計畫專案人員 | 補助內容 |
| <ul style="list-style-type: none"> ●適用對象 <ul style="list-style-type: none"> ●計畫專案約聘專職人員 ●檢查項目 <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>+ 同仁可另自由加選檢查項目</p> | <p>年滿65歲</p> <p>每年檢查1次</p> <p>40歲~未滿65歲者</p> <p>每3年檢查1次</p> <p>未滿40歲者</p> <p>每5年檢查1次</p> |

▼表9 元智大學健康檢查補助項目

近三年受檢教職員工人數
約 504 人，受檢率達 60 %

| 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 |



(2)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（如圖17）。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（如表10）。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。



▲圖17 教職員工特殊健康檢查

▼表10 元智大學114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 |





2. 新生入學健康管理與照護

學生健康是校園活力的基礎，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，這種從入學即開始的健康管理，有效預防了潛在疾病的惡化，減少醫療資源耗用。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（如圖18）。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、碩博士生提早入學生則於3月11日在七館教室健檢。另提供學生自行至其他醫療院所體檢之選擇，惟須下載並列印學生健康資料卡，於完成檢查後繳給學校，以完成健康檢查登錄。

圖18 新生入學健康檢查

3.多元健康促進與運動文化

除了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（如圖19）。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（如表11）。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。

▼表11 112-114年度多元健康促進活動

| 日期 | 課程 | 人數 |
|-----------|-------------------|-----|
| 112.01.13 | 健康心存褶·保健心血管講座 | 41 |
| 112.07.25 | 控糖保健康·預防糖尿病及代謝症候群 | 40 |
| 112.11.28 | 預防職場不法侵害 | 33 |
| 113.03.22 | 森活在校園·翻轉心能量 | 205 |
| 113.04.12 | 職場心理調適-心理師講座 | 23 |
| 113.08.22 | 自殺防治輔導知能研習 | 44 |
| 113.11.20 | 護眼好飲食 打造健康力-健康講座 | 67 |
| 114.01.22 | 不法侵害的真相 | 49 |
| 114.07.08 | 釋放、重啟：筋膜疲勞解鎖術 | 41 |
| 114.08.27 | 從月經到更年期 × 愛滋防治 | 44 |



▼圖19 愛滋防治健康促進講座