

國立成功大學 113 學年度第 2 次校務會議紀錄

時間：113 年 12 月 25 日(星期三) 上午 9 時 2 分

地點：光復校區國際會議廳第 1 演講室

參加人員：共 95 人，如[附件 1](#)。

主席：沈孟儒校長

紀錄：楊怡君

壹、本次校務會議應出席代表 110 人(過半數人數為 56 人)，出席代表 67 人，已達法定出席人數，主席宣布開會(電子簽到電腦畫面截圖如[附件 2](#))。

貳、頒獎

一、本校 113 學年度新聘名譽講座教授

二、國家科學及技術委員會 113 年度吳大猷先生紀念獎

三、國家科學及技術委員會 113 年度傑出特約研究員獎

(以上 3 項頒獎名單如[附件 3](#))

參、報告事項

一、主席報告：

學校發展有五大面向，分別為人文價值、健康福祉、淨零碳排、創新治理、韌性防災，這些面向的執行需要足夠的經費才能達成，而教育部預算、學費收入及深耕計畫經費遠不足以支持學校的發展，所幸成大有很多優秀且願意回饋學校的校友捐款，讓校園軟硬體都有顯著提升。

在此歲末之際，感謝大家對於學校的努力，一起擦亮成功大學的招牌，除了在校老師認真教學研究外，畢業校友也提供了豐厚的資源，學校在各界資源的挹注下，會一直茁壯前進！

二、各一級單位及各委員會報告(如議程 email 附加檔案 1)

6 個行政單位(教務處、學生事務處、總務處、國際事務處、研究發展處、產學創新總中心)進行重點工作簡報。

三、112 學年度第 4 次及 113 學年度第 1 次校務會議紀錄及報告決議案執行情形，確認如[附件 4](#)。

四、本校校務基金年度稽核報告(稽核團隊：張世琳副管理師、資誠聯合會計師事務所)：略。

五、備查事項：

(一)國立成功大學智慧半導體及永續製造學院 114 年度經營規劃報告書(如議程 email 附加檔案 2)，同意備查。

備查依據：依「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」第四十三條規定，研究學院應擬訂年度經營規劃報告書，其內容應包括績效目標、年度工作重點、財務規劃、風險評估、

預期效益及其他重要事項，並應報管理會審議，經監督會通過後，送校務會議及主管機關備查。

(二)設置國立成功大學資安科技研究中心為編制外校級研究中心，同意備查。

1. 備查依據：國立成功大學校級研究中心設置暨管理辦法第5條第1項第2款。

2. 備查內容及說明：

(1)資安科技中心設置計畫書(如議程 email 附加檔案3)。

(2)業經113年10月30日第846次主管會報審議通過。

(三)設置國立成功大學立方衛星研發中心為編制外校級研究中心，同意備查。

1. 備查依據：國立成功大學校級研究中心設置暨管理辦法第5條第1項第2款。

2. 備查內容及說明：

(1)立方衛星中心設置計畫書(如議程 email 附加檔案4)。

(2)業經113年10月30日第846次主管會報審議通過。

(四)裁撤國立成功大學尖端光電科技中心(編制外校級研究中心)，同意備查。

1. 備查依據：國立成功大學校級研究中心設置暨管理辦法第5條第1項第2款、第10條。

2. 備查內容及說明：

(1)尖端光電科技中心相關裁撤文件(如議程 email 附加檔案5)。

(2)業經112年7月5日第840次主管會報審議通過。

肆、討論事項

第1案 校長交議案

案由：智慧半導體及永續製造學院監督委員會之產業代表委員「台灣積體電路製造股份有限公司」更換為吳顯揚副總經理一事，提請討論。

說明：

- 一、依本校半導體學院監督委員會設置辦法第四條第一項第四款規定：產業代表二人，由校長提名經校務會議同意，如議程附件1-1。
- 二、台灣積體電路製造股份有限公司(以下簡稱台積電)侯永清副總經理自110年11月起擔任本校半導體學院監督委員會委員(產業代表)，現因公務職務調整，辭任委員職務。

三、校長提名產業代表遞補人選為台積電吳顯揚副總經理，其任期同本屆委員至114年11月11日止。

擬辦：產業代表經校務會議同意後，請人事室發聘。

決議：

- 一、經投票行使同意權結果，產業代表委員吳顯揚副總經理達投票人數過半數同意。電腦截取畫面如[附件 5](#)。
- 二、請人事室辦理發聘。

第 2 案 校長交議案

案由：擬修正「國立成功大學學則」部分條文，提請審議。

說明：

- 一、修正重點：因應全球化與數位時代來臨，傳統的單一領域教育模式難以滿足現今社會對多元、跨領域人才的需求；配合教育部「跨域彈性修業試辦計畫」，增訂校學士學位相關規定，希冀透過推動彈性學制，培養學生跨領域學習與自主學習，進而發展跨域能力並提升就業競爭力。另依據教育部113年5月10日臺教高(二)字第1130047015號函(如議程附件2-1)，修訂第十五條及第二十三條規定。
- 二、檢附修正草案條文對照表及全條文(現行條文)，如議程附件2-2。

擬辦：通過後，公告施行，並報教育部備查。

決議：照案通過如[附件 6](#)。

第 3 案 提案單位：研究發展處

案由：擬訂定「國立成功大學114年財務規劃報告書」(以下簡稱本報告書)，提請討論。

說明：

- 一、依教育部「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第25條規定辦理本校年度財務規劃報告書函報教育部備查及校內相關作業。
- 二、114年度財務規劃報告書以「112-116年中程校務發展計畫-114年度滾動式修訂」為基礎彙編，其架構如下：
 - (一)研究發展處彙編各章節及行政單位114年度工作重點、風險評估及預期效益。
 - (二)主計室預測校務基金未來三年資金來源、用途及可用資金變化情形，以維持基金收支平衡或有賸餘為原則進行各項發展。
 - (三)財務處進行本校114年校務基金投資規劃說明。
- 三、本報告書經113年11月28日校務基金管理委員會及12月11日113

學年度第 2 次校務發展委員會討論通過。

擬辦：通過後，於 113 年 12 月 31 日之前報教育部備查。

決議：照案通過如 [附件 7](#)。

第 4 案 提案單位：人事室、研究發展處

案由：擬修正「國立成功大學組織規程」第十二條、第十二條之二及第二十四條，提請審議。

說明：

一、本案修正重點如下：

(一)因本校附設高級工業職業進修學校(原成大附工)已於 112 年 8 月 1 日併入本校附屬臺南工業高級中等學校(成大附屬南工)，爰刪除現行條文第十二條，並將第十二條之二移列修正至第十二條。

(二)本校已無教育人員任用條例公布施行前進用之職員，業經行政會議修正通過本校「公務人員進用及陞遷甄審要點」，將法規名稱及條文內容中職員修正為公務人員，爰修正第二十四條第一項第十三款，有關職員甄審委員會之條文內容，將職員修正為公務人員。

二、本案經本校 113 年 6 月 19 日第 845 次主管會報及 113 年 9 月 4 日 113 學年度第 1 次校務發展委員會審議通過，續提本次校務會議審議。

三、檢附修正草案對照表及全條文(現行條文)，如議程附件 4-1。

擬辦：通過後，送請研究發展處報教育部核定後公告施行。

決議：照案通過如 [附件 8](#)。

第 5 案 提案單位：教務處、相關學院

案由：本校申請 115 學年度院、系、所、學位學程增設、調整案，提請審議。

說明：

一、依據教育部「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」(議程附件 5-1)辦理。

二、有關招生名額及師資員額，依教育部 112 年 12 月 29 日臺教高(四)字第 1122203911 號函示，獲核定通過之增設案，教育部不再另核予招生名額及核撥師資員額，請相關學院協助調整(議程附件 5-2)。

三、115 學年度申請案共計 4 案如下：

(一)特殊項目(含醫事相關)申請案共計 1 案如下：

1. 增設案：航太系博士班學籍分組，分為「一般組」及「產學研究組」，申請單位：工學院。

航太系已獲教育部核定通過 111 學年度「產學合作培育博士級研發人才計畫」，依教育部 111 年 9 月 13 日臺教高(二)字第 1112203451A 號函規定須辦理學籍分組，教育部核定通過函及計畫書如議程 email 附加檔案 7。

(二) 非特殊項目申請案共計 3 案如下：

1. 更名案：「統計學系」更名為「統計與資料科學學系」，申請單位：管理學院，計畫書如議程 email 附加檔案 8。
2. 更名案：「電腦與通信工程研究所」更名為「通訊工程研究所」，申請單位：電機資訊學院，計畫書如議程 email 附加檔案 9。
3. 停招案：「智慧科技系統碩士學位學程」，申請單位：敏求智慧運算學院，計畫書如議程 email 附加檔案 10。

四、檢附本校 113 學年度系所一覽表供參（議程附件 5-3）。

五、本案業經 113 年 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。

擬辦：通過後，依限提報教育部，俟教育部核定後，同步修正本校組織規程。

決議：

- 一、增設案：航太系博士班學籍分組，分為「一般組」及「產學研究組」，無異議通過。
- 二、更名案：「統計學系」更名為「統計與資料科學學系」，無異議通過。
- 三、更名案：「電腦與通信工程研究所」更名為「通訊工程研究所」，無異議通過。
- 四、停招案：「智慧科技系統碩士學位學程」，經討論後，校務會議代表無異議，本案先予緩議。

第 6 案 提案單位：人事室

案由：擬修正「國立成功大學教師聘約」、「國立成功大學研究人員聘約」、「國立成功大學教師契約書」及「國立成功大學研究人員契約書」部分條文，提請審議。

說明：

- 一、本案業經本校 113 年 10 月 17 日 113 學年度第 2 次教師評審委員會及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。
- 二、本案係配合「性別平等工作法」、「性別平等教育法」（112 年 8 月 16 日修正發布）、「校園性別事件防治準則」（113 年 3 月 6 日修正發布）、「校園霸凌防制準則」（113 年 4 月 17 日修正發布）及實務情形，

修訂相關條文。

三、本次修正重點如下：

(一)配合「性別工作平等法」修正名稱為「性別平等工作法」，修訂相關條文內容。

(二)依「校園性別事件防治準則」第 8 條、第 9 條、第 38 條規定及「性別平等教育法」第 21 條意旨，將校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項，納入本校教職員工聘約，並酌修相關文字。

(三)配合「校園霸凌防制準則」業刪除原第 11 條「學校應依本準則規定，訂定校園霸凌防制規定，並將第六條至第九條規定，納入學生手冊及教職員工聘約中」規定，修訂相關文字。

(四)修正「國立成功大學教師契約書」及「國立成功大學研究人員契約書」名稱及所載職稱，增加「約聘」兩字，以茲明確並符實務。

四、檢附本案修正草案條文對照表及現行條文、「校園性別事件防治準則」(摘錄第 8 條、第 9 條、第 38 條)、「性別平等教育法」(摘錄第 21 條)，如議程附件 6-1。

擬辦：通過後，公告施行。

決議：照案通過如[附件 9](#)。

第 7 案 提案單位：人事室

案由：擬廢止「國立成功大學工作場所性騷擾防治要點」，提請審議。

說明：

一、本案依教育部 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函、性騷擾防治法及性別平等工作法辦理，如議程附件 7-1。

二、查性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等「性平三法」業於 112 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日全面施行。考量性騷擾防治法及性別平等工作法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，教育部業於 113 年 4 月 17 日公告停止適用原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」規定，另依修正後之性工法及性騷法暨其相關子法規定，分別訂定「教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及「教育部性騷擾防治及處理要點」，並自 113 年 3 月 8 日生效；另以 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函請各校儘速檢討修正內部性騷擾防治規範。

三、次查本要點對於性工法及性騷法所定之性騷擾定義、樣態及認定未予明確規範；關於本校應採行之性騷擾防治作為、糾正及補救措施等規範多有不足；另針對性騷擾之申訴、調查處理、通報及救濟程序等規定均與現行法制未盡相符，應予大幅度修正。

四、綜上理由，擬依上開法規、相關子法規定及教育部書函意旨，分別訂定「國立成功大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及

「國立成功大學性騷擾防治及處理要點」，本要點已無繼續存在之必要，爰予廢止。

- 五、本案業經本校 113 年 9 月 16 日 113 學年度第 1 次性別平等委員會檢視討論通過，復經 113 年 10 月 30 日第 846 次主管會報及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。
- 六、檢附本校工作場所性騷擾防治要點廢止草案及現行條文，如議程附件 7-2。

擬辦：通過後，公告廢止。

決議：照案通過。

第 8 案 提案單位：人事室

案由：擬訂定「國立成功大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」，提請審議。

說明：

- 一、本案依教育部 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函、性別平等工作法、性別平等工作法施行細則及工作場所性騷擾防治措施準則辦理，如議程附件 8-1。
- 二、查性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等「性平三法」業於 112 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日全面施行，本次修法係以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。
- 三、關於性別平等工作法之修正重點如下：
 - (一) 增訂「權勢性騷擾」及「最高負責人」之定義。
 - (二) 明定被申訴人具權勢地位者，雇主於調查期間得採取之暫時性作為；增訂公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、停止或調整職務規定。
 - (三) 增訂利用權勢或最高負責人為性騷擾之最高 5 倍懲罰性賠償規定。
 - (四) 增訂被申訴人為最高負責人或僱用人、不服雇主所為之調查或懲戒結果，得逕向地方主管機關提起申訴及其期限等。
- 四、考量性騷擾防治法及性別平等工作法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，教育部業於 113 年 4 月 17 日公告停止適用原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」規定，另依修正後之性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法規定，分別訂定「教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及「教育部性騷擾防治及處理要點」，並自 113 年 3 月 8 日生效；另以 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函請各校儘速檢討修正內部性騷擾防治規範。
- 五、基於上開考量及教育部書函意旨，擬廢止本校「工作場所性騷擾防治

要點」，另分別訂定本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及本校「性騷擾防治及處理要點」，以符現行法制。

- 六、本案業經本校 113 年 9 月 16 日 113 學年度第 1 次性別平等委員會檢視討論通過，復經 10 月 30 日第 846 次主管會報及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。
- 七、另本校臨時人員工作規則業經 113 年 11 月 27 日第 225 次行政會議修正通過，法規名稱修正為「國立成功大學約用人員工作規則」，並於 113 年 11 月 29 日函報臺南市政府勞工局核備中。鑑於勞工局核備日期未明，為避免嗣後本要點需再次修正，建請同意預為修正本草案第 7 點第 1 項第 1 款第 5 目之法規名稱。
- 八、檢附本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」草案，如議程附件 8-2。

擬辦：通過後，公告自 113 年 3 月 8 日施行。

決議：照案通過如 [附件 10](#)。

第 9 案 提案單位：人事室

案由：擬訂定「國立成功大學性騷擾防治及處理要點」，提請審議。

說明：

- 一、本案依教育部 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函、性騷擾防治法、性騷擾防治法施行細則、性騷擾防治準則辦理，如議程附件 9-1。
- 二、查性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法等「性平三法」業於 112 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日全面施行，本次修法係以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。
- 三、關於性騷擾防治法之修正重點如下：
 - (一) 增訂權勢性騷擾定義；明定中央主管機關應遴聘（派）學者專家等提供諮詢，及直轄市、縣（市）主管機關調查小組之女性代表比例。
 - (二) 明定政府機關（構）等於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取有效之糾正及補救措施。
 - (三) 增訂保密規定及提供被害人諮詢協談等服務。
 - (四) 增訂行為人與受邀協助調查之人配合義務及違反之罰則；明定權勢性騷擾最高科處罰鍰 60 萬元，刑事加重其刑至二分之一之規定，及法院得酌定損害額 1 倍至 3 倍之懲罰性賠償金等。
- 四、考量性騷擾防治法及性別平等工作法適用範圍及所欲保護法益並不相同，且各該法令所定之性騷擾案件處理程序及相關規範已截然不同，

教育部業於 113 年 4 月 17 日公告停止適用原「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」規定，另依修正後之性別平等工作法及性騷擾防治法暨其相關子法規定，分別訂定「教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」及「教育部性騷擾防治及處理要點」，並自 113 年 3 月 8 日生效；另以 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函請各校儘速檢討修正內部性騷擾防治規範。

五、基於上開考量及教育部書函意旨，擬廢止本校「工作場所性騷擾防治要點」，另分別訂定本校「性騷擾防治及處理要點」及本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」，以符現行法制。

六、本案業經本校 113 年 9 月 16 日 113 學年度第 1 次性別平等委員會檢視討論通過，復經 10 月 30 日第 846 次主管會報及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。

七、檢附本校「性騷擾防治及處理要點」草案，如議程附件 9-2。

擬辦：通過後，公告自 113 年 3 月 8 日施行。

決議：照案通過如 [附件 11](#)。

第 10 案 提案單位：學生事務處

案由：擬訂定「國立成功大學校園性別事件防治規定」並廢止「國立成功大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」，提請審議。

說明：

一、性別平等教育法（以下簡稱性平法）經 112 年 8 月 16 日修正公布，其中部分條文指定 113 年 3 月 8 日施行，其修正重點包括：適用範圍納入軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校、將「實習場域之實習指導人員」列入教師之定義、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、精進學校與主管機關調查處理機制，避免權勢不對等關係影響、當事人得請求懲罰性賠償金等重大新制，以營造友善性別平等教育環境，強化校園性別事件防治之落實，確保學生在杜絕性與性別暴力的環境中學習，並讓性別事件處置更為公正有效。

二、教育部依據性平法第 21 條第 1 項授權規定，修正發布「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則），訂定更加明確之規範，亦自 113 年 3 月 8 日施行。其修正重點包括：

- (一) 規範實習生學校對實習場域的性騷擾防治責任。
- (二) 增訂校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事項。
- (三) 修正校長為校園性別事件行為人管轄權歸屬。
- (四) 提供被害人協助及保護措施。
- (五) 明定調查小組成員資格及調查程序重大瑕疵之參考基準。
- (六) 增訂主管機關處理申復之運作細節與規範。

- 三、查「國立成功大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」(下稱防治規定)，訂定時未依原防治準則逐條訂定，且前述性平法及防治準則修正後之內容幅度與本校現行防治規定之條次及內容差距甚大，擬廢止本校原防治規定並另訂「國立成功大學校園性別事件防治規定」。
 - 四、本案業經 113 年 10 月 14 日 113 學年度第 2 次性別平等教育委員會、10 月 30 日第 846 次主管會報及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。
 - 五、檢附草案逐點說明、「國立成功大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」、性別平等教育法、校園性別事件防治準則，如議程附件 10-1。
- 擬辦：通過後，公告自 113 年 3 月 8 日施行，並廢止「國立成功大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」。
- 決議：照案通過如 [附件 12](#)。

第 11 案 提案單位：學生事務處

案由：擬修正「國立成功大學性別平等教育委員會設置要點」，提請審議。

說明：

- 一、依據教育部 113 年 2 月 16 日發布之「各級學校性別平等教育委員會設置準則」進行修法。
- 二、本次修正重點：
 - (一) 修正法源依據說明。
 - (二) 增列副主任委員規定。
 - (三) 增訂委員應具性別平等意識及身分資格規定。
 - (四) 增列會議出席及代理規定、會議開議限制及委員迴避條款。
- 三、業經 113 年 6 月 19 日 112 學年度第 8 次性別平等教育委員會、8 月 28 日 113 學年度第 1 次學務主管會議、10 月 30 日第 846 次主管會報及 12 月 11 日 113 學年度第 2 次校務發展委員會審議通過。
- 四、檢附修正草案對照表、現行要點、教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則總說明，如議程附件 11-1。

擬辦：通過後，公告施行。

決議：照案通過如 [附件 13](#)。

伍、臨時動議／反映事項：

反映者：吳宸宏校務會議代表(學生會長)

反映事項：有關校務會議提案，本校校務會議議事規則第 11 條第 1 項第 4

點：「本會代表五人以上連署之提案事項。」另根據同條第 2 項規定：「前項各款提案，除校長交議事項者外，應先交由校務發展委員會(下稱校發會)就程序事項預為審查後始提會討論。」因學生

代表未收到提案通知，無法於校發會前提案，是否可以請秘書室在校發會開會前寄發提案通知給各代表。

主任秘書回應：針對所提之反映事項，秘書室歷來皆有按照時程發出提案通知給全校各一、二級單位。謝謝您的建議，秘書室會納入下一次的行政作業。

陸、散會：同日上午 11 時

下次校務會議日期：114 年 4 月 23 日(星期三)上午 9 時

Notes: Please refer to [pp.196-201](#) for a brief English translation of the minutes.

附件 1

國立成功大學 113 學年度第 2 次校務會議出(列)席、旁聽名單

出席：沈孟儒、陳鴻震、莊偉哲、陳玉女、郭耀煌(請假)、李俊璋、羅偉誠、沈聖智、洪良宜、吳建宏、劉全璞、謝孫源、高實玫、陳家煌(請假)、賴俊雄、陳恒安、李承機(請假)、楊金峯、台邦·撒沙勒(請假)、蔡錦俊(李欣縈代)、許瑞麟、徐旭政、林建宏、陳岳男、陳淑慧、談永頤、林弘萍、陳宜君、詹錢登、李永春、屈子正、劉彥辰、許梅娟、鄧熙聖、張鑑祥(羅介聰代)、葉信富、陳貞夙(徐邦昱代)、廖峻德(請假)、郭振銘、張文忠(請假)、曾志民(請假)、陳璋玲(施義哲代)、吳毓庭、楊松霈、張始偉、楊名(請假)、張智華、胡潛濱、趙怡欽、莊漢聲(請假)、吳士駿、黃世杰、張順志、吳謂勝(陳昭羽代)、王振興、李炳鈞、梁勝富(請假)、洪昌鈺、蔣榮先(請假)、張學聖、杜怡萱、陳建旭、林蕙玟、黃宇翔、張佑宇(林玢珊代)、謝中奇(請假)、陳文字、蔡惠婷、黃炳勳、戴安順、黃滄海(請假)、沈延盛(請假)、李經維、鄭修琦(請假)、阮俊能、柯文謙、許釗凱、林宙晴、顏家瑞(請假)、蔡依珊(請假)、許桂森(請假)、姜學誠、李榮順(請假)、陳威宇、李中一、黃英修、馮瑞鶯、鄭靜蘭、馬慧英、洪菁霞、蔡坤哲、陳百昇、蔡群立、陸偉明、周麗芳、梁文韜、陳俊仁、王富美、王育民(陳一菁代)、廖泓鈞、張文綺、羅玉枝、呂兆祥、吳易叡、涂國誠、許以霖、柯文峰(請假)、謝漢東、鍾光民、林明德、涂勝龍、謝麗英、王凱弘、吳宸宏、呂昱嫻(請假)、李俊毅(請假)、吳敏慈(請假)、蔡佳陽(請假)、葉人豪(請假)、楊瀚、鄭宇辰(請假)、黃崧峰(請假)、李依璇(請假)、許晋嘉(請假)、上官宇恒(張凱茹代)、陳柄玢(請假)

出席人數：95

請假人數：31

列席：賴俊雄、陸偉明、簡聖芬、李俊璋、陳淑慧、簡伯武、陳昭宇、陳建旭、蕭富仁、吳秉聲、傅子芳、陳鵬升、王明洲、劉裕宏、黃良銘、李南逸、馬敏元、洪良宜、邱文泰(黃羽霈代)、許瑞麟、楊政達、陳炳宏、蕭士俊(劉大綱代)、蘇炎坤、余睿羚、古承宗、李約亨、蘇佩芳、陳昭羽、黃仁暉

旁聽：沈慧娥、陳怡如、吳芸綾、黃子庭、李玫慧、紀棋茗、陳昱蓉、曾馨慧、彭女玲、楊上綺、梁蘊真

會議名稱：113-2校務會議		
已達開議人數		
全體出席人員	請假人數	本次應出席人數
126	16	110
開議人數 (應大於應到人數之1/2)	已報到出席人數	已報到列席人數
56	67	25
離場人數	現場出席人數	
0	67	
更新時間：2024-12-25 09:02:29		
版權所有：國立成功大學 操作手冊 Copyright (c) 2024 National Cheng Kung University, all rights reserved.		

附件 3

一、本校 113 學年度新聘名譽講座教授：

序號	系所	姓名	職稱
1	材料科學及工程學系	黃肇瑞	教授
2	材料科學及工程學系	林光隆	教授
3	建築學系	林憲德	教授

二、國家科學及技術委員會 113 年度吳大猷先生紀念獎：

序號	系所	姓名	職稱
1	機械工程學系（所）	李崇綱	副教授
2	工業與資訊管理學系（所）	莊雅棠	副教授

三、國家科學及技術委員會 113 年度傑出特約研究員獎：

序號	系所	姓名	職稱
1	機械工程學系	何清政	講座教授
2	工程科學系	黃悅民	講座教授
3	化學工程學系	鄧熙聖	講座教授

附件 4

國立成功大學 112 學年度第 4 次及 113 學年度第 1 次校務會議
決議案執行情形報告表

決議案摘要	承辦單位執行情形
<p>肆、討論事項</p> <p>第一案</p> <p>案由：擬修正「國立成功大學組織規程」，提請審議。</p> <p>決議：照案通過。</p>	<p>學生事務處</p> <p>業於 113 年 6 月 28 日提交修正草案資料送研發處辦理後續報部事宜。</p> <p>研究發展處</p> <p>本案原預定於 9 月上旬函報教育部核定，惟為簡化反覆行文之作業時程，擬俟人事室於本次校務會議提案（修正組織規程第十二條、第十二條之二及第二十四條）通過後一併函報教育部。</p>
<p>第二案</p> <p>案由：有關「國立成功大學 112 年度校務基金績效報告書(草案)」，提請討論。</p> <p>決議：照案通過。</p>	<p>主計室</p> <p>績效報告書業經教育部 113 年 7 月 1 日臺教高(三)字第 1130065898 號函同意備查，並依規定於學校財務公開專區及主計室網頁公告。 https://acco.ncku.edu.tw/var/file/30/1030/img/2466/112KPI-1.pdf</p>
<p>第三案</p> <p>案由：本校 113、114 學年度校務基金管理委員會委員，業經校長遴選，依規定須提經校務會議同意後聘任之。名單如說明三、四、五，提請公決。</p> <p>決議：</p> <p>一、經投票行使同意權結果，以下 8 位委員均達投票人數過半數同意：陳宜君教授、楊天祥教授、王永和教授、李俊毅副教授、林威辰教授、張純純教授、杜翌群教授、吳宸宏同</p>	<p>人事室</p> <p>已依財務處 113 年 11 月 14 日來信製發聘函，財務處已於 11 月 21 日領回。</p>

<p>學。</p> <p>二、請人事室辦理發聘。</p>	
<p>第四案</p> <p>案由：112 至 113 學年度本校教師申訴評議委員會校長推薦委員同意票，提請審議。</p> <p>決議：</p> <p>一、經投票行使同意權結果，社會公正人士委員蔡雪苓律師達投票人數過半數同意。</p> <p>二、請人事室辦理發聘。</p>	<p>人事室</p> <p>已依法制組 113 年 11 月 14 日來信製發聘函，法制組已於 11 月 18 日領回。</p>

附件 1

國立成功大學 113 學年度第 2 次校務會議出(列)席、旁聽名單

出席：沈孟儒、陳鴻震、莊偉哲、陳玉女、郭耀煌(請假)、李俊璋、羅偉誠、沈聖智、洪良宜、吳建宏、劉全璞、謝孫源、高實玫、陳家煌(請假)、賴俊雄、陳恒安、李承機(請假)、楊金峯、台邦·撒沙勒(請假)、蔡錦俊(李欣縈代)、許瑞麟、徐旭政、林建宏、陳岳男、陳淑慧、談永頤、林弘萍、陳宜君、詹錢登、李永春、屈子正、劉彥辰、許梅娟、鄧熙聖、張鑑祥(羅介聰代)、葉信富、陳貞夙(徐邦昱代)、廖峻德(請假)、郭振銘、張文忠(請假)、曾志民(請假)、陳璋玲(施義哲代)、吳毓庭、楊松霈、張始偉、楊名(請假)、張智華、胡潛濱、趙怡欽、莊漢聲(請假)、吳士駿、黃世杰、張順志、吳謂勝(陳昭羽代)、王振興、李炳鈞、梁勝富(請假)、洪昌鈺、蔣榮先(請假)、張學聖、杜怡萱、陳建旭、林蕙玟、黃宇翔、張佑宇(林玢珊代)、謝中奇(請假)、陳文字、蔡惠婷、黃炳勳、戴安順、黃滄海(請假)、沈延盛(請假)、李經維、鄭修琦(請假)、阮俊能、柯文謙、許釗凱、林宙晴、顏家瑞(請假)、蔡依珊(請假)、許桂森(請假)、姜學誠、李榮順(請假)、陳威宇、李中一、黃英修、馮瑞鶯、鄭靜蘭、馬慧英、洪菁霞、蔡坤哲、陳百昇、蔡群立、陸偉明、周麗芳、梁文韜、陳俊仁、王富美、王育民(陳一菁代)、廖泓鈞、張文綺、羅玉枝、呂兆祥、吳易叡、涂國誠、許以霖、柯文峰(請假)、謝漢東、鍾光民、林明德、涂勝龍、謝麗英、王凱弘、吳宸宏、呂昱嫻(請假)、李俊毅(請假)、吳敏慈(請假)、蔡佳陽(請假)、葉人豪(請假)、楊瀚、鄭宇辰(請假)、黃崧峰(請假)、李依璇(請假)、許晉嘉(請假)、上官宇恒(張凱茹代)、陳柄玢(請假)

出席人數：95

請假人數：31

列席：賴俊雄、陸偉明、簡聖芬、李俊璋、陳淑慧、簡伯武、陳昭宇、陳建旭、蕭富仁、吳秉聲、傅子芳、陳鵬升、王明洲、劉裕宏、黃良銘、李南逸、馬敏元、洪良宜、邱文泰(黃羽霈代)、許瑞麟、楊政達、陳炳宏、蕭士俊(劉大綱代)、蘇炎坤、余睿羚、古承宗、李約亨、蘇佩芳、陳昭羽、黃仁暉

旁聽：沈慧娥、陳怡如、吳芸綾、黃子庭、李玫慧、紀棋茗、陳昱蓉、曾馨慧、彭女玲、楊上綺、梁蘊真

會議名稱：113-2校務會議

已達開議人數

全體出席人員	請假人數	本次應出席人數
126	16	110
開議人數 (應大於應到人數之1/2)	已報到出席人數	已報到列席人數
56	67	25
離場人數	現場出席人數	
0	67	

更新時間：2024-12-25 09:02:29

版權所有：國立成功大學 | 操作手冊
Copyright (c) 2024 National Cheng Kung University, all rights reserved.

附件 3

一、本校 113 學年度新聘名譽講座教授：

序號	系所	姓名	職稱
1	材料科學及工程學系	黃肇瑞	教授
2	材料科學及工程學系	林光隆	教授
3	建築學系	林憲德	教授

二、國家科學及技術委員會 113 年度吳大猷先生紀念獎：

序號	系所	姓名	職稱
1	機械工程學系（所）	李崇綱	副教授
2	工業與資訊管理學系（所）	莊雅棠	副教授

三、國家科學及技術委員會 113 年度傑出特約研究員獎：

序號	系所	姓名	職稱
1	機械工程學系	何清政	講座教授
2	工程科學系	黃悅民	講座教授
3	化學工程學系	鄧熙聖	講座教授

附件 4

國立成功大學 112 學年度第 4 次及 113 學年度第 1 次校務會議
決議案執行情形報告表

決議案摘要	承辦單位執行情形
<p>肆、討論事項</p> <p>第一案</p> <p>案由：擬修正「國立成功大學組織規程」，提請審議。</p> <p>決議：照案通過。</p>	<p>學生事務處</p> <p>業於 113 年 6 月 28 日提交修正草案資料送研發處辦理後續報部事宜。</p> <p>研究發展處</p> <p>本案原預定於 9 月上旬函報教育部核定，惟為簡化反覆行文之作業時程，擬俟人事室於本次校務會議提案（修正組織規程第十二條、第十二條之二及第二十四條）通過後一併函報教育部。</p>
<p>第二案</p> <p>案由：有關「國立成功大學 112 年度校務基金績效報告書(草案)」，提請討論。</p> <p>決議：照案通過。</p>	<p>主計室</p> <p>績效報告書業經教育部 113 年 7 月 1 日臺教高(三)字第 1130065898 號函同意備查，並依規定於學校財務公開專區及主計室網頁公告。 https://acco.ncku.edu.tw/var/file/30/1030/img/2466/112KPI-1.pdf</p>
<p>第三案</p> <p>案由：本校 113、114 學年度校務基金管理委員會委員，業經校長遴選，依規定須提經校務會議同意後聘任之。名單如說明三、四、五，提請公決。</p> <p>決議：</p> <p>一、經投票行使同意權結果，以下 8 位委員均達投票人數過半數同意：陳宜君教授、楊天祥教授、王永和教授、李俊毅副教授、林威辰教授、張純純教授、杜翌群教授、吳宸宏同</p>	<p>人事室</p> <p>已依財務處 113 年 11 月 14 日來信製發聘函，財務處已於 11 月 21 日領回。</p>

<p>學。</p> <p>二、請人事室辦理發聘。</p>	
<p>第四案</p> <p>案由：112 至 113 學年度本校教師申訴評議委員會校長推薦委員同意票，提請審議。</p> <p>決議：</p> <p>一、經投票行使同意權結果，社會公正人士委員蔡雪苓律師達投票人數過半數同意。</p> <p>二、請人事室辦理發聘。</p>	<p>人事室</p> <p>已依法制組 113 年 11 月 14 日來信製發聘函，法制組已於 11 月 18 日領回。</p>

會議名稱：113-2校務會議

投票議題：第1案

投票內容：智慧半導體及永續製造學院監督委員會之產業代表委員「台灣積體電路製造股份有限公司」更換為吳顯揚副總經理一事，提請討論。

統計表

#	項目	同意	不同意
1	吳顯揚	85	0
備註	議題開始投票時間：2024-12-25 09:49:05 議題結束投票時間：2024-12-25 09:54:15 無記名投票，單選 報到人數：90人 現場人數：88人 已投票人數：85人 未投票人數：3人 通過比例為大於1/2，須達45票		

國立成功大學學則

奉教育部 91.10.02 台(91)高(二)字第九一四七三三八七號函准予備查
 奉教育部 92.07.11 台高(二)字第 0 九二 0 0 九八三五六號函准予備查
 92.10.22 九十二學年度第一學期第一次教務會議修正通過
 奉教育部 93.03.09 台高(二)字第 0 九三 0 0 二二一五九號函准予備查
 93.05.10 九十二學年度第二學期第一次教務會議修正通過
 奉教育部 93.09.10 台高(二)字第 0 九三 0 一七三三八 0 號函准予備查
 95.6.13 94 學年度第 3 次教務會議及 95.10.25 校務會議修正通過
 奉教育部 96.01.29 台高(二)字第 0960008528 號函准予備查
 96.07.05 95 學年度第 4 次校務會議延會會議修正通過
 奉教育部 96.07.24 台高(二)字第 0960110010 號函准予備查
 97.6.4 96 學年度第 3 次教務會議及 97.06.25 校務會議修正通過
 奉教育部 97.08.14 台高(二)字第 0970158282 號函准予備查
 100.06.29 99 學年度第 5 次校務會議修正通過
 奉教育部 100.09.02 台高(二)字第 1000147906 號函准予備查
 100.11.22 100 學年度第 1 次教務會議及 100.12.28.100 學年度第 2 次校務會議修正通過
 奉教育部 101.02.13 臺高(二)字第 1010020174 號函准予備查
 101.5.22 100 學年度第 2 次教務會議及 101.10.25. 101 學年度第 1 次校務會議修正通過
 101.11.14 101 學年度第 1 次教務會議及 101.12.26. 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
 奉教育部 102.01.31 臺高(二)字第 1020007406 號函及 102.03.29 臺高(二)字第 1020042717 號函准予備查
 102.11.26 102 學年度第 1 次教務會議及 102.12.25. 102 學年度第 2 次校務會議修正通過
 奉教育部 103.01.24 臺教高(二)字第 1030007626 號函及 103.03.10 臺教高(二)字第 1030033167 號函准予備查
 104.12.08 104 學年度第 1 次教務會議、105.02.25. 104 學年度第 2 次教務會議及
 106.1.18 105 學年度第 1 次臨時校務會議修正通過
 奉教育部 106.02.14 臺教高(二)字第 1060017382 號函准予備查
 108.05.29. 107 學年度第 2 次教務會議、108.12.11. 108 學年度第 1 次教務會議、108.10.30. 108 學年度第 1 次校務會議及 108.12.25. 108 學年
 度第 2 次校務會議修正通過
 奉教育部 109.01.21 臺教高(二)字第 1090005985 號函准予備查
 110.6.30 109 學年度第 2 次教務會議及 110.11. 3. 110 學年度第 1 次校務會議修正通過
 奉教育部 110.12.3 臺教高(二)字第 1100159550 號函准予備查
 111.6.1 110 學年度第 2 次教務會議修正通過及 111.10.27.111 學年度第 1 次校務會議修正通過
 奉教育部 112.2.13 臺教高(二)字第 1120002048 號函准予備查
 111.12.22 111 學年度第 1 次教務會議及 112.4.19 111 學年度第 3 次校務會議修正通過
 奉教育部 112.6.2 臺教高(二)字第 1120046146 號函准予備查
 112.12.27 112 學年度第 1 次教務會議修正通過及 113.4.17.112 學年度第 3 次校務會議修正通過
 奉教育部 113.5.10 臺教高(二)字第 1130047015 號函准予備查第 8 條、第 14 條、第 19 條、第 25 條、第 31 條。
 113.12.18 113 學年度第 1 次教務會議修正通過及 113.12.25 113 學年度第 2 次校務會議修正通過

第一章 總 則

第一條 國立成功大學（以下簡稱本校）為處理學生事務，依據大學法、大學法施行細則、學位授予法及相關法令，訂定本學則。

第二條 本校學生入學、保留入學資格、休學、復學、退學、轉學、轉系、輔系、雙主修、成績考核、畢業、出國期間有關學籍處理、暑期修課、校際選課及其他有關學籍事宜，悉依本學則辦理。

第二條之一 經教育部認定之重大災害之受災學生，其相關學習權益之處理要點，另訂之。

第二章 入 學

第三條 本校於學年之始，公開招收各學系學士班一年級新生或酌量情形招收各學系學士班二、三年級轉學生，其招生簡章另定之。另依有關規定，得酌收海外僑生及外國學生。本校招收外國學生入學辦法另定之，並報教育部核定後施行。持香港副學士或高級文憑資格錄取本校學士班者，於入學後得依本校學生抵免學分辦法申請學分抵免及提高編級。

第三條之一 本校與國外大學校院之學生得依本校與境外大學校院辦理雙聯學制實施辦法之規定修讀雙聯學位，其辦法另定之，並報教育部備查。

第四條 凡在公立或已立案之私立高級中等學校或同等學校畢業，或合於教育法令規定

同等學力資格之學生，經入學考試合格後，錄取為本校各學系學士班一年級新生。

- 第五條 本校各學系修讀學士學位學生遇有缺額時，得辦理轉學考試，招收轉學生。但一年級及應屆畢(結)業年級不得招收轉學生，招生簡章另定之。
- 前項缺額不含保留入學資格、休學造成之缺額；辦理轉學招生後，學生總數不超過原核定及分發新生總數。
- 轉學生報考資格及相關規定依本校轉學生招生辦法辦理。轉學生招生辦法另定並報請教育部核定後施行。
- 轉入本校學生，其學分抵免依本校辦理學生抵免學分辦法。抵免學分辦法另定之。

- 第六條 凡經本校錄取之新生、轉學生應於規定日期來校辦理入學手續，逾期未辦理者，撤銷其入學資格。

學生有下列情形之一者，得於註冊開始前，向教務處申請保留入學資格，不計入休學年限：

- 一、因重病住院須長期療養，並持有醫院證明。
- 二、因教育實習持有證明或服義務役持有入營服役通知書。
- 三、僑生及外國學生因故不能按時來校報到入學。
- 四、懷孕、生產者，檢附醫院證明。
- 五、哺育三歲以下子女之需要者，檢附戶籍謄本。

前項一至四款保留入學資格年限，除服兵役依法定役期保留外，以一年或一學期為限；第五款保留入學資格者，依申請實際需要核定保留年限。

- 第七條 本校學生入學所繳證明文件，如有假借、冒用、偽造、變造及入學考試舞弊等情事，一經查明，即開除學籍，不發給與修業有關之任何證明文件，並由學校通知其家長或監護人。如在畢業後始發覺者，除依法追繳其畢業證書外，並公告撤銷其畢業資格。

- 第七條之一 本校對於學生學籍之管理，應永久保存。

第三章 繳費、註冊、選課

- 第八條 學生於每學期開學時，須依照下列規定辦理繳費、註冊及選課等手續：
- 一、繳費、註冊：學生應於本校規定期限內，繳交各項費用，繳費後視為已註冊。逾期未繳費者，除書面請准延緩註冊或特殊狀況經專簽核准外，應令退學。
 - 二、於行事曆所訂定之上課開始日（含當日）前完成休學程序者，得免繳學雜費；反之須繳交之，並以完成休學程序之日期為基準依比例辦理退費。
 - 三、每學期補改棄選日期截止後，學生應於規定期限繳交各項學分費，逾繳費期限二週未繳交者，應令休學。休學期限已屆滿者，應令退學。
 - 四、按照教務處排定之各學系(所)科目時間表及本校學生選課辦法及選課公告，於規定時間內辦理選課事宜。本校學生選課辦法，由教務處另定之。
 - 五、學生學期修習科目在九學分以下者，得不受本學則第二十條第二款及第三

款退學規定之限制。體育、軍訓(全民國防教育軍事訓練)選修課程學分數，應併入該學期總修學分數內核計。

六、醫學院各學系應屆及延畢生選課學分數在九學分以上者，且全學期在醫院或校外實習而不在學校上課者，繳納學費全額及雜費五分之四。

七、選修他校課程，依本校校際選課辦法辦理。本校校際選課辦法另定之。

八、本校學生校內或校際選課，得以遠距教學方式實施，所修學分及成績計算方式，依本學則相關規定辦理。

九、本校學生於國家運動訓練中心培(集)訓期間，已先於本校完成註冊及選課手續，並申請接受該中心課業輔導，經該中心成績評核及格者登錄為「通過」，不及格者登錄為「不通過」。

第八條之一 除當學年度第二學期已達退學標準者外，在籍學生經就讀學系系主任(學程單位主管)同意後，得於暑假期間修習本校暑期課程。

本校學生符合下列情形之一者，向教務處提出申請，經就讀學系系主任(學程單位主管)同意及教務長核准後，得至他校修習暑期課程，但以本校暑期課程未開設者為限：

一、應屆畢業生修畢暑期課程後，即可畢業者。

二、情形特殊，非修習暑期課程無法繼續學業者。

學生所修習之暑期課程科目、學分及成績應登記於歷年成績表，並計入畢業成績。

學生修習暑期課程，其選課規定、繳交費用及相關規定，依本校「暑期開班授課實施辦法」，由本校另定之。

第四章 缺席、曠課

第九條 學生因請假而缺課者，稱為缺席；未依規定請假，或請假未准而缺席者，稱為曠課。學生請假辦法另定之。

第十條 授課教師得將學生出勤狀況列為成績評定標準，但應於課程大綱中敘明，並周知修課學生。

因公假、生理假、心理調適假、病假(檢附醫生診斷證明書)、喪假(二親等以內之親屬)或依據「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」規定之核准事(病)假、產假而缺席者，不予扣分。

第五章 轉學、轉系、輔系、雙主修及校學士學位

第十一條 本校學生因故申請轉學，須經家長或監護人同意，經核准並辦妥退學手續後，發給修業證明書，但入學資格未經核准者，不得發給。一經發給修業證明書後，即不得要求返回本校肄業。

第十二條 學士班學生於本校修業滿一學年以上，得於第二學年開始前申請轉系。降級轉系者，其在二系重複修習年限，不計入學系之最高修業年限；本校學生申請轉系辦法另定之。

招生簡章或相關法令規定入學後不得轉系、班、組或學位學程者，從其規定。已

轉系、班、組、學位學程後始發現者，撤銷其轉系、班、組或學位學程資格。本校新設系、所、組或學位學程，依其設立之學年度，僅招收可對應年級學生之轉入申請。

第十三條 學士班學生選讀輔系或雙主修規定如下：

- 一、學生經本校及簽約之他校同意，得依其志趣，選定本校或簽約之他校設有輔系學系為輔系，並以本校或簽約之他校一系為限；選定本校或簽約之他校設有雙主修學系為雙主修，並以本校或簽約之他校一系為限。
- 二、學生修讀輔系或雙主修辦法另定之。

第十三條之一 學生修讀校學士學位之規定，其校學士學位設置準則，另訂之。

第六章 休學、復學、退學、開除學籍及申訴

第十四條 學生休學規定如下：

- 一、學生因故得以學期為單位申請休學，學士班學生申請休學須經家長或監護人同意。休學累計以二學年為原則，期滿因重病或特殊事故，檢具相關證明文件申請休學者，經專案簽請教務長核准後，酌予延長休學期限，但至多以二學年為限。新生及轉學生入學第一學期，須於完成註冊後，始得申請休學。休學期間不納入修業年限計算。
- 二、休學期間應徵服役者，須檢同徵集令或軍人補給證影本，向本校申請延長休學至服役期滿為止，服役期間不計入休學累計。
- 三、因懷孕、生產申請休學者，應檢附相關證明文件，申請休學期間至多以二學期為限，且不計入休學期限內。
- 四、為撫育三歲以下子女休學者，應檢附戶籍謄本提出申請，期限依實際需要核定，且不計入休學期限內。
- 五、符合「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」資格者，應檢附相關證明文件申請休學，休學期間不計入休學期限內。
- 六、應屆畢業生未修足規定科目與學分，須於延長修業期限之第二學期重修或補修者，第一學期得免予註冊辦理休學，得不受休學累計二學年之限制。註冊者，至少應選修一門科目。
- 七、醫學系學生修滿四年課程且已修畢該系一二八學分以上者，經依「大學入學同等學力認定標準」之規定考取並就讀研究所者，於醫學系辦理休學。於碩士班修業期間得向醫學系申請休學，若經碩士班逕修讀博士班得再延長休學，共六學年為限，該休學期間不列入醫學系修業年限。
- 八、學生休學應於學期開始至學期考試前向教務處註冊組辦理申請手續。
- 九、因重大事故致無法參加補考者，得檢具證明，經教務處核准後，未參加期末考試之學期得以休學論處。但其休學累計學期數，仍應符合學則相關規定。
- 十、請准休學學生，其休學學期內已有成績者，不予計算。

第十五條 學生復學規定如下：

- 一、學生休學期滿應持復學通知書辦理復學，編入原肄業學系(所)相銜接之學

年或學期肄業。

二、學生於學期中途或學期考試前休學者，復學時應編入原休學學年或學期肄業。

前項原肄業學系變更或停辦時，應輔導學生至適當學系肄業。

94 年次以後役男就學期間申請彈性修業因服役休學者，復學規定如下：

一、完成服役：應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。

二、新訓驗退：依徵兵規則驗退者，驗退後應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。

三、因病停役：依兵役法第二十條辦理因病停役者，本校應協助學生依其就醫或休養需求，安排後續康復之復學規劃。

94 年次以後役男申請彈性修業於服役後復學者（含中途驗退或停役情形），本校應對其進行選課輔導，並提供課程銜接及學習輔導等協助。

前項原肄業教學單位變更或停辦時，本校應輔導復學生至適當教學單位肄業，並應對其進行選課輔導、提供課程銜接及學習輔導等協助。

第十六條 退學、開除學籍及申訴規定如下：

一、學生有下列情形之一者，應予退學：

(一) 自動申請退學者。

(二) 入學或轉學資格經本校審核不合者。

(三) 逾期未註冊或休學逾期未復學者。

(四) 操行成績不及格或犯有重大過失經學生獎懲委員會議議決並經校長核定退學者。

(五) 學業成績依本學則第二十條第二、三項之規定應令退學者。

(六) 修業期限屆滿，仍未修足所屬學系規定應修科目與學分者。

(七) 依其他有關條文之規定應令退學者。

學生未成年申請自動退學者，須經家長或監護人同意。

二、學生有下列情形者，即予開除學籍：

(一) 有本學則第七條之情形者。

(二) 犯有重大過失經學生獎懲委員會議議決並經校長核定者。

三、應予退學學生除本條文第一款第(二)目外其入學資格經本校備查者，應向教務處辦理退學離校手續。如在校修滿一學期以上且具有成績，得向本校申請發給修業證明書，但對於開除學籍之學生由學校通知其家長或監護人，並不得發給有關學業之證明書，亦不得報考本校入學或轉學考試。

四、依本條文第一、二款之處分有異議者，得於公告後規定期限內，向本校學生申訴評議委員會提出申訴。申訴、訴願及行政訴訟期間學生學籍及成績之處理相關規定如下：

(一) 申訴結果未確定前，不因申訴之提起，而停止原處分之執行。但在校學生（依學校規定提起申訴者）得繼續在校肄業。申訴期間之各項學籍處理，除不發給學位證書外，其餘均比照在校學生處理。

(二) 申訴結果如維持原處分，其留校繼續肄業期間所修學分及成績不予採認，

並依規定退費。其修業證明書所載修業截止日期以原處分之日期為準。另為處分得復學之學生，因特殊事故無法及時復學時，應輔導復學，其復學前之離校期間，並得補辦休學，以一學期為限。

(三)經校內申訴未獲救濟者，得依法提起訴願及行政訴訟；原處分經上級主管機關決定或行政法院判決顯係違法或不當時，應另為處分。另為處分得復學之學生，因特殊事故無法及時復學時，應輔導復學，其復學前之離校期間，並得補辦休學。

第十七條 學生休、退學退費，依「專科以上學校學雜費收取辦法」及相關法令規定辦理。

第七章 考試、成績、補考、重讀

第十八條 本校學生考試除入學考試外，分下列三種：

- 一、臨時考試：由任課教師於上課時間內隨堂舉行之。
- 二、期中考試：於每學期期中舉行之。
- 三、學期考試：於每學期結束時在規定時間內舉行之。

本校各項入學考試及學生在校各種考試試卷保存時間均為一年。

第十九條 學士班學生成績分學業(包括實習)、操行兩種，各種成績核計均採百分記分法以一百分為滿分，六十分為及格(四捨五入取至小數點第二位)。除操行、體育、軍訓(全民國防教育軍事訓練)、服務學習及通識教育生活實踐成績之計算辦法另定外，各科目學期成績由授課教師根據學生出勤狀況、臨時考試、期中考試、學期考試或平時成績計算，且至本校教師線上成績登錄系統登分並線上確認送出至教務處註冊組，學生成績永久保存。

一、學期學業平均成績計算如下：

- (一) 以科目之學分數乘該科目成績為學分積。
- (二) 以學分總數除總學分積為學期平均成績。
- (三) 學期學業平均成績之計算，不含暑修包括不及格科目成績在內。

二、畢業成績計算：以各學期(含暑修)修習學分數總和除成績積分總和。

三、凡某科成績不滿六十分者為不及格，不給學分。

四、學生各科成績一經送交教務處後不得更改。如有計算錯誤或漏列時，應依照本校「教師繳交及更正成績要點」辦理。其要點另定之。

自 104 學年度起，學生學期成績以百分制與等第制並列，有關成績評量依本校「學生成績處理作業要點」辦理，其要點另定之。

第二十條 學生學期學業成績不及格之處理，規定如下：

- 一、學期學業成績不及格科目均不予補考，必修科目應令重修。
- 二、累計兩次學期學業成績不及格科目之學分數逾該學期修習科目總學分數二分之一者，應令退學。
- 三、僑生、外國學生、陸生、海外回國升學之蒙藏生、原住民族籍學生、派外人員子女學生及符合教育部規定條件之大學運動績優學生，學期學業成績不及格科目之學分數，一學期修習學分總數逾三分之二不及格，另一學期修習學分總數逾二分之一不及格者，應令退學。

四、領有身心障礙手冊學生或各直轄市、縣(市)政府特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會鑑定為身心障礙安置就學者，不適用因學業成績退學規定。

第二十一條 學生因重大事故，不能參加學期考試，需補考者，應依學生請假辦法規定，辦理請假手續，請假期間所有之應考科目均列入請假。需補考者，由任課教師自行辦理補考。

期末考試除因公、病、符合「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」者，或配偶、二親等以內之親屬喪故而請假補考者，得採補救措施彈性處理，其補考成績以授課教師評定之實際成績計算外，若臨時發生不可抗拒之情事經核准事假者，學士班學生補考成績超過六十分，概以六十分計算；研究生補考成績超過七十分，概以七十分計算。

第八章 畢業

第二十二條 本校採學年(學期)學分制，學生修業期限，除醫學系修業七年、牙醫學系修業六年、藥學系修業六年、建築學系建築設計組修業五年外，其他各學系學士班修業年限均為四年。

自 102 學年度起入學之醫學系學生修業年限為六年。

在規定修業期限內，未修滿該學系、學分學程、教育學程、輔系、校學士學位應修學分者，得延長修業期限，其延長期間，以二學年為限。

修讀雙主修學生延長修業期限，依其修習辦法之規定辦理。

領有身心障礙手冊學生或各直轄市、縣(市)政府特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會鑑定為身心障礙安置就學者，因身心狀況及學習需要，得延長其修業期限，最長以四學年為限。

學生符合「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」者，其延長修業期限依相關證明文件核定年限。

第二十三條 學士班學生符合下列「成績優異」標準者，修滿該學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業：

修滿畢業科目與學分，學期學業成績累計平均在八十分以上，或學業成績累計名次在該系該年級(班)學生數前百分之十五以內。

94 年次以後役男申請彈性修業於就學期間服役，修滿就讀學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業。

學士班學生入學後，依國立成功大學學生抵免學分辦法提高編級至三年級(含)以上者，不得申請提前畢業。

第二十四條 應屆畢業生未修足規定科目與學分須於延長修業期限之第二學期重修或補修者，第一學期得免予註冊，辦理休學，註冊者至少應選修一科目。

第二十五條 學生畢業條件規定如下：

一、修讀學士學位學生，依法修業期滿，修滿應修學分(不得少於一二八學分)，有實習年限者，實習完畢者，經考核成績合格者，由本校授予學士學位證書。

二、學生修業期間應達成各學系規定之外國語言能力指標。

三、學生應依本校「服務學習課程實施辦法」修習服務學習課程，其辦法另定之。

第二十五條之一 畢業年級相當於國內高級中學二年級之國外或香港澳門地區同級同類學校畢業生，以同等學力資格入學學士班，其畢業應修學分數應增加十二學分以上，增修科目及課程規劃由各系自訂。但已畢業離校二年以上或以臺灣師範大學僑生先修部結業成績分發入學者，不在此限。

第二十六條 應屆畢業生成績優異者，得申請逕行修讀博士學位，其辦法另定之。

第二十六條之一 各系、所、學位學程訂定學位名稱，應符合國際慣例及趨勢，並參酌教育部「大學各系所(組)授予學位中、英文名稱參考手冊」，依各系、所、學位學程之特色、課程內容及課程性質所屬領域、學術或專業實務導向為之。學位中、英文名稱、學位證書註記等規定，經系、所、院務會議通過，提教務會議通過後實施。

第九章 更改姓名、出生年月日

第二十七條 入學新生姓名、出生年月日，應以身分證所載者為準。入學資格證件所載與身分證不符者，應即更正。

第二十八條 在校生及畢(肄)業校友申請更改姓名、出生年月日者，應檢具戶政機關發給之證件，報本校教務處註冊組辦理。

第十章 研究生

第二十九條 報考本校碩士班研究生，應繳驗具有學士學位證書或證明書，以同等學力報考者，應繳驗有關同等學力證件。報考博士班研究生，應繳驗具有碩士學位證書或證明書，以同等學力報考者應繳驗有關同等學力證件。

第三十條 研究生修業期限、轉所、成績考查及學位考試，應依照本校研究生章程及學位考試細則之規定辦理。章程及細則另定之，並報教育部備查後施行。

第三十一條 研究生報考、入學、註冊、保留入學資格、休學、復學、更改姓名、出生年月日、退學、違犯校規之處置、申訴及應屆畢業與畢業資格等事項，均比照本學則有關各條之規定辦理。

第十一章 出國

第三十二條 本校學生於肄業期間出國(含赴大陸)，有關學業與學籍之處理，依下列規定辦理：
一、本規定適用之學生如下：

- (一) 經教育部選派、委派或本校同意出國(含赴大陸)進修、研究、受訓、實習、表演及比賽者。
- (二) 經本校同意於寒暑假從事研習主修學科、外國語文或從事學位論文相關研究資料之蒐集者。
- (三) 經本校同意為有合作關係之外國大專院校交換學生或於寒暑假期間訪問國外姐妹校者。
- (四) 經本校同意參加國際會議發表論文、學術研討或體育競賽活動者。
- (五) 經立案文教、藝術團體選派出國參與重要文教體育活動事先報經教育

部同意在案者。

(六) 其他本校函報教育部核准在案者。

- 二、申請出國進修、研究、研習主修學科、外國語文及從事學位論文相關研習之國外大專院校，以教育部認可者為限。
- 三、本校學生依本條第一款第一、二、三目出國進修、研究、研習主修學科、外國語文、交換學生或從事論文相關研究者，可不辦理休學，並於出國期間所習之科目學分，(學分之計算原則以授課滿十八小時為一學分)得酌予採認，出國進修期間列入學業年限計算，最長二年為限。但無兵役義務之研究生，得再延長一學期，並以一次為限。
- 四、本校學生未辦理休學申請出國，除合約另有規定依其規定，或情形特殊經專案簽准外，仍須辦理註冊依規定繳費(寒暑假期間免)。出國期間為一學期或一學年者，本校不須辦理選課，否則仍須選課。出國期間影響註冊選課者，須委託他人辦理註冊選課；影響學期考試者，得准返校後補行考試。
- 五、經核准至簽約之國外學校修讀跨國雙聯之學生，於出國期間所習之科目學分，得酌予採認，出國進修期間以二年為限，並列入修業期限計算。
- 六、在學役男出國應依內政部役男出境處理辦法及有關規定辦理。
- 七、申請出國作業流程、所需繳填資料及相關注意事項，悉依本校學生出國參加學術體育活動實施辦法規定辦理。

第十二章 附則

第三十三條 本學則如有未盡事宜，依教育部有關法令規定辦理。

第三十四條 本學則經校務會議通過後公告施行，並報教育部備查，修正時亦同。

國立成功大學學則部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第五章 轉學、轉系、輔系、雙主修及校學士學位	第五章 轉學、轉系、輔系、雙主修	配合本校校學士學位之設置，爰修正之。
<p>第十三條 學士班學生選讀輔系或雙主修規定如下：</p> <p>一、學生經本校及簽約之他校同意，得依其志趣，選定本校或簽約之他校設有輔系學系為輔系，並以本校或簽約之他校一系為限；選定本校或簽約之他校設有雙主修學系為雙主修，並以本校或簽約之他校一系為限。</p> <p>二、學生修讀輔系或雙主修辦法另定之。</p>	<p>第十三條 學士班學生選讀輔系或雙主修規定如下：</p> <p>一、學生經本校及簽約之他校同意，得依其志趣，選定本校或簽約之他校設有輔系學系為輔系，並以本校或簽約之他校一系為限；選定本校或簽約之他校設有雙主修學系為雙主修，並以本校或簽約之他校一系為限。</p> <p>二、學生修讀輔系或雙主修辦法另定之。</p>	本條未修正。
<p><u>第十三條之一 學生修讀校學士學位之規定，其校學士學位設置準則，另訂之。</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、本校為協助學生適性發展，培育具創造力之跨域人才，參照國立臺灣大學學則及國立臺灣大專學院學士學位暨校學士學位設置準則，增訂學生得修讀校學士學位之規定。</p>
<p>第十四條 學生休學規定如下：</p> <p>一、學生因故得以學期為單位申請休學，學士班學生申請休學須經家長或監護人同意。休學累計以二學年為原則，期滿因重病或特殊事故，檢具相關證明文件申請休學者，經專案簽請教務長核准後，酌予延長休學期限，但至多以二學年為限。新生及轉學生入</p>	<p>第十四條 學生休學規定如下：</p> <p>一、學生因故得以學期為單位申請休學，學士班學生申請休學須經家長或監護人同意。休學累計以二學年為原則，期滿因重病再經醫院證明申請休學者，經專案簽請教務長核准後，酌予延長休學期限，但至多以二學年為限。新生及轉學生入學第一學期，須於</p>	放寬專案簽准延長休學期限原因，增訂特殊事故情形。

<p>學第一學期，須於完成註冊後，始得申請休學。休學期間不納入修業年限計算。</p> <p>.....</p>	<p>完成註冊後，始得申請休學。休學期間不納入修業年限計算。</p> <p>.....</p>	
<p>第十五條 學生復學規定如下：</p> <p>一、學生休學期滿應持復學通知書辦理復學，編入原肄業學系(所)相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>二、學生於學期中途或學期考試前休學者，復學時應編入原休學學年或學期肄業。前項原肄業學系變更或停辦時，應輔導學生至適當學系肄業。</p> <p>94 年次以後役男就學期間申請<u>彈性修業</u>因服役休學者，復學規定如下：</p> <p>一、完成服役：應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>二、新訓驗退：依徵兵規則驗退者，驗退後應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>三、因病停役：依兵役法第二十條辦理因病停役者，本校應協助學生依其就醫或休養需求，安排後續康復之復學規劃。</p> <p>94 年次以後役男申請<u>彈性修業</u>於服役後復學者（含中途驗退或停役情形），本校應對其進行選課輔導，並提供課程銜接及學習輔導等協助。</p> <p>前項原肄業教學單位變更或停辦時，本校應輔導復學生至適當教學單位肄業，並應對其進行選課輔導、提供</p>	<p>第十五條 學生復學規定如下：</p> <p>一、學生休學期滿應持復學通知書辦理復學，編入原肄業學系(所)相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>二、學生於學期中途或學期考試前休學者，復學時應編入原休學學年或學期肄業。前項原肄業學系變更或停辦時，應輔導學生至適當學系肄業。</p> <p>94 年次以後役男就學期間因服役<u>申請</u>休學者，復學規定如下：</p> <p>一、完成服役：應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>二、新訓驗退：依徵兵規則驗退者，驗退後應入原肄業教學單位相銜接之學年或學期肄業。</p> <p>三、因病停役：依兵役法第二十條辦理因病停役者，本校應協助學生依其就醫或休養需求，安排後續康復之復學規劃。</p> <p>94 年次以後役男於服役後復學者（含中途驗退或停役情形），本校應對其進行選課輔導，並提供課程銜接及學習輔導等協助。</p> <p>前項原肄業教學單位變更或停辦時，本校應輔導復學生至適當教學單位肄業，並應對其進行選課輔導、提供</p>	<p>依據教育部 113 年 5 月 10 日臺教高(二)字第 1130047015 號函，酌作文字修正。</p>

<p>課程銜接及學習輔導等協助。</p>	<p>助。</p>	
<p>第十六條 退學、開除學籍及申訴規定如下：</p> <p>一、學生有下列情形之一者，應予退學：</p> <p>(一) 自動申請退學者。</p> <p>(二) 入學或轉學資格經本校審核不合者。</p> <p>(三) 逾期未註冊或休學逾期未復學者。</p> <p>(四) 操行成績不及格或犯有重大過失經學生獎懲委員會會議議決並經校長核定退學者。</p> <p>(五) 學業成績依本學則第二十條第二、三項之規定應令退學者。</p> <p>(六) 修業期限屆滿，仍未修足所屬學系規定應修科目與學分者。</p> <p>(七) 依其他有關條文之規定應令退學者。</p> <p>學生未成年申請自動退學者，須經家長或監護人同意。</p> <p>二、學生有下列情形者，即予開除學籍：</p> <p>(一) 有本學則第七條之情形者。</p> <p>(二) 犯有重大過失經學生獎懲委員會會議議決並經校長核定者。</p> <p>三、應予退學學生除本條文第一款第(二)目外其入學資格經本校備查者，應向教務處辦理退學離校</p>	<p>第十六條 退學、開除學籍及申訴規定如下：</p> <p>一、學生有下列情形之一者，應予退學：</p> <p>(一) 自動申請退學者。</p> <p>(二) 入學或轉學資格經本校審核不合者。</p> <p>(三) 逾期未註冊或休學逾期未復學者。</p> <p>(四) 操行成績不及格或犯有重大過失經學生獎懲委員會會議議決並經校長核定退學者。</p> <p>(五) 學業成績依本學則第二十條第二、三項之規定應令退學者。</p> <p>(六) 修業期限屆滿，仍未修足所屬學系規定應修科目與學分者。</p> <p>(七) 依其他有關條文之規定應令退學者。</p> <p>學生未成年申請自動退學者，須經家長或監護人同意。</p> <p>二、學生有下列情形者，即予開除學籍：</p> <p>(一) 有本學則第七條之情形者。</p> <p>(二) 犯有重大過失經學生獎懲委員會會議議決並經校長核定者。</p> <p>三、應予退學學生除本條文第一款第(二)目外其入學資格經本校備查者，得向本校申請發給修業證明書，但對於開除學籍之學生由學校通知其</p>	<p>明定應予退學學生申請發給修業證明書應完備之程序及資格。</p>

<p>手續。如在校修滿一學期以上且具有成績，得向本校申請發給修業證明書，但對於開除學籍之學生由學校通知其家長或監護人，並不得發給有關學業之證明書，亦不得報考本校入學或轉學考試。</p>	<p>家長或監護人，並不得發給有關學業之證明書，亦不得報考本校入學或轉學考試。</p>	
<p>第二十二條 本校採學年（學期）學分制，學生修業期限，除醫學系修業七年、牙醫學系修業六年、藥學系修業六年、建築學系建築設計組修業五年外，其他各學系學士班修業年限均為四年。</p> <p>自 102 學年度起入學之醫學系學生修業年限為六年。</p> <p>在規定修業期限內，未修滿該學系、學分學程、教育學程、輔系、<u>校學士學位</u>應修學分者，得延長修業期限，其延長期間，以二學年為限。</p> <p>修讀雙主修學生延長修業期限，依其修習辦法之規定辦理。</p> <p>領有身心障礙手冊學生或各直轄市、縣(市)政府特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會鑑定為身心障礙安置就學者，因身心狀況及學習需要，得延長其修業期限，最長以四學年為限。</p> <p>學生符合「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」者，其延長修業期限依相關證明文件核定年限。</p>	<p>第二十二條 本校採學年（學期）學分制，學生修業期限，除醫學系修業七年、牙醫學系修業六年、藥學系修業六年、建築學系建築設計組修業五年外，其他各學系學士班修業年限均為四年。</p> <p>自 102 學年度起入學之醫學系學生修業年限為六年。</p> <p>在規定修業期限內，未修滿該學系、學分學程、教育學程、輔系應修學分者，得延長修業期限，其延長期間，以二學年為限。</p> <p>修讀雙主修學生延長修業期限，依其修習辦法之規定辦理。</p> <p>領有身心障礙手冊學生或各直轄市、縣(市)政府特殊教育學生鑑定及就學輔導委員會鑑定為身心障礙安置就學者，因身心狀況及學習需要，得延長其修業期限，最長以四學年為限。</p> <p>學生符合「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」者，其延長修業期限依相關證明文件核定年限。</p>	<p>增訂學生修讀校學士學位得延長修業年限之依據。</p>

<p>第二十三條 學士班學生符合下列「成績優異」標準者，修滿該學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業：</p> <p>修滿畢業科目與學分，學期學業成績累計平均在八十分以上，或學業成績累計名次在該系該年級（班）學生數前百分之十五以內。</p> <p>94年次以後役男申請<u>彈性修業</u>於就學期間服役，修滿就讀學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業。</p> <p>學士班學生入學後，依國立成功大學學生抵免學分辦法提高編級至三年級(含)以上者，不得申請提前畢業。</p>	<p>第二十三條 學士班學生符合下列「成績優異」標準者，修滿該學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業：</p> <p>修滿畢業科目與學分，學期學業成績累計平均在八十分以上，或學業成績累計名次在該系該年級（班）學生數前百分之十五以內。</p> <p>94年次以後役男申請就學期間服役，修滿就讀學系規定之全部應修科目與學分，得專案簽請教務長核准提前一學期或一學年畢業。</p> <p>學士班學生入學後，依國立成功大學學生抵免學分辦法提高編級至三年級(含)以上者，不得申請提前畢業。</p>	<p>依據教育部 113 年 5 月 10 日臺教高(二)字第 1130047015 號函，酌作文字修正。</p>
<p>第二十五條 學生畢業條件規定如下：</p> <p>一、修讀學士學位學生，依法修業期滿，修滿應修學分(不得少於<u>一二八學分</u>)，有實習年限者，實習完畢者，經考核成績合格者，由本校授予學士學位證書。</p> <p>二、學生修業期間應達成各學系規定之外國語言能力指標。</p> <p>三、學生應依本校「服務學習課程實施辦法」修習服務學習課程，其辦法另定之。</p>	<p>第二十五條 學生畢業條件規定如下：</p> <p>一、修讀學士學位學生，依法修業期滿，修滿應修學分，有實習年限者，實習完畢者，經考核成績合格者，由本校授予學士學位證書。</p> <p>二、學生修業期間應達成各學系規定之外國語言能力指標。</p> <p>三、學生應依本校「服務學習課程實施辦法」修習服務學習課程，其辦法另定之。</p>	<p>為明確規定修讀學士學位學生之最低應修學分數，爰酌作文字修正。</p>



國立成功大學
National Cheng Kung University

114 年度
財務規劃報告書

中華民國 113 年 12 月 25 日

目次

壹、前言	1
第一節 源起.....	1
第二節 校務發展現況與願景.....	1
第三節 報告書架構.....	3
貳、教育績效目標	4
第一節 以解決問題為核心的跨域教學.....	4
第二節 引導永續發展的卓越研究.....	5
第三節 培育可解決全球議題能力的國際人才.....	6
第四節 促進城市發展與人類福祉的大學社會責任.....	6
參、年度工作重點	8
第一節 燭炤教育初心	8
一、 深耕高等教育.....	8
二、 多元體驗學習.....	9
三、 在地國際鏈結.....	10
四、 卓越創新研究.....	11
五、 產學循環共生.....	13
第二節 厚植跨域學習	14
一、 通識教育.....	14
二、 知識典藏與運用.....	15
三、 文化資產.....	16
四、 人文藝術.....	18
第三節 前瞻校務經營	18
一、 策略發展整合.....	18
二、 財務資源發展.....	20
三、 人力資源發展.....	22
四、 行政服務品質.....	24
第四節 永續校園發展	25
一、 校園總務管理.....	25
二、 智慧數位校園.....	27
三、 綠色安全校園.....	28
肆、財務預測	31
第一節 近5年收支決算分析.....	31
第二節 未來3年資金來源、用途及餘絀預估.....	33

第三節 未來3年可用資金分析.....	36
第四節 其他重要財務資訊—重大營建工程.....	38
伍、風險評估.....	39
第一節 燭炤教育初心.....	39
第二節 厚植跨域學習.....	41
第三節 前瞻校務經營.....	43
第四節 永續校園發展.....	47
陸、預期效益.....	50
第一節 燭炤教育初心.....	50
第二節 厚植跨域學習.....	56
第三節 前瞻校務經營.....	61
第四節 永續校園發展.....	67
柒、校務基金投資規劃.....	71
第一節 市場評估.....	71
第二節 投資規劃.....	73
第三節 風險評估.....	74
第四節 預期效益.....	76
第五節 參考資料.....	77

壹、前言

第一節 源起

教育是百年大計，攸關國家人才素質良莠；大學是研究學術、培育人才、提升文化、服務社會、促進國家發展的重要基地。面臨高等教育環境快速變遷，國立大學更須以優質之教學品質、研究環境與社會服務吸引人才及民間資源，以達成大學發展之願景與目標。因此，為促進大學運作效率與效能，確認辦學績效成果，本校編制年度財務規劃報告書係依國立大學校院校務基金設置條例第 11 條第 1 項規定：「校務基金預算之編製，應以國立大學校院中長程發展計畫為基礎，審酌基金之財務及預估收支情形，在維持基金收支平衡或有賸餘之原則下，定明預估之教育績效目標，並納入年度財務規劃報告書，由國立大學校院公告之。」另依國立大學校院校務基金管理與監督辦法第 25 條第 2 項規定：「年度財務規劃報告書應提報管理委員會審議，經校務會議通過後，於前一年度十二月三十一日前報本部備查」。

第二節 校務發展現況與願景

國立成功大學（以下簡稱本校、成大、NCKU）秉持校訓「窮理致知」精神，積極探求知識真理，型塑倫理務實校風，創校至今經過不斷蛻變與成長，承最初之高等工業學校，繼之融入文理，再創立醫學院，逐步發展成為兼顧科學、科技與人文社會的綜合型大學。自民國 20 年創校以來，在教職員工生的努力奉獻、校友與各界社會賢達的支持指導之下，本校在人才培育、研發成果及產學技轉，均有長足進展及成效，積極發展成為實踐「教學、研究與社會責任」的大學。

本校自 94 年獲選為教育部「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」的兩所重點大學之一；97 年繼續獲得「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」之補助，積極朝國際一流大學的目標邁進；100 年本校獲得教育部第二期頂尖大學計畫補助，持續實踐國際一流大學的願景；107 年再獲教育部「高等教育深耕計畫」支持，並獲選為 4 所全球鏈結(Global Taiwan) 全校型國際競爭型學校之一。110 年獲選為教育部「重點培育雙語標竿大學」，呼應 2030 雙語國家政策，本校培育重點領域雙語專業人才，並朝資源共享與校際交流邁進，於推展國際合作更具加成效。

113 年獲教育部補助建置全國大專院校首座「碳中和新世代培育基地」加以因應未來環境變遷與能源問題，為國家社會培育淨零轉型所需專業人才與技術，支持推動國家綠色轉型。至此，成大已為國內肯定之「綜合型大學」、「研究型大學」以及「頂尖大學」。

成大校務發展貼緊臺灣社會脈動，在篤實學風的熏習下，持續培育各種優秀人才，認知「大學並非在自己以為的世界裡看見方向，而是在社會中看到其連接的未來」。爰此，本校使命標定為：

- 強化社會責任與影響力，發展公共利益。
- 培養學生批判力、想像力與同理心。
- 帶動產業發展，協助經濟轉型與升級。
- 參與區域整合治理，善盡大學社會責任。

校務發展理念呼應永續發展教育（Education for Sustainable Development, ESD）結合聯合國「2030 永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs）國際發展趨勢，並融入全球教育（Global Education）精神，透過「以人為本促進福祉」、「共融設計永續環境」、「創新突破加速成長」、「尊重多元促進和平」、「跨域整合繁榮發展」之未來想像，推展校內永續發展精神（Signature Program of Sustainable Development, SPSD）。沈孟儒教授就任成大第 18 任校長後，以「躍升精彩，邁向百年」為主軸提出治校理念與願景，發展未來藍圖，在成大邁向百年的關鍵時期將，承先啟後，持續建立全球最有價值的品牌，與臺南「全臺首學」的歷史美譽相互輝映，進一步蛻變為國際頂尖大學。爰此，本校於持續滾動盤整校務資源，以永續為核心，深入聚焦「智能環控、人文價值、健康福祉、淨零碳排、韌性防災」五大重點領域，落實校內永續發展政策，例如：人文藝術軸帶發展、低劑量電腦斷層肺癌篩檢、碳中和新世代培育基地、永續跨領域整合型研究等，未來將透過永續策略作為，呼應國內外永續政策，形塑共生共榮精神打造永續教育環境，以教育來回應各方（政府、業界）需求。

成大为持續不斷地突破現況侷限，實踐永續精神，於本校校務會議確認本校《112-116 年中程校務發展計畫》制定 4 項教育績效目標：「以解決問題為核心的跨域教學」、「引導永續發展的卓越研究」、「培育可解決全球議題能力的國際人才」及「促進城市發展與人類福祉的大學

社會責任」，針對各項目標擬定相關策略及行動方案，並確認年度重點工作，以成為「培育亞洲永續發展人才庫的頂尖大學」。

第三節 報告書架構

本報告書以《112-116 年中程校務發展計畫》為基礎，說明相關教育績效目標所對應之年度工作重點及財務規劃。架構係依據國立大學校院校務基金管理及監督辦法第 25 條第 1 項規定，說明如後：壹、前言，說明本校執行校務基金控管之脈絡及撰寫本報告書緣由；貳、教育績效目標，概述本校 112-116 年中程校務發展計畫內涵及 114 年度校務發展之策略與發展重點；參、年度工作重點，本校以「燭炤教育初心」、「厚植跨域學習」、「前瞻校務經營」、「永續校園發展」等 4 項重點工作，由本校研究發展處彙編各單位 114 年度工作規劃，包含：肆、伍兩章，針對年度工作重點說明相關風險評估及預期效益；陸、財務預測，由本校主計室說明包括近 5 年收支決算、未來 3 年可用資金分析及其他重要財務資訊；柒、校務基金投資規劃由本校財務處說明 114 年度市場評估、投資規劃、風險評估、預期效益及參考資料等內容。

貳、教育績效目標

面臨高等教育環境快速變遷，臺灣的國立大學更須以優質之教學品質、研究環境與社會服務吸引人才及民間資源，並接軌國際以達成大學發展之願景與目標。因此，為促進國立成功大學運作之效率與效能，確認辦學績效之成果，並貫徹成大之理念、使命與願景，落實校務發展目標。本《112-116年中程校務發展計畫》明列「以解決問題為核心的跨域教學」、「引導永續發展的卓越研究」、「培育可解決全球議題能力的國際人才」及「促進城市發展與人類福祉的大學社會責任」為4項教育績效目標為，相關策略及行動方案如以下各節說明。

第一節 以解決問題為核心的跨域教學

教育創新與教學創新成為近年來全球高等教育改革風潮的主軸，高教創新不僅將教學從個人的實踐轉變成為社群的研究活動，更彰顯出教與學的創新是未來大學教育的核心。本校教育創新目標不只是學校中長程發展願景，也具體回應未來世界的學習潮流。未來大學的學習生態環境，以培養「跨域知識」、「核心技能」、「公民責任」3個核心素養，為達成「以解決問題為核心的跨域教學」目標，持續以「落實教學創新，提升教學品質」、「發展學校特色」、「培育公民社會素養」、「提升高教公共性」、「建立新世代教育典範」為5項核心策略。

一、 落實教學創新，提升教學品質

- (一) 持續推動校級跨域學習平臺。
- (二) 友善跨域教學的制度環境。
- (三) 擴大教師社群，落實教育創新及實踐課程之推動。
- (四) 建置國際跨域養成高階人才學院，前瞻培育未來人才。

二、 發展學校特色

- (一) 推動及友善化虛實整合雙語學習環境。
- (二) 強化跨域學習及實踐之經典範例。
- (三) 支持自主學習的數位轉型。

三、 培育公民社會素養

- (一) 強化學生安全認知、品德及法治教育。

- (二)提升心靈成長與關懷，落實生活、生命教育。
- (三)活化社團活動與公共事務參與。
- (四)推動國際視野、合作領導、關懷社會、服務人群。

四、 提升高教公共性

- (一)落實生源多元化及公共性，深化階級翻轉之人才培育路徑。
- (二)導入大學前及多元管道學習之未來學校。

五、 建立新世代教育典範

- (一)以 SDGs 導入多語化專業/跨域課程。
- (二)永續議題導入的未來素養能力培育課程。
- (三)以科研鏈結場域學習的 USR 大學。

第二節 引導永續發展的卓越研究

大學是國家重要的研究基地，如何從過往的學術研究進階到應用研究，並充分應用於產業發展以彰顯研究價值，達到造福人類的目的是大學的社會責任。成大為展現引導永續發展的卓越研究之教育績效目標，以「深耕基礎研究建設，提升研發品質」、「優化特色領域，發展關鍵技術」及「前瞻學術轉譯，創造社會、產業及國際影響力」作為核心策略，匯集價值鏈夥伴的力量，朝永續發展的方向持續推進。

一、 深耕基礎研究建設，提升研發品質

- (一)延攬與留任優秀全球在地化（glocal）人才。
- (二)結合 IR 數據分析，完善研究支持系統。
- (三)積極提升全方位研究表現。

二、 優化特色領域，發展關鍵技術

- (一)分析與發掘關鍵技術，聚焦重點特色研究。
- (二)支持特色領域研究中心，優化研發環境。
- (三)跨域社群整合，實踐跨領域（科際）研究。

三、 前瞻學術轉譯，創造社會、產業及國際影響力

- (一)鏈結政府及在地，激發產官學創新能量。
- (二)推動 SDGs 與 ESG 雙引擎，實踐永續影響力。
- (三)深化國際學術策略夥伴，擘劃國際合作新篇章。

第三節 培育可解決全球議題能力的國際人才

全球化教育受到全球市場、媒體新科技與人口移動的影響，比過去更緊密。特別是全球暖化、氣候變遷、貧窮及難民問題皆是迫切尋求解方的全球議題。當世界愈脆弱，越是需要培養具有全球視野與跨文化知能的國際化人才，以回應這新的趨勢。為投入「培育可解決全球議題能力的國際人才」，成大以「培育學生國際視野與移動力」、「延攬全球優秀人才來校就讀」、「安心就學與輔導就業」作為核心策略，將由「量化」至「質化」的轉變，深化培養國際化能力的策略。

一、培育學生國際視野與移動力

- (一)提高學生全球移動力能量，開拓海外研修暨獎學金合作計畫。
- (二)打造特色國際暑期學校（NCKU Summer School）品牌

二、延攬全球優秀人才來校就讀

- (一)與頂尖大學合作培育人才，擴增建置雙聯學位計畫。
- (二)攜手產官學機構培育國際人才，推動國際實習。

三、安心就學與輔導就業

- (一)獎助優秀境外生。
- (二)優化境外生關懷輔導機制與外籍教研人員/國際學人在校服務系統。
- (三)整合校內原有之服務，打造跨域人才庫與友善行政系統。
- (四)規劃培植國際人才募款機制。

第四節 促進城市發展與人類福祉的大學社會責任

本校校務發展係為克盡大學的社會責任，深化學生的專業能力與跨域能力，讓全校師生成為具有社會意識（Social Awareness）與社會實踐力的入世學術人（Engaged Academics）。因此，為達成「促進城市發展與人類福祉的大學社會責任」目標，本校以「與臺南府城深度研究結合的無邊界大學」及「強化國際鏈結」作為核心策略，從在地需求出發，並透過人文關懷與協助解決區域問題之概念，擴大至善盡世界責任。

一、與臺南府城及大南方深度研究結合的無邊界大學

- (一)發展綜合型產學創新聚落場域，促進學產互動效能。

- (二)發揮科研產業化平臺在地影響力，創造與大型企業合作機會
- (三)從國家建設的宏觀格局，促進南臺灣產業循環共生。

二、強化國際鏈結

- (一)立基東南亞暨南亞學術合作交流平臺，深化南向區域合作。
- (二)佈局全球 NCKU Hubs 據點，推動海外基地國際鏈結事務。
- (三)成立成大永續發展知識平臺。

參、年度工作重點

本校各單位依據《112-116年中程校務發展計畫》之教育績效目標，以113年度工作重點為基礎，持續規劃114年度工作重點，並以「燭炤教育初心」、「厚植跨域學習」、「前瞻校務經營」、「永續校園發展」4項重點工作，推動各項校務發展業務，其內容彙整於本章節呈現。

第一節 燭炤教育初心

一、深耕高等教育

(一)友善跨域創新教學、打造實踐學習環境與制度

1. 強化串接專業課程與跨領域專長微學程、完善 3L School 場域、連結全球的國際永續學院，輔以現有彈性學習及學制，營造友善自主/自組學習的校園。
2. 持續推動及媒合 EMI 融入的教師專業及跨領域合作教學、延續並強化教師「研教合一」動能。
3. 發展系統化跨領域學習，推動跨域教學教師認證。以數位創新教學辦公室推進本校教與學之數位轉型。
4. 以精進體育課程發展、活絡體育活動、運動場館優化支持校園體育浪潮計畫。

(二)以科研創新結合全球夥伴培育國際人才

1. 以強化學生國際競爭力、移動力及實作力，推動教育飛躍計畫。
2. 持續進行國際鏈結之教學合作、課程導入業界專家資源，結合科研創新培養國際產學人才需求。

(三)致力提升高教公共性

1. 系所招生專責推動建構多元行動方案，打造出能實質扶助經濟及文化不利學生之良好學習環境。
2. 規劃原民、偏鄉、弱勢族群等體育績優學生友善學習等輔導機制。
3. 提升教師員額配置效能、培育年輕學者、延攬/留住國內外優秀教研人才。
4. 針對教師研究、教學及服務的對應多元獎勵方案。

(四)促進城市發展與人類福祉的大學社會責任

1. 強化社會責任與影響力，發展公共利益。
2. 強化校園體育運動場館之利用，提升社區健康發展之可及性。
3. 以議題導向學習強化社會責任同理心及實踐。
4. 以科技力量帶動產業發展，協助經濟轉型與升級。
5. 參與區域整合治理，善盡大學社會責任及效能。

二、多元體驗學習

(一)營造校園歸屬感

1. 發展多元心理健康教育活動及教職員工生守門員活動；優化諮商預約平臺可親性，引進社區心理健康資源。
2. 建構校園安全防護網，辦理安全、防災知能訓練及活動，增進校園安全強度並降低危害。
3. 整修老舊宿舍及公共區域，並申請教育部新宿舍運動補助。
4. 新建東寧校區第一期學生宿舍，打造年輕世代之優質住宿環境。
5. 辦理校園性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育、認識多元性別及學生實習職前性平教育。
6. 整合資源，照顧弱勢學生，提供完善的財務支援系統，開創弱勢學生扶助新政策（身心就醫補助）。
7. 依特殊教育學生個別需求，訂定個別化支持計畫，協助學生在校學習與生活適應。
8. 以跨域媒合原住民族學生學習、生活及就業輔導資源為主，辦理多元文化推廣為輔，提升師生族群敏感度、文化回應能力並具尊重多元文化之素養。

(二)發展社群領導力

1. 於宿舍區規劃多功能學習空間、宿舍生活學習工作坊、舍區文化營造活動，強化宿舍自治委員會的輔導與運作，達到生活學習的新形態宿舍。
2. 社團相關表件電子化，展現低碳環境成效。辦理學生社團學術研究及永續發展活動方案，鼓勵學生參與國際交流、競賽及鏈結社區。。

(三)提升共好價值感

1. 引進企業、鏈結青年校友及整合校園資源、善用畢業回饋結果，協助學生自我瞭解學習。
2. 規劃多元化就業培力輔導方案，體察職務運作，紮根職涯進路準備。
3. 寒暑假期間提供學生營隊可申請住宿學生宿舍，除活化宿舍床位運用，亦鼓勵學生從活動中培養團體合作、領導及溝通統籌等能力。

三、在地國際鏈結

(一)強化國際鏈結

1. 深化本校與全球重點合作夥伴大學教研合作項目，強化海外校友網絡，持續推動海外基地影響力，堅實發展聯盟永續議題平臺地位。
2. 推動本校頂尖科研團隊跨國合作，深化跨時跨域跨學科研智匯結流，提高知識流動與國際人才競爭。
3. 積極參與國際聯盟，以永續發展議題推動國際交流，深入奠定本校全球地位，透過國際對談數位轉型深化本校全球國際化發展策略。

(二)培育學生國際視野與移動力

1. 加強地方、國家和國際夥伴關係與協作平臺，連結政府計畫資源，加強重點合作大學合作，增加學生赴外研修與實習機會。
2. 辦理國際視野講座，推動多元形式課程，建置 Virtual Exchange 機制，媒合國外優秀學生至本校教師研究室短期研究交流。
3. 補助學生海外交換、短期研究、短期實習或研修雙學位計畫，舉辦姊妹校教育展，鼓勵學生自主規劃赴外學習。

(三)延攬全球優秀人才來校就讀

1. 結合國際合作夥伴力量，規劃教師赴外授課提供國際優質課程，華語文全球輸出，增加現有之臺灣優華語計畫廣度、推動成大華語獎學金計畫及擴大臺歐連結獎學金計畫範疇。

2. 打造沈浸式國際化校園環境，增加國際學人及學生交流機會。
3. 規劃整合校內獎學金資源，透過菁英招募型、產學合作型、無國界多邊合作型等 3 大類型獎學金支持學生安心就學。

(四)安心就學與輔導就業

1. 提供優秀境外生獎助學金，提供生活與學業輔導及心理支持。
2. 強化行政與教學單位雙語化與國際化知能，整合全校服務窗口跨單位合作協助境外生及國際教研人員在校生活，建立國際教研人員社群，提供校內即時資訊與協助。
3. 鼓勵境外畢業生留臺工作，推動境外生職業生涯輔導計畫，建立學生對留臺工作的願景與長遠規劃，鏈結優秀國際企業，增加境外生優秀職場就業機會。

四、卓越創新研究

(一)延攬與留任優秀全球在地化人才

1. 優化本校玉山學者配套措施協助其研究發展，實質強化延攬國際菁英學者回流之誘因。
2. 運用各部會資源及配套措施(彈性薪資、計畫經費挹注、獎勵補助等)延攬及留任優秀國際專業人才。

(二)結合 IR 數據分析，完善研究支持系統

1. 持續推動年輕學者領航、潛力學者儀器設備補助。
2. 完整並更新校務資料系統，擴展[學術成大!]智慧型人才資訊網。
3. 開發校務研究大數據資料平台及 SDGs 關鍵字系統。

(三)積極提升全方位研究表現

1. 持續推動大學部研究方案、博士生暨博士後研究學術競賽。
2. 整合獎勵與補助資源合理配置，建置完善 E 化系統提升工作效率與簡化申請程序。

(四)分析與發掘關鍵技術：定期追蹤亮點領域研究產出，發掘相關教研人員、研究團隊、研究中心，配合校內補助及獎勵機制提升研究質量。

(五)支持特色領域研究中心

1. 多元管道及方式輔導研究團隊爭取國家級大型研究計畫。
2. 亮點領域研究人才培訓扣合校級研究中心考評，落實特色領域人才培育。

(六)鼓勵跨域社群整合，實踐跨領域研究

1. 推動永續躍升專案計畫、獎勵措施等鼓勵教研人員組成跨世代/跨領域研究社群。
2. 透過玉山學者計畫，接軌國際研究團隊，並整合研究合作，逐步形成跨領域研究團隊。
3. 推動場域驗證計畫，鼓勵團隊發展永續相關技術，並以校園為應用場域，落地應用，逐漸將技術成熟化，擴大社會影響力。

(七)鏈結政府及在地之產官學研資源：推動國科會及各部會大型產學計畫，持續推動臺灣綜合大學系統4校、及周邊大學及法人合作。

(八)推動 SDGs 與 ESG 雙引擎，實踐永續影響力

1. 盤點 SDGs 各類主題關鍵字，持續鼓勵校內教師論文與 SDGs 鏈結，深化、豐富本校 SDGs 圖像式文獻分享平臺」。
2. 加強各類研究專題計畫與 SDGs 議題串接，形成永續發展科研基地。
3. 整合校內相關永續成果，主動提名、推薦參與競逐相關永續獎項。
4. 發布永續報告書，紀錄年度永續成果，善盡大學社會責任。

(九)深化國際學術策略夥伴合作

1. 持續推動 WUN 與 Asia SDGs Group，以及重要合作學校關係。

2. 獎助本校師生參與國際合作研究，及赴海外一流實驗室短、中期研究。
3. 推動國際躍升計畫，培植具高度研究潛力及國際競爭力之研究團隊，與國際頂尖學研機構建立長期穩固的合作關係，強化研究廣度與深度。
4. 調整國際世界大學評比內控機制，完整呈現本校於高等教育界表現。

五、產學循環共生

(一)持續深化學產互動，鏈結研發人才與產業聚落

1. 運用產學創新基地，引導產業與大學多元合作：產學創新基地同步發展產學加速器、企業共研機制及跨域研究中心，建立具產業深度、長期、跨域的主題產學合作，吸引產業與大學合作。
2. 持續辦理智慧財產權相關培訓課程，並納入產業趨勢相關課程：智慧財產權相關課程旨在引導研發人才對於研發成果保護觀念，以傳授相關基本知識及法規為始點，教導研發人員如何保護創新想法，以防止他人未經許可使用或複製其發明，進而運用有效地管理專利組合，以實現市場競爭優勢；產業趨勢相關課程旨在幫助研發團隊掌握深入了解和預測特定產業發展方向所需之技能與知識，包括啟發研發團隊思考如何應用新技術、新市場趨勢及新的商業模式，以及識別風險和挑戰。
3. 整合研發與智財協作與分工，提高技轉、產學合作成案可能性：挑選具高度發展潛力之技術研發團隊，將研發過程區分為前中後三階段，分別建立各階段之工作重點。
 - (1) 研發前，輔助選題：從產業、專利情報、投資併購情報作為市場看法的推論依據，並同時考量第三方專利佈局之現有技術方案與發展脈絡，支持研發選題差異化，避免重複研發。
 - (2) 研發中，輔助智財布局：利用跨域資訊情報作為事實依據，客觀評估研發成果的價值指標與品質指標，作為支持專利佈局之參考依據。

- (3) 研發後，輔助技轉、產學合作：追蹤潛在合作對象之新產品或製程上是否使用到本校專利佈局對應的研發果，促進技轉或產學合作機會。
4. 辦理或參與技術媒合及研發成果推廣活動，展現本校研發量能及提高研發成果曝光度：透過各種管道宣傳及曝光研發成果，推廣本校研發成果及媒合廠商技術需求，亦同時蒐集廠商技術需求。透過線上或實體會議，邀請企業與研發團隊互動討論，促成產學合作或技術移轉之機會。

(二)新創加速機制創新，完善新創人才生態圈

1. 聚落化：虛實整合空間強調同步發展創新創業基地、逐步完善線上新創資料庫、跨校區之創新創業空間與驗證場域，鏈結多點之跨區域孵化器據點將有助於發展新創人才生態圈，促進多元新創人才與校園新創之群聚、流動與媒合。
2. 規模化：結合校內各系所開新創業相關課程，輔以本中心開辦之學習型課程/工作坊，挖掘孕育出具潛力團隊申請全台獨具特色的成大創新圓夢計畫，透過專業新創輔導與資源鏈結持續深耕培植校園新創師生團隊，同步提供各種孵化服務包括培訓課程、規劃原型認證機制，鏈結產業、創投與共研中心，同時吸引科研新創主體，發展商業模式，輔導原型認證，同時發展校園創業生態圈。
3. 國際化：持續推動成大新創國際品牌化，期待成大逐步成為國際新創生態圈之一員。透由鏈結國際盟校創新創業教學與新創孵育單位，促成新創團隊交流與跨國落地，從而協助具潛力新創團隊爭取國際新創資源與資金鏈結，加速成大科研新創團隊接軌國際市場。

第二節 厚植跨域學習

一、通識教育

- (一)全校型模組化課程：114 年持續推動模組化課程，從原有理工、電資、生醫、社科、管理等各大領域外，向外衍生增加

生命實踐、美學、藝術、人文類模組課程。本中心將邀請駐校作家(待聘)，協助本開設與推廣藝術、人文、美學課程。

- (二)融合通識課程創新教法：114 年的「臺灣綜合大學通識巡迴講座-環境生態保育」課程將深化與本校海洋生物暨鯨豚研究中心與「惡地協作：淺山地區之區域創生與跨域實踐」大學社會責任計畫之合作，著重在環境議題與生態保育觀念之傳遞，並鼓勵學生以個人參與形式進行理念實踐。
- (三)通識課程跨域實務：規劃於 113-2 學期新開「成大薪傳之言」課程，取代原已開授 15 年「通識領袖論壇」課程。內容以「跨領域學習」、「生命與藝術」、「交通」、「性平」、「智慧財產權」為主軸，將邀請道路人本專家、專利律師、獲金鐘獎作家協助到課向學生述說自身成長或經歷的故事，啟發學生在學期間能融合多項跨域知識，創造未來自己的故事。

二、知識典藏與運用

(一)厚實圖書館館藏，積極徵集各類型館藏

1. 透過期刊館藏分析與校內學者引用文獻分析，評估電子期刊採購策略，在實際的經費規劃下，回應本校師生使用權及發表權。
2. 參與全國學術電子資訊資源共享聯盟、臺灣學術電子書暨資料庫聯盟及數位化論文典藏聯盟等國內外圖書資訊聯盟，引進豐富數位資源。

(二)依據讀者需求，結合館藏資源及館員專業，客製化設計雙語各類館藏資源利用及圖書館服務實體與線上課程供選擇。

(三)持續爭取 OA 論文投稿費用補助及出版社優惠，以鼓勵本校研究人員以 Open Access 方式發表研究成果，提升本校研究之全球能見度與國際影響力。

(四)協助教研人員認識各項學術指標，利用引文分析與研究影響力分析資料庫，提供研究者個人化學術研究影響力分析服務。

(五)加入國際館際合作組織，以優惠且快速(24 小時內)取得國際期刊文獻資料外，也藉由提供館藏給其他合作館，提升本校學術資源影響力。

- (六)積極主辦經典及學術主題書展系列活動，並尋求跨單位合作機會，透過實體或虛擬模式推廣學術資源，深耕閱讀及培育人文與公民素養。
- (七)盤整虛實配置，從系統、服務與資源面再提升，高效率利用空間與人力資源，提供閱覽環境，提升讀者服務品質。
 - 1. 導入 ALMA 雲端知識庫及服務平臺，並依讀者回饋滾動優化平臺。
 - 2. 改造總館 1F 讀者空間，提供優質閱覽環境，升級讀者使用圖書館經驗。
 - 3. 延伸館藏書庫配置思考，盤整典藏空間，使館內空間更有效運用。
 - 4. 持續優化櫃檯服務，善用資訊技術，節約工讀人力。
- (八)積極連結校內外單位，實踐大學社會責任與呼應 SDGs，持續開設移動圖書館、朗讀者課程與舉辦二手書公益義賣，強化各界連結並關懷社會需要。

三、文化資產

- (一)邁向典藏特色文物之大學型博物館
 - 1. 接受來自各界捐贈或轉移，持續典藏符合本校蒐藏政策之特色文物、照片、書籍及檔案。
 - 2. 典藏管理與保存維護作業，定期檢視並安排重要藏品之修復作業、維持庫房維運設備之穩定及安全性。
 - 3. 運用系統進行藏品管理，並接受國內外學術單位申請文物借用或授權作業，完成藏品近用之推廣。
- (二)持續研究校園內各類文化資產，積極深化具價值之重要文物：研究基礎藏品，除繼續運用文物典藏管理公版系統提高文物能見度外，亦積極推動教職員師生進行各系或本校藏品研究，鼓勵研究成果出版為調查報告或期刊論文，提升校內外研究能量。
- (三)深化師生跨域性的知識量能與品質，培養跨域人才
 - 1. 開設大學部「博物館學導論」、「校園文化資產」等通識課程，並逐步帶領學生認識博物館與本校文化資產，以做中學的方式，陶冶人文素養。

2. 爭取校外單位專案補助，以辦理相關人才培訓工作坊或研習會，可增加本校學生學習機會與範圍，拓展視野。
3. 整合各學院既有課程發展出「博物館學」、「文化資產」等相關課群。

(四)創新非制式教學方案及合作模式

1. 定期與不定期透過全國大學博物館聯盟分享理論與實務經驗，互相移展，促進與國內大學博物館之合作發展。
2. 提升常設展之定位、規格、調性及價值。
3. 持續策劃既有之系列展以形成合作模式。

(五)推動師生進行歷史與人文性對話，累積公民素養厚度

1. 擴充校史電子資料搜尋平臺，持續蒐集校史相關史料。
2. 翻譯日治校史資料以利後續校史研究使用。
3. 推動成大各院所、教職員生蒐藏展、學生社團等系列展。

(六)透過展示、出版，建立公共性論述，並開發文化行銷模式

1. 進行第2期整修工程，尋求新增展示空間。開拓臨特展之視野，加強數位科技運用，維持與城市連結內涵。
2. 出版校園文化資產專書，定期更新本校博物館相關簡介、校園文資導覽手冊。
3. 開發博物館週邊特色商品及販賣館內出版之書籍刊物。
4. 透過規劃博物館活動，向基金會募集或結合企業推廣行銷本校博物館。
5. 利用目前經營已有成效的社群媒體加強宣傳博物館商店和募款方案推動等，增加活動的新聞報導次數。持續更新中英文網頁，增加內容與即時訊息。
6. 提高能見度及校友、企業、民眾的捐款意願。

(七)有效連結館際性學術聯盟，促進文化平權

1. 持續與國立科學工藝博物館合辦國際研討會。
2. 持續研發具在地性與國際化的大學博物館經營管理理論與實務策略，並透過研討會、工作坊、博物館聯盟網絡推廣。
3. 搭配本校跨科系單位博物館，配合各級學校校外教學推動博物館文資科普推廣活動。
4. 規劃導覽志工培訓課程，培育博物館推廣人才。

(八)拓展區域性多元化合作，協助創新交流管道

1. 以邀請姊妹校及國際知名大學博物館工作人員來訪，或派員考察訪問相關之大學博物館、研討會或年會，促進大學及相關博物館交流訪問。
2. 持續拓展與國外大學或相關博物館結盟、簽約等合作。
3. 以規劃合適主題、募集資金、整合內容，爭取移展到各國大學博物館。

四、人文藝術

- (一)加強與學院及研究中心合作網絡，協助本校科研成果之人文展現。
- (二)強化當代展演跨域活動，深化跨域內容。
- (三)與國家級藝術、文化、設計機構簽署合作備忘錄，發展後續合作模式。
- (四)召開「美學與藝術跨域學分學程」課程委員會，深碗課程(藝術生活與實踐)銜接實作工作坊，強調學程的分階段場域實作特色，串聯藝術實作到自我藝術實踐之延續性，以提升學程修習完成率。
- (五)研究姊妹校藝術組織現況，盤點綜合型大學高教校園美學素養推動模式。
- (六)持續代辦公共藝術設置案，協助友好單位進行本校藝術資產之養護，創造藝術校園新風貌。

第三節 前瞻校務經營

一、策略發展整合

- (一)整合校務資訊進行數據分析找出弱勢行動點，作為校務規劃決策之依據。
 1. 完善數據收集與分析工具，蒐集教學、研究、國際化與財務等構面資訊導入系統，並以外排名作為客觀指標分析校內行動方案成效來提供校務治理決策支援。
 2. 串接心輔組調查與問卷執行彙整分析，提供校園心理健康現況與隱性需求預測資訊供專業介入，達到幸福校園願景。

3. 針對校級社群媒體經營後台數據進行資訊分析與數據建模，協助建立增加社群經營觸及與曝光的規則，達到加速校務政策推廣的作用。
4. 協助各單位進行行動方案成效分析，根據結果提供校務規劃決策的建議。

(二)推動3至5年策略草案的制定與實施

1. 籌辦校務國際諮議委員會，收集國際意見，制定符合全球趨勢的中長期策略草案。
2. 根據校務分析結果，協助管理層制定3至5年的策略方向，並落實至各單位行動方案與績效指標中。
3. 定期管控校級策略的績效指標，進行效益評估，適時調整策略與資源配置。

(三)提升成大品牌的國際影響力

1. 完善品牌管理制度，確保成大的識別形象一致。
2. 提供最佳化資訊傳遞介面，追蹤目標族群的數位足跡，透過用戶行為分析，作為未來品牌行銷策略決策的依據。
3. 以「人文價值、健康福祉、淨零碳排、創新治理、韌性防災」為核心推廣方向，關注本校跨領域研究量能、學術與研發創新以及國際合作與鏈結等亮點，進一步執行內容規劃、積極部署行動方案。
4. 開發多媒體推廣內容，強調成大的研究成就與社會貢獻，擴大成大在國際上的影響力。
5. 透過校級社群媒體建立與相關利害關係人的資訊鏈結，串接線上新聞內容與實體成果發表，主動引領成大品牌對外溝通之面貌並接軌國際，同時形塑品牌認同與鏈結。

(四)爭取與整合校級計畫

1. 執行第2期教育部高等教育深耕計畫管考各面向績效指標達成情形，確保年底能如期達標。
2. 優化校級計畫執行與資源分配，確保計畫按時完成並達到預期成。
3. 撰寫年度成果報告書及計畫書。
4. 持續監控校級計畫的進度與成效，根據需求進行階段性調整。

二、財務資源發展

(一)財務運營

1. 短中長期資金管理

- (1) 短期：運用貨幣型基金操作、票債券附買回交易(RP)等方式，調節活儲存量，並積極與票券公司協商，在市場游資過剩，券源不足情況下，優先提供本校承作額度並維持優惠交易利率。
- (2) 中期：除配合短期之資金需求外，臺幣定存存期規劃以1年期以上為主，並持續爭取以優惠利率存放資金。
- (3) 長期：
 - A. 擬定114年長期資金投資運用計畫，其資產配置項目包含：貨幣型商品、固定收益型商品及股票型商品，配置比例由投資管理小組衡酌金融市場情勢提供建議，並視經濟情勢分批投資，採穩健保守策略，著重資產的穩定度，以低波動資產如優質高股息股票做為核心部位，每年獲取穩定收益為主要目標。其中，收益型股票之選取，須符合投資小組規範。
 - B. 擴大永續基金：除運用留本捐贈進行投資，每年僅動用固定比率孳息，其餘透過收益再投入，以擴大永續基金規模。
 - C. 落實永續投資政策：將環境、社會與公司治理(ESG)議題納入投資分析及決策考量重要因子，關於投資標的選擇，優先選取獲社會責任評選優良或參加國際氣候倡議之企業，另對於嚴重違背社會責任之公司，在不影響校務基金收益下，視情況不予投資或不增加投資，以落實責任投資原則(PRI)。

2. 所得稅扣繳及歸戶

- (1) 建置非居住者扣繳檢核控制點，如其薪資經累加計算後，全月給付總額逾行政院核定每月基本工資 1.5 倍者，應及時於給付日起 10 日內，補辦就源扣繳稅額作業。
- (2) 舉辦所得稅知能線上說明會，補強請款人及所得人等所得稅基本概念認知，並錄製影音檔，置放出納組網頁課程專區，公開資訊，不受時間、空間限制，成為隨需取用的工具書。

(二) 主計管理

1. 有效預算管理與分配，提高資源配置效率。

- (1) 將有限資源分配至優先性、效益高之需求項目，以呈現學校政策亮點。
- (2) 積極協調各單位回應立法院預算評估報告，並處理立法院審議預算提案。
- (3) 配合中程校務發展計畫，對未來財務狀況做最佳的預測，並適時滾動修正，配合開源節流措施，增進財務管理效能。
- (4) 協助業務單位依預算編列及分配數掌控執行進度，有效達成資產執行效能。

2. 強化主計職能，提供財務資訊以提升經費支用效益。

- (1) 依行政院主計總處及教育部頒訂之作業手冊或規定，編製預決算書表、半年結算報告、會計月報等財務報表。
- (2) 依規定就年度財務規劃報告書之教育績效目標達成情形，編製校務基金績效報告書。
- (3) 依照各政府機關或廠商之補助或委辦計畫相關規定或合約規範，協助辦理計畫經費收支控管，適時提供問題解決方案，掌握經管之計畫執行情形，提升服務品質。
- (4) 配合會計資訊系統之持續更新與維護及預決算書、會計月報公開，以擴展線上服務量能。

3. 簡化行政流程，建立友善報支服務環境。
 - (1) 辦理實體或線上會計業務說明課程，且於主計室網站建置「經費報支友善專區」，宣導及提供經費支用與報支相關規定及範例，以提升經費結報正確性。
 - (2) 賡續推動行政院主計總處簡化核銷及友善報支政策，在適法性原則下檢討經費報支作業，減輕憑證存管壓力並提高報支之行政效率。
 - (3) 善盡本校與補助或委辦單位、主管機關或審計機關查核時，業務協調聯繫窗口之職責，積極協助各單位及計畫主持人與查核機關間之溝通說明。

三、人力資源發展

(一)校友經營

1. 出版校友文宣與出版品，如：《成人之美》。
2. 發行成功大學校友卡：發行本校校友卡，除特約商店之折扣優惠外，亦作為申辦校內外各種服務之身分認證之用，簡化查核之手續。
3. 強化與企業校友合作，加強校友與學校之鏈結。
4. 舉辦、協辦校友活動。
5. 協助成立各地校友會。
6. 更新校友資料庫：校友資料透過與各系所合作、校友信箱服務、校友卡的申請、校友文宣與出版品的寄送等其他校友服務業務持續更新。
7. 經營校友網路服務及社群網站。
8. 規劃校友成果展示：表彰校友傑出成就、凝聚校友對母校的回憶與情感，更激勵在校學生、形塑來訪者對於本校的良好印象。

(二)人事管理

1. 著重人力資源管理，強化優秀人才吸引與留任。
 - (1) 依單位性質（學術、行政、研究）分訂不同人力評估原則，並據以提出行政人力革新建議。
 - (2) 推動優化校聘人員彈性薪資制度，增加延攬優秀人才誘因，激勵員工士氣。

- (3) 落實支領彈性報酬人員之考核制度，達留任優秀人才之目標。
 - (4) 協助計畫主持人依各領域專業、參照業界薪資水平核支專案工作人員彈性報酬，以達攬才目的。
2. 厚植人才培育發展，落實公平考核獎懲。
- (1) 落實專業經理人考核，每年由聘任單位與專業經理人訂量化關鍵績效指標，於續聘考核時需提列具體成果，以為續聘與否依據，期達獎優汰劣之目的。
 - (2) 以終為始出發，定期實施問卷調查同仁培訓需求，以客戶導向方式擬訂年度行政人員培訓課程計畫，辦理多元職能訓練，強化員工專業知能及英語能力；著重開設「生產力應用工具」及「校園職場英文」等課程，培養 AI 時代所需數位轉型及英語能力，強化國際接軌及永續優質公務執行力。
 - (3) 落實考核制度，配合本校校聘人員考核作業要點規定定期辦理人員平時及年終考核，並覈實辦理獎懲案件，型塑積極行政文化並提升服務品質。
3. 建構工作環境支援性系統，減少人才流失。
- (1) 精進員工協助方案內涵，強化關懷服務，並提升各單位推動關懷種子員敏銳度，促進關懷團隊專業成長和營造良好工作氛圍；辦理員工協助系列等專題演講並擴充視訊課程內容，持續優化哺（集）乳室空間，營造快樂健康、性別友善職場。
 - (2) 定期召開本校「校園友善培力委員會」，以「人本關懷」角度出發，推動各項關懷培力措施，守護全校教職員生身心健康；強化管考機制及 SOP 之建立，優化跨部門合作效益。
4. 扎根永續發展知識平臺。
- (1) 結合電子公文系統，建置早年退離教師人事資料數位資料庫系統，以加強資料保存，落實節能減紙，提升行政效能。
 - (2) 建置與優化專（兼）任教研人員聘任及報到系統、兼任教師續聘作業系統、編制內教研人員離職應辦

線上作業系統、數位聘書系統、校聘人員甄選報名系統、公務人員甄審報名系統、身心障礙人才儲備系統、獎懲作業系統、線上差勤系統、兼職管理系統、退休人員電子影像資料庫、現職人事資料庫查詢系統、兼任人員聘案申請系統、勞、健保及勞工退休金 3 合 1 系統結合、兼任教師授課時數及鐘點費填報系統、批次投保薪資調整、編制外專案人員聘任系統等，以提升行政管理效能。

5. 落實進用身心障礙人員相關配套，以達足額進用目標。
6. 委任會計師事務所每年進行會計查核及簽證，積極協助配合教育部國民及學前教育署「每年度非營利幼兒園績效考評暨到園檢查」作業，辦理家長滿意度問卷調查，並彙整調查意見，提供該園未來營運管理修正方向。

四、行政服務品質

(一)持續修訂文書行政作業及辦理會議之標準作業程序

1. 持續修訂分層負責明細表。
2. 檢討及修訂用印規範。

(二)完備本校行政規章，提升法制作業品質

1. 辦理本校教職員教育行政法規系列講座，提升行政法律識能。
2. 年度進行法規盤點計畫，建立法制作業標準規範，適時檢討不合時令法規，以配合校務發展之需要。

(三)精進檔案管理工作，邁向檔案管理專業及資訊化

1. 持續辦理檔案清查、檔案銷毀、機密檔案檢討及目錄送審。
2. 精進公文檔管系統功能，落實系統備份、備援機制。
3. 檔案庫房規劃與設置。
4. 加強檔案加值應用宣導，促進檔案開放與運用，發揮檔案功能。

(四)協助經營本校優質公眾形象，強化媒體關係維繫

1. 規劃執行亮點校務宣傳。
 - (1) 加強校內各單位聯繫，即時掌握最新研發成果。

- (2) 滾動式修正業務作業流程。
- (3) 廣蒐與拍攝優質校景與校級活動。
- 2. 提供友善服務，強化媒體互動。
- (五)優化安全設備，整合通報體系，順遂處理事故，維護校園安全
 - 1. 落實安全作業，更新安全設備。
 - (1) 嚴整安全工作，落實安全組織功能。
 - (2) 妥善通報處置，完整通報紀錄。
 - (3) 優化安全設備，發揮應有功能。
 - 2. 精進安全維護及應變。
 - (1) 妥適處理程序，落實通報處置。
 - (2) 強化應變能力，確保安全工作。

第四節 永續校園發展

一、校園總務管理

(一)綠色校園

1. 辦理冷氣改善，以節能標章 1、2 級為基本要求；校園 EMS 系統建置，校本部高壓供電備援系統建置，69KV 變電站超高壓開關(氣體絕緣開關)GIS 汰舊換新，計算機中心老舊變電設施汰舊換新。
2. 全校照明燈具(含路燈)更換 LED 燈泡，每年至少 300 盞。
3. 旺宏館、新建工程分別取得綠建築標章；優先購買對環境衝擊少之產品。
4. 綠色載具：爭取校園周邊人行道市府建置 U-bike 站點；逐年汰換公務車及增設電動車輛充電站。
5. 執行綠色安全校園，辦理樹木健檢及校園植樹；另，進行成功湖清淤。
6. 優先購買對環境衝擊較少之產品，並宣導鼓勵綠色產品的生產及使用，帶動綠色消費風氣，達到資源永續利用及環境保護的效益。
7. 配合工程會政策目標，推動廠商以線上比減價方式取代傳統現場作業，減少紙張浪費及交通往返成本。

(二)智慧校園

1. 整合總務工作管理服務系統。
2. 建置光復校區水資源管理先期示範系統。
3. 更新擴充「成大樹」管理系統。
4. 建置車輛智慧管理系統。
5. 建置全校電力、用水監測系統。

(三)永續校園

1. 建置租賃或自建太陽能光電場域。
2. 循環經濟，廢棄物減量及再利用-設置 5 台 ECOCO 智慧回收機服務，持續宣導資源回收垃圾分類，全面使用回收水進行澆灌，並於安南校區適當位置規劃廚餘堆肥處理設施。
3. 水資源運行規劃：建置雨水貯留系統收集雨水，提供植栽噴灌及沖廁水源使用，另飲水機回收廢水再利用。
4. 會議室管理：宣導會議便當盡量訂購循環餐盒、自帶環保杯、餐具，減少使用一次性用品。
5. 老舊建物修繕補強活化再利用。
6. 每年定期廢品回收標售與清運。

(四)創意校園

1. 充實教研環境，辦理基金會大樓新建工程。
2. 活化運動場館及東寧老舊宿舍等資產。

(五)文化校園

1. 黃崑巖院長故居、博物館等老舊建物活化及再利用規劃。
2. 校園珍貴老樹管理維護，推動「校園護樹計畫」，執行綠色安全校園，辦理樹木健檢及校園植樹。

(六)友善（安全）校園

1. 貫徹無煙校園，劃設禁煙區域。
2. 辦理職務宿舍配借及短期學舍借用，加強房舍修繕與維護。維持 BOT 學生宿舍及校友會館住宿品質。
3. 未來館（舊總圖）、旺宏館引進物業管理服務，提升空間品質與效率。
4. 設立雙語化校園指標系統，滾動式維護與建置性別友善設施與空間，無障礙設施建置與維護(製作無障礙設施地圖)。
5. 推動建築物防震演練及辦理建築物自衛消防編組訓練。

6. 建築安全維護與補強；避雷針檢修作業。
7. 校區柏油路重鋪(7800m²/年)，每學期維修 1~2 處地面停車場，分三年維修 2-3 處人行道，排水管溝清淤。
8. 辦理流浪動物志工隊培訓課程，聘請指導教師協助引導。

二、智慧數位校園

(一)網路與主機管理

1. 校園骨幹網路維運：本校各單位連接計網中心之光纖網路佈建、流量統計及異常狀況處理。
2. 學術網路區網中心維運：協助臺南地區各級學校連接 TANet 及 TWAREN 骨幹網路，並處理電路異常狀況。
3. 雲端計算服務。
 - (1) 雲端虛擬主機服務 (NCKU Cloud) 。
 - A. 校務資訊系統運作平臺。
 - B. 雲端虛擬主機租用服務，使用者可選擇不同方案的雲端運算核心、記憶體與儲存空間。
 - (2) 雲端儲存服務。
 - A. 教職員工生個人雲端儲存。
 - B. 各單位公務用雲端儲存，提供跨單位資料上傳與下載功能。
4. 校園無線網路。
 - (1) 協助各單位公共空間(演講廳、會議室或教室等)建置新一代無線區域網路基地臺，擴大無線網路服務範圍。
 - (2) 提供使用者認證管理及校際漫遊服務。
5. 學生宿舍及教職員工宿舍網路：各棟宿舍對外光纖網路、內部區域網路之建置與維護，包括學生宿舍、教職員工宿舍。
6. 各類網路服務主機。
 - (1) 電子郵件：各單位公務信箱、教職員工個人信箱與公務信箱。
 - (2) 網頁服務：維護本校首頁，定期更新版型，並提供各單位網頁共用建置平臺。
 - (3) 網域名稱服務 (DNS) 。

(二)推動行政電腦化

1. 維護原有資訊系統：歷年來為各行政單位開發之系統已超過 200 個，配合法令修正或作業流程變更，持續維護現有系統功能。
2. 開發新資訊系統：依據校務資訊化需求，為行政單位開發校務資訊系統，提升行政效率。
3. 改寫早期資訊系統：早期開發之系統雖仍可運作，惟新進人員大多不熟悉早期開發工具，為減少維護負擔，將逐年以新的開發工具改寫。
4. 校務資訊系統操作介面優化：提供友善的系統操作介面，兼顧美觀與操作便利性。
5. 符合資通系統防護基準要求：配合全面導入 ISMS 政策，資訊系統需符合資通安全相關規定之要求。

(三)建置軟體測試平臺

1. 開發資訊系統資安弱點掃描平臺。
2. 開發資訊系統壓力測試平臺。
3. 開發資訊系統跨瀏覽器測試平臺。

三、綠色安全校園

- (一)推動環安衛管理系統：為保障教職員工生之安全健康，持續每年會完成 ISO14001、ISO 45001 & CNS45001 環安衛管理系統換證及續評驗證工作，持續改進安全衛生設施，以發揮自主管理功能。
- (二)維護並擴充環安衛整合資訊系統：持續維護並更新環安衛整合資訊系統，包含各子系統：環安衛教育訓練管理系統、實驗場所設置/異動管理系統、化學品管理系統、危險性機械設備管理系統、健檢管理系統、實驗室廢棄物清運申報管理系統、生物實驗申請審核系統。
- (三)持續推動環境保護與安全衛生之教育宣導：依據職業安全衛生法，落實實驗室新進人員需於入實驗室作業前完成相關訓練課程。並推動各實驗室人員參與複訓課程。藉以保障實驗場所之安全防護。
- (四)執行永續校園評鑑作業：參與 Green Metric 綠色大學評鑑及「教育部大專校院校園環境管理現況調查與執行成效」。藉

由各項評鑑數據綜整資料，提供各處室做為發展依據參考，以利達成校園環境永續發展目標。

(五)持續推動實驗室化學品與廢棄物管理。

1. 依據環保署列管之毒性及關注化學物質、經濟部工業局列管之先驅化學品及勞動檢查法規範納管之具規定量危害性化學品等藥品執行源頭（採購）管理。
2. 推動減毒減量之化學品宣導，並為各實驗室長期不用之化學品提供交換平臺（無償提供給有需要之實驗室）活化藥品使用率，避免增加廢藥品量。
3. 推動實驗廢棄物減量，實施使用者付費並加強教育訓練與校園環境品質監控等配套措施，且加強清除退休教師之廢棄化學品與廢玻璃，或不明化學品等，維護實驗室人員與環境安全。

(六)持續推動生物與輻射之管理。

1. 第 2 級危險群（RG2）以上病原體管理：由研究學者自行登入疾病管制署（CDC）管理系統進行 RG2 以上病原體管理，環安衛中心則依 CDC 規定定期督導與管理。
2. 高溫高壓滅菌器（處理廢棄物）管理：依 CDC 規定，應定期生物性確效檢測，環安衛中心定期執行生物確效檢測。
3. 輻射源管制：依行政院原子能委員規定，加強管理每半年放射性物質料帳及可發生游離輻射設備使用現況，及定期向原能會申報使用現況。

(七)提供智慧健康優質生活網

1. 健康維護。
 - (1) 每年開學前負責籌劃新生體檢。
 - (2) 有效整合學生健檢資訊，健全「學生健康履歷系統」資料管理。
 - (3) 建置個案管理模式，針對健檢異常個案進行健康維護。
 - (4) 辦理每位新進勞工進行體格檢查之管理與追蹤。
 - (5) 每年定期辦理勞工一般/特殊健康檢查，並進行管理與追蹤。
2. 健康環境。

- (1) 智慧校園誘卵桶監測，落實稽查各單位積水容器即時抑制病媒蚊孳生，有效遏止登革熱傳染病爆發。
 - (2) 與本校附設醫院及衛生局建立良好管道，力求第一時間針對肺結核感染者進行管理、追蹤與通報，以遏止校園肺結核群聚感染。
 - (3) 定期聘任營養師，針對餐廳進行稽查；並參與膳食委員會組織，協同督促餐廳營業單位確保餐飲場所安全衛生。
3. 健康促進。
- (1) 提供營養諮詢門診諮詢與宣導健康飲食。
 - (2) 結合教育部健康促進計畫，推動健康體位與宣導全面性教育。
 - (3) 結合智慧穿戴裝置或 APP，教導健康追蹤個案提升自我健康管理能力並養成規律運動與健康生活習慣。

肆、財務預測

本校以深厚的社會貢獻為產業發展奠定基礎，成為全球、全國及在地最具價值的學術品牌之一，跨足教育、研究、國際交流及產學合作，致力成為一所能夠回應社會與世界關鍵議題的永續型大學。接連的努力讓本校 2024 年英國泰晤士高等教育特刊 (Times Higher Education, THE) 世界大學影響力世界排名第 25 名，持續 5 年居全臺第一，展現本校對世界的永續關懷與國際影響力。

114 年成大將持續推動各項校務工作，透過穩健的財務規劃，提升產學研合作量能，與產業攜手共同發展，強化跨界合作計畫，培育多元人才，並以企業需求為核心，推動產學創新，並結合世界各地發光發熱的廣大校友群捐贈投入資源，以永續、國際、跨域整合等計畫，聚焦創新治理、人文價值、健康福祉、淨零碳排、韌性防災等五大核心領域，積極響應世界永續發展目標，成為台灣永續標竿學校，並將 SDGs 價值與內涵擴散到校園影響師生，以培育跨世代人才、打造共榮友善環境、實踐大學社會責任為依歸，透過永續發展思維的延伸，精進教育及研究，實現校務基金永續經營目標。

第一節 近 5 年收支決算分析

本校近年努力爭取建教合作計畫、各類政府大型委辦及補助計畫，並拓展增加自籌收入之業務，爰自籌收入大幅增加，成本與費用亦隨之增加，惟仍本摶節原則檢討各項支出，致收入增幅大於支出，年度短絀逐年遞減，近5年收支餘絀情形如表1。

表 1：近 5 年收支決算分析

單位：新臺幣千元

年度 科目	108	109	110	111	112
業務收入	9,374,677	9,571,694	9,826,329	10,131,110	10,464,466
學雜費收入	1,145,927	1,159,956	1,215,737	1,228,025	1,258,980
學雜費減免(-)	-39,370	-40,754	-40,968	-41,965	-43,689
建教合作收入	4,141,913	4,197,330	4,311,506	4,546,227	4,810,482

年度 科目	108	109	110	111	112
推廣教育收入	65,138	52,875	52,364	64,180	88,846
權利金收入	40,572	64,926	58,531	50,078	24,320
學校教學研究補助收入	2,548,286	2,548,286	2,548,286	2,631,919	2,631,919
其他補助收入	1,433,171	1,547,338	1,638,605	1,609,882	1,650,704
雜項業務收入	39,040	41,737	42,268	42,765	42,904
業務成本與費用	9,695,343	9,932,107	10,390,993	10,847,458	11,309,293
教學研究及訓輔成本	4,537,851	4,669,449	5,028,294	5,280,597	5,395,692
建教合作成本	4,005,922	4,109,164	4,128,900	4,316,367	4,581,425
推廣教育成本	59,453	44,108	41,868	48,241	43,276
學生公費及獎勵金	419,719	433,721	467,021	479,506	514,313
管理費用及總務費用	639,280	638,893	686,800	682,352	736,975
雜項業務成本	33,118	36,772	38,110	40,396	37,612
業務賸餘(短絀-)	-320,666	-360,413	-564,664	-716,348	-844,827
業務外收入	521,522	533,299	692,099	831,290	986,637
利息收入	81,299	88,378	74,696	105,597	158,800
投資賸餘	42,153	39,020	49,804	34,611	38,178
兌換賸餘	-	-	-	781	7,485
資產使用及權利金收入	255,363	238,350	246,943	255,497	277,415
違規罰款收入	892	3,124	3,206	1,831	32,379
受贈收入	110,870	140,779	292,231	400,240	439,842
賠(補)償收入	-	-	-	15	1,553
雜項收入	30,945	23,648	25,217	32,718	30,985
業務外費用	319,804	282,323	236,397	223,534	246,145
利息費用	-	-	487	3,108	6,532
投資短絀	2,594	13,589	3,171	-	112
兌換短絀	-	-	6,727	5	488
財產交易短絀	11	136	75	1,545	70
雜項費用	317,199	268,598	225,937	218,876	238,943
業務外賸餘(短絀-)	201,718	250,976	455,702	607,756	740,492

年度 科目	108	109	110	111	112
本期賸餘(短絀-)	-118,948	-109,437	-108,962	-108,592	-104,335

資本支出除為引領醫學、工程與社會科學整合性研究，興建生醫卓群中心教學研究大樓；為提供研發的創新教育空間，興建成大創新中心-旺宏館；為加強實驗整體品質與設備效率，擴建提升拖航水槽性能；為滿足學生住宿需求，提供新型態宿舍，興建東寧校區第一期學生宿舍外，每年亦投入大量經費汰換老舊圖儀設備及整修老舊房舍。近五年資本門平均執行數維持在約14億元，近5年資本門執行情形如表2。

表 2：近五年資本門執行情形：

單位：新臺幣千元

年度 項目	108	109	110	111	112
土地改良物	1,056	14,321	11,845	-	10
房屋及建築	226,675	312,059	570,076	691,640	427,308
機械及設備	662,357	674,227	695,567	754,896	944,221
交通及運輸設備	25,318	28,127	40,899	104,842	27,402
什項設備	101,924	159,544	102,703	89,869	121,597
無形資產	41,853	51,844	38,743	38,946	78,996
遞延借項	49,082	147,240	27,443	88,052	144,254
合計	1,108,265	1,387,362	1,487,276	1,768,245	1,743,788

第二節 未來 3 年資金來源、用途及餘絀預估

一、資金來源

(一)政府補助經費

1. 主要收入來源為學校教學研究補助收入，因「國立臺南高級工業職業學校申請改隸為國立成功大學附屬臺南工業高級中等學校暨國立成功大學附設高級工業職業進修學校合併案」，114 年至 115 年配合教師員額移撥減列。
2. 政府專案補助計畫，預估逐年成長。

(二)自籌經費

主要收入來源為建教合作收入，除配合政府政策及爭取政府機關大型計畫外，並擴大產業學術合作及國際合作，爰預估逐年成長。另學雜費收入、資產使用及權利金收入、受贈收入等預估皆有成長。

(三)高教深耕經費

隨著第一期高教深耕計畫執行成果及亮點，緊接第二期高教深耕計畫經費持續挹注，預估 114 年至 116 年維持成長趨勢。

二、資金用途

(一)教學成本：除 114 年度因軍公教員工待遇調整 3% 致 114 年度教學研究及訓輔成本大幅增加外，配合各項成本節流政策及教師晉級因素考量，並預估未來其他政府專案補助計畫及建教合作計畫仍維持增加趨勢，爰相對成本隨之逐年增加。

(二)學生獎助學金：預估逐年微幅成長。

(三)管理總務費用：除 114 年度因軍公教員工待遇調整 3%，致 114 年度管理及總務費用大幅增加外，配合學校行政人力員額管控人事費，並推動各項節約措施，除晉級因素增加人事費外，其他業務費以不成長為原則。

(四)招生經費：預估小幅成長。

(五)業務外費用：資產使用及受贈等收入逐年增加，爰相對支出增加。

三、資本支出財源

(一)政府補助經費

教育部補助基本需求資本門，無新增事項；教育部專案型計畫預估逐年成長。

(二)自籌經費

「東寧校區第一期學生宿舍興建工程」114 年度編列 2 億 1,660 萬元(教育部補助 794 萬 4 千元，外借資金 8,884 萬 2 千元及營運資金 1 億 1,981 萬 4 千元)，餘為建教合作收入來源支應。

(三)高教深耕經費

高教深耕計畫依其規定，以資本門比例為 2~3 成預計。

四、資本支出

除已核定新建工程計畫分年編列工程款及專案計畫補助資本門外，一般房舍修繕、購置教學儀器設備及遞延費用(代管資產大修)等預估逐年成長。

表 3：未來 3 年資金來源、用途預估明細：

單位：新臺幣千元

項目	114 年	115 年	116 年
一、資金來源	11,128,136	11,192,696	11,238,696
政府補助經費	3,392,426	3,387,486	3,388,986
學校教學研究補助收入	2,880,928	2,874,488	2,874,488
其他補助收入	511,498	512,998	514,498
自籌經費	6,615,710	6,653,210	6,689,710
學雜費收入	1,218,000	1,221,000	1,224,000
建教合作收入	4,350,000	4,370,000	4,390,000
推廣教育收入	58,000	58,500	59,000
財務收入	175,710	178,710	181,710
資產使用收入	250,000	252,000	253,000
受贈收入	450,000	458,000	466,000
其他收入	114,000	115,000	116,000
高教深耕經費	1,120,000	1,152,000	1,160,000
其他補助收入	1,120,000	1,152,000	1,160,000
二、資金用途	11,317,260	11,366,320	11,396,820
教學成本	9,785,442	9,830,334	9,857,834
教學研究及訓輔成本	5,631,442	5,642,502	5,660,002
建教合作成本	4,107,000	4,140,332	4,149,832
推廣教育成本	47,000	47,500	48,000
學生公費及獎助金	494,183	495,183	496,183
管理總務費用	765,115	766,115	767,115
招生(雜項業務)費用	39,000	40,000	41,000
業務外費用	233,520	234,688	234,688
三、賸餘(短絀)	(189,124)	(173,624)	(158,124)
四、資本支出財源	1,165,564	953,207	957,474
政府補助經費	135,686	94,742	95,742
教育部補助	91,686	84,742	85,742

其他政府機關補助	44,000	10,000	10,000
自籌經費	749,878	570,465	571,732
高教深耕經費	280,000	288,000	290,000
五、資本支出	1,165,564	953,207	957,474
房屋建築工程	246,600	30,000	30,000
圖儀設備	837,142	841,327	845,534
無形資產	11,822	11,880	11,940
遞延費用	70,000	70,000	70,000

備註：114年度為預算案金額，115-116年度為預計金額

第三節 未來3年可用資金分析

收入面，透過多元招生管道爭取優質學生，配合大學產學創新積極爭取政府機關補助及委辦計畫，提出募款計畫爭取廣大校友支持，努力開拓學校自籌收入財源。

執行面，採零基預算進行年度預算分配及加強開源節流措施，持續改善年度短絀並穩定學校資金，以支應年度教學經費及學生宿舍興建工程等需求。預計未來3年之帳面現金，將自114年底之103億4,794萬4千元，增至116年底112億299萬5千元；可用資金，則預計自114年底24億4,774萬2千元，增至116年底32億7,183萬7千元，未來3年現金及可用資金變化如表4。

表4：未來3年可用資金變化

項目	單位：新臺幣千元		
	114年預計數	115年預計數	116年預計數
期初現金及定存(A)	10,008,316	10,347,944	10,787,976
加：當期經常門現金收入情形(B)	10,919,077	11,068,680	11,180,538
減：當期經常門現金支出情形(C)	9,893,449	10,008,255	10,143,859
加：當期動產、不動產及其他資產現金收入情形(D)	415,686	382,742	385,742
減：當期動產、不動產及其他資產現金支出情形(E)	1,165,564	953,207	957,474
加：當期流動金融資產淨(增)減情形(F)	0	0	0
加：當期投資淨(增)減情形(G)	0	0	0
加：當期長期債務舉借(H)	88,842	0	0

項目						114 年預計數	115 年預計數	116 年預計數
減：當期長期債務償還 (I)						24,964	49,928	49,928
加：其他影響當期現金調整增(減)數(±)(J)						0	0	0
期末現金及定存 (K=A+B-C+D-E+F+G+H-I+J)						10,347,944	10,787,976	11,202,995
加：期末短期可變現資產 (L)						166,827	166,084	165,183
減：期末短期須償還負債 (M)						8,067,029	8,096,290	8,096,341
減：資本門補助計畫尚未執行數 (N)								
期末可用資金預測 (O=K+L-M-N)						2,447,742	2,857,770	3,271,837
其他重要財務資訊								
期末已核定尚未編列之營建工程預算						-	-	-
政府補助						-	-	-
由學校已提撥之準備金支應						-	-	-
由學校可用資金支應						-	-	-
外借資金						-	-	-
長期債務	借款年度	償還期間	計畫自償率	借款利率	債務總額	114 年餘額	115 年餘額	116 年餘額
東寧校區第一期學生宿舍興建工程	110-114	114-129	1.0038	1.906%	798,842	773,878	723,950	674,022

第四節 其他重要財務資訊—重大營建工程

單位：新臺幣千元

項目名稱	期間	投資總額	分 年 預 算 數			備 註
			以前年度 法定預算	本年度	以後年度	
東寧校區第一期學生宿舍興建工程	108.01 至 114.12	998,000	781,400	216,600	-	1.計畫期程預計為108年度至114年度，由本校自籌收入(國內借款)支應7億9,884萬2千元、教育部補助3,972萬元、營運資金支應1億5,943萬8千元。 2.以前年度已編列7億8,140萬元，本年度編列預算2億1,660萬元，由本校自籌收入(國內借款)支應8,884萬2千元、教育部補助794萬4千元、營運資金支應1億1,981萬4千元。
合計		998,000	781,400	216,600	-	

伍、風險評估

本校各單位依據所提 114 年度工作重點進行分析，敘明影響工作推動的潛在風險因素，進而影響預期目標以利提早研擬對策因應，相關年度工作重點之風險評估分析結果，彙整於本章節呈現。

第一節 燭炤教育初心

一、深耕高等教育

(一)友善跨域創新教學、打造實踐學習環境與制度

1. 公務體系人力資源及獎懲機制固化。
2. 政府財政緊縮投入高教資源低。
3. 校內跨域資源整合及共識形成挑戰高。

(二)以科研創新結合全球夥伴培育國際人才

1. 地域及宣傳資源劣勢。
2. 投入提升國際聲譽資源及規劃不足。

(三)致力提升高教公共性

1. 少子化及社會價值改變引發人才競爭。
2. 人才流動全球化引發高教競爭大。
3. 公務體系人力資源及獎懲機制固化。

(四)促進城市發展與人類福祉的大學社會責任

1. 校內群體合作共識形成挑戰高。
2. 與產業或政府合作時，需避免公私利益衝突，維持學術獨立性。
3. 政策的變動帶來施政項目面臨不確定性與不穩定性。

二、多元體驗學習

(一)營造校園歸屬感：隨社會氛圍及生活形態不同，學生所需生活扶助、經濟支援、心理、生理健康等內外需求多元，在有限資源下，需突破原有的關鍵點，適時提供關懷，幫助學生潛隱性需求。

(二)發展社群領導力

1. 國際情勢及受國際脈動將影響學生國際視野之培養、投入課外活動學習及社會服務之機會。

2. 因應國際關注的突發公共衛生事件變化，學生投入課外活動學習及參與社會服務的模式，受到挑戰。

(三)提升共好價值感：高等教育仍偏向專業知識及技能之培養，如何引領學習領導力、就業力及溝通能力有待開創。

三、在地國際鏈結

(一)強化國際鏈結：地緣政治和國際關係變動，影響全球高等教育國際合作、人才培育及國際交流模式，競爭激烈。

(二)培育學生國際視野與移動力：校內風氣偏保守，安於現狀；目前不同形式的課程安排與活動樣式侷限，相對應的配套仍需加強。

(三)延攬全球優秀人才來校就讀：全球國際化競爭激烈，各國積極推動高等教育學術發展，以及鄰近亞洲國家大學亦投入優厚資源延攬優秀人才激烈競爭，攬才留才不易。

(四)安心就學與輔導就業：境外學生在校若因文化衝突、生活適應或健康問題，而導致學習表現與心理健康危機，如何及時提供適當醫療或心理支持是重要課題；學校與國際企業培育國際人才目標不一致，需加強尋求平衡點。

四、卓越創新研究

(一)本國政府攬才政策及相關計畫之推動具不確定性：國家各項延攬外籍人才之計畫是否持續（含經費之挹注），乃至國際政經動盪等不確定因素、攬才法規限制等，以及薪資與福利待遇考量，恐影響國際學人來臺任職之意願。

(二)基礎研究設施、跨域研究社群整合需時較長：跨領域前瞻研發團隊來自不同研究專長，需花較長時間溝通研究細節；跨領域研究主題涵蓋層面較廣，需經較長時間才能有顯著成果及效益。

(三)因應政府計畫變動之多元性措施：隨科技部改制為國科會，一般專題研究計畫通過率下降，漸將經費轉為補助專案型研究計畫，且補助經費漸移轉至各部會執行或合作趨勢，亦更重視與產業鏈結，須積極提升專案型計畫之申請與核定，協助教師佈局以爭取資源，促進產學合作。

(四)深耕在地的永續發展須持續鼓勵推動：本校盼能鏈結在地特色產業發展 SDGs 研究，教研人員需花費人力與時間成本與

在地溝通，並瞭解產業目前迫切待關心的發展議題，以期將學術研究轉譯為社會影響。

- (五)SDGs 主題關鍵字多元，不易全面整合分類，此外，學術論文與研究專題計畫內涵深入且廣泛，兩者串接須有教研人員支持及資訊系統開發。

五、產學循環共生

- (一)發展科研人才與產業互動聚落，鏈結區域資源：產業地域性發展對於產學合作有重要影響，成大做為南部大學領頭羊，將緊密扣合區域產業特性，如石化、金屬、精密機械以及崛起大南方智慧科技發展之半導體、淨零永續、精準醫療、綠色能源、生物技術等，相關產業受整體經濟與減碳淨零等重要趨勢影響，本校將以需求導向與互補性原則，提高產業與大學的緊密合作，有助於增加互動的強度及發展大學和產業之間的長期性合作。
- (二)新創加速機制創新，完善新創人才生態圈：目前風險在於，新創與產學創新為產業發展與經濟成長的新動能，然南臺灣仍需大規模資源支持，來加速新創加速與產學創新生態圈的發展。為了降低風險對創業的影響，創業將發展共生關係，用於同步和發展其聚落、規模、國際；共生關係將形成協同效應，發展新創人才生態圈，加快校園新創與產業之交流速度。

第二節 厚植跨域學習

一、通識教育

- (一)各項與開課相關之行動方案皆受到教師開課意願之影響，若教師開課意願不高，則影響通識課程數量。舉辦通識教育研習，透過通識優良教師分享的宣傳與強化，以提升校內各院系教師開授通識課程的意願。
- (二)校內大學社會責任（USR）計畫的業務繁重且成員多元，如何讓通識教學能與計畫宗旨結合，並同時兼顧業務負擔與通識教育目標，需要審慎的討論評估。目前本中心已與「惡地協作：淺山地區之區域創生與跨域實踐」大學社會責任計畫有合作經驗，可成為及他計畫合作之重要參考。

二、知識典藏與運用

- (一)ALMA 雲端知識庫及服務平臺導入期間，新舊系統將並行處理，同仁在此期間須同時使用 2 套系統，處理圖書資料相關工作，且雲端系統的工作流程與傳統圖書館自動化系統差異大，同仁需付出更多心力處理相關工作，使 ALMA 系統以最完善的條件上線，提供讀者更優質的服務。
- (二)徵集知識資源經費不易且書刊經費年年調漲，圖書館於書刊經費維持情況下，審視經費資源的分布以及調整支用情況，達成資源徵集的最大效益。
- (三)隨著資訊科技發展，圖書館讀者使用資訊資源模式日新月異，圖書館應立足於穩固的根基之下，另在網路傳遞時代開創新局，應用各式載體和技術，規劃符合讀者使用習慣的服務、具互動性的新場域並營造科技人文的閱讀環境，以符合師生的期待。

三、文化資產

- (一)為完備具典藏特色文物之大學型博物館，然相關文物環境標準尚未普遍達專業標準，文物維護品質需仰賴經費維持；現有館舍主體係古蹟建築需長期性管理維護經費，展示等相關空間能否全部依照規劃執行，仍有風險。
- (二)研究校園內各類文化資產、建立公共性知識論述、開發文化行銷、連結館際性學術聯盟、各學科跨域性課程等新策略業務，整合比重與溝通效益不易掌握，影響非制式創新教學方案、社群合作模式、及師生跨域性的知識量能與品質之成效。
- (三)檢視現有資源，校史與其他專業研究人力傳承不易，侷限師生進行歷史與人文深度性對話及多元應用的成效。

四、人文藝術

- (一)美學素養仍為演進中之發展概念，相關指標與培育內容較無完整之標準可為依循。
- (二)本校係國內綜合型大學美學素養教育建立模組之先行發展者，較無既有發展軌跡歷程可資參考。
- (三)美學學程：課程無固定經費，無法提前規劃課程內容。實作課程需要特定場域（如：表演工作坊需要黑盒子等專業排練場地），學習環境條件不足。

- (四)規劃跨域藝文活動：後疫情時代展演活動形式較為動態多變，呈現方式多軌及彈性，中心並無固定經費明確規劃跨年計畫或進行長期展望。
- (五)藝術合作：設施面而言，無專屬表演場所，活動安排受限。臨時企業贊助之優秀節目較無法彈性排入，亦影響表演類活動數量及表演藝術實作課程發展。

第三節 前瞻校務經營

一、策略發展整合

- (一)由於高等教育機構組織的日益複雜、校園內數據資料的多樣性與異質性，以及決策系統及人力的高度專業化，恐降低校務資料分析的功能與效率，進而無法如期達成目標。
- (二)雖致力於整合各行政單位之合作、加強橫向與縱向溝通，以建構全校一致性之發展，仍會偶遇執行單位行動方案因內外部環境變化或資源不足而無法有效落實，影響策略推進與具體之效益。
- (三)各單位間對於品牌工作的認知差異，導致協作的成效不一致，影響品牌推展。
- (四)校內數位系統新舊版本的相容性、數位落差，導致使用上窒礙難行，使數位品牌體驗缺乏一致性。

二、財務資源發展

(一)財務運營

1. 短中長期資金管理。

(1) 短期投資。

- A. 釋出申購量有限：因市場游資過剩，附買回交易承作需求旺盛，在金融機構供給券源有限之情況下，導致供不應求，加以貨幣型基金申購額度釋出有限，恐壓縮本校短期投資承作空間，使平均每日活儲現金存量增加。
- B. 報酬率低：因承作交易存在行政成本，當票債券附買回交易利率及貨幣型基金報酬率過低，與

活儲利率利差不大情況下，將降低本校投資誘因，使平均每日活儲現金存量增加。

(2) 中、長期投資。

- A. 全球景氣面臨諸多恐帶來下行風險之不確定性因素，包括主要國家通膨雖趨緩，惟仍明顯高於政策目標，加以地緣衝突添增供應鏈中斷及成本攀升壓力，將限縮央行貨幣政策之彈性，影響降息時程、中國經濟復甦緩慢及氣候變遷增添通膨壓力等，恐影響本校投資之資產波動度及報酬率表現。
- B. 國內往來銀行不願再提供優惠利率供資金存放：因市場游資過剩，且資金去化管道有限，一般大型銀行及公股行庫已不願再吸收過多新臺幣資金，因此，恐難再以優惠利率提供本校定存存放，進而影響本校利息收入。
- C. 臺灣央行調降利率：隨著經濟數據的穩定，全球央行陸續考量降息，我國央行自 2022 年第 1 季開始持續調升重貼現率至 2%，為近 15 年高點，未來恐規劃降息，而銀行新臺幣定存牌告利率亦將隨之調降，限縮本校利息收入。

2. 所得稅扣繳及歸戶作業。

- (1) 課稅身份認定困難：外籍人士於同一課稅年度內，依移民署之出入境紀錄計算，在中華民國境內居留日數滿 183 日以上者，國稅局始認定為居住者；惟年度進行所得給付時，無從預知外籍人士於該課稅年度居留日數，如有出入境頻繁、提前離職、離境或到期不續聘等情事，將提高課稅身分認定錯誤之風險，需及時辦理差額補稅事宜，如有延遲，恐遭國稅局裁罰滯納金、利息及罰鍰。
- (2) 請款經驗傳承斷線：請款單位之承辦人員，係應計畫執行聘用，惟計畫執行期限各有所異，故專任人

員流動率高難以久任，再者，亦有由學生兼任助理、外籍人士本人自行辦理請領所得之情形，如未能交接或傳承各類所得給付之基礎知能概念，易因誤失請款時效，導致所得歸戶年（月）延遲，進而影響所得人適用稅率。

(二)主計管理

1. 年度預算或分配案無法如期通過審議，將影響校務推動。
2. 收入財源不足分配各項支出，致資金缺口擴大，影響財務結構穩健。
3. 適時提供財務資訊或報支規定，積極管控校務基金執行情形，避免逾越法定標準或規定。
4. 計畫執行單位未經程序或規定，辦理經費報支、流用變更或延長計畫期限，遭補助或委辦計畫機關、合作廠商、主管機關或審計部剔除已支用之經費或要求提出說明。
5. 辦理或協助各類業務之查核，避免財務控管疏漏，造成財產或公款遭受損害或損失。
6. 加強查核支出憑證核銷案件，降低經費核銷缺失率，提升經費使用效益。

三、人力資源發展

(一)校友經營

1. 為獲得校友動態最新資訊，校友文宣與出版品以中心人員採集、專訪及撰寫的專題為主，是透過第一手資料完成的一次文獻，較少採納來稿，故各期主題、校友審稿往返、受訪人意見指正及正確性核對的種種考量下，出刊情形容易有所變動。
2. 由於各地區校友組成狀況不同，校友會的成立，有時需要長時間能量的累積，才能一舉達到效益，因此協助成立新校友會實受外在因素的影響甚多，每年實際能成立的情形相異。
3. 小額募款透過校友文宣與出版品及參與各地校友會及各種校友活動等與校友保持良好互動關係，適時傳達學校募款訊息，以期吸引校友回饋，但仍需獲得校友支持，

每年實際捐款金額不定。未來，校友聯絡中心將持續舉辦各種與校友互動的聯誼活動，藉以推動校友捐款。

4. 校友資料的整合除了由校友中心藉由與校友的聯繫建置，時需透過本校各系所的配合與協助，目前已加強與各系所的連結。
5. 透過校友聚會、活動等方式宣傳辦卡訊息，並增加校友卡附加價值以提高申辦意願，仍難掌握、控制每年申請量，故各年度數據皆可能有未達標、達標及超標的出入狀況。

(二)人事管理

1. 甄選人員考試能測驗應徵者之專業知能，惟人格特質較難探詢，可能因為甄選偏誤進用不適任人員。
2. 增加薪資挹注，可能對學校財務造成壓力。
3. 計畫受限經費，未必能達到業界薪資水準。
4. 高薪延攬之人才，能力及工作表現未必能達到預期效益。
5. 用人單位未積極辦理考核業務，考核制度流於形式。
6. 專業經理人於年度終結時未能達到預定的績效指標。
7. 以本校教師資源規劃行政人員培訓課程，須視教師授課負擔予彈性調整，可能因此影響開課期程。
8. 獎勵、考績（核）可能因主管標準不同，未落實平時考核紀錄，難確實發揮獎優汰劣功能。
9. 考量心理健康與諮商輔導組心理師人力及本校補助心理諮商費用之經費等資源有限，提供/補助心理諮商服務之次數有所限制，可能無法完全滿足同仁實際需求。
10. 可能因受限資訊技術、經費及計網中心人力等因素，無法達到人事資訊需求。

四、行政服務品質

- (一)各項行政流程之檢討、簡化作業，仰賴相關單位配合，須對授權賦能、提升效率有共識，願意集思廣益，改變思維，方得順利完成。
- (二)本校行政規章在適用時，如有發現矛盾分歧或不合時宜情形，可能影響校務行政之推動，應避免可能之風險如下：

1. 中央法令已修正或廢止，本校行政規章未配合修正更新。
 2. 本校行政規章規定內容，部分已不適用或不合校務推展要求。
 3. 同一法規內容前後重複矛盾或窒礙難行，衍生法令適用上的疑義。
- (三)為確保系統資料安全，硬體設備增加及技術層面問題，勢必增加維護成本。
- (四)本校檔案量大，檔案管理各項作業細瑣，妥善安排人力分工及團隊合作是方能降低檔案管理風險。
- (五)為協助經營本校優質公眾形象並善盡大學責任，對外發布的新聞內容與相關活動資訊需力求正確無誤，建議謹慎評估報導價值與幅度。
- (六)近年部分大學發生安全危害或意外事故，肇生師生不安全感，影響學校聲譽，故應適當處理避免可能之風險如下：
1. 設備故障失效，遇事件發生無法提供協助。
 2. 意外發生時，因通報人對程序或設備不瞭解，衍生誤會或爭議等。

第四節 永續校園發展

一、校園總務管理

- (一)工友班人力日益減少，資源回收分類工作繁重，將增加處理時間。
- (二)監控及管理系統申請中央補助未能到位。
- (三)工程常遇招決標不順、氣候變化、疫情環境、物料調漲、人力調配、工地管理與安全、變更設計、經費編列落差等問題，造成無法如期完工之風險。
- (四)職務宿舍老舊、修繕需求日益增加，目前缺工、缺料情況下，無法及時提供宿舍修繕。閒置堪用動產未符使用單位需求，無法達成資產活化再利用成效。
- (五)太陽能光電建置自建有其工程之風險、運維人力問題、校地使用彈性及財務金流等問題之考量。
- (六)單位因對法規不熟悉而未優先選用具環保標章或節能標章之設備或物品。

二、智慧數位校園

(一)網路攻擊可能風險

1. 影響程度：全球被植入惡意程式之受害電腦數量龐大，有心人士利用殭屍網絡（Botnet）發動分散式阻斷服務攻擊（Distributed Denial of Service Attack, DDoS）之威脅相當嚴重，可造成全面性或局部性之網路服務中斷或壅塞。
2. 因應措施：由於 DDoS 攻擊依現有技術很難預先防範，一旦發生類似攻擊，需透過學術網路之「流量清洗中心」協助排除。

(二)校務資訊系統可能風險

1. 影響程度：本校校務行政 E 化程度高，一旦校務系統主機或資料庫出現異常，諸多行政電腦作業將停擺，需暫時改用人工作業，影響行政效能與服務品質。
2. 因應措施：
 - (1) 採用雲端虛擬化系統：本校校務行政主機絕大部分已改用雲端虛擬化系統，當系統主機硬體異常，將自動移轉至其他正常硬體運作，可維持服務不中斷或有效縮短中斷時間。
 - (2) 提升資料庫安全：資料庫每日異地備份，並嚴格限制存取對象，另建置資料庫使用軌跡紀錄系統，以利問題追蹤。

三、綠色安全校園

- (一)需強化各單位參與 ISO 環保暨安全衛生管理系統之意願，以完善實驗室環保、安全與健康之管理制度。
- (二)需強化實驗室負責人、助理與學生之環保、安全與衛生之危害意識，以降低意外之發生。
- (三)需宣導化學品小量採購或交換平臺功能，以降低校內毒化物暫存與使用之風險。
- (四)需宣導退休教師實驗室廢棄物的清運的相關規定，避免退休教師廢棄化學品堆積之風險。

(五)需宣導校園初級預防概念，加強建構早期發現早期治療機制，
遏止校園傳染病聚集感染。

陸、預期效益

各單位依據「114 年度工作重點」進一步闡述完成工作後能將組織能量提升之方向，並列舉可確保行動方案執行品質之未來量化考核指標，以利年度財務績效追蹤，相關內容彙整於本章節呈現。

第一節 燭炤教育初心

一、深耕高等教育

(一) 質化關鍵績效指標

1. 友善跨域創新教學：打造實踐學習環境與制度，輔之持續建置支持教學創新的環境學習成效及改變分析、塑造友善跨域學習環境，有助於完成 2030NCKU 永續大學理想。
2. 以科研創新結合全球夥伴培育之國際人才：跨域學院「編制外，體制內」的落實、規劃實踐知識的完整學習路徑、支持文化及經濟不利學生進行國際學研合作，有助於達成以科研知識應用的回應 SDGs 的永續大學的高教典範。
3. 致力提升高教公共性：建立經濟及文化不利學生與教師公共性的正向循環、終身學習制度的深化營運，有助於達可回應的 NCKU 永續大學的 USR 大學典範。
4. 促進城市發展與人類福祉的大學社會責任：推動 SDGs 議題導向學習，持續完備化大學社會責任教學課程及運作系統，有助於可產生實質效益的 NCKU 永續大學的目標。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 友善跨域創新教學、打造實踐學習環境與制度
 - (1) 跨領域創新課程每年以 0.5% 的比例增加，於 116 年佔全校總課程數 15%。
 - (2) 總整課程數於 116 年達到全校 11%。
 - (3) 累積參與教學創新教案教師數於 116 年總數達全校 20%。

- (4) 建置創新跨域體育學習場域與多元線上學習課程達全校 15%。
- 2. 以科研創新結合全球夥伴培育國際人才
 - (1) 於 116 年至少有 70% 學生修過 AI 相關課程。
 - (2) 修習 College X 課程學生人次於 116 年達到至少 1,000 人次。
 - (3) 116 年至少有 20% 之校隊學生參與國際體育交流活動。
- 3. 致力提升高教公共性
 - (1) 逕讀學生中之經濟/文化不利生比例於 116 年達 4.5%。
 - (2) 學生中具數位學習經驗者於 116 年達 90%。
 - (3) 原民、偏鄉、弱勢族群等體育績優學生每年員額達 10 人。
- 4. 促進城市發展與人類福祉的大學社會責任
 - (1) SDGs 永續微學程於 116 年達 5 個。
 - (2) 科研鏈結場域學習個數於 116 年達 800 個。
 - (3) 運動場館或校級運動團隊支援社區服務每年達 20 場次。

二、多元體驗學習

(一) 質化關鍵績效指標

1. 營造校園歸屬感

- (1) 深化心理諮商與輔導效能，提升危機事件系統合作能力。
- (2) 透過多元心理健康行動，營造全人心理發展之校園環境，提升身心靈成長與關懷。
- (3) 增進校園安全，達成「校園無毒品、無暴力、無詐騙、無意外」的長期目標。

- (4) 建構宿舍生活與學習課程藍圖，落實生活教育、關懷人群與環境。
 - (5) 整合資源，照顧弱勢學生，提供學生完善的財務支援系統，鼓勵學生多元學習。
 - (6) 提升族群歷史觀、敏感度、文化回應能力及多元文化觀，營造族群友善校園。
2. 發展社群領導力
 - (1) 擴展學生團體交流與合作，扶植社團學術研究，開拓國際與在地深耕視野，培植優質公民素養，實踐永續理念。
 - (2) 協助學生自我瞭解與學習；規劃多元就業培力輔導方案，紮根職涯進路準備。
 3. 提升共好價值感
 - (1) 提升全校教職員工生之性別平等意識，並培養相互理解、尊重多元差異、消除歧視之公民素養，打造性別友善校園。
 - (2) 導入宿舍生活與安全防護教育，培養住宿生自救與互助觀念及應變能力。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 營造校園歸屬感
 - (1) 個別諮商服務 7,000 人次。
 - (2) 全校性心理健康推廣活動服務 8,000 人次。
 - (3) 性別教育及宣導活動 2,500 人次參與。
 - (4) 自設立「安心就學濟助方案」累計扶助 1,800 人次。
 - (5) 身障生學業輔導聽打服務 1,450 小時。
 - (6) 大學部學生宿舍床位供需率：70%。
 - (7) 辦理或參與原住民族課程、文化及宣導活動累計 900 人次參與。
 - (8) 身障生、原住民族學生輔導活動累計 100 場。

- (9) 自 112 年起各項（包含校內、外）獎助學金累計申請 6,000 人次。
 - (10) 自 112 年起透過專案計畫輔導機制提供經濟及文化不利學生助學累計補助 5,000 人次。
 - (11) 處理校園事件及輔導工作 400 件。
 - (12) 宿舍生活學習工作坊、宿舍社區文化營造活動 6,000 人次參與。
2. 發展社群領導力
- (1) 參與夜間護送天使執行方式規劃與提供服務 100 人次。
 - (2) 參與領導知能研習及服務學習中心培訓 250 人次。
 - (3) 參與公共服務、跨域及領導知能等活動擔任幹部之學生 4,400 人次（弱勢學生至少 60 人次）。
3. 提升共好價值感
- (1) 學生社團與志願服務鏈結國際交流 10 人次。
 - (2) 學生社團活動連結聯合國永續指標之場次達 50 場次。
 - (3) 參與多元化職涯輔導及就業服務方案學生 8,000 人次。
 - (4) 參與職業生涯教練計畫學生 250 人。
 - (5) 畢業生追蹤調查填答率（畢 1、畢 3、畢 5）：分別為 60%、55%、50%。

三、在地國際鏈結

(一) 質化關鍵績效指標

- 1. 強化國際鏈結：鏈結重點合作大學，策略性參與國際聯盟，透過國際網絡開創與全球永續發展契合之目標，與國際策略夥伴協力形諸議題關鍵影響論述與具體解方。
- 2. 培育學生國際視野與移動力：藉由在地結盟，對外連結國際策略夥伴進行各種面向之合作交流，開放數位課程

之教育資源與辦理在地異國文化講座，於校內營造國際化環境與機會，促動本校學生自主規劃出國進修之動機。

3. 延攬全球優秀人才來校就讀：透過特色領域專業課程輸出、華語輸出、英語輸入、調整獎學金政策、與產業鏈結等策略，增加國際人才之招收與培育，期在努力增加境外生源之下亦能提升本地學生國際競爭力。校內營造國際化環境與機會，促動學生自主規劃出國進修之動機，延攬國際學人來臺，活化校園及在地生活圈。
4. 安心就學與輔導就業：完備吸引國際人才的重要機制與環境建置，提高境外學生與國際學人滿意度，吸引優秀境外畢業生留台就業為國家經濟與在地職場注入新活力，增強產學連結，創造有意義及永續的國際社群網絡基礎，透過不同層面的照顧納入思考決策過程，建立有利多元與包容的有活力無邊界世界校園的發展環境。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 推動每院簽訂 1 個以上跨國雙聯及多聯學位計畫。
2. 來校境外學生數(含學位生、交換、暑期、短期研修生)佔全校比例達 15% 以上。
3. 推動學生出國研習交流之系所達全校 80%。
4. 推動國際產學合作簽訂學生跨國實習計畫案達 10 案以上。

四、卓越創新研究

(一) 質化關鍵績效指標

1. 人才培育及研究深化
 - (1) 強化研發成果管理：持續挹注經費及校內資源整合，及協助申請國科會專題研究計畫補助案及跨領域產學合作鏈結，促進研發綜效提升與成果擴散，進而提升對組織的認同與留任意願。
 - (2) 完善及系統化補助措施：經由獎勵措施，使校內優秀教師人才獲得精神與實質上的雙重鼓勵。經費挹注對象之衡平性及合理性，兼顧新進、中生代及資深教師教研發展需求。

(3) 完整校級研究中心運作系統：延續審查機制，穩定校級研究中心運作質量，並鏈結國家級大型研究計畫，挹注研究中心運作資源。

2. 學術轉譯及永續發展

(1) 每年持續更新 SDGs 網站並配合校務政策調整內容，保持永續議題活絡。邀請並鼓勵各單位參與或辦理符合 SDGs 以及 ESG 相關活動，定期盤點全校表現量能，經由 SDGs WEB 全面性呈現本校亮點。

(2) 提高本校 SDGs、USR、ESG 等各項永續評比之排名表現狀況，實質促進校內對於永續相關概念之深化，透過各項補助、行政支持、教學相關系統優化，使教師將永續概念自然融入教研中。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 學術研究

(1) 提升論文發表於 Q1 等級期刊之比例 (Publications in Q1 Journal Quartile by CiteScore %)，每年至少成長 0.175%，116 年全校達 63.2%。

(2) 提升論文高被引用比率 (Output in Top 10% Citation Percentiles %)，每年至少成長 0.5%，116 年全校達 15.5%。

(3) 提升 5 年平均論文被引用比例 (2024-2027 Cited Publications %)，116 年全校達 69.5%。

(4) 國際合著論文成長 10%。

(5) 學者國內外學者獲得所屬領域重要獎項數提升 5%。

2. 產學合作與社會影響

(1) 以每年 1% 至 2% 為目標持續推動並增長產學合作績效 (合作計畫數與合作經費)。

(2) 使 SDGs 及 ESG 學術表現 (含論文數、活動數、論壇交流數、計畫數、師生參與數) 提升 5%。

(3) 本校提供赴國外及相關研究機構，期待確實提升交流互訪學者/學生數達 5%。

五、產學循環共生

(一) 質化關鍵績效指標

1. 吸引新創進駐與加速企業落地，促進產學循環共生：利用新成立產學創新基地，包含產學加速器和企業聯合研究中心等場域。優質場域開創科研人才與產業互動空間；同時，吸引更多指標企業與新創團隊進駐，加速企業落地。
2. 發展科研發成果保護及推廣思維：專利相關培訓課程將提供跨領域知識包括專利專業知識、產業趨勢分析、市場規模、技術演進，培養研發人才研發成果保護及推廣思維；協同科研團隊技術領域專利深度調研，引導科研團隊規劃未來實驗室技術發展藍圖。
3. 完善新創人才生態圈：創業發展共生關係，用於同步和發展其聚落、商業規模、國際市場。共生關係將形成協同效應，促進新創人才接軌產業，加速校園新創與產業之交流；同時，發展創業人才生態圈。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 利用校內產學創新場域，吸引企業落地與新創進駐校園：5 年內至少完成 10 家企業或師生新創團隊進駐。
2. 推動產學主題產學合作，建立企業與學校的鏈結：5 年內完成至少 3 件主題性產業合作案。
3. 促進技術移轉或產學合作案：每年完成至少 2 件國際技術移轉或國際產學合作案。
4. 新創人才培育課程建構與經營：每年至少輔導 10 間新創團隊或公司。

第二節 厚植跨域學習

一、通識教育

(一) 質化關鍵績效指標

1. 全校型模組化課程：每年固定舉辦至少 6 場教師(教學經驗分享與課程檢討會議)與學生(【M 沙龍 X 通識講座】)座談會，讓教師課交流教學經驗與教學案例；M 沙龍讓學生與教師面對面，從學生視角對於教師開課的建議，並分享修課心得。

2. 融合通識課程發展創新教法：部分課程融入 USR 核心精神，強調「在地連結」、「人才培育」、「跨領域團隊」，以增強大學師生的社會責任感與影響力。此外，「成大薪傳之言」講座課程傳遞世代間的經驗與知識，啟發學生的學習動機，以自身實踐創作新的故事。
3. 通識課程跨域合作：部分課程培養學生解決城市與人類問題的能力。符合 SDGs 目標 11: 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。課程著重讓學生反思是否有助於描摹、多面向理解城市問題，並發展初步跨領域解決方案。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 全校型模組化課程：114 年預計開設 80 門模組化課程，預計將有超過 2,000 人次的選課名額。
2. 通識認證講座：依年度主題邀請專家學者，113-1 完成文學紀錄片四場。同時受理各單位辦理之講座申請為通識認證講座。截至 113 年 9 月止通識認證講座共 141 場，參與人次達 5,056，預計 114 年度參與人數將達 8,000 人次。
3. 融合通識課程：包含「通識領袖論壇」、「通識專題講座-大學導航」、「台灣綜合大學通識巡迴講座-環境生態保育」、「台灣綜合大學通識巡迴講座-公民素養」、「通識教育生活實踐」(自主學習課程，故選課人數無上限)及「通識總整課程」等，提供學生從生活中發現問題並研擬解決方案，讓理論與實務相結合。113 年上半年度融合通識開設 26 班，提供共 2,287 個選課名額，每年預計選課名額將達 3,500 人。

二、知識典藏與運用

(一) 質化關鍵績效指標

1. 服務
 - (1) 積極徵集實體與電子化館藏，並提升資源取得性與便利性，增進學校研究之影響力。
 - (2) 結合新科技與各單位資源，提供優質館藏及知識資源之利用與推廣。

- (3) 舉辦人文藝術活動，提供科技人文與跨領域人才所需之多元化內涵。
- (4) 持續參與社會服務，協助弱勢團體。
- (5) 順暢之圖書館服務流程，創造讀者感動之使用體驗，進而開創圖書館新服務模式。

2. 空間

- (1) 進行館舍空間配置調整及相關設備升級。
- (2) 成為校內師生優質跨領域多元學習環境之首選。
- (3) 透過網路世界，貫穿虛實圖書館場域，讓服務更加無遠弗屆且不受圖書館實體空間與開館時間之拘束。

3. 跨館合作

- (1) 參與圖書館合作組織，與國際、國內同道接軌，並提升本校知名度。
- (2) 與校內外各行政、學術單位合作，促進交流與提升影響力。

(二) 量化關鍵績效指標

項目		114 年	115 年	116 年
圖書及非書館藏 (冊件)		3,530,000	3,560,000	3,590,000
電子期刊 (種數)		60,000	60,000	60,000
資料庫 (種數)		450	450	450
機構典藏 蒐集文獻	摘要	183,000	188,000	193,000
	全文 (含連結)	129,000	134,500	139,000

三、文化資產

(一) 質化關鍵績效指標

1. 邁向典藏特色文物之大學型博物館
 - (1) 增進符合本校蒐藏政策之特色文物及檔案之品質。
 - (2) 維持藏品保存穩定度及安全度。
2. 持續研究校園內各類文化資產，積極提報具價值之重要文物
 - (1) 提高藏品之研究量及近用量。
 - (2) 提高校園文化資產法定文資身分提報量。
3. 深化師生跨域性的知識量能與品質，培養跨域人才

- (1) 提高跨域性課程知識比重。
- (2) 提高各學院合作量，提高各學門學生參與博物館實作量。
4. 創新非制式教學方案及合作模式
 - (1) 持續策劃既有之系列以形成與師生、校友之合作量。
 - (2) 協助推動跨學科及博物館技術開發合作量。
5. 推動師生進行歷史與人文性對話，累積公民素養厚度
 - (1) 提高資料庫平臺內容量，維持資料品質。
 - (2) 持續校史應用化研究，增進溝通效益。
6. 透過展示、出版，建立公共性論述，並開發文化行銷模式
 - (1) 維持數位化展示量，提高能見度。
 - (2) 維持出版量，提高學術公共參與度。
 - (3) 提高博物館品牌辨識度。
7. 有效連結館際性學術聯盟，促進文化平權
 - (1) 持續館際合作，增進專業知識能量。
 - (2) 維持各項推廣數，提升各社群互動性。
8. 拓展區域性多元化合作，協助創新交流管道
 - (1) 持續參與國際性活動，維持社群良好互動。
 - (2) 持續參與國際性組織，維持發表論文量。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 邁向典藏特色文物之大學型博物館
 - (1) 在確認各主題或時期之完備性的情況下，每年蒐藏特色文物數量平均增加 20 件。
 - (2) 館內每檔特展或常設展廳至少使用本校藏品 1 件，以利提升藏品之近用率。
2. 持續研究校園內各類文化資產，積極提報具價值之重要文物
 - (1) 每年協助各系所提報 1 件校園文化資產或備查一般古物。
 - (2) 每年完成 5 篇研究報告或論文發表。
3. 深化師生跨域性的知識量能與品質，培養跨域人才
 - (1) 每年辦理 2 門跨領域課程。

- (2) 每年辦理 2 門結合各學院既有課程所發展人文領域相關學群課程。
4. 創新非制式教學方案及合作模式
 - (1) 每年策劃 1 項與師生、校友之合作。
 - (2) 每年推動 1 項跨學科與博物館技術開發合作活動。
5. 推動師生進行歷史與人文性對話，累積公民素養厚度
 - (1) 每年平均增加 10 件校史資料數位化保存。
 - (2) 每年完成 1 至 2 件外文校史資料翻譯。
 - (3) 每年完成 1 件校史展示前期研究。
6. 透過展示、出版，建立公共性論述，並開發文化行銷模式
 - (1) 每年完成 2 項展示規劃及執行（含數位科技）。
 - (2) 每年出版 1 本專書。
 - (3) 每年開發 3 項博物館品牌設計商品。
 - (4) 每年發佈 15 筆社群經營文章。
7. 有效連結館際性學術聯盟，促進文化平權
 - (1) 每年與 5 個國內單位進行合作交流。
 - (2) 每年辦理 10 場推廣活動（演講、工作坊等）。
 - (3) 每年辦理 6 場互動之推廣活動。
 - (4) 每年完成 5 篇新聞事件報導。
8. 拓展區域性多元化合作，協助創新交流管道
 - (1) 每年與 3 個國際單位進行交流。
 - (2) 每年參與 1 次國際性組織活動。

四、人文藝術

(一) 質化關鍵績效指標

1. 美學與藝術跨域學分學程之課程地圖系統性成果架構與完整課程內容設計之完成。修習學程學生畢業後之職涯跨域追蹤與成效呈現。
2. 與在地藝術組織合作連結模式之建立與穩固網絡建置。
3. 校外藝術類別業師共同合作模式之分類與操作模式建立。
4. 展演活動與學程推動過程中的在地多元藝術家資料庫之長期建立。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 美學推廣課程

- (1) 美學與藝術跨域學分學程開設課程數：每學期開設 10 至 14 門（包含藝術叩門、服務學習三、視覺、表演、設計工作坊、設計實作、藝術生活與實踐）。
- (2) 相關課程修課學生人數：每學期達 700 至 800 人。
- (3) 參與學程教師（含校內教師及校外業師）：每學期達 40 至 50 人。

2. 藝文活動（含跨域）辦理

- (1) 辦理展、演、講、工作坊等活動數，每年執行約 25 至 40 場次（排除寒暑假，每週有 1 個活動進行）。
- (2) 各類活動參與總人次：9 千至 1 萬人/年（含實體/線上活動）。

3. 藝術合作：每年與藝術文化相關公部門、基金會或團體簽署合作意向書 1 份。

4. 藝術外交：每年與海外藝術單位、團體或藝術家進行 1 場交流會。

第三節 前瞻校務經營

一、策略發展整合

(一) 質化關鍵績效指標

1. 運用各類校務資料作為未來校務決策與提升本校管理效能、教研水準及幸福校園策略研擬之基礎。
2. 使用外部客觀指標（如世界大學排名）分析本校優劣勢並規劃精進策略以提升本校國際能見度及影響力。
3. 瞭解國內外高教走向，爭取教育部資源挹注。
4. 管考本校高教深耕計畫績效指標，確保各單位計畫之執行具具體成果。
5. 支持教職員工生的身心健康，增強成大幸福氛圍和滿意度，以提升學校教研成果、同仁行政效率及學生學習成效。
6. 提升全體教職生對本校發展之瞭解，以透明化、可及性之方式宣達本校發展重點。

7. 建構完整、穩定的核心理念闡述，訂定明確的行銷策略，對內可提升在校教職員工生、校友對學校的情感連結，對學校特色與形象有所瞭解；對外可提升國際能見度，增加國際院校合作潛力、產業合作的機會。
8. 透過每季寄送 Newsletter，增加學術調查的得票數（影響學術跟教學聲譽），進而提升大學排名數值與名次；同時增加學校曝光度，提升學生選讀意願與延攬海外人才之機會，更有機會增加跨國、跨校、跨領域教授之合作。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 辦理 1 場國際校務諮議委員會。
2. 完成年度校級計畫(教育部高教深耕計畫)成果報告書。
3. 產出校務治理相關資訊分析報告 7 份，並提出策略／政策建議。
4. 完成校務暨決策支援系統建置與系統優化。
5. 社群平台追蹤人數年成長率達 25%。
6. 發佈 4 篇成大品牌電子報 (Newsletter)。

二、財務資源發展

(一) 財務運營

1. 質化關鍵績效指標。
 - (1) 加強核心持股配置，以獲取穩定投資孳息收益。
 - (2) 降低活儲現金存量，以減少閒置資金，活化資金運用。
 - (3) 提供長期資本投資方案財務可行性評估，予鈞長及業務單位決策參考。
 - (4) 開辦所得稅知能說明會，增強所得基本概念認知，並積極宣導所得請領時效與歸戶年（月）關聯之重要性，協助專兼任助理進行各類所得之請款作業，以期減少所得人疑義，降低漏列所得或短漏扣稅額之風險。

- (5) 建構零接觸之線上數位收支環境，強力推廣學生線上繳費平臺、網路收款平臺及自動繳費機等多元化之收費渠道，規劃整合網銀付款需求並擴大各類支付範圍，取代人工開立紙本支票，全通路執行線上E化收付，以期打造數位智慧無現金校園。
2. 量化關鍵績效指標。
 - (1) 投資組合年化報酬率優於定存，長期平均年化報酬率期望可達3%至5%以上。
 - (2) 於可投資限額內，投資獲取穩健收益，另規劃定存投資比例將佔整體現金部位達9成以上。
 - (3) 優化數位收款之軟硬體基礎設施，非臨櫃現金繳款比例達8成5。
 - (4) 深化網路銀行付款機制，擴大各類支付範圍，電子化付款比例達9成5。

(二) 主計管理

1. 質化關鍵績效指標。
 - (1) 提升預算管理功能，增進財務營運績效，促使財務優化，達成永續經營目標。
 - (2) 行政流程簡化及改造，強化財務內控機制，建立友善報支服務環境。
 - (3) 依循相關法規並強化審核職能，協助業務單位降低違規(約)之風險。
 - (4) 各類財務報表或財務資訊如期如質編送並公開，發揮財務效能。
2. 量化關鍵績效指標。
 - (1) 年度決算短絀控制於預算短絀數內。
 - (2) 自籌收入占總收入比率>57%。
 - (3) 年度決算實質短絀<0。
 - (4) 自籌收入支應之人事費支出占最近年度決算自籌收入比率<50%。

三、人力資源發展

(一)校友經營

1. 質化關鍵績效指標。
 - (1) 增進校友之間的橫向聯繫，凝聚校友向心力。
 - (2) 提高本校與校友資源之間的連結，協助校務發展。
2. 量化關鍵績效指標。
 - (1) 本校校友卡發行數量，累計達 4,600 張。
 - (2) 協助校友申請校友電子信箱，累計達 17,000 件。

(二)人事管理

1. 質化關鍵績效指標。
 - (1) 適時修訂或增訂各類人員之相關管理或進用規定。
 - (2) 強化薪給福利措施，營造良善工作環境，以延攬及留用優秀人才。
 - A. 透過彈性薪資制度，延攬具有特殊專業技能及不易覓得之人才者。
 - B. 落實彈性薪資續聘考核，檢視是否達到攬才目的，並依評估結果予以調整待遇，避免支領高薪者未達到預期工作效益。
 - C. 協助召開專案小組委員會，審議專業經理人年度關鍵績效指標達成率及續聘考核事項。
 - (3) 本校在職培訓課程均辦理訓練成效評估；並依評估結果滾動調整該班實施計畫內容及相關措施。
 - (4) 依限辦理平時考核、年終考績，獎懲案件即獎即懲。
 - (5) 每年底辦理本校員工協助方案滿意度及需求調查，調查結果並回饋於計畫及服務內容。
 - (6) 運用資訊科技，提供創新數位化服務。
 - A. 每年定期檢討行政流程簡化，並優化各項人事系統功能。

- B. 藉由校內系統相互勾稽，進行人事作業流程改造，簡化行政流程，及避免人工核對錯漏或退補件情形，提升行政效能。
 - C. 人事資料永久保存且無空間限制、隨時線上調閱。
 - D. 響應環保及永續節能減紙之政策。
- (7) 完備終止勞動契約流程，提高執行適法性及組織穩定度，增加員工信任感及降低法律風險，創造勞資和諧的工作場域。
2. 量化關鍵績效指標。
- (1) 續領彈性薪資者完成考核率達 100%。
 - (2) 依專業經理人專長，個別召開專案小組委員會，審議專業經理人續聘考核及年度關鍵績效指標之訂定。
 - (3) 善用資訊技術節約行政資源、提升效率。
 - A. 每年優化人事資訊系統功能至少 5 項。
 - B. 公文時效提升：聘案作業時程由紙本最短為 3 天內核定，縮短為線上簽核最快 1 天內或 1 小時內即可核定。
 - C. 節約紙張及人力成本：建置專案人員聘任系統，提高審核效率，另每年節省列印約 4 萬張 A4 紙張，及約 3,000 件聘案之公文傳送，並縮短簽核流程及歸檔人力成本。
 - (4) 本校「校園友善培力委員會」每 3 個月召開一次會議，定期督導考核。

四、行政服務品質

(一) 質化關鍵績效指標

1. 持續修訂用印規範並公告週知，確立作業流程。

2. 會議資料正確、討論過程能使意見順利具體表達，每場會議皆能完成預定之提案。
3. 本校行政規章內容須適法，並配合校務推展之需求。
 - (1) 建立行政規章之事前審閱機制，並於審閱後持續追蹤後續訂定或修正程序。
 - (2) 年度進行盤點清查，必要時與各單位進行晤談，瞭解修正現況、有無法制作業困難之處及追蹤改善情形。
4. 促進機關檔案之開放與運用，發揮檔案加值功能。
5. 透過電子檔案清查，確保電子檔案真實性、完整性、可及性等安全要件。
6. 保存本校之文獻資產，以供行政諮詢、校史教學與研究之用。
7. 對應校級教育績效目標，廣蒐校內各單位執行成果，透過優質圖文、影像、校級記者會等方式，強化本校深耕教育、全人發展、國際合作、創新研究、產學鏈結的公眾形象。
8. 落實校區安全維護，減少意外事故發生，順遂校園突發意外事件發生應變及處置，提升安全服務品質。
9. 結合科技發展，優化校區安全設備，適當發揮設備效能，提供安全協助及保障。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 督促各單位修訂分層負責明細表，單位新增或組織調整者，列為優先檢視對象。
2. 持續加強行政規章規範內容審查，確立縝密完備法制作業程序。
 - (1) 年度訂定法規整理計畫，逐一檢視各單位行政規章盤點清查。
 - (2) 年度提出法制作業教育訓練講習或廉政倫理系列講習，有系統提供行政法令相關課程。
 - (3) 檢視本校行政規章進行檢討，各單位行政規章最近5年內修正更新達80%以上。
3. 每年至少辦理1次檔案清查及檔案清理，落實每年2次目錄彙送。

4. 每年辦理檔案庫房緊急災害復原演練。
5. 維持固定發稿頻率，每季新聞露出 750 則。
6. 結合校區設備維護、更新作業，辦理安全設備檢測及更新、建置作業。
7. 依據校區安全服務工作事項，提供駐警保全執勤及安全協助。

第四節 永續校園發展

一、校園總務管理

(一)質化關鍵績效指標

1. 委託專業停車場業者經營案透過「營運績效評估」維持並持續提供學生、校友、民眾優質之服務品質。
2. 提升能源效益與使用，建構完善教研環境及擴展共研空間，整修老舊建築強化使用功能。
3. 建置永續校園環境，優化能源管理，降低對環境之擾動。建置校園能源使用系統，掌握水電利用數據，找出潛力節約能源標的。
4. 引進物業管理，積極爭取符合學校特色整體意象之優質廠商進駐，改善並強化校園生活附屬設施及會議場設施，提供舒適之活動空間。
5. 學生宿舍及校友會館 BOT 案透過「營運績效評估」維持並持續提供學生、校友及訪賓優質舒適安全及住宿之服務品質。
6. 宣導加強各單位辦理綠色採購及身心障礙優先採購觀念，建立綠色環保、關懷弱勢校園。加強採購教育訓練與宣導，增進採購效益，強化採購品質。

(二)量化關鍵績效指標

1. 建置租賃或自建太陽能光電場域 2 處，回饋金每年約 200 萬元。總用水度數，以較 110 年度降低 1% 為目標。EUI 不超過前一年度標準，110 年度標準值 79，114 年持續以降低為目標。
2. BOT 案每年收取權利金約 275 萬元、回饋金約 100 萬元、年度營運績效評估委員會評分結果達 70 分以上。

- 職務宿舍每年宿舍收入 700 萬元以上，配借戶數達 80% 以上；每年維修管理達 200 件。完成至少 1 場館的物業管理採購規劃，至少 2 案新場地標租，場地出租方面(累計)至少 12 案，收入約 350 萬元。
3. 公務車逐年減低用油量 15% 為目標，預計 2030 年達成公務車汰換為電動汽車目標。逐年降低廢棄物數量約 1%。每年處理約 40 噸廚餘，並產出約 10 噸肥料，提升資源回收率至約 30%。
 4. 停車場每年收取權利金約 360 萬元，增加校務基金收入。
 5. 增設公共自行車租賃站 5 個站點。
 6. 設置 5 台 ECOCO 智慧回收機服務。
 7. 植樹計畫：計畫每年目標植 300 棵新樹。護樹計畫：樹木管理與健檢，預計 1 年健檢 100 棵。
 8. 逐步淘汰老舊空調冷氣(每年汰換 300 台)；全校照明燈具(含路燈)更換 LED 燈泡，每年至少 300 盞。
 9. 排水管溝清淤(3 公里/年)；避雷針檢修(10 處/年)。
 10. 綠色採購指定項目 95% 以上，電子投標比率達 45% 以上，年度線上減價案件至少提高為 10 件。

二、智慧數位校園

(一)質化關鍵績效指標

1. 加強網路服務主機之安全性及可用性
 - (1) 雲端服務資源池導入 All-Flash Storage，提高虛擬機整體運行效能。
 - (2) 電子郵件資料藉由異地備份儲存，有效降低災難風險及縮短復原點目標 (RPO) 時間，提升電子郵件系統服務之可靠性及完整性。
2. 採用最新的系統開發工具或平臺
 - (1) 依校務資訊系統性質，使用響應式網頁技術或 APP 技術開發，提升使用者操作介面友善度。

- (2) 推廣新一代網站管理平臺，透過響應式網頁技術，各單位不需同時維護電腦版及手機版兩種網頁內容，減少維護人力及成本。
3. 建置軟體測試平臺：依計畫年度提供軟體弱點掃描、壓力測試、跨瀏覽器檢測等服務。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 加強網路基礎設施，提升網路效能、穩定性及安全性
 - (1) 服務妥善率須達 99.86% 以上（換算因設備故障造成之不可預期斷線時數，全年累計不超過 12 小時）。
 - (2) 提升校園網路入侵防禦系統設備傳輸量，由現行最高 20 Gbps 提升至 45Gbps 以上。對外總連線數（Sessions）由 1,500 萬提升至 2,500 萬以上。
2. 加強網路服務主機之安全性及可用性：雲端計算服務內部網路傳輸頻寬由 10Gbps 提升至 25Gbps。
3. 開發新資訊系統、優化系統操作介面
 - (1) 預計每年至少開發 2 個校務資訊系統（包含新開發或改寫）。
 - (2) 預計每年至少進行 2 個校務資訊系統操作介面優化。

三、綠色安全校園

(一) 質化關鍵績效指標

1. 環安衛整合資訊系統持續開發。
2. 營造校園內重視健康促進生活觀念，養成健康生活型態。
3. 實驗廢棄物管理：依規定如期申報環保局本校三聯單與廢棄物貯存及產出量。
4. 依規定每年完成毒性及關注化學物質核可文件申請及每季申報作業。
5. 不定期辦理毒化災教育訓練及校園環境檢測作業。
6. 依規定定期辦理生物與輻射安全相關審查與查核。
7. 依規定每月辦理實驗廢棄物清理。

(二) 量化關鍵績效指標

1. 環保教育暨安全衛生相關講座，每年各項課程至少舉辦 3 場。
2. 實驗室安全衛生教育訓練之實驗室研究所新生受訓率約達 98% 以上。
3. 2022 Green Metric 綠色大學評鑑，本校全球排名前 8%。
4. 至少有 25 個系、所/科參與 ISO 環保暨安全衛生管理系統。
5. 每年新生體檢率達 95%。
6. 每年勞工一般/特殊健檢率達 95% 以上，並辦理分級管理。
7. 每年臨場健康服務次數符合法規規定。
8. 登革熱防治之稽查後 3 日內改善完成率達 100%。
9. 本校 AED 連線管理系統每年 2 次巡檢並更換到期耗材，以確保本校 AED 使用之正常。

柒、校務基金投資規劃

本規劃分為四大部分，市場評估、投資規劃、風險評估及預期效益分述如下。

第一節 市場評估

一、國際經濟

全球經濟今年(2024)雖受金融條件緊縮、中美科技爭端及地緣政治風險等不利因素影響，惟隨通膨趨緩，實質收入改善助信心回升，國際主要機構均上修今年全球經濟成長率預測值；惟復甦存在分歧，美國經濟成長具韌性，歐元區也出現復甦跡象，然而中國和其他大型開發中經濟體表現不振。另預估明(2025)年全球經濟呈現溫和成長，依據 S&P Global 與 IMF 於 7 月發布之預估值，今年經濟成長率分別為 2.66% 與 3.2%(表一)，明年則 2.71% 與 3.3%。

地區別	S&P Global		IMF	
	2024(f)	2025(f)	2024(f)	2025(f)
全球	2.66	2.71	3.2	3.3
先進經濟體	1.64	1.64	1.7	1.8
美國	2.39	1.58	2.6	1.9
歐元區	0.75	1.46	0.9	1.5
日本	0.11	1.28	0.7	1.0
新興經濟體	4.08	4.17	4.3	4.3
中國大陸	4.96	4.59	5.0	4.5

資料來源：中華經濟研究院；World Economic Outlook, IMF, July 2024

全球通膨率已自高點下降，惟服務類價格僵固性高，使核心通膨率降幅較緩，致主要經濟體通膨降溫速度低於預期。依據 IMF 於 7 月發布之預估數據顯示，今年全球整體通膨率將降至 5.9%(表二)，低於去年的 6.7%，

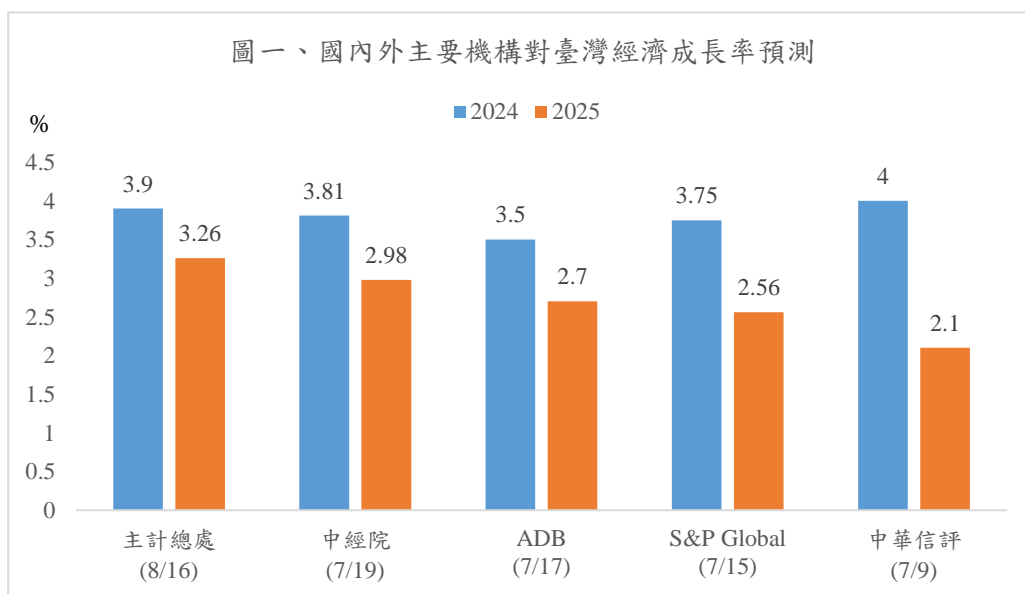
國家/地區	2024(f)	2025(f)
全球	5.9	4.4
美國	3.1	2.0
歐元區	2.4	2.1
日本	2.4	2.0
中國大陸	1.0	2.0

資料來源：World Economic Outlook, IMF, 2024

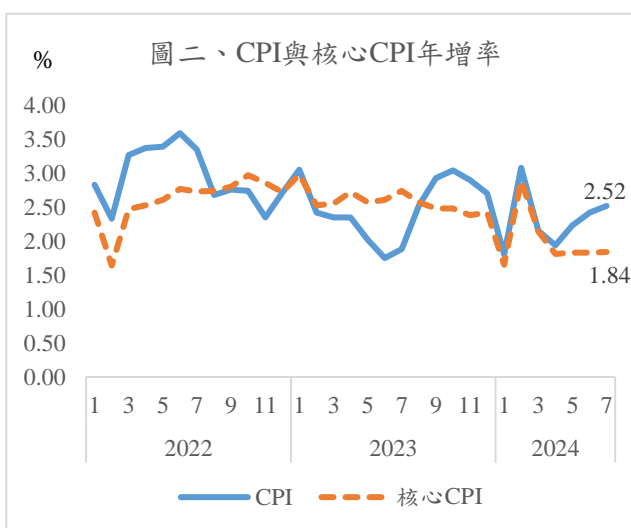
明年將繼續降至 4.4%，已開發經濟體將比開發中經濟體更早回到通膨目標。

二、國內經濟

今年臺灣經濟表現，受惠全球人工智慧等新興科技應用商機持續強勁，出口動能持續回升、國內外高科技大廠亦持續擴充資本支出、民間消費隨國內就業市場穩健及股市創高挹注財富效果等，呈穩健成長態勢，主要機構預測2024年國內經濟成長率在3.5%以上(圖一)。惟受到高基期影響，預估明年經濟成長率將放緩，介於 2.1%至 3.26%。



至於通膨走勢，國際機構預測今年油價高於去年，加以 4 月國內電價調漲，商品類價格將溫和上升，服務類價格則受高基期影響，漲幅可望趨緩，整體通膨率維持緩降趨勢(圖二)。另主計總處預估今年CPI年增率約 2.17%，雖仍高於中央銀行通膨警戒線 2%，但較 2023 年 2.49% 下降，明年為 1.91%。



資料來源：主計總處

三、市場評估彙總

綜上所述，今年以來，主要國家通膨已獲改善，製造業去庫存已至尾聲，全球新增出口訂單增加，貿易明顯回溫，經濟成長逐漸好轉，惟各經濟體表現分歧。臺灣則受惠新興科技應用商機，出口動能持續回升及民間消費隨國內就業市場穩健及股市創高挹注財富效果等，經濟呈穩健成長態勢。

展望未來，全球經濟仍面臨諸多挑戰，雖部分主要國家陸續啟動降息循環但整體利率水準仍維持高檔，加上美中科技紛爭、地緣政治衝突不斷等，皆可能對金融市場帶來紛擾，並為全球經濟帶來不確定性，牽動國內經濟後續表現，亦恐影響本校投資之資產波動度及報酬率，後續須密切留意。

第二節 投資規劃

一、資產配置仍以臺幣定存為主，存放公民營金融機構。

二、依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第 14 條投資額度規範，將可投資金額配置如下：

(一)中（1-5 年）、長期投資規劃

1. 貨幣型商品。
2. 固定收益型商品。
3. 股票型商品。

為響應聯合國永續發展目標並落實永續投資，善盡大學社會責任，本校業於 2021 年制定永續投資政策，將環境、社會與公司治理(ESG)議題納入投資分析及決策考量重要因子，故前揭標的，將優先選取獲社會責任評選優良或參加國際氣候倡議之企業；另商品配置比例，由投資管理小組衡酌金融市場情勢提供建議，並視需要彈性調整。

(二)短期投資規劃（1 年以下）

1. 票債券附買回交易。
2. 貨幣型基金。
3. 外幣短天期定存。

(三)創新創業投資規劃

1. 目標：以本校衍生新創公司、本校主導發起或新設之新創公司、成大創業投資股份有限公司(以下簡稱「成大創投」)為投資主要標的，創造優質新創發展。
2. 投資的標的選擇：盡可能滿足下列條件，
 - (1) 優先選擇本校科研技術衍生之新創團隊。
 - (2) 曾獲國科會、經濟部等新創補助之新創團隊，如：價創、萌芽、拔尖、育苗 Spark、FITI 等。
 - (3) 具市場潛力之校友新創企業。
 - (4) 進駐於本校產創加速器中心之新創企業或與本校產學合作之新創企業。
 - (5) 其他具獲利潛力之新創企業如國發基金投資天使輪、有名的個人天使投資之標的(5 年內累積超過一億元以上，基於理念的認同及鼓勵新創的初衷)。
 - (6) 由本校主導發起或設立之新創公司。
 - (7) 持續投資成大創投，如由本校校務基金收購成大創投既有股東老股或增加對成大創投投資金額。

第三節 風險評估

一、臺幣定存投資

- (一) 國內往來銀行不願再提供優惠利率：因市場游資過剩，且資金去化管道有限，一般大型銀行及公股行庫已不願再吸收過多新臺幣資金，因此，恐難再以優惠利率提供本校定存存放，進而影響本校利息收入。
- (二) 臺灣央行調降利率：隨著經濟數據的穩定，全球央行陸續考量降息，我國央行自 2022 年第 1 季開始持續調升重貼現率至 2%，為近 15 年高點，未來恐規劃降息，而銀行新臺幣定存牌告利率亦將隨之調降，限縮本校利息收入。

二、中、長期投資

- (一) 主要國家降息時程：主要國家通膨趨緩，惟仍明顯高於 2% 政策目標，加以地緣衝突添增供應鏈中斷、成本攀升壓力，限縮央行貨幣政策之彈性。倘高利率維持更長時間，對高主權債務國家債務可持續性造成風險，恐加劇金融市場動盪。

(二)中國大陸經濟復甦緩慢：中國大陸地方債務及房地產債務違約壓力，將嚴重影響投資信心與民間消費，內需放緩將加劇通縮壓力，不利經濟復甦，進而拖累全球經濟成長。

(三)地緣政治及氣候變遷風險增添全球通膨壓力：若俄烏戰爭、中東衝突等地緣政治風險升溫，恐影響全球原油供應與推升航運成本；氣候變遷影響作物供給及全球淨零減碳措施等，均增添未來通膨發展的不確定性。

前揭風險及其他不確定性因素等皆可能影響本校投資之資產波動度及報酬率表現。

三、短期投資

(一)釋出申購量有限：因市場游資過剩，附買回交易承作需求旺盛，在票券公司供給券源有限之情況下，導致供不應求，加以貨幣型基金申購額度釋出有限，恐壓縮本校短期投資承作空間，使平均每日活儲現金存量增加。

(二)報酬率低：因承作交易存在行政成本，當票債券附買回交易利率及貨幣型基金報酬率過低，與活儲利率利差不大情況下，將降低本校投資誘因，使平均每日活儲現金存量增加。

四、創新創業投資

(一)新創公司的存活門檻高：校務基金投資主要目的是提供本校技術衍生新創公司在新創期、成長期之資金，以協助公司度過初創時期之營運挑戰，但新創公司存活率低，因此可能影響新創投資之投資報酬率。

(二)新創公司需較長經營後才有穩定營收：一般而言，大學技術衍生新創公司從新創期到成長期之時程約為 5-10 年，進展到擴充或成熟期之期程更長，因此新創投資資金回收時程將會拉長，且須承受前期較長之投資損失。

而為創造投資獲利長期效益之極大化的可能性，將依照以下 5 項投資策略，降低新創公司所帶來的風險：

(一)陪跑評選做法：經過本校產創總中心長期陪跑之輔導經理與技術經理，加上業師專家組成的委員會評估。

(二)由本校新創輔導經理規劃合理的投資評鑑，通過產創總中心報告及審查後，將投資評鑑送至學校評估委員會，作為正式投資標的評估。

- (三)透過一條龍新創加速模式，從按原探勘、新創計畫申請、新創輔導、專利佈局、營運計畫、新創出場、業務合作、資金鍊結等，持續跟陪學校衍生新創，充分掌握新創發展歷程，並在協助期鏈結外部資金時，同步評估校務基金投資之可能，以降低風險並創造長期投資效益。
- (四)由本校主導發起或設立之新創公司，作為學校對產業合作的嫁接窗口，並協助新創企業與產業大學對接等業務，提高合作彈性與增加產學新創多元合作層面。
- (五)成大創投過去整體績效雖然有限，但管理單位已轉至本校產學創新總中心，由本校管理後陸續引導成大創投投資本校技術衍生新創、校友新創等，且透過投資管理有穩定管理費回饋本校，故整體相對投資風險低。

第四節 預期效益

一、臺幣定存投資

- (一)達成 2025 年利息收入預算數 1 億 4,200 萬元。
- (二)定存比例佔整體現金部位達 9 成以上。

二、中、長期投資

- (一)投資組合年化報酬率優於定存，長期平均年化報酬率期望可達 3% 至 5% 以上。
- (二)永續投資比率達 8 成 5 以上。
- (三)強化投資功能，開源自籌投資收益。
- (四)運用留本捐贈進行投資，獲得穩定收益，符合捐款人指定用途，並以永續經營模式長留學校。

三、短期投資

降低活儲現金存量，以減少閒置資金，活化資金運用。

四、創新創業投資

透過產學創新總中心投入之新創一條龍輔導機制，協助本校科研成果從萌芽階段到新創出場持續陪跑，並導入各階段所需之協助資源，協助本校新創成功發展，並投資有潛力的新創公司幫助資金及業務拓展，長期希望透過衍生之投資效益再投資其他具潛力之新創，建立正向的新創循環。而由本校主導設立之新創

公司做為產學推動、專業推廣等營運，有助於增進產學活化與提高彈性效益。另持續投資成大創投提高本校於成大創投投資比例，可獲得校友股東之認同，並引導成大創投投資本校科研技術衍生之新創團隊、具市場潛力之校友新創企業等，提供本校新創出場最重要的資金協助。

第五節 參考資料

- 一、WORLD ECONOMIC OUTLOOK UPDATE, IMF, July. 2024。
- 二、央行理監事會後記者會參考資料，中央銀行，2024年6月13日。
- 三、2024年下半年台灣經濟展望，台灣綜合研究院，2024年6月27日。
- 四、2024年第3季臺灣經濟預測，中華經濟研究院，2024年7月19日。
- 五、國內總體經濟預測暨景氣動向調查新聞稿，台灣經濟研究院，2024年7月25日。
- 六、當前經濟情勢簡報，國家發展委員會，2024年7月26日、8月6日。
- 七、物價指數新聞稿，行政院主計總處，2024年8月6日。
- 八、國民所得及經濟成長新聞稿，行政院主計總處，2024年8月16日。
- 九、金融機構資料及相關財經新聞。

國立成功大學組織規程

第十二條 本大學因教育實習、實驗及研究之需要，得設立附屬高級中等學校，置校長一人，由教育部遴聘合格人員擔任。

前項學校之組織編制，依國立高級中等學校組織規程準則辦理。

第十二條之二
(刪除)

第二十四條 本大學設下列與教學、研究及服務有關之委員會：

一、校務發展委員會：規劃校務之發展及重大校務事項之研擬。

校長(召集人)、副校長、教務長、學生事務長、總務長、研發長、國際事務長、產學創新總中心中心主任、財務長、校友聯絡中心中心主任、各學院院長及附設醫院院長為當然委員，由校務會議應出席人員就各單位所推選之候選人推選教師代表(非兼任行政職務者)若干人為委員，其中各學院保障名額各一人。教師代表人數為全體委員之二分之一，任期二年，每年改選二分之一為原則，連選得連任。由學生自治團體推選大學部學生及研究生各一人為委員，任期二年，連選得連任。推選委員人數為當然委員實際人數加一至二人。

二、校務基金管理委員會：為有效管理及運用校務基金。

校長任召集人，另由校長遴選六至十四位委員提經校務會議同意後聘任之，任期兩年，連選經校務會議同意得連任，委員中不兼行政職務之教師代表不得少於三分之一，必要時得聘請校外專業人士參與。

三、通識教育委員會：研議通識教育政策及課程之規劃事項。

副校長擔任召集人，教務長及通識教育中心主任擔任副召集人，各學院院長為當然委員。另由校長聘請委員四至六人；大學部學生代表一人，由學生會推舉產生。任期一年，得連任之。

四、推廣教育委員會：研議推廣教育之發展及規劃事項。

教務長(召集人)、研發長、各學院院長、附設醫院院長為當然委員，另由校長聘請教授若干人為委員，任期一年，得連任之。

五、圖書委員會：研議有關圖書館政策及發展事項。

圖書館館長(召集人)為當然委員，及由校長聘請教師若干人組成，任期二年，得連任之。學生代表二人，任期一年，得連任之。

六、計算機與網路委員會：研議有關計算機與網路中心政策及發展事項。

計算機與網路中心中心主任(召集人)為當然委員，及由校長聘請教師若干人組成，任期一年，得連任之。

七、永續校園規劃及運用委員會：研議校舍建築之配置、校園發展、環境及景觀之規劃等事項。

校長(召集人)、總務長(副召集人)、研發長、財務長、教務長、各學院院長、附設醫院院長、環境保護暨安全衛生中心中心主任為當然委員，及由校長聘請有關專長之教師、職員及學生若干人組成，任期一年，得連任之。

八、宿舍配借及管理委員會：研議有關教職員宿舍之配借及管理事項。

總務長(召集人)、主任秘書、人事室主任為當然委員，由校務會議就各單位所推選之候選人推選各學院教師代表各一人、不屬學院之教師代表一人、職員代表一人及教職員宿舍借用人推選代表一人組成，任期一年，得連任之。

- 九、環境保護暨安全衛生委員會：審議環境保護及安全衛生事項。
由校長(主任委員)、副校長、主任秘書、總務長、學生事務長、研發長、產學創新總中心中心主任、各學院院長、環境保護暨安全衛生中心中心主任為當然委員；並由校長兼主任委員，環境保護暨安全衛生中心中心主任為執行秘書，聘任委員若干人組成。聘任委員由各學院推選教職員工及學生各一人，簽請校長聘任之。聘任委員任期二年，期滿得續聘。
- 十、名譽博士學位審查委員會：甄選對學術、文化或專業上有特殊成就或貢獻者，授與名譽博士學位事宜。
校長(召集人)、副校長、教務長、及有關學院院長、學系主任、研究所所長、教授代表五至七人，校長得聘請校外知名人士一至二人組成。
- 十一、學術榮譽推薦委員會：搜集各項榮譽資料並推薦本校師生申請各項榮譽獎項事宜。
教務長(召集人)為當然委員，及由校長聘請委員若干人組成。
- 十二、校友傑出成就獎委員會：甄選校友傑出成就獎人選事宜。
校長(召集人)、校友聯絡中心中心主任為當然委員，及由校長聘請校內外委員若干人組成，任期一年，得連任之。
- 十三、公務人員甄審委員會：審議公務人員之甄選及陞遷等事宜。
置委員五人至二十三人，由校長就教職員中指定之，並指定一人為主席，人事室主任為當然委員。但委員每滿四人應有二人由公務人員票選產生之。委員任期一年，期滿得連任。
- 十四、教師申訴評議委員會：評議本校教師對本校有關其個人措施，認為違法或不當致損害其權益所提出之申訴案件。
教授代表十人、學校代表一人、學者專家一人、法律專業人員一人、本校教師會代表一人、社會公正人士一人共十五人組成，其中未兼行政職務之教師不得少於總額三分之二，且任一性別委員應占委員總數三分之一以上。互選一人為主席。委員任期二年，得連任之。本委員會設置要點另訂之。
- 十五、職工申訴評議委員會：評議本校職員、校聘人員、駐衛警察及工友對本校有關其個人措施，認為違法或不當致損害其權益所提出之申訴案件。
職員及校聘人員代表各三人、駐衛警察代表一人、工友代表二人、教師代表一人、法律專業人員一人共十一人組成，且任一性別委員應占委員總數三分之一以上，互選一人為召集人。委員任期二年，得連任之。
- 十六、學生獎懲委員會：討論及決議有關學生獎懲重大事項。
學生事務長(會議主席)及教務長為當然委員，並由校長聘請教師若干人、專業委員兩名、大學部學生代表二人及研究所代表二人組成，且任一性別委員應佔委員總數三分之一以上，委員任期一年，得連任之。
- 十七、學生申訴評議委員會：學生、學生會及其他相關學生自治組織對於學校之處分(含懲處、其他措施或決議)，認為違法或不當，致損其權益，得向學生申訴評議委員會提出申訴案。學生事務長為臨時召集人。
學生申訴評議委員會置委員十八至二十人，均為無給職；由大學部學生代表三人、研究所學生代表三人，各學院、法律學系、教育研究所及心理學系推薦助理教授以上之專任教師一人，另得由教師會推薦教師代表一人及本校聘請之校外法律專業人士一人擔任委員；其中未兼行政職務之教師代表不得少於總額二分之一，擔任學生獎懲委員會之委員，不得擔任學生申訴評議委員會委員，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。如遇有特殊教育學生申訴案件，應增聘與特殊教育需求相關之學者專家、家長團體代表或其他特殊教育專業人員二人擔任委員，不受原委員總額及任期之限制。

- 十八、性別平等教育委員會：推動性別平等教育、營造無性別歧視教育環境及建立安全和諧校園。
校長、學生事務長、教務長、總務長、人事室主任、教師代表十人、職工代表兩人、學生代表三人及學生家長一名共二十一人組成，由主任秘書擔任執行秘書。委員任期一年，得連任；本委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，且女性委員不得少於二分之一。
- 十九、交通安全教育委員會：策訂年度交通安全教育計畫與年度工作項目。
副校長(兼召集人)、學生事務長、總務長、軍訓室主任、各學院分別推薦教師一名、學生會推薦學生兩名、交通管理科學系推薦兩名專業教師及校外委員兩名組成。任期一年，得連任之。
- 二十、校園交通管理委員會：本校機動車輛管制辦法及車輛管理問題之審議。
總務長(召集人)、學生事務長、附設醫院總務室主任為當然委員，另由各學院分別推薦代表一人、職工代表一人、學生會代表二人、交通管理科學系、建築學系、都市計劃學系推薦專業教師三人組成。任期一年，得連任之。
- 二十一、工友退休準備金監督委員會：審議查核與監督工友退休準備提撥、提撥數額、存儲及支用、給付數額等事項。
總務長(主任委員)、主任秘書、主計室主任、工友代表六人(互推一人為副主任委員)，共九人組成之。工友代表任期三年，連選得連任，連任人數不得超過二分之一。
- 二十二、資通安全管理委員會：為使本校之資訊安全管理機制充分發揮功能，由副校長一人兼召集人，計算機與網路中心中心主任兼協同召集人，計算機與網路中心網路與資訊安全組組長、資訊系統發展組組長及教學科技組組長為當然委員，其餘委員由秘書室、教務處、總務處、學生事務處、研究發展處、國際事務處、財務處、主計室、人事室、圖書館、產學創新總中心、環境保護暨安全衛生中心、各學院、智慧半導體及永續製造學院、敏求智慧運算學院、醫學院附設醫院及附設高級工業職業進修學校等指派各單位副主管以上人員擔任，任期二年。

國立成功大學組織規程第十二條、第十二條之二及第二十四條
修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十二條 <u>本大學因教育實習、實驗及研究之需要，得設立附屬高級中等學校，置校長一人，由教育部遴聘合格人員擔任。</u> <u>前項學校之組織編制，依國立高級中等學校組織規程準則辦理。</u></p>	<p>第十二條 <u>本大學為辦理進修教育，設置附設高級工業職業進修學校，其組織及員額編制依「補習及進修教育法」、「高級中等進修學校員額編制標準」辦理。</u></p>	<p>一、本條由現行條文第十二條之二移列修正。 二、因本校附設高級工業職業進修學校(原成大附工)已於112年8月1日併入本校附屬臺南工業高級中等學校(成大附屬南工)，爰刪除現行條文。</p>
	<p>第十二條之二 本大學因教育實習、實驗及研究之需要，得設立附屬高級中等學校，置校長一人，由教育部遴聘合格人員擔任。 前項學校之組織編制，依國立高級中等學校組織規程準則辦理。</p>	<p>一、<u>本條刪除。</u> 二、現行條文移列修正至第十二條。</p>
<p>第二十四條 本大學設下列與教學、研究及服務有關之委員會： (略) 十三、<u>公務人員甄審委員會</u>：審議<u>公務人員</u>之甄選及陞遷等事宜。 置委員五人至二十三人，由校長就教職員中指定之，並指定一人為主席，人事室主任為當然委員。但委員每滿四人應有二人由<u>公務人員</u>票選產生之。委員任期一年，期滿得連任。 (略)</p>	<p>第二十四條 本大學設下列與教學、研究及服務有關之委員會： (略) 十三、<u>職員甄審委員會</u>：審議<u>職員</u>之甄選及陞遷等事宜。 置委員五人至二十三人，由校長就教職員中指定之，並指定一人為主席，人事室主任為當然委員。但委員每滿四人應有二人由<u>職員</u>票選產生之。委員任期一年，期滿得連任。 (略)</p>	<p>一、本校已無教育人員任用條例公布施行前進用之職員，業經行政會議修正通過本校「公務人員進用及陞遷甄審要點」，將法規名稱及條文內容中職員修正為公務人員。 二、本條擬修正第一項第十三款，有關職員甄審委員會之條文內容，將職員修正為公務人員。</p>

國立成功大學教師聘約

87年12月23日第137次行政會議通過
 88年6月9日87學年度第4次校務會議修訂通過
 88年10月6日第139次行政會議修訂通過
 91年10月9日91學年度第1次校務會議修訂通過
 92年6月11日91學年度第5次校務會議修訂通過
 95年10月25日95學年度第1次校務會議追認通過
 99年4月28日98學年度第4次校務會議延會修正通過
 100年6月29日99學年度第5次校務會議修正通過
 101年7月10日100學年度第4次校務會議延會修正通過
 103年4月9日102學年度第4次校務會議修正通過
 108年12月25日108學年度第2次校務會議修正通過
 109年10月21日109學年度第1次校務會議修正通過
 111年4月20日110學年度第4次校務會議修正通過
 113年12月25日113學年度第2次校務會議修正通過

一、本校教師聘任辦法及有關法令規定，教師初聘為一年、續聘第一次為一年、以後續聘每次均為二年(屆齡退休奉准延長服務之教師，其聘期依其延長期限而定)。但外籍教師聘僱期滿如有繼續聘僱之需要者，應依「就業服務法」規定，辦理申請展延。教師續聘時，當於本聘約期滿前一個月另送聘書。

本校教師之聘任、懲處、解聘、停聘、不續聘等事項，須經三級教師評審委員會審議通過。學院得依其需求及特性訂定相關辦法聘任教師，所聘任教師上開事項之審議，免提送系(所)教師評審委員會審查。

八十五年八月一日起，新聘教授及副教授於初續聘滿四年之半年前，應經三級教師評審委員會審議是否續聘，若不通過則自第五年起不予續聘，惟於初續聘期間經審議通過延長服務者，視為同意續聘；或新聘副教授已完成教授升等者，得視為同意續聘；新聘助理教授於到職六年內未能升等者，自第七年起不予續聘。但因懷孕生產、養育三足歲以下子女或其他特殊情況等情事，經教師評審委員會同意者，自第七年起得續聘二年，如二年內仍未能升等者，則不予續聘。

前項但書續聘期間如仍有懷孕生產、養育三足歲以下子女，且足以影響其學術表現者，得於續聘期限屆滿之半年前，經教師評審委員會同意延長續聘二年。

新聘講師原則比照新聘助理教授情形辦理。

二、本校教師如有教師法應予解聘、停聘或不續聘情事者，悉依教師法相關規定辦理。

本校教師如有下列各款情形之一，依大學法、教師法或相關法令，予以解聘、停聘或不續聘：

- (一) 本校教師聘任辦法第五條規定者。
- (二) 本校教師評量要點第六點規定者。
- (三) 違反學術倫理，情節重大者。
- (四) 其他違反聘約，情節重大者。

三、教師聘任後，如假借其職務上行使公權力或使用公部門經費之機會，違反法令之規定，經有關機關查證屬實並遭起訴者，應由三級教師評審委員會依本辦法第七條規定及其違反情節輕重審議，得停聘兩學期以上五學期以下。

四、在不違背學術自由前提下，教師有下列各款情事之一者，三級教師評審委員會得依其違反情節之輕重，處或併處一定期間之停權措施：

- (一) 教學不力、不能勝任工作、違反學術倫理或違反聘約，有具體事實，未達解聘、停聘、不續聘者。
- (二) 本校教師聘任辦法第七條之一規定之情事，未被起訴者。
- (三) 執行教師職務或教學研究服務相關行為違反法令規定，未達解聘、停聘、不續聘者。
- (四) 行為有損校譽者。

前項停權措施如下：

- (一) 不得擔任各級行政、學術主管職務。
- (二) 不得擔任教評會及其他指定委員會之委員。
- (三) 不得辦理借調。
- (四) 不得申請及執行出國講學、國內外研究、進修計畫。

- (五) 不得休假研究。
- (六) 不得申請研究計畫。
- (七) 不得執行研究計畫。
- (八) 不得辦理晉級加俸。
- (九) 不得於校外兼職、兼課。
- (十) 不得指導新研究生或其他指定年級研究生。
- (十一) 不得核給學術、研究獎勵。
- (十二) 不得推薦參加校外活動。
- (十三) 不得升等。
- (十四) 其他。

五、本校教師均應依本校教師評量要點規定接受評量，評量不通過者，於次一年起不予晉薪且不得申請休假研究、借調、在外兼職兼課。未通過評量之教師應於二年內進行再評量。再評量通過者，自次年起恢復晉薪，得申請休假研究、借調、在外兼職兼課；未於二年內進行再評量或再評量仍不通過者，則不予續聘。

六、本校教師每學年以開授 14 小時之科目為原則，每週授課時數應依本校教師授課鐘點原則及超授鐘點費、論文指導費計支要點規定，授足應授時數。

七、本校教師於授課外，對於學生心理、品德、生活、言行，均有擔負輔導之責任，並有擔任導師之義務。

八、本校教師在校外兼課、兼職應依本校教師校外兼課兼職補充規定辦理，並事先以書面報經學校核准。

教師違反規定至營利事業機構或團體兼職者，應繳交違規期間所支領之兼職費，納入校務基金運用。

九、本校教師與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校教師發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

本校教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

除上開規定外，本校教師應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。

十、本校教師應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。

十一、本校教師對外承接補助(委託)計畫，應依本校行政程序辦理，由學校具名簽訂合約，不得有未透過學校行政作業而逕與各機關訂約，接受委託研究情事。

本校教師依規定兼任校外職務，除經本校許可外，不得以兼職單位名義承接補助(委託)計畫，違反者依本校教師聘任辦法之規定辦理。

本校教師承接補助(委託)計畫，除應遵守補助(委託)單位之規範事項外，應依會計相關法規辦理各項經費使用事宜。

十二、本校同仁利用本校資源完成具專利價值或以非專利形式保護之研究發展成果，其權利及義務依本校研究發展成果管理辦法辦理。

十三、本校教師聘任、借調、研究、講學、進修及休假研究等除法令另有規定外，均依本校教師聘任辦法、本校教師借調處理要點、本校教師出國講學及國內外研究進修申請作業要點及教授、副教授休假研究辦法及其他相關法令規定辦理。

十四、教師如涉有著作抄襲情事，依本校教師著作抄襲處理要點辦理。

十五、教師擬於聘約期滿後，不再應聘時，應於聘約期滿一個月前以書面通知學校。如欲於聘約存續期間內辭職者，應經學校同意後，始得離職，其薪給自實際離職之日停支。

- 十六、合聘教師之權利義務依本校校內單位間教師合聘辦法辦理。
- 十七、本聘約未盡事宜依其他相關法令規定辦理。
- 十八、本聘約經校務會議通過後實施，修訂時亦同。

「國立成功大學教師聘約」第九點、第十點修正草案條文對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>九、<u>本校教師與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>本校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，<u>與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>本校教師發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。</p> <p>本校教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，本校教師應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>九、本校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。</p> <p>本校教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>本校教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，本校教師應遵守性別平等教育法及性別工作平等法等相關法令規定。</p>	<p>一、依「校園性別事件防治準則」第8條、第9條、第38條第1項規定及「性別平等教育法」第21條意旨，將校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項，納入本校教職員工聘約，並酌修相關文字。</p> <p>二、配合「性別工作平等法」於112年8月16日更名為「性別平等工作法」，酌修相關文字。</p>
<p>十、本校教師應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>十、本校教師應遵守校園霸凌防制準則第六條至第九條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>配合「校園霸凌防制準則」修正，刪除應遵守「第六條至第九條」之文字。</p>

國立成功大學研究人員聘約

99年6月23日98學年度第5次校務會議修正通過
101年12月26日101學年度第2次校務會議修正通過
103年4月9日102學年度第4次校務會議修正通過
111年4月20日110學年度第4次校務會議修正通過
113年12月25日113學年度第2次校務會議修正通過

- 一、本聘約所稱研究人員為從事研究及相關工作之本校編制內專任人員。
- 二、研究人員資格審定、聘任、升等有關事項由本校教師評審委員會辦理，聘任、升等程序依照本校教師聘任及升等辦法規定辦理。
- 三、新聘研究員及副研究員於初續聘滿四年之半年前，應經系（所、中心）、院、校教師評審委員會審議是否續聘，若不通過則自第五年起不予續聘。
新聘助理研究員於到職六年內未能升等者，自第七年起不予續聘。但因懷孕生產、養育三足歲以下子女或其他特殊情況等情事，經教師評審委員會同意者，自第七年起得續聘二年，如二年內仍未能升等者，則不予續聘。
前項但書續聘期間如仍有懷孕生產、養育三足歲以下子女，且足以影響其學術表現者，得於續聘期限屆滿之半年前，經教師評審委員會同意延長續聘二年。
新聘研究助理原則比照辦理。
- 四、研究人員應比照教師依本校教師評量要點規定接受評量。
- 五、研究人員差假及出國：比照本校編制內專任教師辦理。
- 六、研究人員除依計畫從事研究工作外，須執行所屬單位指定之相關工作，並得經所屬單位同意兼任有關工作。如經系（所、中心）、院、校教師評審委員會審議通過符合教師資格者，得支援相關科目之教學，授課時數每週以不超過四小時為限，並得比照兼任老師支領鐘點費。
- 七、研究人員在校外兼課、兼職應依本校教師校外兼課、兼職處理要點辦理，並事先以書面報經學校核准。
- 八、研究人員與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
研究人員因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生、與學生共同參與研究計畫或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
研究人員因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
研究人員應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
除上開規定外，研究人員應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。
- 九、研究人員應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。
- 十、研究人員對外承接補助（委託）計畫，應依本校行政程序辦理，由學校具名簽訂合約，不得有未透過學校行政作業而逕與各機關訂約，接受委託研究情事。
研究人員依規定兼任校外職務，除經本校許可外，不得以兼職單位名義承接補助（委託）計畫。
研究人員承接補助（委託）計畫，除應遵守補助（委託）單位之規範事項外，應依會計相關法規辦理各項經費使用事宜。
- 十一、研究人員利用本校資源完成具專利價值或以非專利形式保護之研究發展成果，其權利及義務依本校研究發展成果管理辦法辦理。
- 十二、研究人員之聘期、停聘、解聘、不續聘及申訴等事項，比照教師之規定。
- 十三、研究人員之待遇、福利、進修、年資晉薪、退休、撫卹、資遣、休假研究等事項，除有關增加退休給與及申請延長服務之規定外，依其聘任之等級，比照教師之規定辦理。
- 十四、研究人員擬於聘約期滿後，不再應聘時，應於聘約期滿一個月前以書面通知學校。如欲於聘約存續期間內辭職者，應經學校同意後，始得離職，其薪給自實際離職之日停支。
- 十五、本聘約未盡事宜，依其他相關法令規定辦理。
- 十六、本聘約經校務會議通過後實施，修訂時亦同。

「國立成功大學研究人員聘約」第八點、第九點修正草案條文對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>八、<u>研究人員與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> 研究人員因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生、與學生共同參與研究計畫或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，<u>與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> 研究人員因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。 研究人員應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。 除上開規定外，研究人員應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>八、研究人員因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、<u>提供工作機會或與學生共同參與研究計畫時</u>，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。 研究人員因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。 研究人員應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。 除上開規定外，研究人員應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>依「校園性別事件防治準則」第8條、第9條、第38條第1項規定及「性別平等教育法」第21條意旨，將校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項，納入本校教職員工聘約，並酌修相關文字。</p>
<p>九、研究人員應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>九、研究人員應遵守校園霸凌防制準則<u>第六條至第九條</u>規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>配合「校園霸凌防制準則」修正，刪除應遵守「第六條至第九條」之文字。</p>

國立成功大學約聘教師契約書

98年6月24日 97學年度第4次校務會議通過
100年6月29日 99學年度第6次校務會議修正通過
101年12月26日 101學年度第2次校務會議修正通過
108年4月10日 107學年度第3次校務會議修正通過
109年6月10日 108學年度第4次校務會議修正通過
111年4月20日 110學年度第4次校務會議修正通過
111年12月28日 111學年度第2次校務會議修正通過
113年12月25日 113學年度第2次校務會議修正通過

國立成功大學（以下簡稱甲方）為應專案教學及學術研究人才培育需要，聘任（以下簡稱乙方）為（約聘講座、約聘教授、約聘副教授、約聘助理教授、約聘講師），經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：

一、聘任期間：自 年 月 日起至 年 月 日止。

二、工作內容：（依進用計畫書規定填寫。）

三、薪資經費來源及報酬

（一）薪資經費來源：

（二）報酬：（依進用計畫書規定填寫）

四、服務時間：比照甲方編制內專任教師規定辦理。

五、授課時數：授課時數除應依進用計畫書規定填寫外，擔任基礎、體育等課程教學之教師每週基本授課時數以十二小時以上為原則。

六、到職及離職：乙方接到甲方聘任通知後，應依規定辦理到職手續。聘期屆滿，乙方即需離職，不得異議。乙方如因特別事故須於聘約期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。乙方離職時，應依規定辦妥離職手續後始得離職。

七、差假：比照甲方編制內專任教師之規定辦理。

八、出國：比照甲方「專任教師申請出國作業要點」規定辦理。

九、乙方非經本校書面同意不得在校內外兼課或兼職。

十、保險：乙方若符合「勞工保險條例」、「勞工職業災害保險及保護法」及「全民健康保險法」之被保險人資格者，應於到職時，由甲方辦理加保手續；聘約期滿或中途離職，應辦理退保。來自國外未具參加勞工保險、職災保險或全民健康保險投保資格者，可請甲方協助辦理「國際技術合作人員綜合保險」。保險費由乙方負擔35%，本校專案計畫補助65%。如乙方不擬參加此項保險，應以親筆簽名之書函向甲方聲明。

十一、退休：甲方依勞工退休金條例為乙方提繳勞工退休金（未符合提繳勞工退休金規定者，比照各機關學校聘僱人員離職給與辦法提撥離職儲金）相關退休事宜。上述乙方自願提繳勞工退休金（離職儲金）之費用，由甲方於發放薪資中代為扣繳。

十二、慰助金：乙方聘期屆滿未獲再聘，且無專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則第六點及第七點所定情事者，甲方應比照勞工退休金條例第十二條規定，按其於學校服務年資發給慰助金，每滿一年發給二分之一個月之平均薪酬，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均薪酬為限。

十三、福利：

（一）請領甲方識別證與校內汽機車通行證。

（二）依甲方之規定使用各項公共設施及參加校內文康活動。

（三）其他經專案簽准之福利事項。

十四、年終工作獎金：比照甲方編制內專任教師，依「軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」規定辦理，惟甲方用人經費遇有困難時，得酌減之。

十五、乙方聘期內如有應終止契約、暫時予以停止契約執行情事者，悉依專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則相關規定辦理。

十六、乙方茲聲明無以下情事；如有隱匿經甲方查證屬實，甲方得立即以書面終止本契約：
（一）乙方於受聘前犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

（二）乙方於受聘前有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於受聘時尚處該管制期間內。

十七、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲方得依教育部「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、處理、利用、查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關向甲方提供其相關資訊。

十八、乙方如有第十六條或受聘期間涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情事，乙方同意

甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；乙方離職後始經查證屬實者，亦同。

甲方依前項約定辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。

十九、乙方與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

乙方於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

乙方發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。

二十、乙方應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。

二十一、乙方對外承接補助（委託）計畫，應依甲方行政程序辦理，由甲方具名簽訂合約，不得有未透過甲方行政作業而逕與各機關訂約，接受委託研究情事。

乙方依規定兼任甲方以外職務，除經甲方許可外，不得以兼職單位名義承接補助（委託）計畫，違反者依甲方教師聘任辦法之規定辦理。

乙方承接補助（委託）計畫，除應遵守補助（委託）單位之規範事項外，應依會計相關法規辦理各項經費使用事宜。

二十二、研發成果歸屬：乙方在約聘期間，其工作內容所產生研發成果之智慧財產權歸甲方所有，並依「國立成功大學研究發展成果管理辦法」辦理相關事宜。

二十三、乙方在約聘期間不適用「教師法」、「國立成功大學教師借調處理要點」、「國立成功大學教師出國講學及國內外研究進修申請作業要點」、「國立成功大學教授、副教授休假研究辦法」、「學校教職員退休、撫卹條例」及公教人員婚、喪、生育、子女教育補助等相關規定。

二十四、乙方於聘約有效期間，如因教學研究不力，或違反契約應履行義務，或有其他不當行為，經有關單位查證屬實時，甲方得終止本契約並予解聘；除扣償溢領之酬金外，如有損害並追償違約之損害賠償。

二十五、甲方於計畫執行期限內如因故計畫終止，本契約亦應同時終止。

二十六、本契約未盡事宜，依教育部「專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則」、「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」、「國立成功大學校務基金進用約聘教師實施要點」及相關法令規定辦理。

二十七、甲乙雙方因本契約發生訴訟時，同意以甲方所在地之管轄法院為第一審管轄法院。

二十八、本契約書一式三份，甲方（人事室）、甲方用人單位及乙方各執一份。

※附註：

1、本契約書須俟計畫簽約完成始生效。

2、乙方之前如曾因他案與本校簽訂聘任契約書，其聘期與本契約聘期重疊時，前契約書在本契約書生效時同時終止。

3、本契約書制式內容係經甲方校務會議通過生效，不得擅自更動，如被更動，該更動條款視為無效。

立契約人

甲 方：國立成功大學

代 表 人：沈 孟 儒

地 址：701 台南市大學路一號

甲方用人單位主管簽章：

乙 方：

身分證字號：

（無中華民國身分證者請填護照號碼）

戶 籍 地 址：

聯 絡 電 話：

中 華 民 國 年 月 日

「國立成功大學教師契約書」名稱及部分條文修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
國立成功大學約聘教師契約書	國立成功大學教師契約書	修正本契約書名稱，以茲明確並符實務情形。
修正規定	現行規定	說明
<p>國立成功大學(以下簡稱甲方)為應專案教學及學術研究人才培育需要，聘任(以下簡稱乙方)為(約聘講座、約聘教授、約聘副教授、約聘助理教授、約聘講師)，經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：</p>	<p>國立成功大學(以下簡稱甲方)為應專案教學及學術研究人才培育需要，聘任(以下簡稱乙方)為(講座、教授、副教授、助理教授、講師)，經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：</p>	<p>修正本契約書內所載職稱，增加「約聘」兩字，以茲明確並符實務情形。</p>
<p>十九、<u>乙方與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>乙方於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有<u>地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不平等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>乙方發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。</p> <p>乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>十九、乙方於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。</p> <p>乙方發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別工作平等法等相關法令規定。</p>	<p>一、依「校園性別事件防治準則」第8條、第9條、第38條第1項規定及「性別平等教育法」第21條意旨，將校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項，納入本校教職員工聘約，並酌修相關文字。</p> <p>二、配合「性別工作平等法」於112年8月16日更名為「性別平等工作法」，酌修相關文字。</p>
<p>二十、乙方應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>二十、乙方應遵守校園霸凌防制準則第六條至第九條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>配合「校園霸凌防制準則」修正，刪除應遵守「第六條至第九條」之文字。</p>

國立成功大學約聘研究人員契約書

98年6月24日 97學年度第4次校務會議通過
100年6月29日 99學年度第6次校務會議修正通過
101年12月26日 101學年度第2次校務會議修正通過
102年10月30日 102學年度第1次校務會議延會修正通過
108年4月10日 107學年度第3次校務會議修正通過
109年6月10日 108學年度第4次校務會議修正通過
111年4月20日 110學年度第4次校務會議修正通過
111年12月28日 111學年度第2次校務會議修正通過
113年12月25日 113學年度第2次校務會議修正通過

國立成功大學（以下簡稱甲方）為應專案研究需要，聘任（以下簡稱乙方）為（約聘研究員、約聘副研究員、約聘助理研究員、約聘研究助理），經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：

一、聘任期間：自 年 月 日起至 年 月 日止。

二、工作內容：
（依進用計畫書規定填寫。）

三、薪資經費來源及報酬
（一）薪資經費來源：
（二）報酬：（依進用計畫書規定填寫。）

四、服務時間：比照甲方編制內專任研究人員規定辦理。

五、到職及離職：乙方接到甲方聘任通知後，應依規定辦理到職手續。聘期屆滿，乙方即需離職，不得異議。乙方如因特別事故須於聘約期滿前先行離職時，應於一個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。乙方離職時，應依規定辦妥離職手續後始得離職。

六、差假：比照甲方編制內專任研究人員之規定辦理。

七、出國：比照甲方「專任教師申請出國作業要點」規定辦理。

八、兼課或兼職：乙方非經甲方書面同意不得在甲方校內外兼課或兼職；乙方兼任甲方非編制單位之主管職務時，應遵守下列規範：

（一）乙方有絕對保守甲方機密之義務。

（二）乙方不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於他人。

（三）乙方於所督辦、監督事項，不得收受任何餽贈、報酬或不當利益。

（四）乙方於所督辦、監督事項，遇有涉及本身或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親為當事人或有利害關係時，應自行迴避。

九、保險：乙方若符合「勞工保險條例」、「勞工職業災害保險及保護法」及「全民健康保險法」之被保險人資格者，應於到職時，由甲方辦理加保手續；聘約期滿或中途離職，應辦理退保。來自國外未具參加勞工保險、職災保險或全民健康保險投保資格者，可請甲方協助辦理「國際技術合作人員綜合保險」。保險費由乙方負擔35%，本校專案計畫補助65%。如乙方不擬參加此項保險，應以親筆簽名之書函向甲方聲明。

十、退休：甲方依勞工退休金條例為乙方提繳勞工退休金（未符合提繳勞工退休金規定者，比照各機關學校聘僱人員離職給與辦法提撥離職儲金）相關退休事宜。上述乙方自願提繳勞工退休金（離職儲金）之費用，由甲方於發放薪資中代為扣繳。

十一、慰助金：乙方聘期屆滿未獲再聘，且無國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則第六點及第七點所定情事者，甲方應比照勞工退休金條例第十二條規定，按其於學校服務年資發給慰助金，每滿一年發給二分之一個月之平均薪酬，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均薪酬為限。

十二、福利：

（一）請領甲方識別證與校內汽機車通行證。

（二）依甲方之規定使用各項公共設施及參加校內文康活動。

（三）其他經專案簽准之福利事項。

十三、年終工作獎金：比照甲方編制內專任教師，依「軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項」規定辦理，惟甲方用人經費遇有困難時，得酌減之。

十四、乙方聘期內如有應終止契約、暫時予以停止契約執行情事者，悉依國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則相關規定辦理。

十五、乙方茲聲明無以下情事；如有隱匿經甲方查證屬實，甲方得立即以書面終止本契約：

（一）乙方於受聘前犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。

（二）乙方於受聘前有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經認定不得擔任教育從業人員，且於受聘時尚處該管制期間內。

- 十六、甲方為確認乙方是否有前條所定情事，乙方同意甲方得依教育部「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」，向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之蒐集、處理、利用、查詢，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關向甲方提供其相關資訊。
- 十七、乙方如有第十五條或受聘期間涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之情事，乙方同意甲方向各級主管教育行政機關辦理其相關資訊之通報、處理及利用，並同意法務部、警政機關及各級主管教育行政機關提供相關資訊；乙方離職後始經查證屬實者，亦同。
甲方依前項約定辦理通報後，乙方不得要求刪除、停止處理或利用其個人資料。
- 十八、乙方與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
乙方因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生、與學生共同參與研究計畫或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
乙方因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。
- 十九、乙方應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。
- 二十、乙方對外承接補助（委託）計畫，應依甲方行政程序辦理，由甲方具名簽訂合約，不得有未透過甲方行政作業而逕與各機關訂約，接受委託研究情事。
乙方依規定兼任甲方以外職務，除經甲方許可外，不得以兼職單位名義承接補助（委託）計畫，違反者依甲方教師聘任辦法之規定辦理。
乙方承接補助（委託）計畫，除應遵守補助（委託）單位之規範事項外，應依會計相關法規辦理各項經費使用事宜。
- 二十一、研發成果歸屬：乙方在約聘期間，其工作內容所產生研發成果之智慧財產權歸甲方所有，並依「國立成功大學研究發展成果管理辦法」辦理相關事宜。
- 二十二、乙方在約聘期間不適用「學校教職員退休、撫卹條例」及公教人員婚、喪、生育、子女教育補助……等相關規定。
- 二十三、乙方於聘約有效期間，如因教學研究不力，或違反契約應履行義務，或有其他不當行為，經有關單位查證屬實時，甲方得終止本契約並予解聘；除扣償溢領之酬金外，如有損害並應負損害賠償責任。
- 二十四、甲方於計畫執行期限內如因故計畫終止，本契約亦應同時終止。
- 二十五、本契約未盡事宜，依教育部「國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則」、「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」、「國立成功大學校務基金進用約聘研究人員實施要點」及相關法令規定辦理。
- 二十六、甲乙雙方因本契約發生訴訟時，同意以甲方所在地之管轄法院為第一審管轄法院。
- 二十七、本契約書一式三份，甲方（人事室）、甲方用人單位及乙方各執一份。

※附註：

- 1、本契約書須俟計畫簽約完成始生效。
- 2、乙方之前如曾因他案與本校簽訂聘任契約書，其聘期與本契約聘期重疊時，前契約書在本契約書生效時同時終止。
- 3、本契約書制式內容係經甲方校務會議通過生效，不得擅自更動，如被更動，該更動條款視為無效。

立契約人

甲 方：國立成功大學
代 表 人：沈 孟 儒
地 址：701 台南市大學路一號
甲方用人單位主管簽章：

乙 方：
身 份 證 字 號：
(無中華民國身分證者請填護照號碼)
戶 籍 地 址：
聯 絡 電 話：

中 華 民 國 年 月 日

「國立成功大學研究人員契約書」名稱及部分條文修正草案條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
國立成功大學 <u>約聘</u> 研究人員契約書	國立成功大學研究人員契約書	修正本契約書名稱，以茲明確並符實務情形。
修正規定	現行規定	說明
國立成功大學（以下簡稱甲方）為應專案研究需要，聘任（以下簡稱乙方）為 <u>（約聘研究員、約聘副研究員、約聘助理研究員、約聘研究助理）</u> ，經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	國立成功大學（以下簡稱甲方）為應專案研究需要，聘任（以下簡稱乙方）為（研究員、副研究員、助理研究員、研究助理），經雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	修正本契約書內所載職稱，增加「約聘」兩字，以茲明確並符實務情形。
<p>十八、<u>乙方與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>乙方因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生、<u>與學生共同參與研究計畫或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p>乙方因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。</p> <p>乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>十八、乙方因研究或參與教學，須執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、<u>提供工作機會或與學生共同參與研究計畫時</u>，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。</p> <p>乙方因研究、執行計畫或參與教學時，發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>除上開規定外，乙方應遵守性別平等教育法及性別平等工作法等相關法令規定。</p>	<p>一、依「校園性別事件防治準則」第8條、第9條、第38條第1項規定及「性別平等教育法」第21條意旨，將校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項，納入本校教職員工聘約，並酌修相關文字。</p> <p>二、配合「性別工作平等法」於112年8月16日更名為「性別平等工作法」，酌修相關文字。</p>
十九、乙方應遵守校園霸凌防制準則規定，加強與培養校園霸凌防制意識。	十九、乙方應遵守校園霸凌防制準則 <u>第六條至第九條</u> 規定，加強與培養校園霸凌防制意識。	配合「校園霸凌防制準則」修正，刪除應遵守「第六條至第九條」之文字。

國立成功大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

113年12月25日113學年度第2次校務會議通過

- 一、國立成功大學（下稱本校）為提供所屬教職員工、勞務承攬派駐勞工、求職者及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有工作場所性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、本校依性別平等工作法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。
- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

- (一)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (二)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
- (三)對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- (四)受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。
- (五)受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- (六)受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。

性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
- (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。

本要點第六點及第七點之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

四、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

- (一)雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (二)雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。
- (三)雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

五、本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話（06-2757575轉50850）、傳真（06-2766456）、電子信箱（em50871@ncku.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。

六、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

- (一)本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：
 1. 教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。
- (二)本要點適用對象於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。
- (三)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

七、本校各單位於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並且不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。
 2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項及本校約用人員工作規則規定，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。

(二)非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- (二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、本校校長或各級單位主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依下列方式停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

- (一)本校校長：由教育部停止其職務。
- (二)本校各級單位主管：由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，設工作場所性騷擾與性別歧視申訴評議會（下稱申評會）。

申評會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長或主任秘書一人兼任，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

十、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

十一、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向申評會提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- (三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人向申評會提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達申評會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十二、申評會審議程序如下：

- (一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，應通知地方主管機關，並組成三人以上之申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- (二)調查完成後，由申訴調查小組作成調查報告書，提申評會審議，其內容應包括下列事項：
 1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 3. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (三)申評會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議，並得作成懲處建議或其他適當處理之建議。
- (四)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。
- (五)第三款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位或會議依相關規定辦理懲處或決議事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

十三、本校應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十四、本校未處理或不服本校調查決議之救濟：

- (一)申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。
- (二)申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。
- (三)被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校秘書室提起申復；申復以一次為限，其程序依本校性侵害性騷擾或性霸凌申復案件審議要點規定辦理。

本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施之救濟：

- (一)受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。
- (二)受僱者或求職者非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

十五、申評會審議原則如下：

- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人得終止其參與。
- (三)申評會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (五)於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (六)必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (七)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (八)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依本法第二十六條規定處理。

十六、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

- 十七、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。
- 十八、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。
- 十九、本要點所需經費，由本校相關預算項下支應。
- 二十、本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則及相關法令規定辦理。
- 二十一、本要點經校務會議通過，自中華民國一百一十三年三月八日實施。

國立成功大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點逐點說明

規定	訂定說明
<p>一、國立成功大學（下稱本校）為提供所屬教職員工、勞務承攬派駐勞工、求職者及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有工作場所性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。</p>	<p>一、依教育部113年3月11日臺教人（一）字第1130026535號書函規定，因應性別平等工作法（下稱性工法）於112年8月16日修正公布，請各學校儘速檢討修正內部性騷擾防治規範，爰訂定本要點。</p> <p>二、明定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。</p>
<p>二、本校依性別平等工作法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。</p>	<p>明定本校依性工法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，應適用本要點之規定。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>（一）受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。</p> <p>（二）雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。</p> <p>（三）對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p>（四）受僱者於非工作時間，遭受本校同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>（五）受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。</p> <p>（六）受僱者於非工作時間，遭受本校校長為性騷擾。</p> <p>性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</p>	<p>一、第一項：依性工法第十二條第一項至第三項及同法細則第四之二條規定，明定本要點所稱性騷擾及持續性騷擾之定義。</p> <p>二、第二項：依性工法第十二條第四項及工作場所性騷擾防治措施準則（下稱工作場所防治準則）第五條規定，明定性騷擾行為所需審酌之因素及內容。</p> <p>三、第三項：依性工法第十二條第七項規定，明定受僱者於執行職務時遭不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾，就事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法（下稱性騷法）之規定。</p> <p>四、第四項：依性工法第三十八條之四規定，明定第一項所定性騷擾事件適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>五、第五項：依性工法第十二條第六項規定，明定於性侵害犯罪時，本要點亦適用之規定。</p>

<p>(一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</p> <p>(二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</p> <p>(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</p> <p>第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。</p> <p>第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。</p> <p>本要點第六點及第七點之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。</p>	
<p>四、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：</p> <p>(一)雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。</p> <p>(二)雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>(三)雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。</p> <p>(四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。</p>	<p>依性工法第七條至第十一條規定，明定性別歧視之禁止規定。</p>
<p>五、本校設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話（06-2757575轉50850）、傳真（06-2766456）、電子信箱（em50871@ncku.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。</p>	<p>依工作場所防治準則第二條及第三條規定，明定本校處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話、傳真及電子信箱及公告方式。</p>
<p>六、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：</p> <p>(一)本校應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，尊重教職員工及受服務人員之性別特質及性傾</p>	<p>一、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。</p> <p>二、第一款：依工作場所防治準則第九條規定，明定所屬教職員工教育訓練相關事宜，及明定應優先實施教育訓練之對象。</p>

<p>向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷擾或性別歧視情事發生：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。 2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。 <p>(二)本要點適用對象於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。</p> <p>(三)如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。</p>	<p>三、第二款：依工作場所防治準則第八條規定訂定。</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 有關工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施等事宜本校「執行職務遭受不法侵害預防管理要點」已有明文規定在案。 (二) 另關於本校現行各工作場域及設施之檢討、改善等防治措施，業由總務處定期召開會議辦理。 <p>四、第三款：參照教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點（下稱教育部工作場所防治處理要點）第六點第三款規定訂定。</p>
<p>七、本校各單位於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一)因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並且不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。 2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。 4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。 5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本校訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項及本校約用人員工作規則規定，不經預告終止勞動契約。 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦得對申訴人為適當之懲處或處理。 <p>(二)非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。 	<p>依工作場所防治準則第六條第二項至第四項及第七條規定，明定本校於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之情形及態樣，及因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。</p>

<p>2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。</p> <p>3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。</p> <p>4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。</p> <p>本校因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>本校非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。</p> <p>本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。</p> <p>被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：</p> <p>(一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。</p> <p>(二)保護當事人之隱私及其他人格法益。</p>	
<p>八、本校校長或各級單位主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得依下列方式停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：</p> <p>(一)本校校長：由教育部停止其職務。</p> <p>(二)本校各級單位主管：由本校停止或調整其職務。</p> <p>依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。</p>	<p>一、第一項：依性工法第三十二條之三第二項及第三項規定、教育部工作場所防治處理要點第八點規定訂定。</p> <p>二、第二項：依性工法第三十二條之三第四項規定訂定。</p>
<p>九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，設工作場所性騷擾與性別歧視申訴評議會（下稱申評會）。</p> <p>申評會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長或主任秘書一人兼任，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人</p>	<p>依工作場所防治準則第十二條第二項規定，明定本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，設工作場所性騷擾申訴評議會，以及該申評會之組成及運作方式。</p>

<p>士。</p> <p>前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。</p> <p>申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。</p> <p>申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。</p>	
<p>十、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p> <p>本校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。</p> <p>前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本校內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。</p>	<p>一、第一項：依工作場所防治準則第四條規定，明定申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，應依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。</p> <p>二、第二項：依性工法第三十二條之三第一項規定、教育部工作場所防治處理要點第十點規定，明定本校校長為涉及性工法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應提出申訴之機關及處理程序規定。</p> <p>三、第三項：依工作場所防治準則第三條第二項第五款規定，明定本校校長為涉及性工法之性騷擾事件行為人，申訴人非屬公務人員或教育人員之申訴管道。另依性工法第三十二條之二第五項規定，明定調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態。</p>
<p>十一、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得以言詞、電子郵件或書面向申評會提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。</p> <p>前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、</p>	<p>一、第一項及第二項：依工作場所防治準則第十一條第一項及第二項規定及教育部工作場所防治處理要點第十一點規定，明定申訴之方式及應記載之內容。</p> <p>二、第三項：參照教育部工作場所防治處理要點第十一點第四項</p>

<p>聯絡電話、申訴日期。</p> <p>(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。</p> <p>(三)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>申訴人向申評會提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達申評會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。</p>	<p>規定、性騷法施行細則第十四條第一項規定，明定申訴書補正之期限。</p> <p>三、第四項：參照教育部工作場所防治處理要點第十一點第五項規定，明定撤回申訴之方式、程序及效力。</p>
<p>十二、申評會審議程序如下：</p> <p>(一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，應通知地方主管機關，並組成三人以上之申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>(二)調查完成後，由申訴調查小組作成調查報告書，提申評會審議，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3. 事實認定及理由。 4. 處理建議。 <p>(三)申評會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議，並得作成懲處建議或其他適當處理之建議。</p> <p>(四)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。</p> <p>(五)第三款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位或會議依相關規定辦理懲處或決議事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。</p>	<p>一、第一款：依性工法第十三條第四項、工作場所防治準則第十一條第三項及第十三條第二項規定，明定接獲申訴應通知主管機關、組成申訴調查小組調查，以及調查小組成員應有具備性別意識之外部專業人士。</p> <p>二、第二款：依工作場所防治準則第十四條規定，明定調查報告書應載明事項及申訴調查小組完成之調查報告應提申評會審議。</p> <p>三、第三款：依工作場所防治準則第十七條第一項及第二項及第十九條規定，明定申評會對申訴案件之審議，應參考調查小組之調查結果，作出附理由之決議並得作成懲處建議或其他適當處理之建議。</p> <p>四、第四款：依工作場所防治準則第十七條第三項規定，明定申訴案件之決議應以書面通知申訴人及被申訴人。</p> <p>五、第五款：依性工法第十三條第四項及工作場所防治準則第十九條規定，及參照教育部工作場所防治處理要點第十二點第五款規定，明定懲處建議之處理程序及通報程序。</p>

<p>十三、本校應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</p> <p>性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>	<p>一、第一項：依工作場所防治準則第十八條第一項規定，明定性騷擾或性別歧視申訴案件處理時限。</p> <p>二、第二項：依工作場所防治準則第十八條第四項規定，於明定性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</p>
<p>十四、本校未處理或不服本校調查決議之救濟：</p> <p>(一)申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。</p> <p>(二)申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。</p> <p>(三)被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本校秘書室提起申復；申復以一次為限，其程序依本校性侵害性騷擾或性霸凌申復案件審議要點規定辦理。</p> <p>本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施之救濟：</p> <p>(一)受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟。</p> <p>(二)受僱者或求職者非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。</p>	<p>依性工法第二條第三項、工作場所防治準則第十八條第二項及第三項規定，明定本校未處理或不服本校調查決議，以及本校於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施時，各類人員之救濟方式。</p>
<p>十五、申評會審議原則如下：</p> <p>(一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。</p> <p>(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人得終止其參與。</p> <p>(三)申評會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人</p>	<p>依性工法、工作場所防治準則規定，明定申評會審議原則及相關事宜。</p>

互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。

- (四) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (五) 於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (六) 必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (七) 處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (八) 處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十六、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向申評會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在申評會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由申評會命其迴避。

依工作場所防治準則第十五條規定，明定參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。

十七、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作決議確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。	依工作場所防治準則第二十條規定，明定本校應採取事後之追蹤、考核及監督事宜。
十八、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。	明定非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員支給費用之規定。
十九、本要點所需經費，由本校相關預算項下支應。	明定本要點所需經費來源。
二十、本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則及相關法令規定辦理。	明定未盡事宜依相關法令規定辦理。
二十一、本要點經校務會議通過，自中華民國一百一十三年三月八日實施。	明定本要點之訂定程序，另配合性工法暨其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，本要點溯自該日實施。

國立成功大學性騷擾防治及處理要點

113年12月25日113學年度第2次校務會議通過

一、國立成功大學（下稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。

二、本校依性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。

本要點所定性騷擾事件疑似行為人為本校學生，由本校性別平等教育委員會受理申訴及處理。

三、本要點所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

(一)以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

(二)以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

(一)羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

(二)跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

(三)偷窺、偷拍。

(四)曝露身體隱私部位。

(五)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

(六)乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

(七)其他與前六款相類之行為。

性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。

性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。

本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。

四、本校設置處理性騷擾申訴管道：

(一)行為人為教職員工：申訴專線電話（06-2757575轉50850）、傳真（06-2766456）、電子信箱（em50871@ncku.edu.tw）。

(二)行為人為本校學生：申訴專線電話（06-2757575轉50324、50325）、傳真（06-2766421）、電子信箱（genderncku@ncku.edu.tw）。

前項資訊並於本校網頁或適當場所公告之。

五、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一)本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：

1. 所屬教職員工：

- (1)性別平等知能。
- (2)性騷擾基本概念、法令及防治。
- (3)性騷擾申訴之流程及方式。
- (4)其他與性騷擾防治有關之教育。

2. 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- (1)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
- (2)覺察及辨識權力差異關係。
- (3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- (4)被害人協助及權益保障事宜。
- (5)其他與性騷擾防治有關之教育。

(二)為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

六、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：

- (一)協助被害人申訴及保全相關證據。
- (二)必要時協助通知警察機關到場處理。
- (三)檢討所屬場所安全。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

- (一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (二)避免報復情事。
- (三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- (四)其他認為必要之處置。

本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

七、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，設性騷擾申訴評議會（下稱申評會）。

申評會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長或主任秘書一人兼任，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得向申評會提出申訴；申訴時行為人為本校校長者，應向臺南市政府提出。

申訴得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- (一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- (三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- (四)申訴之事實內容及相關證據。
- (五)性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (六)申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

提出性騷擾申訴之期限如下：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
- (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。

性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺南市政府決定不予受理或應續行調查：

- (一)當事人逾期提出申訴。
- (二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
- (三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

九、本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關或相關權責處理單位，並副知當事人。

本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺南市政府。

十、申評會審議程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴案件，應確認是否適用性騷擾防治法、本校是否具調查權限，以及是否有不予受理之情形。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內組成三人以上之申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。
- (二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經申評會審議後，移送臺南市政府辦理，其內容應包括下列事項：
 1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。
 4. 相關物證之查驗。
 5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。
- (三)權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺南市政府申請調解。申評會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺南市政府申請調解。
- (四)調解期間，除接獲臺南市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。
- (五)第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位或會議依相關規定辦理懲處或決議事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。

十一、本校應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

十二、申評會審議原則如下：

- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。
- (三)申評會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。
- (五)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (六)於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢、協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (八)前款所定被害人諮詢、協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。
- (九)申評會進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，申評會應通知臺南市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十)申評會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。
- (十一)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於申評會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

十四、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。

十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。

十六、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

十七、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作決議確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十八、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、申評會所需經費，由本校相關預算項下支應。

二十、本要點未盡事宜，依性騷擾防治法暨施行細則、性騷擾防治準則及相關法令規定辦理。

二十一、本要點經校務會議通過，自中華民國一百一十三年三月八日實施。

國立成功大學性騷擾防治及處理要點逐點說明

規定	訂定說明
<p>一、國立成功大學（下稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，特依性騷擾防治法第七條第一項第二款及性騷擾防治準則規定，訂定本要點。</p>	<p>一、依教育部113年3月11日臺教人（一）字第1130026535號書函規定，因應性騷擾防治法（下稱性騷法）於112年8月16日修正公布，請各學校儘速檢討修正內部性騷擾防治規範，爰訂定本要點。</p> <p>二、明定本要點之適用對象、訂定目的及法源依據。</p>
<p>二、本校依性騷擾防治法規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。本要點所定性騷擾事件疑似行為人為本校學生，由本校性別平等教育委員會受理申訴及處理。</p>	<p>一、第一項：明定本校依性騷法規定辦理性騷擾之防治及處理，除其他法規另有規定者外（非屬依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點辦理之案件），應適用本要點之規定。</p> <p>二、第二項：依「各級學校非屬性別平等教育法所定性騷擾事件之申訴及處理流程說明」，明定本校學生為疑似行為人案件，由性平會負責受理與後續處理程序。</p>
<p>三、本要點所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：</p> <p>（一）以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之境境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。</p> <p>（二）以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。</p> <p>本要點所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。</p> <p>前二項所稱性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇</p>	<p>一、第一項至第三項：依性騷法第二條及性騷擾防治準則（下稱防治準則）規定，明定本要點所稱性騷擾、權勢性騷擾之定義，以及性騷擾之樣態。</p> <p>二、第四項：依性騷法施行細則第二條規定，明定性騷擾案件之認定所需考量因素。</p> <p>三、第五項：依性別平等工作法（下稱性工法）第十二條第七項規定，明定受僱者於執行職務時遭不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾，就事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。</p> <p>四、第六項：依性騷法第三十一條、性騷法施行細則第四條及防治準則第十三條規定，明定</p>

<p>手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：</p> <p>(一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。</p> <p>(二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。</p> <p>(三) 偷窺、偷拍。</p> <p>(四) 曝露身體隱私部位。</p> <p>(五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。</p> <p>(六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。</p> <p>(七) 其他與前六款相類之行為。</p> <p>性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。</p> <p>性別平等工作法第十二條第一項第一款所定性騷擾情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查事項，適用本要點之規定。</p> <p>本要點第五點、第六點、第十二點第一款及第五款之規定，於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪準用之。</p>	<p>於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪時，本要點亦適用之規定。</p>
<p>四、本校設置處理性騷擾申訴管道：</p> <p>(一) 行為人為教職員工：申訴專線電話（06-2757575 轉 50850）、傳真（06-2766456）、電子信箱（em50871@ncku.edu.tw）。</p> <p>(二) 行為人為本校學生：申訴專線電話（06-2757575 轉 50324、50325）、傳真（06-2766421）、電子信箱（genderncku@ncku.edu.tw）。</p> <p>前項資訊並於本校網頁或適當場所公告之。</p>	<p>依性騷法第七條第一項第一款及防治準則第六條規定，明定本校處理性騷擾申訴專線電話、傳真及電子信箱及公告方式。</p>
<p>五、本校應加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：</p> <p>(一) 本校應定期舉辦或鼓勵所屬人員以公假參與下列防治性騷擾之相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念，以防治性騷擾情事發生：</p> <p>1. 所屬教職員工：</p> <p>(1) 性別平等知能。</p> <p>(2) 性騷擾基本概念、法令及防治。</p> <p>(3) 性騷擾申訴之流程及方式。</p> <p>(4) 其他與性騷擾防治有關之教育。</p> <p>2. 處理性騷擾事件或有管理責任之人員：</p>	<p>一、明定本校加強教職員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導方式。</p> <p>二、第一項第一款：依性騷法第八條及防治準則第八條規定，明定所屬教職員工教育訓練相關事宜。</p> <p>三、第一項第二款：依防治準則第三條規定訂定。</p>

<p>(1)性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。</p> <p>(2)覺察及辨識權力差異關係。</p> <p>(3)性騷擾事件有效之糾正及補救措施。</p> <p>(4)被害人協助及權益保障事宜。</p> <p>(5)其他與性騷擾防治有關之教育。</p> <p>(二)為防治性騷擾行為之發生，本校應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。</p>	
<p>六、本校於性騷擾事件發生當時知悉，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護；於性騷擾事件發生後知悉，亦應採取下列第三款之糾正及補救措施：</p> <p>(一)協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>(二)必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>(三)檢討所屬場所安全。</p> <p>本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：</p> <p>(一)尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</p> <p>(二)避免報復情事。</p> <p>(三)預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</p> <p>(四)其他認為必要之處置。</p> <p>本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</p>	<p>一、第一項：依性騷法第七條第二項及第三項規定，明定本校於性騷擾事件發生當時知悉及發生後知悉，應採取立即有效之糾正及補救措施之態樣。</p> <p>二、第二項：依防治準則第五條規定，明定本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取之處置。</p> <p>三、第三項：依防治準則第四條規定訂定。關於本校現行公共場所場域及設施之檢討、改善等防治措施，業由總務處定期召開會議辦理。</p>
<p>七、本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，設性騷擾申訴評議會（下稱申評會）。</p> <p>申評會置委員九人，其中一人為召集人，由校長指定副校長或主任秘書一人兼任，其餘委員，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。</p> <p>前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。</p> <p>申評會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。</p> <p>申評會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。申評會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，</p>	<p>依防治準則第九條規定，明定本校為處理本要點性騷擾事件申訴，設性騷擾申訴評議會，以及該申評會之組成及運作方式。</p>

<p>取決於主席。</p> <p>八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得向申評會提出申訴；申訴時行為人為本校校長者，應向臺南市政府提出。</p> <p>申訴得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面或以言詞作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。</p> <p>(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。</p> <p>(四)申訴之事實內容及相關證據。</p> <p>(五)性騷擾事件發生及知悉之時間。</p> <p>(六)申訴之年月日。</p> <p>申訴書或言詞作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>提出性騷擾申訴之期限如下：</p> <p>(一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。</p> <p>(二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。</p> <p>(三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前二款規定有較長之申訴期限者，從其規定。</p> <p>申訴人於案件調查期間撤回申訴者，應以書面為之；申訴經撤回或依性騷擾防治法第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事由再為申訴。</p> <p>性騷擾事件有性騷擾防治法第十四條第五項所定下列應不予受理情形之一者，應即移送臺南市政府決定不予受理或應續行調查：</p> <p>(一)當事人逾期提出申訴。</p> <p>(二)申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期</p>	<p>一、第一項：依性騷法第十四條第三項第一款及第二款規定及教育部性騷擾防治及處理要點第八點規定，明定性騷擾事件被害人本人或其代理人得向申評會提出申訴，惟申訴時行為人為本校校長者，應向臺南市政府提出。</p> <p>二、第二項及第三項：依性騷法施行細則第十二條規定，明定申訴之方式及應記載之內容。</p> <p>三、第四項：依性騷法施行細則第十四條第一項規定，明定申訴書補正之期限。</p> <p>四、第五項：依性騷法第十四條第一項及第二項規定，明定提出性騷擾申訴之期限。</p> <p>五、第六項：依性騷法第十四條第四項規定，明定撤回申訴之方式、程序及效力。</p> <p>六、第七項：依性騷法第十四條第五項及同法施行細則第十四條第二項規定，明定性騷擾事件應不予受理情形及續行處理程序。</p>
--	--

<p>未補正。</p> <p>(三)同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。</p>	
<p>九、本校接獲性騷擾防治法第一條第二項但書所定性別平等教育法及性別平等工作法之性騷擾事件，應於接獲之日起二十日內，移送該事件之主管機關或相關權責處理單位，並副知當事人。</p> <p>本校接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並以書面通知當事人及副知臺南市政府。</p>	<p>一、第一項：依性騷法施行細則第三條規定，明定接獲性別平等教育法及性工法之性騷擾事件之移送程序。</p> <p>二、第二項：依性騷法施行細則第十三條規定，明定接獲不具調查權限之性騷擾申訴案件之移送程序。</p>
<p>十、申評會審議程序如下：</p> <p>(一)接獲性騷擾申訴案件，應確認是否適用性騷擾防治法、本校是否具調查權限，以及是否有不予受理之情形。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內組成三人以上之申訴調查小組進行調查，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並應具備性別平等意識。</p> <p>(二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告，調查屬實者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；非屬實者，仍應視情節，為必要處理之建議，並經申評會審議後，移送臺南市政府辦理，其內容應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 3. 申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。 4. 相關物證之查驗。 5. 性騷擾事件調查結果及處理建議。 <p>(三)權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺南市政府申請調解。申評會於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺南市政府申請調解。</p> <p>(四)調解期間，除接獲臺南市政府通知依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。</p> <p>(五)第二款懲處建議及處理對象屬本校教職員工者，應簽陳校長核定後，移請相關單位或會</p>	<p>一、第一款：依性騷法第十五條第一項、同法施行細則第三條、第六條、第十三條、防治準則第九條規定，明定接獲並受理申訴案件後應於七日內啟動調查，以及調查小組成員之女性代表比例，並應具備性別平等意識。</p> <p>二、第二款：依性騷法第十五條第四項及同法施行細則第十八條規定，明定調查完成後，應作成調查報告及處理建議，以及調查報告及處理建議應載明事項。</p> <p>三、第三款及第四款：依性騷法第十八條第一項規定，明定權勢性騷擾以外之性騷擾事件當事人得申請調解之程序及調解期間之相關事宜</p> <p>四、第五款：參考教育部性騷擾防治及處理要點第十點規定，明定懲處建議之處理程序。</p>

<p>議依相關規定辦理懲處或決議事項。非屬本校教職員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。</p>	
<p>十一、本校應於受理申訴或移送到達之日起二個月內完成調查；必要時，得延長一個月，並通知當事人。</p>	<p>依性騷法第十五條第一項規定，明定性騷擾案件處理時限。</p>
<p>十二、申評會審議原則如下：</p> <p>(一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。</p> <p>(二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私及其他權益；因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。違反者，召集人得終止其參與。</p> <p>(三)申評會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並應適時通知案件辦理情形；除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。</p> <p>(四)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質。</p> <p>(五)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。</p> <p>(六)於性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。</p> <p>(七)性騷擾案件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。必要時得要求行為人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。</p> <p>(八)前款所定被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。</p> <p>(九)申評會進行調查時，行為人及受邀協助調查</p>	<p>依性騷法、同法施行細則及防治準則規定，明定申評會審議原則及相關事宜。</p>

之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，申評會應通知臺南市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。

(十)申評會調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

(十一)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。

(十二)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。

十三、性騷擾事件之調查人員於調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為該事件之當事人。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向申評會為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

被申請迴避之調查人員，於申評會就該申請案件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，申評會應命其迴避。

依性騷法施行細則第十五條規定，明定參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之迴避規定。

十四、本校於知悉本校教職員工為性騷擾案件被害人時，應視其需求，協助通知調查單位依性騷擾防治法第十一條及性騷擾防治法施行細則第十一條辦理，並給予其他必要之協助。	依性騷法第十一條規定，明定性騷擾案件調查過程中，本校應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介相關協助及其他必要之服務。
十五、性騷擾事件行為人如有性騷擾防治法第二十五條、第二十六條第五項、第六項、第二十七條及第三十條所定情形者，由各該規定所定權責機關課予刑罰或處以罰鍰。	依防治準則第七條第四款規定，明定性騷擾事件行為人之處罰規定。
十六、本校所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。	依性騷法第十條第六項規定，明定本校所公示之行政文書，不得揭露足資識別被害人身分之資訊。
十七、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作決議確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。	依防治準則第十二條規定，明定本校應採取事後之追蹤、考核及監督事宜。
十八、非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。	明定非本校教職員工兼職之委員及參與調查之專業人員支給費用之規定。
十九、申評會所需經費，由本校相關預算項下支應。	明定申評會所需經費來源。
二十、本要點未盡事宜，依性騷擾防治法暨施行細則、性騷擾防治準則及相關法令規定辦理。	明定未盡事宜依相關法令規定辦理規定。
二十一、本要點經校務會議通過，自中華民國一百一十三年三月八日實施。	明定本要點之訂定程序，另配合性騷法暨其相關子法業自一百十三年三月八日全面修正施行，本要點溯自該日實施。

國立成功大學校園性別事件防治規定

113年12月25日113學年度第2次校務會議通過

第一章 總 則

第一條

國立成功大學（下稱本校）為落實性別實質平等之教育理念，建立校園性別事件之預防措施與處理機制，特依性別平等教育法（下稱性平法）與校園性別事件防治準則（下稱防治準則），訂定本規定。

第二條

本校為推動校園性別事件防治教育，應積極採行下列措施：

- 一、針對性別平等教育委員會（下稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- 二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 三、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第二章 校園安全規劃

第四條

本校應蒐集下列校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理相關案件時，主動提供予相關人員：

- 一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及本校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他性平會認為必要之事項。

第四條

本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

- 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
- 二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備等。

第五條

總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。

前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

第三章 校內外教學與活動及人際互動注意事項

第六條

本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

第七條

本校學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第四章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

第八條

本校校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報本校相關單位或主管機關處理。

第九條

本校校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第五章 校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第十條

本規定所指校園性別事件，包括不同學校間所發生者。

第十一條

校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（下稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（下稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為學校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（下稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

第十二條

事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。

第十三條

第十一條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依防治準則第三十一條規定處理。

第十四條

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第十五條

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

第十六條

本校接獲申請調查或檢舉而無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各上級機關協議定之。

第十七條

本校依性平法第二十二條第一項規定進行通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。

前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

第十八條

校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

- 一、二人以上被害人。
- 二、二人以上行為人。
- 三、行為人為校長或教職員工。
- 四、涉及校園安全議題。
- 五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第十九條

本校校園性別事件申請調查或檢舉之收件單位為性平會，性平會之電話與電子郵件等資訊公布於本校網頁。但行為人於行為時或現職為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。

性平會收件後，除有性平法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付調查處理，並指派專人處理，相關單位應配合協助。前項性平法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。

第二十條

經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校校園霸凌防

制委員會移請性平會依前條規定辦理。

第二十一條

性平會應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，經性平會防治組審查是否受理後，以書面通知申請人、被害人或檢舉人受理結果。不受理之書面通知應依性平法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

性平會接獲申復後，應重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第二十二條

性平會受理申請調查或檢舉後，應於二個月內提出調查報告，必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。處理期間，當事人可以要求輔佐人陪同接受調查。輔佐人得由當事人自行指定，性平會亦得邀請相關人員參與調查工作。

第二十三條

性平會處理校園性別事件時，得由性平會防治組決定是否成立調查小組，並推薦調查小組委員名單簽請校長核定之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十三條第三項及第四項規定。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
- 二、違反性平法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

校園性別事件當事人之輔導人員，性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

本校對於擔任調查小組之成員，應予公（差）假登記，並得依規定支給出席費、調查報告撰寫費及交通費等相關費用。有關跨校事件之成員交通費或相關費用，應由派員參與調查之學校支應。

前項出席費及調查報告撰寫費支給標準，依中央政府各機關出席費及稿費支給要點規定辦理。

第二十四條

本規定所指具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

- 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。
- 二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。

第二十五條 本校性平會調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。
- 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- 三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 五、依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- 六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- 七、本校人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- 八、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
- 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- 十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第二十六條

依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第二十七條

本校為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，於必要時得依性平法第二十

四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
 - 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
 - 三、避免報復情事。
 - 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
 - 五、其他性平會認為必要之處置。
- 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。
前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十八條

本校應依性平法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性平法為調查處理。
當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十九條

本校依性平法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

- 一、心理諮商與輔導。
- 二、法律協助。
- 三、課業協助。
- 四、經濟協助。
- 五、社會福利資源轉介服務。
- 六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第三十條

性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。
前項調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第三十一條

基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。
性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見。除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。

本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

第三十二條

校園性別事件經性平會調查屬實後，本校應依性平法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限時，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由本校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

前項處置應由本校性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間：

- 一、行為人接受心理諮商與輔導。
- 二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。
- 三、八小時之性別平等教育相關課程。
- 四、其他符合教育目的之措施。

前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

本校對於執行第三項第三款性別平等教育相關課程之人員，得依規定支給授課鐘點費及交通費等相關費用。

第三十三條

性平會將處理結果以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害人或行為人對性平會處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
- 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有性平法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。
- 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。
- 八、審議小組成員出席費及交通費等相關費用之支給，依第二十三條規定辦理。性平法第三十七條第三項及防治準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：
 - 一、性平會或調查小組組織不適法。
 - 二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。
 - 三、有應迴避而未迴避之情形。
 - 四、有應調查之證據而未調查。
 - 五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
 - 六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第三十四條

行為人為本校校長，申請人或被害人依性平法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。

行為人為本校教職員工，申請人或被害人依性平法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。

前項申請人或被害人向本校主管機關申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請主管機關併案審議。

第三十五條

性平會依性平法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，由性平會以密件文書歸檔，並保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

三、事件處理人員、流程及紀錄。

四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告，包括下列資料：

一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

二、調查訪談過程記錄，包括日期及對象。

三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、事實認定及理由。

六、處理建議。

第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第三十六條

本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第三十七條

本校依性平法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

本校就行為人追蹤後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第三十八條

本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，依下列規定辦理：

一、召開教師評審委員會、性平會、職員考績委員會、校聘人員管理委員會、工友考核委員會等會議，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。

二、經召開教師評審委員會、性平會、職員考績委員會、校聘人員管理委員會、工友考核委員會等會議審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關

- (構)之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
- 三、前二款所定程序，本校自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休(伍)或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

第六章 附則

第三十九條

本校應將本規定第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。
- 三、校園性別事件防治之政策宣示。
- 四、校園性別事件之界定及樣態。
- 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
- 六、校園性別事件之調查及處理程序。
- 七、校園性別事件之申復及救濟程序。
- 八、禁止報復之警示。
- 九、隱私之保密。
- 十、其他校園性別事件防治相關事項。

第四十條

性平會之業務由學生事務處指派專人專職辦理，對外發言由秘書室統籌辦理。

第四十一條

本規定所需經費由校務基金自籌收入項下支應。

第四十二條

本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。

第四十三條

本規定經校務會議通過後，自中華民國一百十三年三月八日施行。

國立成功大學校園性別事件防治規定草案

本校規定	本校訂定說明
<p>第一章 總則</p>	<p>參照一百十三年三月八日修正公布之教育部校園性別事件防治準則（下稱防治準則）第一章，訂定章名。</p>
<p>第一條 國立成功大學（下稱本校）為落實性別實質平等之教育理念，建立校園性別事件之預防措施與處理機制，特依性別平等教育法（下稱性平法）與校園性別事件防治準則（下稱防治準則），訂定本規定。</p>	<p>一、明定本規定之訂定目的及法源依據。 二、依據一百十二年八月十六日修正公布之性別平等教育法（下稱性平法）第二十一條第二項及防治準則第三十八條規定，學校應依防治準則內容訂定校園性別事件防治規定，爰訂定本規定。</p>
<p>第二條 本校為推動校園性別事件防治教育，應積極採行下列措施：</p> <p>一、針對性別平等教育委員會（下稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。</p> <p>二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。</p> <p>三、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。</p> <p>四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。</p>	<p>一、明定完備校園性別事件防治教育之應採行措施。 二、依據防治準則第二條規定，訂定本條。</p>
<p>第三條 本校應蒐集下列校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理相關案件時，主動提供予相關人員：</p> <p>一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。</p> <p>二、被害人之權益保障及本校所提供之必要協助。</p> <p>三、申請調查、申復及救濟之機制。</p> <p>四、相關之主管機關及權責單位。</p> <p>五、提供資源協助之團體及網絡。</p> <p>六、其他性平會認為必要之事項。</p>	<p>一、明定校園性別事件資訊之蒐集與提供。 二、依據防治準則第三條規定，訂定本條。</p>
<p>第二章 校園安全規劃</p>	<p>參照防治準則第二章，訂定章名。</p>
<p>第四條 本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：</p> <p>一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。</p> <p>二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。</p> <p>前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考</p>	<p>一、明定改善校園空間安全之應採行措施。 二、依據防治準則第四條規定，訂定本條。</p>

<p>量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備等。</p>	
<p>第五條 總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。</p> <p>前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。</p> <p>本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。</p>	<p>一、明定校園空間安全檢視說明會舉行等相關規範。</p> <p>二、依據防治準則第五條與本校性別平等教育實施規定第十二點規定，訂定本條。</p>
<p>第三章 校內外教學與活動及人際互動注意事項</p>	<p>參照防治準則第三章，訂定章名。</p>
<p>第六條 本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。</p>	<p>一、明定校長及教職員工生互動注意事項。</p> <p>二、依據防治準則第六條規定，訂定本條。</p>
<p>第七條 本校學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。</p> <p>前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。</p> <p>本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。</p> <p>本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p>	<p>一、明定本校對實習場域之性騷擾防治責任。</p> <p>二、依據防治準則第七條規定，訂定本條。</p>
<p>第四章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項</p>	<p>參照防治準則第四章，訂定章名。</p>
<p>第八條 本校校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</p> <p>本校校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</p> <p>本校校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報本校相關單位或主管機關處理。</p>	<p>一、明定校長及教職員工與學生間與性或性別有關之人際關係界線規定。</p> <p>二、依據防治準則第八條規定，訂定本條。</p>

<p>第九條 本校校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p>	<p>一、明定校長及教職員工應尊重個人性或身體之自主。 二、依據防治準則第九條規定，訂定本條。</p>
<p>第五章 校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法</p>	<p>參照防治準則第五章，訂定章名。</p>
<p>第十條 本規定所指校園性別事件，包括不同學校間所發生者。</p>	<p>一、明定校園性別事件包括不同學校間所發生者。 二、依據防治準則第十條規定，訂定本條。</p>
<p>第十一條 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（下稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（下稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為學校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（下稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。</p> <p>前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。</p>	<p>一、明定申請調查與檢舉校園性別事件之管轄學校與機關。 二、依據防治準則第十一條規定，訂定本條。</p>
<p>第十二條 事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。</p>	<p>一、明定事件管轄學校與行為人現所屬學校不同之調查處理方式。 二、依據防治準則第十二條規定，訂定本條。</p>
<p>第十三條 第十一條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依防治準則第三十一條規定處理。</p>	<p>一、明定行為人在兼任學校所為之調查處理方式。 二、依據防治準則第十三條規定，訂定本條。</p>
<p>第十四條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。</p> <p>無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。</p>	<p>一、明定行為人行為時同時具有不同身分之管轄方式。 二、依據防治準則第十四條規定，訂定本條。</p>
<p>第十五條 行為人二人以上，分屬不同學校者，以先</p>	<p>一、明定分屬不同學校之多位行為人管轄方</p>

<p>受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。</p>	<p>式。 二、依據防治準則第十五條規定，訂定本條。</p>
<p>第十六條 本校接獲申請調查或檢舉而無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p> <p>學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各上級機關協議定之。</p>	<p>一、明定本校接獲不具管轄權案件之處理方式。 二、依據防治準則第十六條規定，訂定本條。</p>
<p>第十七條 本校依性平法第二十二條第一項規定進行通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。</p> <p>校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。</p> <p>前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。</p>	<p>一、明定學校保密責任及校長、教職員工不當使用證據之處理方式。 二、依據防治準則第十七條規定，訂定本條。</p>
<p>第十八條 校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：</p> <p>一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。</p> <p>二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p> <p>三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。</p> <p>四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。</p>	<p>一、明定申請調查或檢舉之方式及應載明之事項。 二、依據防治準則第十八條規定，訂定本條。</p>

<p>本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：</p> <p>一、二人以上被害人。</p> <p>二、二人以上行為人。</p> <p>三、行為人為校長或教職員工。</p> <p>四、涉及校園安全議題。</p> <p>五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。</p>	
<p>第十九條 本校校園性別事件申請調查或檢舉之收件單位為性平會，性平會之電話與電子郵件等資訊公布於本校網頁。但行為人於行為時或現職為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。</p> <p>性平會收件後，除有性平法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付調查處理，並指派專人處理，相關單位應配合協助。</p> <p>前項性平法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。</p>	<p>一、明定校園性別事件之收件單位及相關處理流程。</p> <p>二、依據防治準則第十九條規定，訂定本條。</p>
<p>第二十條 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，仍應提供必要之輔導或協助。</p> <p>本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校校園霸凌防制委員會移請性平會依前條規定辦理。</p>	<p>一、明定經媒體報導之校園性別事件視同檢舉之相關處理流程。</p> <p>二、依據防治準則第二十條規定，訂定本條。</p>
<p>第二十一條 性平會應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，經性平會防治組審查是否受理後，以書面通知申請人、被害人或檢舉人受理結果。不受理之書面通知應依性平法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。</p> <p>申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項不受理之申復以一次為限。</p> <p>性平會接獲申復後，應重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有</p>	<p>一、明定校園性別事件之受理與不受理申復相關流程。</p> <p>二、依據防治準則第二十一條規定，訂定本條。</p>

<p>理由者，性平會應依法調查處理。</p>	
<p>第二十二條 性平會受理申請調查或檢舉後，應於二個月內提出調查報告，必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。處理期間，當事人可以要求輔佐人陪同接受調查。輔佐人得由當事人自行指定，性平會亦得邀請相關人員參與調查工作。</p>	<p>一、明定性平會作成調查報告期間等相關規定。 二、依據性平法第三十六條第一項規定：「學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。」</p>
<p>第二十三條 性平會處理校園性別事件時，得由性平會防治組決定是否成立調查小組，並推薦調查小組委員名單簽請校長核定之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十三條第三項及第四項規定。</p> <p>有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：</p> <p>一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。</p> <p>二、違反性平法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。</p> <p>校園性別事件當事人之輔導人員，性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p> <p>本校對於擔任調查小組之成員，應予公（差）假登記，並得依規定支給出席費、調查報告撰寫費及交通費等相關費用。有關跨校事件之成員交通費或相關費用，應由派員參與調查之學校支應。</p> <p>前項出席費及調查報告撰寫費支給標準，依中央政府各機關出席費及稿費支給要點規定辦理。</p>	<p>一、明定性平會處理校園性別事件得成立調查小組及其成員資格等相關規定。 二、依據防治準則第二十二條規定，及參採教育部一百一十三年七月三十日臺教學（三）字第一一三二八〇三五六八號函校園性別事件調查處理過程之相關經費支應及行政實務處理說明第一項「事件調查相關經費支應」、第二項「經費編列及執行考核」，以及教育部高等教育司一百一十一年十二月二十一日臺教高通字第一一一二二〇五一七六號函明文：「校內委員參與案件調查支領出席費、調查報告撰寫稿費，國立大學校院得就自籌收入部分審酌衡平性及財務狀況等，依國立大學校院校務基金設置條例規定訂定相關支用規定，並經校內校務基金管理委員會審議通過後辦理」，明定調查小組相關費用之支應事宜。</p>
<p>第二十四條 本規定所指具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：</p> <p>一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。</p> <p>二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性別平等</p>	<p>一、明定具校園性別事件調查專業素養之專家學者之資格規定。 二、依據防治準則第二十三條規定，訂定本條。</p>

<p>教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。</p>	
<p>第二十五條 本校性平會調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。 三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。 五、依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。 七、本校人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。 八、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。 九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。 十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定性平會調查處理校園性別事件之方式。 二、依據防治準則第二十四條規定，訂定本條。
<p>第二十六條 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。</p> <p>依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。</p> <p>本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定調查處理人員之保密義務。 二、依據防治準則第二十五條規定，訂定本條。

<p>機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。</p> <p>除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p>	
<p>第二十七條 本校為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，於必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：</p> <p>一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。</p> <p>二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。</p> <p>三、避免報復情事。</p> <p>四、預防、減低行為人再度加害之可能。</p> <p>五、其他性平會認為必要之處置。</p> <p>當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。</p> <p>前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。</p>	<p>一、明定本校為保障校園性別事件當事人受教權或工作權之必要處置規定。</p> <p>二、依據防治準則第二十六條規定，訂定本條。</p>
<p>第二十八條 本校應依性平法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性平法為調查處理。</p> <p>當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。</p>	<p>一、明定本校得依性平法規定提供轉介等必要協助。</p> <p>二、依據防治準則第二十七條規定，訂定本條。</p>
<p>第二十九條 本校依性平法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：</p> <p>一、心理諮商與輔導。</p> <p>二、法律協助。</p> <p>三、課業協助。</p> <p>四、經濟協助。</p> <p>五、社會福利資源轉介服務。</p> <p>六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。</p> <p>當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。</p> <p>前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需</p>	<p>一、明定本校得依性平法規定提供適當協助。</p> <p>二、依據防治準則第二十八條規定，訂定本條。</p>

<p>費用，本校應編列預算支應之。</p>	
<p>第三十條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。</p> <p>前項調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。</p>	<p>一、明定性平會調查處權責有獨立地位。</p> <p>二、依據防治準則第二十九條規定，訂定本條。</p>
<p>第三十一條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。</p> <p>性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。</p> <p>前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見。除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。</p> <p>本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。</p> <p>前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。</p> <p>第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。</p>	<p>一、明定本校及決定議處權責單位就校園性別事件有關事實認定，應尊重性平會調查報告，及行為人相關陳述意見之規範。</p> <p>二、依據防治準則第三十條規定，訂定本條。</p>
<p>第三十二條 校園性別事件經性平會調查屬實後，本校應依性平法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限時，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。</p> <p>性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由本校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明</p>	<p>一、明定校園性別事件調查屬實之後續處理方式與流程。</p> <p>二、依據防治準則第三十一條規定，及教育部臺教學（三）字第一一三二八〇三五六八號函校園性別事件調查處理過程之相關經費支應及行政實務處理說明第三項第四款明文：「執行行為人防治教育8小時相關經費，學校應視授課人員之身分別及授課性質，依『各級學校教師鐘點費支給基準』、『講座鐘點費支給表』或『各機關加班費支給辦法』規定，核</p>

<p>於處理結果之書面通知中。</p> <p>前項處置應由本校性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、行為人接受心理諮商與輔導。 二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。 三、八小時之性別平等教育相關課程。 四、其他符合教育目的之措施。 <p>前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。</p> <p>本校對於執行第三項第三款性別平等教育相關課程之人員，得依規定支給授課鐘點費及交通費等相關費用。</p>	<p>時支給鐘點、加班費或補休時數。」，明定本條。</p>
<p>第三十三條 性平會將處理結果以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。</p> <p>前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。</p> <p>申請人、被害人或行為人對性平會處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>本校接獲申復後，依下列程序處理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。 五、審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有性平法第三十七條第三項所 	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定不服性平會調查報告之申復救濟程序。 二、依據防治準則第三十二條規定，訂定本條。

<p>定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。</p> <p>七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。</p> <p>八、審議小組成員出席費及交通費等相關費用之支給，依第二十三條規定辦理。</p> <p>性平法第三十七條第三項及防治準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：</p> <p>一、性平會或調查小組組織不適法。</p> <p>二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。</p> <p>三、有應迴避而未迴避之情形。</p> <p>四、有應調查之證據而未調查。</p> <p>五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。</p> <p>六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</p>	
<p>第三十四條 行為人為本校校長，申請人或被害人依性平法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。</p> <p>行為人為本校教職員工，申請人或被害人依性平法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。</p> <p>前項申請人或被害人向本校主管機關申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請主管機關併案審議。</p>	<p>一、明定申請人或被害人向主管機關申復相關程序規定</p> <p>二、依據防治準則第三十三條規定，訂定本條。</p>
<p>第三十五條 性平會依性平法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，由性平會以密件文書歸檔，並保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。</p> <p>依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。</p> <p>前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：</p> <p>一、事件發生之時間、樣態。</p> <p>二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。</p> <p>三、事件處理人員、流程及紀錄。</p> <p>四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。</p> <p>五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。</p> <p>六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議</p>	<p>一、明定校園性別事件檔案資料之保存與銷毀方式。</p> <p>二、依據防治準則第三十四條規定，訂定本條。</p>

<p>紀錄。</p> <p>第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告，包括下列資料：</p> <p>一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。</p> <p>二、調查訪談過程記錄，包括日期及對象。</p> <p>三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。</p> <p>四、相關物證之查驗。</p> <p>五、事實認定及理由。</p> <p>六、處理建議。</p> <p>第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。</p>	
<p>第三十六條 本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。</p>	<p>一、明定取得性平法第二十九條第三項事件相關事證資訊之處理方式。</p> <p>二、依據防治準則第三十五條規定，訂定本條。</p>
<p>第三十七條 本校依性平法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。</p> <p>本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。</p> <p>本校就行為人追蹤後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。</p>	<p>一、明定依性平法進行通報應載內容及相關處理流程。</p> <p>二、依據防治準則第三十六條規定，訂定本條。</p>
<p>第三十八條 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休(伍)或資遣申請時，依下列規定辦理：</p> <p>一、召開教師評審委員會、性平會、職員考績委員會、校聘人員管理委員會、工友考核委員會等會議，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。</p> <p>二、經召開教師評審委員會、性平會、職員考績委員會、校聘人員管理委員會、工友考核委員會等會議審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予</p>	<p>一、明定涉有校園性別事件之教職員、公務人員或軍職人員提出退休(伍)或資遣申請之處理方式。</p> <p>二、依據防治準則第三十七條規定，訂定本條。</p>

<p>停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。</p> <p>三、前二款所定程序，本校自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。</p>	
<p>第六章 附則</p>	<p>參照防治準則第六章，訂定章名。</p>
<p>第三十九條 本校應將本規定第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。</p> <p>前項規定之內容，應包括下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、校園安全規劃。 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。 三、校園性別事件防治之政策宣示。 四、校園性別事件之界定及樣態。 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。 六、校園性別事件之調查及處理程序。 七、校園性別事件之申復及救濟程序。 八、禁止報復之警示。 九、隱私之保密。 十、其他校園性別事件防治相關事項。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定應納入校長及教職員工聘約及學生手冊之內容規定。 二、依據防治準則第三十八條規定，訂定本條。
<p>第四十條 性平會之業務由學生事務處指派專人專職辦理，對外發言由秘書室統籌辦理。</p>	<p>明定性平會業務單位及對外發言窗口，以利本校對外發言事權統一。</p>
<p>第四十一條 本規定所需經費由校務基金自籌收入項下支應。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定本規定所需經費來源。 二、依照教育部高等教育司一百一十一年十二月二十一日臺教高通字第一一一二二〇五一七六號函明文：「校內委員參與案件調查支領出席費、調查報告撰寫稿費，國立大學校院得就自籌收入部分審酌衡平性及財務狀況等，依國立大學校院校務基金設置條例規定訂定相關支用規定，並經校內校務基金管理委員會審議通過後辦理」，爰訂定之。
<p>第四十二條 本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、明定校園性別事件調查處理完成之後續辦理方式。

<p>之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。</p>	<p>二、依據防治準則第四十條規定，訂定本條。</p>
<p>第四十三條 本規定經校務會議通過後，自中華民國一百十三年三月八日施行。</p>	<p>明定本規定訂定程序，並配合性平法第四十八條及防治準則所定之施行日期，本規定自一百十三年三月八日施行。</p>

國立成功大學性別平等教育委員會設置要點

93年12月8日93學年第2次校務會議通過
94年10月5日94學年第1次校務會議修正通過
99年4月28日98學年度第4次校務會議延會修正通過
100年7月7日99學年度第5次校務會議延會修正通過
101年6月18日100學年度第5次性平會修正通過並經校長核定實施
101年11月19日101學年度第2次性平會修正通過
101年12月26日101學年度第2次校務會議修正通過
104年1月7日103學年度第2次校務會議修正通過
109年6月10日108學年度第4次校務會議修正通過
113年12月25日113學年度第2次校務會議修正通過

一、國立成功大學(下稱本校)為推動性別平等教育，營造無性別歧視教育環境，建立安全和諧校園，特依性別平等教育法及各級學校性別平等教育委員會設置準則規定，設性別平等教育委員會(下稱本委員會)，並訂定本要點。

二、本委員會任務如下：

- (一)統整本校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- (二)規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- (三)研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- (四)研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- (五)調查及處理與性平有關之案件。
- (六)規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- (七)推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- (八)其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

三、本委員會置委員21人，由校長、學生事務長、教務長、總務長、人事室主任、教師代表10人、職工代表2人、學生代表3人及校內外性別平等教育相關領域之專家學者1人組成之。女性委員應占委員總數二分之一以上。委員任期一年，連選得連任。

本委員會由校長擔任主任委員，並置副主任委員1人，由學生事務長擔任之。主任秘書擔任執行秘書，綜理執行本委員會事務，並置副執行秘書1人，襄助執行秘書處理會務，由執行秘書推薦經校長同意後派兼之。

四、本委員會委員，應具性別平等意識。教師代表宜自婦女性別教育、社會、法律、心理及醫療等相關領域專長教師中，由校長優先遴聘之；學

生代表由學生會產生；職員代表由人事室推薦；技工代表由總務處推薦；校內外專家學者由執行秘書推薦產生，報請校長聘任之。
前項教師、職工及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分。

五、為策劃與推動本校性別平等教育相關業務，本委員會依任務需求，分為：

- (一)行政組：由執行秘書擔任召集人，本委員會行政辦公室與人事室為主責單位。
- (二)教學組：由教務長擔任召集人，教務處與通識教育中心為主責單位。
- (三)防治組：由學生事務長擔任召集人，本委員會行政辦公室與學生事務處為主責單位。
- (四)校園安全組：由總務長擔任召集人，總務處與駐衛警察隊為主責單位。

六、本委員會各組之職掌如下：

(一)行政組：

1. 檢視本校性別平等教育相關政策法規。
2. 提出本校校園性別事件防治規定修訂案。
3. 執行本委員會會務行政相關事宜。
4. 督導考核各組性別平等教育相關工作之實施。
5. 彙整本校性別平等教育年度計畫、預算及評估實施成效。
6. 規劃或辦理教職員工性別平等教育相關活動。
7. 其他性別平等教育之綜合性事務。

(二)教學組：

1. 統籌、研發、規劃並落實本校性別平等教育之課程與教學研究。
2. 依據學生教學評量回饋評鑑本校性別平等教育之課程與教學實施成效。
3. 其他有關性別平等教育之課程與教學事務。

(三)防治組：

1. 擔任本校校園性別事件申請調查或檢舉之收件窗口。
2. 提供本校校園性別事件處置之諮詢服務。
3. 規劃校園性別平等教育宣導工作。
4. 其他有關校園性別事件防治之相關事務。
5. 本組中三位以上委員組成事件處理小組，審查是否受理申請調查或檢舉；認定應受理時，應決定是否成立調查小組調查。決定調查時，由事件處理小組推薦調查小組委員名單並簽請校長核定之。

(四)校園安全組：

1. 規劃、維護及改善校園環境友善安全設施。

2. 舉辦校園安全檢視成果說明會。
3. 其它有關性別平等教育之校園安全事項。

七、本委員會每學期應至少開會一次，委員應親自出席會議。但所聘委員為本校單位主管，或所聘教師、職工及學生代表為代表團體出任者，因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決。

八、本委員會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。

九、有下列情形之一者，不得擔任本委員會委員；已聘任者，應解聘之：

- (一) 違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。
- (二) 違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。
- (三) 有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經本校查證屬實。

十、本委員會行政事務，應指定專人專責辦理；各組之主責單位，應指定人員兼辦該單位有關性別平等之業務，並建立完整資料檔案。

十一、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等教育法及各級學校性別平等教育委員會設置準則等法令規定辦理。

十二、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立成功大學性別平等教育委員會設置要點修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、國立成功大學(下稱本校)為推動性別平等教育,營造無性別歧視教育環境,建立安全和諧校園,特依性別平等教育法及各級學校性別平等教育委員會設置準則規定,設性別平等教育委員會(下稱本委員會),並訂定本要點。</p>	<p>一、國立成功大學(以下簡稱本校)為推動性別平等教育,營造無性別歧視教育環境,建立安全和諧校園,特依「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)第六條,設性別平等教育委員會(以下簡稱本委員會),並訂定本要點。</p>	<p>配合性別平等教育法(下稱性平法)修正,以及教育部訂定各級學校性別平等教育委員會設置準則,業於113年3月8日全面施行,爰修正本要點授權法規,並酌作文字修正。</p>
<p>二、本委員會任務如下： (一)統整本校各單位相關資源,擬訂性別平等教育實施計畫,落實並檢視其實施成果。 (二)規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。 (三)研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。 (四)研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定,建立機制,並協調及整合相關資源。 (五)調查及處理與性平有關之案件。 (六)規劃及建立性別平等之安全校園空間。 (七)推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。 (八)其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>二、本委員會任務如下： (一)統整本校各單位相關資源,擬訂性別平等教育實施計畫,落實並檢視其實施成果。 (二)規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。 (三)研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。 (四)研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定,建立機制,並協調及整合相關資源。 (五)調查及處理與性平有關之案件。 (六)規劃及建立性別平等之安全校園空間。 (七)推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。 (八)其他關於學校或社區之性別平等教育事務。</p>	<p>配合性平法第三條第三款及第二十一條第一項規定,將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件修正為校園性別事件,爰修正文字。</p>
<p>三、本委員會置委員21人,由校長、學生事務長、教務長、總務長、人事室主任、教師代表10人、職工代表2人、學生代表3人及校內外性別平等教育相關領域之專</p>	<p>三、本委員會置委員21人,由校長、學生事務長、教務長、總務長、人事室主任、教師代表10人、職工代表2人、學生代表3人及校內外專家學者1人組成之。委員任</p>	<p>一、依教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則第三條規定,酌修第一項文字。 二、現行第四點第二項女性委員名額比例規定,移列至本</p>

<p>家學者1人組成之。<u>女性委員應占委員總數二分之一以上</u>。委員任期一年，連選得連任。</p> <p>本委員會由校長擔任主任委員，<u>並置副主任委員1人</u>，由學生事務長擔任之。主任秘書擔任執行秘書，綜理執行本委員會事務，<u>並置副執行秘書1人</u>，襄助執行秘書處理會務，由執行秘書推薦經校長同意後派兼之。</p>	<p>期一年，連選得連任。</p> <p>本委員會由校長擔任主任委員；主任秘書擔任執行秘書，綜理執行本委員會事務；<u>並置副執行秘書1人</u>，襄助執行秘書處理會務，由執行秘書推薦經校長同意後派兼之。<u>本委員會每學期至少開會一次</u>。</p>	<p>條第一項，並酌修文字。</p> <p>三、第三項新增副主任委員資格規定，以符實際。</p>
<p>四、<u>本委員會委員，應具性別平等意識</u>。教師代表宜自婦女性別教育、社會、法律、心理及醫療等相關領域專長教師中，由校長優先遴聘之；學生代表由學生會產生；職員代表由人事室推薦；技工代表由總務處推薦；校內外專家學者由執行秘書推薦產生，報請校長聘任之。</p> <p><u>前項教師、職工及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分</u>。</p>	<p>四、<u>本委員會教師代表宜自婦女性別教育、社會、法律、心理及醫療等相關領域專長教師中</u>，由校長優先遴聘之；學生代表由學生會產生；職員代表由人事室推薦；技工代表由總務處推薦；校內外專家學者由執行秘書推薦產生，報請校長聘任之。</p> <p><u>考量性別均衡原則，女性委員名額不得少於委員總數二分之一</u>。</p>	<p>一、現行第二項移列至第三點第一項規定，爰刪除之。</p> <p>二、依教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則第六條規定，增訂第一項前段規定委員應具性別平等意識，並新增第二項教師、職工及學生代表應具現任身分資格規定。</p> <p>三、餘文字酌作修正。</p>
<p>五、為策劃與推動本校性別平等教育相關業務，本委員會依任務需求，分為：</p> <p>(一)行政組：由執行秘書擔任召集人，本委員會行政辦公室與人事室為主責單位。</p> <p>(二)教學組：由教務長擔任召集人，教務處與通識教育中心為主責單位。</p> <p>(三)防治組：由學生事務長擔任召集人，本委員會行政辦公室與學生事務處為主責單位。</p> <p>(四)校園安全組：由總務長擔</p>	<p>五、為策劃與推動本校性別平等教育相關業務，本委員會依任務需求，分為：</p> <p>(一)行政組：由執行秘書擔任召集人，本委員會行政辦公室與人事室為主責單位。</p> <p>(二)教學組：由教務長擔任召集人，教務處與通識教育中心為主責單位。</p> <p>(三)防治組：由學生事務長擔任召集人，本委員會行政辦公室與學生事務處為主責單位。</p> <p>(四)校園安全組：由總務長擔</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>任召集人，總務處與駐衛警察隊為主責單位。</p>	<p>任召集人，總務處與駐衛警察隊為主責單位。</p>	
<p>六、本委員會各組之職掌如下：</p> <p>(一)行政組：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視本校性別平等教育相關政策法規。 2. 提出本校校園性別事件防治規定修訂案。 3. 執行本委員會會務行政相關事宜。 4. 督導考核各組性別平等教育相關工作之實施。 5. 彙整本校性別平等教育年度計畫、預算及評估實施成效。 6. 規劃或辦理教職員工性別平等教育相關活動。 7. 其他性別平等教育之綜合性事務。 <p>(二)教學組：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 統籌、研發、規劃並落實本校性別平等教育之課程與教學研究。 2. 依據學生教學評量回饋評鑑本校性別平等教育之課程與教學實施成效。 3. 其他有關性別平等教育之課程與教學事務。 <p>(三)防治組：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任本校校園性別事件申請調查或檢舉之收件窗口。 2. 提供本校校園性別事件處置之諮詢服務。 3. 規劃校園性別平等教育宣導工作。 4. 其他有關校園性別事件防治之相關事務。 	<p>六、本委員會各組之職掌如下：</p> <p>(一)行政組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視本校性別平等教育相關政策法規。 2. 提出本校校園<u>性侵害性騷擾或性霸凌</u>防治辦法修訂案。 3. 執行本委員會會務行政相關事宜。 4. 督導考核各組性別平等教育相關工作之實施。 5. 彙整本校性別平等教育年度計畫、預算及評估實施成效。 6. 規劃或辦理教職員工性別平等教育相關活動。 7. 其他性別平等教育之綜合性事務。 <p>(二)教學組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 統籌、研發、規劃並落實本校性別平等教育之課程與教學研究。 2. 依據學生教學評量回饋評鑑本校性別平等教育之課程與教學實施成效。 3. 其他有關性別平等教育之課程與教學事務。 <p>(三)防治組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任本校校園<u>性平</u>事件申請調查或檢舉之收件窗口。 2. 提供本校校園<u>性侵害或性騷擾</u>事件處置之諮詢服務。 3. 規劃校園性別平等教育宣導工作。 4. 其他有關校園<u>性侵害性騷擾或性霸凌</u>防治之相關事務。 	<p>文字修正。</p>

<p>5. 本組中三位以上委員組成事件處理小組，審查是否受理申請調查或檢舉；認定應受理時，應決定是否成立調查小組調查。決定調查時，由事件處理小組推薦調查小組委員名單並簽請校長核定之。</p> <p>(四)校園安全組：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃、維護及改善校園環境友善安全設施。 2. 舉辦校園安全檢視成果說明會。 3. 其它有關性別平等教育之校園安全事項。 	<p>5. 本組中三位以上委員組成事件處理小組，審查是否受理申請調查或檢舉；認定應受理時，應決定是否成立調查小組調查。決定調查時，由事件處理小組推薦調查小組委員名單並簽請校長核定之。</p> <p>(四)校園安全組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃、維護及改善校園環境友善安全設施。 2. 舉辦校園安全檢視成果說明會。 3. 其它有關性別平等教育之校園安全事項。 	
<p>七、本委員會每學期應至少開會一次，委員應親自出席會議。但所聘委員為本校單位主管，或所聘教師、職工及學生代表為代表團體出任者，因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、依教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則第四條規定，新增本點規定。</p>
<p>八、本委員會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、依教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則第五條規定，新增本點規定。</p>
<p>九、有下列情形之一者，不得擔任本委員會委員；已聘任者，應解聘之：</p> <p>(一)違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。</p> <p>(二)違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、依教育部各級學校性別平等教育委員會設置準則第七條規定，新增本點規定。</p>

<p>法調查或有關機關查證屬實。</p> <p>(三)有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經本校查證屬實。</p>		
<p><u>十</u>、本委員會行政事務，應指定專人專責辦理；各組之主責單位，應指定人員兼辦該單位有關性別平等之業務，並建立完整資料檔案。</p>	<p><u>七</u>、本委員會行政事務，應指定專人專責辦理；各組之主責單位，應指定人員兼辦該單位有關性別平等之業務，並建立完整資料檔案。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十一</u>、本要點如有未盡事宜，悉依<u>性別平等教育法及各級學校性別平等教育委員會設置準則</u>等法令規定辦理。</p>	<p><u>八</u>、本要點如有未盡事宜，悉依「<u>性別平等教育法</u>」規定辦理。</p>	<p>點次變更，文字修正。</p>
<p><u>十二</u>、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p><u>九</u>、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>點次變更。</p>

Minute of the 2nd University Council Assembly of
Academic Year 113 at
National Cheng Kung University (Draft)

Time: 9:02 a.m., December 25th, 2024 (Wednesday)

Venue: International Conference Hall, Kuang Fu Campus

Attendees: A total of 95 people. Please see Attachment 1 (p.6)

Chairperson: President Meng-Ru Shen

Minute-taker: Yi-Chun Yang

I. The number of attendees expected in the Assembly is 110 (half of the Assembly is set at 56). With 67 attendees at 9:06, the chairperson called the assembly meeting to order because a quorum of attendance had been met. (Electronic Sign-in System Screenshot can be seen in Attachment 2, p.7)

II. Awards

1. The newly employed honorary chaired professors
2. National Science and Technology Council Wu, Da-Yo Memorial Award of the year 2024.
3. National Science and Technology Council Outstanding Contract Researcher Award of the year 2024.

(Name lists of the above awardees can be seen in Attachments 3, pp.8-9)

III. Reported Items

1. Chairperson's Report:

There are five major aspects in the development of the University, namely, humanistic values, health and well-being, zero carbon emissions, innovative administration, and resilience in disaster prevention, and the implementation of these five aspects requires sufficient funds to achieve results. The budget from the Ministry of Education, tuition income and funds from higher education sprout project are far from enough to support the development of the University. Fortunately, NCKU is blessed with many excellent alumni who are willing to donate, which contribute to the significant improvements on hardware and software of the University.

At the end of the year, I want to thank everyone for your efforts to polish the signboard of National Cheng Kung University. In addition to the hardworking faculty members in teaching and research, the alumni have also provided us with abundant resources, and the University will continue to thrive and prosper with all these resources!

2. Reports from top-level units and all committees (Please see Attachment 1 in the emailed agenda):

Business reports on featured tasks from 6 administrative units (Office of Academic Affairs, Office of Student Affairs, Office of General Affairs, Office of International Affairs, Office of Research & Development, and Innovation Headquarters).

3. The Meeting Minutes of the 4th University Council Assembly of Academic Year 112 and the 1st University Council Assembly of Academic Year 113, along with their executive progress have been confirmed as seen in Attachment 4 (p. 10).

4. Yearly Audit Report of the NCKU University Fund (Audit team: Deputy Manager Chang, Shih-Ling and PwC Taiwan.): Omitted

5. Items to be filed for reference:

(1) The Operation and Planning Report of National Cheng Kung University Academy of Innovative Semiconductor and Sustainable Manufacturing of academic year 114 (see attached

file 2 in email) is approved and filed for reference.

The report is filed for reference based on: In accordance with Article 43 of the Regulations on Academic-Industrial Collaboration and Talent Cultivation and Innovation in Key Areas of the nation, the academy shall prepare an annual operation and planning report, which shall include performance objectives, annual feature tasks, financial planning, risk assessment, expected benefits and other important matters, and shall be submitted to the Management Committee for evaluation, and shall be submitted to the University Council and the authority for future reference after being approved by the Supervisory Committee.

(2) The establishment of NCKU Information Security Research Center as a university level research center outside of the university infrastructure. It is approved to be filed for reference.

1. The report is filed for reference based on: Claus 2 of the 1st Item of the 5th Article of National Cheng Kung University University-Level Research Center Regulations for Establishment and Management.

2 Contents and Details of the filed report:

[1] Establishment Plan of Information Security Research Center (see Attachment 3 in the email.)

[2] The report has virtually been evaluated and approved in the 846th Administrators' meeting on October 30th, 2024.

(3) The establishment of NCKU Cube Satellite Research Center as a university level research center outside of the university infrastructure. It is approved to be filed for reference.

1. The report is filed for reference based on: Claus 2 of the 1st Item of the 5th Article of National Cheng Kung University University-Level Research Center Regulations for Establishment and Management.

2 Contents and Details of the filed report:

[1] Establishment Plan of Cube Satellite Research Center (see Attachment 4 in the email.)

[2] The report has virtually been evaluated and approved in the 846th Administrators' meeting on October 30th, 2024.

(4) The elimination of NCKU Advanced Optoelectronic Technology Center as a university level research center outside of the university infrastructure. It has been approved to be filed for reference.

1. The report is filed for reference based on: Claus 2 of the 1st Item of the 5th Article and the 10th Article of National Cheng Kung University University-Level Research Center Regulations for Establishment and Management.

2 Contents and Details of the filed report:

[1] The Elimination Documents of Advanced Optoelectronic Technology Research Center (see Attachment 5 in the email.)

[2] The proposal has virtually been evaluated and approved in the 840th Administrators' meeting on July 5th, 2023.

IV. Items discussed:

The 1st Proposal / Raised by the President

Topic: The proposal to have the representative from industry in the Supervisory Committee of the Academy of Innovative Semiconductor and Sustainable Manufacturing to be replaced by Deputy General Manager Wu, Shien-Yang of TSMC is raised for discussion.

Proposal: After the proposal to replace the representative from industry is approved by the University Council, the Office of Human Resources will issue a letter of appointment.

Resolution:

1. After voting to exercise the right to consent, Wu, Shien-Yang, deputy general manager of TSMC as the industry representative, is approved by more than half of the voters. The computer screenshot is shown in Attachment 5.
2. The Office of Human Resources will issue a letter of appointment.

The 2nd Proposal / Raised by the President

Topic: A proposal to have partial clauses of National Cheng Kung University Regulations amended is raised for evaluation and discussion.

Proposal: After being approved, the amendments will be made public for implementation as well as being filed with the MOE for reference.

Resolution: Approved as proposed. Please see Attachment 6.

The 3rd Proposal / Raised by the Office of Human Resources

Topic: Propose to create the “National Cheng Kung University Financial Planning Report for the Academic Year 114” (hereafter as the report). The proposal is raised for discussion.

Proposal: After being approved, it will be filed with the MOE for reference before December 31st,2024.

Resolution: Approved as proposed. Please see Attachment 7.

The 4th Proposal / Raised by the Office of Human Resources and the Office of Research & Development

Topic: Proposing to amend the 12th Article, the 2nd item of the 12th Article and the 24th Article.

Proposal: After being approved, the amendments will be sent to the MOE for approval and made public to be implemented by the Office of Research & Development.

Resolution: Approved as proposed. Please see Attachment 8.

The 5th Proposal / Raised by the Office of Academic Affairs and related colleges

Topic: Raising a proposal to have the additions and adjustments of degree programs from colleges, departments and graduate institutes evaluated.

Proposal: After being approved they will be forwarded to the MOE before the deadline for approval and simultaneously have the university organizational regulations amended accordingly.

Resolution:

1. Additional proposal: The student status group of the doctoral program of the Department of Astronautics is divided into "general group" and "Academic-industrial research group", and it is approved without objection.
2. Name change: The Department of Statistics was renamed the Department of Statistics and Information Science, and it was approved without objection.
3. Name change: The Institute of Computer and Communication Engineering was renamed "Institute of Communication Engineering", which was approved without objection.
4. Suspension of Recruitment: After discussion, albeit the representatives of the University Council had no objection on the suspension of recruitment of "Master's Program for Intelligence Technology System" of Miin Wu School of Computing, the proposal is postponed for more consideration.

The 6th Proposal / Raised by the Office of Human Resources

Topic: Propose to amend partial clauses of the following regulations: "NCKU Letter of Appointment for Faculty Member", "NCKU Letter of Appointment for Researcher", "NCKU Employment Contract for Faculty Member" and "NCKU Employment Contract for Researcher".

Proposal: After being approved, they will be made public for implementation.

Resolution: Approved as proposed. See Attachment 9.

The 7th Proposal / Raised by the Office of Human Resources

Topic: Proposing to abolish "NCKU Preventive Measures for Sexual Harassment in the Workplace". The proposal is raised for evaluation.

Proposal: After being approved, the abolishment of the measure will be made public.

Resolution: Approved as proposed.

The 8th Proposal / Raised by the Office of Human Resources

Topic: Proposing to abolish "NCKU Preventive and handling Measures for Sexual Harassment in the Workplace and Sexual Discrimination". The proposal is raised for evaluation.

Proposal: After being approved, the abolishment of the measure will be made public and implemented from March 8th of 2024.

Resolution: Approved as proposed. See Attachment 10.

The 9th Proposal / Raised by the Office of Human Resources

Topic: Proposing to establish “NCKU Preventive and Handling Measures for Sexual Harassment”. The proposal is raised for evaluation.

Proposal: After being approved, it will be made public and implemented from March 8th of 2024.

Resolution: Approved as proposed. See Attachment 11.

The 10th Proposal / Raised by the Office of Student Affairs

Topic: Proposing to establish “The Preventive Measures for Gender-Related Incidents on Campus, National Cheng Kung University” and abolish “The Preventive Measures for Sexual Violation, Sexual Harassment or Sexual Bullying on Campus, National Cheng Kung University.” The proposal is raised for evaluation.

Proposal: After being approved, “The Preventive Measures for Gender-Related Incidents on Campus, National Cheng Kung University” will be made public and implemented on March 8th, 2024. The Preventive Measures for Sexual Violation, Sexual Harassment or Sexual Bullying on Campus, National Cheng Kung University.” will be abolished.

Resolution: Approved as proposed. See Attachment 12.

The 11th Proposal / Raised by the Office of Student Affairs

Topic: Proposing to make amendments on the Establishment Regulations of National Cheng Kung University Sexual Equality Education Committee

Proposal: After being approved, the regulations will be made public and be implemented.

Resolution: Approved as proposed. See Attachment 13.

V. Interim Movements / Feedback:

Feedback: from University Council member Wu, Chen-hongA (President of Students’ Association)

Contents: Regarding making proposal to the University Council, the Article 11, Item 1, Paragraph 4 of the Rules of Procedure of the University Council: "Proposal signed by five or more University Council members." In addition, according to Item 2 of the same Article, "Other than the matters raised by the President for discussion, the proposals referred to in the preceding paragraph shall be

submitted to the University Development Committee (hereinafter referred to as the University Development Committee) for procedure-reviewing before it is raised for discussion in the University Council Assembly.” However, the student representative did not receive the proposal-soliciting notice and is unable to submit the proposal before the University Development Meeting. Can the Secretariate please send the notice to all the representatives before the University Development Meeting?

The Secretary General responded: In response to the matter raised, the Secretariate has always issued a proposal notice to the first and second level units of the University according to the schedule. Thank you for your suggestion, the Secretariate will include the representatives in the assignment before the next meeting.

VI. The University Council Assembly meeting is adjourned at 11:00am on the same day.

The University Council Assembly will reconvene at 9:00am on April 23rd, 2025 (Wednesday).