

國立陽明交通大學 113 學年度第 6 次行政會議紀錄

會議時間：114 年 4 月 23 日(星期三)上午 10 時

開會地點：守仁樓 1 樓廣才廳（台北陽明校區）

主 席：林奇宏校長

出 席：楊慕華副校長、陳永富副校長(兼台南分部分部主任)、鄭子豪副校長、蔚順華副校長、周倩副校長、蔡金吾主任秘書、陳永昇教務長、溫宏斌學務長、黃世昌總務長、劉柏村研發長、徐文祥國際事務長、黃經堯產創長、圖書館黃明居館長、資訊技術服務中心施仁忠中心主任、環境保護暨安全衛生中心黃世昌中心主任、健康心理中心程千芳中心主任、校務大數據研究中心黃寬丞中心主任、體育室詹益欣主任、軍訓室陳俊菁主任、人事室黃莉婷主任、主計室蔡維婁主任(林毓璋組長代)、博雅書苑楊谷洋書苑長(張立鴻副書苑長代)、理學院陳俊太院長(王國仲副院長代)、工學院林志平院長、電機學院王蒞君院長(黃紹華主任代)、資訊學院陳志成院長(曾建超副院長代)、生命科學院連正章院長、國際半導體產業學院陳冠能院長(管延城教授代)、智慧科學暨綠能學院黃仁竑院長(台南校區出席)、光電學院林烜輝代理院長、生物醫學暨工程學院林峻立院長(楊雅如副院長代)、醫學院王署君院長(凌憬峯副院長代)、護理學院簡莉盈院長、牙醫學院高壽延院長(黎萬君所長代)、藥物科學院林滿玉院長、管理學院邱裕鈞院長、科技法律學院陳銖雄院長、人文藝術與社會學院陳一平代理院長、客家文化學院簡美玲院長(魏玠副院長代)、產學創新研究學院孫元成院長、電子與資訊研究中心林奇宏中心主任(劉建男副主任代)、國立陽明交通大學附設醫院楊純豪院長(宜蘭蘭陽院區出席)、學生代表莊士頡同學、學生代表胡凱捷同學。

列 席：李大嵩校聘副校長、唐震寰校聘副校長(兼台灣聯合大學副主席)、孫元成校聘副校長、簡仁宗校聘副主任秘書(兼高等教育深耕計畫辦公室執行長)、楊令瑀副教務長、張靜芬副教務長、陳俞琪副學生事務長、孫光蕙副總務長、李美璇副研發長、趙天生副研發長、周立偉副國際事務長、冉曉雯副國際事務長、蕭子健校聘副產創長、圖書館郭文華副館長、博雅書苑張立鴻副書苑長、環境保護暨安全衛生中心

林慶波校聘中心主任、健康心理中心許鶯珠校聘副主任、實驗動物中心徐嘉琳校聘副主任、校務大數據研究中心簡麗年校聘副主任、體育室陳厚諭校聘副主任、軍訓室李尚儒校聘副主任、台南分部楊勝雄校聘分部副主任(台南校區出席)、跨院學程推展辦公室嚴錦城執行長、永續發展暨社會責任推動辦公室林士平代理執行長、國際宣傳辦公室陳延昇執行長

請 假：程海東策略長、實驗動物中心趙瑞益中心主任、工程生物科學學院楊進木院長、柯立偉副學務長、黃仕斌校聘副產創長、資訊技術服務中心李奇育副主任、社會責任推展辦公室溫瓊岸執行長、學生代表蔡政暉同學、學生代表賴羿綸同學

壹、主席致詞（略）

貳、確認前次會議紀錄

請確認 114 年 3 月 19 日召開之 113 學年度第 5 次行政會議紀錄(請參閱[會議紀錄附件](#))。

參、前次會議決議事項執行情形報告

執行情形請參閱[附件 1\(P. 37\)](#)。

肆、追蹤管考事項

行政會議持續追蹤管考事項計 2 件，執行情形請參閱[附件 2\(P. 38\)](#)。

伍、專案報告

一、本校擴大人才招募計畫(鄭子豪副校長專案報告)

二、本校數位(AI)轉型白皮書說明及規劃建議(李大嵩副校長專案報告)

主席裁示：

一、關於鄭副校長督導提出之本校擴大人才招募計畫，於內容確定後，請蔚副校長督導國際宣傳辦公室協助優化圖文呈現及數位化傳播方式。

二、關於李副校長督導提出之本校數位(AI)轉型白皮書，揭示本校數位轉型發展之重點方向，請各單位協力依此架構逐步落實。

陸、報告事項

一、行政單位及業務單位業務報告

(一)教務處

1. 年限將屆滿學生：本(113-2)學期年限將屆滿學生計有 705 人(學士班 54 人、碩士班 491 人、博士班 160 人)，業於 3 月 19 日第一次發送 e-mail 通知學生需於本學期完成學業相關事宜，並請各教學單位轉知指導教授協助學生順利完成學業，之後將持續追蹤學生狀況。

2. 課務重要事項

(1) 以下課務相關時程已公告於教務處課務組網站最新消息，請各教學單位轉知所屬學生。

階段	期程
學生教學反應問卷	4 月 28 日~6 月 15 日
申請課程停修截止	5 月 16 日

(2)

本(113-2)學期教學反應問卷新增「分組功能」，目前已將此功能的權限開放予有課程分組需求之教學單位(如醫學系 PBLs、音樂所、教育所)使用。若其他教學單位亦有相關需求，請洽詢課務組開通系統權限。

(3) 依本校 113 年 12 月 26 日修正遠距教學課程實施辦法第 4 點第 1 款規定：「教師應於擬開授遠距課程之前一學期開學前，依規定填妥遠距課程教學計畫表，提送數位教學中心數位課程審查小組確認可核計之授課時數，再送各級課程委員會審核通過後，始得開課。」，惟部分單位仍未能如期提送申請，為使審查作業更為順利，請各教學單位務必留意時程。

3. 系所品質保證業務

(1) 第四週期校級系所品質保證指導委員會已完成委員聘任，將於 6 月 10 日召開首次會議，協助指導品保實施計畫書以確保推動順利。各教學單位亦已依時程完成院級與系所工作小組組成，負責系(所)內評鑑之督導、執行、追蹤考核與總結。

(2) 第二次合併申請提案已於 3 月 31 日截止，未接獲新案。另各學院應設立院級指導委員會，4 月 30 日將彙整各院委員名單，依辦法敦請校長遴選。

(3) 4 月 23 日辦理「自辦品保報告書撰寫注意事項與技巧上半場」研習活動，逾 125 人報名。原訂 4 月公告各行政單位相關資料之提供擬暫停，教學單位撰寫實地訪評報告書時如需佐證資料，請逕向相關單位洽詢，後續是否持續執行將於下次校級工作小組或相關會議研議，如有建議請向品保承辦人員反映。

4. 開放式課程(OCW)：112-2 學期「電子學(二)」課程影片已製作完成並開放上線；支援 3 月 13 日護理學院演講「數位課程宣導」影片拍攝。

5. 教學發展中心重點推動事項

- (1) 學院創新計畫：114 年度學院教學創新計畫申請至 4 月 30 日截止，申請項目包含微學分及專業實作課程開設、學系總整課程、教師及助教培力活動、跨領域學習活動等多項內容，歡迎各學院提出申請，詳細資訊請參考[連結](#)。
- (2) 跨域學程：預計於 4 月 30 日 12:00~13:30 辦理主題「以韌性為橋：從心理專業到科技創新」跨域專講，邀請竹謙科技創辦人黃筑蓋執行長分享關於自身跨領域經歷。
- (3) 學生學習策略工坊：預計於 4 月 24 日 18:00~20:00 辦理主題「降低衛教難度的說話本事-助人工作的第二塊拼圖」工作坊，邀請減藥藥師胡廷岳老師分享衛教溝通技巧與實際案例示範演練。
- (4) 創創工坊：4 月舉辦共九場設備操作入門教育訓練課程，以提升校級設備使用率及安全性。其中「visionOS 應用開發初體驗」課程透過實際開發練習，能更理解空間運算技術可促進更多可能的應用與教學發展，課程資訊請參考[連結](#)。

6. 推廣教育中心重點推動事項

- (1) 本校參與 114 年全國大學先修課程，包括生物學(上)、微積分甲(一)、化學(一)及會計學(一)，其中會計學(一)為實體授課，其餘為非同步線上課程，報名選課時間為 5 月 20 日至 6 月 24 日；又本校與新北市教育局合作之微課程將於 5 月 19 日開班，50 名高中生參加。
- (2) 即日起受理 114-1 學期國內交換生之申請，相關訊息已公告。另光復校區辦理暑期隨班附讀將於 5 月中旬開放報名及選課申請，本校校友可享學分費優惠折扣。

7. 雙語教育與學習推動辦公室重點推動事項

- (1) 本學年提供經費補助方案鼓勵學院推動雙語教育，包含 EMI 課程補助、國際合作課程等，以學院為單位申請，第一梯次共 6 個學院提出申請，包含生命科學院、管理學院、護理學院、牙醫學院、智慧科學暨綠能學院與博雅書苑等。第二梯次(114-1 學期) 徵件時間自 114 年 4 月 14 日至 5 月 30 日，請各學院踴躍申請。
- (2) 已建請語言教學與研究中心修改本校外語修習辦法，將培力英檢成績納入免修及換修標準之一，預計 114 學年度起實施；語言學習與寫作中心(LLWC)預計取消英語課固定時段及系所修課限制，並增加不同時段課程及課程種類，提供更多彈性選課機會。
- (3) 本年度第一次培力英檢將於 4 月 26 日及 5 月 17 日分別辦理說、寫

及聽、讀測驗；另本學期規劃 8 場「EMI Ready 課程」、3 場「異國文化同不同」活動、8 場「英語考試達人分享會」及 8 場「English Chitchat luncheon」，透過經驗分享與主題式英語輕談活動，營造自然英語互動環境。

- (4)本學期 Faculty Lounge 於學期中每月第一個星期三中午於光復校區圖書館殷之浩紀念空間舉辦；本年度薦送工學院張瑞永老師及楊尊華老師赴美參加美國學術交流基金會辦理之 EMI 教師研習營，兩位教師分別於 4 月 21 日及 5 月 19 日中午分享培訓心得，地點於光復校區工程一館共創基地 101。

(二)學生事務處

1. 學生社團參與全國性競賽成果豐碩

- (1)學生社團參與 113 學年度全國學生音樂比賽成果豐碩：
- ①成池國樂社榮獲「絲竹室內樂合奏」大專團體B組特優。
 - ②管樂團榮獲「管樂合奏」大專團體B組特優、「木管五重奏」大專團體B組優等、「打擊樂合奏」大專團體B組優等。
 - ③國樂社榮獲「國樂合奏」大專團體B組優等。
- (2)創客俱樂部於 3 月 29 日至 30 日參加 114 年全國大專校院學生社團評選榮獲「大專校院組-學術性、學藝性特優獎」，為校爭光。

2. 學生活動輔導

- (1)「2025 學藝性社團成果展」於 3 月 28 日至 5 月 20 日假光復校區二餐 1001 舉行，並於 3 月 28 日中午 12:15 舉辦開幕茶會及昆蟲標本體驗課程。此次參展獎牌及紀念陶片將由陶藝社協助製作。
- (2)課外一、二組分別於 6 月 9 日及 5 月 7 日辦理「113 學年度學生社團評鑑」，預計約 120 個學生社團參與，並邀請友校課外組成員及校內學生或校友代表組成評鑑小組，依社團屬性分別評比，透過評鑑機制讓社團良性競爭，提升社團素質。
- (3)本學期「揪共學」以「服務利他」為主軸，並透過多元全人教育、地景走察、藝文展演沙龍等系列活動，促進學生全人發展，本學期共規劃辦理計 30 場次活動(詳見揪 Join 共學 155.0 臉書，<https://www.facebook.com/NYCers>)，114 年 4-5 月預計辦理活動如 [附件 3](#)(P. 43)，2-4 月份辦理活動成效如 [附件 4](#)(P. 45)。

3. 服務學習與國際志工

- (1)服務學習委員會於 3 月 20 日審查 114 學年第一學期專業服務學習課程及其他服務學習相關議題。
- (2)本年度台積電持續支持本校服務學習，贊助三項服務專案共 15 萬元，分別為樂高程式機器人、國小化學實驗科普教育推廣、程式桌遊體

驗。

- (3)截至目前已完成 3 場講座及 1 場活動，各場服務學習系列講座及活動辦理情形如[附件 5](#)(P. 47)。
- (4)本校國際志工印度團受邀於 3 月 7 日至國立教育廣播電台-青年故事館節目，分享前往印度拉達克服務的心路歷程([預告影片](#))，於 3 月 26 日晚上 7:05 播出。
- (5)本校國際志工已開始進行學期培訓，並於 4 月 10 日前完成申請青年署補助之服務企畫書。

4. 職涯發展輔導

- (1)2025 Open House 校園徵才活動：

- ①春季徵才活動：已辦理企業說明會及就業博覽會，計 41 場企業說明會(含 9 場金融多元專場)、約 1,606 人次參與；就業博覽會共 363 個攤位，約 10,741 人次參與、投遞 20,556 份履歷。
- ②生醫徵才活動(3 月 7 日至 5 月 7 日)：採單一場次企業說明會及現場徵才方式辦理，預計辦理 6 場，各場次開放報名中。

- (2)職涯輔導活動

本學期預計辦理 13 場職涯座談講座、企業參訪 10 場、13 場職涯諮詢服務，辦理情形如[附件 6](#)(P. 48)，相關活動持續規劃辦理中。

5. 健康管理

- (1)健康促進照護：辦理捐血活動、基本創傷救命術訓練課程、健康體位活動~“蛇”去健康體位、戒菸班、健康講座 3 場、愛滋講座 2 場，並辦理戰勝結核病線上有獎徵答等活動。([附件 7](#) , P. 49)

- (2)職場健康照護：

- ①臨場服務：實驗室訪視計 17 間；健康管理計 2 人([附件 8](#) , P. 50)。
- ②新進人員報到體檢繳交報告計 226 人。職醫已諮詢代謝症候群 8 人(含 3 位心血管高風險人員)，其餘將陸續追蹤。
- ③異常負荷追蹤：針對高風險族群輪班、夜間工作、長時間工作職員進行風險評估計 46 位(截至 4 月 11 日)，依分析結果，必要時安排職醫諮詢。
- ④母性健康保護：詳[附件 9](#)(P. 50)。
- ⑤3 月 26 日陽明校區哺集乳室稽核結果為合格。

6. 學生宿舍服務

- (1)陽明校區男二舍公共區域整修工程案，現正進行屋頂防水施作及外牆鋁格柵焊補作業，預計 7 月底前完工開放暑期營隊使用。
- (2)陽明校區宿舍通學路徑及戶外環境改善第一期工程經參加 2024 年第 12 屆台灣景觀大獎，榮獲公園綠地/公共空間開放類佳作賞，由本校代表於 3 月 22 日在花博公園流行館受獎。
- (3)為提升宿舍服務品質，住宿一組現正辦理「114 年陽明校區學生宿舍

管理勞務委外案」校內簽核作業，簽奉核准後將提請總務處辦理後續採購作業。住宿二組共契警勤服務業於3月3日開始履約，目前2名保全人員分別派駐光復北區及博愛校區，持續評估其值勤品質及服務狀況，並做為日後改善依據。

- (4)為促進宿舍生活學習及外籍生交流，住服一組於3月19日及21日辦理宿舍食光-潤餅手作DIY活動，住宿生、外籍生參與及回饋狀況十分良好。
- (5)為提升學生租屋法律知能，4月17日辦理114年住宅應約定事項講習，邀請崔媽媽基金會法務部曹筱筠組長到校演講。
- (6)為解決宿舍冷氣老舊問題，住宿二組近期配合十舍宿舍整建工程，擬採購安裝163台冷氣。
- (7)為提升宿舍清潔作業，新竹校區各新生宿舍浴廁建置QR code即時通報系統，清潔人員上班時間可即刻改善缺失。本服務將擴展至新竹校區全部宿舍，另亦新增滿意度調查功能。
- (8)114學年度宿舍申請作業(不含研三舍)分五階段實施：第一階段3月18日至27日開放住宿權申請，4月1日公佈取得住宿權名單及候補生序號。第二階段4月7日至14日辦理原住宿生申請原寢室。第三階段4月18日至28日辦理第二階段未完成分配床位者後續作業。第四階段5月5日至14日辦理交換寢室與逕博學生改分宿舍。第五階段6月2日至30日辦理候補床位申請。

7. 導師活動

生輔組與原資中心於4月16日及23日合辦兩梯次導師增能課程，共60位導師參加。邀請排灣族講師傳授如何製作排灣族傳統美食，並說明如何與原民學生建立互信互賴關係，提升導師對原住民族文化的認識與文化敏感度。

8. 行政宣導

為落實法令依法行政，強化學校遺失物處理程序，爰修正本校失物招領處理要點，主要修訂內容為：(1)明確拾得人權利。(2)修訂無人認領遺失物的處理方式；新增涉及個資的遺失物，應逕予銷毀。另辦理「單位送交遺失物處理流程」線上說明會，推廣周知(詳[學務處網頁](#))。

9. 原住民族學生資源中心

- (1)113年度第2學期原住民族學生獎助學金申請狀況如[附件10](#)(P.51)。
- (2)原民會「113年度大專校院原住民族學生赴南島民族論壇會員夏威夷交流計畫」全國錄取共20位，本校2位學生錄取，於3月30日至4月6日至夏威夷進行交流活動。
- (3)本學期3月26日至4月27日與Smurangi山福團合作辦理「2025年原住民族文化週」(詳[附件11](#)，P.51)，敬邀長官同仁共襄盛舉。

(三)總務處

重要及近期工程進度報告

- (1) 陽明校區「國家級智慧健康研發與產業推動基地」可行性評估計畫，內容包含智慧健康大樓及實驗動物中心新建工程可行性評估暨南區整體規劃(含景觀與公共設施)，114年1月15日送教育部審核，教育部3月10日回覆審查意見，於3月28日完成修正並回覆教育部。
- (2) 士林創新育成大樓新建工程：(1)第二次接續工程於113年11月11日完成接水，12月13日完成接電，12月27日已由營造廠商點交予總務處接管。(2)裝修工程：委託規劃設計監造案113年10月28日決標，114年1月13日辦理規劃需求確認會議，2月25日審查規劃報告，3月26日提送基本設計，預計4月底完成細部設計，8月底前完成招標及決標，9月開工，115年1月完工。
- (3) 陽明校區山坡地整治計畫：(1)第一期(112年-114年)：112年整治工程於113年3月25日完工並於4月22日驗收合格。113年整治工程於114年2月28日完工並於3月21日驗收合格。114年整治工程於3月27日決標，預計4月中旬開工，11月完工。(2)第二期(115年-116年)計畫：於113年12月27日發文教育部申請經費，114年3月7日教育部回覆審查意見，刻正依審查意見進行報告修正作業。
- (4) 陽明校區校本部高壓總站高壓設備汰換：於113年12月18日決標，12月19日開工，本工程於114年4月2日進行汰換作業，停電16小時(0800-2400)，停電範圍為除圖資大樓、守仁樓、傳甲大樓、生物醫學大樓、山麓村及男女五舍外之其他所有教學館舍及宿舍，因屬長時間停電，停電時間內實驗大樓、生醫工程館、動物中心、牙醫館、護理館、教學大樓(有網路機房)、醫學二館、新醫學館、行政大樓(3棟館舍共用一台)共9棟，另外提供發電機長時間發電供緊急電源使用；道路夜間則使用臨時照明因應，本工程已於1月16日邀集相關館舍及單位召開施工前協調會，3月20日與施工廠商及其他協力廠商開會討論停電相關細節，4月2日進行陽明校區校本部高壓站停電及高壓設備汰換作業，原訂自上午8時停電至晚間12時，提前4小時於晚間8時復電，工程順利圓滿完成。
- (5) 陽明校區圖資大樓高壓變電站汰換：委託設計監造採購案於114年3月5日決標，本工程預定4月完成設計，5月招標，115年寒假期間施工。
- (6) 綜合球場整修工程：委託規劃設計監造案於114年1月21日決標，2月13日會同建築師及體育室確再次討論及確認需求，3月21日核

定初步設計，本工程預定 4 月底前完成細部設計，7 月至 12 月施工，施工範圍為活動中心 2、3 樓綜合球場及代表隊休息室等空間。

- (7) 陽明校區行政大樓電梯增設暨屋頂防水工程：113 年 9 月辦理雜項執照掛號，11 月底大地工程處同意免水保審查，114 年 2 月 14 日獲教育部同意展延至 115 年 6 月 30 日執行完畢，業修正執照圖及全校一宗基地面積檢討，並於 114 年 3 月 26 日圖審後須加辦變更使用執照，刻正準備招標文件。
- (8) 陽明校區藥科院及生藥所實驗室裝修工程：於 114 年 2 月 7 日決標，3 月 9 日開工，工期 110 日曆天，本工程預定 7 月底前完工，施工範圍為護理館二樓東側區域及西側廁所。截至 3 月 27 日止，預定進度 5%、實際進度 8%。
- (9) 陽明校區綜一教室：委託設計監造採購案於 114 年 4 月初設計監造標招標，6 月完成細部設計；本工程預定 8 月至 115 年 1 月施工，於規劃初期已請教務處協調由其他教室辦理需開設課程，以利足夠工期供整體裝修工程進行。
- (10) 陽明校區男二舍公共區域整修工程：於 113 年 11 月 26 日決標，12 月 23 日開工，本工程預定 114 年 7 月 20 日完工。截至 3 月 27 日止，預定進度 28%、實際進度 30%。
- (11) 光復校區 10 舍全棟改善工程：①裝修工程於 113 年 10 月 4 日開工，工期 270 日曆天，預計 114 年 7 月 3 日完工，結構補強作業及鋁窗窗框已完成，刻正進行室內油漆、線槽裝設與拉線、屋頂防水、牆面防水等施工，截至 4 月 1 日，預計進度 40.71%，實際進度 40.98%。②變電站改善工程於 114 年 2 月 25 日開工程標，3 月 17 日開工，本案工期 110 日曆天，預計 114 年 7 月 4 日完工。③本案傢俱床組已於 114 年 2 月 20 日決標，3 月 15 日開工，工期 120 日曆天，預計 114 年 7 月完工。
- (12) 光復校區研一舍全棟裝修改善工程：委託規劃設計監造案於 114 年 2 月 13 日決標，目前進度為基本設計並召開 1 次審查會，已於 4 月 7 日提出基本設計修正方案。
- (13) 博愛校區宿舍(第一期)新建工程：委託專案管理及監造案於 113 年 11 月 1 日評選，11 月 13 日完成議價決標，113 年 12 月至 114 年 3 月已召開 7 次綜合規劃討論會議及製作統包工程招標文件，目前簽辦統包工程招標事宜。
- (14) 建功宿舍區多房間職務宿舍新建工程：委託專案管理及監造案於 113 年 11 月 4 日完成議價決標，現製作統包工程招標文件，於 114 年 4 月 11 日簽辦統包工程招標事宜。
- (15) 博愛校區實驗一館變電站設備汰換案：目前工程採購招標中，預計 4

月 17 日第一次開標。

- (16) 光復校區電力系統改善第一期工程(南區總變電站電力設備汰新): 委託規劃設計監造案於 113 年 12 月 23 日決標，目前已完成修正細部設計，並提出招標文件圖說，預計 4 月下旬上網招標。
- (17) 光復校區人行道:委託規劃設計監造案於 113 年 12 月 31 日決標，目前已 3 月 7 日召開討論會議，並於 4 月 7 日提出細部設計。
- (18) 光復校區綜合一館:(1)科技法律學院教學空間建置工程，委託規劃設計監造案於 113 年 5 月 31 日決標，已於 114 年 1 月 20 日提送第二版修正預算書圖後目前已簽辦工程招標，預計 114 年 4 月初上網招標。(2)一樓階梯教室及周邊設施整修工程:委託規劃設計監造案於 114 年 1 月 19 日決標，基本設計於 113 年 2 月 20 日核定，3 月 19 日提送細部設計預算書圖、4 月 1 日提送修正版細設書圖，目前辦理審查中。本案預計 4 月中旬簽辦招標，5 月上旬上網公告，5 月下旬決標。
- (19) 光復校區圖書資訊大樓 1 樓至 7 樓廁所整修工程:委託規劃設計監造案於 113 年 12 月 2 日決標，2 月 15 日已提出基本設計，基本設計及性平委員會審查於 3 月 12 日核定，廠商目前辦理細部設計中，依契約規定廠商須於 4 月 8 日前提送細部設計預算書圖。
- (20) 光復校區人社一館增建工程:於 113 年 12 月 18 日核定基本設計並通知設計單位辦理都市審議，114 年 1 月 24 日設計單位向新竹市政府掛件申請都審，2 月 18 日提送本校細部設計圖說，3 月 6 日召開審查會議，4 月 1 日校園建築景觀會議通過，預計 4 月 17 日都市審議。
- (21) 博愛校區 MRI 中心新建工程:委託規劃設計監造案於 114 年 1 月 10 日評選，1 月 17 日完成議價決標，目前與使用單位需求確認中。
- (22) 台南校區進度:(1)環境影響評估部分，台南市政府已於 113 年 9 月 27 日同意核備。(2)開發計畫部分，台南市政府已於 114 年 1 月 20 日同意核發開發許可。後於 114 年 3 月 18 日向台南市政府申請繳納開發影響費，俟台南市政府審核後辦理繳納，預計繳納完成後，續辦理土地變更編定申請作業。
- (23) 高雄校區蓮潭會館促參 ROT 案:高雄校區委託『蓮潭國際會館促參 ROT 案』前置作業計畫委託專業服務案於 114 年 2 月 27 日完成議價決標，3 月 20 日召開工作會議，3 月 27 日廠商提送工作執行計畫書，目前正審查中，後續廠商預計於 5 月 28 日前提送可行性評估報告。

(四)研究發展處

1. 獲獎訊息

- (1) **恭賀電機學院光電工程學系劉柏村講座教授榮獲中華民國資訊學會「2024 資訊榮譽獎章」**。中華民國資訊學會為鼓勵國內資訊領域之研究、發明與應用，特設置「資訊榮譽獎章」，為該學會之最高榮譽。
- (2) **恭賀資訊學院資訊工程學系吳俊峯助理教授榮獲中華民國台灣半導體產業協會「2025 TSIA 半導體獎：具博士學位之新進研究人員」**。中華民國台灣半導體產業協會為獎勵國內傑出具博士學位之新進研究人員積極從事半導體之學術研究、發明或致力投入產業合作並有具體貢獻者，特舉辦「2025 TSIA 半導體獎：具博士學位之新進研究人員」選拔活動。

2. 獎項徵求訊息

國科會「臺法科技獎」自 114 年 4 月 2 日起至 114 年 6 月 16 日止受理申請。詳細訊息請參閱該會網站、本校校園公告或[研發處網頁](#)。校內收件截止日至 114 年 6 月 5 日止，請備妥資料送研發處企劃二組。

3. 計畫徵求訊息

- (1) 國科會「2026-2027 年度臺灣-以色列雙邊協議型 (add-on) 國際合作研究計畫」，校內截止日至 114 年 5 月 5 日止。
- (2) 國科會與歐盟同步徵求「2025 年材料與電池技術研究暨創新計畫 (M-ERA.NET-3) 聯合跨國多邊合作計畫」，收件截止日至 2025 年 5 月 13 日 12:00 noon, Brussels time。
- (3) 國科會與斯洛伐克科學院(SAS)共同徵求「2026 年臺斯(NSTC-SAS)雙邊協議國際合作研究計畫」，校內截止日至 114 年 5 月 16 日止。
- (4) 國科會與日本國立研究開發法人理化學研究所(RIKEN)「2026-2027 年臺日雙邊協議國際合作研究計畫」，校內截止日至 114 年 5 月 20 日止。
- (5) 國科會「114 年前瞻延展實境智慧顯示科技專案計畫」聯合徵求之「前瞻技術產學合作計畫方案」修正截止受理日期，校內截止日至 114 年 5 月 22 日止。
- (6) 國科會「114 年度前瞻技術產學合作計畫」，校內截止日至 114 年 5 月 22 日止。
- (7) 國科會與德國學術交流總署(DAAD)共同徵求「2026-2027 年雙邊合作研究人員交流互訪計畫」，校內截止日至 114 年 5 月 30 日止。
- (8) 國科會與韓國國家研究基金會(NRF)共同徵求「2026 年雙邊協議國際合作研究計畫(2 年期)」，校內截止日至 114 年 6 月 13 日止。
- (9) 國科會「2026 年臺法幽蘭計畫 (Orchid Program)」，校內截止日至 114 年 6 月 24 日。

(10) 國科會與波蘭科學院(PAS)共同徵求「2026-2027年雙邊合作研究人員交流互訪計畫」，校內截止日至114年7月11日止。

4. 活動資訊

(1) 配合本校2025陽明日系列活動，研發處謹訂於114年5月4日(星期日)假陽明校區活動中心1樓門廳舉辦「引領創新·航向未來」研究中心成果海報展與亮點導覽，活動詳情請見[本校陽明日官網](#)，歡迎共襄盛舉。

(2) 研發處謹於114年5月27日(星期二)舉行「113學年度生醫學術論文研討會」，鼓勵本校學生以海報發表論文展示研究成果，以增進校內學術交流互動。敬請轉知本校相關領域碩、博士生踴躍報名參加。線上報名截止日至114年5月2日(星期五)13:00止，詳細訊息請參閱[研發處網頁](#)。

(五) 產學共創處

1. 國際產學交流

3月26日本校IAPS中心與日本九州大學「九大OIP株式会社(Open Innovation Platform)」正式簽署合作意向書，並宣佈OIP進駐IAPS中心於臺灣科技新創基地(TTA)的空間，以推動更緊密的臺日兩校新創合作。

2. 智權管理及推動

(1) 技術移轉業務(114年統計至3月31日)

已簽約技轉金額		已簽約案件數		洽談中 件數
技術移轉	先期技轉	技術移轉	先期技轉	
20,947,500	27,289,783	5	73	6
總計		總計		
48,237,283		78		

(2) 專利業務(114年統計至3月31日)

申請件數	獲證件數
28	32

3. 創新創業及商媒

- (1)目前 4 件衍生新創案進入審查/簽約階段；本校衍生新創公司累積 33 間。
- (2)本校育成空間進駐率 86.25% (共 52 間廠商，包含 7 間衍生新創公司)；其中賢齊館 9 樓廠商遷出，釋出整層空間，將以品牌經營為核心進行規劃，打造具主題性與故事性的培育區，提升本校在創業育成場域的識別度與吸引力。
- (3)本校衍生新創公司「峻魁智慧」完成今年度募資，獲得本校飲水思源同行致遠喜馬拉雅計畫、國發基金、南風永續、凌陽等單位投資。

4. 科研產業化平台與科研成果創業計畫

- (1)4 月 14 日已進行科研產業化平台計畫會議審查。
- (2)潛力案源探勘進度:今年 1~3 月新增潛力案源數 9 件。
- (3)亮點個案為本校電機工程學系李鎮宜教授所研發自動化細胞培養皿，使用半導體晶片製成的培養皿，可實現全自動細胞生產與監控。優點為體積小、可直接放入現行的細胞培養箱。並可透過半導體大量生產、降低成本。

5. 展會及推廣活動

- (1)114 年 4 月 28 日規劃與中國醫藥大學、國衛院、高雄醫學大學辦理聯合生技研發成果發表會，本校將由 4 組學研團隊代表分享技術交流，展示 4 件具產業應用潛力的專利。配合媒合會進行，製作研發成果能量推廣手冊，將於 4 月底上架至產創處網站，藉此增加線上曝光度。
- (2)5 月 20~23 日預計參加於南港展覽館 2 館的【InnoVEX 2025 新創展會】，今年由本校與新竹科學園區管理局合辦主題館，規劃邀請本校衍生新創、育成團隊和加速器團隊聯合展示研發成果。

6. 校園創新創業活動

- (1)教育部「大專校院創業實戰模擬學習平臺」第 2 梯次本校共 4 組團隊參加，已於 3 月 21 日完成模擬募資，優選名單將於 4 月份公告。
- (2)為扶植校內缺乏創業經驗的學生實務能力，規劃於 4~7 月與工研院、安永聯合會計師事務所合作辦理培訓工作坊，課程涵蓋計畫書撰寫、財報分析與編製、募資簡報技巧等，透過業師指導與實作演練，幫助學生團隊在創業或競賽中有更好的提案表現。

(六)國際事務處

1. 促進國際交流及學生雙向國際移動

- (1)本校擬與法國巴黎第十二大學等學術單位簽署校級合約，締約學校、合約種類等表列如 [附件 12](#)(P. 52)。
- (2)國際交流與合作

本校於5月11日至14日由校長等代表赴韓國參與聯盟與亞太經濟合作會議(APEC)舉辦之高等教育領袖論壇(AULF)；6月22日至24日由校長等代表赴美國參與環太平洋大學聯盟(APRU)年度會議，校長並擔任講者(講題:Panel of University Innovation for Longevity: Biotechnology, and Public Health)，與25所會員校長等代表洽談學術交流。

(3)學生短期研究

- ①114年全球優秀青年來臺蹲點計畫(TEEP)，教育部於3月11日核定補助本校總經費381萬元、計畫案14件，執行期程自114年1月1日至12月31日。
- ②114年暑期名校來台實習計畫，已與美國MIT、Purdue University、UIUC、新加坡國立大學(NUS)、南洋理工大學(NTU)、新加坡設計科技大學(SUTD)、日本東北大學等知名學府合作，邀請優秀學生來台至本校教師實驗室或合作企業實習。申請件共116件，其中有短期研究意願為43件，刻正進行指導老師媒合及協助同學入台相關作業。

(4)出國實習-教育部學海築夢計畫及新南向學海築夢計畫

- ①113年度學海築夢計畫一共14名學生完成實習返國、2名學生實習中、4名學生預備出國實習；新南向學海築夢計畫一共8名學生完成實習返國、1名學生出國實習中。
- ②114年度學海築夢計畫及新南向築夢計畫分別完成申請9及3個子計畫，送教育部審核中。

2.延攬優秀外籍生

(1)國際招生

- ①114學年度秋季班外國學生入學申請已於3月15日截止，共787人送出申請(113年同期為478人申請)，本季班申請人數大幅成長。申請件已於3月25日送系所學院審查，預計5月初放榜，並於6月13日外國學生招生委員會核備錄取名單。
- ②114學年度秋季班新型專班入學申請於114年4月7日截止，國際資訊碩士班及國際半導體人才教育專班各有35人及56人送出申請件。
- ③經濟部產發署於114年3月25日舉辦針對馬來西亞、菲律賓及越南學生之線上講座，促進國際人才了解台灣半導體產業及國際人才就業就業機會，本校由國際半導體產業學院陳冠能院長主講台灣半導體產業優勢與機會。

3.強化境外生留臺就業及國際校友連結

- (1)114年春季國際生半導體攬才活動於3月13日在圖書館B1國際會議廳舉辦，由美光、力積電、力成、矽品、晶元光電、奇景光電、

聯寶電子、新唐科技、聖德斯貴、穩懋半導體共 10 家企業代表參與，進行企業說明會、面試及求職諮詢，計 163 位境外生參與，有 41 位學生獲得企業面試機會。現場與企業代表交流熱烈，學生、企業皆給予整場活動正向回饋，後續將會與企業持續追蹤學媒合情況，附上當天活動影片供參：影片連結。

- (2) 3 月 15 日春季 Open House 活動，本處於「國際學生專區」攤位，整理有開設境外生正式與實習職缺的企業列表，提供境外生相關資訊與指引，亦協助台北電腦公會在工程一館舉辦「太空產業供應鏈暨網通產業新星飛揚計畫—僑外生校園說明會」，該計畫旨在協助衛星與 5G 通訊產業尋找國際人才，並提供培訓與研發實習機會。
- (3) 4 月 12 日於和選旅竹湖廳舉辦「NYCU Homecoming-境外生校友回娘家活動」，共有 34 位來自美光、鴻海、Nvidia、Google、新思等多家科技公司之境外生校友出席，向在校生分享在台就業前的準備及職場適應等經驗，現場互動熱烈，不僅促進交流，也讓校友在聚會中傳承寶貴的職場經驗。
- (4) 4 月 21 日帶領境外生至高雄日月光進行企業參訪，透過企業簡報與參觀環境了解公司文化，期能鼓勵更多境外生留台就業。

4. 營造多元融合友善校園

- (1) 本學期(3 至 6 月)持續與國高中合作文化交流專案，帶領本校外籍生與本地高中生進行異國文化分享與交流活動；4 月 17 日前往君毅高中進行日本文化交流課程；4 月 18 日與竹北高中學生進行米粉 DIY 活動，體驗台灣傳統文化。
- (2) 3 月 17 日辦理「流動陽明交大講座」，邀請自媒體創辦人陳思婷講師分享英國打工度假及歐洲旅遊經驗，探討旅行與人生方向，共 49 名教職員生參加。
- (3) 3 月 9 日陽明校區僑生 25 人參訪鶯歌陶瓷博物館，體驗陶藝手作；3 月 22 日僑生聯誼會交大分會舉辦僑生舞會，提供僑生互動交流的機會。3 月 23 日陽明校區 39 位境外生參加苗栗南庄一日遊，認識當地傳統工藝與文化。
- (4) 3 月 25 日伊斯蘭學生社舉辦開齋節活動，邀請全校師生體驗穆斯林齋戒月的開齋飯，約 50 人參加；3 月 29 日印度學生舉辦 Ugadi 新年聯歡會，提供印度佳餚與傳統舞蹈表演，吸引約 220 人參與；同日，國際學生協會(ISA)舉辦印度侯麗節(Holi)，邀請外籍生及本地生參與色彩慶典並享用印度料理，約 80 人參與。

(七)秘書處

1. 113 學年度第 2 次校務會議訂於 114 年 5 月 14 日(星期三)下午 2 時召開，會議主要地點預定為新竹光復校區，並維持台南歸仁校區、宜蘭附設醫院之會議場地同步視訊連線。依規定，校長交議以外，包括：各學院、博雅書苑、電子與資訊研究中心及一級行政單位；校務會議所設委員會或專案小組；或由校務會議代表 8 人以上連署，皆可提出校務會議議案；本次截止收案之期限為 114 年 4 月 23 日(星期三)，單位倘有議案，得依限提交至本處。
2. 陽明日活動將於 5 月 4 日(星期日)於陽明校區舉行，今年共計 20 個系所及多個行政單位共同辦理，陽明日專網請見：<https://nymuday2025.web.nycu.edu.tw/>。請各單位協助推廣宣傳至所屬社群媒體，並請鼓勵師生校友踴躍參加。活動總覽請見附件 13(P. 54)。
3. 關於第三週期校務評鑑「本校自我評鑑實地訪評」，請各一級行政主管及學院主管配合事項，相關說明如下：
 - (1)日期：114 年 4 月 30 日星期三 9:00~17:30 。
 - (2)依據自評訪視行程，各主管參與項目及時間臚列如下：

時間	事項
9:20~10:10	學校簡報
10:10~10:50	訪評委員與主管座談
11:00~12:00	設施參訪：請陳副校長、鄭副校長、教務長、研發長、主任秘書、副研發長、副主任秘書等陪同委員參觀校內設施，館舍場所主管將於現場協助說明。
16:30~17:30	綜合座談

- (3)本校業完成自我評鑑報告書初稿，前經以電子郵件寄送各行政單位及學院協助檢視內容，並已將報告書提供自我評鑑外部訪視委員。
- (4)前述事項及實地訪評請各單位協助或配合事務，已另行通知。俟完成自我評鑑實施訪評，將依訪視委員意見修正評鑑報告書，再召開評鑑指導委員會確認後，將評鑑報告書送交高教評鑑中心。

(八)圖書館

1. 圖書閱覽服務

- (1)光復校區 7 樓 24 間研究小間制度修改，盼透過更細緻的時間切割提升各時段的使用率：
 - a. 全面改以手機掃門牌 QRcode 報到；
 - b. 原制「日」單位切上午、下午與晚上三時段，可分段預約；
 - c. 遲報到緩衝與每次暫離時間上限為 90 分鐘，逾時即開放他人使用。

- (2) 光復校區六樓多元空間計添補 64 張椅子改善空桌無椅的情形。
- (3) 「2024 openbook 好書獎」配合世界閱讀日於 4、5 月在兩校區共同展出（光復校區 2 樓主題出展區、陽明校區 1 樓主題書展區）。包括 2024 年 Openbook 好書獎年度中文創作、年度生活書、年度翻譯書、年度童書/年度青少年圖書暨金鼎獎、金書獎及台灣文學獎之得獎作品，可一覽年度書壇精選。為免遺珠之憾，亦陳列入圍之年度佳作，敬邀師生一起用閱讀豐富生活。

2. 支援研究，強化 research lifecycle 服務

- (1) 圖書館整合安全可信的 AI 資源與多元工具，全力支持研究生命週期之應用，黃明居館長應學院邀約於：2 月 27 日至醫學院、3 月 14 日至管理學院、3 月 19 日至資工系、4 月 1 日工學院、4 月 9 日健康創新中心等進行介紹；預計於 5 月 12 日至醫學系。
- (2) 3 月 24 日於陽明校區圖書館辦理《研究力 UP! EndNote 21 X 最新 AI 學術工具=輕鬆搞定文獻管理與論文寫作》實體工作坊及圖書館 Fb 臉書專頁直播，影片於本館 Youtube 上架，歡迎師生利用。
- (3) 試用資料庫: Reaxys Academic Edition (RAE), 建構在 Reaxys Basic Edition 既有數據上，是有機化學、無機化學、有機金屬與藥物開發與生命科學相關學科使用的研發平台，RAE 則導入逆合成 AI 技術及生物活性視覺化分析等兩項新功能；ImaChek 自動圖像鑑別系統，可自動檢測生醫領域圖像學術倫理議題，試用至 12 月 31 日止。

3. 出版業務

- (1) 與中研院合作電子書《傳播潮什麼：臺灣傳播行為變遷與理論對話》已上架各大電子書平台。
- (2) 陳溪鎔博士《加工硬化鋁合金的製程、組織與性質》紀念版已於 4/3 印製完成。
- (3) 《馭電風城：從交大的復校到電子所創立，改變台灣半導體產業的歷史》已於 4/8 入庫，預計 4/12 交大日首賣。

4. SDGs 與校園健康福祉

光復校區 2 樓大廳 4 月 7 日至 29 日展出「郭南宏校長紀念特展」，邀請您一同追憶將「運動家精神」融入人生的傳奇校長。本次特展不僅展出珍貴的郭校長文物資料，更以年輕世代喜愛的「熱血漫畫」風格，將郭校長生命故事轉化為生動漫畫，帶領觀眾零距離地感受郭校長在學術研究、政策變革及科技產業領域的奮鬥歷程。

5. 機構典藏與校史

陽明校區預計於 4 月 25 日 12:00-13:00 於知行樓 1 樓藝文空間，與人社院合作舉辦「從專才到全人：回首陽明人社來時路」人社院影片放映會活動。

(九)資訊技術服務中心

1. HPC 高效能運算平台

- (1)資訊中心建置 HPC 高效能運算平台，目前已上線 4 台 H100/H200 伺服器，總計提供 32 張 GPU 卡供服務使用。
- (2)此平台支援佇列式與獨佔式兩種使用模式，提供獨佔資源以應對緊急需求。在操作上具備多項自動化功能，包括自動排程、運算進度回報，以及定期統計報告等，提升使用效率與體驗。
- (3)為協助新手體驗，我們提供完整的教學影片與常見問題解答(FAQ)，協助使用者快速熟悉系統環境，亦提供低延遲佇列供測試使用，並推出優惠方案：首月免費使用 GPU 資源和 1TB 儲存空間，第二個月起僅收費每 GPU 小時新台幣 10 元，歡迎全校各單位申請使用。
- (4) 詳細介紹請參見[中心網頁](#)，有需求者請[線上申請](#)即可開始使用。

2. 資安暨個資保護內部稽核

- (1)資訊中心已分別於 113 年 12 月及 114 年 3 月完成三梯次內部稽核
- (2)針對各梯次共通性發現事項(如[附件 14](#), P. 56)，已個別辦理說明會。
- (3)各單位請於 5 月 12 日前填覆「矯正措施處理單」，經主管簽署後回傳影本，並於 7 月 15 日前完成改善措施及提供相關佐證。資訊中心將持續追蹤，敬請各單位主管協助監督，確保相關人員落實改善。

3. 資通安全暨個人資料保護推動委員會

資訊中心將於 114 年 5 月 28 日 12:00 於光復校區資訊館二樓國際會議廳辦理推動委員會會議，敬請各單位委員代表準時出席。

(十)環境保護暨安全衛生中心

1. 職安法將增職場霸凌專章，強化相關法制

- (1)因應近期發生數起職場霸凌事件，引發社會關注職場霸凌防治法制不足，勞動部已啟動職安法增訂職場霸凌防治專章(並增訂罰則)，明定職場霸凌定義及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道及公開揭示等不同防治措施。
- (2)另強化職場霸凌內部申訴之調查、處理與提供申訴人協助及保護措施機制。明定雇主接獲被霸凌勞工申訴及調查認定屬職場霸凌成立之案件，應將申訴案件及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站。
- (3)針對職場霸凌被申訴人為最高負責人時，建立外部申訴、調查與處理等機制，明定勞工得向地方主管機關提起申訴之程序及期限。

2. 實驗室用電安全

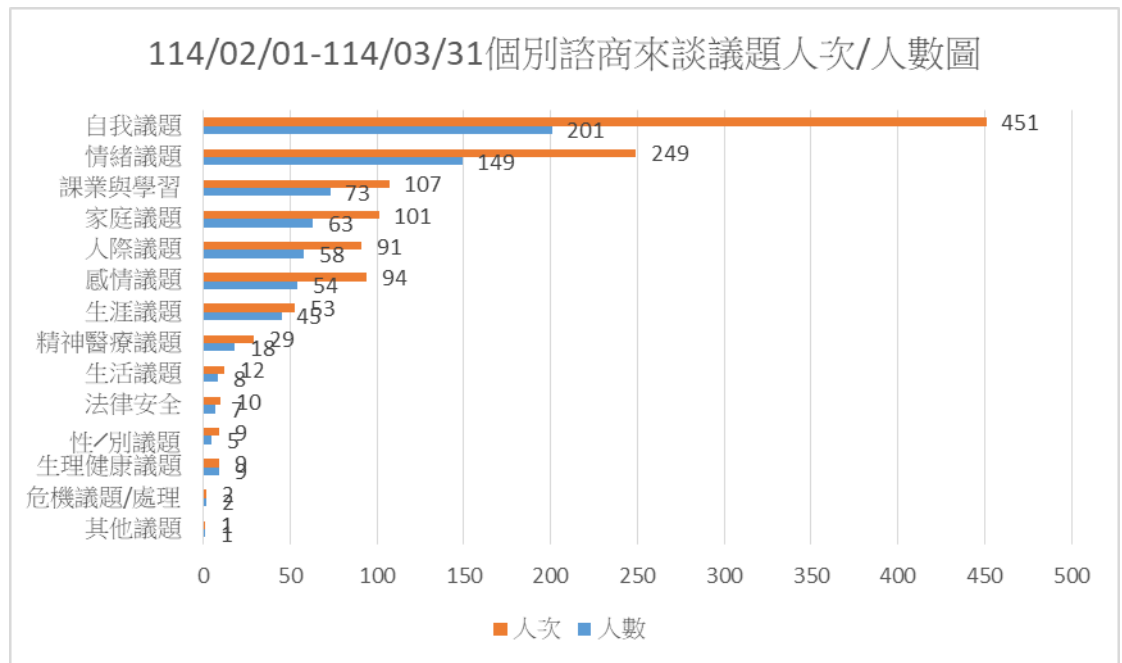
- (1)依據教育部 104 年至 113 年統計大專校院實驗室火災發生原因近 5 成為電器火災，主要原因為電路或電氣設備過載、短路、接觸不良等產生高熱導致火災發生。

- (2) 請各實驗室針對已逾年限之用電設備及電器線路進行汰換並定期維護。實驗室應依其實驗室需求設置適當之滅火設備，並納入平時自動檢查項目。(宣導海報如[附件 15](#)，P. 58)
 - (3) 實驗室應依其實驗室功能使用，不得從事與實驗室業務無關之行為，實驗室亦嚴禁使用私人高功率電器設備，避免電流過大超過負荷，使電線過載發熱造成起火危機。
3. 教育部「大專校院校園環境管理現況調查與執行成效檢核實施計畫(114年)」
- (1) 實施計畫檢核項目分為「環境保護及能資源管理現況」、「職業安全衛生管理現況」、「校園災害管理現況」四項，本校係今(114)年該計畫受檢核學校。
 - (2) 環安中心已於3月份成立工作小組，並於3月6日召開第一次工作會議，就114年度自我檢核表項目進行各相關單位自我檢核項目分工，請各單位協助提供對應項目之聯絡人員資訊，並於5月31日前將自我檢核表內容及其對應之佐證資料送環安中心彙整。
4. ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- (1) 環安中心將分別於4/24(陽明校區)、4/29(交大校區)進行「危害鑑別風險與機會評鑑訓練暨演練，請校內各行政單位相關環安承辦人員(含實驗室人員)參加，以強化同仁職安衛管理智能。
 - (2) 環安中心於今年3~4月委託安全衛生技術中心協助進行校內工程承攬(陽明及交大校區各2件)、及駕駛/清潔/保全/污水廠/體育室委外操作等勞務案件行查核，並提出承攬管理符合性查核建議事項報告，以提昇校內各單位委外承攬管理能力。

(十一)健康心理中心

1. 個別心理諮商與諮詢之統計與輔導要務報告

- (1) 個別心理諮商：(統計區間:114年2月1日至114年3月31日)
個別諮商共計445人、1225人次(生理性別女性居多，佔58.0%；研究生佔55.3%、大學生佔41.6%、教職員佔3.1%)。來談議題前五名為：自我議題、情緒議題、課業與學習、家庭議題、人際議題。
另，114年2月1日至3月31日，心理師提供心理諮詢(含電話/信件)共計348人次。



(2) 特殊關懷個案協助：(統計區間:114年2月25日至3月31日)
特殊關懷個案及跨單位系統合作，共計31名學生。

①自殺風險：

I. 自殺意念(黃燈)(9人)：系所心理師協助有自殺意念的學生調適情緒。學生可能因學業挫折、生涯焦慮、家庭關係、完美主義、經濟壓力、人際疏離等狀況，而出現自殺危機。系所心理師除了持續追蹤關懷學生諮商或就醫住院後治療情形、參與個案會議，同時也聯繫家長、系教官或住宿服務組，形成輔導網絡，於學生情緒不穩期間持續追蹤關懷。必要時，聯繫校外社政單位，或建議學生就醫住院治療。

II. 中度自傷傷人風險(橘燈)(1人)：學生因創傷經驗、家庭與情感關係、自我價值等狀況，而出現自殺意念與計畫；心理師協助學生調適身心狀態、將學生列入個案管理，依據法規進行通報以引進相關資源、更加強化系統合作。

②精神疾患(憂鬱、焦慮)、課業壓力等(12人)：學生因情緒、課業等壓力學習效能低落，心理師持續輔導以提升校園生活適應。

③性平、霸凌、司法、社政通報事件處理(9人)：學生因課業需求的人際互動，發生性騷擾事件涉及校安通報與性平事件處理，提供諮商輔導與後續協助。

2. 心衛活動

健康心理中心113學年度下學期全校性心衛推廣活動，主題為「療癒力滿點—跟著水豚 Chill 生活」，藉由水豚的意象，傳達放鬆、安頓身心、療癒自我等概念。鼓勵校內教職員生在忙碌高壓的生活中，找回自我安頓的平衡步調。水豚也是高度社會化的動物，常

成群行動，與鄰為善。比喻著自我療癒之餘，也能嘗試跟環境的他人產生連結，共創友善社群。本學期預計辦理 27 項活動，包含 1 個全校大活動(共 15 場次)、導生活動、全校講座 3 場，輔導知能培訓 1 場、3 個體驗式工作坊，3 個成長團體(18 場次)，以及國際生團體 3 個(共 6 場次)，共計 61 場次；請詳見[附件 16](#)，P.59。

3. 資源教室

- (1)本校 113 學年度第 2 學期特殊教育推行委員會議，訂於 5 月 6 日召開。本次特推會擬修訂本校特殊教育方案，已請相關處室協助修訂支持服務內容，統整後提報特推會審議。
- (2)113 學年度第 2 學期特殊教育學生提報鑑定申請共計 26 位學生。
- (3)為促進特教學生生涯適性發展，舉辦一對一生涯諮詢會談、職涯講座活動，並訂定個別生涯轉銜計畫 (ITP)，召開畢業前轉銜會議。
- (4)為協助師生理解身障學生特質，營造友善校園，辦理兩場特教宣導活動：4 月 14 日特教知能親師座談、4 月 21 日「克服逆境，挑戰不可能的任務」－蔡傑。
- (5)113 學年度第 2 學期資源教室預計辦理活動，請詳[附件 17](#)，P.63。

(十二)實驗動物中心

1. 教育訓練

- (1)114 年度本中心開辦之大小鼠技術操作課程，各項課程參加人數如下：(截至 114 年月 3 月)

編號	課程名稱	參加人數
1	小鼠基本操作技能課程(實地操作)	27 人
2	大鼠基本操作技能課程(實地操作)	7 人

- (2)114 年度實驗動物相關的教育訓練課程，各項課程上線及實體人數如下：(截至 114 年 3 月)

編號	課程名稱	參加人數
1	動物中心使用說明會	74 人

- (3)114 年上半年實驗動物福祉及動物權課程，訂於 4 月 9-10 日開辦。
- (4)實驗動物中心使用說明及教育訓練每月定期開班使用說明及教育訓練課程，4 月份將於 4/11 舉辦，5 月份將於 5/15 舉辦。

2. 空調汰換工程

本中心陽明校區東側區空調汰換工程，已於 4 月 9 日進行空調箱拆裝完成，預定 5 月 7 日前完工。

3. 電燈感應器工程

本中心博愛校區大門外圍電燈加裝感應器，提升人員夜間通行安全與節電效率。

(十三)校務大數據研究中心

1. 2025 QS 學科排名於 03 月 12 日公告，本校共計入榜 21 個學科，較去年增加 2 個學科，其中有 5 個學科(Data Science、Anatomy、Nursing、Electrical Engineering 及 Sociology) 排名入榜且進入全球前 200 名。
2. 關於教育部 114 年 3 月期「大專校院校務資料庫」(以下簡稱校庫)：本學期共計需填報 54 張表冊，基本表冊已於 3 月 7 日修正結束，其餘表冊於 3 月 1 日起開放填報，請各填報單位於本期填報截止日(4 月 30 日)前完成各項填報統計，以利校庫資料檢核作業。
3. 113 年校務基金績效報告書：本期校務基金績效報告書為依據 113 年財務規劃報告書而製，統計時間為 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日。本中心依陽明交大校數據字第 1140000350 號函彙整本期報告書，3 月 21 日已照案通過校務基金管理委員會，後續將提案至校務會議審議。
4. NYCU AR app (校園導航 app) 於本月更新全新功能：(1)楊英風作品—心理測驗：使用者可以在 app 中體驗以楊英風作品為主題，設計的心理測驗遊戲，透過校園內的藝術品更了解自己的性格。(2) 推薦路線：app 現已更新有副數點位的導航系統，首條路線串聯本校各大美食景點。未來將陸續更新其他主題路線。

(十四)體育室

1. 114 學年度運動績優報名經審查後符合報名資格人數計 102 人，已於 3 月 22 日辦理術科考試，擬於 4 月 8 日進行聯合分發選系暨正取生報到作業，招收文武兼備的優秀人才。
2. 本校光復校區游泳館二樓體適能檢測中心，開放時間自開學第二週至 5 月 23 日之每週三 16:00-18:00、每週五 11:30-13:30，完成五項體適能檢測項目，即可免費進行一次 Inbody 檢測。
3. 本學期於陽明校區持續開設三期運動推廣班，規劃有午間 Zumba 和傍晚 KPOP 兩類課程，各類課程每週上課兩次，協助教職員工生建立運動習慣，且維持良好身心狀態。目前進行中的是第二期課程，第三期課程將於 5/12 開班，且持續接受報名中，邀請各位主管鼓勵師長、同仁及同學們一同來做運動，協力打造 AI 校園 (Active and Interactive Campus)。

4. 在教育部高教深耕計畫的支持下，陸續完成 EMI 教學影片之後製及上線，包含有排球、足球、田徑、重量訓練、水中自救等多元內容，以系統性教材研發作為推動 EMI 教學的起始點，歡迎全校師生同仁依需求閱覽(<https://www.youtube.com/@nycupeo>)。
5. 配合 114 年陽明日活動，擬於陽明校區辦理網球賽，且恰逢金蛇年，推出蛇行天下搖擺車競速挑戰活動，敬邀全校師生同仁協助宣傳，並於 5/4(日)當天一同來挑戰，活動詳情請見 <https://nymuday2025.web.nycu.edu.tw/>。
6. 114 年交大日校友盃球類錦標賽暨老梅竹業於 113 年 4 月 12 日(星期六)完賽，本年度共計 54 隊報名，超過 440 位校友回母校共襄盛舉。
7. 「113 學年度系際盃球類錦標賽」報名至 4 月 18 日(星期五)中午 12 時，比賽項目計有男籃、女籃、男排、女排、男羽、女羽、足球、慢速壘球、桌球、網球、軟式網球等 11 項賽事，為一年一度最大跨系競賽，敬邀校內各學系系隊組隊參加。
8. 113 學年度全國大專聯賽成績報告：

運動代表隊	賽事成績
男排	公開組第一級第五名
女排	公開組第二級第四名
男籃	公開第二級第五名(並列) 一般男生組第一名
女籃	公開第二級第五名(並列)
足球	公開組第二級第五名

9. 114 年全國大專運會分區錦標賽成績，羽球獲得一般女生組第 1 名、一般男生組第 2 名；網球獲得一般女生組第 1 名、一般男生組第 5 名，均進入決賽。
10. 運動場地修繕及相關注意事項：
 - (1) 光復校區室外游泳池於 3/24(一)起開放使用，目前開放時間為每週一~週五，07:00~09:00、15:00~20:00。
 - (2) 光復校區東區戶外網球 AB 場及練習場地坪整修案，進行最終施工工項及預算確認，確認無誤後即可進行招標作業。
 - (3) 光復校區體育館體適能教室水冷箱型空調主機更換案，已將採購相關資料送至採購組，本案預計 6 月 30 日前完工。
 - (4) 光復校區體育館電子計分板更換案，招標資料準備中。
11. 運動場地大型活動借用：

日期	時間	場地(陽明校區)	活動名稱
3 月 15 日(星期	08:00-17:00	室內綜合球場	2025 研究生聯

六)- 3月16日(星期日)		室外排球場	誼球賽
		室外籃球場	
		室外網球場練習牆	
4月12日(星期六)	08:00-19:00	室內綜合球場	醫工系球類競賽
4月27日(星期日)	09:00-13:00	山下排球場	藥學系球類競賽
	13:30-17:30	室內綜合球場	

(十五)軍訓室

1. 校園安全

- (1)本校於114年3月1日起至3月31日止，校安事件類別計有意外事件類別總計13件(計校園內交通意外3件、校園外交通意外1件、運動事件2件、食物中毒1件、其他意外傷害事件2件、自傷事件4件)、安全維護事件類別總計14件(計火警1件、詐騙5件、校園性別事件7件、其他校園安全維護事件1件)，總計27件；其中17件依規定完成教育部校安通報，其餘10件由學校自行管控。
- (2)114年3月份校安防救通報處理中心定期會議已於114年4月17日辦理完畢，會議記錄另案陳核。
- (3)113學年第二學期地震災害防救掩護避難演練，預於114年5月14日上午9:40-10:10於假光復校區C、D分區(工程一館、工程二館、人社一館、資訊館、中正堂、行政大樓、人社二館、管理一館、電子資訊大樓、固態電子大樓、學生活動中心、東區室內羽球館)實施，演練當日請區域內人員操作趴下、掩護、穩住等避難動作，並配合館舍人員實施疏散與人數清查。
- (4)113學年度第二學期校園安全及災害防救委員會議預於114年5月8日下午2時-4時召開，敬請委員(或代理人)依時與會。

2. 友善校園

本校為配合教育部114年「四防齊心、校園安心」大專校院校園安全教育巡迴宣講案，特別安排4月18日10:10至11:00及13:20至14:10等兩個時段，以「拒絕毒品、打擊詐騙、防制校園霸凌、降低交通安全事件」為主軸結合全民國教育課程辦理宣導講座。

3. 防制學生藥物濫用

教育部近期函發委託國立臺灣師範大學辦理藥物濫用防制計畫，提供免費社區心理諮商資源媒合服務，服務對象為大專院校及高

中職生具酒精、非法藥物使用或成癮議題者，每位學生可享 8 次免費心理諮商，並得視個別情況展延諮商次數。

4. 與校長有約

已於 3 月 19 日假「和選旅飯店」辦理 113 學年度第 2 學期（交大校區）與校長有約座談，計有 45 位同學（11 位外籍學生）報名參加與校長及相關一級行政主管互動交流，現場另由智能研究所廖元甫老師團隊協助語音字幕系統播放及校務大數據中心協助座談會全程錄影事宜，活動圓滿順利。

(十六)主計室

1. 有關本校 115 年度概算籌編情形：

- (1) 為辦理本校及產學創新研究學院 115 年度概算籌編事宜，本室於 114 年 1 月 2 日陽明交大主字第 1140000010 號及 1140000010A 號函請各行政單位及研究學院查填 115 年度各項收入及支出預估表等表件，本室業依各單位提送之概算資料，並依預算籌編原則及衡酌本校財務狀況，彙編完成本校及研究學院 115 年度概算，於 114 年 3 月 12 日簽奉校長核准後，分別提送 114 年 3 月 21 日本校校務基金管理委員會 113 學年度第 3 次會議及 114 年 3 月 18 日研究學院管理委員會 113 學年度第 3 次會議審議通過。
- (2) 本校 115 年度概算編列收入 113 億 9,859 萬 1 千元，經常支出 117 億 5,939 萬 1 千元，短絀 3 億 6,080 萬元；資本支出編列 11 億 2,863 萬 8 千元。本室業彙編本校校務基金 115 年度附屬單位預算表及購建固定資產預算彙計表，於 114 年 3 月 25 日陽明交大主字第 1140009575 號及 1140009575A 號函報教育部及行政院主計總處等單位審查。

2. 本校 114 年度截至 3 月底止預算執行情形：

- (1) 總業務收入 24 億 5,110 萬 2 千元，總業務成本與費用 25 億 6,085 萬 8 千元，本期短絀 1 億 975 萬 6 千元，較預計短絀 711 萬 7 千元，增加短絀 1 億 263 萬 9 千元，主要係因 113 學年度第 2 學期學雜費收入業務單位刻正核對中尚未入帳，致實際收入數較預算分配數減少。
- (2) 資本支出實際執行數 9,640 萬 6 千元，佔預算分配數 7,877 萬 2 千元之 122.39%(執行率)，佔可用預算數 10 億 1,423 萬元之 9.5%(達成率)。

(十七)人事室

自 114 年 4 月 11 日起，具本校學生身分之勞動型兼任助理及臨時工（員工代號首碼為 J 類人員），除現行以員工代號登入本校單一入口網站外，亦得選擇以學號登入，嗣後再連結人力資源系統（以下簡稱 HR 系統）辦理契約書簽署，及兼任差勤系統辦理簽到退作業。

柒、討論事項

案由一：修正本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」案，請討論。（環境保護暨安全衛生中心提）

說明：

一、本次修正係依據本校實務推行經驗、歷次勞動檢查主管機關稽查建議改善事項及依據勞動部 114 年 2 月 21 日勞職授字第 1140250231 號公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第四版），爰提出本計畫修正草案，修正重點如下：

- (一)將職場不法侵害之「預防」及「處理」，予以分流規範，本計畫修正草案界定為：建構行為規範、危害辨識及風險評估與危害預防措施、教育訓練等「預防」措施之推行。
- (二)至於職場不法侵害之申訴、調查及處理，擬另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之。
- (三)強化執行成效之評估及改善機制。

二、本修正草案自 113 年 12 月 17 日邀集相關單位（包含學務處衛生保健組、人事室、健康心理中心、工會代表），召開聯席會議，歷經 4 次討會議討論，經 114 年 3 月 17 日「執行職務遭受不法侵害預防計畫修正案-第四次聯席會議」決議(如 [附件 18](#), P. 66)，並於 114 年 4 月 9 日本校 113 學年度第 9 次主管會報討論達成共識(如 [附件 39](#), P. 210)，送行政會議審議。

三、後續各級單位配合事項：環安中心刻正研議本計畫後續執行方式，並與資訊技術服務中心規劃本計畫附件 2(潛在造成職場不法侵害之行為樣態-例示)、附件 3(職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表)及附件 4(職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表)之線上填單機制，以減輕行政負擔，待系統建置完畢後，請各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管協助配合辦理普查事項。

四、檢附本計畫修正草案總說明、對照表及草案全文。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件19](#)，P.68）。

案由二：訂定本校員工職場不法侵害事件處理作業要點案，請討論。（人事室提）

說明：

- 一、查本校環境保護暨安全衛生中心依職業安全相關法規及參照勞動部職業安全衛生署之執行職務遭遇不法侵害預防指引規定，為預防工作者於執行職務時遭受不法侵害，造成身體或精神之傷害，訂定本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。
- 二、為確保職場環境之健康友善，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，訂定本校員工執行職務遭受不法侵害事件處理規定，爰擬具「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」，本要點計十七點，說明如下：
 - （一）本要點訂定目的。（草案第一點）
 - （二）本要點適用對象、職場不法侵害及當事人之定義。（草案第二點）
 - （三）職場不法侵害事件申訴或通報管道。（草案第三點）
 - （四）職場不法侵害申訴處理小組之成立、人員及決議方式。（草案第四點）
 - （五）職場不法侵害事件提出申訴之方式，以及補正期限。（草案第五點）
 - （六）當事人一方為首長之處理方式。（草案第六點）
 - （七）職場不法侵害申訴案件之撤回。（草案第七點）
 - （八）職場不法侵害申訴處理小組處理程序。（草案第八點）
 - （九）職場不法侵害申訴或通報案件應為不受理之情形。（草案第九點）
 - （十）職場不法侵害申訴事件之處理原則。（草案第十點）
 - （十一）參與職場不法侵害申訴案件調查及評議人員自行迴避情事。（草案第十一點）
 - （十二）參與職場不法侵害案件人員之保密義務。（草案第十二點）
 - （十三）職場不法侵害案件已進入司法程序或移送監察院、懲戒法院之相應處理方式。（草案第十三點）

(十四)提供當事人相關協助並追蹤關懷後續情形。(草案第十四點)

(十五)職場不法侵害案件事後追蹤考核、監督機制並保護職場不法侵害案件相關人不受差別待遇或不利之處分。(草案第十五點)

(十六)處理職場不法侵害申訴事件所需經費來源。(草案第十六點)

(十七)本要點訂定及修正程序。(草案第十七點)

三、本案於 114 年 4 月 9 日本校 113 學年度第 9 次主管會報討論達成共識(如[附件 39](#)，P. 210)，送行政會議審議。

四、檢附本校員工職場不法侵害事件處理作業要點草案總說明、修正草案條文對照表及修正草案。

決 議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過 ([附件 20](#)，P. 96)。

案由三：修正本校「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」，請討論。(人事室提)

說 明：

一、依教育部 114 年 1 月 9 日臺教學(三)字第 1130122346 號函，因應性別平等教育法、性別平等工作法(以下簡稱性工法)及性騷擾防治法(以下簡稱性騷法)等性平三法於 113 年 8 月 16 日修正公布，並於 113 年 3 月 8 日施行，性工法及性騷法已具體修訂相關申訴及調查處理程序，爰發布「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」及「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明，其適用法律之申訴處理及調查機制，調整如下：

(一)適用性工法之職場性騷擾事件：為配合教育部 114 年 1 月 9 日臺教學(三)字第 1130122346 號函及勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函規定，考量不同法律規範目的及調查權責有所不同，僱用受僱者 30 人以上之學校具一定規模，有關工作場所性騷擾申訴之處理應另設申訴處理單位，不宜委託學校性別平等教育委員會處理。

(二)適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查；行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施。

二、為落實校園中性平三法之規範目的及調查專業權責，爰修正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，其修正重點臚列如下：

(一)本校工作場所性騷擾與性別歧視防治：

1. 修正條文第 8 點，明訂行為人屬校長、各級主管、具權勢地位者及上開人員以外之教育人員，得依教師法、性別平等教育法等各該法令規定，於申訴案調查期間暫時停聘、停止或調整行為人職務。
2. 修正條文第 9 點，明訂為處理本校性騷擾或性別歧視事件之申訴，設置性騷擾與性別歧視申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。
3. 修正條文第 12 點，明訂為簡化申訴案審議程序，接獲性騷擾或性別歧視申訴後，由申調會當月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報地方主管機關及本校校安中心。
4. 配合修正第 9 點規定，酌修第 11 點、第 14 點及第 15 點相關文字。

(二)本校性騷擾防治及處理要點：

1. 修正條文第 7 點，明訂本要點性騷擾事件之申訴，行為人為學生者，由性別平等教育辦公室受理。另行為人為教職員工者，由人事單位受理。又本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。
2. 修正條文第 10 點，為簡化申訴案審議程序，接獲性騷擾事件申訴後，由申調會當月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報本校校安中心。另明訂行為人為本校教職員工，因涉及性騷擾行為，於調查期間經各該法令予以暫時停聘或暫時停職；其停聘或停職事由消滅後回復聘任或復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。
3. 配合修正第 7 點規定，酌修第 12 點及第 13 點相關文字。

三、本案於 114 年 4 月 9 日本校 113 學年度第 9 次主管會報討論達成共識(如 [附件 39](#)，P. 210)，送行政會議審議。

四、檢附「國立陽明交通大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點(草案)」、「國立陽明交通大學性騷擾防治及處理要點(草案)」、前揭要點修正條文對照表及部分條文修正草案總說明各 1 份。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件21](#)，P.113）。

案由四：修正本校「職務宿舍收費原則」案，請討論。（總務處提）

說明：

- 一、為公平合理使用本校職務宿舍資源，符合使用者付費原則，長期上達收支平衡及提供優質職務宿舍，擬修改本原則部分規定。
- 二、本修正草案業經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報討論並取得共識(如[附件 39](#)，P.210)，如經本次行政會議審議通過，將據以公告實施。
- 三、檢附本原則部分修正條文對照表及全文。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件22](#)，P.135）。

案由五：為公平合理使用校內宿舍資源並符合使用者付費原則，擬調漲本校既有職務宿舍管理費，請討論。（總務處提）

說明：

- 一、為延攬人才並降低教師校外租屋負擔，本校規劃新建教師宿舍，內容如下：
 - (一)本校職務宿舍目前共 333 間，其中 76 間宿舍因屋齡 40 年以上、老舊不堪修繕居住，將於 116 年起逐步拆除，屆時餘 257 間(多房間宿舍 158 間、單房間宿舍 99 間)。257 間宿舍近 1/3 的屋齡在 40 年以上，數量不足且屋齡偏高情況下，恐影響優秀人才到校任教的意願。
 - (二)為滿足留才攬才需求，擬於陽明校區新建單房間職務宿舍 33 間(約 9 坪/間)，興建經費約 9,995 萬元；並擬於交大校區建功村新建多房間職務宿舍 15 間(約 18 坪/戶)，興建經費約 8,600 萬元。興建新宿舍費用共約 1 億 8,595 萬元。
 - (三)本校編制內專任教師共 1,104 人，新建宿舍後增加 48 間宿舍，編制內教師得借用職務宿舍約由 23.3%提升至 27.6%。
- 二、為長期上達收支平衡及永續提供優質職務宿舍，建議調漲宿舍管理費：
 - (一)本校既有宿舍之宿舍管理費目前約為市場租金行情 16.8%~52.7%，新建宿舍擬以市場租金行情約 50%收費。

(二)因近年來建物興建成本及物價營運成本大幅上漲，經財務試算，如兩校區新建宿舍完成後且不調漲既有宿舍管理費，本校整體職務宿舍財務收支至 137 年累積虧損約 6,452 萬元。

(三)為延攬人才，公平合理使用本校職務宿舍資源，符合使用者付費原則，長期上達成收支平衡及永續提供優質職務宿舍，建議調漲宿舍管理費。

三、經調查臺北市、新竹市鄰近區域之市場租金行情，擬自 115 年 1 月 1 日起分三年度，逐步將兩校區職務宿舍管理費調漲為鄰近市場租金行情約 50%。調漲時程、金額如 [附件 23](#)(P. 138)。

四、本案業經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報討論並取得共識(如 [附件 39](#)，P. 210)，依據本次行政會議審議通過之「國立陽明交通大學職務宿舍收費原則」第六點規定，本調漲案經本次行政會議通過後，將據以公告實施。

決 議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過。

案由六：訂定本校「實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點」案，請討論。（環境保護暨安全衛生中心提）

說 明：

一、為落實實驗室負責人及各級單位督導實驗室安全衛生管理事項，以確保教職員生之安全衛生與健康，依據本校職業安全衛生管理規章第 23 條規定訂定，明定實驗場所違反環安相關規定之記點及違規記點處置方式，俾做為實驗室強化安全衛生控管之行政依據，條文重點如下：

(一)實驗場所違反本校所訂定之安全衛生工作守則、職業安全衛生管理規章等規定，經環安衛中心通知限期改善，屆期未改善者，記一點。

(二)若實驗場所發生意外事故，依違規情節輕重進行記點：

1. 致財務損失或作業中斷者，記一點。

2. 致人員安全或健康有不良影響之虞，且至醫院檢查者，記二點。

3. 若致人員安全或健康有不良影響，且須至醫院追蹤者，記三點。

4. 任何單次違規情節重大且肇災者，環安衛中心得逕行停止實驗場所運作。

(三)違規記點係以一年內累積之點數計算，即隔年 1 月 1 日起重新

計算。

- (四) 系所單位所屬實驗場所一年內累計點數四點以上者，應提出改善計畫，提送所屬一級單位及環安衛中心審核，例如某實驗室於同一年度內記滿四點，或某系於同一年度內共有四間實驗室各記一點，則該系所單位須提出改善計畫送該學院及環安衛中心審核。
- (五) 同一負責人所屬之實驗場所一年內累計點數四點以上者，該實驗場所相關人員須重新接受教育訓練與輔導，並列入環安中心年度重點稽核對象。環安衛中心得將各實驗場所之記點情形，提送予實驗動物照護及使用委員會、人體研究倫理審查委員會、生物安全會、毒性及關注化學物質運作管理委員會，作為計畫或相關申請案件審核參考。違規情節重大者，將限制或停止實驗場所部份或全部之運作。

二、環安中心參考國立台灣大學、國立成功大學、國立中山大學等同類型規定及制度，制定本校「國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點(草案)」，於114年1月10日召開「114年度環境及職業安全衛生委員會聯席會議」提案討論(附件 24，P. 140)，主席決議同意本要點續送行政會議審議，惟請就個人違規部分，研議增加依據身份別建議送各委員會審議(如教評會等)之機制。

三、有關會議主席裁示個人違規機制，考量個人違規之處分機制影響層面較大，教師或學生若有任何情事導致公共安全疑慮，可依情節及原有校方規則，送各自委員會懲處，並於第七條明定各實驗場所一年內之記點情形達四點以上者，得提送相關單位，作為計畫或相關申請案件審核參考之依據。

四、本案於114年4月9日本校113學年度第9次主管會報討論達成共識(如附件 39，P. 210)，送行政會議審議。

五、檢附本要點草案逐點說明及草案全文。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過(附件25，P. 143)。

案由七：訂定本校「NYCU 獎章授予要點」，請討論。(秘書處提)

說明：

- 一、本校目前已訂有「傑出校友選拔暨表揚要點」與「名譽博士學位授予要點」，分別表揚校友對社會的傑出貢獻，以及對社會上有卓越成就者授予名譽博士學位。

二、為廣納賢才以免遺珠之憾，特訂定「國立陽明交通大學 NYCU 獎章授予要點」，以推崇更多有卓越貢獻之社會人士。

三、檢附本要點草案逐點說明及草案全文。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件26](#)，P.149）。

案由八：修正本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」部分規定，請討論。（產學共創處提）

說明：

一、因應本校行政組織及業務調整，創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 7 點，修正重點如下：

（一）明定教育部「大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準」相關業務由產創處統籌辦理，並明定本要點之法源依據。

（修正第 1、2、3、4、6、7、8 點）

（二）依前述教育部審查基準，適用對象為尚未設立公司登記之新創團隊。（修正第 2 點）

（三）明定獲教育部核定之創業團隊應依本校培育程序辦理進駐。（修正第 4 點）

二、本修正草案經 114 年 3 月 17 日法規修正共識會議討論（[附件 27](#)，P.150），並經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報取得共識（如[附件 39](#)，P.210），送行政會議審議。

三、檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文等資料。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件28](#)，P.158）。

案由九：修正本校「創新育成空間進駐管理要點」部分規定，請討論。（產學共創處提）

說明：

一、因應本校行政組織及業務調整，創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正要點名稱、規定 12 點以及附件一收費標準表，修正重點如下：

（一）明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理，修正本要點名稱為「創新創業空間進駐管理要點」，並明定本要點之法源依據。（修正本要點名稱、第 1、2、6、7、8、9、11、14 及 15 點）

- (二) 修正培育對象之定義，僅接受成立公司者申請培育進駐。(修正第 3、8 點)
- (三) 修正終止進駐廠商合約事由，增訂不得有危害國家安全或違反出口管制等情事。(修正第 9、12 點)
- (四) 因應周邊租金、政府計畫與執行收費等因素，調整相關費用，以符合實際操作及收支運作；並明定本校師生創業(含衍生新創事業)之優惠條件。(修正附件一「收費標準表」)

二、本修正草案經 114 年 3 月 17 日法規修正共識會議討論(附件 29, P.157)，並經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報取得共識(如附件 39, P.210)，送行政會議審議。

三、檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文等資料。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過(附件 30, P.160)。

案由十：修正本校「研發成果股權處分管理要點」部分規定，請討論。(產學共創處提)

說明：

一、因應本校行政組織及業務調整，明定研發成果股權處分管理相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 6 點，修正重點如下：

- (一) 參酌本校其他產學相關辦法立法方式，明定本要點之法源依據。(修正第 1 點)
- (二) 明定研發成果股權處分管理相關業務由產創處統籌辦理。(修正第 3、4、5、6、8 點)
- (三) 明定得邀請學者專家為本校股權處分案的初審委員。(修正第 5 點)

二、本修正草案經 114 年 3 月 17 日法規修正共識會議討論(附件 31, P.176)，並經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報取得共識(如附件 39, P.210)，送行政會議審議。

三、檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文等資料。

四、將續提校務基金管理委員會審議。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過(附件 32, P.179)。

案由十一：修正本校「推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點」部分規定，請討論。（產學共創處提）

說明：

一、因應本校行政組織及業務調整，創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 5 點，修正重點如下：

（一）參酌本校其他產學相關辦法立法方式，明定本要點之法源依據。（修正第 1 點）

（二）明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業相關業務由產創處統籌辦理。（修正第 1、3、4、5、7 點）

二、本修正草案經 114 年 3 月 17 日法規修正共識會議討論（[附件 33](#)，P.181），並經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報取得共識（如[附件 39](#)，P.210），送行政會議審議。

三、檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文等資料。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件34](#)，P.184）。

案由十二：修正本校「研發成果專利申請管理辦法」第九條條文，請討論。（產學共創處提）

說明：

一、為符合國科會通案授權規範，擬修正本辦法條文。本次修正條文共計 1 條，修正重點如下：

本校現行條文係以無專利技術移轉或新創事業之需求，作為終止維護之評估條件，其要件及作業流程，經國科會通案授權期末查核輔導會議意見，認為與國科會規範不完全相符，故依國科會意見修正：須先評估無授权使用或技術服務之效益、辦理讓與公告，如無人請求讓與時，方得再評估是否終止維護。（修正第九條）

二、本修正草案經 114 年 3 月 17 日法規修正共識會議討論（[附件 35](#)，P.186），並經 114 年 4 月 9 日 113 學年度第 9 次主管會報取得共識，送行政會議審議。

三、檢附本辦法第九條修正對照表、修正草案全文等資料。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過（[附件36](#)，P.189）。

案由十三：修正本校「研發成果與技術移轉管理辦法」第三條及第九條條

文暨廢止本校「技術移轉獎勵金運用管理辦法」，請討論。(產學共創處提)

說明：

一、為符合國科會通案授權規範，並明確各項業務權責分工，擬修正研發成果與技術移轉管理辦法(以下簡稱本辦法)條文。本次修正第三條及第九條條文，修正重點如下：

(一)本校現行規定創作人如有特定情事將不予分配權益收入，依國科會通案授權期末查核輔導意見認為不符國科會規範意旨，應予刪除。(修正第三條)

(二)考量先期技術移轉金來源不侷限國科會及民間團體之產學合作計畫，依研發處業務需求修正用詞。(修正第九條第七款)

(三)本校技術移轉獎勵金運用管理辦法(以下簡稱獎勵金辦法)訂有依科技部(現為國科會)補助之傑出技術移轉貢獻獎獎勵金、績優產學運籌中心獎助金，以及本校一般性技術移轉個案獎勵的分配標準；因應國科會已公告廢止前述補助，故擬廢止獎勵金辦法，並將技術移轉有功人員獎勵規定整合改列於本辦法，以符合國科會通案授權規範。前述有功人員獎勵係由校級權益金專戶提撥，不影響創作人權益。(新增第九條第八款)

二、本修正草案經114年3月17日法規修正共識會議討論(附件37, P.195)，並經114年4月9日113學年度第9次主管會報取得共識(如附件39, P.210)，送行政會議審議。

三、檢附本辦法第三條及第九條修正對照表、修正草案全文、擬廢止之技術移轉獎勵金運用管理辦法全文等資料。

四、將續提校務基金管理委員會審議。

決議：本案經主席徵詢無異議後，照案通過(附件38, P.198)。

捌、臨時動議：無

玖、散會：11時50分

國立陽明交通大學 113 學年度第 5 次行政會議決議事項執行情形

項次	前次會議通過之討論事項案由	執行情形	填報單位
一	本校 114 學年度行事曆草案。	本案業經教育部 114 年 3 月 27 日臺教高（一）字第 1140034356 號函同意備查，並以本校 114 年 3 月 28 日陽明交大教字第 1140011884 號書函周知全校各單位，行事曆已置於本校網站（首頁/生活/行事曆/學期行事曆）提供參閱。	教務處

國立陽明交通大學行政會議追蹤管考事項執行情形

項次	追蹤管考事項	執行情形	填報週期及預計結案期限	管考情形
一	行 1100224-03 網路與校務系統之整合	(執行單位：資訊技術服務中心) 今年度規劃進行整合系統之進度如附件。	定期至行政會議提報進度	續列管
二	行 1120104-01 行 1140319 本校落實 SDGs、大學社會責任(USR)、數位轉型等執行情形	(執行單位：永續發展暨社會責任推動辦公室、校務大數據研究中心) 【永續發展暨社會責任推動辦公室】 一、本校榮獲 2025 年第六屆《遠見》USR 大學社會責任獎三項大獎 本校於 2025 年第六屆《遠見》USR 大學社會責任獎中表現卓越，共獲得三項重要獎項，展現本校長期致力推動大學社會責任之深厚成果與影響力，獲獎項目如下： 1. 人才共學組「首獎」：由牙醫學系王鼎涵副教授主持之「社區口腔衛生教育數位轉型計畫」。 2. 在地共榮組「楷模獎」：由應用藝術研究所賴雯淑教授領導之「以新竹六燃作為想像共同體，建構『文化－生態永續體』」計畫。 3. 在地共榮組「楷模獎」：由社	定期至行政會議提報進度	續列管

項次	追蹤管考事項	執行情形	填報週期及預計結案期限	管考情形
		<p>區健康照護研究所劉影梅特聘教授主持之「部落之星－智慧偏鄉健康培力計畫」。</p> <p>林奇宏校長與獲獎團隊已於2025年4月8日出席頒獎典禮，並獲主辦單位公開表揚。此外，《遠見》雜誌針對本次USR大學社會責任獎進行專題報導，林奇宏校長與獲獎團隊代表本校接受專訪，介紹本校在永續教育、社區參與與社會創新等面向之具體成果，進一步提升本校USR實踐之媒體能見度與社會影響力。</p> <p>二、響應世界地球日－永續生活系列活動</p> <p>為響應世界地球日（4月22日）並推廣永續生活理念，本校將於2025年4月21日至22日舉辦世界地球日系列活動，具體內容如下：</p> <p>1. 4月21日 低碳飲食行動日－推廣永續飲食生活方式</p> <p>透過校園活動推廣低碳飲食理念，倡導多元、健康且環境友善的飲食選擇。強調其對減碳排放、節約水資源及保護土地使用的正面影響，鼓勵師生從日常飲食行為出</p>		

項次	追蹤管考事項	執行情形	填報週期及預計結案期限	管考情形
		<p>發，實踐永續生活方式，為環境永續盡一份心力。</p> <p>2. 4月22日 校園廢棄木之循環經濟實踐－永續生活實踐</p> <p>活動包括講座與木作體驗，介紹本校如何透過校園內木材回收與再利用推動循環經濟，並展示再生木材於日常生活中的應用，加深師生對校園內廢棄木的循環再利用與永續生活之認知與參與。本系列活動旨在強化校園永續教育與行動實踐，提升全體師生對氣候行動與資源永續之意識，並以實際參與回應全球永續發展目標。</p> <p>備註：淨零排放校園部分，列於本校成立之「節約能源推動委員會」專責處理，並由總務處續執行。</p> <p>【校務大數據研究中心】 (簡報本校 2025 QS 學科排名表現)</p>		

114 年整合系統進度

單位	系統名稱	目前進度	預計完成時程
人事室	人力資源系統(整併原有之系統,包含:教職員管理系統、人員新進離退系統、兼任人員管理系統、兼任教師管理系統、聘書管理系統)	1.人力資源系統分為四階段進行,第一階段為需求訪談;第二階段為進用、報到、異動、教職管理、離職相關作業系統功能實作;第三階段為教職員管理、兼職管理、陞遷作業、考核作業、教師評估作業、休假研究/離校研究作業系統功能實作;第四階段舊資料轉入及相關教育訓練。	兼任人員(員工代號:JL)部分已完成驗收,113年11月上線運作中。
人事室	兼任差勤管理系統	11/1 已完成。	113年12月已上線
人事室	勞健保管理系統	1.配合HR系統,已於11月份導入兼任人員(員工代號:JL)功能。 2.已完成公健保系統-業務單位&技術單位教育訓練。	114年1月已上線
秘書處	校園公告管理系統	1.已完成所有功能(包含簽核功能)。	114年4月上線
學務處	學務系統 2.0 (包含操性、獎懲、弱勢助學金、學雜費減免功能模組)	1.第一期已完成。 2.第二期需求規格已完成,決標後280天完成。	1.第一期 113年12月導師生互動與深耕助學功能已上線。 2.第二期招標作業進行中。
資訊中心	PKI 憑證系統	已完成	113年11月已上線。
資訊中心	電子表單系統	1.114年2月已完成。 2.客製化功能持續開發中。	1.114年2月全部功能上線。 2.114年4月完成導入10張表單。
主計室 與各相關單位	無紙化經費核銷	1.與各校務系統訪談進行中。目前已完成訪談系統有:薪資統一造冊系統/工作費系統/出納管理系統/學雜費系統/人力資源管理系統/人事差勤系統/財物管理系統/電子表單系統/產學合作計畫系統/校內收據/課務系	預計於 114/12/31 完成驗收。

		統/獎助學金，完成第一輪訪談。 2.工作費系統/產學合作系統/獎助學金系統將於春節後進行第二輪訪談。	
資訊中心	電子檔案管理系統	已完成。	113/12/23 已上線。
教務處	教室借用管理系統	第一期需求規格(RFP)草擬中	預訂 114/5/31 完成招標作業
教務處	學籍成績管理系統 2.0	第一期需求規格(RFP)草擬中	預訂 114/4/30 完成需求規格書(RFP)
學務處	學務系統 2.0 (宿舍管理功能模組)	需求規格書(RFP)已完成，進行公告招標中，預計公告 14 天。	進行中。

學生事務處報告附件

114 年 4-5 月份預計辦理輔導學生活動及師生活動

日期	活動名稱	承辦單位/講者	執行內容
4 月 12 日(六)- 13 日(日)	交大日-破風 祭音樂節	課外二組、 學生會交通分會	於光復校區西區草皮及周標區域舉辦 雙舞台大型音樂表演活動，預計邀請 25 組樂團及藝人連番上陣，另結合文 創及美食市集，
4 月 26 日(六)	松竹楊梅楓四 校聯合音樂會 (藝晚琴聲)	鋼琴社(陽明校區) 鋼琴社(光復校區)	四校鋼琴社社員彼此觀摩、切磋、學 習的機會，呈現本學期社員們的音樂 成果。
4 月 30 日(三)	鳳甲美術館參 訪	鳳甲美術館、課外 一組	鳳甲美術館於 1999 年正式成立，以展 覽、推廣活動與跨領域展演等方式， 為在地社區群眾提供專業優質的藝術 欣賞環境。 此次將帶大家進到離陽明校區最近的 美術館，陶冶身心。
5 月 3 日(六)	自我慈悲線上 工作坊	楊宜君老師、課外 一組	希望透過自我慈悲觀想的練習，讓參 加者暫時卸下精益求精的衝勁，回過 頭來看看這麼努力的自己，與自己同 在，並且給自己一個溫暖、柔軟的擁 抱吧。
5 月 3 日(六)	2025 年陽明 山會師大縱走 活動	課外一組、博雅書 苑、登山社、攝影 社	為陽明山登山健行活動，帶領師生親 近山林、挑戰自我，規劃縱走、荷蘭 古道、魚路古道、涓絲瀑布四條路線 於擎天崗會師。
5 月 4 日(日)	陽明日系列活 動	課外一組、學生會 陽明分會、物輔系 學會、學藝性社團 (陽明校區)(口琴 社、皮藝社、陽明 合唱團、羊大隨彩 社、咸池國樂社、 烘焙研究社、陽明 吉他社、愛杏管弦 樂團、舞台效果藝 術社、熱門音樂 社、調酒文化研究 社、鋼琴社(陽明校 區)、攝影社)	<ol style="list-style-type: none"> 園遊會/藝人演唱會:於陽明校區山 下籃球場辦理藝人演唱會活動，預計 邀請 6 組藝人共同演出;其週邊徒步 區辦理園遊會,共有 30 個攤位,期待 全校教職員工生及社區居民一起同 樂。 物輔系西瓜盃拔河暨趣味競賽:由物 輔系學生於陽明校區山下排球場辦理 西瓜盃拔河暨趣味競賽。 蟬藝浮生 打開感官，邂逅藝術的 無限可能:通過豐富的靜態展及動態 表演等活動，展現了學藝性社團的多 樣性，讓教職員工生及校友親身感受學 藝活動的魅力!此次活動將以「蟬」 「夏天」「浮生」三大主軸去發想系 列活動，藉由集結在陽明校區所有的 學藝性社團各自的社團專業呈現一個 動靜態饗宴。
5 月 7 日(三)	113 學年度社 團評鑑(交大)	課外二組	社團評鑑(交大校區場次)訂於 5 月 7 日假光復校區 1001 舉辦，由五位友校

日期	活動名稱	承辦單位/講者	執行內容
	校區場次)		課外活動指導組成員及五位由學生會交大分會推薦之學生代表組成評鑑小組，依社團屬性分別評分，透過評鑑機制讓社團良性競爭，進而提昇社團素質。
5月11日(日)	竹湖樂涵音樂會	管樂團	藉由音樂會呈現一學期以來的團員學習成果與成長。
5月15日(四)	交大生活節	學生會交通分會	透過多元化的活動，為校內學生打造一個放鬆身心、享受生活的場域，讓參與者在輕鬆氛圍中探索不同的生活方式，發掘樂趣，釋放壓力，並促進人與人之間的交流與連結。
5月17日(六)	性別友善市集	學生會交通分會	加強校園與附近社區的互動與聯繫，期以促進社會交流，提升新竹在地對於性別平等的意識與相關知能。
5月23日(五)	民謠之夜	風城吉他社	將吉他社這一學期來的學習點滴用音樂傳達，譜出一篇溫馨新樂章。
5月23日(五)	故宮特展參訪 —看得見的紅樓夢	故宮博物院、課外一組	《紅樓夢》是在追憶，追憶著盛清時期的貴族世家，富貴繁榮的似水年華。小說裡瀟灑著，作者曹雪芹（約1716-1763）對於往事的痴迷與回望，以及一聲一聲對於盛極而衰、家族敗落的嘆息。展覽以《紅樓夢》為題，以國立故宮博物院、國家圖書館及國立臺灣大學圖書館藏品為材，以「物」來讀小說，將帶領我們看見那段消逝的年華，看見《紅樓夢》的絕美與哀戚。

學生事務處報告附件

114 年 2-4 月份已辦理輔導學生活動及師生活動

日期	活動名稱	承辦單位 /講者	執行內容	參與人數	執行成效
2 月 22 日 (六)	校慶園遊會	課外組	社團園遊會共 30 個攤位，11 組社團參與社團表演，並邀請火力班、學生會等 60 名學生參與校慶單車大會師。	2000 人	慶祝本校 4 周年合校紀念。
2 月 22 日 (六)	梅竹誓師	課外二組	邀請梅竹賽正式賽及表演賽的選手出席接受校長授旗祝福，誓師現場安排競技啦啦隊開場、火力班造勢及白安、陳忻玥兩位藝人演唱。	800 人	預祝陽明交大在今年梅竹賽奪下總錦標，邁向 2 連霸。
2 月 15(六)- 16 日(日)、 2 月 23 日 (日)	梅竹電競賽	電競社	由本校電競社及清大梅竹工作會合辦，今年於清大大草坪熱鬧展開，共三項賽事傳說對決、特戰英豪及英雄聯盟。	報名 106 YT 觀看 7052 Twitch 觀看 6470 現場觀看 250	本校學生延續去年直落三的堅強實力，在傳說對決(2:0)、特戰英豪(2:1)及英雄聯盟(2:0)三個項目皆獲得比賽勝利。
2 月 28 日 (五) 至 3 月 2 日 (日)	乙巳梅竹賽	課外二組	辦理為期三天的乙巳梅竹賽，為本校與清華大學的傳統賽事。正式賽項目有桌球、羽球、橋藝、象棋、網球、棒球、女籃，男籃，男排、女排共十項。表演賽項目有撞球、女桌、劍道、圍棋、女網、射箭、壘球、足球共八項。	3000 人	本校在正式賽獲得 7:3 的戰績，成功完成二連霸。正式賽獲勝的項目有：桌球、羽球、棒球、男籃、女籃、橋藝、女排。而網球、象棋、男排項目，以些微的差距不幸敗北。
3 月 5 日 (三)	社團聯席會議(交大校區)	課外二組	說明本學年度校內社團評鑑辦理方式，並藉此會議佈達社團相關行政資訊。	80 人	受評社團對於評鑑標準及辦理模式有充分了解，利於後續彙整 113 學年度社團資料。
3 月 21 日 (五)	畢業音樂會	風城吉他社	風城吉他社即將畢業同學以優美吉他與樂聲演出，為畢業前的學生時光留下美好的	100 人	凝聚社團同學間的热情與合作行動力

日期	活動名稱	承辦單位 /講者	執行內容	參與人數	執行成效
			社團活動剪影。		
3月28日 (五)	2025 學 藝性社團 成果展開 幕茶會 (交大校 區)	課外二組	本年度參展學藝性社 團：昆蟲社、書法 社、美術社、攝影 社、漫畫社、數位音 樂創作社、陶藝社， 展期自3月28日至5 月20日止，展出地點 1001 沙龍空間。	50 人	活動順利推動，促進 校內藝術交流。
3月28日 (五)	紅繩核心 運動重啟 你的好姿 勢	巫俊杉老 師、課外 一組	用紅色的繩子把姿勢 垮掉、核心軟趴趴、 身體硬邦邦的人吊起 來作運動訓練，目的 就是要把我們失用的 肌筋膜像帆布一樣地 撐起來，重新認識自 己的身體控制。	25 人	參加的學員，跟著講師 引導，透過輔具的練 習，執行於日常生活之 中，希望可以改善姿勢 不良的狀況。
3月29日 (六)	全人永 續：綠 色博覽會 參訪	課外一組	宜蘭綠色博覽以邁向 低碳永續道路上，開 心玩，愉快學為主 題，在「蘇澳武荖坑 風景區」全新打造一 座《地球學院 Earth Academy》。	42 人	參與師生透過沉浸體 驗來學習並了解環境 議題，並做反思，未來 將永續觀念運用於服 務學習、導生活動之 中。
4月12日 (六)	城市尋寶 解謎-鶯 歌	課外一組	從解謎中，了解該城 市的文史與發展。此 次帶領大家至鶯歌-陶 藝城市。	36 人	透過遊戲體驗之中，參 加者更了解陶藝此項 技術，也更加了解鶯歌 地區的歷史及文化發 展，加深對於城市之間 的異同之處，拓展更多 的視野與思維。
4月16日 (三)	全人永 續：《降 溫告急》 電影欣 賞	課外一組	《降溫告急》，深入剖 析氣候變遷的最新趨 勢和應對策略。影片 由全台唯一實踐「淨 零」的拍攝團隊製 作，從全員素食到自 備環保餐具，他們以 實際行動詮釋了環保 理念。	92 人	影片中，講述許多如何 達成「淨零」的行動， 希望可以號召學生們 一同執行，讓目標可以 實踐於校園之中。

學生事務處報告附件

113 學年第二學期服務學習系列講座與活動資訊

日期	主題	講者	執行內容	參與人數	執行成效
3 月 19 日 (三)	潔淨味蕾， 走向健康 (光復校區)	慈心有機農業 發展基金會 教 育推廣專員 鄒本真 哈佛診所營養 師 林淑儀	認識食品添 加物及如何 吃得營養	282 人	講師透過與觀眾的 互動，示範加工食 品的製作過程，並 介紹相關認證標 章，使聽眾對食品 選購有更多依據； 整體滿意度達 89%。
3 月 19 日 (三)	為「礙」而 愛-講座 X 體驗 (陽明校區)	台大兒童醫院 小兒神經外科 醫師 郭夢菲 醫師 奈良県立医科 大学泌尿器 科 後藤大輔 醫師	1. 認識脊柱 裂與葉酸攝 取的重要性 2. 脊柱裂併 發排泄相關 症狀，治療 方式和經驗 談	25 人	講師分享從醫過程 中碰到的個案，讓 同學能夠省思自己 現在有一個健康的 身體可以去幫助更 多人的體悟；整體 滿意度達 92%。
3 月 26 日 (三)	藝術治療與 情緒覺察： 探索自我與 情感的力量 (光復校區)	藝術治療師 江閔瑄	講座結合史 萊姆創作， 提供師生認 識不同的紓 壓管道	40 人	講師分享自身從業 歷程與實際個案， 循序引導聽眾培養 自我覺察能力。透 過史萊姆創作，讓 聽眾親身體驗與學 習如何在日常生活 中運用創作進行情 緒調節，進而提升 心理健康與幸福 感；整體滿意度達 85%。
3 月 29 日 (六)	食農教育體 驗-丹參 (光復校區)	阿賢農場負責 人 何慶賢	介紹華人食 補文化及探 索丹參田 區，分組 DIY 丹參雞 湯，最後進 行心得分享	39 人	原定 3 月 15 日舉 行，因天候不佳延 期至 3 月 29 日辦 理。 透過體驗與分享， 參與者加深對食材 與健康的認識，並 在實作過程培養團 隊合作精神，提升 實踐應用能力。
4 月 19 日 (六)	新竹香山濕 地生態走讀 (光復+陽明 校區共同主 辦)	亞洲大學醫學 檢驗暨生物技 術學系 張筱 筠教授	鼓勵跨校共 同參與走訪 瞭解在地文 化、生態	40 人 (已額 滿)	--

日期	主題	講者	執行內容	參與人數	執行成效
5月1日(四) -5月7日(三)	母親節卡片傳情 (光復校區)	與福智青年社 共同舉辦	透過卡片傳遞對母親的感謝，卡片將由福智青年社協助寄出	(活動靜態擺攤)	--
5月7日(三)	風格小花盒 親手存放感恩的記憶 (光復校區)	森調色盤工作室負責人 邱怡佳	配合母親節辦理之活動	40人(已額滿)	--
5月14日(三)	社會實踐的處方箋 (陽明校區)	創齡研究與教育推廣實踐者、作家 周妮萱	本講座將以深入研究結合講者自身經驗，介紹英國「社會處方箋」如何成為推動健康與幸福感的劃時代發展，包含其脈絡、機制與影響。	27人(開放報名中)	--
5月20日(二)	那些句點之後的故事 (光復校區)	作家 大師兄/林品睿	講者分享成長過程與人生觀，以及如何透過寫作療育與過去的自己對話，傳達學會珍惜，不留遺憾	73人(開放報名中)	--

附件 6

學生事務處報告附件

本學期職涯輔導活動辦理情形(截至 3 月 25 日)

活動名稱	已辦理場數	參與人數
職涯座談系列活動	3 場	141
企業參訪	尚未辦理	尚未辦理
一對一職涯諮詢	2 場	10

學生事務處報告附件

健康促進照護活動辦理情形

活動主題	執行內容	執行成效
捐血活動	3/4-3/6 辦理	3/4-6 募得 259 袋血液。
基本創傷救命術訓練課程	3/5、3/12 及 3/20 辦理	合計 94 人取得合格證書，滿意度 97.4%。
健康體位活動~ “蛇”去健康體位！	3/10-5/4(共 8 周)辦理	參加人數:個人減脂組:50 人、團體減脂組:48 人(16 組)、增重組:13 人。
健康講座~美食中的營養	3/13 辦理，美食中的營養讓你吃好又吃巧 營養不卡關	合計 86 人參加(實體 61 人，線上 25 人) 滿意度 90%，且營養識能(均衡飲食與營養素，每日飲食指南的種類，自己每日至少應攝取的蔬菜量，植物化學物質)在講座後有顯著提升，前後測分析在統計上有顯著差異 ($p < .001$)。
戒菸班(光復校區)	3/5-4/23(共 6 周)與衛生所、國泰醫院合作，提供戒菸課程、個別追蹤與諮詢。	24 人參加。
健康講座~外食族的求生秘笈	3/20 辦理，如何在美食誘惑中保持健康？	共計 138 人參加(實體 100 人、線上 38 人)。
健康講座~吃很飽還能瘦？	3/25 辦理，營養師的『不挨餓減肥法』大公開	共計 151 人參加(實體 100 人、線上 51 人)。
愛滋講座~ 「今天我想來點色色的事」& 「匿名、免費的篩檢」	3/26 辦理	共計 103 人參加(實體 100 人、線上 3 人)。
戰勝結核病線上有獎徵答	3/20-3/28 辦理	參加人數約 1,400 人。

學生事務處報告附件

114 年 3 月臨場健康服務辦理情形

114 年 3 月臨場健康服務					
類別	單位名稱/ 服務內容	類別	服務量		備註
			實驗室 間數	參加/諮 詢人數	
實驗室臨 場服務	土木系	實驗室(二類)	3		提供改善建議事項供 各實驗室進行後續改 善。
	電子所	實驗室(二類)	2		
	物理所	實驗室(二類)	2		
	電物系	實驗室(二類)	5		
健康管理	北門校區 1. 健康講座 2. 母性健康保護評估	行政單位(三類)		6 人 2 人	進行「淺談一般勞工 健檢常見異常」的健 康講座。 母性健康保護分級健 康管理

學生事務處報告附件

母性健康保護辦理情形

服務類別	執行內容	結果
母性健康保護	針對孕婦、妊娠後一 年內以及仍在哺乳者 來進行	共 8 人接受評估；7 人為妊娠中經評估後，工作場所 環境風險等級及勞工健康風險等級皆為第一級；1 人產後 5 個月，評估為第 2 級健康管理，職醫建議 若有接觸臨床病人或生物檢體，應做好個人防護 具，搬運物品時宜放慢動作，每次搬運重量應該小 於 15 公斤，重複性動作應每分鐘次數小於 20 次。 可持續目前工作。

學生事務處報告附件

113 年度第 2 學期原住民族學生獎助學金、獎勵金申請資訊

項目	申請時間	金額	申請人數
大專校院原住民族學生獎助學金	114/3/17 前	獎學金：3.2 萬 低收入戶助學金：3 萬 一般助學金/中低收入戶助學金：2 萬	16 人
桃園市原住民族學生獎助-清寒獎助金及優秀獎學金	114/3/31 前	學士班：1 萬 碩士班：1.5 萬 博士班：2 萬	1 人
新北市高級中等以上學校原住民族學生獎學金	114/3/12 前 (自行送件)	碩士班：1.5 萬元 博士班：2 萬元	2 人

學生事務處報告附件

「2025 年原住民族文化週」活動

系列	活動名稱	日期	時段	地點
美食週	預購週	3/26(三)~4/11(五)		線上表單
	宵夜週+預購商品取貨	4/23(三)	12:20-13:10	光復校區第二餐廳
	宵夜週+預購商品取貨	4/23(三)	17:30-18:30	光復校區女二餐廳
課程講座	「魯凱族傳統美食—奇拿富 cinavu 手作課程」交大校區	4/22(二)	18:30-21:30	光復校區 工程一館創意溫室 (EAB06)
	「排灣族傳統美食—奇拿富 cinavu 手作課程」陽明校區	4/25(五)	18:30-21:30	陽明校區-人良閣
原文之夜	原文之夜-當我們原聚在一起	4/27(日)	17:00-20:00	光復校區 資訊技術服務中心前樟樹林、工三館前廣場及草坪

國際事務處報告附件

國家(地區)/校名		合約名稱	效期
法國	巴黎第十二大學 University Paris-Est Créteil	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
法國	南巴黎電信學校 Telecom SudParis	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
法國	雷恩第一大學 University of Rennes 1	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
德國	阿亨工業大學 RWTH Aachen University	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
德國	羅特林根大學 Reutlingen University	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
德國	斯圖加特大學 University of Stuttgart	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
荷蘭	拉德堡德大學 Radboud University Nijmegen	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
愛爾 蘭	都柏林城市大學 Dublin City University	[新簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年

國家(地區)/校名		合約名稱	效期
大陸 地區	西安交通大學 Xi'an Jiaotong University	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
大陸 地區	南京大學 Nanjing University	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
香港	香港城市大學 City University of Hong Kong	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
越南	胡志明市醫藥大學 University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh City	[續簽] 校級學術交流合約書 [加簽] 校級交換學生合約書	5 年
日本	筑波大學 University of Tsukuba	[續簽] 校級學術交流合約 書、交換學生合約書	5 年
日本	國立研究開發法人物質材料研 究機構 National Institute for Material Science (NIMS)	[續簽] 校級學術交流合約書	5 年
印度	印度 SRM 科技大學 SRM Institute of Science and Technology	[續簽] 校級學術交流合約書	5 年
馬來 西亞	拉曼大學 Universiti Tunku Abdul Rahman	[續簽] 校級學術交流合約書	5 年

秘書處報告附件

	活動項目	活動時間	活動地點	主責單位
山上	校友回娘家	9:00-18:00	醫技系-綜一教室 醫放系-生醫工程館 物輔系-生醫工程館 醫工系-實驗大樓 護理學院-護理館 衛福所-護理館 食安所-護理館 公衛所/學程-醫學二館	各系所
	虛擬實境(VR)體驗	10:00-16:00	教學大樓 102 室 VR 中心	教務處教學發展中心創創工坊
	風景好好-宿舍 OPEN HOUSE	11:00-14:00	女三舍	學務處住服一組
	心土之間：林文萱陶藝創作個展	9:00-16:00	知行藝空間	知行藝空間
活動中心周邊	團圓餐會	12:00-14:00	活動中心 2 樓室內球場	秘書處
	蟬藝浮生—學藝展	10:00-17:00	表演廳(動態展) 活動中心 4 樓(靜態展及DIY)	學藝性社團 學務處課外一組
	研究中心成果展	10:00-15:00	活動中心 1 樓門廳	研發處研究總中心
	韓偉故居導覽	10:00-14:00	韓偉故居	博雅書苑
山下	校友回娘家	9:00-18:00	醫學系-守仁樓 藥學系-守仁樓 生理所-守仁樓 臨醫所-守仁樓 腦科所-圖資大樓 藥理所-傳統醫學大樓 傳醫所-傳統醫學大樓 生化所-生物醫學大樓 生藥所-生物醫學大樓	各系所
	園遊會	14:00-20:00	傳統醫學大樓前徒步區及圖資大樓後方	學務處課外一組
	演唱會	18:00-21:00	山下籃球場	學生會陽明分會 學務處課外一組
	OPEN LIBRARY：展覽/導覽/簽名牆		圖書館	圖書館
	西瓜盃拔河暨趣味競賽	13:00-17:30	山下排球場	物輔系學會

蛇行天下一搖擺車	9:30-13:30	山下網球場	體育室
硬網隊校友盃	14:00~	山下網球場	體育室

資訊技術服務中心報告附件

資安暨個資保護內部稽核共同發現事項

一、人員資訊安全意識：

1. 資安教育訓練應達成時數：

(1) 主管及一般使用者：資安通識教育訓練每年三小時。

(2) 資訊人員資安專業教育訓練：兩年三小時。

2. 各項資安議題及相關宣導確認

二、使用者電腦安全管理

1. 個人電腦安全管理：如密碼定期變更、設定螢幕保護程式、GCB 安裝、應用程式、作業系統及病毒碼定期更新。

2. 個人電腦資源回收桶及下載區含有個資之檔案應盡速於作業完畢後刪除或加密。

3. 應重新確認是否安裝大陸廠牌軟體及未經授權之應用程式，如 WinRAR、小紅傘、Free PDF、Malwarebite 等。

4. 避免遠端存取，如 AnyDesk 與 TeamViewer。

5. 請檢視並設定全單位的掃描資料夾存取權限，特別是 FTP 預設帳密、無密碼存取或匿名帳號等設定。

三、個人資料及機敏資訊保護

1. 依個資法第 8 條要求明確告知個資蒐集相關事項及當事人權益。

2. 隱私權及個資聲明與資安政策宜使用超連結與校首頁連結，以確保引用版本。

3. 完整盤點個資檔案，並檢討個資檔案保存期限。

4. 以適當方式保存，並考量備份機制。

5. 特定目的消失後應加強落實銷毀作業，並留存紀錄。

四、物聯網設備安全管理

1. 物聯網設備清冊加強釐清及標示如 IP 位址、廠牌、型號、存放地點、設備類別，建議也可以加入韌體更新及是否使用弱密碼或預設密碼等欄位。

2. 物聯網設備及其他資訊資產分開管理並加強確認大陸品牌設備之盤點及使用情形。

3. 確認物聯網設備存放方式，印表機宜考量文件的安全性。

五、實體安全管理：包含人員及設備進出紀錄、CCTV 管理、環境設備管理、密碼管理及鑰匙借用紀錄。

六、文件管理

1. 應落實文件記錄留存，並建立適當檢索機制。

2. 宜注意資訊資產清冊、IoT 設備清冊及個資檔案清冊的完整性及正確性。
3. 宜重新確認人員聘用及委員指派流程中，是否皆有簽署保密切結書。
4. 權限申請文件應有審核機制或覈檢。

七、委外廠商管理

1. 應定期對委外廠商進行查核並留存相關佐證資料。
2. 宜確保委外廠商若保有個人敏感個資皆已於特定目的消失時進行銷毀並保留刪除紀錄。
3. 委外作業應簽訂相關服務合約及保密切結書，系統平台在台經銷商，宜評估是否需簽署保密切結書。
4. 採購時，宜落實廠商資格審查並請廠商附上安全檢測證明，委外合約應注意資安及服務水準的要求，如修復時間應在 RTO 時間內、執行滲透測試、源碼掃描及弱點掃描，並確認於弱點掃描後是否修補風險及複掃等。

八、資通訊系統安全管理

1. 資通系統應避免不安全之設計，並限制管理介面連線網段。
2. 系統開發應依 SSDLC 相關要求辦理，並落實相關紀錄留存，如測試資料獲取之紀錄文件。
3. 資通系統維護廠商遠端連線不宜長時間開放，委外廠商連線時，應通知業務單位，由業務單位申請開放連線時間。
4. 網頁應設置安全憑證，採用 HTTPS 連線。
5. 宜重新確認資通系統是否皆進行資通系統清查與防護基準等級安全評估之分級作業，定義資通系統之 RTO（回復時間目標）、RPO（資料回復點目標），且符合防護基準要求，符合項應有佐證資料，不符合項應有改善計畫，並陳請主管簽核。
6. 建議再加強資通系統管理作業，包含資通系統主機作業系統版本及軟體更新、資料異機或異地備份。
7. 資通系統應定期進行主機及網頁弱點掃描，並修補弱點及進行複測，如遇疑似弱點誤判時，應請第三人確認。
8. 帳號增刪應依程序書規定填寫資訊服務申請單，帳號初次建立應強迫變更密碼，並定期清查帳號權限，如已完成測試作業之測試帳號刪除、管理者帳號權限使用情形等，並確保密碼長度依密碼原則規定設定 8 碼以上及避免共用。
9. 應加強檢視資通系統內有非業管使用之網頁的安全風險。
10. 大量或機敏資料進行匯出與匯入，宜有日誌可供查詢。
11. 資通系統及服務下架宜遵循相關程序辦理，並留存紀錄。

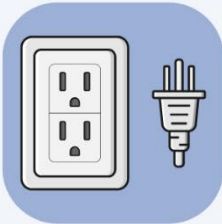
環境保護暨安全衛生中心報告附件



安全用電



6要



要注意插座額定電壓



要在高瓦數電器旁查看
用完要立即關電



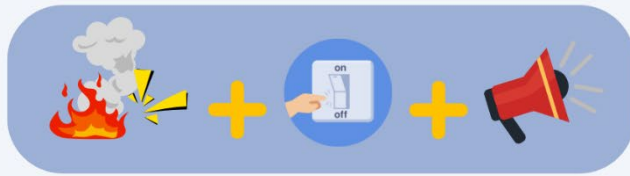
要用有合格標章的電器



要清潔插座及插頭灰塵



要記得滅火器放置地點
遇火災不慌亂

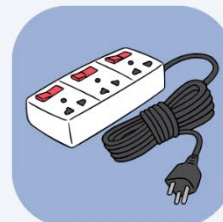


發現冒煙、異味或火花
要立即斷電，通知實驗室負責人

2不要



不使用延長線



不纏繞電線

國立陽明交通大學環安中心 關心您
陽明校區：(02)2828-0298 | 光復校區：(03)513-1314

健康心理中心報告附件

健康心理中心 113 學年度下學期全校性心衛推廣活動

類別	活動名稱	時間	地點	講師	對象/名額	參與人次	滿意度
全校大活動	療癒力滿點 — 跟著水豚 Chill 生活 【微光午餐】	114/04/22 (二) 11:00- 14:00	電資大樓二 樓蘭成廳	心衛團隊	每場次 15 人，共 3 場次		
	療癒力滿點 — 跟著水豚 Chill 生活 【實體互動 展覽】	114/03/03 -04/25	學活活動中 心 3F	心衛團隊	不限對象		
導生 活動	山腰導覽 開箱你的大 學生活	114/03/19 (三)10:00 -12:00	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	林翊絮 實習諮商 心理師	醫技一/導師 及學生 36 人	36	4.6
山腰 電影 院	時間，允許 我們再愛一 次	114/02/19 (三)- 06/04 18:30- 21:30	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	黃柏威 諮 商心理師	共 15 場，不 限對象	目前累計 128 人次	5
全校 講座	槳心比心， 工程師斜槓 YouTuber 的 奇幻旅程	114/03/19 (三)15:30 -17:20	電資大樓一 樓階梯會議 廳	豆漿爸 youtuber 阿皓【漿 爸】	本校學生、教 職員及校外人 士/100 人	已辦理完 畢，統計 成果中	
	好好休息的 好眠人生	114/05/14 (三)15:30 -17:00	Google meet	蔡宇哲 教 授	本校學生、教 職員及校外人 士/100 人		
	慢下來，與 花草及自己 相遇 — 乾燥永生 小盆花體驗	114/03/12 (三) 10:00 12:00	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	吳珍瑩 諮 商心理師	本校學生 25 人	30	4.87
	成績歐趴， 但你的情緒	114/04/23 (三)	陽明校區 知行樓 216	周佳蓉 臨	本校 教職員生	(待辦理)	

	歐趴了嗎？ —談焦慮與 壓力	10:00 12:00	教室	床心理師	80 人		
	安放親密焦 慮 我是誰？我 可以怎麼愛 人和被愛？	114/05/07 (三) 10:00 12:00	陽明校區 知行樓 216 教室	呂靜宜 諮 商心理師	本校 教職員生 100 人	(待辦理)	
輔導 知能	與焦慮共 舞：放下自 我批評，擁 抱多元未知	114/05/06 (二)10:10 -12:10	電資大樓一 樓階梯會議 廳	姜學斌 醫 師	本校學生、教 職員及校外人 士/100 人		
	你與我之 間，剛剛好 的距離：從 電影中讀懂 情緒界線	114/03/12 (三)13:30 -15:20	電資大樓一 樓階梯會議 廳	黃柏威諮 商心理師	本校學生、教 職員及校外人 士/100 人	51	4.6
	輔導股長回 家啦：與你 相揪回山 腰！	114/03/11 (二) 12:10 13:15	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	林翊絜 陳 弘茂 實習 心理師	本校學生 25 人	25	4.6
團體 諮商	走進人群， 看懂自己 人際關係探 索與 成長團體	114/03/10 03/17、 03/24 04/21、 04/28 05/05 (一)18:30 20:30	陽明校區 活動中心 1 樓 多功能室	陳弘茂 實 習 心理師	本校學生 6-8 人		
教職 員生 工作 坊	用心吃開心 喝的人生， 從正念飲食 體驗美好	114/04/16 (三)09:00 -12:00	電資大樓二 樓蘭成廳	蘇琮棋 諮 商心理師	本校教職員 25 人		
學生 工作 坊	森活實驗 室：Cornell 的自然快閃 課	114/04/25 (五)09:00 -12:00	電資大樓二 樓蘭成廳	蔡毅樺 諮 商心理師	本校學生 20 人		
工作	打開心門：	114/04/15	電資大樓二	趙慈慧諮	本校教職員生		

坊	與內在小孩重新相癒	(二)9:30-12:30 13:30-16:30	樓蘭成廳	商心理師	20 人		
	隨墨微醺，流在當下：酒精墨水療癒工作坊	114/04/29 (二)13:30-16:30	圖書館 B1 殷之浩紀念空間	王菀姿諮 商心理師	本校教職員生 20 人		
	愛與失去，從悲傷中經驗療癒— 失落悲傷工作坊	114/03/29 (六)9:30 16 :30 中午休息 1 小時	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	林翊絮 實 習 心理師	本校學生 8-14 人	3	4.97
	為自己按下暫停鍵，找回屬於你的心理能量---自我探索 x 身心紓壓工作坊	114/04/26 (六) 9:30 16 :30 中午休息 1 小時	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	林翊絮 實 習 心理師	本校學生 8-14 人	(待辦理)	
	重量毯手作工作坊	114/05/03 (六)13:00-17:30	學生活動中 心 6 樓 山腰大廳	守谷香 老師		(待辦理)	
外籍 生活 動	Artful Healing : The Creative Path to the Heart	114/03/27 18:30 20:30	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	Jenny- Tseng	本校學生 8 人		
	Stories on Canvas: Unfolding Your Inner World	114/05/29 18:30 20:30	陽明校區 活動中心 6 樓 山腰大廳	Jenny- Tseng	本校學生 8 人	(待辦理)	
	International Student Support Group	114/02/22 、03/22、 04/05、 05/26	TBD	Betty Hsu	國際生/開放 團體	10	4.69
成長 團體	人際關係團體(一)	日期規劃 中	學生活動中 心二樓團諮	實習心理 師	預計學生 10 人		

			室				
	人際關係團體(二)	日期規劃中	學生活動中心二樓團諮室	實習心理師	預計學生 10 人		
	人際關係團體(三)	日期規劃中	學生活動中心二樓團諮室	實習心理師	預計學生 10 人		
宿舍活動	主題規劃中	114/5/19(一)18:30~20:30	十三舍 2 樓	任祈蔚實習心理師 徐端臨實習心理師	該棟住宿生 30 人		
	主題規劃中	114/5/21(三)18:30~20:30	女二舍 2 樓	杜沛霖實習心理師 林芃菲實習心理師	該棟住宿生 30 人		

健康心理中心報告附件

113 學年度第 2 學期資源教室預計辦理活動如下：

類別	活動名稱	時間	地點	對象/名額
會議	113 學年度第 2 學期 資源教室期初會議	暫訂開學第 一周	人社二館 H110 教室	資源教室 及全中心 師生
	113 學年度第 2 學期特 殊教育推行委員會議	114/05/06 12:10-13:10	交大校區 圖書館 8 樓第 3 會議室/陽 明校區活動中 心 6 樓大廳	兩校區委 員
	特殊教育學生畢業轉 銜會議	114/03- 114/04	兩校區資源教 室	資源教室 師生
	113 學年度第 2 學期 資源教室期末會議	暫訂第 15 周	人社二館 H110 教室	資源教室 及全中心 師生
講座	理財講座-金融工具與 複利本質	114/05/08 (二) 18:30-20:30	陽明校區 活動中心 6 樓 大廳	資源教室 師生/20 人
	戀愛小教室	114/05/14(三) 13:30-16:30	交大校區 團體室	資源教室 師生
情感 交流	趣味競賽-太鼓達人 2	114/5/21(三) 13:00- 16:30	交大校區 會議室	資源教室師 生
	魔術教學	114/03/20、 03/27、 04/17、 04/24(四)12 :00-13:20	交大校區 資源教室	資源教室師 生

	週三下午的桌遊小團	3月起隔週 三 14:00- 16:00	交大校區 資源教室	資源教室師 生
	畢業送舊聚會	114/08/23(六) 12:00-14:00	陽明校區 資源教室	資源教室師 生/20人
紓壓 療癒	瑜珈靜心練習	114/03/21- 05/16 每周 五 12:10- 13:10	交大校區 團體室	資源教室師 生
職涯 活動	生涯諮詢 one on one	114/03/20(四) 17:30- 20:30 114/03/21(五) 14:00- 17:00	陽明校區 資源教室	資源教室師 生
	面試履歷與職場文化 -以瑞昱電子為例	114/04/30(三) 19:00-20:30	交大校區 資源教室	資源教室師 生
	肉鬆麵包羊毛氈手作	114/05/21(三) 13:00-16:00	交大校區 資源教室	資源教室師 生
	自然谷攀樹活動	114/06/09(一) 09:00-12:00	自然谷園區	資源教室師 生
特教宣 導	特教知能親師座談	114/04/14(一) 12:10-14:00	陽明校區 山腰大廳	特教學生相 關教師及家 長
	「克服逆境，挑戰不 可能的任務」-蔡傑	114/04/21(一) 12:00-13:20	交大校區	全校教職員 生

	肉鬆麵包羊毛氈手作	114/05/21(三) 13:00-16:00	交大校區 資源教室	資源教室師生
	自然谷攀樹活動	114/06/09(一) 09:00-12:00	自然谷園區	資源教室師生
特教宣 導	特教知能親師座談	114/04/14(一) 12:10-14:00	陽明校區 山腰大廳	特教學生相關教師及家長
	「克服逆境，挑戰不可能的任務」-蔡傑	114/04/21(一) 12:00-13:20	交大校區	全校教職員生

**「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正案-第四次聯席會議
會議記錄**

- 一、 時間：114年3月17日(星期一) 下午1:30~2:30
- 二、 地點：交大實體-大禮堂2F會議室、陽明校區視訊-博雅園區1F環安中心
- 三、 視訊通話連結：<https://meet.google.com/ted-mqaf-fsa>
- 四、 主席：總務長兼環安中心主任黃世昌
- 五、 出席人員：(詳如簽到表)
 - 人事室：主任黃莉婷(請假)、專門委員江永祥、專員朱天烜
 - 資訊技術服務：中心主任施仁忠(請假)、工程師尤淑芬
 - 工會代表：理事長林珮雯
 - 健康心理中心代表：主任程千芳(視訊)、副主任許鶯珠(請假)
 - 學務處代表：副學務長陳俞琪(視訊)、副學務長兼衛保組組長盧家鋒(視訊)、護理師洪韶君(請假)護理師姚正容代理、護理師賴淑惠(視訊)
 - 總務處代表：副總務長楊黎熙、簡任秘書柯慶昆、組員林玉如
 - 環安中心：主任兵岳忻(請假)、組長高雅婷(請假)、組長李秋明(請假)、組長黃雅勵(視訊)、林嘉慶行政專員(視訊)、專員郭素玲
 - 紀錄：郭素玲
- 六、 主席致詞：(略)
- 七、 執行情形報告
 1. 上次(3/10)會議後，依照決議內容、人事室依據決議提供有關草案第五條第四項建立事件處理程序更精簡寫法、衛保組對於附件文字修訂建議，**修正主文草案(詳如附件一)及附件(詳如附件二)**。
 2. 另衛保組建議新增附件「**職場不法侵害預防措施查核及評估表(高風險追蹤)**」(詳如附件三)，執行分二階段，第一階段小結為衛保組，第二階段總結為環安中心，該建議附件關連主文草案之內容異動，惟衛保組於會議前提供主文及附件修訂建議並陳討論。
- 八、 會議決議：
 - (一) (草案)第五條執行，(一)建構行為規範：1. 由校長簽署公告…，以宣示建立安全、尊嚴、**禁止歧視、互相尊重及包容**……。
 - (二) (草案)第五條執行，(六)資料保存 **本不法侵害預防計畫相關資料**均應妥善保存3年，以助每年進行風險評估分析與改善及事後檢查。
 - (三) (草案)部分內容涉及人事室擬定中「**國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點**」之文字內容列舉如下，會後請人事室提供建議修正文字：
 1. 衛保組職責(3)配合「**本校員工職場不法侵害防治與申訴處理小組(以下簡稱處理小組)**」建議，……。
 2. 衛保組職責(4)依據「**申訴案件協調或處置後**」之建議及針對高風險單位，……。
 3. (草案)第五條執行，(二)危害辨識及風險評估與危害預防措施：各級行政單位、院、系(所)、研究中心應每三年自評填寫以下表件，惟若自評有潛在**高風險者**或「**發生重大不法侵害事件或受理成案之**」者應每年。

4. (草案)第五條執行，(五)執行成效之評估及改善：1. 評估為高風險單位者或「發生重大不法侵害事件或受理成案」者，……。

(四) 修正附件部分表頭文字增加工作型態選項：教學工作（詳如附件二之附件3及附件4），其餘不變。

(五) 衛保組建議新增附件「職場不法侵害預防措施查核及評估表(高風險追蹤)」取消。

(六) 「國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正草案」及附件經上述修正後，將完稿分送與會人員再次確認無誤後，續送主管會報與行政會議審議。

(七) 請人事室擬定中之「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」併同本案送主管會報與行政會議審議。

九、 臨時動議：無。

十、 散會(下午 2 : 30)。

國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

修正草案總說明

職業安全衛生法於 102 年修正第 6 條第 2 項，明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，及授權於職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 規範具體措施，要求事業單位勞工人數達 100 人以上者，參照中央主管機關公告之指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行，以維勞工權益。

為利事業單位實務推動，勞動部於 103 年 9 月公告訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引」，提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考，並依實務滾動修正 3 次，最近一次修正為 114 年 2 月，係因應近期國內發生數起職場霸凌事件，爰參酌業界及專家學者意見予以修正，強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查處理程序等機制。

本校於 111 年 4 月、111 年 11 月及 112 年 11 月訂定及修正本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，復應勞動部指引於 114 年 2 月 21 日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，爰依據指引最新修正內容、校內單位權責分工及實務執行經驗，擬具「國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正草案，計七點，其修正要點如次：

- 一、增列預防計畫法源及參照來源，明訂定職場不法侵害之申訴、調查及處理另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」規範。(修正規定第一點)
- 二、依據勞動部指引修訂內容，修訂不法侵害定義。(修正規定第二點)
- 三、單獨列點敘明適用對象。(新增規定第三點)
- 四、依據實務執行，修訂相關單位權責。(修正規定第四點)
- 五、依據勞動部指引修訂預防計畫執行內容、校內分工、執行細項及採用附件。(修正規定第五點)
- 六、增列未盡事宜適用規範。(新增規定第六點)
- 七、修訂預防計畫審議層級。(修訂規定第七點)
- 八、依據勞動部指引修訂內容及實務執行所需，新增、修訂及刪除計畫相關表件。(附件)

**國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫
修正草案對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>一、 目的</p> <p>(一) 依「職業安全衛生法」第6條第2項規定、<u>「職業安全衛生法施行細則」第11條、 「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定，並參照勞動部職業安全衛生署之執行職務遭遇不法侵害預防指引，本校應妥為規劃及採取必要安全衛生措施，確保教職員工（以下簡稱工作者）之工作安全及身心健康，為預防工作者於執行職務時遭受不法侵害，造成身體或精神之傷害，特訂定本計畫。</u></p> <p>(二) <u>有關職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」(以下簡稱處理作業要點)定之。</u></p>	<p>一、目的</p> <p><u>執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場不法侵害」，依職業安全衛生法（以下簡稱「職安法」）第6條第2項規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。為預防職場不法侵害之發生，確保工作者之工作安全及身心健康，特訂定本計畫。</u></p>	<p>一、 增列法源及參照勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引修訂，另為使文義明確，修訂相關文字。</p> <p>二、 增列有關職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之。</p>
<p>二、 定義</p> <p>(一) <u>類型：所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，係指工作者因執行職務，於<u>工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，包含職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視等類型。</u></u></p>	<p>二、 範圍</p> <p>(一) <u>定義：本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，係指本校之工作者因執行職務，於勞動場所遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受服務對象或其他第三方之肢體攻擊、言語辱罵、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害之不法侵害行為，例如職場（肢體、</u></p>	<p>一、 參照勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引第四版修訂不法侵害範圍定義，另為使文義明確，修訂相關文字。</p> <p>二、 調整適用對象文字內容為修正草案第三點。</p>

<p><u>(二)</u> 來源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 內部：發生在工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。 2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾、服務對象 <u>或陌生人</u>。 	<p><u>心理、語言）暴力、性騷擾或跟蹤騷擾等。</u></p> <p><u>類型：當評估校內可能或已經出現下列4種類型之職場不法侵害時，即應啟動本計畫：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。</u> 2. <u>心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。</u> 3. <u>語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。</u> 4. <u>性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。</u> 5. <u>跟蹤騷擾（如：跟蹤、尾隨、寄送物品、不當追求、歧視、通訊騷擾、妨害名譽、冒用個資等）。</u> <p><u>(二)適用對象：本校全體工作者。</u></p> <p><u>(三)職場不法侵害</u>來源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 內部：發生在<u>校內</u>工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。 2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾及服務對象。 	
<p><u>三、對象：適用本校工作者，即全體教職員工。</u></p>	<p><u>(二)適用對象：本校全體工作者。</u></p>	<p>自第二點移列，並酌修文字。</p>
<p><u>四、職責</u></p> <p><u>(一)校長：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 宣誓本校<u>各種職場不法侵害</u>零容忍政策。 2. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。 <p><u>(二)安全衛生組織：</u></p> <p><u>依據本校職業安全衛生管理規章規定略以，環境保護暨安全衛生委員會、環境保護暨安全衛生</u></p>	<p><u>三、職責：</u></p> <p><u>(一)校長：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 宣示本校「<u>禁止工作場所職場不法侵害</u>」之零容忍政策，簽屬書面聲明（附件1）並予公告。 2. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。 3. <u>指派主管擔任職場不法侵害處理小組召集人。</u> <p><u>(二)環安中心：</u></p>	<p>一、 點次及編號調整，另為使文義明確，修訂相關文字。</p> <p>二、 依據學校單位權責分工及實務運作，修訂相關單位權責：</p> <p>(一) 校長：因應職場不法侵害之申訴、調查及</p>

生中心(以下簡稱環安中心)及學務處衛生保健組(以下簡稱衛保組)為學校安全衛生組織。

1. 環安中心：

(1) 擬訂、推動及執行預防計畫，並辦理計畫成效評估及改善。

(2) 擔任勞動檢查事件聯繫窗口。

(3) 規劃強化工作場所安全之必要保護措施。

2. 衛保組：

(1) 執行危害辨識及潛在風險評估，高風險族群必要時會同相關單位共同進行評估，並提供改善建議。

(2) 配合人事室辦理職場不法侵害預防相關教育訓練。

(3) 配合處理作業要點之本校職場不法侵害申訴處理小組建議，協助申訴人及被申訴人身心健康狀況或工作適性之評估，視情況給予保護措施以及職務調整之建議。

(4) 配合處理作業要點之申訴案件調處或決定及針對高風險單位，安排臨場健康服務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並追蹤後續臨場服務結果。

(三) 人事室：

1. 統籌規劃校內各項職場不法侵害預防教育訓練。

2. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害預防之相關資訊。

1. 擬訂及規劃本校執行職務遭受不法侵害預防計畫。

2. 對外勞動檢查機關聯繫窗口。

3. 規劃強化工作場所必要之保護措施。

4. 綜整全校「職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表」(附件11)。

5. 本計畫執行成效督考及改善追蹤。

(三) 衛保組、臨場服務職醫：

1. 執行辨識與評估潛在風險族群與環境，必要時會同相關單位進行複評，並提供改善建議(附件10)。

2. 配合人事室辦理不法侵害預防相關教育訓練。

3. 輔導申訴者並給予諮詢，提出相關身心健康保護措施建議與指導、工作適性評估與職務調整之建議。

4. 職場不法侵害事件協調處理後，視處理建議安排臨場健康服務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並後續追蹤臨場服務結果。

(四) 人事室：

1. 統籌規劃校內各項不法侵害預防教育訓練。

2. 專責人員受理校內工作者不法侵害通報，並啟動工作小組，召集處理小組會議及後續處理及追蹤。

3. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。

4. 協助工作適性評估結果適當調整人力與工作。

(五) 健康心理中心：

處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之，刪除指派主管擔任處理小組召集人一項，以免扞格。

(二) 安全衛生組織：依據本校職業安全衛生管理規章規定，環安中心與衛保組皆為本校安全衛生組織，故併列同點敘明，以臻明確。

1. 環安中心：增列推動與執行計畫並辦理成效評估及改善職責。

2. 衛保組：

(1) 依據本校職業安全衛生管理規章所列安全衛生組織，刪除原列臨場服務職醫。

(2) 依據實務執行刪除原預防計畫附件 10 之複評機制。

(三) 人事室：配合職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職

3. 工作者之疑似職場不法侵害事件通報窗口與受理及處理申訴案件。

4. 協助工作適性評估結果適當調整人力與工作。

(四) 健康心理中心：

1. 辦理心理諮商、心理健康輔導及情緒管理等相關講座。

2. 提供申訴人或被申訴人心理諮商或諮詢，及提供必要的心理健康促進之輔導。

(五) 總務處：

1. 協助強化工作場所的規劃策略。

2. 協助預防計畫之規劃、推動與執行。

(六) 各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：

1. 敏察自身領導風格及行為的妥適性，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待所屬工作者，禁止所屬工作者間有潛在職場不法侵害行為，辨識所屬工作者舉止及行為變化，以預防職場不法侵害發生可能性。

2. 督導及配合執行預防計畫內各項風險評估、控制與改善作業，並提供所屬工作者必要保護措施。

3. 督導及協助單位內疑似職場不法侵害事件之調查處理。

(七) 校內之工作者：

1. 配合預防計畫內相關措施。

2. 配合接受校內職場不法侵害預防相關教育訓練。

3. 遭受或知悉疑似職場不法侵害時，鼓勵勇於申訴。

1. 辦理心理諮商、健康輔導及情緒管理等相關教育訓練。

2. 提供申訴者申訴者或被申訴者心理諮商與健康輔導(含後續輔導)。

(六) 一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：

1. 協助職場不法侵害事件之調查處理。

2. 每3年填寫潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件3)、及職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件4)。

3. 督導同仁接受相關不法侵害預防教育訓練。

4. 負責強化所屬單位職場不法侵害預防宣導與相關措施。

5. 提供所屬工作者必要之保護措施。

6. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。

7. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應參與後續處理小組追蹤會議瞭解其後續工作及身心健康情形。

(七) 校內之工作者：

1. 配合校內不法侵害預防計畫相關措施。

2. 所有工作者應接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。

場不法侵害事件處理作業要點」規定辦理，刪除啟動工作小組及小組會議等文字。

(四) 健康心理中心：依據權責分工及實際業務執行，修正辦理相關教育訓練為講座。

(五) 總務處：參酌其他大學預防計畫內分工，增列總務處協助相關事項。

(六) 各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：

1. 調整一級單位為各級單位，並明確管理階層應有認知與作為。

2. 配合職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」規定辦理，刪除溝通協調及參與處理小組相關文字。

3. 精簡管理階層應督導及協助或配合事項。

(七) 校內之工作者：

<p><u>4. 如因私人關係遭受可預見之不法侵害威脅且可能將於職場爆發時，鼓勵自行通報，以利啟動適當之保護措施。</u></p>		<p>1. 增列鼓勵工作者勇於申訴疑似職場不法侵害事件。</p> <p>2. 增列工作者通報因私人關係產生之危害風險，以利學校協助啟動相關保護措施。</p>
<p><u>五、執行</u></p> <p><u>(一) 建構行為規範：</u></p> <p>1. <u>由校長簽署公告「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」(附件1)，並鼓勵張貼公告於各工作場所，以宣示建立安全、尊嚴、禁止歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，確保工作者身心健康，杜絕各種職場不法侵害。</u></p> <p>2. <u>各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管應了解潛在造成職場不法侵害之行為樣態(附件2)，以身作則杜絕單位內任何潛在造成不法侵害之行為。</u></p> <p><u>(二) 危害辨識及風險評估與危害預防措施：</u></p> <p>1. <u>各級行政單位、院、系(所)、研究中心應每三年自評填寫以下表件，惟若自評有潛在高風險者，或依處理作業要點之申訴案件，有調處或決定者應每年：</u></p> <p>(1) <u>採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件3)，進行工作場所風險評估，識別潛在風險族群及具潛在風險族群特質</u></p>	<p><u>四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程</u></p> <p><u>(一) 辨識及評估危害：</u></p> <p>1. <u>辨識潛在風險族群：對象包括校內之教職員工生與其他受指揮監督從事勞動者。</u></p> <p>2. <u>辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。</u></p> <p>3. <u>評估危害：</u> <u>採用潛在職場不法侵害風險評估表(附件2)進行風險評估：</u></p> <p>(1) <u>工作者列舉可能出現的暴力類型。</u></p> <p>(2) <u>工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。</u></p> <p>(3) <u>一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。</u></p> <p>(4) <u>一級行政單位、院、系(所)、研究中心主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。</u></p> <p><u>(二) 適當配置作業場所風險因應：</u> <u>在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉經常採</u></p>	<p>一、點次及編號調整，另為使文義明確，修訂相關文字。</p> <p>二、建構行為規範調整為第一項，並增列各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管應了解潛在造成職場不法侵害之行為樣態。</p> <p>三、危害辨識及風險評估與危害預防措施調整為第二項，且統整精簡辦理內容文字敘述，含辦理自評作業週期及採用之表件，並增列由環安中心邀集相關單位共同研議後續改善措施及作業程序。</p> <p>四、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練調整為第三項。</p> <p>五、建立事件處理程序調整為第四項，並因應職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立</p>

(如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之等職務)。

(2) 採用「職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表」(附件4)，進行相關檢點與改善，強化作業場所安全措施，以適當配置作業場所。如評估結果仍無法避免具有較高風險職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具。

2. 由安全衛生組織(環安中心)邀集衛保組、人事室、健康心理中心、總務處及有關單位召開會議，共同研議後續改善措施及作業程序。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：
持續透過宣導與教育訓練，以建構工作者具備預防職場不法侵害之認知與作為。

(四) 建立事件處理程序：
事件處理程序依「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」辦理。

(五) 執行成效之評估及改善：
由安全衛生組織(環安中心)邀集單位主管、衛保組、人事室、健康心理中心、工會及有關單位召開會議，採用「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件5)進行執行成效之評估

行措施如(附件5)。

(三) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
7. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

(四) 建構行為規範：

由校長向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場不法侵害零容忍，建立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場不法侵害。

本校係教育機構，將透過持續性的宣導與教育訓練(含測驗)，以建構教職員工具備預防不法侵害之行為規範。

(五) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

為工作者及單位主管辦理職場不法侵害預防之教育訓練(如人際關係及溝通技巧、團隊合作、不法侵害預防……等課程)。

(六) 建立事件處理程序：

1. 擬定職場不法侵害通報單(如附件6)並設立通

陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之，刪除相關細項內容及對應表件，以免扞格。

六、 精簡合併原計畫內職場不法侵害之管理及執行成效之評估及改善為第五項，並依據勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引修正內容及校內權責分工，增列由環安中心採用「職場不法侵害預防措施查核及評估表」，邀集相關單位進行個案及年度計畫執行成效之評估及改善作業。

七、 資料保存單獨改列為第六項。

及改善作業：

1. 評估為高風險單位者，或依處理作業要點之申訴案件，有調處或決定者，應對環境及職務設計再檢討，確認高風險狀況或不法侵害事件對學校的影響，檢討潛在風險或事件發生之原因，進行風險再評估及可採行之改善控制措施，以降低風險或預防類似事件再發生。
2. 辦理預防計畫年度執行成效評估與改善作業，評估採取控制措施後之殘餘風險跟新增風險，檢討預防政策及措施之適用性及有效性，並提環境保護暨安全衛生委員會議報告年度成效評估與改善建議，以期透過相關會議精進改善職場不法侵害預防政策及控制措施。

(六) 資料保存

本不法侵害預防計畫相關資料均應妥善保存3年，以助每年進行風險評估分析與改善及事後檢查。

報單位（人事室）。

2. 人事室受理案件前得請當事人單位主管、研究計畫主持人或工作場所負責人先行內部溝通協調。
3. 建立職場不法侵害處置流程（如附件12）。
4. 建立職場不法侵害處理小組，由召集人（校長指派）、人事室、環安中心、衛保組、健康心理中心、職醫、被申訴人及申訴人之職類代表組成，負責調查及協調處理職場不法侵害案件並填具職場不法侵害調查處置表（附件7）。
5. 疑似職場不法侵害事件授權「職場不法侵害處理小組」成立「調查小組」調查之，調查小組成員以三人或五人為原則，其成員得邀請專家學者。進行疑似職場不法侵害事件調查，應通知被申訴人及申訴人接受調查訪談，必要時得通知有關人員（如被申訴人或申訴人之單位主管）參與。
6. 通報過程必須客觀、公平及公正，對受害者及通報者之權益及隱私完全保密。
7. 自受理通報至處置完成之期限，因案件個別性不同，故由職場不法侵害處理小組成員於會中討論後決定，以不超過一個月為原則，必要時得予延長。
8. 被申訴人及申訴人身分為學生時，另依本校校園霸凌防制規則處理。
9. 性騷擾職場不法侵害申訴事件，另依本校性騷

擾防治措施及申訴調查處理辦法處理。

(七)事件後續追蹤

職場不法侵害事件協調處理後，可參考職場不法侵害事件處理相關協助資源(如附件8)及身心健康諮詢及輔導相關協助資源(如附件9)所列資源，由衛保組、臨場服務職醫護理人員、健康心理中心持續追蹤及輔導當事人後續工作及身心健康情況，並回報職場不法侵害處理小組追蹤會議，直至該處理小組認定結案為止。職場不法侵害通報事件當事人之主管或上一級主管，應參與處理小組追蹤會議。

(八)職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表、通報資料、工作者遭遇職場不法侵害調查處置表資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場不法侵害因子作歷年比較，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

(九)執行成效之評估及改善

1. 應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性(附件10)。
2. 職場不法侵害事件發生

	<p><u>後，應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。</u></p> <p>3. <u>職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以利於每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。</u></p>	
<p><u>六、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。</u></p>		<p>增列本點敘明未盡事宜適用規定。</p>
<p><u>七、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會會議通過後實施，修正時亦同。</u></p>	<p><u>五、本計畫經行政會議通過後實施，修正時亦同。</u></p>	<p>一、 點次調整。</p> <p>二、 依據本校職業安全衛生管理規章規定，環安委員會為本校安全衛生組織，並參酌其他大學預防計畫，多以提報環安委員會議審議，調整本預防計畫審議層級。</p>

國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫 修正草案附件對照表

修正附件	現行附件	說明																							
<p style="text-align: center;">附件 1</p> <p style="text-align: center;">國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明</p> <p style="text-align: center;">附件 1</p> <p style="text-align: center;">國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明</p> <p>本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或服務對象，其他非本校第三方便對本校工作者有職場不法侵害之行為。</p> <p>一、職場不法侵害的定義：工作者在工作場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、實際網路或其他方式之騷擾、威脅、威脅或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成或威脅的事件。</p> <p>二、可能造成職場不法侵害行為樣態(非開閉附件)：</p> <p>(一) 職場暴力。</p> <p>(二) 職場騷擾。</p> <p>(三) 性騷擾。</p> <p>(四) 就業歧視。</p> <p>三、本校工作者遇到職場不法侵害應遵循：</p> <p>(一) 向內單位工作者尋求建議與支持。</p> <p>(二) 儘可能以錄音或自行方式記錄不法侵害者之行為，以保留相關證據。</p> <p>(三) 向校內提出申訴。</p> <p>四、本校所有工作者均有義務協助避免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，即應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，本校應提供申訴機會與保護的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處，本校將絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。</p> <p>五、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類事件，假如工作者需要額外協助，本校將盡力協助提供。</p> <p>六、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道： 申訴受理單位：人事室 申訴專線電話：03-5721214#52209、52241 申訴專線傳真：03-5721480 申訴專用電子郵件：wph@nyu.edu.tw</p> <p>校長：_____ 簽署日期：_____</p>	<p style="text-align: center;">附件 1</p> <p style="text-align: center;">國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明</p> <p style="text-align: center;">附件 1</p> <p style="text-align: center;">國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明</p> <p>本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者間或服務對象，其他非本校第三方便對本校工作者有職場不法侵害之行為。</p> <p>一、職場不法侵害的定義：工作者在工作場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、實際網路或其他方式之騷擾、威脅、威脅或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或健康構成或威脅的事件。</p> <p>二、職場不法侵害行為的樣態：</p> <p>(一) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。</p> <p>(二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。</p> <p>(三) 語言暴力(如：騷擾、恐嚇、干預、歧視等)。</p> <p>(四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。</p> <p>(五) 就業歧視(如：薪酬、福利、晉升機會、不當差別、歧視、騷擾騷擾、妨害名譽、冒用等)。</p> <p>三、校內工作場所遇到職場不法侵害應遵循：</p> <p>(一) 向內單位工作者尋求建議與支持。</p> <p>(二) 儘可能以錄音或自行方式記錄不法侵害者之行為，以保留相關證據。</p> <p>(三) 向校內提出申訴。</p> <p>(四) 本校所有工作者均有義務協助避免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，即應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，本校應提供申訴機會與保護的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。</p> <p>五、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類事件，假如工作者需要額外協助，本校將盡力協助提供。</p> <p>六、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道： 申訴受理單位：人事室 申訴專線電話：03-5721214#52211 申訴專線傳真：03-5721480 申訴專用電子郵件：wph@nyu.edu.tw</p> <p>陽明地區 校務員工申訴專線單位：人事室 申訴專線電話：03-5721214#52211 申訴專線傳真：02-28267000#C2091 申訴專用傳真：02-28261293 申訴專用電子郵件：wph@nyu.edu.tw</p>	<p>一、 附件修訂。</p> <p>二、 依據勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引第四版修訂聲明內容，並更新本校職場不法侵害諮詢、申訴管道資訊。</p>																							
<p style="text-align: center;">附件 2</p> <p style="text-align: center;">潛在造成職場不法侵害之行為樣態</p> <p style="text-align: center;">附件 2</p> <p style="text-align: center;">潛在造成職場不法侵害之行為樣態</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>級單位：</th> <th>單位代碼：</th> <th>單位主管：</th> <th>點閱日期：</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">說明：下列為潛在造成職場不法侵害行為樣態(示例)，係為提醒本校管理階層應合理行使管理職權，避免以騷擾、脅迫、辱罵等不當言行對待工作者，造成其身體及精神不法侵害，並應發揮監督指揮功能，禁止工作者間有潛在造成職場不法侵害行為，以建立正向並勤之組織文化。</td> </tr> <tr> <td colspan="4">一、 職場暴力：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為。例如攻擊性的語言、恐嚇、騷擾、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。</td> </tr> <tr> <td colspan="4">二、 職場騷擾：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受工作者間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。例如： 1. 對工作者吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 2. 主管或工作者以各種方式鼓勵孤立特定工作者，不讓其參與重要任務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷落。 3. 主管在下屬面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽毀謗、嚴重辱罵。 4. 主管總是批評並拒絕看見工作者的貢獻及努力，也持續地否定其存在與價值。 5. 主管不讓工作者請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 6. 主管給特定工作者過量的工作，或要求其大小用去無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。 7. 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標時，卻給予其他任務，以阻礙其前進。</td> </tr> <tr> <td colspan="4">三、 性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性歧視之詞句或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致使他人或其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求，具有性意味或性歧視之詞句或行為，作為勞動契約成立、存續、變更或分配、配置、報酬、考績、陞遷、降遷、獎懲等之交換條件，例如性騷擾大小或騷擾騷擾，使工作者或感覺被冒犯(排他性性別平等工作法)。</td> </tr> <tr> <td colspan="4">四、 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之特質」決定其勞動條件，且雇生在該項特質上的要求有不公平或不合理之標準，例如年齡、性別、性傾向、性傾向、容貌、婚姻、婚姻狀況或身心障礙狀況等(參閱就業服務法)。</td> </tr> </tbody> </table>	級單位：	單位代碼：	單位主管：	點閱日期：	說明：下列為潛在造成職場不法侵害行為樣態(示例)，係為提醒本校管理階層應合理行使管理職權，避免以騷擾、脅迫、辱罵等不當言行對待工作者，造成其身體及精神不法侵害，並應發揮監督指揮功能，禁止工作者間有潛在造成職場不法侵害行為，以建立正向並勤之組織文化。				一、 職場暴力：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為。例如攻擊性的語言、恐嚇、騷擾、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。				二、 職場騷擾：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受工作者間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。例如： 1. 對工作者吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 2. 主管或工作者以各種方式鼓勵孤立特定工作者，不讓其參與重要任務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷落。 3. 主管在下屬面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽毀謗、嚴重辱罵。 4. 主管總是批評並拒絕看見工作者的貢獻及努力，也持續地否定其存在與價值。 5. 主管不讓工作者請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 6. 主管給特定工作者過量的工作，或要求其大小用去無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。 7. 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標時，卻給予其他任務，以阻礙其前進。				三、 性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性歧視之詞句或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致使他人或其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求，具有性意味或性歧視之詞句或行為，作為勞動契約成立、存續、變更或分配、配置、報酬、考績、陞遷、降遷、獎懲等之交換條件，例如性騷擾大小或騷擾騷擾，使工作者或感覺被冒犯(排他性性別平等工作法)。				四、 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之特質」決定其勞動條件，且雇生在該項特質上的要求有不公平或不合理之標準，例如年齡、性別、性傾向、性傾向、容貌、婚姻、婚姻狀況或身心障礙狀況等(參閱就業服務法)。				<p>一、 附件新增。</p> <p>二、 依據勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引第四版修訂內容新增，以提醒本校管理階層合理行使管理權限。</p>
級單位：	單位代碼：	單位主管：	點閱日期：																						
說明：下列為潛在造成職場不法侵害行為樣態(示例)，係為提醒本校管理階層應合理行使管理職權，避免以騷擾、脅迫、辱罵等不當言行對待工作者，造成其身體及精神不法侵害，並應發揮監督指揮功能，禁止工作者間有潛在造成職場不法侵害行為，以建立正向並勤之組織文化。																									
一、 職場暴力：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為。例如攻擊性的語言、恐嚇、騷擾、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。																									
二、 職場騷擾：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受工作者間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全。例如： 1. 對工作者吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 2. 主管或工作者以各種方式鼓勵孤立特定工作者，不讓其參與重要任務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷落。 3. 主管在下屬面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽毀謗、嚴重辱罵。 4. 主管總是批評並拒絕看見工作者的貢獻及努力，也持續地否定其存在與價值。 5. 主管不讓工作者請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 6. 主管給特定工作者過量的工作，或要求其大小用去無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。 7. 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標時，卻給予其他任務，以阻礙其前進。																									
三、 性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性歧視之詞句或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致使他人或其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求，具有性意味或性歧視之詞句或行為，作為勞動契約成立、存續、變更或分配、配置、報酬、考績、陞遷、降遷、獎懲等之交換條件，例如性騷擾大小或騷擾騷擾，使工作者或感覺被冒犯(排他性性別平等工作法)。																									
四、 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之特質」決定其勞動條件，且雇生在該項特質上的要求有不公平或不合理之標準，例如年齡、性別、性傾向、性傾向、容貌、婚姻、婚姻狀況或身心障礙狀況等(參閱就業服務法)。																									

附件 3

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

Form 1: 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表. Includes fields for location, date, and a table for identifying and assessing risks.

附件 2

潛在職場不法侵害風險評估表

Form 2: 潛在職場不法侵害風險評估表. A table for assessing potential risks with columns for risk level, frequency, and control measures.

- 一、 附件修訂及編號調整。
二、 依據勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引內容修訂表單名稱。
三、 依據實務執行需求，增列填寫說明及更新表件欄位與評估題目。

附件 4

職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表

Form 4: 職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表. Includes sections for physical environment, work design, and employee suitability.

附件 3

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

附件 4

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

Form 3: 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表. A table for checking environmental factors like noise, lighting, and temperature.

Form 4: 職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表. A table for checking job design and employee suitability.

- 一、 附件修訂。
二、 依據實務執行需求，合併原附件 3 及 4，並增列填寫說明及更新表件欄位與評估題目。

附件 5

強化工作場所的規劃措施(範例供參考)

附件 5

強化工作場所的規劃措施(範例供參考)

加強位置	加強措施
出入口及通道	門禁或加設密碼鎖、員工識別證與學生證、訪客登記等措施,可避免未獲授權之人士擅自進入工作地點。
高風險位置	安裝安全設備,如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置,務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序。
工作場所	將沒有使用的門鎖住,防止加害人進入及藏匿。
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品,如花瓶、菸灰缸、玻璃杯等。
工作場所	工作場所內所有損壞物品,如壞壞的燈具及玻璃,應及時修理。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

- 一、 附件刪除。
- 二、 依據實務需求刪除此附件。

附件 6

職場不法侵害事件通報單

附件 6

職場不法侵害事件通報單

通報內容	
通報時間: 年 月 日	
通報方式: <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 信件 <input type="checkbox"/> 其他	
發生時間: _____ 時分	
發生地點: _____	
通報者姓名: _____	
通報者身份: _____	
聯絡電話: _____	
E-mail: _____	
中傷人姓名: _____	被中傷人姓名: _____
性別: <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別: <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
職務/職別: _____	職務/職別: _____
部門: _____	部門: _____
<input type="checkbox"/> 非部人員	<input type="checkbox"/> 非部人員 (附屬單位: _____)
<input type="checkbox"/> 內部人員 (內屬單位: _____)	
中傷人與被中傷人關係: _____	
侵害事由及過程: _____	
侵害侵害類型: _____	
<input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 語言暴力	
<input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾	
<input type="checkbox"/> 職場騷擾 <input type="checkbox"/> 其他: _____	
是否屬實: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填寫下列內容)	
1. 加害人姓名: <input type="checkbox"/> 中傷人 <input type="checkbox"/> 非中傷人 <input type="checkbox"/> 其他	
2. 侵害程度: _____	
3. 目前受害者: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填寫姓名)	

- 一、 附件刪除。
- 二、 配合職場不法侵害之申訴、調查及處理,另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之,刪除此附件。

附件 7

職場不法侵害事件調查處置表

附件 7

職場不法侵害事件調查處置表

調查情形	
受理日期: _____ 時分	
調查日期: _____	
案件編號: _____	
參與調查或處理人員: _____	中傷人是否需醫療處置: <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<input type="checkbox"/> 內部人員 (請註明,如警政人員)	案件偵查及調解: <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<input type="checkbox"/> 內部人員 (請註明,如保全、人員等)	
受審說明會是否經過與暴力有關: (請說明,可舉證相關事實)	
被中傷人說明會是否經過與暴力有關: (請說明,可舉證相關事實)	
督察委員會是否經過與暴力有關: (請說明,可舉證相關事實)	
調查結果: (請說明,可舉證相關事實)	
中傷人處理情形	被中傷人處理情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 警務協助 <input type="checkbox"/> 心理諮詢	外部人員: _____
<input type="checkbox"/> 阿語輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 停職	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
<input type="checkbox"/> 法律諮詢 <input type="checkbox"/> 其他: _____	內部人員: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦
	<input type="checkbox"/> 其他
向中傷人說明事件處理結果: _____	
<input type="checkbox"/> 否	
<input type="checkbox"/> 是 (請註明日數,由誰說明)	
未來改善措施: _____	
完成調查日期: _____	

- 一、 附件刪除。
- 二、 配合職場不法侵害之申訴、調查及處理,另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之,刪除此附件。

附件 8

職場不法侵害事件處理

相關協助資源

附件 8

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
臺市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議事件調解、職場勞動條件(如性別歧視、性騷擾、工作平等)等。	查詢/聯絡方式 勞動部職業安全衛生署/地方主管機關 一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1163/1465/10984/)
勞動部職業安全衛生署	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動部職業安全衛生署 一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1163/1189/4314/)
勞資團體	涉及公然侮辱、侮辱、殺人、妨害名譽、恐嚇、賄賂等	110 透過法律法侵害事件時，使用「110報案專線」APP，「報案」功能 GPS 定位及即時發送報案功能，報警後不使出境之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可對受報警案進行追蹤處理
衛生福利部醫事司	轉運醫事人員之執行：醫事法為保障醫事人員職業安全，保障醫事人員職業安全、尊嚴、恐嚇或辱罵之方法、明確醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.moh.gov.tw/
衛生福利部護理及護理師法	品質管理與改善護理師之護理人力配置及護理人員執業	護理師專業發展平台 (02)38500-7123 https://real.cc/10GZ9
公務人員保障暨培訓委員會	勞工權益公務人員身分之職	02-8320-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412 8518 全國法律可撥、手機撥加(02) 02-2322-5255

- 一、 附件刪除。
- 二、 配合職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之，刪除此附件。

附件 9

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

相關協助資源

附件 9

協助單位	諮詢事項	查詢/聯絡方式
行政主管單位 勞動部 勞動部退休委員會	員工生活輔導、辦理員工協助方案教育訓練、提供專業諮詢、輔導、協助企業建立員工協助措施、增進員工工作適應及身心健康	勞工協助方案專線 02-2596-5373 網址：勞動部/業務專區/退休、編制/員工協助方案
衛生福利部 國民健康署	工作與生活平衡、協助企業辦理員工協助方案、協助企業辦理員工協助方案、協助企業辦理員工協助方案、協助企業辦理員工協助方案	02-2369-4168 網址：勞動部/業務專區/退休、編制/工作與生活平衡
衛生福利部 心理師公會	諮詢各類心理、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或長期問題、提供一般輔導、自我諮詢、有需要時，亦可轉介專業醫療資源。	1925 安心專線 24 小時服務 全國地區心理衛生中心 https://reurl.cc/9G0Z0v
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、提供心理諮詢及諮詢服務、提供員工協助方案諮詢服務、提供員工協助方案諮詢服務、提供員工協助方案諮詢服務	網址：衛生福利部國民健康署/健康服務資訊 https://health.hpa.gov.tw/hpa/inf/oc/certified.aspx
財團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮詢及法律諮詢	服務專線：1965
財團法人依 物基金會	提供心理諮詢輔導	服務專線：1980
勞工職業 發展中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康等諮詢服務	勞工職業發展資訊平台 https://ofvcp.osha.gov.tw/
財團法人 職業安全衛生 發展中心	職場心理健康及勞動權益等相關諮詢服務	https://www.coopec.org.tw/home.html

- 一、 附件刪除。
- 二、 配合職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之，刪除此附件。

附件 10

執行職場不法侵害預防

潛在風險評估表

附件 10

執行職場不法侵害預防潛在風險評估表				
單位/部門：		單位代碼：	評估日期： 年 月 日	
項目	評估結果	改善建議	完成	
業務	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	<input type="checkbox"/> 業務 <input type="checkbox"/> 行銷 <input type="checkbox"/> 研發 <input type="checkbox"/> 生產 <input type="checkbox"/> 品質 <input type="checkbox"/> 其他		
法律	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	<input type="checkbox"/> 法律 <input type="checkbox"/> 會計 <input type="checkbox"/> 資訊 <input type="checkbox"/> 其他		
安全	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	<input type="checkbox"/> 安全 <input type="checkbox"/> 消防 <input type="checkbox"/> 其他		
其他	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	<input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 其他		
總計	<input type="checkbox"/> 無風險 <input type="checkbox"/> 低風險 <input type="checkbox"/> 中風險 <input type="checkbox"/> 高風險	<input type="checkbox"/> 業務 <input type="checkbox"/> 行銷 <input type="checkbox"/> 研發 <input type="checkbox"/> 生產 <input type="checkbox"/> 品質 <input type="checkbox"/> 其他		

- 一、 附件刪除。
- 二、 依據實務執行經驗，刪除此複評附件。

附件 5

**職場不法侵害預防措施
查核及評估表**

附 5-1

職場不法侵害預防措施查核及評估表

環安中心： _____ 日期： _____

輔導導師組 (校區/院/室/實驗室/特殊空間)： _____

協助評核單位： _____

輔導導師： _____

輔導導師 (或輔導導師導師)： _____

人員室： _____

輔導心理中心： _____

工會： _____

其他： _____

輔導導師	項目	核對重點	結果	修正日期/說明/改善行動
李珍	預防性查核	<input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核	-	-
	輔導導師查核	<input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核	-	-
黃美萍	輔導導師查核	<input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核	-	-
	輔導導師查核	<input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核 <input type="checkbox"/> 職安中心查核	-	-

附件 11

**職場不法侵害預防潛在
風險評估及改善建議表**

附 11-1

職場不法侵害預防潛在風險評估及改善建議表

校區： _____ 校區/評核日期： _____

項目	檢核重點	結果	修正日期/說明/改善行動
組織及行政架構	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人專業 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作環境		
適當的工作環境	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作環境設計		
工作性/非工作性 壓力	<input type="checkbox"/> 過度工作 <input type="checkbox"/> 工作設計		
溝通行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策/制度 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
訓練及專業發展及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 溝通訓練/溝通 <input type="checkbox"/> 溝通內容 <input type="checkbox"/> 溝通技巧/溝通		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 溝通政策、制度 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引/通告 <input type="checkbox"/> 建立申訴及處理機制 <input type="checkbox"/> 通報程序 <input type="checkbox"/> 報告/處理/通報 <input type="checkbox"/> 糾察/處理		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審核/評估成效 <input type="checkbox"/> 糾察/處理/通報 <input type="checkbox"/> 報告/處理/通報 <input type="checkbox"/> 糾察/處理		
其他事項			

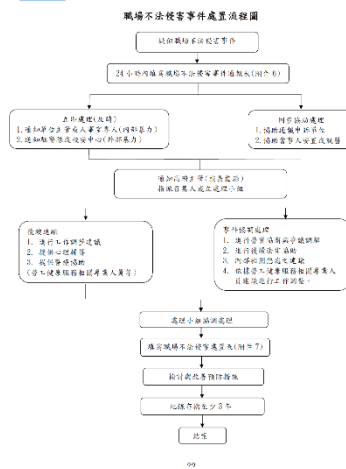
環安中心： _____ 環安中心主任： _____

- 一、 附件修訂及編號調整。
- 二、 依據勞動部執行職務遭遇不法侵害預防指引修訂表單名稱。
- 三、 依據實務執行需求，更新表件欄位。

附件 12

**職場不法侵害事件處置
流程圖**

附 12-1



- 一、 附件刪除。
- 二、 職場不法侵害之申訴、調查及處理之程序，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」定之，故刪除事件處置流程圖。

國立陽明交通大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正草案

111年4月27日本校110學年度第7次行政會議通過
111年11月30日本校111學年度第3次行政會議通過
112年11月29日本校112學年度第3次行政會議修正通過
114年○月○○日本校113學年度第○次行政會議修正通過

一、目的

- (一) 依「職業安全衛生法」第6條第2項規定、「職業安全衛生法施行細則」第11條、「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定，並參照勞動部職業安全衛生署之執行職務遭遇不法侵害預防指引，本校應妥為規劃及採取必要安全衛生措施，確保教職員工(以下簡稱工作者)之工作安全及身心健康，為預防工作者於執行職務時遭受不法侵害，造成身體或精神之傷害，特訂定本計畫。
- (二) 有關職場不法侵害之申訴、調查及處理，另由「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」(以下簡稱處理作業要點)定之。

二、定義

- (一) 類型：所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)之範圍，係指工作者因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，包含職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視等類型。
- (二) 來源：
 1. 內部：發生在工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的承攬商、訪客、民眾、服務對象或陌生人。

三、對象：適用本校工作者，即全體教職員工。

四、職責

- (一) 校長：
 1. 宣誓本校各種職場不法侵害零容忍政策。
 2. 指派1名高階主管負責督導管理本計畫。
- (二) 安全衛生組織：

依據本校職業安全衛生管理規章規定略以，環境保護暨安全衛生委員會、環境保護暨安全衛生中心(以下簡稱環安中心)及學務處衛生保健組(以下簡稱衛保組)為學校安全衛生組織。

 1. 環安中心：
 - (1) 擬訂、推動及執行預防計畫，並辦理計畫成效評估及改善。
 - (2) 擔任勞動檢查事件聯繫窗口。
 - (3) 規劃強化工作場所安全之必要保護措施。
 2. 衛保組：
 - (1) 執行危害辨識及潛在風險評估，高風險族群必要時會同相關單位共同進行評估，並提供改善建議。
 - (2) 配合人事室辦理職場不法侵害預防相關教育訓練。
 - (3) 配合處理作業要點之本校職場不法侵害申訴處理小組建議，協助申訴人及被申訴人身心理健康狀況或工作適性之評估，視情況給予保護措施以及職務調整之建議。
 - (4) 配合處理作業要點之申訴案件調處或決定及針對高風險單位，安排臨場健康服

務，提供醫療專業的輔導與諮詢或轉介，並追蹤後續臨場服務結果。

(三)人事室：

1. 統籌規劃校內各項職場不法侵害預防教育訓練。
2. 新進工作者教育訓練時，傳達執行職務遭受不法侵害預防之相關資訊。
3. 工作者之疑似職場不法侵害事件通報窗口與受理及處理申訴案件。
4. 協助工作適性評估結果適當調整人力與工作。

(四)健康心理中心：

1. 辦理心理諮商、心理健康輔導及情緒管理等相關講座。
2. 提供申訴人或被申訴人心理諮商或諮詢，及提供必要的心理健康促進之輔導。

(五)總務處：

1. 協助強化工作場所的規劃策略。
2. 協助預防計畫之規劃、推動與執行。

(六)各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管：

1. 敏察自身領導風格及行為的妥適性，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待所屬工作者，禁止所屬工作者間有潛在職場不法侵害行為，辨識所屬工作者舉止及行為變化，以預防職場不法侵害發生可能性。
2. 督導及配合執行預防計畫內各項風險評估、控制與改善作業，並提供所屬工作者必要保護措施。
3. 督導及協助單位內疑似職場不法侵害事件之調查處理。

(七)校內之工作者：

1. 配合預防計畫內相關措施。
2. 配合接受校內職場不法侵害預防相關教育訓練。
3. 遭受或知悉疑似職場不法侵害時，鼓勵勇於申訴。
4. 如因私人關係遭受可預見之不法侵害威脅且可能將於職場爆發時，鼓勵自行通報，以利啟動適當之保護措施。

五、執行

(一)建構行為規範：

1. 由校長簽署公告「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」(附件1)，並鼓勵張貼公告於各工作場所，以宣示建立安全、尊嚴、禁止歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，確保工作者身心健康，杜絕各種職場不法侵害。
2. 各級行政單位、院、系(所)、研究中心主管應了解潛在造成職場不法侵害之行為樣態(附件2)，以身作則杜絕單位內任何潛在造成不法侵害之行為。

(二)危害辨識及風險評估與危害預防措施：

1. 各級行政單位、院、系(所)、研究中心應每三年自評填寫以下表件，惟若自評有潛在高風險者，或依處理作業要點之申訴案件，有調處或決定者應每年：
 - (1)採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件3)，進行工作場所風險評估，識別潛在風險族群及具潛在風險族群特質(如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之等職務)。
 - (2)採用「職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表」(附件4)，進行相關檢點與改善，強化作業場所安全措施，以適當配置作業場所。如評估結果仍無法避免具有較高風險職務或作業流程時，應依工作適性調整人力或提供相關防衛性工具。
2. 由安全衛生組織(環安中心)邀集衛保組、人事室、健康心理中心、總務處及有關單位召開會議，共同研議後續改善措施及作業程序。

(三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

持續透過宣導與教育訓練，以建構工作者具備預防職場不法侵害之認知與作為。

(四)建立事件處理程序：

事件處理程序依「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」辦理。

(五)執行成效之評估及改善：

由安全衛生組織(環安中心)邀集單位主管、衛保組、人事室、健康心理中心、工會及有關單位召開會議，採用「職場不法侵害預防措施查核及評估表」(附件5)進行執行成效之評估及改善作業：

1. 評估為高風險單位者者，或依處理作業要點之申訴案件，有調處或決定者，應對環境及職務設計再檢討，確認高風險狀況或不法侵害事件對學校的影響，檢討潛在風險或事件發生之原因，進行風險再評估及可採行之改善控制措施，以降低風險或預防類似事件再發生。
2. 辦理預防計畫年度執行成效評估與改善作業，評估採取控制措施後之殘餘風險跟新增風險，檢討預防政策及措施之適用性及有效性，並提環境保護暨安全衛生委員會議報告年度成效評估與改善建議，以期透過相關會議精進改善職場不法侵害預防政策及控制措施。

(六)資料保存

本不法侵害預防計畫相關資料均應妥善保存3年，以助每年進行風險評估分析與改善及事後檢查。

六、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

七、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有**職場不法侵害**之行為，亦絕不容忍本校工作者間**或服務對象、其他外來第三方**對本校工作者有**職場不法侵害**之行為。

一、**職場不法侵害**的定義：工作者在**工作場所**遭受他人以**言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式**之**謾罵、威脅、攻擊或侮辱**等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、**可能造成**職場不法侵害行為樣態(參閱附件2)：

(一) **職場暴力**。

(二) **職場霸凌**。

(三) **性騷擾**。

(四) **就業歧視**。

三、**本校**工作者遇到**職場不法侵害**怎麼辦：

(一) 向同單位工作者尋求建議與支持。

(二) 盡可能以錄音或任何方式記錄**不法侵害者**之行為，以保留相關證據。

(三) 向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於**職場不法侵害**之工作環境，任何人目睹及聽聞**職場不法侵害**事件發生，都應立即通知本校申訴單位或撥打申訴專線，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。**本校亦絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。**

五、本校鼓勵工作者均能利用所設置之**內部申訴處理機制**處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

六、本校**職場不法侵害**諮詢、申訴管道：

申訴受理單位：人事室

申訴專線電話：03-5712121#52203、52241

申訴專用傳真：03-5721480

申訴專用電子信箱：wpb@nycu.edu.tw

校長：_____ 簽署日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

級單位：	單位代碼：	單位主管：	點閱日期：
<p>說明：下列為潛在造成職場不法侵害行為樣態(例示)，係為提醒本校管理階層應合理行使管理權限，避免以排斥、脅迫、辱罵等不當言行對待工作者，造成其身體及精神不法侵害，並應發揮監督指揮功能，禁止工作者間有潛在職場不法侵害行為，以建立正向互動之組織文化。</p>			
<p>一、 職場暴力：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。</p> <p>二、 職場霸凌：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受工作者間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對工作者吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 2. 主管或工作者以各種方式鼓動孤立特定工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。 3. 主管在下屬面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。 4. 主管總是批評並拒絕看見工作者的貢獻或努力，也持續地否定其存在與價值。 5. 主管不准工作者請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 6. 主管給特定工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。 7. 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給予其他任務，以阻礙其前進。 <p>三、 性騷擾：指工作者於執行職務時，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；或雇主對工作者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，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。</p> <p>四、 就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。</p>			

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

__級單位： 單位代碼：		單位評估人員（核章，無免）： 評估日期（無免）：							
		單位主管（核章）： 確認日期：							
評估場所及地點（可複填，所屬辦公場所(校區、館、樓、室)/實驗室/外租空間等均應全納入評估）： 工作型態： <input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 教學工作 <input type="checkbox"/> 實驗研究 人數：__人									
說明： （一）本校各級單位須定期辦理自評作業，評估單位內可能出現的潛在風險項目及其可能發生機率、嚴重性等，藉以量化判斷危害風險等級，以清楚識別工作者所執行工作類型或所處工作環境的可能危害因子，評估單位內現有控制措施的適用性與有效性，並預先採取可能的預防與改善措施，以保護工作者的工作安全與身心健康，並降低校內發生職場不法侵害事件風險。 （二）項次填寫提示： <input type="checkbox"/> 勾「否」者，該項無須評估，請依序填寫下一項次。 <input type="checkbox"/> 勾「是」者，請續填橫向往右「潛在不法侵害風險類型」（可複選）至「應增加或修正相關措施」等欄位。									
項次	潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型 (可複選)	可能性(A) (發生機率計分)	嚴重性(B) (傷害程度計分)	風險等級 (AB 分數相乘)	現有控制措施 (工程控制/管理 控制/個人防護)	應增加或修正 相關措施
外部不法侵害									
1	是否有校外人員（承包商、服務對象或親友等），因其行為無法預知，可能成為不法侵害來源。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制：___ <input type="checkbox"/> 管理控制：___ <input type="checkbox"/> 個人防護：___ <input type="checkbox"/> 其他：___	

2	工作者是否有已知工作會接觸有暴力史之服務對象	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
3	工作者是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
4	工作者是否涉及現金交易、票據、有價證券交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
5	工作者是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
6	工作者是否會與來自外部酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
7	是否有工作者自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
8	所屬新進工作者是否尚未完成職場不法侵害預防教育訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
9	離開工作場所後，是否可能遭受因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
內部不法侵害									

1	單位內是否曾發生工作者遭受主管或其他工作者之不當言行對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
2	單位內是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
3	單位內是否有工作者離職或調職原因是源於職場不法侵害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
4	單位內是否有被不當排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
5	單位內是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	
6	單位內是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，極需被關懷照顧或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不大可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕度傷害(1分) <input type="checkbox"/> 中度傷害(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重傷害(3分)	<input type="checkbox"/> 低度(1-2分) <input type="checkbox"/> 中度(3-4分) <input type="checkbox"/> 高度(6-9分)	<input type="checkbox"/> 工程控制: ___ <input type="checkbox"/> 管理控制: ___ <input type="checkbox"/> 個人防護: ___ <input type="checkbox"/> 其他: ___	

※風險評估方式說明

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一)可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二)傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2)不適與刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3)言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1)割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1)截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2)其他嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3)遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一)可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)不太可能發生：至少一至十年以內，可能會發生一次。

(三)極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如下表為3乘3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

簡易風險等級分類表

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不大可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1分)

職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表

__級單位：	單位代碼：	單位評估人員（核章，無免）：	評估日期（無免）：
		單位主管（核章）：	確認日期：
評估場所及地點（可複填，所屬辦公場所(校區、館、樓、室)/實驗室/外租空間等均應全納入評估）：			
工作型態： <input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 教學工作 <input type="checkbox"/> 實驗研究			
說明：本校各級單位應依自身工作特性、環境、人員組成及作業活動等，從下列各面項再詳細檢點評估，以期更加清楚識別出自身工作環境及作業程序內，可能導致發生不法侵害風險之情境因子，並依消除、取代、控制等優先順序，及考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險之改善措施，進而降低或消除可能危害。			
一、「物理環境」：			
(一)是指工作者的工作環境，因有刺激噪音、空間陰暗等物理因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。			
(二)單位內是否有「物理環境」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：			
<input type="checkbox"/> 否(註：本小項無須評估)			
<input type="checkbox"/> 是(註：本小項請續評估)			
項次	檢點項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
1	噪音		
2	照明		
3	環境溫度、濕度、通風狀況		
4	工作環境整潔		
5	辦公事務性設備		
6	其他		
二、「工作場所設計」：			
(一)是指工作者的工作環境，因有空間配置、動線規劃、標示不足或擺放物品等場所設計因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。			
(二)單位內是否有「工作場所設計」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：			
<input type="checkbox"/> 否(註：本小項無須評估)			
<input type="checkbox"/> 是(註：本小項請續評估)			
項次	檢點項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
1	通道(公共走道或停車場等區域)		

2	工作空間		
3	服務櫃台		
4	服務對象或訪客 等候空間		
5	室內外及戶外停 車場		
6	其他		

三、「行政管制措施」：

(一) 是指工作者的工作環境，因有管制不足因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。

(二) 單位內是否有「行政管制措施」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

否(註:本小項無須評估)

是(註:本小項請續評估)

項次	檢點項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
1	行政辦公區域門 禁管制		
2	公共區域門禁管 制		
3	工作區域門禁管 制		
4	空間進出管制		
5	其他		

四、「適性配工」：

(一) 是指工作者的工作環境，因有人力不足、缺乏訓練及防衛保護等因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。

(二) 單位內是否有「適性配工」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

否(註:本小項無須評估)

是(註:本小項請續評估)

項次	檢點項目	作業內容(含現有措施)	從事 作業 人數	應增加或改善之措施
1	服務大量同仁 (如重大節日之前後、尖峰時 段)			
2	須經常單獨作業 (高風險、夜間工 作)			
3	需在不同作業場			

	所移動			
4	勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者			
5	其他			

五、「工作設計」：

(一) 是指工作者的工作流程，因有負荷過重、流程複雜及缺少支持等因子，造成工作者身體或精神傷害，須採取改善措施以降低危害。

(二) 單位內是否有「工作設計」因子危害已造成工作者疑似不法侵害：

否(註:本小項無須評估)

是(註:本小項請續評估)

項次	檢點項目	作業內容(含現有措施)	應增加或改善之措施
1	需與校外人士接觸之服務		
2	工作單調重複或負荷過重		
3	職場友善措施		
4	其他		

職場不法侵害預防措施查核及評估表

環安中心：		日期：		
評估場所範圍（校區/館/樓/室/實驗室/外租空間）：				
協助評估單位：				
<input type="checkbox"/> 發生單位：_____				
<input type="checkbox"/> 衛保組(或職業專科醫師)：_____				
<input type="checkbox"/> 人事室：_____				
<input type="checkbox"/> 健康心理中心：_____				
<input type="checkbox"/> 工會：_____				
<input type="checkbox"/> 其他：_____				
風險因應	項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/ 改善情形
平時	建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
	辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
	適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
	依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
	辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
發生時	建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
發生後	執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
	其他事項			

國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件

處理作業要點草案總說明

為確保職場環境之健康友善，提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，訂定本校員工執行職務遭受不法侵害事件處理規定，爰擬具「國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點」草案。本要點計十七點，其要點如下：

- 一、本要點訂定目的。(草案第一點)
- 二、本要點適用對象、職場不法侵害及當事人之定義。(草案第二點)
- 三、職場不法侵害事件申訴或通報管道。(草案第三點)
- 四、職場不法侵害申訴處理小組之成立、人員及決議方式。(草案第四點)
- 五、職場不法侵害事件提出申訴之方式，以及補正期限。(草案第五點)
- 六、當事人一方為首長之處理方式。(草案第六點)
- 七、職場不法侵害申訴案件之撤回。(草案第七點)
- 八、職場不法侵害申訴處理小組處理程序。(草案第八點)
- 九、職場不法侵害申訴或通報案件應為不受理之情形。(草案第九點)
- 十、職場不法侵害申訴事件之處理原則。(草案第十點)
- 十一、參與職場不法侵害申訴案件調查及評議人員自行迴避情事。(草案第十一點)
- 十二、參與職場不法侵害案件人員之保密義務。(草案第十二點)
- 十三、職場不法侵害案件已進入司法程序或移送監察院、懲戒法院之相應處理方式。
(草案第十三點)
- 十四、提供當事人相關協助並追蹤關懷後續情形。(草案第十四點)
- 十五、職場不法侵害案件事後追蹤考核、監督機制並保護職場不法侵害案件相關人
不受差別待遇或不利之處分。(草案第十五點)
- 十六、處理職場不法侵害申訴事件所需經費來源。(草案第十六點)
- 十七、本要點訂定及修正程序。(草案第十七點)

國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點草案逐點說明

規定	說明
<p>一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受不法侵害之職場，使其安心投入工作，訂定本校員工職場不法侵害事件處理作業要點（以下簡稱本要點）。</p>	<p>本要點訂定目的。</p>
<p>二、本要點用詞定義如下：</p> <p>（一）員工：指本校教職員、技工、工友、駐衛警察及受本校僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>（二）職場不法侵害：指員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。</p> <p>（三）當事人：指提出申訴者及被申訴者。</p>	<p>本要點適用對象、職場不法侵害及當事人之定義。</p>
<p>三、為防治職場不法侵害行為，提供員工免於職場不法侵害之工作環境，設置職場不法侵害事件申訴或通報專線電話（03-5712121#52203）及電子信箱（wpb@nycu.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。</p> <p>本校員工職場不法侵害事件處理作業流程如附件一。</p>	<p>職場不法侵害事件申訴或通報管道。</p>
<p>四、本校設職場不法侵害申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場不法侵害事件申訴或通報事宜。</p> <p>本小組置委員七人至十一人，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，</p>	<p>職場不法侵害申訴處理小組（以下簡稱本小組）之成立、人員及決議方式。</p>

<p>並為會議主席，召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之；其餘委員，由校長就本校員工及職場不法侵害相關專業之校外專家學者聘（派）兼之。</p> <p>本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p> <p>本小組委員任期二年，期滿得續聘（派）之。委員於任期內因故出缺時，均由校長另聘（派）繼任委員，其任期至原任期屆滿之日止。</p> <p>本小組開會時應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意，始得作成決議，可否同數時，取決於主席。</p> <p>本小組為處理申訴或通報事件或有其他必要情事時，由召集人召集委員召開會議，必要時得邀請相關機關（單位）代表出席。</p>	
<p>五、職場不法侵害事件之申訴或通報，得以電子郵件、專用電話及書面（通報表如附件二）為之。</p> <p>申訴或通報以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或通報人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>通報表或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或通報人簽名或蓋章：</p> <p>（一）申訴人或通報人姓名、服務單位及聯絡電話。</p> <p>（二）申訴事實發生日期、時間、地點、內容及相關事證或人證。</p> <p>通報表不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或通報人於七日內補正。</p>	<p>職場不法侵害事件提出申訴之方式，以及補正與受理期限。</p>
<p>六、本校校長涉及職場不法侵害事件者，申訴人或通報人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>一、當事人一方為首長之處理方式。</p> <p>二、依行政院人事行政總處一百一十二年九月十四日函略以，機關首長如涉及職場不法侵害事件</p>

	應由具管轄權之上級機關受理申訴事宜。
七、職場不法侵害事件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴（如附件三）。	職場不法侵害申訴案件之撤回。
<p>八、本小組處理程序如下：</p> <p>(一)接獲職場不法侵害申訴或通報案件，應於七日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上決定是否受理。</p> <p>(二)確定受理後，得由召集人指派適當人員進行調處，如申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。學校並以書面將調處情形通知當事人及相關單位。</p> <p>(三)案件受理後，如未進行調處或當事人不同意調處，應於七日內組成三人以上專案小組進行調查。專案小組成員由召集人指派本小組中具職場不法侵害相關專業委員擔任，必要時得一部或全部外聘具職場不法侵害相關專業之專家學者擔任。專案小組中校外專業人員人數，應占成員總數三分之二以上，被申訴人為本校各級主管人員時，專案小組成員應全部由校外專業人員擔任。</p> <p>(四)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，不得對外揭露任何訊息。調查結束後，並應作成調查報告書(如附件四)，提本小組評議。</p> <p>(五)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗</p>	本小組處理程序參照勞動部一百一十四年二月執行職務遭受不法侵害預防指引第四版中有關建立事件處理程序訂定。

<p>之專家學者協助。</p> <p>(六)本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成行政懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌審議情形，為必要處理之建議。</p> <p>(七)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(八)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。</p>	
<p>九、職場不法侵害申訴或通報案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：</p> <p>(一)申訴或通報不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。</p> <p>(二)同一事由經申訴評議決定確定，再提起申訴。</p> <p>(三)對顯不屬職場不法侵害範圍之案件，提起申訴。</p> <p>(四)無具體之事實內容或未具真實姓名。</p>	<p>職場不法侵害申訴或通報案件應為不受理之情形。</p>
<p>十、職場不法侵害申訴事件之處理原則如下：</p> <p>(一)應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。</p> <p>(二)應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。</p> <p>(三)當事人或證人有指揮監督關係或權力不對等之情形時，應避免其對質。但經雙方同意，或採取必要隔離措施者，不在此限。</p> <p>(四)與事件相關之事證，得於</p>	<p>職場不法侵害申訴事件之處理原則。</p>

<p>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>十一、參與職場不法侵害申訴案件之處理、調查、評議之人員，有下列各款情形之一者，應自行迴避：</p> <p>(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案件之當事人。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該案件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。</p> <p>(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。</p> <p>職場不法侵害申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項各款情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為準駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。</p>	<p>參與職場不法侵害申訴案件調查及評議人員自行迴避情事。</p>

<p>十二、參與職場不法侵害申訴案件之處理、調查及評議人員，對於事件內容應嚴守秘密。</p> <p>違反前項規定者，應即終止其參與或解除其聘（派）兼，並得視其情節輕重依規定議處。</p>	<p>依行政院人事行政總處一百一十三年十二月二十三日函略以，各機關於處理職場霸凌案件過程中應依規定注意保密（例如公文系統亦應以密件方式處理），如有疑似違反保密義務情事，請併同查處，並視情節予以適當處置，爰於本點訂定參與職場不法侵害案件人員之保密義務。</p>
<p>十三、職場不法侵害案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議，並通知當事人。</p>	<p>職場不法侵害案件已進入司法程序或移送監察院、懲戒法院之相應處理方式。</p>
<p>十四、本校得視職場不法侵害申訴案件當事人身心狀況及實際需要，調整職務或依員工協助方案轉介專業輔導、心理諮商或法律等相關協助，持續追蹤關懷後續情形。</p>	<p>提供當事人相關協助並追蹤關懷後續情形。</p>
<p>十五、對於職場不法侵害申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決定之懲處或處理措施確實有效執行，並不得對職場不法侵害案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。</p>	<p>職場不法侵害案件事後追蹤考核、監督機制並保護職場不法侵害案件相關人不受差別待遇或不利之處分。</p>
<p>十六、本小組所需經費由本校相關預算項下支應。</p>	<p>處理職場不法侵害申訴事件所需經費來源。</p>
<p>十七、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>本要點訂定及修正程序。</p>

國立陽明交通大學員工職場不法侵害事件處理作業要點草案

114. ○. ○ 本校 113 學年度第○次行政會議通過

一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為建構健康友善之職場環境，提供員工免受不法侵害之職場，使其安心投入工作，訂定本校員工職場不法侵害事件處理作業要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點用詞定義如下：

（一）員工：指本校教職員、技工、工友、駐衛警察及受本校僱用從事工作獲致工資者。

（二）職場不法侵害：指員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

（三）當事人：指提出申訴者及被申訴者。

三、為防治職場不法侵害行為，提供員工免於職場不法侵害之工作環境，設置職場不法侵害事件申訴或通報專線電話（03-5712121#52203）及電子信箱（wpb@nycu.edu.tw），並於本校網頁或適當場所公告之。

本校員工職場不法侵害事件處理作業流程如附件一。

四、本校設職場不法侵害申訴處理小組（以下簡稱本小組），處理職場不法侵害事件申訴或通報事宜。

本小組置委員七人至十一人，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，並為會議主席，召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之；其餘委員，由校長就本校員工及職場不法侵害相關專業之校外專家學者聘（派）兼之。

本小組任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

本小組委員任期二年，期滿得續聘（派）之。委員於任期內因故出缺時，均由校長另聘（派）繼任委員，其任期至原任期屆滿之日止。

本小組開會時應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數之同意，始得作成決議，可否同數時，取決於主席。

本小組為處理申訴或通報事件或有其他必要情事時，由召集人召集委員召開會議，必要時得邀請相關機關（單位）代表出席。

五、職場不法侵害事件之申訴或通報，得以電子郵件、專用電話及書面（通報表如附件二）為之。

申訴或通報以言詞提出者，受理人員應作成紀錄，並向申訴人或通報人朗讀或使其閱讀，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

通報表或紀錄，應載明下列事項，並由申訴人或通報人簽名或蓋章：

（一）申訴人或通報人姓名、服務單位及聯絡電話。

(二)申訴事實發生日期、時間、地點、內容及相關事證或人證。

通報表不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴或通報人於七日內補正。

六、本校校長涉及職場不法侵害事件者，申訴人或通報人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

七、職場不法侵害事件申訴人於本小組作成決定前，得以書面撤回其申訴(如附件三)。

八、本小組處理程序如下：

(一)接獲職場不法侵害申訴或通報案件，應於七日內簽請召集人決定是否受理，並以書面通知申訴人；必要時，得由召集人指派委員三人以上決定是否受理。

(二)確定受理後，得由召集人指派適當人員進行調處，如申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。學校並以書面將調處情形通知當事人及相關單位。

(三)案件受理後，如未進行調處或當事人不同意調處，應於七日內組成三人以上專案小組進行調查。專案小組成員由召集人指派具職場不法侵害相關專業委員擔任，必要時得一部或全部外聘專家學者擔任。專案小組校外專業人員人數，應占成員總數三分之二以上，被申訴人為本校各級主管人員時，專案小組成員應全部由校外專業人員擔任。

(四)專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，不得對外揭露任何訊息。調查結束後，並應作成調查報告書(如附件四)，提本小組評議。

(五)申訴案件之評議，得通知當事人、關係人到場說明，必要時並得邀請具相關學識經驗之專家學者協助。

(六)本小組對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成行政懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍得審酌審議情形，為必要處理之建議。

(七)申訴決定應載明理由，以書面通知當事人並移請相關單位依規定辦理。

(八)申訴案件應自受理之次日起二個月內調查完成並作成評議，必要時得延長一個月，並通知當事人。

九、職場不法侵害申訴或通報案件有下列各款情形之一者，應為不受理之評議決定：

(一)申訴或通報不符規定而無法通知補正，或經通知補正逾期不補正。

(二)同一事由經申訴評議決定確定，再提起申訴。

(三)對顯不屬職場不法侵害範圍之案件，提起申訴。

(四)無具體之事實內容或未具真實姓名。

十、職場不法侵害申訴事件之處理原則如下：

(一)應以不公開方式為之，並保護當事人隱私及其他人格法益。

(二)應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三)當事人或證人有指揮監督關係或權力不對等之情形時，應避免其對質。但經雙方同意，或採取必要隔離措施者，不在此限。

(四)與事件相關之事證，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。

十一、參與職場不法侵害申訴案件之處理、調查、評議之人員，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案件之當事人。

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

(三)現為或曾為該案件當事人之代理人、輔佐人。

(四)於該案件，曾為證人、鑑定人。

職場不法侵害申訴案件之調查、評議人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項各款情形而不自行迴避。

(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，向本小組為之，並為適當之釋明；被申請迴避之調查、評議人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查、評議人員在本小組就該申請案件為准駁前，應停止調查、評議工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查、評議人員有第一項各款情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本小組命其迴避。

十二、參與職場不法侵害申訴案件之處理、調查及評議人員，對於事件內容應嚴守秘密。

違反前項規定者，應即終止其參與或解除其聘(派)兼，並得視其情節輕重依規定議處。

十三、職場不法侵害案件已進入司法程序，或移送監察院調查、懲戒法院審理者，本小組得決議暫緩調查及評議，並通知當事人。

十四、本校得視職場不法侵害申訴案件當事人身心狀況及實際需要，調整職務或依員工協助方案轉介專業輔導、心理諮商或法律等相關協助，持續追蹤關懷後續情形。

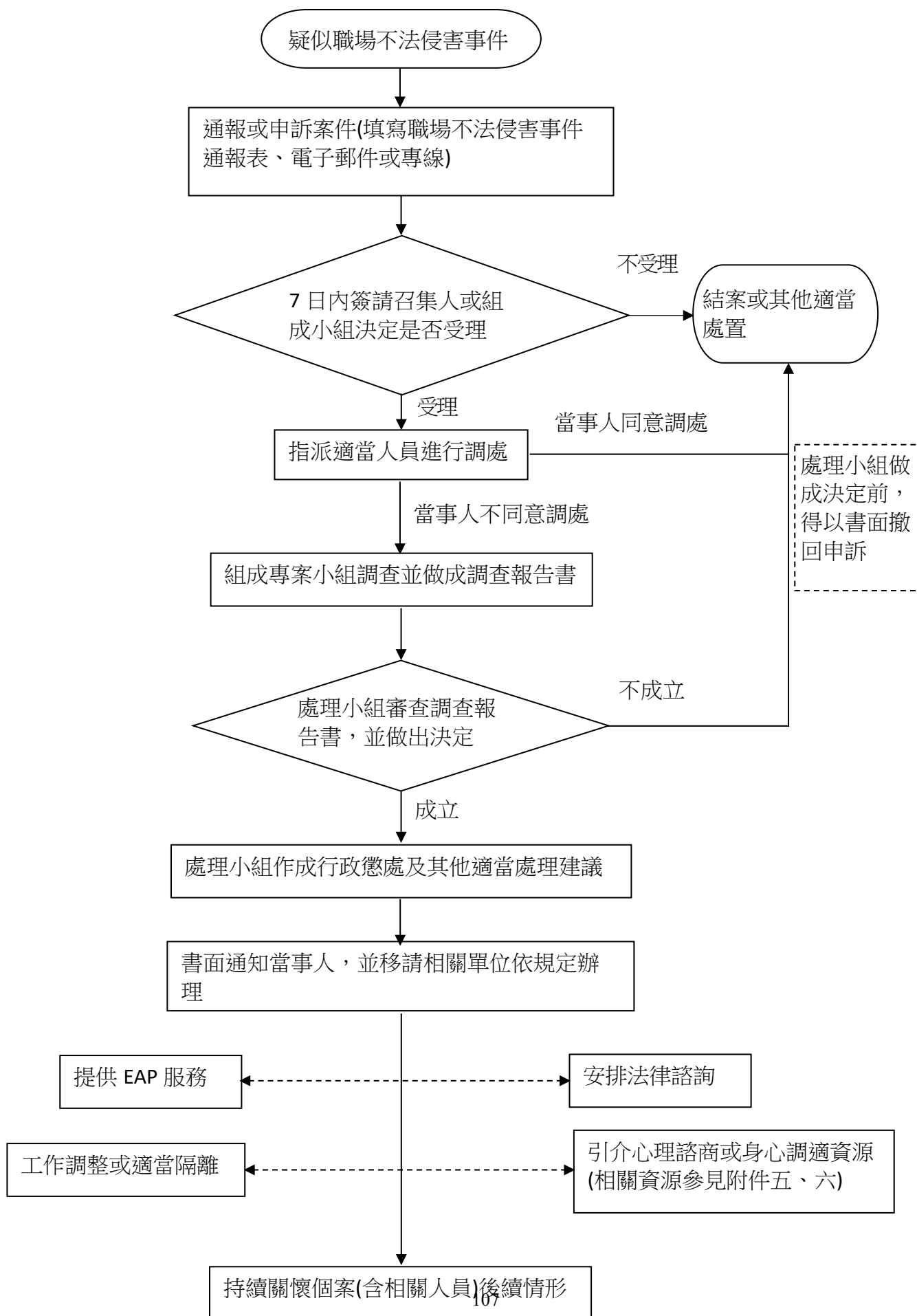
十五、對於職場不法侵害申訴案件應採取事後追蹤考核、監督，確保申訴決

定之懲處或處理措施確實有效執行，並不得對職場不法侵害案件之申訴人、關係人、提供協助或為其他相關行為之人，予以不當差別待遇或不利之處分。

十六、本小組所需經費由本校相關預算項下支應。

十七、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

職場不法侵害事件處理作業流程



職場不法侵害事件通報表

通報內容	
通報型式： <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 信件 <input type="checkbox"/> 其他 發生日期：_____ 時間：_____	
發生地點：_____	
通報人姓名：_____	
通報人單位：_____	
聯絡電話：_____	
E-mail：_____	
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
聯絡電話：_____	<input type="checkbox"/> 校外人員
E-mail：_____	<input type="checkbox"/> 校內人員（所屬單位：_____）
<input type="checkbox"/> 校外人員	
<input type="checkbox"/> 校內人員（所屬單位：_____）	
申訴人與被申訴人關係：_____	
發生原因及過程：	
不法侵害類型：	
<input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 就業歧視	
<input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 職場性騷擾 ^註	
<input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 ^註 <input type="checkbox"/> 其他：_____	
造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容）	
1. 受傷人員： <input type="checkbox"/> 申訴人 <input type="checkbox"/> 被申訴人 <input type="checkbox"/> 其他	
2. 傷害程度：_____	
3. 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____	

通報(申訴)人簽名：

通報(申訴)日期/時間：

註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防治法相關規定辦理。

撤回申訴單

申 訴 人	姓名	服務單位	職稱
代 理 人	姓名	服務單位	職稱
	(無代理人免填)		
		國民身分證統一編號	聯絡電話
通報表送達日期		年 月 日	
撤回日期		年 月 日	
撤回案號			
撤回事項			

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110視訊報案」APP  iOS系統  Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

附件六

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925安心專線24小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

國立陽明交通大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點 部分條文修正草案總說明

本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點於 113 年 9 月 4 日經 113 學年度第 1 次行政會議通過後施行。為配合教育部 114 年 1 月 9 日臺教學(三)字第 1130122346 號函及勞動部 113 年 11 月 27 日勞動條 5 字第 1130148994 號函規定，考量不同法律規範目的及調查權責有所不同，僱用受僱者 30 人以上之學校具一定規模，有關工作場所性騷擾申訴之處理應另設申訴處理單位，不宜委託學校性別平等教育委員會處理，爰修正本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點，其修正要點如下：

- 一、明訂行為人屬校長、各級主管、具權勢地位者及上開人員以外之教育人員，得依教師法、性別平等教育法等各該法令規定，於申訴案調查期間暫時停聘、停止或調整行為人職務。(修正條文第八點)
- 二、為處理本校性騷擾或性別歧視事件之申訴，設置性騷擾與性別歧視申訴調查委員會(以下簡稱申調會)，並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。(修正條文第九點)
- 三、為簡化申訴案審議程序，接獲性騷擾或性別歧視申訴後，由申調會當月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報地方主管機關及本校校安中心。(修正條文第十二點)
- 四、配合修正第九點規定，酌修第十一點、第十四點及第十五點相關文字。

國立陽明交通大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>八、本校校長及各級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，得由下列機關、學校停止或調整其職務。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)本校各級主管：由本校停止或調整其職務。</p> <p><u>行為人屬前項人員以外者，得依各該法令暫時停聘、停止或調整其職務。</u></p> <p><u>依第一項及第二項規定停聘、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，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。</u></p>	<p>八、本校校長及各級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，得由下列機關、學校停止或調整其職務。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>依教育部 114 年 1 月 9 日函發：「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」申訴及處理流程說明六、申訴、處理及救濟參考流程規定，行為人屬校長、各級主管、具權勢地位者及上開人員以外之教育人員，得依教師法、性別平等教育法等各該法令規定，於調查期間暫時停聘、停止或調整行為人職務。</p>
<p>九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，<u>應設性騷擾與性別歧視申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。申調會置委員九人，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。</u></p> <p><u>申調會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘（派）本校員工、社會公正人士及專家</u></p>	<p>九、本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，<u>由本校人事室受理後移請性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）審議。</u></p>	<p>依教育部 114 年 1 月 9 日函發：「各級學校校長或教職員工涉職場性騷擾事件」申訴及處理流程說明五、性騷擾專責單位之組成規定，僱用教職員工 30 人以上之雇主，應設申訴處理單位，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。為核符前開規定，設置本校性騷擾與性別歧視申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。</u></p> <p><u>申調會會議，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。申調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。</u></p> <p><u>申調會應由本校員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。</u></p>		
<p>十一、性騷擾或性別歧視事件之被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經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、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、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、身分證統一編號或護照號碼、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>(四)性騷擾事件發生時間。</p> <p>(五)申訴之年月日。</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</p>	<p>十一、性騷擾或性別歧視事件之被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經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、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住居所、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、身分證統一編號或護照號碼、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>(四)性騷擾事件發生時間。</p> <p>(五)申訴之年月日。</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</p>	<p>依第 9 點修正規定，本校性騷擾或性別歧視事件之申訴專責單位為申調會，爰配合修正第 4 項規定，申訴人提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達申調會後，即予結案。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達<u>申調會</u>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>者，應通知申訴人於十四日內補正。</p> <p>申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達<u>性平會</u>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>十二、<u>申調會</u>審議程序如下：</p> <p>(一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，<u>交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理，並通知地方主管機關及本校校安中心。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指派三人以上之委員組成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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。</u></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書，<u>提申調會審議</u>，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)<u>申調會</u>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</p>	<p>十二、<u>性平會</u>審議程序如下：</p> <p>(一)<u>人事室</u>接獲性騷擾或性別歧視申訴後，<u>應通知地方主管機關，並移請性平會審議。性平會就受理之申訴案件，應組成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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。</u></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書，<u>提性平會審議</u>，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)<u>性平會</u>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</p>	<p>為簡化申訴案審議程序，爰參照教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點規定，由申調會當月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報地方主管機關及本校校安中心。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。</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員工者，移請人事室依各該人事法令辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校員工者，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>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員工者，移請人事室依各該人事法令辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本校員工者，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>十四、<u>申調會</u>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)<u>申調會</u>或<u>申訴調查小組</u>召開會議時，得通知當事人及關係</p>	<p>十四、<u>性平會</u>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)<u>性平會</u>或<u>申訴調查小組</u>召開會議時，得通知當事人及關係</p>	<p>依第 9 點修正規定，本校性騷擾或性別歧視事件之申訴專責單位為<u>申調會</u>，配合修正本點相關文字。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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之措施。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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之措施。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人住所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	<p>者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人住所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規定處理。</p>	
<p>十五、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。</p> <p>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<u>申調會</u>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。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>申調會</u>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。</p> <p>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<u>申調會</u>命其迴避。</p>	<p>十五、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。</p> <p>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<u>性平會</u>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。</p> <p>被申請迴避之人員在<u>性平會</u>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。</p> <p>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<u>性平會</u>命其迴避。</p>	<p>依第 9 點修正規定，本校性騷擾或性別歧視事件之申訴專責單位為<u>申調會</u>，配合修正本點相關文字。</p>

國立陽明交通大學工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點(草案)

113年9月4日國立陽明交通大學113學年度第1次行政會議通過

000年0月0日國立陽明交通大學113學年度第0次行政會議通過

- 一、國立陽明交通大學(以下簡稱本校)為提供所屬教職員工、勞務承攬派駐勞工及求職者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、第七點及第十四點第五款之規定,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(02-28208775)、傳真(02-28201285)、電子信箱(equality@nycu.edu.tw),並於本校網頁或適當場所公告之。
- 六、本校應加強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,加強員工性別平等觀念,尊重員工及受服務

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. 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)本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

七、本校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。被害人願意配合調查者，本校亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

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、本校校長及各級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，得由下列機關、學校停止或調整其職務。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)本校各級主管：由本校停止或調整其職務。

行為人屬前項人員以外者，得依各該法令暫時停聘、停止或調整其職務。

依第一項及第二項規定停聘、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，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

九、本校為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾與性別歧視申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。

申調會置委員九人，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。

申調會委員任期二年，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。

申調會會議，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。申調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。

申調會應由本校員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

十、申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，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、教育人員或軍職人員應向教育部提出申訴。

前項情形，申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，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，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

十一、性騷擾或性別歧視事件之被害人本人或其代理人，得依性別平等工作法規定，以言詞、電子郵件或書面向本校提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經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、身分證統一編號或護照號碼、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、身分證統一編號或護照號碼、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。

(四)性騷擾事件發生時間。

(五)申訴之年月日。

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。

申訴人向本校提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達申調會後即予結案；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、申調會審議程序如下：

(一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理，並通知地方主管機關及本校校安中心。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指派三人以上之委員組成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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。

(二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提申調會審議，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)申調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。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。

(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員工者，移請人事室依各該人事法令辦理懲處或由相關

單位執行裁決事項。非屬本校員工者，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。

本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員者，得分別依公務人員保障法、教師法或其他相關法令提起救濟；申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，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。

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，或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員、教育人員者或軍職人員，得分別依公務人員保障法、教師法或其他相關法令提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，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。

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、申調會審議原則如下：

- (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)申調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之措施。
- (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。

十五、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，向申調會申請令其迴避；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調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，應由申調會命其迴避。

十六、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。

十七、本要點未盡事宜，依其他相關規定辦理。

十八、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學性騷擾防治及處理要點 部分條文修正草案總說明

本校性騷擾防治及處理要點於113年9月4日經113學年度第1次行政會議通過後施行。為配合教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函規定，適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷擾防治法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查，爰修正本校性騷擾防治及處理要點，其修正要點如下：

- 一、明訂本要點性騷擾事件之申訴，行為人為學生者，由性別平等教育辦公室受理。另行為人為教職員工者，由人事單位受理。又本校為處理本要點性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。（修正條文第七點）
- 二、為簡化申訴案審議程序，接獲性騷擾事件申訴後，由申調會當月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報本校校安中心。另明訂行為人為本校教職員工，因涉及性騷擾行為，於調查期間經各該法令予以暫時停聘或暫時停職；其停聘或停職事由消滅後回復聘任或復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。（修正條文第十點）
- 三、配合修正第七點規定，酌修第十二點及第十三點相關文字。

國立陽明交通大學性騷擾防治及處理要點修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>七、本要點性騷擾事件之申訴，<u>行為人為學生者，由性別平等教育辦公室受理。另行為人為教職員工者，由人事單位受理。</u></p> <p><u>為處理教職員工性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。申調會置委員九人，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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>申調會委員任期二年，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。</u></p> <p><u>申調會會議，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。申調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。</u></p> <p><u>申調會應由本校員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。</u></p> <p><u>第一項由性別平等教育辦公室受理之申訴，應於三日內交付本校性別平等教育委員會調查處理。</u></p>	<p>七、本要點性騷擾事件之申訴，<u>由本校人事室受理後移請性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）審議。</u></p>	<p>一、依教育部 114 年 1 月 9 日函以：「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明六、受理及調查組織規定，行為人為教職員工由人事單位受理，行為人為學生時，則得視年齡及身心發展之必要考量，委託學校性平會調查，並於處理建議得結合性別平等教育，提供教育輔導措施；考量本校學生性別事件，係由性別平等教育辦公室處理，爰本要點性騷擾事件之申訴，行為人為學生者，由性別平等教育辦公室受理，行為人為教職員工，則由人事單位受理。</p> <p>二、再依教育部 114 年 1 月 9 日函說明二(二)規定，適用性騷法之性騷擾事件：行為人為教職員工時，學校應依性騷法組成申訴處理調查單位，不得委託學校性平會調查。為核符前開規定，設置本校性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會），並明訂委員之組成、會議議決方式及申訴案受理程序。</p>
<p>十、<u>申調會審議程序如下：</u></p> <p><u>(一)接獲性騷擾申訴後，應通知本校校安中心，並</u></p>	<p>十、<u>性平會審議程序如下：</u></p> <p><u>(一)人事室接獲性騷擾申訴後，移請性平會審</u></p>	<p>一、為簡化申訴案審議程序，爰參照教育部性騷擾防治及處理要點規定，由申調會當</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。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指派三人以上之委員組成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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。</u></p> <p>(二) <u>行為人為本校教職員工，因涉及性騷擾行為，於調查期間依各該法令予以暫時停聘或暫時停職；其停聘或停職事由消滅後回復聘任或復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。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，並經申調會審議後，移送新竹市政府辦理，其內容應包括下列事項：</u></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) <u>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新竹市政府申請調解。</u></p>	<p>議。<u>性平會就受理之申訴案件，組成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。</u></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，並經性平會審議後，移送新竹市政府辦理，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新竹市政府申請調解。<u>性平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，應協助其向新竹市政府申請調解。</u></p> <p>(四) 調解期間，除接獲新竹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) 本校接獲新竹市政府審議之決定後，倘懲處建議及處理對象屬本校員工者，本校得依各該人事法令移送權責單位為適當之懲處或處理。</p>	<p>月輪值委員確認申訴案受理程序，並依規定通報本校校安中心。</p> <p>二、依教育部114年1月9日函發：「各級學校人員及學生涉性騷擾防治法所定性騷擾事件」申訴及處理流程說明七、學校人員調查期間之暫時性措施規定，行為人於調查期間經各該法令暫時停聘或暫時停職者，停聘或停職事由消滅後回復聘任或復職者，補發其停聘或停職期間之全數本薪（年功薪）或薪資，爰於本點新增相關規定。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>申調會</u>於性騷擾事件調查程序中，獲知任何一方當事人有調解意願時，應協助其向新竹市政府申請調解。</p> <p>(四)調解期間，除接獲新竹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)本校接獲新竹市政府審議之決定後，倘懲處建議及處理對象屬本校員工者，本校得依各該人事法令移送權責單位為適當之懲處或處理。</p>		
<p>十二、本校處理、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</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，<u>申調會</u>得終止其參與。</p> <p>(三)<u>申調會</u>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>十二、本校處理、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：</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，<u>性平會</u>得終止其參與。</p> <p>(三)<u>性平會</u>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>依第7點修正規定，本校性騷擾事件之申訴專責單位為<u>申調會</u>，爰配合修正本點相關文字。</p>

修正條文	現行條文	說明
<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。</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)本校進行調查時，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，本校應通知新竹市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。</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。</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)本校進行調查時，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，本校應通知新竹市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>(十)本校調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>(十)本校調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證</p>	<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。</p> <p>(四)於該事件，曾為證</p>	<p>依第7點修正規定，本校性騷擾事件之申訴專責單位為申調會，爰配合修正本點相關文字。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>人、鑑定人。</p> <p>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：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>申調會</u>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。</p> <p>被申請迴避之調查人員，於本校就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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，<u>申調會</u>應命其迴避。</p>	<p>人、鑑定人。</p> <p>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：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向<u>性平會</u>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。</p> <p>被申請迴避之調查人員，於本校就該申請案件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>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，<u>性平會</u>應命其迴避。</p>	

國立陽明交通大學性騷擾防治及處理要點(草案)

113年9月4日國立陽明交通大學113學年度第1次行政會議通過

000年0月0日國立陽明交通大學113學年度第0次行政會議通過

一、國立陽明交通大學(以下簡稱本校)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。

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專線電話(02-28208775)、傳真(02-28201285)、電子信箱(equality@nycu.edu.tw),並於本校網頁或適當場所公告之。

五、本校應加強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,加強員工性別平等觀念,以防治性騷擾情事發生:

1. 所屬員工:

(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、性別平等工作法及本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、本要點性騷擾事件之申訴，行為人為學生者，由性別平等教育辦公室受理。另行為人為教職員工者，由人事單位受理。

為處理教職員工性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴調查委員會（以下簡稱申調會）。

申調會置委員九人，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。

申調會委員任期二年，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。

申調會會議，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。申調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。

申調會應由本校員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

第一項由性別平等教育辦公室受理之申訴，應於三日內交付本校性別平等教育委員會調查處理。

八、性騷擾事件被害人本人或其代理人得依性騷擾防治法第十四條第三項第一款規定向本校提出申訴；申訴時行為人為本校校長者，應向新竹市政府提出。申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以書面為之者，應簽名或蓋章；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、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- (二)有法定代理人者或委任代理人者，其姓名、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。委任代理人應檢附委任書。
- (三)申訴之事實內容及相關證據。
- (四)性騷擾事件發生及知悉之時間。
- (五)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，應即移送新竹市政

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，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新竹市政府。

十、申調會審議程序如下：

- (一)接獲性騷擾申訴後，應通知本校校安中心，並交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理。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指派三人以上之委員組成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。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查。
- (二)行為人為本校教職員工，因涉及性騷擾行為，於調查期間依各該法令予以暫時停聘或暫時停職；其停聘或停職事由消滅後回復聘任或復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。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，並經申調會審議後，移送新竹市政府辦理，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新竹市政府申請調解。申調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，應協助其向新竹市政府申請調解。
- (四)調解期間，除接獲新竹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)本校接獲新竹市政府審議之決定後，倘懲處建議及處理對象屬本校員工者，本校得依各該人事法令移送權責單位為適當之懲處或處理。

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、本校處理、調查性騷擾事件時，應依照下列原則為之：

- (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，申調會得終止其參與。
- (三)申調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，應視被害人之心身狀況，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。

- (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)本校進行調查時，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，本校應通知新竹市政府依性騷擾防治法第三十條規定辦理。
- (十)本校調查性騷擾事件，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，向申調會為之，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，於本校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，申調會應命其迴避。
- 十四、本校於知悉本校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、本要點未盡事宜，依其他相關規定辦理。
- 十九、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學職務宿舍收費原則 修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
一、為公平合理使用本校 <u>職務宿舍</u> 資源，符合使用者付費原則，長期上達收支平衡及提供優質職務宿舍，依本校場地設備收入收支管理要點第五點規定，訂定本原則。	一、為公平合理使用本校 <u>宿舍</u> 資源，符合使用者付費原則，長期上達收支平衡，依本校場地設備收入收支管理要點第五點規定，訂定本原則。	一、依行政院訂頒「宿舍管理手冊」規定並為名詞之一致性，爰將「宿舍」調整為「職務宿舍」。 二、為延攬優秀人才，職務宿舍之經營，除期望能收支平衡外，亦希望能提供優質宿舍。
二、本原則所稱職務宿舍包含多房間職務宿舍及單房間職務宿舍。	二、本原則所稱職務宿舍包含多房間職務宿舍及單房間職務宿舍。	本點未修正。
三、宿舍管理費之計收， <u>多房間職務宿舍</u> 以每坪計價(坪數四捨五入法至小數點以下第一位)， <u>單房間職務宿舍</u> 以每房計價。	四、宿舍管理費以每坪計價，並於提送行政會議通過後實施；計費單價得簽經校長核定後， <u>每三年參考全國消費者物價指數年增率調整(四捨五入至整數)</u> 。	一、自第四點移列部分內容並調整點次。 二、市面上，單房間職務宿舍，如面積相近，多採每房計費，故將單房間職務宿舍由每坪計價改為每房計價。
四、借用人應按月自薪資扣繳宿舍管理費、水電費及瓦斯費等，並繳回房租津貼。公共水電費由全體借用人共同負擔。	三、借用人應按月自薪資扣繳宿舍管理費、水電費及瓦斯費等，並繳回房租津貼。公共水電費由全體借用人共同負擔， <u>單房間職務宿舍(家庭房型)借用人需支付該戶公共設備使用費。</u> <u>退休、留職停薪、借調等未在本校支薪者，應於總務處經營管理一、二組規定時間內繳納各項費用。</u>	一、自現行規定第三點移列部分內容並調整點次。 二、因陽明校區 15 間單房間職務宿舍(家庭房)原由 5 戶多房間職務宿舍改造而成，近期因供需情形有變更，已簽請同意逐步調回多房間職務宿舍使用，預計於 115 年 3 月全部調整完畢，故酌修文字。 三、現行規定第二項移至第六點。
五、 <u>借用人</u> 退休、留職停薪、	三、借用人應按月自薪資扣繳	一、自現行規定第三點第二項

<p>借調、<u>跨校區借用職務宿舍等無法以薪資扣繳住宿相關費用者</u>，應於總務處經營管理一、二組規定時間內<u>以現金繳納</u>。</p>	<p>宿舍管理費、水電費及瓦斯費等，並繳回房租津貼。公共水電費由全體借用人共同負擔，<u>單房間職務宿舍（家庭房型）借用人需支付該戶公共設備使用費</u>。</p> <p>退休、留職停薪、借調等<u>未在本校支薪者</u>，應於總務處經營管理一、二組規定時間內<u>繳納各項費用</u>。</p>	<p>移列部分內容並酌修相關文字。</p> <p>二、新增「跨校區借用宿舍」樣態亦須以現金繳納。</p>
<p>六、<u>為配合物價異動</u>，宿舍管理費得每三年調整一次，參考行政院主計總處發布之<u>最近一年度</u>全國消費者物價指數較前次調整之前一年度消費者物價指數成長率調整之，調整後金額（四捨五入至整數）經簽經校長核定後，於<u>新學年度八月一日開始實施</u>。 <u>非上述調整者</u>，需提送行政會議通過後實施。</p>	<p>四、宿舍管理費以每坪計價，並於提送行政會議通過後實施；<u>計費單價得簽經校長核定後</u>，<u>每三年參考全國消費者物價指數年增率調整（四捨五入至整數）</u>。</p>	<p>一、自現行規定第四點移列部分內容並新增點次及修改部分文字。</p> <p>二、現行規定中關於宿舍管理費之調整方式，文字敘述較不清楚，為避免疑義，明定後續宿舍管理費之調整採下列2種方式： （一）參考物價指數調整：每三年參考全國消費者物價指數年增率調整，行政程序為簽請校長同意後實施。 （二）其他幅度調整：提送行政會議通過後實施。</p> <p>三、宿舍管理費之收費標準以117年為基期，其後每3年參考行政院主計總處發布之最近一年度全國消費者物價指數較前次調整之前一年度消費者物價指數成長率調整之，經簽請校長核定後，於新學年度八月一日開始實施。 非因前點第二項調整者，應提送行政會議通過後實施。</p>

		四、參考「國民年金法」規定，依消費者物價指數成長率調整年金給付之規定進行文字修正。
七、本原則未盡事宜，依本校職務宿舍借用與管理要點等相關規定辦理。	五、本原則未盡事宜，依本校職務宿舍借用與管理要點等相關規定辦理。	自現行規定第五點移列並新增點次。
八、本原則經行政會議通過後實施，修正時亦同。	六、本原則經行政會議通過後實施，修正時亦同。	自現行規定第六點移列並新增點次。

國立陽明交通大學職務宿舍收費原則(草案)

111 年 4 月 27 日本校 110 學年度第 7 次行政會議通過

○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

- 一、為公平合理使用本校職務宿舍資源，符合使用者付費原則，長期上達收支平衡及提供優質職務宿舍，依本校場地設備收入收支管理要點第五點規定，訂定本原則。
- 二、本原則所稱職務宿舍包含多房間職務宿舍及單房間職務宿舍。
- 三、宿舍管理費之計收，多房間職務宿舍以每坪計價(坪數四捨五入法至小數點以下第一位)，單房間職務宿舍以每房計價。
- 四、借用人應按月自薪資扣繳宿舍管理費、水電費及瓦斯費等，並繳回房租津貼。公共水電費由全體借用人共同負擔。
- 五、借用人退休、留職停薪、借調、跨校區借用職務宿舍等無法以薪資扣繳住宿相關費用者，應於總務處經營管理一、二組規定時間內以現金繳納。
- 六、為配合物價異動，宿舍管理費得每三年調整一次，參考行政院主計總處發布之最近一年度全國消費者物價指數較前次調整之前一年度消費者物價指數成長率調整之，調整後金額(四捨五入至整數)經簽經校長核定後，於新學年度八月一日開始實施。
非上述調整者，需提送行政會議通過後實施。
- 七、本原則未盡事宜，依本校職務宿舍借用與管理要點等相關規定辦理。
- 八、本原則經行政會議通過後實施，修正時亦同。

職務宿舍之宿舍管理費調漲時程

一、多房間職務宿舍調漲時程：

單位：元/坪

校區	宿舍區	面積 (坪)	目前 宿舍 管理費	117 年 目標價	調漲時程		
					115 年 1 月 1 日起	116 年 1 月 1 日起	117 年 1 月 1 日起
陽明	山上村	33.2~41.1	202	350	250	300	350
	山腰村	26.4~36.4		400	300	350	400
	山麓村	25.6~33.1	354	500	400	450	500
	山下村	34.7~35.8	202	250 (115 年目標價)	250	預計 116 年拆除	
交大	德鄰 新村	25.6~30.2	134	350	200	275	350
	大學村	30.5~31.8	134	400	250	350	400
	建功村 (第 4~5 棟)	26.4~30.3	134	350	200	275	350
	建功村 (第 1~3 棟)	26.4~30.3	134	200 (115 年目標價)	200	預計 116 年拆除	

二、單房間職務宿舍調漲時程：

單位：元/房

校區	宿舍區	面積 (坪)	目前 宿舍 管理費	目標價	調漲時程		
					115年 1月1日起	116年 1月1日起	117年 1月1日起
陽明	山麓村	15.1	5,345	7,550 (117年目標)	6,040	6,795	7,550
交大	群賢樓	6.1~8.3	1,268	2,100 (未裝修房 115年目標)	群賢樓未裝修房 115年調漲為每房每月2,100元。		
				4,500 (6.1坪已裝修房) 5,000 (7.1~8.3坪已裝修房)	宿舍收回並依新標準裝修後，以調漲後價格收費6.1坪房4,500元、7.1-8.3坪房5,000元。本收費標準調整既經113學年度第3次行政會議決議通過。		
	禮賢樓	9.5	1,732	2,850 (未裝修房 115年目標)	禮賢樓未裝修房 115年調漲為每房每月2,850元。		
			-	6,500 (已裝修房目標)	宿舍收回並依新標準裝修後，以調漲後價格收費6,500元。		

國立陽明交通大學 114 年度環境及職業安全衛生委員會聯席會議紀錄(節錄)

開會時間：114 年 1 月 10 日（星期五）上午 10 時整

開會地點：陽明校區博雅中心 2 樓大會議室、光復校區圖資八樓第一會議室

主 席：主任委員 林奇宏

出席人員：鄭副主任委員子豪（請假）、黃委員世昌（兼執行秘書）、兵委員岳忻、陳委員永富、黃委員莉婷、盧委員家鋒、張委員君輔、吳委員佳真、林委員亭佑（請假）、李委員孟學、邱委員羽凡、陳委員紀如、許委員世明、李委員勇陞、沈委員里遠、朱委員一峰（鄒嫚君代理）、鄭委員鈺靜、楊委員耀萱、陳委員宜靖、陳委員星宇、鄭委員閔魁、何委員淑儷

列席人員：學務處陳俞琪副學務長、衛生保健組賴淑惠約用護理師、蔡雅芬護理師、洪韶君護理師、環安中心綜合規劃一組黃雅勵組長、環保輻射暨生物安全組高雅婷組長、職業安全衛生組李秋明組長、黃千祐管理師、張依如副管理師、李怡萱行政專員、游育欣副工程師、鄭筱珺副工程師、郭素玲專員、馮慧敏副工程師、謝美華技術專員

紀錄：黃雅勵

壹、主席報告：略

貳、重大外部議題：略

參、重要內部議題：略

肆、專案報告：略

伍、重點工作報告：略

陸、討論事項

（略）

三：訂定本校「國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點」，提請審議。

說 明：

（一）為落實實驗室負責人及各級單位督導實驗室安全衛生管理事項，以確保教職員生之安全衛生與健康，依據本校職業安全衛生管理規章第 23 條規定，訂定之。

（二）明定實驗場所違反環安相關規定之處分、記點、違規記點處置方式，俾做為實驗室強化處分控管之行政依據。

決 議：同意本要點續送行政會議審議，惟請就個人違規部分，研議增加依

據身份別建議送各委員會審議（如教評會等）之機制。

柒、臨時動議：略

捌、散會（上午 11 時 40 分）。

國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點

(草案) 總說明

為落實實驗室負責人及各級單位對實驗場所安全衛生管理之督導責任，確保本校教職員生於實驗場所內之安全與健康，特依據本校《職業安全衛生管理規章》第 23 條規定訂定本要點，明確規範實驗場所違反環境安全衛生相關規定之記點及違規記點之處置方式，以作為本校實驗場所強化安全衛生控管之行政依據。

本要點之制定，係參考國立台灣大學、國立成功大學、國立中山大學等同類型學校之相關規定與制度，並結合本校實際需求加以調整後，以強化違規行為之處理程序與執行成效，期能提升本校實驗場所安全衛生管理之執行力，並建立完善之違規處理機制，以確保校園研究環境之安全與教職員生之健康福祉。爰擬具「國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點」，共計八條，其重點說明如下：

- 一、本要點之立法目的。(第一點)
- 二、明定主管單位及一級單位。(第二點、第三點)
- 三、明訂違規記點方式。(第四點)
- 四、記點情形之確認及統計須於環境保護暨安全衛生委員會報告。(第五點)
- 五、明定違規記點處置方式，違規記點係以一年內累積之點數計算。(第六點)
- 六、明定違規情節重大且肇災之處置。(第七點)
- 七、本要點訂定及修正程序。(第八點)

國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點 (草案) 逐點說明

規定名稱	說明
國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點	為利實驗場所安全衛生管理之推動，擬定本要點。
草案條文	說明
一、國立陽明交通大學(以下簡稱本校)為落實實驗室負責人及各級單位督導實驗室安全衛生管理事項，以確保教職員生之安全衛生與健康，依據本校職業安全衛生管理規章(以下簡稱本規章)第二十三條規定，訂定本要點。	明訂立法目的及法源依據。
二、本要點之主管單位為環境保護暨安全衛生中心(以下簡稱環安衛中心)。	本要點主管單位。
三、本要點所稱一級單位，係指實驗場所所屬之一級教學、學術單位，如學院、研究中心。	本要點所稱一級單位之定義。
<p>四、違規記點方式</p> <p>(一) 記違規點數一點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實驗場所違反本校所訂定之安全衛生工作守則、職業安全衛生管理規章等規定，經環安衛中心通知限期改善，屆期未改善者。 2. 實驗場所經中央或地方主管機關查核通知限期改善，屆期未改善者。 3. 實驗場所規避、拒絕、妨礙環安衛中心安排檢查工作者。 4. 實驗場所發生意外事故，致財務損失或作業中斷者。 5. 前兩款得按次連續記點。 <p>(二) 記違規點數二點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實驗場所發生意外事故，致人員安全或健康有不良影響之虞，且至醫院檢查者。 <p>(三) 記違規點數三點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實驗場所發生意外事故，致人員安全或健康有不良影響，且須至醫院追蹤者。 	<p>一、明訂違規記點方式。</p> <p>二、依違規情節輕重進行記點，若實驗場所發生意外事故，致財務損失或作業中斷者，記一點；致人員安全或健康有不良影響之虞，且至醫院檢查者，記二點；若致人員安全或健康有不良影響，且須至醫院追蹤者，記三點。</p>
五、各實驗場所之記點情形，由環安衛中心進行確認及統	記點情形之確認及統計須

<p>計，並於本校環境保護暨安全衛生委員會報告。</p>	<p>於環境保護暨安全衛生委員會報告。</p>
<p>六、違規記點處置方式</p> <p>(一) 系所單位所屬實驗場所一年內累計點數四點以上者，應提出改善計畫，提送所屬一級單位及環安衛中心審核。</p> <p>(二) 同一負責人所屬之實驗場所一年內累計點數四點以上，進行下列處置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實驗場所相關人員須重新接受教育訓練與輔導，並列入環安中心年度重點稽核對象。 2. 環安衛中心得將各實驗場所之記點情形，提送予下列相關單位作為計畫或相關申請案件審核參考： <ol style="list-style-type: none"> (1) 實驗動物照護及使用委員會。 (2) 人體研究倫理審查委員會。 (3) 生物安全會。 (4) 毒性及關注化學物質運作管理委員會。 3. 情節重大者，將限制或停止實驗場所部份或全部之運作。 <p>(三) 限制或停止行為之處置前，應給與處置相對人有陳述意見之機會，並提送環境保護暨安全衛生委員會審查通過後執行。</p>	<p>一、明定違規記點處置方式，違規記點係以一年內累積之點數計算，即隔年1月1日起重新計算。</p> <p>二、第一款所稱「系所單位所屬實驗場所一年內累計點數四點以上者，應提出改善計畫，提送所屬一級單位及環安衛中心審核」，例如某實驗室於同一年度內記滿四點，或某系所於同一年度內共有四間實驗室各記一點，則該系所須提出改善計畫送該學院及環安衛中心審核。</p> <p>三、同一負責人所屬之實驗場所一年內累計違規點數達四點以上者，實驗場所相關人員除須重新接受教育訓練與輔導，並列入環安中心年度重點稽核對象之外，環安衛中心得將各實驗場所之記點情形，提送予相關單位作為計畫或相關申請案件審核參考。若情節重大者，將限制或停止實驗場所部份或全部之運作。</p> <p>四、限制或停止行為之處</p>

	置前，提供處置相對人有陳述意見之機會。
七、任何單次違規情節重大且肇災者，環安衛中心得逕行停止實驗場所運作。後續之處理方式，依本規章第二十一條規定辦理。	<p>一、明定違規情節重大且肇災(如火災、爆炸等)之處置。</p> <p>二、本規章第二十一條，有關工作場所發生緊急事故後續之處理方式，係指下列方式：</p> <p>(一) 應依本校災害緊急通報系統通報。</p> <p>(二) 發生職業災害，環安中心應於八小時內報告轄區勞動檢查機構。</p> <p>(三) 不論事故大小(含虛驚事故)，有無損失，發生場所應於三日內提出事故報告。</p> <p>(四) 環安中心及場所負責人，實施災害發生原因之調查、分析與作成紀錄，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經校長核定後，確實實施。</p>
八、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後，續送行政會議通過後實施，修正時亦同。	本要點訂定及修正程序。

國立陽明交通大學實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點 (草案)

114年1月10日本校114年度環境及職業安全衛生委員會聯席會議通過
114年○月○○日本校113學年度第○次行政會議修正通過

一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為落實實驗室負責人及各級單位督導實驗室安全衛生管理事項，以確保教職員生之安全衛生與健康，依據本校職業安全衛生管理規章（以下簡稱本規章）第二十三條規定，訂定本要點。

二、本要點之主管單位為環境保護暨安全衛生中心（以下簡稱環安衛中心）。

三、本要點所稱一級單位，係指實驗場所所屬之一級教學、學術單位，如學院、研究中心。

四、違規記點方式

（一）記違規點數一點：

1. 實驗場所違反本校所訂定之安全衛生工作守則、職業安全衛生管理規章等規定，經環安衛中心通知限期改善，屆期未改善者。
2. 實驗場所經中央或地方主管機關查核通知限期改善，屆期未改善者。
3. 實驗場所規避、拒絕、妨礙環安衛中心安排檢查工作者。
4. 實驗場所發生意外事故，致財務損失或作業中斷者。
5. 前兩款得按次連續記點。

（二）記違規點數二點：

1. 實驗場所發生意外事故，致人員安全或健康有不良影響之虞，且至醫院檢查者。

（三）記違規點數三點：

1. 實驗場所發生意外事故，致人員安全或健康有不良影響，且須至醫院追蹤者。

五、各實驗場所之記點情形，由環安衛中心進行確認及統計，並於本校環境保護暨安全衛生委員會報告。

六、違規記點處置方式

（一）系所單位所屬實驗場所一年內累計點數四點以上者，應提出改善計畫，提送所屬一級單位及環安衛中心審核。

（二）同一負責人所屬之實驗場所一年內累計點數四點以上，進行下列處置：

1. 實驗場所相關人員須重新接受教育訓練與輔導，並列入環安中心年度重點稽核對象。
2. 環安衛中心得將各實驗場所之記點情形，提送予下列相關單位作為計畫或相關申請案件審核參考：
 - (1) 實驗動物照護及使用委員會。
 - (2) 人體研究倫理審查委員會。

(3) 生物安全會。

(4) 毒性及關注化學物質運作管理委員會。

3. 情節重大者，將限制或停止實驗場所部份或全部之運作。

(三) 限制或停止行為之處置前，應給與處置相對人有陳述意見之機會，並提送環境保護暨安全衛生委員會審查通過後執行。

七、任何單次違規情節重大且肇災者，環安衛中心得逕行停止實驗場所運作。後續之處理方式，依本規章第二十一條規定辦理。

八、本要點經環境保護暨職業安全衛生委員會通過後，續送行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學 NYCU 獎章授予要點

草案逐點說明

規定	說明
<p>一、國立陽明交通大學(以下簡稱本校)為表彰對本校及全球發展有卓越貢獻之社會賢達人士，特訂定本要點(以下簡稱本要點)。</p>	<p>本要點訂定目的。</p>
<p>二、凡國內外社會賢達人士符合下列條件之一者，得被推薦為NYCU獎章候選人：</p> <p>(一)在各領域具卓越成就，對社會有重大貢獻，並有助提升本校國際及社會能見度者。</p> <p>(二)積極推動公益與社會責任足為本校師生表率，且對本校聲譽具正向影響力者。</p> <p>(三)展現NYCU核心價值，並對本校發展貢獻卓著者。</p>	<p>明定得被推薦為NYCU獎章候選人之條件。</p>
<p>三、本校每年徵求推薦適當人選，由校長召開選評小組評定，推薦及評定過程全程保密，並於評選審定後通知當選人。</p>	<p>本獎章推薦與評選機制，過程以保密為原則。</p>
<p>四、本獎章當選人於本校公開典禮由校長公開表揚及頒予獎章乙座。</p>	<p>本獎章當選人將公開表揚並授予獎章。</p>
<p>五、本獎章當選人出席本校公開表揚活動時，得依相應級別按日支給報酬(含生活費)、機票票款及國內交通費。</p>	<p>當選人參加表揚活動之經費補助原則。</p>
<p>六、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>本要點通過及修正程序。</p>

國立陽明交通大學NYCU獎章授予要點(草案)

- 一、國立陽明交通大學(以下簡稱本校)為表彰對本校及全球發展有卓越貢獻之社會賢達人士，特訂定本要點(以下簡稱本要點)。
- 二、凡國內外社會賢達人士符合下列條件之一者，得被推薦為NYCU獎章候選人：
 - (一)在各領域具卓越成就，對社會有重大貢獻，並有助提升本校國際及社會能見度者。
 - (二)積極推動公益與社會責任足為本校師生表率，且對本校聲譽具正向影響力者。
 - (三)展現NYCU核心價值，並對本校發展貢獻卓著者。
- 三、本校每年徵求推薦適當人選，由校長召開選評小組評定，推薦及評定過程全程保密，並於評選審定後通知當選人。
- 四、本獎章當選人於本校公開典禮由校長公開表揚及頒予獎章乙座。
- 五、本獎章當選人出席本校公開表揚活動時，得依相應級別按日支給報酬(含生活費)、機票票款及國內交通費。
- 六、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

- 時間：114年3月17日（星期一）下午13：30
 地點：視訊會議（Google Meet）
 主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）
 出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽延院長（黎萬君所長代理）、生命科學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳誌雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授
 列席：主計室陳一中組長、林毓璋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄
 紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案

案由一、修正本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」部分規定草案。

提案單位：產學共創處

說明：

- 一、因應本校行政組織及業務調整，明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 7 點，修正重點如下：
 - （一）參酌本校其他產學相關辦法立法方式，明定本要點之法源依據。（修正第 1 點）
 - （二）明定創業團隊進駐辦理公司設立登記相關業務由產創處統籌辦理。（修正第 2、3、4、6、7、8 點）

(三) 依據教育部「大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準」，本要點適用對象為尚未設立公司登記之新創團隊。(修正第2點)

(四) 依本要點獲教育部核定之創業團隊即視為完成本校「創新創業空間進駐管理要點」培育審查程序，應於公司設立登記後辦理進駐。(修正第4點)

二、 檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文。

三、 本辦法如經本會議達成共識後，將續提主管會報及行政會議審議。

決議：本案經主席徵詢無異議，達成共識。本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文，如案由 1-1、案由 1-2。

(以下略)

**國立陽明交通大學創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點
部分規定修正草案條文對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為達到學用合一目的，協助師生創新創業，並提供創業團隊於本校場域辦理公司設立登記，爰依據教育部大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準及本校產學合作實施辦法第十條，訂定本要點。</p>	<p>一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為達到學用合一目的，協助師生創新創業，並提供創業團隊於本校場域辦理公司設立登記，爰依據教育部大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準，訂定本要點。</p>	<p>明定本辦法之法源依據。</p>
<p>二、本要點所稱之創業團隊，係指由本校教師或學生組成並以成立新創公司為目的之團隊，且尚未辦理公司設立登記。</p> <p>本校場域提供公司設立登記之對象，限本校師生或畢業五年內學生擔任主要經營成員之創業團隊。</p> <p>本要點所定之審查、制定相關文件、提報教育部及其他相關事宜，由本校產學共創處（以下簡稱產創處）統籌辦理。</p>	<p>二、本要點所稱之創業團隊，係指由本校教師或學生組成並以成立新創公司為目的之團隊。</p> <p>本校場域提供公司設立登記之對象，限本校師生或畢業五年內學生擔任主要經營成員之創業團隊。</p> <p>本要點所定之審查、制定相關文件、提報教育部及其他相關事宜，由本校研究發展處（以下簡稱研發處）統籌辦理。</p>	<p>一、因應本校組織及業務調整，明定創業團隊進駐辦理公司設立登記審查業務，由產創處統籌辦理。</p> <p>二、依據教育部「大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準」，適用對象為新創團隊，即尚未辦理最初的公司設立登記。為了不造成校內師生創業團隊之誤解，修正文字，以資明確。</p>
<p>三、創業團隊申請進駐本校場域辦理公司設立登記者，應檢附下列文件供產創處審查。</p> <p>（一）創業團隊進駐辦理公司設立登記申請</p>	<p>三、創業團隊申請進駐本校場域辦理公司設立登記者，應檢附下列文件供研發處產學運籌中心（以下簡稱本中心）審查。</p> <p>（一）創業團隊進駐辦理</p>	<p>明定創業團隊進駐辦理公司設立登記審查業務，由產創處統籌辦理。</p>

<p>表。</p> <p>(二)營運暨事業發展計畫書。</p> <p>(三)公司登記約定切結書。</p>	<p>公司設立登記申請表。</p> <p>(二)營運暨事業發展計畫書。</p> <p>(三)公司登記約定切結書。</p>	
<p>四、創業團隊檢附前述文件後，由<u>產創處</u>召開「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查會」(以下簡稱審查會)，並得請申請團隊列席說明，由審查委員評選後核定通過與否。審查會由<u>產創長或其指派代理人</u>擔任召集人，邀請校內、外相關專家學者三至五人組成。</p> <p>創業團隊辦理公司設立登記經本校審查會審查通過並報教育部核定後，本校始提供創業團隊地址登記使用證明書。</p> <p>創業團隊須於教育部核定後二個月內完成公司設立登記，並於設立登記後二個月內<u>依據本校「創新創業空間進駐管理要點」完成進駐作業</u>。逾期未完成者，本校得取消地址登記許可。</p>	<p>四、創業團隊檢附前述文件後，由<u>本中心</u>召開「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查會」(以下簡稱審查會)，並得請申請團隊列席說明，由審查委員評選後核定通過與否。審查會由<u>本中心主管</u>擔任召集人，邀請校內、外相關專家學者三至五人組成。</p> <p>創業團隊辦理公司設立登記經本校審查會審查通過並報教育部核定後，本校始提供創業團隊地址登記使用證明書。</p> <p>創業團隊須於教育部核定後二個月內完成公司設立登記，並於設立登記後二個月內<u>簽署本校進駐合約</u>。逾期未完成者，本校得取消地址登記許可。</p>	<p>一、明定審查會由產創長或其指派之代理人(如產創處下設創新創業中心之執行長)擔任召集人。</p> <p>二、依據本校「創新創業空間進駐管理要點」修正草案第八點第(六)款規定，依本要點獲教育部核定之創業團隊即視為完成培育審查程序，修正說明以資明確。</p>
<p>六、本校提供創業團隊進駐辦理公司設立登記，期限以三年為原則，並得延長至多二年。</p> <p>延長公司設立登記，須於期限屆滿前二個月向</p>	<p>六、本校提供創業團隊進駐辦理公司設立登記，期限以三年為原則，並得延長至多二年。</p> <p>延長公司設立登記，須於期限屆滿前二個月向</p>	<p>明定創業團隊進駐辦理公司設立登記審查業務，由產創處統籌辦理。</p>

<p>產創處提出申請，經產創處審查通過後得予延長。</p>	<p>本中心提出申請，經本中心審查通過後得予延長。</p>	
<p>七、公司設立登記於本校之創業團隊應每半年提交營運相關執行情形予產創處，並配合本校函報教育部之作業。經查創業團隊執行情形不佳者，本校得提前終止雙方合約，限期要求創業團隊遷離，並辦理變更公司設立地址登記。</p>	<p>七、公司設立登記於本校之創業團隊應每半年提交營運相關執行情形予本中心，並配合本校函報教育部之作業。經查創業團隊執行情形不佳者，本校得提前終止雙方合約，限期要求創業團隊遷離，並辦理變更公司設立地址登記。</p>	<p>明定創業團隊進駐辦理公司設立登記審查業務，由產創處統籌辦理。</p>
<p>八、創業團隊之公司設立登記事項如有變更者，經主管機關同意變更後，於三個月內，主動向產創處提供資料備查。</p>	<p>八、創業團隊之公司設立登記事項如有變更者，經主管機關同意變更後，於三個月內，主動向本中心提供資料備查。</p>	<p>明定創業團隊進駐辦理公司設立登記審查業務，由產創處統籌辦理。</p>

國立陽明交通大學創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點 部分規定修正草案

110年9月15日本校110學年度第1次行政會議通過
○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

- 一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為達到學用合一目的，協助師生創新創業，並提供創業團隊於本校場域辦理公司設立登記，爰依據教育部大專校院申請創業團隊進駐辦理公司設立登記審查基準及本校產學合作實施辦法第十條，訂定本要點。
- 二、本要點所稱之創業團隊，係指由本校教師或學生組成並以成立新創公司為目的之團隊，且尚未辦理公司設立登記。
本校場域提供公司設立登記之對象，限本校師生或畢業五年內學生擔任主要經營成員之創業團隊。
本要點所定之審查、制定相關文件、提報教育部及其他相關事宜，由本校產學共創處（以下簡稱產創處）統籌辦理。
- 三、創業團隊申請進駐本校場域辦理公司設立登記者，應檢附下列文件供產創處審查。
 - （一）創業團隊進駐辦理公司設立登記申請表。
 - （二）營運暨事業發展計畫書。
 - （三）公司登記約定切結書。
- 四、創業團隊檢附前述文件後，由產創處召開「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查會」（以下簡稱審查會），並得請申請團隊列席說明，由審查委員評選後核定通過與否。審查會由產創長或其指派代理人擔任召集人，邀請校內、外相關專家學者三至五人組成。
創業團隊辦理公司設立登記經本校審查會審查通過並報教育部核定後，本校始提供創業團隊地址登記使用證明書。
創業團隊須於教育部核定後二個月內完成公司設立登記，並於設立登記後二個月內依據本校「創新創業空間進駐管理要點」完成進駐作業。逾期未完成者，本校得取消地址登記許可。
- 五、審查內容包括申請資格、公司登記期程、營業項目、資本額、股東結構，以及對提升本校教學研究之關連性及效益、未來產學合作相關規劃等。
- 六、本校提供創業團隊進駐辦理公司設立登記，期限以三年為原則，並得延長至多二年。
延長公司設立登記，須於期限屆滿前二個月向產創處提出申請，經產創處審查通過後得予延長。
- 七、公司設立登記於本校之創業團隊應每半年提交營運相關執行情形予產創處，並配合本校函報教育部之作業。經查創業團隊執行情形不佳者，本校得提前終止雙方合約，限期要求創業團隊遷離，並辦理變更公司設立地址登記。
- 八、創業團隊之公司設立登記事項如有變更者，經主管機關同意變更後，於三個月內，主動向產創處提供資料備查。

- 九、本要點未盡事宜，悉依本校其他相關辦法及政府法令之規定辦理。
- 十、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

- 時間：114年3月17日（星期一）下午13：30
 地點：視訊會議（Google Meet）
 主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）
 出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽延院長（黎萬君所長代理）、生命科學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳鈺雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授
 列席：主計室陳一中組長、林毓璋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄
 紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案 （略）

案由二、修正本校「創新育成空間進駐管理要點」部分規定草案。

提案單位：產學共創處

說明：

- 一、因應本校行政組織及業務調整，明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正要點名稱、規定 12 點以及附件一收費標準表，修正重點如下：

- （一）明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理，修正本要點名稱為創新創業空間進駐管理要點，並明定本要點之法源依據。（修正本要點名稱、第 1、2、6、

7、8、9、11、14 及 15 點)

(二) 修正培育對象之定義，僅接受成立公司者申請培育進駐；依本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」獲教育部核定之創業團隊，亦同。(修正第 3、8 點)

(三) 合併及修正終止合約事由之相關條件，並明定準用於協成單位之進駐管理。(修正第 9、12 點)

(四) 因應周邊租金、政府計畫與執行收費等因素，調整相關費用，以符合實際操作及收支運作；並明定本校師生創業(含衍生新創事業)之優惠條件。(修正附件一「收費標準表」)

二、 檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文。

三、 本要點如經本會議達成共識後，將續提主管會報及行政會議審議。

決議：本案經主席徵詢，於第 9 點終止合約事由，增訂進駐廠商不得有危害國家安全或違反出口管制等情事；修正附件一收費標準表。本校「創新育成空間進駐管理要點」部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文，如案由 2-1、案由 2-2。

(以下略)

**國立陽明交通大學創新育成空間進駐管理要點
部分規定修正草案條文對照表**

修正規定	現行規定	說明
國立陽明交通大學創新 <u>創業</u> 空間進駐管理要點	國立陽明交通大學創新 <u>育成</u> 空間進駐管理要點	因應本校衍生新創事業管理辦法修正育成中心進駐空間名稱，修正本要點名稱。
一、國立陽明交通大學（以下稱本校） <u>產學共創處</u> （以下稱 <u>產創處</u> ）為運用本校既有之研發技術、實驗設備、空間等資源及產學合作之經驗，建構良好之創育產業生態體系，協助新創科技及校園新創事業之發展與成長，爰依據 <u>本校產學合作實施辦法第十條</u> 訂定本要點。	一、國立陽明交通大學（以下稱本校） <u>研發處產學運籌中心</u> （以下稱 <u>本中心</u> ）為運用本校既有之研發技術、實驗設備、空間等資源及產學合作之經驗，建構良好之創育產業生態體系，協助新創科技及校園新創事業之發展與成長，爰依據「 <u>國立陽明交通大學產學合作實施辦法</u> 」 <u>第三條第二項</u> ，訂定「 <u>國立陽明交通大學創新育成空間進駐管理要點</u> 」（以下稱 <u>本要點</u> ）。	一、因應本校組織及業務調整，明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。 二、明定本要點之法源依據。
二、本要點僅適用於 <u>產創處</u> 管理之「培育對象」與「協成單位」。	二、本要點僅適用於 <u>本中心</u> 管理之「培育對象」與「協成單位」。	明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。
三、名詞定義 （一）培育對象：接受本校創業輔導且經審查通過之公司。 （二）協成單位：提供本校多元服務、增進創新育成服務效能、提升研究能量且經審查通過之公司、法人團體	三、名詞定義 （一）培育對象：接受本校創業輔導且經審查通過之公司 <u>行號或新創團隊</u> 稱之。 （二）協成單位：提供本校多元服務、增進創新育成服務效能、提升研究能量且經審查通	一、修正培育對象之定義，接受成立公司者申請培育進駐；若為公司籌備處，得先向本校申請審查，於成立後辦理進駐。 二、配合本校衍生新創事業管理辦法修正育成中心進駐空間名稱，修正收費標準表名稱。

<p>或組織。</p> <p>(三)進駐廠商：使用本校進駐場域之培育對象或協成單位。</p> <p>(四)進駐場域：本要點附件一「國立陽明交通大學創新創業收費標準表」(以下稱收費標準表)所列之範圍。</p>	<p>過之公司、法人團體或組織稱之。</p> <p>(三)進駐廠商：培育對象或協成單位使用本校場域空間者稱之。</p> <p>(四)進駐場域：本要點附件一「國立陽明交通大學創新育成收費標準表」所列之範圍。</p>	<p>三、修正用詞。</p>
<p>四、本要點進駐廠商之收費標準，依簽約或異動合約時之收費標準表辦理。</p>	<p>四、本要點培育對象及協成單位之收費標準，依簽約或異動合約時之本要點附件一「國立陽明交通大學創新育成收費標準表」辦理。</p>	<p>修正用詞。</p>
<p>六、產創處整合校內外相關資源，提供培育對象前期、實體與虛擬創業培育模式。</p> <p>(一)前期創業培育模式為提供培育對象三個月之前期輔導及空間。</p> <p>(二)實體創業培育模式為通過培育審查，接受產創處之各項培育輔導，並使用進駐場域者。</p> <p>(三)虛擬創業培育模式為通過培育審查，接受產創處之各項培育輔導，且不使用進駐場域者。</p>	<p>六、本中心整合校內外相關資源，提供培育對象前期、實體與虛擬創業培育模式，致和園區培育對象可使用該區地址作為公司地址登記。</p> <p>(一)前期創業培育模式係指公司或尚未完成公司設立登記之新創團隊，申請成為本中心之培育對象，本中心提供三個月之前期輔導及空間；未完成公司設立者，不得要求參與實體創業或虛擬創業之培育模式。</p> <p>(二)實體創業培育模式為公司通過培育審查，接受本中心之各項培育輔導，並使用進駐場域者稱之。</p> <p>(三)虛擬創業培育模式為</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。</p> <p>二、依據教育部於111年2月10日函復原則同意本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」辦理創業團隊進駐辦理公司設立登記，設立登記場域為本校致和園培育區、學府培育區、光復培育區及博愛培育區。</p> <p>三、前期創業培育係提供培育對象短期輔導，以利培育對象評估向本校申請進駐。</p> <p>四、修正用詞。</p>

	<p><u>公司</u>通過培育審查，接受<u>本中心</u>之各項培育輔導，不使用進駐場域者<u>稱之</u>。</p>	
<p>七、培育對象應檢附下列文件供本校審查：</p> <p>(一)進駐申請書。</p> <p>(二)營運暨事業發展計畫書。</p> <p>(三)同意審查聲明書。</p> <p><u>產創處</u>認為必要時，仍得要求培育對象提供補充說明文件，培育對象若無正當理由，不得拒絕。</p>	<p>七、培育對象應檢附下列文件供本校審查：</p> <p>(一)進駐申請書。</p> <p>(二)營運暨事業發展計畫書。</p> <p>(三)同意審查聲明書。</p> <p><u>本中心</u>認為必要時，仍得要求培育對象提供補充說明文件，培育對象若無正當理由，不得拒絕。</p>	<p>明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。</p>
<p>八、審查及進駐作業如下：</p> <p>(一)申請前得進行先期洽談，並實地勘查進駐場域。</p> <p>(二)檢附本要點第七點申請應備文件。</p> <p>(三)文件備齊後，<u>產創處</u>應召開審查會議審查，依審查委員投票評選核定通過與否。</p> <p>(四)審查會議之審查委員，由<u>產創長</u>或其<u>指派</u>代理人為審查會議之主席，並視個案性質邀請相關領域之專家學者二至六人擔任之，審查委員須簽署保密條款以保障申請進駐廠商權益。審查會議應至少有審查委員三人出席，始得召開，主席及各審查委員均有投票議決權，並以相對多數決核定</p>	<p>八、審查及進駐作業如下：</p> <p>(一)申請前得進行先期洽談，並實地勘查進駐場域。</p> <p>(二)檢附本要點第七點申請應備文件。</p> <p>(三)文件備齊後，<u>本中心</u>應召開審查會議審查，依審查委員投票評選核定通過與否。</p> <p>(四)審查會議之審查委員，由<u>本中心主任</u>或其代理人為審查會議之主席，並視個案性質邀請相關領域之專家學者二至六人擔任之，審查委員須簽署保密條款以保障申請進駐廠商權益。審查會議應至少有審查委員三人出席，始得召開，主席及各審查委員均有投票議決權，並以相對多數決核定</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。</p> <p>二、明定產創長或其指派代理人(如產創處下設創新創業中心之執行長)為審查會議主席。</p> <p>三、刪除第(六)款及第(八)款：參考他校未明定進駐審查之期限；本校與進駐廠商之營運培育合約書已載明進駐廠商需要簽署性騷擾防治聲明書。</p> <p>四、修正後第(六)款敘明經本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」審查通過之創業團隊，應依該要點之規定完成公司設立登記後，辦理進駐。</p> <p>五、修正編號。</p>

<p>通過與否。</p> <p>(五) 審查會議之評審項目，包括下列事項之評估：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 市場潛力與產品方面 2. 技術能力方面 3. 財務與股權結構方面 4. 經營團隊方面 5. 整體發展方面 6. 需<u>產創處</u>提供之研發技術或經營諮商與輔導項目 <p>(六) 依本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」獲教育部核定之創業團隊即視為完成培育審查程序，<u>並依該要點第四點規定完成公司設立登記後辦理進駐作業</u>。</p> <p>(七) 申請案未獲通過時，培育對象可依據審查意見之說明，於接獲通知時起三十日內向<u>產創處</u>提出申覆。申覆案經<u>產創處</u>召開審查委員會審議仍未獲通過者，其申請文件得全部退還，半年內不得提出類似申請案。</p>	<p>通過與否。</p> <p>(五) 審查會議之評審項目，包括下列事項之評估：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 市場潛力與產品方面 2. 技術能力方面 3. 財務與股權結構方面 4. 經營團隊方面 5. 整體發展方面 6. 需<u>本中心</u>提供之研發技術或經營諮商與輔導項目 <p><u>(六) 本中心應自受理進駐申請案起三十日內完成審查。但有特殊情形者，不在此限。</u></p> <p>(七) 依本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」獲教育部核定之創業團隊即視為完成培育審查程序。</p> <p><u>(八) 培育對象若於申請案通過時起一個月內仍未辦理簽約進駐及簽署性騷擾防治聲明書，視為棄權。本中心並得將進駐情況提報至校內外相關單位。</u></p> <p>(九) 申請案未獲通過時，培育對象可依據審查意見之說明，於接獲通知時起三十日內向<u>本中心</u>提出申覆。申覆案經<u>本中心</u>召開審查委員會審議仍未獲通過者，其申請文件</p>	
---	---	--

	得全部退還，半年內不得提出類似申請案。	
<p>九、符合下列<u>情形之一</u>者，<u>產創處</u>得終止合約：</p> <p>(一)<u>進駐廠商</u>應繳款項逾二個月未結清，且協調未果者。</p> <p>(二)<u>有事實足認進駐廠商涉及下列事項</u>：</p> <p><u>1. 違背善良風俗或危害公共安全。</u></p> <p><u>2. 違反性別平等法令。</u></p> <p><u>3. 接受中資或其他境外敵對勢力資金，或可能危及國家安全或違反政府出口管制相關規定。</u></p> <p><u>4. 其他違反相關法令之行為，對本校名譽或社會評價造成妨害或其他不利影響。</u></p> <p>(三)<u>進駐廠商</u>違反合約內容任一約定者。</p> <p>(四)發生其他重大事項且影響雙方合作關係者。</p> <p>(五)因不可歸責於本校之事由，致本校無法繼續提供進駐場域時（包括但不限於<u>產創處</u>喪失場地使用權）。</p> <p>(六)其他特殊情事。上述<u>情形</u>之符合與否，由<u>產創處</u>進行評估認定。</p>	<p>九、<u>培育對象</u>符合下列<u>條件</u>者，<u>本中心</u>得終止合約：</p> <p>(一)應繳款項逾二個月未結清，且協調未果者。</p> <p>(二)進駐<u>人員</u>涉及違法情事或妨害本校名譽，經調查屬實者。</p> <p>(三)違反<u>進駐</u>合約內容任一約定者。</p> <p>(四)發生其他重大事項且影響雙方合作關係者。</p> <p><u>(五)有違背善良社會風俗、危害公共安全、違反性別平等相關法規或其他違法情事，經查明屬實者。</u></p> <p>(六)因不可歸責於本校之事由，致本校無法繼續提供進駐場域時（包括但不限於<u>本中心</u>喪失場地使用權）。</p> <p>(七)其他特殊情事。上述<u>條件</u>之符合與否，由<u>本中心</u>進行評估認定。</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。</p> <p>二、第(二)款及第(五款)內容多有相關，故合併之；並增訂進駐廠商不得有危害國家安全或違反出口管制等情事。修正其後編號。</p> <p>三、修正用詞。</p>
<p>十一、<u>協成單位</u>應檢附下列文件，供本校審查：</p> <p>(一)進駐申請書。</p>	<p>十一、<u>申請者</u>應檢附下列文件，供本校審查：</p> <p>(一)進駐申請書。</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。</p> <p>二、修正用詞。</p>

<p>(二)合作計畫書。 (三)同意審查聲明書。 產創處認為必要時，仍得要求協成單位提供補充說明文件，協成單位若無正當理由，不得拒絕。</p>	<p>(二)合作計畫書。 (三)同意審查聲明書。 本中心認為必要時，仍得要求協成單位提供補充說明文件，協成單位若無正當理由，不得拒絕。</p>	
<p>十二、協成單位之審查及進駐作業，準用本要點第八點及第九點規定辦理。</p>	<p>十二、協成單位審查及進駐作業同本要點第八點規定辦理。</p>	<p>修正協成單位亦依第九點之終止規定辦理。</p>
<p>十四、符合本要點第九點任一情形者，產創處得提出書面遷離通知書，令其於通知期限內遷離進駐場域。 受通知之進駐廠商應於收受遷離通知書起二個星期內完成辦公空間之回復原狀、財產清點及款項繳清等流程，始完成遷離程序。若未完成相關流程，產創處得依合約強制該進駐廠商遷離，若因此造成任何損失，由該進駐廠商自行負責。</p>	<p>十四、進駐廠商符合本要點第九點任一情形者，本中心得提出書面遷離通知書，令其於通知期限內遷離進駐場域。 受通知之進駐廠商應於收受遷離通知書起二個星期內完成辦公空間之回復原狀、財產清點及款項繳清等流程，始完成遷離程序。若未完成相關流程，本中心得依進駐合約強制該進駐廠商遷離，若因此造成任何損失，由進駐廠商自行負責。</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。 二、修正用詞。</p>
<p>十五、本要點未盡事宜，依產創處與進駐廠商所簽訂之合約約定，但不得抵觸本校其他相關辦法或政府法令之規定。</p>	<p>十五、本要點未盡事宜，依本中心與培育對象或協成單位所簽訂之合約中約定之，但不得抵觸本校其他相關辦法及政府法令之規定。</p>	<p>一、明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理。 二、修正用詞。</p>

附件一、國立陽明交通大學創新育成收費標準表修正對照表

收費項目	實體創業培育					虛擬創業培育	協成單位
	學府	砂導	光復	博愛	致和園	無	各培育區
場地費 (未稅)	400 元/坪	400 元/坪	400 元/坪	(一)毛胚空間： 650 元/坪 (二)標準空間： 600 元/坪	1,200 元/坪	無	(一)學府培育區 1,000 元/坪 (二)砂導培育區 1,200 元/坪 (三)光復培育區 1,200 元/坪 (四)博愛培育區毛胚空間 650 元/坪 ；標準空間 1,400 元/坪 (五)致和園培育區 2,000 元/坪
輔導費及服務費 (未稅)	600 元/坪	800 元/坪	800 元/坪	標準空間： 800 元/坪	800 元/坪	(一)實體創業培育轉虛擬創業培育者、本校 師生創業 (含衍生新創事業)或由 產創處 擇優推薦者： 3,000 元/月 (二)未符合任何以上資格者： 8,000 元/月	無
公司地址登記費 (未稅)	2500 元/月	依科管局規定	2500 元/月	2500 元/月	2500 元/月	不提供	不提供
會議場地費 (未稅)	250 元/時	依科管局規定	250 元/時	250 元/時	250 元/時	250 元/時	250 元/時
保證金(包含場地空間押租金及提供其他服務與管理所需之擔保金)	二個月場地費、輔導費及服務費 ，於進駐首月繳交。					無	二個月場地費 ，於進駐首月繳交。
審查費(未稅)	10,000 元，本校師生創業 (含衍生新創事業) 或 產創處 擇優推薦者，優惠 8 折 。						
備註說明： 1.實體創業培育模式可依培育對象區別為本校師生創業 (含衍生新創事業)、校友創業、一般進駐企業。 師生創業係指公司之負責人或原始股東為在校生或本校教師員工者；校友創業係指公司之負責人或原始股東為校友，且該校友持股比例佔 20%以上者。 2.依據財政部法令規定，創新育成指學校為孕育新事業、新產品、新技術及協助中小企業升級轉型，所提供之研發技術或經營諮詢與輔導，例如：商務支援、行政支援、資訊支援，不含所提供之空間與設備。因此，提供營運暨事業發展計畫之進駐廠商，其育成服務費、審查費屬免稅範圍，而場地費屬應稅範圍。 3.場地費，係指使用 產創處 進駐場域之空間與設備設施之費用。 產創處 得依據政府相關法令規定及所座落之進駐場域公告地價、國有公用不動產收益原則及行政院核定國有出租基地租金率之調整而調整場地費收費金額。 4.輔導費及服務費，係指 產創處 提供進駐廠商專業諮詢、資金媒合等諮詢輔導所需費用，屬研究勞務性質。 產創處 提供下列基本服務：							

單位：新台幣

修正規定

- (1)商務規劃之諮詢與協助。
 (2)技術開發及改良之諮詢與協助。
 (3)資金管道協助聯繫。
 (4)工商管理之相關訓練課程。
 (5)指導計畫書之撰寫、公司設立登記(僅限通過本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」之創業團隊)或商業登記之協助辦理。
 (6)培訓及推廣相關活動之協助辦理。
 (7)一般性行政支援。
 (8)其他相關業務。
- 5.為鼓勵本校師生創業(含衍生新創事業)及校友創業,符合條件,首次進駐者可享有優惠如下,協成單位不適用相關優惠。
 (1)學府、光復、矽導及致和園培育區:本校師生創業(含衍生新創事業)進駐之前三年可享有場地費8折優惠。
 (2)博愛培育區:本校師生創業(含衍生新創事業)進駐之前三年可享有場地費、輔導費及服務費8折優惠;第四至六年可享有場地費、輔導費及服務費9折優惠。
 (3)博愛培育區:校友創業可享有場地費、輔導費及服務費9折優惠。
- 6.會議場地費,係指各培育區提供會議、訓練、活動及展覽等使用空間之費用。
 產創處會議室優惠免費次數予進駐廠商,免費次數依各培育區訂之。創業團隊及社團向產創處申請通過者,亦得享有免費使用優惠。
- 7.前期創業培育收費標準比照實體創業培育進駐。
 8.虛擬創業培育之輔導以每月1次為原則。
 9.學府、光復、博愛及致和園培育區僅供通過本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」之創業團隊申請公司地址登記。

現
行
規
定

國立陽明交通大學創新育成收費標準表

收費項目	實體創業培育					虛擬創業培育	協成單位
	學府	矽導	光復	博愛	致和園	無	博愛
場地費 (未稅)	400 元/坪	第一年 400 元/坪 第二年 425 元/坪 第三年(含)以上 450 元/坪	250 元/坪	(一)毛胚空間: 八樓: 400 元/坪 (二)標準空間: 1.八樓: 750 元/坪 2.二、九、十樓: 600 元/坪	1,300 元/坪 為鼓勵師生校友創業,符合條件者,首次進駐本校育成中心第一年可享有培育室空間使用費7折優惠。	無	(一)毛胚空間: 八樓: 650 元/坪 (二)標準空間: 1.八樓: 1,750 元/坪 2.二、九、十樓: 1,400 元/坪
輔導費及服務費 (未稅)	600 元/坪	第一年 600 元/坪 第二年 625 元/坪 第三年(含)以上 650 元/坪	350 元/坪	(一)毛胚空間: 八樓: 250 元/坪 (二)標準空間: 1.八樓: 1,000 元/坪 2.二、九、十樓: 800 元/坪	(一) 實體進駐 輔導費 30,000 元/年 服務費 20,000 元/年 (二) 虛擬進駐 輔導費 30,000 元/年	(一)實體創業培育轉虛擬創業培育者: 2,000 元/月。 (二)本校衍生新創事業、校園創業團隊、或由本中心擇優推薦之團隊: 1,000 元/月 (三)未符合任何以上資格者: 8,000 元/月	無
公司地址登記	2500 元/月	無	2500 元/月	2500 元/月	2500 元/月	無	無

	費（未稅）						
	保證金(包含場地空間押租金及提供其他服務與管理所需之擔保金)	<u>3,000 元/坪</u> ，於進駐首月繳交。			<u>三個月場地費租金</u>	無	<u>3,000 元/坪</u> ，於進駐首月繳交， <u>特殊情況者，專案簽呈核定</u> 。
	審查費（未稅）	<u>定價 10,000 元</u> ，師生創業或 本中心 擇優推薦者，優惠 <u>5 折</u> 。			<u>實質進駐 10,000 元</u> <u>虛擬進駐 5,000 元</u>		
	<p>備註說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 實體創業培育模式可依培育對象區別為師生創業、校友創業、一般進駐企業。 依據財政部法令規定，創新育成指學校為孕育新事業、新產品、新技術及協助中小企業升級轉型，所提供之研發技術或經營諮商與輔導，例如：商務支援、行政支援、資訊支援，不含所提供之空間與設備。因此，提供營運暨事業發展計畫之進駐廠商，其育成服務費、審查費屬免稅範圍，而場地費屬應稅範圍。 場地費，係指使用本中心進駐場域之空間與設備設施之費用。 本中心得依據政府相關法令規定及所座落之進駐場域公告地價、國有公用不動產收益原則及行政院核定國有出租基地租金率之調整而調整場地費收費金額。 輔導費及服務費，係指本中心提供進駐廠商專業諮詢、資金媒合等諮商輔導所需費用，屬研究勞務性質。本中心提供下列基本服務： <ol style="list-style-type: none"> (1)商務規劃之諮詢與協助。 (2)技術開發及改良之諮詢與協助。 (3)資金管道協助聯繫。 (4)工商管理之相關訓練課程。 (5)指導計畫書之撰寫、公司設立登記或商業登記之協助辦理。 (6)培訓及推廣相關活動之協助辦理。 (7)一般性行政支援。 (8)其他相關業務。 <p><u>5.博愛進駐場域，係指生醫大樓八樓、九樓、十樓，以及二樓接受總務處委託管理之空間。</u></p> <p><u>6.博愛進駐場域之場地費及服務費採分類收費：</u></p> <p><u>(1)第一類收費：師生創業(係指公司之負責人或原始股東為在校生或本校教師、員工)：第一年以原價 6 折計、第二年 7 折計、第三年 8 折計，第四年恢復原價。</u></p> <p><u>(2)第二類收費：校友創業(係指公司之負責人或原始股東為校友，且該校友持股比例佔 20%以上)以原價 85 折計費。</u></p> <p><u>(3)第三類收費：其餘單位以原價計費。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 前期創業培育收費標準比照實體創業培育進駐。 虛擬創業培育之輔導以每月 1 次為原則。 學府、光復及博愛培育區僅供通過本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」之創業團隊申請公司地址登記。 						
說明	<ol style="list-style-type: none"> 因應周邊租金、政府計畫與執行收費等因素，調整相關費用，以符合實際操作及收支運作。 依據本校「衍生新創事業管理辦法」第六條，本校衍生新創事業得享有優惠進駐育成中心，茲調整培育區之優惠說明。 配合本處各培育區會議室使用情形，制定合理收費方式，確保申請使用單位愛惜運用。 修正用詞。 						

修正規定

二、代收代付

收費項目	實體				
	學府	砂導	光復	博愛	致和園
電費 ¹	依公告電價及使用度數計費	依坪數分攤	依坪數分攤	依使用度數分攤	依坪數分攤
水費	無	依坪數分攤	無	依使用坪數分攤或 使用度數分攤	無
其他項目 ²		依坪數分攤，包括： 1. 污水費 2. 警衛保全費、櫃台服務費、清潔耗品費 3. 冷氣維修保養費、消防安檢申報及維修建築物安檢費			
<p>備註說明：</p> <p>1. 電費：電費設有獨立電表，每月由甲方依電表紀錄之數額計算電費。</p> <p>2. 公共電費及公共水費依坪數或使用度數分攤。</p> <p>3. 其他項目依業務需求實際發生時計費，包括但不限於影印計張費、門禁卡工本費等。</p>					

現行規

二、代收代付

收費項目	實體
------	----

定			學府	砂導	光復	博愛	致和園
	電費 ^{註1}	依公告電價及使用度數計費	依坪數分攤	依坪數分攤	依坪數分攤	依使用度數分攤	依坪數分攤
	水費	無	依坪數分攤	無	依使用坪數分攤	無	無
	其他項目 ^{註2}		依坪數分攤，包括： 4. 污水費 5. 警衛保全費、櫃台服務費、清潔耗品費 6. 冷氣維修保養費、消防安檢申報及維修建築物安檢費				
	備註說明： 1.電費：電費設有獨立電表，每月由甲方依電表紀錄之數額計算電費。 2.其他項目依業務需求實際發生時計費，包括但不限於影印計張費、門禁卡工本費等。						
說明	一、增加公共電費及公共水費計算方式。 二、修正計算水費分攤方式。						

國立陽明交通大學創新創業空間進駐管理要點 部分規定修正草案

110年12月29日本校110學年度第4次行政會議通過
111年7月20日本校110學年度第1次臨時行政會議修正通過
○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

第一章 總則

- 一、國立陽明交通大學（以下稱本校）**產學共創處（以下稱產創處）**為運用本校既有之研發技術、實驗設備、空間等資源及產學合作之經驗，建構良好之創育產業生態體系，協助新創科技及校園新創事業之發展與成長，爰依據**本校**產學合作實施辦法**第十條**訂定本要點。
- 二、本要點僅適用於**產創處**管理之「培育對象」與「協成單位」。
- 三、名詞定義
 - （一）培育對象：接受本校創業輔導且經審查通過之公司。
 - （二）協成單位：提供本校多元服務、增進創新育成服務效能、提升研究能量且經審查通過之公司。
 - （三）進駐廠商：**使用本校進駐場域之**培育對象或協成單位。
 - （四）進駐場域：本要點附件一「國立陽明交通大學創新**創業**收費標準表」（**以下稱收費標準表**）所列之範圍。
- 四、本要點**進駐廠商**之收費標準，依簽約或異動合約時之**收費標準表**辦理。

第二章 培育對象進駐與管理

- 五、申請資格：符合下列各款情形之一並接受本要點第六點所列之培育模式者，得提出申請。
 - （一）符合經濟部中小企業處「中小企業認定標準」者。
 - （二）依本校「衍生新創事業管理辦法」審查通過之新創事業者。
 - （三）技術或產品具新穎性或潛在商業價值者。
- 六、**產創處**整合校內外相關資源，提供培育對象前期、實體與虛擬創業培育模式。
 - （一）前期創業培育模式**為**提供**培育對象**三個月之前期輔導及空間。
 - （二）實體創業培育模式為公司通過培育審查，接受**產創處**之各項培育輔導，並使用進駐場域者。
 - （三）虛擬創業培育模式為公司通過培育審查，接受**產創處**之各項培育輔導，**且**不使用進駐場域者。
- 七、培育對象應檢附下列文件供本校審查：
 - （一）進駐申請書。
 - （二）營運暨事業發展計畫書。
 - （三）同意審查聲明書。**產創處**認為必要時，仍得要求培育對象提供補充說明文件，培育對象若無正當理由，不得拒絕。
- 八、審查及進駐作業如下：
 - （一）申請前得進行先期洽談，並實地勘查進駐場域。
 - （二）檢附本要點第七點申請應備文件。
 - （三）文件備齊後，**產創處**應召開審查會議審查，依審查委員投票評選核定通過與否。

(四) 審查會議之審查委員，由產創長或其指派代理人為審查會議之主席，並視個案性質邀請相關領域之專家學者二至六人擔任之，審查委員須簽署保密條款以保障申請進駐廠商權益。審查會議應至少有審查委員三人出席，始得召開，主席及各審查委員均有投票議決權，並以相對多數決核定通過與否。

(五) 審查會議之評審項目，包括下列事項之評估：

1. 市場潛力與產品方面
2. 技術能力方面
3. 財務與股權結構方面
4. 經營團隊方面
5. 整體發展方面
6. 需產創處提供之研發技術或經營諮商與輔導項目

(六) 依本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」獲教育部核定之創業團隊即視為完成培育審查程序，並依該要點第四點規定完成公司設立登記後辦理進駐作業。

(七) 申請案未獲通過時，培育對象可依據審查意見之說明，於接獲通知時起三十日內向產創處提出申覆。申覆案經產創處召開審查委員會審議仍未獲通過者，其申請文件得全部退還，半年內不得提出類似申請案。

九、符合下列情形之一者，產創處得終止合約：

(一) 進駐廠商應繳款項逾二個月未結清，且協調未果者。

(二) 有事實足認其涉及下列事項者：

1. 違背善良風俗或危害公共安全。

2. 違反性別平等法令。

3. 接受中資或其他境外敵對勢力資金，或可能危及國家安全或違反政府出口管制相關規定。

4. 其他違反相關法令之行為，對本校名譽或社會評價造成妨害或其他不利影響。

(三) 進駐廠商違反合約內容任一約定者。

(四) 發生其他重大事項且影響雙方合作關係者。

(五) 因不可歸責於本校之事由，致本校無法繼續提供進駐場域時（包括但不限於產創處喪失場地使用權）。

(六) 其他特殊情事。

上述情形之符合與否，由產創處進行評估認定。

第三章 協成單位進駐與管理

十、申請資格：提供本校多元服務、增進創新育成服務效能、提升研究能量之公司、法人團體或組織者，得提出申請。

十一、協成單位應檢附下列文件，供本校審查：

(一) 進駐申請書。

(二) 合作計畫書。

(三) 同意審查聲明書。

產創處認為必要時，仍得要求協成單位提供補充說明文件，協成單位若無正當理由，不得拒絕。

十二、協成單位之審查及進駐作業，準用本要點第八點及第九點規定辦理。

第四章 進駐場域空間使用管理

十三、進駐廠商應遵守管理單位關於門禁、使用、管理等各項規定。

進駐場域為辦公空間，進駐廠商之派駐人員不得留宿。

派駐人員之工作行為若有違反原訂計畫，或違反本校關於環境保護、工業安全等情形，管理單位得要求該進駐廠商限期改善。若期限屆至仍未能更改者，視同違約。

進駐時應與管理單位共同點交辦公空間配備與設施。經點交確認無誤後，於進駐期間內應對相關設備善盡保管之責。於畢業或遷離時，並應如數點交歸還。

進駐期間欲進行裝潢或水電配置等空間異動，須經管理單位同意後始能進行，並應於畢業或遷離時回復原狀。進行空間異動之施工等相關費用，由進駐廠商自行負擔。

十四、符合本要點第九點任一情形者，**產創處**得提出書面遷離通知書，令其於通知期限內遷離進駐場域。

受通知之進駐廠商應於收受遷離通知書起二個星期內完成辦公空間之回復原狀、財產清點及款項繳清等流程，始完成遷離程序。若未完成相關流程，**產創處**得依合約強制該進駐廠商遷離，若因此造成任何損失，由**該**進駐廠商自行負責。

第五章 其他事項

十五、本要點未盡事宜，依**產創處**與**進駐廠商**所簽訂之合約約定，但不得抵觸本校其他相關辦法**或**政府法令之規定。

十六、本要點經本校行政會議通過後實施，修訂時亦同。

國立陽明交通大學創新創業收費標準表

一、收費標準

單位：新台幣/月

收費項目	實體創業培育				虛擬創業培育	協成單位	
	學府	矽導	光復	博愛	致和園	無	各培育區
場地費 (未稅)	400 元/坪	400 元/坪	<u>400</u> 元/坪	(一)毛胚空間： <u>650</u> 元/坪 (二)標準空間： 600 元/坪	<u>1,200</u> 元/坪	無	(一)學府培育區 <u>1,000 元/坪</u> (二)矽導培育區 <u>1,200 元/坪</u> (三)光復培育區 <u>1,200 元/坪</u> (四)博愛培育區毛胚空間 <u>650 元/坪</u> ；標準空間 <u>1,400 元/坪</u> (五)致和園培育區 <u>2,000 元/坪</u>
輔導費及服務費(未稅)	600 元/坪	<u>800</u> 元/坪	<u>800</u> 元/坪	標準空間： 800 元/坪	<u>800 元/坪</u>	(一)實體創業培育轉虛擬創業培育者、 <u>本校師生創業(含衍生新創事業)</u> 或由 <u>產創處</u> 擇優推薦者： <u>3,000 元/月</u> (二)未符合任何以上資格者：8,000 元/月	無
公司地址登記費(未稅)	2500 元/月	<u>依科管局規定</u>	2500 元/月	2500 元/月	2500 元/月	<u>不提供</u>	<u>不提供</u>
<u>會議場地費(未稅)</u>	<u>250 元/時</u>	<u>依科管局規定</u>	<u>250 元/時</u>	<u>250 元/時</u>	<u>250 元/時</u>	<u>250 元/時</u>	<u>250 元/時</u>
保證金(包含場地空間押租金及提供其他服務與	<u>二個月場地費、輔導費及服務費</u> ，於進駐首月繳交。				無	無	<u>二個月場地費</u> ，於進駐首月繳交。

管理所需之擔保金)			
審查費（未稅）	10,000 元， <u>本校</u> 師生創業（ <u>含衍生新創事業</u> ）或 <u>產創處</u> 擇優推薦者，優惠 8 折。		
備註說明：			
<p>1. 實體創業培育模式可依培育對象區別為<u>本校</u>師生創業（<u>含衍生新創事業</u>）、校友創業、一般進駐企業。<u>師生創業係指公司之負責人或原始股東為在校生或本校教師員工者；校友創業係指公司之負責人或原始股東為校友，且該校友持股比例佔 20% 以上者。</u></p> <p>2. 依據財政部法令規定，創新育成指學校為孕育新事業、新產品、新技術及協助中小企業升級轉型，所提供之研發技術或經營諮商與輔導，例如：商務支援、行政支援、資訊支援，不含所提供之空間與設備。因此，提供營運暨事業發展計畫之進駐廠商，其育成服務費、審查費屬免稅範圍，而場地費屬應稅範圍。</p> <p>3. 場地費，係指使用<u>產創處</u>進駐場域之空間與設備設施之費用。 <u>產創處</u>得依據政府相關法令規定及所座落之進駐場域公告地價、國有公用不動產收益原則及行政院核定國有出租基地租金率之調整而調整場地費收費金額。</p> <p>4. 輔導費及服務費，係指<u>產創處</u>提供進駐廠商專業諮詢、資金媒合等諮商輔導所需費用，屬研究勞務性質。<u>產創處</u>提供下列基本服務： (1) 商務規劃之諮詢與協助。 (2) 技術開發及改良之諮詢與協助。 (3) 資金管道協助聯繫。 (4) 工商管理之相關訓練課程。 (5) 指導計畫書之撰寫、公司設立登記（<u>僅限通過本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」之創業團隊</u>）或商業登記之協助辦理。 (6) 培訓及推廣相關活動之協助辦理。 (7) 一般性行政支援。 (8) 其他相關業務。</p> <p>5. <u>為鼓勵本校師生創業（含衍生新創事業）及校友創業，符合條件，首次進駐者可享有優惠如下，協成單位不適用相關優惠。</u> <u>(1) 學府、光復、矽導及致和園培育區：本校師生創業（含衍生新創事業）進駐之前三年可享有場地費 8 折優惠。</u> <u>(2) 博愛培育區：本校師生創業（含衍生新創事業）進駐之前三年可享有場地費、輔導費及服務費 8 折優惠；第四至六年可享有場地費、輔導費及服務費 9 折優惠。</u> <u>(3) 博愛培育區：校友創業可享有場地費、輔導費及服務費 9 折優惠。</u></p> <p>6. <u>會議場地費，係指各培育區提供會議、訓練、活動及展覽等使用空間之費用。</u> <u>產創處會議室優惠免費次數予進駐廠商，免費次數依各培育區訂之。創業團隊及社團向產創處申請通過者，亦得享有免費使用優惠。</u></p> <p>7. 前期創業培育收費標準比照實體創業培育進駐。</p> <p>8. 虛擬創業培育之輔導以每月 1 次為原則。</p> <p>9. 學府、光復、博愛及<u>致和園</u>培育區僅供通過本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」之創業團隊申請公司地址登記。</p>			

二、代收代付

收費項目	實體				
	學府	砂導	光復	博愛	致和園
電費 ^{註1}	依公告電價及使用度數計費	依坪數分攤	依坪數分攤	依使用度數分攤	依坪數分攤
水費	無	依坪數分攤	無	依使用坪數分攤或 <u>使用度數分攤</u>	無
其他項目 ^{註2}		依坪數分攤，包括： 7. 污水費 8. 警衛保全費、櫃台服務費、清潔耗品費 9. 冷氣維修保養費、消防安檢申報及維修建築物安檢費			

備註說明：

1. 電費：電費設有獨立電表，每月由甲方依電表紀錄之數額計算電費。
2. 公共電費及公共水費依坪數或使用度數分攤。
3. 其他項目依業務需求實際發生時計費，包括但不限於影印計張費、門禁卡工本費等。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

- 時間：114年3月17日（星期一）下午13：30
 地點：視訊會議（Google Meet）
 主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）
 出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽延院長（黎萬君所長代理）、生命科學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳鈺雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授
 列席：主計室陳一中組長、林毓瑋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄
 紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案

（略）

案由三、修正本校「研發成果股權處分管理要點」部分規定草案。

提案單位：產學共創處

說明：

- 一、因應本校行政組織及業務調整，明定研發成果股權處分管理相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 6 點，修正重點如下：
 - （一）參酌本校其他產學相關辦法立法方式，明定本要點之法源依據。（修正第 1 點）

(二) 明定研發成果股權處分管理相關業務由產創處統籌辦理。(修正第 3、4、5、6、8 點)

(三) 明定得邀請學者專家為本校股權處分案的初審委員。(修正第 5 點)

二、 檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文。

三、 本辦法如經本會議達成共識後，將續提主管會報、行政會議及校務基金管理委員會審議。

決議：本案經主席徵詢無異議，達成共識。本校「研發成果股權處分管理要點」部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文，如案由 3-1、案由 3-2。

(以下略)

**國立陽明交通大學研發成果股權處分管理要點
部分規定修正草案條文對照表**

修正規定	現行規定	說明
<p>一、目的及依據</p> <p>國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為管理因運用本校研發成果所獲之技術股，爰依政府法令及本校<u>產學合作實施辦法第十條</u>，訂定本要點。</p>	<p>一、目的及依據</p> <p>國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為管理因運用本校研發成果所獲之技術股，依政府法令，訂定本要點。</p>	<p>明定本要點之法源依據。</p>
<p>三、管理單位</p> <p>本校持有之技術股，依「國立大學校院校務基金設置條例」第九條規定，納入本校校務基金收支及保管。由本校<u>產學共創處（下稱產創處）</u>負責管理與運用，每年至少召開一次會議，評估本校持有技術股股權價值，適時提出股權處分方案。</p>	<p>三、管理單位</p> <p>本校持有之技術股，依「國立大學校院校務基金設置條例」第九條規定，納入本校校務基金收支及保管。由本校<u>研發處</u>負責管理與運用，每年至少召開一次會議，評估本校持有技術股股權價值，適時提出股權處分方案。</p>	<p>因應本校組織及業務調整，明定研發成果股權處分之管理與運用業務，由產創處統籌辦理。</p>
<p>四、評估程序</p> <p>由<u>產創處</u>規劃股權處分方案，進行價格與時點評估： (一)上市（櫃）技術股處分方案：處分已於集中交易市場或櫃檯買賣中心買賣之有價證券，至少應參考當時最近三個月成交價格，並得考量其每股淨值、技術及獲利能力。 (二)非上市（櫃）技術股處分方案：至少應包括擬出售之對象、底價股數及時間區間。</p>	<p>四、評估程序</p> <p>由<u>研發處</u>規劃股權處分方案，進行價格與時點評估： (一)上市（櫃）技術股處分方案：處分已於集中交易市場或櫃檯買賣中心買賣之有價證券，至少應參考當時最近三個月成交價格，並得考量其每股淨值、技術及獲利能力。 (二)非上市（櫃）技術股處分方案：至少應包括擬出售之對象、底價股數及時間區間。</p>	<p>明定研發成果股權處分之管理與運用業務，由產創處統籌辦理。</p>
<p>五、審查程序與原則</p> <p>股權處分方案之審查方式，分初審及複審二階段： (一)初審：由<u>產創處</u>邀集具有專業背景或財經</p>	<p>五、審查程序與原則</p> <p>股權處分方案之審查方式，分初審及複審二階段： (一)初審：由<u>研發處</u>邀集<u>本校</u>具有專業背景或</p>	<p>一、明定研發成果股權處分之管理與運用業務，由產創處統籌辦理。 二、明定得邀請集具有專業</p>

<p>背景之學者專家或會計師擔任初審委員，針對處分方案進行實質審查，並作成初審意見送本校投資管理小組進行複審。</p> <p>(二)複審：由本校投資管理小組進行複審，參酌初審意見審查處分方案。必要時得聘請外部專業人士擔任複審委員。審查委員之選定應綜合考量專長、經驗、客觀與公正性及利益衝突迴避原則。</p>	<p>財經背景之教職員或會計師擔任初審委員，針對處分方案進行實質審查，並作成初審意見送本校投資管理小組進行複審。</p> <p>(二)複審：由本校投資管理小組進行複審，參酌初審意見審查處分方案。必要時得聘請外部專業人士擔任複審委員。審查委員之選定應綜合考量專長、經驗、客觀與公正性及利益衝突迴避原則。</p>	<p>背景或財經背景之學者專家或會計師擔任初審委員，不僅限本校教職員。</p>
<p>六、處分程序</p> <p>依本校投資管理小組之決議，經校長核定後，如為上市(櫃)技術股由權責單位辦理股權處分方案，非上市(櫃)技術股由產創處處分，並視股權性質依單位內部相關作業流程辦理，並應將處分股權相關文件妥善保存。</p>	<p>六、處分程序</p> <p>依本校投資管理小組之決議，經校長核定後，如為上市(櫃)技術股由權責單位辦理股權處分方案，非上市(櫃)技術股由研發處處分，並視股權性質依單位內部相關作業流程辦理，並應將處分股權相關文件妥善保存。</p>	<p>明定研發成果股權處分之管理與運用業務，由產創處統籌辦理。</p>
<p>八、定期公告</p> <p>產創處應定期彙整公告技術作價投資管理情形，並通報教育部及中央科技主管機關。</p>	<p>八、定期公告</p> <p>研發處應定期彙整公告技術作價投資管理情形，並通報教育部及中央科技主管機關。</p>	<p>明定研發成果股權處分之管理與運用業務，由產創處統籌辦理。</p>

國立陽明交通大學研發成果股權處分管理要點

部分規定修正草案

110年4月28日本校109學年度第4次行政會議通過

110年5月11日本校校務基金管理委員會109學年度第2次會議通過

○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

○年○月○日本校校務基金管理委員會○學年度第○次會議修正通過

一、目的及依據

國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為管理因運用本校研發成果所獲之技術股，爰依政府法令及本校產學合作實施辦法第十條，訂定本要點。

二、用詞定義

本要點所稱技術股，指本校受政府機關(構)補助、委託或出資所研發產出之研發成果，因技術移轉授權或讓與後所獲得之股權。

三、管理單位

本校持有之技術股，依「國立大學校院校務基金設置條例」第九條規定，納入本校校務基金收支及保管。由本校產學共創處（下稱產創處）負責管理與運用，每年至少召開一次會議，評估本校持有技術股股權價值，適時提出股權處分方案。

四、評估程序

由產創處規劃股權處分方案，進行價格與時點評估：

(一)上市(櫃)技術股處分方案：處分已於集中交易市場或櫃檯買賣中心買賣之有價證券，至少應參考當時最近三個月成交價格，並得考量其每股淨值、技術及獲利能力。

(二)非上市(櫃)技術股處分方案：至少應包括擬出售之對象、底價股數及時間區間。

五、審查程序與原則

股權處分方案之審查方式，分初審及複審二階段：

(一)初審：由產創處邀集具有專業背景或財經背景之學者專家或會計師擔任初審委員，針對處分方案進行實質審查，並作成初審意見送本校投資管理小組進行複審。

(二)複審：由本校投資管理小組進行複審，參酌初審意見審查處分方案。必要時得聘請外部專業人士擔任複審委員。

審查委員之選定應綜合考量專長、經驗、客觀與公正性及利益衝突迴避原則。

六、處分程序

依本校投資管理小組之決議，經校長核定後，如為上市(櫃)技術股由權責單位辦理股權處分方案，非上市(櫃)技術股由產創處處分，並視股權性質依單位內部相關作業流程辦理，並應將處分股權相關文件妥善保存。

七、免除股價變化產生之責任

股權處分相關人員，除涉及違法情事外，其循本校內部作業流程進行股權處分定價，免除其於定價後價格變化產生之執行職務與財產帳面減損之責任。

八、定期公告

產創處應定期彙整公告技術作價投資管理情形，並通報教育部及中央科技主管機關。

九、本要點未盡事宜，依政府相關法令、學校校務基金相關規定辦理。

十、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

時間：114年3月17日（星期一）下午13：30
 地點：視訊會議（Google Meet）
 主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）
 出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽延院長（黎萬君所長代理）、生命科學學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳鈺雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授
 列席：主計室陳一中組長、林毓瑋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄
 紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案

(略)

案由四、修正本校「推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點」部分規定草案。

提案單位：產學共創處

說明：

- 一、因應本校行政組織及業務調整，明定創新創業相關業務由產創處統籌辦理，爰提請修正本要點。本次修正規定共 5 點，修正重點如下：
 - (一) 參酌本校其他產學相關辦法立法方式，明定本要點之法源依據。（修正第 1 點）
 - (二) 明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業相關業務由產創處統籌辦理。

(修正第 1、3、4、5、7 點)

二、 檢附本要點部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文。

三、 本辦法如經本會議達成共識後，將續提主管會報及行政會議審議。

決 議：本案經主席徵詢無異議，達成共識。本校「推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點」部分規定修正草案條文對照表、修正草案全文，如案由 4-1、案由 4-2。

(以下略)

**國立陽明交通大學推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點
部分規定修正草案條文對照表**

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<p>一、國立陽明交通大學產學共創處（以下簡稱產創處）為扶植企業申請登錄財團法人 證券櫃檯買賣中心創櫃板，得出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，特依本校產學合作實施辦法第十條訂定本要點。</p>	<p>一、國立陽明交通大學研發處產學運籌中心（以下簡稱本中心）為扶植企業申請登錄財團法人 證券櫃檯買賣中心創櫃板，得出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，特訂定本要點。</p>	<p>因應本校組織及業務調整，明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業業務由產創處統籌辦理，並明定本要點之法源依據。</p>
<p>三、申請公司應檢具「登錄創櫃板－創新創意審查申請書」，並齊備營運計畫書及公司近一年度財務報表等相關書件，向產創處申請出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」。</p>	<p>三、申請公司應檢具「登錄創櫃板－創新創意審查申請書」，並齊備營運計畫書及公司近一年度財務報表等相關書件，向本中心申請出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」。</p>	<p>明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業業務由產創處統籌辦理。</p>
<p>四、產創處為出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，將設置審查委員會進行審查，並以書面資料及簡報會議審查為原則。審查重點主要包括申請公司之技術、產品或營運模式是否具有創新創意構想、未來發展潛力及未來發展時程規劃是否具有可行性。</p>	<p>四、本中心為出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，將設置審查委員會進行審查，並以書面資料及簡報會議審查為原則。審查重點主要包括申請公司之技術、產品或營運模式是否具有創新創意構想、未來發展潛力及未來發展時程規劃是否具有可行性。</p>	<p>明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業業務由產創處統籌辦理。</p>
<p>五、審查委員會將由產創長或其指派代理人擔任召集人並邀請校內外相關學者專家五人組成，其中需含財經領域專長委員一位，以共同參與創新創意審查。本校相關業務負責人，依需要得為該會議之</p>	<p>五、審查委員會將由本中心主任或其代理人擔任召集人並邀請校內外相關學者專家五人組成，其中需含財經領域專長委員一位，以共同參與創新創意審查。本校相關業務負責人，依需要得為該會議之</p>	<p>明定審查委員會由產創長或其指派之代理人(如產創處下設創新創業中心之執行長)擔任召集人。</p>

<p>列席成員，為使審查委員充分瞭解申請公司具創新構想、未來發展潛力及永續營運規劃，申請公司相關人員必須出席簡報並答覆審查委員詢問。審查委員須依據申請公司所準備之書面資料、簡報及答詢內容，完整填寫「創新創意評估意見書」以表達專業審查意見。</p>	<p>列席成員，為使審查委員充分瞭解申請公司具創新構想、未來發展潛力及永續營運規劃，申請公司相關人員必須出席簡報並答覆審查委員詢問。審查委員須依據申請公司所準備之書面資料、簡報及答詢內容，完整填寫「創新創意評估意見書」以表達專業審查意見。</p>	
<p>七、經出席審查委員過半數以上同意者，即為同意申請公司之申請，並由<u>產創處</u>出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」予該申請公司。若未通過審查且不服該審查結果者，得於滿三個月後提送新修正資料申請審查，但以一次為限。</p>	<p>七、經出席審查委員過半數以上同意者，即為同意申請公司之申請，並由<u>本中心</u>出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」予該申請公司。若未通過審查且不服該審查結果者，得於滿三個月後提送新修正資料申請審查，但以一次為限。</p>	<p>明定推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業業務由產創處統籌辦理。</p>

國立陽明交通大學推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點 部分規定修正草案

110年12月29日本校110學年度第4次行政會議通過
○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

- 一、國立陽明交通大學產學共創處（以下簡稱產創處）為扶植企業申請登錄財團法人證券櫃檯買賣中心創櫃板，得出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，特依本校產學合作實施辦法第十條訂定本要點。
- 二、本要點所擬申請登錄創櫃板之公司，係指依我國公司法組織之具創新創意構想、未來發展潛力及永續經營規劃之股份有限公司及有限公司（以下簡稱「申請公司」）。
- 三、申請公司應檢具「登錄創櫃板－創新創意審查申請書」，並齊備營運計畫書及公司近一年度財務報表等相關書件，向產創處申請出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」。
- 四、產創處為出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」，將設置審查委員會進行審查，並以書面資料及簡報會議審查為原則。審查重點主要包括申請公司之技術、產品或營運模式是否具創新創意構想、未來發展潛力及未來發展時程規劃是否具有可行性。
- 五、審查委員會將由產創長或其指派代理人擔任召集人並邀請校內外相關學者專家五人組成，其中需含財經領域專長委員一位，以共同參與創新創意審查。本校相關業務負責人，依需要得為該會議之列席成員，為使審查委員充分瞭解申請公司具創意創新構想、未來發展潛力及永續營運規劃，申請公司相關人員必須出席簡報並答覆審查委員詢問。審查委員須依據申請公司所準備之書面資料、簡報及答詢內容，完整填寫「創新創意評估意見書」以表達專業審查意見。
- 六、參與審查會議之審查委員必須簽署「保密協定」。審查委員與申請公司有利害關係者，應自行迴避；如未迴避，召集人得令其迴避。
- 七、經出席審查委員過半數以上同意者，即為同意申請公司之申請，並由產創處出具「登錄創櫃板申請推薦函」或「公司具創新創意意見書」予該申請公司；若未通過審查且不服該審查結果者，得於滿三個月後提送新修正資料申請審查，但以一次為限。
- 八、本要點經本校行政會議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

時間：114年3月17日（星期一）下午13：30
 地點：視訊會議（Google Meet）
 主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）
 出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽廷院長（黎萬君所長代理）、生命科學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳鈺雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授
 列席：主計室陳一中組長、林毓瑋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄
 紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案 （略）

案由五、修正本校「研發成果專利申請管理辦法」第九條條文案草案。

提案單位：產學共創處

說明：

一、為符合國科會通案授權規範，擬修正本辦法條文。本次修正條文共計1條，修正重點如下：

本校現行條文係以無專利技術移轉或新創事業之需求，作為終止維護之評估條件，其要件及作業流程，與國科會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法之規定：須先評估無授權使用或技術服務之效益、辦理讓與公告，如無人請求讓與時，方得再評估是否終止維護，經國科會通案授權期末查核輔導會議意見認為不完全相符，故依國科會意見修正。（修正第九條）

二、檢附本辦法第九條修正對照表、修正草案全文。

三、本辦法如經本會議達成共識後，將續提主管會報及行政會議審議。

決議：本案經主席徵詢無異議，達成共識。本校「研發成果專利申請管理辦法」第九條修正對照表、修正草案全文，如案由 5-1、案由 5-2。

(以下略)

國立陽明交通大學研發成果專利申請管理辦法
第九條條文修正對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第九條 專利維護</p> <p>一、本校之專利經獲證公告後，維護期限以八年(美國專利七年半)為原則，評估無授權使用或技術服務之效益者，產創處應提請研管會評估同意讓與，並辦理讓與公告；經公告3個月且無人請求受讓者，如研管會評估決議無繼續維護之必要，經政府機關同意後，本校得放棄維護。</p> <p>二、本校之專利逾當時政府機關規定應維護之年限，而未曾技術移轉或目前並無技術移轉者，得由產創處視其情形提請研管會決議，經公告3個月且無人請求受讓時，並經政府機關同意後放棄維護。</p> <p>三、除政府補助計畫另有規定外，若無專利技術移轉或新創事業之需求者，且該專利獲證已達八年(美國專利獲證已達七年半)以上，創作人代表亦未於上述期限屆滿前一年提出繼續維護之申請者，視同創作人全體同意放棄專利維護。惟若有專利授權或新創事業之需求，創作人代表應主動以書面通知產創處提請研管會評估是否繼續維護。</p>	<p>第九條 專利維護</p> <p>一、本校之專利經獲證公告後，維護期限以八年(美國專利七年半)為原則，若無專利技術移轉或新創事業之需求者，得由產創處視其情形提請研管會檢討有無繼續維護之必要。研管會決議無繼續維護之必要時，經公告3個月且無人請求受讓時，經政府機關同意後，本校得放棄維護。</p> <p>二、本校之專利逾當時政府機關規定應維護之年限，而未曾技術移轉或目前並無技術移轉者，得由產創處視其情形提請研管會決議，經公告3個月且無人請求受讓時，並經政府機關同意後放棄維護。</p> <p>三、除政府補助計畫另有規定外，若無專利技術移轉或新創事業之需求者，且該專利獲證已達八年(美國專利獲證已達七年半)以上，創作人代表亦未於上述期限屆滿前一年提出繼續維護之申請者，視同創作人全體同意放棄專利維護。惟若有專利授權或新創事業之需求，創作人代表應主動以書面通知產創處提請研管會評估是否繼續維護。</p>	<p>一、如欲讓與或終止維護國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)補助之研發成果，依國科會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法(以下簡稱國科會辦法)第16條第1項前段及第17條第1項規定，「研發成果經執行研究發展之單位推廣一定合理期間後，評估無授權使用或技術服務之效益者，基於符合公益之目的或為促進整體產業發展、提升研發成果運用效益等原則，執行研究發展之單位循內部行政程序辦理研發成果讓與相關評估後，應將得讓與內容公告周知」，「…依前條規定公告讓與後，逾三個月無人請求讓與時，執行研究發展之單位得循內部行政程序辦理終止維護相關評估後，備函檢具相關文件報本會同意終止繳納維護費用」。亦即，執行單位需先評估是否無授權使用或技術服務之效益，並辦理讓與公告，如仍無人請求讓與，方得評估是否終止維護。</p> <p>二、依國科會通案授權期末查核輔導會議意見，認為本校現行評估終止維</p>

		<p>護之「無專利技術移轉 或新創事業之需求」及 其作業流程，與國科會 辦法不完全相符，故依 國科會辦法相關規定修 正之。</p>
--	--	---

國立陽明交通大學研發成果專利申請管理辦法

第九條修正草案

110年4月28日本校109學年度第4次行政會議通過同年8月1日實施
113年9月4日本校113學年度第1次行政會議修正通過
○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過

第一條 立法宗旨

本校為鼓勵本校所屬單位及人員進行研究、發展與創新科學技術，以提升技術水準，增益國家社會福祉，並有效管理及運用研究發展成果(下稱研發成果)，確保本校與創作人之權益，爰依政府法令及本校產學合作實施辦法第十條等相關規定訂定本辦法。

第二條 名詞定義

- 一、本辦法所稱「研發成果」，係指創作人研究發展所獲得之成果及該成果所生之智慧財產權，包括但不限於專利權、專利申請權、著作權、積體電路電路布局權、營業秘密、專門技術(know-how)、電腦硬體設計、電腦軟體及其手冊、說明、基因資料庫等及其他有形或無形之成果。
- 二、本辦法所稱「職務上完成之研發成果」，包含但不限於下列類型：
 - (一)以本校校務基金進行研究發展所獲得者；
 - (二)由政府機關補助、委託或出資予本校進行研究發展所獲得者；
 - (三)本校受政府機關以外單位委託進行研究發展所獲得且約定歸屬本校者；
 - (四)研發人利用本校資源、本校既有研發成果或於在職期間進行研究發展所獲得者。
- 三、本辦法所稱「技術移轉」，係指研發成果之授權或讓與。
- 四、本辦法所稱「專利費用」，係指申請專利及於申請程序中提出答辯等包含但不限於申請費、證書費、年費、專利事務所服務費及其他依法令應繳納之規費等。
- 五、本辦法所稱「有償」，係指以簽約金、授權金、衍生利益金、技術作價股份、交互授權、技術合作或其他業界通用方式，作為技術移轉之對價。
- 六、本辦法所稱「創作人」，係指實際參與研究的本校教師、職員、研究人員、計畫人員、約用人員及學生，依智慧財產權相關法律取得創作人格權之人。

第三條 權益規定

- 一、創作人於職務上所產生之研發成果，除本辦法或契約另有規定外，其專利申請權、專利權及其他一切智慧財產權為本校所有，並由本校依本辦法為專利之申請、審查及維護。
- 二、前款智慧財產權為專利以外之權利者，其權利之申請及維護，由創作人向本校提出申請，經同意後辦理之。

第四條 主管單位

- 一、本校研發成果之專利申請、審查、維護及其他相關事宜，由本校產學共創處(以下簡

稱產創處)統籌辦理。

二、產創處執行前款職務時，應彙整相關申請、審查資料後，送請本校研發成果加值管理委員會（以下簡稱「研管會」）審議。

第五條 專利申請及審查程序

一、創作人就其研發成果提出校內專利申請程序時，應先登入本校專利申請系統，填寫提案相關資訊，及上傳附件資料。

二、創作人應於前款程序完成後14日內檢附下列文件，送交產創處提出申請，逾期未檢附完整文件者，視為撤回提案。

(一)專利申請之構想揭露書及其電子檔案。

(二)專利檢索產生之相關論文、專利或文獻電子檔。

(三)如為國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)計畫產生之研發成果，應檢附「經費核定清單」影本；如為經濟部計畫產生之研發成果，應檢附計畫合約影本及依計畫書所載之計畫主持人清單影本。

(四)非政府機關單位補助產生之研發成果，應檢附「國立陽明交通大學專利申請暨研發成果聲明書」正本1份。

三、校內專利申請審查程序如下：

(一)產創處收到完整之提案文件後，應委託校外專家學者進行初步技術評估及審查(下稱初審)，初審未獲通過者，創作人經產創處書面通知後，如有異議，可於接獲上述通知後14日內提供補充修正資料後內提出申覆，惟以一次為限。

如應補充之資料涉及實驗數據或有其他因素需延長申覆期限者，創作人應先行向產創處報備，未依規定報備或逾時未補件者，視為撤回提案。

初審通過者，應由研管會會議進行複審。

(二)初審通過之提案經研管會會議討論後，應為同意申請專利、不同意申請專利或為其他處理之決議。研管會決議同意申請專利時，應同時決議申請專利之國家。

(三)初審通過之提案經研管會決議不通過者，創作人得於收受決議結果通知後30日內向研管會提出申覆，如應補充之資料涉及實驗數據或有其他因素需延長申覆期限者，創作人應先行向產創處報備，未依規定報備或逾時未補件者，視為撤回提案。

提出申覆後經研管會決議不通過者，該提案即為確定，不得異議。專利申請權及專利權仍屬本校所有，創作人不得以自己名義申請。

四、研管會決議通過之提案，皆應由產創處委請經本校評選合格之專利事務所進行後續專利申請事宜。

若創作人擬另行委託其他專利事務所提出申請者，除應以本校名義提出申請外，相關專利費用需自行負擔。

五、由合作機構或創作人與本校約定共同申請專利且本校無須負擔專利費用者，創作人得不經上述校內專利申請程序，但需檢附「研發成果共有協議書」或合約等相關文件，

並以書面向產創處報備後，再行辦理專利申請事宜。

- 六、創作人擬自行負擔專利費用者，得不經上述校內專利申請程序，但應以本校名義提出申請，並以書面向產創處報備案件進度。
- 七、創作人自行負擔專利費用者，若其經費來源為政府機關或產學合作計畫款，或其他需經本校會計程序核銷者，應依本校相關規定辦理。
- 八、前款所述自行負擔費用之情形，於執行計畫結束或經費用罄後，仍由創作人自行負擔後續專利費用。

第六條 創作人之義務

- 一、創作人有二人以上時，全體創作人應推舉一人為代表（下稱「創作人代表」），督促全體創作人遵守國家法令、及本校相關規定。若創作人與政府相關計畫主持人非同一人時，創作人(或代表)應事先知會該計畫主持人後，再行辦理後續專利申請相關事宜。
- 二、創作人應秉學術專業及誠信填寫專利申請之構想揭露書及各項提案文件，如有不實或因其不實、抄襲、仿冒、竊取他人營業秘密而侵害他人權益時，創作人應自負一切責任。
- 三、經研管會決議通過之提案為國科會補助、委託或出資予本校進行研究發展所獲得者，創作人代表應至國科會「科技研發成果資訊系統(STRIKE)」填報研發成果資料。本校應待創作人代表完成填報系統後，提出專利申請。
- 四、創作人之提案經研管會決議通過後，應配合專利事務所召開技術會議、提供相關資料及後續會稿事宜。如因申請專利而有訴願或行政訴訟之必要時，創作人亦應全力配合對其研發成果為主張或答辯。
- 五、創作人於專利獲證書前，應對其構想內容嚴守秘密，以免喪失新穎性。
- 六、創作人代表應使全體創作人明確知悉其研發成果之專利申請權、專利權及其他一切智慧財產權皆為本校所有。如有爭議，概由創作人代表負責協調解決；如因其爭議而使本校受有損害時，創作人代表應賠償本校一切損失；專利事務所向官方提出正式專利申請案後，創作人如需變更相關申請文件或資訊，應以書面說明理由並簽請權責單位同意，其相關費用應由創作人自行負擔。
- 七、創作人應配合本校推廣及運用其研發成果及專利。
- 八、如有第三人對研發成果或已取得之專利主張無效、提出異議或撤銷程序時，創作人有義務且無償協助本校進行必要之答辯或防禦。如專利權遭他人侵害時，創作人亦有義務且無償協助本校進行侵害分析等相關事宜，協助說明並釐清技術內容。

第七條 專利費用之負擔

- 一、本校與非政府機關(構)之民間合作機構(以下簡稱民間合作機構)約定共同或依比例負擔專利費用，或約定專利共有者，專利費用仍由該民間合作機構支付，俟該專利獲有收益時，得扣除民間合作機構已支付之專利費用後，由本校與民間合作機構依約定之比例分配收益。前述民間合作機構係指政府機關(構)以外之合作機構，但公私立大學

- 校院、學術研究機關(構)或公私立醫療機構(含醫療法人)不在此限。
- 二、專利費用之負擔事宜，除另有規定外，應經研管會決議通過後辦理。
- 三、經研管會決議通過申請中華民國及美國之專利者，其專利費用可由本校全額負擔、本校與政府補助機關依計畫約定負擔或本校與合作機構共同負擔。
- 四、申請中華民國、美國以外國家或地區之專利者，其於專利獲准前所衍生之專利費用，應由創作人代表協調全體創作人自行負擔百分之三十。
- 五、經濟部所屬機關計畫申請中華民國、美國以外國家或地區專利之專利費用負擔方式：
- (一)經濟部所屬各機關依法規、計畫性質或依個案情況，約定研發成果歸屬本校管理，且於計畫中編列經費以支付專利費用者，於該計畫執行期間所生研發成果衍生之專利費用，應由其計畫編列之經費全額自行支出。
 - (二)計畫主持人於計畫執行期間屆滿時，應以書面通知產創處。
 - (三)計畫執行期間屆滿而專利未獲證前，應由創作人代表協調全體創作人自行負擔專利費用之百分之三十。
 - (四)專利獲證時，本校負擔領證及其後續之相關專利費用。但若該計畫有編列費用可以報支者，則仍由該計畫經費支應。
 - (五)其他無任何計畫款或經費得以支付專利費用者，計畫主持人協調全體創作人自行負擔專利費用之百分之三十，待專利獲證後，再由本校負擔後續之專利費用。
- 六、如創作人代表為本校技術移轉績效優異且實收權益金額達新台幣五百萬元以上者(不含先期技轉金)，申請中華民國、美國以外國家或地區之專利費用，得由研管會審議同意增加本校補助之比例。
- 七、專利申請中係可歸責於創作人之事由者而衍生之額外費用，概由創作人自行負擔。
- 八、專利申請之答辯費用，本校以負擔三次為限。但遇特殊情況或其他情事，研管會得以考量實際狀況，個案同意補助，不受前述三次之限制。
- 九、創作人因構想揭露書為不實陳述，包含但不限於計畫來源、新穎性等事項之陳述，或其他可歸責於創作人之個人因素，而無法獲得專利權時，或專利事務所向官方提出正式申請前，由創作人自行撤案，專利費用概由創作人自行負擔；本校已支付之專利費用，創作人亦應返還。

第八條 緊急申請

- 一、創作人因時效因素而需於研管會決議申請專利前提出專利申請之必要者，得簽署「專利先期申請切結書」，送請產創處委託專利事務所先行撰稿及申請。惟若申請中華民國以外國家，切結前應先經產創處簽准同意。
- 二、創作人應於簽署「專利先期申請切結書」後一個月內補齊提案相關文件，逾期未補期則視為撤回提案。
- 三、創作人之提案因前款規定而視為撤回，或未通過研管會審核者，專利費用應由創作人自行負擔；本校已支付之專利費用，創作人亦應返還。

第九條 專利維護

- 一、本校之專利經獲證公告後，維護期限以八年(美國專利七年半)為原則，評估無授權使用或技術服務之效益者，產創處應提請研管會評估同意讓與，並辦理讓與公告；經公告3個月且無人請求受讓者，如研管會評估決議無繼續維護之必要，經政府機關同意後，本校得放棄維護。
- 二、本校之專利逾當時政府機關規定應維護之年限，而未曾技術移轉或目前並無技術移轉者，得由產創處視其情形提請研管會決議，經公告3個月且無人請求受讓時，並經政府機關同意後放棄維護。
- 三、除政府補助計畫另有規定外，若無專利技術移轉或新創事業之需求者，且該專利獲證已達八年(美國專利獲證已達七年半)以上，創作人代表亦未於上述期限屆滿前一年提出繼續維護之申請者，視同創作人全體同意放棄專利維護。惟若有專利授權或新創事業之需求，創作人代表應主動以書面通知產創處提請研管會評估是否繼續維護。

第十條 罰則

- 一、創作人違反本辦法規定之情事時，應依本校相關規定懲處。
- 二、創作人依本辦法之規定應繳納或補繳費用而不繳或不補繳者，於本校依相關程序限期催告後，創作人仍不繳納時，本校得依法實行抵銷或起訴追償。

第十一條 其他

- 一、本辦法實施前，創作人自行委託專利事務所以本校名義申請專利，而有專利費用之支出者，得提出構想揭露書及以本校名義申請專利之費用單據正本，經產創處提請研管會決議是否歸墊之，但創作人已支出之金額超過本校給付專利費用之標準部分，創作人應自行負擔。
- 二、本辦法有未盡事宜，應依政府相關法規命令、學校相關規定或由研管會依其職權決議補充之。

第十二條 生效與施行

本辦法經本校行政會議審議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學114年產學共創處第1次 法規修正共識會議紀錄(節錄)

時間：114年3月17日（星期一）下午13：30

地點：視訊會議（Google Meet）

主席：黃經堯產創長（林伯恒執行長代理）

出席：劉柏村研發長（趙天生副研發長代理）、人文藝術與社會學院陳一平院長（陳鏗任副院長代理）、工學院林志平院長、牙醫學院高壽延院長（黎萬君所長代理）、生命科學院連正章院長（蔡有光副院長代理）、工程生物科學學院楊進木院長（請假）、生物醫學暨工程學院林峻立院長（吳育德副院長代理）、光電學院林烜輝代理院長、客家文化學院簡美玲院長（吳岱芸助理教授代理）、科技法律學院陳誌雄院長、產學創新研究學院孫元成院長（曹逸凡助理教授代理）、理學院陳俊太院長（王國仲副院長代理）、國際半導體產業學院陳冠能院長（葉勝玄助理教授代理）、智慧科技暨綠能學院黃仁竑院長（賴伯承副院長代理）、電機學院王蒞君院長（柯明道副院長代理）、資訊學院陳志成院長（嚴力行副院長代理）、管理學院邱裕鈞院長、醫學院王署君院長（林東毅所長代理）、藥物科學院林滿玉院長（請假）、護理學院簡莉盈院長、電子與資訊研究中心林奇宏主任（請假）、附設醫院楊純豪院長（姚彥宏主任代理）、生命科學院教師代表林慶波教授、藥物科學院教師代表江季霖助理教授（請假）、護理學院教師代表劉影梅教授（請假）、醫學院教師代表駱雨利教授

列席：主計室陳一中組長、林毓璋組長、產學共創處林欣芃、徐猷凱、陳怡文、徐燕玲、蔡淑娟、陳采慈、研發處何子玄

紀錄：吳志偉

壹、主席致詞（略）

貳、討論案

（略）

案由六、修正本校「研發成果與技術移轉管理辦法」第三條及第九條條文草案暨廢止本校「技術移轉獎勵金運用管理辦法」。

提案單位：產學共創處

說明：

一、為符合國科會通案授權規範，並明確各項業務權責分工，擬修正研發成果與技術移轉管理辦法（以下簡稱本辦法）條文。本次修正第三條及第九條條文，修正重點如下：

（一）本校現行第三條規定創作人如有特定情事將不予分配，依國科會通案授權期末查核輔導意見認為該些規定不符國科會規範意旨，應予刪除。（修正第三條）

（二）考量先期技術移轉金來源不侷限國科會及民間團體之產學合作計畫，且由研發處統籌辦理該業務，茲修正用詞。（修正第九條）

(三) 本校技術移轉獎勵金運用管理辦法(以下簡稱獎勵金辦法)訂有依科技部(現為國科會)補助學術研發成果管理與推廣作業要點(以下簡稱作業要點)核撥之傑出技術移轉貢獻獎獎勵金、績優產學運籌中心獎助金,以及本校一般性技術移轉個案獎勵之分配;因應國科會業於民國111年10月26日公告廢止該作業要點,故擬廢止獎勵金辦法,並將技術移轉有功人員獎勵規定改列於本辦法,以符合國科會通案授權規範。(新增第九條)

二、檢附本辦法第三條及第九條修正對照表、修正草案全文、獎勵金辦法全文。

三、本辦法如經本會議達成共識後,將續提主管會報、行政會議及校務基金管理委員會審議。

決議: 本案經主席徵詢無異議,達成共識。本校「研發成果與技術移轉管理辦法」第三條及第九條修正對照表、修正草案全文、擬廢止之技術移轉獎勵金運用管理辦法全文,如案由 6-1、案由 6-2、案由 6-3。

國立陽明交通大學研發成果與技術移轉管理辦法
第三條及第九條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 創作人之分配權</p> <p><u>一</u>、創作人代表為研究團隊之代表人，對內得決定研究團隊成員分配權益收入之比例、權益收入之管理，對外得代表研究團隊決定分配事宜，並行使本辦法所定之一切權利義務。研究團隊非經創作人代表行為，不得向本校或本校各單位請求分配或主張一切權利。如有爭議，概由創作人代表負責協調解決；如因其爭議而使本校受有損害時，創作人代表應賠償本校一切損失。</p> <p><u>二</u>、創作人有二人以上時，以研究團隊為一主體而分配權益收入，依創作人代表指定數創作人之分配比例分配。</p>	<p>第三條 創作人之分配權</p> <p><u>一</u>、<u>創作人遭解聘、免職、停聘、不續聘、開除學籍等情事者，不予分配。</u></p> <p><u>二</u>、創作人代表為研究團隊之代表人，對內得決定研究團隊成員分配權益收入之比例、權益收入之管理，對外得代表研究團隊決定分配事宜，並行使本辦法所定之一切權利義務。研究團隊非經創作人代表行為，不得向本校或本校各單位請求分配或主張一切權利。如有爭議，概由創作人代表負責協調解決；如因其爭議而使本校受有損害時，創作人代表應賠償本校一切損失。</p> <p><u>三</u>、創作人有二人以上時，以研究團隊為一主體而分配權益收入，<u>且排除第一款所定不得分配之人後</u>，依創作人代表指定數創作人之分配比例分配。</p> <p><u>依本條第一款規定無可得分配之人時，該權益收入全數歸入本校校級行政管理費。</u></p>	<p>一、依政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法第 18 條後段、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法第 14 條前段、及經濟部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法第 26 條第 1 項等相關規定，執行研究發展之單位就其研發成果之收入，應將一定比率分配研發成果創作人。</p> <p>二、本校現行條文明定創作人如有特定情事將不予分配，依國科會通案授權期末查核輔導意見認為不符國科會規範意旨，故爰予刪除第一款、第三款後段及第二項。</p> <p>三、款次編號修正。</p>
<p>第九條 權益收入之分配(略)</p> <p>五、政府計畫成果權益上繳減免分配：</p> <p>(一)若經國家科學及技術委員會(下稱國科會)核定本校減免上繳比例，產生額外研發成果權益收入，減</p>	<p>第九條 權益收入之分配(略)</p> <p>五、政府計畫成果權益上繳減免分配：</p> <p>(一)若經國家科學及技術委員會(下稱國科會)核定本校減免上繳比例，產生額外研發成果權益收入，減</p>	<p>一、考量先期技術移轉金來源不侷限國科會及民間團體之產學合作計畫，且由研發處統籌辦理該業務，爰修正第 9 條第 7 款文字。</p> <p>二、依國科會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法第 14 條後段規定及其修正說明，研發成果之收入於扣除分配研發成果創作人</p>

免上繳部分收入之分配如下：

1. 創作人：百分之五十。
2. 本校：百分之二十（其用途僅限於研發成果管理維護及推廣）。
3. 本校院、系所或中心為百分之二十，且該百分之二十中之百分之十五分配予院，百分之八十五分配予系所或中心。
4. **推廣**有功人員：百分之十，並依本校相關規定辦理。

(二) 前述國科會減免上繳資格之適用，溯及於國科會核定本校申請國科會計畫研發成果收入上繳減免期間之起始日，且研發成果源自於國科會經費補助本校所產出，並於本校經國科會核定減免上繳期間收到研發成果收入之傳票日為準。

(三) 資助機關如於個別補助計畫另有規範分配比例者，從其規定辦理。如資助機關核定本校減免上繳，但未規定特定分配比例者，其權益收入之分配依本條第三款辦理。

(略)

七、為管理、維護、推廣及執行本校研發成果與技術移轉相關業務，產創處得支用本條第二款、第三款及第五款之校級權益金專戶；研發處得支用先期技術移轉金之校級權益金專戶。

免上繳部分收入之分配如下：

1. 創作人：百分之五十。
2. 本校：百分之二十（其用途僅限於研發成果管理維護及推廣）。
3. 本校院、系所或中心為百分之二十，且該百分之二十中之百分之十五分配予院，百分之八十五分配予系所或中心。
4. **技術移轉**有功人員：百分之十，並依本校相關規定辦理。

(二) 前述國科會減免上繳資格之適用，溯及於國科會核定本校申請國科會計畫研發成果收入上繳減免期間之起始日，且研發成果源自於國科會經費補助本校所產出，並於本校經國科會核定減免上繳期間收到研發成果收入之傳票日為準。

(三) 資助機關如於個別補助計畫另有規範分配比例者，從其規定辦理。如資助機關核定本校減免上繳，但未規定特定分配比例者，其權益收入之分配依本條第三款辦理。

(略)

七、為管理、維護、推廣及執行本校研發成果與技術移轉相關業務，產創處得支用本條第二款、第三款及第五款之校級權益金專戶；研發處得支用**第七條第六款先期技術移轉金與國科會補助**

之數額後，應將一定比率分配推廣有功人員，以獎勵研發成果管理、運用等人員之貢獻；經濟部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法第 26 條第 1 項亦有分配一定比率予研發人員及其他有關人員，作為獎勵之規定。

三、為符合國科會獎勵有功人員之規範，本校另訂有技術移轉獎勵金運用管理辦法，明定科技部(現為國科會)依補助學術研發成果管理與推廣作業要點核撥之傑出技術移轉貢獻獎獎勵金、績優產學運籌中心獎助金，以及本校一般性技術移轉個案獎勵之分配；其中，技術移轉獎勵規定於第 7 條，由本校自權益收入之校級行政管理費提撥百分之五，獎勵予承辦技術移轉個案有功人員。

四、國科會業於民國 111 年 10 月 26 日公告廢止補助學術研發成果管理與推廣作業要點，為符合國科會通案授權期末查核輔導意見，擬將技術移轉有功人員獎勵規定改列於本辦法第 9 條第 8 款，廢止本校技術移轉獎勵金運用管理辦法；並統一修正用詞為「推廣有功人員」。

五、款次編號修正。

<p><u>八、本校就前款之校級權益金專戶，應提撥百分之五之獎勵予推廣有功人員。前開獎勵核發作業，經創作人代表或計畫主持人認可，依本校辦理自籌收入業務工作酬勞支給要點辦理。</u></p> <p><u>九、</u>研發成果由政府機關依政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法或其他法令之規定負責管理及運用，且將一定比率之管理或運用所得之收入分別分配創作人及本校者，創作人不得參與分配本校之收入。</p> <p><u>十、</u>創作人願將非職務上完成之研發成果及其智慧財產權讓與本校或由本校管理者，經本校評估具商業價值，並與創作人簽訂讓與或管理契約後，其智慧財產權之申請及維護成本，皆由本校負擔，並由本校進行技術移轉之推廣。技術移轉成功者，準用本條之規定計算及分配權益收入給創作人。</p>	<p><u>產學合作研究計畫</u>先期技術移轉<u>授權金</u><u>依本條分配</u>之校級權益金專戶。</p> <p><u>八、</u>研發成果由政府機關依政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法或其他法令之規定負責管理及運用，且將一定比率之管理或運用所得之收入分別分配創作人及本校者，創作人不得參與分配本校之收入。</p> <p><u>九、</u>創作人願將非職務上完成之研發成果及其智慧財產權讓與本校或由本校管理者，經本校評估具商業價值，並與創作人簽訂讓與或管理契約後，其智慧財產權之申請及維護成本，皆由本校負擔，並由本校進行技術移轉之推廣。技術移轉成功者，準用本條之規定計算及分配權益收入給創作人。</p>	
--	---	--

本校研發成果與技術移轉管理辦法第九條：權益收入之分配方式

成果來源	上繳補助單位 (國科會/經濟部)	創作人	院/系所	校級權益金專戶
有政府補助	20%	72%	0%	8% (其中提撥 5%獎勵推廣 有功人員，即總授權金 比例 0.4% (8%*5%))
無政府補助	0%	75%	5% (其中 85%分配系所，即 總授權金比例 4.25% (5%*85%)；15%分配 院，即總授權金比例 0.75% (5%*15%))	20% (其中提撥 5%獎勵推廣 有功人員，即總授權金 比例 1% (20%*5%))

說明：

1. 「權益收入」，係指技術移轉之所得及因技術移轉而提供技術或技術商品化之指導、諮詢等服務所收取之費用；包括先期技術移轉金。
2. 修正草案第九條之推廣有功人員獎勵，係由校級權益金專戶提撥，不影響創作人權益。

國立陽明交通大學研發成果與技術移轉管理辦法

第三條及第九條修正草案全文

110年4月28日本校109學年度第4次行政會議通過
111年10月26日本校111學年度第2次行政會議修正通過
111年12月6日本校校務基金管理委員會111學年度第2次會議通過
113年9月4日本校113學年度第2次行政會議修正通過
113年10月11日本校校務基金管理委員會113學年度第1次會議修正通過
○年○月○日本校○學年度第○次行政會議修正通過
○年○月○日本校校務基金管理委員會○學年度第○次會議修正通過

第一條

立法宗旨

本校為有效管理及運用研究發展成果(下稱研發成果)，確保本校與創作人之權益，爰依政府法令及本校產學合作實施辦法第十條等相關規定訂定本辦法。

第二條

名詞定義

- 一、本辦法所稱「研發成果」，係指創作人研究發展所獲得之成果及該成果所生之智慧財產權，包括但不限於專利權、專利申請權、著作權、積體電路電路布局權、營業秘密、專門技術(know-how電腦硬體設計、電腦軟體及其手冊、說明、基因資料庫等及其他有形或無形之成果。
- 二、本辦法所稱「技術移轉」，係指研發成果之授權或讓與。
- 三、本辦法所稱「創作人」，係指參與研發成果之研究而具有下列身分之人：
 - (一)本校教職員生。
 - (二)雖非前目所約定之人，除有契約約定或法律規定，應依其約定或規定之權利義務關係者外，其事實上有使用本校資源而產生研發成果者，亦屬之。
- 四、本辦法所稱「研究團隊」，係指所有參與研發成果研究之創作人組合。
- 五、本辦法所稱「創作人代表」，係指由研究團隊書面委任之人，代表研究團隊進行權益收入分配、利益衝突申報與揭露之事宜。
- 六、本辦法所稱「權益收入」，係指技術移轉之所得及因技術移轉而提供技術或技術商品化之指導、諮詢等服務所收取之費用，包括但不限於簽約金、授權金、權利金、價金、衍生利益金、股權或其他權益等之累積收入。
- 七、本辦法所稱「職務上完成之研發成果」，包含但不限於下列類型：
 - (一)以本校校務基金進行研究發展所獲得者；
 - (二)由政府機關補助、委託或出資予本校進行研究發展所獲得者；
 - (三)本校受政府機關以外單位委託進行研究發展所獲得且約定歸屬本校者；

(四)創作人利用本校資源、本校既有研發成果或於在職期間進行研究發展所獲得者。

第三條

創作人之分配權

- 一、創作人代表為研究團隊之代表人，對內得決定研究團隊成員分配權益收入之比例、權益收入之管理，對外得代表研究團隊決定分配事宜，並行使本辦法所定之一切權利義務。研究團隊非經創作人代表行為，不得向本校或本校各單位請求分配或主張一切權利。如有爭議，概由創作人代表負責協調解決；如因其爭議而使本校受有損害時，創作人代表應賠償本校一切損失。
- 二、創作人有二人以上時，以研究團隊為一主體而分配權益收入，依創作人代表指定數創作人之分配比例分配。

第四條

主管單位

- 一、本辦法所定研發成果之管理、維護、商業推廣、權益收入分配、技術移轉及其他相關事宜，由本校產學共創處(下稱產創處)及研究發展處(下稱研發處)辦理。
- 二、前款辦理技術移轉事宜之單位，得視個案送本校研發成果加值管理委員會(下稱研管會)審議。

第五條

研發成果之權利歸屬

- 一、除本校與第三人間之契約另有約定或法令另有規定，創作人於職務上完成之研發成果，其權利歸屬本校，但創作人享有姓名表示權及著作人格權。
- 二、非職務上完成之研發成果，其權利歸屬應以下列方式認定之：
 - (一)創作人就其於任職本校期間所完成之研發成果，未利用本校資源或本校既有研發成果者，應檢附或說明創作或研發過程，簽請該創作人所屬院、系所或中心確認該創作或研發有無利用上班時間、本校資源或本校既有之研發成果，並會辦研發處及產創處，簽請校長同意。
 - (二)經該創作人所屬院、系所或中心確認該創作或研發並無利用上班時間、本校資源或本校既有之研發成果者，經校長同意後，即屬非職務上所產生之研發成果，其研發成果之權利歸屬創作人。
 - (三)創作人未踐行前述程序者，其於任職本校期間之任何創作或研發，視為職務上完成之研發成果。
- 三、創作人為散布其學術研究結果之目的而創作之研究報告、文章或其

他學術著作，即使符合本條規定之職務上完成之研發成果，創作人得不經本校事前書面同意行使著作財產權。但該研發成果係政府機關或政府機關以外之機構補助、委託或出資研究者，則其權利依委託契約規定。

四、本校出資委託非本校教職員生進行研發者，應於研發進行前與其簽訂書面委託契約，使本校享有該研發成果之權利。

第六條

研發成果之保護

- 一、無論研發成果有無申請或取得任何智慧財產權，除依法得公開之事項外，依其性質、本校與第三人契約約定或法令規定應予保密者，創作人皆應保密，不得對外揭露，亦不得為自己或第三人利益利用該等成果。
- 二、創作人為散布其學術研究結果之目的而對外發表研發成果時，其發表不得影響智慧財產權之申請、取得或維護，且不得使本校對第三人產生違約情事。

第七條

技術移轉

- 一、本校得就本校之研發成果，對政府機關或公、私立學校、研究機關（構）事業、法人或團體（以下簡稱「受移轉機構」）為技術移轉，如為授權，以公平、公開、有償、現金對價、非專屬為原則；必要時，研發成果之運用應送研管會諮詢。研發成果之讓與，須經研管會審議同意；如為涉及政府機關補助計畫所產出之研發成果，讓與第三人時，除前述本校行政程序規定外，並應遵循該資助機關之規定辦理。
- 二、如有以下情況者，創作人應敘明具體理由，本校得同意以無償使用或授權國外對象之方式為技術移轉：
 - （一）無償使用：學術研究、教育或公益用途。
 - （二）授權國外對象，應符合下列要件之一：
 1. 國內無具承接意願之對象。
 2. 國內無具承接能力之對象。
 3. 不影響國內廠商之競爭力及國內技術發展。
 4. 授權國外對象將更有利於國家整體發展。
- 三、有違反本校研發成果管理運用之利益衝突迴避及資訊揭露處理原則之虞者，未經該原則程序審查同意前，不得為技術移轉。
- 四、技術移轉契約應以書面為之，並應在公平原則下，就技術移轉之用途、範圍、授權地區、授權期限、再授權、再讓與或其他事項為適當之限制。

- 五、本校得委外推廣技術移轉，但應與受託推廣機構簽訂書面委託契約。
- 六、本校接受以營利事業之民間團體委託產學合作案，如與合作對象於契約約定產出研發成果全部歸屬該合作對象所有，應於該契約約定提撥該合作研究經費不低於百分之十五，且原則不高於百分之四十作為先期技術移轉金，研發處並依本辦法第九條規定辦理權益收入分配。

第八條

研發成果之管理

產創處及研發處除依本辦法之規定管理研發成果外，並應依其權責範圍執行下列管理工作：

- 一、監督申請智慧財產權之代理人適時為必要之申請、答辯或繳費。
- 二、定期檢討技術移轉之成效。
- 三、每半年定期盤點研發成果，於適當處所公佈其相關資訊，但應保密之事項不在此限。
- 四、涉及政府機關經費補助產出之研究成果，產生權益收入時，應派專人控管成果權益收入繳交時程及金額，並依政府補助該計畫規定之比例上繳補助機關。

第九條

權益收入之分配方式

- 一、政府機關先行分配之權益收入：因執行政府機關補助、委託或出資而進行研究發展所獲得之研發成果，應依政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法或其他法令規定之比例分配繳交權益收入予資助機關。
- 二、非受政府機關之補助、委託或出資者，權益收入總額扣除共有單位應分配之金額後，剩餘權益收入再行分配百分之二十予校級權益金專戶、百分之五予院、系所或中心權益金專戶、百分之七十五予創作人。
前述院、系所或中心權益金專戶百分之十五為院權益金專戶，百分之八十五為系所或中心權益金專戶。
- 三、受政府機關之補助、委託或出資者，權益收入總額扣除共有單位應分配之金額後，應先行提撥前述政府機關先行分配之權益收入，剩餘權益收入再行分配百分之十為原則予校級權益金專戶，其餘分配予創作人。
- 四、股權分配：若為本校衍生新創事業權益收入得以股權交付。俟本校股權處分後，再行分配予院、系所或中心，前述衍生新創事業權益收入為股權時，歸屬創作人權益之收入，由受移轉或授權機構於契

約約定分配股權並交付創作人，本校概不涉入，創作人不得對歸屬本校權益之收入主張再分配。

五、政府計畫成果權益上繳減免分配：

(一)若經國家科學及技術委員會（下稱國科會）核定本校減免上繳比例，產生額外研發成果權益收入，減免上繳部分收入之分配如下：

1. 創作人：百分之五十。
2. 本校：百分之二十（其用途僅限於研發成果管理維護及推廣）
3. 本校院、系所或中心為百分之二十，且該百分之二十中之百分之十五分配予院，百分之八十五分配予系所或中心。
4. **推廣**有功人員：百分之十，並依本校相關規定辦理。

(二)前述國科會減免上繳資格之適用，溯及於國科會核定本校申請國科會計畫研發成果收入上繳減免期間之起始日，且研發成果源自於國科會經費補助本校所產出，並於本校經國科會核定減免上繳期間收到研發成果收入之傳票日為準。

(三)資助機關如於個別補助計畫另有規範分配比例者，從其規定辦理。如資助機關核定本校減免上繳，但未規定特定分配比例者，其權益收入之分配依本條第三款辦理。

六、將權益收入分配予創作人時，創作人得於下列收入管理方式中擇一或同時採用二者以管理該項收入：

(一)納入個人收入：分配予創作人之個人收入，應按我國全民健康保險法及其施行細則現行法令規定支付雇主補充保險費者，由創作人之個人收入中支出。

(二)納入創作人本校研究團隊後續研究經費，將該筆逕入創作人專屬之權益收入經費代號帳戶。

(三)依前目規定，由創作人納入其研究團隊後續研究經費者，其收入之支用方式如下：

1. 權益收入不得報支創作人自身之人事費。
2. 除前述之限制外，創作人所屬本校研究團隊後續研究範圍內所發生之費用，若其支出項目符合本校相關規定，得自由報支。
3. 創作人以權益收入所購置之物品及財產，其所有權歸於本校，並依本校相關財產管理辦法管理之。

七、為管理、維護、推廣及執行本校研發成果與技術移轉相關業務，產創處得支用本條第二款、第三款及第五款之校級權益金專戶；研發處得支用先期技術移轉金之校級權益金專戶。

八、本校就前款之校級權益金專戶，應提撥百分之五之獎勵予推廣有功人員。前開獎勵核發作業，經創作人代表或計畫主持人認可，依本校辦理自籌收入業務工作酬勞支給要點辦理。

九、研發成果由政府機關依政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法或其他法令之規定負責管理及運用，且將一定比率之管理或運用所得之收入分別分配創作人及本校者，創作人不得參與分配本校之收入。

十、創作人願將非職務上完成之研發成果及其智慧財產權讓與本校或由本校管理者，經本校評估具商業價值，並與創作人簽訂讓與或管理契約後，其智慧財產權之申請及維護成本，皆由本校負擔，並由本校進行技術移轉之推廣。技術移轉成功者，準用本條之規定計算及分配權益收入給創作人。

第十條 創作人之義務

- 一、創作人於研發過程中，應隨時注意不得侵害他人智慧財產權；若有侵害他人智慧財產權致本校受損害者，創作人應返還依本辦法或本校相關規定獲得之獎金及收益，並賠償本校因此所受之任何損失。
- 二、創作人代表應釐清研發成果之計畫補助經費來源與貢獻比例，確實填寫本校技術移轉資料表、利益衝突迴避及資訊揭露聲明書。
- 三、技術移轉之研發成果為政府資助機關補助、委託或出資予本校進行研究發展所獲得者，創作人代表應依該資助機關規範，於指定系統填報研發成果資料。
- 四、創作人應協助本校進行技術移轉之推廣。

第十一條 風險控管

- 一、產創處及研發處於必要時應徵詢法律顧問有關研發過程、取得研發成果權利、技術移轉、管理研發成果等法律疑義，並於必要時改進法律保護事項。
- 二、產創處及研發處應使本校、受移轉機構、申請智慧財產權之事務所因參與研發成果之取得、移轉、授權等相關事務之人員，簽署法律保護文件，以維護本校權益，並避免本校發生損害。創作人代表應負責確保其他一切因參與研發成果創作之人員完成簽署法律保密文件。

第十二條 受託代管

本校得受其他學校或機構之委託，代管其研發成果。雙方權利義務依據雙方所訂書面契約規範之。

第十三條 其他

本辦法有未盡事宜，應依政府相關法規命令、學校相關規定或由研管會依其職權決議補充之。

第十四條 生效與施行

本辦法經本校行政會議及校務基金管理委員會審議通過後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學技術移轉獎勵金運用管理辦法

110年4月28日本校109學年度第4次行政會議通過

110年5月11日本校校務基金管理委員會109學年度第2次會議通過

- 第一條 國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為運用科技部核撥之傑出技術移轉貢獻獎獎勵金、績優產學運籌中心獎助金，並獎勵本校所有研究成果完成技術移轉，特依政府機關相關法令，訂定本辦法。
- 第二條 基於本辦法分配部分比例予個人外，其餘分配本校所得之獎勵金應全數用於研發成果管理及推廣相關用途。
若核發獎勵金之機關明文規定需提列配合款，本校則依相關規定配合辦理，並由本校統籌運用之。
- 第三條 本辦法之發給對象，規定如下：
除係屬本辦法有關規定之創作人或有功人員外，並應為本校之教師、職員或學生（以下稱「分配權人」）。分配權人應於科技部核准獎勵金申請案之發文通知日時，仍為本校委任、僱用或聘任之教師（包括但不限於榮譽退休教授、兼任教師、講座教授）或職員，或仍為本校註冊在學中之學生。原分配權人於通知日時已無前述身分者，其原得分配之獎勵金部分，由其他分配權人依比例分配之。
- 第四條 技術移轉獎勵金支給方式依經費來源不同，可區分為：
一、科技部補助研究成果傑出技術移轉貢獻獎獎勵；
二、科技部績優產學運籌中心獎助金；
三、一般性技術移轉個案獎勵。
前項第三款指經費來源為技術移轉授權金、衍生利益金及其他因該技術移轉案所產生之權益收入。
- 第五條 科技部補助研究成果傑出技術移轉貢獻獎獎勵金分配標準如下：
一、創作人：百分之五十；
二、本校：百分之二十（作為研發成果管理及推廣相關用途）；
三、承辦技術移轉個案有功人員：百分之三十。
- 第六條 科技部績優技術移轉中心獎助金分配標準如下：
一、本校研究發展處產學運籌中心作為研發成果管理及推廣相關用途：百分之九十；
二、承辦技術移轉個案有功人員：百分之十。
- 第七條 一般性技術移轉個案獎勵支給方式如下：本校應就技術移轉授權金、衍生利益金及其他因該技術移轉案所產生之權益收入提撥一定比例之獎勵予承辦技術移轉個案有功人員。
前項獎勵，由本校自權益收入之校級行政管理費提撥百分之五。
- 第八條 本辦法經本校行政會議及本校校務基金管理委員會審議通過後施行，修正時亦同。

國立陽明交通大學 113 學年度第 9 次主管會報紀錄

時間：114 年 4 月 9 日(星期三)上午 9 時

地點：光復校區浩然圖書資訊中心 8 樓第 1 會議室
陽明校區行政大樓 2 樓會議室

主席：林奇宏校長(周倩副校長代理)

紀錄：莊慧玲

出席：楊慕華、陳永富、蔚順華、李大嵩、鄭子豪、唐震寰、孫元成、陳俊太(簡紋濱代)、林志平、王蒞君、陳志成、連正章、楊進木、林峻立(吳育德代)、王署君(阮其昌代)、簡莉盈(劉介宇代)、高壽延、林滿玉、邱裕鈞、陳鈺雄、林烜輝、陳一平、簡美玲(魏玠代)、楊谷洋、陳冠能、陳永昇、楊令瑀、張靜芬、溫宏斌、陳俞琪、黃世昌、孫光蕙、劉柏村、李美璇、黃經堯、徐文祥、周立偉、蔡金吾、施仁忠、黃莉婷、蔡維煙、嚴錦城、林慶波(黃雅勵代)、李曉儀、翁麗羨、劉仲寧、黃文彥

視訊出席：黃仁竑

請假：簡仁宗

主席裁示：

- 一、洽悉「因業務需要指派加班與補償方式」報告，職員為校務運作骨幹，請各主管掌握所屬同仁加班情形，並適時關心，以維護同仁健康與工作效能(人事室)。
- 二、洽悉「聯合辦公人事制度因應方式」報告。關於同仁支援任務型態聯合辦公室，請聯合辦公室主管與本職單位主管商討任務目標、業務內容及人力調配方式，並應與同仁妥為溝通說明，以利業務順利推動。至於同仁之工作考核、加班補償等事宜，由本職單位負責，綜整後依規定辦理(人事室)。
- 三、洽悉「本校休假研究法規修正案」報告。為強化攬才誘因，擬將副教授納入適用對象，服務年資之採計，自法規修正生效後開始計算。與會人員建議：(一)設定年度申請期程，以利各學院掌握與協調；(二)校級法規設立研究休假人數上限，學院可進一步協調院內教授、副教授之名額分配；(三)學院可預先規劃新制

下的教學人力安排，並盤點可能面臨的相關問題，例如排序規則、協調機制及鐘點費預算等。(四)副教授與教授共同競爭有限名額，恐因實際難以休假而認為權益受損；(五)提醒因校教評會與主管會議多為教授組成，較難直接反映副教授的心聲，學院可收集院內副教授意見，作為制度調整之參考。有關本校教授休假研究法規修正案，將依序提送校級教評會、校務會議討論(人事室)。

- 四、本校「職務宿舍收費原則」部分條文修正草案，同意提送行政會議討論(總務處)。
- 五、本校既有職務宿舍之管理費調漲草案，同意提送行政會議討論(總務處)。
- 六、本校「創業團隊進駐辦理公司設立登記審查要點」部分條文修正草案，同意提送行政會議討論(產創處)。
- 七、本校「創新育成空間進駐管理要點」法規名稱修正為「創新創業空間進駐管理要點」，部分條文與創新創業收費標準表等修正草案，同意提送行政會議討論(產創處)。
- 八、本校「研發成果股權處分管理要點」部分條文修正草案，同意提送行政會議討論(產創處)。
- 九、本校「推薦企業登錄證券櫃檯買賣中心創櫃板作業要點」部分條文修正草案，同意提送行政會議討論(產創處)。
- 十、本校「研發成果專利申請管理辦法」第9條條文修正草案，同意提送行政會議討論(產創處)。
- 十一、本校「研發成果與技術移轉管理辦法」第3及9條條文修正草案暨廢止本校「技術移轉獎勵金運用管理辦法」，同意提送行政會議討論，有關有功人員獎勵係由校級權益金專戶提撥，不影響創作人權益，請於以表列方式補充分配說明，以供參考(產創處)。
- 十二、新訂本校「實驗場所違反安全衛生管理規定後續處理要點」草案，同意提送行政會議討論，有關第6條將實驗室記點情形提供其他委員會參考的違規處理機制，待本要點通過後，請轉知相關委員會(環安中心)。

十三、本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正草案，同意提送行政會議討論，並預防計畫審議流程改為提送環安委員會審議（環安中心）。

十四、新訂本校「員工職場不法侵害事件處理作業要點」草案，同意提送行政會議討論（人事室）。

十五、本校「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」修正草案，同意提送行政會議討論（人事室）。

十六、本校「性騷擾防治及處理要點」修正草案，同意提送行政會議討論（人事室）。

散會：上午11時27分。