國立澎湖科技大學112學年度第2學期第1次校務會議紀錄

壹、時間:113年5月22日上午10時10分

貳、地點:圖資大樓國際會議廳

叁、主持人:黃校長有評

肆、出列席人員:如簽到簿　　紀錄:蔡友欽

伍、主席致詞：

一、感謝教育部、工程會、審計部等全力協助，本月16日教育部已正式核定舊行政大樓拆除與新建工程之工程款計新臺幣6.36億，接下來舊行政大樓拆除與新建將有賴總務處與全體同仁的共同努力。感謝蔡前總統對本校舊行政大樓拆除與新建案的認同與大力協助才有辦法讓本案順利並迅速的核定，3月28日蔡前總統蒞校訪視時，校長已當面邀請當有朝一日新行政大樓落成時定邀請蔡前總統再次蒞校剪綵。非常感謝蔡前總統與潘前部長的支持與幫忙，藉此次會議透過各位校務代表的雙手與掌聲再次謝謝蔡前總統與潘前部長。

二、上個月高中職學生家長會有將近40位代表蒞校參訪，對學校有更深刻的了解學校未來的發展與現況，這對於我們招生會有相當的幫助。

三、近期獅子會300A1第二專區近40位來澎湖進行3天2夜參訪，共捐贈澎湖地區100餘萬元，其中本校獲捐63萬元、澎水獲捐5萬元、榮服處獲捐12萬元、餘尚有惠民啟智中心等等均接獲大小不等的捐贈款項。

四、招生作業對本校而言是重中之重，沒有學生就沒有老師存在的價值。最近是招生重要的時刻，請大家一起努力一起做好此工作。招生來源除本國學生外，尚有國際學生。就今年而言，物流系、養殖系都有外籍學生來申請。上週方才召開招生相關會議，現有招生的策略請各系要調整與改變，不能墨守成規一成不變。

五、感謝大家的努力，近三年來募款金額已超過1千萬元。如果各位代表知道系上有文化或經濟不利就學因素而行政程序上不便提出申請的學生，若導師或系主任知道有此個案，請隨時與我連繫。在不佔用各系分配的補助額度內，只要經費充足，校方會盡量幫助這些個案學生能讓其在學期間感受到澎科大的溫暖。

陸、報告事項(一)

本校112學年度第1學期第1次校務會議紀錄，提請 確認。

決議：確認。

柒、各單位工作報告

教務處

一、113 學年度運動績優生單獨招生簡章於 113 年 2 月 20 日公告下載，並於 113 年 3 月 1 日至 4 月 26 日網路報名，術科考試日期於 113 年 5 月 11 日於本校及台中臺灣體育運動大學大學同時舉行，113 年 5 月 22 日寄發成績單，113 年 5 月 27 日放榜。

二、113 學年度四技申請入學招生，第一階段篩選結果聯合會已於 113 年 3 月 28 日公告，本處已公告通知申請生於 113 年 5 月 8 日前上傳學歷證件影本、歷年成績及學習歷程各項資料，郵寄複試費，本處並於 113 年 5 月 11 日下載資料請各系進行第二階段複試資料審查。因時間緊迫請各系請於 113 年 5 月 13 日中午 12 點前繳交審查成績，於 113 年 5 月 15 日召開招生委員會審議最低錄取標準，113 年 5 月 20 日前寄發成績單，於 113 年 5 月 22 日公告正、備取名單。

三、113 學年度本校行事曆於 4 月份行政會議通過，將公告於本校網站。

四、請於113年6月6日前遞送本學期畢業班學期成績(含校外實習)，6月25日起畢業生開始領取畢業證書。

五、「113年度青年教育與就業儲蓄帳戶方案」彈性選系申請資訊(申請原錄取學校轉系)已公告於本校網頁並辦理完成。本校符合申請資格的考生共1名，原錄取科系為物流系，因該生無意願申請轉系，故輔導於原系就讀。

六、113學年度入學特殊選才管道完成分發及報到，合計錄取13人、報到10人，報到情形如下表：

招生類別	招生系別	招生名額	錄取人數	報到人數
技職特才與實驗教育組	電機	5	3	2
	資工	4	1	1
	餐旅	5	5	5
	航管	3	3	1

	資管	1	1	1
	物管	3	2	2
合　計		21	15	12

七、113年6月23日(週日)辦理113學年度日四技甄選入學第二階段指定項目甄試，分別在新北市新北高工(北區)、臺中市明德高中(中區)、高雄市三民家商(南區)及本校(澎湖區)四區同時辦理。因適逢花火節旅遊旺季，請同仁盡早購票。

八、113學年度身心障礙甄試訂於6月13日放榜。

九、113學年度身心障礙單獨招生，已公告本校首頁招生訊息，網路報名時間自4月10日起至5月1日止，訂於5月25日面試。

十、113學年度外國學生申請入學，自2月12日至6月9日開放報名。

十一、113學年度第1學期轉學考招生簡章，已公告本校首頁招生訊息，網路報名時間自4月24日起至6月21日止。

十二、113學年度校內轉系申請表已送至各系，請於召開系務會議審查後，將審查結果送教務會議審議。

十三、已請各系提供113學年度輔系修讀標準暨課程表，後續提案教務會議審議。

十四、113學年度五專優先免試入學暨南區五專聯合免試入學招生簡章已公告於各聯合招生委員會及本學校網站，敬請廣為宣傳。

十五、4月23日召開113學年度研究所招生第4次委員會議，4月30日寄發碩士班入學考試成績單，5月8日於招生訊息網頁公告正備取生榜單，並郵寄通知正取生於5月15日前報到。

十六、依教育部113年4月10日臺教高通字第1132200836號來函，113學年度大專校院學雜費收費基準案，經校長批示，目前不需調漲學雜費。

十七、113學年度第1學期修讀碩士班課程資格申請作業已公布學校網頁，敬請各系主任及系助轉知大三學生踴躍申請。申請資格為大學部前三學年學業總成績達標準者(如下)，於5月1日至31日止，檢附「申請單」及「歷年成績表（含排名）」向相關各系碩士班申請修讀碩士班課程資格。

系所別	甄選標準

行銷與物流管理系服務業經營管理碩士班	成績達全班人數前 70%以內
水產養殖系水產資源與養殖碩士班	成績達全班人數前 70%以內
觀光休閒系碩士班	成績達全班人數前 70%以內
電機工程系電資碩士班	成績達全班人數前 80%以內
食品科學系碩士班	成績達全班人數前 50%以內

十八、113年03月份已出席博覽會場次計有：二信高中、文興高中、義峰高中、北港高中、關西高中、臺南光華高中、澎湖海事、開平餐飲，每一場次平均約100-120位同學索取資料、10-20位同學詢問系科相關問題。

十九、113年03月09日出席嘉義市政府博覽會，約150-170位同學與家長至攤位前索取資料及詢問系科相關問題。

二十、113年03月30日由黃有評校長帶領教務處同仁、行銷與物流管理系陳玉玲老師、行銷與物流管理系唐嘉偉主任、航運管理系吳志淵老師、觀光休閒系趙惠玉主任、餐旅管理系陳立真主任、海洋遊憩系黃俞升主任出席新北市政府教育局「2024新北市大教育國際博覽會」，當天約300-320位同學與家長至攤位前索取資料、體驗認識澎湖活動以及詢問系科與升學相關問題。

二十一、113年04月份出席博覽會場次：金門農工、虎尾農工、內湖高工、大湖農工，每一場次平均約80-100位同學索取資料、10-15位同學詢問系科相關問題。

二十二、113年05月份出席博覽會場次：苗栗農工、霧峰農工、員林崇實高工、嶺東高中、員林家商、義民高中、旗山農工、高雄高商、曾文家商、土庫商工、高雄高工、臺中明德高中、臺中明道高中、樹德家商、家齊高中、振聲高中，每一場次平均約100-120位同學索取資料、10-25位同學詢問系科相關問題。

二十三、113年05月份預計出席博覽會場次：嘉義興華高中、員林農工、臺中家商、大甲高工、新竹高商、鹿港高中、三重商工、曾文農工、鳳山商工、臺南海事、羅東高商、松山工農、士林高商、北港農工、立志高中、鶯歌

工商、大安高工，共17場次，預估每場次約100-120位師生索取資料。

二十四、113年4月、5月份本處安排入班宣導場次：西螺農工、員林農工、高雄復華高中、三義高中、立志高中、員林家商、義民高中、新民高中、長榮高中、中壢高商、樹德家商、高雄高商、磐石高中、明道高中、曾文家商、臺中家商、嶺東高中、東港海事、桃園新興高中，共計19間學校。

二十五、任課教師可於校務系統查詢112學年度第1學期一級品保問卷結果，系(中心)主任及院長(主委)則可查詢所屬單位課程結果。

二十六、4月3日召開本學期第1次校課程發展委員會，審議各系各級課程規劃修正等事宜。

二十七、本學期初選選課作業已於2月1日至7日辦理，加退選作業於2月26日至3月5日辦理完成。

二十八、4 月 10 日上午已召開本學期第 1 次教務會議。

二十九、4月2日彙整本學期辦理教學觀摩規劃表。

三十、各系碩士班已於4月1日前繳交本學期碩士班研究生暨指導教授名冊紙本及電子檔至本處彙辦。

三十一、本學期多位教師授課第一階段課程教學評量填寫時段為4月28日至5月4日，敬請各系轉知學生配合填寫。

三十二、本學期期中考試週自4月22日至26日止，若有提前或延後，則考試週仍需正常上課。

三十三、已通報各系(中心)辦理113學年度第1學期開排課作業事宜，請於第10週前完成開課(通識及基教中心均應完成開排課)，第14週應完成排課，並依相關規定辦理。

三十四、4月22日至5月10日（第9至11週）受理學生申請本學期期中停修課程作業，請各系協助宣導及公告週知。

三十五、「112年度教育部高等教育深耕計畫-創新教學成果發表會」業已於112年12月20日圓滿完成並於113年1月10日頒發獎狀給予表現優異教師。

三十六、112學年度第2學期數位教材製作徵件於2月29日截止，並於113年3月12日召開本學期數位教材審查委員會，共計通過9件申請案。

三十七、112學年度第2學期教師成長社群申請案已於113年3月13日召開審查委員會議，共計通過7件申請案，審查結果已分別通知各申請案之召集人。

三十八、各系已陸續展開112學年度第2學期課輔小老師的遴聘及相關作業，截至

113年3月27日止，各系合計已遴聘8位課輔小老師。

三十九、本中心於113年4月24日(三)上午10點及5月15日(三)上午11點分別辦理本學期教學專業成長活動，感謝各位教師出席與會。

四十、本中心於113年3月5日、3月6日分別辦理「教學獎助生期初申請說明會」、「新進教師成長營」活動，感謝各系新進教師及研究生出席與會。

四十一、辦理112學年度第1學期教育部補助教學助理勞健保計畫經費請款作業。

四十二、辦理112學年度第2學期教學獎助生申請暨勞健保投保作業。

學務處

一、 近四個月各系學生發生交通事故人次數如下表：統計期間：112 年 12 月～113 年 4 月。

12 月 2 人次、3 月 2 人次、4 月 1 人次，計 5 人次，將繼續保持及宣導，以確保學生交通安全。

學 院	系 別	A1 類（人次）	A2 類（人次）					合計（人次）
			12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	
人文暨管理學院	航運管理系							
	資訊管理系							
	行銷與物流管理系		1					1
	應用外語系							
海洋資源暨工程學院	資訊工程系							
	電信工程系					1		1
	水產養殖系							
	電機工程系							
	食品科學系							
觀光休閒學院	觀光休閒系							
	餐旅管理系		1			1		2
	海洋遊憩系						1	1
合計			5					5
備 註	以上數字單位為人次。 Ａ１類：指有人死亡（ 含超過廿四小時死亡者 ）或重傷之事故。 Ａ２類：指一般人員受傷或財物損失之事故。							

二、 112-2「學生申請各類就學費用減免」，已於 113 年 1 月 5 日完成舊生收件作業。

三、 辦理本學期學生操行成績結算作業，操行評分已通知導師及系主任於校務行政系統登錄，另獎懲建議於 11 月中旬起由各單位陸續送出簽核，現由本組彙整中。

四、 「大專校院弱勢學生助學計畫」之「學生校外住宿租金補貼」申請，俟教育部撥款後，已於 113 年 12 月 30 日匯入申請學生帳戶；本學期申請數計 6 員，補助款項計 11 萬 4，960 元。

五、 寒假期間進行修繕項目：

（1）藍天棟熱水儲水槽漏水維修。

（2）消防系統維修保養。

（3）各樓寢室窗戶變形換修。

（4）藍天 1 樓浴室漏水維修。

（5）碧海 2 樓廁所小便斗阻塞維修。

（6）碧海 2 樓廁所地板漏水檢修。

（7）碧海 2 樓冷氣汰換更新。

六、 依排定「校園安全事項教育宣導」期程實施指定班級相關宣導事項。

七、 因應學生恐有突發情緒或外來壓力造成心理不適，研擬於本校學生請假規則增列「身心調適假」，讓學生有時間喘息及身心復原。預計於 3 月 20 日辦理之本（112-2）學期「學務會議」中提案修正，通過後實施。

八、 本學期學生防制藥物濫用宣導，同以往併入每週「校園安全事項教育宣導」實施（每週三第三、四節），預計辦理六場次。

九、 本學期學生宿舍住宿人數（統計至 3 月 3 日止）共計 554 人，詳如下表：

性別 / 身分	男生	女生	小計
台灣	350 人	196 人	546 人
外籍生	1 人	7 人	8 人
合計	351 人	203 人	554 人

十、 學生宿舍近期活動規劃：

日期	活動名稱
3 月 16 日	「宿舍好聲音」歌唱比賽
3 月 20 日～6 月 14 日	113 級女生幹部甄選
4 月 29 日～5 月 13 日	靜態文藝「舍光留影」攝影競賽活動
5 月 3 日～5 月 12 日	母親節感恩活動
5 月 25 日	「宿以萬計」期末樓層聯誼活動

十一、目前已進入學生校外賃居尋屋顛峰時段，為適時有效協助學生校外賃居事宜，本組依表單建置登錄「學生校外租賃處消防設備情形參考表」提供學生於本校官網查詢（目前計 711 筆），俾利增加學生賃居訊息及維護權益。

十二、本校112學年度第2學期學生缺曠通知作業，統計第1週至第6週（2月26日～4月3日）曠課累計達10節之學生共368人（日四技355人，進四技12人，日五專1人），已於4月11日郵寄通知單予缺曠學生。

十三、辦理112學年度第2學期學生兵役緩徵及儘後召集2款作業，申辦人數共計240人，均依期限分別於內政部役政署「在學緩徵作業系統網站」申報與函報各縣市後備指揮部核准在案。

十四、3月6日生輔組辦理「校園安全事項教育宣導」。

十五、4月份離校役男學生辦理「兵役緩徵原因消滅」共21人，已於內政部役政署在學緩徵作業系統網站申報。

十六、本（113級）年「新生入學說明暨歡迎會」將訂於8月16日、17日、18日（星期五、六、日）等3日假南（高雄醫學院國際會議廳B廳）、中（新民高中綜合禮堂）、北（劍潭青年活動中心群英堂）三區辦理。

十七、「『113級新生入學說明暨歡迎會」協調會」預於6月19日、7月3日分兩梯次召開，地點於學生活動中心會議室，期程如下：

（1） 6月19日（三）上午10：10，與會人員為各系學生代表（二員）

（2） 7月3日（三）上午10：00，與會人員為系主任。

十八、交通安全、預防犯罪（防詐騙、反毒）、菸害防制宣導、校外賃居注意事項、日常生活安全注意事項宣導，112 年 4 月份已實施 2 場次，計有10個班級、205人次參與。

十九、教育部學雜費減免作業至4月13日止，已分別查核「身障類」、「原住民籍」身份不符者，本校均合格。4月15日教育部比對重複申請其他部會補助結果，本校計2位個別重複申請「行政院農委會農漁民子女就學獎助學金」，基於「公費擇優擇一」原則與2生確認選擇教育部就學優待減免。

二十、本學期校內、外各項就學補助獎助學金持續辦理，相關資訊於本組「獎助學金公告專區」網頁公告，俾利學生查詢申辦。

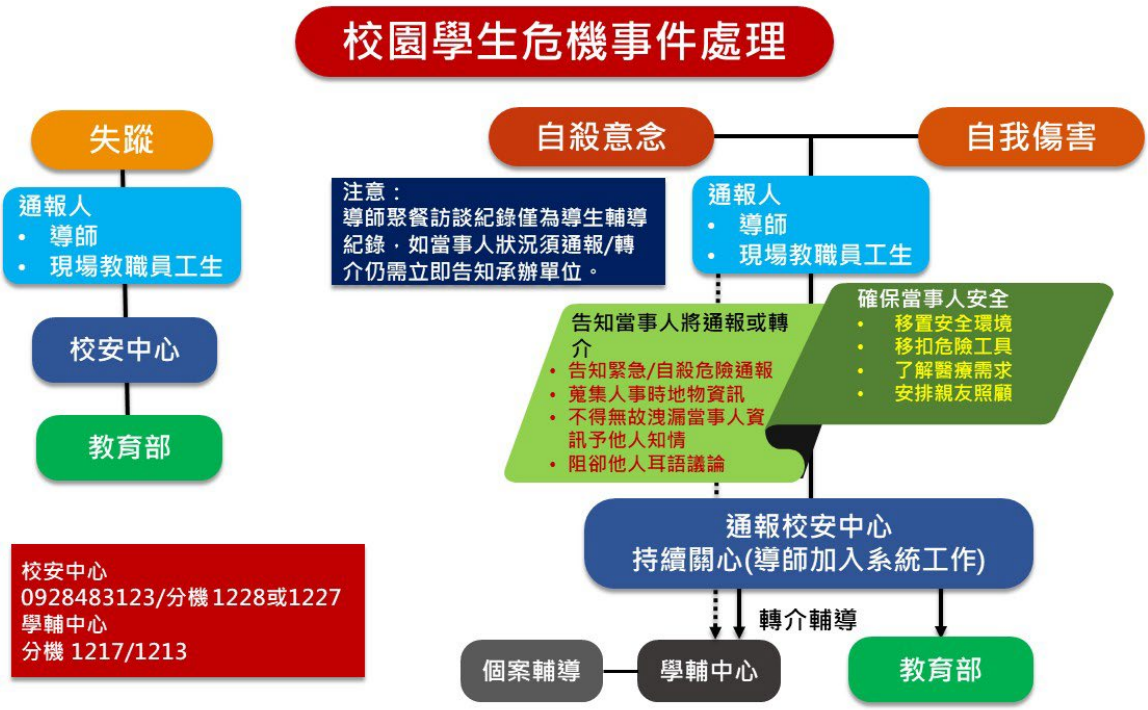
二十一、辦理112學年度第2學期學生就學貸款作業，初審學生資料並上傳教育部彙報系統，本學期計有450人申請。

二十二、課指組近期活動規劃：

日期	活動名稱
3月1日～3月31日	大專送愛下鄉—2024端午節慰問申請

3 月 23 日	「澎科 33 綻放時光」校慶園遊會活動
5 月 1 日	課外講座（人管院一年級）
5 月 8 日	課外講座（觀休院一年級）
5 月 22 日	課外講座（海工院一年級）

二十三、依據教育部 112 年 6 月 13 日臺教學（一）字第 1122803184 號函提供運用之「校園學生自我傷害防治手冊」通報與系統關懷事項。針對常見潛在危機情境，整理如下措施，並說明導師關懷（餐敘訪談系統）、校安



（通報系統）、心理輔導（轉介諮商）分工合作之處，期以發揮網絡內及時連結、降低風險的效用。

二十四、為辦理本校 113 年 4 月「性別平等教育月」系列活動，於 3 月配合「校慶暨運動會系列活動」提前開始作業，4 月份配合圖書館活動辦理「性平宣導」。

二十五、113 學年度第 1 學期辦理之「鼓勵性別相關議題融入課程補助計畫案」，前於 112 年 12 月 27 日已 Email 通知各系、通識中心及共教會，另於 2 月 29 日公布周知，收件至 4 月 10 日止。

二十六、健康中心 112 年 12 月份～113 年 4 月份「健康服務統計」(人次)：

項目	12月份	1月份	2 月份	3 月份	4 月份

外傷處理	40		3	24	43
運動傷害	8		0	13	4
疾病照護	6		1	8	14
學生平安保險	14		5	5	5
救護車送醫				2	2
總計（人次）	54		4	45	61

二十七、身心健康中心近期活動規劃：

日期	活動名稱
112 年 12 月 9 日	新生體檢（健康中心）
112 年 12 月 13 日	應屆畢業生畢業轉銜會議（資源教室）
112 年 12 月 19 日	菸害防制活動（第一場）（健康中心）
112 年 12 月 23 日	112-1 期末特教團體活動（資源教室）
112 年 12 月 26 日	菸害防制活動（第二場）（健康中心）
112 年 12 月 29 日	歲末祝福與期末檢討會（資源教室）
12 月 27 日	校內體適能中心重訓設備、身體組成儀及飛輪教室介紹及體驗（健康中心）
1 月 3 日	112-1「學生輔導委員會議」（學輔中心）
1 月 4 日	僑生春節聯歡祭祖活動（學輔中心）
1 月 10 日	112-1「轉銜評估會議」（學輔中心）
3 月 7 日	「默德納 XBB 新冠肺炎疫苗接種」拖打（健康中心）
3 月 6 日	身心障礙助理人員職前說明會（資源教室） 性別平等教育與性騷擾防治宣導（學輔中心）
3 月 13 日	「開心測驗週」活動（學輔中心）
3 月 9 日	112-2「期初特教團體輔導活動」（資源教室）
3 月 20 日	新生體檢複檢、教職員體檢（健康中心） 「開心測驗週」活動（學輔中心）
3 月 27 日	「開心測驗週」活動（學輔中心）
4 月 30 日	112-2 自殺通報個案督導會議（學輔中心）
4 月 10 日	性別平等教育宣導（學輔中心）
4 月 17 日	性別平等教育宣導（學輔中心）
4 月 24 日	112-2「導師會議」（學輔中心） 特殊教育相關專題演講（資源教室）

4 月 26 日	112-2「期中特教團體輔導活動」（資源教室）
5 月 1 日	112-2「學生輔導委員會會議」（學輔中心） 五專前三年級「性別平等教育」（學輔中心）
5 月 2 日	親密關係團體諮商（學輔中心）
5 月 6 日	處遇性同儕支持團體（學輔中心）
5 月 8 日	輔導幹部心相聚活動（學輔中心）
5 月 9 日	親密關係團體諮商（學輔中心）
5 月 16 日	親密關係團體諮商（學輔中心）
5 月 23 日	親密關係團體諮商（學輔中心）
5 月 23 日～5 月 25 日	澎科大捐血週（健康中心）

二十八、個別心理輔導工作，112 學年度第 2 學期截至 4 月總計 122 人次。

二十九、健康中心協助本校 7 名外籍生於結束實習後，將健保身分由實習單位轉回本校，以維護外籍生就醫權益。

三十、112-1「學生輔導委員會議」已於 113 年 1 月 3 日召開完畢，各項績優遴選結果如下：

（1） 111 學年度輔導績效優良系科：航運管理系、行銷與物流管理系、餐旅管理系。

（2） 111 學年度績優導師：共計 12 位，其中 2 位蔡淑敏老師及張維碩老師為連續三年績優導師。

（3） 111 學年度優良導師：人管院蔣昭弘老師、觀休院李安娜老師、海工院黃天祥老師。

三十一、「113 年教育部友善校園獎」評選優秀導師評審獎項，由「111 學年度優良導師」蔣昭弘老師代表本校參加遴選，已於 4 月底期前函送推薦。

三十二、彙總各處資料，於 1 月主管會議提報本校 112-2「大專校院校園學生自我傷害三級預防工作執行檢核報告」。

三十三、資源教室輔導人員於 2 月 1 日參與由臺南大學主辦「112 學年度第二學期南澎鑑輔分區大專校院特殊教育學生鑑定說明會」，了解本（112-2）學期特殊教育學生鑑定工作辦理方式與強化鑑定知能，俾利協助與推展大專校院特殊教育學生鑑定事宜。

三十四、資源教室依規定於 2 月 15 日～3 月 20 日，提報「112 學年度入學之新生與疑似生」共 13 件教育部特殊教育鑑定申請事宜。預計排定「特殊教育學生個別化支持計畫會議」共 48 場次。

三十五、112-2「導師業務說明」，已於 2 月 23 日 Email 通知各系，惠請配合辦理各項事宜。

三十六、依教育部規定完成「112 年度大專校院專業專任輔導人力補助計畫」成果報告，於 113 年 2 月 28 日前函文報部。

三十七、資源教室依規定完成「112 年度教育部補助大專校院招收及輔導身心障礙學生工作計畫」經費收支結算表，並陸續撰寫成果報告資料以利於計畫結束後兩個月內（113 年 2 月 28 日）進行相關結案資料報部送件。

三十八、於 3 月將各系導師及幹部資料建置於本校校務行政系統，並提供各系及相關單位。

三十九、依本校「學生轉銜輔導及服務要點」，辦理「112-2 入學轉銜名單比對」，納入本校高關懷個案管理機制輔導作業。

四十、教育部 3 月 12 日委託 HACCP 至本校輔導大專校院餐飲衛生，訪視本校茶米茶餐廳業者及健康中心平時餐飲衛生輔導業務。

四十一、馬公市第一衛生所 3 月 18 日至本校登革熱孳生源查核，未發現陽性孳生源。

四十二、112 學年度第 2 學期導生活動費之主計系統自 3 月 28 日起已可進行核銷，並已於 4 月 1 日已通報各系知悉。

四十三、健康中心於 4 月 17 日針對校內違規吸菸、未滿 20 歲吸菸及警察局衛生局移送者施以 2 小時戒菸教育共計 4 人。

四十四、馬公市第一衛生所 4 月 24 日至本校針對五專生宣導香菸危害及菸害防制法修訂，共計 110 人參加。

四十五、資源教室於期中考前 1～2 週填寫「考試服務措施申請表」，協助特教學生調整期中考試如試卷字體大小、座位安排等，以利學生順利參與考試。並於 4 月 22 日～5 月 10 日期中停修課程申請期間，提醒有需求之學生辦理相關程序。

四十六、4 月 29 日～6 月 28 日配合「113 學年度第一學期減免學雜費」繳交時間，聯繫符合資格之特殊教育學生，備妥相關資料送交生輔組。

四十七、健康中心 5 月 1 日召開「學校衛生、膳食衛生委員會」，將針對新生體檢及學生保險提出 113 學年招標案。

四十八、體育組近期活動規劃：

日期	活動名稱

1 月 1 日～3 月 8 日	「112 學年度全校運動大會」報名 「112 學年度創意舞蹈大賽」報名 「校園迷你馬拉松暨親子健走活動」報名
2 月 23 日～2 月 27 日	2024 年港都盃全國田徑錦標賽
2 月 26 日	「體適能運動中心」會員申辦
3 月 13 日～3 月 16 日	112 學年度大專校院排球聯賽公開組第二級男生組複決賽
3 月 17 日～3 月 19 日	「113 年全國大專校院運動會」羽球南區預賽
3 月 18 日～3 月 22 日	「112 學年度全校運動大會」預賽
3 月 23 日	校園迷你馬拉松暨親子健走活動 112 學年度創意舞蹈大賽
3 月 23 日～3 月 24 日	「112 學年度全校運動大會」決賽
3 月 29 日～3 月 30 日	113 年全國大專校院田徑公開賽
4 月 19 日	112 年度大專院校適應體育行動藍圖實施計畫- 「國立澎湖科技大學坐地排球術科講座」
4 月 20 日～4 月 28 日	113 年澎湖縣「主委盃」籃球錦標賽
4 月 27 日	2024 鹿港鎮月光盃三對三籃球鬥牛賽
5 月 3 日～5 月 8 日	「113 年全國大專校院運動會」決賽，項目如下： （1）跆拳道：5 月 3 日～5 月 8 日 （2）木球：5 月 4 日～5 月 7 日 （3）空手道：5 月 4 日～5 月 7 日 （4）田徑：5 月 5 日～5 月 8 日
5 月 15 日	水域安全宣導講座
5 月 15 日～5 月 22 日	112 學年度「全校系際盃排球錦標賽」

總務處

事務組：

一、 因汰換海科大樓國際會議廳整合控制環控主機等相關設備，預計 113 年 7 月 1 日至 113 年 8 月 31 日施工，施工期間暫停借用。

文書組：

一、 本校已於期限內彙送 112 年 7 月至 12 月檔案目錄至檔案管理局，並完成檢測與管考程序。

二、 因配合行政大樓搬遷作業，暫緩實施 112 年檔案徵集計畫，請依本組通知時間，歸入 111 學年度及 112 學年度校務會議、行政會議與各院（委員會）務、系（中心）務等會議紀錄至檔案室永久保存；感謝相關單位的協助與配合。

營繕組：

一、 本處辦理「報廢品存置庫房新建工程」，規劃興建於教職員宿舍及海科大樓北棟間空地，正辦理鋼結構工程，預計 113 年 5 月完工，施工期間，造成不便，請大家配合。

二、 為改善學生活動中心、圖書館、教學大樓及實驗大樓詠風館窗框滲水情形，本處預計於 113 年 4 月至 8 月辦理「杜蘇芮颱風災損修復工程」，計畫於現有窗戶外側增設氣密窗及填縫材割除重灌工作。

三、 行政教學大樓因混凝土氯離子含量過高，導致主體結構之梁柱主鋼筋嚴重銹蝕膨脹，致混凝土保護層被撐開而剝落，已危及結構安全，計畫原地辦理拆除新建工程，辦理流程如下：

（一）教育部 112 年 5 月 1 日臺教祕（一）字第 1120041415 號函同意大樓報廢，並經審計部教育農林審計處 112 年 5 月 8 日審教處一字第 1128501446 號函同意備查。

（二）分於 112 年 6 月 28 日及 112 年 10 月 11 日參加行政院公共工程委員會召開行政大樓拆除重建案追蹤辦理情形研商會議。

（三）已於 112 年 11 月 16 日參加教育部召開研商國立澎湖科技大學行政教學大樓拆除及新建可行性評估報告修正情形會議。

（四）教育部 113 年 3 月 25 日臺教技（二）字第 1130026034 號函回覆，經審查後，原則同意本校「行政教學大樓拆除及新建工程」可行性評估報告，規劃興建地下 1 層地上 4 層之鋼筋混凝土行政大樓乙棟，總樓地板面積為 7387.95 平方公尺，總經費達新臺幣 6 億 3,595 萬 9,685 元，補助新臺幣 4.2 億元，其餘由本校自籌支應，計畫期程自 113 年

至 117 年，並轉送工程會審查。

（五）行政院公共工程委員會 113 年 4 月 16 日工程技字第 1130006741 號函回覆審查同意後，已轉送行政院主計總處，現由行政院進行審查作業。

（六）俟行政院核定本工程計畫後，預計 113 年下半年辦理委託規劃設計監造技術服務採購招標作業，並於 114 年進行建築物規劃設計作業。

環安組：

一、 依教育部 113 年 4 月 3 日臺教資（六）字第 1132701359 號函，請各單位依本組後續電郵提供 Google 表單連結該部所附「冷氣設施維護檢核表」，於 6 月 30 日前完成填寫，俾利於本學年 7 月 31 日前回報該部。

研發處

一、112 年 12 月 27 日發文教育部「113 年度國立澎湖科技大學財務規劃報告書」。

二、113 年與 112 年申請國科會件數比較表:(113.5.7 資料)

項目	112 年度	113 年度
一般專題研究計畫(大批)	16	28
新進人員研究計畫(大批)	8	7
實務型專案計畫	18	14
鼓勵女性從事科學及技術研究計畫	1	1
工程科技中堅躍昇研究計畫	1	1
產學合作	1	1
性別與科技研究計畫	1	
新進人員(隨到隨審)	4	1
運動科技產學合作計畫	1	
一般研究(隨到隨審)	1	
小計	52	53

三、113 年 1 月 11 日發文辦理 112 年教育部補助大專校院辦理獎助生團體保險報結事宜。

四、113 年 2 月 6 日發文 113 年產業學院計畫，計有朱能億及鍾國章二位教師等二件申請案。

五、113 年 3 月 11 日及 14 日將石佳惠教師國科會計畫二件轉移至輔仁大學

六、113 年 3 月 11 日函文教育部繳交「產業學院-產業實務人才培育專班」期中報告。

七、113 年 3 月 21 日函文國科會申請 113 年度補助大專校院研究獎勵申請案。

八、已提送 112 年校務基金績效報告書、113 年 USR 計畫配合款及 114 年度資本門預算等三件提案至校務基金管理委員會審議，均照案通過。

九、已於 113 年 4 月 11 日召開 112-2 產業研習委員會。

十、已於 113 年 4 月 10 日(三)至 113 年 4 月 16 日(二)辦理研究倫理線上課程，題目為 1.管理研究倫理議題經驗分享 2.研究倫理審查工作經驗分享各 1.5 小時，合計 3 小時，

十一、已於 113 年 4 月 15 日函報教育部 113 年第三期(112-113 年)大學社會責任修正計畫書。

十二、本處執行勞動部勞動力發展署高屏澎東分署「113 年度大專校院辦理就業服務補助實施計畫」，經核定補助經費 40 萬 3,820 元整：

申請單位	活動名稱	場次	核定補助金額
研發處	就業講座	3	47,834
	校園徵才	1	183,555
應外系	產業座談會(含雇主座談)	1	15,000
電機系	產業座談會(含雇主座談)	1	13,015
物流系	產業座談會(含雇主座談)	1	11,911
餐旅系	企業參訪	1	106,451
觀休系	就業講座	2	26,054
總計		10	403,820

十三、本處已於 113 年 3 月 13 日辦理「2024 龍躍迎薪校園徵才博覽會」，反應熱烈，圓滿落幕，感謝各位師長鼓勵同學參與。

十四、本校第六屆「傑出校友」於 113 年 3 月 14 日經評審委員會選拔謝玉玲及陳鈺雲 2 位校友，已於 113 年 3 月 24 日(六)校慶活動中表揚。

十五、惠請各系轉知應屆畢業生(112)上網填具「畢業生流向調查系統」平台。

十六、113 年度第 2 梯次全國技術士技能檢定，本校食品科學系共 12 名學生報名，已於 5 月 2 日將相關資料送至技檢中心。

十七、112-2 學期本校舉辦兩場 iPAS 考試，科目與證照考試人數統計如下：

電信系：天線設計　　資訊類：資訊安全、物聯網、巨量資料分析

科系	科目名稱	人次	考試日期
電信系	天線概論	16	5 月 25 日
資工系	物聯網系統與應用	54	6 月 1 日
	物聯網基礎架構概論	54	
	資料處理與分析概論	1	
	資料導向程式設計	1	
	資訊安全技術概論	48	
	資訊安全管理概論	48	
資管系	資訊安全技術概論	4	
	資訊安全管理概論	4	
食科系	資訊安全技術概論	2	
	資訊安全管理概論	2	
物管系	資訊安全技術概論	1	

	資訊安全管理概論	1	
參加人次總計		236	

十八、113 年度本校執行教育部學海計畫，本處已於 113 年 3 月 19 日完成校內複審會議，同意薦送餐旅系潘澤仁老師「學海築夢」、陳立真老師「新南向學海築夢」及應外系黃同學「學海飛颺」3 案，並已於學海線上系統完成送件在案，預計教育部將於 113 年 5 月 31 日通知核定結果。

十九、本校前獲教育部核定 112 學年度新住民二代培力計畫(娘家外交勵學方案)，獲獎助學生將於 113 年 6 月 1 日完成實習並從越南返國，本處後續將辦理相關結案事宜。

二十、113 年 1 月 3 日，財團法人中小企業信用保證基金魏明谷董事長拜訪本校研發處，並參訪育成中心培育企業-海朋友企業行，共同協助地方新創企業發展。

二十一、本處育成中心協助培育企業-海朋友企業行，獲得國家發展委員會 113 年度「地方創生青年培力工作站」補助計畫。

二十二、寶雅與本校於 1 月 18 日簽訂合作備忘錄，秉持著「取之於社會、用之於社會」精神，5 年內將捐贈本校新台幣一千萬，以獎勵優秀學生努力向學，並鼓勵師生在澎湖推動守護海洋系列活動，協助澎科大運用環境的優勢，培育遊艇產業人才與發展海洋永續觀光。

二十三、本處育成中心於 2 月 29 日，協助 U-start 廠商芮瑞工作室，申請 113 年度「小型企業人力提升計畫」。

二十四、本處育成中心已於 3 月 20 日，參加「113 創業歸故里創新創業競賽」線上說明會。

二十五、本處育成中心已於 3 月 26 日召開「113 年第 1 次專利審查委員會」，通過二件中華民國專利申請案。

二十六、「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法」已於 4 月 18 日行政會議修正通過，提送校務會議審查。

二十七、本處育成中心協助培育企業-樸植作工作室，通過教育部青年發展署青年社區參與活動「113 年 Changemaker 計畫」。

二十八、本處育成中心已於 5 月 3-4 日，假本校海科大樓辦理「2024 創新創業種子師資教育培訓營」，共計 12 人完成本次培訓。

圖資館

一、 圖書資源組於5月6至5月26日辦理「繽紛影音借閱〝童玩彈彈樂〞比賽活動」，歡迎全校學生踴躍參加。

二、 圖書資源組於5月辦理「閱讀達人圖書借閱排行榜」學生圖書借閱比賽活動，歡迎全校學生踴躍參加。

三、 圖書資源組預計6月13日下午14:30-16:30於圖資館5樓C002教室辦理「WOS & JCR資料庫教育訓練」活動，參加教師、職員可登錄一場次教學觀摩或公務人員研習時數二小時，屆時歡迎全校教職員工生踴躍參加。

四、 圖書資源組於3月至4月辦理「閱讀達人圖書借閱排行榜」圖書借閱比賽活動，活動圓滿完成。

五、 圖書資源組於4月10至4月30日辦理「SDGS永續閱讀&性別平等」閱讀推廣抽獎活動，活動圓滿完成。

六、 圖書資源組於5月15辦理「華藝線上圖書館資料庫教育訓練」活動，活動圓滿完成。

七、 圖書資源組於5月16辦理「Turnitin論文比對系統師生版教育訓練」活動，活動圓滿完成。

八、 新增FUNDAY 英語學院線上平台資料庫至114年4/30，歡迎全校師生至：圖資館首頁＞電子資源＞中文資料庫點閱使用。

九、 中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心提供「SRDA學術調查研究資料庫」，歡迎全校師生至：圖資館首頁＞電子資源＞中文資料庫點閱使用。

十、 華藝線上圖書館-【AINOSCO Search是科探索】平台圖書全文檢索提供試用至6/30，歡迎全校師生至：圖資館首頁＞最新消息點閱使用。

十一、 本校112學年度第1學期第3次行政會議決議：「教師同仁於每年度參與資安通識教育訓練並取得3小時學習時數者(含線上及實體課程)，登錄一場次教師教學觀摩。」本學期教師教學觀摩登錄統計期間至113年6月30日，建請教師們儘早完成今(113)年度資通安全通識教育課程，並將訓練完成證明提供予資訊服務組，以利相關作業。

十二、 資訊服務組於5月1日起進行校園虛擬IP設定及VLAN切割規劃與執行，目前已完成圖資館虛擬IP設定及VLAN切割作業。

十三、 教育部113年度資通安全稽核計畫排定本校為第一梯次受稽機關，實地稽核時間：113/6/20(週四)，稽核範圍：全機關及核心資通系統之各項資安管理政策及程序等；本次稽核範圍為全校，可能至單位進行抽檢，若有年限屆滿之大陸廠牌資通訊產品應盡速完成報廢事宜，請各單位配合。

十四、教育部113年度臺灣學術網路防範惡意電子郵件社交工程演練計畫：演練時程預計自本（113）年4月至12月止(辦理2次演練)，教育部將針對演練對象(包含機關首長、各級主管及全體員工)寄送5封社交工程演練郵件；演練作業完成後，對於開啟惡意郵件、點閱惡意郵件所附連結或檔案之人員，必須再次進行教育訓練加強宣導，以強化其警覺性。

十五、依據行政院資通安全責任等級分級辦法-C級公務機關應辦事項規定：機關所有人員，每人每年應接受至少3小時之資通安全(通識)教育訓練；請本校教職員工(含計畫聘用專任人員)儘早完成今(113)年度資通安全(通識)教育訓練，並取得3小時學習時數。

十六、個資安全宣導：

(一)依據教育部112年12月21日臺教資通字第1122705167號函轉知。

(二)學校推動使用生物特徵辨識技術之資通訊系統，請列明並取得當事人或法定代理人之同意，如當事人拒絕應提供替代方案，以維護師生權益。

(三)前揭事項依個人資料保護法相關規定，禁止目的外利用，並須依當事人同意之授權期限，於屆期或離校時銷毀，以符相關規範。

十七、藝文中心於4月18日至5月26日舉辦「聆聽＜山與海＞吟唱藝術之歌聯合展覽」，此檔展覽為「司馬特藝術空間」23位藝術創作者，由榮譽理事長林聰明領銜，郭艷雅、陳怡欽、廖玉真、魯永福、陸珊珊、李薇妮、徐佳慧、蔡麗、李桂華、裴慧娟、謝美容、梁春錦、陳坤宏、黃美惠、王雅鈴、劉顏、張妤華、成昌和、黃碧、蔡建申、謝敏儀及丹明發等展出72件油畫作品。策展人郭艷雅贈送其作品「清水斷崖雄觀」供本校典藏，歡迎全校師生同仁踴躍蒞臨參觀。

進修部

一、辦理本部113學年度四技單獨招生第一次委員會，確認招生簡章及相關時程表，本部113學年度四技單獨招生自113年04月15日起至08月14日止開放網路報名，需繳交備審資料至本部，敬請各位長官協助宣傳。

二、辦理本部113學年度國軍退除役官兵就讀大學校院四年制進修部/在職專班、進修學士班甄試招生委員會確認簡章事宜。

三、辦理本部112學年第2學期技職校院課程資源網及大專院校基本資料庫總量管制表冊彙整及檢核資料填報作業。

四、辦理本部112學年第2學期學生申請期中停修課程作業。

五、辦理本部112學年第1學期各系開課調查、各班隨低班附讀調查及暑期重補修班調查相關事宜。

六、辦理本部112學年度第2學期學生期中考週請假補考及期中停修申請相關事宜。

七、【112學年度第二學期（113年上半年）產業人才投資計畫課程】之計畫班別詳細內容如下：

開班名稱	主持人	開課單位	預定開班時間	預定訓練人數	預定訓練時數	備註
臺灣傳統小吃手作班	陳立真	餐旅管理系	113/03/07-113/05/30	32	48	開訓中

八、【112學年度第2學期（113年上半年）推廣教育非學分班】之計畫班別詳細內容如下：

開班名稱	主持人	開課單位	預定開班時間	預定訓練人數	預定訓練時數	備註
瑜珈A班	劉淑貞	外聘	113/03/05-113/06/04	35	24	開訓中

瑜珈 B 班	劉淑貞	外聘	113/03/05- 113/06/04	35	24	開訓中
有氧班	劉淑貞	外聘	113/03/05- 113/06/04	35	24	開訓中
初級日語 J1 班 第 03 期	歐千慈	外聘	113/03/19- 113/06/11	25	26	開訓中
初級日語 J2 班 第 01 期	歐千慈	外聘	113/03/15- 113/06/14	25	26	開訓中
烘焙丙級西點蛋糕實務推廣班	陳立真	餐旅管理系	113/03/13- 113/06/15	25	48	開訓中
餅乾丙級班	游凱傑	餐旅管理系	113/03/16- 113/06/15	18	48	開訓中
精美伴手禮&糖果禮盒班	游凱傑	餐旅管理系	113/03/04- 113/06/03	32	48	開訓中
台灣料理烹調班	楊錦騰	餐旅管理系	113/04/12- 113/05/31	32	32	開訓中
中式米麵食點心推廣班第 02 期	許志弘	食品科學系	113/03/19- 113/04/30	24	44	停辦 (招生人數不足)

地方風味小吃班第 01 期	楊錦騰	餐旅管理系	113/03/06-113/05/08	28	40	停辦（招生人數不足）
職場英語基礎會話班	陳怡礽	基礎中心	113/03/14-113/05/23	30	20	停辦（招生人數不足）
核心雕塑班	蔡育珊	外聘	113/03/01-113/06/28	16	16	開訓中
流動瑜珈班	蔡育珊	外聘	113/03/01-113/05/24	16	16	開訓中
肌力訓練班第 01 期	張鳳儀	通識中心	113/03/05-113/05/28	28	18	開訓中
自來水配管丙級技術士班第 01 期	段錫銘	電機工程系	113/04/22-113/06/12	10	72	開訓中

人事室

一、研習：辦理研習訓練課程有，3 月 18 日智慧財產權、4 月 11 日國立大專校院教職員工對受補助及委辦案件運用之法治觀念、4 月 23 日性別平等及 4 月 25 日公務人員行政中立，共 4 場。

二、生活津貼人次：辦理教職員生活津貼案共 7 人次。

三、子女教育補助人次：辦理112學年度第2學期教職員申請子女教育補助案共40人次。

四、退休人員：辦理教職員退休案共 4 人次。

主計室

一、本校 113 年 4 月經常收支及資本支出執行情形如下：

（一）經常收入：累計預算分配數 230,844 千元，執行數 203,929 千元，執行率 88.34%，詳如收支餘絀表（附件 1）。

（二）經常支出：累計預算分配數 242,706 千元，執行數 233,521 千元，執行率 96.22%，詳如收支餘絀表與成本費用明細表（附件 1）。

（三）資本支出：累計預算分配數 6,449 千元，執行數 4,210 千元，執行率 65.28%，佔全年度預算數 49,168 千元之執行率為 8.56%，詳如購建固定資產計畫執行情形明細表（附件 2）。

工作報告附件1

國立澎湖科技大學校務基金

收支餘絀表

中華民國113 年 04 月份

單位:新臺幣元

科　　目	本 年 度 法定預算數	本　　月　　份				本年度截至本月份累計數			
		實 際 數	預 算 數	比　較　增　減		實 際 數	預 算 數	比　較　增　減	
				金　額	%			金　額	%
業務收入	576,867,000	31,250,982	35,647,000	-4,396,018	-12.33%	199,773,903	221,428,000	-21,654,097	-9.78%
教學收入	176,216,000	3,962,866	5,626,000	-1,663,134	-29.56%	60,456,758	71,599,000	-11,142,242	-15.56%
學雜費收入	120,702,000	809,731	1,500,000	-690,269	-46.02%	41,823,240	50,500,000	-8,676,760	-17.18%
學雜費減免	-10,486,000	0	-1,200,000	1,200,000	-100.00%	0	-1,200,000	1,200,000	-100.00%
建教合作收入	63,500,000	3,001,669	5,291,000	-2,289,331	-43.27%	17,655,244	21,164,000	-3,508,756	-16.58%
推廣教育收入	2,500,000	151,466	35,000	116,466	332.76%	978,274	1,135,000	-156,726	-13.81%
其他業務收入	400,651,000	27,288,116	30,021,000	-2,732,884	-9.10%	139,317,145	149,829,000	-10,511,855	-7.02%
學校教學研究補助收入	349,996,000	26,344,000	26,344,000	0	0.00%	132,420,000	132,420,000	0	0.00%
其他補助收入	49,420,000	944,116	3,677,000	-2,732,884	-74.32%	6,881,655	17,354,000	-10,472,345	-60.35%
雜項業務收入	1,235,000	0	0	0		15,490	55,000	-39,510	-71.84%
業務成本與費用	657,509,000	44,791,422	56,135,000	-11,343,578	-20.21%	226,995,614	235,854,000	-8,858,386	-3.76%
教學成本	522,880,000	35,020,961	42,007,000	-6,986,039	-16.63%	177,452,053	185,458,000	-8,005,947	-4.32%
教學研究及訓輔成本	460,180,000	32,186,226	36,758,000	-4,571,774	-12.44%	163,015,390	164,264,000	-1,248,610	-0.76%
建教合作成本	60,325,000	2,683,269	5,023,000	-2,339,731	-46.58%	13,520,542	20,537,000	-7,016,458	-34.16%
推廣教育成本	2,375,000	151,466	226,000	-74,534	-32.98%	916,121	657,000	259,121	39.44%
其他業務成本	11,685,000	417,000	973,000	-556,000	-57.14%	1,790,000	3,892,000	-2,102,000	-54.01%
學生公費及獎勵金	11,685,000	417,000	973,000	-556,000	-57.14%	1,790,000	3,892,000	-2,102,000	-54.01%
管理及總務費用	121,832,000	9,353,461	13,143,000	-3,789,539	-28.83%	47,743,936	46,490,000	1,253,936	2.70%
管理費用及總務費用	121,832,000	9,353,461	13,143,000	-3,789,539	-28.83%	47,743,936	46,490,000	1,253,936	2.70%
其他業務費用	1,112,000	0	12,000	-12,000	-100.00%	9,625	14,000	-4,375	-31.25%
雜項業務費用	1,112,000	0	12,000	-12,000	-100.00%	9,625	14,000	-4,375	-31.25%
業務賸餘（短絀）	-80,642,000	-13,540,440	-20,488,000	6,947,560	-33.91%	-27,221,711	-14,426,000	-12,795,711	88.70%
業務外收入	26,823,000	1,012,803	6,547,000	-5,534,197	-84.53%	4,155,066	9,416,000	-5,260,934	-55.87%
財務收入	5,507,000	602,891	250,000	352,891	141.16%	1,341,495	490,000	851,495	173.77%
利息收入	5,507,000	602,891	250,000	352,891	141.16%	1,341,495	490,000	851,495	173.77%
其他業務外收入	21,316,000	409,912	6,297,000	-5,887,088	-93.49%	2,813,571	8,926,000	-6,112,429	-68.48%
資產使用及權利金收入	17,748,000	319,370	6,000,000	-5,680,630	-94.68%	1,974,737	7,740,000	-5,765,263	-74.49%
違規罰款收入	320,000	725	27,000	-26,275	-97.31%	8,095	106,000	-97,905	-92.36%
受贈收入	2,088,000	55,877	174,000	-118,123	-67.89%	576,389	696,000	-119,611	-17.19%
雜項收入	1,160,000	33,940	96,000	-62,060	-64.65%	254,350	384,000	-129,650	-33.76%
業務外費用	20,451,000	2,788,412	1,694,000	1,094,412	64.61%	6,525,045	6,852,000	-326,955	-4.77%
其他業務外費用	20,451,000	2,788,412	1,694,000	1,094,412	64.61%	6,525,045	6,852,000	-326,955	-4.77%
財產交易短絀	0	0	0	0		54,199	0	54,199	
雜項費用	20,451,000	2,788,412	1,694,000	1,094,412	64.61%	6,470,846	6,852,000	-381,154	-5.56%
業務外賸餘（短絀）	6,372,000	-1,775,609	4,853,000	-6,628,609	-136.59%	-2,369,979	2,564,000	-4,933,979	-192.43%
本期賸餘（短絀）	-74,270,000	-15,316,049	-15,635,000	318,951	-2.04%	-29,591,690	-11,862,000	-17,729,690	149.47%

備註：一、截至本月累計餘絀實際數較預算數差異增減原因說明如下：

工作報告附件2

國立澎湖科技大學校務基金

固定資產建設改良擴充執行情形明細表

中華民國113 年 04 月份

單位:新臺幣元

計畫名稱	本年度可用預算數					累計預算分配數(2)	執行情形						差異或落後原因	改進措施
							累計執行數				比較增減			
	以前年度保留數	本年度法定預算數	本年度奉准先行辦理數	調整數	合計(1)		實支數	應付未付數	合計(3)	%(3)/(2)	金額(4)=(3)-(2)	%(4)/(2)		
一般建築及設備計畫	0	49,168,000	0	0	49,168,000	6,449,000	4,209,904	0	4,209,904	65.28	-2,239,096	-34.72		
房屋及建築	0	3,856,000	0	0	3,856,000	0	1,098	0	1,098		1,098		因業務所需,先行施作以利業務進行.	
房屋及建築	0	3,856,000	0	0	3,856,000	0	0	0	0		0			
未完工程-房屋及建築	0	0	0	0	0	0	1,098	0	1,098		1,098			
機械及設備	0	23,272,000	0	0	23,272,000	2,062,000	1,749,714	0	1,749,714	84.86	-312,286	-15.14	各系所單位已陸續辦理請購及招標作業，部分尚在履約及核銷作業中，致進度較分配數落後。	督促各系所單位加強執行,積極辦理。
機械及設備	0	23,272,000	0	0	23,272,000	2,062,000	1,749,714	0	1,749,714	84.86	-312,286	-15.14		
交通及運輸設備	0	2,577,000	0	0	2,577,000	77,000	171,880	0	171,880	223.22	94,880	123.22	因業務所需,先行購置設備以利業務進行.	
交通及運輸設備	0	2,577,000	0	0	2,577,000	77,000	171,880	0	171,880	223.22	94,880	123.22		
什項設備	0	19,463,000	0	0	19,463,000	4,310,000	2,287,212	0	2,287,212	53.07	-2,022,788	-46.93	各系所單位已陸續辦理請購及招標作業，部分尚在履約及核銷作業中，致進度較分配數落後。	督促各系所單位加強執行,積極辦理。
什項設備	0	19,463,000	0	0	19,463,000	4,310,000	2,287,212	0	2,287,212	53.07	-2,022,788	-46.93		
總　　計	0	49,168,000	0	0	49,168,000	6,449,000	4,209,904	0	4,209,904	65.28	-2,239,096	-34.72	各系所單位已陸續辦理請購及招標作業，部分尚在履約及核銷作業中，致進度較分配數落後。	
不動產、廠房及設備	0	49,168,000	0	0	49,168,000	6,449,000	4,209,904	0	4,209,904	65.28	-2,239,096	-34.72		
房屋及建築	0	3,856,000	0	0	3,856,000	0	1,098	0	1,098		1,098			
機械及設備	0	23,272,000	0	0	23,272,000	2,062,000	1,749,714	0	1,749,714	84.86	-312,286	-15.14		
交通及運輸設備	0	2,577,000	0	0	2,577,000	77,000	171,880	0	171,880	223.22	94,880	123.22		
什項設備	0	19,463,000	0	0	19,463,000	4,310,000	2,287,212	0	2,287,212	53.07	-2,022,788	-46.93		
總　　計	0	49,168,000	0	0	49,168,000	6,449,000	4,209,904	0	4,209,904	65.28	-2,239,096	-34.72		

備註:本年度法定預算數欄，在法定預算公（發）布前，中央政府各基金暫按行政院核定數編列。

海工院

一、 本院已核定通過教育部「精準健康產業跨領域人才培育計畫」-精準農業領域 113 年夥伴學校計畫申請（第三年計畫）。

二、 食科系於 113.1.2-11 辦理第一梯次「113 年度全國技能檢定-食品檢驗分析乙級學科報名」。

三、 113.1.5 法務部蔡清祥部長赴養殖系「智慧養殖館」參訪。

四、 資工系陳良弼老師 113.1.5-12 帶領資工四甲黃祥睿同學參加「第 42 屆 IEEE 國際消費性電子研討會及全球最大消費性電子展研討會」。

五、 電機系鍾慎修老師於 113.1.8 前往竹高速電腦中心參加台灣杉三號用戶教育訓練。

六、 電信系於 113.1.13-20 辦理「112 學年度第 3 梯次全國技術技能檢定 通信技術(電信線路)丙級考試」。

七、 莊明霖院長及吳明典主任於 113.1.14-16 參加「2024 年電信年會暨橋接未來電磁研討會」。

八、 電機系於 113.1.15-17 辦理勞動部專業技能「電力電子乙級」檢定。

九、 養殖系曾建璋主任於 113.1.16 參加「台灣水產學會 113 年度學術論文發表會暨會員大會」並擔任持人。

十、 黃有評校長及楊凡逸老師於 113.1.19-20 出席教育部「精準健康產業跨領域人才培育計畫」-112 年度成果發表暨教學交流觀摩會。

十一、電機系鍾慎修老師於 113.1.24 前往中央大學參加 2024 物理年會。

十二、 莊明霖院長及曾建璋主任於 113.2.20 出席「精準農業領域 113 年第一次工作交流會議」。

十三、 電機系鍾慎修老師於 112.2.22 前往國立高雄大學參加 2024 海事衛星研討會。

十四、 電機系黃有評校長於 113.2.27 出席「精準健康產業跨領域人才培育計畫」-113 年度計畫啟動會議。

十五、 養殖系曾建璋主任及資工系楊慶裕主任於 113.3.4 前往復華中學進行進班宣導。

十六、 本院於 113.3.12-13 邀請燁聯鋼鐵及京元電子蒞臨本院辦理兩場徵才與實習說明會。

十七、 電機系於 113.3.13 邀請台灣世曦工程顧問公司蒞校進行廠商說明會。

十八、 食科系許志弘老師於 113.3.13-17 帶領學生參加「2024 第 23 屆台灣 Gateaux

盃工藝蛋糕技藝競賽」。

十九、 電機系蘇明守老師於 113.3.15 前往高雄市政府勞工局訓練就業中心參加「室內配線職類乙、丙級術科測試前準備作業暨稽核項目說明會」。

二十、 電機系段錫銘老師於 113.3.16 前往桃園青埔國中進行五專部招生宣導。

二十一、食科系於 113.3.16-17 及 113.3.30-31 辦理「HACCP 基礎班」。

二十二、電信系於 113.3.17 辦理「113 年度第 1 梯次全國技術士技能檢定通信技術(電信線路)丙級學科測驗」。

二十三、資工系陳良弼老師於 113.3.18-20 前往日本參加第 12 屆國際資訊與教育技術研討會。

二十四、電機系於 113.3.20 辦理「113 學年度校外實習之廠商說明會」。

二十五、電機系陸家樑老師帶領三甲學生葉俊彤、林敬祐、黃朝鈺、李彥震及高震霖參加「2024 系統性創新研討會與專案競賽」專案競賽。得獎題目：「綠能造景-可結合太陽能板的隔熱與造景之自動水霧產生裝置」榮獲佳作。

二十六、電機系楊明達老師於 113.3.23 帶領學生黃峰君前往高雄科大參加「2024 第二十屆全國電子設計創意競賽」。

二十七、電機系才有益老師於 113.3.26 前往西嶼國中進行五專部招生宣導。

二十八、電機系段錫銘老師於 113.4.2 前往文光國中進行五專部招生宣導。

二十九、電機系朱能億老師於 113.4.8-10 前往台中群昇動能公司、台北鼎硯工程公司，進行實習及產學合作洽談。

三十、 電機系蘇明守老師分別於 113.4.9、5.8 前往白沙國中、志清國中進行五專部招生宣導。

三十一、電機系五專部於 113.4.11 辦理「電機電子技能體驗營」活動，邀請鎮海國中到校參訪。

三十二、電機系陳清木老師於 113.4.15 前往七美國中進行五專部招生宣導。

三十三、資工系楊昌益老師於 113.4.15 前往京元電子公司進行校外實習期中訪視。

三十四、食科系張弘志老師於 113.4.17 上午 10:10-12:00 於 E212 資訊教室，辦理第一場教師成長社群學習講座（列教學觀摩場次），主題：Podcast 從 0 到手把手。

三十五、資工系陳良弼老師分別於 113.4.19、4.26 前往華泰電子公司、微智安聯公司進行校外實習期中訪視。

三十六、食科系於 113.4.22 辦理「食品檢驗分析」職類乙級術科測試場地及機具設備實地評鑑。

三十七、養殖系於 113.4.23 下午 15:30-17:15 於實驗大樓演講廳，邀請國立臺灣海洋大學水產養殖系龔紘毅副教授蒞校進行專題演講（列教學觀摩場次），

主題：基因編輯技術應用在水產生物精準育種之世界發展趨勢。

三十八、資工系楊慶裕主任於 113.4.26 前往系微公司進行校外實習期中訪視。

三十九、資工系陳良弼老師榮升副教授。

四十、 本院 112-2 新進三名專任教師，海工院楊瑞賓教授、養殖系江國辰助理教授及電機系蘇明守助理教授。

學生學習成效總表(113.3)									
單位別	資訊電腦證照			英文門檻通過人數(人)			系專業證照(張)		
	上月累計	本月新增	總計	上月累計	本月新增	總計	上月累計	本月新增	總計
海工學院	**6185**	**0**	**6185**	**1146**	**3**	**1149**	**1160**	**7**	**1167**
資工系	1745	0	1745	271	2	273	198	0	198
電機系(技專班/科)	1306	0	1306	213	0	213	145	7	152
電信系	1045	0	1045	244	1	245	400	0	400
食科系(技專班)	1300	0	1300	244	0	244	380	0	380
養殖系	789	0	789	174	0	174	37	0	37
資料來源:									
1.電腦證照資料由基礎中心提供 (統計至113年3月31日)									
2.英文證照出自於各系當月繳交紙本結果									
3.系專業證照由各系呈現結果									

人管院

一、人文暨管理學院與觀光休閒學院及台灣行銷研究學會、台灣管理學會共同辦理「台灣行銷研討會及島嶼管理與觀光實務研討會」，5 月 3 日中午 1 時於活動中心會議室舉行開幕儀式。

二、人文暨管理學院 5 月 22 日辦理教學觀摩，上午 10-12 點(E301)邀請謝名家(義守大學創新育成中心主任/創客園區主任/觀光學系副教授)主講 ESG 產學合作融入實務教學創新。

三、行銷與物流管理系 1 月 3 日舉辦大四實務專題期末成果發表會。

四、行銷與物流管理系唐嘉偉老師 1 月 8 日至台中新民高中參加 112 學年度大學校院升學博覽會。

五、資訊管理系 1 月 10 日辦理 109 級學生校外實習說明會暨實習安全講習座談會。

六、行銷與物流管理系 1 月 11 日舉辦服務經營管理研究所 111 級碩士論文提案發表會。

七、航運管理系王昱傑主任、吳志淵老師 1 月 24 日至松山家商進行入班宣導活動。

八、航運管理系王昱傑主任、吳志淵老師 1 月 24 日至松山家商進行入班宣導活動。

九、應用外語系 2 月 1 日赴桃園國際機場貴賓室(台灣億群投資股份有限公司)辦理簽訂產學合作備忘錄事宜，增進學生實習及畢業後就業機會。

十、行銷與物流管理系唐嘉偉老師 3 月 7 日、3 月 8 日至澎湖縣政府擔任「112 年澎湖縣地方產業創新研發推動計畫（地方型 SBIR）」期中審查委員。

十一、行銷與物流管理系陳玉鈴老師 3 月 13 日至臺北市松山家商進班宣傳介紹人管院各 系，並與北部地區實習合作廠商交流。

十二、行銷與物流管理系系學會 3 月 14 日舉辦行銷與物流管理系期初系員大會。

十三、應用外語系 3 月 21 日邀請吳文琪(亞洲大學外國語文學系特聘教授)蒞校辦理演講，題目：運用 VR and AI 創新科技 Fun 英文。

十四、應用外語系丁廣韻老師 3 月 27 日邀請晟鼎科技股份有限公司謝金成總經理辦理「113 年生化科技人才就業趨勢座談會」。

十五、航運管理系四甲許又仁同學赴琉球大學交換學生一學期。

十六、人文暨管理學院3月29日邀請成功大學管理學院蒞臨參訪。

十七、資訊管理系陳青妙畢業系友捐贈資管系學生獎助學金10萬元整。

十八、資訊管理系吳千慧老師4月17日及4月24日開課「企業資源規劃(ERP)證照輔導班」。

十九、航運管理系4月20日辦理國貿大會考考前加強班。

二十、航運管理系李穗玲老師4月1日至桃園大園訪視校外實習生吳芊諭。

二十一、航運管理系蔣昭弘老師4月10日至臺北德迅校外4位實習生。

二十二、航運管理系鍾國章老師4月12日高雄訪視校外實習林宣妤。

二十三、航運管理系李穗玲老師4月15日至楊梅訪視實習生黃中逸。

二十四、航運管理系4月17邀請臺灣港務公司鄭智中經理來系演講。

二十五、航運管理系鍾國章老師4月19日高雄訪視校外實習生王羿璇。

二十六、航運管理系賀天君老師4月26日至臺中訪視校外實習生張昱騰。

二十七、應用外語系完成填報研發處、教務處、基礎能力中心等校務基本資料庫。

二十八、應用外語系將於4月24日辦理校外教學，帶領三甲班級制生活博物館進行實地外語口譯。

二十九、應用外語系將於4月22日辦理二甲班級學生英語多益檢測練習。

三十、應用外語系一甲及四甲班級學生於4月17日參加校園安全宣導講座。

三十一、應用外語系譚峻濱主任於4月11日參加系所品保第1次說明會。

學生學習成效總表(113.03)									
單位別	資訊電腦證照			英文門檻通過人數(人)			系專業證照(張)		
	上月累計	本月新增	總計	上月累計	本月新增	總計	上月累計	本月新增	總計
人管學院	3302	0	3302	1334	10	1344	3258	27	3285
航管系	999	0	999	447	6	453	616	0	616
資管系	592	0	592	254	1	255	1806	27	1833
物管系	999	0	999	281	1	282	569	0	569
應外系	712	0	712	352	2	354	267	0	267

資料來源:

1. 電腦證照資料由基礎中心提供（統計至 113 年 3 月 31 日）
2. 英文證照出自於各系當月繳交紙本結果
3. 系專業證照由各系呈現結果

觀休院

一、觀休系吳仕傑、張璟玟、蔣家皓老師於 112/12/05「觀二甲-郵輪觀光實務及觀一甲-海洋觀光概論及觀二甲乙-旅宿管理實務」課程辦理校外教學，參觀臺灣航業-澎湖輪，瞭解船體架構與功能，經營行銷策略，思考未來優勢與發展。

二、觀休系吳仕傑老師於 112/12/12 參加交通部觀光署辦理「2023 觀光產業數位轉型博覽會」。

三、觀休系朱盈蒨老師於 112/12/18-12/19 辦理旅行業資訊系統及旅行業電子商務系統專業證照考證。

四、觀休系蔣家皓老師於 112/12/25 參加本校辦理 112 年技專技高交流座談會【商業與管理群】。

五、觀休系於 112/12/26 辦理 112-1 學期碩士生「專業符合審定暨論文計畫書審查」簡報發表會。

六、觀休系系學會於 112/12/27 辦理期末系大會並於 12/29 辦理系友回娘家專題講座。

七、觀休系於 113/1/9 國立臺中教育大學永續觀光暨管理碩士學位學程蒞本系碩士班交流活動。

八、觀休系趙惠玉主任於 113/1/16 參加鼎泰豐合作實習廠商舉辦「實習生心得分享暨感恩餐會活動」。

九、觀休系辦於 113/1/25 召開系務工作小組會議討論教學品保服務自我評鑑報告書。

十、觀休系辦於 113/1/26 由趙惠玉主任、林妤蓁老師及朱盈蒨老師三位進行討論觀休系 113-116 學年度中長程發展計畫書。

十一、觀休系方祥權老師指導學生葉秋保同學參加臺灣商圈產業觀光發展聯合總會辦理之「2023 客庄百萬遊程設計徵選」競賽榮獲佳作。

十二、觀休系趙惠玉主任執行建教合作產學計畫於 113/2/4-2/7 赴香港考察旅遊市場與收集資料。

十三、觀休系林妤蓁老師為專業進修於 113/2/5-2/10 赴新加坡實地考察觀光旅遊市場。

十四、觀休系吳仕傑老師於 113/2/24-25 參加由社團法人台灣國際郵輪協會主辦之「郵輪專業人才培訓班」，將資源投入教學現場以強化學生專業學習與產業實務之連結。

十五、觀休系趙惠玉主任於 113/2/24-2/25 及 3/3 共三天，參加企業 ESG 永續管理師國際證照課程線上錄播課程及 ESG 國際觀光餐旅業稽核師種子教師培訓訓練課程。

十六、觀休系於 113/2/27 召開 112-2 學期日碩班及碩專班班務會議。

十七、觀休系趙惠玉主任與李安娜老師為「113 學年度碩士班暨碩士在職專班入學考試」舉辦二場線上招生說明會，第一場日期：113/3/7

時間：19:00-20:00；第二場日期：113/3/9 時間：10:00-11:00。

十八、觀休系學會於 113/3/8(五)辦理 112 學年度 109 級日間部畢業專題說明會。

十九、觀休系於 113/3/13(三)08:00-17:30 辦理 110 級學生校外實習分享會暨銜接校外實習課程成果發表會，地點：海科大樓國際會議廳。

二十、觀休系蔣家皓老師成立李斯老師英語聊天室，招收對象以大三同學優先，授課日期：3/6、3/20、3/27、4/17、5/1、5/15、5/29、6/12，時間：17:30-18:30(三)。

二十一、觀休系吳仕傑老師於 3/20(三)09:00-12:00 參加澎湖縣榮民服務處規劃辦理國軍第一季屆退官兵權益說明會進行就學宣導。

二十二、觀休系蔣家皓老師於 3/20（三)13:20-15:00 參加澎湖海事舉辦升學博覽進行入班宣導。

二十三、觀休系楊倩姿老師與張璟玟老師邀請澎澄飯店管理部吳馨梅副理擔任講師於 3/27（三)協助辦理日觀休四甲「觀光休閒講座-昇恆昌職場體驗活動」。

二十四、觀休系吳仕傑老師邀請國家教育研究院課程及教學研究中心李靜儀助理研究員於 3/28（四)協助辦理「2024 Creativ Thinking 創新創意思考講座」。

二十五、觀休系趙惠玉主任於 3/30 參加新北市教育局舉辦「Wow~So Big!2024 新北市大教育國際博覽會」。

二十六、觀休系日碩班與碩專班實務產學研修課程於 4/7 至 4/10 參加歌詩達郵輪前往日本沖繩、石垣島海外參訪研習活動。

二十七、觀休系學會於 4/10(三)辦理期初大會暨班務會議，第一場日間部上午 10:10，第二場進修部晚上 19:00。

二十八、觀休系葉姿君老師於 4/19（五)14:00-16:30 協助辦理雙聯學制日四技四甲之校外實習成果分享會。

二十九、觀休系楊倩姿老師與張璟玟老師邀請僑興旅行社何顯騏總經理擔任講師於 4/24（三)協助辦理日觀休四甲「觀光休閒講座-旅行業發展與人才培育」。

三十、 1/3-5 遊憩系學生呂皓翔同學擔任「臺北市 112 學年度教育盃中等學校跆拳道錦標賽」裁判人員。

三十一、1/20-21 遊憩系同學參加營業用動力小船駕駛訓練考試。

三十二、遊憩系已完成 109 級實習生「校外實習行前說明座談會」。

三十三、遊憩系四年級學生呂尹文、潘佳忻、莊秉橙、陳欣儀、黃義宸、楊晴安共 6 名學生於 2/1 至 6/30 進行校外實習，包含柏文健康事業股份有限公司、陽光阿有浮潛行、澎式日常旅行社股份有限公司、彩虹育樂股份有限公司、漂浮海上休閒、海洋途徑潛水店，共 6 家公司。

三十四、遊憩系學生共計 9 名同學考取體適能健身 C 級指導員證照。
三十五、2/2-4 遊憩系吳建宏老師前往國立體育大學擔任 113 學年度大學入學體育組術科考試監視人員。
三十六、遊憩系學生共計 18 名考取動力小船駕駛執照。
三十七、3/7-9 遊憩系胡俊傑老師前往台北與寶雅股份有限公司討論工作計畫書相關事宜。
三十八、3/14-15 遊憩系學生呂皓翔同學擔任新北市 113 年小學運動會跆拳道競賽裁判與賽事工作人員。
三十九、3/15 遊憩系黃妍榛老師受邀參加國立中興大學附屬臺中高級職業學校餐飲管理科之海洋觀光休閒專題講座。
四十、 3/28 遊憩系黃妍榛老師擔任「在台港人居留座談會」會議主持人。
四十一、4/10 本校學生事務處諮商輔導組辦理「112 學年度第 2 學期導師會議」，敬邀貴校海洋遊憩系黃妍榛教授擔任講座。
四十二、4/10 遊憩系胡俊傑老師參加海青洄游 x 海有話要說工作坊。
四十三、4/11 遊憩系黃妍榛老師配合高中職統測前招生拜訪。
四十四、4/11-15 遊憩系學生尹立文同學參加「2024 大鵬灣帆船生活節-大鵬灣盃全國帆船錦標賽」。
四十五、4/16 遊憩系黃妍榛老師辦理傳統漁業體驗活動(柵網捉魚)。
四十六、4/18 遊憩系黃妍榛老師邀請澎湖時報董事長黃裕庭蒞校專題演講(專題演講題目:澎湖時報的前世今生)。
四十七、4/25 遊憩系黃妍榛老師邀請謝洸俠蒞校專題演講(專題演講題目:釣魚網紅的成就與海洋遊憩系的連結)。
四十八、4/27 遊憩系辦理獨木舟橫渡澎湖灣成年禮。
四十九、4/27-2 日遊憩系黃俞升主任協助臺灣海洋教育中心辦理之「體驗海洋教育基地學校之優質課程模組-水域活動教師增能研習活動」。
五十、 餐旅系進行 112-1 校外實習單位評分成績回收統整。
五十一、餐旅系 112-2 實習學生一名，已完成實習合約簽訂，並於本月開始實習。
五十二、餐旅系完成 113 學年度校外實習合作廠商之意願回覆單回收作業，並開始著手安排 111 級學生面試相關事宜，預計於寒假期間完成第一輪實習單位面試。
五十三、餐旅系楊錦騰老師辦理「112-1 學期中餐丙級料理班」，訓練時間：112/12/02 至 113/01/02，課程已結束，待結案。
五十四、餐旅系陳立真老師辦理「112-1 學期中餐丙級檢定食物推廣班」，訓練時間：112/10/11 至 113/01/02，課程已結束，待結案。

五十五、餐旅系陳立真老師辦理勞動部 112 年產業人才投資計畫「地中海健康料理班」，訓練時間：112/10/18 至 113/01/03，課程已結束，待結案。

五十六、餐旅系 111 級學生預計於 113/7 進行校外實習課程，一月份學期結束後陸續開始安排面試，面試單位有臺北勞瑞斯牛排館、臺北寒舍艾美酒店、王品集團、鼎泰豐、高雄萬豪酒店、星巴克、新竹豐邑喜來登酒店、屋馬集團、台灣億群投資股份有限公司、澎湖福朋喜來登酒店等十個實習機構，目前已全數面試完成，等候單位通知錄取結果中。

五十七、餐旅系 111 級學生預計於 113/7 進行校外實習課程，確認錄取之實習機構計有有臺北勞瑞斯牛排館、臺北寒舍艾美酒店、王品集團、鼎泰豐、高雄萬豪酒店、星巴克、新竹豐邑喜來登酒店、屋馬集團、台灣億群投資股份有限公司、澎湖福朋喜來登酒店等十個，已開始進行實習契約、個別實習計畫書研擬等相關作業。

五十八、餐旅系安排 110 級實習單位訪視：計有康桓甄老師訪視臺北勞瑞斯牛肋排餐廳三名實習學生；陳宏斌老師訪視台中鼎泰豐及彰化王品西堤餐廳共四名實習學生；潘澤仁老師訪視台南遠東香格里拉大飯店兩名實習學生。

五十九、餐旅系 113 學年度之特殊選才(在地扎根計畫)之錄取生共計五名，目前皆已完成第一階段之線上報到程序，將持續關懷並輔導學生辦理後續入學相關程序。

六十、　餐旅系陳立真代理主任申請「113 年度新南向學海築夢計畫」，擬薦送赴澳大利亞進行校外實習課程之學生共計五名；潘澤仁老師申請「113 年度學海築夢計畫」，擬薦送二名學生赴日進行校外實習課程，已完成系實習輔導會議初審。

六十一、餐旅系今年度招生之宣導行程已陸續安排中，本月由陳立真主任赴澎湖高級海事水產職業學校進行入班宣導。

六十二、餐旅系 111 級學生預計於 113/7 月實習，目前已公告錄取結果單位有臺北勞瑞斯牛排館、王品集團、鼎泰豐、臺北寒舍艾美酒店、悠旅生活(星巴克)、新竹豐邑喜來登大飯店、屋馬餐飲集團、臺南遠東香格里拉飯店、高雄萬豪酒店、澎湖麥當勞、澎湖福朋喜來登酒店及海外地區的日本鹿之湯、澳洲等，共計錄取人數 40 名，預計於 5 月中旬完成系級合約審查。

六十三、餐旅系自本學期開始，已完成 110 級部分實習單位訪視：計有康桓甄老師訪視台北勞瑞斯牛肋排餐廳，古旻艷老師訪視台北萬豪酒店。

六十四、餐旅系於 4/10-11 執行「113 年度結合大專校院辦理就業服務補助計畫-我愛餐旅實務研習暨企業參訪活動」計畫，由康桓甄老師

及古旻艷老師帶領學生前往高雄青年職涯發展中心、高雄康橋商旅集團、陋酡咖啡及高雄餐旅大學等進行研習參訪活動。

六十五、本院學生學習成效總表(月份) 如下：

學生學習成效總表(113.3)									
單位別	資訊電腦證照			英文門檻通過人數(人)			系專業證照(張)		
	上月累計	本月張數	累計張數	上月累計	本月張數	累計張數	上月累計	本月張數	累計張數
觀休學院	3395	0	3395	1038	4	1042	3084	16	3100
觀休系	1621	0	1621	506	3	509	1604	0	1604
餐旅系	947	0	947	322	1	323	882	3	885
遊憩系	827	0	827	210	0	210	598	13	611

資料來源:

1.電腦證照資料由基礎中心提供 (統計至 113 年 3 月 31 日)

2.英文證照出自於各系當月繳交紙本結果

3.系專業證照由各系呈現結果

共教會

一、共同教育委員會部份：

1.1辦理教學觀摩(1)：於 4/12 邀請邱政勳律師(詮鎣國際法律事務所所長/桃園律師公會前副秘書長)/主題：性工法修法及案例研討/時間：15，30-17：30。

1.2 辦理教學觀摩(2)：於 5/9(四) 邀請繪本作家—皮菏(林昭緯) 先生，主講「以繪本創作拓展地方文化能見度」/時間 12:05-13:00。

二、通識教育中心部份：

2.1 1/10 上午 8:00 辦理教育部高等教育深耕計畫-「高齡社會與創新實踐」跨領域課程期末成果發表會，地點:E310 階梯教室。

2.2 1/10-3/24 辦理通識人文藝術課程期末成果展「湖光獵影」，展出地點:本校藝文中心。

2.3 3/8 辦理「煙花皂」手作工作坊，地點:創夢基地。

2.4 4/15 與女性影展合辦「性平影片導讀暨演講活動」，地點:E310 階梯教室。

2.5 4/30(二)中午 12:05-13:05 辦理「高齡化社區社會實踐課程策略研究」教師成長社群，地點 E309；邀請減藥藥師—胡廷岳先生主講「社群一秒服人的社區長者衛教技術」。

2.6 5/9(四)晚上 18:30-20:30 辦理小小齊柏林看見台灣校園公播計畫-澎科場，地點:本校實驗大樓演講廳。

2.7 5/9(四) 中午 12:05-13:00 辦理「高齡化社區社會實踐課程策略研究」教師成長社群，邀請繪本作家—皮菏(林昭緯)先生主講「以繪本創作拓展地方文化能見度」及 5/30(四) 中午 12:05-13:00 邀請澎好青創想基地的樸植作工作室—許淳祺先生主講「青銀共創」-促進跨世代互動交流的社區體驗，地點 E309。

2.8 5/25-5/26 辦理創客培育工作坊，地點:本校創夢基地。

2.9 第 15 屆菊曦文學獎，截止日計有 62 件，第 10 屆性別徵電影仍徵稿中，歡迎師長鼓勵同學踴躍報名。

2.10 112 學年度第 2 學期開設「田野影像揭示澎湖原住民族居住的傳統與變遷」，修課人數 13 人、「食魚三生」24 人、「聞拾望安:地方生活與產業」12 人、「澎湖海藻意象藝術探索與文創商品開發」24 人，共 4 門微學分課程。

三、基礎能力教學中心部份：

3.1 本學期聊天室於 3.25(一)開始預約，預約日期自 3.26-5.30 止。

3.2 本學期開設「英語證照班」2 班及「資訊證照班」3 班。

3.3 承辦英檢測驗日期一覽表如下：

測驗名稱	報名對象	報名費	考試日期	報名期限
全民英檢-初級初試	所有民眾	560	113/01/06(六)	112/10/11-11/27
全民英檢-中級初試	所有民眾	790	113/01/27(六)	112/11/06-12/13
全民英檢-初級複試	所有民眾	820	113/03/16(六)	113/01/03-01/26
多益(公開考)	所有民眾	1700	113/03/31(六)	113/01/17-03/06
全民英檢-中級複試	所有民眾	1400	113/04/20(六)	113/02/19-03/04
全民英檢-中級初試	所有民眾	790	113/05/04(六)	113/02/05-03/11
多益(校園考)	限本校學生	1200	113/05/25(六)	113/03/29-04/29
全民英檢-初級初試	所有民眾	560	113/06/01(六)	113/03/04-04/08
全民英檢-中級初試	所有民眾	790	113/08/17(六)	113/05/20-06/17
多益(公開考)	所有民眾	1700	113/08/25(日)	113/03/29-04/29
全民英檢-初級複試	所有民眾	820	113/09/21(六)	113/06/19-07/29
多益(公開考)	所有民眾	1700	113/10/27(日)	尚未開放
全民英檢-中級複試	所有民眾	1400	113/11/16(六)	113/08/26-09/20
多益(校園考)	限本校學生	1200	113/11(暫訂)	尚未開放
多益(公開考)	所有民眾	1700	113/12/29(日)	尚未開放

3.4 本校各學院學系學生英檢通過概況（113.4.30 止）

人管院各學系學生英檢通過概況

科系	級別	人數	通過	修習英檢輔導班	修習實務英文	其他	合計
物流系	109	38	13	15		1	29
	110	36	7	0		0	7
	111	35	8	0		0	8
	112	42	1	0		0	1
航管系	109	49	37	3		0	40
	110	42	26	0		0	26
	111	44	14	0		0	14
	112	44	2	0		0	2
資管系	109	48	19	14		1	34
	110	45	18	0		0	18
	111	28	5	0		0	5
	112	39	2	0		0	2
應外系	109	26	21		2	1	24
	110	27	23		0	0	23
	111	17	6		0	0	6
	112	19	0		0	0	0

觀休院各學系學生英檢通過概況

科系	級別	人數	通過	修習英檢輔導班	其他	合計
餐旅系	109	54	20	19	0	39
	110	41	16	0	0	16
	111	40	15	0	0	15
	112	33	0	0	0	0
遊憩系	109	47	12	12	0	24
	110	31	6	0	0	6
	111	34	2	0	0	2
	112	42	0	0	0	0
觀休系(甲)	109	47	14	13	0	27
	110	35	12	0	0	12
	111	25	7	0	0	7
	112	30	2	0	0	2
觀休系(乙)	109	41	9	13	0	22
	110	36	11	0	0	11
	111	18	4	0	0	4
	112	29	0	0	0	0

海工院各學系學生英檢通過概況

科系	級別	人數	通過	修習英檢輔導班	其他	合計
資工系	109	54	27	8	0	35
	110	47	16	0	0	16
	111	45	2	0	0	2
	112	52	1	0	0	1
電信系	109	42	14	12	0	26
	110	40	13	0	0	13
	111	44	4	0	0	4
	112	44	0	0	0	0
電機系	109	47	14	24	0	38
	110	47	19	13	0	32
	111	45	4	0	0	4
	112	43	1	0	0	1
電機技專班	111	8	2	0	0	2
	112	4	0	0	0	0
食科系	109	48	13	23	0	36
	110	42	15	0	0	15
	111	40	1	0	0	1
	112	50	0	0	0	0
食科技專班	110	12	3	0	0	3
	111	13	0	0	0	0
	112	7	0	0	0	0
養殖系	109	38	10	15	0	25
	110	34	2	0	0	2
	111	33	1	0	0	1
	112	27	0	0	0	0

*學生人數源自教務註冊組提供

3.5　本校各學院學系學生資訊證照概況（113.4.30 止）

**統計結果不包含電機系、電信系、資工系、資管系 112 學年度入學學生

各學院大一學生資訊證照概況

科系	級制	人數	尚未取得任何證照	取得 1 張資訊證照	取得 2 張資訊證照	取得電腦軟體乙級證照	達成資訊技能畢業門檻人數與比例	
觀休系甲班	112	31	6	3	22	0	22	70.97%
觀休系乙班	112	29	10	3	16	0	16	55.17%
遊憩系	112	42	0	3	38	1	39	92.86%
餐旅系	112	34	1	0	33	0	33	97.06%
航管系	112	45	3	0	40	2	42	93.33%
物管系	112	42	0	1	29	12	41	97.62%
應外系	112	20	2	1	17	0	17	85.00%
食科系	112	50	5	1	44	0	44	88.00%
食科技優	112	8	2	0	6	0	6	75.00%
養殖系	112	27	3	9	15	0	15	55.56%
總人數		328	32	21	260	15	275	83.84%

各學院大二~大四學生資訊證照概況

觀休院各級別概況

學院	科系	級別	人數	WORD		EXCEL		PPT	
				通過	通過率	通過	通過率	通過	通過率
觀休院	觀休系	109 甲	50	50	100%	50	100%	49	98%
		109 乙	46	46	100%	46	100%	46	100%
		110 甲	36	30	83%	30	83%	33	92%
		110 乙	36	35	97%	36	100%	36	100%
		111 甲	25	25	100%	24	96%	25	100%
		111 乙	18	17	94%	16	89%	17	94%
	遊憩系	109	70	67	96%	65	93%	66	94%
		110	34	31	91%	31	91%	30	88%
		111	35	28	80%	30	86%	28	80%
	餐旅系	109	62	58	94%	59	95%	60	97%
		110	41	40	98%	40	98%	38	93%
		111	40	37	93%	37	93%	38	95%

人管院各級別概況

學院	科系	級別	人數	WORD		EXCEL		PPT	
				通過	通過率	通過	通過率	通過	通過率
人管院	物流系	109	39	39	100%	39	100%	39	100%
		110	36	34	94%	34	94%	35	97%
		111	35	34	97%	34	97%	35	100%
	外語系	109	32	30	94%	30	94%	31	97%
		110	27	27	100%	27	100%	27	100%
		111	18	18	100%	18	100%	17	94%
	資管系	109	51	44	86%	44	86%	47	92%
		110	45	25	56%	26	58%	27	60%
		111	28	5	18%	5	18%	7	25%
	航管系	109	50	49	98%	50	100%	50	100%
		110	42	40	95%	40	95%	40	95%
		111	44	44	100%	44	100%	44	100%

**統計結果不包含資管系 112 學年度入學學生

海工院各級別概況

學院	科系	級別	人數	WORD		EXCEL		PPT	
				通過	通過率	通過	通過率	通過	通過率
海工院	電機系	109	58	56	97%	54	93%	56	97%
		110	47	46	98%	46	98%	46	98%
		111	46	44	96%	43	93%	44	96%
	電信系	109	47	47	100%	47	100%	47	100%
		110	40	39	98%	40	100%	38	95%
		111	44	41	93%	41	93%	43	98%
	食科系	109	51	51	100%	50	98%	50	98%
		110	42	39	93%	39	93%	40	95%
		111	41	38	93%	34	83%	40	98%
	資工系	109	61	60	98%	61	100%	61	100%
		110	47	47	100%	47	100%	47	100%
		111	46	46	100%	46	100%	46	100%
	養殖系	109	48	44	92%	41	85%	44	92%
		110	34	33	97%	32	94%	33	97%
		111	33	29	88%	29	88%	33	100%
	電機科	108	28	25	89%	26	93%	25	89%
		109	36	34	94%	35	97%	34	94%

		110	27	24	89%	19	70%	25	93%
		111	31	28	90%	29	94%	29	94%
	食科技專	110	12	12	100%	12	100%	12	100%
		111	13	13	100%	13	100%	13	100%
	電機技專	111	10	0	0%	0	0%	0	0%

*學生人數源自教務註冊組提供

**統計結果不包含電機系、電信系、資工系 112 學年度入學學生

秘書室

一、本校追蹤評鑑業於 112 年 12 月 5 日順利辦理完畢，預計正式評鑑結果將於 6 月底前公布，屆時將儘速公布評鑑結果。

二、校務基金管理委員會議業於 113 年 3 月 27 日召開，會中通過本年度自籌收入收支預估等案共 16 案。

三、內部控制專案小組會議業於 113 年 5 月 9 日召開，會中通過各行政單位風險項目等共 2 案，預計將於 6 月召開內部稽核小組會議並於下學期 8-10 月開始至各單位查核，屆時請各單位配合稽查並提供委員所需之內部資料。

四、為配合教育部智慧財產權查核指標，請各單位確實檢視電腦、影印機等相關設備有無張貼並標示”尊重與保護智慧財產權，請勿非法使用”等字樣。

五、本校系所教學品保第一場說明會業於 113 年 4 月 11 日上午 10 時 30 分假 E210 階梯教室辦理完畢，臺評會由黃怡錡經理與林錦川教授蒞校講解，本校各系皆派代表共計 38 位出席與會聆聽。預計第二場說明會將於本月 30 日上午 10 時同地點辦理，說明會主題為：構面內涵及指標之「詞意解析」個案研討，敬請各系、院及教務處屆時準時出席與會。

六、系所品保暫列相關時程：

(1) 113.8-10 月建議各系完成自評工作。

(2) 113.10 月校長率領各主管檢視各系自評成果。

(3) 113 年 12 月繳交系所自評報告。

(4) 114 年 3-5 月系教學品保實地訪評。

(5) 本次評鑑資料蒐集期程為 110 學年度至 112 學年度(共 3 個完整學年)

七、校務評鑑暫列相關時程：

(1)114 年 1 月起啟動評鑑報告撰寫。

(2)114 年 8 月-115 年 4 月完成第 1 次校務自評。

(3)115 年 12 月實地評鑑。

捌、討論事項

討論事項(一)　　提案單位：人事室

案由：本校教師評鑑辦法修正案，請討論。

說　明：

一、 本次增修要點，摘要如下：

(一)第二條：統一辦理教師評鑑，以利行政作業程序，下次統一辦理教師評鑑為 115 學年度，評鑑期間為 111 至 114 學年度。

(二)第四條：

1. 增訂未通過者措施之起算日。

2. 明文增訂取消第一項限制之規定。

(三)第九條第二款升等及第三款進修：配合第二條新進教師到校未滿四年者不在此限。

(四)第十條：

1. 科技部已更名為國家科學及技術委員會（簡稱國科會）。

2. 本校研發專刊已無出刊，爰予配合刪除。

3. 為利清楚第五款及第六款計算方式，爰補充文字。

二、 檢附修正對照表、修正後草案全文及現行條文各 1 份。

擬辦：通過後實施。

決　議：照案通過。

國立澎湖科技大學教師評鑑辦法修正對照表		
修正規定	現行規定	說明
第二條　本校專任教師定期成效評估每四年辦理一次，除有本辦法第十條規定免予評鑑之情形者外，應主動申請及接受「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」三項績效評鑑。新聘專任教師來校未滿四年者，得免參加定期成效評估。	第二條　本校專任教師自到校滿四年之日起一年內，除有本辦法第十條規定免予評鑑之情形者外，應主動申請及接受「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」三項績效評鑑，嗣後並應於每四年完成評鑑一次。	統一辦理教師評鑑，以利行政作業程序，下次統一辦理教師評鑑為115學年度，評鑑期間為111至114學年度。
第四條　教師評鑑未通過者，除應受本辦法相關規定之限制外，自次一學期起不得申請休假研究、借調、兼職、兼課、超鐘點授課、擔任各級教評會委員且該學年度不予核給教師年資加薪（俸）外，並應予以輔導。經輔導後並通過評鑑者，自次一學期起，取消前項之限制。評鑑後四年內經輔導仍未通過評鑑者，得申請退休、辭聘或經各級教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報經主管教育行政機關核准後不予續聘。 教師評鑑輔導要點另訂之。	第四條　教師評鑑未通過者，除應受本辦法相關規定之限制外，不得申請休假研究、借調、兼職、兼課、超鐘點授課、擔任各級教評會委員且該學年度不予核給教師年資加薪（俸）外，並應予以輔導。嗣於評鑑後四年內經輔導仍未通過評鑑者，得申請退休、辭聘或經各級教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報經主管教育行政機關核准後不予續聘。 教師評鑑輔導要點另訂之。	1. 增訂未通過者措施之起算日。 2. 明文增訂取消第一項限制之規定。 3. 原第1項後段文字移列為第三項。
第九條　本校專任教師遇有下列情形時，應檢視最近四年內績效評鑑情形，以作為繼續進行各該法規相	第九條　本校專任教師遇有下列情形時，應檢視最近四年內績效評鑑情形，以作為繼續進行	配合第二條修正4年。

關事項之審查。 一、續聘： 教師聘期屆至辦理續聘時，如該聘期內曾獲有「通過評鑑」之審定，得經各級教評會確認後予以續聘。 教師於聘期中具有違反教師法等規定，經三級教評會通過予以不同意復聘或予以停聘、解聘、不續聘或不同意復聘等情形之決定時，不適用前述續聘之處理。 二、升等： 教師擬提升等者，應檢附升等前一等級教師資格後最近四年內通過教師評鑑結果，始得提出升等。新進教師到校未滿四年者或免予評鑑者，不在此限。 三、進修： 依據本校「教師進修研究處理要點」規定申請赴國內、外進修或研究者，應於申請前四年內通過教師評鑑，未通過教師評鑑者，不予同意赴國內、外進修或研究；惟如新進教師到校未滿四年者，不在此限。 四、獎勵：	各該法規相關事項之審查。 一、續聘： 教師聘期屆至辦理續聘時，如該聘期內曾獲有「通過評鑑」之審定，得經各級教評會確認後予以續聘。 教師於聘期中具有違反教師法等規定，經三級教評會通過予以不同意復聘或予以停聘、解聘、不續聘或不同意復聘等情形之決定時，不適用前述續聘之處理。 二、升等： 教師擬提升等者，應檢附升等前一等級教師資格後最近四年內通過教師評鑑結果，始得提出升等。新進教師到校未滿三年者及免予評鑑者，不在此限。 三、進修： 依據本校「教師進修研究處理要點」規定申請赴國內、外進修或研究者，應於申請前四年內通過教師評鑑，未通過教師評鑑者，不予同意赴國內、外進修或研	

評鑑績效特別優良之教師，得由其所屬單位依據本校「教學優良教師」、「優秀公教人員」等規定推薦程序，檢附其優良事績推薦參加甄選。	究；惟如新進教師到校未滿三年者，不在此限。 四、獎勵： 評鑑績效特別優良之教師，得由其所屬單位依據本校「教學優良教師」、「優秀公教人員」等規定推薦程序，檢附其優良事績推薦參加甄選。	
第十條　教師符合下列情形之一者，得檢附佐證資料提各級教評會審議通過後，免予評鑑： 一、現任或曾任本校校長。 二、中央研究院院士。 三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎者。 四、曾擔任國內外著名大學講座教授。 五、曾獲頒國科會傑出研究獎三次以上或曾獲國科會專題計畫(含研究計畫)十次以上並執行完畢者（每年採計一次，含多年期計畫及九十一學年度前甲等或優等研究獎者；一次傑出研究獎相當於三次研究計畫，優等研究獎相當於二次研究計畫，甲等研究獎相當於一次研究計畫）。 六、曾獲得產學合作計畫案(含公部門委辦及投標案)，執	第十條　教師符合下列情形之一者，得檢附佐證資料提各級教評會審議通過後，免予評鑑： 一、現任或曾任本校校長。 二、中央研究院院士。 三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎者。 四、曾擔任國內外著名大學講座教授。 五、曾獲頒科技部(原國科會)傑出研究獎三次以上或曾獲科技部(原國科會)專題計畫十次以上並執行完畢者(每年採計一次，含多年期計畫及九十一學年度前甲等或優等研究獎者；一次傑出研究獎相當於三次研究計畫，優等研究獎相當於二次研	1. 科技部已更名為國家科學及技術委員會（簡稱國科會）。 2. 本校研發專刊已無出刊，爰予配合刪除。 3. 為利清楚第五款及第六款計算方式，爰補充文字。

行完畢，符合下列條件之一者： （一）至少八年累計行政管理費達一佰萬元或至少八年累計計畫金額達一仟萬元。 （二）按每年計畫金額比照研究計畫採計，每年至多採計一次研究計畫，至少十次以上： 1. 同年金額十萬元至五十萬元，三案相當於一次研究計畫。 2. 同年金額逾五十萬元至一佰萬元，二案相當於一次研究計畫。 3. 同年金額逾一佰萬元，一案相當於一次研究計畫。	究計畫，甲等研究獎相當於一次研究計畫），並須提供1篇以上研究成果刊登於本校研發專刊。 六、曾獲得產學合作計畫案（含公部門委辦及投標案），執行完畢，符合下列條件之一者： （一）至少八年累計行政管理費達一佰萬元或至少八年累計計畫金額達一仟萬元。 （二）按每年計畫金額比照研究計畫採計，每年至多採計一次研究計畫： 1. 金額十萬元至五十萬元，三案相當於一次研究計畫。 2. 金額逾五十萬元至一佰萬元，二案相當於一次研究計畫。 3. 金額逾一佰萬元，一案相當於一次研究計畫。	

國立澎湖科技大學教師評鑑辦法(修正後草案全文)

95年6月7日94學年度第2學期第2次校務會議通過
97 年 12 月 17 日 97 學年度第 1 學期第 2 次校務會議通過
99 年 4 月 21 日 98 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
99 年 6 月 23 日 98 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
101 年 10 月 31 日 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
105 年 6 月 15 日 104 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
108 年 12 月 25 日 108 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
109 年 12 月 30 日 109 學年度第 1 學期第 4 次校務會議修正通過

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為提昇教師「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」績效，依據大學法規定訂定本辦法。

第二條　本校專任教師定期成效評估每四年辦理一次，除有本辦法第十條規定免予評鑑之情形者外，應主動申請及接受「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」三項績效評鑑。

新聘專任教師來校未滿四年者，得免參加定期成效評估。

第三條　各項目教師績效評鑑，均應分別包含「校定基本要求績效」評鑑及「學院自定績效」評鑑二種。

評鑑結果須分別通過各項「校定基本要求績效」評鑑後，始得採計「學院自定績效」評鑑分數，並以經校教師評審委員會（以下簡稱教評會）複評通過「學院自定績效」評鑑之「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」個別分項績效分數總合為評鑑總分。

任一項目績效評鑑未達「校定基本要求績效」評鑑規定者，即視為「不通過評鑑」，任一項目績效評鑑成績未達「學院自定績效」內「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」個別分項績效評鑑成績 70 分（含）以上者亦同。

第四條　教師評鑑未通過者，除應受本辦法相關規定之限制外，自次一學期起不得申請休假研究、借調、兼職、兼課、超鐘點授課、擔任各級教評會委員且該學年度不予核給教師年資加薪（俸）外，並應予以輔導。

經輔導後並通過評鑑者，自次一學期起，取消前項之限制。

評鑑後四年內經輔導仍未通過評鑑者，得申請退休、辭聘或經各級教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報經主管教育行政機關核准後不予續聘。

教師評鑑輔導要點另訂之。

第五條　本辦法第三條「學院自定績效」評鑑各項目配分規定如下：

一、「教學」績效評鑑佔評鑑總分 40%～60%。其中「教務行政配合」配分比例應佔總分 20%，「學生問卷反應」配分比例應佔總分 60%，其餘細項配分比例應佔總分 20%。

二、「研究及產學合作」績效評鑑與「輔導及服務」績效評鑑，各不得低於評鑑總分 15%。

以上三項績效評鑑總分合計為 100%，各評鑑項目「校定基本要求績效」及「學院自定績效」評鑑內涵及規定如附表。

申請人　自評	系、中心檢覈	學院　　初評	校　　複評
九月底前 （三月十五日前）	十月十五日前 （四月十五日前）	十月十五日至十二月十五日前 （四月十五日前至五月底前）	次年一月十五日前 （六月底前）
由申請評鑑之教師就「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」績效表現做自我評鑑計分，並應檢附佐證資料提供各級教評會檢覈或評鑑。	由各系（中心）教評會就申請評鑑之教師自評項目，逐一檢覈及驗證相關佐證資料正確性，如有檢出榘漏或錯誤情形，應敘明事實提供院、校教評會評議。但不予評定分數。	學院教評會針對系（中心）教評會檢覈完成之教師自評資料及計分情形進行初評。 初評結果應記載教師是否通過「校定基本要求」評鑑及評定「學院自定績效」評鑑分數，並得加註評鑑意見。	校教評會就學院初評結果進行複評。 複評通過者由學校發給「通過評鑑」證明，記載「通過評鑑期間」、「教學、研究及產學合作、輔導及服務績效評鑑分數」、「評鑑總分」及「次期應評鑑期間」。 複評不通過者，應敘明理由以書面說明「再評鑑期限」、「教師評鑑輔導措施」及「申訴方式」等救濟教示規定，通知教師評鑑申請人。
註：為次學期升等教師始得於三月份申請辦理評鑑			

各學院得依據前述評鑑內涵及規定增訂「學院自定績效」項目，並應訂定「學院教師評鑑準則」，明定各項目績效佔評鑑總分之配分比例、評分標準、作業程序及日程，經校教評會通過後實施之。

第六條　教師評鑑程序區分為自評、檢覈、初評及複評等四階段，分別由申請之教師本人及系（中心）、學院、校等教評會負責，其各階段權責劃分及評鑑日程程序規定如下：

前項各階段教師評鑑程序，除系（中心）教評會檢覈階段不受低階不得高審之限制外，其餘初、複評各階段於辦理評鑑時，均應依低階不得高審原則辦理。

院、校教評會具評鑑資格委員人數不足三人時，應簽請校長遴聘具評鑑資格等級之校內、外教師或專家學者參與評鑑，其評鑑結果應送各該級教評會確認通過。

教評會委員除有不同意評鑑結果之具體事實或理由時，得請評鑑委員重行審議外，否則即應通過該評鑑結果。

第七條　各級教評會對於教師評鑑議案進行審查或評議時，如被審查人或評議案件涉及

委員本人、配偶、三親等內之血親、姻親等關係應自行迴避，不得參與討論及評議。

受評鑑教師有具體事實足認教評會委員對於受評鑑教師當事人有偏頗之虞者，得經各該級教評會同意後，要求該名委員迴避評審，該名委員不得拒絕之。

第八條　必須接受評鑑之教師，於評鑑期限屆滿後仍未提出或所附評鑑資料明顯不實致影響評鑑結果，經校教評會審議確認者，視同評鑑不通過。

第九條　本校專任教師遇有下列情形時，應檢視最近四年內績效評鑑情形，以作為繼續進行各該法規相關事項之審查。

一、續聘：

教師聘期屆至辦理續聘時，如該聘期內曾獲有「通過評鑑」之審定，得經各級教評會確認後予以續聘。

教師於聘期中具有違反教師法等規定，經三級教評會通過予以不同意復聘或予以停聘、解聘、不續聘或不同意復聘等情形之決定時，不適用前述續聘之處理。

二、升等：

教師擬提升等者，應檢附升等前一等級教師資格後最近四年內通過教師評鑑結果，始得提出升等。新進教師到校未滿四年者或免予評鑑者，不在此限。

三、進修：

依據本校「教師進修研究處理要點」規定申請赴國內、外進修或研究者，應於申請前四年內通過教師評鑑，未通過教師評鑑者，不予同意赴國內、外進修或研究；惟如新進教師到校未滿四年者，不在此限。

四、獎勵：

評鑑績效特別優良之教師，得由其所屬單位依據本校「教學優良教師」、「優秀公教人員」等規定推薦程序，檢附其優良事績推薦參加甄選。

第十條　教師符合下列情形之一者，得檢附佐證資料提各級教評會審議通過後，免予評鑑：

一、現任或曾任本校校長。

二、中央研究院院士。

三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎者。

四、曾擔任國內外著名大學講座教授。

五、曾獲頒國科會傑出研究獎三次以上或曾獲國科會專題計畫(含研究計畫)十

次以上並執行完畢者(每年採計一次，含多年期計畫及九十一學年度前甲等或優等研究獎者；一次傑出研究獎相當於三次研究計畫，優等研究獎相當於二次研究計畫，甲等研究獎相當於一次研究計畫）。

六、曾獲得產學合作計畫案(含公部門委辦及投標案)，執行完畢，符合下列條件之一者：

(一)至少八年累計行政管理費達一佰萬元或至少八年累計計畫金額達一仟萬元。

(二)按每年計畫金額比照研究計畫採計，每年至多採計一次研究計畫，至少十次以上：

1.同年金額十萬元至五十萬元，三案相當於一次研究計畫。

2.同年金額逾五十萬元至一佰萬元，二案相當於一次研究計畫。

3.同年金額逾一佰萬元，一案相當於一次研究計畫。

七、曾獲得其他教學、研究及產學合作、輔導及服務等重要獎項其成果具體卓著者，得經各級教評會審議後比照前款研究獎或研究計畫之免予評鑑採認方式辦理(曾獲國家或國際級大獎者，比照一次優等研究獎或一次甲等研究獎，由教評會認定之；曾獲頒本校教學優良教師者，比照一次甲等研究獎；曾獲頒本校改進教學楷模二次者，比照一次甲等研究獎)。

八、申請於現職聘期屆滿後辭職、退休獲准者。

九、經本校報准教育部核定於聘期屆滿後不續聘或在聘期中予以解聘、停聘、資遣者。

教師服務本校年資滿五年且年滿六十歲者，無需申請、審議，即免予評鑑。

第十一條 教師有下列情事之一者，得於評鑑期限屆至之二個月前，敘明事由及檢附佐證資料提各級教評會申請延後接受評鑑。獲准延後接受評鑑之教師，應於延後評鑑原因消失後，將該期間扣除，並累計上次評鑑後之積餘年資依本辦法第二條規定申請評鑑。

一、留職停薪、借調、國外進修研究、休假研究。

二、懷孕、分娩或流產。

三、遭受重大變故等其他原因。

教師不得因以上延長評鑑原因消失時已屆本辦法第十條第八款免予評鑑規定事由，而免除接受評鑑義務。

第十二條 教師對於評鑑結果不服者，得於接獲學校評鑑通知後三十日內以書面檢具理由及相關事證向校教評會提出申復，對申復結果不服者，得依本校「教師申訴評議委員會組織及評議要點」規定向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

各級教評會所為決議應具體明確、詳實載明各項目績效評鑑分數及是否通過評鑑；如有不通過評鑑之決議，應敘明理由經校教評會通過後以書面說明「再評鑑期限」、「教師評鑑輔導措施」及「申訴方式」等救濟教示規定通知教師評鑑申請人。

第十三條 依據本校「專業技術人員擔任教學、聘任、升等審查實施要點」所聘任之各等級專業技術人員之評鑑，比照本辦法之規定辦理，惟其「研究及產學合作」項評鑑成績，得以上次評鑑（或新進教師聘審）後最近四年內特殊造詣或工作成就，供各級教評會審認及核分後，與「教學」、「輔導及服務」二項績效評鑑成績併計。

第十四條 本辦法未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

第十五條 本辦法經校務會議通過後實施。

國立澎湖科技大學教師評鑑辦法(現行條文)

95年6月7日94學年度第2學期第2次校務會議通過
97 年 12 月 17 日 97 學年度第 1 學期第 2 次校務會議通過
99 年 4 月 21 日 98 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
99 年 6 月 23 日 98 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
101 年 10 月 31 日 101 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
105 年 6 月 15 日 104 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
108 年 12 月 25 日 108 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
109 年 12 月 30 日 109 學年度第 1 學期第 4 次校務會議修正通過

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為提昇教師「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」績效，依據大學法規定訂定本辦法。

第二條　本校專任教師自到校滿四年之日起一年內，除有本辦法第十條規定免予評鑑之情形者外，應主動申請及接受「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」三項績效評鑑，嗣後並應於每四年完成評鑑一次

第三條　各項目教師績效評鑑，均應分別包含「校定基本要求績效」評鑑及「學院自定績效」評鑑二種。

評鑑結果須分別通過各項「校定基本要求績效」評鑑後，始得採計「學院自定績效」評鑑分數，並以經校教師評審委員會（以下簡稱教評會）複評通過「學院自定績效」評鑑之「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」個別分項績效分數總合為評鑑總分。

任一項目績效評鑑未達「校定基本要求績效」評鑑規定者，即視為「不通過評鑑」，任一項目績效評鑑成績未達「學院自定績效」內「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」個別分項績效評鑑成績 70 分（含）以上者亦同。

第四條　教師評鑑未通過者，除應受本辦法相關規定之限制外，不得申請休假研究、借調、兼職、兼課、超鐘點授課、擔任各級教評會委員且該學年度不予核給教師年資加薪（俸）外，並應予以輔導。嗣於評鑑後四年內經輔導仍未通過評鑑者，得申請退休、辭聘或經各級教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上決議，報經主管教育行政機關核准後不予續聘。

教師評鑑輔導要點另訂之。

第五條　本辦法第三條「學院自定績效」評鑑各項目配分規定如下：

一、「教學」績效評鑑佔評鑑總分 40%～60%。其中「教務行政配合」配分比例應佔總分 20%，「學生問卷反應」配分比例應佔總分 60%，其餘細項配分比例應佔總分 20%。

二、「研究及產學合作」績效評鑑與「輔導及服務」績效評鑑，各不得低於評鑑總分 15%。

以上三項績效評鑑總分合計為 100%，各評鑑項目「校定基本要求績效」及「學

院自定績效」評鑑內涵及規定如附表。

各學院得依據前述評鑑內涵及規定增訂「學院自定績效」項目，並應訂定「學

申請人　自評	系、中心檢覈	學院　　初評	校　　複評
九月底前 （三月十五日前）	十月十五日前 （四月十五日前）	十月十五日至十二月十五日前 （四月十五日前至五月底前）	次年一月十五日前 （六月底前）
由申請評鑑之教師就「教學」、「研究及產學合作」、「輔導及服務」績效表現做自我評鑑計分，並應檢附佐證資料提供各級教評會檢覈或評鑑。	由各系（中心）教評會就申請評鑑之教師自評項目，逐一檢覈及驗證相關佐證資料正確性，如有檢出榘漏或錯誤情形，應敘明事實提供院、校教評會評議。但不予評定分數。	學院教評會針對系（中心）教評會檢覈完成之教師自評資料及計分情形進行初評。 初評結果應記載教師是否通過「校定基本要求」評鑑及評定「學院自定績效」評鑑分數，並得加註評鑑意見。	校教評會就學院初評結果進行複評。 複評通過者由學校發給「通過評鑑」證明，記載「通過評鑑期間」、「教學、研究及產學合作、輔導及服務績效評鑑分數」、「評鑑總分」及「次期應評鑑期間」。 複評不通過者，應敘明理由以書面說明「再評鑑期限」、「教師評鑑輔導措施」及「申訴方式」等救濟教示規定，通知教師評鑑申請人。
註：為次學期升等教師始得於三月份申請辦理評鑑			

院教師評鑑準則」，明定各項目績效佔評鑑總分之配分比例、評分標準、作業程序及日程，經校教評會通過後實施之。

第六條　教師評鑑程序區分為自評、檢覈、初評及複評等四階段，分別由申請之教師本人及系（中心）、學院、校等教評會負責，其各階段權責劃分及評鑑日程程序規定如下：

前項各階段教師評鑑程序，除系（中心）教評會檢覈階段不受低階不得高審之限制外，其餘初、複評各階段於辦理評鑑時，均應依低階不得高審原則辦理。

院、校教評會具評鑑資格委員人數不足三人時，應簽請校長遴聘具評鑑資格等級之校內、外教師或專家學者參與評鑑，其評鑑結果應送各該級教評會確認通過。

教評會委員除有不同意評鑑結果之具體事實或理由時，得請評鑑委員重行審議外，

否則即應通過該評鑑結果。

第七條　各級教評會對於教師評鑑議案進行審查或評議時，如被審查人或評議案件涉及委員本人、配偶、三親等內之血親、姻親等關係應自行迴避，不得參與討論及評議。

受評鑑教師有具體事實足認教評會委員對於受評鑑教師當事人有偏頗之虞者，得經各該級教評會同意後，要求該名委員迴避評審，該名委員不得拒絕之。

第八條　必須接受評鑑之教師，於評鑑期限屆滿後仍未提出或所附評鑑資料明顯不實致影響評鑑結果，經校教評會審議確認者，視同評鑑不通過。

第九條 本校專任教師遇有下列情形時，應檢視最近四年內績效評鑑情形，以作為繼續進行各該法規相關事項之審查。

一、續聘：

教師聘期屆至辦理續聘時，如該聘期內曾獲有「通過評鑑」之審定，得經各級教評會確認後予以續聘。

教師於聘期中具有違反教師法等規定，經三級教評會通過予以不同意復聘或予以停聘、解聘、不續聘或不同意復聘等情形之決定時，不適用前述續聘之處理。

二、升等：

教師擬提升等者，應檢附升等前一等級教師資格後最近四年內通過教師評鑑結果，始得提出升等。新進教師到校未滿三年者及免予評鑑者，不在此限。

三、進修：

依據本校「教師進修研究處理要點」規定申請赴國內、外進修或研究者，應於申請前四年內通過教師評鑑，未通過教師評鑑者，不予同意赴國內、外進修或研究；惟如新進教師到校未滿三年者，不在此限。

四、獎勵：

評鑑績效特別優良之教師，得由其所屬單位依據本校「教學優良教師」、「優秀公教人員」等規定推薦程序，檢附其優良事績推薦參加甄選。

第十條　教師符合下列情形之一者，得檢附佐證資料提各級教評會審議通過後，免予評鑑：

一、現任或曾任本校校長。

二、中央研究院院士。

三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎者。

四、曾擔任國內外著名大學講座教授。

五、曾獲頒科技部（原國科會）傑出研究獎三次以上或曾獲科技部（原國科會）專題計畫十次以上並執行完畢者（每年採計一次，含多年期計畫及九十一學年度前甲等或優等研究獎者；一次傑出研究獎相當於三次研究計畫，優等研究獎相當於二次研究計畫，甲等研究獎相當於一次研究計畫），並須提供1篇以上研究成果刊登於本校研發專刊。

六、曾獲得產學合作計畫案(含公部門委辦及投標案)，執行完畢，符合下列條件之一者：

（一）至少八年累計行政管理費達一佰萬元或至少八年累計計畫金額達一仟萬元。

（二）按每年計畫金額比照研究計畫採計，每年至多採計一次研究計畫：

1. 金額十萬元至五十萬元，三案相當於一次研究計畫。

2. 金額逾五十萬元至一佰萬元，二案相當於一次研究計畫。

3. 金額逾一佰萬元，一案相當於一次研究計畫。

七、曾獲得其他教學、研究及產學合作、輔導及服務等重要獎項其成果具體卓著者，得經各級教評會審議後比照前款研究獎或研究計畫之免予評鑑採認方式辦理(曾獲國家或國際級大獎者，比照一次優等研究獎或一次甲等研究獎，由教評會認定之；曾獲頒本校教學優良教師者，比照一次甲等研究獎；曾獲頒本校改進教學楷模二次者，比照一次甲等研究獎)。

八、申請於現職聘期屆滿後辭職、退休獲准者。

九、經本校報准教育部核定於聘期屆滿後不續聘或在聘期中予以解聘、停聘、資遣者。

教師服務本校年資滿五年且年滿六十歲者，無需申請、審議，即免予評鑑。

第十一條 教師有下列情事之一者，得於評鑑期限屆至之二個月前，敘明事由及檢附佐證資料提各級教評會申請延後接受評鑑。獲准延後接受評鑑之教師，應於延後評鑑原因消失後，將該期間扣除，並累計上次評鑑後之積餘年資依本辦法第二條規定申請評鑑。

一、留職停薪、借調、國外進修研究、休假研究。

二、懷孕、分娩或流產。

三、遭受重大變故等其他原因。

教師不得因以上延長評鑑原因消失時已屆本辦法第十條第八款免予評鑑規定事由，而免除接受評鑑義務。

第十二條 教師對於評鑑結果不服者，得於接獲學校評鑑通知後三十日內以書面檢具理由及相關事證向校教評會提出申復，對申復結果不服者，得依本校

「教師申訴評議委員會組織及評議要點」規定向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

各級教評會所為決議應具體明確、詳實載明各項目績效評鑑分數及是否通過評鑑；如有不通過評鑑之決議，應敘明理由經校教評會通過後以書面說明「再評鑑期限」、「教師評鑑輔導措施」及「申訴方式」等救濟教示規定通知教師評鑑申請人。

第十三條 依據本校「專業技術人員擔任教學、聘任、升等審查實施要點」所聘任之各等級專業技術人員之評鑑，比照本辦法之規定辦理，惟其「研究及產學合作」項評鑑成績，得以上次評鑑（或新進教師聘審）後最近四年內特殊造詣或工作成就，供各級教評會審認及核分後，與「教學」、「輔導及服務」二項績效評鑑成績併計。

第十四條 本辦法未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

第十五條 本辦法經校務會議通過後實施。

討論事項(二)　　提案單位：人事室

案由：本校教師聘任暨升等審查辦法修正案，請討論。

說　明：

一、 本次增修要點，摘要如下：

(一)依本校 112 學年度第 2 學期第 2 次教評會決議：『於任職滿一年後增列：「，具備以本校名義發表有審查制度之期刊論文或承接產學計畫之事實，得」列舉近五年…之文字。』爰修正第 10 條。

(二)配合本校教師評鑑辦法第九條第二款年限修正為四年，爰修正第 19 條。

二、 檢附修正對照表、修正後草案全文及現行條文各 1 份。

擬辦：通過後實施。

決　議：照案通過。

國立澎湖科技大學教師聘任暨升等審查辦法修正對照表		
修正規定	現行規定	說明
第十條　新聘專任(案)教師經審定合格者，以聘書起聘年月起計。 新聘專任(案)教師除經教育部審定相同職級教師資格者外，應於到職起聘後三個月內，依「專科以上學校教師資格送審作業須知」備齊資料證件送交人事室，俾陳報教育部核備教師資格並核發教師證書。 教師已具教育部審定較高職級教師證書，應聘為本校較低職級教師者，其升等仍應逐級辦理。擬升等者，於任職滿一年後，具備以本校名義發表有審查制度之期刊論文或承接產學計畫之事實，得列舉近五年研究及教學服務輔導等具體事蹟提出申請，經三級教評會審議通過後予以改聘。	第十條　新聘專任(案)教師經審定合格者，以聘書起聘年月起計。 新聘專任(案)教師除經教育部審定相同職級教師資格者外，應於到職起聘後三個月內，依「專科以上學校教師資格送審作業須知」備齊資料證件送交人事室，俾陳報教育部核備教師資格並核發教師證書。 教師已具教育部審定較高職級教師證書，應聘為本校較低職級教師者，其升等仍應逐級辦理。擬升等者，於任職滿一年後列舉近五年研究及教學服務輔導等具體事蹟提出申請，經三級教評會審議通過後予以改聘。	依本校112學年度第2學期第2次教評會決議：『於任職滿一年後增列：「，具備以本校名義發表有審查制度之期刊論文或承接產學計畫之事實，得」列舉近五年…之文字。』
第十九條　本校教師申請升等及其審查作業程序如下： 一、申請人： （一）申請人應填具以下表件併同升等著作六份（以下簡稱升等資料）送所屬系、中心提出申請： 1、教師升等申請表（如附件一）。	第十九條　本校教師申請升等及其審查作業程序如下： 一、申請人： （一）申請人應填具以下表件併同升等著作六份（以下簡稱升等資料)送所屬系、中心提出申請： 1、教師升等申請表（如附件一）。 2、申請升等履歷表（請至大專教師	配合本校教師評鑑辦法第九條第二款年限修正為四年。

2、申請升等履歷表（請至大專教師送審通報系統填報後列印）。 3、升等教師詳細資料表（如附件二）。 4、申請升等檢核表（如附件三）。 5、教學服務及輔導成績考核評分表（如附件四）。 6、其他證明文件等有關資料（如合著人證明《如附件五》、審查迴避參考名單《如附件六》等）。 7、教師評鑑核定通過或免予評鑑通知（新進教師到校未滿四年得免附）。 二、系、中心教評會初審： （一）系、中心收到申請人之申請資料後，應依各系、中心教師聘任及升等審查之規定提送教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教學服務成績達七十分以上為通過。 （二）系、中心教評會完成初審後，應將前	送審通報系統填報後列印）。 3、升等教師詳細資料表（如附件二）。 4、申請升等檢核表（如附件三）。 5、教學服務及輔導成績考核評分表（如附件四）。 6、其他證明文件等有關資料（如合著人證明《如附件五》、審查迴避參考名單《如附件六》等）。 7、教師評鑑核定通過或免予評鑑通知（新進教師到校未滿三年得免附）。 二、系、中心教評會初審： （一）系、中心收到申請人之申請資料後，應依各系、中心教師聘任及升等審查之規定提送教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教學服務成績達七十分以上為通過。 （二）系、中心教評會完成初審後，應將前述升等資料併同教	

述升等資料併同教評會會議紀錄送所屬院教評會複審。 三、院教評會審查及院辦理著作外審、複審： （一）院教評會審查：院教評會審查升等案件時，應依各學院教師聘任及升等審查之規定，審查升等資料之正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教授職級通過審查者，則辦理著作外審。 （二）學院辦理升等教授著作審查外審，送審三人，外審成績至少需經二名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。 （三）各學院應於外審成績評定後，併同升等資料送院教評會審查。 （四）學院教評會完成複審後，應將申請人升等資料併同教評會會議紀錄送校教評會決審。副教授及助理教授	評會會議紀錄送所屬院教評會複審。 三、院教評會審查及院辦理著作外審、複審： （一）院教評會審查：院教評會審查升等案件時，應依各學院教師聘任及升等審查之規定，審查升等資料之正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教授職級通過審查者，則辦理著作外審。 （二）學院辦理升等教授著作審查外審，送審三人，外審成績至少需經二名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。 （三）各學院應於外審成績評定後，併同升等資料送院教評會審查。 （四）學院教評會完成複審後，應將申請人升等資料併同教評會會議紀錄送校教評會決審。副教授及助理教授升等案需推薦專業審查小組二至三人。 四、校教評會決審：	

升等案需推薦專業審查小組二至三人。 四、校教評會決審： （一）本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業程序如下： 1、院教評會複審（評）通過申請人升等資格後，提經校教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明及著作是否公開，副教授及助理教授升等案，併推薦專業審查小組二至三人，由教務長依本校教師資格審查外審作業要點辦理著作密送外審，送審五人，外審成績至少需經四名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。 2、校外審審查完成，提經校教評會審查升等資料正確性及其	（一）本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業程序如下： 1、院教評會複審（評）通過申請人升等資格後，提經校教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明及著作是否公開，副教授及助理教授升等案，併推薦專業審查小組二至三人，由教務長依本校教師資格審查外審作業要點辦理著作密送外審，送審五人，外審成績至少需經四名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。 2、校外審審查完成，提經校教評會審查升等資料正確性及其教學服務成績，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內，	

教學服務成績，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內，檢附教師送審相關表證送人事室彙整報教育部審定教師資格及請頒證書。 （二）本校辦理送審教授職級教師資格審查，其作業程序如下： 1、校教評會就學院所提供之教評會會議紀錄、著作外審成績及申請人升等資料等進行審議。 2、如經審議通過外審，則評定教學服務成績考核分數，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內檢附升等著作及相關資料送人事室陳報教育部辦理升等教師資格送審。 升等用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理初審及複審事宜。 教評會審查時，除得就任教年資及教學、研究、服	檢附教師送審相關表證送人事室彙整報教育部審定教師資格及請頒證書。 （二）本校辦理送審教授職級教師資格審查，其作業程序如下： 1、校教評會就學院所提供之教評會會議紀錄、著作外審成績及申請人升等資料等進行審議。 2、如經審議通過外審，則評定教學服務成績考核分數，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內檢附升等著作及相關資料送人事室陳報教育部辦理升等教師資格送審。 升等用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理初審及複審事宜。 教評會審查時，除得就任教年資及教學、研究、服務與輔導成果等因素予以審酌外，不應對申請人專業學術能力以多數決做成決定。對外審結果，教評	

務與輔導成果等因素予以審酌外，不應對申請人專業學術能力以多數決做成決定。對外審結果，教評會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。	會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。	

國立澎湖科技大學教師聘任暨升等審查辦法(修正後草案全文)

九十四年九月二十八日校務會議修正通過
九十四年九月二十八日校務會議通過
九十五年六月七日校務會議修正通過
九十六年六月二十九日校務會議通過
九十七年六月十八日校務會議通過
九十七年十二月十七日校務會議通過
九十八年六月二十五日校務會議通過
九十九年十一月三日校務會議通過
一0一年四月二十五日校務會議通過
一0四年六月十七日校務會議通過
一0 五年四月十三日校務會議通過
一0六年四月十二日校務會議通過
一0八年十二月二十五日校務會議通過
一一0年六月九日校務會議通過
一一一年六月十五日校務會議通過
一一一年十二月二十一日校務會議通過
一一二年四月二十六日校務會議通過
一一二年十二月二十七日校務會議通過

第一章　總 則

第一條　本辦法依據「教育人員任用條例」、「專科以上學校教師資格審定辦法」、本校組織規程暨本校教師評審委員會設置辦法等規定訂定之。

第二條　本校各級教師之聘任（含新聘、停聘、不續聘、解聘）及升等，除法令另有規定外，依本辦法辦理之。

第三條　本校各級教師之聘任及升等，除應受編制員額及預算經費之限制外，擬授課程應與所學相關，且授課時數應符合教育部規定標準。

第四條　教師得依其專長或專業領域得以教育人員任用條例所定專門著作、作品、成就證明或技術報告等方式，呈現其專業理論、實務或教學之研究或研發成果送審教師資格，並依教育部訂頒專科以上學校教師資格審定辦法及相關規定辦理。

第五條　前條教師資格送審類別如下：

一、教師在該學術領域之研究成果有具體貢獻者，得以專門著作送審。

二、教師在技術研發領域之學理或實作有創新、改進或延伸應用之具體研發成果者，得以技術報告送審；其審查範圍及基準如附表一。

三、教師在教學實踐研究領域，透過課程設計、教材、教法、教具、科技媒體運用、評量工具運用等方式，採取適當之研究方法驗證成效之歷程，具有創新、改進或延伸應用之具體研究(發)成果，於校內外推廣具有重要具體貢獻者，得以專門著作或技術報告送審；其審查範圍及基準如附表二。其審查要點另定之。

四、教師在文藝創作展演領域，有獨特及持續性作品並有重要具體之貢獻者，得以作品及成就證明，並附創作或展演報告送審；其範圍包括音樂、戲曲、戲劇、劇場藝術、舞蹈、民俗技藝、音像藝術、視覺藝術、新媒體藝

術、設計及其他藝術類科；其審查範圍及基準如附表三。

五、教師在體育競賽領域，本人或受其指導之運動員參加重要國內外運動賽會，獲有名次者，該教師得以成就證明，並附競賽實務報告送審；其審查範圍及基準如附表四。

六、以學位送審者，得以其取得學位之論文、創作、展演或書面報告、技術報告替代專門著作送審。

第二章　聘 任

第六條　本校新聘專任(案)教師應具有下列資格之一：

一、講師：

(一)在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者。

(二)大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有專門著作者。

(三)大學或獨立學院畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務六年以上，成績優良，並有專門著作者。

二、助理教授：

（一）具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有專門著作者。

（二）曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。

（三）具有碩士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、副教授：

（一）具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，並有專門著作者。

（二）曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

四、教授：

（一）具有有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務八年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻或重要專門著作者。

（二）曾任副教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

前項成績優良，除成績證明外，並得以個人其他學術、專業成就證明文件或資料，替代或補充之，併送三級教評會審查。

專業技術人員聘任及升等依本校專業技術人員擔任教學聘任、升等審查實施要點辦理。

第七條　本校新聘專業科目或技術科目之教師應具備一年以上與所任教領域相關且有助於教學之業界實務工作經驗。但技術及職業教育法施行(一零四年一月十六日)前已在職之專任合格教師，不在此限。

業界實務工作經驗，以專任職務為原則，並得以連續或累計方式採計，惟兼任職務年資折半採計。

第一項所稱之專業科目或技術科目係指除共同教育委員會及所屬中心所開設之課程以外，並符合各學術單位專業或技術性質之科目。

第八條 本校新聘專任教師之作業時程如下，如未依作業期程規定，需簽請校長核准。

序次	起聘日期 項目 作業時程	8月1日 起聘案	次年2月1日起聘案	注意事項
1	各聘人單位提教師員額管控會議審議，並簽奉校長核准員額及徵聘公告內容	前一年12月底前(12月中旬召開員額管控會議)	6月底前(6月中旬召開員額管控會議)	1.教師員額管控會議討論擬聘師資徵聘職級、資格條件、專長學門。 2.循行政程序簽核，以確認員額、條件、徵聘公告。
2	公告及收件(含延長公告)	2月底收件截止	8月底收件截止	人事室據簽准文件辦理刊登徵聘公告，由人事室收件。
3	【初審】 完成甄選及系(中心)教評會審查	3月15日前	9月15日前	1.就徵聘公告所列內容就收件情形，認定合格與不合格名單。 2.系教評會進行甄審，並填寫擬聘教師申請表、專任(案)教師應徵人員資格審查名冊、新聘專任(案)教師推薦人選名冊。
4	【複審】 院(共教會)辦理外審並完成院教評會審查	5月31日前	11月30日前	外審相關作業程序依本校相關規定辦理。
5	【決審】 校教評會審查	6月15日前	12月15日前	送到校教評會前之候選人均具教師證或需經外審通過。

本校教師聘任程序除另有規定者外，依下列程序辦理：

一、由各系、中心將擬聘教師名額、需求理由、資格條件等，經系務會議依程序簽請校長核定後，至少公告一個月。

二、系、中心教評會初審:

系、中心提聘教師，應檢具擬聘教師申請書及下列資料，以供各級教評會審查：

(一)履歷表。

(二)最高學歷證書、成績單（持國外學歷者，加填「國外學歷送審教師資格修業情形一覽表」，並請將學位證書及成績單送至駐外單位辦理驗證，如無成績單者，請提供修業學校歷年行事曆或由修業學校出具修業期間之證明文件並送交駐外單位驗證；另請提供入出境證明及身分

證等之影本)。

(三)其他必要證件(如著作證明、經歷證件等)。

前項證件如係外國文字，須附中文譯本，並由中譯人簽名蓋章。

境外學歷或文憑應依教育部訂頒之相關採認辦法或公告辦理查驗(證)後採認，如認定有疑義，經相關單位查證後，提送校教評會認定，如境外學歷或文憑無法採認，則不予聘任。

除稀有科目外，應提出多於需聘員額加一倍之人選，初審通過後，填具新聘專任(案)教師應徵人員資格審查名冊、新聘專任(案)教師推薦人選名冊等二表，連同系、中心教評會會議紀錄、學經歷證件影本(如履歷表、學位證書、教師證書、服務證明、離職證明或聘書等)、成績優良證明文件與學位論文、專門著作、作品、成就證明或技術報告，送院教評會複審。

三、院(含共同教育委員會)教評會複審：

各學院接獲各系、中心擬聘教師資料，應先檢視擬聘人選是否已具擬聘教師等級資格證書，未具教師資格證書者，應先辦理學位論文、專門著作、作品、成就證明或技術報告外審事宜，再行召開院教評會審議辦理複審，複審通過後，依系、中心初審結果做同意或不同意決議，提出需聘員額加一倍之人選，檢送擬聘教師聘任有關資料、外審結果、證件及會議紀錄送會教務處及人事室分別就其專長、課程與名額及資格簽註意見後，送人事室提校教評會決審，審查未獲通過，行文轉知各該系。

四、校教評會決審：

各學院檢送擬聘教師聘任有關證件資料、專門著作、成就證明、技術報告外審成績會議記錄，提校教評會審議，審查通過後，陳請校長聘任並轉知各院、系、中心。

新聘用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理前項之初審及複審事項。

聘任外籍人士為專任(案)教師，應依「各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法」及其他相關規定向教育部申請辦理工作許可。

第九條 擬聘教師應依下列程序辦理審查：

一、由各系、中心依據專業需求進行擬聘教師基本資格審查。

二、擬聘教師學歷證件除教育部特准以臨時學位證明文件送審者外，以正式證書為限；臨時證明文件之採認，由教師評審委員會認定之。

三、擬聘教師經提院教評會複審通過後，倘未具教師證書，應由院依據本校教師資格審查外審作業要點將專門著作(含學位論文、學術著作及藝術作品)、成就證明、技術報告辦理實質外審，依限密送各該專業領域具有充分專業能力之校外學者專家進行審查，外審審查人數應送三位進行審查，若二人評定及格(七十分以上)則為通過。

四、系、院、校教評會依序審議通過後，由人事室繕造審查名冊報教育部審定教師資格。

第十條 新聘專任(案)教師經審定合格者，以聘書起聘年月起計。

新聘專任(案)教師除經教育部審定相同職級教師資格者外，應於到職起聘後三個月內，依「專科以上學校教師資格送審作業須知」備齊資料證件送交人事室，俾陳報教育部核備教師資格並核發教師證書。

教師已具教育部審定較高職級教師證書，應聘為本校較低職級教師者，其升等仍應逐級辦理。擬升等者，於任職滿一年後，具備以本校名義發表有審查制度之期刊論文或承接產學計畫之事實，得列舉近五年研究及教學服務輔導等具體事蹟提出申請，經三級教評會審議通過後予以改聘。

第三章 聘 期

第十一條 本校專任教師，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘，每次均為二年，但延長服務者從其規定。

第十二條 本校專任教師如有應予停聘、不續聘或解聘情事，依教師法相關規定辦理。

第十三條 教師在聘約有效期間內非有正當事由，不得辭聘。教師擬於聘約期限屆滿後不再應聘，應至遲於該應聘約期限屆滿之一個月前以書面向學校告知並應於聘期屆滿之一週前完成離職手續，未依規定辦理離職手續者，學校得就其未竟之義務及責任依法訴究。

第四章 升 等

第十四條 本校專任(案)教師升等應依本辦法規定期限內向所屬系、中心提出申請，不得低階高審，經各級教評會依本辦法所定資格及程序審議通過後，報請教育部送審教師資格。

申請升等後，經檢舉或發現涉及專科以上學校教師資格審定辦法第四十四條第一項各款情事之一者，不得申請撤回資格審查。

第十五條 本校各級教師申請升等，除專業技術人員依本校「專業技術人員擔任教學聘任、升等審查要點」規定辦理外，其資格依本辦法第六條第一項規定辦理。

本校任教滿一年後，得併計他校年資申請升等。任教年資之計算，以教育部所頒現職教師證書所載之起資日期，計算至升等申請案生效前一日止。

前項各款教師服務年資期間如遇有進修、講學（學術交流）、研究或借調等情形時，其升等年資採計規定如下：

一、教師經核准以帶職帶薪方式全時進修、講學（學術交流）、研究者，於申請升等時，前述年資最多採計一年。

二、經核准借調，且於借調期間返校義務授課者，於返校後申請升等時，其借調期間年資，最多採計二年。

在八十六年三月二十一日教育人員任用條例修正生效前已取得講師證書之現職人員，如繼續任教而未中斷（包括帶職帶薪或留職停薪），得延用原大學法之教師分級辦理升等。

第十六條 本校教師申請升等，有下列情形之一者不予受理：

一、新聘教師在本校服務未滿一年者。

二、在國內外進修、研究、講學或被借調，無法於升等學年度各該學期開學前返校授課者。

三、因帶職帶薪、留職停薪或延長病假，實際授課未達本辦法第六條第一項第二款至第四款年資條件者。

四、專門著作、成就證明、技術報告或論文與「專科以上學校教師資格審定辦法」規定不符者。

五、送審升等之代表作與任教科目不相關。

六、教師教學服務及輔導成績未達本校教師教學服務及輔導成績考核辦法所定考核合格標準。

七、未依第十九條、第二十條或第二十一條規定程序申請。

八、其他依教育部或本校規定應予限制升等之情形（如教師評鑑不通過、違反送審教師資格規定等）。

九、有教師法第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。但因教師未符學校升等期限規定而有教師法第十六條第一項情形者，不在此限。

十、有教師法第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。

十一、有教師法第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

借調他校服務教師，經校教評會審查同意後，得於借調服務之學校申請升等，不受前項第二款限制。

第十七條 申請人所提升等專門著作，於國內外學術或專業刊物接受將定期發表之證明送審者，其代表作應自該刊物出具接受證明之日起一年內發表，並自發表之日起二個月內，將該專門著作送所屬系(中心)、學院依各級教評會審議程序提案報告查核並存檔；其因不可歸責於申請人之事由，而未能於一年內發表者，至多以該刊物出具接受證明之日起三年內為限。

未依前項規定期限發表並送繳發表之代表作，本校應駁回其升等申請，如升等教師資格證書業經教育部審定頒給者，應報請教育部註銷該等級教師資格證書。

第十八條 本校教師送審專門著作、作品、成就證明及技術報告須符合下列規定：

一、有申請人個人之原創性，且非僅以整理、增刪、組合或編排他人著作而成之編著或其他非研究成果著作送審。

二、以外文撰寫者，附具中文摘要，其以英文以外之外文撰寫者，得以英文摘要代之；如國內無法覓得相關領域內通曉該外文之審查人選時，學校得要求該著作全文翻譯為中文或英文。

三、由申請人擇定至多五件，並自行擇一為代表作，其餘列為參考作；其屬系列之相關研究者，得合併為代表作，並應檢附系列代表作關聯性說明及受至多五件之限制。前經教師資格審定不合格者，重新提出申請時，其送審著作應增加或更換一件以上。

四、為申請人取得前一等級教師資格後所出版或發表者；申請人曾於境外擔任專任教師之年資，經採計為升等年資者，其送審專門著作、作品、成就證明或技術報告得予併計。

五、著作所引用資料應註明出處，並附參考書目。

六、經出版公開發行著作者，應由出版社或圖書公司印製發行，載明作者、出版者、發行人、發行日期、及定價等相關資料。

七、以二種以上著作送審者，應擇一為代表作，其餘列參考作。

八、代表作係數人合著者，僅得由其中一人送審；送審時，申請人以外他人應放棄以該專門著作、作品、成就證明或技術報告作為代表作送審之權利。申請人應以書面具體說明其參與部分，並由合著人簽章證明。合著人因故無法簽章證明時，申請人應以書面具體說明其參與部分，及無法取得合著人簽章證明之原因，經校教評會審議同意者，得予免附。

九、送審代表作與曾送審合格之代表作名稱或內容近似者，送審時，應檢附曾送審合格之代表作及本次代表作異同對照；其名稱或內容有變更者，亦同。

提送各級教師評審委員會審議之著作，應前後一致，升等案審議期間不得抽換或新增。

著作外審之評分項目與標準（基準）悉依教育部訂頒之專科以上學校教師資格審查意見表辦理。

以作品、成就證明或技術報告送審合格者，應依專科以上學校教師資格審定辦法規定公開出版發行。但涉及機密、申請專利或依法不得公開，經三級教評會認定者，得不予公開出版或於一定期間內不予公開出版。

教師升等送審合格之升等著作(含技術報告)，且無前項但書規定，得不予公開出版或於一定期間內不予公開出版者，應於本校圖書館永久公開、保管。

第十九條　本校教師申請升等及其審查作業程序如下：

一、申請人：

（一）申請人應填具以下表件併同升等著作六份（以下簡稱升等資料）送所屬系、中心提出申請：

1、教師升等申請表(如附件一)。

2、申請升等履歷表(請至大專教師送審通報系統填報後列印)。

3、升等教師詳細資料表(如附件二) 。

4、申請升等檢核表(如附件三)。

5、教學服務及輔導成績考核評分表(如附件四)。

6、其他證明文件等有關資料（如合著人證明《如附件五》、審查迴避參考名單《如附件六》等）。

7、教師評鑑核定通過或免予評鑑通知(新進教師到校未滿四年得免附)。

二、系、中心教評會初審：

（一）系、中心收到申請人之申請資料後，應依各系、中心教師聘任及升等審查之規定提送教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教學服務成績達七十分以上為通過。

（二）系、中心教評會完成初審後，應將前述升等資料併同教評會會議紀錄送所屬院教評會複審。

三、院教評會審查及院辦理著作外審、複審：

（一）院教評會審查：院教評會審查升等案件時，應依各學院教師聘任及升等審查之規定，審查升等資料之正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教授職級通過審查者，則辦理著作外審。

（二）學院辦理升等教授著作審查外審，送審三人，外審成績至少需經二名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。

（三）各學院應於外審成績評定後，併同升等資料送院教評會審查。

（四）學院教評會完成複審後，應將申請人升等資料併同教評會會議紀錄送校教評會決審。副教授及助理教授升等案需推薦專業審查小組二至三人。

四、校教評會決審：

（一）本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業程序如下：

1、院教評會複審（評）通過申請人升等資格後，提經校教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明及著作是否公開，副教授及助理教授升等案，併推薦專業審查小組二至三人，由教務長依本校教師資格審查外審作業要點辦理著作密送外審，送審五人，外審成績至少需經四名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。

2、校外審審查完成，提經校教評會審查升等資料正確性及其教學服務成績，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內，檢附教師送審相關表證送人事室彙整報教育部審定教師資格及請頒證書。

（二）本校辦理送審教授職級教師資格審查，其作業程序如下：

1、校教評會就學院所提供之教評會會議紀錄、著作外審成績及申請人升等資料等進行審議。

2、如經審議通過外審，則評定教學服務成績考核分數，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內檢附升等著作及相關資料送人事室陳報教育部辦理升等教師資格送審。

升等用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理初審及

複審事宜。

教評會審查時，除得就任教年資及教學、研究、服務與輔導成果等因素予以審酌外，不應對申請人專業學術能力以多數決做成決定。對外審結果，教評會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。

第二十條 本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業時程表區分上、下學期辦理如下：

次序	一	二	三	四	五	六
日期	3月1日前	3月10日前	4月1日前	4月20日前	5月31日前	6月15日前（8月1日起資）
	9月1日前	9月20日前	10月10日前	10月30日前	12月20日前	次年1月10日前(次年2月1日起資)
負責單位	（申請人）	（系、中心）	（學院）	（校）	（教務處）	（校）
項目	各級教師向所屬之系、中心提出升等申請。	(一)召開系、中心教評會初審，審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績及完成審議。	(一)召開學院教評會審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績。 (三)推薦專業審查小組二至三位委員。	(一)召開校教評會評定教學服務成績、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)推薦專業審查小組二至三位委員。	辦理著作外審。	學校審查合格後，由人事室依限陳報教育部。

第二十一條 本校辦理教授職級教師資格審查，其作業時程表區分上、下學期辦理如下：

次序	一	二	三	四
日期	3月1日前	3月15日前	5月31日前	6月15日前（8月1日起資）
	9月1日前	10月15日前	12月20日前	次年1月10日前

				（次年2月1日起資）
負責單位	（申請人）	（系、中心）	（學院）	（校）
項目	各級教師向所屬之系、中心提出升等申請。	(一)召開系、中心教評會初審，審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績及完成審議。	(一)召開學院教評會審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績。 (三)辦理學院著作外審及完成審議。	(一)召開校教評會評定教學服務成績、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)學校審查合格後，由人事室依限陳報教育部。

第二十二條 教評會於教師資格審查程序中，發現外審意見有疑義者，應依下列規定處理：

一、分數或評語有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤：送原審查人釐清後，由教評會認定。

二、分數與評語矛盾、涉及研究方法與研究內容，或有其他足以動搖該專業審查可信度與正確性之疑義：組成專業審查小組審查後，送原審查人釐清，並由專業審查小組及教評會認定。

前項第二款專業審查小組，應由送審著作專業領域具有充分專業能力之學者專家組成。

外審意見經第一項程序釐清後仍有疑義，且符合下列規定者，教評會應列舉明確之具體理由後剔除之，並依剔除之份數加送足額之學者專家審查：

一、第一項第一款疑義經教評會或教育部認定後，確有分數或評語有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤之情事。

二、第一項第二款疑義經專業審查小組及教評會認定後，確有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查可信度與正確性之情事。

教評會於同一教師資格審查案件，依前項第二款規定剔除外審意見，以一次為限。

第二十三條 升等教師經審定合格者，以學期開始年月起計，並應自學期開始三個月內報教育部審查。

升等教師因審查不合格提起救濟致原處分撤銷，並經重新審定合格者，其年資得依前項規定起計。

教師升等送審未通過之案件，須於確定結果之日起十四日內，各院、人事室須以書面敘明理由，並檢附外審評定為不及格之審查意見(隱蔽審查人)，告知對決定不服時之救濟途徑及程序通知申請人。

申請人須於確定未通過升等情形下，方可以同職級再申請升等。

第二十四條 送審人之代表作經審議認定有未適當引註、未註明而重複發表、未註明其部分內容為已發表之成果或著作、抄襲、造假、變造、舞弊、以違法或不當手段影響論文之審查或其他違反學術倫理情事之一，且符合下列各款規定者，免依規定為不受理其教師資格審定申請之處分：

一、送審著作所涉情事非屬送審人之貢獻部分，且其貢獻部分應可供查對，並於送審前表明。

二、經專業同儕調查認定，送審著作所涉情事部分非送審人所屬之學術專業領域。

三、經專業同儕調查認定，送審人非送審著作之重要作者或計畫主持人。其認定由系教評會或升等審查小組認定。

送審人之參考作經認定有前項序文所定情事之一，且符合前項第一款及第二款規定者，免依規定為不受理其教師資格審定申請之處分。

送審人之參考作經認定有第一項序文所定情事之一，且符合第一項各款規定者，得於排除該參考作後，依下列規定辦理：

一、尚於審查階段之案件：續行教師資格審查。

二、已審定合格案件：認可學校之案件經學校教評會審議符合送審時規定及外審結果合格者；非認可學校之案件經學校報教育部認定符合送審時規定及外審結果合格者，免依規定為撤銷教師資格之處分。

第二十五條 受理教師資格審查案件期間，經檢舉或發現送審人涉及下列情事之一，並經審議確定者，其資格審定不合格，並自校級教評會審議決定之日起，依各款所定期間，不受理其教師資格審定之申請；不受理期間為五年以上者，應同時副知各大專校院：

一、教師資格審查履歷表、合著人證明登載不實、代表作未確實填載為合著及繳交合著人證明、未適當引註、未註明而重複發表、未註明其部分內容為已發表之成果或著作或其他違反學術倫理情事者：一年至五年。

二、著作、作品、展演及技術報告有抄襲、造假、變造或舞弊情事：五年至七年。

三、學、經歷證件、成就證明、專門著作已為刊物接受將定期發表之證明、合著人證明為偽造、變造、以違法或不當手段影響論文之審查：七年至十年。

四、送審人或經由他人有請託、關說、利誘、威脅或其他干擾審查人或審查程序情節嚴重：一年至二年。

前項各款審查作業及認定基準，由教育部定之。

送審人同時涉有第一項二種以上情事者，依各該不受理期間規定中最高期間之規定論處。

第五章　附　則

第二十六條　教師申請資格審查時，應將其著作（含代表著作、參考著作、學位論文）以論文比對系統進行比對，並將比對條件及比對結果，併著作提送教評會審議。

升等門檻及論文比對百分比門檻授權各院訂定。

第二十七條　各級教評會委員、列席人員及相關行政人員對於會議評審過程、審查人及評審意見等相關資料，應予保密，以維持評審之公正性。校內人員倘有違反，依相關規定議處。

第二十八條　申請人如不服各級教評會審議結果，得依下列程序提出申復、申訴：

一、對系教評會不服提出申復：

（一）申請人如不服系(中心)教評會之決議，應於收到決議通知書之日次日起二十日內以書面敘明理由，並檢具具體證件及有關資料，向院教評會提出申復，申復以一次為限。

（二）院教評會召集人收到書面申復後，應邀請院教評會委員五人以上(含院長，但該原屬單位教評會召集人除外)組成專案小組(院長為召集人)，審查該申復案。

（三）專案小組應給予申復教師充分說明其理由；必要時得請原屬單位教評會召集人到場說明，專案小組對申復理由必須詳加論證，並將審查結果送院教評會審議後，將審議結果以書面敘明理由通知申請人及其所屬之系，如申復成立， 該系應依院教評會之決議另為適法之處置。

二、對學院教評會不服提出申復：

（一）申請人如不服學院教評會之決議，應於收到決議通知書之日次日起二十日內以書面敘明理由向校教評會提出申復，申復以一次為限。

（二）校教評會召集人收到書面申復後，應邀請校教評會委員七人以上(含校教評會召集人，但該院教評會召集人除外)組成專案小組，審查該申復案。

（三）專案小組應給予申復教師充分說明其理由；必要時得請該院教評會召集人到場說明。專案小組對申復理由必須詳加論證，並將審查結果送校教評會審議後，將審議結果以書面敘明理由通知申請人及其所屬之學院，如申復成立，該學院應依校教評會之決議，另為適法之處置。

三、對本校決審不服提出申訴：

（一）申請人如不服校教評會決審之決議，應於收到決議通知書之日次日起三十日內以書面敘明理由向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

（二）教師申訴評議委員會評議結果認為申訴成立時，應送請校教評會另為適法之處置。

四、同一申復案被否決後或已提起，均不得再向同層級教評會提申復。申請人以同一事由已向本校教師申訴評議委員會提起申訴者，不得另提申復，如申復程序進行中另提申訴時，該申復案應即停止審議。

第二十九條 本辦法未盡事宜，悉依專科以上學校教師資格審定辦法及專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則等相關法令規定辦理。

第三十條 本辦法經本校教評會及校務會議通過，修正時亦同。

國立澎湖科技大學教師聘任暨升等審查辦法(現行條文)

九十四年九月二十八日校務會議修正通過
九十四年九月二十八日校務會議通過
九十五年六月七日校務會議修正通過
九十六年六月二十九日校務會議通過
九十七年六月十八日校務會議通過
九十七年十二月十七日校務會議通過
九十八年六月二十五日校務會議通過
九十九年十一月三日校務會議通過
一0一年四月二十五日校務會議通過
一0四年六月十七日校務會議通過
一0 五年四月十三日校務會議通過
一0六年四月十二日校務會議通過
一0八年十二月二十五日校務會議通過
一一0年六月九日校務會議通過
一一一年六月十五日校務會議通過
一一一年十二月二十一日校務會議通過
一一二年四月二十六日校務會議通過
一一二年十二月二十七日校務會議通過

第一章　總 則

第一條　本辦法依據「教育人員任用條例」、「專科以上學校教師資格審定辦法」、本校組織規程暨本校教師評審委員會設置辦法等規定訂定之。

第二條　本校各級教師之聘任（含新聘、停聘、不續聘、解聘）及升等，除法令另有規定外，依本辦法辦理之。

第三條　本校各級教師之聘任及升等，除應受編制員額及預算經費之限制外，擬授課程應與所學相關，且授課時數應符合教育部規定標準。

第四條　教師得依其專長或專業領域得以教育人員任用條例所定專門著作、作品、成就證明或技術報告等方式，呈現其專業理論、實務或教學之研究或研發成果送審教師資格，並依教育部訂頒專科以上學校教師資格審定辦法及相關規定辦理。

第五條　前條教師資格送審類別如下：

一、教師在該學術領域之研究成果有具體貢獻者，得以專門著作送審。

二、教師在技術研發領域之學理或實作有創新、改進或延伸應用之具體研發成果者，得以技術報告送審；其審查範圍及基準如附表一。

三、教師在教學實踐研究領域，透過課程設計、教材、教法、教具、科技媒體運用、評量工具運用等方式，採取適當之研究方法驗證成效之歷程，具有創新、改進或延伸應用之具體研究(發)成果，於校內外推廣具有重要具體貢獻者，得以專門著作或技術報告送審；其審查範圍及基準如附表二。其審查要點另定之。

四、教師在文藝創作展演領域，有獨特及持續性作品並有重要具體之貢獻者，得以作品及成就證明，並附創作或展演報告送審；其範圍包括音樂、戲曲、戲劇、劇場藝術、舞蹈、民俗技藝、音像藝術、視覺藝術、新媒體藝

術、設計及其他藝術類科；其審查範圍及基準如附表三。

五、教師在體育競賽領域，本人或受其指導之運動員參加重要國內外運動賽會，獲有名次者，該教師得以成就證明，並附競賽實務報告送審；其審查範圍及基準如附表四。

六、以學位送審者，得以其取得學位之論文、創作、展演或書面報告、技術報告替代專門著作送審。

第二章　聘 任

第六條　本校新聘專任(案)教師應具有下列資格之一：

二、講師：

(四)在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者。

(五)大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有專門著作者。

(六)大學或獨立學院畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務六年以上，成績優良，並有專門著作者。

二、助理教授：

（一）具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有專門著作者。

（二）曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。

（三）具有碩士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、副教授：

（一）具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，並有專門著作者。

（二）曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

四、教授：

（一）具有有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務八年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻或重要專門著作者。

（二）曾任副教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

前項成績優良，除成績證明外，並得以個人其他學術、專業成就證明文件或資料，替代或補充之，併送三級教評會審查。

專業技術人員聘任及升等依本校專業技術人員擔任教學聘任、升等審查實施要點辦理。

第七條　本校新聘專業科目或技術科目之教師應具備一年以上與所任教領域相關且有助於教學之業界實務工作經驗。但技術及職業教育法施行(一零四年一月十六日)前已在職之專任合格教師，不在此限。

業界實務工作經驗，以專任職務為原則，並得以連續或累計方式採計，惟兼任職務年資折半採計。

第一項所稱之專業科目或技術科目係指除共同教育委員會及所屬中心所開設之課程以外，並符合各學術單位專業或技術性質之科目。

第八條 本校新聘專任教師之作業時程如下，如未依作業期程規定，需簽請校長核准。

序次	起聘日期 項目 作業時程	8月1日 起聘案	次年2月1日起聘案	注意事項
1	各聘人單位提教師員額管控會議審議，並簽奉校長核准員額及徵聘公告內容	前一年12月底前(12月中旬召開員額管控會議)	6月底前(6月中旬召開員額管控會議)	1.教師員額管控會議討論擬聘師資徵聘職級、資格條件、專長學門。 2.循行政程序簽核，以確認員額、條件、徵聘公告。
2	公告及收件(含延長公告)	2月底收件截止	8月底收件截止	人事室據簽准文件辦理刊登徵聘公告，由人事室收件。
3	【初審】 完成甄選及系(中心)教評會審查	3月15日前	9月15日前	1.就徵聘公告所列內容就收件情形，認定合格與不合格名單。 2.系教評會進行甄審，並填寫擬聘教師申請表、專任(案)教師應徵人員資格審查名冊、新聘專任(案)教師推薦人選名冊。
4	【複審】 院(共教會)辦理外審並完成院教評會審查	5月31日前	11月30日前	外審相關作業程序依本校相關規定辦理。
5	【決審】 校教評會審查	6月15日前	12月15日前	送到校教評會前之候選人均具教師證或需經外審通過。

本校教師聘任程序除另有規定者外，依下列程序辦理：

一、由各系、中心將擬聘教師名額、需求理由、資格條件等，經系務會議依程序簽請校長核定後，至少公告一個月。

二、系、中心教評會初審:

系、中心提聘教師，應檢具擬聘教師申請書及下列資料，以供各級教評會審查：

(一)履歷表。

(二)最高學歷證書、成績單（持國外學歷者，加填「國外學歷送審教師資格修業情形一覽表」，並請將學位證書及成績單送至駐外單位辦理驗證，如無成績單者，請提供修業學校歷年行事曆或由修業學校出具修業期間之證明文件並送交駐外單位驗證；另請提供入出境證明及身分

證等之影本）。

(三)其他必要證件（如著作證明、經歷證件等）。

前項證件如係外國文字，須附中文譯本，並由中譯人簽名蓋章。

境外學歷或文憑應依教育部訂頒之相關採認辦法或公告辦理查驗（證）後採認，如認定有疑義，經相關單位查證後，提送校教評會認定，如境外學歷或文憑無法採認，則不予聘任。

除稀有科目外，應提出多於需聘員額加一倍之人選，初審通過後，填具新聘專任(案)教師應徵人員資格審查名冊、新聘專任(案)教師推薦人選名冊等二表，連同系、中心教評會會議紀錄、學經歷證件影本(如履歷表、學位證書、教師證書、服務證明、離職證明或聘書等)、成績優良證明文件與學位論文、專門著作、作品、成就證明或技術報告，送院教評會複審。

三、院(含共同教育委員會)教評會複審：

各學院接獲各系、中心擬聘教師資料，應先檢視擬聘人選是否已具擬聘教師等級資格證書，未具教師資格證書者，應先辦理學位論文、專門著作、作品、成就證明或技術報告外審事宜，再行召開院教評會審議辦理複審，複審通過後，依系、中心初審結果做同意或不同意決議，提出需聘員額加一倍之人選，檢送擬聘教師聘任有關資料、外審結果、證件及會議紀錄送會教務處及人事室分別就其專長、課程與名額及資格簽註意見後，送人事室提校教評會決審，審查未獲通過，行文轉知各該系。

四、校教評會決審：

各學院檢送擬聘教師聘任有關證件資料、專門著作、成就證明、技術報告外審成績會議記錄，提校教評會審議，審查通過後，陳請校長聘任並轉知各院、系、中心。

新聘用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理前項之初審及複審事項。

聘任外籍人士為專任(案)教師，應依「各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法」及其他相關規定向教育部申請辦理工作許可。

第九條 擬聘教師應依下列程序辦理審查：

一、由各系、中心依據專業需求進行擬聘教師基本資格審查。

二、擬聘教師學歷證件除教育部特准以臨時學位證明文件送審者外，以正式證書為限；臨時證明文件之採認，由教師評審委員會認定之。

三、擬聘教師經提院教評會複審通過後，倘未具教師證書，應由院依據本校教師資格審查外審作業要點將專門著作（含學位論文、學術著作及藝術作品）、成就證明、技術報告辦理實質外審，依限密送各該專業領域具有充分專業能力之校外學者專家進行審查，外審審查人數應送三位進行審查，若二人評定及格（七十分以上）則為通過。

四、系、院、校教評會依序審議通過後，由人事室繕造審查名冊報教育部審定教師資格。

第十條 新聘專任(案)教師經審定合格者，以聘書起聘年月起計。

新聘專任(案)教師除經教育部審定相同職級教師資格者外，應於到職起聘後三個月內，依「專科以上學校教師資格送審作業須知」備齊資料證件送交人事室，俾陳報教育部核備教師資格並核發教師證書。

教師已具教育部審定較高職級教師證書，應聘為本校較低職級教師者，其升等仍應逐級辦理。擬升等者，於任職滿一年後列舉近五年研究及教學服務輔導等具體事蹟提出申請，經三級教評會審議通過後予以改聘。

第三章　聘 期

第十一條 本校專任教師，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘，每次均為二年，但延長服務者從其規定。

第十二條 本校專任教師如有應予停聘、不續聘或解聘情事，依教師法相關規定辦理。

第十三條 教師在聘約有效期間內非有正當事由，不得辭聘。教師擬於聘約期限屆滿後不再應聘，應至遲於該應聘約期限屆滿之一個月前以書面向學校告知並應於聘期屆滿之一週前完成離職手續，未依規定辦理離職手續者，學校得就其未竟之義務及責任依法訴究。

第四章　升 等

第十四條 本校專任(案)教師升等應依本辦法規定期限內向所屬系、中心提出申請，不得低階高審，經各級教評會依本辦法所定資格及程序審議通過後，報請教育部送審教師資格。

申請升等後，經檢舉或發現涉及專科以上學校教師資格審定辦法第四十四條第一項各款情事之一者，不得申請撤回資格審查。

第十五條 本校各級教師申請升等，除專業技術人員依本校「專業技術人員擔任教學聘任、升等審查要點」規定辦理外，其資格依本辦法第六條第一項規定辦理。

本校任教滿一年後，得併計他校年資申請升等。任教年資之計算，以教育部所頒現職教師證書所載之起資日期，計算至升等申請案生效前一日止。

前項各款教師服務年資期間如遇有進修、講學（學術交流）、研究或借調等情形時，其升等年資採計規定如下：

一、教師經核准以帶職帶薪方式全時進修、講學（學術交流）、研究者，於申請升等時，前述年資最多採計一年。

二、經核准借調，且於借調期間返校義務授課者，於返校後申請升等時，其借調期間年資，最多採計二年。

在八十六年三月二十一日教育人員任用條例修正生效前已取得講師證書之現職人員，如繼續任教而未中斷（包括帶職帶薪或留職停薪），得延用原大學法之教師分級辦理升等。

第十六條 本校教師申請升等，有下列情形之一者不予受理：

一、新聘教師在本校服務未滿一年者。

二、在國內外進修、研究、講學或被借調，無法於升等學年度各該學期開學前返校授課者。

三、因帶職帶薪、留職停薪或延長病假，實際授課未達本辦法第六條第一項第二款至第四款年資條件者。

四、專門著作、成就證明、技術報告或論文與「專科以上學校教師資格審定辦法」規定不符者。

五、送審升等之代表作與任教科目不相關。

六、教師教學服務及輔導成績未達本校教師教學服務及輔導成績考核辦法所定考核合格標準。

七、未依第十九條、第二十條或第二十一條規定程序申請。

八、其他依教育部或本校規定應予限制升等之情形（如教師評鑑不通過、違反送審教師資格規定等）。

九、有教師法第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。但因教師未符學校升等期限規定而有教師法第十六條第一項情形者，不在此限。

十、有教師法第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。

十一、有教師法第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在調查、資遣處理程序中。

借調他校服務教師，經校教評會審查同意後，得於借調服務之學校申請升等，不受前項第二款限制。

第十七條 申請人所提升等專門著作，於國內外學術或專業刊物接受將定期發表之證明送審者，其代表作應自該刊物出具接受證明之日起一年內發表，並自發表之日起二個月內，將該專門著作送所屬系(中心)、學院依各級教評會審議程序提案報告查核並存檔；其因不可歸責於申請人之事由，而未能於一年內發表者，至多以該刊物出具接受證明之日起三年內為限。

未依前項規定期限發表並送繳發表之代表作，本校應駁回其升等申請，如升等教師資格證書業經教育部審定頒給者，應報請教育部註銷該等級教師資格證書。

第十八條 本校教師送審專門著作、作品、成就證明及技術報告須符合下列規定：

一、有申請人個人之原創性，且非僅以整理、增刪、組合或編排他人著作而成之編著或其他非研究成果著作送審。

二、以外文撰寫者，附具中文摘要，其以英文以外之外文撰寫者，得以英文摘要代之；如國內無法覓得相關領域內通曉該外文之審查人選時，學校得要求該著作全文翻譯為中文或英文。

三、由申請人擇定至多五件，並自行擇一為代表作，其餘列為參考作；其屬系列之相關研究者，得合併為代表作，並應檢附系列代表作關聯性說明及受至多五件之限制。前經教師資格審定不合格者，重新提出申請時，其送審著作應增加或更換一件以上。

四、為申請人取得前一等級教師資格後所出版或發表者；申請人曾於境外擔任專任教師之年資，經採計為升等年資者，其送審專門著作、作品、成就證明或技術報告得予併計。

五、著作所引用資料應註明出處，並附參考書目。

六、經出版公開發行著作者，應由出版社或圖書公司印製發行，載明作者、出版者、發行人、發行日期、及定價等相關資料。

七、以二種以上著作送審者，應擇一為代表作，其餘列參考作。

八、代表作係數人合著者，僅得由其中一人送審；送審時，申請人以外他人應放棄以該專門著作、作品、成就證明或技術報告作為代表作送審之權利。申請人應以書面具體說明其參與部分，並由合著人簽章證明。合著人因故無法簽章證明時，申請人應以書面具體說明其參與部分，及無法取得合著人簽章證明之原因，經校教評會審議同意者，得予免附。

九、送審代表作與曾送審合格之代表作名稱或內容近似者，送審時，應檢附曾送審合格之代表作及本次代表作異同對照；其名稱或內容有變更者，亦同。

提送各級教師評審委員會審議之著作，應前後一致，升等案審議期間不得抽換或新增。

著作外審之評分項目與標準（基準）悉依教育部訂頒之專科以上學校教師資格審查意見表辦理。

以作品、成就證明或技術報告送審合格者，應依專科以上學校教師資格審定辦法規定公開出版發行。但涉及機密、申請專利或依法不得公開，經三級教評會認定者，得不予公開出版或於一定期間內不予公開出版。

教師升等送審合格之升等著作(含技術報告)，且無前項但書規定，得不予公開出版或於一定期間內不予公開出版者，應於本校圖書館永久公開、保管。

第十九條 本校教師申請升等及其審查作業程序如下：

一、申請人：

（一）申請人應填具以下表件併同升等著作六份（以下簡稱升等資料）送所屬系、中心提出申請：

1、教師升等申請表(如附件一)。

2、申請升等履歷表(請至大專教師送審通報系統填報後列印)。

3、升等教師詳細資料表(如附件二) 。

4、申請升等檢核表(如附件三)。

5、教學服務及輔導成績考核評分表(如附件四)。

6、其他證明文件等有關資料（如合著人證明《如附件五》、審查迴避參考名單《如附件六》等）。

7、教師評鑑核定通過或免予評鑑通知(新進教師到校未滿三年得免附)。

二、系、中心教評會初審：

（一）系、中心收到申請人之申請資料後，應依各系、中心教師聘任及升等審查之規定提送教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績，教學服務成績達七十分以上為通過。

（二）系、中心教評會完成初審後，應將前述升等資料併同教評會會議紀錄送所屬院教評會複審。

三、院教評會審查及院辦理著作外審、複審：

（一）院教評會審查：院教評會審查升等案件時，應依各學院教師聘任及升等審查之規定，審查升等資料之正確性、代表作之合著人證明、著作是否公開及其教學服務成績,教授職級通過審查者,則辦理著作外審。

（二）學院辦理升等教授著作審查外審，送審三人，外審成績至少需經二名審查人分別評定達七十分以上為及格，其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。

（三）各學院應於外審成績評定後，併同升等資料送院教評會審查。

（四）學院教評會完成複審後，應將申請人升等資料併同教評會會議紀錄送校教評會決審。副教授及助理教授升等案需推薦專業審查小組二至三人。

四、校教評會決審：

（一）本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業程序如下：

1、院教評會複審（評）通過申請人升等資格後，提經校教評會審查升等資料正確性、代表作之合著人證明及著作是否公開，副教授及助理教授升等案，併推薦專業審查小組二至三人，由教務長依本校教師資格審查外審作業要點辦理著作密送外審，送審五人，外審成績至少需經四名審查人分別評定達七十分以上為及格,其程序依本校教師資格審查外審作業要點規定辦理之。

2、校外審審查完成，提經校教評會審查升等資料正確性及其教學服務成績，經審議通過升等之申請人，應於規定期限內，檢附教師送審相關表證送人事室彙整報教育部審定教師資格及請頒證書。

（二）本校辦理送審教授職級教師資格審查，其作業程序如下：

1、校教評會就學院所提供之教評會會議紀錄、著作外審成績及申請人升等資料等進行審議。

2、如經審議通過外審，則評定教學服務成績考核分數，經審議通過升等之申請人,應於規定期限內檢附升等著作及相關資料送人事室陳報教育部辦理升等教師資格送審。

升等用人單位為院級學術單位時，免經初審程序，由院級教評會辦理初審及

複審事宜。

教評會審查時，除得就任教年資及教學、研究、服務與輔導成果等因素予以審酌外，不應對申請人專業學術能力以多數決做成決定。對外審結果，教評會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。

第二十條 本校辦理副教授（含）以下職級教師資格審查，其作業時程表區分上、下學期辦理如下：

次序	一	二	三	四	五	六
日期	3月1日前	3月10日前	4月1日前	4月20日前	5月31日前	6月15日前（8月1日起資）
	9月1日前	9月20日前	10月10日前	10月30日前	12月20日前	次年1月10日前(次年2月1日起資)
負責單位	（申請人）	（系、中心）	（學院）	（校）	（教務處）	（校）
項目	各級教師向所屬之系、中心提出升等申請。	(一)召開系、中心教評會初審，審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績及完成審議。	(一)召開學院教評會審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績。 (三)推薦專業審查小組二至三位委員。	(一)召開校教評會評定教學服務成績、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)推薦專業審查小組二至三位委員。	辦理著作外審。	學校審查合格後，由人事室依限陳報教育部。

第二十一條 本校辦理教授職級教師資格審查，其作業時程表區分上、下學期辦理如下：

次序	一	二	三	四
日期	3月1日前	3月15日前	5月31日前	6月15日前（8月1日起資）
	9月1日前	10月15日前	12月20日前	次年1月10日前

				（次年2月1日起資）
負責單位	（申請人）	（系、中心）	（學院）	（校）
項目	各級教師向所屬之系、中心提出升等申請。	(一)召開系、中心教評會初審，審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績及完成審議。	(一)召開學院教評會審查是否符合升等門檻規定、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)評定教學服務成績。 (三)辦理學院著作外審及完成審議。	(一)召開校教評會評定教學服務成績、代表作之合著人證明及著作是否公開。 (二)學校審查合格後，由人事室依限陳報教育部。

第二十二條 教評會於教師資格審查程序中，發現外審意見有疑義者，應依下列規定處理：

一、分數或評語有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤：送原審查人釐清後，由教評會認定。

二、分數與評語矛盾、涉及研究方法與研究內容，或有其他足以動搖該專業審查可信度與正確性之疑義：組成專業審查小組審查後，送原審查人釐清，並由專業審查小組及教評會認定。

前項第二款專業審查小組，應由送審著作專業領域具有充分專業能力之學者專家組成。

外審意見經第一項程序釐清後仍有疑義，且符合下列規定者，教評會應列舉明確之具體理由後剔除之，並依剔除之份數加送足額之學者專家審查：

一、第一項第一款疑義經教評會或教育部認定後，確有分數或評語有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤之情事。

二、第一項第二款疑義經專業審查小組及教評會認定後，確有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查可信度與正確性之情事。

教評會於同一教師資格審查案件，依前項第二款規定剔除外審意見，以一次為限。

第二十三條 升等教師經審定合格者，以學期開始年月起計，並應自學期開始三個月內報教育部審查。

升等教師因審查不合格提起救濟致原處分撤銷，並經重新審定合格者，其年資得依前項規定起計。

教師升等送審未通過之案件，須於確定結果之日起十四日內，各院、人事室須以書面敘明理由，並檢附外審評定為不及格之審查意見(隱蔽審查人)，告知對決定不服時之救濟途徑及程序通知申請人。

申請人須於確定未通過升等情形下，方可以同職級再申請升等。

第二十四條 送審人之代表作經審議認定有未適當引註、未註明而重複發表、未註明其部分內容為已發表之成果或著作、抄襲、造假、變造、舞弊、以違法或不當手段影響論文之審查或其他違反學術倫理情事之一，且符合下列各款規定者，免依規定為不受理其教師資格審定申請之處分：

一、送審著作所涉情事非屬送審人之貢獻部分，且其貢獻部分應可供查對，並於送審前表明。

二、經專業同儕調查認定，送審著作所涉情事部分非送審人所屬之學術專業領域。

三、經專業同儕調查認定，送審人非送審著作之重要作者或計畫主持人。其認定由系教評會或升等審查小組認定。

送審人之參考作經認定有前項序文所定情事之一，且符合前項第一款及第二款規定者，免依規定為不受理其教師資格審定申請之處分。

送審人之參考作經認定有第一項序文所定情事之一，且符合第一項各款規定者，得於排除該參考作後，依下列規定辦理：

一、尚於審查階段之案件：續行教師資格審查。

二、已審定合格案件：認可學校之案件經學校教評會審議符合送審時規定及外審結果合格者；非認可學校之案件經學校報教育部認定符合送審時規定及外審結果合格者，免依規定為撤銷教師資格之處分。

第二十五條 受理教師資格審查案件期間，經檢舉或發現送審人涉及下列情事之一，並經審議確定者，其資格審定不合格，並自校級教評會審議決定之日起，依各款所定期間，不受理其教師資格審定之申請；不受理期間為五年以上者，應同時副知各大專校院：

一、教師資格審查履歷表、合著人證明登載不實、代表作未確實填載為合著及繳交合著人證明、未適當引註、未註明而重複發表、未註明其部分內容為已發表之成果或著作或其他違反學術倫理情事者：一年至五年。

二、著作、作品、展演及技術報告有抄襲、造假、變造或舞弊情事：五年至七年。

三、學、經歷證件、成就證明、專門著作已為刊物接受將定期發表之證明、合著人證明為偽造、變造、以違法或不當手段影響論文之審查：七年至十年。

四、送審人或經由他人有請託、關說、利誘、威脅或其他干擾審查人或審查程序情節嚴重：一年至二年。

前項各款審查作業及認定基準，由教育部定之。

送審人同時涉有第一項二種以上情事者，依各該不受理期間規定中最高期間之規定論處。

第五章　附　則

第二十六條　教師申請資格審查時，應將其著作（含代表著作、參考著作、學位論文）以論文比對系統進行比對，並將比對條件及比對結果，併著作提送教評會審議。

升等門檻及論文比對百分比門檻授權各院訂定。

第二十七條　各級教評會委員、列席人員及相關行政人員對於會議評審過程、審查人及評審意見等相關資料，應予保密，以維持評審之公正性。校內人員倘有違反，依相關規定議處。

第二十八條　申請人如不服各級教評會審議結果，得依下列程序提出申復、申訴：

一、對系教評會不服提出申復：

（一）申請人如不服系(中心)教評會之決議，應於收到決議通知書之日次日起二十日內以書面敘明理由，並檢具具體證件及有關資料，向院教評會提出申復，申復以一次為限。

（二）院教評會召集人收到書面申復後，應邀請院教評會委員五人以上(含院長，但該原屬單位教評會召集人除外)組成專案小組(院長為召集人)，審查該申復案。

（三）專案小組應給予申復教師充分說明其理由；必要時得請原屬單位教評會召集人到場說明，專案小組對申復理由必須詳加論證，並將審查結果送院教評會審議後，將審議結果以書面敘明理由通知申請人及其所屬之系，如申復成立， 該系應依院教評會之決議另為適法之處置。

二、對學院教評會不服提出申復：

（一）申請人如不服學院教評會之決議，應於收到決議通知書之日次日起二十日內以書面敘明理由向校教評會提出申復，申復以一次為限。

（二）校教評會召集人收到書面申復後，應邀請校教評會委員七人以上(含校教評會召集人，但該院教評會召集人除外)組成專案小組，審查該申復案。

（三）專案小組應給予申復教師充分說明其理由；必要時得請該院教評會召集人到場說明。專案小組對申復理由必須詳加論證，並將審查結果送校教評會審議後，將審議結果以書面敘明理由通知申請人及其所屬之學院，如申復成立，該學院應依校教評會之決議，另為適法之處置。

三、對本校決審不服提出申訴：

（一）申請人如不服校教評會決審之決議，應於收到決議通知書之日次日起三十日內以書面敘明理由向本校教師申訴評議委員會提出申訴。

（二）教師申訴評議委員會評議結果認為申訴成立時，應送請校教評會另為適法之處置。

四、同一申復案被否決後或已提起，均不得再向同層級教評會提申復。申請人以同一事由已向本校教師申訴評議委員會提起申訴者，不得另提申復，如申復程序進行中另提申訴時，該申復案應即停止審議。

第二十九條 本辦法未盡事宜，悉依專科以上學校教師資格審定辦法及專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則等相關法令規定辦理。

第三十條 本辦法經本校教評會及校務會議通過，修正時亦同。

討論事項(三)　　提案單位：人事室

案由：本校教師員額統籌分配及管控作業要點修正案，請討論。

說　明：

一、 本次修正第四點，說明如下：112 年 12 月 28 日共同教育委員會擴大院務會議及 112-1-2 教師員額會議決議：「為健全基礎能力教學中心組織運作之制度化，並符合本校組織規程第 26 條第 6、7 點之規範，據以增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)文字。」

二、 檢附修正對照表、修正後草案全文及現行條文各 1 份。

擬辦：通過後實施。

決　議：照案通過。

謹呈

校長

敬會

人事室

擬：

一、案由二，關於研擬將校控與院控員額調整為基礎能力教學中心，涉及「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」之規定。

二、考量組織規程修正程序較本校教師員額統籌分配及管控作業要點修正程序為繁重，建議先提教師員額管控配置小組討論通過後，並依程序進行，俟修正通過後，再提組織規程修正案。

三、奉核後，請掃瞄至本室承辦人電子信箱，俾利辦理。

專員楊昌翔 113/1/2

人事室主任陳俊男 113/1/2

國立澎湖科技大學　112 學年度第一學期第 1 次

共同教育委員會院務(擴大)會議紀錄

112.12.29

時　　間：112 年 12 月 28 日中午 12 時 00 分

地　　點：創意多功能教室(E309)

主　　席：蔡主任委員明惠

出席人員：如簽到單

主任秘書陳宏斌 112.12.29

副校長邱采新 113.1.02

一、請納入人事室之意見。

二、餘如擬。

黃有評 113.1.2

職　　共同教育委員會主任委員蔡明惠　　敬　　陳

國立澎湖科技大學 112 學年度第一學期
第 1 次共同教育委員會院務(擴大)會議紀錄

時間：112 年 12 月 28 日（星期四）12：00
地點：創意多功能教室(E309)
主席：蔡主任委員明惠
出席單位及人員：如簽到單
一、主席致詞：(略)
二、報告事項：(一)111 年度起推動「數位科技應用微學程」，中文相關「經典研讀」、「文學與文藝創作」與「USR 傳統飲食文化」等微學分課程，以及院開設「社會創新與實踐」跨領域課程。

(二)112 年度執行高教深耕計畫共同指標項目：

指標項目	執行單位	計畫主持人參與成員
1..學生資訊科技能力推動成效	基礎中心： (1) 資訊能力檢測輔導 (2) 數位科技應用微學程	歐雅惠 蔡孟君
2.學生英語能力提升成效	基礎中心	游郁馨/陳瓊娟/徒瑞福/趙文璧/陳怡礽
3.學生中文閱讀寫作能力提升成效	通識中心： 學分配置修改與修讀規定：通識中心預計將國文 6 學分，改為三個學期各自/2/2 學分；經由「中文能力檢測」系統，檢定分級。 第一、二學期為「基礎國文」，第三/四學期擇一學期修習為「進階國文」；依據檢定之分級選課，以 A、B 班供修習。 入學前已檢定取得高級者，持證書可抵免「基礎國文」2 學分；入學後檢定為中高級者，則第三學期選修進階國文 A 班，其餘選修進階國文 B 班。(進階國文於大二上下學期均開設，學生可自行選擇時間修課) 中文能力檢測時間： 前測訂於入學週施測、後測訂於第一學年期末施測。	洪櫻芬 洪藝芳 陳禮彰 姜佩君 王璟 胡蘊玉
4.學生跨域學習能力提升成效(院課程模組)	(1) 高齡社會創新與實踐(通識延續課程) (2) 高齡健康檢測與產品開發（通識新開課程） (3) 海洋文化與在地探索(通識新開課程)	陳昱名等 10 人 張吉堯、蒲典聖、張鳳儀 胡蘊玉、洪國瑋、蔡明惠
*職場 ACE 學程	通識中心： 預計以學程必修「職場講座與實務」課程，搭配八週講座採雙師進行課程；針對教學創新徵件提案。	蔡明惠

三、提案討論：

案由一：113 年度經常門/設備經費分配案，請討論。

說　明:(一)依主計室 113 年度經費分配會議(112.12.7)決議(附件一)辦理。

(二)113 年度經常門/設備經費分配如下：

113 年度經常門分配表

項目 / 單位	每單位基數	教師數核給額	專案經費
共同教育委員會	50,000	1 人×9000	
通識教育中心	90,000	18 人×9,000=162,000	
基礎能力教學中心	40,000	7 人×9,000=63,000	證照&護照 100,000
小計	180,000	234,000	100,000
合計	514,000		

113 年度設備經費分配表

項次		項目	數量	單價	小計	備註
一般設備	1	冷氣機(含附加項)	1	35,000	35,000	通識中心
	2	教學擴音設備	1	58,000	58,000	
	3	單槍投影機(含安裝)	1	29,356	29,356	
	4	個人電腦主機（含作業系統、不含螢幕）	2	28,222	56,444	
	5	印表機	1	24,200	24,200	
	6	電冰箱	1	12,000	12,000	
	7	木作多功能桌	3	10,000	30,000	
	8	無線吸塵器	1	30,000	30,000	
	9	個人電腦主機（含作業系統、還原卡、不含螢幕）	9	28,778	259,000	基礎中心

決　議：照案通過。

案由二：有關共同教育委員會所屬單位教師配置調整案，請討論。

說　明：

一、為解決現行基礎能力教學中心相關會議組成及其運作的困境，並比照通識教育中心納入學校組織規程的規範，爰提相關調整案。

二、前揭學校組織規程的修正案，歷經兩次校務會議及共同教育指導委員會的討論均未能獲得定案(詳見附件二)。

三、經與本會所屬校控與院控員額侯建章與徐志明兩位專任副教授協商獲得同意，研擬將原分別屬通識教育中心與院級主聘調整為基礎能力教學中心主聘，與遴聘中心主任合計三人成會，並依相關法規健全組織，據以納入「學校組織規程」第 25 條及 26 條第六、七款之規範；以建立該中心運作的法制化。

四、配合前項法制化，進一步就學校組織規程中共同教育委員會及其所屬組織的相關條文提案修正(如附件三)。

決　議：修正通過。

四、臨時動議：無

五、散會：12：30

附件二

國立澎湖科技大學 111 學年度第 1 學期第 1 次校務會議(111 年 12 月 21 日)

討論事項(十一)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「組織規程」並自 112 年 2 月 1 日生效一案，請討論。

說明：

一、本次修正係配合共同教育委員會(以下簡稱共教會)定位及其所屬組織調整案修正，並於 111 年 9 月 20 日請學術單位及設置會議單位確認院、系、中心的院務會議、系務會議、各項會議(委員會) 與現行會議運作是否一致或修正。

二、本規程增修要點，摘要如下：

(一)共教會改為博雅教育學院，基礎能力教學中心併入通識教育中心，圖資館藝文中心調整至博雅教育學院，相關會議組成刪除共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任，另明定體育為通識教育中心掌理範疇。(修訂第 3、8、15、25、26 條)

辦法：

一、審議通過後，併同編制表修正，一併陳報教育部。

二、倘共同教育委員會調整為博雅教育學院，基礎教學中心併入通識教育中心，經本次校務會議通過，則本次會議人事室所提相關提案，即配合修正。

決議：暫擱置待與教育部確認法規範後再議。

國立澎湖科技大學 111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議(112 年 4 月 26 日)

討論事項(十八)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「組織規程」並自 112 年 8 月 1 日生效一案，請討論。

說明：

四、本次修正係配合共同教育委員會(以下簡稱共教會)定位及其所屬組織調整案修正，並於 111 年 9 月 20 日請學術單位及設置會議單位確認院、系、中心的院務會議、系務會議、各項會議(委員會)與現行會議運作是否一致或修正。

五、本規程增修要點，摘要如下：

(一)共教會改為博雅教育學院，基礎能力教學中心併入通識教育中心，圖資館藝文中心調整至博雅教育學院，併修正藝文中心主任之聘任程序，相關會議組成刪除共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任，另明定體育為通識教育中心掌理範疇。(修訂第 3、8、15、25、26 條)

辦法：

一、審議通過後，併同編制表修正，一併陳報教育部。

二、倘共同教育委員會調整為博雅教育學院，基礎教學中心併入通識教育中心，經本次校務會議通過，則學校相應法規俟考試院核備後，配合修正。

決議：除共教會改制請蔡主委再明確其定位及定義外，餘修訂後通過。

國立澎湖科技大學 111 學年度第 2 學期第 1 次共同教育指導委員會議

(112 年 6 月 28 日)

案由：共同教育委員會改制暨體育教師定位及其歸屬案。

說明：

一、依 111 學年度第 1 次校務會議(112/4/26)(附件 1)決議，以及 111 學年度第 1 次體育教師定位及其單位歸屬座談會會議(112/5/24)(附件 2)校長裁示辦理。

二、彙整座談會意見，併考量共同教育委員會及其所屬單位組織調整之可行性，爰提兩項方案如下：

方案一：體育教師歸屬通識教育中心，配合修訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點。

方案二：體育教師歸屬基礎能力教學中心，配合修訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點以及本校組織規程。

決議：(一)尊重體育教師意願，採第一方案，教師員額管控要點條文修正通過；會請人事室提案修訂。

(二)另基礎能力教學中心的正常運作法制化再研議。

附件三：本校組織規程修正對照表

修正後條文	修正前條文	備註
第三條　本校設下列各教學與研究單位： 四、博雅教育學院： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。	第三條　本校設下列各教學與研究單位： 四、共同教育委員會： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。	共同教育委員會更名為博雅教育學院。
第八條　本校博雅教育學院置院長一人，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育、體育教育等學生素養與基本能力事項；並依本規程第六條規定辦理院長遴聘作業。	第八條　本校設共同教育委員會，為比照學院之教學單位，置主任委員一人，由校長就本校教授聘請兼任之，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育等學生素養與基本能力事項，其設置辦法另定之，經校務會議通過後實施。 共同教育委員會分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。基礎能力教學中心中心主任，由校長就本校副教授級以上(含校務基進用)教學人員聘請兼任之。 共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。 本校設通識教育中心，置中心主任一人，主持共同必修及通識課程之教學規劃及研究事宜。	共同教育委員會更名為博雅教育學院。 體育教育明訂於條文中。
第二十條　本校各系主任及通識教育中心與基礎能力教學中心中心主任，由各單位經系務會議及~~通識教育~~中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長~~或主任委員~~報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及~~通識教育中心~~中心主任於任期中，有	第二十條　本校各系主任及通識教育中心中心主任，由各單位經系務會議及通識教育中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長或主任委員報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及通識教育中心中心主任於任期中，有	各系及中心主任遴聘增訂基礎能力教學中心中心主任，另刪除主任委員及通識教育之文字。

下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長~~或主任委員~~代理其職務至遴選出新系主任及~~通識教育中心~~中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。	下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長或主任委員代理其職務至遴選出新系主任及通識教育中心中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。	將基礎能力教學中心中心主任的遴聘與各系(中心)一致。
第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、研究發展處研發長、進修推廣部主任、圖書資訊館館長、主任秘書、人事室主任、主計室主任、各學系主任、~~共同教育委員會主任委員~~及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。	第二十五條　校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、研究發展處研發長、進修推廣部主任、圖書資訊館館長、主任秘書、人事室主任、主計室主任、各學系主任、共同教育委員會主任委員及通識教育中心中心主任、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。	增訂基礎能力教學中心中心主任，另刪除共同教育委員會主任委員。
第二十六條　本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、圖書資訊館館長、主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、圖書資訊館館長、	第二十六條　本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、圖書資訊館館長、主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、圖書資訊館館長、	行政會議、主管會報及教務會議，分別刪除共同教育委員會主任委員； 六、院務會議作文字修正： 七、系務會議及通識教育

主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。	主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。	中心會議增列基礎能力教學中心，並變更文字為系務、中心會議。以完備基礎能力教學中心會議的法源。
三、教務會議：由教務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、各系、中心主任~~通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任~~、研究發展處研發長、圖書資訊館館長、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。	一、教務會議：由教務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、研究發展處研發長、圖書資訊館館長、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。	
六、各學院設院務會議：由院長、各系、中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系(中心)至少一人，並由各該系務(中心)會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。	六、各學院設院務會議：由院長、各系及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系一人，並由各該系務會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。	
七、系務、中心會議：由各該系、中心專任教師及專業技術人員組成之。各系、中心主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導服務及其他事宜。並得邀請學生代表出、列席。	七、系務會議及通識教育中心會議：由各該系專任教師及專業技術人員組成之。各系主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導服務及其他事宜。並得邀請學生代表出、列席。	

國立澎湖科技大學教師員額管控配置小組
112 學年度第 1 學期第 2 次會議紀錄(節錄)

開會時間：113 年 1 月 17 日（星期三）上午 8 時 30 分

開會地點：本校教學大樓 E211 會議室

出列席人員：詳如簽到表。

主席：黃校長有評

壹、主席致詞：(略)

貳、確認上次會議決議事項執行情形：(略)

參、提案討論：

案由四：為增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)之文字案，詳如說明，提請討論。

說　明：

一、為健全基礎能力教學中心組織運作之制度化，並符合本校組織規程第 26 條第六、七點之規範，據以增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)文字如下:「基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘」英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。

二、本案業經 112 年 12 月 28 日共同教育委員會擴大院務會議通過在案(如附件 4-1)，並奉簽核裁示辦理。

三、本校教師員額統籌分配及管控作業要點修正對照表如下：(對照表及修正後草案全文如附件 4-2)

修正後條文	修正前條文	備註
四、 (五)基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。	四、 (五)英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。	為符合本校組織規程第 26 條第六、七點之規範並健全基礎能力教學中心組織制度化，爰增訂校、院專任教師員額得調整配置歸屬之法源。

決　議：照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：上午 09 時 37 分。

國立澎湖科技大學教師員額統籌分配及管控作業要點修正對照表		
修正規定	現行規定	說明
四、本校除必要校控員額外，配置於各系之教師合理員額數（含專案教師），原則規定如下： (一)大學部未設碩士班及博士班者每系配置七名，雙班配置十三名、單系雙班系所合一配置十五名；進修部得置二至三名；五專部配置二名。 (二)大學部設碩士班者每系配置九名，設博士班者每系配置十一名。 (三)通識教育中心國文及通識課程教師員額依每系單班配置一名。 (四)各系因自然增班、設五專部、設進修推廣班或因教師授課負荷、發展學校教學特色、組織(學制)調整等原因，衍生前述各款以外師資人力需求增減時，得經行政程序簽會本校教師員額管控配置小組召集會議研提具體員額配置建議，陳請校長核定之。 (五)基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘英語、資訊及體育教師由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。 (六)自學校統籌員額保留校長借調期間，聘為本校專任教職員額一名，任職期間不占各系員額。 (七)各學院、共同教育委員會配置一名，並得依跨領域與創新創業教學需要，彈性調整員額。 前項第一至三款及第五款配置員額，如經學校考量教師授課時數分配之充足性等因素，其各款主聘師資員額得由所屬學院(委員會)協調，並依本校教師合聘	四、本校除必要校控員額外，配置於各系之教師合理員額數(含專案教師)，原則規定如下： (一)大學部未設碩士班及博士班者每系配置七名，雙班配置十三名、單系雙班系所合一配置十五名；進修部得置二至三名；五專部配置二名。 (二)大學部設碩士班者每系配置九名，設博士班者每系配置十一名。 (三)通識教育中心國文及通識課程教師員額依每系單班配置一名。 (四)各系因自然增班、設五專部、設進修推廣班或因教師授課負荷、發展學校教學特色、組織(學制)調整等原因，衍生前述各款以外師資人力需求增減時，得經行政程序簽會本校教師員額管控配置小組召集會議研提具體員額配置建議，陳請校長核定之。 (五)英語、資訊及體育教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。 (六)自學校統籌員額保留校長借調期間，聘為本校專任教職員額一名，任職期間不占各系員額。 (七)各學院、共同教育委員會配置一名，並得依跨領域與創新創業教學需要，彈性調整員額。 前項第一至三款及第五款配置員額，如經學校考量教師授課時數分配之充足性等因素，其各款主聘師資員額得由所屬學院(委員會)協調，並依本	112 年 12 月 28 日共同教育委員會擴大院務會議及 112-1-2 教師員額會議決議：「為健全基礎能力教學中心組織運作之制度化，並符合本校組織規程第 26 條第六、七點之規範，據以增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)文字。」

要點規定以從聘之方式合聘至相關系支援教學。 第一項各款所置教師員額，名額配置原則如下： (一)本點第一項第一款與第二款配置員額中每系七名、配置單系雙班系所合一其中十三名、碩士班一名以及第三款與第七款，優先以專任教師配置；餘額均以專案教師配置。 (二)第一項第一款後段進修部配置教師員額，均為專案教師。 (三)第一項第四款所稱具體員額配置建議，應含專案教師比例，並以專任教師員額先行配置。 (四)通識教育中心依第一項第四款所配置員額，以專案教師配置為原則。 (五)英語及資訊教師，以專案教師配置。體育教師配置員額三名，其中一名以專案教師配置。	校教師合聘要點規定以從聘之方式合聘至相關系支援教學。 第一項各款所置教師員額，名額配置原則如下： (一)本點第一項第一款與第二款配置員額中每系七名、配置單系雙班系所合一其中十三名、碩士班一名以及第三款與第七款，優先以專任教師配置；餘額均以專案教師配置。 (二)第一項第一款後段進修部配置教師員額，均為專案教師。 (三)第一項第四款所稱具體員額配置建議，應含專案教師比例，並以專任教師員額先行配置。 (四)通識教育中心依第一項第四款所配置員額，以專案教師配置為原則。 (五)英語及資訊教師，以專案教師配置。體育教師配置員額三名，其中一名以專案教師配置。	

國立澎湖科技大學教師員額統籌分配及管控作業要點(修正後草案全文)

九十三年十二月十六日行政會議通過
九十五年七月十三日行政會議通過
九十六年十二月十三日行政會議通過
九十七年四月十七日行政會議通過
一百零二年十一月十四日行政會議通過
一百零三年四月十七日行政會議通過
一百零四年十一月四日校務會議通過
一百零五年四月十三日校務會議通過
一百零六年十一月一日校務會議通過
一百一十年十一月三日校務會議通過
一百一十年十二月二十一日校務會議通過
一百一十一年十二月二十一日校務會議通過

一、國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為合理分配及有效管控教師員額，依據教育部「國立大專校院員額請增及管控原則」、「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」及教師法規定，特訂定本要點。

二、本校各系、中心（以下簡稱系）專任教師員額，除因教育部專案核給者依其核定員額及單位予以配置外，悉由學校於教育部核定之教師編制總員額範圍內管控調整；如因教學需要另置專案教師等編制外人力時，應依各該相關規定辦理。

三、本校設教師員額管控配置小組，由校長召集並聘請副校長、教務長、研發長、人事室主任、主計室主任、各學院院長及共同教育委員會主任委員共同組成，綜理全校員額之配置與管控，得不定期召集會議針對各系教師員額人數、課程安排及系、院發展方向等情形進行檢討；必要時並得邀請相關單位主管列席參加。

四、本校除必要校控員額外，配置於各系之教師合理員額數（含專案教師），原則規定如下：

（一）大學部未設碩士班及博士班者每系配置七名，雙班配置十三名、單系雙班系所合一配置十五名；進修部得置二至三名；五專部配置二名。

（二）大學部設碩士班者每系配置九名，設博士班者每系配置十一名。

（三）通識教育中心國文及通識課程教師員額依每系單班配置一名。

（四）各系因自然增班、設五專部、設進修推廣班或因教師授課負荷、發展學校教學特色、組織(學制)調整等原因，衍生前述各款以外師資人力需求增減時，得經行政程序簽會本校教師員額管控配置小組召集會議研提具體員額配置建議，陳請校長核定之。

（五）基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘英語、資訊及體育教師由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。

（六）自學校統籌員額保留校長借調期間，聘為本校專任教職員額一名，任職期間不

占各系員額。

(七)各學院、共同教育委員會配置一名，並得依跨領域與創新創業教學需要，彈性調整員額。

前項第一至三款及第五款配置員額，如經學校考量教師授課時數分配之充足性等因素，其各款主聘師資員額得由所屬學院(委員會)協調，並依本校教師合聘要點規定以從聘之方式合聘至相關系支援教學。

第一項各款所置教師員額，名額配置原則如下：

(一)本點第一項第一款與第二款配置員額中每系七名、配置單系雙班系所合一其中十三名、碩士班一名以及第三款與第七款，優先以專任教師配置；餘額均以專案教師配置。

(二)第一項第一款後段進修部配置教師員額，均為專案教師。

(三)第一項第四款所稱具體員額配置建議，應含專案教師比例，並以專任教師員額先行配置。

(四)通識教育中心依第一項第四款所配置員額，以專案教師配置為原則。

(五)英語及資訊教師，以專案教師配置。體育教師配置員額三名，其中一名以專案教師配置。

五、各系教師員額人數依本要點第四點規定配置後仍有不足時，得簽經本校教師員額管控配置小組考量本校專任教師員額控留情形後，視其教學課程或授課期程長短等需求，以聘任校內外合聘教師、兼任教師、專案教師、爭取科技部補助延攬客座科技人才支援教學授課等方式為優先考量建議核給師資人力；以確保本校教師員額需求彈性。

六、各系教師員額遇有下列情形時，應即納入學校員額管控或統籌調整運用：

（一）系減招、停招、減班時，原分配之員額由學校收回統籌運用。

（二） 系整併或調整後，其教師員額配置依第四點規定分配之，如有餘額由學校收回統籌運用。

（三）經教育部核定減招後，班級總人數不足 30 人時，由教師依其個人第二專長填寫「轉系（中心）申請書」，經原任、轉任系所系務會議通過，提請本校教師員額管控配置小組審議，為期公平、公正，除配置小組成員外，必要時得加聘校內、外學者、專家共同組成，審議通過後提請三級教師評審委員會審議，再陳請校長核定之。若無相關系（中心）可資調整時，依教師法規定，提經三級教評會審議，辦理資遣或依其意願申請退休，陳報教育部核准。

（四） 教育部評鑑不通過、師資質量考核不通過或教師授課時數不足時，現有教師人數雖未超過合理配置數，但學校得逕就該系師資予以減列後併入其他系，如遇有教師退休或離職時，遺缺暫予凍結。惟如系確因教學研究或重新調整系發展方向等必要擬需聘教師員額時，應專案簽經本校置教師員額管控配置小組審議後，陳請校長核定之。

七、各(中心)系教師退休、離職或續聘期間屆滿後，其教師員額倘仍超過第四點第一項合理配置數時，則不予增聘為原則。若未不足合理配置數或因授課需要仍有教師員

額需求時，以聘任或合聘本校其他系專任教師，倘無專任教師得聘任時，則得由系簽請增聘教師，經本校教師員額管控配置小組研議陳請校長同意後，始得進行聘任作業。

八、本要點修正後各系現有教師員額人數由人事室依現況編訂「各系專任（專案）教師名冊」，並予以公告，除本校教師員額管控配置小組另有檢討建議調整者外，不受影響。但如遇有本要點第六點及第七點規定情形時，應即依修正後規定辦理。

九、本作業要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立澎湖科技大學教師員額統籌分配及管控作業要點(現行條文)

九十三年十二月十六日行政會議通過
九十五年七月十三日行政會議通過
九十六年十二月十三日行政會議通過
九十七年四月十七日行政會議通過
一百零二年十一月十四日行政會議通過
一百零三年四月十七日行政會議通過
一百零四年十一月四日校務會議通過
一百零五年四月十三日校務會議通過
一百零六年十一月一日校務會議通過
一百一十年十一月三日校務會議通過
一百一十一年十二月二十一日校務會議通過

一、國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為合理分配及有效管控教師員額，依據教育部「國立大專校院員額請增及管控原則」、「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」及教師法規定，特訂定本要點。

二、本校各系、中心（以下簡稱系）專任教師員額，除因教育部專案核給者依其核定員額及單位予以配置外，悉由學校於教育部核定之教師編制總員額範圍內管控調整；如因教學需要另置專案教師等編制外人力時，應依各該相關規定辦理。

三、本校設教師員額管控配置小組，由校長召集並聘請副校長、教務長、研發長、人事室主任、主計室主任、各學院院長及共同教育委員會主任委員共同組成，綜理全校員額之配置與管控，得不定期召集會議針對各系教師員額人數、課程安排及系、院發展方向等情形進行檢討；必要時並得邀請相關單位主管列席參加。

四、本校除必要校控員額外，配置於各系之教師合理員額數(含專案教師)，原則規定如下：

(一)大學部未設碩士班及博士班者每系配置七名，雙班配置十三名、單系雙班系所合一配置十五名；進修部得置二至三名；五專部配置二名。

(二)大學部設碩士班者每系配置九名，設博士班者每系配置十一名。

(三)通識教育中心國文及通識課程教師員額依每系單班配置一名。

(四)各系因自然增班、設五專部、設進修推廣班或因教師授課負荷、發展學校教學特色、組織(學制)調整等原因，衍生前述各款以外師資人力需求增減時，得經行政程序簽會本校教師員額管控配置小組召集會議研提具體員額配置建議，陳請校長核定之。

(五)英語、資訊及體育教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。

(六)自學校統籌員額保留校長借調期間，聘為本校專任教職員額一名，任職期間不占各系員額。

(七)各學院、共同教育委員會配置一名，並得依跨領域與創新創業教學需要，彈性調整員額。

前項第一至三款及第五款配置員額，如經學校考量教師授課時數分配之充足性等因素，其各款主聘師資員額得由所屬學院(委員會)協調，並依本校教師合聘要點規定以從聘之方式合聘至相關系支援教學。

第一項各款所置教師員額，名額配置原則如下：

(一)本點第一項第一款與第二款配置員額中每系七名、配置單系雙班系所合一其中十三名、碩士班一名以及第三款與第七款，優先以專任教師配置；餘額均以專案教師配置。

(二)第一項第一款後段進修部配置教師員額，均為專案教師。

(三)第一項第四款所稱具體員額配置建議，應含專案教師比例，並以專任教師員額先行配置。

(四)通識教育中心依第一項第四款所配置員額，以專案教師配置為原則。

(五)英語及資訊教師，以專案教師配置。體育教師配置員額三名，其中一名以專案教師配置。

五、各系教師員額人數依本要點第四點規定配置後仍有不足時，得簽經本校教師員額管控配置小組考量本校專任教師員額控留情形後，視其教學課程或授課期程長短等需求，以聘任校內外合聘教師、兼任教師、專案教師、爭取科技部補助延攬客座科技人才支援教學授課等方式為優先考量建議核給師資人力；以確保本校教師員額需求彈性。

六、各系教師員額遇有下列情形時，應即納入學校員額管控或統籌調整運用：

(一)系減招、停招、減班時，原分配之員額由學校收回統籌運用。

(二)系整併或調整後，其教師員額配置依第四點規定分配之，如有餘額由學校收回統籌運用。

(三)經教育部核定減招後，班級總人數不足 30 人時，由教師依其個人第二專長填寫「轉系（中心）申請書」，經原任、轉任系所系務會議通過，提請本校教師員額管控配置小組審議，為期公平、公正，除配置小組成員外，必要時得加聘校內、外學者、專家共同組成，審議通過後提請三級教師評審委員會審議，再陳請校長核定之。若無相關系(中心）可資調整時，依教師法規定，提經三級教評會審議，辦理資遣或依其意願申請退休，陳報教育部核准。

（四）教育部評鑑不通過、師資質量考核不通過或教師授課時數不足時，現有教師人數雖未超過合理配置數，但學校得逕就該系師資予以減列

後併入其他系，如遇有教師退休或離職時，遺缺暫予凍結。惟如系確因教學研究或重新調整系發展方向等必要擬需聘教師員額時，應專案簽經本校置教師員額管控配置小組審議後，陳請校長核定之。

七、各(中心)系教師退休、離職或續聘期間屆滿後，其教師員額倘仍超過第四點第一項合理配置數時，則不予增聘為原則。若未不足合理配置數或因授課需要仍有教師員額需求時，以聘任或合聘本校其他系專任教師，倘無專任教師得聘任時，則得由系簽請增聘教師，經本校教師員額管控配置小組研議陳請校長同意後，始得進行聘任作業。

八、本要點修正後各系現有教師員額人數由人事室依現況編訂「各系專任（專案）教師名冊」，並予以公告，除本校教師員額管控配置小組另有檢討建議調整者外，不受影響。但如遇有本要點第六點及第七點規定情形時，應即依修正後規定辦理。

九、本作業要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

討論事項(四)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「組織規程」並自 113 年 8 月 1 日生效一案，請討論。

說明：

一、為健全共同教育委員會(以下簡稱共教會)定位及其所屬基礎能力教學中心組織運作制度化，並於 111 年 9 月 20 日請學術單位及設置會議單位確認院、系、中心的院務會議、系務(中心)會議、各項會議(委員會)與現行會議運作是否作必要之修正，爰提本校組織規程修正案。

二、本案業經 111 學年度 111/12/21 與 112/4/26 兩次校務會議討論保留在案，經參酌國立勤益科技大學組織規程(附件一)，之後於 112 年 12 月 28 日共教會擴大院務會議通過(附件二)，並經 113 年 1 月 17 日教師員額管控配置小組會議通過(附件三)；增修本校組織規程要點摘要如下：

(一)共教會更名為博雅教育學院，院長比照各學院辦理遴聘作業，統籌項目增列體育教育，另相關會議的組成刪除共同教育委員會主任委員之文字。

(二)基礎能力教學中心比照各系(中心)辦理主任之遴聘，並配合相關會議的組成之文字修訂。

(三)依前揭所述，據以修訂本校組織規程第 4、8、20、25、26 條之規定。

三、依考試院 112 年 8 月 14 日考授銓法四字第 1125603432 號函暨教育部 112 年 6 月 2 日臺教技(二)字第 1120052275 號函配合修訂本校組織規程，說明如下：（附件四、五）

(一)第 7 條、第 20 條、第 21 條及第 26 條所列學系單位主管職稱，有前後規定未盡一致之情形，請審酌修正。

(二)第 9 條第 2 項規定，各單位得分「組」辦事一節，似未配合訂列「中心」，爰配合增訂。

(三)本校 97 年 8 月 1 日生效之組織規程修正條文，其中第 11 條業刪除學生事務處下設「軍訓室」之規定，已無主任職稱，惟當時未併予修正，爰予以刪除。

(四)第 26 條第 6 款所列條文漏繕「主任」文字一節。

(五)依特殊教育法第 30-1 條規定，高等教育階段學校為協助身心障礙學生學習及發展，應訂定特殊教育方案實施，並得設置專責單位及專責人員，依實際需要遴聘及進用相關專責人員；又同法第 45 條第 2 項規定，高等教育階段學校，為處理校內特殊教育學生之學習輔導等事宜，得成立特殊教育推行委員會，並應有身心障礙學生或家長代表參與。

四、檢附修正對照表、修正後草案全文及現行條文各 1 份。

擬辦：審議通過後，併同編制表修正，一併陳報教育部。

決議：照案通過。

國立勤益科技大學組織規程

【修正沿革】

本校改名科技大學組織規程經96.5.31.95學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過；教育部96.9.19.台技(二)字第0960143078號函核定；考試院96.10月15日考授銓法三字第0962859928號函核備，全文溯自96年2月1日生效

本校96.9.2.96學年度第1學期校務會議修正通過第五條、第九條、第二十六條條文；教育部96.11.20.台技(二)字第0960178665號函核定；考試院97.9.2考授銓法三字第0972975312號函核備，修正溯自96年8月1日生效

本校97.6.5.96學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過全文修正；教育部97.8.4.台技(二)字第0970137017號函核定；考試院97.9.8.考授銓法三字第0972975316號函核備，溯自97年8月1日生效

本校97.12.11.96學年度第2學期第1次臨時校務會議修正通過第五條、第二十三條、第二十五條、第三十三條條文；教育部98.2.6.台技(二)字第0980018743號函核定；考試院98.3.23.考授銓法三字第0983042068號函核備，溯自98年2月1日生效

本校98.6.11.97學年度第2 學期第一次臨時校務會議修正通過第五條、第十二條、第十七條條文；教育部98.7.22台技(二)0980126441號函核定；考試院98.10.6.考授銓法三字第0983115118號函核備，溯自98年8月1日生效

本校99.6.10日98學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過全文修正；教育部99.7.1.台技(二)字第0990107341號函核定；考試院99.8.18日考授法三字第0993239735號函核備，自99.8.1生效

本校100.5.19.99學年度第2學期第1次臨時校務會議修正通過第五條、第十條、第二十六條、第二十八條、第二十九條條文；教育部100.7.21.臺技(二)字第1000121871號函核定；考試院100.10.12.考授銓法三字第1003497450號函核備，溯自100.8.1.生效

本校101.5.10.100學年度第2學期第1次臨時校務會議審議通過第五條條文修正；教育部101.7.12.臺技(二)字第1010127335號函核定；考試院101.9.10.考授銓法(三)字第1010168545號函核備，自101.8.1.生效

本校102.6.15.101學年度第2學期第1次臨時校務會議修正通過第八條、第十八條、第二十四條、第三十四條條文；教育部102.7.31.臺教技(二)字第1020115328號函修正核定並增修第三十一條條文，考試院103.3.4.考授銓法四字第1033818232號函核備，溯自102.1.1.生效

本校102.9.4.102學年度第1學期第1次校務會議修正通過第五條、第八條、第九條、第十條、第十一條、第十二條、第十三條、第十四條、第十五條、第十九條、第二十條、第二十一條、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十六條條文，並增訂第二十三條之一條文；教育部102.10.8.臺教技(二)字第1020151317號函修正核定；考試院103.3.4.考授銓法四字第1033818232號函核備，溯自102.8.1.日生效

本校103.3.20.102學年度第2學期第1次臨時校務會議修正通過第五條、第十二條、第二十七條、第三十一條、第三十四條；教育部103年6月30日臺教技(二)字第1030094730號函核定，考試院103年8月14日考授銓法五字第1033876939號函核備，溯自103年8月1日生效

本校104.6.25.103學年度第2學期第1次臨時校務會議修正過第五條、第十四條、第三十一條條文，教育部104年8月20日臺技(三)字第1040113550號函核定，考試院104年10月14日考授銓法四字第1044027866號函核備，溯自104年8月1日生效

本校104.12.31.104學年度第1學期第1次臨時校務會議通過增訂第24條之1，並修正第28條條文，教育部105年2月22日臺技(三)字第1050023696號函核定並修正第30條條文，考試院105年11月2日院授銓法四字第1054157368號函核備，溯自105年2月1日生效

本校105.5.19. 104學年度第2學期第2次臨時校務會議通過修正第5條、第30條及第35條條文，教育部105年8月22日臺技(二)字第1050116608號函核定，考試院105年11月9日院授銓法四字第1054163482號函核備，溯自105年8月1日生效

本校106.6.15.105學年度第2學期第2次臨時校務會議通過修正第34條、第35條、第37條、第38條條文，教育部106年8月14日臺教技(二)字第1060105031號函核定，考試院106年11月3日考授銓法四字第1064278107號函核備，溯自106年8月1日生效

本校106.9.6.106學年度第1學期1次校務會議通過修正第7條、第16條、第24條、第34條、第35條條文，教育部106年12月4日臺教技(二)字第1060175667號函核定，考試院107年1月4日考授銓法四字第10744294197號函核備，溯自106年8月1日生效

本校106.12.14.106學年度第1學期第1次臨時校務會議通過修正第8條、第23條之1、第33條條文；107.3.1.106學年度第2學期第1次校務會議通過修正第23條條文，教育部107年4月11日臺教技(二)字第1070040967號函核定，考試院107年5月21日考授銓法四字第1074473310號函核備，溯自107年2月1日生效
本校107.12.20.107學年度第1學期第1次臨時校務會議通過修正第5條、第8條、第27條、第34條、第35條、第37條條文，增訂第23條之2、第23條之3條文，教育部108年1月29日臺教技(二)字第1080005670號函核定，考試院108年3月14日考授銓法四字第1084758542號函核備，溯自108年2月1日生效
本校108.6.6.107學年度第2學期第2次臨時校務會議通過修正第5條、第7條、第8條、第11條、第26條、第27條、第35條、第44條條文，增訂第23條之4條文，教育部108年7月23日臺教技(二)字第1080102993號函核定，考試院108年10月9日考授銓法四字第1084860334號函核備，溯自108年8月1日生效
本校109.6.11.108學年度第2學期第1次臨時校務會議通過修正第5條、第6條、第7條、第8條、第20條、23條之4、第27條，新增23條之5，刪除第25條條文，教育部109年8月25日臺教技(二)字第1090106128號函核定，考試院109年9月4日考授銓法四字第1094967786號函核備，溯自109年8月1日生效
本校110.6.24.109學年度第2學期第1次臨時校務會議通過修正第5條及第26條條文，教育部110年8月19日臺教技(二)字第1100103950號函核定，考試院110年11月15日考授銓法四字第1105402127號函核備，溯自110年8月1日生效
本校111.6.23.110學年度第2學期第2次臨時校務會議通過修正第5條、第8條、第9條、第10條、第20條、第23條之1、第24條、第26條、第27條、第28條、第29條、第35條、第36條、第37條、第40條、第43條、第45條、第46條、第47條、增訂第23條之6、第23條之7、刪除第22條條文，教育部111年9月12日臺教技(二)字第1110078532號函核定，考試院111年12月6日考授銓法四字第1115511871號函核備，溯自111年8月1日生效

第一章　總則

第一條　國立勤益科技大學（以下簡稱本校）依據大學法第三十六條之規定，訂定本組織規程。

第二條　本校秉承勤毅誠樸之精神，以研究應用科學與技術，提昇文化品質，培育科技與人文並重之高級專業人才，以服務社會建設國家為宗旨。

第二章　組織與會議

第三條　本校置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表本校。

第四條　本校得置副校長一至三人，襄助校長處理校務，並推動學術研究。

第五條　本校設下列各教學與研究單位：

一、工程學院：

(一)精密製造科技研究所(日間部：博士班；智慧機械與智慧製造產業博士學位學程)。

(二)機械工程系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技、二技、二專)。

(三)化工與材料工程系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技)。

(四)冷凍空調與能源系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技、二技)。

(五)智慧自動化工程系(日間部：四技)。

二、管理學院：

(一)工業工程與管理系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技、二技、二專）。
(二)企業管理系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技）。
(三)流通管理系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、二技、二專）。
(四)資訊管理系（日間部：碩士班、四技；進修部：研發科技與資訊管理碩士在職專班、四技、二技）。
(五)休閒產業管理系（日間部：碩士班、四技；進修部：四技）。
(六)智慧製造與資訊應用碩士學位學程。

三、電資學院：
(一) 前瞻電資科技研究所。
(二)電機工程系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技、二技、二專）。
(三)電子工程系（日間部：碩士班、四技、二技；進修部：碩士在職專班、四技、二技、二專）。
(四)資訊工程系（日間部：碩士班、四技；進修部：碩士在職專班、四技）。
(五)人工智慧應用工程系：(日間部： 四技)。

四、人文創意學院：
(一)景觀系（日間部：碩士班、四技；進修部：二專）。
(二)應用英語系（日間部：四技；進修部：四技）。
(三)文化創意事業系（日間部：碩士班、四技）。

五、通識教育學院：
(一)基礎通識教育中心。
(二)博雅通識教育中心。

前項第五款通識教育學院，掌理全校共同必修課程與其他通識領域課程及服務學習之教學及研究事宜。

本校為配合社會發展及產業升級，於必要時得經校務會議**審議**通過報請教育部核准院、系、所、科、學位學程之設立、變更與停辦。

本校增設學院、系、所、中心、學位學程等教學與研究單位，於報請教育部核准後，至正式運作前，得先以任務編組成立籌備處。

第六條　本校各學院各置院長一人，綜理院務，並得置助教、職員若干人。各學院院長應具教授資格。

各學院符合下列各款情事者，得置副院長一人以輔佐院長推動院務，並由院長就該院專任教授中遴聘提請校長聘兼之。
一、所屬專任教師達七十人以上者。
二、所屬日間部、進修部具正式學籍學生人數達二千人以上者。

第七條　本校各系、所、中心、學位學程各置主任(所長)一人，主持系(所、中心、學位學程)事務；各系、所、中心、學位學程得置助教及職員若干人。各系、所、中心、學位學程主管應具副教授以上資格。

各系(所)符合下列各款情事者，得置副主管一人，以輔佐主管推動該系(所)務，由系、所主管就該單位內助理教授以上教師中遴聘提請校長聘兼之。
一、所屬專任教師達三十人以上者。
二、所屬日間部具正式學籍學生人數達六百人以上，或日間部、進修部合計具正式學籍學生人數達八百人以上者。

第八條　本校為達大學法第一條與本組織規程第二條之目的，因應校務發展之需要及相關法令規定設下列行政單位：

一、教務處
二、學生事務處
三、總務處
四、研究發展處
五、國際事務處
六、圖書館
七、體育室
八、秘書室
九、人事室
十、主計室
十一、電子計算機中心
十二、進修部
十三、創辦人辦公室
十四、語言中心
十五、產學營運處
十六、公共關係室
十七、校務研發中心
十八、環境保護及安全衛生中心
十九、推廣部
二十、招生事務處
二十一、藝術中心

前項所設各行政單位，視實際業務需要另定設置辦法或辦事細則，由學校擬訂，校務會議審議通過，除有其他法規明訂應報教育部核定者外，皆經校長核定後實施。

為配合校務需求，新設行政單位，經校務會議審議通過後，至正式運作前，得先以任務編組成立籌備處。

第九條　教務處置教務長一人，**掌理教務與統整校內教學資源，提昇教師專業成長**事宜，由校長聘請教授兼任之，並得置秘書。下設註冊、課務、**教學資源**三組。各組置組長一人，職員若干人。

第十條　學生事務處置學生事務長一人，掌理學生事務**、**學生輔導**及教職員工生心理諮商**相關事宜，由校長聘請教授兼任之，並得置秘書。下設生活輔導、課外活動指導、衛生保健**、諮商輔導等四組**及軍訓室，各組置組長一人，職員若干人。

前項軍訓室置主任一人，掌理學生軍訓及護理課程之規劃與教學，協助學生輔導並推動學生服務學習教育事宜，由教育部推薦職級相當之軍訓教官二至三人，由校長擇聘之。另置軍訓教官及護理教師、職員若干人，依教育部規定遴選、介派或遷調。

第十一條　總務處置總務長一人，掌理總務事宜，由校長聘請教授兼任或由職員擔任之，並得置秘書。下設文書、事務、出納、營繕、保管五組，各組置組長一人，職員若干人。

第十二條　研究發展處置處長一人，掌理學校研究發展、學術交流、產學合作、學生技能檢定及競賽、校外參觀暨實習、就業媒合及畢業生調查等事宜，由校長聘請教授兼任，並得置秘書。下設學術發展、產學合作、實習就業三組，各組置組長一人，職員若干人。

第十三條　國際事務處置處長一人，掌理學校各項國際暨兩岸科技研究發展及學術合作交流事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。下設國際交流、國際教育行政二組，各置組長一人，職員若干人。

第十四條　圖書館置館長一人，掌理全校圖書管理事宜，由校長聘請具專業知能之副教授以上教師兼任之或由職員擔任之。下設讀者服務、技術服務二組，各組置組長一人，職員若干人。

第十五條　體育室置主任一人，掌理全校體育教學與體育活動事宜，由校長聘請副教授以上體育教師兼任。下設教學、活動二組，各組置組長一人，並置體育教師、職員若干人。

前項體育教師之聘任、聘期、升等、進修、停聘、解聘、不續聘、資遣原因之認定及其它依法令應予評（審）議事項，應組成體育室教師評審委員會審議，經通識教育學院及校級教師評審委員會辦理。

第十六條　秘書室置主任秘書一人，承校長之命，掌理秘書事務，由校長聘請副教授以上人員兼任或由職員擔任之；得分組辦事，各置組長一人、職員若干人。

第十七條　人事室置主任一人，秘書、專員、組員、辦事員若干人，依法辦理人事管理事項。

第十八條　主計室置主任一人，並分組辦事，各組置組長一人，專員、組員、辦事員、書記若干人，依法掌理歲計、會計及統計事項。

第十九條　電子計算機中心置中心主任一人，掌理電子計算機中心之業務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。下設校務資訊、網路及系統服務、視聽多媒體三組，各置組長一人，職員若干人。

第二十條　進修部置主任一人，掌理在職進修教育事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任，並得置秘書。下**設課務、註冊、**學生事務三組，各組置組長一人，職員若干人。

第二十一條　創辦人辦公室置主任一人，掌理校史編修、文物典藏與維護、畢業校友資料建檔、連繫服務、募款，及協助落實並傳承創辦人之辦學與捐校理念，由校長聘請副教授以上教師兼任，並置職員若干人。

第二十二條　**（刪除）**

第二十三條　語言中心置中心主任一人，掌理全校外語及華語課程規劃；開設全校外語課程、學生外語證照檢定、培訓與輔導課程及辦理其他相關事項，由校長聘請副教授以上教師兼任。下設外語教學與華語教學二組，各置組長一人；並置教師、職員若干人。

前項教師之聘任、聘期、升等、進修、停聘、解聘、不續聘、資遣原因之認定及其它依法令應予評（審）議事項，應組成語言中心教師評審委員會審議，經通識教育學院及校級教師評審委員會辦理。

第二十三條之一　產學營運處置處長一人，掌理學校創新創業與廠商進駐、研發成果智慧財產管理與推廣、工具機大樓管理、各技術研發中心業務及推動產學合作案等事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。下設產業技術服務管理及國際產業聯絡二**組**，各置**組長**一

人，職員若干人。

第二十三條之二　公共關係室置主任一人，掌理學校形象管理、媒體宣傳、新聞發布等事務，由校長聘請副教授以上教師兼任，並置職員若干人。

第二十三條之三　校務研發中心置中心主任一人，掌理校務議題研究、校務政策擬定等事務，由校長聘請副教授以上教師兼任，並置職員若干人。

第二十三條之四　環境保護及安全衛生中心置中心主任一人，掌理環境保護、職業安全衛生法及門禁管制等相關規範事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任，或職員擔任，並置職員若干人。

前項中心主任屬甲種職業安全衛生業務主管，其資格及所置職員中具職業安全（衛生）管理師及職業安全衛生管理員身分者之資格，應符合職業安全衛生管理辦法第七條之規定。

第二十三條之五　推廣部置主任一人，掌理終身學習教育訓練推廣事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任，下設終身學習、社區推廣二組，各組置組長一人，職員若干人。

第二十三條之六　招生事務處置處長一人，掌理本校境內各學制招生策略規劃、規章及簡章之訂定等事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。下設綜合業務、企劃二組。各組置組長一人，職員若干人。。

第二十三條之七　藝術中心置中心主任一人，掌理本校師生人文素養充實與藝術欣賞能力，培養至善至美之人格等事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任，並置職員若干人。。

第二十四條　本校各單位之設置、變更與裁撤，除有其他法規明訂應報教育部核定者外，皆經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

本校各單位視需要得置職員若干人，所置職員由學校總員額內調配之。

前項職員之職稱包括專門委員、秘書、技正、專員、輔導員、組員、社會工作師、技士、技佐、辦事員、書記。

本校得置醫師、諮商心理師、臨床心理師、護理師、護士若干人。

各單位分組辦事者，除主計室外，所置組長由校長聘請講師級以上**教學人員兼任**，或由職員擔任之。

前項所稱教學人員，指教師員額編制表所列正式人員，及**編制外專任**教學人員。

第二十四條之一　為強化內部控制及確保本校內部控制制度持續有效運作，應置隸屬於校長之兼任稽核人員。必要時得置隸屬於校長之專任稽核人員一人至數人，或得設專責稽核單位，並置稽核主管一人。

前項兼任或專任稽核人員應具稽核工作經驗及相關專業背景，稽核主管並得以契約進用。

依第一項規定所置稽核人員或稽核單位執行之任務及事項，依「國立大學校院校務基金設置條例」第八條之規定辦理。其任用限制，並依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第六條之規定辦理。

第二十五條　（刪除）

第二十六條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、各行政單位一級主管及各學院院長為當然代表，與各類推選代表共同組織之。其各類推選代表組成如下：

一、教師代表：經選舉產生，其人數不得少於全體會議代表人數之二分之一，各教學單位(系、所、中心、學位學程)、體育室及語言中心至少應有一人獲選，且具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則；另置教師會代表一人，由本校教師會推選產生。

二、助教、職員及技工、工友、駐警代表：由全校編制內助教、職員與技工、工友、駐警中推選產生。

三、軍護代表：由全校教官、護理老師推選產生。

四、學生代表：由學生自治團體訂定辦法選舉產生，其代表比例不得少於校務會議成員總額十分之一。

前項第一款至第四款所推選之校務會議代表任期一年，得連選連任。校務會議除上開出席人員外，必要時得邀請相關人員列席。

校務會議由校長召開，每學期一次；校長亦得視實際需要召開臨時校務會議，如經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。

校務會議於必要時，得設各種臨時委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。

校務會議審議下列事項：

一、校務發展計畫及預算。

二、組織規程及各種重要章則。

三、各教學與研究單位及附設機構之設立、變更與停辦。

四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。

五、有關教學評鑑辦法之研議。

六、校務會議所設委員會或專案小組決議事項。

七、會議提案及校長提議事項。

校務會議各類推選代表之名額及其產生方式、所設各種委員會或專案小組之組成方式，於校務會議規則中定之。校務會議規則經校務會議審議通過，校長核定後實施。

第二十七條　本校設下列各種會議：

一、行政會議：以校長、副校長、各行政單位一級主管及各教學與研究單位主管、其他單位主管組織之，校長為主席，討論本校重要行政事項。

二、教務會議：以教務長、進修部主任、各教學與研究單位主管、研究發展處處長、國際事務處處長、圖書館館長、電子計算機中心中心主任、體育室主任、語言中心中心主任、教務處及進修部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表等組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。

三、學生事務會議：由學生事務長、國際事務處處長、進修部主任、體育室主任、各教學與研究單位主管、學生事務處及進修部所屬學生事務相關單位主管、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。學生事務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關學生事務及獎懲重要事項。

四、院務會議：本校各學院設院務會議，由院長召集其所屬教學與研究單位主管及教師代表開會並主持會議，討論重要院務事宜，每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議。院務會議教師代表之人數至少應佔全學院專任教師之半數以上，其產生方式及議事，由各學院擬訂院務會議組成及議事規則，報請校長核定後實施。

五、系、所、中心、學位學程會議：由各該系、所、中心、學位學程教授、副教授、助理教授及講師組成之。系、所、中心、學位學程主管為主席，每學期至少召開二次

會議，必要時得召開臨時會議，討論單位內教學、研究、輔導、服務及其他事宜。開會時得邀請單位內助教、職員及學生代表列席。

六、處、部、室、館、中心會議：各處、部、室、館及中心之主管人員、秘書及所屬單位主管人員組成之。每學期至少召開會議一次，其主管人員為主席，討論各單位之重要事項，有關業務人員得出（列）席會議。

第二十八條　本校設下列各種委員會：

一、教師評審委員會：區分校、院、系（所、中心、室**、學位學程**）共三級，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、資遣原因之認定、學術研究及其他相關重大事項。其設置辦法經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

二、教師申訴評議委員會：評議有關教師解聘、停聘及對其他決定不服之申訴，其組織及評議要點經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

三、學生申訴評議委員會：受理學生、學生會及其他相關學生自治組織不服學校之懲處或其他措施及決議之事件，以保障學生權益。其組織及申訴辦法**另定**，經校務會議**審議**通過，報請教育部核定後實施。

四、校務發展委員會：策劃校務發展及校園規劃事宜，其設置辦法由學校擬訂，經校務會議通過，校長核定後實施。

五、性別平等教育委員會：為推展性別平等教育，建立無性別歧視教育環境，其設置要點由學校擬訂，經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

六、通識教育諮詢委員會：負責訂定全校性整體通識教育之發展計畫，督導並檢討通識教育執行情形，以提昇學生人文、社會與基礎科學之素養。其設置要點由學校擬訂，教務會議通過後實施。

七、校務基金管理委員會：管理校務基金之收支、保管及運用等事宜，其設置辦法由學校擬訂，經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

本校於必要時，得設其他委員會，其設置辦法由學校擬訂，並依各相關法令報請教育部或校長核定後實施。

第三章　各級主管之資格、任期及產生程序

第二十九條　本校校長之產生，應組成遴選委員會**（以下簡稱遴委會）**，依國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法及本校校長遴選辦法遴選，就校內外具有校長法定資格之人士中遴選二人以上進行審議，並選定其中一人，報請教育部聘任之。

遴委會置委員二十一人，由學校代表、校友代表及社會公正人士與教育部遴派之代表組成**，其中任一性別委員人數應佔全體委員三分之一以上。**各代表人數如下：

一、學校代表：共九人，由校務會議推選產生，其中八人由全校講師級以上專任教師中選出且各學院至少應有一人，另一人就全校編制內軍訓教官、助教、行政職員、技工、工友、駐衛警察中選出。

二、校友代表及社會公正人士：共九人，其中校友代表應有二人，社會公正人士中，學界代表應有五人；產業界代表應有二人。

三、教育部遴派之代表，共三人。

同一人連續受聘擔任本校遴委會委員，以一次為限。但國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法一百零八年八月一日修正施行前已擔任之次數，不列入計算。

第二項第一、二款遴選委員之產生方式，**另定**校長遴選辦法，經校務會議審議通過後實施**，並報教育部備查。**

本校校長卸任後，應提教師評審委員會聘為專任教師。

第三十條　本校校長續任以一次為限。現任校長任期屆滿一年前經教育部徵詢意願擬續任時，秘書室應於一個月內彙整其校務說明書，陳報教育部辦理校長續任評鑑。

前項續任評鑑為校長是否續聘之重要參據。學校於接獲評鑑結果後應立即向全校教職員工公告，並由人事室辦理續聘同意投票，經全體專任教師總額二分之一以上不記名投票表決，達投票人數總額二分之一以上同意為通過續聘案。

校長於教育部進行續聘評鑑程序時表達無續任意願，或參加續聘未獲通過者，不得參加接續辦理新任校長遴選。

第三十一條　本校民國九十六年二月一日就職校長接續原國立勤益技術學院校長任期，至九十八年一月三十一日止。自九十八年二月一日起，校長任期四年，由八月一日或二月一日起聘為原則。

校長因故出缺時，應由副校長代理校長職務，倘副校長懸缺時，依教務長、學生事務長、研究發展處處長、總務長之順序代理校長職務，經報請教育部核准後，代理至新任校長就職日止。新任校長之聘期重新起算。

校長任期屆滿十個月前或校長因故出缺後二個月內，學校應組成遴選委員會辦理遴選。

校長任期屆滿新任校長尚未到任前或第二項代理人員因故均無法代理時，由校務會議推選合適人員代理，並報教育部核定。

第三十二條　校長如有教育人員任用條例第三十一條或第三十三條情事者，得經校務會議代表總額三分之一以上連署提出不適任建議案，由副校長於十五日內召開臨時校務會議，並由校長答辯後，經校務會議代表總額三分之二以上議決通過，始成立不適任案，報請教育部解聘之。

第三十三條　副校長之產生由校長自本校教授中聘兼，或得以契約方式進用校外人士擔任之。

副校長之任期以配合校長之任期為原則。

副校長有二人以上時，如發生第三十一條第二項校長因故出缺情事，由綜理學術副校長代理校長職務，其他副校長應隨同校長出缺時去職。

第三十四條　本校教務長、學生事務長、總務長、研究發展處處長、及依本組織規程第八條所設之其他行政單位主管，如由校長遴聘教師兼任時；其任期以配合校長任期為原則，聘書按年致送。但人事室主任、主計室主任分別依相關法令規定派任之。

依本組織規程第八條所設之校內一級行政單位，除人事室及主計室外，符合「大學一級行政單位設置副主管認定基準」者，得置副主管，由單位主管就校內助理教授以上教師中遴聘，提請校長核定後聘任，其聘期以配合單位主管任期為原則，聘書按年致送，如主管因故出缺時，代理主管至新主管就職日止。

第三十五條　本校各學院、系、所、中心、學位學程等教學與研究單位主管之任期皆為三年，最高以六年為限，聘書按年致送，任期未滿而中途去職時，新主管任期重新起算。

副主管任期，以配合主管任期為原則，聘書按年致送，如主管因故出缺時，代理主管至新主管就職日止。

新設首任學院院長，由校長就教授資格人選中遴聘；新設系、所、中心、學位學程首任主管，由校長就符合副教授以上資格人選中遴聘；學院院長與系、所、中心、學位學程主管之遴選、續聘、解聘之程序及其他應遵行事項等規定另定，經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

第四章　教師、專業技術人員、研究人員及職員之聘派

第三十六條　本校教師分教授、副教授、助理教授、講師四級，以從事教學、研究、輔導及

服務。其聘任分初聘、續聘及長期聘任三種，初聘及第一次續聘均為一年，以後續聘皆為二年，長期聘任之期限及資格等應依相關法令規定辦理。

教師初聘應本公平、公開、公正之原則，於傳播媒體或學術刊物刊載增聘資訊，由各級教師評審委員會通過後提請校長聘任。

教師評審委員會對於初聘案件中未具擬任資格合格教師證書者及各級教師之升等審查案件，均應將其專門著作(含學位論文)送請校外專家學者實質審查。其教師聘任及升等審查辦法經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

第三十七條　本校針對現職專任教師，應定期辦理教學、研究、輔導及服務之成效評估，以作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘、年資(功)加薪(俸)及獎勵之重要參考。其評估準則經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

本校對於教師解聘、停聘、不續聘或資遣等處分，**應**依教師法之規定辦理。

教師違反相關法令或聘約規定，經校內權責會議依相關法令及本校規定審酌個案後尚未達前項規定之處分時，得為下列之處分或處置，並得視情節擇一或合併實施：

一、於一定期間內，停止年資晉薪、停止送審教師資格、停止免辦理教師定期成效評估、停止兼任各級行政主管職務或不同意延長服務。

二、視情節輕重於一定期間內，限制其參與本校各級委員會代表之選舉權與被選舉權或停止本校各級會議與委員會之出席與表決權。

三、於一定期間內，停止本校所給予之各種禮遇或停止本校所提供之福利設施。

四、於一定期間內，不同意借調或在外兼職或兼課，不同意超支鐘點，不同意承接研究計畫案，不同意休假研 究、出國講學、研究或進修。

五、其他依法令規定或聘約約定所得為之處分或處置。

第三十八條　本校為教學及研究工作，得置助教協助之；其相關權利與義務應訂定管理要點，經行政會議審議通過，校長核定後實施。

第三十九條　本校得延聘研究人員從事研究及聘任專業技術人員擔任教學工作，其聘任、升等、解聘及待遇等依有關規定辦理，其聘任辦法經學校教師評審委員會通過，校長核定後實施。

第四十條　本校為提昇教學與研究水準，得設置講座，由教授主持，其設置辦法經校務會議**審議**通過，校長核定後實施。

第四十一條　本校為促進國內外學術交流，基於學術研究發展之需要，得延攬有特殊成就之國內外專家學者遴聘為客座教授，以擔任講學、研究工作，其聘任辦法經學校教師評審委員會通過，校長核定後實施。

第四十二條　本校職員除人事室、主計室職員另依相關法令規定派任外，應經公開甄選後，由校長依法派任之。

第五章　學生自治與校務參與

第四十三條　本校全體學生在學生事務處輔導下，應設立學生會及其他相關自治組織，以增進學生在校學習效果與自治能力。其組織及運作辦法**另定**，經學生事務會議通過，報請校長核定後實施。

第四十四條　本校應由學生自治組織選舉代表出席或列席下列會議：

一、校務會議。

二、行政會議。
三、教務會議。
四、學生事務會議。
五、學生申訴評議委員會議。
六、院、系、所、學位學程會議。
七、其他與學生事務相關之會議。

第六章　附則

第四十五條　民國八十一年七月一日前原「私立勤益工商專科學校」時期進用，且現仍繼續在本校任職而未具法定任用資格之佔缺留用人員，依規定任原職至離職為止；其管理辦法另定，經校務會議審議通過後實施。

第四十六條　**本組織規程中所定校長、教師、助教、軍訓教官、專業技術人員、職員等，皆為編制內按月支給待遇之專任人員。**

前項教**師及**職員員額**編制表**另定**，**並報請教育部核定後實施，職員員額編制表應函送考試院核備。

第四十七條　本組織規程經校務會議**審議**通過報請教育部核定後實施，修正時亦同。

謹呈

校長

敬會

人事室

擬：

一、案由二，關於研擬將校控與院控員額調整為基礎能力教學中心，涉及「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」之規定。

二、考量組織規程修正程序較本校教師員額統籌分配及管控作業要點修正程序為繁重，建議先提教師員額管控配置小組討論通過後，並依程序進行，俟修正通過後，再提組織規程修正案。

三、奉核後，請掃瞄至本室承辦人電子信箱，俾利辦理。

專員楊昌翔 112/12/28

人事室主任陳俊男 112/12/29

國立澎湖科技大學　112 學年度第一學期第 1 次

共同教育委員會院務(擴大)會議紀錄

委員王美玲 112.12.29

主任秘書陳宏述 112.12.29

副校長邱采新 113.1.02

一、請納入人事室之意見。

二、餘如擬。

黃有評 113.1.2

時　　間：112 年 12 月 28 日中午 12 時 00 分

地　　點：創意多功能教室(E309)

主　　席：蔡主任委員明惠

出席人員：如簽到單

職　　共同教育委員會主任委員蔡明惠　　敬　陳

國立澎湖科技大學 112 學年度第一學期
第 1 次共同教育委員會院務(擴大)會議紀錄

時間：112 年 12 月 28 日（星期四）12：00
地點：創意多功能教室(E309)
主席：蔡主任委員明惠
出席單位及人員：如簽到單
一、主席致詞：(略)
二、報告事項：(一)111 年度起推動「數位科技應用微學程」，中文相關「經典研讀」、「文學與文藝創作」與「USR 傳統飲食文化」等微學分課程，以及院開設「社會創新與實踐」跨領域課程。

(二)112 年度執行高教深耕計畫共同指標項目：

指標項目	執行單位	計畫主持人參與成員
1..學生資訊科技能力推動成效	基礎中心： (1) 資訊能力檢測輔導 (2) 數位科技應用微學程	歐雅惠 蔡孟君
2.學生英語能力提升成效	基礎中心	游郁馨/陳瓊娟/徒瑞福/趙文璧/陳怡礽
3.學生中文閱讀寫作能力提升成效	通識中心： 學分配置修改與修讀規定：通識中心預計將國文 6 學分，改為三個學期各自/2/2 學分；經由「中文能力檢測」系統，檢定分級。 第一、二學期為「基礎國文」，第三/四學期擇一學期修習為「進階國文」；依據檢定之分級選課，以 A、B 班供修習。 入學前已檢定取得高級者，持證書可抵免「基礎國文」2 學分；入學後檢定為中高級者，則第三學期選修進階國文 A 班，其餘選修進階國文 B 班。(進階國文於大二上下學期均開設，學生可自行選擇時間修課) 中文能力檢測時間： 前測訂於入學週施測、後測訂於第一學年期末施測。	洪櫻芬 洪藝芳 陳禮彰 姜佩君 王璟 胡蘊玉
4.學生跨域學習能力提升成效(院課程模組)	(1) 高齡社會創新與實踐(通識延續課程) (2) 高齡健康檢測與產品開發（通識新開課程） (3) 海洋文化與在地探索(通識新開課程)	陳昱名等 10 人 張吉堯、蒲典聖、張鳳儀 胡蘊玉、洪國瑋、蔡明惠
*職場 ACE 學程	通識中心： 預計以學程必修「職場講座與實務」課程，搭配八週講座採雙師進行課程；針對教學創新徵件提案。	蔡明惠

三、提案討論：

案由一：113 年度經常門/設備經費分配案，請討論。

說　明:(一)依主計室 113 年度經費分配會議(112.12.7)決議(附件一)辦理。

(二)113 年度經常門/設備經費分配如下：

113 年度經常門分配表

項目 / 單位	每單位基數	教師數核給額	專案經費
共同教育委員會	50,000	1 人×9000	
通識教育中心	90,000	18 人×9,000=162,000	
基礎能力教學中心	40,000	7 人×9,000=63,000	證照&護照 100,000
小計	180,000	234,000	100,000
合計	514,000		

113 年度設備經費分配表

項次		項目	數量	單價	小計	備註
一般設備	1	冷氣機(含附加項)	1	35,000	35,000	通識中心
	2	教學擴音設備	1	58,000	58,000	
	3	單槍投影機(含安裝)	1	29,356	29,356	
	4	個人電腦主機（含作業系統、不含螢幕）	2	28,222	56,444	
	5	印表機	1	24,200	24,200	
	6	電冰箱	1	12,000	12,000	
	7	木作多功能桌	3	10,000	30,000	
	8	無線吸塵器	1	30,000	30,000	
	9	個人電腦主機（含作業系統、還原卡、不含螢幕）	9	28,778	259,000	基礎中心

決　議：照案通過。

案由二：有關共同教育委員會所屬單位教師配置調整案，請討論。

說　明：

一、為解決現行基礎能力教學中心相關會議組成及其運作的困境，並比照通識教育中心納入學校組織規程的規範，爰提相關調整案。

二、前揭學校組織規程的修正案，歷經兩次校務會議及共同教育指導委員會的討論均未能獲得定案(詳見附件二)。

三、經與本會所屬校控與院控員額侯建章與徐志明兩位專任副教授協商獲得同意，研擬將原分別屬通識教育中心與院級主聘調整為基礎能力教學中心主聘，與遴聘中心主任合計三人成會，並依相關法規健全組織，據以納入「學校組織規程」第 25 條及 26 條第六、七款之規範；以建立該中心運作的法制化。

四、配合前項法制化，進一步就學校組織規程中共同教育委員會及其所屬組織的相關條文提案修正(如附件三)。

決　議：修正通過。

四、臨時動議：無

五、散會：12：30

附件二

國立澎湖科技大學 111 學年度第 1 學期第 1 次校務會議(111 年 12 月 21 日)

討論事項(十一)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「組織規程」並自 112 年 2 月 1 日生效一案，請討論。

說明：

一、本次修正係配合共同教育委員會(以下簡稱共教會)定位及其所屬組織調整案修正，並於 111 年 9 月 20 日請學術單位及設置會議單位確認院、系、中心的院務會議、系務會議、各項會議(委員會) 與現行會議運作是否一致或修正。

二、本規程增修要點，摘要如下：

(一)共教會改為博雅教育學院，基礎能力教學中心併入通識教育中心，圖資館藝文中心調整至博雅教育學院，相關會議組成刪除共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任，另明定體育為通識教育中心掌理範疇。(修訂第 3、8、15、25、26 條)

辦法：

一、審議通過後，併同編制表修正，一併陳報教育部。

二、倘共同教育委員會調整為博雅教育學院，基礎教學中心併入通識教育中心，經本次校務會議通過，則本次會議人事室所提相關提案，即配合修正。

決議：暫擱置待與教育部確認法規範後再議。

國立澎湖科技大學 111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議(112 年 4 月 26 日)

討論事項(十八)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「組織規程」並自 112 年 8 月 1 日生效一案，請討論。

說明：

四、本次修正係配合共同教育委員會(以下簡稱共教會)定位及其所屬組織調整案修正，並於 111 年 9 月 20 日請學術單位及設置會議單位確認院、系、中心的院務會議、系務會議、各項會議(委員會)與現行會議運作是否一致或修正。

五、本規程增修要點，摘要如下：

(一)共教會改為博雅教育學院，基礎能力教學中心併入通識教育中心，圖資館藝文中心調整至博雅教育學院，併修正藝文中心主任之聘任程序，相關會議組成刪除共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任，另明定體育為通識教育中心掌理範疇。(修訂第 3、8、15、25、26 條)

辦法：

一、審議通過後，併同編制表修正，一併陳報教育部。

二、倘共同教育委員會調整為博雅教育學院，基礎教學中心併入通識教育中心，經本次校務會議通過，則學校相應法規俟考試院核備後，配合修正。

決議：除共教會改制請蔡主委再明確其定位及定義外，餘修訂後通過。

國立澎湖科技大學 111 學年度第 2 學期第 1 次共同教育指導委員會議
(112 年 6 月 28 日)

案由：共同教育委員會改制暨體育教師定位及其歸屬案。

說明：

一、依 111 學年度第 1 次校務會議(112/4/26)(附件 1)決議，以及 111 學年度第 1 次體育教師定位及其單位歸屬座談會會議(112/5/24)(附件 2)校長裁示辦理。

二、彙整座談會意見，併考量共同教育委員會及其所屬單位組織調整之可行性，爰提兩項方案如下：

方案一：體育教師歸屬通識教育中心，配合修訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點。

方案二：體育教師歸屬基礎能力教學中心，配合修訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點以及本校組織規程。

決議：(一)尊重體育教師意願，採第一方案，教師員額管控要點條文修正通過；會請人事室提案修訂。

(二)另基礎能力教學中心的正常運作法制化再研議。

附件三：本校組織規程修正對照表

修正後條文	修正前條文	備註
第三條　本校設下列各教學與研究單位： 四、博雅教育學院： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。	第三條　本校設下列各教學與研究單位： 四、共同教育委員會： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。	共同教育委員會更名為博雅教育學院。
第八條　本校博雅教育學院置院長一人，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育、體育教育等學生素養與基本能力事項；並依本規程第六條規定辦理院長遴聘作業。	第八條　本校設共同教育委員會，為比照學院之教學單位，置主任委員一人，由校長就本校教授聘請兼任之，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育等學生素養與基本能力事項，其設置辦法另定之，經校務會議通過後實施。 共同教育委員會分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。基礎能力教學中心中心主任，由校長就本校副教授級以上(含校務基進用)教學人員聘請兼任之。 共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。 本校設通識教育中心，置中心主任一人，主持共同必修及通識課程之教學規劃及研究事宜。	共同教育委員會更名為博雅教育學院。 體育教育明訂於條文中。
第二十條　本校各系主任及通識教育中心與基礎能力教學中心中心主任，由各單位經系務會議及~~通識教育~~中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長~~或主任委員~~報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及~~通識教育中心~~中心主任於任期中，有	第二十條　本校各系主任及通識教育中心中心主任，由各單位經系務會議及通識教育中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長或主任委員報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及通識教育中心中心主任於任期中，有	各系及中心主任遴聘增訂基礎能力教學中心中心主任，另刪除主任委員及通識教育之文字。

下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長~~或主任委員~~代理其職務至遴選出新系主任及~~通識教育中心~~中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。	下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長或主任委員代理其職務至遴選出新系主任及通識教育中心中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。	將基礎能力教學中心中心主任的遴聘與各系(中心)一致。
第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、研究發展處研發長、進修推廣部主任、圖書資訊館館長、主任秘書、人事室主任、主計室主任、各學系主任、~~共同教育委員會主任委員~~及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。	第二十五條　校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、研究發展處研發長、進修推廣部主任、圖書資訊館館長、主任秘書、人事室主任、主計室主任、各學系主任、共同教育委員會主任委員及通識教育中心中心主任、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。	增訂基礎能力教學中心中心主任，另刪除共同教育委員會主任委員。
第二十六條　本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、圖書資訊館館長、主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、圖書資訊館館長、	第二十六條　本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、圖書資訊館館長、主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、圖書資訊館館長、	行政會議、主管會報及教務會議，分別刪除共同教育委員會主任委員； 六、院務會議作文字修正： 七、系務會議及通識教育

主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。	主任秘書、研究發展處研發長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。	中心會議增列基礎能力教學中心，並變更文字為系務、中心會議。以完備基礎能力教學中心會議的法源。
三、教務會議：由教務長、各學院院長、~~共同教育委員會主任委員~~、各系、中心主任~~通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任~~、研究發展處研發長、圖書資訊館館長、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。	一、教務會議：由教務長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、研究發展處研發長、圖書資訊館館長、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。	
六、各學院設院務會議：由院長、各系、中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系(中心)至少一人，並由各該系務(中心)會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。	六、各學院設院務會議：由院長、各系及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系一人，並由各該系務會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。	
七、系務、中心會議：由各該系、中心專任教師及專業技術人員組成之。各系、中心主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導服務及其他事宜。並得邀請學生代表出、列席。	七、系務會議及通識教育中心會議：由各該系專任教師及專業技術人員組成之。各系主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導服務及其他事宜。並得邀請學生代表出、列席。	

國立澎湖科技大學教師員額管控配置小組
112 學年度第 1 學期第 2 次會議紀錄(節錄)

開會時間：113 年 1 月 17 日（星期三）上午 8 時 30 分
開會地點：本校教學大樓 E211 會議室
出列席人員：詳如簽到表。
主席：黃校長有評
壹、主席致詞：(略)
貳、確認上次會議決議事項執行情形：(略)
參、提案討論：

案由四：為增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)之文字案，詳如說明，提請討論。

說　明：

一、為健全基礎能力教學中心組織運作之制度化，並符合本校組織規程第 26 條第六、七點之規範，據以增訂本校教師員額統籌分配及管控作業要點第四點第一項(五)文字如下:「基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘」英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。

二、本案業經 112 年 12 月 28 日共同教育委員會擴大院務會議通過在案(如附件 4-1)，並奉簽核裁示辦理。

三、本校教師員額統籌分配及管控作業要點修正對照表如下：(對照表及修正後草案全文如附件 4-2)

修正後條文	修正前條文	備註
四、 (五)基礎能力教學中心除配合教學與行政所需而配置屬校、院專任教師員額外，餘英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。	四、 (五)英語、資訊教師，由開課單位依實際課程需求簽會教師員額管控配置小組審議。	為符合本校組織規程第 26 條第六、七點之規範並健全基礎能力教學中心組織制度化，爰增訂校、院專任教師員額得調整配置歸屬之法源。

決　議：照案通過。

肆、臨時動議：無。
伍、散會：上午 09 時 37 分。

檔　　號:
保存年限:

考試院　函

地址：116202台北市文山區試院路1號
聯絡人：林亞欣
聯絡電話：02-82366482
傳真：02-82366497
電子信箱：should6961@mocs.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國112年8月14日
發文字號：考授銓法四字第1125603432號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (602000000A112560343200-1-2.docx)

主旨：關於國立澎湖科技大學組織規程部分條文修正，並自民國112年8月1日生效一案，業經修正核備如附件，請查照。

說明：

一、依據銓敘部案陳貴部112年8月11日臺教人（二）字第1124202479號函辦理。

二、本案修正部分為：該校組織規程標題漏繕文字一節，依銓敘部洽據貴部人事處電傳補充說明，將上開標題修正為「國立澎湖科技大學組織規程部分條文修正條文」。

三、另下列各項請於嗣後修編時配合辦理：

(一)該校組織規程第7條、第20條、第21條及第26條所列學系單位主管職稱，有前後規定未盡一致之情形，請審酌修正。

(二)該校組織規程第8條所列共同教育委員會置單位主管「主任委員」職稱一節，以該職稱由教授兼任，爰予尊重；又該職稱日後如修正為由職員擔任時，請重行檢討其職稱設置。

1120080711 收文日期:112/08/14

(三)該校組織規程第9條第2項規定前項各單位得分「組」辦事一節，似未配合訂列「中心」，請審酌修正。

(四)該校組織規程第19條規定：「……軍訓室主任……。」一節，查該校97年8月1日生效之組織規程修正條文，其中第11條業刪除學生事務處下設「軍訓室」之規定，並經本院102年5月17日考授銓法三字第1023717351號函修正核備在案，茲以該處已無設「軍訓室」之規定，爰無主任職稱，惟第19條相關規定未併予修正，請併予檢討。

(五)該校組織規程第10條至第15條條文，明定置秘書或組長等職稱一節，以該校組織規程第24條已規定：「本校各單位所置職員……秘書、組長……。」等職稱之設置，是上開條文因係重複規定，請併予審酌修正。

(六)組織規程第26條第6款所列條文漏繕「主任」文字一節，請審酌修正。

(七)另該校部分一級單位與二級單位主管職稱均為「主任」，置「研發長」職稱，以及組織規程部分條文有職稱重複規定等節，仍請分別依本院102年5月17日考授銓法三字第1023717351號、104年9月16日、111年7月13日考授銓法四字第1044018824號、第1115470398號函意見辦理，附為敘明。

正本：教育部
副本：本院銓敘處(附原函影本及組織規程各1份) 電子公文交換章 2023/08/14 15:27:12

檔　　號:
保存年限:

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：黃雅妮
電話：02-7736-5850

受文者：國立澎湖科技大學

發文日期：中華民國112年6月2日
發文字號：臺教技(二)字第1120052275號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：組織規程核定本、部分修正條文核定本、修正對照表核定本
(A09000000E_1120052275_senddoc2_Attach1.odt、
A09000000E_1120052275_senddoc2_Attach2.odt、
A09000000E_1120052275_senddoc2_Attach3.odt)

主旨：貴校函報修正組織規程第4條、第9條、第19條、第25條至27條(其中第27條逕予修正)，及第10條至第18條條次變更一案，准予核定（如附件），並自112年8月1日起生效，請查照。

說明：

一、復112年5月24日澎科大人字第1120005269號函。

二、依特殊教育法第30-1條規定，高等教育階段學校為協助身心障礙學生學習及發展，應訂定特殊教育方案實施，並得設置專責單位及專責人員，依實際需要遴聘及進用相關專責人員；又同法第45條第2項規定，高等教育階段學校，為處理校內特殊教育學生之學習輔導等事宜，得成立特殊教育推行委員會，並應有身心障礙學生或家長代表參與。爰請貴校於下次組織規程正時，依上開條文納入修正。

三、組織規程（PDF檔案）修正資料請於收到核定公文後7個工作天內，上傳至「技專校院學校暨董事會資料填報系統（https://tvesmd.moe.gov.tw/）」。

四、有關貴校教職員員額編制之修正，請依組織規程第30條之規定，另案函報本部核定。

正本：國立澎湖科技大學
副本：本部人事處(含附件) 電子公文交換章 2023/06/02 11:20:12

國立澎湖科技大學組織規程修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
第三條　本校設下列各教學與研究單位： 一、海洋資源暨工程學院： （一）水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）。 （二）食品科學系（含碩士班）。 （三）資訊工程系。 （四）電信工程系。 （五）電機工程系（含電資碩士班，五專部電機科）。 二、人文暨管理學院： （一）資訊管理系。 （二）行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）。 （三）航運管理系。 （四）應用外語系。 三、觀光休閒學院： （一）觀光休閒系（含碩士班）。 （二）餐旅管理系。 （三）海洋遊憩系。 四、博雅教育學院： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。 本校為配合社會發展及產業升級，於必要時得經校務會議通過報請教育部核准各教學與研究之設立、變更與停辦。	第三條　本校設下列各教學與研究單位： 一、海洋資源暨工程學院： （一）水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）。 （二）食品科學系（含碩士班）。 （三）資訊工程系。 （四）電信工程系。 （五）電機工程系（含電資碩士班，五專部電機科）。 二、人文暨管理學院： （一）資訊管理系。 （二）行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）。 （三）航運管理系。 （四）應用外語系。 三、觀光休閒學院： （一）觀光休閒系（含碩士班）。 （二）餐旅管理系。 （三）海洋遊憩系。 四、共同教育委員會： (一)通識教育中心。 (二)基礎能力教學中心。 本校為配合社會發展及產業升級，於必要時得經校務會議通過報請教育部核准各教學與研究之設立、變更與停辦。	共同教育委員會更名為博雅教育學院。
第七條　本校各系置系主任一人，主持系務。	第七條　本校各系置主任一人，主持系務。	考試院112年8月14日考授銓法四字第1125603432號函以，第7條、第20條、第

		21條及第26條所列學系單位主管職稱，有前後規定未盡一致之情形，請審酌修正。爰配合本校員額編制表，並與行政主管主任有所區分，學系單位主管職稱統一職稱為系主任。
第八條　本校博雅教育學院置院長一人，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育、體育教育等學生素養與基本能力事項；並依本規程第六條規定辦理院長遴聘作業。 博雅教育學院分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。	第八條　本校設共同教育委員會，為比照學院之教學單位，置主任委員一人，由校長就本校教授聘請兼任之，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育等學生素養與基本能力事項，其設置辦法另定之，經校務會議通過後實施。 共同教育委員會分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。基礎能力教學中心中心主任，由校長就本校副教授級以上(含校務基進用)教學人員聘請兼任之。 共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。 本校設通識教育中心，置中心主任一人，主持共同必修及通識課程之教學規劃及研究事宜。	1. 共同教育委員會更名為博雅教育學院。 2. 體育教育明訂於條文中。 3. 基礎能力教學中心及通識教育中心中心主任遴選已於第20條訂定，爰予以刪除。
第九條　本校設下列各行政單位： 一、秘書室 二、教務處 三、學生事務處 四、總務處 五、研究發展處 六、圖書資訊館 七、進修推廣部	第九條　本校設下列各行政單位： 一、秘書室 二、教務處 三、學生事務處 四、總務處 五、研究發展處 六、圖書資訊館 七、進修推廣部	考試院112年8月14日考授銓法四字第1125603432號函以，各單位得分「組」辦事一節，似未配合訂列「中心」，爰配合增訂。

八、人事室 九、主計室 前項各單位得分組、中心辦事。 本校因教學、研究、校務推廣之需要，得設各種單位，其設置辦法由學校擬定，並視實際需要依相關法令，報請教育部核定之。	八、人事室 九、主計室 前項各單位得分組辦事。 本校因教學、研究、校務推廣之需要，得設各種單位，其設置辦法由學校擬定，並視實際需要依相關法令，報請教育部核定之。	
第十九條　本校主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任由教師兼任者，均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。 人事室主任、主計室主任分別依相關法令規定任用。	第十九條　本校主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任由教師兼任者，均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。 軍訓室主任由校長就教育部推薦之軍訓教官中聘兼。 人事室主任、主計室主任分別依相關法令規定任用。	考試院112年8月14日考授銓法四字第1125603432號函以，本校97年8月1日生效之組織規程修正條文，其中第11條業刪除學生事務處下設「軍訓室」之規定，已無主任職稱，惟當時未併予修正，爰予以刪除。
第二十條　本校各系主任及通識教育中心與基礎能力教學中心中心主任，由各單位經系務會議及中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及中心主任於任期中，有下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長	第二十條　本校各系主任及通識教育中心中心主任，由各單位經系務會議及通識教育中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長或主任委員報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。 各系主任及通識教育中心中心主任於任期中，有下列情事之一者，應報請校長核	1. 各系及中心主任遴聘增訂基礎能力教學中心中心主任，另刪除主任委員及通識教育之文字。 2. 中心會議增列基礎能力教學中心，並變更文字為系務、中心會議，以完備基礎能力教學中心會議的法源。

代理其職務至遴選出新系主任及中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。 一、有教師法所定解聘、不續聘或停聘、教育人員任用條例第三十一條各款情事，或經各該系及中心全體專任教師二分之一以上連署，由院長召集會議，並經各該系及中心全體專任教師三分之二（含）以上出席，出席人員三分之二以上議決通過認定不適任主管職務者。 二、當學年講學、研究、進修、休假研究、產業研習及留職停薪六個月以上者。 各系主任及中心主任續任時，由各單位經系務會議及中心會議出席人員三分之二以上出席，出席代表二分之一以上同意後，報請校長核聘之。 各系、中心主管選薦要點另訂，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。	定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長或主任委員代理其職務至遴選出新系主任及通識教育中心中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。 一、有教師法所定解聘、不續聘或停聘、教育人員任用條例第三十一條各款情事，或經各該系及通識教育中心全體專任教師二分之一以上連署，由院長或主任委員召集會議，並經各該系及通識教育中心全體專任教師三分之二（含）以上出席，出席人員三分之二以上議決通過認定不適任主管職務者。 二、當學年講學、研究、進修、休假研究、產業研習及留職停薪六個月以上者。 各系主任及通識教育中心中心主任續任時，由各單位經系務會議及通識教育中心會議出席人員三分之二以上出席，出席代表二分之一以上同意後，報請校長核聘之。 各系、中心主管選薦要點另	

	訂，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。	
第二十一條　本校各系主任及中心主任任期為三年一任，得續任一次。 第一任主管由校長就專任副教授以上教師聘兼之。	第二十一條　本校各系主任任期為三年一任，得續任一次。 第一任主管由校長就專任副教授以上教師聘兼之。	配合第 8 條刪除通識教育中心中心主任遴選條及第 20 條增訂基礎能力教學中心中心主任遴選文字，爰本條文增訂中心主任等文字。
第二十四條　本校各單位所置職員，由學校總員額中調整。 本校置醫師、護理師、護士。醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。	第二十四條　本校各單位所置職員，由學校總員額中調整之，包括專門委員、秘書、組長、技正、專員、輔導員、組員、技士、技佐、助理員、辦事員、書記等。 本校置醫師、護理師、護士。醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。	考試院 112 年 8 月 14 日考授銓法四字第 1125603432 號函以，本校 97 年 8 月 1 日生效之組織規程修正條文，第 10 條至第 15 條條文，已明定置秘書或組長等職稱一節，與第 24 條重複規定，請併予審酌修正。
第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。 教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議代表人數二分之一，各系(中心)教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代	第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主任委員、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。 教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全	刪除共同教育委員會主任委員。

表人數三分之二為原則，倘各系因副教授以上等級教師人數不足，無法依規定之比例產生教師代表，應優先推選助理教授為教師代表，倘教師代表之人數仍有不足，始得推選講師為教師代表。 學生代表比例不得少於會議成員總額十分之一。 職員及其他編制內人員代表：由全校編制內職員及其他編制內人員選舉二人為代表。 技警工代表：由全校編制內技工、駐衛警及工友選舉一人為代表。 校務會議代表任期一年，得連選連任。校務會議除上開出席人員外，必要時得邀請相關人員列席。 校務會議由校長召開，並擔任主席，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。 校務會議於必要時，得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。 校務會議審議下列事項： 一、校務發展計畫及預算。 二、組織規程及各種重要章程。 三、學院、系及附設機構之設立、變更與停辦。 四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。	體會議代表人數二分之一，各系(中心)教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則，倘各系因副教授以上等級教師人數不足，無法依規定之比例產生教師代表，應優先推選助理教授為教師代表，倘教師代表之人數仍有不足，始得推選講師為教師代表。 學生代表比例不得少於會議成員總額十分之一。 職員及其他編制內人員代表：由全校編制內職員及其他編制內人員選舉二人為代表。 技警工代表：由全校編制內技工、駐衛警及工友選舉一人為代表。 校務會議代表任期一年，得連選連任。校務會議除上開出席人員外，必要時得邀請相關人員列席。 校務會議由校長召開，並擔任主席，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。 校務會議於必要時，得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議	

	五、有關教學評鑑辦法之研議。 六、校務會議所設委員會或專案小組之決議事項。 七、會議提案及校長提議事項。 校務會議所設各種委員會或專案小組之組成方式，於校務會議規則中定之。 校務會議規則經校務會議通過，並經校長核定後實施。	事項。 校務會議審議下列事項： 一、校務發展計畫及預算。 二、組織規程及各種重要章程。 三、學院、系及附設機構之設立、變更與停辦。 四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。 五、有關教學評鑑辦法之研議。 六、校務會議所設委員會或專案小組之決議事項。 七、會議提案及校長提議事項。 校務會議所設各種委員會或專案小組之組成方式，於校務會議規則中定之。校務會議規則經校務會議通過，並經校長核定後實施。	
第二十六條	本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、各系主任、各中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項	第二十六條 本校設下列各種會議： 一、行政會議：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主	1. 行政會議、主管會報及教務會議，分別刪除共同教育委員會主任委員。 2. 通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任合併為各中心主任。 3. 第六款補充系的職稱。 4. 第七款系務會議及通識教育中心會議

及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。 三、教務會議：由教務長、研發長、圖書資訊館館長、各學院院長、各系主任、各中心主任、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開二次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。 四、學生事務會議：由學生事務長、研發長、進修推廣部主任、各系主任、各中心主任、學生事務處及進修推廣部所屬學生事務相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。學生事務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關學生事務及獎懲重要事項。	任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。 二、主管會報：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主任委員組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。 三、教務會議：由教務長、研發長、圖書資訊館館長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主	增列基礎能力教學中心，並變更文字為系務、中心會議。以完備基礎能力教學中心會議的法源。

五、總務會議：由總務長、教務長、學生事務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、主計室主任、各系主任、各中心主任、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。總務長為主席，文書組長為執行秘書，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關總務重要事項。 六、各學院設院務會議：由院長、各系主任、各中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系(中心)至少一人，並由各該系務(中心)會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。 七、系務、中心會議：由各該系、中心專任教師及專業技術人員組成之。各系主任及中心主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導、服務及其他事宜。並得邀請系學生代表出、列	席，每學期召開二次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。 四、學生事務會議：由學生事務長、研發長、進修推廣部主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、學生事務處及進修推廣部所屬學生事務相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。學生事務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關學生事務及獎懲重要事項。 五、總務會議：由總務長、教務長、學生事務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。總務長為主席，文書組長為執行秘書，每學	

席。	期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關總務重要事項。 六、各學院設院務會議：由院長、各系及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系一人，並由各該系務會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。 七、系務會議及通識教育中心會議：由各該系專任教師及專業技術人員組成之。各系主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導、服務及其他事宜。並得邀請系學生代表出、列席。	
第二十七條　本校設有各種委員會： 一、教師評審委員會：評審有關教師之聘任、聘	第二十七條　本校設有各種委員會： 一、教師評審委員會：評審有關教師之聘任、	教育部 112 年 6 月 2 日臺教技(二)字第 1120052275 號函以，

期、升等、停聘、解聘、不續聘、學術研究、資遣原因之認定及其他相關重大事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 二、教師申訴評議委員會：評議本校教師所提出之申訴案件，其組織及評議要點另訂之，經校務會議通過後實施。 三、學生申訴評議委員會：受理學生獎懲案件或因學校行政措施致學生權益遭受損害之申訴。其設置辦法另訂之，經校務會議通過並報請教育部核定後實施。 四、校務發展委員會：規劃本校校務發展計畫、審核修訂各單位提報之中長程發展計畫、研議本校學術單位之增設或變更及其他有關校務發展事項之督導、諮詢與審議等事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 五、校務基金管理委員會：負責本校校務基金之收支、保管及運用等。其設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。 六、性別平等教育委員會：負責宣導性別平等觀念，以促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，尊重多元性別差	聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、學術研究、資遣原因之認定及其他相關重大事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 二、教師申訴評議委員會：評議本校教師所提出之申訴案件，其組織及評議要點另訂之，經校務會議通過後實施。 三、學生申訴評議委員會：受理學生獎懲案件或因學校行政措施致學生權益遭受損害之申訴。其設置辦法另訂之，經校務會議通過並報請教育部核定後實施。 四、校務發展委員會：規劃本校校務發展計畫、審核修訂各單位提報之中長程發展計畫、研議本校學術單位之增設或變更及其他有關校務發展事項之督導、諮詢與審議等事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 五、校務基金管理委員會：負責本校校務基金之收支、保管及運用等。其設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。	依特殊教育法第 30-1 條規定，高等教育階段學校為協助身心障礙學生學習及發展，應訂定特殊教育方案實施，並得設置專責單位及專責人員，依實際需要遴聘及進用相關專責人員；又同法第 45 條第 2 項規定，高等教育階段學校，為處理校內特殊教育學生之學習輔導等事宜，得成立特殊教育推行委員會，並應有身心障礙學生或家長代表參與。爰請本校於下次組織規程正時，依上開條文納入修正。爰增訂第 8 款。

異，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 七、職工申訴評議委員會：評議本校職工所提出之申訴案件，其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。 八、特殊教育推行委員會：負責協助身心障礙學生學習及發展，遴聘專責人員處理校內特殊教育學生之學習輔導，並建構無障礙學習環境與實行特殊教育方案計畫。其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。 本校於必要時，得設其他委員會，其組織要點另訂，並依各相關法令報請教育部或校長核定後實施。	六、性別平等教育委員會：負責宣導性別平等觀念，以促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，尊重多元性別差異，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。 七、職工申訴評議委員會：評議本校職工所提出之申訴案件，其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。 本校於必要時，得設其他委員會，其組織要點另訂，並依各相關法令報請教育部或校長核定後實施。	

國立澎湖科技大學組織規程(修正後草案全文)

九十四年六月十五日九十三學年度第二學期第三次校務會議通過
九十四年八月十八日教育部台技（四）字第 0940113534 號函准予核定
九十四年九月二十六日教育部台技（四）字第 0940132446 號函准予核定
（溯自九十四年八月一日生效）
九十四年九月二十八日九十四學年度第一學期第一次校務會議通過
九十四年十月九日九十四學年度第一學期第二次校務會議修正第 24.28.29 條條文
九十四年十二月十二日教育部台技（四）字第 0940173278 號函准予核定
九十五年三月十五日九十四學年度第二學期第一次校務會議通過
九十五年三月二十三日教育部台技（四）字第 0950040229 號准予核定
九十五年六月七日九十四學年度第二學期第二次校務會議通過
九十五年十一月一日九十五學年度第一學期第一次校務會議通過
九十六年四月十一日九十五學年度第二學期第一次校務會議通過
九十六年六月二十九日九十五學年度第二學期第二次校務會議通過
九十六年八月二日教育部台技（二）字第 0960119094 號准予核定
九十六年十月二十五日九十六學年度第一學期第一次校務會議通過
九十六年十二月二十六日九十六學年度第一學期第二次校務會議通過
九十七年四月三十日九十六學年度第二學期第一次校務會議通過
九十七年五月二十七日教育部台技（二）字第 0970094103 號函准予核定
九十八年一月七日教育部台技（二）字第 0970264100 號函准予核定
（溯自九十六年八月一日生效）
九十七年六月十八日九十六學年度第二學期第二次校務會議通過
九十七年九月九日教育部台技（二）字第 0970178375 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十七年十月二十九日九十七學年度第一學期第一次校務會議通過
九十八年一月二十二日教育部台技（二）字第 0980011402 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十八年六月二十五日九十七學年度第二學期第二次校務會議通過
修正第十七條及第十八條（自九十七年八月一日生效）
九十八年八月二十四日教育部台技（二）字第 0980124557 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十八年十月二十八日九十八學年度第一學期第一次校務會議通過
九十八年十二月十四日教育部台技（二）字第 0980215168 號函准予核定
（自九十八年八月一日生效）
九十八年十二月二十三日九十八學年度第一學期第二次校務會議通過
九十九年一月二十五日教育部台技（二）字第 0990012029 號函准予核定
（自九十九年二月一日生效）
一００年一月五日九十九學年度第一學期第二次校務會議通過
（自九十九年二月一日生效）
一００年四月二十七日九十九學年度第二學期第一次校務會議通過
（自一 00 年二月一日生效）
一００年七月七日教育部臺技（二）字第 1000116752 號函准予核定
(自一 00 年二月一日生效) 一００年六月二十二日九十九學年度第二學期第二次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）一００年十一月二日一００學年度第一學期第一次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）
一０一年一月四日一００學年度第一學期第二次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）
一０一年二月十七日教育部臺技（二）字第 1010027882 號函准予核定
（自一 00 年八月一日生效）
一０二年五月十七日考試院考授銓法三字第 1023717351 號函修正核備
（8 次修正）
一０二年四月二十五日一０一學年度第二學期第一次校務會議通過
（修正第 9、11、16、19、22、25、26、29 條，自一 0 二年一月一日生效）
一０二年六月十九日一０一學年度第二學期第二次校務會議通過
（修正第 3、10、11、12、14、22、24 條，除第 3 條自 102 年 8 月 1 日生效外，其餘修正條文均自一 0 二年一月一日生效）

一０二年九月六日教育部臺教技（二）字第 1020133295 號函准予核定一０二年十月二十三日一０二學年度第一學期第一次校務會議通過
（修正第 10 條，自一 0 二年八月一日生效）
一０三年十二月二十三日教育部臺教技（二）字第 1030186617 號函准予核定
一０四年十一月四日一０四學年度第一學期第一次校務會議通過
（修正第 3、4、7、10、11、12、14、17、20、25、26、29 條，自一 0 四年八月一日生效）
一０四年九月十六日考試院考授銓法四字第 1044018824 號函修正核備
（2 次修正）
一０五年六月八日教育部臺教技（二）字第 1050077774 號函准予核定
一０五年十二月二十六日考授銓法四字第 1054176715 號函修正核備
一０七年四月十八日一０六學年度第二學期第一次校務會議通過
（修正第 3、8、17、20、25、26 條，自一 0 七年八月一日生效）
一０七年五月二十三日教育部臺教技（二）字第 1070076003 號函准予核定
一０八年二月二十二日教育部臺教技（二）字第 1080017331 號函准予核定
(原一０七年五月二十三日教育部臺教技（二）字第 1070076003 號函予以註銷)
一０八年三月十四日考試院考授銓法四字第 1084758660 號函核備
一０九年十二月三十日一０九學年度第一學期第四次校務會議通過
(修正第3、20、27條，自一０九年十二月三十日生效)
一一0年三月五日教育部臺教技（二）字第1100024016號函准予核定
一一０年四月十三日考試院考授銓法四字第1105341427號函核備
一一一年四月十三日一一０學年度第二學期第一次校務會議通過
(修正第8、19、20、26條，自一一一年四月十三日生效)
一一一年五月十一日教育部臺教技（二）字第1110043486號函准予核定
一一一年七月十三日考試院考授銓法四字第1115470398號函核備
一一二年四月二十六日一一一學年度第二學期第一次校務會議通過
(修正第4、9、19、25、26、27條，自一一二年八月一日生效)
一一二年六月二日教育部臺教技（二）字第1120052275號函准予核定

第一章　　總則

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校)依據大學法第三十六條之規定，訂定本組織規程。

第二條　本校以研究學術、教授應用科技、培育高級及實用專業人才，期能服務社會，提升文化，促進國家發展為宗旨。

第二章　　組織

第三條　本校設下列各教學與研究單位：

一、海洋資源暨工程學院：

（一）水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）。

（二）食品科學系（含碩士班）。

（三）資訊工程系。

（四）電信工程系。

（五）電機工程系（含電資碩士班，五專部電機科）。

二、人文暨管理學院：

（一）資訊管理系。

（二）行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）。

（三）航運管理系。

（四）應用外語系。

三、觀光休閒學院：

（一）觀光休閒系（含碩士班）。
（二）餐旅管理系。
（三）海洋遊憩系。
四、博雅教育學院：
（一)通識教育中心。
（二)基礎能力教學中心。
本校為配合社會發展及產業升級，於必要時得經校務會議通過報請教育部核准各教學與研究之設立、變更與停辦。

第四條　本校置校長一人，綜理校務，負責校務發展之責，對外代表學校，新任校長之產生，應於現任校長任期屆滿十個月前，由學校組成校長遴選委員會經公開徵求程序遴選一人報請教育部核准聘任之。
前項委員會各類成員之比例與產生方式如下：
一、學校校務會議推選之學校代表占全體委員總額五分之二。
二、學校推薦校友代表及社會公正人士占全體委員總額五分之二。
三、其餘委員由教育部遴派之代表擔任之。
校長任期四年，得續任一次，自八月一日或二月一日起聘為原則。
本校校長之去職方式如左：
（一）任期屆滿，不擬連任或不再續聘。
（二）自請辭職。
（三）其他原因去職。
前項第三款校長之去職，除其他法定原因外，應經校務會議代表總數二分之一（含）以上連署，提經校務會議，以無記名投票獲校務會議代表總數四分之三（含）以上同意時，始得報請教育部解聘之。
本校校長因任期屆滿不擬連任時，應於任期屆滿十個月前於校務會議或行政會議中公開宣示，並組成校長遴選委員會辦理遴選。若因故出缺時，應於出缺後二個月內組成校長遴選委員會辦理遴選。任期屆滿擬連任時，應由教育部於聘期屆滿十個月前進行評鑑，作為決定是否續聘之參考，提經校務會議代表三分之二（含）以上出席，以無記名投票獲出席代表總數二分之一（含）以上同意，報請教育部續聘之。
校長任期屆滿或離職，依其資格聘為本校教授。
校長任期屆滿、因故出缺或辭職，依序由副校長、主任秘書、教務長、學生事務長及總務長等合格人員代理校長職務，以六個月為原則，並需報請教育部核准之。
校長於任期中因故出缺，遴選新任校長之任期於就任之日重行起算。
本校校長遴選暨續聘評鑑辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第五條　本校得置副校長一人，襄助校長推動校務，由校長就本校教授中遴選聘兼之，採任期制，其任期以配合校長之任期為原則，聘書按年致送，任期中得請辭或不予聘兼。校長因故出缺時，其任期得延至新任校長上任止。

第六條　本校各學院置院長一人，綜理院務。各學院院長之遴選應組院長遴選委員會以公開徵求方式，遴選專任教授二至三人原則，報請校長擇聘兼任。任期三年，聘書按年致送，得續任一次。

各學院第一任院長由校長直接遴聘。

院長之遴選、續任、解聘之程序及相關事項於院長遴選作業準則另訂之，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

第七條　本校各系置系主任一人，主持系務。

第八條　本校博雅教育學院置院長一人，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育、體育教育等學生素養與基本能力事項；並依本規程第六條規定辦理院長遴聘作業。

博雅教育學院分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。

第九條　本校設下列各行政單位：

一、秘書室

二、教務處

三、學生事務處

四、總務處

五、研究發展處

六、圖書資訊館

七、進修推廣部

八、人事室

九、主計室

前項各單位得分組、中心辦事。

本校因教學、研究、校務推廣之需要，得設各種單位，其設置辦法由學校擬定，並視實際需要依相關法令，報請教育部核定之。

第十條　秘書室置主任秘書一人，承校長之命，綜核全校文稿及辦理秘書事務，由校長聘請副教授以上教師兼任或由職員擔任之。並得視需要置秘書或職員若干人。

第十一條　教務處置教務長一人，掌理教務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設註冊組、課務組二組及教學資源中心。

教學資源中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、

研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十二條　學生事務處置學生事務長一人，掌理學生事務及學生輔導相關事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設生活輔導組、課外活動指導組、體育運動組三組及身心健康中心。

身心健康中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

生活輔導組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上教學或研究人員或軍訓教官兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

課外活動指導組、體育運動組二組，各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十三條　總務處置總務長一人，掌理總務事宜，由校長聘請助理教授以上教師兼任或職員擔任之，並得視需要置秘書。分設文書、事務、出納、營繕、保管、環安組六組。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十四條　研究發展處置研發長一人，掌理全校研究發展、國際學術交流、產學合作及實習就業輔導事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設企劃研究組、實習就業輔導組、國際事務組三組、箱網養殖產業技術研發中心及島嶼產業科技創新育成中心。

各中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

中心設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。

第十五條　圖書資訊館置館長一人，掌理全校圖書管理及電子計算機設備、網路及服務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。分設圖書資源組、資訊服務組及藝文中心。

藝文中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十六條　進修推廣部置主任一人，掌理進修推廣事宜，由校長聘請助理教授以上教師兼任之。並置職員若干人。

其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第十七條　人事室置主任一人，專員、組員若干人，依法辦理人事管理事項，並得分組

辦事。

第十八條　主計室置主任一人，專員、組員若干人，依法掌理歲計、會計及統計事項，並得分組辦事。

第三章　教職員及助教之聘任遴用

第十九條　本校主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任由教師兼任者，均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。

人事室主任、主計室主任分別依相關法令規定任用。

第二十條　本校各系主任及通識教育中心與基礎能力教學中心中心主任，由各單位經系務會議及中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。

各系主任及中心主任於任期中，有下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長代理其職務至遴選出新系主任及中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。

一、有教師法所定解聘、不續聘或停聘、教育人員任用條例第三十一條各款情事，或經各該系及中心全體專任教師二分之一以上連署，由院長召集會議，並經各該系及中心全體專任教師三分之二（含）以上出席，出席人員三分之二以上議決通過認定不適任主管職務者。

二、當學年講學、研究、進修、休假研究、產業研習及留職停薪六個月以上者。

各系主任及中心主任續任時，由各單位經系務會議及中心會議出席人員三分之二以上出席，出席代表二分之一以上同意後，報請校長核聘之。

各系、中心主管選薦要點另訂，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

第二十一條　本校各系主任及中心主任任期為三年一任，得續任一次。

第一任主管由校長就專任副教授以上教師聘兼之。

第二十二條　本校教師分教授、副教授、助理教授、講師四級，其聘任依本校教師聘任暨升等辦法，經由各級教師評審委員會通過後提請校長聘任之。教師之權利義務依教師法之規定。

本校自一百學年度起新進之專任助理教授及講師於聘任後八年內未能升等者，第八年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限；延長期間不得提出升等之申請。教師因延長病假、育嬰、侍親之留職停薪期間、生產（含懷孕時間以一年計）及兼任行政主管者以實際年限計但最高採計三年，不計入八年年資之計算。本規定應於聘約中載明。

本校為從事研究計畫得延聘研究人員。研究人員分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理四級。

本校得延聘富有實際技術經驗之專業技術人員，擔任專業或技術科目之教學，其聘任及升等比照教師之分級依相關法令規定辦理。

本校為提昇學術水準，得聘任講座教授，各學院、所、系、中心得推荐教學研究貢獻卓越者，聘為講座教授，其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第二十三條　本校為協助教學、研究工作，得置助教，其進用依相關法令規定辦理。

第二十四條　本校各單位所置職員，由學校總員額中調整。

本校置醫師、護理師、護士。醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。

第四章　　會議及委員會

第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。

教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議代表人數二分之一，各系(中心)教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則，倘各系因副教授以上等級教師人數不足，無法依規定之比例產生教師代表，應優先推選助理教授為教師代表，倘教師代表之人數仍有不足，始得推選講師為教師代表。

學生代表比例不得少於會議成員總額十分之一。

職員及其他編制內人員代表：由全校編制內職員及其他編制內人員選舉二人為代表。

技警工代表：由全校編制內技工、駐衛警及工友選舉一人為代表。

校務會議代表任期一年，得連選連任。校務會議除上開出席人員外，必要時得邀請相關人員列席。

校務會議由校長召開，並擔任主席，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。

校務會議於必要時，得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。

校務會議審議下列事項：

一、校務發展計畫及預算。

二、組織規程及各種重要章程。

三、學院、系及附設機構之設立、變更與停辦。

四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。

五、有關教學評鑑辦法之研議。

六、校務會議所設委員會或專案小組之決議事項。

七、會議提案及校長提議事項。

校務會議所設各種委員會或專案小組之組成方式，於校務會議規則中定之。校務會議規則經校務會議通過，並經校長核定後實施。

第二十六條　本校設下列各種會議：

一、行政會議：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、各系主任、各中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。

二、主管會報：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。

三、教務會議：由教務長、研發長、圖書資訊館館長、各學院院長、各系主任、各中心主任、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開二次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。

四、學生事務會議：由學生事務長、研發長、進修推廣部主任、各系主任、各中心主任、學生事務處及進修推廣部所屬學生事務相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。學生事務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關學生事務及獎懲重要事項。

五、總務會議：由總務長、教務長、學生事務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、主計室主任、各系主任、各中心主任、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。總務長為主席，文書組長為執行秘書，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關總務重要事項。

六、各學院設院務會議：由院長、各系主任、各中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系(中心)至少一人，並由各該系務(中心)會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。

七、系務、中心會議：由各該系、中心專任教師及專業技術人員組成之。各系主任及中心主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導、服務及其他事宜。並得邀請系學生代表出、列席。

第二十七條 本校設有各種委員會：

一、教師評審委員會：評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、學術研究、資遣原因之認定及其他相關重大事項。其設置辦

法另訂之，經校務會議通過後實施。

二、教師申訴評議委員會：評議本校教師所提出之申訴案件，其組織及評議要點另訂之，經校務會議通過後實施。

三、學生申訴評議委員會：受理學生獎懲案件或因學校行政措施致學生權益遭受損害之申訴。其設置辦法另訂之，經校務會議通過並報請教育部核定後實施。

四、校務發展委員會：規劃本校校務發展計畫、審核修訂各單位提報之中長程發展計畫、研議本校學術單位之增設或變更及其他有關校務發展事項之督導、諮詢與審議等事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

五、校務基金管理委員會：負責本校校務基金之收支、保管及運用等。其設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。

六、性別平等教育委員會：負責宣導性別平等觀念，以促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，尊重多元性別差異，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

七、職工申訴評議委員會：評議本校職工所提出之申訴案件，其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。

八、特殊教育推行委員會：負責協助身心障礙學生學習及發展，遴聘專責人員處理校內特殊教育學生之學習輔導，並建構無障礙學習環境與實行特殊教育方案計畫。其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。

本校於必要時，得設其他委員會，其組織要點另訂，並依各相關法令報請教育部或校長核定後實施。

第五章學生自治事項

第二十八條　本校應保障並輔導學生成立學生自治團體，處理學生在校學習、生活與權益有關事項，其章程由學生事務處及學生代表共同訂定，經學生事務會議審議通過，報請校長核定後實施。

第二十九條　本校學生自治團體得依規定推選代表出（列）席下列會議：

一、校務會議。

二、教務會議。

三、學生事務會議。

四、學生申訴評議委員會議。

五、總務會議

六、系務會議。

七、其他與學業、生活及訂定獎懲有關規章之會議。

第六章附則

第三十條　本校教職員員額編制表另訂，報請教育部核定之，職員員額編制表，應函送考試院核備。

第三十一條　本規程得經校務會議代表三分之一（含）以上連署或由各一級單位提出修正案，經校務會議出席代表三分之二（含）以上通過修訂之。

第三十二條　本規程未盡事宜，悉依照有關法令之規定。

第三十三條　本規程經校務會議通過，報請教育部核定後實施。

國立澎湖科技大學組織規程(現行條文)

九十四年六月十五日九十三學年度第二學期第三次校務會議通過
九十四年八月十八日教育部台技（四）字第 0940113534 號函准予核定
九十四年九月二十六日教育部台技（四）字第 0940132446 號函准予核定
（溯自九十四年八月一日生效）
九十四年九月二十八日九十四學年度第一學期第一次校務會議通過
九十四年十月九日九十四學年度第一學期第二次校務會議修正第 24.28.29 條條文
九十四年十二月十二日教育部台技（四）字第 0940173278 號函准予核定
九十五年三月十五日九十四學年度第二學期第一次校務會議通過
九十五年三月二十三日教育部台技（四）字第 0950040229 號准予核定
九十五年六月七日九十四學年度第二學期第二次校務會議通過
九十五年十一月一日九十五學年度第一學期第一次校務會議通過
九十六年四月十一日九十五學年度第二學期第一次校務會議通過
九十六年六月二十九日九十五學年度第二學期第二次校務會議通過
九十六年八月二日教育部台技（二）字第 0960119094 號准予核定
九十六年十月二十五日九十六學年度第一學期第一次校務會議通過
九十六年十二月二十六日九十六學年度第一學期第二次校務會議通過
九十七年四月三十日九十六學年度第二學期第一次校務會議通過
九十七年五月二十七日教育部台技（二）字第 0970094103 號函准予核定
九十八年一月七日教育部台技（二）字第 0970264100 號函准予核定
（溯自九十六年八月一日生效）
九十七年六月十八日九十六學年度第二學期第二次校務會議通過
九十七年九月九日教育部台技（二）字第 0970178375 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十七年十月二十九日九十七學年度第一學期第一次校務會議通過
九十八年一月二十二日教育部台技（二）字第 0980011402 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十八年六月二十五日九十七學年度第二學期第二次校務會議通過
修正第十七條及第十八條（自九十七年八月一日生效）
九十八年八月二十四日教育部台技（二）字第 0980124557 號函准予核定
（溯自九十七年八月一日生效）
九十八年十月二十八日九十八學年度第一學期第一次校務會議通過
九十八年十二月十四日教育部台技（二）字第 0980215168 號函准予核定
（自九十八年八月一日生效）
九十八年十二月二十三日九十八學年度第一學期第二次校務會議通過
九十九年一月二十五日教育部台技（二）字第 0990012029 號函准予核定
（自九十九年二月一日生效）
一００年一月五日九十九學年度第一學期第二次校務會議通過
（自九十九年二月一日生效）
一００年四月二十七日九十九學年度第二學期第一次校務會議通過
（自一 00 年二月一日生效）
一００年七月七日教育部臺技（二）字第 1000116752 號函准予核定
（自一 00 年二月一日生效） 一００年六月二十二日九十九學年度第二學期第二次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）一００年十一月二日一００學年度第一學期第一次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）
一０一年一月四日一００學年度第一學期第二次校務會議通過
（自一 00 年八月一日生效）
一０一年二月十七日教育部臺技（二）字第 1010027882 號函准予核定
（自一 00 年八月一日生效）
一０二年五月十七日考試院考授銓法三字第 1023717351 號函修正核備
（8 次修正）
一０二年四月二十五日一０一學年度第二學期第一次校務會議通過
（修正第 9、11、16、19、22、25、26、29 條，自一 0 二年一月一日生效）
一０二年六月十九日一０一學年度第二學期第二次校務會議通過
（修正第 3、10、11、12、14、22、24 條，除第 3 條自 102 年 8 月 1 日生效外，其餘修正條文均自一 0 二年一月一日生效）

一０二年九月六日教育部臺教技（二）字第 1020133295 號函准予核定一０二年十月二十三日一０二學年度第一學期第一次校務會議通過
（修正第 10 條，自一 0 二年八月一日生效）
一０三年十二月二十三日教育部臺教技（二）字第 1030186617 號函准予核定
一０四年十一月四日一０四學年度第一學期第一次校務會議通過
（修正第 3、4、7、10、11、12、14、17、20、25、26、29 條，自一 0 四年八月一日生效）
一０四年九月十六日考試院考授銓法四字第 1044018824 號函修正核備
（2 次修正）
一０五年六月八日教育部臺教技（二）字第 1050077774 號函准予核定
一０五年十二月二十六日考授銓法四字第 1054176715 號函修正核備
一０七年四月十八日一０六學年度第二學期第一次校務會議通過
（修正第 3、8、17、20、25、26 條，自一 0 七年八月一日生效）
一０七年五月二十三日教育部臺教技（二）字第 1070076003 號函准予核定
一０八年二月二十二日教育部臺教技（二）字第 1080017331 號函准予核定
(原一０七年五月二十三日教育部臺教技（二）字第 1070076003 號函予以註銷)
一０八年三月十四日考試院考授銓法四字第 1084758660 號函核備
一０九年十二月三十日一０九學年度第一學期第四次校務會議通過
(修正第3、20、27條，自一０九年十二月三十日生效)
一一0年三月五日教育部臺教技（二）字第1100024016號函准予核定
一一０年四月十三日考試院考授銓法四字第1105341427號函核備
一一一年四月十三日一一０學年度第二學期第一次校務會議通過
(修正第8、19、20、26條，自一一一年四月十三日生效)
一一一年五月十一日教育部臺教技（二）字第1110043486號函准予核定
一一一年七月十三日考試院考授銓法四字第1115470398號函核備
一一二年四月二十六日一一一學年度第二學期第一次校務會議通過
(修正第4、9、19、25、26、27條，自一一二年八月一日生效)
一一二年六月二日教育部臺教技（二）字第1120052275號函准予核定

第一章　　總則

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校)依據大學法第三十六條之規定，訂定本組織規程。

第二條　本校以研究學術、教授應用科技、培育高級及實用專業人才，期能服務社會，提升文化，促進國家發展為宗旨。

第二章　　組織

第三條　本校設下列各教學與研究單位：

一、海洋資源暨工程學院：

（一）水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）。

（二）食品科學系（含碩士班）。

（三）資訊工程系。

（四）電信工程系。

（五）電機工程系（含電資碩士班，五專部電機科）。

二、人文暨管理學院：

（一）資訊管理系。

（二）行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）。

（三）航運管理系。

（四）應用外語系。

三、觀光休閒學院：

（一）觀光休閒系（含碩士班）。
（二）餐旅管理系。
（三）海洋遊憩系。
四、共同教育委員會：
（一)通識教育中心。
（二)基礎能力教學中心。
本校為配合社會發展及產業升級，於必要時得經校務會議通過報請教育部核准各教學與研究之設立、變更與停辦。

第四條　本校置校長一人，綜理校務，負責校務發展之責，對外代表學校，新任校長之產生，應於現任校長任期屆滿十個月前，由學校組成校長遴選委員會經公開徵求程序遴選一人報請教育部核准聘任之。
前項委員會各類成員之比例與產生方式如下：
一、學校校務會議推選之學校代表占全體委員總額五分之二。
二、學校推薦校友代表及社會公正人士占全體委員總額五分之二。
三、其餘委員由教育部遴派之代表擔任之。
校長任期四年，得續任一次，自八月一日或二月一日起聘為原則。
本校校長之去職方式如左：
（一）任期屆滿，不擬連任或不再續聘。
（二）自請辭職。
（三）其他原因去職。
前項第三款校長之去職，除其他法定原因外，應經校務會議代表總數二分之一（含）以上連署，提經校務會議，以無記名投票獲校務會議代表總數四分之三（含）以上同意時，始得報請教育部解聘之。
本校校長因任期屆滿不擬連任時，應於任期屆滿十個月前於校務會議或行政會議中公開宣示，並組成校長遴選委員會辦理遴選。若因故出缺時，應於出缺後二個月內組成校長遴選委員會辦理遴選。任期屆滿擬連任時，應由教育部於聘期屆滿十個月前進行評鑑，作為決定是否續聘之參考，提經校務會議代表三分之二（含）以上出席，以無記名投票獲出席代表總數二分之一（含）以上同意，報請教育部續聘之。
校長任期屆滿或離職，依其資格聘為本校教授。
校長任期屆滿、因故出缺或辭職，依序由副校長、主任秘書、教務長、學生事務長及總務長等合格人員代理校長職務，以六個月為原則，並需報請教育部核准之。
校長於任期中因故出缺，遴選新任校長之任期於就任之日重行起算。
本校校長遴選暨續聘評鑑辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第五條　本校得置副校長一人，襄助校長推動校務，由校長就本校教授中遴選聘兼之，採任期制，其任期以配合校長之任期為原則，聘書按年致送，任期中得請辭或不予聘兼。校長因故出缺時，其任期得延至新任校長上任止。

第六條　本校各學院置院長一人，綜理院務。各學院院長之遴選應組院長遴選委員會以公開徵求方式，遴選專任教授二至三人原則，報請校長擇聘兼任。任期三年，聘書按年致送，得續任一次。

各學院第一任院長由校長直接遴聘。

院長之遴選、續任、解聘之程序及相關事項於院長遴選作業準則另訂之，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

第七條　本校各系置主任一人，主持系務。

第八條　本校設共同教育委員會，為比照學院之教學單位，置主任委員一人，由校長就本校教授聘請兼任之，統籌辦理本校共同必修、通識教育、語文教育、資訊教育等學生素養與基本能力事項，其設置辦法另定之，經校務會議通過後實施。

共同教育委員會分設通識教育中心、基礎能力教學中心，各置中心主任一人。

基礎能力教學中心中心主任，由校長就本校副教授級以上(含校務基進用)教學人員聘請兼任之。

共同教育委員會主任委員及基礎能力教學中心中心主任均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。

本校設通識教育中心，置中心主任一人，主持共同必修及通識課程之教學規劃及研究事宜。

第九條　本校設下列各行政單位：

一、秘書室

二、教務處

三、學生事務處

四、總務處

五、研究發展處

六、圖書資訊館

七、進修推廣部

八、人事室

九、主計室

前項各單位得分組辦事。

本校因教學、研究、校務推廣之需要，得設各種單位，其設置辦法由學校擬定，並視實際需要依相關法令，報請教育部核定之。

第十條　秘書室置主任秘書一人，承校長之命，綜核全校文稿及辦理秘書事務，由校長

聘請副教授以上教師兼任或由職員擔任之。並得視需要置秘書或職員若干人。

第十一條　教務處置教務長一人，掌理教務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設註冊組、課務組二組及教學資源中心。

教學資源中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十二條　學生事務處置學生事務長一人，掌理學生事務及學生輔導相關事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設生活輔導組、課外活動指導組、體育運動組三組及身心健康中心。

身心健康中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

生活輔導組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上教學或研究人員或軍訓教官兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

課外活動指導組、體育運動組二組，各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十三條　總務處置總務長一人，掌理總務事宜，由校長聘請助理教授以上教師兼任或職員擔任之，並得視需要置秘書。分設文書、事務、出納、營繕、保管、環安組六組。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十四條　研究發展處置研發長一人，掌理全校研究發展、國際學術交流、產學合作及實習就業輔導事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之，並得視需要置秘書。分設企劃研究組、實習就業輔導組、國際事務組三組、箱網養殖產業技術研發中心及島嶼產業科技創新育成中心。

各中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

中心設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。

第十五條　圖書資訊館置館長一人，掌理全校圖書管理及電子計算機設備、網路及服務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任。分設圖書資源組、資訊服務組及藝文中心。

藝文中心置主任一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人

員、研究人員兼任。

各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教師或同級以上專業技術人員、研究人員兼任，或由職員擔任之，並置職員若干人。

第十六條　進修推廣部置主任一人，掌理進修推廣事宜，由校長聘請助理教授以上教師兼任之。並置職員若干人。

其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第十七條　人事室置主任一人，專員、組員若干人，依法辦理人事管理事項，並得分組辦事。

第十八條　主計室置主任一人，專員、組員若干人，依法掌理歲計、會計及統計事項，並得分組辦事。

第三章　教職員及助教之聘任遴用

第十九條　本校主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任由教師兼任者，均採任期制，由校長聘兼，其任期配合校長之任期為原則，聘書按年致送。

軍訓室主任由校長就教育部推薦之軍訓教官中聘兼。

人事室主任、主計室主任分別依相關法令規定任用。

第二十條　本校各系主任及通識教育中心中心主任，由各單位經系務會議及通識教育中心會議，就副教授以上教師中選出二至三人送經院長或主任委員報請校長擇聘之；其他未盡事宜依各系、中心主管選薦要點辦理。

各系主任及通識教育中心中心主任於任期中，有下列情事之一者，應報請校長核定予以免兼主管職務，並由校長聘請其所屬院長或主任委員代理其職務至遴選出新系主任及通識教育中心中心主任並完成聘任程序止，並應即依規定辦理遴選事宜。

一、有教師法所定解聘、不續聘或停聘、教育人員任用條例第三十一條各款情事，或經各該系及通識教育中心全體專任教師二分之一以上連署，由院長或主任委員召集會議，並經各該系及通識教育中心全體專任教師三分之二（含）以上出席，出席人員三分之二以上議決通過認定不適任主管職務者。

二、當學年講學、研究、進修、休假研究、產業研習及留職停薪六個月以上者。

各系主任及通識教育中心中心主任續任時，由各單位經系務會議及通識教育中心會議出席人員三分之二以上出席，出席代表二分之一以上同意後，報請校長核聘之。

各系、中心主管選薦要點另訂，經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

第二十一條　本校各系主任任期為三年一任，得續任一次。

第一任主管由校長就專任副教授以上教師聘兼之。

第二十二條　本校教師分教授、副教授、助理教授、講師四級，其聘任依本校教師聘任暨升等辦法，經由各級教師評審委員會通過後提請校長聘任之。教師之權利義務依教師法之規定。

本校自一百學年度起新進之專任助理教授及講師於聘任後八年內未能升等者，第八年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限；延長期間不得提出升等之申請。教師因延長病假、育嬰、侍親之留職停薪期間、生產（含懷孕時間以一年計）及兼任行政主管者以實際年限計但最高採計三年，不計入八年年資之計算。本規定應於聘約中載明。

本校為從事研究計畫得延聘研究人員。研究人員分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理四級。

本校得延聘富有實際技術經驗之專業技術人員，擔任專業或技術科目之教學，其聘任及升等比照教師之分級依相關法令規定辦理。

本校為提昇學術水準，得聘任講座教授，各學院、所、系、中心得推荐教學研究貢獻卓越者，聘為講座教授，其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第二十三條　本校為協助教學、研究工作，得置助教，其進用依相關法令規定辦理。

第二十四條　本校各單位所置職員，由學校總員額中調整之，包括專門委員、秘書、組長、技正、專員、輔導員、組員、技士、技佐、助理員、辦事員、書記等。

本校置醫師、護理師、護士。醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。

第四章　會議及委員會

第二十五條　本校設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主任委員、專任教師代表、職員及其他編制內人員代表、技警工代表、學生代表組成。代表選舉辦法另訂之。

教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議代表人數二分之一，各系(中心)教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則，倘各系因副教授以上等級教師人數不足，無法依規定之比例產生教師代表，應優先推選助理教授為教師代表，倘教師代表之人數仍有不足，始得推選講師為教師代表。

學生代表比例不得少於會議成員總額十分之一。

職員及其他編制內人員代表：由全校編制內職員及其他編制內人員選舉二人為代表。

技警工代表：由全校編制內技工、駐衛警及工友選舉一人為代表。

校務會議代表任期一年，得連選連任。校務會議除上開出席人員外，必要時得邀請相關人員列席。

校務會議由校長召開，並擔任主席，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。

校務會議於必要時，得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。

校務會議審議下列事項：

一、校務發展計畫及預算。

二、組織規程及各種重要章程。

三、學院、系及附設機構之設立、變更與停辦。

四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。

五、有關教學評鑑辦法之研議。

六、校務會議所設委員會或專案小組之決議事項。

七、會議提案及校長提議事項。

校務會議所設各種委員會或專案小組之組成方式，於校務會議規則中定之。校務會議規則經校務會議通過，並經校長核定後實施。

第二十六條　本校設下列各種會議：

一、行政會議：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及決議事項。

二、主管會報：由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、總務長、研發長、圖書資訊館館長、進修推廣部主任、人事室主任、主計室主任、各學院院長、共同教育委員會主任委員組成之。校長為主席，討論本校重要行政事項及其他未經行政會議討論之重要事項。

三、教務會議：由教務長、研發長、圖書資訊館館長、各學院院長、共同教育委員會主任委員、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、教務處及進修推廣部所屬相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。教務長為主席，每學期召開二次，必要時得召開臨時會議，討論有關教務重要事項。

四、學生事務會議：由學生事務長、研發長、進修推廣部主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、學生事務處及進修推廣部所屬學生事務相關單位主管、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。學生事務長為主席，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關學生事務及獎懲重要事項。

五、總務會議：由總務長、教務長、學生事務長、研發長、圖書資訊館館

長、進修推廣部主任、主計室主任、各系主任、通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任、教師代表、學生代表組成之，必要時得邀請有關人員列席。總務長為主席，文書組長為執行秘書，每學期召開一次，必要時得召開臨時會議，討論有關總務重要事項。

六、各學院設院務會議：由院長、各系及通識教育中心中心主任、基礎能力教學中心中心主任及該院教師代表組織之。教師代表每系一人，並由各該系務會議就專任教師及專業技術人員中推舉產生。院務會議以院長為主席，討論教學、研究、服務、推廣及其他有關事項，必要時得邀請有關人員及學生代表出、列席會議。

七、系務會議及通識教育中心會議：由各該系專任教師及專業技術人員組成之。各系主任為主席，每學期至少召開一次會議，必要時得召開臨時會議，討論本系教學、研究、輔導、服務及其他事宜。並得邀請系學生代表出、列席。

第二十七條 本校設有各種委員會：

一、教師評審委員會：評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、學術研究、資遣原因之認定及其他相關重大事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

二、教師申訴評議委員會：評議本校教師所提出之申訴案件，其組織及評議要點另訂之，經校務會議通過後實施。

三、學生申訴評議委員會：受理學生獎懲案件或因學校行政措施致學生權益遭受損害之申訴。其設置辦法另訂之，經校務會議通過並報請教育部核定後實施。

四、校務發展委員會：規劃本校校務發展計畫、審核修訂各單位提報之中長程發展計畫、研議本校學術單位之增設或變更及其他有關校務發展事項之督導、諮詢與審議等事項。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

五、校務基金管理委員會：負責本校校務基金之收支、保管及運用等。其設置要點另訂之，經校務會議通過後實施。

六、性別平等教育委員會：負責宣導性別平等觀念，以促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，尊重多元性別差異，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。其設置辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

七、職工申訴評議委員會：評議本校職工所提出之申訴案件，其設置要點另訂之，經行政會議通過後實施。

本校於必要時，得設其他委員會，其組織要點另訂，並依各相關法令報請教育部或校長核定後實施。

第五章學生自治事項

第二十八條　本校應保障並輔導學生成立學生自治團體，處理學生在校學習、生活與權

益有關事項，其章程由學生事務處及學生代表共同訂定，經學生事務會議審議通過，報請校長核定後實施。

第二十九條　本校學生自治團體得依規定推選代表出（列）席下列會議：

一、校務會議。

二、教務會議。

三、學生事務會議。

四、學生申訴評議委員會議。

五、總務會議

六、系務會議。

七、其他與學業、生活及訂定獎懲有關規章之會議。

第六章附則

第三十條　本校教職員員額編制表另訂，報請教育部核定之，職員員額編制表，應函送考試院核備。

第三十一條　本規程得經校務會議代表三分之一（含）以上連署或由各一級單位提出修正案，經校務會議出席代表三分之二（含）以上通過修訂之。

第三十二條　本規程未盡事宜，悉依照有關法令之規定。

第三十三條　本規程經校務會議通過，報請教育部核定後實施。

討論事項(五)　　提案單位：人事室

案由：修正本校「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」部分條文及「禁止工作場所性騷擾」書面聲明一案，提請討論。

說明：

一、依據教育部 113 年 3 月 11 日臺教人(一)字第 1130026535 號書函辦理。

二、本校「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」修正如下：

(一)修正本校「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」依據之法規名稱(第一條、第四條)。

(二)修正性騷擾申訴案件之處理程序(第五條)。

(三)刪除性騷擾情事發生後當事人之申訴期限、修正書面申訴書或言辭申訴紀錄應載明事項、增列代理人應記事項、性騷擾發生及知悉時間、檢附委任書及申訴書不合規定之補正期限，並予以調整項次(第七條)。

(四)條文酌作文字修正(第八條第八項、第九項)。

三、本校「禁止工作場所性騷擾」書面聲明修正如下：

(一)原勞動部所訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」修正為「工作場所性騷擾防治措施準則」。

(二)原「性別工作平等法」修正為「性別平等工作法」。

四、本案業經 113 年 3 月 14 日 112 學年度第 2 學期第 2 次及 113 年 4 月 18 日第 3 次行政會議通過在案。

五、檢附本校「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「禁止工作場所性騷擾」書面聲明修正條文對照表暨修正後草案全文各一份。

辦法：校務會議通過後實施。

決議：照案通過。

檔　　號:
保存年限:

教育部 書函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：呂哲輝
電話：(02)7736-6197
電子信箱：tsehuilu@mail.moe.gov.tw

受文者：國立澎湖科技大學

發文日期：中華民國113年3月11日
發文字號：臺教人(一)字第1130026535號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：原函（含附件）影本1份（A09000000E_1130026535_senddoc2_Attach1.pdf）

主旨：行政院人事行政總處書函送「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」1份一案，請查照。

說明：

一、依行政院人事行政總處113年3月7日總處培字第1133021692號書函辦理，並檢附原函（含附件）影本1份。

二、因應性別平等工作法及性騷擾防治法於112年8月16日修正公布，除部分修正條文自113年3月8日施行外，自公布日施行，請各機關（構）及學校儘速依前開二法及相關子法（含旨揭指引）之規定，檢討修正內部性騷擾防治規範。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構
副本：本部各單位(人事處除外) 電子公文交換章 2024/03/11 12:06:26

檔　　號:
保存年限:

行政院人事行政總處 書函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓
傳真：02-2397-9744
承辦人：許惠婷
電話：02-23979298#552
E-Mail：hthsu@dgpa.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國113年3月7日
發文字號：總處培字第1133021692號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (113D002748_1_07192540291.pdf)

主旨：檢送「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」（以下簡稱本指引）1份，請查照轉知。

說明：

一、為因應性別平等工作法（以下簡稱性工法）及性騷擾防治法（以下簡稱性騷法）於112年8月16日修正公布，除部分修正條文自113年3月8日施行外，自公布日施行，各機關（構）應依前開二法及相關子法（含指引）之規定，儘速檢討修正內部性騷擾防治規範。

二、本總處為協助各機關（構）瞭解性工法及性騷法於公部門之適用情形，依勞動部及衛生福利部修正發布之相關子法及配套措施，整理各機關（構）處理性騷擾申訴案件之作業流程及應行注意事項，並彙編為本指引，俾供各機關（構）參考。

正本：行政院各部會行總處[含行政院秘書長,不含行政院人事行政總處]、行政院直屬三級機關、各直轄市政府、各縣市政府、各直轄市議會、各縣市議會
副本：銓敘部、行政院人事行政總處人事室、法規會(均含附件) 電子公文交換章 2024/03/07 19:37:01

1130026535 收文日期:113/03/08

行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引

行政院人事行政總處

中華民國 113 年 3 月

目錄

壹、前言 1

性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖 4

貳、性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理 5

一、名詞界定 5

二、適用範圍 7

三、機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作 9

四、申訴調查處理程序 12

五、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為之先行停止或調整職務 19

六、機關對性騷擾行為人之懲處 20

七、其他注意事項 21

八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法） 23

九、相關書表範本 24

附錄 1-1（申訴書範本） 25

附錄 1-2（委任書範本） 29

附錄 1-3（申訴撤回書範本） 30

附錄 1-4（調查訪談紀錄範本） 31

附錄 1-5（調查報告書範本-送交申訴處理單位審議） 32

附錄 1-6（郵務送達證書範本） 33

附錄 1-7（決議書範本-通知當事人） 34

附錄 1-8（性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本） 36

附錄 1-9（性騷擾成立通知函-通知申訴人範本） 37

附錄 1-10（性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本） 38

附錄 1-11（性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本） 39

參、性騷法－機關防治義務與受理申訴事件之調查處理 40

一、性騷擾之定義 40

二、適用範圍 40

三、機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治措施 40

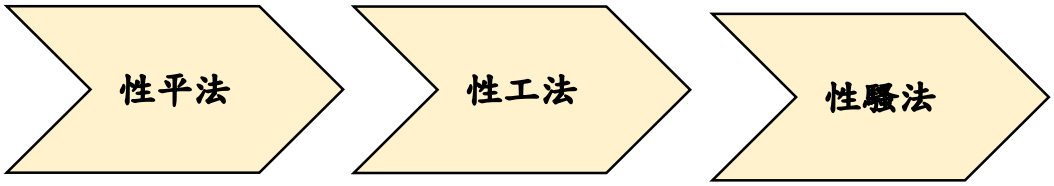
四、申訴調查處理 42

五、機關對性騷擾行為人之懲處 45
六、教育訓練方案 45
七、其他注意事項 46
八、性騷擾事件受理申訴、調查處理流程圖（性騷法） 47
九、相關書表範本 48
附錄 2-1（申訴書-依衛生福利部版） 49
附錄 2-2（申訴委任書範本） 52
附錄 2-3（申訴撤回書範本） 53
附錄 2-4（申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版） 54
附錄 2-5（調解申請書-依衛生福利部版） 58

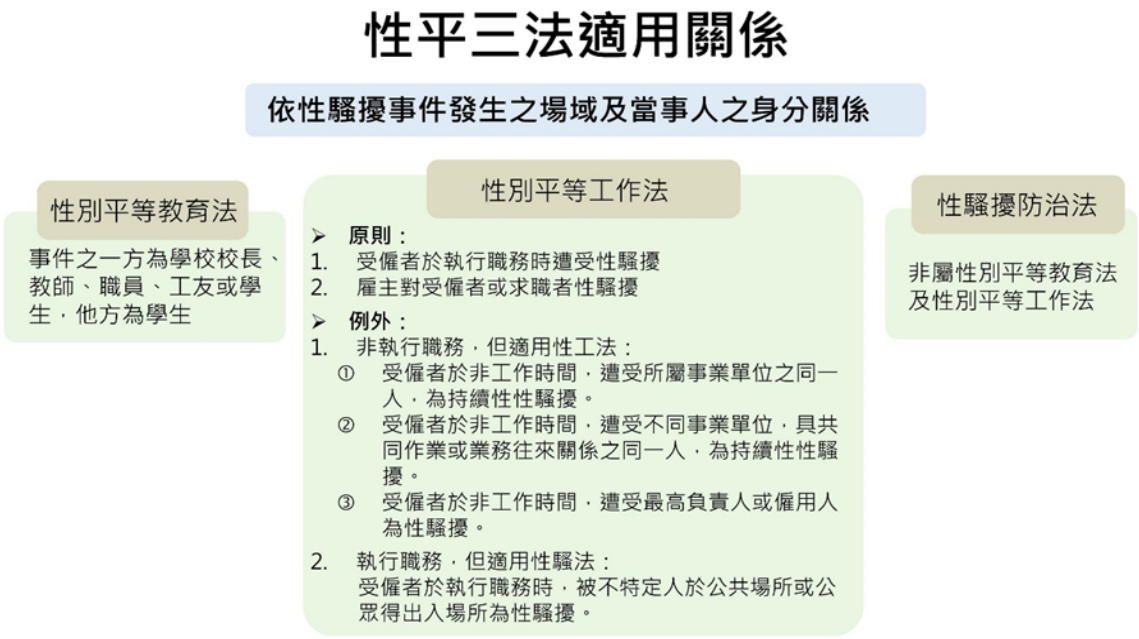
壹、前言

為建構以被害人保護為中心的性騷擾防治網絡，強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度，完備性騷擾防治法制「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「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）等性平三法已於 112 年 8 月 16 日修正公布，除部分條文自 113 年 3 月 8 日施行外，自公布日施行。

性平法主要規範校園性騷擾事件，以事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生為適用範圍；性工法主要適用於求職者或受僱者於執行職務或求職時遭受性騷擾之情形，課予雇主對性騷擾行為之防治義務；性騷法之適用範圍最廣，除賦予政府機關（構）等場所主人性騷擾防治義務外，適用性平法及性工法以外之其他性騷擾申訴事件，均依性騷法規定處理。性平三法之立法目的皆是為防治性騷擾，惟三法對性騷擾之定義並不相同，適用之範圍、處理流程亦有差異；適用關係依序為性平法、性工法、性騷法[1]。



[1] 性平法第 1 條第 2 項：「校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。」；性工法第 1 條第 2 項：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」；性騷法第 1 條第 2 項：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」



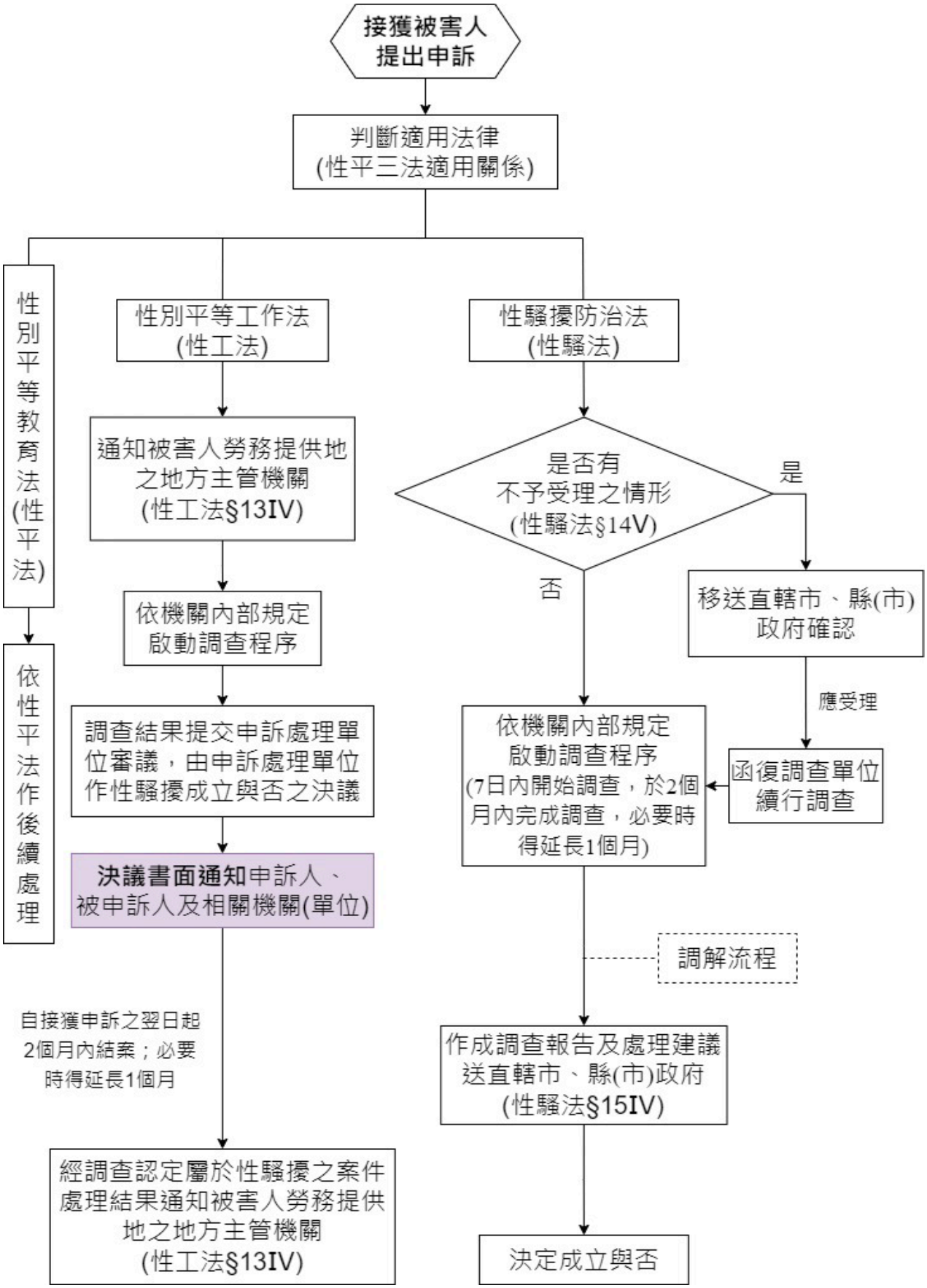
資料來源：摘錄自衛生福利部 112.9.8 提供本總處資料（已登載於本總處網站：https://www.dgpa.gov.tw/information?uid=83&pid=11492）

性工法第 13 條規定，雇主應採取一定措施，防止性騷擾之發生；僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。性騷法第 7 條則明定政府機關（構）對所屬公共場所及公眾得出入之場所防治性騷擾行為之義務，於知悉性騷擾事件應採取有效之糾正及補救措施；組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。同法第 14 條規定，性騷擾事件被害人提起申訴，申訴時行為人有所屬政府機關（構），向該政府機關（構）提出。

行政院所屬中央及地方各機關（構）【以下簡稱機關】於修法前均已依性工法第 13 條及性騷法第 7 條規定，訂定機關內部性騷擾防治規範。因應本次性工法及性騷法修正，法制主管機關勞動部、衛生福利部業於 113 年 1 月 17 日及同年 3 月 6 日分別修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷法施行細則、性騷擾防治準則等子法。本次修法幅度大，機關需進一步強化內部性騷擾防治規範及措施，

茲以性工法及性騷法於機關端之防治義務及受理申訴調查處理流程，因適用情境及對象之不同，有規範上之差異。本指引係為提供各機關於處理性騷擾案件之原則性參考，並就性工法、性騷法等規範於公部門之適用，作相關說明。

性平三法處理性騷擾申訴調查主要流程圖



貳、性工法－公務人員職場性騷擾事件之處理

本次性工法修正第13條等有關雇主性騷擾防治義務之規定，於公部門亦有適用，另增訂第32條之3[2]有關機關（構）首長或各級主管涉及性騷擾，於申訴調查期間，得先行停止或調整職務；第38條之3[3]行為人為機關（構）首長時裁處罰鍰等規定。因應上開性工法修正，勞動部業於113年1月17日修正發布性工法施行細則、工作場所性騷擾防治措施準則等子法。

一、 名詞界定

（一）雇主：依性工法第3條第3款規定[4]。於本指引主要指機關；代表機關行使管理權或處理有關事務之人（如被害人直屬主管、人事單位或受理性騷擾申訴處理單位等），視同雇主。

（二）受僱者：依性工法第3條第1款規定。

（三）公務人員：公務人員保障法之適用或準用對象[5]，即該法

[2] 性工法第32條之3：「（第1項）公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。（第2項）第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。……。（第5項）機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。」

[3] 性工法第38條之3：「（第1項）第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。（第2項）前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。」

[4] 性工法第3條：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。……三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。……」

[5] 性工法第2條第2項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第

第 3 條及第 102 條所定人員。

（四）最高負責人：依性工法第 12 條第 8 項規定[6]。於本指引主要指機關首長。

（五）各級主管：機關**副首長、行政性幕僚長－秘書長、主任秘書或總核稿秘書、技術性幕僚長－總工程司、主任工程司或總核稿技正、內部各級單位主管、副主管**[7]。

（六）性騷擾：依性工法第 12 條[8]及工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條[9]規定之情形，由機關依個案事實審酌認定。

三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。」同條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」依原行政院勞工委員會 92.4.29 勞動三字第 0920024233 號令，該條規定所稱公務人員，係以公務人員保障法之適用或準用範圍為界定依據。

[6] 性工法第 12 條第 8 項：「本法所稱最高負責人，指下列之人：一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。」

[7] 參考「各機關職稱及官等職等員額配置準則」之主管類職稱，並依據機關（構）組織法上之職責項目及實際工作內容作整體判斷。至有關各級主管之職務代理人部分，由各機關（構）依個案情形覈實認定是否具權勢不對等關係。

[8] 性工法第 12 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、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。（第 2 項）本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。（第 3 項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。（第 4 項）前三項性騷擾之認定，應就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為之。……」

[9] 工作場所性騷擾防治措施準則第 5 條：「性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，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。」

二、 適用範圍

（一）公務人員遭受性工法第12條所定之性騷擾。另應注意，公務人員執行職務時如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾時，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷法之規定。[10]

> 舉例：
> 戶政事務所公務人員於受理民眾申辦業務之服務櫃台執行職務時，遭受民眾性騷擾，就該性騷擾事件之調查 、調解及處罰等事項，應適用性騷法。

（二）公務人員有下列於非工作時間遭受性騷擾之情形亦適用性工法[11]：

1. 於非工作時間，遭受本機關內之同一人，為持續性性騷擾。
2. 於非工作時間，遭受其他機關或事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾[12]（按：於非工作時間遭受不同機關、具共同作業或業務往來關係之同一人「一次性」性騷擾，應適用性騷法）。

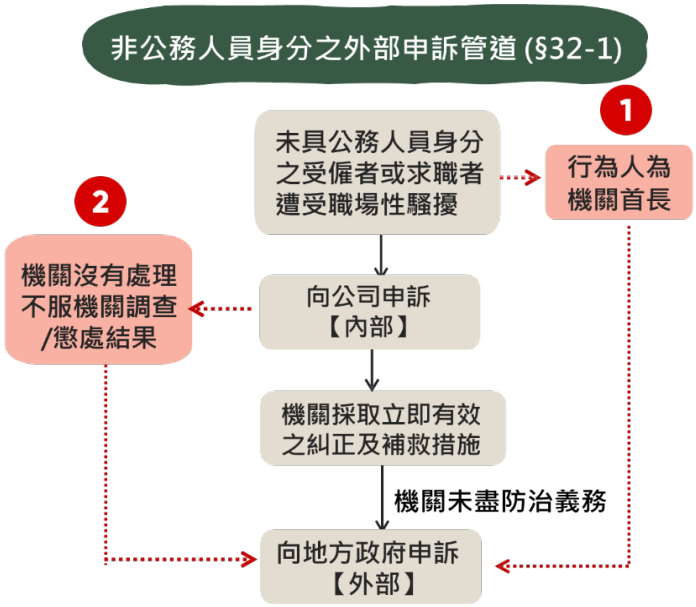
[10] 性工法第12條第7項：「第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。」

[11] 性工法第12條第3項：「有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。」

[12] 性工法施行細則第4條之2：「（第1項）本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。（第2項）本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。……」；依勞動部113.1.24勞動條5字第1130147597號函說明略以，性工法第12條第3項第2款及第13條第2項所指業務往來關係，舉例而言，機關間合作辦理活動，於洽辦協調期間有會商、勘查場地等互動往來即屬之。

3. 於非工作時間，遭受本機關首長為性騷擾（按：受本機關首長為性騷擾，不論工作時間或非工作時間或是否具持續性，均適用性工法）。

（三）至非公務人員受僱者遭受職場性騷擾之案件，由機關依性工法及其相關子法、指引等規範辦理，並得參考本指引及相關法令訂定內部規範。機關處理性騷擾案件及訂定內部規範並應注意受僱者（被害人）是否為公務人員，適用法規之差異（例如：受僱者為非公務人員時，適用性工法第32條之1、第32條之2、第33條、第34條、第38條及第38條之1規定；公務人員則無該等規定之適用）。



向地方主管機關提起申訴之期限?(§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

類型	特別時效	行為終了時起
行為人為機關首長	離職後1年內	10年
未成年發生	成年後3年內	-

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

資料來源：參考自勞動部性工法修正規定解析簡報資料（https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/65618/）

三、 機關處理調查職場性騷擾案件之機制與運作

（一）機關應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並應指定專責單位或人員處理性騷擾之申訴[13]。

（二）僱用受僱者30人以上之機關，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。僱用受僱者 100 人以上者，於處理性騷擾申訴時，除應設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組（以下簡稱調查小組）調查之，成員應有具備性別意識之外部專業人士[14]。

1、機關**申訴處理單位**：

(1) 召集人由機關首長或其授權指定人員擔任之，組成人數可由機關依實務運作情形訂定，並應符合女性成員比例不得低於二分之一。

(2) 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本指引處理性騷擾申訴事宜[15]。

(3) 負責性騷擾案件成立與否之審議、決定。

(4) 機關未設置調查小組者，由**申訴處理單位**負責性騷擾案

[13] 工作場所性騷擾防治措施準則第 2 條：「（第 1 項）僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。（第 2 項）前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。」第 3 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。（第 2 項）前項規範之內容，應包括下列事項：……二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。……。」

[14] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 2 項：「僱用受僱者三十人以上之雇主，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。」第 13 條第 2 項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。」

[15] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 4 項：「雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。」

件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告之撰擬及研提處理建議等。

2、機關**調查小組**：

(1) 成員應具有性別意識，並應有 1 位以上之外部專業人士。

(2) 負責性騷擾案件之調查（含相關人員訪談、紀錄等）、調查報告撰擬及研提處理建議等。

3、**性別意識專業人士**：

(1) 內部成員：機關應定期實施防治性騷擾之教育訓練，申訴處理單位之內部成員每年應有防治性騷擾相關學習時數[16]。

(2) 外部成員：可參考勞動部建置之專業人才庫[17]。

4、**其他**：

(1) 機關未達「工作場所性騷擾防治措施準則」所定應設申訴處理單位、調查小組之規模者，得參考前開規定辦理，並應注意委員性別之相當比例[18]。

(2) 機關就參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應注意是否有應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不

[16] 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。（第 2 項）前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。」

[17] 勞動部並未限制機關申訴處理單位、調查小組之專業人士一定必須係來自該部人才庫，亦可為教育部性別平等教育人才資料庫或各機關現行性平會委員；公務人員保障暨培訓委員會未來處理公務人員性平案件，將依主管機關勞動部認定之標準。

[18] 工作場所性騷擾防治措施準則第 12 條第 3 項：「僱用受僱者未達三十人者，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意委員性別之相當比例。」

迴避者，機關應命其迴避[19]。

(3) 各機關人事、主計、政風人員涉職場性騷擾事件時，應循服務機關申訴處理要點辦理，並由服務機關踐行性工法規定之各項雇主責任[20]。

（三）機關受理性騷擾申訴案件及調查小組組成之建議作法

1、 受理申訴：機關指定之專責單位或人員接獲性騷擾申訴案件時，應儘速確認是否適用性工法、是否有受理調查權限、申訴書或紀錄是否完備[21]；亦得由申訴處理單位按月排定擔任輪值委員協助確認。

2、 調查小組之組成，就下列作法擇一運用：

(1) 提申訴處理單位討論案件處理建議與調查小組之成員。

(2) 授權由申訴處理單位召集人按案件情形，指定適當內外部委員，或經申訴處理單位討論訂定爾後案件之分配原則，俾使機關於接獲案件時可立即進行調查，調查之細部運作由小組成員視案件情形及調查過程需要彈性調整。

[19] 工作場所性騷擾防制措施準則第 15 條：「（第 1 項）參與性騷擾申訴事件之處理、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。（第 2 項）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，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。（第 3 項）被申請迴避之人員在雇主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 4 項）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，應由雇主命其迴避。」

[20] 行政院人事行政總處 112.9.12 總處綜字第 1121001842 號函。

[21] 工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條：「（第 1 項）性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。（第 2 項）前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。三、申訴之事實內容及相關證據...。」

（四）機關不得訂定申訴期限：因性工法及相關子法並未就受僱者遭遇性騷擾時，對雇主提起申訴之申訴期限予以限制，故機關訂定之內部規範尚不得訂定申訴期限[22]。

四、 申訴調查處理程序

（一）機關因**接獲被害人申訴而知悉**性騷擾之情形時

1、釐清案件適用法規、受理申訴調查機關等事項

(1) 應先釐清案件是否適用性工法、是否具受理申訴調查權限。如無受理申訴調查權限，應移送具管轄權限之機關並副知申訴人。

(2) 確認申訴書或紀錄是否符合工作場所性騷擾防治措施準則第 11 條規定。

2、處理過程應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、知悉性騷擾案件後應即採取之措施

(1) 考量申訴人之意願，對相關人員採取適當之隔離措施（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免申訴人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

(2) 協助申訴人保留相關證據（注意即時性、不宜過度訪談及實質調查，避免影響調查小組後續之調查及重複詢問）。

(3) 對申訴人提供法律或轉介諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(4) 通知申訴人勞務提供地[23]之直轄市或縣（市）主管機

[22] 參照原行政院勞工委員會 100.10.5 勞動條 3 字第 1000132616 號函。

[23] 依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，性工法施行細則第 4 條

關。

4、啟動調查程序

(1) 機關應儘速將案件提交申訴處理單位（或調查小組）進行討論，並由申訴處理單位（或調查小組）研議案件之處理方式（如：訪談對象、調查報告提交審議之期限等）。另亦可參考前開三、（三）機關受理性騷擾案件及調查小組組成之建議作法。

(2) 申訴處理單位處理情形或會議紀錄，應即時簽報首長知悉。會議紀錄通知申訴處理單位成員時，應以密件方式為之；如申訴人及被申訴人非同一機關，並應函送對方機關。

(3) 調查小組成員建議為申訴處理單位成員，如案件具有特殊性，亦得視個案加邀其他外部專業人士共同參與調查。

(4) 調查小組應視案件情形及調查過程需要，彈性調整實際訪談對象、訪談方式等執行細節，及給予當事人充分陳述意見與答辯之機會[24]，並建議由調查小組中之外部專業人士協助撰擬調查報告。

5、申訴處理單位審議及決議

(1) 調查報告[25]依限送交申訴處理單位進行審議，召開會議

之 3：「本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。」舉例 1：被害人服務機關所在地位於臺北市，業務上需出差至各縣市，倘於出差期間因執行職務遭受性騷擾，機關於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺北市政府。舉例 2：被害人之服務機關所在地位於臺北市，惟長期派駐於臺中市辦事處提供勞務，倘於執行職務期間遭受性騷擾，雇主於接獲申訴及調查認定屬性騷擾案件之處理結果時，應通知臺中市政府。

[24] 工作場所性騷擾防治措施準則第 16 條：「申訴處理單位或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，並得邀請具相關學識經驗者協助。」

[25] 工作場所性騷擾防治措施準則第 14 條第 1 項：「性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。三、事實認定及理由。四、處理建議。」

時，如尚有需釐清事實，得以書面通知當事人及關係人到場說明，並避免重複詢問及當面對質。

(2) 上開通知書應依規定送達，其內容包含詢問目的、時間、地點、得提出書面陳述及提出期限、得否委託他人到場、不到場或不提出書面陳述所生之效果（例如：載明如未到場陳述亦未提出書面陳述，將依現有之事證進行審議）等相關事項[26]，並給予適當準備期間。當事人縱未到場或陳述，仍應進行審議及決議。

(3) 申訴處理單位應為附理由之決議（性騷擾案件成立與否），並得作成懲處或其他處理之建議。若被申訴人及申訴人分屬不同機關，受理申訴調查機關應邀請另一方當事人之機關適度參與性騷擾案件之調查過程（或申訴處理單位審議會議）。

(4) 機關應將申訴處理單位之決議以書面通知申訴人、被申訴人及被申訴人所屬單位。

(5) 機關應自接獲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[27]。申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前開規定之限制[28]。

(6) 性騷擾行為經調查屬實，機關應視情節輕重，對行為人為適當之懲處或處理，並依勞動部規定之內容及方式，將處理結果通知被害人勞務提供地之地方主管機關。

[26] 參酌行政程序法第一章第六節「調查事實及證據」、第十一節「送達」等相關規定。

[27] 工作場所性騷擾防治措施準則第 18 條第 1 項：「雇主自接獲性騷擾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。」依勞動部 113.1.24 勞動條 5 字第 1130147597 號函說明略以，所稱「結案」，係指性騷擾申訴事件決議之作成，並由雇主以書面通知申訴人及被申訴人；「當事人」係指申訴人及被申訴人。機關收受申訴之後續處理流程（如調查小組之組成、調查之運作方式等）應自行掌握辦理進度，並規範細部執行期程。

[28] 參酌勞動部 113.2.23 勞動條 5 字第 1130147679A 號函送之「僱用員工三十以上未滿一百人」、「僱用員工一百人以上未滿五百人」及「僱用員工五百人以上」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本第 19 條規定。

(7) 如經證實性騷擾案件有惡意虛構之事實者，機關得對申訴人為適當之懲處或處理。

6、 強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

（二）機關**非因接獲申訴而知悉**性騷擾事件時（如聽聞、接獲檢舉、陳情、被害人口頭告知但不提起申訴[29]等）：

1、 釐清及查證相關事實

(1) 已知疑似被害人，應優先聯繫疑似被害人瞭解案情。

(2) 已知疑似行為人、被害人未明，仍宜進行適時之處理，並建議機關得依實務狀況判斷或諮詢申訴處理單位之專業人士給予建議。

(3) 行為人、被害人均未明，仍應就已知訊息進行必要之事實釐清及查證，倘遇檢舉內容不完備，仍應詳實紀錄辦理情形。

2、 處理過程仍應注意保密，可參考機密文件之作法（如相關文書足資辨識身分之資料以代碼處理等）。惟如何妥善保密義務屬實務運作之細節，請機關視個案妥為處理。

3、 進行權益告知，並依被害人意願協助其提起申訴

(1) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑（例如：依性工法提起申訴、對行為人請求民事損害賠償、提出刑事告訴等）。

(2) 協助被害人保留相關證據（注意即時性、不過度訪談及實質調查，避免影響正式申訴調查程序及重複詢問）。

[29] 工作場所性騷擾防治措施準則第 6 條第 3 項：「雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。」

(3) 瞭解被害人不願提起申訴之原因，給予正向心理支持，降低焦慮及防衛心理，協助其提起申訴。

4、適度調整工作：機關視案件情形適度調整相關人員之工作內容或工作場所（如業務內容調整、座位調動、一定行為之禁止、居家辦公等），避免被害人持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境。

5、依被害人意願，提供法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

6、初步處理得情形提報申訴處理單位，就本案之後續處理方式進行討論。

7、強化機關防治措施：依個案情形，檢討精進現行機關之性騷擾防治措施，避免再有類似個案情形（如：主管性騷擾敏感性訓練、發現身邊疑似案件之處理訓練、對案件情境加強宣導等）。

（三）**特殊情境之處理**

1、離職、退休、調職人員**於原服務機關涉性騷擾**案件之處理

(1) 性工法第 13 條所規範之雇主防治義務責任是指性騷擾行為發生時之雇主。故如被害人或行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位，申訴應由行為發生時之服務機關受理。

(2) 倘行為人已離職或退休未再任，為使申訴處理單位委員瞭解對渠等懲處之法律效果，於調查小組完成調查報告前及申訴處理單位作成處置建議前，應將依考績法或公務員懲戒法所為懲處或懲戒處分之效果，提供調查小組及申訴處理單位委員參考，再由委員綜合考量後作成懲處或其他處理之建議。舉例說明如下：

(3) **舉例一：被害人**於前任職 A 機關時，遭受同任職 A 機關同仁性騷擾，於離職、退休或調任他機關或事業單位後

始提起申訴

- 應以A機關為受理申訴調查機關，並由A機關依性工法第13條第4項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- 被害人提起申訴時，如任職其他機關（例如B機關），B機關於該性騷擾案件處理過程中提供被害人必要之協助，例如：被害人配合A機關調查訪談或參加A機關召開之考績委員會對行為人懲處額度陳述意見等，B機關應給予差勤彈性處理[30]；B機關得對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務等。

(4) **舉例二：行為人**於原服務A機關涉及對同任職A機關內同仁性騷擾行為，惟被害人提起申訴時，行為人已離職、退休或調任其他機關或事業單位

- 被害人提起申訴時，行為人如任職其他機關（例如C機關），A機關於接獲申訴應通知C機關知悉，並說明後續須請協助事項。
- C機關雖非行為人行為時之雇主，基於行政間互相協助及後續懲處程序與權責歸屬，C機關於該性騷擾案件處理過程中，應適時參與A機關調查過程，並督促行為人配合調查。調查結果如性騷擾屬實，C機關應參考調查審議結果對行為人予以懲處，考績委員會審議該懲處案件時，應通知A機關，並給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。

[30] 差勤彈性處理係為利案件進展順利，基於保護被害人，建議各機關視個案依公務人員請假規則或相關人事規定，如符合法定事由則給予公假；非法定事由就差勤予以彈性處理（如公出）。另機關因所屬公務人員須配合調查小組訪談或列席陳述意見時，應提供符合保密性、保護當事人隱私等原則之空間或設備。例如：安排較隱密會議室或空間透過視訊方式進行。

2、性騷擾行為發生時，**行為人與被害人分屬不同機關**之處理

(1) 行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。

(2) 被害人及行為人分屬不同機關，由「被害人」之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則。

(3) **舉例三：**被害人及行為人於行為發生時分屬 A 機關、D 機關，提起申訴時，雙方均未調離

- 申訴案件由被害人所屬 A 機關受理申訴調查，並由 A 機關依性工法第 13 條第 4 項規定通知被害人勞務提供地之地方主管機關。
- 行為人所屬之 D 機關應給予性騷擾案件調查必要之協助，例如：派員參與 A 機關申訴處理單位相關會議、差勤彈性處理、協助釐清案情等。
- 如經調查結果認定屬性騷擾之案件，A 機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送 D 機關參處。D 機關考績委員會審議該懲處案件時，應給予被害人就懲處額度陳述意見之機會。

3、公務人員遭受性騷擾，且行為人為機關首長時，應向上級機關申訴；如經上級機關調查認定有性騷擾者，依人事法令予以懲處或移送懲戒，並應送地方主管機關依性工法規定裁罰。

五、機關首長或各級主管涉及性騷擾行為之先行停止或調整職務

（一）性工法第 32 條之 3 第 2 項規定，機關首長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關、所屬主管機關或服務機關停止或調整職務，立法意旨係為避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行，該法並未規範停止職務或調整職務相關程序事項，得由機關參酌現行人事法令本於權責處理。

（二）先行停止職務：

1、停職令應依規定記載救濟之教示條款[31]。

2、應依行政程序法給予當事人陳述意見之機會[32]。

3、依性工法規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明[33]。

4、停職期間得發給半數之本俸（年功俸），至其復職時為止[34]。

（三）先行調整職務：依任用法第 18 條[35]或相關人事規定辦理。

[31] 行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點（以下簡稱行政院獎懲案件處理要點）第 3 點第 1 項：「各機關發布之停職令、免職令及獎懲令，應記載事由、法令依據與不服者提起救濟之方法、期間及受理機關。」

[32] 行政院獎懲案件處理要點第 3 點第 2 項：「各機關作成停職處分、免職處分或其他依法得提起復審或訴願之行政處分前，除有行政程序法第一百零三條各款情形之一，或其他法規另有規定者外，應依行政程序法第一百零二條本文規定給予當事人陳述意見之機會。」

[33] 行政院獎懲案件處理要點第 7 點第 3 項：「公務人員依公務員懲戒法第五條第三項或其他法律規定停職者，自權責機關發布之停職令送達被停職人員之翌日起發生停職效力，並應於停職令中敘明。但其他法規另有規定者，從其規定。」

[34] 公務人員俸給法第 21 條：「（第 1 項）依法停職人員，於停職期間，得發給半數之本俸（年功俸），至其復職、撤職、休職、免職或辭職時為止。（第 2 項）復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。（第 3 項）先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行；或經移付懲戒，須未受撤職、休職之懲戒處分者，始得補發停職期間未發之本俸（年功俸）。（第 4 項）停職、復職、先予復職人員死亡者，得補發停職期間未發之本俸（年功俸），並由依法得領受撫卹金之人具領之。（第 5 項）公務人員失蹤期間，在未確定死亡前，應發給全數之本俸（年功俸）。」或相關人事規定辦理。

[35] 公務人員任用法第 18 條第 1 項：「現職公務人員調任，依下列規定：一、簡任第十二

六、機關對性騷擾行為人之懲處[36]

（一）機關就申訴處理單位作成之懲處建議，應依考績法、公務員懲戒法或相關人事法規規定程序辦理後續事宜；並給予被害人對行為人之懲處額度有陳述意見之機會，並納入最終懲處決定之參考[37]。

（二）**懲處權歸屬行為人現職機關**

1、調職人員已非原服務機關現職人員，原職機關就性騷擾行為人於任該機關期間所發生之性騷擾案件，於人員調職後始知悉或決議者，由原職機關列舉懲處事實，擬具懲處種類及額度，送請行為人現職機關依考績法或其他人事法規所定程序及機關訂定之懲處標準覈實辦理。

2、上級機關對於下級機關所提或所核定成懲處案件有不同意見，認有違反考績法規覈實考評意旨等情事時，應先請下級機關重行檢視該懲處案件之適法性，後續下級機關逾限不處理或其處理仍有違反考績法規情事時，上級機關得逕予變更其懲處，或撤銷原懲處另為適法之處分[38]。

（三）人事、主計及政風人員之懲處，依各該專屬人事管理法令規定辦理。

職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」

[36] 不適用考績法人員，其懲處仍應回歸其所適用之人事法規辦理。

[37] 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性工法部分條文時通過之附帶決議。

[38] 依公務人員考績法施行細則第 22 條規定及銓敘部 100.3.22 部法二字第 1003326429 號書函意旨。

七、其他注意事項

（一）機關應落實性工法及相關子法、指引規範之性騷擾防治措施，對性騷擾事件之處理，不得有偽造、變造、湮滅或隱匿證據之情事，並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[39]。

（二）基於政府機關指揮監督體系，上級機關應循內部監督管理程序，適時瞭解、查核下級機關性騷擾案件之處理情形；如知悉下級機關對所屬公務人員遭受性騷擾而未予處理之情形，應監督下級機關即為處理，如確有隱匿不予處理之情形，依公務員服務法、考績法等相關規定辦理[40]。

（三）機關應實施性別平等（含性騷擾防治）之教育訓練：

1、各機關應就不同對象，規劃不同性別平等訓練方式，每人每年至少施以 2 小時之課程訓練。對政務人員之訓練，得以課程訓練（含各類會議中納入性別課程）或參加性別平等相關會議方式辦理。

2、針對機關內之人員應使其接受性騷擾防治之教育訓練；針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練[41]。

[39] 工作場所性騷擾防治措施準則第 10 條：「雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：一、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者外，應予保密。二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。」

[40] 立法院第 10 屆第 7 會期第 2 次臨時會第 2 次會議修正性別平等工作法部分條文附帶決議。

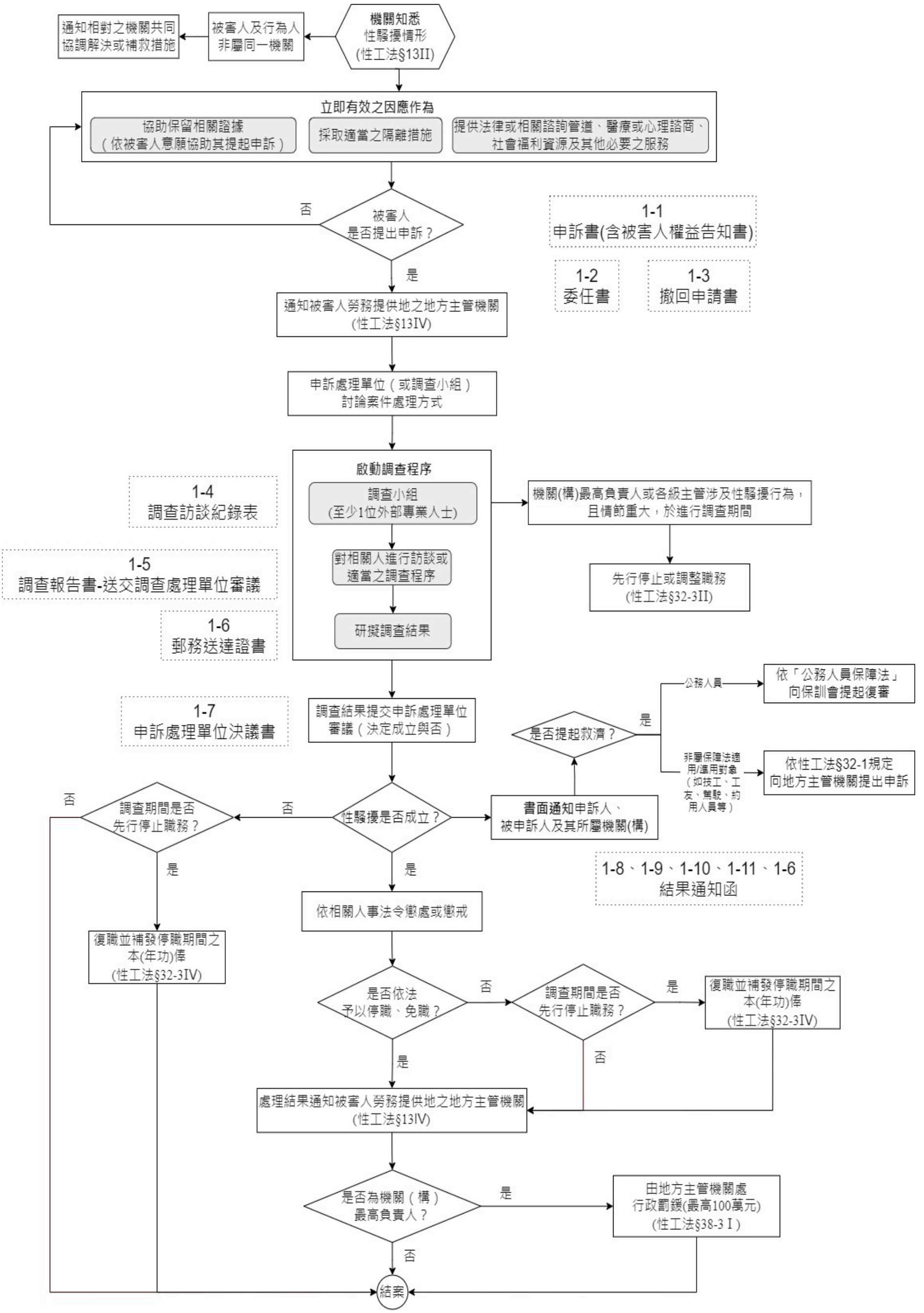
[41] 工作場所性騷擾防治措施準則第 9 條：「（第 1 項）僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。（第 2

3、性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應施以 6 小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程[42]。

項）前項教育訓練，應對下列對象優先實施：一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。」

[42] 行政院性別平等處 112.10.6 院臺性平字第 1125015285 號函修正之「各機關性別平等訓練計畫」第 7 點規定。

八、職場性騷擾申訴調查處理流程圖（性工法）



九、相關書表範本

附錄 1-1 申訴書範本

附錄 1-2 委任書範本

附錄 1-3 申訴撤回書範本

附錄 1-4 調查訪談紀錄範本

附錄 1-5 調查報告書範本-送申訴處理單位審議

附錄 1-6 郵務送達證書範本

附錄 1-7 決議書範本-通知當事人

附錄 1-8 性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本

附錄 1-9 性騷擾成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-10 性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本

附錄 1-11 性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本

附錄 1-1（申訴書範本）

（機關名稱）性別平等工作法職場性騷擾事件申訴書

申訴人資料	姓　　名		性　別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）		
	身分證統一編號（或護照號碼）		聯絡電話		服務機關（單位）		職　稱	
	身　分　別	□公務人員□教育人員□軍職人員 □聘僱人員 □工友（含技工、駕駛） □約用人員 □其他：_____						
	職　務　別	□機關首長 □主管 □非主管						
	身心障礙別	□身心障礙者 □非身心障礙者						
	與被申訴人關係	1、□同事業單位 □不同事業單位（共同作業） □不同事業單位（業務往來） 2、□權勢（最高負責人與職員／上司與下屬）□非權勢						
	國　籍　別	□本國籍（一般） □本國籍（原住民） □本國籍（新住民，經歸化程序取得臺灣身分證者） □外國籍（非本國籍）						
	住（居）所	縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓						
	公文送達（寄送）地址	□同住居所地址□另列如下（請勿填寫郵政信箱） 縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓						
申訴事實內容	被申訴人姓名		性　別	□男 □女 □其他	服務機關（單位）		職　稱	
	身　分　別	□公務人員□教育人員□軍職人員 □聘僱人員 □工友（含技工、駕駛） □約用人員 □其他：_____						
	職　務　別	□機關首長 □主管 □非主管						
	事件發生時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件知悉時間	□同事件發生時間□另列如下 年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件發生地點	□辦公場所 □非辦公場所：_____						
	申訴類別	□敵意式性騷擾（第 12 條第 1 項第 1 款）□交換式性騷擾（第 12 條第 1 項第 2 款） □權勢型性騷擾（第 12 條第 2 項）□非工作時間性騷擾（第 12 條第 3 項）						
	事件發生過程							

相關證據	附件 1： 附件 2： （無者免填）

（上述紀錄業經申訴人確認其內容無誤）

申訴人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章：

申訴日期：　　年　　月

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料表						
	姓　　名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日 （　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）		與申訴人之關係		聯絡電話	
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料						
	姓　　名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日 （　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）				聯絡電話	
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				
	＊檢附委任書					

受理人員資料

受理機關		受理人員		職稱	
聯絡電話		接獲申訴時間	年　月　日	□上午 □下午	時　分

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 事實發生過程及相關證據如不敷書寫，請另自行以紙張書寫。
3. 機關應於接獲申訴 2 個月內完成調查；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。
4. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

【次頁尚有被害人權益說明，並請詳閱】

性別平等工作法之性騷擾事件被害人權益說明

一、 申訴提起：

（一） 被害人為機關公務人員（指公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員）者

1、得向服務機關提起申訴。

2、行為人為機關首長時，應向上級機關申訴。

3、對受理申訴機關所為性騷擾成立或不成立之決定，得依公務人員保障法規定提起復審。

（二）被害人為機關內非屬公務人員之受僱者

1、得向服務機關提起申訴。

2、依性別平等工作法第 32 條之 1 規定，被申訴人屬機關首長等最高負責人、機關未處理或不服被申訴人之機關所為調查或懲戒結果者，得於下列申訴期限內，逕向地方主管機關提起申訴：

（1）被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾2年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。

（2）被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。

（3）性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起 3 年內申訴。但依上開規定有較長之申訴期限者，從其規定。

（4）被申訴人為機關首長，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。

二、刑事告訴：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為）之罪者，須告訴乃論，被害人可依刑事訴訟法第

237 條規定於 6 個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

三、**民事賠償**：得依性別平等工作法第 27 條至第 30 條等相關規定，向雇主（服務機關）、行為人請求損害賠償。

四、**申訴調查期間**：受理申訴機關應自接獲申訴之翌日起 2 個月內作成性騷擾成立與否之決定，並以書面通知申訴人及被申訴人；必要時，得延長 1 個月。

五、**被害人保護扶助**：機關知悉性騷擾之情形，應視被害人身心狀況，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。

本權益告知書係為向被害人說明其得主張之權益及各種救濟途徑，非取代性騷擾申訴書，被害人有意願提起申訴，請另填寫申訴書。機關於接獲申訴書需依規定通知地方主管機關並依限完成調查。

被告知人：　　（請本人簽名）

日期：（民國）　　年　　月　　日

附錄 1-2（委任書範本）

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名（或名稱）	性別	出生年月日	身分證統一編號（或護照號碼）	住居所或居所（事務所或營業所）	聯絡電話
委任人						
委任代理人						

茲因與＿＿＿＿＿＿＿＿間性騷擾申訴事件，委任＿＿＿＿＿＿＿＿為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

（機關名稱）

委任人：　　（簽名或蓋章）

委任代理人：　　（簽名或蓋章）

中華民國　　年　　月　　日

附錄 1-3（申訴撤回書範本）

性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	□男 □女 □其他
身分證統一編號		聯絡電話	（公） （宅） （手機）		
住居所地址					
公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下				
撤回原因（請簡述）					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 本撤回書送達申訴受理機關後，申訴調查程序即予終止；惟機關仍須依性工法有關「非因接獲申訴而知悉性騷擾事件時」之各項防治義務，採取立即有效之糾正及補救措施。 2. 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。 3. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				

本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴_____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。

此致

（機關名稱）

本人（申訴人）簽名_____日期：____年____月____日

※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名

法定代理人簽名：

身分證統一編號：

與申訴人關係：

附錄 1-4（調查訪談紀錄範本）

調查訪談紀錄			
案由	申訴人○○○申訴○○○（被申訴人）涉職場性騷擾		
訪談時間	○年○月○日上午○時○分至○時○分		
訪談地點	○		
訪談人	○○○①、○○○②、○○○③		
受訪人	○○○	服務單位	○○○
紀錄	○○○		

※由調查小組成員告知受訪人，本訪談過程將錄音及錄影並詳盡紀錄，受訪人對訪談過程及內容應予保密，並告知調查小組成立與訪談之法規依據。訪談紀錄如下：

① 問	
答	
② 問	
答	
③ 問	
答	
（請自行延伸）	

※以上內容經訪談人及受訪人確認無誤，並同意將與本案有關之資料提供本案調查小組辦理後續申訴案調查使用※

受訪人簽名：_____

訪談人簽名：_____

紀錄人簽名：_____

附錄 1-5（調查報告書範本-送交申訴處理單位審議）

（機關名稱）性騷擾事件申訴調查報告書			
申訴人		**被申訴人**	
申訴內容	**詳申訴人○年○月○日之性騷擾申訴書**		
調查訪談過程紀錄	一、○年○月○日/受訪人：○○○/訪談人：○○○（紀錄如附件 1）。 二、…… 三、……		
事實認定	一、適用法令依據：…… 二、事實敘述：…… （應包含調查事項之人、事、時、地、物及具體行為態樣等，調查情形與調查人員認定理由等說明）		
調查結果	**經調查小組綜合所得各項證據，經過經驗法則與論理法則論斷，建議調查結果被申訴人對申訴人之性騷擾成立／不成立。**		
相關證據	一、附件○：…… 二、附件○：……		
處理建議	一、對申訴人： 二、對被申訴人： 三、對當事人（或案件發生地所屬機關）：（無則免填）		
調查記錄製作日期	○年○月○日	**調查人員（簽章）**	

附錄 1-6（郵務送達證書範本）

郵務送達證書

（交送達機關全銜）

<table>
<tr><td colspan="2">受送達人名稱姓名地址</td><td colspan="2">姓名：○○○
地址：○○○</td></tr>
<tr><td colspan="2">送達文書之文號</td><td colspan="2">○年○月○日○字第○號</td></tr>
<tr><td rowspan="2">原寄郵局日戳</td><td rowspan="2">送達郵局日戳</td><td>送達處所（由送達人填記）
□ 同上記載地址
□ 改送：</td><td rowspan="2">送達人簽章</td></tr>
<tr><td>送達時間（由送達人填記）
中華民國　　年　　月　　日
午　　時　　分</td></tr>
<tr><td colspan="4">送達方式【由送達人在上劃∨選記】</td></tr>
<tr><td colspan="2">□已將文書交與應受送達人</td><td colspan="2">□ 本人（簽名或蓋章）</td></tr>
<tr><td colspan="2">□未獲會晤本人，已將文書交與有辨別事理能力之同居人、受雇人或願代為收受而居住於同一住宅之主人</td><td>□ 同居人
□ 受雇人
□ 居住於同一住宅之主人
□ 應送達處所接收郵件人員</td><td>簽名或蓋章</td></tr>
<tr><td colspan="2">□應受送達之本人、同居人或受雇人收領後，拒絕或不能簽名或蓋章者，由送達人記明其事由</td><td colspan="2">送達人填記：</td></tr>
<tr><td colspan="2">□應受送達人之本人、同居人、受雇人或應受送達處所接收郵件人員無正當理由拒絕收領，經送達人將文書留置於送達處所，以為送達</td><td colspan="2">□本人
□同居人拒絕收領
□受僱人
□應送達處所接收郵件人員</td></tr>
<tr><td colspan="2">□ 未獲會晤本人亦無受領文書之同居人或受雇人，已將該送達文書：

□ 應受送達人無法律上理由拒絕收領，並有難達留置情事，已將該送達文書：</td><td>□寄存於　　警察派出所。
□寄存於　　鄉（鎮、市、區）公所。
□寄存於　　鄉（鎮、市、區）。
村（里）辦公處。
□寄存於　　郵局。</td><td>並作送達通知書二份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，一份□交由鄰居轉交或□置於該受送達處所信箱或□其他適當之處所，以為送達。</td></tr>
<tr><td>送達人注意事項</td><td colspan="3">一、上述送達方法送達者，送達人應即將本送達證書，提出於交送達之行政機關附卷。
二、無法依上述送達方法送達者，送達人應作記載該事由之報告書，提出於交送達之行政機關附卷，並繳回應送達之文書。</td></tr>
</table>

1.本送達證書請繳回○○○（交送達機關）地址：。

2.寄存送達之文書，應保存 3 個月，如未經領取，請退還交送達機關。

附錄 1-7（決議書範本-通知當事人）

（機關名稱）性騷擾申訴決議書

申 訴 人　○○○
被申訴人　○○○

決議書內涉及申訴人、被申訴人或相關人員個人資料部分，須注意依相關規定隱蔽或以代號表示。

調查結果：性騷擾事件成立／不成立。

調查事實

壹、○○○（申訴人）之申訴（以綱要式記載）

一、

二、

三、

貳、○○○（被申訴人）之陳述（以綱要式記載）

一、

二、

三、

參、認定理由

一、適用法令依據：

二、○○○（申訴人）提供○○○（相關證據），作為其申訴遭○○○（被申訴人）性騷擾之證明，本案調查小組於○年○月○日訪談○○○（申訴人）、○○○（被申訴人）、○○○（證人）、○○○（證人），並調查當事人工作場所之監視器畫面，依據經驗法則、論理法則綜合判斷，認定本案性騷擾事件成立／不成立，說明如下：

（一）……

（二）……

（三）……

處理建議

一、對申訴人：.....

「舉例」如下：

(一) 調整工作地點，避免與被申訴人直接接觸，以降低雙方之互動。

(二) 提供相關心理諮商協助。

(三) 協助申訴人提出告訴（如性騷擾涉及刑事責任）。

(四) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處（如有惡意虛構之事實）。

二、對被申訴人：.....

「舉例」如下：

(一) 移送考績委員會依公務人員考績法規定予以懲處。

(二) 調整職務，並建議其○年內不得回任主管職。

(三) 調整工作地點，避免直接接觸，以降低雙方之互動。

(四) 未來將迴避有關○（申訴人）之管考、評量等。

(五) ○年內進行心理諮商及接受性平教育各○小時，提升性平意識，並將相關證明送本○錄案。

(六) 不得再有性騷擾行為，亦不得對申訴人或相關人員有報復之行為；如有該等行為經查證屬實，將依相關法令嚴予懲處。

三、對當事人所屬機關或事件發生地機關：.....

（機關名稱）性騷擾申訴處理單位召集人○○○

委　員○○○

委　員○○○

委　員○○○

委　員○○○

委　員○○○

委　員○○○

委　員○○○

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

附錄 1-8（性騷擾成立通知函-通知被申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（被申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：○○○（申訴人）君對臺端提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果屬實，性騷擾事件成立，請查照。
說明：
一、依據○○○（申訴人）○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。
二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，認定臺端之行為已構成「性別平等工作法」第 12 條所稱之性騷擾，決議性騷擾行為成立。
三、本○（機關）對於臺端之性騷擾行為，將依法予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生，並依（機關名稱）申訴處理單位之處理建議，採取相關處置及補救措施如附性騷擾申訴決議書，及依性別平等工作法第 13 條第 4 項規定通知○○縣／市政府。
四、（如被申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

正本：○○○（被申訴人）君、○○縣/市政府
副本：申訴人機關

附錄 1-9（性騷擾成立通知函-通知申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
　　發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：臺端對○○○（被申訴人）君提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果屬實，性騷擾事件成立，請查照。
說明：
一、依據臺端○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。
二、本案經○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，認定○○○（被申訴人）對臺端之行為已構成「性別平等工作法」第 12 條所稱之性騷擾，決議性騷擾行為成立。
三、本○（機關）對於○○○（被申訴人）之性騷擾行為，將依法予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生，並得依○○○申訴處理單位之處理建議，採取相關處置及補救措施如附性騷擾申訴決議書。
四、（如申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

（如申訴人非公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於性別平等工作法第 32 條之 1 規定之申訴期限內，向○○縣／市政府提起申訴。

正本：○○○（申訴人）君、○○縣/市政府
副本：申訴人機關

附錄 1-10（性騷擾不成立通知函-通知申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：臺端對○○○（被申訴人）君提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果，性騷擾事件不成立，請查照。
說明：

一、依據臺端○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。

二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，決議性騷擾行為不成立。

三、（如申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

（如申訴人非公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關應記載以下救濟條款）

臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於性別平等工作法第 32 條之 1 規定之申訴期限內，向○○縣／市政府提起申訴。

正本：○○○（申訴人）君
副本：申訴人機關

附錄 1-11（性騷擾不成立通知函-通知被申訴人範本）

（機關名稱）　函

受文者：○○○君（被申訴人）（地址：○○○○○○）
發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：密
附件：（機關名稱）性騷擾申訴決議書
主旨：○○○（申訴人）君對臺端提出之性別平等工作法性騷擾申訴事件，經本○（機關）調查結果，性騷擾事件不成立，請查照。
說明：
一、依據○○○（申訴人）○年○月○日申訴書（紀錄）辦理。
二、本案經本○（機關）調查結果，審酌申訴書內容、相關事證及人員訪談紀錄，就主、客觀標準審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、關係人行為及認知等具體事實，決議性騷擾行為不成立。
三、（如被申訴人為公務人員保障法第 3 條及第 102 條所定人員，機關記載以下救濟條款）
臺端對於本申訴事件之決議如有不服，得於本函到達之次日起 30 日內經由本○（機關）向公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

正本：○○○（被申訴人）君
副本：申訴人機關

叁、性騷法－機關防治義務與受理申訴事件之調查處理

一、性騷擾之定義：依性騷法第 2 條[43]、性騷法施行細則第 2 條[44]及性騷擾防治準則第 2 條[45]。

二、適用範圍：

（一）機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治。

（二）機關人員為性騷法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

三、機關於所屬公共場所及公眾得出入之場所之性騷擾防治措施

（一）防治原則：

1、機關為防治性騷擾行為之發生，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[46]。

2、機關應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其

[43] 性騷法第 2 條：「（第 1 項）本法所稱性騷擾，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。「（第 2 項）本法所稱權勢性騷擾，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。」

[44] 性騷法施行細則第 2 條：「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。」

[45] 性騷擾防治準則第 2 條：「本法第七條第四項之性騷擾樣態，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。」

[46] 性騷擾防治準則第 3 條。

空間及設施，避免性騷擾之發生[47]。

（二）防治措施[48]：

1、機關應設立性騷擾事件申訴管道協調處理（包含性騷擾事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位[49]）。

2、機關之成員、受僱人或受服務人員人數[50]達30人以上者，並應訂定性騷擾防治措施（包括性騷擾防治之政策宣示及規章、性騷擾事件之協調及處理、當事人隱私之保密、行為人處罰規定及其他性騷擾防治措施[51]），且公開揭示。

（三）機關知悉於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取以下有效之糾正及補救措施，並應注意被害人安全及隱私之維護[52]：

1、事件發生當時知悉

(1) 協助被害人申訴及保全相關證據。

(2) 必要時協助通知警察機關到場處理。

(3) 檢討所屬場所安全。

2、事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

（四）機關知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取以下處置[53]：

1、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

[47] 性騷擾防治準則第4條。
[48] 性騷法第7條第1項。
[49] 性騷擾防治準則第6條。
[50] 性騷法施行細則第8條：「（第1項）本法第七條第一項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。（第2項）前項受服務人員，指到達該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。」
[51] 性騷擾防治準則第7條。
[52] 性騷法第7條第2項、第3項。
[53] 性騷擾防治準則第5條。

2、避免報復情事。

3、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

4、其他認為必要之處置。

四、申訴調查處理

（一）申訴之受理

1、機關接獲性騷擾事件，應先依事件發生之場域及當事人之身分關係，判斷有無性平法或性工法之適用，如為適用性平法或性工法之事件，應於接獲之日起 20 日內，移送該事件之主管機關[54]，並副知當事人[55]。

2、如經審認適用性騷法，應進一步判斷是否具受理申訴調查權限[56]：

(1) 申訴時行為人有所屬機關者，向該機關申訴。

(2) 申訴時行為人為機關首長者，向該機關所在地之地方主管機關申訴。

(3) 申訴時行為人不明或為（1）、（2）以外之人者，向性騷擾事件發生地之警察機關申訴。

3、機關接獲性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起 14 日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下簡稱調查單位），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；移送應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關[57]。

4、確認申訴是否於申訴期限[58]內提起

(1) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後

[54] 主管機關指性平法及性工法所稱之主管機關，在中央為教育部、勞動部；在地方為直轄市政府、縣（市）政府。

[55] 性騷法施行細則第 3 條。

[56] 性騷法第 14 條第 3 項。

[57] 性騷法施行細則第 13 條。

[58] 性騷法第 14 條第 1 項、第 2 項。

2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。

(2) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後 3 年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾 7 年者，不得提出。

(3) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後 3 年內提出申訴。但依前 2 項規定有較長之申訴期限者，從其規定。

5、 確認申訴書或言詞作成之紀錄是否符合性騷擾防治準則第 12 條規定，如不合第 12 條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正[59]。

6、 性騷擾申訴事件有下列應不予受理情形之一者，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查，經地方主管機關認應續行調查者，應於移送到達之日起 7 日內開始調查[60]：

(1) 當事人逾期提出申訴。

(2) 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

(3) 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

（二）調查單位之組成與迴避：

1、 機關成員或受僱人達30人以上之機關，處理性騷擾事件之申訴，應組成申訴處理調查單位，並進行調查：

(1) 申訴處理調查單位成員有 2 人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員[61]。

[59] 性騷法施行細則第 12 條及第 14 條第 1 項。
[60] 性騷法第 14 條第 5 項、第 15 條第 1 項；性騷法施行細則第 14 條第 2 項、第 3 項。
[61] 性騷擾防治準則第 9 條。

(2) 調查人員應具備性別平等意識[62]。

2、機關就性騷擾事件之調查人員，應注意是否有應自行迴避之情形，如有應自行迴避而不迴避者，機關應命其迴避[63]。

（三）調查過程

1、機關於性騷擾事件調查過程中，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。相關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，協調相關機關協助[64]。

2、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，如當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免使其對質；並得邀請具相關學識經驗者協助[65]；必要時，得依行政程序法第 19 條規定請求警察機關協助[66]。

3、性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益[67]。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[68]。

4、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問[69]。

5、行為人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料，機關應通知單位所在地之直轄市、縣（市）主管機關，由直轄市、

[62] 性騷法施行細則第 6 條。
[63] 性騷法施行細則第 15 條。
[64] 性騷法第 11 條；性騷法施行細則第 11 條。
[65] 性騷法施行細則第 17 條第 1 項；性騷擾防治準則第 11 條。
[66] 性騷法施行細則第 16 條。
[67] 性騷法施行細則第 7 條；性騷擾防治準則第 10 條。
[68] 性騷法施行細則第 17 條第 2 項。
[69] 性騷法第 15 條第 3 項。

縣（市）主管機關依性騷法第 30 條規定處罰鍰[70]。

（四） 調查期限及調查結果

1、 機關應於受理申訴或移送到達之 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人[71]。

2、 機關調查結果，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理[72]。

五、機關對性騷擾行為人之懲處[73]：

依直轄市、縣（市）主管機關申訴調查結果之決定，如性騷擾行為屬實，行為人所屬機關應視情節輕重，對行為人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

六、教育訓練方案

（一）機關應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練，內容如下[74]：

1、機關所屬員工教育訓練

(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、機關處理性騷擾事件或有管理責任之人員教育訓練:

(1) 性平法、性工法及性騷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。

[70] 性騷法第 17 條、第 30 條；性騷法施行細則第 21 條。
[71] 性騷法第 15 條第 1 項。
[72] 性騷法第 15 條第 4 項。
[73] 性騷法第 16 條第 3 項；性騷擾防治準則第 12 條。
[74] 性騷法第 8 條；性騷擾防治準則第 8 條。

(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）機關對參加教育訓練之人員，應給予公差假及經費補助。

七、其他注意事項

（一）機關對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得對其有不當之差別待遇（指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益）[75]。

（二）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。機關所公示之行政文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊[76]。

（三）權勢性騷擾[77]以外之性騷擾事件，機關於調查程序中獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；調解期間，除接獲直轄市、縣（市）主管機關通知依被害人請求停止調查外，調查程序繼續進行[78]。

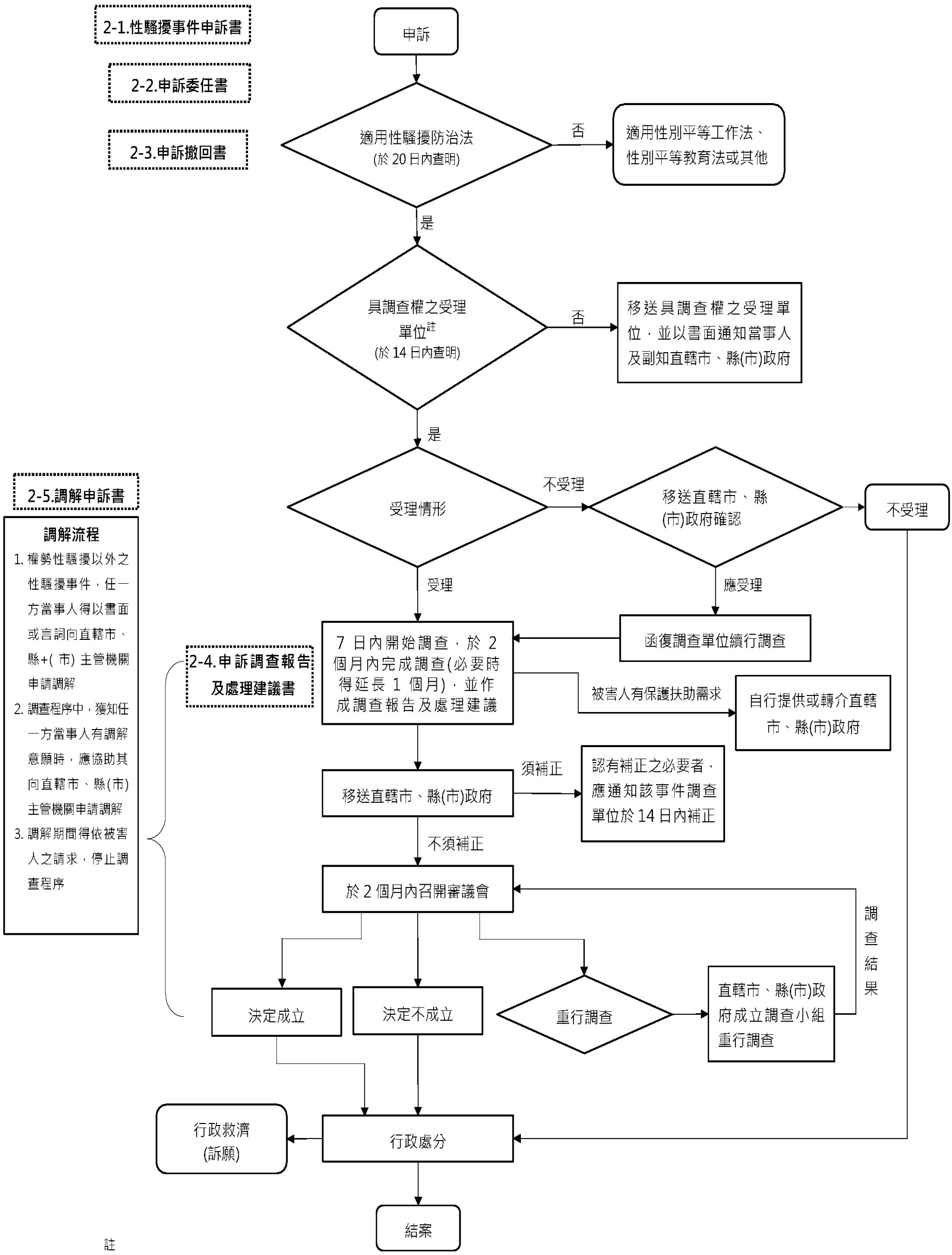
[75] 性騷法第 9 條；性騷法施行細則第 9 條。

[76] 性騷法第 10 條。

[77] 性騷法第 2 條第 2 項：「本法所稱權勢性騷擾，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。」

[78] 性騷法第 18 條第 1 項、第 3 項；性騷法施行細則第 23 條。

八、性騷擾事件受理申訴、調查處理流程圖（性騷法）



註

依本法第 14 條所定管轄單位為：

1. 行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校者：向申訴時行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校提出。
2. 行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出。
3. 行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾發生地之警察機關提出。

九、相關書表範本

附錄 2-1 申訴書-依衛生福利部版

附錄 2-2 委任書範本

附錄 2-3 申訴撤回書範本

附錄 2-4 申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版

附錄 2-5 調解申請書-依衛生福利部版

附錄 2-1（申訴書-依衛生福利部版）

性騷擾事件申訴書

（有法定代理人、委任代理人者，請另填背面相關資料表，另本表*處為選填）　自 **113** 年 **3** 月 **8** 日起適用

被害人資料	姓　　名		性別	□男 □女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）		
	身分證統一編號（或護照號碼）		聯絡電話		服務或就學單位		職稱	
	住（居）所	縣/市　鄉鎮/市區　村/里　路/街　段/巷　弄　號　樓						
	公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下（請勿填寫郵政信箱） 縣/市　鄉鎮/市區　村/里　路/街　段/巷　弄　號　樓						
	國籍別 *	□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳） □外國籍□其他(含無國籍)						
	身心障礙別*	□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳						
	教育程度 *	□學齡前□國小□國中□高中(職)□專科□大學□研究所以上□不識字□自修□不詳						
	職業 *	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休 □無工作□其他：＿＿＿＿□不詳						
申訴事實內容	行為人姓名		性別	□男 □女 □其他□不詳	聯絡電話			
	與被害人之關係	□陌生人□（前）配偶或男女朋友□親屬□朋友□同事□同學□客戶關係□師生關係□醫病關係□信（教）徒關係□上司/下屬關係□網友□鄰居□追求關係□其他						
	事件發生時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件**知悉**時間	□同事件發生時間 □另列如下 年　月　日 □上午 □下午　時　分						
	事件發生地點	□私人住所□飯店旅館□百貨公司、商場、賣場□宗教場所□馬路□計程車□大眾運輸工具□公共廁所□辦公場所□其他公共場所（□餐廳□休閒娛樂場所（含 KTV）□夜店□醫療院所□校園□補習班□公園）□科技設備□健身、運動中心□其他						
	事件發生過程							

違反性騷擾防治法第25條告訴意願	□提出告訴　□暫不提告訴
有後續服務需求	□有被害人保護扶助需求　□無服務需求
相關證據	附件1： 附件2： （無者免填）
被害人（法定代理人或委任代理人）簽名或蓋章： **申訴日期：　　年　　月　　日** （依行政程序法第22條規定，未滿18歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）	

法定代理人資料表（無者免填）

（依行政程序法第22條規定，未滿18歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。）

法定代理人資料表	姓名		性別	□男　□女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）		與被害人之關係		聯絡電話	
	職業	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人 □警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳				
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				

委任代理人資料表（無者免填）

委任代理人資料	姓名		性別	□男　□女 □其他	出生年月日	年　月　日（　歲）
	身分證統一編號（或護照號碼）				聯絡電話	
	住（居）所	縣市　鄉鎮市區　村里　路街　段巷　弄　號　樓				
	職業	□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員□軍人 □警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳				
	＊檢附委任書					

----------被害人權益說明----------

1.**申訴時限**：

(1)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。

(2)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。

(3)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 2 項規定有較長之申訴期限者，從其規定。

2.**申訴受理單位**：

(1)申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。

(2)申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

(3)申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

3.**刑事告訴**：性騷擾事件涉及性騷擾防治法第 25 條之罪者，須告訴乃論，申訴人可依刑事訴訟法第 237 條於 6 個月內提起告訴，警察機關應依被害人意願進行調查移送司法機關。

4.**申訴調查期間**：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

5.**不予受理**：當事人逾期提出申訴、申訴書不合法定程式，經通知限期補正，未於 14 日內補正者；或同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

6.**調解**：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直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

7.**被害人保護扶助**：政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人身心狀況，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。

8.適用性別平等教育法或性別平等工作法之性騷擾事件，全案將移請該所屬主管機關續為調查。

----------初次接獲單位（由接獲申訴單位自填）----------

初次接獲單位	單位類型	□政府機關（構）、部隊、學校 □警察機關 □直轄市、縣（市）主管機關	接案人員		職稱	
	單位名稱		聯絡電話			
	接獲申訴時間	年　月　日　□上午 □下午　時　分				

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，「初次接獲單位」應影印 1 份予申訴人留存。

2. 政府機關（構）、部隊、學校及直轄市、縣（市）主管機關，應於申訴或移送到達之日起 7 日內開始調查，並應於 2 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。

3. 本申訴書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

附錄 2-2（申訴委任書範本）

性騷擾申訴委任書

稱謂	姓名（或名稱）	性別	出生年月日	身分證統一編號（或護照號碼）	職業	住居所或居所（事務所或營業所）
委任人						
委任代理人						

茲因與＿＿＿＿＿＿間性騷擾申訴事件，委任＿＿＿＿＿＿為代理人，就本事件（詳申訴書）有代為一切申訴行為之代理權，並有／但無（請擇一）撤回或委任複代理人之特別代理權。

此致

○ ○ ○　機關

委任人：　　（簽名或蓋章）

委任代理人：　　（簽名或蓋章）

中 華 民 國＿＿＿＿年 ＿＿＿＿月＿＿＿＿日

附錄 2-3（申訴撤回書範本）

性騷擾申訴撤回書

申訴人姓名		出生年月日		性別	□男 □女 □其他
身分證統一編號		聯絡電話	（公） （宅） （手機）		
住居所地址					
公文送達（寄送）地址	□同住居所地址 □另列如下				
撤回原因（請簡述）					
附件	檢附原申訴書影本				
說明	1. 依性騷擾防治法第 14 條第 4 項、第 5 項及性騷擾防治法施行細則第 14 條第 2 項規定，性騷擾事件經撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。同一性騷擾事件撤回申訴後再行申訴者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理；受理申訴單位應即移送直轄市、縣（市）主管機關處理。 2. 本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。				

本人（申訴人）已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴_____（被申訴人姓名）之性騷擾申訴事件，特此聲明。

此致

（機關名稱）

本人（申訴人）簽名_____日期：_____年____月____日

※申訴人如未成年，請填具以下法定代理人資料，並由法定代理人簽名

法定代理人簽名：

身分證統一編號：

與申訴人關係：

附錄 2-4（申訴調查報告及處理建議書-依衛生福利部版）

○○○（政府機關（構）、部隊、學校、警察局及直轄市、縣（市）性騷擾事件申訴調查報告及處理建議書（函給主管機關時使用） **主管機關在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。**

自 **113** 年 **3** 月 **8** 日起適用

申訴人身分		□被害人本人　□被害人之法定代理人　□被害人之委任代理人
兩造資料	被害人（即申訴人，當申訴人為其法定或委任代理人者，本欄請填寫被代理者之資料）	一、姓名： 二、性別：□男　□女　□其他 三、出生年月日：＿＿年＿＿月＿＿日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、手機：　聯絡電話： 六、服務或就學單位：　職稱： 七、國籍別：□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳）□外國籍 □其他（含無國籍） 八、身心障礙別：□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳 九、教育程度：□學齡前□國小□國中□高中（職）□專科□大學□研究所以上□不識字 □自修□不詳 十、職業：□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員 □軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳 十一、住（居）所： 縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓 十二、公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓
	行為人（即被申訴人）	一、姓名： 二、性別：□男　□女　□其他 三、出生年月日：＿＿年＿＿月＿＿日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、手機：　聯絡電話： 六、服務或就學單位：　職稱： 七、國籍別：□本國籍非原住民□本國籍原住民□大陸籍（含港澳）□外國籍 □其他（含無國籍） 八、身心障礙別：□領有身心障礙證明□疑似身心障礙者□非身心障礙者□不詳 九、教育程度：□學齡前□國小□國中□高中（職）□專科□大學□研究所以上□不識字 □自修□不詳 十、職業：□學生□服務業□專門職業□農林漁牧□工礦業□商業□公務人員□教職人員 □軍人□警察□神職人員□家庭管理□退休□無工作□其他□不詳 十一、住（居）所： 縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓 十二、公文送達（寄送）地址：□同上　□另列如下： 縣／市　鄉鎮／市區　村／里　路／街　段／巷　弄　號　樓

兩造關係	□陌生人□（前）配偶或男女朋友□親屬□朋友□同事□同學□師生關係□客戶關係 □醫病關係□信（教）徒關係□上司/下屬關係□網友□鄰居□追求關係□其他
申訴內容	詳所附申訴書
被害人保護扶助需求	□有被害人保護扶助需求　□無服務需求
行為樣態	**【本題為單選】** □羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為（如：開黃腔、緊盯對方胸部、羞辱他人身材或打扮等） □跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求□偷窺、偷拍 □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□曝露身體隱私處□乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處□其他
事件發生地點	□私人住所□飯店旅館□百貨公司、商場、賣場□宗教場所□馬路□計程車□大眾運輸工具□公共廁所□辦公場所□其他公共場所（□餐廳□休閒娛樂場所（含 KTV）□夜店□醫療院所□校園□補習班□公園）□科技設備□健身、運動中心□其他
申訴日期	年　月　日　　移送到達日期　年　月　日（無者免填）
知悉日期	**被害人知悉性騷擾事件日期：**　年　月　日
調查過程	一、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 二、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 三、　年　月　日，訪談□被害人　□行為人　□證人 （依實際訪談次數、日期及對象填寫，可附歷次訪談紀錄，並可對當事人訪談過程中特殊狀況描述）
調解意願與是否停止調查	***<u>【當兩造關係為「師生關係、醫病關係、信（教）徒關係、上司/下屬關係、其他相類受自己監督、照護、指導之關係」此五類時，不得進行調解】</u>*** □ 屬權勢性騷擾事件，不得進行調解 □ 經確認，雙方有調解意願 □ 已於　年　月　日接獲＿＿＿縣（市）政府函知被害人請求停止調查。 無調解意願
相關證據	一、附件一 二、附件二 三、附件三
調查人員	一、 二、 三、　（依實際調查人員及人數填寫其姓名）
調查結果及處理建議	**申訴人：○○○○○○（代號）** **被申訴人：** **主文** **事實及調查經過**

（一）案由**【事件發生經過包含人、事、時、地、物等資訊、被害人在性騷擾事件當下影響、感受】**

（二）調查事項**【案發過程指述有無前後反覆不一、調查爭點、調查過程、訪談摘要】**

（三）證據**【相關證人及證據】**

（四）調查結果及處理建議

1. 綜上所述，本案性騷擾

□ 事證明確**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案行為人供認有性騷擾情事，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件事證明確。

□ 其他，理由：_____

□ 尚屬事證明確**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述）足以認定具有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人供認有性騷擾情事，性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人否認有性騷擾情事，惟被害人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 本案行為人未到場說明，惟被害人陳述事實較可信，且有相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件尚屬事證明確。

□ 其他，理由：_____

□ 欠缺具體事證**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案申訴人所陳述事實自相矛盾，未符合理被害人之情形，性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 本案僅有被害人之陳述，行為人未到場說明，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 本案僅有被害人之陳述，行為人否認有性騷擾情事，又無相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述、其他被害人指述），性騷擾事件欠缺具體事證。

□ 其他，理由：_____

□ 無具體事證**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 本案經勘驗警詢筆錄/相關佐證資料（如：監視器畫面、對話紀錄、錄音、證人指述）查察，未有性騷擾情事，不符性騷擾防治法第 2 條規定，性騷擾事件無具體事證。

□ 其他，理由：_____

□ 難以判定，理由：_____

□ 不予受理，理由：（性騷擾防治法第 14 條第 5 項）**【勾選本項者，須擇一勾選以下選項】**

□ 當事人逾期提出申訴。

□ 申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

□ 同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

□ 其他：（請依調查結果說明）

2. 處理建議

本案於申訴調查過程中，知悉涉違反性騷擾防治法（下稱本法）規定者，請勾選下列選項：**【可複選】**

	□本法第 25 條（意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者） □本法第 26 條（廣播、電視事業、宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者，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） □本法第 27 條第 1 項（對他人為權勢性騷擾） □本法第 27 條第 2 項（對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾） □本法第 28 條第 1 項（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，未採取預防措施） □本法第 28 條第 2 項（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，未採取有效之糾正及補救措施） □本法第 29 條（政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人為不當之差別待遇者） □本法第 30 條（行為人，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者） □無涉本法 □其他：（請說明） （五）其他 （六）本案是否尚有其他刑事案件 □否 □有（移送時間: _____文號: _____地檢署: _____案由: _____）

調查紀錄製作日期	**年　　月　　日**	**調查單位**	

附錄 2-5（調解申請書-依衛生福利部版）

自 113 年 3 月 8 日起適用

收件日期：　年　月　日　時　分　全　頁

性騷擾事件調解申請書	收件編號： 案號：　年　字第　號
申請人	一、姓名： 是否有□法定代理人：_____ □委任代理人　*委任代理人並應檢附委任書 二、性別：□男 □女 □其他 三、出生年月日：_____年_____月_____日 四、身分證統一編號（或護照號碼）： 五、聯絡電話： 六、職業： 七、住（居）所： 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓 八、公文送達（寄送）地址：□同上 □另列如下： 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓
相對人	一、姓名： 二、性別：□男 □女 □其他 三、出生年月日：_____年_____月_____日（不知者免填） 四、身分證統一編號（或護照號碼）：（不知者免填） 五、職業：（不知者免填） 六、住（居）所： 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓 七、公文送達（寄送）地址：□同上 □另列如下： 縣 鄉鎮 村 路 段 市 市區 里 街 巷 弄 號 樓
□本案非屬兩造關係為「師生關係、醫病關係、信（教）徒關係、上司/下屬關係、其他相類受自己監督、照護、指導之關係」之權勢性騷擾事件，依性騷擾防治法第 18 條規定，得申請調解	
性騷擾事件被害人是否提請停止調查？　□是　□否	

調解事由（含請求內容）及爭議情形	
（本件現正在　○○　法院審理或檢察署偵查中，案號如右：　　）	
證物名稱及件數	（如無免填）

此致　　○○縣（市）政府

申請人：　　**（簽名或蓋章）**

（□法定代理人）

（□委任代理人）

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

申請人以言詞申請調解，經作成如上筆錄，當場向申請人朗讀或交付閱讀，申請人認為無誤。

筆錄人：　　**（簽名或蓋章）**

申請人：　　**（簽名或蓋章）**

（□法定代理人）

（□委任代理人）

註：

1. 提出申請調解書時，應按相對人人數提出繕本。
2. 申請人如為無行為能力或限制行為能力者，應記明其法定代理人；如有委任代理人者，亦應記明。另知悉相對人有法定代理人、委任代理人者，亦請註明。
3. 如能一併於「職業」欄註明當事人雙方服務或就學單位所在地為佳。
4. 「調解事由及爭議情形」部分應摘要記明兩造調解事由、爭議情形及具體請求之內容，如該調解事件在法院審理或檢察署偵查中，並應將其案號及最近情形一併記明。

法規名稱：工作場所性騷擾防治措施準則
修正日期：民國 113 年 01 月 17 日

第 1 條

本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。

第 2 條

1 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，爲防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。

2 前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式爲之。

第 3 條

1 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

2 前項規範之內容，應包括下列事項：

一、實施防治性騷擾之教育訓練。

二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。

三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

四、對調查屬實行爲人之懲戒或處理方式。

五、明定最高負責人或僱用人爲被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

3 僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

第 4 條

政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依前條規定所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人爲公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第 5 條

性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體爲之者，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爲。

第 6 條

1 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

2 雇主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、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）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，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

（二）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。

（三）啓動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

（四）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；經調查未認定爲性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

（五）性騷擾行爲經查證屬實，應視情節輕重對行爲人爲適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

（六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人爲適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

（一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

（二）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。

（三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

（四）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。

3 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

4 僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

第 7 條

被害人及行爲人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方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。

第 8 條

受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應爲工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳爲告知受僱者。

第 9 條

1 僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

2 前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。

二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。

三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。

第 10 條

雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、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者外，應予保密。

二、不得僞造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

第 11 條

1 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件爲之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

2 前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
三、申訴之事實內容及相關證據。
3 雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

第 12 條

1 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。
2 僱用受僱者三十人以上之雇主，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。
3 僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。
4 雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

第 13 條

1 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
2 僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
3 前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

第 14 條

1 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
三、事實認定及理由。
四、處理建議。
2 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

第 15 條

1 參與性騷擾申訴事件之處理、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。
2 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，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
3 被申請迴避之人員在雇主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。
4 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，應由雇主命其迴避。

第 16 條

申訴處理單位或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，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 17 條

1 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組爲之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。

2 申訴處理單位應爲附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

3 前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

第 18 條

1 雇主應自接獲性騷擾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。

2 雇主未處理或不服被申訴人之雇主所爲調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

3 雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

4 性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第 19 條

性騷擾行爲經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行爲人爲適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

第 20 條

雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第 21 條

本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

法規名稱：性別平等工作法
修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第 一 章 總則

第 1 條

1 爲保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
2 工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條

1 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
2 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。
3 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
4 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
5 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：
一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視爲第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。
九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

1 本法所稱主管機關：在中央爲勞動部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。
2 本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

1 各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。
2 前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

3 前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
4 地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

第 6 條

1 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。
2 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第 二 章 性別歧視之禁止

第 7 條

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，不得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。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

1 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。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。
2 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

1 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
2 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
3 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第 三 章 性騷擾之防治

第 12 條

1 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：
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。
2 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利

用權勢或機會爲性騷擾。

3 有下列情形之一者，適用本法之規定：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，爲持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，爲持續性性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人爲性騷擾。

4 前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行爲人之言詞、行爲及相對人之認知等具體事實爲之。

5 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

6 第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

7 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爲之者，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。

8 本法所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第 13 條

1 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

2 雇主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；被害人及行爲人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行爲人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

（二）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。

（三）對性騷擾事件進行調查。

（四）對行爲人爲適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

（一）就相關事實進行必要之釐清。

（二）依被害人意願，協助其提起申訴。

（三）適度調整工作內容或工作場所。

（四）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。

3 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

4 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；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。

5 地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

6 雇主依第一項所爲之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第 13-1 條

1 性騷擾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，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定爲性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
2 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定爲性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第 四 章 促進工作平等措施

第 14 條

1 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
2 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

1 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
2 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
3 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
4 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。
5 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
6 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
7 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
8 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條

1 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年爲限。
2 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
3 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
4 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
5 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

1 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
一、歇業、虧損或業務緊縮者。
二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
2 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

1 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺

（集）乳時間六十分鐘。

2 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

3 前二項哺（集）乳時間，視爲工作時間。

第 19 條

1 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，爲撫育未滿三歲子女，得向雇主請求爲下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

2 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條

1 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日爲限。

2 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

1 受僱者依前七條之規定爲請求時，雇主不得拒絕。

2 受僱者爲前項之請求時，雇主不得視爲缺勤而影響其全勤獎金、考績或爲其他不利之處分。

第 22 條

（刪除）

第 23 條

1 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

2 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

3 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關爲協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

1 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行爲人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發

生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

2 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主爲全部或一部之損害賠償。

3 雇主賠償損害時，對於性騷擾行爲人，有求償權。

4 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

5 行爲人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

6 前項行爲人爲最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行爲或違反各該規定之行爲時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主爲處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 32-1 條

1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。

二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所爲調查或懲戒結果。

2 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：

一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行爲終了時起，逾五年者，亦同。

二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行爲終了時起，逾七年者，亦同。

3 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

一、性騷擾發生時，申訴人爲未成年，得於成年之日起三年內申訴。

二、被申訴人爲最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行爲終了時起，逾十年者，不予受理。

4 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條

1 地方主管機關爲調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。

2 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
3 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行爲成立或原懲戒結果不當者，得令行爲人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
4 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
5 性騷擾之被申訴人爲最高負責人或僱用人時，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。

第 32-3 條

1 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行爲人爲第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。
2 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行爲，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，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。
3 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行爲，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，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
4 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定爲性騷擾，或經認定爲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）、年功俸（薪）或相當之給與。
5 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關爲之。

第 33 條

1 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。
2 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
3 地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。
4 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

1 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。
2 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所爲之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。
3 地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕爲處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。
4 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所爲之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處

分。

第 37 條

1 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。
2 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
3 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。
4 受僱者或求職者爲第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第 六 章 罰則

第 38 條

1 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
2 有前項規定行爲之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

1 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
2 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期爲必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。
3 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
4 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
5 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
6 有前條或前五項規定行爲之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-2 條

1 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
2 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
3 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條

1 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。
2 前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行爲終了時起，逾十年者，亦同。

第 七 章 附則

第 38-4 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 40 條

1 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

2 本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：性別平等工作法施行細則
修正日期：民國 113 年 01 月 17 日

第 1 條

本細則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。

第 1-1 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。

第 2 條

本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者爲直接或間接不利之對待。

第 3 條

本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

第 4 條

（刪除）

第 4-1 條

1 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

2 申訴案件之申訴人爲實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 4-2 條

1 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

2 本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行爲於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

3 本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴爲限。

第 4-3 條

本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第 4-4 條

本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所爲之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。

第 5 條

1 本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。

2 本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

第 6 條

本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第 7 條

本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內爲之。

第 8 條

受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

第 9 條

受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第 10 條

依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

第 11 條

本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第 12 條

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條

受僱者依本法第十五條至第二十條規定爲申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條

1 本細則自發布日施行。

2 本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。

法規名稱：性騷擾防治法
修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第 一 章 總則

第 1 條

1 爲防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
2 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第 2 條

1 本法所稱性騷擾，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爲，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爲，作爲自己或他人獲得、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。
2 本法所稱權勢性騷擾，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，利用權勢或機會爲性騷擾。

第 3 條

1 本法所稱部隊，指國防部所屬單位。
2 本法所稱學校，指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
3 本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央爲衛生福利部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。

第 5 條

1 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理：
一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。
二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。
四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。
五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。
六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。
八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
九、其他性騷擾防治事項。
2 中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮

詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第 6 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理：

一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。

二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。

四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。

七、其他性騷擾防治事項。

2 前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家爲委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第 二 章 性騷擾之防治及責任

第 7 條

1 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行爲之發生：

一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。

二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。

2 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，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：

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。

3 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

4 爲預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條

前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條

1 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，爲申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行爲之人，不得爲不當之差別待遇。

2 違反前項規定者，負損害賠償責任。

第 三 章 被害人保護

第 10 條

1 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得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。但有下列情形之一者，不在此限：

一、被害人爲成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

二、檢察官或法院依法認爲有必要。

2 前項第一款但書規定之監護人爲同意時，應尊重受監護宣告者之意願。

3 第一項第一款但書所定監護人爲該性騷擾事件行爲人、犯罪嫌疑人或被告時，不得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。

4 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。

5 因職務或業務知悉或持有第一項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。

6 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 11 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，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。

第 12 條

1 對他人爲性騷擾者，負損害賠償責任。

2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

3 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

第 13 條

1 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人爲性騷擾，依前條第二項規定對被害人爲回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。

2 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人爲性騷擾，依前條第二項規定對被害人爲回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。

3 前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。

第 四 章 申訴及調查程序

第 14 條

1 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：

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。

2 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。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

3 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：

一、申訴時行爲人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。

二、申訴時行爲人爲政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。

三、申訴時行爲人不明或爲前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

4 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視爲撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

5 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：

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，撤回申訴或視爲撤回申訴後再行申訴。

第 15 條

1 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

2 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人爲小組召集人。

3 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

4 政府機關（構）、部隊、學校及警察機關爲第一項調查及審議會爲第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第 16 條

1 直轄市、縣（市）主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成調查小組重行調查後再行審議。

2 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

3 性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行爲人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行爲人之所屬單位。

4 申訴人及行爲人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

第 17 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行爲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。

第 五 章 調解程序

第 18 條

1 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直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關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，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

2 當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。

3 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第 19 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。

2 前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。

第 20 條

1 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。
2 調解得視案件情形爲必要之調查及商請有關機關協助。
3 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 21 條

1 調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。
2 前項調解書應記載事項如下：
一、當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
二、出席調解委員之姓名。
三、調解事由。
四、調解成立之內容。
五、調解成立之年、月、日。
六、決定機關及其首長。
3 直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。
4 法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。
5 性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視爲撤回；其已提起之民事訴訟視爲訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。
6 調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

第 22 條

1 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視爲調解不成立。但調解委員認爲有成立調解之望者，得另訂調解期日。
2 調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：
一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視爲申請調解時，提起申訴。
二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視爲於申請調解時已經告訴。

第 23 條

1 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量爲標的者，其調解書得爲執行名義。
2 經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。
3 前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內爲之。
4 民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。

第 24 條

1 調解程序，不公開之。
2 調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第 六 章 罰則

第 25 條

1 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而爲親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行爲者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。
2 前項之罪，須告訴乃論。

第 26 條

1 廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
2 前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。
3 前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡爲維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。
4 違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
5 第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
6 宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行爲人之行爲不具監督關係者，第二項之處罰對象爲行爲人。

第 27 條

1 對他人爲權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
2 對他人爲權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
3 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

第 28 條

1 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
2 違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

第 29 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定爲不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

第 30 條

行爲人違反第十七條規定，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第 七 章 附則

第 31 條

1 第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。

2 前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關爲之。

第 32 條

本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 33 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 34 條

本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

全國法規資料庫
Laws & Regulations Database of The Republic of China

法規名稱：性騷擾防治法施行細則
修正日期：民國 113 年 03 月 06 日

第 1 條

本細則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第三十三條規定訂定之。

第 2 條

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、行爲、認知或其他具體事實爲之。

第 3 條

政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關，接獲本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。

第 4 條

本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪。

第 5 條

1 本法第六條所定性騷擾防治審議會，應每季至少召開一次。
2 召集人不能出席時，由副召集人或出席委員互推一人代理之。

第 6 條

性騷擾事件之調查人員、審議或調解委員，應具備性別平等意識。

第 7 條

性騷擾事件之調查、審議及調解，應以不公開方式爲之，並保護當事人之隱私及其他權益。

第 8 條

1 本法第七條第一項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。
2 前項受服務人員，指到達該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。

第 9 條

本法第九條所稱不當之差別待遇，指無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。

第 10 條

本法第十條第一項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

第 11 條

本法第十一條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。

第 12 條

1 本法第十四條所定性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；其以言詞爲之者，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。

2 以書面提出之申訴或以言詞作成之申訴紀錄（以下併稱申訴書），應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、性騷擾事件發生及知悉之時間。

六、申訴之年月日。

3 前項第三款規定，申訴人應檢附委任書。

第 13 條

1 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關或直轄市、縣（市）主管機關（以下併稱受理單位）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受理單位（以下稱調查單位），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爲調查。

2 前項移送，應以書面通知當事人，並副知直轄市、縣（市）主管機關。

第 14 條

1 申訴書不合第十二條規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於十四日內補正。

2 受理單位認性騷擾事件有本法第十四條第五項所定不予受理情形之一者，應即移送直轄市、縣（市）主管機關決定不予受理或應續行調查。

3 直轄市、縣（市）主管機關認應續行調查者，應即移送調查單位爲本法第十五條第一項之調查。

第 15 條

1 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爲該事件之當事人。

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、現爲或曾爲該事件當事人之代理人、輔佐人。

四、於該事件，曾爲證人、鑑定人。

2 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。

3 前項申請，應舉其原因及事實，向該事件之調查單位爲之，並爲適當之釋明；被申請迴避之調查人員，得提出意見書。

4 被申請迴避之調查人員，於調查單位爲准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應爲必要處置。

5 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，調查單位應命其迴避。

6 直轄市、縣（市）主管機關之審議委員或調解委員，有第一項各款情形時，應行迴避。

第 16 條

政府機關（構）、部隊、學校或直轄市、縣（市）主管機關調查性騷擾事件，必要時，得依行政程序法第十九條規定請求警察機關協助。

第 17 條

1 性騷擾事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。

2 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。

第 18 條

調查單位依本法所爲調查報告及處理建議，應載明下列事項：

一、性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、申訴人、證人與相關人士、被申訴人之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、性騷擾事件調查結果及處理建議。

第 19 條

1 直轄市、縣（市）主管機關接獲性騷擾事件調查報告及處理建議，與相關書表資料後，認有補正之必要者，應通知該事件調查單位補正。

2 前項調查單位，應於收受通知後十四日內補正。

第 20 條

1 本法第十六條第一項所定有必要重行調查者，指下列情形之一：

一、調查程序有重大瑕疵。

二、有足以影響原調查認定之新事實、新證據。

三、其他性騷擾防治審議會認有必要重行調查之原因。

2 前項重行調查應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

第 21 條

行爲人無正當理由規避、妨礙或拒絕提供資料者，政府機關（構）、部隊、學校、警察機關，應通知直轄市、縣（市）主管機關依本法第三十條辦理。

第 22 條

調解委員不得以強暴、脅迫、恐嚇或詐術進行調解、阻止起訴、告訴或自訴，或有其他涉嫌犯罪之行爲。

第 23 條

依本法第十八條申請調解者，於調解期間，直轄市、縣（市）主管機關依被害人請求停止調查時，應通知調查單位停止調查。

第 24 條

本法第二十六條所稱目的事業主管機關，指下列機關：

一、廣播、電視事業：國家通訊傳播委員會。

二、宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體：被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關。

第 25 條

本法第六章所稱直轄市、縣（市）主管機關，指下列機關：

一、本法第二十六條第四項及第五項：被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關。

二、本法第二十七條、第二十九條及第三十條：性騷擾事件調查單位所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

三、本法第二十八條：該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

第 26 條

本細則自發布日施行。

國立澎湖科技大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法部分修正條文對照表		
修正條文	現行條文	說明
第一條 國立澎湖科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工權益(含專案人員、助理人員及臨時人員)及委外工作人員、求職者工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依「性別平等工作法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施準則」第二條規定，訂定本辦法。	第一條 國立澎湖科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工權益(含專案人員、助理人員及臨時人員)及委外工作人員、求職者工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依「性別工作平等法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第二條規定，訂定本辦法。	修正法規名稱。
第四條 本校有關性騷擾防治法及性別平等工作法之性騷擾申訴案的審議及調查委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理，另本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴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。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。	第四條 本校有關性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴案的審議及調查委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理，另本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴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。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。	修正法規名稱。
第五條 為處理工作場所性騷擾申訴案件，本校設置專線電話、傳真、專用電子信箱。電子信箱如下，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。 一、性騷擾申訴專線話： (06)9264115-1506 二、電子信箱： personnpu@gms.npu.edu.tw 三、傳真機號碼：	第五條 為處理工作場所性騷擾申訴案件，本校設置專線電話、傳真、專用電子信箱或電子信箱如下，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。 一、性騷擾申訴專線話： (06)9264115-1506 二、電子信箱： personnpu@gms.npu.edu.tw 三、傳真機號碼：	一、修正為標點符號。 二、修正性騷擾申訴案之處理程序。

(06)9260041 本校接獲性騷擾申訴後，由本校人事室委由本校性別平等教育委員會審議及調查，完成後提交性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)處理。 本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定副校長兼任，其餘委員，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之。前項女性委員比例不得低於二分之一。本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。本會會議，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。本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。 本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，決定是否受理。	(06)9260041 本校接獲性騷擾申訴後，由本校人事室提交性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)處理。 本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定副校長兼任，其餘委員，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之。前項女性委員比例不得低於二分之一。本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。本會會議，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。本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。 本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，決定是否受理。	
第七條 本校教職員工(含專案人員、助理人員及臨時人員)及委外工作員、求職者有發生性騷擾情事者，以具名之書面資料(表格如附表)或以言辭方式向本校人事室提出申訴。以言辭方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱	第七條 本校教職員工(含專案人員、助理人員及臨時人員)及委外工作員、求職者有發生性騷擾情事者，當事人得於事實發生後3個月內，以具名之書面資料(表格如附表)或以言辭方式向本校人事室提出申訴。以言辭方式提出申訴者，受理人員應作成	一、原條文之申訴期限，因性別平等工作法及相關子法並未就受僱者遭遇到性騷擾

覽確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。以電話申訴者，應於3日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。 前項書面或言辭紀錄應載明下列事項： 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。 三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。 四、申訴之事實內容及相關證據。 五、性騷擾事件發生及知悉時間。 六、申訴之年月日。 前項第三款，委任代理人應檢附委任書。 申訴書不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於14日內補正。	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。以電話申訴者，應於3日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。 前項書面應載明下列事項： 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民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，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。 三、申訴之事實內容及相關證據。 四、年月日。	時，對雇主提申訴之申訴期限予以限制，故機關訂定之內部規範尚不得訂定申訴期限，原條文3個月申訴期限予以刪除。 二、依據性騷擾防治法施行細則第12條第2項、第3項及第14條規定，修正書面申訴書或言辭申訴紀錄應載明事項、增列代理人應記事項、性騷擾發生及知悉時間、檢附委任書及申訴書不

		合規定之補正期限，並予以調整項次。
第八條 本會對申訴受理案件之調查委由性平會處理，程序如下： 一、接獲移送之申訴案件，本校性平會應於七日內指定三位以上人員(包含學者專家)組成申訴處理調查小組(簡稱調查小組)，進行調查，並將結果作成調查報告書，提性平會審議。 二、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。 三、性騷擾事件之調查，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之機會。 四、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。 五、調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。	第八條 本會對申訴受理案件之調查委由性平會處理，程序如下： 一、接獲移送之申訴案件，本校性平會應於七日內指定三位以上人員(包含學者專家)組成申訴處理調查小組(簡稱調查小組)，進行調查，並將結果作成調查報告書，提性平會審議。 二、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。 三、性騷擾事件之調查，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之機會。 四、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。 五、調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。	一、第八項及第九項條文酌作文字修正。 二、依據工作場所性騷擾防治措施準則第18條規定，條文酌作文字修正。

六、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。 七、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。 八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中、為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 九、調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，經申訴人同意後，性平會得決議暫緩調查，其期間不受結案及延長時效之限制。 十、性平會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關知識經驗者協助。 申訴應自提出之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。	六、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。 七、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。 八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中、為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。 九、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性平會得決議暫緩調查。 十、性平會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關知識經驗者協助。 申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。	

國立澎湖科技大學「禁止工作場所性騷擾」書面聲明修正條文對照表

修正規定	現行規定	說明
國立澎湖科技大學(以下簡稱本校)依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定「工作場所性騷擾防治措施準則」第四條之規定，特頒布「禁止工作場所性騷擾」書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工免於性騷擾侵擾之工作環境。	國立澎湖科技大學(以下簡稱本校)依據性別工作平等法第十三條，以及勞動部所訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第四條之規定，特頒布「禁止工作場所性騷擾」書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工免於性騷擾侵擾之工作環境。	修正法規名稱。
為維護此一承諾，特聲名本校絕不容許有任何管理階層主管，教職員工同仁(包含專案人員及臨時助理)及委外工作人員、求職者及一般民眾等，從事或遭受下列之性騷擾行為。 本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括： (1)雇主(或高階主管)對受僱者(或求職者)所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、降調或獎懲之交換條件。 (2)任何人(包括一般民眾或第三者)在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她(他)造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾	為維護此一承諾，特聲名本校絕不容許有任何管理階層主管，教職員工同仁(包含專案人員及臨時助理)及委外工作人員、求職者及一般民眾等，從事或遭受下列之性騷擾行為。 本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括： (1)雇主(或高階主管)對受僱者(或求職者)所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、降調或獎懲之交換條件。 (2)任何人(包括一般民眾或第三者)在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她(他)造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾	修正法規名稱。

她(或他)人格尊嚴、人身自由或影響她(或他)工作表現。	她(或他)人格尊嚴、人身自由或影響她(或他)工作表現。	

國立澎湖科技大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法修正後草案全文

97 年 12 月 11 日 97 學年度第 1 學期第 4 次行政會議通過
102 年 12 月 19 日 102 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
105 年 1 月 6 日 104 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
107 年 11 月 15 日 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
108 年 1 月 2 日 107 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
112 年 2 月 16 日 111 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
112 年 3 月 22 日 111 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過
112 年 6 月 15 日 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
112 年 12 月 27 日 112 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過
113 年 3 月 14 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過
113 年 4 月 18 日 112 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過
113 年 5 月 22 日 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為維護教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依「性別平等工作法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施準則」第二條規定，訂定本辦法。

第二條　本辦法適用於本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者相互間於本校所發生之性騷擾事件。

第三條　本辦法所稱性騷擾，指下列二款情形之一：

一、本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者執行職務或在工作場所時，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、主管人員對部屬或對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。

第四條　本校有關性騷擾防治法及性別平等工作法之性騷擾申訴案的審議及調查委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理，另本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴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。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

第五條　為處理工作場所性騷擾申訴案件，本校設置專線電話、傳真、專用信箱。電子信箱如下，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

一、性騷擾申訴專線電話：(06)9264115-1506

二、電子信箱：personnpu@gms.npu.edu.tw

三、傳真機號碼：(06)9260041

本校接獲性騷擾申訴案後，由本校人事室委由本校性別平等教育委員會審議及調查，完成後提交性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)處理。

本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定副校長兼任，其餘委員，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之。前項女性委員比例不得低於二分之一。本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委

員，其任期至原任期屆滿日為止。本會會議，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。本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。

本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，決定是否受理。

第六條　本校各單位應建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。辦理各種防治性騷擾之相關課程訓練或講習，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，須布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

第七條　本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者有發生性騷擾情事者，以具名之書面資料（表格如附表）或以言辭方式向本校人事室提出申訴。以言辭方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，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。以電話申訴者，應於 3 日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面或言辭紀錄應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。

四、申訴之事實內容及相關證據。

五、性騷擾事件發生及知悉時間。

六、申訴之年月日。

前項第三款，委任代理人應檢附委任書。

申訴書不合規定，而其情形可補正者，受理單位應通知申訴人於 14 日內補正。

第八條　本會對申訴受理案件之調查委由性平會處理，程序如下：

一、接獲移送之申訴案件，本校性平會應於七日內指定三位以上人員（包含學者專家）組成申訴處理調查小組（簡稱調查小組），進行調查，並將結果作成調查報告書，提性平會審議。

二、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

三、性騷擾事件之調查，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之機會。

四、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

五、調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。

六、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

七、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。

八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

九、調查中之性騷擾事件已進入司法程序者，經申訴人同意後，性平會得決議暫緩調查，其期間不受結案及延長時效之限制。

十、性平會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關知識經驗者協助。

申訴應自提出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。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第九條　性平會、調查小組及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向性平會申請該委員迴避。

第十條　申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議後，移回性騷擾防治委員會審認，依各該身分別，提交教師評審委員會、公務人員考績委員會或各該管理考核委員會進行審議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及有關單位。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校視情節輕重，對申訴人為適當之懲處。

第十二條 性平會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第十三條 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十四條 性平會委員均為無給職。非本校參與性平會、調查小組之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

第十五條　辦理性騷擾申訴案所需經費由本校相關預算項下支應。

第十六條　至本校洽公民眾如有發生性騷擾事件時準用本辦法之規定。

第十七條　本辦法經行政會議及校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件

國立澎湖科技大學性騷擾案件申訴書（紀錄）

<table>
<tr><td colspan="2">基本資料</td><td>姓　　名</td><td>性別</td><td>出　　生
年　月　日</td><td>服務機關(單位）及職稱</td><td>國民身分證
統一編號</td><td>聯絡處所
及　電　話</td></tr>
<tr><td colspan="2">申　訴　人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">代　理　人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">被 申 訴 人</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">申訴事實內容</td><td>被申訴人姓名</td><td colspan="2">□不詳</td><td>被申訴人服務單位</td><td colspan="3">□職稱：　　聯絡電話：
□無
□不詳</td></tr>
<tr><td>事件發生時間</td><td colspan="6">年　月　日 □上午 □下午　時　分</td></tr>
<tr><td>事件發生地點</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>事件發生過程</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">相關事證或人證</td><td colspan="6">附件 1：
附件 2：
（無者免填）</td></tr>
<tr><td colspan="8">申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：　　申訴日期：　年　月　日</td></tr>
<tr><td colspan="8">以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。
紀錄人簽名或蓋章：</td></tr>
</table>

---------處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）---------

<table>
<tr><td rowspan="2">初次接獲單位</td><td>單位名稱</td><td></td><td>接 案 人 員</td><td></td><td>職 稱</td><td></td></tr>
<tr><td>聯絡電話</td><td></td><td>接獲申訴時間</td><td colspan="3">年　月　日 □上午 □下午　時　分</td></tr>
<tr><td>處理或移送流程摘要</td><td colspan="6"></td></tr>
</table>

備註：1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。
2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」2 字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。
3. 本申訴書（紀錄）所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
4. 委任代理人應檢附委任書。

國立澎湖科技大學「禁止工作場所性騷擾」書面聲明修正後草案全文

102 年 12 月 19 日 102 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
112 年 2 月 16 日 111 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
112 年 3 月 22 日 111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過
113 年 3 月 14 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過
113 年 5 月 22 日 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）依據性別平等工作法第十三條，以及勞動部所訂定「工作場所性騷擾防治措施準則」第四條之規定，特頒布「禁止工作場所性騷擾」書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

為維護此一承諾，特聲明本校絕不容許有任何管理階層主管、教職員工同仁（包含專案人員及臨時助理）及委外工作人員、求職者及一般民眾等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別平等工作法第十二條所規定者，包括：

(1)雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。

(2)任何人（包括一般民眾或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本校所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

本校所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本校人事室承辦人，以便依據本校所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本校絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本校將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之

情形），本校將依法採取合宜之措施來處理，包括對加害人解僱等之懲處。

為加強所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員對此類事件之認知與瞭解，本校將定期舉辦相關之講習及訓練課程，教職員工對此類課程均有參加之義務，不得無故拒絕參加。

為確定本校所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，本聲明將張貼於本校網頁公告，並請在下方親自簽名。

聲明人：_____（簽名）

單位：　_____

職稱：　_____

中 華 民 國　　年　　月　　日

國立澎湖科技大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(現行條文)

97 年 12 月 11 日 97 學年度第 1 學期第 4 次行政會議通過
102 年 12 月 19 日 102 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
105 年 1 月 6 日 104 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
107 年 11 月 15 日 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
108 年 1 月 2 日 107 學年度第 1 學期第 2 次校務會議修正通過
112 年 2 月 16 日 111 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
112 年 3 月 22 日 111 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過
112 年 6 月 15 日 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
112 年 12 月 27 日 112 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過

第一條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為維護教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者工作權益，提供免於性騷擾之工作環境，特依「性別工作平等法」第十三條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第二條規定，訂定本辦法。

第二條　本辦法適用於本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者相互間於本校所發生之性騷擾事件。

第三條　本辦法所稱性騷擾，指下列二款情形之一：

一、本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者執行職務或在工作場所時，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、主管人員對部屬或對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。

第四條　本校有關性騷擾防治法及性別工作平等法之性騷擾申訴案的審議及調查委由本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)負責處理，另本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴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。但處理教職員工性騷擾申訴案時，學生代表不參與。委員應親自出席，不得代理，主席因故無法主持會議時，得指定委員代理之。

第五條　為處理工作場所性騷擾申訴案件，本校設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱如下，並將相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

一、性騷擾申訴專線電話：(06)9264115-1506

二、電子信箱：personnpu@gms.npu.edu.tw

三、傳真機號碼：(06)9260041

本校接獲性騷擾申訴後，由本校人事室提交性騷擾防治委員會(以下簡稱本會)處理。

本會置委員七人，其中一人為召集人，由校長指定副校長兼任，其餘委員，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者兼任之。前項女性委員比例不得低於二分之一。本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由校長聘(派)本校教職員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。本會會議，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。本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。

本會並得指派本會委員三人組成事件處理小組，進行案件初步審查，決定是否受理。

第六條　本校各單位應建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。辦理各種防治性騷擾之相關課程訓練或講習，並利用集會及文宣等各種傳遞訊息方式，頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳。

第七條　本校教職員工（含專案人員、助理人員及臨時人員）及委外工作人員、求職者有發生性騷擾情事者，當事人得於事實發生後3個月內，以具名之書面資料（表格如附表）或以言辭方式向本校人事室提出申訴。以言辭方式提出申訴者，受理人員應作成紀錄，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。以電話申訴者，應於3日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面應載明下列事項：

一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民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，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、年月日。

第八條　本會對申訴受理案件之調查委由性平會處理，程序如下：

一、接獲移送之申訴案件，本校性平會應於七日內指定三位以上人員（包含學者專家）組成申訴處理調查小組（簡稱調查小組），進行調查，並將結果作成調查報告書，提性平會審議。

二、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

三、性騷擾事件之調查，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之機會。

四、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

五、調查小組調查時，得訪談雙方當事人，並得依法進行搜證及訪查。必要時，得邀請相關學識經驗之專業人士協助調查。

六、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

七、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。

八、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

九、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，性平會得決議暫緩調查。

十、性平會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關知識經驗者協助。

申訴應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於二十日內提出申復。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第九條　性平會、調查小組及與本案相關之所有人員均負對本案一切內容保密之義務。申訴事項如涉及委員本身，或有其他事由可能妨害調查之公正者，該委員應自行迴避。雙方當事人亦得檢具理由向性平會申請該委員迴避。

第十條　申訴人於案件評議期間撤回申訴者，應以書面為之，於送達性平會後即予結案備查，並不得就同一事由再提出申訴。

第十一條 性平會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議後，移回性騷擾防治委員會審認，依各該身分別，提交教師評審委員會、公務人員考績委員會或各該管理考核委員會進行審議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及有關單位。性騷擾行為經證實有誣告之事實者，本校視情節輕重，對申訴人為適當之懲處。

第十二條 性平會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第十三條 當事人有輔導或醫療等需要者，本校得協助轉介至專業輔導或醫療機構。

第十四條 性平會委員均為無給職。非本校參與性平會、調查小組之專業人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，出席會議時並得支領出席費。

第十五條 辦理性騷擾申訴案所需經費由本校相關預算項下支應。

第十六條 至本校洽公民眾如有發生性騷擾事件時準用本辦法之規定。

第十七條 本辦法經行政會議及校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件

國立澎湖科技大學性騷擾案件申訴書（紀錄）

基本資料	姓　　名	性別	出　生 年 月 日	服務機關(單位）及職稱	國民身分證 統一編號	聯絡處所 及電話
申　訴　人						
代　理　人						
被 申 訴 人						

申訴事實內容	被申訴人姓名	□不詳	被申訴人服務單位	□職稱：　　聯絡電話： □無 □不詳
	事件發生時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分		
	事件發生地點			
	事件發生過程			
相關事證或人證	附件 1： 附件 2： （無者免填）			
申訴人(法定代理人或委任代理人)簽名或蓋章：　　申訴日期：　年　月　日				
以上紀錄經當場向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 紀錄人簽名或蓋章：				

---------處理情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴單位自填）---------

初次接獲單位	單位名稱		接案人員	職稱	
	聯絡電話		接獲申訴時間	年　月　日 □上午 □下午　時　分	
處理或移送流程摘要					

備註：1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人留存。

2. 提出申訴書者，將標題之「紀錄」2 字及「紀錄人簽名或蓋章」欄刪除。

3. 本申訴書（紀錄）所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

4. 委任代理人應檢附委任書。

國立澎湖科技大學「禁止工作場所性騷擾」書面聲明

102 年 12 月 19 日 102 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
112 年 2 月 16 日 111 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
112 年 3 月 22 日 111 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過

國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）依據性別工作平等法第十三條，以及勞動部所訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第四條之規定，特頒布「禁止工作場所性騷擾」書面聲明，並訂定處理此類事件之申訴程序，以提供本校所有教職員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

為維護此一承諾，特聲明本校絕不容許有任何管理階層主管、教職員工同仁（包含專案人員及臨時助理）及委外工作人員、求職者及一般民眾等，從事或遭受下列之性騷擾行為。

本聲明所稱之性騷擾行為，是指性別工作平等法第十二條所規定者，包括：

(1)雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所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、降調或獎懲之交換條件。

(2)任何人（包括一般民眾或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

遭受本聲明所稱之性騷擾行為時，依本校所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定辦理。

本校所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果妳（或你）感覺到遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本校人事室承辦人，以便依據本校所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。本校絕對禁止對通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，有任何報復之行為。

本校將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之

情形），本校將依法採取合宜之措施來處理，包括對加害人解僱等之懲處。

為加強所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員對此類事件之認知與瞭解，本校將定期舉辦相關之講習及訓練課程，教職員工對此類課程均有參加之義務，不得無故拒絕參加。

為確定本校所有教職員工（含專案人員及臨時助理）及委外工作人員均已詳閱此份書面聲明，並瞭解其內容，本聲明將張貼於本校網頁公告，並請在下方親自簽名。

聲明人：_____（簽名）

單位：　_____

職稱：　_____

中　華　民　國　　年　　月　　日

討論事項（六）　　提案單位：研究發展處

案由：擬訂定「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法」，請討論。

說明：

一、依 112 年內稽委員會建議修訂事項，本校訂有「國立澎湖科技大學建教合作實施辦法」，該辦法依教育部頒布之「建教合作實施辦法」訂定，但母法已廢止改成「專科以上學校產學合作實施辦法」。

二、經查教育部於民國 96 年 08 月 07 日廢止「建教合作實施辦法」。民國 101 年 02 月 09 日廢止「大專校院產學合作實施辦法」。同步於民國 101 年 02 月 09 日修訂為現行辦法「專科以上學校產學合作實施辦法」。

三、擬廢止原「國立澎湖科技大學建教合作實施辦法」，不做辦法修正。

四、擬訂定「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法」，於 113 年 04 月 18 日經行政會議修正通過。

五、檢附「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法條文說明表」、「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法草案」。

擬辦：本辦法經行政會議通過，並提校務會議通過後實施，修正時亦同。

決議：照案通過。

國立澎湖科技大學產學合作實施辦法（草案） 說明表

條次	條文內容	說明
第一條	本校為促進知識之累積與擴散作為目標，發揮教育、訓練、研究、服務之功能，並裨益國家教育與經濟發展，爰依據教育部「專科以上學校產學合作實施辦法」及本校組織規章訂定「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法」(以下簡稱本辦法)。	依據：「專科以上學校產學合作實施辦法」第 2 條，定義產學合作目標。 §2 大學及專科學校（以下簡稱學校）辦理產學合作，應以促進知識之累積與擴散作為目標，發揮教育、訓練、研究、服務之功能，並裨益國家教育與經濟發展。
第二條	本辦法所稱產學合作，指本校為促進各類產業發展，與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱合作機構）合作辦理下列事項之一者： 一、各類研究發展及其應用事項：包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。 二、各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等相關合作事項。 三、其他有關學校智慧財產權益之運用事項。	依據：「專科以上學校產學合作實施辦法」第 3 條，定義產學合作之範圍。 §3 本辦法所稱產學合作，指學校為促進各類產業發展，與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱合作機構）合作辦理下列事項 之一者： 一、各類研究發展及其應用事項：包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。 二、各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等相關合作事項。 三、其他有關學校智慧財產權益之運用事項。
第三條	一、本校以研究發展處為產學合作推動業務單位，就其推動事項，統籌契約事宜，確認契約內容與相關法令相符，並協同相關單位督導履約進度，處理爭端，提供學校師生相關諮詢服務。 二、歸屬本校之合作成果與智慧財產權，依「國立澎湖科技大學教職員專利申請辦法」、「國立澎湖科技大學研發成果技術移轉管理要點」及「國立澎湖科技大學技術移轉利益衝突處理要點」等相關規定辦理。 三、產學合作涉及敏感性科技者、生命尊嚴或專業道德者，其研究指標及管制機制，依中央科技主管機關之規定辦理。	依據「專科以上學校產學合作實施辦法」第 4 條，進行整體規劃。 §4 學校辦理產學合作，應就教學及研究特色，配合校務發展，進行整體規劃；並就下列事項訂定相關規定，提校務會議通過後公告之： 一、學校產學合作推動單位之設置及其任務。 二、合作成果與相關智慧財產權之歸屬、管理及運用。 三、合作成果與相關智慧財產權運用所得利益之歸屬及分配。 四、參與產學合作相關人員之利益衝突迴避及保密。 五、涉及敏感性科技、生命尊嚴或專業道德者，其研究指標及管制機制。 六、其他與產學合作有關之權益保障、風險控管及應注意事項。 前項第五款敏感性科技之範圍，依中央科技主管機關所定有關敏感科技研究安全管制作業之法規規定。

第四條	本校辦理產學合作計畫承接，應與合作機構簽訂書面契約，定明下列事項： 一、產學合作之標的及交付項目。 二、契約當事人應提供之必要經費、資源及付款方式。 三、合作機構要求學校擔保其所授權之技術或其他事項未對他人構成侵權者，應定明如有侵權事項發生時，學校應負擔之賠償範圍以計畫實際交付經費為上限。 四、產學合作獲得研究發展成果者，應定明研究發展成果及其收入之歸屬與運用。 五、合作機構須使用本校或其所屬單位之名稱、標章者，依「國立澎湖科技大學推動產學合作使用校名暨圖記辦理原則」辦理。 六、產學合作所購置圖書、期刊、儀器、設備及賸餘經費。除產學合作契約另有規定者外，均依相關財物管理辦法列入校產統一管理運用。 七、相關人員利益衝突迴避及保密。	依據「專科以上學校產學合作實施辦法」第 5 條，定義合約書應有內容。 §5 學校辦理產學合作，應與合作機構簽訂書面契約，定明下列事項： 一、產學合作之標的及交付項目。 二、契約當事人應提供之必要經費或其他資源。 三、合作機構要求學校擔保其所授權之技術或其他事項未對他人構成侵權者，應定明如有侵權事項發生時，學校應負擔之賠償範圍。 四、產學合作獲得研究發展成果者，應定明研究發展成果及其收入之歸屬與運用。 五、合作機構須使用學校或其所屬單位之名稱、標章者，應定明其授權方式、使用方法及範圍。 六、學校辦理產學合作購置圖書、期刊、儀器或設備者，應定明購置物及賸餘經費等財產管理運用。 七、相關人員利益衝突迴避及保密。 前條第一項第一款學校產學合作推動單位，應就其推動事項，統籌前項契約事宜，確認契約內容與相關法令相符，並督導履約進度，處理爭端，提供學校師生相關諮詢服務。
第五條	一、本校各單位或教職員與合作機構進行產學合作，應由計畫主持人檢具計畫書、契約書、經費支用預算表及相關文件，經所屬單位主管同意後，簽會研究發展處、主計室及相關單位審核後呈校長核定，再由本校與合作機構辦理簽約手續。 二、技術服務案件、小型檢驗服務案件可逕由合作機構向各單位接洽辦理，得免辦簽約手續。 三、已簽訂之產學合作合約書應將影本送至研究發展處及主計室存查。 四、另訂有申請、簽約辦法之政府機關，依其規定辦理之。	一、說明簽約手續。 二、保留本校原「建教合作實施辦法」的技術服務及小型檢驗服務案件之規範。
第六條	本校不對授權之技術或其他事項，擔保其商品化之成果或相關產品責任。	依據「專科以上學校產學合作實施辦法」第 7 條，定義授權或其他事項相關責任。 §7 學校不得對其授權之技術或其他事項，

		擔保其商品化之成果或相關產品責任。
第七條	產學合作方式涉及政府機關出資、委託辦理或補助者，應符合各該政府機關之法規規定。學校接受教育部補助、委託或出資之科學技術研究發展計畫，其成果歸屬、管理及運用，按其為科技計畫預算或非科技計畫預算，適用或準用政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法之規定，或依教育部相關法規辦理。	依據「專科以上學校產學合作實施辦法」第 9 條，定義符合法規之規定。 §9 產學合作方式涉及政府機關出資、委託辦理或補助者，應符合各該政府機關之法規規定。 學校接受教育部補助、委託或出資之科學技術研究發展計畫，其成果歸屬、管理及運用，按其為科技計畫預算或非科技計畫預算，適用或準用政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法之規定，或依教育部相關法規辦理。
第八條	產學合作計畫應依約定辦理結案相關手續。	合約期限及結案手續之規定。
第九條	產學合作經費之收支悉依「國立澎湖科技大學校務基金自籌收入收支管理辦法」及「國立澎湖科技大學產學合作及政府科研補助或委託辦理收支管理要點」相關規定辦理。	經費收支相關規定。
第十條	本辦法如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。	未盡事宜之規定。
第十一條	本辦法經行政會議通過，並提校務會議通過後實施，修正時亦同。	依據「專科以上學校產學合作實施辦法」第 4 條，提校務會議通過後公告之。 §4 學校辦理產學合作，應就教學及研究特色，配合校務發展，進行整體規劃；並就下列事項訂定相關規定，提校務會議通過後公告之。

國立澎湖科技大學產學合作實施辦法（草案）

第一條　本校為促進知識之累積與擴散作為目標，發揮教育、訓練、研究、服務之功能，並裨益國家教育與經濟發展，爰依據教育部「專科以上學校產學合作實施辦法」及本校組織規章訂定「國立澎湖科技大學產學合作實施辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條　本辦法所稱產學合作，指本校為促進各類產業發展，與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱合作機構）合作辦理下列事項之一者：

一、各類研究發展及其應用事項：包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。

二、各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等相關合作事項。

三、其他有關學校智慧財產權益之運用事項。

第三條　一、本校以研究發展處為產學合作推動業務單位，就其推動事項，統籌契約事宜，確認契約內容與相關法令相符，並協同相關單位督導履約進度，處理爭端，提供學校師生相關諮詢服務。

二、歸屬本校之合作成果與智慧財產權，依「國立澎湖科技大學教職員專利申請辦法」、「國立澎湖科技大學研發成果技術移轉管理要點」及「國立澎湖科技大學技術移轉利益衝突處理要點」等相關規定辦理。

三、產學合作涉及敏感性科技者、生命尊嚴或專業道德者，其研究指標及管制機制，依中央科技主管機關之規定辦理。

第四條　本校辦理產學合作計畫承接，應與合作機構簽訂書面契約，定明下列事項：

一、產學合作之標的及交付項目。

二、契約當事人應提供之必要經費、資源及付款方式。

三、合作機構要求學校擔保其所授權之技術或其他事項未對他人構成侵權者，應定明如有侵權事項發生時，學校應負擔之賠償範圍以計畫實際交付經費為上限。

四、產學合作獲得研究發展成果者，應定明研究發展成果及其收入之歸屬與運用。

五、合作機構須使用本校或其所屬單位之名稱、標章者，依「國立澎湖科技大學推動產學合作使用校名暨圖記辦理原則」辦理。

六、產學合作所購置圖書、期刊、儀器、設備及賸餘經費。除產學合作契約另有規定者外，均依相關財物管理辦法列入校產統一管理運用。

七、相關人員利益衝突迴避及保密。

第五條　一、本校各單位或教職員與合作機構進行產學合作，應由計畫主持人檢具計畫書、契約書、經費支用預算表及相關文件，經所屬單位主管同意後，簽會研究發展處、主計室及相關單位審核後呈校長核定，再由本校與合作機構辦理簽約手續。

二、技術服務案件、小型檢驗服務案件可逕由合作機構向各單位接洽辦理，得免辦簽約手續。

三、已簽訂之產學合作合約書應將影本送至研究發展處及主計室存查。

四、另訂有申請、簽約辦法之政府機關，依其規定辦理之。

第六條　本校不對授權之技術或其他事項，擔保其商品化之成果或相關產品責任。

第七條　產學合作方式涉及政府機關出資、委託辦理或補助者，應符合各該政府機關之法規規定。學校接受教育部補助、委託或出資之科學技術研究發展計畫，其成果歸屬、管理及運用，按其為科技計畫預算或非科技計畫預算，適用或準用政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法之規定，或依教育部相關法規辦理。

第八條　產學合作計畫應依約定辦理結案相關手續。

第九條　產學合作經費之收支悉依「國立澎湖科技大學校務基金自籌收入收支管理辦法」及「國立澎湖科技大學產學合作及政府科研補助或委託辦理收支管理要點」相關規定辦理。

第十條　本辦法如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

第十一條　本辦法經行政會議通過，並提校務會議通過後實施，修正時亦同。

討論事項(七)　　提案單位：研究發展處

案由：修正「國立澎湖科技大學學生校外實習輔導辦法」名稱變更為「國立澎湖科技大學學生校外實習辦法」及部份修正案，提請討論。

說明：

1. 依據內稽委員會有關「研發處學生國外實習執行作業」待改善缺失意見。
2. 依據112年教育部實習評鑑意見。
3. 檢附修正條文對照表及修正後草案。(如附件一、二、三)

擬辦：本案業經113.4.18行政會議通過、提送校務會議審議通過，陳請校長核定後實施。

決議：修正後通過。

「國立澎湖科技大學學生校外實習辦法」修正草案對照表

修正名稱	現行名稱	說明
國立澎湖科技大學學生校外實習辦法	國立澎湖科技大學學生校外實習輔導辦法	修正辦法名稱
修正條文	現行條文	說明
第一條為增進學生實務經驗，落實技職教育精神，加強推動學生校外實習，特訂定本辦法。	第一條 為協助學生增加實務經驗，落實技職教育之精神，加強學生校外實習輔導及管理，特訂定本辦法。	修訂文字
第二條各系應依本辦法訂定實習要點，並明訂實習期間、實習機構、實習項目、實習待遇、膳宿、保險、實習爭議處理機制、成績考核、學分授予等，以落實推動學生校外實習課程。	第二條 各系應依本辦法訂定實習要點，並依專業領域之不同規範實習期間、實習機構或實習項目之認定、實習成績考核比例、學分扣抵方式等，報請院務會議通過後公告實施，並影送本校實習辦理單位備查，修正時亦同。	修訂文字
第三條各系校外實習課程學分依實際實習時數認定之，每日以工作 8 小時為原則，累計滿2週、80小時以上得授予一學分;依實習機構規定加班、輪班者不在此限。 各系校外實習課程得依本身專業考量規劃為下列必修或選修課程： 一、暑期實習課程:於暑期開設二學分以上之校外實習課程，且須在同一機構連續實習八週，並不得低於320小時為原則。 二、寒期實習課程:於寒期開設二學分之校外實習課程，且須在同一機構連續實習四週，並不得低於 160 小時為原則。 三、學期實習課程:於學期開設九學分以上，至少為期 4.5 個月	校外實習課程型態，包括任一型態之必修或選修課程： 一、暑期課程： 於暑期開設二學分以上之校外實習課程，且須在同一機構連續實習八週，並不得低於三百二十小時為原則（包括各校訂定定期返校之座談會或研習活動等）。 二、學期課程： 開設九學分以上，至少為期4.5個月(18週)之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各校訂定定期返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。 三、學年課程： 開設十八學分以上，至少為期九個月之校外實習課程，修讀實習課程	1.修改條次與文字 2.增列寒期課程 3.刪除「其他實習課程」

720 小時(18 週)之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各系訂定返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。 四、學年實習課程:於學年開設十八學分以上，至少為期九個月1440 小時（36 週）之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各系訂定返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。 國外實習悉依本辦法規定並採下列原則辦理： 一、學生以選修前項所開設之暑期、學期、學年校外實習課程為限。 二、實習地點為大陸地區以外之境外地區，或於國際海域航行之大型商船，且以臺商所設海外先進或具發展潛力之企業和機構(包括分公司)為優先。 三、國外實習機構應經學校評估合格，並瞭解實習環境及實習安全性，不得委由中介代辦機構協助安排。 四、實習工作性質應與就讀系專業相關。 五、有興趣赴國外實習之學生須先修習與實習工作性質相關之課程，並應具備多益400分以上、全民英檢中級複試通過或日文檢定N5以上之語言能力，方得申請自費海外實習。如欲申請教育部學海築夢、新南向學海築夢補助國外實習之學生，須依本校相關辦法所規定	期間，除依各校訂定定期返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。 四、海外實習： (五)有興趣赴海外實習之學生應通過學校規定之專業及語言能力(外語能力應提出多益 350 分以上、全民英檢中級複試通過或日文檢定 N5 以上方可)，且需修畢與實習工作性質相關之學程。學生赴海外實習不符上開規定但多益達 400 分以上或日文檢定 N4 以上方可申請自費海外實習但不得申請學海築夢實習補助。 (六)學生得於實習前向所屬系所提出申請，經院務會議審查通過，並辦妥合法入境之實習簽証後，始得前往實習。 (七)確實與實習機構簽訂實習契約，如實習契約使用外文，各系所應協助學生確實瞭解實習契約內容，並注意契約中是否有強制儲蓄或不得加入及參與當地工會組織等不公平條款。契約內容影本應提供實習生查詢及知悉，並明定實習工作時間（實習時數，或加班限制）、契約期限、實習工作項目、實習待遇（或薪資或津貼）、膳宿、保險及校外實習合作機構與實習學生發生爭議時之協商處理機制等項目，確保學生實習相關權利義務，並要求實習機構確實依契約內容執行。 (八)實習生勿任意與實習機構訂定其他實習或勞動契約，如實習機構提出額外簽訂契約需求，該契約內容應由各系所協助學生檢視其妥適性。	

之語言門檻，具備多益400分以上、全民英檢中級複試通過或日文檢定N4以上之語言能力，方可申請。 六、學生應於實習前向所屬系提出申請，經院務會議審查通過送校級校外實習委員會備查，並辦妥合法出入境之實習簽證後，始得前往國外實習。 七、學生申請赴國外實習期間，需與學校指導教授或導師及家長或監護人保持聯繫。 八、學生應確實與國外實習機構簽訂實習契約，若實習契約使用外文，各系應協助學生確實瞭解實習契約內容，並注意契約中是否有強制儲蓄或不得加入及參與當地工會組織等不公平條款。實習契約應明定實習工作時間（實習時數，或加班限制）、契約期限、實習工作項目、實習待遇（或薪資或津貼）、膳宿、保險、以及實習機構與實習學生發生爭議時之協商處理機制等項目，以確保學生實習相關權利義務，並要求實習機構確實依契約內容執行。 九、學生赴國外實習，勿任意與實習機構簽訂其他實習或勞動契約，如實習機構提出額外簽訂契約需求，該契約內容應由各系協助學生檢視其妥適性。	其他實習課程：同一學期開設至少二學分以上之校外實習課程，且應於同一機構進行實習，每日連續實習至少八小時;其累積總時數(不包含校外參訪及實務見習等),以不得低於三百二十小時為原則。	
第四條實習機構之接洽,應由各系負責，經聯繫實習機構合作意願後，進行評估作業，填寫實習機構評估表，並經系級校外實習委員會通過後,公告實習機構名單。	第四條 學生前往校外實習,各系所遴選實習合作機構應審慎安排，並得邀請實習機構參與校外實習相關座談會，使學生瞭解校外實習係校內課程之延伸，並顧及學生課程中	修改文字

各系合作之校外實習機構應取得主管機關合法登記許可，擁有良好管理制度及能提供優良安全實習場所，並與各系專長領域相契合。	理論與實務之銜接性。實習機構應提供至少包含下列事項： 實習機構提供學生相關操作訓練，並與本校指派之專責教師共同輔導學生認識實習機構 之職場環境。 實習機構負責學生實習前之安全講習、實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之 規劃。	
第五條各系辦理學生與校外實習機構之媒合作業如下： 一、公告實習機構資訊：各系依前條所公告實習機構名單，應提供學生各實習機構介紹與實習機會等資訊，以利學生選填志願。各系得另外邀請實習機構對學生說明機構性質與職場環境。 二、學生選填志願：學生就公告實習機構名單選填志願，並依各系與實習機構規定繳交申請資料，等候面試通知。 三、面試申請學生：各系辦理面試時，得邀請該實習機構參與。 四、公告媒合結果：各系辦理完成面試後，應將面試與媒合結果提交系級校外實習委員會確認通過後，公告並通知學生。	第五條 實習機構遴選程序如下： 調查合作意願，進行實習機構評估作業，並填寫附件一實習機構評估表。	修改文字
第六條經成功媒合校外實習機構後，實習學生應檢具家長同意書並填寫學生校外實習計畫書，提出校外實習申請。	第六條 學生至校外實習前應經所屬系所同意，並填寫家長同意書(如附件二)後，始得至校外實習。	修改文字

第七條各系應指導學生研擬校外實習計畫書，經實習機構檢視同意後，併入實習合約。 實習計畫書應包含下列內容： 一、 基本資料：學生姓名、實習機構名稱、實習期間、實習輔導老師、機構輔導老師。 二、 實習學習內容：實習課程目標、實習課程內涵（實習主軸）、各階段實習工作內容及時程規劃、實習機構提供指導與資源說明、實習輔導老師輔導訪視實習學生之規劃、機構輔導老師輔導實習學生之規劃。 三、 實習成效考核與回饋：實習成效考核指標或項目、實習成效與教學評核方式、實習課程後回饋規劃。	第七條 個別實習計畫 一、各系(所)應與實習機構共同為每位實習學生擬定個別實習計畫，實習計畫擬定後必須由系（所）先行審查，經實習生及實習機構檢視以及同意後，做為實習合約之一部份，於實習合約書用印流程送各行政單位審查。 二、個別實習計畫應包含下列各項內容： (一)基本資料：學生姓名、實習單位名稱、實習期間、學校輔導老師、機構輔導老師。 (二)實習學習內容:實習課程目標、實習課程內涵(實習主軸)、各階段實習內容具體規劃及時程分配、實習機構提供實習課程指導與資源說明、教師輔導訪視訪視實習課程進行之規劃、業界專家輔導實習課程規劃。 (三)實習成效考核與回饋：實習成效考核指標或項目、實習成效與教學評核方式、實習課程後回饋規劃。	修改文字
第八條各系應辦理實習行前座談會，為學生說明有關校外實習注意事項，並得同時或另外偕同實習機構辦理職場說明： 一、實習機構得提供學生相關操作訓練，並與本校指派之實習輔導老師共同輔導學生認識實習機構之職場環境。 二、實習機構負責學生實習前之安全講習、實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。	第八條 學生至校外實習前，應參加勞工保險或加保意外險，以保障學生安全；並得偕同實習機構辦理實習行前座談會，為學生說明有關校外實習注意事項。	修改條次與文字
第九條各系應安排實習輔導老師進行學生校外實習期間之輔導與訪視，	第九條 為加強學生校外實習輔導，瞭解校外實習情況（含實習合作機	修改條次與文字

以瞭解校外實習情況(含實習機構工作環境)，並得依需求提供學生有關職能輔導與生活及心理輔導等。 實習輔導老師之訪視，以實地訪視為原則，以實際關懷、輔導、考察學生實習狀況；因故無法進行實地訪視者，得經系主管同意以電話訪談或舉辦座談會等方式替代之。實習輔導老師之訪視均應填報實習輔導訪視表等相關表單，呈核各系主管並供評量考核實習學生之用。 實地訪視次數，依實習課程類別分別規定如下： 一、寒暑期課程：以一次為原則，因故得以其他訪視方式替代。 二、學期課程：以二次為原則，因故得調整為至少一次實地訪視，另一次以其他訪視方式替代。 三、學年課程：每學期以二次為原則，因故得調整為至少一次實地訪視，另一次以其他訪視方式替代。 學生實習所在地為國外者，實習輔導老師應於學生實習期間每月至少二次採網路聯繫方式進行關懷訪視。經簽准支應國外差旅費者，應前往國外實習機構進行實地訪視。 所有訪視均應做成訪視記錄，並呈核備查。	構工作環境)，各系所得安排各項相關職能輔導與生活及心理輔導等；於學生實習期間，實習輔導教師應不定期以實地訪視、電話訪談或舉辦座談會等方式輔導、考察學生實習狀況，並填報實習輔導訪視表(如附件三)等相關表單呈核各系所主管及提供評量之用。若學生實習所在地為國內，則學校輔導老師應於學生實習的第一個月，即開始前往實習機構進行實地訪視。 一、若學生實習所在地為國外，得視經費於學期中前往實習機構進行實地訪視，惟輔導教師應於學生實習第一個月每星期至少一次，採網路聯繫方式記錄與評估學生適應情形。 二、實地訪視的次數，依下列課程為之： (一)暑期課程：以一次為原則，如時間不足，部分學生得以其他輔導方式替代。 (二)學期課程：以輔導學生至少二次，其中至少赴實習單位輔導一次為原則。 (三)學年課程：每學期以輔導學生至少二次，其中至少赴實習單位輔導一次為原則。	
	第十條 各系規定實習時數採累計制，總時數並不得少於 160 小時(4 週)，每日以工作 8 小時為認定原則，依公司規定加班、輪班者則不	原第十條部分內容修訂至第三條 原第十一條刪除

	在此限。 第十一條 各系校外實習學生實習工作項目及分期進度，由各系訂定分送各實習機構參酌採用，但仍以配合各實習機構現有之業務為主。	
第十條 各實習機構應與本校簽訂「國立澎湖科技大學校外實習合約書」一式三份(含實習計畫)。實習機構因專業、企業屬性等因素考量需採用其本身之合約書版本者，須顧及學生實習期間各項權益之保障，經實習學生切結同意後，由各系提送各級校外實習委員會討論通過，始得採用簽訂之。	第十二條 各實習機構應與本校簽訂「學生校外實習建教合約書」一式三份(含個別實習計畫)，如實習機構有個別涉及專業領域之要求，得由各學系主任以產學合作書、正式函文、合作備忘錄等專案方式簽請核准。	修改條次與文字
第十一條學生實習期間，實習機構與本校應依前條實習合約書之規定，分別為實習學生辦理相關保險，並支付保險費。		修訂原第八條保險內容
第十二條各系學生經媒合確定實習機構後，應依期限內報到，並遵從實習機構之規定及該機構輔導老師之指示進行實習。如有因不可歸責於己之事由或重大疾病等特殊情形未能前往實習者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導老師，經各系校外實習委員會審議同意後，申請延期或終止。	第十三條 各系學生經推介確定後，應依期限內報到。如因有不可歸責於己之事由或重大疾病等特殊情形未能前往實習者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導教師，經各系所實習輔導委員會審議同意後，得申請延期或終止。	修改條次與文字
第十三條 實習期間，請求改調實習機構者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導教師，經各系校外實習委員會審議同意後始能調離，學分數及成績計算依教務處相關規定辦理；擅自離開原指定之實習機構轉往他處實習者，其實習成績不予承認，並	第十四條 實習期間，請求改調機構實習者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導教師，經各系所實習輔導委員會審議同意後始能調離，學分數及成績計算依教務處相關規定辦理；擅自離開原指定之實習機構轉往他處實習者，其實習成	修改條次與文字

於次學期媒合其他實習機構再實習一次;如屬同一機構內之單位調動實習者，不在此限。 實習機構調換情況特殊者,學校得視情節輕重送學生獎懲委員會進行相關議處。	績不予承認，並於次學期尋覓機構再實習一次；如屬同一機構內之單位調動實習者，不在此限。學校亦得視情節輕重送學生獎懲委員會進行相關議處。	
第十四條學生實習期間非重要事故不得請假,如必須請假者應報請該實習機構主管批准。凡請假達一週以上者，並應報請本校核准。	第十五條 實習時間非重要事故不得請假，如必須請假者應報請該實習機構主管批准。凡請假達一週以上者，並應報請本校核准。	修改條次與文字
第十五條學生於實習期間因故無法完成實習課程者,得申請停止實習課程,並依各系相關課程規定辦理後續事宜。	第十六條 各學系實習學生自報到後應遵從實習機構之規定及該機構實習指導人員之指示接受工作。 第十七條 實習期間本校得派員前往各實習機構，視察各實習學生作業情形，訪問實習指導人員交換意並應將視察情形報校核備。	原第十六條及第十七條修改文字為第十四條
第十五條學生於實習期間因故無法完成實習課程者,得申請停止實習課程,並依各系相關課程規定辦理後續事宜。		新增條文，以救濟未能完成實習課程之程序
第十六條學生實習結束後,應依限繳交實習報告。各系應依學生實習計畫、老師訪視記錄與學生實習報告，經機構輔導老師與實習輔導老師進行成績評核。 前項所有記錄均應由各系妥善保存，並另製作電子檔送交研發處實習就業輔導組備查,以利教育部實習評鑑之用。	第十八條 實習結束後,實習者需於期限內繳送成績考核表及相關心得報告送各系考核，各系應於實習者實習結束後該學期內評分完成送本校實習辦理單位登打成績及製作證明。	修改條次與文字
第十七條為獎勵實習表現優秀學生，每學年由各系推薦產生並於該學年	第十九條 實習學生如未達各系訂	修改條次與文字

畢業典禮頒發獎狀及禮卷。獲獎學生應繳交心得送研發處。 實習學生如未達各系訂定及格標準者不予製作實習證明。	定及格標準者不予製作實習證明；實習表現優 異，並於該畢業年度經各系推薦申請者，得以由本校實習單位頒予禮卷及獎狀乙紙	
第十八條各系於學生實習結束後，應安排實習成果發表等相關活動，以評估與瞭解實習生之實習成果，並提供學生觀摩學習的機會。	第二十條 實習成果 各教學單位應於學生實習結束後，安排實習成果展現的相關活動，以評估與 瞭解實習生之實習成果，以及提供同學間觀摩學習的機會。	修改條次與文字
第十九條各系於學生校外實習課程結束後，應依實習輔導老師的輔導訪視記錄、實習學生滿意度與實習機構滿意度調查結果等回饋資料，提相關實習會議進行實習機構與課程內容的適切性評估、檢討與改善建議，做成會議記錄妥善保存備查，並追蹤落實。	第二十一條 檢討改善 各系（所）應於學生參與校外實習課程後，依據輔導老師的輔導、完成實習 的同學意見、實習機構的回饋，以及學校的調查，進行實習機構與課程內容 的適切性評估、檢討與改善。	修改條次與文字
第二十條本校為推動學生校外實習課程，應設置校外實習委員會，負責審議考核各項校外實習機制及輔導結果，並解決實習糾紛，其辦法另訂之。	第二十二條 本校各院系〈所〉為推動學生校外實習業務，應設置三至七人組成之實習輔導委員會（得併系所課程委員會），討論並決議各系所學生實習相關辦法，並送校實習委員會備查。 第二十三條 實習委員會置主任委員一人由校長擔任，當然委員人由研發長、教務長、學務長、各院院長擔任、系系主任或教師代表一人、各院推派一機構一人擔任，具實習經驗學生代表，由各院推派一人擔任，法律學者專家，由研發處陳請校長遴選一人聘任。 第二十四條 實習委員會視實際所需由主任委員召集之，負責審議考	1.修改條次與文字 2.原第二十二條、第二十三條及第二十四條辦法另訂之

	核各項機制及 輔導結果，並解決實習糾紛。	
第二十一條實習輔導老師前往實習機構實地訪視所需國內差旅費依學校出差旅費報支要點覈實報支，經費來源以教育部相關計畫支應為原則。國外差旅費之申請應經簽准核可，始得依國外出差旅費報支要點覈實報支。	第二十五條 學校輔導老師訪視費 未支領學校實習課程鐘點費之實習輔導老師，得以教育部補助及委辦計畫經費編列基準所定之校內人員每小時 800 元為基準，申請輔導訪視費用每次以 2 小時 1600 元為限，經費來源以教育部技職再造計畫－實務課程發展及師生實務增能計畫支應為原則。輔導老師應善盡輔導責任，於學期結束前將輔導紀錄繳交至各系備查，如發現輔導訪視次數、輔導紀錄未確實，將視情節輕重追繳已核發之金額。 學校輔導老師差旅費 第二十六條 國內差旅費依學校出差旅費報支要點覈實報支；國外差旅費申請應經簽准核可，始得依國外出差旅費報支要點覈實報支；經費來源以教育部技職再造計畫－實務課程發展及師生實務增能計畫支應為原則。	1.修改條次與文字 2.原第二十五條及第二十六條修改文字後為第二十條
第二十二條各系邀請實習機構輔導老師或業界專家提供學生實習相關指導，得支給輔導費，每次以 2,000 元為限，經費來源以教育部相關計畫支應為原則。	第二十七條 業界專家輔導費 各系針對實習機構提供學生實習相關指導，得支給實習機構或業界專家輔導費，每次以 2,000 元為限，經費來源以教育部技職再造計畫－實務課程發展及師生實務增能計畫為原則。	修改條次與文字
第二十三條 本辦法未盡事宜，依教育部規範補助技專校院辦理實務課程發展及師生實務增能實施要點、技	第二十八條 本辦法未盡事宜，依教育部規範補助技專校院辦理實務課程發展及師生實務增能實施要點、	修改條次

專校院開設校外實習課程注意事項、本校實習相關規定、以及本校教務相關法規辦理。	技專校院開設校外實習課程注意事項、本校實習相關規定、以及本校教務相關法規辦理。	
第二十三條本辦法經行政會議討論通過，送校務會議審查通過後，公佈實施。	第二十九條 本辦法經行政會議通過後，公佈實施。	修改條次與文字

國立澎湖科技大學學生校外實習辦法(草案)

九十一年十二月十九日行政會議修正通過
九十三年十一月十八日行政會議修正通過
九十四年二月二十三日校務會議修正通過
九十四年九月二十六日校務會議修正通過
九十七年三月十三日行政會議修正通過
九十七年四月十七日行政會議修正通過
九十八年十月十五日行政會議修正通過
一〇〇年一月十三日行政會議修正通過
一〇三年十月十六日行政會議修正通過
一〇四年四月十六日行政會議修正通過
一〇四年五月十四日行政會議修正通過
一〇四年五月十四日行政會議修正通過
一〇四年十一月十二日行政會議修正通過
一〇五年二月十八日行政會議修正通過
一〇六年十月十九日行政會議通過
一〇七年六月十四日行政會議通過
一〇八年三月十四日行政會議通過
一一三年四月十八日行政會議通過

第二條　為增進學生實務經驗，落實技職教育精神，加強推動學生校外實習，特訂定本辦法。

第三條　各系應依本辦法訂定實習要點，並明訂實習期間、實習機構、實習項目、實習待遇、膳宿、保險、實習爭議處理機制、成績考核、學分授予等，以落實推動學生校外實習課程。

第四條　各系校外實習課程學分依實際實習時數認定之，每日以工作 8 小時為原則，累計滿2週、80小時以上得授予一學分；依實習機構規定加班、輪班者不在此限。

各系校外實習課程得依本身專業考量規劃為下列必修或選修課程：

一、暑期實習課程：於暑期開設二學分以上之校外實習課程，且須在同一機構連續實習八週，並不得低於320小時為原則。

二、寒期實習課程：於寒期開設二學分之校外實習課程，且須在同一機構連續實習四週，並不得低於160小時為原則。

三、學期實習課程：於學期開設九學分之校外實習課程，至少為期4.5個月720小時(18週)之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各系訂定返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。

四、學年實習課程：於學年開設十八學分之校外實習課程，至少為期九個月1440小時（36週）之校外實習課程，修讀實習課程期間，除依各系訂定返校之座談會或研習活動等外，學生應全職於實習機構實習。

國外實習悉依本辦法規定並採下列原則辦理：

十、學生以選修前項所開設之暑期、學期、學年校外實習課程為限。

十一、實習地點為大陸地區以外之境外地區，或於國際海域航行之大型商船，且以臺商所設海外先進或具發展潛力之企業和機構(包括分公司)為優先。

十二、國外實習機構應經學校評估合格，並瞭解實習環境及實習安全性，不得

委由中介代辦機構協助安排。

十三、實習工作性質應與就讀系專業相關。

十四、有興趣赴國外實習之學生須先修習與實習工作性質相關之課程，並應具備多益400分以上、全民英檢中級複試通過或日文檢定N5以上之語言能力，方得申請自費海外實習。如欲申請教育部學海築夢、新南向學海築夢補助國外實習之學生，須依本校相關辦法所規定之語言門檻，具備多益400分以上、全民英檢中級複試通過或日文檢定N4以上之語言能力，方可申請。

十五、學生應於實習前向所屬系提出申請，經院務會議審查通過送校級校外實習委員會備查，並辦妥合法出入境之實習簽證後，始得前往國外實習。

十六、學生申請赴國外實習期間，需與學校指導教授或導師及家長或監護人保持聯繫。

十七、學生應確實與國外實習機構簽訂實習契約，若實習契約使用外文，各系應協助學生確實瞭解實習契約內容，並注意契約中是否有強制儲蓄或不得加入及參與當地工會組織等不公平條款。實習契約應明定實習工作時間（實習時數，或加班限制）、契約期限、實習工作項目、實習待遇（或薪資或津貼）、膳宿、保險、以及實習機構與實習學生發生爭議時之協商處理機制等項目，以確保學生實習相關權利義務，並要求實習機構確實依契約內容執行。

十八、學生赴國外實習，勿任意與實習機構簽訂其他實習或勞動契約，如實習機構提出額外簽訂契約需求，該契約內容應由各系協助學生檢視其妥適性。

第五條　實習機構之接洽，應由各系負責，經聯繫實習機構合作意願後，進行評估作業，填寫實習機構評估表，並經系級校外實習委員會通過後，公告實習機構名單。

各系合作之校外實習機構應取得主管機關合法登記許可，擁有良好管理制度及能提供優良安全實習場所，並與各系專長領域相契合。

第六條　各系辦理學生與校外實習機構之媒合作業如下：

一、　公告實習機構資訊：各系依前條所公告實習機構名單，應提供學生各實習機構介紹與實習機會等資訊，以利學生選填志願。各系得另外邀請實習機構對學生說明機構性質與職場環境。

二、　學生選填志願：學生就公告實習機構名單選填志願，並依各系與實習機構規定繳交申請資料，等候面試通知。

三、　面試申請學生：各系辦理面試時，得邀請該實習機構參與。

四、　公告媒合結果：各系辦理完成面試後，應將面試與媒合結果提交系級校外實習委員會確認通過後，公告並通知學生。

第七條　經成功媒合校外實習機構後，實習學生應檢具家長同意書並填寫學生校外實習計畫書，提出校外實習申請。

第八條　各系應指導學生研擬校外實習計畫書，經實習機構檢視同意後，併入實習合約。

實習計畫書應包含下列內容：

四、 基本資料：學生姓名、實習機構名稱、實習期間、實習輔導老師、機構輔導老師。

五、 實習學習內容：實習課程目標、實習課程內涵(實習主軸)、各階段實習工作內容及時程規劃、實習機構提供指導與資源說明、實習輔導老師輔導訪視實習學生之規劃、機構輔導老師輔導實習學生之規劃。

六、 實習成效考核與回饋：實習成效考核指標或項目、實習成效與教學評核方式、實習課程後回饋規劃。

第九條　各系應辦理實習行前座談會，為學生說明有關校外實習注意事項，並得同時或另外偕同實習機構辦理職場說明：

一、實習機構得提供學生相關操作訓練，並與本校指派之實習輔導老師共同輔導學生認識實習機構之職場環境。

二、實習機構負責學生實習前之安全講習、說明實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。

第十條　各系應安排實習輔導老師進行學生校外實習期間之輔導與訪視，以瞭解校外實習情況（含實習機構工作環境），並得依需求提供學生有關職能輔導與生活及心理輔導等。

實習輔導老師之訪視，以實地訪視為原則，以實際關懷、輔導、考察學生實習狀況；因故無法進行實地訪視者，得經系主管同意以電話訪談或舉辦座談會等方式替代之。實習輔導老師之訪視均應填報實習輔導訪視表等相關表單，呈核各系主管並供評量考核實習學生之用。

實地訪視次數，依實習課程類別分別規定如下：

一、寒暑期課程：以一次為原則，因故得以其他訪視方式替代。

二、學期課程：以二次為原則，因故得調整為至少一次實地訪視，另一次以其他訪視方式替代。

三、學年課程：每學期以二次為原則，因故得調整為至少一次實地訪視，另一次以其他訪視方式替代。

學生實習所在地為國外者，實習輔導老師應於學生實習期間每月至少二次採網路聯繫方式進行關懷訪視。經簽准支應國外差旅費者，應前往國外實習機構進行實地訪視。

所有訪視均應做成訪視記錄，並呈核備查。

第十一條 各實習機構應與本校簽訂「國立澎湖科技大學校外實習合約書」一式二份(含實習計畫書)。實習機構因專業、企業屬性等因素考量需採用其本身之合約書版本者，須顧及學生實習期間各項權益之保障，經實習學生切結同意後，由各系提送各級校外實習委員會討論通過，始得採用簽訂之。

第十二條 學生實習期間，實習機構與本校應依前條實習合約書之規定，分別為實習學生辦理

相關保險，並支付保險費。

第十三條 各系學生經媒合確定實習機構後，應依期限內報到，並遵從實習機構之規定及該機構輔導老師之指示進行實習。如有因不可歸責於己之事由或重大疾病等特殊情形未能前往實習者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導老師，經各系校外實習委員會審議同意後，申請延期或終止。

第十四條 實習期間，請求改調實習機構者，須報請各系函知實習機構及通知實習輔導教師，經各系校外實習委員會審議同意後始能調離，學分數及成績計算依教務處相關規定辦理；擅自離開原指定之實習機構轉往他處實習者，其實習成績不予承認，並於次學期媒合其他實習機構再實習一次;如屬同一機構內之單位調動實習者,不在此限。

實習機構調換情況特殊者，學校得視情節輕重送學生獎懲委員會進行相關議處。

第十五條 學生實習期間非重要事故不得請假，如必須請假者應報請該實習機構主管批准。凡請假達一週以上者，並應報請本校核准。

第十六條 學生於實習期間因故無法完成實習課程者，得申請停止實習課程，並依各系相關課程規定辦理後續事宜。

第十七條 學生實習結束後，應依限繳交實習報告。各系應依學生實習計畫、老師訪視記錄與學生實習報告，經機構輔導老師與實習輔導老師進行成績評核。

前項所有記錄均應由各系妥善保存，並另製作電子檔送交研發處實習就業輔導組備查，以利教育部實習評鑑之用。

第十八條 為獎勵實習表現優秀學生，每學年由各系推薦產生並於該學年畢業典禮頒發獎狀及禮卷。獲獎學生應繳交心得送研發處。

實習學生如未達各系訂定及格標準者不予製作實習證明。

第十九條 各系於學生實習結束後，應安排實習成果發表等相關活動，以評估與瞭解實習生之實習成果，並提供學生觀摩學習的機會。

第二十條 各系於學生校外實習課程結束後，應依實習輔導老師的輔導訪視記錄、實習學生滿意度與實習機構滿意度調查結果等回饋資料，提相關實習會議進行實習機構與課程內容的適切性評估、檢討與改善建議，做成會議記錄妥善保存備查，並追蹤落實。

第二十一條本校為推動學生校外實習課程，應設置校外實習委員會，負責審議考核各項校外實習機制及輔導結果，並解決實習糾紛，其辦法另訂之。

第二十二條 實習輔導老師前往實習機構實地訪視所需國內差旅費依學校出差旅費報支要點覈實報支，經費來源以教育部相關計畫支應為原則。國外差旅費之申請應經簽准核可，始得依國外出差旅費報支要點覈實報支。

第二十三條 各系邀請實習機構輔導老師或業界專家提供學生實習相關指導，得支給輔導費，每次以2,000元為限，經費來源以教育部相關計畫支應為原則。

第二十四條 本辦法未盡事宜，依教育部規範補助技專校院辦理實務課程發展及師生實務增能

實施要點、技專校院開設校外實習課程注意事項、本校實習相關規定、以及本校教務相關法規辦理。

第二十五條 本辦法經行政會議討論通過，送校務會議審查通過後，公佈實施。

討論事項（八）　　提案單位：研究發展處

案由：本校「112 年度國立澎湖科技大學校務基金績效報告書」草案，請討論。

說明：

一、依據教育部 104 年 10 月 6 日臺教高（通）字第 1040131656 號函辦理。

二、本案業經 113 年 3 月 27 日校務基金管理委員會及 113 年 5 月 16 日行政會議通過。

擬辦：通過後，陳報教育部核備。

決議：照案通過。

國 立 澎 湖 科 技 大 學

112 年度校務基金績效報告書

（草案）

中華民國 113 年 3 月 15 日

壹、前言 4

一、績效目標 4
二、組織概況 4

貳、績效目標達成情形 8

一、人才培育及教學品質之提升 8
二、學術單位之重點特色發展計畫 11
三、人力資源之發展 17
四、空間資源之發展 27

參、財務變化情形 29

肆、檢討及改進 35

伍、其他事項 38

一、教務處 38
二、學務處 41
三、總務處 48
四、圖資館 49
五、研發處 54
六、進修推廣部 57
七、人事室 61
八、觀光休閒學院 64
九、人文暨管理學院 66
十、海洋資源暨工程學院 67
十一、共同教育委員會 70

陸、結語 71

摘 要

依據「國立澎湖科技大學 112 年度財務規劃報告書」與本校 112 年度績效執行情形，撰寫「國立澎湖科技大學 112 年度校務基金績效報告書」。本報告書內容包含了績效目標達成情形(包含人才培育及教學品質之提升、重點特色、人力與空間等資源之發展)、財務變化情形、檢討與改進、及其他等。

在「人才培育及教學品質提升」指標中，達成率約為 90%，主要在每年交換來本校境外生、每年招收境外生及學士生、研究生未達標外，有多項指標超過預期，如教師實施課業學習輔導學生、產業界實務實習專業證照、獎勵相關專業技能證照之考取、法政、自然、社會、應用科學等通識課程、大學部畢業生全民英檢初級通過比率、數位課程教材、教師成長社群及業界師資參與授課皆有明顯成長。在活化教與學互動機制目標量化指標中教師成長社群及業界師資參與授課超越目標。而在社會服務項目仍需持續努力。另外，在學生結構及系所學制發展目標量化指標達成率上，本年仍因受新冠肺炎疫情之影響，雖已開放，然多項國際活動及交流剛剛起步，績效不如預期，未來將持續加強境外招生以及鼓勵本校學生參與出國交換生之計畫。而在學術單位之重點特色發展達成率為 90.5%較前一年提升，「發展海洋產業科技領域」均已達成指標，在保健食品初級工程師指標上超越預期許多。在「三大學院及共同教育委員會之重點特色發展計畫」9 項指標中，已達成 8 項，且部分指標超越預期，僅國科會專題研究計畫案不如預期目標，須持續努力。在教育部補助計畫、其他政府部門計畫及技能檢定方面成果豐碩，未來仍將持續鼓勵教師申請政府部門計畫及產學案。在「發展島嶼產業管理與海洋素養領域」及「強化海洋科技領域終身學習教育」方面開設碩士/學士學分班招生有待加強，進修推廣課程成果豐碩，未來可再持續推動。「發展島嶼觀光休閒領域量化指標」今年度已達成目標，且績效良好，未來將持續推動觀光產業管理訓練課程。

人力資源之發展方面，績效指標達成率為 84.4%，在本年度修訂員額編制、特殊優秀人才彈性薪資因缺乏經費、遷調、座談會、分層負責檢討、教育訓練或專題演講等視情況調整未達預期目標外，其餘指標皆達成績效指標。在修訂人事規章、網頁專區宣導、集會活動宣導、職員訓練、職員研習、績優人員選拔表揚及作業資訊化等多項目皆超越目標績效良好。空間資源之發展方面，未達標的項目為部分租金收入不如預期目標，如教學大樓學生餐廳及販賣部，其他皆已完成績效指標。

考量本校流動資金金額不大，且須配合學校未來發展作資金的妥適分配運用規劃，因此校務基金投資的規劃以穩健保守為方向，選擇合適之投資標的，目標在使校務基金能夠穩健成長，以提供充足經費，滿足教學、研究等各項需求。目前資產配置仍以臺幣定存為主，112 年定存金額合計 4 億 2 仟伍佰萬元，現有公債 3 億元。為求校務未來的永續經營與發展，校務基金仍採穩健定存方式於金融機構。

壹、前言

一、績效目標

本校前身為民國 80 年成立的國立高雄海事專科學校澎湖分部，並於 84 年正式獨立設校為國立澎湖海事管理專科學校，89 年升格為國立澎湖技術學院，至 94 年正式改制成為國立澎湖科技大學至今。本校在三十多年來全校師生的努力打拼之下，目前已成為一所涵蓋水產、工程、觀光、資訊、管理及人文等專業領域、圍繞海洋產業技職教育為主的綜合性科技大學，設有人文暨管理、觀光休閒、及海洋資源暨工程等三個學院，下有 12 個學系、1 個科、5 個碩士班，另設有共同教育委員會，下有通識教育中心與基礎能力教學中心，為小型具特色的科技大學。

本校是全臺灣唯一的一所離島型態科技大學。在當前社會經濟變遷及產業演變趨勢日益加速的外在環境下，本校持續善用澎湖地區海洋島嶼資源與觀光休閒特色，並透過學校師資與教學環境之改善，努力朝島嶼產業應用型科技大學的目標前進。以期為國家培養海洋漁業、觀光休閒、科技及管理的各種人才，除提供澎湖在地人才培訓機會，拉近與臺灣本島之教育落差，也投入促進當地產業、經濟與文化之提升，以帶動與菊島持續共榮共好的願景。

二、組織概況

本校組織依大學法及大學法施行細則訂定，包含行政單位及教學單位。行政單位分設秘書室、教務處、學務處、總務處、研發處、圖書資訊館、進修推廣部、人事室及主計室，組織架構如圖 1-1。教學單位有 3 個學院、1 個共同教育委員會、12 個系(含 5 個碩士班)、2 個中心。海洋資源暨工程學院分設水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）、食品科學系（含碩士班）、資訊工程系、電信工程系、電機工程系（含電資碩士班）。人文暨管理學院分設資訊管理系、行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）、航運管理系、應用外語系。觀光休閒學院分設觀光休閒系（含碩士班）、餐旅管理系、海洋遊憩系。共同教育委員會分設通識教育中心與基礎能力教學中心，組織架構如圖 1-2 所示。至 112 年 12 月，本校教職員工之員額編制如表 1-1 所示，共有教師人數 97 人、職員人數 37 人、教官 1 人、稀少性科技人員 1 人、工友（含駕駛）10 人、駐衛警 3 人，另聘請專案教師 39 人、約用人員 9 人、專案工作人員 43 人、行政助理 4 人及兼任教師 43 人。而學生人數方面則如表 1-2 所示：(1)日間部：碩士班 68 人，四技 2,270

人，五專部 106 人，合計 2,444 人；(2)進修推廣部：碩士在職專班 43 人，四技 215 人，合計 281 人，總計全校學生共有 2,704 人。

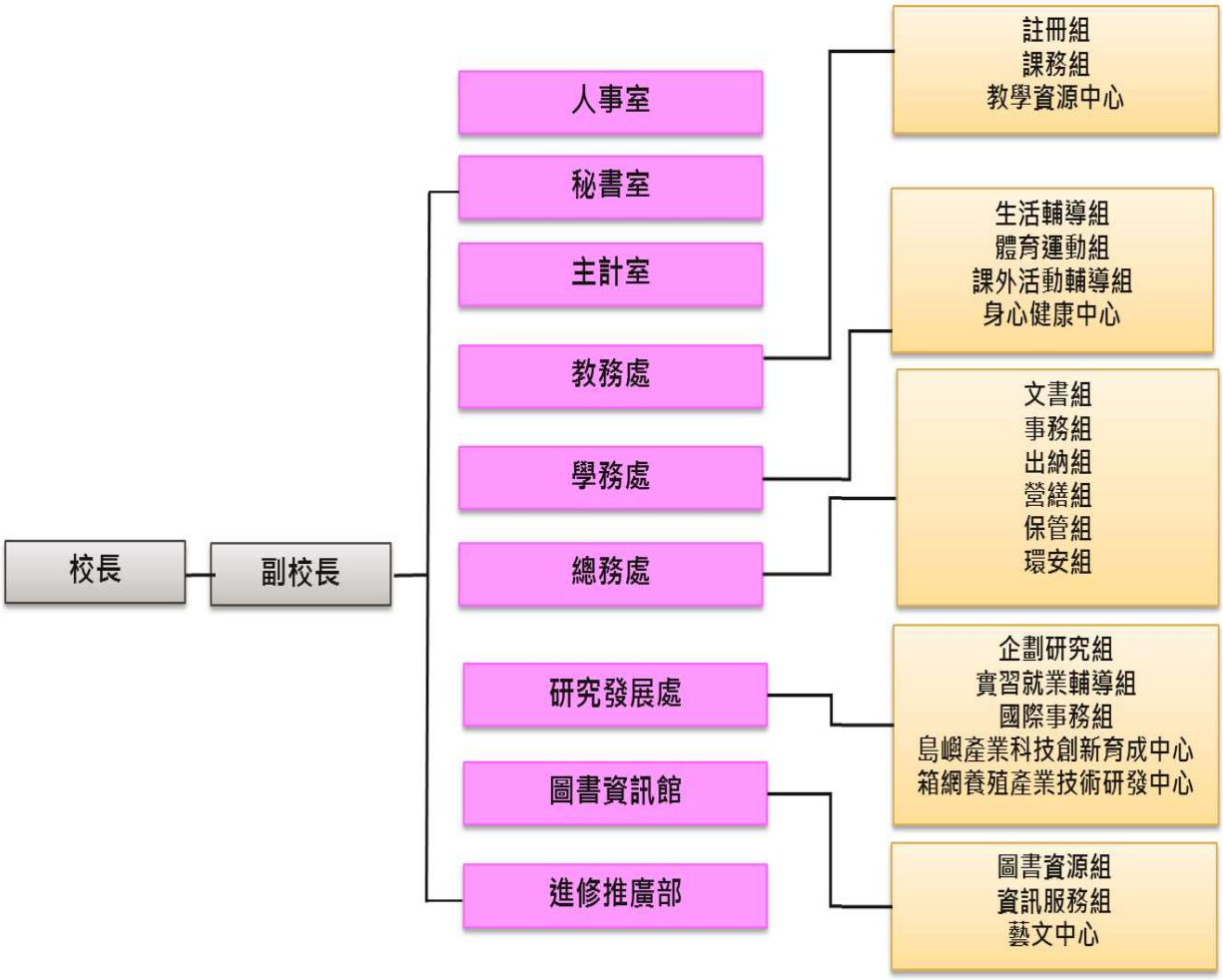


圖 1- 1 國立澎湖科技大學行政組織架構



圖 1-2 國立澎湖科技大學教學組織架構

表 1-1 112 學年度教職員編制員額數（含支援人力）及現職人數一覽表

類別	編制員額數	現有員額數
校長	1	1
副校長	（1）	（1）
教師	126	96
軍護人員	4	1
稀少性科技人員	1	1
職員	51	37
小計	183（1）	136（1）
專案教師	0	39
約用人員	0	9
專案工作人員	0	43
行政助理	0	4
合計	183（1）	231（1）

表 1-2 國立澎湖科技大學 112 學年度第 1 學期班級學生數統計表

部別	日間部						進修推廣部				總計	
學制	五專		四技		碩士班		碩士班在職專班		四技			
班級 人數	班級數	人數	班級數	人數	班級數	人數	班級數	人數	班級數	人數	班級數	人數
電機科	5	106									5	106
行銷與物流管理系(服務業經營管理碩士班)					2	12	2	24			4	36
水產養殖系(水產資源與養殖碩士班)					2	7					2	7
觀光休閒系(碩士班)					2	17	2	19			4	36
電機工程系(電資碩士班)					2	19					2	19
食品科學系(碩士班)					2	13					2	13
應用外語系			4	111							4	111
餐旅管理系			4	183							4	183
觀光休閒系			8	283					4	118	12	401
資訊工程系			4	220							4	220
電信工程系			4	180							4	180
水產養殖系			4	155							4	155
航運管理系			4	185							4	185
資訊管理系			4	172					4	97	8	269
行銷與物流管理系			4	153							4	153
電機工程系			6	216							6	216
食品科學系			7	225							7	225
海洋遊憩系			4	187							4	187
合計	5	106	57	2270	10	68	4	43	8	215	84	**2702**

貳、績效目標達成情形

由於我國大學的數量急速擴充，使得大學教育業已從傳統的菁英教育轉型為大眾教育，促使大學必須同時推動教學、研究及推廣服務之調整。本校作為技職院校，以培育實務科技人才為發展目標，並且以位處離島之獨特屬性，因此在『實踐新實謙愛校訓，營造簡樸務實校風』的原則下，以『培養人文專業兼具之實務科技人才』為目標，設定『發展成為島嶼產業科技大學』之願景。為達此願景目標，本校擬定六項發展策略：(1)強化教學與實務之聯結，精進學生畢業後之升學與就業競爭力，以培育就業市場所需人才；(2)集中資源，以現有系院之教育與研發基礎深入技職人才的耕耘；(3)配合澎湖離島的地方特色，積極發展海洋、綠能與觀光休閒特色之相關研發計畫；(4)強調人文與科技相融的教育，培養學生成為德術兼具、健康誠正的人才；(5)結合社區發展資源，協助地方產業、經濟與文化之提升；(6)推動產學合作、技術服務以及導入更多外來資源以增加校務基金經費等主軸項目，以達到學校永續經營目的。

因此，本校校務整體績效目標由『學校總體競爭力發展規劃』、『人才培育及教學品質之提升』、『重點特色之發展』、『人力資源之發展』、『空間資源之發展』及『財務資源發展規劃』等方向進行呈現，並依校務行政與學術單位的發展計畫，來落實本校秉持之教育理念。整體而言，本校 112 年度之績效如下：

一、人才培育及教學品質之提升

（一）加強人才培育及提升學生職能（表 2-1）

1. 培育專業職能及實務技能，落實核心能力之養成。
2. 結合地方微型創業，開設三創課程。
3. 結合地方產業，建立島嶼特色課程。
4. 培養具備共通職能、人文倫理及終身學習能力的全人教育。
5. 加強語文教學，厚植外語學習能力。
6. 強化學習預警機制及成效、加強學生課業輔導。
7. 加強學生專業職能及技術輔導。
8. 強化全校課程地圖並結合教學品保，以提升學習成效。

表 2-1 人才培育及學生素質提升目標量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
英文會考	4	次	4	達標
課後輔導小老師	40	人次	68	超越目標
教師實施課業學習輔導學生	4,200	人	6,987	超越目標
學程	5	個	10	超越目標
產業界專業實務實習	150	人	355	超越目標
補助學生參與各項全國性競賽	12	件	30	超越目標
獎勵相關專業技能證照之考取	200	張	250	超越目標
法政、自然、社會、應用科學等通識課程	30	門	50	超越目標
文化、法律、人文與科技通識專題講座	4	場	4	達標
藝文系列活動	6	場	7	依據年度規劃持續辦理、推廣藝文展覽與活動。
社會服務	14	次	15	超越目標
英文校內分級考試	1	次	1	達標
大學部畢業生全民英檢初級通過比率	60	%	80	超越目標
外文藝文類競賽	2	次	2	達標
提供外籍生獎助學金	7	萬元	24	超越目標
強化全校課程地圖	17	院、系、中心	17	達標
就業、生涯規劃講習	5	次	5	達標
職能專業課程	12	系	12	達標

（二）活化教師與學生互動教學方式（表 2-2）

1. 建構數位化教學與環境，增進學生自主學習。
2. 完善獎助生制度，強化學生學習成效。

3. 擴展教師成長社群，分享教學實務知能。
4. 推動業師協助教學，深化產業實務經驗。
5. 參與跨區聯盟合作，共榮共享教學資源。

表 2-2 活化教與學互動機制目標量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
數位課程教材	8	門	15	超越目標
教師成長社群(教資中心)	6	團體	12	超越目標
遴選優良教學獎助生	1	場	1	達成目標
業界師資參與授課	20	人次	31	超越目標
教學經驗分享座談會	3	場	4	超越目標

（三）調整招生管道及來源推廣（表 2-3）

1. 依學校發展需求彈性調整學生結構，控管研究生及日間部 (含四技、五專)、進修推廣部學生比例。
2. 規劃及調整招生策略增加招生註冊率。
3. 配合研發處招收外籍學生、陸生與僑生，並協助系所進行招收員額提報。
4. 協助訂定本校與國外學生之雙聯學制法規。
5. 配合地方產業實務人才需求之趨勢及各系所規劃之發展特色，以成為具有特色教學的科技大學為目標。

表 2-3 學生結構及系所學制發展目標量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
學士生：研究生	26.5：1	比率	22.41：1	因受少子化生源減少影響，爰需強化學校資源整合各系所特色，俾提升招生成效。
日間部：進修部	8.3：1	比率	9.41：1	
碩士班班級數	5	班	5	
本校每年出國交換生	1	人	3	應用外語系3名學生
每年交換來本校境外生（含港澳生、陸生、僑生、外國籍生）	1	人	0	本校於疫情前，來校之交換生幾乎為中國籍，惟鑑於近3年來因疫情及兩岸關係，致交換中斷，未來將盡力推廣，以吸引外籍生來本校交換。
每年招收境外生	3	人	1	112學年度外籍生僅招收1名(馬來西亞學生)。未來將於各種國際教育展、博覽會中積極宣傳本校特色及優點，並透過網路社群平台(如本校FB、IG等)傳送學校活動照片及相關招生資訊，以利國際招生。

二、學術單位之重點特色發展計畫

（一）重點特色發展計畫

本校海洋資源暨工程學院、人文暨管理學院、觀光休閒學院及共同教育委員會之重點特色發展計畫如表2-4。

1.海洋資源暨工程學院

(1) 建立綠能科技研究的整合團隊：由電機工程系、電信工程系及資訊

工程系形成團隊，進行綠能及相關資電通訊的研究，協助綠能科技的提升。

(2) 建立海洋科技研究的整合團隊：由水產養殖系及食品科學系形成團隊，進行海洋水產養殖及食品開發的研究，協助海洋科技的提升。

2.觀光休閒學院

(1) 以培育觀光休閒產業所需之中、高階專業經營管理人才為目標。

(2) 建立海洋環境教育團隊，善用澎湖的優勢及多樣化資源，創造獨特的競爭利基。

(3) 強化地方觀光休閒產業發展所需的人才培育，配合澎湖地區生態旅遊、文化觀光、海域遊憩等之資源，提升觀光休閒產業經營管理人力之素質。

3.人文暨管理學院

(1) 人文教育為基底，以經營管理實務為發展主軸，透過資訊商務應用、行銷運輸流通、外語教育實踐為重點，以因應在地產業發展與國際接軌需求，並推動終身學習為發展目標。

(2) 以島嶼產業管理實務、行銷溝通技術、海洋國際運輸、企業 E 化與數位轉型、以及公共管理議題為研究重點。

(3) 以管院為平台，整合全院師生資源，聯結民間社團力量，扮演地方政府智庫角色，帶動在地社區發展與服務，並培育新世代理論與實務兼具，能與企業與社會發展接軌之專業技術與經營管理人才。

4.共同教育委員會

(1) 推動全校通識及共同科目課程，引領學生互補式多元學習，培養學生具備廣博的自我學習能力、獨立思考能力及解決問題的能力，成為兼具人文關懷及終身學習發展的專業人才。

(2) 規劃開設英語、資訊相關課程，推動職能檢定和證照的取得、以及舉辦各式英語相關活動，強化學生基本就業能力與素養，提升職場與國際競爭力。

(3) 實施職場培力學程與微學分實作課程，導入教學計畫資源，運用在地豐富的海洋文化與場域，讓學生透過跨領域自主學習，強化職場與社會的實踐能力。

表 2-4 本校三大學院及共同教育委員會之重點特色發展計畫量化指標

指標項目		指標值	量化單位	*執行績效*	*檢討及改進*
教育部補助計畫		12	件	52	超過指標
產學合作計畫		30	件	31	超過指標
政府部門計畫		50	件	117	超過指標
國科會專題研究計畫案		20	件	15	未達指標
海洋資源暨工程學院技能檢定		100	人次	121	超過指標
觀光休閒學院技能檢定		350	人次	404	超過指標
人文暨管理學院技能檢定		300	人次	643	超過指標
共同教育委員會技能檢定	英檢證照	650	人次	849	超過指標
	資訊電腦證照	2100	人次	2258	超過指標

（二）發展海洋產業科技領域（表 2-5）

1. 鼓勵本校跨領域系所的整合，建立海洋科技研究的整合團隊，以發展學校的重點特色。
2. 進行海洋水產養殖及食品開發的研究，提升研發團隊的研究能量。
3. 適時引進跨校人力資源，以充分輔助並提升海洋產業科技之研發能力。

表 2-5 發展海洋產業科技領域量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
保健食品初級工程師	16	人次	47	成效良好，繼續開設證照輔導班，鼓勵學生參與。
研發團隊培育廠商數	5	件	6	

（三）發展島嶼產業管理與海洋素養領域（表 2-6）

1. 海洋事務與管理服務以「島嶼產業管理」與「海洋素養教育推動」為執行主軸。

2. 進行有關島嶼產業管理與海洋素養教育之規劃與研究。
3. 協助本校推動島嶼產業管理與海洋素養教育相關學程。
4. 舉辦島嶼產業管理與海洋素養教育國內外研討會會議。
5. 開授海洋素養通識課程。

表 2-6 發展島嶼產業管理與海洋素養領域量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
辦理全國性研討會	1	次	2	超越目標
海洋素養通識課程	2	門	2	達成目標

（四）強化海洋科技領域終身學習教育（表 2-7）

1. 充分利用本校資源，配合產業需要，開設海洋科技領域實用課程，以培育業界所需之人才。
2. 銜接推廣教育與進修學制，增設學分班、進修學士班、及碩士在職專班，開設海洋科技實用課程，提供在職進修管道。
3. 配合產業政策，辦理海洋科技領域職業訓練、在職進修訓練及第二專長訓練。

表 2-7 發展綠色能源領域量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
離島風力發電的教育推廣	1	件	1	成效良好

（五）建立低碳島低碳校園研發團隊（表 2-8）

1. 積極與中央及地方政府配合及參與推動各項低碳島事務。
2. 推行校園綠能運輸電動機車及建置風力及太陽能充電站。
3. 集結校內師資專長，努力爭取各項低碳研究計畫、落實低碳校園推動及校園永續經營計畫。

表 2-8 建立低碳島低碳校園研發團隊量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
低碳校園推廣課程	2	次	2	成效良好
低碳活動宣導	2	次	2	成效良好

（六）發展島嶼觀光休閒教育訓練團隊（表 2-9）

1. 特色島嶼觀光休閒教育中心之規劃。
2. 成立島嶼觀光休閒教育之研發團隊。
3. 承接與島嶼觀光休閒教育相關之公務部門訓練計畫。
4. 爭取與島嶼觀光休閒教育相關產學合作計畫。
5. 島嶼觀光休閒教育研究成果彙編及教材之編撰。

表 2-9 發展島嶼觀光休閒領域量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
觀光產業管理訓練課程	5	次	1.辦理勞動部勞動系發展署高屏澎東分署「結合大專校院辦理就業服務補助計畫-企業參訪暨餐旅智能與實務研習」(執行期間:112/03/29~112/03/30) 2.辦理勞動部勞動力發展署「產業人才投資計畫-麵包點心實務班第01期」(執行期間:112/03/07~112/05/30) 3.辦理勞動部勞動力發展署「產業人才投資計畫-地中海健康料理班第01期」(執行期間:112/10/18~113/01/03) 4.辦理勞動部勞動系發展署高屏澎東分署「結合大專校院辦理就業服務補助實施計畫-就業相關講座(執行期間：112/3/20-112/5/8) 5. 觀休系於 112/2/13-112/2/17 辦理澎湖南方四島國家公園解說人員基礎課程培訓	持續推動觀光產業管理訓練課程。
教育訓練或專題演講	**17**	次	1.觀休院112/5/10教學觀摩邀請國立高雄科技大學共教院博雅教育中心李國維助理教授，辦理「跨領域教學與專題實作商品化」講座經驗分享。 2.觀休院112/5/23教學觀摩邀請桃園大溪笠復威斯汀度假酒店人力資源總監李惠婷小姐，辦理「ＷＯＷ！！跨領域轉換斜槓」講座經驗分享。 3.遊憩系於112/12/07邀請邀請周立進蒞校專題演講(演講題目:海藻產業與淨零排碳) 4.遊憩系於 112/12/12 邀請唐采伶蒞校專題演講(演講題目:淨灘與責任旅遊)	持續辦理島嶼觀光休閒教育訓練及專題演講，並鼓勵教師赴公民營機構研習。

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
			5 遊憩系於 112/12/14 邀請陳俊良蒞校專題演講(演講題目:創業資源與計劃書撰寫) 6.餐旅系於112/09/22邀請以旺幸福果子工坊陳郁芬總監辦理「西點烘焙理論與實務」實作講座。 7.餐旅系於112/11/13邀請台中公園智選假日飯店房務部經理陳伍元辦理「房務管理」講座。 8.餐旅系於112/11/15邀請台中逢甲智選假日飯店總經理王世瑋辦理「客務管理」講座。 9.餐旅系於 112/11/17 邀請泰味館主題餐廳行政主廚林志哲辦理「中西點心烘焙製作」實務講座。 10.觀休系 112/10/21 邀請丹青插畫工作室李靚彤專題演講。 11.1 觀休系 112/10/21 邀請年年有鰆巫佳容專題演講。 12.觀休系 112/03/08 邀請澎澄飯店吳馨梅副理專題演講。 13.觀休系 112/03/08 邀請澎湖福朋喜來登人資專員張晏甄專題演講。 14.觀休系 112/03/22 邀請雄獅集團企業人資專員趙晏榆專題演講。 15.觀休系 112/04/12 邀請鴻禧旅行社陳雅惠協理專題演講。 16.觀休系 112/05/17 邀請澎湖灣行旅劉宗光總經理專題演講。 17.觀休系 112/05/17 邀請星巴克陳麗蘭經理專題演講。	
島嶼觀光推廣課程	5	次	1.餐旅系帶領學生執行青年綠色旅遊專案計畫，前往計畫限定之綠色遊憩地點如澎湖吉貝石滬文化館及澎湖水族館等地進行綠色旅遊推廣。 2.觀休系 112/05/03 帶領學生校外教學，前往海上皇宮_海洋牧場進行澎湖觀光場域瞭解。 3.觀休系於 112/03/29 帶領學生校外教學，前往昇恆昌~澎坊免稅商店參訪進行澎湖觀光場域瞭解。 4.觀休系 112/10/21 帶領學生校外教學，前往澎湖本島-龍門沙灘進行海	持續推動島嶼觀光推廣課程。

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
			洋監測發展海漂導覽行程。 5.觀休系 112/11/16 帶領學生校外教學，前往澎湖縣水產種苗繁殖場進行珊瑚復育發展海洋保育導覽行程。	

（七）強化島嶼型課程及海洋永續發展終身學習教育（表 2-10）

4. 充分利用本校資源，配合產業需要，開設島嶼型課程及海洋永續發展實用課程，以培育業界所需之人才。
5. 銜接推廣教育與進修學制，增設學分班、進修學士班、及碩士在職專班，開設島嶼型課程及海洋永續發展實用課程，提供在職進修管道。
6. 配合產業政策，辦理島嶼型課程及海洋永續發展職業訓練、在職進修訓練及第二專長訓練。

表 2-10 強化海洋科技領域終身學習教育量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進
開設碩士/學士學分班	12/330	班/人	12/310	招生仍需加強
進修推廣課程	18/380	班/人	21/440	持續成長

三、人力資源之發展

（一）深化行政核心價值方面（表 2-11）

1. 辦理教育訓練或專題演講，將行政核心價值內涵(專業、效能、關懷、忠誠、廉正)擴散並深化，期使同仁瞭解其概念與意涵，時時創新保持專業，提供一流的公共服務，建構優質學校行政文化。
2. 落實踐行終身學習及數位學習方案，規劃辦理相關課程及講習，強化所屬人員認知本校核心價值之內涵，重視榮譽與責任，型塑學習型組織，以及營造組織關懷、尊重及和諧之文化。
3. 運用知識管理，透過知識社群及知識平台的推廣及運用，建置各項業務之知識庫，延續組織內部知識的管理、共享、創新及永續發展，強化知識運用效益，提升專業知能，以建構與時俱進之組織文化。

4. 推動標竿學習，運用參訪或觀摩學習績效優良的標竿組織，藉由標竿學習活動以收見賢思齊之效，加速核心價值擴散與學習，帶動全面性的組織學習，以提升服務品質與效能。
5. 積極鼓勵教師進修與從事研究及升等、參加專業證照之研習取得證照或參加公、民營機構研習獲取產、官、學豐富資歷與經驗交流。

表 2-10 宣導推廣核心價值內涵

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
網頁專區宣導	12	次/年	17	超越目標	隨時辦理或至少每月辦理1次
會議或集會活動宣導	15	次/年	29	超越目標	隨時辦理或至少每月辦理1次
人事服務簡訊宣導	12	次/年	12	達成目標	每月辦理1次
人事業務電子公告	12	次/年	19	超越目標	隨時辦理或至少每月辦理1次
教育訓練或專題演講	3	次/年	6	超越目標	因應業務需要辦理
標竿學習	1	次/年	0	受疫情影響	因應業務需要辦理

（二）有效運用人力資源方面（表 2-12~19）

1. 配合校務發展需要，適時修訂組織規程與員額編制，調整人力配置，延攬高階專業優秀人才，活絡人力運用。
2. 建立人力評核機制，精進人力資本，落實分層負責擴大授權，輔助學校永續經營與發展。
3. 建立公平公正公開之人事任用升遷及彈性薪資制度，羅致與拔擢優秀人才。
4. 依學校校務發展目標，積極薦送教職員前往國內、國外訓練進修研習，落實在職教育及終身學習，增進同仁專業知能。
5. 自改制科技大學以來，本校教師人力除教育部核定之編制人員外，為應課務需要特運用校務基金進用專案教師及兼任教師來校教學，以提升教師學術與專業實務經驗。

6. 在強化師資結構上，為積極爭取具博士學位之高階專業師資、業界師資，本校於遴選教師公告條件內，納入具博士學位之副教授以上資格及業界資歷者，得優先遴聘，以提升教學品質，充實研究內涵，擴充辦學規模。
7. 為積極開發教師人力資源、有效提升教學品質，研訂下列各項獎勵要點據以執行；目前除依校務發展目標，定期檢討修正相關內容，持續精進外；務期各項獎勵執行成果與各項教師人力資源發展結合，俾使教學品質更加卓越。

表 2-11 修訂組織規程與員額編制

指標項目	指標值	量化單位	*執行績效*	*檢討及改進*	備註
修訂組織規程	1	次/年	1	賡續辦理	因應學校發展需要而辦理
修訂員額編制	1	次/年	0	賡續辦理	因應學校發展需要而辦理
調整人力配置	2	人次/年	4	賡續辦理	因應學校發展需要而辦理
辦理人力評核	1	次/年	2	賡續辦理	因應學校發展需要而辦理
行政助理轉化增能	1	次/年	2	賡續辦理	視學校校務基金自籌款收入情形辦理

表 2-12 校務發展科系所教師員額規劃一覽表

系所科別	班別	111 學年	112學年	執行績效	檢討及改進
水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）	四技、碩士班	9	9	9	已達目標
食品科學系（含碩士班）	四技、碩士班	9	9	11	已達目標
資訊工程系	四技	7	7	7	已達目標
電信工程系	四技	7	7	7	已達目標
電機工程系（含電資碩士班）	四技、碩士班	12	12	14	已達目標

系所科別	班別	111 學年	112學年	執行績效	檢討及改進
資訊管理系	四技、進修部	10	10	10	已達目標
行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班）	四技	9	9	10	已達目標
航運管理系	四技	7	7	6	持續努力
應用外語系	四技	7	7	6	視招生情形
通識教育中心	-	16	16	18	已達目標
觀光休閒系（含碩士班）	四技、進修部	16	16	16	已達目標
餐旅管理系	四技	8	8	7	持續努力
海洋遊憩系	四技	7	7	6	持續努力
基礎能力教學中心	-	6	6	7	已達目標

註 1：各系(中心)員額包含專任(案)教師；配合執行「優化生師比例，精進創新教學」第二期政策，自 111 年 12 月 31 日校務會議修正通過「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」因應國家教育政策，編制內教師員額數應達 9 成以及合理管控學校專案教師人數比例，部分教師員額，修正優先聘任專任教師。

註 2：考量應用外語系招生數減少及未來發展與專任教師轉系等因素，將視後續招生情形再行討論。

表 2- 13 延攬高階專業優秀人才量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
博士副教授以上	1	次/年	4	依各系(中心)師資需求調整	得彈性調整目標值
博士助理教授	1	次/年	11	依各系(中心)師資需求調整	專任5人、專案6人得彈性調整目標值
業界教師	1	次/年	3	依各系(中心)師資需求調整	鼓勵各系於教師缺額內優先遴選

表 2-14 實施教師彈性薪資量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
特殊優秀人才彈性薪資	1～2	人/年	0	因無經費挹注，無法賡續辦理	一、本校實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點。 二、本部分依據高教深耕計畫編列預算執行，如預算未足支應，則不辦理。

表 2-15 鼓勵教師研究升等量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
升等	2～3	人次/年	3	賡續辦理	本校教師聘任暨升等審查辦法等

表 2- 16 辦理職員任用升遷量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
新進	1～2	人次/年	3人	賡續辦理	本校職員甄審暨考績委員會組織及作業要點等
遷調	3～5	人次/年	2人	賡續辦理	本校職員職務遷調作業要點、本校職員請調作業要點

表 2-17 強化溝通管道量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
會議	15	場次/年	24	面對面溝通，集思廣益。	考績甄審委員會、約用及專案人員管委會、人力配置規劃小組、教師評審委員會、教師員額管控配置小組會議、行政會議、主管會議、勞資會議、行政助理管理委員。
座談會	2	場次/年	1	賡續辦理	因應業務需要得隨時調整
意見交流	1	場次/年	3	賡續辦理	因應業務需要得隨時調整
演講	2	場次/年	3	賡續辦理	因應業務需要得隨時調整
研習	2	場次/年	6	賡續辦理	因應業務需要得隨時調整

表 2-18 落實分層負責擴大授權量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
分層負責檢討	10	項/年	0	賡續辦理	「本校分層負責明細表」因應業務需要得隨時調整

（三）維護術德兼備制度方面（表 2-20~25）

1. 建構法理情兼顧之典章制度，揚善懲惡、賞罰分明，提振工作士氣；秉持獎優汰劣之精神，落實平時考核、年終考績評核及教師評鑑。
2. 建立合理周延之激勵措施與考勤管理機制，提升工作士氣，以促使同仁守法守分。

3. 強化性別平等與法治觀念，加強相關法制宣導與修訂，落實性別平等、廉政倫理規範及工作平權理念。

4. 辦理績優教育人員、模範公務人員等各項優良人員選拔表揚，以激發同仁責任心與榮譽感。

5. 依據本校教師年資加薪年功加俸評定辦法、本校教師評鑑辦法、本校教師評鑑輔導要點規定，辦理教師之考核與評鑑。

表 2- 19 適時修訂人事規章量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
修訂人事規章	8	項/年	18	賡續辦理	

表 2-20 落實教師評鑑機制量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
教師評鑑	5	人次/年	4	賡續辦理	依據本校教師評鑑辦法，已於111學年度上學期統一辦理教師評鑑；包含年度間升等教師評鑑、補辦評鑑及申請免予評鑑等，遇案辦理
教師評鑑後輔導	1	人次/年	1	賡續辦理	本校教師評鑑輔導要點，遇案辦理。

表 2- 21 落實辦理教職員考核量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
教師年資加薪評定	126	人次/年	129	賡續辦理	本年度無評定未通過之教師
職員平時考核	32	人次/季	33人/第一季 33人/第二季	依規定及期程辦理(含稀少性科技人員1人)。	一、本校職員甄審暨考績委員會組

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
					織及作業要點 二、不含人事、主計人員(依實際在職人數)
職員年終考核	32	人次/年	33	依規定及期程辦理(含稀少性科技人員1人)。	同上(依實際在職人數)

表 2-22 落實法治倫理與性平觀念量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
網頁專區宣導	2	次/年	9	超越目標	因應業務需要得隨時辦理
集會活動宣導	15	次/年	23	超越目標	因應業務需要得隨時辦理
人事服務簡訊宣導	12	次/年	12	達成目標	因應業務需要得隨時辦理
人事業務電子公告	12	次/年	19	超越目標	因應業務需要得隨時辦理
教育訓練或專題演講	2	次/年	6	超越目標	因應業務需要得隨時辦理

表 2-23 鼓勵人員訓練進修研習量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
職員訓練	84	人次/年	122	超越目標	因應業務需要得隨時辦理
職員進修	1~3	人次/年	1	配合職員需求調整	得因職員進修需求而彈性調整
職員研習	425	人次/年	1,595	超越目標	因應業務需要得隨時辦理
教授休假研究	1	人次/年	4	賡續辦理	本校教授休假研究實施要點

表 2-24 辦理績優人員選拔表揚

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
獎勵	50	人次/年	63	積極鼓勵，但避免寬濫	112年職員獎勵情形計有嘉獎一次34人次、嘉獎二次26人次、記功一次3人次，共計63人次。
激勵	5	人次/年	7	達成目標	本校績優員工獎勵要點等
表揚	3	人次/年	23	超越目標	因應業務需要得隨時辦理

（四）保障員工合法權益方面（表 2-26）

1. 依法辦理俸給，核發年終獎金、考績獎金、加班費及各項（婚、喪、生育及子女教育）補助，保障員工合法待遇與福利。
2. 依法辦理員工退休、撫卹、保險，維護教職同仁合法權益。
3. 依法辦理退休人員照護事宜，安定教職同仁退休後生活。
4. 依法辦理與慰問冒險犯難因公受傷人員，激勵同仁奉獻犧牲之精神。
5. 訂有彈性薪資之激勵措施，配合教育部及科技部有關教師彈性薪資措施，特訂定「本校實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」及「本校傑出研究人才彈性薪資實施要點」，以引進及留住優秀教學、研究之頂尖專任教學研究人員、頂尖高等教育經營管理人才及長期產業經驗優秀業師。

表 2-25 辦理人員退休與照護量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
退休法令宣導	12	次/年	13	超越目標	同仁洽詢法令及退休試算13次。
退休核辦	2	次/年	3	超越目標	辦理教師退休3人，共計3人。
退休金核發	12	次/年	12	達成目標	每月辦理1次。

（五）提升人事服務效能方面（表 2-27）

1. 加強人事同仁在職教育與終身學習，強化對法令之嫻熟度，提升專知能以確保業務執行之妥適性。
2. 培養與建立實事求是的積極工作態度，並鼓勵具備嘗試實驗的精神及創新的勇氣。
3. 力求作業標準化、表格化、資訊化，持續檢討簡化作業流程。
4. 辦理員工協助方案，營造一個人性關懷、互動良好的組織文化，強化團隊的競爭力。

表 2-26 加強服務導向量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
簡化作業流程	2	項/年	2	達成目標	簡化甄審委員暨考績委員之票選委員程序
作業資訊化	2	項/年	11	超越目標	校教評會、職員甄審暨考績委員會、人力配置規劃小組、專案及約用人員管委會會議資料電子化
作業表格化	3	項/年	3	達成目標	修正教師教學服務及輔導成績考核評分表、修正教師進行產業研習或研究申請表、修正公務人員陞遷資績評分表
滿意度調查	1	次/年	1	達成目標	本校員工協助方案需求調查
座談會	2	次/年	1	達成目標	新進教師座談會及慶祝教師節及迎新活動

四、空間資源之發展

(一)規劃性別平等空間、增補無障礙校園空間及提供優質的校園環境

1. 逐步汰換老舊設備與提供安全舒適的學習場所(表 2-28)。

2. 公共區域活化運用與達到校園空間充分利用之目標(表 2-29)。

表 2-27 汰換老舊設備量化指標

指標項目	指標值	量化單位	執行績效	檢討及改進	備註
教學大樓電梯汰換	2	台	2	無	汰換既有老舊無障礙電梯設備，提高使用安全。
校內建物屋頂瓦片整修	1	式	1	無	校內老舊屋瓦有掉落風險，為確保校園安全，予以打除整修。

表 2-28 公共區域活化運用收益目標表

設置位置	指標項目	每年度預估租金收費金	執行績效	檢討及改進	備註
擴大校地	中小型風力發電機測試場	96,000	96,000	無	不含有樣品進駐測試。
司令台二樓	中小型風力發電機測試場之機房及控制中心	192,000	192,000	無	
海科大樓北、南棟、圖資大樓、實驗大樓	設置太陽光電設施	180,000	180,000	無	不含回饋金。
行政教學大樓前、後棟	設置太陽光電設施	29,000	29,000,	無	不含回饋金。
警衛室南端	自動櫃員機	7,300	7,304	無	
教學大樓	學生餐廳	94,868	41,706	無	依學務處提供之數額。
教學大樓	販賣部	98,139	95,380	無	〃
學生宿舍	洗衣機（含烘	51,500	57,100	無	〃

設置位置	指標項目	每年度預估租金收費金	執行績效	檢討及改進	備註
（每一樓層）	乾機）				
會議空間	會議室	150,000	451,400	無	不定期及不特定對象有償提供使用。 依總務處事務組提供之數額。
停車空間	停車場	172,000	308,630	無	“

參、財務變化情形

一、收支餘絀情形

(一)收入決算數與收入預算數增減情形：

本年度業務收入決算數計 5 億 4,462 萬 9,023 元，業務外收入計 3,219 萬 3,284 元，收入共計 5 億 7,682 萬 2,307 元，較預算數 5 億 8,971 萬 4,000 元，減少 1,289 萬 1,693 元，減少 2.19%。分析如下：

1.學雜費收入決算數 1 億 1,398 萬 7,793 元，較預算數 1 億 2,147 萬元，減少 748 萬 2,207 元，減少比率為 6.16%。

2.學雜費減免(-)決算數 966 萬 9,114 元，較預算數 1,102 萬 4,000 元，減少 135 萬 4,886 元，減少比率為 12.29%，係因符合減免學生人數低於預計數。

3.建教合作收入決算數 5,731 萬 4,546 元，較預算數 7,000 萬元，減少 1,268 萬 5,454 元，減少比率為 18.12%，係因接受補助或委託辦理計畫低於預期。

4.推廣教育收入決算數 384 萬 3,965 元，較預算數 350 萬元，增加 34 萬 3,965 元，增加比率為 9.83%。

5.權利金收入決算數 4 萬 1,318 元，較預算數 0 元，增加 4 萬 1,318 元，係收取中文電子期刊、技術移轉等收入。

6.其他業務收入決算數 3 億 7,911 萬 515 元，較預算數 3 億 8,430 萬 8,000 元，減少 519 萬 7,485 元，減少比率為 1.35%。

7.業務外收入決算數 3,219 萬 3,284 元，較預算數 2,146 萬元，增加 1,073 萬 3,284 元，增加比率為 50.02%，係因金融機構利息收入增加。

(二)支出決算數與支出預算數增減情形：

本年度業務成本與費用決算數計 6 億 1,809 萬 7,149 元，業務外費用計 1,949 萬 8,602 元，費用共計 6 億 3,759 萬 5,751 元，較預算數 6 億 6,817 萬 3,000 元，減少 3,057 萬 7,249 元，減少比率為 4.58%，分析如下：

1.教學研究及訓輔成本決算數 4 億 2,818 萬 5,826 元，較預算數 4 億 4,019 萬 5,000 元，減少 1,200 萬 9,174 元，減少比率為 2.73%。

2.建教合作成本決算數 5,549 萬 1,785 元，較預算數 6,580 萬元，減少 1,030 萬 8,215 元，減少比率為 15.67%。

3.推廣教育成本決算數 293 萬 216 元，較預算數 332 萬 5,000 元，減少 39 萬 4,784 元，減少比率為 11.87%，係建教合作收入減少致支出減少。

4.其他業務成本決算數 1,205 萬 2,661 元，較預算數 1,902 萬 5,000 元，減少 697 萬 2,339 元，減少比率為 36.65%，係因補助計畫減少致學生公費及獎勵金支出低於預計數。

5.管理及總務費用決算數 1 億 1,890 萬 4,639 元，較預算數 1 億 1,785 萬元，增加 105 萬 4,639 元，增加比率為 0.89%。

6.其他業務費用決算數 53 萬 2,022 元，較預算數 112 萬元，減少 58 萬 7,978 元，減少比率為 52.50%，係因自辦招生考試報名費收入減少致支出減少。

7.業務外費用決算數 1,949 萬 8,602 元，較預算數 2,085 萬 8,000 元，減少 135 萬 9,398 元，減少比率為 6.52%。

(三)決算與預算餘絀數增減情形：

本年度決算短絀 6,077 萬 3,444 元，較預算短絀 7,845 萬 9,000 元，減少短絀 1,768 萬 5,556 元，減少比率為 22.54%，主要係費用減少及業務外收入增加。

二、現金流量情形

(一)業務活動之現金流入 3,584 萬 2,029 元，係本年度短絀 6,077 萬 3,444 元及利息收入之調整減少 1,004 萬 4,226 元及調整項目 9,932 萬 1,406 元及收取利息 733 萬 8,293 元。

1.折舊及折耗 8,979 萬 2,753 元，係土地改良物 147 萬 410 元、房屋及建築 2,548 萬 5,744 元、機械及設備 2,609 萬 7,859 元、交通及運輸設備 447 萬 9,468 元、什項設備 1,562 萬 2,977 元、代管資產 1,663 萬 6,295 元。

2.攤銷 1,381 萬 223 元，係攤銷電腦軟體 413 萬 9,942 元，其他攤銷費用 967 萬 281 元。

3.處理資產短絀 7 萬 3,344 元，係機械及設備報廢短絀 3 萬 9,804 元、什項設備報廢短絀 3 萬 3,540 元。

4.其他-433 萬 6,963 元，係提撥退休離職準備金 28 萬 8,496 元、遞延收入轉列其他補助及受贈收入 116 萬 2,959 元、指定用於經常支出之捐贈收入 346 萬 2,500 元。

5.流動資產淨增-130 萬 8,170 元。

6.流動負債淨增 129 萬 219 元。

(二)投資活動之現金流出 5,784 萬 3,143 元，包括：

1.減少流動金融資產及短期貸墊款 155 萬 3,333 元，係減少流動金融資產 150 萬元、短期墊款 5 萬 3,333 元。

2.減少投資、長期應收款、貸墊款及準備金 806 萬 9,310 元，係減少投資 500 萬元、準備金 306 萬 9,310 元。

3.減少不動產、廠房及設備、礦產資源 7,800 元，係固定資產之購建中固定資產減少 7,800 元。

4.減少無形資產及其他資產 303 萬 2,511 元，係減少其他資產 303 萬 2,511 元。

5.收取利息 268 萬 1,427 元。

6.增加流動金融資產及短期貸墊款 500 萬元，係增加流動金融資產 500 萬元。

7.增加投資、長期應收款、貸墊款及準備金 229 萬 3,972 元，係增加投資 200 萬 5,476 元、準備金 28 萬 8,496 元。

8.增加不動產、廠房及設備、礦產資源 5,427 萬 2,615 元，係固定資產之增置 5,427 萬 2,615 元，包括房屋及建築 277 萬 3,051 元、機械及設備 3,673 萬 843 元、交通及運輸設備 274 萬 6,927 元、什項設備 956 萬 8,194 元、購建中固定資產 245 萬 3,600 元。

9.增加無形資產及其他資產 1,162 萬 937 元，係增加無形資產 717 萬 1,763 元、其他資產 255 萬 5,374 元、遞延費用 189 萬 3,800 元。

(三)籌資活動之現金流入 3,013 萬 187 元，包括：

1.增加短期債務、流動金融負債及其他負債 297 萬 5,923 元，係增加其他負債 297 萬 5,923 元。

2.增加基金、公積及填補短絀 3,011 萬 8,838 元，係國庫撥款增置固定資產 2,971 萬 8,838 元，國庫增撥無形資產 40 萬元。

3.減少短期債務、流動金融負債及其他負債 296 萬 4,574 元，係減少其他負債 296 萬 4,574 元。

(四)現金及約當現金本期淨增 812 萬 9,073 元。

(五)期初現金及約當現金 9 億 7,048 萬 300 元。

(六)期末現金及約當現金 9 億 7,860 萬 9,373 元。

三、可用資金變化情形如表 3-1：

表 3-1 國立澎湖科技大學 112 年可用資金變化情形　　單位：千元

項目						112 年 預計數	112 年 實際數
期初現金及定存（A）						1,045,417	976,980
加：當期經常門現金收入情形（B）						588,666	571,965
減：當期經常門現金支出情形（C）						566,348	533,441
加：當期動產、不動產及其他資產現金收入情形（D）						40,190	30,119
減：當期動產、不動產及其他資產現金支出情形（E）						60,685	65,894
加：當期流動金融資產淨(增)減情形（F）						—	—
加：當期長期投資淨(增)減情形（G）						-117	-505
加：當期長期債務舉借（H）						—	—
減：當期長期債務償還（I）						—	—
加：其他影響當期現金調整增(減)數(±)（J）(*2)						—	5,885
期末現金及定存（K=A+B-C+D-E+F+G+H-I+J）						1,047,123	985,109
加：期末短期可變現資產（L）						12,005	1,564
減：期末短期須償還負債（M）						59,630	65,229
減：資本門補助計畫尚未執行數（N）						28,258	9,283
期末可用資金預測（O=K+L-M-N）						971,240	912,161
其他重要財務資訊							
期末已核定尚未編列之營建工程預算							
政府補助							
由學校已提撥之準備金支應(*3)							
由學校可用資金支應							
外借資金							
長期債務	借款年	償還期	計畫自	借款利	債	X1 年餘	X2 年餘額
債務項目(*4)							

四、校務基金投資規劃及效益

（一）本校為使各項投資收入之收支合乎管理規定，依據國立大學校院校務基金設置條例第十條規定訂定「國立澎湖科技大學投資收入收支管理要點」，並設置投資管理委員小組，負責訂定年度投資計畫。本校投資決策考量投資、風險與報酬，以及未來資金需求調度之靈活性，因此校務

基金投資的規劃採以穩健保守為方向，選擇合適之投資標的，使校務基金穩健成長，提供充足經費滿足教學、研究等各項需求。

（二） 112年利息收入

表3-2 112年利息收入

類別	利息收入（元）	執行績效	檢討及改進	說明
到期定存	4,500,000	受惠升息因素年增約206,000元	無	112年定存金額合計4億2仟伍佰萬元。
政府公債	1,750,000	持有公債期間固定利息收入	無	現有公債3億元（109年、110年、111年各買1億元）。
活存支票帳戶	3,250,000	受惠升息因素年增約2000,000	無	專戶合計約5億元。
合計	9,510,000	4,060,000		

肆、檢討及改進

學校能永續發展，最重要的關鍵在於源源不絕的生源。然而，1998 年是我國出生人口首度跌破 30 萬大關的一年，根據教育部統計處 103 至 118 學年度大專校院大學一年級學生人數預測報告顯示，該年出生的學生約 252, 000 餘人已於今年（105 學年）進入大學就讀，與 102 學年度大學新生人數 271,000 餘人相比大減約 19,000 人，預估至 117 學年度大學新生人數將由現有之 252, 000 餘人再下降至 156,000 人，大減 9 萬餘人，依此趨勢發展未來 12 年間將平均年減約 7,000 人，減幅為 3.13%，也將成為大學招生重大瓶頸。

隨著生源人數的遞減，雖然教育部近幾年來進行各大學整併與合併，專科學校亦隨著趨勢而銳減，然而還是不敵少子化人數銳減的速度，尤其是高教體系的學校更是會與技職體系學校共同競爭生源。再者，根據教育部資料統計，隨著「105 大限」少子化效應擴大，106 年大學入學考試分發（指考）錄取率高達 96.92%、缺額為 3,488 人，缺額創下近 8 年新高；有缺額校系多達 16 校 261 系組，缺額率逾 50%校數有七校，創下指考招生史上最多，111 學年度大學錄取率高達 98.94%，缺額佔總招生名額的 36.83%，超過 3 成是史上最高，足見少子化問題之嚴峻，也顯示技職體系所面臨的招生問題更為困難。101~112 學年技專校院報考人數逐年遞減，107 學年四技二專日間部聯合登記分發，共有 2 萬 9,716 人獲錄取（含特種生），分發錄取率為 90.91%，創 7 年新低，主因是龍年考生人數大增 2 千多人的影響，使競爭變激烈。109 學年度技專校院報考人數首度跌破十萬人，降至 95,135 人，較 108 學年減少 14%，110 學年度又較 109 學年減少 6,825 人。112 學年度又較 111 學年減少 6,464 人。

本校 112 學年度日四技大一新生註冊率 74.25%(表 4-1)，但是，為了因應少子化帶來的生源短缺問題，本校將持續強化學習環境、師資、學校軟/硬體設備外，更積極建立學校特色、強調實務教學，因此，在有限的經費下，也達成了多數的『人才培育及教學品質之提升』、『重點特色之發展』、『人力資源之發展』及『空間資源之發展』等規劃目標，有些指標仍須等未來經費充足下持續推動。

表 4-1 本校 112 學年度日四技大一新生報到率一覽表

科系	112 學年度註冊率(%)
電機工程系	81.48
電信工程系	77.19
資訊工程系	85.96
食品科學系	96.00
水產養殖系	53.85
觀光休閒系	65.88
餐旅管理系	59.52
海洋遊憩系	79.17
航運管理系	90.00
資訊管理系	81.25
行銷與物流管理系	81.25
應用外語系	39.13
平均	74.25

一、開源方面

1. 積極廣招國內外學生，提升報到率，降低休退學人數，增加學雜費收入。
2. 鼓勵教師爭取政府機關及公民營企業之研究或補助計畫；整合學校資源，共組研究團隊爭取大型專案補助計畫；申請外加員額專班學程，增加教學及研究經費。
3. 加強校友聯繫與服務計畫，積極向校友、企業及社會各界募款。
4. 運用校內資源協助產業升級，落實校內研發成果移轉，增加權利金、回饋金、技轉金或股票等收入。
5. 依據國內外發展趨勢、產業需求、本校特色、社區合作等開辦各項推廣教育班；積極承接在職進修計畫，辦理各項非學分班；辦理觀光休閒、海洋運動、餐飲服務、語言等研習或專業證照輔導班，增加推廣教育收入。
6. 將閒置資金轉存定存、購買公債或其他投資，增加投資收益定存或其他投資，以增加利息收入。
7. 辦理寒、暑假營隊，藉由營隊舉辦收取相關費用，增加宿舍使用及行政管理費等收入。

8. 提升場地設備品質，提供對外及內部服務，充分活化校內場地設施，增加場館收入。

二、節流方面

1. 強化系所結構，運用成本效益分析，建立系所調整或退場機制。
2. 落實資源整合措施，共享資源，避免不必要浪費。
3. 重大支出應作成本效益分析，再納入預算辦理。
4. 控制經常性支出規模，合理精簡人事成本。
5. 量入為出原則，平衡收支，檢討收入數，若實際收入數未達預期，應酌減預算分配數。
6. 耗電、耗能及各項支出應本節約、當用則用、當省則省等原則辦理。

伍、其他事項

本校各主要處、室及學院所達成的其他執行績效如下所示：

一、教務處

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
提升教學品質	1.鼓勵各系發展職能專業課程，協助學生之就業力獲產業認同。 2.各系所建立專業科目標準化課程大綱。 3.各系研訂適合該系特性之教學品保作業手冊。 4.強化並擴充資訊系統功能。 5.持續強化課程地圖功能。	1.各系每學年度至少辦理一項職能專業課程方案。 2.經由教學品保手冊的制定及檢討，各系得以檢視課程是否與教育目標、核心能力發展趨勢是否相符。 3.學生透過課程地圖查詢，導引學生在未來就業方展的選課方向，以幫助學生達到自己未來發展目標。 4.透由各系進行課程評核，以檢討各課程開設是否符合所訂系教育目標及核心能力。	
提升教學品質及學生學習成效分析與輔導)	1.結合教學評量及學期成績之分析，作為教學改進與輔導之參考。 2.將選課、成績、學習預警、輔導等機制結合，達成學生學習成效之目標導向系統	1.為提升教師教學成效，以教學評量的方式來提升教師教學品質，並協助教學資源中心辦理教師教學成長及各學院所辦理的教學觀摩。本次112年度(目前統計至	

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	化，及結合小老師輔導機制。	113年1月31日止)參加教學觀摩總計189人次。 2.學生學習成效預警與輔導機制，由系統產生教師應輔導學生報表及學生輔導情況統計表，並增加學生選項結合小老師輔導系統，以強化學生學習預警與輔導成效。112年度(目前統計至113年1月31日止)成績預警55人，預警輔導53人，達96.36%；學習(缺曠)預警155人，預警輔導145人，佔93.55%。	
調整招生管道及來源推廣	1.依學校發展需求彈性調整學生結構，控管研究生及日間部(含四技、五專)、進修推廣部學生比例。 2.規劃及調整招生策略增加招生註冊率。 3.配合研發處招收外籍學生、陸生與僑生，並協助系所進行招收員額提報。	1.112年度共前往89間高中職參與升學活動及寄送本校簡介至99間高中職學校。 2.協助安排校級入班宣導活動共計32間高中職學校。 3.112年度已訓練10位校友返回母校參加升學宣導活動。 4.持續招募及訓練招生服務宣傳學	

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	4.協助訂定本校與國外學生之雙聯學制法規。 5.配合地方產業實務人才需求之趨勢及各系所規劃之發展特色，以成為具有特色教學的科技大學為目標。	生協助學校參加升學宣導活動，以自身求學經歷與應屆考生形成共鳴提高就讀意願。	

二、學務處

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
提升本校學生住宿品質與安全。	1. 編列預算改善宿舍設施，美化環境，落實關懷住宿生作業，以建立良好住宿品質。 2. 持續推動寧靜樓層制度，藉由宿舍自治幹部及同儕力量自我約束，創造寧靜團體生活空間。 3. 辦理學生宿舍自治委員會幹部選舉、訓練及召開宿委會會議，鼓勵學生參與宿舍事務；另規劃及辦理宿舍各項活動，增進住宿生互動機會，營造溫馨宿舍環境。 4. 增進住宿生同儕互動，每學期辦理4場次動、靜態聯誼活動。每週召開1次宿舍長會議與幹部會議。	1. 牆面龜裂泥做，因壁癌落漆嚴重及時以矽酸鈣板補強，維護環境整潔，落實住宿生之需求。 2. 男生宿舍安排采風棟西向三樓及碧海棟三樓，女生宿舍安排藍天三樓為寧靜樓層。 3. 112年3月及10月辦理幹部選舉、訓練，及召開宿委會會議，鼓勵學生參與宿舍事務；另規劃及辦理宿舍各項活動，增進住宿生互動機會，營造溫馨宿舍環境。 4. 藉由辦理活動提升住宿生之間的人際互動，加深人與人之間的情誼，提高住宿生對宿舍活動的參與度與向心力，並創造住宿生活的特別回憶。	1. 礙於修繕經費有限，無法全面修繕， 2. 因房間數有限，候補進來的住宿生則會干擾到寧靜樓層住宿品質。 3. 透過幹部選舉與訓練，每位幹部各司己職實屬辛勞。因樓層事務繁複，擔任幹部耗時耗力，無較大誘因以致參加幹部甄選人數不多，優秀幹部難產。 4. 宜加強各項宣傳，提高住宿生參與度。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
利用校務行政系統之學生線上請假核假系統及缺曠預警系統(e 化)，確實掌握學生勤缺情形。	1. 加強運用學生缺曠自動回報系統，整合學生缺曠資訊，設定條件每週定時 Email 通知導師及學生本人。並於第六週及第十二週評估各班級缺曠增減資料並予以通知導師及學生本人。	1. 111 學年度每週通知缺曠 10 節以上且有新增缺曠紀錄之學生及導師。 2. 學期第 6 週與第 12 週以信件通知缺曠過多之學生。	1. 校務行政系統建置學生缺曠 Email 通知功能。學生每有新增缺曠紀錄時於隔週通知學生，告知學生於期限內完成請假手續。
結合校內、外獎助學金資源，落實照護清寒弱勢之同學。	1. 加強各項獎助學金宣導；編列預算、運用獎助學金資源，照護申辦學生之家庭境遇。 2. 推廣資訊公告平台。	1. 結合校內外獎助學金資源公告於獎助學金專區，112-1 學期共公告至 117 項獎助學金申請訊息。	1. 持續加強宣導本處之獎助學金專區以利學生申請各項獎助學金。
開放社團成立，鼓勵學生建立、參與社團，推動社團進行社區公益服務。	1. 召開社團負責人暨系學會幹部座談會、研習會。 2. 推動學生社團進行社區公益服務。	1. 召開社團負責人暨系學會幹部座談會 2 場次，辦理學生課外活動講座宣導共 3 次，學生社團增能課程 2 場。 2. 學生社團進行社區公益服務 3 次。	1. 未來將持續辦理針對學生社團相關之增能課程，使社團運作更加健全。
提升原住民族學生課業學習、生活輔導及生涯發展	1. 充實原資中心相關設備，提供原住民學生生活輔導及課餘學習空間。 2. 辦理各項原住民文化推廣活動。	1. 辦理 2 場師生座談會與學生訪談。配合學輔中心辦理志趣生涯探索 2 場。 2. 設立原住民族學生 LINE 聯誼群	1. 執行情況良好，未來會多舉辦原民文化相關多元活動，並強加注重人際溝通方面。 2. 擴大參與跨校

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	3. 提供原民生各項相關原民諮詢服務。 4. 強化原民生資料庫及互動網。 5. 部落及原民生之連結，傳承文化的精神。	組、社群fb、ig，發佈活動相關資訊。 3. 推廣原民文化辦理場諮詢委員會、4場原民講座、3場藝文文化解說及DIY手作課程。 4. 參與澎湖原住民文化促進會辦理原民美食活動1場。 5. 協助同學了解就業資訊、勞動權利、法律知識相關講座。 6. 進行跨校交流，增加學生對文化的認知與多元思考。 7. 辦理原住民的微學分課程，廣傳全民教育的知識。	原民生交流活動，藉由體驗學習校外原民生活動，強化原民生自我文化認同，提升在校原民生自信心。並鼓勵原民學生參與文化推廣活動。，藉此提升參與率。 3. 輔導同學申請經濟文化不利、爭取學校經費提供的工讀金、並協助原住民族委員提供獎學金等資訊，以減低原民生在校之經濟負擔。 4. 辦理學習輔導課程，補強學生在校學習成效，增加學生學習的熱忱。
整合特殊教育資源網絡與強化同儕團體動力之融合教育，推展特殊教育輔導服務工作。	1. 資源教室辦理團體輔導活動，連結各項資源，強化資源網路與增進特教知能訓練。	1. 112年度依規定推展各項特殊教育之教育訓練，每學期辦理會議至少5場次，與團體輔導活動共8場次，增進特殊教育輔導服務。	1. 112年度特殊教育學生數共52人，資源教室專屬空間使用於課業輔導與各項團體活動，學生歸屬感佳且活動參與度熱絡。
推動校園學生自我傷害三級預防工作，提升學生面對困	1. 制定並落實本校校園學生自我傷害三級預防工作計畫。	1. 提升教職員辨識、回應、轉介之輔導知能。 2. 增進學生心理調	1. 每年兩次彙整各處室「大專校院校園學生自我傷害三級預

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
境時的心理韌力與資源。	2. 辦理情緒調節、壓力因應等促進心理健康之宣導活動。	節技巧與相互關懷行動，順利適應大學生活。	防工作執行檢核」報告，提送主管會議督辦落實。 2. 每學年辦理新生情緒量表施測及心理衛教班級輔導，增進學生自我認識、情緒調控和向外求助的能力。
增進學生性別平等意識與相互尊重的人際關係。	1. 宣導適當的人際互動與相關法治觀念。 2. 提供遭受性別不平等對待學生救濟資源。	1. 增進學生性別平等的敏感度與因應能力，於日常生活中恪守發乎情、止乎禮的法治界線。	1. 藉由動態講座、融入課程及小團體等不同型式的活動及靜態圖文宣導單，增加性別平等意識及提供不同需求者最適當的心理成長途徑。逐步對性別平等相關議題建立正確而細緻的認知。
持續推動健康促進學校計畫、無菸校園計劃。辦理學生團體保險招標及協助申請，健康問題管理，推展校園傷病防制、傳染病防治。	1. 辦理健康促進學校計畫內各項衛保活動。 2. 辦理學生團體招標、核銷、協助學生申請理賠、補助。 3. 辦理新生體檢，追蹤管理異常個案。 4. 協助校園傷病防制工作與校務行政系統之	1. 衛教活動辦理 28 場，提高教職員工生健康知能、養成健康生活形態。 2. 協助學生保險招標、學生傷病保險理賠計 94 件。 3. 健康管理 E 化，提升管理效率。 4. 傷病個案處理以衛保傷病系統建置、提升傷病服務效率、提供諮詢與	1. 歷年申請教育部健康促進學校計畫皆通過，因疫情緩解，活動場次提升，將持續推動。 2. 預計針對學生團體保險理賠重大案件宣導交通事故或意外防制宣導。 3. 學生健康問題仍須持續關注，

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	衛保系統整合。	處理。	針對特殊族群予以協助及衛教。 4. 每月於行政會議報告傷病統計，藉由師長關懷學生降低傷病。
辦理全校性大型運動會及運動競賽、輔導本校各運動代表隊發展與訓練及參賽、營造與提供學生安全與舒適的運動場域。	1. 每年定期舉辦全校性運動會、系際盃籃球比賽、熱舞比賽。 2. 協助運動代表隊教練帶領各項代表隊參加全縣及全國性大專校院層級運動比賽。 3. 提供原有運動場館及設備使用，規劃維護、修繕及更新運動場域及器材。	1. 112年5月10日至17日及21日辦理國立澎湖科技大學111學年度全校系際盃排球比賽；5月15日至19日辦理國立澎湖科技大學111學年度全校運動大會拔河預賽及準決賽、20日辦理國立澎湖科技大學32周年校慶暨全校運動大會520為愛來跑-校園健康路跑、21日辦理國立澎湖科技大學111學年度全校運動大會競賽活動；11月20日至29日辦理國立澎湖科技大學112學年度全校系際盃籃球錦標賽；112學年度熱舞大賽移至112學年度校慶暨全校運動大會辦理。 2. **112臺北市春季全國田徑公開賽**榮	1. 執行情況良好，未來也會藉由定期舉辦全校大型運動賽事，提升全校運動風氣、促進健康。 2. 112年各運動代表隊皆有不錯的成績，未來將持續給予各運動代表隊補助，以提升選手運動動機及實力，以獲取更好的成績。 3. 持續汰換運動器材，以提升場館運作推廣效益，增加升學生運動意願，促進校園運動風氣。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		獲公開男子組 800 公尺第五名；**112 年全國大專校院運動會羽球一般男子組南區資格賽**榮獲第八名；**111 學年度大專校院排球聯賽公開男子組第二級**榮獲第六名；**112 年全國大專校院運動會田徑**項目榮獲一般男子組 400 公尺及 800 公尺競賽第二名、一般男女子混合組 4X400 公尺接力第五名、一般女子組 400 公尺跨欄第八名；**木球項目**榮獲公開男子組雙人桿數賽第七名；**2023 澎湖縣「菊島盃」全國沙灘排球錦標賽**榮獲公開男子組第六名；**澎湖縣第 67 屆全縣運動會田徑項目**榮獲社會男子組 100 公尺第四名，400 公尺第一名，800 公尺第一名，1500 公尺第三名，400 公尺接力第三名，1600 公尺接力第一名，400 公尺跨欄第二名，跳遠第	

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		三名，鐵餅第三名，鉛球第二名，徑賽團體總錦標季軍、社會女子組400公尺第三名，400公尺跨欄第二名，跳遠第二名，徑賽團體總錦標季軍、社會混合組1600公尺接力第二名；**112年澎湖縣「主委盃」排球錦標賽**榮獲社會男子組冠軍；**112年澎湖縣「首長盃」排球錦標賽**榮獲社會男子組冠軍；**112學年度大專排球聯賽**榮獲公開男生組第二級小組第三名。 3. 112年4月份添購2張桌球桌；6月份添購3臺電動跑步機。	

三、總務處

發展重點項目	實施策略、期程	執行績效	檢討及改進
教學大樓電梯汰換	112年1~3月：規劃。 112年4~5月：招標。 112年6~11月：設備安裝及驗收。	已於112年10月19日完成履約，並於112年11月13日驗收完成。	無
校內建物屋頂瓦片整修	112年1~3月：規劃。 112年4~5月：招標。 112年6~9月：工程施工及驗收。	已於112年8月31日完成履約，並於112年9月18日驗收完成。	無
加強出納帳務零用金及薪資系統維護，以提升作業之效能	1. 注意經管專戶轉帳交易之安全性。 2. 作業程序之流暢。	各經管帳務收支正確、安全、如期完成績效良好。	無
提高會議室場所使用	1. 維護會議場所各項設備功能。 2. 便捷查詢功能提供會議場所即時資訊。	依規定辦理，執行成效良好。	無
公文管理線上簽核系統升級	1. 系統升級為跨瀏覽器版本。 ~~2.~~ 筆硯系統更新至雲端版。	已完成系統升級與筆硯系統更新為雲端版。	無
環境安全業務	1. 飲水機水質檢測。 2. 回收資源物品。 3. 廢液暫存室、廢棄物及毒性化學物質管理。 4. 室內空氣品質定檢。	1. 定期水質檢測與維護及水塔清洗，確保全校教職員生飲用水衛生安全。 2. 落實垃圾減量及資源回收政策，並推動環境教育業務辦理活動。 3. 有效檢核相關單位毒性化學物質之管理及有害廢液之處理。 4. 定期監測環保署列管圖資大樓空間之空氣品質狀況。	無

四、圖資館

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
強化館藏特色徵集	1.增購系所專業與數位資源及島嶼觀光、海洋資源、離島開發等相關書籍，建立核心館藏。 2.購置優質及符合需求之電子資源。 3.持續加入國內聯盟機制「臺灣學術電子書暨資料庫聯盟」合作採購資源。	1.建置採購核心館藏約二千二百餘冊圖書。 2.建置採購約一萬餘冊電子書。 3.持續 112-114年度加入「臺灣學術電子書暨資料庫聯盟」並每三年簽訂合約持續加入。	持續爭取經費購置圖書及電子資源，提昇本館館藏及電子資源使用率。
提升本館閱讀環境設施	1.強化數位資源與校外連線雲端服務。 2.執行 RFID 智慧型館藏，全館導入館藏智慧管理，提供讀者自助借還書。 3.持續改善全館讀者閱讀及館藏空間。 4.持續更新多媒體區設備。	1.112 年啟用電子資源校外連線雲端服務。 2.啟用 RFID 智慧圖書館相關服務。 3.1 樓電腦檢索區更新 8 台電腦供檢索學習用。 4.購置新式還書箱便利讀者還書及保護圖書。	持續爭取經費改善館內空間及設備，營造友善閱讀學習環境。
舉辦閱讀推廣活動、擴大社區居民的服務與參與度	1.舉辦多元豐富的閱讀推廣活動。 2.辦理資料庫教育訓練活動。 3.宣導本校學生及社區民眾參與志工服務之活動，對本縣國中、高中學生提供暑期	1.舉辦9場的閱讀推廣活動，提升圖書館資源使用率。 2.辦理11場資源檢索教育訓練，推廣電子資源利用。 3.寒、暑假提供本縣國中、高中學生志工服務，112年度共8位本	持續積極辦理各項閱讀動態活動以吸引讀者入館。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	志願服務工作管道。 4.推廣社區人士使用本館圖書資源服務。	縣國中、高中學生參加，培養本縣國、高中學生熱心公益社會風氣。 4.持續提供本館圖書資源供社區民眾讀者使用。	
提升館際合作落實資源共享	1.增廣與他校大學圖書館「圖書互借政策」及全國大專校院或本地圖書館之文獻傳遞服務。 2.推廣與「南區教學資源中心」圖書代借代還服務。 3.選派館員參與館際合作聯盟各項訓練推廣研習活動及會議。	1.本館112年度全國館際合作共申請41件，「南區區域聯盟圖書代借代還暨虛擬借書證服務」，共申請22件。 2.聯合採購中、西文學術電子書，統計至112年度共276,801冊，擴增中、西文電子書館藏量。 3.館員參加線上館際合作聯盟各項訓練推廣研習活動及會議。	持續加強與全國大專校院或本地圖書館之文獻傳遞服務。
保護校園資訊安全	1.依循資安法及個資法等法規規範運作。 2.執行資安及個資稽核工作。 3.加強端點防護，強化資訊環境安全。	1.12月辦理校園資通安全管理及個資安全管理內部稽核作業。 2.安裝端點防護系統、防毒系統、防火牆系統、網路流量監控系統、電子郵件過濾系統及運維平台等，10月進行電腦弱點掃描、滲透測試及資安健診等，確保校園資訊環境安全。	1.進行資通安全管理規範改版，將目前2013年版改成2022年版。 2.持續落實全校各單位資通及個資安全管理機制。
提升校園網路品質	1.維護校園網路，更新網路應用	1.6月更新學校電子郵件主機。	1.進行校園網路VLAN分

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	系統主機。 2.調整網路架構，提升網路連線品質。 3.維護及調教校園無線網路基地台。	2.規劃分割校園網路VLAN，以提升網路連線品質。	割。 2.持續改善校園網路品質，確保網路通順。
提供資訊教學環境	1.維護校園數位學習系統，提供師生遠距學習平台。 2.維護電腦教室設備，提供優質電腦教學環境。 3.採購教學用電腦軟體，提供合法授權使用。	1.11月更新2間電腦教室，新購電腦共122台。 2.6月建置一間Adobe軟體電腦教室。	1.規劃更新校園數位學習系統。 2.持續改善數位學習環境及採購校園合法授權軟體。
增進行政e化效能	1.維護虛擬主機系統，統合管理校園主機。 2.更新資訊系統主機，提升系統效能。 3.辦理資訊教育訓練，提升同仁資訊素養。	1.5月更換校務系統資料庫主機，提升校務系統效能。 2.10月完成修補校務系統資安弱點。 3.112年度辦理資訊相關訓練及宣導課程共計5場次。	1.持續推動校園各資訊系統由單一登入系統進入。 2.持續維護、更新校園伺服器主機系統及辦理同仁資訊教育訓練。
展演活動推廣	1.邀請優秀藝術家到校舉辦展覽或講座。 2.整合澎湖在地藝文資源，推動澎湖藝文活動。 3.更新電腦設備，製作展覽活動推廣文宣或短片。 4.舉辦多元豐富的藝文推廣活動，融入獎勵性質之	1.已邀請3個澎湖在地藝文團體(「范光男、謝祖銳、莊麗珠等」、「柯蓼海」、「迎風藝術群」)及台南、雲林藝術家等共舉辦6場展覽，1場藝術講座（共7場）。 2.已邀請3個澎湖在地藝文團體(「范光男、謝祖銳、莊麗珠等」、「柯蓼海」、「迎風藝	依據年度規劃持續辦理、推廣藝文展覽與活動。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	誘因。	術群」)等進行交流，並舉辦 1 場藝術講座。 3.已更換展覽場電腦主機，播放活動影片較為順暢。 4.特別策畫一場表演實境秀，由葛建浤、廖耀興、施美燕、徐秀慧等老師當場揮毫，直接於會場進行藝術表演創作，增加展演活動推廣及豐富多樣性。	
校園藝文置入	1.推動藝文相關課程之學生成果展。 2.典藏蒞校展覽之優秀藝術家作品，輪流吊掛於圖書館閱覽區供教職員生欣賞。	1.已舉辦 1 場藝文相關課程成果展(鍾怡慧老師、陳秉阼老師「創。現」—國立澎湖科技大學通識課程成果展)。 2.112 年度共典藏 8 幅藝術家作品，並將典藏之藝術家作品輪流吊掛於圖書館閱讀區，供進館教職員生欣賞。	依據年度規劃持續辦理、推廣藝文展覽與活動。
推動藝文導覽	1.培訓藝文中心工讀生及服務教育學生，令其熟稔藝文中心各項業務及具備基本的展覽導覽能力。 2.汰換老舊攝錄影設備，錄製導覽及活動影片，並於展場播放藝術家導覽影片，或	1.針對藝文中心工讀生與服務教育學生進行培訓，使其深入瞭解展覽內涵，具備簡單解說能力，以提升其藝文素養。 2.112 年因經費不足，將於 113 年汰換老舊攝錄影設備。	依據年度規劃持續辦理、推廣藝文展覽與活動。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	推動蒞校展出之澎湖在地藝術家接受預約導覽。		
融合社會藝文	1.結合澎湖在地藝文創作資源融入藝文中心常態展覽。 2.結合澎湖在地藝文創作團體與藝術家協助文創產品的開發。	1.已邀請3個澎湖在地藝文團體(「范光男、謝祖銳、莊麗珠等」、「迎風藝術群」及「柯蓼海」)等藝術家共舉辦6場展覽，1場藝術講座（共7場）。 2.與澎湖在地藝術家探討文創產品的開發。	依據年度規劃持續辦理、推廣藝文展覽與活動。

五、研發處

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
落實國際交流與合作	1.推動交換學生。 2.加強國際文化交流活動。 3.推動各項學術交流。 4.簽訂姊妹校。	1.推動交換學生 (1)協助應外系 2 位同學(游同學、許同學)申請教育部學海飛颺計畫獲得補助，並協助其於 112 年赴日本琉球大學交換。 (2)協助應外系朱同學申請本校自費交換生，並協助其於 112 年赴日本琉球大學交換。 (3)112 年 9 月 20 日舉辦學海飛颺/築夢經驗分享座談會，由赴日本琉球大學留學及日本飯店實習之同學，各自從不同角度就在地文化體驗，進行經驗分享及傳承。 2.加強國際文化交流活動 (1)參加 112 年 3 月 27 日至 3 月 31 日辦理之「2023 年馬來西亞臺灣高等教育展」東馬場。 (2)參加 2023 年臺灣高等教育線上博覽會，並參加該博覽會內香港、馬來西亞等二地線上教育展。 (3)協助餐旅管理系陳立真老師及該系 3 位同學申請教育部新南向學海築夢計畫，並協助其於 112 年赴澳洲進	

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		行實習。 3.推動各項學術交流:協助辦理 112 年 10 月 20-21 日「2023 澎湖學第 23 屆國際學術研討會一海洋文化遺產國際交流」。 4.簽訂姊妹校 (1)本校與越南 胡志明市科技教育大學(Ho Chi Minh City University of Technology and Education)於 112 年 7 月 27 日簽訂合作備忘錄。 (2)本校與南非 西開普大學於 112 年 9 月 6 日簽訂合作備忘錄。 (3) 本校與越南 University of Technology and Education - The University of Danang 於 112 年 11 月 9 日簽訂合作備忘錄。 (4)本校與匈牙利歐布達大學於 112 年 11 月 2 日簽訂合作備忘錄。	
蒐集產學合作相關研究成果、智慧財產權及專利資料	彙整與統計產學合作相關研究成果、智慧財產權資料與專利等資料。	112 年共核准 3 件專利，另提出 2 件專利申請案。	
提升教師研究能量、獎勵教師研究卓越表現與協助專業成	1.提昇教師研究能力。 2.協助教師爭取科技部或一般計畫。	1.已訂本校研究獎勵支給要點。 2.已訂定本校學術倫理管理及自律規範及涉	依既定目標繼續努力

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
長	3.建立完善獎勵學術與補助研究制度。 4.提供預審提高科技部專題研究通過率。 5.提供教師減授鐘點以減輕其負擔，協助其更能專注於教學與學術研究。	嫌違反學術倫理流程圖；並積極推動教師參加學術倫理教育課程研習。 3.為增進本校教師通過國科會計畫之能力，研發處於112年12月6日邀請黃有評校長在本校活動中心會議室主講「國科會計畫書撰寫技巧」，簡報檔並公告於校網供教師參考。	

六、進修推廣部

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
價值、創新與多元化課程	1.開發各類核心訓練課程。 2.配合國家及縣府政策開辦課程。 3.與企業人資部門合作委訓案；設立企業講座課程；提供高階訓練課程，協助培養企業接班人。 4.開設具服務社區學習內涵之課程；推動樂齡大學並規劃符合退休族群之課程。 5.與軍方合作推動軍人第二專長課程及證照輔導考照。 6.依不同單位之特性，研發規劃課程；開發不同主題、不同時段之課程。	1.建立較為完整的核心訓練課程以利教師、企業、學員及相關參與者能有參考依據。 2.有利招收各類學員及受訓單位。 3.提升教師開課的能量與範圍，增進教師與產業連結以提升實務能力。 4. 擴展推廣業務之成效: (1)112 年開設班隊持平 (2)112 年訓練人次持平 (3)112 年度收入持平	績效持平
善用資源與資源整合	1.辦理本部校友活動；建立優秀學員資料庫。 2.以社團方式建立本部校友平台；鼓勵校友參與回流教育以建立終生學習管道。 3.善用校友或本縣各級學校退休	1.建立校友、受訓學員及受訓單位資料庫。 2.建立校內及校外師資資料庫。 3.結合校內及校外之教育資源。	達標

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	老師之資源；延聘具業界經驗師資。 4. 整合校內及校外師資等教學資源，建構師資庫；與各院系合作，開設多元課程。 5. 與政府單位及業界建立長期合作關係、共同培育人才。 6.將所有課程、活動網路化，並將計劃與執行成果資訊化，形成一社會服務資料庫。		
建構交流平台以促進學習意願	1. 建立網路資訊及知識互動平台。 2.於校內、至私人企業及縣內各級政府單位舉辦專題講座或活動。 3. 加強與縣內高中職校及南部大專院校進行交流合作。 4. 邀請國內外人士進行論壇或新知發表。 5. 與品牌定位與澎科大相符的單位進行異業結盟。 6. 配合學校政策	1.有利於與其他教育單位與訓練單位合作 2.建立合作管道與合作機制，並訂定相關獎勵合作的辦法 3.引進新的教學觀念與教材，有利於新課程的規劃、開發與執行。	達標

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	擴張服務據點。 7.提供教學資源分享社區、協助地方推行社區營造。		
強化行銷功能以擴大社會影響力	1.製作品牌行銷影片；建立CIS(企業識別系統)。 2.加強內外部行銷，善用媒體造勢；積極參加國內外論壇並發表新知。 3.彙整學員心情故事並於發佈於FACEBOOK 粉絲團；更新網站網頁設計，強化網站內容。 4.加強異業合作，強化本部形象推廣；提昇顧客服務品質，加強體驗式行銷。 5. 積極經營FACEBOOK 粉絲團，強化與學員連結；發佈最新訊息於各類行銷管道，加強內外部顧客行銷服務。 6.推動知識加值服務(如出版教師研發之教材及個案)。	1.增進學校的知名度，有利於推廣教育及對外招生。 2.增進與學員、企業、地區及社區的連結，真正發揮社會的影響力。 3.成為澎湖地區人才進修養成指標中心。 4.提供方便的管道與及時的資訊，建立正向與互動的學習社群。	達標

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
	7.擴大媒體行銷通路，涵蓋電子影音、報刊雜誌、廣播、網路、海報；戶外看板等電子及平面媒體的運用。		

七、人事室

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
深化行政核心價值	1.運用網頁及人事服務簡訊等傳媒強化落實公告及宣導。 2.強化教育訓練或專題演講。 3.踐行終身學習及數位學習方案。	1.隨時更新。 2.辦理 3 場次教育訓練。 3.人員增能訓練進修計畫，並為鼓勵同仁數位學習，學習時數 80 小時以上者核予行政獎勵。	1.加強運用資訊科技，提升溝通服務成效。 2.持續獎勵積極終身學習同仁，以提升行政效能。
綜效運用人力資源	1.應校務發展修訂組織規程及檢討人力配置、評核及遴補。 2.延攬高階專業優秀教師。 3.鼓勵研究升等。 4.強化溝通管道。 5.檢討分層負責並落實職務代理。	1.修訂本校「組織規程」、「本校教師聘任暨升等審查辦法」、「職員職務遷調作業要點」、「公務人員陞任評分標準表」、「公務人員陞遷資績評分表」等 6 項法規。 2.聘任博士學位之專任助理教授以上教師 8 名。 3.教師申請升等計 5 人，通過升等計 4 人。 4.透過會議、調查、說明會、座談會等機制，強化訊息傳播與回饋、溝通管道，並以面對面溝通深化溝通效果。 5.依各行政及學術單位需求，賡續檢討其他業務分層負責授權之可行性。	1.賡續配合校務發展需求辦理修正事宜。 2.持續延攬高階專業優秀教師。 3.積極推動多元升等，並朝簡化程序方向推動。 4.賡續檢討溝通成效，並持續辦理。 5.賡續辦理。
維護術德兼備制	1.適時合理修訂人	1.112年修訂教師相	1.賡續適時辦理。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
度	事規章。 2.落實教師評鑑機制。 3.落實辦理教職員考核。 4.鼓勵人員進修研習。 5.辦理績優人員選拔表揚。	關規定如本校「教師聘任暨升等審查辦法」、「教師評審委員會設置辦法」、「教師合聘要點」等，及修訂職員相關規定如本校「職員職務遷調作業要點」、「公務人員陞任評分標準表」、「公務人員陞遷資績評分表」等18項人事規章。 2.111學年度統一辦理教師評鑑。 3.落實教職員考核，完成年資加薪、年終考核等作業 4.核定教授休假研究2人次、鼓勵同仁研習計1,595人次。 5.持續辦理績優人員選拔，112年度專案約用人員計選拔7人、行政助理計選拔1人，並分別給予新臺幣5,000元獎金之實質獎勵。	2.本校教師評鑑辦法業已修改規定每4年辦理評鑑一次，並於111學年度第1學期辦理完竣。 3.持續落實績效管理與面談制度，輔導事項詳予記錄，以激勵、輔導同時並進，提升職員作績效。 4.賡續適時辦理。 5.賡續覈實辦理。
保障員工合法權益	1.依法辦理俸給、年終獎金及各項補助。 2.依法辦理人員退休與照護。	1.各項俸給待遇福利，均依中央規定辦理。於112年8月適度調整本校約用人員及專	利用本校舉辦之各項活動，積極邀請退休人員參加。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		案工作人員薪點支給待遇標準表，全員調高20薪點，以利本校未來招聘新進專案人員。 2.對於符合退休條件同仁的詢問，積極協助，112年度退休者計3人。 3.重要之退撫法規修訂，均以書面確實轉達退休人員知悉。 4.配合歲末聯歡活動積極邀請退休人員參加。	
提升人事服務效能	1.辦理滿意度調查，強化顧客服務導向。 2.辦理座談會，增進雙向溝通效能及校園和諧。 3.辦理員工協助方案，營造一個人性關懷、互動良好的組織文化，強化團隊的競爭力。	1.辦理需求調問卷調查1次。 2.賡續辦理說明會、座談會等機制，強化資訊傳播與回饋、溝通管道，並以面對面溝通深化溝通效果 3.112年6月16、17日辦理「運動傷害防護基本觀念及放鬆筋膜、舒緩痠痛」活動2場次，共39人參與及112年11月15日「教職員工羽球暨趣味競賽」活動1場次，共39人參與，共計2場次78人次。	1.藉由EAP需求問卷調查，瞭解同仁需求及未來改進方向。 2.藉由說明會及座談會，增進雙向溝通與和諧。 3.員工協助方案透過事前的需求調查，規劃符合同仁需求活動辦理，增加同仁互動及強化團隊競爭力。

八、觀光休閒學院

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
落實國際交流與合作	1.推動交換學生。 2.優化國際文化交流活動。 3.強化各項學術交流。	1.觀休系呂政豪老師赴極區斯瓦爾巴群島進行移地研究與國際科學合作，學術交流時間：112/7/29-112/8/5 2.觀休系趙惠玉主任赴日本東京考察旅遊市場與旅宿產業，學術交流期間：112/8/13-112/8/17 3.觀休系趙惠玉老師赴泰國旅宿業訪學研習，學術交流時間：112/9/5-112/9/11 4.觀休系楊倩姿老師赴日本東京參加112年觀光產業關鍵人才培育計畫，學術交流時間：112/9/18-112/9/23 5. 112/4/7-5/7 荷蘭萊頓大學教授 Dr. Nicole J. de Voogd 帶領六位生物系大學部學生至本校進行短期海洋生態調查暨科技潛水研習。 6.觀休系于錫亮老師於 8/28-9/3 赴北京第二外國語學院參加「2023 年第十一屆海峽兩岸旅遊觀	1. 鼓勵教師參與各項學術交流，提升本校能見度。 2.持續招收國際交換學生。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		光研討會」	
完善實習輔導制度	1.推行三明治教學校外實習。 2.鼓勵本院學生赴海外參訪與實習。	1.餐旅系 111-2 學期共 25 間廠商，學生人數 54 人，其中 1 位許仔雯同學於日本鹿之湯實習；112-1 學期共 16 間廠商，學生人數 41 人，其中饒尚書、李承憲、張芝瑜等三位同學於澳洲實習。 2.觀休系 112-1 學期共 28 間廠商，學生人數 79 人；112-2 學期共 14 間廠商，學生人數 27 人實習。 3.111-1 學期及 111-2 學期，其中 1 位學生葉秋保同學於日本鹿之湯實習。	1.學生在職場實習的第一個月的心理壓力較大，需要訪視老師多加關懷與輔導。 2.持續建立新實習機構，增加學生選擇機會。
提升各項證照考試輔導	1.各系系務會議規劃訂定專業證照種類。 2.實施重要證照納入畢業門檻制度。	1.遊憩系鼓勵學生取得 3-4 張較高品質的證照，計算累積學生考照成效。 2.觀休系王淑治老師輔導語言證照，輔導日語能力檢定 N3 一位(葉秋保)，N4 一位(林郁弘)，N5 一位（邱敬傑）	積極落實各項考照輔導。

九、人文暨管理學院

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
培養教師專業能力	辦理教學觀摩及參加教師專業成長團體。	辦理 6 場教學觀摩及 14 場教師專業成長團體。	持續辦理
精進課程教學內容	實施院級共同課程，善用師資人力，減輕教師課程負荷，有效精進教學內涵。	實施管理學及職場英語促進教學品質。	持續辦理
提昇學術研究產能	持續辦理專題講座及全國性服務業管理與創新學術研討會，並發行服務業管理評論期刊，擴大學術交流。	辦理 6 場專題講座、1 場全國性服務業管理與創新學術研討會及發行 1 期服務業管理評論期刊。	持續辦理
擴大產學合作層面	落實各種教學活動，含就業學程推動，提升管理學院各系學生就業能力，培育學生具備服務業管理從業人士之成功特質。	4 系辦理校外實習。	持續辦理

十、海洋資源暨工程學院

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
落實國際交流與合作	1.加強國際文化交流活動。 2.加強並鼓勵教師參與國際學術研討會等學術交流。	1.本院 112 年教師約有 20 人次參與國際學術研討會等學術及文化交流。 2.本院 112 年度教師參與國際學術研討會計有 10 人次。	鼓勵學生參與國際交換生活動，並鼓勵老師積極爭取計畫經費，將研究成果發表至國際學術研討會。
產學研究與校外實習	1.加強並鼓勵學生校外實習與參訪。 2.鼓勵教師進行業界產學合作與研究。	1. 111 學年度第 2 學期全院共計29位學生(18 家實習單位)：食科系 9 位(6 家實習單位)、資工系 9 位(4 家實習單位)、電信系 5 位(4 家實習單位)、電機系 2 位及電機科 4 位)4 家實習單位)。 2.本院 112 年共有 25 件產學合作案；10 位教師已完成產學合作研究。	1.加強建立系所與廠商之關係，提供學生優質實習環境。各系主任及老師皆會不定期前往實習公司進行訪視。 2.提供老師研究設備與空間，促進產學交流。 3.持續執行發展重點項目。
專業證照考試輔導	1.實施專業證照納入畢業門檻制度及補救措施。 2.實施專業證照考試的輔導機制。	1. 本院各系已對 104 年入學之後的學生實施專業證照納入畢業門檻之規定。 2.食科系辦理證照輔導班 2 次，資工系 111-2 之專業證照畢業門檻補救措施之科目	1.專業證照已納入畢業門檻，並提供學生多元之畢業管道以進行補救。 2.提供課輔小老師給學生上課以外的輔導時間進行輔導，並辦理課後加

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		為「新世代網際網路協定」、「電子文獻資料庫」、「行動裝置程式設計、「進階駭客攻防技術」、「演算法」及「Unix/Linux 系統等六門課程，作為 109 級同學選讀其中兩門為證照補救措施。林昱達老師分別於 111-2 與 112-1 等兩個學期的每周三晚上開設 CPE 與 APCS 加強班，輔導大一與大二同學。該年度本系舉辦兩次 CPE 考試與一次 APCS 考試。CPE 考試總計 44 人報考，7 人通過。電信系分別於 111-2 學期開設選修通信技術(二)，112-1 學期開設選修通信技術(一)，並執行技專校院高等教育深耕計畫開設學生證照輔導課程，輔導學生考照勞動部通信技術(電信線路)乙、丙級及經	強班。 3.成效良好，繼續開設證照輔導班，鼓勵學生參與。

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
		濟部天線設計工程師初級。電機系提供授課老師教學助理，對準備考照學生進行輔導。	

十一、共同教育委員會

發展重點項目	實施策略	執行績效	檢討及改進
提昇學生外語能力	辦理英文會考及開設英語證照班。	辦理英文會考 4 次及開設英語證照班 7 班。	無
培養學生基本能力	開設法政、自然、社會、應用科學等通識課程。	每學期均開設相關課程。	無
提昇學生人文素養	開設文化、法律、人文與科技通識專題講座。	每學期均開設相關課程。	無

陸、結語

本校歷年來投資項目皆以存放金融機構為主，本年度業務收入決算數計5億4,462萬9,023元，業務外收入計3,219萬3,284元，收入共計5億7,682萬2,307元，較預算數5億8,971萬4,000元，減少1,289萬1,693元，減少2.19%。本年度業務成本與費用決算數計6億1,809萬7,149元，業務外費用計1,949萬8,602元，費用共計6億3,759萬5,751元，較預算數6億6,817萬3,000元，減少3,057萬7,249元，減少比率為4.58%。本年度決算短絀6,077萬3,444元，較預算短絀7,845萬9,000元，減少短絀1,768萬5,556元，減少比率為22.54%，主要係費用減少及業務外收入增加。業務活動之現金流入3,584萬2,029元，係本年度短絀6,077萬3,444元及利息收入之調整減少1,004萬4,226元及調整項目9,932萬1,406元及收取利息733萬8,293元。

考量本校流動資金金額不大，且須配合學校未來發展作資金的妥適分配運用規劃，因此校務基金投資的規劃以穩健保守為方向，選擇合適之投資標的，目標在使校務基金能夠穩健成長，以提供充足經費，滿足教學、研究等各項需求。職此之故，目前資產配置仍以臺幣定存為主，112年定存金額合計4億2仟伍佰萬元，現有公債3億元，活存支票帳戶專戶合計約5億元。112年利息收入9,510,000元。在當前少子化趨勢的衝擊之下，各校招生都面臨危機與挑戰，本校112學年度四技大一新生註冊率為74.25%，較往年降低，除積極提升教學品質與人才培育，以建立學校特色與形象，增進招生外，並從開源與節流多方管道進行，積極招收境外生，增加產學計畫及推廣班，以達學校之永續經營。

討論事項（九）　　提案單位：研究發展處

案由：有關本校「113學年度至116學年度中長程發展計畫書」修正稿，提請討論。

說　明:本校 113-116 學年度中長程計畫前經多次會議討論,並經 113 年 3 月 14 日行政會議通過(附件 1)。

擬　辦：通過後交各單位依計畫執行。

決　議: 照案通過。

國立澎湖科技大學

113-116 學年度中長程計畫
草案

中華民國 113 年 5 月

目　　錄

目　　錄 II

圖 目 錄 V

表 目 錄 VI

第壹章 學校總體發展 1

一、教育理念與願景 1

二、學校發展目標 3

(一)學校定位 3

(二)特色 4

(三)發展目標 6

三、SWOT 分析 8

第貳章 行政單位 9

一、教務處 9

(一)現況 9

(二)發展目標 14

(三)單位推動策略方案 14

二、學生事務處 19

(一)現況 19

(二)發展目標 22

(三)中長程發展策略 22

三、總務處 28

（一）現況 28

（二）單位發展目標 30

（三）單位推動策略方案 30

四、研究發展處 34

(一)現況 34

(二)單位發展目標 35

(三)單位中長程策略方案 36

五、圖資館 39

(一)現況 39

(二)單位發展目標 41

(三)單位推動策略方案 42

六、進修推廣部 45
(一)現況 45
(二)單位發展目標 47
(三)單位推動策略方案 48
七、秘書室 50
(一)現況 50
(二)單位發展目標 (B-2、C-1) 51
(四)單位推動策略方案 54
八、人事室 56
(一)現況 56
(二)單位發展目標 57
(三)中長程發展策略 57
(四)單位推動策略方案 58
九、主計室 61
(一)現況 61
(二)單位發展目標 63
(三)單位推動策略方案 63
第參章 教學單位 65
一、海洋資源暨工程學院 65
1.現況 65
(一)水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班） 70
(二)食品科學系（含碩士班） 76
(三)資訊工程系 80
(四)電信工程系 85
(五)電機工程系(含電資碩士班、電機科) 90
二、觀光休閒學院 97
(一)觀光休閒系(含碩士班) 104
(二)餐旅管理系 110
(三)海洋遊憩系 115
三、人文暨管理學院 122
(一)資訊管理系 128
(二)應用外語系 133
(三)航運管理系 139
(四)行銷與物流管理系(含服務業經營管理碩士班) 145
四、共同教育委員會 152
(一)基礎能力教學中心 157

(二)通識教育中心 160

圖 目 錄

圖 1-1-1 國立澎湖科技大學沿革 1
圖 1-1-2 國立澎湖科技大學教育理念主軸 2
圖 1-1-3 島嶼永續的循環機制 3
圖 1-1-4 國立澎湖科技大學學校定位架構圖 4
圖 2-1-1 教務處組織架構圖 9
圖 2-1-2 教務處中長程計畫推動策略方案 15
圖 2-2-1 學務處中長程計畫推動策略方案 23
圖 2-3-1 總務處中長程計畫推動策略方案 31
圖 2-4-1 研究發展處中長程推動策略方案 36
圖 2-5-1 圖資館中長程計畫推動策略方案 42
圖 2-6-1 進修推廣部中長程計畫推動策略方案 48
圖 2-7-1 秘書室中長程計畫推動策略方案 54
圖 2-8-1 人事室中長程計畫推動策略方案 59
圖 3-1-1 海工院中長程計畫推動策略方案 68
圖 3-1-1-1 水產養殖系中長程計畫推動策略方案 73
圖 3-1-2-1 食品科學系中長程推動策略方案 78
圖 3-1-3-1 資訊工程系中長程計畫推動策略方案 83
圖 3-1-4-1 電信工程系中長程計畫推動策略方案 87
圖 3-1-5-1 電機工程系組織表 93
圖 3-1-5-2 電機系中長程計畫推動策略方案 94
圖 3-2-1 觀光休閒學院組織圖 97
圖 3-2-2 觀光休閒學院中長程計畫推動策略方案 100
圖 3-2-1-1 觀光休閒系中長程計畫推動策略方案 107
圖 3-2-2-1 餐旅管理系中長程計畫推動策略方案 113
圖 3-2-3-1 海洋遊憩系中長程計畫推動策略方案 119
圖 3-3-2 人文管理學院中長程計畫推動策略方案 127
圖 3-3-1-1 資訊管理系組織架構 128
圖 3-3-1-2 資訊管理系中長程推動策略方案 132
圖 3-3-3-1 航運管理系中長程計畫推動策略方案 ..... **錯誤! 尚未定義書籤。**
圖 3-3-4-1 行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班)中長程計畫推動策略方案 148
圖 3-4-1 共同教育委員會組織之架構 152
圖 3-3-5-1 共同教育委員會中長程計畫推動策略方案 155
圖 3-4-1-1 基礎能力教學中心中長程推動策略方案 158
圖 3-4-2-1 通識教育中心 SWOT 分析圖 162
圖 3-4-2-2 通識教育中心中長程計畫推動策略方案 163

表 目 錄

表 1-3-1 學校競爭分析(SWOT) 8
表 2-1-1 學生結構及系所學制發展目標量化指標 10
表 2-1-2 教務處註冊組競爭分析(SWOT) 11
表 2-1-3 教務處課務組競爭分析(SWOT) 12
表 2-1-4 教務處教學資源中心競爭分析(SWOT) 13
表 2-2-1 學務處競爭分析(SWOT) 22
表 2-3-1 總務處 SWOT 分析 30
表 2-4-1 研發處競爭分析（SWOT） 35
表 2-5-1 圖資館競爭分析（SWOT） 41
表 2-6-1 進修推廣部競爭分析（SWOT） 46
表 2-7-1 秘書室競爭分析（SWOT） 51
表 2-8-1 人事室競爭分析（SWOT） 56
表 2-9-1 109 至 112 年度經常收支決算數 61
表 2-9-2 109 至 112 年度固定資產建設改良擴充決算數 61
表 2-9-3 113 至 116 年度固定資產建設改良擴充暨無形資產預計數 62
表 2-9-4 113 至 116 年度可運用資金預計數 62
表 3-1-1 海洋資源暨工程學院師資一覽表 65
表 3-1-1 海工院競爭分析（SWOT） 66
表 3-1-1-1 養殖系競爭分析（SWOT） 71
表 3-1-2-1 食科系競爭分析（SWOT） 76
表 3-1-3-1 資訊工程系 SOWT 分析 81
表 3-1-3-6 資訊工程系教師發表期刊或研討會論文(篇數)預定表 84
表 3-1-3-7 資訊工程系舉辦學術性活動預定表 84
表 3-1-4-1 電信工程系競爭分析（SWOT） 86
表 3-1-5-2 電機工程系 SWOT 分析 93
表 3-1-5-3 電機工程系推動策略方案 1 96
表 3-1-5-6 電機工程系量化指標目標值(113-116 學年度) ： 96
表 3-2-1 觀休院 SWOT 分析 98
表 3-2-1-1 觀休系 SWOT 分析 105
表 3-2-2-1 餐旅管理系 SWOT 分析 111
表 3-2-2-2 餐旅系 SWOT 分析 115
表 3-3-1 人管院的 SWOT 分析 122
表 3-3-1-1 資訊管理系的 SWOT 分析 129
表 3-3-3-1 航管系 SWOT 分析 ..... **錯誤! 尚未定義書籤。**
表 3-3-3-1 行銷與物流管理系（服務經營管理研究所）班級數、學生數及教師人數 .146
表 3-3-4-1 行銷與物流管理系 SWOT 分析 146

表 3-4-1 共同教育委員會 SWOT 分析 154
表 3-4-1-1 基礎能力教學中心 SWOT 分析 158
表 3-4-2-1 通識教育中心 110-112 學年課程教學成果統計表執行成果 161
表 3-4-2-1 通識教育中心 SWOT 分析 161
表 3-4-2-2 通識教育中心量化指標目標值(113-116 學年度) 164

第壹章 學校總體發展

一、教育理念與願景

國立澎湖科技大學前身國立高雄海事專科學校澎湖分部於民國80年成立，84年正式獨立設校為國立澎湖海事管理專科學校，89年升格為國立澎湖技術學院，至94年正式改制為科技大學(圖1-1-1)。歷經篳路藍縷的建校過程，在全校師生努力打拼下，目前已成為一所涵蓋海洋、工程、觀光、管理及人文等類別的綜合性科技大學，設有人文暨管理、觀光休閒及海洋資源暨工程等三個學院及共同教育委員會，共有12個學系、5個研究所、2個中心，是臺灣海峽上第一所大學亦是唯一的一所離島型態的科技大學，為國家培養智慧養殖、觀光休閒、科技及管理的各種人才，不僅提供澎湖在地人才培育的機會，拉近與臺灣本島之教育落差，也對當地產業、經濟與文化之提升有直接貢獻。

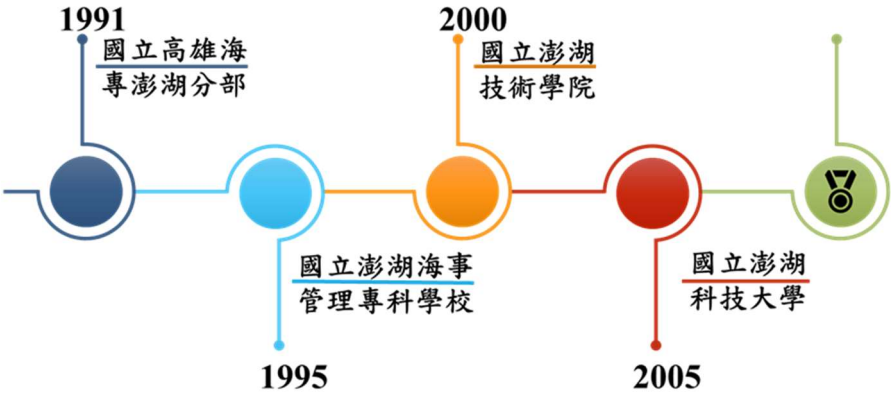


圖1-1-1 國立澎湖科技大學沿革

本校教育理念包含三大主軸：(1) 以學生職能與學識培育為核心，以穩固學生基礎能力之模組、強化學生專業技術之策略及落實學生生涯輔導之機制，最終以養成學生「適職能力」為目標。(2) 以教師教學研究與產業實務接軌為重心，深耕教師實務教學能力，推動教師產業研習及產學合作研究，提升教師實務經驗及研究能量，激發教師教學與研究潛能，優化教師教學、研究與推廣服務等不同層面之貢獻。(3) 以本校特色發展基礎、善盡大學社會責任，從學校發展特色為出發點，結合學校教學與研究，深耕地方產業發展，輔導相關產業創新創業，擴展至地方社區再造、活化與永續經營(圖1-1-2)。從學生技職教育技術培養為基礎，強化學校教師實務能量、延伸學校教學場域，打造學校永續發展的學習環境。行政係以支援、服務師生為目標，以營造和諧、樂活之校園和提供教學、研究、服務產業之優質平台。



圖1-1-2 國立澎湖科技大學教育理念主軸

至民國113年，為本校成立33週年，雖然在學校組織制度的建立、教學資源的整合、校園規劃，或研究與服務的耕耘，已具有穩定的基礎。然而，在全球世界村國際化趨勢的演進，國內外高等教育競爭環境的變化，尤其近年我國少子女化之狀況日益嚴峻，每年全國新生入學總數逐年降低，直至民國112年全國升大學之人數降至歷年最低，以致許多大專院校產生招生不足嚴重現象。本校位處澎湖離島，新生招生、教師聘任、學生校外實習、學術交流等較本島學校困難，考驗將更為嚴峻。面臨此一激烈競爭的時代，若無積極作為，恐有科系將被淘汰；反之若能勇於面對問題與挑戰，不斷追求進步，方可在此高度資訊化與不斷變遷的環境中脫穎而出。為求永續發展，本校將招生策略、學習成效、留退休率、畢業追蹤、學生事務、行政管理、教師發展、校務基金、國際交流等，定調為校務研究重點，投入人力及物力，希冀擘劃未來發展策略，有效利用資源並與國內其他大學區隔發展，強化競爭力。

綜合以上技職教育理念的落實、配合國家發展海洋政策的推動，並考量整體的大學競爭環境，本校113-116學年度中長程校務發展目標旨在建構以「島嶼產業應用型科技大學」為定位的科技大學，並以海洋觀光文化、海洋資源永續、智慧養殖科技為特色，對內透過跨領域整合與導入人工智慧的概念，建立島嶼永續的循環機制(圖1-1-3)，加強研發與產學合作，對外導入外來大型企業的資源，展現USR + CSR = UCSR (You See Social Responsibility)的理念，諸如近年來與學校密切合作的臺北大眾捷運股份有限公司、崇越科技股份有限公司、燁聯鋼鐵集團、峰漁股份有限公司、雄獅旅行社、寶雅國際股份有限公司等大型企業，協助澎湖地方產業、經濟與文化之提升，強化學生專業學習與實務之連結，精進學生就業競爭力，以培育優質產業經營實務人才，並帶動地方繁榮與發展。

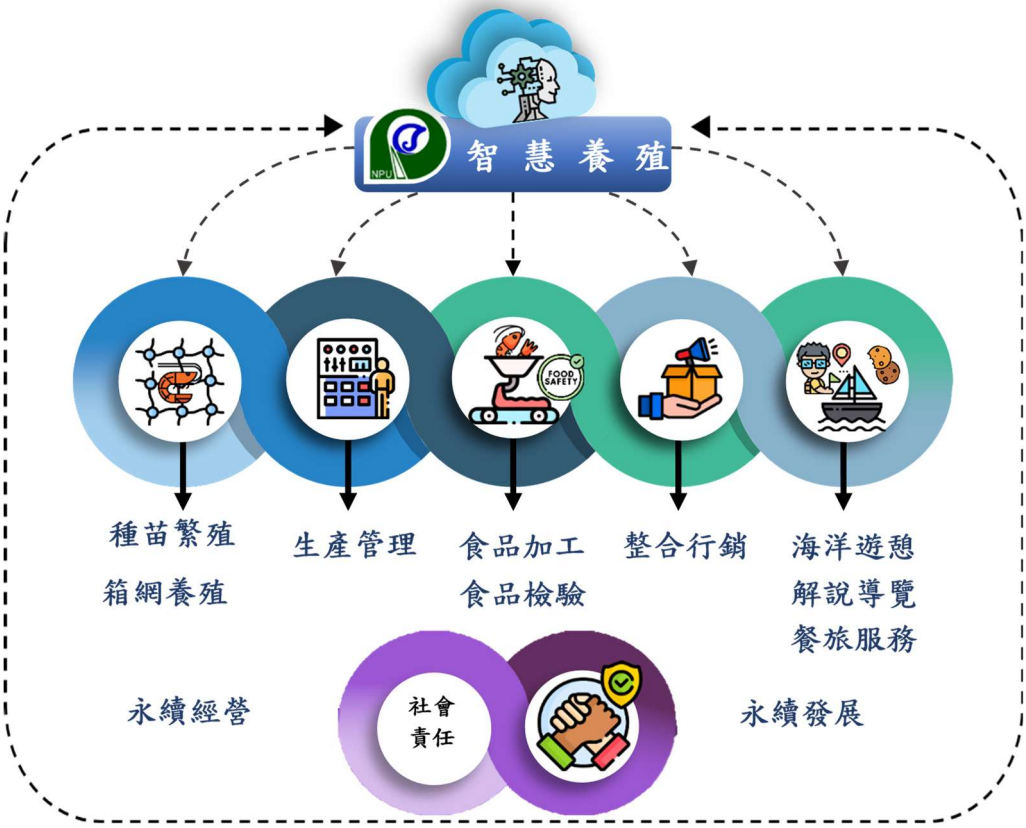


圖1-1-3 島嶼永續的循環機制

二、學校發展目標

(一)學校定位

為能因應教育政策、競爭環境、社會結構、及產業需求的變化趨勢，更結合澎湖地區海洋島嶼資源與觀光休閒產業特色發展，依據本校師資結構與既有設備資源的客觀環境，建置以實務教學為主、產業研究為輔，著重學生職涯培育，突顯「島嶼產業應用型科技大學」之定位架構圖(圖1-1-4)。本校以「新」、「實」、「謙」、「愛」為校訓核心，「新」意旨觀念新穎，永續學習實用技能、研發落地使用系統；「實」意旨做事篤實，建置產耄應用基地、培育無縫接軌人才；「謙」意旨為人謙恭，培育敬業工作態度、發揮團隊合作精神；「愛」意旨處事仁愛，具備和諧相處胸襟、學習國際移動能力，本校期許學生能恪遵校訓理念，作為待人處事的規準。

本校地處澎湖，擁有獨特且豐富的島嶼資源，近年來積極發展智慧養殖與海洋資源復育、並結合食品科技應用、永續與責任觀光發展，建置以島嶼場域之相關重點產業為發展特色的應用型科技大學。然而我國少子化現象日益嚴重，相對地，國內各級學校經營環境亦趨於嚴峻。整體國家人口結構的變化，造成城鄉落差差距擴大，偏遠地區辦學更為不利。不論內外環境競爭力而言，本校經營更為艱困，因此，在現有院系規模下，務實深耕，健全教學單位體質，建立具獨特性或區隔性之特色領域，以提升全校整體競爭力，朝向精緻專業化之科技大學為發展方向。

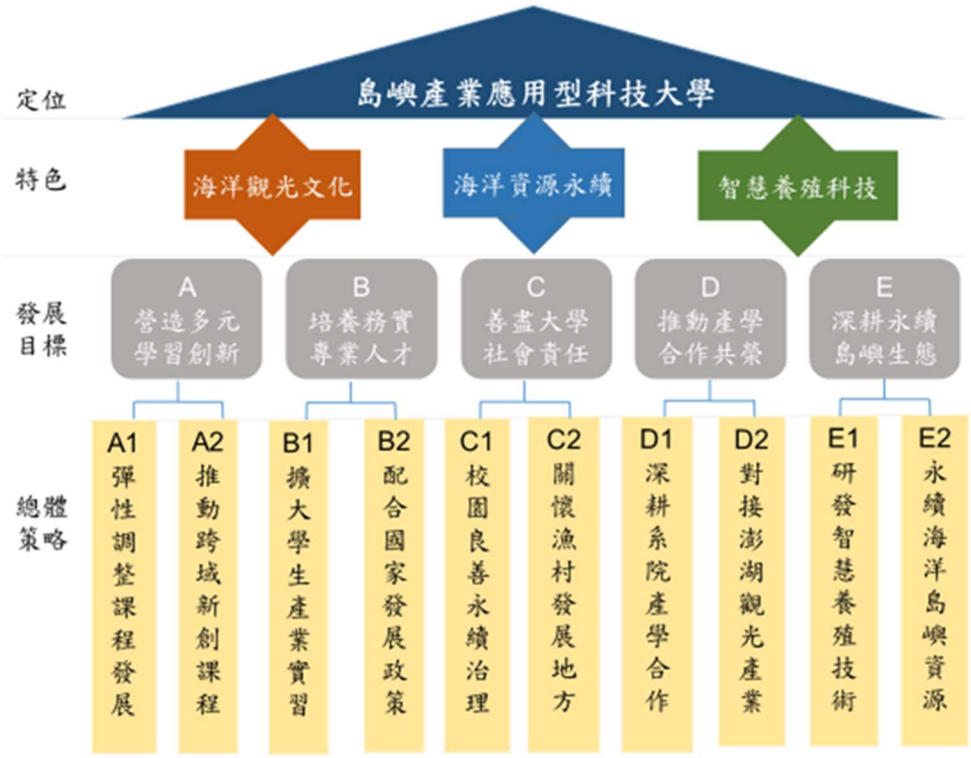


圖1-1-4 國立澎湖科技大學學校定位架構圖

(二)特色

1.海洋觀光文化

2001年政府首次公布《海洋白皮書》，宣示我國為海洋國家，以海洋立國，時至2006年政府為貫徹綱領精神與目標策略，發布《海洋政策白皮書》，以整體海洋臺灣為思考基礎，透過各項政策之規劃，全面推動海洋發展。

海洋觀光產業泛指以海洋資源為基礎，以海濱、海上及海底旅遊等活動來吸引遊客，滿足其休閒與娛樂等需求，從而營造經濟效益和社會效益的產業行為。澎湖四面環海，由 90 座大小島嶼所組成，海洋觀光遊憩資源堪稱豐富，澎湖觀光地域在中央與地方之管理，分別由交通部觀光署澎湖國家風景區管理處、澎湖南方四島國家公園與澎湖縣政府旅遊處等單位負責經營管理，在中央與地方的努力下，業已積極改善海濱遊憩設施品質，增加遊客親近海洋的管道與機會。近年來，政府也積極進行法令鬆綁與建立管理制度，以營造發展海洋觀光之環境，期許能發展澎湖海洋觀光相關產業之規模。

本校為澎湖最高學府，肩負澎湖海洋觀光產業之推展與提升，與地方觀光產業密切合作，簽訂產學合作案，從中規劃學生校外實習課程；並與各級政府機關合作，提供觀光政策建言與協助觀光設施規劃，及辦理各項海洋觀光活動推廣計畫，諸如澎湖國家風景區海洋生態旅遊專區劃設選址評估規劃、白沙鄉海洋產業發展總體規劃、澎湖海洋地質公園推行計畫、委託觀光遊船與亞灣場域遊覽調查報告、設立吉貝潟湖遊憩區初步規

劃等計畫。

海洋文化泛指人類與海洋間相關之活動，且包含食、衣、住、行、育、樂等方向，以及衍生的科技應用、產業經濟及貿易、治理系統、文教活動、宗教風俗等各種層面。海洋觀光文化泛指透過觀光活動將海洋民族在風俗與文化方面的呈現，長久以來被認為是體驗澎湖傳統文化重要的管道。澎湖的文化資產如同豐富的海洋觀光資源，可謂得天獨厚，擁有甚多的古蹟、歷史建築、風俗民情、飲食習慣等多項文化資產，隨著國人對生態與環保的重視，多樣化的海洋觀光活動漸漸風行，特別是將海洋觀光容入地方文化型態的旅遊型態，融入責任觀光的意涵，使發展海洋觀光所營造的利益能與地方分享，期待永續與共榮，減少海洋利用之衝突。在海洋觀光文化的推展，本校長期與地方社區組織或各層政府機關密切合作，諸如鄉村遊程規劃、地方特色料理研發、各項 USR 計畫的推展，遍及澎湖五鄉一市，且頗受各界好評，歷年來具體執行的計畫諸如澎湖世界遺產潛力點跨域文化交流推廣計畫、海洋教育體驗課程及交流活動計畫-海洋囡仔、海洋生活體驗計畫、USR-文化、食安、長照─澎湖健康福祉營造工程計畫、區域性水域運動體驗推廣活動計畫等。

2.海洋資源永續

海洋覆蓋全球約 72%面積，孕育適合生物居住的生態系統，因此海洋生物多樣性的減損對人類可否存活及永續發展亦有絕對重要關係。聯合國在 Sustainable Development Goals (SDGs)目標 14(life below water)以保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性，並防止海洋環境劣化為目標。其中規範 2025 年前，必須預防及大幅減少各類型的海洋污染，尤其來自陸上活動，包括海洋廢棄物和營養物污染。在 2020 年前，必須達成永續管理及保護海洋和海岸生態系統，避免產生重大負面影響，其中包括加強海洋恢復力，並採取復原行動，使海洋保持健康、物產豐饒。此外，必須有效規範捕撈活動，終結過度漁撈和非法，並實施科學管理計畫，在最短時間內恢復魚群數量，可產生最大永續產量的水準。本校執行有關海洋資源永續計畫十分多元，諸如協助澎湖縣政府進行珊瑚的護育評估、島嶼生態棲地的調查、執行智慧養殖計畫、引介產銷通路、推展以食魚教育主題有關的 USR 計畫，與各級學校合作，撰寫澎湖特有之食魚教育教材、將取之於海洋資源，透過食品加工、文創加值，務求資源之利用最大化，避免對環境的衝擊，成果豐碩。此外，本校亦將海洋資源永續的教育融入課程，具體從海洋素養的提升到海洋教育的實踐。歷年來具體執行的計畫諸如澎湖下雜魚之加值開發、貓嶼海島保護區重測及西嶼鄉特殊地景調查計畫、澎湖南海玄武岩自然保留區-西吉嶼地景調查、珊瑚保育在地參與推動計畫、澎湖縣社區再造培力中心計畫、2021 臺灣美國海洋永續發展國際研討會計畫、澎湖海域水產種苗放流地圖調查研究委託案、澎湖經濟海藻種苗生產及應用推廣委託案等。

3.智慧養殖科技

海洋生物不但提供人類食物與休憩等多功能的需求，也藉由調節全球氣候、海岸棲地復育、潮汐發電能源、廢棄物分解等，成為地球上最大的生命維生系統。統計顯示，1990 年代，全球漁業捕撈量佔漁產供給的比例大約八成，但到 2020 年就衰退至 51%。

學者預測 2023 年起，最晚到 2030 年，養殖就會取代捕撈成為全球漁產供給的主力，成為漁業發展的未來，因此如何保護海洋生態，刻不容緩。聯合國在 Sustainable Development Goals (SDGs)目標 14 細項目標指出，加強科學知識、發展研究能力、轉移海洋技術，改善海洋健康，促進海洋生物多樣性對開發中國家發展的貢獻。而近年來受惠於 AI 技術應用的廣泛應用，將其應用在傳統的養殖業，造就了智慧養殖科技(Digital Aquatech) 的新時代，其提供智慧餵養、環境監測，掌控魚群發育狀況，進而達到成本控制、傳染病預防等預警或解決方案，是現代農業科技應用中成長最快的一環，不僅可提高效率、透明度和可持續性，也能提升農漁民的獲利能力。近年來政府與私人企業已有不少資金投入，以發展新能源和新技術，作為一個快速發展的領域，在消費者對於產品來源、供應鏈透明度及永續性要求標準提高的情況之下，智慧養殖將扮演關鍵角色，並在未來具有龐大的競爭潛力。本校執行精準健康產業跨領域人才培育計畫，培育學生兼具水產養殖專長及電資領域知識，業已建立 AIoT 智慧化養殖管理系統，成果可期。歷年來本校具體執行的計畫諸如漁電共生場域之模組耐候與失效分析調查、智慧農漁光電應用驗證場域之海上太陽能發電系統建置研究、以人工智慧與物聯網技術建置斑節蝦養殖環境、自動化餵食技術等，成果豐碩備受各界肯定。

(三)發展目標

由於國家教育政策推動下，大學必須同時兼具教學、研究及推廣服務之多元功能。本校為技職院校，培育實務性科技人才之為本校之最大宗旨，雖本校位處澎湖離島，然而，澎湖當地產業賴以學校研究能量之依存發展下，本校已發展與他校有所區隔性之特色定位，並具體提出營造多元學習創新、培養務實專業人才、善盡大學社會責任、推動產學合作共榮、深耕永續島嶼生態五個發展目標：

1.營造多元學習創新

陸續優化校務行政資訊系統與網路頻寬，建置完善的視訊教學與直播系統，購置創新教學軟硬體，並持續優化教學環境。善用可運用之校內外資源，諸如圖書館、多媒體設備、體適能運動設施等豐富多元的軟硬體資源，營造友善學習環境與獎勵制度，提供學校全體教職員工生多元學習的契機。落實教學品保、教師評鑑及職員考評機制，評核全體教職員工生多元學習之成效，建構系統化培訓基模。未來將與各個簽屬 MOU 企業深化合作關係，引進業師，建立學生進階實務學習平台，實踐學用合一。

2.培養務實專業人才

秉承「新、實、謙、愛」校訓精神，積極培養學生具備專業實務技能，並強化未來就業競爭能力，強調「作中學」的精神，以落實技職教育務實致用特色，培育各行業人才之教育目標。導入教育部高教深耕計畫的資源，提升學生跨領域學習的誘因；另鼓勵教師撰寫諸如「產業學院計畫」等透過產業與學校合作辦學，共同進行課程規劃，並充分發揮資源共享的精神，在師資、設備、教學環境、學分採計上互相支援與共享，並且重視實務人才的培育，滿足業界需求，致力於產學無縫接軌，零落差。

3.善盡大學社會責任

教育部鼓勵大專校院執行善盡大學社會責任計畫，行之有年，從民國 107-108 年推展第一期，初步有階段性的收穫，時至民國 112-113 年，第三期計畫持續深化聯合國永續發展(SDGs)議題，將大學社會責任理念融入校務治理，以人為本，從在地需求出發，透過人文關懷與科技導入，協助解決區域問題，善盡社會責任，以朝向 USR 永續推動。故本校執行善盡大學社會責任，恪遵大學以人為本的精神，從澎湖在地需求出發，透過人文關懷與協助解決地方問題，落實善盡大學社會責任。在執行過程中，從洞察、詮釋及參與真實問題過程中，整合相關知識、技術與資源，將計畫與課程結合，凝聚師生的力量，聚焦於在地特色發展所需，諸如文化傳承、社區共餐、生態永續、健康營造等議題，故能強化與在地連結，善用資源的效益，帶動地方成長的動能。

4.推動產學合作共榮

人才為國家發展的基礎，數十餘年來政府致力於促進高等教育發展，培育高級專業人才，大學教育因而由菁英教育轉變為普及教育。然而面對全球化激烈競爭，經濟與產業結構迅速改變的趨勢下，學校教育與產業人力需求之間逐漸產生學用落差，社會大眾普遍認為大學畢業生素質下降，不符合企業用人需求。以知識為基礎的新經濟浪潮，在這幾年間席捲全球，並已蔚然成為全球經濟發展的趨勢。培養「務實致用」的人力資源，縮小學能與職能之間的落差，是近幾年來技職教育改革的共識。而其中「產學合作共同培育人才」，由學校與業界共同培育人才，進行實務教學，透過產學密切互動，以「做中學」、「學中做」的方式，協助學生厚植職場工作能力，提升個人就業競爭力，是產學合作培育人才的核心要素。並依此一精神，規劃出各種適性的產學合作策略模式，藉以符應當前產、企業之人力需求。經濟部工業局資料顯示，澎湖產業結構以二級製造業和三級服務業為主，佔總體產業的 95%，其中以觀光業為主力，且澎湖具有不同的特殊文化風情與物產，其中如風茹、仙人掌、海鮮等農漁水產類製品，如能善加利用其獨特性，以本校食品科學系輔導的貴山國際有限公司為例，獲得經濟部中小企業處 2021 年破殼而出創新獎，其乾製食品加工產品，外銷尤其後續在開拓日本、香港與星馬等海外市場上，並帶動投入 1000 萬元，最具成效。

5.深耕永續島嶼生態

永續發展是迄今最具挑戰且最受爭議的政策概念，此概念主要係源自於全球愈來愈關心環境社經議題與貧窮不公平之間的連結、以及人類健康的未來。人類依賴環境來滿足其安全及基本生存，而現在及未來的經濟及人類福祉需要環境。由於島嶼生態環境的脆弱性，其開發必須兼顧生態、經濟、社會的永續性，經濟的發展不能以犧牲生態環境爲代價，因此把握澎湖區域內生態環境的生態壓力狀況，所幸長久以來澎湖有多個社區與環境組織、NGO 與社會企業，諸如澎湖海洋公民基金會，返鄉青年組成的離島工作室、處理海廢議題的 O2 Lab 海漂實驗室等，學習與思索海洋治理與永續發展的課題。本校為澎湖最高學府，長久以來與澎湖各界關心澎湖生態永續發展的團體互動良好，合作關係密切，諸如推展澎湖的責任旅遊、協助企業執行 CSR 活動(如本校海洋遊憩系與寶雅國際企業有限公司的 ESG，合作辦理海洋環境保護及海龜生態保育)結合生態、文

化、教育及旅遊等活動與海共生。而在永續發展上，本校在 2023 年與峰漁股份有限公司簽署三項產學合作案，分別由養殖系、電機系與食品科學系負責執行，總計畫經費達一千餘萬元，分別聚焦於「種苗生產方法」、「自動化餵食技術」、「食品罐頭製作技術」，具體落實永續島嶼生態的理念。

三、SWOT 分析

本校位於離島地區，針對學校永續發展策略，採 SWOT 分析，就發展內在優勢與劣勢，以及外在機會與威脅，尋求學校未來發展有利的角色定位與策略。

表1-3-1 學校競爭分析(SWOT)

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 澎湖獨特海島環境有利智慧養殖、綠能應用與觀光休閒發展。 2. 各系科發展方向可符合產業發展所需人才。 3. 提供澎湖當地產業發展所需智庫。 4. 生活環境單純，實習機會多，有利於學生學習。 5. 縣府提供本校學生萬元補助，增加學生就讀意願。	1. 招生、教師聘請、學術交流等對外活動較本島學校困難。 2. 學校畢業校友較少，募款收入有限。 3. 在地以觀光休閒產業為主，難以爭取在地大型產學合作計畫。 4. 設備與建物受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。 5. 行政大樓重建，衝擊校務基金。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 國家教育政策重視技職教育，技職再造相關計畫經費挹助有利學校發展。 2. 國家南向政策，鼓勵招收境外學生，有利增加生源 (撰寫新型與類新型專班擴大生源)。 3. 在地產業與學校發展緊密結合。 4. 教師重視大學社會責任與社區之互動。	1. 少子女化趨勢，招生日漸困難。 2. 學校規模小，人力編制少，人力資源吃緊。 3. 人事費占比高，政府補助未提高，學校收支短促狀況日益明顯。 4. 學生休退學比例高。 5. 教育部私校學生學費補助，降低本校學費優勢。

第貳章 行政單位

一、教務處

(一)現況

本校為技職教育體系之一環，發展以四技為主體，輔以碩士班與碩士在職專班，並著重實務之應用型科技大學，以培養符合職場需求之實務性人才及海洋觀光領域各項產業專業人才為目標。由於學生來源多屬基礎學科訓練較弱之職校學生，接軌高等教育時，常因缺乏學習信心，影響學習意願，所以人才培育及提升學生素質工作，應依學生來源特性及學校發展特色二者相結合並循序漸進。因此，本校教育目標之執行內容含提升基礎知識、培育專業實務能力、海洋國際觀，著重人文科技兼備的全人教育，在學生方面希望能學以致用厚植學生職場能力，國際視野的培養及解決問題能力的增進均列為優先目標；在教學方面則以協助教師能發展整合系所資源，加強產學合作提升科研能力、加強學術交流，追求教學、研究、服務品質的提升為主要目標，除落實既有之特色與成果，並以職場需求為導向，規劃教育目標與策略，設計課程，再依課程內容增購設備，強化學理專業知能，落實實務訓練，營造優質校園學習環境及行政電腦化等措施，同時以國際品保認證制度，來提升行政效率，以追求更好的校務環境及教學品質。

依據整體業務發展需要，本處設有課務組、註冊組以及教學資源中心。現有編制教務長一人、組長二人、中心主任一人及秘書、組員、助理員、書記、計畫助理共十五人。如圖 2-1-1 所示。

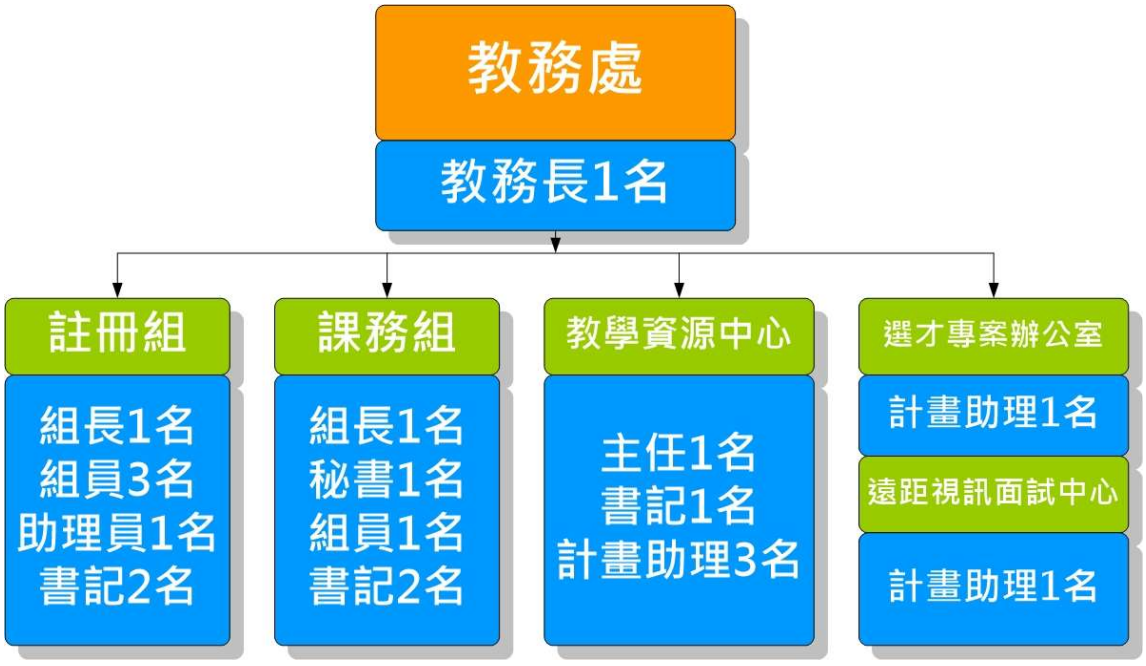


圖2-1-1 教務處組織架構圖

- **註冊組**

綜理學生註冊、學籍管理和相關事務。

1.業務職掌

(1) 新生入學報到及新生資料建檔

(2) 辦理學生證

(3) 新生名冊、退學名冊、新生保留入學

(4) 新生申請保留入學資格

(5) 申請學分抵免、轉系科、休學、復學及退學

(6) 學生畢業資格審查、畢業證書製發

(7) 學生成績彙整、成績單製發

(8) 辦理本校學期前三名獎學金

(9) 增調所系科班

(10) 四技申請入學招生工作

(11) 離島偏遠推薦保送招生工作

(12) 四技二專統一入學測驗考試澎湖考區試務工作

(13) 大學指定考科、學科能力測驗考試澎湖考區試務工作

(14) 四技二專推薦甄選及四技技優招生工

(15) 四技聯合登記分發招生工作

(16) 轉學考招生工作

(17) 研究所碩士班暨碩士在職專班招生工作

(18) 五專(優先免試、南區聯免、離島保送)招生工作

(19) 學雜費調整作業

(20) 其他臨時交辦事項

2. 110-112 年執行成果

表2-1-1 學生結構及系所學制發展目標量化指標

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
學生：研究生		25.2:1	25:1	24.8:1
日間部：進修部		8.65:1	8.6:1	8.5:1
碩士班班級數	班級數/年	5	5	5
本校每年出國交換生（人）	人次/年	0	5	5
每年交換來本校外籍學生（人）	人次/年	0	0	1
每年招收境外學生	人次/年	2	5	10

說明：(1)受少子化影響，大學部學生數有逐年遞減趨勢。

(2)日間部與進修部學生比則較為穩定。

表2-1-2 教務處註冊組競爭分析(SWOT)

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 本校規模不大，行政與教學單位溝通無礙，容易發揮協調統合的作用。 2. 本校位處地理位置特殊，已有特色招生學系。 3. 與地方關係緊密，發揮高教專長協助地方活動，多數居民對本校保持正面態度。	1. 本校屬離島大學，交通不便，不利於招生。 2. 註冊行政工作繁重且人力短缺，難有空間提升與配合新政策之施行。 3. 因受地區屬性影響，學生休退轉學比例高，短期內改善成果有限。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 結合在地產業，吸引學生就讀意願。 2. 因應教育轉型，配合扎根計畫，有望能吸引澎湖當地人才就讀，並將所學回饋鄉里。 3. 本校海島特色鮮明，重視發展跨領域應用人才的養成教育。	1. 少子化的現象，招生日益困難，註冊率提升不易。 2. 各校同樣面臨招生窘境，易陷入惡性競爭，另過於重量不重質導致學生素質下降。 3. 產業科技日新月異，學用落差可能影響學生選擇因素。

- **課務組**

綜理各項課程事務。

1.業務職掌：

(1)核算教師授課時數及超支鐘點費等事宜。

(2)召開課程發展委員會、教務會議、教學品質保證推動委員會等事宜。

(3)辦理開課、排課事宜。

(4)辦理學生加退選選課及期中停修課程作業。

(5)辦理期中、期末考及畢業考試試務。

(6)辦理研究所學位考試作業。

(7)辦理暑假重（補）修班人數調查及開課作業。

(8)辦理學生校際選課作業。

(9)辦理遠距課程相關事宜。

(10) 辦理教師教學評量問卷調查及統計。

(11) 辦理學生成績低落問卷調查及統計。

(12) 授課教師課程概要暨進度表之彙整。

(13) 教師請假調課補課登記。

(14) 學生學習預警及輔導通知等事宜。

(15) 巡堂業務。

(16) 普通教室的借用。

(17) 辦理教學品保業務。

2. 110-112 年執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
教師實施課業學習輔導學生	（人次/年）	12,894	13,020	16,274
遠距教學課程	（門）	0	1	1

表2-1-3 教務處課務組競爭分析(SWOT)

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 本校規模迷你，行政與教學單位溝通無礙，容易發揮協調統合之作用。	1. 課務行政工作繁重，人手嚴重不足，難有空間提升與配合執行新政策之餘裕。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.建構學習成效分析機制，以課程地圖系統協助學生掌握學習及發展生涯藍圖。 2.協助系院中心推動遠距課程、跨領域課程發展與整合計畫。 3.召開各項教務、校課程與教學品質保證會議，監督與落實教學發揮效益。	1. 人口老化與少子化的現象，影響學生的數量與需求，改變學習的方式與目標日遠，行政配合不易。

- **教學資源中心**

綜理本校師生教學資源相關業務，協助教師推動創新教學以提升教學品質，及推動學生課後、數位化自主學習促進學生學習成效，以期建立優良的教與學環境。本中心設置主任 1 名、約用書記 1 名、計畫助理 3 名。

1.業務職掌：

(1) 本校高教深耕主冊計畫教學創新精進面向之執行、彙整與推動。

(2) 教學實踐研究計畫及其他提升教學品質計畫之相關業務協助、執行、彙整與推動。

(3) 教學資源中心相關章程、辦法制定與修訂。

(4) 教師成長社群、教師專業教學成長活動相關業務規劃與推動。

(5) 數位課程教材製作相關業務規劃與推動。

(6) 辦理教學優良教師選拔、優良教學獎助生(TA) 遴選。

(7) 推動課程助教、課輔小老師制度，協助提升教師教學品質及學生學習成效。

(8) 教學獎助生(TA)培訓、管理等相關業務。

(9) 教學器材設備管理與借用、EPBL 教室管理與借用。

(10) 普通教室 e 化設備維護、全方位視訊教學設備維護及系統管理。

(11) 其他有關教學資源中心工作事宜或臨時交辦事項。

2. 110-112 年執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
教學助理培訓研習營	場	2	4	4
教學經驗分享座談會	場	4	4	4
培訓完成教學助理	人次	50	50	50
優良教學助理遴選會議	場	0	1	1
數位課程教材製作	門	18	19	15
教師成長社群	團體	15	14	12
教師專業教學成長活動	場	2	4	4
教學經驗分享座談會	場	4	4	4
教學獎助生培訓研習營	場	2	4	4
培訓教學獎助生	人次	50	50	50
優良教學獎助生獎勵	人次	0	1	1
課程助教	人次	78	66	85
課後輔導小老師	人次	62	68	61
接受課後輔導學生	人次	2231	2649	2668
補助教師推動創新教學 個人型課程計畫	門	25	22	52
補助學院推動創新教學 跨域整合型課程計畫	門	0	3	4
辦理創新教學成果發表會	場	1	1	1

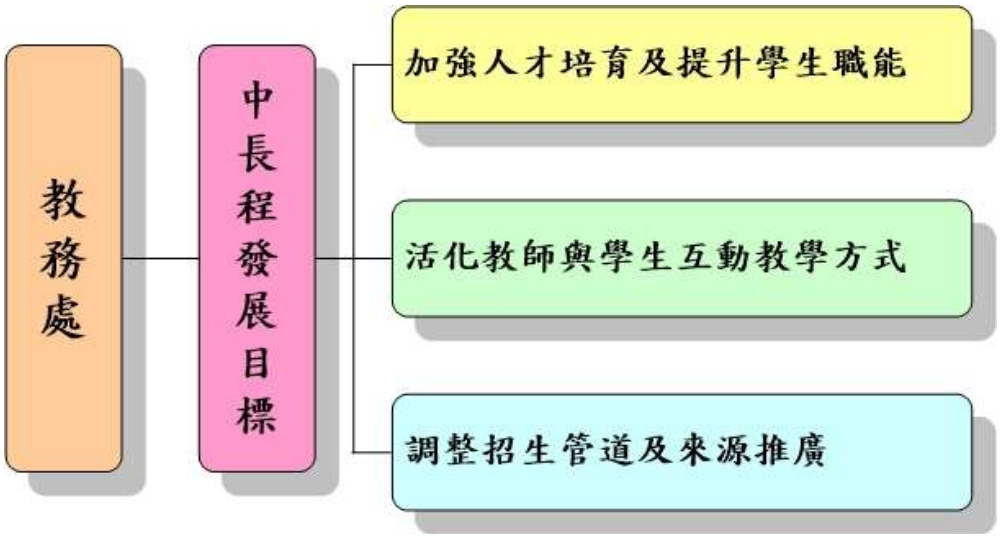
表2-1-4 教務處教學資源中心競爭分析(SWOT)

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 申請教育部計畫支援，強化教師專業能力。 2. 多樣教師成長社群，有利跨領域學習。 3. 提供個性化學習，根據學生需求和進度調整教學內容。 4. 透過學生擔任課後輔導老師機制，培育優秀人才，提升學生學習成效。 5. 透過教師成長社群，促進教師專業對話，提升同儕合作，營造學習文化。	1. 離島特性造成對外學術交流不易；難以邀請跨校教師、業師或演講者。 2. 經費短缺，相關軟、硬體設備無法即時更新，連帶影響教師教學與數位教材製作品質。 3. 助學金低，影響教學助理申請意願，老師教學負荷重大。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 豐富天然資源，適合製作特色教材。 2. 相關教材與教學影片放置線上課	1. 少子化造成教學助理申請人數日益減少。 2. 組織人力編制少，人力資源吃緊。

程平台，拓展學習場域。 3. 提供經費補助教師成立教師成長社群，促進教師專業成長。 4. 易與政府、社區教學合作，發展相關教學計畫與資源。	3. 補助經費有限，影響教師申請相關計畫意願。 4. 離島學校，校內數位教材無法擴展效益性。

(二)發展目標

本處中長程發展目標，包含：1.加強人才培育及提升學生職能；2.活化教師與學生互動教學方式；3.調整招生管道及來源推廣等 3 個面向，並包含多個子項，如下表與內文所示。



(三)單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，本校發展具備「海洋觀光文化」、「海洋資源永續」、「智慧養殖科技」之特色，並依據校發展目標、總體策略下，本處提出十二項推動策略方案，包括(1)加強核心能力課程，培植產業所需人才；(2)落實三級品保制度，以確實控管教學品質及資源整合；(3)加強基礎及通識學科，強化輔導學生學習能力、人文素養及德行之培育；(4)重視專業證照，提昇證照通過率，並建置專業證照考場；(5)提供自學及補救教學系統，提升學習效能；(6)在職進修班課程規劃理論與實用並重；(7)開設跨領域創新整合課程與學程；(8)結合地方特色，發展島型產業，推廣特色學程；(8)建置教學特色教室，翻轉師生課程學習；(10)跨領域合作，整合教學資源，配合學校發展特色領域 (11)加強語文能力，以接軌國際化學習；(12)強化資訊科技應用能力，培養數位競爭力，如圖 2-1-2 所示。

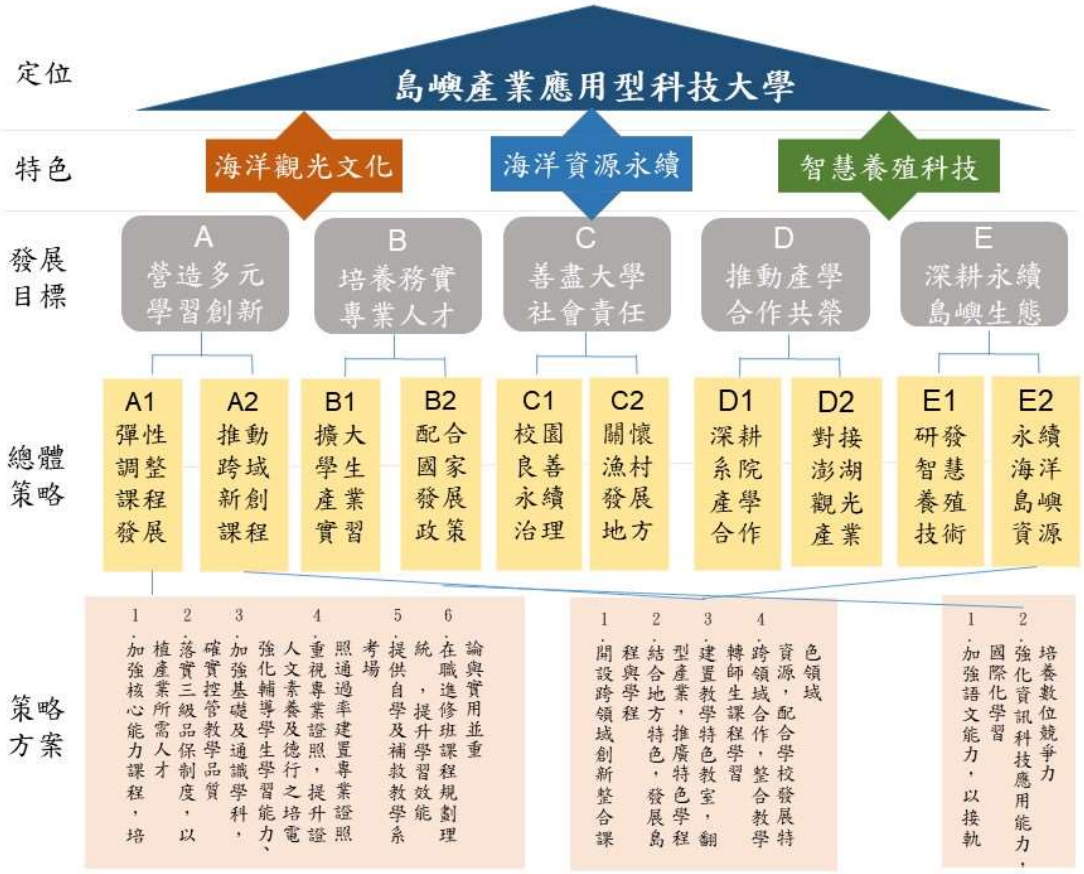


圖2-1-2 教務處中長程計畫推動策略方案

推動策略方案 1：配合校務研究（IR）資料庫系統分析生源與招生改進，以提升註冊率(SDGs4.3)

a. 受到少子化的影響，招生環境日益艱困，本校生源主要來自本島(>90%)，而且平均分布於北、中、南各區，在有限人力情況下，招生工作與著重區域實在難以取捨，尤其在僧多粥少以及各校逐漸重視招生工作之雙重夾擊下，如何提升招生效果提高新生註冊率是本組一大重要課題。

b. 配合本校校務研究(IR)資料庫系統對新生來源的分析統計，同時結合選才辦公室所舉辦的各項活動，讓本校各科系與技高端建立友好的關係，並且督促各系根據精密的生源分析做最有效的招生工作。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
新生註冊率(%)	74%	75%	75%	76%
招生檢討委員會(場/年)	1	1	1	1

推動策略方案 2：強化全校課程地圖並結合教學品保，以提升學習成效(SDGs4.a)

a. 設置本校課程地圖(Curriculum Mapping of NPU)網站，以個人適性化修課規劃，導引學生未來升學與就業的發展，讓學生了解系所、學院、通識等課程與未來職涯之關聯性，以利選擇自我生涯與職涯的方向，進而改善學習成就與提升學習興趣，幫助學生達到自己未來發展目標。

b.為確保教學品質，提升學生學習成效，本校設立並定期召開教學品質保證推動委員會，研擬與修訂課程應具備的核心能力、審核教學單位品保作業及成果，確保並提升本校教學活動質量及促進教學功能之目的，並促進學校發展特色。

推動策略方案 3：提升教學品質及強化學習預警機制與成效、加強學生課業輔導 (SDGs4.a)

a. 為提升教師教學成效，於每學期末以教學評量的方式，由學生對授課教師提出對授課課程品質的建議及考評，結合教學評量及學期成績之分析，作為教學改進與輔導之參考，來提升教師教學品質，教學評量成績係為本校專任教師升等、評鑑等計分項目之一，亦為各系(所)續聘兼任教師的重要參考依據。協助各學院所辦理的教學觀摩，以提升各教師間的教學相長。

b.學生學習成效預警與輔導機制，由系統產生教師應輔導學生報表及學生輔導情況統計表，並增加學生選項結合小老師輔導系統，以強化學生學習預警與輔導成效。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
每學期召開課程地圖系統教育訓練與召開教學品質保證推動委員會	2	2	2	2
辦理教學觀摩場次	10	10	10	10
教師實施課業學習輔導學生人次	9,000	9,000	9,000	9,000

推動策略方案 4：跨領域合作，整合教學資源，配合學校發展特色領域 (SDG4)

a. 利用科技輔助教學以活化學習，培育教師/助理小達人進行數位化課程規劃及教學內容設計。

b. 鼓勵本校教師組成教師成長社群，進行教學、研究、輔導、服務等專業或經驗之分享學習，以增進教師能力之成長。

c. 由各系遴選成績優秀之學生，擔任課後輔導小老師，協助輔導成績落後之同學，藉以強化學生學習成效。

d. 辦理教師專業教學成長活動及教學獎助生專業知能工作坊，協助教師/TA 提升教學專業技能。

e. 由授課教師/上課學生針對所屬之教學獎助生進行學習成效考核，作為提供改進 TA 制度之參考，並依規定辦理勞工保險加（退）保作業。

f. 遴選表現優秀之教學獎助生，肯定輔助教師教學的努力與貢獻，藉以提升其教學品質與成效。

推動策略方案 5：加強核心能力課程，培植產業所需人才 (SDGs 4.4)

a.依據產業需求，透過課程諮詢委員會及各級課程委員會，設計課程及規劃師資。

b. 製作相關學習、就業願景教材，建立學習目標。

c.課程與產業觀摩、研習結合，延伸學習效果。

d. 設立本位課程成效考核機制，召開教學品質保證推動委員會，定時檢討並改善課程。

e.融合學理，設計與產業結合之實務課程。

f. 提供充足實習設備，獎勵開發實習教材。

g.鼓勵教師推動創新教學模式，強化課程發展以提升學習成效。

h. 定期舉辦教學及學習成果展，觀摩並獎勵實作成品。
i. 定期舉辦各級作品成果及專題製作競賽，激發學習動機。
j. 專題製作結合產業實務訓練，以順利接軌就業市場。
k.聘請產業界有經驗並兼具高學歷人士擔任師資並配合教育部業界師資協同教學計畫推動業界教師協同教學，藉由業界實務經驗溢注，降低學生之學用落差。

推動策略方案 6：落實三級品保制度，以確實控管教學品質及資源整合(SDGs 4.4)

a.製作教學品質保證手冊，落實系、院、校教學品質保證制度。
b. 定期召開三級教學品質保證推動委員會議及檢討教學課程。
c. 強化全校課程地圖，結合學生學習歷程檔案(e-portfolio)系統並與相關就業資訊網站、升學網站等相關平台聯結，協助學生進行學習能力記錄，並依職場類別、特性，提供就業方向、職場現況，與課程選讀、學習歷程間建立關聯。
d. 蒐集、分析產業人才職能需求，作為改進課程和教學之重要參考依據。

推動策略方案 7：加強基礎及通識學科，強化輔導學生學習能力、人文素養及德行之培育(SDGs 4.6)

a.持續加強國文、英文、數學、物理、化學等基礎學科教學。
b.建立基礎學科與專業科目之關聯與應用，啓迪學習動機。
c.建立各基礎學科會考，追蹤及強化教學成效。
d.分級和分組教學，有效輔導學習落後之學生。
e.開發適合技職學生之各級教材，循序引導學習，提升學習信心。
f.辦理會考，量化教學成效。
g.開設海洋教育及全人教育相關通識課程，增進學習知能。
h.推動「服務教育」方案，輔導學生參與校、內外服務；強化生活教育，引領學生導入良善之生活規範。

推動策略方案 8：重視專業證照，提升證照通過率建置專業證照考場(SDGs 4.4)

a.結合系所及學程課程，引導學生取得相關專業證照。
b.爭取設立專業證照檢驗場或認證，益專業證照考訓。
c.鼓勵開設輔導課程，協助學生取得相關專業證照。
d.以專業證照數作為教學成果量化指標，引導專業訓練方向。

推動策略方案 9：提供自學及補救教學系統，提升學習效能(SDGs 4.4)

a.建立基礎學科及專業學科之會考制度，使教材及學習內容標準化。
b.以會考制度客觀評量學習成績，杜絕僥倖學習心態，激勵向學心。
c.入學新生依成績分級教學，長期輔導以提升成績。
d.獎勵開發適合本校學生使用之教材，並結合資訊組推動 e-Campus 網路教學平台，進而養成學生課後線上自學的習慣。
e.落實教學獎助生、課程助教、課輔小老師的制度與功能，有效輔導學習落後學生，學習輔導無死角。
f. 強化學生學習預警輔導系統，提升學生學習成效。

推動策略方案 10：在職進修班課程規劃理論與實用並重(SDGs 4.3)：

a.加強課程需求之分析，特重產業需求及校友等意見。
b.規劃雙學位、整合性學程。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
數位課程教材（門/年）	18	18	19	20
教師成長社群（團體/年）	12	12	12	12
教學助理培訓研習營（場/年）	4	4	4	4
教學經驗分享座談會（場/年）	4	4	4	4
培訓完成教學助理（人/年）	50	50	50	50
獎勵優秀教學助理（場/年）	1	1	1	1
辦理創新教學成果發表會	1	1	1	1

二、學生事務處

(一)現況

學生事務處工作以服務及協助學生在校生活及學習為主要宗旨，重點策略目標在落實聯合國 SDGs 永續發展目標 10「消弭不平等」。致力於促進全校學生社會移動性、推動學生全人發展，使之獲得生活照顧與學習協助。實踐校園公平正義性之責任，健全校務治理，建構並深化尊重多元族群文化發展，提升高教公共性之實踐。戮力「完善助學扶助計畫」，實踐助學專款與經濟及文化不利學生助學基金機制，建立原住民及經濟文化不利因素學生輔導策略。提升學生生活學習與全人多元發展，協助強化經濟及文化不利學生學習輔導，實踐大學社會責任。健全校園無障礙設施，力爭各種公部門身心障礙設施及輔導補助計畫，建置友善校園環境。對於學生的各種心理問題則有導師、學生輔導中心、醫療體系三環保護措施，而經濟或文化部利因素學生，更有各種獎助學金和工讀機會。

依業務內容分別設有生活輔導組、課外活動指導組、身心健康中心、體育運動組等四個單位，各中心、組職掌內容分述如下：

- 生活輔導組：

  負責全民國防教育-軍事訓練課程授課、學生兵役、校園安全維護、深化紫錐花運動反毒教育宣導、交通安全教育宣導、宿舍輔導、賃居訪視、缺曠課管制、法治教育、品德教育、輔導管教、突發事件處理與校安通報等項目。

- 108～112 執行成果

項目	單位	108	109	110	111	112
新生入學輔導課程	場次	1	1	1	1	0
協助急難救助申請	人次	6	24	22	26	4
辦理折抵役期	人次	125	108	114	86	73
召募班隊說明	場次	8	6	6	8	8
申辦兵役緩徵	人次	485	497	504	431	463
申辦儘後召集	人次	27	35	23	12	11
學期中通知勤缺狀況異常	人次	512	531	546	528	335
校園安全事項教育宣導	場次	8	14	15	14	13
辦理學雜費減免	人次	537	527	509	523	259（下學期申請中）
校外租賃補助申請	人次	28	41	32	26	6
登錄學生校外租賃表單調查參考表	件次	0	0	0	327	711
辦理住宿生座談會	人次	194	190	194	186	178
辦理住宿生關懷作業	人次	716	695	637	709	600
辦理學生宿舍活動	人次	427	498	324	426	387
學生宿舍入住率	%	96.5	95.5	92.8	95.2	100

- 課外活動指導組：

  指導學生社團成立與運作、指導校內外各項學生活動、就學貸款、獎補助學金發放、校園活動辦理、推動學生服務學習等工作項目。等項目。

- 108～112 執行成果

  - 學生社團活動補助歷年統計數據：

項目	單位	108	109	110	111	112
補助款	元	428,435	428,435	428,435	428,435	428,435
社團數	數	50	44	37	38	35
平均補助	元	8,569	9,737	11,579	11,275	12,241
受益人次	人次	11,908	2,650	3,250	3,365	3,230
人次平均	元	36	162	132	127	133

  - 各類獎助金預算及就學貸款申請人次統計：

項目	單位	108	109	110	111	112
各類獎助學金預算	元	5,436,000	4,235,000	4,582,000	4,582,000	4,830,000
教育部弱勢學生助學計畫助學金預算	元	1,650,000	1,650,000	1,650,000	1,650,000	1,650,000
就學貸款申請人次	人次	1,237	1,214	1,130	1,075	567

- 身心健康中心：

  負責學生心理衛生、諮商輔導、性別平等教育、導師業務、學生申訴、身心障礙學生輔導、僑生輔導與相關業務、新生健檢、健康異常追蹤管理、緊急傷病處理、餐飲衛生管理、學生團體平安保險、校園捐血活動、急救員訓練課程、健康促進活動推展、衛生保健宣導及傳染病預防工作等項目。

- 108～112 執行成果

  - 健康中心健康服務統計表

項目	單位	108	109	110	111	112
外傷處理	人次	433	343	482	359	---
運動傷害	人次	89	126	113	139	---
疾病照護	人次	52	51	95	43	---
保健諮詢	人次	574	292	220	161	---
衛生教育	人次	4907	3875	2230	3548	---
學生保險申請	人次	80	129	96	119	---

- 心理衛生教育活動統計表：

項目	單位	108	109	110	111	112
心衛教育活動	人次	1068	1084	1116	1284	796

- 導師業務統計表（）：

項目	單位	108	109	110	111	112
績優導師	人次	12	10	10	11	12

- 學生申訴統計表（）：

項目	單位	108	109	110	111	112
案件	件	0	0	0	0	0

- 性別平等統計表：

項目	單位	108	109	110	111	112
通識課程	班	8	9	10	9	8
性別研究計畫	件	2	1	5	3	---
融入課程	班	---	---	---	---	8
校具備性平人才庫資格人員	人	6	6 人	5 人	5 人	4 人

- 資源教室輔導身心障礙學生工作經費統計表（）：

項目	單位	108	109	110	111	112
輔導經費	元	1,001,102	1,885,520	2,580,726	2,697,957	3,401,332

- 體育運動組：

  全校校教職員工生及參與之全校運動會及相關賽事，學生參與之各單項運動的新生盃、系際盃、教職員工球類競賽等活動之安排，展現校內蓬勃的運動風氣，體育運動室主則全校體育課程之規畫，並營建健全、舒適的體育運動學習環境。

- 108～112 執行成果

  - 全校參與校內、外運動賽事學生數（人次）：

項目	108 學年度	109 學年度	110 學年度	111 學年度	112 學年度
校內競賽	1,086	998	697	1,386	134
校外競賽	253	168	134	280	96

  - 補助代表隊經費總金額及平均金額（人次）：

項目	108 學年度	109 學年度	110 學年度	111 學年度	112 學年度
總金額	142,826	387,994	758,721	639,435	584,730
平均金額	28,565	77,599	151,744	127,887	116,946

  - 體育運動場館使用申請（人次）：

項目	108 學年度	109 學年度	110 學年度	111 學年度	112 學年度
使用申請	7,116	4,594	3,116	12,058	7,666

表2-2-1 學務處競爭分析(SWOT)

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 組織精實協調融合性高 2. 組織架構扁平化業務貫徹 3. 業務承辦人員專業性強 4. 資歷經驗傳承落實	1. 校外學務資源取之不易 2. 人力編組不足 3. 推動經費有限
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 南區學務業務工作支援 2. 各類法規政策因時更新修正（性平、跟騷、自殺自傷三級防護...） 3. 教育部各類計畫支援（身心障礙補助計畫、弱勢助學計畫、學生住宿補助、高教深耕、訓輔人員培訓、健康促進計畫、體育賽事相關補助計畫...等） 4. 在地公部門及醫療體系支援	1. 學生生活行為受外界不利環境感染度及牽動性高，辨識力能力不足 2. 學生對自身及周遭法治認知不足 3. 學生偏向網路虛擬環境接觸，實際人際關係互動能力偏低

(二)發展目標

學務處工作乃本精實謙愛的校訓，以『健康大學、安全校園、友善環境、公民社會』為核心價值，以學務行政資源來協助校院系所之教學單位，並利用非正式課程、隱藏課程與生活教育，以培養專業技能與人文修養兼顧的社會棟樑，以落實聯合國 SDGs 永續發展目標 10「消弭不平等」。致力於促進全校學生社會移動性、推動學生全人發展，使之獲得生活照顧與學習協助。實踐校園公平正義性之責任，健全校務治理，建構並深化尊重多元族群文化發展，提升高教公共性之實踐。。

(三)中長程發展策略

學務處發展策略規劃

- 學務行政：年度工作計畫執行控管、人力編置合理化、經費預算分配制度化、法規合理化及行政合法化。
- 導師功能強化：建立導師制度特色、獎勵績優導師、辦理導師輔導知能研習。
- 學生安全措施之加強：維護校園安全支援、宿舍幹部研習、新生講習活動、宿舍安全複合型防災演練、衛生講座及宣導、急救訓練、校外活動輔導、餐廳衛生講習及檢查、簽訂特約醫院及其他安全宣導。
- 成立學習資源中心：建置完善身心障礙學生友善學習環境，並組織義輔教師及學習小老師群組，協助身心障礙課業學習及心理支持。

- 社團活動推展：社團經費補助制度化、合理化、鼓勵辦理大型校內外活動、推展社區志工、社團幹部研習及社團微學分推動。
- 強化學生自治功能：提昇宿舍及學生社團自治功能，辦理學生幹部座談、社團幹部座談及住宿生座談。
- 強化輔導諮商功能：系班導師、生活輔導及心理諮商整合聯繫、心理衛生宣導及個案諮商、專業心理師諮商服務。
- 強健全校體適能及體魄：舉辦運動相關推廣活動，將資源推廣至全校，提供本校師生優質學習環境，推展本校運動風氣。建置專業運動場館，營造教育機會均等的友善校園，並提升師生體育各個場館資源的使用率。

- **單位現況（113～116 學年度）推動策略方案、執行方法：**



圖2-2-1 學務處中長程計畫推動策略方案

- 生活輔導組：

  生活輔導組重點策略目標在落實聯合國 SDGs 永續發展目標 **10「消彌不平等」**。提升學生生活習慣、減少學習期間可能遭到的困難，以及提供有助於學生自我發展之建議。

- 推動策略方案：

（1）輔導學生生活，養成負責守紀習慣（SDGs 消彌不平等）

- 貫徹學生生活輔導各項工作，並透過法治、倫理、品德、人權教育培養學生負責守紀之觀念與良好之生活習慣，以提升全人素養。
- 用「新生入學說明暨歡迎會」時機，協助家長及新生對本校了解、認同，落實家長安心、學生放心、校園同時之目標。
- 運用現有學生線上請假、缺曠登錄及學生缺曠訊息回報等 e 化系統，整合學生缺曠資訊，並配合校內各法規健全輔導機制，以改善學生缺曠情形，確保良好生活與學習態度。
- 完善住宿服務委員會組織機能，統籌學生住宿各項事宜，使管理輔導工作更臻完善。

（2）教育防衛知能，提供安全學習環境（SDGs 消彌不平等）

- 協助學生全民國防課程折抵役期、以及預備軍官、士官考選、國軍人招募等事務。
- 主動協助男同學兵役緩徵、儘召相關事宜，使其在學期間安心就學。
- 依據學生實際狀況，協助學生申請、審核、辦理學雜費減免各項事宜。

- 量化指標目標值（113～116 學年度）：

策略方案	項目	單位	108	109	110	111
輔導學生生活，養成負責守紀習慣	校園安全事項教育宣導	場次	12	12	12	12
	新生入學輔導課程	場次	1	1	1	1
	學期中通知勤缺狀況異常	人次	350	350	350	350
	辦理住宿生座談會	人次	160	160	160	160
	辦理住宿生關懷作業	人次	600	600	600	600
	辦理學生宿舍活動	人次	350	350	350	350
	學生宿舍入住率	%	90	90	90	90
教育防衛知能，提供安全學習環境	協助急難救助申請	人次	4	4	4	4
	辦理折抵役期	人次	50	50	50	50
	召募班隊說明	場次	6	6	6	6
	申辦兵役緩徵	人次	350	350	350	350
	申辦儘後召集	人次	5	5	5	5
	辦理學雜費減免	人次	250	250	250	250
	校外租賃補助申請	人次	5	5	5	5
	登錄學生校外租賃表單調查參考表	件次	500	500	500	500

- 課外活動指導組：

課外活動指導組重點策略目標在落實聯合國 SDGs 永續發展目標 **10「消彌不平**

等」。推廣課外活動，培育合群樂活學生。完善助學扶助計畫，落實照護清寒弱勢學生。推動服務學習，建立社會關懷理念。

- 推動策略方案：

（1）推廣課外活動，培育合群樂活學生（SDGs 消彌不平等）

- 推廣社團活動，加強社團輔導及評鑑，落實社團經費補助制度化，鼓勵辦理大型校內外活動。
- 培訓志工並結合社區辦理相關活動，增進學生社團活動經驗。
- 規劃多元課外活動及講座，推廣社團幹部研習、社團微學分認證，激發學生多元學習興趣。

（2）完善助學扶助計畫，落實照護清寒弱勢學生（SDGs 消彌不平等）

- 辦理各類獎助金及就學貸款，落實照護清寒弱勢學生。
- 積極爭取校內外獎助資源，完善對經濟及文化不利學生之助學機制。

（3）推動服務學習，建立社會關懷理念（SDGs 消彌不平等）

- 結合地方政府與社區資源，積極輔導學生社團參與地方公益活動，強化學生社團承辦活動能力，增進身心健全發展。
- 推動服務學習，加強培育本校親善大使，持續發揚優良校譽。

- 量化指標目標值（113～116 學年度）：

策略方案	項目	單位	108	109	110	111
推廣課外活動，培育合群樂活學生	社團活動補助款	元	428,435	428,435	428,435	428,435
	社團數	數	35	30	30	30
	受益人次	人次	3230	3200	3200	3200
完善助學扶助計畫，落實照護清寒弱勢學生	各類獎助學金預算	元	4,830,000	4,830,000	4,830,000	4,830,000
	教育部弱勢學生助學計畫助學金預算	元	1200000	1200000	1200000	1200000
	就學貸款申請人次	人次	1075	1075	1075	1075

- 身心健康中心：

身心健康中心重點策略目標在落實聯合國 SDGs 永續發展目標 **10「消彌不平等」**。建構愉悅校園，營造身心健康環境；強化正面思考，提升身心障礙學生職場競爭能力。

（1）建構愉悅校園，營造身心健康環境（SDGs 消彌不平等）

- 推動與落實健康促進學校計畫、評估教職員生健康促進生活型態，辦理各項健康促進教育宣導活動。
- 配合辦理校園傳染病防治工作。
- 推動無菸校園、辦理菸害防制衛教宣導工作。
- 強化導師 e 化工作，提升輔導效能，生活導師與職涯導師成效追

蹤評估。

- 宣導與推動性別平等教育觀念與活動，落實性別平等教育精神及意涵。
- 辦理心理衛生教育推廣活動，促進學生發展自我概念、自我控制及自我實現的成長力，並於受挫時擁有情緒調節、痛苦耐受、人際效能等復原力。

（2）強化正面思考，提升身心障礙學生職場競爭能力（SDGs 消彌不平等）

- 增進身心障礙學生之特教輔導，促進學生互動及交流，辦理相關團體增能活動，活絡身心障礙學生在校園生活中與同儕的關係。
- 辦理身心障礙學生就業輔導活動，增加職前訓練與職能養成，並提供轉銜服務。
- 提供身心障礙學生職前訓練相關資源，開拓其就業職涯能力與機會。

●量化指標目標值（113～116 學年度）：

策略方案	項目	單位	113	114	115	116
建構愉悅校園，營造身心健康環境（SDGs 消彌不平等）	健康促進暨菸害防制教育宣導活動	場	16	16	16	16
	心理衛教活動	場	17	17	17	17
	性平教育推廣活動	場	4	4	4	4
	性別相關議題融入課程	班	6	6	6	6
強化正面思考，提升身心障礙學生職場競爭能力（SDGs 消彌不平等）	資源教室特教團體輔導活動	場	8	8	8	8
	資源教室生涯就業輔導活動	場	8	8	8	8

- 體育運動組：

體育運動組重點策略目標在落實聯合國 SDGs 永續發展目標 **3「良好健康與社會福利」**，透過規律的身體活動有助於個人的身心健康，促進人們的健康與福祉，減少疾病發生與早逝風險；永續發展目標 **4「優質教育」**，透過體育課程，培養學生運動技術、健康識能與團隊合作等重要方法；永續發展目標 **11「永續城鎮與社區」**，透過建構良好的運動場域、設施推廣運動發展，城鄉規劃以適當納入運動場館等及其附屬設施。

- 推動策略方案：

（1） 打造優質安全運動環境，校園健康動起來，推動創新跨域體育專業，活化運動場域藉活動。（SDGs 優質教育、SDGs 永續城鎮與社區）

- 提供並活化運動空間，定時汰換器材打造安全優質運動環境。

（2） 競賽與講座連結運動參與者情誼，協助校代表隊伍訓練與參賽達為校爭光。（SDGs 良好健康與社會福利）

- 辦理運動賽事與活動推廣運動連結各方情誼。

- 輔導與協助校代表隊參加全國及縣市賽事。
- 運動科技議題講座推廣辦理。

- 量化指標目標值（113～116 學年度）：

策略方案	項目	單位	108	109	110	111
打造優質安全運動環境，校園健康動起來，推動創新跨域體育專業，活化運動場域藉活動	運動場館使用率	人次	8,000	8,500	9,500	10,000
	運動器材汰換經費	元	100,000	150,000	200,000	250,000
競賽與講座連結運動參與者情誼，協助校代表隊伍訓練與參賽達為校爭光	辦理運動賽事	人次	1,000	1,500	2,000	3,000
	輔導與協助校代表隊參加全國及縣市賽事	人次	100	200	300	400
	運動科技議題講座推廣辦理	場次	3	5	8	10

（上述數據還會依當學年度實施請況調整）

三、總務處

（一）現況

配合本校未來發展及順利推展總務業務，將本追求行政革新及效率提昇，朝行政程序簡化、行政作業電腦化、經費開源節流、規劃建設及維護校園環境，以提供良好的教學研究及學習環境。

依據整體業務發展需要，本處設有事務、文書、保管、營繕、出納及環安等六組。現有編制總務長一人、組長六人、職員十六人（含專案人員八人）、駐衛警三人、技工工友十人及勞務助理二人。

- **事務組：**

綜理全校各類事務性業務。

1.業務職掌：

(1) 負責財物與勞務採購。

(2) 工友、駐衛警工作調配及差勤績效考核。

(3) 校區環境整理與清潔。

(4) 公務車輛調派管理及全校性會議場所管理。

(5) 勞工保險、健康保險及各項申請給付。

2. 110 至 112 年執行成果：

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
植栽綠化	株／元	750/155,784	190/287,700	130/342,640
節慶美化	元	41,360	60,000	34,700

- **文書組：**

綜理全校文書業務。

1.業務職掌：

(1) 公文收發及稽催管理。

(2) 公文歸檔點收、分類、立案編目、上架及入庫保管等檔案管理。

(3) 印信典守與用印。

(4) 召開行政會議及總務會議。

(5) 全校教職員郵件收發處理。

2. 110 至 112 年執行成果：

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
公文線上簽核率	百分比	85	87	87

- **保管組：**

綜理全校不動產、財產及財物管理相關業務。

1.業務職掌：

(1) 負責全校各類財物管理業務。

(2) 土地、土地改良物、房屋建築、機械、交通運輸及雜項設備等各類財物登帳建檔。

(3) 財產異動、盤點與報廢業務及移轉作業。

(4) 各類財產統計報表編製及陳報。

(5)教職員宿舍與兼任教師臨時借用宿舍之申請配借管理及修繕聯繫等作業。

2. 110 至 112 年執行成果：

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
全校財產盤點	次	1	1	1
全校財產報廢	件	1904	1814	1238
教職員宿舍申請	人次	19	17	16
兼任教師臨時借用宿舍	住次	1418	458	607

- **營繕組：**

綜理全校校園整體規劃，土木建築及機水電等設施新建及修繕工程事宜。

1.業務職掌：

(1)校園整體規劃作業。

(2)土木、建築工程新建及修繕業務。

(3)電梯、中央空調、高低壓電力系統、發電機、電話系統、太陽光電等設備維護及修繕業務。

(4)校舍供排水系統維護及修繕作業。

(5)消防設施之管理維護及修繕作業。

2. 110 至 112 年執行成果：

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
高低壓電氣設備巡檢	次	2	2	2
發電機設備保養	次	4	4	4
升降機設備保養	次	12	12	12
太陽光電系統發電量	度	349,320	310,095	304,956

- **出納組：**

綜理全校收入及支出相關業務。

1.業務職掌：

(1)薪資管理作業。

(2)各項扣款及繳納作業。

(3)學雜費業務。

(4)所得稅扣繳業務。

(5)各項代收及代付作業。

2. 110 至 112 年執行成果：

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
薪資管理作業	百分比	100	100	100
學雜費業務	百分比	100	100	100

- **環安組：**

為提升校園環境生活品質，在環境保護與安全衛生精神下，恪守法規，建構安全衛生永續校園。

1.業務職掌：

(1)飲用水、節能減碳、校園環境及安全管理。

(2)資源回收。

(3)毒化物管理。
(4)實驗室廢液及事業廢棄物之處置。
(5)職業安全衛生、實驗室安全衛生管理及評鑑。

2. 110 至 112 年度執行成果：

指標項目	單位	110 年度	111 年度	112 年度
資源回收	公斤	18,836.6	17,411.98	23,093.18
毒化物管理	公斤	121	121	122
實驗室廢液即事業廢棄物之處置	噸／年	疫情停止清運	0.746	0.977
實驗室管理與評鑑	4 年／次		通過	

表2-3-1 總務處SWOT分析

優勢 (Strength)	劣勢 (Weakness)
1. 落實財產管理，瞭解各單位對保管之財物使用及管理狀況。 2. 澎湖獨特海島環境有利綠能應用。	1. 離島地區海風鹽分高，設備與建物受侵蝕嚴重。 2. 設備與建物受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。
機會 (Opportunity)	**威脅 (Threat)**
1. 建設校園公園化，提供全校師生及社區居民優美、安全與舒適的校園環境。 2. 財物與帳務相符，確保資產安全與完整性，達到管用合一。	1. 財產相關法規眾多，需參與業務相關之研習，以提升工作職能。 2. 人事費占比高，政府補助未提高，學校收支短促狀況日益明顯。

（二）單位發展目標

本處中長程發展策略由傳統事務管理逐步邁向校園永續經營、綠能創電節能減碳、資訊督管及符合政府法規方向。以開創多樣性校園空間，提供多元之教學與學習環境，配合政府節能政策與學校親島嶼發展策略，落實校園節能減碳發展且符合 SDG7 的綠色能源，建設優質綠色校園，並藉由資訊監督控管校園環境，期能促使校園空間永續，因應氣候變遷，精準監控場域安全。同時，為因應政府法規調整，將提升人才專業，定期薦派人員前往進行各類專業養成及訓練。

（三）單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，本處配合本校發展目標與總體發展策略，研擬以下 113 至 116 年期間的推動策略方案，如下圖：

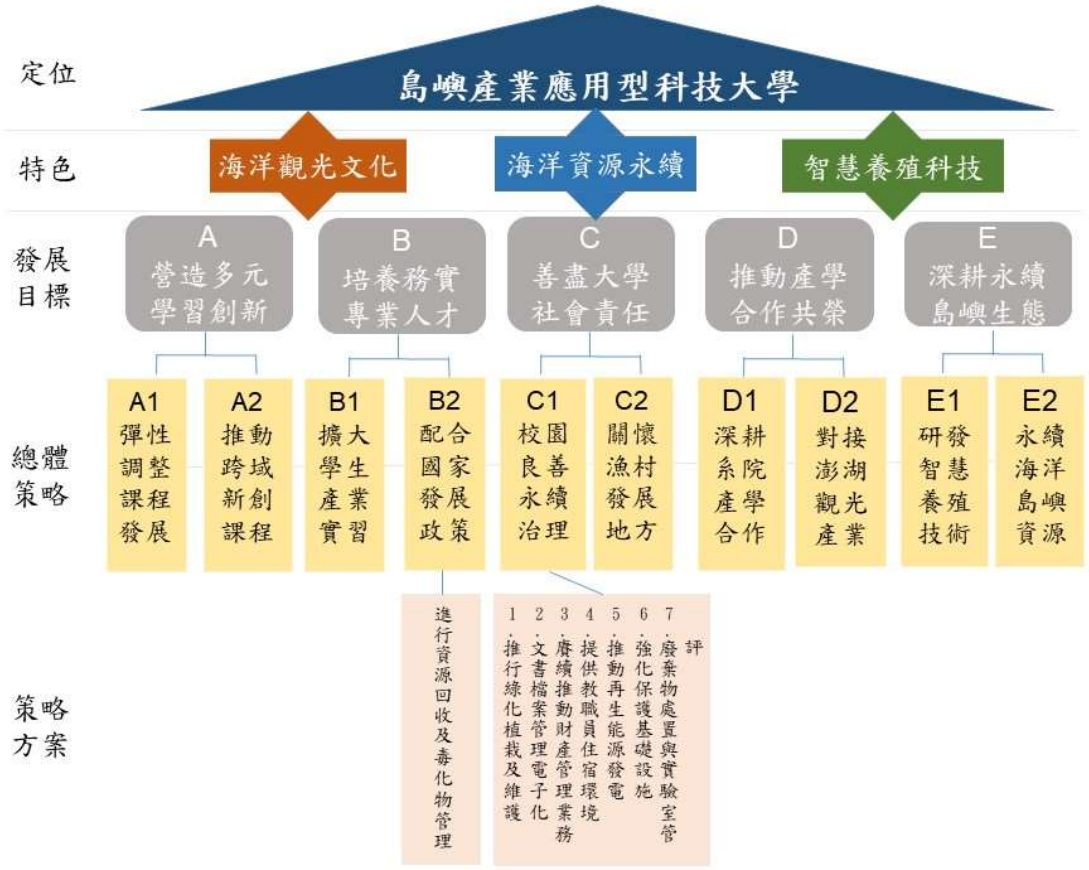


圖2-3-1 總務處中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策

推動策略方案 1：進行資源回收及毒化物管理。

a. 於每週三開放教學大樓資源回收暫存室，暫放各單位資源物品，並協請回收商入校回收資源物品。

b. 定期查核食科系之海洋生物化學、食品檢驗、酵素工技、生物技術等實驗室與食品物性暨工程研究室及養殖系之水族繁殖實驗室與藥品室六項相關毒化物業務。

量化指標（113至116年度）：

指標項目	113年度	114年度	115年度	116年度
資源回收（公斤）	24,000	24,001	24,002	24,002
毒化物管理（公斤）	122	122	122	122

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C1 校園良善永續治理

推動策略方案 1：推行綠化植栽及維護，並依季節及節慶需求美化校園，以建構健康與歡慶的校園環境(SDG11)。

a. 為型塑優美的校園環境，推行綠化植栽及維護，使學校公園化，選擇耐鹽、耐旱

及耐風等適合澎湖地區之樹種栽種。

b.依季節及節慶需求美化校園，以建構健康與歡慶的校園環境。

量化指標（113 至 116 年）：

指標項目	單位	113 年	114 年	115 年	116 年
植栽綠化	株／元	120/215,000	120/215,000	120/215,000	120/215,000
節慶美化	元	45,000	45,000	45,000	45,000

推動策略方案 2：文書檔案管理電子化，增進優質教育環境。

a.推動公文無紙化，包括公文製作、傳遞、簽核等流程之電子化，收文、發文以電子交換處理，提升公文辦理時效，落實節能減紙政策。

b.實施公文線上簽核，使用電子簽章，精確留存公文簽核歷程及核稿紀錄，確保檔案之稽憑效力。

c.檔案數位儲存，提供線上調閱，促進檔案應用。

量化指標（113 至 116 年）：

指標項目	單位	113 年	114 年	115 年	116 年
公文線上簽核率	百分比	88%	88%	88%	88%

推動策略方案 3：賡續推動財產管理業務，提高服務品質。

a.每年訂定「年度財產暨非消耗品」盤點實施計畫，並通知各單位全面盤點財物，本組則就各單位財產辦理複盤抽點。

b.配合教育訓練，適時宣導財管概念，對於保管之財產務必黏貼財產標籤。

c.受理報廢品申請，並視報廢庫房空間達飽和後，即辦理報廢品標售。

推動策略方案 4：提供教職員住宿環境，使其得以安心工作。

a.每學年辦理教職員借用宿舍申請。

b.受理兼任教師臨時借用宿舍，並依臨時借用宿舍作業要點規定借住及收費。

量化指標（113 至 116 年）：

指標項目	單位	113年	114年	115年	116年
全校財產盤點	次	1	1	1	1
全校財產報廢	件	1,200	1,200	1,200	1,200
教職員宿舍申請	人次	19	12	14	19
兼任教師臨時借用宿舍	住次	300	300	300	300

推動策略方案 5：推動再生能源發電(SDG 7)：

a.積極爭取補助經費於校內適當地點增設太陽光電發電設備。

b.維護現有太陽光電發電設備，確保太陽光電系統的發電效益。

推動策略方案 6：強化保護基礎設施(SDG 9)：

a.積極爭取補助經費拆除及新建行政大樓，提供安全行政辦公空間，以支援教學與研究。

b.規劃增設及汰換無障礙設施，進行老舊建物修繕及改建工作，提供安全舒適的學習環境。

量化指標（113 至 116 年）：

指標項目	數量	金額	預計完成年度	備註
杜蘇芮颱風災損修復工程	1 式	847 萬 8,000 元	112 至 113 年	
行政大樓新建工程	1 棟	6 億 4,000 萬元	113 至 117 年	
報廢品存置庫房新建工程	1 間	150 萬元	113 年	
整建實驗大樓無障礙廁所	1 間	250 萬元	114 年	
運動場周邊照明工程	16 盞	100 萬元	115 年	
汰換 RO 過濾系統設備	2 套	60 萬元	115 年	
汰換學生宿舍緊急發電機	1 臺	200 萬元	116 年	
整建學生活動中心無障礙廁所	1 間	100 萬元	116 年	

推動策略方案 7：實驗室廢液及事業廢棄物之處置、實驗室管理與評鑑：

a. 本校已與南科環境技術股份有限公司訂定 112 年事業廢棄物清除合約書，及與國立成功大學環境資源研究管理中心資源回收廠訂定 112 年處理契約書，清除及處理種類計廢液約 0.835 公噸／年（廢棄代碼 C-0301）、C-0299 液態約 0.04 公噸／年、C-0202 固態約 0.05 公噸／年、C-0399 固/液態約 0.057 公噸／年，預計於民 113 年 4 月下旬到校清除。

a. 積極準備 115 年度實驗室管理與評鑑。

量化指標（113至116年度）：

指標項目	113年度	114年度	115年度	116年度
實驗室廢液即事業廢棄物之處置（噸／年）	0.846	0.845	0.844	0.843
實驗室管理與評鑑（4年／次）	-	-	通過	-

四、研究發展處

(一)現況

本校為配合國家經濟建設及科技發展，特設置研究發展處以作為推動研究發展與產學合作之窗口。本處任務在有效運用本校師資人才、設備、及各種學術資源，加強與政府、產業界進行各種研究發展與合作計畫，以達成產官學研共好共榮的目標。目前設有企劃研究組、國際事務組、實習就業輔導組、島嶼產業科技創新育成中心及箱網養殖產業技術研發中心。現有編制研發長一人、組長三人、中心主任一人及組員六人。

- **企劃研究組**

綜理全校教師各項委託研究計畫案、產學合作計畫、學術倫理等：

(1)國科會及教育部等各項研究計畫案

(2)中長程計畫修訂

(3)財務規劃報告書及財務績效報告書彙整

(4)學倫案件處理

(5)資本門分配

(6)教師產業研習及研究委員會相關事務

量化指標	單位	110 年	111 年	112 年
教育部補助計畫	件	44	50	52
政府部門計畫	件	102	105	117
國科會專題研究計畫案	件	20	15	15

- **國際事務組**

綜理本校國際交流（含大陸地區）業務及協助境外生辦理簽證等：

(1) 國際學術交流業務

(2) 境外生居留及入出境業務

(3) 研修生及交換生徵選等辦理事項

(4) 教育部學海系列計畫

(5) 海外教育展參展及報名事項

(6) 國科會及教育部國際合作計畫

量化指標	單位	110 年	111 年	112 年
參與國際教育展	場	3	4	2
增加境外生源	名	2	8	1
本校學生參與海外交換研習人數	名	0	1	3
本校學生參與海外實習人數	名	0	4	3
國際姊妹校合作備忘錄	件	2	3	4

- **實習就業輔導組**

綜理學生生涯輔導、畢業就業以及學生校外實習等相關業務：

(1) 辦理在校生校外實習輔導、調查與資料分析

(2) 辦理畢業生就業調查與資料分析

(3) 辦理就業徵才博覽會，協助學生就業輔導
(4) 校內外專題製作競賽、成果展示等活動
(5) 辦理全校學生技術證照補助、彙整與分析
(6) 辦理優秀校友遴選相關事項
(7) 辦理學生校外競賽補助、資料彙整與統計

量化指標	單位	110 年	111 年	112 年
產業界專業實務實習	人	150	251	355
補助學生參與各項全國性競賽	件	25	25	35
就業、生涯規劃講習	次	5	5	6
職能專業課程	系	12	12	12
實習就業徵才博覽會	場	1	1	1

- **島嶼產業科技創新育成中心及箱網養殖產業技術研發中心**

綜理產學合作、創新創業輔育、專利與技術移轉等相關業務：
(1)公民營機構各項產學合作計畫案
(2)青年團隊創新與創業輔導
(3)輔導中小企業運用政府相關資源
(4)專利申請及維護、技術移轉與授權管理
(5)箱網養殖產業輔導

量化指標	單位	110 年	111 年	112 年
產學合作件數	件	166	134	149
青年團隊家數	案	6	6	6
中小企業運用政府資源件數	件	9	8	6
當年度取得專利權數	件	8	3	3
技術移轉件數	件	0	0	1
輔導家數	家	1	1	1

表2-4-1 研發處競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 各系發展方向符合產業發展所需人才，有利本處推動產學合作計畫 2. 校園生活環境單純，實習機會多	1. 學校規模小，人力編制少，人力資源吃緊 2.招生及學術交流等對外活動較為困難
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 國家南向政策，鼓勵招收境外學生，有利增加國際生源 2. 本校與政府及產業關係緊密	1.少子女化趨勢，國際招生日漸困難 2.在地產業多為微小型，難以爭取大型產學合作計畫

(二)單位發展目標

在「島嶼產業應用型科技大學」總目標下，本處目標在積極培育技術紮實的產業人才。因此，細部目標在積極鼓勵與協助各院系積極爭取國科會、教育部、農委會、海委會...等重要計畫，提升研發能量，發展本校特色研究；在鼓勵與連結本校所在地澎湖縣

各級政府產學案的規劃與執行，共同打造澎湖未來更美好的社會經濟文化前景；在積極協助與輔導在地中小企業提升產品研發、市場行銷等各方面之成效;在積極推動與各公、民營企業進行專題研究，落實學生校內外實習及就業輔導，提升與業界結合；以及在拓展本校在國際姊妹校、世界島嶼大學聯盟等重要連結，帶動本校在國際化的合作交流。

(三)單位中長程策略方案

配合本校發展目標與總體發展策略，本處主要依據「培養實務專業人才、善盡大學社會責任與推動產學合作共榮」等三大目標所對應的總體發展策略，發展出具體的中長程發展策略方案，如下圖的對應架構，各策略方案詳如下述：

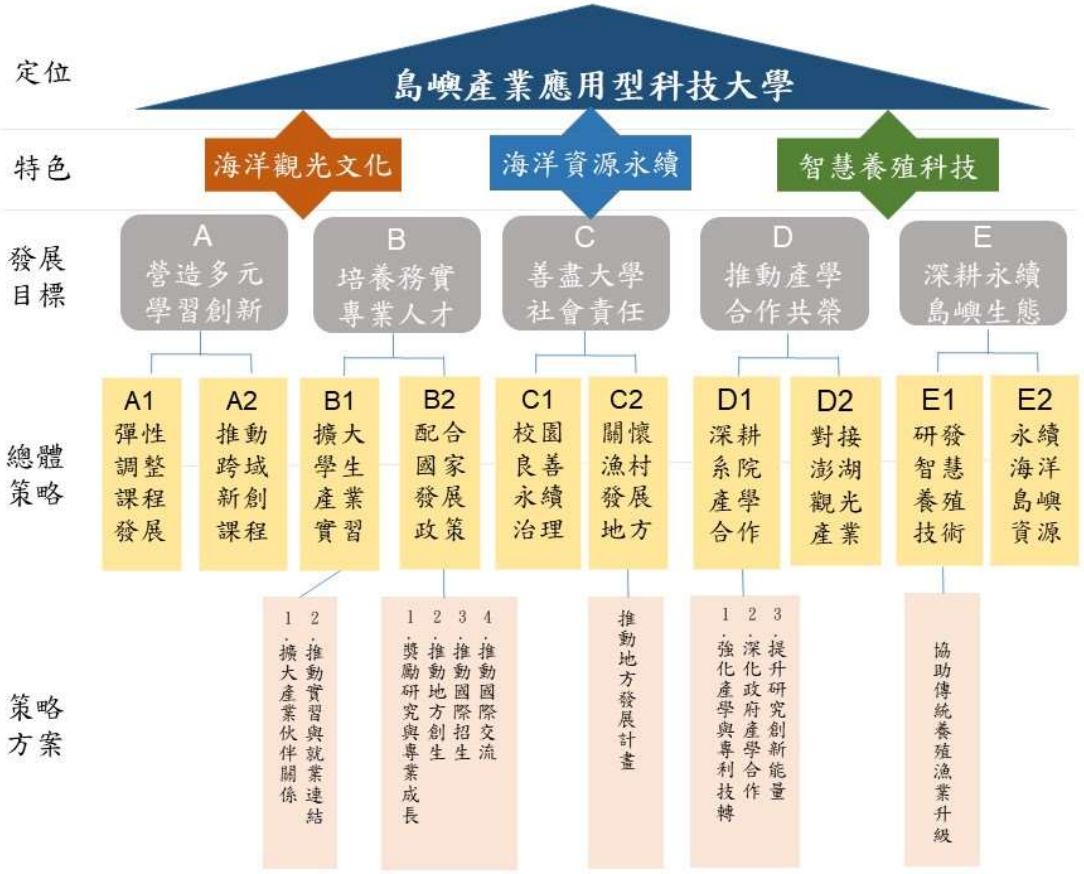


圖2-4-1 研究發展處中長程推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習

推動策略方案 1：擴大產業夥伴關係(SDG 17)

a. 鼓勵各系與相關產業建立合作夥伴關係

b. 為學生提供更多元化的實習機會，滿足不同專業和興趣的需求

推動策略方案 2：推動實習與就業連結(SDG 17)

a. 強化系所實習制度貼近產業實務與需求

b. 擴大舉辦就業徵才博覽會與說明會，增進學生與企業交流媒合

量化指標	單位	113年	114年	115年	116年
產業界專業實務實習	人	350	260	370	380

量化指標	單位	113年	114年	115年	116年
補助學生參與各項全國性競賽	件	12	12	12	12
就業、生涯規劃講習	次	5	5	5	5
職能專業課程	系	12	12	12	12
實習就業徵才博覽會	場	1	1	1	1

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策

推動策略方案 1：獎勵教師研究與專業成長(SDG 4)

a.滾動修訂研究獎勵辦法，建立完善獎勵制度，鼓勵教師爭取國家重點推動計畫

b.提供教師減授鐘點以減輕負擔，協助其更能專注於教學與學術研究

推動策略方案 2：推動地方創生(SDG 3、SDG 8、SDG 11)

甲、協助地方青年團隊推動地方創生，協助爭取政府與民間資源

c.鏈結區域創業資源與能量，支援在地產業升級與轉型

量化指標	單位	113 年	114 年	115 年	116 年
中小企業運用政府資源件數	件	6	6	6	6

推動策略方案 3：推動國際招生(SDG 4)

a. 積極招收外籍學生

b. 建置完善學校英語網頁與雙語校園環境

c. 鼓勵系所開設英語授課之專業課程與學程

d. 建立外籍生在本校生活及學習之輔導機制

推動策略方案 4：推動國際交流(SDG 17)

a.推動本校學生參與海外研習、實習(含學海計畫)

b.鼓勵學校老師出席國際會議學術交流

c.鼓勵師生參與國際競賽

量化指標	單位	113 年	114 年	115 年	116 年
參與國際教育展	場	3	3	3	3
增加境外生源	名	5	8	10	10
學生海外交換研習人數	名	2	3	3	5
學生參與海外實習人數	名	3	3	5	5
簽訂合作備忘錄	件	2	2	3	3

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C2 關懷漁村發展地方

推動策略方案 1：推動在地發展計畫(SDG 17)

a.鼓勵教師團隊爭取更多教育部 USR 計畫

b.輔導 USR HUB 萌芽計畫

c.支持高教深耕善盡社會責任團隊計畫

量化指標	單位	113	114	115	116
教育部 USR 計畫	件	1	2	2	2

USR HUB 計畫	件	4	4	4	4
高教深耕善盡社會責任團隊計畫	件	2	3	3	4

對應學校發展目標：D 推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作

推動策略方案 1：強化產學鏈結與專利技轉(SDG 4、SDG 9、SDG 14、SDG 15)

a. 完備產學合作機制，強化系院研發機能，鼓勵教師爭取產學合作

b. 鼓勵教師進行產業研習或實地研究

c. 鼓勵本校教職員加強研究發展成果專利化，創新及提昇研究水準

d. 鼓勵技術移轉術商品化，增進產業發展及研究資源永續利用

量化指標	單位	113 年	114 年	115 年	116 年
產學合作件數	件	130	130	130	130
專利權取得數	件	3	3	3	3
技術移轉件數	件	1	1	1	1

推動策略方案 2：深化政府產學合作(SDG 11、SDG 14、SDG 15)

a.協助政府各項政策的落實及委辦計畫之推動，積極參與澎湖地方發展

b.培育澎湖地區人才，提升地方智庫角色，建立長期合作關係。

量化指標	113 年	114 年	115 年	116 年
在地政府產學合作件數	15 件	15 件	15 件	15 件

推動策略方案 3：提升研究創新能量(SDG 4、SDG 8、SDG 9)

a.建構支持學校師生的創新創業系統，開辦創新創業種子師資教育培訓課程

b.培訓青年創業團隊，導入企業業師輔導及資源，促成學研成果創新與實踐

量化指標	113 年	114 年	115 年	116 年
開辦創新創業種子師資教育培訓課程	2 場	2 場	2 場	2 場
輔導在地青年團隊家數	6 家	6 家	6 家	6 家

對應學校發展目標：E 深耕永續島嶼生態

對應學校總體策略：E1 研發智慧養殖技術

推動策略方案 1：協助傳統養殖漁業升級(SDG 2、SDG 12)

a.以智慧生產、數位服務，導入或研發關鍵技術，提升經營效能

b.落實責任漁業，振興養殖漁業，優化漁業經營管理，增育水產資源

量化指標	113 年	114 年	115 年	116 年
箱網養殖產業輔導家數	1	1	1	1

五、圖資館

(一)現況

本館設立之宗旨為規劃、建置與管理校園圖書資訊環境，並推廣圖書閱讀、資訊教育及藝文活動。以現有圖資環境、校園網路及資訊系統為基礎，進一步強化校園資訊服務與安全，提供更多元學習且無障礙的環境。

依本校組織規程，本館設有圖書資源組、資訊服務組及藝文中心三組。現有編制館長一人、組長二人、主任一人、職員十三人（含專案人員六人、計畫助理一人）

- **圖書資源組**

綜理圖書、電子資源採購編目，圖書典藏閱覽、讀者借閱流通、閱讀推廣活動、館際合作相關之服務等事宜。

1.業務職掌：

(1)圖書、電子資源採購編目建檔　(2)圖書典藏閱覽事宜

(3)讀者借閱流通相關事宜　(4)辦理閱讀推廣活動事宜

(5)推廣電子資源檢索利用業務　(6)辦理文獻傳遞等館際合作業務

2. 110-112 年度執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
圖書、電子館藏資源	冊	479,705	495,444	512,447
閱讀推廣活動	場	6	7	9
新生圖書館導覽	班	-	16	16
電子資源檢索利用活動	場	5	8	11
館際合作業務	件	159	57	63
建置智慧圖書館	套	-	1	-
電子資源校外連線雲端平台	式	-	1	-

- **資訊服務組**

綜理校園資訊安全業務、負責網路系統維運、支援資訊與網路教學、推動校務行政電腦化、提供電腦相關軟硬體設備諮詢服務以及辦理資訊教育訓練。

1.業務職掌：

(1) 保護校園資訊安全

(2) 提供校園網路服務

(3)建置資訊教學環境

(4)增進行政 e 化效能

2. 110-112 年度執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
辦理校園資通及個資安全管理內部稽核作業	次	1	1	1
辦理資訊教育訓練	場	5	12	5
建置 10G 的校園網路骨幹頻寬、整合校園各單位網站、提升對外網路總頻寬至 1G	式	0	3	0
建置運維管理平台、網路防毒系統、校務系統主機負載平衡系統、政府機關資安弱點通報系統、網路行為監測暨管理系統	套	0	5	0
建置資訊主機房不斷電系統	組	0	1	0
建置無線網路 AP 系統	台	0	105	0
建置校園單一簽入口系統、對外網路負載平衡系統	套	0	2	0
更新校務系統資料庫主機	台	0	0	1
修補校務系統資安弱點、撤遷行政教學大樓資訊及網路設備	式	0	0	2
建置 Adobe 軟體電腦教室	間	0	0	1
更換資訊組電腦教室電腦	台	0	0	122

- **藝文中心**

綜理籌辦各種形式的藝文活動，推廣藝文中心相關展演活動，促進師生校園藝文活動之參與。

1.業務職掌：

(1) 藝文活動事務之辦理與聯繫　(2)推廣藝文中心相關展演活動

2. 110-112 年度執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
舉辦藝文展覽活動	場	9	7	7
典藏優秀藝術家作品	幅	4	4	8

表2-5-1 圖資館競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1.加入電子資源聯盟採購等方案，減輕學校經費負擔。積極參與館際合作聯盟，資源共享。 2.校長及主管對資訊業務全力支持。 3.邀請澎湖在地藝術家參與，促進藝文活動交流，增加展演豐富度。	1.持續增加的館藏造成典藏空間不足。 2.學校經費有限，設備未能適時更新，影響本館服務。 3.本校位處離島，同仁教育訓練機會較少。 4.在有限經費內，所採購之電子資料庫無法滿足部分教師之研究需求。 5.資訊人力長期不足，且因地緣關係導致招聘困難。 6.臺灣本島參展之美術作品須經物流輾轉經海運或空運至澎湖離島，運送過程中可能造成作品毀損，降低參展意願
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.持續擴大與他校圖書館館際合作有助於提供讀者豐富的資源。 2.本館空間改造有助於重新吸引讀者入館。 3.舉辦更多元化的活動與宣傳，充分提升館藏使用率。 4.邀請學校教職員生共同參與，激發不同的創意，提升多元合作的機會。 5.藉由執行高教深耕計畫聘請資訊人員。 6.舉辦多元豐富的藝文推廣活動，融入獎勵性質之誘因，吸引師生及社區民眾參與，提升展覽參觀人數。	1.讀者知識及資訊來源多元，對圖書館的重視與利用程度降低。 2.電子資源年訂費漲幅高，在採購經費未增加的情況下無法跟上圖書資源訂費漲幅。 3.館員的養成教育比較欠缺資訊技術方面的實作與訓練。 4.資安威脅日益嚴重。

(二)單位發展目標

圖資館以強化充實館藏，提升館藏質量及利用，支援教學研究，推動閱讀風氣引導更多讀者培養閱讀習慣，建構安全資訊環境與優質網路服務，提升資訊系統穩定性、可用度與即時性，整合校園所有行政資訊系統，建置校內各教學單位資訊系統平台，提升校園藝術人文素養，滿足本校「教學、研究、服務」之需求落實本校友善學習環境。擬定中長程策略如下：

1. 強化館藏特色徵集。 2. 提升本館閱讀環境設施。 3. 提升館際合作落實資源共享。 4. 擴大社區居民的服務與參與度。 5. 提升校園網路品質。 6. 優化資訊教學環境。 7. 強化校園資訊安全。 8. 增進行政e化效能。 9. 校園藝文置入。 10. 展演活動推廣。

(三)單位推動策略方案

在學校整體定位下，圖資館配合本校發展目標與總體發展策略，研擬以下 113-116 年期期間的推動策略方案，如下圖：

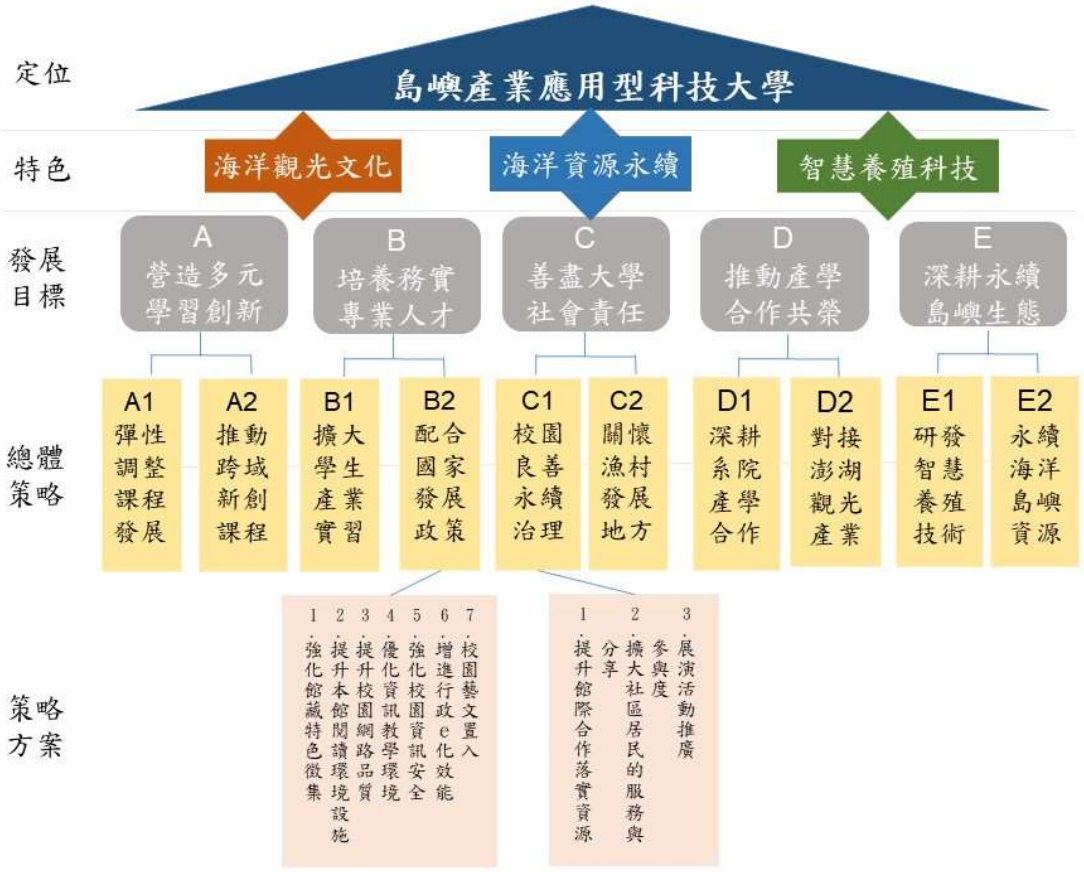


圖2-5-1 圖資館中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策（SDG4、SDG9）

推動策略方案 1：強化館藏特色徵集 (SDG 4)：

a. 增購系所專業相關書籍，建立核心館藏。

b. 持續加入國內聯盟機制「臺灣學術電子書暨資料庫聯盟」合作採購資源，共購共享，有效運用經費，拓展本校學術資源。

c. 持續購置優質及符合需求之電子資源，提供師生教學研究用。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
增購系所專業與數位資源（冊/年）	約一萬餘冊	約一萬餘冊	約一萬餘冊	約一萬餘冊

推動策略方案 2：提升本館閱讀環境設施(SDG 4)：

a. 持續舉辦電子資源利用研習，培養與教育全校師生查詢及運用館藏資訊能力。

b. 持續舉辦新生圖書館導覽活動，使新生善用圖書館各項資源及設備，建立大學學生應有閱讀學習及資訊素養的能力。

c. 持續更新圖書館監視系統設備、增購書架增加典藏空間。

d. 加強館舍人文與藝術氣息，持續館內空間美化，設置輕聲討論區，建立吸引讀

者的自在舒適閱讀環境。

e. 舉辦多元豐富的閱讀推廣活動，提升借閱率及閱讀風氣。

f. 持續更新多媒體區設備，提升環境舒適度。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
舉辦新生圖書館導覽活動（班/年）	14	14	14	14
舉辦電子資源利用研習（場/年）	6	6	6	6
舉辦閱讀推廣活動（場/年）	6	6	6	6

推動策略方案 3：提升校園網路品質(SDG 4、9)：

a. 執行切割校園子網路，來提高網路安全性及避免網路壅塞。

b. 更新校園老舊無線網路基地台，強化無線網路訊號。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
校園子網路切割百分比	20	60	80	100
老舊無線網路基地台更換數量	0	0	100	0

推動策略方案 4：優化資訊教學環境(SDG 4、9)：

a. 採購教學用電腦軟體，提供上課合法授權使用。

b. 汰換老舊數位學習系統，提升遠距學習環境品質。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
老舊數位學習系統更換數量	0	1	0	0

推動策略方案 5：強化校園資訊安全(SDG 4、9)：

a.落實校園資訊安全及個人資訊管理制度至全校各單位，並進行稽核作業，以符合法規之要求。

b. 建置校園資訊系統虛擬專用網絡(VPN)，以提升校外連接校園資訊系統之安全性。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
校園資訊系統虛擬專用網絡(VPN)建置數量	1	0	0	0

推動策略方案 6：增進行政 e 化效能(SDG9)：

a.更新虛擬主機系統，持續進行實體主機虛擬化作業。

b.推動資訊系統整合，強化校園單一入口網之效能。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
虛擬主機系統更換數量	0	0	0	1

推動策略方案 7：校園藝文置入(SDG4)：

a.推動藝文相關課程之學生成果展，活化校內藝術相關課程。

b.典藏優秀藝術家作品於圖書館閱覽區，以打造優質的藝文學習環境。

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C1 校園良善永續治理（SDG4、SDG10、SDG11、SDG17）

推動策略方案 1：提升館際合作落實資源共享 (SDG 4、SDG 10、SDGS 11、SDGS 17)：

a.持續與本縣高、中職及他校大學圖書館「圖書互借政策」，開放本縣高中、職學生憑在學學生證即可登記換證入館閱覽，促進雙方圖書資訊交流與利用。

b.擴大推廣與「南區區域教學資源中心」虛擬借書證及圖書代借代還服務。

c.持續加強與全國大專校院或本地圖書館之文獻傳遞服務。

d.積極參與學術聯盟合作採購電子資源，充分發揮成員協力，節約經費達成資源共享。

e.選派館員參與館際合作聯盟各項訓練推廣研習活動及會議，以吸取新知培養館員專業素養，提升讀者服務之品質。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
增廣與他校大學圖書館「圖書互借政策」(校/年)	6	7	8	9

推動策略方案 2：擴大社區居民的服務與參與度(SDG 10、SDG 11)：

a.加強宣導本校學生及社區民眾參與志工服務之活動，以強化本館服務內容，促動本館讀者成為「圖書館之友」。

b.對本縣國中、高中學生提供暑期志願服務工作管道，協助館內事務，培養本縣國、高中學生熱心公益社會風氣。

c.持續推廣社區人士使用本館圖書資源服務，建立和諧互動的社區關係。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
招募志工服務(人/年)	6	6	6	6

推動策略方案 3：展演活動推廣(SDG 4、SDG 10、SDG 11)：

a.邀請國內外優秀藝術家到校舉辦展覽或講座，以提升學校師生的藝術人文素養。

b.結合澎湖在地藝文創作資源，推動澎湖藝文活動，擴大社區民眾之參與。

量化指標(113-116 年度)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
舉辦藝文系列活動	6	6	6	6

六、進修推廣部

(一)現況

本校為配合國家經濟建設及科技發展，特設置進修推廣部。

依據整體業務發展需要，本處設有「進修教育組」及「推廣教育組」。進修教育係具正式學籍之業務，相關科系之開設需經教育部核准；推廣教育為不具正式學籍之相關班隊，通常為數週至數月之短期課程，包含教育部及勞動部勞動力發展署等政府機關委辦班隊及本校自辦課程（包含學分班）。此外，進修推廣部協辦國內其他大專院校至澎湖開設之各類班隊。

- **進修教育組**

委辦班隊部分報名資格依各委託單位規定，自辦班隊除學分班依各開課系所規定外，通常非學分班依開辦單位特別規定或不限條件。另外進修推廣部亦招收選讀生，選讀生無須入學考試，僅經進修推廣部主任審查即可，修習及格即可獲得學分證明。選讀生所修得之學分於順利取得本校相關系所入學資格後，可依狀況折抵所修正式學位課程之學分數。

1.業務職掌：

(1)辦理進修教育四技單獨招生業務
(2)辦理退除役官兵報考進修部四技單獨招生業務
(3)辦理招生會議召開與彙整業務
(4)辦理技專校院基本資料庫、南區區域資源中心及課程資源網資料彙整及填報業務
(5)辦理學籍及成績管理業務
(6)辦理畢業資格審查及學期開課作業業務
(7)辦理選課管理及教師調代補課審核業務
(8)辦理學生休退學及夜間班內部控制事項作業
(9)辦理個人資料檔案保護彙整事項
(10)辦理人工加退選、校際選課、隨班附讀等業務

2. 110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
進修推廣部在學人數	進修教育組	310 人	267 人	250 人

- **推廣教育組**

委辦班隊部分報名資格依各委託單位規定，自辦班隊除學分班依各開課系所規定

外，通常非學分班依開辦單位特別規定或不限條件。另外進修推廣部亦招收選讀生，選讀生無須入學考試，僅經進修推廣部主任審查即可，修習及格即可獲得學分證明。選讀生所修得之學分於順利取得本校相關系所入學資格後，可依狀況折抵所修正式學位課程之學分數。。

1.業務職掌：

(1)辦理推廣教育自辦課程計畫相關業務
(2)辦理勞動部產業人才投資計畫相關業務
(3)辦理各委訓單位開班計畫業務
(4)辦理招生簡章廣告文宣業務
(5)辦理學員資料整理建檔業務
(6)辦理推廣教育經費預算業務
(7)辦理委訓單位結訓報告業務
(8)辦理各類班證書製作業務
(9)辦理各項班級經費核銷業務
(10)辦理各類班級證書字號控管業務

2. 110-112 學年執行成果

下表為本校 110 年度至 112 年度共 3 年的自辦課程，以及辦理勞動部課程，3 年共計自辦課程 50 次，勞動部課程 10 次。各年度課程數目如下：

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
自辦課程	推廣教育組	11	17	22
勞動部課程	推廣教育組	6	2	2

表2-6-1 進修推廣部競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1.澎湖地區唯一的國立大學院校。 2.學費相對便宜，且具地理優勢，在地民眾進修方便。 3.具優秀的專業師資、教育資源豐富。 4.教學設備優質及建全，推廣課程擁有專業培訓及認證機制。 5.生活環境單純，治安良好，機能健全，學習環境佳。 6.擁有證照級授課實作場域，培育學員技能實務訓練。	1.因地區特殊族群人數較少，部分課程報名人數不足無法開班 2. 部分類別的專業證照缺乏在地的考照場所，需至台灣考照。 3. 學校規模較小，人力編制有限，人力資源吃緊。 4. 離島特殊課程師資較為缺乏，本校教師鐘點數已偏高，開課意偏低。 5. 部分民眾花錢進修意願較低 6. 地區民眾旺季時間因業務繁忙，無法撥空進修
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.政府提供各項補助民眾學習技能，如:產	1.少子化趨勢下，學生來源有限

業人才投資等相關計畫。 2.民眾對於增進技能、健康維護，以及與同好交流之需求增加。 3.近幾年大型廠商進駐，增加在地工作機會，增加進修人口的機會。 4.澎湖地區為接軌國際觀光，提升企業競爭，需增加人才培育機會，鼓勵員工進修。 5.澎湖的地質景觀、特色美食、傳統文化、花火節、水上活動等帶動觀光人潮，促進地方發展。	2.私立大學至澎湖成立軍中營區進修的在營專班，結合遠距教學，上課時間較有彈性，瓜分本校夜間部的生源。 3.離島偏遠地區遴聘具實務經驗師資較為不易。 4.大環境景氣不佳，民眾花錢進修意願較低，招生不易，參訓人數不足。 5.私人健身俱樂部及有氧教室陸續開幕，瓜分市場

(二)單位發展目標

本校進修推廣部的設立是基於學校應盡的社會責任及學校總體競爭力發展規劃下之具體目標：「加強社區合作、強化推廣教育」，作為本校教學及研究資源、企業組織及政府單位、社會菁英與社區居民繼續學習的互動溝通與學習網絡平台。依現行法令規定，大學於教師從事課內教學、研究之餘，可辦理推廣教育及專業研習、在職訓練等班次，以收取費用，充裕校務基金。本校因位於離島偏遠地區，資源較為缺乏，為縮短城鄉差距及帶動社區資訊素養、海洋文化及觀光產業等發展，本校積極規劃推廣教育，希冀借助學校內外的師資、場地、網路及資訊設備等資源，進行新觀念、新技術之介紹與推廣，以提升社區智能、服務社區民眾，並提供職業訓練系統，俾使在地人士就地學習，協助在職勞工取得二度就業技能。擔當起澎湖離島地區社會教育的責任，讓整個地區社會的生活品質與社會競爭力，同獲向上提升的助力。

本校進修推廣部目前以辦理進修學士班、在職碩士班及教育部與勞動部勞動力發展署產業人才投資計畫為主，並積極拓展政府機關、學校、私人企業及相關單位在職研習與在職訓練業務。近年來因少子化因素，進修學士班報名人數逐年略有下降之趨勢。因此，在業務推展上必須有所調整以為因應，未來本校進修推廣部配合學校總體策略目標及市場需求，將教育研究資源與社會分享，進而發揮學校的知識與學習影響力，對社會及社區產生正面向上與創新的力量。

進修推廣部擬定整體發展目標如下：

(1)提升地方民眾專業職能及職場競爭力。

(2)協助在職勞工取得二度就業技能。

(3)培育相關產業之專技人才。

對應之 SDGs 目標為：

SDG 目標 3：良好健康與福祉，確保健康及促進各年齡層的福祉。

SDG 目標 4：優質教育，確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。

(三)單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，進修推廣部的推動策略方案如下：

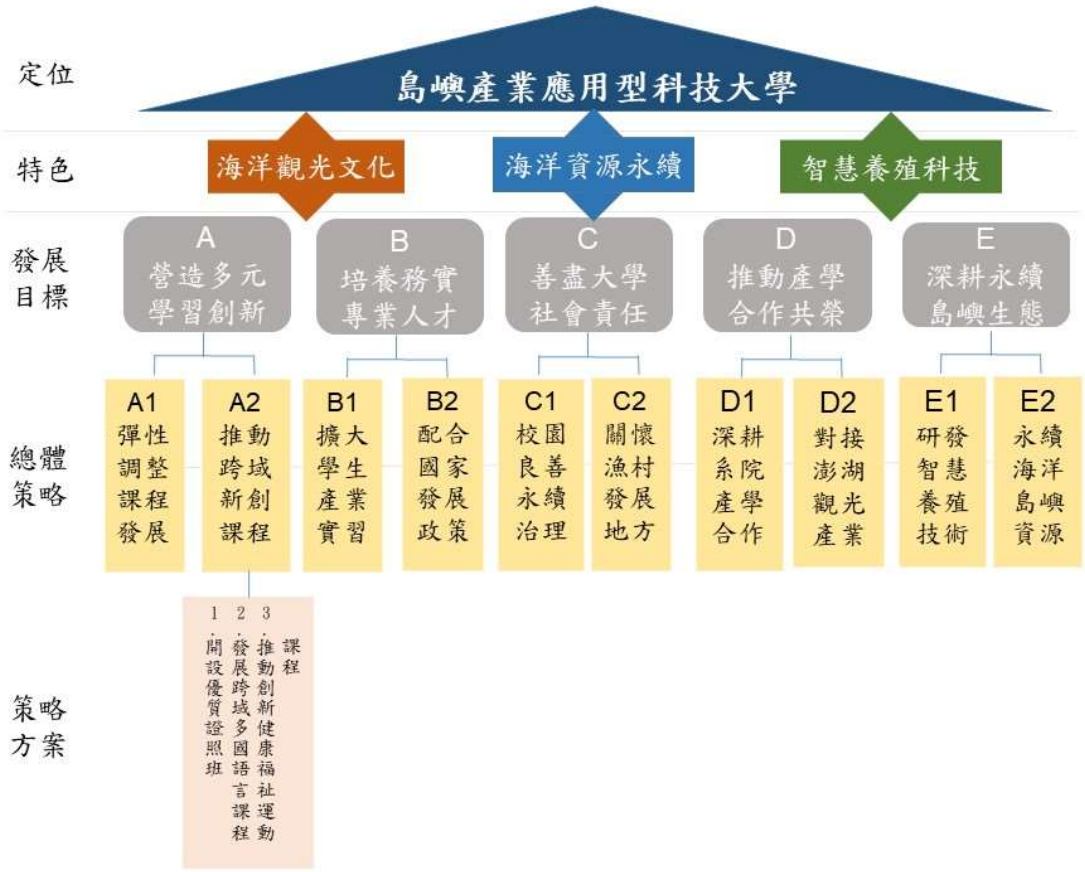


圖2-6-1　進修推廣部中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A. 營造多元學習創新

對應學校總體策略：A2 推動跨域新創課程（SDG3 健康與福祉、SDGs 4 優質教育）

推動策略方案 1：開設優質證照班 (SDG4 優質教育)：

a. 西點蛋糕丙級證照推廣班
b. 烘焙蛋糕西點丙級實務考照班
c. 麵包丙級班
d. 中餐丙級檢定實務推廣班
e. 中餐丙級料理班

推動策略方案 2：發展跨域多國語言課程(SDG4 優質教育)：

a. 初級日語 J1 班
b. 初級日語 J2 班
c. 日本語 J4 班
d. 基礎英語會話
e. 門市商品銷售人員英日語會話班

f. 基礎英語會話班
g.商務社交暨職場英語班
h. 零基礎英語班
i. 醫護英文班
j.觀光英語會話班

推動策略方案 3：推動創新健康福祉運動課程(SDG3 健康與福祉)：

a.有氧班
b. 瑜珈 A 班
c. 瑜珈 B 班
d. 肌筋膜彈性恢復班
e.流動瑜珈精緻小班
f. 滑盤核心雕塑班
g. 柔軟伸展與輕肌力精緻小班

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
SDG3 健康與福祉	5	5	5	5
SDGs 4 優質教育	6	6	6	6

七、秘書室

(一)現況

秘書室主責辦理主管會報、校務發展諮詢委員會及校務會議會、彙編年度重要工作項目、進行專案列管追蹤、內部控制、內部稽核、校務基金稽核、辦理校務評鑑、個人資料保護、募款興學、新聞發稿業務及公關媒體聯絡，提升本校國內外形象與知名度等業務。依據整體業務發展需求，本室編制主任秘書、專門委員及專員各一人。

專門委員：

綜理學校整合型業務，跨單位工作事務協調。

1.業務職掌

(1)彙編本校年度工作重點計畫。

(2)辦理本校校務基本資料庫資訊系統填報工作及校內研習。

(3)辦理主管會報。

(4)協助各單位公關新聞發稿業務。

(5)募款興學。

(6)其他公關業務有關事項。

2. 110-112 年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
召開主管會報	次	12	12	12
校訊發刊	期	12	12	12
募款(含實物捐贈)	元	3,748,250	2,996,341	4,257,976

專員：

綜理校務會議、評鑑、校務發展諮詢、內部控制、內部稽核管考等相關業務。

1. 業務職掌：

(1) 辦理學校評鑑業務

(2) 辦理學校訪視業務

(3) 辦理校務會議相關作業及會議紀錄

(4) 辦理經費稽核委員會相關作業及會議紀錄

(5) 辦理校務基金管理委員會相關作業及會議紀錄

(6) 辦理校務發展諮詢委員會相關作業及會議紀錄

(7) 各項研考業務

(8) 秘書室公文處理簽辦

(9) 其他交辦業務

2. 110-112 年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
校務評鑑(含追蹤評鑑)	次	1	0	1
校務會議	次	4	3	3
校務基金會議	次	3	3	3

內部稽核	次	2	3	2
內部控制	次	1	1	1
校務發展會議	次	0	1	1

表2-7-1 秘書室競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
3. 澎湖獨特海島環境有利智慧養殖、綠能應用與觀光休閒發展。 4. 各系科發展方向可符合產業發展所需人才。 5. 提供澎湖當地產業發展所需智庫。 6. 生活環境單純，實習機會多，有利於學生學習。 7. 縣府提供本校學生萬元補助，增加學生就讀意願。	1. 招生、教師聘請、學術交流等對外活動較本島學校困難。 2. 學校畢業校友較少，募款收入有限。 3. 在地以觀光休閒產業為主，難以爭取在地大型產學合作計畫。 4. 設備與建物受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。 5. 行政大樓重建，衝擊校務基金。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 國家教育政策重視技職教育，技職再造相關計畫經費挹助有利學校發展。 2. 國家南向政策，鼓勵招收境外學生，有利增加生源 (撰寫新型與類新型專班擴大生源)。 3. 在地產業與學校發展緊密結合。 4. 教師重視大學社會責任與社區之互動。	1. 少子女化趨勢，招生日漸困難。 2. 學校規模小，人力編制少，人力資源吃緊。 3. 人事費占比高，政府補助未提高，學校收支短促狀況日益明顯。 4. 學生休退學比例高。 5. 教育部私校學生學費補助，降低本校學費優勢。

(二)單位發展目標 (B-2、C-1)

秘書室主責機要與公關事務，作為校長幕僚，扮演校務推動的引擎與協調溝通的角色。秘書室負責主管會報、校務諮詢會議、校務會議等重要會議，其中主管會報為重大決策雛型與事務協調及應變處理的核心會議，追蹤學校重大決策的進度供各單位主管掌握現況，作為後續法規或措施研提的基礎。校務發展諮詢委員會邀請產、官、學傑出人士擔任本校校務諮詢委員，提供本校校務發展建議，俾利於研擬中長程發展計畫之規準。校務會議為本校最高層級會議，主責審議本校校務發展計畫與預算、組織規程與各種重要章程等事項。此外為確保本校各業務遵循法令，本室持續推動內控制度、內部稽核及個人資料保護業務，滾動式檢討作業程序，降低業務風險，提升行政效能，達成各項校務推動的目標。而本校為減輕弱勢學生就學經濟壓力，設立「三餐有溫飽、愛心福滿盈」捐款網站，積極募款並有具體的績效，另本校行政大樓重建在即，預估所需經費缺口達 1.5 億元之多，為減輕重建所需預算對校務基金的衝擊，設立「一磚一瓦情、澎科永續存」捐款專戶，進行校內外募款。秘書室發展目標之建立係依據學校定位、特色、發展目標，並兼顧總體策略，主要對應的發展目標包含「B-

培養務實專業人才」中的「B2-配合國家發展政策」與「C-善盡大學社會責任」中的「C1-校園良善永續治理」並具體對應聯合國永續發展目標之：

1. SDGs 4.3：確保「所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會」。

2. SDGs 16.6：發展「在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度」，整合本校中長程發展計畫校務永續發展規劃內容，推動永續發展校務，遵守智慧財產權與落實個資保護制度。

(三)中長程發展策略

秘書室中長程發展策略之擬定為順應本校發展目標，著重本校「島嶼產業應用型科技大學」定位與校訓「新」、「實」、「謙」、「愛」精神之落實，力求務實深耕，整合各行政單位之效能，以提升學校整體競爭力，朝向精緻專業化之科技大學為發展方向。依據本室對應學校總體策略之「配合國家發展政策」與「校園良善治理」，提出 (1)落實校務發展諮詢委員會議之決議；(2)落實校務行政評鑑之改善成果；(3)落實創新與務實的內稽與內控機制；(4)審慎評估大型資源與經費投入成效等四項行動方案作為落實發展策略之具體規劃，而為達四項行動方案之效益，本室提出以下中長程發展策略：

中程發展策略一：滾動式檢視本校校務發展諮詢委員會議決議之執行與校務行政評鑑持續改善之成果，據以作為精進校園治理之具體成果。

本校110學年度技專校院評鑑在四項評鑑項目中，校務經營與發展(項目一)僅達「有條件通過」，必須於112學年度接受追蹤評鑑。綜觀110學年度評鑑委員提出的待改善意見包含：(1)學校現有學生宿舍床位741床，僅占學生人數的1/4，學校雖已規劃新建宿舍，仍宜加強協助學生賃居之安排、(2)學校有編制教師員額132名，現聘有專任教師95名，專案教師34名，部分專案教師已聘任十餘年，尚且需兩年重聘1次，不僅無法留住優良專案教師，亦無法提升專案教師對學校的向心力，建議研擬改善措施、(3)學校未能建立SWOT分析的相關機制，缺乏校務發展策略對應之行動方案及KPI指標，亦無相關會議紀錄，建議積極改善、(4)為提升競爭力及永續發展，學校宜增加外部資源，並強化與地方產業發展更密切關係，俾以吸引本地學生及培育地方發展所需人才、(5)學校於104年設置校務研究辦公室，惟107～109學年度專職人員僅1人，且僅投入6萬元經費，所提出之「離島科大學生休、退、轉學之統計與分析」，缺乏前瞻與發展性之預測研究內容，無法提供學校制訂校務發展策略之參考，建議強化校務研究之功能(6)、學校全體教職員總數約220人，而校務會議之委員人數卻高達85人，超過教職員總數之1/3，建議其組成人數應有適量之調降、(7)學校鼓勵招收境外學生，以增加生源，但107～109學年度僅有19名越南生就讀，建議重新思考招生策略，以吸引境外生就讀、(8)學校當初設置的主要目的提供澎湖本島及離島學生升學就業的機會以及促進澎湖當地產業的發展，惟目前臺灣本島學生所占比例高達93%，因此在招生方面宜再加強本地生的吸引力和就近入學。至於來自臺灣本島的學生，宜培養他們能在地就業；與本地產業合作宜更緊密結合，一方面促進產業升級與發展，一方面亦可增加學生就業機會、(9)全校學生註冊率雖逐步回升，但休學及退學人數並未減少。分析上開評鑑委員提出

之待改善九項意見，除涉及本校組織章程 (如校務會議代表人數調降)修正或優化教師聘任機制外(如提高專任教師比例，營造友善之教師聘任措施)，其餘多與校務永續經營的議題息息相關，諸如招生(國內外生員)與學生休退學比率、校務SWOT分析與策略執行、IR應用等，因此進行執行成果與策略調整的滾動式檢討與修正勢在必行，此外112學年度追蹤評鑑實地訪視業已完成，台灣評鑑協會亦將「112學年度科技校院評鑑」之學校評鑑報告初稿提供給本校知悉，委員對於本校改善成果表示肯定，然而本室作為校務行政評鑑主責單位，未來仍將定期召開會議，檢視各項改善意見之執行成果，據以做為準備113-117學年度技專校院評鑑之基石。

中程發展策略二：落實與完善內稽與內控機制，資源與經費投入成效之最大化。

行政院為健全各政府機關、學校內部控制，提升政府整體施政效能與達到興利及防弊功能，依據「行政院內部控制推動及督導小組設置要點」、「強化內部控制實施方案」、「各機關內部控制制度自行評估原則」等責成各單位研擬規劃內部控制推動與督導小組。有鑒於內部稽核為內部控制監督機制之重要防線，亦是內部控制能否有效發揮功能之關鍵因素，因此本校內部稽核工作之推動，允宜以風險為導向，按風險評估結果擇定應辦理稽核之業務或事項，並藉由強化辦理單位重要業務或計畫績效之稽核，提供強化內部控制機制相關意見。本校為辦理校務基金收支、保管、運用及監督內部控制制度實施狀況之稽核工作，並適時提供相當之改善建議，合理確保內部控制健全化及持續有效運作，以提升行政效能，爰依據國立大學校院校務基金設置條例、國立大學校院校務基金管理及監督辦法及政府內部控制監督作業要點等相關規定，設置「國立澎湖科技大學內部稽核小組」，並訂定「國立澎湖科技大學內部稽核小組設置及作業要點」。為協助建立本校有效之治理機制，依行政院頒布之「強化內部控制實施方案」，通過「國立澎湖科技大學內部控制專案小組設置及作業要點」，訂定本校內部控制專案小組。確保達成提高校務運作效能、提供可靠資訊、遵循法令規定、及保障資產安全等四項主要目標。其中內控小組每學期至少開會一次，負責督導本校各單位內部控制之建置，為確保制度持續有效之執行，其任務如下：

1.推動校內各單位內部控制之規劃、設計與建置。

2.檢討強化現有內部控制作業。

3.參採各權責機關所訂內部控制制度共通性作業範例，並審視個別性業務之重要性及風險性，訂定合宜之內部控制制度及作業規定。

督導各行政單位及各院辦理內控自行評估作業，於規定的期程辦理風險評估作業，滾動檢討及評量業務主要風險項目之風險值，以決定是否需採行新增控制機制因應該等風險，檢討結果後提送內控小組會議確認之。其後本校為落實內控執行成效，於內部稽核委員會議通過「國立澎湖科技大學內部稽核小組設置及作業要點」，並於同年送校務會議核備通過，設置國立澎湖科技大學內部稽核小組，小組成員稽核人員應由校長提經校務會議，由學校進用之，每學期召開一次會議為原則，期許以「創新、務實、精進」之理念落實本校內稽與內控機制。

近年來本校海洋二號濫捕新聞事件引發之負面報導，對於本校形象造成衝擊，導致教育部補助之計畫經費被凍結，影響校務正常運作，而深究其引發事件源頭，莫過於內

控與內稽制度不夠嚴謹，校內各單位應以此為戒。

(四)單位推動策略方案

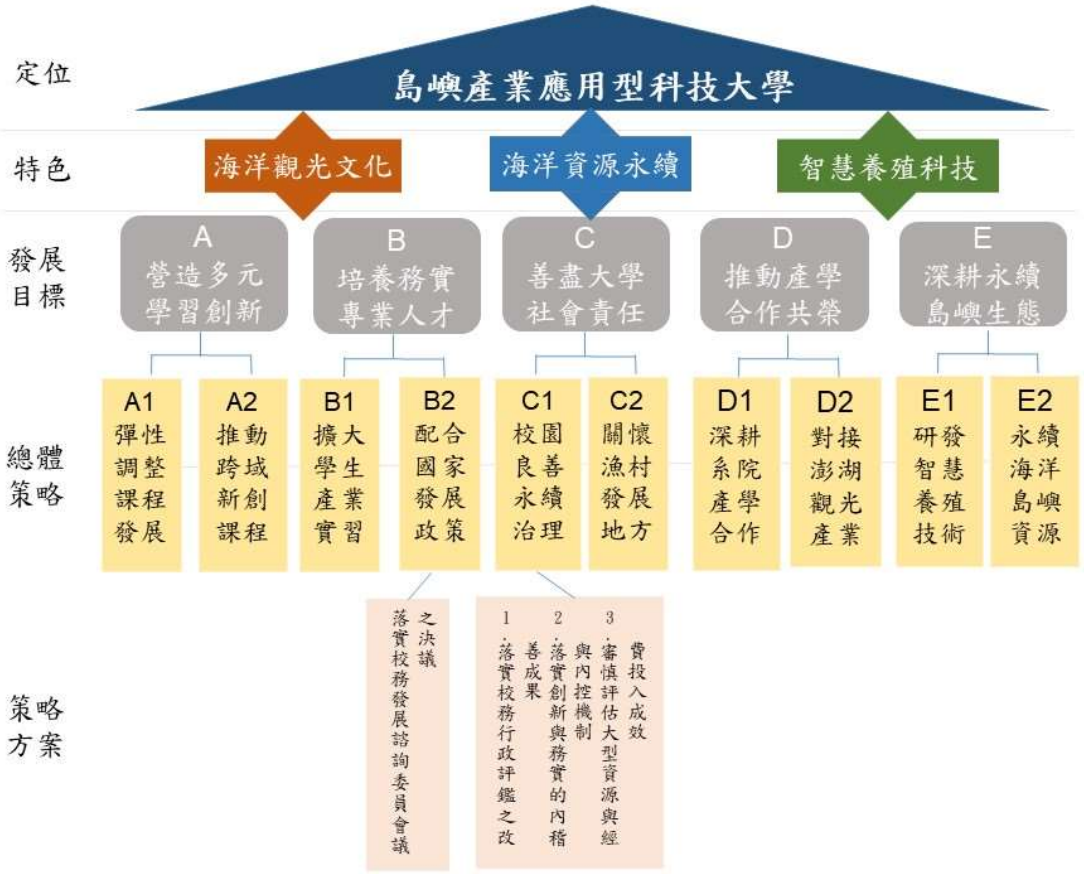


圖2-7-1 秘書室中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策(SDGs 4.3)

推動策略方案 1 落實校務發展諮詢委員會議之決議 SDGs 4.3

a.滾動式檢視校務發展與國家發展政策之適配性。

b.依期程邀請校務發展諮詢委員召開會議，提供校務發展規準之參考。

c.檢視校務評鑑改善之具體成果。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年	114年	115年	116年
校務發展諮詢委員會議	1	1	1	1
檢視校務發展諮詢會議具體執行成果	1	1	1	1

註：指標項目因實際需求，必要時加開會議。

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C1 校園良善治理 (SDGs 16.6)

推動策略方案 1 落實校務行政評鑑之改善成果 (SDGs 16.6)

a.辦理校務評鑑工作坊，提供各單位校務評鑑指標意涵與成果指標。

b.定期召開校務評鑑結果待改善工作會議，追蹤執行成果。

c.定期檢視評鑑項目與指標的執行成果，提高評鑑項目之通過率。

d.辦理校務評鑑自評工作。

推動策略方案 2 落實創新與務實的內稽與內控機制 (SDGs 16.6)

a.檢視現行內稽與內控機制與各單位提供之內稽與內控項目合理性。

b.檢視校務經營過程中出現的缺失之預防與補救機制。

c.配合法規更新，檢視內稽與內控機制的創新做法。

推動策略方案 3 審慎評估大型資源與經費投入成效 (SDGs 16.6)

a.落實校務基金管理委員會之執掌。

b.歸納校務基金核撥經費之執行成果。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
校務評鑑(含追蹤評鑑)	1	1	1	1
校務會議	2	2	2	2
校務基金會議	2	2	2	2
內部稽核	2	2	2	2
內部控制	1	1	1	1

註：指標項目因實際需求，必要時加開會議。

八、人事室

(一)現況

1.助理教授以上師資人數部分：

本校長期推動提升師資水準及鼓勵教師多元升等，預估未來現職講師之離退情形，及渠等離退後所遺缺額持續遴補具博士學位專任(案)助理教授以上教師之既定作法，預計具博士學位專任(案)助理教授以上師資將可逐年成長。目前師資結構及近年來教師職級成長與素質成長情形，110-112 學年度各職級教師人數統計表：

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
教授	人數	38	37	41
副教授	人數	34	33	35
助理教授	人數	49	49	50
講師	人數	10	11	8

2.專任(案)教師人數部分

為配合國立技專校院第 2 期(112 至 116 年)「優化生師比值，精進創新教學」基本需求補助實施計畫執行，將逐年增聘專任教師及降低專案教師，截止於 113 年 2 月 1 日專任教師師資佔 73.13%、專案教師師資則佔 26.87%，預估未來專任教師逐年成長及專案教師逐年減低，110-112 學年度專任(案)教師人數統計表：

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
專任教師	人數	94	93	98
	比率(%)	71.76	71.54	73.13
專案教師	人數	37	37	36
	比率(%)	28.24	28.46	26.87
全校教師數	人數	131	130	134

表2-8-1 人事室競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1.教師薪資含地域加給。 2.無升等名額限制。	1.離島地區限制，不易選才、育才、用才、留才 2.本校在公立技專校院中，專案教師比率居高不下 3.人事費支應不得超過自籌收入百分之五十為限
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.私校退場機制，選才機會增多。 2.預計116年度專任教師總數113人，現專任教師缺額多，徵才易吸引。	1.人事費支出比率逐年增加。 2.隨待遇調增，本校自籌收入支應人事費困難度隨之增加。

(二)單位發展目標

人事室是本校負責教師聘任程序其中一環，為能達到「島嶼產業應用型科技大學」願景前進，滾動式修訂符合本校特色相關規章(SDGs16.6)，及持續推動多元升等策略，提升本校教師師資結構效能。

因此，為「配合國家發展政策」及「鼓勵系院產學合作」總體策略，滾動式修正中長程發展計畫及具體因應聯合國 17 項永續發展目標(SDGs)及 169 項細部指標，並因應現今少子化衝擊及發展本校「島嶼產業應用型科技大學」永續發展定位，擬定本校教資資源永續發展規畫。本校為選才、訓才、育才、用才、留才，提供硬體設備更新(SDGs10.4)、鼓勵多元升等，增進教師師資結構以期達成以下目標：

1.培養務實專業人才-配合國家發展政策：

配合國立技專校院第 2 期(112 至 116 年)「優化生師比值，精進創新教學」基本需求補助實施計畫執行，提高專任教師人數及降低專案教師比率，增列跨領域人才及各系原 1 名專案教師職缺，修正優先聘任專任教師等，修訂「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」，並增加誘因，於新聘教師公告內容，增加離島加給 9,790 元，每服務滿 1 年按本俸加 2%計給，最高以 10%為上限，且有教職員宿舍可供申請，並編列 10 萬元經費給予每位新進教師購置電腦等設備，以吸引人才。並具體對應聯合國永續發展目標「減少國家內部和國家之間的不平等」之「確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。」(SDGs10.3)及「採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等。」(SDGs10.4)

2.推動產業合作共榮-鼓勵系院產學合作：

為落實技職教育務實致用特色，本校有任教專業科目或技術科目教師依「本校教師進行產業研習或研究作業要點」，與本校合作機構或與任教領域有關之產業，進行至少半年以上與專業或技術有關之研習或研究，本校第一期教師(係指起算日為 104 年 11 月 20 日者)均如期完成。

為鼓勵系與學院進行產學合作，將滾動式修訂本校規章(SDGs 17.14)，致力達成此項發展目標。並具體對應聯合國永續發展目標「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」(SDGs 17.16、17.17) 。

(三)中長程發展策略

人事室透過有效的人力資源規劃，著重本校多元創新的學習環境、效能友善的行政團隊等主軸目標。

依據前開兩項主軸目標項下分成 2 項發展策略，分別為：(1)協助教學單位延攬優秀

師資、規劃合理評鑑機制、建構健全升等制度，確保制度發展是有效、負責且透明的。(2)建立行政同仁推動業務秉持服務性的理念，提供適切優質的行政服務，協助提昇學術研究水準。

1.增置專任教學人員員額及修訂人事相關法規

提高專任教師人數比率，優先聘任專任教師，以優化生師比值。持續修訂相關法規以健全制度。

(1)現職教師依規定限期升等:本校於自一百學年度起於「組織規程」訂定新進之專任助理教授及講師於聘任後八年內未能升等者，第八年結束時，應不續聘。惟可申請延長，延長期間以聘約所定聘期為限，並於聘約中載明。期能鼓勵教師升等及提升研究水準，並改善師資結構。

(2)教師評鑑制度:本校訂有「教師評鑑辦法」，專任教師到校滿四年需申請及接受教師評鑑，以提升教學、研究及產學服務成效，並做為獎優汰劣之依據，提升本校整體師資素質。

2.落實員工關懷

為落實人性關懷，發現並協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，進而提升同仁工作士氣及服務效能，營造和諧同心的校園文化，本校採取以下做法：(1)員工需求分析，透過定期問卷填寫了解需求。(2)制定福利制度，例如彈性上下班時間，方便員工規劃安排時間，讓其對學校產生歸屬感。(3)營造積極辦公環境，大家同心推動業務。(4)重視身心健康，請心理諮商師來到學校服務同仁。

3.辦理研習訓練課程

行政人員本身素質及能力的高低，將直接影響學校的行政效能，研習訓練成為提升公務人員素質與能力的重要手段。透過辦理研習訓練，提升行政同仁多層次及全方位之專業素養及技能，以增強行政服務的能力，並有助於學校發展。

(四)單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，除秉持行政人員專業、效能、關懷核心價值，強化行政人員服務品質外，並滾動式修訂符合本校特色的人力資源管理作業及相關規章。在嚴峻的競爭環境與挑戰，並為因應現今少子化衝擊，本室為期達成二大目標：(1)培養務實專業人才-配合國家發展政策(SDGs10.3、10.4)(2)推動產業合作共榮-鼓勵系院產學合作(SDGs 17.14、17.16 及 17.17) ，本室推動策略方案如下圖：

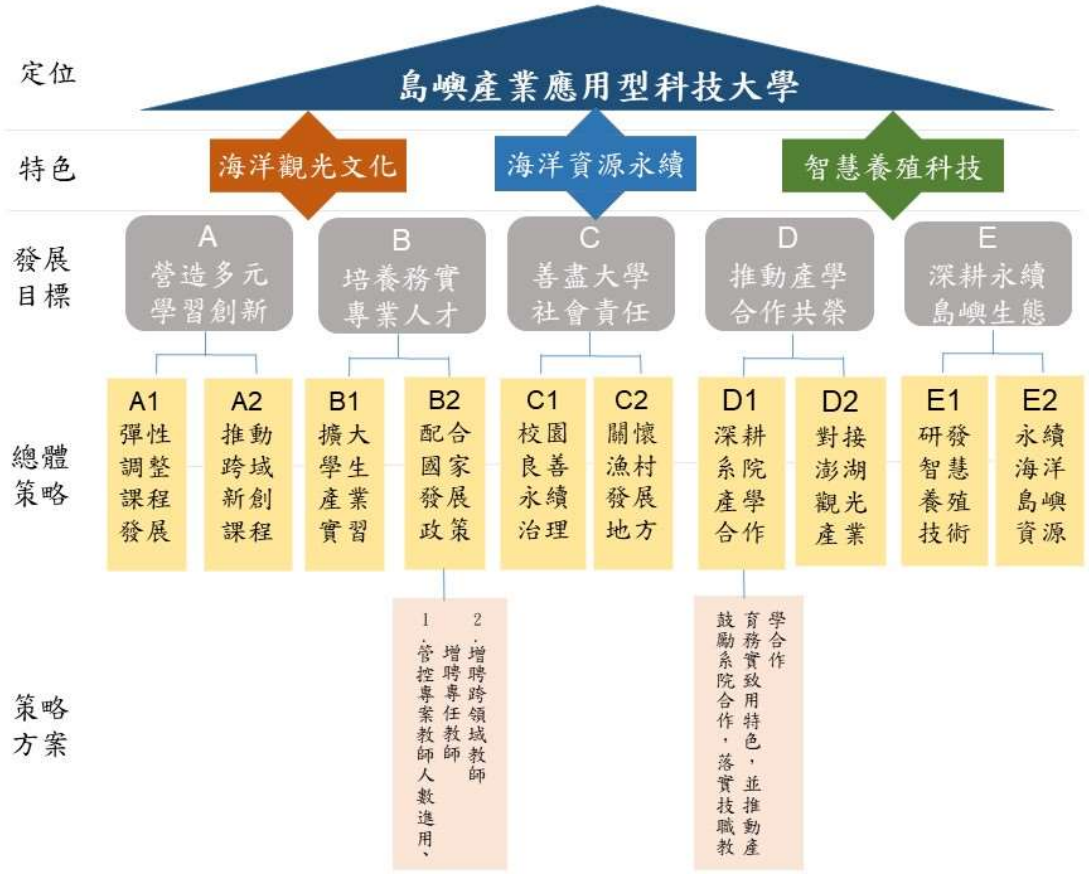


圖2-8-1 人事室中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策

推動策略方案 1：管控專案教師人數進用、增聘專任教師(SDGs10.3、10.4)：

逐年增聘專任教師，預計於 113 至 115 年度分別增聘(含改聘)專任教師 10 人、2 人、2 人，計 14 人，預期於 116 年底前提高專任教師人數達編制員額 90%(113 人)，降低專案教師比率。本校於 111 年 12 月 21 日校務會議修正通過「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」將各系原 1 名專案教師職缺，修正優先聘任專任教師等，如下列表所示。

113-116 年度預計增聘、改聘教師人數：

指標項目	113年度	114年度	115年度	116年度
增聘教師	3	2	1	0
改聘教師	7	0	1	0

推動策略方案 2：增聘跨領域教師(SDGs10.4)：

本校為推動學院實體化，以利跨領域人才培育與推動創新課程教學，各學院(含共教會)各增列 1 名跨領域人才，業於 111 年 12 月 21 日校務會議修正通過「本校教師員額統籌分配及管控作業要點」，優先以專任教師聘任。

113-116 年度各學院(含共教會)跨領域在職教師人數：

指標項目	113年度	114年度	115年度	116年度
海洋資源暨工程學院	1	1	1	1
人文暨管理學院	1	1	1	1
觀光休閒學院	0	0	1	1
共同教育委員會	1	1	1	1
全校跨領域教師數	3	3	4	4

對應學校發展目標：D 推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作

推動策略方案：鼓勵系院合作，落實技職教育務實致用特色，並推動產學合作(SDGs17.16、17.17)：

為能致力達成「推動產業合作共榮」發展目標，「鼓勵系院產學合作」總體策略，人事室將與學術單位討論如何修訂「本校教師進行產業研習或研究作業要點」，激勵教師在系院合作下，具體落實產學合作。

九、主計室

(一)現況

主計室現有主任 1 名、專員 1 名、組員 2 名，承辦本校歲計、會計及統計業務。88 會計年度前實施公務預算制度，自 89 年度起配合教育部實施國立大學校務基金。在校務基金制度下，教育部核給各校預算由全額補助改為部分補助，各校需自籌財源配合。本校近年資金來源，主要有教學研究補助收入、學雜費收入及建教合作、推廣教育、資產使用、權利金、財務等自籌收入，用以支應學校運作及發展所需支出，如教學研究及訓輔成本、建教合作成本、推廣教育成本、學生公費及獎勵金、管理及總務費用等。茲分列本校 109 至 112 年度經常收支決算數、固定資產建設改良擴充決算數如表 2-9-1 及表 2-9-2。

表2-9-1 109至112年度經常收支決算數

單位：新台幣千元

項目　　年度	109	110	111	112
收入				
業務收入	584,090	569,486	544.716	544,629
業務外收入	23,325	21,347	23,930	31,887
收入合計	607,415	590,833	568,646	576,516
費用				
業務成本與費用	608,645	601,063	592,748	618,097
業務外費用	20,213	21,144	20,245	19,499
費用合計	628,858	622,206	612,993	637,596
本期餘絀	-21,443	-31,374	-44,347	-61,080
加:不計入餘絀之折舊、攤銷數	93,368	90,039	83,296	83,209
本期實質餘絀	71,925	58,665	38,949	22,129

表2-9-2 109至112年度固定資產建設改良擴充決算數

單位：新台幣千元

項目　　年度	109	110	111	112
土地				
土地改良物	3,773			
房屋及建築	8,127	12,493	944	2,773
機械及設備	25,532	22,484	28,280	37,192
交通及運輸設備	3,266	2,841	2,264	3,186
雜項設備	24,842	25,799	18,320	12,477
合計	65,540	63,617	49,808	55,628

為執行本校中長程發展計畫而進行財務可行性評估，經彙整相關單位所提數據、考量未來業務消長、估算政府可能補助等，概編 113 至 116 年度固定資產建設改良擴充暨無形資產預計數如表 2-9-3；可運用資金預計數如表 2-9-4。

表2-9-3 113至116年度固定資產建設改良擴充暨無形資產預計數

單位：新台幣千元

項目　　年度	113	114	115	116
土地				
房屋及建築	3,856	3,000	3,000	3,000
機械及設備	23,272	23,572	24,072	24,072
交通及運輸設備	2,577	2,600	2,650	2,650
雜項設備	19,463	19,500	19,800	19,800
無形資產	400	500	500	500
合計	49,568	49,172	50,022	50,022

表2-9-4 113至116年度可運用資金預計數

單位：新台幣千元

目	金　　額	備　　註
112 年 12 月 31 日之現金與定期存款決算數 (A)	985,109	
減:112 年 12 月應付、預收、遞延、暫收款、存入保證金等項 加:112 年 12 月應收、預付、短墊等項 (B)	-56,593	應付項目 6,667 千元 預收款項 63,421 千元 暫收款 0 千元 存入保證金 5,479 千元 遞延收入 3,176 千元 應收款項 509 千元 預付款項 20,583 千元 短期墊款 1,055 千元
加:113 至 116 年國庫基金撥補預計數(C)	104,440	113 年 26,110 千元 114 年 26,110 千元 115 年 26,110 千元 116 年 26,110 千元
加:113 至 116 年度經常門現金淨收支預計數(D)	113,338	113 年 28,868 千元 114 年 28,445 千元 115 年 28,099 千元 116 年 27,926 千元
減:113 至 116 年固定資產建設擴充改良與無形資產預計數(E)	-198,784	113 年 49,568 千元 114 年 49,172 千元 115 年 50,022 千元 116 年 50,022 千元
減:107 至 112 年優化生師比經費剩餘數	-109,451	
116 年可用資金餘額預計數 (G)=(A)-(B)+(C)+(D)-(E)	838,059	

(二)單位發展目標

主計室旨在配合校務發展，依據相關法令編製預算、審核經費、財務報導、提供決策資訊、採購監辦等業務，惟面對資訊化時代與環境快速變遷，各項業務須配合外部環境及機關業務推動等實務滾動檢討，以提升行政及財務效能。

1.透過預算編製及分配執行，在有限資源及適法範圍內協助各項業務推動，以達成學校願景目標。

2.協助推動內部控制制度，建立良好財務秩序。

3.依照「國立大學校院校務基金設置條例」、「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」、「國立大學校院校務基金會計制度之一致規定」等規定，即時提供月報、可用資金變化情形等表報，以定期追蹤預算執行進度、了解財務穩健程度、作為籌謀重要項目或制定應急機制參考，以符基金收支平衡或有剩餘之原則。

(三)單位推動策略方案

近年隨資源競爭與學生數量減少，建立穩健財務已成學校重要課題，尤本校係高度仰賴教育部補助方能維持基本營運，亟需積極發展學校特色來開拓各項財源，並強化量入為出、當用則用、當省則省等原則，以產生賸餘、充裕校務基金，進而累積實現營造多元學習創新(A1、A2)、培養務實專業人才(B1、B2)、善盡大學社會責任(C1、C2)、推動產學合作共榮(D1、D2)及深耕永續島嶼生態(E1、E2)等發展目標所需之財源。

推動策略方案 1:落實零基預算制度(SDG4、SDG12)

（1）預算編列配合校務發展計畫：各單位先依據校務發展計畫提出概算需求，再依教育部核定額度調整修編，使所編預算能符合校務發展需要。

（2）預算編列貫徹零基預算精神：預估未來收入額度，本於量入為出原則，務實檢討不具效益、不符合需求之支出。

（3）編列重點發展計畫經費：依據學校重點發展計畫，訂定分年實施方式、所需經費與經費來源，編列各年預算。

推動策略方案 2:建立預算分配原則(SDG4、SDG12)

（1）依本校行政會議核定之年度預算經費運用原則分配預算，惟年度預算案若經立法院審議刪減時，各單位已分配之預算數額應配合減列。

（2）前一年度學雜費實際收入數未達預算數時，年度預算須酌減學雜費收入可分配數額，俾平衡收支。

推動策略方案 3:強化財務預警機制(SDG4、SDG12)

（1）依據「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」掌控校務基金以自籌收入支應之人事費用占最近年度自籌收入比例、可用資金餘額占平均每月現金經常支出倍數、年度決算實質損益、開源節流執行成效、相關財務比例等情形是否異常，俾協助學校校務能正常運作。

（2）參考各權責機關所訂作業範例，審視各項業務環境和風險，協助訂定適合本校之內部控制制度予相關人員遵行，並透過稽核職能，客觀檢視執行成效並提供改善建議，以達成資訊可靠性、資產完整性及確保各項支出符合相關政策、計畫、程序和規章。

推動策略方案 4:積極推動開源計畫(SDG4、SDG12)

（1）積極廣招國內外學生，提升報到率，降低休退學人數，增加學雜費收入。

（2）鼓勵教師爭取政府機關及公民營企業之研究或補助計畫；整合學校資源，共組研究團隊爭取大型專案補助計畫；申請外加員額專班學程，增加教學及研究經費。

（3）加強校友聯繫與服務計畫，積極向校友、企業及社會各界募款。

（4）有效運用校內資源協助產業升級，落實校內研發成果移轉，增加權利金、回饋金、技轉金或股票等收入。

（5）依據國內外發展趨勢、產業需求、本校特色、社區合作等開辦各項推廣教育班；積極承接在職進修計畫，辦理各項非學分班；辦理觀光休閒、海洋運動、餐飲服務、語言等研習或專業證照輔導班，增加推廣教育收入。

（6）將閒置資金轉存定存、購買公債或其他投資，增加投資收益。

（7）辦理寒、暑假營隊，收取相關費用，增加宿舍使用及行政管理等收入。

（8）提升場地設備品質，提供對外及內部服務，充分活化校內場地設施，增加場館收入。

推動策略方案 5:確實辦理節流措施(SDG4、SDG12)

（1）強化系所結構，運用成本效益分析，建立系所調整或退場機制。

（2）落實資源整合措施，共享資源，避免不必要浪費。

（3）重大計畫應作成本效益分析，再納入預算辦理。

（4）控制經常支出規模，合理精簡人事成本。

（5）量入為出，平衡收支，滾動檢討收入狀況，若實際收入未達預期，應酌減預算分配數。

（6）耗電、耗能及各項支出應本節約、當用則用、當省則省等原則辦理。

第參章 教學單位

一、海洋資源暨工程學院

1.現況

(1) 組織架構

海洋資源暨工程學院由海洋學群、電資學群共同組成，現有四技五個系、三個碩士班、兩個技優專班、以及一個五專部，包括水產養殖系(含水產資源與養殖碩士班)、食品科學系(含食品科學碩士班、技優專班)、電機工程系(含電資碩士班、電機科、技優專班)、資訊工程系、電信工程系。

學院設院長一人，由全院教師依院長遴選辦法選出報請校長核可擔任，院辦公室設專任書記一位。學院設有下列院級委員會，由全院教師依各委員會設置辦法推派代表，協助審議各項事務。

- 海工學院院務會議
- 海工學院院教師評審委員會
- 海工學院院課程委員會
- 海工學院學生校外實習委員會

全院現有專任(含專案)教師 49 位，其中院聘教師 1 位，負責學院跨域課程教授，海洋學群 20 位、電資學群 29 位，詳細資料如表 3-1-1。各系秉持「理論與實務並重，人文與科技均衡發展」之目標，規劃發展特色及課程。

表3-1-1 海洋資源暨工程學院師資一覽表

	教授	副教授	助理教授	講師
院聘教師	1	0	0	0
電機工程系	7	1	7	1
電信工程系	2	4	1	0
資訊工程系	4	1	2	0
水產養殖系	2	1	4	0
食品科學系	4	5	2	0

(2) 本院簡介

本學院由本校技術學院時期的海洋學群及電資學群共同組成，在多年各項計畫下有密切合作經驗，並對澎湖發展海洋資源與島嶼產業建立良好夥伴關係，故於 2005 年 8 月 1 日本校改名為科技大學時，正式成立海洋資源暨工程學院，其間歷經三任院長，目前院長為第四任。本院各系簡介如下：

水產養殖系(含水產資源與養殖碩士班)以學校特有的海洋環境條件，造就了以海水魚蝦貝藻類繁養殖的課程基礎，加上海洋、漁業、生態等相關課程的融入，成為兼顧「養

殖技術」及「海洋生態永續」的兩大特色學習項目。位於離島且最親近海洋的大學校院，是發展海產水生生物養殖及海洋生態資源永續利用最優良的地方。得天獨厚的地理位置，更增加對海洋學習、研究的有利條件，本系的教學特色及目標即以此兩大主軸進行設計規劃，教師專長各異，展現多樣化的教學層面，良好的設備，讓學生充分運用在實務課程上，呈現出理論與實務相互結合的完善教育環境與內涵。

食品科學系(含食品科學碩士班)以培育兼具「食品科學」及「生物產業技術」專業素養的科技人才，並協助澎湖地區產業的發展為目標。研究則以海洋資源的開發為重心，主要方向包括協助澎湖地區海洋、食品資源的開發，以及酵素、微生物及生化製程於食品的應用，特別是研究賦予海洋資源更高的價值、海洋資源新用途的開發以及生物產業技術實用化的研究。

電機工程系(含電資碩士班、技優專班、電機科)以「電力工程」與「自動控制」二大課程為主軸，並以「風光能源、智慧電網」為系發展特色。根據產業人力需求及本校之海洋特色規劃相關課程，量身打造企業需求人才，使學生畢業後接軌職場，解決人才學用落差。碩士班以培育具有數位內容、通訊網路、自動化科技、再生能源與智慧電網等能力之高端人才，發展國家建設，繁榮社會經濟。電資碩士班由電資學群之電機工程系、電信工程系、與資訊工程系等三系教師共同組成，分別招收符合三系規劃方向之研究生。

資訊工程系的教育目標與任務為培養資訊工程方面之專業人才，以應國內與澎湖當地資訊電子或其他相關產業之人才需要。養成學生資訊工程方面之專業知能，滿足其畢業後深造或就業之需求。課程發展方向共分為「物聯網技術與服務」及「數位內容與應用」等兩大方向。並以「離島資訊技術與應用」為發展特色。

電信工程系為國內少數通信專業科系，其設立目的在培育兼具實務及理論能力之電信專業人才，以提升國內通信產業技術水準。課程涵蓋電子電機工程基礎搭配電腦相關課程，發展重點在「通信系統」、「信號處理」與「高頻及微波」，形成「無線及行動通信」之特色，搭配人工智慧技術，應用於物聯網、綠能、智慧養殖等領域。

(3) SWOT 分析

本院海洋學群與電資學群在執行教育部、國科會、農委會及學校高教深耕計畫下，已有多年合作經驗，兩學群展現各自特色在海洋資源及綠能科技應用上，已有明顯之成績及特色，並相互支援與合作在智慧養殖等領域。目前在發展學校重點特色與地方產業結合，提供在地良好之科學基礎，並對澎湖發展海洋資源產業建立良好夥伴關係。

表3-1-1 海工院競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 系科設立符合國家產業趨勢及地區特色。 2. 配合整體學校定位所擇定學院發展方向具有獨特性。整體而言，培育之	1. 本地人口較少，生源主要為台灣其他縣市，離島招生較為不易。 2. 地區產業歸規模較小，能提供學生實習與就業機會較少，能提供研究與發展資源亦較少。

人才符合產業需求，研究發展方向切合產業趨勢。 3. 澎湖地區唯一大學，熟悉地區特性，就近協助產官兩界具有優勢。	1. 畢業校友數量不多，能回饋母校資源較有限。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 產業趨勢朝向跨領域結合，尤其資通訊技術與各領域結合及應用，本院具有電資學群及海洋學群，跨領域整合發展具有良好基礎與前景。	1. 少子化趨勢影響招生。 2. 部分科系對應高中職類科生源縮減嚴重 3. 國際化受離島地域性限制，需投入較多資源，且有突破性、差異化的策略，方能具有成效。

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
舉辦專題成果展	場	4	5	5
舉辦相關研討會或座談	場	5	6	6
參與學術交流(研討會或座談)	場	2	2	1
邀請外校或業界專家演講	場	5	6	6
辦理或參與實習廠商說明會	場	1	3	4
學生參與一學期以上校外實習	人	29	1	8
學生參與暑期校外實習	人	0	93	37
開設證照輔導課程	班	2	2	2
學生參與校外或國際專題競賽	組	1	2	2
研究或產學合作案	件	6	12	11
舉辦技能檢定或證照考試	場	9	8	9
學生取得檢定證書或證照	人	87	62	26

（二）單位發展目標

本院發展分為教學、研究、服務三個面向，對應全校體發展目標如下：

1. 教學發展目標

對應學校整體「發展目標」之 A「營造多元學習創新」與 B「培養務實專業人才」，以跨域人才培育為發展目標，強化各系基礎專業能力，並以此擴展至智慧養殖相關領域，有效結合電資科技與海洋資源知識。

2. 研究與產學發展目標

對應學校整體「發展目標」之D「推動產學合作共榮」與E「深耕永續島嶼生態」，以智慧養殖為整體發展目標，推動智慧養殖產業鏈相關技術研發、推廣，包括物聯網、漁電共生、養殖與加工技術。

3. 服務發展目標

對應學校整體「發展目標」之C「善盡大學社會責任」與 E「深耕永續島嶼生態」，藉由智慧養殖技術開發與人才培育，一方面有效利用資源與水產養殖，一方面降低大規模水產養殖對環境衝擊，並增加在地產業發展與就業機會。

（三）單位推動策略方案



圖3-1-1　海工院中長程計畫推動策略方案

依各項發展目標，本院整體推動策略簡述如下，各項細部推動策略方案於各系部分說明。

1. 教學發展策略

對應學校「總體策略」之 A1「彈性調整課程發展」與 A2「推動跨域新創課程」，配合學院推動電資科技與海洋領域跨領域合作目標，策略為增聘學院跨領域師資，制訂學院跨領域課程並訂為跨系選修先修條件，搭配教育部精準農業計畫推動智慧養殖跨領域課程，制訂學院跨領域學程及微學程，授與修課學生學程證書。

2. 研究與產學發展策略

對應學校「總體策略」之 B1「擴大學生產業實習」、D1「深耕系院產學合作」以及 E1「研發智慧養殖技術」，策略為邀請產業高階主管蒞校演講、座談、評審，建立產業連結管道，藉此爭取產業實習機會與產學合作契機，搭配教育部精準農業計畫，以計畫中心與總辦公室提供之業師資訊，擴大產業連結觸角。建立常態性產學平台，定期舉行產業與學院共同參與之座談、參訪、諮詢會議，深化與產業之連結。

3. 服務發展策略

對應學校「總體策略」之 C2「關懷漁村發展地方」、E1「研發智慧養殖技術」以及 E2「永續海洋島嶼資源」，策略為加強與地方政府公部門及本地相關產業連結，解決產官問題，提升產業技術水準，活化地區經濟。同時爭取大學善盡社會責任，以及縮短數位落差相關計畫，解決偏鄉問題。

4. 國際化發展策略

對應學校「總體策略」之 A1「彈性調整課程發展」、B1「擴大學生產業實習」與 B2「配合國家發展政策」，策略為配合教育部政策開設新型境外專班，彈性規劃雙聯學制課程，有效利用學院現有師資、課程、設備，搭配產業實習機會，爭取境外生來校就讀。積極鼓勵教師參與、協辦、主辦國際研討會，並邀請境外專班目標國家學者參與，擴大學校於目標國家能見度。藉由新型境外專班招收之境外生於本國宣傳，擴展本校於目標國家之能見度，藉以爭取境外生以既有各系境外生外加管道直接就讀各系四技，減緩國內少子化衝擊。

(一)水產養殖系（含水產資源與養殖碩士班）

1. 現況

(1)組織架構

澎湖羣島位處臺灣海峽中央，週邊海域有大陸沿岸流及黑潮支流交匯，海洋生物資源多樣且豐富，自古漁業即是地區重要的經濟命脈。因此於本校設立水產養殖系，除可就地之便，運用本地生物資源進行教學、實習，營造科系特色外，海洋養殖也是產業發展重點所在，本系結合各專任教師專長，致力培育學生具備海洋養殖之專業學識及實務技能，教育目標與產業發展相接軌，設系理由充分且特色明確。「水產資源與養殖研究所」源自於「海洋創意產業研究所」，該所之原始構想為結合本校水產養殖系，食品科學系及物流管理系，成立一個生產、加工製造及物流合一的研究所，經學校組織結構改變，食品科學系成立獨自招生的碩士班，行銷與物流系亦加入服務業經營管理研究所，使本所面臨重新定位的決定。民國 96 年教育部評鑑委員建議將之改名為「水產資源與養殖研究所」，以符合師資結構及業界需求，再因應系所合一的原則於 102 年更名為水產養殖系(水產資源與養殖碩士班)，104 年正式更名為水產養殖系(含水產資源與養殖碩士班)。目前設有四技及碩士班學制，師資由編制上的 9 位教師(含專案教師)所組成。

(2)本系簡介

(A) **教育目標**

本系為全國技職體系中唯一臨海的水產養殖系，以澎湖海域良好的海岸棲地環境及多樣化的海洋生物為學習基礎，擔負起水產資源研究、推廣海洋教育，以及發展臺灣魚、蝦、貝類、藻類等等水產生物繁養殖的重要教育使命。

(B) **課程教學**

本系學制為四技，各學年一個班級，加上碩士班，以培養水產養殖及水產資源相關之中高階人才之課程教學為任務。除教育部部定共同課程外，專業課程涵蓋水產生物繁養殖及海洋生態資源永續利用等兩大領域。4 個學期的「養殖場實習」課程讓學生具備現場養殖的實務經驗，3 個學期的「實務專題」訓練學生具備發掘、探討及解決問題的能力，2 個月的「業界實習」使學生親臨業界了解產業現況。課程內容包含幾大重點：1.配合生物科技進步，發展現代化養殖技術。2.配合生態資源利用及環境保育理念，發展海洋資源永續經營。3.配合觀光、休閒產業興起，發展精緻休閒漁業。4.結合社區資源，加強與業者合作，相輔相成，促進地方發展。5.重視實務與理論結合的學習，加強人文教育，致力於全人格的教育發展。

(C) **師資結構**

師資目前由3位教授，1位副教授及3位助理教授所組成，因應教師退休，將再增聘2位具博士學位或具豐富職場經驗之教師，以充實師資陣容。各教師均有個別專長，且涵蓋本系各專業領域。而聘任之新進教師不但應具有博士學歷或具備豐富的職場經驗，同時也應充滿教育熱忱，以符合技職教育體系的教學需求。未來本系將配合院、校教師評

鑑及獎勵措施，積極鼓勵教師升等，以提升高職級的師資比例。並將持續合聘本校他系之專長與本系教學領域相關及跨領域教師，或與其他學術單位合作，延聘本地及台灣學者為兼任教師，以及辦理業師協助教學工作，實質擴充本系師資陣容及擴展學生學習視野。

(D) **系所設施圖儀簡介**

水產養殖系位於「海洋資源科技大樓」南棟，為一獨立系館，本系現設有 5 間共同教室及 8 間各教師管理之專業實驗室，分別為「第一教室」、「第二教室」、「化學實驗教室」、「生物實驗教室」、「電子顯微鏡室」、「魚類營養及健康管理實驗室」、「箱網養殖實驗室」、「藻類生理生態實驗室」、「貝類培育實驗室」、「水族繁殖實驗室」、「魚類暨生物多樣性實驗室」、「甲殼類暨水族生態實驗室」等，另一空間則由新聘教師規劃之。另有「實驗器材準備室」、「藥品室」、「室內及室外養殖場地」、「濱海養殖場」等設施，為教學、研究提供最佳場所。在室外有 1 座種魚池，1 座室內育苗室，20 個 9 噸室外養殖水泥實驗池及放置約 20 個 2.5 噸 FRP 桶的室外育苗場，5 座 200 噸室外養殖池。每位教師另有一間個人研究室，相對於國內其他養殖系所，本系的教學與研究空間可說是非常充足。

本系現有的中文及西文圖書存於學校總圖書館供同學閱覽，學門相關的全文資料庫一種（SDOS）。本系未來的圖書設備規劃如下：a.逐年增購專業領域之中文及西文圖書、影音資料，作為輔助教學之教材或延伸讀物。b.增、續訂科系相關領域中西文期刊及資料庫，作為學生、教師教學及研究的專業資源。c.加強校際性圖書館合作，共享圖書資源。

(3)SWOT 分析

表3-1-1-1 養殖系競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 最大的優勢在於無可取代的海洋環境條件。 2. 水產生物養殖技術及水產資源研究調查的最佳學習場域。	1. 離家獨立自生活在經濟上的負擔 2. 家長是否同意子弟來到澎湖生活 3. 整體學生來源減少的情況下，因水產養殖系在我國家皆屬國立，無法利用此一條件宣傳招生。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 本系的設置與地方特色、發展息息相關，有眾多服務貢獻的機會 2. 利用優越的環境條件進行教學、研究、服務，並結合其他系所、拓展跨領域合作 3. 可成為各類新領域的實驗、實踐場域，甚至發展成為國家級的典範 4. 隨著新血教師的加入，可在既有的優良基礎下逐步前進，永續經營，開創嶄新的系所特色 5. 智慧養殖潮流及光電產業的投入，可再次振興養殖產業	1. 少子化使學生來源不斷減少是首要的威脅 2. 技高端水產群學生數急遽下降，導致技專端在水產養殖、資源相關的技術傳承，因學生對此專業認識不足而減損其學習效益 3. 智慧養殖及光電產業的熱潮，若技術不成熟與一窩蜂，可能造成學生在學習上的無所適從，而變成本系發展的威脅

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
實習相關會議	場	4	4	4
訪視實習場域	處	5	7	3
業界教師演講	場	4	2	8

（二）單位發展目標

本校所架構的發展目標分為 A、營造多元學習創新，B、培養務實專業人才，C、善盡大學社會責任，D、推動產學合作共榮，E、深耕永續島嶼生態等五項目標，本系在教學、研究、服務面向的發展目標內涵如下所述：

教學的發展目標內涵在於：

A、開設跨領域課程供學生修讀，並在既有的課程中加入與時俱進的單元內容，以符合多元學習與創新。

B、善用本系特有的養殖場域、設備及天然環境條件，讓學生實際接觸、學習技術，使其具備專業、且具有實務經驗。

C、課程中加入對環境保育的概念，對地方發展的說明，使學生投入對地方的關心、付出，善盡大學應負起的社會責任。

D、產學合作內容結合教學課程，在教與學之間與產業連動、共存共榮。E、深耕生態教學課程，從生物到生態作詳盡的解析，讓學生了解澎湖生態環境、創新永續學習與知識傳承的教學模式。

研究的發展目標內涵在於：

A、承接各類研究計畫，引導學生共同參與，將研究成果再投入持續性的教學與研究之中。

B、結合教學內涵，強化學生專題製作能量，藉由發掘問題、解決問題的研究驅動，培養專業人才。

C、承接相關計畫，針對社會發生之議題進行研究、分析，以提供解決之道。

D、承接產學合作計畫，除可增進研究能量，亦提供產業研發知能，與產業相互提攜。

E、持續進行澎湖海洋生態保育的相關研究、調查工作，深耕永續生態理念。

服務的發展目標內涵在於：

A、以多元學習的學生，投入地方服務工作。

B、專業人才的培養過程中，參與社會服務。

C、搭配 USR 計畫的執行，與地方各界合作，以解決問題的工作內涵，善盡大

學社會責任。

D、擔任各類產業相關工作委員、評審或提供知能，發揮服務國家、社會的功能。

E、參與各類推廣教育、演講活動，宣導生態的重要，進行永續生態理念的推展服務。

本系發展目標內涵對應之 SDGs 的 17 項目標中，主要可與 1.消除貧窮，2.終止飢餓，4.優質教育，9.產業、創新與基礎設施，13.氣候行動，14.保育海洋與海洋資源等 6 項目標，在教學、研究、服務中相互對應，作為共同實踐的整體目標。

（三）單位推動策略方案

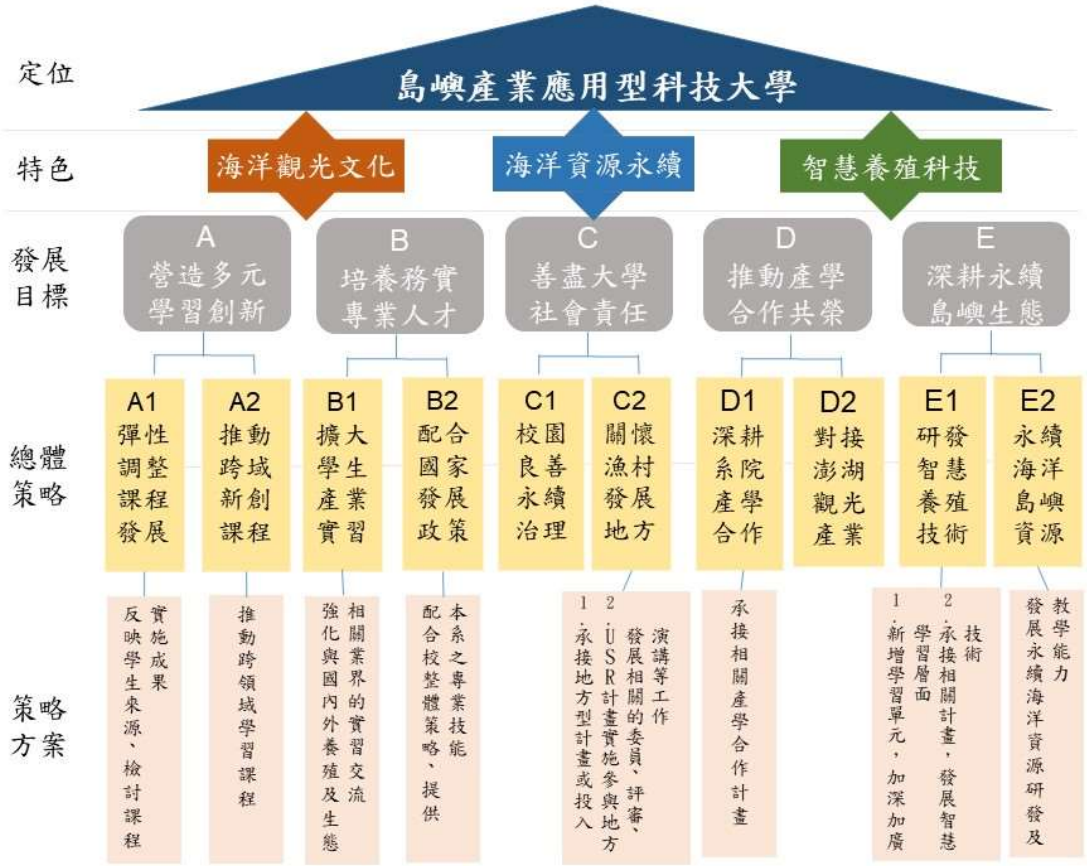


圖3-1-1-1　水產養殖系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A 營造多元學習創新（SDGs 4、14）

對應學校總體策略：A1（彈性調整課程發展）

推動策略方案 1：反映學生來源檢討課程實施成果

c. 了解入學學生的高中職學習歷程。

d. 分析、檢討個別學生在本系的學習成效。

對應學校總體策略：A2（推動跨域新創課程）

推動策略方案 1：推動學院內跨領域學習課程

a. 開設學院內跨領域課程。

b. 廣邀業界演講，增廣學生視野。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
跨領域課程	1	1	1	1
專題演講	2	2	2	2

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才（SDGs 1、4、13）

對應學校總體策略：B1（擴大學生產業實習）

推動策略方案 1：強化與國內外養殖及生態相關業界的實習交流

a. 定期審視實習單位內涵，為學生實習場域把關。

b. 實習場域訪視，與業者交換意見。

對應學校總體策略：B2（配合國家發展政策）

推動策略方案 1：配合學校整體策略提供本系之專業技能

a. 結合院校或跨校之資源，擴大本系之發展層面。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
審視實習單位會議	1	1	1	1
訪視實習場域	2	2	2	2

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任（SDGs 1、4、14）

對應學校總體策略：C2（關懷漁村發展地方）

推動策略方案 1：強化與國內外養殖及生態相關業界的實習交流

a. 承接澎湖縣政府、本縣各公私立機關之計畫、及參與 USR 計畫。

推動策略方案 2：參與地方發展相關的委員、評審、演講等工作

a. 參與或擔任澎湖各類計畫任務，對澎湖提供專業技能，作出貢獻。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
承接或參與地方計畫、產學合作(件)	2	2	2	2
擔任委員或評審(件)	2	2	2	2
專題演講	1	1	1	1

對應學校發展目標：D 推動產學合作共榮（SDGs 1、4）

對應學校總體策略：D1（深耕系院產學合作）

推動策略方案 1：承接相關產學合作計畫

a. 由各專業教師承接或參與各項產學合作計畫。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
承接或參與產學合作（件）	5	5	5	5
教育推廣（件、班）	1	1	1	1

對應學校發展目標：E 深耕永續島嶼生態（SDGs 4、13、14）

對應學校總體策略：E1（研發智慧養殖技術）

推動策略方案 1：新增學習單元，加深加廣教學層面

a. 在既有的教學內容中，結合智慧養殖相關概念或實務教育單元，以深入技術教學層面。

推動策略方案 2：承接相關計畫，發展智慧技術

a. 藉以院內跨領域之結合，積極爭取相關之計畫。

對應學校總體策略：E2（永續海洋島嶼資源）

推動策略方案 1：發展永續海洋資源研發及教學能力。

a. 將各教師之研發能量及成果轉化至教學內容上。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
參與跨領域計畫	1	1	1	1

(二)食品科學系（含碩士班）

1.**現況**

(1) 組織架構

國立澎湖科技大學食品科學系(以下簡稱本系)成立於民國 91 年，奉教育部核准設立「國立澎湖技術學院-食品科學系」招收二技學制學生一班，九十三學年度停招二技部，並於同年招收四技學制學生一班，時至民國 94 年本校獲准改名國立澎湖科技大學，本系同時更名為「國立澎湖科技大學食品科學系」，其後於 97 年 9 月成立食品科學研究所，開始招收碩士生，每年招生 10 名，並於一百零一年進行系所合併(表 1)。本系目前共計有四技大學部四班，碩士班二班，全系學生約 250 名，專任教師 9 位、專案教師 2 位，學生與專任(案)教師比約為 23，專案書記 1 位協助系上文書工作、校外實習作業及實習場所維護與管理。

(2) 食品科學系簡介

澎湖四周環海，海洋資源豐富，漁獲資源加工利用為本縣重要地方產業發展特色，為提升當地資源應用層次及地化產業結構精緻化，肩負臺澎地區食品產業開發及應用人才培育之重責。因應時代演變及科技發展，高階人才需求日益明顯，為更進步一提升人才培育層次，其後於九十七年九月成立食品科學研究所，開始招收碩士生，每年招生 10 名，並於 101 年進行系所合併。在原有人才培育的基礎上更上層樓，以海洋及食品資源開發為主，培育兼具實務及生物產業專業人才，協助臺澎地區食品產業昇級及發展。另於 110 學年度配合教育部「110 學年度技專校院技優領航專班計畫，成立食品產業技優專班，並開始招收四技技優專班共三班，本系目前共計有四技大學部四班、四技食品產業技專班三班、碩士班二班，全系學生約 250 名，專任教師九位，專案教師二位，專案助理一位協助系上文書工作、校外實習作業及實習場所維護與管理。現有系上教學空間包括食品微生物實驗教室、食品檢驗分析實驗室、農產加工實習教室、品評教室等四間專業研究實驗（習）室，食品加工實習場，另設有勞動部認證合格之乙級食品檢驗分析技術士術科考場一間。。

(3) SWOT 分析

表3-1-2-1 食科系競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 具業界經驗專任師資佔全系40%，充分傳授學生食品業界實作經驗。 2. 學系發展充分與地方農漁產業結合，極具產學合作特色典範學系。 3. 特色專業課程及學程：新產品開發、品質。	1. 地處偏遠離島，招生相較台灣本島各食品專業科系艱難。 2. 地理位置因素，資源爭取不易，教學及研發成果不容易呈現。 3. 交通網絡問題，對外學術性交流不易促。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**

1. 澎湖地區唯一大學，成為當地農漁產業輔導或研發計畫主要承接單位，進而提供學生專業技術訓練及教師深耕機會。 2. 澎湖特色題材多，教師可以專注於產學研發，學生更可以藉此紮實其實作技術。 3. 各類專業空間：加工廠、檢驗中心近期將陸續完成，可提供學生更佳學習環境。 4. 爭取各類技術證照輔導計畫，提高學生持照比例。 5. 履行教師業界深耕計畫，培養與業界需求契合之專長，進而縮短學生學用落差。 6. 爭取校外資源資助，吸引國內學生就讀。	1. 少子化及12年國教的實施，對技職體系生源帶來莫大衝擊。 2. 大環境因素，國家經費補助分配逐年降低。 3. 台灣類似專業科系林立，造成競爭性高。

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 年度	111 年度	112 年度
食品檢驗分析乙級證照	人	31	17	28
初級保健、品保工程師證照	人	19	21	3
HACCP 訓練合格證書	人	86	95	87

2.單位發展目標

本系所的設立首重食品科學與生物產業專業素養之培育，以協助臺澎地區產業發展，提升地方經濟為主要目標。研究方向以澎湖地方農、漁及海洋資源開發為主，重點主軸分別為：其一、協助臺澎地區海洋、食品資源的開發，藉對食品產業及餐飲業的輔導，落實產學合一。其二、建立酵素、微生物及生化製程於食品工業之應用技術，開發海洋資源的新用途，進而賦予海洋更高的經濟價值。其三、配合臺澎地區經濟發展，結合本系所教師之專業知識與技術，研發高價且多功能的海洋保健食品，並培育優秀食品科技人才。

本系所希望培育出來的學生不但具有基本專業素養、於實務經驗上亦有一定水準，且具備樂觀、服務、創意、國際觀等特質，能掌握時代脈動，符合社會所需。因此，鼓勵同學參與各項社會服務、產學合作計畫、所上老師各政府機構之研究專題計畫，培養實務經驗及解決問題能力。

本系的發展，短程計畫以建立教學及研究所需之各專業實驗室及實習工廠為主，並提供澎湖食品及相關人才之進修管道。中長程則為加強教學品質，積極爭取教育部及公民營機構之研究計畫，希望藉產學合作計畫的進行，協助臺澎地區擴展農、漁業資源之應用範圍及產業開發，並在未來成為全國或國際間的海洋資源及食品產業開發中心。

3.單位推動策略方案



圖3-1-2-1 食品科學系中長程推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習

推動策略方案 1：爭取產學合作或實習廠商

推動策略方案 2：邀請傑出產業人士授課、演講

推動策略方案 3：鼓勵學生考取食品相關證照

推動策略方案 4：鼓勵學生參與食品產業服務活動

g. 量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
參與產學合作廠商家數	10	11	12	13
參與校外實習學生人次	30	30	30	30
參與工廠參訪學生人次	30	30	30	30

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
專題演講	1	1	1	1
實務講座	1	1	1	1
取得食品檢驗分析乙級證照學生人數	15	20	20	20
取得初級保健、品保工程師證照學生人數	10	10	10	10
取得 HACCP 訓練合格證照學生人數	15	20	25	30

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C2 關懷漁村發展地方

推動策略方案 1：鼓勵教師進行相關產業合作，活化漁村經濟

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
產學合作計畫	1	1	1	1

對應學校發展目標：D 推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作

推動策略方案 1：尋求與業界產學合作的機會

推動策略方案 2：輔導本地餐飲業之食品衛生安全

推動策略方案 3：舉辦實務講習及訓練班課程

量化指標目標值(113-116 學年度) ：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
產學合作計畫	1	1	1	1
配合衛生局進行食品衛生安全輔導	1	1	1	1
辦理 HACCP 訓練班	1	1	1	1

(三)資訊工程系

1.現況

(1) 組織架構

本系目前有七名專任教師，包含正教授有四位、副教授一位及助理教授兩位，皆具國內博士學位且都是資工及電機等相關背景，他們的學術研究與專長分屬於「物聯網技術與服務」與「數位內容與應用」等兩大領域。其中楊O裕老師在未進本校之前，已在中華電信從事市話交換、電信傳輸、ADSL 寬頻網路及微波傳輸等設備之設計與維護，年資逾 20 年；另楊O益老師在友訊科技(D-Link)也擔任過韌體撰寫與嵌入式系統設計，此兩名教師皆具豐富的業界經驗。胡武誌老師服務本校的年資超過 20 年，教學期間曾兼任多屆系主任與兩任的海工學院院長，目前也是國科會專題研究複審委員之一，可謂教學與研究經驗豐富。蘇O仁老師於 112 學年上學期聘入本系，他先前任職樹德科技大學期間，也曾分別擔任過資訊學院院長與圖書館館長，也是治學專精的教師。近三年內，本系聘用了三位有活力且積極的教師，分別為陳O弼、林昱達與黃O祥等三位老師，他們在物聯網技術與大數據分析及機器學習等領域，都有不錯的表現。

(2) 本系簡介

本系為配合政府照顧偏遠地區政策及國家經濟建設發展需要，培養資訊工程方面之專業術人才，以應國內與澎湖當地資訊電子或其他相關產業之人才需要。本系大一~大四各有一班，每班人數約為 50~55 名同學。學生畢業後無論在就業或升學上均具多元的選擇。譬如，本系畢業的學生就業管道極為寬廣，舉凡有關資訊相關產業皆可勝任，如中華電信、工研院、台積電、台北捷運、系微科技、微智安聯、京元電子、華泰電子與燁聯鋼鐵、資策會、新加坡(商)核智安全科技與 Intel、IBM 等相關產業。另畢業生也可報考一般大學或科技大學之資訊工程、電機及電子系等相關學系研究所，如台灣科大、台北科大、雲林科大、高雄科大、台中科大、勤益科大與虎尾科大等國立科大，或考取成功大學、中央大學、中山大學、中正大學、中興大學、台北大學、東華大學與暨南大學等國立大學碩士班，以及國立台灣大學、陽明交大、東華大學等博士班。

A. 教育目標

以搭配學校島嶼產業應用型科技大學之定位與智慧養殖特色，並審酌產業需求與未來趨勢，來規劃本系的培育目標。培養學生實作技能與紮實專業知能，以滿足其畢業後就業(或深造)需求，以及因應國內與澎湖當地資通訊、智慧養殖科技等相關產業之人才需要。本系擬定的目標主要如下:

a. 培養具資訊工程相關之實務能力的人才。

b. 培養具資訊工程相關之專業知能與資訊倫理兼備的人才。

c. 培養具敬業態度與責任感的人才。

B. 課程規劃

本系課程規劃為「物聯網技術與服務」與「數位內容與應用」等兩大領域為主軸，學生可再依其興趣選擇其他課程，以加強相關專業知識。輔以通識教育及服務學習為基礎，落實推廣全人教育及培養優秀之人才。初期，大一、大二年級生選讀基礎的專業學科，接著大三生依其興趣與性向進行相關領域選課，並加入兩個學期的實務專題(必修課)的實務課程。為進一步穩固與扎實學生的技能，以符合業界實習與求職之基本能力，本系也提供有興趣(與合乎資格的)同學於大四下整個學期，到媒合的校外機構實習。

本系設有課程委員會，在每學期至少開會一次討論課程發展方向及課程大綱，作為教學改進之參考。為配合兩大領域的授課，本系設有嵌入式系統、網路系統及軟體系統等三間教學實驗室。其中(1)嵌入式系統實驗室：作為電子電路、數位系統與嵌入式系統等相關科目之授課與實習。(2)網路系統實驗室：作為電腦網路、物聯網、網路安全技術及 Linux 作業系統等相關科目之授課與實習。(3)軟體系統實驗室：作為組合語言/Java/網路程式設計、電腦動畫、資料庫系統、巨量資料分析、人工智慧及機器學習等相關科目之授課與實習。另本系也提供七間實務專題室供專題生實作與研讀資料及討論。

(3) SOWT 分析

本系的 SWOT 分析簡述如下，其中優勢為(a)澎湖獨特島嶼環境有利智慧物聯網養殖以及綠能開發與(b)系科發展方向符合國家產業發展所需人才。劣勢為(a) 學生休退學人數比往年偏高與(b)資訊與空調設備易受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。機會為本系培育「物聯網技術與應用」與「數位內容與應用」的專業技術人才，為國家重點發展培育的科系。威脅則為(a)少子女化趨勢，招生日漸困難；(b)招生與教師聘請及國際學術交流等較本島學校困難；(c)學校畢業校友較少，募款成效較難彰顯；(d)在地以觀光休閒產業為主，不利獲取在地資訊相關的產學合作計畫。SOWT 分析如表 3-1-3-1 所示。

表3-1-3-1 資訊工程系SOWT分析

優勢 (Strength)	劣勢 (Weakness)
1. 澎湖獨特島嶼環境有利智慧物聯網養殖以及綠能開發。 2. 系科發展方向符合國家產業發展所需人才。	1. 學生休退學人數比往年偏高。 2. 資訊與空調設備易受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。
機會 (Opportunity)	**威脅 (Threat)**
1. 培育「物聯網技術與應用」與「數位內容與應用」的專業技術人才。 2. 本系為國家重點發展培育的科系。	1. 少子女化趨勢，招生日漸困難。 2. 招生與教師聘請及國際學術交流等較本島學校困難。 3. 學校畢業校友人數較少，募款成效較難彰顯。 4. 在地以觀光休閒產業為主，不利獲取在地資訊相關的產學合作計畫。

(4) 110-112 學年度執行成效

本系 110-112 學年度執行成效，彙整於表 3-1-3-2。

表3-1-3-2 資訊工程系110-112學年度執行成效彙整表

指標項目	單位	110 學年度	111 學年度	112 學年度
舉辦專題成果展	場	1	1	1
舉辦相關研討會或座談	場	1	1	1
參與學術交流(研討會或座談)	場	4	6	6
邀請外校或業界專家演講	場	3	5	5
辦理或參與實習廠商說明會	場	0	1	2
學生參與一學期以上校外實習	人	2	3	8
學生參與暑期校外實習	人	0	0	1
開設證照輔導課程	班	2	2	2
學生參與校外或國際專題競賽	組	1	1	1
研究或產學合作案	件	0	6	7
舉辦技能檢定或證照考試	場	2	2	3
學生取得檢定證書或證照	人	8	10	12

2.發展目標

本系擬定的**中長程目標**主要為培養出具備物聯網技術、數位內容與應用及智慧養殖等相關之(1)實務能力與(2)專業知識與倫理兼備及(3)良好的敬業態度與責任感等特質的人才。另為配合學校島嶼產業應用型科技大學之定位與智慧養殖特色，並滾動調整課程以符合業界需求與未來趨勢，以推動產學合作與深耕永續島嶼生態來規劃本系的培育目標。換言之，本系以「物聯網技術與服務」與「數位內容與應用」等兩大領域為本系教學與研究重點，培養學生實作技能與紮實專業知能，以滿足其畢業後就業(或深造)需求，以及因應國內與澎湖當地資通訊、智慧養殖科技等相關產業之人才需要。

3.推動策略方案

本系**中長程計畫**推動策略方案如圖 3-1-3-1 所示，圖中顯示有三大項對應到學校發展目標中的培養務實專業人才(B)、推動產學合作共榮(D)與深耕永續島嶼生態(E)等項目，其相對應的推動策略方案細項分述如下。

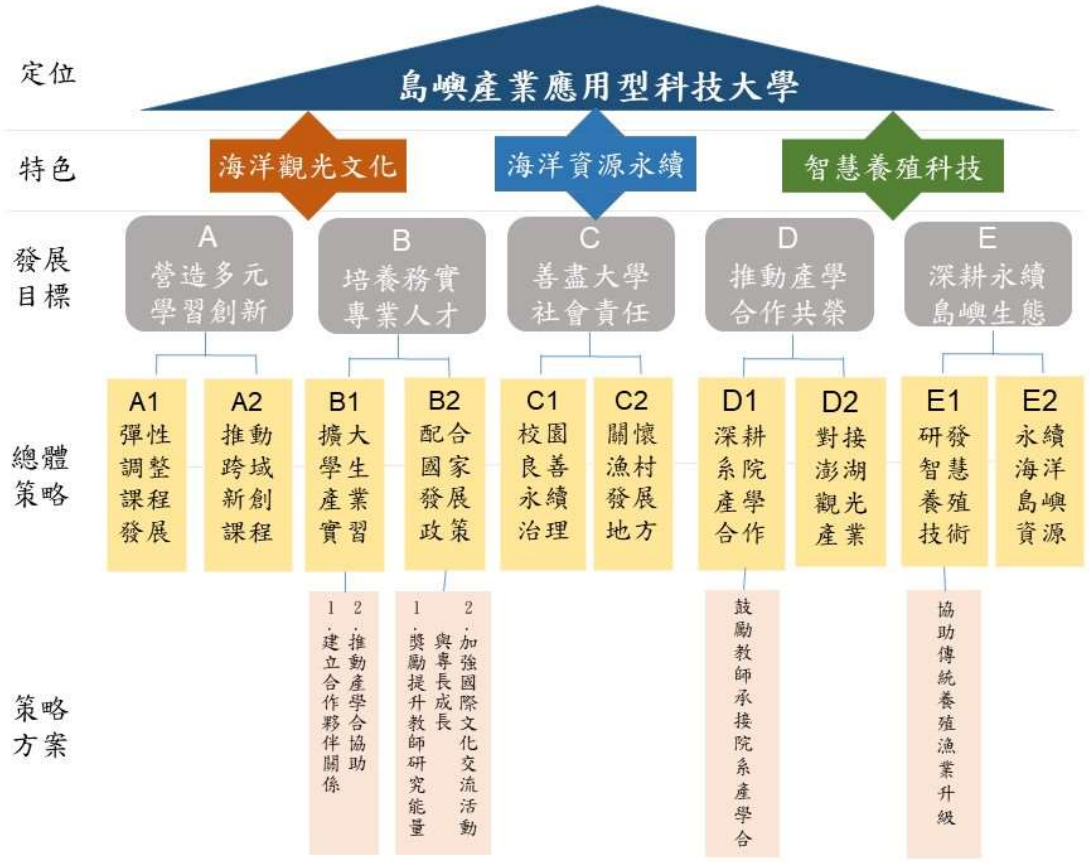


圖3-1-3-1 資訊工程系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習（SDG 8.2、SDG 8.6）

推動策略方案 1：建立合作夥伴關係(SDG 17)：

a. 積極與在地企業或政府機構合作，以擴大實習機會的來源。每年至少承接 3 件業界產學合作案（1 件為澎湖在地廠商、2 件為臺灣廠商），以及獲得 2 件科技部研究計畫案。

b. 持續推動大四下整學期之校外實習，讓學生了解業界工作所需之知識與技能，訓練出企業即時可用之人才，達到產學無縫接軌，學習即實習，畢業即就業的目標。

c. 透過系友資訊平台進行畢業系友就業輔導與媒介，每年至少媒介大四生 8 人次至業界進行(約四個月)校外實習。

推動策略方案 2：推動產學合作項目(SDG 17)：

a.鼓勵教師參與進修推廣部開設之產業人才投資推廣班，以達到配合政府政策、提升在地技術人員的技術水準。

b.鼓勵教師與澎湖在地(養殖業者或)廠商合作，進行專題研究及技術合作計畫，以達到服務在地的精神與善盡大學社會責任。

c.113~116 學年度預定達成的產學合作及推廣教育班預估數目，如表 3-1-3-5 所示。

表3-1-3-5 資訊工程系產學合作及推廣教育班預定表

學年度 班　別	113	114	115	116
產學合作（件）	2	3	3	4
推廣教育（班）	1	2	2	3

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策

推動策略方案 1：獎勵提升教師研究能量與專業成長(SDG 4)

a.在學校編制下，聘用有活力及有潛力的博士學位師資。

b.持續辦理一年一度的「離島資訊技術與應用研討會」，並主動爭取主辦國際性學術研討會，與協助本校舉辦國際性學術研討會，以提升本系學術地位。

c.鼓勵教師向科技部申請專題研究及業界廠學合作計畫。

d.鼓勵教師將研究與教學成果發表於國內外期刊或學術研討會，113-116 學年度預定發表的論文篇數，如表 3-1-3-6 所示。

表3-1-3-6 資訊工程系教師發表期刊或研討會論文(篇數)預定表

學年度 班　別	113	114	115	116
期刊論文	8	10	12	14
研討會論文	8	10	12	14

推動策略方案 2：加強國際文化交流活動(SDG 17)

a.鼓勵本系學校老師出席國際會議，進行學術交流。

b.在經費許可下，本系將持續邀請業界專家或傑出校友返校專題演講，並鼓勵教師參與國內外學術研討會。舉辦國際性研討會將是我們未來持續努力要達成的目標。113-116 學年度本系教師預定舉辦的研討會與學術交流場次，如表 3-1-3-7 所示。

表3-1-3-7 資訊工程系舉辦學術性活動預定表

學年度 項目	113	114	115	116
專 題 演 講	4	5	5	6
全國性研討會	1	1	2	2
國際性研討會	1	1	1	1
學術交流	6	8	10	12

對應學校發展目標：E 深耕永續島嶼生態

對應學校總體策略：E1 研發智慧養殖技術

推動策略方案 1：協助傳統養殖漁業升級(SDG 2、SDG 12)

a.使用物聯網技術與數位科技，導入養殖漁業的管控，以提升經營效能。

b.與養殖系老師合作並結合智慧養殖技術，研發關鍵技術以便擴大水產資源或提高養殖漁產量。

(四)電信工程系

1. 現況

(1)組織架構

本系目前學制為四技日間部，每一年級招生一班，總共為四個班級。本系常設委員會組織架構，計有系務會議、系教評會、系課程發展委員會和系學生校外實習輔導委員會。

本系專任教師共七人，其中教授二人，副教授四人，助理教授一人，均為國內外著名大學博士畢業；另與電機及資訊工程系合聘網路通訊相關專長教師，增強本系通訊與信號處理領域之課程師資；此外與業界建立合作關係，長期聘業界專家兼任本系師資。

(2)系所簡介

本系設立於 1994 年，前身為國立高雄海專澎湖分部電訊工程科，招收日間部二專，1995 年 7 月 1 日獨立設校為國立澎湖海事管理專科學校電訊工程科。2000 年經學校准改制為國立澎湖技術學院，2002 年教育部評鑑教學研究績效一等，改制為電信工程系，招收四技日間部，目前每一年級招生一班。

本系教育理念為『理論與實務並重，人文與科技均衡』，授課內容涵蓋電子電機相關領域，包含通訊與信號處理、射頻及微波二大方向，並與電腦及網路技術互相結合，發展無線通訊與人工智慧(AI)之應用，著重學生實務能力，鼓勵考取專業證照。

(A)教育目標

本系教育目標在培育具有基礎電子素養，以及「通訊與信號處理」、「射頻與微波」領域專業能力之人才，能投入一般電子電機、通訊電信、智慧電網、車載電子、物聯網、人工智慧等產業，具體而言涵蓋下列能力：

a.專業學識：教育學生能理解及運用電信工程相關之數學、基礎科學及工程知識的能力，並能運用知識，發掘、分析與解決問題。

b.實務技能：培養學生能使用電信相關軟硬體，設計與執行實驗，並能分析與解釋數據，進而擁有設計電信元件、系統之能力。

c.團隊與溝通能力：養成學生撰寫技術報告與簡報口語表達，以及團隊合作、溝通與計畫管理的能力。

(B) 課程規劃

本系課程規劃以電信課程為主軸，以一般電子電機與資訊課程為基礎必修，並以無線通訊為發展特色，配合本系兩大發展方向，區分為「通訊與信號處理」及「射頻與微波」兩大專業選修課程，學生可依據個人興趣對一專業領域作深入研究。必修之實務專題由指導教師與學生討論擬定研究題目，充分達到實務與理論結合之目標。配合課程安排，八間專業實驗室供學生實習與實務專題製作。

(C) 教學與研究設備：詳列各專業實驗室用途與重要設備

此外依本系重要發展方向，妥善規劃所需的儀器設備，達成理論課程與實習課程能充分結合，增進學習成效。

a.本系的重點發展方向如下：(a)通訊與信號處理；(b)射頻與微波

b.現有專業實驗室包括：(a)電子實驗室—一般類比電子實驗。(b)電路製作室—一般類比及數位電路，射頻電路與天線製作。(c)數位(含數位信號處理)實驗室—各式數位電路設計與介面、晶片實習。(d)通訊(含寬頻通訊)實驗室—各類電腦輔助設計、分析與軟體模擬。(e)微波(含射頻電路)實驗室—微波電路量測設備、衛星通訊設備、通訊系統實習硬體設備。(f)電波無反射室—天線及無線收發系統量測。(g)通信技術實驗室—光纖通訊實作暨通信技術(電信線路)乙丙級考場。

(3) SWOT 分析

本系成立於民國 83 年，為配合整體產業趨勢及澎湖地區海洋及島嶼特性，在技術層面方面，本系教學與研究以「無線通訊」為主軸，並以「射頻與微波」為本系發展特色，再配合電信產業之關鍵領域「通訊與信號處理」；在應用層面方面，配合海工學院發展重點，著重在應用無線通訊於區域產業升級，包括遠端 e 化水產養殖系統、智慧型電網等。畢業學生，不論繼續升學或就業均能有良好的發展。

然基於整個大環境的變化下，對於系未來的發展，仍須有一些相對應的改進措施，以因應未來的挑戰。以下針對本系的 SWOT 分析與策略。

表3-1-4-1電信工程系競爭分析（SWOT）

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 澎湖獨特的島嶼環境有利於智慧養殖、綠能開發及觀光休閒等發展。 2. 電信系發展方向符合國家重點產業發展所需人才培育。	1. 學校位處離島，學生休退學返台就讀比例偏高。 2. 儀器設備與冷氣易受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 生活、學習環境單純，工科學生到業界實習機會多，有利於學生學習。 2. 澎湖為觀光旅遊勝地，除有自然的景觀風光，每年的花火節也是盛況空前，學生除可平時在校學習外，也有機會打工服務，增加社會經驗。	1. 少子化趨勢越來越明顯，招生一年比一年困難。 2. 招生、教師聘請、專題演講學術交流等主客觀因素較本島學校困難。

110-112 學年度執行成果

指標項目	單位	110 學年度	111 學年度	112 學年度
舉辦相關研討會或座談	場	1	0	0
參與學術交流(研討會或座談)	場	2	2	1
邀請外校或業界專家演講	場	2	1	1
學生參與一學期以上校外實習	人	0	5	2
學生參與暑期校外實習	人	6	0	0
開設證照輔導課程	班	4	4	4
研究或產學合作案	件	6	6	4
舉辦技能檢定或證照考試	場	7	6	6
學生取得檢定證書或證照	人	79	52	14

2.單位發展目標

配合學校發展目標，在教學方面，營造多元學習創新，彈性調整課程發展；培養務實專業人才，擴大學生產業實習。在研究方面，深耕永續島嶼生態，研發智慧養殖技術。在產學方面，推動產學合作共榮，深耕系院產學合作。

3.單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，電信系配合本校發展目標與總體發展策略，研擬以下 113-116 年期間的推動策略方案，如下圖：

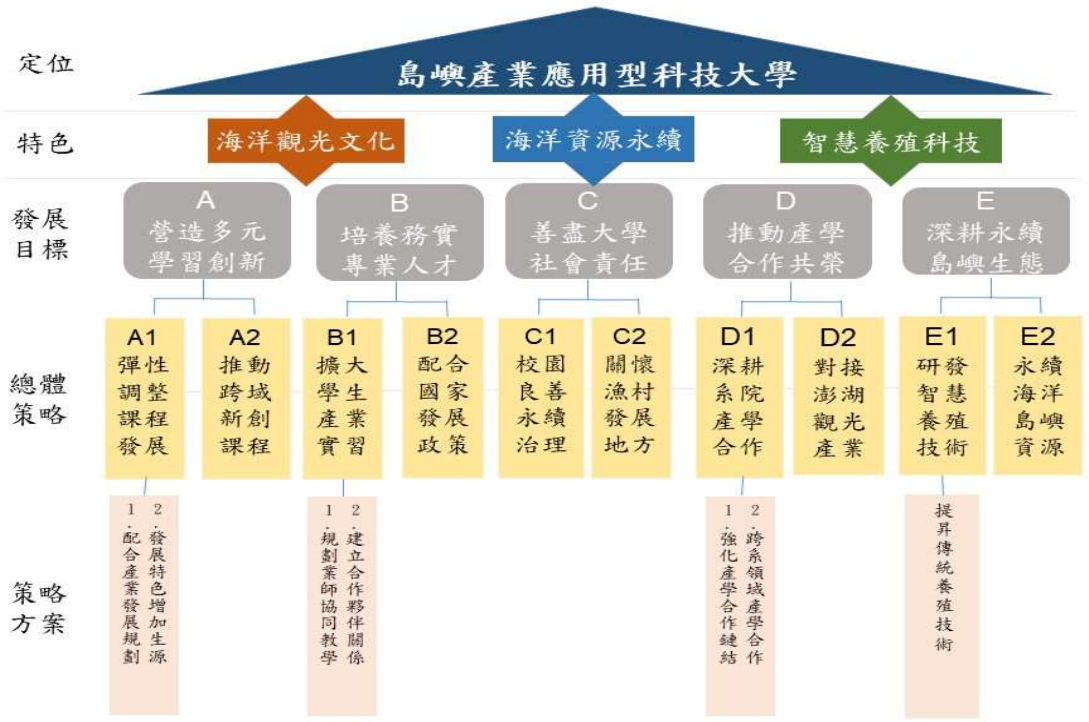


圖3-1-4-1 電信工程系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A 營造多元學習創新
對應學校總體策略：A1 彈性調整課程發展（SDG4、SDG8）
推動策略方案 1：配合產業發展規劃(SDG1、SDG8)：

a. 配合教育部下世代行動通訊技術人才培育計畫，行動通訊專業核心課程改進及推廣，開設相關課程，以利同學畢業後即能進入相關職場。

b. 搭配校、願發展規劃，除本系無線通訊發展主軸課程外，配合近三年教育部的精準健康產業跨領域人才培育計畫，智慧養殖主軸，開設「應用於仔稚魚發育之物聯網系統」、「感測傳輸系統於魚類養殖應用」及「智慧農業 ABC」等跨領域課程，提供同學更多元的學習與未來發展。

推動策略方案 2：發展特色增加生源(SDG4)：

a. 本系教學與研究以「無線通訊」為主軸，並以「射頻與微波」為本系發展特色，再配合電信產業之關鍵領域「通訊與信號處理」，結合電腦及網路技術，發展無線通訊與人工智慧(AI)之應用，讓同學能在未來的資通訊領域繼續發展。此外，鼓勵技職學生動手做的實務能力，開設技能檢定、鑑定考場，如通信技術乙、丙級，天線設計工程師能力鑑定，電磁相容工程師能力鑑定等，讓同學在職場上具有優勢。

b. 基於少子化趨勢越來越明顯，加上離島因素，招生狀況一年比一年嚴峻。因此系上需有相關的相應措施，如(1) 加強與對應高中職的連繫通路，平時建立與生源系科的互動機會。(2) 強化宣導效率，如宣導投影片、影片、文宣資料。(3) 學生有優異表現可提供海報回饋原校，宣導時有原校畢業同學一同見證宣導說法。(4) 系網即時更新學生學習成就，增加學生就讀意願，系網入口有本系值得學生就讀的理由。

c. 針對經濟或文化不利因素學生，給於生活與學習的關懷和協助。加強導師與學生的了解，針對成績低落或生活適應不良同學，給於輔導與關心，也提供未來的就業與人生規劃參考。

量化指標目標值(113-116 學年度)

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
開設跨領域課程	2	2	2	2
開設證照輔導課程	4	4	4	4
舉辦技能檢定或證照考試	4	4	5	5
學生取得檢定證書或證照	50	50	50	50

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才
對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習（SDG 8）
推動策略方案 1：規劃業師協同教學(SDG 17)：

a. 邀請業師蒞校演講，建立合作關係，增加校外實習與產學合作機會。
b. 聘請業師協同教學，將業界的最新發展與技術帶進課堂，讓同學除了基礎學科

的學習外，也能結合實務專題，及早規劃自己未來的人生方向，升學或就業。

推動策略方案 2：建立合作夥伴關係(SDG 17)：

a. 安排學生到業界參訪，了解業界現況與需求， 規劃自己未來的就業方向。
b. 鼓勵學生在學期間能夠校外實習，提早與業界接軌，及早為進入職場而準備。

量化指標目標值(113-116 學年度)

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
業師協同教學	1	1	1	1
校外實習廠商	3	3	4	4
學生參與一學期以上校外實習	2	2	2	2
學生參與暑期校外實習	3	3	3	3

對應學校發展目標：D 推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作（SDG 4、SDG 9）

推動策略方案 1：強化產學合作鏈結 (SDG 4、SDG 9)：

b. 視澎湖地區需求，開設適當之通訊短期進修班隊或推廣教育班，利用現有技能檢定考場開設檢定場次。
c. 配合校外實習課程，強化與業界之合作關係，建立產學研究計畫。

推動策略方案 2：跨系領域產學合作(SDG17)：

a. 本系 112 年度起與電機系一起執行「電力設備局部放電訊號監測與辨識」之產學合作計畫，深耕系院產學合作關係。
b. 強化實務專題成效，鼓勵同學參加全國性專題競賽並申請專利。

量化指標目標值(113-116 學年度)

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
研究或產學合作案	4	4	5	5
辦理或參與實習廠商說明會	1	1	2	2
邀請外校或業界專家演講	2	2	2	2

對應學校發展目標：E 深耕永續島嶼生態

對應學校總體策略：E1 研發智慧養殖技術（SDG8、SDG14）

推動策略方案 1：提昇傳統養殖技術 (SDG14、SDG17)：

a. 與院執行教育部「精準健康產業跨領域人才培育計畫」，協助開設「應用於仔稚魚養殖之物聯網系統」與「感測傳輸系統於魚類養殖應用」等課程，邀請業界師資蒞校授課，協助發展智慧養殖無線通訊相關技術。
b. 結合無線通訊技術及人工智慧(AI)辨識，配合感測元件與自動化系統，改善傳統人工養殖技術，達到智慧養殖與人力精簡的目的。

量化指標目標值(113-116 學年度)

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
學生參與校外或國際專題競賽	1	1	1	1

(五)電機工程系(含電資碩士班、電機科)

1.現況

(1)組織架構

電機工程系(含電資碩士班、技優專班、電機科)以「能源工程」與「自動化系統控制」二大課程為主軸，並以「綠色能源、智慧電網與智慧養殖」為系發展特色。根據產業人力需求及本校之海洋特色規劃相關課程，量身打造企業需求人才，使學生畢業後接軌職場，解決人才學用落差。碩士班以培育具有數位內容、通訊網路、自動化科技、再生能源與智慧電網等能力之高端人才，發展國家建設，繁榮社會經濟。

(2)電機系簡介

電機系以學校特有的地理環境為使學生成為具有實務能力之電機工程專業人才以應國內與澎湖當地電機電子相關產業之人才需要，並培養學生具電機工程方面之專業知能以滿足其畢業後深造或就業之需求。善盡大學社會責任配合政府關懷漁村社區聚落政策及國家經濟建設發展需要，培養電機工程專業技術人才。因應國內與澎湖當地電機電子及綠能產業人才需要，結合本校電信及資工專業師資組成電資碩士班，培育具備電機、電信及資工專業技能人才，並投入澎湖社會事務，深耕永續島嶼生態。

(3)教育目標

配合學校教育目標規劃「以理論與實務並重，人文與科技均衡」之發展目標，本系的教育目標以「能源工程」與「工業控制」為系本位課程，並以「綠色能源與智慧電網應用」結合研發智慧養殖技術及永續海洋資源保育為系發展特色，培育具電機技術能力優質專業人才，提供業界優秀專業技術人員。另碩士班部分以培育具有數位內容、通訊網路、自動化科技、再生能源與智慧電網開發與應用人才，投入國家社會經濟建設。

五專部教育目標：

a. 具備電機工程的專業實務能力。
b. 訓練團隊合作與溝通協調能力。

電機系教育目標：

a. 傳授基礎及專業知識、培養分析與解決問題的能力。
b. 訓練團隊合作與溝通協調能力。

電資碩士班教育目標：

a. 拓展電機視野。
b. 落實科技應用

技優專班教育目標:

a. 培養學生紮實的電機和電子理論基礎知識，使學生能夠對電機電子領域有更深入的了解。
b. 加強電機實驗和實作訓練，培養學生獨立動手實現想法的能力。

(5) 課程教學

本系課程規劃除教育部訂定共同科目外，另以專業基礎科目及專業核心科目作為學習之基礎，並配合本系主要發展方向推動跨域新創課程及彈性調整課程發展，其中除規劃有「電力工程」及「工業控制」主要學程外，並以「綠色能源與智慧電網應用」為系發展特色。本系課程之重要特色為強化學生專業證照取得，輔導學生畢業前期能取得電力電子、工業配線、太陽光電設置、機電整合等乙級證照。本系課程規劃有電力工程、再生能源、儲能系統、電動車、工業控制、資訊發展與應用，另設有電子電路實驗室、微處理機實驗室、機電整合乙丙級考照練習場、工業配線乙丙級考照練習場、工業電子考照練習場、電力電子檢定合格場、太陽光電設置考照練習場、風力太陽光電發電實習所、數位信號處理實驗室、通訊（含寬頻通訊）實驗室、微波（含射頻電路）實驗室、電波無反射室、電信線路實驗室、網路系統實驗室、嵌入式系統實驗室、軟體系統實驗室，提供學生良好的學習環境。

(6) 師資結構

本系師資優良，現有 16 位專業教師，其中教授 7 位，副教授 3 位，助理教授 5 位，講師 1 位，未來將持續延聘國內外業界或學界教師協助教學及研究。每位教師除具有專業學術基礎外，對於學生主動關懷、積極輔導，使學生均能得到全方位照顧及學習。碩士班師資由電機、電信及資工專業教師組成，每位成員均在專業領域內學有專精，教學認真負責，研究成績豐碩。

(7) 圖儀設施

目前與本系所相關中文圖書約三萬冊，外文四千一百餘冊，期刊中文 17 種，外文 8 種，放置於圖書館。學校每年採購本系圖書與期刊，逐年增加數量，並購置期刊資料庫。本系 113 至 116 年度圖儀設備規劃如下：

a. 增訂相關領域中西文期刊資料庫，提供學生專題製作及研究所需的資料收集及閱覽。
b. 加強校際性圖書館合作，共享圖書資源。

此外，依本系的重要發展方向，妥善規劃所需的儀器設備，達成理論課程與實習課程能充分結合，以增進學生學習成效。由於本系的課程本位為「能源工程」、「工業控制」以及綠色能源與智慧電網為系重點特色，因此配合此一目標，既設實驗室有：

a. 電子電路實驗室：電子學實驗、儀表電子、電路實習及實務專題等課程使用
b. 微處理機實驗室：控制系統課程、單晶片/數位信號處理、介面技術、微處理機、數位邏輯設計、實務專題及可程式控制器等相關課程使用。
c. 機電整合考照練習場：機電整合乙、丙級及勞動部勞動力發展署技能檢定中心術科檢定標準考場。
d. 工業配線考照練習場：工業配線丙級考場及工業配線乙級高低壓考題練習場。
e. 工業電子、電力電子考照練習場：工業電子丙級與電力電子乙級技術士考照練習場地。
f. 太陽光電設置考照練習場：提供太陽光電設置乙級技術士考照練習。

g. 風力太陽光電發電實習所：內含風力機測試場、風力機展示室、太陽光電展示室、風力機開發與設計實驗室、風洞實驗室等。

電資碩士班課程規劃為數位內容、通訊網路、自動化科技、再生能源與智慧電網開發與應用，配合此目標，既設實驗室除前述電機系實驗室外，尚有：

a. 電子實驗室：一般類比電子實驗。
b. 專題製作室：一般類比及數位電路，射頻電路與天線製作。
c. 數位（含數位信號處理）實驗室：各式數位電路設計與介面、晶片實習。
d. 通訊（含寬頻通訊）實驗室：各類電腦輔助設計、分析與軟體模擬。
e. 微波（含射頻電路）實驗室：微波電路量測設備、衛星通訊設備、通訊系統實習硬體設備。
f. 電波無反射室：天線及無線收發系統量測。
g. 電信線路實驗室：電信線路佈線實作。
h. 網路系統實驗室：路由協定與組態、網路服務管理、駭客攻防技術、資訊安全、新世代網際網路協定、無線網路、多媒體技術與應用、電腦動畫、虛擬實境、行動裝置程式設計。
i. 嵌入式系統實驗室：微處理機、微處理機實習、電子學、電子學實習、數位邏輯設計、數位邏輯設計實習、單晶片應用。
j. 軟體系統實驗室：組合語言與系統程式、計算機組織、計算機理論、資料結構、網頁設計、Java 程式設計、Unix/Linux 系統、地理資訊系統、電子文獻資料庫。五專部電機科課程以電機工業控制與電力技術為主軸，培育具有電機、電子、資訊、能源專業能才，未來預計增設：
k. 室內配線丙級考照訓練場：提供室內配線丙級技術士考照練習。

(8) 學生出路

電機、電信、資訊、電子、能源等為正邁向高成長同時也是未來主要產業，因此本系所為一具有前瞻性的科系，且符合國家建設發展之需要，學生畢業後在就業或升學上均具有寬廣的未來。

a. 在台灣本島的電機或電子相關製造業中，擔任技術研發、設計、製程、檢測、維護等技術性工作。
b. 選擇在升學路線上，考取研究所深造，從事更高階的電機工程技術研究與科研工作。
c. 結合我校海洋立校的優勢，未來可走向與海洋科技、海上再生能源相結合的發展方向。
d. 技優專班和五專畢業生可以順利就業，在業界發揮電機技術專長，或銜接研究所/插大繼續深造。
e. 從事太陽能發電系統的設計、安裝、調試和維護，成為太陽能電機技術人員。
f. 擔任風力發電機組的檢修和維護工作。
g. 擔任電動車、電網儲能系統、綠能儲能系統管理系統工作。

(9) 組織架構析

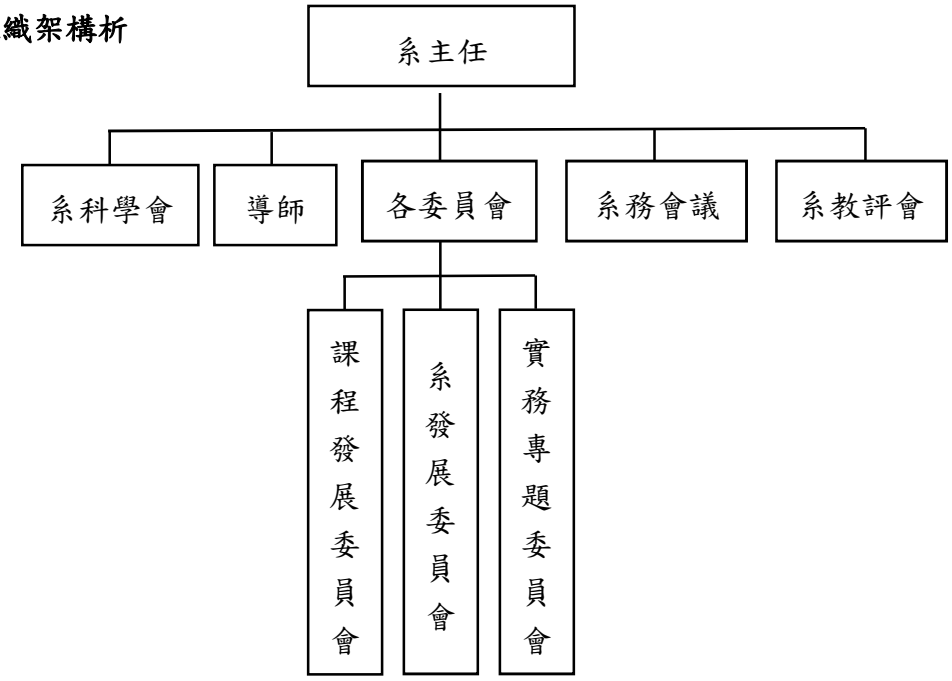


圖3-1-5-1 電機工程系組織表

(10) SWOT 分析: SWOT 分析概述如下：

表3-1-5-2 電機工程系SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 澎湖島嶼環境有利智慧養殖、綠色能源開發。 2. 國家重點發展方向如半導體、高科技等。 3. 提供專業人才。	1. 設備易受鹽分侵蝕，維修經費高 2. 與台灣本島高科技產業互動低。 3. 來往台灣本島費用高，降低合作關係。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 教育重視技職教育、投入經費多。 2. 國家重點政策，鼓勵招收境外學生。 3. 業界實習機會多(STEM)，有利於學生學習。	1. 少子女化趨勢，招生日漸困難 2. 教師聘請、國際學術交流等主客觀因素較本島學校困難。 3. 不利爭取在地大型產學合作計畫。

表3-1-5-2 電機工程系學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
辦理業界產業參訪活動	次	0	1	2
舉辦本系專題成果展	場	0	1	1
舉辦電機技術相關研討會或演講	場	0	2	3
辦理電機校外實習廠商說明會	場	1	3	4

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
學生參與一學期或一學年之校外實習	人	2	3	12
開設丙級證照輔導班	班	1	2	3
開設乙級證照輔導班	班	1	2	2
帶領學生參與校內外或國際專題競賽	組	0	2	4

2.單位發展目標

電機系為培育電機工程人才的科系，以台灣西南海域的發展需求為導向，設立課程與實習方向。本系著重培育學生具有開拓創新和跨域應用的思維及強化太陽能、風力發電、儲能系統等綠能和智慧電網領域的專業實驗設備，鼓勵學生利用地利優勢參與海上風電和智慧電網相關專題。五專部和技優班也為具有實作成就的同學搭建展示舞台。期許電機系畢業生能成為服務鄰近離島地區能源建設的骨幹技術人才，在未來科技發展中有更廣闊的舞台。本系在中程四大目標導向，培育優秀海洋科技人才而努力。第一，擴大學生產業實習機會，加強與在地漁業及海洋產業連結。第二，深化系所與產業界的合作專案，共同開發創新技術。第三，運用電機專長，致力開發智慧化漁業養殖及海上風電技術。第四，推動關懷鄰近離島漁村發展的服務學習課程，回饋海域社會。

4. 單位推動策略方案



圖3-1-5-2 電機系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：

本系為善盡大學社會責任配合政府關懷漁村社區聚落政策及國家經濟建設發展需要，培養電機、電子、綠能工程方面之專業技術人才，以因應國內與澎湖當地電機、電子、綠能相關產業之人才需要。同時以「能源工程」與「工業控制」為系發展目標，並以「綠色能源與智慧電網應用」結合研發智慧養殖技術及永續海洋資源保育為系發展特色，其目標與特色如下：

a. 本系以電力工程與工業控制為本系主軸課程，並以綠色能源與智慧電網為發展特色。
b. 輔導學生考取電機、電子、電腦及綠能相關證照，強化專業技能，增強工作競爭力。
c. 在研究成果方面，提升教師研究環境，使教師均能專心研究，鼓勵爭取各項研究計畫及投稿至國內外知名期刊、研討會發表。
d. 在教學品質上，加強對學生課業與生活輔導，培育健全及優質專業人才。
e. 在產業合作上，運用風力機測試場及中小型風力發電機認證場，做為國內外風機廠商測試場及學生實習，並進行產學計畫。

碩士班目標與特色如下：

a. 配合國家能源政策，發展再生能源，培養風力發電、太陽能等綠色能源科技人才。
b. 配合國家重點發展計畫，營造新故鄉社區，推廣在地就業，運用數位科技，平衡城鄉差距、數位落差，創造數位機會，協助發展地方產業及特色。
c. 因應國家整體發展需要，培養跨領域科技人才，推廣電資科技及應用。
d. 積極參與澎湖低碳島研究，如風力機、太陽光電、綠色運輸、LED、綠能社區及學校等。

對應學校總體策略：

由於電機、電子、資訊、綠能為國內邁向高成長的重要產業並善盡大學社會責任強化工業重點發展項目。為配合國家電機電子及綠能工業發展，本系短程計畫以強化師資陣容及專業能力為目標，除了培養電機務實專業人才，亦可使本系獲得成長。此外，輔導學生通過技能檢定，加強學生升學與就業輔導，成為理論與實務技術兼備的優質人力，且積極爭取各項計畫，與廠商建立實習與建教合作關係，推動產學合作共榮，提升教學研究品質。另一方面加速建置各專業實驗室，強化電機、電子、綠能科技的資源，提供學生更佳的教學環境。此外，配合政府綠色能源開發及加速整合澎湖地方特色，亦涵蓋風力及太陽能等綠能發電的應用與開發。在中程計畫方面，強化學生實務專題研究，舉辦專題競賽，同時鼓勵同學參加全校或全國性專業技能競賽。另外，也積極鼓勵教師參與及舉辦專業和學術研討會，提升本系在電機工程領域學術及專業水準。在長程計畫方面，加強產學合作，增加學生實習就業場所，加強與外界合作進行電機、電子、能源科技整合。運用澎湖自然環境，夏日炎熱，冬季穩定的冬北季風，開發與應用綠色能源，使本校成為全國綠色能源開發與應用的示範場域，深耕永續島嶼生態。

推動策略方案 1：增加專任師資、設備並提升學術研究並與產業合作提高學生實習就業機會

表3-1-5-3 電機工程系推動策略方案1

師資結構	1.本系現有 16 位專任(案)教師，其中教授 7 位，副教授 3 位，助理教授 5 位，講師 1 位，均屬電機、機電、資訊及綠能專長師資。 2.未來依據技優專班及五專部逐年增班而增聘教師，並邀請業界教師協同教學。
教學設	1.籌設特色專業教室，開設特色課程，配合校務空間規劃，成立專業研究室，落實科技教育及研究。 2.依據業界需求，實施課程更新及設計，落實教學評量。
學術研究	1.整合師資專長，爭取各項研究計畫。 3.舉辦或協辦各項學術研討會或觀摩會。 4.充實教師教學及研究設備。 5.鼓勵教師研究及論文發表。
產業合作	1.積極與業界建立合作關係，進行教師與學生至業界研習與實習。 2.與本島學校及研究單位充分交流及合作，建立合作伙伴關係。 3.舉辦電機、電子、綠能科技應用、專業證照等推廣教育及訓練課程。 4.加強產官學合作，結合地方，發揮教育功能，擴展學生就業管道及出路。
實習就業	1.增加合作廠商，提供學生校外實習或暑假實習機會驗證所學。 2.鼓勵學生取得電力電子、工業配線、太陽光電設置、機電整合等乙級證照，增加就業競爭力。

量推動策略方案 2：

表3-1-5-6 電機工程系量化指標目標值(113-116學年度) ：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
專題演講	3	3	3	3
學術研討會	1	1	1	1
學術交流	2	2	2	2
產學合作	1	2	3	4
計劃案	3	4	5	6
產學合作（件）	3	3	3	3
推廣教育（班）	1	1	1	1

二、觀光休閒學院

1.現況

(1) 組織架構

本院組織架構係依本校組織設立。觀光休閒學院下設科系：觀光休閒系(含碩士班)、餐旅管理系及海洋遊憩系。組織架構圖 3-2-1 所示。

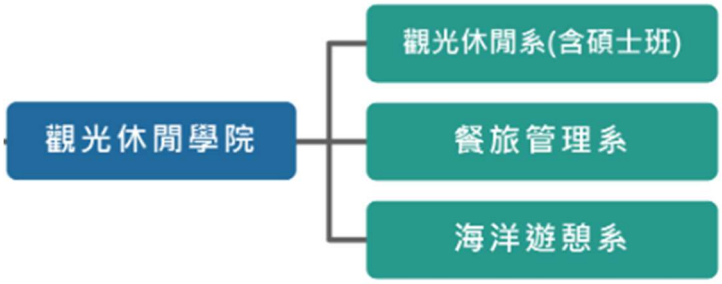


圖3-2-1 觀光休閒學院組織圖

(2) 學院簡介

- **辦學理念**

  建立優質環境，教育臺澎學子。
  科技人文並重，理論實務相輔。
  提昇教學研究，邁向國際學府。
  整合澎湖資源，發展社區產業。

- **教育目標**

  培養觀光休閒遊憩專業管理人才。
  培養學生獨立思考與創新思維能力。
  建立學生國際觀與語言溝通之能力。
  培養學生健全人格特質。

- **學院遠景**

  協助澎湖發展國際島嶼，海上明珠。
  培育成觀光休閒人才標竿學院。
  成為海洋觀光休閒領域之教學及研究重鎮。
  發展成臺灣海洋遊憩領域所需人才的重點養成基地。

✓ **觀光休閒系（含碩士班）**

課程規劃以觀光服務、旅遊管理及島嶼休閒為三大特色核心課程，提供觀光相關產業所需人力資源為目標。以理論結合實務為手段，除核心課程外，尚結合外語、資訊之輔助課程及校內、外之實習課程，達到理論與實務並重之教學宗旨。目前設備有觀光導覽解說教室及觀光休閒系碩士班研討室(一)(二)、永續島嶼觀光教室、專題討論室及會議室、觀光展演與體驗服務實作教室、島嶼文創產業創意教室、永續島嶼產業服務中心、旅遊事業管理互動科技應用創意空間、海洋環境教育資源中心、數位多媒體實習教室(含

攝影棚)、數位典藏室。另設有「觀光休閒資訊教室(跨域人才專業考場)(701)」及「觀光服務實習教室(國際咖啡師認證考場)(707)」提供校內證照認證之用。

✓ **餐旅管理系**

課程規劃以餐飲經營管理、旅館經營管理及觀光服務業基礎能力之培養等三大領域為教學方向。配合澎湖地區休閒觀光產業發展，以培育餐飲旅館業之經營管理人才為教育目標。目前設備有實習餐廳、實習旅館(含會議室)、實習廚房(含西式、中式)、烘焙教室、旅館資訊電腦教室、餐服訓練教室及會議管理中心。

✓ **海洋遊憩系**

課程規劃以海洋遊憩資源管理，海洋運動訓練指導及海洋遊憩經營管理為三大主軸；採科學化，專業化之訓練方式，有效培育國內海洋運動專業指導與海域遊憩經營管理人才。目前設備有潛水裝備、輕艇獨木舟裝備、風浪板裝備、滑水裝備、水中攝影裝備及動力小艇裝備。

本院延聘之教師除重視其博士學位外，各系所師資需求以具備副教授、教授級之師資給予優先聘用，本院亦重視是否具教學經驗、或相關工作經驗及著作表現；另外，新聘師資亦重視其業界經驗，期能與產業界接軌，讓學生具備畢業即就業之能力。

112 學年度第二學期本院師資共計有 30 位，其中教授 8 位、副教授 7 位、助理教授 8 位、專案副教授 1 位、專案技術級副教授 1 位、專案助理教授 3 位、專案講師 1 位、專案技術級講師 1 位，目前具助理教授級以上資格達 90%。每位教師具備了專業學識，更有豐富之實務經驗，加強與本院學生之互動，促使學生能獲得全方位之學習發展。

(1)SWOT 分析

表3-2-1 觀休院SWOT分析

本院內外在環境分析(SWOT分析－優勢、劣勢、機會、威脅)。SWOT分析概述如下：

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 澎湖地區唯一的國立大學學府、學費便宜。 2. 澎湖獨特海島環境有利於觀光休閒發展、海洋觀光文化。 3. 專業的教育師資、教育資源豐富、擁有專業認證。 4. 各系科發展方向可符合產業發展所需人才。 5. 生活環境單純，治安良好，機能健全，學習環境佳。	1. 位處離島地區，招生、教師聘請、學術交流等對外活動較本島學校困難，交通費用高。 2. 各系科知名度仍待提升。 3. 招生管道多元，學生程度差異較大，學習態度普遍被動與成效有待投入更多心力。 4. 設備維護費用高、耗損率高。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 鼓勵招收境外學生，有利增加生源。	1. 國內少子女化趨勢嚴重，招生日漸困

2. 在地產業與本院系科發展緊密結合，解決產業人才需求問題。 3. 教師重視大學社會責任與社區之互動。 4. 提供考取專業證照的需求，設立專業認證考場。 5. 全球推動永續發展(SDGs)。	難，影響學生生源。 2. 學生休退學比例高。 3. 系科同質性相似度高，競爭大且爭取不易。 4. 離島偏遠地區遴聘任具實務經驗師資(專、兼任)不易。

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
社會服務	件	4	1	2
教育部補助計畫	件	10	3	5
產學合作計畫	件	6	2	8
政府部門計畫	件	16	9	5
科技部專題研究計畫案	件	3	0	1
觀光休閒學院技能檢定	張	815	313	350
辦理研討會或學術交流	場	2	1	2

2.單位發展目標

觀光休閒產業是澎湖兩大主軸產業之一，本校係澎湖唯一最高學府，以澎湖地區特有的海洋觀光文化，為追求澎湖觀光產業之永續發展，並配合國家重點發展觀光政策，本學院各系所的設立，自有其積極性、必要性與前瞻性。本院所屬系所師資、課程及設備，皆以跨系所整合、資源共享之原則，希冀在學院的架構下，獲致更宏觀的規劃、達到更有效的運作及發展。

為配合政府政策及因應未來觀光產業的需要，本院下設觀光休閒系(含碩士班)、餐旅管理系、海洋遊憩系，希望走向專業分工，藉以提升觀光事業水準，成為海洋觀光休閒領域之教學及研究重鎮，善用澎湖海域之優異條件，配合我國「海洋國家」之施政方向，發展為臺灣海洋運動遊憩領域所需人才的重點養成基地；並將澎湖發展為我國「海洋觀光文化」之典範島嶼為本院之目標。

3.單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，觀光休閒學院配合本校發展目標與總體發展策略，研擬以下 113-116 年期間的推動策略方案，如下圖：



圖3-2-2 觀光休閒學院中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A.營造多元學習創新

對應學校總體策略：A1.彈性調整課程發展（SDG4）

推動策略方案 1：強化課程地圖並結合教學品保，以提升學習成效。 (SDG4)：

a. 在理論與實務並重的課程與教學活動中受到薰陶，培養學生獨立思考與創新思維能力，學生健全人格特質，與國際化思維。

b. 配合學校落實教學品保推動，與校、院教育目標對應，每學期回饋暨檢討。

推動策略方案 2：取得專業高階的技能檢定證照。(SDG4)：

a. 積極落實各項考照輔導。

b. 實施重要證照納入畢業門檻制度。

c. 鼓勵學生於畢業前取得多項專業性證照及技能，以提升就業競爭力。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
學習成效-專業證照(張)	200	200	210	220

對應學校總體策略：A2.推動跨域新創課程（SDG4）

推動策略方案 1：跨領域學習。(SDG4)：

a. 結合地方微型創業，開設三創課程，包含開發創意(教育課程)、創新(特色主題)、創

生(生活實踐)教學策略。

b. 鼓勵學生跨領域學習，可多元斜槓自己的專業。

c. 落實成本效益觀念和資源整合措施，以共享資源。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
開設創新.創業課程(門)	1	1	1	1

對應學校發展目標：B.培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習（SDG4、SDG8、SDG17）

推動策略方案 1：完善實習輔導制度(SDG4)：

a. 結合與「業界接軌」、「即學即用」之精神，落實本院學生赴校外實習研修。

b. 結合校外實習與校內課程，培養學生理論與實務結合能力。

c. 持續建立新實習機構，增加學生選擇機會。

推動策略方案 2：建立合作夥伴關係(SDG8、SDG17)：

a. 積極與產業界合作，建位合作夥伴關係，並銜接校外實習課程，以培養學生成為觀光休閒專業人才為目標。

b. 建置系友資料庫，如聯絡方式及就業資訊。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
遴選本院學生赴校外實習研修(人)	120	120	120	120
赴校外實習研修，並於返校後辦理成果報告分享會(場次)	2	2	2	2

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策（SDG4、SDG8、SDG17）

推動策略方案 1：建立完整專業人才培育機制。(SDG4、SDG8、SDG17)：

a. 配合產業政策，加強學生專業職能及技術輔導。

b. 強化地方觀光休閒產業發展所需的人才培育，配合澎湖地區生態旅遊、文化觀光、海域遊憩等之資源，提升觀光休閒產業經營管理人力之素質。

c. 延請業界專家前來協同教學，提升學生視野，體驗職場生態，增加工作經驗、工作技能、接受新知及職場競爭力。

量化指標目標值(113-116 學年度) ：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
教育訓練或專題演講(場)	2	2	2	2
觀光產業管理訓練課程(場)	2	2	2	2

對應學校發展目標：C.善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C1.校園良善永續治理（SDG4、SDG11）

推動策略方案 1：整合校內外資源，推動各項解決方案。 (SDG4、SDG11)：

a. 結合本學院之觀光休閒系、餐旅管理系、海洋遊憩系課程及系所專業，讓學生主動

參與與體驗，從中發掘問題到解決問題的經驗歷程，以培養學生對在地社區的人文關懷的實務經驗。

b. 落實國際交流與合作、優化國際文化交流活動。

c. 永續校園，培育具備社會責任之公民，進而回饋社區及社會，促進國家永續發展。

d. 落實「理論與實務並重」之教育目標，鼓勵本院師生持續承接相關研究與專題計畫，以促進良好之研究風氣，提升師生知能，達到學校研發能量永續發展。

e. 充分利用本校資源，配合產業需要，辦理職業訓練、在職進修訓練及第二專長訓練。

f. 銜接推廣教育與進修學制，增設碩士在職專班，提供在職進修管道。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
推廣課程(班)	2	2	2	2
碩士在職專班(班)	1	1	1	1

對應學校總體策略：C2.關懷漁村發展地方（SDG8、SDG11）

推動策略方案 1：推動地方創生。(SDG8、SDG11)：

a. 邀請地方社會人士蒞校演講，積極參與社區與地方活動。

b. 透過盤點地方特色 DNA，結合校內課程，注入創新能量，協助地方產業興起。

c. 培養符合地方產業需求之相關人才，鼓勵在地就業，厚植地方產業技術與人力。

d. 持續關注澎湖漁村發展相關議題。

e. 藉由師生參與遊程規劃競賽提升澎湖漁村能見度。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
邀請地方社會人士蒞校演講(場)	2	2	2	2
島嶼觀光推廣課程(件)	1	1	1	1
參與相關競賽(件)	1	1	1	1

對應學校發展目標：D.推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1.深耕系院產學合作（SDG4、SDG 9、SDG 11、SDG 14、SDG 15）

推動策略方案 1：推動與協助產學合作。 (SDG9、SDG11、SDG14、SDG15)：

a. 承接與島嶼觀光休閒教育相關之公務部門訓練計畫。

b. 積極推動產學合作，鼓勵師生實質參與，促成研究成果與業界所需緊密結合、資源共享。

c. 鼓勵教師爭取科技部、經濟部及公民營企業等校外計畫及資源。

e. 鼓勵教師積極承接地方產學相關之研究計畫方案，藉此整合島嶼觀光之地方資源，促進澎湖觀光產業朝向知性之文化、生態永續經營發展。

推動策略方案 2：產學合作連結。(SDG4、SDG11)：

a. 落實「理論與實務並重」之教育目標，鼓勵本院師生持續承接相關研究與專題計畫，以促進良好之研究風氣，提升師生知能，達到學校研發能量永續發展。

b. 爭取與島嶼觀光休閒教育相關產學合作計畫。
c. 結合學校教學與研究，深耕地方產業發展，輔導相關產業創新創業，擴展至地方社區再造、活化與永續經營。
d. 定期舉辦實務講習及相關訓練課程，協助當地業者解決問題。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
教育部補助計畫(件)	1	1	2	2
產學合作計畫(件)	5	5	5	5
政府部門計畫(件)	2	2	2	2
科技部專題研究計畫(案)	1	1	1	1

對應學校總體策略：D2.對接澎湖觀光產業（SDG9、SDG 11）

推動策略方案 1：強化在地產業合作。(SDG9、SDG11)：

a. 藉由產學發展論壇研擬政策提供政府施政參考。
b. 強化觀光產業核心競爭能力。
c. 提升觀光與休閒服務品質。
d. 促進老師與學生的研發能力，並拓展與在地產業合作關係。
e. 充分利用本校資源，配合產業需要，以培育業界所需之人才。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
學術研討會或論壇(場)	1	0	1	0

對應學校發展目標：E.深耕永續島嶼生態

對應學校總體策略：E2.永續海洋島嶼資源（SDG 14、SDG 15）

推動策略方案 1：海洋環境教育與產業共生(SDG 14、SDG 15)。

a. 規劃安排友善環境、生態型的旅遊方案，保護永續利用海洋和海洋資源，促進永續發展。
b. 整合島嶼觀光之地方資源,促進澎湖觀光產業朝向知性之文化、生態永續經營發展。
c. 優化國際文化交流活動。
d. 促進島嶼觀光與運動休閒領域的研究與實務案例交流。
e. 提高海洋資源永續使用，作法包括永續管理觀光業。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
參與永續海洋島嶼資源相關活動(場)	1	1	1	1

(一)觀光休閒系(含碩士班)

1. 現況

(3) 組織架構

觀光休閒系為本校第三個科系，82 年設觀光事業科，84 年本校正式獨立設校為國立澎湖海事管理專科學校，88 年觀光科廢止，設立休閒事業管理科。89 年本校改制為國立澎湖技術學院，設置休閒事業管理系，91 年增設觀光系，93 年增設休閒事業管理系四技進修部，二專夜間部停招。94 年本校改名為國立澎湖科技大學。95 年觀光系停招，並與休閒事業管理系合併改名為觀光休閒系，分設休閒組、觀光組。98 年觀光休閒系原以觀光、休閒各一組招生，變更為觀光休閒系二班招生不分組。101 年增設觀光休閒事業管理研究所在職專班，104 年觀光休閒事業管理研究所與觀光休閒系整併為觀光休閒系(含碩士班)。

112 學年度第二學期，本系師資計有 16 位專任(案)教師，其中 4 位教授、3 位副教授、4 位助理教授、1 位專案副教授、3 位專案助理教授、1 位專案講師，皆為國內外著名大學觀光相關系所之碩博士，師資群除具備專業學識外，更有豐富的實務經驗；教師皆有國內外專業證照，師資結構完整。

(2)系所簡介

本系以觀光服務、旅遊管理及島嶼休閒為特色，強調理論與實務相結合，以發展觀光產業所需之人才為主。強調「校內實作」、「校外實習」、「國內外交流」、「五年一貫」。本系核心能力為具備觀光休閒業溝通表達之能力、具備觀光休閒業團隊合作之能力、具備觀光休閒業問題解決之能力、具備觀光休閒業資訊應用之能力、具備觀光休閒業創新創意之能力。為了提升本系畢業生就業之競爭能力，除了增強專業師資結構以外，持續推動改造本系課程，提出符合實務需求之課程，目前本系做法為積極檢討與修訂校內實作、校外實習、以及現行實務專業課程，規劃符合環境與趨勢之發展重點與特色之實務課程，確保核心能力指標與課程規劃之關聯性，同時加強推動教師與本地觀光休閒相關產業進行協同教學，課程改造、精進教師端的專業能力、以及業界的結合，才能培育出具有實力的人才。因此本系課程分成「觀光服務」、「旅遊管理」、「島嶼休閒」三個模組，系培育人才羅列如下：

a.觀光服務: 培養觀光場域服務人員、觀光餐飲服務人員、旅宿客務服務人員、旅宿電商運營人員、旅宿房務服務人員。

b.旅遊管理: 培養領隊導遊領團人員、旅遊服務諮詢人員、旅遊產品操作人員、會議展覽從業人員、旅遊運輸服務人員。

c.島嶼休閒: 培養遊憩景點服務人員、景點活動規劃人員、創業場域經營人員、民宿經營管理人員、空間資訊規劃人員。

(3)SWOT 分析

系務推動與課程發展規劃時乃考慮目前消費者從事觀光休閒活動時主要所接觸之觀光服務、旅遊管理、島嶼休閒三大模組及研究領域作為本系之專業發展方向。

表3-2-1-1 觀休系SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 本系為澎湖地區培育觀光休閒領域人才最高學府，並具有觀光休閒管理類專業證照及豐富的實務經驗之師資陣容。 2. 系上亦具全英文授課師資 3. 與雄獅旅遊合作設立實習旅行社及微型創業等專業教室。	1. 位於偏遠離島地區，招生、教師聘請、學術交流等對外活動較本島學校困難，交通費用高。 2. 招生管道多元，學生程度與背景差異較大，學習態度普遍被動與成效有待投入更多心力。 3. 設備維護費用高、耗損率高。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 本系配合政府極力發展國家觀光為目標，以搭配澎湖地方特色與全國就業市場供需現況。 2. 積極接洽國內外企業提供實習名額、就業機會與建立建教合作之關係。	1. 面臨少子化趨勢，招生日漸困難，影響學生生源。 2. 學生休退學比例高。 3. 政府補助私校學生學雜費。

110-112 年執行成果

指標項目	單位	110 年	111 年	112 年
產學合作	件	9	10	10
專題演講	場	5	5	5
學術交流	場	1	1	1
證照張數	張	600	600	600
畢業流向	%	53.0	52.8	52.6

2.單位發展目標

為配合國家發展觀光、政府照顧偏遠離島地區政策及協助地方產業發展促進繁榮之需要，本系以觀光服務、旅遊管理、島嶼休閒三大模組領域，強調理論與實務，培育具國際觀之優秀觀光休閒遊憩事業相關領域之專業經營管理人才為教育目標；並以配合澎湖地方特色與全國就業市場供需現況，以及國民休閒旅遊蓬勃發展之趨勢，朝向「觀光休閒經營管理」之專業領域，為本系發展之重點。本系與觀光、遊憩、休閒產業界關係良好，能明瞭業界與市場動態；並積極接洽國內外企業提供實習名額、就業機會與建立建教合作之關係。

本系為澎湖地區培育觀光休閒領域人才最高學府，自然肩負著協助澎湖地方產業發展的使命。故本系所依據專業領域分別配合地方政府及產業需求，積極推動各項產學合作及推廣專案計畫，對於提升澎湖地區觀光產業的專業養成及服務品質均扮演著極為重要的角色。本系未來發展將兼顧國內外與澎湖地區觀光與休閒遊憩產業發展，結合智慧觀光，培養管理與實務兼具的專業人才，為達到此目標，本系將就下列各項擬定具體之規劃：

師資結構	1.積極增聘觀光休閒遊憩相關，尤其是觀光休閒管理類實務經驗豐富之博士或助理教授以上教師，以增強師資。 2.鼓勵尚未取得博士學位的教師進修博士學位或升等。使本系師資結構達到 100%為助理教授以上教師。 3.增聘專業技術或具觀光休閒相關領域實務經驗之教師。 4.鼓勵現有教師實務增能或參與相關證照訓練並取得證照。
教學設備	1.改善現有設施，引進相關軟硬體，結合課程設計，以提升學生學習實務操作的機會，讓學生畢業即能在職場上線。 2.已設立「國際咖啡師」、「顧客關係管理師」、「餐旅人力資源」、「遊程規劃師」、「國際航空票務」等證照於本系教學空間考照，未來將視實際需求逐步擴充相關設備與導入其他高階證照系統，以強化教育成效，並提供學生增能機會。 3.建議學校逐步擴充西文圖書、期刊，以應教學、研究之需求。 4.增建多媒體教室，加強提供解說與導覽專業課程之教學需求。 5.活化實習旅行社(E711 教室)、微型創業專業教室(E706 教室)等專業教室之功能。
教學品保	1.配合學校進度，落實教學品保機制。尤其檢核教學品保相關作業及審核教師所授課程大綱之內容與系設定之教育目標是否相符。 2.持續修正教學品保手冊，並透過研討及經驗分享，落實相關措施。 3.透過學生教學評量，針對課程之教學目標及核心能力設定問卷，由學生評估學習成效，以做為系上及教師在課程及教學上之參考。 4.加強辦理校外參觀實習課程與專題製作競賽，提升學生專業技術與創新能力。
學術研究	1.增加知名專家學者或業師蒞校演講或實務演練之頻度。 2.充實專業教室設備，並鼓勵教師研究，並爭取科技部計畫及其他獎助申請等，以提升學術研究水準。 3.鼓勵教師成立各種學術群體，藉以增加橫向交流，進而聯合爭取計畫。 4.鼓勵教師發表學術論文於國內外著名學術期刊，以提升研究水準，並將其研究成果融入教學。
產學合作	1.積極與國內外觀光業者進行建教合作，提供諮詢服務及學生實習。 2.擴大及鼓勵教師承接地方委託之研究案，以整合地方資源，促進地方觀光發展。 3.舉辦實務講習及訓練班課程，利用學校資源提供業界服務。 4.視實際需求開辦在職學分班或其他在職班，提供業界進修機會。 5.透過各種實習課程、專題製作以及產學合作研修課程加強就業實務訓練及競爭力。

實習就業	1.引入各種國際及國內相關證照系統，使本系成為地方考照中心，鼓勵同學及地方業者報考。 2.積極與本地及臺灣地區，甚至國外的業界建教合作，爭取學生實習名額、使學生能實地了解產業之需求與問題，並養成實務能力。 3.鼓勵學生參與相關本系特色之專業證照檢定，取得專業認識，極力推動技職教育證照制度（學歷、經歷、證照專業、語文、學科）。

爰此，觀光休閒系為達上述發展目標，特訂定推動策略方案，茲將其羅列如下：

3.單位推動策略方案

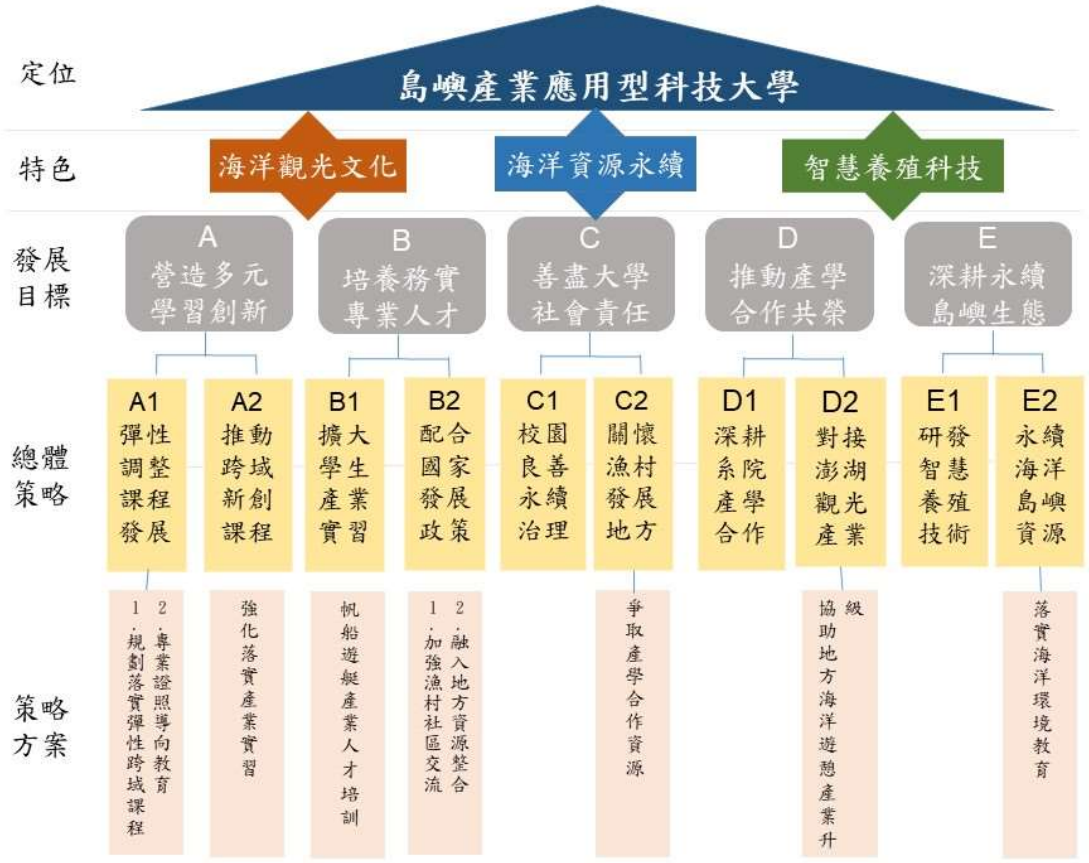


圖3-2-1-1 觀光休閒系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A.營造多元學習創新

對應學校總體策略：A1.彈性調整課程發展（SDG4）

推動策略方案 1：強化課程地圖並整合教學品保。 (SDG4)：

c. 理論與實務並重的課程培養學生獨立思考與創新思維能力，確保學生在學習過程中能夠有系統地掌握知識和技能，並能夠達到預定的學習成效。

d. 配合學校落實教學品保推動，與校、院教育目標對應，並於每學期反饋，促進教學與學習的持續改進。。

推動策略方案 2：取得專業高階的技能認證。(SDG4)：

d. 積極落實各項考照輔導，並納入重要證照於畢業門檻。

e. 鼓勵學生於畢業前取得專業證照及技能，以提升就業競爭力。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
課程委員會議(次)	3	3	3	3
學習成效-專業證照(張)	150	160	170	180

對應學校發展目標：B.培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1.擴大學生產業實習（SDG8、SDG17）

推動策略方案 1：建立合作伙伴關係(SDG17)：

a. 積極與國內外觀光業者進行建教合作，提供諮詢服務及學生實習。

b. 通過各種實習課程、專題製作以及產學合作研修課程加強就業實務訓練及競爭力。

推動策略方案 2：推動產學合作項目。(SDG8)：

a. 校內實作要求課程與證照結合，依據現有課程與教學需求，均有妥適規劃與建置，目前設置有 16 間專業教室與 2 間一般教室。

b. 規劃見習參訪活動，安排學生參訪及體驗觀光休閒產業的國際品牌企業，讓學生了解觀光業的國際品牌企業運作及執行方式。

c. 積極與本地及臺灣地區，甚至國外的業界建教合作，爭取學生實習名額、使學生能實地了解產業之需求與問題，並養成實務能力。

d. 視實際需求開辦在職學分班或其他在職班，提供業界進修機會。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
產學合作（件）	10	11	11	12

對應學校總體策略：C2.關懷漁村發展地方（SDG8、SDG11）

推動策略方案 1：輔導地方創生。(SDG8、SDG11)：

a. 邀請地方社會人士蒞校演講，積極參與社區與地方活動。

b. 培養符合地方產業需求之相關人才，鼓勵在地就業，厚植地方產業技術與人力。

c. 藉由師生參與遊程規劃競賽提升澎湖社區能見度。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
地方社會人士講座(場)	2	2	2	2
地方創生推廣課程(件)	1	1	1	1
參與相關競賽(件)	1	1	1	1

對應學校發展目標：D.推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D2.對接澎湖觀光產業（SDG11、SDG14）

推動策略方案 1：強化在地企業合作 (SDG11)：

a. 配合課程教學及產學建教合作：推行「三明治教學校外實習」，目前在校生均須完成半年的企業實習，並有進階實習(半年)供學生加選，最多可累計達一年的校外實習機會。

b. 安排國際學生參觀當地企業或進入當地職場實習，提升學生的口語表達及國際溝通能力。

c. 本系設置有五年一貫碩士學位學程，成績優良的三年級學生，可以通過申請考核，四年級即修習研究所課程，五年即取得學士與碩士學位，縮短修業年限。

d. 引入各種國際及國內相關證照系統，使本系成為地方考照中心，鼓勵同學及地方業者報考。

推動策略方案 2：深化永續海洋觀光(SDG14)：

a. 設立永續觀光與自然保育專題研究等課程之專業教室，深化島嶼永續觀光。

b. 邀請學術界、產業界專家進行專題演講。

c. 加強辦理校外參訪、實習課程與專題製作，提升學生專業技術與創新能力。

d. 主辦或協辦跨國際之學術性與實務性研討會及邀請國外師資進行跨國學術交流。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
畢業流向	56%	55%	53%	51%
專題演講	5	5	5	5
學術交流	1	1	1	1

對應學校發展目標：E.深耕永續島嶼生態

對應學校總體策略：E2.永續海洋島嶼資源（SDG 14、SDG 15）

推動策略方案 1：推廣海洋環境教育 (SDG 14、SDG 15)。

a. 社區參與與教育宣傳，鼓勵社區參與海洋保護和資源管理，提高公眾對海洋保護和永續利用的認識和重視程度。

b. 推動循環經濟與海洋資源永續使用，綠色旅遊模式推廣，並與國際交流。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
參與永續海洋島嶼活動(場)	1	1	1	1
參與循環經濟活動(場)	1	1	1	1

(二)餐旅管理系

1.現況

(1)設立理由

本系成立於民國 88 年，奉教育部核准設立「國立澎湖海事管理專科學校－餐旅管理科」，並於 91 學年度成立四技學制為「國立澎湖科技大學－餐旅管理系」，又於民國 94 年改制為科技大學並更名為餐旅管理系。主要設系目標為配合政府照顧偏遠離島地區政策，以及因應餐旅業蓬勃發展與國際化無國界的競爭壓力，期望培育理論與實務並重，學術與道德素養兼備，傳承與創新能力兼具及本土與國際視野等量之餐旅管理專業實務人才。

(2)教育目標

本系依據本校觀光休閒學院之辦學理念:「建立優質環境教育臺、澎學子、科技人文並重理論實務相輔、提升教學研究邁向國際學府、整合澎湖資源發展社區產業」，並配合觀光休閒學院「培育具有學生實務處理及解決問題之能力、養成觀光休閒事業研究及專業管理人才」之教育目標，培育具有國際觀及兼具專業知識技能、服務精神、敬業樂群之餐旅從業及管理人才。強調理論與實務，並引導學生未來職場及升學所需之自學力及問題解決能力，為我國餐旅管理教育發展紮下根基，創造共好的未來。

(3)課程教學

本系教學課程設計除校訂通識課程外，可分為專業管理及專業技術兩類，比例約各占一半。為強化學生專業學習，本系規劃系內餐廳與旅館實習與為期至少一學期之校外實習課程。除了一般課程及實習之內容，亦鼓勵學生參與校內外專業競賽(如廚藝、餐旅服務、實務專題)，以及組織規劃相關校內外活動，以培養學生三創(創新、創意及創業)之能力。本系教學內容及方式豐富多元，配合教育部各項大型計畫之執行，開設課程顧及澎湖在地特色並與當地餐旅產業界人才需求，充分運用企業資源擴大多方位的學習，幫助學生在就業或升學多元的發展。

(4)師資結構

目前本系有 8 位專任(案)教師，教師大多為歐美及國內著名大學之旅館、餐飲及觀光相關系所碩博士班畢業。師資群除具備專業學識外，更有豐富的實務經驗，且教師皆有國內外專業證照，其中具有國內專業技術士術科監評資格者 7 位，英國管家服務術科監評資格者 1 位，師資結構完整。108 學年度第二學期迄今受惠於教育部優化師生比計畫補助，增聘一位專案教師，專任(案)教師達 8 位。

(5)圖儀設施

本系現有相關的中文及西文圖書約有 15,298 冊，中西文期刊約 80 種，均全部存放於學校總圖書館供同學閱覽。另本系目前設備包括：

a.實習餐廳：佔地 420 平方公尺，提供學生餐飲業之服務訓練。

b.西式實習廚房：佔地 250 平方公尺，提供西餐廚藝之訓練。
c.中式實習廚房：佔地 160 平方公尺，提供中餐廚藝之訓練。
d.烘焙廚房：佔地 230 平方公尺，提供烘焙點心，糕點技藝之訓練。
e.旅館資訊電腦教室：佔地 160 平方公尺，提供旅館訂房操作與報表製作訓練。
f.實習旅館(含會議室)：佔地 840 平方公尺，提供學生旅館業務之服務訓練。
g.餐服訓練教室：佔地 220 平方公尺，提供餐飲服務與旅館房務實作練習。

(6)學生出路

由於本系的設立均具有前瞻性，並符合國家建設發展之需要，因此學生畢業後無論就業或升學均具有多元選擇。

(a).順應國際化趨勢，本系畢業生可至國內、外國際觀光飯店之餐飲、房務或客務部等單位及國內之餐飲業內、外場、咖啡廳、餐飲連鎖業等擔任現場管理人員。

(b).配合三創課程，鼓勵學生自行創業。

(c).進修與深造:學生可報考與研讀本校或國內外餐旅相關研究所。

(7)SWOT 分析

表 3-2-2-1餐旅管理系SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 本校地處獨特的地理位置，為擁有豐富的海洋資源，能提供學生特殊的學習環境與機會。 2. 擁有獨具特色的課程。如澎湖食材製作與運用、澎湖水產飲食文化與製作等。 3. 學雜費收費標準全國最低。 4. 本地四處林立的飯店餐廳與民宿，可提供學生打工的機會，增加餐旅之實務經驗，並與課程產生連結。 5. 本系師資優良專業，課程包含理論與實務，並有一年的校外實習課程包含國內與國外的餐旅實習，能增進學生與業界的接軌能力，並增加其實務經驗與專業年資。	1. 本校地處相對偏遠，且東北季風強勁，交通方式僅限於船舶與飛機，與其他學校的交流不易，交通花費較高。 2. 地理位置偏遠，招生相較台灣本島困難。 3. 因地理偏遠，資源爭取不易，教師不容易獲取相關的餐旅產學合作計畫。因此教學與研究結果較難展現。 4. 教師專家之聘請、專題演講學術交流等較本島學校困難。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 可與當地產業緊密合作，提供學生實習和職涯的發展機會。 2. 由於地理的特殊性，可發展特殊領域的研究與增加較多的學生畢業後的就業機會。	1. 目前台灣餐旅科系林立，學生選擇性多，少子化現象又持續嚴重，招生壓力日增，在校生逐漸流失。 2. 並自2024年2月起，政府將補助私立大專院校學士班學生，每年減免學雜費3.5萬元，公立學校學雜費低廉的優勢已不復見。

2.單位發展目標

本系遵循教育部對技職體系所應肩負培育之責任，培育正蓬勃發展的餐旅業所需的大量專業人才，並不斷加強質的提升，除了促進澎湖餐旅業的升級亦符合無國界國際化衝擊下的要求，因此為達成本系目標所研擬的近程、中程及遠程計畫如下：

a.近程計畫：

(a)鼓勵教師投稿期刊論文或參與研討會論文發表至少 1 學年 1 篇。

(b)鼓勵教師帶領訓練學生參校內外競賽 1 學年至少 4 場、國外競賽至少 1 場。

(c)輔導學生考取國內餐旅相關專業證照、資訊證照、外語能力檢定，希冀學生能符合畢業門檻之基本要求。

(d)落實在地化特色，持續自辦或承辦行政院勞動部、澎湖縣政府、退輔會等機關所提供之專業餐旅人員訓練計畫，提供當地餐旅業人士進修教育與訓練的管道 1 學年至少 4 梯次。

(e)增設海洋島嶼觀光休閒特色之選修課程，培養澎湖觀光餐旅人才。

(f)鼓勵學生跨系選修，以塑造全方位餐旅人才。

(g)鼓勵教師每年申請科技部、產學合作、學界關懷業界等計畫。

(h)落實教育部高教深耕及大學善盡社會責任計畫。

(i)輔導畢業學生就業、升學。

(j)落實教學品保。

(k)加強系友聯絡及收集就業資訊。

b.中程計畫：

(a)鼓勵教師投稿國內外優質期刊以提升研究品質。

(b)輔導學生考取餐旅專業國際證照，提升其國際餐旅專業之能力。

(c)積極招收國際學生及鼓勵在學學子與國際接軌，培養學生成具備跨境移動能力的人才，以增加本系的能見度。

(d)持續推動三明治教學，尤其鼓勵國外實習，以提升學生就業力。

(e)為學生提供更具挑戰性和實用性的實習機會，同時增加他們在職場上的實戰經驗。

c.長程計畫：

(a)積極與國外學校建立姐妹學校進而交換學生，使學生能多元學習與擴展就業市場並落實海外實習。

(b)將本系塑造為具有海洋島嶼觀光休閒特色之科系，並配合澎湖地區產業發展與國際產業需求，提升觀光休閒相關餐旅從業人員之人力素質。

(c)配合本校推動國際師資交換、學生交換、聯合培訓、科研合作等，以達到校際合作，國際化目標。

3.單位推動策略方案

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，餐旅管理系配合本校發展目標與總體發展策略，研擬以下 113-116 年期間的推動策略方案，如下圖：



圖3-2-2-1 餐旅管理系中長程計畫推動策略方案

一、對應學校發展目標：A 營造多元學習創新

對應學校總體策略：A1 彈性調整課程發展 A2 推動跨領域創新課程 (SDG4、SDG 17)

推動策略方案 1：落實教學品保。 (SDG4)

a.每年檢視課程與教學活動提出改進方案。

推動策略方案 2：鼓勵學生跨系選修，以塑造全方位餐旅人才(SDG4 SDG17)：

a.增設海洋島嶼觀光休閒特色之選修課程，培養澎湖觀光餐旅人才。

b.鼓勵學生跨系選修，以塑造全方位餐旅人才。

二、對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大大學生產業實習（SDG17）

推動策略方案 1：盡力夥伴合作關係 (SDG17)

a.輔導學生考取國內外專業證照

b.鼓勵師生參與校內外競賽

c.加強系友聯絡及收集就業資訊。

推動策略方案 2：推動產學合作項目(SDG 17)：

a.鼓勵學生國外實習，以提升學生就業能力。

b.為學生提供更具挑戰性和實用性的實習機會，同時增加他們在職場上的實戰經驗。

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策（SDG4）

推動策略方案 1：提升教師研究能量與專業成長(SDG4)

a.鼓勵教師投稿期刊論文或參與研討會論文發表。

b.輔導畢業學生就業、升學。

c.積極招收國際學生及鼓勵在學學子與國際接軌。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
產業界專業實務實習	41 人	42 人	42 人	42 人
學生參與各項全國性競賽	20 人	30 人	40 人	46 人
系友連絡	150 人	160 人	170 人	180 人
輔導學生考取國內外證照	120 張	150 張	160 張	170 張
國外實習人數	7 人	8 人	9 人	10 人

三、對應學校發展目標：推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作(SDG 4、SDG 9、SDG 14、SDG 15)

推動策略方案 1：強化產學鏈結機制(SDG 4、SDG 9、SDG 14、SDG 15)

a. 鼓勵教師每年申請科技部、產學合作、學界關懷業界等計畫。

b. 落實在地化特色，持續自辦或承辦行政院勞動部、澎湖縣政府、退輔會等機關所提供之專業餐旅人員訓練計畫，提供當地餐旅業人士進修教育與訓練的管道 1 學年至少 4 梯次。

c. 落實教育部高教深耕及大學善盡社會責任計畫。

對應學校總體策略：D2 對接澎湖觀光產業(SDG 9)

推動策略方案 1：協助觀光產業發展(SDG 9)

a.自辦或承辦機關所提供之專業餐旅人員訓練計畫

b.配合澎湖地區產業發展與國際產業需求，提升觀光休閒相關餐旅從業人員之人力素質。

量化指標(113-116 年)：

指標項目	113年目標	114年目標	115年目標	116年目標
產學合作（件）	23	24	24	25
推廣教育（班）	6	6	6	6

(三)海洋遊憩系

1.現況

(1)組織架構

系上目前教師有教授三名，副教授一名，助理教授二名，共計六名。兼任講師二名。系辦公室行政助理一名。由系上教師成員組成系務，系教師評審，系課程發展，系實習等各委員會。112 學年度第二學期大一學生人數 42 人，大二 35 人，大三 34 人，大四 69 人，共計 180 人。

(2)海洋遊憩系簡介

本系於 2004 年成立，當時系名為「海洋運動與管理系」。後於 2006 年更名為「海洋運動與遊憩系」。2016 年為利於吸收更多不同背景學生來源，再次更名為「海洋遊憩系」。海洋遊憩系課程規劃以「海洋遊憩資源管理」,「海洋運動訓練指導」及「海洋遊憩經營管理」為三大主軸；採科學化，專業化之訓練方式，有效培育國內海洋運動專業指導與海域遊憩經營管理人才。強化專業技能及學術水準，加強產學與國際交流合作；藉由與產官學之多方合作，擴展學生對海域遊憩相關知識與技能並增強學生的實務操作能力並考取有利進入職場之專業證照。

(3)SWOT 分析

表3-2-2-2 餐旅系SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 島嶼與臨海特色 2. 教學與產業緊密結合	1. 因地理偏遠，師資不足 2. 研究潛力沒有發揮 3. 沒有積極爭取公私立機關資源
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 海洋遊憩產業人才市場擴大 2. 國家未來政策	1. 少子化影響招生 2. 學生學習動機薄弱 3. 教學資源短缺

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
穩定招生	%	76.6	74.47	78.7
推動雙語教學課程	門	3	3	3
產學合作計劃案	件	2	2	2
輔導學生考取專業證照	件	167	104	58
研發成果發表（期刊論文，技術報告等）	篇	5	6	7

2.單位發展目標

A. 穩定招生率:由於近十幾年來台灣少子化的緣故,使得國內大學需求多於學生。為維持本系正常運作,穩定的學生入學以及註冊率極為重要。本系目前的發展重點在於國內帆船遊艇產業以及各項海洋遊憩活動的經營管理人才培養。對就業市場而言是相當具有前景的。所以將本系特色推廣至高中職以及社會大眾是穩定招生的重要關鍵。目前是以網路社群平台,如:Facebook,Youtube,Instagram以及學校的官方網站進行。期待將來由系學會來推廣各種社群媒介。

B. 健全師資,優化教學:目前本系尚有教師缺額一名。經過近一年的徵聘,仍在積極尋求聘任符合專長的教師。教學為教育的本體,透過教學經驗的分享達到教學內容專業豐富化,教學評量能真實反映出學生學習成效。

C. 學,術科並重:本系課程安排學科與術科約各佔 50%。理論課程除了奠定好學術的基礎以外,更是對術課操作安全的一個保障。透過術科的實作,可以讓學生熟練各種海洋運動與遊憩行為的技巧以及安全注意事項與規範。

D. 專業證照導向教育:培訓學生取得各種水域活動與經營管理證照。其中從最基礎的水上救生員,各級浮潛與潛水證照,水域活動證照,帆船遊艇船長執照,運動設施與器材管理人證照,遊艇碼頭經營管理認證等。

E. 產學密切合作:積極尋求相關領域的產業廠商合作對象,建立多贏的產學合作案,培養學生與產業接軌,學以致用。

F. 落實學生產學實習:主動媒合與輔導學生參與產學實習廠商,爭取實習學生福利,落實實習訪視,考核以及追蹤後續學生留任廠商之比例。

G. 輔導學生創業就業:開設針對創業的學程或課程,提供學生有系統的創業知識、技能和經驗。這些課程可能包括創業基礎、商業規劃、市場營銷等。設立創業孵化器或加速器,提供學生創業所需的資源和支持,如辦公空間、專業指導、資金投資等。這些平台通常與產業界和投資者建立了緊密的合作關係,有助於學生將創意轉化為商業實踐。邀請業界成功創業者或專業人士擔任講師或導師,與學生分享他們的經驗和建議,指導他們在創業和就業方面的路徑。與企業建立合作關係,提供學生實習和實務機會,讓他們在真實的商業環境中學習和應用知識。為學生提供就業輔導,包括撰寫履歷、面試技巧、職涯規劃等,幫助他們順利進入職場。舉辦創業比賽、論壇和活動,提供學生展示創意和網絡交流的平台,並有機會獲得資金、資源和知名度。

H. 爭取產學研究計畫與資源:提供各種形式的資源支持,如研究基金、實驗室設施、技術支援等,幫助教師進行產學研究。建立與產業界合作的平台,促進教師與企業合作,共同開展產學研究項目。組織產學研究相關的專業培訓活動,幫助教師提升產學合作能力和專業技能。建立獎勵機制,如優秀產學研究成果獎、產學合作優秀教師獎等,鼓勵教師積極參與產學研究。加強對產學研究成果的宣傳推廣,提高教師參與產學研究的積極性和動力。鼓勵教師與國際學術界和產業界合作,開展國際化的產學研究項目,拓展研究視野和資源來源。鼓勵跨學科的教師團隊合作,開展具有創新性和前瞻性的產學研究項目。

I. 教學研究並重：教師需要合理安排時間，平衡教學和研究工作。這可能需要制定明確的工作計劃和優先事項，確保充足的時間用於教學和研究。將教學和研究相互整合，例如在教學中引入最新的研究成果和方法，並將研究項目與教學課題相關聯，這樣可以提高學生的學習動機和興趣，同時也有助於教師的研究工作。教師可以將研究方法和技能納入教學內容中，鼓勵學生參與研究項目，培養他們的研究能力和創新思維。與其他教師或跨學科團隊合作開展研究項目，這樣可以有效地分享工作量，提高研究效率，同時也能促進學科交叉融合，產生更多的創新想法。積極參與學術會議、研討會、工作坊等專業活動，不斷學習和更新知識，這有助於教師保持學術活力和研究熱情。建立鼓勵教師教學和研究並重的獎勵機制，如教學獎勵、研究成果獎勵等，這可以激勵教師積極投入教學和研究工作中。

3.單位推動策略方案

A. 積極招生，教學資源數位化：利用網站、社交媒體、線上廣告等數位平台，對學校的特色、學科優勢、招生政策等進行宣傳，吸引更多潛在學生的關注。舉辦網路直播招生說明會、線上校園參訪、網上問答等活動，讓學生和家長在線上了解學校情況，提供便利的招生資訊。針對不同學生群體制定定制化的招生活動，如面向國際學生的網路招生宣傳、專場招生宣傳會等。為了方便學生申請，提供線上申請系統，讓學生可以通過網絡提交申請資料，並及時了解申請進度。將課程內容、教學資源、教材數位化，建立線上學習平台或課程管理系統，讓學生可以隨時隨地通過網絡學習。提供網絡教學輔助服務，如網上答疑平台、網絡學習社區等，幫助學生解決學習中的問題。開設遠程教育課程，吸引更多無法到校學習的學生，提供靈活的學習方式。

B. 推動雙語教學：制定明確的雙語教學政策和指導方針，確立雙語教學的重要性和目標，並提供相應的支持和資源。提供教師專業發展培訓，包括語言能力提升、雙語教學方法培訓、跨文化教學技巧等，幫助教師提高雙語教學能力。開發符合雙語教學要求的課程內容和教材，結合雙語教學的理念和方法，設計多元化的教學活動和評估方式。創建支持雙語教學的學習環境，包括提供多語言圖書館資源、開設雙語學習社區、建立網絡學習平台等。積極與國外高等教育機構建立合作關係，開展雙語教學項目和交流活動，提供學生參與國際化學習的機會。促進跨學科的合作，將不同學科的知識和專業融合到雙語教學中，提供更豐富和多元化的學習體驗。建立有效的評估機制，對雙語教學的效果進行監測和評估，並根據反饋結果持續改進教學策略和方法。

C. 輔導，補助學生考照，創業：提供學生各種證照考試的相關資訊，包括考試時間、報名方式、考試內容等，並提供相應的指導和準備資源，如模擬考試、考試指南等。開設證照考試培訓課程，由專業教師授課，幫助學生掌握考試所需的知識和技能，提高通過率。為有需要的學生提供證照考試費用的補助，減輕學生的負擔，鼓勵他們積極參加證照考試。組織證照考試培訓班，並安排考試，提供方便的考試機會給學生。建立創業孵化器、創業基地等平台，提供創業指

導、專業培訓、資金支持等，幫助學生創業。舉辦創業比賽、創業論壇、創業培訓營等活動，提供學生展示創業想法和網絡交流的平台，並有機會獲得資金和資源支持。提供學生創業所需的資源和指導，包括商業計劃撰寫、市場分析、法律法規等方面的指導，幫助他們順利創業。

D. 發展帆船遊艇產業人才培育：發展帆船遊艇產業人才培育是一個具有挑戰性但也非常有潛力的領域。設立航海等相關專業的課程，涵蓋船舶保養與維護、船舶運營，遊艇碼頭管理等方面的知識和技能。搭建帆船遊艇航行的實驗室和模擬設施，提供學生實際操作和訓練的機會，培養其實踐能力。與相關企業合作，組織學生實習和實踐活動，讓學生在實際的帆船遊艇操作中積累經驗。邀請帆船遊艇產業的專家學者或業界從業者來校授課、進行講座，分享行業動態、技術發展和實踐經驗。舉辦帆船遊艇專業競賽，激發學生的創新潛力，培養其團隊合作和問題解決能力。與帆船遊艇相關企業合作開展研究項目，共同解決行業面臨的技術和管理問題，提升學生的實踐能力和就業競爭力。與帆船遊艇產業領先企業建立校企合作基地，提供實習、實訓和就業機會，為學生提供更廣闊的發展平台。

E. 鼓勵產學合作計劃案：建立海洋遊憩相關產學合作平台，促進學術界和產業界的交流與合作。這樣的平台可以提供信息交流、合作尋找、項目洽談等服務，促進雙方合作項目的產生。設立產學合作課程，讓學生有機會與產業界合作開展實踐項目。這些課程可以結合實地考察、行業講座、企業實習等形式，讓學生深入了解行業實際運作和需求。定期舉辦產學合作論壇和研討會，邀請業界專家和企業代表參與，分享行業動態、技術趨勢和合作機會，促進學術界和產業界的交流與合作。與海洋遊憩相關企業合作，建立產學合作基地，提供學生實習、實訓和專案合作的機會。透過與企業密切合作，學生可以接觸到真實的行業問題，提升實踐能力。鼓勵教師與學生申報產學合作項目，提供資金、資源和技術支持。這些項目可以是科研項目、技術開發項目、專題研究項目等，旨在解決行業問題和推動創新發展。建立穩固的產學合作關係，與企業簽訂戰略合作協議或長期合作協議，共同開展科研項目、技術創新和人才培養，實現互利共贏。

F. 推動地方創生計畫：成立專門的地方創生中心或平台，作為推動地方創生計畫的組織和協調機構。這個中心可以負責與地方政府、企業、社區等各方合作，推動地方創生計畫的制定和實施。積極參與地方政策的制定和規劃，與地方政府共同討論地方發展的方向和策略，提供專業建議和支持。組織學術團隊開展地方創生相關研究，分析地方發展的現狀和問題，提出解決方案和政策建議。同時，對地方創生計畫的實施效果進行評估和監測，及時調整和改進計畫內容。舉辦地方創生論壇、工作坊、公民參與活動等，邀請當地居民和利益相關者參與討論和決策，增強民眾對地方創生計畫的認同感和參與度。建立與地方企業和社區組織的合作關係，開展產學研合作項目，共同開發地方產業和資源，推動地方經濟的發展。舉辦地方創生項目競賽，吸引學生和社會公眾參與，鼓勵他們提出創新的地方創生方案和計畫。積極開展與國際間地方創生經驗交流和

合作，借鑒國外成功案例和實踐經驗，促進地方創生計畫的國際化和全球化。

G. 提升研究發展能量：組建專業的研究團隊，匯集海洋遊憩相關領域的專家學者和研究人員，共同開展前沿性和實用性的研究工作。明確研究方向和發展目標，制定長期和中期的研究規劃，確保研究工作有序進行，並與國內外相關研究機構和企業進行合作。鼓勵跨學科的合作研究，與其他相關學科如旅遊管理、地理信息科學等進行跨學科交流與合作，開展具有創新性和綜合性的研究工作。積極參與國際性的學術會議、研討會和國際合作項目，擴大國際交流，引進先進技術和研究方法，提升研究成果。投入資金和資源建設海洋遊憩相關的科研設施和實驗平台，提供先進的實驗條件和技術支持，促進科學研究和技術創新。加強研發成果的轉化和應用，將研究成果轉化為實際生產力，促進地方經濟和社會的發展，提升學科的社會影響力。

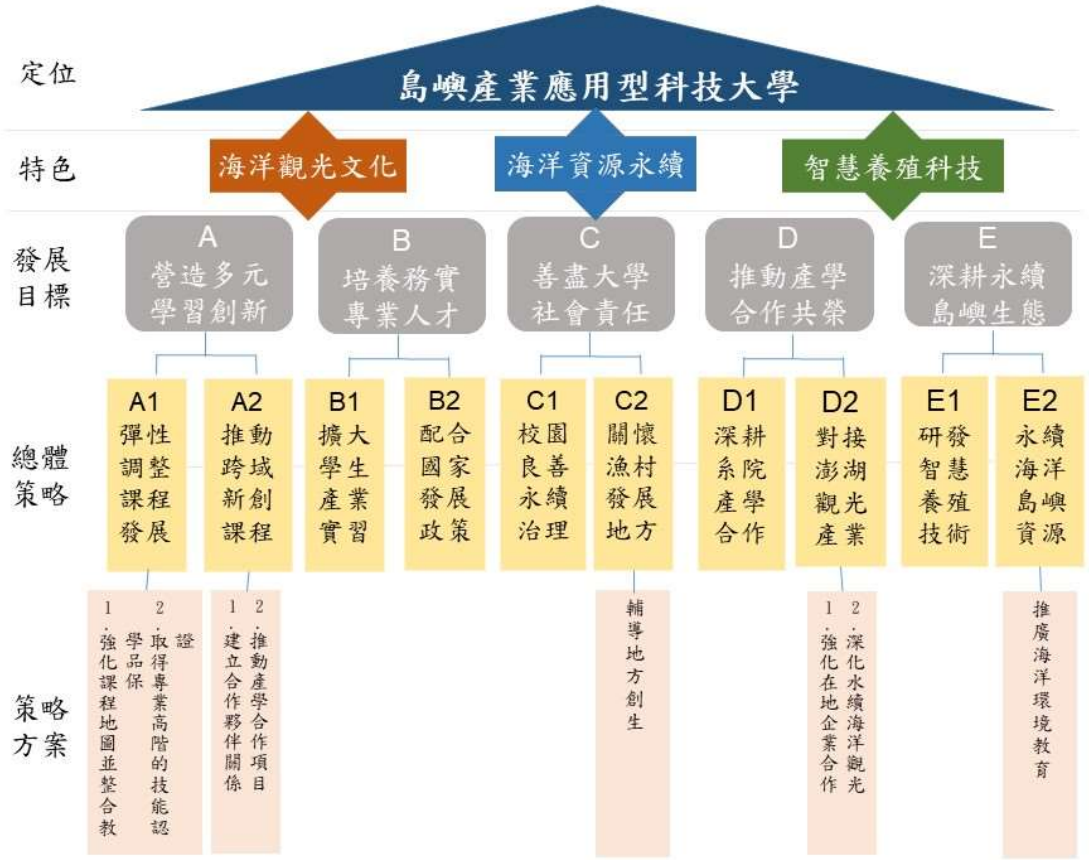


圖3-2-3-1 海洋遊憩系中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：

營造多元學習創新，規劃跨領域課程，精進教學與評分方法，增加實作與應用內容比例，鼓勵創新。

對應學校總體策略：彈性調整課程發展，推動跨域新創課程（SDG4）

推動策略方案 1：規劃落實彈性跨域課程

a.招開擴大課程委員會，邀請校外學者，業界專家，畢業校友參與討論將來課程發展方針

b.具體修正並推動跨域新創課程

推動策略方案 2：專業證照導向教育

a.輔導學生考取海洋遊憩相關專業證照

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
擴大課程發展會議	2	2	1	1
開設跨域新創課程	1	1	1	1
海洋遊憩專業證照	50	50	50	50

對應學校發展目標：

培養務實專業人才，訓練學生關於海洋遊憩與運動的專業知能，媒合適當的廠商及公私立機構進行實習與產學合作。

對應學校總體策略：擴大學生產業實習，配合國家發展政策（SDG4, SDG 8, SDG 17）

推動策略方案 1：強化落實產學實習

a.檢視本系學生產業時計畫與施行細則，邀請優良且不同性質廠商參與學生實習計畫。

b.聯合廠商落實學生實習考核評量並輔導鼓勵留任進入職場。

推動策略方案 2：帆船遊艇產業人才培訓

a.配合國家發展政策，投入帆船遊艇產業人才培訓。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
新增不同產業之實習廠商	1	1	1	1
媒合學生投入海洋遊憩產業	3	3	3	3
培訓帆船遊艇產業人才	2	2	2	2

對應學校發展目標：

善盡大學社會責任，鼓勵本系師生計畫及執行與周邊社區結合之活動與計畫。規劃與國立馬公高中與澎湖高級海事水產職業學校合作進行教學資源整合與分享。

對應學校總體策略：關懷漁村社區聚落（SDG4, SDG 10, SDG 17）

推動策略方案 1：漁村社區交流

a.將關懷漁村社區聚落與地方是會事務融入課程內容

b.邀請地方社會人士蒞校演講

推動策略方案 2：融入地方資源整合

a. 鼓勵師生走出校園，積極參與社區與地方活動

b. 帶領學生及在澎湖從事海洋遊憩產業之校友參與澎湖觀光產業之各項協會，公會等組織

c. 聯合國立澎湖馬公高級中學與水產職業學校規劃並執行教學資源整合與分享。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
邀請社區或地方專家演講座談	2	2	2	2
參與海洋遊憩相關協會	1	1	1	1
與當地高級中學進行教學資源整合分享	1	1	1	1

對應學校發展目標：

推動產學合作共榮，鼓勵教師對外積極爭取產學合作計畫，引進外部資源，豐富本系教學內容。

對應學校總體策略：深耕系院產學合作（SDG4, SDG10, SDG 16, SDG 17）

推動策略方案 1：爭取產學合作資源

a. 鼓勵系上教師積極爭取公私立機構之產學合作計畫

對應學校總體策略：對接澎湖觀光產業（SDG4, SDG 10, SDG 16, SDG 17）

推動策略方案 1：協助地方產業升級

a. 協助在澎湖經營海洋遊憩相關產業之校友產業升級。

b. 媒合在地廠商產學合作

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
爭取產學合作	6	6	6	6
協助在地廠商產業升級	1	1	1	1
媒合在地廠商產學合作案	1	1	1	1

對應學校發展目標：

深耕永續島嶼生態，了解海洋環境與保育生態一直是本系特色之一。鼓勵教師爭取澎湖海洋生態方面相關的產學研究計畫。

對應學校總體策略：永續海洋資源保育（SDG4, SDG 14, SDG 15）

推動策略方案 1：落實海洋環境教育

a. 強化永續海洋資源保育課程之內容。

b. 參與海洋環境保育活動（如淨海，淨灘）。

c. 投入海洋生態研究並發表成果。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
海洋資源保育相關課程	3	3	3	3
參與永續海洋資源保育相關計畫	2	2	2	2
發表海洋生態保育相關之研究成果	1	1	1	1

三、人文暨管理學院

1. 現況

(4) 組織架構

本院主要由資訊管理系（含日四技、進四技）、航運管理系（含日四技）、行銷與物流管理系（含日四技、碩士班、碩士在職專班）以及應用外語系（含日四技）四個系所組成。為推動學院事務，院方設立院務會議、院教評會議、院課程委員會、院校外實習委員會等各種委員會，並根據任務需求設立各種任務小組來討論、推動和執行學院的各項事務。截至 112 學年，本院共有 32 位教師，其中包括 22 位專任教師（教授 6 位、副教授 7 位、助理教授 1 位）和 10 位專案教師（副教授 1 位、助理教授 8 位、講師 1 位）。本院預計 113 學年，聘任一位具備跨領域專長的專任教師來推動院內跨領域的課程。

(5) 學院簡介

人文暨管理學院是本校的一個重要組成部分，其設立的目的在於致力於培育符合業界需求之具備跨領域的永續商務經營管理人才，推動當地產業連結，從事實務創新研究及技術服務，並善盡大學社會責任。另外，在國際化趨勢的演進和國內外高等教育競爭環境的變化下，本院也不斷擴展教學和研究領域，促進學術交流和國際合作，並期待招攬外籍學生，深化院國際化的深度，以培養全院學生具有全球競爭力的跨領域人才。藉由共同的努力與奮鬥，本院期待師生共同建設一個更加繁榮和可持續發展的未來。

(6) SWOT 分析

表3-3-1人管院的SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 澎湖獨特環境有利學校利用資訊創新行銷科技，應用於教學及對地方零售與觀光休閒產業數位化與轉型發展 2. 生師比較低、教師與學生互動緊密 3. 學費低廉，為國內學費最低的大學 4. 澎湖產業發展高度仰賴本校研究能量 5. 當地政府機關互動頻繁、合作緊密 6. 本院擁有經驗豐富的專任教師和專案教師，以及年輕有活力的老師陸續加入，能提供學生實踐導向的教學和與產業的密切連結 7. 與當地產業界緊密合作關係，提供學生實習機會和職涯發展支持，培養學生具有實際應用能力和職場溝通技巧	1. 招生、業師聘請、學生實習、學術交流等對外活動較本島學校困難 2. 學校規模小，院務維持經費緊迫，校務基金累積困難 3. 人力編制受限於規模，教師人力與研究資源吃緊 4. 師資較為資深與被動，運用創新教學與新科技導入教學意願與積極度不高 5. 高等教育普及化，學生素質逐年下降 6. 在地產業同質性高，多元產學合作不易 7. 教學場域設備老舊，軟硬體待加強 8. 設施受海風侵蝕，折舊與維修經費高 9. 地處偏遠，國際交流機會相對偏低 10. 以英語教授課程師資比較不足
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 在地島嶼產業數位化程度低，疫情後對學校所能提供的協助之需求度提高 2. 企業面臨升級轉型，產業管理與技術人才需求驟增	1. 大學教育普及與少子化趨勢，招生日漸困難，跨區至澎湖就讀意願低 2. 高等教育經費補助增加困難，學校收支短絀狀況日益明顯

3. 教育部相關計畫有利學生各項能力提升、南部教學資源中心協助，夥伴學校資源分享，跨校合作開課與研究機會增加 4. 數位科技的快速發展為商務和管理領域帶來了許多新的機會 5. 教育部執行高教深耕計畫，有助推展實務創新教學，實踐大學社會責任 6. 海島型產業實務，澎湖在台灣相對具有其不可取代的地位 7. 在地觀光服務產業蓬勃發展，商機湧現 8. 外籍學生市場逐漸成熟，國家推動招收外籍生。	3. 政府計畫資源與各部會補助款取得不易，較難自籌外部資源 4. 缺乏整合型的大型研究計畫，較少展現在地島嶼研究成果的機會 5. 在地島嶼地域限制，產業接軌與產學合作案少，學生進入職場不確定性高 6. 嚴峻競爭，大學突顯特色困難 7. 科技的快速發展和變革對某些管理專業知識和技能的需求產生影響，課程內容須不斷更新 8. 熱門系所特色各校院爭相仿效競爭，建立系院獨創市場區隔與特色不易 9. 政府補助私校學生學雜費

110-112學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
校外實習合作企業家數	家	6	6	2
校外實習學生人數	人	8	15	8
產學合作	件	66	71	77
專題演講	場	11	8	7
教育部補助計畫	件	2	4	4
產學合作計畫	件	65	70	77
科技部專題研究計畫	件	10	6	6
科技部大專學生研究計畫	件	2	6	8
學術研討會	場	0	1	1
學術交流	場	0	1	1

2.單位發展目標

近程目標：教學方面，整合院內資源與師資，積極調整、創新課程內容，因應社會需求；爭取招募外籍生，擴大招生渠道。研究方面，鼓勵研究計畫撰寫與申請，積極爭取外部組織計畫與資源。服務方面，提供學生多元化跨領域學術環境，並積極與產業合作，尤其是在地觀光產業，以提供學生實習機會，協助產業升級。中程目標：教學方面，整建並提升人管院各科系軟硬體設備，發展本院教學重點特色與策略，提供本院學生數位×人文×創新與實踐之核心專業與跨領域的課程，讓學生學有專業；藉由外籍生招收，逐漸實踐院務的國際化。研究方面，經由以上教師在重點特色的研究，奠定本院整合、創新、智慧數位化與跨領域的發展方向。服務方面，持續提升教學質量，強化與業界的合作交流，提供更多學生實踐機會，開展多元化的研究活動，解決社會與產業（尤其是在地產業）面臨的挑戰，據此擴大學院的聲譽和影響力。長程目標：教學方面，創新、整併、深化島嶼特色的教學內容；研究方面，期許院方同仁長期持續島嶼特色的研究內涵；服務方面，培養具備全球視野的島嶼觀點之優秀管理人才，建立持續穩健的產學合作，尤其是與在地產業融合，積極參與全球與澎湖本地可

持續發展和社會責任運動，為社會做出積極貢獻。藉由以上，重新定位澎科人管院為台灣獨一無二的海嶼人文管理學院，以期擠進國際島嶼相關大學之管理學院排名行列。為達成以上目標，本院擬定教學、研究、產學、推廣教育以及國際化總體策略如下：

教學：師資結構	a.延聘具有深厚管理學養之教授，擔任本學院各系之兼任講座教授(B) b.持續延攬具高學歷、研究潛力及實務經驗之優良師資，改善生師比(B) c.延聘具實務經驗之高階經理人，擔任業界教師提升專業實務教學績效(D) d.鼓勵教師從事研究進修，赴公民營機構汲取實務經驗，提升本職學能(D) e.因應教師退休，增補年輕有活力的老師加入，積極進行產業關係的鏈結(D) f.延聘國外績優教師，配合南向政策擴大招收國際學生(B)
教學：課程與教學創新	a.領域知識的建構：以數位科技的創新與應用再造學院課程特色；整合院系資源，並融入『雲端運算與服務創新』課程，強調數位化、智慧化、創新與整合；調整院系課程與學習內容的整合與學習連貫性(A) b.學習情境的創造：在地永續與生活文化的融入，從學習的情境中培養學生自主探索的學習態度；線上線下的教學模式與情境（On-line to Off-line, O2O），透過數位科技因應跨時與跨域的自主學習需求；跨領域學習社群的營造與建立，以及場域之行動研究推動、鼓勵與參與；數位內容與教材的修正、豐富、應用與加值(A) c.創新教學作法：數位科技催化的學習創新與轉型；資通訊科技的融入、數位內容的創新與應用、以及數位學習平台之建構；設計思考跨領域合作思維，整合素養、專題導向式學習方法(Project-Based Learning, PBL) 學習方式的創新；透過資通訊科技與素養導向融入驅動院系課程整合與創新(A) d.基礎課程的翻新：透過課程重新規劃以及結合授課教師與業界專家的引導，以整合學習資源、提升學生具備產業知識（尤其是在地產業）與永續經營的先修基礎與探索能力，降低就業進入門檻，增進學生的素養與專業能力以符合業界的需求(A) e.結合業界專家協同深化實務教學，持續推動創新與創業課程，培養學生創新與創業基礎能力(A)
教學：跨領域學習整合	a.推動學院開設跨領域課程及學程，鼓勵修習跨領域學分，課程重視跨領域科系融合，強化專業之務實致用(A) b.推動跨領域人才培育，鼓勵成立教師社群，由各領域教師共同開設跨域課程、開發教材及教學研究，以強化創新創業精神之養成(A) c.落實實務專題、實習課程、業師協同教學，厚植學生實務專業技力，減少學用落差(B) d.推動教師教學創新、專業成長，鼓勵全英授課，提升教師創新教學知能(B)
教學：多元學習性輔導	a.結合 IR 系統分析學生學習表現，因材施教，作為課業輔導的依據，輔以教學助理，深化學習輔導機制(A) b.建立師生 PBL 合作學習團隊並培訓教學種子小老師(A) c.定期舉辦師生小組討論會以交流課堂學習情形(A)

教學與學術研究	a.辦理專題講座與全國性管理實務與島嶼光觀學術研討會，發行服務業管理評論，擴大學術交流，加強國內外學者共研究合作與互動交流(A,C,D,E) b.整合師資專長，推動並承接跨領域整合之相關研究專案計畫(D) c.獎勵傑出研究教師、補助期刊論文發表，鼓勵爭取專案計畫，厚植師生學術基礎(D) d.訂定各類教學、研究與服務相關獎勵措施，表揚並激勵教師認真從事教學、研究與服務，提昇本院整體發展量能(B) e.加強協助國科會、政府機構及公民營企業等研究計畫案申請，並提供相關資訊，以提升研發能量(D) f.邀請研究發表成果豐碩之學者，以其自身經驗與全院教師分享交流國際期刊撰寫與投稿技巧(B)
產學合作與推廣教育	a.引領教師配合政府重點產業發展之創新項目，鼓勵教師帶領學生參與產學合作競賽活動(B) b.激勵教師主動拜訪廠商，並深入了解業界需求(D) c.落實各種教學活動，含就業學程推動，提升人管理學院各系學生就業能力，培育學生具備服務業管理從業人士之成功特質(B) d.各系承接產學計畫引領學生藉由參與計畫強化實務能力；結合院級研究中心的資源與平台，提供產官學界之服務(B,D) e.獎勵產學績效教師、補助專利申請，鼓勵教師赴產業研習或研究，提升教師產學實務能量，帶動整體產學合作及技術移轉成果(D) f.鼓勵支持教師繼續深化與產業界（尤其是在地觀產業）的合作，協助廠商導入政府資源，成立創新鏈結平台(D) g.以產學研一體化理念訂定研究與產學合作機制(D)
國際化：國際境外交流	a.擴大國際境外校際教學研究合作，增進實質學術交流(B) b.配合學校政策與資源設置優秀外國學生獎學金，招收外籍生，英語授課，協助設置學生實習機會，以拓展學生來源，逐步深化本院的國際化(B) c.鼓勵學生申請進行境外實習，並邀請外籍學生到校交流(B) d.另訂定吸引優秀僑生獎勵辦法，招收優秀的僑外生，拓展生源(B)

3.單位推動策略方案

配合校方，本院各系共同擬定發展目標，如同校方發展目標，即：營造多元學習創新發、培養務實專業人才、善盡大學社會責任、推動產學合作共榮、深耕永續島嶼生態。對應學校總體策略各項方案如下，其推動策略方案如圖 3-3-2 所示。相關各項年度量化指標 (113-116 學年度)，請參考各系所提列。

A1彈性調整課程發展(SDG 4)

推動策略方案 1：實務導向課程設計與動態更新 (SDG 4, SDG 8)
推動策略方案 2：產業參與課程開發引進實踐案例(SDG 4, SDG 9)
推動策略方案 3：跨學科課程開發與創新學習途徑(SDG4, SDG 17)
推動策略方案 4：強化行銷物流專業職能及實務技能 (SDG 4)
推動策略方案 5：建構數位教學情境，發展特色課程 (SDG 4)

A2 推動跨域創新課程 (SDG 4)

推動策略方案 1：跨領域課程開發設計 (SDG 17)
推動策略方案 2：融合前沿科技與管理理念 (SDG9)

推動策略方案 3：培養跨領域合作能力 (SDG 17)
推動策略方案 4：就業導向建立跨域數位科技課程 (SDG 4)
推動策略方案 5：發展地區特色領域，開設多元課程 (SDG 4、11)

B1 擴大學生產業實習 (SDG 4, SDG 8)

推動策略方案 1：實習融入課程學習與學術計畫 (SDG 4)
推動策略方案 2：加強與企業的合作關係 (SDG 17)
推動策略方案 3：鼓勵學生獲得專業證照 (SDG 4)
推動策略方案 4：持續建立實習合作夥伴關係 (SDG 8、17)
推動策略方案 5：精進雙軌制校外實習計畫 (SDG 4、8)

B2 配合國家發展政策(SDG 8, SDG 17)

推動策略方案 1：培養符合國家發展需求專業人才 (SDG 4, SDG 8)
推動策略方案 2：強化與政府機構的合作 (SDG 17)
推動策略方案 3：增強學術與政策之間的聯繫 (SDG 9)
推動策略方案 4：持續推動離島地區產業教育發展 (SDG 4、11)
推動策略方案 5：鼓勵提升教師專業領域研究能量 (SDG 4)

C1 校園良善永續治理 (SDG 4, 11, 12)

推動策略方案 1：課程融入永續理念(SDG 4, SDG 13)
推動策略方案 2：研究與教學的融合(SDG 9, SDG 17)
推動策略方案 3：合適的工作及經濟成長(SDG 8)

C2 關懷漁村發展地方 (SDG 11, SDG 14)

推動策略方案 1：與地方政府和企業合作(SDG 17)
推動策略方案 2：與漁村社區合作(SDG 11)
推動策略方案 3：數據驅動的漁村發展方案(SDG 9, SDG 14)

D1 深耕系院產學合作 (SDG 9, SDG 17)

推動策略方案 1：強化師資和硬體資源(SDG 4)
推動策略方案 2：建立緊密的產學合作網路(SDG 17)
推動策略方案 3：增進跨學科合作與實踐能力(SDG 4)
推動策略方案 4：強化校外產學資源網絡 (SDG 4、8、11)
推動策略方案 5：深化政府學研機構產學合作交流 (SDG 4、11)

D2 對接澎湖觀光產業 (SDG 8, SDG 17)

推動策略方案 1：課程及人才培訓與觀光產業結合(SDG 4, SDG 8)
推動策略方案 2：學術研究與觀光產業結合(SDG 9, SDG11)
推動策略方案 3：加強與澎湖觀光產業的合作(SDG 17)

E2. 永續海洋島嶼資源 (SDG 14)

推動策略方案 1：開發永續海洋島嶼資源相關課程(SDG 4, SDG 14)
推動策略方案 2：實踐專案與個案研究(SDG 9, SDG 14)
推動策略方案 3：加強與政府機關及企業界的合作(SDG 17)
推動策略方案 4：工業化、創新及基礎建設(SDG 9)

推動策略方案 5：保育海洋生態(SDG 14)



圖3-3-2 人文管理學院中長程計畫推動策略方案

(一)資訊管理系

1.現況

（1）組織架構

資訊管理系的組織架構旨在提升教學質量、行政效率與學生福祉。系主任是核心人物，領導教師和行政人員。教師有不同職級如教授、副教授等，以明確職責並促進專業發展。行政書記則提供必要的支援。此結構促成了一個高效、透明、學生友好的學術環境。系內設有三類委員會及多種會議來保障系務的有效管理：教學委員會監督教學質量；設備委員會管理學系的物質資源；學輔委員會專注於學生福祉。這種系統化的組織和管理確保了教育品質和學生服務的持續改進。

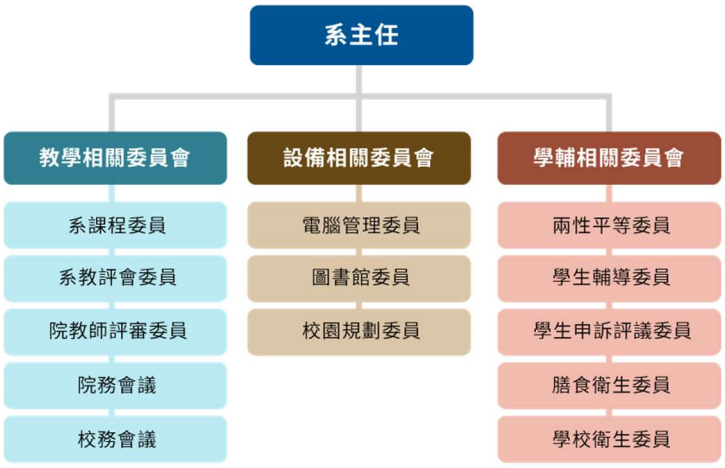


圖3-3-1-1資訊管理系組織架構

(2)資訊管理系簡介

資訊管理學系自 1994 年成立以來，致力於培養能夠應對數位化時代需求的資訊技術專業人才。本系的成立背景體現了數位技術在現代企業管理中的核心角色，特別是在全球化和高度競爭的商業環境中，資訊系統的有效整合與應用已成為企業維持競爭力的關鍵。隨著台灣產業結構的逐步轉型至以資訊和知識為主導，市場對於資訊管理專業人才的需求日益增加，進一步驅動了本系的創立與發展。本系以培養學生掌握前沿技術與實踐經驗為教育目標，尤其強調智慧科技和智慧商務管理的專業知識和應用能力。課程設計聚焦於數據分析、資料挖掘、人工智慧、機器學習及自然語言處理等領域，旨在讓學生能在資訊激增的時代中提取和分析關鍵信息，以支援企業策略的制定和決策過程。課程結構分為「智慧科技服務模組」與「智慧商務服務模組」兩大主軸，全面覆蓋從技術實施到商業應用的各個方面。除了傳統的課堂教學，本系特別重視實務操作和技能培養，設有多個專業實驗室，如系統開發實驗室、企業電子化實驗室和行動商務實驗室，以提供學生實際操作的機會，進而鞏固所學知識並應用於解決實際問題。教師團隊具豐富的教育和研究背景，多數具有國際學術界和產業界經驗，確保課程不僅理論豐富且貼近實際需求。學系也定期邀請業界專家參與教學，進行專題講座，以保持教學的實用性和時效性。畢業生就業前景廣闊，不僅限於資訊技術行業，亦涵蓋金融服務、健康照護、數位媒體和公共管理等行業。畢業後可從事系統分析、程式設計、資訊安全等多種職位，

或進一步升學深造於國內外大學，持續提升專業能力。隨著數位化與智慧化技術的快速發展，資訊管理學系將繼續致力於培養未來的企業和技術領袖。

(3)SWOT 分析

表3-3-1-1資訊管理系的SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. **課程與技術對接**：對智慧科技和商務管理領域的深入理解，並與當前市場需求緊密相連，特別是在智慧商務和數據分析等前沿技術的應用上。 2. **專業師資**：教師擁有豐富的教育和研究經驗，多數具有博士學位及國際經驗，使教學質量得到保證。 3. **實務與理論結合**：透過與業界的合作提供豐富的實習和實踐機會，使學生能夠將學習的理論知識應用於實際工作環境中。	1. **地理位置限制**：由於學系位於較偏遠的地區，可能影響吸引優秀師資和學生的能力，並限制了與其他主要教育機構和企業的實體交流。 2. **資源獲取限制**：地理位置的不便利可能限制了學系獲取最新技術和教育資源的能力。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. **產業合作擴展**：已與多家企業建立合作關係，提供學生實習機會和實務學習，並有機會根據市場的變化不斷擴展新的合作伙伴。 2. **新興市場需求**：隨著數位化和智慧化技術的快速發展，市場對資訊管理專業人才的需求持續增長，提供了廣闊的發展機會。	1. **競爭激烈**：國內其他大學的相關學系也在積極發展，尤其是那些位於主要城市並擁有更好資源的機構，可能會吸引更多潛在學生和師資。 2. **技術迅速變化**：資訊技術領域的迅速變化要求學系必須不斷更新課程和教學方法，以保持教育質量和相關性。

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
日間部班級數	班	4	4	4
日間部學生總人數	人	200	192	190
進修部班級數	班	4	4	4
進修部學生總人數	人	133	110	120
校外實習合作企業家數	家	6	6	2
校外實習學生人數	人	8	15	8
產學合作	件	1	1	0
專題演講	場	7	4	3

2. 單位發展目標

資訊管理系的發展目標涵蓋教學、研究與服務三大面向。教學方面，系所致力於培養學生具備領先的智慧科技和商務管理能力，推動業界的創新與數位轉型，並重視數據分析和智慧科技的核心技術應用。研究方面，聚焦於智慧科技和智慧商務策略的應用，鼓勵跨學科合作，並研究科技在解決社會問題上的潛力。服務方面，強調增強學生的社會責任感，透過實際項目讓學生運用技術解決社會問題，並推動社會貢獻的跨學科項目。資訊管理系的發展目標具有以下內涵:

A. 營造多元學習創新(A)的內涵: 為促進創新與多樣化的學習環境，本系結合最新的智慧科技應用與智慧商務管理策略，提供多元化的學習途徑，如融合技術和商業策略的課程設計，以及強調數據分析和資料挖掘的實務訓練。透過實戰案例分析和模擬業界挑戰，學生可深入理解智慧科技的商業應用及其潛力，激發創新思維和學術好奇心，培養未來的行業領導者。

B. 培養務實專業人才(B)的內涵: 本系致力於培養能夠靈活應用專業知識於現實世界的專業人才。通過跨學科專案合作和解決實際業務問題的經驗，學生將發展出務實的工作態度和豐富的專業技能。本系同時重視數位倫理和法律意識的教育，確保學生在專業實踐中能夠兼顧創新與道德法規，成為社會所需的負責任專業人才。

C. 善盡大學社會責任(C)的內涵: 本系透過教育和研究活動，強化學生對社會問題的認知與解決能力，培養其社會責任感。學生將參與多項社會服務與社區發展計畫，如地方政府合作專案和社區支援活動，將技術知識運用於實際的社會需求中。這不僅增強了學生的社會貢獻，也使大學成為推動社會進步和福祉的重要力量。

D. 推動產學合作共榮(D)的內涵: 本系積極推動與企業及產業界的合作，透過實際的產學項目讓學生直接參與到真實的業界環境中，應用所學知識於商業實踐，從而促進學生的職業發展和應用能力。此外，本系的研究與創新活動也與產業需求緊密相連，通過共同的研究項目和技術開發，增強大學與企業間的互利共榮關係，推動行業創新與學術研究的融合。

3. 單位推動策略方案

對應學校發展目標：營造多元學習創新
對應學校總體策略：A1 彈性調整課程發展(SDG 4)
推動策略方案 1：實務導向課程設計與動態更新 (SDG 4, SDG 8)：
推動策略方案 2：產業參與課程開發引進實踐案例(SDG 4, SDG 9)：
推動策略方案 3： 跨學科課程開發與創新學習途徑(SDG4, SDG 17)：

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
新課程引入的數量	3 門	1 門	1 門	1 門
產業專家講座或工作坊	1 場	1 場	1 場	1 場
產業共同開發課程的企業數量	2 家	2 家	2 家	2 家
創新學習方法的課程比例	30%	30%	30%	30%

對應學校總體策略：A2 推動跨域創新課程 (SDG 4)

推動策略方案 1：跨領域課程開發設計 (SDG 17)：

推動策略方案 2：融合前沿科技與管理理念 (SDG9)：

推動策略方案 3：培養跨領域合作能力 (SDG 17)：

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
跨學科課程的數量	2 門	2 門	2 門	2 門
跨學科研討會和講座次數	1 場	1 場	1 場	1 場
跨學科專案的數量	1 項	1 項	1 項	1 項
跨學科課程比例	30%	30%	30%	30%
參與跨學科課程的學生比例	30%	30%	30%	30%

對應學校發展目標：培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習 (SDG 4, SDG 8)

推動策略方案 1：實習融入課程學習與學術計畫 (SDG 4)：

推動策略方案 2： 加強與企業的合作關係 (SDG 17)：

推動策略方案 3： 鼓勵學生獲得專業證照 (SDG 4)：

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
參與實習的學生比例	20%	20%	20%	20%
合作企業數量	3 家	3 家	3 家	3 家
實習成功率	90%	90%	90%	90%
實習轉正率	30%	30%	30%	30%
專業證照考取率	100%	100%	100%	100%

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策(SDG 8, SDG 17)

推動策略方案 1：培養符合國家發展需求專業人才 (SDG 4, SDG 8)：

推動策略方案 2：強化與政府機構的合作 (SDG 17)：

推動策略方案 3：增強學術與政策之間的聯繫 (SDG 9)：

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
與國家政策相關的課程數量	2 門	2 門	2 門	2 門
國家研究計畫的申請成功率	30%	30%	30%	30%
政府合作項目的數量	1 件	1 件	1 件	1 件
教師參與政策制定的數量	1 位	1 位	1 位	1 位
學生參與的政策相關專案數	1 件	1 件	1 件	1 件

對應學校發展目標：善盡大學社會責任

對應學校總體策略：C1 校園良善永續治理 (SDG 4, 11, 12)

推動策略方案 1：課程融入永續理念(SDG 4, SDG 13)：

推動策略方案 2：研究與教學的融合(SDG 9, SDG 17)：

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
課程融入環保永續理念比例	10%	10%	10%	10%
研究出版或報告數量	1 篇	1 篇	1 篇	1 篇

對應學校發展目標：推動產學合作共榮

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作 (SDG 9, SDG 17)

推動策略方案 1：強化師資和硬體資源(SDG 4)

推動策略方案 2：建立緊密的產學合作網路(SDG 17)

推動策略方案 3： 增進跨學科合作與實踐能力(SDG 4)

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
產學合作項目數量	2 案	2 案	2 案	2 案
參與實習的學生比例	20%	20%	20%	20%
產業專家講座或工作坊	1 場	1 場	1 場	1 場
教師參與產學合作的比例	20%	20%	20%	20%
學生參與產學合作的比例	20%	20%	20%	20%

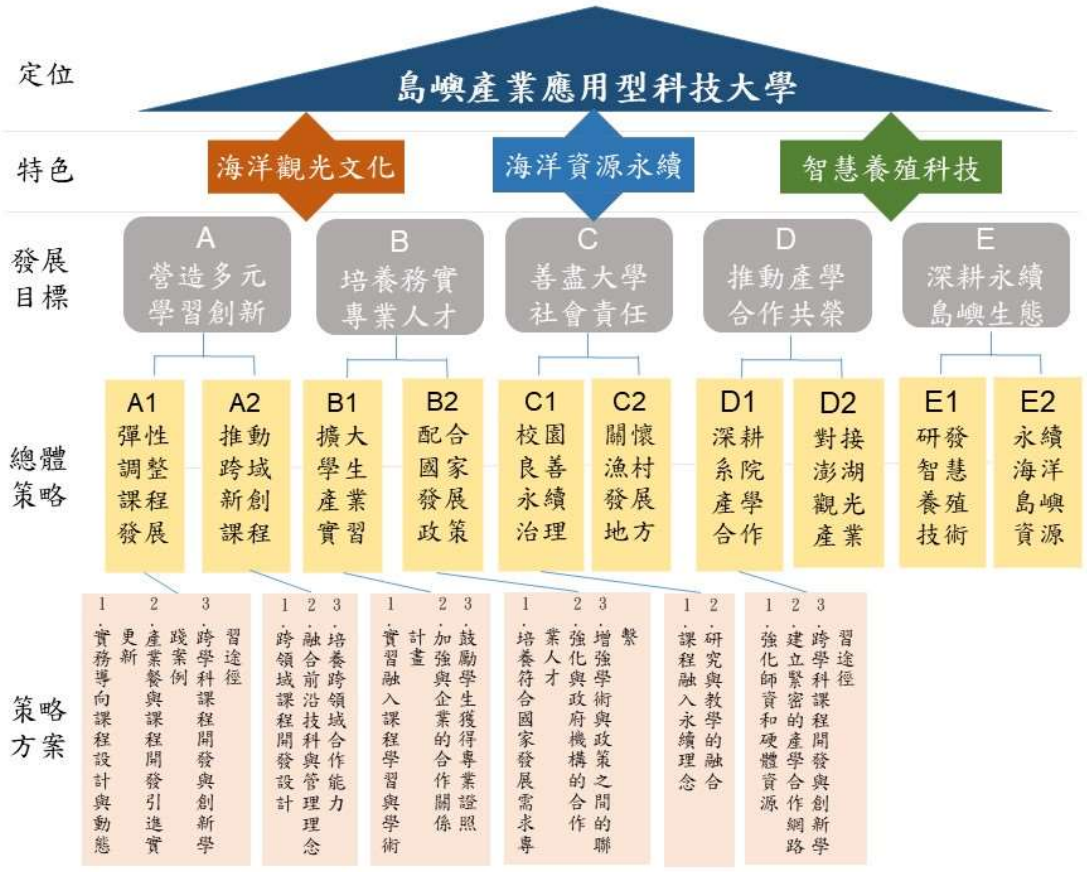


圖3-3-1-2 資訊管理系中長程推動策略方案

(二)應用外語系

1.現況

本系成立於民國 88 年，澎湖海專獨立設校時期，設系初期，招收二專單班學生。民國 91 年，應外系四技成立，二專部逐年停招。本系為澎湖離島地區唯一的應用外語學系，故肩負推動偏遠離島外語教育的使命，與協助地方產業與國際接軌為主要目標。

(1) 本系組織架構與簡介

本系之宗旨目標乃是配合政府國際化政策及世界地球村的理念，即以配合澎湖縣發展「國際島嶼海上明珠」的願景及本校「海洋科技、觀光休閒」的重點特色，故本系為因應世界地球村的潮流以及國家整體經濟發展對外語系人才之需求而設立。

本系課程規劃除部訂共同科目外，在理論與實務並重的原則下，加強基礎語言能力，強調外語實務課程，規劃觀光旅遊、英語教學二大模組，並以跨領域課程選修架構(如商業英語及第二外語等課程)，使學生具備正確流暢之外語能力及專業外語應用技能，以培育具有國際觀之英語教學、觀光和商務人才為主要教學目標。



本系現有副教授 3 人、助理教授 1 人、專案助理教授 1 人、美籍專案講師 1 人，均為國內外著名大學英文及相關科系碩、博士。每位於其專業領域皆有充足的學識及實務經驗。本系擁有多間專業教室，包括多媒體語言教室、外語自學中心、英語導遊領隊實習教室、外語解說員培育中心、英語教學實習教室/遍遠地區英語補救教學暨研究中心、英語專題製作室等專業設備，可提供學生良好學習語言的環境。此外，本校的電腦專業教室，可支援本系學生電腦輔助英語教學使用。

(2) 應用外語系之 SWOT 分析

下表為應用外語系優勢(Strength)、劣勢(Weakness)、機會(Opportunity)、威脅(Threatening)之 SWOT 分析。

表 3-3-2-1 應用外語 SWOT 分析

優勢(Strength)	劣勢(Weakness)
1. 為澎湖離島地區唯一的應用外語學系，故可結合澎湖地方社區資源與特色，發展本系為「偏遠離島英語教學暨研究中心」及「澎湖縣外語導遊領隊培訓暨研究中心」，促進本系與澎湖產業界、教育界及政府機關之夥伴關係。 2. 結合本校特色之海洋觀光文化，本系開設海洋觀光導覽解說人才培育課程規劃，建構學生紮實之溝通力及專業應用能力。 3. 為提升學生實務研究及專業產出能力，本系大四學生須撰寫英文畢業實務專題並舉辦英文專題實務發表成果展。	1. 由於處與離島之地，招生管道受限，直接/間接皆影響招收學生不同地區來源。 2. 近年因技職教育相關法規與政府政策調整(如補助全國私立大學生一萬元)，導致攬才及留才不易，影響本系師資長期規劃及系務發展。 3. 身處離島之地，不易拓展學生課內外學習活動，及教師教學研究相關合作。 4. 台灣本島之公私立一般大學及科技大學均設立與英語相關之英語系或應用外語系，系所同質性高而學生選擇性多，且大多數的寒暑假轉學考試均為形式書審，不利離島本系招生及留住學生。
機會(Opportunity)	**威脅(Threatening)**
1.面對全球化競爭中，國際移動力人才之需求將更強調於專業英文力與溝通力，本系之兩大模組課程架構為本系學生創造更多的實習與就業機會。 2. 政府推動的 2030 雙語政策啟動的教育雙語人才發展計畫，可加速本系 EMI 的教學研究及產學合作之活化。 3.本系多數教師參與協助高教深耕計畫有利於提升學校重點研究發展。 4. 澎湖縣發展「國際島嶼海上明珠」的願景可促進更多的未來在地國際賽事活動，提供本系學生參與賽事或從事兼職工作人員之機會。	1. 近年台灣科技的發展過快，對過於重視理工的價值觀下，故不利人文社會領域之整體發展。 **2.** 現今社會已步入少子化與高齡化的雙重衝擊，故對招生來源的質與量產生巨大衝擊。 **3.** 現在的一般大學的招生管道更延伸觸及至技職體系之學生來源，故加深技職體系大學招生的困難度。 4. 從小在澎湖長大的學生們，都期望能離開父母到外地就讀大學，澎湖高中職學生留在本校就讀之比率多年來一直是全校的 2%，外語人才在地化受到威脅。

(3) 近年 KPI

1.教師個人輔導人次：

學期	教師輔導學生人次
110-1	419
110-2	396
111-1	349
111-2	287

2.112-2 將在系務會議報告提升教學品質方案。

(1) 實施教學品質的提升，落實職業證照的證照。
(2) 教學策略：從理論到實務，從傳統教室場域走入貿易實習職場領域。
(3) 推動島嶼教育產業之全面提升，並導入人文與國際教育產業合作之應對策

略。

(4) 配合學校中長程發展計畫。

a. 107 級吳O甄同學已獲得學海飛颺計畫，111.3 月~111.9 月赴日本琉球大學進行交換生。

b. 109 級許O瑄、游O中 2 位同學獲得學海飛颺計畫，112.2 月~112.6 月赴日本沖繩琉球大學當交換生。

c. 學生參加國際交流活動：與外交部外交及國際事務學院合辦外交研習營青年班，110.10.13 本系共計 24 位同學參與活動、112.10.16 共計 67 位同學參與活動。

d. 譚峻濱老師執行 112 學年度新住民二代培力計畫，四甲學生莊O宇將赴越南實習同時至當地大學進行基礎越南語學習。

e. 應外 110 級學生共 9 位(李O瑋、蕭O庭、王O盛、邵O柔、劉O瑜、陳O傑、許O彬、吳O叡、徐O杰)完成投稿至 2024 IEEE 7th Eurasian Conference on Educational Innovation (IEEE ECEI 2024/01/26-01/28)國際研討會，會議摘要已被接受。

學期	課輔小老師	課程助教
110-1	2	3
110-2	2	2
111-1	2	2
111-2	2	4

2.實際學習成效如下：

TKT 教學證照：共 52 張

國貿大會考：共 5 張

導遊領隊證照：共 2 張

研究計畫案共 6 案：

110 學年 1 案

111 學年 1 案

112 學年 4 案

◎譚峻濱：

①112 學年度新住民二代培力計畫-教育部(112/08/01~113/07/31)

②樂齡大學計畫-教育部

(112/08/01~113/07/31)

◎王月秋：

①112 年度【深耕、創新、永續：建構離島社會發展新典範III(社區共創篇)2/3】

(112/07/01~113/06/30)-科技部

②111 年度【深耕、創新、永續：建構離島社會發展新典範III(社區共創篇)1/3】

(111/07/01~112/06/30) -科技部

③110 年度【深耕、創新、永續：建構離島社會發展新典範II(社區實踐篇)3/3】

(110/01/01~110/12/31) -科技部

④青年發展署-澎科大培養應外人的職涯計畫「提升自我學習技能與職涯接軌」(112/02/21~112/10/31)

1.系務會議已完成 5 次檢討：

（1）110.9.15

（2）110.10.20

（3）110.11.24

（4）111.1.19

（5）111.3.2

2.其他相關委員會議檢討：

(1) 已於 110.10.22 110-1 第 2 次系課程委員會邀請 2 位業界代表，1 位學者專家，與 2 位畢業生代表回校分享就業經驗和職涯心得，並提供課程規劃建議或修正意見。

(2) 已於 111.1.13 安排系中長程發展計畫諮詢委員會，邀請 2 位專家學者、2 位業界代表、2 位校友代表針對本系中長程發展計畫提出改善建議。

3.系所自我改善推動機制為舉辦宣導會(檢討課程設計教學成效)，並於 112.05.01 邀請畢業校友定期至系上演講，提供學弟妹作為就業之參考，以確保教育品質的提升)。

4.已於 112.10.24 安排系課程發展諮詢委員會，邀請 1 位業界代表針對本系專業課程規劃及未來學生畢業後就業銜接提出改善建議。

2.發展目標

應用外語系配合本校的發展架構圖的定位「島嶼產業應用型大學」，以發展澎湖縣島嶼在地產業發展為核心，讓大學和地方產生「在地社區連結」，透過課程結合場域實作進行「觀光人才培育」，發展本校/本系之特色與目標，善盡社會責任與價值，為有效地實踐推動永續發展目標。

本系整體發展目標為(A-1、A-2、B-1、B-2、D-1、D-2) (SDGs 4.3、SDGs 4.4、SDGs 4.7)。

本系教學、研究、服務之目標，相關細項說明如下：

(1)教學目標 (A-1、A-2、B-1、D-2) (SDGs 4.3、SDGs 4.4、SDGs 4.7)

A.配合本校發展多元學習創新，提供全系學生多元文化教育學習環境。
B.配合當地政府需求，培養在地社區公民營企業與學校之人文、觀光相關產業之專業管理實用人力。
C.因應數位科技發展，培養教育科技數位學習之教學應用創新模式。

(2)研究目標 (A-1、A-2、B-2、D-2) (SDGs 4.3、SDGs 4.4、SDGs 4.7)

A. 鼓勵教師提高個人期刊論文及研討會論文等之專業研究能量，也可進行教師群進行跨域學術研究合作，以期推動跨域創新研究之廣度與深度。

B. 鼓勵本系師生申請國科會等各項專題研究計畫，可厚實教師群的學術研究能量，並可提早培育本系學生的學術研究能力。

C. 舉辦國際學術性/實務性/專業性研討會，藉由學術交流擴展師生視野，開拓英文多元知識應用，並強化產學合一。

(3)服務目標 (A-1、B-1) (SDGs 4.3、SDGs 4.4、SDGs 4.7)

A. 配合學校執行人文、觀光商管領域基礎性及應用性研究與計畫。

B.執行高教深耕USR(大學社會責任)計畫。

C.強化產業實習合作，提供多元產學實習管道，以增加學生的職場競爭力，培養務實專業人才。

3.中長程發展策略

本系中長程發展策略之各項規畫陳述如下：

1.近程發展策略（2 年）

(1) 配合國家新南向政策的執行，本系配合學校的多元學習，彈性調整課程發展(A-1、B-1、B-2)，並適時全面檢視本系課程架構，可增加第二外語課程之語言選項，如東南亞語言，並延聘兼任東南亞語系教師；再者，開設南向國家之商業經濟之課程，以為東南亞台商企業培育未來職場人才。

(2) 強化產業實習合作，提供多元產學實習管道，以增加學生的職場競爭力，培養務實專業人才(A-2、B-1、D-2)。增加本系之合作國內/國際實習廠商，以擴大學生產業實習管道，增加學生的國際移動力。

2.中程發展策略（4 年）

(1) 迎接新世代的數位教學世代 (A-1、B-2)，教師學習透過科技運用 AI/ChatGPT

於課堂創新教學應用模式，加速專業知識與跨域知識的整合，以提供學生更好的課堂數位學習體驗。

(2) 鼓勵本系教師參與跨域研究計畫團隊(A-1、A-2、D-1)，以提升本系教師申請政府教學研究或跨域研究計畫案件。

(3) 鼓勵學生申請國科會大專生研究計畫或教育部的學海計畫，且鼓勵學生參與國際實習或活動，增加學生的國際移動力，強化並厚植學生的職場競爭力 (A-1、A-2、B-1、D-2)。

(4) 配合政府 2030 雙語政策著重專業能力及英文溝通力，培養雙語專業觀光人才進行推廣澎湖觀光旅遊發展，及擴展國際經貿交流(B-1、B-2、D-2)

(三)航運管理系

1.現況

（1）組織架構

本系目前有教師 7 位，其中教授 2 位、副教授 2 位、助理教授 3 位，共計有 6 位博士，師資專長則涵蓋海運、空運、複合運輸、供應鏈管理及一般管理。系辦公室則設有系主任、行政支援教師、書記各 1 人，系主任由系上專任教師兼任，總攬系上事務，系所短中長期之未來發展方向擬定；行政支援教師由系上專案教師兼任，協助系上教學、輔導、研究與服務資料之彙整，並與高中職端教師進行系所發展資訊傳遞與關係維繫；書記則是會議前置準備與記錄彙整，以及協助學生事務處理等。

(2)航運管理系簡介

本系成立之初，乃教育部為提升離島地區教育水準及縮短城鄉差距，於民國七十九年十月籌設第一所離島專科學校之際，見澎湖雄厚海洋資源，乃設置本系，原隸屬於國立高雄海事管理專科學校之分部，後於民國八十四年七月一日獨立設校，名為國立澎湖海事管理專科學校，經本校師生多年來共同之努力於九十四年升格為國立澎湖科技大學，而本系系名並未更動，經過多年來本校師生共同的努力之下，於八十九年正式增設二技學制，九十二年增設四技學制，延續至今。

(3)SWOT 分析

SWOT分析概述如下：

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
4. 近二年來，海運產業的營運十分亮眼，像是長榮海運有數十個月年終，陽明、萬海也不遑多讓，這些上市上櫃公司的亮麗表現，再加上媒體的大肆報導，使得高職端對海運相關產業產生極大的興趣，因為將來就業可能會有較佳的出路，另外承攬運送公司近年來積極招募人力，使得本系一向穩定的就業出路，更是錦上添花。此外，承攬運送公司基於國外代理行及分公司的需要，在國外設定許多據點，特別是東南亞地區，因此可至東南亞進行招生，學生可於學成時，返回母國工作甚至實習時即可返回母國，增加外籍生前來本系就讀意願。	6. 本系每年級一班，每班招收學生約50人，系的規模小，人力編制少，人力資源吃緊，僅有6至7名教師及1名書記，但一個系所該做的業務如教學、服務、研究、行政等一樣不少，所以工作負擔沉重。 7. 近年來受到少子化衝擊之影響，只能力求註冊率八成以上，努力達到九成。然而學校地處離島，招生及學術交流等對外活動較為困難，學生、業者、授課業師常因地點裹足不前。航運相關產業海運公司與承攬運送公司，大多依中大型港口營運，像是台北港、台中港、高雄港，這些公司大

5. 學校地處澎湖，校園生活環境單純，外部五光十色的誘惑少，學生較不易染上惡習。此外，承攬運送公司及航空公司近年來積極招募實習生，使得本系一向穩定的就業出路，更是往前延伸到廠商對本系的實習需求，因為這些公司提前至本系尋找適合的人力，造成實習機會增多。	多在其附近，學其中公司內的專業人士較無機會蒞校演講或與學生接觸，亦無法擔任業師進行授課，而教育單位一再要求本島與離島一些研修課程需多方邀請業師上課，對於離島地區實則是不切實際的做法。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
8. 國家南向政策，鼓勵招收境外學生，有利增加國際生源，而本系的實習合作產商，多為跨國營運企業有許多業務，如歐洲線、美國線、遠東線、東南亞線等，是以在國外經常設立分公司及代理行，因此亟需適合人力前往執行業務，這樣的需求對於本系招收境外學生、增加國際生源有極大的助益，因為外籍生可以於大四便返回母國實習，更進一步就業，增加外籍生就讀本系的意願。 9. 依據110至112學年度實習名單可以看出，本系110學年度的實習名額較少，究其原因是受到新冠疫情之最初衝擊影響造成實習廠商對實習生需求降低，在111學年度時由於疫情延長好一段時間，企業大多已經調整因應，因此對實習的需求逐漸恢復常態，實習人數也增為2倍，另外從實習的地點可看出，本系實習的地點涵蓋臺灣本島北中南地區及澎湖，顯示實習範圍之廣闊，可選擇地點之多，這都是學生就業的機會與選擇，還有目前112學年度上學期前往實習的學生已達20人，接近111學年度實習人數的總數，顯示本系實習的機會與人數有增多的趨勢，主要是因為本系與產業關係良好，是以實習機會及就業訊息一向充足	1. 近年來受到少子化衝擊之影響，許多學校招生皆受到嚴峻的考驗，本校亦是如此，特別是本校位於離島地區，因為交通問題，除了招生之外，教師聘請、國際學術交流等活動皆較本島學校困難許多。以本系為例，本系於110學年度下學期學習末，一位專任教師改去高科大任教後，快2年總算才找到符合先前教師專長的專案教師，以至於近2年系的大部分教師都必須在基本鐘點之外，增加授課時數，而且生師比的比例不佳，除了近幾年符合航運專長的博士來源短缺，離島亦使許多年輕博士對離島地區任教意願低低落。 2. 在地產業多為微小型，難以爭取大型產學合作計畫，大型產學合作計畫通常在臺灣本島授課與執行相關產業合作，因為繁忙的工作，使這些公司的專業人士無法撥出太多時間擔任業師或進行合作，在臺灣本島公司附近的大學尚可撥出半天時間授課及產學合作，而澎湖本島往返至少就需用掉半天，再加上授課及會議時間，有時就需耗時一天半以上，是以常有許多人對本系邀請產學合作計畫裹足不前，除授課鐘點還需加上機票住宿成本，若非業師個人支應便是系上得支出，系上經常門捉襟見肘，且審

	查單位常有要求但對經費補助又多方有意見，是以推行極為不易。

110-112 學年執行成果（無法以學年統計之數據，請註明為年度）

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
專題演講	航運管理系	4	4	4
學術研討會	航運管理系	0	1	1
學術交流	航運管理系	0	1	1

2.單位發展目標

a. 教學發展目標(發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任) (發展目標 E 深耕永續島嶼生態): 為因應外部情境(含教育、社會等)環境趨勢，提昇學生就業競爭力。為配合實際就業市場需求，提出培育「航運管理的理論與實務兼具之人才」的教學目標。

b. 服務發展目標(發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任):配合國家發展政策，培育航運物流相關事業之經營管理與實務人才及航運物流實務創新與敬業樂群具溝通能力專業人才。

c. 研究發展目標(發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任) (發展目標 E 深耕永續島嶼生態): 利用獨特地理位置及當地雄厚的觀光資源，即澎湖在地特色–永續海洋島嶼資源，發展成為離島運輸教育及研究中心。

最後希望發展成為科技大學之一流科系，培育兼俱運輸、金融、資訊、外語能力之海運、空運暨相關領域之航運管理基層與中階經營管理人才(發展目標 B 培養務實專業人才)。充分配合國家經貿政策，及產業界資訊化及自動化之人才需求，以提高學生畢業後就業之競爭力(發展目標 C 善盡大學社會責任)。主要目標為：

(a)配合國家發展政策，並與業界之脈動相結合，培育產業所需要的人才(發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任)。

(b)擴大學生產業實習，培養學生兼俱運輸、管理、金融、外語能力，可真正符合業界之所需(發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任)。

(c)因應澎湖當地–永續海洋島嶼資源做為三通轉運中繼站(發展目標 E 深耕永續島嶼生態)及供應鏈產業管理實務人才需要(發展目標 C 善盡大學社會責任)。

3. 單位推動方案

a. (發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任) (發展目標 E 深

耕永續島嶼生態):開立「產學合作研修」與「航運經營實務講座」之課程，以縮小學校教授課程與就業市場所需專業技能之差距。並利用澎湖在地特色–永續海洋島嶼資源培育學生環保節能的人文素養，於潛移默化之中使學生能環保愛地球。

b. (發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任):培育學生具備航運產業實務應用能力、專業知識與創新能力、溝通表達與團隊合作能力、問題解決與終身學習能力、職場倫理與公民素養及產業知能與國際視野等航運業工作的核心能力的養成，擴大學生產業實習。

c. (發展目標 B 培養務實專業人才) (發展目標 C 善盡大學社會責任) (發展目標 E 深耕永續島嶼生態):

(a)本系持續以離島運輸研究為重心，以海、空運研究為主，供應鏈管理研究為輔。

(b)主要特色為以教授航運輸相關經營管理知識及技能課程為主，並以離島運輸特色課程為規劃之依據。

(c)持續發展國際航空票務教學課程與航運承攬業之文件製作課程與提高證照，擴大學生產業實習機會。

(d)持續推動學生參與校外實習及老師實務研究機會。

(e)充分結合當地觀光、遊憩及漁產運銷之實務輔導工作。

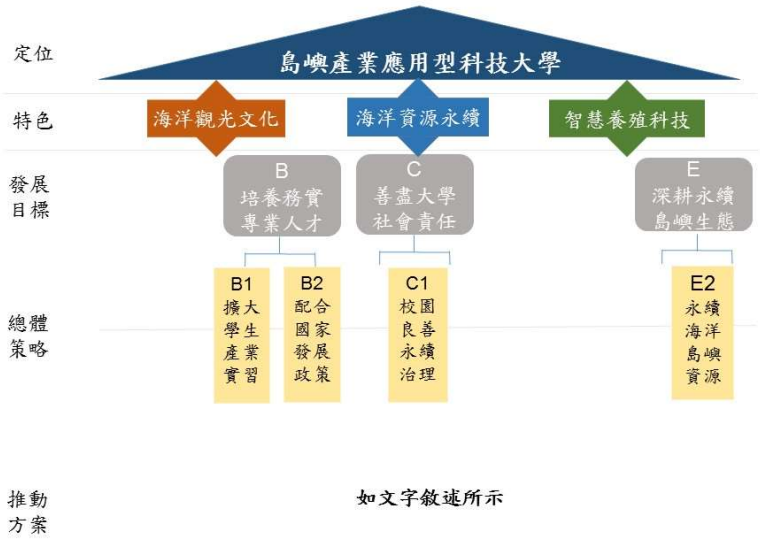


圖3-3-3-1 航運管理系中長程計畫推動方案

對應學校發展目標：(發展目標 B 培養務實專業人才)

對應學校總體策略：(B1 擴大學生產業實習) (B2 配合國家發展政策)

a. 配合產業界之需求，實施課程之更新及設計，提升學生學習效果。

b. 整合師資專長，承接研究計畫，提高學術地位。
c. 增加建教合作廠商，以驗證學生所學。
d. 增聘兼任教師。
推動方案 1：優質教育(SDG 4)
d. 建立特色專業教室，並配合校務空間規劃，成立航運專業教室。
e. 增購航運相關圖書及期刊。
推動方案 2：優質教育(SDG 4)
a. 落實教育評鑑建議改進事項。
b. 落實產業實習評量之工作。
c. 整合師資專長，撰寫教材、製作教具。

量化指標目標值(113-116 學年度) （無法以學年統計之數據，請註明為年度）：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
中英文圖書	100	100	100	100
海空運承攬業作業系統	1	1	1	1
通關自動化軟體	1	1	1	1
航空訂位 AMADEUS 系統	1	1	1	1
iStow 教育版軟體	1	1	1	1
Simmod 軟體	1	1	1	1
SPSS 軟體	2	2	2	2
oCam 軟體	5	5	5	5

對應學校發展目標：(發展目標 C 善盡大學社會責任)
對應學校總體策略：(C1 校園良善永續治理)

a. 維持一等之評鑑成績。
b. 提高本校知名度並擴展可用資源。
c. 與相關學校及研究單位建立良好的關係。
d. 舉辦推廣教育。

推動方案 1：合適的工作及經濟成長(SDG 8)
a. 鼓勵教師研究及論文發表。
b. 發揮學校教育功能，進一步擴展學生就業管道及出路。
c. 提供學生校外實習之機會，並提高就業競爭優勢。
d. 鼓勵學生取得乙級職業證照、承攬業文件製作證照、物流證照、訂位證照、通過多益與英檢門檻。

量化指標目標值(113-116 學年度) （無法以學年統計之數據，請註明為年度）：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
校外實習(人)	25	25	25	25

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
各類證照	25	25	25	25
專題演講	4	4	4	4
學術研討會	1	1	1	1

至於學術活動規劃則如下所述:

●短程－邀請學術界、產業界專家進行專題演講。
●中程－參與或協辦實務性、專業性研討會。
●長程－參與或協辦全國學術性研討會。

對應學校發展目標： (發展目標 E 深耕永續島嶼生態)

對應學校總體策略：(E2 永續海洋島嶼資源)

a. 開設特色課程，落實離島運輸之教育目標，積極與業界建立建教合作的關係。
b. 加強產官學合作，充分整合當地業界及政府機關，辦理離島航運管理訓練課程。

推動方案 1：工業化、創新及基礎建設(SDG 9)

a. 與在地研究單位充分交流及合作，成為關係良好的伙伴。
b. 依與當地業者合作夥伴關係，增加學生畢業後就業之選擇。

推動方案 2：保育海洋生態(SDG 14)

a. 聘請在地知名保育人士（學者、專家）蒞校演講。
b. 提供有效海洋環境永續經營上及施政上之建言，落實教育之功能。

量化指標目標值(113-116 學年度) （無法以學年統計之數據，請註明為年度）:

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
建教合作（件）	3	3	3	3
推廣教育（件）	1	1	1	1

(四)行銷與物流管理系(含服務業經營管理碩士班)

1.現況

（1）組織架構

本系設立系務會議、系教評會議、系課程委員會、系校外實習委員會等各種委員會，並根據任務需求設立任務小組來決策與推動系所的各項業務。本系目前專任（專案）教師共 9 人，共有教授 2 人、副教授 2 人、助理教授 5 人，均具有博士學位。每位教師擁有多張行銷或物流領域的專業證照，及相關業界的工作經驗多年，均為雙師型人才。本系歷年兼任教師多達 20 位以上，均為相關業界專家及中高階經理人，且擁有碩士以上學位。本系的師資專業領域可區分為「行銷流通」、「運輸物流」及「商業科技」三大領域，再細分學術專長如下圖所示，包括：(1)數位行銷、智慧零售與行銷科技之學術專長共有 3 位師資；(2)新媒體行銷、顧客關係管理及大數據行銷之學術專長共有 2 位師資；(3)供應鏈管理、冷鏈物流及智慧倉儲之學術專長共有 2 位師資；(4)智慧物流及全球運輸行動服務共有 2 位師資。



(2)學系簡介

本系秉持深耕在地產業需求、呼應政府施策措施、及掌握產業變化等原則，致力於行銷與物流領域的教學研究與社會服務，同時導入外來資源並帶進當地特色產業，期望扮演在地產業輔導者及培育者的角色，以善盡大學社會責任並輔導相關產業創新。本系以技職教育技術培養為基礎，強化學校教師研究及產學能量，以培育高等商管技術為教學發展基礎，形塑培養具備「行銷流通」、「運輸物流」及「商業科技」實務知識與創新能力之中高階專業人才。本系的專業發展方向是整合行銷與物流兩大領域的教學及研究為主，發展跨領域課程與創新教學，積極推廣行銷物流智慧化應用，強化新興科技之實務技能，以及落實行銷與物流實務職能培訓，確保入學輔導修課、專業證照取得與校外實習就業三效合一的教學目標。兼顧地區性產業經濟發展之配套，配合開設在地農漁特色產品的行銷及物流「產製銷」供應鏈相關專業課程。下表為本系所目前的班級數、學生人數及教師人數。

表3-3-3-1 行銷與物流管理系（服務經營管理研究所）班級數、學生數及教師人數

學 年 度			109	110	111	112	
班級數	日間部	四 技	4	4	4	4	
		碩士班	1	1	1	1	
		合 計	5	5	5	5	
	進修部	碩士在職專班	1	1	1	1	
		合計	1	1	1	1	
當學年度的學生數	日間部四技		189	173	161	153	
	碩士班		8	8	12	12	
	碩士在職專班		14	9	21	24	
	合 計		211	190	194	189	
師 資 人 數			9	9	10	9	

本系辦公室位於學校教學大樓五樓 E504 室，系上的行銷與物流領域專業教室位於於教學大樓 1 樓、5 樓與 6 樓，以及學校實驗大樓後棟 2 樓，其專業教室規劃如下：

A. 專業電腦教室（教學大樓 E507 室）：建置數位化教學設備，安裝供應鏈設計、會計及統計分析、物流證照考試多套教學軟體及證照考試輔導系統。
B. 行銷與流通專業教室（教學大樓 E501 室、E502 室及 E506 室）：均具備數位化教學設備，並規劃為職場情境化的辦公室場域，以模擬公司實務工作環境。
C. 行銷與物流管理系實習商店（教學大樓 E110 室）：規劃為全校師生實習或研發產品的固定展示場所與實體販售通路，作為系上師生於行銷、零售、物流與創業等課程應用和實務操作相關教學之使用，已朝向「線上線下虛實通路整合」新零售（智慧零售）方向發展。
D. 專業教室 B219：「門市服務技術士」丙級學術科考場已建置完成。
E. 專業教室 B221：建置「無人機載具室內飛行訓練」場所。

本系有系辦公室 1 間，教師研究室 9 間，學生「實務專題製作室」(兼會議室)1 間，研究生研究室 2 間。

(3)SWOT 分析

本系的發展策略需要進行 SWOT 分析，以了解內在優勢、劣勢以及外在機會和威脅，以發展本系有利角色定位與策略。這有助於制定相應的發展策略及具體規劃推動工作項目。

表3-3-4-1 行銷與物流管理系SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1.澎湖地區環境有利於本系利用行銷科技與冷鏈物流等專業領域，應用於教學及對地方農漁特產零售與運輸物流產業數位化與轉型之發展。 2.本系與澎湖縣政府機關互動頻繁、合作緊密，重視教學績效及學生學習成效。 3.本系擁有經驗豐富的專任教師和專案教師，具有豐富的教學經驗和業界背景，能夠提供學生實踐導向的教學和與產業的密切連結。	1.招生、業師聘請、學生實習、學術交流等對外活動較本島學校困難。 2.人力編制受限於規模，教師人力與研究資源吃緊。 3.較缺乏整合型的大型研究計畫，較少展現在地研究成果的機會。

4.本系與行銷物流產業界有緊密的合作關係，提供學生實習機會和職涯發展支持。 5.全臺科大商管系所中同時擁有「行銷傳播＋零售通路＋物流運輸＋商業管理」的專業課程與多元師資 6.完整落實行銷與物流的實務職能培訓，確保「入學輔導修課、專業證照取得、與校外實習就業」三效合一的教學目標。 7.結合澎湖農漁特色資源，以低溫物流與冷鏈流通為教學特色領域之一，並建置有「澎科大實習商店」及「無人機室內飛行練習場」等特色實務教學場域，提供師生進行授課與實作應用。 8.紮實的學科知識與實作教學，多元創新且高實用性的課程內容，彈性的師生指導時間，具有「離島優勢」對於升學求職都加分。	4.教學場域設備老舊，軟硬體設施仍待加強。 5.設施建築受海風鹽分侵蝕，折舊與維修經費高。
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.澎湖地區產業數位化程度低，疫情後對學校所能提供的協助之需求度提高。 2.企業面臨升級轉型，行銷科技、數位行銷與智慧化物流倉儲技術人才需求驟增。 3.年輕有活力的老師陸續加入本系，積極且願意進行產業關係的鏈結。 4.老師跨校合作開課與研究的意願及機會增加。 5.數位科技的快速發展為行銷與物流領域帶來了許多新的機會，本系持續加強數位科技的創新教學，培養學生在數位化環境下的專業能力。 6.本校執行教育部高教深耕計畫，有助推展實務與創新教學，並實踐大學社會責任。 7.隨著服務業的快速發展，本系可以針對服務業相關領域的需求，培養符合產業需求的專業人才。	1. 少子女化趨勢，招生日漸困難；跨區至澎湖就讀意願低。 2. 離島地域限制，產業接軌與產學合作案不太多，學生進入職場前不確定性高。 3. 相關系所過多且競爭嚴峻，系所特色突顯有一定程度的困難性。 4. 熱門系所特色各校院爭相仿效競爭，建立系所獨創市場區隔與特色不易。

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
教育部補助計畫	件	1	2	2
產學合作計畫	件	65	70	77
政府部門計畫	件	0	0	0
國科會專題研究計畫	件	5	3	3
國科會大專學生研究計畫	件	1	3	4

（二）單位發展目標

1. 日間部學士班

本系日間部學士班以學生職能及學識訓練為教學重點，並以穩固學生基礎能力、強化學生對於行銷與物流領域的專業技術、以及落實學生生涯輔導的機制，最終以養成學生在行銷及物流相關產業的「最佳適職能力」為教育目標。特色發展方向：(1)跨領域課

程設計促進產學交流，引進新興知識及研究成果，推動在地化服務業經營創新；(2)培育具廣博人文社會素養、紮實學科知識、專業實作能力及開拓三創視野的行銷與物流相關事業之經營管理與實務技術優質人才；(3)因應澎湖特色水產品與食品產業，並結合澎湖農漁特色資源，以低溫物流與冷鏈流通為教學發展特色，發展成為在地高等職能教育中心；(4)結合行銷物流與資訊科技應用，整合產製銷供應鏈為就業導向，增強行銷物流科技智慧人才所需職能，並協助澎湖地方產業、經濟與文化之提升，帶動地方繁榮與發展。

2. 服務業經營管理碩士班/碩士在職專班

本系碩士班則朝向「商貿與資訊管理」及「運輸與物流管理」作為專業領域發展，教育目標包括：(1)培養服務業所需具備專業與創新能力的經營管理人才；(2)培養學生具有企業倫理與服務精神，以符合公私部門所期待之人格特質；(3)因應澎湖地區的需求，提供在職進修及回流教育，以提升當地之人力素質。特色發展方向包括：(1)跨域課程設計與師資指導，教學與研究聚焦在地服務管理相關議題，並以實務研究為碩士論文導向；(2)重視理論與實務整合，接地氣的服務業研究議題，提供新興研究成果；(3)緊扣在地服務業所需資源，致力扮演地區知識庫角色，引導澎湖地方服務產業發展。碩士班學生主要來源為縣內產官學界，又以軍公教為主，配合學生需求，而規劃「服務業人力資源管理」、「知識管理與資訊運用」及「組織創新與管理」等組織策略相關領域之課程。碩士班/碩專班課程規劃與安排，主要考量零售流通服務業及一般服務業在就業上所需的專業相關知識與應用技能，故在課程內容設計以零售流通業及一般服務業的商管課程為主。

（三）單位推動策略方案

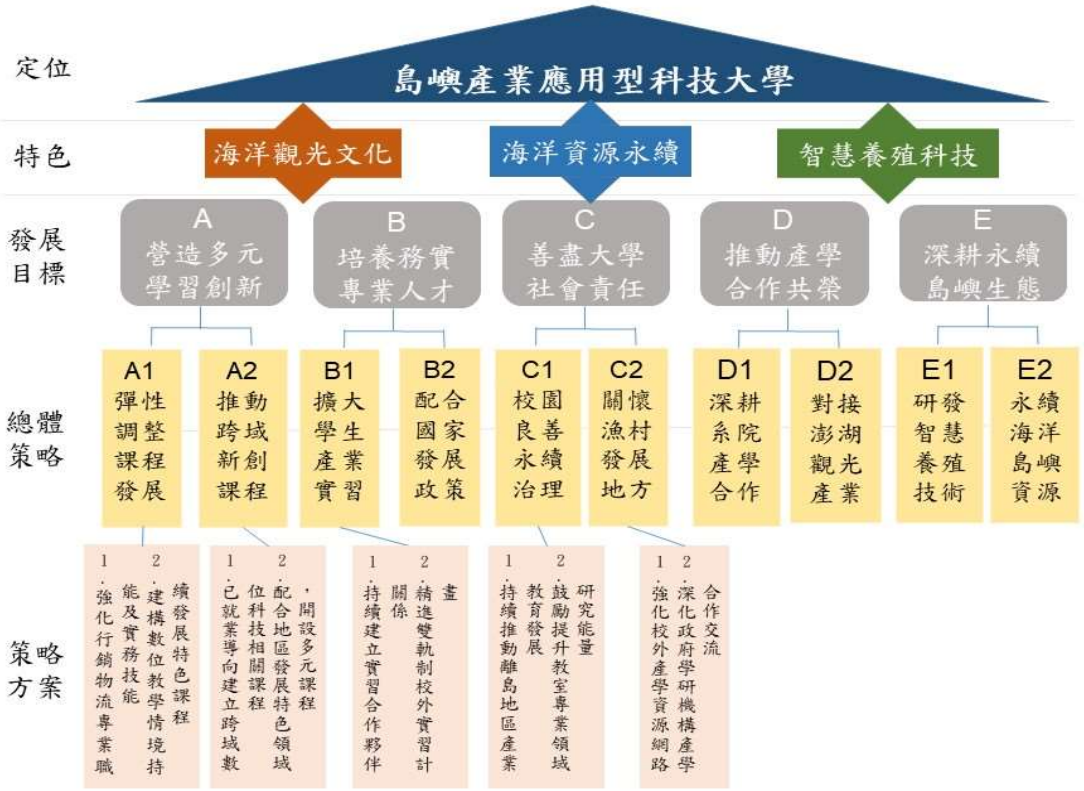


圖3-3-4-1 行銷與物流管理系（含服務業經營管理碩士班)中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A 營造多元學習創新

對應學校總體策略：A1 彈性調整課程發展（SDG 4）

推動策略方案 1：強化行銷物流專業職能及實務技能 (SDG 4)：

f. 以培育高等商管技術為教學發展基礎，形塑培養具備「行銷流通」、「運輸物流」及「商業科技」實務知識與創新能力之中高階專業人才。

g. 強化新興科技之實務技能，以及落實行銷與物流實務職能培訓，確保入學輔導修課、專業證照取得與校外實習就業三效合一的教學目標。

h. 以低溫物流與冷鏈管理為發展核心，逐步增加冷鏈流通服務相關範疇，包含零售與電商冷鏈，及衛生與安全管理、各類食品採購與驗收、與冷鏈作業管理等產製銷整合實務課程。

i. 融合「科技」、「行銷」與「管理」成為本系的行銷領域發展方向，持續招攬擁有相關產業經驗的新進教師，以強化指導學生如何利用行銷科技工具，進行市場的行銷輿情蒐集與分析、數位行銷及企業智慧商務策略推動，進而操作新零售通路整合與管理，推動科技行銷業界人力培訓及發展。

推動策略方案 2：建構數位教學情境，持續發展特色課程 (SDG 4)：

e. 整合行銷與物流兩大領域的教學及研究為主，發展跨領域課程與創新教學，積極推廣行銷物流智慧化應用，強化數位新科技之運用技能。

f. 在地生活與文化的融入，從學習的情境中培養學生自主探索的學習態度，並結合線上線下的教學模式與情境，透過數位科技因應跨時與跨域的自主學習需求。

g. 持續與人管院及本校其他系所合作爭取教育部各項大型計畫，持續開設有關於數位化、科技化與智慧化的行銷與物流相關課程，以開設能夠突顯系所特色的課程。

量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
開設商業科技的相關課程	3	4	4	5
開設行銷科技或數位行銷的相關課程	3	4	4	5
開設智慧物流運輸的相關課程	3	4	4	5
開設行銷或物流領域相關的專業證照輔導班	2	3	3	3

對應學校總體策略：A2 推動跨域新創課程（SDG 4）

推動策略方案 1：以就業導向建立跨域數位科技相關課程 (SDG 4)：

a. 整合行銷與物流兩大領域的教學及研究為主，發展跨領域課程與創新教學，積極推廣行銷物流智慧化應用。

b. 發展特色農漁產品與加工食品之行銷流通領域，強化跨系所合作機會以爭取跨領域計畫，提升教學與實務融合以降低學用落差，培育跨領域跨產業之行銷流通複合型人才。

c. 發展資訊科技、雲端運算服務創新與應用、雲端商務技術與應用及數據分析與資訊應用等新創課程，規劃指導學生分析、評估線上線下全面整合(Online-Merge-Offline, OMO)之全銷售通路及行銷 5.0 模式中的資源配置及應用效率。

推動策略方案 2：配合地區發展特色領域，開設多元課程 (SDG 4、11)：

a. 兼顧地區性產業經濟發展之配套，配合開設在地農漁特色產品的行銷及物流「產製銷」供應鏈相關專業課程。
b. 建立本系跨領域學習社群的營造與建立，以及場域之行動研究推動、鼓勵與參與，並使本系教學數位內容與教材的修正、豐富、應用與加值。
c. 結合業界專家協同深化實務教學，持續推動創新與創業課程，培養學生創新與創業基礎能力。

量化指標目標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
開設跨域課程	2	3	3	4
開設資訊科技相關課程	1	2	2	3
開設雲端運算或雲端商務相關課程	1	2	2	3
開設產製銷供應鏈相關課程	2	3	3	4
建立跨領域學習社群	1	2	2	3

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B1 擴大學生產業實習（SDG 8）

推動策略方案 1：持續建立實習合作夥伴關係 (SDG 8、17)：

d. 持續與國內知名行銷、零售和物流相關企業建立實務教育夥伴關係，擴展產學緊密結合培育模式同時建立長期實習合作。
e. 加強與澎湖地方產業實習合作機會以利澎湖地區發展，並發揮學校教育功能，進一步擴展學生於澎湖地區就業就學管道及出路。

推動策略方案 2：精進雙軌制校外實習計畫 (SDG 4、8)：

c. 持續辦理大四全學年及一學期的「雙軌制校外實習」，並利用三級教學品保檢核實習課程的效益。
d. 積極建立與實習機構的夥伴關係，並努力拓展符合本系中長程發展教育目標的實習機會。
e. 持續配合學校舉辦專題演講、研習營、就業博覽會、就業媒合活動、企業徵才等活動，促使學生提早進行職涯規劃並快速進入職場。

量化指標目標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
增加行銷、零售或物流相關企業之實習合作機會	2	3	3	4
增加澎湖地方產業實習合作機會	1	2	2	3
辦理實習說明會暨實習媒合活動	3	4	4	5
參訪零售或物流領域校外廠商	1	1	1	1
配合學校辦理就業博覽會	1	1	1	1

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策

推動策略方案 1：持續推動離島地區產業教育發展 (SDG 4、11)：

a. 因應澎湖海洋特色產業及海洋/海島觀光產業發展需求，發展成為水產品與觀光產業整合行銷、複合運輸及低溫物流的教育研究中心，同時作為地方公部門及服務產業在職人士的主要進修管道。
b. 落實行銷與物流實務職能培訓，同時亦扮演澎湖地區商管服務產業教育中心，培訓行銷科技、零售服務與物流倉儲等專業理論知識與實務應用。
c. 鼓勵支持教師持續與產業界的合作互動，協助澎湖地區廠商導入政府資源，成立創新創業諮詢平台。

推動策略方案 2：鼓勵提升教師專業領域研究能量 (SDG 4)：

a. 鼓勵教師參加國內外各種學術或實務性質研討會及座談會，以及發表研究論文，提升教師的專業能力及獲取新知趨勢。
b. 結合高教深耕計畫之年度經常門經費，支持教師在國內學術研討會發表論文之差旅費。
c. 成立本系學術研究發表教師群組，以各自經驗與全系教師分享交流從事研究工作、國際期刊撰寫與投稿技巧。
d. 鼓勵教師赴公民營機構進行實務研習或產業研究，提升教師產學實務能量，帶動整體產學合作。

量化指標目標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
開設澎湖海洋特色產業之相關課程	4	5	5	6
開設澎湖地區商管服務產業相關課程	4	5	5	6
成立創新創業諮詢平台	0	1	1	1
成立本系學術研究發表教師群組	1	0	1	1
鼓勵教師赴公民營機構進行實務研習或產業研究	1	1	1	1

對應學校發展目標：D 推動產學合作共營

對應學校總體策略：D1 深耕系院產學合作

推動策略方案 1：強化校外產學資源網絡 (SDG 4、8、11)：

a. 鼓勵師生進行產學合作及業界交流，同時逐步建置本系系友資料庫暨系友資訊互動平台，期望建立畢業系友網絡來強化職場情報與就業管道資源。
b. 持續發展與充實本系的行銷與物流實務教學場域，並結合澎湖社區與農漁業在地資源應用，協助地方產業共同解決行銷與物流相關議題。
c. 聘任具相關業界經驗之師資，擴大業界師資參與系所教學，同時鼓勵教師進行相關領域產學合作與研究，或至業界公司進行產業研習或實務學習。
d. 透過課程重新規劃及結合授課教師與業界專家的引導，以整合學習資源、提升學生具備產業知識的先修基礎與探索能力。

推動策略方案 2：深化政府學研機構產學合作交流 (SDG 4、11)：

a. 積極與業界建立建教合作的關係，充分整合當地業界及政府機關，有效解決經營及施政的問題，並配合地方政府舉辦推廣教育及辦理行銷物流管理類訓練課程。
b. 與台灣本島的大學及研究單位持續交流合作，建立良好的產學合作伙伴關係。
c. 鼓勵教師配合政府重點產業發展之創新項目，帶領學生參與產學合作競賽活動。

量化指標目標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
建置系友資料庫暨系友資訊互動平台	0	1	0	1
每學期開設業師協同教學課程	2	3	3	4
配合澎湖地區辦理行銷物流管理類訓練課程	1	2	2	3
與台灣本島的大學及研究單位辦理產學合作交流	1	2	2	3
帶領學生參與產學合作競賽	1	1	2	2

四、共同教育委員會

1.現況概述

(7) 設置沿革

本校於 107 學年度為強化學生職場基礎能力，規劃推動學生資訊能力教學與相關證照的取得，將原有負責全校外語課程的語言中心，擴充組織成立基礎能力教學中心；同時為統籌辦理全校共同課程、通識教育、外語教育、資訊教育等學生素養與基本能力事項，爰依本校組織規程第八條，設置共同教育委員會。

共同教育委員會係比照學院之教學單位，以下分設通識教育中心與基礎能力教學中心，為比照各系之教學與研究單位。前者辦理共同課程及通識課程等學生素養之教學規劃及研究事宜；後者負責外語教育、資訊教育等基本能力之教學規劃及研究事宜。

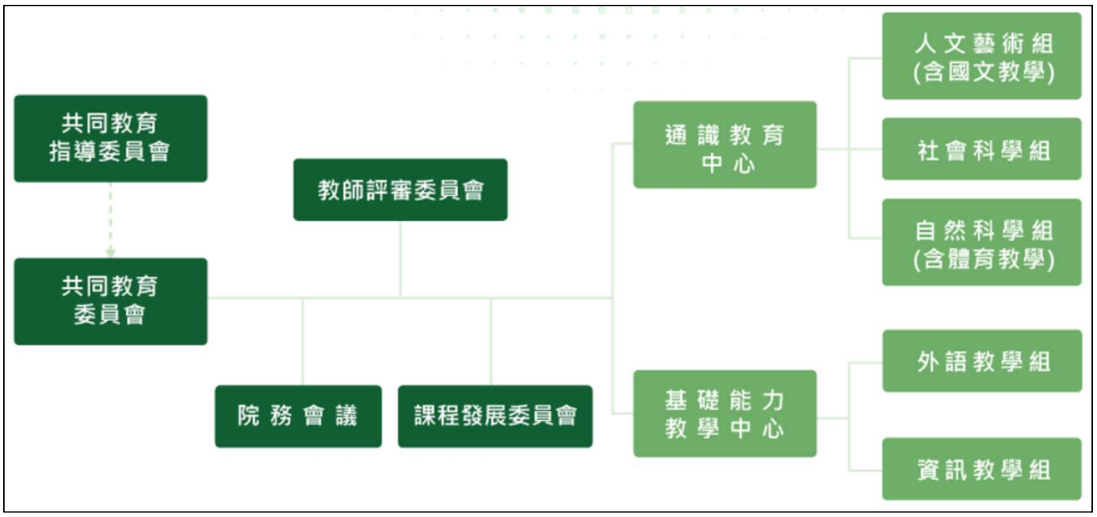


圖3-4-1 共同教育委員會組織之架構

(8) 教學目標

本委員會在全人教育理念下，旨在培養現代公民素養，並養成終身學習的習慣，其中「全人」係指「完整的個人」，全人教育即是：能夠提供一套深度(專業)及廣度(通才)均衡的學習過程，進而充分展現完整的個人，透過培育博雅素養，實踐「知識探索」、「在地實踐」與「人文關懷」的教育理念與思維，並積極致力於學生語文能力的提升，配合政府政策，推動學生修習程式設計與運算邏輯思維、最新科技新知相關課程的工作。

依據前述理念目標研訂課程規劃設計方向如下：

A. 開發學生的興趣與潛能，增進批判思考能力。

B. 提昇學生外語溝通能力，擴展國際視野。

C. 培養學生人文素養，理解並尊重多元文化。

D. 落實環境永續觀念，關懷邊陲與弱勢族群。

E. 灌輸學生美感鑑賞能力，促進人際和諧互動。

F. 培養學生跨域專長技能，增進職場競爭能力。

(9) 師資結構

本委員會所轄之通識教育中心與基礎能力教學中心，現有專任（案）教師，26人。

A. 通識教育中心現有專任（案）教師 18 人：人文藝術組（專任 6，專案 2）共 8 人。社會科學組(專任)4 人。自然科學組（專任 4，專案 2）共 6 人。

B. 基礎能力教學中心現有專任(案)教師 8 人：跨領域（專任）1 人。外語組（專案）5 人。資訊教學組（專案）2 人。

師資學位結構（圖示如下）：總共

		碩士		博士	
師資學位結構	通識教育中心(18)	專任	專案	專任	專案
	人文藝術組（含國文 8）			6	2
	社會科學組（4）			4	
	自然科學組（含體育 6）		1	4	1
	基礎能力教學中心（8）	專任	專案	專任	專案
	跨領域教學組（1）			1	
	外語教學組（5）		1		4
	資訊教學組（2）				2
	總計（26 人）	0	2	15	9

(10) SWOT 分析

表3-4-1共同教育委員會SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
10. 獨特的海洋特色大學，並具有產學合作與應用的良好環境 11. 多元專長的師資與健全的同儕成長社群 12. 開設跨領域合作的多元課程，提供修課選擇的多樣性 13. 推動強化學生英語能力、資訊技能的進階與認證	1. 學生偏重科系專業課程輕忽通識知識涵養 2. 學生多來自低收入家庭，經濟狀況不佳導致課餘常以打工為重 3. 研究場域受限過去計畫執行成果已累積趨於飽和與重複 4. 國家級大型計畫徵件，常量能不足而受到限制
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1. 掌握在地狀況與需求，具備政府計畫經費資源的合作機會 2. 扮演在地智庫，建立地方社區組織的協力夥伴關係 3. 適合作為自然生態、低碳觀光、科技應用、文資保存等實驗試行的實踐場域	1. 少子化加上地域區隔、科系限制都影響學校招生人數 2. 地處離島師資在邀請安排時，會耗費高額差旅交通成本 3. 學生寒暑假常返回台灣，未能留在澎湖延續專題或研究累積。

2.單位發展目標

共同教育課程含共同課程與通識課程，共同課程為必修課程，包含國文、英文、體育、資訊。通識課程為分配選修，包含人文藝術(文學與歷史、宗教與哲學、藝術與文化)、社會科學(社會與心理、法律與政治、經濟與管理)、自然科學(自然與科技、海洋與環境、運動與健康)、潛在課程(服務學習、社團參與、生活涵養、校園景觀)。

（1）共同教育委員會發展目標與特色

A. 培養兼具專業技能與公民素養的職場人才。

B. 厚植融合在地特色與需求的教師研究能量。

C. 扮演地方政府與產業發展的協力智庫角色。

（2）發展策略

A. 釐清組織定位，健全法規制度及其運作，致力專兼任與專案教師的合理配置，以強化師資結構並全面提升教學品質。（C1）

B. 實施互補性通識課程模式，推動跨領域職場能力學程、自主學習微學分，以及職能證照的輔導與獎勵，拓展學生職場應用之知識領域。 （A1、A2）

C. 整合所屬師資學術專長，成立澎湖地方社會研究中心、性別與婦女研究中心，承接跨領域之相關研究專案計畫，提供在地社會之服務。（B2、D1、D2、E2）

（3）實施計畫

A. 健全組織制度：藉由擴大院務會議、共同教育指導委員會的研商，確立組織定位與調整，改善制度缺失運作困境以落實法制化。

B. 課程規劃設計：制定具備公民責任的通識核心課程，開設職場 ACE 學程、非資通訊學生的數位科技應用微學程，以培育學生跨領域專長。

C. 基礎職能培育：持續輔導與獎勵學生通過英語證照門檻，透過職訓與職涯機構的資料蒐集，規劃開設各學院學生職場電腦證照需求課程。

D. 學術活動舉辦：辦理博雅通識與地方學的研討會，實施教學觀摩與教學方法工作坊，並鼓勵教師出版研究專書及教科書。

E. 終身學習推廣：盤點全校師資專長，結合在地高齡專業師資，辦理高齡健康相關計畫，規劃設計相關課程，提供終身學習管道。

3.單位推動策略方案

共同教育委員會的發展特色是以推動全校通識及共同科目課程，引領學生透過互補式多元學習，培養學生具備廣博的自我學習能力、獨立思考能力及解決問題的能力，成為兼具人文關懷及終身學習發展的專業人才。

在「島嶼產業應用型科技大學」整體定位下，共同教育委員會配合本校發展目標與總體發策略，研擬以下 113-116 年期間的推動策略方案，如下圖：

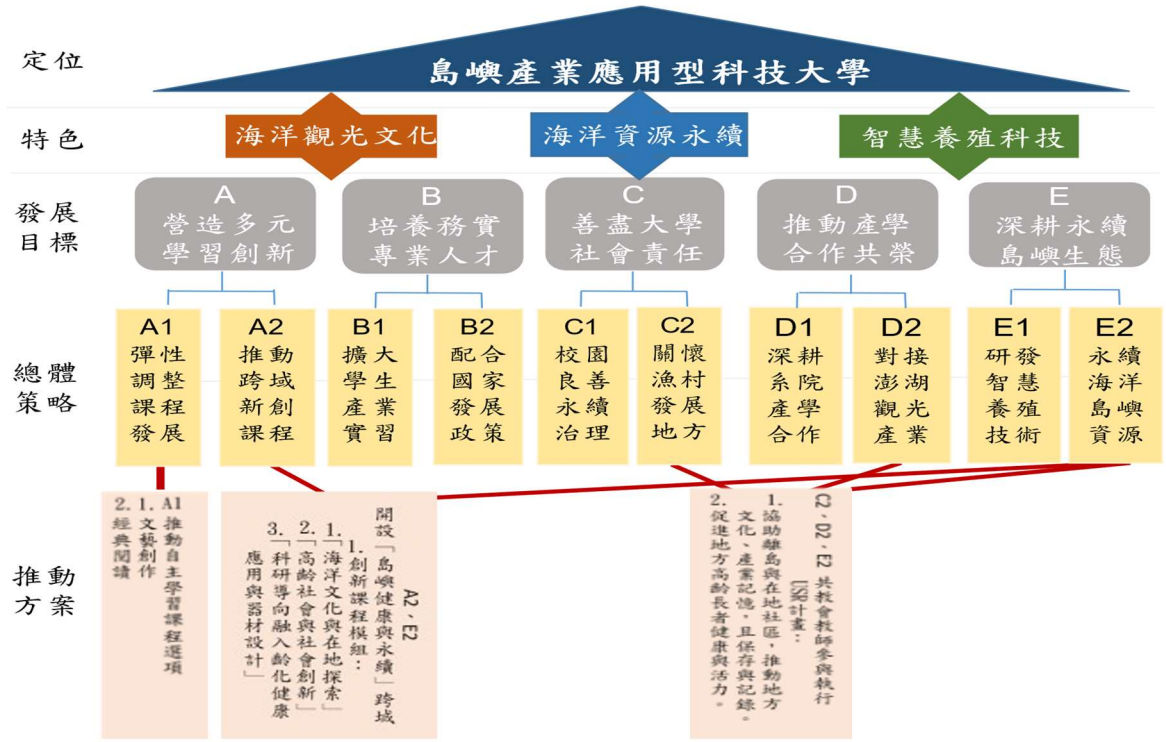


圖3-3-5-1 共同教育委員會中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：A 營造多元學習創新（SDG 4）

對應學校總體策略：A1 彈性調整課程發展（SDG3、SDG4）

推動策略方案 1：互補式通識課程模式(SDG4)：

以中文閱讀寫作課程為主軸，開設「經典閱讀」及「文藝創作」微學分課程。

a.讓同學以興趣選項，訓練自主管理時間的學習方式，進行閱讀文類的累積。

b.提供精進語文表達的能力，進行作品撰寫、發表或發揮文字作品的立體展 現成果。

c.舉辦各項主題徵文，獎勵同學發揮積累的文字訓練，發揮觀察書寫與詮釋能力，呈現精進的語文能力與創意。

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才、

推動策略方案 2：開設 ACE 學程、數位學程 (SDG4)：

強化學生職場應用能力推動方式如下：

a.規劃開設英語、資訊基礎能力相關課程，推動職能檢定和證照的取得以及暑期英語遊學選送計畫。

b. 強化學生基本就業能力與素養，提升職場與國際競爭力。

c.實施職場培力學程與微學分實作課程，導入教學計畫資源，運用在地豐富的海洋文化與場域，提供學生藉由跨領域自主學習，強化職場與社會的實踐能力。

對應學校發展目標：C 善盡大學社會責任、E 深耕永續的島嶼生態

對應學校總體策略：C2、E2、D2

推動策略方案 3.：參與 USR 計畫，開設微學分。

a.關懷漁村地方發展、多元夥伴關係。協助在地社區記錄產業、保留文化記 憶。促進高齡長者健康與樂活。

b.對接澎湖觀光產業，調查與規劃在地綠色觀光之可能方式。

c.永續海洋島嶼資源/永續城鄉，規劃設計低碳綠色觀光旅遊方式。

量化目標：

		學年度			
指　標　項　目	單位	113	114	115	116
教學類講座	場	8	8	9	10
生涯/職涯講座	場	4	4	4	4
工作坊	場	4	5	5	6
活動/競賽	場	6	7	8	9
跨領域課程	班	6	6	6	6
微學分課程	班	4	4	4	4
學程課程	班	2	2	3	3
課程成果展	場	2	2	2	2

(一)基礎能力教學中心

1. 現況

(2)組織架構

基礎能力教學中心現有編制為主任 1 位，教師 7 位，書記 1 位。教師包括基礎英語專案教師 5 位及基礎資訊專案教師 2 位。7 位專案教師中包括助理教授 6 位，講師 1 位；其中最高學歷具博士學位者有 6 位，碩士學位者有 1 位。

(3)基礎能力教學中心簡介

為強化不可或缺的基礎英語及基礎資訊之教育，本校在 107 學年度成立基礎能力教學中心(以下簡稱中心)，其本質即是讓本校所有系科的學生在英語文及資訊能力方面能夠紮根，進而延伸應用在各科系的專業科目與相關領域。

教育部執行「2030 雙語國家政策發展藍圖」，以「培養臺灣走向世界的雙語人才」及「全面啟動教育體系的雙語活化」為目標。雙語教育的推動及實施有助於提升國家整體競爭力，邁向國際化，為強化國人的雙語能力，雙語專業師資人力投入及落實雙語教育成為重點。

其次，資訊科技為 21 世紀社會經濟教育文化發展的主導力量之一，應用資訊科技及處理資訊已成為未來人才的基本條件。因應數位時代之挑戰，資訊科技不斷改變學習方式與內涵，各國愈加重視科技教育，將電腦科學列為各級教育之主要課程；學習如何使用數位工具，並利用網路資源來進行學習，也成為日益重要的教育課題。

中心在基礎英語教學方面，依學生入學英文程度分級上課，教學內容主要著重在學生英語聽說讀寫能力的提升，共同英文課程包括大一上學期至大二上學期的英文(一)~(三)及大二下學期的英文加強課程。共同英語考試採統一會考制並包括聽力測驗。正規課程之外，中心也開設多益及英檢相關輔導課程，另外也舉辦多元英語學習活動，包括英語講座、英文拼字比賽、英語聊天室、線上證照模擬考試等，達到強化本校學生之英語能力及通過英語能力檢測的比例。

而在基礎資訊教學方面，鑑於教育部十二年國教新課綱將資訊科技課列為必修課程，本校亦希望同步提升全校學生基礎之資訊能力，因此，自107學年度起，由本中心開設套裝軟體應用課程，重點在於讓學生能熟悉就業時所需使用的辦公室應用類軟體(Word、Excel、PowerPoint)並能考取相關的國際證照；同時，為了加強邏輯思維的訓練，加強跨領域學習的修習能力，中心在非資訊類科系開設基礎程式設計課程，讓同學以零基礎學習者的視角進行學習，從最基本的環境架設開始深入淺出的教學，進而獲得初步的程式設計能力。如此，既能提升基礎與專業的資訊科技能力，同時又能增加就業的競爭力。另外，為了使學生在提升資訊能力方面能符合科技進步所需及多元選擇，除了基礎的辦公室文書能力與程式設計以外，資訊安全、視覺設計、人工智慧、物聯網、電子商務、網路概念等基礎資訊課程都已於111年起逐步納入中心的數位資訊微學程課程中，供學生選讀，以期達到讓本校學生在所屬系所的專業領域外，具有提升就業競爭力的資訊技能。

(4)SWOT 分析

表3-4-1-1 基礎能力教學中心SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1. 教學團隊認同中心教學目標，具教學樂忱 2. 教師間溝通良好、 3. 具備多元的資訊課程 4. 具備自我評鑑的意識與動能 5. 與地方建立良好合作關係 6. 具備完善的學生考取證照獎勵制度	1. 新生英語能力有下降趨勢 2. 專業系所與中心配合度不足 3. 非資通訊系之學生對資訊課程畏懼 4. 學校可支援之資訊軟體不足 5. 學生較重視專業領域之學習
機會（Opportunity）	**威脅（Threat）**
1.高等教育政策強調英語及資訊能力的培養 2.技職教育重視證照之取得 3.配合高教深耕計畫開設資訊微學分課程	1. 地處離島，師資聘任不易 2. 教育部經費補助有限，資訊設備更新速度慢

110-112 學年執行成果

指標項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年
專題演講	場次	2	2	1
英語學習活動	場次	2	2	1
英語證照輔導班	班	7	11	5
資訊證照輔導班	班	6	5	3

2.單位發展目標

本中心在教學上著重互動與成效，在設備資源上著重適用性及永續性，透過依學生程度分級上課、多元化開課、舉辦課外活動、證照輔導、自學系統開發等措施，以提升本校學生的英語及資訊能力為主要發展目標。

（三）單位推動策略方案

依據學校定位於「島嶼產業應用科技大學」的架構下，基礎能力教育中心配合學校發展目標及策略前提下，擬定 113-116 學年期間的推動策略方案如圖 1 所示。

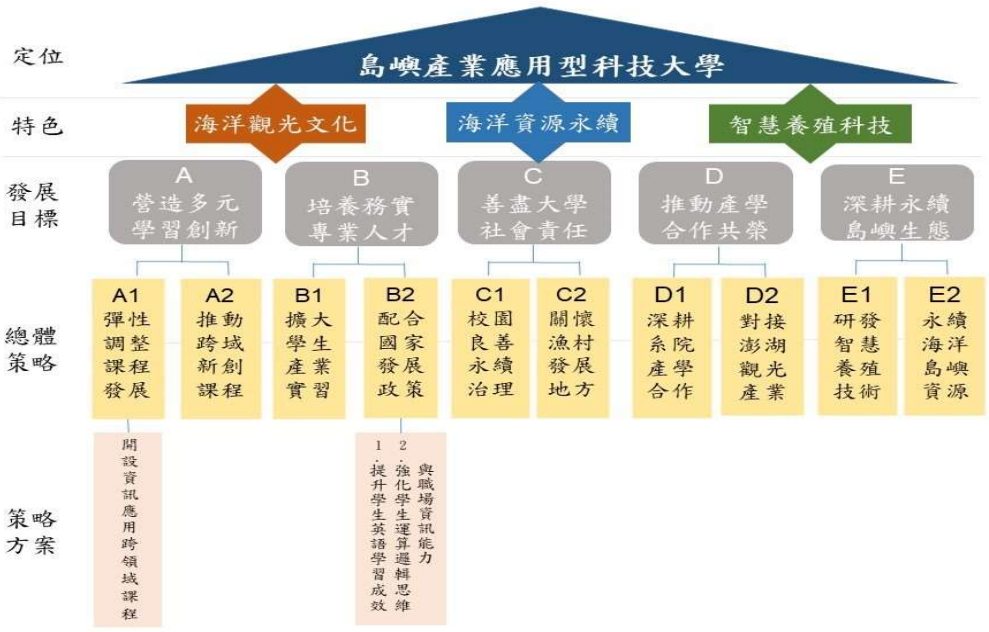


圖3-4-1-1 基礎能力教學中心中長程推動策略方案

對應學校發展目標：A 營造多元學習創新

對應學校總體策略：A2 推動跨域新創課程（SDG4）

推動策略方案 1：開設資訊應用跨領域課程 (SDG4)：

a. 於專業系所開設可應用於專業領域之資訊課程。

b. 與非資訊專長教師共同開設跨領域資訊基礎課程。

對應學校發展目標：B 培養務實專業人才

對應學校總體策略：B2 配合國家發展政策（SDG 4）

推動策略方案 1：提升學生英語學習成效 (SDG4)：

a. 採取英文能力分級授課，增加聽力及口說訓練，全面提升學生英語能力及檢定成績。

b. 開設培養修讀專業領域全英語課程能力之奠基課程，如基礎寫作、基礎口語表達及應用英文，訓練學生在會議、簡報、辯論及職場等專業領域中，能以英文清楚表達需求及應對。

c. 舉辦英語課外學習活動，如英語聊天室、微電影製作、英語演講、字彙比賽，創造多元學習環境。

推動策略方案 2：強化學生運算邏輯思維與職場資訊能力 (SDG4)：

c. 針對非資通訊領域之學生開設程式設計課程，訓練學生之邏輯運算，進而具備適應科技發展的基本能力。

d. 開設辦公室套裝軟體應用課程，提升學生畢業時所需之職場資訊能力。

e. 設立數位應用科技微學程，開設人工智慧、物聯網、大數據分析、影像設計等新興科技的基礎課程，提供學生多元學習選擇。

h. 量化指標目標值(113-116 學年度)：

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
畢業生通過英語檢定門檻比例	35%	40%	45%	50%
全英基礎課程開設數	1	2	3	3
英語聊天室學生參與人次	600	600	600	600
修讀程式設計學生人數	1500	1500	1500	1500
修讀數位科技微學程學生人數	1800	1800	1800	1800

(二)通識教育中心

1. 現況

(1) 組織架構

本中心現有專任教師 14 位、專案教師 4 位；其中人文藝術組專任 6 位、專案 2 位，社會科學組專任 4 位，自然科學組專任 4 位、專案 2 位；另有本校合聘教師數位，與兼任教師 20 餘位。

14 位專任教師中包括教授 7 位、副教授 4 位、助理教授 3 位；其中博士 13 位、碩士 1 位。

A. 通識教育中心簡介

(A).設立理由

為因應現代大學因學術分科日趨專精細密所導致的學識廣度不足，以及技職教育因偏重專業技能訓練所導致的人文素養缺乏，本校於 92 學年度將原附屬於教務處的通識教育中心獨立為一級行政單位，93 學年度再比照各學系改為一級學術單位，109 學年度起歸屬共同教育委員會，藉通識教育之推廣強化，平衡專才與通才、技能與涵養，以培養識見廣博且能融會貫通，人格健全且能關懷社會的博雅人才。

(B).教育目標

通識教育旨在培育具備人文關懷的專業人才，兼顧專業與人文素養，貫徹「全人教育」之理想，透過正式的教學課程與非正式的潛在課程，培養學生具備專業知能與廣博的基礎能力，包含獨立思考能力、表達能力及對人文的關懷。本校屬技職教育體系，以發展邁向多元精緻之科技教育為願景。因此，本中心依據新、實、謙、愛的校訓內涵設計通識課程與教學策略，藉以提升學生的人文素養，使學生接受技能專業化教育之同時，輸以通識教育之內涵，期以造就專業與通識教育兼容發展之人才。

(C).課程教學現況

鼓勵教師積極參與教育部「大學社會責任實踐計畫」(USR 計畫)及教學實踐計畫，以精進教學品質及深化教學內涵；結合澎湖本地的自然資源及人文特色，規劃內涵豐富且多元選修的通識課程，落實教學創新，強化學校培育人才任務，改善學用落差，以符應教育部大學教育政策方向。

110-112 學年度，共辦理通識教育專題講座 21 場；教師增能工作坊 10 場，通識課程成果展 5 場；通識跨領域課程 6 門；微學分自主學習課程 17 門，110-112 學年課程教學成果統計表執行成果如下表:

表3-4-2-1 通識教育中心110-112學年課程教學成果統計表執行成果

項目	單位	110 學年	111 學年	112 學年	小計
通識教育專題講座	場	5	5	11	21
教師增能工作坊	場	2	2	4	10
通識課程成果展	場	2	2	1	5
通識跨領域課程	門	1	2	3	6
微學分自主學習課程	門	3	3	5	11

D.教學設備

本中心現有階梯教室及多功能創意教室、創夢基地之空間，未來將繼續充實教學資源與設備，並增設數位電子佈告欄，以強化教學互動成效。

E.學術研究

本中心鼓勵教師承接相關研究計畫，並從事學術期刊與研討會的論文發表，增進教師的研究能量，同時舉辦通識教育、專題講座、學術研討會及學術交流，提升本中心教師研究能力及本校的學術地位，帶動澎湖地方的學術研究風氣。

2.SWOT 分析

本中心 SWOT 分析概述如下：

在優勢部份:本中心具備良好的通識傳統、具備通識理念的教學團隊、具備多元異質的師資、具備自我評鑑的意識與動能、具備地方及公部門合作基礎以及重視實作(實踐)課程等 6 項優勢。

在劣勢部份:本中心因學校地處離島，教師增能較為不易、學校成員不瞭解通識理念及精神以及學生重視專業輕忽通識課程等 3 項劣勢。

在機會部份:本中心存有未來人才除專業素養外，也重視一般素養的養成、高等教育趨勢要求加強通識教育的培育、配合高教深耕計畫開設微學分自主學習，邀集教師以社區為實踐場域，開設跨領域通識課程等 4 項機會。

在威脅部份:本校因少子化的現況，限制課程多元開課、高等教育資源有限，通識資源的競爭更形激烈等 2 項威脅，通識教育中心 SWOT 分析圖如下圖所示。

表3-4-2-1 通識教育中心SWOT分析

優勢（Strength）	劣勢（Weakness）
1.具備良好的通識傳統 2.具備通識理念的教學團隊 3.具備多元異質的師資 4.具備自我評鑑的意識與動能 5.重視實作(實踐)課程 6.具備與地方及公部門的合作基礎	1.學校地處離島，教師增能較為不易 2.學校成員不瞭解通識理念及精神 3.學生重視專業輕忽通識課程

機會（Opportunity）	威脅（Threat）
1.未來人才除專業素養外，也重視一般素養的養成 2.高等教育趨勢要求加強通識教育的培育 3.配合高教深耕計畫開設微學分自主學習課程 4.邀集教師以社區為實踐場域，開設跨領域通識課程	1.少子化的現況，限制課程多元開課 2.高等教育資源有限，通識資源的競爭更形激烈

圖3-4-2-1 通識教育中心SWOT分析圖

3. 單位發展目標

本中心以發展通識教育中心之組織功能，提升教師素養及多元化開課；定期舉辦通識課程聯合成果展，展現學生學習成果，提升其自信心與成就感；鼓勵教師參與專題講座、學術研討會及學術交流，以提升研究質量及參與國際學術交流為中程發展目標；同時，因應地方需求並結合地方自然景觀與文化資源，營造地方特色並帶動經濟繁榮為長程發展目標，進而建立發展特色如下：

(1)建構人文、社會與自然科學並重且多元的通識課程；符應 SDGs 優質教育、性別平權。

(2)培養學生公民素養與在地認同並推動師生社會創新；符應 SDGs 氣候行動、和平與正義及健全制度。

(3)營造兼具地方本土特色與擴展國際視野的學習環境；符應 SDGs 海洋生態、陸域生態。

4. 單位推動策略方案

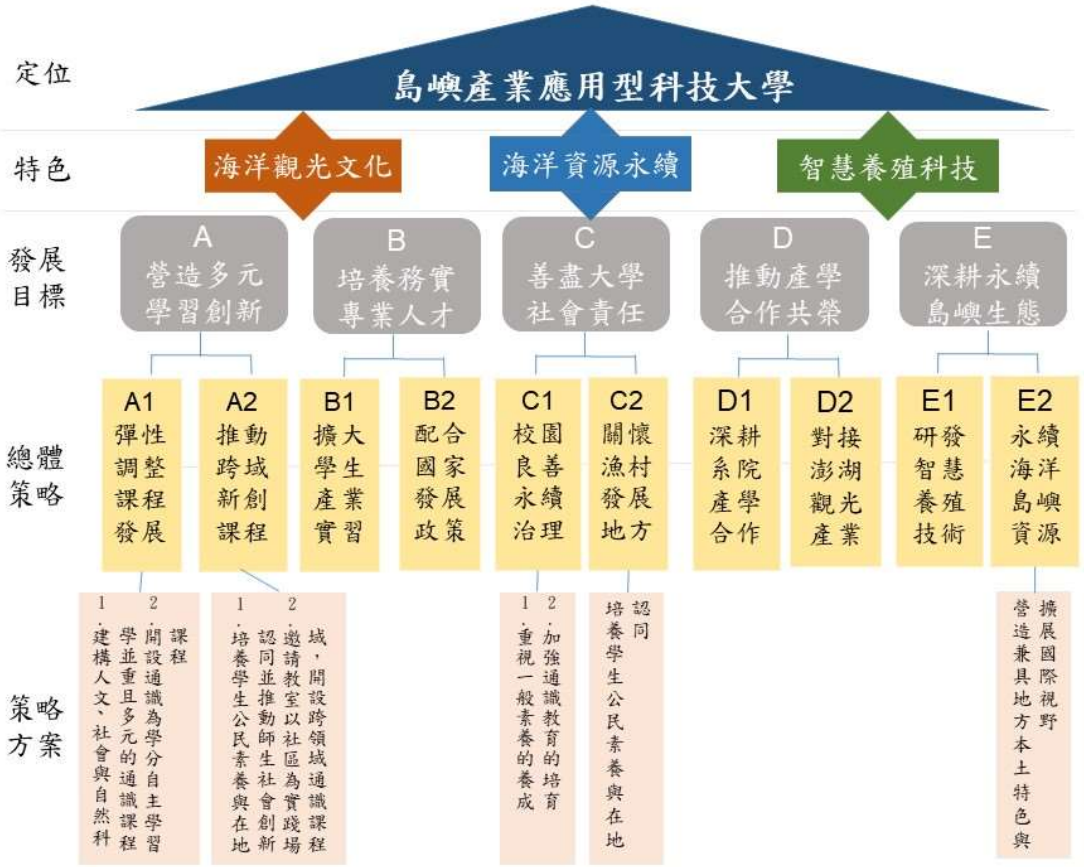


圖3-4-2-2 通識教育中心中長程計畫推動策略方案

對應學校發展目標：營造多元學習環境、善盡大學社會責任。

對應學校總體策略：

(1)本中心對應學校總體策略 A1：彈性調整課程發展 (SDG4、SDG5)之推動策略方案包括：

a.建構人文、社會與自然科學並重且多元的通識課程。

b.開設通識微學分自主學習課程。

(1)本中心對應學校總體策略 A2：推動跨域新創課程 (SDG13、SDG16) 之推動策略方案包括：

a.培養學生公民素素與在地認同並推動師生社會創新。

b.邀請教師以社區為實踐場域，開設跨領域通識課程。

(1)本中心對應學校總體策略 C1：校園良善永續治理 (SDG4) 之推動策略方案包括：

a.重視一般素養的養成。

b.培養學生公民素素與在地認同。

(1)本中心對應學校總體策略 C2：關懷漁村發展地方 (SDG16) 之推動策略方案包括：

a.重視一般素養的養成。

(1)本中心對應學校總體策略 E3：永續海洋島嶼資源 (SDG14、SDG15) 之推動策略方案包括：

a.營造兼具地方本土特色與擴展國際視野的學習環境。

113-116 學年度本中心對應學校總體策略量化目標指如下：

表3-4-2-2 通識教育中心量化指標目標值(113-116學年度)

指標項目	113學年	114學年	115學年	116學年
通識課程	60	60	60	60
跨領域通識課程	3	3	3	3
通識微學分課程	4	4	4	4

討論事項（十）　　提案單位：性別平等教育委員會

案由：本校性別平等教育實施要點修正案，提請討論。

說明：

一、配合性別平等教育法112年8月16日修正，113年3月8日開始施行修正本校性別平等教育實施要點。

二、本要點修正說明如下：

（一）依性別平等教育法第十二條規定訂定目的與法源依據修正第一點。

（二）依性別平等教育法第三條第三款及第二十一第二項規定，將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件修正為校園性別事件酌修文字，另文字將週知改周知修正第五點。

（三）依性別平等教育法第十三條增修文字修正第六點。

（四）依性別平等教育法第十四及十五條酌修文字修正第七點。

（五）依性別平等教育法第十六條酌修文字修正第八點。

（六）依性別平等教育法第十八條第一項酌修文字修正第九點。

（七）修正第十一點款之編號。

（八）修正本要點修訂實施規定修正第十三點。。

三、檢附現行施行性平別等教育法、本要點修正草案對照表及修正後草案全文各1份(如附件1、2)。

四、辦法：本修正案經性別平等教育委員會及校務會議審議通過後實施。

五、本案經113年5月15日性別平等教育委員會會議通過，提請校務會議審議。

決議：照案通過。

法規名稱：性別平等教育法
修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第 一 章 總則

第 1 條

1 爲促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
2 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

第 2 條

1 本法所稱主管機關：在中央爲教育部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。
2 本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關爲本法所稱主管機關。
3 本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。

第 3 條

本法用詞，定義如下：
一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
二、學校、教師、職員、工友及學生：
（一）學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
（二）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
（三）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
（四）學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。
三、校園性別事件：指事件之一方爲學校校長、教師、職員、工友或學生，他方爲學生，並有下列情形之一者：
（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行爲。
（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行爲，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
2.以性或性別有關之行爲，作爲自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
（三）性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行爲且非屬性騷擾者。
（四）校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。

五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。

六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。

五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。

七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於地方之性別平等教育事務。

2 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。

二、督導考核所主管學校性別平等教育相關工作之實施。

三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

1 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 8 條

1 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。
2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；直轄市、縣（市）主管機關應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關自治法規。
3 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。
4 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。

第 9 條

1 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者爲委員。
2 前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

第 10 條

主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第 二 章 學習環境及資源

第 12 條

1 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
2 學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

1 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
2 學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 15 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 16 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 17 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第 三 章 課程、教材及教學

第 18 條

1 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
2 國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
3 高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
4 大專校院應廣開性別研究相關課程。
5 學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 19 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 20 條

1 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
2 教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第 四 章 校園性別事件之防治

第 21 條

1 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
2 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
3 學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

第 22 條

1 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2 學校校長、教師、職員或工友不得僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。

3 學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 23 條

1 學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

2 當事人及檢舉人之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者外，應予保密。

第 24 條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行爲。

第 25 條

1 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

2 前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員爲之。

3 學生爲性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

第 26 條

1 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行爲人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

2 學校、主管機關或其他權責機關爲校園性別事件之懲處時，應命行爲人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其爲下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益爲優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

3 前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員爲之。

4 校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定爲必要之處置。

5 第一項懲處涉及行爲人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

6 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確

保行爲人之配合遵守。

7 第二項第一款之處置，當事人均爲學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

第 27 條

學校或主管機關調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 28 條

1 學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料。

2 行爲人如爲學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認爲有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行爲人次一就讀之學校。

3 行爲人爲學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行爲人次一服務之學校。

4 接獲前二項通報之學校，應對行爲人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行爲人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

5 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。

第 29 條

1 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

一、有性侵害行爲，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

2 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

3 非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行爲或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第 30 條

1 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

2 學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

3 主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削

防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。

4 前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

5 前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

6 前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第 五 章 申請調查及救濟

第 31 條

1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。

2 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

3 學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第 32 條

1 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。

2 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

一、非屬本法所規定之事項者。

二、申請人或檢舉人未具真實姓名。

三、同一事件已處理完畢者。

3 前項不受理之書面通知，應敘明理由。

4 申請人、被害人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 33 條

1 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

2 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。

3 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。

4 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。

5 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請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。

6 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

第 34 條

1 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

2 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

3 調查發現行爲人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行爲人發生疑似行爲之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。

4 調查發現同一行爲人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

第 35 條

1 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長爲軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。

2 依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行爲屬實，或經認定所涉行爲屬實但未依公務人員、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，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

3 學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

第 36 條

1 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次爲限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

2 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

3 學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

4 學校或主管機關爲前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 37 條

1 申請人、被害人及行爲人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行爲人爲校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

2 前項申復以一次爲限。

3 學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

4 主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。

第 38 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 39 條

1 申請人、被害人或行爲人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。

二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

2 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 40 條

1 學校主管機關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正。

2 學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。

3 主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。

4 有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。

第 41 條

1 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

2 法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第 42 條

1 校園性別事件之行爲人爲學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行爲人應負損害賠償責任。

2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

3 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行爲人爲校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 六 章 罰則

第 43 條

1 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。

二、違反第二十二條第二項規定，僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。

2 學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、第二十四條後段、第二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

3 學校違反第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十一條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

4 行爲人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料爲止。但行爲人爲學校校長時，由主管機關逕予處罰。

5 學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款或第六項規定，執行行爲人第二十六條第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行爲人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 44 條

1 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

2 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

3 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

第 七 章 附則

第 45 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。

第 46 條

本法中華民國一百十二年七月二十八日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 47 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 48 條

本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、第二十一條、第二十九條、第三十條、第三十三條第二項前段但書、第三項、第三十七條、第四十條、第四十四條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

國立澎湖科技大學性別平等教育實施要點修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
一、國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間，特依據性別平等教育法第十二條第二項規定，訂定「國立澎湖科技大學性別平等教育實施要點」（以下簡稱本要點）。	一、本實施要點係依據「性別平等教育法」第十二條訂定（以下簡稱本要點）。設立目的為促進本校性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。	一、配合現行性別平等教育法改為第十二條第二項。 二、增加本校名稱及文字調整。
五、本校為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於性別事件之學習及工作環境，訂定國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定，並公告周知。	五、本校為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於性侵害、性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，訂定國立澎湖科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定，並公告週知。	一、配合一百十二年八月十六日修正公布之性別平等教育法第三條第三款及第二十一條第二項規定，將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件修正為校園性別事件，酌修文字。 二、文字修正將週知改周知。
六、本校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。	六、本校之招生及就學許可不得定有性別或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經主管機關核准而設置之班級、課程者，不在此限。	配合性別平等教育法第十三條增修文字。

七、本校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。 本校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。 本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。	七、本校教學、活動、評量、獎懲、福利及服務不得因學生之性別或性傾向而給予差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。 本校獲知因性別或性傾向而處於不利處境之學生，在調查明確原因後，由相關單位提供協助，以改善其處境。本校維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。	配合性別平等教育法第十四及十五條酌修文字。
八、本校教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。	八、本校教職員工生之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，必須納入性別平等教育之內容。	配合性別平等教育法第十六條酌修文字。
九、本校之課程設置、選課及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。	九、本校之課程設置、選課及活動設計，以鼓勵學生發揮潛能為原則，不得因性別而有差別待遇。	配合性別平等教育法第十八條第一項酌修文字。
十、本校廣開性別研究相關課程，以發展符合性別平等之課程規劃與評量方式為原則，並由通識教育中心規劃及開設相關課程。	十、本校廣開性別研究相關課程，以發展符合性別平等之課程規劃與評量方式為原則，並由通識教育中心規劃及開設相關課程。	
十一、教師教授課程應注意事項如下： （一）教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則。 （二）教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。 （三）使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別	十一、教師教授課程應注意事項如下： 1. 教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則。 2. 教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。 3. 使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，	修正款之編號。

刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。 （四）應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。	避免性別偏見及性別歧視。 4.應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。	
十三、本要點經性別平等教育委員會及校務會議審議通過後公布實施，修訂時亦同。	十三、本要點經性別平等教育委員會、校務會議審議通過，陳請校長核定後公布實施，修訂時亦同。	修正本要點修訂實施規定。

國立澎湖科技大學性別平等教育實施要點（修正草案全文）

95 年 11 月 29 日性別平等教育委員會議通過
96 年 1 月 10 日校務會議通過
102 年 11 月 27 日性別平等教育委員會議通過
103 年 1 月 8 日校務會議通過
113 年 5 月 15 日性別平等教育委員會會議通過
113 年 0 年 00 日校務會議通過

一、 國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間，特依據性別平等教育法第十二條第二項規定，訂定「國立澎湖科技大學性別平等教育實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、 本校應促進教職員工生性別地位之實質平等，建立性別平等之教育資源與學習環境以及安全校園空間；應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

三、 本校應成立性別平等教育委員會，推動性別平等教育工作及教育事務，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；設置辦法另訂之。

四、 本校考績委員會、申訴評議委員會及教師評審委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但考績委員會及教師評審委員會因任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

五、 本校為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於性別事件之學習及工作環境，訂定國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定，並公告周知。

六、 本校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

七、 本校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。

本校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

八、 本校教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。

九、 本校之課程設置、選課及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。

十、 本校廣開性別研究相關課程，以發展符合性別平等之課程規劃與評量方式為原則，並由通識教育中心規劃及開設相關課程。

十一、 教師教授課程應注意事項如下：

（一）教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則。

（二）教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

（三）使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

（四）應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

十二、 本校每年應參考性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

十三、 本要點經性別平等教育委員會及校務會議審議通過後公布實施，修訂時亦同。

討論事項（十一）　　提案單位：性別平等教育委員會

案由：本校性別平等教育委員會設置辦法修正案，提請討論。

說明：

一、配合性別平等教育法112年8月16日修正、113年3月8日開始施行及113年02月16日教育部臺教學（三）字第1132800482A號令訂定「各級學校性別平等教育委員會設置準則」修正本校性別平等教育設置辦法。

二、本辦法修正說明如下：

（一）依性別平等教育法第九條第二項規定訂定本辦法修正法源依據（第一條）。

（二）依性別平等教育法第六條規定修正文字並將本法改為性別平等教育法（第二條）。

（三）條次變更（第三、四、五、七、十一、十二、十三及十四條）。

（四）依性別平等教育法第六條規定修正文字（第三條）。

（五）依性別平等教育法第九條規定修正文字、明定本會性別比例及應有之委員比例；另為維持本會革新，明定得聘任諮詢專家（第四條）。

（六）參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第九條規定文字酌修（第五條）。

（七）條文增加明定教師代表、職工代表之遴聘及諮詢專家聘任（第六條）。

（八）參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第四條規定文字酌修，另明定第二項考量委員身分專屬性及正當性，委員因故不能出席時，不得由他人代理。惟考量學校各類會議皆有代理需求，倘不得代理，則對學校現場實務運作衝擊過大，故但書明定所聘委員為當然委員因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決，以符合代理正當性（第七條）

（九）條文增加，參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第五條規定訂定（第八條）。

（十）條文增加，參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第六條規定訂定（第九條）。

（十一）條文增加，參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第七條規定訂定（第十條）。

（十二）參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第八條規定酌修文存並增訂委員出席時補聘之規定（第十一條）。

三、檢附現行施行性平別等教育法、各級學校性別平等教育委員會設置準則、本辦法修正草案對照表、修正後草案全文各 1 份(如附件 1-3)。

四、辦法：本修正案經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施。

五、本案經 113 年 5 月 15 日性別平等教育委員會會議通過，提請校務會議審議。

決議：照案通過。

法規名稱：性別平等教育法
修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第 一 章 總則

第 1 條

1 爲促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
2 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

第 2 條

1 本法所稱主管機關：在中央爲教育部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。
2 本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關爲本法所稱主管機關。
3 本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。

第 3 條

本法用詞，定義如下：
一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
二、學校、教師、職員、工友及學生：
（一）學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
（二）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
（三）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
（四）學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。
三、校園性別事件：指事件之一方爲學校校長、教師、職員、工友或學生，他方爲學生，並有下列情形之一者：
（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行爲。
（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行爲，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
2.以性或性別有關之行爲，作爲自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
（三）性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行爲且非屬性騷擾者。
（四）校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。

五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。

六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。

五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。

七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於地方之性別平等教育事務。

2 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。

二、督導考核所主管學校性別平等教育相關工作之實施。

三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

1 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 8 條

1 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。
2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；直轄市、縣（市）主管機關應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關自治法規。
3 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。
4 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。

第 9 條

1 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者爲委員。
2 前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

第 10 條

主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第 二 章 學習環境及資源

第 12 條

1 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
2 學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

1 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
2 學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 15 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 16 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 17 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第 三 章 課程、教材及教學

第 18 條

1 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
2 國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
3 高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
4 大專校院應廣開性別研究相關課程。
5 學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 19 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 20 條

1 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
2 教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第 四 章 校園性別事件之防治

第 21 條

1 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
2 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
3 學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

第 22 條

1 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2 學校校長、教師、職員或工友不得僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。

3 學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 23 條

1 學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

2 當事人及檢舉人之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者外，應予保密。

第 24 條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行爲。

第 25 條

1 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

2 前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員爲之。

3 學生爲性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

第 26 條

1 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行爲人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

2 學校、主管機關或其他權責機關爲校園性別事件之懲處時，應命行爲人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其爲下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益爲優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

3 前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員爲之。

4 校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定爲必要之處置。

5 第一項懲處涉及行爲人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

6 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確

保行爲人之配合遵守。

7 第二項第一款之處置，當事人均爲學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

第 27 條

學校或主管機關調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 28 條

1 學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料。

2 行爲人如爲學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認爲有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行爲人次一就讀之學校。

3 行爲人爲學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行爲人次一服務之學校。

4 接獲前二項通報之學校，應對行爲人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行爲人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

5 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。

第 29 條

1 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

一、有性侵害行爲，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

2 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

3 非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行爲或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第 30 條

1 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

2 學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

3 主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削

防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。

4 前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

5 前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

6 前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第 五 章 申請調查及救濟

第 31 條

1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。

2 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

3 學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第 32 條

1 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。

2 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

一、非屬本法所規定之事項者。

二、申請人或檢舉人未具真實姓名。

三、同一事件已處理完畢者。

3 前項不受理之書面通知，應敘明理由。

4 申請人、被害人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 33 條

1 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

2 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。

3 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。

4 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。

5 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請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。

6 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

第 34 條

1 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

2 性別平等教育委員會為調查處理時，應注意雙方當事人之權力差距。

3 調查發現行爲人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行爲人發生疑似行爲之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。

4 調查發現同一行爲人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

第 35 條

1 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長爲軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。

2 依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行爲屬實，或經認定所涉行爲屬實但未依公務人員、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，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

3 學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

第 36 條

1 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次爲限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

2 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

3 學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

4 學校或主管機關爲前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 37 條

1 申請人、被害人及行爲人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行爲人爲校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

2 前項申復以一次爲限。

3 學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

4 主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。

第 38 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 39 條

1 申請人、被害人或行爲人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。

二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

2 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 40 條

1 學校主管機關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正。

2 學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。

3 主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。

4 有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。

第 41 條

1 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

2 法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第 42 條

1 校園性別事件之行爲人爲學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行爲人應負損害賠償責任。

2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

3 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行爲人爲校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 六 章 罰則

第 43 條

1 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。

二、違反第二十二條第二項規定，僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。

2 學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、第二十四條後段、第二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

3 學校違反第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十一條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

4 行爲人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料爲止。但行爲人爲學校校長時，由主管機關逕予處罰。

5 學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款或第六項規定，執行行爲人第二十六條第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行爲人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 44 條

1 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

2 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

3 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

第 七 章 附則

第 45 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。

第 46 條

本法中華民國一百十二年七月二十八日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 47 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 48 條

本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、第二十一條、第二十九條、第三十條、第三十三條第二項前段但書、第三項、第三十七條、第四十條、第四十四條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

討論事項十一附件2

教育部主管法規共用系統

列印時間：113.05.10 02:43

法規內容

法規名稱：	各級學校性別平等教育委員會設置準則
公發布日：	民國 113 年 02 月 16 日 ※本次發布之條文全部或部分尚未施行（實施），施行日期：民國 113 年 03 月 08 日
發文字號：	臺教學（三）字第1132800482A號 令
法規體系：	學生事務及特殊教育
立法理由：	113.02.16立法理由.pdf

第 一 條
本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第九條第二項規定訂定之。

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

第 三 條
學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，以校長為主任委員。
前項性別平等教育委員會，女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

第 四 條
學校之性別平等教育委員會，每學期應至少開會一次。
前條委員應親自出席會議。但所聘委員為學校單位主管，或所聘教師代表、職工代表、家長代表及學生代表為代表團體出任者，因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決。

第 五 條
學校之性別平等教育委員會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。

第 六 條
學校之性別平等教育委員會委員，應具性別平等意識；且所聘教師代表、職工代表、家長代表及學生代表，應具現任教師、職工、學生家長及學生

之身分。

第　七　條
有下列情形之一者，不得擔任學校之性別平等教育委員會委員；已聘任者，由學校解聘之：
一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。
二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。
三、有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經學校查證屬實。

第　八　條
學校之性別平等教育委員會，採任期制；其任期之規定，由各校定之。

第　九　條
學校之性別平等教育委員會，應由專人處理有關業務。

第　十　條
學校應依本準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

第 十一 條
本準則中華民國一百十三年三月八日施行前已聘（派）任之委員，符合本法規定者，得繼續擔任至任期屆滿或重新遴選之日止。

第 十二 條
本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

資料來源：教育部主管法規共用系統

國立澎湖科技大學性別平等教育委員會設置辦法修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 國立澎湖科技大學(以下簡稱本校)為促進本校性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，爰依據性別平等教育法第九條第二項規定訂定本辦法，設置本校性別平等教育委員會(以下簡稱本會)。	第一條 配合依據教育部頒台訓(三)字第0930087101B號「性別平等教育法」函，設置性別平等教育委員會(以下簡稱本會)為常設性組織，以促進本校性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。	依一百十二年八月十六日修正公布之性別平等教育法第九條規定：「(第一項)學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。(第二項)前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。」，授權本校針對性別平等教育委員會(以下簡稱本會)訂定相關辦法，爰明定本辦法之授權依據。
第二條 本會任務如下： 一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。 四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。 五、調查及處理與性別平等教育法有關之案件。	第二條 本會之任務如下： 一、就學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計劃，落實並檢視其實施成果。 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。 四、研發性別平等教育實施與校園性侵害性騷擾或性霸凌之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。 五、調查及處理與本法有關之案件。	依性別平等教育法第六條規定修正文字及將本法改為性別平等教育法。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。	六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。	
第三條　本會下設四組，辦理性別平等教育業務事項。各組召集人及業務配合單位之工作職掌如下： 一、法規行政組：以主任秘書為召集人，業務配合單位為秘書室、學務處及人事室。 （一）研擬及修訂本會設置辦法及本校性別平等教育相關法規。 （二）召開本會會議及追蹤決議事項。 （三）彙整本會各組性別平等教育年度工作計畫及經費預算。 （四）辦理校園性別事件之各項調查及申復等業務。 （五）其他有關性別平等教育之行政業務。 二、學習資源與教學組：以教務長為召集人，業務配合單位為教務處、研究發展處、通識教育中心及性別與婦女研究中心。 （一）規劃及開設性別平等教育相關課程。 （二）推動及建置性別平等之教學環境。 （三）充實性別相關之教學資源。 （四）鼓勵性別相關之研究發展與教學研討。 （五）其他有關性別平等教育	第五條　本會下設四組，辦理性別平等教育業務事項。各組召集人及業務配合單位之工作職掌如下： 一、法規行政組：以主任秘書為召集人，業務配合單位為秘書室、學務處及人事室。 （一）研擬及修訂本會設置辦法及本校性別平等教育相關法規。 （二）召開本會會議及追蹤決議事項。 （三）彙整本會各組性別平等教育年度工作計畫及經費預算。 （四）辦理校園性侵害性騷擾或性霸凌之各項調查及申復等業務。 （五）其他有關性別平等教育之行政業務。 二、學習資源與教學組：以教務長為召集人，業務配合單位為教務處、研究發展處、通識教育中心及性別與婦女研究中心。 （一）規劃及開設性別平等教育相關課程。 （二）推動及建置性別平等之教學環境。 （三）充實性別相關之教學資源。 （四）鼓勵性別相關之研究發展與教學研討。 （五）其他有關性別平等教育	一、條次變更。 二、依性別平等教育法第六條規定修正文字。

之課程與教學事務。 三、宣導推廣組：以學務長為召集人，業務配合單位為學務處、人事室及通識教育中心。 (一)宣導及落實性別平等教育法之精神與理念。 (二)規劃及辦理性別平等教育相關活動。 (三)進行校園性別事件防治教育推廣。 (四)辦理教職員工性別平等教育訓練。 (五)推動社區性別平等教育推廣活動。 (六)其他有關性別平等教育之宣導推廣事項。 四、校園安全組：以總務長為召集人，業務配合單位為總務處及學務處。 (一)建構人身安全以及無性別歧視校園環境。 (二)定期及不定期進行校園安全設施檢查。 (三)改進硬體設施現況，提升校園安全。 (四)其他有關性別平等教育之校園安全事項。	之課程與教學事務。 三、宣導推廣組：以學務長為召集人，業務配合單位為學務處、人事室及通識教育中心。 (一)宣導及落實性別平等教育法之精神與理念。 (二)規劃及辦理性別平等教育相關活動。 (三)進行校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育推廣。 (四)辦理教職員工性別平等教育訓練。 (五)推動社區性別平等教育推廣活動。 (六)其他有關性別平等教育之宣導推廣事項。 四、校園安全組：以總務長為召集人，業務配合單位為總務處及學務處。 (一)建構人身安全以及無性別歧視校園環境。 (二)定期及不定期進行校園安全設施檢查。 (三)改進硬體設施現況，提升校園安全。 (四)其他有關性別平等教育之校園安全事項。	
第四條　本會為委員制，置委員十五至十九人，校長為主任委員、副校長為副主任委員、主任秘書、教務長、總務長、學務長、人事主任、通識中心主任、身心健康中心主任為當然委員及具有有性別平等意識之教師代表、職工代表、學生代表為委員組成，其中教師代表六人、職工代表兩人，學生代表兩人由學生自治團體推派之。 前項女性委員應占委員總	第三條　本會為委員制，置委員十五至十九人，校長為主任委員、副校長為副主任委員、主任秘書、教務長、總務長、學務長、人事主任、通識中心主任、身心健康中心主任為當然委員及具有有性別平等意識之教師代表、職工代表、學生代表為委員組成，其中教師代表六人、職工代表兩人，學生代表兩人由學生自治團體推派之，且全體委員中女性委員應占委員總數二分之一	一、條次變更。 二、依性別平等教育法第九條規定修正文字。 三、依性別平等教育法第九條第一項規定，於第二項明定本會性別比例，及應有之委員比例。 四、另為維持本會革新，第三項明定得聘任諮詢專家。

數二分之一以上，且任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。 本會得另聘性別平等教育與相關領域之專家為諮詢專家，並得邀請列席本會會議。	以上。 本會委員為無給職，任期一學年，得連任之。	
第五條 本會置主任委員一人，由校長兼任之，主任委員主持會議，並督導本會業務；置執行秘書一人，由主任秘書兼任之，協助主任委員處理各項計畫工作。本會因業務需要，應由主任委員指定專人，辦理本會性別平等相關業務。	第四條 本會置主任委員一人，由校長兼任之，主任委員主持會議，並督導本會業務；置執行秘書一人，由主任秘書兼任之，協助主任委員處理各項計畫工作。本會得因業務需要，由主任委員指定專人擔任任務編組秘書，辦理本會性別平等相關業務。	一、條次變更。 三、文字參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第九條規定酌修。
第六條 本會委員教師代表由各系、中心分別推舉代表各一名，由校長遴聘之，或由校長邀請本校教師擔任之。 職工代表由教務處、學務處及總務處分別推舉代表各二名，由校長遴聘之，或由校長邀請本校職工擔任之。 學生代表由各系推舉學生各二名，由校長遴聘，或由校長邀請本校學生擔任之。 諮詢專家由本委員會推選或校長邀請，並由校長聘任。		一、本條新增。 二、明定教師代表、職工代表之遴聘及諮詢專家之聘任方式。
第七條 本會會議每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議。 委員應親自出席會議。但當然委員因故不能出席，得指派代表出席，並得參與發言及表決。	第六條 本會會議以每學期召開一次為原則，必要時得召開臨時會議。議決事項以委員人數三分之二以上出席，出席人數過半數決議之。	一、條次變更。 二、依參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第四條規定文字酌修。 三、明定第二項考量委員身分專屬性及正當性，委員因故不能出席時，不得由他人代理。惟考量學校各類會議皆有代理需求，倘不得代理，則對學校現場實務運作衝擊過大，故但書明定所聘委員為當然委員因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決，以符合代

		理正當性。
第八條 本會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。		一、本條新增。 二、參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第五條規定訂定。
第九條 本會委員應具性別平等意識；所聘教師代表、職工代表及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分。		一、本條新增。 二、參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第六條規定訂定。
第十條 有下列情形之一者，不得擔任學校之性別平等教育委員會委員；已聘任者，由學校解聘之： 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。 二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。 三、有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經學校查證屬實。		一、本條新增。 二、參照各級學校性別平等教育委員會設置準則第七條規定訂定。

第十一條 本會委員為無給職，採任期制；教師代表、職工代表及學生代表任期一學年，得連任之。 委員於任期中出缺時，得由校長補聘之，任期以補足出缺委員未滿之任期為止。	第三條 第二項本會委員為無給職，任期一學年，得連任之。	一、條次變更。 二、參考各級學校性別平等教育委員會設置準則第八條規定訂定。 三、增訂委員出缺時補聘之規定。
第十二條 參與推動性別平等教育活動成效良好、性別相關事件調查有功者；或研發、開設性別平等教育相關課程或學程，並有良好績效之教職員工，除給與敘獎或由學校頒發獎狀公開表揚外，並送請人事室及各學院作為教職員工評鑑考核及升等評分之參考。 研發或開設性別平等相關課程或學程、進行性別相關研究或服務推廣，組織性別研究相關學群者暨設立性別研究之教學或研究單位，及主動研發獲准開課或辦理研習活動者，給予經費補助。 參與性別研究相關之國際或校際學術活動者，經簽准後，得依相關規定申請國內外差旅費、會議註冊費及論文發表費等支出。 經校務基金管理委員會審議通過後，本校人員協助校園性別事件擔任調查小組成員者，發給調查會議出席費，撰寫調查報告者，核發稿費。	第七條 參與推動性別平等教育活動成效良好、性別相關事件調查有功者；或研發、開設性別平等教育相關課程或學程，並有良好績效之教職員工，除給與敘獎或由學校頒發獎狀公開表揚外，並送請人事室及各學院作為教職員工評鑑考核及升等評分之參考。 研發或開設性別平等相關課程或學程、進行性別相關研究或服務推廣，組織性別研究相關學群者暨設立性別研究之教學或研究單位，及主動研發獲准開課或辦理研習活動者，給予經費補助。 參與性別研究相關之國際或校際學術活動者，經簽准後，得依相關規定申請國內外差旅費、會議註冊費及論文發表費等支出。 經校務基金管理委員會審議通過後，本校人員協助校園性別事件擔任調查小組成員者，發給調查會議出席費，撰寫調查報告者，核發稿費。	條次變更。
第十三條 本會開會時，校長可視實際需要指定相關人員列席。	第八條 本會開會時，校長可視實際需要指定相關人員列席。	條次變更。
第十四條 本辦法經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施，修正時亦同。	第八條 本設置辦法經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施，修正時亦同。	條次變更。

國立澎湖科技大學性別平等教育委員會設置辦法（修正草案全文）

93 年 12 月 16 日行政會議通過
94 年 9 月 28 日校務會議修正通過
94 年 10 月 13 日行政會議修正通過
96 年 1 月 10 日校務會議修正通過
96 年 6 月 29 日校務會議修正通過
100 年 3 月 2 日性別平等教育委員會議修正通過
100 年 4 月 27 日校務會議修正通過
102 年 11 月 27 日性別平等教育委員會議修正通過
103 年 1 月 8 日校務會議修正通過
112 年 2 月 21 日性別平等教育委員會議修正通過
112 年 4 月 26 日校務會議修正通過
113 年 5 月 15 性別平等教育委員會議修正通過
113 年 0 月 00 日校務會議修正通過

第 一 條　國立澎湖科技大學（以下簡稱本校）為促進本校性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，爰依據性別平等教育法第九條第二項規定訂定本辦法，設置本校性別平等教育委員會（以下簡稱本會）。

第 二 條　本會其任務如下：

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

第 三 條　本會下設四組，辦理性別平等教育業務事項。各組召集人及業務配合單位之工作職掌如下：

一、法規行政組：以主任秘書為召集人，業務配合單位為秘書室、學務處及人事室。
（一）研擬及修訂本會設置辦法及本校性別平等教育相關法規。
（二）召開本會會議及追蹤決議事項。
（三）彙整本會各組性別平等教育年度工作計畫及經費預算。
（四）辦理校園性別事件之各項調查及申復等業務。
（五）其他有關性別平等教育之行政業務。
二、學習資源與教學組：以教務長為召集人，業務配合單位為教務處、研究發展處、通識教育中心及性別與婦女研究中心。
（一）規劃及開設性別平等教育相關課程。
（二）推動及建置性別平等之教學環境。
（三）充實性別相關之教學資源。

（四）鼓勵性別相關之研究發展與教學研討。

（五）其他有關性別平等教育之課程與教學事務。

三、宣導推廣組：以學務長為召集人，業務配合單位為學務處、人事室及通識教育中心。

（一）宣導及落實性別平等教育法之精神與理念。

（二）規劃及辦理性別平等教育相關活動。

（三）進行校園性別事件防治教育推廣。

（四）辦理教職員工性別平等教育訓練。

（五）推動社區性別平等教育推廣活動。

（六）其他有關性別平等教育之宣導推廣事項。

四、校園安全組：以總務長為召集人，業務配合單位為總務處及學務處。

（一）建構人身安全以及無性別歧視校園環境。

（二）定期及不定期進行校園安全設施檢查。

（三）改進硬體設施現況，提升校園安全。

（四）其他有關性別平等教育之校園安全事項。

第 四 條　本會為委員制，置委員十五至十九人，校長為主任委員、副校長為副主任委員、主任秘書、教務長、總務長、學務長、人事主任、通識中心主任、身心健康中心主任為當然委員及具有有性別平等意識之教師代表、職工代表、學生代表為委員組成，其中教師代表六人、職工代表兩人，學生代表兩人由學生自治團體推派之。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，且任一性別委員不得少於委員總數之三分之一。

本會得另聘性別平等教育與相關領域之專家為諮詢專家，視情況邀請列席。

第 五 條　本會置主任委員一人，由校長兼任之，主任委員主持會議，並督導本會業務；置執行秘書一人，由主任秘書兼任之，協助主任委員處理各項計畫工作。本會因業務需要，應由主任委員指定專人，辦理本會性別平等相關業務。

第 六 條　本會委員教師代表由各系、中心分別推舉代表各一名，由校長就中遴聘之，或得由校長邀請本校教師擔任之。

職工代表由教務處、學務處及總務處分別推舉代表各二名，校長就中遴聘之，或得由校長邀請本校職工擔任之。

學生代表由各系推舉學生各二名，由校長就中遴聘，或得由校長邀請本校學生擔任之。

諮詢專家由本委員會推選或校長邀請，並經校長聘任。

第 七 條　本會會議每學期至少召開一次，必要時得召開臨時會議。

委員應親自出席會議。但當然委員因故不能出席，得指派代表出席，並得參與發言及表決。

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

第 九 條　本會委員應具性別平等意識；且所聘教師代表、職工代表及學生代表，應具現任教師、職工及學生之身分。

第 十 條　有下列情形之一者，不得擔任學校之性別平等教育委員會委員；已聘任者，由學校解聘之：

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

第十一條　本會委員為無給職，採任期制；教師代表、職工代表及學生代表任期一學年，得連任之。委員於任期中出缺時，得由校長補聘之。任期以補足出缺委員未滿之任期為止。

第十二條　參與推動性別平等教育活動成效良好、性別相關事件調查有功者；或研發、開設性別平等教育相關課程或學程，並有良好績效之教職員工，除給與敘獎或由學校頒發獎狀公開表揚外，並送請人事室及各學院作為教職員工評鑑考核及升等評分之參考。

研發或開設性別平等相關課程或學程、進行性別相關研究或服務推廣，組織性別研究相關學群者暨設立性別研究之教學或研究單位，及主動研發獲准開課或辦理研習活動者，給予經費補助。

參與性別研究相關之國際或校際學術活動者，經簽准後，得依相關規定申請國內外差旅費、會議註冊費及論文發表費等支出。

經校務基金管理委員會審議通過後，本校人員協助校園性別事件擔任調查小組成員者，發給調查會議出席費，撰寫調查報告者，核發稿費。

第十三條　本會開會時，校長可視實際需要指定相關人員列席。

第十四條　本設置辦法經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施，修正時亦同。

討論事項（十二）　　提案單位：性別平等教育委員會

案由：本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定(修正後名稱：國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定)修正案，提請討論。

說明：

一、配合性別平等教育法（以下簡稱本法）112 年 8 月 16 日修正、113 年 3 月 8 日開始施行及 113 年 3 月 6 日教育部臺教學（三）字第 1132801024A 號令修正發布名稱「校園性別事件防治準則」全文 41 條修正本校性侵害性騷擾或性霸凌防治規定(修改後為本校性別事件防治規定)。

二、本要點修正重點說明如下：

（ 一 ）配合本法將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，修正為校園性別事件

1. 本規定修正為「國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定」(修正名稱)。

2. 文字修正。(修正條文第二、三、四、十、十一、十七、十八、十九、二十、二十一、二十三、二十四、二十五、二十六、三十、三十一、三十二、三十六、三十五、三十六及三十八條)

3. 章名修正。(修正章節第五章)

（ 二 ）配合法規修正依據條文修改。(修正條文第一、十、十二、十七、十九、二十一、二十二、二十三、二十四、二十六、二十七、二十八、三十一、三十二、三十四、三十五及三十六)

（ 三 ）校園危險地圖修正為校園安全地圖。(修正條文第四條)

（ 四 ）增加公聽會方式。(修正條文第五條)

（ 五 ）配合性別平等教育法第三條第三款第四目修正，爰增列校長。(修正條文第六、八、九及三十八)

（ 六 ）條次變更（修正條文第八~四十一條)。

（ 七 ）新增條文、章節

1. 配合性別平等教育法第二十一條理第一項修正，新增章名。(新增第四章)

2. 增訂依性別平等工作法及性別平等教育法規範實習生學校對實習場域的性騷擾防治責任。(新增第七條)

3. 增訂主管機關處理性別平等教育法第三十七條第一項但書申復之相關運作細節與規範。(新增第三十三條)

4.增訂各學校及主管機關知悉涉有校園性別事件人員提出退休(伍)或資遣申請時之管控機制。(新增第三十七條)

（ 八 ）修正校園性別事件行為人現為或曾為校長之管轄權，並增訂事件管轄學校合併或停辦後之管轄權歸屬。(修正條文第十一條)。

（ 九 ）配合性別平等教育法第三十一條第一項修正，增列被害人之實際照顧者得申請調查及陪同等。(修正第十一、二十四、三十及三十一條)

（ 十 ）增訂學校或主管機關所設性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）經會議決議以檢舉形式調查處理之規定。(修正條文第十八條)

（十一）增訂本法第三十三條第三項規定之調查小組成員資格。(修正條文第二十二條)

（十二）增訂事件當事人持有身心障礙證明、依行政程序法閱卷、調查訪談方式之程序事項。(修正條文第二十四條)

（十三）增訂得依被害人申請或性平會評估，中止當事人雙方執行教學、指導等關係。(修正條文第二十六條)

（十四）增訂被害人、其法定代理人或實際照顧者對行為人之議處過程，應提供陳述意見之機會。(修正條文第三十條)

（十五）增訂學校或主管機關所設性平會應討論依本法第二十六條第二項序文及各款執行行為人各種處置措施之分工及內容。(修正條文第三十一條)

（十六）增訂「處理結果」之定義並明定「調查程序重大瑕疵」具體之參考基準及申復標的定義。(修正條文第三十二條)

（十七）增訂主管機關處理本法第三十七條第一項但書申復之相關運作細節與規範。(修正條文第三十三條)

三、檢附現行施行性平別等教育法、校園性別事件防治準則、本防治規定修正草案對照表、修正後草案全文各 1 份(如附件 1-3)。

四、辦法：本修正案經本校性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施。

五、本案經 113 年 5 月 15 日性別平等教育委員會會議通過，提請校務會議審議。

決議：照案通過。

法規名稱：性別平等教育法
修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第 一 章 總則

第 1 條

1 爲促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
2 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

第 2 條

1 本法所稱主管機關：在中央爲教育部；在直轄市爲直轄市政府；在縣（市）爲縣（市）政府。
2 本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關爲本法所稱主管機關。
3 本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。

第 3 條

本法用詞，定義如下：
一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
二、學校、教師、職員、工友及學生：
（一）學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
（二）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
（三）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
（四）學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。
三、校園性別事件：指事件之一方爲學校校長、教師、職員、工友或學生，他方爲學生，並有下列情形之一者：
（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行爲。
（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行爲，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
2.以性或性別有關之行爲，作爲自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
（三）性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行爲且非屬性騷擾者。
（四）校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。

五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。

六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。

二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。

三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。

四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。

五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。

六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。

七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。

八、其他關於地方之性別平等教育事務。

2 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。

二、督導考核所主管學校性別平等教育相關工作之實施。

三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

五、調查及處理與本法有關之案件。

六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。

七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。

八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

1 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 8 條

1 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。
2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；直轄市、縣（市）主管機關應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關自治法規。
3 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。
4 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。

第 9 條

1 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長爲主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行爲，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者爲委員。
2 前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

第 10 條

主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第 二 章 學習環境及資源

第 12 條

1 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
2 學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

1 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
2 學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 15 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 16 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 17 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第 三 章 課程、教材及教學

第 18 條

1 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
2 國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
3 高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
4 大專校院應廣開性別研究相關課程。
5 學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 19 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 20 條

1 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
2 教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第 四 章 校園性別事件之防治

第 21 條

1 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
2 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
3 學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

第 22 條

1 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2 學校校長、教師、職員或工友不得僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。

3 學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 23 條

1 學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

2 當事人及檢舉人之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者外，應予保密。

第 24 條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行爲。

第 25 條

1 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

2 前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員爲之。

3 學生爲性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

第 26 條

1 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行爲人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

2 學校、主管機關或其他權責機關爲校園性別事件之懲處時，應命行爲人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其爲下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益爲優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

3 前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員爲之。

4 校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定爲必要之處置。

5 第一項懲處涉及行爲人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

6 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確

保行爲人之配合遵守。

7 第二項第一款之處置，當事人均爲學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

第 27 條

學校或主管機關調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 28 條

1 學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料。

2 行爲人如爲學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認爲有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行爲人次一就讀之學校。

3 行爲人爲學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行爲人次一服務之學校。

4 接獲前二項通報之學校，應對行爲人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行爲人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

5 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。

第 29 條

1 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

一、有性侵害行爲，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行爲，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

2 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

3 非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行爲或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第 30 條

1 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

2 學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行爲；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

3 主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削

防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。

4 前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

5 前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

6 前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第 五 章 申請調查及救濟

第 31 條

1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。

2 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

3 學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第 32 條

1 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。

2 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

一、非屬本法所規定之事項者。

二、申請人或檢舉人未具真實姓名。

三、同一事件已處理完畢者。

3 前項不受理之書面通知，應敘明理由。

4 申請人、被害人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 33 條

1 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

2 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。

3 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。

4 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。

5 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請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。

6 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

第 34 條

1 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

2 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

3 調查發現行爲人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行爲人發生疑似行爲之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。

4 調查發現同一行爲人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

第 35 條

1 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長爲軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。

2 依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行爲屬實，或經認定所涉行爲屬實但未依公務人員、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，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

3 學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

第 36 條

1 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次爲限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

2 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

3 學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行爲人。

4 學校或主管機關爲前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 37 條

1 申請人、被害人及行爲人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行爲人爲校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

2 前項申復以一次爲限。

3 學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

4 主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。

第 38 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 39 條

1 申請人、被害人或行爲人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。

二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

2 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 40 條

1 學校主管機關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正。

2 學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。

3 主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。

4 有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。

第 41 條

1 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

2 法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第 42 條

1 校園性別事件之行爲人爲學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行爲人應負損害賠償責任。

2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

3 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行爲人爲校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 六 章 罰則

第 43 條

1 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。

二、違反第二十二條第二項規定，僞造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。

2 學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、第二十四條後段、第二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

3 學校違反第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十一條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

4 行爲人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料爲止。但行爲人爲學校校長時，由主管機關逕予處罰。

5 學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款或第六項規定，執行行爲人第二十六條第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行爲人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 44 條

1 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

2 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

3 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

第 七 章 附則

第 45 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。

第 46 條

本法中華民國一百十二年七月二十八日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 47 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 48 條

本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、第二十一條、第二十九條、第三十條、第三十三條第二項前段但書、第三項、第三十七條、第四十條、第四十四條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

討論事項十二附件2

全國法規資料庫
Laws & Regulations Database of The Republic of China (Taiwan)
列印時間：113/05/11 01:47

所有條文

法規名稱： 校園性別事件防治準則 EN
修正日期： 民國 113 年 03 月 06 日
法規類別： 行政 ＞ 教育部 ＞ 學生事務及特殊教育目

第 一 章 總則

第 1 條 本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十一條第一項及第三十三條第三項規定訂定之。

第 2 條 學校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

一、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

三、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第 3 條 1 學校或主管機關應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

2 前項資訊應包括下列事項：

一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。

二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

三、申請調查、申復及救濟之機制。

四、相關之主管機關及權責單位。

五、提供資源協助之團體及網絡。

六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

第 二 章 校園安全規劃

第 4 條 1 學校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

2 前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第 5 條 1 學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。

2 前項檢視說明會，學校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。

3 學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

第 三 章 校內外教學與活動及人際互動注意事項

第 6 條 學校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

第 7 條 1 學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本法之規定。

2 前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

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

4 學校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第 四 章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

第 8 條 1 校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

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

3 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第 9 條 校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第 五 章 校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第 10 條 本法第三條第三款所定校園性別事件，包括不同學校間所發生者。

第 11 條

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

2 前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

3 事件管轄學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為事件管轄學校。事件管轄學校已停辦者，由行為人現所屬學校為事件管轄學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。

4 本準則中華民國一百十三年三月八日修正生效前，依修正前第十條第一項但書規定，已由學校首長現職學校且非行為發生時之學校所屬主管機關調查處理，尚未依本法第三十六條第三項規定終結者，應於本準則修正生效後，依第一項及第十六條第一項規定辦理。

第 12 條

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

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

第 13 條

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

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

第 14 條

1 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

2 無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第 15 條

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

第 16 條

1 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

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

第 17 條

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

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

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

第 18 條

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

2 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。

二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。

四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

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

一、二人以上被害人。

二、二人以上行為人。

三、行為人為校長或教職員工。

四、涉及校園安全議題。

五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第 19 條

1 校園性別事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：

一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。

二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。

三、主管機關：負責性平會之業務單位。

2 前項收件單位收件後，除有本法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

3 前項本法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

第 20 條

1 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。

2 學校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

第 21 條

1 事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

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

3 前項不受理之申復以一次為限。

4 事件管轄學校或機關接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第 22 條

1 事件管轄學校或機關之性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十三條第三項及第四項規定。

2 有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。

二、違反本法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

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

4 學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第 23 條

1 本法第三十三條第三項所定具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

2 前項第一款之校園性別事件調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：

一、性侵害、性騷擾、性霸凌或校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為基本概念及相關法規。

二、性別平等意識。

三、校園性別事件調查知能。

四、校園性別事件處理程序及行政協調。

五、校園性別事件之懲處及救濟。

六、其他由性平會建議之課程。

3 中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性別事件調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。

4 前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。

5 本準則中華民國一百十三年三月八日修正生效前，經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者，自本準則修正生效之日起，當然納入原調查專業人才庫。

第 24 條 事件管轄學校或機關調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。

二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。

三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

五、依本法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

七、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

八、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。

十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第 25 條

1 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

2 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

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

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

第 26 條

1 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。

三、避免報復情事。

四、預防、減低行為人再度加害之可能。

五、其他性平會認為必要之處置。

2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

3 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第 27 條

1 事件管轄學校或機關應依本法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。

2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第 28 條

1 事件管轄學校或機關依本法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

一、心理諮商與輔導。

二、法律協助。

三、課業協助。

四、經濟協助。

五、社會福利資源轉介服務。

六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

3 前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 29 條

1 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

2 前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 30 條

1 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

2 性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

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

4 學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

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

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

第 31 條

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

2 本法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

3 前項處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：

一、行為人接受心理諮商與輔導。

二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。

三、八小時之性別平等教育相關課程。

四、其他符合教育目的之措施。

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

5 依本法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第 32 條

1 事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

2 前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

3 申請人、被害人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

4 學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：

一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。

三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有本法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

5 本法第三十七條第三項及本準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

一、性平會或調查小組組織不適法。

二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。

三、有應迴避而未迴避之情形。

四、有應調查之證據而未調查。

五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第 33 條

1 行為人為校長，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。

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

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

4 審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議：

一、改核學校處理結果之必要性。

二、交回學校依法處理之理由。

三、追究相關人員責任之處置。

第 34 條

1 事件管轄學校或機關依本法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

2 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

3 前項原始檔案內容包括下列資料：

一、事件發生之時間、樣態。

二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

三、事件處理人員、流程及紀錄。

四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

4 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、事實認定及理由。

六、處理建議。

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

第 35 條

學校或主管機關於取得本法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第 36 條

1 事件管轄學校或機關依本法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

2 前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

3 事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第 37 條

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

一、召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序

辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。

二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。

三、前二款所定程序，各學校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

2 主管機關知悉現任公、私立學校校長涉有校園性別事件，於其申請退休或資遣時，應由主管機關分別依教育人員任用條例、公務員懲戒法或私立學校法等規定辦理。

第 六 章 附則

第 38 條 1 學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

2 前項規定之內容，應包括下列事項：

一、校園安全規劃。

二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。

三、校園性別事件防治之政策宣示。

四、校園性別事件之界定及樣態。

五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。

六、校園性別事件之調查及處理程序。

七、校園性別事件之申復及救濟程序。

八、禁止報復之警示。

九、隱私之保密。

十、其他校園性別事件防治相關事項。

第 39 條 高級中等以下學校調查處理校園性別事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助。

第 40 條 1 事件管轄學校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

2 學校所屬主管機關應依本法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將第四條、第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性別事件之成效列入定期考核事項。

第 41 條 本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

資料來源：全國法規資料庫

國立澎湖科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定修正草案對照表

修正名稱	現行名稱	說明
國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定	國立澎湖科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定	配合一百十二年八月十六日修正公布之性別平等教育法第三條第三款及第二十一條第二項規定，將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件修正為校園性別事件，爰本規定更名為國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定。
修正條文	現行條文	說明
第一章　總則	第一章　總則	章名未修正。
第一條　本校依性別平等教育法第二十一條第二項、第三十三條第三項規定及校園性別事件防治準則第三十八條第一項訂定國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定(以下簡稱本規定)。	第一條　本規定依性別平等教育法第二十條第一項規定及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則訂定之。	一、性別平等教育法原第二十條第二項規定：「學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。」修正移列為第二十一條第二項規定：「學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。」，爰修正本規定授權依據之條次。 二、性別平等教育法第三十三條第三項規定「調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。」，調查小組成員資格配合本次修法需由中央主管機關訂定，並已於修正條文第二十二條明定，爰增列本規定授權依據之條次。 三、增加相關依據條文。

第二條　本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施： 一、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。 二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。 三、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。 四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。	第二條　本校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施： 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。 二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。 四、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。 五、鼓勵校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。	一、修正序文，理由同修正名稱說明。 二、序文中段及第一款已移列至性別平等教育法第二十一條第三項規定「學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件處置研習活動，並評鑑其實施成效。」，爰予刪除；另酌修文字，理由同修正名稱說明。 三、現行條文第二款至第五款移列為第一款至第四款，並酌修文字，理由同修正名稱說明。
第三條　本校應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。 前項資訊應包括下列事項： 一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。 三、申請調查、申復及救濟之機制。 四、相關之主管機關及權責單位。	第三條　本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。 前項資訊應包括下列事項： 一、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。 三、申請調查、申復及救濟之機制。	第一項及第二項第一款酌作文字修正，理由同修正名稱說明。

五、提供資源協助之團體及網絡。 六、其他性平會認為必要之事項。	四、相關之主管機關及權責單位。 五、提供資源協助之團體及網絡。 六、其他性平會認為必要之事項。	
第二章　校園安全規劃	第二章　校園安全規劃	章名未修正。
第四條　本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間： 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。 二、記錄校園內曾經發生性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。 前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。	第四條　本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間： 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。 二、記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾及性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。 前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。	一、第一項序文及第二款酌作文字修正，理由同修正名稱說明，並修正第二款為校園安全地圖，以符本條第一項第一款所稱安全路線、安全要素、校園整體安全及安全規劃之意旨。 二、第二項未修正。
第五條　本校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集教職員工生及其他校園使用者參與。 前項說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。 本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。	第五條　本校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度，且應列為每學期性平會工作報告事項。	一、第一項修正檢視校園危險空間改善進度等酌修文字改為第三項。 二、增加第二項說明會得召開方式規定。
第三章　校內外教學與活動及人	第三章　校內外教學及人際互動	章名配合性別平等教育法第二十

際互動注意事項	注意事項	一條第一項酌作文字修正。
第六條　本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。	第六條　本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。	一、配合性別平等教育法第三條第三款第四目修正，爰增列校長。 二、參考性別平等教育法第三條第一款性別平等教育定義「本法用詞，定義如下：一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。」酌修文字。
第七條　學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性別平等教育法之規定。 前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。 本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性別平等教育法適用範圍者，得依性別平等教育法第二十五條第三項規定辦理。 本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。		一、本條新增。 二、依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性別平等教育法時通過之附帶決議：訂定學校對實習場域的性騷擾防治責任，以及對受性騷擾之學生，落實事後諮商輔導之義務。爰增訂實習生學校依性別平等工作法（以下簡稱性工法）及性別平等教育法，對實習場域之性騷擾防治責任。 三、性工法第二條第五項規定：「實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」，一百十二年八月十六日修正公布性工法第十二條第二項規定：「本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。」，同日修正公布本法第三條第二款第二目規定，將「實習場域之實習指導人員」納入教師定義，同時適用本法規定得調查處理，係重視實習指導關係之權勢不對等所造成之性騷擾。實習場域之雇主應依性

		工法規定，處理實習生所提之性騷擾申訴，並調查及採取立即有效糾正或補救措施，倘事件之一方為實習場域之實習指導人員者，適用本法之規定，由學校性平會調查處理，爰為第一項規定。 四、增訂第二項實習場域之實習指導人員之定義。 五、增訂第三項，考量實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，身分關係在性別平等教育法規定適用範圍，學校自應依性別平等教育法第二十五條第一項及第二項提供協助；身分關係不在性別平等教育法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性工法或性騷擾防治法，學校應依性別平等教育法第二十五條第三項規定「學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。」，依其需求提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助。 六、增訂第四項，實習生適用性別平等教育法時，學校除調查處理外，應落實性別平等教育法規定，採取立即有效之糾正及補救措施。
第四章　校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項		一、本章新增。 二、配合性別平等教育法第二十一條理第一項修正，新增章名。
第八條　校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人	第七條　教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供	一、條次變更。 二、依性別平等教育法第二十一

際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 本校校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。	學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。 教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。	條第一項授權訂定校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項，修正本條，按未成年學生與及成年學生，分別例示該性或性別有關專業倫理之範圍，即與性或性別有關之人際關係界線。 三、增訂第一項:(一)配合性別平等教育法第三條第三款第四目修正，增訂第一項校長或教職員工與未成年學生之規範，因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不得發展與性或性別有關之性行為或情感關係。(二)前開專業倫理事項，參考家庭暴力防治法第六十三條之一第二項規定之親密關係定義「以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係」意旨，而為有效保護未成年學生身心發展，併參照兒童及少年福利與權益保障法第四十九條第一項第九款規定「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交」及參考跟蹤騷擾防制法第三條第一項第五款規定，包括約會、聯絡或為其他追求行為，於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項。 四、現行條文第一項修正移列為第二項，修正理由同說明三；校長或教職員工執行教學、

		指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，與學生即有性別平等教育法施行細則第十六條所定之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況，為確保校長或教職員工行使教育職務之公正客觀，應於事前迴避以預防事件發生，不待事後審查，爰明定校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理。如校長或教職員工另有利用權勢行為，即可能構成權勢性侵害或性騷擾。 五、第三項為現行條文第二項修正移列，修正理由同說明三，並課責校長有主動迴避並向主管機關陳報之義務、教職員工有主動迴避及陳報學校之義務，非擇一辦理。當事人陳報後，主管機關或學校所設性平會應決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
第九條　校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。	第八條　教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。	一、條次變更。 二、配合性別平等教育法第三條第三款第四目修正，爰增列校長。
第五章　校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法	第四章　校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法	一、章次變更。 二、修正章名，理由同修正名稱說明。

第十條　性別平等教育法第三條第三款所定校園性別事件，包括不同學校間所發生者。	第九條　性別平等教育法第二條第七款所定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。 性別平等教育法第二條第七款之用詞定義如下： 一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習之人員或研究之人員。 二、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務、或運用於協助學校事務之志願服務之人員。 三、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。	一、條次變更。 二、第一項配合性別平等教育法第三條第三款修正援引之條次及款次。 三、現行條文第二項已移列性別平等教育法第三條第二款第二目至第四目規定之，爰予刪除。
第十一條　校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。 前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。 事件管轄學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為事件管轄學校。事件管轄學校已	第十條　校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為本校校長時，應向教育部申請。 前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。	一、條次變更。 二、第一項配合性別平等教育法第三十一條第一項修正，增列被害人之實際照顧者得申請調查，為考量兒童最佳利益，參照幼兒教育及照顧法第三十條第三項規定之說明，幼兒係由法定代理人以外之人照顧時，則改為通知幼兒之實際照顧者，俾臻周全。另將但書行為人「行為時或現職」修正為「現為或曾為」、「首長」修正為「校長」，並依第一項「行為發生時」之所屬管轄權劃分原則，變更以「行為發生時之學校所屬主管機關」為事件管轄機關。

停辦者，由行為人現所屬學校為事件管轄學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。		三、第二項未修正。 四、增訂第三項，依管轄法定原則，明定事件管轄學校因合併或停辦之管轄權歸屬。如國民教育法第十條、高級中等教育法第四條及私立學校法第四條均有學校變更或停辦之規定，合併之學校依法繼受其權利義務，爰為事件管轄學校；事件管轄學校停辦且未有繼受學校者，參照性騷擾防治法第十四條第三項第一款「申訴時行為人有所屬學校，向該學校提出」規定，爰由行為人現所屬學校為事件管轄學校；未有繼受學校及現所屬事件管轄學校情形者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。
第十二條　事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。 前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依性別平等教育法第三十一條規定處理。	第十一條　行為人事件管轄學校與現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。 前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依性別平等教育法第三十條規定處理。	一、條次變更。 二、第一項行為人文字移動。 三、第二項配合本法第二十六條第一項酌修文字及援引條次。
第十三條　第十一條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。 前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依性別平等教育法第三十一條規定處理。	第十二條　第十條但書第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。 前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校依性別平等教育法第三十條規定處理。	一、條次變更。 二、第一項修正援引條次。 三、依性別平等教育法第二十六條第一項酌修文字及援引條次。

第十四條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。 無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。	第十三條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校。 無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間者，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。	一、條次變更 二、第一項內容增加或機關。 三、第二項內容酌修。
第十五條 行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。	第十四條 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。	條次變更，內容酌修。
第十六條 本校接獲申請調查或檢舉無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。	第十五條 本校接獲申請調查或檢舉無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由教育部決定之。	一、條次變更。 二、第二項內容配合本校具五專部學生酌修。
第十七條 校園性別事件涉嫌行為人如為學生或校外人士，權責通報單位為生活輔導組，涉嫌行為人如為教職員工，權責通報單位為人事室。 依性別平等教育法第二十二條第一項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。	第十六條 本校校長、教師、職員或工友知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性別平等教育法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定本校權責人員通報，並由權責人員依相關法律規定向社政機關及教育部通報，於知悉至完成通報，不得超過二十四小時，倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，仍應	一、條次變更。 二、現行條文第一項已移列性別平等教育法第二十二條第一項規定，爰予刪除。 三、現行條文第二項移列第一項，並配合性別平等教育法第三條第三款修正。 四、現行條文第三項移至第二項並配合性別平等教育法第二十二條第一項修正援引條次。 五、增訂第三、四項，理由如下：

本校校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。 前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。	知會本校性平會專責人員，由性平會專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇，並僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實。 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件涉嫌行為人如為學生或校外人士，權責通報單位為生活輔導組，涉嫌行為人如為教職員工，權責通報單位為人事室。 依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。	(一)性別平等教育法第二十二條第二項已明文「學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。」配合性別平等教育法第四十四條第二項「學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。」上開所稱有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係必要之參考基準，於本規定定之。 (二)參考性別平等教育法第四十四條第一項及教師法第十四條第一項第八款規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。基於相同事件應為相同處理，前段規定校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，亦應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。至於該偽造、變造、湮滅或隱匿證據之校長或教職員工，應否管制終身或一定期間不得聘任、任用、

		進用或運用，則按其身分適用之相關法規辦理。 (三)犯校園性侵害以外之校園性別事件行為人為學生者，若學生所犯校園性騷擾或性霸凌事件已達相當於有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之程度者，校長或教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿之行為，應準用前段基準判斷之，爰為後段規定。 五、因第二項所列學校人員之解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，有其各該適用之任用法規及程序，爰參考性別平等教育法第三十條第五項規定增訂第三項。
第十八條　校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項： 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應	第十七條　校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項： 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。 四、申請調查或檢舉之事實內	一、條次變更。 二、修正第一項，理由同修正名稱說明，並配合第二項序言用語，酌作文字修正。 三、第二項未修正。 四、增訂第三項，參採教育部一百零六年七月二十八日臺教學（三）字第一〇六〇一〇三三六一號函「涉及公益」由性平會會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，藉以釐清事件之事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全。為明確上開函文所稱「公益」判斷係指通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人之定義，爰以「二人以上」為多名定義，並訂定第五款概括條款，由性平會判斷以檢舉啟動調查之必要。

記載或附卷。 本校或教育部知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全： 一、二人以上被害人。 二、二人以上行為人。 三、行為人為校長或教職員工。 四、涉及校園安全議題。 五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。	容。如有相關證據，亦應記載或附卷。	
第十九條　本校學生事務處為校園性別事件之收件單位，相關單位應配合協助調查處理。 收件後，除有性別平等教育法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。 前項性別平等教育法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。	第十八條　本校學生事務處為校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之收件單位，相關單位應配合協助調查處理。 收件後，除有性別平等教育法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。 前項性別平等教育法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。	一、條次變更。 二、修正第一項，理由同修正名稱說明。 三、第二項及第三項配合本法修正援引條次。
第二十條　經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。	第十九條　經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。	一、條次變更。 二、修正第一項及第二項，理由同修正名稱說明，文字酌修。
第二十一條　本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是	第二十條　本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不	一、條次變更。 二、第一項配合性別平等教育法修正援引條次；配合性別平

否受理。不受理之書面通知應依性別平等教育法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。 申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項不受理之申復以一次為限。 本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於應二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。	受理之書面通知應依性別平等教育法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。 申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 前項不受理之申復以一次為限。 本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。	等教育法第三十二條第一項及第四項，第一項及第二項增列應通知被害人，及被害人得提出申復。 三、第三項未修正。 四、第四項酌修文字。
第二十二條　本校性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項規定。 有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員： 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。 二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。	第二十一條　本校性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性別平等教育法第三十條第三項之規定。 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記並由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支給交通費或相關費用。	一、條次變更。 二、修正第一項，理由同修正名稱說明，另配合性別平等教育法修正援引條次及項次。 三、依性別平等教育法第三十三條第三項規定「調查小組成員應具性別平等意識」、「成員資格由中央主管機關另定之」，增訂第二項，以違反與性別平等相關之刑事或行政法律或法規者為禁止擔任調查小組成員之資格，參照性侵害犯罪防治法專業人士資格及協助辦法第三條第一項第一款規定，避免由違法者執行應客觀、公正、專業之調查程序，保障當事人權益。 四、修正第二項並移列為第三項，

校園性別事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。		理由同修正名稱說明。 五、第三項移列第四項，內容未修正。
第二十三條 性別平等教育法第三十三條第三項所定具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一： 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。 二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。	第二十二條 性別平等教育法第三十條第三項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一： 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。 二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。	一、條次變更。 二、修正第一項及第三項，理由同修正名稱說明，另配合性別平等教育法修正援引條次。
第二十四條 本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理： 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明	第二十三條 本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理： 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。 二、被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不	一、條次變更。 二、修正序文，理由同修正名稱說明；第一款配合性別平等教育法增訂「實際照顧者」得陪同調查。 三、現行條文第二款已移列至性別平等教育法第三十三條第四項但書規定，爰予刪除。 四、現行條文第三款移列為第二款，並依身心障礙者權利公

或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。 三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。 五、依性別平等教育法法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。 七、本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。 八、本校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。 九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，	通知現就讀學校派員參與調查。 三、當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。 四、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。 五、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。 六、依本法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。 七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。 八、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。 九、本校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。	約施行法第四條規定，積極促進各項身心障礙者權利之實現，增訂「身心障礙證明」之當事人，其調查小組成員應有具備特殊教育專業。 五、現行條文第四款及第五款移列為第三款及第四款，內容未修正。 六、現行條文第六款移列為第五款，並配合性別平等教育法修正援引條次及項次。 七、現行條文第七款至第十款移列為第六款至第九款，內容未修正。 八、增訂第十款，明定當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法第四十六條第一項規定，並依教育部一百零八年四月十日臺教學（三）字第一〇八〇〇一九〇五二號函辦理。 九、增訂第十一款，明定調查小組於調查過程中紀錄當事人陳述之方式，調查過程當事人之陳述意見由學校以錄音輔助調查並作成訪談紀錄後，通知當事人閱覽確認之規定，並揭示基於調查之必要性，調查小組得併採錄影方式輔助之規定，另修正條文第二十五條明定參與處理校園性別事件之人員對相關資料均應予以保密。

或經行為人請求，繼續調查處理。 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。 十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。	十、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，經本校性平會決議，或經行為人請求，得繼續調查處理。	
第二十五條　依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。 除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。	第二十四條　依前第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。	一、條次變更。 二、修正第一項，修正為校園性別事件，理由同修正名稱說明。 三、第二項及第三項未修正。 四、第四項修正理由同修正名稱說明。
第二十六條　為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性別平等教育法第二十四條規定，採取下列處置，並報教育部備查： 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定	第二十五條　為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性別平等教育法第二十三條規定，採取下列處置，並報教育部備查： 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及	一、條次變更。 二、修正第一項序文，理由同修正名稱說明，並配合性別平等教育法修正援引之條次。另為保障被害人於教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供工作機會之權益，於第二款增訂被害人得向性平會申請，或由性平會評估該事件對學生受教權及校園

之限制。 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。 三、避免報復情事。 四、預防、減低行為人再度加害之可能。 五、其他性平會認為必要之處置。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。	學生成績考核相關規定之限制。 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。 三、避免報復情事。 四、預防、減低行為人再度加害之可能。 五、其他性平會認為必要之處置。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。	安全產生之影響，且依第三項經性平會決議通過後，予以中止或迴避該關係，包括論文指導關係等。 三、第二項及第三項未修正。
第二十七條　本校應依性別平等教育法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。	第二十六條　本校應依性別平等教育法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。	一、條次變更。 二、修正第一項，配合性別平等教育法修正援引之條次。 三、第二項未修正。
第二十八條　本校依性別平等教育法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助： 一、心理諮商與輔導。 二、法律協助。 三、課業協助。 四、經濟協助。 五、社會福利資源轉介服務。 六、其他性平會認為必要之	第二十七條　本校依性別平等教育法第二十四條第一項規定，於必要時，應對於當事人提供下列適當協助： 一、心理諮商輔導。 二、法律諮詢管道。 三、課業協助。 四、經濟協助。 五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。	一、條次變更。 二、修正第一項序文，配合性別平等教育法修正援引之條次。第一款及第二款配合性別平等教育法酌修文字，並增列第五款社會福利資源轉介服務；第五款移列第六款，內容未修正。 三、第二項及第三項未修正。

保護措施或協助。 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。 前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。	當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。 前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。	
第二十九條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。 前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。	第二十八條 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。 前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。	條次變更，內容未修正。
第三十條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。 性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由性平會檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。 前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。 本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性別平等教育法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。 前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調	第二十九條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。 性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。 前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。	一、條次變更。 二、第一項修正理由同修正名稱之說明。 三、第二項修正理由同修正名稱之說明。 四、修正第三項，因性別平等教育法第三十二條第三項已移列為第三十七條第三項，並已修正為「經申復審議結果發現」，已與本項規定性平會調查及議處程序不同，爰予以修正。 五、增加第四項並配合性別平等教育法修正援引之條次。 六、為確保行為人於審議議處時，可取得經性平會審議通過之調查報告據以答辯，爰增訂第五項。 七、依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性別平等教育法時通過之附帶決議：為保障被害人對行為人考績會或教評會變更性平會懲處輕重建議之程序參與，倘懲處輕重建議（從重變輕）時，應給予被害人或其法定代理人書面陳述意見

查報告。 第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。		之機會。爰增訂第六項，明定被害人、其法定代理人或實際照顧者對行為人之懲處裁量過程，應有提供陳述意見之機會。其提出期間，參考教育部一百零三年四月二十六日臺教授國部字第一〇三〇〇三九〇二一號函，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限（或就審期間）以七日為原則。
第三十一條　校園性別事件經本校性平會調查屬實後，本校應依性別平等教育法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。 依性別平等教育法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由本校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。 前項處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜： 一、行為人接受心理諮商與輔導。 二、行為人經被害人、其法定	第三十條　校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校性平會調查屬實後，本校應自行依本法第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。 依性別平等教育法第二十五條第二項對行為人所為處置，應由本校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。 前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。 依性別平等教育法第二十五條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育	一、條次變更。 二、修正第一項，理由同修正名稱之說明，另配合性別平等教育法修正援引之條次。 三、第二項配合性別平等教育法修正援引之條次，並將第三項後段調移修正。 四、依性別平等教育法第二十六條第二項序文及各款修正第三項，應由學校或主管機關性平會討論各種處置措施之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜。 五、增訂第四項，性平會依個案決議對行為人「其他符合教育目的之措施」，必要時，得考量行為人為學生，性平會認為符合教育目的及規劃校園性別事件防治教育，有實施融入學校之課程教學或宣導活動執行之可行性及必要性，得不以一對一教學為限，決議行為人應實施之措施融入班級課程，同班師生一併學習。另性別平等教育法第六條第二款規定，學校性平會任務包括規劃或辦理學

代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。 三、八小時之性別平等教育相關課程。 四、其他符合教育目的之措施。 前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。 依性別平等教育法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校所屬主管機關規劃第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校所屬主管機關規劃。	相關課程，應由本校所屬主管機關規劃第二十五條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校所屬主管機關規劃。	生、教職員工及家長性別平等教育相關活動，性別平等教育法第二十一條第三項亦規定，學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能。爰性平會於調查審議校園性別事件個案時，認有規劃校園性別事件防治教育之必要，學校應依據性平會決議執行，並記錄執行情形，包括融入課程與教學具體措施、相關集會宣導活動之時間與內容等，並將辦理情形提報性平會，以利學校推動第二條所定校園性別事件防治教育之成效。 六、第四項移列第五項，配合性別平等教育法修正援引之條次。
第三十二條　本校將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。 前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。 申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 本校接獲申復後，依下列程序處理： 一、由本校指定之專責單位	第三十一條　本校將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限。 申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 本校接獲申復後，依下列程序處理： 一、由本校指定之專責單位收件後，應即簽請校長組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人	一、條次變更。 二、修正第一項，配合性別平等教育法第三十七條第一項，增列被害人。 三、增訂第二項，為避免發生救濟程序及標的錯誤，明定處理結果之定義及範圍。 四、第二項移列第三項，配合性別平等教育法第三十七條第一項，增列被害人及修正提起申復之期日。 五、依性別平等教育法第三十七條第三項，修正第三項第六款申復有理由，係調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查情形。

收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有性別平等教育法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。 性別平等教育法第三十七	申復結果。 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人員之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上。 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。	六、依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性別平等教育法時通過之附帶決議：要求教育部明定「程序重大瑕疵」具體之參考基準。爰參採教育部九十五年九月十五日台訓（三）字第〇九五〇一三二三二〇號函，增訂第四項「調查程序有重大瑕疵」之定義，並例示實務上之程序重大瑕疵，且增訂其他足以影響事實認定之重大瑕疵，包括性別平等教育法第三十七條第三項、校園性別事件防治準則第三十條第三項及本條第四項第六款。 七、依立法院第十屆第七會期第二次臨時會第二次會議修正性別平等教育法時通過之附帶決議：訴願法第三條第一項規定，性別平等教育法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。同法第七十七條第八款規定略以：訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者。爰各級訴願機關是否受理訴願，均依訴願法上述規定辦理。綜上，依性別平等教育法第三十七條第一項但書所為申復決定之性質，仍須依訴願法第三條第一項及第七十七條第八款之規定，由各級訴願機關依法審酌認定。

條第三項及本規定第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者： 一、性平會或調查小組組織不適法。 二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。 三、有應迴避而未迴避之情形。 四、有應調查之證據而未調查。 五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。 六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。		八、增加第五項調查程序重大瑕疵規定。
第三十三條 行為人為校長，申請人或被害人依性別平等教育法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。 行為人為學校教職員工，申請人或被害人依性別平等教育法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。 前項申請人或被害人向學校主管機關申復時，倘行為人向學校申復，學校應即報請主管機關併案審議。 審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議： 一、改核學校處理結果之必要性。 二、交回學校依法處理之理由。 三、追究相關人員責任之處置。		一、本條新增。 二、配合性別平等教育法第三十七條第四項修正，增訂主管機關處理性別平等教育法第三十七條第一項但書申復之相關運作細節與規範。第一項規定行為人為校長之申復程序，係依第三十二條第三項辦理。 三、第二項規定行為人為學校教職員工之申復程序，由學校主管機關組成審議小組，並準用第三十二條第四項所定程序，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席審議會議。 四、行為人為教職員工，申請人或被害人向學校主管機關提出申復時，倘行為人亦向學校申復，考量雙方申復係針對同一事件，為避免學校及主管機關對於申復審議作成不同決定，造成認定歧異，爰明定第三項。 五、第四項規定由主管機關所設性平會審議對於學校之處理

		結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。
第三十四條　本校依性別平等教育法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。 前項原始檔案內容包括下列資料： 一、事件發生之時間、樣態。 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。 三、事件處理人員、流程及紀錄。 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項： 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。 四、相關物證之查驗。 五、事實認定及理由。	第三十二條　本校依性別平等教育法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。 前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料： 一、事件發生之時間、樣態。 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。 三、事件處理人員、流程及紀錄。 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告：其內容應包括下列事項： 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。 四、相關物證之查驗。 五、事實認定及理由。	一、條次變更。 二、第一項配合性別平等教育法修正援引條次並酌修文字。 三、第二項及第四項未修正。 四、第三項第五款有關家庭背景之資料涉及當事人之隱私，且與本規定規範事項無涉，爰予刪除。 五、增列第五項增訂檔案資料銷毀方式，參照學生輔導法施行細則第十條第二項規定，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理條次變更，內容未修正。

六、處理建議。 第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。	六、處理建議。	
第三十五條　本校取得性別平等教育法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。	第三十三條　學校或主管機關於取得本法第二十七條之一第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。依性別平等教育法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。 本校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。	一、條次變更第一項前段。 二、配合性別平等教育法修正援引條次。 三、刪除第一項後段及第二項內容。
第三十六條　本校依性別平等教育法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。 本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。 本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。	第三十四條　本校依性別平等教育法第二十七條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。 前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。 本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。學校或主管機關於取得本法第二十七條之一第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。依性別平等教育法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限於加害人經查證屬實	一、條次變更。 二、第一項配合性別平等教育法修正援引條次，另修正理由同修正名稱之說明。 三、第二項酌修文字。 四、第三項酌修文字並刪除後段未修正。 五、刪除第四項規定。

	之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。 本校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。	
第三十七條 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理： 一、召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。 二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘		一、本條新增。 二、本條配合性別平等教育法第三十五條第三項「學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。」，規範各學校及主管機關知悉涉有校園性別事件校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時之管控機制。 三、第一項參照公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則第四十六條第一項規定，明定各學校知悉涉有校園性別事件之教職員、公務人員或軍職人員依公立學校教職員退休資遣撫卹條例（以下簡稱公校退撫條例）、公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例（以下簡稱私校退撫條例）、公務人員退休資遣撫卹法、公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法、陸海空軍軍官士官服役條例等退撫法律申請退休（伍）或

明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。 三、前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。		資遣，應就其涉案情節先行審酌是否應作成解聘、停聘或不續聘之決議或移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職，再詳慎決定是否同意受理其申請退休（伍）或資遣，以落實涉案人員退休（伍）或資遣之管控機制；其中，私立學校職員之處理程序，係由服務學校依其自行訂定之人事管理規章等相關法令規定，循校內程序作成決議。所稱教職員，於公立學校參照公校退撫條例第三條及第九十四條第二項規定，包括學校依法定資格聘（派）任、遴用之編制內合格有給專任教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、稀少性科技人員、專任運動教練、八十六年三月二十一日以後進用之助教、教育人員任用條例施行前進用不需辦理公務人員或技術人員改任換敘，其職稱列入服務學校或其附屬機構之編制，經主管機關核准有案之職員及擔任軍訓護理課程之護理教師，其中職員及稀少性科技人員之處理程序，比照公務人員辦理；於私立學校參照私校退撫條例第三條及第三十九條第一項規定，包括已立案私立學校編制內有給專任現職教師、職員及學校法人之職員，以及研究人員、專業技術人員、專業或技術教師。另，依行政程序法第五十一條第二項及第三項規定，明定各學校受理此類退休（伍）

		或資遣案件之處理期間以二個月為限，必要時得延長一次，以避免發生申請程序遲未終結之情事。
第六章　附則	第五章　附則	章次變更，章名未修正。
第三十八條　本校應依「校園性別事件防治準則」內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。 前項規定之內容，應包括下列事項： 一、校園安全規劃。 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。 三、校園性別事件防治之政策宣示。 四、校園性別事件之界定及樣態。 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。 六、校園性別事件之調查及處理程序。 七、校園性別事件之申復及救濟程序。 八、禁止報復之警示。 九、隱私之保密。 十、其他校園性別事件防治相關事項。	第三十五條　本校依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」內容，訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定，並將第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。 前項規定之內容，應包括下列事項： 一、校園安全規劃。 二、校內外教學及人際互動注意事項。 三、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示。 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態。 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序。 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序。 八、禁止報復之警示。 九、隱私之保密。 十、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。	一、條次變更。 二、第一項修正理由同修正名稱之說明，並配合性別平等教育法第三條第三款第四目修正，增列校長，另修正援引條次。 三、第二項第二款修正理由同第三章修正名稱之說明；其餘各款修正理由同修正名稱之說明。
第三十九條　本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復	第三十六條　本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人及行	一、條次變更。 二、第一項修正理由同修正名稱之說明。第一項增列被害人，理由同修正條文第三十二條說明二。

之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。	為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。	
第四十條　本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。	第三十七條　本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。	條次變更，內容未修正。
第四十一條　本規定經性別平等教育委員會審議後，並經校務會議通過後施行，修改時亦同。	第三十八條　本規定經性別平等教育委員會審議後，並經校務會議通過後施行，修改時亦同。	條次變更，內容未修正。

國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定（修正草案全文）

101 年 9 月 13 日行政會議通過
101 年 9 月 20 日性別平等教育委員會議通過
101 年 10 月 31 日校務會議通過
106 年 5 月 3 日性別平等教育委員會議通過
106 年 5 月 18 日行政會議通過
106 年 6 月 14 日校務會議通過
109 年 2 月 20 日行政會議通過
109 年 5 月 13 日性別平等教育委員會議通過
109 年 6 月 10 日校務會議通過
113 年 5 月 15 日性別平等教育委員會會議通過
113 年 0 年 00 日校務會議通過
（原名稱：國立澎湖科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定）

第　一　章　總則

第一條　本校依性別平等教育法第二十一條第二項、第三十三條第三項規定及校園性別事件防治準則第三十八條第一項訂定國立澎湖科技大學校園性別事件防治規定(以下簡稱本規定)。

第二條　本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

一、針對性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及負責校園性別事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。

二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

三、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第三條　本校應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。

二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

三、申請調查、申復及救濟之機制。

四、相關之主管機關及權責單位。

五、提供資源協助之團體及網絡。

六、其他性平會認為必要之事項。

第　二　章　校園安全規劃

第四條　本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

二、記錄校園內曾經發生性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第五條　本校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集教職員工生及其他校園使用者參與。

前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

第　三　章　校內外教學與活動及人際互動注意事項

第六條　本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

第七條　學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性別平等教育法之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

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

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第　四　章　校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

第八條　校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

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

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳

報學校或教育部處理。

第九條　校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第　五　章　校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第十條　性別平等教育法第三條第三款所定校園性別事件，包括不同學校間所發生者。

第十一條　校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

事件管轄學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為事件管轄學校。事件管轄學校已停辦者，由行為人現所屬學校為事件管轄學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。

第十二條　事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依性別平等教育法第三十一條規定處理。

第十三條　第十一條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依性別平等教育法第三十一條規定處理。

第十四條　行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第十五條　行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

第十六條　本校接獲申請調查或檢舉無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

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

第十七條　依性別平等教育法第二十二條第一項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

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

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

第十八條　校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。

二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。

四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

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

一、二人以上被害人。

二、二人以上行為人。

三、行為人為校長或教職員工。

四、涉及校園安全議題。

五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第十九條　本校學生事務處為校園性別事件之收件單位，相關單位應配合協助調查處理。

收件後，除有性別平等教育法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

前項性別平等教育法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。

第二十條　經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

第二十一條　本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依性別平等教育法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

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

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於應二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第二十二條　本校性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項規定。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。

二、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

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

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件

管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第二十三條　性別平等教育法第三十三條第三項所定具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

第二十四條　本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。

二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。

三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

五、依性別平等教育法法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

七、本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

八、本校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。

十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第二十五條　依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

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

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

第二十六條　為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性別平等教育法第二十四條規定，採取下列處置，並報教育部備查：

一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。

三、避免報復情事。

四、預防、減低行為人再度加害之可能。

五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十七條　本校應依性別平等教育法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十八條　本校依性別平等教育法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

一、心理諮商與輔導。

二、法律協助。

三、課業協助。

四、經濟協助。

五、社會福利資源轉介服務。

六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第二十九條　性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第三十條　基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由性平會檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

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

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

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

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

第三十一條　校園性別事件經本校性平會調查屬實後，本校應依性別平等教育法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

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

前項處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：

一、行為人接受心理諮商與輔導。

二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。

三、八小時之性別平等教育相關課程。

四、其他符合教育目的之措施。

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

依性別平等教育法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校所屬主管機關規劃第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校所屬主管機關規劃。

第三十二條　本校將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

一、由本校指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。

三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有性別平等教育法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

性別平等教育法第三十七條第三項及本規定第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

一、性平會或調查小組組織不適法。

二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。

三、有應迴避而未迴避之情形。

四、有應調查之證據而未調查。

五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第三十三條　行為人為校長，申請人或被害人依性別平等教育法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。

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

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

審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議：

一、改核學校處理結果之必要性。

二、交回學校依法處理之理由。

三、追究相關人員責任之處置。

第三十四條　本校依性別平等教育法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

一、事件發生之時間、樣態。

二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

三、事件處理人員、流程及紀錄。

四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

四、相關物證之查驗。

五、事實認定及理由。

六、處理建議。

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

第三十五條　本校取得性別平等教育法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第三十六條　本校依性別平等教育法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

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

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

第三十七條　本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：

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

二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。

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

第　六　章　附則

第三十八條　本校應依「校園性別事件防治準則」內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

一、校園安全規劃。

二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。

三、校園性別事件防治之政策宣示。

四、校園性別事件之界定及樣態。

五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。

六、校園性別事件之調查及處理程序。

七、校園性別事件之申復及救濟程序。

八、禁止報復之警示。

九、隱私之保密。

十、其他校園性別事件防治相關事項。

第三十九條　本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

第四十條　本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。

第四十一條　本規定經性別平等教育委員會審議後，並經校務會議通過後施行，修改時亦同。

玖、臨時動議：(無)。

拾、散會：是日上午 11 時 40 分。