

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議 會議紀錄

時間：115 年 5 月 20 日（三）上午 9 時

地點：本校行政大樓 7007 會議室

主席：李志鵬校長

出席人員：詳見頁 IV

紀錄：毛睿翎（秘書室）

壹、主席致詞及交辦事項

貳、確認 114 學年度第 2 學期第 5 次行政會議會議紀錄及其執行情形：確認

參、討論事項

- 一、擬新訂本校「學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點（草案）」，提請討論。（教務處提案） ----- p.001
決議：照案通過。
- 二、擬修正本校「鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及獎項補助要點」部分條文，提請討論。（研發處提案） ----- p.007
決議：修正後通過。第四點第二款修正為：「本補助之申請次數不予限制，惟申請人累積獲補助達兩次後，須具備至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格。」。
- 三、擬修正本校「獎勵本國優秀學生就讀本校（學士、碩士、博士）獎助學金要點」第十四點及第十七點條文，提請討論。（教務處提案） ----- p.012
決議：照案通過。
- 四、擬修正本校「獎勵教師全英語授課要點」第五點條文，提請討論。（教務處提案） ----- p.025
決議：照案通過。

- 五、擬修正本校「學生赴國外大學（機構）研修獎助要點（西灣領航計畫）」第四點條文，提請討論。（研發處提案） - p.029
決議：照案通過。
- 六、擬修正本校「導師制度實施要點」部分條文，提請討論。（學務處提案） ----- p.037
決議：照案通過。
- 七、擬新訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」草案，並廢止本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」及「教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則」，提請討論。（學務處提案） ----- p.045
決議：照案通過。
- 八、擬修正本校「組織規程」第五條及第六條之附表一，並自 115 年 8 月 1 日生效，提請討論。（人事室提案） ----- p.157
決議：照案通過。
- 九、擬修正本校「專任臨床教師授課時數核計要點」，提請討論。（醫學院、教務處提案） ----- p.201
決議：照案通過。
- 十、擬修正本校「醫療事務管理發展委員會設置要點」，提請討論。（醫療事務管理發展辦公室提案） ----- p.221
決議：修正後通過。
（一）第三點第三款修正為：「本校附屬或受委託醫療事業單位…」。
（二）第三點第四款修正為：「本校附屬或受委託醫療事業組織文化…之建構」。
- 十一、擬與韓國釜山大學簽署合作備忘錄與學生交換協議，提請討論。（國際處提案） ----- p.225
決議：照案通過。
- 十二、擬與德國美因茲大學簽署學生交換協議，提請討論。（國際處提案） ----- p.226
決議：照案通過。

十三、擬與印度斯里斯里大學簽署合作備忘錄，提請討論。(國際處提案) ----- p.227

決議：本案改為院級合作，由理學院簽屬合作備忘錄。

十四、工學院電機系、通訊所、IC 設計所、電力學程、電信學程擬與泰國先皇技術學院簽訂3+2學碩士雙聯學位合作協議，提請討論。(工學院提案) ----- p.229

決議：照案通過。

十五、工學院材料與光電科學學系擬與德國達姆施塔特工業大學材料科學研究所簽訂雙聯協議，提請討論。(工學院提案) ----- p.231

決議：照案通過。

肆、專案報告《115 年暑期補休試行方案》，報告人：人事室賴妙音主任

- 同意 115 年暑期補休試行方案，後續請人事室另案專簽奉核後，公告周知相關作業規定。

伍、臨時動議

一、有關本校第 23 期孵育器計畫之創業團隊補助情形，提請討論。(學生代表提議)

決議：第 23 期已審查通過之團隊，待後續向校方申請相關經費後，將持續輔導與補助。

陸、散會

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議 出席人員

李志鵬校長、郭志文副校長兼國金學院院長、陳世哲副校長（請假）、許博欽副校長兼醫學院院長、賴錫三院長、李志聰院長、郭紹偉院長、林豪傑院長（黃明新副院長代理）、李政賢代理院長、陳美華院長、陳寶蓮院長、黃義佑院長、歐淑珍教務長、林宗賢研發長、于欽平學務長、蔡俊彥總務長、李明軒國際長、汪正祺產學長、鄺獻榮處長、陳尚盈中心主任、陳珮芬中心主任、賴妙音人事主任、馬彩萍主計主任、李慶男主任秘書、中山附中黃致誠校長（請假）、潘維杰同學、古哲瑋同學、楊育成顧問

第一案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：教務處

案由：擬新訂本校「學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點（草案）」，提請討論。

Proposed draft of *Pilot Guidelines on Rewarding Students Taking EMI Courses* is submitted for discussion.

說明：

一、鑒於教育部免試托福試辦計畫規定，學生修讀 EMI 課程須達 E3 層級（64 學分以上），擬訂定本要點鼓勵學生修讀 EMI 課程藉此厚植專業學術涵養，增加國際交流機會。

二、本次訂定重點：

（一）獎勵對象：本校已註冊之學士班、碩士班本國生與僑生，且非以英語為母語。不含碩士在職專班及博士班學生。

（二）獎勵條件與標準：學生於獎勵學年度，各學期修讀之 EMI 學分數需占學期總修課學分數 30%（含）以上且修讀 EMI 課程數至少達 6 學分，學士班學生每學期學業平均成績達 B 以上者，碩士班學生每學期學業平均成績達 A- 以上者，每人獲得獎勵金新臺幣 2,500 元整。

（三）獎勵名額以該年度公告為準。

（四）本要點自 115 學年度起至 117 學年度止試行（意指符合 117 學年度獎勵條件之學生可於 118 學年度申請）。

三、附件：

（一）附件一_1：本校「學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點（草案）」條文說明表。

（二）附件一_2：本校「學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點（草案）」

條文。

(三)附件一_3：本案獎勵金試算資料。

(四)附件一_4：114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報紀錄。

決議：照案通過。

國立中山大學學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點（草案）
新訂條文說明表

條文內容	說明
國立中山大學學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點	明訂本要點名稱。
一、為增進國立中山大學（以下簡稱本校）學生之英語運用能力與專業競爭力，並鼓勵學生修讀全英語授課（EMI）課程厚植專業學術涵養，特訂定本要點。	明訂本要點之立法目的，係為鼓勵學生修讀全英語課程以提升專業與英語能力。
二、獎勵對象：本校已註冊之學士班、碩士班本國生與僑生，且非以英語為母語。不含碩士在職專班及博士班學生。	規範適用本獎勵之學生身分資格，明訂包含學士班及碩士班之本國生與僑生。
三、獎勵條件與標準： （一）EMI 課程定義：本校開設之 EMI 課程，以英語作為課堂的主要使用語言教授學術專業的學期課程，惟不包含語言訓練類課程（如日文、俄文、通識英文、跨院 EAP/ESP 等）。 （二）學生於獎勵學年度，各學期修讀之 EMI 學分數需占學期總修課學分數 30%（含）以上且修讀 EMI 課程數至少達 6 學分，學士班學生每學期學業平均成績達 B 以上者，碩士班學生每學期學業平均成績達 A- 以上者，每人獲得獎勵金新臺幣 2,500 元整。 （三）獎勵名額以該年度公告為準。	一、明訂 EMI 課程範疇，排除語言類課程。 二、訂定獎勵金金額及核發條件。
四、申請須知： （一）申請文件： 1. 填寫修讀 EMI 課程獎勵線上申請表。 2. 檢附該學年上、下學期之正式成績單電子檔。	規範申請作業流程，包含應檢附之文件、獎勵名額、申請期限之公告單位及後續撥款方式。

條文內容	說明
3. 檢附匯款帳戶存摺封面電子檔。 (二)申請期限：每年9月1日至9月30日開放線上申請，逾期不予受理。 (三)獎勵名額、申請規定依雙語學習計畫推動辦公室公告辦理。 (四)匯款作業將於審核通過後三個月內辦理，不另行通知。	
五、審核及經費來源： (一)本獎勵之審核作業由雙語學習計畫推動辦公室辦理。 (二)本經費來源由「教育部大專校院學生雙語化學習計畫」或教育部相關經費支應，本校得視當年度執行成效與預算，調整實際獎助名額及金額。	明訂本獎勵之主責審核單位、經費來源，以及預算變動時之控管與調整機制。
六、本要點自115學年度起至117學年度止試行。	明訂本要點試行時程。
七、本要點其他未盡事宜，悉依本校其他相關辦法規定辦理。	明訂未規範事項之處理依據。
八、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。	明訂本要點之行政立法程序、發布施行及修正規定。

國立中山大學學生修讀 EMI 課程獎勵試行要點

115.5.20 本校114學年度第2學期第 6次行政會議通過

- 一、為增進國立中山大學（以下簡稱本校）學生之英語運用能力與專業競爭力，並鼓勵學生修讀全英語授課（EMI）課程厚植專業學術涵養，特訂定本要點。
- 二、獎勵對象：本校已註冊之學士班、碩士班本國生與僑生，且非以英語為母語。不含碩士在職專班及博士班學生。
- 三、獎勵條件與標準：
 - （一）EMI 課程定義：本校開設之 EMI 課程，以英語作為課堂的主要使用語言教授學術專業的學期課程，惟不包含語言類課程（如日文、俄文、通識英文、跨院 EAP/ESP 等）。
 - （二）學生於獎勵學年度，各學期修讀之 EMI 學分數需占學期總修課學分數 30%（含）以上且修讀 EMI 課程數至少達 6 學分，學士班學生每學期學業平均成績達 B 以上者，碩士班學生每學期學業平均成績達 A- 以上者，每人獲得獎勵金新臺幣 2,500 元整。
 - （三）獎勵名額以該年度公告為準。
- 四、申請須知：
 - （一）申請文件：
 1. 填寫修讀 EMI 課程獎勵線上申請表。
 2. 檢附該學年上、下學期之正式成績單電子檔。
 3. 檢附匯款帳戶存摺封面電子檔。
 - （二）申請期限：每年 9 月 1 日至 9 月 30 日開放線上申請，逾期不予受理。
 - （三）獎勵名額、申請規定依雙語學習計畫推動辦公室公告辦理。
 - （四）匯款作業將於審核通過後三個月內辦理，不另行通知。
- 五、審核及經費來源：
 - （一）本獎勵之審核作業由雙語學習計畫推動辦公室辦理。
 - （二）本經費來源由「教育部大專校院學生雙語化學習計畫」或教育部相關經費支應，本校得視當年度執行成效與預算，調整實際獎助名額及金額。
- 六、本要點自 115 學年度起至 117 學年度止試行。

七、本要點其他未盡事宜，悉依本校其他相關辦法規定辦理。

八、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第二案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：研究發展處

案由：擬修正本校「鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及獎項補助要點」部分條文，提請討論。

Proposed amendments to articles of *Guidelines on Subsidizing Faculty and Researchers Applying for NSTC Projects or Receiving NSTC Awards* are submitted for discussion.

說明：

- 一、為鼓勵本校教師積極申請國科會專題研究計畫，擬調增業務費補助額度，以強化研究量能。
- 二、本補助係以協助申請人取得國科會專題研究計畫為目的，爰擬增訂本補助之申請次數不予限制，惟申請人於獲補助後，須執行至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格(第四點第三款)
- 三、考量校務資源有限，為提升研究經費配置效率及整體研究投資效益，爰刪除系院獎勵金。(第七、八點)
- 四、調整條、點號。(第四、七、八及九點)
- 五、附件：
 - (一) 附件二_1：本校「鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及獎項補助要點」修正草案條文對照表。
 - (二) 附件二_2：本校「鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及獎項補助要點」修正草案全文。
 - (三) 附件二_3：114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報紀錄。

決議：修正後通過。第四點第二款修正為：「本補助之申請次數不予限制，惟申請人累積獲補助達兩次後，須具備至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格。」。

國立中山大學鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及獎項補助要點部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
四、補助項目、金額及申請資格： (一)申請人提出國科會當年度專題研究計畫補助申請而未獲核定，且申請人當年度皆無已獲核定補助之國科會計畫（含專題研究計畫、產學計畫等）及未有執行經產學營運及推廣教育處認定之產學合作計畫。 1、補助名額：各學院及西灣學院(含研究中心)上限各為6位。惟在經費許可情形下，如有特殊情況如休假、疾病、生產、育嬰…等因素者，各學院得專案簽會研究發展處，經奉核定後核給補助。各學院名額人數如有剩餘得流用至其他學院。 2、補助項目及金額： (1)業務費：申請人每次獲補助金額以 <u>12</u> 萬元為上限，補助經費得支用執行計畫相關之業務費(研究人力費、耗材、物品、圖書及雜項費用)。原申請未獲國科會核定補助之計畫，不得以同一申請事由向校內其他單位重複請領補助。 (2)國合研究增額補助：申請人每案補助金額以 <u>4</u> 萬元為上限。本項補助旨在實質推動國際學術合作，申請人之國外合作對象應為學術研究機構之正職研究人員；評選時將參酌合作對象及其所屬機構之研究表現，並優先考量外國夥伴來臺合作研究、博士生及年輕科學家參與計畫，且申請人過	四、補助項目、金額及申請資格： (一)申請人提出國科會當年度專題研究計畫補助申請而未獲核定，且申請人當年度皆無已獲核定補助之國科會計畫（含專題研究計畫、產學計畫等）及未有執行經產學營運及推廣教育處認定之產學合作計畫。 1、補助名額：各學院及西灣學院(含研究中心)上限各為6位。惟在經費許可情形下，如有特殊情況如休假、疾病、生產、育嬰…等因素者，各學院得專案簽會研究發展處，經奉核定後核給補助。各學院名額人數如有剩餘得流用至其他學院。 2、補助項目及金額：申請人每次獲補助金額以 <u>6</u> 萬元為上限，補助經費得支用執行計畫相關之業務費（研究人力費、耗材、物品、圖書及雜項費用）。原申請未獲國科會核定補助之計畫，不得以同一申請事由向校內其他單位重複請領補助。 (二)為鼓勵申請人進行國際合作研究，提供「國合研究增額補助」，審核重點如下： 1、申請人之國外合作對象應為學術研究機構正職研究人員，並參酌國外合作對象及所屬研	一、為鼓勵本校教師積極申請國科會專題研究計畫，擬調增業務費補助額度，以強化研究量能。 二、本補助係以協助申請人取得國科會專題研究計畫為目的，爰以引導申請人積極爭取校外計畫為主，並明定本補助之申請次數不予限制，惟申請人於獲補助後，須執行至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格。 三、調整條號。

<u>去執行國際合作計畫成效優異者。本補助得支用國外差旅費(含移地研究及出席國際會議費用)或業務費。</u> <u>(二)本補助之申請次數不予限制，惟申請人累積獲補助達兩次後，須具備至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格。</u>	<u>究機構之研究表現。</u> <u>2、優先考量外國合作夥伴來臺合作研究、博士生及年輕科學家參與計畫，且申請人過去已執行國際合作計畫並有優秀成果者。</u> <u>3、「國合研究增額補助」金額以4萬元為上限，支用項目如下：</u> <u>(1)國外差旅費(含移地研究及出席國際學術會議費用)。</u> <u>(2)業務費(含邀請國外學者來台費用)。</u>	
<u>刪除</u>	<u>七、補助當年度獲得國科會傑出研究獎教師之所屬系(所)教研經費50萬元，所屬學院教研經費10萬元，以提升系院教研環境。</u>	因應校務資源有限，為提升經費配置效率及整體研究投資效益，爰刪除系院獎勵金。
<u>七、補助當年度獲得國科會吳大猷先生紀念獎教師業務費100萬元。</u>	<u>八、補助當年度獲得國科會吳大猷先生紀念獎教師業務費100萬元，所屬系(所)教研經費30萬元，所屬學院教研經費10萬元，以支持年輕教師學術研究發展及有利提升系院教研環境。</u>	一、因應校務資源有限，為提升經費配置效率及整體研究投資效益，爰刪除系院獎勵金。 二、調整點號。
<u>八、本要點經行政會議通過後陳請校長核定後實施，修正時亦同。</u>	<u>九、本要點經行政會議通過後陳請校長核定後實施，修正時亦同。</u>	調整點號。

國立中山大學鼓勵教研人員申請國家科學及技術委員會專題研究計畫及 獎項補助要點

102 年 10 月 16 日 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
103 年 06 月 18 日 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
105 年 06 月 01 日 104 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
109 年 04 月 29 日 108 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
110 年 11 月 24 日 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
111 年 10 月 19 日 111 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
113 年 12 月 25 日 113 學年度第 1 學期第 9 次行政會議修正通過
115 年 05 月 20 日 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過

一、為鼓勵本校教研人員積極從事學術研究，提高國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)專題研究計畫申請人數，特訂定本鼓勵補助要點。

二、經費來源：校務基金項下相關經費支應。

三、申請對象：本校專任教授、副教授、助理教授、約聘教師、研究員、副研究員、助理研究員及博士後研究人員。

四、補助項目、金額及申請資格：

(一)申請人提出國科會當年度專題研究計畫補助申請而未獲核定，且申請人當年度皆無已獲核定補助之國科會計畫(含專題研究計畫、產學計畫等)及未有執行經產學營運及推廣教育處認定之產學合作計畫。

1、補助名額：各學院及西灣學院(含研究中心)上限各為 6 位。惟在經費許可情形下，如有特殊情況如休假、疾病、生產、育嬰…等因素者，各學院得專案簽會研究發展處，經奉核定後核給補助。各學院名額人數如有剩餘得流用至其他學院。

2、補助項目及金額：

(1)業務費：申請人每次獲補助金額以 12 萬元為上限，補助經費得支用執行計畫相關之業務費(研究人力費、耗材、物品、圖書及雜項費用)。原申請未獲國科會核定補助之計畫，不得以同一申請事由向校內其他單位重複請領補助。

(2)國合研究增額補助：申請人每案補助金額以 4 萬元為上限。本項補助旨在實質推動國際學術合作，申請人之國外合作對象應為學術研究機構之正職研究人員；評選時將參酌合作對象及其所屬機構之研究表現，並優先考量外國夥伴來臺合作研究、博士生及年輕科學家參與計畫，且申請人過去執行國際合作計畫成效優異者。本補助得支用國外差旅費(含移地研究及出席國際會議費用)或業務費。

(二)本補助之申請次數不予限制，惟申請人累積獲補助達兩次後，須具備至少一件國科會專題研究計畫，方具再次申請之資格。

五、申請人得以原國科會研究計畫申請書，於每年 10 月底前向所屬學院提出申請，各學院及西灣學院提列申請補助名單，於 11 月底前送交研究發展處辦理專簽核備。

六、研究計畫以 1 年內完成為原則，計畫執行結束後 3 個月內需繳交研究成果報告至所屬學院及研究發展處存查，並列為下次申請之重要參考。未繳交報告者經費追回。

七、補助當年度獲得國科會吳大猷先生紀念獎教師業務費 100 萬元。

八、本要點經行政會議通過後陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第三案

國立中山大學114學年度第2學期第6次行政會議提案單

提案單位：教務處

案由：擬修正本校「獎勵本國優秀學生就讀本校（學士、碩士、博士）獎助學金要點」第十四點及第十七點條文，提請討論。

Proposed amendments to Articles 14 and 17 of *Guidelines on Governing Scholarship Applications for Outstanding Domestic Students* are submitted for discussion.

說明：

一、本次修正重點如下：

（一）第十四點得獎人基本資格與金額

1.第（二）款-國科會博士研究獎學金得獎人基本資格與金額

（1）第三目：明定獲國科會博士生研究獎學金入學後第六學期前，申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得『由學校經費支應』延長核給至第八學期止。

（2）第四目：明定未符前目規定者，得比照本校菁英博士學位生延長核給期限之規定；後續目次修正。

2.第（三）款-教育部博士生獎學金：同前述，第三目：「獲本款補助培育之優秀博士生，得比照本點第一款第三、四目『由學校經費支應』延長核給期限至第八學期，每學期獎學金為十八萬元」。

（二）第十七點經費支應來源

1.第（二）款-國科會補助博士生研究獎學金：分目條列，

並明定符合前述第四目者，比照本校菁英博延長核給之規定及經費支應由校務基金及系所經費各支應一半。

- 2.第（三）款-教育部博士生獎學金第一目：依據教育部115年5月8日臺教高（二）字第1152201358號函，115學年度起至116學年度止，每位博士生每月獲補助總額維持4萬元，惟教育部每月原補助2萬元，增額至3萬，故校務基金及系所每月得各減少支應5千元，本款因應文字修正為「每生每月四萬元，由教育部補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月一萬元，系所經費支應每生每月一萬元」為原則，校務基金及系所經費支應得視教育部當學年度補助情形，依比例調整』。

二、本案業經115年4月29日114學年度第2學期第3次協調會報決議修正通過；另配合教育部5月8日來函，增加修正第十七點第三款第一目，提本次會議討論。

三、附件：

- （一）附件三_1：本校「獎勵本國優秀學生就讀本校（學士、碩士、博士）獎助學金要點」第十四點及第十七點條文修正對照表。
- （二）附件三_2：本校「獎勵本國優秀學生就讀本校（學士、碩士、博士）獎助學金要點」修正草案全文。
- （三）附件三_3：114學年度第2學期第3次協調會報紀錄。

決議：照案通過。

**「國立中山大學獎勵本國優秀學生就讀本校（學士、碩士、博士）
獎助學金要點」第十四點及第十七點 條文修正對照表**

修正條文	現行條文	說明
十四、得獎人基本資格與金額：... (二) 國科會博士生研究獎學金：... 3. 自113學年度起獲國科會補助之博士生（含國科會核配及甄選名額），每學期獎助金為二十四萬元，得分次發給，核給期限至第六學期止。若於入學後第六學期前，申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得由學校經費支應延長核給期限至第八學期止。經國科會甄選核定補助之外籍博士生得比照本要點辦理。 4. 未符前目延長核給期限規定者，得比照本點第（一）款第四目延長核給期限規定至第八學期，每學期獎學金為十八萬元。 5. 受獎者如因故放棄或被取銷受獎資格，本校將停止核發獎學金，該獎勵名額得由原受獎者所屬學院推薦當學年度入學符合受獎資格之博士生遞補之；如該學院無遞補人選，則由教務處另召開審查委員會將該名額由其他學院符合資格之博士生遞補之。 (三) 教育部博士生獎學金：... 3. 獲本款補助培育之優秀博士生，得比照本點第（一）款第三、四目由學校經費支應延長核給期限至第八學期，每學期獎學金為十八萬元。	十四、得獎人基本資格與金額：... (二) 國科會博士生研究獎學金：... 3. 自113學年度起獲國科會補助之博士生（含國科會核配及甄選名額），每學期獎助金為二十四萬元，得分次發給，核給期限至第六學期止。若於入學後第六學期前，申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得延長核給期限至第八學期止。經國科會甄選核定補助之外籍博士生得比照本要點辦理。 4. 受獎者如因故放棄或被取銷受獎資格，本校將停止核發獎學金，該獎勵名額得由原受獎者所屬學院推薦當學年度入學符合受獎資格之博士生遞補之；如該學院無遞補人選，則由教務處另召開審查委員會將該名額由其他學院符合資格之博士生遞補之。 (三) 教育部博士生獎學金：... 3. 獲本款補助培育之優秀博士生，得比照本點第（一）款第三、四目延長核給期限至博四，每學期獎學金為十八萬元。	一、第二款 1. 明定獲補助者於入學後第六學期前，申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，係由學校經費支應延長核給至第八學期止。 2. 明定未符第三目規定者，得比照本校菁英博士學位生延長核給期限之規定。 3. 後續目次修正。 二、第三款：同前款明訂由『學校經費支應』延長核給經費。
十七、經費支應：.... (二) 國科會補助博士生研究獎學金： 1. 原112學年度(含)前入學學生第一至第四學期由國科會補助款支應	十七、經費支應：.... (二) 國科會補助博士生研究獎學金：原112學年度(含)前入學學生第一至第四學期由國科會補	1. 國科會補助博士生研究獎學金內容分目條列，俾利閱讀。

每生每月三萬元，校務基金支應每生每月一萬元；入學後第五至第八學期由國科會補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月二萬元。 2. 自113學年度起入學學生，第一至第六學期由國科會補助款全額支應每生每月四萬元。若於第六學期前申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得延長續領至第八學期獎學金，由校務基金支應每生每月四萬元。 3. <u>符合第十四點第二款第四目者，每生每月三萬元，比照本點第(一)款規定，由校務基金及系所經費各支應一半。</u> (三)教育部博士生獎學金： 1. <u>每生每月四萬元，由教育部補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月一萬元，系所經費支應每生每月一萬元為原則，校務基金及系所經費支應得視教育部當學年度補助情形，依比例調整。</u>	助款支應每生每月三萬元，校務基金支應每生每月一萬元；入學後第五至第八學期由國科會補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月二萬元。自113學年度起入學學生，第一至第六學期由國科會補助款全額支應每生每月四萬元。若於第六學期前申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得延長續領至第八學期獎學金，由校務基金支應每生每月四萬元。 (三)教育部博士生獎學金： 1. 每生每月四萬元，由教育部補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月一萬元，系所經費支應每生每月一萬元。	2. 明定第十四點第(二)款第四目獲延長補助者，比照本校菁英博規定辦理，經費支應同由校務基金及系所經費各支應一半。 3. 第(三)款第一目配合教育部 5 月 8 日來函，修正校務基金及系所經費支應情形。
--	--	---

國立中山大學獎勵本國優秀學生就讀本校 (學士、碩士、博士)獎助學金要點

108年05月29日107學年度第2學期第8次行政會議修訂通過
108年10月02日108學年度第1學期第3次行政會議修訂通過
109年05月27日108學年度第2學期第8次行政會議修訂通過
109年06月10日108學年度第2學期第9次行政會議修訂通過
110年03月17日109學年度第2學期第2次行政會議修訂通過
110年05月12日109學年度第2學期第6次行政會議修訂通過
111年12月28日111學年度第1學期第9次行政會議修訂通過
113年04月03日112學年度第2學期第4次行政會議修訂通過
113年09月25日113學年度第1學期第3次行政會議修訂通過
114年06月04日113學年度第2學期第8次行政會議修訂通過
115年05月20日114學年度第2學期第6次行政會議修訂通過

第一章 總則

- 一、為鼓勵優秀學生就讀本校學士、碩士與博士學位班制，特訂定本要點。
- 二、本要點主責與分工，學士學位生獎學金業務承辦單位為教務處與學生事務處；碩士學位生獎學金業務承辦單位為研究發展處；博士學位生獎助學金業務承辦單位為教務處。自108學年度第2學期起，本要點獎助學金發放單位為教務處。
- 三、本要點經費來源，學士學位與碩士學位生為學生公費暨獎助學金，博士學位生為校務基金、國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）博士生研究獎學金、教育部博士生獎學金及系所經費分攤支應。

第二章 學士學位生獎學金

- 四、獎勵對象：經各入學管道錄取，進入本校各學系學士班就讀之本國新生。
- 五、各獲獎條件與金額如下：
 - (一) 經繁星推薦、申請入學(含南星計畫)、特殊選才與運動績優管道錄取本校，且符合下列規定者：
 1. 入學當年度學科能力測驗錄取學系所採計學科之任三科級分達到滿級分者：獎學金四十萬元，二年內分四次於每學期發十萬元。但獎助期間若上一學期學業成績未達全班前百分之三十者或於學期中休學者，取銷當學期得獎資格。

- 2.入學當年度學科能力測驗錄取學系所採計學科之任一科級分達到滿級分者：獎學金五萬元，於入學後第一學期一次發給。
 - 3.申請入學其錄取名次為每系榜示正取生前百分之十以內者(正取生未滿四人者以一人計，其餘四捨五入)；其中音樂系以各組正取生分別計算。獎學金金額：入學後於第一學期一次發給獎學金三萬元。
 - 4.經特殊選才管道錄取本校成績優異，經各學系推薦者，每系最多推薦一名為原則：獎學金三萬元，於入學後第一學期一次發給。
- (二) 參加國際奧林匹亞競賽或其他相當國際科學競賽三等獎以上：獎學金四十萬元，二年內分四次於每學期發十萬元。但獎助期間若上一學期學業成績未達全班前百分之三十者或於學期中休學者，取銷當學期得獎資格。
- (三) 各入學管道符合低收入戶條件學生，得依本校西灣圓夢獎助學金實施要點規範，申請獎助學金。
- (四) 本點各款所列獎學金，不得重複領取。
- 六、除本要點另有規範外，當學年(期)保留入學資格、休學、退學、轉學、未完成註冊者，取銷得獎資格。
- 七、審查方式：大學部一年級本國新生完成註冊後，教務處註冊課務組依本要點規定，主動提供符合條件名單予學生事務處，待學生完成註冊後，由學生事務處辦理核撥作業。

第三章 碩士學位生獎學金

八、獎勵對象與名額：

- (一) 全職優秀碩士班一年級本國新生。
- (二) 本章獎勵名額須與本校西灣僑星獎學金施行要點碩士班獎勵名額合併計算，依各系所全職碩士班一年級入學新生人數比例核定(四捨五入)，惟全校以不超過一百五十名為原則。
- (三) 研究學院碩士班獎勵條件與名額由該學院另訂之。

九、各發放條件錄取優先次序與獎學金額如下：

- (一) 依國立中山大學五學年學、碩士學位辦法或國立中山大學學士班學生七學年學碩博育才實施辦法入學之碩士班研究生，其大學部畢業成績於全

班排名前百分之二十以內者，每名十八萬元；前百分之二十至四十者，每名十六萬元，均分二學期發放。

(二)依國立中山大學五學年學、碩士學位辦法或國立中山大學學士班學生七學年學碩博育才實施辦法入學之碩士班研究生，每名十二萬元，分二學期發放。

(三)由本校大學部進入碩士班就讀，且其大學部畢業成績於全班排名前百分之二十以內者，每名十二萬元；前百分之二十至四十者，每名六萬元，均分二學期發放。

(四)碩士班甄試入學正取前百分之三十者，每名六萬元，分二學期發放。
(不足一位者直接進位)。

(五)碩士班考試入學正取前百分之十者，每名四萬元，分二學期發放。
(不足一位者直接進位)。

(六)就讀本校配合國家重要產業政策與學校發展方向之碩士班別，得獎名額、金額與發放方式應另以專案簽核申請。

(七)第一款至第五款獎助學金受獎學生，入學後第一學期學業平均成績(GPA)須達三點五(含)以上或通過，並經指導教授推薦者，始具續領資格。未修課致無法提供成績者，須另附說明書，並經指導教授或系所主管審核通過推薦。

(八)以上各獎助不得重複領取。

十、流用資格：各系所所分配名額於發放後若有剩餘或有符合前點得獎人資格第一、二及三款，但未獲得獎學金之學生，承辦單位應於當年度十一月二十日前知會研究發展處，由研究發展處統一重新分配，在經費許可情形下依發放條件優先順序改發放給符合前點得獎人資格第一、二及三項但未獲得獎學金之學生。

十一、審查方式：各系所應於當年度十一月二十日前將推薦名單送研究發展處彙整，俾便辦理獎學金發放事宜。

十二、獎學金請領限制、保留及放棄機制：

(一)在公立機構從事專職工作(含留職停薪者)或已領取退休俸者，不得申請本獎助學金。學生於請領獎助學金時須簽署切結書。

(二)受獎學生已完成註冊因故休學，欲保留受獎資格者，應填寫研究生獎學金保留領取聲明書；保留資格屆滿後仍未復學者，視為放棄。

(三)受獎學生因故退學、轉學、未完成註冊者，取銷其受獎資格。

第四章 博士學位生獎助學金

十三、獎助對象與名額：

(一)需為全職且具有研究潛力之博士生。

(二)外國生、僑生及陸生之菁英博士學位生獎助學金要點另訂之。

(三)併同外國生、僑生及陸生之菁英博士學位生獎助學金獎勵名額，每一年級以一百名為原則，實際名額由系所提出申請後，經教務處召開審查委員會審查核定之。

十四、得獎人基本資格與金額：

(一)本校菁英博士學位生獎助學金：

1. 自104學年度起，經博士班甄試、考試、申請進入本校各系(所、學位學程)就讀，成績優良且具有研究潛力之全職博士生，得領取本獎助學金。由本校碩士班直升或應屆畢業進入博士班就讀者，若經系所或指導教授推薦申請，應納入所屬院系所優先排序名單。
2. 獎助金額及核給期限：108學年度起入學學生，每生每學期獎助經費為十八萬元，並得分次發給。核給期限至第六學期止。
3. 自108學年度起入學學生，若於本獎助金核給期限內獲「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」補助出國者，得延長核給期限至第八學期止。
4. 自112學年度起入學學生，若於入學後第一至六學期期間，以第一作者且以本校名稱為第一單位發表論文獲刊登於SCIE、SSCI、AHCI等期刊，且論文JCR資料庫分類領域之Journal Impact Factor(JIF)獲JCI排名為該學門領域前25%，得延長核給期限至第八學期止。

(二)國科會博士生研究獎學金：

1. 自108學年度起，經博士班甄試、考試、申請進入本校各系(所、學位學程)就讀、或逕修讀博士學位，成績優良且具有研究潛力之全職博士班新生。
2. 原112學年度(含)前入學學生，獲國科會補助培育之優秀博士生，每學期獎學金為二十四萬元，得分次發給。核給期限至第八學期止。
3. 自113學年度起獲國科會補助之博士生(含國科會核配及甄選名額)，

每學期獎助金為二十四萬元，得分次發給，核給期限至第六學期止。若於入學後第六學期前，申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，得由學校經費支應延長核給期限至第八學期止。經國科會甄選核定補助之外籍博士生得比照本要點辦理。

4. 未符前目延長核給期限規定者，得比照本點第（一）款第四目延長核給期限規定至第八學期，每學期獎學金為十八萬元。

5. 受獎者如因故放棄或被取銷受獎資格，本校將停止核發獎學金，該獎勵名額得由原受獎者所屬學院推薦當學年度入學符合受獎資格之博士生遞補之；如該學院無遞補人選，則由教務處另召開審查委員會將該名額由其他學院符合資格之博士生遞補之。

(三)教育部博士生獎學金：

1. 自113學年度起，經博士班甄試、考試、申請進入本校各系(所、學位學程)就讀、或逕修讀博士學位，成績優良且具有研究潛力之一至三年級本國全職博士生。
2. 獲教育部補助培育之優秀博士生，每學期獎學金為二十四萬元，得分次發給。獲補助之博一生至多核給六學期；獲補助之博二生至多核給四學期；獲補助之博三生至多核給二學期。惟配合教育部計畫五年期程，116學年度獲補助之博士生至多核給四學期；117學年度獲補助之博士生至多核給二學期。
3. 獲本款補助培育之優秀博士生，得比照本點第（一）款第三、四目由學校經費支應延長核給期限至第八學期，每學期獎學金為十八萬元。
4. 教育部停止補助後，獲本款補助之博士生得依本點第（一）款規定申請續領本校菁英博士學位生獎助學金。

(四)續領條件與服務義務

1. 申請本校菁英博士學位生獎助學金須檢附歷年成績單(第一學期免附)。
2. 依第(一)款、第(二)款及第(三)款受獎之學生，入學後每學期學業平均成績(GPA)須達三點五(含)以上或經指導教授推薦始具續領資格。未修課致無法提供成績者，須另附說明書並經指導教授或系所主管審核通過推薦。

3. 依第(二)款第二受獎之學生，應於博士班第六學期前申請通過「國科會補助博士生赴外國研究(千里馬計畫等)」，未通過者，停發第四年獎助學金。

4. 受獎學生領取本獎助學金期間，須擔任系(所、學位學程)課程教學助理或研究助理，並得領取其他學習績優獎助學金。

(五)獲第(一)款、第(二)款及第(三)款其中一款獎學金期間，不得重複支領另外兩款獎學金。

十五、應檢附文件：

(一)申請表一份(含學生職涯發展及學術研究規劃)。

(二)歷年成績單及指導教授或系所主管審核推薦函(新生免附)。

(三)研究計畫書一份(申請教育部博士生獎學金者，需詳述研究計畫、學術發展與產業連結的可能性)。

(四)優異表現證明(如發表論文、參與國科會計畫紀錄、得獎紀錄、課外活動等)及其他有助審查之文件(無則免繳)。

(五)需檢附系所或指導教授配合款同意書(申請國科會補助大學校院培育優秀博士生獎學金者除外)。

十六、審查方式：

(一)本校菁英博士學位生獎助學金：

1. 本款獎助學金併同本國生、外國生及陸生之獎助名額，各學院應依據前述申請文件進行排序，並將名單送教務處彙整。

2. 教務處彙整各學院名單後召開審查委員會，如未超過名額則全數補助，若超過名額，則優先補助本校碩士班直升或應屆畢業進入博士班就讀之學生，再依各學院博士班名額比例篩選核定之，並自112學年度起入學之新生適用。

(二)國科會博士生研究獎學金：

1. 本款獎勵名額依各學院教師執行國科會計畫件數及經費進行分配，人文社會領域研究計畫件數及經費加權150%計算。

2. 各學院應依據分配名額，就前述申請文件進行排序，並將名單送教務處

彙整。

(三)教育部博士生獎學金：

1. 本款獎勵名額依前一學年度各學院博一至博三之本國全職學生人數比例分配。
2. 各學院應依據分配名額，就前述申請文件進行排序，並將名單送教務處彙整。
3. 各學院應依產業需求鏈結、產學合作意願評估、研究學術價值及發展性、研究之社會發展貢獻等項目進行審查排序。
4. 另依教育部加碼補助經費，召開加碼補助經費會議。各學院排序第一之獲選博士生列為當然候選人，會議決定可獲得加碼補助經費名額，並依據博士生申請文件內容甄選獲獎博士生。

十七、經費支應：

(一)本校菁英博士學位生獎助學金由校務基金及系所經費各支應一半，系所需足額提供應分攤之經費始得申請名額。

(二)國科會補助博士生研究獎學金：

1. 原112學年度（含）前入學學生第一至第四學期由國科會補助款支應每生每月三萬元，校務基金支應每生每月一萬元；入學後第五至第八學期由國科會補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月二萬元。
2. 自113學年度起入學學生，第一至第六學期由國科會補助款全額支應每生每月四萬元。若於第六學期前申請通過「國科會補助博士生赴外國研究（千里馬計畫等）」，得延長續領至第八學期獎學金，由校務基金支應每生每月四萬元。
3. 符合第十四點第二款第四目者，每生每月三萬元，比照本點第（一）款規定，由校務基金及系所經費各支應一半。

(三)教育部博士生獎學金：

1. 每生每月四萬元，由教育部補助款支應每生每月二萬元，校務基金支應每生每月一萬元，系所經費支應每生每月一萬元為原則，校務基金及系所經費支應得視教育部當學年度補助情形，依比例調整。

2. 半導體及重點科技研究學院博士生每生每月五萬元，由教育部補助款支應每生每月二萬元，學院支應每生每月三萬元。

3. 各學院得視當年度經費財務狀況增額獎學金支應該學院已獲選博士生。

4. 符合第十四點第（三）款第三目者，每生每月三萬元，比照本點第（一）款規定，由校務基金及系所經費各支應一半。

(四)依「學士班學生七學年學碩博育才辦法」入學之博士生，博士班入學後第一至第四學期由校務基金與系所經費各支應每生每月二萬元，系所需足額提供應分攤之經費始得申請名額；入學後第五至第六學期之獎助經費由校務基金項下支應每月四萬元；若符合第十四點延長核給期限之規定者，入學後第七至第八學期之獎助經費由校務基金項下支應每月三萬元。

(五)系所經費來源如下：

1.系所教師研究計畫經費。

2.學生公費暨獎助學金項下之研究生助學金。

3.系所自籌收入。

(六)本獎助學金得視經費編列及籌措情形調整額度或停止本章之實施。

十八、職涯輔導與成效追蹤：

(一)獲國科會博士生研究獎學金及教育部博士生獎學金之學生，應由指導教授依其志向實施職涯輔導：

1.學術研究志向：輔導學生參與國際學術合作及發表論文，培養擔任教職或博士後研究員等。

2.產業研發志向：輔導學生參與產學合作或企業實習專案，培養擔任企業高階科研人才等。

3.創新創業志向：輔導學生參與創新研發或執行創業計畫，培養擔任新創事業領導人才等。

(二)各學院需於上述受獎學生核給補助期間，每學年實施職涯輔導成效調查、在校期間之學業研究表現，以及畢業後3年內之流向追蹤，並將調查結果送教務處備查。

十九、獎助學金請領限制：

(一)有下列情形之一者，不得申請本獎助學金：

- 1.於公私立機構從事專職工作(含留職停薪者)。
- 2.錄取當學年度休學、保留入學資格或未完成註冊者。
- 3.已領取退休俸或經系所審查不符資格者。
- 4.曾就讀本校博士班且領取本獎學金者。

(二)博士生有下列情形之一者，取銷其受獎資格，自次月起終止本獎助學金，且不得恢復。

- 1.休學、退學或於公私立機構從事專職工作。
- 2.逕行修讀博士學位學生轉入或轉回碩士班就讀。
- 3.經系所相關會議議決取銷受獎資格者。
- 4.受獎助生於受獎助期間違反本校校規，受申誡以上處分者。

第五章 附則

二十、本要點經行政會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。

第四案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：教務處

案由：擬修正本校「獎勵教師全英語授課要點」第五點條文，提請討論。

Proposed amendments to Article 5 of *Guidelines on Rewarding Faculty Offering EMI Courses* are submitted for discussion.

說明：

- 一、為符合教育部規範全英課程之英語授課時數比例係達70%，原獎勵要點訂定之「6成以上填答學生認為英語授課時數佔全授課時數 80%以上」，易讓教師誤以為本校之獎勵標準較為嚴格，故修訂本要點。
- 二、本次修正重點：
 - (一)調整第五條第三款：填答學生認為英語授課時數佔全授課時數調整為平均達70%以上（依教學意見調查相關題項統計）。
- 三、經計算，113-1至114-1教學意見調查資料，修正後符合標準之課程數皆有小幅增加。
- 四、本案通過後，自114學年第2學期起實施。
- 五、附件：
 - (一)附件四_1：本校「獎勵教師全英語授課要點」修正對照表。
 - (二)附件四_2：本校「獎勵教師全英語授課要點」修正草案。
 - (三)附件四_3：EMI 課程英語授課比例達標之課程數。
 - (四)附件四_4：114學年度第2學期第3次協調會報會議紀錄。

決議：照案通過。

國立中山大學獎勵教師全英語授課要點

第五點 修正對照表

修正條文	現行條文	說明
五、課程應具下列條件，始符合獎勵資格： (一) 碩博班：該課程修課總人數達10人以上。 學士班：該課程修課總人數達20人以上。 (二) 教學意見調查（七分量表）依修課人數回收率達50%。 (三) 填答學生認為英語授課時數佔全授課時數<u>平均達70%</u>以上（依教學意見調查相關題項統計）。 (四) 以下三項方案須符合其中一項： 1. 授課教師當學期參與中山EMI教師培訓計畫課程至少三場。 2. 授課教師當學期需參與英語授課教學觀課(一節)一次。 3. 授課教師當學期參與教務處品保相關計畫。 註：合授課程由主授教師回覆參加方案以及教師參與方式。	五、課程應具下列條件，始符合獎勵資格： (一) 碩博班：該課程修課總人數達10人以上。 學士班：該課程修課總人數達20人以上。 (二) 教學意見調查（七分量表）依修課人數回收率達50%。 (三) <u>6成以上</u>填答學生認為英語授課時數佔全授課時數<u>80%</u>以上（依教學意見調查相關題項統計）。 (四) 以下三項方案須符合其中一項： 1. 授課教師當學期參與中山EMI教師培訓計畫課程至少三場。 2. 授課教師當學期需參與英語授課教學觀課(一節)一次。 3. 授課教師當學期參與教務處品保相關計畫。 註：合授課程由主授教師回覆參加方案以及教師參與方式。	為擴大獎勵適用範圍調整第五條第三款。

國立中山大學獎勵教師全英語授課要點

108.12.25 本校 108 學年度第 1 學期第 9 次行政會議通過

110.11.24 本校 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議通過

111.11.30 本校 111 學年度第 1 學期第 7 次行政會議通過

114.03.05 本校 113 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過

115.05.20 本校 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議通過

- 一、為促進國際化，提升學生英語能力，鼓勵本校教師以全英語教學方式開授課程，特訂定本要點。
- 二、本要點獎勵對象係指本校專任及約聘教師（不含兼任教師）開設之「講授類」全英語授課課程，但在職專班課程、通識教育語文素養類課程及跨院選修之學術/專業英語文、外國語文學系開設學士班專業必修之英語文訓練課程及第二外語課程不適用之。
- 三、本要點所稱之「全英語授課」係指教師所開授課程內容全程以英語教學方式授課者，其方式包括使用英語教材、講授、討論及成績評量皆採英語方式為之，但不得採用全部由學生報告之上課方式。
- 四、採用全英語授課之課程應於學生選課前，於教師課務系統登錄英文版課程大綱，並於開課系統設定為『英語授課』。
- 五、課程應具下列條件，始符合獎勵資格：
 - （一）碩博班：該課程修課總人數達 10 人以上。
學士班：該課程修課總人數達 20 人以上。
 - （二）教學意見調查（七分量表）依修課人數回收率達 50%。
 - （三）填答學生認為英語授課時數佔全授課時數平均達70%以上（依教學意見調查相關題項統計）。
 - （四）以下三項方案須符合其中一項：
 1. 授課教師當學期參與中山 EMI 教師培訓計畫課程至少三場。
 2. 授課教師當學期需參與英語授課教學觀課(一節)一次。
 3. 授課教師當學期參與教務處品保相關計畫。
- 六、符合以上獎勵資格之課程，由教務處製表，授課教師應於學期初公告時程內於擇定以

下一種獎勵方式，並於學期末進行複審（因涉授課時數核計，擇定獎勵方式後不得變更）：

（一）獎勵時數：開課當學期授課時數以 1.5 倍核計，但不列入超支鐘點時數計算。若於該學期結束前經複審後確認未符合資格者，取消當學期獎勵時數，取消後授課時數不足者，依本校教師授課鐘點核計準則規定辦理。

（二）獎勵金：課程依據教學意見調查滿意度排名結果，進行分級獎勵：各學制排名前 20%課程，每學分核發1個基數之獎勵金，並頒發獎勵狀，其餘課程每學分核發 0.5 個基數之獎勵金，每個基數所代表的金額視全校經費來源狀況簽請校長核定基數之金額。

為鼓勵開設全英語課程，各學制課程修課總人數未達第五點(一)規定，但符合第五點(二)、(三)規定者，得依人數比例，以 0.5 個基數計算核發獎勵金：

1. 碩博班：修課總人數 5~9 人、未達 10 人之課程。¹

2. 學士班：修課總人數 10~19 人、未達 20 人之課程。

七、獲核定獎勵之課程，每學期每位教師以獎勵 1 門課為限；併班課程視為同一門課程，如屬不同學制，其修課人數計算擇優採計。

八、執行本要點所需經費來源為教育部高等教育深耕計畫、教育部大專校院學生雙語化學習計畫、或教育部相關計畫經費等，本校得視當年度經費預算及全英語課程開課數適度調整獎勵金額。

九、本要點其他未盡事宜，悉依本校其他相關規定辦理。

十、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

¹ 說明：碩士班修課總人數5人，該課程3學分，獎勵金以 $5/10 \times 0.5$ 個基數 $\times 3$ 學分計算。

第五案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：研究發展處

案由：擬修正本校「學生赴國外大學(機構)研修獎助要點(西灣領航計畫)」第四點條文，提請討論。

Proposed amendments to Article 4 of *Guidelines on Rewarding Students a Grant to Study or Research Abroad (Si Wan Pilot Project)* are submitted for discussion.

說明：

- 一、依據本校 115 年 3 月 23 日召開「115 年度博士生赴國外大學(機構)研修獎助審查會」會議紀錄辦理。
- 二、為提高本校博士生赴國外研修之實質研究參與及學術交流，並兼顧制度彈性與資源運用效益，擬修正第四條第二項第三款：未獲國科會補助赴國外研究計畫之博士生，得提出 3 個月或 6 個月獎助申請；申請 3 個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少 6 個月之研究；申請 6 個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少 1 年之研究。
- 三、附件：
 - (一) 附件五_1：本校「學生赴國外大學(機構)研修獎助要點(西灣領航計畫)」第四點條文修正對照表。
 - (二) 附件五_2：本校「學生赴國外大學(機構)研修獎助要點(西灣領航計畫)」修正草案。
 - (三) 附件五_3：114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報紀錄。

決議：照案通過。

國立中山大學學生赴國外大學（機構）研修獎助要點(西灣領航計畫)

第四點條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
四、獎助年限 (一) 學士生、碩士生：每人每學制各可申請一次第三點第一款至第四款之獎助類別。依據實際國外研修入學許可，每次獎助期間至多6個月為原則。 (二) 博士生： 1. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且具優異研究成果之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。 2. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且表現優異，欲攻讀博士雙聯學位之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。 3. 未獲國科會補助赴國外研究計畫之博士生，得提出<u>3個月或6個月獎助申請；申請3個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少6個月之研究；申請6個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少1年之研究。</u>	四、獎助年限 (一) 學士生、碩士生：每人每學制各可申請一次第三點第一款至第四款之獎助類別。依據實際國外研修入學許可，每次獎助期間至多6個月為原則。 (二) 博士生： 1. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且具優異研究成果之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。 2. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且表現優異，欲攻讀博士雙聯學位之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。 3. 未獲國科會補助赴國外研究計畫之博士生，得提出6個月獎助申請，<u>惟須於國外大學(機構)進行為期至少1年之研究。</u>	一、依114年度博士生赴國外大學機構研修獎助審查會決議(115年4月7日簽准第1151000379號簽呈)，為提高本校博士生赴國外研修之實質研究參與及學術交流，並兼顧制度彈性與資源運用效益，擬修正第四條第二項第三款。未獲國科會補助赴國外研究計畫之博士生，得提出3個月或6個月獎助申請。

國立中山大學學生赴國外大學（機構）研修獎助要點(西灣領航計畫)

95年5月24日經本校94學年度第22次主管會報通過
 96年4月18日經本校95學年度第2學期第3次行政會議修正通過
 97年10月29日經本校97學年度第1學期第4次行政會議修正通過
 98年2月25日經本校97學年度第2學期第1次行政會議臨時會修正通過
 98年5月26日奉教育部核定更名為國際事務處及研究發展處
 99年2月4日經本校98學年度第1學期第11次行政會議修正通過
 100年12月7日經本校100學年度第1學期第7次行政會議修正通過
 101年6月13日經本校100學年度第2學期第8次行政會議修正通過
 101年12月12日經本校101學年度第1學期第8次行政會議修正通過
 103年9月24日經本校103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
 108年9月18日經本校108學年度第1學期第2次行政會議修正通過
 109年10月16日經本校109學年度第1學期第2次行政會議修正通過
 111年10月5日經本校111學年度第1學期第3次行政會議修正通過
 112年10月18日經本校112學年度第1學期第4次行政會議修正通過
 113年05月29日經本校112學年度第2學期第8次行政會議修正通過
 113年09月25日經本校113學年度第1學期第3次行政會議修正通過
 115年05月20日經本校114學年度第2學期第6次行政會議修正通過

一、為獎助本校表現優良學生赴國外大學（機構）研修，以提升本校學生國際觀及競爭優勢，特訂定本要點。

本要點主責分工，學士、碩士獎助金業務承辦單位為國際事務處，博士生獎助金為研究發展處。

二、申請資格

（一）學士生、碩士生：

1. 申請及受獎助期間須為本校已註冊之在學學生（在校生）。
2. 具中華民國國籍，且在臺灣設有戶籍之本國學生。
3. 未同時領取我國政府預算所提供之留學獎助金者。
4. 外國語言能力優良並達國外大學（機構）規定最低標準者（例如：TOEFL、TOEIC、IELTS 或全民英檢等相關成績）。
5. 已獲得國外大學（機構）入學研修許可者或正進行申請赴國外大學（機構）研修者，前者優先考量。

（二）博士生須先申請國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)補助博士生赴國外研究計畫，並符合下列相關資格者：

1. 申請及受獎助期間須為本校已註冊之在學學生（在校生）。
2. 具中華民國國籍，且在臺灣設有戶籍之本國學生。
3. 未曾或未同時領取政府預算所提供累計一年(含)以上留學獎助金者。
4. 外國語言能力須達國外大學（機構）申請入學規定最低標準（例如：

TOEFL、TOEIC、IELTS 或全民英檢等相關成績) 或國外指導教授認可學生所具備外語溝通能力足以順利完成研修目的。

5. 已獲得國外大學(機構)入學研修許可。本校推薦可前往研修之國外大學(機構)，應優先考慮與本校簽訂雙聯學位者，其次為與研究領域相關之名校。
6. 若屬未修課者，須有指導教授推薦並附發表論文篇數相關資料。
7. 持有指導教授與國外學校教授簽訂共同指導協定者。

三、獎助類別

- (一) 雙聯學位(含修學分)。
- (二) 交換計畫。
- (三) 自費研修。
- (四) 假日學校(3週以上學習課程)。
- (五) 博士生長期研究計畫。

四、獎助年限

- (一) 學士生、碩士生：每人每學制各可申請一次第三點第一款至第四款之獎助類別。依據實際國外研修入學許可，每次獎助期間至多6個月為原則。
- (二) 博士生：
 1. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且具優異研究成果之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。
 2. 已獲本獎助或國科會補助赴國外研究計畫即將屆滿一年且表現優異，欲攻讀博士雙聯學位之博士生，得提出第二年獎助申請，惟以一次為限。
 3. 未獲國科會補助赴國外研究計畫之博士生，得提出3個月或6個月獎助申請；申請3個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少6個月之研究；申請6個月者，須於國外大學(機構)進行為期至少1年之研究。

五、獎助金額

- (一) 學士生、碩士生：
 1. 依獲核定獎助月數核發獎助金，每月新臺幣1萬元，獎助國外研修期間所需生活費，實際獎助金額得依審查委員會審議核定。符合弱勢家庭資格者則另依國立中山大學「乘風萬里轉動人生」培育國

際視野清寒學習獎勵金要點辦理。

2. 依本校學士班學生七學年學碩博育才實施辦法或本校五學年學碩士學位辦法入學研究所之獲獎生，依獲核定獎助月數核發獎助金，每月核定新臺幣1萬5千元，實際獎助金額得依審查委員會審議核定。

(二) 博士生：

1. 獎助金：依核定月數核發，以每月新臺幣1萬元為原則；惟依本校學士班學生七學年學碩博育才實施辦法、五學年學、碩士學位辦法或學生逕修讀博士學位作業規定入學之學生，獎助金提高為每月新臺幣1萬5千元。
若學生獲國科會補助赴國外研究者，學生免申請，本校主動依國科會核定月數給予獎助。
2. 生活費：依審查委員會審議核定。
3. 申請第2年獎助者，僅核定生活費，每月金額以不超過新臺幣5萬元為原則，以12個月為上限。實際獎助額度依審查委員會審議核定。
4. 博士生於出國研修期間，需偕帶七歲以下子女同行，應提供戶籍等相關資料供審查。通過者核給照顧津貼，總額以國科會及本校獎助總經費20%為上限。

(三) 獲獎生於國外研修期間，學士生須支付本校全額大學部學雜費，學士延畢生須支付本校電腦通訊使用費、學生團體保險費及學分費；碩士生及博士生須支付本校碩博士班（學位學程、專班）全額學雜費基數及學分費；雙聯學位學生得免支付本校學分費。

(四) 本要點獎助經費來源為教育部高等教育深耕計畫經費、政府專案核准經費及本校校務基金。

六、申請方式及日期

(一) 學士生、碩士生：

1. 申請期限：國際事務處每年辦理兩次獎助甄選，實際依國際事務處網站公告之日期為準。
2. 繳交表件如下：
 - (1) 學生個人基本資料表。
 - (2) 身分證及學生證。
 - (3) 外國語言測驗成績證明。
 - (4) 研修計畫書。

(5) 在校歷年中文成績單。

(6) 有利審查資料表。

(二) 博士生：

1. 申請期限：依公告規定期限送交研究發展處，逾期不予受理。長期研修獲獎者須於公告當年度10月31日前完成簽約並抵達 研究機構報到，逾期視同放棄。

2. 繳交表件如下：

(1) 首年申請：

- A. 申請校外單位國外大學（機構）研修獎助證明。
- B. 個人資料表。
- C. 語言鑑定機構出具之外國語文能力證明或留學國之學位證明。
- D. 外國語言能力須達國外大學（機構）申請入學規定最低標準之文件或國外指導教授認可學生所具備外語溝通能力足以順利完成研修目的之同意書。
- E. 指導教授及所屬系所主管出具之資格證明及同意函。
- F. 國外研修計畫書。
- G. 近5年內已發表之學術性著作目錄及抽印本（不超過3篇）。
- H. 博士班在學成績單及通過博士資格考證明。
- I. 指導教授與國外學校教授簽訂共同指導協定書。
- J. 其他相關證明文件或有助於審查之文件。

(2) 第二年申請：

- A. 個人資料表。
- B. 指導教授及所屬系所主管出具之資格證明及同意函。
- C. 第1年國外研修成果(已發表之學術性著作目錄及抽印本等)。
- D. 第2年國外研修計畫書。
- E. 指導教授與國外學校教授簽訂共同指導協定書。
- F. 其他相關證明文件或有助於審查之文件。
- G. 博士雙聯學位成績單(僅攻讀博士雙聯學位者需要提供)。

七、審查方式

(一) 本研修獎助審查委員會由校長擔任召集人，委員由副校長、教務長、研發長、國際長及各學院院長組成之。

(二) 學士生、碩士生：

1. 各院系所自行遴選之雙聯學位及交換學生薦送名單，應提送至本研

修獎助審查會議審議核定獎助資格。

2. 自費研修及假日學校之審查作業，學業成績佔30%（以前一學年班上排名計算），語言檢定成績佔40%，研修計畫書佔20%，其他有利審查資料佔10%，以總分高低順序依學生志願序分發，總分未達60分者不予錄取。總分相同者，以語言檢定成績較高者為優先考量，其次為學業成績，最後為研修計畫書；若四項分數均相同者，由評審委員決議優先順序。
 3. 審查優先獎助類別依序為雙聯學位（含修學分）、交換計畫、自費研修、假日學校。獎助名額視當年度經費額度而定。
- （三）博士生：以申請人之發展潛力、執行計畫能力、外語能力、研究主題、國科會計畫核定結果，與申請之國外大學(機構)及國外指導教授之適切性為審查基準。獎助名額視當年度經費額度而定。

八、獲獎義務及配合事項

（一）學士生、碩士生：

1. 獲獎生及保證人須於出國一個月前與本校簽訂「家長同意擔保書暨研修獎助切結書」（內含出國研修所涉之權利義務），且於出國前、後參加校內留學相關研習會之義務。
2. 獲獎生出國期間，不得同時領取我國政府提供之其他出國補助。參與雙聯學位、交換計畫及自費研修獲獎生每學期（季）須修習至少2門課程並通過該校及格標準。實際國外研修期間不得低於一學期（季）。研修計畫結束後兩個月內，須繳交返國報告書及正式交換成績單予以查核；未符上述規定者撤銷獲獎資格並歸還獎助金。
3. 獲獎生國外研修期間應保有本校在校生身分，如未經本校同意而逕行休學、退學、畢業、中斷研修及逾期返國，須歸還全額獎助金。
4. 未出國者、放棄研修及在國內進行遠距課程者，不得領取獎助金。
5. 因不可抗力因素提前返國，須歸還溢領之獎助金。
 - （1）國外研修未達一個月，獎助新臺幣2萬元。
 - （2）國外研修超過一個月以上，未滿三個月，獎助新臺幣3萬元。
 - （3）國外研修超過三個月以上，依國外實際研修月數獎助之。

（二）博士生：

1. 簽約程序：獲獎之博士生應檢附下列資料，於預定出國前二個月至研究發展處辦理簽約並申領獎助。
 - （1）學生證正反面影本
 - （2）國立中山大學「當年度學生赴國外大學（機構）研修獎助」

(博士生)合約書。

(3) 國外大學或研究機構同意函。

2. 報到程序：獲獎之博士生於抵達國外大學(機構)二星期內，須將中華民國護照基本資料頁及本次出國入出境日期戳記頁，以及國外大學(機構)或國外指導教授出具目前已抵達該機構之證明文件，回傳至本校研發處。
3. 請假返國：獎助期間請假返國總日數不得超過三十日。
4. 研究計畫變更：變更國外大學(機構)、研修主題、研究期間或指導教授等，應填寫變更申請表，經國內指導教授、系所、學院及研發處同意後始得變更，以一次為限。
5. 獲獎之博士生須於公告當年度10月31日前完成簽約並抵達國外大學(機構)報到，逾期視同放棄。
6. 因不可抗力因素提前返國，須按實際研修期間比例歸還部分已支領獎助金，還款計算方式比照國科會當年度補助博士生赴國外研究之還款計算方式。
7. 結案程序：
 - (1) 研究報告繳交：獲獎助者應於研修期滿一個月內繳交經指導教授親筆簽名認可之研修成果書面報告。
 - (2) 經費結報：經本校依實際研究天數結算應退還國外獎助費用者，應於一個月內繳回。如有申請照顧津貼者，結案時應檢附幼齡子女出入境證明文件，若無法檢附則須繳回照顧津貼總額。

九、本要點如有未盡事宜，悉依本校家長同意擔保書暨研修獎助切結書(學士生、碩士生)或學生赴國外大學(機構)研修獎助(博士生)合約書等相關法規及網頁公告辦理。

十、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第六案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：學生事務處

案由：擬修正本校「導師制度實施要點」部分條文，提請討論。

Proposed amendments to articles of *Guidelines on the Implementation of Mentor System* are submitted for discussion.

說明：

一、為強化導師與學生活動支持，並提升整體輔導效能，爰依實際執行情形檢討調整相關經費配置，刪減低執行率項目，並配合實際人數與制度進行修正，同時適度降低導師生活輔導負擔，並強化校安輔導人力配置，以提升整體服務品質與執行成效。

二、本次修正重點如下：

(一) 第七點第三、四及七款，文字修正，使內容更符合實際情形。

(二) 第九點第一款修正導師費標準：

1、大學部(含學位學程)導師費，按所輔導學生人數核發，每位導生每學期由 850 元調整為 600 元。

2、研究所(含學位學程)之導師：按導生人數核發，每位碩一導生每學期 550 元調整為 400 元。

(三) 第十點調整經費額度。

1、第十點第二款：調整為每學期每位學生分配金額 160 元。

2、第十點第三款第一目修正系所輔導知能研習費：由原每學期每系所 15,000 元，調整為每年總額度 500,000 元；各系所申請上限為 10,000 元，每年度以申請 1 次為原則，並依申請順序核定至額滿為止，經費採檢據核銷。

(四) 因相關活動執行率偏低，爰刪除第十點第四款及第五款。

(五) 第十二點，調整經費來源。

三、本案經本校 114 學年度第 2 學期第 3 次學生事務處組長會議通過，後經 114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報會議修正通過，續提行政會議審議。

四、附件：

(一) 附件六_1：本校「導師制度實施要點」修正草案條文對照表。

(二) 附件六_2：本校「導師制度實施要點」修正草案。

(三) 附件六_3：本校 114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報會議紀錄（節錄）。

決議：照案通過。

國立中山大學導師制度實施要點

部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
七、 (三) 除「導師時間」外，導師宜利用時間參加導生之<u>課外活動</u>，並隨機予以指導。 (四) 導師每學期宜與導生個別談話兩次以上，並將要點記載於「學生綜合資訊平台」。學生發生重大問題，應立即依據「國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作實施要點」會同學生事務處安排個案處理。 (七) 導師於辦理導生活動後應完成「導生活動成果表」，並送學生事務處諮商與健康促進組彙辦。	七、 (三) 除「導師時間」外，導師宜利用時間參加導生之<u>旅行、露營、參觀、訪問、野餐、交誼、討論、座談、社會服務等活動</u>，並隨機予以指導。 (四) 導師每學期應與導生個別談話兩次以上，並將要點記載於「學生綜合資訊平台」。學生發生重大問題，應立即依據「國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作實施要點」會同學生事務處安排個案處理。 (七) 導師於辦理導生活動後應<u>指導學生完成</u>「導生活動成果表」，並送學生事務處諮商與健康促進組彙辦。	文字修正，使內容更符合實際情形。
九、導師費之發放方式如下： (一) 大學部(含學位學程)之導師：按所輔導之學生人數核發，每位導生每學期<u>600</u>元。 (二) 研究所(含學位學程)之導師：按導生人數核發，每位碩一導生每學期<u>400</u>元。 (三) 院、所主任導師：依實際輔導之導生人數支領導師費。 (四) 系主任導師：依職級發給導師指導活動費，每週兩小時鐘點費，每學期依本校行事曆公告學期週數計算。	九、導師費之發放方式如下： (一) 大學部(含學位學程)之導師：按所輔導之學生人數核發，每位導生每學期<u>850</u>元。 (二) 研究所(含學位學程)之導師：按導生人數核發，每位碩一導生每學期<u>550</u>元。 (三) 院、所主任導師：依實際輔導之導生人數支領導師費。 (四) 系主任導師：依職級發給導師指導活動費，每週兩小時鐘點費，每學期依本校行事曆公告學期週數計算。	調整經費
十、導師及導生活動相關經費及用途如下： (二) 導師與導生活動費： 1. 系、所導生活動費：作為系、所辦理導師與導生聚會、互動或輔導活動使用，每學期每位學生分配金額<u>160</u>元，學位學程比照辦理，支用時需檢據核銷。 (三) 導師輔導知能研習費： 1. 系所輔導知能研習費：供系所辦理導師輔導知能研習活動使用，<u>每年編列總額度為 500,000 元；各系所申請經費以 10,000 元為上限，並以每年度申</u>	十、導師及導生活動相關經費及用途如下： (二) 導師與導生活動費： 1. 系、所導生活動費：作為系、所辦理導師與導生聚會、互動或輔導活動使用，每學期每位學生分配金額<u>依據教育部補助及委辦計畫經費編列基準表由學務處編列預算統一控管並適時調整</u>，學位學程比照辦理，支用時需檢據核銷。 (三) 導師輔導知能研習費： 1. 系所輔導知能研習費：供系所辦理導師輔導知能研習活動使用，<u>每學期以</u>	一、第二款明定經費。 二、第三款第一目，修正系所輔導知能研習費之上限金額及申請次數規定。 三、第四款及第五款，刪除。

<u>請1次為原則。經費依申請順序核定，至額滿為止，檢據核銷。</u> 2. 院導師輔導知能研習費：供各院辦理導師輔導知能研習活動使用，每學期以15,000元為原則，檢據核銷。 3. 全校導師輔導知能研習費。	15,000元為原則，檢據核銷。 2. 院導師輔導知能研習費：供各院辦理導師輔導知能研習活動使用，每學期以15,000元為原則，檢據核銷。 3. 全校導師輔導知能研習費。 <u>(四) 各院辦理符合本校發展特色主題之導生活動：諮商與健康促進組統籌辦理各院輔導活動之費用，每院每學期30,000元，檢據核銷。</u> <u>(五) 跨院導生活動：包含兩院以上之導生活動，每學期以30,000元為原則，檢據核銷。</u>	
十二、所需經費由本校校務基金自籌收入及教育部補助相關經費支應。	十二、所需經費由本校校務基金自籌收入、學雜費收入經費支應。	調整經費來源

國立中山大學導師制度實施要點

80 年 4 月 12 日 79 學年度第 4 次行政會議通過
 84 年 10 月 27 日 84 學年度第 2 次行政會議修正通過
 87 年 12 月 11 日 87 學年度第 3 次行政會議修正通過
 90 年 3 月 2 日 89 學年度第 4 次行政會議修正通過
 91 年 3 月 22 日 90 學年度第 4 次行政會議修正通過
 91 年 9 月 27 日 91 學年度第 1 次行政會議修正通過
 92 年 3 月 7 日 91 學年度第 4 次行政會議修正通過
 92 年 9 月 26 日 92 學年度第 1 次行政會議修正通過
 92 年 10 月 31 日 92 學年度第 1 次校務會議修正通過
 99 年 2 月 4 日 98 學年度第 11 次行政會議修正通過
 99 年 4 月 23 日 98 學年度第 3 次校務會議修正通過
 101 年 4 月 11 日 100 學年度第 4 次行政會議修正通過
 101 年 5 月 18 日 100 學年度第 4 次校務研發會議修正通過
 101 年 6 月 1 日 100 學年度第 4 次校務會議修正通過
 108 年 03 月 22 日 107 學年度第 3 次校務會議修正通過
 108 年 12 月 20 日 108 學年度第 2 次校務會議修正通過
 111 年 3 月 30 日 110 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
 112 年 10 月 27 日 112 學年度第 1 次校務會議修正通過
 114 年 5 月 23 日 113 學年度第 4 次校務會議修正通過
 115 年 05 月 20 日 115 學年度第 2 學期第 6 次行政會議通過

一、為落實導師輔導工作，依據教師法第三十二條規定及本校實際需要，訂定本要點。

二、本校導師之編制如下：

(一) 院、系、所主任導師。

(二) 導師。

(三) 系所輔導老師。

三、院、系、所主任導師分別由院長、系主任及所長擔任或推薦之。

四、導師之聘用方式如下：

(一) 大學部學生得選擇該系教師為該一學年度之導師；研究生亦得自由選擇導師，原則上由論文指導教授擔任之。每位導師每學期輔導學生以不超過 30 名為原則。

(二) 各系、所得依實際需要商請本校教師或具有輔導知能之專業人士為導師人選，供學生選擇，其相關要點列入各系、所導師制度施行規定。

(三) 導師因特殊原因未能按本要點執行導師職責時，由系所主任導師另聘適當人選擔任之，研究生尚未決定指導教授時，得自由選擇其導

師或由系所主任導師指派之。

五、「導師時間」為導師輔導學生之時間，各院、系、所應列入課程表公告實施。

六、院、系、所主任導師之職責如下：

- (一) 召開院導師會議，每學期至少一次。
- (二) 協調導師輔導工作之實施，檢討並改進院、系、所導師之工作。
- (三) 出席本校召開之導師會議及輔導工作之相關研習會。

七、導師之職責如下：

- (一) 導師對於學生之性向、興趣、特長、學習態度及家庭環境等，應有充分之瞭解。
- (二) 輔導學生註冊選課及參加課外活動，協助學生解決有關課業、生活、人際及心理等適應問題。
- (三) 除「導師時間」外，導師宜利用時間參加導生之課外活動，並隨機予以指導。
- (四) 導師每學期宜與導生個別談話兩次以上，並將要點記載於「學生綜合資訊平台」。學生發生重大問題，應立即依據「國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作實施要點」會同學生事務處安排個案處理。
- (五) 出席所屬導生之個案會議及各項導師會議。
- (六) 導師對學生之優良事蹟或嚴重過失，可簽請學務處獎懲。
- (七) 導師於辦理導生活動後應完成「導生活動成果表」，並送學生事務處諮商與健康促進組彙辦。
- (八) 導師應參加教育部或本校辦理之導師輔導知能研習活動，以增加輔導專業知能。
- (九) 為維護學生權益之其他交辦事項。

八、系所輔導老師由學生事務處諮商與健康促進組遴聘輔導專業人員擔任之，其職責如下：

- (一) 整合院系所之需求及結合學生事務處諮商與健康促進組之規劃，推動各項諮商輔導工作。

- (二) 學生之心理諮商與輔導。
- (三) 心理衛生活動之推廣。
- (四) 學生問題之處理及研究。

九、導師費之發放方式如下：

- (一) 大學部(含學位學程)之導師：按所輔導之學生人數核發，每位導生每學期 600 元。
- (二) 研究所(含學位學程)之導師：按導生人數核發，每位碩一導生每學期 400 元。
- (三) 院、所主任導師：依實際輔導之導生人數支領導師費。
- (四) 系主任導師：依職級發給導師指導活動費，每週兩小時鐘點費，每學期依本校行事曆公告學期週數計算。

十、導師及導生活動相關經費及用途如下：

- (一) 特殊事件輔導費：供處理導生急難、疾病、精神狀況、家庭、情感等特殊事件之支出。

(二) 導師與導生活動費：

- 1. 系、所導生活動費：作為系、所辦理導師與導生聚會、互動或輔導活動使用，每學期每位學生分配金額 160 元，學位學程比照辦理，支用時需檢據核銷。
- 2. 院聯合導師活動費：每學期以 15,000 元為原則，檢據核銷。
- 3. 全校導師活動費：辦理如全校家長座談會、家長通訊、全校導師會議等，檢據核銷。

(三) 導師輔導知能研習費：

- 1. 系所輔導知能研習費：供系所辦理導師輔導知能研習活動使用，每年編列總額度為 500,000 元；各系所申請經費以 10,000 元為上限，並以每年度申請 1 次為原則。經費依申請順序核定，至額滿為止，檢據核銷。
- 2. 院導師輔導知能研習費：供各院辦理導師輔導知能研習活動使用，每學期以 15,000 元為原則，檢據核銷。

3. 全校導師輔導知能研習費。

(四) 各項活動結束後，主辦單位應將活動成果紀錄放置其單位網頁，供所有學生參閱，並須繳送電子檔至諮商與健康促進組備查。

(五) 對學生輔導工作績效卓著、負責盡職之導師，得依本校「優良導師遴選要點」之規定薦選為本校優良導師予以獎勵。

十一、 各系所得依本要點及系、所之需求，訂定「系所導師制度施行規定」，經各系、所務會議決議後實施，並將規定送學生事務處核備。

十二、 所需經費由本校校務基金自籌收入及教育部補助相關經費支應。

十三、 本要點經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第七案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：學生事務處

案由：擬新訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」草案，並廢止本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」及「教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則」，提請討論。

Proposed draft of *Plan for the Prevention of Workplace Violence*, as well as proposed abolition of *Regulations for the Prevention of Workplace Violence* and *Regulations for the Detailed Implementation of Prevention of Workplace Violence* are submitted for discussion.

說明：

一、新訂依據：

依據教育部 114 年 7 月 29 日臺教資(六)字第 1142702078 號函所附「大專校院教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」範本辦理。

二、新訂及廢止理由：

- (一) 因應勞動部 114 年 2 月修正公布之「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，教育部 114 年 7 月編訂範本，要求各大專校院檢視並修正相關規範。
- (二) 本校現行辦法及細則制定時間較早，部分內容未能完全符合最新指引及範本，爰依行政簡化原則，將原「辦法」與「細則」二份規範整併為單一「計畫」，以提升規範適用性與完整性。

三、新訂要點：

- (一) 執行職務不法侵害之相關規範係依《職業安全衛生法》等法規訂定，主要適用對象為教職員工，與學生無涉。爰將

適用對象回歸「教職員工」，以符合本計畫之法源依據。

(二) 參酌教育部範本之「建議分工」，並配合本校 108 年 6 月 10 日業務釐清會議紀錄與現行行政架構，重新釐定校內各單位職責與規劃實施事項。

(三) 本條文內容依教育部範本訂定，並視本校實務需求補充防治措施、協助機制、相關名詞定義及作業程序等規範，以明確校內各單位權責，確保教職員工於執行職務時之安全與權益。

四、依郭副校長於 1140008011 簽文決行意見：「請學務處參照教育部計畫範本，於此次修法前邀集相關單位共商研討，以臻周全」。本計畫修訂草案經 2 月 4 日及 3 月 5 日兩次校內相關單位修法協調會議研議完成修法如附，提請討論。

五、本計畫業經 115 年 4 月 29 日本校 114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報通過。爰依程序，續提本次會議審議。

六、附件：

(一) 附件七_1：本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」草案條文說明。

(二) 附件七_2：本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」草案全文。

(三) 附件七_3：本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」。

(四) 附件七_4：本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則」。

(五) 附件七_5：勞動部 114 年 2 月「執行職務遭受不法侵害預防指引（第四版）」。

(六) 附件七_6：教育部函（含簽呈）及所附「大專校院教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」範本。

(七) 附件七_7：108 年 6 月 10 日本校不法侵害（職場暴力）

業務釐清協調會議紀錄。

(八) 附件七_8：114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報節錄。

決議：照案通過。

國立中山大學執行職務遭受不法侵害預防計畫草案條文說明

條文	說明
一、訂定依據： (一) 依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、「職業安全衛生法施行細則」第 11 條及「職業安全衛生設施規則」第 324-3 條之規定辦理。 (二) 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)。	依教育部所附範本，訂定本計畫之「訂定依據」。
二、目的： 國立中山大學(以下簡稱本校)為預防教職員工於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，爰訂定本計畫。	依教育部所附範本，訂定本計畫之「目的」。
三、名詞定義： (一) 類型： 本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，指教職員工因執行職務，於工作場所遭受校長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。 (二) 來源： 1. 內部：發生在同事或上司與下屬之間，包括管理者及指導者。 2. 外部：發生在本校教職員工與其他外來第三方之間，包括工作場所出現的學生、訪客、承攬商、勞務外包人員、陌生人等服務對象。	一、類型：依教育部所附範本，並參酌勞動部指引第四版訂定。 二、來源：考量不法侵害事件可能來自內、外部，爰參酌勞動部指引第四版訂定之。
四、適用對象：本校全體教職員工。	依教育部所附範本，並參酌勞動部指引第四版之「適用對象」訂定。
五、職責分工： (一) 校長 1. 監督計畫依規定執行。 2. 宣誓本校各種職場不法侵害零容忍政策。 3. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。 (二) 人事室 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 (三) 環境保護暨安全衛生中心 1. 協助各單位強化工作場所保護措施之規劃。 2. 辦理環境安全面向之教育訓練。 (四) 職業醫學科專科醫師及職業衛生護理師(以下簡稱職業健康服務人員) 1. 執行危害辨識及風險評估。	一、職業健康服務人員：依本校現行執行情形，並參照教育部所附範本，參酌勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，納入本計畫規範。 二、學務處諮商與健康促進組：依本校原「辦法」第八條納入本計畫規範。 三、總務處：

2. 得引介受害者進行心理諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。 3. 辦理人為互動面向之不法侵害教育訓練。 (五) 學務處諮商與健康促進組 承辦預防業務。 (六) 總務處 1. 協助危害環境改善事宜。 2. 不法侵害防護設備之建置。 (七) 秘書室 1. 協助提供相關法律諮詢服務。 2. 職場不法侵害申訴案件之收件窗口，應於確認受害者身分後，依事件性質建議受害者向本校依法設置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會、教職員工職場霸凌防治與申訴委員會等)提起申訴。 (八) 各單位主管 1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。 2. 配合填寫「危害辨識及風險評估表」及「作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表」。如涉及內部之不法侵害事件，應填具「預防措施查核及評估表」。 3. 配合接受職場不法侵害預防相關教育訓練。 4. 配合執行強化所屬工作場所的規劃。 5. 提供所屬教職員工必要保護措施。 (九) 教職員工 1. 接受職場不法侵害預防相關教育訓練。 2. 配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。	有關環境改善與防護設備之建置(如緊急求救鈴、監視系統等)，依本校現行執行情形，並參照教育部所附範本，參酌勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，納入本計畫規範。 四、秘書室： 維持本校原「辦法」第七條；原「細則」第九條，並依據本校108年6月10日「不法侵害(職場暴力)」業務釐清協調會議紀錄之決議「…受害者可依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會…提起申訴」，納入本計畫規範。 五、關於「校長」、「人事室」、「總務處」、「各單位主管」及「教職員工」：依本校現行執行情形，並參照教育部所附範本，參酌勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」，納入本計畫規範。
六、規劃與實施： (一) 建構行為規範 1. 職業健康服務人員協助校長完成「國立中山大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)之簽署及公告，並由各單位張貼公布該書面聲明。 2. 各單位主管應了解潛在造成職場不法侵害之行為樣態(附件二)，以身作則杜絕單位內任何潛在不法侵害之行為。 (二) 危害辨識、風險評估與預防措施 1. 職業健康服務人員應協助各單位，每三年辦理一次	一、關於「規劃與實施」：原則依本校原「辦法」及「細則」之規定，並配合本校實際執行情形，未明訂或不足部分，依教育部所附範本，並參酌勞動部指引第四版，納入本計畫規範。 二、關於「危害辨識、風

「國立中山大學職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表」(附件三)之自我評估;自評結果為中度或高度潛在風險,或曾發生不法侵害申訴案件者,於三年內改為每年填報前揭評估表。 2. 自評結果屬中、高風險之單位,由職業健康服務人員協助各單位填寫「國立中山大學職場不法侵害預防作業場所檢點紀錄表」(附件四)之現況描述後,送環境保護暨安全衛生中心、總務處校安防護組或人事室依權責提出改善建議及完成填報,並送職業健康服務人員備查。 (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練 1. 職業健康服務人員辦理人為互動面向之不法侵害教育訓練。 2. 環境保護暨安全衛生中心辦理環境安全面向之教育訓練。 (四) 職場不法侵害事件處理流程(圖一) 1. 申告或申訴: (1) 申告: 非屬行政處分、管理措施或工作條件等事項之單純事實行為,或涉及外部事件(即疑似第三人不法侵害)之申告案件,受害者得向秘書室、校安單位,或向其所屬單位主管提出申告。 (2) 申訴: 涉及內部事件之申訴案件,受害者得向秘書室提起申訴。 2. 申告或申訴處理: (1) 申告或申訴之處理過程,應確保程序之客觀、公平與公正,並兼顧雙方當事人及其他通報者之權益保障與隱私保護。涉及職場性騷擾或跟蹤騷擾事件者,悉依「性別平等工作法」、「跟蹤騷擾防治法」及「國立中山大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」等相關規定辦理。 (2) 各受理申告或申訴之單位,應指派適當人員於3天內成立處理小組,提供調處協助。 (3) 各受理申告、申訴及事件處理之單位,應填具「國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件通報/處置表」(附件五),送交職業健康服務人員備查。 (4) 倘當事人不接受調處或不接受調處結果,則應協助填具「國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件申訴單」(附件六)。秘書室於確認受害者身分後,應依事件性質建議受害者向本校依法設置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委	險評估與改善措施」,本計畫依本校原「細則」第三條至第五條規定,並配合108年6月10日「不法侵害(職場暴力)」業務釐清協調會議決議辦理。相關事項包括潛在風險族群之辨識、評估及其改善建議與工作場所配置措施,由環境保護暨安全衛生中心派員協助,並依本校實際執行情形納入本計畫規範。其中,「執行危害辨識及風險評估」由職業健康服務人員辦理;「作業場所環境與安全管理項目檢點」之改善建議,則由環境保護暨安全衛生中心、總務處校安防護組及人事室依權責提出。 三、關於「危害預防及溝通技巧教育訓練」:本計畫依本校原「細則」第六條規定,並配合本校實際執行情形,將教育訓練區分為「人為互動面向」及「環境安全面向」,納入本計畫規範。 四、關於「申告或申訴」與「申告或申訴處理」:維持本校原「辦法」第七條、第九條、第十一條;及原「細則」第八條、第九條之規定,並依據本校108年6月10日「不
--	---

員會、教職員工職場霸凌防治與申訴委員會等)提起申訴。 3. 調查程序： (1) 調查小組成員組成：調查小組之成員應至少 3 人，其中外部專業人員至少 2 人（建議具法律、醫護或心理等相關背景），召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席，必要時得邀請相關機關（單位）代表出席。 (2) 調查過程：調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密。倘申訴人與被申訴人為同一單位且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職位或單位。另調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。 (3) 調查期限：應於 2 個月內完成；必要時得延長 1 個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。若當事人不服調查結果，得依相關法律提起救濟。 4. 事後處置： (1) 職業衛生服務人員得引介受害者進行心理諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。 (2) 發生涉及內部事件之單位，應根據受害者不同的傷害程度提供保護、安置及協助。 (3) 應就作業環境與職務設計進行檢討，分析事件影響與潛在風險，並完成風險再評估及擬訂改善措施，以降低風險並防止類似事件再次發生。另應填具「國立中山大學職場不法侵害預防措施查核及評估表」（附件七），送交職業健康服務人員備查。 5. 若本校校長涉及不法侵害事件，得依法向教育部申請調查。	法侵害（職場暴力）」業務釐清協調會議紀錄之決議「…受害者可依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會…提起申訴」及「…非屬行政處分…逕向校安單位或直屬長官提出申告」，納入本計畫規範。 五、關於「調查程序」與「事後處置」：本校原「辦法」與「細則」未明訂相關規範，爰依教育部所附範本，並參酌勞動部指引第四版訂定之。
七、 本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。	依教育部所附範本訂定之。
八、 本計畫執行紀錄或文件等應留存至少三年以上並確實保障個人隱私。	一、參酌教育部所附範本，及勞動部指引第四版之計畫文件保存年限。 二、依原「辦法」第十條；及原「細則」第九條第三款之規範訂定之。

九、本計畫經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。	依據本校原「辦法」第十二條及原「細則」第十條 明定本計畫之立法及修 法程序。
--	---

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防計畫

115 年 04 月 22 日 本校 114 學年度第 2 學期第 3 次學生事務處組長會議通過

115 年 04 月 29 日 本校 114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報通過

115 年 05 月 20 日 本校 115 學年度第 2 學期第 6 次行政會議通過

一、訂定依據：

- (一) 依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、「職業安全衛生法施行細則」第 11 條及「職業安全衛生設施規則」第 324-3 條之規定辦理。
- (二) 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)。

二、目的：

國立中山大學(以下簡稱本校)為預防教職員工於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，爰訂定本計畫。

三、名詞定義：

(一) 類型：

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，指教職員工因執行職務，於工作場所遭受校長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二) 來源：

1. 內部：發生在同事或上司與下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在本校教職員工與其他外來第三方之間，包括工作場所出現的學生、訪客、承攬商、勞務外包人員、陌生人等服務對象。

四、適用對象：本校全體教職員工。

五、職責分工：

(一) 校長

1. 監督計畫依規定執行。
2. 宣誓本校各種職場不法侵害零容忍政策。
3. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二) 人事室

有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(三) 環境保護暨安全衛生中心

1. 協助各單位強化工作場所保護措施之規劃。
2. 辦理環境安全面向之教育訓練。

(四) 職業醫學科專科醫師及職業衛生護理師(以下簡稱職業健康服務人

員)

1. 執行危害辨識及風險評估。
2. 得引介受害者進行心理諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辦理人為互動面向之不法侵害教育訓練。

(五) 學務處諮商與健康促進組
承辦預防業務。

(六) 總務處
1. 協助危害環境改善事宜。
2. 不法侵害防護設備之建置。

(七) 秘書室
1. 協助提供相關法律諮詢服務。
2. 職場不法侵害申訴案件之收件窗口，應於確認受害者身分後，依事件性質建議受害者向本校依法設置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會、教職員工職場霸凌防治與申訴委員會等)提起申訴。

(八) 各單位主管
1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。
2. 配合填寫「危害辨識及風險評估表」及「作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表」。如涉及內部之不法侵害事件，應填具「預防措施查核及評估表」。
3. 配合接受職場不法侵害預防相關教育訓練。
4. 配合執行強化所屬工作場所的規劃。
5. 提供所屬教職員工必要保護措施。

(九) 教職員工
1. 接受職場不法侵害預防相關教育訓練。
2. 配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。

六、 規劃與實施：

(一) 建構行為規範

1. 職業健康服務人員協助校長完成「國立中山大學預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)之簽署及公告，並由各單位張貼公布該書面聲明。
2. 各單位主管應了解潛在造成職場不法侵害之行為樣態(附件二)，以身作則杜絕單位內任何潛在不法侵害之行為。

(二) 危害辨識、風險評估與預防措施

1. 職業健康服務人員應協助各單位，每三年辦理一次「國立中山大學職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表」(附件三)之自我評估；自評結果為中度或高度潛在風險，或曾發生不法侵害申訴

案件者，於三年內改為每年填報前揭評估表。

2. 自評結果屬中、高風險之單位，由職業健康服務人員協助各單位填寫「國立中山大學職場不法侵害預防作業場所檢點紀錄表」(附件四)之現況描述後，送環境保護暨安全衛生中心、總務處校安防護組或人事室依權責提出改善建議及完成填報，並送職業健康服務人員備查。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

1. 職業健康服務人員辦理人為互動面向之不法侵害教育訓練。
2. 環境保護暨安全衛生中心辦理環境安全面向之教育訓練。

(四) 職場不法侵害事件處理流程 (圖一)

1. 申告或申訴：

(1) 申告：

非屬行政處分、管理措施或工作條件等事項之單純事實行為，或涉及外部事件(即疑似第三人不法侵害)之申告案件，受害者得向秘書室、校安單位，或向其所屬單位主管提出申告。

(2) 申訴：

涉及內部事件之申訴案件，受害者得向秘書室提起申訴。

2. 申告或申訴處理：

(1) 申告或申訴之處理過程，應確保程序之客觀、公平與公正，並兼顧雙方當事人及其他通報者之權益保障與隱私保護。涉及職場性騷擾或跟蹤騷擾事件者，悉依「性別平等工作法」、「跟蹤騷擾防治法」及「國立中山大學性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」等相關規定辦理。

(2) 各受理申告或申訴之單位，應指派適當人員於 3 天內成立處理小組，提供調處協助。

(3) 各受理申告、申訴及事件處理之單位，應填具「國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件通報／處置表」(附件五)，送交職業健康服務人員備查。

(4) 倘當事人不接受調處或不接受調處結果，則應協助填具「國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件申訴單」(附件六)。秘書室於確認受害者身分後，應依事件性質建議受害者向本校依法設置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會、教職員工職場霸凌防治與申訴委員會等)提起申訴。

3. 調查程序：

(1) 調查小組成員組成：調查小組之成員應至少 3 人，其中外部專業人員至少 2 人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中

外部專業人員至少有二分之一以上出席，必要時得邀請相關機關（單位）代表出席。

(2)調查過程：調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密。倘申訴人與被申訴人為同一單位且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職位或單位。另調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。

(3)調查期限：應於 2 個月內完成；必要時得延長 1 個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。若當事人不服調查結果，得依相關法律提起救濟。

4. 事後處置：

(1)職業衛生服務人員得引介受害者進行心理諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

(2)發生涉及內部事件之單位，應根據受害者不同的傷害程度提供保護、安置及協助。

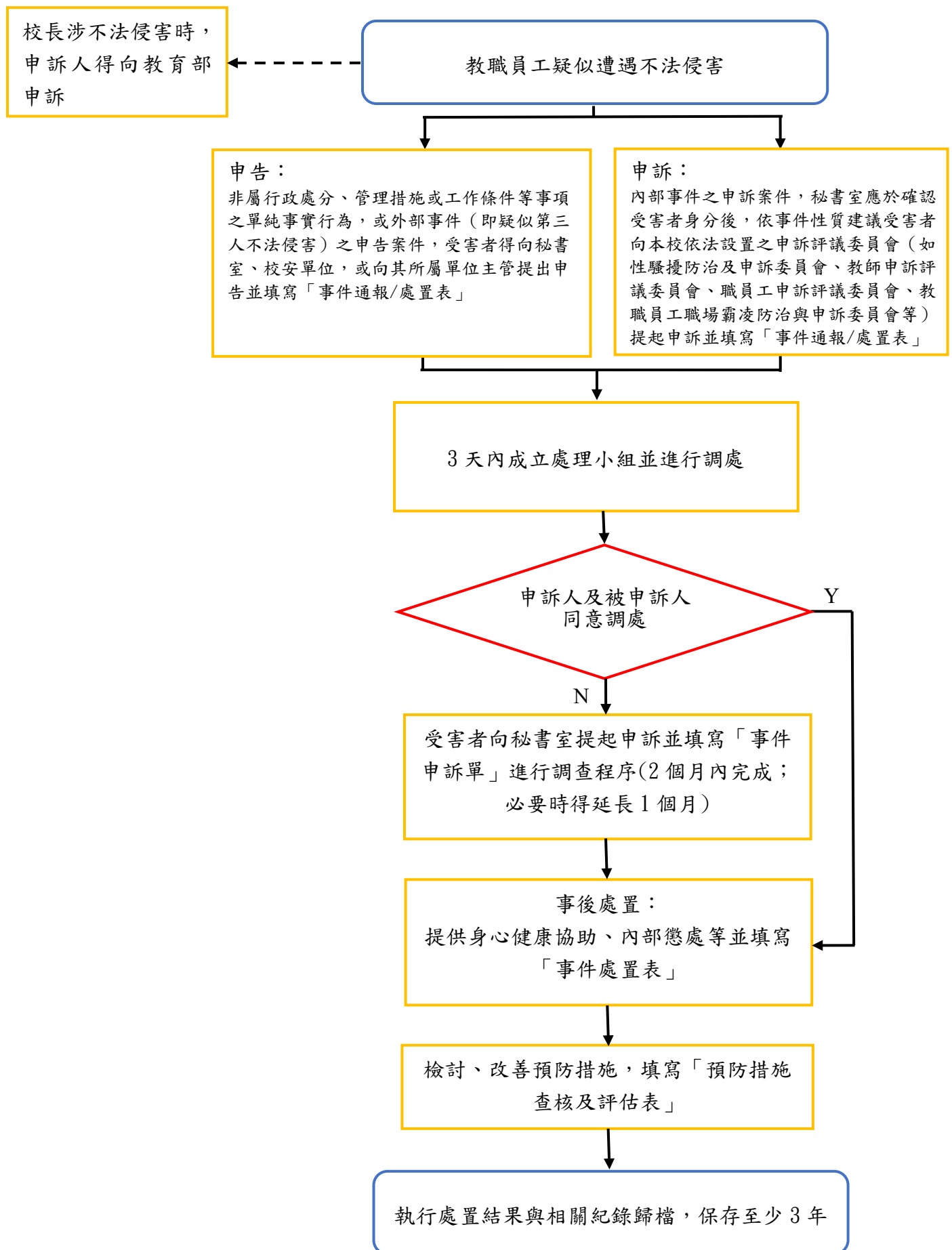
(3)應就作業環境與職務設計進行檢討，分析事件影響與潛在風險，並完成風險再評估及擬訂改善措施，以降低風險並防止類似事件再次發生。另應填具「國立中山大學職場不法侵害預防措施查核及評估表」（附件七），送交職業健康服務人員備查。

5. 若本校校長涉及不法侵害事件，得依法向教育部申請調查。

七、 本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

八、 本計畫執行紀錄或文件等應留存至少三年以上並確實保障個人隱私。

九、 本計畫經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。



圖一 國立中山大學職場不法侵害事件處理流程圖

國立中山大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工間、服務對象或陌生人等對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

- 一、指教職員工因執行職務，於工作場所遭受校長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，造成其身體或精神之不法侵害，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。
- 二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：
 - (一) 職場暴力。
 - (二) 職場霸凌。
 - (三) 性騷擾。
 - (四) 就業歧視。
- 三、本校教職員工遇到職場不法侵害處置方式：
 - (一) 向同單位之教職員工尋求建議與支持。
 - (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
 - (三) 向校內提出申訴。
- 四、本校所有教職員工均有責任協助確保其他教職員工免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校申訴案件受理之收件單位，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會依校內規定進行相關懲處。本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。
- 五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。
- 六、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。
- 七、本校職場不法侵害申訴案件收件窗口：秘書室
專線電話：07-5252000 分機 2024
專用傳真：07-5252039
專用電子信箱：shyhyen@mail.nsysu.edu.tw

校長

．簽署日期

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

- 一、職場暴力：包括教職員工於工作場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括教職員工於執行職務，在工作場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害教職員工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定教職員工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定教職員工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指教職員工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對教職員工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，作為工作契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以教職員工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

備註：本表所列不法侵害行為僅為例示，提醒管理階層應合理行使管理權限，避免不當對待教職員工，並落實監督與指導，防止職場不法侵害，共同營造正向互動的工作環境。

國立中山大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

工作場所：是否已張貼「國立中山大學預防職場不法侵害之書面聲明」： ☐ 是、 ☐ 否									
一級單位：_____ 二級單位：_____ 場所內工作型態： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究 工作場所人數：_____ 評估人員：_____								單位主管（簽章）：	
潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			不法侵害類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低 中高度風 險之控制 措施	預計完成 日期
外 部 不 法 侵 害	是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象等)因其行為不可預知，可能造成職場不法侵害	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有已知工作會接觸有不法侵害史之客戶	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作性質為執行公共安全業務 (依法維持公共秩序，保護校園安全，防止一切危害之業務)	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		

	工作是否為單獨、深夜或凌晨、 陌生環境作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作涉及現金交易、運送或處理 貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作是否為直接面對公眾之第 一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作是否與酗酒、毒癮、情緒不 穩之人接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作場所位於交通不便，偏遠地 區者	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			不法侵害類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低 中高度風 險之控制 措施	預計完成 日期
內 部 不 法 侵 害	單位內是否曾發生主管或教職員工生遭受 同事(含上司)不當言行 之對待	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有因 不同性別、年齡、國籍或宗教信仰 受到 職場不法侵害 之單位內工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有單位內工作者之 離職 或請求 調職 原因源於 職場不法侵害 事件之發生	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有 被同事排擠 之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有 酗酒、毒癮、情緒不穩定 之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		

	單位內是否有 連續夜班(午後十時至翌晨六時)、長時間工作之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____		
	單位內工作環境是否有 空間擁擠、照明設備不足 之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____		
	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____		

風險評估方式說明：

一、潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。

二、潛在不法侵害風險類型大項類別分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾、跟蹤騷擾、就業歧視等，單位可自行加入細項分類。

三、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定，評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位，傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易分為：

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

(三) 非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(四) 風險等級：依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

風 險 等 級		嚴 重 性		
		嚴重傷害(3 分)	中度傷害(2 分)	輕度傷害(1 分)
可 能 性	可能 (3 分)	高度風險(9 分)	高度風險(6 分)	中度風險(3 分)
	不太可能(2 分)	高度風險(6 分)	中度風險(4 分)	低度風險(2 分)
	極不可能(1 分)	中度風險(3 分)	低度風險(2 分)	低度風險(1 分)

(五) 現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。
2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。

風 險 程 度	控 制 措 施 建 議
輕度 (1-2 分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度 (3-4 分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9 分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

四、中高度風險單位及 3 年內曾發生職場不法侵害事件發生單位應每年、其他單位應每 3 年進行風險評估。

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表（物理環境）

一級單位：_____ 二級單位：_____			
作業內容： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究			
檢點日期：_____			
環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	環境保護暨安全衛生中心建議改善措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度、濕度、通風狀況			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
其他			

☐單位檢點人員：_____

☐單位主管：_____

☐環境保護暨安全衛生中心：_____

☐諮商與健康促進組（健康中心）：_____

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與 工作設計檢點紀錄表（工作場所設計）

一級單位：_____ 二級單位：_____			
作業內容： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究			
檢點日期：_____			
場所位置	現況描述 (含現有措施)	總務處校安防護組建議 改善措施	建議可採行之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)			● 盡量減少對外通道分歧。 ● 設密碼鎖或門禁系統。 ● 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ● 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			● 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ● 工作空間內宜有兩個出口。 ● 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ● 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ● 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ● 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內外及停車場			安裝明亮的照明設備。
高風險位置			● 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ● 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ● 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

其他或相關使用之設備			
------------	--	--	--

☐ 單位檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 總務處校安防護組：_____

☐ 諮商與健康促進組（健康中心）：_____

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表（行政管制措施）

一級單位：_____ 二級單位：_____			
作業內容： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究			
檢點日期：_____			
場所位置	現況描述 (含現有措施)	總務處校安防護組建議 改善措施	建議可採行之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。

☐ 單位檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 總務處校安防護組：_____

☐ 諮商與健康促進組（健康中心）：_____

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表（適性配工）

一級單位：_____ 二級單位：_____				
作業內容： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究				
檢點日期：_____				
檢點項目	作業內容 (含預防措施之 現況描述)	從事作業 人數	總務處校安防護組建議 改善措施	建議可採行之措施
面對大量顧客 (如重大節日前 後、尖峰時段)				● 配置保全人員。 ● 提供教職員工自我防衛工具。 ● 宿舍或交通接駁服務。
單獨作業或 夜間工作				● 強化人員緊急應變能力。 ● 提供教職員工自我防衛工具。
需在不同作業 場所移動				● 配置保全人員。 ● 明確規定移動流程。
教職員工舉報 有遭受不法侵 害威脅恐嚇者				● 配置保全人員。 ● 與他人協同作業。

☐ 單位檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 總務處校安防護組：_____

☐ 諮商與健康促進組（健康中心）：_____

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表（工作設計）

一級單位：_____ 二級單位：_____			
作業內容： ☐ 行政工作 ☐ 實驗室研究			
檢點日期：_____			
檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	人事室建議改善措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			● 簡化工作流程，減少教職員工與服務對象於互動過程之衝突。 ● 提供因應服務對象過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			● 排班應取得教職員工同意並保有規律性。 ● 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			● 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ● 於職場提供教職員工社交活動或推動教職員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。 ● 針對教職員工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

☐ 單位檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 人事室：_____

☐ 諮商與健康促進組（健康中心）：_____

國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

備註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷受害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

填寫者：_____ 填寫日期/時間：_____

備註：職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之處置，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

國立中山大學教職員工疑似職場不法侵害事件申訴單

Grievance Form for Workplace Violence

密 件 confidential document

Grievant 申訴人	申訴人姓名 name		與受害人之關係 relationship with the victim	☐ 受害人本人 the victim ☐ 受害人法定代理 statutory agent ☐ 受害人委任代理人 designated proxy of the victim		
	目擊者 any witness	☐ 無 No. ☐ 有，姓名或特徵 Yes, his/her name or feature is:				
Type 類別	☐ 職場暴力 workplace violence ☐ 職場霸凌 workplace bullying ☐ 性騷擾 sexual harassment ☐ 跟蹤騷擾 stalking and harass ☐ 就業歧視					
Victim 受害人	受害人姓名 name		連絡電話 contact number		性別 gender	☐ 男 male ☐ 女 female
	身分證 統一編號 identity number/ARC/ passport number		職稱 job title		服務單位 unit	
	受 害 人 傷 有 無 受 傷 any injury ☐ 無 No. ☐ 有，請詳述 Yes, the details are:					
Person in concern 行為人	行為人姓名或特徵 (施暴者) name or feature		與受害人之關係 relationship with the victim		服務單位 unit	
	行為人 有 無 受 傷 any injury ☐ 無 No. ☐ 有，請詳述 Yes, the details are:					
Information of the incident 申請事實內容	事件發生時間 time	年 月 日 時 分 (YYYY/MM/DD) : AM/ PM				
	事件發生地點 location					
	事件發生過程 (請詳述) course of incident (in details)					
	相關證據 relevant evidence					
	事件處理 how the incident is handled	☐ 警察部門 reported to the police ☐ 校警人員 reported to the campus security guard ☐ 送醫(119) the injured sent to hospital ☐ 自行協調 internal mediation ☐ 其他 else				

備註：

1. 本申訴書填寫完畢後，應影印 1 份予申訴人保留。
2. 接獲申訴之單位應於 2 個月內完成調查；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。
4. 職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之申訴與處置，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

國立中山大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	■ 組織 ■ 個人因素 ■ 工作環境 ■ 工作流程		
適當配置作業場所	■ 物理環境 ■ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	■ 適性配工 ■ 工作設計		
建構行為規範	■ 組織政策規範 ■ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	■ 教育訓練場次 ■ 教育訓練內容 ■ 情境模擬、演練 ■ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	■ 建立申訴或通報機制 ■ 通報處置 ■ 每位同仁清楚通報流程 ■ 相關資源連結 ■ 紀錄		
執行成效之評估及改善	■ 定期審視評估成效 ■ 相關資料統計分析 ■ 事件處理分析 ■ 報告成果 ■ 紀錄		
其他事項			

☐評估人員：_____ ☐單位主管：_____

備註：本表各檢核重點，得自行依單位特性需求修正與增列。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法

106年10月11日106學年度第1學期第3次行政會議通過
 107年06月06日106學年度第2學期第7次行政會議修正通過
 108年11月27日108學年度第1學期第7次行政會議修正通過
 111年03月30日110學年度第2學期第4次行政會議修正通過
 113年04月03日112學年度第2學期第4次行政會議修正通過
 113年06月12日112學年度第2學期第9次行政會議修正通過

- 第一條 本校為符合「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生設施規則」規定，避免校內工作者因執行職務所遭遇的內部及外部職場不法侵害事件，訂定本辦法；法律或本校其他法規有特別規定者，依其規定。
- 第二條 本辦法所稱職場不法侵害為校內所有教職員工生因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方造成身體或精神傷害之不法侵害，如：
- 一、肢體不法侵害。
 - 二、心理不法侵害。
 - 三、語言不法侵害。
 - 四、性騷擾。
 - 五、跟蹤騷擾。
- 第三條 本校應提供安全、尊嚴、無歧視、互相尊重包容及機會均等之職場文化。
- 第四條 本辦法相關施行措施如下：
- 一、建置本校教職員工生執行職務遭受不法侵害預防相關規範，協調及整合相關資源。
 - 二、辨識及評估危害風險。
 - 三、適當配置作業場所。
 - 四、依工作適性適當調整人力。
 - 五、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
 - 六、建立職場不法侵害事件之處置程序。
 - 七、執行成效之評估及改善。
- 第五條 本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場不法侵害之工作環境，任何人知悉本校職場不法侵害事件，應通知本校相關權責單位。
- 第六條 校內工作者遇到職場不法侵害處置方式：
- 一、向同單位之工作者尋求建議與支持。
 - 二、與行為人理性溝通，表達自身感受。
 - 三、盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
 - 四、向校內提出申訴。

- 第七條 職場不法侵害申訴案件收件窗口為秘書室，進行受害人身分確認後，建議受害人依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會提起申訴，非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。
- 前項職場不法侵害加害人為校長者，逕向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。
- 第八條 教職員工生執行職務遭受不法侵害預防之業務承辦單位為學務處諮商與健康促進組。
- 第九條 申訴或通報處理過程應客觀、公平、公正，落實被害人、行為人之權益保障與隱私保護。本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。
- 第十條 本校預防職場不法侵害相關成果定期於環境保護暨職業安全衛生委員會報告，報告資料應保護教職員工生隱私，以整合性資料、數據呈現，對於未能達績效指標之缺失，透過會議檢討研議改善之對策。
- 第十一條 本校預防教職員工生執行職務遭受不法侵害相關作業方式及處理流程另以作業細則訂定之。
- 第十二條 本辦法經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則

106 年 10 月 11 日 106 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
 107 年 06 月 06 日 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
 108 年 11 月 27 日 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過
 111 年 03 月 30 日 110 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
 113 年 04 月 03 日 112 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過

- 第一條 本細則依國立中山大學教職員工生執行職務遭受不法侵害預防辦法（以下簡稱本預防辦法）第十一條規定訂定之。
- 第二條 本預防辦法第四條第一項第一款本校教職員工生執行職務遭受不法侵害預防相關規範，由校長向校內所有工作者公開校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明（附件 1）並公告。
- 第三條 本預防辦法第四條第一項第二款辨識及評估危害風險應依下列流程進行：
- 一、辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
 - 二、評估危害：中高度風險單位及 3 年內曾發生職場不法侵害事件單位應每年、其他單位應每 3 年採用潛在職場不法侵害風險評估表（附件 2）進行風險評估。
 - （一）單位工作者列舉可能出現的不法侵害類型。
 - （二）單位工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 - （三）單位主管依工作者填寫項目，辨識現有不法侵害控制措施。
 - （四）單位主管填寫可能降低風險之控制措施及改善日期。
- 第四條 本預防辦法第四條第一項第三款適當配置作業場所執行方式如下：
- 一、在學校內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施。
 - 二、針對校內中高風險作業之場所，使用職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表（附件 3），進行「物理環境」與「工作場所設計」檢點。
 - 三、各單位依評估結果進行相關作業場所改善。
- 第五條 本預防辦法第四條第一項第四款依工作適性適當調整人力執行方式如下：
- 一、對於中高風險作業其工作適性部分，使用職場不法侵害預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表（附件 4），進行「適性配工」與「工作設計」檢點。
 - 二、各單位依評估結果進行相關工作適性調整。
- 第六條 本預防辦法第四條第一項第五款辦理危害預防及溝通技巧教育訓練執行方式如下：
- 一、為工作者辦理下列教育訓練：
 - （一）人際關係及溝通技巧。

(二)認識學校內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。

(三)工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。

(四)對有不法侵害傾向人士之識別方法。

(五)保護個人及同單位之校內工作者的不法侵害預防措施及程序。

(六)人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。

(七)認識校內申訴及通報機制。

二、為單位主管辦理下列教育訓練：

(一)心理諮商及情緒管理課程。

(二)職場不法侵害及職場霸凌案例分析。

(三)鼓勵校內工作者通報職場不法侵害事件之方法。

(四)對不法侵害事件調查與訪談技巧。

(五)向受害人表達關心、支援與輔導方法。

(六)識別職場潛在危害及處理之技巧。

(七)了解職場不法侵害行為相關法律知識。

三、於實施教育訓練前後，請受訓人員填寫職場不法侵害預防之教育訓練調查問卷（附件5），以便於發現校內工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫職行成效之評估分析。

第七條 本預防辦法第四條第一項第六款依職場不法侵害事件預防與處置流程辦理（附件6）。

第八條 教職員工生遭受不法侵害時應填具教職員工生遭受職場不法侵害申訴單（附件7）。

一、前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名。

(二)受害人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、與行為人之關係。

(三)事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、相關證據。

二、以電話提出申訴者，應於3日內以書面補正。申訴單或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於7日內補正。

第九條 收件窗口於接獲申訴後，建議受害人依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會（如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會等）提起申訴；非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。

一、應至少每年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風

險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。

二、不法侵害事件發生後，應對環境及職務再設計進行審查及檢討，以找出改善之空間。

三、職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存 3 年，以利於每年進行風險評估和分析。

第十條 本作業細則經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者間或顧客、客戶、服務對象及陌生人對本校工作者有職場不法侵害之行為。

- 一、 職場不法侵害的定義：工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。
- 二、 職場不法侵害行為的樣態：
 - (一) 肢體不法侵害（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
 - (二) 心理不法侵害（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
 - (三) 語言不法侵害（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
 - (四) 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。
 - (五) 跟蹤騷擾。
- 三、 校內工作者遇到職場不法侵害處置方式：
 - (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
 - (二) 與行為人理性溝通，表達自身感受。
 - (三) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
 - (四) 向校內提出申訴。
- 四、 本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校申訴案件受理收件單位，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會依校內規定進行相關懲處。
- 五、 本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。
- 六、 本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。
- 七、 本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助本校亦將盡力協助提供。
- 八、 本校職場不法侵害申訴案件收件窗口：

申訴案件收件單位：秘書室 The Office of the Secretariat
專線電話 Telephone：07-5252000 分機 ext. 2024
專用傳真 Fax：07-5252039
專用電子信箱 E-mail address：shyhyen@mail.nsysu.edu.tw.

校長

簽署日期

國立中山大學潛在職場不法侵害風險評估表

工作場所：是否已張貼「國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」： ☐ 是、 ☐ 否										
單位：			評估人員簽章：			主管簽章：			評估日期：	
潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			不法侵害類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低中 高度風險之 控制措施	預計完 成日期	
外 部 不 法 侵 害	是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象等)因其行為不可預知，可能造成職場不法侵害	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無			
	是否有已知工作會接觸有不法侵害史之客戶	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無			
	工作性質為執行公共安全業務 (依法維持公共秩序，保護校園安全，防止一切危害之業務)	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無			
	工作是否為單獨、深夜或凌晨、陌生環境作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無			

	工作涉及 現金 交易、運送或處理 貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作是否為直接 面對公眾 之第一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作是否與 酗酒、毒癮、情緒不穩 之人接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	工作場所位於交通不便， 偏遠地區 者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____	☐ 管理控制_____	☐ 個人防護_____ ☐ 無		
潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			不法侵害類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)		新增降低中 高度風險之 控制措施	預計完 成日期	

內 部 不 法 侵 害	單位內是否曾發生主管或教職員 工生遭受 同事(含上司) 不當言行 之對待	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有因 不同性別、年齡、國籍或 宗教信仰 受到 職場不法侵害 之單 位內工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有單位內工作者之 離職 或請 求 調職 原因源於 職場不法侵害 事 件之發生	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有 被同事排擠 之工作 者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有 酗酒、毒癮、情緒不 穩定 之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有 連續夜班(午後十 時至翌晨六時)、長時間工作 之工 作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		

	單位內工作環境是否有 空間擁擠、照明設備不足 之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		

備註：

- (一) 潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。
- (二) 潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體不法侵害（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理不法侵害（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、語言不法侵害（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）、性騷擾（如：不當的性暗示與行為等），單位部分可自行加入細項分類。
- (三) 中高度風險單位及3年內曾發生職場不法侵害事件發生單位應每年、其他單位應每3年進行風險評估，並將資料繳交至學務處體育與衛生保健組進行評估及建議。
 1. 工作者列舉可能出現的不法侵害類型。
 2. 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 3. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有不法侵害控制措施。
 4. 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

潛在職場不法侵害風險評估表格填寫說明：

一、 風險評估方式說明：

- (一) 可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：
 1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
 2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
 3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

2. 傷害程度，一般可簡易區分為：

(1) 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適合刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

(2) 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

(3) 嚴重傷害，如：(1) 截肢、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

(三) 風險等級：

風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為 3×3 風險評估矩陣表評估，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

風 險 等 級		嚴 重 性		
		嚴重傷害(3 分)	中度傷害(2 分)	輕度傷害(1 分)
可 能 性	可能 (3 分)	高度風險(9 分)	高度風險(6 分)	中度風險(3 分)
	不太可能(2 分)	高度風險(6 分)	中度風險(4 分)	低度風險(2 分)
	極不可能(1 分)	中度風險(3 分)	低度風險(2 分)	低度風險(1 分)

(四) 現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。

2. **管理控制**：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. **個人防護**：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。

(五) 風險控制措施建議

風 險 程 度	控 制 措 施 建 議
輕度 (1-2 分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度 (3-4 分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9 分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

國立中山大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位		檢查日期	
作業內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、物理環境			
噪音		☐ 保持最低限噪音（60 分貝以下）。	
照明		☐ 保持室內、室外照明良好。 ☐ 各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。	
溫度、濕度、通風狀況		☐ 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好 ☐ 消除異味。	
其他			
二、工作場所設計			
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)		☐ 盡量減少對外通道分歧。 ☐ ☐ 加設密碼鎖與門禁、 ☐ 訪客登記措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ☐ 未使用門予以上鎖，防止行為人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ☐ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。	
高風險位置		☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。 ☐	
工作空間		☐ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全。 ☐ 傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ☐ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ☐ 保全人員定時巡邏。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。	
服務櫃台		☐ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。	

		☐ 設置退避空間。 ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象等候空間		☐ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品。
室內(外)及停車場		安裝明亮的照明設備。
其他		
三、有關單位之建議：		

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	學務處諮商與健康處進組組長

國立中山大學職場不法侵害預防之適性配工與工作設計 檢點紀錄表

單位		檢查日期	
作業內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、適性配工			
面對大量顧客(如重大考試、活動、節日、尖峰時段)		☐ 配置警衛人員 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 其他_____	
單獨作業或夜間工作		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 其他_____	
需在不同作業場所移動		☐ 配置警衛人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 保持與單位工作者聯繫 ☐ 其他_____	
教職員工生有遭受職場不法侵害恐嚇威脅者		☐ 配置警衛人員 ☐ 與他人協同作業 ☐ 其他_____	
其他			
二、工作設計			
需與公眾接觸之服務		☐ 簡化工作流程 ☐ 其他_____	
工作內容重複或負荷過重		☐ 排班取得工作者同意 ☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班 ☐ 避免工時過長 ☐ 避免經常加班 ☐ 其他_____	

其他		
三、有關單位之建議：		

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	學務處諮商與健康處進組組長

國立中山大學職場不法侵害預防之教育訓練調查問卷

第一部分、基本資料（請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。）

一、個人概況

(一) 單位：_____

(二) 任用類別：☐教師 ☐編制內職員 ☐行政、研究、專案人員 ☐其他工作者

(三) 性別：☐男性 ☐女性

(四) 教育程度：☐國中(含以下) ☐高中(高職) ☐大學(專科) ☐研究所 ☐博士

二、工作年資

(一) 進本校迄今年資：

☐未滿 1 年 ☐1 年以上~未滿 5 年

☐5 年以上~未滿 9 年 ☐9 年以上~未滿 13 年 ☐13 年以上

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月

(三) 平均每週工作時數：☐42 小時以下 ☐43~48 小時 ☐49~54 小時 ☐55 小時以上

三、工作形態：

☐固定白天班 ☐固定小夜班 ☐固定大夜班

☐三班輪班制 ☐固定白天班+值班 ☐其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的不法侵害攻擊情境？（可複選）

☐肢體不法侵害，如毆打、踢、推、捏、拉扯等。

☐言語不法侵害，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等。

☐心理不法侵害，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等。

☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。

☐跟蹤騷擾。

☐以上皆無

若您需協助，請留下您的姓名及聯絡電話：_____

五、單位是否提供有關預防不法侵害攻擊之衛生教育訓練？

☐未曾提供任何工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

☐人身安全之防範

☐防護用具之使用

☐危害通識

☐法規教育

☐其他：_____

第二部分：不法侵害預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	同 非 常 意 的	同 意	沒 意 見	不 同 意	同 非 常 意 不
----	----	-----------------------	--------	-------------	-------------	-----------------------

1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害	☐	☐	☐	☐	☐
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道	☐	☐	☐	☐	☐
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐

【以上為前測部分】

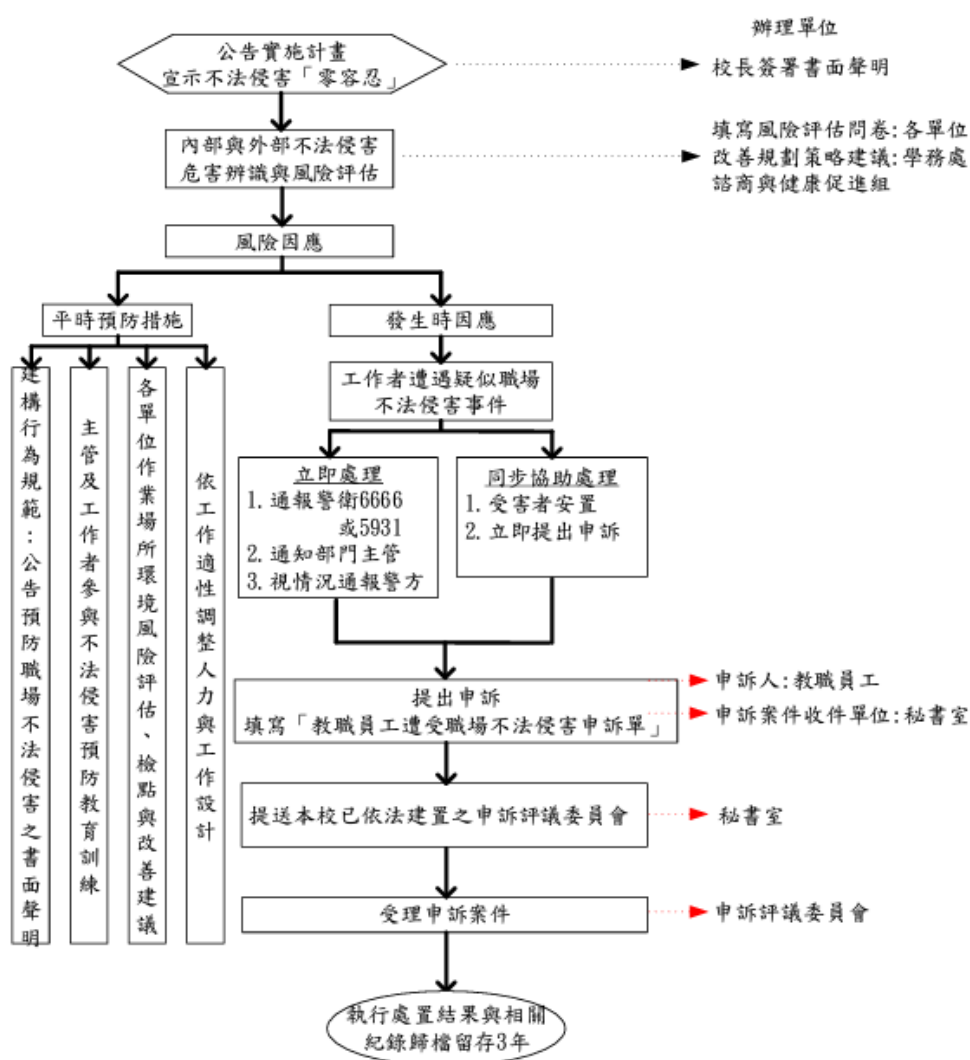
【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，對您在預防不法侵害的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常的同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對不法侵害危害之辨識	☐	☐	☐	☐	☐
2	課程有助於我對不法侵害危害之風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	課程有助於我避免或遠離不法侵害危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	課程有助於我了解不法侵害危害事件發生時支援管道之尋求	☐	☐	☐	☐	☐
5	課程有助於我對不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
6	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	☐	☐	☐	☐	☐
7	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，會讓教職員工生擁有更安全與健康的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
8	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以使教職員工生擁有更好的工作品質，受到更好的保護與尊重	☐	☐	☐	☐	☐
9	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	☐	☐	☐	☐	☐
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	☐	☐	☐	☐	☐

國立中山大學職場不法侵害事件預防與處置流程



國立中山大學教職員工生遭受職場不法侵害申訴單

Grievance Form for Workplace Violence

密 件 confidential document

Grievant 申訴人	申訴人姓名 name		與受害人之關係 relationship with the victim	☐ 受害人本人 the victim ☐ 受害人法定代理 statutory agent ☐ 受害人委任代理人 designated proxy of the victim		
	目擊者 any witness	☐ 無 No. ☐ 有，姓名或特徵 Yes, his/her name or feature is:				
Type 類別	☐ 肢體不法侵害 physical ☐ 心理不法侵害 mental ☐ 語言不法侵害 verbal ☐ 性騷擾 sexual harassment ☐ 跟蹤騷擾 stalking and harassment					
Victim 受害人	受害人姓名 name		連絡電話 contact number		性別 gender	☐ 男 male ☐ 女 female
	身分證統一編號 identity number/ARC/ passport number		職稱 job title		服務單位 unit	
	受害人受傷 any injury	☐ 無 No. ☐ 有，請詳述 Yes, the details are:				
Person in concern 行為人	行為人姓名或特徵 (施暴者) name or feature		與受害人之關係 relationship with the victim		服務單位 unit	
	行為人有無受傷 any injury	☐ 無 No. ☐ 有，請詳述 Yes, the details are:				
Information of the incident 申請事實內容	事件發生時間 time	年 月 日 時 分 _____ (YYYY/MM/DD) ____: ____ AM/ PM				
	事件發生地點 location					
	事件發生過程 (請詳述) course of incident (in details)					
	相關證據 relevant evidence					
	事件處理 how the incident is handled	☐ 警察部門 reported to the police ☐ 校警人員 reported to the campus security guard ☐ 送醫(119) the injured sent to hospital ☐ 自行協調 internal mediation ☐ 其他 else				

執行職務遭受不法侵害預防指引
(第四版)

勞動部
中華民國 114 年 2 月

目 錄

壹、 前言	1
貳、 訂定依據	1
參、 適用範圍	1
肆、 名詞定義	2
伍、 職場不法侵害之預防措施	2
一、 政策	2
二、 組織設計	5
三、 規劃與實施	5
(一) 辨識及評估危害	6
(二) 適當配置作業場所	7
(三) 依工作適性適當調整人力	10
(四) 建構行為規範	11
(五) 辦理危害預防及溝通技巧訓練	12
(六) 建立事件處理程序	13
(七) 執行成效之評估及改善	18
陸、 結語	19
柒、 參考文件	20
附錄一、職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	21
附錄二、社工機構職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	25
附錄三、職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表	27
附錄四、職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表	30
附錄五、○○○○預防職場不法侵害之書面聲明	32
附錄六、潛在造成職場不法侵害之行為樣態	33
附錄七、疑似職場不法侵害事件通報表	34
附錄八、職場不法侵害預防及處理相關協助資源	35
附錄九、身心健康諮詢及輔導相關協助資源	36
附錄十、職場不法侵害預防措施查核及評估表	37

壹、前言

近年來，國內時間勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。此等不當行為對於受害之勞工不僅涉及安全健康、人權問題，也涉及組織效率問題，進而影響國家整體經濟發展。

為維護勞工權益，職業安全衛生法（以下簡稱職安法）於 102 年修正第 6 條第 2 項，明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，及授權於職業安全衛生設施規則（以下簡稱設施規則）第 324 條之 3 規範具體措施，並要求事業單位勞工人數達 100 人以上者，參照中央主管機關公告之指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行，未達 100 人得以執行紀錄或文件代替，未落實法令規定者，得依法予以裁處；為利事業單位實務推動，勞動部爰於 103 年 9 月依上開設施規則規定，公告訂定本指引，並依實務滾動修正 2 次，本次修正係因應近期國內發生數起職場霸凌事件，爰參酌業界及專家學者意見予以修正，強化雇主就發生疑似職場不法侵害事件，進行內部申訴調查或處理程序等機制。

本指引係提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考；至個案之違法處理（如已遭受傷害、性騷擾或跟蹤騷擾等），依職安法施行細則第 11 條規定，應視個案所涉違反法律（如刑法、性別平等工作法、性騷擾防治法、醫療法、跟蹤騷擾防制法、就業服務法或中高齡者及高齡者就業促進法等）事實，轉由各該管主管機關或司法機關依規定調查或認定，所述內容非唯一之方法，事業單位可參照其基本原則建議性作法，並可參考其他先進國家發布之指引或優良實務，視其規模與人力配置等資源規劃及執行。

貳、訂定依據

設施規則第 324 條之 3 第 2 項。

參、適用範圍

本指引適用於各業；至適用對象，依職安法第 51 條第 2 項規定，事業單位於實務推動時，除受僱勞工外，應將受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（工作者），比照事業單位勞工，一併適用。

肆、名詞定義

本指引所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

伍、職場不法侵害之預防措施

事業單位應在合理可行範圍內，依其規模、工作性質及資源，規劃相關預防計畫及措施。本指引為協助事業單位運用系統化管理方法，落實推動職場不法侵害之預防，爰參考國內外職場不法侵害之預防實務作法、我國相關法令規定及臺灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)指引架構，含政策、組織設計、規劃與實施、評估及改善措施，提供企業實務規劃參考，其相關作法與流程可參閱圖一。

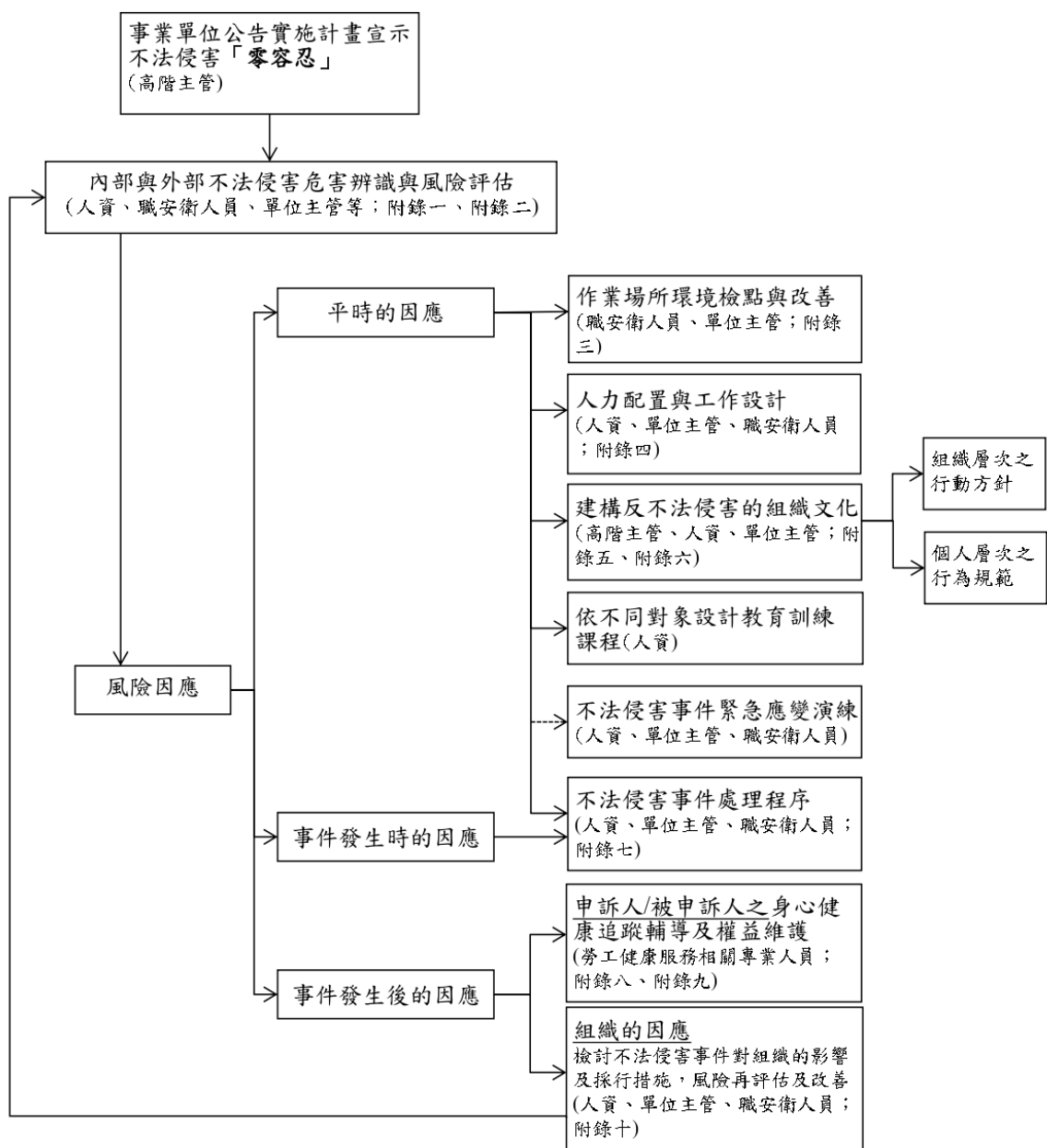
一、政策

事業單位應明確宣示職場不法侵害零容忍，確保勞工身心健康之政策。建議將之納入整體職業安全衛生管理政策，並與勞工代表訂立安全衛生工作守則(或工作規則)時，納入相關預防措施，含職場倫理、員工遵循之義務及相關懲處規範等。經勞雇雙方同意後，雇主應以書面方式，公布相關預防政策及作法，且應在公開場合宣導，促使所有勞工及其他第三者清楚瞭解。相關政策之規劃，宜將下列事項納入：

- (一) 雇主於組織政策中，明確申明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。
- (二) 雇主應參考預防職場不法侵害或就業歧視等相關法令規章，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，落實法令規定。
- (三) 針對疑似職場不法侵害事件，應建立標準處置流程，明定申訴或通報

管道與後續處理及保護機制。

- (四) 明確規範各級主管與勞工之權利及義務，並確保所有人員了解各自承擔之義務及責任。
- (五) 提供職場不法侵害相關教育訓練，並鼓勵全員參與。



註：

1. 括號內為建議執行人員及參考附錄
2. 不法侵害事件緊急應變演練可依照事業單位之人力資源選擇辦理

圖一 職場不法侵害預防流程圖

二、組織設計

雇主應授權指定專責部門或人員，如職業安全衛生管理、風險管理或人資部門負責統籌規劃職場不法侵害預防計畫或措施等事宜，並指派一名高階主管負責督導管理，且推動組織內全體同仁之參與。推動本預防計畫及措施相關事宜之分工，可納入職業安全衛生管理計畫，並參照職業安全衛生管理辦法及勞工健康保護規則之規定；對於事業達一定規模，依勞工健康保護規則需配置從事勞工健康服務人員者，該等人員應配合上述統籌規劃單位辦理相關預防或後續諮商輔導措施。針對事業設有總機構者，亦可使其各地區事業單位依循總機構之政策或計畫規劃執行。

為利推動預防計畫或措施之相關人員具足執行之能力，事業單位應安排適當之相關教育訓練，使其能勝任該工作；對於未達需設置職業安全衛生人員或勞工健康服務人員者，可指派內部單位專責人員，如人資部門，透過外部資源，如主管機關推動之員工協助方案或勞動部成立之財團法人職業災害預防及重建中心（以下簡稱預防及重建中心）各區勞工健康服務辦公室，亦可委託外部專業團隊協助規劃執行，如勞動部認可得提供勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構。

三、規劃與實施

依設施規則第 324 條之 3 規定，雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取預防措施，其內容應包含辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序、執行成效之評估及改善、其他有關安全衛生事項，對於事業單位勞工人數達 100 人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照本指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達 100 人者，得以執行紀錄或文件代替，相關執行紀錄應留存 3 年。

強化組織管理相較於加強勞工個別應對能力，為有效且成本較低之方法，並使得職場保有積極態度及行為，有助減少不法侵害之發生。當發生疑似職場不法侵害事件時，事業單位應確保組織內具有公平、公正及保護隱私之通報機制，於接獲通報後，應釐清事件，並予調處，對申訴人及

相關人員給予適當之保護與安置措施，且提供後續追蹤及輔導。以下相關預防措施，事業單位可依內部組織、勞工作業環境特性及相關資源等參考運用，並訂定作業標準化流程據以執行，惟各目的事業主管機關有訂定相關指引或措施者，應優先將之納入執行。

(一) 辨識及評估危害

每個職場及行業可能遭遇的不法侵害風險和類型不同，例如醫療機構或社工機構之人員可能需接觸情緒不穩定的個案，暴露於身體遭受攻擊或騷擾的環境中，另服務業因工作需接觸顧客，而易遭受來自顧客(第三方)暴力，如脅迫、咆哮謾罵、過分要求、長時間惡質客訴等騷擾，事業單位宜參考我國相關法令及職業安全衛生管理系統相關規範等要求，依各自產業特性，實際風險概況等，建立職場不法侵害危害辨識及風險評估之管理事項，以有效執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，就個人風險因子進行評估時，應避免制式化或標籤化，否則易有歧視之嫌。

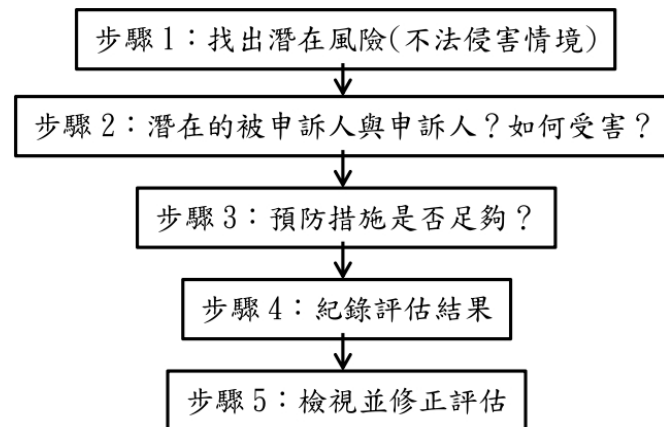
1. 風險評估實施者：建議可由資深管理階層帶領職業安全衛生管理人員會同各部門(單位)主管人員或勞工代表組成工作小組執行，成員包含職業安全衛生、人力資源、法務、業務單位及保全等單位之代表，並作適當權責分工；事業單位未達需設置職業安全衛生人員者，建議由人力資源部門人員主責執行。

2. 評估原則及注意事項：

(1) 重要評估工具之一為問卷調查或訪談，評估時應考量各部門(單位)之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害可能來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據。

① 內部：發生於組織內部，常發生在同事之間，或上司及下屬之間，也包括資深勞工與新進、年輕或層級屬弱勢地位之勞工間，甚至勞工對主管，利用各種優勢所為者。對於有精神或心理相關疾病史之勞工或具暴力傾向者，宜留意其潛在風險。

- ②外部：來自組織外部，包括顧客、服務對象、承包商、其他相關人士或陌生人，尤其像醫療機構、社工機構等服務對象屬特殊高風險族群，如酗酒、藥癮、心理疾患或家暴者。若勞工工作時持有高額現金或貴重物品、獨自從事工作、工作性質須與陌生人接觸、工作中須處理不可預期的突發事件，或工作場所治安狀況較差，較容易遭遇陌生人之不法侵害及犯罪行為。
- (2) 可整理過去組織內曾發生之不法侵害事件，針對其來源、類型、傷害嚴重程度、事件中申訴人和被申訴人(行為人)的特質、行為人動機、發生頻率及地點等，進行分析。相關資訊可就職業災害調查記錄、職業災害統計、申訴等事件蒐集；另亦可就各部門勞工缺勤、病假、離職率與在職勞工之意見調查。
- (3) 辨識及評估危害之步驟如圖二；評估方式參閱附錄一；考量醫療機構職場暴力之危害風險較高且有其特殊性，可另參閱勞動部公告之「醫療機構職場不法侵害預防指引」，另依社工機構從業人員工作之特性，彙整其危害辨識及風險評估表如附錄二。



圖二 評估危害步驟圖

(二) 適當配置作業場所

事業單位對於風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險之控制措施，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除

不法侵害之危害。為預防職場不法侵害之發生，針對事業單位內之作業場所配置，可透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢點，相關建議作法敘明如下，並可參閱附錄三之範例，進行相關檢點與改善：

1. 物理環境：職場的物理外觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意勞工、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降低或消除任何負面影響。
 - (1) 保持最低限噪音（控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢。
 - (2) 選用令人放鬆、賞心悅目的色彩。
 - (3) 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
 - (4) 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
 - (5) 維護物理結構及設備之安全。
2. 工作場所設計：工作場所設計應結合安全環境；不當之設計可能會成為觸發不法侵害行為或導致該行為升級的因素，事業單位可考量下列各項因子進行規劃。
 - (1) 通道：提供安全進出職場之通道，盡量減少事業單位對外通道分歧；主要出入口、顧客往來動線注意安全；在通道加設密碼鎖或門禁系統；員工停車場應盡量緊鄰工作場所。
 - (2) 空間：提供適當工作空間（宜有兩個出口），方便勞工及顧客使用，以降低緊張感。必要時設置服務對象或訪客等候用之空間，安排舒適座位；準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感。減少工作空間出現可作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。
 - (3) 設備或擺飾：辦公傢俱之擺設應避免影響勞工出入；宜保持傢俱量少質輕、沒有尖銳的角緣，盡量固定在地板上。若工作場所為有金錢業務交易之服務櫃台，建議可裝設防彈或防碎玻璃，並設置退避空間。

- (4) 建築設計：建築物的出入口應使人方便出入；廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示、方便運用並適當維護；儘可能尊重個人隱私。工作場所為應變緊急狀況，宜設置安全區域及訂定緊急疏散程序。
- (5) 監視器及警報系統：依照工作場所實際狀況、執行活動及風險程度選擇警報系統，所有系統應定期妥善維護及測試；惟為避免監視器之設置衍生侵犯個人隱私等勞資爭議，建議雇主就其設置目的、地點、數量及用途限制等事項，事先與勞工溝通說明。
- ① 潛在危險區域應裝置監視器或由保全人員定時巡邏，在高風險的位置安裝監視及警報設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置。若為個別單位，建議可與大樓警報系統連結。
 - ② 於入口安裝金屬探測器或由保安人員把關，在適當狀況下，檢測來訪人士是否持有攻擊性或傷害性之器具。
 - ③ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用、或事件發生時能發出警報並通知其他同事。為避免引起加害人注意，宜使用靜音式警報系統。啟動警報系統，務必注意避免激怒對方而發生危險。警報系統啟動後，應展開有效因應措施。警報系統應依特定區域風險評估後配備之。
 - ④ 監視器之裝設應避免針對特定人員拍攝或錄音等侵犯隱私行為。
3. 行政管制措施：行政與工作實務控制會影響勞工執行職務外，其改善有助於預防不法侵害事件的發生。
- (1) 門禁管制：為落實安全，應建立有效之門禁管制，接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施，其設計應讓顧客容易辨識、方便利用，也方便其他勞工觀察，例如訪客需有通行證、限制訪客時段等。
 - (2) 公共區域管制：事業單位的公共區域，應根據既定作業流程進行管

制。

(3) 工作區域管制：工作區域、休息室或更衣室應進行管制，非勞工不得進出，另可要求勞工配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。

(4) 進出管制：將不用的門上鎖，以限制進出，惟仍應符合消防法規。

(三) 依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，相關建議作法敘明如下，並可參閱附錄四之範例，進行相關檢點與改善。

1. 適性配工：適性配工在預防職場不法侵害上極為重要。

(1) 事業單位人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，除應參照醫師之適性配工建議外，宜考量人力或性別之適任性等，如服務性質之工作，宜考量專案活動及尖峰時段之人力配置，尤其是有攻擊傾向或有精神障礙者；夜間或獨自作業，宜考量潛在危害，如性暴力或搶劫傷害等；必要時應聘僱保全人員或提供勞工自我防衛工具（如口哨、警棍等）、宿舍或交通服務等保護措施。

(2) 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。

(3) 當勞工在不同作業場所移動，應明確規定其移動流程，並定時保持聯繫，必要時配置保全人員。

(4) 若勞工舉報因私人關係遭受不法侵害威脅者，事業單位進行人力配置時，應儘可能採取協同作業而非單人作業，以保護勞工職場安全。

2. 工作設計：工作設計亦為減少職場不法侵害極為有效且經濟的方法之一。

(1) 工作性質為需與公眾接觸之服務，應簡化工作流程，減少勞工及服務對象於互動過程之衝突。

(2) 避免工作單調重複或負荷過重；排班應取得勞工同意並保有規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。

- (3) 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。
- (4) 提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。
- (5) 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴關懷協助等，有助於調和勞工之職業及家庭責任，有效預防職場不法侵害。

(四) 建構行為規範

為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內其他勞工精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，雇主首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，建議可公告預防職場不法侵害之書面聲明(如附錄五)，藉以宣示雇主對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為(如附錄六)。為建立強力之支持性社會環境，對於群體或個人之努力，宜有肯定鼓勵之回饋機制，其方式建議可分別針對組織及個人層次建構行為規範，就個人層次部分宜將屬於「不適當之言行」條列納入教育訓練，如對勞工說「你能力怎麼這麼差」、「不斷責備勞工」、「公開在眾人面前長時間責罵」等宜列入負面教材。

1. 組織層次：事業單位及工會等組織，應明確揭禁消除職場不法侵害之方針，其內容宜包括下列事項：
 - (1) 高階承諾、決策、明定主管與勞工遵守之事項及責任，如禁止於職場言語攻擊、人身攻擊、飲酒及使用非法藥物、參與教育訓練及設置諮商平台等，且須保證申訴或通報者免於報復之公正申訴體制，對於組織內不適任之主管或同仁，宜介入處理。
 - (2) 明定施以職場不法侵害行為人（含主管及勞工）之懲處方式，並得於勞動契約或工作規則中明確規範之。
2. 個人層次：為避免組織採取之措施流於形式，應視個別勞工之狀況加以建構，並設計不同之教育訓練課程，及定期評核各級主管是否具良好之管理職能，合理行使管理權限。
 - (1) 高階管理階層：應改善組織文化並採取相關措施，且應以身作則，

負執行此政策之責任，發揮典範領導力。

- (2) 主管階層：應合理行使管理與懲處權，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有潛在職場不法侵害之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。
- (3) 勞工個人：每位勞工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

(五) 辦理危害預防及溝通技巧訓練

對於每位勞工，包含主管及雇主皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，可依職業安全衛生教育訓練規則之規定，將之納入事業單位新進或在職勞工訓練之一環。訓練可由內部人員，如人力資源部門或外部專家提供，且訓練內容宜依不同對象設計，如主管層級須接受合理管理權行使、辨識勞工舉止及行為變化，可能具有潛在暴力風險者及應變職場不法侵害發生時處理之能力等，保全或警衛人員需特定訓練，包含處理攻擊及消除敵意情境之訓練等；相關內容宜納入角色扮演、模擬及演練，且適時更新。

1. 教育訓練內容，建議宜包括下述內容：

- (1) 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- (2) 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- (3) 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (4) 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- (5) 訓練執行特殊任務之能力。
- (6) 提供決斷力訓練或交付權限。

- (7) 提供面對顧客之騷擾行為及惡質客訴所採取的評估與辨識，及應對技巧。
- (8) 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育勞工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

2. 訓練原則：

- (1) 建議組織內部可訓練一批成熟且資深勞工，令其擔任職場不法侵害預防之核心工作團體，以承擔較複雜互動責任及處理緊急應變事件。
- (2) 擬定指引、守則或手冊，並將之公告，必要時進行解說，或利用事業單位相關會議、小組討論、案例分析或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害。

(六) 建立事件處理程序

雇主應建立疑似職場不法侵害事件通報機制，並讓所有勞工清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制；通報系統可與現有之人力資源部門或職業安全衛生部門整合，指派專責人員提供協助，並可透過建立申訴或通報單、電子郵件、專用電話等多種方式通報；另事業單位亦應建立緊急應變程序或預防小組，以負責執行控制不法侵害的策略。小組成員必須熟悉事件發生時，組織內的應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。

- 1. 申訴或通報：要求勞工向雇主或監督與管理者通報任何疑似不法侵害行為，並鼓勵勞工針對可能存有不法侵害風險之工作條件或情境及早通報，如勞工或主管間關係之惡化，既使該狀況或行為尚未造成傷害，為預防事件發生，皆應申訴或通報，可透過非正式會議，澄清誤解，提供調處機會，俾及時介入處理，有效預防。另如勞工因私人關係遭受可預見之不法侵害威脅且可能將於職場爆發時，雇主應鼓勵其自行通報，以利啟動適當之保護措施。若勞工主動向事業單位反映其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所

」，保護令核發後，事業單位應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。

(1) 通報內容：宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等(附錄七)。

(2) 專責人員處理：對於疑似職場不法侵害之申訴或通報，應由專責人員處理，如被申訴人是雇主或監督管理者應審慎處理之。

2. 通報處理：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復，疑似職場不法侵害事件處理之流程，可參考圖三。另其他主管機關或目的事業主管機關有訂定相關通報程序者，應依其規定辦理，例如醫療機構發生危害醫院醫療安全事件，應依醫療法及衛生福利部之「危害醫院醫療安全之應變流程指引」通報、職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報。

(1) 組織或雇主接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序），並對事件作出回應，若雇主為不法侵害之涉案人，應由客觀、中立之第三方擔任調處或調查人員，或事業設有總機構者，得由總機構之人員介入調處或調查。調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助和意見；調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門（單位）且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份(附錄七)。

① 內部事件：若為組織內部疑似不法侵害事件，應落實保密，通報窗口宜在人資部門或最高主管單位(如總經理室或董事長室)，並宜於3天內成立處理小組進行調處或調查；倘進入調查程序，針對勞工人數100人以上者，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關

背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；勞工人數 30 人以上未達 100 人者，調查小組之成員至少 3 人；勞工人數未達 30 人者，得由雇主與勞工代表共同組成處理，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有勞工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密，調查期限應於 2 個月內完成；必要時得延長 1 個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

②外部事件：疑似第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件；必要時，提供建築物之空間佈置，以利警方調查或提供即時醫療處置。若屬早期警覺階段(尚未發生實質不法侵害事件)時，可優先通報警衛或保全人員處理，適時警戒避免實質事件發生。必要時可將行為人隔開，或將相關勞工暫置於安全處所，以保障工作者或服務對象之安全。

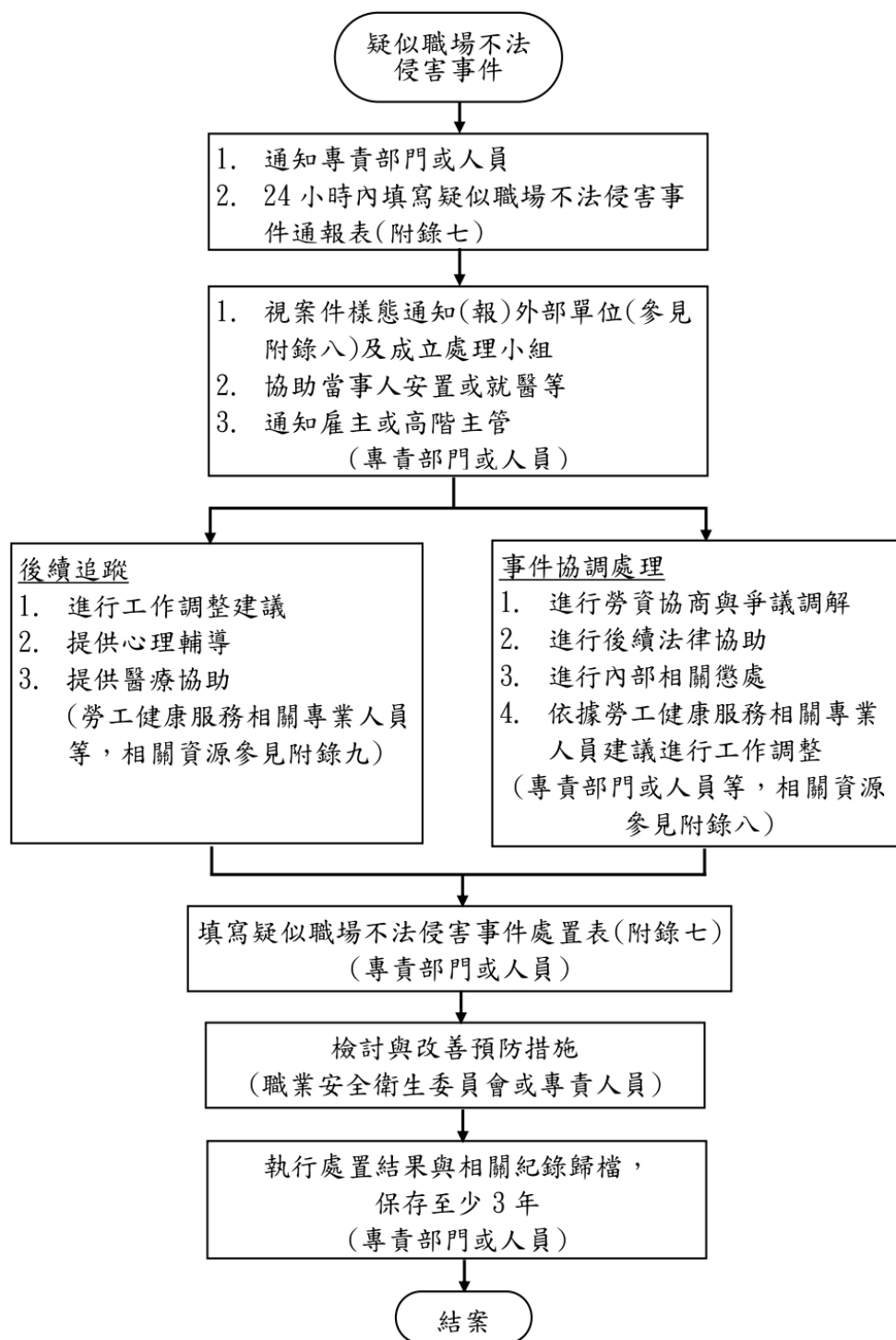
3. 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。雇主或勞工可參考附錄八及附錄九所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

(1) 對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施；申訴人或目睹不法侵害事件之勞工，可能會出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，雇主可安排諮商、同儕輔導、復健或休假，或彈性調整職務內容與工作時間等，給予支持和協助。

(2) 受事件影響之勞工可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適

性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫。若事業單位無醫護人員之設置，可轉介預防及重建中心，由其提供免費心理諮商服務。

- (3) 重大不法侵害個案，事業單位宜對內確切承諾，並協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。另對於評估確因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業及退避至安全場所之勞工，不得有對其不利之處分。
- (4) 若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
- (5) 保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。



圖三 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

(七) 執行成效之評估及改善

成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期由職業安全衛生人員（或不法侵害工作小組人員）於職業安全衛生委員會報告，任何報告資料都應保護勞工隱私，例如以整合資料方式呈現、或使用個人數據時移除個人特定資料；對於未能達績效指標之缺失，亦可透過會議檢討研議改善之對策，俾利勞資雙方共同重視。此外，所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，必須依組織需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存，以供勞動檢查人員檢視。相關檢核評估機制可參考附錄十。

1. 成效評估原則：

- (1) 雇主應依據自身需求與條件，定期（建議半年至1年1次，高風險行業可視需求增加頻率）進行績效評估，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。其評估可由組織內部或外部專業人員主導審視，以確認職場不法侵害預防政策的適用性及有效性，並確實記錄。
- (2) 疑似職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查。不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- (3) 相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

2. 評估過程：

- (1) 建立不法侵害之報告制度，並定期於職業安全衛生委員會審查報告，審查報告可於會議中就安全及保全議題進行簡報。
- (2) 根據調查結果之相關數據，分析不法侵害所致疾病、傷害或死亡趨勢及比率。
- (3) 以降低職場不法侵害頻率及嚴重度，衡量改善狀況。
- (4) 適時更新預防職場不法侵害之行政管理及工作慣例異動紀錄，以

評估運作成效。

- (5) 於職務或職場異動、裝設保全設施或新系統的前後，進行勞工調查，以確定效果。
 - (6) 隨時學習有關處理職場不法侵害之最新發展策略。
 - (7) 定期進行勞工工作情形之調查，了解勞工提供相關服務時有無敵意情境之經驗。
 - (8) 依職安法之規定，記錄並通報勞工傷病死亡事件。
 - (9) 定期邀請外部專家入廠審視，並提供改善勞工安全建議。
3. 成效相關參考指標:以下指標可作為成效評估之考量，然相關指標仍視各事業單位推動計畫之需求而定。
- (1) 缺勤、病假、離職率及不法侵害事件發生率。
 - (2) 各部門及勞工對於預防不法侵害政策和程序之遵循情形，如教育訓練參與率、人員資格、申訴或通報情形等。
 - (3) 預定目標之達成率。
 - (4) 保全系統的維護和效能。
 - (5) 應變處理或調查之效率，如是否於時效內完成。
 - (6) 紀錄是否完整呈現。

陸、結語

職場不法侵害事件可能發生在所有行業及各種職業從業人員身上。就雇主而言，不法侵害事件可能導致組織士氣低落、形象不佳，致難以招募人員及留住人才，甚而必須擔負勞工請假、補償金及法律之責任；對勞工而言，可能導致沮喪、傷病，甚至失能或死亡。有鑑於職場不法侵害對事業單位整體組織之負面影響，雇主應正視職場不法侵害預防之重要性，必須對組織不法侵害控制方法的效果進行監視，了解其有效性，詳如辨識哪些策略無效、哪些是無法預見的因素，並加以調整與改善，而非等到事件發生才處理。勞工是企業之資產，期盼事業單位能自主管理，落實職安法令之規定，採取促進勞工身心健康之相關措施，為勞工打造尊嚴勞動及安全之職場環境，確保勞動者之權益，共創勞資雙贏。

柒、參考文件

- 一、 職業安全衛生法。
- 二、 性別平等工作法。
- 三、 就業服務法。
- 四、 中高齡者及高齡者就業促進法。
- 五、 勞資爭議處理法。
- 六、 職業安全衛生法施行細則。
- 七、 職業安全衛生設施規則。
- 八、 職業安全衛生管理辦法。
- 九、 勞工健康保護規則。
- 十、 臺灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)指引，勞動部職業安全衛生署。
- 十一、 職場暴力預防指引，勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 十二、 職場不法侵害行為之預防研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 十三、 職場暴力高風險行業危害調查與預防策略之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2014 年。
- 十四、 社會工作人員人身安全維護手冊，衛生福利部，2016 年。
- 十五、 職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向けた環境整備について，厚生労働省，2012 年。
- 十六、 Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon，ILO，2003 年。
- 十七、 Guidelines for Preventing Workplace Violence for Health Care & Social Service Workers，US-OSHA，2004 年。
- 十八、 Multi-Sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work，European Social Dialogue，2010 年。
- 十九、 Violence at work—A guide for employers，HSE，1996 年。

附錄一

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/職 場霸凌/性騷擾/就 業歧視) ^{註2}	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、 客戶、服務對象或親友等)因其 行為無法預知,可能成為該區勞 工之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工 作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、 運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	☐	☐						

勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐						

內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註：1.潛在風險為例示，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

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

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

附錄二

社工機構職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{ss 1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/職 場霸凌/性騷擾/就 業歧視) ^{ss 2}	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
是否有機構外之人員(案主、案主親友、服務使用者)因其行為無法預知，可能成為本機構勞工之職場暴力風險來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有犯罪紀錄或暴力史之案主或服務使用者	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業(家訪)	☐	☐						
勞工是否需在深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對案主或服務使用者之第一線服務工作	☐	☐						
勞工之工作是否會與有酗酒、毒癮或精神疾病史之案主或服務使用者接觸	☐	☐						
勞工之工作是否會與有身體、心	☐	☐						

理或智能障礙者之案主接觸								
勞工之工作是否需接觸絕望、恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
勞工中是否有自行通報因私人關係遭受暴力威脅者或為已為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進社工人員是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者	☐	☐						
工作環境中是否有讓加害者隱藏的地方	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠或照明設備不足之問題	☐	☐						
工作環境是否有相關人員進出管制措施	☐	☐						
工作場所(含家訪)是否位於交通不便的偏遠地區	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之暴力行為	☐	☐						

註：1.潛在風險為例示，事業單位可自行依需求或參考衛生福利部社會工作人員人身安全維護手冊內容增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

簡易風險等級分類與風險評估方式說明(同附錄一)

附錄三

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「物理環境」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
- ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
- ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之勞工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「工作場所設計」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇ 工作空間內宜有兩個出口。 ◇ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台			◇ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			◇ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			◇ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ◇ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員： _____
☐ 單位主管： _____
☐ 職業安全衛生人員： _____
☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員： _____
☐ 該單位/處所之勞工代表： _____
☐ 勞工健康服務人員： _____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「行政管制措施」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
- ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
- ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之勞工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務人員：_____

附錄四

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表【範例】

「適性配工」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）				◇ 配置保全人員 ◇ 提供勞工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
☐ 單位主管：_____
☐ 職業安全衛生人員：_____
☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
☐ 該單位/處所之勞工代表：_____
☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表【範例】

「工作設計」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			※簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ※提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班應取得勞工同意並保有規律性 ※避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			※允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ※於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 ※針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
- ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
- ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之勞工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務人員：_____

○○○○預防職場不法侵害之書面聲明【範例】

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄六)：

(一) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 簽署日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

附錄七

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： ☐ 男 ☐ 女	性別： ☐ 男 ☐ 女
☐ 外部人員	● 外部人員
☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^{ss} ☐ 跟蹤騷擾 ^{ss} ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

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

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：_____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

附錄八

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等 遇職場不法侵害事件時,使用「110 視訊報案」APP,「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能,能於身處不便出聲之狀況,一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像,並可與受理員警直接視訊對談。	110 「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行:醫療法為保障醫事人員執業與病患安全,任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法,妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥,手機請加(02) (02)2322-5255

附錄九

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

附錄十

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境 ● 工作流程		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計		
建構行為規範	● 組織政策規範 ● 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	● 教育訓練場次 ● 教育訓練內容 ● 情境模擬、演練 ● 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	● 建立申訴或通報機制 ● 通報處置 ● 每位同仁清楚通報流程 ● 相關資源連結 ● 紀錄		
執行成效之評估及改善	● 定期審視評估成效 ● 相關資料統計分析 ● 事件處理分析 ● 報告成果 ● 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：_____ ☐ 單位主管：_____

正本

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：黃維俊

電話：02-7712-9130

電子信箱：shwc@mail.moe.gov.tw

受文者：國立中山大學

發文日期：中華民國114年7月29日

發文字號：臺教資(六)字第1142702078號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：「執行職務遭受不法侵害預防計畫」範本 附件一

主旨：檢送本部編訂「大專校院執行職務遭受不法侵害預防計畫」更新範本，請查照。

說明：

- 一、依「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條等規定辦理。
- 二、本部為協助各大專校院依「職業安全衛生法」落實執行職業安全衛生管理工作，業配合勞動部於114年2月21日公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第4版)，滾動修正旨揭計畫範本。
- 三、請各校參考旨揭計畫範本，並依各校特性與實際情形進行修正調整，完備不法侵害預防相關工作。本部亦同步將檔案置於學校安全衛生資訊網(<https://www.safelab.edu.tw/>)之安衛示範文件，供下載瀏覽參考。

正本：各公私立大專校院

副本：勞動部職業安全衛生署、本部高等教育司、本部技術及職業教育司、本部終身教育司、本部人事處、教育部國民及學前教育署、中國勞工安全衛生管理學會(均含附件)

電子公文
交換章

國立中山大學 114/07/30



1140008011

※本文件為參考例，請依貴校特性與實際情形進行修正調整。

大專校院執行職務遭受不法侵害預防計畫 範本

○○年○○月○○日○○○○○審議通過

一、訂定依據

- (一)依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定辦理。
- (二)勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，爰訂定本計畫。

三、名詞定義：

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害），指教職員工及工作者因執行職務，於勞動場所遭受校長、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

四、適用對象：本校教職員工及工作者。

五、職責分工(本項為建議內容，請依貴校實際分工調整)：

- (一)校長
 - 1. 監督計畫依規定執行。
 - 2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。
- (二)人事室
 - 1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
 - 2. 辦理相關教育訓練。
 - 3. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
 - 4. 受理遭受不法侵害之通報。
- (三)職業安全衛生管理單位(如環境保護暨職業安全衛生中心或環境安全衛生組)
 - 1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
 - 2. 強化工作場所保護措施之規劃。
 - 3. 可能之不法侵害辨識及評估。
 - 4. 辦理不法侵害教育訓練課程。
- (四)總務處、學生事務處
 - 1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
 - 2. 不法侵害防護設備之建置。
- (五)勞工健康服務人員
 - 1. 協助職場不法侵害預防及處置。
 - 2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身

心健康保護措施之適性評估與建議。

3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六) 工作場所負責人

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。
2. 負責填寫潛在職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
3. 配合接受職場不法侵害預防相關教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七) 法務人員

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助提供相關法律諮詢服務。

(八) 工作者

1. 配合填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。
2. 配合接受職場不法侵害預防相關教育訓練。
3. 配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。

六、規劃與實施

(一) 辨識及評估危害：

評估時應考量各單位之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害可能來源，區分內部與外部，作為不法侵害危害辨識及風險評估之依據，評估方式參閱附錄一「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。具體步驟如下：

1. 步驟1：找出潛在風險(不法侵害情境)，如校內值夜班、長工時、高工作負荷等職務或工作場所。
2. 步驟2：潛在的被申訴人與申訴人？如何受害？
3. 步驟3：預防措施是否足夠？
4. 步驟4：紀錄評估結果。
5. 步驟5：檢視並修正評估。

(二) 適當配置作業場所：

為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，可透過「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管制措施」等面向進行檢點，請參閱附錄二「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」之範例，進行相關檢點與改善。

(三) 依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，相關建議作法列舉如下，另請參閱附錄三「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」之範例，進行相關檢點與改善：

1. 適性配工：針對高風險或高負荷、夜間工作之安排，宜考量人力或性別之適任性等，必要時應聘僱保全人員或提供教職員工自我防衛工具（如口哨、警棍等）、宿舍或交通服務等保護措施。
2. 工作設計：避免工作單調重複或負荷過重，排班應取得教職員工同意並保有

規律性，避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。

(四)建構行為規範：

本校於校內公告預防職場不法侵害之書面聲明（如附錄四「預防職場不法侵害之書面聲明」），藉以宣示校長對於職場不法侵害「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為（如附錄五「潛在造成職場不法侵害之行為樣態」），並分別針對組織及個人層次建構行為規範。

(五)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

本校每位教職員工及工作者，包含校長及主管皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，可依職業安全衛生教育訓練規則之規定，納入學校新進或在職教職員工訓練之一環。教育訓練內容，建議宜包括以下內容：

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
3. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
4. 授與人際關係、溝通技巧及衝突管理技能，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
5. 訓練執行特殊任務之能力。
6. 提供決斷力訓練或交付權限。
7. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工及工作者於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(六)建立事件處理程序：

本校所有教職員工及工作者須清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制，處理程序如下：

1. 申訴或通報：制定「疑似職場不法侵害事件通報表」，並設立申訴或通報單位宜在人資部門或最高主管單位（如校長室），通報內容宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、被申訴人（行為人）及申訴人關係等（如附錄六「疑似職場不法侵害事件通報表」）。

2. 通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被申訴人、申訴人、其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。另其他主管機關或目的事業主管機關有訂定相關通報程序者，應依其規定辦理，例如**職場發生性騷擾事件者，應依性別平等工作法之規定程序通報**。

校內單位接獲申訴或通報後，應視案件之型態與嚴重性，指派適當人員調處或調查（若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序），並對事件作出回應。調處或調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄內容，亦可尋求外部及其他專業的協助和意見（附錄六「疑似職場不法侵害事件處置表」）。

(1)內部事件：為學校內部疑似不法侵害事件。

A. 成立處理小組及調處：校內單位接獲申訴或通報後，應視案件之型態與

嚴重性，指派適當人員調處或調查，並宜於3天內成立處理小組。若申訴人及被申訴人同意調處，得不進入調查程序。

B. 進行調查程序：

- a. 調查小組成員組成：針對勞工人數100人以上者，調查小組之成員應至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理等相關背景)，召開調查小組會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席；勞工人數30人以上未達100人者，調查小組之成員至少3人；勞工人數未達30人者，得由校長與勞工代表共同組成處理，實務運作如有困難，建議委由外部專業人員協助處理調查；調查過程宜有教職員工代表參與，依事件性質與嚴重度，必要時，請求警衛、保全人員或警方介入。
- b. 調查過程注意事項：調查時應確保被申訴人了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機會，調查內容應保密。調查過程，倘申訴人與被申訴人為同一部門(單位)且職務為上下級關係，於必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。另調查人員應鼓勵申訴人詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。
- c. 調查期限：應於2個月內完成；必要時得延長1個月，並避免申訴人或相關人員受到不利之處遇。

(2)外部事件：疑似第三方之不法侵害，應注意通知啟動警察保全等維安機制之時效，宜與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。

3. 事後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，應根據教職員工及工作者不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助，保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。可參考附錄七「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」及附錄八「身心健康諮詢及輔導相關協助資源」所列資源，尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。可執行作法如下：

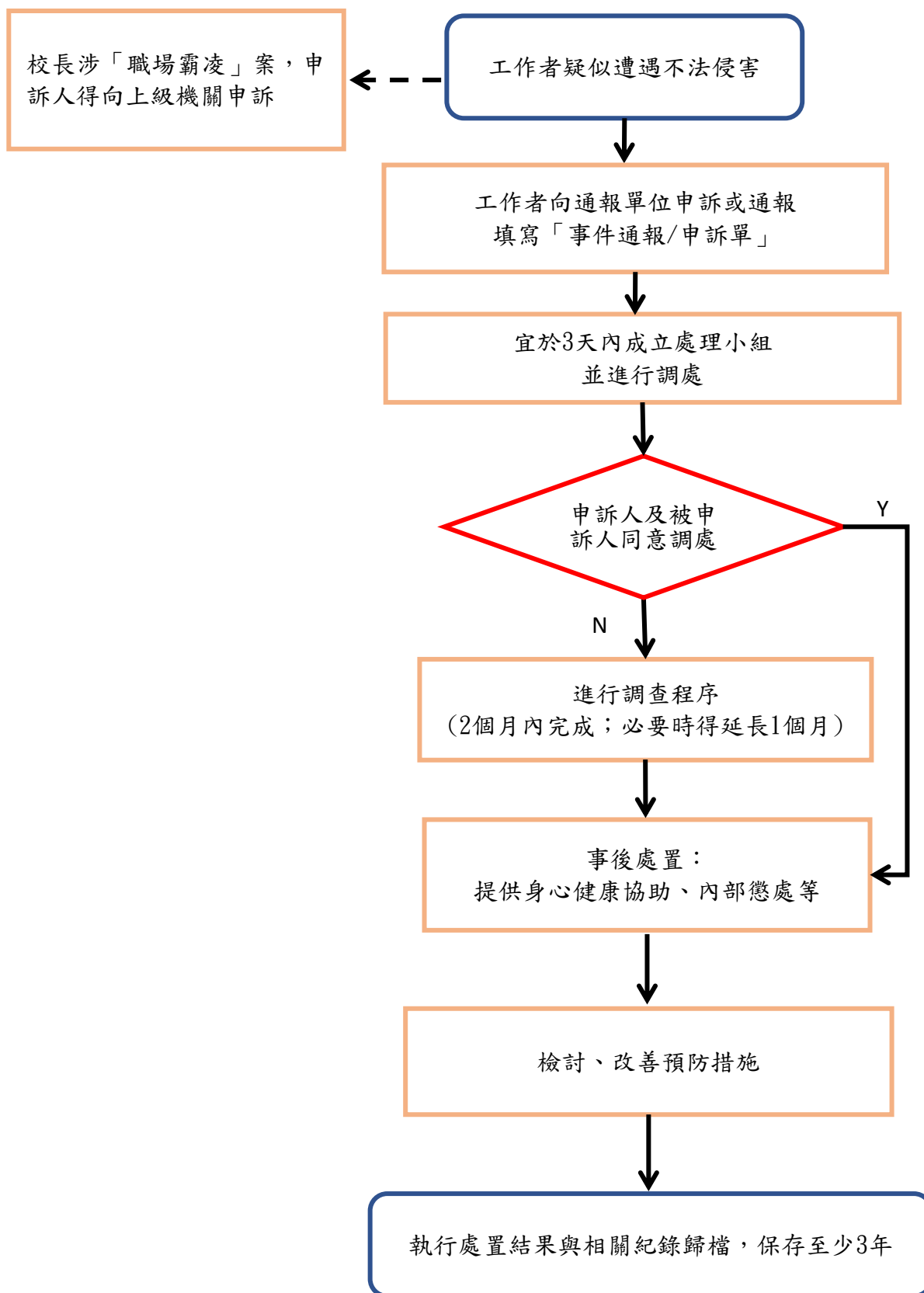
- (1)對於申訴人應提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
- (2)受事件影響之教職員工及工作者可經由醫護或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。
- (3)針對重大不法侵害個案，學校宜對內確切承諾，並協助教職員工及工作者提起損害賠償等訴訟之法律作為。
- (4)若被申訴人為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或工作部門，且保護申訴人免於其他不法侵害之傷害。
- (5)保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

4. 其他說明：

- (1)依據職業安全衛生法施行細則第11條規定，不法之侵害由各該管主管機關或司法機關調查或認定。工作者若不幸於勞動場所遭遇不法侵害，該事件個案所觸犯或違反之法律事實，需請該權責單位查處。相關事件處

理及可協助單位請參考附錄七「職場不法侵害預防及處理相關協助資源」。另依職業安全衛生法第39條，若雇主未依規定採取預防及處置措施，工作者得向勞動部或勞動檢查機構申訴，相關單位將實施檢查，惟尚無涉個案調查、處理及因果關係認定。

- (2)針對大專校院校長為「職場霸凌」案之被申訴人，申訴人得向具指揮監督之上級主管機關（如教育部、直轄市或縣市政府）提出申訴，上級主管機關將依公、私立學校不同屬性及其對應機制妥處。



圖、校內疑似職場不法侵害事件處理流程

(七)執行成效之評估及改善

為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期由職業安全衛生人員（或不法侵害工作小組人員）於校內職業安全衛生委員會（或行政會議）報告，任何報告資料都應保護教職員工及工作者隱私。對於未能達績效指標之缺失，亦可透過會議檢討研議改善之對策，俾利勞資雙方共同重視。此外，所有職場不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，必須依組織需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存，以供勞動檢查人員檢視。相關檢核評估機制可參考附錄九「職場不法侵害預防措施查核及評估表」。

七、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

八、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本計畫經本校職業安全衛生委員會（或行政會議）通過後實施，修正時亦同。

※本文件為參考例，請依貴校特性與實際情形進行修正調整。

附錄一

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____ 評估人員／評估日期：_____

受評估之場所：_____ 審核人員／審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(職場暴力/ 職場霸凌/性騷擾/ 就業歧視) ^{註2}	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制 /個人防護)	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、 服務對象或親友等)因其行為無 法預知，可能成為該區教職員工 工之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之服務對象	☐	☐						
教職員工之工作性質是否為執 行公共安全業務	☐	☐						
教職員工之工作是否為單獨作 業	☐	☐						
教職員工是否需於深夜或凌晨 工作	☐	☐						
教職員工是否需於較陌生之環 境工作	☐	☐						
教職員工之工作是否涉及現金 交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
教職員工之工作是否為直接面 對群眾之第一線服務工作	☐	☐						

教職員工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	☐	☐						
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之教職	☐	☐						

員工								
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之教職員工	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註：1. 潛在風險為例示，學校得自行依工作場所特性增列

2. 潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，學校可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

（一）可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

（二）傷害程度，一般可簡易區分為：

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

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

- (一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。
- (二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- (三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3x3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。**附錄二、社工機構職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表**

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「物理環境」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下），避免刺激教職員工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之教職員工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「工作場所設計」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道或員工停車場等區域)			◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇ 工作空間內宜有兩個出口。 ◇ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台			◇ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			◇ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			◇ 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ◇ 警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的教職員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

☐ 檢點人員：_____

☐ 單位主管：_____

☐ 職業安全衛生人員：_____

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____

☐ 該單位/處所之教職員工代表：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「行政管制措施」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施
門禁管制			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
- ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
- ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之教職員工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表【範例】

「適性配工」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施
面對大量服務對象（如重大節日之前後、尖峰時段）				◇ 配置保全人員 ◇ 提供教職員工自我防衛工具 ◇ 宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供教職員工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
教職員工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
☐ 單位主管：_____
☐ 職業安全衛生人員：_____
☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
☐ 該單位/處所之教職員工代表：_____
☐ 勞工健康服務人員：_____

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表【範例】

「工作設計」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或 改善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			※簡化工作流程，減少教職員工與服務對象於互動過程之衝突。 ※提供因應服務對象過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班應取得教職員工同意並保有規律性 ※避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			※允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ※於職場提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵教職員工參與。 ※針對教職員工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

- ☐ 檢點人員：_____
- ☐ 單位主管：_____
- ☐ 職業安全衛生人員：_____
- ☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：_____
- ☐ 該單位/處所之教職員工代表：_____
- ☐ 勞工健康服務人員：_____

○○○○預防職場不法侵害之書面聲明【範例】

本校為保障所有教職員工及工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或校外人士對本校員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄五)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同事尋求建議與支持。
- (二) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。
- (三) 向學校提出申訴。

四、本校所有教職員工及工作者均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本校人事單位或撥打員工申訴專線，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本校絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之教職員工及工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工及工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

學校校長：_____ 簽署日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、職場暴力：包括教職員工及工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括教職員工及工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害教職員工及工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定教職員工及工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定教職員工及工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定教職員工及工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指教職員工及工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或校長對教職員工及工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使教職員工及工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- 四、就業歧視：指校長以教職員工及工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且校長在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，學校宜依個案審視與判斷。

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ● 外部人員 ● 內部人員（所屬部門/單位：_____）
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ^註 ☐ 跟蹤騷擾 ^註 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 申訴人 ☐ 被申訴人 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

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

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調處否： ☐ 否 ☐ 是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
申訴人安置情形 ☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：	被申訴人懲處情形 外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向申訴人說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等 遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	110 「110視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/kloGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925安心專線24小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際 生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人張老 師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____

檢核／評估日期：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施／改善情形
辨識及評估危害	● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境 ● 工作流程		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計		
建構行為規範	● 組織政策規範 ● 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	● 教育訓練場次 ● 教育訓練內容 ● 情境模擬、演練 ● 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	● 建立申訴或通報機制 ● 通報處置 ● 每位同仁清楚通報流程 ● 相關資源連結 ● 紀錄		
執行成效之評估及改善	● 定期審視評估成效 ● 相關資料統計分析 ● 事件處理分析 ● 報告成果 ● 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，學校得自行依工作場所特性修正與增列。

☐ 評估人員：_____
☐ 單位主管：_____

第八案

國立中山大學114學年度第2學期第6次行政會議提案單

提案單位：人事室

案由：擬修正本校「組織規程」第五條及第六條之附表一，並自115年8月1日生效，提請討論。

Proposed amendments to the Appendix 1 stipulated in Articles 5 and 6 of *NSYSU Charter* are submitted for discussion. (The amendments shall be retroactively effective from August 1, 2026.) are submitted for discussion.

說明：

一、依據教育部114年9月4日臺教高(四)字第1142202572號函(以下稱教育部函)，修正旨揭附表一重點如下：

(一)中國文學系裁撤「暑期碩士在職專班」：依教育部函同意自115學年度起「中國文學系暑期碩士在職專班」裁撤，爰配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，於中國文學系刪除暑期碩士在職專班。

(二)管理學院裁撤相關學系、學位學程及系所更名：

1.依教育部函同意自115學年度起，裁撤「資訊管理學系電子商務碩士在職專班」、「管理學院(大一、大二不分系)」、「行銷管理學士學位學程」、「服務科學與創新管理學士學位學程」、「會計學士學位學程」。

2.依教育部函同意自115學年度起，「人力資源管理研究所亞太人力資源管理碩士在職專班」更名為「人力資源管理研究所策略人才管理碩士在職專班」。

3.配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，刪除「資訊管理學系電子商務碩士在職專班」、「管理學院(大一、大二不分系)」、「行銷管理學士學位學程」、「服務科學與創新管理

學士學位學程」、「會計學士學位學程」；「人力資源管理研究所亞太人力資源管理碩士在職專班」更名為「人力資源管理研究所策略人才管理碩士在職專班」。另配合上開修正，點次酌為調整。

(三)社會科學院新設「全球公民權碩士學位學程」：依教育部函同意設立「全球公民權碩士學位學程」，並自115學年度起招生，爰配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，於社會科學院增列全球公民權碩士學位學程。

(四)西灣學院新設「人文暨科技跨領域學系」：教育部函同意自115學年度增設「人文暨科技跨領域學系」，「人文暨科技跨領域學士學位學程」自115學年起停招，爰配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，於西灣學院增列人文暨科技跨領域學系，並於人文暨科技跨領域學士學位學程備註「115學年停招」文字；另配合上開修正，點次酌為調整。

二、本案經本次會議通過後，續提校務會議審議。

三、附件：

(一)附件八_1：本校「組織規程」第五條及第六條之附表一修正草案對照表。

(二)附件八_2：本校「組織規程」修正草案。

(三)附件八_3：教育部114年9月4日臺教高(四)字第1142202572號函。

(四)附件八_4：114學年度第2學期第3次協調會報會議紀錄。

決議：照案通過。

國立中山大學組織規程第五條及第六條之附表一修正草案對照表

國立中山大學設置學術單位及一級研究中心一覽表

學院	區分	修正後設置單位	修正前設置單位	說明
文學院	學系	1. 中國文學系(含碩、博士班) 2. 外國語文學系(含碩、博士班) 3. 音樂學系(含碩士班) 4. 劇場藝術學系(含碩士班)	1. 中國文學系(含碩、博士班、 <u>暑期碩士在職專班105學年停招</u>) 2. 外國語文學系(含碩、博士班) 3. 音樂學系(含碩士班) 4. 劇場藝術學系(含碩士班)	依教育部114年9月4日臺教高(四)字第1142202572號函同意自115學年度起「中國文學系暑期碩士在職專班」裁撤。
	研究所	1. 哲學研究所(碩、博士班) 2. 藝術管理與創業研究所(碩士班)	1. 哲學研究所(碩、博士班) 2. 藝術管理與創業研究所(碩士班)	
理學院	學系	1. 化學系(含碩、博士班) 2. 物理學系(含碩、碩士在職專班90學年停招、博士班) 3. 生物科學系(含碩、博士班、碩士在職專班) 4. 應用數學系(含碩、博士班)	1. 化學系(含碩、博士班) 2. 物理學系(含碩、碩士在職專班90學年停招、博士班) 3. 生物科學系(含碩、博士班、碩士在職專班) 4. 應用數學系(含碩、博士班)	未修正。
	學院	理學國際博士學位學程	理學國際博士學位學程	
工學院	學系	1. 電機工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 2. 機械與機電工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 3. 資訊工程學系(含碩、博士班、資訊工程學系資訊安全碩士班、資訊工程學系資訊安全博士班、資訊工程學系全英語學士班) 4. 材料與光電科學學系(含碩、博士班、前瞻應用材料碩士班) 5. 光電工程學系(含碩、博士班)	1. 電機工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 2. 機械與機電工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 3. 資訊工程學系(含碩、博士班、資訊工程學系資訊安全碩士班、資訊工程學系資訊安全博士班、資訊工程學系全英語學士班) 4. 材料與光電科學學系(含碩、博士班、前瞻應用材料碩士班) 5. 光電工程學系(含碩、博士班)	未修正。
	研究	1. 環境工程研究所(碩、博士班、碩士在職專班)	1. 環境工程研究所(碩、博士班、碩士在職專班)	

學院	區分	修正後設置單位	修正前設置單位	說明
	所	2. 通訊工程研究所(碩、博士班) 3. 積體電路設計研究所(碩士班)	2. 通訊工程研究所(碩、博士班) 3. 積體電路設計研究所(碩士班)	
	學院	1. 電機電力工程國際碩士學位學程 2. 電信工程國際碩士學位學程	1. 電機電力工程國際碩士學位學程 2. 電信工程國際碩士學位學程	
管理學院	學系	1. 企業管理學系(含醫務管理碩士、博士班；企業管理碩士班、博士班經營管理組及企業管理組) 2. 資訊管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班、電子商務與商業分析數位學習碩士在職專班) 3. 財務管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班)	1. 企業管理學系(含醫務管理碩士、博士班；企業管理碩士班、博士班經營管理組及企業管理組) 2. 資訊管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班、 <u>電子商務碩士在職專班</u> <u>96學年停招</u> 、電子商務與商業分析數位學習碩士在職專班) 3. 財務管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班)	一、依教育部114年9月4日臺教高(四)字第1142202572號函同意自115學年度起： (一)「資訊管理學系電子商務碩士在職專班」、「管理學院(大一、大二不分系)」、「行銷管理學士學位學程」、「服務科學與創新管理學士學位學程」、「會計學士學位學程」裁撤。 (二)「人力資源管理研究所亞太人力資源管理碩士在職專班」更名為「人力資源管理研究所策略人才管理碩士在職專班」。 二、原第7點及第8點移列至第3點及第4點。
	研究所	1. 公共事務管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 2. 人力資源管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班、 <u>策略人才管理碩士在職專班</u>) 3. 行銷傳播管理研究所(碩士班、碩士在職專班)	1. 公共事務管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 2. 人力資源管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班、 <u>亞太人力資源管理碩士在職專班</u>) 3. 行銷傳播管理研究所(碩士班、碩士在職專班)	
	學院	1. 高階經營碩士學程在職專班 2. 國際經營管理碩士學程 3. 人力資源管理全英語碩士學位學程 4. 國際經營管理全英語學士學位學程	1. 高階經營碩士學程在職專班 2. 國際經營管理碩士學程 3. 「 <u>管理學院</u> 」(大一、大二不分系 <u>99學年停招</u>) 4. 行銷管理學士學位學程(<u>110學年停招</u>) 5. <u>服務科學與創新管理學士學位學程(110學年停招)</u> 6. <u>會計學士學位學程(110學年停招)</u> 7. 人力資源管理全英語碩士學位學程 8. 國際經營管理全英語學士學位學程	

學院	區分	修正後設置單位	修正前設置單位	說明
海洋科學學院	學系	1. 海洋生物科技暨資源學系(含碩、博士班) 2. 海洋環境及工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班103學年停招、海洋環境及工程學系離岸風電海事工程碩士班) 3. 海洋科學系(含碩、博士班)	1. 海洋生物科技暨資源學系(含碩、博士班) 2. 海洋環境及工程學系(含碩、博士班、碩士在職專班103學年停招、海洋環境及工程學系離岸風電海事工程碩士班) 3. 海洋科學系(含碩、博士班)	未修正。
	研究所	1. 海下科技研究所(碩士班) 2. 海洋事務研究所(碩士班) 3. 海洋生態與保育研究所(碩士班)	1. 海下科技研究所(碩士班) 2. 海洋事務研究所(碩士班) 3. 海洋生態與保育研究所(碩士班)	
	學院	1. 海洋生物科技博士學位學程(113學年停招) 2. 海洋科學與科技全英語博士學位學程	1. 海洋生物科技博士學位學程(113學年停招) 2. 海洋科學與科技全英語博士學位學程	
社會科學學院	學系	1. 政治經濟學系 2. 社會學系(含碩士班)	1. 政治經濟學系 2. 社會學系(含碩士班)	教育部114年9月4日臺教高(四)字第1142202572號函同意設立「全球公民權碩士學位學程」，並自115學年度起招生，爰配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，於社會科學院增列全球公民權碩士學位學程。
	研究所	1. 中國與亞太區域研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 2. 政治學研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 3. 經濟學研究所(碩士班、碩士在職專班) 4. 教育研究所(碩、博士班、碩士在職專班)	1. 中國與亞太區域研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 2. 政治學研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 3. 經濟學研究所(碩士班、碩士在職專班) 4. 教育研究所(碩、博士班、碩士在職專班)	
	學院	1. 高階公共政策碩士學程在職專班 2. 亞太事務英語碩士學位學程 3. 教育與人類發展研究全英語博士學位學程 4. 教育與人類發展研究全英語碩士學位學程 5. <u>全球公民權碩士學位學程</u>	1. 高階公共政策碩士學程在職專班 2. 亞太事務英語碩士學位學程 3. 教育與人類發展研究全英語博士學位學程 4. 教育與人類發展研究全英語碩士學位學程	
醫學院	學系(學)	1. 學士後醫學系 (1)醫學人文社會暨教育學科 (2)解剖學科	1. 學士後醫學系 (1)醫學人文社會暨教育學科 (2)解剖學科	未修正

學 院	區 分	修正後設置單位	修正前設置單位	說明
	科 —	(3)生物化學科 (4)生理學科 (5)寄生蟲微生物暨免疫學 科 (6)藥理學科 (7)公共衛生學科 (8)病理學科 (9)內科學科 (10)外科學科 (11)兒科學科 (12)婦產學科 (13)急診醫學科 (14)骨科學科 (15)神經學科 (16)泌尿學科 (17)耳鼻喉學科 (18)眼科學科 (19)皮膚學科 (20)復健醫學科 (21)精神學科 (22)麻醉學科 (23)家庭醫學科 (24)核子醫學科 (25)影像醫學科 (26)放射線治療學科 2. 生物醫學科技學系(全英 語學士班) 3. 護理學系	(3)生物化學科 (4)生理學科 (5)寄生蟲微生物暨免疫學 科 (6)藥理學科 (7)公共衛生學科 (8)病理學科 (9)內科學科 (10)外科學科 (11)兒科學科 (12)婦產學科 (13)急診醫學科 (14)骨科學科 (15)神經學科 (16)泌尿學科 (17)耳鼻喉學科 (18)眼科學科 (19)皮膚學科 (20)復健醫學科 (21)精神學科 (22)麻醉學科 (23)家庭醫學科 (24)核子醫學科 (25)影像醫學科 (26)放射線治療學科 2. 生物醫學科技學系(全英 語學士班) 3. 護理學系	
	研 究 所	1. 生物醫學研究所(碩、博 士班) 2. 醫學科技研究所(碩、博 士班) 3. 生技醫藥研究所(碩、博 士班) 4. 精準醫學研究所(碩、博 士班)	1. 生物醫學研究所(碩、博 士班) 2. 醫學科技研究所(碩、博 士班) 3. 生技醫藥研究所(碩、博 士班) 4. 精準醫學研究所(碩、博 士班)	
	學 院	臨床醫學科學博士學位學 程	臨床醫學科學博士學位學 程	
西 灣 學 院		1. 基礎教育中心 2. 博雅教育中心 3. 運動與健康教育中心 4. 服務學習教育中心 5. 人文暨科技跨領域學士 學位學程(115學年停招)	1. 基礎教育中心 2. 博雅教育中心 3. 運動與健康教育中心 4. 服務學習教育中心 5. 人文暨科技跨領域學士 學位學程	一、教育部114年9月4日臺教 高(四)字第1142202572號 函同意自115學年度增設 「人文暨科技跨領域學 系」,「人文暨科技跨領域 學士學位學程」自115學

學 院	區 分	修正後設置單位	修正前設置單位	說明
		<u>6. 人文暨科技跨領域學系</u> <u>7. 社會創新研究所(碩士班)</u> <u>8. 國際跨域學士學位學程</u> 原住民族專班	<u>6. 社會創新研究所(碩士班)</u> <u>7. 國際跨域學士學位學程</u> 原住民族專班	年起停招，爰配合修正組織規程第5條及第6條之附表一，於西灣學院增列人文暨科技跨領域學系，並於人文暨科技跨領域學士學位學程備註「115學年停招」文字。 二、原第6點及第7點移列至第7點及第8點。
一級 研 究 中 心		智慧操控水下載具平台技術研發學研中心 跨文化共生國際漢學研究中心	智慧操控水下載具平台技術研發學研中心 跨文化共生國際漢學研究中心	未修正。
		國立中山大學半導體及重點科技研究學院	國立中山大學半導體及重點科技研究學院	未修正。
		國立中山大學國際金融研究學院	國立中山大學國際金融研究學院	未修正。

附註：本表自115年8月1日生效。

國立中山大學組織規程

教育部69.08.01台(69)高22943號函准予備查
 教育部70.03.28台(70)高9439號函准予修訂
 教育部71.08.26台(71)高29916號函准予修訂
 教育部74.03.18台(74)高9887號函准予修訂
 教育部90.02.14台(九〇)高(二)字第90018644號函核定
 教育部91.04.30台(九一)高(二)字第91060647號函核定修正第21.22條
 教育部91.12.02台(九一)高(二)字第91184759號函核定修正第6.9.10.17.30.34條
 教育部92.01.24台高(二)字第0920013613號函核定修正第22.23.45.58條
 教育部93.4.21台高(二)字第0930045183號函核定
 教育部93.5.28台高(二)字第0930070478號函核定修正第32條
 教育部93.11.18台高(二)字第0930147035號函核定修正第63.64條
 教育部94.3.10台高(二)字第0940032101號函核定及銓敘部核備自92.8.1生效
 教育部94.3.17台高(二)字第0940034303號函核定及銓敘部核備自93.8.1生效
 本校93.06.04 92學年度第4次校務會議修正通過第5.7.37條及附表一
 本校93.10.15 93學年度第1次校務會議修正通過第36.54.63.64條
 本校93.12.24 93學年度第2次校務會議修正通過第34.37.39.46-1條
 本校94.12.23 94學年度第2次校務會議修正通過第7.17.27.28.41.53.58條及附表一
 教育部95.4.19台高(二)字第0950032134號函核定修正第5.7.17.27.34.36.37.39.41.46-1.52.53.54.58條、附表一及刪除第28條，溯自94.8.1生效
 本校95.3.31 94學年度第3次校務會議修正通過第34條
 教育部95.5.17台高(二)字第0950061570號函核定修正第1.34條
 本校96.3.30 95學年度第3次校務會議修正通過第6.7.8.9.10.11.12.14.17.26.32.33.34.37.39.52.60.62.條及附表一、增列第14-1條、刪除第16條
 教育部96.5.24台高(二)字第0960063800號函核定修正第5.6.8.9.10.12.26.32.34.37.39.52.60.62.條及附表一、刪除第16條自96.5.24生效
 教育部96.7.9台高(二)字第0960096971號函核定修正第14.17.33條溯自96.5.24生效
 本校96.12.21 96學年度第2次校務會議修正通過第7.11.12.13.14.14-1.17.24.27.32.37.38.41.60條及附表一(96學年度)
 教育部97.1.31台高(二)字第0970017401號函核定修正第14.24.27.32.37.38.41.60條溯自96.5.24生效
 本校97.6.6 96學年度第4次校務會議修正通過第11.17.23.24.32.38.59條及附表一(97學年度)
 教育部97.9.24台高(二)字第0970189516號函核定修正第7.11.12.13.14.14-1.17.23.24.32.33.38.59條；教育部98.10.26台高(二)字第0980182604號函同意溯自97.8.1生效
 本校98.3.27 97學年度第3次校務會議修正通過第17.21.22.34.37.38.41條及第5條、第6條之附表一(96學年度及97學年度彙整修正)
 教育部98.5.26台高(二)字第0980089864號函核定修正第5條、第6條之附表1(96學年度及97學年度彙整修正)及第17.21.22.37.38.41條溯自98.3.27生效、第34條自98.8.1生效；教98.10.26台高(二)字第0980182604號函撤銷原前函同意核定之附表1(因涉及不同學系需追溯不同生效日期,應分案報部核定)
 教育部98.12.14台高(二)字第0980204845號函同意核定第5條、第6條之附表1並溯自96.8.1生效
 教育部99.3.2台高(二)字第0990033485號函同意核定第5條、第6條之附表1並溯自97.8.1生效
 教育部99.5.6台高(二)字第0990066613號函同意核定第5條關於國際交流處僑生與外籍生事務組調整案，並溯自97.2.1生效；教育部99.5.24台高(二)字第0990088254號更正前函所列「第5條」條次為「第17條第1項第5款」
 教育部99.5.20台高(二)字第0990086437號函同意核定修正第12.41.60條，並溯自98.3.27生效
 考試院99.9.24考授銓法三字第0993249048號函核備(2次部分條文修正)
 教育部99.7.28台高(二)字第0990126531號函同意核定修正第5條、第6條之附表1及第17條，並溯自98.8.1生效
 教育部99.8.17台高(二)字第0990140495號函同意核定修正第6條之附表1，並溯自98.12.22生效

考試院100.2.1考授銓法三字第1003305136號函核備(2次部分條文修正)
教育部99.9.17台高(二)字第0990153588號函同意核定修正第17條，並溯自99.1.1生效
教育部99.11.15臺高(二)字第0990196161號函同意核定修正第11條、第14條之1及第28條條文，並溯自99.1.1生效
教育部99.12.13臺高(二)字第0990215311號函同意核定修正第5條及6條之附表1，並溯自99.2.1生效
考試院100.6.15考授銓法三字第1003370850號函核備(3次部分條文修正)
教育部100.1.27臺高(二)字第1000013073號函同意核定修正第17條、第21條條文及第5條、6條之附表1，並溯自99.8.1生效
教育部100.6.2臺高字第1000095754號函同意核定修正第5條及6條之附表1，並自核定函日期生效
教育部100.7.1臺高字第1000113331號函同意核定修正第9條、第54條及第5條及6條之附表1，並自核定函日期生效
考試院100.11.15考授銓法三字第1003513838號函核備(3次部分條文修正)
教育部100.11.16臺高字第1000206939號函同意核定修正第5條及6條之附表1，並自100.8.1生效
考試院101.12.28考授銓法三字第1013676871號函核備(3次部分條文修正)
教育部101.5.21臺高字第1010093569號函同意核定修正第17條、第19條及第28條之1，並自101.8.1生效
考試院102.3.11考授銓法三字第1023702627號函核備
依教育部101.9.28臺高(三)字第1010179250號函及101.10.12臺高(三)字第1010191996號函同意核定修正第5條、6條之附表1，並溯自101.8.1生效。
考試院101.12.28考授銓法三字第1013676871號函核備(3次部分條文修正)
教育部102.4.30臺教高(一)字第1020062496號函同意核定修正第17條、第31條、第32條及第40條，並自102.1.1生效
考試院102.8.19考授銓法四字第1023682132號函核備
教育部102.7.25臺教高(一)字第1020112072號函同意核定修正第14條、第14條之1，並自102.8.1生效
教育部102.11.11臺教高(一)字第1020169392號函同意核定修正附表，並自102.8.1生效
考試院102.12.6考授銓法四字第1023792143號函核備(2次部分條文修正)
教育部103.4.7臺教高(一)字第1030047951號函同意核定修正第17條，並自103.5.1生效
考試院103.05.16考授銓法五字第1033851080號函核備
教育部103.7.16臺教高(一)字第1030106025號函同意核定修正第6.15.17.26.28. 34.38.58條及第6條之附表，並自103.08.01生效
教育部103.11.06臺教高(一)字第1030162824號函同意核定修正第32條，並自103.05.01生效；修正第6條，並自103.08.01生效
考試院104.01.07考授銓法五字第1043924107號函核備
教育部104.01.08臺教高(一)字第1040000903號函同意核定修正第17條，並自104.02.01生效
考試院104.03.11考授銓法五字第1043943113號函核備
教育部104.04.15臺教高(一)字第1040047271號函同意核定修正第17、37條，並自104.04.01生效
考試院104.05.27考授銓法五字第1043971009號函核備
教育部104.07.06臺教高(一)字第1040091060號函同意核定修正第32-1、36、37、59、60條及第6條附表，並自104.08.01生效
考試院104.08.06考授銓法四字第1044002600號函核備
教育部104.10.19臺教高(一)字第1040142307號函同意核定修正第9.10.12.13條，並自104.10.1生效
考試院104.10.30考授銓法四字第1044033771號函核備
教育部105.04.07 臺教高(一)字第1050047511號第5、14、14-2、35、51條，並自105.02.01生效
考試院105.5.6考授銓法四字第1054101344號函核備
105.12.23本校105學年度第2次校務會議修正第13、17、29-1條，並自106.02.01生效
教育部106.01.20 臺教高(一)字第1060010054號第13、17、29-1條，並自106.02.01生效
考試院106.02.24考授銓法四字第1064196899號函核備
106.3.17本校105學年度第3次校務會議修正第14-2條，並自106.03.17生效
教育部106.05.02 臺教高(一)字第1060061603號第14-2條，並自106.03.17生效
106.6.2本校105學年度第4次校務會議修正通過第5條

教育部106.07.19臺教高(一)字第1060104333號第5條之附表1，並自106.08.01生效

考試院106.08.02考授銓法四字第1064248630號函核備

106.12.22本校106學年度第2次校務會議修正通過第17條，並自107.1.1生效

教育部107.2.27臺教高(一)字第1070029137號核定修正第17條第8款，並自107.1.1生效

考試院107.4.16考授銓法四字第1074384288號函核備

教育部107.3.06臺教高(一)字第1070033829號核定修正第17條第6款，並自107.2.1生效

考試院107.4.25考授銓法四字第1074436545號函核備

107.6.1本校106學年度第4次校務會議修正通過第5條及第6條之附表1、17、20、22、28、28-1、32、34、38條，並自107.8.1生效

教育部107.7.9臺教高(一)字第1070091711號核定修正第5條、第6條附表1、第17條、第22條、第28條，並自107.8.1生效

教育部107.7.25臺教高(一)字第1070116380號核定修正第20條、第28條之1、第34條、第38條，並自107.8.1生效

教育部107.9.28臺教高(一)字第1070149692號核定修正第28條及第5、6條附表1並自107.8.1生效

考試院107.10.15考授銓法四字第1074652027號函核備

教育部108.01.25臺教高(一)字第1080005688號核定修正第5條、第9條、第14條至15條、第17條、第34條至35條、第37條至第41條、第43條、第53條、第60條至第62條修正條文及附表一，並自108.2.1生效

考試院108.03.11考授銓法四字第1084753313號函核備

教育部108.12.5臺教高(一)字第1080164148號核定修正第14條及18條，並自108.2.1生效

考試院108.12.17考授銓法四字第1084881641號函核備

教育部109.1.15臺教高(一)字第1080189892號核定修正第5條及第6條附表1，並自108.8.1生效

考試院109.04.08考授銓法四字第1094915095號函核備

109.10.23本校109學年度第1次校務會議修正第17、19、28-1及32條，並自110.2.1生效

教育部 110.1.7 臺教高(一)字第1100001099號核定修正第19條，並自110.2.1生效

考試院 110.2.25 考授銓法四字第1105326262號函核備

110.6.11 本校 109 學年度第 4 次校務會議修正第 6、16、34、62、第 5 條及第 6 條附表1，並自 110.8.1 生效

教育部 110.8.9 臺教高(一)字第 1100092214 號核定修正第 6、16、34、62、第 5 條及第6 條附表 1，並自 110.8.1 生效

考試院110.9.2考授銓法四字第1105380851號函核備

110.11.5 本校 110 學年度第 1 次校務會議修正第 14、17、19、20、21、22、28、28-1、32、43 條及第 5 條及第 6 條附表 1，並自 111.2.1 生效

教育部 111.1.19 臺教高(一)字第 1112200031 號核定修正第 14、17、19 至 22、28、28-1、32、43 條及第 5 條及第 6 條之附表 1，並自 111.2.1 生效

本校111.1.7 110學年度第2次校務會議修正通過第5、14、35、42、46-1、46-2、47、51、52、56、57、57-1、58、60、61、62、63、64條

教育部111.3.24 臺教高(一)字第 1110013960 號核定修正第 5、42、46-1、46-2、52、56、57-1、60、63條，並自111.1.10 生效

教育部111.3.24 臺教高(一)字第 1110000031 號核定修正第 14、17、19、22、28、28-1、32、43條及第5條及第6條之附表1，並自111.2.1 生效

考試院111.4.28考授銓法四字第1115445705號函修正核備

本校111.2.23 110學年度第1次臨時校務會議修正通過第46-2及57-1條

教育部111.5.17 臺教高(一)字第1110032836號核定修正第 57-1條，並自111.1.10 生效

考試院111.7.4考授銓法四字第1115467730號函修正核備

本校111.5.27 110學年度第4次校務會議修正通過第6、14、17、18、23、29-1、33、34、35、37條及第5條及第6條之附表一

教育部111.8.22臺教高(一)字第1110072364號函核定修正第6、14、17、18、23、29-1、34、37及第5條及第6條附表1，並自111.8.1生效

考試院111.10.28考授銓法四字第1115501129號函修正核備

本校111.10.28 111學年度第1次校務會議修正通過第6、17、33、35、46-3、47、51條及第5條及第6條之附表一。

本校112.3.24 111學年度第3次校務會議修正通過第8條至第11條

教育部112.3.30.臺教高(一)字第1120022313號函核定修正第6、17、35、46-3、51及第5條及第6條附表一，並自111.2.1生效

教育部112.4.27.臺教高(一)字第1120035137號函核定修正第9-11條，並自112.2.1生效

考試院112.5.18考授銓法四字第1125570465號函修正核備

考試院112.6.5考授銓法四字第1125579124號函修正核備

本校112.6.2 111學年度第4次校務會議修正通過第5、6、8、14、16、17、20、22、28-1、32-

1、36、41、42、47、60條及第5條及第6條之附表一
教育部112.7.26.臺教高(一)字第1120062331號函核定修正第8條，溯自112.2.1.生效，及第5、6、14、17、20、22、28-1、32-1、36、41、42、47、60條修正條文與第5條及第6條附表1，並自112.8.1.生效
考試院112.12.11考授銓法四字第1125634876號函修正核備
本校113.3.29 112學年度第3次校務會議修正通過第47、48、49、50、51條，並自113.8.1生效
本校113.6.7 112學年度第4次校務會議修正通過第5條及第6條附表1，並自113.6.7生效及第6、16、32條及第5條及第6條附表1，並自113.8.1生效
教育部113.7.19臺教高(一)字第11300635980號函核定修正第6條、第16條、第32條、第47條、第48條、第49條、第50條及第51條，自113.8.1生效
教育部113.8.14臺教高(一)字第1132202328號函核定修正第5條及第6條附表1，溯自113.6.7起生效及自113.8.1起生效
考試院113.8.30考授銓法四字第1135737081號函修正核備
本校113.10.25 113學年度第1次校務會議修正通過第5條及第6條附表1，並溯自113.8.9生效
教育部113.12.10臺教高(一)字第1130118022號函核定修正第5條及第6條附表1，溯自111.2.1、111.8.1及113.8.9起生效
考試院114.4.23考授銓法四字第1145812471號函修正核備
本校114.5.23 113學年度第4次校務會議修正通過第5條及第6條附表1，並自114.8.1生效
教育部114.6.20臺教高(一)字第1140061625號函核定修正第5條及第6條附表1，並自114.8.1生效
考試院114.8.15考授銓法四字第1145852571號函修正核備
本校114.10.17 114學年度第1次校務會議修正通過第15條、第37條與第5條及第6條附表1，並自114.8.1生效
教育部115.1.30臺教人(二)字第1154200370號函核定修正第15條、第37條與第5條及第6條附表1，並自114.8.1生效
考試院115.2.25考授銓法四字第1155927826號函修正核備
本校115.3.27 114學年度第3次校務會議修正通過第14條、第18條、第19條、第20條、第21條、第22條、第23條、第27條、第28條、第29條、第29條之一、第30條及第31條，並自115.2.1生效
教育部115.5.6臺教高(一)字第1150037592號函核定修正第14條、第30條及第31條，並自115.2.1生效
本校115.5.20 114學年度第2學期第6次行政會議修正通過

第一章 總 則

- 第 一 條 本規程依據大學法第三十六條之規定訂定。
- 第 二 條 本大學定名為國立中山大學（以下簡稱本大學），以紀念 國父孫中山先生。
- 第 三 條 本大學以研究學術、培育人才、提升文化、服務社會、促進國家發展為宗旨。
- 第 四 條 本大學應配合國家整體及地區需要，訂定發展方向及重點。

第二章 組織編制

第 五 條 本大學分設學院、西灣學院、學系、研究所、學位學程、學科，另得為促進國家重點領域產學合作及人才培育需要，依國家重點領域產學合作及人才培育創新條例設研究學院，及為教學需要設附屬中學。

本大學增設、變更、合併或停辦學院、學系、研究所、學位學程或學科應經校務會議之審議通過，並報請教育部核准後為之。本規程設學院、西灣學院、學系、研究所、學位學程及學科，如附表一。前項西灣學院設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

附屬中學組織規程另定，經校務會議審議通過後，並報教育部核准後實施。

研究學院組織規程另定，經該學院管理委員會(以下簡稱管理會)及監督委員會(以下簡稱監督會)審議通過後，報教育部核准後實施。

第 六 條 本大學因執行中央政府各部會研究計畫之需要，依本大學研究中心設置管理與評鑑相關規定審議通過後，得設一級跨院研究中心，併列於附表一。

前項各研究中心置中心主任一人，中心主任人選由校長推薦校內具跨院經驗或曾擔任學術行政主管之教授或研究員，經本大學研究中心管理委員會審查通過，經校長同意後聘請兼任之，其聘期及中心主任人選變更，依本大學研究中心設置管理與評鑑相關規定辦理。

第一項各研究中心設置要點另定，其設置要點除法規明定需報教育部核定後實施外，餘依本大學研究中心設置管理與評鑑相關規定審議通過後實

施。

本大學配合校務發展需要，得設二級教育中心，各教育中心置主任一人，由各該學院院長推薦相關領域之助理教授級以上教學或研究人員，經校長同意後聘請兼任之，其任期與院長任期同。

與本大學合作進行臨床教學及研究所需之醫療機構得列為本大學之教學醫院。

本大學教學醫院為高雄榮民總醫院、長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院、奇美醫療財團法人奇美醫院、高雄醫學大學附設中和紀念醫院。雙方有關人才培育、學術研究、產學發展、教學與實習等之合作協議另定之。

第 七 條 本校社會科學院下設師資培育中心，該中心之主任由教育研究所所長兼任之，該中心之組織及運作等相關規定，應於該中心設置辦法中另定，經校務會議通過並報請教育部核定後實施。

第 八 條 本大學置校長一人，綜理校務。校長任期一任四年，期滿得續任一次。以八月一日或二月一日起聘為原則。

校長任期屆滿一年前，由人事室以書面徵詢校長續任意願。

校長不續任須於任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內，依本大學校長遴選辦法組成校長遴選委員會遴選新任校長，報請教育部聘任之。校長遴選辦法另定之，經校務會議審議通過後實施，並報教育部備查。

校長如決定續任時，人事室應函報教育部進行評鑑，作為本大學決定是否

同意續任之參考，並應於任期屆滿七個月前組成校長續任司選委員會辦理信任投票後報請教育部續聘之。

第 九 條 校長遴選委員會置委員十九人，任一性別至少七人，由下列人員組成及產生之：

一、 學校代表八人，任一性別至少三人：

(一) 教師代表七人，各推薦單位教師代表一人，且任一性別至少三人。

推薦單位為各學院(西灣學院併入醫學院、半導體及重點科技研究學院併入工學院、國際金融研究學院併入管理學院)，各推薦單位得推選所屬編制內專任講師以上教師二至三人為校長遴選委員會委員候選人，其中任一性別候選人至少一人。

(二) 學生代表一人，由學生會推選校長遴選委員會委員候選人二至三人，其中任一性別候選人至少一人。

二、 校友代表及社會公正人士八人，任一性別至少三人：

(一) 校友代表四人，任一性別至少一人。以各學院及校友總會為推薦單位，

各推薦單位得推選校長遴選委員會委員候選人二至三人，其中任一性別候選人至少一人；各學院當選之校友代表至多一人。

(二) 社會公正人士四人，任一性別至少二人。以各學院為推薦單位，各推薦單位得推選校長遴選委員會委員候選人二至三人，其中任一性別候選人至少一人。

三、 教育部推薦之代表三人，任一性別至少一人，由人事室函請教育部推派人

選。

前項第一款及第二款校長遴選委員會委員由校務會議代表以無記名限制連記法推選之，限制連記額數至多為應選出名額，並依得票高低順序及性別選出正取及候補委員。若推選之代表總人數不符合前項性別比例者，由社會公正人士代表調整之。

第一項各款校長遴選委員會委員因故出缺，候補委員之遞補應符合身分別、單位代表性及性別比例之規定；惟遞補後之教師代表人數若不符合性別比例時，則不受各推薦單位至少一人之限制。

同一人連續受聘擔任本大學校長遴選委員會委員，以一次為限。但國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法中華民國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 十 條 校長續任司選委員會委員由各學院推選專任教師代表一人及行政人員互推代表一人組成之。

司選委員會組成後，由主任秘書召集第一次會議。主任秘書於司選委員會召集人產生後即退席。

司選委員會置召集人一人，由委員互選之，召集會議並擔任主席，辦理校長續任信任投票有關事宜。召集人因故不能出席時，由委員互推一人代理之。

司選委員會組成後，應於一個月內辦理校長續任信任投票。信任投票，須

獲全體專任教師二分之一以上之同意，始獲通過。由司選委員會併同投票結果送人事室陳報教育部續聘之。如未通過信任投票門檻時，應於投票結果公布後，依本校校長遴選辦法辦理校長遴選事宜。

司選委員會相關作業規定，由該委員會訂定之。

第十一條 (刪除)

第十二條 校長於上任一年後，任期未屆滿前，除自請辭職外，如因重大失職事由，須經校務會議代表三分之一以上連署，獲全體代表三分之二以上同意去職案始成立，再經全體專任教師三分之二以上同意為通過，報請教育部解聘。

校長任期中因故出缺之代理順位，依序為副校長、教務長、研發長，代理期間至新任校長到職為止，並應報請教育部同意。

校長任期屆滿，新任校長尚未就任前，由校務會議推選代理校長，並應報請教育部核定。

第十三條 本大學置副校長二至三人，襄助校長處理校務，由校長遴聘教授兼任之，必要時其中一人得以契約方式進用校外人士，惟應經校務會議出席代表二分之一以上同意聘任之。

副校長之任期以校長任期為限。

第十四條 本大學各學院各置院長一人，綜理院務；西灣學院置院長一人，綜理院務，各學系各置系主任一人，綜理系務；各研究所各置所長一人，綜理所

務；學士後醫學系得置學科主任綜理學科業務。西灣學院各教育中心各置主任一人，綜理中心業務，另得置學位學程主任，綜理學程事務。

前項院長、西灣學院院長，均需具備教授資格，系主任、所長及學位學程主任，需具備副教授以上資格，藝術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。各級學術主管採任期制，以一任三年為原則，必要時得續聘一次。

各級學術主管新聘辦理程序如下：

一、各學院院長：依行政程序簽核後，由各學院自行組成遴選委員會並決定遴選方式，遴選教授二至三名，送請校長圈選一人聘請兼任之。

二、西灣學院院長，由校長聘請本校教授兼任之。

三、各學系系主任（所長）：依行政程序簽核後，由各學系（所）自行組成遴選委員會，遴選**副教授以上之教師**一至三名，由該學系（所）召開系（所）務會議，以無記名方式票選後，就得票超過有投票權者二分之一之候選人，送院長轉請校長圈選一人聘請兼任之。候選人無一人得票超過二分之一時，遴選委員會應於一個月內依前項程序重新辦理遴選。如仍無一人得票超過二分之一時，遴選委員會得推舉得票最多之前二人，送院長轉請校長擇一聘任之。

四、學位學程主任由院長提名院內系（所）主管或領域相近之教師，經校長同意後聘請兼任之。

五、學科主任由系主任推薦系內助理教授以上教師，經院長及校長同意後聘請兼任之，任期與系主任相同。

院長、系主任（所長）之續聘辦理程序如下：

一、院長、系主任（所長）應於第一任任期屆滿五個月前，以書面向院（系、所）務會議表示是否願意續任，並向校長及全院、系（所）教師提出第一任院、系（所）務績效報告及續任理念規劃書，依行政程序簽核後辦理續任投票作業。

二、院長、系主任（所長）之續任投票，應於其任期屆滿四個月前，由院、系（所）務會議推選至少三人為代表，組成績任投票工作小組，辦理相關事宜。

三、擬續任之院長、系主任（所長）獲所屬全體專任教師二分之一以上同意者為通過，陳請校長續聘之。

四、院長、系主任（所長）未表達續任意願或未通過續任時，依前項規定重新辦理遴選。該院長、系主任（所長）不得再參加新任主管遴選。

院長、系主任（所長）之解聘規定：

一、院長於上任後，除自請辭職外，如因重大事由，得由校長依職權逕予免兼，或經院務會議專任教師代表三分之一以上連署提案，由副校長於一個月內召集臨時院務會議，獲專任教師代表三分之二以上同意解職案始成立；再經全體專任教師三分之二以上同意為通過，陳請校長

解除院長職務並指定代理人暫代。

二、系主任（所長）於上任後，除自請辭職外，如因重大事由，得由校長依職權逕予免兼，或經系（所）務會議專任教師代表三分之一以上連署提出解職案，由院長於一個月內召集臨時系（所）務會議，獲專任教師代表三分之二以上同意為通過，陳請校長解除系主任（所長）職務並指定代理人暫代。

本大學各級學術主管遴選續聘及解聘實施要點另定，經校務會議通過後實施。

研究學院院長及學術主管之資格、產生方式、任期、續聘、解職要件及其他應遵行事項，由研究學院另定之，經管理會審議通過，報監督會備查。

第十四條之一 為應校務發展之需要，本大學各學院符合下列各款之一者，得置副院長一人；同時符合三款者，得再增置一人：

一、所屬系、所及學位學程總數達六個以上。

二、所屬專任教師總數達七十人以上。

三、所屬在籍學生數達一千二百人以上。

副院長由院長就所屬系所主管或院內教授提名，經校長同意後聘請兼任之，其任期與院長相同。

副院長之續聘程序依前項產生程序辦理。

副院長之解聘程序由院長提出，經校長同意後解聘之。

第十四條之二 本大學附屬中學校長之遴選應組成附屬中學校長遴選委員會，遴選校內合格副教授職級以上之教師或校外合格人員，送校長聘兼(任)之，並報教育部備查。

前項附屬中學校長遴選續聘及去職辦法另訂之，經校務會議通過後實施。

第十五條 本大學各學院及西灣學院各置秘書或專員。

本大學各學系(學位學程)、各單獨設立之研究所及西灣學院(各教育中心)各置教師及職員若干人。

第十六條 本大學行政及學術主管、副主管得由以校務基金自籌經費遴聘之編制外專任教學人員或研究人員兼任。

第十七條 本大學設下列處、室及中心：

一、教務處：掌理註冊、課務、學程規劃、教學評鑑及其他教務事務。下

設註冊組、課務組、招生試務組、招生策略辦公室及教學發展與資源中心。

二、學生事務處：掌理生活關懷、職涯發展、課外活動、宿舍服務、諮商

輔導、特殊教育學生輔導、衛生保健、體育促進及其他學生支持事項。下設校園生活與職涯發展、宿舍服務、諮商與健康促進、體育發展等四組。

三、總務處：掌理文書、事務、出納、營繕、資產經營、校園安全及其他

總務事項。下設文書、事務、出納、營繕、資產經營管理、校安防護

等六組。

四、研究發展處：掌理學術交流、學術研究計畫、學術獎助、出版品補助、推動跨國研究中心、國際人才延攬及研究之整合與評估事項。下設研究資源、學術發展等二組及全球學術合作、貴重暨共同儀器等二中心，其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

五、國際事務處：掌理國際交流合作、與國外大學之學術合作締約、外籍生、僑生與陸生之輔導與外籍生招生、外籍人士華語文進修教育與推廣服務事項，下設國際交流、學生交換事務及僑外生與陸生事務等三組及華語教學中心，其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

六、圖書與資訊處：負責提供圖書資訊資源，支援教學、研究與資訊傳播功能。下設策略企劃、智慧營運、知識創新、軟體工程及資訊安全等五組，其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

七、藝文中心：負責推廣藝文教育及表演活動事項，下設展演及管理等二組，其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

八、全球產學營運及推廣處：統籌本校產學合作、智權管理、技術授權與移轉、創業育成及推廣教育等相關業務。下設產學合作、智財新創與推廣教育等三組，以及前瞻產業聯絡中心，其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。。

九、環境保護暨安全衛生中心：負責本校校園環境保護、實驗室及實習場所之安全衛生、污染防治與輻射防護等相關業務。其設置辦法另定，

經校務會議通過後實施。

十、秘書室：辦理秘書綜合事務、企劃、管考及媒體資源等業務，下設綜合業務及公共事務等二組。

十一、校友服務暨社會責任中心：負責推動本校校友聯絡與服務、校務基金勸募及推動大學社會責任等相關業務。下設校友服務與社會實踐二組。

十二、人事室：依法辦理人事管理事項，其分組依人事相關法律規定設置。

十三、主計室：依法辦理歲計、會計、統計事項，其分組依主計相關法律規定設置。

前項各單位之分組、中心或辦公室，必要時循修正本規程程序增減之。

第十八條

教務處置教務長一人，由校長聘請專任教師兼任之，綜理全校教務事宜，並得置副教務長一人，由教務長推薦專任教師陳請校長聘兼之，襄助教務長處理教務處業務；並置職員若干人。下設招生策略辦公室及教學發展與資源中心，各置主任一人，由教務長推薦教學或研究人員陳請校長兼任。

第十九條

學生事務處置學生事務長一人，由校長聘請專任教師兼任之，綜理全校學生事務事宜，並得置副學生事務長一人，由學生事務長推薦專任教師陳請校長聘兼之，襄助學生事務長處理學生事務處業務；並置運動教練、專業輔導人員及職員若干人。

- 第二十條 總務處置總務長一人，由校長聘請專任教師兼任或由職員擔任之，綜理全校總務事宜，並得置副總務長一人，由總務長推薦專任教師陳請校長聘兼之，襄助總務長處理本處業務，及置職員若干人。
- 第二十一條 研究發展處置研發長一人，由校長聘請專任教師之，綜理研究發展處業務事宜，並得置副研發長一人，由研發長推薦專任教師陳請校長聘兼之，襄助研發長處理本處業務，及置職員若干人。
- 第二十二條 國際事務處置國際長一人，由校長聘請專任教師兼任，綜理國際交流事宜，及置職員若干人。
- 第二十三條 圖書與資訊處置處長一人，由校長聘請專任教師兼任，綜理圖書與資訊事宜，並得置副處長一人，由處長推薦專任教師陳請校長聘兼之，襄助處長處理圖書與資訊處業務；並置職員若干人。
- 第二十四條 (刪除)
- 第二十五條 (刪除)
- 第二十六條 (刪除)
- 第二十七條 藝文中心置中心主任一人，由校長聘請專任教師兼任之，綜理藝文教育及藝文活動事宜，並置職員若干人。

- 第二十八條 全球產學營運及推廣處置產學長一人，由校長聘請專任教師兼任之，綜理國內外產學營運及推廣業務事宜，並得置副產學長一人，由產學長推薦專任教師陳請校長聘兼之，協助產學長處理本處業務。另置職員若干人。
- 第二十八條之一 環境保護暨安全衛生中心置中心主任一人，由總務長兼任之，綜理環境保護暨安全衛生中心業務事宜。
- 第二十九條 秘書室置主任秘書一人，由校長聘請專任教師兼任或由職員擔任之，綜理全校秘書與新聞公關事宜，並置職員若干人。
- 第二十九條之一 校友服務暨社會責任中心置中心主任一人，由校長聘請專任教師兼任之，綜理本校校友服務、募款及推動社會實踐等事宜，並置職員若干人。
- 第三十條 人事室置主任一人，並置職員若干人，依法辦理人事管理事項。
- 第三十一條 主計室置主任一人，並置職員若干人，依法辦理歲計、會計、統計事項。
- 第三十二條 本大學各處、室、中心分組（中心）辦事者，各組各置組長一人，除人事室、主計室外，由校長聘請助理教授以上教學或研究人員兼任或由職員擔任之。其中全球產學營運及推廣處組長一人由副產學長兼任之，惟副產學長出缺時，兼任之組長由校長指定代理人暫代，代理期間至副產學長到職為止，並以一年為限。二級單位中心置主任一人，主任由校長聘請助理教授以上教學或研究人員兼任。
- 各單位所置職員包括：專門委員、秘書、技正、專員、輔導員、組員、技

士、技佐、辦事員、書記若干人。

本大學置醫師、藥師、護理師、護士若干人；醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。

本大學教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。

本大學於民國九十年八月二日公立大專校院稀少性科技人員遴用資格辦法修正施行前已進用之現職資訊科技人員，得繼續留任至其離職為止，其升等仍依原辦法規定辦理。

第三十二條之一 (刪除)

第三十三條 本大學一級行政單位符合教育部所定之達一定規模、業務繁重之認定基準者，得置副主管，由單位主管遴選副教授以上教師兼任。

由教師兼任之行政單位主管之任期，以三年為原則，必要時得延長之，至多三年為限，惟主任秘書之任期以配合校長之任期為原則。

由教師兼任行政單位副主管之任期，與單位主管之任期同。

第三章 各種會議

第三十四條 本大學設校務會議，議決校務重大事項。由校長、副校長、各學院(含臺灣學院及研究學院)院長、教務長、學生事務長、總務長、研發長、主任秘書、國際長、圖書與資訊處處長、教師代表、職員代表、學生代表及其

他有關人員代表組織之，任期一年，連選得連任。惟教師代表人數不得少於全體會議人員之二分之一，其中具備教授或副教授資格者，不得少於教師代表人數之三分之二。

前項各代表之產生方式如次：

一、教師代表：以學院及西灣學院為單位，由講師以上之現職專任教師選舉產生之，其名額之計算及推選方式另定之。

二、職員及助教代表：二人，由職員及助教選舉產生之。

三、學生代表：人數不得少於會議成員總數之十分之一，依本規程第五十一條規定產生之。

四、其他有關人員代表：約用人員及研究助理代表一人、駐衛警及技工工友一人，分別由各該人員選舉產生之。

校長得指定相關人員列席校務會議。

第三十五條 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、學院、西灣學院、研究學院、學系、研究所、西灣學院各教育中心、學位學程及附屬(設)機構之設立、變更、停辦、續辦與不續辦。

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、監督會產業代表、校長提名之專任教師代表及校外學者專家委員聘任之同意。

八、研究學院年度經營規劃、績效報告書及改善計畫之備查。

九、監督會之運作、績效考核及其他應遵行事項規定之備查。

十、會議提案及校長提議事項。

第三十六條 校務會議下設校務研究發展推動委員會，其任務如下：

一、研議校務發展計畫及預算。

二、建議學術單位之增設、變更與裁併。

三、建議教學、學生輔導、學術研究、推廣教育與社會服務之政策。

前項委員會設置辦法另定，經校務會議通過後實施。必要時得經校務會議通過增減設置其他委員會或專案小組。

第三十七條 本大學設行政會議，由校長、副校長、各學院院長、西灣學院院長、各研究學院院長、附屬中學校長、第十七條之單位主管組成之，校長為主席，討論本大學重要行政事項。

行政會議應邀請大學部學生及研究所研究生代表各一人出席；另必要時得邀請相關人員席。

第三十八條 本大學設教務會議，由教務長、學生事務長、研發長、產學長、各學院院長、西灣學院院長、各學系主任、各研究所所長、圖書與資訊處處長及推

選之各學院、西灣學院教師代表各一人及學生代表若干人組成之，以教務長為主席，研討有關教務重要事項。必要時得邀請有關人員列席。

第三十九條 本大學設學生事務會議，由學生事務長、教務長、總務長為當然代表，並由各學院及西灣學院推選之教師代表各一人及學生推選之代表若干人組成之。以學生事務長為主席，研議有關學生輔導、活動與重大獎懲等事項。另就議案之性質，得邀請有關之專家學者、專業輔導老師或人員列席會議。

第四十條 本大學設總務會議，由總務長、主計室主任、各學院、西灣學院教師及研究人員各一人、職員、駐衛警、技工工友代表各一人及推選之學生代表若干人組成之。以總務長為主席，研討有關總務重要事項。

第四十一條 本大學設學術研究會議，由研發長、各學院院長、西灣學院院長、現任之教育部國家講座、中山講座、傑出講座及國家頒訂之其他講座、各院推派學術研究工作成效卓著代表一人組成之。以研發長為主席，研討學術研究重要事項。必要時得邀請有關之專家學者或人員列席會議。

第四十二條 本大學除研究學院外，各學院設院務會議，由院長、各學系主任、各研究所所長、學程主任及各該院教師代表組成之，其中教師代表人數不得少於二分之一。以院長為主席，研討各該學院教學計畫、設備及其他有關院務事項。必要時得有該學院助教、職員及學生出席。

- 第四十三條 本大學西灣學院設院務會議，由院長、副院長、各教育中心及學程主任、各教育中心及學程選任代表若干人組成之，以院長為主席，研討該院教學、研究及其他有關事項。
- 第四十四條 本大學各學系設系務會議，由系主任及該學系專任講師以上教師組成之，以系主任為主席，研討各該學系教學、研究及其他有關係務事項。必要時得有該學系助教、職員及學生出席。
- 第四十五條 本大學各單獨設立之研究所設所務會議，由所長及各該所專任教師組成之，以所長為主席，研討各該研究所教學、研究及其他有關所務事項。必要時得有該所職員及研究生出席。
- 第四十六條 本大學得設與校務運作有關之會議，設置辦法另定經行政會議通過送請校長核定後實施。
- 第四十六條之一 本大學設「性別平等教育委員會」，審議本校性別平等教育相關事項。其設置辦法經校務會議通過，校長核定後實施。
- 第四十六條之二 本大學設監督會，監督、考核研究學院之經營運作績效，由政府代表、研究生代表、學生會代表、產業代表、專任教師代表及校外學者專家組成之。除政府代表由教育部經審議會審議通過人員聘(派)兼之，研究生代表及學生會代表由學生會推派，校務會議得相互推選教師代表三人外，其餘委員由校長提名經校務會議同意後，由本大學聘任之。其中未兼行政職務之教師委員至少三人；委員中至少一人具稽核專業背景及相關工作經驗

者。監督會設置辦法另定之，經監督會審議通過，送校務會議備查後實施。

監督會有關稽核相關事項，另以本大學研究學院內部稽核作業要點定之。

第四十六條之三 本大學設「特殊教育推行委員會」審議本校特殊教育相關事項。其組織與運作要點經行政會議通過，校長核定後實施。

第四章 學生自治及校務參與

第四十七條 本大學設學生會及其他相關學生自治組織，處理學生事務，並推舉代表出席與其學業、生活、獎懲有關之學校各項會議。

學生自治組織設置及輔導辦法由學生事務處另定，經學生事務會議、校務會議審議通過，報請教育部核定後實施。

學生自治相關實施要點由學生自治組織另定，經學生事務會議備查後實施。

第四十八條 學生會及其他相關學生自治組織之經費來源：

一、學生繳納之會費。

二、學校補助之經費。

三、其他收入。

前項第一款及第三款經費之分配運用及稽核由學生事務處、各系所及相關

輔導單位輔導之；第二款經費之使用由學校負責稽核。

第四十九條 本大學學生得向學生事務處申請成立學生社團，從事課外活動，其成立或結束程序由學生事務處另定之。學生社團得聘請相關專長人員擔任指導老師。

第五十條 本大學各學系及單獨設立之研究所得設系、所學會，該系、所學生為會員。

第五十一條 本大學為增進教育效果，由學生會及其他相關學生自治組織推選代表出、列席下列會議：

一、校務會議：各學院學生代表至少各一人，且代表總人數不得低於第三十四條訂定之比例名額。

二、行政會議：大學部及研究所學生代表各一人。

三、教務會議：學生代表六人，大學部及研究所學生至少各一人。

四、學生事務會議：學生代表六人，大學部及研究所學生至少各二人。

五、總務會議：學生代表三人，大學部及研究所學生至少各一人。

六、系、所務會議：學生參與會議之性質、方式及代表人數由各系、所視需要自行訂定。

七、校務研究發展推動委員會：大學部及研究所學生代表各一人。

八、學生申訴評議委員會：學生代表五人，大學部及研究所學生至少各一人。

九、性別平等教育委員會：大學部及研究所學生代表各一人。

十、監督會：研究生代表及學生會代表各一人。

前項學生代表之任期，除法規另有規定外，均為一年；任期屆滿或喪失身分得重新推選遞補之。

其他有關學生畢業、生活及訂定獎懲有關規章之會議，得視需要邀請學生出、列席。

第五十二條 本大學設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、行政處分或其他措施及決議之事件之申訴，其設置辦法由校務會議通過並報請教育部核定後實施。

第五章 教師分級及聘用

第五十三條 本大學教師分教授、副教授、助理教授、講師，從事授課、輔導、研究及服務。講師授課以大學部為限。

各學系得置助教，協助教學及研究工作。

第五十四條 本大學得設講座教授，其設置辦法另定經校務會議通過送請校長公告後實施。

本大學得設榮譽退休教授，其辦法另定經校務會議通過送請校長公告後實施。

- 第五十五條 本大學各研究中心得延聘研究人員從事研究計畫。研究人員之資格、進用程序及其保障，依有關規定辦理。
- 第五十六條 本大學因特殊教學需要，得延聘專業技術人員從事教學工作。專業技術人員之資格、進用程序及其保障，依有關規定辦理。
- 第五十七條 本大學教師及研究人員之聘任，分為初聘、續聘及長期聘任三種。初聘教師及研究人員應本公平、公正、公開之原則，於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊，並依本大學教師及研究人員聘任規則辦理聘任事宜。
- 本大學教師及研究人員聘任規則，由校教師評審委員會訂定，經校務會議通過送請校長公告後實施。
- 第五十七條之一 研究學院教師、專業技術人員及研究人員之聘任由該院產學評議會(以下簡稱產學會)通過，並報校級教師評審委員會審議通過後，由研究學院聘任之。
- 研究學院教師聘任資格審查及進用作業要點，由研究學院產學會及管理會審議通過後，報監督會備查，不受前條條文之限制。
- 研究學院專業技術人員及研究人員聘任等事項分別依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法及大學研究人員聘任辦法辦理之。
- 第五十八條 本大學專任教師及研究人員之聘任，採聘期制，初聘為一年，續聘第一次為一年、第二次以後每次為二年。

教師續聘之評量標準另定經校教師評審委員會通過送請校長公告後實施。

教師不服解聘、不續聘或停聘處置者，得向本大學教師申訴評議委員會申訴。

第五十九條 本大學教師之延長服務，依相關法令規定辦理。

教授、副教授延長服務期間得兼任行政職務。

第六十條 本大學設校、院、西灣學院、系（所、教育中心、學位學程）教師評審委員會，評審有關教師及研究人員之聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、延長服務、借調、出國講學、研究、進修、教授及副教授休假研究、年資加薪、教師資遣原因之認定及其他依法令應經該委員會審查等事項。

校教師評審委員會，由副校長、教務長、研發長、各學院院長、西灣學院院長、研究學院院長為當然委員，並由各學院(除研究學院外)分別推選專任教授各二人、西灣學院推選專任教授一人為委員組成之。推選委員有二名者，每年改選乙名。推選委員之任期為二年，連選得連任。其設置辦法另定，經校務會議通過後實施。

各學院及西灣學院教師評審委員會設置辦法，由各該院及西灣學院訂定；各研究中心研究人員評審委員會設置辦法由各該中心訂定，均經校教師評審委員會審議通過，送請校長核定後實施。

研究學院產學會設置辦法由研究學院訂定後，經該學院管理會通過，報監督會備查後實施。

各系（所、教育中心、學位學程）教師評審委員會設置辦法，由各該系（所、教育中心、學位學程）訂定經該院、西灣學院教師評審委員會審議通過送請校長核定後實施。

第六十一條 本大學教師及研究人員之升等審查辦法，由校教師評審委員會訂定，校務會議審議通過，送請校長公告後實施。

各學院、西灣學院教師及研究中心研究人員之升等審查辦法，由各該院、西灣學院訂定經校教師評審委員會審議通過送請校長核定後實施。

各系（所、教育中心、學位學程）教師升等審查辦法，由各該系（所、教育中心、學位學程）訂定經各學院、西灣學院教師評審委員會審議通過送請校長核定後實施。

第六十二條 本大學設教師申訴評議委員會，評議有關教師解聘、停聘及其他決定不服之申訴。由各學院各推選專任教師二人、西灣學院推選教師一人、校內外學者專家一人、社會公正人士一人、地區性教師組織代表一人及學校代表一人組成之。惟推選之教師代表不得兼任本校行政工作及本校教師評審委員會委員。

本大學教師申訴評議委員會組織及評議要點另定，經校務會議通過後實施。

研究人員之申訴，比照教師依本大學教師申訴評議委員會組織及評議要點辦理。

第六十三條 本規程經校務會議通過，報請教育部核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學組織規程第五條及第六條之附表一

國立中山大學設置學術單位及一級研究中心一覽表

學院	區分	設置單位
文學院	學系	1.中國文學系 (含碩、博士班) 2.外國語文學系 (含碩、博士班) 3.音樂學系 (含碩士班) 4.劇場藝術學系 (含碩士班)
	研究所	1.哲學研究所 (碩、博士班) 2.藝術管理與創業研究所(碩士班)
理學院	學系	1.化學系 (含碩、博士班) 2.物理學系 (含碩、碩士在職專班90學年停招、博士班) 3.生物科學系 (含碩、博士班、碩士在職專班) 4.應用數學系 (含碩、博士班)
	學院	理學國際博士學位學程
工學院	學系	1.電機工程學系 (含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 2.機械與機電工程學系 (含碩、博士班、碩士在職專班96學年停招) 3.資訊工程學系 (含碩、博士班、資訊工程學系資訊安全碩士班、資訊工程學系資訊安全博士班、資訊工程學系全英語學士班) 4.材料與光電科學學系 (含碩、博士班、前瞻應用材料碩士班) 5.光電工程學系 (含碩、博士班)
	研究所	1.環境工程研究所 (碩、博士班、碩士在職專班) 2.通訊工程研究所 (碩、博士班) 3.積體電路設計研究所 (碩士班)
	學院	1.電機電力工程國際碩士學位學程 2.電信工程國際碩士學位學程
管理學院	學系	1.企業管理學系(含醫務管理碩士、博士班；企業管理碩士班、博士班經營管理組及企業管理組) 2.資訊管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班、電子商務碩士在職專班96學年停招、電子商務與商業分析數位學習碩士在職專班) 3.財務管理學系(含碩、博士班、碩士在職專班)
	研究所	1.公共事務管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班) 2.人力資源管理研究所(碩、博士班、碩士在職專班、 <u>策略人才</u> 管理碩士在職專班) 3.行銷傳播管理研究所(碩士班、碩士在職專班)
	學院	1.高階經營碩士學程在職專班 2.國際經營管理碩士學程 3.人力資源管理全英語碩士學位學程 4.國際經營管理全英語學士學位學程
學院	區分	設置單位
海洋	學系	1.海洋生物科技暨資源學系 (含碩、博士班) 2.海洋環境及工程學系 (含碩、博士班、碩士在職專班103學年停招、海洋

科學學院		環境及工程學系離岸風電海事工程碩士班) 3.海洋科學系 (含碩、博士班)
	研究所	1.海下科技研究所 (碩士班) 2.海洋事務研究所 (碩士班) 3.海洋生態與保育研究所 (碩士班)
	學院	1.海洋生物科技博士學位學程(113學年停招) 2.海洋科學與科技全英語博士學位學程
社會科學學院	學系	1.政治經濟學系 2.社會學系 (含碩士班)
	研究所	1.中國與亞太區域研究所 (碩、博士班、碩士在職專班) 2.政治學研究所 (碩、博士班、碩士在職專班) 3.經濟學研究所 (碩士班、碩士在職專班) 4.教育研究所 (碩、博士班、碩士在職專班)
	學院	1.高階公共政策碩士學程在職專班 2.亞太事務英語碩士學位學程 3.教育與人類發展研究全英語博士學位學程 4.教育與人類發展研究全英語碩士學位學程 5.全球公民權碩士學位學程
醫學院	學系(學科)	1.學士後醫學系 (1) 醫學人文社會暨教育學科 (2) 解剖學科 (3) 生物化學科 (4) 生理學科 (5) 寄生蟲微生物暨免疫學科 (6) 藥理學科 (7) 公共衛生學科 (8) 病理學科 (9) 內科學科 (10) 外科學科 (11) 兒科學科 (12) 婦產學科 (13) 急診醫學科 (14) 骨科學科 (15) 神經學科 (16) 泌尿學科 (17) 耳鼻喉學科 (18) 眼科學科 (19) 皮膚學科 (20) 復健醫學科 (21) 精神學科 (22) 麻醉學科 (23) 家庭醫學科 (24) 核子醫學科 (25) 影像醫學科 (26) 放射線治療學科 2.生物醫學科技學系(全英語學士班) 3.護理學系

	研究所	1.生物醫學研究所 (碩、博士班) 2.醫學科技研究所 (碩、博士班) 3.生技醫藥研究所 (碩、博士班) 4.精準醫學研究所 (碩、博士班)
	學院	臨床醫學科學博士學位學程
西 灣 學 院		1. 基礎教育中心 2. 博雅教育中心 3. 運動與健康教育中心 4. 服務學習教育中心 5. 人文暨科技跨領域學士學位學程(115學年停招) 6. <u>人文暨科技跨領域學系</u> 7. 社會創新研究所(碩士班) 8. <u>國際跨域學士學位學程</u> 原住民族專班
一 級 研 究 中 心		智慧操控水下載具平台技術研發學研中心 跨文化共生國際漢學研究中心
國立中山大學國際金融研究學院		
國立中山大學半導體及重點科技研究學院		

正本

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：洪婉甄

電話：02-7736-5878

電子信箱：wanchen76@mail.moe.gov.tw

804201

高雄市鼓山區蓮海路70號

受文者：國立中山大學

發文日期：中華民國114年9月4日

發文字號：臺教高(四)字第1142202572號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：115學年度大學校院招生名額總量及系所增設調整核定表

主旨：貴校115學年度增設、調整院、系、所、學位學程及招生名額總量，核復如說明，請查照。

說明：

- 一、依「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」規定，核定貴校115學年度增設、調整院、系、所、學位學程及招生名額總量（詳如附件「115學年度大學校院招生名額總量及系所增設調整核定表」）。
- 二、關於日間學制學士班各院、系(組)、學位學程招生名額，基於大學多元入學方案之願景「在多元價值體系之下，落實適性發展的理念」，為達到大學選才多元之目標，避免個別校系發生申請入學或分發入學名額極端高低之情形，本部管制原則說明如下：
 - (一)自109學年度起，多次以函文引導各校系妥慎規劃各招生管道名額，並宜貼近全校平均名額比率（以高低差異10%以內為原則），先予敘明。
 - (二)因111學年度大學分發入學管道缺額高達1萬4,493名等情，多校於本部111年8月16日111學年度公私立大學校院招生檢討會議及大學招生委員聯合會111年8月22日第9屆常務委員會第7次會議中均提案，希本部放寬分發入學管道各學系名額分配以「校平均名額比率減10%作為上限之



1140009497 114/09/08

限制，同意得由各校在本部核定的申請入學名額比率內調整。爰本部於112學年度時，就111學年度大學分發入學缺額校系，放寬不受原管制措施，得於校內彈性調整其各管道名額。

(三)115學年度：比照112學年度，爰以114學年度大學分發入學招生管道缺額為基準，並調整如下：

- 1、有缺額校系：放寬得不受原管制措施，得於校內彈性調整其各管道名額。
- 2、無缺額校系：不放寬，仍需貼近全校平均名額比率(以高低差異10%以內為原則)；另如全校平均名額比率超過全國10%者，得以全國分發入學名額比率為下限(114學年度分發入學名額比率為21.34%)。

三、本部將檢視各校填報情形及各管道名額比率等，經評估後核定115學年度招生名額。

四、115學年度擬增加申請入學之招生名額之校系，請校系務必確保甄試能量足夠，以維護甄試品質並保障應考學生權益。

五、請依本部核定之各學制班別招生名額總量，並依本部114年5月2日臺教高(四)字第1142201103號函送之填表說明於114年9月5日(星期五)起至114年9月12日(星期五)下午5時止至「115學年度公私立大學增設調整院系所學位學程及招生名額總量提報作業系統」，填報招生名額分配表(表7-1至表7-6)，並請於114年9月12日前備文函報1式3份到部憑核。另請務必確認總量提報系統提報資料與報部資料為同一版本，本部名額核定作業將以總量提報系統填報資料為主。

六、前開名額分配表所列院、系、所、學位學程名稱，應以附件核定結果為準，不得再行新增、調整；各學制班別(日間學制學士班、碩士班、博士班、進修學制學士班、二年制在職專班及碩士在職專班等)招生名額總量經核定後，不得於不

同學制班別間轉換、調整；另除經本部核定停招之院、系、所、學位學程外，皆應分配總量招生名額，倘因其他因素未分配總量招生名額，請於招生名額分配表確實加註原因並於報部公文敘明。

七、系所如已停招，請注意停招後之學生輔導及師資權益維護事宜。

八、貴校倘有系所增設調整及招生名額總量以外之相關請求事項，如申請校外上課、單獨招生等，請另案依相關規定函報本部申請，並經本部核定後始得辦理。

正本：各公立大學校院(不含技術校院及空大)、各私立大學校院(不含技術校院)(中華大學學校財團法人中華大學、康寧學校財團法人康寧大學除外)

副本：國立臺北科技大學(一般大學總量提報作業小組)、南臺學校財團法人南臺科技大學(一般大學總量系統資訊小組)

部長鄭英耀

115 學年度大學校院招生名額總量及院系所學位學程增設調整核定表

國立中山大學

一、核定招生名額

日間學制		進修學制	
學士班	1219	進修學士班	0
碩士班	1279	二年制在職專班	0
博士班	154	碩士在職專班	416
日間學制小計	2652	進修學制小計	416
合計	3068		

1.本部114年8月8日臺教高(四)字第1142202357號函，同意依115學年度培育大專校院智慧科技(AI)及資訊安全碩士人才計畫，核予「電機工程學系」外加碩士班招生名額8名、「資訊工程學系」外加碩士班招生名額9名、「資訊工程學系資訊安全碩士班」外加名額12名。

2.配合行政院循環經濟推動方案培育材料相關人才，同意於校內自行調整招生名額5名前提下，援例於115學年度外加「材料與光電科學學系前瞻應用材料碩士班」招生名額10名。

3.符合總量標準第6條第1項第1款規定，無總量標準第8條第1項各款所定情事，最近一學年度全校新生註冊率達9成以上，配合國家政策，爰同意擴增日間學制學士班招生名額45名。

4.新增「生物醫學科技學系」未依附表三規定於學生入學學年度起增聘專任師資，原應依總量標準第8條第1項第7款，扣減學士班招生名額3名，惟考量學校均持續辦理聘任教師作業及新聘教師之個人考量等，且已說明114學年度第2學期將符合6位專任師資，爰勉予暫不扣減招生名額，倘下一學年度仍未符總量標準規定，將併同115學年度應扣減招生名額一併扣減116學年度招生名額。

二、增設調整院系所學位學程核定情形

審查結果	申請類別	班別	院系所學位學程名稱	說明
同意	停招	學士班	人文暨科技跨領域學士學位學程	1.同意「人文暨科技跨領域學士學位學程」自115學年度起停招。 2.系所停招涉及學生權益重大，停招視為系所裁撤之過渡期，不應任意停招後復招。請注意學生之課程銜接、權益維護及輔導等事宜。未來經確認已無在籍學生後，應依總量程序提報裁撤。
同意	系所新增	學士班	人文暨科技跨領域學系	1.同意自115學年度起新增「人文暨科技跨領域學系」學士班。 2.新設學士班第1年招生名額以45名為限，由既有學士班招生名額自行調整，不另核給名額。
同意	裁撤	學士班	行銷管理學士學位學程	同意未涉及對外招生之「行銷管理學士學位學程」自115學年度起裁撤。
同意	裁撤	學士班	服務科學與創新管理學士學位學程	同意未涉及對外招生之「服務科學與創新管理學士學位學程」自115學年度起裁撤。
同意	裁撤	學士班	會計學士學位學程	同意未涉及對外招生之「會計學士學位學程」自115學年度起裁撤。
同意	裁撤	學士班	管理學院	同意「管理學院學士班」自115學年度起裁撤。
同意	學院、學位學程新增	碩士班	全球公民權碩士學位學程	1.依本部114年8月4日臺教高(一)字第1140073840號函核定。 2.新設碩士班：第1年招生名額以15名為限，由既有碩士班招生名額自行調整，不另核給名額。 3.支援學院：社會科學院。 4.支援系所：社會學系。
同意	班次更名	碩士在職專班	人力資源管理研究所	1.同意原人力資源管理研究所「亞太人力資源管理碩士在職專班」更名為「策略人才管理碩士在職專班」。 2.«更名」指既有院、系、所、學位學程之「名稱」變更，其名稱變更應不涉及領域變更，以避免衍生日後申請學位變更事宜影響學生權益。
同意	裁撤	碩士在職專班	中國文學系	同意「中國文學系(暑期專班)碩士班」自115學年度起裁撤。
同意	停招	碩士在職專班	資訊工程學系	依114年9月2日臺教高(四)字第1140077034A號函及114年9月4日臺教高(四)字第1142202772號函核定「資訊工程學系科技犯罪偵查資通訊碩士在職專班」自115學年度起停招。
同意	裁撤	碩士在職專班	資訊管理學系	同意「資訊管理學系電子商務碩士在職專班」自115學年度起裁撤。

115學年度學年度大學校院申請增設、調整一般項目院、系、所、學位學程
專業審查結論表

學校名稱	國立中山大學
學校申請案名	人力資源管理研究所策略人才管理碩士在職專班
專業審查結論表	
1.本案更名計畫具備明確的發展邏輯與對應策略，從「亞太人力資源」更名為「策略人才管理」除去地理限制標籤，更貼近目前企業對高階人資人才之需求。 2.擬朝向AI數據分析與ESG企業等領域發展，宜再相對應增加課程及師資，以符合規劃。 3.本案對於圖儀設備與招生策略尚有補強空間。 4.在提升招生吸引力與強化數據化就業追蹤指標方面，建議再予以充實。 5.課程擬搭配業界人士專題演講或不定期海外參訪行程，結合實務與理論，提升學生實務操作能力與視野。 6.整體而言，本案為具備現代化視野與校級策略整合力之優質更名提案。	
推薦程度	二、推薦

學校名稱	國立中山大學
學校申請案名	人文暨科技跨領域學系
專業審查結論表	
1.本學位學程首屆畢業生成效漸現，23位畢業生中已有多人成功申請國內頂尖研究所，領域涵蓋土木、機械、資管、數位內容與國際企業等，充分展現本學程培養學生具備跨領域整合與專業深度的能力。在就業方面，學生因具備資訊科技與創新應用能力，獲企業青睞或參與工研院實習，預計將投入創新科技、地方創生與健康產業等多元領域，與全球跨域教育及在地產業需求趨勢相符。課程設計已展現人文與科技並重的特性，但在「軟硬整合」及跨領域專題的連結上可再加強；目前助理教授居多，師資的質與量如何在系所設立時盡量完備，亦需補足資訊與理工背景教師，以避免影響到老師教學與學生學習的品質。課程指導必須著重於學生在知識融通的培育，不同專長學科的教師彼此的跨領域合作，亦即課程的活潑性必須更加強，而教師群也必須更費心投入指導。 2.整體而言，本學程已奠定良好基礎，具備發展為正式學系的潛力，未來建議持續強化課程統整、師資配置與學生學習引導，以提升整體辦學品質與社會影響力。	
推薦程度	一、極力推薦

第九案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：醫學院、教務處

案由：擬修正本校「專任臨床教師授課時數核計要點」，提請討論。

Proposed amendments to articles of *Guidelines on the Calculation of Teaching Hours of Full-time Clinical Faculty* are submitted for discussion.

說明：

- 一、更新本要點適用對象，以具臨床醫事人員身分之編制內教師與約聘教師為主，修正第二點。
- 二、為提升臨床教師採計 B 類-臨床教學時數認列作業效率，及提高臨床教師繕寫、審查教案之投入性，擬修正第五點之第(二)至(四)項及附表二。
- 三、為符合本系專任臨床教師參與相關教學工作之現況，及鼓勵臨床教師投入本系教學相關小組及委員會，擬提出第六點之相關修正。
- 四、本次修正重點說明如下：
 - (一) 第五點：B 類臨床實習課程時數採計之教學對象，非僅限本校學生；附表二折算後之教學時數經教學醫院核章後逕可認列。
 - (二) 第五點：C 類教案撰寫支給稿費，但不另計鐘點費及工作酬金；D 類教案審查刪除教學發展相關工作小組用字。
 - (三) 第六點：教師減授授課時數之規定新增學習成效評估組、課程委員會、臨床實習委員會之小組負責人、成員皆可辦理之。
 - (四) 第六點：新增專任臨床教師經抵減授課時數後，仍須達每學年 A 類課程教學時數1學分(18小時)之規範。

五、附件：

- (一) 附件九_1：本校「專任臨床教師授課時數核計要點」修正草案條文對照表。
- (二) 附件九_2：本校「專任臨床教師授課時數核計要點」修正草案全文。
- (三) 附件九_3：114學年度第2學期第3次協調會報會議紀錄。

決議：照案通過。

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

第二點修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
二、本要點所稱專任臨床教師指具臨床醫事人員身分之編制內 <u>教師</u> 及 <u>約聘教師</u> 。	二、本要點所稱專任臨床教師指具臨床醫事人員身分之編制內 <u>專任臨床教師</u> 及約聘 <u>臨床教師</u> 。	依據本校 114 學年度第三次協調會報決議辦理之。

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

第五點-第(二)、(三)、(四)項修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
五、本校專任臨床教師授課時數計算原則如下： (二) B 類-臨床實習課程：專任臨床教師因應醫學相關學系學生之臨床見（實）習教學需要，於本校組織規程所訂之教學醫院開設之臨床教學課程或活動，應符合教育部「全國各公私立醫學校院臨床見（實）習教學共同注意事項」。其教學內容及教學時數折算規定如下（教育部臨床教學活動及折算率如附表一）；並不另計酬（含鐘點費及工作酬金等）。 1. 門診教學：專門為學生開設的教學門診，病人經特別選擇，限定人數。教學內容包括對病人的處理，如問診、診察、處方及病情解說。該類課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 2. 住診教學（病房巡診教學）：病房主任或主治醫師為學生特別選擇病人施行臨床教學，此課程每	五、本校專任臨床教師授課時數計算原則如下： (二) B 類-臨床實習課程：專任臨床教師因應<u>本校</u>醫學相關學系學生之臨床見（實）習教學需要，於本校組織規程所訂之教學醫院開設之臨床教學課程或活動，應符合教育部「全國各公私立醫學校院臨床見（實）習教學共同注意事項」。其教學內容及教學時數折算規定如下（教育部臨床教學活動及折算率如附表一）；並不另計酬（含鐘點費及工作酬金等）。 1. 門診教學：專門為學生開設的教學門診，病人經特別選擇，限定人數。教學內容包括對病人的處理，如問診、診察、處方及病情解說。該類課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 2. 住診教學（病房巡診教	第(二)項：為提升專任臨床教師採計 B 類臨床實習課程教學時數認列作業之效率。 第(三)項：為提升臨床教師繕寫 C 類教案之意願度，並希冀累積豐富多元教案，以利醫學生專業學習，教案撰寫支給稿費。 第(四)項：刪除限以教學發展相關小組之教案審查，並精簡該項文字說明。

授課1小時，以教學時數0.5小時計。 3. 臨床病理討論會： (1) 主講者：每授課1小時，以教學時數1小時計。 (2) 協同指導者：每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 4. 臨床教學討論會：如特殊教學演講、晨會、死亡討論會、雜誌討論會、個案討論會等，依教學身份認列教學時數如下： (1) 主講者：每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 (2) 協同指導者：每授課1小時，以教學時數0.25小時計。 5. 診斷教學：在臨床見（實）習課程中，帶領學生瞭解診斷工具，包括：放射線、內視鏡、超音波診斷、急診、影像、診斷技能、實證醫學、臨床病理判讀等，此課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 6. 手術與麻醉教	學）：病房主任或主治醫師為學生特別選擇病人施行臨床教學，此課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 3. 臨床病理討論會： (1) 主講者：每授課1小時，以教學時數1小時計。 (2) 協同指導者：每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 4. 臨床教學討論會：如特殊教學演講、晨會、死亡討論會、雜誌討論會、個案討論會等，依教學身份認列教學時數如下： (1) 主講者：每授課1小時，以教學時數0.5小時計。 (2) 協同指導者：每授課1小時，以教學時數0.25小時計。 5. 診斷教學：在臨床見（實）習課程中，帶領學生瞭解診	
---	---	--

學：開刀或麻醉過程中為學生說明病人情況、開刀或麻醉方法、注意事項等，此課程每授課1小時，以教學時數0.25小時計。

以上教學內容，需附教學活動表(詳見附表二)，並以教學醫院教學部提供及核章後之資料為準。

(三) C類-教案撰寫：臨床教師撰寫本校醫學相關學系學士班學生使用之教案，得依下列標準列入教師學期教學時數計算，並得納入教師升等採計時數。惟111~112學年度採計時數以每學期50小時為限，113學年度起採計時數以每學期20小時為限。C類教案支給稿費，但不另計鐘點費及工作酬金等；同一教案，採計時數以一次為限。

以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查通過，送系課程委員會核備，並使用於醫學相關課程，方得採計教學時數：

1. 臨床問題導向課程 (Clinical Presentation Curriculum, CPC) 及 PBL 教

斷工具，包括：放射線、內視鏡、超音波診斷、急診、影像、診斷技能、實證醫學、臨床病理判讀等，此課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。

6. 手術與麻醉教學：開刀或麻醉過程中為學生說明病人情況、開刀或麻醉方法、注意事項等，此課程每授課1小時，以教學時數0.25小時計。

以上教學內容，需附課表或教學活動表(詳見附表二)等詳細書面佐證資料，並以教學醫院教學部提供之資料為準。

(三) C類-教案撰寫：臨床教師撰寫本校醫學相關學系學士班學生使用之教案，得依下列標準列入教師學期教學時數計算，並得納入教師升等採計時數。惟111~112學年度採計時數以每學期50小時為限，113學年度起採計時數以每學期20小時為限。C類教案不另計酬

案：每件採計教學時數 10 小時。 2. 標準病人教案、臨床技能教案、外科手術教案：每件採計教學時數5小時。 以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查送系課程委員會核備，若無教學單位之機構則需經系課程委員會審定，並使用於醫學相關課程，方得採計教學時數： 1. 社區實習課程教案：每件採計教學時數 5 小時。 (四) <u>D類-教案審查</u>：教案審查人員採計教學時數後，不另計酬(含鐘點費及工作酬金等)： 1. PBL教案審查人員每案採計教學時數5小時。 2. 臨床技能教案、標準病人教案、外科手術教案審查人員每案採計教學時數 3 小時。	(含鐘點費及工作酬金等)；同一教案，採計時數以一次為限。 以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查通過，送系課程委員會核備，並使用於醫學相關課程，方得採計教學時數： 1. 臨床問題導向課程 (Clinical Presentation Curriculum, CPC) 及PBL教案：每件採計教學時數 10 小時。 2. 標準病人教案、臨床技能教案、外科手術教案：每件採計教學時數5小時。 以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查送系課程委員會核備，若無教學單位之機構則需經系課程委員會審定，並使用於醫學相關課程，方得採計教學時數： 1. 社區實習課程教案：每件採計教學時數 5 小時。 (四) <u>D類-教學發展相關工作小組</u>，教案審查人員採計教學時數後，不	
--	---	--

	另計酬(含鐘點費及工作酬金等)： 1. PBL教案審查人員每案採計教學時數5小時。 2. 臨床技能教案、標準病人教案、外科手術教案審查人員每案採計教學時數3小時。	
--	---	--

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

第六點修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
六、專任臨床教師符合下列規定者，每週得酌減授課時數如下： (一) 初次擔任教職之新進助理教授1年內每學期每週得減少授課時數3小時，但未有國科會計畫之新進助理教授於未提出國科會計畫申請前不予減授。 (二) 擔任本校醫學相關學系醫學生之臨床實習導師者，得核減授課時數每週1小時。 (三) 擔任醫學整合課程規劃負責人，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週2小時；參與醫學整合課程分組討論教師，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週0.5~1小時。 (四) PBL、臨床技能、師資培育、<u>學習成效評估</u>等工作小組負責人，得核減授課時數每週2小時。 (五) <u>課程委員會、臨床實習委員會</u>、PBL、臨床技能、師資培育、<u>學習成效評估</u>等工作小組各教學醫院成員，	六、專任臨床教師符合下列規定者，每週得酌減授課時數如下： (一) 初次擔任教職之新進助理教授1年內每學期每週得減少授課時數3小時，但未有國科會計畫之新進助理教授於未提出國科會計畫申請前不予減授。 (二) 擔任本校醫學相關學系醫學生之臨床實習導師者，得核減授課時數每週1小時。 (三) 擔任醫學整合課程規劃負責人，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週2小時；參與醫學整合課程分組討論教師，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週0.5~1小時。 (四) PBL、臨床技能、師資培育等工作小組負責人，得核減授課時數每週2小時。 (五) PBL、臨床技能、師資培育等工作小組各教學醫院成員，得核減授課時數每週1小時。 (六) 擔任本校行政職務，依本校「教	為符合專任臨床教師實際投入參與教學相關工作之現況，擬增加擔任學習成效評估組負責人及成員，或擔任課程委員會、臨床實習委員會成員，每週得酌減授課時數。

得核減授課時數每週1小時。 (六) 擔任本校行政職務，依本校「教師授課鐘點核計準則」辦理。 (七) 擔任本校教學醫院院長、副院長及院長室主管、教學部室及研究部室主任、副主任，得核減授課時數每週2小時。 (八) 擔任本校教學醫院醫療科部主任，得核減授課時數每週1小時。 (九) 教師如同時兼任第(六)項至(八)項之行政職務，至多核減4小時為原則。 <u>惟本校教學醫院專任臨床教師依前項各款抵減後，每學年 A 類課程實際授課時數不得少於 1 學分(18 小時)。</u>	師授課鐘點核計準則」辦理。 (七) 擔任本校教學醫院院長、副院長及院長室主管、教學部室及研究部室主任、副主任，得核減授課時數每週2小時。 (八) 擔任本校教學醫院醫療科部主任，得核減授課時數每週1小時。 (九) 教師如同時兼任第(六)項至(八)項之行政職務，至多核減4小時為原則。	
--	--	--

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

附表二(新)

附表二

國立中山大學 學年度第 學期 臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

臨床教師姓名：		教學醫院：		科別：				
實習起訖時間：		年	月	日至	年	月	日	
序號	類別	年 月 日	臨床教學活動內容題綱		學生人數	地點	實際時數	折算後時數
1.	門診教學 (折算率 1:2)							
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1:1； 協同指導 1:2)							
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1:2； 協同指導 1:4)							
4.	診斷教學 (折算率 1:2)							
5.	手術教學與麻醉教學 (折算率 1:4)							
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1:2)	年 月	週數	實際時數		折算後時數		

1. 門診教學	小時/學年	4. 診斷教學	小時/學年
2. 臨床病理討論會	小時/學年	5. 手術教學與麻醉教學	小時/學年
3. 臨床教學討論會	小時/學年	6. 住診教學(病房迴診教學)	小時/學年
折算後臨床教學時數合計： 小時/學年			
教學醫院		國立中山大學	
申請教師	科主任	教學部主管	開課單位
		課務組	

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

附表二-範例(新)

範例

國立中山大學 114 學年度第 1 學期 臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

臨床教師姓名：王小華 教學醫院：高雄長庚紀念醫院 科別：心臟內科								
實習起訖時間：114 年 8 月 25 日至 115 年 5 月 15 日								
序號	類別	年 月 日	臨床教學活動內容題綱		學生人數	地點	實際時數	折算後時數
1.	門診教學 (折算率 1：2)	114/9/1	門診實例教學		3	心臟內科教學門診	3	1.5
		114/10/1	門診實例教學		3		3	1.5
		114/11/1	門診實例教學		3		3	1.5
		114/12/1	門診實例教學		3		3	1.5
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1：1；協同指導 1：2)	114/9/10	***臨床病理討論會		2	**會議室	1	1
		114/10/10	***臨床病理討論會		4		2	2
		114/11/10	***臨床病理討論會		6		3	3
		114/12/10	***臨床病理討論會		2		1	1
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1：2；協同指導 1：4)	114/8/20	***臨床教學討論會		5	**會議室	2	1
		114/9/20	***臨床教學討論會		2		2	1
		114/10/20	***臨床教學討論會		4		2	1
4.	診斷教學 (折算率 1：2)	114/8/25	心臟內科診斷教學		5	**會議室	2	1
		114/9/25	心臟內科診斷教學		2		2	1
		114/10/25	心臟內科診斷教學		4		2	1
5.	手術教學與麻醉教學 (折算率 1：4)	114/8/15	***手術教學		2	**手術室	4	1
		114/9/15	***手術教學		2		4	1
		114/10/15	***手術教學		4		4	1
		114/11/15	***手術教學		3		4	1
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1：2)	年 月	週數	實際時數		折算後時數		
		114/8	2	40		20		
		114/9	2	40		20		
		114/10	2	40		20		

1. 門診教學	6 小時/學年	4. 診斷教學	3 小時/學年
2. 臨床病理討論會	7 小時/學年	5. 手術教學與麻醉教學	4 小時/學年
3. 臨床教學討論會	3 小時/學年	6. 住診教學(病房迴診教學)	60 小時/學年

折算後臨床教學時數合計：83 小時/學年

教學醫院			國立中山大學	
申請教師	科主任	教學部主管	開課單位	課務組

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

附表二(舊)

附表二

國立中山大學 學年度第 學期 臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

教師姓名：		教學醫院：		科別：		電話：	
實習科目：							
實習起訖時間：		年	月	日至	年	月	日
序號	類別	月	日	臨床教學活動內容題綱	學生人數	地點	實際時數
1.	門診教學 (折算率 1:2)						
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1:1；協同指導 1:2)						
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1:2；協同指導 1:4)						
4.	診斷教學 (折算率 1:2)						
5.	手術教學與麻醉教學 (折算率 1:4)						
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1:2)	月	週數	學生姓名			實際時數
折算後臨床教學時數合計：		小時/學期					

國立中山大學	教學醫院	國立中山大學
教研部醫學教學科室主任(臨床部科主任):		開課單位主管:
		課務組組長:

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

附表二-範例(舊)

範例

國立中山大學 111學年度第1學期 臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

教師姓名：王小華		教學醫院：高雄長庚		科別：心臟內科		電話：07-****		
實習科目：高雄長庚心臟內科實習								
實習起訖時間：111 年 8 月 1 日至 112 年 1 月 31 日								
序號	類別	月 日	臨床教學活動內容題綱		學生人數	地點	實際時數	折算後時數
1.	門診教學 (折算率 1：2)	8/1	門診實例教學		3	心臟內科 教學門診	3	1.5
		9/1	門診實例教學		3		3	1.5
		10/1	門診實例教學		3		3	1.5
		11/1	門診實例教學		3		3	1.5
		12/1	門診實例教學		3		3	1.5
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1：1；協同指導 1：2)	8/10	***臨床病理討論會		5	**會議室	2	2
		9/10	***臨床病理討論會		2		1	1
		10/10	***臨床病理討論會		4		2	2
		11/10	***臨床病理討論會		6		3	3
		12/10	***臨床病理討論會		2		1	1
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1：2；協同指導 1：4)	8/20	***臨床教學討論會		5	**會議室	2	1
		9/20	***臨床教學討論會		2		2	1
		10/20	***臨床教學討論會		4		2	1
4.	診斷教學 (折算率 1：2)	8/25	心臟內科診斷教學		5	**會議室	2	1
		9/25	心臟內科診斷教學		2		2	1
		10/25	心臟內科診斷教學		4		2	1
5.	手術教學與麻醉教學 (折算率 1：4)	8/15	***手術教學		2	**手術室	4	1
		9/15	***手術教學		2		4	1
		10/15	***手術教學		4		4	1
		11/15	***手術教學		3		4	1
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1：2)	月	週數	學生姓名			實際時數	折算後時數
		8	2	侯**/陳**			40	20
		9	2	林**/陳**			40	20
		10	2	劉**/張**			40	20
折算後臨床教學時數合計： 86.5 小時/學期								

國立中山大學	教學醫院	國立中山大學
教研部醫學教學科室主任(臨床部科主任):		開課單位主管：
		課務組組長：

國立中山大學專任臨床教師授課時數核計要點

111.04.27 本校110學年度第2學期第6次行政會議通過

112.03.08本校111學年度第2學期第3次行政會議通過

113.09.25本校113學年度第1學期第3次行政會議通過

115.05.20本校114學年度第2學期第6次行政會議通過

- 一、國立中山大學（以下簡稱本校）為統一規範專任臨床教師之授課時數及核計原則，特訂定專任臨床教師授課時數核計要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點所稱專任臨床教師指具臨床醫事人員身分之編制內教師及約聘教師。
- 三、專任教師每週基本授課時數應為教授8小時、副教授及助理教授9小時、講師10小時。約聘教師除聘約另有規定外，應比照教師之基本授課時數。
- 四、專任臨床教師授課時數於每學年第二學期學生加退選後整學年度合併計算授課時數。教師授課時數未達學年合計之基本授課時數者，應於次一學年內補足，如仍未補足，應累計至補足為止。教師若連續兩學年度授課時數未符合規定（含未符合最低時數限制及補足前學年度不足時數後，所餘時數仍未達基本授課時數），依教師法暨本校教師聘約規定，函送三級教師評審委員會作為教學績效之相關審議依據。
- 五、本校專任臨床教師授課時數計算原則如下：

（一）A 類課程：

1. 專任臨床教師於本校各系所開設之醫學相關課程（如醫學專業課程、醫學人文課程、跨領域學分學程課程、醫學整合課程、基礎醫學預修（Pre-Med）課程、服務學習課程、論文指導及獨立研究課程等），應依本校「教師授課鐘點核計準則」之規定核計授課時數，並以教務處提供之資料為準。
2. A類課程若採取 PBL(問題導向學習(Problem-Based Learning)或專題式學習 (Project-Based Learning))分組討論方式授課，以五至十五人一組為原則，PBL 單元以總課程時數 50%為上限，每個教案至多得申請 8 名「PBL 平行授課」教師於課堂中同時指導學生，經簽請教務長及校長同意後，「PBL 平行授課」教師得同時採計指導學生之授課時數（備註 1）。
3. A類課程授課時數得依「公立大專校院兼任教師鐘點費支給基準表」之日間授課基準支付工作酬金或超支鐘點費。

（二）B 類-臨床實習課程：專任臨床教師因應醫學相關學系學生之臨床見（實）習教學需要，於本校組織規程所訂之教學醫院開設之臨床教學課程或活動，應符合教育部「全國各公私立醫學校院臨床見（實）習教學共同注意事項」。其教學內容及教學時數折算規定如下（教育部

臨床教學活動及折算率如附表一)；並不另計酬(含鐘點費及工作酬金等)。

1. 門診教學：專門為學生開設的教學門診，病人經特別選擇，限定人數。教學內容包括對病人的處理，如問診、診察、處方及病情解說。該類課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。
2. 住診教學（病房巡診教學）：病房主任或主治醫師為學生特別選擇病人施行臨床教學，此課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。
3. 臨床病理討論會：
 - (1) 主講者：每授課 1 小時，以教學時數 1 小時計。
 - (2) 協同指導者：每授課 1 小時，以教學時數 0.5 小時計。
4. 臨床教學討論會：如特殊教學演講、晨會、死亡討論會、雜誌討論會、個案討論會等，依教學身份認列教學時數如下：
 - (1) 主講者：每授課 1 小時，以教學時數 0.5 小時計。
 - (2) 協同指導者：每授課 1 小時，以教學時數 0.25 小時計。
5. 診斷教學：在臨床見（實）習課程中，帶領學生瞭解診斷工具，包括：放射線、內視鏡、超音波診斷、急診、影像、診斷技能、實證醫學、臨床病理判讀等，此課程每授課1小時，以教學時數0.5小時計。
6. 手術與麻醉教學：開刀或麻醉過程中為學生說明病人情況、開刀或麻醉方法、注意事項等，此課程每授課1小時，以教學時數0.25小時計。

以上教學內容，需附教學活動表(詳見附表二)，並以教學醫院教學部提供及核章後之資料為準。

- (三) C 類-教案撰寫：臨床教師撰寫本校醫學相關學系學士班學生使用之教案，得依下列標準列入教師學期教學時數計算，並得納入教師升等採計時數。惟 111~112 學年度採計時數以每學期 50 小時為限，113 學年度起採計時數以每學期 20 小時為限。C類教案支給稿費，但不另計鐘點費及工作酬金；同一教案，採計時數以一次為限。

以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查通過，送系課程委員會核備，並使用於醫學相關課程，方得採計教學時數：

1. 臨床問題導向課程（Clinical Presentation Curriculum, CPC）及 PBL 教案：每件採計教學時數 10 小時。
2. 標準病人教案、臨床技能教案、外科手術教案：每件採計教學時數 5 小時。

以下類別教案需經本校任一教學醫院教學單位審查送系課程委員會核備，若無教學單位之機構則需經系課程委員會審定，並使用於醫學相

關課程，方得採計教學時數：

1. 社區實習課程教案：每件採計教學時數 5 小時。

(四) D類-教案審查：教案審查人員採計教學時數後，不另計酬(含鐘點費及工作酬金等)：

1. PBL教案審查人員每案採計教學時數5小時。

2. 臨床技能教案、標準病人教案、外科手術教案審查人員每案採計教學時數3小時。

六、專任臨床教師符合下列規定者，每週得酌減授課時數如下：

(一) 初次擔任教職之新進助理教授1年內每學期每週得減少授課時數3小時，但未有國科會計畫之新進助理教授於未提出國科會計畫申請前不予減授。

(二) 擔任本校醫學相關學系醫學生之臨床實習導師者，得核減授課時數每週1小時。

(三) 擔任醫學整合課程規劃負責人，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週2小時；參與醫學整合課程分組討論教師，得由學系專簽陳請校長核定核減授課時數每週0.5~1小時。

(四) PBL、臨床技能、師資培育、學習成效評估等工作小組負責人，得核減授課時數每週2小時。

(五) 課程委員會、臨床實習委員會、PBL、臨床技能、師資培育、學習成效評估等工作小組各教學醫院成員，得核減授課時數每週1小時。

(六) 擔任本校行政職務，依本校「教師授課鐘點核計準則」辦理。

(七) 擔任本校教學醫院院長、副院長及院長室主管、教學部室及研究部室主任、副主任，得核減授課時數每週2小時。

(八) 擔任本校教學醫院醫療科部主任，得核減授課時數每週1小時。

(九) 教師如同時兼任第(六)項至(八)項之行政職務，至多核減4小時為原則。

惟本校教學醫院專任臨床教師依前項各款抵減後，每學年A類課程實際授課時數不得少於1學分(18小時)。

七、專任臨床教師準用本校「教師授課鐘點核計準則」抵充授課時數之規定如下，抵充時數不得納入教師實際授課時數，且不得支領超支鐘點費。

(一) 以本校為執行單位之國科會研究計畫主持人，每案每週得以抵充授課時數3小時；以本校為執行單位之其他研究計畫每案每週得以抵充授課時數2小時；本校與教學醫院合作之研究計畫案每案每週得以抵充授課時數2小時。前述計畫執行期間每位教師每學期累計至多以3小時為限。計畫執行期間須達學期1/2以上，方得抵充。

(二) 初次擔任教職之新進助理教授授課時數未達學年合計之應授時數者，

其以本校為執行單位申請國科會計畫通過之當學期得依前款抵充，不受前款規定計畫執行期間須達學期 1/2 以上之限制。

八、配合學校發展需要安排至他校授課之編制內專任臨床教師，如未支領他校授課鐘點費，得將該授課時數合併本校授課時數計算。

九、本要點經行政會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。

備註 1：

PBL平行授課說明：A 課程 3 學分，其中 10 小時由 B 教師主授，並採取 PBL 分組討論，與 C、D、E 三位教師平行授課，於課堂中同時指導學生，則 B-E 教師授課時數皆得採計 10 小時。

附表一：教育部臨床教學活動及折算率表

類別	折算率	說明
A.門診教學 (教學診)	1：2	教學診：專門為學生開的診，病人經特別選擇，限定人數。教學內容包括對病人的處理，如問診、診察、處方及病情解說。
B.病房迴診教學	1：2	病房主任或主治醫師為學生特別選擇兩個以上病人施行臨床教學。
C.臨床病理討論會	1：1	
D.臨床教學討論會 及診斷教學	1：2	包括特殊教學演講、晨會、死亡討論會及放射線、內視鏡、超音波診斷教學等。
E.手術教學與麻醉 教學	1：4	開刀或麻醉過程中為學生說明病人情況、開刀或麻醉方法、注意事項等。

附表二

國立中山大學 學年度第 學期
臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

臨床教師姓名：		教學醫院：		科別：				
實習起訖時間：		年	月	日至	年	月	日	
序號	類別	年 月 日	臨床教學活動內容題綱		學生人數	地點	實際時數	折算後時數
1.	門診教學 (折算率 1:2)							
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1:1； 協同指導 1:2)							
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1:2； 協同指導 1:4)							
4.	診斷教學 (折算率 1:2)							
5.	手術教學與麻醉教學 (折算率 1:4)							
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1:2)	年 月	週數	實際時數		折算後時數		

1.	<u>門診教學</u>	<u>小時/學年</u>	4.	<u>診斷教學</u>	<u>小時/學年</u>
2.	<u>臨床病理討論會</u>	<u>小時/學年</u>	5.	<u>手術教學與麻醉教學</u>	<u>小時/學年</u>
3.	<u>臨床教學討論會</u>	<u>小時/學年</u>	6.	<u>住診教學(病房迴診教學)</u>	<u>小時/學年</u>
<u>折算後臨床教學時數合計：</u>					
<u>教學醫院</u>					
<u>國立中山大學</u>					
<u>申請教師</u>	<u>科主任</u>	<u>教學部主管</u>	<u>開課單位</u>	<u>課務組</u>	

範例

國立中山大學 114 學年度第 1 學期
臨床學科專、兼任教師臨床教學時數表

臨床教師姓名：王小華 教學醫院：高雄長庚紀念醫院 科別：心臟內科								
實習起訖時間：114 年 8 月 25 日至 115 年 5 月 15 日								
序號	類別	年 月 日	臨床教學活動內容題綱		學生人數	地點	實際時數	折算後時數
1.	門診教學 (折算率 1：2)	114/9/1	門診實例教學		3	心臟內科教學門診	3	1.5
		114/10/1	門診實例教學		3		3	1.5
		114/11/1	門診實例教學		3		3	1.5
		114/12/1	門診實例教學		3		3	1.5
2.	臨床病理討論會 (折算率：主講者 1：1；協同指導 1：2)	114/9/10	***臨床病理討論會		2	**會議室	1	1
		114/10/10	***臨床病理討論會		4		2	2
		114/11/10	***臨床病理討論會		6		3	3
		114/12/10	***臨床病理討論會		2		1	1
3.	臨床教學討論會 (折算率：主講者 1：2；協同指導 1：4)	114/8/20	***臨床教學討論會		5	**會議室	2	1
		114/9/20	***臨床教學討論會		2		2	1
		114/10/20	***臨床教學討論會		4		2	1
4.	診斷教學 (折算率 1：2)	114/8/25	心臟內科診斷教學		5	**會議室	2	1
		114/9/25	心臟內科診斷教學		2		2	1
		114/10/25	心臟內科診斷教學		4		2	1
5.	手術教學與麻醉教學(折算率 1：4)	114/8/15	***手術教學		2	**手術室	4	1
		114/9/15	***手術教學		2		4	1
		114/10/15	***手術教學		4		4	1
		114/11/15	***手術教學		3		4	1
6.	住診教學(病房迴診教學) (折算率 1：2)	年 月	週數	實際時數		折算後時數		
		114/8	2	40		20		
		114/9	2	40		20		
		114/10	2	40		20		

1.	門診教學	6 小時/學年	4.	診斷教學	3 小時/學年
2.	臨床病理討論會	7 小時/學年	5.	手術教學與麻醉教學	4 小時/學年
3.	臨床教學討論會	3 小時/學年	6.	住診教學(病房迴診教學)	60 小時/學年
折算後臨床教學時數合計：					83 小時/學年
教學醫院			國立中山大學		
申請教師	科主任	教學部主管	開課單位		課務組

第十案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：醫療事務管理發展辦公室

案由：擬修正本校「醫療事務管理發展委員會設置要點」，提請討論。

Proposed amendments to articles of *Guidelines on the Establishment of the Committee on Medical Affairs Management and Development* are submitted for discussion.

說明：

- 一、為因應本校醫學院成立後整體醫療快速發展之需要，並配合附屬醫療機構及各項醫療合作計畫之推動，爰調整委員會任務，修正本辦法第三點規定。
- 二、本次僅調整款次與酌修文字，使委員會職掌範圍更符合學校未來推動醫學教育與醫療事務管理的發展方向。
- 三、附件：
 - (一)附件十_1：本校「醫療事務管理發展委員會設置要點」修正對照表。
 - (二)附件十_2：本校「醫療事務管理發展委員會設置要點」草案全文。
 - (三)附件十_3：114 學年度第 2 學期第 3 次協調會報紀錄節錄。

決議：修正後通過。

- (一) 第三點第三款修正為：「本校附屬或受委託醫療事業單位…」。
- (二) 第三點第四款修正為：「本校附屬或受委託醫療事業組織文化…之建構。」。

國立中山大學醫療事務管理發展委員會設置要點修正對照表

修正法規	現行法規	說明
三、 (一)本校<u>重大醫療建設投資之評估、規劃與決策</u>。 (二)本校附屬或受委託醫療機構之<u>設立規劃與發展管理</u>。 (三)本校附屬或受委託醫療事業單位之<u>變更、合併及停辦</u>。本校附屬醫療機構建設投資之<u>評估、規劃與決策</u>。 (四)本校附屬或受委託醫療事業組織文化、未來願景、經營理念及階段目標之建構。 (五)醫療發展相關專案之<u>研議與規劃</u>。 (六)相關法規之<u>審議</u>。 (七)其他<u>醫療發展相關事項</u>。	三、 (一)本校附屬醫療機構建設投資之<u>評估、規劃與決策</u>。 (二)<u>研議</u>本校附屬或受委託<u>管理</u>醫療機構之<u>相關議題</u>： 1. <u>設立規劃、發展管理，以及變更、合併或停辦</u>。 2. <u>組織文化、未來願景、經營理念及階段目標之建構</u>。 (三)醫療機構<u>設立規劃與發展管理</u>相關之<u>專案研議與規劃</u>，以及<u>相關組織章程與法規審議</u>。 (四)其他。	依未來發展方向調整款次及酌修文字。

國立中山大學醫療事務管理發展委員會設置要點

114 年 10 月 15 日本校 114 學年度第 1 學期第 4 次行政會議審議通過

114 年 10 月 17 日本校 114 學年度第 1 次校務會議審議通過

115 年 05 月 20 日本校 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議審議通過

- 一、為規劃綜理本校執行醫療健康機構（以下簡稱醫療機構）之設立規劃及發展管理相關事項，設立「國立中山大學醫療事務管理發展委員會（以下簡稱本委員會）並訂定本要點。
- 二、本委員會置委員 19 人至 21 人，主任委員 1 人，由校長兼任之；副主任委員 2 人由副校長及醫學院院長擔任，委員由校長遴聘相關專業人員擔任之。本委員會每學期召開 1 次委員會議，必要時得召開臨時會議，並得邀請相關單位人員或校外專家列席提供意見。
本委員會委員任期 1 年，任期屆滿得連任之。
- 三、本委員會任務如下：
 - （一）本校重大醫療建設投資之評估、規劃與決策。
 - （二）本校附屬或受委託醫療機構之設立規劃與發展管理。
 - （三）本校附屬或受委託醫療事業單位之變更、合併及停辦。本校附屬醫療機構建設投資之評估、規劃與決策。
 - （四）本校附屬或受委託醫療事業組織文化、未來願景、經營理念及階段目標之建構。
 - （五）醫療發展相關專案之研議與規劃。
 - （六）相關法規之審議。
 - （七）其他醫療發展相關事項。
- 四、本委員會開會時須有全體委員二分之一以上出席方得開會，決議以出席委員三分之二以上之同意行之。
- 五、本委員下設醫療事務管理發展辦公室執行委員會業務，成員由主任委員指派之人員組成；如為執行受委託專案契約計畫，得置執行秘書 2 至 5 人協助處理行政事務。

六、 本要點經行政會議、校務會議通過後實施，修正時亦同。

第十一案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：國際事務處

案由：擬與韓國釜山大學簽署合作備忘錄與學生交換協議，提請討論。

Discussion on signing the Memorandum of Understanding and Student Exchange Agreement with Pusan National University, Korea.

說明：

- 一、釜山大學位於韓國第二大城市釜山，為韓國具代表性之國立大學之一。釜山為韓國重要港口與經濟樞紐，周邊聚集造船、物流及海洋科技等產業，具備良好產學合作條件。
- 二、釜山大學學術體系完整，涵蓋人文、社會、理工及醫學等領域，於工程、自然科學及海洋相關領域具備顯著研究能量，並積極參與國際研究計畫，具穩定之科研產出與跨國合作基礎。該校在QS世界大學排名名列全球第473名。
- 三、本校社會科學院及政治學研究所已與該校簽署合作備忘錄，海科系亦積極洽談中。此次由釜山大學主動提議推動校級合作協議及學生交換機制，將有助於整合既有合作基礎，進一步擴大與深化雙方交流。韓國為本校學生出國交換之熱門選項之一，預期本案將具高度吸引力。
- 四、本案業經副校長裁示逕提行政會議討論。
- 五、附件：
 - (一) 附件十一_1：合作備忘錄。
 - (二) 附件十一_2：學生交換協議。
 - (三) 附件十一_3：逕提行政會議簽呈。

決議：照案通過。

第十二案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：國際事務處

案由：擬與德國美因茲大學簽署學生交換協議，提請討論。

Discussion on signing the Student Exchange Agreement with Johannes Gutenberg University Mainz, Germany.

說明：

- 一、美茵茲大學位於德國美茵茲市，其校史可追溯至1477年，是德國歷史悠久且聲譽卓越的綜合性研究型大學。1946年重新啟建後，不僅繼承了深厚的學術傳統，更在現代研究上不斷突破，最新QS世界大學排名為第452名。
- 二、該校於自然科學及醫學領域位居全球前沿，尤以粒子物理、核物理與材料科學表現卓越。校內設有TRIGA研究反應爐及MAMI電子加速器等尖端科研設施，使其成為全球精密物理的研究重鎮，並多次入選德國「卓越戰略」計畫。此外，該校與馬克斯·普朗克研究所（Max Planck Institute）及頂尖生技產業建立了深厚的合作網絡，特別是在轉化免疫學與癌症研究方面的突破，顯著推動了歐洲生物技術的創新發展。
- 三、本案業經陳副校長裁示逕提行政會議討論。
- 四、附件：
 - （一）附件十二_1：學生交換協議。
 - （二）附件十二_2：學術合作協議簽核表。

決議：照案通過。

第十三案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：國際事務處

案由：擬與印度斯里斯里大學簽署合作備忘錄，提請討論。

Discussion on signing the Memorandum of Understanding with Sri Sri University (SSU), India.

說明：

- 一、位於印度奧里薩邦的斯里斯里大學由國際知名靈性導師古儒吉創立，以融合東方智慧與現代科學為核心理念。校方倡導無菸、無酒及素食的綠色生活方式，並將冥想、呼吸法及瑜伽融入日常教學，透過「全人教育」培養學生之專注力、心理韌性及領導潛能，營造兼顧學術發展與身心靈平衡之學習環境。
- 二、學術方面，SSU設有商業管理、建築及健康科學等多元領域課程，尤以阿育吠陀醫學及骨科醫學相關研究具特色。該校並與國際「生活的藝術基金會（Art of Living Foundation）」關係密切，透過價值導向教育與國際交流，培育兼具專業能力、國際視野及社會責任感之人才。
- 三、本校氣膠科學研究中心擬協助SSU規劃成立印度第一座空氣品質研究中心，推動空污監測、健康風險評估及相關人才培育，深化雙方於環境科學與永續議題之合作。SSU表示，簽署校級合作備忘錄將有助提升其校內對本合作案之重視及資源投入，爰提此案。
- 四、本案業經陳副校長裁示逕提行政會議討論。
- 五、附件：
 - （一）附件十三_1：合作備忘錄。
 - （二）附件十三_2：學術合作協議簽核表。

決議：本案改為院級合作，由理學院簽屬合作備忘錄。

第十四案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：工學院

案由：工學院電機系、通訊所、IC 設計所、電力學程、電信學程擬與泰國先皇技術學院簽訂 3+2 學碩士雙聯學位合作協議，提請討論。

Discussion on signing the 3+2 Master's Dual Degree Agreement between Department of Electrical Engineering, the Institute of Communications Engineering, the International Master's Program in Electrical Power Engineering (IMEPE), the International Master's Program in Telecommunication Engineering (IMPTE) NSYSU, and the King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand.

說明：

- 一、泰國先皇技術學院(KMITL)為泰國著名公立理工大學，於 2026 年 QS World University Rankings 列於第 1201 - 1400 區間，於泰國具一定學術聲譽。該校電機系已於 2025 年初與本校電機系簽署系級合作備忘錄，建立雙方合作基礎。
- 二、本雙聯學位合作協議旨在深化兩校既有合作關係，促進學生交流與學術合作。合作模式如下：KMITL 學生於大學第四年赴本校就讀，修習電機系、通訊所、IC 設計所、電力學程及電信學程碩士班一年級課程，所修學分得採認為 KMITL 學士學位學分，並完成該校學士學位。學生於第五年續留本校修習碩士班二年級課程，完成本校碩士學位。
- 三、依本校「與境外大學辦理雙聯學制實施辦法」第四條規定，略以：本校與境外大學合作辦理雙聯學制，應由各相關院、系(所)、學位學程擬具「與境外大學合作辦理雙聯學制協議書」中、英

文版各一份，經系(所)、學位學程、院務會議決議，送本校國際事務處及教務處審核，再提行政會議通過，並經雙方簽署後，方可實施。

四、本案業經 115 年 3 月 6 日電機系 114 學年度第 5 次聯合系務會議及 115 年 4 月 22 日本院 114 學年度第 3 次院務會議通過，復簽會國際事務處及教務處審核。

五、附件：

- (一) 附件十四_1：中文版合作協議書。
- (二) 附件十四_2：英文版合作協議書。
- (三) 附件十四_3：系務會議紀錄。
- (四) 附件十四_4：院務會議紀錄。
- (五) 附件十四_5：項目檢核清單。
- (六) 附件十四_6：本校境外大學辦理雙聯學制實施辦法。
- (七) 附件十四_7：學術合作協議簽核表。

決議：照案通過。

第十五案

國立中山大學 114 學年度第 2 學期第 6 次行政會議提案單

提案單位：工學院

案由：工學院材料與光電科學學系擬與德國達姆施塔特工業大學材料科學研究所簽訂雙聯協議，提請討論。

Discussion on signing the Dual Degree Agreement between the Department of Materials and Optoelectronic Science NSYSU, and the College of Engineering, and the Institute of Materials Science, Technical University of Darmstadt, Germany.

說明：

- 一、德國達姆施塔特工業大學為德國著名公立理工大學，於 2026 年 QS 世界大學排名中位列第 250 - 270 區間。擁有約超過 25,000 位學生，是一所大規模研究型綜合大學。
- 二、本案雙聯協議為碩士 1+1 雙聯學位合作案，第一學年合作以 5 名學生為限，後續名額待雙方依情況討論訂定。參與此計畫學生在其所在大學註冊並繳交學費。於合作學校就讀期間，免付合作學校學費，惟保險、住宿費、生活費、機票費、簽證費等其他相關費用，由學生自行負擔。
- 三、依本校「與境外大學辦理雙聯學制實施辦法」第四條規定，略以：本校與境外大學合作辦理雙聯學制，應由各相關院、系(所)、學位學程擬具「與境外大學合作辦理雙聯學制協議書」中、英文版各一份，經系(所)、學位學程、院務會議決議，送本校國際事務處及教務處審核，再提行政會議通過，並經雙方簽署後，方可實施。
- 四、本案業經 115 年 4 月 10 日材光系 114 學年度第 5 次系務會議及 115 年 4 月 22 日本院 114 學年度第 3 次院務會議通過，復

簽會國際事務處及教務處審核。

五、附件：

- (一) 附件十五_1：中文版協議書。
- (二) 附件十五_2：英文版協議書。
- (三) 附件十五_3：課程及學分對照表。
- (四) 附件十五_4：系務會議紀錄。
- (五) 附件十五_5：院務會議紀錄。
- (六) 附件十五_6：本校境外大學辦理雙聯學制實施辦法。
- (七) 附件十五_7：學術合作協議簽核表。

決議：照案通過。