



2017 弘光科技大學

校園永續報告書
Campus Sustainability Report



報告書基本資料

弘光科技大學校園永續報告書依循GRI準則(GRI Standards)：核心選項作為編撰之依據，也回應聯合國「永續發展目標」(SDGs)及揭露其作法，編撰為本校第三本校園永續報告書，與前二本校園永續報告書之資訊編排方式大致相同，以向利害關係人報告本校本體(附設機構不包含本報告書中，基於私校法第50條之原則，附屬機構與學校之財務須嚴格劃分，雖受學校監控，但附屬機構之營運作業皆獨立運作，故不在此本報告書呈現)在經濟、教學、環境及社會上的措施與活動，並對社會落實永續發展的決心。本報告書每兩年出版一期，報告中所揭露資訊統計自民國105年(西元2016年)1月1日至民國106年(西元2017年)12月31日止，由於學校營運主要為學年制，因此涉及教師、學生之資訊以104至105學年度為範圍，統計自民國104年(西元2015年)8月1日至民國106年(西元2017年)7月31日止。(前期「2015弘光科技大學校園永續報告書」揭露資訊期間為民國103年(西元2014年)1月1日至民國104年(西元2015年)12月31日止，學年度之資訊以102至103學年度為範圍，自民國102年(西元2013年)8月1日至民國104年(西元2015年)7月31日止)。

本校委託香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan)根據AA1000AS：2008保證標準對本報告書資訊揭露之包容性、重大性、回應性進行外部保證，並取得本報告書依循GRI Standards核心選項揭露及AA1000：2008年版第一類型中度保證等級之保證聲明書，此保證聲明書亦納入本報告書中。

本次發行版本：2018年7月

聯絡方式：43302 臺中市沙鹿區台灣大道六段1018號

聯絡人：高采秀主任

電話：886-4-26318652 #1138

傳真：886-4-26310744

e-mail：lancing@hk.edu.tw

網站： <http://www.hk.edu.tw/main.php>

目錄

報告書基本資料	01	3.8利害關係人議合、	38
第一章	05	滿意度調查、	
經營者的話		鑑別重大主題與邊界	
1.1董事長的話	06	3.9社會聲望調查	48
1.2校長的話	07	第四章	49
第二章	09	辦學績效	
組織概況		4.1研究成果	50
2.1校史沿革	10	4.2創新產學成效	51
2.2榮耀大事紀	11	4.3落實資源共享與	59
2.3組織架構	15	永續學習環境建置	
2.4財務概況	17	4.4培育優秀人才進軍國際	60
第三章	19	第五章	63
學校治理與利害關係人參與		永續校園	
3.1董事會運作情形	20	5.1環境管理	64
3.2各委員會運作情形	21	5.2職業安全衛生	74
3.3辦學理念暨行為準則	22	5.3訓練與教育	79
3.4內控制度	32	5.4資訊安全管理	81
3.5 風險分析	32	第六章	83
3.6關於營運變化的最短預告期	36	員工關係	
3.7供應商管理作業	36	6.1人力配置及分析	85
		6.2教職員福利與權益	92
		6.3人才培育	95

第七章	99	附錄	133
社會服務		GRI 項目內容對照表	134
7.1 培養未來志工	100	學校自訂主題項目索引表	138
第八章	113	聯合國永續發展目標(SDGs)	139
完善多元的輔導系統		及GRI項目對照表	
8.1 生活輔導	114	第三者查證證明	140
8.2 學習輔導	116		
8.3 職涯輔導	118		
第九章	121		
教育品質			
9.1 推動教學環境國際化	124		
9.2 深耕學生實習特色	125		
9.3 推動全面品質管理	128		
第十章	129		
申訴機制			
10.1 抱怨系統	130		
10.2 教職員申訴	131		
10.3 環境申訴	131		
10.4 學生申訴	131		
10.5 性騷擾申訴	132		



HUNGKUANG UNIVERSITY



第一章

經營者的話

1.1 董事長的話

1.2 校長的話

1.1 董事長的話

深耕 · 創新 · 永續

弘光科技大學自1967年(民國56年)奉教育部核准設立，迄今已滿半世紀。這50年一路行來，堅守創辦人以「弘毅博愛」作為校訓的用心，凝聚形成本校「以人為本、關懷生命」的核心價值，回顧過往，弘光的教學品質表現不僅在校務評鑑上屢獲肯定，近年主動爭取的各個獎項也都交出亮眼成績單，參加「中華民國品質學會」舉辦「卓越經營品質獎」評鑑，全國大學唯一獲教育類三星獎殊榮之學校，更不斷精進，於民國106年再次成為第一所榮獲卓越經營品質獎「標竿獎」之大學，辦學卓越屢獲肯定。

在弘耀五十之際，本校爭取「107年高等教育深耕計畫」獲得1億1,263萬元補助，補助金額排名全國私立科大第四、中部及北部私立科大第一；亦獲行政院國家永續發展委員會頒發「106年國家永續發展獎」之教育永續發展獎，為全國第一所獲此殊榮的科技大學。我們長期致力打造永續綠色校園，聚焦聯合國17個永續發展目標，藉由教學及運用師生專業，推展環境教育、生命關懷、社會服務、節能減碳，這些努力獲得國家級的肯定。滿心喜悅迎接弘光即將交出的第三本CSR報告書，本校將本著落實「高等教育深耕計畫」著重社會責任的精神，持續積極帶領學生投入國內外志工服務的行列，結合社區辦理樂齡學習中心、樂齡大學、長青學苑、社區保母系統、托嬰中心、幼兒園及到宅坐月子服務媒合平臺等，建立從0歲至99歲的社會照顧服務系統。

我們會記得作為一所技職高等教育機構，無論是教育出社會公民或是直接對整體社會的回饋、互動與服務，都是不容推卸與輕忽的責任。我們將秉持學校的核心價值，努力擔負學校的社會責任，更將理念傳承給全體教職員工生，讓弘光的精神得以永續，讓弘光能繼續閃耀邁向一甲子新紀元。



弘光科技大學 董事長—王乃弘

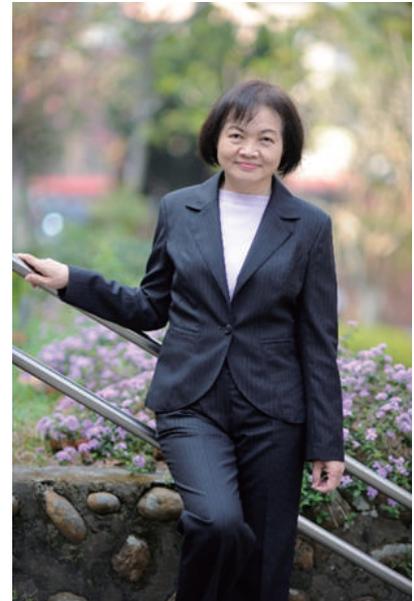
1.2 校長的話

接軌國際、深耕在地～推動環境保護及永續發展

近年來因應地球暖化導致的氣候變遷及環境威脅，全世界都非常關注能源永續發展的議題。推動環境保護，使人類儘速找到永續發展的最佳模式，這是學術界責無旁貸的使命。自聯合國永續發展大會後，各界意識到組織在永續發展中所扮演角色的重要性，因此聯合國促使「千禧年發展目標」(Millennium Development Goals, 簡稱MDGs)，轉換成與組織相關性較高的「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs)。17個目標中，經濟就業，永續農業，銀髮健康長照以及教育培訓四個議題對組織影響由其重要，這四點亦正是SDGs中前4個發展目標。本校今年所出版的2017年校園永續報告書，也回應聯合國「永續發展目標」(SDGs)，以及揭露本校實踐SDGs的作法。

在弘光創校滿50週年之際，本校除持續精進整體教學品質，提供更優質學習環境，培育產業所需務實致用人才外，也努力面對少子化、學生來源少、產業外移、國內就業市場萎縮等重大衝擊，致力立足臺中、放眼臺灣、迎向世界，擬定「精進教學創新，培育實務人才」、「強化研發整合，落實產業創新」、「擴大國際參與，增進跨國移動力」、「營造環境友善，提升高教公共性」、「善盡社會責任，增進民生福祉」等策略，使品質管理之概念與持續改善的作法，融滲於各項校務發展作業流程，透過全體教職員工個人及組織學習，讓學校組織持續活化，突破環境限制，成為「健康與民生領域的頂尖科技大學」。

我們期盼學校能持續對社會發揮領導作用及正向影響力，攜手利害關係人共同為永續發展貢獻心力，邁向永續光明未來！



弘光科技大學 校長—黃月桂



第二章 組織概況

- 2.1 校史沿革
- 2.2 榮耀大事紀
- 2.3 組織架構
- 2.4 財務概況

2.1 校史沿革

本校從1967年創校以來，歷經創辦人王毓麟博士、王乃弘前校長、方國權前校長、吳聰能前校長及現任黃月桂校長的領導，106學年度校內教學單位包含護理、醫療健康、民生創新、智慧科技及通識等5個學院、10個研究所、22個系科(含學位學程)，並設有老人醫院、幼兒園等附屬機構，結合醫療、產業等各範疇，積極追求卓越。本校重要大事紀如下：

時間	重要事紀
1967年	7月12日，奉教育部令核准立案「私立弘光護專科學校」，設置五年制護理助產科，由王毓麟博士擔任首任校長。
1991年	奉教育部令核准，設置二年制醫務管理科，更改校名為「私立弘光醫事護理專科學校」；五年制護理助產科更名為護理科。
1997年	7月1日，「私立弘光醫事護理專科學校」奉准改制為「私立弘光技術學院」，增設二年制日間部護理系、食品營養系、醫務管理系。
1998-2002年	增設日間部、進修部之四年制護理系、食品營養系、醫務管理系、餐飲管理系、幼兒保育系、環境工程系（原環境工程衛生系）、物理治療系（原復健系）、化妝品應用與管理系、應用外語系、工業安全衛生系、資訊工程系、資訊管理系，另配合回流教育政策設置二年制、四年制護理系在職專班、二年制食品營養系、醫務管理系、化妝品應用與管理系在職專班。
2003年	2月1日奉准改名「弘光科技大學」，增設護理研究所、生物科技研究所、環境工程研究所，二年制環境工程系在職專班、工業安全衛生系在職專班。
2004年	成立醫護學院、民生學院、工學院、管理學院及人文社會學院，並增設職業安全與防災研究所、四年制日間部生物技術系，化妝品應用與管理系更名為化妝品應用系。
2005年	生物技術系更名為生物科技系。
2006年	增設生物產業科技研究所、營養醫學研究所、文化事業發展系、老人服務事業管理系、四年制進修部物理治療系停招。
2007年	增設化妝品科技研究所，醫務管理系更名為健康事業管理系、老人服務事業管理系更名為老人福利與事業系，二技環境工程系在職專班停招。
2008年	增設生物醫學工程系，生物產業科技所更名為食品暨應用生物科技所、環境工程系更名為環境與安全衛生工程系、工業安全衛生系更名為環境與安全衛生工程系；環境與安全衛生工程系增設環境工程組、綠色科技與防災工程組及工業安全衛生組、食品營養系增設食品暨應用生物科技組及營養科學組、應用外語系更名為應用英語系。
2009年	增設營養系，食品營養系更名食品暨應用生物科技系。
2010年	增設運動休閒系、美髮造型設計系，食品暨應用生物科技系更名食品科技系。
2011年	增設健康事業管理所。

時間	重要事紀
2012年	老人福利與事業系進修部新設分組—銀髮事業經營組。
2013年	文化事業發展系更名為文化創意產業系。
2014年	進修部食品科技系烘焙與點心科技組更名為食品科技系烘焙科技組、增設二專餐旅管理科在職專班、二技進修部化妝品應用系及美髮造型設計系。
2015年	增設老人福利與事業所、二專化妝品應用科在職專班及二專美髮造型設計科在職專班；四年制進修部生物科技系、二專老人照顧科在職專班及二專餐旅管理科在職專班停招。
2016年	增設護理系博士班、學士後護理系、語言治療與聽力學系及動物保健學士學位學程。醫護、民生、工、管理、人文社會及通識等6學院調整成護理、醫療健康、民生創新、智慧科技及通識等5個學院。
2017年	增設資訊工程系智慧型輔助科技碩士班、「化妝品應用系」與「化妝品科技研究所」整併，化妝品科技研究所更名為化妝品應用研究所。



2.2 榮耀大事紀

本校在董事會充分授權經營之下，師生國內外得獎成績斐然，獲得各界高度肯定，於102學年度獲「中華民國品質學會」所舉辦《卓越經營品質獎》教育類三星獎肯定，亦於105學年度獲頒發卓越經營品質獎的最高榮譽「標竿獎」肯定，乃全國大學第一所獲獎大學。

推廣教育中心長期接受勞動部(前身為勞委會)委託辦理各項職訓課程，為中部地區人才培育之重鎮，102學年度榮獲勞委會訓練品質評核系統評核(TTQS)最高榮譽金牌，104學年度再次受評持續獲得金牌榮譽。

104學年本校再獲得財團法人台灣永續能源研究基金會「2016台灣企業永續獎-台灣Top 50 企業永續報告獎-NPO非營利組織金獎」，與台積電、統一企業、玉山金控等國內知名企業並列獲獎，是全國唯一獲頒TOP 50金獎的大學。

106學年度獲行政院國家永續發展委員會頒發「106年國家永續發展獎」教育永續發展獎，為全國第一所獲此殊榮的科技大學，除打造永續環保校園，更致力培育產業需求人才、鼓勵學生踴躍參與志工服務，落實企業社會責任。

另外，學校十分注重學生技術精進及教師研究能力，舉凡國內外頂尖發明創新大獎、國際重大競賽，或者教育部所舉辦「技職之光」選拔，本校師生均榜上有名，學生利用課餘時間充分參與社團活動，也獲得全國大專校院績優學生社團評選績優，本校為國家社會培養各領域均衡發展中堅人才，成果斐然。

編號	時間	比賽名稱	得獎項目
1	104年9月	2015日本國際料理人大賽	2超金2金獎
2	104年10月	馬來西亞吉隆坡國際廚藝競賽	1銀1銅
3	104年10月	2015亞洲盃時尚造型創意競賽	4冠軍2亞軍2季軍
4	104年10月	2015年臺北國際發明暨技術交易展	3金
5	104年11月	2015日本藝術祭全國大會	1亞軍2審查員特別賞1優秀技能賞
6	104年11月	遠東餐廚達人賽	冠軍
7	104年11月	臺灣技優護理師實作競賽	特優
8	104年12月	第十一屆教育部技職之光	競賽卓越獎
9	104年12月	第五屆美髮菁英大賽	2冠軍1亞軍1季軍
10	104年12月	「青銀交流·世代共融」全國青年提案競賽	產業創新組第一名
11	104年12月	國際盃美容美髮大賽	2冠軍1亞軍1季軍
12	105年2月	全國大專院校創意3D列印競賽	6冠軍
13	105年3月	105年全國大專校院學生社團評鑑	3特優
14	105年4月	新加坡國際廚藝挑戰賽	7金1銀7銅
15	105年5月	教育部2016全國技專校院學生實務專題製作競賽	管理群第一名、資工通訊群第二名
16	105年6月	第40屆亞洲髮型化妝美甲大賽香港總決賽	1冠軍3亞軍
17	105年7月	第二屆南韓亞洲名廚美食競賽	1特金2金3銀
18	105年8月	第12屆馬來西亞檳城杯國際美食養生大賽	金獎
19	105年8月	AHMA第六屆美髮精英大賽馬來西亞總決賽	2冠軍3亞軍2季軍
20	105年8月	2016台灣國際美食節—TCAC廚藝挑戰賽	3金8銀21銅
21	105年9月	2016野創盃全國創意烘焙競賽	冠軍
22	105年10月	2016年臺北國際發明暨技術交易展	2金1銀
23	105年10月	2016年「IKA Culinary Olympics」 奧林匹克世界廚藝大賽	6金2銀4銅
24	105年11月	2016年FHC中國國際甜品烘焙比賽	2銀
25	105年11月	中國國際烹飪藝術比賽	銅牌
26	105年12月	第十二屆教育部技職之光	競賽卓越獎
27	105年12月	2016全國生物科技暨健康產業學術研討會 海報設計	冠軍
28	105年12月	臺灣技優護理師實作競賽	1特優1優等
29	105年12月	2016年第二屆全國技專校院老人福祉產品 服務創新設計競賽	福祉產品組第一名、 創新組第三名
30	106年1月	日本ICMM 2017國際研討會	最佳簡報獎

編號	時間	比賽名稱	得獎項目
31	106年3月	106年全國大專校院學生社團評鑑	2特優1最佳年度社團特色活動
32	106年5月	香港國際美食大獎比賽	2金6銀6銅
33	106年5月	世界全球烘焙廚師亞洲區比賽	冠軍
34	106年5月	泰國廚藝美食挑戰賽	冠軍
35	106年8月	2017日本亞洲名廚料理名人大會	2特金1金2銀
36	106年9月	2017韓國WACS國際餐飲大賽	1金1銀
37	106年9月	2017 FHM馬來西亞吉隆坡廚藝競賽	2銀3銅
38	106年10月	2017亞洲盃時尚造型創意競賽及SPC台灣選拔賽	7金5銀5銅
39	106年10月	2017日本藝術祭全國大會	第一名、國際特別獎
40	106年11月	上海第19屆FHC國際廚藝烹飪比賽	1金6銀16銅
41	106年11月	2017六協盃亞洲青年廚師刀工藝術暨廚藝大賽	1金2銀6銅、刀王之王
42	106年12月	教育部第十三屆技職之光	技職傑出獎
43	106年12月	2017年國家生技醫療品質獎	機能性化妝品類銅獎

104至106學年度獲頒獎項—全校榮譽

編號	時間	比賽名稱	得獎項目
1	104年10月	所承辦之臺中市公設民營沙鹿托嬰中心 接受臺中市政府評鑑	獲「托育活動」、「衛生保健」雙項績優
2	104年10月	勞動部「103年度推行職業安全優良單位獎」	優良單位
3	105年3月	105年全國大專校院學生會成果競賽	特優
4	105年6月	科技部105年度補助大專學生研究計畫	補助件數第一名
5	105年7月	取得ISO 9001及ISO 14001：2015新版證書	全國科技大學中 首位取得
6	105年11月	勞動部「105年職業安全衛生獎」	五星獎
7	105年3月	台灣TOP 50企業永續報告獎	非營利組織金獎
8	105年11月	105年度全國大專校院績優質居服務工作表揚	優等
9	105年12月	教育部「105年度廢棄物減量暨資源回收再利用」績優選拔	優等獎
10	106年3月	「國家重要濕地保育行動計畫」評鑑	優等
11	106年3月	106年全國大專校院學生會成果競賽	卓越獎
12	106年5月	105年度國家防災日各級學校及幼兒園地震避難掩護演練	績優學校
13	106年6月	家扶基金會「2017年全國扶幼感謝暨表揚」	扶幼楷模
14	106年6月	科技部106年度補助大專學生研究計畫	補助件數第一名
15	106年6月	臺中市政府「綠色消費誓師暨表揚大會」	綠色採購績優
16	106年11月	106年度卓越經營品質獎	標竿獎
17	106年12月	106年國家永續發展獎	教育永續發展獎
18	106年12月	教育部「106年度大專校院健康促進學校計畫	特優



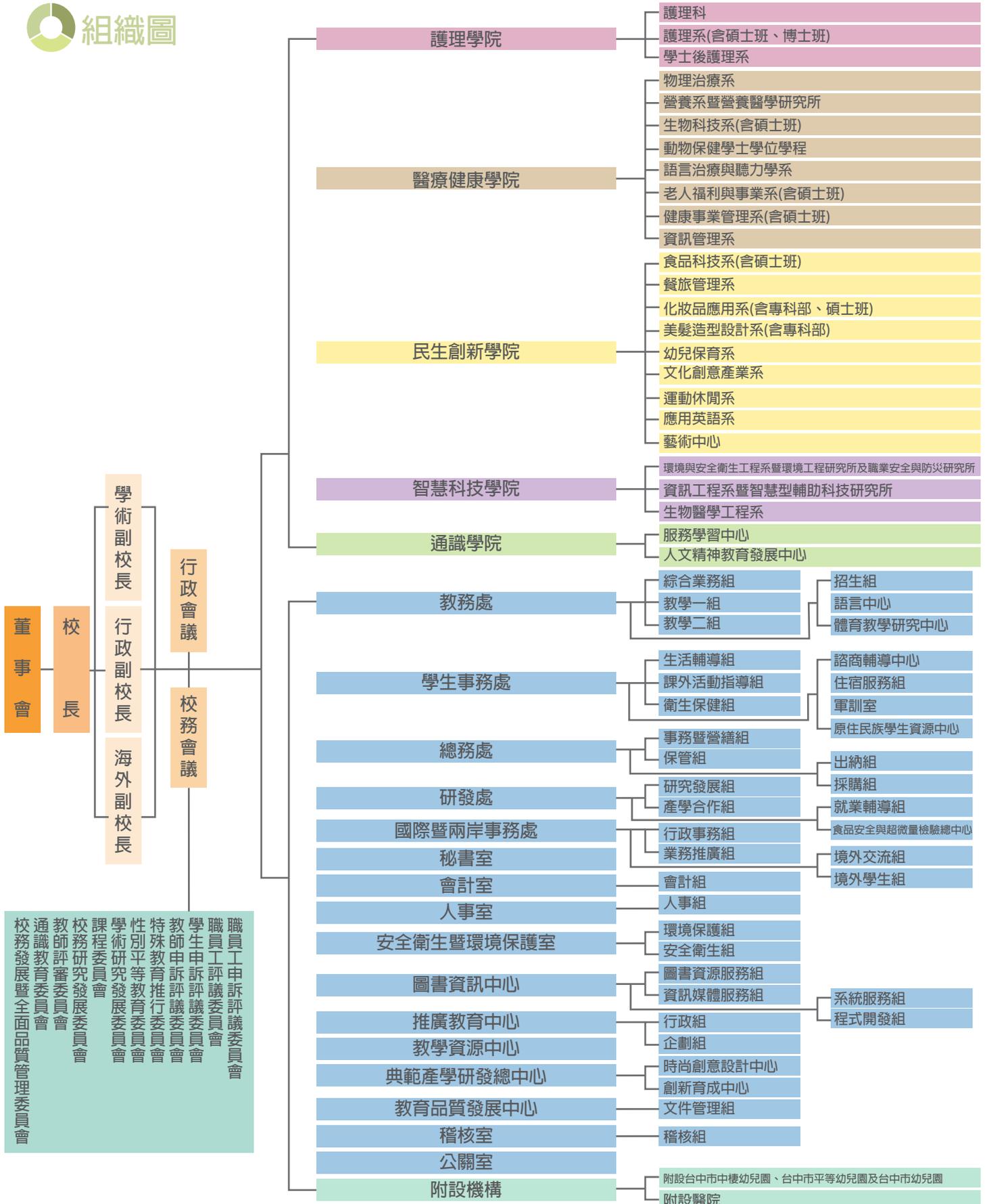
2.3 組織架構

本校組織規程規劃，學術單位合計有5學院、10個研究所、22個系(含科、學程)、8個中心。院長與系主任是學術單位的行政管理者，並以學術副校長、院長為學術事務的主要統籌管理者。行政單位則有教務處、學生事務處、總務處、研究發展處、國際暨兩岸事務處、秘書室、公關室、人事室、會計室、稽核室、安全衛生暨環境保護室、教學資源中心、典範產學研發總中心、圖書資訊中心、推廣教育中心及教育品質發展中心等16個一級單位，各依分工需求而設有分組（中心）辦事。為達成特定任務或緊急事件之因應，本校也有任務編組或專案計畫之分工。

學校名稱	財團法人弘光科技大學
校址	43302中華民國台灣省臺中市沙鹿區臺灣大道六段1018號
董事長	王乃弘
校長	黃月桂
專任教師數	271人
兼任教師數	577人
學生數	12,959人
學院數	5學院
學系數	22系(含科、學程)
研究所數	10研究所
中心數	8中心
本期餘絀 (105學年度)	161,972,989元
附屬機構 (不包含本次報告中)	附設醫院-弘光科技大學附設老人醫院 弘光科技大學附設臺中市幼兒園 弘光科技大學附設臺中市中棲幼兒園 弘光科技大學附設臺中市平等幼兒園

(106年10月15日)

組織圖



2.4 財務概況

組織所產生及分配的直接經濟價值

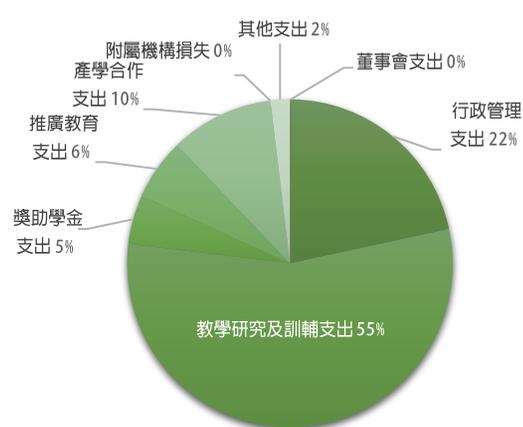
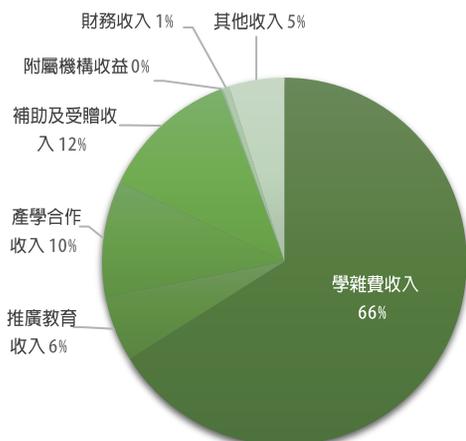
大學雖為非營利組織，不以追求最大利潤為目標，但為求永續經營，在財務資源有限情況下，將營運資源做最適配置。本校會計制度係依教育部所訂「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」辦理，會計基礎採權責發生制。主要收入來源為學雜費收入及各項教育部獎補助收入，並以此做為分配給校內教學及行政單位可使用預算基礎，儘管行政管理、教學、研究、訓輔、獎助學金及圖儀設備支出逐年增加，然本校支出控管得宜，擁有穩定之淨現金流入，現金及銀行存款持續成長，除可支應經常之校務運作需求，亦可因應未來少子化對學校營運之衝擊。相關財務報表每年經會計師查核簽證後，均報教育部備查並公告於學校網站(http://120.107.138.242/~HK_25/other/super_pages.php?ID=unit13)。

103-105學年度財務收支狀況，詳如表2-1。

表2-1、103-105學年度財務收支表

單位：仟元

項目	103學年度	104學年度	105學年度
收入	1,621,368	1,656,193	1,631,752
支出	1,435,111	1,468,123	1,469,779
學年度結餘	186,257	188,070	161,973
不產生現金流入(出)及應收(付)預收(付)調整數	134,255	134,449	131,782
經常門現金餘絀	320,482	322,519	293,755
資本支出	147,344	159,294	180,374
學年度現金餘絀	173,138	163,225	113,381



- 學雜費收入
- 推廣教育收入
- 產學合作收入
- 董事會支出
- 行政管理支出
- 教學研究及訓輔支出
- 補助及受贈收入
- 附屬機構收益
- 財務收入
- 獎助學金支出
- 推廣教育支出
- 產學合作支出
- 其他收入
- 附屬機構損失
- 其他支出

表2-2、103-105學年度現金及存款概況

單位：仟元

	103年7月31日	104年7月31日	105年7月31日	106年7月31日
現金及銀行存款	710,393	877,171	1,049,093	1,049,093
佔總資產比例	30%	34%	37%	39%

本校並無從事政治捐獻，另根據教育部所訂「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」第61條規定，本校與其附屬機構投資無須編制合併報表。

氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

受到人類活動排放溫室氣體增加，全球暖化影響下，致使極端氣候呈現常態化，如短期間內劇烈降雨、颱風生成個數增加及規模擴大，對於人類財產造成莫大威脅。因此，如何因應氣候變遷建立適當策略，並配合政府降低溫室氣體排放政策，便成本校確保未來校園永續發展之重要課題。

本校面對氣候變遷最主要風險，係遭受颱風侵襲之損失。颱風來襲之前，本校管理措施除會發通知校內各單位整備應變措施外(如清除排水孔、門窗上鎖及電器拔除電源等措施)，並會通知人員避免外出或提前至安全場所避難，期能降低人員傷亡及財物損失。104及105學年度因颱風侵襲，造成校園建物及設備損壞之修繕損失，分別為2,506,948元及1,521,780元。

本校位於臺中市大肚山上，具有全年日照充足優勢，最大機會在於配合政府大力推動之太陽能光電計畫，除可按20年固定優惠售電價格售給台灣電力公司，並可減低碳排放量。因此本校於106年2月及107年3月，分別在本校適當大樓樓頂，投資建置單晶矽太陽能聚光板架設備，第一期建置設備發電量為359.87瓩(kWp)，一年產生約459,734kWh，減少約242,739.5Kg二氧化碳當量排放量；第二期建置設備發電量為268.6瓩(kWp)，一年約產生343,392kWh，減少約181,654.3Kg二氧化碳當量排放量，二期投資成本分別為23,724,435元及21,000,000元(預計)。截至107年5月底止，本校售電收入為2,623,829元。



第三章

學校治理與利害關係人參與

3.1 董事會運作情形

3.6 關於營運變化的最短預告期

3.2 各委員會運作情形

3.7 供應商管理作業

3.3 辦學理念暨行為準則

3.8 利害關係人議合、滿意度調查、鑑別重大主題與邊界

3.4 內控制度

3.9 社會聲望調查

3.5 風險分析

3.1 董事會運作情形

本校董事會成立之目的為遵照國家教育政策暨現行教育法規之規定辦理財團法人弘光科技大學，並謀其健全發展，依教育部之規範，置董事9人，組織董事會。董事每屆任期為4年，連選得連任。

董事會之組成成員資格依教育部規定辦理，並陳報教育部核備，及推選董事長1人，監察人1人、專任董事1人，由當屆董事互選之，對外代表本法人，並建置執行秘書1人。董事會之職權、董事之任期、選聘、改選、補選及董事會議等事項，悉依照私立學校法及其施行細則有關之規定辦理，並明訂於「捐助章程」中，詳細內容請參閱下列網址：http://120.107.138.242/~HK_25/intro/super_pages.php?ID=unit18。

在董事會支持下，本校校務持續在穩定中求發展。董事會議每學期至少舉行1次或視校務需要而加開，由董事長召集並為會議主席，平均每年召開5-6次會議，審議相關議案，並建立完整之會議紀錄。

董事會重大決議

時間	董事會議程	重大事項
2015.11.24	第15屆第18次會議	1.審議「104-105學年度校務發展計畫書」修訂案。 2.審議103學年度財團法人變更登記案。
2016.05.17	第15屆第20次會議	1.審議本校附設老人醫院附設護理之家，報請教育部備查案。 2.選任蘇弘毅教授為本校代理校長 (任期自民國105年7月1日起至民國105年12月31日止)
2016.06.28	第15屆第21次會議	1.審議弘光科技大學「106~107學年度校務發展計畫書」。 2.審議105學年度預算案(含弘光科技大學、附屬機構老人醫院及幼兒園)。
2016.10.04	第15屆第22次會議	1.舉行第16屆董事會董事選舉。 2.審議「私立弘光科技大學附設臺中市平等幼兒園」籌設計畫書，報請教育部備查案。
2016.11.08	第15屆第23次會議	1.審議蘇弘毅代理校長延長一個月代理時間案。 2.審議104學年度財團法人變更登記案。
2016.12.06	第16屆第 2次會議	1.選任黃月桂教授為本校第五任校長 (任期自民國106年2月1日起至民國110年1月31日止) 2.審議弘光科技大學「104-105學年度校務發展計畫書」修訂案。
2017.06.20	第16屆第 5次會議	1.審議106學年度預算案(含弘光科技大學、附設老人醫院、附設臺中市幼兒園、附設臺中市中樓幼兒園及附設臺中市平等幼兒園)。

董事會充分支持學校發展，與學校行政權責分明，有關全校重大事項、預算案、新增系所、重大法案經校務會議及董事會審議後方可實施。校長綜理校務，並於董事會議報告校務，執行董事會之決議，推動校務發展。為有效達成校務發展目標，董事會充分授權校長，依擬訂之計畫執行。

3.2 各委員會運作情形

依大學法規定私立大學校長由董事會組織校長遴選委員會遴選，經董事會圈選，報請教育部核准聘任之。校長奉董事會交付治理學校任務，在校務會議架構下，各委員會之設置並由組織規程定之，如下圖所示。此外，為維護校園之環境保護、職業安全、能源管理及永續發展，本校設有安全衛生暨環境保護委員會、生物安全委員會、實驗動物照護管理委員會、毒化物運作管理委員會、節約能源推動小組等委員會。

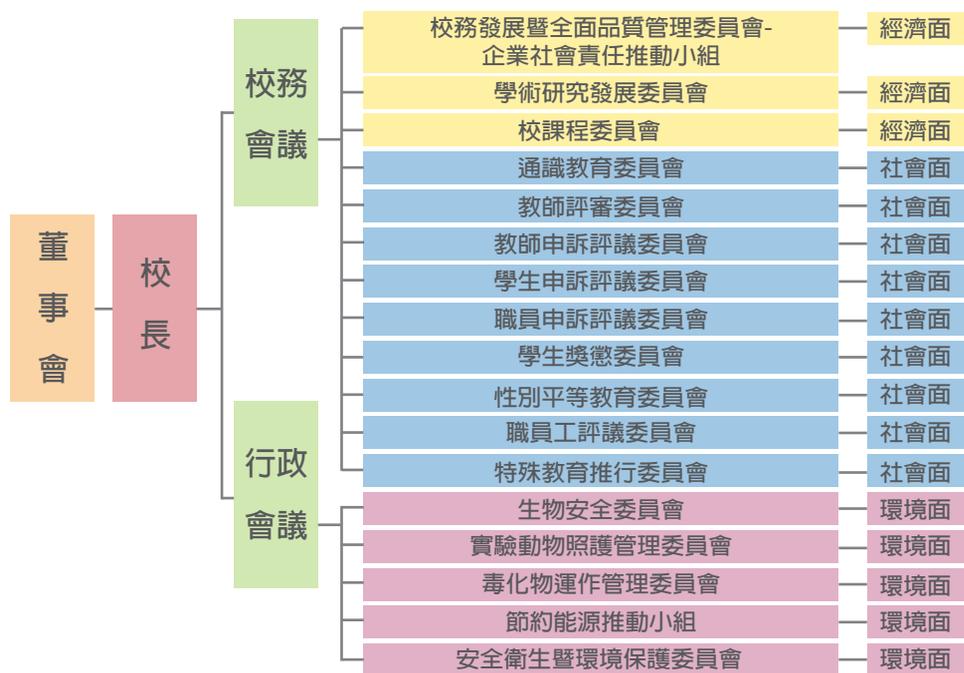


圖3-1、各委員會設置圖

各項法規制定透過相關會議、組織進行全面性、有效性之溝通，包括校務發展暨全面品質管理委員會、校務會議、行政會議、院長會議、行政協調會、主管研習營，另有校、院、系級會議與功能性委員會(招生、圖書資訊諮議委員會、性平、安環)等，以落實校務決策，並依公平、公正、公開之原則建立完善的自律行為體制與規章，如學術倫理、性別平等以維護全體利害關係人權益與學校整體形象。

本校一向秉持社會大眾傳遞企業社會責任精神為己任，期盼創造出對整體社會的長期承諾，更讓大眾明瞭弘光科技大學實行社會責任的具體作為。

而本校對外也踴躍參加的公協會組織包括：中華民國私立科技大學校院協進會、中華民國技職教育學會、中華民國木鐸學社、中區技專校院聯盟、台灣高等教育學會、台灣職業技術發展協會、社團法人台灣臺中軟體園區發展產學訓聯盟(理監事)、社團法人台灣生技產業聯盟。此外，本校熱忱響應教育部-無菸校園、榮獲健康促進績優學校獎、大專校院性教育(含愛滋病宣導)試辦學校之一，反毒-紫錐花運動，422世界地球日等相關活動，為社會與地球盡一己之力。

3.3 辦學理念暨行為準則

秉承本校創辦人王毓麟博士創辦「弘光護理專科學校」，培育護理專業技術人才、提升醫護人力素質為使命，本校在草創時即明確標舉以「弘毅博愛」為校訓，重視人的價值，希望培育學生具有關懷生命、服務他人、奉獻社會的精神。創校以來，學校領導團隊遵奉創辦人「以人為本、關懷生命」的辦學理念，強調專業與人文素養並重。希望透過人文教育的涵養，培育學生具有良好之品格態度與服務熱忱，以提升學生總體的素質與內涵。同時，本校王乃弘董事長體會台灣逐漸邁入高齡化社會，關懷與照顧老人一事刻不容緩，因此於84年創立"弘道老人福利基金會"，並前往芬蘭與日本(模範國家)取經，弘道老人福利基金會秉持著以國際優質服務結合在地風情民俗之理念，創新推動許多服務方案，其中，不老騎士前往美國，引起廣大迴響與啟發，使國際逐漸重視台灣"活躍老人"經驗。

建立以「人」為思考中心的資訊服務，建置完善的資訊化校園，提供全校教職員及學生一個無所不在的綠色節能資訊服務環境，不斷改善各項服務，以滿足各個層次的需求，於各類行政支援與服務中，皆秉持治校理念，努力達到更人性化管理，創造雙贏、休戚與共的職場環境。

當今教育環境面臨少子化時代，加上學校數量眾多，教學資源受到限制，呈現一個粥少僧多的處境，在此環境下，如何提升學校競爭力與發展性，是弘光科技大學永續發展的重要指標。為邁向卓越及永續發展，依據本校願景、使命、內外部條件及社會發展趨勢，邀集教學、行政單位主管進行104至105學年度校務發展計畫SWOT分析，分析結果如下圖所示：

優勢 (Strengths)

1. 本校政策與辦學特色符合政府推動六大新興產業（醫療照護、生物科技、精緻農業、觀光旅遊、文化創意及綠色能源等產業）的方向。
2. 人口老化，銀髮族照顧需求與休閒育樂增加，符合本校人才培育發展方向。
3. 食品安全問題逐獲重視，健康樂活蔚為風潮，本校具有培育該類人才之機制與能量。
4. 技職學生升學管道日益暢通，國人選擇技職教育之意願也逐漸提升。
5. 終身學習與在職進修蔚為風潮，推廣教育需求增加。
6. 主管機關與境外招生政策日趨開放，國際交流頻繁，學生來源、學生就業與彼此合作機會增加。
7. 全球華文世界專業訓練需求增加，有利於本校開設各類專班。
8. 國際健康、民生領域人才需求增加，有利本校學生就業邁入國際市場。
9. 本校鄰近機場與港口，有利國際交流（台中快捷巴士（BRT）增加學生來校便利性）。

劣勢 (Weaknesses)

1. 教師對產業需求及結構認識不足，也未能充分發揮研發團隊功能，以致產學及技轉擴展不易，產學競爭力較不足。
2. 本校的系（所）別組成難以形成綜效，系所彼此間資源整合不足。
3. 學校經費來源單一，過於依賴政府單位。
4. 校友募款功能不彰，各界捐款低落，且人事成本及相關財務負擔增加，故校務基金不足以因應未來重大建設與變化。
5. 學生來源雖然多來自於鄰近縣市，但本校與在地產業、社區及學校之網絡連結有待加強。
6. 國際化腳步稍嫌緩慢，師生外語能力有待加強，國際視野也有待提升。
7. 學校行銷和社會公共關係較弱，以致全國知名度不高。
8. 教職員對於優退、優離之顧慮仍在，教師向心力弱，主管級人才之傳承與培育不易，校園文化及團結氛圍有待營造。

SWOT 分析

機會 (Opportunities)

1. 醫護健康與民生科系素為本校發展利基，不僅是中部唯一技職院校建置 OSCE 中心的學校，且附設老人醫院，與光田醫療體系資源便於整合。
2. 辦學及產學績效優異，獲得教育部教學卓越計畫與發展典範科技大學計畫補助。
3. 擁有前瞻領導與高效率行政團隊，落實行政業務流程標準化及內稽內控制度，是全國首獲「卓越經營品質獎」（教育類）三星獎之大學。
4. 以全人教育理念辦學，深耕人文教育，落實通識教育，榮獲教育部「通識教育績優學校」肯定。
5. 社區推廣教育經驗豐富，且社會服務績效卓著，善盡大學社會責任。
6. 學校財務穩健，董事會運作健全。
7. 招生與報到率高，畢業生就業率亦高，足見本校系所發展符合社會需求。
8. 與政府及業界關係密切，且學生校外實習具特色，屢獲業界肯定。

威脅 (Threats)

1. 少子化現象日趨嚴重，學生來源減少。
2. 十二年國教的實施，對技職教育帶來衝擊。
3. 國內經濟成長不佳，主管機關尚未開放學雜費調整。
4. 政府機關及校外資源經費的補助爭取日趨不易。
5. 兩岸及全球之教育事業競爭白熱化。
6. 高教與技職體系間、校際及系科間的界限愈來愈模糊，競爭激烈。鄰近大學逐漸增設健康、民生相關科系，且提供高額招生獎金，形成威脅。
7. 私校教師退撫與國立大學教師退休制度差異甚大，優異師資易被國立大學挖角。

為了不斷督促自己在既有的基礎上，正視本身的劣勢與面臨的危機，並加以改進與補強，強化競爭優勢，本校接續展開S、W、O、T之交叉矩陣分析，並進一步針對SO、ST、WO、WT歸納出增長、多元、扭轉及防禦等策略方向如下。

- 1.增長（SO）策略：著重於深耕人文素養、精進師資與課程、整合研發資源、擴大海外交流及強化校務經營等面向。
- 2.多元（ST）策略：著重於精進師資與課程、整合研發資源、深化實習與就業及強化校務經營等面向。
- 3.扭轉（WO）策略：著重於精進師資與課程、整合研發資源、深化實習與就業、擴大海外交流及強化校務經營等面向。
- 4.防禦（WT）策略：著重於精進師資與課程、整合研發資源及強化校務經營等面向。

因此，本校聚焦出校務發展六大策略如下所列。

策略一：深耕人文素養，型塑具關懷與服務熱忱之校園

策略二：精進師資、課程與實務，提升教學成效

策略三：整合研發資源，提升產學績效

策略四：深化實習成效，輔導全面就業

策略五：擴大海外交流，提升國際視野

策略六：強化校務經營，穩健學校發展

本校為管理學校經營管理方針，除進行完整的SWOT分析外，藉此積極發展因應對策和尋求契機，針對不同潛在風險類型，制訂因應策略及進行改善。同時也透過成立各功能性委員會與定期召開檢討會議，制定相關因應策略，確保學校穩健經營與永續發展。目前學校以「校務發展暨全面品質管理委員會」為最高營運品質決策單位，針對學校營運釐定方針，下設校務發展規劃、風險管理、校務管考及社會責任推動等小組，評估及管控校務營運風險、定期追蹤執行成果。針對本期重大性主題所對應策略與行動方案如下：

1.對應GRI Standards重大主題GRI 416：顧客健康與安全、GRI 413：當地社區之策略與行動方案

GRI Standards 重大主題	GRI 416：顧客健康與安全、GRI 413：當地社區
本校永續發展 重大議題	顧客的健康與安全、社會回饋
政策	依據本校104至105學年度校務發展計畫之「策略一：深耕人文素養，型塑具關懷與服務熱忱之校園」執行
承諾	秉持「以人為本、關懷生命」之辦學理念，本校除積極強化學生專業實務知能之培育，更強調人文素養及關懷與服務熱忱之涵養。本校各教學與行政單位除將積極深化人文精神教育、品格教育、勞作教育與服務學習課程之內涵，亦精進校外外志工服務（含國際志工）之推動，讓學生從必修的勞作教育與服務學習課程體悟關懷與服務之意義與重要性，進而結合專業知能投身校外志工服務。 本校亦強化安全、友善、健康、幸福校園之建構，針對身心障礙及原住民族學生提供友善學習環境與資源，並對全校學生推動全方位的學生輔導措施，含生活、弱勢關懷、住宿、心理諮商、課外活動與身體健康等面向之照顧和協助。 圖書資訊中心扮演提升校園內資訊服務質量的單位，讓學生更能發揮其潛能而達到良好學習成效。依身心障礙學生特性與需求提供圖書與數位學習資源和服務，也是本校努力的方向。本校強化優質校園環境的建構、精進能源使用效率以及環境永續教育之推動，以善盡地球公民之責任，從而落實「以人為本、關懷生命」之辦學理念。
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.強化人文精神生命、自我、自然及社會領域講座。 2.精進服務學習課程內涵與實施成效及擴充人文精神課程教材。 3.強化學生關懷與服務熱忱之涵養。 4.精進勞作教育、品格教育及師生志工服務實施機制與成效。 5.增進校園無障礙環境完善率。 6.強化對弱勢學生（中低收入戶、特殊境遇、身心障礙、原住民學生）之照顧、協助與輔導。 7.精進性別平等教育實施內涵與課程及性別平等案件處理機制與知能。 8.強化性別平等、安全與友善校園空間之建構。 9.提升教職員工生之性別平等與友善意識。 10.建構更完善之心理諮商輔導機制。 11.精進校外賃居學生訪視成效，確保校內外宿舍安全。 12.建構更完善之衛生保健機制，增進師生急救與衛生保健知能。 13.精進能源使用效率，降低用電量。 14.建構安全與綠美化校園環境，精進環境永續教育實施內涵與成效。 15.精進教職員工校園安全衛生再教育。 16.建置校園生活與學習訊息之APP資訊平台。

責任與制度	外部責任：教育部整體發展計畫之規範 內部制度：校務發展計畫作業、校務發展規劃小組設置辦法、校務發展暨全面品質管理委員會設置辦法
投入資源	24,265萬元(含校內預算、教育部整體發展經費等)
本校永續發展重大議題	顧客的健康與安全、社會回饋
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ●校務意見處理作業 ●弘光粉絲團https://www.facebook.com/welovehku/ ●弘光LINE官方帳號http://line.me/ti/p/%40xat.0000144783.cov ●教師申訴評議委員會 ●職員工申訴評議委員會 ●環安衛與能源管理溝通作業 ●弘光科技大學學生申訴處理辦法 ●性騷擾申訴專線04-26524840
具體策略	<ol style="list-style-type: none"> 1.落實品格教育與培養志工服務精神」行動方案 2.「提升人文素養型塑關懷服務的學習環境」行動方案 3.「深化師生關懷與服務熱忱」行動方案 4.「加強人文關懷及服務熱忱」行動方案 5.「落實服務學習教育計」行動方案 6.「大學入門」行動方案 7.「擴充精進人文精神課程」行動方案 8.「精進學生參與服務學習」行動方案 9.「運動志工暨型塑人文素養之活動實施」行動方案 10.「弘光心·關懷情·有品青年」行動方案 11.「強化弱勢學生關懷照顧」行動方案 12.「勞作教育課程精進」行動方案 13.「強化質居安全、落實住宿關懷，提升服務品質」行動方案 14.「活力、創新、合群～打造弘光優質青年」行動方案 15.「健康、安全、樂活」校園」行動方案 16.「用「心」守護、因「愛」茁壯－諮商輔導服務精進」行動方案 17.「強化照顧原住民族學生」行動方案 18.「精進能源使用效率，降低用電量」行動方案 19.「改造舊式建築，營造優質空間」行動方案 20.「設置防洪設施，強化校園水土保持」行動方案 21.「增進校園無障礙環境完善率」行動方案 22.「營造關懷境外生的校園」行動方案 23.「性別平等教育強化」行動方案 24.提供學生全方位的學習及生活資訊服務」行動方案 25.「強化身障學生使用館藏資源之服務」行動方案 26.「塑造人文閱聽環境，厚植學生基本素養」行動方案 27.「淨化館內空氣品質，提供健康優質環境」行動方案 28.「在職員工安全衛生再教育訓練」行動方案 29.「環境教育計畫」行動方案 30.「落實安環委員會諮詢審議功能」行動方案

產出績效

1. 舉辦品格教育活動
2. 師生參與服務學習、公益關懷與志工服務等活動
3. 學生參與人文社會相關演講及藝文活動
4. 師生參與志工培訓計畫
5. 設置品格教育指導教師與執行品格教育活動
6. 辦理大學入門活動
7. 辦理人文精神選書-「得天『讀』厚」心得留言活動
8. 辦理人文精神選書-「『讀』窟」共讀成果發表會
9. 辦理人文精神生命、自我、自然及社會領域講座
10. 辦理「『讀』家心間」實踐分享成果發表會
11. 辦理服務學習成果分享會
12. 辦理社區活動/講座及學生社團辦理地方文化特色行動方案
13. 辦理全校各項運動競賽之學生志工研習
14. 辦理學院跨系專業志工聯合服務
15. 辦理中小學營隊活動課程
16. 辦理「弘光關懷列車」、「健康天使服務隊」社區服務與健康宣導
17. 學生參與「國際志工」服務
18. 協助弱勢助學生辦理各項補助，順利就學
19. 提升勞作教育機制與實作成效
20. 校外宿舍安全評核暨房屋安全評鑑合格
21. 增設自動體外電擊器 (AED)
22. 辦理大一新生急救訓練
23. 參與「健康促進學校計畫」及辦理性教育宣導活動
24. 輔導駐校廠商供應「健康低碳餐、輕食餐」之品項
25. 完成身心障礙學生個別化支持服務計畫
26. 協助原住民學生參加專業證照考照課程
27. 提升校園夜間照明品質與效率，以降低全校總用電量
28. 疏導校園排水，新設置滯洪設施
29. 增設無障礙樓梯扶手、無障礙廁所、無障礙坡道及無障礙電梯
30. 辦理性別平等課程與活動及性教育及愛滋病防治社區宣導活動
31. 建置「APP管理生成平台」、「食衣住行育樂APP資訊平台」
32. 辦理職員工安全衛生再教育

2.對應GRI Standards重大主題GRI 201：經濟績效、GRI 418：客戶隱私、GRI 307：環境法規遵循、GRI 401：勞雇關係、GRI 404：教育與訓練之策略與行動方案

GRI Standards 重大主題	GRI 201：經濟績效、GRI 418：客戶隱私、GRI 307：環境法規遵循、GRI 401：勞雇關係、GRI 404：教育與訓練
本校永續發展 重大議題	辦學績效、顧客隱私、法規遵循、勞雇關係、教育與訓練
政策	依據本校104至105學年度校務發展計畫之「策略六：強化校務經營，穩健學校發展」執行
承諾	台灣地區少子化的趨勢日趨嚴峻，加上全球化的經濟趨勢，高等教育環境競爭亦愈來愈激烈，學校必須在這樣複雜的環境中生存外，更需要逐年成長。為落實本策略「強化校務經營，穩健學校發展」，藉由強化校務經營與穩健學校發展兩個向度的作為，確保校務穩定健全的發展並維持學校長期之營運，以達成本校成為健康與民生領域的領航學校之目標，肩負起培養符合國家發展及產業需求之人才。 強化校務經營著重在日常營運各個項目的效能提升；穩健學校發展則著重在永續的發展。因此在強化校務經營涵蓋的項目：包括組織設計、法規訂定與執行、流程設計、品質管理、資訊管理、人員素質、生源穩定、與財務管理等；穩健學校發展則涵蓋管理系統、人才培育、推廣教育、學校聲望、校務基金及自籌財源等層面。
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.提升教職員素質與能力。 2.增加自籌財源。 3.提升行政運作效率。 4.提升學校知名度。 5.提升社會影響力。 6.提升利害相關者滿意度。 7.達成招生目標。 8.增進財務管控績效。
責任與制度	外部責任：教育部整體發展計畫之規範 內部制度：校務發展計畫作業、校務發展規劃小組設置辦法、校務發展暨全面品質管理委員會設置辦法
投入資源	19,032萬元 (含校內預算、教育部整體發展經費等)
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ●校務意見處理作業 ●弘光粉絲團https://www.facebook.com/welovehku/ ●弘光LINE官方帳號http://line.me/ti/p/%40xat.0000144783.cov ●教師申訴評議委員會 ●職員工申訴評議委員會 ●環安衛與能源管理溝通作業 ●弘光科技大學學生申訴處理辦法 ●性騷擾申訴專線04-26524840
具體策略	<ol style="list-style-type: none"> 1.「深耕高中職～教學與實務資源連結」行動方案 2.「提升本校產創研績效之自籌財源」行動方案 3.「增強學生就業力」行動方案 4.「境外行銷」行動方案 5.「提升教職員素質與能力」行動方案 6.「改善職員工考核制度，落實職員工評鑑，提升行政效能」行動方案 7.「強化組織結構，檢視校務規章」行動方案 8.「增進財務管控績效」行動方案 9.「增進財務管控績效-責任會計」行動方案 10.「提升行政運作效率-提升經費核銷效率」行動方案 11.「提升行政效率，迅速處理獎助、輔導及進修訊息公文」行動方案 12.「運用大眾媒體，提升學校知名度」行動方案

<p>具體策略</p>	<ol style="list-style-type: none"> 13. 「即時回應利害相關者之陳情，以提升其滿意度」行動方案 14. 「善盡學校社會責任、提升社會影響力」行動方案 15. 「爭取校外募款資源，增加自籌財源」行動方案 16. 「整合多元平台，提供校園資訊單一入口」行動方案 17. 「擴充及建置公有雲及私有雲服務」行動方案 18. 「建置校園知識管理平台，營造資訊管理創新與整合之e化校園」行動方案 19. 「建置資訊系統個資保護措施」行動方案 20. 「提升資訊服務滿意度」行動方案 21. 「推廣中部大學圖書館聯盟資源共享活動」行動方案 22. 「提升資訊服務質量強化館務經營績效」行動方案 23. 「持續厚植各式專業館藏質量與設備」行動方案 24. 「強化學習討論室使用效益」行動方案 25. 「協助鄰近國中、小學進行環境教育宣導」行動方案 26. 「強化稽核系統之功能」行動方案 27. 「通過ISO系統國際標準驗證」行動方案 28. 「強化內控文件完整性」行動方案 29. 「強化產學連結基礎建設之功能，提升自籌財源能力」行動方案 30. 「持續推動品管圈（QCC）活動」行動方案 31. 「校務滿意度調查之實施與應用」行動方案 32. 「推動校務發展計畫管理資訊化」行動方案 33. 「爭取與品質相關之校級榮譽或獎項」行動方案 34. 「增加自籌財源」行動方案 35. 「擴大辦理政府委辦計畫」行動方案 36. 「深化社區教育特色」行動方案 37. 「推動產業合作訓練模式」行動方案 38. 「拓展推廣教育據點」行動方案 39. 「行政單位之自主管理先導計畫」行動方案 40. 「建置與推動校務研究發展機制」行動方案
<p>產出績效</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.各系及招生組至高中職辦理招生活動 2.辦理國中學生技職教育宣導及體驗課程 3.與廠商簽訂產學合作計畫 4.提升技術移轉或授權管理金額 5.辦理在校生職涯輔導 6.參與境外教育展與招生活動 7.增加境外媒體採訪與報導 8.促進境外人士來校參訪 9.增加境外生（含短研生及海青班）蒞校學習機會 10.辦理職員工基本能力教育訓練課程，通過基本能力測驗 11.完成各單位及職員工職務分析 12.調整職員工考核制度，修訂本校職員工考核辦法 13.每年進行續聘審視，檢視校內組織配置 14.重大支出皆有成本效益評估（重大支出：1仟萬以上金額屬之） 15.控管扣減不動產支出前現金餘絀佔學雜費收入之比率 16.控管舉債指數、銀行存款淨流入及學年度結餘款 17.檢討整體支出佔收入比偏高之系所（每學年挑前二名） 18.定期舉辦大型核銷說明會及針對核銷較不熟悉單位，舉辦個別座談會 19.辦理校內員工媒體教育訓練 20.主動召開記者會、發佈新聞稿及主動/被動提供媒體採訪需求，提升學校知名度 21.成立臉書粉絲團，即時發布與辦學績效相關訊息 22.即時回應利害相關者之陳情，處理期限以不超過7日為原則 23.定期更新弘光焦點訊息，擴大臉書粉絲團人數，每月提升臉書觸及人數 24.辦理重大募款計畫，以提升校友會捐款/獎助金額及各單位對外募款金額 25.建置教職員及學生校務系統單一登入整合入口平台 26.建置學生電子郵件系統及擴增學生雲端儲存空間容量由100MB到500MB 27.建置校園知識管理平台

產出績效

- 28.整合教師及職員資訊服務系統
- 29.舉辦系統導入及教育訓練
- 30.建置「個人資料安全保護系統」
- 31.辦理資料庫教育訓練
- 32.辦理校外環境教育宣導
- 33.維持ISO 9001、ISO 27001、ISO 14001、OHSAS 18001、TOHSMS及ISO 50001等國際驗證系統之有效性
- 34.開設有關於食品工廠實務相關訓練課程，並輔導在學學生取得職業證照
- 35.增加臨床實務相關訓練及食品中間工廠財源
- 36.促進ISO 22716認證廠之產品財源
- 37.辦理品管圈成果發表競賽，並推薦優勝圈組代表本校參與校外競賽
- 38.定期辦理校務滿意度調查並公開調查報告
- 39.統籌申辦各項品質獎項
- 40.穩定推廣教育收入，每年投標政府部會案件
- 41.推廣終身學習活動，辦理大台中地區服務地點及行動教室課程
- 42.定期舉辦社區學習活動
- 43.辦理校務研究工作坊及系列講座

本校校務發展計畫整體執行成效，於每年8月由教育品質發展中心執行稽核作業，並彙整上一學年各單位行動方案之量化績效指標實際值後，委請各策略統籌單位主管進行審核並統整該策略之整體執行成效，就未達成目標值之行動方案會同步請各策略統籌單位主管依其對該策略之風險及影響程度判定是否持續列管追蹤。其審核結果提報至校務發展規劃小組審議，及校務發展暨全面品質管理委員會報告。需列管追蹤之行動方案所屬單位，須提改善方案，經策略統籌單位主管審核後據以實施，教品中心於隔年8月再行追蹤改善成效，並提報至校務發展規劃小組審議。104及105學年度校務發展計畫行動方案執行成效如表3-1。

表3-1、104/105學年度校務發展計畫行動方案執行成效總覽表

策略	行動方案(案)	績效指標總件數	已完成(件)	部分完成(件)	尚未完成(件)	完成率	未達成之績效指標	
							結案(件)	持續列管追蹤(件)
策略一、深耕人文素養，型塑具關懷與服務熱忱之校園	52/	200/	193/	4/	3/	96.5%/	7/	0/
	51	205	193	12	0	94.15%	12	0
策略二、精進師資、課程與實務，提升教學成效	49/	340/	313.5/	16.5/	10/	92.21%/	22.5/	4/
	29	337	311	21.5	4.5	92.28%	25	1
策略三、整合研發資源，提升產學績效	34/	199/	178.5/	15.5/	5/	89.7%/	17.5/	3/
	33	199	174.5	19.5	5	87.69%	21.5	3
策略四、深化實習成效，輔導全面就業	29/	241/	230/	11/	0/	95.44%/	11/	0/
	29	245	238	7	0	97.14%	7	0
策略五、擴大海外交流，提升國際視野	32/	194/	182/	9/	3/	93.81%/	11/	1/
	32	193	173	13	7	89.64%	20	0
策略六、強化校務經營，穩健學校發展	40/	117/	103/	10/	4/	88.03%/	13/	1/
	40	119	111	7	1	89.08%	8	0
合計	236/	1291/	1200/	66/	25/	92.95%/	82/	9/
	214	1298	1200.5	80	17.5	92.49%	93.5	4

註1：已完件數/ 績效指標總件數 X100% = 完成率

註2：例：績效指標為「教師獲政府部會之計畫件數與金額(萬元)」，如件數有達成，但金額未達成，則以已完成0.5件，部分完成0.5件呈現。

註3：104學年度9件需列管追蹤之績效指標，其改善追蹤情形已提至106.10.17校務發展規劃小組會議審議通過全部結案；105學年度4件需列管追蹤之績效指標，已請權責單位研擬改善方案，經策略統籌單位主管審核後據以實施，教品中心擬於107年8月再行追蹤改善情形後，提至校務發展規劃小組會議審議。

3.4 內控制度

本校為確保營運效能之提升、資產安全之保障、財務報導之可靠性及相關法令之遵循，於98年完成內部控制制度之制訂並經董事會議通過後實施，創全國私校之首推動內部控制制度，獲教育部肯定！自96學年度起連續五年榮獲教育部專案計畫經費補助，執行內部控制制度之專案研究及推廣說明。

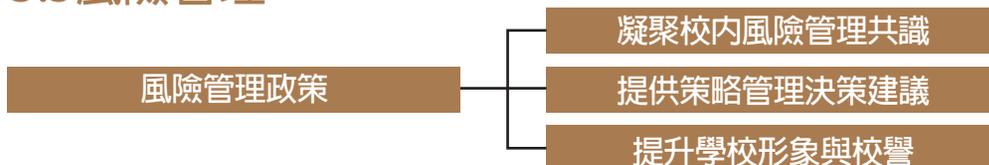
本校為強化內部控制及優化服務品質，於教育品質發展中心下設文件管理組，負責本校內部控制制度之管理作業，包含內控文件之發行、修訂與廢止程序以及文件系統平台的更新維護，以確保本校教職員在執行相關校務行政作業時，皆有相對應之標準作業程序可供遵循，且內部控制制度文件涵蓋本校執行之各項國際標準驗證系統。105學年度內部控制制度文件共有190份，其明細如表3-2。

表3-2、105學年度內控文件總覽表

作業事項	文件份數	對應ISO系統	作業事項	文件份數	對應ISO系統
人事事項	15	ISO9001	營運事項-國際交流及合作事項	3	ISO9001
財務事項	18		營運事項-其他營運事項	21	
營運事項-教學事項	54		關係人交易	1	
營運事項-學生事項	22		內部稽核管理作業	1	ISO27001 BS10012 ISO14001 OHSAS 18001 ISO5000
營運事項-總務事項	10		營運事項-資訊處理事項	16	
營運事項-研究發展事項	1		營運事項-職業安全衛生暨環境保護事項	27	
營運事項-產學合作事項	1				
合計			190份		

基準日：106.11.30

3.5 風險管理



風險管理組織

鑑於社會環境的快速變遷及技職體系學制的多元化，並因應組織規模的擴編，本校經營管理團隊著手建置一套可確保校務品質的管理機制，作為校務運作的治理模式。將全面品質管理的經營理念導入校務營運。在風險管理方面，特設置風險管理小組評估及管控整體校務營運風險，落實風險管理有效降低風險發生之可能性，合理確保達成校務發展目標，本校校務發展暨全面品質管理系統架構圖如圖3-2。



圖3-2、本校校務發展暨全面品質管理系統架構圖

風險辨識

我國近幾年人口結構變遷軌跡呈現「先快速少子女化，再快速高齡化」，對此，如何提升教學品質、加強國際化、有效縮短學生在校所學與職場需求技能間落差、強化學用合一、提升學生就業競爭力等等，這些問題皆構成大學的潛在威脅與挑戰。檢視內、外部環境帶來的衝擊，歸納出弘光的九大風類險型如圖3-3，各類風險分析與因應對策如表3-3所示：

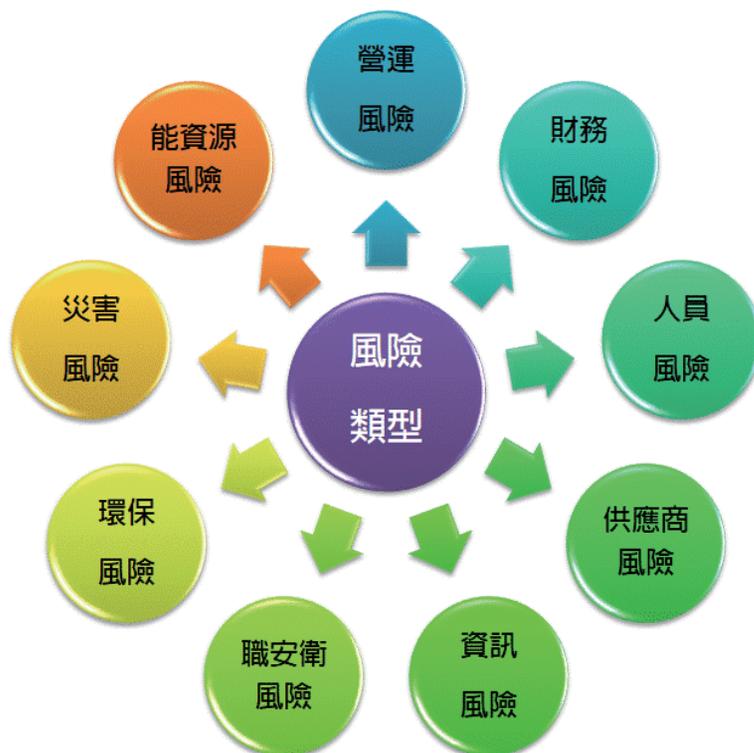


圖3-3、本校九大風險類型圖

表3-3、各類風險分析與因應對策

類型	外部環境	風險	因應對策
經營風險	我國近幾年人口結構變遷軌跡，呈現「先快速少子女化，再快速高齡化」且高教技職體系間、校際及系間的界限愈來愈模糊，競爭激烈	1.校地不足發展受限 2.少子化生源大幅減少 3.產業技術變化快速	1.舊有空間活化、改善 2.合適的財務規劃 3.重新檢視系所定位與社會需求之間的切合度 4.爭取的各類特色計畫 5.發揮醫護健康與民生方面強項 6.強化且宣傳國內外實習與就業之間連結 7.增進師生整體外文能力 8.跨領域資源整合
財務風險	政府機關及校外資源經費的補助爭取日趨不易，營運過程中之開源節流是能否盈餘之關鍵因素	1.因經營績效不如預期或營運中可能面臨之風險(少子化)，致影響學校整體經營目標之達成 2.固定資產投資計畫之可行性，未審慎評估相關作業 3.因颱風、地震、火災等天然災害因素致影響學校財務上之損失	1.控管整體經費支出，維持學校財務穩定度 2.分析各系所收入支出項目，進而檢討現行預算分配原則，另針對整體支出佔收入比偏高之系，檢討其運作模式 3.完整公開「大專校院校務及財務資訊公開平台」要求之財務面資訊
人員風險	私校退撫與國立大學教師退休制度差異甚大且基層人員薪資低，優秀人才招募與留才不易	專業能力斷層	首重育才與留才，提升教職員工向心力，落實同工教育訓練與進修機
		優秀人才流失	1.檢視與評估教職員薪資結構 2.提撥校務基金及落實彈性薪
供應商風險	與供應商之間的往來易產生弊端	貪腐舞弊	供應商的選擇、評鑑考核、發包、監督及驗收等相關規範，皆參照政府採購法訂定符合本校之作業程序且單位依循辦理，以確保學校營運活動的有效性與適切性
	採購與供應商管理的課題有交期延誤、斷料、漲價...等風險	供應商品質	
資訊風險	資訊多元化時代，從入校階段到離校階段，涉及教職員工生個人隱私問題，須加以管控	教職員工生個人資料外洩	建構完整資訊安全管理機制，強化個人資料保護
職業安全衛生風險	職業安全衛生法適用範圍從指定行業擴大到所有行業	職業安全衛生災害(第一種壓力容器操作意外、切割夾捲意外、皮膚接觸危害化學品、人因性危害、感電、高處墜落、承攬商意外等)	營造職安衛生之氛圍 深化職安衛生之知能 降低職場危害之風險 落實自主管理與溝通
環境保護風險	氣候變遷導致極端氣候促使國內外重視環境保護、災害管理與能資源管理	空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音等因素致影響學校形象與校譽	落實污染預防與減量/推動環境教育與宣導/建構永續綠色之校園/友善學校周邊與社區
災害風險		天然災害(颱風、地震與水災等災害)	建立校園災害防救體系，統籌資源、落實防減災整備工作
能資源風險		氣候異常因素能源價格上升致影響學校財務成本	提高能源使用效率/優先採購節能產品/建構能源管理系統/全員參與節能減碳

以資訊安全風險管理為例：

一、資訊安全資產風險評估步驟



(一)、資產的鑑別：以業務流程為主軸，以鑑別出資訊資產以及其他與資訊安全管理有關的資產及相對應之負責人員。資產依其性質不同建議分類為以下，資訊資產、服務資產、軟體作業與應用程式、硬體資產、人員資產、組織與聲譽共6大類。

(二)、參考各大資訊系統可能面臨的威脅/脆弱點，依各資產類別列出一般可能面對的威脅/脆弱點的因子。

(三)、風險鑑別：依風險鑑別等級表將各資產風險彙整於「風險評鑑表」，風險值 = 資產價值等級 * 風險衝擊程度值 * 可能性等級值範例：資訊資產價值等級為5，衝擊程度為3，威脅發生的可能性等級為3，計算出風險值為45。

二、資訊安全風險改善步驟



(一)、決定臨界風險值

由資通安全處理小組以80/20法則計算臨界風險值(可接受風險值=「風險值個數*20%」)，即以總風險數的20%較高風險值做為優先保護之計畫，例如：風險總個數為100個時，則優先保護風險值較高的前20個風險。

(二)、控制措施和對策的鑑別

列出的每項風險，對於這些控制目標及控制措施將彙整於「風險評鑑表」。

(三)、執行成果向「資通推展暨安全管理委員會」提供總結報告。

三、執行成效

學年	執行狀況	執行成效
104	(1) 70 項資產統計出資產風險最高共有 121 項。 (2) 依 82 法則，處理風險值為 12 以上之風險項目總計有 49項。	(1)49 項風險項目已改善完畢。 (2)無重大資安事件發生。
105	(1)70 項資產統計出資產風險最高共有 120 項。 (2)依 82 法則，105.1 學期處理風險值為 12 以上之風險項目有 24 項；105.2 學期處理風險值為 8 以上之風險項目有 24 項。	(1)105.1 學期 24 項風險項目已改善完畢；105.2 學期因其風險值已經很低了，故各項資產之風險暫不處理。 (2)無重大資安事件發生。
106	(1)70 項資產統計出資產風險最高共有 120 項。 (2)依 82 法則，處理風險值為 8 以上之風險項目有 24 項。	(1)因其風險值已經很低了，故各項資產之風險暫不處理。 (2)無重大資安事件發生。

3.6關於營運變化的最短預告期

本校之校務發展築基於「校務發展計畫」擬訂期間，一則暢通由下而上之建議管道，二則具體實踐由上而下之分工合作精神，以達有效引導校內成員主動創造、實現教育的理想及目標。校務發展計畫制定歷程則由本校校務發展規劃小組會議，研擬全校性發展目標與重點策略後，提報校務會議審議，再呈報董事會審議。若遇有可能嚴重影響員工權利的部份如不能續聘該員工時，將依勞基法規定辦理。以本校增調所系為例，從規劃到正式招生，大約需要經過2年時間，相關程序如圖3-4所示。



圖3-4、增調所系程序

3.7供應商管理作業

供應商提供本校之服務，主要包含事務設備、儀器設備、耗材、工程建置及人力服務等(如圖3-5)且歷年未發生重大職業災害，另本校並無實質的供應鏈程序，故供應類別無重大改變。102-105學年度本校合作之供應商類別與交易金額如表3-4：



圖3-5、供應商提供本校服務圖

表3-4、102-105學年度本校合作之供應商類別與交易金額一覽表

單位：仟元

學年度	類別	財務	工程	勞務	合計
102	家數	258	9	34	301
	交易金額	131,391	19,574	22,372	173,338
	百分比	75.80	11.29	12.91	100
103	家數	240	15	29	284
	交易金額	121,792	64,021	30,029	215,843
	百分比	56.43	29.66	13.91	100
104	家數	231	16	37	284
	交易金額	135,006	14,750	38,750	188,507
	百分比	71.62	7.82	20.56	100
105	家數	304	25	75	404
	交易金額	160,581	102,823	40,268	303,673
	百分比	52.88	33.86	13.26	100

廠商管理與稽核，依據政府採購法，制定採購作業流程。供應商的選擇、評鑑考核、發包、監督及驗收等相關規範，皆參照政府採購法訂定符合本校之作業程序且單位依循辦理，以確保學校營運活動的有效性及適切性。供應商管理分為供應前、中、後三個階段，內容分述如下：

	<p>供應前：</p> <ul style="list-style-type: none"> 嚴格審查供應商資料 採購相關資訊公開透明化 優先供應減少環境危害之物件
	<p>供應中：</p> <ul style="list-style-type: none"> 施工前進行承攬商危害告知 要求廠商依循職業安全衛生法規相關規定辦理 要求廠商確保場所及人員之安全
	<p>供應後：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每學年進行廠商服務品質評量 每兩年舉辦乙次廠商座談會 稽核室不定期與廠商進行會談

3.8利害關係人議合、滿意度調查、鑑別重大主題與邊界

利害關係人鑑別

本校利害關係人的定義為對學校產生直接或間接影響，以及受學校影響的個人或組織。基於此定義，本校利害關係人分成在校生、家長、教職員工、董事會、企業主、政府單位、社區民衆/NGO(非政府組織)、畢業校友。

利害關係人議合

本校十分重視利害關係人與學校之間的溝通，除學校相關會議外，並運用網頁、電子報及社交網頁或軟體等溝通管道，即時公告學校最新資訊及瞭解利害關係人之意見，相關溝通管道如下：

利害關係人	關切議題	溝通方式	頻率
在校生	校園安全與設施 學習資源與學習成效 公平與無歧視的學習環境 就業機會	學生代表座談會	每學期日間部兩次，進修部一次
		校園佈告欄	隨時
		校園安全緊急電話及按鈕	隨時
		弘光粉絲團	隨時
		校安中心(24小時執行)	不定期
		弘光LINE	隨時
		弘新聞	每月兩次
		系聯合班會	每學期兩次
		教務長信箱、教務處網頁	隨時
		導師時間	每兩週一次
		學生輔導工作委員會 特殊教育推行委員會	每學期一次 每學期一次
家長	學習資源與學習成效 校園治理 就業機會 學校聲譽	新生家長座談會	每學年一次
		媒體廣告	隨時
		學校網頁	隨時
		e-portfolio家長專區	隨時
		導師輔導電話	隨時
教職員工 (教師及員工)	教學研究環境 訓練考核與升遷(升等) 員工福利與保險 校園安全	校長信箱	隨時
		職員工座談會	每學期至少一次
		學校網頁公告	隨時
		校務會議	不定期召開
		院務會議	
		系務會議	
		公聽會	
		校務座談會	每學期兩次

利害關係人	關切議題	溝通方式	頻率
教職員工 (教師及員工)	教學研究環境 訓練考核與升遷 (升等) 員工福利與保險 校園安全	校務座談會	每學期兩次
		行政會議	每月一次
		總務會議	每學期一次
		校園安全暨災害防救委員會	每學期一次
董事會	學校治理 學校營運與財務	董事會議	每學期兩次
企業主 (雇主與 實習機構)	學生素質及實務能力 產學合作與研發能量	實習前、後企業座談會	每學年兩次
		產學合作座談會	每次活動進行
		產官學會議	
		課程諮詢委員會	
		實習會議	
政府單位	環境與安全衛生評鑑 獎補助計畫執行績效 校務評鑑 畢業生就業率	參與主管機關舉辦之法規 公聽會、研商座談會、說 明會等會議。	不定期
		與主管機關維持良好互動 ，並配合辦理相關活動。	依計畫要求
		產官學會議	
		課程諮詢委員會	
		實習會議	
社區民衆與 NGO (非政府組織)	降低環境衝擊與校園管理 政策 服務學習與志工服務	網頁公告、公開管理資訊	隨時更新資訊
		警政聯誼	每年一次
		房東會議	每學期一次
		社區聯誼	不定期
		公文	
		活動辦理與檢討	
畢業校友	回校進修機會 永續學習 校(系)友會	學校網頁	隨時
		問卷調查電話	每年一次
		FB及其他網路工具	
		系友回娘家	每年一次
		問卷調查	每年一次
		以電話、e-mail、面對面 直接溝通	一學期平均 20人次

滿意度調查

本校十分重視利害關係人如學生、家長、畢業校友、雇主及教職員工之建議，每兩年聘請校內相關領域教師組成調查小組，針對上述利害關係人進行校務滿意度調查，藉此瞭解對校務推展之滿意程度，並得以檢驗校務措施之實踐，做為校務推展規劃及執行之參考，以確實檢核校務施行之措施是否符應利害關係人、產業界與社會大眾的期待。不論是各構面或開放性文字意見，均反饋至權責單位，由權責單位提出改善計畫或措施，再由教育品質發展中心管考其改善作為或成效。校務滿意度調查項目如表3-5：

表3-5、校務滿意度調查項目一覽表

內部	學生就學滿意度	教學措施、行政支援、生活照應、就業升學、圖書資源、建物與儀器設備
	教師工作滿意度	教師支援、教學活動、學校建物、研究資源、行政支援、生活照應、整體看法、教學設備、各項制度
	職員工滿意度	工作本身、行政支援、生活照應、各項制度、領導與組織氣氛、建物與環境設備、整體看法
外部	雇主滿意度	個人品德表現、具主動學習態度、外語能力
	家長滿意度	學習態度、參加過學校社團活動、整體滿意度、證照輔導課程畢業前需完成校外實習
	社會聲望調查	知名度排名調查、認同度排名調查、忠誠度排名調查、整體評價

一、學生：

本校105學年度針對在校學生進行就學滿意度調查（問卷總計發出1,752份，回收1,283份），從圖3-6可知，105學年度學生對本校各項措施之總滿意度的平均數高於101與103學年度。其中「建物設備」及「生活照應」項目經採行有效對策後，滿意度有明顯的提升。經校務滿意度檢討會議(2015.11.12)決議，由權責單位進行原因分析與討論，其對策如下：

調查項目	原因分析後所採對策執行情形
建物設備	<ol style="list-style-type: none"> 1.電腦教室提供之印表機，更新列印步驟後更為簡便。 2.開發網路訊息回傳程式，電腦開機時會自動測硬體有無損壞並主動回傳訊息。 3.購買Adobe Dreamwaver及Photoshop系列軟體提供學生使用。 4.於各大樓增設共124台無線基地台，並公告說明其信號狀況。
生活照應	<ol style="list-style-type: none"> 1.營養師與餐廳協調，每月調整菜單，依當季食材的種類與特色搭配不同烹煮方式，提高菜色之多樣性。 2.每日提醒餐廳上網登錄校園食材，並請櫃位完成熱量標示。 3.新增及更換高畫質攝錄影設備(共14支)。

資料來源：101、103、105學年度
弘光科技大學在校生滿意度調查
101學年度n=1085
103學年度n=1131
105學年度n=1283



圖3-6、101.103.105學年度學生對本校各項措施滿意度比較圖

二、家長：

為調查在校生家長對於本校辦學之滿意度，於105學年度抽樣1,115家長為調查對象，結果發現在校生家長對於本校各項構面普遍為滿意，且高於103學年度滿意度（如表3-6），唯家長忠誠度構面因103學年度起增加「家長表示，如果可以重新選擇，您仍會推薦子女就讀尊重子女意見」之選項，故「家長表示，如果可以重新選擇，您仍會推薦子女就讀同校同系所」之選項比率逐年降低，由此顯示普遍家長多為尊重的子女意見；而「家長，會視當時情況參加家長座談」之選項，普遍家長願意或會視情況參加家長座談會。

表3-6、101.103.105學年度在校生家長滿意度

構面項目	學年度平均數		
	101	103	105
校系認知度	101	103	105
系所就業方向	3.3	3.4	3.8
畢業前需完成校外實習	3.8	3.5	3.8
證照輔導課程	3.3	3.2	3.9
弱勢家庭助學措施	3.3	3.4	3.9
參加過學校社團活動	3.6	3.7	3.9
辦學成效滿意度	101	103	105
學習(讀書)態度	3.7	3.7	3.9
學習成績(學生成效)	3.7	3.6	3.7
學校辦學的整體滿意度	3.7	3.9	3.9
家長忠誠度	101	103	105
家長，認為子女整體表現是進步	72.1	67.9	77.4
家長，會視當時情況參加家長座談	49.8	57.2	43.8
家長表示，如果可以重新選擇，您仍會推薦子女就讀同校同系所	80.7	26.7	13.1
家長表示，如果可以重新選擇，您仍會推薦子女就讀尊重子女意見		69.7	84.3
家長，願意推薦其他親友就讀本校	97.5	98.4	98.5

(103學年度n=1162、105學年度n=1115) (五尺度計分)

三、教師

本校105學年度採用電子郵件內含網路問卷寄至教師個人信箱，進行校內教職員工同仁之滿意度調查，教師之問卷回收率為81.9%。相較於103學年度教師滿意度調查結果，105學年度教師對「生活照應」、「學校建物」及「教學支援」滿意度較高，請參見圖圖3-7。

資料來源：101、103、105學年度
弘光科技大學教師滿意度調查
101學年度n=239
103學年度n=247
105學年度n=262

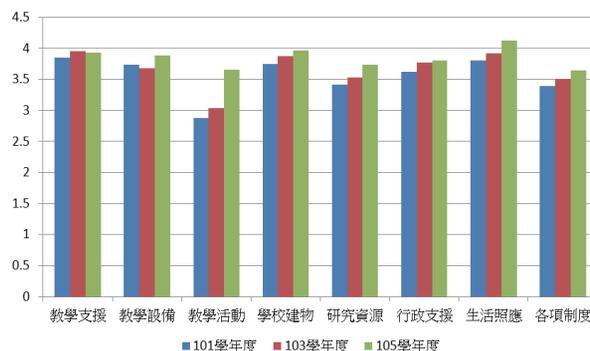


圖3-7、101.103.105學年度教師滿意度(平均數)比較圖

對教師滿意度較高的構面，本校將繼續保持與提升，對滿意度較低的構面，也持續檢討，提出具體改善措施，再由教育品質發展中心管考其改善作為或成效。經校務滿意度檢討會議(104.11.12)決議，由權責單位進行原因分析與討論，其對策如下：

調查項目	原因分析	對策	改善措施執行情形
教學活動	<ol style="list-style-type: none"> 1.學生評量教師之教學成效，可能受課程性質（必修課或選修課、理論或活動），授課時間(上、下午第1,2 節或星期五)等因素影響，故容易讓教師對教學評量制度有疑慮。 2. 教學評量成績會與評量不佳需接受後續輔導、教師升等產生連結，故本易引起教師擔憂。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.教務處邀請每院1至2名教師座談，瞭解教師對學生評量教師的制度，再研擬對應策略。 2.於104.2學期起會於學生填寫教學評量時，加入提醒說明，請學生本人詳細閱讀題項後填寫。 3.教學評量問卷題項調整外，另外實施期中學生意見調查，開放學生針對教師之教材內容、教學方法、學習評量、作業規定等教學要項提供意見，實施時間為第八至九週，做為教師即時改善教學之參考。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.已於教學/導師評量問卷填寫系統新增彈跳視窗-請務必本人詳閱題目後填寫，且須注意問卷中有反向題。 2.104.1學期教學評量問卷內容調整如附件1，另已於104.1學期第8-9週實施期中學生意見調查，並請老師至系統查詢，以作為教學之參考。
各項制度	<p>多元升等：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.教學升等的規定，院還需要2篇SCI，教學升等規定卻比著作升等嚴格。 2.升等的規範變動太大，修訂太過頻繁，讓老師無所適從。 3.升等的類別卻只能選一種，一簽下去三年不能變動。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.各院可依發展方向需求，自行訂定標準。 2.升等每年約修正二次，因應多元升等配合教育部規範進行修正。 3.努力專攻一類升等規範，避免分散研究或教學能量。若有特殊情形，可依辦法規定循行政程序，簽由校長核示。 	<p>多元升等依本校教師申請升等標準辦理(105.05.17修正校教評會通過)，104.2學期透過多元升等制度通過者有2人(技術報告1人，教學實務與研究1人)</p>

調查項目	原因分析	對策	改善措施執行情形																														
各項制度	<p>教師評鑑：</p> <p>1.教師評鑑四項評量，若四項皆要兼顧，造成教師不小的壓力。</p> <p>2.目前四項評鑑訂定的內容太細。</p> <p>3.老師為因應教師評鑑，尤其是服務項目，對於各研討會、活動的參與，採取消極態度。</p>	<p>教師評鑑四項評量已修正，新制規範已沒有之前那麼細，修正說明如下：</p> <p>教師評鑑共分為：</p> <p>一、教師教學部份之評審項目分為： 教學表現(55%)；教學準備、學習輔導、教學研修、教學行政配合(前四項計45%)。</p> <p>二、教師研究部份之評審項目分為： 論文著作發表(30%)、研究計畫(含科技部大專生)(35%)、專利、技術移轉或授權、產學成果反饋教材、研發成果商品化(30%)、藝術類展覽及演奏(0-20%)、學術研究及專業技藝競賽得獎(5%)、特殊創作(0-20%)。</p> <p>三、教師輔導評量項目包括： 學務工作(42%)、學生服務(36%)、學生輔導與發展(32%)、學務行政(必要)及輔導關懷。</p> <p>四、教師服務評量項目包括： 專業選項(20%)、校級選項(40%)、院系選項(40%)。</p>	<p>本校教師考核與評鑑辦法及教師考核與評鑑實施細則已於105.06.21修正校務會議通過，適用105學年度，2017年10月結算成績。本校教師評鑑四項評量所佔評量權重依教師職涯定位分別如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>類型</th> <th>教學</th> <th>研究</th> <th>輔導</th> <th>服務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一</td> <td>一般型</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>二</td> <td>研究型</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>25%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>三</td> <td>教學型</td> <td>40%</td> <td>20%</td> <td>25%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>四</td> <td>產學型</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>25%</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> <p>教學部份之評量項目分為： 教學準備、教學表現、學習輔導、教學研修、教學行政配合。</p> <p>研究部份之評量項目分為論文著作發表、研究計畫、專利、技術移轉或授權、藝術類展覽及演奏、學術研究及專業技藝競賽得獎、指導科技部大專學生研究計畫、特殊創作、產學合作與研究成果反饋教材、技術開發、研究成果商品化。</p> <p>輔導評量項目包括學務工作、學生服務、學生輔導與發展、學務行政配合。</p> <p>服務評量項目包括專業選項、校級選項及院系選項</p>	項目	類型	教學	研究	輔導	服務	一	一般型	25%	25%	25%	25%	二	研究型	20%	40%	25%	15%	三	教學型	40%	20%	25%	15%	四	產學型	20%	40%	25%	15%
項目	類型	教學	研究	輔導	服務																												
一	一般型	25%	25%	25%	25%																												
二	研究型	20%	40%	25%	15%																												
三	教學型	40%	20%	25%	15%																												
四	產學型	20%	40%	25%	15%																												

四、職員

本校105學年度採用電子郵件內含網路問卷寄至職員工的個人信箱，進行校內教職員工同仁之滿意度調查，職員工之問卷回收率為80.63%。相較於103學年度，其105學年度各構面滿意度之平均分數範圍落於3.43分至3.93分，為普通到滿意之間，請見圖3-8。

資料來源：101、103、105學年度
弘光科技大學職員滿意度調查
101學年度n=234
103學年度n=277
105學年度n=277

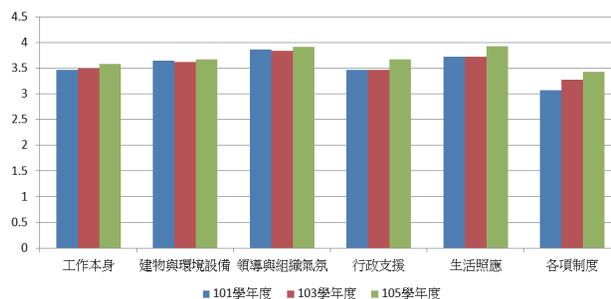


圖3-8、101.103.105學年度職員滿意度(平均數)比較圖

校務滿意度檢討會議(104.11.12)決議，針對低於3.5的項目由權責單位進行原因分析與討論，其對策如下：

調查項目	原因分析	對策	改善措施執行情形
各項制度	職員工考核單位群組乙丙丁的考核比例為20%，覺得比例過高(等於每5人就有1人需為乙等以下)	各群組等第百分比，可由校長、副校長及主秘開會討論調整，幅度為0%至20%。	104學年度職員工考核等第百分比經105.07.27職評會中討論，乙等百分比由20%調降為17%

五、雇主：

本校畢業生除於升學就業有良好表現，畢業生表現亦獲得雇主肯定，以就業企業雇主、主管或資深職員為調查對象，利用電話訪問、網路問卷、紙本問卷傳真回傳及回寄之方式蒐集資料，進行畢業生就業之雇主滿意度現況。於105年7月至10月期間，以103學年度畢業生畢業後一年之調查共回收1,459位雇主之問卷資料；於106年7月至10月期間，以104學年度畢業生畢業後一年之調查共回收1,180位雇主之問卷資料，結果顯示(表3-7)：滿意度最高的前三項以五等第量表計分。可見畢業生就業之雇主對於本校學生在個人品德表現、公司的認同度、主動學習態度、個人品德、人際關係及具有學習意願等方面極為肯定，更於業界中獲得未來優先考慮聘用本校畢業生之正向回應及評價。

表3-7、雇主滿意度全校整體現況

滿意度 學年度	最高	第二高	第三高	整體評價	未來優先考慮聘用 本校畢業生
103	個人品德表現 4.12分	公司的認同度 4.11分	主動學習態度 4.08分	4.08分	4.12分
104	個人品德 4.34分	人際關係 4.28分	具有學習意願 4.26分	4.13分	4.13分

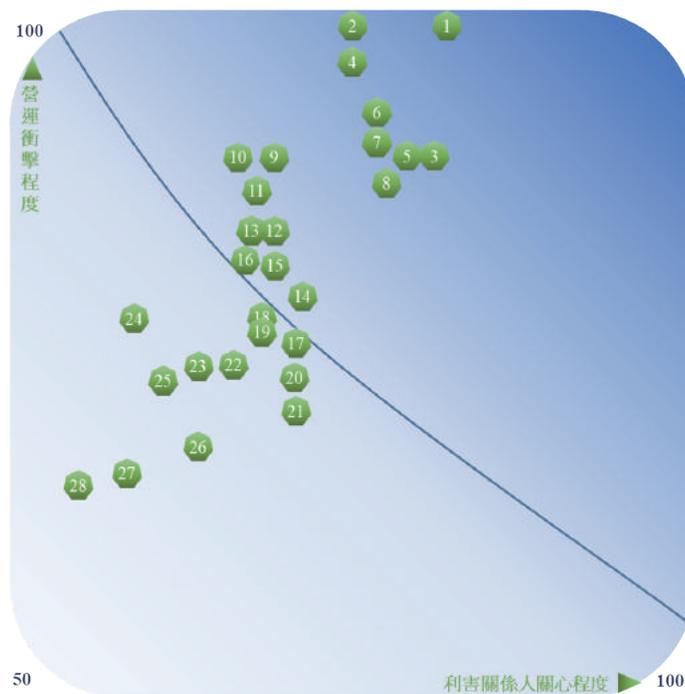
鑑別重大與邊界

永續發展重大主題

2017年校園永續報告書透過鑑別利害關係人、議題蒐集與主題歸納、分析、重大性鑑別、審查與討論等5大步驟與系統化分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續議題，與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運的永續績效，讓校園永續報告書揭露的資訊能符合利害關係人的需求。

鑑別利害關係人	本校利害關係人的定義為對學校產生直接或間接影響，以及受學校影響的個人或組織。基於此定義，本校利害關係人分成在校生、家長、教職員工、董事會、企業主、政府單位、社區民眾/NGO(非政府組織)、畢業校友	8大利害關係人
議題蒐集與主題歸納	議題的蒐集主要以GRI Standards及SDGs 永續發展目標做為議題蒐集之基礎，再依其關聯性與弘光企業特性歸納出28項議題，做為焦點團體座談會問卷設計方針	28項議題
分析	弘光採用焦點團體座談會方式，進行各利害關係人關注議題調查，做為主題篩選之參考。座談人數31人，其中關注座談21人，衝擊度座談(校內一級主管)10人	焦點座談31人
重大性鑑別	透過分析，將各主題之關注度得分及學校管理階層對於永續經營之衝擊程度得分進行乘積，以得分5,625分以上之主題優先排序，並經社會責任推動小組討論後，鑑別出16個永續發展重大議題，再對應至GRI Standards重大主題並揭露其管理方針與相關指標資訊	10項重大永續主題
審查與討論	經分析後之重大永續議題、回應章節與邊界分析，並經社會責任推動小組審查，弘光未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於校園永續報告書中	第3本校園永續報告書

永續發展重大主題矩陣分析圖



永續發展重大議題排序

- | | | | |
|------------|------------|-------------|---------------|
| 1.校園衛生 | 8.法規遵循 | 15.污水及廢棄物排放 | 22.水資源管理 |
| 2.學習及職涯輔導 | 9.滿意度 | 16.能源管理 | 23.員工多元化與平等機會 |
| 3.教學品質 | 10.學校營運與財務 | 17.環境衝擊申訴機制 | 24.供應商環境管理 |
| 4.辦學績效 | 11.勞雇關係 | 18.溫室氣體排放 | 25.女男同酬 |
| 5.顧客隱私 | 12.教育與訓練 | 19.勞工實務申訴機制 | 26.學校聲譽 |
| 6.顧客的健康與安全 | 13.職業健康與安全 | 20.不歧視 | 27.採購行為 |
| 7.社會回饋 | 14.環保方案策略 | 21.人權問題申訴機制 | 28.學校治理 |

繪製關注線，以針對利害關係人對重要議題之關心程度與重要議題對校營運之衝擊之75分數值計算其乘積，所得數值將為一關注度得分值，以此數值訂為重大界限值(若採用九宮格配合關注度得分結果之方式進行分級，分別針對利害關係人對重要議題之關心程度與重要議題對校營運之衝擊訂定分類等級，再透過矩陣指定關注度分級之高、中、低區塊。篩選的方式仍以選定高於某一等級(例如中度關注[含])以上為關注區，然而此法對於等級邊緣之案例其評分結果與所屬等級會有混雜不合理之狀況出現，如部分低度關注會有低估、部分高度關注會有高估的狀況。)

永續發展重大主題排序與邊界判別

從與各類利害關係人的溝通過程，我們鑑別出利害關係人較重視的16個永續發展重大議題，學校營運產生了影響，其中校園衛生、學習及職涯輔導及教學品質雖非特定主題準則之揭露項目，但因利害關係人關心程度高，故列入主題揭露之項目。此次本校所揭露的主題與前次(2015年版)主題項目比較如表3-8：

表3-8、2015年與2017年本校永續發展重大議題項目比較表

面相	本校永續發展重大議題項目	本校永續發展重大議題項目	2017年利害關係人重視之重大議題
經濟	經濟效果	★	
	市場形象	★	
	採購實務	★	
	辦學績效		★
	學校營運與財務		★
環境	能源	★	★
	排放	★	
	廢污水與廢棄物 (污水及廢棄物排放)	★	★ 項目更名為污水及廢棄物排放
	產品與服務	★	
	法規遵循	★	★
	整體情況	★	
	環境問題申訴機制	★	
	環保方案策略		★

面相	本校永續發展 重大議題項目	本校永續發展 重大議題項目	2017年利害關係人 重視之重大議題
社會	勞雇關係	★	★
	職業健康與安全	★	★
	訓練與教育	★	★
	員工多元化與平等機會	★	
	女男同酬	★	
	勞工實務申訴機制	★	
	不歧視	★	
	投資	★	
	強迫與強制勞動	★	
	原住民權利	★	
	人權問題申訴機制	★	
	當地社會	★	
	社會衝擊問題申訴機制	★	
	顧客的健康與安全	★	★
	產品及服務標示	★	
	顧客隱私	★	★
	社會回饋		★
弘光	校園衛生	★	★
	學習及職涯輔導	★	★
	教學品質	★	★
	社會回饋	★	★
	滿意度	★	★
	原G4有此項指標		2017列入 GRI Standards 社會面向重大主題項目
			★

2017年永續發展重大議題是由本校社會責任推動小組討論之結果，因此相關採取之行動將在後續章節中作呈現；本校各項永續發展重大議題對照GRI Standards重大主題分類如下表所示，並將相關成果或資訊回報至權責單位作為未來執行與制定相關策略時之參考。

表3-9、2017本校永續發展重大議題與利害關係人之關係表

特定主題	2017 永續發展 重大議題	GRI Standards 重大主題 /校內自訂主題	頁碼	組織內		組織外		
				弘光 科技 大學	家長	企業主 (雇主 與實習 機構)	政府 單位	社區民 眾與 NGO(非 政府組 織)
經濟	辦學績效	GRI 201：經濟績效 2016	50	●	●			
	學校營運與財務	GRI 201：經濟績效 2016	17	●				
環境	能源管理	GRI 302 能源 2016	64	●			●	●
	環保方案策略	GRI 305 排放 2016	64	●			●	●
	污水及廢棄物排放	GRI306：廢污水和廢棄物 2016	70.71	●			●	●
	法規遵循	GRI307：環境法規遵循 2016	64	●			●	
社會	勞雇關係	GRI 401：勞雇關係 2016	88	●			●	
	職業健康與安全	GRI 403：職業安全衛生 2016	74	●				
	顧客的健康與安全	GRI 403：職業安全衛生 2016	74	●				
	教育與訓練	GRI 404：訓練與教育 2016	79.96	●		●		
	社會回饋	GRI 413：當地社區 2016	100	●			●	●
	顧客隱私	GRI 418：客戶隱私 2016	81	●	●			
弘光	學習及職涯輔導	HK-01 學習及職涯輔導	110	●	●			
	教學品質	HK-02 教學品質	122	●	●			
	校園衛生	HK-03 校園衛生	64	●	●			
	滿意度	HK-04 滿意度	40	●				

●表示具有重大性，相關資訊與管理方針揭露於本報告書中

3.9 社會聲望調查

為進一步瞭解本校社會聲望狀況，105學年度針對全國民眾進行「知名度排名調查、認同度排名調查、忠誠度排名調查、整體評價」之抽樣電訪，目的在瞭解民眾認為本校於中部地區大學（含科技大學、一般大學）之排名，抽樣且成功受訪民眾有1,457位。本次調查中納入排名比序之學校共有17所（含本校），分別為私立科技大學7所（含本校）、國立科技大學4所、一般性私立大學6所。在知名度方面，全國民眾認為本校在中部地區私立科技大學（7所）之排名介於第1至3名，在中部地區大學之排名介於第4至13名。在認同度方面，全國民眾認為本校在中部地區私立科技大學（7所）之排名介於第1至2名，在中部地區大學（17所）之排名介於第8至11名。在忠誠度方面，全國民眾認為本校在中部地區私立科技大學（7所）之排名介於第1名，在中部地區大學（17所）之排名介於第9至10名。可見全國民眾對於本校有一定的認識，而本校也將持續努力精進，進而提升社會聲望。



第四章 辦學績效

- 4.1 研究成果
- 4.2 創新產學成效
- 4.3 落實資源共享與永續學習環境建置
- 4.4 培育優秀人才進軍國際

4.1 研究成果

本校已成為科技大學研發創新之典範，凡舉醫護、民生、文創及綠色環保研發技術具前瞻性，研發績效獲國內、外學術及企業團體組織肯定。其中醫護科系向為本校發展根基，同時以全人教育理念辦學，深耕人文教育，落實通識教育及豐富社區推廣教育經驗與成效等，已建立服務創新之品牌競爭優勢，此等競爭力績效展現於招生與報到率高、畢業生就業率高、與業界相關合作夥伴關係密切且良好等實質面。本校近年來配合政府政策，積極爭取並推動政府各部會計畫及產學合作計畫之申請，在政府各部會計畫、產學合作計畫及專利與技轉案皆有亮麗的表現，足以顯見本校於健康民生領域之發展，完全與政府未來的經濟政策緊密契合。

本校在食品安全相關檢測工作不遺餘力，臺灣每年約有40%至60%的食品中毒案件，其致病因子大多不明，故於105年開始進行食品中諾羅病毒之調查研究。目前，本校「食品安全與超微量檢驗總中心」是全臺產學界唯一獲衛福部認證的食因性病毒檢測認證實驗室，認證項目有諾羅病毒(GI、GII)、沙波病毒、A型肝炎病毒、星狀病毒等，另外可檢測項目亦包括E肝、輪狀病毒、腸病毒等。該認證實驗室長時間接受衛福部委託對生蠔與牡蠣之相關食因性病毒進行檢測與監控工作。此外並接受衛生福利部藥物食品管理署委託相關監控檢測計畫，並協助產業界、餐旅業者維護飯店食品衛生安全以及食因性病毒的防護與改善。相關研究結果提供政策管制、研發檢驗之參考，並建構臺灣食品中諾羅病毒及其他食因性病毒之背景資料，有助於強化並提升現有之監測、檢驗及調查等管理機制，利用科學研究證據促成政策以作為日後食品管理法規之修訂，進而降低食媒性疫病的發生率，以維護國人健康。

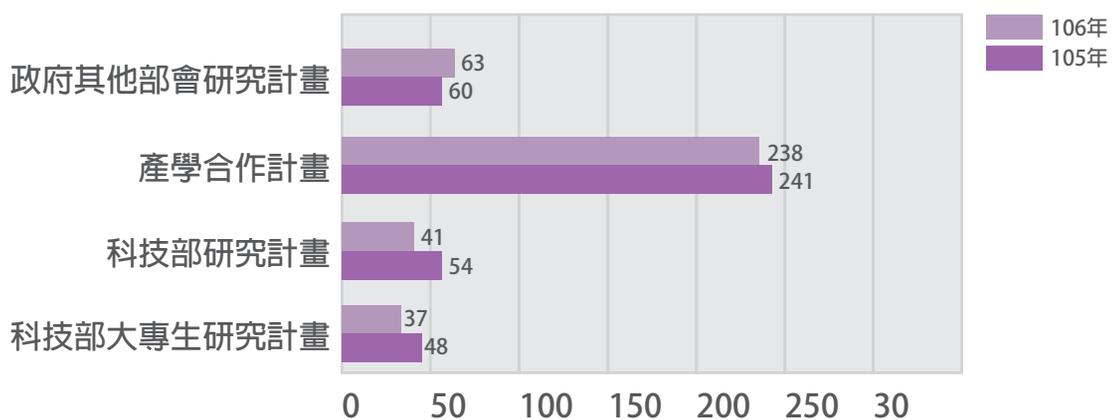


圖4-1、105至106年研究計畫件數

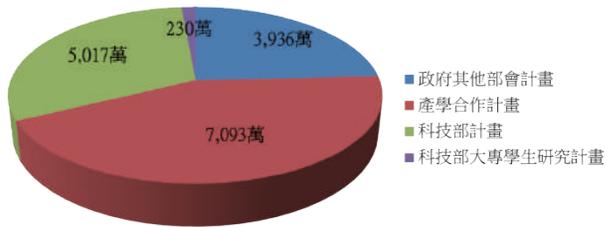


圖4-2、105年研究計畫金額(元)

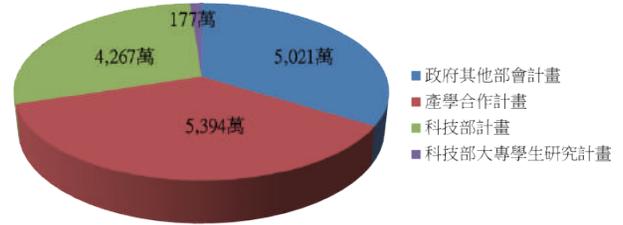


圖4-3、106年研究計畫金額(元)

4.2 創新產學成效

本校推動產業創新服務研發計畫，於課程設計、院系所重點發展特色、產學合作等領域，持續與中部之醫療院所、工業區、科學園區及服務業等密切合作，成為中部地區產業界的科技推廣和技術服務中心。本校長期與附設老人醫院及中區教學、區域醫院進行學術策略聯盟合作專題研究，教師積極申請科技部、衛福部、農委會、經濟部等政府機構研究案，進行提升本校及合作夥伴研究水準，蘊釀更多研發能量。目前產學創研成果如下：

一、技術研發與產業密切結合，推動創新創業平台

本校為擴散校園研發成果加乘效應，貢獻社會經濟，並提升學生創新及就業力，結合地方政府、周邊產業及社區資源，辦理創新創業人才深化培育，透過課程創新教學的推動、地方創新人才資源網絡的串連，引導學生進入社區及在地產業，發想創意解決相關問題，輔導學生在地就業及創業，並強化學生專業職能與智財權之認識。

本校於104年成立「區域創新創業平台」，以創新的雙層三明治式課程模式，強調做中學、服務學習、專題實作及產業實習，協助教師發展創新教學模式，以培養學生創新能力，並規劃智財權管理機制，推動校園創新創業文化，提供學生創業、發展、就業的各種資訊與管道，進而輔導學生創業、作品商品化及成功上市，以促進學生生涯發展及協助區域經濟提升。

二、產學攜手護理專班5+2方案，畢業即就業

本校於104年獲教育部通過「產學攜手護理專班5+2方案」，成為中部唯一獲核定開班學校，與仁德醫護管理專科學校及光田綜合醫院、苗栗為恭醫院、中國醫藥大學附設醫院、澄清綜合醫院、彰化基督教醫院等5家醫院攜手合作開班，讓五專畢業生可穩定進入優質科大及醫院，合宜工作、上課、休息時間安排，



圖4-4、區域創新創業平台

讓學生可以有固定收入，不用擔心經濟問題，也不會忙於工作無法兼顧課業，且透過學校與醫院合作，保障學生工作權益。並輔導五專學生在校期間先考取護理師證照，畢業之後直接升學，並安排到醫院就業。

本校與國內百餘家企業、中部護理師及護士公會簽約成立民生產業學院策略聯盟，大幅邀請業界師資授課，並為企業所需量身訂做實務學分學程，將學生到職場實習學分列入畢業學分，讓學生在校園內就能成為職場「熟手」，推動技職教育與產業界無縫接軌，近年畢業生就業率已高達9成，逐漸達成「畢業即就業」的目標。

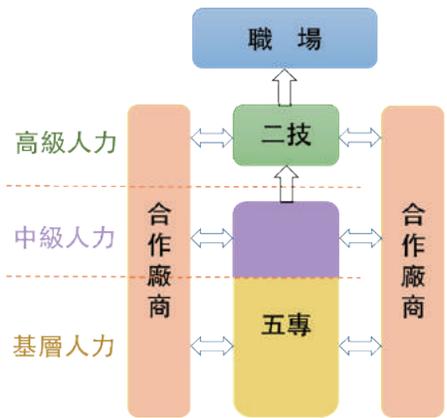


圖4-5、5+2產學攜手專班示意圖

三、專利及技術轉移績效卓著

本校積極推動研究合作成果與業界進行技術移轉授權，目前已與國內、外多家合作單位簽訂研發及產學合作策略聯盟協約，共同執行包括技轉及商品上市等多元模式，105年至106年專利及技術轉移成果包括教師專利申請件數共5件(包括申請中華民國、大陸)、已核准專利共計29件(中華民國、大陸、歐洲(EPO)) (如圖4-6)；本校與業界進行研究合作，其成果進行技術移轉授權，105年至106年技術移轉授權件數共計31件，金額總計758萬元。(如表4-1所示)

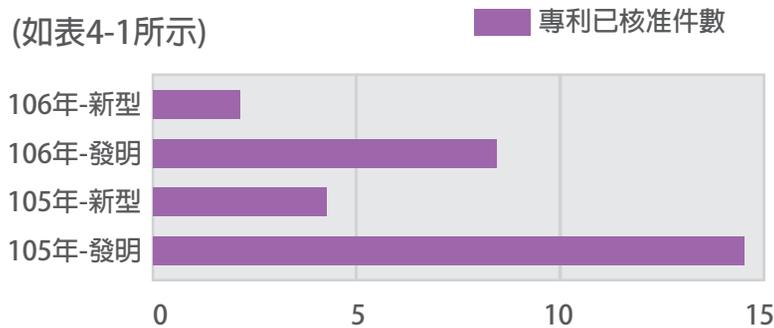


圖4-6、105至106年已核准專利件數

表4-1、教師專利及技術移轉統計表

年度	專利			技術轉移	
	專利類型	申請中件數	已核准件數	件數	總金額(萬元)
105	發明	1	15	17	472
	新型	0	3		
106	發明	4	9	14	286
	新型	0	2		

四、進行產學技術服務並有多項成果商品化

本校教師不僅在SCI/SSCI論文發表成績豐碩，亦著重於營造親產學的環境，制定相關鼓勵教師從事產學合作案之相關辦法，積極鼓勵教師進行產學技術服務並有多項成果商品化績效，同時協助產學合作廠商開發成熟商品於市場通路銷售，茲列舉以下幾種商品化產品：

表4-2、產學合作商品化產品一覽表

	企業上市商品	授權廠商
妝品系	氨基酸純淨洗面露、淨白淡斑霜、蘆薈修護晶凍、集中抗痘調理霜、玻尿酸水嫩精華、眼部修護霜、類肉毒桿菌素、膠原煥白保濕面膜	亞意生技股份有限公司
	深層卸妝露(不含油)、強效導入液(全效)、強效美白導入液(三效美白)、強效緊緻導入液(阿魏酸)、強效明眸亮眼導入液(K1)、亮白面膜、緊緻面膜、保溼花妍露、美白精華液、紓壓放鬆精油、提振精神精油、增強集中力精油、安神助眠精油、舒緩經痛精油、改善水腫精油、減輕肩頸痠痛精油	碧好皙股份有限公司
食科系	合鴨米油切紅茶、養生飯、蜜醋、返璞柔膚精華乳液、面膜、營養液	翔豐生物科技有限公司
	加碼茶	易茗企業有限公司
	神秘果錠	廣善園藝
	茵紫麗養生茶飲	英姿麗生物科技有限公司
	『遊的安』產品對腸道保健及抑制沙門氏菌侵入之初步試驗	原生生物醫學股份有限公司
	康是寶台灣金線連袋茶、釀造醋	康是寶生技有限公司
生科系	乳品微生物檢驗晶片	晶宇生物科技實業股份有限公司
	韶安夷沛	韶安生物科技股份有限公司



本校研發牛爾Naruko紅薏仁與白玉蘭系列產品、永信藥品Agenil艾潔妮截齡質系列產品、碧好皙公司103年開發精油、擴香竹、護手霜、身體乳、洗潤髮沐浴乳等65項新商品、本校妝品系學生研發10件具商品化潛力之化妝保養類產品、化妝品創研中心創立自有商品品牌-泓漾(HUNG YANG)，量產精華液、乳霜、面膜、洗髮精、沐浴乳、潤髮乳與身體乳液等產品，委託京漾公司進行安全性及安定性檢測。

此外，本校食科系與業者進行產學合作，協助業者以「合鴨自然米」為試驗材料，利用加工技術產製具機能性的保健食品及化妝品，已開發完成的商品化的產品包括：

可常溫貯藏的「養生飯」、「合鴨米油切紅茶」、「蜜醋」、「返璞柔膚精華乳液」及「合鴨米肥皂」等。此外，結合「乳酸菌及梅子抽出物進行植物性蛋白發酵及」及「牛樟芝菌在五穀固態培養基之快速生長技術」已成功進行技術移轉。其他產學合作商品化產品包括LAP5飼料用乳酸菌、食品微生物檢驗晶片、膠原煥白保濕面膜、臺灣金線連袋茶、鳳梨酥、綠豆椪、橙月酥、遊得安乳酸菌、紫錐菊飲品、「低鈉不加鹽及鹼」米蛋白麵條，均已於市面販售。

本校「紅師父烘焙食品實習工廠」獲全國大專院校第一座HACCP級烘焙食品實習工廠驗證，104年推出使用低升糖指數「異麥芽寡糖」製作綠豆椪與橙月酥，不僅降低熱量又健康，「吃了不易發胖」，烘焙製作工序均按照「食品安全管制系統（HACCP）」規範運作，原料儲存、調配、攪拌、製作、烘焙、產品冷卻、包裝及檢驗，每個關卡都馬虎不得，「用作太空人食物的安全衛生模式把關製作的月餅，衛生安全一級棒」。



圖4-7、紅師父烘焙食品實習工廠



圖4-8、低升糖指數綠豆椪

五、卓越之研究與創新能量

本校106年教師指導學生執行科技部大專學生研究計畫獲得補助件數共37件，補助金額總計新臺幣178萬元，績效居全國科大第一；且本校醫工系蔡明慈、陳信介及資工系施啟煌老師分別指導張璣文、羅慧瑄及顏立洋同學執行科技部大專學生研究計畫，榮獲「科技部105年度研究創作獎」。

本校教師展現卓越研發能力，於「105年臺北國際發明暨技術交易展」勇奪2面金牌及1面銅牌，成績輝煌！本校教師團隊研發的抗自由基配方「YKH香氛奇肌精華油」，不僅曾奪下世界發明展7金1銀，取得臺灣、日本、中國發明專利，更獲得106年「國家生技醫療品質獎」銅獎及「SNQ國家品質標章」肯定。



圖4-9、臺北國際發明暨技術交易展



圖4-10、臺北國際發明暨技術交易展

六、產學擴散績效

本校設有典範產學研發總中心(Paradigm Industrial-Academic R&D Headquarter)，以發展健康醫護臨床實務技能、食品產業實務人才培育及技術研發能力、化妝品產業人才培育及技術研發能力等三大重點領域為主軸（如圖4-11），據此建置健康醫護臨床技能中心（Objective Structured Clinical Examination, OSCE）、HACCP級（Hazard Analysis and Critical Control Point）烘焙實習工廠、食品安全與超微量檢驗總中心、ISO 22716化妝品創研中心等，以作為整合創新產學研發合作，將產學擴散至產業界。



圖4-11、產學研發特色

本校102-106年輔導進駐廠家共計30家（如圖4-12），進駐廠商之公司類別分為五大領域：化妝品製造與美容、生物科技、食品製造與研發、綠色能源科技、網路軟體行銷設計；於105-106年場地費(進駐收入) 總金額達 89萬元。

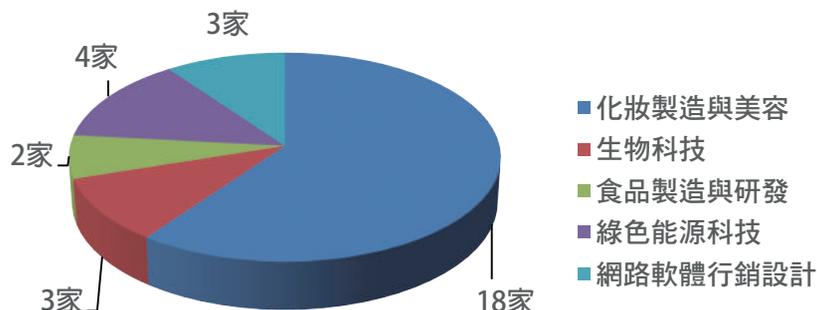


圖4-12、102至106年輔導進駐育成廠家

(一)健康醫護臨床實務技能-健康醫護臨床技能中心

(Objective Structured Clinical Examination,OSCE)

1.本校具有目前中部技專校院中軟硬體相關設備最完善之OSCE 中心，首創以「真實病人」參與「創新OSCE 檢測」。102年至106年間共輔導全國19所學校（如圖4-13），與業界中國醫藥大學附設醫院、臺中榮民總醫院、光田綜合醫院、澄清醫院等25間醫院合作。

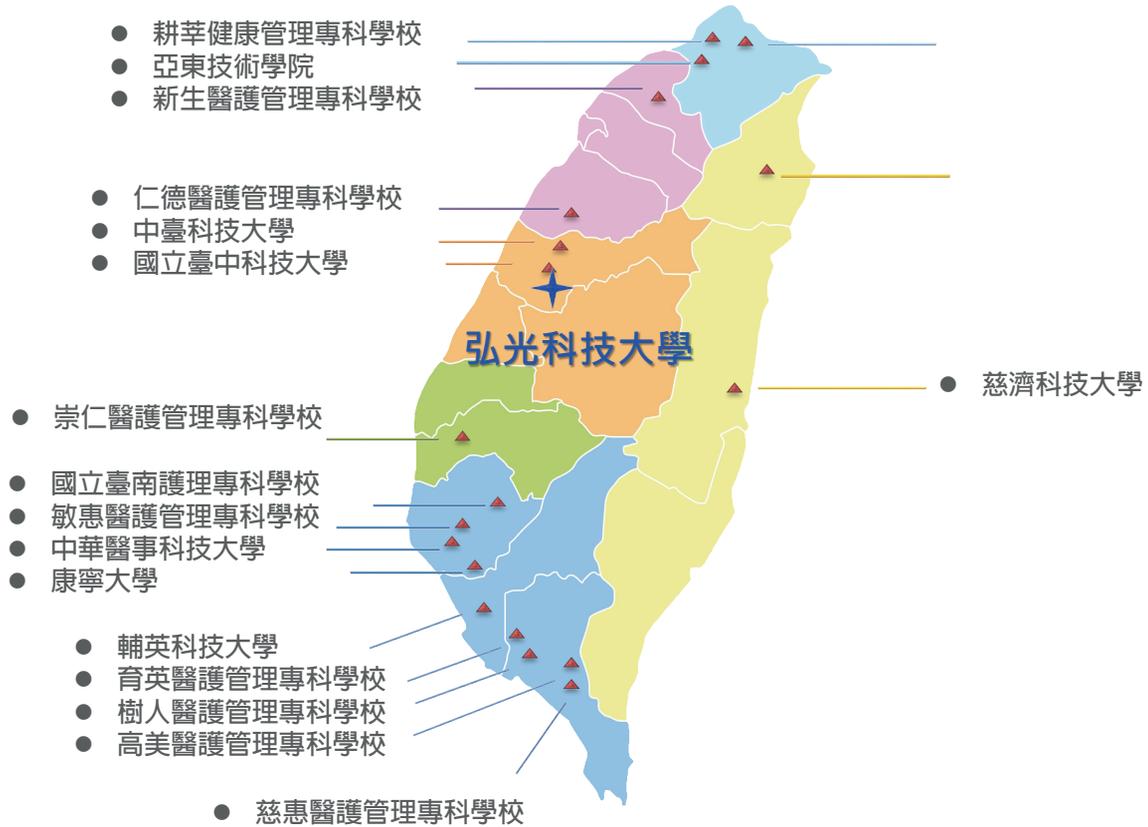


圖4-13、102至106年輔導學校

2.以OSCE導入教學，提升學生學理、批判性思考及臨床實務能力，近二年護理系之考照率皆遠高於全國平均(如表4-3)，105學年度本校四技學生考照率為86.49%、專科學生考照率為86.67%（全國平均50.37%），對於提升學生就業競爭力，培育社會所需之護理專業人才有極大助益。

表4-3、104至105學年度護理系應屆畢業生護理師國考通過率

學年度	104	105
本校總通過率 (%)	77.49	86.53
本校大學部通過率 (%)	73.57	86.49
本校專科部通過率 (%)	88.24	86.67
全國通過率 (%)	48.25	50.37

(二)食品產業實務人才培育及技術研發能力-建置HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point System)級烘焙食品實習工廠

擁有全國大專院校唯一通過HACCP 烘焙食品實習工廠，平日製作烘焙相關產品供應學校師生，也提供策略聯盟學校師生及食品業者參觀烘焙食品生產流程，協助其熟悉HACCP食品衛生安全管制系統，更讓本校食科系、餐旅系學生及海外青年班的學生參與投入製作，從實務經驗中去學習各項HACCP級烘焙食品實習工廠的運作。HACCP級烘焙食品實習工廠亦是學生創新產品之研發基地及販售平台，不僅具有人才培育功能，也展現創新研發成效。



圖4-14、烘焙食品實習工廠學生實習



圖4-15、烘焙食品實習工廠產品

(三)食品產業實務人才培育及技術研發能力-成立之「食品安全與超微量檢驗中心」

全臺產學界唯一獲衛生福利部認證的食因性病毒檢測認證實驗室，通過財團法人全國認證基金會(TAF)認證及衛生福利部(TFDA)雙認證。目前TAF認證項目為28項(如表4-4)，是中部唯一科技大學認證項目最多，具國際認證單位認可檢驗能力，為社會大眾食品安全把關。衛生福利部委託相關檢驗計畫針對市售二枚貝類(生蠔、牡蠣)與蔬果(小番茄、紫色高麗菜、蘿美生菜…等)抽樣檢測諾羅病毒(GI)、諾羅病毒(GII)、A型肝炎病毒、沙波病毒及、星狀病毒之管控。

本中心對食品及化妝品提供最具公信力的生物、化學、葷素食以及其他相關檢測與之功能性評估工作與資料送審，藉以協助食品與化妝品產業之品質管控與商品推廣，進一步保障消費者權益，維護國人健康。

表4-4、食品安全與超微量檢驗總中心認證項目

TAF認證項目	TFDA認證項目
二氧化硫、防腐劑酸類(5項)、防腐劑酯類(7項)、過氧化氫、防曬試驗-UVB防曬之人體防護測定、生菌數、大腸桿菌、大腸桿菌群、金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、水中生菌數、水中大腸桿菌群、基改35S、基改NOS、動物性成分(羊、魚、牛、豬、雞)、植物性成分(洋蔥、韭、蒜、蔥、蕎)、諾羅病毒GI、諾羅病毒GII	二氧化硫、硼酸、過氧化氫、沙門氏菌、植物性成分(洋蔥、韭、蒜、蔥、蕎)、冬蟲夏草、蛹蟲草、星狀病毒、A型肝炎病毒、沙波病毒、諾羅病毒



圖4-16、檢測諾羅病毒



圖4-17、檢測相關病毒

(四)建置學界首例one-stop service化妝品創研中心 (Cosmetic Innovation and Research Center)

化妝品創研中心為全國唯一通過ISO 22716 Cosmetics-GMP校內實習工廠，與綠祚生技股份有限公司、佐登妮絲國際股份有限公司、詩丹生化國際有限公司等51家廠商及學校，成立產學聯盟，簽訂產學合作備忘錄，以提供產業橫向合作平台。

經由創研中心之人才培育計畫，本校化妝品應用系持續推動最後一哩實習課程，達到應屆畢業生畢業即就業，105年度參與人數為106人、成功媒合人數42人，產業無縫接軌達40%。106年度參與人數為113人、成功媒合人數57人，產業無縫接軌達57.5%協助臺灣化妝品產業之人才提升與技術精進。

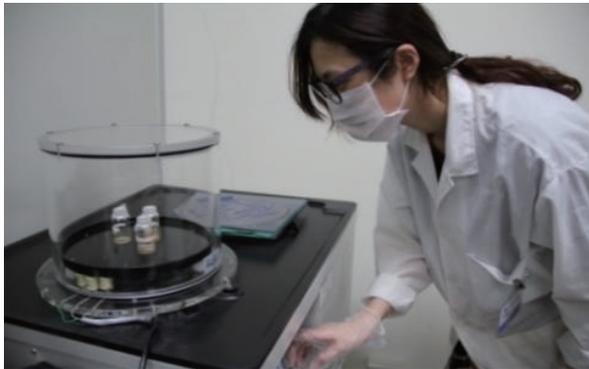


圖4-18、化妝品創研中心檢驗儀器



圖4-19、化妝品創研中心相關設備

4.3 落實資源共享與永續學習環境建置

本校自95至106年度連續獲教育部教學卓越計畫補助，共獲計畫總經費逾5億4仟餘萬元。爰此，除現有各項軟、硬體設施及執行中的各項提昇教學品質機制外，藉由教育部教學卓越計畫之經費挹注下，串連學生、教師及產業，培育符合國家與社會需求之人才。

為持續深化本校特色，配合107年度教育部高等教育深耕計畫，將以「落實教學創新及提升教學品質」、「發展學校特色」、「提升高教公共性」、「善盡大學社會責任」等四大主軸，落實教學創新、強化課程與教學實務的聯結及創意、創新與跨領域能力培養機制，最佳學習環境，讓學生未來成為具備國際移動能力的國際人才。此外，為培養學生「動手做」與「解決問題」的精神，推動創客教育融入各領域課程與教學，並打造創客教育所需的學習空間，以提供學生最佳學習環境。

表4-5、弘光科技大學獲技專校院高等教育深耕計畫補助經費（含外部募款、配合款）

年度	項目	補助款	外部募款	配合款	合計
107		11,263萬元	236萬元	1,674萬元	13,173萬元

其中，本校於105-106年度執行教學卓越計畫之特色與成效，以及高等教育深耕計畫之執行重點說明如下：

一、教師面：秉持著積極推動教師教學能量等相關計畫，例如：辦理多元教師專業成長社群、推動網路教學、數位教材製作推動產學研發成果反饋至教學及課程發展機制等措施，以持續精進教師教學品質，延續其教學熱忱與動力。

二、學生面：為提升學生學習成效及人才培育，故透過計畫之執行，以尋求更多創新思維的策略與方式，來協助學生學習。例如：1.建置完善學習輔導暨補救教學機制，以學生為中心，深入瞭解學生問題與需求。另外推動「安心向學－清寒預警學生助學金方案」，確保學生學習成效並協助清寒學生排除經濟困擾



圖4-20、環台義剪服務

；2.培育學生軟實力（Soft Skills），例如：推動環台義剪、義煮、一生一四、弘愛服務團、MyET弘光盃英語口說比賽等活動；3.透過多元學習社群、多元專題製作計畫、三創競賽及通識課程（創意概論、伊諾維新）等措施，提升學生創意、創新與創業之三創能力。

三、課程面：根據教師教學、學生學習與課程規劃三大構面，發展學生個人、系、院、校向外延伸至產業與國際合作的各階層課程與活動，遵循學用合一的原則，接軌產業與國際，以符應產業需求並拓展學生的國際視野。例如：修畢一跨領域學程納入畢業門檻，強化學生跨域知能，同時完善實習機制，將校外實習列為各系必修，並頒發實習優異獎勵金，另積極推動海外實習，提供學生至美國、澳洲、紐西蘭、日本、馬來西亞、新加坡等地實習機會。



圖4-21、文創系學生參與韓國傳統文化與創新文藝短期研習

四、整體面（善盡責任暨永續經營）：積極展現、落實資源共享與永續學習環境之建置，提升技專校院彼此相互交流共享教育資源。例如：1.建構多元教學與學習空間，如英語角落（English Corner）外部空間，並增建翻轉教學（flipped teaching）、問題導向學習（Problem-Based Learning, PBL）教室、創



圖4-22、實作創課體驗教室

意教學教室及實作創課體驗教室，提供多元教學與學習空間，滿足教師教學及學生自主學習需求；2.建立校務研究發展機制，落實證據本位（evidence-based）之校務發展決策，包含成立校務研究辦公室及數值研析中心，提供實徵（empirical）資訊給各級決策者作為改善與創新行政與教學決策之依據，進行整體資源適切之調配，以增進整體效務品質與特色發展。



4.4 培育優秀人才進軍國際

本校國際化理念，在培養學生具有全球視野與創意思考、科技運用能力之未來專業領導人，除了教育學生在深厚的專業基礎上，同時具有豐富的文化素養與國際視野，更能讓學生立足弘光、邁向國際。有鑒於國際趨勢變化，學生具備國際化能力日益重要，故將其納入本校104-105學年度校務發展計畫，藉由「策略五-擴大海外交流，提升國際視野」之行動方案，具體規劃並執行。本校雖於98年起，推動學生海外實習，但藉由校發計畫策略之規劃及執行，學生得以實習之國家數相較往年增加許多，實習足跡遍及越南、柬埔寨、美國、加拿大、日本、澳州、紐西蘭、新加坡、馬來西亞…等國，讓同學有更多不同國家實習之選擇機會。實習表現優秀之同學亦可獲得當地實習機構留任機會，為其畢業職涯規劃奠定基礎。另外，本校亦邀請國際或境外專家學者來校進行演講

授課、協同教學，以提升學生國際接軌能力，並積極鼓勵學生參與海外競賽及發明展，讓學生優秀技能在國際上發光發熱；除培養國內優秀學生外，於每年度爭取僑務委員會經費辦理海外青年技術訓練班，自98年迄今已承辦10期，培訓500餘名海外學子，藉以提升海外華僑青年專業技能，培育優秀海外華僑。

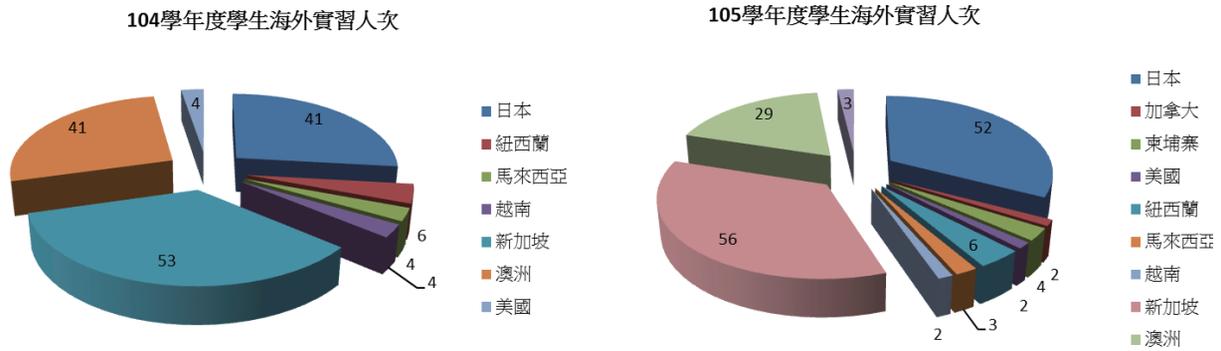


圖4-23、104至105學年度學生海外實習統計表(共計312人次)

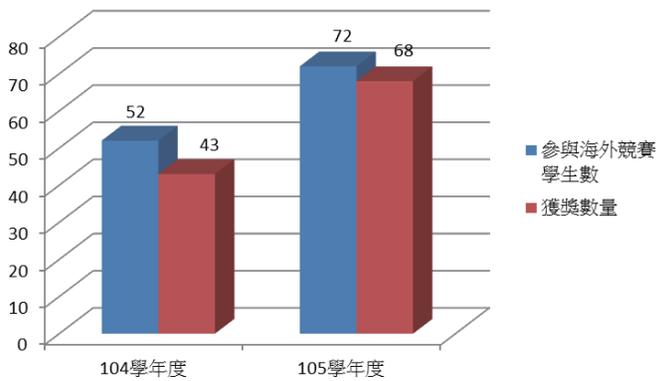


圖4-24、104至105學年度學生參與海外競賽統計



圖4-25、第66回日本藝術季國際競賽(優秀技能賞、審查委員特別賞)

104-106年度海青班補助款

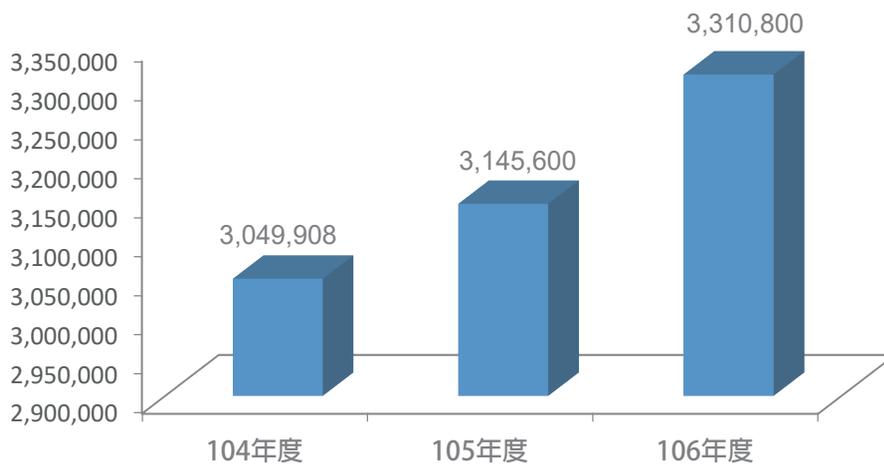


圖4-26、104至106年度海外青年技術訓練班獲僑務委員會補助款統計圖表



第五章 永續校園

5.1 環境管理

5.2 職業安全衛生

5.3 訓練與教育

5.4 資訊安全管理

5.1 環境管理

致力推展綠色能源，為地球降溫。校內各大樓分期裝置太陽光電發電系統，以超過1,000kWp(年發電量超過130萬度)為目標，製造乾淨能源，降低頂樓溫度，減少燃煤所製造的PM2.5、CO₂及污染。積極培育全校師生具備有維護自然生態的認知與責任感，能防範環境污染及認識浪費能源的危機，兼顧專業技能的訓練與人文素養的薰陶，使師生懂得尊重與保育自然環境、落實節能、減碳、減污、減廢、珍惜有限資源，進而推廣至全民環境教育。

SDGs		確保為所有人提供並以永續方式管理水和衛生系統
		確保人人獲得負擔得起、可靠和永續的現代能源
		確保永續的消費和生產模式
		保護、恢復和促進永續利用陸地生態系統、永續管理森林、防治荒漠化、制止和扭轉土地退化現象、遏制生物多樣性的喪失
呼應SDGs目標與弘光的實際作為		
政策	培養師生環境素養、提升環境行動力、降低環境衝擊及溫室氣體排放	
承諾	落實污染預防與減量；推動環境教育與宣導；建構永續綠色之校園；友善學校周邊與社區	
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.處理後之廢水符合放流水排放標準 2.每年廢棄物減量1% 3.毒性化學物質零洩漏與零事故 4.降低全校總用電量2% 5.發展綠色能源46萬度/年 6.綠色採購金額達500萬以上 7.建立人與動物、植物共存共榮的環境，培養具有能看見問題、獨立思考、解決問題、有行動力的環境科學公民 	
責任與制度	外部責任：空氣污染防治法、水污染防治法、廢棄物清理法、毒性化學物質管理辦法、噪音管制法、溫室氣體減量及管理法 內部制度：ISO14001、ISO50001、ISO14064	
衝擊與風險評估	<ol style="list-style-type: none"> 1.氣候異常因素能源價格上升致影響學校財務成本(電、氣油與天然氣調漲) 2.空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音等因素致影響學校形象 3.廢棄物隨意丟棄造成環境污染 4.放流水不符環保標準受罰 5.上述2016、2017年無風險事件發生，維持現有防護措施 	

<p>申訴制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 校務意見處理作業 ● 弘光粉絲團https://www.facebook.com/welovehku/ ● 弘光LINE官方帳號http://line.me/ti/p/%40xat.0000144783.cov ● 教師申訴評議委員會 ● 職員工申訴評議委員會 ● 環安衛與能源管理溝通作業 ● 弘光科技大學學生申訴處理辦法
<p>投入資源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 環保支出1,058千元 ● 耗能設備改善7,344千元 ● 電能管控系統4,795千元 ● 投入太陽光電發電設備38,194千元 ● 綠色採購支出費用9,800千元 ● 廢(污)水處理設備維護保養費用346千元
<p>具體策略</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.設置廢(污)水處理設備與專責人員；定期維護保養；定期檢驗原廢水及放流水水質並向環保署申報 2.推行政作業數位化系統減少用紙；舉辦跳蚤市場；閒置物品流通；回收二手書交流及廢棄課桌椅轉贈其他機關團體 3.每季申報毒性化學物質運作並參與毒性化學物質聯防組織訓練 4.老舊窗型冷氣汰舊換新；T8燈具改LED燈具；監控E、G、I、J等4棟空調設備供電；普通教室依課表進行供電 5.建置太陽光電發電設備 6.優先採購具節能標章的產品 7.「一生一樹」校園種樹活動
<p>產出績效</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.歷年廢(污)水期檢測結果均符合排放標準 2.廢棄物產出較2015年減廢88.87公噸；資源回收較2015年增加6.73% 3.2016、2017年無環境申訴案件 4.抑低溫室氣體排放量688公噸CO₂e 5.建置359.87kWp太陽能發電設備，創造381,642度綠能(接續於2018年3月完成建置268.6kWp太陽能發電設備) 6.連續4年榮獲臺中市綠色採購績優民間企業與團體獎 7.辦理「一生一樹」校園種樹活動共計20系所新生參加

全方位能源發展與節能減碳成效

弘光致力於國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資，提高全球能源效率的改善度配合政府能源政策，推動全方位能源發展(如圖5-1)：



圖5-1、本校推動全方位能源發展圖

節能減碳成效

節能措施	節能成效
汰換227台能源效率差之分離式及窗型冷氣，更換為高效率2級以上之變頻式分離式冷氣	減少電力使用量2,035,328度/年，減少能源消耗量為7327.18GJ，抑低溫室氣體排放量1,077公噸CO ₂ e
汰換燈管5,309盞(T5及T8燈具全面汰換為LED節能燈具)	減少電力使用量321,120度/年，減少能源消耗量為1156.03GJ，抑低溫室氣體排放量170公噸CO ₂ e
參加台電需量競價措施(至台電競價平台參加競標，如達電能邊緣價格以下，可減免當日電費)其可有效抑制夏季尖峰用電	減少電力使用量48,000度，減少能源消耗量為172.8GJ，抑低溫室氣體排放量29.28公噸CO ₂ e
寒暑假實施縮短工時，週一至週四工作6小時、每週五實施輪值上班，設置聯合辦公室，將各處室值班人員集中在此空間辦公	減少電力使用量111,612度/年，減少能源消耗量為401.8GJ，抑低溫室氣體排放量58.93公噸CO ₂ e

2017年全校能源總耗用量為43,747.98GJ，能源強度為88.87EUI(建築耗電強度)。由2015年的92.45至2017年已下降為88.87，主要是因為2017年外購電力降低而減少能源強度。另弘光雖致力於強化教學品質，在研究空間及儀器設備不斷增加的情形之下，仍積極致力於用電量控制，近10年未曾調高契約容量(3,800KW)近7年用電量紀錄如圖5-2所示，以2015年為基準年(本校2年出版一次CSR報告書，故以上次出版年度為比較基準，呈現脈絡性揭露)，2017年較2015年節電量下降2.94%。

表5-1 2011至2017年組織內部能源耗用表

年度	2011年		2012年		2013年		2014年		2015年		2016年		2017年	
	耗用量(GJ)	占比												
初級能源	946.09	2%	883.48	2%	818.49	2%	630.20	1%	552.35	1%	564.23	1%	654.77	1%
次級能源	46437.12	98%	45758.88	98%	45139.68	98%	45274.32	99%	43398.72	99%	43064.64	99%	41719.29	95%
再生能源	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1373.91	3%
能源總耗用量	47383.21	100%	46642.36	100%	45958.17	100%	45904.52	100%	43951.07	100%	43628.87	100%	43747.98	100%

註：初級能源為汽油、柴油、天然氣(NG)、液化石油氣(LPG)。次級能源為外購電。再生能源為太陽光電發電。

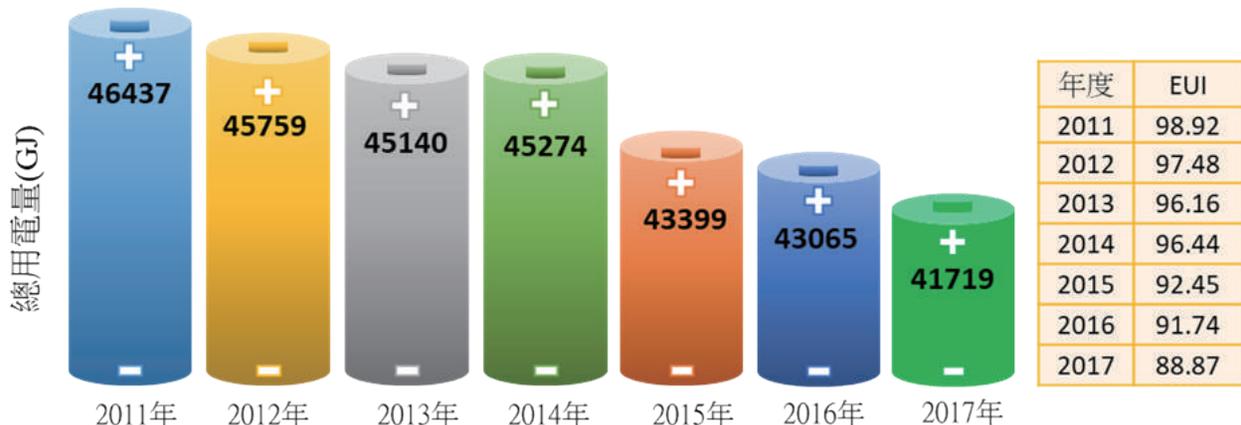
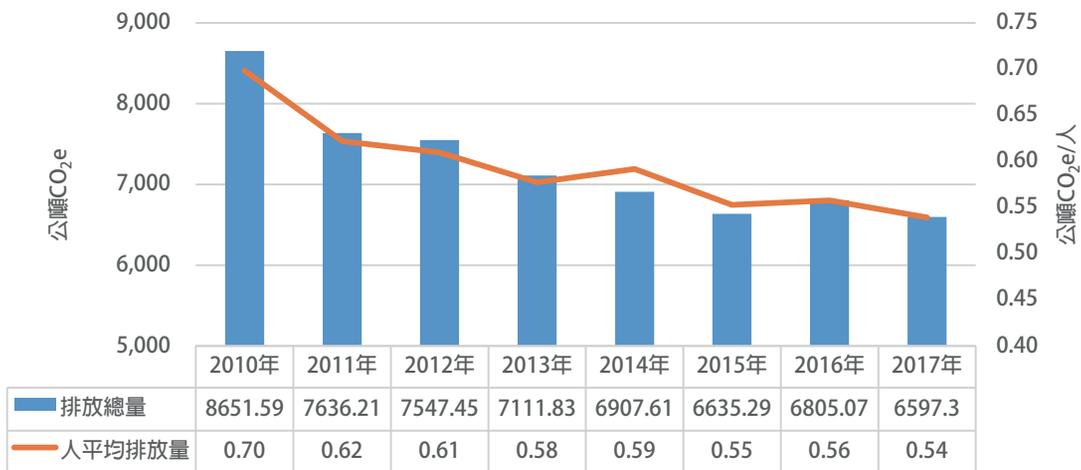


圖5-2、2011至2017年用電量趨勢圖

弘光於2010年通過ISO 14064-1溫室氣體盤查查證並將其設定為基準年，建立【溫室氣體盤查作業】程序，本校營運邊界之範疇別設定採用ISO 14064-1標準4.2節之內容，每年定期盤查全校溫室氣體排放量(歷年溫室氣體排放量如圖5-3)，以完整掌握溫室氣體排放現況。其中以範疇二為首要溫室氣體排放種類，佔總排放量比例高達90%以上。弘光2017年能源使用CO₂排放總量為6597.3公噸CO₂e較2010年CO₂排放總量8651.59公噸CO₂e共減少23.74%，主要是因為實施汰換老舊冷氣、使用節能燈管與縮短工時等節能措施，使外購電力降低而減少溫室氣體排放。每人平均排放量為0.54公噸CO₂e，遠低於國人每人平均排放量為10.65公噸CO₂e (資料來源：<https://www.epa.gov.tw/ct.asp?xItem=10052&ctNode=31352&mp=epa>)。



註：排放係數與全球暖化潛勢(GWP)，電力排放係數採用能源局公告係數，其餘參考IPCC 2007年第四次評估報告之數據。
 2017年溫室氣體盤查排放量範疇一：693.68公噸CO₂e；範疇二：5,903.63CO₂e。
 2016年溫室氣體盤查排放量範疇一：740.70公噸CO₂e；範疇二：6,064.38CO₂e。
 2015年溫室氣體盤查排放量範疇一：663.52公噸CO₂e；範疇二：6,153.53CO₂e。
 2014年溫室氣體盤查排放量範疇一：682.15公噸CO₂e；範疇二：6,225.45CO₂e。
 2013年溫室氣體盤查排放量範疇一：747.46公噸CO₂e；範疇二：6,364.36CO₂e。
 2012年溫室氣體盤查排放量範疇一：733.13公噸CO₂e；範疇二：8,172.06CO₂e。
 2011年溫室氣體盤查排放量範疇一：750.73公噸CO₂e；範疇二：8,182.93CO₂e。
 2010年溫室氣體盤查排放量範疇一：803.15公噸CO₂e；範疇二：7,848.45CO₂e。

圖5-3、2010至2017年溫室氣體排放量圖

守護環境

弘光採取可永續發展的作法，將永續性資訊納入報告週期中。從2008年就開始推行購買具節能標章的產品，目前凡是電腦、筆記型電腦、飲水機與冷氣等設備，以及電腦耗材、燈具、洗碗精、洗衣粉與洗手乳等消耗品，皆為具環保特性之綠色採購；並提升閒置物品流通再利用率、活化校內貯藏室空間，珍惜資源、不浪費物資。未來仍將持續落實綠色消費，善盡社會責任。

綠色採購

為善盡社會責任並符合本校所制訂之環境政策，採購時優先選定具綠色節能標章或低耗能之產品，以節省能源與減少CO₂的排放，本校積極配合綠色採購政策，獲臺中市政府表揚。

表5-2 2015至2017綠色採購一覽表

年度	2015年	2016年	2017年
一般耗材 (千元)	752.75	638.72	272.94
財產設備 (千元)	6,624.91	9,105.83	7,405.53
營繕工程 (千元)	38.70	42.00	63.75
綠色採購總額 (千元)	7,416.36	9,786.56	7,742.21



圖5-4、綠色採購獲臺中市政府表揚

循環經濟

本校為提升閒置物品流通再利用、活化校內貯藏室空間，珍惜資源、不浪費物資的理念，2013年至2017年共計捐贈閒置物品如圖5-5所示：



序	捐贈單位	物品	數量
1	臺中市政府文化局	桌子	22
		椅子	30
2	弘道老人福利基金會	高曲式床	10
3	梧南國小保健室	高曲式床	2
4	臺中市感恩關懷協會	高曲式床	4
		桌子	4
5	弘光科技大學附設臺中市平等幼兒園	嬰兒床	1
		書架	9
		四層CD櫃	1
6	弘光科技大學附設老人醫院	自動翻轉床	1
		移位機	1
7	社團法人彰化縣埔鹽鄉永業社區發展協會	課桌椅	40
8	社團法人台灣基督教社會關懷協會	課桌椅	50
9	財團法人苗栗縣私立海青老人養護中心	課桌椅	210
10	彰化縣清水岩生態文化創意產業協會	課桌椅	120
11	法務部矯正署臺中女子監獄	多功能假病人	8
12	衛生福利部草屯療養院	分離式冷氣	1

圖5-5、2013至2017年捐贈閒置物品清單及感謝狀

維護室內空氣品質

為確保室內空氣品質健康，本校於圖書館各樓層設置室內空氣品質自動連續監測系統，並於出入口設置即時顯示器(如圖5-6)，且已經設立室內空氣當CO₂濃度到達1,000ppm即啟動換氣設備，引入外氣以確保室內人員健康，室內空氣品質其檢測結果均符合排放標準。



圖5-6、圖書館室內空氣品質自動連續監測系統及專責人員

愛惜水資源

弘光為減少當地水資源的浪費及有效管理水資源，定期統計水資源使用量並宣導教職員隨時愛惜水資源。2016至2017年全校自來水用水狀況，整體來看呈現下降趨勢(如圖5-7所示)，2013及2014年用量較高是因為自來水管破裂所致，遲至2015年2月份才發現漏水，並於3月份修復完畢，恰巧同年5月旱災，沙鹿地區減壓及分區供水，直到10月才恢復正常供水。從2015至2017年度用節水量下降28.33%。每人每日用水量已下降為20.12公升，遠低於政府機關及各級學校之每人每日用水量(LPCD)參考值64公升。

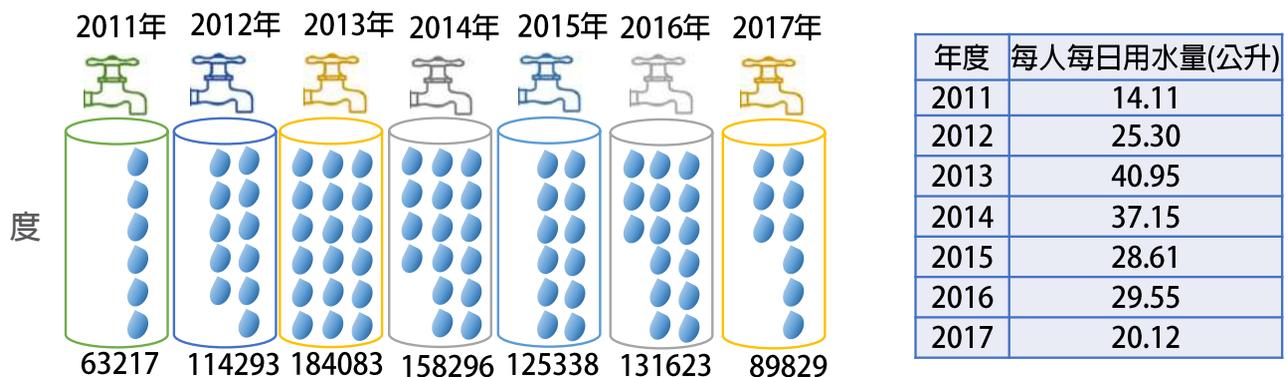


圖5-7、本校2011至2017年自來水用量趨勢圖

本校N棟研究大樓在綠建築標章九大指標中取得日常節能、水資源、二氧化碳減量、污水垃圾改善等四項指標。順應世界環保趨勢，在新建校舍時導入最新的環保省能空調系統規劃R410變頻空調系統，全棟空調溫度由監控室統一控管，整棟建築設計避免

西面開窗，而以面南採光為特色，建築外牆設置充足且造型優美的遮陽設備，有效阻絕太陽輻射熱，即使面南大廳全面帷幕亦不感覺熱；戶外步道與建築立面照明採用節能之LED燈具，廁所內全面設置電子感應之節水設備，屋頂建置雨水回收再利用系統，以屋頂陽台為收集平面，回收雨水供景觀澆灌使用，依每年雨季三個月雨量大約120噸，可取代部份自來水需求，發揮節水效益。



圖5-8、雨水回收系統與綠建築標章

污染防治

本校污水處理設備採用二級生物處理，設計處理量隨大樓人數不同而異，處理後的廢(污)水歷年檢測結果均符合法規標準，依水文特性排放至大甲溪，放流量整體來看呈現下降趨勢(如圖5-10所示)至於每人每日廢水量已下降為10.77公升。廢(污)水處理管理工作包括：

- 取得水污染防治措施計畫及水污染防治許可證(文件)，許可證號為中市府環水許字第00412-10號。(如圖5-9左)
- 依法設置乙級廢(污)水處理專責人員，每日操作及管理廢(污)水處理設施且記錄放流量和用電量。(如圖5-9右、5-10)
- 與廠商簽訂「污水處理設施維護保養合約」，每月保養4次。
- 定期檢驗原廢水及放流水水質並向環保署申報，歷次檢查均符合放流水水質標準。



圖5-9、水污染防治許可證及專責人員



圖5-10、2011至2017年本校放流水量趨勢圖

健康飲水

依「飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法」第八條規定應執行抽驗台數之比例為八分之一；為確保校內公眾飲用水品質及維護師生健康，本校定期(3、6、9、12月)執行水質檢測作業；其抽驗台數比例為全校總台數三分之一，飲用水水質皆符合法規標準。



圖5-11、本校飲用水定期檢驗報表

廢棄物減量

改善水質、減少污染、消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，提高回收與安全再使用率大幅減少廢棄物的產生。本校為了讓師生瞭解一般、事業廢棄物分類，特訂定廢棄物管理作業，每月於環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統進行有害事業廢棄物產出及貯存申報。並持續推動廢棄物減量及分類宣導。整體來看廢棄物產出呈現逐年下降趨勢(如表5-3所示)。2017年資源回收比例達33.95%。每人每日垃圾量已下降為0.06公斤，遠低於主計總處發布國情統計通報2017年我國平均每人每日垃圾產生量0.915公斤(資料來源：中華民國統計訊網)，顯示我們對於廢棄物減量與資源回收的決心。本校在營運範圍內無有害廢棄物運輸，其相關廢棄物皆委由專業廠商進行運送與處理(如表5-3所示)。

表5-3、2013至2017年廢棄物處理總量

項目/年度	一般	化學廢液	生物醫療	資源回收量	資源回收比例	每人每日垃圾量 (公斤)
2013年	351.1	3.41	0.39	101.9	22.31%	0.10
2014年	415.4	3.26	3.3	107.4	20.29%	0.12
2015年	267.5	5.82	6.11	105.5	27.41%	0.09
2016年	250.46	4.94	6.13	134.33	33.93%	0.09
2017年	179.67	3.84	4.38	96.58	33.95%	0.06
處理方式	焚化	電漿焚化	焚化	送至資源回收場	-	-

毒性(危害性)化學物質管理

在化學藥品與廢棄物的生命週期中，弘光以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。各單位依環境考量面與危害鑑別評估作業，鑑別可以控制及預期有影響的教學、研究、活動、服務之環境考量面，並判斷其中會對環境造成衝擊者，提出改善或維持有效運作。

本校因教學研究過程會使用化學藥品，運作時特性為少量多樣，依照化學品性質分為毒性化學物質、先驅化學品、危險物、有害物、優先及一般化學品等，其中毒性化學物質因其毒性及危害程度高，為防制毒性化學物質污染環境或危害人體健康，因此管理機制也比其他類別化學品更為嚴謹，歷年皆無化學品重大洩漏事件。為妥善規範所有化學品管理及運作模式而制訂【危害通識計畫】、【化學品管理作業】及【毒性化學物質管理作業】，明訂採購、驗收、儲存、使用、廢棄、申報等運作行為規範，校內危險物及有害物依規定標示名稱、圖示及危害警告訊息，且定期更新危害物質清單及安全資料表。

本校毒性化學物質使用種類計62種，均取得臺中市政府環境保護局核可許可(如圖5-13所示)，本校採用教育部線上化學品管理與申報系統，運作單位運作時立即上該系統進行減量以隨時掌握貯存量。



圖5-13、本校取得臺中市政府環境保護局毒性化學物質使用許可證書

弘光科技大學可使用清單一、二、三級毒性化學物質一覽

清單序號	材料名稱	成分代號	成分中文名稱	成分含量	清單有效日期	備註	CNS 701
022-19-0001	蠟	02201	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	2434-07-6
038-19-0021	蠟	03801	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	62-33-3
091-19-0094	三十二畫蠟燭	0401	三十二畫蠟燭	95~100%/W	2021-12-31	1	119-90-4
045-19-0023	三十二畫蠟燭	0401	三十二畫蠟燭	95~100%/W	2021-12-31	1, 2, 3	1227-05-3
046-19-0101	蠟	04601	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	145-31-9
046-19-0101	蠟	04602	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	151-50-6
050-19-0034	蠟	05001	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3, 4	3866-1
052-19-0040	蠟	05201	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1, 2	71-43-2
053-19-0072	蠟	05301	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	66-21-5
054-19-0047	蠟	05401	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	67-66-7
055-19-0102	蠟	05501	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	133-42-0
055-19-0102	蠟	05502	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	1778-30-9
055-19-0211	蠟	05501	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	3769-12-0
055-19-0211	蠟	05502	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	1028-41-9
055-19-0211	蠟	05503	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	2784-04-6
055-19-0211	蠟	05504	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	2271-11-3
055-19-0211	蠟	05505	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	1207-02-4
056-19-0080	蠟	05601	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2, 3	48-00-2
063-19-0010	蠟	06301	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2, 3	127-18-4
064-19-0010	蠟	06401	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2, 3	3969-0
066-19-0010	蠟	06601	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3, 4	3050-0
068-19-0042	蠟	06801	蠟	95~100%/W	2018-09-27	2	117-01-7
068-19-0042	蠟	06802	蠟	95~100%/W	2018-09-27	1	84-68-2
071-19-0030	蠟	07101	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	106-50-4
072-19-0034	蠟	07201	蠟	95~100%/W	2019-11-22	2	106-50-6
073-19-0023	蠟	07301	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	164-84-0
080-19-0088	蠟	08001	蠟	95~100%/W	2020-01-19	1	151-11-7
080-19-0088	蠟	08002	蠟	95~100%/W	2021-01-19	1	144-74-2
089-19-0024	蠟	08901	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	75-14-0
090-19-0022	蠟	09001	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	188-96-7
093-19-0034	蠟	09301	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	123-91-1
095-19-0021	蠟	09501	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	74-84-4
096-19-0041	蠟	09601	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	68-12-2
101-19-0011	蠟	10101	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	107-18-6
125-19-0047	蠟	12501	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	120-11-7
129-19-0014	蠟	12901	蠟	95~100%/W	2021-12-31	1	69-63-3
140-19-0097	蠟	14001	蠟	95~100%/W	2021-12-31	3	107-18-7
153-19-0083	蠟	15301	蠟	95~100%/W	2021-12-31	2	19-44-7

弘光科技大學可使用清單四級毒性化學物質一覽

清單序號	材料名稱	成分代號	成分中文名稱	成分含量	清單有效日期	備註	CNS 701
075-19-0013	蠟	07501	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	397-08-2
076-19-0009	蠟	07601	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	79-24-3
075-19-0013	蠟	07501	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	540-54-0 156-49-2 120-08-2
075-19-0013	蠟	07502	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	75-33-4
079-19-0107	蠟	07901	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	59-08-2
082-19-0008	蠟	08201	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	88-82-8
082-19-0006	蠟	08201	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	110-02-7
090-19-0005	蠟	09001	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	1183-01-5
094-19-0035	蠟	09401	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	55-01-0
095-19-0102	蠟	09501	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	35-03-8
096-19-0010	蠟	09601	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	100-44-7
114-19-0025	蠟	11401	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	111-42-2
119-19-0002	蠟	11901	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	122-20-4
119-19-0010	蠟	11901	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	100-41-4
115-19-0005	蠟	11501	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	30-10-1
118-19-0011	蠟	11801	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	61-77-0
121-19-0017	蠟	12101	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	21-44-8
142-19-0006	蠟	14201	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	3035-07-2
144-19-0022	蠟	14401	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	42-54-0
148-19-0010	蠟	14801	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	68-71-3
166-19-0011	蠟	16601	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	144-04-4
165-19-0011	蠟	16501	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	120-83-2
163-19-0001	蠟	16301	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	15-73-6
164-19-0020	蠟	16401	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	302-01-2
166-19-0014	蠟	16601	蠟	95~100%/W	2022-01-11	0	60-03-7

圖5-14、本校毒性化學物質使用許可清單

另外，本校毒化物由安環室統一採購，以便於管理及審核該毒化物來源是否合法，並落實全校總量管制，運作模式均依相關法規規定辦理。

綠化校園

本校配合臺中市政府「植樹計畫」之政策，連續三年於「新生啟航校園文化體驗活動」，特別安排「一生一樹」校園種樹，由20位系所新生代表親手種下臺灣原生種肉桂樹，透過親手植樹，讓學子瞭解自然生態，並理解人與動物、植物共存共榮環境的重要性。

一生一樹校園扎根 弘光新生綠化校園

發稿時間：2015/09/09 13:03 最新更新：2015/09/09 14:18 字級：A- A+



弘光科大9日舉辦「一生一樹-綠化校園」新生校園體驗活動，全校18系的新生代表齊聚操場旁，親手種下肉桂樹，象徵成為弘光一份子。中央社記者廖王權攝 104年9月9日

圖5-15、一生一樹校園扎根新聞畫面

5.2 職業安全衛生

透過系統化的管理瞭解校內現有管理模式，建置後更透過P-D-C-A循環及每年定期內外部稽核來不斷的提升安全衛生管理文化及層次，不僅強化作業效率與制度標準化，更加提升本校競爭優勢，建立一致化的安全衛生標準來保障員工的安全與健康，完全落實本校「以人為本，關懷生命」的辦學理念。

SDGs		採取緊急行動應對氣候變遷及其影響
呼應SDGs目標與弘光的實際作為		
政策	提升師生職業安全衛生認知、降低校園環境設施及教學活動的危害風險	
承諾	營造職安衛生之氛圍；深化職安衛生之知能；降低職場危害之風險；落實自主管理與溝通	
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.主動性績效目標達成率：法規及管理系統要求符合率100%、安衛巡檢缺失改善率100%、相關教育訓練參加率90%以上 2.被動性績效目標達成率：職災事故調查完成率100% 3.天災災後復原能力與調適能力、提升災害意識 4.實現零重大職災之職業安全衛生目標 	
責任與制度	外部責任：職業安全衛生法、勞動基準法、勞動檢查法 內部制度：TOSHMS、OHSAS18001、職業安全衛生管理計畫、自動檢查計畫、校園災害防救計畫	
衝擊與風險評估	<ol style="list-style-type: none"> 1.職業安全衛生災害(第一種壓力容器操作意外、切割夾捲意外、皮膚接觸危害化學品、人因性危害、感電、高處墜落、承攬商意外等) 2.天然災害(颱風、地震與水災等災害) 3.上述2016至2017無風險事件發生，維持現有防護措施 	
申訴制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 校務意見處理作業 ● 弘光粉絲團https://www.facebook.com/welovehku/ ● 弘光LINE官方帳號http://line.me/ti/p/%40xat.0000144783.cov ● 教師申訴評議委員會 ● 職員工申訴評議委員會 ● 環安衛與能源管理溝通作業 ● 弘光科技大學學生申訴處理辦法 ● 性騷擾申訴專線04-26524840 	
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> ● 消防及安全衛生防護設備，投入803.5千元 ● 職業安全衛生教育訓練，投入120千元 	
具體策略	<ol style="list-style-type: none"> 1.防護團常年訓練、地震避難疏散暨複合式災害防救演練、消防訓練 2.每學期辦理安全衛生教育訓練 3.每學年進行實驗場所巡檢 4.職業安全衛生宣導活動 5.健康檢查制度與分級管理 6.職業災害預防措施 7.危險物及有害物通識規則之推行 	
產出績效	<ol style="list-style-type: none"> 1.職業安全衛生教育訓練參加率90% 2.實驗場所巡檢缺失改善率100% 3.職災事故調查完成率100% 4.法規符合率100% 	

職業安全衛生

弘光於2013年通過OHSAS 18001 職業安全衛生及CNS 15506(TOSHMS)臺灣職業安全衛生管理系統，透過P-D-C-A循環及每年定期內、外部稽核來不斷的提升安全衛生管理文化及層次。對於法規及管理系統要求符合率、環安衛缺失改善率皆為100%。

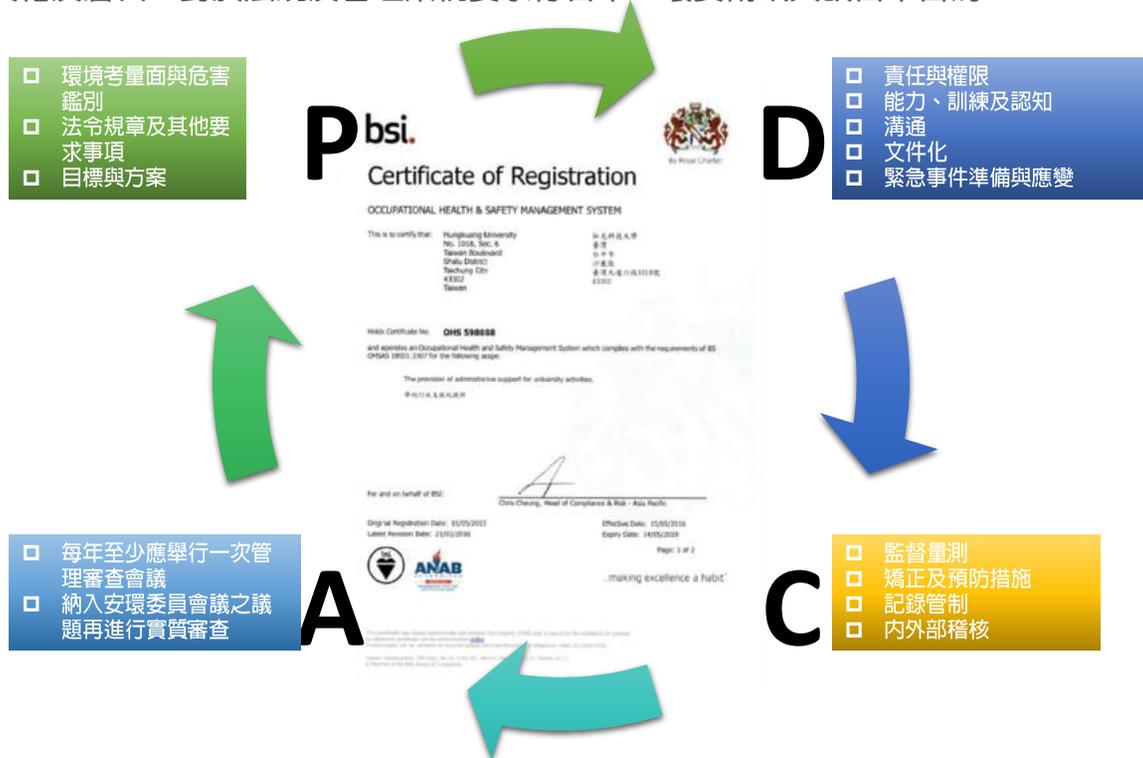


圖5-16 職業安全衛生管理系統圖

另本校設置環安衛管理一級單位「安全衛生暨環境保護室」。目前設置人力為主任、組長及組員各1人，共3人。並依據法令設置「安全衛生暨環境保護委員會」委員會人數共54人，其中員工代表共21人，佔39%。並每季召開安環委員會，其委員選任、委員會討論議題及議程要項皆明訂於「安全衛生暨環境保護委員會設置辦法」中。

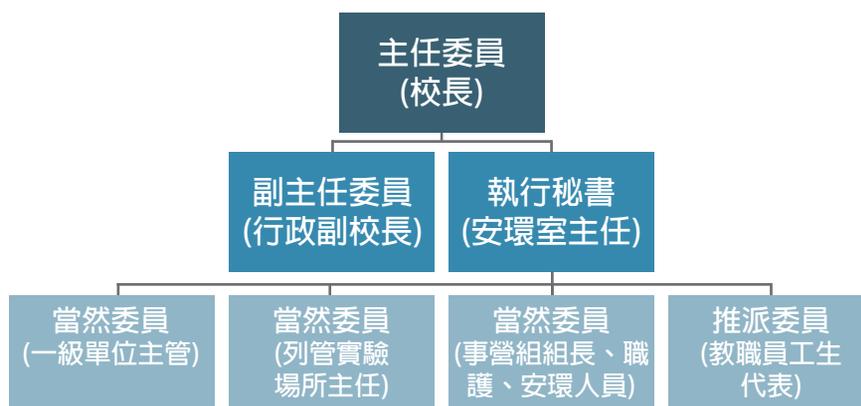


圖5-17、安環委員會組織架構圖

除定期召開安衛委員會外，透過校內網站、員工意見箱等方式，適時將職安衛最新法規及相關訊息傳達給教職員工生，並同時收集教職員工生各項職安衛之意見回饋，建立無障礙的溝通管道。另主動連結鄰近大專院校環安衛管理人員(國立中興大學、國立暨南國際大學、國立台中教育大學、國立勤益科技大學、中國醫藥大學、朝陽科技大學及靜宜大學)借重其實務經驗，蒞校進行職業安全衛生教育訓練，期能促進各校環安人員交流與經驗分享，提升職業安全衛生水準、有效預防與降低職業災害。



圖5-18、環安共生循環圖

職災統計分析

本校於【實驗場所事故通報與處理作業】中建立重大事故、一般事故及虛驚事故之通報、調查分析、統計與陳報制度。每月依規定定期至教育部職業災害統計系統進行申報。並彙整事故作為案例教材，通知全校各單位一併檢討、採取必要之預防措施，列為下年度職安管理檢查重點項目，且於校內辦法中鼓勵提報虛驚事故，近5年職業災害統計調查分析如表5-4所示，歷年職災事故調查完成率100%。

表 5-4、2013 至 2017 年職災 事故統計表

年度	虛驚事件	輕傷害	失能傷害	重大職災	小計
2013	4	3	0	0	7
2014	4	4	0	0	8
2015	1	3	0	0	4
2016	8	30	0	0	38
2017	0	7	0	0	7
總計	17	47	0	0	64

弘光科技大學

意外事故職業災害調查分析報告表

一、罹災者資料	
姓名：_____	身分證字號：_____ 服務單位：_____
出生日期：_____	僱用日期：_____ 聯絡電話：_____
地址：_____	
二、事故發生經過情形(含災害發生日期及時間)：	
<p>楊00 於106年09月29日08時15分上班途中走在學校第一停車場入口時，被右方來車擦撞傷，致右足被大於10公分撕裂傷、右足第2只開放性骨折、第3-4趾斷趾、右小腿約15公分撕裂傷、右膝2處撕裂傷各4及6公分，校安人員在校門口值勤接獲通報，並通知健康中心護理師前往進行傷口緊急處置，與打電話聯絡救護車，於08時25分將楊00教授送至光田醫院急救。</p>	
三、事故發生原因：	
<p>因為上班途中，致發生： <input type="checkbox"/>墜落滾落 <input type="checkbox"/>跌倒 <input type="checkbox"/>衝撞 <input type="checkbox"/>物體飛落 <input type="checkbox"/>物體倒塌崩塌 <input type="checkbox"/>被夾被捲 <input type="checkbox"/>被擡 <input type="checkbox"/>被切割擦傷 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>中毒 <input type="checkbox"/>感電 <input type="checkbox"/>火災 <input type="checkbox"/>爆炸 <input checked="" type="checkbox"/>交通事故 <input type="checkbox"/>其他：_____。</p> <p>間接原因：(導致直接原因的因素) 肇事職員未注意行人(楊意齡)行走於入口處，以至於與行人擦撞，造成嚴重交通意外事故。</p> <p>基本原因(可複選)：<input type="checkbox"/>未實施安全衛生教育訓練 <input type="checkbox"/>未實施機械設備的保養及檢查 <input type="checkbox"/>未訂定標準作業程序 <input type="checkbox"/>未訂定安全衛生工作守則 <input type="checkbox"/>未實施安全衛生管理及督導 <input type="checkbox"/>人員未依據規定之標準作業程序地作 <input checked="" type="checkbox"/>其他：用路職員未注意到前方有行人</p>	
四、改善對策：	
加強教職員工交通安全教育訓練	
五、撫恤情形：	
填表人：代理組長張燕宗 安衛主管：主任吳秋珠 負責人：校長黃月桂(C) 勞工代表：主任林佩蓉	

註：1、調查日期應於事故發生後之翌日(三天內)，重點在於事故原因分析及改善措施。
 2、表格可依內容延伸使用。

圖5-19、2016年重大事故為交通事故報告表

其中2016年發生一件通勤職災(事故發生過程如圖5-19所示)，本校後續增加交通號誌之設置、進行校內行車速限管制(20公里)、將路障減速墊更換為減速標線，並持續加強教職員工交通安全教育訓練，以防交通事故之發生。

本校如有教職員工因工作而導致受傷或是失能，將依照勞工請假規則及本校教職員工請假規則給予員工公傷假，公傷假期間發給全薪，但不含職務加給與津貼。除此之外，將會替員工申請團體保險理賠；若為勞保身分之員工，亦會協助向勞保局申請理賠，學校也有安排校安人員與衛保人員在本校任職，如有事故發生時，可在第一時間給予救助，使員工享有應有保障。

106年度本校共有2件通勤職災。其中一位員工傷勢較為嚴重，有提出公傷假之申請，本校亦給予協助。另兩位員工皆就醫完畢，定期換藥後不影響工作，故均無提出需求。106年度缺勤天數以公傷假、病假、生理假及延長病假作為計算，其中以女性缺勤天數占較大比率。

本校開校以來，無因公死亡件數。

表5-5、105年傷害率及職業病率數據分析

傷害率 (IR)	$(0/1,301,440) \times 200,000 = 0$
職業病率 (ODR)	$(0/1,301,440) \times 200,000 = 0$
損工日數率 (LDR)	0(天) $(0/1,301,440) \times 200,000 = 0$
缺勤率 (AR)	全部員工：1261(天)/162,680x100%=0.78% 女性員工：1059(天)/162,680x100%=0.65% 男性員工：202(天)/162,680x100%=0.12%
計算時間：105/01/01 至 105/12/31 全校人數：男 200 位，女 464 位，共計 664 位(以 105/10/15 計算)(不含兼任教師) 全年工作日數：245 天 全年工作時數：245x8(時)=1,960 時 總經歷工時：1,960 時 x664 位=1,301,440 時 全年工作日數：245 天 x664=162,680 天	

公式：
 傷害率(IR)：(總計失能傷害件數/總經歷工時)X200,000
 職業病率(ODR)：(職業病總數/總經歷工時) X200,000
 損工日數率(LDR)損失天數比例：(總計損失工作日數/總經歷工時)X200,000
 缺勤率(AR)：總缺勤天數/(員工人數*全年工作日數) *100%

表5-6、106年傷害率及職業病率數據分析

傷害率 (IR)	$(0/1,289,680) \times 200,000 = 0$
職業病率 (ODR)	$(0/1,289,680) \times 200,000 = 0$
損工日數率 (LDR)	780(時)/8=97.5(天) $(97.5/1,289,680) \times 200,000 = 15.12$
缺勤率 (AR)	全部員工：685(天)/161,210x100%=0.42% 女性員工：644(天)/161,210x100%=0.40% 男性員工：41(天)/161,210x100%=0.03%
計算時間：106/01/01 至 106/12/31 全校人數：男 192 位，女 466 位，共計 658 位(以 106/10/15 計算)(不含兼任教師) 全年工作日數：245 天 全年工作時數：245x8(時)=1,960 時 總經歷工時：1,960 時 x658 位=1,289,680 時 全年工作日數：245 天 x658=161,210 天	

公式：
 傷害率(IR)：(總計失能傷害件數/總經歷工時)X200,000
 職業病率(ODR)：(職業病總數/總經歷工時) X200,000
 損工日數率(LDR)損失天數比例：(總計損失工作日數/總經歷工時)X200,000
 缺勤率(AR)：總缺勤天數/(員工人數*全年工作日數) *100%

本校以「防災比救災更重要」觀念執行災害與風險管理，87學年度即全面開始推動實驗場所安全衛生管理。繪製校園疏散避難路線圖、每年辦理5次防災演練(防火逃生、防颱、防汛、防護團、國家防災日)，藉以增加天災災後復原能力與調適能力、提升災害意識。

5.3 訓練與教育

緊急應變及教育訓練

訂定防減災教育訓練計畫、課程內容與訓練重點，包括：(1)消防常識；(2)化學品危害；(3)危害物通識；(4)中毒急救方法；(5)地震災害；(6)颱風災害；(7)坡地/土石流災害；(8)火災爆炸；(9)機電災害；(10)交通事故等。

本校住宿服務組有宣導影片(如圖5-20所示)供學生觀看，針對化學品危害及危害通識，安環室也於每學期辦理新進人員教育訓練(如圖5-21所示)，並由軍訓室負責校園內、外交通安全宣導事宜。

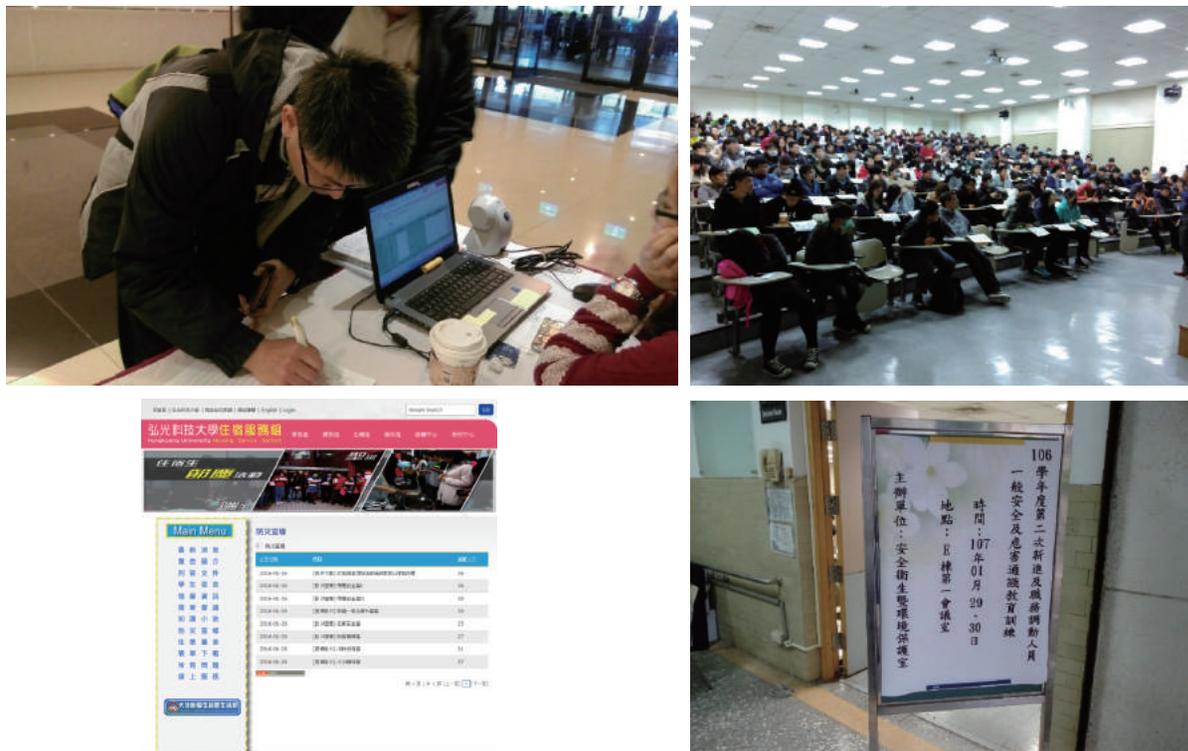


圖5-20、新進人員化學品危害及危害通識教育訓練活動

L 棟生活應用大樓 1F 逃生位置平面圖

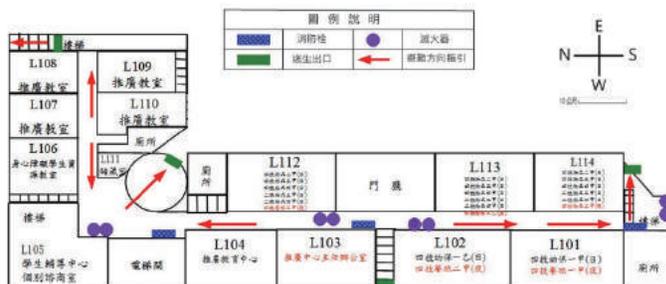


圖5-21 住宿服務組防災宣導(消防、地震)活動

為加強人才養成、推動本校人員的安全衛生認知及提高行政效率，本校訂定【環安衛及能源管理教育訓練作業】，要求相關人員必須接受應有的教育訓練，始得運作相關物品或使用特定設備。每年依照實際需求辦理環安衛教育訓練，對於校內相關人員依照其工作特性辦理如一般安全衛生、危害通識、緊急應變及ISO系統等教育訓練課程。其中為推行校內執行安全衛生業務，承辦人員及內部稽核人員須具備系統主導稽核員、勞工安全證照或消防設備師等資格，並透過專業內部稽核委員提供管理建議，以提升校園之安全衛生管理。

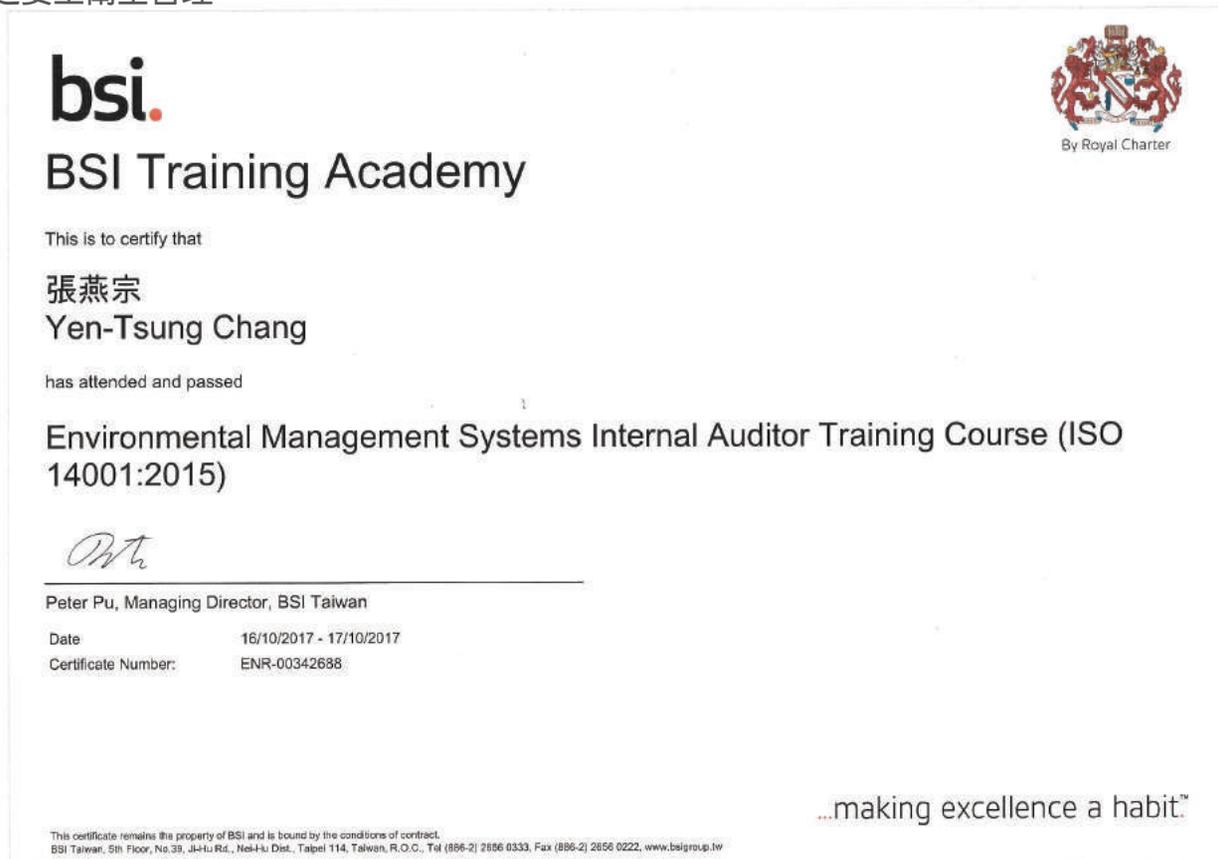


圖5-22、ISO14001稽核人員證書

本校辦理防護團常年訓練、國家防災日「地震避難疏散暨複合式災害防救演練」、女生宿舍防火防震逃生演練及校外宿舍賃居防火逃生演練。103學年度推行OHSAS 18001職業安全衛生管理制度，定期內部及外部稽核，透過P-D-C-A循環不斷改善精益求精。制定「緊急事件應變管理作業」與「勞動場所事故通報與處理作業」。對高風險工作環境及工作項目，每年進行教育訓練或演練。本校投保公共意外責任險，關於因設施設備或施作管理疏失發生意外事故之理賠，另有商業火災、閃電及雷擊保險，投保櫃台現金、庫存現金及現金運送的現金保險。

5.4 資訊安全管理

隨著網路資訊安全的演變，在校園建置各種安全防護機制，在校園建置了網路認證系統、防毒系統、網路流量異常監控系統、防火牆及入侵偵測系統等各種安全防護機制，並於96年設立「資通推展暨安全管理委員會」，訂定「資訊安全政策」及建立ISO 27001資訊安全系統管理標準化流程，並於同年通過ISO 27001：2005第三方稽核驗證（如圖5-23）。另本校也秉持P-D-C-A持續改善之循環模式，於每年進行內外追查稽核，並每三年進行換證全面稽核作業，並於103年9月率先通過ISO 27001：2013版改版驗證通過，為中部科大第一取得ISO 27001：2013之證照，至106年持續通過第三方稽核驗證。



圖5-24、ISO27001證書

個人資料及對侵犯客戶隱私權之保護

本校「校務資訊系統」100%自主開發，針對內外部使用者需求具高度彈性，為確保資料機密及完整性，制定「弘光科技大學資訊資產存取控制管理辦法」規範應用系統及資料庫負責人的操作權限。因應101年10月個人資料保護法實施，新增「個人資料授權同意書」之個資簽署作業，個人資料的使用以最少資料為原則，確保利害關係人之隱私保護，系統屬報表類別的作業個資遮罩改版率已達100%。

依據教育部個人資料保護要點，於104年5月通過弘光科技大學個人資料保護與管理執行小組設置要點。並且建立相關個人資料保護之程序書如弘光科技大學隱私權政策聲明書、個人資料當事人之權利聲明作業及個人資料蒐集、處理、利用作業等，讓執行保護與管理個人資料有所依據，全校執行並導入個資管理系統並於105年12月通過BS 10012：2009第三方稽核驗證通過(如圖5-24)，且持續通過驗證至今。

目前本校對於個人資料管理及對侵犯客戶隱私權之保護已有下列相關作為

- (1) 個人資料相關遮罩。
- (2) 個人資料授權同意書。
- (3) 每學年資訊安全暨個人資料保護宣導。
- (4) 建立專屬網頁宣導。
- (5) 全校共有20位執行人員取得BS10012：2009主導稽核員證照。
- (6) 目前已有教務處、學務處及圖資中心等三個單位持續通過第三方驗證。
- (7) 通過教育部統合視導對個人資料保護之要求。
- (8) 持續執行全校個人資料保護管理制度並朝向全校通過第三方驗證。

此外本校定期舉辦「資訊安全及個人資料保護宣導」教育訓練及電子郵件社交工程演練，訓練及演練對象為全校教職員，為校內同仁皆須參加的必要認證，訓練內容除了資訊安全外也包含個人資料保護宣導及原則，截至106年度為止，有關「侵犯客戶隱私權或遺漏客戶資料而遭投訴的次數」為0次。



圖5-25、個資保護第三方驗證證書及個人資料管理系統



第六章 員工關係

- 6.1 人力配置及分析
- 6.2 教職員福利與權益
- 6.3 人才培育

本校之願景築基於「以人為本、關懷生命」之辦學理念，各院、系(所)在校務發展總目標下發展其目標與特色，人力資源管理基於此目標，擬定、落實、調整人力規劃。

「人」是組織最重要的資產，人力資源規劃更是本校能夠保有優質人力素質之策略性人力資源管理程序。本校全面授權教學與行政單位協同甄選適任優質且符合專業需求的人才，透過協助職涯之專業成長，使同仁皆能發揮最大的效益。



圖6-1、人力資源系統圖

為建構公平優質的人事環境，除健全管理制度外，並設置激勵教職員工及福利等措施，建置合諧的工作環境、有暢通的溝通管道，訂有申訴制度及員工意見調查。溝通管道有員工座談、校務座談及勞資會議，並善用教職員社群，如LINE群組、弘光粉絲專頁、主管信箱或聯誼活動等，亦會不定期舉辦相關會議，各項會議均有教職員工代表參與，並進行滿意度調查，作為組織及單位改善的參考依據。各項職務出缺時皆會不定期進行公開招募，為選拔適當人才，絕不雇用童工及強制性勞工，不同的選拔工具對預期工作表現，與工作的相配亦有不同的效能。救濟方面，訂有本校教師申訴評議委員會組織及評議準則。歷來偶有零星申訴，均因係對法規規範的誤解，評議均以申訴無理由結案。另件表現欠佳資遣調解案，因對造無理要求，協調不成立，無後續發展結案。本校聘任制度秉持公正、公開、公平之原則，採教師與職員分流的「雙軌聘任制度」如下圖，就教師聘任而言，三級教師評審委員會明訂設置辦法，完備各次會議紀錄；職員工聘任依法定流程進行聘任。



圖6-2、教職員工聘任雙軌制

6.1 人力配置及分析

教職員工結構

依據申報教育部校務基本資料庫以106年10月15日為統計基準，計算本校專任教師數為271人，各級職師資分別為：教授50人、副教授98人、助理教授89人及講師34人，另有一年一聘的專案教師其福利與義務和其他專任教師不同，共有22位(助理教授級專案教師14人、講師級專案教師8人)，本校助理教授級以上師資比例高達87.45%。

本校各單位視其實際需求核予適當之員額編制，正式員工除上述教師271人外，另職員工有職員、約聘人員、專案約聘人員、技工等編制內同仁為正式員工，均為全職及正職的員工，另各學期因教學單位授課所需聘任的兼任教師(男321人，女256人)，其授課時間因不定時，為本校非正式納編員工，另所聘之原住民工讀生亦為非正式員工。因應本校多元課程人才需求聘請外語及餐旅專長教師，聘有4位外籍教師，其餘為本國籍人員。

表6-1、106學年度師資統計概況(含專兼任教師)

單位：人

分類	教授	副教授	助理教授	講師	軍護教官	助教 (86.3.21前)	可轉換 數護理 實習臨 床指導	專任講 師以上 教師數	專任助理 教授以上 師資比 (%)	兼任教師 師資數
106 學年度	50	98	89	34	5	4	42	271	87.45%	577

(資料引用時間：106/10/15)

表6-2 106年度編制內教職員工統計表

單位：人

分類/年齡	身心障礙	原住民	21-30歲	31-40歲	41-50歲	51歲以上	人數	性別	百分比
教師	1	1	1	11	58	83	271	女	153
	4	0	0	8	49	61		男	118
助教	0	0	0	0	3	1	4	女	4
	0	0	0	0	0	0		男	0
職員工	2	1	83	99	65	19	335	女	266
	2	0	6	23	23	17		男	69
約聘臨床(含 新制助教)	0	0	1	12	28	1	43	女	42
	0	0	0	0	1	0		男	1
教官	0	0	0	0	1	0	5	女	1
	0	0	0	0	3	1		男	4
總計	9	2	92	166	279	191	658	女	466
								男	192

(資料引用時間：106/10/15)

員工關係

本校教職員工人數為658人，其中教師比例達41.19%，職員工比例達50.91%。
女性比率達70.2%，男性為29.8%。



圖6-3、106年度編制內職員工百分比

表6-3、106年度教職員工學歷及性別概況表

單位：人

分類	性別	博士學位	碩士學位	學士學位	其他	小計
教師	女	110	39	3	1	153
	男	91	19	0	8	118
	小計	201	58	3	9	271
職員工	女	0	48	193	25	266
	男	1	23	26	19	69
	小計	1	71	219	44	335
合計		202	129	222	53	606
比例		33.33%	21.29%	36.63%	8.75%	100%

備註：本表僅就編制內專任教職員工(不包含助教、約聘臨床及教官)
(資料引用時間：106/10/15)

表6-4 105/106年度教職員工離職分析表

分類/年齡	21-30 歲	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上	人數	性別	百分比
教師	0/0	0/0	2/3	7/7	19/19	女	9/10
	0/0	1/1	1/2	8/6		男	10/9
舊制助教	0/0	0/0	0/0	1/0	1/0	女	1/0
	0/0	0/0	0/0	0/0		男	0/0
職員工	42/35	38/18	8/3	5/2	110/80	女	93/58
	4/4	8/7	4/6	1/5		男	17/22
約聘臨床(含新制 助教)	0/0	0/1	0/3	0/0	0/4	女	0/4
	0/0	0/0	0/0	0/0		男	0/0
教官	0/0	0/0	1/2	0/0	2/4	女	1/2
	0/0	0/1	1/1	0/0		男	1/2
工讀生	1/5	0/0	0/0	0/0	2/6	女	1/5
	1/1	0/0	0/0	0/0		男	1/1
總計	48/45	47/28	17/20	22/20	134/133	女	105/79
						男	29/34

(資料引用時間：105/01/01-106/12/31)

表6-5 105/106年度教職員工新進分析表

分類/年齡	21-30 歲	31-40 歲	41-50 歲	51 歲以上	人數	性別	百分比
教師	0/1	0/0	1/4	1/4	8/16	女	2/9
	0/0	1/3	4/4	1/0		男	6/7
舊制助教	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	女	0/0
	0/0	0/0	0/0	0/0		男	0/0
職員工	43/33	31/19	3/3	0/1	92/76	女	77/56
	4/4	9/5	1/9	1/5		男	15/20
約聘臨床(含新制助 教)	0/0	2/4	0/1	0/0	2/5	女	2/5
	0/0	0/0	0/0	0/0		男	0/0
教官	0/0	0/0	0/1	0/0	0/3/	女	0/1
	0/0	0/0	0/2	0/0		男	0/2
工讀生	4/4	0/0	0/0	0/0	55	女	4/4
	1/1	0/0	0/0	0/0		男	1/1
總計	52/43	43/31	9/21	3/10	107/105	女	85/75
						男	22/30

(資料引用時間：105/01/01-106/12/31)

表6-6、105.106年度教職員工新進與離職率概況表

	105年	106年
新進率	14.29%	16.2%
離職率	17.89%	17.28%

備註：

1.新進率=該年度新進員工總數/該年度底員工總數

2.離職率=該年度離職員工總數/該年度底員工總數

3.105年12月31日教職員工總人數為749人

106年12月31日教職員工總人數為648人

105年度新聘員工共107人，離職員工共134人，年平均離職率為17.89%，男性離職率3.87%，女性離職率14.02%；106年度新聘員工共105人，離職員工共112人，年平均離職率為17.28%，男性離職率5.24%，女性離職率12.04%；105、106年度離職人員離職原因大多數為退休、另有他就、家庭因素、生涯規劃、契約到期及結婚生子，以女性比例較高；以職稱類別來看，以專案約聘人員佔較多數，多半因契約計畫到期結束而離職；以年齡分布來看，在30歲以下的年齡級距離職率為最高之比率。

本校無工會。

本校目前雇用人員無隨著季節等變化而有異動情形。

本校目前無歧視事件發生。

本校對於原住民教職員工，均依照原住民族委員會公告之原住民族歲時祭儀放假日期，讓原住民員工得以依規定請假；本校均依原住民族工作權保障法聘用應有之名額。

本校教職員工敘薪，悉依「弘光科技大學教職員工敘薪辦法」辦理，前述敘薪辦法皆函報私校退撫會核備在案；本校「教職員工敘薪辦法」係參酌「公立學校教職員工敘薪辦法」有關法令及本校人事規範而訂定，薪資調整、年終工作獎金發放等作業亦多參照公部門公布之軍公教人員實施情形辦理；約聘僱職員(含專案約聘)之敘薪亦依本校規定或配合專案計畫編列情形辦理；本校正式員工平均薪資以每月全薪計算，各職級平均薪資比詳如表6-7：

表6-7、本校正式員工之女男平均薪資比

平均薪資比			
編制內外	職級	女	男
編制內	教授	1.16	1
	副教授	0.97	1
	助理教授	1.01	1
	講師	1.03	1
	助教(無男性)	1	NA
	編制內職員	1.07	1
編制外	專案教師	0.82	1
	約聘護理臨床實習指導	0.96	1
	約聘人員	0.88	1
	專案人員	0.98	1
	技工工友司機	0.84	1

由表6-7平均薪資比發現其中教授、專案教師、約聘人員、技工工友司機之男女平均薪資比差異超過10%，經分析各職級平均年資圖(詳如圖6-4)，顯示因平均服務年資造成之差異有：教授、約聘人員、技工工友司機等；而專案教師差異原因係因專案教師含助理教授級與講師級，其中助理教授級男性較女性人數多，故造成差異。故本校教職員工薪資依所任職務與職級而有不同，不因性別有所差異。

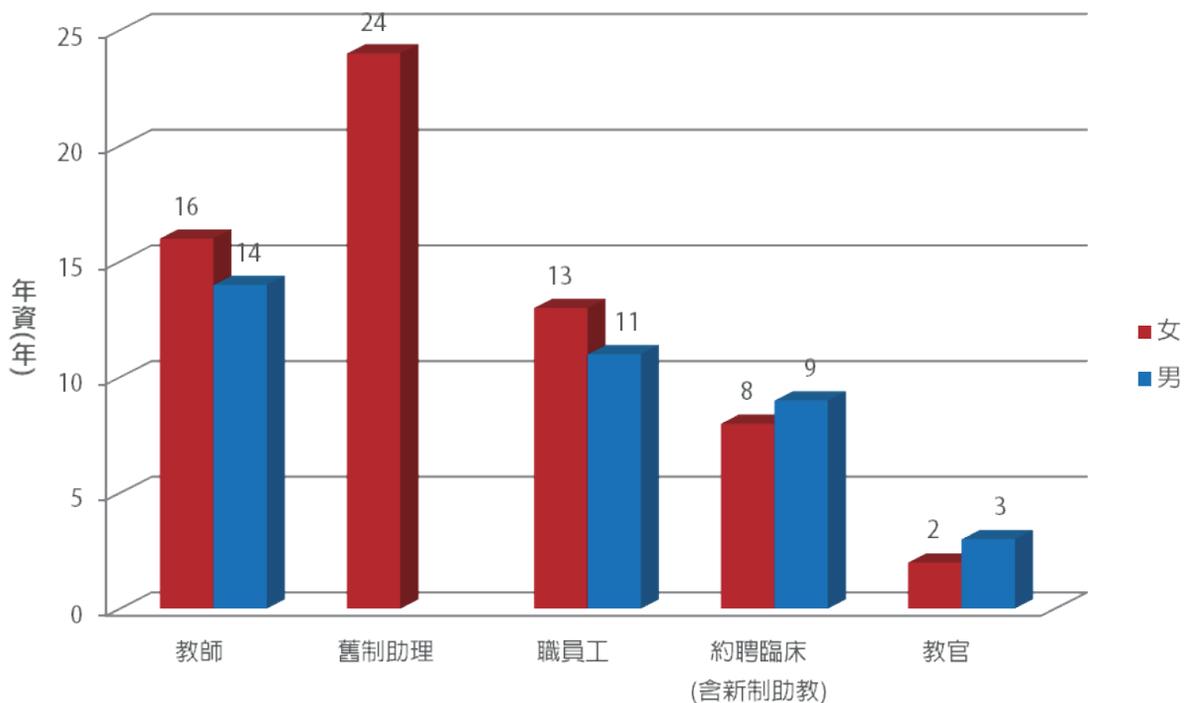


圖6-4、本校正式員工平均服務年資圖

本校正式職員最低起薪約為基本工資(22,000元)1.26倍，每年依考核通過調薪約2.46%，詳如表6-8說明：

表6-8、本校正式職員-最低起薪明細

職稱	最低起薪
約聘人員	27,820 (含統一薪俸、工作補助費)

年度總薪酬比率

因本校教職員同仁學年度為固定薪，每學年依考核結果晉薪，薪資內容包括統一薪俸、學術研究費、專業津貼、特支費、工作補助費、實物代金、其他給付及特別津貼等。薪酬最高的個人年度總薪酬相對於其他員工年度總薪酬之中位數之6.05倍。
(資料引用時間：106年度)

年度總薪酬增加之百分比

因本校教職員同仁學年度為固定薪，每學年依考核結果晉薪，薪資內容包括統一薪俸、學術研究費、專業津貼、特支費、工作補助費、實物代金、其他給付及特別津貼等。薪酬最高者106年度未進行調薪，其他員工年度總收入中位數調薪約0.63%。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本校主管分為三級，高階主管為一級主管。

表6-9、本校各級主管人數表

單位：人

主管層級	教師		職員	
	女	男	女	男
一級主管	7	12	2	1
二級主管	19	14	7	1
三級主管	13	8	26	7
合計	36	34	35	9

本校女性主管佔62.28%，以41至50歲之間的女性區多。

表6-10 106年度兼主管性別及年齡概況表

單位：人

性別	30 至 40 歲		41 至 50 歲		51 歲以上		合計
	教師	職員	教師	職員	教師	職員	
女	5	16	17	17	14	2	71
男	2	4	21	4	11	2	43
合計	7	20	38	21	25	3	114

(資料引用時間：106/10/15)

本校位於中部，中部地區含蓋台中、彰化及南投地區。本校一級主管共計20位，其中居住中部地區者共計16位，本校員工658人，屬於中部地區高階管理階層佔員工百分比為80%。

表6-11、本校各級主管人數原籍地區表

單位：人

主管層級	北部地區		中部地區		南部地區		東部地區	
	教師	職員	教師	職員	教師	職員	教師	職員
一級主管	3	0	13	3	0	0	0	0
二級主管	7	1	23	7	2	0	1	0
三級主管	1	0	19	32	1	1	0	0
合計	11	1	55	42	3	1	1	0

(資料引用時間：106/10/15)

備註：

- 1.身份別：教師包括老師及教官；職員係指教師身份以外之人員。
- 2.主管層級：一級主管係指單位內層級最高之主管；二級主管係指系主任、副主任及秘書等主管；三級主管係指總監、經理、組長及技術主管等主管。
- 3.地區別：北部地區包括台北、新北及桃園、新竹、苗栗等縣市。中部地區包括台中、南投及彰化等縣市。南部地區包括雲林、嘉義、台南、高雄及屏東等縣市。東部地區包括宜蘭、花蓮、台東等縣市。

本校正式員工大致區分為適用公保(含私校退撫儲金)係指編制內員工、勞保(含勞退及離職儲金)係指編制外員工，參與比例詳如圖6-5說明：

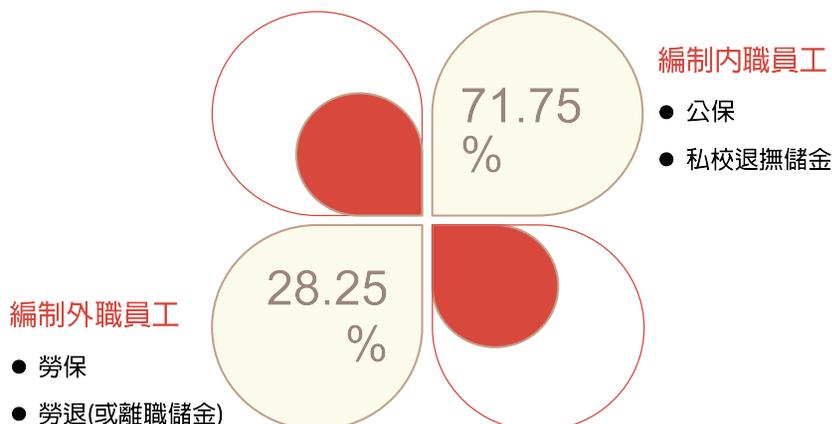


圖6-5、本校正式員工之退休金福利制度類型

6.2 教職員福利與權益

良好的溝通建立在積極聆聽、設身處地、真誠接納的原則上，依此本校的溝通機制有正式組織溝通管道、非正式組織溝通管道等，教職員之申訴管道暢通，本校原住民教師若有權益受損，與其他教師受到的權益保障是一樣的，也並無受歧視申訴案件。

正式溝通管道有職員工座談會、全校性校務座談；透過職員工座談會與全校性校務座談，得以讓職員工意見交流，凝聚同仁的心。本校並善加利用教職員社群，如主管信箱或聯誼活動增進彼此情誼。除正規的教育訓練課程並安排美學、藝術、金工、陶藝、攝影、繪畫課程及休閒運動相關的教職員社團，豐富教職員工作之餘的身心靈生活。



圖6-6、本校各項性別平等措施

本校在健康服務方面，每週提供二次校醫門診及醫療諮詢服務，以及每二個月一次職業安全衛生醫師蒞校進行職場健康諮詢服務。每年辦理一般及特殊健康檢查，費用由本校支付，健康檢查結果後執行健康分級與管理。衛保組將依據教職員工健康異常及健檢資料趨勢分析結果擬訂健康促進計畫，辦理各項健康促進活動，如健康體位控制、菸害防制、癌症篩檢、性教育(含愛滋防治)、急救教育訓練等，以增進教職員工對於健康自我管理的知識及態度。

辦理揪團減重活動，活動內容設計有「有氧運動」、「品嚐健康餐」，以及量身訂做VIP飲食衛教，搭配食(實)物食物模型進行衛生教育，透過此方式使教職員對自己要攝取食物的份量更有概念。因此成效能超過預期目標。第一名的同仁們成功減掉18公斤、體脂肪減掉6.3%。參加的教職員表示「揪團有人陪伴互相支持、互相監督提醒，覺得這是個很棒得活動，希望可以持續辦理。」，會繼續舉辦此活動，大家一起來注重健康、控制體重！

長期推動健康促進計畫，成效卓著，106年度榮獲教育部「大專校院健康促進學校計畫」特優學校，全國僅兩間學校獲此殊榮，成為全國唯一連續9年獲得績優及特優之學校。

目前台灣正面臨的是全球少子化的窘境，因此本校亦配合政府給予教職員工育嬰假及育嬰留停等協助，本校至今受理育嬰留職停薪共有67件，前述教師遺缺則委由專、兼任教師代理其課程；行政職員部分，則以聘任短期人力來代理，本著「以人為本、關懷生命」的辦學理念，用「心」去照護每一位教職員生，一向是本校人力資源管理之職志，除了設置集乳室，更有效結合幼保系保母資源中心，協助教職員工生托育相關服務。

本校教職員工或其子女就讀本校者，可申請本校獎助學金每學期5,000元；另有附設幼兒園，教職員工可讓子女申請就讀，不僅就近方便育兒外，也可申請本校子女教育補助費用每學期3,000元；如有申請課後照顧服務者，每學期發給子女教育補助費用2,000元。

104-105學年度申請狀況詳如表6-12。

表6-12、104-105學年度教職員工或其子女就讀本校獎助學金申請人數統計表

申請獎助金金額	5,000	3,000	2,000	人數總計	費用總計
104 學年第 1 學期	15 人	17 人	4 人	36 人	134,000 元
104 學年第 2 學期	14 人	17 人	3 人	34 人	127,000 元
105 學年第 1 學期	9 人	13 人	3 人	25 人	90,000 元
105 學年第 2 學期	7 人	16 人	1 人	24 人	85,000 元
合計	45 人	63 人	11 人	119 人	436,000 元

本校105-106年度符合申請育嬰假資格人數共計有45人，其中實際申請與育嬰假留職停薪計6人。透過育嬰假申請機制，讓員工能安心照顧新生兒，保障員工工作權力。詳如表6-13。

表6-13、103~106年度員工育嬰留停分析表

項目	男性	女性	合計	復職率	留任率
105-106 年度符合育嬰留停申請資格人數	9	36	45	100%	36.84% (僅105 年)
105-106 年度實際申請及育嬰留停人數	0	29	29		
105-106 年度待復職的育嬰留停人數(尚未期滿)	0	6	6		
105-106 年度實際應復職人數	0	23	23		
105-106 年度實際復職人數	0	23	23		
103-104 年度實際有復職人數	0	11	11	100%	63.6%
103-104 年度實際有復職且任職滿十二個月的人數	0	7	7		

- 註1、育嬰留停申請資格人數：為請過產假及陪產假的員工人數計算
 註2、實際申請及育嬰留停人數：尚在育嬰留停期間總人數
 註3、待復職的育嬰留停人數：申請育嬰留停總人數-已申請復職人數
 註4、復職率：實際復職員工人數/應復職員工人數
 註5、留任率：復職後且任職員工人數/復職員工人數

本校給予教職員工各項福利，包含：待遇福利申請、團體保險、給假明細及訓練進修，詳見如圖6-7：



圖6-7、本校福利明細

本校教職員工出國觀光、探親，為免影響教學及行政工作之推行，以寒暑假期間或學校統一放假日辦理，惟職員工亦可依個人休假期間辦理之，本校亦鼓勵職員工以休假方式彈性安排假期，且職員工符合休假條件時，定期告知職員工悉依規定排定特別休假。統計106年度，請休假連續三日以上為117人次，其中60人次出國觀光、探親。透過定期鼓勵職員工休假，期許能在工作與休假之中找到平衡點，在忙碌之餘能安排休假，提升工作效率及工作品質，更能提升同仁身心健康及使家庭更加幸福。

6.3 人才培育

教師教育訓練

表6-14 104-106學年度新進教師輔導情形

學年度	新進教師人數	應接受輔導人數(A)	接受輔導人數(B)	新進教師接受輔導比例 (B/A) %
104	15	15	15	100%
105	17	17	17	100%
106	19	11	11	100%

註：自106學年度起若新進教師已具有各大專校院兼任行政或專任教學經驗一年者，可免參加新進教師輔導與傳承計畫。

積極鼓勵教師

為獎勵教師評鑑特優教師，本校每兩學年評選各單項特優教師，每人發給新台幣八萬元為原則；職員工部分，每學年度遴選8名績優職員工，每人發給獎金新台幣伍萬元獎勵。自102學年度起獲獎者須於獲獎學年度起算第六年，方得再受推薦參與候選。自本辦法制定後，已獲得三次績優職員工者，爾後不得再受推薦參選本服務績優獎勵，並於第三次獲獎時另行頒予優秀傑出職員工獎。

職員工教育訓練

本校104至105學年度教育訓練場次合計為102場次，合計投入經費達191萬元。每名員工每年應接受教育訓練最低時數，不論男女皆為20小時，教育時數共計204小時，各職級之男女教育時數詳如表6-15。

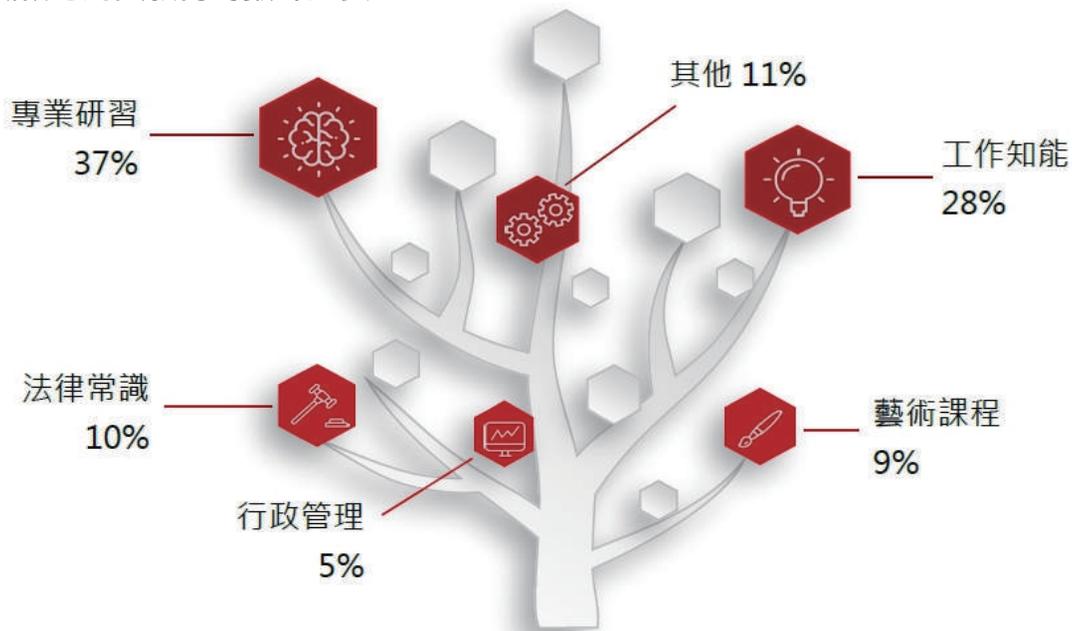


圖6-8、本校職員工教育訓練課程類別分析圖

表6-15、104至105學年度職員工教育訓練

	技士	技佐	約聘	書記	秘書	專員	組員	辦事員
男性平均上課時數(小時/人)	24.15	23	19.4	21.5	0	0	23.65	21
女性平均上課時數(小時/人)	0	18.5	19.55	22.25	24	25	23.85	23
總平均上課時數(小時/人)	24.15	20.75	19.475	21.875	24	25	23.75	22

依本校職員工教育訓練管理辦法規定每人每學年教育時數應達20小時，其中若有參加校外舉辦研討會或研習活動，其認證分數之計算方法比照本校之計分方式；與專業相關之專業技能證照經本校查證後如符合規定，亦可抵免。

104至105學年度教職員工當中，技佐及約聘人員少許職員未達20小時，其原因多半為參與教育訓練後需填相關問卷及心得測驗，職員未完成後續問卷及測驗，故該堂教育訓練時數不採計，致少許職員時數未達20小時。

教職員工升遷與升等

另活絡教職員工職涯發展，目前已有49位職員通過升遷；而本校更於99學年度第2學期起獲教育部全面授權自審，是中部第一所獲授權的技職校院，99學年度至106學年度第一學期共有110人次專任教師通過升等。

本校教師資格審查訂有完善法規及完整的送審流程與外審機制。為推動教師多元適性發展，滿足教師職涯發展多元升等規劃需求。自102學年度起，執行多元升等試辦計畫，教學實務與研究及應用技術實務升等制度規範已趨完備，在教學升等及應用技術升等都有成功案例，經教育部列為示範學校。

106年度共有2人次專任教師通過升等；在職員工部份，目前共有4位職員通過升遷。106年度教職員工擔任主管者共計114人，其中具職員身份者共計44人，可見本校職員有充份的職涯發展空間如圖6-9。

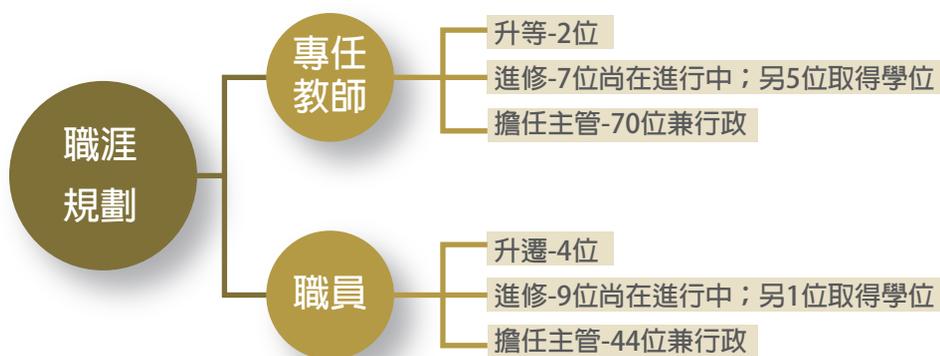


圖6-9、本校職涯發展示意圖(以106年度計算)

職員工考核

本校自89學年度起，實施職員工考核，並於94年6月14日通過「弘光科技大學職員工考核辦法」，現今考核系統確立。所謂職員工包括編制內職員、一般約聘人員、技工、工友、司機及行政助教皆須接受考核，每學期考核一次，職員工考核成績含學年度考核及平時考核。

職員考核制度在104學年新制實施前，尚無考列乙等比例限制，與年終工作獎金亦無連結關係。目前考核制度為年終考核各等第部分與年終獎金之連結，優等及甲等發給全額年終獎金，並得酌給獎勵；乙等發給二分之一年終獎金、丙等不發給年終獎金、丁等應不續聘。另發放職員工考核獎金優等為每人2000元、甲等為每人1000元；每學年度考核成績未達乙等者，應提出具體書面改進方案，並由人事室安排績優職員工介入輔導。104學年度之未達乙等者為1名，透過職員請調或單位主管請調職員申請，安排至其他單位任職與輔導。

職員工升遷

本校依照職員遴用及升遷暨約聘人員轉任辦法辦理，限最近3年成績考核列甲等以上者，技術類外加證照限制，經口試結果，依單位缺額核定名額辦理升遷。本校職員升遷及約聘人員轉任編制內職員除須任現職合於規定年資，成績考核合格外，須依人事室公告下一學年度可供升遷及轉任名額辦理。前項升遷及轉任名額，人事室得於每年三月簽請校長核定。

職員升遷及約聘人員轉任約制內職員於每年四月底前，經由各級單位主管同意推薦後提出，始能辦理。

如有下列情形則不得申請升遷或轉任：一、任現職未滿一年者；二、前一學年度內曾受記申誡以上處分者；三、前一學年度考績列為丙等（含）以下者；四、敘薪薪級未達擬升職位之最低薪級者。



第七章 社會服務

7.1 培養未來志工

7.2 社會學習及服務

7.1 培養未來志工

環境教育與海洋教育行動

推動一個在地化的環境行動計劃，並透過結合學校與社區，將對陸地與海岸的環境保育理念和行動推廣出去，建立學生具有關懷環境的想法和行動力，以落實於日常生活中。具體的做法包括水質檢測課程與實作、淨灘，來瞭解自己居家附近的水資源與海岸概況；另規劃異地參訪、海洋教育講座和海洋紀錄片影展引導學生從多元的角度認識海洋生態與保育的意義。推動的對象除了弘光科技大學師生外，以彰化縣參與海洋教育的學校為基礎，透過課程培養國中生環境保育概念、水質檢測的操作和撰寫環境報導的能力，讓國中生具備以上技能而成為一個保育環境的意識小尖兵和具有水質檢測能力的小小環境記者。105年，針對彰化地層下陷和水資源匱乏的問題，加入在學校和社區推動珍惜水資源的課程，例如水撲滿製作並推廣可以節流的魚菜共生的行動方案；除了推廣，希望可以帶動新的節水方案的發想。從過去訪談記錄和多次的社區訪視，獲得產業代表(例如彰化縣養殖漁業發展協會和中華民國養殖漁業發展協會)與社區代表(發展協會、村長)等團體的支持，共同辦理工作坊，將願景與理念介紹給社區民衆，培養更多的科學公民與環境志工。



圖 7-1、教學水質監測培訓活動



圖 7-2、帶領福興國中聯合淨灘



圖 7-3、進入芳苑鄉的水撲滿教學

因此，我們發起「清淨海岸線、親近大自然」行動，號召弘光學生、也聯合在地國中和社區居民一起來淨灘。105至106年度淨灘活動概況如表7-1所示：

表7-1、105至106年度淨灘活動概況表

序號	日期	活動名稱	班級	參與人數	重量 (kg)
1	105.04.09	福興鄉福寶淨灘活動	應英一甲	37	150.7
2	105.05.14	彰化縣芳苑鄉淨灘行動	資工一甲	56	182.56
3	105.05.21	福興鄉福寶淨灘活動	運休一甲	52	239.88
4	105.05.28	線西國中一線淨灘。 西海岸微笑了 ~	線西國中	62	195.67
5	105.10.22	線西番雅溝濕地淨灘活動	物治一甲	60	170
6	105.11.19	彰化縣芳苑鄉淨灘行動	語聽一甲	57	136.24
7	106.04.08	福興鄉福寶淨灘活動	應英一甲	43	167.76
8	106.04.22	臺中市 政府淨灘活動	妝品一甲、動保一甲	120	--
9	106.05.20	彰化縣芳苑鄉淨灘行動	資工一甲	53	269.44
10	106.10.14	臺中市 大安區海岸線淨灘活動		18	520.09
11	106.10.28	彰化線西肉粽角淨灘	資管一甲	42	125.96
12	106.11.18	彰化線西肉粽角淨灘活動	資管一乙	36	32.63
13	106.11.25	彰化縣芳苑鄉淨灘行動	餐旅一乙	59	244.21
14	107.3.31	彰化線西肉粽角淨灘行動	資工一乙	35	60.89
15	107.3.31	彰化縣芳苑鄉淨灘行動	食科一乙	52	131.3
總人數 (人次) , 總重量 (kg)				782	1384.5

推動「愛老、敬老、關老」服務專案

弘光在基礎服務上除了與創世基金會、華山基金會、臺中市政府的各項活動外，也規劃了與專業結合的服務專案，進入安養機構、偏鄉、社區陪伴、簡單健康量測和活動帶領。106年起，結合「自立樂活」、「健康老化」和「城市自給自足」的概念，推動以社區為主的「自立樂活」方案時，攜手在地伙伴如龍泉國小和龍井農會。我們以建立一個幸福農園為主題，凝聚老、中、小的特質與專長，建立一個老少互學共樂的互動模式，長者運用專長引導學生在農事與生活事物製造而持續的活動肢體，強化人際互動，也讓學生們見識了長者的能力與價值。

幸福農園經過龍泉國小、農井農會、龍井樂齡學習中心長者和弘光科技大學同學攜手三個多月的努力，農園小有成果，在106年12月29日辦理一個收成同歡會和成果發表會並為長者辦理尾牙。當天活動除了獲得很多媒體的關注與報導 (<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2297624>)。弘光科技大學、龍井農會、龍井樂齡學習中心的合作模式見圖7-4。



圖7-4、弘光科技大學、龍井農會、龍井樂齡學習中心的合作模式

未來將運用循環經濟的概念，透過辦理講座、工作坊、討論會和論壇的方式，連結社區有共識的民眾，將社區以區域性資源整合，共享互惠的方式推動理念和做法，以期達到在生活、生態、生產面向的改變和改善，除了提升大眾的生活福祉外，也能達到與自然和諧共存和環境永續的願景。

社區行動關懷

本校積極推動服務學習社區教育活動，包括生命關懷、社區服務、社會實踐、生態行動等具體行動方案，服務內容以族群之愛、銀髮之愛、學童之愛、幼兒之愛及動物之愛等為主軸，並深耕社區服務偏鄉培養合作、互惠、多元、學習、省思及社會正義等特質，拓展生命的深度及廣度，落實本校人文關懷的辦學理念，近二年服務人次達2萬人以上，服務滿意度達93.25%。弘光社區行動關懷足跡圖如圖7-5。

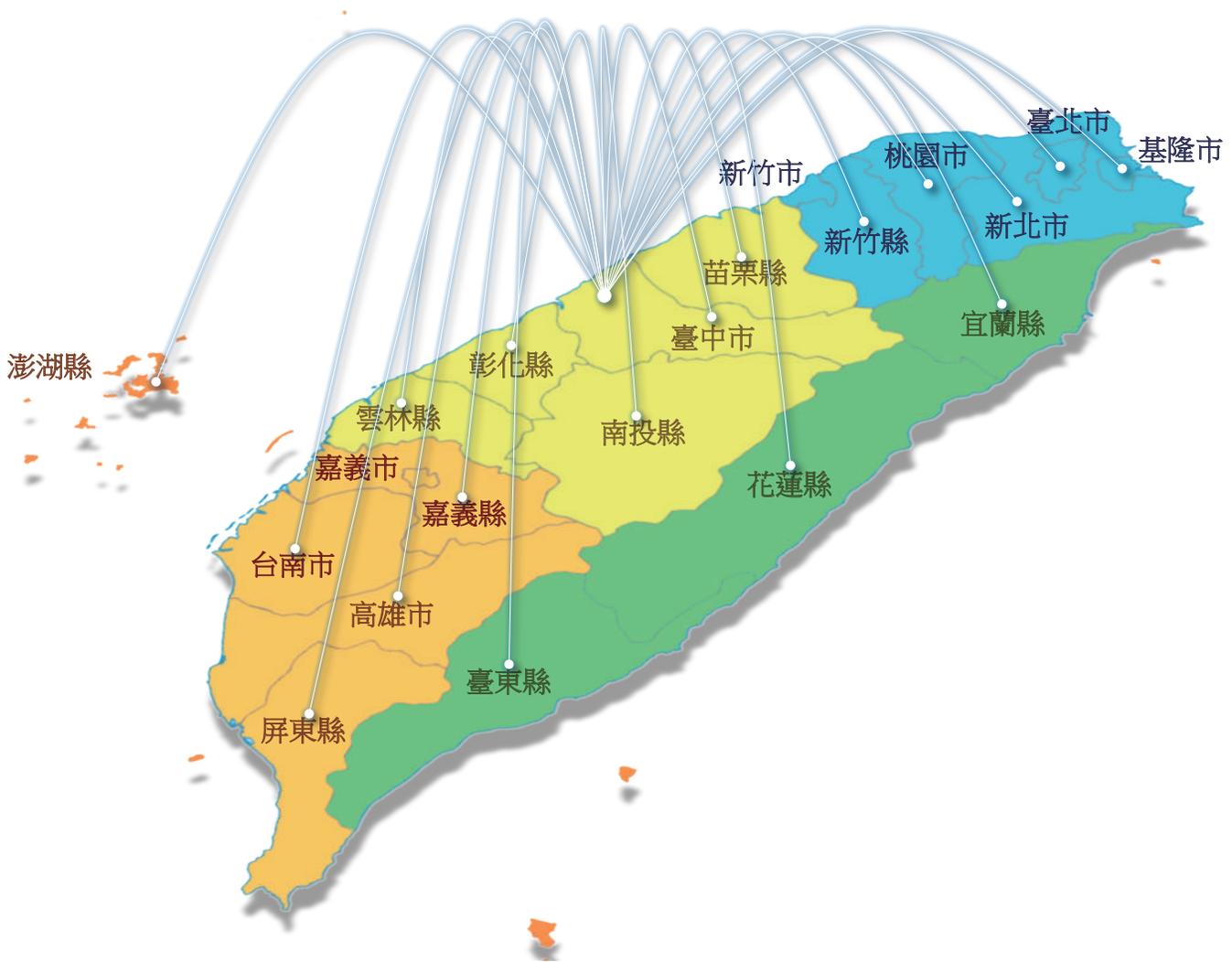


圖7-5、弘光社區行動關懷足跡圖

本校推廣教育中心所承辦的社區大學透過到社區開設「高齡教育學習課程」，提供長者更適合的學習環境。以在地化的學習，結合社區資源與力量，鼓勵阿公阿嬤來學習，並融入社區，推動互助公民社會！

溫馨小故事

童鄭花美阿嬤～已經高齡91歲，從小生長在清水，嫁給了住在梧棲的先生，便長期定居在梧棲。孩子們因長大成家立業，有了自己的家庭，留下了年齡半百的夫妻倆。偶然因草湳里事長熱情地邀請，夫妻倆頂著一頭百髮手杵著拐杖，手牽著手來到海線社區大學參加高齡教育學習圈，原本只是看理事長面子而來，漸漸地開始對社大開設的銀髮族手作、休閒、健康活動等課程感到興趣，每星期都很開心且期待來到社大上課。也藉由參加高齡教育學習圈，而結交了其他阿公阿嬤當好朋友，在歡樂氣氛中一同學習。



圖7-6、童鄭花美阿嬤(右)與其長女陳童秋菊(左)，背景圖畫為高齡教育學習之長者一同創作的「合鴨米」



圖7-7、童鄭花美阿嬤與其長女一同參加「梧棲燈節踩街活動」

透過深入社區服務來讓在社區裡的長者，能就近找到支持的力量，以減輕家庭照顧者的壓力，更可實踐「在地老化」的社區照顧理念，本校辦理的高齡教育課程，同時可充實長者精神生活，讓長者生活更多采多姿，健康老化！

在逐漸凋零的地方文化及地方創生的理念趨勢下，使長者賦歸生活及青年學子對投入社區營造成為最重要的課題之一，本校於社區關懷發展秉持「銀髮生活自立樂活」的精神核心，將關懷理念推展至地方社區，為培育青年學子對地方土地的情感認同，透過將其專業、創意與熱情活化注入社區活動與發展改善在地社會問題。結合青銀共學、世代共榮之願景在有限的地方激發無限可能。

弘光為善盡服務之社會責任，為因應社會老年人口快速增長，於95年始創立老人福利事業學系，除過往之社會服務外，更強化與社區長者之連結，渴望透過學生與在地的連結保存地方文化，促進在地老化及營造地方創生之理念。



圖7-8、長者與青年學子共同建立幸福農園

銀髮生活自立支援推動團隊，配合政府部會計畫，於2017年始承接教育部大學社會責任實踐計；於十年間多次邀請日本照護權威竹內孝仁教授及日本各項長照領域代表至國內進行國際交流。透過校內專業師資導入在地輔導及服務導入各專業領域之產業，以及發展新的長照服務模式為努力方向，促進長者之成功老化為最終目標。以全人成功老化為核心，規劃在社區推動「活耀老化、在地樂活」的概念與方法，運用弘光師生的專長，在自立照護、營養保健、體適能、智慧休閒等面向，為長者的生活注入新內容，充實長者身、心、靈三個層面(圖7-9)，並延緩老化。

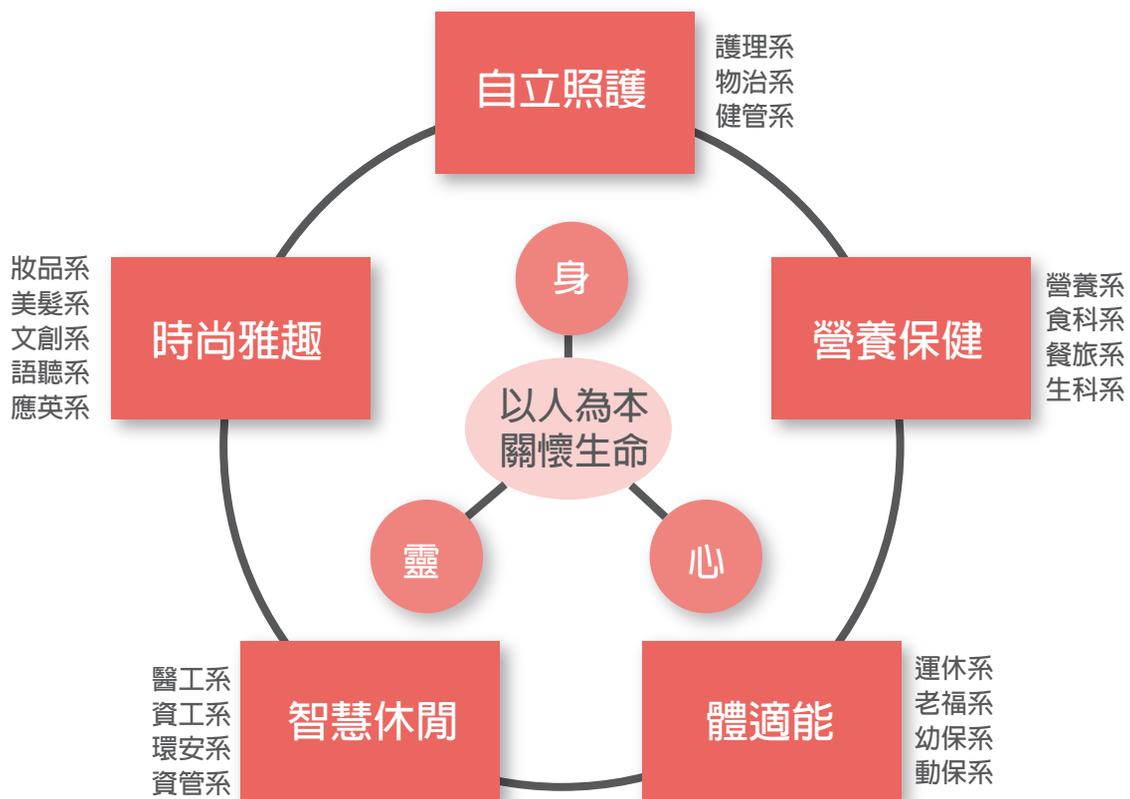


圖7-9、「活耀老化、在地樂活」概念圖

為貫徹大學在地社會責任的核心理念，並使臥床與亞健康長者可在自立支援的協助下賦歸健康的身體狀態，並可使之回歸社會生活，本校自2015年起導入校內專業教師至鄰近地區進行輔導，並導入自立支援照顧模式；該模式乃結合湯姆·凱伍教授（Tom Kitwood）「以人為中心」(Person-Center-Care；PCC)的照護理念，搭配日本竹內孝仁教授(2012)的「竹內失智症照護理論」，由排泄、運動、近食、水等四大領域進行生活機能重建，強調日常生活應有充足的給水，自主排泄訓練，練習坐姿排便、不包尿布且不依賴瀉藥劑和飲食生活的改善等，將照護理念落實於日常生活照護中，以達到長者自立生活的三個實踐目標，分別為不約束、不臥床、不穿尿布。執行重點在於回歸「以人為中心」的照護模式，透過強化長者的體能，從日常生活活動中進行復健。

環台關懷列車

102年起弘光學生被電影「陣頭」片中的熱血青年揸鼓環臺感動，發起了環臺義剪服務，並於第二年加入環臺義煮服務，活動持續至今為全國的弱勢獨居老人、育幼院童及需要幫助的社福機構，每年參與服務學生近百人，受服務人次近千人左右。

弘髮少年-環台義剪

美髮系學生把學校所學的專業美髮技術回饋社會，服務偏鄉地區需要關懷的人，把弘光的愛心分享至臺灣每一個角落，持續於每年暑假中辦理，並獲得各界好評。每次活動後的反思回饋時間最為感人，常常哭成一團，參與服務同學經過10天服務後感觸良多，很多人因為服務護理之家的爺爺及奶奶後，都覺得爾後要好好孝順父母，環臺活動除了被服務長輩受惠外，服務學生本身更是獲益良多，106年弘髮少年總召黃詩媛說：「參與的同學出發前練舞、製作遊戲道具，以便在剪髮前，用團康活動拉近彼此距離，長輩滿意的道謝，頂著新髮型與我們合影，當下內心很激動，整場活動儘管辛苦，但是，看到長輩回應與開朗的笑容，激動到很想哭，都不會覺得累」。



圖7-10、弘髮少年環臺義剪

環臺義剪以全臺偏鄉護理之家長輩為服務對象，對受服務之團體並無潛在負面衝擊，學生們每年服務帶來歡樂與愛，溫暖了長輩的心，同時也啟發學生們的生命價值觀念；106年美髮系學會參加全國大專校院特色社團活動比賽時就是以環臺義剪活動，榮獲「特色社團活動獎」。

義煮青年-環臺義煮

由國際餐旅青年學習社響應學校公益環台服務活動，籌畫青年環臺義煮，結合了餐飲、幼保、國樂、資訊和環工等跨系聯合服務隊，規劃暑假10天的環臺服務行程，選擇至全臺社福育幼院機構，為弱勢院生提供五星級餐廳專業服務，105年義煮餐飲主題是提供學童「美味西餐」，有義大利麵、披薩、牛排等高級料理。106年義煮改為「臺灣小吃」為主題，為小朋友們準備肉圓、牛肉麵、香酥雞等美食小吃，院童可以至各攤位選擇自己想吃的美食。義煮活動每天服務一個院區，從現場製作準備各式菜餚及料理，同時間由活動組帶領院童做團康玩遊戲，讓院童感受到弘光人的熱情，用餐時舞台上還安排音樂演奏、調酒和舞蹈等表演節目與用餐者同樂。



圖7-11、義煮青年環台義煮

義煮活動對象為全臺育幼院之院童，除了提供美食外，另外還加入愛心與耐心，對育幼院團體並無潛在負面傷害衝擊，餐旅系師生除了義煮外，同時也連續5年利用課堂及課餘時間製作餐點參與義賣活動，並將所得全數捐給家扶中心，106年度因此獲頒「扶幼楷模」獎，得獎名單幾乎都是大企業機構，僅弘光是唯一獲獎之學校單位。

國際志工服務

本校為提升學生服務關懷胸襟，把志工服務活動延伸至國外，推動國際志工服務隊。自97年起安排國際志工隊投入泰國北部山區、馬來西亞、緬甸、大陸、新加坡、柬埔寨等國家，服務梯隊共計21次，參與師生共計252人次。105年國際志工服務隊20名學生暑假到柬埔寨進行學童衛教、環境改造等服務，幫400位小朋友洗去頭髮上污垢、除頭蝨、修補圍牆、改造圖書館，隊員都被蚊子叮到手腳佈滿紅腫奇癢的「紅豆冰」，還得克服拉肚子、過敏不適，但他們說：「當地小朋友變得整潔及渴望學習的眼神，是

撐完12天服務行程的動力」。106年國際志工隊邁入第十年了，特地安排重返泰國北進行服務，回想十年前學校為推動國際志工服務時第一個服務地點就是泰北，連續進行六年的深耕服務，再次重返泰北，同時見證泰北的改變。參加泰北服務隊葉雯婷回想第一次上台進行教學，因為當地小朋友的程度比想像中落差很大，加上緊張的關係，導致課程效果不如預期地好，感到有點沮喪時，下課時全班小朋友一擁而上地給我擁抱，雖然語言不通，但透過肢體語言給我鼓勵，心中充滿溫暖，重新啟動了服務的能量。

本校國際志工隊105年至柬埔寨服務，106年至泰北服務，此兩個國家地區都是臺灣國際志工服務團體長期配合之社區機構，廣受當地社區居民及學童之歡迎，並無潛在負面造成當地社區的傷害衝擊，未來進行志工服務時，將朝長期合作，深耕服務為目標。



圖7-12、105年柬埔寨服務-洗頭處



圖7-13、106年泰北服務-滿疊星育幼院



圖7-14、國際志工服務國家區域圖

諮輔志工隊

成立諮輔志工隊，目前志工隊人數約25人，在輔導人員帶領下推動同儕輔導訓練及社區關懷生命教育營隊方案，陪伴與協助學生在參與志工服務中獲得相互影響的正向心理循環，促進社區福利機構中的服務使用者獲得自立、自主、自信、與人際支持等正向心理。諮輔志工隊多年持續服務五大社區好友，協助舉辦年度戶外體驗活動或夏令營，五大社區好友包括兒童燙傷基金會、南投智障者家長協會、甘霖基金會樂多家園、南投基督仁愛之家、惠明盲童育幼院。105至106年共舉辦12場社會關懷服務，參與志工人次合計501次，服務社區生命好友共974人次，參與志工表示與服務對象的交流互動，更可看見生命的韌性及體會「施比受更有福」的價值。服務對象的正向反應，亦有助增強諮輔志工持續發揮長處、實踐美德的投入參與。

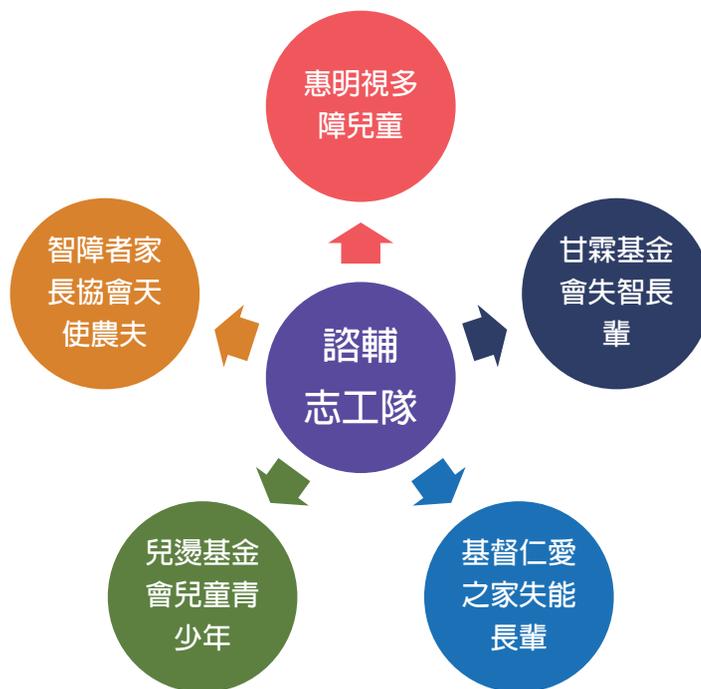


圖7-15、諮輔志工隊服務五大社區好友

7.2 社會學習及服務

本校推廣教育中心除了辦理臺中市大屯社區大學以及海線社區大學外，另也承辦臺中市北屯區、神岡區、大雅區及梧棲區之長青學苑。長青學苑是各區55歲以上人口之學習中心，目的是為帶動樂齡新生活及銀髮學習人口成長。本校104至105年共開設152班，學員人次達4,591名。

溫馨小故事

陳秀如阿嬤，今年93歲，參加神岡區長青學苑書藝創作班已邁入第六年了，雖年事已高，仍非常勤奮地向黃振林老師學習書法藝術，幾乎是風雨無阻的來參加書法課程。去年因動了膝蓋手術，不方便來上課，但心中仍掛念長青的課程，也因著這股動力，讓她快速的復原，再次回到書法班，投入寫書法的懷抱。黃老師看到陳阿嬤對書法的熱情，想幫她完成夢想，故彙整陳阿嬤這幾年的書法作品製作成書，圓了陳阿嬤一個夢。這種學習精神，也成為本校辦理長青學苑的動力，希望可讓每位長者可以活到老學到老，實現夢想！



圖7-16、陳秀如阿嬤與其書法作品合影

本校致力於社會服務，自105年7月起承接臺中市政府到坐月子媒合平臺之業務，不僅利用本校護理、營養、食科、餐旅及幼保等專業之背景，來培育優質坐月子服務人員，更在配合市府福利政策推動下，提供臺中市民安心到宅坐月子申請案共計2,059件，亦提供婦女二度就業的機會，至106年底共招募410名服務人員。

溫馨小故事

產婦蔡小姐從懷孕到生產迎接可愛的小寶實是每一位媽媽最期待且最幸福的事情了。但生產完後的第一天確是惡夢的開始，生產完後的乳汁少又加上開始漲奶後，護理師就進行一連串的痛死人的胸部按摩，在連續不當按摩三天後，在出院當天竟得了乳腺炎，身體狀況極度差，回到家後，媒合平臺的服務的人員靜虹姐看到產婦的狀況，很積極地幫打了多通電話詢問醫院如何解決問題，還請了平臺團隊的姐姐到產婦家疏通乳汁，但因乳腺炎情況真的太嚴重還伴隨著發燒，到了傍晚還是只能去掛急診，最後才逐漸好轉，她說：我真的很感謝姐姐們對我的細心照顧，雖然當下人真的很不舒服又無助，但是沒有姐姐們的幫忙，我一定會慌了手腳不知所措，我真的很大力推薦平臺的服務人員！



圖7-17、臺中市到宅坐月子媒合平臺～貼心服務到你家宣傳圖

為拓展社會服務之對象，本校於106年下半年承辦臺中市政府勞工局及法務部矯正署特定對象就業計畫，針對特定對象(二度就業、獨立負擔家計婦女、中高齡...等)及更生人之技能培訓、就業輔導及媒合關懷等服務，至本中繼站登記開案件數165案，關懷輔導次數達200次；開設技能提升研習課程10場，共計100人次參與；更生人職場再出發，也協助媒合4位更生人至職場順利就業，並關懷輔導其就業狀況，穩定其就業，減少再犯率。

表7-2、106年下半年特定對象就業計畫服務案統計

特定對象165人	關懷輔導次數達200次
技能提升課程10場	共計100人次參與
更生人職場再出發	媒合4位更生人至職場順利就業



第八章

完善多元的輔導系統

8.1 生活輔導

8.2 學習輔導

8.3 職涯輔導

8.1 生活輔導

本校非常注重經濟弱勢學生的關懷照顧，積極辦理校內外獎助學金申請；重視學生社團表現，鼓勵學生積極參加社團活動；關心校外賃居學生安全，持續落實校外賃居安全輔導及訪視工作，以確保學生賃居安全；建置資源教室，照顧身心障礙學生，定期召開特殊教育推行委員會，整合校內外特教資源，改善校園無障礙環境設施，營造安全、健康、友善、幸福的校園生活環境，充分落實學生生活輔導與照顧。

提供弱勢學生關懷照顧

本校辦理弱勢學生相關協助工作，於校務發展計畫中訂有相關行動方案，主動關懷因經濟發生困難學生，提供必要協助，不致因經濟因素而中斷求學，讓每個經濟發生困難的學生都能得到協助。105學年度校內緊急紓困助學金補助學生80人（86人次），其中僅1人因經濟因素辦理休學，有效協助弱勢學生不致因經濟困難中斷就學。

其餘助學措施如下表：

表8-1、104至105學年度辦理助學措施統計表

序	助學措施	人次(人)		金額(元)	
		104 學年度	105 學年度	104 學年度	105 學年度
1	校內緊急紓困助學金	87	86	1,786,813	1,930,000
2	教育部學產基金、緊急紓困助學金	34	40	660,000	790,000
3	弱勢助學補助	1507	1518	19,186,920	19,093,670
4	學雜費減免申請	2,908	2,876	81,810,121	84,211,156
5	就學貸款申請	7,273	7,087	311,618,976	305,700,943
6	生活學習助學金	1,535	920	7,668,872	8,292,000
7	弱勢學生生活助學金	309	197	3,077,640	2,132,000
8	惜福餐券補助	557	328	230,500	183,600
9	校外獎助學金申請	547	593	8,033,400	7,440,902
10	光田醫院獎助學金申請	11	21	1,100,000	2,100,000
11	住宿補助	113	125	833,000	952,000

社團輔導

為提供學生課餘時間參與社團活動，星期四下午7、8節課為社團時間，讓全校學生有一個共同的社團活動時間，啟發弘光社團人探索專業以外之嗜好與專長，本校學生社團約100個左右，共八大類，積極打造“學武功到少林，玩社團到弘光”的課外活動環境，辦理社團幹部幹部培訓營、社團博覽會、社團月會等建立溝通平台；每年舉辦啦啦舞競賽、校慶、合唱盃及櫻花藝術季等大型特色系列主題活動，整合校園活動平台，

融入新的創意與元素，創造活潑的校園生活。105年及106年學生社團參加全國大專校院社團評鑑均榮獲雙特優獎，106年學生會更榮獲全國學生會評鑑之最高榮譽之卓越獎。



圖8-1、106年度本校學生會榮獲卓越獎



圖8-2、106全國社團評鑑頒獎後大合照

住宿輔導

為了提供學子安全賃居處所，本校每年結合警察及消防單位實施房屋安全評核暨安全評鑑，104至105學年度累計訪評377處所，合格率均達100%；並提供鄰近宿舍，依型態區分「協議宿舍」及「登錄宿舍」，共7,189個床位，租屋安全資訊詳載於「大沙鹿學生租屋生活網」及賃居指南，輔導學生正確擇屋，使學生住的安心，家長放心。輔導績效受教育部肯定，連續多年獲大專校院績優賃居服務學校及個人獎項。

關懷特殊教育學生

為協助大專階段特殊教育學生適應校園生活，從學生入學後，根據其需求，在課業、生活與心理等各方面擬訂個別化支持服務計畫，並據此提供服務。此外，為拓展學生興趣、培養第二專長、增加競爭力，提早為未來就業進行準備，於104至105學年度辦理相關活動，計9場共158人次。並鼓勵特教生走出戶外、接觸大自然，於104至105學年度期間辦理溯溪體驗活動、超越我的礙登山活動、突破自我基礎攀岩體驗活動等，共計93人次參加。



圖 8-3、就業求職準備講座



圖 8-4、超越我的礙登山活動

提供師生良好之餐飲品質

本校為了提供師生良好之餐飲品質，並且設置專職營養師，定期實施各項餐飲衛生檢測及餐廚人員教育訓練，積極落實餐飲衛生管理，於99年12月通過衛生福利部「餐飲業食品安全管制系統衛生評鑑」，為全國第一所榮獲HACCP衛生評鑑之大專校院。為維護全校師生餐飲品質，歷年來每次更換廠商均輔導其通過HACCP衛生評鑑，106學年因新廠商進駐，目前正積極輔導中。為加強食品衛生安全與品質之管理，落實校園食材登錄，於平時或食安事件發生時，藉由校園食材登錄平臺，掌握校園食材來源及使問題食品能快速下架。105學年度榮獲教育部「校園食材登錄平臺登錄獎勵試辦計畫」楷模獎。



圖8-5、105學年度「校園食材登錄平臺登錄獎勵試辦計畫」楷模獎座



8.2學習輔導

本校非常重視學生品德涵養及專業知能的養成，於新生入學時，舉辦新生輔導活動，讓學生體驗校園文化，建立認同；學生就學期間，關懷學生校園生活與課業，各類導師主動與學生互動，建立師生情誼，能在第一時間發覺、關照學生需求，使學生在課業與生活上能立即獲得協助，專心向學；若遇學生需相關專業人員進階協助情況，依據完善之學習輔導、心理輔導機制，即時回應及處理，讓學生得以安心就學、培養專業知識與興趣，使學生畢業後能夠發揮所長，貢獻社會。

新生輔導

為讓所有大一新生深刻體認學校「以人為本」辦學理念、關懷生命的中心思想，並強化大一新生之急救知識與技能，提升學生之救人能力，分別各辦理四場「心肺復甦術及自動體外電擊器(CPR+AED)」急救訓練認證課程，其中就讀餐旅系的陳同學表示，原本以為新生訓練活動很枯燥，沒想到學校安排急救訓練，第一次學習使用AED，感覺很新鮮，也覺得很有意義，未來如果碰上意外，一定主動幫忙貢獻一點心力。參與的大一新生總計2,931人，全部通過考核取得合格證書，通過率100%。



圖 8-6、新生啟航開幕



圖 8-7、CPR + AED 技術練習 與認證

諮商輔導

本校諮商輔導中心符合教育部「專業輔導人員進用標準」及「學校輔導工作場所設置基準」規定，以三級預防概念推動本校諮商輔導工作，建立完善健全之「系(所)心理師制度」，安排專兼任諮商心理師、兼任精神科醫師諮商輔導值班，提供學生更即時、適切的心理協助，滿足學生校內輔導需求。

每學期規劃辦理含括生命教育、性別平等、學習輔導及生涯輔導等四大議題師生輔導活動，提供教師增進輔導相關知能研習，及學生多元化心理健康系列輔導活動。此外，諮商輔導中心設有「自我練習抒壓室」提供師生自我放鬆抒壓之場所，透過專業諮商輔導協助、心理衛生活動推廣，全方位守護全校師生的心理健康。



圖8-8、104至105學年諮商輔導重點工作

學習輔導暨補救教學

為提升學生學習成效，依據學生學習狀況適時啟動輔導措施，以完善學習輔導暨補救教學機制。例如：(1)前學期不及格學分達1/2者、當學期預警科目數達4科者，則需透過導師晤談後，再轉介至校內單位進行輔導；(2)針對期中考成績不及格達25人以上之科目，提供教師額外開設之補救教學課程（第12至17週實施，每次至少2小時）。



周詳診斷流程，針對不同問題型態提供相對應之改善策略

圖8-9、學習輔導暨補救教學機制示意圖

學習輔導暨補救教學機制是以學生為中心，深入瞭解學生問題與需求，並據以實施多元協助與輔導措施。爰此，針對多元輔導成效方面，每學年針對前學期不及格學分達1/2者、當學期預警科目達4科者，其輔導後改善率每學年平均達85%以上；另補救教學課程近三學期輔導後及格率分別為71.01%、70.82%、83.66%，顯示開設補救教學課程有助於提升學生學習成效。

8.3 職涯輔導

弘光為使學生畢業即能就業，於大一即進行UCAN適性職涯探索施測，以利瞭解自我的潛能及職涯發展方向。推動「職涯導師」制度及辦理「業界職涯諮詢」工作坊，以協助學生確立就業方向。本校研發處辦理各項就業職能及創業等就業力相關講座，以協助學生規劃未來就業方向。各系所亦辦理「學生赴業界參訪活動」、「校友傳承講座」、「企業徵才博覽會」及「企業說明會」，以讓學生提早瞭解就業環境。



多元職涯輔導儲備就業力

職涯輔導活動104年至106年累積成果



畢業校友就業率

本校104至105學年度畢業生就業與升學表現，平均就業率高達90.54%，其待業率平均低於4.10%(平均值為2年之總數計算)，畢業生就業率遠超越全國58.92%之平均就業率（為2017年12月行政院主計處公布之全國勞動力參與率），顯見本校所培育之人才符合產業所需（畢業生之畢業流向請見表8-3）。

表8-3 104至105學年度畢業生就業率

學年度	就業 (人)	升學 (人)	服役 (人)	其他 (含待業) (人)	總計 (人)	畢業生就業率 (%)
104	2,366	175	422	217	3,180	91.60%
105	2,523	166	281	297	3,267	89.47%

註：就業率 = 就業 / (總計 - 升學 - 服役)



第九章 教育品質

9.1 推動教學環境國際化

9.2 深耕學生實習特色

9.3 推動全面品質管理

為幫助學生打下堅實的專業基礎，本校之教學目標除依循辦學理念外，亦同時兼顧產、官、學界，以及學生、家長的需求，且教學規劃係以學生為主體，培育學生具有良好的學習習慣。爰此，為提升教育品質，透過多元執行課程評鑑檢討機制、實習課程稽核機制成果分享、補救教學稽核機制、產學研發成果反饋至教學及課程發展機制、教學助理培訓及成效考核機制、教學評量及評量結果不佳教師輔導機制等六項措施，確保教學品質系統有效運作。

以下針對教學品質提升機制與作法逐一說明：

一、多元執行課程評鑑檢討機制：各系每學期皆透過課程委員會、課程諮詢會議、教學研討會等機制邀請校外學者、產業及學生代表（含畢業生）針對系之教育目標與課程規劃進行檢討改善。此外，每學年也針對各系之系本位課程發展情況實施稽核，各系須針對稽核結果擬定並推動具體改善方案。

二、國內首創－實習課程稽核機制成果分享：設置校級實習委員會，提供校外實習作業諮詢及有關全校性校外實習事宜，且自102學年度起，每學年度稽核室會同教務處至各系進行實習課程稽核（含校內實習、校外實習及海外實習），運用學術研究原理，透過檢核表、訪談、問卷調查等多重管道蒐集資料及進行評量，以增進稽核結果的效度與嚴謹性。此外，秉持善盡社會責任理念，將結果以學術報告的型式發表在《弘光學報》，協助校內外教育工作者提升校外實習品質，為國內技職校院首創。

三、補救教學稽核機制：為提升學生學習成效，建置完善學習輔導暨補救教學機制。例如：(1)前學期不及格學分達1/2者、當學期預警科目數達4科者，則需透過導師晤談後，再轉介至校內單位進行輔導；(2)針對期中考成績不及格達25人以上之科目，提供教師額外開設之補救教學課程（第12至17週實施，每次至少2小時）。爰此，在多元協助與輔導措施之成效上，每學年針對預警1至3科需輔導者、前學期不及格學分達1/2者及當學期預警科目達4科目需輔導者，其輔導後改善率平均達85%以上；另補救教學課程近三學期輔導後及格率分別為71.01%、70.82%、83.66%，顯示開設補救教學課程有助於提升學生學習成效。

四、推動產學研發成果反饋至教學及課程發展機制：為鼓勵教師將產學合作計畫之創新研發成果反饋至課程與教學，以符合技專校院產學合作與教學及課程融合之發展趨勢。本校104年5月訂定「產學合作成果反饋至課程與教學實施要點」，教師凡參與產學合作計畫，皆有責任及義務將實施研究計畫案所得之創新研發成果，回饋至教學及課程。各系之「課程發展機制工作指導書」，也納入產學創新研發及產學教學聯盟成果反饋至教學及課程發展機制，藉此讓產學創新研發及產學教學聯盟成果，能有效回饋課程與教學品質之改善。105學年迄今產學合作成果反饋至課程、教學、教材或教具及指導學生等成果共計462件。

五、教學助理培訓及成效考核機制：為促進本校課程與教學品質、提供教師教學資源，設置五類教學助理（含課輔、實驗、操作、英語、科技），協助提升學生學習專業學科知能之學習動機、學習成效，以及達成學習目標。本校為展現永續經營之決心，自102學年度起，每年投入200至250萬經費，106(2)學期持續執行教學助理制度。此外，為確保教學助理之品質，定期執行教學助理之成效考核，以教師與修課學生對各類教學助理執行成效進行調查，104至106學年之滿意度分別為86.07%、92.72%及90.07%。

六、強化教學評量及評量結果不佳教師輔導機制：為重建具信度與效度之評量工具，推動期中教學意見調查、調整期末教學評量時程、建構學生評量結果反饋（反思）系統、改善評量結果不佳教師之輔導機制，並將教學升等納入教師升等之一環，讓教師更能用心投入教學專業發展及提升教學品質。104至106學年接受教學輔導教師（扣除不續聘兼任教師及留職停薪專任教師）比例皆達100%。



9.1 推動教學環境國際化

本校積極推動教學環境國際化不遺餘力，具體作法如下：

建構外語學習與教學環境

為建構外語學習環境，本校除成立「語言中心」，設置語言研讀教室、自學教室、情境教室及英語區域(English Zone)外，也設立「自學中心」，提供多種線上英文學習資源和英文學習軟體的「自學資源」。本校每學年舉辦國際性研討會、座談會，並聘請國外專家學者到校演講及進行短期授課。本校亦推動「暑期IEP 英語密集訓練班」，102至106年多益成績每年平均進步132.6分。

年 度	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
前測平均	416	320 480	420	453	390
後測平均	574	414 576	560	584	531
平均進步	157	94 95	139	131	141

此外，亦舉辦「暑期跨國混班」，於仿全英語環境中，提升學生英語聽、說、讀、寫之能力，也增加與來自各國的學生相互接觸學習之機會。而本校自98學年度起全面將英文能力列入畢業門檻，讓本校畢業的學生皆具有一定的語言能力，提升其就業競爭力。另外，在校園環境方面，全校皆設有中英文標示及標語，公播系統也在定期播放全英語頻道，如美國CNN、英國BBC等頻道，營造外語學習氛圍。

招收海外學生

為培養師生的國際觀、豐富其文化素養與國際視野，本校積極招收境外生，營造具國際性的校園環境。鑑於對其重視，故納入本校104至105學年度校務發展計畫，藉由「策略五-擴大海外交流，提升國際視野」之行動方案，具體規劃並執行。本校102學年度境外生(學籍生、短研生、海青班)人數為374人，逐年成長，截至105學年度已達790人，境外生人數成長快速，境外學生來自於馬來西亞、緬甸、越南、泰國、印尼、日本、加拿大、蒙古國、中國大陸、港澳等地，培育海外學生具備專業技能，日後能將其所學於其所屬國發光發熱。也由於境外生人數成長，營造「友善的校園環境」為首要之務

除降低其無助及不適應感，也可以讓他們快速融入學校生活，增進其學習信心，亦體現本校「以人為本，關懷生命」的辦學理念。另外，本校境外生組成之「國際學生聯誼社」，藉由透過辦理國際日活動、國際嘉年華會、異國美食節等活動，讓本國學生可以對不同國家文化有更深層的瞭解，並以體諒與包容之心與境外學生相處，此外亦可提升本國學生對海外交流、進修、就業之興趣，增進其海外移動力。

本校承辦僑務委員會所委辦之海外青年技術訓練班十餘年，每期皆吸引近百名外國學子來本校學習專業技能外，亦開設專業培訓課程(如護理、醫院管理、長期照顧、養老產業、幼兒保育、烘焙、美髮等)，專案培訓來自中國大陸、馬來西亞等地各領域之專業人士。

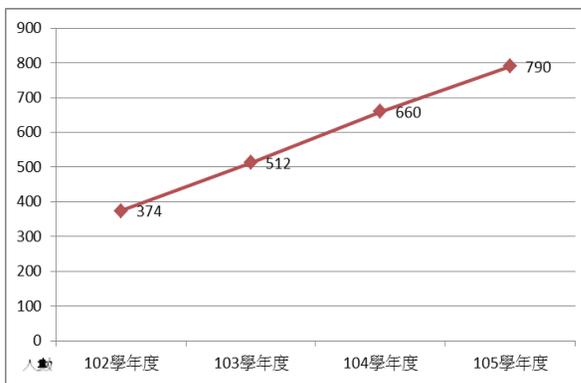


圖 9-1、102 至 105 學年度境外學生人數表

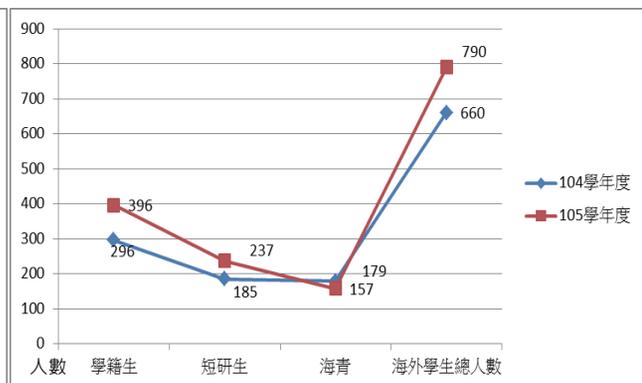


圖 9-2、104 至 105 學年度海外學生統計表



圖 9-3、暑期跨國混班-金工課程



圖 9-4、暑期跨國混班-中式點心製作

9.2 深耕學生實習特色

本校強調專業實務技能的培養，積極推動實習課程，包括校內實習、校外實習及海外實習，並設置校內實習場域。為培育學生具備專業核心知識、技能以及工作所需之態度與學養，課程規劃特別強調學理與實務並重之教學，從原本僅部份系開設校外實習課程，逐步進展到各系至少皆開設選修課程，再推進到全校各系皆已將校外實習列為必

修課程，校外實習課程以暑期、學期及整學年度為開設原則。訂定「弘光科技大學學生校外實習辦法」，藉由校外實習課程，促使學生落實學校所學、減少學用落差，成為符合業界需求的人才，從實習中驗證學校所學之知識、深度、廣度與合適性，提高就業競爭力。

實習課程若缺乏必要品質，學生將難以獲得能在真實情境應用的實務知識與技能。因此本校除了提高實習課程的量，將各系實習課程由選修課調整為必修課程，在品質上更為重視。設置校級實習委員會，提供校外實習作業諮詢及有關全校性校外實習事宜，且自102學年度起，每學年度稽核室會同教務處至各系進行實習課程稽核（包含校內實習、校外實習及海外實習），運用學術研究原理，透過檢核表、訪談、問卷調查等多重管道蒐集資料及進行評量，以增進稽核結果的效度與嚴謹性。106學年度，計12名校內專家與業管人員參與稽核，針對實習準則及實習課程規劃、實施、檢討與行動（調整）等五個向度編製含42個題項的檢核表，於稽核前實施一致性考驗（一致性達85%），並於各系抽取至少5名學生進行訪談，強化檢核結果的信度與效度。106學年的檢核採5點量尺，校外實習檢核結果平均為4.84（96.8分）、海外實習檢核結果平均為4.82（96.4分），顯示各系實習課程機制已建置良好。檢核結束後，除追蹤各單位改善情況（如圖9-5所示實施歷程），亦召開實習檢核結果說明會及系分析改善會，提升實習品質與成效。

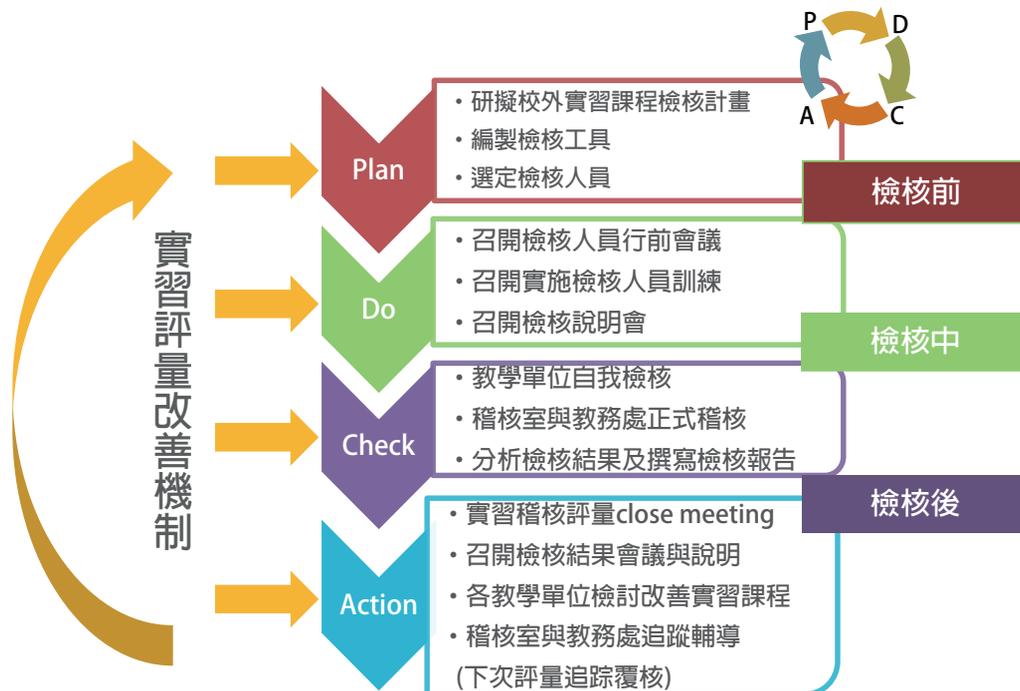


圖9-5、校外實習課程稽核歷程圖

105學年度本校日間部各系皆將校外實習列為必修課程，近三學年校外實習(含海外實習)人數如圖9-6。目前部份系所實習地點已擴及海外，增加學生至國外機構實習機會，提升學生外語能力與國際視野。103至105學年度海外實習系所計有餐旅管理系、幼兒保育系、文化創意產業系、健康事業管理系、美髮造型設計系、運動休閒系、老人福利與事業系及資訊管理系等8系，累計共439位學生於美國、澳洲、新加坡、日本、馬來西亞、紐西蘭、越南、柬埔寨等地進行海外實習。

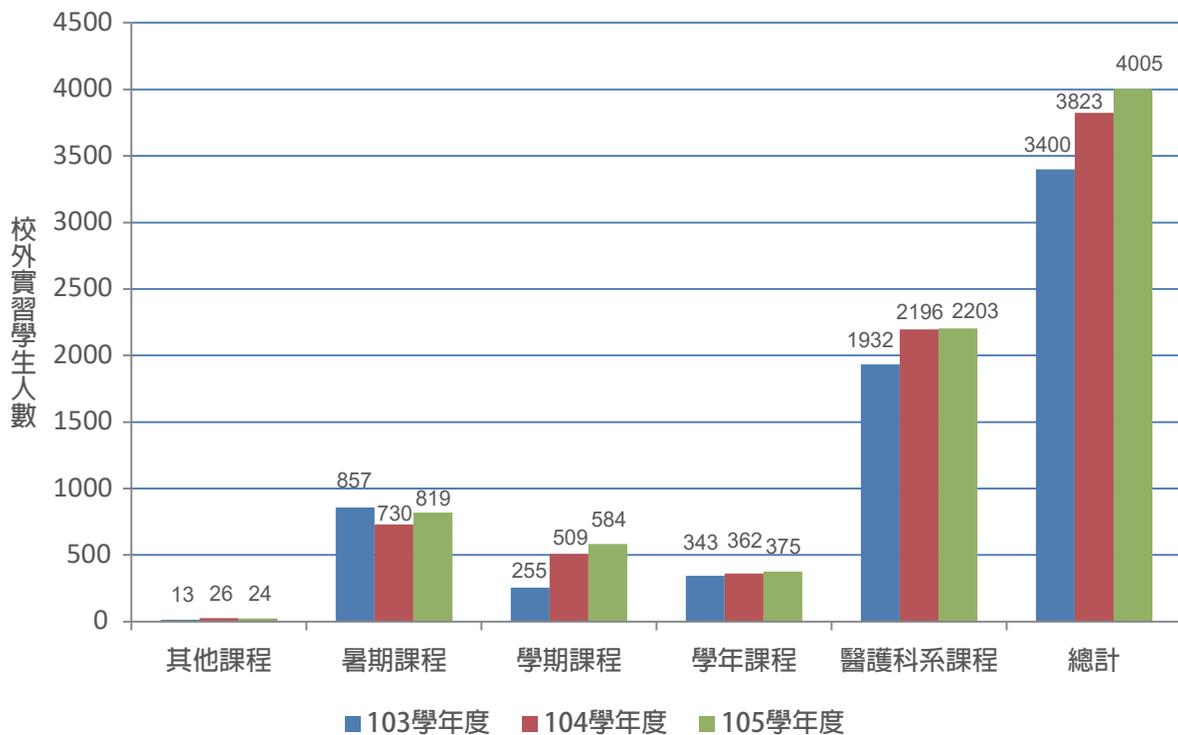


圖9-6、103至105學年度校外實習（含海外實習）學生人數統計圖

為深耕學生實習突顯特色，本校透過實習課程績效自我評量，掌握實習課程實施狀況與問題，並透過多元實習規劃，兼顧量與質的提昇，讓學生在學期間可體驗未來職場，加強實務能力，培育學用一致之技職特色人才。並秉持善盡社會責任理念，將實習課程評量結果，以學術論文的型式連續3年發表在《弘光學報》，協助校內外教育工作者提升校外實習品質，為國內技職校院首創。



9.3 推動全面品質管理

鑑於社會環境快速變遷及技職體系學制多元化，隨著組織規模的擴編，本校經營管理團隊有感於此，決定建立一套可確保校務品質的管理機制，作為校務運作的治理模式。故自88年起開始推動ISO 9000品質管理系統，同時也代表著本校正式將全面品質管理的經營理念導入學校營運，從ISO 9001、ISO 27001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 17025、ISO 22716、TIPS、TTQS、HACCP、OHSAS 18001、TOSHMS、ISO 50001及BS 10012等，舉凡可以提升學校營運品質的相關系統，本校都積極投入推動並持續落實。

另為整合管理系統以減少管理資源的浪費，本校已規劃ISO 9001、ISO 27001及BS 10012於107年10月合併外稽，ISO 14001、ISO 50001及ISO 45001於108年3月合併外稽。

在推動全面品質管理的過程中，本校除獲得董事會的充分支持外，在人員投入部份，也運用了會議宣導及系統性的教育訓練課程，讓所有行政主管及教職員工瞭解何謂「全面品質管理」，進而自發性的認同與配合，使全體教職員工在潛移默化中凝聚共識，進而形塑組織文化，達到全員參與的最高境界。另本校設置一級專責單位-稽核室，為全校營運管理及辦學品質進行監控及改善追蹤，歷經數十年的落實紮根，發展到現今的校務發展暨全面品質管理委員會，委員會除定期召開會議審議品質政策、品質目標及執行策略外，也負責全校提升教學與行政服務品質之推動與監督，為本校實施全面品質管理之最高權責委員會。



第十章 申訴機制

10.1 抱怨系統

10.5 性騷擾申訴

10.2 教職員申訴

10.3 環境申訴

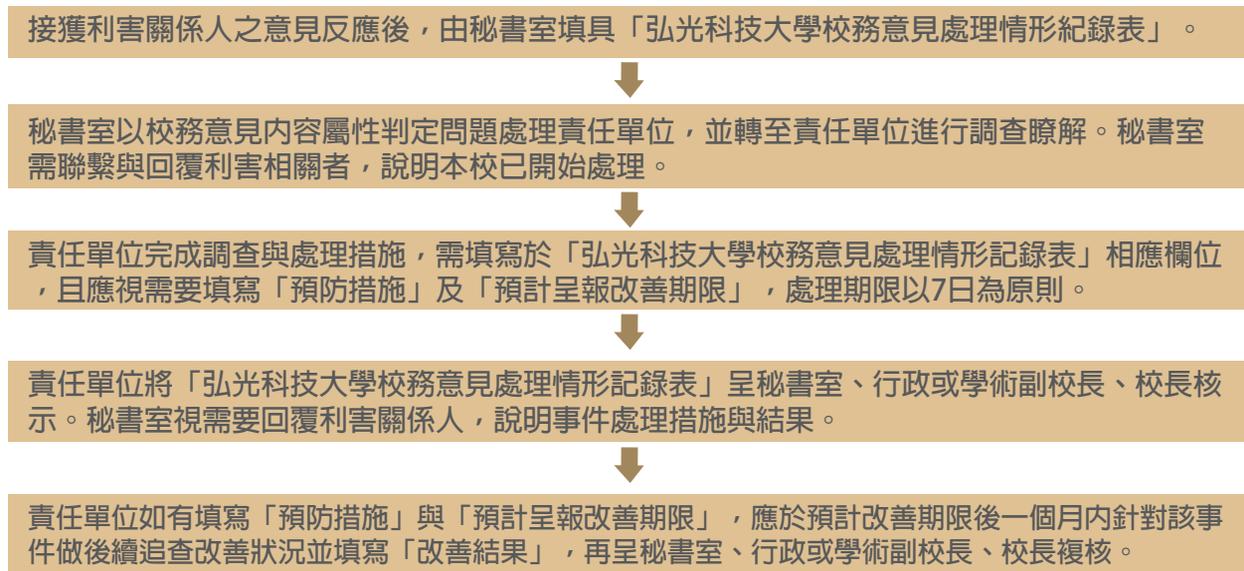
10.4 學生申訴

10.1 抱怨系統

將企業社會責任融合於本校管理策略中，是本校創造未來競爭力的來源之一，在實踐企業社會責任的過程中，本校主動進行滿意度調查，以廣泛瞭解各利害關係人的需求，並且持續回應；本報告書係回應利害關係人需求的途徑之一，讓其瞭解本校經營活動對經濟、環境與社會層面的影響。

為即時回應利害關係人之陳情，以提升其滿意度，本校訂有「校務意見處理作業」(列為內控文件)，針對利害關係人之意見反應(抱怨)，104至105學年度，本校利害關係人之意見反應件數分別為14、23件，本校皆能做到100%之回應與處理。

其標準處理流程如下：



除傳統意見交流方式外，本校也深知社群網路是青少年族群最重要之聯絡工具，因此於103年9月起委由公關室成立臉書(Facebook)官方粉絲團，成立至今已近4年，社團人數逾15,000人，管理員不定期提供各項活動訊息，與學生密切交換意見，多則訊息屢獲千人以上按讚，互動頻率高。

另外，本校也在103年11月設立弘光LINE官方帳號，利用學生黏著度最高的平台來進行一對一對話溝通，宛如個人的專屬行動秘書。成立至今已滿3年，好友人數已逾2萬人，成員除校內學生外，亦有大量高中職學生及家長加入，為全國人數最多的LINE學校官方平台。為整合虛擬及實體的顧客服務，本校有10多個處室派人擔任幕後小編，一旦發現問題與本身業務有關，以24小時內回覆為原則。LINE服務評比滿意度4顆星以上者達90%(最高5顆星)，1天內可解決提問達93%，深獲使用者好評。



圖10-1、弘光科技大學FB粉絲頁及LINE@官方帳號

10.2 教職員申訴

本校依教師法及教育部之教師申訴評議委員會組織及評議準則及本校組織規程設置「教師申訴評議委員會」；及為維護職員之權益及本校組織規程設置「職員工申訴評議委員會」；教師申訴案件，自104至105學年度審理4件申訴案，為教師就其權益提出申訴，均做出申訴無理由之評議決議。

10.3 環境申訴

為使單位組織間溝通程序與外部單位給予的建議事項暢通無礙，本校制訂【環安衛與能源管理溝通作業】，在業務活動過程中若發現問題或獲得建議事項，皆以文件化的方式予以記錄。105年至106年內外部溝通聯絡事項共有19件，政府機關訪查紀錄亦有13件，溝通案件皆為管理溝通事項，無來自外部之環境申訴案件。

10.4 學生申訴

學生申訴機制設立之目的為配合教育部保障學生權益，暢通校園溝通管道，建立友善校園環境，制訂「弘光科技大學學生申訴處理辦法」，並經報教育部通過實施。學生申訴機制的預期使用者為本校學生、學生會及其他相關學生自治組織，對於學校之懲處、其他措施或決議，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本辦法之規定提出申訴。

學生申訴機制的管理由校長依法遴選14位教師代表、7位學生代表，組成本校「學生申訴評議委員會」其中任一性別不得少於三分之一，學生獎懲委員會委員或負責學生獎懲決定、調查之人員，不得擔任申評會委員，任期一年，無給職，得連任之。學生申訴機制的處理與解決流程，包括凡「收到本校之懲處、其他措施或決議後，有所不服欲提出申訴之同學」，於30日內以書面提列具體事實並檢附相關資料，向申訴諮詢窗口「諮商輔導中心」提出申訴。

申評會應於諮輔中心收到申訴書之次日起三十日內完成評議決定書，經校長核定後，送達申訴人及原處分為懲處、措施或決議之單位。評議決定書應記載不服申訴評議決定，可向教育部提起訴願之救濟方法。

諮商輔導中心並於每學期透過網頁、活動文宣品宣傳學生申訴之管道，保障學生權益。此外，由於秘書室亦訂有「校務意見處理作業」之內部控制流程，學生可透過此機制反映校園生活需求及改善建議，相關單位亦會即時給予回應與進行細部溝通，有助學生與校內各單位間交流，104至105學年無學生提出申訴申請。



10.5 性騷擾申訴

本校極重視校園性別事件的防治與處理，為保護被害人之權益，提供免於性騷擾之工作環境及學習環境，特依性別工作平等法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，訂定「弘光科技大學職場性騷擾防治準則」，且依法設有「性別平等教育委員會」及「弘光科技大學性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」，並設置性騷擾申訴專線（04-26524840），若發生相關性平事件，皆依照性騷擾防治法、性別工作平等法、教育部校園性侵害、性騷擾防治準則及本校防治規定進行通報及處理，性平會並定期追蹤處置執行狀況。

本校除依法設有「弘光科技大學性侵害或性騷擾防治規定」外，並依教育部範例製作完成符合本校之性平案件通報流程圖，於接獲調查申請或檢舉時依序完成通報與調查，105至106年度總計接獲7件申請案，其中性騷擾案成立4件、不成立者2件，性侵害案成立1件、不受理之申請案0件。

4件性騷擾及1件性侵害申訴案件經性別平等教育委員會決議之後續處理結果有：接受八小時之性別平等教育相關課程、送學校權責單位或主管機關議處退學及乙案因被申請調查人意外死亡，行政處分之對象已不存在，故不做懲處建議。



附錄

附錄-GRI 項目內容對照表

核心要求	GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目	頁碼及 / 或 URL	備註
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-1 組織名稱	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-2 活動、品牌、產品與服務	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-3 總部位置	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-4 營運據點	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-5 所有權與法律形式	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-6 提供服務的市場	15	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-7 組織規模	15	
				84	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-8 員工與其他工作者的資訊	85	
				89	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-9 供應鏈	36	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	20 36	無重大改變事項
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-11 預警原則或方針	32	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-12 外部倡議	21	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-13 公協會的會員資格	21	
				6	
				7	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-14 決策者的聲明	10	
				11	
				22	
				6	
				22	
				88	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-16 價值、原則、標準及行為規範	http://po.hk.edu.tw/page2/archive.php?classes=501	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-18 治理結構	22	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-40 利害關係人團體	38	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-41 團體協約		無公會
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-42 鑑別與選擇利害關係人	38	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-43 與利害關係人溝通的方針	38	
				39	
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-44 提出之關鍵主題與關注事	48	

附錄-GRI 項目內容對照表

核心要求	GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目	頁碼及 / 或 URL	備註
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-45	合併財務報表中所包含的實體	18
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-46	界定報告書內容與主題邊界	45
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-47	重大主題表列	46
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-48	資訊重編	資訊無重編
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-49	報導改變	46
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-50	報導期間	1
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-51	上一次報告書的日期	1
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-52	報導週期	1
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	1
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	1
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-55	GRI 內容索引	134
核心	GRI 102 : 一般揭露	2016	102-56	外部保證 / 確信	140
					45
核心	GRI 103 : 管理方針	2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	64 74
					25
					28
核心	GRI 103 : 管理方針	2016	103-2	管理方針及其要素	64 74 122
					25
					28
核心	GRI 103 : 管理方針	2016	103-3	管理方針的評估	64 74 122
					25
					28
	GRI 201 : 經濟績效	2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	18
	GRI 201 : 經濟績效	2016	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	91
					50
	GRI 201 : 經濟績效	2016	201-4	取自政府之財務補助	51

附錄-GRI 項目內容對照表

核心要求	GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目	頁碼及 / 或 URL	備註
	GRI 201：經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務補助	59 60	
	GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準 薪資與當地最低薪資的比率	90	
	GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	90	
	GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	66	
	GRI 302：能源 2016	302-3	能源密集度	66	
	GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	66	
	GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	67	
	GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	67	
	GRI 305：排放 2016	305-4	溫室氣體排放密集度	67	
	GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	67	
	GRI 306：廢污水和廢棄物 2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	69	
	GRI 306：廢污水和廢棄物 2016	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	71	
	GRI 307：廢污水和廢棄物 2016	307-1	有關環境保護的法規遵循	64	
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	88	
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	94	
	GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	36	
	GRI 403：職業安全衛生 2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	75	
	GRI 403：職業安全衛生 2016	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	78	
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	96	
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助	84	

附錄-GRI 項目內容對照表

核心要求	GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目	頁碼及 / 或 URL	備註
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	97	
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	85	
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	89	
	GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	88	
	GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	88	
	GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	100 101	
	GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	18	無政治捐獻
	GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	93	
	GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	81	

附錄-學校自訂主題項目索引表

學習及職涯輔導	HK-C01	110	8.1 生活輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	110	提供弱勢學生關懷照顧
學習及職涯輔導	HK-C01	110	社團輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	111	住宿輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	111	關懷特殊教育學生
學習及職涯輔導	HK-C01	112	提供師生良好之餐飲品質
學習及職涯輔導	HK-C01	112	8.2 學習輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	112	新生輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	113	諮商輔導
學習及職涯輔導	HK-C01	114	學習輔導暨補救教學
學習及職涯輔導	HK-C02	114	8.3 職涯輔導
教學品質	HK-C02	122	9.教育品質
教學品質	HK-C02	124	9.1 推動教學環境國際化
教學品質	HK-C02	125	9.2 深耕學生實習特色
教學品質	HK-C02	128	9.3 推動全面品質管理
校園衛生	HK-C03	65	全方位能源發展與節能減碳成效
校園衛生	HK-C03	69	維護室內空氣品質
校園衛生	HK-C03	69	愛惜水資源
校園衛生	HK-C03	70	污染防治
校園衛生	HK-C03	71	廢棄物減量
校園衛生	HK-C03	72	毒性(危害性)化學物質管理
校園衛生	HK-C03	106	環台關懷列車
校園衛生	HK-C03	107	國際志工服務
校園衛生	HK-C03	109	諮輔志工隊
滿意度	HK-C04	40	滿意度調查

附錄-聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

聯合國永續發展目標(SDGs)	頁碼及/或URL
1 消除貧窮	25、28、64、74、88、124
2.消除飢餓	88
3 健康與福祉	66、70、71、93
4 教育品質	95、122
5 性別平等	25、28、64、70、74、84、86、92、94、96、98、124
6 淨水與衛生	70、72
7 可負擔能源	64、74
8 就業與經濟成長	25、28、36、64、65、74、75、85、86、88、92、96、98、124
9 工業、創新與基礎建設	90
12 責任消費與生產	25、28、46、64、65、66、67、70、71、72、124
13 氣候行動	25、28、46、64、65、66、67、70、71、72、88、124
14 海洋生態	46、64、65、66、67、70、71、72
15 陸地生能	25、28、46、64、65、66、67、70、71、72、124
16 和平與正義制度	6、18、23、25、28、40、64、74、81、88、124 http://po.hk.edu.tw/page2/archive.php?class=501

2017 弘光科技大學校園永續報告書

英國標準協會與弘光科技大學(簡稱弘光)均為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對弘光 2017 年度校園永續報告書進行評估和查證外，與弘光並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關弘光 2017 年度校園永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於弘光提供予英國標準協會之相關資訊審查所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由弘光一併回覆。

查證範圍

弘光與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2017 弘光科技大學校園永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估弘光遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2017 弘光校園永續報告書內容，對於弘光的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、弘光所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大的不實陳述。我們相信有關弘光 2017 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露的績效資訊展現了弘光對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就弘光所提供的足夠證據，表明其依據 AA1000 保證標準(2008)的報告方法與自我聲明符合 2016 年版 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關政策進行高階管理層訪談，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與弘光管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人。
- 訪談 19 位與永續性管理、報告編製及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查內部稽核的發現。
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據。
- 針對公司報告書中有關 AA1000 保證標準(2008)之包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與 2016 年版 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2017 年報告書反映出弘光持續尋求利害關係人的參與，以發展及達成對校園永續責任具有責任且策略性的回應。此系統已被發展並產生必要的資訊。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了弘光的包容性議題。

重大性

弘光公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了弘光的重大性議題。

附錄-獨立保證意見聲明書

回應性

弘光執行來自利害關係人的期待與看法之回應。弘光已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了弘光的回應性議題。然而，未來的報告書可以進一步加強以下的項目：

- 為了彰顯提供給利害關係人之資訊可靠度，鼓勵尋求 AA1000 保證標準(2008)的第 2 應用類型查證。

GRI 永續性報導準則

弘光提供有關依循 2016 年版 GRI 永續性報導準則的自我宣告，其相當於“核心選項”（每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求）的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 2016 年版 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了弘光的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份校園永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為弘光負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
2018-07-25



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

The background features a large, abstract graphic of overlapping, flowing blue waves that curve from the top left towards the bottom right, creating a sense of movement and depth. The waves are semi-transparent, allowing the underlying colors to blend.

2017
弘光科技大學
校園永續報告書