

2025

弘光科技大學

校園永續報告書

Hungkuang University Campus Sustainability Report



前言

關於本報告書	04
校長的話	05
永續績效亮點	07
榮耀事蹟	10

01 HKU 願景

1-1 校史與組織架構	12
1-2 校務發展目標與策略	15
1-3 永續治理核心目標	16
1-4 利害關係人溝通	18
1-5 重大主題鑑別	21

02 永續當責治理

2-1 永續治理程序	30
2-2 風險分析與內控制度	33
2-3 財務規劃與經營績效	35
2-4 師生倫理規範、誠信辦學	38
2-5 資訊安全管理	39

03 幸福友善校園

3-1 教職員人才吸引與留任	42
3-2 校園安全與健康促進	51
3-3 人權保障與性別平等	55

04 卓越辦學績效

4-1 完善教學品質與多元輔導體系	58
4-2 學生就業、實習與權益保障	70
4-3 產學研發量能與特色產品開發	72

05 永續環境保護

5-1 氣候變遷策略 (TCFD)	80
5-2 綠色校園	92
5-3 污染防治與減廢落實	100

06 永續社會共榮

6-1 大學社會責任實踐	105
6-2 教育資源共享與推廣教育	121
6-3 學術夥伴與國際交流	122

附錄

獨立保證意見聲明書	132
GRI 內容與自訂主題索引	133
TCFD 氣候相關財務揭露對照表	137
SASB 準則對照表對照表	138

前言

關於本報告書	04
校長的話	05
永續績效亮點	07
榮耀事蹟	10



關於本報告書

GRI 2-2、2-3、2-4

編輯方針

2025 年弘光科技大學校園永續報告書（簡稱本報告書）係由弘光科技大學「永續發展辦公室」負責彙整及編輯，內容充分揭露弘光科技大學企業社會責任管理方針〈一個核心：以人為本、關懷生命〉及〈五大未來發展圖像：關懷生命的領航者、友善環境的行動者、永續發展的教育者、社會服務的實踐者、社會責任的善盡者〉的政策、制度與執行成果，並涵蓋經濟面、環境面及社會面之績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為，展現弘光自許的未來角色定位。

報告期間與發行

本報告書揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，由於學校營運主要為學年制，因此涉及教師、學生之資訊以 113 學年度為範圍（2024 年 8 月 1 日至 2025 年 7 月 31 日））弘光科技大學各項校園永續執行成果與績效。

弘光科技大學定期出版校園永續報告書。

前期出版版本：2025 年 7 月出版。

現行出版版本：2026 年 7 月出版。

下期出版版本：預定 2027 年 7 月出版。



報告邊界與範疇

本報告書內容資料範圍以弘光科技大學為主體（附設機構非營利幼兒園不包含本報告書中，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）。其資訊編排方式大致與前版相同，針對報導改變，請參閱本報告書「利害關係人與重大主題鑑別」。

報告撰寫依據

本報告書參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發布之 GRI 永續報告準則 2021 年版（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards 2021），編撰為本校第 11 本校園永續報告書。

報告書管理方式

內部管理（經永續發展推動小組審議）

本報告書初稿資料由弘光科技大學永續發展推動小組成員所提供，其資料及數據皆經由各單位主管審核內容的正確性與完整性，再由永續發展辦公室進行資料彙整與編撰報告。（前版報告書無資訊重編）

外部查驗證

類型	說明
報告書品質	委託台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan）對報告書依據 GRI Standard 2021 參照選項與 AA1000 AS v3 Type I 的中度保證等級，此保證聲明書亦納入本報告書中。
財務數據	由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte）查帳確認，以新台幣計算。
管理系統	本校取得之 ISO 9001、BS 10012、ISO 17025、ISO 27001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 管理系統，分別通過財團法人全國認證基金會（TAF）、香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司（BSI, Taiwan）、台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）驗證。

經營者的話

GRI 2-22



永續領航，跨域創新：共築健康民生新未來

歲月更迭，弘光科技大學自 1967 年創校至今，已走過五十八年的悠久歲月。半個多世紀以來，本校歷經臺灣教育改革、經濟結構變遷與新興產業的興起，始終秉持創辦人以醫者仁德之心所確立的「以人為本、關懷生命」辦學理念，以及「弘毅博愛」的校訓，致力於培育健康與民生領域的卓越專業技術人才。

當前，我們正處於一個瞬息萬變且充滿考驗的關鍵時代，深刻地考驗著高等技職教育的永續性與韌實力。數位科技與人工智慧（AI）以前所未有的速度重塑教育與產業。本校將透過「強化教學智慧學習，培育跨域科技菁英」策略，全面提升師生的 AI 應用知能，讓深厚的醫護健康民生軟硬體優勢與尖端科技並駕齊驅，培育出走在時代前端的智慧產技菁英。

在落實社會責任與人才培育上，我們持續深化與產業的共榮鏈結。同時，積極鼓勵學生發展多元專題以累積實務經驗，為社會注入具備實踐力的卓越新血。

永續，是弘光對未來的神聖承諾。面對未來的嚴峻挑戰，弘光董事會與行政治理團隊深信，透過穩健的大學治理、持續的教育創新以及共融共好的幸福工作場域，必能化挑戰為轉機，攜手各界共同推動跨域創新智慧科技，促進健康民生永續發展，共築永續美好的新未來！

董事長 王乃弘 2026.06.02

校長的話 GRI 2-22

智慧科技、綠色永續：以大健康民生厚植弘光韌性影響力

隨著全球對永續發展（ESG）的關注從「倡議」邁向「落實」，高等教育正肩負著前所未有的轉型使命。弘光科技大學秉持「以人為本、關懷生命」的辦學理念與「弘毅博愛」的校訓，長期深耕健康民生領域。面對少子女化帶來的生源結構嚴峻考驗、後疫情時代的產業重整，以及全球 2050 淨零碳排的迫切需求，弘光不僅不能原地踏步，更必須展現技職教育的韌性與引領時代的影響力。為了因應這波時代巨浪，本校確立了「健康民生與創新的頂尖大學」的發展願景，以及「培育具備科技知能與增進人類福祉的產業菁英」的辦學使命。在此藍圖下，我們推動了一系列攸關學校永續與教育創新的重要策略：

教學創新與智慧學習

全面啟動數位轉型與 AI 科技的融合。面對人工智慧席捲全球，本校積極推動「強化教學智慧學習，培育跨域科技菁英」策略，建置智慧化學習場域、推動翻轉教學，培育具備批判思考、多元觀點與科技知能的「大健康民生」跨域菁英。

產學鏈結與在地創生

弘光始終與產業及社會共融並進。學校深入貫徹「培育優質就業人才，促進產業創新發展」及「深耕跨域產學鏈結」方針，打破傳統學科壁壘，確保學生專業技能與職場需求無縫對接。本校除極力培養學生的實務能力，更以團隊模式走出校園、走入地方，積極投入 USR 計畫，與社區夥伴建立共好機制，善盡大學社會責任。

環境永續與社會責任

本校榮獲天下大學公民獎；並於「2025 亞太暨台灣永續行動獎 TSAA」中獲得最佳行動方案獎（SDG7 金級獎、SDG11 銀級獎）；同時連續 3 年響應 Talent inTaiwan（2023-2025），展現推動永續發展與人才培育的具體成

果。榮譽是責任的起點，我們將持續落實低碳校園建設，實踐減碳政策與綠色採購，重視高教公共性，積極增進全人教育價值，使永續內化為每位弘光人的 DNA。

健全治理與共融職場

本校秉持開源節流與量入為出原則，強化財務與人力的穩健支持系統。行政團隊致力建構以信任為基礎的利害關係人溝通機制，營造幸福、安全、性別友善的校園環境。永續是一場不停歇的接力賽。弘光科技大學時時自我惕勵，誓以卓越的智慧科技教學、堅實的綠色永續行動，持續深化辦學品質，我們深信必能化考驗為轉機，攜手全體師生、校友、企業與社區夥伴，共創健康民生永續發展的新典範，挺立於時代的浪潮前端！

校長 蘇弘毅 2026.06.09



永續績效亮點 GRI 2-23



- 弱勢學生關懷照顧
- 照顧銀髮族群
- 環台關懷列車
- 職涯輔導與健康促進
- 客觀結構式臨床技能評估中心 (OSCE center)

關懷生命的領航者



- 依循 GRI Standards 核心選項揭露，向利害關係人報告本校在經濟、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

企業社會責任的善盡者



- 住宿服務志工隊
- 諮輔志工隊
- 社區行動關懷
- 社會學習及服務
- 國際志工服務
- 專業技術轉移
- 提升托育服務

社會服務的實踐者



- 設計「人文精神」核心通識、結合「服務學習」實作課程，全面推動生命教育
- 推動海洋環境教育工作
- HACCP 級烘焙食品實習工廠
- 人才培育
- 落實回流教育

永續發展的教育者



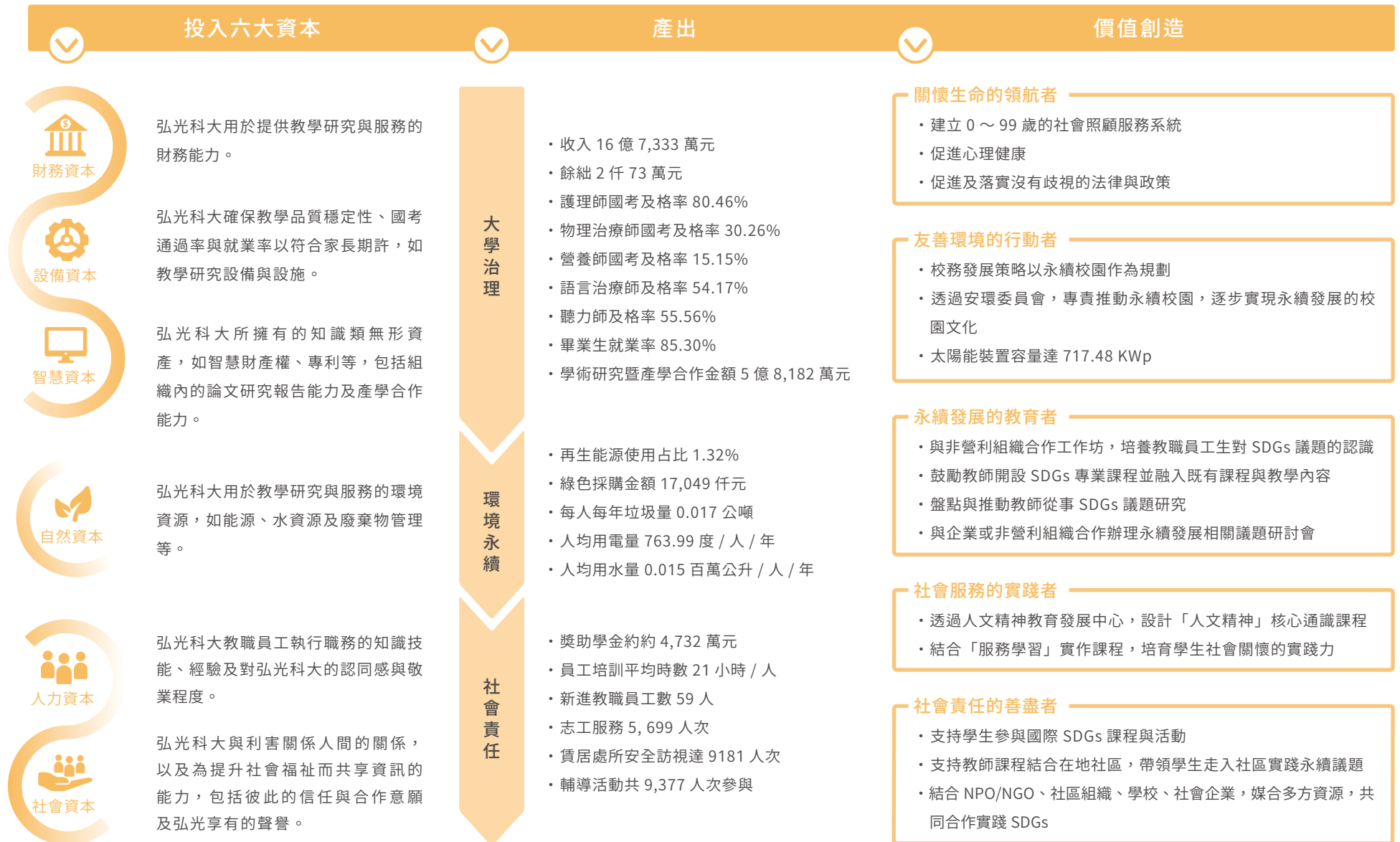
- 增加再生能源比例
- 勵行節能減碳
- 增加綠色採購
- 綠建築
- 廢棄物減量
- 廢（污）水符合排放標準
- 毒性化學物質運作與管理
- 提升災害意識
- 建立人與動物、植物共存共榮的環境

友善環境的行動者

弘光對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻 永續發展辦公室

章節名稱	子節主題	主 SDGs 目標	對應 SDGs 細項目標	對應 GRI
Chapter 1 HKU 願景	1-1 校史與組織架構	16、17	17.14	GRI 2-1、2-9、2-11、2-12、2-16、2-17
	1-2 校務發展目標與策略	17	17.14	GRI 2-24
	1-3 永續治理核心目標	16、17	16.7	GRI 2-12、2-13、2-14、2-24
	1-4 利害關係人溝通	12、16、17	12.5、12.7、16.7、17.17	GRI 2-24、2-28、2-29、308-2、3-3
	1-5 重大主題鑑別	16	16.7	GRI 3-1、3-2、3-3
Chapter 2 永續當責治理	2-1 永續治理程序	16	16.6、16.7	GRI 2-12、2-13、2-14
	2-2 風險分析與內控制度	16	16.6	GRI 2-25、2-26、2-27
	2-3 財務規劃與經營績效	8、16	8.2、8.3、16.6	GRI 201-1、201-2、201-3
	2-4 師生倫理規範、誠信辦學	16	16.5、16.6	GRI 205-1、205-2、205-3、206-1
	2-5 資訊安全管理	9、16	9.1、16.6	GRI 418-1、2-26
Chapter 3 幸福友善校園	3-1 教職員人才吸引與留任	8	8.5、8.7、8.8、10.3、10.4、16.6	GRI 3-3、HK01、2-25、2-26、401-1、405-1、406-1、411-1
	3-2 校園安全與健康促進	3、8	3.4、3.8、8.8	GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-9
	3-3 人權保障與性別平等	5、10	5.C、8.5、8.8、10.3、10.4、16.6	GRI 2-19、202-1、401-2、401-3、405-2、406-1
Chapter 4 卓越辦學績效	4-1 完善教學品質與多元輔導體系	4、10	4.3、4.4、4.5、4.7、10.2	GRI 3-3、HK02
	4-2 學生就業、實習與權益保障	4、8	4.4、4.5、8.5、16.3	GRI 2-25、2-26、404-1、404-2、404-3
	4-3 產學研發量能與特色產品開發	9、12	9.5、12.2	GRI 3-3、HK02、404-1、404-2、404-3
Chapter 5 永續環境保護	5-1 氣候變遷策略 (TCFD)	13	13.2、13.3	GRI 201-2
	5-2 綠色校園	6、7、8、9、12	6.1、7.3、8.4、9.4、12.7	GRI 302-1、302-3、302-4、303-1、303-2、303-3
	5-3 污染防治與減廢落實	3、6、11、12、14、17	3.9、6.3、11.6、12.5、14.1、17.17	GRI 305-1、305-2、305-5、306-1、306-2、306-3
Chapter 6 永續社會共榮	6-1 大學社會責任實踐	4、10、12	4.7、10.2、12.8	
	6-2 教育資源共享與推廣教育	13、15、17	12.8、13.1、15.1	
	6-3 學術夥伴與國際交流	17	17.16、17.17	GRI 3-3、HK02

校務績效摘要與目標設定



榮耀事蹟

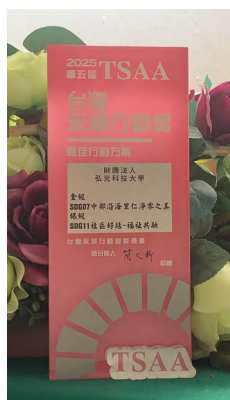


1 國內獲獎 / 評比

- 天下大學公民獎全國私立科大第三
- TUSA 台灣永續大學獎 【大學永續報告書銀獎】 【環境管理領袖獎】
- TSAA 台灣永續行動獎 【SDG7 金獎】 【SDG11 銀獎】
- 連續 3 年響應 Talent inTaiwan (2023-2025)

2 其他績效

- 護理師考照通過率為 **80.46%**、物理治療師為 **30.26%**，皆高於全國平均值
- 再生能源累積發電量 7,026,250 瓩時 (kWh)
- 提出淨零排放的承諾與路線，2025 年已經減碳 **42.30%**
- 學術研究暨產學合作金額 5 億 8,182 萬元
- 278 篇期刊 / 研討會論文 / 專書
- 18 件專利 / 技術轉移
- 獎助學金約 4,732 萬元



01 HKU 願景

本章重大主題

GRI3-3：重大主題管理

HK-01：弘光自訂主題

1-1 校史與組織架構	12
1-2 校務發展目標與策略	15
1-3 永續治理核心目標	16
1-4 利害關係人溝通	18
1-5 重大主題鑑別	21



1-1 校史與組織架構 GRI 2-1



在古希臘及羅馬時代，月桂葉象徵榮耀與睿智，以月桂葉編織成「桂冠」獻給競技勝利者或詩人冠戴。校徽的設計以桂冠環抱校名，象徵本校用「以人為本、關懷生命」教育理念，培育見識卓越、富有遠見的社會頂尖人才。

弘光科技大學位於 (433304) 臺中市沙鹿區臺灣大道六段 1018 號。

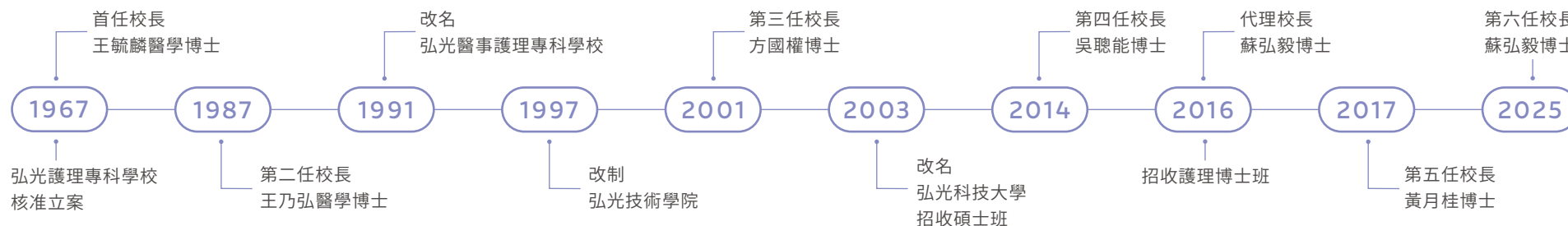
本校以「**健康民生與創新的頂尖大學**」為願景，並以「**培育具備科技知能與增進人類福祉的產業菁英**」為本校使命。



弘光校史沿革簡介

本校自 1967 年創校以來，歷經創辦人王毓麟醫學博士、王乃弘醫學博士、方國權博士、吳聰能博士、黃月桂博士及現任蘇弘毅博士六任校長的領導。114 學年度，校內教學單位包含護理、醫療健康、民生創新、國際餐旅及智慧科技等 5 個學院、7 個研究所 (含博士班)、**21** 個系科，暨通識教育中心。本校並設有非營利幼兒園附屬機構，結合醫療、產業等各範疇，積極追求卓越。

弘光大事紀



健全的學校治理 GRI 2-9

健全的學校治理制度是學校永續發展的必要條件。弘光科技大學依大學法、私立學校法以及其他相關法令制定學校治理架構與執行實務規範，確保學校經營的健全發展並以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。

各單位主要業務

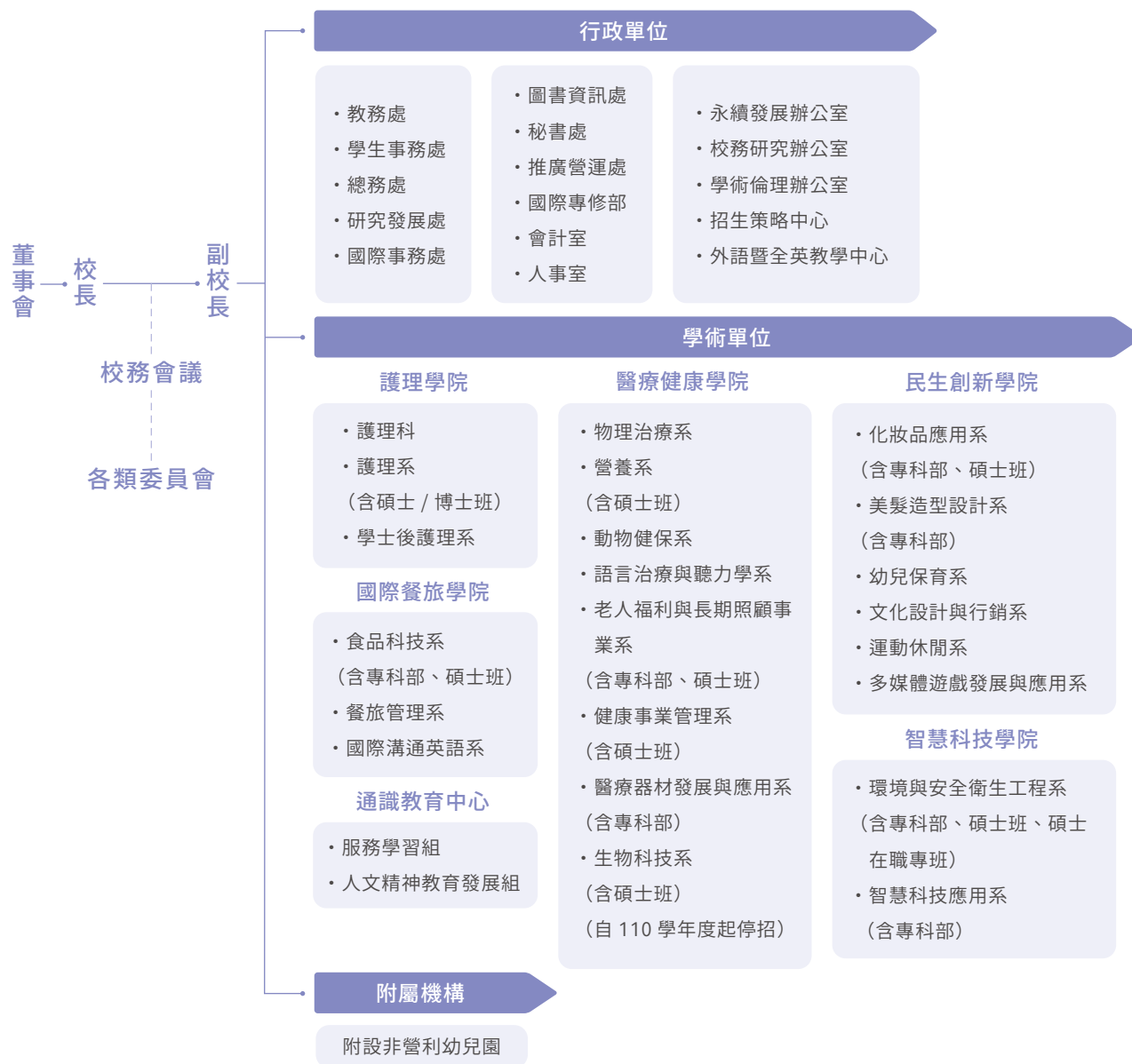
主要單位	職掌
董事長	綜理學校整體之規劃、執行，並對內部各項控制作業持續監督與改善
校長	綜理學校整體策略目標、執行全盤業務
學術單位合計有 5 個學院、7 個研究所 (含博士班)、21 個系科	院長與系主任是學術單位的行政管理者，並以副校長、院長為學術事務的主要統籌管理者
行政單位合計有 17 個一級單位	各依分工需求而設有分組 (中心) 辦事。為達成特定任務或緊急事件之因應，本校也有任務編組或專案計畫之分工



弘光學校現況

董事會及各委員會運作情形

GRI 2-9、2-11、2-12



董事會召開時，由校長帶領學校主管進行校務報告，包含企業社會責任成效，相關大學社會責任行動方案均納入校務發展計畫、策略與行動方案中規劃實施。

董事會依據「財團法人弘光科技大學董事會內部控制制度」之規定，每年進行董事會及學校預算、決算之審議，並依私立學校法及「財團法人弘光科技大學捐助章程」設有監察人，負責財務之監察、財務帳冊、文件及財產資料之監察、決算報告之監察等，已於校務公開資訊專區網站公開董事會財務資訊。目前董事會成員包含董事長 1 人、專任董事 1 人及無給職董事 7 人。2025 年度共召開會議 4 次，會議聚焦三大主軸主題，包括：制度健全、招生策略與營運發展。



弘光董事會相關資訊

1-2 校務發展目標與策略 GRI 2-24

弘光以「推動跨域創新智慧科技、促進健康民生永續發展」為目標，且在教學、研究及服務表現，弘光科技大學一直是科技大學的模範優等生，歷年來不斷地在學習過程中累積經驗，追求卓越，此為教育界最大的無形資產，並形成本校與他校競爭之優勢。為了使未來會有更卓越的成績，我們的校務發展策略如右 (114~116 學年度校務發展計畫架構圖)：



弘光未來發展願景

理念

以人為本，關懷生命

願景

健康民生與創新的頂尖大學

使命

培育具備科技知能與增進人類福祉的產業菁英

目標

推動跨域創新智慧科技、促進健康民生永續發展

行動方案
自主管理

特色策略
例行監督

整體計畫
年度稽核

行政支持系統

1 策略一

強化智慧教學與學習，培育跨域產業人才

2 策略二

厚植區域產業人才共育生態圈

3 策略三

跨域鏈結 × 智慧永續：打造健康民生與 AI 綠能技術創新基地

4 策略四

國際交流 × 在台扎根：推動健康與民生產業的國際人才鏈

5 策略五

提升學校品牌經營

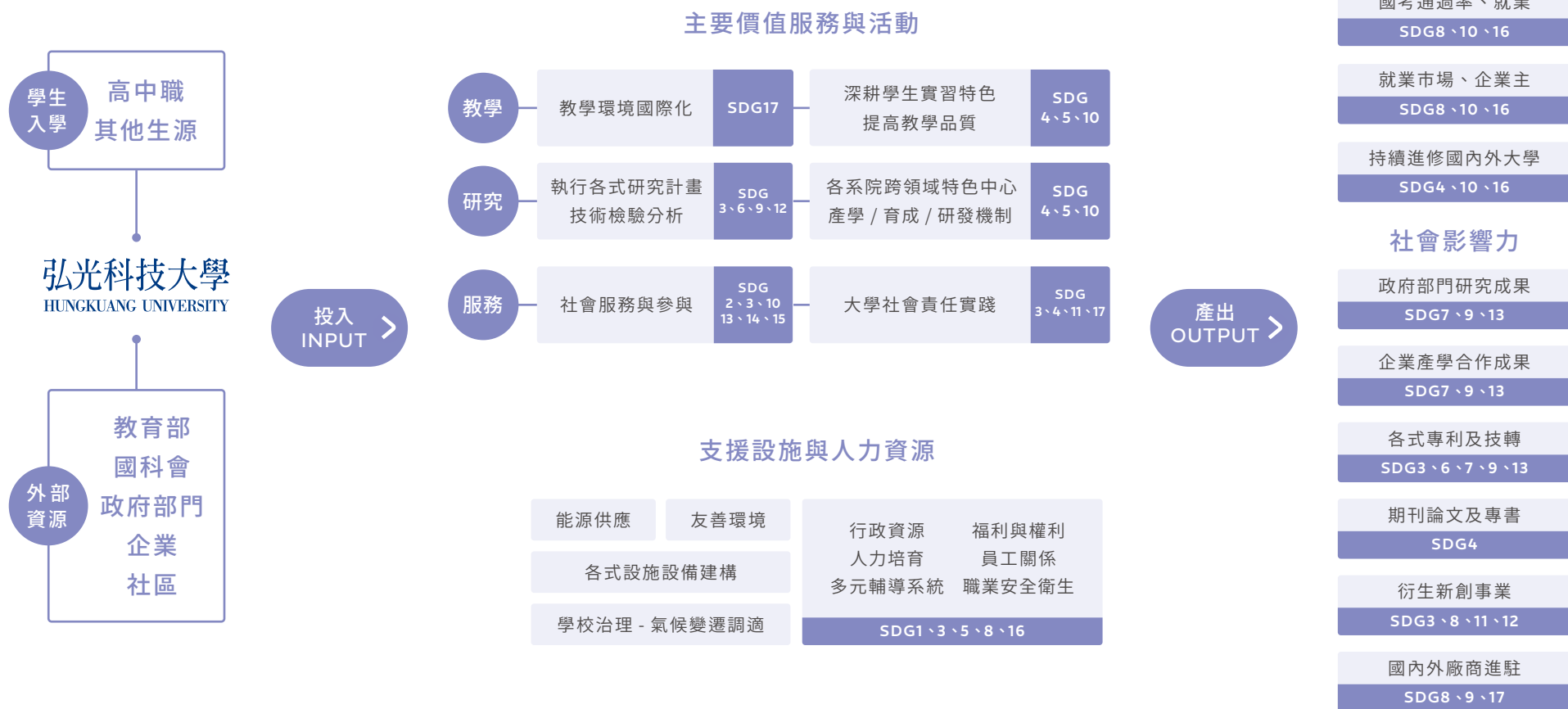
6 策略六

增進全人教育價值、實踐大學社會責任

特色發展項目

1-3 永續治理核心目標

校務經營架構圖（價值鏈）



本校秉持著「以人為本、關懷生命」的辦學理念，強調專業技能與人文素養並重，啟發學生對生命的省思，進而尊重生命、關懷社會，以「培育具健康與民生知能及增進社會福祉的優秀人才」為使命，學校整合各項教學、研究與服務資源，建立系統性的教育實踐模式，並導入永續政策於校務治理架構中，透過永續發展推動小組統籌相關策略規劃、執行追蹤與內部審查，確保校內各單位依其職責落實永續承諾。以上圖示呈現本校如何透過資源投入與校內核心行動，轉化為學生學習成果、社會參與以及永續影響力的價值路徑，展現本校對社會責任的承擔與實踐。

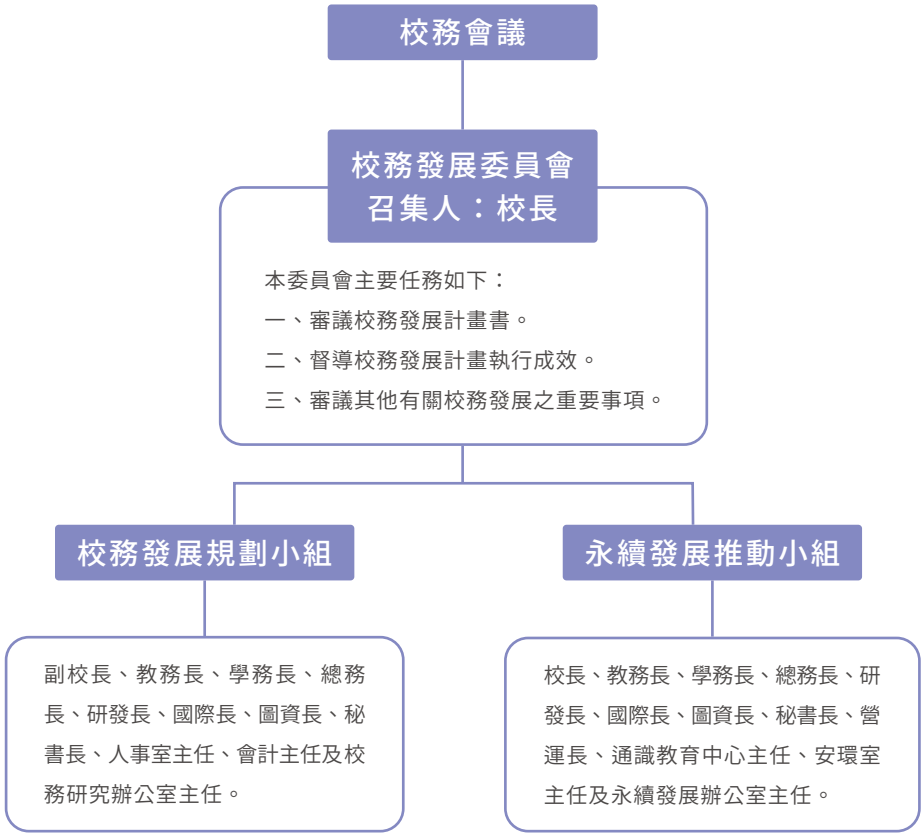
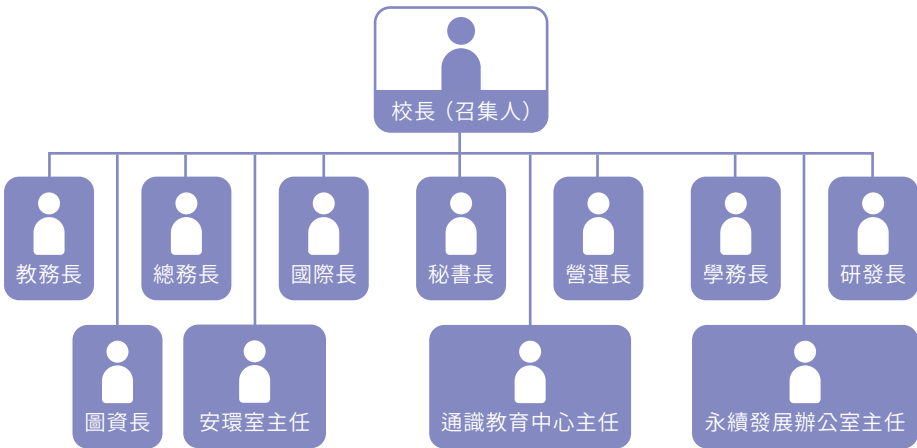
永續發展推動小組 GRI 2-12、2-13、2-14、2-16、2-24

成立「永續發展推動小組」

本校以校務發展委員會作為永續發展之最高治理單位，負責審議校務發展及永續發展相關重大決策與推動方向。為強化永續目標之規劃與執行成效，於校務發展委員會下設置「永續發展推動小組」，由校長擔任召集人，成員包括教務長、學務長、總務長、研發長、國際長、圖資長、秘書長、營運長、通識教育中心主任、安環室主任及永續發展辦公室主任。

永續發展推動小組定期召開會議（2025 年共召開 2 次），負責辨識重大主題、分析外部政策與社會趨勢，規劃永續校園發展方向，並審議與回饋各單位永續執行成果，確保相關政策得以在教學、研究與服務等層面有效落實。該小組亦負責彙整並編製永續報告書草案，將推動進度與成果提報校務發展委員會（2025 年共召開 3 次）。在政策落實方面，校內各單位依據永續發展策略目標分工落實，並建立定期檢視與回饋機制，執行情形則透過校務公開資訊專區對外揭露，強化本校對永續承諾的實質踐履與透明度。

永續發展推動小組組織架構圖



- 在教學方面：設立符應社會發展趨勢及產業需求之系所。
- 在服務方面：以「服務利他」為實踐目標，達成大學教育的公民參與和實踐公民責任。
- 在研究方面：整合具潛力之研發團隊，強化各院系所特色研究領域，發展符合產業所需之研發特色。

1-4 利害關係人溝通

GRI 2-24、2-29、3-3、HK01

弘光依據因營運所產生之衝擊而受影響或關切我們在大學社會責任各項績效之任何團體或個人，並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則來鑑別利害關係人，經審視後鑑別出 9 類聚焦溝通的主要利害關係人，2025 年與前一年度相較無差異。



弘光科大重要公開溝通管道



弘光科大官網

<https://www.hk.edu.tw/>

弘光科大社群網站

<https://zh-tw.facebook.com/welovehku/>

弘光科大資訊公開 / 年報

<https://info.hk.edu.tw/>

弘光科大電子報

https://epaper.hk.edu.tw/e_paper/e_paper.php

利害關係人	對弘光的意義	關注議題	溝通形式與頻率
董事會	永續經營的後盾	學校治理、學校營運與財務	• 董事會議 (每學期 2 次)
在校生	最重要的資產	教學品質、教學創新、安全與健康、薪酬福利、學校特色	• 校務座談會 • 學生代表座談會 • 系聯合班會 • 導師時間 • 系、院、校務會議 (每學期至少 2 次)
教職員	最重要的資產	薪酬福利、校園防災、廢棄物管理、水資源管理、能源管理	• 校務座談會 • 職員工座談會 • 勞資會議 • 校務會議 (每學期至少 2 次)
學生家長	貼近需求與期望	安全與健康、教學品質、產學合作、校園防災	• 新生家長座談會 • 導師輔導電話 • E-portfolio 家長專區
企業主	貼近需求與期望	教學品質、環境教育、人才吸引與留任、碳排與空氣監測	• 實習前後企業座談會 • 產學合作座談會 • 產官學會議 • 課程諮詢委員會 • 實習會議 (每次活動進行前)
政府單位	法令遵循與監督	薪酬福利、碳排與空氣監測、社會包容、安全與健康	• 相關主管機關說明會 • 實地訪視評鑑 • 書面回覆 • 成果報告 (依需求)
畢業校友	最重要的資產	安全與健康、薪酬福利、教學創新、環境教育、校園防災	• 系友回娘家 • 問卷調查 • 畢業生流向調查 (每年 1 次)
社區民眾 / NGO (非政府組織)	大學社會責任的善盡者	廢棄物管理、碳排與空氣監測、環境教育、水資源管理	• 警政聯誼 • 房東會議 • 社區聯誼 • 辦理活動 (每年、每學期、不定期)
供應商	滿足教學研究服務的重要夥伴	教學品質、安全與健康、碳排與空氣監測	• 供應商滿意度調查 (每 2 年 1 次)

外部組織參與 GRI 2-28

為持續掌握社會發展脈動，弘光科技大學積極參與相關協會及同業公會組織的活動，藉由定期或不定期會議的參與，有效地與同業成員凝聚共識並促進交流，維繫良好的互動與同業緊密接軌。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、中華民國品質學會、台灣職業技術發展協會、台灣中部科學園區產學訓協會、台灣臺中軟體園區發展產學訓聯盟、GOLF 學用接軌聯盟、嘉義縣亞洲無人機創新園區廠商協進會。

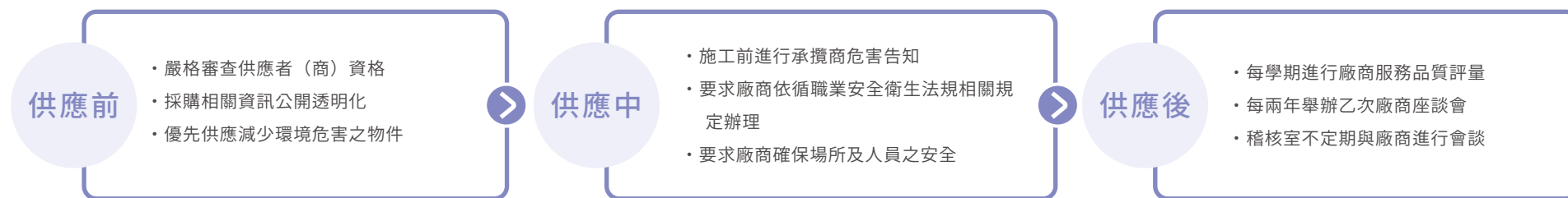
同業 / 經營類	會員資格
中華民國私立科技大學校院協進會	會員
中華民國技職教育學會	理事
中區技專校院聯盟	聯盟學校
台灣高等教育學會	會員
中華民國品質學會	會員
台灣職業技術發展協會	會員
中華民國木鐸學社	會員

參與協會 / 聯盟	會員資格
台灣中部科學園區產學訓協會	會員
台灣臺中軟體園區發展產學訓聯盟	會員
GOLF 學用接軌聯盟	會員
嘉義縣亞洲無人機創新園區廠商協進會	會員

外部倡議
弘光科技大學參與世界自然基金會 (WWF) 地球一小時 (Earth Hour)，響應「關燈」行動，呼籲師生正視氣候變遷議題，使師生更關注地球正面對的問題，一同守護地球與希望。

供應者（商）管理 GRI 308-2

供應者（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且歷年末發生重大職業災害，另本校並無實質的供應鏈程序，故供應類別無重大改變。廠商管理與稽核，依據政府採購法，制定採購作業流程。



為確保符合本校品質管理要求，我們建立合格供應者（商）名單，其每年需通過供應者（商）評量，並接受定期稽核，2025 年供應者（商）評量結果皆達合格供應者（商）分數之標準，評比分數落在 80 分以上。

1-5 重大主題鑑別 GRI 3-1、3-2、3-3

決定重大主題的流程

2025 年校園永續報告書透過了解組織脈絡、鑑別實際及潛在衝擊、評估衝擊的顯著程度、排定最顯著衝擊的優先報導順序、審查與討論等五大步驟，採用系統化分析模式，鑑別利害關係人關注的永續議題，並與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運的永續績效。同時，本校亦透過既有之管理系統（ISO 14001、ISO 50001）、內部控制制度與各類評估機制（預算審查小組會議、學雜費專案小組會議、會計師查核等），進行重大議題管理成效之監督與檢視，確保資訊揭露符合誠信原則，並回應利害關係人的需求。



重大主題揭露

決定重大主題的流程

利害關係人關注度調查

為全面掌握利害關係人對永續議題的關注重點，本校透過問卷調查及會議討論等多元溝通方式蒐集利害關係人意見。問卷調查共回收有效問卷 1,022 份，對象涵蓋教職員、學生家長、在校生、畢業校友、政府單位、社區居民／NGO、供應商及企業主等，確保所蒐集意見具多元性與代表性；董事會則透過董事會會議確認其對永續議題之關注重點與建議，並將相關意見納入重大主題鑑別與評估。

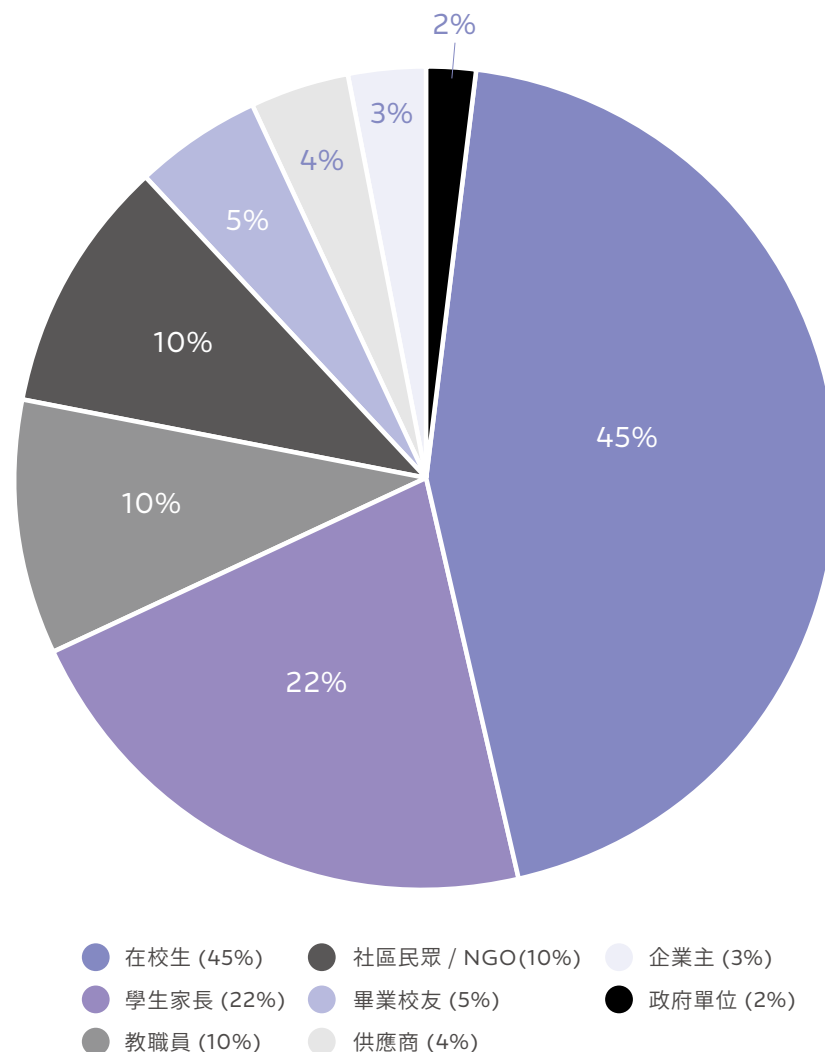
議題重大性分析方法與評估依據

重大性分析係依據利害關係人永續議題問卷之回饋結果，並進一步邀請本校一、二級主管及永續發展相關業務負責人，填答「弘光永續發展議題的衝擊程度調查」問卷，以量化本校整體營運及管理實務對外界（環境、社會、治理）所可能造成的正面或負面影響，並評估各議題之「衝擊程度」與「發生機率」，共回收有效問卷 36 份。綜合分析「利害關係人關注度」、「衝擊程度」與「發生機率」三大面向，作為判定議題重大性及界定本報告揭露邊界的重要依據。

重大議題篩選原則與負面衝擊考量

為提升重大議題篩選之客觀性與一致性，本校針對各項永續議題進行量化評估，並綜合考量「利害關係人關注度」、「衝擊程度」與「發生機率」三大面向，進行交叉分析。重大性主題矩陣依評分結果繪製，並以座落於高衝擊、高風險區域（如 P24 左上象限）之議題，作為中度至高度重大主題的判定依據，進一步強化本校對潛在風險的辨識與管理效能。

問卷調查回收份數比例 (%)



重大主題揭露 決定重大主題的流程

永續議題盤點與問卷修訂流程

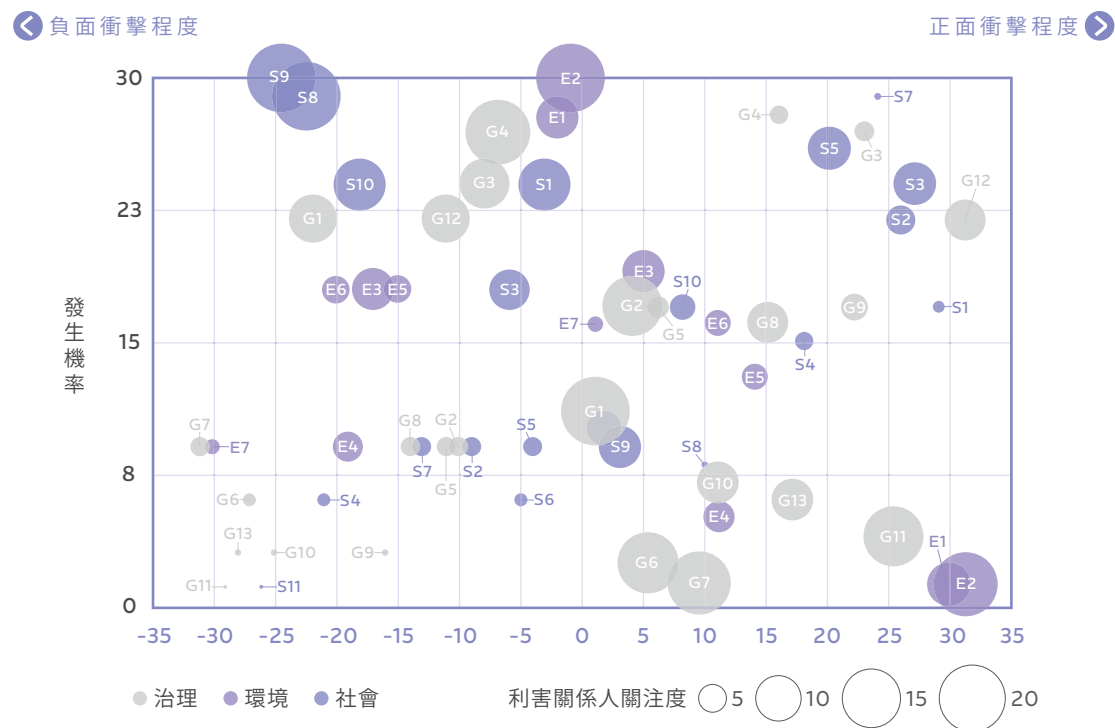
本校於 2024 及 2025 年度持續推動永續議題之盤點與問卷修訂工作。首先，廣泛蒐集各類永續相關議題，並經內部討論與篩選，聚焦於 31 項與本校整體營運及管理實務緊密關聯之關鍵議題，進一步針對這些議題進行評估與調查。

在 2025 年問卷修訂過程中，新增 7 項議題主題，整合與細分 3 項議題主題，並對其餘 20 項主題進行精煉與整併，以提升問卷整體內容的清晰度與一致性，最終形成共計 31 項永續議題作為後續關鍵分析與策略擬定的依據。

修訂因素	衝擊事件 (2024 問卷題目)	衝擊事件 (2025 問卷題目)
新增，因應氣候變遷引發的極端天氣與環境風險，強化韌性校園與災害管理意識。		校園防災與緊急應變措施
新增，具體落實多元、平等、共融價值，展現對本土文化與多元族群的重視。		尊重原住民及多元文化
新增，為擴大社會影響力，將單一對象溝通升格為「多元利害關係人」的實質議合機制。		學校和學生、老師、家長、社區的溝通交流
新增，對應 SDG3 良好健康與福祉，將硬體建設延伸至師生之身心健康保障。		營造健康安全的校園學習環境
新增，強化核心職能表現，呈現學術研究對永續發展與社會進步的實質貢獻。		學術研究與成果發表
新增，對應 GRI 準則對組織行為與誠信之要求，提升治理透明度與法規遵循表現。		落實誠信治理與資訊公開
新增，針對數位轉型趨勢下日益嚴峻的資安威脅，納入風險控管與個人隱私保護。		建立數位資源並維護資訊安全
整合，為精簡問卷，將此項目整合至「社會包容」等上位範疇。	提供經濟文化不利族群資源	
細分，原項目涵蓋過廣，拆分後可獨立衡量「品牌聲譽管理」與「實質國際連結」之關注度。	學校品牌推廣與國際化	學校品牌形象 國際交流與國際合作
細分，區分內部「研發動能」與外部「產學鏈結」，以精確評估利害關係人對不同產出面向的期待。	研發能力與產學合作 *	研發能量與創新能力 推動產學合作（與企業合作）

重大主題揭露

決定重大主題的流程



初步篩選出 8 項中度至高度重大議題，包括「能源管理」、「水資源管理」、「廢棄物管理」、「人才吸引與留任」、「薪酬福利」、「溝通機制」、「教學品質」及「永續管理」。其中，「永續管理」雖於重大性評估中呈現較高之正負面衝擊程度，顯示利害關係人高度關注本校永續治理作為，惟其性質屬跨議題之治理機制，主要作為支持各重大主題推動之管理基礎，其正負面影響已反映於校務治理、風險管理、內部控制及永續績效管理等面向。考量相關管理措施已融入各重大主題之管理方針與執行機制，為避免重複揭露，本校將其納入治理章節說明，未列為獨立重大主題。經綜合評估後，最終確認「能源管理」、「水資源管理」、「廢棄物管理」、「人才吸引與留任」、「薪酬福利」、「溝通機制」及「教學品質」等 7 項重大主題，作為本校永續管理與資訊揭露之優先議題，並據以規劃管理方針、行動方案及績效指標，同時對應聯合國永續發展目標（SDGs），展現本校對永續發展之承諾與實踐成果。

面向	議題	衝擊事件
環境 (E)	E1 環境教育	推廣環境教育
	E2 生態活動	參與自然生態保育活動
	E3 能源管理 *	節能減碳措施
	E4 碳排與空氣監測	減少碳排放、維護室內空氣品質
	E5 水資源管理 *	節水措施與資源回收
	E6 廢棄物管理 *	垃圾與廢棄物處理
	E7 校園防災	校園防災與緊急應變措施
社會 (S)	S1 社會連結	關心社區與服務參與
	S2 社會包容	關懷弱勢、提供公平教育機會
	S3 多元共融	尊重原住民及多元文化
	S4 人權維護	推動性別平等與人權保障
	S5 國際學術交流	提供學生國際交流與實習機會
	S6 學生就業	追蹤學生畢業後的就業與發展
	S7 人力發展	提供老師與職員進修、培訓
	S8 人才吸引與留任 *	吸引並留住優秀的老師與職員
	S9 薪酬福利 *	提供合理的薪酬與福利
	S10 溝通機制 *	學校和學生、老師、家長、社區的溝通交流
	S11 安全與健康	營造健康安全的校園學習環境
治理 (G)	G1 教學品質 *	教學品質提升
	G2 教學創新	落實教學創新
	G3 學術研究	學術研究與成果發表
	G4 研發能量	研發能量與創新能力
	G5 產學合作	推動產學合作（與企業合作）
	G6 學校特色	發展學校特色
	G7 品牌形象	學校品牌形象
	G8 合作夥伴	國際交流與國際合作
	G9 財務績效	爭取外部經費與募款
	G10 財務治理	財務健全與財務透明
	G11 誠信治理	落實誠信治理與資訊公開
	G12 永續管理	與聯合國永續發展目標（SDGs）連結
	G13 資安管理	建立數位資源並維護資訊安全

*：關注議題

重大議題改變說明 GRI 3-2

重大議題（2024）	重大議題（2025）	調整	說明
無	水資源管理	新增	因應氣候變遷導致的極端氣候（如乾旱）風險，學校積極推動節水措施與雨水回收系統，此議題之社會與環境衝擊顯著提升，故納入重大議題管理。
無	廢棄物管理	新增	響應源頭減量與循環經濟趨勢，校園全面推動垃圾分類優化、減塑政策與資源循環再利用，落實綠色校園承諾，因而提升其重大性評估權重。
無	溝通機制	新增	為深化多元利害關係人（師生、家長、社區等）之實質議合，建立更透明、雙向且制度化的溝通與回饋管道，回應各界對資訊公開之期待。
碳排與空氣監測	無	一般	該項主題已建立完善的制度與具體成效，運作成熟穩定，故調整為一般性議題，並將其相關成果持續納入報告書中進行說明與呈現。
人力發展	無	一般	
產學研究	無	一般	該項主題雖屬正面衝擊事項，具有推動價值，但其作為負面衝擊事件的發生機率較低，風險程度相對可控，故調整為一般性議題，相關作為與成果仍將持續納入報告書中加以說明與呈現。
財務績效	無	一般	

重大主題列表

針對鑑別出的 8 項重大永續議題，本校依據 GRI 3：重大主題準則，評估其對治理、環境與社會面向可能造成的實際與潛在負向衝擊，作為管理策略與資源配置的依據，並經永續發展推動小組審議確認。雖目前尚無重大負面影響紀錄，惟本校仍將相關議題列為潛在風險，持續監控與預防管理。未來將強化重大議題的管理與追蹤，並於永續報告書中定期揭露其進展與成果，以落實責任治理並回應利害關係人關注。

面向	重大議題	潛在衝擊事件描述	回應章節	對應 GRI 特定主題	衝擊邊界與涉入程度		
					上游 (家長、高中職)	弘光科大	下游 (企業主、大學)
環境	能源管理	若缺乏有效的能源使用監控與節能措施，恐造成能源浪費並增加營運成本。	5-2	302-1、302-3、302-4	○	●	●
	水資源管理	若缺乏校園節水宣導與雨水回收機制，恐造成水資源耗竭並增加極端氣候下的供水風險。	5-2	303-1、303-2、303-3	○	●	●
	廢棄物管理	若缺乏源頭減量與嚴格的垃圾分類管理，恐造成環境生態污染並增加法規裁罰與清理成本。	5-3	306-1、306-2、306-3、306-5	○	●	●
社會	人才吸引與留任	若缺乏有效的人才招募與留任策略，將不利於優秀人才的穩定投入與長期發展。	3-1	404-1、404-2、404-3、405-1、405-2	○	●	○
	薪酬福利	若薪酬與福利制度未符合員工期待或市場標準，恐降低滿意度與忠誠度，並增加人才流失風險。	3-1	202-1、401-2	○	●	○
	溝通機制	若缺乏透明且即時的多元利害關係人對話管道，恐造成資訊不對稱並增加校園公關危機與不信任感。	1-4	HK01	●	●	○
治理	教學品質	若教學資源、課程設計與師資支持未持續優化，恐降低學生學習成效與教學評價。	4-1	HK02	●	●	●

●表示具有重大性（直接衝擊）；○表示促成衝擊，相關資訊與管理方針揭露於本報告書中

重大主題管理表列

重大議題	政策 (Policy)	承諾 (Commitment)	具體策略／行動措施 (Action)	對應 SDGs
能源管理	推動低碳轉型，實踐大學責任，共同邁向2050 淨零未來。	積極減碳，提升綠能使用，培養全校永續意識。	建置智慧能源管理系統，即時掌握耗能狀況；設置太陽能發電系統，提升自發綠電占比。	7、13
水資源管理	推進水資源循環，落實節水校園，提升水資源利用效率。	優化校園用水管理，減少不必要耗損，強化水資源韌性。	全面裝設省水器材與免水小便斗；實施校內水管漏水檢測與管線汰換；持續建構水回收再利用設施（如雨水 / 中水回收）。	6、12
廢棄物管理	推行綠色校園，落實源頭減量，推動資源循環再利用。	降低校園日常垃圾與有害廢棄物產出，邁向零廢棄目標。	優化垃圾分類與資源回收機制，落實化學廢液合規處理。	12、13
人才吸引與留任	落實高教公共性，再造校園生命力。	打造健康活力校園，凝聚教職員工向心力。	提升薪資與升遷機會，強化教職員職涯發展；健全福利制度，提供多元培訓與激勵措施。	4、8、10
薪酬福利	建構公平合理薪酬，完善員工照護，打造幸福友善職場。	持續優化福利體系，保障員工勞動權益，提升工作滿意度。	建置完善的薪酬福利制度；強化內部溝通與意見回饋機制。	3、8
溝通機制	健全多元議合管道，提升資訊透明，凝聚利害關係人共識。	保障各界發聲權利，即時回應訴求，建立長期互信關係。	定期舉辦師生、社區座談會；優化多元數位溝通管道，建立即時且透明的反饋與申訴機制。	16、17
教學品質	創新教學、培育人才；發展特色、創造價值。	導入虛實整合教學，強化院系特色，培育跨域人才。	鼓勵教師參與教學研習與進修、取得專業證照，持續精進教學能力，提升學生學習成效與教學滿意度。	4、8

重大主題管理表列

重大議題	2025 年目標	2025 年實績	狀態	2026 年目標	中長期目標
能源管理	總用電量較上年度下降 2%；再生能源使用占比達 7% 以上。	總用電量較 2024 年下降 7.67%；再生能源使用占比達 7.8%	✓	總用電量較前一年下降 1%；再生能源使用占比達 8%	每年維持全校總用電量減量 1% 以上；持續提高使用再生能源占比；建立智慧永續校園。
水資源管理	校園人均用水量較 2024 年減少 1 公噸 / 人 / 年。	校園人均用水量較 2024 年減少 1 公噸 / 人 / 年，達成年度目標。	✓	校園人均用水量較前一年減少 2%；持續建構水回收再利用設施。	透過智慧管網與回收設施，實現校園人均用水量每年減少 2%；大幅提升再生水取代自來水之比例。
廢棄物管理	校園垃圾資源回收率達 40% 以上。	校園資源回收率達 42.3%。	✓	校園資源回收率維持 45% 以上；校園總廢棄物量較 2025 年減少 1%；全面推動校園餐廳減塑活動。	邁向校園零廢棄目標；建立完善的校園循環經濟與綠色採購生態圈。
人才吸引與留任	教職員離職率控制於 15% 以下	教職員離職率為 12.08%，較 2024 年下降。	✓	教職員離職率持續控制於 15% 以下	教職員離職率持續控制於 15% 以下；研擬留任支持措施並展開初步執行。
薪酬福利	優於基本工資之薪酬聘僱員工；達成教職員工無申訴救濟案之目標。	優於基本工資的 1.18 倍之薪酬聘僱員工；教職員工無申訴救濟案。	✓	持續提供優於基本工資之薪酬水準；達成教職員工無申訴救濟案之目標。	持續提供優於基本工資之薪酬水準；達成教職員工無申訴救濟案之目標；逐步建立多元福利與申訴信賴機制，提升員工整體滿意度。
溝通機制	利害關係人永續問卷有效回收份數達 1000 份 以上；辦理多元議合座談會。	利害關係人問卷回收達 1022 份；每學期定期召開校務、師生與社區溝通會議。	✓	利害關係人問卷有效回收維持 1000 份以上；建置線上多元意見即時回饋專區。	建立常態化、數位化的利害關係人雙向議合平台；確保申訴與反饋管道暢通透明。
教學品質	教師參加國內研討會與出國參加國際競賽 40 件；教師取得專業證照 20 張；受教學助理輔導之學生滿意度維持 4 分以上 (五點量表)。	教師參加國內研討會與出國參加國際競賽 72 件；教師取得專業證照 30 張；受教學助理輔導之學生滿意度 4.61 分 (五點量表)。	✓	教師參加國內研討會與出國參加國際競賽 45 件；教師取得專業證照 24 張；受教學助理輔導之學生滿意度持續維持 4 分以上 (五點量表)。	持續強化教師專業發展與國際視野，提升教師專業知能與 AI 教學實務能力，維持受教學助理輔導之學生滿意度 4 分以上 (五點量表)，全面優化教學品質。

■董事會 □企業主 ■教職員工生 ■家長 ■政府單位 □畢業校友 □社區民眾 / NGO □供應者

02 永續當責治理

2-1 永續治理程序	30
2-2 風險分析與內控制度	33
2-3 財務規劃與經營績效	35
2-4 師生倫理規範、誠信辦學	38
2-5 資訊安全管理	39



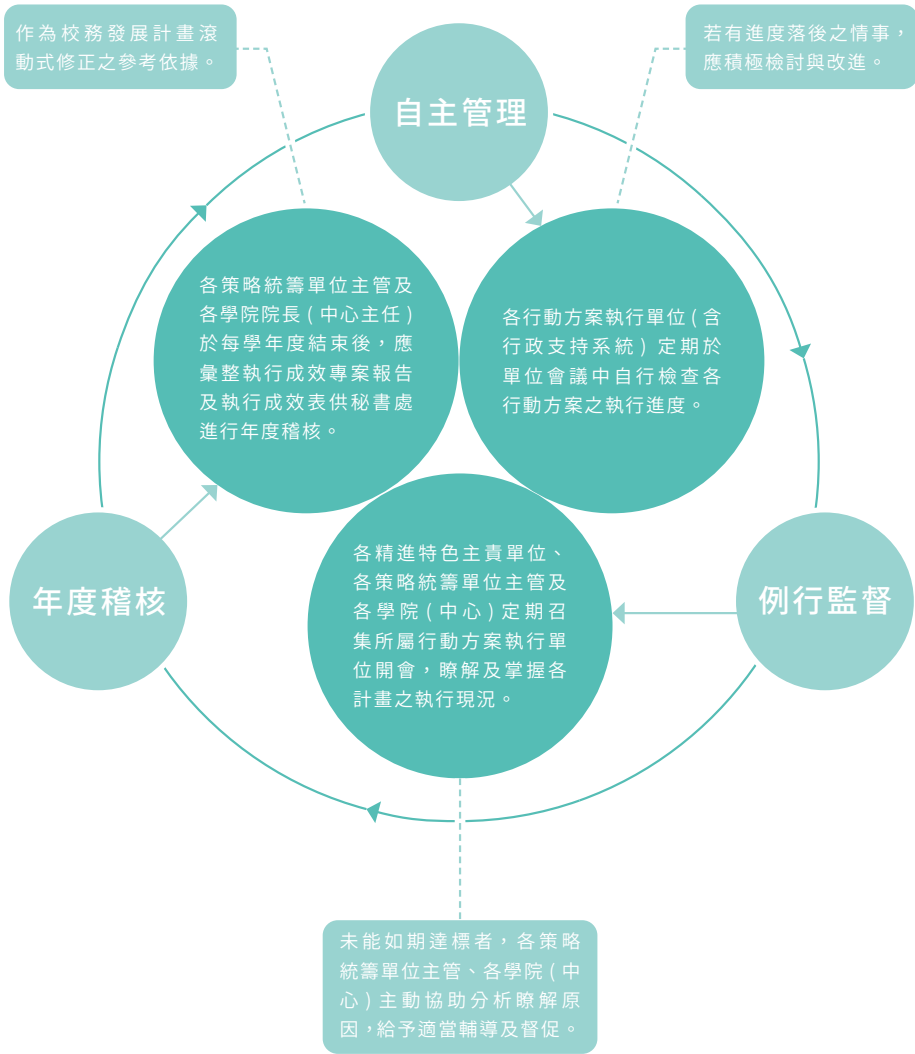
2-1 永續治理程序

GRI 2-9、2-17

為強化治理機構與高階主管對於永續議題、法遵責任、風險管理及社會責任之認識，本校定期辦理內部與外部教育訓練。2025 年度主管參與訓練時數共 2 小時，涵蓋主題包含：校務永續發展、教學發展、安環與永續面向、風險控管、性別平權等，以提升對於教育事業經營、資產管理及社會責任的敏感度與決策能力。

校務發展委員會作為永續發展推動小組之最高治理單位，其委員由教師代表、職員工代表及學生代表組成，任期為一年。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，包括校務發展委員會、校務會議、行政會議、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會議（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、性別平等面向，以維護全體利害關係人之權益並強化學校整體形象。目前校內並無工會設置，但透過前述制度與代表性會議機制，保障教職員工及學生之表達權與參與權。

校務發展計畫管考機制



114-116 學年度校務發展計畫管考機制

學校將 114-116 學年度校務發展計畫建構於 PDCA（Plan-Do-Check-Act，規劃、執行、考核、行動）循環管理架構之上。此一管理機制不僅作為推動校務發展與特色計畫的重要工具，更是學校落實風險監控與管理的核心機制。如圖所示，學校透過三層級管考架構，持續掌握計畫執行成效與潛在風險：

第一層：自主管理

由各行動方案執行單位（包含行政及教學單位）定期於單位會議中檢視各項指標達成情形，評估目標達成進度、潛在風險及經費運用效益，並適時提出改善措施，以強化自我管理機制。

第二層：例行監督

由各精進特色主責單位、策略統籌單位及各學院定期召開管考會議，追蹤計畫執行情形與績效表現。若執行進度未達預期目標，相關主管將主動協助分析問題成因，並提供必要之輔導與資源支持，以確保計畫順利推展。

第三層：年度稽核

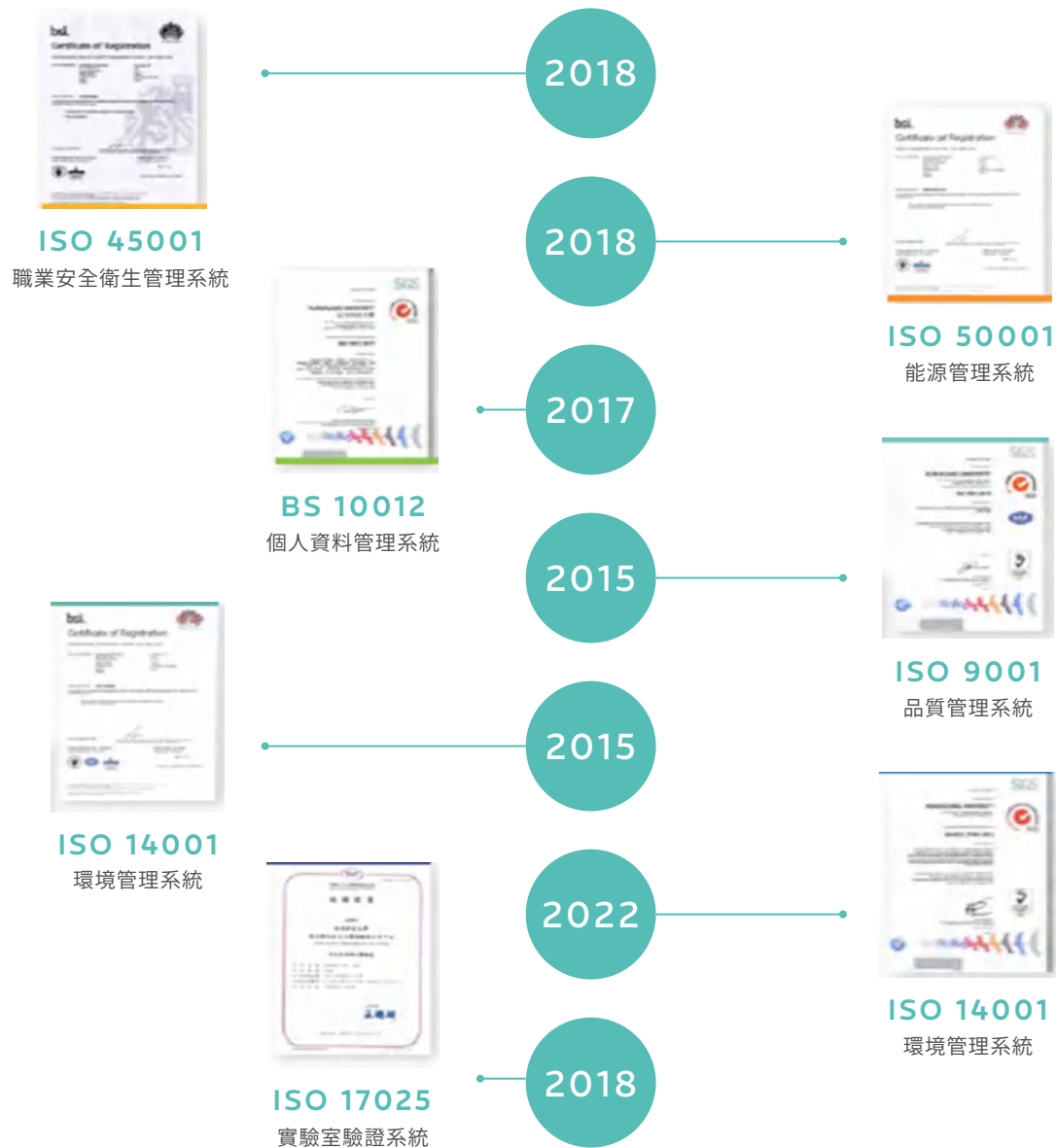
每學年度結束後，由秘書處依據各單位提報之執行成果及績效資料進行年度稽核，必要時並辦理實地查核，以確認各項工作執行成效符合校務治理目標，並作為後續計畫滾動修正與持續精進的重要依據。透過此一 PDCA 循環管考機制，學校得以即時掌握各項風險變化及計畫執行狀況，持續強化風險管理與績效治理效能。此外，相關稽核結果及內部控制與內部稽核執行情形，均公開揭露於學校官網「校務資訊公開專區」，展現學校落實資訊透明與責任治理之承諾。

風險監控管理機制 GRI 2-24

弘光科技大學依據本校永續治理原則與風險管理政策，落實嚴謹的風險管理制度，以確保校務穩定運作與永續價值創造。我們正視風險存在，透過制度化的流程如風險辨識、監控、衝擊評估與因應對策規劃，定期檢視風險狀況。2025 年已鑑別出六項重大風險議題，包括「經營績效」、「氣候變遷」、「法規遵循」、「人力資源」、「社會參與」與「教學及行政服務」等，並指派專責人員管理，建立預警、應變、營運持續計畫與復原機制。此外，學校亦透過培訓、內部溝通與稽核機制，強化全校師生對風險管理政策的理解與參與。關於氣候與資源風險，則透過環境保護、資源效率與校園韌性強化等方式積極回應。詳細資訊請參閱本報告書相關章節。

利害相關人	需求與期望		風險	機會
家長 教職員工生 董事會 企業主 政府單位 社區民眾 /NGO (非政府組織) 畢業校友 供應者	經營績效	聲望、未來永續藍圖和終極目標等議題	學校行銷與社會公共關係較弱，以至全國知名度不高	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。
		辦學績效、學校營運與財務狀況等議題	1. 因經營績效不如預期或營運中可能面臨之風險 (少子女化)，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。 4. 校地不足發展受限。 5. 少子女化生源大幅減少。 6. 產業技術變化快速。	1. 學校財務穩健，董事會運作健全。 2. 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。
	環境及氣候變遷	電力使用狀況議題	1. 不必要的能源消耗。 2. 氣候異常因素，能源價格上升致影響學校財務成本。	1. 降低部分營運成本，例如導入能源管理系統可間接節省用電開支。 2. 評估且設置儲能裝置，將未用盡綠電儲存。
		溫室氣體資訊揭露、溫室氣體減量等議題	不必要的能源消耗	檢視管理作為，並於管理環節中找出有效率及合適之作為，提高管理績效。
	法規遵循	違反重大環境法條規定的情事、罰款總金額或非金錢方式處罰等議題	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	檢視法規符合度，自主提升管理，落實法令基本要求事項。
	人力資源	勞資協商、員工溝通與申訴機制等議題	基層人員薪資低，形成招募與留才障礙	建置順暢的溝通管道，聆聽同仁意見，以維護良好的勞雇關係。
		員工教育訓練、職能管理、升遷考核、終生學習、生涯發展等議題	1. 專業能力斷層。 2. 對於優退、優離之顧慮仍在，教師向心力弱，教職員人數下降，工作負荷大。	提升人力素質與工作技能，激發同仁工作熱忱，並迎接挑戰。
	社區參與及社會公益	慈善或社區參與的策略、活動類型及資源投入等議題	與在地產業、社區及學校之網絡連結有待加強	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。
	教學及行政服務	在教學資源、課程規劃、國際化等議題	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	建置中部地區唯一 OSCE 的學校，且附設老人醫院，與光田醫療體系資源便於整合。
		學生課業學習成效 (證照取得、專題發表、獲獎、升學) 等議題	系 (所) 別組成難以形成綜效，系所彼此間資源整合不足	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。
		在學生生活輔導 (獎助學金、住宿服務、社團活動、諮商輔導) 等議題	發生校園安全事件	
		在校園衛生管理 (環境清潔與消毒、食品安全與衛生) 所採取措施等議題	傳染病感染與食物中毒	1. 提高維護品質並增加檢測頻率，讓師生安心飲食。 2. 營造優質整潔校園，增加正面觀感。

2-2 風險分析與內控制度



本校自 1999 年起開始推動 ISO 9001 品質管理系統，並將全方位的管理經營理念導入校務營運，除此之外舉凡有助於提升學校整體校務營運之管理系統，均積極投入並持續落實（如左圖）。

在推動全方位管理的過程中，除獲得董事會的充分支持外，亦妥善運用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得以瞭解「全方位管理」精神，進而自發性的認同與投入，使全體教職員工在潛移默化中凝聚共識，型塑組織文化，達到全員參與的最高境界。

本校另設置隸屬於校長之稽核專責單位，為校務營運管理及辦學品質進行監控及確保改善機制，歷經十餘年的落實紮根，已逐步建立完善之校務品質保證機制，透過持續性的內部稽核、外部稽核、缺失改善與追蹤管考，確保各項校務運作符合既定目標與品質要求，並形成持續精進之良性循環。



內部內稽執行情形

內部控制制度

113 學年度稽核計畫及稽核報告

112 學年度稽核計畫及稽核報告

111 學年度稽核計畫及稽核報告

110 學年度稽核計畫及稽核報告

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 2009 年完成內部控制制度之制訂並經董事會議通過後實施，並創全國私校之首推動內部控制制度，獲教育部肯定。為確保各項業推動的品質精進與改善，本校設有內部控制委員會負責審議各單位內控制度相關作業規範，以健全及有效落實內部控制制度，並由秘書處負責內部控制制度之管理作業，包含內控文件的發行、改版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，皆有相對應的標準作業程序可供遵循，現行內控文件共有 153 份。



弘光內部控制制度及執行

2-3 財務規劃與經營績效 GRI 01-1、201-3

解釋重大主題及其邊界

財務概況面對之重大主題，係受到我國少子女化影響，直接衝擊即為學雜費收入隨招生人數下滑而減少。

管理方針及其要素暨評估方式

面對少子女化影響，本校管理方針係採取提升自籌財源策略因應，包含持續招收外籍生源、推動成人回流推廣教育，及尋求適當投資標的獲取穩定投資報酬應對。本校每學年度針對國際處招生及推廣營運處均訂有績效目標，學年度結束後並會檢討實際與預計差異原因；設有投資管理小組，在符合教育部所訂之規範下，每學期開會討論投資標的及評估投資效益是否符合預期。

學校所產生及分配的直接經濟價值

大學為非營利組織，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，會計基礎採應計基礎制。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，然本校嚴格管控收支，力求產生穩定之淨現金流入，以支應經常之校務運作需求，並因應未來少子化對學校營運之衝擊。113 學年度因教育部改預撥一學期縮短公私立學費差額補助款學費補助款，而 112 學年度則為預撥一整年之差異，故 113 學年度呈現淨現金流出 1.34 億元。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 (<https://info.hk.edu.tw/會計師查核報告/>)。

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。

111-113 學年度現金流量表

項目	111 學年度	112 學年度	113 學年度
營運活動現金流量	127,326	492,021	(32,610)
投資活動現金流量	(115,333)	(128,700)	(95,808)
籌資活動現金流量	(1,454)	(2,865)	(5,395)
本期現金及銀行存款淨流入（出）	10,539	360,456	133,813
期初現金及銀行存款餘額	844,845	855,384	1,215,840
期末現金及銀行存款餘額	855,384	1,215,840	1,082,027

單位：仟元

111-113 學年度現金及存款概況

	112 年 7 月 31 日	113 年 7 月 31 日	114 年 7 月 31 日
現金及銀行存款	855,384	1,215,840	1,082,027
佔總資產比例	24%	31%	30%

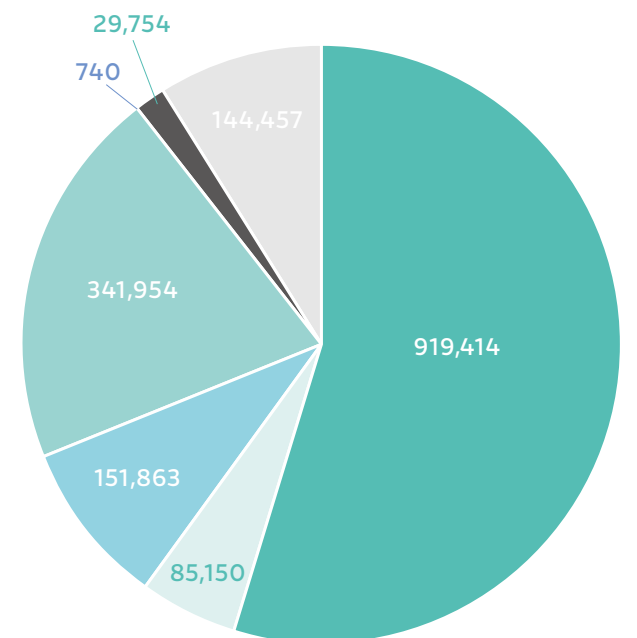
單位：仟元



弘光財務報表

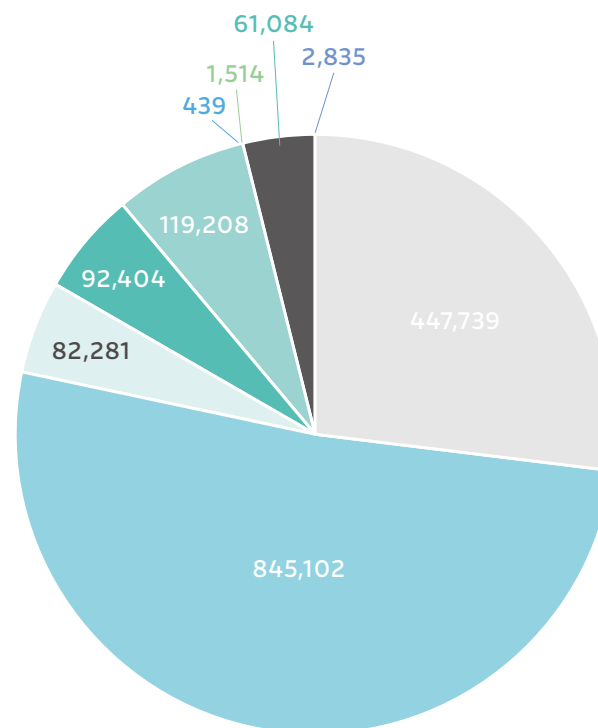
財務績效表現

113 學年度 收入 (單位：仟元)



- 學雜費收入 (919,414)
- 補助及受贈收入 (341,954)
- 推廣教育收入 (85,150)
- 產學合作收入 (151,863)
- 其他收入 (144,457)
- 財務收入 (29,754)
- 附屬機構收益 (740)

113 學年度 支出 (單位：仟元)



- 董事會支出 (2,835)
- 行政管理支出 (447,739)
- 教學研究及訓輔支出 (845,102)
- 獎助學金支出 (82,281)
- 推廣教育支出 (92,404)
- 產學合作支出 (119,208)
- 附屬機構損失 (439)
- 財務費用 (1,514)
- 其他支出 (61,084)

本校依循永續發展理念揭露直接產生與分配之經濟價值，藉以展現組織對利害關係人及社會所創造之經濟貢獻。年度收入主要來自學雜費、產學合作、補助與受贈及其他收入；相關支出則包括教學研究、行政管理、學生獎助學金及產學合作等項目。本校透過公開透明之財務資訊揭露，呈現資源取得與運用情形，並持續強化財務韌性與治理效能，以支持教學創新、研究發展及大學社會責任實踐，創造長期且具永續性的社會價值。

收入

學年	項目	學雜費收入	推廣教育收入	產學合作收入	補助及受贈	附屬機構收益	財務收入	其他收入	合計
111 學年度	金額	981,751	98,735	128,289	297,153	125	19,791	136,959	1,662,803
	較前期成長率	-3.69%	3.48%	12.36%	6.50%	-89.02%	-31.11%	5.77%	-0.27%
112 學年度	金額	932,713	106,128	128,107	299,618	751	25,854	148,958	1,642,129
	較前期成長率	-4.99%	7.49%	-0.14%	0.83%	500.80%	30.64%	8.76%	-1.24%
113 學年度	金額	919,414	85,150	151,863	341,954	740	29,754	144,457	1,673,332
	較前期成長率	-1.43%	-19.77%	18.54%	14.13%	-1.46%	15.08%	-3.02%	1.90%

支出

學年	項目	董事會支出	行政管理	教學研究	獎助學金	推廣教育	產學合作	附屬機構損失	財務費用	其他支出	合計
111 學年度	金額	2,156	383,335	832,330	91,616	107,456	113,688	3,016	-	74,659	1,608,256
	較前期成長率	-3.71%	3.14%	0.79%	-0.43%	-0.43%	8.82%	992.75%	0.00%	25.81%	2.75%
112 學年度	金額	2,616	411,194	834,024	84,865	105,007	116,021	955	278	61,809	1,616,769
	較前期成長率	21.34%	7.27%	0.20%	-7.37%	-2.28%	2.05%	-68.34%	100.00%	-17.21%	0.53%
113 學年度	金額	2,835	447,739	845,102	82,281	92,404	119,208	439	1,514	61,084	1,652,606
	較前期成長率	8.37%	8.89%	1.33%	-3.04%	-12.00%	2.75%	-54.03%	444.60%	-1.17%	2.22%

2-4 師生倫理規範、誠信辦學 GRI 2-27

- 本校秉持依法治校與誠信辦學原則，遵循教育、勞動、環境保護、職業安全衛生、個人資料保護、智慧財產權及其他相關法規要求，並透過內部控制制度、內部稽核機制及各項管理辦法，確保校務營運符合法令規範。
- 為落實法規遵循與學術誠信，本校訂有《弘光科技大學博碩士學位違反學術倫理調查與審定作業原則》，明文防範及懲處造假、變造、抄襲與代寫等舞弊行為；同時公開於《弘光科技大學產學合作實施辦法》中，明確規範「揭露與迴避義務」以落實利益衝突申報。此外，本校亦透過各項行政規章、教育訓練及宣導活動，提升教職員工生之法遵意識與風險管理能力。
- 本校設有內部稽核制度，定期檢視校務營運、採購作業及計畫執行等作業，確保各項業務符合法規要求及內部控制規定，維護校務運作之公平性、透明度及公信力。
- 2025 年度，本校未發生重大違反法規事件，亦未因違反相關法令而遭主管機關處以重大罰款或裁罰。其中，「重大違反法規事件」係指經主管機關認定違法並處以重大行政處分或罰鍰之案件。

2-5 資訊安全管理

資安治理架構與縱深防禦機制

資安治理與管理制度 (ISMS)

本校以打造韌性數位校園為目標，致力於維護資訊系統穩定運作及資料安全，並逐步建置多因素驗證（MFA）機制，提升校園資訊環境之安全防護能力。為落實資訊安全治理，本校導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS），成立「資安與個資保護暨智慧財產權管理委員會」，由副校長擔任資安長，統籌全校資安政策推動、風險管理及改善作業。另每年定期辦理 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，透過第三方專業機構審查，全面檢視校務資訊系統之安全性與管理機制，持續強化資安防護網絡，並落實 PDCA 循環管理模式，確保校園核心資訊資產及師生個人資料安全。此外，本校依據《資通安全管理法》及《個人資料保護法》訂定資訊安全維護計畫，建立全校性管理程序、作業規範及相關表單制度，作為各單位執行資訊安全與個人資料保護之依循基礎，持續提升資安治理效能與法規遵循能力。

縱深防禦與技術監控三層防禦架構：

為強化校園資訊系統防護能力，本校建置縱深防禦資安架構，透過多層次防護機制降低資訊安全風險：

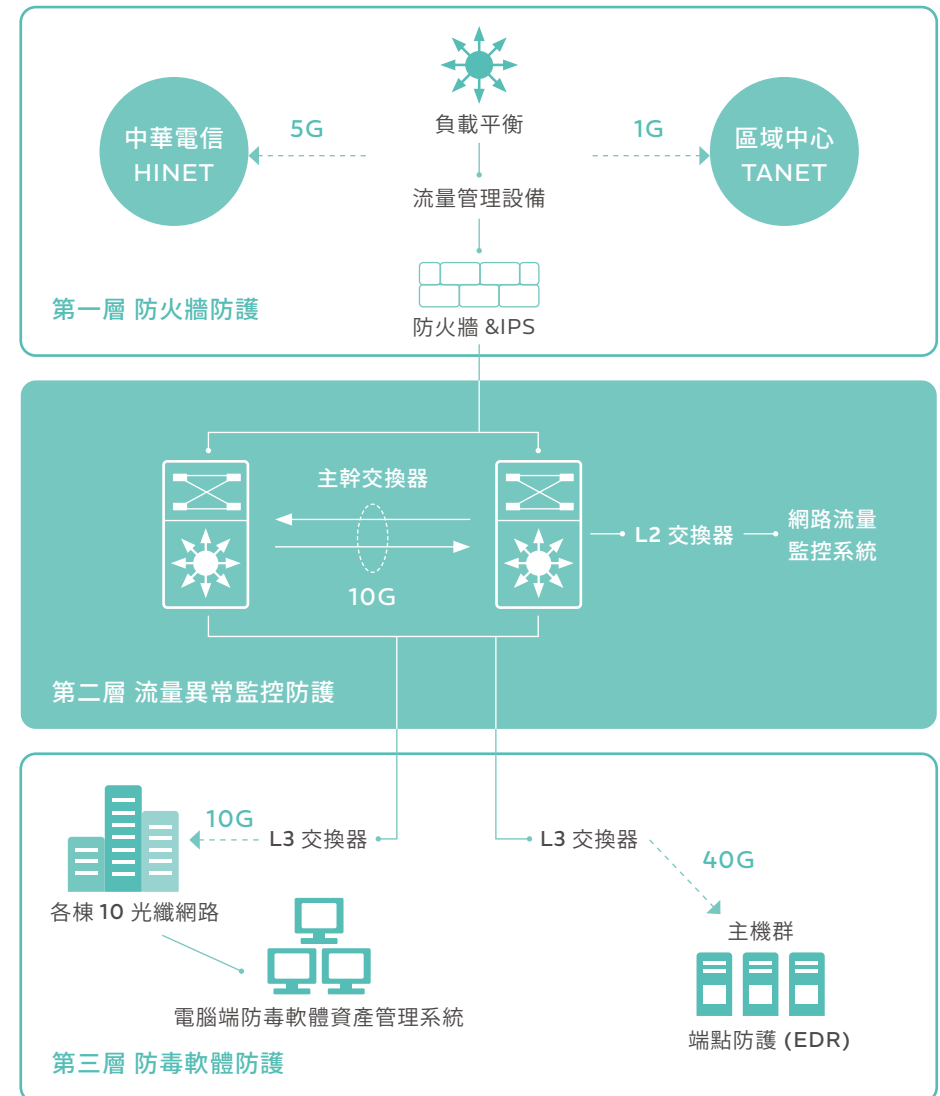
第一層：防火牆與服務政策控管。

第二層：流量異常監控防護，流量管理平台 and WAF 網頁應用程式防火牆和防範自動化攻擊與網頁竄改。

第三層：主機群區域防火牆、端點防毒與區域聯防，杜絕病毒擴散。

此外，本校整合日誌（Log）蒐集、流量異常監控及入侵偵測機制，建立即時預警與通報流程，於發現異常事件時迅速啟動應變措施，以提升校園資訊環境之安全韌性與持續營運能力。

資訊安全防護架構



資安治理績效與個人資料保護

備份、備援機制及教職員訓練演練成效：

為確保資訊系統持續運作及提升營運韌性，本校建立完善之備份與備援機制。虛擬主機採每日完整備份方式執行資料保存作業，核心系統復原點目標（Recovery Point Objective, RPO）設定為 24 小時，並定期辦理資料還原測試及查核作業，以驗證備份資料之完整性與可用性。同時，核心主機導入備援系統，提供即時資料複製與自動化災難復原機制，降低系統中斷風險，確保校務服務持續穩定運作。

在資安事件管理方面，本校建立通報與應變處理機制，持續監測資訊系統安全狀況。2025 年度未發生重大資訊安全事件，全年資安通報事件共 2 件，均已依程序完成處理與改善。

為提升全校資安意識，本校定期辦理資訊安全教育訓練及社交工程演練。2025 年度專兼任教師及職員資安教育訓練完成率達 96.8%，社交工程演練綜合評分達 90 分，電子郵件開啟率為 8%，顯示教職員工對資安風險之辨識與防範能力持續提升。

個資保護與權益保障治理原則：

本校重視個人資料保護，秉持「特定目的」及「資料最小化」原則蒐集、處理及利用個人資料，對於特種個人資料（機敏資料）之蒐集與使用，均依相關規定取得當事人書面同意，並採取適當之保護措施。為落實個人資料保護管理，本校依據《個人資料保護法》辦理各項作業，保障資料當事人查詢、閱覽、補充、更正、停止利用及刪除等法定權利，並配合相關法規要求推動資料治理措施。各項個人資料存取均採權限最小化管理原則，相關業務承辦人員均負有保密義務，並設置單一申訴窗口受理個資相關案件，由秘書處統籌辦理內部稽核及改善作業，持續提升個人資料保護管理效能。

項目類別	具體執行作為	執行成果
技術防禦	全校資安健檢與滲透測試	每二年進行 1 次
	核心系統弱點掃描	34 台
	社交工程演練	綜合評分 90 分，郵件開啟率 8%
	資安事件	未發生重大資安事件，通報事件僅 2 件
合規稽核	ISO 27001 與 BS 10012 內部及外部稽核	每年定期辦理
教育訓練	資訊專業人員：資通安全通識專業訓練	13 人次
	全校教職員工：基礎資安教育訓練	918 人次

03 幸福友善校園

本章重大主題

GRI202：市場地位

GRI401：勞雇關係

GRI404：訓練與教育

GRI405：員工多元化與平等機會

3-1 教職員人才吸引與留任 ————— 42

3-2 校園安全與健康促進 ————— 51

3-3 人權保障與性別平等 ————— 55



3-1 教職員人才吸引與留任 GRI 2-25、2-26

弘光科技大學教職員工皆高於國家法定最低薪資，配合勞動法令發展趨勢，精進人力羅致、配置、運用、考核、培育、激勵等措施。「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，建置和諧的工作環境、有暢通的溝通管道，訂有申訴制度及員工意見調查。各項職務進行公開招募，絕不雇用童工及強制性勞工。救濟方面，訂有本校教師申訴評議委員會組織及評議準則及職員工申訴評議。

每學年度透過「教師員額暨升等員額討論會議」、「職員升遷評審小組會議」審議次學年聘任及升等、升遷員額。另透過勞資會議協商勞工權益事宜。



114 年度無教師或職員提出申訴申請，114 年度無違反法規遵循事件。

人員結構 GRI 2-7、405-1

弘光科技大學各單位視其實際需求核予適當之員額編制，本校教職員工總人數為 505 人，其中專任教師數為 262 人 (因應本校多元課程人才需求聘請 3 位外籍教師)，全職及正職的職員工數 243 人，聘有兼任教師 423 人；專案計畫人員其工作內容不為本校教職員工生服務，因此不列入計算 (教職員工總人數以 114 年度 10 月份校務基本資料庫數據為準，不包括計時工讀生、兼任教師及顧問等人數)。

- 主管總人數為 127 人，其中女性主管為 69 人，佔主管人數 54.3%。
- 60% 教職員工具碩、博士學位。
- 11% 教職員工年齡 30 歲以下，為充滿熱情與無限潛力的弘光新生代，能在組織內部激盪出許多不同的思維與創意，帶動弘光持續創新。
- 41% 教職員工年齡 31 至 50 歲，為弘光的中流砥柱，其具豐沛的技術與實務經驗，協助弘光穩健成長。
- 48% 教職員工年齡 51 歲以上，多為校內各單位的領導要角，引導著校內夥伴朝向目標前進。

114 年度各項員工類別百分比 (單位：人)

類別	性別	30 歲以下	31 至 35 歲	36 至 40 歲	41 至 45 歲	46 至 50 歲	51 歲以上	小計	人數	百分比	身心障礙	原住民
教師	男	0	4	6	11	15	91	127	262	51.9%	6	0
	女	0	0	4	6	22	103	135				
職員工	男	16	5	2	9	13	21	66	243	48.1%	3	13
	女	41	27	31	27	24	27	177				
合計	男	16	9	8	20	28	112	193	505	100%	9	13
	女	41	27	35	33	46	130	312				

(資料引用時間：教師 114 年度 10 月份校務基本資料庫 / 職員工 114.1.1-114.12.31)

114 年度擔任主管人數表 (單位：人)

類別	性別	30 歲以下	31 至 35 歲	36 至 40 歲	41 至 45 歲	46 至 50 歲	51 歲以上	小計	人數	百分比
教師	男	0	1	0	4	6	36	47	79	62.2%
	女	0	0	1	3	4	24	32		
職員工	男	0	0	0	4	4	3	11	48	37.8%
	女	1	2	5	9	10	10	37		
合計	男	0	1	0	8	10	39	58	127	45.7%
	女	1	2	6	12	4	34	69		

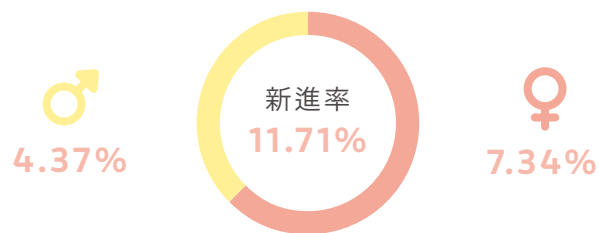
(管理階層包括各級主管、資料引用時間：114.1.1-114.12.31)

人員雇用

GRI 401-2 、 406-1 、 411-1

本校 114 年度雇用人員無隨著季節等變化而有異動情形；本校無歧視事件發生；本校薪資不因性別、種族、年齡、或婚姻狀況，作為聘用、晉薪及考核的評核標準，而有差別待遇；114 年度新聘教職員工共 59 人，新進率為 11.71%，男性新進率 4.37%，女性新進率 7.34%(計算新進率時，不包括兼任教師人數)。

為保障弱勢及相關族群平等就業機會，在身心障礙者及原住民等僱用上，均達成「身心障礙者權益保障法」及「原住民族工作權保障法」之相關規定。學校任用原住民 13 名，身心障礙者 9 名，均符合法律進用規定，114 年度無侵犯原住民與身心障礙者權益事件及相關情事。



類別	30 歲 以下	31 至 35 歲	36 至 40 歲	41 至 45 歲	46 至 50 歲	51 歲 以上	人數	性別		百分比
教師	0	0	1	1	5	4	21	女	11	35.6%
	0	2	3	1	2	2		男	10	
職員工	17	4	3	2	0	0	38	女	26	64.4%
	7	0	1	1	2	1		男	12	
合計	17	4	4	3	5	4	59	女	37	100%
	7	2	4	2	4	3		男	22	

備註：

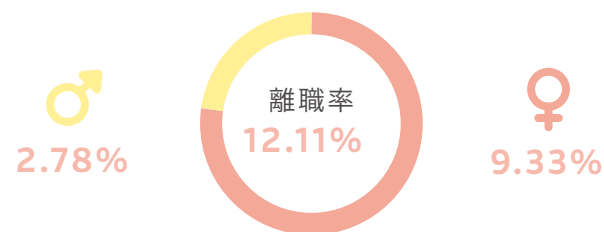
1. 新進率 = 該年度新進員工總數 / 該年度該類別年底員工總數

2. 離職率 = 該年度離職員工總數 / 該年度該類別年底員工總數

3.114 年 12 月 31 日教職員工總人數為 505 人

人員流動

人才是大學最重要的資本，為積極留任優秀人才，本校重視內部溝通，傾聽教職員工心聲提早排解問題，當人員提出離職，也以「適才適所」之生涯規劃，探尋留任或轉調之機會，並同步確認教職員工未來返回弘光工作的意願，尊重人員之選擇。114 年度離退教職員工共 61 人，離職率為 12.11%，男性離職率 2.78%，女性離職率 9.33%；離職人員離職原因多數為退休、另有他就、生涯規劃、健康因素，以女性比例較高；以年齡分布來看，在 51 歲以上的年齡級距離職率為最高。113 年度離職率為 12.48%，114 年度離職率為 12.08%；為使離職率下降，本校採取措施包括：1. 全面調昇教職員工薪資。2. 增加教師升等與職員升遷員額。3. 活絡職員調動之媒合計畫，讓職員選擇自己想去的服務單位。4. 完善各項福利措施，如：提高優等考核獎金、核發考核優秀者績效津貼、專案教師減授鐘點、規劃多元教育訓練及培育計畫等。



類別	30 歲 以下	31 至 35 歲	36 至 40 歲	41 至 45 歲	46 至 50 歲	51 歲 以上	人數	性別		百分比
教師	0	0	1	1	2	11	18	女	15	29.5%
	0	0	1	1	0	1		男	3	
職員工	13	3	3	2	4	7	43	女	32	70.5%
	2	0	0	4	1	4		男	11	
合計	13	3	4	3	6	18	61	女	47	100%
	2	0	1	5	1	5		男	14	

非員工工作者概況 GRI 2-8

53 人

113 學年度本校非員工工作者總人數

本校除正式教職員工外，亦透過委外及承攬方式聘用非員工工作者，以支援校園營運與服務需求。非員工工作者主要包括保全、清潔、園藝維護、餐飲服務（書局與便利商店）等人員。113 學年度校園非員工工作者共計 53 人，統計方式以報導期間結束日（113 學年度結束日）在校服務人數計算。

另有關資訊維護部分，本校資訊設備之維護皆與廠商簽署純設備維護合約，並無透過委外及承攬方式聘用非員工工作者。

服務區域 / 項目	具體服務內容 / 協力廠商	在校服務人數 (人)
安全防護	校區保全、門禁及求救系統維護	7
	學生宿舍保全 (合約變更後基準日人數)	1
環境庶務	上大清潔 (校區環境清潔)	20
	學生宿舍清潔人員	2
	園藝維護、飲水機定期保養	3
生活服務	校內書局	9
	校內便利商店 (7-11)	11
資訊維護	資訊設備合約維護 (純合約，無派駐人員)	0
總計 (Total)	維持校園營運之非員工工作者總人數	53

教職員工教育訓練

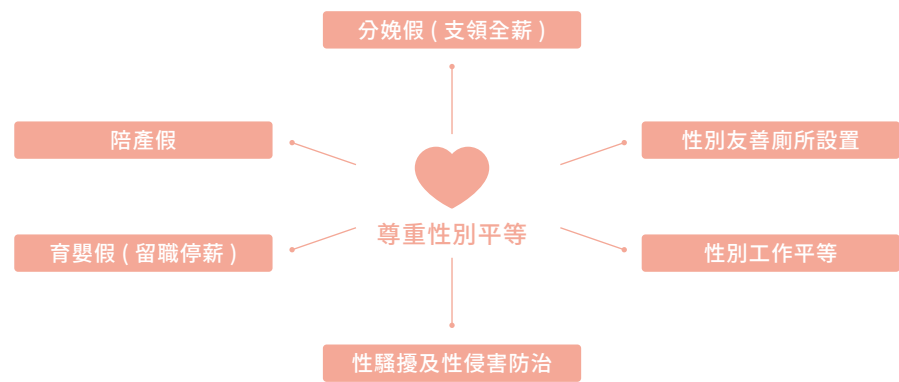
GRI 404-1、404-2、404-3

本校 114 年度職員工教育訓練共辦理 42 場次、平均時數 21 小時；女性平均時數 22.2 小時，男性平均時數 17.6 小時（其中技工、工友與司機僅須參與 6 小時）。合計投入經費達 7 萬元，除了工作知能及專業研習等正規教育訓練課程，並安排休閒運動、心靈陶冶、藝術繪畫相關課程，以增加教育訓練的創新及多元性。



性別平等與育嬰相關事宜 GRI 401-3

本校為落實性別平等，設置性別友善廁所、訂定性騷擾及性侵害防治辦法、推動性別工作平等、提供陪產假、分娩假與育嬰留停措施並積極落實的推動各項性別平等措施。



性別平等與育嬰留職停薪之分析範圍為本校教職員工（教職員工以 114 年度 10 月份校務基本資料庫為準，不包括全職工讀生、計時工讀生、兼任教師及顧問等人數）。

本校 113 至 114 年度共受理育嬰留職停薪有 20 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工生，設置集乳室，協助教職員工生托育相關服務。114 年度符合申請育嬰假資格人數共計有 41 人，其中實際申請育嬰假留職停薪計 5 人。透過育嬰假申請機制，讓員工能安心照顧新生兒，保障員工工作權利。

年度	項目	男性	女性	合計	復職率 *	
					男	女
113	符合育嬰留停申請資格人數 ¹	5	44	49	NA	62.5%
	實際申請育嬰留停人數 ²	0	15	15		
	待復職的育嬰留停人數 (尚未期滿) ³	0	7	7		
	應復職人數	0	8	8		
	實際復職人數	0	5	5		
	復職後留任率 ⁴			78%		
114	符合育嬰留停申請資格人數	5	36	41	NA	100%
	實際申請育嬰留停人數	0	5	5		
	待復職的育嬰留停人數 (尚未期滿)	0	3	3		
	應復職人數	0	2	2		
	實際復職人數	0	2	2		
	復職後留任率			60%		

註

1. 育嬰留停申請資格人數：以 3 年內申請過產假及陪產假的員工人數計算

2. 實際申請育嬰留停人數：尚在育嬰留停期間總人數

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

4. 復職後留任率：前一年度留停復職人員，一年後仍在職人數 / 留停復職人數

5. 復職率：實際復職員工人數 / 應復職員工人數

教職員工考核、升遷與升等

114 年度共有 3 位專任教師通過升等；9 位職員通過升遷。

114 年度教職員工擔任主管者共計 127 人，其中具職員身分者共計 48 人，可見本校職員有充分的職涯發展空間。



本校自 110 年度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，截至 114 年度共有 135 人次專任教師通過升等。另自 2013 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。

本校職員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、丁等不予續聘。

完善的福利制度

GRI 2-19、2-20、2-21、202-1、401-2、405-2

待遇福利

- 由董事會決議通過 114 年度比照軍公教調薪
- 光田醫院就醫優待
- 資深員工服務獎（禮品、獎金）
- 喪葬奠儀、結婚禮金、實物代金、生育禮金、緊急救助金

訓練進修

- 進修補助並給予帶職帶薪
- 職員校外教育訓練補助每人每年 5 千元為上限
- 每年本校舉辦多場教育訓練，提升教職員工能力與培養專長

彈性休假

- 每學年事假 14 日、病假 30 日
- 延長病假終身累計 365 天（遇重大疾病需治療者）
- 留職停薪 3 年（不含進修及育嬰）
- 育嬰留職停薪至多 2 年

團體保險

- 年繳保費 - 近 3 年平均，每年一人約 3,800 元，由校方支出
- 擴及家屬的醫療照顧
- 累積迄今已超過千萬元的保費投入

教職員工及其眷屬就讀本校助學金

- 大學每學期 5,000 元
- 課後照顧服務者每學期 2,000 元

退休金制度

- 按月足額提撥退休準備金至法定帳戶

年度薪酬比

因本校教職員工同仁學年度為固定薪，每學年依考核結果晉薪，**薪酬內容包括統一薪俸、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 3.85 倍。薪酬最高者 114 年度調薪約 1.32%，其他員工年度總收入中位數調薪約 2.99%。

本校正式職員最低起薪約為基本工資的 1.13 倍

本校教職員工敘薪，人事室悉依「弘光科技大學教職員工敘薪辦法」及「弘光科技大學約聘人員暨護理學院實習指導教師敘薪要點」辦理；本校正式員工平均薪資以每月全薪計算，為了達到學校的長期發展，同時兼顧教職員工生活水準，針對員工薪資作出適切的調整，以優於基本工資之薪酬聘僱我們的員工，達互惠雙贏的效果。弘光最低核薪為新台幣 33,340 元 / 月為基本工資的 1.13 倍。

女男同酬 機會平等

以創造平等的工作條件為宗旨，薪酬設計及核定係依據教職員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗、職務類別及個人績效表現來核定其薪酬水準。採用公平公正之作業程序，同工同酬，一視同仁，平等對待，聘僱相同職務、職等之女男員工基本薪資比例約為 1：1，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬。不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團等而有所不同；且學校薪酬制度均符合勞動相關法令的規定。（教職員工總人數以 114 年度 10 月份校務基本資料庫數據為準，不包括計時工讀生、兼任教師及顧問等人數）

退休制度 GRI 201-3

確定給付制義務與其他退休計畫

本校依據相關法令規定，建立完善之退休金與退撫制度，涵蓋勞工退休金制度、私校教職員退撫制度及特定人員離職儲金制度，以保障教職員工退休權益。

適用「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」之教職員，屬確定提撥制退休制度，約占全校適用人數 73.86%。本校依規定按月提撥退撫儲金至退撫專戶，並由財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹資遣儲金管理委員會負責監督與管理相關作業。

適用《勞動基準法》舊制退休金制度之人員約占 1%，本校每月按其全薪 8% 提撥勞工退休準備金至臺灣銀行專戶，並每季召開勞工退休準備金監督委員會，檢視退休準備金提撥情形，以確保未來退休給付需求。

此外，部分依「專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則」進用之人員，原依《弘光科技大學專案教師服務規程》提列離職儲金。自 111 年 8 月 1 日起，除 2 位外籍人士外，其餘人員均改依《勞工退休金條例》按月提撥勞工退休金至個人退休金專戶，適用人數約占 25.14%。

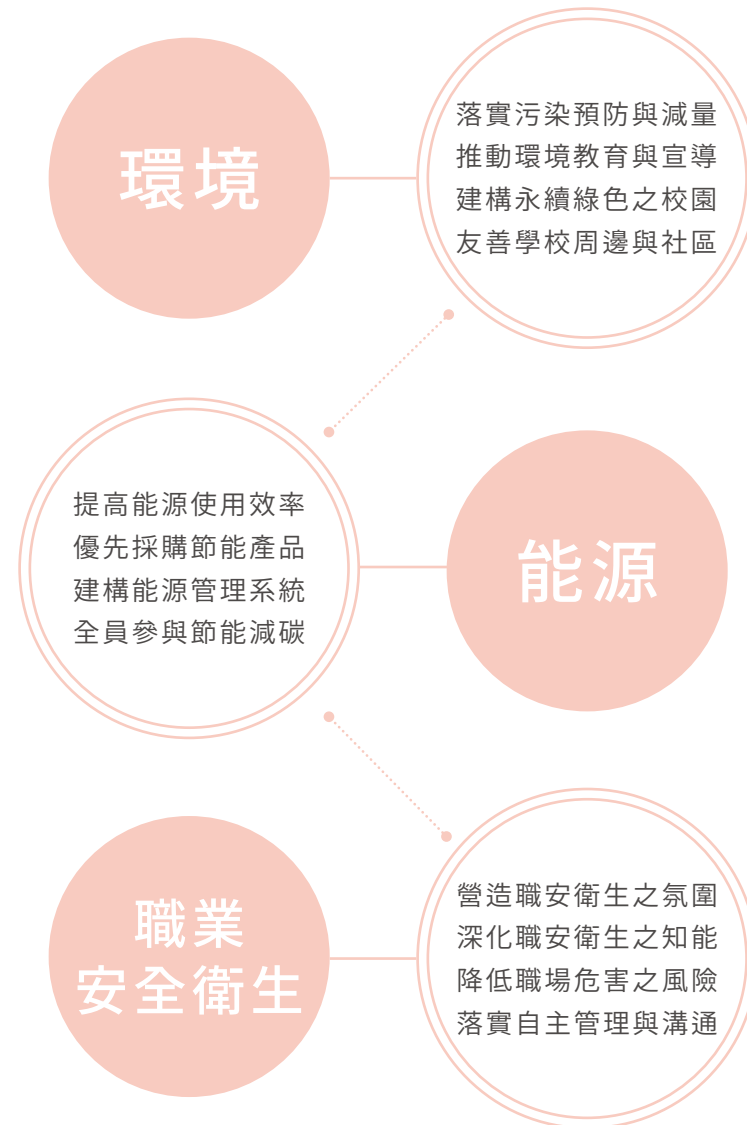
截至 114 年 7 月 31 日止，本校符合確定給付制退休計畫及離職儲金制度之適用人員共計 33 人，其確定給付義務負債金額為新臺幣 3,506,965 元。

3-2 校園安全與健康促進 GRI 403-1、403-4、403-5

弘光是一所相當重視品質管理的科技大學，自1999年起開始推動ISO 9001管理系統，後面陸續通過ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001等管理系統驗證。為建立本校環境、職業安全衛生與能源管理總體的指導方向，以作為本校環境、職業安全衛生與能源管理工作的行為準則與工作原則，我們訂定「環境、職業安全衛生與能源政策」。並依據「環境考量面與危害鑑別評估作業」定期與不定期實施危害鑑別風險評估，並依據評估準則決定不可接受風險之因應措施，包含職安衛目標及改善計畫、加強作業管制規範及適於各該工作必要的職業安全衛生教育訓練等。目前系統持續運作中且為最新版，未來將朝系統整合一致性前進。

弘光在營運範圍內無違反環境、職業安全衛生與能源法律或法規而遭受重大罰款或處罰之情事。

我們遵循「職業安全衛生法」成立安全衛生暨環境保護委員會，委員及勞工代表共有21人，由校長擔任主任委員，管理代表由校長指派。依「職業安全衛生法」，安全衛生暨環境保護委員會之勞方代表需超過1/3，弘光科技大學均符合法令規定，本委員會每季召開會議1次，審議、協調及建議環境、職業安全衛生與能源相關事項。



校園衛生管理 GRI 403-3、403-5

弘光科技大學為提供師生良好的校園環境與飲食環境，健全校園衛生管理、提升校園衛生品質，以維護全校師生健康，內容分述如下：

■ 設置專職營養師，督導校園餐飲衛生，提供衛生、安全的膳食：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，並協助美食街餐飲單位通過環境部「環保餐廳 / 綠食飯桌」認證。

■ 建立餐飲衛生管理內稽制度：由食品科技系、營養系等系科師長組成為本校餐飲衛生管理顧問，協助本校餐飲單位每學期餐飲衛生巡檢，改善完成率 100%，提升本校餐飲衛生品質。

■ 積極營造健康與永續飲食環境，響應環境部「環保餐廳 / 綠食飯桌」理念，從日常供餐落實環境友善作為。推動減少一次性餐具使用、優先選用當季在地食材及惜食措施，以降低食物浪費，並強化師生對食材來源與綠色飲食之認識。透過提供低碳且環保之供餐與用餐環境，減少環境衝擊，並呼應氣候變遷、食品安全、循環經濟等議題。

■ 在校園環境清潔方面採專人專區負責，全校 16 棟建築物均有固定負責的清潔人員，再以勞作教育及愛校服務學生，安排打掃校園戶外公共區域，2025 年環境清潔滿意度 93%。

■ 實施環境巡檢項目包含修繕（機電、土木）類、環境清潔類、園藝類、指示指標類、廢棄物處置等，「環境清潔類」的缺失件數及後續追蹤改善完成率 100%。



餐飲單位通過環境部綠食飯桌認證

餐飲衛生巡檢改善率 **100%**

環境清潔滿意度 **93%**

環境清潔巡檢改善率 **100%**

勞動健康 GRI 403-3、403-6

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。每年辦理教職員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。

根據教職員工健康檢查結果統計資料分析顯示，59.90% 教職員體重為過重或肥胖，以及血脂異常（三酸甘油酯異常比率 24.0%、總膽固醇異常比率 35.7%、低密度脂蛋白異常比率 33.3%），因而規劃一系列健康促進活動，其中以教職員工生揪團減重活動（含飲食攝取技巧、健身課程訓練、有氧運動、自主健身房運動）共 88 場次，656 人次參加，「每週平均的運動天數」從活動前平均 2.11 天 / 週，活動後增加為 3.98 天 / 週，每週運動天數成效增加 26.72%。健走活動共計 84 人參加，連續 10 週共 657 人次，共計走了 33,752,135 步，相當於台灣環島 14 圈。為了增進教職員工自我健康管理，健康中心持續提供全自動身高體重計及體脂機供教職員工自我檢測。

本校長期推動健康促進計畫，對於異常工作負荷促發疾病預防、肌肉骨骼疾病預防、職場暴力預防、母性健康保護等勞動健康措施成效卓越，連續 15 年獲得績優及特優學校。



健康促進活動



健身課程 - 戰繩



超慢跑教學



學生急救訓練



勞工健康服務計畫



健康諮詢



異常工作負荷促發疾病預防



母性健康諮詢服務



肌肉骨骼疾病預防

職災統計分析

GRI 403-2、403-9

本校於【實驗場所事故通報與處理作業】中建立重大事故（死亡、罹災人數達3人以上、發生災害之罹災人數1人以上且需住院治療）、一般事故（人員有受傷但未達重大事故）及虛驚事故（未造成人員受傷）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，不因工作者通報與退避而產生任何歧視。

2025年工作者發生1件重大職業災害。
（統計分析對象包括本校教職員工、兼任教師及全時工讀生，不包括計時工讀生及顧問）

2025年員工之工作者事故傷害統計

總工時（小時）	男 786,784	女 1,269,784
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0.79
可記錄之職業傷害比率	0	0.79
備註	1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000 2. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）= 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 工作小時 × 1,000,000 3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000 4. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故 5. 由於未發生嚴重職業傷害事件，故無分級管控之行動之需求	

2025年非員工之工作者（保全人員5人與清潔人員17人）事故傷害統計

總工時（小時）	男 9,760	女 48,800
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0
備註	1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000 2. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）= 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 工作小時 × 1,000,000 3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000 4. 由於未發生嚴重職業傷害事件，故無分級管控之行動之需求	

3-3 人權保障與性別平等

本校重視人權保障與性別平等，致力於營造尊重、多元與包容之校園環境，並依循相關法規與國際人權原則，落實平等對待與反歧視政策。透過制度建置與教育宣導，確保教職員工與學生在性別、年齡、族群、宗教、身心狀況及文化背景等面向均享有公平機會與合理對待。

在制度面，本校設置性別平等教育委員會，訂定相關申訴與處理機制，建立完善之通報與保護流程，以預防及處理性騷擾、性別歧視及不當對待事件，確保當事人權益。同時，定期檢視校內相關規章與措施，以符合人權保障之最新要求。另針對身心障礙學生，依相關法規提供合理調整措施與支持服務，包含學習輔具、課業協助及無障礙環境之建置，以保障其受教權益；並透過原住民族學生資源中心或相關機制，提供文化支持、生活輔導與學習協助，尊重並促進多元文化發展。

在教育推動方面，持續辦理性別平等、人權教育及多元文化相關訓練與宣導活動，提升教職員工及學生對相關議題之認知與敏感度，強化尊重差異與防治不當行為之能力，並透過課程融入與活動推廣，深化校園整體人權與多元文化意識，持續營造安全、平等與友善之校園環境。



原住民族學生輔導活動：

課業輔導、生活輔導、職涯工作坊

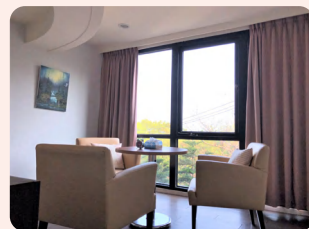
113 學年度辦理 92 場次總計服務 1175 人次



特殊教育學生輔導活動：

課業輔導、生活輔導、職涯工作坊

113 學年度辦理 81 場次總計服務 1,934 人次



個別諮商：

健全「系（所）心理師制度」

113 學年度總計服務 3,749 人次



學生輔導活動：

生命教育、性別平等、生涯輔導等議題

113 學年度辦理 63 場次總計服務 3,712 人次



教師（職員）輔導活動：

性別平等、生命教育、生涯輔導等議題

113 學年度辦理 12 場次總計服務 647 人次

04 卓越辦學績效

本章重大主題

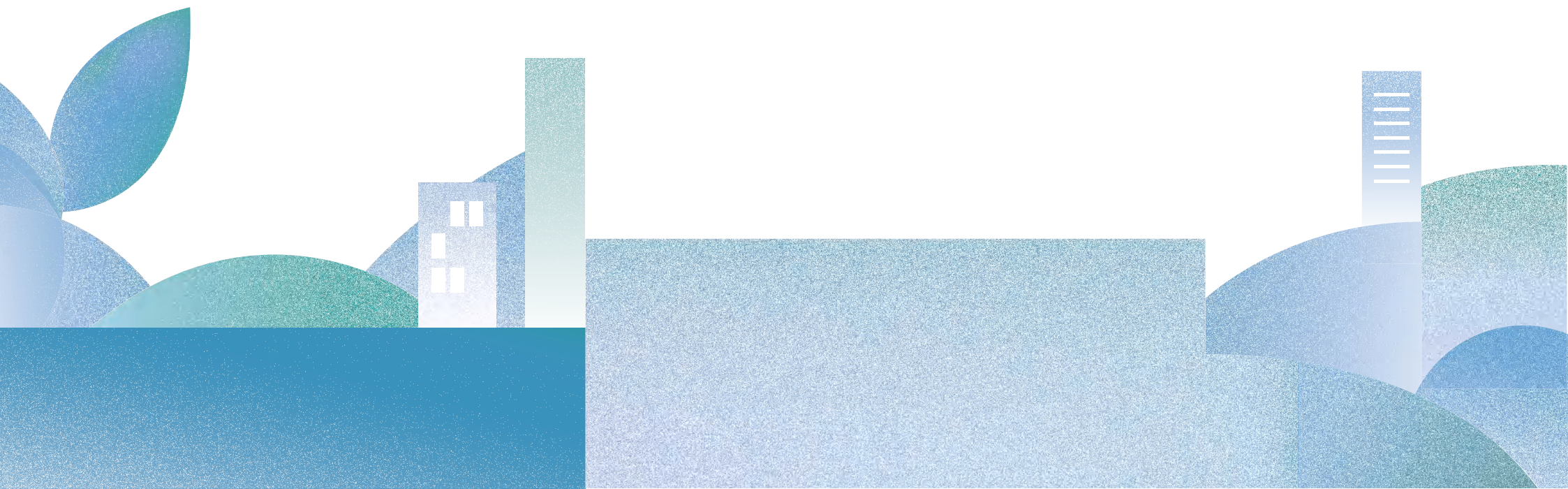
GRI3-3：重大主題管理

HK-02：弘光自訂主題

4-1 完善教學品質與多元輔導體系—— 58

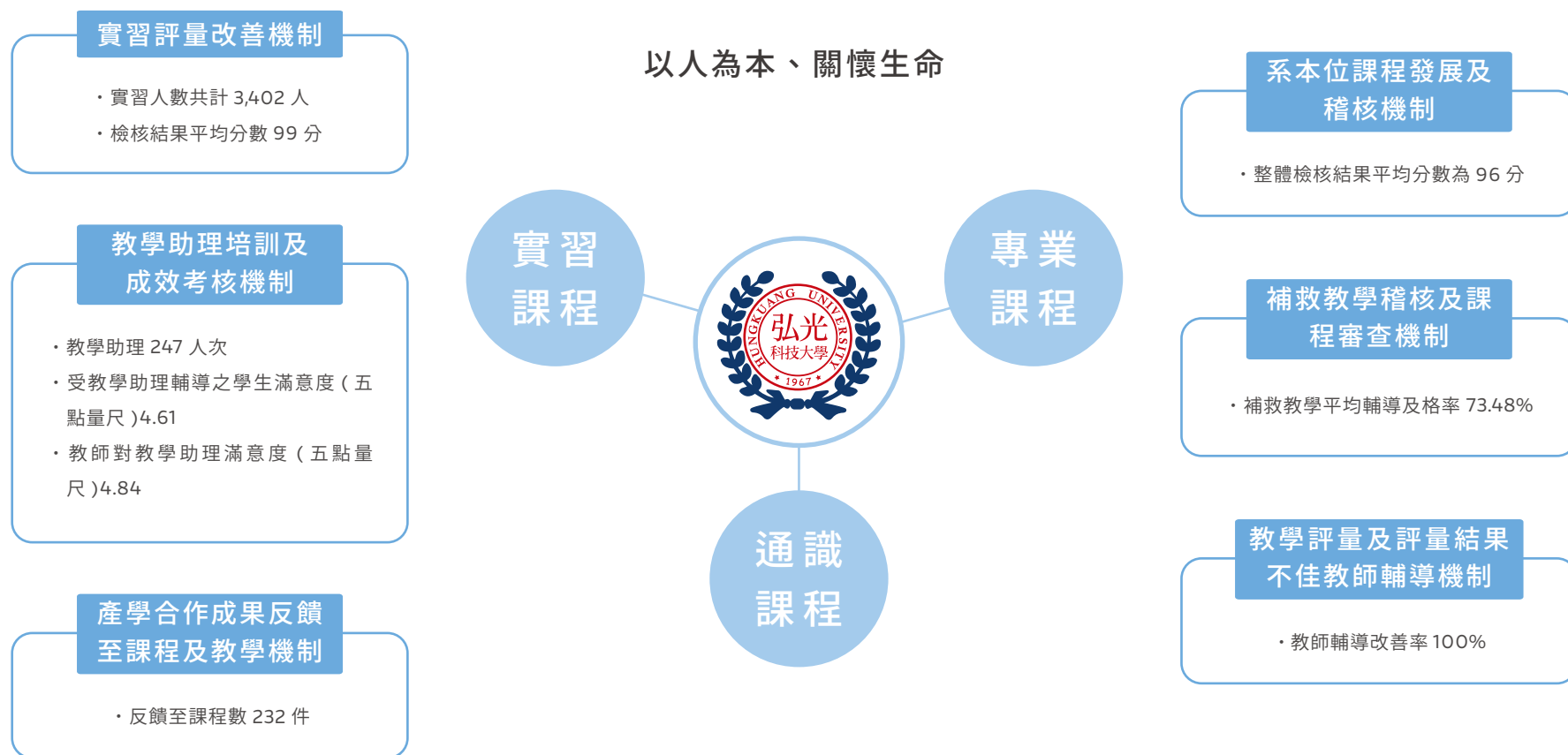
4-2 學生就業、實習與權益保障—— 70

4-3 產學研發量能與特色產品開發—— 72

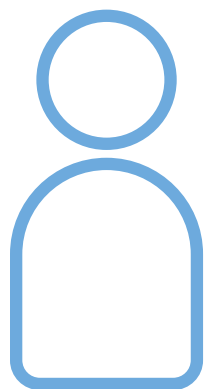


4-1 完善教學品質與多元輔導體系 HK02

本校各系所之教學目標除依循辦學理念外，依系本位課程發展原理，課程發展歷程包含「分析」、「規劃」、「實施」、「評鑑」等階段。除教學評量結果的應用，本校主要透過系本位課程、實習課程與補救教學稽核及課程審查等機制加以落實。爰此，為提升教學品質，透過系本位課程及實習課程稽核機制、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。



多元輔導與支持系統 HK-02



實習課程

- 輔導率平均達 **100%**

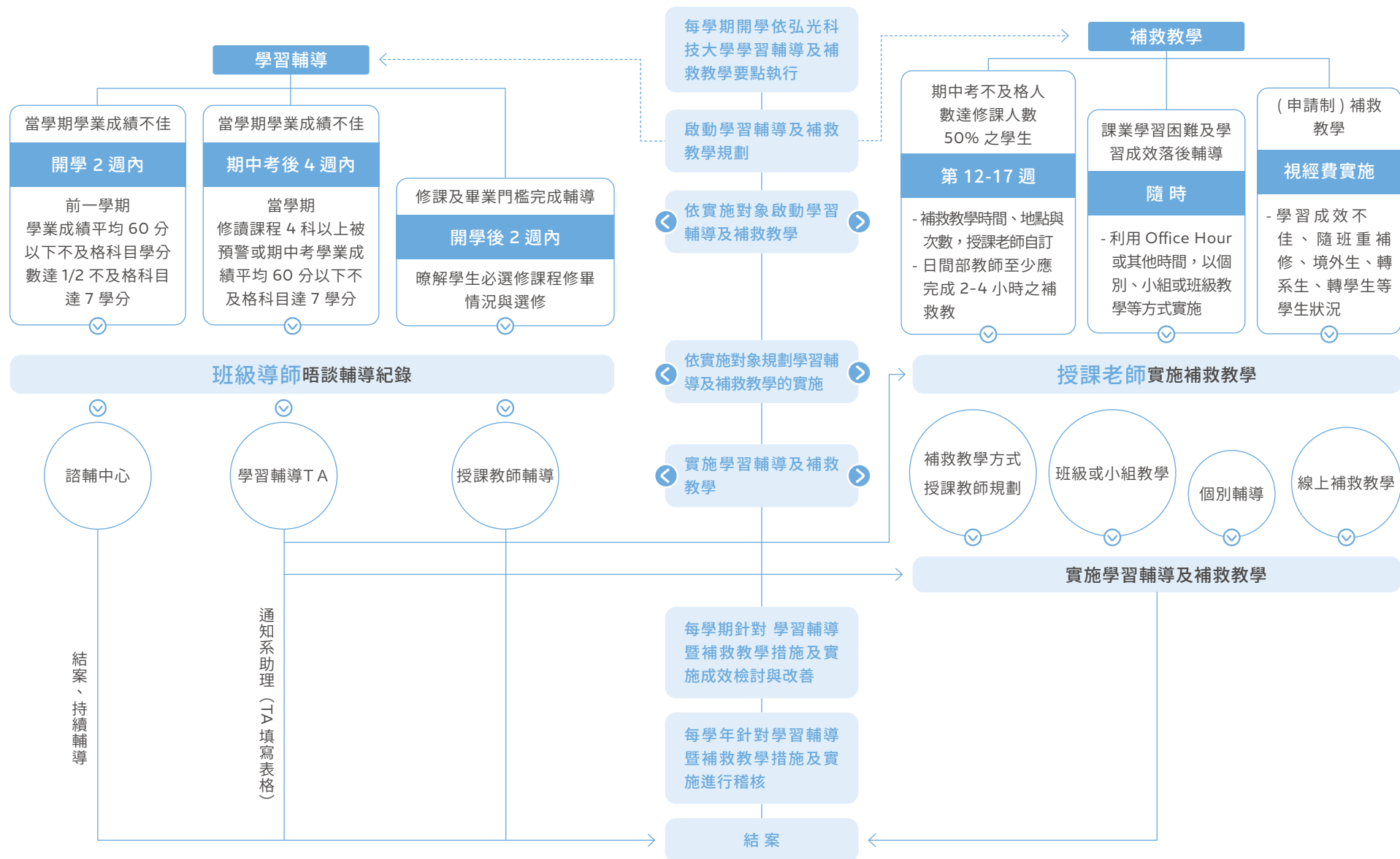
生活輔導

- 獎助學金約 4,732 萬元
- 賃居處所安全訪視達 9,181 人次

職涯輔導

- 大專校院就業職能平台 (UCAN) 施測人數達 2,876 人，達成率 84%，優於 KPI 的 80%
- 職涯導師 46 位
- 職涯活動 115 場次

學習輔導暨補救教學全面且完整，學習輔導率達 100% HK-02



生活輔導 HK-02

提供經文不利學生關懷照顧：

積極協助經文不利學生的關懷照顧，並積極爭取校內外獎助學金，協助經文不利學生申請各類獎助學金補助。辦理弘愛築夢助學計畫，獎助經文不利學生課業學習、競賽、證照、共通職能及海外研修等方面，讓學生自我成長、自主圓夢。113 學年度獎助學金達 4,732 萬元。

實施賃居處所安全訪視：

為確認校外賃居學生安全，提供通過安全評核之協議暨登錄的賃居宿舍達 119 棟，約 7000 床，並落實對學生生活輔導與照顧，主動關懷賃居情形，每年訪視達 9,181 人次。

建置原住民族學生輔導系統：

整合校內外資源，提供多元支持服務，並建立精準追蹤輔導機制，透過專人服務及跨部門協作，強化原住民族學生學習與生活支持。

經文不利學生獎助金統計表					
項目	學年度	112		113	
	獎助學金項目	金額 (萬元)	人次	金額 (萬元)	人次
1	弱勢助學補助	1,312	570	777	409
2	緊急紓困助學金 (含教育部學產基金急難慰問金)	130	74	87	47
3	惜福餐券	28	1,078	28	1,127
4	住宿費用補助	42	76	13	52
5	學生工讀助學	1,926	1,484	1,712	1,432
6	校外獎助學金 (含各醫院獎助學金)	260	189	613.2	396
7	弘愛築夢助學金 (高教深耕計畫)	1,450	1,602	1,502	1,639
合 計		5,148	5,073	4,732	5,102



建立完善之心理師輔導制度：

建構系（所）心理師輔導機制，安排諮商心理師及精神科醫師之諮商輔導值班服務時間，提供學生即時，適切之心理支持，以滿足校內學生輔導需求。諮商輔導中心每學期規劃辦理多元心理健康促進活動，透過專業諮商服務與心理衛生教育推廣，強化預防與支持功能，全面守護全校師生之心理健康。

培養學生公民素養：

為提升學生公民素養，將生命教育、性別教育、安全教育、民主法治教育、環境教育、人權教育等議題，透過課程與輔導活動，培養學生成為關懷、尊重、負責、服務的世界公民。

職涯輔導 HK-02

以人為本、關懷生命

UCAN 測試

施測人數達 2,876 人，達成率 84%，優於 KPI 的 80%

校園徵才博覽會

企業參訪 (企業說明會) 12 場 (549 人次)

職涯導師諮詢

共計 46 位，輔導人次共計 1,316 人次

職涯輔導 / 就業培力工作坊

職涯相關講座及工作坊 49 場 (2,167 人次)、一對一諮詢 22 場次 (30 人次)、校友傳承座談會 32 場 (1,496 人次)

證照輔導班

開班數共計 70 班，輔導人次總計 1,863 人

- 為強化學生畢業即就業之能力，學校自大一新生起即辦理 UCAN 適性職涯探索施測，協助學生及早了解自我潛能與職涯發展方向。
- 建立「職涯導師」制度，提升教師諮詢與輔導能力，協助學生檢視學習成效與職涯準備情形。
- 學校每學期補助各系辦理「業界導師」諮詢活動，協助學生掌握就業市場趨勢與產業脈動；職涯中心亦持續辦理就業職能及相關講座，培養學生良好之就業認知、態度與職場適應能力。
- 各系所透過學生赴業界參訪、校友傳承講座、企業徵才博覽會及企業說明會等多元方式，協助學生了解產業用人標準，強化就業準備與應徵技巧。

無障礙校園環境

為使身心障礙者有能力獨立生活和充分參與生活的各個方面，本校營造友善無障礙校園環境採取適當措施，確保身心障礙者在與其他人平等的基礎上，無障礙地進出物質環境，使用交通工具，利用資訊和通信。在規劃、設計與設置硬體設施及設備時，將優先考量身心障礙者的無障礙使用需求，以提升其平等參與的機會。本校於 2025 年無障礙設施的平均改善率達 92%。



站客 家長 未來學生 網站導覽 繁體中文 簡體中文 English Login

招生資訊 校友來賓 在校學生 教師職員 教學單位 行政單位 最新公告 圖書服務

無障礙資源地圖

圖示說明



無障礙廁所
Accessible Restroom



無障礙坡道
Wheelchair Ramp



無障礙電梯
Accessible Elevator



無障礙停車場
Disabled Parking Only

弘光科技大學無障礙廁所 HUNGKUANG UNIVERSITY Accessible Restroom



學生學習成效 HK-02

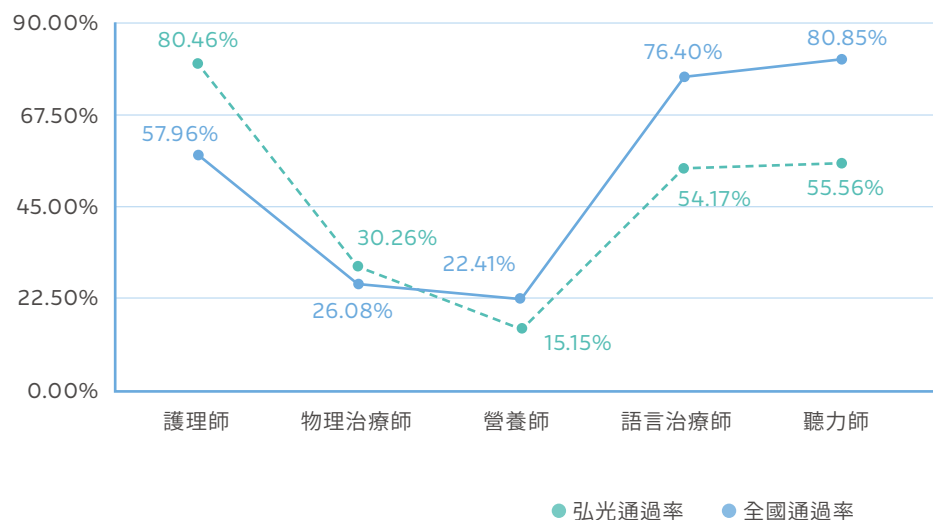
學院 獎項	參與競賽區分			獲獎統計			
	國際 (外)	國內	大陸港澳	冠軍	亞軍	季軍	其他
護理學院	0	34	0	4	2	7	21
醫療健康學院	5	25	0	6	4	3	17
民生創新學院	228	118	0	56	69	49	142
國際餐旅學院	109	70	11	46	54	59	31
智慧科技學院	0	23	0	2	2	5	14
合計	342	270	11	144	131	123	225

114 年度各學院學生學習成效統計

專業證照與就業表現 HK-02

本校為強化學生就業競爭力，積極辦理學生考取專業證照輔導課程，如辦理「國考密集輔導衝刺班」。113 學年度期間共辦理 6 班國考衝刺課程，參與學生共計 365 人，其中 355 人實際報考，取得證照共 248 張，通過率達 7 成。

此外，本校設有護理系、物理治療系、營養系，以及語言治療與聽力學系，學生得以報考護理師、物理治療師、營養師、語言治療師與聽力師等專門職業及技術人員考試。2025 年，本校護理師考照通過率為 80.46%、物理治療師為 30.26%、營養師為 15.15%、語言治療師為 54.17%、聽力師為 55.56%。



4,128 張



技能相關檢定證書 (張)

本校學生於 113 學年度期間取得專業證照表現良好，獲勞動部勞動力發展署發給之中華民國技術士證照 206 張、其他證照 (含資訊證照) 3,663 張、國考 - 專技人員 259 張，共計 4,128 張

教師培育 HK-02

教育為百年事業，教師在教育的歷程脈絡中扮演著相當重要的角色。為此，本校透過各項教學支持系統，構築教師實務能力與學識專長，達成教學專業知能。2024 年新進教師輔導計畫之新進教師接受輔導比例 100%。

本校為鼓勵教師至產業界深度研習，建立產學長期互動模式。藉由導入產業界之經驗提升教學品質與內涵。另專任教師於本校退休後，仍可轉任兼任教師繼續於本校授課，除能兼顧退休生活外，亦可延續教職生涯。

本校 113 學年度辦理 31 場「提升教師教學知能研習系列課程」，共 1,908 人次參與，挹注經費達 489,403 元整。

教師專業成長與教學創新推動成果 HK-02

項目	成果
教學探究社群	88 件
教學實踐研究計畫	16 件
教師精進與創新實務教學計畫	45 件
教學輔助媒材製作	45 件

教學探究社群

- 共時備課、觀課、授課

教學實踐研究

- 教學問題導向研究

創新實務教學

- 教學模式優化與創新

教學輔助媒材

- 提升教材與教具品質

成果亮點

- 114 學年度共核定教師教學探究社群 88 件
- 教育部教學實踐研究計畫通過 16 件

數位教學與教材創新成果 HK-02

數位教材與翻轉教學

學期	件數
113-2	10
114-1	13
合計	23

教材獎勵

學期	件數
113-2	57
114-1	47
合計	104

網路教學計畫

學期	通過件數
113-2	73
114-1	83
合計	156

特色成果

- 推動翻轉教學與數位教材發展
- 建置高品質網路課程與數位學習資源
- 將產學合作及 USR 成果融入教材
- 強化學生自主學習與數位學習能力

永續教育影響力與 SDGs 連結 HK-02

創新教學成果

指標	113-2	114-1
創新教學教師數	198 人	269 人
修課學生數	8,101 人	12,079 人

SDGs 連結成果

SDG4 優質教育

- 20 件教師社群計畫連結
- 推動創新教學與教學品質提升
- 建構優質學習環境

SDG3 健康與福祉

- 護理、長照、健康管理等系所積極參與
- 培育健康照護專業人才

永續影響力

- 教師專業成長
- 教學創新深化
- 學習成效提升
- 永續人才培育

31 件社群計畫經 SDGs 拆分統計後，共累計連結 76 次，展現本校將永續發展理念融入教學實踐之具體成果。

教學創新精進 HK-02

1. 實作力：從大一就開始「動手做」

- 課程實戰化：增加實作學分，讓學生在專業實驗室與工作坊中累積經驗。
- 證照與競賽：全力輔導考取乙級與國考證照，並提供獎金鼓勵學生參加國際技優競賽，打造業界認可的硬實力。

2. 跨域力：AI 應用與永續素養

- AI 落地：將 AI 應用植入學習 DNA，不分系所皆能掌握數位工具，將科技轉化為解決問題的直覺本能。
- 斜槓專長：鼓勵學生自修第二專長，並特別獎勵女性學生投入 STEM（科學、技術、工程、數學）領域。
- 永續發展：成立「AI 與永續發展教學中心」，將 SDGs 減碳目標融入專業課程與社區實踐。

3. 溝通力：中文表達與英文實戰

- 中英俱進：運用 AI 工具輔助中文口語寫作與英文自學；大一英文採「小班制」教學，確保每位學生都能開口說。
- 職場英文：開設專業職場英文與全英語課程，並提供 24 小時線上學習平台，讓溝通不再有障礙。

4. 移動力：校園就是小聯合國

- 國際交流：透過姐妹校交換、跨國聯合授課，確保每個系所都有長期國際交流計畫。
- 友善校園：建立國際學伴機制，舉辦國際文化週，並為境外生提供專屬就業博覽會，提升全校師生的國際視野。

5. 教師賦能與通識創新

- 透過 AI 教學社群與業界專家指導，提升教學品質。同時，結合台中海線在地文化與服務學習，讓通識課變得生動有趣，培養出具備獨立思考與人文關懷的未來人才。



推動 AI 人才培育
設中部首座 CCS 國際證照考場



114 年護理師考照率達 95%



動中學、學中做！物治系筋膜刀與
SET 懸吊創課啟動床深學習



攜手加拿大實習生辦理「多倫多日」
沉浸式體驗當地文化



國際廚藝競賽成績亮眼奪最佳廚師獎
及金牌



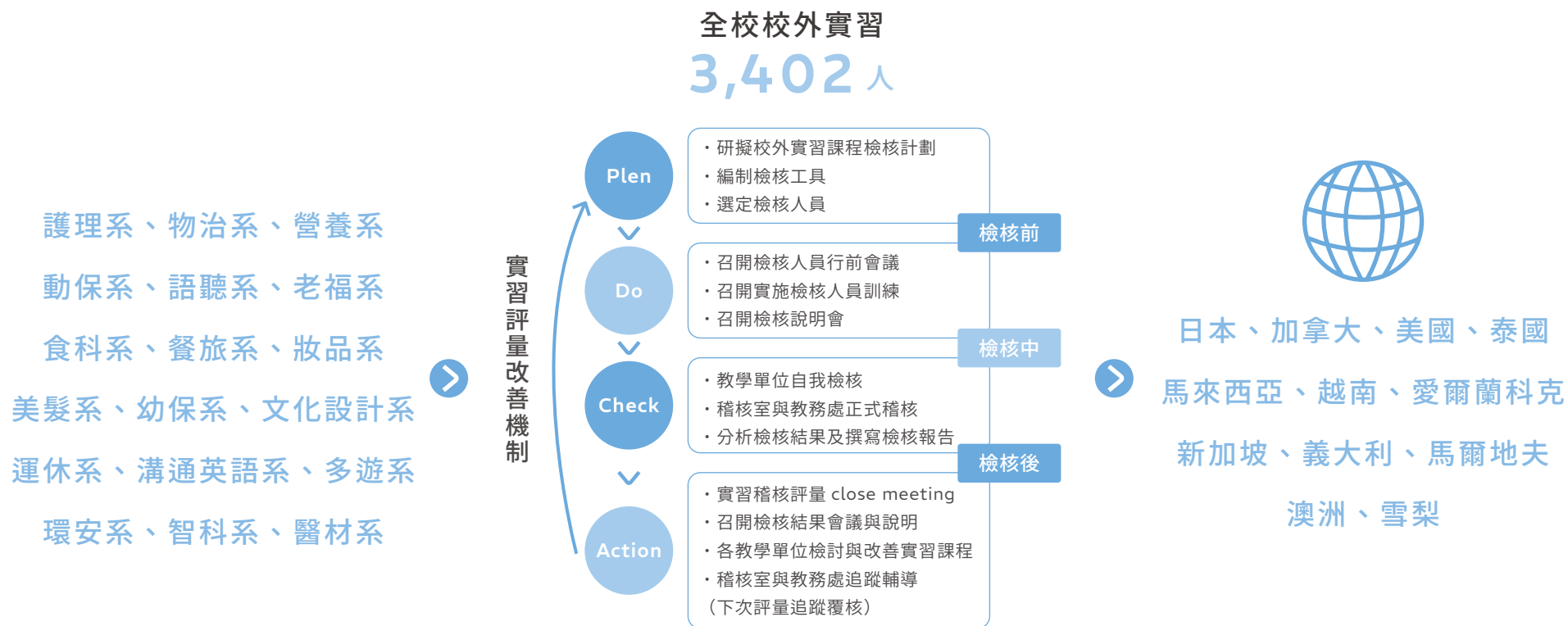
妝品系學生研發原住民常用植物之產品

4-2 學生就業、實習與權益保障 HK02

產學接軌實習特色

本校 113 學年度全校實習人數共計 3,402 人，除提供校內、外實習課程，因應國際化時代的來臨，近年也積極推動學生至海外實習。例如 109 學年度至 114.1 學期海外實習系所餐旅管理系、文化設計與行銷系、健康事業管理系、美髮造型設計系、運動休閒系、老人福利與長期照顧事業系、護理系、幼兒保育系、化妝品應用系、環境與安全衛生工程系、食品科技系等 11 系，累計共 369 位學生於日本、加拿大、美國、泰國、馬來西亞、越南、愛爾蘭科克、新加坡、義大利、馬爾地夫、澳洲及韓國等地進行海外實習，增進學生實務知能及拓展學生國際視野與就業機會。

為確保實習課程品質，每學年由教務處針對各系校外實習課程進行稽核，先由各系自我檢核交由各院覆核，再由教務處及國際處針對實習機制（9 個面向）與實習成效（5 個面向）進行檢核，落實 PDCA 以確保實施品質。



- 檢核結果平均為 99 分，各系實習課程已完備。
- 通過教育部「技專校院實習課程績效評量」本校實習品質良好。

學生權益維護與申訴

GRI 2-25、2-26

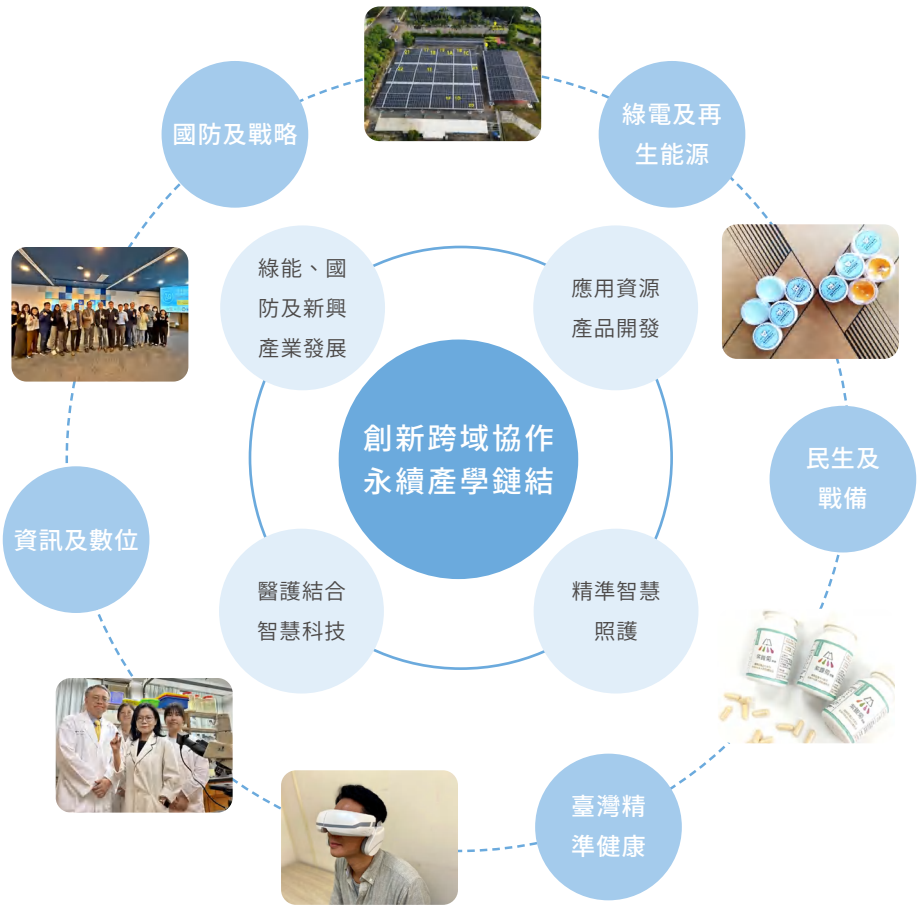
本校特設置「學生申訴評議委員會」，作為學生在面臨懲處或相關措施時的正式申訴平台，保障學生權益不受不當侵害。申訴人範圍包括具有學籍學生、特殊身分學生（如交換生、實習生）、進修部學生等。學生得於接獲處分後 30 日內，書面向申訴委員會提起申訴，由諮商輔導中心擔任收件窗口，交由申訴評議委員會依程序完成評議。過程中強調時效性、保密性、調查公正性，並提供必要協助與隱私保障。

學生申訴評議委員會成員包含具法律、心理、教育等專任教師及學生代表，設有迴避機制與補正、調查、評議流程，並依據多項法規處理性別平等、特殊教育與霸凌事件等特殊案件。所有評議結果需經校長核定，若有疑義可再議，亦提供教育部訴願與司法訴訟等外部救濟管道，確保學生有有效的權益申訴與補救途徑。



4-3 產學研發量能與特色產品開發 HK02

本校在醫護、民生、文化設計、綠能、國防及新興產業的技術發展具前瞻性，此與我國推動國家六大核心戰略產業，包括「資訊及數位」、「資安卓越」、「臺灣精準健康」、「國防及戰略」、「綠電及再生能源」及「民生及戰備」等，相互符應。本校結合地利與區域產業特色及中部科學園區之重點產業，發展符合產業所需之研發特色如下圖。



研發成果與專利轉化

計畫類別	2025 年	
	件數	經費 (萬元)
國科會計畫	15	1,272
政府其他機關研究計畫	163	47,758
企業產學合作計畫	248	6,043
策略聯盟型計畫	16	651
技術檢驗分析服務案	336	149
國科會大專學生研究計畫	15	77
合計	793	55,950

類別	2025 年
期刊論文 (篇)	84
研討會論文 (篇)	125
專書 (數)	4

專利			技術移轉	
專利類型	申請中件數	已核准件數	件數	總金額 (萬元)
發明	6	2	8	489
新型	1	5		

5.59 億元 計畫經費

22 件 專利 / 技術轉移

213 篇 期刊 / 研討會論文 / 專書

產官學研發計畫成果統計 HK-02

計畫類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	件數	經費 (萬元)	件數	經費 (萬元)	件數	經費 (萬元)
國科會計畫	22	1,631	19	1,558	15	1,272
政府其他機關研究計畫	163	39,435	171	49,761	163	47,758
企業產學合作計畫	210	5,135	229	5,817	248	6,043
策略聯盟型計畫	21	640	18	640	16	651
技術檢驗分析服務案	518	280	402	229	334	149
國科會大專學生研究計畫	22	119	16	87	15	77
合計	956	47,240	855	58,092	793	55,950

產學雙引擎結構與穩健成長

企業產學經費實現穩健三連漲，2025 年突破 6,043 萬元，三年成長達 17.7%；政府其他機關計畫亦是研發能量基本盤，穩定維繫在 4.7 億元以上的高檔水位。

品牌特色產品研發 HK-02

教師產品

產學合作

技轉



鯨膠
鯨膠

商品化



水蜜桃霜淇淋

產學合作

技轉



清燉牛肉
清燉牛肉麵調理包

商品化



水蜜桃氣泡飲

產學合作

技轉



紫錐菊 (紫錐花) 萃飲
(穆斯林友善商品)

商品化



蜂蜜氣泡飲

學生產品

jchun- 睡蓮花



Heif- 海茴香、積雪草



JINCUE- 金銀花



HEXU- 稻米



YSCEF- 皺波角叉菜



CREMAN- 有機薑萃取



ZERO FEEL- 麥蘆卡蜂蜜



FOLA- 桑白皮萃取



沐悅 Muyue- 咖啡因

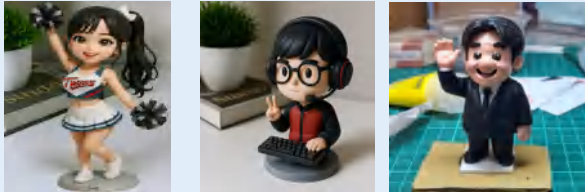
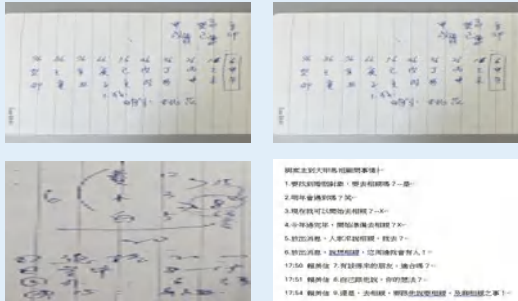


在地資源農廢轉新綠色永續化妝品

2025 年輔導三創團隊產品原型商品化 (16 件) HK-02

系所	團隊	作品商品化產品	件數	圖片
物治系	PlayXercise	1. 動態平衡體感遊戲 — 小精靈 (Pac man) 2. 上肢肌力體感遊戲 — Google 小恐龍跑酷 (Google dino run) 3. 下肢肌力體感遊戲 — Google 棒球 (Google baseball) 4. PlayXercise 玩樂動體感遊戲	4	
幼保系	護眼教育團隊	建立移動式護眼活動模組平台 第一服務模式： 幼兒肌力與視力測試服務 第二服務模式： 護眼活動與動作能力提升課程 第三服務模式： 自製護眼與感統教具教學活動	3	

2025 年輔導三創團隊產品原型商品化 HK-02

系所	團隊	作品商品化產品	件數	圖片
多遊系	PlayXercise	1. 李多慧公仔 2. FAKER 公仔 3. 賴清德公仔	3	
幼保系	護眼教育團隊	1. 故事樹 2. 迷宮遊戲	2	
護理系 動保系	生離世別的人寵關係的 關懷技術	建立寵物命理分析平台 第一服務模式：寵物八字解析服務 第二服務模式：飼主八字解析服務 第三服務模式：寵物姓名解析 第四服務模式：引導飼主求神問事結果	4	

2025 年促進衍生新創事業 (2 家)

- 幼保系衍生新創事業團隊 (森光工坊有限公司) 於 114/11/11 經由臺中市政府已核准公司設立登記。
- 動保系衍生新創事業團隊 (金倍企業有限公司) 於 114/12/05 經由臺中市政府已核准公司設立登記。

產學合作連結 HK-02

1. 創意變生意：培養具備 AI 腦袋的實務家

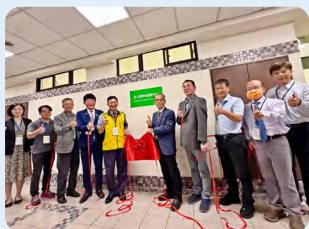
- 創新商品化：全面導入「設計思考」與「AI 工具」，讓學生學會從消費者需求出發，把點子變成真正的產品或服務原型。
- 創業第一線：透過「好樣市集」等實戰經驗與專業輔導，讓師生團隊具備創業精神，甚至成功將研發成果推向市場。

2. 精準對接：三大新興領域的技術深耕

- 智慧醫療與健康：開發智慧護理輔助科技，結合精準照護與芳香療法，培育未來高齡社會最需要的多元照護人才。
- 民生與綠色研發：從研發機能食品、綠色化妝品到毛小孩（人寵產業）的高齡照護與復健，掌握最新的民生消費趨勢。
- 尖端科技應用：成立無人機研發實驗室（輔導考取專業證照）、發展電競賽事分析、數位多媒體設計，並投入淨零碳排與綠能技術，讓學生掌握科技尖端。

3. 就業無縫接軌：雙師引導，上場即戰力

- 業師入校：大量聘請業界專家協同教學，開設產學合作專班與「就業學程」，讓學習與職場需求零時差。
- 實習品質保證：透過校內老師與業界導師的「雙師輔導」，確保每位學生的實習不僅是體驗，更是真正的技術升階與職涯銜接。
- 國際學術視野：舉辦國際研討會與技術座談，讓學生在校內就能與全球專家交流，提升國際競爭力。



成立亞太動物照顧中心
尖端儀器打造動物福祉教
育研究新基地



妝品系師生與日月潭農
民共同研發金銀花萃取
保養品



電競代表隊「弘光獵鷹」
奪得「2025 第七屆大專盃
電競錦標賽」射擊類團體
賽冠軍



食科系師生與產業界共同
研發台灣藍莓特色烘培產
品，促進地方創生與減碳
之推廣



05 永續環境保護

本章重大主題

GRI302：能源
GRI303：水與放流水
GRI306：廢棄物

5-1 氣候變遷策略 (TCFD) ————— 80

5-2 綠色校園 ————— 92

5-3 污染防治與減廢落實 ————— 100



5-1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

氣候變遷與能源已是全球必須共同面臨的重要議題，弘光科技大學由高階主管及各部門代表組成安環委員會，負責環境永續與氣候變遷相關議題之研擬、因應與執行。此外，為落實資源效率，亦成立節能小組，除了制定節能績效指標外，並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以持續有效降低能源損耗。

面對复合型天然災害加劇及水、能源等資源缺乏之問題，會直接或間接影響到學校的營運。因此，弘光面對衝擊，除了推行節能減碳運動、汰換能源效率差設備、裝置太陽光電發電系統外，本校定期檢視氣候變遷調適管理與評估，透過單位業務風險評量衡量氣候變遷對校園災害、能資源的衝擊影響，進而制定環境與能資源管理政策與施行措施，調適、減緩氣候變遷所帶來的衝擊影響。

衝擊

環境衝擊

- 天氣高溫炎熱，用電量增加，導致CO₂排放量上升。
- 國際公約與協議、總量管制與排放量。

經濟衝擊

- 強降雨造成校園環境危險恐導致財務損失。
- 氣候異常因素能源價格上升致影響學校財務成本。
- 因未推行綠色校園或其他負面回饋以致學生就讀意願下降。

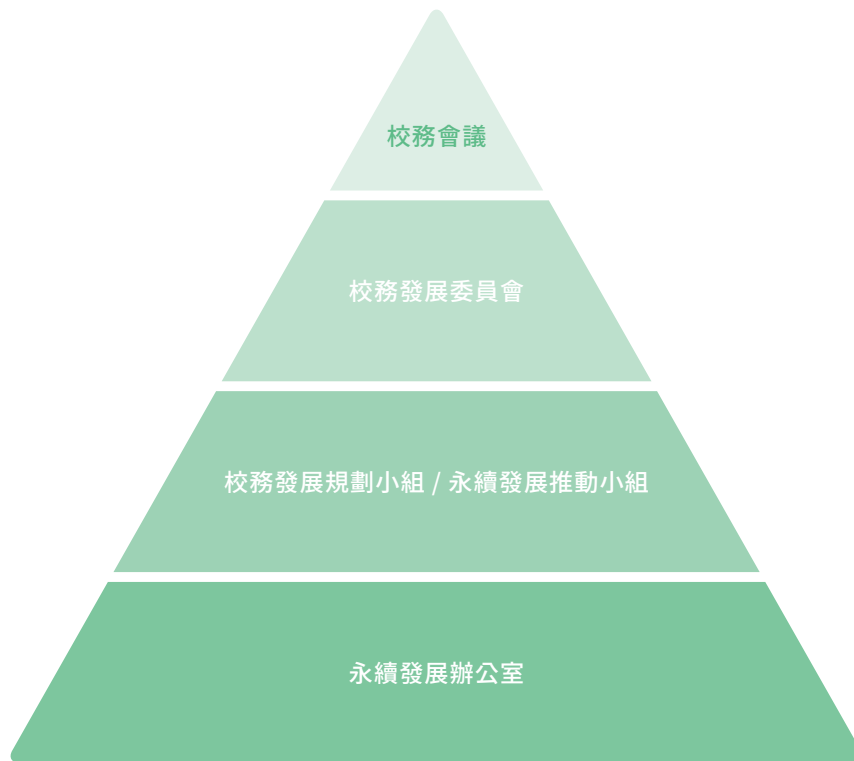
氣候變遷



調適

- 建築自備滯洪池，分擔防洪功能與植栽澆灌。
- 設置節能減碳專責小組，積極推動綠色校園。
- 辦理綠色節能與環保研習相關訓練，宣導同仁節約能源之觀念。
- 配合政府綠能政策，運用自有屋頂建置太陽能發電設施，減少污染及減少碳排放。
- 配合政府「綠色採購」推動方案，購買符合「低污染、省資源、可回收」之環保產品及綠色產品。
- 承諾 2050 年達到淨零排放目標。
- 落實校園預警與緊急應變機制。

治理 TCFD 1(a)、1(b)



氣候變遷治理與管理架構

會議由校長、副校長、秘書長、教務長、學務長、總務長、研發長、國際長、圖資長、營運長、會計室主任、人事室主任、通識教育中心主任、學院院長、副院長、教師代表、職員工代表及學生代表組成，每學期至少開會一次，以審議校務發展計畫及預算、組織規程及各種重要章則、學院、研究所、系、中心、附設專科部學科及附設機構之設立、變更與停辦、教務、學生事務、總務、研究發展、國際暨兩岸事務及其他校內重要事項、有關教學評鑑辦法之研議、校務會議所設委員會或專案小組決議事項、會議提案及校長提議事項。

委員會由校長、各副校長、秘書長、教務長、學務長、總務長、研發長、國際長、圖資長、營運長、各學院院長、人事室主任、會計室主任、招生策略中心主任，以及由校長聘任二至四名專業人士組成，每學年至少開會一次，以審議校務發展計畫書、督導校務發展計畫執行成效、審議其他有關校務發展之重要事項。

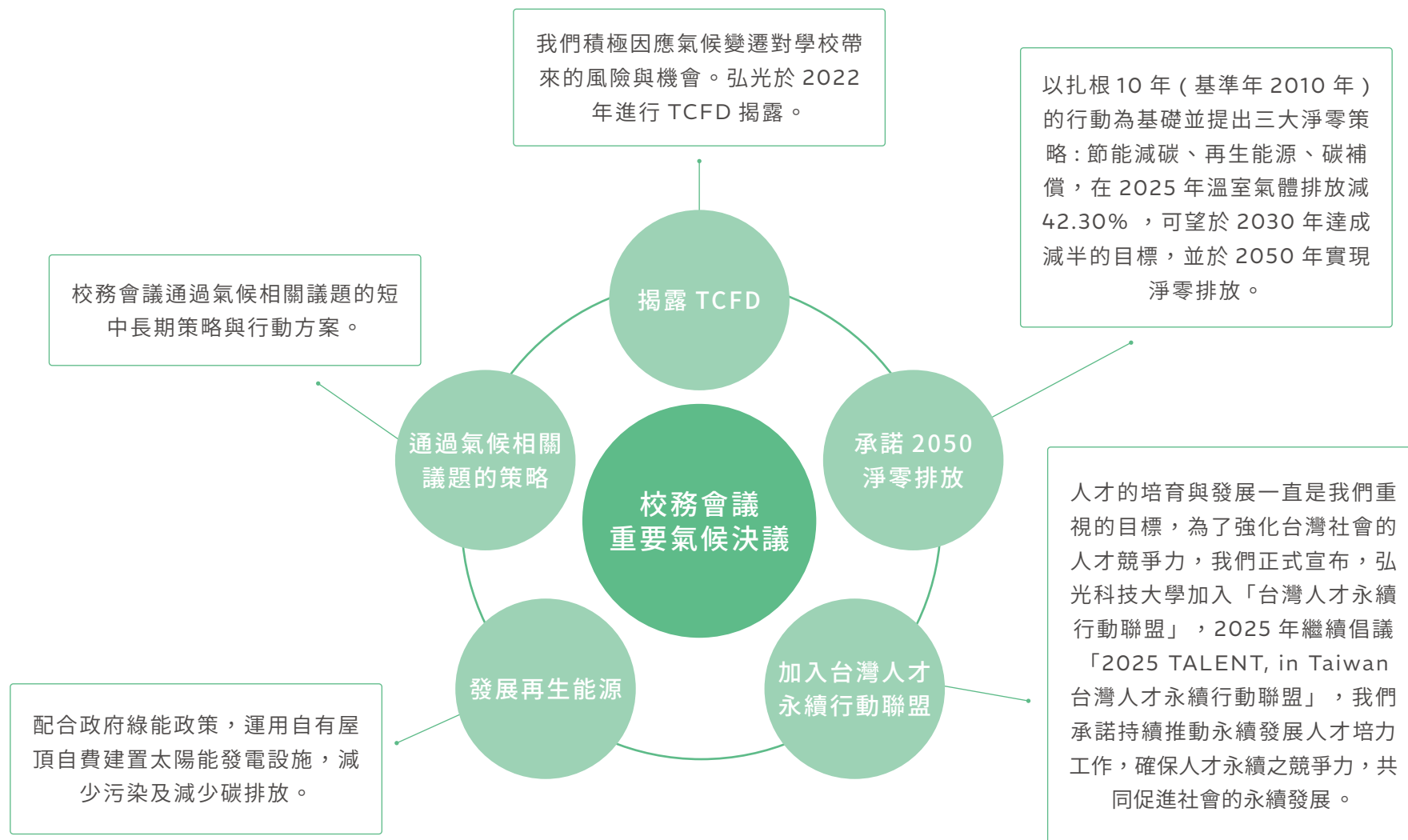
校務發展規劃小組分別由副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、國際長、圖資長、秘書長、人事室主任、會計室主任及校務研究辦公室主任組成，每學期開會至少一次，以審議評估校務營運風險、規劃及研議校務發展計畫、研議其他有關校務發展之重要事項。

永續發展推動小組由校長、教務長、學務長、總務長、研發長、國際長、圖資長、營運長、通識教育中心主任、安環室主任、秘書長及永續發展辦公室主任組成，每學期開會一次，研擬本校永續發展各項範疇年度目標及方案、追蹤本校永續發展執行方案之實施成效、審定本校校園永續報告書及研議本校其他與永續發展相關事項。

負責全校性 USR、CSR、SDGs、ESG 等議題研議、整合和推動，與執行校務發展委員會「永續發展推動小組」之各項決議。

治理

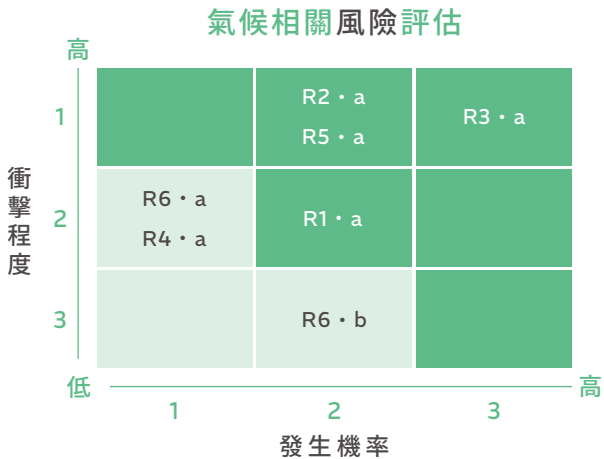
TCFD 1(a)、1(b)



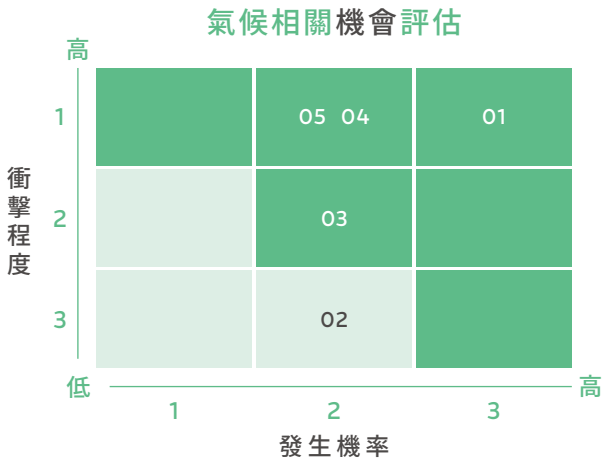
策略 TCFD 2(a)

氣候風險與機會管理期程

	短期 (1~3 年)	中期 (3~10 年)	長期 (10 年以上)
轉型風險	• 能資源成本上漲 (R3.a 市場) • 強化排放量報導義務 (R1.a 政策和法規)	• 利害關係人關注與負面回饋增加 (名譽 R4.a) • 低碳校園轉型的成本 (R2.a 技術)	
實體風險	• 極端氣候事件的頻率與嚴重度增加 (R5.a 極端氣候事件 - 立即性)		• 平均氣溫上升 (R6.a 極端氣候事件 - 長期性) • 降雨模式變化 (R6.b 極端氣候事件 - 長期性)
機會		• 減少用水量和耗水量 (O1 資源效率) • 參與再生能源計畫並採用節能措施 (O5 韌性) • 善用公共部門獎勵辦法 (O4 市場)	• 使用低碳能資源 (O2 能源來源) • 推廣低碳校園的服務 (O3 產品和服務)



氣候相關風險重大排序：我們評估出氣候風險的高風險為「能資源成本上漲 (R3.a 市場)」、「低碳校園轉型的成本 (R2.a 技術)」、「極端氣候事件的頻率與嚴重度增加 (R5.a 極端氣候事件 - 立即性)」、「強化排放量報導義務 (R1.a 政策和法規)」。



氣候相關機會重大排序：我們評估出氣候機會的高度因子為「減少用水量和耗水量 (O1 資源效率)」、「推廣低碳校園的服務 (O3 產品和服務)」、「善用公共部門獎勵辦法 (O4 市場)」、「參與再生能源計畫並採用節能措施 (O5 韌性)」。

策略 TCFD 2(b)

氣候相關風險衝擊評估

類型	氣候相關風險		風險說明	潛在影響	回應策略
轉型風險	市場	能資源成本上漲	- 電價上漲，取得能源成本增加 - 綠色能源成本較一般用電高	財務成本增加	- 提升能源使用效率 - 開發綠色能源
	政策和法規	強化排放量報導義務	因應氣候變遷因應法，須於 2050 年達淨零排放	- 財務成本增加 - 設定減碳目標	承諾 2050 年達到淨零排放目標
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加	因未推行綠色校園或其他負面回饋以致學生就讀意願下降	學生數減少	- 致力低碳校園轉型 - 開發綠色能源
	技術	低碳校園轉型的成本	學校未能達成低碳校園轉型	低碳校園轉型成本增加	持續推行綠色校園措施
實體風險	極端氣候事件 - 立即性	極端氣候事件的頻率與嚴重度增加	- 強降雨造成校園環境危險恐導致財務損失 - 交通中斷或風雨過大影響師生工作 (交通) 安全 - 乾旱導致缺水	- 生工作 (交通) 安全 - 財務成本增加	- 落實校園預警與緊急應變機制 - 隨時關注水情變化
	極端氣候事件 - 長期性	平均氣溫上升	氣候異常因素能源價格上升致影響學校財務成本	財務成本增加	制定環境與能資源管理政策與措施，調適與減緩氣候變遷所帶來的衝擊影響
		降雨模式變化	氣候異常導致集中降雨或乾旱	氣候變遷調適與減緩措施失敗	

策略 TCFD 2(b)

氣候相關機會衝擊評估

類型	氣候相關機會	機會說明	潛在影響	回應策略
資源效率	減少用水量和耗水量	持續減少用水量	降低財務成本	- 推行節水措施 - 水管管路漏水檢測，並適時更換管線 - 建置治洪池
能源來源	使用低碳能資源	- 降低學校溫室氣體排放 - 提升能源使用效率	- 提升學校形象 - 降低財務成本	全面使用節能環保標章產品
產品和服務	推廣低碳校園的服務	形成綠色校園	提升學校形象	推行綠色校園措施
市場	善用公共部門獎勵辦法	- 參與政府節能減碳計畫 - 爭取政府機關節能減碳補助計畫	獲得政府機關補助	- 全面使用節能環保標章產品 - 申請政府機關節能減碳補助
韌性	參與再生能源計畫並採用節能措施	- 開發再生能源 - 積極推動節能減碳方案，提升能源使用效率	- 提升學校形象 - 降低財務成本	- 建置太陽能發電設備 - 規劃 2050 淨零排放措施

策略 TCFD 2(c)

情境分析

情境分析	情境分析結果因應準備
情境一「IEA NZE2050 –2050 年淨零排放、環境部氣候變遷因應法」 在此情境假設的時間範圍為 2020~2050 年，本世紀末控制升溫在 1.5°C、約 1.8°C 以及現有政策控管碳排放下，於世紀末升溫約 2.7°C 之減量路徑及碳價趨勢，因此，我們設定 2050 年達淨零排放目標，預計溫室氣體排放量於 4,000 公噸 CO₂e 呈現持平趨勢，如果弘光採用購買碳權實施碳補償（購買 1 公噸 CO₂e 碳權 500 元），將增加新台幣 200 萬元 / 年。	1. 導入 ISO 14064-1、ISO 14068-1 查證提升可靠性。 2. 持續執行 ISO 14001、ISO 50001 政策，以減少溫室氣體排放，提高能源使用效率。 3. 達到 2050 年淨零排放目標。
情境二「RCP2.6」 在此情境假設的時間範圍為 2021~2040 年，臺中所面臨的是年平均溫度改變量 1.69°C、年平均雨量改變量 1.41mm/day，因此，預計到 2030 年用電量於 900 萬度呈現持平趨勢，如果弘光購買再生能源，預計電價單價將增加新台幣 2.1 元 / 度，電費增加總額約新台幣 1,890 萬元 / 年。	1. 持續執行 ISO 14001、ISO 50001 政策，以減少用電量，提高能源使用效率。 2. 推行綠色校園措施（全面使用節能環保標章產品、申請政府機關節能減碳補助）。

風險管理 TCFD 3(a)、3(b)、3(c)

風險管理流程

- 1. 建立風險與機會管理
 - 外部風險與機會：包括社會發展趨勢、天然災害事件及教育產業等各層面變化，並評估對學校整體營運影響。
 - 內部風險與機會：了解學校經營業務範圍各項風險與機會，並充分掌握學校本身優弱勢與能力。
- 2. 風險與機會辨識：辨識影響學校永續經營與經營績效目標達成之風險。
- 3. 風險與機會評估：評估風險 / 機會發生衝擊程度及可能發生機率，並參考該項目之風險容忍度，評估風險處理程度。
- 4. 風險與機會回應處理：評估可選擇之處理策略、制訂及執行風險處理行動方案及監督與檢討該方案之成果。
- 5. 持續監控：風險 / 機會管理的監督職責由校務發展規劃暨風險管理小組負責。校務會議則透過審查風險管理報告和稽核報告，監控關鍵風險指標，確認有效執行風險管理政策。
- 6. 溝通與協商：每年併同校園永續報告書、企業社會責任專區網站等進行報導揭露。

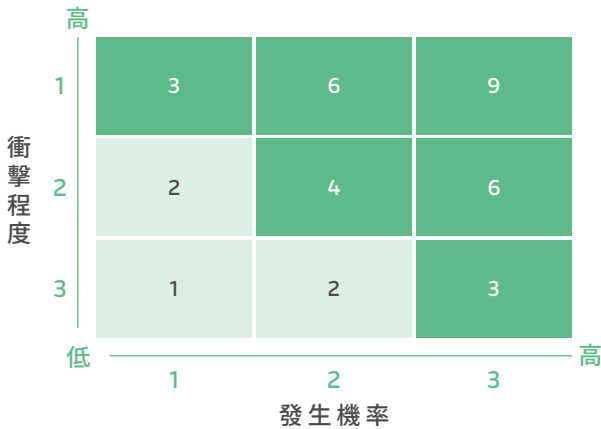
風險矩陣評估法

我們劃分風險和機會發生的機率，並給予 3 分（很可能）、2 分（可能）、1 分（不太可能）。此外，我們將不同程度的衝擊嚴重性分為三個等級，分別給予 3 分（非常嚴重）、2 分（嚴重）、1 分（普通）。

將發生機率乘以衝擊嚴重程度則成為風險級別，並確認在現有的風險控制機制下，是否能夠進行管控或減緩。根據矩陣分析，風險的策略等級影響根據其得分（發生機率 x 影響程度）分為 3 個級別：

- 高（6~9 分）：需立即採取行動（實質性影響）
- 中（3~4 分）：研擬計畫並提供資源投入（實質性影響）
- 低（1~2 分）：以校內管理流程處理

在評估風險和機會的水準後，我們將進行風險和機會的優先排序，以中、高級別為重大風險與機會。並針對短、中、長期風險和機會設置不同的管理程序，優先考慮急性和嚴重風險，並針對慢性或輕微風險設定長期觀察目標。



氣候風險財務評估 GRI 201-2

隨著人類活動增加溫室氣體排放，全球暖化已導致極端氣候變遷，諸如短時間劇烈降雨、颱風頻率與強度的增加等現象，對人類財產構成嚴重威脅。因此，如何應對氣候變遷，制定適當的策略，並配合政府減碳政策，成為本校確保校園永續發展的關鍵課題。

本校因應颱風等急性氣候風險，該類風險可能造成校園設施損壞、課程中斷與財務損失。為降低影響，校方已建立應變機制，包括颱風前通知各單位清理排水、加固門窗、切斷電源，並提醒師生避難。災後將進行損害評估與檢討，並評估投入設施升級，以保障人員安全與營運穩定。

近 3 年防颱修剪樹枝及清運費統計

學年度	111	112	113
防颱修剪樹枝及清運費（元）	443,400	907,420	635,432

本校位於臺中市大肚山，擁有充足的日照資源，適合發展太陽能光電。配合政府推動的太陽能計畫，校方可依 20 年固定優惠售電價格將電力售予台灣電力公司，並減少碳排放，達成永續發展目標。為管理潛在風險，校方已建置太陽能系統及再生能源設施，以應對天氣變化等可能影響發電效能的因素，確保長期穩定運行。本校於 106 年 2 月及 107 年 3 月，分別在適合的大樓屋頂建置單晶矽太陽能聚光板系統，並於 113 年 12 月完成新建宿舍頂樓再生能源設備的設置，所產生的電力將完全供應該宿舍的用電需求，提升校園能源效率與可持續性。

截至 114 年 12 月底止

總投資成本	44,891,491 元
建置設備發電量	717.21 瓩 (kWp)
累積發電量	7,026,250 瓩時 (kWh)
二氧化碳當量排放量	減少約 3,546 公噸
累積售電收入	35,088,967 元

指標和目標 TCFD 4(a)、4(b)

氣候關鍵績效指標

揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標

1. 關鍵指標：針對所辨識出的關鍵風險和機會，展開對應指標，並訂定短中長期目標進行管理。詳細內容請參次頁。
2. 氣候相關績效指標與薪酬政策：高階薪酬連結企業永續績效，評估項目包含氣候相關指標績效。請參閱本報告書 p.15「董事會及各委員會運作情形」。
3. 環境相關指標趨勢分析：請參閱本報告書績效一覽表 p.8；再生能源能源裝置容量請詳 p.92。

類別 1、類別 2 和類別 3 溫室氣體排放和相關風險

溫室氣體查證情形

依據「ISO 14064-1:2018」標準指引要求，揭露學校營運邊界涵蓋營運相關之「直接溫室氣體排放源（類別 1）」、「能源間接溫室氣體排放源（類別 2）」之排放情形進行盤查。請參閱本報告書 p.96。

組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

氣候變遷其他相關指標和目標：推行綠色校園措施、組織溫室氣體排放量（範疇 1+2）、人均用水量、落實校園預警與緊急應變機制、申請政府機關節能減碳補助及再生能源再生能源裝置容量的相應短中長期目標。透過內部管理機制，實現減少碳排放與提升能源使用效率之目的。

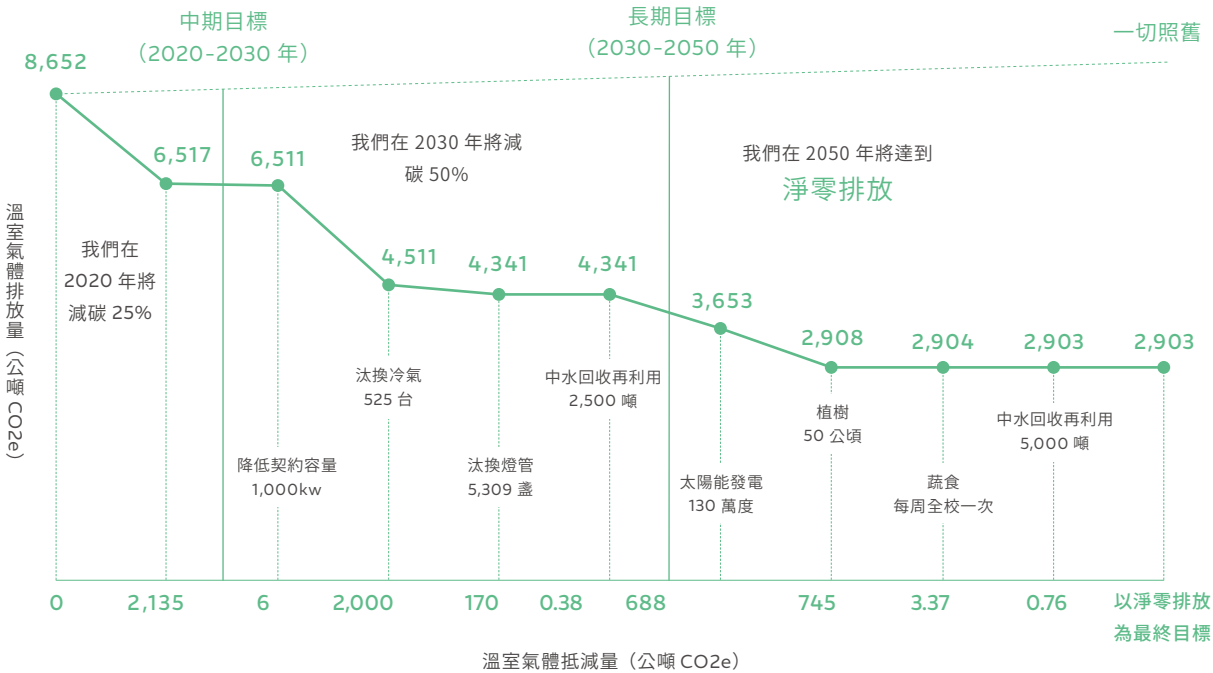
指標和目標 TCFD 4(c)

重大風險與機會管理目標與措施

重大風險與機會	指標	2025 目標	2030 目標	2050 目標	管理措施
強化排放量報導義務 (R1.a 政策和法規)	溫室氣體排放量 (基準年 2010 年)	達成減 40% 的目標	達成減半的目標	實現淨零排放	每年進行 ISO 14064-1 盤查、維持 ISO 14001、ISO 50001 運作。
低碳校園轉型的成本 (R2.a 技術)	推行綠色校園措施	每年推行綠色校園措施 10 件	每年推行綠色校園措施 10 件	每年推行綠色校園措施 10 件	每年進行相關節能、節水、減廢棄物與廢(污)水措施推動。
能資源成本上漲 (R3.a 市場)	再生能源裝置容量	717.48KW	900KW	1,000KW	持續針對校園可用空間，建置太陽光發電系統。
極端氣候事件的頻率與嚴重度增加 (R5.a 極端氣候事件 - 立即性)	落實校園預警與緊急應變機制	每年施行校園預警與緊急應變	每年施行校園預警與緊急應變	每年施行校園預警與緊急應變	每年進行校園預警與緊急應變推動，如藉由滯洪池與節水措施進行暴雨與乾旱之調整。
減少用水量和耗水量 (O1 資源效率)	減少用水量	人均用水量 0.016 百萬公升 / 人 / 年	人均用水量 0.015 百萬公升 / 人 / 年	人均用水量 0.014 百萬公升 / 人 / 年	持續建構水回收再利設施、全面裝設省水器材、設置免水小便斗、實施校內水管管路漏水檢測，並適時更換管線。
推廣低碳校園的服務 (O3 產品和服務)	推行綠色校園措施	每年推行綠色校園措施 10 件	每年推行綠色校園措施 10 件	每年推行綠色校園措施 10 件	每年進行相關節能、節水、減廢棄物與廢(污)水措施推動。
善用公共部門獎勵辦法 (O4 市場)	申請政府機關節能減碳補助	每年申請 1 案補助	每年申請 1 案補助	每年申請 1 案補助	持續提出政府機關節能減碳補助申請。如教育部補助高級中等以上學校校園能資源管理及環境安全衛生計畫

淨零排放的承諾與路線圖

我們以扎根 10 年 (2010 年為基準年) 的行動為基礎並提出三大淨零策略：節能減碳、再生能源、碳補償，在 2025 年溫室氣體排放減 42.30%，可望於 2030 年達成減半的目標，並於 2050 年實現淨零排放。



已實施節能措施：

- 1. 養成節能生活習慣
- 2. 改善資訊機房電腦機櫃
- 3. 學生宿舍區熱泵系統
- 4. 普通教室電能管控
- 5. 電腦教室採用節能設備
- 6. 飲水機調整功能
- 7. 汰換學生活動中心高耗電照明設備
- 8. 寒暑假實施縮短工時
- 9. 建置太陽能發電系統
- 10. 台電需量競價措施

減少碳排放量係數

植樹：7.45~14.9 公噸 / 公頃 / 年

蔬食：0.00182 公噸 / 人 / 天

中水回收：0.000152 公噸 / 度

再生能源：0.000529 公噸 / 度

根據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，我們 2025 年碳排放如下：

- 1. 9.75% 營運範圍的直接排放，如緊急發電機組電力產出；公務車輛、重機械車輛、堆高機移動燃燒；化糞池、滅火器、冷氣逸散排放源。
- 2. 85.27% 使用能源所產生的間接排放，主要有辦公室、實驗室、餐廳、宿舍之用電設備所產生之碳排放。
- 3. 涵蓋整個價值鏈產生的間接排放，包括供應鏈和消費者的排放，如校內教職員工生通勤、校內產生之廢棄物委外清運等（因學校無實質的供應鏈，故暫時排除盤查）。

我們後續淨零可能作法與挑戰：

- 1. 公務車輛汰換成電動車、購買碳權（植樹）實施碳補償。
- 2. 持續汰換節能設備、實施節能減碳措施、建置再生能源設施、購買碳權（植樹）實施碳補償。
- 3. 鼓勵車輛汰換成電動車、購買碳權（植樹）實施碳補償。

5-2 綠色校園

能源管理 GRI 302-1、302-3、302-4

- 1. 本校 2013 年率先導入 ISO 50001 能源管理系統，並每年持續驗證，完整建構完善且系統化的能源管理制度。
- 2. 2025 年全校總用電量 33,430GJ，能源強度 62EUI(建築耗電強度)，2024 年則為 67EUI。
- 3. 本校為強化教學品質及設備，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 3 年用電量紀錄如下表所示，2025 年較 2024 年用電量減少 7.67%(如下表)，顯示出弘光致力節能減碳之成效。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
能源類別	耗用量 (GJ)	占比 (%)	耗用量 (GJ)	占比 (%)	耗用量 (GJ)	占比 (%)
初級能源 (GJ)	133	0.36%	149	0.41%	157	0.47%
次級能源 (GJ)	37,320	99.64%	36,210	99.59%	33,430	99.53%
再生能源 (GJ)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
能源總耗用量 (GJ)	37,453	100%	36,359	100%	33,587	100%
再生能源 (太陽能自發躉售)	產出量 (GJ)		產出量 (GJ)		產出量 (GJ)	
	-		-		448	

註：

1. 初級能源為汽油 (轉換係數 0.0280328GJ/L)、柴油 (轉換係數 0.036103736 GJ/L)、天然氣 (NG) (轉換係數 0.00247902 GJ/L)、液化石油氣 (LPG) (轉換係數 0.0016 GJ/L)。

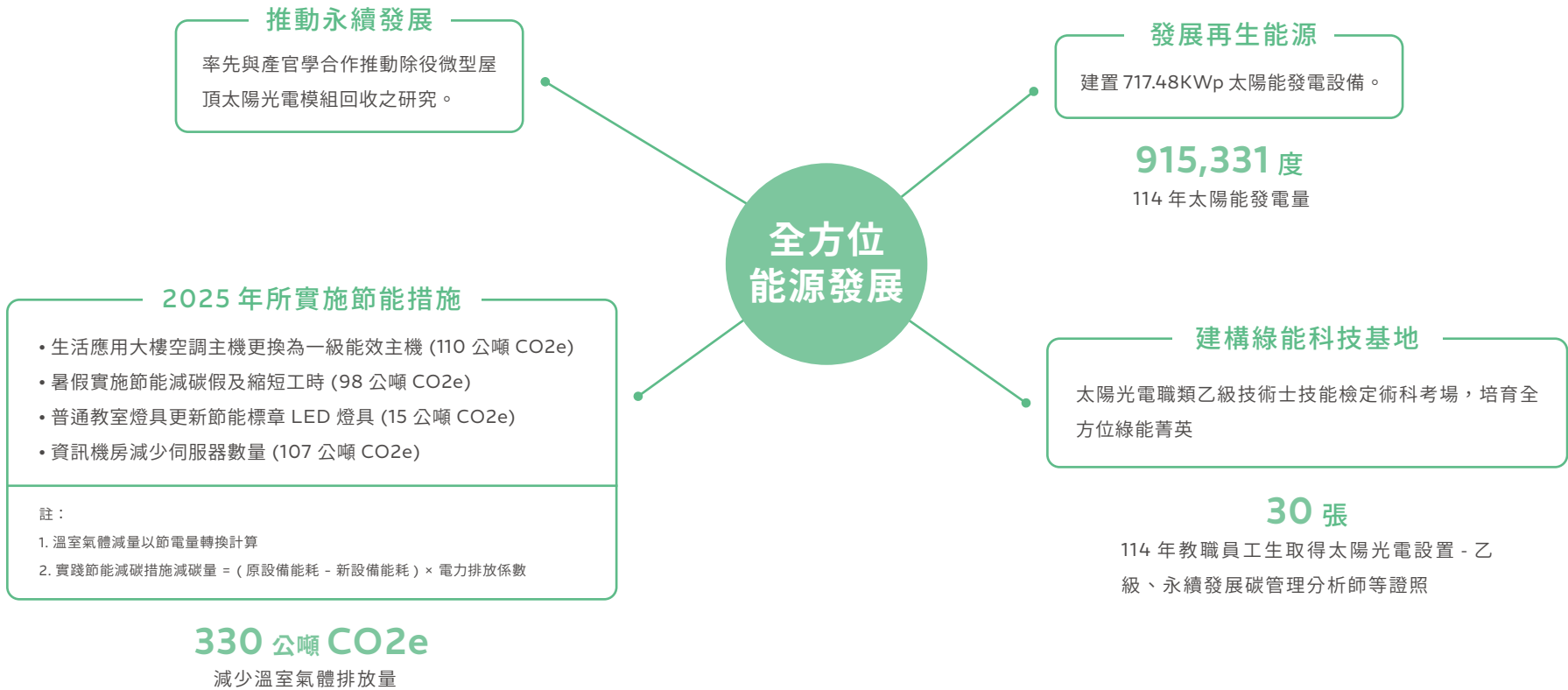
2. 次級能源為外購電、太陽能躉售 (轉換係數 0.0036 GJ/kWh)。

3. 熱值轉換係數資料來源：經濟部能源署能源產品單位熱值表

能源使用強度 (E U I) = $\frac{\text{建築物年總耗能}}{\text{建築物樓地板總面積}}$

節能減碳 GRI 305-5

弘光致力於產學合作，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)：



教職員碳盤查教育訓練與能力建構

為強化本校溫室氣體盤查量能與推動淨零轉型，本校持續辦理教職員碳盤查教育訓練，提升人員對碳管理相關知識與實務操作能力。課程內容涵蓋溫室氣體盤查原則、排放源分類、活動數據蒐集、排放係數應用及盤查報告編製，並導入國際標準（如 ISO 14064）架構，確保盤查作業之完整性與一致性。

本校採多元培訓方式，包括專題講座、實務工作坊及案例演練，協助教職員熟悉盤查流程與工具應用，強化跨單位協作與資料整合能力。同時，培育校內碳盤查種子人員，建立內部專業支援機制，以提升盤查作業自主性與持續改善能力。

在成效方面，112-114 年度共辦理 3 場教育訓練，累計參與人次達 87 人次，教職員碳盤查及環境永續相關知識顯著提升，並已逐步落實於校園碳排放資料蒐集與管理作業中。未來將持續優化訓練內容，結合減碳策略推動，強化本校整體永續治理與氣候行動能力。

年度	證照培訓課程	人數
112	ISO14064-1、ISO14067：主導查證員培訓課程	27
113	14068-1：2023 碳中和標準建置與管理培訓課程	30
114	ESG 永續報告書撰寫技巧暨 GRI 2021 新版解析培訓課程	30
合計		87



ISO14064-1、ISO14067
主導查證員課程 (112.08.07-11)



ISO 14068-1
2023 碳中和主導查證員培訓課程
(113.09.04-06)



ESG 永續報告書撰寫技巧暨
GRI 2021新版解析 (114.09.03-05)

綠色能源總發電量

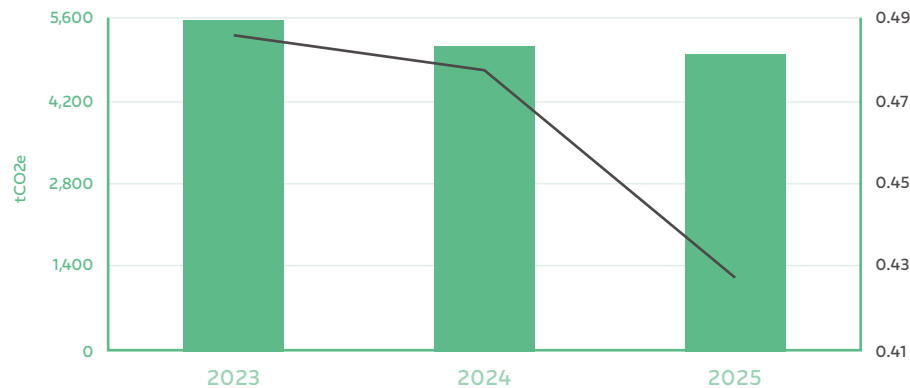
本校於 O、H、E、I 棟、Q 棟樓頂，建置多晶矽太陽能聚光板架，設置太陽光電發電系統 717.48KWp，2025 年綠色能源總發電量 915,331kW，減碳 427 噸 CO₂e（電力排放係數 0.467 公斤 CO₂e/度）等同約 1 座大安森林公園大安森林公園一年碳吸收量約為（387 公噸）。



溫室氣體管理 GRI 305-1、305-2、305-3、305-4

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，持續每年定期盤查全校溫室氣體（二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫及三氟化氮）排放量（歷年溫室氣體排放量如右表），以完整掌握溫室氣體排放現況。其中類別二為首要溫室氣體排放源，佔總排放量比例約 85.27%。弘光 2025 年溫室氣體排放總量為 5064.6311 公噸 CO₂e 較 2024 年溫室氣體排放總量 5832.7891 公噸 CO₂e 減少 15.17%。溫室氣體人均排放量每人平均排放量为 0.41 公噸 CO₂e，遠低於國人每人平均排放量為 11.38 公噸 CO₂e（資料來源：環境部，2024 年中華民國國家溫室氣體排放清冊報告）。

- 範疇 1：來自於盤查單位擁有或控制的資產 / 設備（排放源）所產生的溫室氣體直接排放。
- 範疇 2：來自於盤查單位擁有或控制的資產 / 設備（排放源）因使用外購的電力，該電力產製過程所衍生之溫室氣體間接排放。
- 範疇 3：除外購之電力外，其他來自於他人之資產 / 設備所產生的其他溫室氣體排放（如校外教學之交通運輸排放、學校廢棄物委外處理衍生之排放、教職員及學生之通勤交通運輸排放）。



溫室氣體盤查排放量 (公噸 CO ₂ e)			
	2023	2024	2025
範疇一	621.4744	337.0713	494.0416
範疇二	4926.3143	4676.3527	4318.5856
範疇三	851.7024	684.8190	252.0038
總計	6399.4911	5698.2430	5064.6310

註：排放係數與全球暖化潛勢 (GWP)，電力排碳係數採用能源署公告係數 (2022 年 0.495、2023 年 0.494、2024 及 2025 年 0.474 公斤 CO₂e/ 度)，其餘參考採用 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 的全球暖化潛勢值。

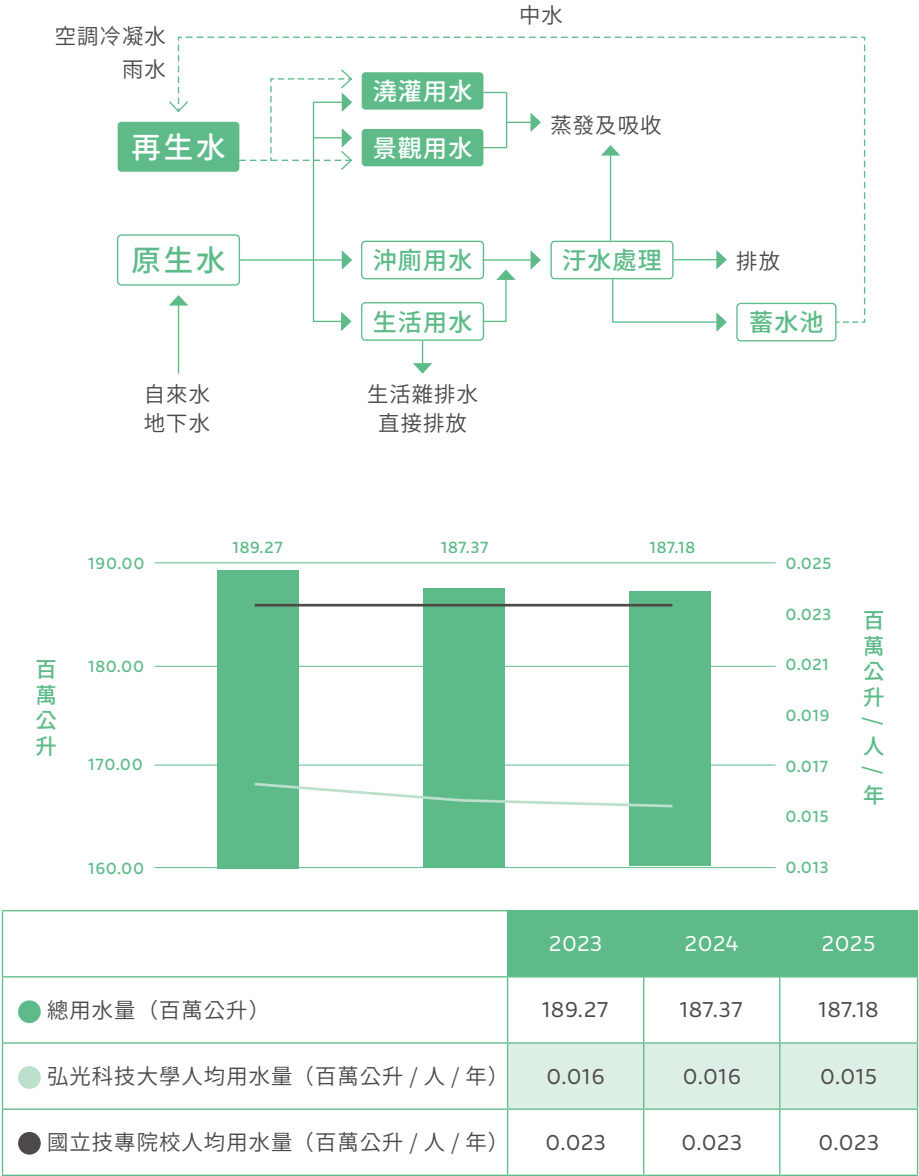
水資源管理 GRI 303-1、303-2、303-3

本校水資源主要由台灣自來水公司第四區管理處負責供應與調度，水源仰賴鯉魚潭水庫、石岡壩、德基水庫及校內地下水井四大系統。在水資源應用方面，涵蓋生活（含沖廁）用水、澆灌與景觀用水，以及實驗實習用水等，並以生活用水為最大宗。校園內產生的廢污水，均會全面匯集至校區污水處理廠進行妥善處置，並在符合標準後排入臺中市市管區域排水系統（詳細水資源流向與水平衡請參閱圖 X）。整體而言，本校之取水、用水及廢污水排放流程，均經嚴格管理，未曾對周遭自然水體及水資源環境造成任何負面衝擊。

本校於近 3 年整體總用水量差異並不顯著，維持 190 百萬公升 / 年左右，整體呈現緩降趨勢（如表），在 2025 年人均用水量為 0.015（百萬公升 / 人 / 年）低於國立技專院校人均用水量 0.023（百萬公升 / 人 / 年）（資料來源：政府機關及各級學校之每人每日用水量（LPCD）參考值）。

為達成節約用水的目標，本校已實施措施如下：

- 1. 建構水回收再利用設施，為降低對原生水的依賴，本校積極開拓新的水資源，包括：
 - 雨水回收設施：N 棟教學大樓屋頂雨水回收系統，主要用途為其周圍植栽澆灌使用。
 - 冷氣冷凝水回收設施：M 棟教學大樓冷氣冷凝水回收，用於 N 棟周圍植栽澆灌使用。
- 2. 全面裝設省水器材。
- 3. 張貼節水標語宣導節約用水。
- 4. 設置免水小便斗，P 棟與 L 棟設置 36 座免水小便斗，其除無需用水外，也不需使用電力。每座一年可節省用水約 16 萬公升用水。
（以 36 週 * 5 天 / 週 * 每日大約的使用人數 100 人 * 每日如廁 3 次 * 傳統小便斗每次沖水 3 公升進行估算）



滯洪與保水

近年來因為氣候異常，常有短時間內降下大量暴雨致災之情形。為減緩下水道系統負荷，弘光科技大學於新建學生宿舍建築自備滯洪池、雨水貯留及透水保水設施量體 5,844 立方公尺（約 2.6 座長度為 50 公尺的標準游泳池），可減緩短延時強降雨對於下游排水負擔，確保人員生命財產安全，平時可用於植栽澆灌可有效節省水資源使用量，兼具保水及滯洪功能。

4800m³

滯洪池 TB-1

1,044m³

滯洪池 TA



綠色採購



為降低環境衝擊，本校以採購具環保節能的產品為優先考量，本校採購環保產品，包括具環保標章產品的衛生紙及影印紙、具有能源之星的電腦設備、具節能標章的電腦設備、飲水機、具節水標章的小便斗、水龍頭及蓮蓬頭、具能源效率 1、2 級標章的冷氣（如下表）。並於 2023 年 1 月 1 日與臺中市政府簽署「民間企業與團體綠色採購意願書」，由於執行成效卓著，獲得臺中市政府環保局頒獎表揚。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
綠色採購總額 (千元)	10,677	13,418	17,049

5-3 污染防治與減廢落實

GRI 306-1、306-2、306-3、306-5

弘光科技大學遵循法規要求並且致力於環境保護之使命，施行廢水、廢棄物與毒化物等防治措施，訂定「環境政策」（請參閱本報告書 3-2 校園安全與健康促進）施行之。本校於 2016 年 8 月通過 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證持續有效，依循此管理系統監測污染防治設備、廢棄物資源回收與毒化物管理，以落實執行預防環境污染、節約資源之目標。弘光在營運範圍內無違反環境法律或法規而遭受重大罰款或處罰之情事。



廢棄物管理

弘光持續推動減少廢棄物的產生，藉由廢棄物減量、分類宣導活動、廢棄物處理工作人員教育訓練、廢棄物妥善處理及流向追蹤（委由合格清除（回收）業者進行垃圾與資源回收物清運）。推動環境相關政策與目標之達成，整體來看呈現略為增加（如下表所示），另在 2025 年資源回收比例達 55.87% 較 2024 年增加 9.42%。

項目 / 年度	一般（噸）	化學廢液（噸）	生物醫療（噸）	資源回收量	資源回收比例
2023	204.74	0.47	1.92	91.99	44.93
2024	196.50	1.40	1.92	91.27	46.45
2025	209.41	1.92	2.15	116.99	55.87
處理方式 (皆為轉移處置，無直接處置)	焚化	焚化處理 化學處理	焚化	送至資源回收場	



	2023	2024	2025
● 資源回收量（噸）	91.99	91.27	116.99
● 廢棄物量（噸）	204.74	196.50	209.41
● 弘光每人每年垃圾量（公噸）	0.0176	0.0165	0.0172

毒化物減量

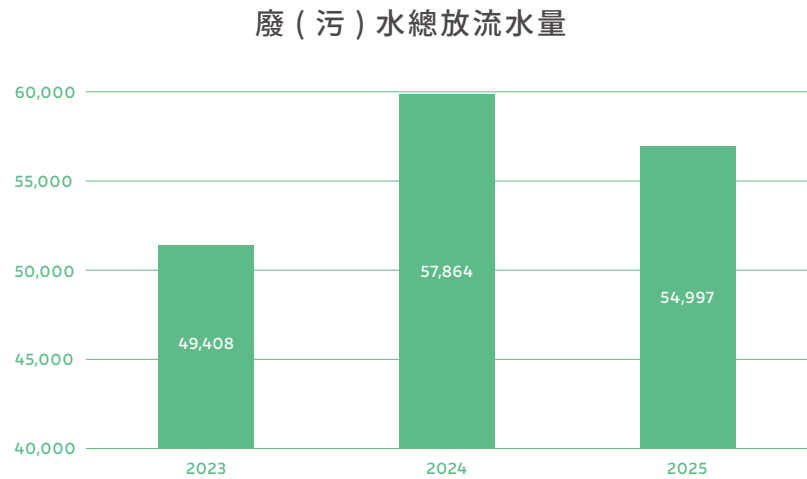
本校 2025 年運作 79 種毒性化學物質，均取得臺中市政府環保局核可文件且具危害預防計畫。相關毒性化學物質運作及儲存場所，依規定標示、上鎖並防止洩漏、排放及緊急應變裝備，運作紀錄依規定逐日填寫每季定期申報並保存，無轉賣轉讓毒化物之行為。本校 2025 年毒化物結餘量為 0.153 公噸，較 2024 年減少 0.012 公噸。

年度	年度結餘量（公噸）
2023	0.223
2024	0.165
2025	0.153



廢（污）水減量

弘光科技大學遵循主管機關相關規定，廢（污）水經由校區污水處理系統處理至放流或納管標準後，才准許排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，並定期進行流量計與偵測器校正，以確保數據的準確性與處理系統的穩定度。此外，亦接受主管機關不定期廢（污）水水質抽檢，皆符合標準。本校 2025 年廢污水處理設備排放總量為 54,997 公噸，較 2024 年減少 2,867 公噸，每人每年廢（污）水量為 4.52 公噸。



室內空氣品質

本校圖書館符合室內空氣品質管理法之公告場所，為提供本校學生及教職員有良好的閱讀空間，我們依據環保相關法規規定，推動室內空氣品質管理維護。

- 設置室內空氣品質維護管理專責人員。
- 訂定「室內空氣品質維護管理計畫」。
- 設置室內空氣品質自動連續監測系統。
- 定期委託環境檢測公司進行環境檢測。

測定項目	法規標準	測量結果	測定日期
二氧化碳 (CO2)	1,000ppm	432 ppm	CO2：2024.12.19 其 他 測 定 項 目： 2023.6.14-15
甲醛 (HCHO)	0.08ppm	0.02 ppm	
細菌 (Bacteria)	1,500CFU/m ³	192CFU/m ³ 59CFU/m ³	
PM10 粒徑小於等於 10 微米 (µm) 之懸浮微粒	75µg/m ³	12µg/m ³	

檢測結果皆符合法令標準

☐董事會 ☐企業主 ☒教職員工生 ☐家長 ☒政府單位 ☒畢業校友 ☒社區民眾 / NGO ☒供應者

06 永續社會共榮

本章重大主題

GRI3-3：重大主題管理

HK-01：弘光自訂主題

6-1 大學社會責任實踐 ————— 105

6-2 教育資源共享與推廣教育 ————— 121

6-3 學術夥伴與國際交流 ————— 122



從願景到外部社會實踐

弘光科技大學：產業變化與社會需求的回應者

弘光科技大學對大學社會責任的理解，並非從單一計畫出發，而是隨著辦學理念逐步演變而形成。早期以「綠色校園」與「幸福校園」為基礎，重視校園環境、健康福祉與友善支持；其後進一步將永續發展目標 (SDGs) 與 ESG 思維納入校務治理，開始把社會責任從校園內部管理，推進為對社會福祉、教育公平與地方永續的整體承諾。也因此，弘光不再只將自己定位為教育提供者，而是視為必須回應產業變化、社會需求與公共價值的大學公民，並透過制度化治理，讓這份承諾能夠被持續推動、追蹤與修正。

在這樣的演變脈絡下，弘光的社會責任策略逐漸形成四個彼此銜接的方向：一方面因應新興產業與永續政策變化，將專業能量轉化為更貼近社會需求的培力機制，特別擴大對中高齡者、二度就業婦女、身心障礙者、原住民族、更生受保護人及長期失業者等高關懷族群的支持；一方面將高教資源由校園內部進一步向外共享，結合數位平台、伴學服務與智能輔助，回應 AI 時代下的教育落差與資源不均；同時也透過社區據點與長期陪伴機制，將大學的參與從短期活動推進為在地共生與持續協作；最後，弘光也將對經文不利學生的支持，從經濟協助延伸到學習輔導、職涯探索、能力培養與社會連結，強調累積的是長期發展所需的社會資本。整體而言，弘光的策略演變，展現的是一條從校園關懷走向社會承擔、從內部支持走向公共實踐、從單點服務走向系統治理的發展路徑。

願景

健康與民生領域的頂尖科技大學

跨域創新智慧科技趨勢

價值定位

大學公民：產業變化與社會需求的回應者

SDGs & ESG 納入校務治理

精進特色

四大精進特色

培訓量能

導入全人教育
課程與深化
三創人才培
育，推動高關
懷族群之技能
培訓量能

高教公共性

發展高教資源
共享服務平
台，導入 AI
智慧數位服
務，彌平偏鄉
數位落差

深耕社區

設立 USR 實
踐基地，深化
三大主軸推
展，整合外部
資源，建置培
力協作平台

學習支援

推動經文不利學
生支援系統，擬
定安心就學方
案，提升就業自
立能力

行動策略

三種實踐方式

6.1 大學社會責任實踐

6.2 教育資源共享與推廣教育

6.3 學術夥伴與國際交流

6-1 大學社會責任實踐

通識教育、志工服務與 USR 行動，是弘光科技大學將「大學公民」定位轉化為具體行動的三種主要實踐方式。通識教育主要負責奠定價值基礎，透過人文、生命、永續與公共議題的課程設計，讓學生理解產業變化、社會需求與地方處境之間的關係，進而培養回應高關懷族群、教育不均與社區永續議題的基本素養。志工服務則是將這些價值進一步轉化為參與能力，透過跨系所、跨社團與校內外資源的整合，讓學生在真實服務中累積陪伴、溝通、協作與問題回應能力，使大學不只是提供知識，也能形成支持社區與弱勢對象的行動網絡。USR 行動則透過長期落地的平台建置，將教學、服務與在地合作匯聚到具體場域中，透過穩定據點與持續陪伴，把高關懷族群培力、高教資源共享、社區共生及經文不利學生支持等目標，從單次活動轉化為可延續、可累積、可檢視的實踐機制。三者相互銜接，分別從價值培育、行動參與到場域深耕，構成弘光落實社會責任的完整路徑。

通識教育

- 人文、生命、永續與公共議題價值理念之課程設計
- 校外服務學習之實踐行動

志工服務

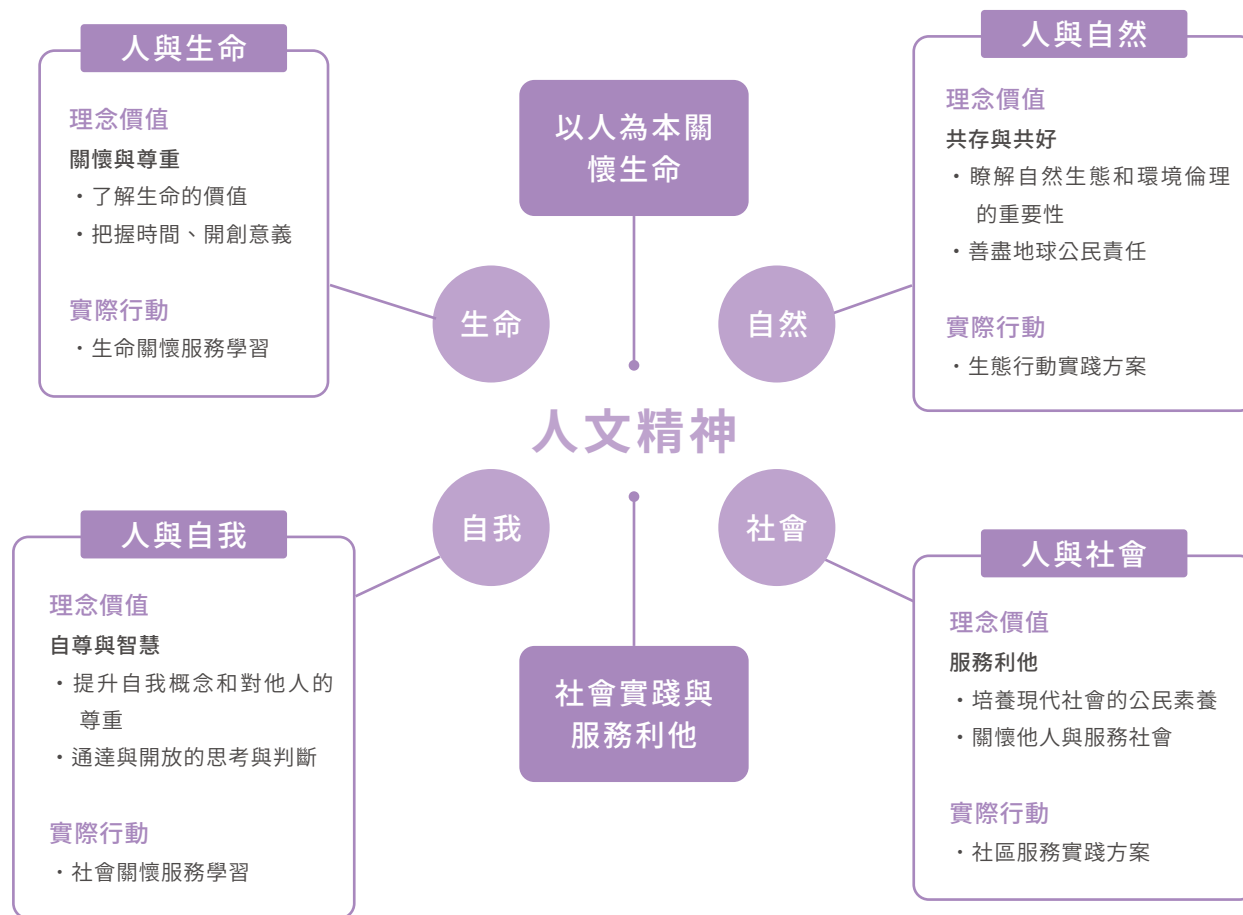
- 整合系所與社團成立弘愛志工
- 發展國際志工隊延伸服務對象

USR 行動

- 整合資源深耕在地、建置在地實踐協作平台
- 三大主軸「環境守護、社會共融、健康社區」行動核心

通識教育

通識教育的功能，在於協助學生理解社區脈絡、產業變遷與社會趨勢之間的關聯，並透過課程設計培養其回應真實問題所需的知識、態度與基本能力。它不僅是一般素養教育，更是學生進入社會實踐前的認知基礎，使學生能從更宏觀的角度理解高關懷族群需求、教育落差、地方發展與產業轉型等議題。同時，通識教育也為 USR 實踐提供「翻轉教育」的機會，讓教學不侷限於校內知識傳遞，而能透過與在地場域連結，進一步強化高教資源對外開放與公共共享的功能，提升高教平台的公共性。



志工服務

本校弘愛志工服務行之多年，其中環台義剪、弘愛義煮、環台義烘等活動，更是長達十多年之投入，隨著志工服務量能的提升，近年更拓展至國際志工服務，遠至泰北、越南、尼泊爾等國。為提升志工服務品質與體認其中之價值與意義，提出對應之二大執行策略：

■ 提升志工服務效益、貼近在地需求

透過反思會議進行反饋迴路與服務設計調整，並邀請當地合作夥伴提供回饋，瞭解活動對社區的長期影響，以及對合作模式和服務內容的建議。

■ 志工精神內在建構

定期與當地居民、社區夥伴及志工進行深度訪談與質化評估，並鼓勵參與者分享對活動體驗的感受，進而設計引發共鳴的服務體驗，讓活動體驗能成為志工自我省思與價值重塑的契機，並建立與服務社區的情感連結。

培訓 優化

- 落實自我反思、優化志工培訓
- 建立心理支持、提升適應能力



反饋 調整

- 當地夥伴回饋、強化在地合作
- 多元資源拓展、服務設計調整



成果 展示

- 社交媒體推廣、分享計畫成效
- 提升全球公民意識、擴大社會影響力

USR 行動

以三大主軸「環境守護、社會共融、健康社區」為行動核心，結合臺中海線地區的地方特性、人口結構、環境議題與社區需求，將大學專業能量轉化為可持續、可深化、可擴散的社會實踐行動。並透過三大在地實踐協作平台，逐步整合課程、研究、師生參與，透過社區合作，朝向地方創生與韌性社區發展之整體實踐架構。

環境守護

- 共築中部沿海里仁淨零之美 - 深耕低碳＋韌性＋永續家園
- 氣候變遷下的韌性家園
- 綠護社區計劃

社會共融

- 海線創生 - 高美里海倡議社會實踐
- 醫起再造・健康我知道
- 三「共」計畫：海線共照、共好、社區共融計劃
- 長者自立飲食支援～快樂餐盤 GO GO GO !
- Fun 海線大視野 - 文化創生與性別平等
- 社區好站、宜居共伴
- 弘愛關懷深耕服務

健康社區

- 雙港農創 - 鏈結城市永續發展
- 環環相扣、科技護生
- 銀髮族幸福餐桌：健康飲食守護長壽

社會實踐平台

透過社會住宅三民好宅之「社區好站」，落實本校「共築以人為本之宜居生活」之社會共融理念

在地實踐協作平台

地方創生平台

兩河流域暨高美地區，協力共構地方創生協作機制

文化行銷平台

連結地方文物館，作為文化創新與學習轉化成果展現之推廣傳承平台

行動方案 通識教育



地點：文心森林公園

活動內容：為民眾設計並帶領一系列的互動式小遊戲，使民眾踴躍參與，活絡現場氣氛。



地點：彰化縣大城鄉大城溼地

活動內容：學生參與淨灘活動，清理海岸線上的垃圾和廢棄物，以維護海洋生態環境。



地點：東海大學東海湖旁草地

活動內容：學生參與健走活動，為老人加油助威，熱情參與健走活動，展現世代互動與關懷精神。



地點：健德老人養護中心

活動內容：學生前往健德老人養護中心，規劃並帶領一系列適合長者參與的互動式活動，還特別安排陪同長者前往土地公廟祭拜。

社會參與式的服務學習行動課程

本校品格教育的特色—人文精神，期望透過課程教育，形塑學生內在發展與心性養成，進而外顯為「關懷生命」的行為，結合社會服務活動，以落實具體實踐行動。從而能以「服務利他」的表現，做為人文精神課程養成之總結，體認「服務利他」的終身學習目標。

弘光的服務學習是一種社會參與式的行動課程，體現「以人為本、關懷生命」的弘光精神。結合「人文精神」核心課程，每位同學 20 小時的校外服務學習行動可分為「生命關懷」、「社區服務」、「生態行動」和「社會實踐」等面向。學生透過課程與行動，做中學並內化價值，「愛」在服務學習，打造弘光「志工校園」，外顯為利他行動，建立臺灣「溫馨社會」，成為終身學習、累積人生智慧的世界公民。

行動方案 志工服務

校安室：弘光有情、品德大使培訓營
(SDG4、15)



114 年 5 月 15 日，校安室以“關懷生命教育理念”辦理品德志工培訓，傳達給學生落實品格教育、擔任志工活動，以實地參訪南投日月潭，會呼吸的土地 -- 活盆地體驗，農花體驗採花趣，日月潭搭船遊湖 + 玄光寺，喝喝茶紅茶觀光工廠奉茶體驗並邀請均頭中學學務主任分享品德志工經驗；活動透過導覽、實地參訪。志工經驗分享，運用辦理活動鼓勵同學暫離螢幕、貼近大自然的脈動，重視志工活動體驗及落實關懷生命。

校安室：弘光有品 -- 春暉品德參訪活動
(SDG3、16、17)



114 年 11 月 27 日，校安室帶領師生前往台中市憲兵隊實施反毒先鋒教育課程，憲兵隊具有執行特種警衛、情報蒐集、刑案偵辦、重要目標防護及維護社會安定等任務功能，透過專業說明介紹，增加學生拒絕毒品、不犯罪，增進學生守法重紀品德觀念。
LALAPORT 百貨公司：在百貨公司外推廣學校防治藥物濫用相關作為，透過學生編組活動到激發學生創造力與團隊默契，帶給參與者學習上的成長，增進學生推廣品德作為。

校安室：弘光有品、防治霸凌才有品講座
(SDG3、10、16)



114 年 12 月 2 日校安室以“弘光有品、防治霸凌才有品”為主題，對學生宣教。邀請教育部友善校園優良講師蒞校對同學授課，課程中首先介紹何謂校園霸凌，重點在預防霸凌，語言是最好的溝通橋樑，但也可能是造成困擾的絆腳石，務必謹記小心禍從口出，要將心比心，不口出穢言，得理且饒人的，希望每位志工同學不當加害者、不當起鬨者或冷眼得旁觀者，拒當沈默的受害者、報復者，要當勇敢的檢舉者，當同理的陪同者，讓校園無霸凌事件，更不要有殺傷力最大的網路霸凌，因為人人都是有品的學生。

行動方案 志工服務

護理科系：仁馨 2025 爺奶 Color Walk 活動
(SDG3、10、17)



114 年 10 月 24 日，本校護理科系安排學生至仁馨護理之家協助長輩們各項活動。透過期間與長輩的互動接觸，引導學生關心高齡者及如何與長輩溝通互動，增進老人的照護能力，同樂之餘也促進長輩肌耐力與情感交流。此服務學習行動在互動中強化學生長照與健康促進專業，呼應 SDG3(提升長者身心健康)、SDG10(減少弱勢族群隔閡)與 SDG17(校院社區夥伴協作)，用溫暖陪伴為長照現場注入青春活力，實踐大學社會責任。

護理科系：集集八張社區重陽敬老活動
(SDG3、10、17)



114 年 11 月 8 日，本校護理科系學生，配合集集八張社區發展協協助機構長輩參與集集八張社區重陽敬老活動進行，期待讓彼此在有生之年有不錯的回憶。讓學生實際參與幫助行動不便的長輩，學習如何陪伴伴遊 - 照護過程，期使增加學校專業課程的進一步體驗及照護經驗，並增進志工服務精神，達到活動進行過程有代間教育意義。

民生創新學院：六系聯合志工活動
(SDG3、10、17)



114 年 11 月 15 日，本校配合「弘毓社會福利基金會」在台中市國家歌劇院舉辦的「小星星大夢想」茄寶兒童劇團展演活動活動，並以民生創新學院六個系所為主要參與對象，透過多元攤位與社區家庭互動，展現各系專業所長，實踐民生創新學院「服務人群、關懷社會、提升生活品質」的核心精神。活動中，學生將課堂所學具體應用於服務情境，並透過跨系合作，共同完成一場兼具專業性、教育意義與社會關懷的服務行動

行動方案 志工服務

護理科：仁馨護理之家母親節關懷服務
(SDG3、4、10、11)



114 年 5 月 10 日本校護理科學生至台中市仁馨護理之家，慶祝母親節，服務長輩，協助長輩們各項活動。透過期間與長輩的互動接觸，引導學生關心高齡者及如何與長輩溝通互動，培養學生間團隊的熱忱與精神。活動內容設計可以與長輩一起玩的簡單遊戲，同時也協助長輩量血壓及聊天等。

健管系：「深耕社區・守護健康」
(SDG3、4、10、11)



114 年 5 月 16 日、114 年 11 月 16 日本校健康管理系師生至社區關懷據點（台中市清水區富康居家 C 據點長照站），協助長輩測量血壓，並在據點照服員的指導下，協助活動前的材料或設備準備、帶領各種活動、場地的整理等，活動時注意長輩的安全與健康，並幫忙紀錄長輩的活動情形。

智科系：清淨大自然－虎山巖環境整理永續行動
(SDG3、11、17)



114 年 5 月 13 日，本校環安系師生走入彰化縣花壇鄉虎山巖，展開「清淨大自然」弘愛服務行動。寺廟內有很多年長的志工，他們無怨無悔、不遺餘力地整理寺廟內外環境以及周遭所種植食物（如李子、金針花）的採摘，此次，同學們幫他們整理了室內及倉庫的雜物，頗獲寺廟內義工們的好評，事後大家都覺得不虛此行，也讓學生在實作中理解永續農村價值，為大學與在地共築生態友善與文化傳承的未來。

行動方案 志工服務

環安系：高美濕地保護區古厝聚落公園再生活化 (SDG3、10、17)



114 年 9 月 24 日，本校環安系於台中市清水區結合高美觀光文化促進會，舉辦古厝公園綠地活化活動。環安系師生共同將原本荒蕪、蔓草遍佈的土地重新整地，規劃設計成社區居民可以休憩的公園場域，落實弘光與地方共創環境優化的成果。透過實際的行動參與，讓學生從生活中學習，進而瞭解並尊重多元文化，培養同理心、公平正義、友善環境與永續發展等核心價值，並將認識在地特色資源落實於生活實踐中。

餐飲系：「澎」湃食光・「弘」愛飄香 (SDG2、4、10、17)



114 年 6 月 28 日至 30 日，本校餐飲系結合澎湖高級海事水產職業學校，於澎湖海事學校席開 15 桌，舉辦「澎」湃食光・「弘」愛飄香社區感恩回饋餐會。兩校師生共同製作 7 道中西合併的佳餚，宴請 150 位獨居長者，展現烹飪專業回饋社會的溫情。這不僅是專業餐飲技術成果展現的舞台，更是學生用心服務、體現公益精神的關鍵時刻。活動以「學生實作成果展現、公益辦桌文化推廣、在地關懷落實」為三大核心主軸，期望透過課程發表和真實場域的操作，藉由溫暖的料理與親切的服務態度回饋社區長輩，傳遞技職教育中最珍貴的溫度。

健管系：「深耕社區・守護健康」疫苗接種支援暨長者代間共學服務活動 (SDG3、4、11、17)



時序入秋，正是流感與各類呼吸道傳染病的好發季節。本校健管系師生於 10 月 13 日及 14 日，接力前往南屯區寶山社區發展協會與西屯區福和社區發展協會，展開社區疫苗接種服務。學生們從早晨的場地佈置開始便全心投入；活動期間更是分工明確，從動線引導、體溫量測到確保防疫防線滴水不漏，並協助民眾進行繁瑣的報到登記、耐心解釋流程。在疫苗施打區，學生們亦細心維持秩序，並密切觀察長輩施打後的狀況。這種「做中學」的過程，讓學生深刻體會到醫療現場的「效率」與「安全」是如何透過團隊合作來達成，使自己成為公共衛生防護網中不可或缺的一顆螺絲釘。

行動方案 志工服務

諮輔志工陪伴自閉天使，體驗水瀑 SPA、動物照顧，天使露出笑容，家長感動 (SDG3)



弘光諮輔志工隊連續 13 年協助南投縣智障者家長協會，舉辦「心智障礙者自立支持關懷營」，陪伴這群號稱「天使農夫」的心智障礙者進行「三隻小豬農場動物照顧、車埕鐵道木業文化體驗、及鹿芝谷生態環境教育之旅」，度過三天充滿正能量的活動。19 位志工運用「自立支持」與「長處發揮」的優勢培力概念，陪伴 27 位天使農夫體驗「消暑水舞派對、蟒蛇及吸蜜鸚鵡合照大挑戰」、「竹蜻蜓拉力賽、神奇泡泡球雕塑、木業館定向探索」，以及「笑笑羊近距離照顧、紫斑蝶遷徙奇觀、鹿芝谷自然迴音體驗」。服務利他，為了看到更多的歡顏，我們會繼續前行！

諮輔志工陪燙傷兒童少年敲打環保樂器、勇敢玩出自信心 (SDG4)



諮輔志工隊連續 12 年協助中華民國兒童燙傷基金會。今年於彰化鹿港亞太渡假村舉辦 5 天 4 夜「鼓擊酷—破銅爛鐵環保打擊樂—燙傷兒童少年關懷營」，營隊迎來來自台灣各地的 39 位燙傷兒童少年。今年內容包括「老街定向童玩闖關、建造機器人、交通阻塞、創意表達、黑皮烤肉派對、自在玩水節、及油漆桶環保創意打擊樂」等多元活動體驗。許多原本個性退縮的孩子，透過志工持續的鼓勵，以及活動中「創意思考、問題解決、溝通表達、優點轟炸」等充滿自信心與合作力的人際高峰經驗，開始變得開朗，為燙傷兒童少年們帶來許多美好的時光回憶。

原民學生與運休系學生
嘉義縣番路鄉逐鹿社區服務記 (SDG4)



弘光原住民族資源中心與運休系學生共同組成「原鄉部落服務隊」，一共 24 人於 114 年 9 月 30 日來到嘉義縣番路鄉逐鹿社區，推動「照耀原鄉・健康養成」創新計畫。隊員們發揮運動專業能力，為當地居民以「筋絡刀」技術進行肩頸與四肢舒壓；同時，由中華民國急救技能推廣協會緊急救護技術員 (EMT) 教授「基本救命術 (BLS) 證照課程」。此計畫緊密結合專業與部落需求，透過健康促進活動與急救技能培訓，強化原鄉自主防護能力，具體實踐大學社會責任 (USR) 與聯合國永續發展目標 (SDGs)。

行動方案 國際志工 HK-02

作為以醫護、護理及民生健康領域見長的學校，弘光長期鼓勵學生發揮專業所長投入國內外志願服務。弘櫻志工隊多次前往寮國、柬埔寨、緬甸、尼泊爾、泰國及臺灣偏鄉地區，結合校內專業資源，推動口腔保健、傷口照護、頭蝨防治等衛生教育，同時辦理藝術與文化教學、環境修繕及社區訪視等服務活動，以實際行動促進健康照護、文化交流與社區發展。

為深化校園國際化與跨文化交流，本校於2025年舉辦「2025 Summer Program」跨國混班夏令營，邀請來自14個國家、27所夥伴學校共53位國際學生來校參與。透過與弘光學生學伴共同學習、服務與文化體驗，促進多元文化互動及國際志願服務交流，拓展學生全球視野與跨文化溝通能力。

此外，教育部青年發展署於2025年12月7日在張榮發基金會國際會議中心舉辦「心『志』所向－青年海外和平志工績優團隊交流分享會」，邀集全國各大專校院海外志工團隊參與。弘光科技大學與各校團隊透過實體及線上直播方式，分享一年來於海外推動教育、健康促進及文化交流等服務成果，展現青年志工投入國際服務的熱忱與影響力，並促進各校經驗交流與永續實踐的擴散。（SDGs4、17）

國際志工服務參與（共計18人次）



USR 行動專案

共築中部沿海里仁淨零之美 - 深耕低碳 + 韌性 + 永續家園

簡介

本期計畫（大學特色類深耕型）由弘光科技大學智慧科技學院主辦，延續弘光科技大學前期（113-111 年萌芽型、107-108 年種子型）計畫基礎，執行空污、節能、綠能及生態綠化等環境問題，歷年成果已逐步擴散至中部沿海在地社區，並以「低碳、韌性、永續」為核心，透過大學專業導入、課程融入、學生志工培訓與社區實作參與，陪伴居民面對空氣品質、能源使用、環境衛生與資源循環等議題，深化大學與社區的夥伴關係。

量化指標

- (1) 已完成 29 處建構中部沿海環境敏感區域空污監測站及資料庫（含前期 275 站，合計 304 站），參與學生志工計 145 人次。
- (2) 舉辦社區綠能及低碳生活社區輔導說明會共 9 場，參加學生志工計 65 人次，參加民眾 466 人，總參與人數 597 人。
- (3) 已完成裝置 8 座風能與太陽能互補型綠能路燈 118 人次。
- (4) 已完成 2 處社區安裝節能空調、循環換氣 / 淨氣設備，協助社區改善室內空氣品質（清水頂湳活動中心、沙鹿竹林活動中心），學生志工共計 53 人次。
- (5) 已完成 70 組 LED 燈組，（自 109 年迄今合計裝設 579 組 LED，估計社區每年節省 31,266 度電）、並培訓社區節能志工、定期舉辦節能減碳活動，學生志工共計 102 人次。
- (6) 針對沿海各敏感族群辦理環保、衛教、節能 / 綠能講座，合計辦理 15 場次，合計參加民眾 557 人，學生志工 78 人次。
- (7) 完成 1 所社區國小碳盤查報告及喬木碳匯地圖。
- (8) 導入智慧科技及碳管理技術，本年度完成社區負碳及碳匯試驗示範基地（外埔三坎社區稻農提供場域），完成進行土壤水分、溫度、有機物、微生物檢測，研發土壤自然碳匯技術。

質性指標



USR 行動專案

海線創生 - 高美里海倡議社會實踐

簡介

本計畫取得教育部第四期 114-116 年度 USR「萌芽型」計畫補助，以臺中清水區高西里古厝群（舊稱魚寮）為核心場域，結合鄰近高美濕地的地緣特性，以「海線創生、深耕服務」作為執行理念，透過四大策略，循序漸進建構地方創生平台。四大策略分別為：（一）「文史資源盤點及里海意識提升」；（二）「參與式規劃設計與空間發展藍圖建置」；（三）「在地社區職能提升」；（四）「跨校／跨領域課程交流與實作」。114 年度透過跨校／跨領域課程實作，建構地方未來發展藍圖，並導入臺中市社區規劃師資源，協助社區取得雇工購料環境改善補助款，透過空間改造以擾動社區，逐漸凝聚地方共識，並得到相當的迴響。



量化指標

計畫預期效益	實際執行成果	達成率
社區擾動工作坊、主題培訓課程辦理共 12 場次	12 場次	100%
各式議題討論會、講座、社區支援性活動共 16 場次	21 場次	132%
協助社區取得雇工購料補助 25 萬	128 萬（註）	427%
協助社區閒置空間環境綠美化一處	2 處	200%
跨校師生參與高美創生 USR 共 50 人次	285 人次	570%

註：協助社區提案取得 53 萬雇工購料補助款，並間接協助企業贊助李家古厝 75 萬。

質性指標

本計畫質性績效展現在「社區轉變」與「學生成長」兩個面向：（1）透過參與式規劃設計與爭取外部資源，逐步改善古厝群窳陋空間二處，提升場域空間品質。（2）透過跨校／跨領域合作，引導學生運用所學於場域進行實作，以策展活動進行擾動並引流人潮至古厝群，進而創造地方話題，增加居民對地方認同感與凝聚共識。



周家遺址改造前



周家遺址改造後



李家院落改造前



李家院落改造後

USR-Hub 行動專案 綠護社區計畫

簡介（校本課程 × 行動實踐 × 永續理念）

本計畫以校本課程發展為核心，結合選修課程「戶外探索教育（一）」與「戶外探索教育（二）」，將戶外學習、環境教育與社區參與進行系統性整合，形塑具在地連結的學習模式。以「教育 × 行動 × 永續」為核心精神，呼應環境永續與社區共好之發展方向，強調學生不僅是知識的學習者，更是行動的實踐者與影響的擴散者。

在課程設計層面，透過階段性課程規劃，引導學生由基礎戶外技能，逐步進入探索教育活動設計與帶領能力培養，建立完整的學習歷程。在行動與實作層面，學生從「體驗者」出發，透過實際參與攀樹體驗、探索教育活動，進一步轉化為「帶領者」，並透過課外練習與活動帶領，累積實務經驗與團隊合作能力，最終實踐於社區活動執行中。本計畫強調從課堂走向真實場域，讓學生在做中學、學中做，培養其問題解決能力、社會參與意識與環境責任感，落實永續發展之教育目標。

質性指標（學習歷程與行動轉化）

本計畫以學生學習歷程與行動轉化為核心，從課程參與、能力培養到實際行動，建構以下質性指標：1. 學生能主動參與課程並持續投入；2. 學生具備環境覺知，理解在地生態並實踐永續與無痕理念；3. 學生能由體驗者轉化為帶領者；4. 學生能進行自我覺察與反思。本計畫透過歷程紀錄（學習單、活動紀錄、成果分享）與教師觀察，強調學生從「體驗 — 反思 — 轉化 — 實踐」的完整學習歷程。



平面活動—試教【飛盤接力、大圍繞小圈】



綠護社區計畫—活動帶領【飛盤接力、大圍繞小圈】



綠護社區計畫—
【無痕公園分享】



【攀樹實作】
綠護社區計畫—

量化成果（課程推動與行動成效）

計畫執行	執行成果
開設戶外探索教育（一）、（二）	選修學生共 78 人
與文德社區發展協會合辦「綠護社區計畫」	2 場次，共計 89 人
巢箱與蝙蝠屋製作與掛置	製作 6 組，掛置 2 組
成果發表 USR 專欄、USR 成果分享	共 2 次
攀樹專業證照	攀樹丙級教練證：學生 2 人、攀樹乙級教練證課程：教師 1 人

USR-Hub 行動專案

三「共」計畫：海線共照、共好、社區共融計畫

簡介

搭配本校 114-117 年之校務發展計畫三大主軸「環境守護、社會共融、健康社區」，持續深化過去所累積推動的經驗與成果，並以台中海線地區之在地特性與社會議題需要為出發，設定本計畫四大具體行動策略：世代共融社區服務模式建立、老老照顧與獨老關懷服務模式、志工培育與訓練落地化、共照家庭與傳承等，結合本校梧棲社宅社會實踐平台、高美海線創生平台及民俗文物館文化推廣平台等，透過具體、可實踐的規劃，搭配校務發展計畫及地方社會議題需求之目的，推動可持續性、深入社區主體的服務策略，為未來本校推動在地 USR 計畫做好準備。

質性指標

本計畫之質性績效主要呈現在「社區共融」、「學生服務學習」與「校社合作」三個面向。透過世代共融夏令營、高齡者體驗、社區創生活動及園藝輔療等方案，本計畫創造不同世代共同參與、互動與陪伴的機會，使兒童、青少年、高齡者與社區志工能在活動中增進彼此理解，逐步形成社區共同照顧與共好的氛圍。

在學生學習方面，學生透過實際進入社區場域，參與活動設計、帶領與陪伴服務，能將課堂所學轉化為具體行動，並培養溝通表達、團隊合作、問題解決與服務敏感度。此歷程有助於學生理解社區需求與高齡服務工作的實際樣貌，提升其投入社區服務與公共參與的能力。

在校社合作方面，本計畫透過與海線地區社區、服務據點及在地組織合作，累積學校參與地方議題與推動社區服務的經驗。整體而言，本計畫已初步建立具延續性的合作模式，未來可作為推動在地 USR 計畫、深化高齡照顧與社區共融服務之基礎。

量化指標

計畫預期效益	實際執行成果	達成率
社區創生活動共辦理 8 場次	8 場次	100%
社區創生活動參與人次達 250 人次	300 人次	120%
志工服務隊 1 組	1 組	100%



世代共融夏令營 我家中的長輩



世代共融夏令營 高齡者體驗活動



翻轉人生園藝輔療活動

USR-Hub 行動專案 氣候變遷下的韌性家園 - 通識服務學習組

- 透過清淨海岸線活動 (5 場共 316 人次) 以及中小學海洋教育課程推廣 (7 場共 129 人次)，深化環境教育議題，擾動地方參與。
- 結合本校餐旅系資源，導入食農教育活動 (3 場共 367 人次)，延伸環境議題與食農教育之關聯性，提升地方社區對環境與食農教育之敏感度。



融入氣候變遷、新能源的 STEM 海洋教育



在地食材、新做法，校長與脊損畫友一起食農米花果點睛品

6-2 教育資源共享與推廣教育

學校作為區域知識樞紐，持續擴大社會實踐與教育觸角。

非學分班表現

營收達 1,915 萬，結訓人數高達 7,772 人，展現強大社會教育能量。

學分班價值

開班 13 班，為 272 位學員提供專業進修管道。

2,328
114 上總營收（萬元）

學年度	學期	推廣教育						
		非學分班			學分班			
		開班數	結訓人數	總金額（元）	開班數	開課學分數	結訓人數	總金額（元）
114	下	-	-	-	-	-	-	-
114	上	414	7,772	19,159,057	13	26	272	4,122,645
113	下	401	6,857	19,865,770	13	26	327	1,811,400
113	上	435	7,841	39,096,530	9	18	223	3,397,064
112	下	454	7,595	34,168,381	22	46	452	1,279,446
112	上	480	8,124	43,011,751	24	59	570	3,455,280

開放教育平台與圖書資源共享

終身學習 高教公共性 SDG 4、SDG 10

依服務對象與影響層次，歸納三大推動方向，由校內支持擴散至社區、高中職與原住民閱讀推廣。

圖書館 開放平台

推動方向 | 依服務對象與影響層次歸納

校內
支持

共享
外溢

高教
公共性

1 深化校內學習支持

教學支援 × 研究支援 × 自主學習

整合數位館藏、電子資料庫與線上學習平台，提供師生多元且便利的資源服務。

2 擴大資源共享與參與

敦睦社區 × 高中職 × 終身學習

將圖書館資源延伸至周邊社區與高中職，開放更多學習參與、交流與資源使用機會。

3 實踐教育平權與社會服務

原住民國小 × 遠距導讀 × 閱讀陪伴

每學期合辦遠距書香導讀營，擴大知識共享與教育推廣影響力。以此案榮獲「2025 年大專校院圖書館精進與創新競賽」銀牌獎



銀牌

閱過邊界~書情 0 距離
隊伍名稱：大學小書僮，遠距好厝邊

★一、動機與目的★

【目的】
透過圖書館與學校、以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

【背景】
自106年起，開校鄰近中、高中及社區民衆，以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

【問題與需求】
以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

【可行性與未來發展】
透過合作可節省交通與人力成本，提供原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

★二、創新作法及可行性分析★

【創新作法】
以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

【可行性分析】
以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

★三、預期成效與結論★

【預期成效】
以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

【結論】
以研讀與學習方式提升原住民族圖書閱讀能力與興趣，並透過文化認同與生命核心，透過線上學習活動，學習與在場、也感受家鄉的學習與陪伴的溫度。

6-3 學術夥伴與國際交流 HK-02

為提升師生的國際觀、豐富異國文化涵養與擴大國際視野，本校積極招收境外生，營造具國際性的校園環境。本校 113 學年度境外生（學籍生、短研生、海青班、國際專修部）人數主要來自於馬來西亞、緬甸、越南、泰國、柬埔寨、印尼、日本、加拿大、印度、蒙古國、菲律賓、港澳等 21 國，833 人。本校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。

學生 **833** 人

招收海外學生

馬來西亞、緬甸、越南、柬埔寨、泰國、汶萊、印尼、日本、加拿大、蒙古國、菲律賓、港澳

成立「語言中心」，設置外語環境，推動「暑期 IEP 英語密集訓練班」

建構外語學習與教學環境



為建構外語學習環境，本校已成立「外語暨全英教學中心」，設置不同學習功能的語言教室，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「暑期英語密集輔導班 (IEP)」，除此之外，外語暨全英教學中心每年舉辦多場國際文化體驗活動，期望透過外語教師的分享及相關實作，讓學生能更加理解不同國家的文化，增進國際視野增加與外籍人士的交流機會。

本校持續推動邀請外師蒞校，並針對各系專業進行演講、授課、協同教學、工作坊等活動，共計 86 案、9,467 學生人次參加，將專業結合國際，培養學生學術國際觀。此外，本校亦培養國際學伴，並辦理多樣化的交流活動，促進境外生與本地生之間的互動，營造豐富的校園國際交流氛圍，進一步提升學生的跨文化溝通能力與國際素養。

全球鏈結與移動力

學術與師資引進

外籍教師來校交流明細

37 人次來校交流，來自埃及、美國、日本、韓國、巴西、越南、法國、新加坡、泰國、義大利、土耳其、澳洲、印度、德國等各國。

海外貴賓來校參訪

26 組海外貴賓團，來自日本、菲律賓、蒙古、馬來西亞、泰國、美國、印尼、加拿大、澳洲、法國、柬埔寨及寮國等國。

學生跨境移動力

境外生國家與人數分佈

833 名境外學生（來自 21 個國家）

- 馬來西亞 268 人
- 越南 185 人
- 印尼 96 人
- 菲律賓 78 人
- 泰國 77 人
- 日本 42 人
- 香港 39 人
- 其他國家 48 人

學生出國移動明細

- 雙聯學位：美國 / 英國 2 人
- 交換學生：韓國 / 澳大利亞 / 馬來西亞 13 人
- 海外實習：澳大利亞 / 新加坡 / 越南 / 日本 / 美國 / 加拿大 / 義大利 16 人
- 短期研習：韓國 / 英國 / 日本 / 泰國 / 馬來西亞 / 印度尼西亞共和國 / 美國 19 人

全球網絡與文化

合作協議簽署列表

85 份合作協議數

- 學術交流合作 38 份
- 學生交流合作 8 份
- 友好交流 2 份
- 交換學生 2 份

統計區間：有效日期為 2025 年

校園跨文化活動交流

辦理 6 項國際文化節

- 國際嘉年華 - 六國饗宴
- 弘光多倫多日
- 一起 Fun 端午
- 印尼文化節
- 雪夜微光 - 聖誕夜語
- 春節祭祖暨師生聯歡餐會

全球鏈結與國際合作成果 HK-02

深化國際學術交流，提升全球鏈結與影響力 (SDG4、17)



弘光科技大學於 114 年度積極推動國際學術交流，共邀請 37 位外籍教師來校交流，其中 21 位教師駐校一週以上，計有 3,191 人次學生參與專題演講、短期授課、協同教學及工作坊等多元活動。透過國際專家學者來校分享專業知識與實務經驗，不僅促進跨國學術交流與知識共享，亦提升學生國際視野與專業素養，進一步深化與海外夥伴機構之合作關係，持續拓展本校國際影響力及全球學術合作網絡。

營造多元共融校園，打造國際化學習環境 (SDG4、10、17)



弘光科技大學積極營造國際化校園環境，113 學年度招收來自 17 個國家及地區共 780 名境外學生，涵蓋學位生、短期研習生、海青班及國際專修部學生。學校除成立外語暨全英教學中心，提供多元語言學習資源外，亦設有國際學生聯誼社，114 年辦理了辦理國際嘉年華、多倫多日、印尼文化節等多元文化交流活動，促進本地生與境外生互動交流。透過國際學伴制度、文化體驗活動及完善的境外生輔導機制，營造友善、多元且具包容性的校園氛圍，提升學生跨文化溝通能力與國際素養，培育具全球視野之國際人才。

擴展全球夥伴網絡，深化國際合作交流 (SDG17)



弘光科技大學持續拓展國際合作版圖，113 學年度新增簽署 21 份校級合作協議，進一步深化與海外夥伴機構之合作關係。同時，本校接待 26 組海外貴賓來校參訪交流，透過校務交流、專業參訪、合作洽談及學術互動等多元形式，促進國際夥伴關係深化，並拓展學生交換、雙聯學位、教師交流及學術合作等發展機會，持續提升本校國際能見度與全球影響力，營造多元且具國際競爭力的校園環境。

拓展國際視野 培育全球移動力 HK-02

爆米花成高級甜點 弘光科大請來法國 MOF 大師授課
(SDG4、8、17)



弘光科技大學邀請法國雷諾特廚藝學院來校舉辦說明會暨示範課程，由榮獲2023年「法國最佳工匠（MOF）」之講師 Pierre-Henri Roullard 親自示範甜點製作，展現結合法式經典與創新技法之專業實力。活動由國際處與國際餐旅學院共同辦理，除介紹學院教學理念、課程內容及海外實習機會外，亦透過實作示範提升學生對國際廚藝之認識與專業能力。學生透過近距離觀摩，獲得創新甜點製作之啟發，強化跨文化學習與專業發展動機。

國際學伴拓展視野 弘光學生分享海外交流文化體驗
(SDG4、10、16、17)



弘光科技大學選送學生赴印尼、日本、韓國、加拿大參與夏令營交流活動，體驗多元文化課程，深化跨文化學習經驗。參與學生皆為校內國際學伴，因積極投入校內國際交流活動而獲選參與海外交流，透過實地體驗提升語言能力與國際視野，並於返國後將學習成果回饋校園。學校持續結合課程與國際交流資源，鼓勵學生參與海外學習，培養跨文化溝通能力與實務經驗，強化整體國際競爭力。

國際技藝競賽獎補助 HK-02

教師出國競賽與補助

提撥專款教務處補助教師帶隊或出國參與國際頂尖競賽，提升實務教學力、促進國際學術交流。2025 年度共補助 10 人次，並獎勵 2 人次獲獎教師（1 面金牌、1 面銀牌），成果豐碩。

弘愛築夢專案扶助

特設專項助學金，支持 5 位經濟不利學生遠赴韓國參加「第二十屆 K-BEAUTY 國際美容技能比賽」，突破困境奪下金牌，實現教育翻轉。

世界級廚藝挑戰賽

- 「2025(SFH) 韓國首爾食品和酒店烹飪挑戰賽」，由餐旅管理系副教授許凱敦及助理教授王志榮帶領 6 位學生出戰，共奪得 1 金 3 銀 7 銅。其中大二學生高承洋在西式海鮮項目勇奪滿分金牌。
- 「2025 馬來西亞世界盃烘焙廚藝大賽」，由助理教授鄭錦慶與 4 名學生前往馬來西亞參賽，拿下 1 面金牌、6 面銀牌、1 面銅牌。其中鄭錦慶老師在月餅項目奪得金牌。
- 「AFA 韓國世界廚藝大賽」，由韓國政府中小企業廳及韓國 AFA 亞洲餐飲協會主辦，於 2025 年 11 月 2 日在清州舉辦，弘光科大國際餐旅學院（包含食科系、餐旅系）師生勇奪 6 金 2 銀的佳績。
- 「日本國際亞洲餐飲挑戰賽（JIAFBC）」在日本沖繩舉辦，弘光科大餐旅管理系、食品科技系師生克服了在當地買食材與飯店陽春廚具等限制，最終橫掃了 15 面金牌。

國際舞台發光：傑出學生實戰風采

HK-02

餐旅系師生勇奪韓國廚藝挑戰賽 11 面獎牌！



弘光科技大餐廳管理系師生日前在「2025 韓國廚藝挑戰賽」大放異彩，由副教授許凱敦及助理教授王志榮帶領 6 位學生出戰，共奪下 1 金 3 銀 7 銅，成績亮眼。其中大二學生高承洋原以中餐見長，首次跨足西式海鮮項目便勇奪滿分金牌，克服食材更換與設備故障等挑戰，展現極高的臨場應變與廚藝實力，備受國際肯定。

藝術麵包拚美感也拚耐力 弘光學生
包辦 1 金 6 銀 1 銅超狂戰績



弘光科技大學餐旅管理系助理教授鄭錦慶與 4 名學生日前參加「2025 馬來西亞世界盃烘焙廚藝大賽」，獲得 1 面金牌 6 面銀牌 1 面銅牌。其中，馬來西亞籍大一學生回國參賽拿到 2 面銀牌佳績，另一名經濟文化不利大二學生蔡易諺在善心人士資助下出國參賽，不忘感謝從國小開始這一路以來所有幫助他的人。鄭錦慶表示，這項比賽有來自世界 23 個國家、100 多個隊伍參賽，藝術麵包、月餅比賽除了展示之外，評審也要品嚐口感，在當地借烘焙場地不便，作品全部在台灣事先製作，必須更講究材料選用及製作技法。在月餅項目，他拿到金牌，學生許逢杰、蔡易諺分別拿到銀牌、銅牌；藝術麵包項目，學生徐富祐、許逢杰、徐弘勳、蔡易諺拿到 4 面銀牌；現代中餐現場賽，學生徐富祐、徐弘勳搭檔參賽，拿到銀牌。

弘光科大師生克服困境
奪 2025 日本國際亞洲餐飲挑戰賽 15 金



弘光科技大學餐旅管理系、食品科技系師生參加「2025 日本國際亞洲餐飲挑戰賽（JIAFBC）」，須克服在當地購買食材，並用飯店陽春廚具製作作品，最終奪下 15 面金牌佳績。日本沖繩舉辦，也是沖繩首次承辦國際亞洲餐飲挑戰賽，吸引來自日本、台灣、韓國、德國、印尼、土耳其、英國、新加坡、越南及馬來西亞等 10 個國家，共 436 名選手同場較勁，場面盛大。競賽項目涵蓋冷展料理、日式和果子、西點烘焙、中餐料理、地方小吃、觀光伴手禮設計及專業調酒等領域。台灣代表隊由餐旅系、食科系師生組成，共 6 名教師、8 名學生參賽，奪 15 金、2 銀、1 銅。

國際舞台發光：傑出學生實戰風采 HK-02

國際餐旅學院師生 AFA 世界廚藝大賽奪 6 金



弘光科技大學國際餐旅學院師生以卡哇伊造型為創意，在「2025 韓國 AFA 世界廚藝大賽」中表現亮眼，展現國際競爭力，共勇奪 6 面金牌及 2 面銀牌，充分展現學校在烹飪教育上的成果與國際水準；而食品科技系老師楊智偉率領 5 名學生，一舉獲得 5 面金牌及 2 面銀牌的佳績。

評審驚艷！弘光科大勇奪

國際美容技能賽金獎 獨創設計力大爆發



弘光科技大學化妝品應用系及美髮造型設計系師生參加韓國「第二十屆 K-BEAUTY 國際美容技能比賽」，獲得 2 大獎 5 金獎佳績。5 名獲得金獎的學生皆為領取弘愛築夢助學金的經濟不利學生，在時尚彩妝設計、新娘彩妝設計、睫毛設計、創意染髮設計、時尚創意剪髮上，展現出突破框架獨創設計力，令評審驚艷。妝品系助理教授劉美鈴、美髮系助理教授黃翠如分別獲得職業組創意彩妝設計、創意染髮設計組大獎（也稱為大賞），兩人也把 5 名學生精心設計製作的作品，帶去參加靜態組比賽。妝品系大三學生黃雅柔、陳萱、林宇少，分別在學生組時尚彩妝設計、新娘彩妝設計、睫毛設計奪得金獎；美髮系大二學生涂巧芸、沈文凱，也分別在創意染髮設計、時尚創意剪髮拿到金獎。

附錄

獨立保證意見聲明書	132
GRI 內容與自訂主題索引	133
TCFD 氣候相關財務揭露對照表	137
SASB 準則對照表對照表	138

獨立保證意見聲明書

GRI 2-5

前言

工工工願景

永續當責治理

幸福友善校園

卓越辦學績效

永續環境保護

永續社會共榮

附錄



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HUNGKUANG UNIVERSITY'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by HUNGKUANG UNIVERSITY (hereinafter referred to as HUNGKUANG) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025 (hereinafter referred to as the Sustainability Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/5/29 to 2026/7/3. The boundary of this report includes HUNGKUANG Taiwan as disclosed in HUNGKUANG's Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as HUNGKUANG's consolidated financial statements. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in HUNGKUANG's Sustainability Report of 2025.

RESPONSIBILITIES
The sustainability information in the HUNGKUANG's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of HUNGKUANG. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (With Reference to)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the standards.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
SGS affirm our independence from HUNGKUANG, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.
The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
HUNGKUANG has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, HUNGKUANG may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

TWLP 5008 Issue 2601

MATERIALITY
HUNGKUANG has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT
HUNGKUANG has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. In addition, it is recommended that the identified impacts be integrated into key management processes, for example, the materiality assessment process and organisational strategy, governance, goal-setting and operations.

ADHERENCE TO GRI
The report, HUNGKUANG's Sustainability Report of 2025, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Sustainability's contributions to sustainability development.

For future reporting, HUNGKUANG is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.


Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
06 July, 2026
WWW.SGS.COM



TWLP 5008 Issue 2601

二 GRI 索引表

弘光科技大學已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（由於學校營運主要為學年制，因此涉及教師、學生之資訊以 113 學年度為範圍 2024 年 8 月 1 日至 2025 年 7 月 31 日）期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示

GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
[GRI 2] 一般揭露 2021	2-1	組織細節	1-1	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	4	
	2-4	資訊重編	前言	4	
	2-5	外部保證 / 確信	附錄一、獨立保證意見聲明書	132	
	2-7	員工	3-1	43	
	2-8	非員工的工作者	3-1	45	
	2-9	治理結構及組成	1-1、2-1	13、14、30	
	2-11	最高治理單位的主席	1-1	14	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1、1-3	14、17	
	2-13	衝擊管理的負責人	1-3	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-3	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1-3	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1	30	
	2-19	薪酬政策	3-1	49	
	2-20	薪酬決定流程	3-1	49	
	2-21	年度總薪酬比率	3-1	49	
	2-22	永續發展策略的聲明	前言	5	
	2-23	政策承諾	前言	7	
	2-24	納入政策承諾	1-2、1-3、1-4、2-1	15、17、18、32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3-1	42	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-1	42	
	2-27	法規遵循	2-4	38	
	2-28	協會成員資格	1-4	19	
	2-29	利害關係人議合方針	1-4	18	
	2-30	團體協約			學校未與教職員工簽署團體協約

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
[GRI 3] 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1-5	21-24	
	3-2	重大主題列表	1-5	21、25、26	
	3-3	重大主題管理	1-5	21、27、28	

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
能源管理					
3-3 重大主題管理					
[GRI 302] 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5-2	92	
	302-3	能源密集度	5-2	92	
	302-4	減少能源的消耗	5-2	92	
水資源管理					
3-3 重大主題管理					
[GRI 303] 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5-2	97	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5-2	97	
	303-3	取水量	5-2	97	
廢棄物管理					
3-3 重大主題管理					
[GRI 306] 排放 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5-3	100	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5-3	100	
	306-3	廢棄物的產生	5-3	100	
	306-5	廢棄物的直接處置	5-3	100	

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
薪資福利					
3-3 重大主題管理					
[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	3-1	49	
[GRI 401] 勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（包含臨時或兼職員工）的福利	3-1	44、49	
人才吸引與留任					
3-3 重大主題管理					
[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	3-1	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-1	46	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-1	46	
[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	3-1	43	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3-1	49	
溝通機制					
3-3 重大主題管理					
[HK-01] 溝通機制	3-3	建立多元溝通管道，強化利害關係人參與及意見回饋機制	1-4	18	
教學品質					
3-3 重大主題管理					
[HK-02] 教育品質	3-3	精進學生專業能力與就業競爭力	4-1、4-2、4-3、6-3	58-77、123-129	

自願揭露主題

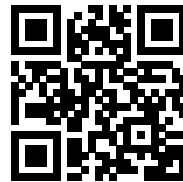
GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
[GRI 201] 經濟績效 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2-3	35	
	202-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5-1	88	
	202-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2-3、3-1	35、50	
[GRI 305] 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5-2	96	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5-2	96	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5-2	96	
	305-4	溫室氣體排放強度	5-2	96	
	305-5	溫室氣體排放減量	5-2	93	
[GRI 308] 供應商環境評估 2018	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	1-4	20	
[GRI 403] 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3-2	51	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3-2	54	
	403-3	職業健康服務	3-2	52、53	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-2	51	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3-2	51、52	
	403-6	工作者健康促進	3-2	53	
	403-9	職業傷害	3-2	54	
[GRI 406] 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3-1	44	無歧視事件
[GRI 411] 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3-1	44	無侵害原住民權利的事件

三 TCFD 氣候相關財務揭露對照表

代碼	TCFD 建議揭露事項	頁碼
治理		
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	81、82
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	81、82
策略		
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	83
TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	84、85
TCFD 2(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	86
風險管理		
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	87
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	87
TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	87
指標和目標		
TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	89
TCFD 4(b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	89
TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	90

四 TCFD 氣候相關財務揭露對照表

揭露主題	編號	指標	說明
資料安全	SV-ED-230a.1	說明識別與處理資料安全風險的方法。	圖書資訊處負責推動校內資安政策，透過宣導網站發布資訊與預警，並實施社交工程演練提升防護意識。每位教職員每年須完成三小時以上資安教育訓練。學校亦依《個資法》與國際標準，通過 ISO 27001 與 BS10012 驗證，強化資安與個資管理
	SV-ED-230a.2	說明學生個人資料在收集、使用與保存過程中的相關政策與實務作法。	弘光科技大學已訂定多項資安與個資保護相關規範，包括《資安與個資保護暨智慧財產權管理要點》，以配合政府政策並強化校園資訊安全與智慧財產權保護；《個人資料管理安全政策》，以確保個資管理符合《個人資料保護法》；以及《資訊安全政策》，明確規範資訊資產與服務流程的保護機制，並強調全校同仁皆有責任共同推動資訊安全管理。
教育品質及就業	SV-ED-260a.1	畢業率。	113 學年度畢業生畢業率為 81.85%。
	SV-ED-260a.3	就業率。	根據 113 年度調查，弘光科技大學 111 學年度畢業生畢業生就業率 85.30%。
	SV-ED-260a.6	說明針對學生債務及專案貸款違約所訂定的相關政策。	弘光科技大學學務處生活暨住宿輔導組提供學生辦理就學貸款相關服務，並設有專人諮詢窗口，清楚說明申辦流程與規範，同時加強防詐騙宣導，協助學生安心辦理貸款事宜。
行銷及招生實務	SV-ED-270a.1	說明學校在收取任何費用前，如何依政策向潛在學生揭露重要績效數據，以保障其知情權。並就該政策實施後的成效與影響。	弘光科技大學校首頁「校務資訊公開專區」，依據教育部相關政策，向潛在學生清楚揭露包括學雜費用、就學貸款資訊、就業率等重要績效數據，確保學生及家長的知情權。
	SV-ED-270a.2	因涉及廣告、行銷及資訊揭露相關訴訟所產生之金錢損失總額說明。	無
	SV-ED-270a.3	支出費用： (1) 教學及學生服務費用； (2) 行銷及招募費用。	有關 113 學年度學雜費與就學補助的相關資訊，請參閱弘光科技大學「校務資訊公開專區」中的財務專區，查閱『學雜費與就學補助資訊』。
	SV-ED-270a.4	收入來源： (1) 政府提供的學生援助資金； (2) 私人機構發放的學生貸款。	
教育及活動指標	SV-ED-000.A	本學年度實際完成註冊之新生人數總計。	113 學年度新生（含境外生）註冊人數為 3,028。
	SV-ED-000.D	人數統計：(1) 教學人員；(2) 其他全體工作人員。	(1) 教學人員：專任教師數為 264 人，兼任教師 437 人。(資料引用時間：112.8.1-113.7.31) (2) 其他全體工作人員：職員工數 249 人。(資料引用時間：職員工 113.1.1-113.12.31)



弘光科技大學 大學永續發展專區

意見回饋 GRI 2-26

本報告書以中文版本發行，並公開於弘光科技大學官方網站，若有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

地址：43304 臺中市沙鹿區台灣大道六段 1018 號

聯絡單位：弘光科技大學 永續發展辦公室

聯絡人：夏嘉梅主任

電話：+886-4-26318652 分機 6002

傳真：+886-4-26330744

電子信箱：chsia2@hk.edu.tw

歡迎掃描網頁原始附帶之 QR code 進一步瀏覽永續專區

弘光科技大學
校園永續報告書

Hungkuang University Campus Sustainability Report

2025