



03

友善校園與職場

3-1 人才培育與留任

3-2 平等多元與包容

3-3 校園安全與健康

人才培育與留任

本校之教學單位師資員額配置數除符合教育部師資質量考核基準，同時考量學生數、班級數與開設課程數(含支援共同科目)，以維護學生受教權益並提升教學品質。本校110年分別通過「國立大學資安師資員額請增及彈性薪資計畫」與大專校院學生雙語化學習計畫之「重點培育學院」，教育部分別核予3名師資員額，合計6名，以聘用資安及雙語師資；111學年度起設立「創新前瞻科技研究學院」爭取增加師資員額至多15名；於112年增設「太空系統工程研究所碩士班」，教育部核予師資員額3名。

為持續延攬優秀人才至本校服務，於110學年度訂定「競爭型專任教師員額申請及聘任要點」，請各教學單位提出具發展潛力之優秀專任教師人選，於審查通過後核給員額供申請單位聘用。

■優良教師彈性薪資獎勵

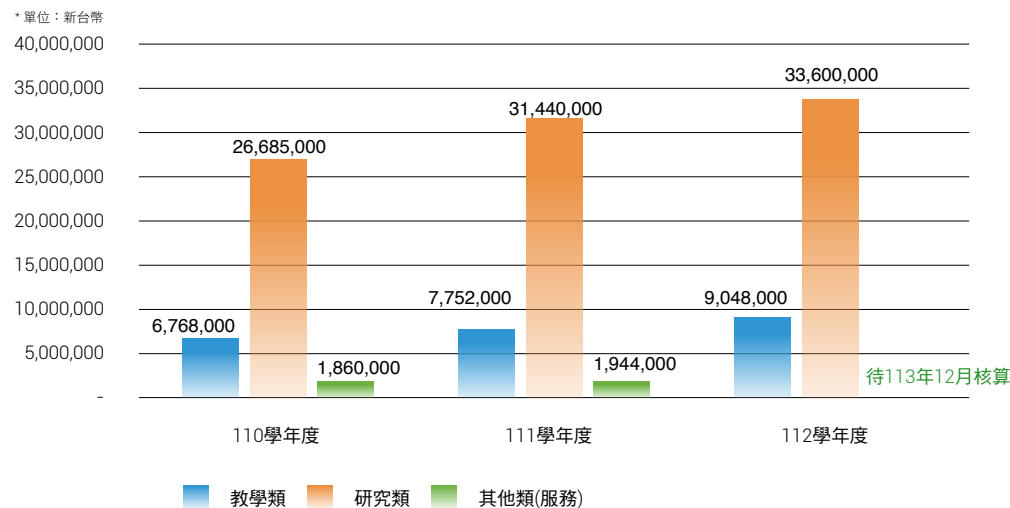
為延攬及留住國內外特殊優秀人才，本校教師、研究人員、專業技術人員及高等教育經營管理人員，就其教學、研究、服務之績效得申請支給彈性薪資，且教學、研究、服務彈性薪資得重複支給；在新進教師方面，除補助每位新進教師設備費外，具發展潛力之新聘特殊優秀研究人才，於法定薪資外亦得額外申請及發給彈性

薪資，以吸引傑出青年學者加入，改善薪資待遇，強化攬才與留才能量，從而全面提升整體競爭力與實力。另本校亦建立輔導制度及提供必要資源，以協助新進教師通過升等，對新進教師自我成長及強化學術研究能力產生積極作用。

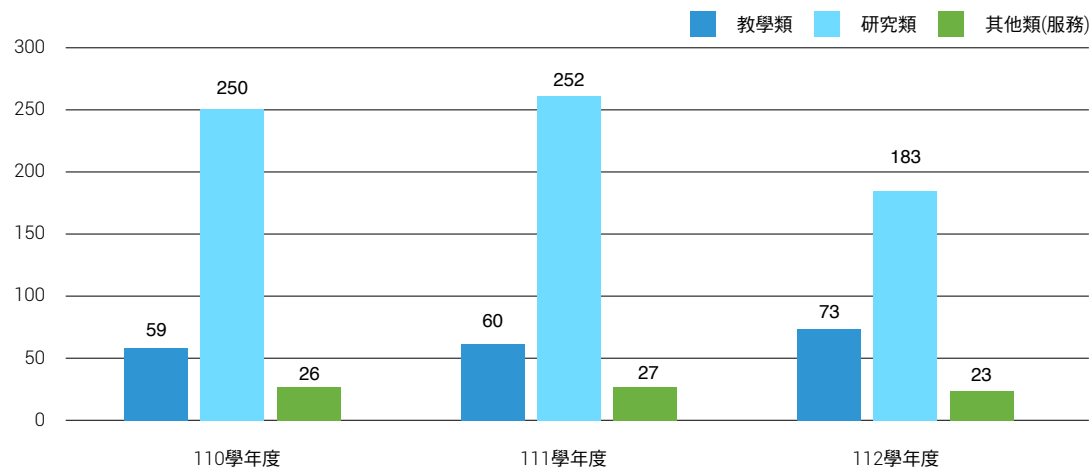
教學彈薪110-112學年度辦理概況

學年度	110學年	111學年	112學年
總補助人數	59人	60人	73人
補助總金額	676.8萬	775.2萬	904.8萬
推動子計畫	43項	42項	42項

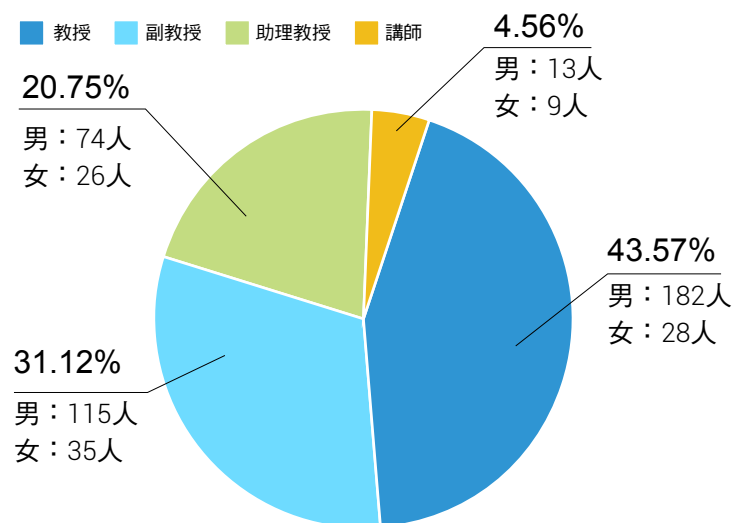
本校彈性薪資核定金額



本校彈性薪資核定人次



註：新進率為當年度新進員工總數／當年度最後一天在職員工人數



新進教職員人數及比例

類別	性別	年齡	2021年	2022年	2023年
教師	男性	30歲以下	1	1	2
		31-50歲	15	18	19
		51歲以上	0	5	8
	女性	30歲以下	0	1	0
		31-50歲	5	14	9
		51歲以上	0	1	0
	總人數(位)		21	40	38
	當年度12/31在職人數		456	472	487
	新進率(%)		4.61%	8.47%	7.80%
職員	男性	30歲以下	32	56	55
		31-50歲	43	46	33
		51歲以上	6	5	3
	女性	30歲以下	51	67	53
		31-50歲	58	72	66
		51歲以上	7	9	8
	總人數(位)		197	255	218
	當年度12/31在職人數		711	704	717
	新進率(%)		27.71%	36.22%	30.40%

註：新進率為當年度新進員工總數／當年度最後一天在職員工人數

離職教職員人數及比例

類別	性別	年齡	2021年	2022年	2023年
教師	男性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	2	4	6
		51歲以上	15	15	1
	女性	30歲以下	0	4	0
		31-50歲	1	1	5
		51歲以上	1	0	0
	總離職人數(位)		19	24	12
	當年度12/31在職人數		456	472	487
	總離職率(%)		4.17%	5.08%	2.46%
職員	男性	30歲以下	23	48	45
		31-50歲	35	61	36
		51歲以上	9	8	5
	女性	30歲以下	28	63	43
		31-50歲	73	71	53
		51歲以上	4	13	8
	總離職人數(位)		172	264	190
	當年度12/31在職人數		711	704	717
	總離職率(%)		24.19%	37.50%	26.50%

註：離職率為當年度離職員工總數／當年度最後一天在職員工人數

退休人數統計

類別	性別	年齡	2021年	2022年	2023年
教師	男性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	0	0	0
		51歲以上	15	14	11
	女性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	0	0	0
		51歲以上	0	0	2
	總退休人數(位)		15	14	13
職員	男性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	1	1	1
		51歲以上	3	1	4
	女性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	1	0	0
		51歲以上	2	5	9
	總退休人數(位)		7	7	14

■ 績效考核與升等

考核：

本校「教師評鑑辦法」規定，每3年就教師之教學、研究及產學、輔導及服務成效進行教師評鑑，作為教師升等、續聘等之重要參考，分別由相關單位訂定「教師教學成效評鑑要點」、「教師研究成效評鑑要點」、「教師輔導及服務成效評鑑要點」及對應之指標點數核算表，每（學）年依所定指標核算教師點數，各成效每3年所累計之總點數達規定門檻者，始通過教師評鑑。評鑑未通過者，依本校「教師評鑑辦法」所定停權措施辦理，並依本校「教師評鑑輔導要點」由相關單位進行輔導。本校最近一次教師評鑑為109至111學年度期間，均通過教師評鑑。

而本校「教師評鑑辦法」自98年修正後，100學年度至111學年度間已辦理4次教師評鑑，此期間有關評鑑項目、評鑑辦理方式及評鑑通過門檻等規定未曾大幅修正。為提升教師教學效能、激勵教師研究動能、推升本校教師產學合作能量、符合現今頂尖大學著重永續發展及大學社會責任等趨勢，同時有效彙整及應用教師教學、研究及產學、輔導與服務等成果數據，進行產學研鏈結與校務發展研究，本校依過去教師評鑑辦理情形，於111學年度召開2次公聽會後，進行教師評鑑制度變革，並自112學年度起實施。

教師評鑑情形

類別	項目	109-112學年度
教授	受評鑑人數	150
	通過評鑑人數	150
	未通過評鑑人數	0
	免評鑑人數	57
副教授	受評鑑人數	109
	通過評鑑人數	109
	未通過評鑑人數	0
	免評鑑人數	36
助理教授	受評鑑人數	9
	通過評鑑人數	9
	未通過評鑑人數	9
	免評鑑人數	66
講師	受評鑑人數	0
	通過評鑑人數	0
	未通過評鑑人數	0
	免評鑑人數	2
整體教師	受評鑑人數	268
	通過評鑑人數	268
	未通過評鑑人數	0
	免評鑑人數	161



升等：

本校自93年11月即已訂定「新聘教師限期升等辦法」，以鼓勵教師升等及提升研究水準，並改善師資結構。期間經多次修正，現行規定86學年度至95學年度第1學期新聘之講師及助理教授未於到職6年內、副教授未於到職8年內通過校教師評審委員會升等評審者，於次一年起不予晉薪，且不得在校內超支鐘點及校外兼課、兼職；自95學年度第2學期起新聘之教師未於上開規定期限內升等者，則不再續聘。

另本校於110學年度第1學期進行教師升等制度變革，變革後升等制度自111學年度實施以來，有效控制通過升等比率，以促進教師專業成長，變革重點如下：

- (1) 提升學院審查角色重要性。
- (2) 簡化審查程序，縮短審查時程。
- (3) 刪除外審委員資料庫。
- (4) 提高外審成績及格門檻，分數制及等第制併行。
- (5) 放寬參考著作及非屬專門著作送審規定。
- (6) 新增教學實踐研究升等。
- (7) 外審結果疑義處理方式變革。

上開本校升等制度修正，落實有效及制度化的教師成果表現審查方式，以評估本校申請升等教師表現，並確保審查過程能回應學院的專業領域特性及學校整體發展的綜觀性。

教師升等數(人)

類別	升等等級	110學年度(含專案)		111學年度(含專案)		112學年度(含專案)	
		上學期	下學期	上學期	下學期	上學期	下學期
教師	升助理教授	-	-	-	-	-	-
	升副教授	8	2	7	7	7	3
	升教授	2	4	8	4	1	7
總計		17		26		18	

職員陞遷數(人)

類別	陞遷類別		110學年度	111學年度	112學年度
職員	校務基金 進用人員	行政類	3	3	3
		技術類	1	0	2
	公務人員		3	2	2



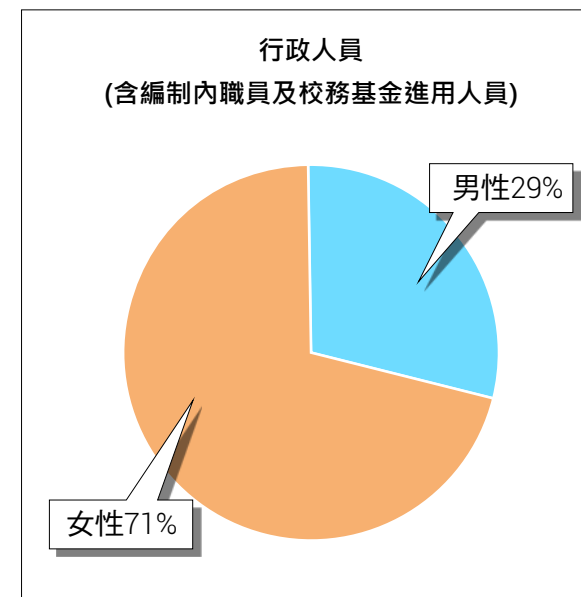
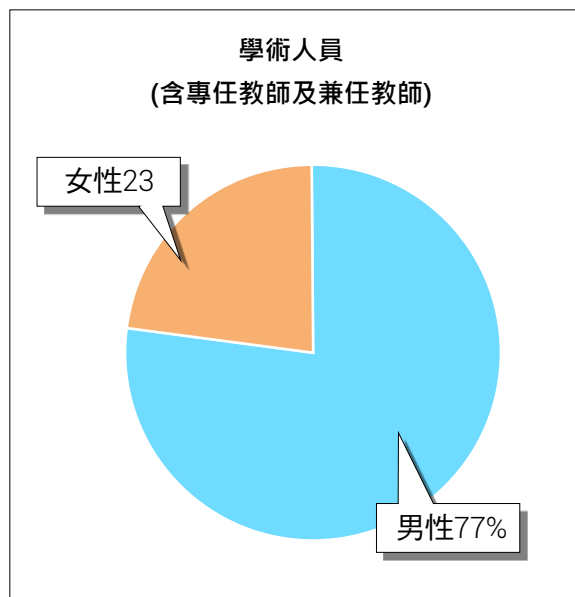
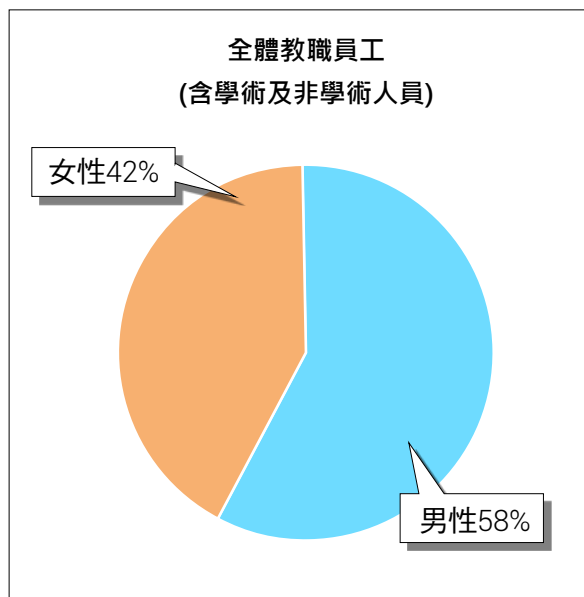
■教職員組成與分布

本校職員組成分為學術及非學術人員，由教師及職員組成，其中男性占59%，女性占41%。

本校2023年專任教師共487人，兼任教師共350人，主要分布於31-50歲及51歲以上，男女比約為3.3：1。

本校行政人力以編制內公務人員及校務基金進用人員為主，比例為1：1.4，性別以女性居多，其中校務基金進用人員年紀較輕，主要分布為31-50歲。

2023員工性別分布比例



2023年教職員工人數分布

類別		依性別統計		依年齡統計			總計
		男	女	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
專任教師	教授	182	28	3	225	259	487
	副教授	110	35				
	副教授級專業技術人員	1	0				
	助理教授	58	22				
	講師	2	0				
	舊制助教	3	2				
	專案教師	31	13				
	小計	387	100				
兼任教師	教授	28	4	1	141	208	350
	副教授	45	10				
	助理教授	87	37				
	講師	97	42				
	小計	257	93				
編制內職員	公務人員（含舊制職員）	40	77	2	72	60	134
	醫事人員	0	4				
	稀少性科技人員	1	0				
	新制助教	0	12				
	小計	41	93				
約用職員	校務基金進用人員	42	121	171	318	39	528
	約僱人員（含職代）	0	0				
	績優教師聘任之研究型教師	14	6				
	績優教師聘任之博士後研究人員	16	5				
	績優教師聘任之專業研究人員	0	1				
	專題研究計畫博士後研究人員	22	9				
	專題研究計畫專任助理。	91	201				
	小計	185	343				
勞雇型兼任人員（非學生）		8	8	5	5	6	16
軍訓教官		5	4	0	9	0	9
駐衛警察		3	0	0	0	3	3
工友、技工		24	19	0	3	40	43
總計		910	66	182	773	615	1570

員工福利與權益

為照顧本校同仁生活及提供心理支援服務，依據中央人事法規各項生活津貼補助，並依據本校員工協助方案提供同仁身體及心理支援服務。

中央人事法規：

中央各機關學校員工文康活動實施要點

中央公教人員急難貸款實施要點

公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法

子女教育補助表

公教人員婚喪生育補助表

公務人員一般健康檢查實施要點

中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表

行政院所屬及地方機關學校員工協助方案

教育部及所屬機關(構)學校員工協助方案實施計畫

公務人員留職停薪辦法

校內人事章則：

國立臺北科技大學教職員工文康旅遊活動簡則

國立臺北科技大學教職員工社團設立實施要點

國立臺北科技大學推動員工協助方案實施計畫

國立臺北科技大學教職員工生病住院慰問辦理注意事項

國立臺北科技大學專題研究計畫專任人員管理要點

國立臺北科技大學約用人員工作規則

生育支持

項目	說明
婚喪生育、 育嬰留職停薪	本校公教同仁若有婚喪生育情形，經由人事室代為申請各項生活津貼補助；勞工同仁若有生育補助情形，亦經由人事室代為申請勞工保險補助。
	主動關懷並協同仁育嬰留職停薪期間繼續投保公教人員保險、勞工保險及全民健康保險，並協助申請公教人員保險及勞工保險育嬰留職停薪津貼，以保障育嬰留職停薪期間經濟生活，留職停薪同仁復職可回復原職原薪。
	提供本校公教同仁每學期子女教育補助費補助。
	為減輕本校同仁子女托育負擔，並使同仁獲得照顧子女能量，本校已與2所托育幼兒園、2所全國性連鎖托育及課後照顧服務機構簽約，共有94個據點，本校教職員可依個人接送幼兒方便性選擇就讀地點，每年將持續開發新商家，簽訂合作契約，以保障教職員育兒權益，促進職場工作環境幸福安全。

育嬰留職停薪辦理情形

年度	享有育嬰假 留職停薪之人數			使用育嬰假 留職停薪之人數			休完育嬰假 且復職之人數			復職後十二個月 仍在職之人數			復職率	留任率
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計		
2021	5	23	28	0	23	23	0	16	16	0	16	16	69.57%	69.57%
2022	2	16	18	1	16	17	1	12	13	1	12	13	76.47%	76.47%
2023	4	6	10	1	12	13	1	4	5*註1	0	0	0*註2	38.46%	15.38%

*註1：目前5位尚在留職停薪中，故無法計算至休完育嬰假且復職之人數。

*註2：5位已復職者目前尚未在職超過12個月，故無法計算至復職後12個月仍在職之人數。

註：享有育嬰假留職停薪之人數，依據當年度因生育請休假、產假、陪產假之人數

員工福利

文康活動	為提倡教職員工正當休閒活動，激勵教學及工作情緒，培養團隊精神，本校辦理文康活動包含各類社團、體能競賽、慶生、單位聯誼活動等。教職員工社團計13個，如羽球、桌球、網球、籃球慢速壘球等球類社團、登山社、有氧舞蹈社、太極拳俱樂部、太極拳推手俱樂部、紅樓合唱團、聖經研習社及福智聯誼會等。每年辦理校運會，提供同仁專屬運動帽及運動服，並於教職員工生日發放生日賀片及禮券，及辦理單位聯誼活動，以增進單位同仁向心力。
健康檢查	提供40歲以上公教同仁每2年1次4500元健檢補助；40歲以下公教同仁及勞工同仁可參加本校每年辦理之一般健康檢查。本校並聘請特約醫師提供定期到校內看診服務。
心理健康	提供教職員工每年心理諮商晤談服務。
住院慰問	教職員工因病住院可獲新臺幣1,000元額度內補助。
哺集乳室	本校於學務處衛生保健組內設置哺（集）乳室供哺餵母乳及集乳，供本校同仁、同學及參訪本校人士使用，並哺乳時間視為工作時間。
法律諮詢	學生事務處學生輔導中心與特約律師配合，提供教職員工法律諮詢預約服務，協助解答法律問題。
保險與貸款諮詢	提供闔家安康公教員工優惠團體意外保險契約、國泰人壽團體保險、公教人員急難貸款諮詢服務。

保險

公保、健保、勞保	1. 為安定公教人員生活，辦理公教人員保險及全民健康保險，公教同仁發生失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育或育嬰留職停薪之保險事故時，協助申請公教保險現金給付。 2. 為保障適用勞動基準法同仁生活，辦理勞工保險(含普通事故保險、職業災害保險)及全民健康保險。同仁發生醫療、生育、傷病、失能、老年死亡保險事故時，協助申請勞工保險給付。 3. 全民健康保險保險對象在保險有效期間，發生疾病、傷害、生育事故時，依本法規定給與保險給付。
----------	---

退休

退休(職)金	1. 為照顧公教人員退休所得之合理性並鼓勵久任，本校公教同仁與政府共同提撥費用，建立公務人員退休撫卹基金。本人自繳提撥35%、政府補助撥繳65%，於退休時可請領退休(職)金。 2. 為增進勞工退休生活保障，本校為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。
--------	--

多元課程提供繼續教育

依本校教育訓練實施計畫，職員每人每年最低學習時數總數為20小時：

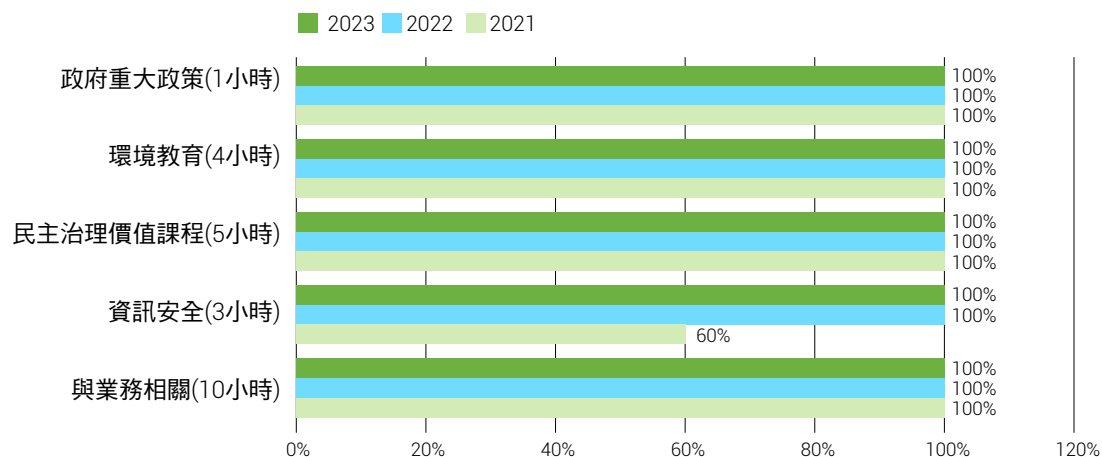
一、法定訓練時數(10小時)：

- (一) 當前政府重大政策(1小時)。
- (二) 環境教育(4小時)。
- (三) 民主治理價值課程(5小時)：性別主流化、廉政與服務倫理、人權教育、轉型正義、行政中立、多元族群文化、公民參與等。

二、與業務相關時數(10小時)：

- (一) 資訊安全(3小時)：自2021年起，納入教育訓練規劃。
- (二) 公文寫作與習作(6小時)：自2022年起，為使同仁能即時且熟悉公文寫作要領與方式，考量各類人員異動頻繁、能自由報名參加及自行安排學習時間等因素，以e等公務園+學習平台學習為佳，請現職人員、新進人員於到職後(或試用期間)3個月內，完成國家文官學院開設之公文寫作數位學習課程。
- (三) 行政院人事行政總處公務人力發展學院、教育部及其他單位開辦之課程：由各單位依業務需求派員參訓，如數位知能類實體課程、中高階人員培訓、專題式涉外業務研習等。
- (四) 特殊業務之訓練需求：各單位基於特殊業務如有訓練需求，是類受訓課程與業務相關者，經簽奉校長核可，得以公費派員參加。
- (五) 數位學習：持續辦理教育訓練實體課程，並鼓勵同仁至數位學習平臺進行數位學習，如e等公務園、臺北e大等學習平臺可供同仁學習運用。

職員各項學習時數達成率(以平均數計)



公費受訓情形一覽表

年度	公費受訓總人次	公費受訓總時數	公費受訓總金額(元)
2021	20	268	107,550
2022	33	346	86,080
2023	24	230	68,500

職員學習時數一覽表

人員別	主管人員			非主管人員		
	學習時數總數	總人數	平均學習時數	學習時數總數	總人數	平均學習時數
2021	901	14	64	8,781	260	34
2022	825	14	59	10,173	263	39
2023	673	12	56	12,116	272	44

■ 學生培育機制

學生留才機制：

為協助不同群體的入學生銜接大學課程及加強基礎學科，本校於新生入學前之暑假，辦理高中生專業基礎能力先修課程，協助申請入學新生建立專業科目知識；並辦理英文與數學輔導課程，提供科技繁星、技優與運動績優等入學生修習，穩扎該類學生的基礎學科能力。另為留用並培育本校優秀人才，建立各項學生留讀及獎勵機制，如為鼓勵大學部優秀學生繼續留讀碩士班，並期達到連續學習及縮短修業年限之目的，特訂定本校「學生修讀學、碩士一貫學程辦法」，學生各學期表現優良者，得於規定期間內向各系所提出申請，申請通過可獲得碩士班預備研究生之資格；另有大學生與碩士生逕修讀博士班之機制，如學生修滿規定修業年限，成績優異且具研究潛力，經系所推薦及校長核定後，得逕行修讀博士學位。

大學部近年申請學、碩士一貫學程通過學生平均達73%留讀本校碩士班（107學年度108人通過，96人留讀，留讀率89%；108學年度168人通過，139人留讀，讀留讀率83%；109學年度162人通過，84人留讀，留讀率52%；110學年度173人通過，留讀率俟當學年度大三生於112學年度入學後方可正確統計），頗有成效。逕行修讀博士學位近3年共計24人申請獲准（109學年度計8人、110學年度計8人、111學年度計8人）。

本校亦鼓勵及表揚學生自我訂立學習目標，多元發展並兼備良好品格與領導力，107學年度起增設榮譽學生申請獎項，獲獎者升學就讀本校碩士班前二學年度在學期間，學雜費全免，全免項目不含住宿費、計算機與網路使用(實習)費及平安保險費等費用，具清寒減免身分之學生於其減免之部分，得申請改以同數額獎學金發放，休學期間不得領，近3年共計2人符合資格（108學年度計1人、109學年度計1人）。

留讀獎勵機制

修讀碩士	大學部應屆畢業生，學業成績達系(班)名次前20%，進入本校日間部碩士班就讀者，本校提供最高10萬元之獎學金
修讀博士	逕修讀博士學位新生，經審查通過可獲當學年度學雜費全免，並提供獎學金12萬元獎勵。

碩士班留讀人數

學年度	留讀通過人數	留讀人數	留讀率
109	162	84	52.00%
110	173	121	70.00%
111	133	-	-

就業發展與產業實習：

學生職涯發展諮詢協助：奠定本校職涯輔導之策略方針—大一新生開學時即安排於「大學入門」課程內進行UCAN職能檢測與結果分析，初步檢測就業的工作知能與職能取向，同時宣導學校職輔政策與推動項目，提升大一新生班級輔導成效。另外，建構流程設置職涯輔導預約平臺，提供學生更精緻化的諮詢服務，增加一對一

預約職涯檢測輔導，提升學生自主式探索自己的志趣，讓未來入職前的步調更為明確，而非被動式教育與輔導機制。

計畫結合職涯輔導相關課程—將「大專校院學生職涯發展教材」內容教材融入預計學期四門課程中，涵蓋本校的「大學入門」課程，學習進入職場前的規劃與工程倫理；「生涯發展與選擇」、「職場倫理」二門課程融入職業品德自我要求的職能敏感度與各種社會責任、溝通表達的承擔能力訓練；最後專業課程導入學長姊講座討論社會議題與分享，成就專業人員的素養與觀察力，並具備專業學理和技術，續而畢業後與職場接軌。

提供多領域探索/自我優勢的職涯活動——系列職涯輔導活動鼓勵學生參與「企業說明會、職涯發展專題講座、企業參訪、企業實習」等，拓展本計畫的涉略範圍，期能獲得學校系所的支持與推廣；同時，邀請業界專家主管當面試官，協助一對一輔導面試實戰與履歷修改，讓社會職場新鮮人能得到更好的準備，俾利強化自我優勢與競爭實力。拓展學生鏈結企業發展趨勢、了解就業勞工權益、吸取職人經驗，開發自我優勢的表現機會。



職涯諮詢 - 職涯能力培訓課程

2023年學生生涯發展相關活動辦理情形

項目	辦理情形
職涯探索	35場
	大一共35班
職涯講座	16場
	共1236 (人次)
職涯諮商	完成諮詢共24 (人次)
就業博覽會	進駐廠商180 (家)
	學生參與3800 (人次)
	廠商徵才說明會47 (場次)



職涯講座 - 大學入門



外參訪 - 分子系雙鍵化工

校外實習

為奠定本校實務研究型大學之核心理念，加強學生實務能力，本校於校內推動技術扎根計畫，積極落實學生校外實習，99年起特訂定「國立臺北科技大學學生校外實習辦法」。自101學年度日間大學部入學新生開始，全面實施校定共同必修2學分之校外實習課程，培養學生務實致用之觀念與能力，縮短產學落差。不僅大學部學生要實習，也推動「校外實務研究」專業選修課程，鼓勵碩博士生赴業界進行與其研究相關的實習工作，除發展學術理論外更擁有業界實務經驗，以培育出學養精湛且具有實務技能之高階專業人才。

2023年辦理產業實習情形

實習機構數	781(家)
學生參與	1455(人次)

畢業生流向調查

臺北科大為追蹤畢業生學習成效，了解學生畢業後發展現況，配合教育部「大專校院畢業生流向追蹤作業」，以本校「畢業生流向問卷調查系統」，追蹤校友畢業後職涯發展狀況與回饋意見。

112學年度調查110學年度畢業生畢業後一年畢業生動向

類別	進修	就業	服役	考試	其他	問卷回收率	追蹤就業率
比例	21.19%	71.16%	1.1%	4.06%	2.49%	81.58%	96.67%

112學年度調查108學年度畢業生畢業後三年畢業生動向

類別	進修	就業	服役	考試	其他	問卷回收率	追蹤就業率
比例	3.85%	91.64%	0.9%	2.42%	1.19%	72.54%	98.73%

112學年度調查106學年度畢業生畢業後五年畢業生動向

類別	進修	就業	服役	考試	其他	問卷回收率	追蹤就業率
比例	0.94%	97.64%	0.09%	0.76%	0.57%	65.89%	99.42%

平等多元與包容

人權政策

教職員工選、用不產生歧視

本校依「性別工作平等法」及「就業服務法」等規定對於教職員工之招募、甄試、考績、陞遷、薪資給付、退休等，不因種族、宗教、性別、性傾向與年齡等因素，給予不利益對待之歧視行為。

保障兩性薪資平等

本校依「性別工作平等法」規定，對受僱者薪資之給付，並不因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由，對於表現優異者予以獎勵或晉薪一級。每年皆會辦理年終考核，依考核結果核發考核通知書，並載有薪級，受考人如對考核結果不服，得依規定提出申訴。

友善職場環境

1. 依「國立臺北科技大學教職員工加班注意事項」及「國立臺北科技大學約用人員工作規則」規定，每人每日加班不得超過4小時，每月不得超過20(或46)小時，加班後均得申請加班費或補休，並無強迫勞動或奴役行為，另本校無進用童工；另實施職員工彈性

上下班時間為1小時（上班08：00至09：00、下班17：00至18：00），並實施寒暑假制度；依「性別工作平等法」之規定，教職員為撫育未滿3歲子女，得向本校請求每天減少工作時間1小時。

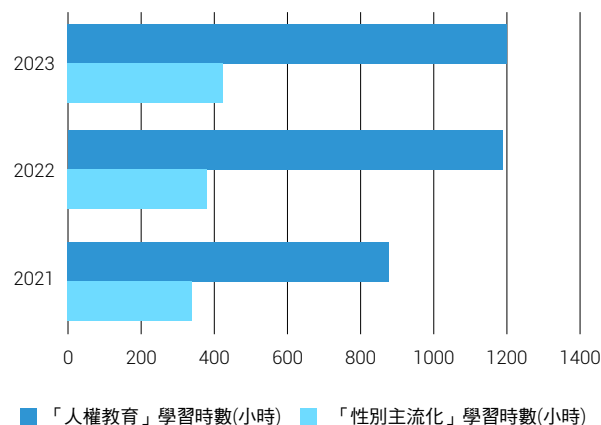
2. 本校依「教師請假規則」及「公務人員請假規則」規定，給予教職員產前假8日、娩假42日、陪產檢及陪產假7日，復依「國立臺北科技大學約用人員工作規則」規定給予約用人員產檢假7日、產假8週、陪產檢及陪產假7日；另設置哺集室提供教職員及來訪外校人士使用；本校與托兒機構(臺北市私立丘山幼兒園、臺北市私立衛理幼兒園)及全國性連鎖幼兒園及安親學校(何嘉仁國際文教：全國幼兒園41所、全國安親學校49所、快樂瑪麗安：全國幼兒園16所、全國安親學校14所)簽約，提供多樣化幼兒學校及安親學校優惠方案，建立友善生養的支持環境

3. 依「國立臺北科技大學教師申訴評議委員會組織及評議要點」及「國立臺北科技大學職員申訴評議委員會設置及評議要點」規定，本校教職員工對於學校所提供之工作條件或所為之管理措施認為有不當者，例如薪資之給付、工作配置、陞遷或考績等權利事項，得依規定提出救濟；另依「國立臺北科技大學教職員工工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「國立臺北科技大學性騷擾防治申訴及調查處理要點」設置

職場性騷擾申訴管道，以維護員工之權益。相關保護管道並公告於本校人事室法規專區，供教職員工瞭解運用。

鼓勵同仁參加性別平等及人權教育 相關課程：

近3年學習時數總計達4,392小時，其中2021年計1,213小時、2022年計1,561小時、2023年計1,618小時。



■ 職場多元與包容性

依身心障礙者權益保障法第38條第1項規定，公立學校員工總人數在34人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數(公保加勞保人數)百分之三，本校除依規定進用人數外，均有超額進用情形。依原住民族工作權保障法第4條第1項規定，公立學校位於非原住民族地區，其僱用約僱等5類人員之總額，每滿100人應有原住民1人。本校位於非原住民族地區，所僱用約僱五類人員，歷年按月均未超過一百人，爰應進用人數為0，目前進用之原住民員工共計7人。本校為維護職場多元性，員工之進用並無族裔、年齡、性別及性取向等限制。

原住民及身心障礙員工人數

類別	2021		2022		2023	
	原住民	身心障礙	原住民	身心障礙	原住民	身心障礙
應進用	0	61	0	59	0	59
已進用	9	69	9	62	7	63
缺額	0	0	0	0	0	0
進用率	-	113%	-	105%	-	106%

外籍專任教師比例

類別	110學年度		111學年度		112學年度	
	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
外籍職專任教師	7	1.54%	9	1.91%	10	2.06%
外籍職兼任教師	14	3.02%	11	2.61%	11	3.14%
總計	21	2.29%	20	2.24%	21	2.51%

■ 聆聽校園聲音

EAP員工協助方案：

本校訂有「國立臺北科技大學推動員工協助方案計畫」，並於人事室首頁設置「員工協助方案」專區。2022至2023年度每年辦理「需求調查」，依同仁工作面、生活面及健康面需求最高之項目，辦理協助活動，參加總人數逐年增加。各場次協助活動辦理完竣後，均辦理「滿意度調查」，俾使辦理之活動切合同仁需求。每年另辦理「整體滿意度調查」，蒐集同仁之回饋意見，整體滿意度呈上升趨勢，透過系統性管理，協助員工解決工作、生活與健康方面的問題，以提升工作效能。

本校提供教職員工心理晤談服務，為兼顧保密性、專業性及時間上之彈性，2022年特別規劃設置「教職員工專屬諮商室」，並設計「教職員工心理晤談線上預約系統」，同仁一經線上預約後，即由專人全程保密安排本校聘任之兼任心理師，提供專業、安心的服務。

年度	員工協助方案整體滿意度				
	非常滿意	滿意	尚可	不滿意	非常不滿意
111	54%	22%	17%	4%	3%
112	50%	31%	16%	2%	1%



勞資會議：

本校適用勞動基準法人員，得經由選舉，推派勞方代表，與資方代表定期召開勞資會議，與資方代表進行討論，藉由此一溝通互動機制，促進勞資合作，以增進學校內勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識。自2021年至2023年共召開12次勞資會議，經由勞方代表提出勞方權益相關之議題(如工時、加班、特別休假及退職金提撥等議題)，經由協商後取得共識。

期末座談會(教師/職員)：

為與校內教職員工建立順暢溝通管道，每學期期末召開校長與教師期末座談會、校長與職員工期末座談會，提供教師及職員工充分反映訴求、表達意見之管道。



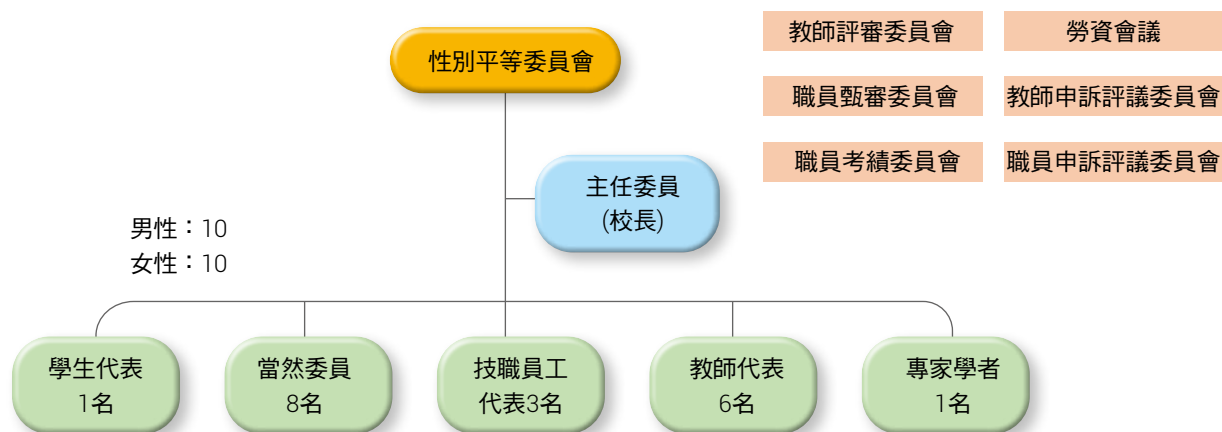
校長有約(學生)：

本校自108年起，推動校長有約座談會，學生自治會主動蒐集校內學生意見，透過每月一次的校長有約，與校內行政單位充分溝通消弭新措施推動時學生因不理解產生之反彈，以深入了解學生對於學校現況之想法與意見，做為各項施政措施之參考與改進意見，自110年起共計辦理13場(統計至113年2月止)。

■ 性別平等

臺北科大的職場性別與平等責任，充分展現於各委員會的組成。為保障性別的實質平等性，本校設置委員會時皆遵循相關會議設置要點規定，以任一性別比例不得低於三分之一為原則，使不同性別者皆有代表可以從不同面向發表意見，並確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程，促進決策參與的性別平等。

性別平等委員會架構



職場與性平相關委員會

- 教師評審委員會
- 職員甄審委員會
- 職員考績委員會
- 勞資會議
- 教師申訴評議委員會
- 職員申訴評議委員會
- 性別與平等委員會

性平申訴案件數與後續處理流程與結果

一、性平案件調查處理分為二種，第一種為申請調查（被害人或法定代理人）、第二種為檢舉調查（任何人），相關處理程序依照性別平等教育法、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定、本校性騷擾防治申訴及調查處理要點及本校性別平等教育實施規定。

二、校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

1、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

2、接受八小時之性別平等教育相關課程。

近三年通報性平案件

年度	2021	2022	2023
案件通量	17	23	25
處置情形	11	7	17

員工薪酬

臺北科大教師及公務人員待遇各依教師待遇條例及公務人員俸給法相關規定辦理，教師部份並有教學、研究及服務彈性薪資。

校務基金契約進用工作人員依本校「契約進用工作人員薪級表」核給薪給，並依「工作加給表」核給專業加給；績優教師聘任研究人員依本校「獎助研究及產學績優教師聘任研究人員辦法」所訂之本校「研究人員薪級參考表」之博士後研究人員薪給起聘。

計畫專任人員(含博士後研究人員及專任助理)之工作報酬依本校「專題研究計畫專任人員工作報酬參考表」於各該計畫經費編員工薪酬列之額度內覈實支給。但經計畫主持人或用人單位綜合考量專任人員之計畫工作內容、專業技能、預期績效表現及學經歷年資等內涵，另訂工作報酬且業經各計畫補助(委辦)機關明確核定金額，則同意於計畫內支用相關人事費用。前開人員最低薪資與該年度基本工資比值皆大於1。

勞僱型兼任助理、教學助理、工讀生及臨時人員等支領時薪制人員，其支領時薪皆大(等)於該年度基本時薪。

2023年員工薪酬比：

全時職員	男性	1.15
	女性	1

註：因本校從事專業研究及技術相關人員以男性比例居多，整體男性薪酬比較女性高。

2023年最高薪酬與員工年度總薪酬比率：

最高薪酬與員工薪資中位數之比率	3.76
薪資成長比率	0.99

註1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的比率。

註2：年度總薪酬比率之增加百分比 = 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 / 所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數增幅比率。

近三年員工薪資數據

			2021		2022		2023	
			薪資平均數	薪資中位數	薪資平均數	薪資中位數	薪資平均數	薪資中位數
績優教師聘任研究人員	研究型教師	男性	72361	71985	71161	70985	71308	73310
		女性	73591	72000	71588	71985	75017	74350
	博士後研究人員	男性	58367	57680	58939	58710	59326	58920
		女性	58710	56650	64890	64890	59776	58920
	專業研究人員	男性	50000	50000	80100	78300	0	0
		女性	71500	71500	65000	65000	71500	71500
計畫專任人員	博士後研究人員	男性	64902	60000	62176	60000	67008	62400
		女性	63067	62000	63114	60000	66745	69985
	專任助理	男性	49528	44375	42287	39500	46932	42520
		女性	39751	38000	41544	39000	43089	40560
契約進用人員	契約進用人員	男性	42929	40500	41664	38730	43327	41030
		女性	41937	41450	40896	39540	43803	42070

校務基金及計畫進用人員薪酬分布占比：

校務基金及計畫進用專任人員薪酬分布佔比表

薪資級距 (新台幣)	績優教師聘任研究人員		計畫專任人員				契約進用工作人員	
			專任助理		博士後研究人員			
	人數	佔總人數百分比	人數	佔總人數百分比	人數	佔總人數百分比	人數	佔總人數百分比
80,001以上	2	4.76%	5	1.71%	3	9.68%	0	0.00%
70,001-80,000	12	28.57%	2	0.68%	5	16.13%	0	0.00%
60,001-70,000	12	28.57%	15	5.14%	18	58.06%	6	3.68%
50,001-60,000	15	35.71%	22	7.53%	4	12.90%	24	14.72%
40,001-50,000	0	0.00%	124	42.47%	1	3.23%	75	46.01%
30,001-40,000	1	2.38%	124	42.47%	0	0.00%	57	34.36%
26,400-30,000	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	1.23%
總計	42	100%	292	100.00%	31	100%	163	100%

註 1：1 名績優教師聘任研究人員在職月支總薪額 3 萬至 4 萬元者，係軍職退伍後再任本校職務，依陸海空軍軍官士官服役條例第 34 條規定第 1 項規定，月支總薪額超過公務人員委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額，2023 年為 3 萬 4,470 元，停止領受退休俸，至原因消滅時恢復之。

註 2：1 名契約進用工作人員在職月支總薪額 26,400 元至 3 萬元者，係公務人員退休後再任本校職務，依公務人員退休資遣撫卹法第 77 條第 1 項規定，退休人員再任由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之機關（構）、學校或團體之職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資（2023 年 26,400 元），停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之。

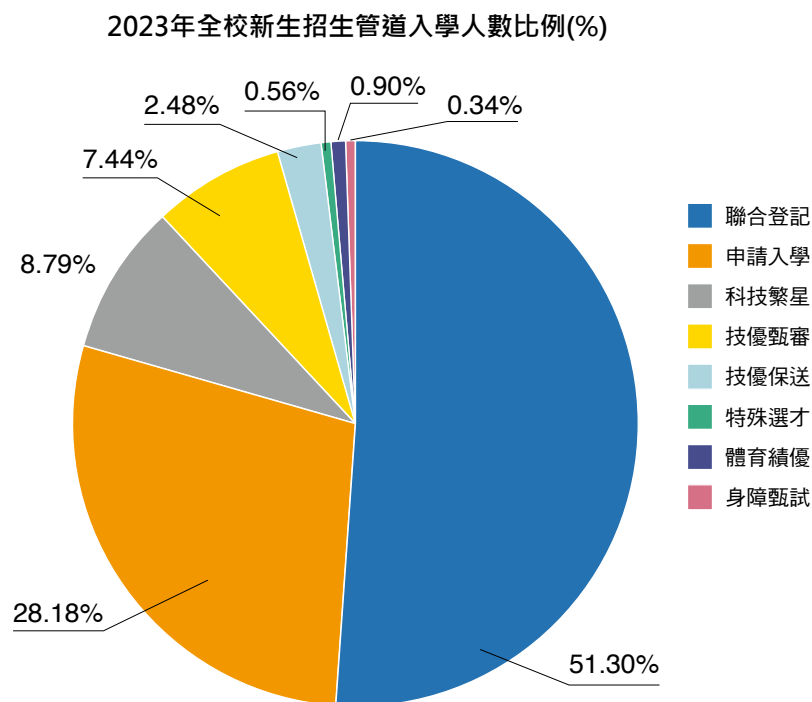
校務基金及計畫進用專任人員最低薪資及基本工資比值：

年度			2021	2022	2023
聘(僱)人員類別			各類型人員最低薪層：基本工資(基本工時)		
專任人員(月薪)	績優教師聘任研究人員	研究型教師	2.92	2.57	2.23
		博士後研究人員	2.36	2.33	2.23
		專業研究人員	2.08	2.65	2.71
	計畫專任人員	專任助理	1.04	1.00	1.27
		博士後研究人員	1.98	2.22	1.58
	契約進用人員	契約進用工作人員	1.35	1.12	1.23
兼任人員(時薪)	勞僱型兼任助理、教學助理、工讀生及臨時人員		1	1	1
法定最低基本薪資(基本工時)(新臺幣)			24000(160)	25250(168)	26400(176)

多元入學方案

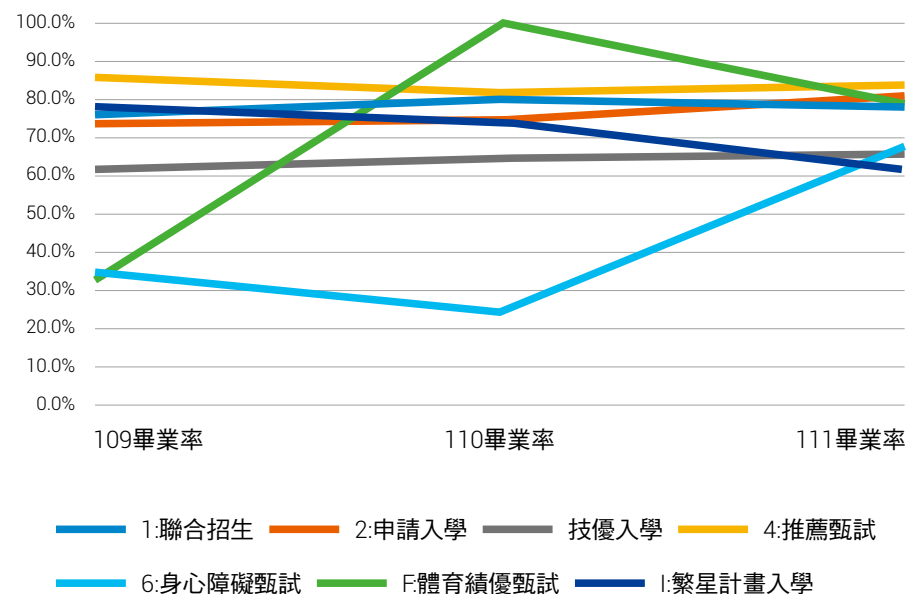
日間部大學部設有九個招生管道，提供多元群體就學機會；其中申請入學、甄選入學不單僅以入學考試成績為選才依據，加之輔以學生高中職歷年的學習歷程和專業表現等資料，綜合評估入學資格；而科技繁星入學提供不分群招生類別，期使任何有潛力的技高學生，不受城鄉距離與專業類別限制，皆有機會接受高等教育；另為培育多元競爭力人才，在技優保送、技優甄審及體育績優招生管道提供表現傑出的學生錄取機會，本校並向教育部申請辦理「技專校院技優領航計畫」，開辦機電技優領航專班及推行各項學業輔導措施，讓學生兼顧技術與學業，確保順利畢業並銜接就業，未來進入相關產業一展長才。大學部九個招生管道近三年之在校人數，各入學方案皆有一定人數比例，顯示本校透過多元入學招生，所擬定的招生策略有效涵蓋不同群體之入學需求。於2021至2023年各入學管道之畢業率中，科技繁星與技優入學生的畢業率有略為提高，代表本校精心營造的就學環境與提供的各項輔導措施，讓學生得以安心就學及順利完成學業。本校為推動招生多元化與專業化，藉由校務研究，剖析及追蹤各招生管道入學生之差異性與學習表現，作為調整學制班別及招生名額之依據。

各招生管道人數比例(學年度)



各招生管道畢業率(學年度)

各招生管道2021-2023年應屆畢業率



完善弱勢生協助機制

面對世界局勢瞬息萬變，貧富差距擴大，弱勢學生比逐年攀升，本校為善盡大學社會責任，積極整合各項資源，完善弱勢學生輔助機制，已訂定相關招生、補助、獎勵、輔導機制，基於學生家庭背景、學習條件不同，增加經濟弱勢學生之招生方案、選課辦法。同時整合各類補助資源，除辦理各項低收、中低收及經濟弱勢等學雜費減免並提供學習型生活助學金、住宿優惠以及工讀助學金等資源，同時爭取各類獎助學金以減輕同學就學負擔、專心向學。另針對身心障礙學生，訂定「個別化支持計畫」建置全方位協助機制，使其無論學習或生活都能獲得照顧。



就學輔導執行績效

類別	項目	2023年執行情況
生活助學全面化	學雜費減免	111-2學期補助713人，補助13,651,527元；112-1學期補助758人，補助14,337,177元。
	弱勢助學	2023年總補助1471人次，總補助27,988,704元
	生活助學金	2023年總補助160人，總補助2,683,000元
	住宿減免	2023年總補助67人，總補助金額644,850元
	就學貸款	111-1學期申請人數合計1,321人，39,039,616元 111-2學期申請人數合計1,293人，37,507,249元 總計2023年申辦就學貸款人數為2,614人次，總金額達76,546,865元。
	校外租金補貼	111-2學期補助17人，補助313,320元；112-1學期補助20人，補助488,400元。
	緊急救助	2023年「教育部學產基金」，補助13人次，總補助26萬元。 2023年「本校急難慰問濟助金」，總補23人次，總補助38萬9,000元。
學習獎勵多樣化	還願助學金	2023年累計募集127,000元，結餘4,950,015元備以支應因經濟困難而無法就學之弱勢學子。
	隆玉獎學金	2023年總獎助91人次，總獎助455萬元。
	琢玉獎助金	2023年總獎助748人、總獎助640人次、總獎助9,801,670元。
輔導諮商數位化	線上諮商預約	2023年「初談預約」，共計479人次；2023年「諮商預約」，共計2924人次。
	三級預防輔導	2023年「心理衛生推廣活動」，共計46場次、參與共計3406人次 2023年「新生高關懷篩檢」，受測共計2794人，篩檢率17.4% 2023年「精神科醫師諮詢」，共計30人。
	導師輔導	2023年「全校導師暨教師會議」，共計2場次、參與共計639人 2023年「全校導師暨教師輔導知能研習」，共計12場次，參與共計713人次。
	同儕輔導	2023年「原住民學生課業輔導(含多益課程)」，共計11人。 2023年「原住民學生申請校內外各類獎助學金」，共計56人。 2023年「原委會原住民學生獎助學金」，總獎助20人，總獎助28人次，總獎助684,000元。
	職涯輔導	2021年「特殊教育職涯輔導活動」，共計8場次，參與共計117人次 2022年「特殊教育職涯輔導活動」，共計6場次，參與共計59人次 2023年「特殊教育職涯輔導活動」，共計11場次，參與共計80人次 2021年「特殊教育個別化轉銜計畫(生涯輔導)」，參與共計198人次 2022年「特殊教育個別化轉銜計畫(生涯輔導)」，參與共計212人次 2023年「特殊教育個別化轉銜計畫(生涯輔導)」，參與共計210人次 2021年「特殊教育休學及畢業生職涯關懷」，參與共計39人次 2022年「特殊教育休學及畢業生職涯關懷」，參與共計46人次 2023年「特殊教育休學及畢業生職涯關懷」，參與共計46人次
	社團輔導	2023年鏈結「品德教育之學生活動」，共計663場次，參與共計22,442人（校內師生21,391人，校外參與人數1051）。
	課業輔導(安心學習方案)	2023年總獎助100人、總獎助26人次、總獎助290,000元。

學分減修規定

本校依學生學習條件不同，特修訂選課相關規定，以保障弱勢學生學習權益：

- 一、本校學生選課辦法第2條第4項規定，身心障礙學生、符合教育部規定條件之大學運動績優學生、技優保送及技優甄審入學生每學期至少修習六學分。符合前項條件而減修學分學生人次如下：110學年度計13人、111學年度計30人、112學年度計11人。
- 二、本校學生選課辦法第2條第7項規定：「學生遇有特殊情況(如個人重大傷病),應檢具完整證明,經系所主管及教務長同意每學期得減修三至六學分,惟一、二、三年級仍應至少修習九學分。四年級學生已修滿各系規定畢業應修科目與學分數,經系主任同意得減修學分,惟每學期仍應至少修習一門課程」。符合前項因個人重大傷病而減修學分學生人數如下：111學年度計1人、112學年度計3人。

強化學習輔導措施

- 一、本校提供系所及學生即時通報管道，自111學年度第1學期建立「學習輔導通報平台」，學生如遇學業困境至所屬系所反映並尋求共學輔導或轉系資訊等，各系所教職員可至「學生學業輔導通報平台」<https://oaa.ntut.edu.tw/p/423-1008-2916.php?Lang=zh-tw>或掃描QR CODE進行通報，以適時轉銜輔導。平台通報共學輔導需求學生111學年度計6人、112學年度第1學期計7人。
- 二、本校建立及優化被預警學生學業成績觀測機制，被預警學生可透過學業成績查詢了解被預警科目及原因，以調整學習方向。另提供導師學習成績低落學生名單，透過導生互動提供學生關懷及學習輔導。凡「被預警科目（學分）達該學期修習科目學分數二分之一（含）以上」情形，通知系所及導師及寄發通知給學生及家長，並一併寄送「共學輔導試辦方案」課業輔導相關措施，鼓勵學習困難有協助需求之學生申請，以期被預警學生能在學習成效上有顯著之進步。

身心障礙生外語檢定補助

本校針對弱勢學生之英文及其他外語能力相關措施如下：

放寬英文畢業門檻	本校身心障礙學生經本校學生事務處資源教室及相關單位審查評估其個別特殊情況，得免參加外部英語檢測，逕修習一門「專業職場英文銜接計畫」系列課程，修習成績及格，視同通過英語能力畢業門檻，或得免受英語能力畢業門檻規定之限制。110學年度資源教室協助辦理逕修習一門「專業職場英文銜接計畫」系列課程通過共計4人；111學年度計2人；112學年度計3人。
補助校外檢定費用	針對本校低收入戶、中低收入戶、身心障礙學生參加本要點所列各款外語檢定測驗者，得檢附相關證明及繳費收據正本申請報名費核實補助，以二次為限，每次上限新台幣4,000元。110學年度中低收入戶計2人；111學年度中低收入戶計1人；112學年度中低收入戶計0人。
外語能力檢定獎勵金	為鼓勵本校各學制學生增強外語能力，獎勵本校學生於在學期間參加外語能力檢定考試，符合各級獎勵標準者。針對本校低收入戶、中低收入戶及身心障礙學生通過本要點所訂各類各級外語檢定考試，得申請考試報名費核實補助，上限4,000元，以一次為限，唯不得重複請領。109學年度申請計3人；110學年度申請計2人；111學年度申請計4人；112學年度申請計0人。

甄試交通補助

為鼓勵經濟或文化不利學生報考本校，特訂定本校「辦理學生參加本校升學活動旅費補助作業要點」，補助是類學生至本校面試、筆試等甄試活動，以及入學本校後參加新生暑修課程之交通住宿費用等，以減輕其經濟負擔，提高學生報考本校動機。甄試交通補助自開辦以來補助經費從58,000元提高到140,000元，2021至2022年因疫情影響，為了減少學生到校參加甄審面試搭乘交通工具移動的風險，取消到校甄審、模擬面試、招生說明等相關活動，疫情趨緩後截至2023年協助經濟不利學生參與第2階段面試服務共計36位學生，支出經費42,641元。

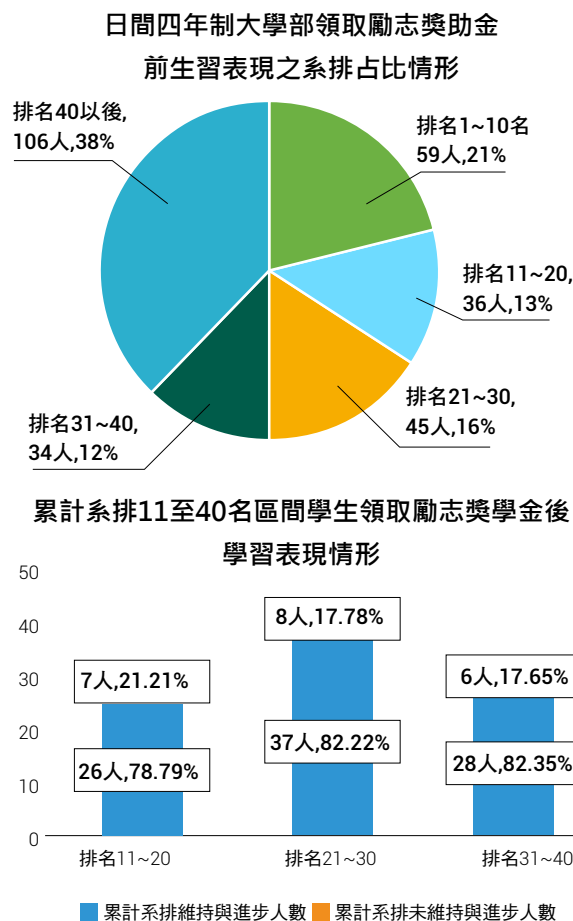
琢玉計畫

為獲得更多教育資源幫助經濟與文化不利學生，本校極力爭取教育部高等教育深耕計畫，本計畫配合教育部「大專校院弱勢學生助學計畫」，於適當招生管道提撥招生名額及招生簡章載明優待加分條件，以協助弱勢學生順利就學；同時補助其大學甄試面試之報名費、交通費及住宿費，其辦理成效極佳；其中，課程學習與就學輔導機制為協助經濟或文化不利學生之核心重點，本校建立單一窗口及網站整合各項助學輔導相關資訊，提供學生多面向的生活與經濟扶助，透過獎助學金的方式補助是類學生，使其能安心就學。

此計畫包含許多種類的輔導方案，分別有學業類、證照類、國際類、參賽類及職涯類，目的即為了讓經濟或

文化不利學生可同時兼顧課業與生活所需，進而提升其就讀與受輔導之比例。從每年的琢玉生意見調查結果分析得知，受獎助之學生對於學校的輔導措施呈現高滿意度。

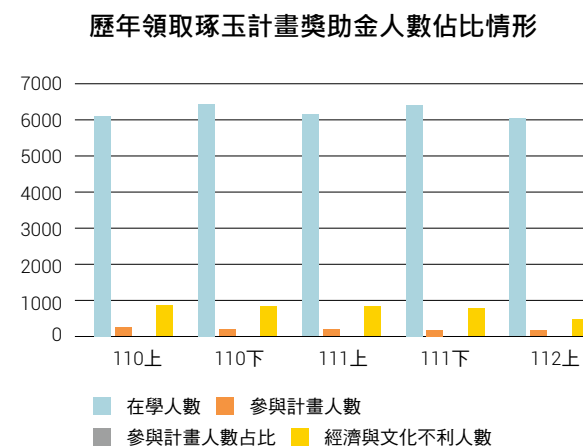
琢玉生成績進步情形



琢玉計畫辦理情形

年度	2021	2022	2023
獎助人次	1,518	1,023	640
獎助人數	833	453	422
獎助經費(元)	10,715,400	10,876,280	9,801,670

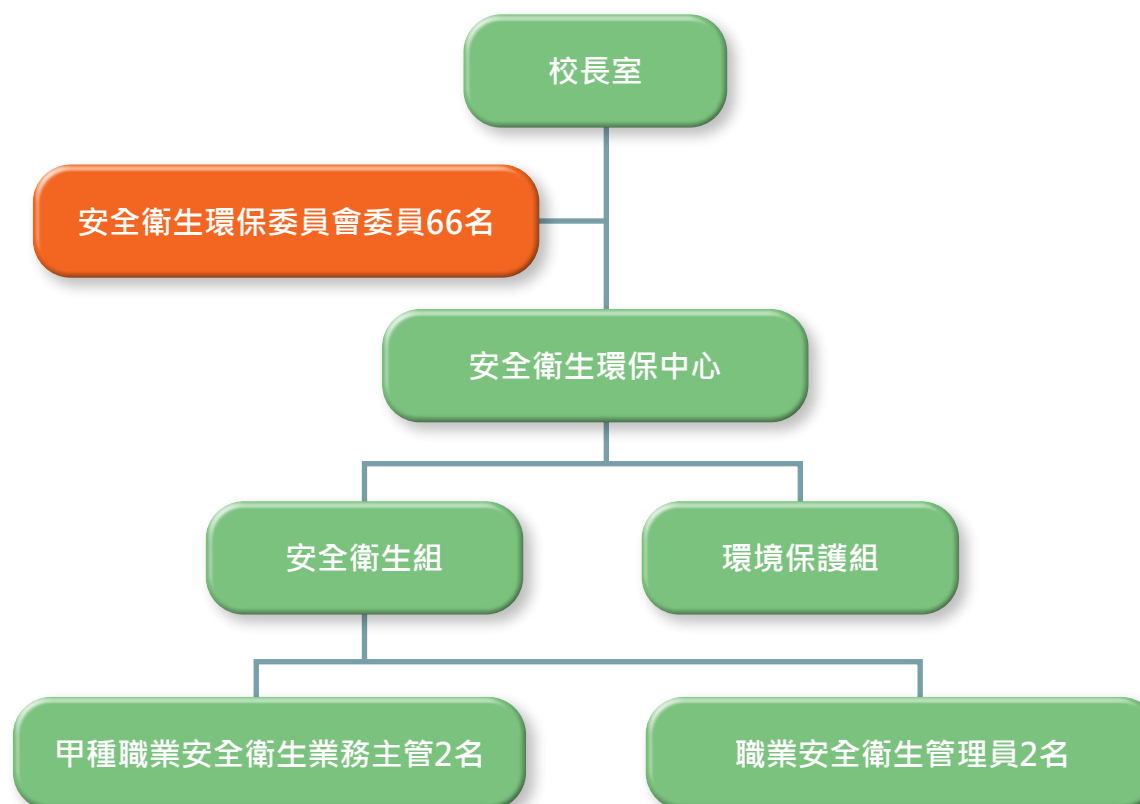
獲輔導弱勢生比例



校園安全與健康

本校「安全衛生環保委員會」為校園安全與衛生最高指導單位，委員會由校長擔任主任委員，副校長擔任副主任委員，成員包含由各學術與行政一級主管及相關職務人員組成之指定委員，及由教職員工推派之遴選委員，每三個月召開一次委員會，制定相關管理政策，並督導本校安全職業安全衛生計畫的推行。為維護校園安全衛生工作，本校安全衛生管理體系每年訂有年度「安全衛生管理計畫」由本校各單位依其權責據以實施，保障校內學生、教職員、訪客、承承包商等關係人之安全與健康，避免發生職業災害。除定期實施安全設施檢查，並定期辦理衛生教育訓練課程，落實安全衛生管理。職業安全衛生管理經教育部審查結果成效卓著。本校每個月均有統計職業災害事故陳報勞動部，2023年均未發生職業災害事件。

安全衛生環保委員會推動架構



2023 校園安全衛生管理計畫實施項目

實施項目		管理方式	實施單位
危險性化學品標示及通識	落實危害通識計畫	依本校『危害通識計畫』辦理。	各單位
	更新、維護危害物質清單		
	其他必要防災措施		
有害作業環境之採樣策略規劃及測定	實施作業環境監測	依本校『作業環境監測計畫』辦理。	安全衛生環保中心、各使用化學品系所、環測機構
採購管理、承攬管理及變更管理事項	採購管理	依本校『採購安全衛生管理辦法』辦理	各單位
	承攬管理	依本校『承攬商安全衛生管理辦法』辦理	
定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	定期檢查、重點檢查、作業檢點	依本校『自動檢查計畫』辦理	安全衛生環保中心與各單位
	作業現場巡視		
安全衛生教育訓練	新進教職員工與學生安全衛生教育訓練及其在職教育訓練	依本校『教育訓練實施辦法』辦理	安全衛生環保中心與各單位
	異動教職員工及學生安全衛生教育訓練		
	職業安全衛生在職教育訓練(法定回訓)		
	特殊有害作業或危險性機械設備操作教職員工與學生安全衛生教育訓練及其在職教育訓練		
	急救人員訓練及其在職教育訓練		
個人防護具之管理	安全衛生防護具一般原則、配戴時機、防護具選擇、清潔與保管、使用期限之管理	安全衛生防護具領用及保管紀錄	安全衛生環保中心與各單位
健康檢查、健康管理及健康促進事項	新進勞工體格檢查	職醫及職護安排健康檢查及實施健康管理	安全衛生環保中心與各單位
	在職勞工定期健康檢查		
	在職勞工特殊健康檢查(含夜間工作及特化作業)		
	職醫到校健康服務		
安全衛生資訊之蒐集、分享及運用	安全衛生資訊之蒐集	至勞動部、教育部及其附屬單位等相關網站，蒐集資訊	安全衛生環保中心與各單位
	安全衛生資訊之分享	透過網頁公告進行宣導	
緊急應變措施	急救與緊急應變演練、訓練	依本校『緊急應變計畫』辦理	安全衛生環保中心與各單位
	急救箱及藥品補充		
職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析	職業災害等事故調查處理與統計分析	1.安環中心訂定及修正災害通報及初步調查報告表 2.災害發生單位依規定填寫報告表並陳核	安全衛生環保中心與各單位
其他安全衛生管理措施	職業安全衛生管理計畫修訂	本計畫應逐年檢討修正並公告實施。	職業安全衛生管理人員/安全衛生環保中心

全衛生教育訓練與員工健康檢查辦理情形

項目	辦理情形
安全衛生教育訓練事項	● 共辦理4場新進員工安全衛生教育訓練，講題分別為「健康生活-運動與飲食」、「常見肌肉骨骼疾病與辦公室人因危害預防」、「認識過勞-過勞之認定概況與案例分享」。 ● 2023年6月14日下午假本校化工館辦理火災避難引導演練，當日館內全體教職員工生共65人參與演練，相關單位及各大樓防火管理人22人現場觀摩，並邀請臺北市消防局金華分隊派員蒞校指導消防設備使用及化工館教職員工生避難演練講評。 ● 2023年11月17日下午假本校共同科館B1會議室辦理112年度教職員工安全衛生教育訓練，邀請全球傳動科技股份有限公司資深職安管理師李原豪講師擔任講座，主題為「安全衛生實例與衛生」，共有教職員工47人參加。 ● 2023年9月8日假本校中正紀念館辦理112學年度新進研究生進入實驗室前之相關安全衛生教育訓練，共有1365人參加。 ● 2023年9月3日假共同科館B1會議室辦理完成「112學年度本校國際學生安全衛生教育訓練」，參訓並經測驗合格之總人數共計48人。 ● 2023年9月4日假綜合科館第二演講廳辦理完成游離輻射安全衛生教育訓練，並於課後舉行線上測驗，參訓並經測驗合格人數共計232人。 ● 2023年9月3日假綜合科館第三演講廳辦理完成生物性實驗室安全衛生教育訓練，並於課後舉行線上測驗，參訓並經測驗合格人數共計57人。 ● 委託生產力中心針對本校各大樓更換防火管理人及證書過期辦理防火管理人訓練，本年度共完成初訓10人及複訓4人。 ● 2023年10月20日協助億光大樓辦理本校112年度第二次消防演練暨防災教育訓練活動，參加人數共計120人。
健康檢查、健康管理及健康促進事項	● 2023年11月10日委託亞東醫院到校辦理112年度勞工一般健康檢查，共有218人參加本年度健檢，另113年度新增兩項免費癌症篩檢(子宮頸抹片檢查、乳房攝影檢查)共46人受檢。 ● 職醫到校服務，2023年共6次。



安全衛生教育訓練與員工健康檢查辦理情形 - 健康檢查



安全衛生教育訓練與員工健康檢查辦理情形 - 億光大樓消防演習



校園安全事件處置

為有效維護校園安全，校安中心安排軍職教官及校安人員輪值24小時勤務，接獲通報並立即處理緊急突發事件(自我傷害事件、交通意外事件、性平事件、疾病事件等)，適時予以學生相關協助，同時聯繫家長、導師及其他相關單位，並至教育部「校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網」完成通報作業，維護校園安全，提供師生安全優質的學習環境。

為預防危安事件發生，每日上、下午均針對校園內外有安全疑慮熱點處所、高樓層等地，進行校園安全維護巡查，有效維護校園及師生安全。轄區大安分局新生南路派出所每日針對巡邏路線加強巡邏，掌握校園周遭治安狀況。校安中心亦與附近鄰里如民輝里、昌隆里、朱園里、梅花里的里長、新生南派出所、消防局大安分隊等單位，建立Line即時訊息群組，以利即時橫向聯繫、相互支援協助處理。本校與轄區警政單位每年簽訂「維護校園安全支援約定書」，執行校園安全防護工作，並運用社政資源落實防護機制。

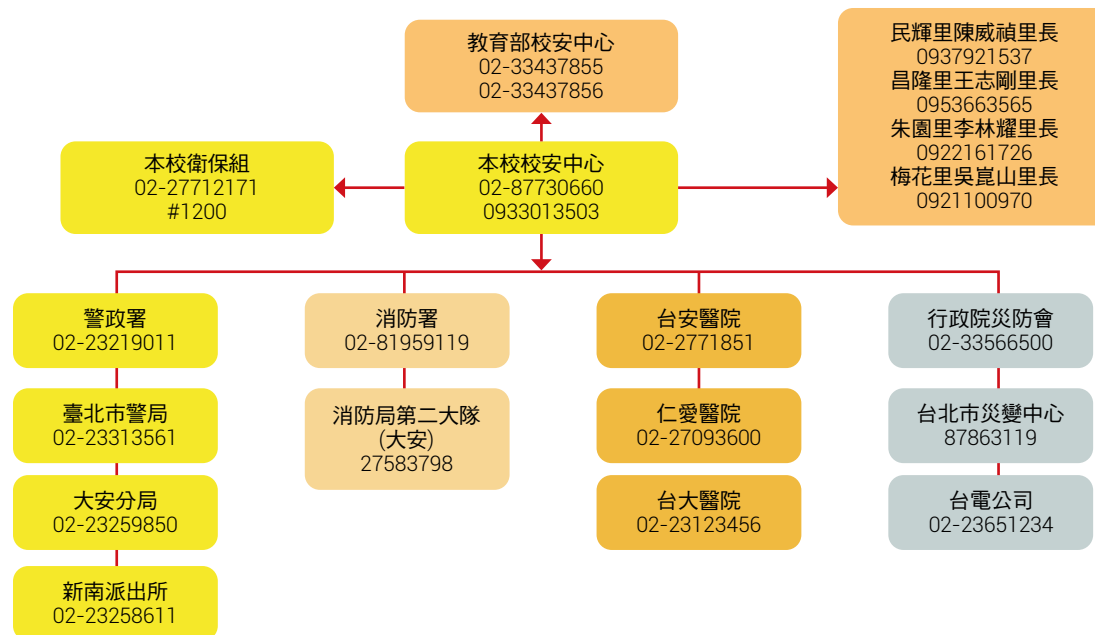
另校安中心亦透過新生訓練、全校週會、大學入門課程、入班宣導等時機，及社群軟體(臉書全體學生版、各班Line群組)，進行「反詐騙宣導」、「地震避難逃生演練」及「防空疏散演練」等校園安全宣導，提升師生的自我安全意識。地震避難、防空疏散演練主要目的，為提升師生的自我安全意識，本校地震避難逃生及防空疏散演練訂於每年9月新生始業輔導日在中正館、教室內實施人員演練，演練內容如下：

A、地震避難逃生：抗震保命三步驟「趴下、掩護、穩住」及注意事項，養成同學危機反應能力。

B、防空疏散演練：宣導防空避難掩護動作(保持低姿態、遮眼摀耳嘴微張及胸口離開地面)，並提醒同學本校防空疏散位置(共8處，分別為：材資館、宏裕科技大樓、忠孝藝文廊道、共科館、綜合科館、停車場、三教、中正館地下室)，依各系上課教室之大樓為劃分，由各系教官及學長姊，帶領同學們至各避難點，就地實施防空避難動作演練，藉此強化學生災害應變處理能力，有效減低災損。

C. 9月21日9時21分時由中央氣象局透過「災防告警細胞廣播訊息系統」，發布「國家防災日地震警報訊息」，透過個人手持式行動裝置及行動電話，發送測試警報。本校亦於電子布告欄等同步播放「【國家防災日演習】地震速報演練，臨震應變(趴下、掩護、穩住【Earthquake Disaster Drill】)」，提高宣導能見度及密集度，以擴大串連宣之成效。

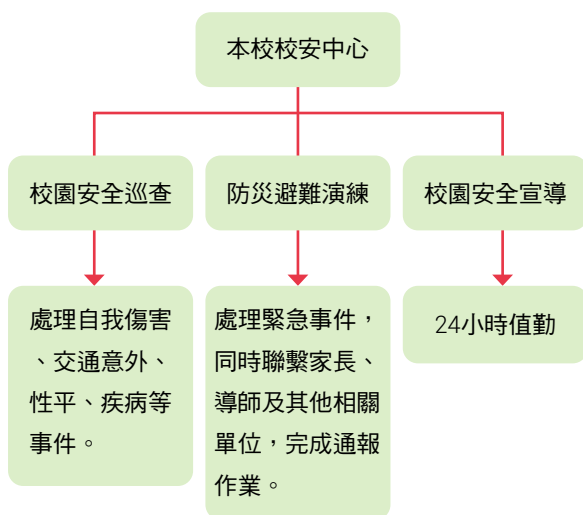
國立臺北科技大學校安中心功能：



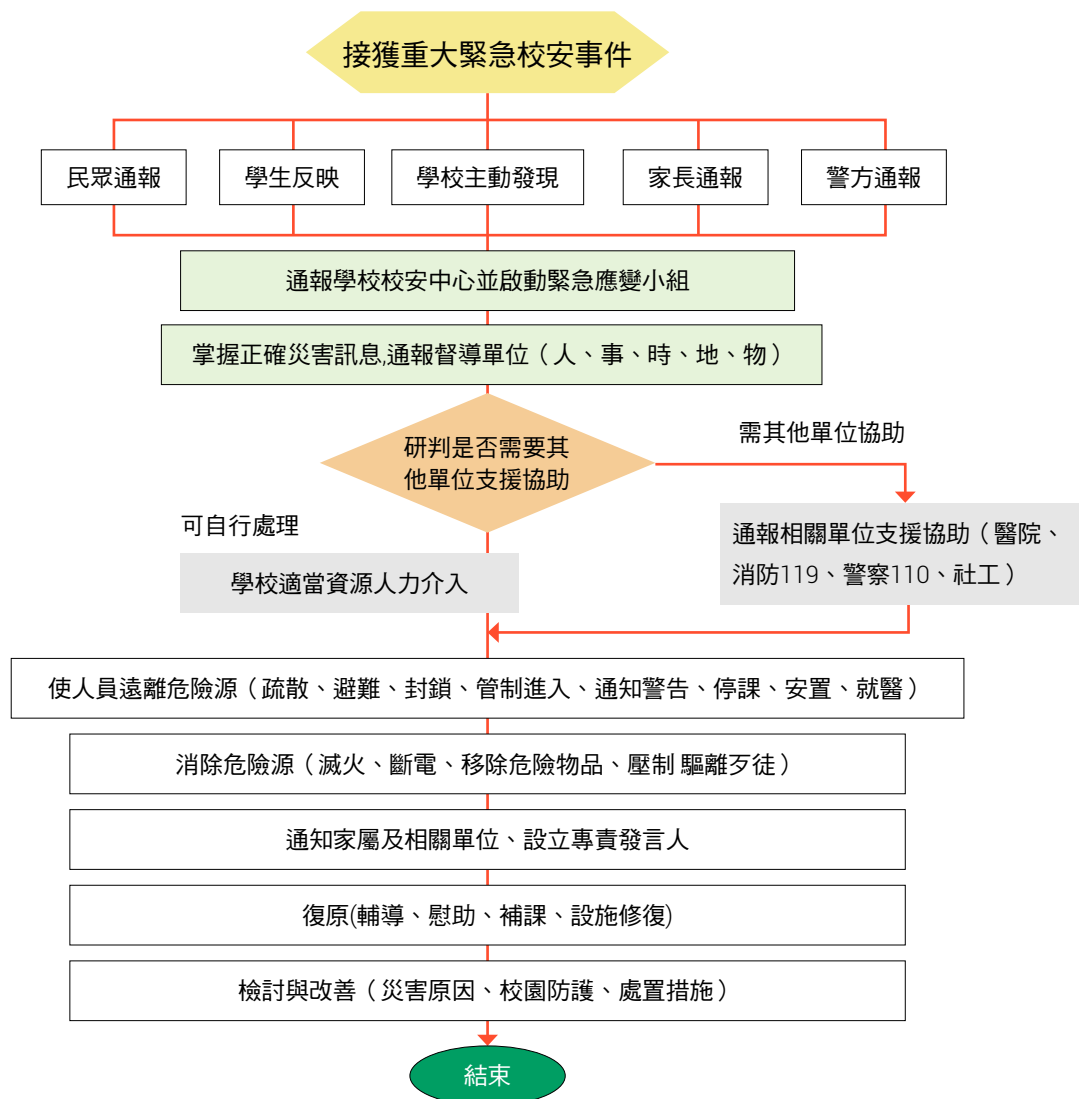
近三年校安事件前五名類別統計：

類別	2021	2022	2023	改善方式
1. 疾病事件	61	131	40	加強衛生保健宣導。
2. 自傷、自殺事件	33	12	20	加強生命教育宣導及三級預防工作。
3. 性平事件	17	23	25	加強性別平等教育及人身安全宣導。
4. 交通意外事件	14	7	5	加強交通安全教育宣導。
5. 其他事件	3	8	14	針對各事項追蹤關懷並協助處理，以避免危安事件發生。

國立臺北科技大學校園災害通報聯絡網



國立臺北科技大學緊急事件應變通報處理流程



校園安全措施與設施

實施方式		實施情形
1	交通安全	校園內禁止汽機車進入，車輛停放位置設於停車場周邊及地下室。申請入校停車及執行工務車輛，依本校駐衛警或管理人員指揮管制，並遵守標誌，限速15公里行駛。
	停車管理	西校區地下停車場導入智慧管理系統，引進 UHF 超高頻長距離感應讀卡頭、AI 影像辨識等技術，可自動辨識車牌，有效及有善管理校內停車安全。具備 eTag 辨識、車牌辨識、各樓層空車位顯示等設施。
2	校園保全	校安中心、警衛室24小時全天候值勤，並由駐警隊管理校園出入、安全巡邏、交通引導、異常通報等事項。並與新生南路派出所簽訂「維護校園安全支援約定書」增設巡邏熱點。此外，學期初針對新生加強安全宣導，公告校園安全地圖及24小時專線電話。
3	門禁管理	E化雲端門禁管理
	住宿門禁管理	設置有門禁安全E化雲端管理系統，配合防疫措施有效管制人員出入，系統資料庫自動隨校務系統及卡務系統同步更新人員資料，杜絕盜用風險且減輕人力負荷。
	疫情期間實名制管理	針對住宿安全，規劃返回宿舍安全路線，沿途重要照明延後至凌晨三時關燈；宿舍實施門禁管制，設有專職管理員24小時全天候值班。學校在學期中實施校外賃居訪視，協助學生檢視居住及環境安全，並指導學生遇緊急事故處理程序，強化危安宣導。
5	監視系統	疫情期間，星期一至六7：30-20：00全面實施實名制管制，管制期間教職員工生須憑證件入校；訪客填寫手機掃描QR code申請通行證，兼顧安全及便利。
6	夜間照明	校園監視系統涵蓋近300台攝影機，除了滾動式檢討分布位置，並全面更換為新型網路型攝影機。
7	高樓層防護	自2020年11月起檢修全校夜間照明，並全面提前到下午5點開燈，主軸路線調亮達20%；針對住宿同學規劃返回宿舍安全路線，沿途重要照明延後至凌晨3點關燈。
8	緊急救助系統(AED)	本校於高樓層大頂樓設置防護網，共設置於綜合大樓、宏裕科技大樓、第三教學大樓及中正館等4處。
		全校共設有13處公共場所急救設備(AED)，提供場所內緊急救助需求使用。



■ 災害防治與交通安全宣導

為建立學生校園安全觀念，本校軍訓室定期辦理學生災害防治、交通安全宣導相關教育活動：

全國地震避難逃生演練：

本校地震避難逃生及防空疏散演練訂於112年9月6日新生始業輔導日在中正館、9月21日於教室內實施人員演練，由軍訓室同仁向全體大一新生宣導防災觀念，演練內容如下：

- 一、地震避難逃生：抗震保命三步驟「趴下、掩護、穩住」及注意事項，養成同學危機反應能力。
- 二、防空疏散演練：宣導防空避難掩護動作(保持低姿態、遮眼摀耳嘴微張及胸口離開地面)，並提醒同學本校防空疏散位置(共8處，分別為：材資館、宏裕科技大樓、忠孝藝文廊道、共科館、綜合科館、停車場、三教、中正館地下室)，依各系上課教室之大樓為劃分，由各系教官及學長姊，帶領同學們至各避難點，就地實施防空避難動作演練，經由防空疏散演練的實作及相關知能的教育，強化學生災害應變處理能力，有效減低災損，維護校園安全。
- 三、9月21日9時21分時由中央氣象局透過「災防告警細胞廣播訊息系統」，發布「國家防災日地震警報訊息」，透過個人手持式行動裝置及行動電話，發送測試警報。本校亦於電子布告欄等同步播放「【112年國家防災日演習】地震速報演練，臨震應變(趴下、掩護、穩住【Earthquake Disaster Drill】)」，提高宣導能見度及密集度，以擴大串連宣導之成效。

交通安全通識化：

本校於111學年度第1學期由通識中心陳建文副教授開設「領導概論」課程，為搭配交通安全工作進行的大學校園內社會責任特色課程。交通安全需要有人發揮社會領導力來影響周遭他人一起關心，投入社會服務，本校教官、本校週遭里長、交通隊及交通專業者等交通安全工作夥伴協力授課，以領導概論課程來培訓學生來協力本校交通安全工作之推行，採小班(18位學生)實作教學，除有關領導力之主題觀念講解之外，將教授交通安全的相關專業知識並分組進行交通安全工作的領導力體驗作業，規劃執行完成作業，帶回課堂進行深化討論並作成績評量。



地震避難逃生演練



臺北市監理所副所長介紹公路監理實務

健康促進宣導

為促進教職員生健康福祉，本校每年籌劃辦理多項健康促進及衛生教育講座與活動，如：健康體位、性教育(含愛滋病防治)、傳染病/防疫、健康飲食、急救訓練、戶外健走等活動，並配合教育部健康促進學校計畫項目執行，與醫療院所合作提供相關服務，透過規律運動、健康飲食等方式，養成良好生活習慣，提升教職員生自我健康管理能力，進而強化優質健康生活。

110年3月1日起本校周邊人行道新生南路、忠孝東路、建國南路全面禁止吸菸。

因應菸害防制法修正公布，本校自112年3月1日起實施吸菸區撤除，學校全面禁菸。並於學校各出入口、校內已撤除之吸菸區及公布欄等，設置禁菸標示，張貼海報及布條。以跑馬燈、小郵差、校園菸害防制宣導網頁及全體學生FB，公告宣導菸害防制法。安排衛保志工於校園、校園已撤除之吸菸區、人行道周邊，進行舉牌宣導「吸菸區撤除，學校全面禁菸」。校園內如違反菸害防制法，將依「國立臺北科技大學校園菸害防治管理作業要點」記錄並通報督導權責單位管理。另每年度與醫療院所共同辦理戒菸班，安排醫師、心理師、營養師、運動保健師授課，課程內容教導戒菸技巧、配合健康飲食，以及透過運動，建立自我形象和信心，活動過程中，同學持續戒菸及有減量的效果。軍訓室、警衛室與衛保組巡查校園及無菸人行道，組勸阻違規吸菸者人數，2021年共計32人，2022年共計35人，2023年共計21人。

健康促進活動名稱	2023年辦理活動內容
「悅讀補給站：健康X運動」線上書展暨集點趣活動	與圖書資訊處共同辦理，透過主題推薦書籍，經由閱讀書籍汲取健康與運動照護知識，並於圖資處展區展示有關健康運動主題書，及「喝白開水最健康」、「如何睡得好」海報展示，提升師生自我健康意識，全方位地關注教職員工生身體健康，共計111位教職員及59位學生參加，總計170人參加。  

健康促進活動名稱	2023年辦理活動內容
我的餐盤健康吃、多喝水少喝含糖飲料、愛滋免費匿名篩檢暨宣導活動	社團博覽會與大安區健康服務中心及臺北市立聯合醫院昆明防治中心共同辦理，共計172人次參加。 
健康促進活動課程「健康體態班、降血壓膽固醇班及拳擊有氧班」	針對BMI ≥ 25 、收縮壓 ≥ 130 mmHg或舒張壓 ≥ 85 mmHg或總膽固醇 >200 之教職員工及學生，安排拳擊有氧運動7場次、飛輪有氧運動23場次及營養課程7場次，教職員工生計74人參加(教職員工42人、學生34人)，共計37場次，830人次。 

健康促進活動名稱	2023年辦理活動內容
菸害防制暨一氧化碳檢測宣導活動	社團覽會等校園大型活動與臺北市立聯合醫院仁愛院區合作辦理，藉由問答菸害相關知識，完成闖關者送獎品，共計370人參加 
紅十字會初級急救員訓練	辦理2天16小時課程，計48人參加(北科大45人、海大2人、臺科1人)，全程完訓通過學科及術科測驗有47人取得初級急救證書。 