

2 0 2 4 高 雄 醫 學 大 學
永 續 報 告 書

2024 KMU Sustainability Report

關於報告書	04
董事長的話	06
校長的話	07
永續績效亮點	08
榮譽榜	10

1

永續高醫

1-1 校史與組織沿革	14
1-2 校務發展願景、目標、策略	16
1-3 永續治理架構	16
1-4 利害關係人共融	17
1-5 重大性分析	20

2

穩健高醫

2-1 治理程序	30
2-2 風險分析與內控制度	31
2-3 財務規劃與經營績效	34
2-4 供應鏈管理	37
2-5 學術與廉政倫理	39
2-6 資訊安全	41

3

幸福高醫

3-1 人才吸引與留任	46
3-2 人才培力	57
3-3 校園安全與健康促進	60
3-4 人權保護與平等教育	69

4

育才高醫

4-1 教學品質與創新	76
4-2 學生就業與實習	82
4-3 學術研究	88
4-4 產學合作	93
4-5 獎勵事蹟	94

5

韌性高醫

5-1 氣候行動與能源管理	98
5-2 智慧永續校園	101
5-3 水資源管理	105
5-4 廢棄物管理	105
5-5 自然資源與環境教育	106

6

共融高醫

6-1 大學社會責任	110
6-2 資源共享	122
6-3 推廣教育	126
6-4 產業交流	126
6-5 國際交流與夥伴關係	127

附錄

附錄一、GRI 2021 對照表	134
------------------	-----





關於本報告書

高雄醫學大學於 2020 年首次發行大學社會責任報告書，每年發行一次。2024 年改名為永續報告書，向利害關係人充分揭露我們永續發展的策略、目標及績效。

✓ 報告書編輯原則

本報告書內容是參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的編製標準，參考其永續報導揭露原則與指標，報導高雄醫學大學的永續資訊與數據，並做為永續策略與方案持續推動及精進的指引。

✓ 報告書期間

本報告書資料揭露期間為：

一般揭露：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

學年度資訊：112 學年度

報告書發行日：2025 年 11 月

✓ 報告書邊界與範疇

本報告書所揭露資訊以高雄醫學大學為主體，內容涵蓋永續策略與發展目標、重大事件之具體實踐成果及績效數據資料。

✓ 報告書管理方式

本校報告書由永續處提請督導副校長核定跨單位工作小組名單，並透過會議確立報告書之邊界與範疇。依據重大議題分析，由各部门同仁蒐集與彙整相關資料，經部門主管審查確認後提交工作小組編撰。完成彙整之內容再由各部门主管複審以確保正確性，最終由報告書工作小組提報永續發展委員會審議後正式發行。



✓ 報告書品質

本報告書所揭露之各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，並以一般慣用的數值方式呈現。所有財務數據以新臺幣為單位，係經由勤業眾信聯合會計師事務所依照會計師查核簽證財務報表規則暨一般公認審計準則查核簽證，符合法規要求或國際通用原則。本報告書未委託第三方驗證。本校另通過ISO50001能源管理系統認證，由SGS驗證並核發證書；個資(PMS)認證，由教育機構資安驗證中心(ISCIB)認證並核發證書。

✓ 報告書建議回饋方式

聯絡單位：高雄醫學大學校務永續發展處

聯絡地址：高雄市三民區十全一路100號

聯絡電話：07-3121101 分機 2076

電子郵件：esg@kmu.edu.tw



永續網站

董事長的話 ■■■

以全球視野推動永續，以深遠影響成就未來

高雄醫學大學七十餘年的發展，是一段從地方深耕、走向世界的旅程。以「尊重生命、追求真理」為根本，我們陪伴臺灣醫療與教育一路向前，也在每一次時代的挑戰中，努力找到更值得前行的方向。今年的永續報告書，再次提醒我們：大學不僅是知識的殿堂，更是影響社會、塑造未來的重要力量。永續，是我們共同的使命；而高醫的國際化視野與社會影響力，正是讓這份使命能夠被擴大、被看見、被傳承的關鍵。

回望過去一年，高醫在永續治理上的堅持，使我們能在快速變動的環境中保持穩健，透過更透明的制度、更開放的對話與更周全的風險管理，永續逐漸成為全校共同的語言。面對少子女化、高教競爭、科技革命帶來的巨大改變，我們深信，一所大學的力量，不在於規模，而在於能否以穩健而前瞻的治理，引領師生與社會共同迎向未來。

在教育與研究上，高醫的教師與學生持續展現令人欣喜的成果。從國家級教學與研究獎項，到國際交流與競賽的亮眼表現，都展現出高醫人在專業與人文交會處的深度努力。這些成績，不僅建立在個人的投入上，更象徵整體學術社群在支持與合作中的成長。未來，我們將以更廣闊的國際合作、更多跨領域連結，讓高醫的人才在全球舞台上發光，也讓世界因我們的研究與教育而獲得新的啟發。

大學的責任不僅在校園之內，更在校園之外。本年度高醫在社會責任上的行動，更加深刻與踏實，從偏鄉教育到高齡照護，從環境監測到社區健康促進，

財團法人私立高雄醫學大學董事長

陳建志



我們持續跨越地理與文化的邊界，帶著專業與關懷走進不同族群的生活中，每一次陪伴、每一次服務，都是高醫「以人為本」最真誠的展現，而這些行動所產生的影響，也逐漸在臺灣的土地上擴散、累積，成為一所醫學大學獨有的溫度。

環境永續是今年的重要進展，面對全球氣候變遷，教育機構不再只是倡議者，更必須是實踐者。高醫持續推動低碳校園、節能建設、綠色學習環境與淨零路徑規劃，並將永續理念融入課程、研究與管理流程中。當永續不只是政策，而是生活方式，校園就會成為推動改變最堅定的力量。

今年，高醫即將迎來新的里程碑——國際學生宿舍的建設進展，象徵著我們以更開放的姿態迎向世界，也讓全球高醫學子的力量得以回流、匯聚。它是一座建築，更是一個承諾：讓國際化的視野在高醫生根，讓影響力能在更廣的世界持續擴散。未來的醫學與健康照護世界正在快速變動。AI、基因科技、精準健康與跨領域創新，正重新定義大學的角色與責任。面對這些轉變，高醫將以永續為核心，以國際化為視野，以影響力為指引，持續打造一所能回應時代、也能引領時代的大學。

我衷心感謝所有教職員工、學生、校友與支持高醫的社會各界，因為有大家的參與、信任與陪伴，高醫才能在永續路上走得更穩、更遠。永續並不是終點，而是一段需要彼此協作的旅程。願我們在這條路上，持續以行動累積力量，以願景擴大影響，成為世界永續進程中的重要夥伴。

校長的話 ■■■

以永續為本 邁向引領未來的 OneKMU

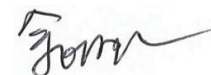
自 1954 年創校以來，高雄醫學大學始終以「樂學至上、研究第一」為校訓，秉持「尊重生命、追求真理」的核心價值，在臺灣南部奠定完整的醫學教育與健康照護體系。七十餘年的深厚積累，使本校在制度建設、專業品質與社會信任上奠定穩固基礎，也深化了我們對人類健康、社會福祉與科學進步的永續承諾。

當前全球正面臨氣候變遷、健康不平等、人口結構改變與高等教育快速轉型等多重挑戰，永續發展已是大學必須主動回應的責任，而非可有可無的選擇。因此，自 113 年就任以來，明隆以「未來高醫，引領未來 (Futuristic KMU Shapes the Future)」為治校理念，推動 I6(Integrity, Intelligence, Innovation, Integration, Internationalization, Impact) 發展框架，並將 SDGs 內化於校務治理、教育研究與社會實踐，使永續成為本校發展的核心方向。

同年，「校務永續發展處」正式成立，象徵本校在永續治理與整合能量上的重要進展。我們持續強化能源與資源管理，提升校園系統韌性，並以前瞻思維推動綠能與智慧化建設；深化大學社會責任 (USR)，讓醫療、教育與社會關懷的力量深入社區並延伸至國際；同時，本校在多項國際永續與影響力指標中表現亮眼，展現高醫在健康福祉與社會平等等面向的專業貢獻。

永續是一項長期工作，需要持續投入、創新與協作。高醫將以 OneKMU 的力

高雄醫學大學校長




量整合校內外資源，提出更具前瞻性的發展方向：

首先，建構零碳、智慧且具韌性的校園環境—以 2050 淨零為願景，本校將持續推動再生能源、永續建築與智慧管理，加速數位治理與資訊安全強化，形塑新世代的校務運作模式。

其次，培育具引領能力的全球健康人才—高醫將推動跨域教學、前瞻研究與實質國際合作，培養兼具批判思維、專業能力、國際視野與創新素養的學生，使其能在全球健康變局中展現影響力。

最後，深化國際鏈結，擴大全球社會影響—依循「國際擢升 全球連結」策略，本校將與世界領先的學術與醫療機構建立深度合作，推動人才流動、研究聯盟與跨國社會實踐，從臺灣出發，拓展至亞太，連結全球永續健康社群。

高雄醫學大學相信，教育與醫療的使命在於形塑更健康、更公平、更具韌性的未來。我們將在穩健治理、學術卓越與人本關懷的基礎上，持續為師生、校友與利害關係人打造安全、健康、共融並具永續影響力的 OneKMU。

未來高醫，引領未來。讓我們以健康點亮永續，以行動共同創造更美好的明天。

永續績效亮點

2024 年永續績效亮點

經 濟	環 境	社 會
外部挹注金額 11.48 億	2050 碳中和校園 2024 年平均節電率 1.94%，優於「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」法規管制標準 1%，超越業界平均值 1.25%，展現卓越能源管理成效，促進低碳轉型。	教職員工 830 人
學生畢業滿一年就業率達 85.3%	節水成效 安裝智慧水錶，即時偵測並處理異常，降低管線漏水風險，2024 年節水率達 36%。	學術論文發表 1,846 篇
產官學合作收入增加 41.86%	2050 零廢棄校園 校園透過設置回收站、優化廢棄物先期處理機制及強化宣導監測，資源回收再利用率達 19%。	學生 6,621 人
綠色採購金額達成率達 96.8% 積極落實綠色採購政策，採購具環保標章之產品，確保資源使用符合永續標準，降低環境負荷。	綠色辦公室 全面推動無紙化辦公與會議，電子公文線上簽核率達 100%；會議採用 ipad 無紙化，每年減少紙張 95 萬張，顯著降低資源浪費。	學生助學金共發放 4,771 萬 補助 4,843 人次
在地供應商達 83.7% 鼓勵與本地廠商合作，強化地方經濟活力，縮短供應鏈並降低運輸碳排放。		4 個大學社會責任實踐計畫 (USR)
		無教職員工申訴案件
		無貪腐事件
		無歧視事件
		無個人資料外洩事件
		無資安防護或威脅攻擊事件

世界大學排名

THE 世界大學影響力排名 (2024 年)

- 世界 482 名，全國 17
- **SDG3** (良好健康與福祉) 全球第 6 名、全國第 1 名
- **SDG5** (性別平等) 全國第 1 名

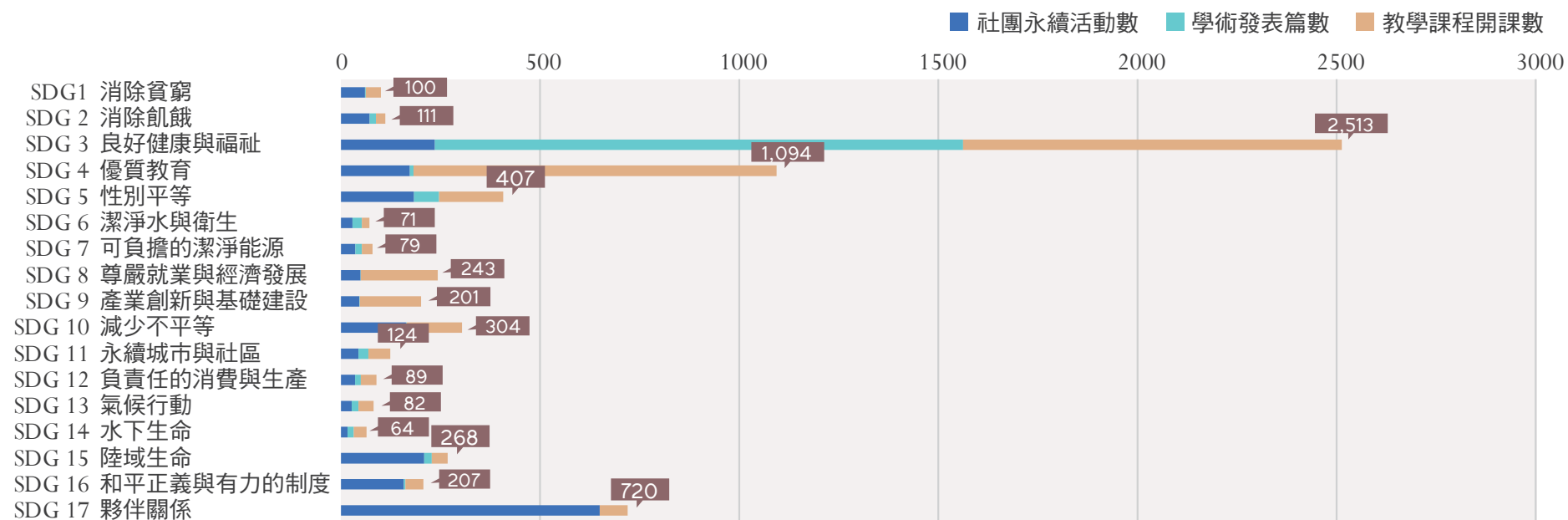
CWUR 世界大學排名 (2024 年)

- 世界 780 名
- 亞洲 222 名
- 全國第 10 名

上海軟科世界大學排名 (2024 年)

- 世界前 901-1000 名
- 全國第 12-13 名

與 SDGs 相關之教學、研究和學生活動數



榮譽榜

✓ 2024 年榮譽榜—組織榮耀

□□□□



遠見
大學獎
2024 年
... 行榜

2024 年《遠見》台灣最佳大學排行榜
醫學類典範獎

□□□□



2024 第五屆《遠見》
USR 大學社
... 大學社

2024 年《遠見》USR 大學社會責任
楷模獎

□□□□



111 年教育部頒發
友善校園獎

2024 年榮獲教育部頒發
友善校園 / 卓越學校獎

□□□□

2023 年
全球前 2% 頂尖科學家榜單
(World's Top 2% Scientists)

高雄醫學大學有 35 位學者光榮入榜包含

余明隆 校 長

余幸司 前校長

楊俊毓 前校長



□□□□



2024 年第 21 屆國家新創獎共獲得 5 項「學研新創獎」、3 項「臨床新創獎」、5 項「新創精進獎」，總計 13 項獎項。

□□□□

2024 年第 20 屆永信李天德醫藥科技獎「卓越醫藥科技獎」

余明隆 校 長

2024 年第 20 屆永信李天德醫藥科技獎「卓越醫藥科技獎」

謝清河 教 授

2024 年國科會吳大猷先生紀念獎

黃虹綾 副教授

榮獲教育部體育署「2024 年度學校體育傳炬獎」之「學校體育奉獻獎」

許美智 教 授
曾銀助 教 授

參加財團法人健康科學文教基金會暨國家衛生研究院共同舉辦之 2024 年「第十九屆醫學系學生暑期研究計畫」研究成果發表會榮獲「佳作」佳績

醫學系
蘇子瑄 同 學

榮獲國科會 2024 年度大專學生研究計畫研究創作獎

醫學系
黃葦凱 同 學
洪浩倫 同 學





永續高醫



1.1	校史與組織沿革	14
1.2	校務發展願景、目標、策略	16
1.3	永續治理架構	16
1.4	利害關係人共融	17
1.5	重大性分析	20

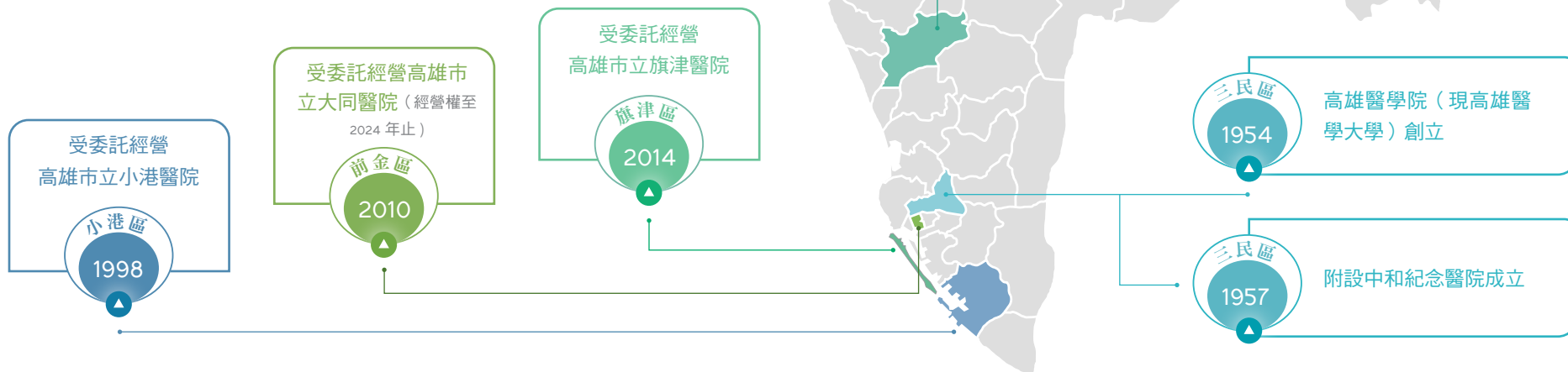
1-1 校史與組織架構

✓ 校史沿革與簡介

高雄醫學大學創立於 1954 年（前身為高雄醫學院），為第一所由台灣人自主籌設的大學院校，也是台灣第一所私立醫學院，並於 1999 年更名為高雄醫學大學。創辦人杜聰明博士提出「樂學至上、研究第一」之校訓，期勉學生效法史懷哲醫師「終身奉獻、敬畏生命與生命尊嚴」的精神，時刻銘記「欲為醫者，必先為人也」的信念，以及首任董事長陳啟川先生以成為「日本的慶應、美國的哈佛」為期許，奠定本校教學、研究、醫療服務與人才培育的發展主軸。

創校 71 年來，本校已培育逾 5 萬名優秀校友，其中有 50 位榮獲「醫療奉獻獎」，為全台醫學大學之冠，充分展現本校深厚的醫學人文教育素養與社會貢獻。隨著學術與臨床服務的持續發展，高雄醫學大學已為南台灣最完整之醫學教

育與服務體系之一，目前於高雄市設有 5 個附屬機構與 2 個相關事業體（皆為醫院）。附屬機構包括 2 間附屬醫院、2 間長照機構與 1 所幼兒園，除提供臨床教學與實習場域外，亦兼顧教職員工之照護與福利需求。



✓ 組織架構

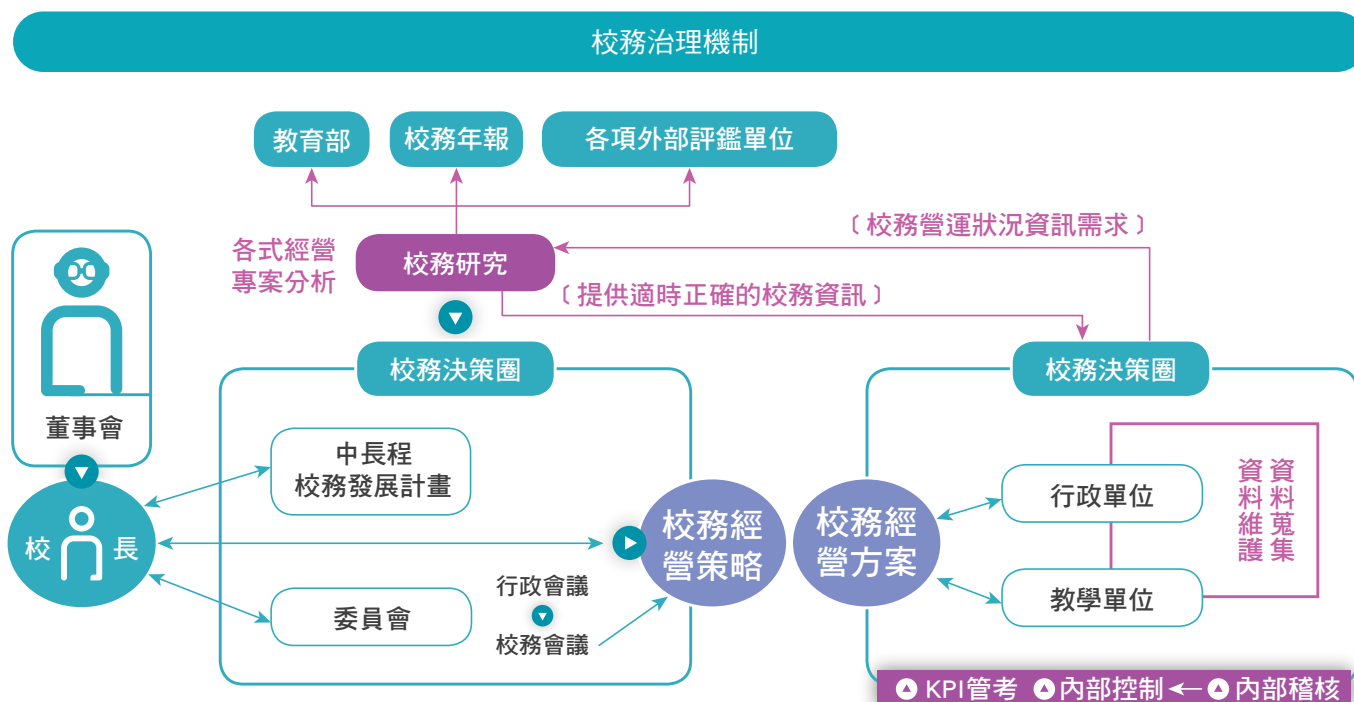
本校設有 8 個教學單位，包括 7 個學院與 1 個通識教育中心，涵蓋 22 個學系、23 個碩士班、4 個碩士學位學程、7 個碩士在職專班、10 個博士班及 5 個博士學位學程，學制完整、學門多元，致力培育具備專業知能與人文素養之醫療與健康科學人才。

行政治理方面，設有 13 個一級行政單位，分工負責校務發展、教學研究、學生事務、校園營運與國際永續等業務，協助推動各項校務政策。相關發展策

略、管理制度和執行成效，均透過校級委員會進行統籌和督導，並透過內外部的評核機制，確保本校校務治理之效能與品質。

研究量能方面，設有四大校級與七大任務導向型研究中心，建構核心研究平台，推動跨國、跨域與跨組織的尖端技術研發，並透過國際合作與學術交流，帶動產學創新與研究團隊發展，向下扎根、向上提升，培育高階研究人才。

同時，本校亦建立完善之校務治理機制，結合發展計畫、經營策略、管考追蹤及外部評比，並導入校務研究與 PDCA 循環，持續強化校務營運績效。



- ✓ 外評 世界大學影響力排名
- ✓ 外評 校務發展諮議委員會
- ✓ 自評 校務研究議題分析
- ✓ 自評 年度問責報告

品質保證機制

1-2 校務發展願景、目標、策略

歷任校長皆堅守「尊重生命，追求真理」的核心價值，擘劃學校遠景，落實校務治理，積極提升教學、研究與社會服務的整體量能，拓展高醫的影響力。現任第十任校長余明隆教授秉持「未來高醫，引領未來」的治校理念，致力於形塑宏觀視野、凝聚團隊共識，並透過健全制度推動學校發展，開創誠信、智慧、創新、整合、國際化並具影響力的高等教育新篇章。

1-3 永續治理架構

本校以「永續發展推動委員會」為最高永續治理單位，由校長擔任主任委員，副校長擔任副主任委員，成員涵蓋主任秘書、研發長、教務長、學務長、總務長、圖資長、國際長、產學長、各學院院長、通識教育中心、部分行政單位主管、學生代表與校外諮詢委員，具備多元與跨領域代表性。委員會每學期召開一次，統籌校級永續發展與大學社會責任之重要政策與決策方向。

發展目標

- 培育具文化底蘊、宏觀視野與智慧創新，領導未來之優質人才
- 聚焦前瞻研發，深化產學協力，拓展全球研究連結
- 深耕在地合作，推動跨域實踐，履行大學社會責任
- 精準校務管理，推行行政再造，實現校院共榮永續經營

願 景

具有健康福祉影響力之國際一流醫學大學

定 位

宏觀視野、智慧創新之醫學大學

發展策略

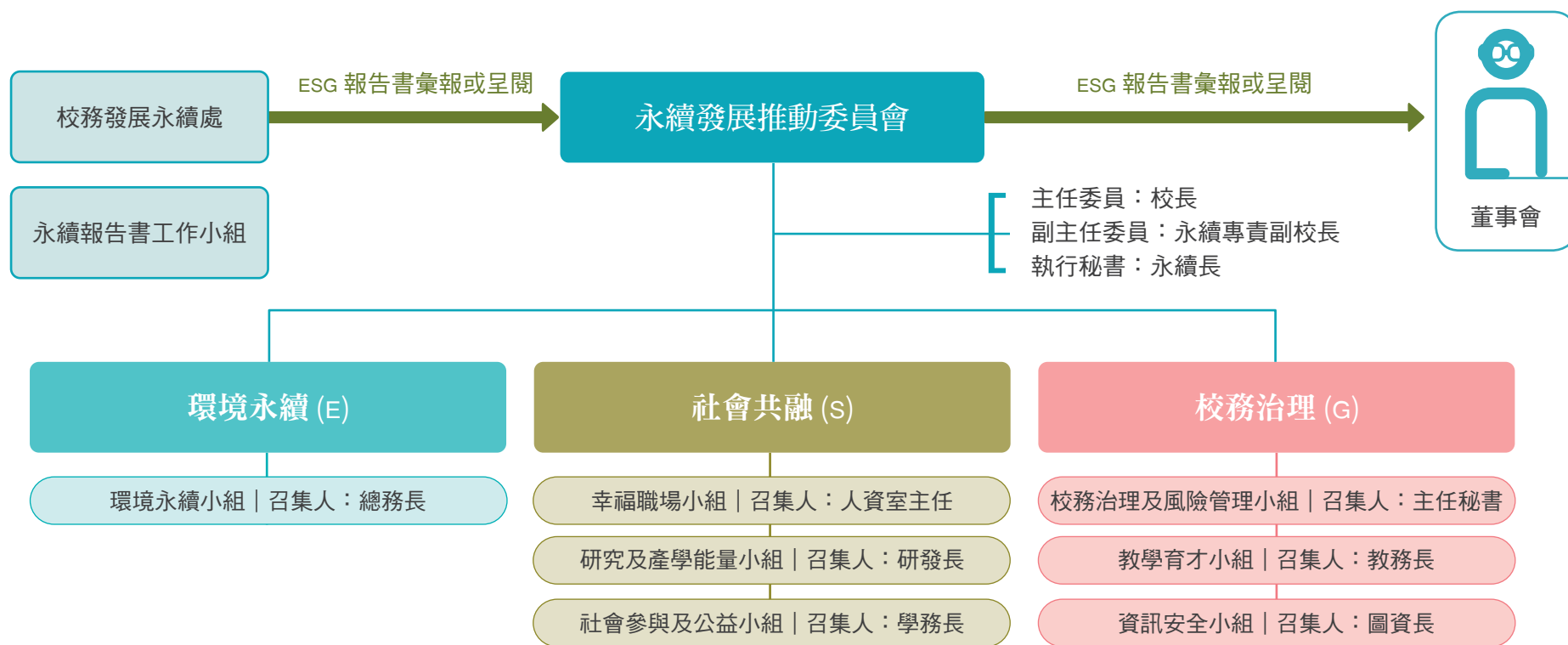
精準招生・攬育留揚
前瞻研發・產學協力
教學創新・未來學習
國際擢升・全球連結
深耕在地・跨域實踐
精準校務・行政再造
校院齊發・共享資源

1-4 利害關係人共融

✔ 利害關係人溝通與鑑別

為強化永續治理與執行績效，學校於 2024 年正式設立一級行政單位「校務永續發展處」，下轄校務研究中心，以及社會永續、環境永續與治理永續等三個組別。該處對內整合行政與學術資源，規劃並推動各項永續行動計畫；對外則積極鏈結企業與社區等利害關係人，推動合作與議題對話，促進永續意識與實踐，使本校學術研究與教學更貼合社會需求，進一步擴大社會影響力。

本校依據相關準則，鑑別與本校營運活動、教學活動及社會影響密切相關之利害關係人，並透過制度化機制維持雙向溝通與有效互動，以回應其關注議題、蒐集建言並強化合作與信任關係。針對所鑑別之七大類主要利害關係人，



包括學生、教師、職員、校友、家長、高中生、實習機構，本校透過定期或不定期之交流活動與需求盤點，建置多元互動平台，涵蓋校務意見箱、電子

郵件、問卷調查、諮詢會議、社群媒體、官方網站及出版刊物等，持續蒐集利害關係人所關注之永續議題，作為永續治理與行動策略之重要依據。

利害關係人類別	對 KMU 之意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	回應章節
學 生	學生是本校的核心。學校致力於提供優質教學、豐富資源與完整支持，培育具專業與人文素養之人才。	<ul style="list-style-type: none">· 校園環境安全及衛生· 資訊安全· 教學品質與成效· 學校軟硬體設施· 學生職涯規劃、輔導與實習· 學術倫理	學生幹部相關會議 (班級代表聯合會、宿舍幹部座談會、畢業班代表聯合會等)、全校學生與校長有約	每學年	2-6 資訊安全 4-1 教學品質與創新 4-2 學生就業與實習 4-3 學術研究
			班級代表聯合會、e 快報	每 月	
			email 公告、校長信箱、學校官網、IG	不定期	
			學術倫理講座、教育訓練、學生座談會	不定期	
教 師	為強化學術發展與專業傳承，學校視教師為核心資產，致力提供完善教學支援，促進教研創新與教學品質提升，營造優質學術環境。	<ul style="list-style-type: none">· 教職員工權益與福利· 校園環境安全及衛生· 學校聲譽· 教學品質與成效· 學術倫理· 學術研究影響力	校級會議、校長有約、滿意度調查	每學期	3-1 人才吸引與留任 4-1 教學品質與創新 4-3 學術研究
			校級研究中心中英文季報	每 季	
			e 快報	每 月	
			email 公告、校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	
			教育訓練	不定期	
職 員	職員為校務運作與推動的基石，學校重視其工作權益與職涯發展，營造友善職場。	<ul style="list-style-type: none">· 教職員工權益與福利· 教職員工職涯發展與訓練· 校園環境安全及衛生· 資訊安全· 學校聲譽· 學校軟硬體設施	校級會議、滿意度調查	每學年	2-6 資訊安全 3-1 人才吸引與留任 3-2 人才培力
			e 快報	每 月	
			email 公告、校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	
			教育訓練、數位學習平台	不定期	

利害關係人類別	對 KMU 之意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	回應章節
校 友	校友是學校辦學成果的展現者與支持者，透過資源回饋、經驗分享，強化校務發展動能。	<ul style="list-style-type: none"> · 環境教育 · 校園環境安全及衛生 · 資訊安全 · 學校聲譽 · 教學品質與成效 · 學校軟硬體設施 · 學術研究影響力 	學校官網、臉書、各系所校友會 LINE 群組	不定期	2-6 資訊安全 4-1 教學品質與創新 4-3 學術研究
			體系雙月刊	雙 月	
			e 快報	每 月	
家 長	家長關心學生學習與成長，學校透過溝通與支持措施，強化親師合作，共同關懷學生福祉。	<ul style="list-style-type: none"> · 環境教育 · 校園環境安全及衛生 · 資訊安全 · 學校聲譽 · 教學品質與成效 · 學校軟硬體設施 · 學生職涯規劃、輔導與實習 	家長座談會、寒暑假家長安全聯繫函 Email(簡訊)	每學年	4-1 教學品質與創新 4-2 學生就業與實習 4-3 學術研究 5-1 氣候行動與能源管理
			e 快報	每 月	
			校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	
高中生	高中生為本校未來潛在學生，透過招生宣導與探索活動，傳遞本校之辦學特色、學習機會、環境與設施設備。	<ul style="list-style-type: none"> · 校園環境安全及衛生 · 教學品質與成效 · 學校軟硬體設施 · 學生職涯規劃、輔導與實習 · 學術研究影響力 · 利害關係人溝通 	科系體驗營 / 暑期營隊、招生說明會、入校宣導	每學年	4-1 教學品質與創新 4-2 學生就業與實習
			校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	
實習機構	實習機構提供學生實務場域，是學用合一的重要夥伴，學校與之合作培育臨床與實務人才。	<ul style="list-style-type: none"> · 能源管理及節約措施 · 環境與生態永續 · 教學品質與成效 · 學生職涯規劃、輔導與實習 · 學術倫理 · 學術研究影響 	教學合作備忘錄與合約會議、實習訓練計畫	每學年	4-1 教學品質與創新 4-2 學生就業與實習 4-3 學術研究 5-1 氣候行動與能源管理
			校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	

利害關係人類別	對 KMU 之意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	回應章節
其 他	包含政府機關、企業、供應商、周邊社區民眾與媒體等。 此類群體關注學校治理、公民責任與社會影響，學校透過合作、透明與溝通，促進共利共好。	<ul style="list-style-type: none">· 能源管理及節約措施· 教職員工權益與福利· 教職員工職涯發展與訓練· 校園環境安全及衛生· 資訊安全· 學校軟硬體設施	校長信箱、學校官網、臉書、IG	不定期	2-6 資訊安全 3-1 人才吸引與留任 3-2 人才培力 5-1 氣候行動與能源管理

1-5 重大性分析



✓ 永續議題鑑別

依據鑑別出之 22 項永續議題，分為環境、社會，以及治理三大構面發展利害關係人關注度問卷。在環境構面上，面對日益嚴峻的氣候變遷、資源枯竭與極端氣候所帶來的災害風險，問卷設定 5 項環境相關議題，期望透過科學管理、創新技術應用及社會參與，促進生態系統穩定與校園環境之永續發展。在社會構面上，針對全球化與環境變遷對人類生活帶來的衝擊，特別關注生命安全、人權保障、人類福祉與社會凝聚力等核心價值，問卷涵蓋 7 項社會

面向議題，期盼藉由推動多元文化、包容性環境與尊重差異的校園氛圍，提升高等教育之社會責任實踐。在治理構面上，因應少子化、高齡化、數位轉型、社會價值轉變、國際交流加速與產業人才需求變遷等挑戰，設計 10 項治理相關議題，以建構健全之管理制度、強化透明財務治理與資訊揭露，展現本校永續發展成效與決心，促進校內外利害關係人之信任與認同。



環境 (Environmental)

能源管理及節約措施

廢棄物與廢水處理

環境與生態永續

氣候變遷因應

環境教育



社會 (Social)

教職員工權益與福利

資訊安全

教職員工職涯發展與訓練

國際交流

校園環境安全及衛生

社會共融與地方創生

產學合作績效



治理 (Governance)

校務治理

學生職涯規劃、輔導與實習

學校聲譽

學術倫理

財務管理與風險評估

學術研究影響力

教學品質與成效

供應商管理

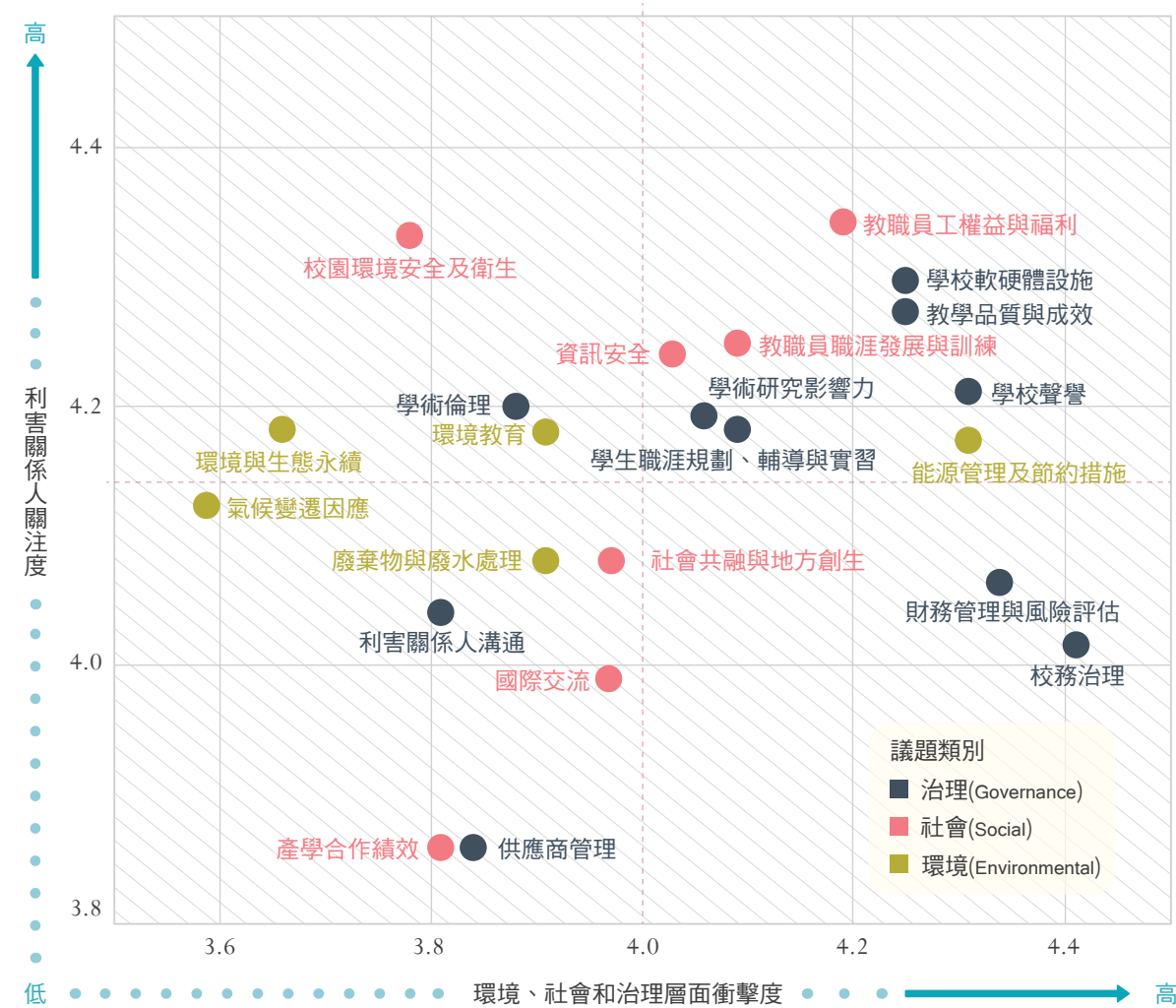
學校軟硬體設施

利害關係人溝通

✓ 重大主題鑑別

重大議題衝突矩陣

重大議題



G 治理

1. 學校軟硬體設施
2. 教學品質與成效
3. 學校聲譽
4. 學術研究影響力
5. 學生職涯規劃、輔導與實習

S 社會

6. 教職員工權益與福利
7. 教職員工職涯發展與訓練
8. 資訊安全

E 環境

9. 能源管理及節約措施

重大性議題與邊界對應表

重大議題	組織內				組織外				報告書對應章節
	學生	教師	職員	校友	家長	高中生	實習機構	其他	
環 境									
能源管理及節約措施	●	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	5-1 氣候行動與能源管理
社 會									
教職員工權益與福利	▲	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	3-1 人才吸引與留任
教職員工職涯發展與訓練	▲	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	3-2 人才培力
資訊安全	●	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	2-6 資訊安全
治 理									
學校聲譽	●	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	2-5 學術與廉政倫理
教學品質與成效	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	▲	4-1 教學品質與創新
學校軟硬體設施	●	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	5-2 智慧永續校園
學生職涯規劃、輔導與實習	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	▲	4-2 學生就業與實習
學術研究影響力	●	●	▲	▲	▲	▲	▲	▲	4-3 學術研究

●：重大議題對高雄醫學大學的重要性與組織內／外利害關係人之關聯性具直接衝擊 | ▲：重大議題對高雄醫學大學的重要性與組織內／外利害關係人之關聯性具間接衝擊

9 項重大議題對價值鏈衝擊影響（管理方針請詳見各章節）

重大議題	關鍵機會與風險	對應之SDGs	實際績效	價值鏈								
				上游				KMU	下游			
				主管機關	供應商	高中生	合作機構		學生與家長	社區與大眾	校友	雇主與產業界
能源管理及節約措施	<ul style="list-style-type: none">於政策補助期間汰換高耗能設備並導入智慧節能系統，有效降低資本支出，同時提升整體節能效益。若無法因應淨零政策或相關法規要求，將面臨營運風險與聲譽損害。	<div></div> <div></div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">通過 ISO 50001 能源管理系統認證2024 年主要節電措施包括空調汰舊換新後能耗降低及多處場所照明燈具更新，全年節電率達 1.94%。	●	●			●		●		
教職員工權益與福利	<ul style="list-style-type: none">提升員工滿意度與留任率，建立具吸引力之雇主品牌。勞資爭議或不當待遇影響聲譽員工流動率高、招募困難。	<div></div> <div></div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">採用彈性薪資獎勵制度延攬及留住優秀教研人才，110 至 112 學年度每年核給 75~86 人次，發放金額逐年增至逾 630 萬元。112 學年度員工福利支出逾 3 千萬元。	●				●	●			

重大議題	關鍵機會與風險	對應之 SDGs	實際績效	價值鏈								
				上游				KMU	下游			
				主管 機關	供 應 商	高 中 生	合作 機構		學生與 家 長	社區與 大 眾	校 友	雇主與 產業界
教職員工職涯發展與訓練	<ul style="list-style-type: none">· 增強教職員能力與競爭力，促進校內人才永續。· 缺乏培訓制度導致人才流失及組織創新力不足。	 	<ul style="list-style-type: none">· 112 學年度輪調和借調職員工數為 12 人。· 112 學年度男性職員工平均教育訓練時數為 23.4 小時、女性職員工為 27.31 小時。	●	●		●	●	●			●
資訊安全	<ul style="list-style-type: none">· 提升校務數位治理能力。· 資料外洩導致法律與信譽風險。· 校園運作中斷。	 	<ul style="list-style-type: none">· 2024 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。· 教職員「資訊安全」及「個人資料保護」通識教育參與率達 100%。	●	●		●	●	●	●	●	
學校聲譽	<ul style="list-style-type: none">· 提升整體競爭力與可見度。· 學術爭議或醜聞損害信任。	  	<ul style="list-style-type: none">· 112 學年無被判定違反學術倫理案件、無貪腐事件	●		●	●	●	●		●	●

重大議題	關鍵機會與風險	對應之 SDGs	實際績效	價值鏈								
				上游				KMU	下游			
				主管 機關	供 應 商	高 中 生	合作 機構		學生與 家 長	社區與 大 眾	校 友	雇主與 產業界
教學品質與成效	<ul style="list-style-type: none">· 建立創新教學模式，促進學生滿意度與成果，提升學校聲譽，強化招生成效。· 缺乏差異化競爭優勢，影響未來招生成效。	 	<ul style="list-style-type: none">· 2024 年獲得 TOCEC 全國開放教育優良課程「優選」2 項及 ELOE 數位學習國際研討會暨開放教育論壇「年度教學案例」1 項。· 2024 年通過 22 件教師教學實踐研究計畫，補助金額達 700 萬元。	●		●	●	●	●			●
學校軟硬體設施	<ul style="list-style-type: none">· 帶動永續校園發展。· 設施老舊造成安全或營運風險，缺乏智慧化、韌性設計影響教學品質。	   	<ul style="list-style-type: none">· 透過維修保養，延長電子設備生命週期，節省 74 萬元之新購設備成本。· 數位化校務發展系統節省紙張逾 1,400 張，平均作業時間自兩週縮短一週。· 推動數位轉型，提供雲端教室教學資源，2024 年度雲端教室使用總人次達 19,825 人次，總使用時數超過 52 萬分鐘。	●	●		●	●	●	●		

重大議題	關鍵機會與風險	對應之 SDGs	實際績效	價值鏈								
				上游				KMU	下游			
				主管 機關	供 應 商	高 中 生	合作 機構		學生與 家 長	社區與 大 眾	校 友	雇主與 產業界
			· 加裝智慧水錶，主動警示用水異常，2024 年用水量減少 36%。									
學生職涯規劃、輔導與實習	· 提升畢業生就業率與競爭力，深化學校與社會、產業之連結，強化學校品牌形象與學生滿意度。 · 若就業輔導資源不足，則會影響學生對學校的信心與評價，進而影響聲譽和未來招生表現。	  	· 畢業滿一年的學生就業率（含升學及服兵役）達 85.3% · 112 學年度雇主對校友表現評價，滿分 5 分，「專業知能方面」滿意程度平均分數為 4.59 分，「工作表」的滿意程度平均分數為 4.63 分。	●			●	●	●			●
學術研究影響力	· 引領社會創新，產生影響力。 · 研究倫理問題導致信譽損失。	  	· 112 學年學校成功爭取的研究計畫補助金額達到約 5.01 億元台幣	●			●	●	●	●	●	●





穩健高醫



2.1	治理程序	30
2.2	风险分析与内控制度	31
2.3	财务规划与经营绩效	34
2.4	供应链管理	37
2.5	学术与廉政伦理	39
2.6	资讯安全	41

2-1 治理程序

✓ 董事會結構、職權與運作

本校為財團法人私立高雄醫學大學所設學校，本校法人克遵私立學校法與本校法人捐助章程之規定行使職權。本法人董事會董事總額 13 人，本屆（第 20 屆）董事共計男性 9 名，女性 4 名，其任期為 2024 年 7 月 22 日至 2028 年 7 月 21 日止，並由董事互選出董事長 1 人，並置監察人 1 名。每學期至少召開董事會議一次。此外，本法人更依循教育部 2019 年 5 月 22 日函請本校法人落實辦理之「本校法人與本校校長訂有就學校及附屬機構（含受委託經營）與相關事業行政、財務及人事管理機制與權責劃分」，行使相關職權。

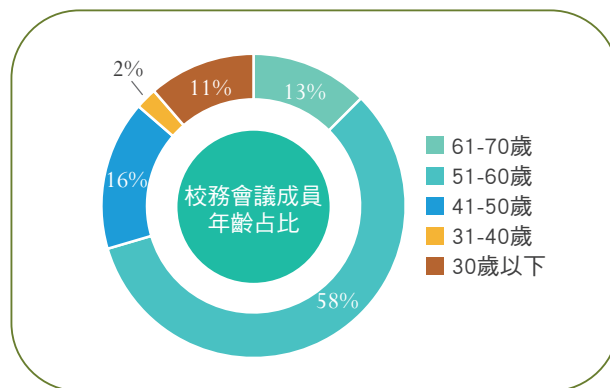
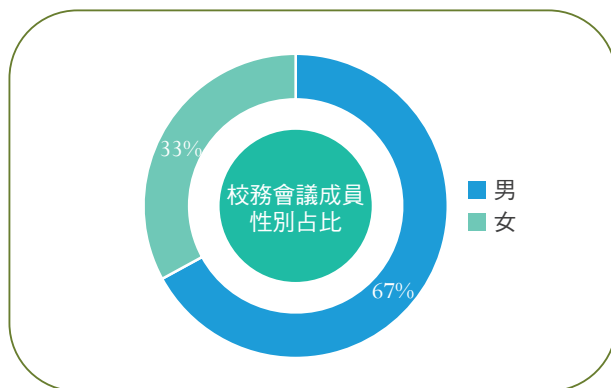
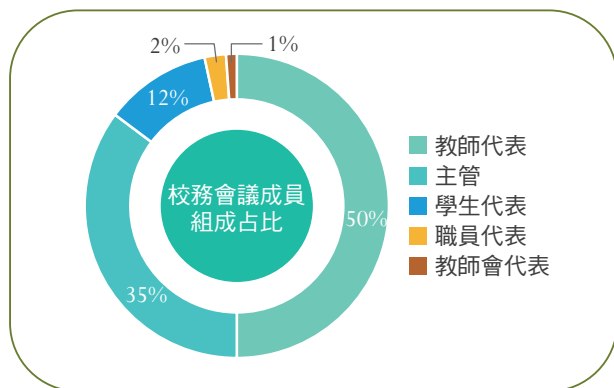


董事會法規

✓ 校務會議

本校校務會議依組織規程第 15 條設置，由校長召集並主持，成員包括學校行政和教學單位主管，教師、研究人員、職員與學生代表，以及附設醫院與相關事業院長。每學期至少召開一次，並依據「校務會議標準作業程序」及「議事規則」運作，定期接受內部稽核，以確保會議效率與品質。校務會議之審議事項包括：校務發展計畫及預算之審議；組織規程及各項重要章則之制定與修訂；學院、學系、研究所、學位學程、附屬機構及相關事業之設立、變更、合併與停辦；涉及教務、學生事務、總務、研究等校內各項重大事務之討論與決議；有關教學評鑑辦法之研議；校務會議所設立之委員會或專案小組所提出之決議事項；其他與校務發展相關之重大事項；以及依據法令規定應由校務會議審議之事項。

校務會議成員組成



112 學年度校務會議組成共 88 人，共召開 9 次校務會議，審議 42 案，會議紀錄均公開於本校官網首頁之[會議資料專區](#)。

✓ 參與公協會組織

本校積極參與國內外公協會組織，透過經驗交流與資源共享，強化高等教育永續治理與社會影響力。

公協會名稱	資 格
中華民國私立大學校院協進會	會員學校
台灣綠色大學聯盟	永久會員學校
台灣醫學教育學會	會 員
社團法人國家生技醫療產業策進會	團體會員
社團法人台灣高等教育協會	機構會員
台灣校務研究專業協會	團體會員
中華民國農科園區產學協會	學校會員
社團法人中華民國南部科學園區產學協會	會 員
台灣橋頭科學園區產學策進會	團體會員
高雄市科技管理學會	團體會員

2-2 風險分析與內控機制

✓ SWOT 分析

為因應高等教育快速變遷與國內外永續發展趨勢，本校進行整體策略盤點，透過 SWOT 分析，系統性檢視校務發展內外部環境條件，並於每學年度主管共識營中研議機會、風險及因應措施。

在內部面向上，本校憑藉深厚的辦學基礎、完善的醫學教育體系與強勁的產學研動能，持續展現優勢。然而，也須正視空間受限與學科範疇限制對未來發展所帶來的挑戰。在外部環境上，智慧醫療、永續發展及雙語教育等政策契機為本校拓展願景提供利基，同時也需面對少子女化、政策不確定性與激烈同質性競爭所帶來的風險與不確定性。透過分析有助於本校在制定中長程發展策略時，掌握定位優勢、因應風險挑戰，並持續朝向具永續競爭力之世界級醫學大學目標邁進。



113 學年度主管共識營

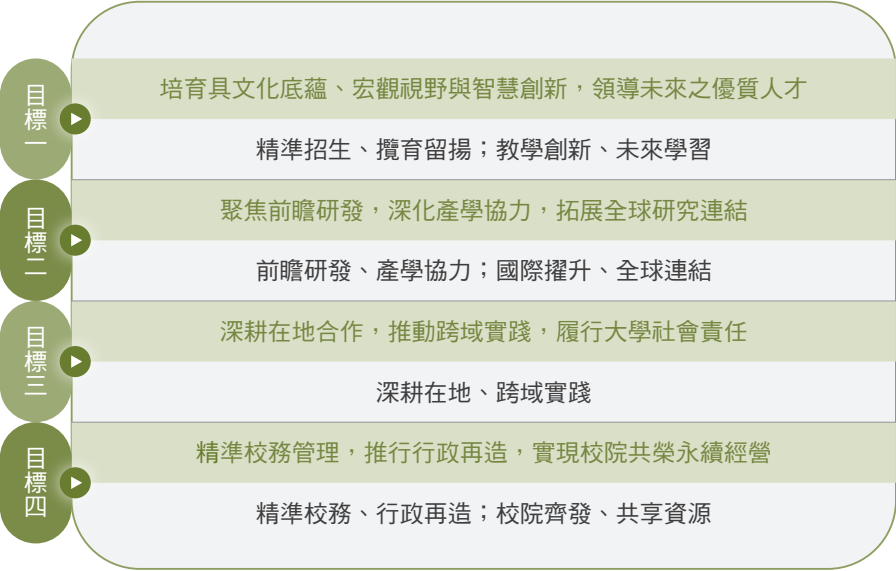
SWOT 分析

內部組織	優勢	劣勢
	<ul style="list-style-type: none">· 教學評鑑成績優良，辦學成效受高度肯定· 在地聯盟全球連結，與國內外學術醫療或研究機構互動良好· 歷史悠久聲譽卓著，五萬多名校友遍布國內外產官學界· 培育專才學用合一，醫療體系提供教研服務場域· 完善醫療體系資源，從長照、地區、區域醫院到醫學中心· 具生技醫藥醫材研發能量，設有跨領域科技創新中心	<ul style="list-style-type: none">· 位居都會校地受限，教研設施空間擴展不易· 非屬綜合型的大學，學科領域涵蓋範圍受限· 國家考試資格限制，跨領域人才培育較為困難
外部環境	機會	威脅
	<ul style="list-style-type: none">· 智慧醫療長照需求，有利醫學大學發展，加速專業人才培育· 鄰近園區產學合作，促進生技醫療產業與大學研發能量鏈結· 理念契合國家政策，積極推展雙語學習，建構未來學習模式· 響應全球永續發展，為醫學教育、產研及醫療產業開創契機	<ul style="list-style-type: none">· 少子女化與國際競爭，導致生源短缺· AI 與醫療型態劇變，新時代人才培育面臨挑戰· 政策變動與通貨膨脹，高教預算及健保補貼資源有限· 同質大學的競爭激烈，多所大學獲准設立後醫／藥學系

因應作為

面對少子女化、高齡化、全球競爭與環境變遷等複合挑戰，高等教育正處於轉型關鍵期。本校積極拓展核心發展方向，因應新興公共衛生議題（如食品安全、空氣污染、新興傳染病），並配合國家政策與六大核心戰略產業的發展脈絡，推動智慧島嶼建設、雙語教育、產業創新與社會福祉等重點方向。

2024 年 7 月余明隆校長就任後，提出「具有健康福祉影響力之國際一流醫學大學」為願景，並據此規劃四大發展目標，涵蓋人才培育、研究創新、社會實踐與校務治理，並透過七大策略系統性推進。本校亦建立持續監測與滾動修正機制，確保資源投入與執行成果緊密連結，回應快速變動的社會需求與教育挑戰。



✓ 內控制度

本校建立有完善之內部控制制度，訂有「內部控制制度實施辦法」、「內部稽核實施辦法」及「內部控制委員會設置要點」，由「內部控制委員會」主責，下設有「內控制度文件審核小組」及「內控制度風險評估小組」。內控制度書經內部控制委員會會議審議通過，含內控文件 32 件，並公告於本校財務及[校務資訊公開專區](#)。

✓ 內稽制度

本校經教育部核准成立稽核室，置主任 1 名、專任稽核員 2 名，負責擬定及實施全校稽核業務，協助校長檢核內部控制制度之有效程度，實施全校稽核業務，提供諮詢服務與建議並追蹤改善措施至改善完成，每學年落實執行校長核定通過之年度稽核計畫，含計畫性稽核與專案稽核。相關稽核報告與稽核建議追蹤報告依程序陳送校長核閱後，副本交付董事會及監察人查閱。

稽核室依本校「內部控制制度實施辦法」、「內部稽核實施辦法」制定「內部稽核管理作業」程序書，業經本校內部控制委員會核定通過，以強化內部稽核作業內部控制與品質保證機制，113 學年度建置完成校務系統「I.M. 稽核管理系統」，將稽核作業資訊化，提高稽核作業與稽核建議改善追蹤效率。

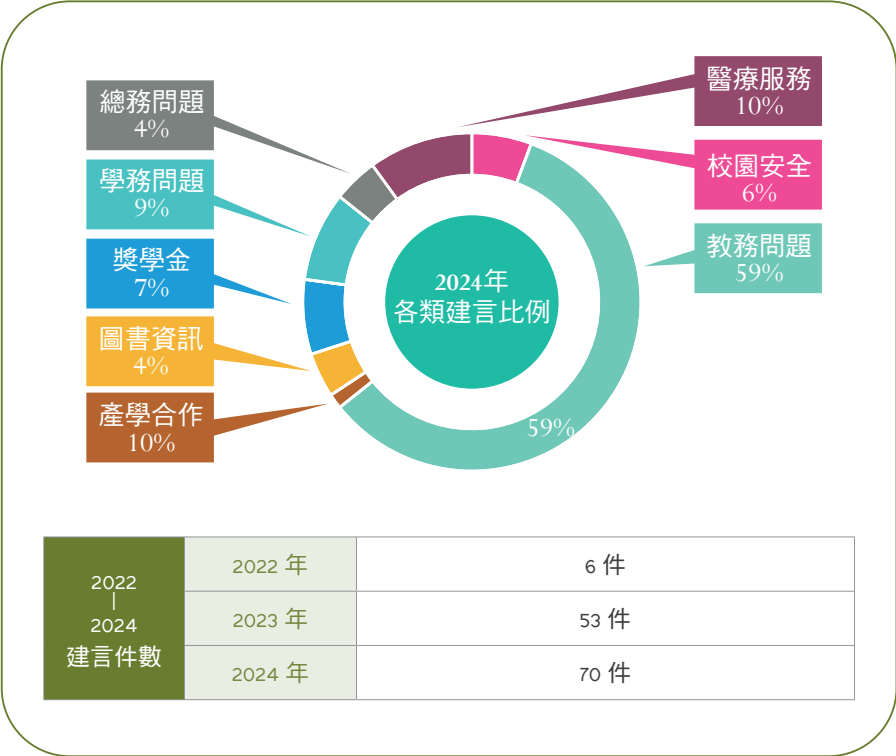
稽核室依本校「內部稽核實施辦法」定期追蹤稽核建議至改善為止，111 學年度以前之稽核建議已全數追蹤改善完成，112 學年度改善建議追蹤中，113 學年度依稽核計畫共完成 2 件計畫性稽核及 3 件專案性稽核，相關稽核報告與改善建議陳核列管中。

為推動學校與體系醫院內部稽核交流，促進資源與經驗共享，與體系醫院稽核室建立校院稽核溝通管道，提升內部控制制度之一致性，完善學校與體系醫院之稽核合作支持網絡，提升整體治理效率，落實大學與體系醫院在合規、風險與永續上的協同效益。



✓ 校務建言管道

本校設有意見反映信箱 (service@kmu.edu.tw)，提供師生及校外關係人反映問題或提出建議。所有來信依據問題類別進行分類後，由相關處室負責處理與回覆，確保問題能夠獲得精準且及時的解決。此意見信箱提供便捷的溝通管道，也促進了校內外關係人的參與與互動。為確保意見反映的有效性與落實，學校定期檢視並對回覆情況進行追蹤，以提升回應效率與質量，必要時將建言納入學校政策或運作流程改進的參考，進一步促進校務發展與治理效能提升。



2-3 財務規劃與經營績效

✓ 預算與財務控制

本校每學年度依據預算編製作業進行預算規劃及編列重大支出計畫，附屬機構檢附彙整後之重大支出計畫資料（須經內部審議程序通過）送學校會計室彙總整理。會計室分別彙整學校及附屬機構各預算單位 400 萬元以上支出預算、資本門（400 萬元以下）及經常門支出預算，並編製「重大支出計畫彙總表」，連同各管理委員會會議紀錄送預算委員會初審後，將全校及附屬機構「重大支出計畫彙總表」送重大支出計畫審議委員會複審。隨後，由會計室編製預算書及預算總說明，於校務會議報告，經提送董事會審議通過，進行預算書公告及報部核備，完成學年預算編審程序。

預算由各單位依照核定計畫執行，並依相關規定申請支用。預算之執行階段由會計室依預算執行作業程序審核，各單位定期檢討執行成效，做為次一年度預算編列改善之依據。

✓ 財務資訊公開

本校過去 3 年的財務資訊均依法公開於校務及財務資訊公開專區，供校內外利害關係人查閱本校的財務收支情形。此外，會計室網頁亦公告各學年度的預、決算書、財務報表及會計師查核報告，力行學校財務資訊公開透明之承諾與實踐。

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。主要收入為學雜費收入、補助及受贈收入、並積極爭取產學合作計畫及本校附屬醫院收支盈餘挹注等，投入在改善師資、充實教學軟硬體及教學研究經費等。相關財務報表每學年度經會計師查核簽證，陳送教育

部備查後，公告於學校網站，財務資訊完全公開透明。有關稅務減免，每學年度亦經會計師查核簽證適用免稅標準，函報教育部轉財政部核准後免稅。最近三年經會計師查核簽證之財務收支資訊如下表：

本校 110-112 學年度收入情形（單位：新臺幣元）							平均值	結構比
項目	110 學年度		111 學年度		112 學年度			
學雜費收入	733,234,292	16.58%	732,343,546	16.08%	737,529,682	16.83%	734,369,173	16.49%
推廣教育收入	11,774,975	0.27%	11,689,478	0.26%	13,904,671	0.32%	12,456,375	0.28%
產學合作收入	546,610,863	12.36%	562,678,282	12.36%	598,223,683	13.65%	569,170,943	12.78%
其他教學活動收入	9,643,717	0.22%	9,014,453	0.20%	10,383,621	0.24%	9,680,597	0.22%
補助及受贈收入	403,550,347	9.13%	448,884,671	9.86%	549,269,003	12.53%	467,234,674	10.49%
附屬機構收益	2,587,514,769	58.51%	2,657,856,038	58.37%	2,318,349,717	52.90%	2,521,240,175	56.62%
財務收入	5,123,681	0.11%	9,217,638	0.20%	23,239,532	0.53%	12,526,950	0.28%
其他收入	124,572,661	2.82%	121,476,466	2.67%	131,669,204	3.00%	125,906,110	2.83%
合 計	4,422,025,305	100.00%	4,553,160,572	100.00%	4,382,569,113	100.00%	4,452,584,997	100.00%

註：學校收入主要來源為學雜費收入、附屬機構收益、產學合作收入及政府補助收入。學雜費收入因數年來均未調整學雜費且受少子化影響，收入成長幅度有限，附屬機構收益為認列各醫院之盈餘，產學合作收入依校外專題計畫結案情形認列，及政府補助收入因政府財政困難而難有大幅增加之情形。

本校 110~112 學年度收入情形（單位：新臺幣元）							平均值	結構比
項目	110 學年度		111 學年度		112 學年度			
董事會支出	7,527,169	0.29%	6,697,091	0.25%	7,805,175	0.23%	7,343,145	0.26%
行政管理支出	281,240,096	10.76%	281,712,100	10.52%	309,396,162	9.31%	290,782,786	10.13%
教學研究及訓輔支出	1,538,281,332	58.88%	1,536,585,122	57.37%	1,742,270,601	52.41%	1,605,712,352	55.91%
獎助學金支出	89,729,309	3.43%	93,090,517	3.47%	93,405,556	2.81%	92,075,127	3.21%
推廣教育支出	11,711,752	0.45%	10,338,734	0.39%	11,976,584	0.36%	11,342,357	0.39%
產學合作支出	544,293,062	20.83%	558,217,954	20.84%	613,437,925	18.45%	571,982,980	19.92%
其他教學活動支出	10,710,476	0.41%	11,218,944	0.42%	10,992,602	0.33%	10,974,007	0.38%
附屬機構損失	42,242,236	1.62%	123,840,064	4.62%	462,901,506	13.93%	209,661,269	7.30%
財務支出	3,580,561	0.14%	1,438,835	0.05%	1,120,760	0.03%	2,046,719	0.07%
其他支出	83,216,768	3.19%	55,346,767	2.07%	70,861,317	2.13%	69,808,284	2.43%
合 計	2,612,532,761	100.00%	2,678,486,128	100.00%	3,324,168,188	100.00%	2,871,729,026	100.00%

註：最近三年度學校支出主要用於教學研究及訓輔支出（平均占支出約 55.91%）及產學合作支出（平均占支出 19.92%）等；產學合作支出主要為國科會專題研究計畫之支出。

2-4 供應鏈管理

本校秉持永續發展理念，致力於供應鏈管理優化，透過推動在地採購與綠色採購政策，實踐低碳營運、支持地方產業，並強化資源使用效率與社會責任承諾。

✓ 在地採購策略：縮短供應鏈、促進地方經濟

本校優先採購在地供應商產品與服務，透過減少長距離運輸，降低供應鏈碳足跡，達到資源調度效率與減碳目標。此外，藉由與地方廠商建立長期穩定合作關係，支持區域產業發展，提升地方經濟活力。

考量教學與研究需求之專業性，部分如學術期刊、資料庫、實驗用動物、試藥及特殊器材等，仍須依需求向國際原廠採購，以確保學術品質與專業標準。

✓ 綠色採購政策：導入永續消費行為

本校積極推動綠色採購政策，結合教育宣導與政策引導機制，逐步將環境友善理念融入行政流程與採購決策。長期以來，本校綠色採購績效穩定，展現高度執行力：

- 2000 年至 2023 年，連續獲高雄市政府環境保護局頒發「綠色採購績優單位」認證。
- 2024 年綠色採購金額達成率達 96.8%，顯示本校積極落實低碳採購政策，體現對環境保護與永續發展的實質貢獻。

透過供應鏈策略管理與綠色採購制度的持續深化，本校不僅強化永續治理架構，也積極回應國際永續標準與利害關係人關注，邁向資源友善、社會共好的校園營運模式。

在地供應商採購金額



2022-2024 年度綠色採購達成率統計表

採購項目	2022	2023	2024
具環保標章電腦及列印設備	4,958,784	2,479,271	3,923,717
具環保標章衛生用紙、擦手紙及清潔劑	580,132	665,460	829,248
搭高鐵（碳足跡標籤）、具環保標章車輛租賃	3,837,180	4,168,980	4,416,250
非具環保標章資訊產品	191,000	169,500	300,727
合計（前 3 項）(a)	9,567,096	7,483,211	9,469,942
綠色採購總額（前 4 項）(b)	9,376,096	7,313,711	9,169,215
達成率 (b/a)	98%	97.7%	96.8%

註：(a) 為本校採購資訊產品、清潔用品、環保建材、車輛搭乘租賃金額統計；(b) 為本校採購具環保節能標章、碳足跡之資訊產品、清潔用品、環保建材、車輛搭乘租賃金額統計。

2-5 學術與廉政倫理

✓ 重大主題管理：學校聲譽

GRI 準則特定主題	205 反貪腐	
政 策	設置學術倫理辦公室，專責管理及統籌協調學術倫理相關業務，並為落實學術自律及機制建立，本校從「學術倫理教育」、「學術自律管理」及「不當行為懲處」三個面向執行，持續深化學術倫理教育。	
承 諾	· 培養教研人員具備學術及研究倫理基本素養	· 精進學術研究品質並建立教研人員自律責任
	· 減少教研人員學術倫理不當態樣及案例發生	· 扎根校園學術倫理教育並重視誠信態度養成
法規與制度	外部法規	· 教育部專科以上學校學術倫理案件處理原則 · 國家科學及技術委員會學術倫理案件處理及審議要點
	內部制度	· 教師及研究人員學術倫理教育課程實施要點 · 學術倫理案件處理規則 · 學術倫理管理及自律要點 · 學術倫理辦公室設置辦法
衝擊與風險評估	對學校與教研人員聲譽及形象不利	
投入資源	辦理 3 場學術倫理講座場次，出席達 241 人次	
申訴機制	· 教師申訴評議委員會	· 學術倫理審議委員會
	· 學術倫理管理及自律要點	· 學術倫理辦公室設置辦法
具體策略特定行動	· 建立學術倫理自律規範、監管機制與客觀公正之疑義案件處理流程 · 完備校園學術倫理自律制度 · 強化公告宣導，提升教研人員學術倫理知能與涵養 · 推廣多元化學術倫理教育修習管道（台灣學術倫理教育資源中心、本校舉辦之教育訓練等）	
產出績效評估機制	112 學年無被判定違反學術倫理案件、無貪腐事件。	

短期目標

- 配合國家政策推廣數位學術倫理課程。
- 定期舉辦學術倫理講座，邀請國內專家授課。
- 建立校內學術倫理自律規範與案件處理機制。
- 建置基本監管制度，強化學術自律意識。

中期目標

- 依據當前國內重要學術倫理議題，如聚焦掠奪性期刊、AI 應用等議題，辦理主題式講座。
- 強化師生對誠信、利益迴避及社會責任的認知。
- 推動暑期研究計畫相關倫理課程，向下紮根。

長期目標

- 建構自律文化，深化校園倫理意識。
- 鼓勵使用原創性比對工具（如 Turnitin）。
- 將學術倫理自我檢核納入計畫申請與研究流程，落實制度化管理。

✓ 學術倫理規範組織架構與規範

為確保本校研究與教學活動符合誠信與倫理標準，特建立完善之學術倫理組織架構與制度規範，涵蓋教職員與研究人員行為準則、教育推廣與案件審議等面向。112 學年度共辦理 3 場學術倫理講座，合計 241 人次參與，全學年度無被判定違反學術倫理案件發生。

· 倫理規範制度

本校現行學術倫理相關規章包括：

「教師倫理守則」、「教師及研究人員學術倫理教育課程實施要點」、「學術倫理案件處理規則」、「學術倫理管理及自律要點」、「學術倫理辦公室設置辦法」。上述規範明確訂定學術行為準則、倫理教育推動方式及違規處理程序，以落實學術誠信並建構自律機制。

· 學術倫理審議委員會（學倫會）

依據「學術倫理案件處理規則」第五條規定，本校設置學倫會，由 7 至 11 名委員組成，其中須包含 2 名校外公正人士。主任委員由研發長兼任，其他委員由主任委員就校內外具學術成就與公正聲望之專任教授、研究員或律師推薦，報請校長聘任。委員任期一年，得連任。學倫會負責審議學術倫理相關



「新時代下的學術傳播與互動—從書目計量學觀點探討」講座



「生成式 AI 對學術倫理議題的影響與探討」講座

案件，並提供專業判定與建議，以維護校園學術聲譽與誠信文化。

✓ 反貪瀆政策

本校重視校園廉潔風氣，並於各項規章制度中納入防貪防瀆規範，以確保師生行為合乎倫理並落實誠信治理。112 學年度無貪瀆事件發生。在「教師倫理守則」中，即明確訂定教師應避免濫用職務或學校資源以謀取不當利益，並應避免接受異常饋贈，或未報備校外兼職等行為。具體條文包括：

- 第四章〈人際倫理〉之「純淨原則」：教師應排除不當政治、經濟等因素干預校園，避免利用學生、行政人員或公有資源圖利私人，亦不得接受異常饋贈，藉以維護校園的廉潔與純淨。
- 第五章〈社會倫理〉之「自律原則」：教師與外界互動時，應避免以校名、資源牟取個人利益，並須報備校外兼職，維持角色分際與專業形象。

此外，為防杜教師資格審查過程中的舞弊行為，本校「教師違反送審教師資格規定處理辦法」於第二條第四款明定：禁止任何形式的請託、關說、利誘（含賄賂）或干擾審查人員及審查程序，強化審查過程的公正與廉潔。

同時，「職員工獎懲辦法」第六條第一項第四款亦明訂：職員工如涉及貪污、瀆職或擅自變更工作程序，致校方蒙受重大損失者，經查證屬實，得予記大過處分，以彰顯防貪倡廉原則。

透過上述制度性設計與倫理規範，本校持續推動誠信治理文化，營造透明、公正、廉潔之校園環境。

2-6 資訊安全

✓ 重大主題管理：資訊安全

GRI 準則特定主題	418 客戶隱私	
政 策	依據本校中長程發展計畫，規劃「強化資訊安全」策略，配合「高教深耕」，作為建置本校資訊安全及個人資料保護治理制度，提升整體資安及個資治理能量。	
承 諾	全校導入資訊安全及個人資料保護管理制度，落實管控措施。	
法規與制度	外部法規	資通安全管理法、個人資料保護法
	內部制度	資通安全與個人資料保護政策、資通安全委員會
衝擊與風險評估	資訊安全之危害與個人資料之洩漏影響學校形象	
投入資源	資訊安全及個人資料保護輔導驗證費用	約 100 萬
	資安防禦設備（新世代防火牆及網頁應用程式防火牆）建置費用	約 340 萬
申訴機制	聯絡電話：上班時間 (07)312-1101 #2184 (圖書資訊處)；下班時間 (07) 322-0809 (校安中心) 電子信箱：pims@kmu.edu.tw	
具體策略特定行動	<ul style="list-style-type: none"> 依據 ISO/SEC 27001 國際標準建立本校之資訊安全管理制度 (Information Security Management System, ISMS)，每年定期內部稽核 本校依據「教育體系資通安全暨個人資料管理規範 (個資 2019 年版)」建立個人資料管理制度 (Personal Information Management System, PIMS)，每年定期內、外部稽核 全校每人每年接受「資訊安全」及「個人資料保護」通識教育訓練各 3 小時 	
產出績效評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。 教職員「資訊安全」及「個人資料保護」通識教育參與率達 100% 每年通過教育體系資通安全驗證中心之個人資料管理規範驗證 	

短期規劃

- ISMS 導入教學單位完成全校覆蓋
- 資安通識教育訓練達成率提升至 100%
- WAF 保護 10 個重要網站
- 建置廣域網路負載平衡器備援
- 整合一卡通掛失服務至 SSO

中期規劃

- WAF 擴展至保護 20 個網站
- 建立多平台備援機制
- 建置 OAuth 2.0 授權機制
- 「i 高醫 APP」整合至 SSO
- VANS 漏洞修補率達 80%

長期規劃

- WAF 擴展至保護 30 個網站
- 建構新一代校務資訊系統
- 核心版本升級至 8.X
- 全面檢視與修補 SQL 注入漏洞
- VANS 漏洞修補率提升至 90%

本校依據國際標準及教育部相關規範，建置資通安全管理制度 (ISMS) 與個人資料管理制度 (PIMS)，致力於保障資訊資產之機密性、完整性與可用性，強化風險管理與資訊治理，確保全體利害關係人權益。

一、政策與目標

本校訂有「資通安全與個人資料保護政策」，作為 ISMS 與 PIMS 制度之基礎，並導入 ISO 標準的 P.D.C.A. 循環機制，持續強化資訊與個資保護能力，落實以下目標：



二、管理制度與稽核機制

(一) 資訊安全管理制度 (ISMS)：參考教育部「教育體系資通安全暨個人資料管理規範」與 ISO/IEC 27001 標準，本校建置 ISMS 制度，並將關鍵表單與流程整合至校務資訊系統，以提升校內實施效率與制度一致性。

(二) 個人資料管理制度 (PIMS)：依據教育體系個人資料管理制度 (PIMS，2019 年版)，本校每年皆辦理內部稽核，並接受教育部資通安全驗證中心之外部稽核，以強化個資管理效能。2024 年度內部稽核範圍已全面涵蓋全校行政單位，展現制度化與持續改善的落實成效。外部稽核部分，2024 年 3 月完成第一階段，涵蓋十餘個行政單位；2025 年 2 月實施第二階段稽核，擴及秘書處、會計室、學生事務處、研究發展處及圖書資訊處等主要單位，持续提升校內個人資料保護制度的完整性與韌性。

三、資訊安全強化作為

為維持資訊環境穩定與業務連續性，本校執行多項資安強化措施：

- (一) 校務資訊系統、校務資料庫與資訊機房每半年實施災難復原演練，確保關鍵業務不中斷。
- (二) 校務資訊系統每日偵測異常登入與警示，並自動化分析系統日誌和異常報表，強化早期預警能力。
- (三) 校務資料庫每日加密備份 6 次、備份保留 5 年，每半年定期變更帳號密碼，並持續優化資料連線加密安全性。
- (四) 全校重要伺服器與網路設備均採 24 小時不間斷監控，一旦偵測異常立即通報管理人員。
- (五) 建立重要網路服務備援機制，提升網路服務可用性，縮短服務中斷時間。
- (六) 建立及磁帶離線備份作業，提升資料保全韌性。



2024 年 2 月驗證 PIMS

四、人員配置與教育訓練

- (一) 配置 2 名具資安證照之專責人員，持續進修維持效期。
- (二) 資安人員每年接受 12 小時以上專業訓練。
- (三) 其他資訊人員每 2 年接受 3 小時以上資安訓練。
- (四) 推動校園資安意識提升，建立人員風險防線。

五、帳號安全強化

自 2024 年 8 月起，針對臨時人員帳號實施登入時強制變更預設密碼措施，避免以身分證字號為初始密碼，提升校務資訊系統登入安全性。

六、網路資安防禦建設

- (一) 防火牆升級：2024 年投入 165 萬元建置新世代防火牆，月均阻擋已知攻擊流量約 7 至 9 萬筆。
- (二) 網頁防護：2024 年投入 175 萬元建置 Web Application Firewall(WAF)，強化本校網站抵禦攻擊能力，並逐步擴大應用至高風險系統。

七、端點設備資安防護

本校參照 C 級特定非公務機關資安責任應辦事項，導入弱點通報機制(VANS)，於公務電腦安裝代理程式，自動回傳軟體版本資訊，供管理人員即時掌握系統漏洞並通知使用者修補或移除，確保資安。2024 年 9 月推動安裝作業，面對設備多樣與操作挑戰，圖資處逐一協助設定，確保機制順利上線。VANS 系統以圖像化儀表板介面呈現系統狀態與風險分布，提升監控效率並強化資安資源管理。



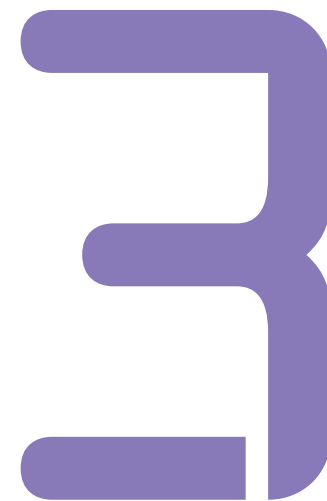
編號	軟體	圖資處	廠商	CVE 數量	用戶數	CPE 派送
30	Microsoft Visual C++ 2012 Redistributable (x64) - 11.0.61030		Microsoft Corporation	-	238	新增派送
32	NDC ODF Application Tools 3.3.3		National Development Council	-	28	新增派送
33	Microsoft Visual C++ 2008 Redistributable - x64 9.0.30729.4148		Microsoft Corporation	3	41	新增派送
	CPE 格式: cpe:2.3:a:microsoft:visual_c++:2008:sp1:*:*redistributable_package:*:*					
	CPE 名稱: Microsoft Visual C++ 2008 Service Pack 1 Redistributable Package					
34	Microsoft Visual C++ 2010 x64 Redistributable - 10.0.40219		Microsoft Corporation	1	254	新增派送
	CPE 格式: cpe:2.3:a:microsoft:visual_c++:2010:sp1:*:*redistributable_package:*:*					
	CPE 名稱: Microsoft Visual C++ 2010 Service Pack 1 Redistributable Package					
35	Epson ScanSmart		Seiko Epson Corporation	-	2	新增派送
37	Microsoft Visual C++ 2010 x64 Redistributable - 10.0.40219		Microsoft Corporation	1	315	新增派送
	CPE 格式: cpe:2.3:a:microsoft:visual_c++:2010:sp1:*:*redistributable_package:*:*					
	CPE 名稱: Microsoft Visual C++ 2010 Service Pack 1 Redistributable Package					
38	Microsoft Update Health Tools		Microsoft Corporation	-	378	新增派送
	Java 8 Update 361					
	CPE 格式: cpe:2.3:a:oracle:java8:8.0:update361:redistributable:*:*					

弱點通報系統





幸福高醫



3.1	人才吸引與留任	46
3.2	人才培力	57
3.3	校園安全與健康促進	60
3.4	人權保護與平等教育	69

3-1 人才吸引與留任

✓ 重大主題管理：教職員工權益與福利

GRI 準則特定主題	GRI 401 勞雇關係、GRI 405 員工多元化與平等機會、GRI 406 不歧視	
政 策	· 公平、多元與非歧視的聘僱與晉升 · 具競爭力且全面的薪酬與福利 · 健全的退休保障與職場健康安全 · 暢通的勞資溝通與申訴機制	
承 諾	本校承諾透過公平、具競爭力且全面的薪酬福利與支持性政策，積極吸引、發展並留任優秀教職員工。同時，致力於營造一個多元、平等、安全且友善的工作環境，全面保障教職員工的合法權益與身心健康，促進校園永續發展。	
法規與制度	外部法規	性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則、性騷擾防治法、性騷擾防治準則、校園性侵害或性騷擾防治準則、性別平等教育法、性侵害犯罪防治法、就業服務法、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
	內部制度	教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法、性別平等教育委員會設置要點、教師申訴評議委員會設置要點、教師申覆處理要點、職員工申訴辦法、教職員工敘薪辦法、教職員工待遇支給要點、教職員工待遇及加給支給辦法、延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支給辦法、職員工證照加給發放要點、適用勞動基準法人員勞資會議設置要點、教職員工福利辦法、教職員工請假辦法
衝擊與風險評估	· 若教職員工的薪資、福利、工作條件存在差異，可能引發員工不滿，影響士氣與工作效率，甚至導致人才流失 · 缺乏有效的溝通機制可能導致勞資糾紛，影響校園和諧與運作效率 · 若未重視性別平等與多元包容，可能引發歧視事件，損害學校形象與教職員工的工作滿意度 · 未遵守相關勞動法規或未落實制度，可能導致法律責任與財務損失	
投入資源	· 教師彈性薪資：逾 4,500 萬元	· 職員工特殊專業津貼、增支工作津貼、證照或加給：逾 630 萬元
	· 慶典福利：逾 4,200 萬元	· 滿意度調查：約 42 萬元
申訴機制	· 性別事件申訴：人力資源室人力發展組，分機 2061，或專用電子信箱 shat@kmu.edu.tw	
	· 教職員工申訴：秘書處法規事務組，分機 2101~3	· 勞資爭議處理：人力資源室福利考核組，分機 2068
具體策略特定行動	· 建構公平、多元與非歧視的聘僱與工作環境	· 提供具競爭力且周全的薪酬、福利與休假
	· 促進勞資溝通、員工參與及權益保障	· 致力維護教職員工的健康與安全
產出績效評估機制	· 定期追蹤人才吸引、留任及多元化數據 · 呈現薪酬福利與假別的使用成果 · 記錄及處理勞資溝通與申訴案件	

✓ 短中長程規劃

策 略	短期目標	中期目標	長期目標
制度精進：制定並落實與時俱進之相關政策與辦法，如薪資制度、福利措施、申訴機制等	制度盤點與差異／痛點釐清	制度精進與多元共融文化推動	制度與文化整合，建立永續治理體系
教育訓練：定期舉辦性別平等相關教育訓練，提升教職員工意識與能力	依性別平等新制設計及開設課程，提供線上自學及線下實體課程，以提升整體學習覆蓋率與可及性		
溝通機制：建立有效的溝通平台，如勞資會議、校長有約、校長信箱、雇主滿意度調查等，促進雙向溝通	持續定期辦理相關溝通會議、滿意度調查，並落實回應機制	擴大參與與制度優化，促進實質對話與改進	深化信任文化，發展策略型內部溝通體系
持續改進：根據評估結果與教職員工反饋，持續檢討與改進相關政策與措施	制度化評估與回饋收集機制，確保有依據可改進	導入滾動式檢討，建立跨部門回應機制	制度化「PDCA 持續改善」為常態文化，推動政策與時俱進

✓ 人力配置

因應校務發展的實際需求，本校彈性運用人力資源，持續聘任編制內與編制外的專任教職員工，以充實師資陣容及行政團隊，提升教學與行政服務品質。整體聘任流程秉持「公平、公正、公開」原則，並嚴格遵守性別、種族、年齡與婚姻家庭狀況等方面的平等對待，落實多元與包容的工作環境。

備註：兼任人員人數採全時等量法計算

2024 年度人力 編制狀況	類 別	職 類	人 數
	專 任	教 師	516
		職員工	314
		計畫人員	286
	兼 任	教 師	22
		計畫人員	37
	臨時人員		133

近年來，相關教職員工的人數結構與變動趨勢反映出本校組織規模的穩健發展與人力佈局的彈性運作。由教師內部的職級分布顯示，不論性別，均能依其學術專業表現於各職級中發展，充分反映學校在機會平等原則上的落實；職員進用依職務需求與專業條件，不因性別差異而有所偏倚，統計數據顯示學校在人力政策上持續朝向性別平衡與世代交替發展。針對性別與年齡組成，本校亦訂有相關政策與支持措施，例如推動性別平等以及提供彈性工作與育兒支持制度，建構友善職場，使教職員工得兼顧工作生活平衡。

外籍專任教師比例

本校致力於促進教育國際化與學術多元化，以支持永續發展目標 (SDGs) 中的優質教育 (SDG 4) 與全球夥伴關係 (SDG 17)。截至 2024 年，本校專任教師中，外籍（含僑生）教師比例為 3.34%。外籍教師來自 9 個不同國家，涵蓋亞洲、美洲、歐洲及非洲等地，為校園帶來多元文化視角與跨國學術交流機會。未來，本校將持續優化招聘政策與支持措施，進一步強化國際化教學與研究環境，促進永續教育的長期發展。

專任教師（各項占比分母皆為該年度教師總數）

年 度	2022				2023				2024			
性 別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
教 授	155	29.14%	65	12.22%	167	31.57%	71	13.42%	169	32.75%	75	14.53%
副教授	101	18.98%	68	12.78%	84	15.88%	68	12.85%	79	15.31%	66	12.79%
助理教授	67	12.59%	58	10.90%	64	12.10%	57	10.78%	61	11.82%	51	9.88%
講 師	11	2.07%	5	0.94%	11	2.08%	5	0.94%	11	2.14%	3	0.59%
其他教師	0	0%	2	0.38%	0	0%	2	0.38%	0	0%	1	0.19%
教師總數	334	62.78%	198	37.22%	326	61.63%	203	38.37%	320	62.02%	196	37.98%

資料來源：每年 10 月 15 日填報教育部校務資料庫

專任教師年齡分佈統計（各項占比分母皆為該年度教師總數）

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	311	58.46%	318	60.11%	317	61.43%
31-50 歲	221	41.54%	209	39.51%	199	38.57%
30 歲以下	0	0%	2	0.38%	0	0%
總 數	532	100%	529	100%	516	100%

兼任教師（各項占比分母皆為該年度教師總數）

年 度	2022				2023				2024			
性 別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
教 授	11	6.01%	2	1.09%	11	5.58%	1	0.51%	12	5.66%	1	0.47%
副教授	16	8.74%	7	3.83%	15	7.61%	9	4.57%	18	8.49%	8	3.77%
助理教授	53	28.96%	25	13.66%	59	29.95%	27	13.70%	61	28.77%	30	14.15%
講 師	27	14.76%	42	22.95%	32	16.25%	43	21.83%	37	17.46%	45	21.23%
其他教師	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
教師總數	107	58.47%	76	41.53%	117	59.39%	80	40.61%	128	60.38%	84	39.62%

資料來源：每年 10 月 15 日填報教育部校務資料庫，含臨床教師

兼任教師年齡分佈統計（各項占比分母皆為該年度教師總數）

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	84	45.90%	90	45.69%	95	44.81%
31-50 歲	97	53.01%	105	53.30%	115	54.25%
30 歲以下	2	1.09%	2	1.01%	2	0.94%
總 數	183	100%	197	100%	212	100%

職員人數分佈

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	89	29.57%	89	28.90%	84	26.75%
女	212	70.43%	219	71.10%	230	73.25%
總 計	301	100%	308	100%	314	100%

資料來源：每年 10 月 15 日填報教育部校務資料庫

職員年齡分布

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	98	32.56%	100	32.47%	105	33.44%
31-50 歲	188	62.46%	188	61.04%	187	59.55%
30 歲以下	15	4.98%	20	6.49%	22	7.01%
總 計	301	100%	308	100%	314	100%

資料來源：每年 10 月 15 日填報教育部校務資料庫

職員計算依據：新進與離職比率計算方式：新進／離職比率 = 新進／離職人數除以該性別總人數
總計比例 = 新進／離職人數除以總人數

新進教師人數分佈

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	5	1.50%	14	4.29%	9	2.81%
女	9	4.55%	12	5.91%	4	2.04%
總 計	14	6.05%	26	10.20%	13	4.85%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 新進人數；2022 年含軍訓教官 1 人

新進教師年齡分布統計

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	2	0.38%	7	1.32%	2	0.39%
31-50 歲	12	2.25%	19	3.59%	11	2.13%
30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
總 計	14	2.63%	26	4.91%	13	2.52%

資料來源：每年 10 月 15 日填報教育部校務資料庫

離職教師人數分佈

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	12	3.59%	17	5.21%	14	4.37%
女	6	3.03%	5	2.46%	12	6.12%
總 計	18	6.62%	22	7.67%	26	10.49%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 離職、資遣、退休人數；2024 年含軍訓教官 1 人

離職教師年齡分布統計

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	16	3.00%	16	3.02%	23	4.45%
31-50 歲	2	0.38%	6	1.13%	3	0.58%
30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
總 計	18	3.38%	22	4.15%	26	5.03%

新進職員人數分佈

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	8	8.99%	3	3.37%	2	2.38%
女	15	7.08%	22	10.05%	20	8.70%
總 計	23	7.64%	25	8.12%	22	7.01%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 新進人數（不含替代人力）

新進職員年齡分布統計

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	0	0%	0	0%	1	0.32%
31-50 歲	17	5.65%	17	5.52%	11	3.50%
30 歲以下	6	1.99%	8	2.60%	10	3.19%
總 計	23	7.64%	25	8.12%	22	7.01%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 新進人數（不含替代人力）

離職職員人數分佈

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	9	10.11%	5	5.62%	7	8.33%
女	12	5.66%	17	7.76%	12	5.22%
總 計	21	6.98%	22	7.14%	19	6.05%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 離職、資遣、退休人數（不含替代人力）

離職職員年齡分布統計

年 度	2022		2023		2024	
類 別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
51 歲以上	9	2.99%	7	2.27%	7	2.23%
31-50 歲	10	3.32%	12	3.90%	8	2.55%
30 歲以下	2	0.67%	3	0.97%	4	1.27%
總 計	21	6.98%	22	7.14%	19	6.05%

資料來源：校務資訊系統當年度 1/1-12/31 離職、資遣、退休人數（不含替代人力）

育嬰停職停薪

育嬰留職停薪期間單位可僱用替代人力，使教職員工得視需要規劃申請，安心在家陪伴幼兒成長。110 至 112 學年度符合育嬰留職停薪申請資格人次、實

際使用人次、應復職人次、實際復職人次、前一年復職後任滿 12 個月人次、復職百分比及留任百分比統計詳如下表：

類 別	符合育嬰留職停薪申請資格的教職員工		實際使用育嬰留停的教職員工		休完育嬰留停後應該復職的教職員工		休完育嬰留停後實際復職的教職員工		前一年休完育嬰留職停薪且復職後十二個月仍在職的教職員工		休完育嬰留職停薪後復職教職員工百分比		休完育嬰留職停薪後留任教職員工百分比	
學年度	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
110	8	29	1	4	0	6	0	6	1	6	N/A	100%	N/A	100%
111	7	28	1	2	1	2	0	2	0	6	0%	100%	N/A	100%
112	8	27	0	4	0	3	0	3	0	2	N/A	100%	N/A	100%

備註：・資料來源為本校請假系統自 109 至 112 學年度之教職員工產假及陪產假假單。

・符合申請資格者條件為自產假起始日起算 3 年內且到職滿半年者。

・實際使用人次、應復職人次、實際復職人次、前一年復職後任滿 12 個月人次均以當年度具前開條件者為準。

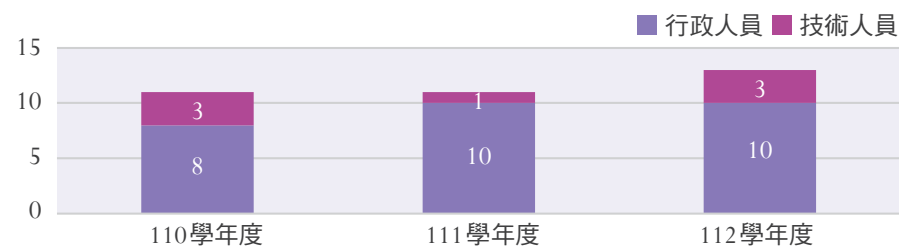
・復職百分比 = 育嬰留停後實際復職人次 / 育嬰留停後應復職人次 *100%。

・留任百分比 = 休畢育嬰留停復職後任滿 1 年人次 / 上學年度內休畢育嬰留停後復職人次 *100%。

職員發展

職員晉升：為促進職員個人及組織發展，本校規劃公平、公正、公開的升等機制，逐年辦理職員工晉升作業，並實施「多面向評分制」，綜合考量近 3 年考績、服務年資、英語能力、單位主管推薦分數、人力資源發展委員會委員推薦分數、晉升考試成績及輪調經歷等表現，在編制員額內客觀評量受推薦者之晉升資格。

110 至 112 學年度職員通過晉升人數



✓ 教職員薪酬福利

● 公平的薪給待遇

基層人員標準薪資與
當地最低薪資的比率

1.18:1

本校參照教育部相關規定訂有教職員工敘薪辦法及教職員工待遇及加給支給辦法，教師依所聘職務、職員工依學歷以及得採計之職前年資核定薪級，每學年度則按評鑑及考核結果作為晉薪晉級之依據，因此教職員工之敘薪不因性別而有差異。

若政府調升軍公教薪資待遇，本校亦會配合政策自當度1月1日起調增教職員工待遇，肯定教職員工工作辛勞，促進教職員工組織認同與提升工作士氣。2024 年度教職員工調薪幅度為本俸 4%、助理教授以上學術研究費 15%、職員工工作津貼 4%~7%。

完善的福利補助

提供生日禮金、結婚補助、生育補助、子女教育補助、住院補助、喪葬補助等多元關懷措施，兼顧員工不同人生階段的需求。



優渥的就醫優惠

本校教職員工至附設醫院及相關事業單位就醫，可享全國少見的優待補助；適用對象涵蓋父母、配偶及子女，退休人員本人與配偶亦保有優惠資格，實踐終身照顧承諾。



舒活的員工旅遊

以「旅遊體驗」提升幸福感與組織凝聚力，促進工作與生活平衡，並與高醫體系（1校4院）聯合舉辦。行程規劃融合「永續高醫」及「多元平等共融」理念，採低碳、環保設計，兼顧各世代同仁需求。



此外，本校亦採用彈性薪資獎勵制度延攬及留住優秀教研人才，根據統計 110 至 112 學年度本校彈性薪資發放總金額穩定維持在每年 4,500 萬元以上，共補助約 670 人次／年，另並透過加發特殊專業津貼、增支工作津貼、證照或英文加給方式，促進具特殊專才之職員留任，110 至 112 學年度每年核給 75~86 人次，發放金額逐年增至逾 630 萬元。

● 完善的福利措施

為提升教職員工的工作滿意度與生活品質，本校建置三大關懷體系—完善的福利補助、優渥的醫療優惠與舒活的員工旅遊，從多面向滿足員工及其親屬的需求，每學年補助金額逾 3,000 萬元。

● 健康促進活動

為紓解教職員工在工作生活中所累積的壓力與焦慮，本校除提供完善的福利待遇保障外，亦持續透過紓壓樂活、職場健康專題講座及「健康你我他」團體運動訓練課程等免費健康促進活動，提升教職員工自我健康管理知能，協助教職員工維持健康生活型態，以增強個人身心免疫能力，共同築起職場健康防護網。

● 友善的休假制度

本校保障教職員工享有及排定各種法定假別之權利，給假日數係參酌「教師請假規則」、「勞動基準法」及「性別工作平等法」相關規定擇優訂定。除考量教職員工照顧家人、因病療養及酷暑休息需要，每年貼心給予 7 日有薪事假（含家庭照顧假）、30 日有薪病假及 12 日有薪暑期慰勞假外，更不待政府修法，給予教職員工 8 日有薪產檢假，而懷孕未滿 3 個月以下所給流產假亦均給薪；陪伴配偶妊娠產檢或配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產時，則給予有薪陪產檢及陪產假 7 日。

● 貼心的幼兒托育

為協助教職員工兼顧育兒與工作，本校於校園鄰近設立幼兒園與兒童課後照顧服務中心，提供安全優質、收費合理且交送方便的托育資源，減輕教職員工育兒壓力，使同仁能專注投入教學、研究與服務工作。該服務深獲好評，常有教職員工於子女出生後即提前登記，反映本校育兒友善政策的實效性。此外，本校支持母乳哺育與重視婦幼親子關係，依法設置哺集乳室，並將哺

乳時間視為工作時間的一部分，體現對婦幼健康、性別友善與員工福祉的重視，打造友善工作環境。



● 退休金提撥

另，為保障教職員工退休生活，本校依法令規定及適用體制提撥退休金如下：

項目	適用對象	2024 年提撥退休金總金額（新臺幣／元）
私校退撫儲金	編制內教職員	\$32,017,760（含校提增額提撥）
勞工退休金（新制）	編制外教職員工	\$3,287,177
勞工退休金（舊制）	編制內技工、工友、駐衛警察	\$2,809,772

✓ 不歧視 - 重視工作平權

● 薪酬制度化

本校教職員的薪資結構係依教育程度與職務等級訂定，薪資之核定不因性別、種族或其他因素而有差異，教職員晉薪晉級亦嚴格依據教育程度、職務、年資及評核結果辦理，以確保性別平等及同工同酬。

● 職場歧視禁止

本校除設有性別平等教育委員會，並訂定「性別平等教育委員會設置要點」及「教職員工性騷擾防治、申訴及懲戒辦法」，以推動性別平等、消除性別歧視、維護個人尊嚴，並強化本校性別平等教育資源與環境。此外，本校致力於營造對教職員工友善的工作環境，並嚴格遵循「就業服務法」、「性別工作平等法」及「職業安全衛生法」等國家法令，全面禁止各類職場歧視行為。

✓ 結社自由權

本校囿於工會法中教師不得組織企業工會之規定，未設有工會，但有超過五成的教師加入旨在促進學術交流、提升教育品質、維護學術獨立、保障教師權益、改善教育環境、照顧會員福利的「高雄醫學大學教師會」。此外，學校依勞動基準法定期召開勞資會議，為適用勞動基準法人員提供一個表達意見、參與決策及爭取權益的溝通平台。此外，本校教職員亦可依個人意願參加本校體系醫院員工成立之高雄醫學大學醫療企業工會。

✓ 教師申訴管道—保障教師權益

為保障本校教職員工之合法權益，設置完善之申訴與溝通機制。在教師方面，本校設有「教師申訴評議委員會」，提供教師在認為其權益受損時依程序提出申訴之管道，以確保其專業尊嚴與工作權益獲得適當保障；申訴管道公告於人力資源室網站之救濟專區網頁供參。¹¹² 學年度本校教師申訴評議委員會共處理 5 件教師申訴案件及一件再申訴，足證教師得依規定提出權利救濟。

✓ 職員工申訴管道—保障職員工權益

在職員工方面，則設有「職員工申訴評議委員會」，受理職工針對人事措施或工作條件等事項所提出之申訴案件，保障其工作環境與勞動權益。除前述可依循之相關程序外，於受有不法侵害時並得向執行職務遭受不法侵害小組請求救濟。職員工申訴管道亦統一公告於人力資源室網站之救濟專區網頁。依照統計，¹¹² 學年度本校無職員工申訴案件，不法侵害申訴案件則有 2 件，申訴案件皆依主管機關及本校相關規定辦理，委員會評決後，將主文、事實及理由等事項作成評議書，並函送申訴人及原措施單位或相關單位；若案件當事人不服評議決定時，仍可循相關法規提起救濟；若無，則結案。

✓ 持續的員工參與

為提升教職員工對組織的參與感及認同感，使學校政策與計畫之制訂更為周延，本校除於校級會議（如校務會議）設置教職員工代表外，亦透過「校長與教職員工有約」、「各單位服務品質滿意度調查」等強化溝通機制，廣納教職員工意見及建議。更自 108 學年度起逐年委由第三方公正單位實施「雇主義滿意度調查」，運用正式、系統化的調查分析方式，協助首長瞭解員工對管理階層、自身工作、環境支持、權益福利等的認知、認同、需求及期待，以藉由調查統計結果，瞭解員工滿意與不滿意的構面，作為後續改善、提升管理措施、調整資源分配及進一步給予關懷與瞭解的參考依據。

3-2 人才培力

✓ 重大主題管理：職員工職涯發展與訓練

GRI 準則特定主題		GRI 404 訓練與教育	
政 策	· 建構具包容性、支持性與學習導向的組織文化 · 強化數位能力與永續素養 · 提供多元學習資源與彈性學習機會，促進員工自主學習 · 培育關鍵人才，強化人力穩定性 · 建構職涯多元發展管道 · 建立職場健康與人才歷練制度		
承 諾	持續推動系統性與職能導向的教育訓練計畫，創造多元學習環境，鼓勵員工自主學習與多元職涯發展；推動職務輪調制度，強化職務歷練與經驗傳承，培育具備多元能力的接班梯隊。		
法規與制度	內部制度	教職員工國外進修實施要點、教職員工國內進修實施要點、職員工教育訓練作業程序、職員工發展委員會設置辦法、教職員工參加國內各種會議及研習實施要點、職員職務輪調實施要點、本校暨附屬機構及相關事業職員工借調辦法。	
衝擊與風險評估	· 組織運作調整壓力：推動職能課程、輪調歷練與跨部門合作，將影響原有工作節奏與人力配置。 · 輪調與歷練制度執行困難： 主管基於部門內部業務穩定，對關鍵人力輪調較為保留，主動申請輪調的員工，有時並非出於發展需求，而是因為無法適應原部門文化或人際互動，造成制度目的與實際狀況落差。 · 高齡化與經驗斷層風險：隨著高齡教職員占比提升，若未積極培養中壯世代接班梯隊，將造成專業知識與實務經驗傳承斷層，影響單位運作與永續發展。		
投入資源	經費支持	· 每年投入辦理實體課程或講座約 200,000 元	· 導入並建置職能管理體系約 350,000 元
		· 購置天下創新學院微學習課程每年約 800,000 元	· 辦理中階主管經營管理研習班每年約 780,000 元
	制度支持	設有員工訓練研習及進修制度，補助與職務相關者公費參訓、鼓勵職員工修讀學位課程，給予一定比例之公假時數，支持在職進修與自我成長。	
申訴機制	· 教職員工申訴：秘書處法規事務組，分機 2101~3		勞資爭議處理：人力資源室福利考核組，分機 2068
具體策略特定行動	規劃課程地圖及年度「基本職能」、「專業發展」、「友善校園」及「職場健康」等多元主題課程訓練計畫。 · 持續提供多元混成學習資源，如「天下創新學院」微學習課程與校內數位學習平台，鼓勵彈性自主學習。 · 選派同仁參與外部專業課程與短期研習並提供公假、公費支持。 · 導入職能管理系統，建立關鍵職務說明書。 · 持續推動行政主管人才培育計畫，開設中階主管管理課程，透過理論與實務及個案討論，培育接班人才。 · 推動校內與體系人才借調機制，促進人力資源交流與發展。		
產出績效評估機制	· 教育訓練課程受訓人次與時數 · 中階主管培訓人次 · 教育訓練滿意度回饋 · 職務輪調人次		

✓ 短中長程規劃

策 略	短期目標	中期目標	長期目標
強化制度連結與訓練架構優化	<ul style="list-style-type: none">· 完善借調、輪調、職能與訓練制度· 細化職系（行政／管理職）課程與學習地圖· 串接訓練與職務發展連結性	<ul style="list-style-type: none">· 強化訓練與職務發展連結· 持續優化訓練課程內容與制度流程· 定期檢討訓練成效與職務發展連結度	<ul style="list-style-type: none">· 建立完整職能訓練體系· 員工訓練與職涯發展高度整合
深化職能應用與推動歷練制度	<ul style="list-style-type: none">· 初步擴大主管培育計畫· 推動組織體系人才借調、職務輪調機制	<ul style="list-style-type: none">· 輪調與歷練制度常態化· 主管培育計畫規模化、標準化· 組織學習動能明顯提升	<ul style="list-style-type: none">· 輪調與歷練制度成為組織文化一環· 主管培育計畫具備接班梯隊功能
建構接班體系與智慧化人資運作	<ul style="list-style-type: none">· 建立初步關鍵人才資料庫· 規劃關鍵職務（位）歷練路徑	<ul style="list-style-type: none">· 整合人資數據與學習紀錄架構· 完善關鍵職務（位）接班梯隊規劃與歷練路徑· 接班人選培育進入實質運作階段	<ul style="list-style-type: none">· 100% 關鍵職位具備接班人選· 智慧化人資分析系統開發與試行

本校將「教職員工職涯發展與訓練」視為實踐組織永續的關鍵議題，依據 GRI 404「訓練與教育」標準，建構一套兼具制度化與彈性化的學習與歷練機制，強化職員工的專業職能與職涯適應力。為實現組織對社會責任、性別平權與人才永續的承諾，學校透過多元課程設計、數位學習導入與職務歷練安排，打造支持性、學習導向與具發展性的職場文化，並回應因應組織調整、人力配置與接班梯隊建構等實際需求。以下從「工作豐富化」及「職員培訓」兩大策略面向，說明具體推動作為與階段性成果：

● 工作豐富化：職員工輪調、借調

為落實工作豐富化 (Job Enrichment) 及工作擴大化 (Job Enlargement)，以培養永續人才，實施職員工校內輪調及體系校院間借調。110 至 112 學年度職員工輪調共 36 人次、體系借調 3 人，得以因應組織調整、單位業務增減之需求並達到增加人員職務歷練、貫徹職務代理制度、適當調配人力資源及人才培育的目標。

職員工輪調、借調人數統計

學年度	職員工輪調人次	體系借調人數
110	13	2
111	12	0
112	11	1
小計	36	3

● 職員培訓制度與學習支持環境

為落實社會面向之永續責任與性別平等承諾，本校持續推動員工能力發展，積極建構具包容性與學習導向的組織文化。由人力資源室統籌規劃之教育訓練課程，涵蓋「基本職能」、「專業發展」、「友善校園」及「職場健康」等多元主題，並明定全體職員工每學年至少參與 10 小時或 8 場次以上之訓練



課程，惟不限於人力資源室所主辦之活動，以擴大學習管道。

112 學年度起，學校引進「天下創新學院」線上微學習平台，推動數位自主學習，強化職能多樣性與時間彈性學習機會。學校亦設有專案核定機制，選派同仁參與外部短期研習並提供公假與經費補助，形塑支持性與成長導向之學習文化。

本校辦理實體課程參訓概況

學年度	110			111			112		
分 類	職員人數	平均訓練時數	教育訓練人次	職員人數	平均訓練時數	教育訓練人次	職員人數	平均訓練時數	教育訓練人次
男 性	65	12.22	414	65	23.49	633	62	23.40	732
女 性	191	17.83	1806	200	26.08	2,436	211	27.31	3,020
課程堂數	48			56			78		



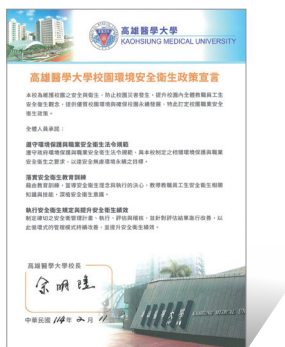
3-3 校園安全與健康促進

環境安全衛生管理

✓ 環境安全衛生政策

校長簽署校園環境保護與職業安全衛生政策宣言。主要承諾有三：

1. 遵守環境保護與職業安全衛生法令規範。
2. 落實安全衛生教育訓練。
3. 執行安全衛生規定與提升安全衛生。



通過教育部大專校院校園職業安全衛生管理制度審查，並年配合政府「性平三法」法規修正，更新本校「執行職務遭受不法侵害預防管理計畫」，期能建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。

2024 年主辦「112 學年度教育部大專校院安全衛生自主互助聯盟校園職安衛現場查核實務研習營」，由高雄市勞動檢查處及南區學校夥伴一起參與研習活動，強化大專校院與勞動檢查機構交流，協助校內職業安全衛生人員持續精進專業知能與管理技術，透過進行實務經驗交流與互助觀摩學習，以落實校園安全衛生自主管理，提升自主管理績效，並防止職業災害發生，保障校園師生安全與健康。

✓ 環境安全衛生管理系統

本校環境保護暨職業安全衛生室（以下簡稱環安室）為校內安全衛生最高執行單位，負責環境保護、安全衛生、生物安全及輻射防護相關事務。環安室訂立職業安全衛生管理計畫、職業安全衛生管理規章、設置安全衛生組織與人員，實施安全衛生管理制度。推行各項管理措施與制度，透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act)，建立包括安全衛生政策、組織設計、規劃與實施、評估及改善措施之系統化管理體制。內部查核機制主要由本校環安衛專家、稽核室等組成，設置環境保護暨職業安全衛生委員會每季召開審查各項職業安全衛生相關事務，再藉由教育部訪視審查之外部查核，進行職業安全衛生系統化管理，2024 年順利

22項管理規範

校園職業安全衛生管理制度和計畫涵蓋校內各類風險場域，建立健康、安全的校園學習與工作環境。

校級環境保護暨職業安全衛生

每季召開一次會議，進行「環境保護」、「職業安全衛生」相關措施規劃、檢討與改善決策。

專責人員4人

聘有職業安全衛生管理師/員、毒性化學物質專責人員及輻射防護人員，推動推動實驗室安全管理、化學品危害管理、生物安全、輻射防護」及各類安全衛生教育訓練。

職業安全衛生護理師2人

提供健康諮詢與轉介服務、特殊健康檢查與追蹤管理、急救與應變協助、健康促進活動規劃及個案關懷與心理健康支持提供必要之資源轉介。



環境安全衛生管理

✓ 環境安全管理措施

實驗室廢棄物管理

依據「事業廢棄物儲存清除處理方法及設施標準」，設置合格法定之廢棄物貯存設備與配套設施：

- 貯存場所防災配備：全面裝置防爆型燈具、開關箱、插座與滅火器，降低因化學品揮發或爆炸性氣體所造成的火災風險。
- 通風與逸散防護：配置抽排氣設備以排除危害氣體，維持空氣品質與作業安全。
- 液體廢棄物防漏機制：於廢液容器下方設置防漏盛接盤，避免化學液體滲漏汙染地面或下水道。
- 緊急應變設備：設置緊急沖淋與洗眼設備，提供突發接觸事故後第一時間之處理能力。

建置化學品資訊系統，促進有效利用

化學品申報管理系統與 QR Code 掃碼機制：建立數位化登錄與盤點平台，使用者可即時掃碼查詢存放位置圖、危害資訊、安全資料表（SDS）及庫存紀錄。並推動校內化學品轉讓制度，供各單位合法、安全轉讓可用化學品，減少閒置與重複採購，降低廢棄物並強化危害物質監控，提升合作與共享意識。

2024 年累積轉讓 13 筆，使校內化學品流通更有效率，達成節約、減廢與風險防範目標。

強化實驗場所及高風險作業區域的安全管控

本校依實驗性質與風險高低，將實驗場所區分為化學、生物安全等級及輻射操作實驗室，實施差異化管理與年度稽核。

- 化學實驗室：每年不定期稽核，查核危害性化學品儲存、作業行為與人員管理，以確保安全。
- 生物安全等級實驗室：設有符合 BSL-2 標準之實驗室，依「實驗室生物安全管理準則」及疾管署規定定期查核，21 間 BSL-2 實驗室均完成登記，近三年查核通過率 100%。
- 輻射操作實驗室及設備：依「游離輻射防護法」及相關子法管理設施、操作程序與人員訓練，年度劑量偵測與每月人員監測皆符合法規標準。



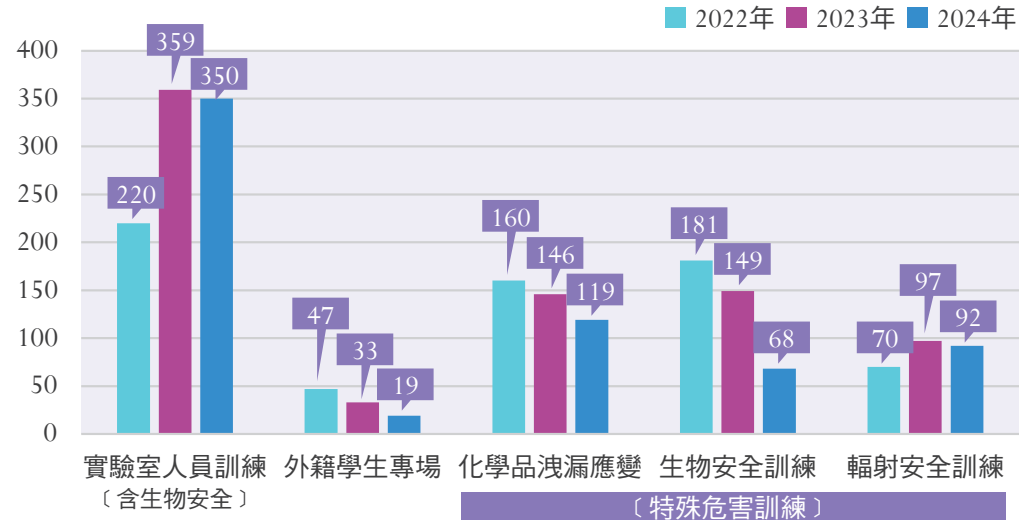
環境安全衛生管理

✓ 落實教育訓練，建立安全衛生意識

為提升教職員工生對職業安全與實驗風險之認知，每位進入實驗室人員均須完成「實驗室安全衛生教育訓練」，內容涵蓋基本規範、危害通識、防護具使用、緊急應變及化學品與廢棄物管理。訓練後需測驗並簽署「實驗室安全衛生工作守則」，作為遵守規範之承諾。

環境保護暨職業安全衛生室統籌辦理各類安全訓練與講座，主題涵蓋職業安全、實驗室安全、生物安全及輻射防護，對象為校內教職員、學生與研究人員，並依職責與風險分級設計課程。另辦理特殊危害訓練，透過分級訓練，確保高風險作業人員具備必要知識，有效預防事故並提升應變能力。2024 年度共辦理 7 場訓練，累計 648 人次參與。

近三年度教育訓練人數統計



課 程	說 明	場 次
實驗室人員訓練	針對進入實驗／實習場所之人員，涵蓋安全規範、防護具使用與危害認知。	6
外籍學生專場	全英文授課，協助理解校內安全規範並融入管理體系。	3
化學品洩漏應變	模擬化學災害並演練應變。	6
生物安全訓練	強化防護、操作規範與生物安全風險評估，並提供線上課程。	3；另規劃1堂數位課程
輻射安全訓練	加強操作人員輻射安全觀念與法規遵循。	3



校園安全管理機制

✓ 即時監控系統

為提升校園安全防護，逐年汰換並優化監視系統，目前配置錄影主機 61 組、攝影機 708 支，確保監控範圍完善覆蓋，並強化即時監控與事後追蹤機制，營造安心學習與工作環境。

- 智慧化管理：導入每日自動校時機制，確保時間同步，提升影像準確性與取證可靠度。
- 即時異常警示：強化監控設備維護機制，增設斷線與硬碟故障即時警告，減少異常，確保安全監控不中斷。
- 影像品質提升：改善畫質與資料同步問題，確保影像清晰度與儲存效能，增強監控系統有效性。



✓ 校園急救設備與風險預防措施

因應校園安全議題，學校持續推動健康安全校園政策，包括定期實施「緊急救護網」與「校園警報系統測試」，於校園內設置 5 台 AED（自動體外心臟電擊去顫器），並附設明顯「AED」標誌，以利緊急時迅速辨識與應用。

所有 AED 設備均每半年定期維護，並搭配安排 CPR + AED 急救訓練課程及傷病處置宣導活動，提升學生自救與互救能力。此外，學校亦盤點並檢核校園安全死角，透過「安全地圖」、「反偷拍檢測」及「環境安全自主檢核表」等系統性措施降低風險。

✓ 強化校外住宿安全管理：推動租屋安全與服務機制

校外賃居學生安全亦為重點關注，學校設立「學生校外賃居安全暨服務工作推動小組」，透過建置線上租屋平台、進行賃居安全訪視。2024 年度共訪視 2,397 人次、訪視率達 56%，並舉辦房東座談與租屋博覽會，並辦理法令與消防安全宣導，加強學生租屋風險認知與保障。



校園安全管理機制

✓ 深化交通安全教育：整合資源降低事故風險

在交通安全方面，學校利用統計校安通報，蒐整學校周邊易肇事路段及交通事故熱點，依據交通部道安平臺資訊系統分析事故熱點，並結合地方警政及監理單位，於 113 學年度辦理 6 場交通安全講座，逾 3,000 人次參與。透過多元教育宣導管道，如代聯會、line 群組、導師會議，加強學生對交通法規、責任駕駛與風險應對能力的認識，強化事故預防力。

✓ 飲用水管理

本校積極推動校園安全與健康促進措施，確保飲用水品質達到最高標準，以保障師生健康並提升生活環境品質。

- 水質監測與安全管理：定期檢測校園 97 台飲水機之飲用水水質，確保符合政府法規與飲用水標準。
- 設備維護與管理：定期檢修與更新飲水設備耗材，確保管線衛生與設備運行正常。
- 推動健康飲水習慣：透過宣導與環境改善，鼓勵師生自備環保水瓶，減少一次性塑膠瓶的使用，促進永續行動。

✓ 餐飲類稽查

為保障校內師生的用餐安全與健康，學校依據「學校衛生法」及相關管理辦法，訂定完善的餐飲衛生制度，由衛保組每週定期進行稽核，內容涵蓋作業環境、從業人員衛生、食品處理流程、食材來源追溯與保存等八大面向，並視需要進行抽驗，確保食品安全無虞，且每年皆通過教育部實地輔導與學期微生物檢測，落實 SDG 3（健康與福祉）。同時，學校亦積極推動「綠色餐食」理念，鼓勵設置蔬食專區、實施每月一次的環保蔬食日，並提倡自備餐具、減少一次性包裝，結合低碳飲食與永續消費行動，營造安全、永續與友善的校園餐飲環境，實踐 SDG 12（負責任的消費與生產）與 SDG 13（氣候行動）目標。





健康促進校園

✓ 建構全方位心理支持體系

本校設有學生輔導中心與資源教室，持續推動心理衛生教育，協助學生提升壓力調適與心理韌性。學輔中心配置 5 位專任諮商心理師、1 位專任臨床心理師及 6 位兼任心理師，提供日間及夜間的個別諮商、心理測驗施測與評估等服務。為落實三級輔導之心理衛生工作，亦推動及辦理多項心理衛生相關活動，涵蓋性別議題、情緒及壓力調適、人際關係、生涯探索等重要主題。此外，亦辦理導師、輔導股長及輔導種子等相關輔導知能培訓，除提升導師於輔導工作中之敏感度與應對能力，亦培養學生自助與助人的能力，透過與導師、宿舍幹部、輔導股長及校內教職員工等之合作，辨識、陪伴與轉介有輔導需求之學生，營造支持性的校園環境，強化校園心理健康支持系統。

另導入 Podcast，突破時空限制，提供師生隨時收聽以增進心理健康知識與自我照顧意識。資源教室則透過舉辦不同障礙類別的體驗活動，引導

師生實際感受特殊教育學生在學習與生活上的挑戰，從中培養同理心與生命尊重，並思索如何與自我及他人建立良好互動。透過上述創新與體驗式教育，本校積極落實 SDG 3「健康與福祉」及 SDG 4「優質教育」目標，營造全人關懷的友善學習環境。

✓ 推動職場健康與安全

本校為紓解教職員工在工作生活中所承受之壓力與焦慮，除積極防疫及給予福利待遇保障外，持續透過紓壓樂活、職場健康專題講座及「健康你我他」團體運動訓練課程等多場免費

健康促進活動，提升教職員工自我健康管理知能，協助其維持健康生活型態，以增強個人身心免疫能力，共同築起校園及職場健康防護網。

導師知
能研習6 場／1,411 人次
滿意度 97.5%輔導人
員知能
活動5 場／80 人次
滿意度 99.68%

Podcast

收聽數 3,871 次

障礙體
驗活動165 人次
滿意度 98.2%



健康促進校園

健康促進活動近三年數據統計

年 度	場 次	人 數	滿意度
2024	7	540	98.73%
2023	13	972	97.97%
2022	9	881	97.15%

透過上述制度與措施的落實，持續提升校園安全衛生管理，減少意外事件發生，同時強化師生對永續校園與健康與安全校園工作環境的認同與參與。

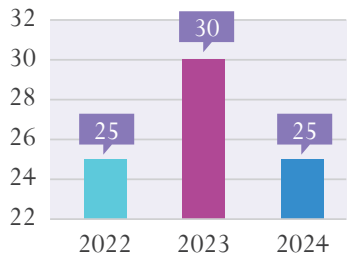
● 教職員健康保障（含職災通報）

本校高度重視職場安全，建立「高雄醫學大學職災通報與調查計畫」，計畫內容涵蓋完整職業災害通報與應變機制，確保任何異常事件皆能即時回報、妥善處理，並針對事故進行後續檢討與改善，以防止重複發生。秉持「預防重於治療」的安全理念，持續推動全體職員工參與的職業安全衛生管理，致力於建立零職災工作環境，2024 年實際發生職業災害：0 件，工時損失：0 小時，通報達成率：100%，透過持續強化制度與提升全體教職員工安全意識，連續達成「零職災」。

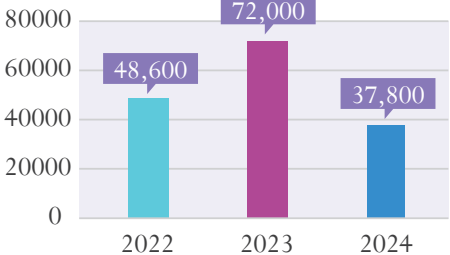
為強化教職員工的職業健康管理與疾病預防機制，本校已聘僱具專業資格之職業病專科醫師進行校內駐診，每年度舉辦 6 場。透過專科醫師的專業判斷與諮詢服務，可即時協助辨識與處理與工作相關之健康風險，提供個別化健康建議與轉介服務，並針對高風險族群進行早期介入與追蹤管理。此外，亦可配合學校健康促進政策，推動職場健康教育與預防措施，提升整體教職員工的健康福祉與工作效率。

本校建立關懷與支持的工作環境，視員工心理健康為永續發展的重要基礎。設立相關制度與第三方專業心理諮商機構合作，提供員工外部心理諮商服務，保障諮詢過程隱私與專業性。提供全年免費心理諮商服務，辦理內部心理健康促進講座，如壓力管理講座、身心舒壓活動等，提供心理健康相關教育訓練與資源，提升主管與同仁對心理議題的認識。

醫師駐診近三年服務人數



員工心理諮商近三年補助（單位：千元）





健康促進校園

✓ 推動校園與社區衛生教育活動

衛保組積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，以 SDG 3（健康與福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 10（減少不平等）、SDG 11（永續城市與社區）等核心目標為主軸，透過「新生健康檢查」、「健康講座」及「國中小衛教」三大活動，推廣預防性健康教育，提升學生健康知能，打造永續健康的校園。

● 新生健康檢查：落實健康平權，及早預防

為全體新生提供全面的健康檢查，包含 BMI、血壓、視力、膽固醇等項目，不僅能及早發現潛在的健康風險，呼應 SDG 3 中降低傳染病與慢性病發病率的目標，也透過標準化篩檢與後續追蹤，實踐 SDG 10 所強調的健康服務平權，確保所有學生都能獲得一致的健康照護。

新生健康檢查

BMI、血壓、視力、
膽固醇及生活習慣

早期發現疾病 或潛在健康風險

後續衛教、追蹤 與特殊個案管理

一致的篩選標準和健康追蹤及數據化的健康監測機制

● 健康講座：提升健康素養，預防疾病

本校定期舉辦主題式健康講座，內容涵蓋菸害防制、性教育、急救、身心健康及中醫保健等，旨在提升學生對健康議題的認知，強化自我照護能力，並呼應 SDG 3 中降低非傳染性疾病及 SDG 4 的終身健康素養教育目標。講座設計考量性別與生理差異，重視弱勢學生參與，體現 SDG 4 的教育平等理念。此外，我們與「壯闊台灣」團隊合作推動「後盾計畫」，強化校園應變能力，落實 SDG 11 中具防災應變能力的社區精神。

● 國中小衛教：深入基層，實現教育與健康平權

我們深入國中小校園，針對青春期發展、性剝削防治、毒品與菸害防制、口腔與營養衛生等議題，提供健康教育宣導。這不僅能提升青少年的健康意識，呼應 SDG 3 的相關目標，也確保不同地區與背景的學生都能獲得平等的衛生教育資源，實踐 SDG 4 所強調的教育公平與健康素養。

✓ 防治藥物濫用：以服務學習深化反毒教育

推動學生藥物濫用防制教育，以「防制學生藥物濫用服務學習模式方案」透過社會服務活動與結構化設計的反思，結合服務與學習，號召學生與



健康促進校園

健康促進 計畫活動 辦理情形	類 別	介入性策略	衛生教育目的	活動參與人數及滿意度	對應 SDGs
	新生健康檢查	新生入學體檢	早期發現、健康管理、健康平權	1200 人	SDG 3 SDG 4 SDG 10 SDG 11
	健康講座	健康體位	疾病預防 健康素養 文化融合 性別平權	17 場次、1,315 人次、滿意度 97%	
		性教育（含愛滋防治）		26 場次、2,171 人次、滿意度 95.5%	
		菸害防制		6 場次、677 人次、滿意度 96.3%	
		急救教育		5 場次、257 人次、滿意度 97.1%	
		健康知能（口腔、視力保健、舒眠、用藥安全）		6 場次、737 人次、滿意度 97%	
		傳染病防治		3 場次、169 人次、滿意度 96.7%	

社團共組反毒志工團隊，深入國中、小校園。為讓反毒教育向下紮根，培訓大專生設計活潑、親和的反毒教案，安排觀摩演練及試教，在過程中培養學生的觀察與解決問題能力，更讓學生在實作中體會關懷與分享的價值，獲得課堂之外的重要生命經驗，落實服務學習精神。¹¹³ 學年度運用友善校園週、專題講座、志工研習與偏遠地區社區國中、小等方式辦理防制藥物濫用教育宣導計 6 場次，共計約 2 千人次師生參與，有效提升師生對藥物濫用議題的認識與防範能力。呼應 SDG 3（健康與福祉）與 SDG 4「優質教育」，從預防教育面向積極守護學生健康，建構安全、支持性的友善校園環境。

✓ 完善社區防疫網

防疫工作與轄區衛生單位及本校附院感染控制中心建立通報與支援機制，進行資訊共享與資源整合，執行與持續推進社區防疫網絡，配合國際及社區疫情變化辦理防疫講座、疫苗施打、就醫轉介及更新線上防疫資訊，並落實病例追蹤與隔離管理，減少群聚感染風險，提升整體防疫意識、衛生知識與自我保健能力，實踐 SDG 3.3 降低傳染病威脅之目標。

3-4 人權保護與平等教育

✓ 普及的性別平等

本校設有性別平等教育委員會定期辦理全校性性別平等教育推廣活動，內容涵蓋多元性別議題、情感教育、反跟蹤騷擾等相關議題，教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等，深耕校園性別平等概念，並提供相關諮商輔導等措施。另，為促進決策參與之性別平等，本校有 8 個校級委員會訂有成員性別比例之規定，且女性教職員工兼任行政及學術主管比例皆達 40% 以上。

● 性別平等教育活動

本校積極推動性別平等教育，營造多元、包容與安全的校園文化。112 學年度共舉辦 8 場性別平等教育講座，課程總時數達 16.5 小時，累計 976 人次參與。

課程內容涵蓋性別法規實務、性騷擾與霸凌防治、多元文化與性別理解、性別刻板印象、省思 Me Too 事件等議題，強化教職員工與學生對性別意識的認知與行動力。

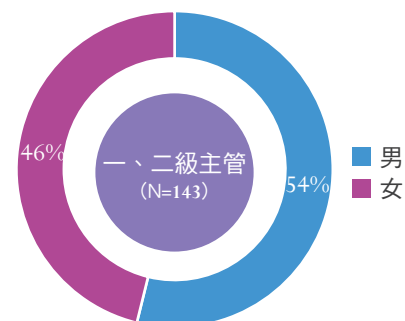
除了辦理專題講座外，善用「主題週」形式強化校園安全教育，擴大議題影響力與師生參與度。113 學年度友善校園週以「拒絕兒少性剝削—不拍、不傳、不留、要求助」為主題，透過校園展板、海報等方式宣導，建立正確的自我保護觀念與求助管道，強化「避免成為兒少性剝削共犯」、「兒童少年不得作為性的客體」、「不性化兒少之價值觀」等議題的認知，建立正確的自我保護意識與求助管道，並擴及教職員工、學生與社區民眾，提升整體社會對性別平等議題的敏感度與法規了解。

透過系統化的教育推廣，本校實踐 ESG 中「社會責任」(Social) 指標，並呼應聯合國永續發展目標 SDG 4（優質教育）、SDG 5（性別平等），落實高等教育機構應具備的社會責任與性別正義承諾。

訂有成員性別比例規定之委員會

委員會	112 學年度		規定
	男	女	
教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會、學生申訴評議委員會、職員工人事評議委員會、職員工考核委員會、教師評審委員會、學生輔導工作委員會	54.8%	45.2%	任一性別委員應占委員數三分之一以上
性別平等教育委員會	32%	68%	女性應占總數二分之一以上

112 學年度一、二級主管性別占比



● 多元的友善設施

本校考量多元化社會所衍生之相關權益與需求，逐步透過各種設施，促進友善環境與平等文化之營造。本校考量多元性別權益保障，分別於第一棟1樓、學生宿舍A館1樓、醫研大樓2~4樓、國研大樓3、5、7、9樓西側及4樓東側，和興建中的國際學生宿舍1樓設有性別友善廁所。另，本校考量身心障礙權益保障，除於各大樓設有專用斜坡、無障礙電梯、多功能廁所、廁所緊急求救鈴外，另於校園設置求救柱、友善汽機車車位及身心障礙者專用停車位，並於綜合集會場設置舞台升降梯（無障礙平台）。

✓ 促進教育平權：支持身心障礙學生多元共融學習

為落實教育平權與建立共融校園，本校持續強化對身心障礙學生的支持服務，從生活環境、學習資源、考試協助到職涯培力，提供全方位輔導，協助學生

安心學習、自信成長。

✓ 強化教育支持系統：關懷經濟與文化不利學生的多元輔助機制

本校自執行教育部深耕計畫以來，針對經濟或文化不利學生，進行「個別化需求評估」。了解經濟或文化不利學生個別狀況後，再提供環境、學習、身心、夢想、就業或生活之六大面向協助，結合SDGs（SDG 1消除貧窮、SDG 3健康與福祉、SDG 4優質教育）推動友善入學、兼蓄就學、斜槓共學與透明辦學等四大核心議題，協助家庭突遭變故的學生提供緊急紓困金、愛心餐券及轉介機制，並由心理師提供心理支持及壓力因應策略之外，亦實施「學習取代工讀」策略提供多元獎助學金，以減輕經濟壓力，另成立校級專款專用之募款基金－「起飛圓夢助學專款」。此一扶助機制成果卓著，獲教育部頒發績優獎，具體展現本校對聯合國永續發展目標(SDGs)中SDG 1（終結貧窮）、SDG 4（優質教育）及SDG 10（減少不平等）之積極回應。

無障礙環境與住宿支持

學生入學後，針對障礙程度較重之學生，學校安排專人陪同進行無障礙設施導覽，並會同總務處檢視並改善相關空間設施，確保通行與使用的便利與安全。住宿方面，依學生身體狀況調整房型配置，如提供肢體障礙學生低樓層房間，或協助身體病弱學生安排陪同住宿者，以確保日常生活便利與安全。

專責單位與資訊支援

學校設有特殊教育推行委員會與資源教室，負責整合與執行身心障礙學生之教學與生活支持。同時建構即時資訊網頁平台，持續更新各項服務與申請資訊，提升學生使用便捷性，強化服務可近性。

學習與考試協助措施

學習輔導方面，資源教室邀請同儕擔任學伴，提供筆記抄寫、作業提醒、格式排版等實務協助，並整合課業輔導資源，提升學習效果。考試期間依學生需求，提供放大試卷、電腦作答、獨立考場等考試調整，維護考試公平性及學生學習權益。

職場體驗與就業準備

自2021年起，本校資源教室與台積電合作，將職場體驗課程融入學生校園生活，讓學生從撰寫履歷、參與校內面試、簽署合約至實地報到等流程中，逐步認識職場文化與工作節奏，在導師引導下發展自我職涯能力，增強其自信與職場適應力。

✓ 串連多元助學資源，安心就學的溫暖後盾

為協助經濟弱勢學生安心就學，本校每學期舉辦獎助學金說明會，並透過代表聯合會議與導師強化宣導，使學生能及早掌握申請資訊。針對有長期協助需求的學生，啟動轉介機制，媒合合適的獎助學金或校內工讀機會。學校優先提供低收入戶學生免費校內住宿，對中低收入戶與弱勢學生補助校外租金，並結合教育部與校內外的學雜費減免、就學貸款及多項獎助學金資源。

110至112學年度間，共協助9,092人次申請助學金，總補助金額達99,757,829元；針對突遭急難事件之學生與境外生，共補助87件，金額近106萬元。

此外，每年提撥學雜費收入3%以上作為獎助學金來源，並積極連結慈善機構及其他校外社福資源，如透過食物銀行提供境外生基本民生物資，減輕生活開銷負擔，確保基本生活需求無虞，助其專注學業與生活適應。

✓ 扶助弱勢學生，安心就學，創造終身學習友善環境

高雄醫學大學以「培育醫學專業人才、照護民眾身心健康、關懷經濟或文化不利族群」為使命，每年提供招生名額予身心障礙生、原住民、醫事人員養成計畫生、特殊選才生及重點科別公費醫師計畫；自100學年度起積極參與「繁星計畫」，縮減城鄉學習資源落差。103學年度推動「薪火專案」，各學系提撥名額協助經濟或文化不利學子進入高等教育，113學年度起並新增「新住民及其子女」招生對象，持續擴大教育平權。

學校建構「經濟或文化不利學生全方位守護網」形成完整支持機制，協助學生在學業與生活間取得平衡。2024年弱勢學生補助觸及率達100%；113學年第1學期參與輔導學生平均總成績82.88分，高於一般生82.61分，及格率98.5%。

學校亦依需求開設國考複習班與個別化輔導，2017-2024年國考通過率由70%提升至82.35%；2022-2024年畢業一年內就業率平均88.3%。系統化資源與個別化支持有效奠定專業發展基礎，展現教育平權與友善關懷。

✓ 強化境外生支持機制，促進文化共融與適應

為了解境外生需求、傳達校園安全與重要資訊，學務處每學期辦理課業與生活輔導關懷座談會，並提供意見交流平台，透過雙向溝通深入掌握學生想法，作為推動友善校園規劃之參考。

為強化境外生輔導工作，學務處設有具外語能力之輔導員，協助處理學生生活實務，包括校外賃居、交通事故調解、慰問住院學生等，提供即時支援與陪伴。在生活支持面向，學務處主動建置境外生專屬通訊群組，推動跨單位資訊整合，並於宿舍設置祈禱室，持續營造多元友善的生活環境。

另透過舉辦文化體驗活動，向本地學生介紹境外生僑居地文化，並安排鄉土語言與文化學習活動，加深境外生對本土語言及文化之認識，以促進文化交流；同時編纂「境外學生抵校後生活資訊手冊」與特定族群友善生活指南，提升其對校園與在地生活之適應力。

本校協助經濟弱勢學生安心就學概況

學年度	110		111		112	
項 目	金額／元	人 次	金額／元	人 次	金額／元	人 次
學雜費減免	27,204,615	726	27,507,853	754	27,322,143	758
學雜費定額減免 1.75 萬	-	-	-	-	62,597,500	3,577
大專校院弱勢學生助學金	3,508,500	120	3,821,500	125	3,453,500	140
生活助學金	3,078,000	174	3,042,000	169	3,366,000	187
清寒及身心障礙優秀學生助學金	3,300,000	266	3,630,000	305	3,650,000	305
學生工讀助學金	10,319,069	1,538	11,137,335	1,609	11,139,925	1,575
研究生一般助學金	10,289,000	778	10,295,000	789	10,441,000	783
清寒優秀研究生助學金	1,495,000	65	2,025,000	89	1,767,000	75
研究生績優獎學金	2,540,000	127	2,580,000	129	2,640,000	132
緊急紓困金	370,000	31	365,000	30	330,000	26
低收入戶住宿優惠	575,000	55	518,000	49	325,500	42

✓ 賦能原住民族群：促進公平、共榮與永續發展

原住民學生資源中心（以下簡稱原資中心）積極投入資源，透過多元策略，與原住民族群攜手，共同實踐 SDG 8（合適的工作及經濟成長）、SDG 10（減

少不平等）、SDG 11（永續城市與社區），並深化 SDG 17（多元夥伴關係），展現醫學大學在原住民教育與社會責任上的獨特價值。

醫學專業賦能，共創健康職涯

除提供校內外獎助學金與工讀機會，亦善用本校醫學專業優勢，協助原住民學生建立職涯發展路徑。2024 年辦理 10 場生／職涯探索講座，涵蓋職場英文、心理韌性、公職考試經驗等主題，參與人次累計逾 210 人次，滿意度高達 98.4%。同時，透過校友分享與社區衛教活動，引導學生認識醫療職涯，培養具原民背景之專業人才。

文化傳承與社區共榮的橋樑

以文化為核心，推動原住民文化融入校園與社區，促進醫學與文化的雙向共融。舉辦 4 場部落文化體驗與社區服務（如嘉義茶山部落田野調查、高雄茂林部落衛教服務），累計約 90 人次參與，滿意度高達 97.6%。同時，開設鄒族與北排灣族語課程共 2 場，計 61 人次參與，滿意度達 97.8%，激發學生學習族語熱情。更結合高醫大 USR 計畫，帶領學生走入小港區娜麓灣文化健康站，實地理解長照服務與原民文化如何融合，由校友醫師引導學生體驗偏鄉醫療，促進部落健康福祉。

消弭微歧視，建構多元友善校園

原資中心主動揭示並回應「微歧視」議題，提升全校對原住民族群議題的認識與支持。辦理原住民族文化知能研習，特別納入「隱微歧視」主題課程，提升教職員工的多元文化素養，促進友善互動氛圍。另建構導師與同儕支持體系，提供安心申訴與心理支持機制，協助原住民學生安心學習與成長。

多元夥伴關係，匯聚永續能量

除提供校內外獎助學金與工讀機會，亦善用本校醫學專業優勢，協助原住民學生建立職涯發展路徑。2024 年辦理 10 場生／職涯探索講座，涵蓋職場英文、心理韌性、公職考試經驗等主題，參與人次累計逾 210 人次，滿意度高達 98.4%。同時，透過校友分享與社區衛教活動，引導學生認識醫療職涯，培養具原民背景之專業人才。

打造醫學與文化共融的永續校園

以文化為核心，推動原住民文化融入校園與社區，促進醫學與文化的雙向共融。舉辦 4 場部落文化體驗與社區服務（如嘉義茶山部落田野調查、高雄茂林部落衛教服務），累計約 90 人次參與，滿意度高達 97.6%。同時，開設鄒族與北排灣族語課程共 2 場，計 61 人次參與，滿意度達 97.8%，激發學生學習族語熱情。更結合高醫大 USR 計畫，帶領學生走入小港區娜麓灣文化健康站，實地理解長照服務與原民文化如何融合，由校友醫師引導學生體驗偏鄉醫療，促進部落健康福祉。





14

育才高醫

4.1	教學品質與創新	76
4.2	學生就業與實習	82
4.3	學術研究	88
4.4	產學合作	93
4.5	獎勵事蹟	94

4-1 教學品質與創新

✓ 重大主題管理：教學品質與成效

GRI 準則特定主題	自訂議題	
政 策	以系統化的教師教學專業支持，強化教師教學量能與創新能力，積極推動永續發展的教育革新，進而促進以學習者為中心的高等教育韌性發展。	
承 諾	打造具創新與韌性的教學環境，提升教師教學品質與學生學習成效，實現永續教育價值。	
法規與制度	外部法規	· 教育部補助大專校院教學實踐研究計畫作業要點 · 大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則 · 大專校院推動雙語化計畫補助暨經費使用原則
	內部制度	· 教師成長計分辦法 · 教師專業成長社群實施要點 · 教師發展委員會設置辦法 · 教學品質促進委員會設置辦法 · 教學實踐研究計畫補助辦法 · 教學實踐研究計畫獎勵辦法 · 數位課程製作補助辦法 · 全英語授課課程先導計畫 · 臨床技能中心管理辦法 · 臨床技能發展委員會設置辦法
衝擊與風險評估	· 影響學校聲譽及形象 · 影響未來延攬及留任優秀教學人才	
投入資源	· 教育部教學實踐研究計畫補助：7,393,848 元	· 教學實踐研究校內育成補助：200,000 元
	· 數位課程製作補助（112 學年度）：600,000 元	· 全英語授課課程先導計畫補助（112 學年度）：160,000 元
	· 優良教材獎勵（112 學年度）：86,000 元	· 模擬醫學教育暨臨床技能中心教學資源設備投入（113 年）：2,111,750 元
申訴機制	· 教師申訴評議委員會	· 校長信箱、教務處信箱、問題即時反應系統等校級相關系統
具體策略特定行動	· 支持共學共創學習模式，持續推展教師成長研習、專業成長社群與跨域交流，激發教學創新動能。	· 分階段推動 EMI 能力培訓與數位教學研習，並結合多元化的教學補助，持續強化教師雙語授課與數位科技應用能力。
	· 運用學生學習成果、畢業率與證照通過率等指標檢核教學成效，確保教學品質。	
產出績效評估機制	· 70% 以上專任教師參與專業成長社群；EMI 社群數由 2 組提升至 10 組。 · 18 門課程通過教育部磨課師課程補助。 · 教學實踐研究計畫累積通過件數達 163 件，通過件數位居全國私立醫學大學第一。 · 學士班應屆畢業生畢業率維持於 90% 以上；12 類證照考試錄取率高於全國平均。	

✓ 短中長程規劃

策 略	短期目標	中期目標	長期目標
推展教師專業成長社群與 EMI 教學培訓，促進跨域交流與創新教學	<ul style="list-style-type: none"> 專任教師社群參與率 ≥ 72% 完備 EMI 分階培訓制度與實施流程 	<ul style="list-style-type: none"> 專任教師社群參與率 ≥ 75% EMI 培訓認證人次累計達 120 人次 EAP/ESP/EMI 課程數 ≥ 280 門 	<ul style="list-style-type: none"> 專任教師社群參與率 ≥ 80% EMI 培訓認證人次累計達 150 人次 成立學士班英語組 / 全英學士班，實踐雙語教育
持續推動教師參與教學實踐研究計畫，增進教學創新計畫產量	<ul style="list-style-type: none"> 教師開展教學創新計畫：累計申請 221 件 	<ul style="list-style-type: none"> 教師開展教學創新計畫：累計申請 349 件 	<ul style="list-style-type: none"> 教師開展教學創新計畫：累計申請 419 件
定期檢視學生學習表現，促進教學品質之持續優化	<ul style="list-style-type: none"> 學士班應屆畢業生畢業率穩定維持於 90% 以上 	<ul style="list-style-type: none"> 專業證照通過率持續高於全國平均 	<ul style="list-style-type: none"> 專業證照通過率持續高於全國平均

✓ 教師培育

教師教學量能的持續精進，是提升教育品質與實踐教育永續核心價值之關鍵。本校積極推動多元且具前瞻性的教師培育策略與成長社群，涵蓋定期辦理各類教師成長研習活動、建構教師專業成長社群、深化英語授課能力，及強化數位教學知能等，持續厚植教師在教學中的專業能量，作為實踐永續教學與促進高等教育韌性發展的重要基礎。

● 教師成長研習活動

定期舉辦教師成長研習活動，並依屬性分類為教學成長、研究成長，及自我成長（含輔導知能、性別平等、倫理法律等）。

110-112 學年度專任教師參加教師成長活動人次

學期 類型	110-1	110-2	111-1	111-2	112-1	112-2
教學成長	1,708	1,700	1,498	1,609	1,432	1,472
研究成長	1,152	1,175	1,555	1,489	1,238	889
自我成長	3,473	2,792	3,694	3,224	2,644	2,585
小 計	6,333	5,667	6,747	6,322	5,314	4,946
開課場次	227	235	256	235	226	211

● 教師專業成長社群

鼓勵教師以團隊學習營造學習型組織，建立共學目標，強化教學創新、課程研發與跨域交流，促進多元專業成長。另結合國家 2030 雙語化政策，各學院亦逐步籌組 EMI 教學相關社群，精進教師 EMI 授課技能與教學品質。

110-112 學年度專任教師參與社群人數與比率

學 年 度	專業成長社群屬性／組數				參與人數	參與社群教 師占全校專 任教師比 (%)
	教學	研究	自我	合計		
110	73 (含 2 組 EMI 社群)	23	4	100	402	75.0%
111	69 (含 4 組 EMI 社群)	18	1	88	434	81.6%
112	80 (含 10 組 EMI 社群)	19	1	100	379	71.6%

● 英語教學能力培訓

整合校內外教學資源，分階段推動英語教學能力培訓，全面提升教師英語授課實務與專業素養。基礎培訓透過開設 English Corner、英語授課技巧與課程設計等課程，協助教師建立英語授課信心。進階培訓則鼓勵教師參加具公信力之 EMI 認證課程，如劍橋大學、Oxford EMI 及教育部核定資源中心所辦理之培訓，目前已有 93 人次完成認證。高階培訓則逐年選送教師參與海外移地培訓，迄今已派出 12 名教師，7 名完成培訓，5 名預計於 2025 年 7 月完成。

● 數位教學知能研習

本校透過「數位教材製作與應用社群」及每學期數位知能講座，提供教師數位教學全方位支援。110-112 學年度共辦理 52 場次，1,123 人次教師參與。

✓ 創新教學成效

本校秉持以「以學習者為中心」之教育理念，持續推動創新教學，強化教師教學設計與實踐能力。創新教學涵蓋多元面向，包括教學內容創新（如全英教學）、課堂經營與互動（如翻轉教室）、教學方法多元化（如數位教學、跨域共授）、教材製作及運用，及評量設計標準化（如評量尺規）。同時，結合教育部教學實踐研究計畫之推動，引導教師從實務中發掘問題、設計行動方案並檢證學習成效，以深化教學創新與研究融合，強化教學策略的有效性。

● 多元教學補助

本校設置多元補助機制，鼓勵教師進行教學創新與實踐。110 至 112 學年度間，共計 14 門課程獲數位課程製作補助。自 111 學年度起，推動「全英語授課課程先導計畫」，補助教師開設 EMI 課程，並配套修訂授課時數與教師評鑑相關規範，以強化支持系統。另為促進跨領域教學合作，訂定「跨領域共授課程實施要點」，112 學年度起提供每門課程最高 2 萬元補助，鼓勵教師跨學院、系所共同開課，設計具跨領域整合與創新的共授課程內容。

● 教育部磨課師課程

鼓勵教師將課程內容轉化為符合數位學習模式的磨課師課程，並申請教育部補助，至今共 18 門（含 2 門精進課程與 2 門跨校共授課程）通過磨課師課程補助。2022-2024 年期間共有多門課程獲「TOCEC 全國開放式教育優良課程【優選】」及「數位學習國際研討會暨開放教育論壇之年度教學案例獎」等肯定，獲獎情形如下表。

2022-2024 年磨課師課程榮獲獎項

年度	課程名稱	獲獎項目	獲獎類別
2022	相識何必曾相逢— 醫學與細菌篇	TOCEC 全國開放教育 優良課程「優選」	MOOCs 或微學分組
	兒童精細動作及介入策略		OCW 組
2023	幸福行動—正向心理「強 項」實作好 EASY		MOOCs 或微學分組
	輕鬆學力學		OCW 組
2024	老人健康生活大改造： 職能科學之生活應用		MOOCs 或微學分組
	生物化學 II—醣類夢工廠		OCW 組
	幸福入門—正向心理學	ELOE 數位學習國際 研討會暨開放教育論 壇「年度教學案例」	科技導入 特別興趣小組

以 2021 年「幸福入門—正向心理學 2.0 精進版」及
2023 年「輕鬆學力學」為例



課程設計融合生活情境與科學知識，每週課前安排一段趣味生活化的 5 分鐘短片，引導學員主題思考；課後則提供科普新知作為補充，讓學生能掌握正向心理學的最新知識。同時，課程亦設計期末考試與作業，以評量學習成果，使學員能在輕鬆的學習氛圍中深入理解正向心理學的核心概念。又以「輕鬆學力學」為例，內容分為九大課題，每個主題再細分為數個小單元。課程講解物理定律時輔以插圖說明，強調概念的邏輯脈絡，協助學生以簡易方式掌握抽象原理。為提高學習興趣與實用性，課程盡可能結合生活及運動實例。每個單元亦附有練習題，提供學習者自我評量課前基礎及課後學習成效。

● 教學實踐研究計畫

自 2018 年起推動教師教學實踐研究計畫，至今累積通過件數高達 163 件，通過件數位居全國私立醫學大學第一，且有 17 件獲得亮點計畫或績優計畫獎勵。

2022-2024 年度教學實踐研究計畫通過件數及金額

類別 \ 年度	2022	2023	2024
工 程	-	-	1
生技農科	1	-	-
社會（含法政）	-	1	1
商業及管理	1	1	1
專案一大學社會責任	1	1	2
專案一技術實	1	-	3
教 育	-	-	-
通識（含體育）	3	4	2
數 理	-	-	2
醫護學門	16	13	10
總 計	23	20	22
補助額度 （含行政管理費、博士生補助）	6,291,075	6,188,168	7,393,848

以「產學互動式個案教學法於職能治療管理學之教學實踐」為例

透過教學行動研究，「職能治療管理學」課程除課堂講授外，納入互動式個案教學法和啟發式個案模擬、產學雙教師、雲端共享觀摩及創新競賽之設計，協助學生於管理學及法規知識、表達技術與情意成長三方面達成學習目標。課程成效檢核涵蓋三個層面：知識面採用線上前後測、產業個案分析報告與新創企劃書進行評量；技術面則透過口頭簡報與創新企劃競賽運用 Rubrics 尺規進行評分；情意面則以反思報告作為學習歷程之回顧與統整依據。教學實踐成果顯示，學生在認知、技能和情意三層面的教學目標，都有正向收穫。

✓ 教學設備投入資源

● 模擬醫學教育中心

運用電子模擬假人模擬情境教案推動跨領域、跨專科、跨年級等不同深度及寬度的醫學相關技能培訓，建立教具模組主動式教學輔助系統。同時，提供擬真醫學教學教育場域，增進教師之教學品質、提高學習成效及提升臨床技能之教學品質。另與重症醫學會合作，執行 BLS 之訓練認證教學，使學生瞭解施以簡易專業的救人措施可挽回寶貴生命，提升其基本救命術概念。

● 臨床技能中心

設有全國佔地最大之臨床技能國家考場，佔地共 678 坪，除考官、考生、標準化病人休息室外，亦建置 24 間教室作為 OSCE 客觀結構式臨床測驗（Objective Structured Clinical Examination，簡稱 OSCE）與問題導向學習（Problem-Based Learning，簡稱 PBL）使用，每間教室約 21.5 坪。110 至 112 學年度使用人次統計：PBL 課程為 40,923 人次、OSCE 評量為 14,438 人次、技能演練為 17,148 人次。

✓ 學生學習成效

● 跨領域學習成果

自 108 學年度起規範非國考證照及公共衛生學系推動「雙證書（1 畢業證書 +1（微）學分學程證書）」，積極鼓勵學生跨領域學習。至今已開設 14 個學

分學程（含 2 個跨校學分學程）及 33 個微學分學程，學士班學生（微）學分學程修讀人數達 1,381 人，佔學士班總數之 25.48%。除學生跨域修讀比率躍升外，本校同時輔以校務研究分析，掌握學生跨領域學習的成效，分析結果顯示——「109-110 學年度非國考學系且曾修讀跨領域學程／微學程之學士班畢業生畢業後一年就業率有提升之情形（均較 108 年提高 10% 以上），且就業率亦高於無修讀跨領域學程／微學程之畢業生」。

● 畢業率與國家證照通過率

本校學士班應屆畢業生畢業率在近三年均維持於 90% 以上。同時，超過 50% 學系具國家證照考試，學生考取相關證照後有助於職涯發展。經分析本校 2022-2024 年專門職業及技術人員高等考試績效，本校 12 類證照考試錄取率皆高於全國平均，此外，本校心理學系碩士班於 2022-2024 年連續 3 年的諮商心理師類科及格率達 100%，顯示學生整體學習成效表現優異。



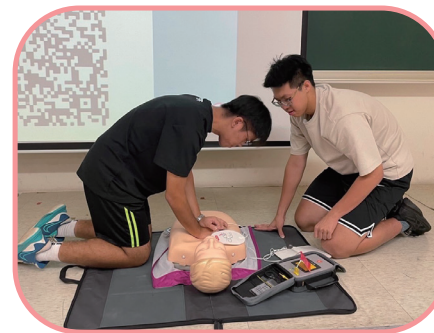
模擬手術室：運用電子假人、超音波訓練機進行擬真化教學演練



模擬手術室：運用電子假人、超音波訓練機進行擬真化教學演練



模擬加護病房：運用電子假人、插管訓練模組、傷情組、靜脈抽血注射手臂與點滴架進行教學課程



BLS 之訓練認證教學

4-2 學生就業與實習

✓ 重大主題管理：學生職涯規劃、輔導與實習

GRI 準則特定主題	自訂議題	
政 策	以完善的實習制度，持續優化實習內容、場域合作與學生指導，確保實習品質與學生權益，並建構完善學生職涯發展與輔導機制。	
承 諾	<ul style="list-style-type: none">· 提供多元且具專業深度之實習機會，強化學生職場準備與實務應用能力，並與實習機構建立穩定合作關係，提升學生與實習單位雙方的滿意度，並持續優化制度以保障實習品質。· 透過階段式檢測、生涯引導與實務訓練，協助學生逐步完成職涯探索、技能養成、學用接軌及就業銜接，幫助同學適性揚才，未來有良好的發展。	
法規與制度	外部法規	教育部專科以上學校產學合作實施辦法
	內部制度	<ul style="list-style-type: none">· 學則· 學生實習委員會設置辦法· 學生實習辦法· 系級、院級、校級實習委員會
衝擊與風險評估	正向衝擊	<ul style="list-style-type: none">· 提升學校聲譽及形象· 提升學生職場多元軟實力與職涯自我認識· 促進學生生涯目標明確化與自主規劃能力· 強化系所導師對學生職涯發展的輔導效能· 提升畢業生就業率與雇主滿意度· 強化校系課程回饋改善機制
	負面衝擊	<ul style="list-style-type: none">· 校務資訊系統操作不便或缺乏導引，降低完成率· 畢業生流向與雇主滿意度蒐集困難
	風險評估	<ul style="list-style-type: none">· 學生實習期間面臨之環境安全、勞動權益與實習成效等風險· 學生課業繁忙，減少參與生涯／職涯相關活動意願· 畢業生流向調查追蹤不易

GRI 準則特定主題	自訂議題	
投入資源	投入人力	職涯發展師 1 名、系所職涯導師共 33 名
	投入經費	學生實習專家指導和保險費用合計約 106 萬，職涯發展輔導獲得多項教育部經費補助，包含教育部學輔經費、獎勵私立大學校院校務發展計畫、高等教育深耕計畫經費。
申訴機制	各系所「實習適應困難輔導轉介通報流程」	
具體策略特定行動	實 習	<ul style="list-style-type: none"> · 每學年盤點與滾動增修實習合作單位，促進實習單位穩定性與多元性。 · 持續落實實習前、實習中與實習後的輔導支持與成效追蹤。 · 每學期施行學生滿意度問卷與實習單位意見調查，據以優化實習內容。
	職涯輔導	<ul style="list-style-type: none"> · 透過階段式職涯檢測、生涯／職涯課程、實務講座、履歷指導與面試訓練等非正式課程或活動，協助學生提升職能與就業能力。 · 學生透過學習歷程檔案與職涯測評系統自我評估學習與職涯進展，以強化學生之職涯知能及自我認識。 · 系所舉辦課程與活動，強化學生職涯競爭力，間接提升畢業生就業率與地區經濟連動。 · 根據畢業生流向調查與雇主滿意度調查，將結果回饋至系所課程規劃與精進。
產出績效評估機制	<ul style="list-style-type: none"> · 110-112 學年度共 4,213 名學生參與實習，4,198 名完成並通過實習，通過率達 99.64%。 · 學生對實習課程滿意度由 88.71% 提升至 92%；學生對實習場域滿意度由 89.49% 提升至 92.99%。 · 每年辦理生涯／職涯相關活動 45 場以上。 · 完成職涯測評人數達 700 筆以上學生施測 MAPA 性格測驗及 UCAN 職業興趣測驗 · 畢業生流向調查及雇主滿意度回饋課程改善。 	



✓ 短中長程規劃

策 略	短期目標	中期目標	長期目標
拓展產業實習據點，開創學生多元學習管道，活絡產學合作	實習機構橫跨 6 種以上類型	實習機構橫跨 8 種以上類型	實習機構橫跨 10 種以上類型
深耕學生實習成效檢核與輔導，確保學生實習品質	<ul style="list-style-type: none"> · 學生整體實習滿意度 $\geq 90\%$ · $\geq 82\%$ 畢業滿一年後畢業生 (醫藥衛生學門) 認為所具備之專業能力與目前工作要求相符 	<ul style="list-style-type: none"> · 學生整體實習滿意度 $\geq 91\%$ · $\geq 82\%$ 畢業滿一年後畢業生 (醫藥衛生學門) 認為所具備之專業能力與目前工作要求相符 	<ul style="list-style-type: none"> · 學生整體實習滿意度 $\geq 92\%$ · $\geq 86\%$ 畢業滿一年後畢業生 (醫藥衛生學門) 認為所具備之專業能力與目前工作要求相符
<p>持續強化學生職涯輔導機制與成效</p> <ul style="list-style-type: none"> · 透過階段式職涯檢測、生涯／職涯課程、實務講座、履歷指導與面試訓練等非正式課程或活動，協助學生提升職能與就業能力。 · 學生透過學習歷程檔案與職涯測評系統自我評估學習與職涯進展，以強化學生之職涯知能及自我認識。 · 系所舉辦課程與活動、強化學生職涯競爭力，間接提升畢業生就業率與地區經濟連動。 · 根據畢業生流向調查與雇主滿意度調查，將結果回饋至系所課程規劃與精進。 	<p>強化職涯自我探索與初步能力建構，協助學生進行職涯初探與職能建構，強化自我認識與基礎求職準備。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 辦理階段式職涯檢測 ≥ 700 人次，例如 MAPA。 · 全系所開設生職涯必修課程 · 辦理職涯講座 ≥ 45 場，強化學生職涯知能 · 透過學習歷程檔案平台，協助學生紀錄並檢視其學習與職涯歷程 	<p>強化跨系所職涯培力，發展具專業與跨域整合能力之職涯輔導。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 結合系所資源，辦理多元職涯活動與講座 ≥ 45 場，聚焦核心職能發展，推動職涯導向課程 · 鼓勵系所邀請業師講座與辦理實務參訪，拓展學生產業視野與實務認識 · 依據畢業生流向與雇主滿意度調查結果，提供系所課程優化建議 · 整合學習歷程檔案，記錄學生就學期間之優異表現與活動參與，作為職涯發展依據 	<p>深化學生領導力與跨域職能，提升就業競爭力與社會影響力。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 鼓勵學生積極參與學生社團與公共事務，強化實務領導經驗與團隊合作能力，雇主滿意度調查 - 領導力 ≥ 4.3 分 (5 分量表) · 擴大學生參與志工與社會服務層面，每年出隊 ≥ 40 隊，厚植社會關懷與公共責任意識 · 鼓勵跨院系選課修讀跨域學程／微學分課程，培養學生多元能力與職涯彈性

✓ 學生實習

本校 20 學系安排學生於學期或寒暑假期間前往業界實習，實習場域涵蓋醫療照護、社會服務、企業及政府機構等，經由完整的實習課程機制強化學生專業實作技能，並據以落實實習課程評量與考核，及實習學生實習滿意度問卷調查，透過直接證據與間接證據檢視學生在學期間的實習成效，並將分析結果回饋至實習機構調整或實習內容檢討改善。110-112 學年度共計 4,213 名學生參與實習，共 4,198 名順利通過實習。

110-112 學年度學生實習滿意度問卷分析

學年度 滿意度項目	110	111	112
實習課程學生滿意度	88.71%	90.72%	92.00%
學生對專業核心能力滿意度	87.02%	87.78%	89.56%
學生對實習場域滿意度	89.49%	91.88%	92.99%
實習場域對本校學生表現滿意度	90.53%	90.61%	90.05%
實習場域對課程滿意度	91.68%	92.51%	90.98%

✓ 建構全人職涯發展支持系統：強化學生就業力與職場接軌能力

本校重視學生職涯發展，建立大一至大四完整且具階段性的職涯輔導機制。透過 MAPA 複合向度性格測驗及教育部 UCAN 職能診斷測驗，協助學生自我探索與能力盤點，並結合學習歷程檔案檢視學習策略。課程與活動涵蓋生涯規

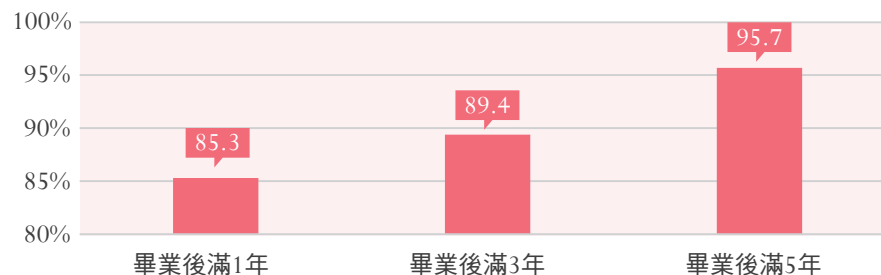
劃、職能課程、實務講座及產業接軌活動，同時強化諮商轉介服務，協助學生解決生涯困擾。

本校積極引進產業資源，開設專業課程、舉辦企業講座及職場接軌活動，並鼓勵學生參與社團，培養職場共通能力與正確工作態度。在畢業階段提供履歷撰寫、面試技巧等求職訓練，畢業後則持續進行追蹤關懷與雇主滿意度調查，並將結果回饋至課程規劃，確保專業教育與產業需求緊密接軌，提升學生職涯發展與就業競爭力。

✓ 畢業生流向雇主滿意度

依據 2024 年畢業生流向調查之 111 學年度畢業滿 1 年結果顯示學生就業率（含升學及服兵役）達 85.3%；另，根據 112 學年度之雇主滿意度調查顯示，企業對於本校校友在職場上良好的表現以「具有責任感」、「良好的服務態度」項目滿意度分數最高，兩項平均滿意度分數皆為 4.72 分（5 分量表），給予本校校友高度肯定，彰顯出職涯發展教育對於學生在未來職場上的積極學習

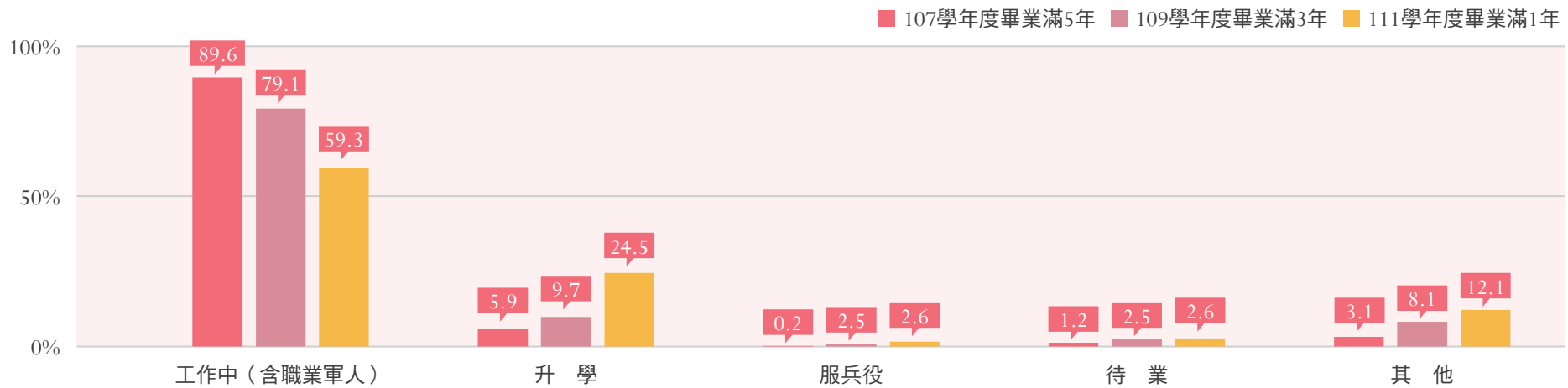
112 學年度畢業滿 1、3、5 年的大學畢業生就業率（含升學及服兵役）



態度，有著潛移默化的正向影響力。隨著社會型態變遷，知識快速翻新之際，本校將持續致力透過整合與連結學習資源，建構更完善且多元融合的開放式大學教育體系，希冀以完善之全人教育，培育品學兼優之多元人才，創造社會永續發展之希望。

112 學年度畢業滿 1、3、5 年的畢業生進行流向與就業調查

畢業生就業概況：
112 學年度針對畢業滿 1、3、5 年的畢業生進行流向與就業調查（大學部），結果顯示就業率高、待業率低，展現良好競爭力。



學年度 \ 類別	工作中（含職業軍人）	升 學	服兵役	待 業	其 他
107 學年度畢業滿 5 年	89.60%	5.90%	0.20%	1.20%	3.10%
109 學年度畢業滿 3 年	79.10%	9.70%	0.60%	2.50%	8.10%
111 學年度畢業滿 1 年	59.30%	24.50%	1.50%	2.60%	12.10%

備註：其他選項為準備考試、尋找工作、暫時不打算找任何工作之加總，資料來源：高雄醫學大學問卷調查系統

112 學年度雇主對校友表現評價分析

題 目	平均滿意度分數（分）
1. 具備的專業知識符合工作需求	4.61
2. 能將專業知識應用於工作實務	4.62
3. 具備多元知能	4.55

112 學年度雇主對校友〔專業知能方面〕評價分析

雇主對校友在「專業知能方面」的表現滿意程度平均分數為 4.59 分。其中以「能將專業知識應用於工作實務」滿意程度 4.62 分為最高。

題 目	平均滿意度分數（分）
1. 具有責任感	4.72
2. 具有工作效率	4.64
3. 重視團隊合作	4.64
4. 良好的服務態度	4.72
5. 規律的出勤狀況	4.71
6. 與病患及家屬的溝通能力	4.44
7. 與主管的溝通能力	4.62
8. 與同仁的溝通能力	4.59
9. 與下屬或學生的溝通能力	4.62

10. 具有積極主動的精神

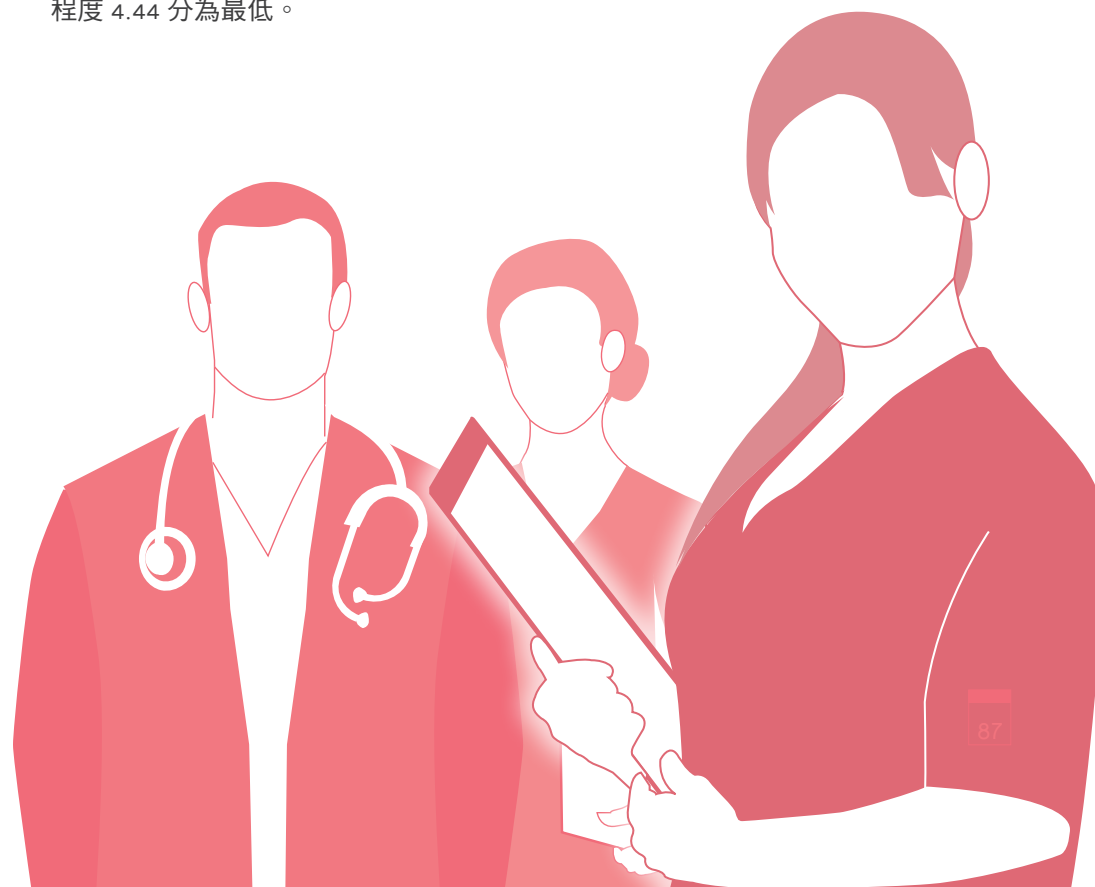
4.64

11. 可接受批評且改進

4.56

112 學年度雇主對校友〔工作表現方面〕評價分析

雇主對校友在「工作表現方面」的評價整體滿意程度平均分數為 4.63 分。其中以「良好的服務態度」、「具有責任感」滿意程度皆為 4.72 分為最高，「規律的出勤狀況」滿意程度 4.71 分為次高。「與病患及家屬的溝通能力」滿意程度 4.44 分為最低。

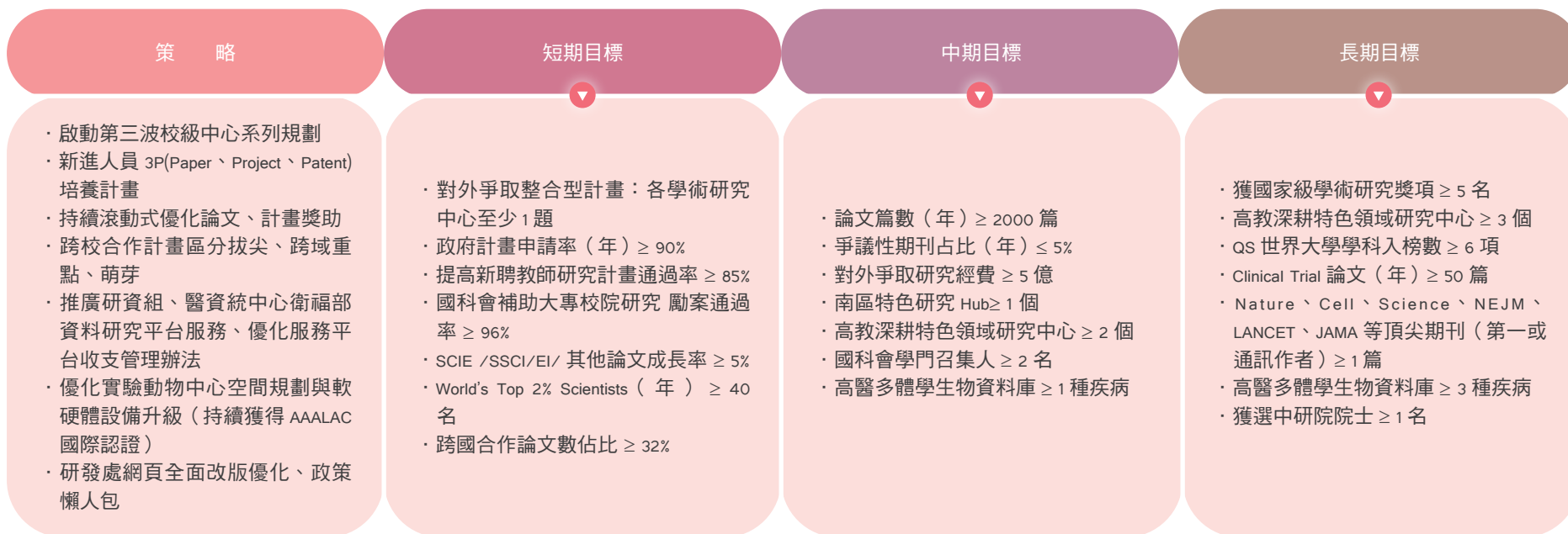


4-3 學術研究

✓ 重大主題管理：學術研究影響力

GRI 準則特定主題	自訂議題	
政 策	打造完善的全方位研究支持系統。	
承 諾	透過聚焦優勢特色、跨域跨國合作、育才攬才與資源整合方式全方位培育師生研究知能與發展尖端研究。	
法規與制度	外部法規	· 國科會法規 · 教育部法規 · 政府相關法規
	內部制度	研究發展處項下：設置辦法、獎勵補助、研究計畫、學術倫理與其他相關辦法。
衝擊與風險評估	· 少子化現象嚴峻導致研究生源短缺，影響教師研發量能 · 位居南台灣，地緣關係，人才羅致不易 · 政府經費補助有限，研究資源競爭趨於激烈 · 疫情後研究能量下滑，需積極重啟研究動力	
投入資源	政府機構（國科會、教育部等）補助經費與校內經費。	
申訴機制	由研究發展處及學術倫理辦公室依據相關辦法處理申訴事宜。	
具體策略特定行動	· 設定關鍵行動。 · 優化獎助與追求榮譽。 · 永續經營跨校夥伴關係。 · 推動國際研究重點領域。 · 提升研究成果與能見度。	
產出績效評估機制	· 設定中長程計畫關鍵績效指標 (43 項 KPI) 並定期追蹤與推動精進。 · 112 學年學校成功爭取的研究計畫補助金額達到約 5.01 億元台幣。	

✓ 短中長程規劃



✓ 提升學術影響力策略與措施

本校在促進學術研究與提升學術影響力方面，持續加大投入，力求在國際學術界佔有一席之地。每年平均投入約 1.4 億元台幣，專門用於支持教師進行學術研究以及各項研究所需的經費。這些資源的投放，皆在激勵學術人員持續深入探索各領域的重大議題，以利提升本校研究質量及創新成果。除了內部的經費支持，本校在爭取外部資源（如國科會、國衛院與衛福部等）方面也取得了顯著成效。**112 學年學校成功爭取的研究計畫補助金額達到約 5.01 億元台幣**，這一數字顯示出本校在學術界的影響力及研究合作的高潛力，這些外

部資源挹注也為更多創新研究提供了必要的支持。

為了進一步提升學術研究的影響力，我們實施了一系列策略與措施，重點在於激勵學術卓越與提升影響力：

- 研究支持：設立各項研究合作計畫並採取拔尖、跨域重點、聚焦優勢特色、萌芽與扶弱等面向進行補助，確保資源妥善分配。
- 研究推力：設有研究論文獎助、專題研究計畫獎勵、出席國際會議補助與出國進修返校專題計畫等，鼓勵教師投入研究。

· 研究卓越：設有講座、傑出特聘、特聘、青年講座學者等，激勵教師追求頂尖學術榮譽。

因應國際化趨勢，學校目前也積極支持教師參與國際會議、發表高影響力學術文章，以及與全球學術標竿機構開展合作研究。這些舉措不僅能夠擴大學校的學術影響範圍，也有助於提升學校在國際學術界的知名度與聲譽。

✓ 學生獎勵

為鼓勵學生積極從事學術研究，並將研究成果迅速發表於學術期刊，本校依據「學生期刊論文獎勵要點」，獎勵學生以本校為第一單位、第一作者身份發表 SCIE、SSCI、EI、AHCI、THCI 或 TSSCI 期刊論文。學生投稿時需為在學身份，且論文被接受時，以畢業後 2 年內為限。符合獎勵資格者，每篇論文依期刊品質與論文別獎勵 1,250 ～ 15,000 元，惟博士研究生畢業門檻論文以 10% 計算獎勵金。113 學年度目前共補助 17 人，17 萬 9,000 元整。

111-112 學年度學生期刊論文獎勵

學年度	111	112
獎勵人數	60	39
獎勵論文篇數	140	76
補助金額（仟元）	1,316	558

✓ 學術研究影響力

根據 QS 學科 (2025) 排名，本校在護理、藥學與藥理學、醫學、生物科學、化學等領域皆持續入榜世界大學學科排名；於 Essential Science Indicators (ESI) 研究排名上，本校 2025 年 3 月有 12 個領域進入 ESI，「農業科學」、「生物與生化」、「化學」、「臨床醫學」、「工程學」、「環境科學／生態學」、「免疫學」、「材料科學」、「分子生物學與遺傳學」、「藥理學與毒理學」、「精神病學／心理學」、「社會科學／一般」，顯示本校在眾多研究領域具有實質的國際學術影響力。近年爭議性期刊議題興起，本校積極宣導教師避免投稿至爭議性期刊，雖短期內造成論文量能下降，但以長遠發展來看，將可持續提升論文影響力，亦避免投稿之期刊未來被除名之風險。從本校學科規範化引文影響力 (CNCI) 來看，教師發表之論文影響力有逐漸提升之趨勢 (CNCI 大於 1 即表示該大學的論文研究影響力高於世界的水準)。另一方面，在 Q1 期刊論文占比與高被引的論文也持續逐年升高，顯示教師逐漸朝向發表較高質量與影響力之論文。（詳見下表）



大學生研究計畫成果
壁報論文競賽頒獎典禮



大學碩博士生研究計畫成果
壁報論文競賽頒獎典禮



學術研究影響力列表

時 間	高雄醫學大學（含附屬機構）														
	研究 人力	論文產出		作者位置				論文品質		論文影響力					國際 合作
	專任 教師數	總發表 篇數	每人平 均發表 篇數	第一作 者占比	通訊作 者占比	第一作 者或通 訊作者 占比	最後作 者占比	Q1 論文 發表占 比	加強實 質審查 出版社 論文發 表占比	引用 次數	引用 次數 扣除自 我引用	高被引 論文占 比	H-index	CNCI	國際合 著論文 數占比
2024 年	529	1883	3.56	41.7%	50.1%	61.8%	56.0%	58.9%	13.8%	5637	4919	0.85%	25	1.15	34.1%
2024 年 相比於 2023 年 成長率	-0.6%	0.2%	0.7%	-4.3%	-2.1%	-4.5%	-1.2%	-5.3%	-35.6%	N/A	N/A	23.2%	N/A	7.1%	7.7%
2023 年	532	1880	3.53	43.6%	51.2%	64.7%	56.7%	62.2%	21.4%	12223	10775	0.69%	39	1.07	31.7%
2022 年	536	2262	4.2	42.1%	55.4%	65.4%	57.8%	45.1%	32.4%	24116	21711	0.57%	53	0.98	31.9%
<div>〔說明〕</div> <div><div>· 文章類型：WOS Documents</div><div>· 資料來源：InCites (2025.10)</div><div>· 引用次數、H-index 會隨時間而增加，較不適用於比較年成長率。</div></div>															

✓ 焦點學者與研究亮點

余明隆
校長

余校長榮獲第 20 屆永信李天德醫藥科技獎「卓越醫藥科技獎」，肯定其在醫學研究的重大成就與貢獻。此次得獎的主題為「C 型肝炎精準醫學研究：從個別化治療之轉譯研究邁向殲滅全球 C 肝之策略研究」。余校長在 2012 年、2016 年及 2019 年參與亞太 C 型肝炎臨床處置指引的制定，並於 2020 年主筆制定台灣新世代 C 型肝炎診斷、治療及追蹤指引。此外，針對洗腎病患等特定族群，透過在地治療模式，克服治療障礙，將 C 肝治療率提升至 93.6%，並實現「無 C 洗腎」的目標。因此，評審對於余校長持續推動 C 肝根除計畫，於病毒探索與臨床防治皆具國際影響力，讚許其是一位「傑出的醫師科學家」。



黃虹綾
醫師

黃醫師榮獲 2024 年度「國科會吳大猷先生紀念獎」的肯定，此獎項旨在獎勵 42 歲以下的優秀青年研究人員，能夠獲獎實屬相當不易，但也彰顯黃醫師在學術研究領域的卓越表現。黃虹綾醫師的研究目標是「追求適切的個人化安全治療」，其核心貢獻在於：AI 輔助潛伏結核處方用藥選擇、提升治療安全性與完成率與實踐個人化精準醫療。黃虹綾醫師的成就，不僅為潛伏肺結核治療帶來新的曙光，也展現了青年學者在跨領域研究中的巨大潛力，對全球結核病防治具有深遠意義。



4-4 產學合作

本校教師積極將研發成果產業化，持續提升研發與產學能量與影響力。透過「產品導向計畫經費補助要點」，協助臨床概念實體化、產品化及專利化，成果落實產業應用與發展，自 2015 年起通過 69 案、17 案進行技術推廣或媒合、2 案獲國家新創獎、2 案成功技術轉移。

另與國立中山大學（2017 年至 2024 年）及國立高雄科技大學（2021 年至 2024 年）辦理合作補助計畫，累計百餘組團隊申請並獲補助，顯著擴大與深化研發及產學能量。並積極整合跨校與產官學研資源，推動生技醫藥、醫療器材及智慧健康照護領域創新與經濟發展，促進技術轉移與新創企業成長，加速南部生技醫療產業升級。



高醫產學團隊參加 2024 年
北美生技大會



高醫體系第 21 屆國家新創獎
得獎團隊合影

2022 至 2024 年產官學計畫統計

年 度		2022	2023	2024
國科會 (A)	件 數	9	6	10
	金額 (萬元)	269	317	211
政府補助案 (B)	件 數	107	99	77
	金額 (萬元)	2,232	3,483	2,251
一般產學合 作計畫 (C)	件 數	164	149	180
	金額 (萬元)	3,620	3,208	4,551
合 計 (B+C)	件 數	271	248	257
	金額 (萬元)	5,852	6,691	6,802

技術移轉成效

年 度		2022	2023	2024
技術移轉成效	件 數	28	32	38
	金額 (萬元)	1,083	2,691	1,805

4-5 獎勵事蹟

✓ 教師獎勵

● 教學優良與教學傑出教師

為獎勵教師教學卓越貢獻，肯定其專業學養及潛心教學，特訂於每年校慶頒發「教學優良教師」及「教學傑出教師—金杏獎」之獎項及獎勵金，以表揚其對教學的付出與努力。

教學優良與教學傑出成效

學年度		110	111	112
優良教師	人 數	17	19	19
	獎勵金額	1,020,000	1,140,000	1,140,000
傑出教師	人 數	5	5	5
	獎勵金額	750,000	750,000	750,000

● 全國教育殊榮

近五年來本校教師在教育界屢創佳績，共有 7 名教師榮獲教育界最高榮譽，展現卓越的教育貢獻與影響力。其中包括 3 名教師榮獲師鐸獎、1 名教師獲頒

星雲教育獎、1 名教師被推選為「教育家—人物典範」，以及 2 名教師榮獲「學校體育奉獻獎」，這些獎項均充分肯定本校教師在教育的卓越成就。

何宛怡 老師

曾六度獲校內教學優良教師
獲頒教育部師鐸獎
推選為「教育家 - 人物典範」



何老師擁有超過 36 年大體解剖教學經驗，其準確穩健的解剖技巧被學生讚譽為「神一般的存在」。她深知，解剖不僅是技術的磨練，更是醫學之路的起點，常於課堂中手把手示範器械使用與切割細節，耐心指導學生從反覆練習中累積經驗與信心。為了讓學生更清楚掌握人體構造，她與助教團隊長期投入數位教材製作，並架設「解剖學實驗影片教學」、「骨學影片教學」、「人體切面教學」等三個開放式教學網站，無償提供全球醫學相關科系的學生使用。她始終相信：「大體老師才是我們真正的老師，學習解剖不僅是醫術的精進，更是生命教育的學習。」正是這份敬畏生命的初心，讓她在教學現場始終全心投入，以專業與慈悲，陪伴每一位學生走穩醫者之路。

✓ 延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資

本校訂有「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支給辦法」，獎助國外傑出人才、優秀青年學者及特聘教授、講座教授等資深教師之多元化彈性薪資制度，積極爭取教育部特殊優秀人才彈性薪資經費補助，有效延攬頂尖教學、研究人才並留住校內優秀教學研究人員，厚植本校人才資源。110 至 112 學年度每年補助逾 600 人次，發放彈性薪資金額逾 4,500 萬元。另為延攬及留住具特殊專才之職員，核發特殊專業津貼、增支工作津貼、證照或英文加給，110 至 112 學年度每年核給逾 75~86 人次，發放金額逐年增至逾 630 萬元。

延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資及補貼列表

年 度		110 學年度	111 學年度	112 學年度
彈性薪資	人 次	669	676	672
	金 額	46,029,176	48,303,996	45,795,559
特殊專業津貼、增支工作津貼、證照或英文加給	人 次	75	81	86
	金 額	5,872,562	6,276,347	6,356,331

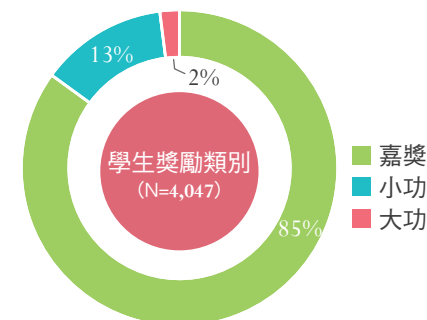
✓ 鼓勵學生參與培力，肯定卓越表現

本校積極鼓勵學生參與學術、體育、文化藝術與社會服務等各類課外活動，藉由豐富多元的實作經驗，提升視野與自我成長，並強化團隊協作、領導與問題解決能力。每學期舉辦多樣活動，提供學生展現才能的舞台，進一步促

進校園正向學風。

為肯定學生在競賽與活動中的優異表現，學校依據「學生獎懲辦法」核發各項獎勵，以實際行動鼓勵學生積極參與、追求卓越。113 年度共計核發嘉獎 3,455 人次、小功 501 人次、大功 91 人次，展現學生踴躍參與與多元表現。

2024 年度學生獎勵類別



在個人表現方面，醫學系黃葦凱同學榮獲 2024 年菲律賓國際生理學知識競賽 (International Medical Sciences Physiology Quiz, IMSPQ) 個人獎第四名，表現傑出，為校爭光。此外，學生會於 2024 年參加「大專校院學生會成果展」，展現在組織規劃、執行與團隊合作上的優秀能力，榮獲「全能滿貫獎」，學校特予記大功以資鼓勵，表彰團隊卓越表現及對其努力與成就的高度肯定。



菲律賓國際生理學知識競賽 (IMSPQ) 個人獎第四名



2024 年大專校院學生會成果展榮獲「全能滿貫獎」





韌性高醫

5.1	氣候行動與能源管理	98
5.2	智慧永續校園	101
5.3	水資源管理	105
5.4	廢棄物管理	105
5.5	自然資源與環境教育	106

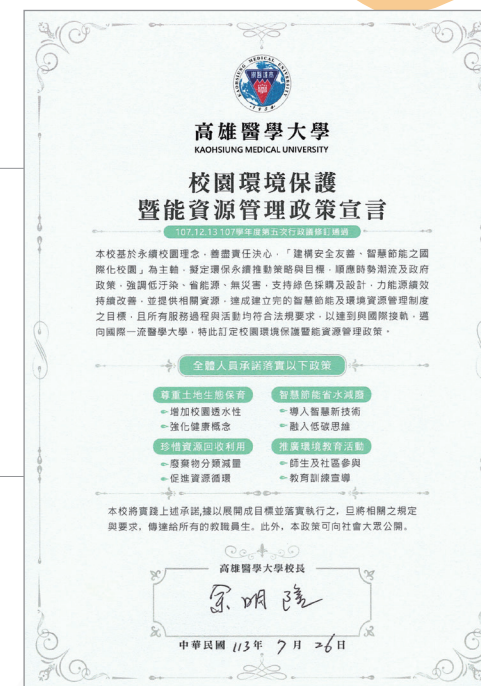
5-1 氣候行動與能源管理

✓ 重大主題管理：能源管理及節約措施

GRI 準則特定主題	自訂議題	
政 策	校園環境保護暨能資源管理政策宣言。	
承 諾	年平均節電率 1.2% 以上。	
法規與制度	外部法規	能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定：確保年平均節電率達 1.0% 以上，推動高效能能源管理策略。
	內部制度	<ul style="list-style-type: none">高雄醫學大學能資源管理辦法：透過校內能源管理機制，規範用能標準、推動節能設備更新，確保資源使用最佳化。ISO 50001 能源管理系統制度：導入國際能源管理標準，建立系統化能源監控與優化措施，提高能源使用效率，落實永續校園願景。
衝擊與風險評估	正面影響	<ul style="list-style-type: none">提升能源使用效率：透過精準監測與優化措施，降低能耗，促進資源永續管理。落實節能管理：推動高效能設備更新與節能計畫，確保長期減碳目標達成。符合法規要求：依循相關能源管理法規，達成年平均節電率標準，確保合規並降低營運風險。善盡社會責任：推動綠色轉型，降低碳排放，提升組織在環境永續領域的影響力。
	潛在風險	<ul style="list-style-type: none">能源管理未達標準：若能源使用未能妥善監控與優化，可能導致能耗增加，影響環境永續性並造成營運負擔。法規合規風險：未能符合能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，恐面臨違規罰則與監管機構審查，影響組織聲譽與運營合規性。制度執行不確實：若內部能源管理辦法與 ISO50001 能源管理系統未能有效落實，可能導致政策執行偏差，降低節能措施的成效與可持續性。環境責任風險：未能達成預期減碳效果，可能影響校園的永續發展目標，降低社會對組織環保承諾的信任度。
投入資源	投入 580 萬於能源管理系統維護及節能設備的汰舊換新。	



GRI 準則特定主題	自訂議題
申訴機制	<p>本校依循「能源管理溝通作業程序」，建立透明、有效的申訴與溝通機制，以確保能源管理政策順利推行並持續優化。</p> <ul style="list-style-type: none"> 申訴流程：依規範提供正式溝通管道，確保能源管理相關意見能被即時回應與處理。 資訊透明：維護公開且可追溯的反饋機制，促進各單位溝通協調，提高政策執行成效。 持續優化：透過定期檢討與回應機制，確保管理程序符合永續發展目標，並強化能源使用效率。
具體策略特定行動	<p>本校落實系統化能源管理，採取精準監測與持續改善措施，以提升能源使用效率並減少環境負荷，特定行動包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> 辦理 ISO 50001 能源管理系統第三方查證，確保符合國際標準，提升能源管理的透明度與成效。 掌握空調系統用電狀況，透過智能監控與數據分析，優化設備運行並降低不必要能耗。 定期推行節電方案，包含高效照明設備汰換、用電需求調控等策略，以實現長期節能目標。 高階主管定期檢視節能績效，確保策略執行成效，並持續推動改進措施，加強資源管理效益。
產出績效評估機制	<p>本校依據「高雄醫學大學能源管理辦法」，設立「能源管理委員會」，負責統籌推動能源管理政策，並進行績效評估，以確保永續目標達成。</p> <ul style="list-style-type: none"> 統籌推動：委員會負責制定能源管理策略，監督政策執行，確保資源運用符合永續發展願景。 績效評估：定期審視節能成效，透過數據分析與監測機制，確保能源管理措施有效降低能耗並符合法規標準。 持續優化：根據評估結果調整策略，強化能源使用效率，推動技術革新與管理優化，以提升長期減碳效益。



校園環境保護暨能源資源管理政策宣言

✓ 短中長程規劃

短期

- 辦理 ISO 50001 能源管理系統第三方查證，確保符合國際標準並提升能源管理透明度與效能。
- 掌握空調系統用電效率，推動智慧監測技術並落實定期維護，確保設備運行最佳化。
- 定期推行節電方案，落實設備汰換與節能措施，確保年平均節電率達 1.2% 以上。
- 強化決策監督，高階主管透過「能資源管理委員會」每半年召開能源管理會議，審視執行成效並調整策略。

短中長期

- 配合能源署與教育部法規，持續優化能源管理機制，確保符合最新政策標準與永續發展目標。
- 推動校園智慧能源管理，導入新興技術提升能源監控能力，減少不必要能耗並強化用電調控。
- 擴展綠色能源運用，規劃再生能源方案，提升可再生能源佔比並降低碳排放。

在全球氣候變遷與淨零排放目標推動下，本校積極邁向「2050 碳中和校園」的願景，並以打造「減碳韌性校園」作為中程發展目標。自 2017 年導入 ISO 50001 能源管理系統，全面評估校內用能設備之能源消耗與使用情況，確立能源改善重點，並透過完善制度推動能源合理與高效運用，並取得 SGS 第三方

查證聲明，確保能源管理符合國際標準，並於 2024 年 12 月 31 日通過續查證，展現持續改善承諾。

2024 年主要節電措施包括空調汰舊換新後能耗降低及多處場所照明燈具更新，全年節電率達 1.94%，優於業界平均值 1.25%，展現卓越的節能績效與環境責任。另規劃於 2026 年落成的國際學生宿舍設置 7.32 瓩太陽能發電設備，採自發自用模式，以推動校園綠能發展並降低碳排放。

本校持續推動三大行動以進一步落實能源轉型：

- 建立用電數據分析系統：更新建築空調系統與用電監測，增設空調機房用電表，建立歷年用電量基線，以精準分析當年月用電變化，優化能源調控策略。
- 落實節能行動：每年依據能源局指標執行年度節電方案，並持續汰換高耗能設備、優化運轉模式，以確保達成節能目標。
- 設置太陽能發電設備：擴展綠色能源應用，提升太陽能發電比例，強化可再生能源發展，推動低碳校園願景。



ISO 50001 能源管理證書

5-2 智慧永續校園

✓ 重大主題管理：校園軟硬體設施

GRI 準則特定主題	自訂議題	
政 策	本校依「永續校園」及「智慧校園」發展藍圖，制定校園軟硬體設施升級與維護政策，涵蓋建築安全、節能減碳、資訊安全及教育數位化。	
承 諾	<ul style="list-style-type: none"> 承諾所有校園設施符合建築安全與環境永續標準。 定期檢討設施現況與使用者需求，確保硬體安全耐用，軟體資訊系統持續更新並維持高可用性。 	
法規與制度	外部法規	遵循「建築法」、「消防法」、「能源管理法」、「廢棄物清理法」、「氣候變遷因應法」、「職業安全衛生法」。
	內部制度	設有「建築物管理委員會設置辦法」、「校園景觀規劃委員會設置辦法」、「一般廢棄物回收與管理實施要點」、「財務管理辦法」。
衝擊與風險評估	正面衝擊	提供安全、便利與低碳的教學環境，提升學習品質與永續形象。
	負面衝擊	設施設計不當可能造成能源浪費、師生安全風險或學習環境和設備品質不佳。
	風險項目	老舊建築耐震不足、設備維運經費不足、碳排與廢棄物增加。
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 每年編列校園基礎建設維護專款。 教學與行政單位投入數位課程平台優化與永續校園推動。 	
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 硬體：於校務資訊管理系統設有「設施設備異常通報與反應」功能。定期召開「建築物管理委員會」，檢討修繕計畫並確保設備與空間之使用品質與安全。 軟體：數位學習平台提供問題反映管道，師生可透過平台或相關社群提出意見與反饋，並由專人負責回應與處理。 	
具體策略特定行動	<ul style="list-style-type: none"> 硬體：推動綠建築、無障礙環境建設、智能環境和空間管理系統。 軟體：持續強化數位學習平台、推動無紙化行政。 	
產出績效評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 降低指本作業數量並縮短作業時間。 提升數位學習和雲端教室使用率。 	

✓ 短中長程規劃

策 略	短期目標	中期目標	長期目標
資訊設備永續利用	以堪用資訊零主件用於維護及升級費用達 12 萬、報廢電腦整機再利用達 16 台	以堪用資訊零主件用於維護及升級費用達 13 萬、報廢電腦整機再利用達 18 台	以堪用資訊零主件用於維護及升級費用達 14 萬、報廢電腦整機再利用達 20 台
支援 AI 人工智慧教學與研究	維運暨有 GPU 伺服器，支援 3 位教師及上課學生	維運暨有 GPU 伺服器，支援 3 位教師及上課學生，配合新研究專題，如：LLM（大型語言模型）。	維運暨有 GPU 伺服器，支援 3 位教師及上課學生，配合新研究專題，如：LLM（大型語言模型）。
資訊系統模組更新	以數位簽名優化線上簽核模組	針對研究助理、臨時人力合約導入數位簽名	全校導入數位簽名

✓ 智慧校園

● 校園數位化轉型與資源永續利用

為推動校園數位化轉型與資源永續利用，本校積極導入資訊設備再利用管理流程，建構數位化報廢檢測及重分配機制。2024 年共檢測報廢資訊設備 460 件，透過標準化作業流程與數位紀錄，提升檢測效率與透明度。經檢修後再利用之設備，包括主機 27 台、筆記型電腦 4 台、螢幕 12 台及其他周邊設備 192 項，重新配置至行政、教學與研究單位使用，延長設備生命週期，並降低設備汰換率與電子廢棄物產生，整體作業共節省相當於約 74 萬元之新購設備成本。此外，透過線上申請流程，2024 年減少 52 件紙本申請作業，並將原每

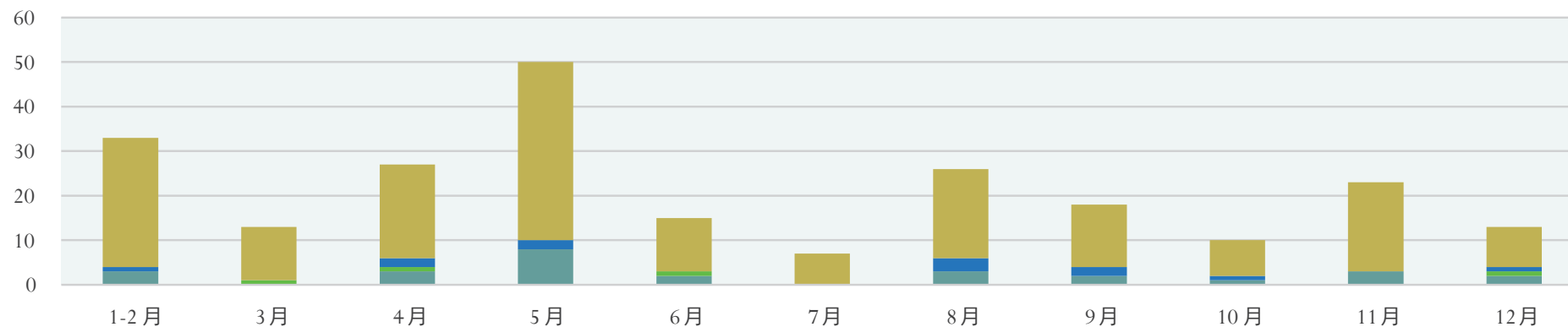
件 1 週以上的審核時程縮短為最快 1 天內核定，顯著提升行政效率。實踐數位治理下的資產最佳化管理，展現本校在校園數位化與環境永續並重的治理決心。

● 數位優化驅動校務現代化發展

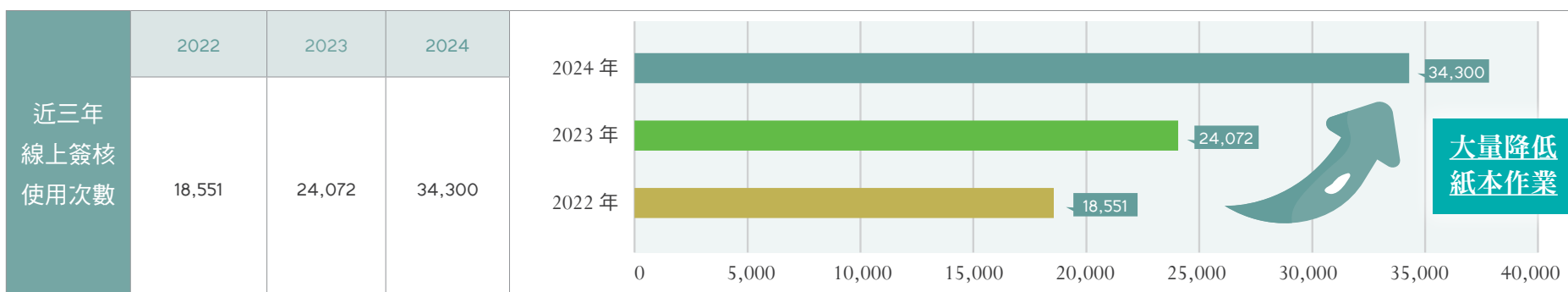
為實現智慧校園，本校持續數位優化，逐年導入校務系統進行線上審核作業。2024 年已累積辦理 34,300 筆線上審核案件，顯著減少紙本列印與人工蓋章程序，並有效提升跨單位的資訊整合、資訊共享與作業透明度。其中將總務處減損單全面改為線上簽核後，現每年約處理 470 件，節省紙張逾 1,400 張，並將平均作業時間自兩週縮短為一週，大幅提升行政效能與校內資訊流通效率。

2024 年再利用資訊設備統計

■ 主機 ■ 筆電 ■ 螢幕 ■ 周邊設備



月 份	1-2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
筆 電	3	0	3	8	2	0	3	2	1	3	2
主 機	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
螢 幕	1	0	2	2	0	0	3	2	1	0	1
周邊設備	29	12	21	40	12	7	20	14	8	20	9



另為提升資料分享之便利性，本校於 2024 年 7 月優化原於 2013 年建置之自有雲端硬碟平台 (ownCloud)，投入硬體資源 41 萬元，建置容量達 70TB 之新一代平台，並採用開源軟體 Nextcloud 進行部署。現階段提供各一、二級單位每單位 300GB 儲存空間，並配發每位教職員 100GB 空間，以支援校內資料備份、跨單位檔案共享與大型資料傳輸等需求。截至 2024 年 12 月止，平台已累積儲存資料達 1.4TB，使用量持續成長中，顯示平台具備高度實用性與使用動能。預計於 2025 年再投入 42 萬元擴充硬體資源，以推動學生專屬雲端空間之建置，全面提升校務現代化。



本校自建雲端硬碟服務 Nextcloud

● 推動數位教學轉型

因應 AI 技術快速發展，本校持續強化數位教學基礎建設，維護 GPU Server 並透過 Docker 與 JupyterLab 建置開源運算平台，支援教職員進行人工智慧教學與研究應用。2024 年已有 2 項專題課程使用該平台，學生均熟悉 Python 與 Jupyter 等 AI 領域常用工具，展現培育數位與研究能力的成效。

為推動數位轉型，本校設有 3 間共 225 席之實體電腦教室，並建置可供 60 人同時連線之虛擬桌面服務，支援 Windows 與 macOS 系統，並能跨桌機、筆電及平板裝置無縫存取。此服務使師生不受限於場域，即可隨時進行課程操作、使用授權軟體與遠距／混成教學。與傳統電腦教室每學期需投入約 40 小時維護人力相比，雲端教室僅需約 9 小時，即能顯著提升效率並降低管理成本。

2024 年雲端教室使用總人次達 19,825 人次，總使用時數超過 52 萬分鐘，具體展現本校透過數位科技擴充教學資源、提升學習效能與推動永續教育的成果。

✓ 綠色交通

本校積極推動綠色交通，透過多元環保通勤措施降低碳排放並改善校園交通永續性。目前已於校園外圍設置 110 柱 U-Bike 公共自行車租借站（其中 76 柱由本校增設），便利師生短程通勤並減少機動車使用。同時，本校鼓勵師生多利用高雄捷運及其他公共運輸，並推動步行、自行車銜接捷運站的低碳通勤模式，以降低私家車依賴。未來將持續強化綠色交通措施，拓展低碳選項，營造友善、環保的校園交通環境，實踐永續校園願景並為社會減碳做出貢獻。

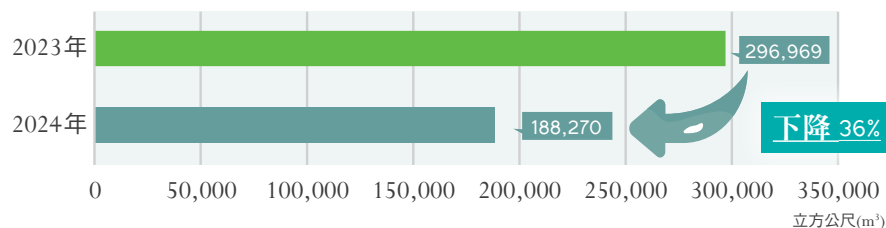
5-3 水資源管理

✓ 水資源管理及汙水回收處理

本校積極推動智慧化水資源管理，透過精準監測與高效設備應用，提升用水效率並減少環境負擔，確保資源運用最優化。為確保水資源使用的精確性，並於 2024 年增設智慧水錶，即時監測每日與每月用水數據，並透過系統分析，掌握用水趨勢與改善方向。同時，導入自動監控示警系統，可即時偵測異常用水狀況，有效控管水資源並降低不必要的浪費，強化校園水管理成效。2024 年偵測異常事件 1 件，並於 3 日內及時修復，大幅減少水資源的浪費。2024 年耗用量較 2023 年減少 36%。

在設備升級方面，本校針對新建建築與衛浴設備進行優化，全面採用省水／金省水標章器具，確保符合節能減碳標準。此舉不僅降低水資源耗用，也大幅提升校園整體環保效益，符合永續發展目標。透過智慧監測與節水設備的雙重管理策略，本校持續推動水資源管理優化，打造更環保、高效的校園用水環境。

年度用水量



5-4 廢棄物管理

✓ 廢棄物減量和處理策略

本校積極推動循環經濟，透過精細化管理與完善的資源回收機制，減輕環境負擔並提升再利用率。為培養師生減廢意識，定期辦理垃圾分類教育訓練，並推動廢棄物減量行動，使環保理念融入校園日常。各大樓設置資源回收站，以強化垃圾分類與廚餘回收，提升資源使用效益。

廢棄物減量策略

源頭減量	先期處理	大型廢棄物	數據監測與流程優化
<ul style="list-style-type: none">宣傳品電子化，減少紙本印製。減少使用一次性餐具，提供不鏽鋼筷租借服務及推動使用環保餐具。校內餐飲供應鏈減塑，全面停用一次性塑膠餐具與吸管，統一採用可重複使用的食品級材質餐具。設立獎勵機制，鼓勵各單位落實減廢措施。	針對含水分垃圾與廚餘進行初步處理，以提高回收效率並減少清運量	拆解與分類回收措施，確保可再利用物品有效回收	確保廢棄物管理機制達到最大效能

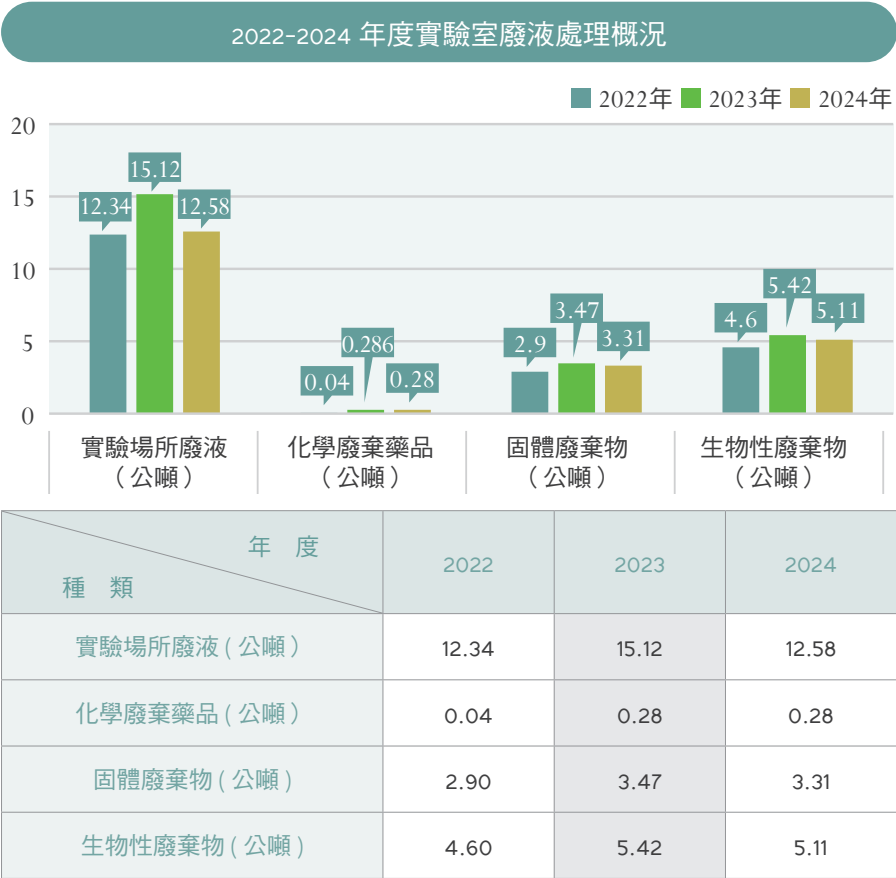
112 學年度資源回收再利用率

25.9588 %

計算公式：〔資源回收量＋廚餘回收量〕÷ 垃圾產生量 × 100%

✓ 實驗室廢液處理

本校實驗室廢棄物管理依照「高雄醫學大學實驗廢棄物清理辦法」。本辦法之制訂目的為提供教職員工生對實驗廢棄物分類標準與清理規範之認知與遵循，強化校內各單位對廢棄物處理流程之標準化管理，確保危害物質得以依規妥善處置，降低對環境與人員健康之潛在風險。



5-5 自然資源與環境教育

本校通識教育中心以 STEAM 教育為核心，透過跨學科整合，培養學生對智慧科技應用與環境永續的深度理解。課程設計除結合人工智慧、資訊科技與數學統計等跨域知識與技能外，亦重視人文素養、團隊合作與溝通能力的養成，並引導學生以專題研究方式探索環境永續議題，培養多元思維與問題解決能力，以因應大數據時代的挑戰並發展創新解方。

於 112 學年度，通識教育中心新開設線上磨課師課程「自然環境與永續經濟」，共有 14 名學生修習；另於 113 學年度規劃開設兩門環境教育通識課程，分別為「能源、環境與永續」及「智慧科技與環境永續發展專題」。透過跨領域學習，持續激發學生的創新潛能，並以批判性思考深入探討永續發展，推動社會進步與環境保護。

自然環境與永續經濟

自然環境與永續經濟 (2024春季班)

教師: 邱奕儒, 張木林

慈濟大學

自 2024/02/26 - 2024/05/19

◎6小時串連 (報名結束)

跨校通識數位課程 | 環境健康, 永續未來系列

摘要	課程目標	授課教師	課程進度表	課程內容	上課形式	評分標準	證書資訊
<p>摘要</p> <p>自然環境是我們賴以生存和永續的基本元素，科技文明創造的現代生活方式，讓普羅大眾離自然越來越遠，無法體認自然對現代人類的價值，更少有機會接觸、認識、理解、欣賞和保護供養我們的大地之母。本課程藉由認識台灣島境土地的環境特色，讓學員理解自然在這片土地上的角色，對人類社會的影響，培養親近自然、關懷土地和文化的素養。</p> <p>永續藍球的「糧食多樣性、自然保育」及「社群與經濟」面向，學習自然演替與保育理念，並從中感受上天好生之德，反思當今主流經濟之發展困境，從而學習重新連結人與人的關係，促使金錢在人與人之間流動，形成互相幫忙的經濟組織，連結人與人之間供給需求，能更有效率的運作。</p> <p>*【自然環境與永續經濟】課程，為慈濟大學通識 1 學分課程， 同時為跨校通識數位課程，亦開放一般學員選修，112-2 學期 學分認證學校：</p>							

線上磨課師課程「自然環境與永續經濟」





國際學術研究大樓



共融高醫



6.1	大學社會責任	110
6.2	資源共享	122
6.3	推廣教育	126
6.4	產業交流	126
6.5	國際交流與夥伴關係	127

6-1 大學社會責任

高雄醫學大學始終以關懷弱勢族群、提升人民健康福祉為使命，師生長期致力於社會責任實踐。本校推動教育部大學社會責任實踐計畫（以下簡稱USR），共發展四個計畫團隊，包含：

- ・ 永續不只一夏－那瑪夏及國際原鄉永續發展計畫
- ・ 空污下的大學社會責任－環境教育與健康促進永續發展計畫
- ・ 永續荖濃人才培育與健康發展計畫
- ・ 青銀攜手健康促進－旗津區銀髮及長照產業優化加值發展計畫

分別致力於不同的領域，包含：國際接軌及國際交流、環境永續與社區發展、在地人才培育、高齡銀髮健康照護、自然生態的文化，並走入校園與校方有多元學習機會，期待透過本校四個不同計畫的分工與執行規劃，將大學社會責任實踐的精神傳遞至社會並有效的將成效帶到執行場域，走入社區場域及校園，並促進更多的國際交流。

本校設置有 USR 推動中心，整合校內外資源並提供全面行政支援，規劃各學院溝通協調，使計畫運作順利。透過激勵制度及資源整合，支持計畫團隊於實踐場域推動計畫；藉橫向連結，建立各系所與計畫之合作，鼓勵教師設計創新教案課程，結合在地場域實作，讓學生認識不同族群需求，學習反思、合作解決問題，培養社會責任感與利他行為。中心亦積極資源開拓，媒合跨領域專長師資投入場域，與政府機關、醫療院所、國中小學合作，培育在地人才促進永續發展。



✔ USR 推動激勵措施

教師彈性
薪資獎勵

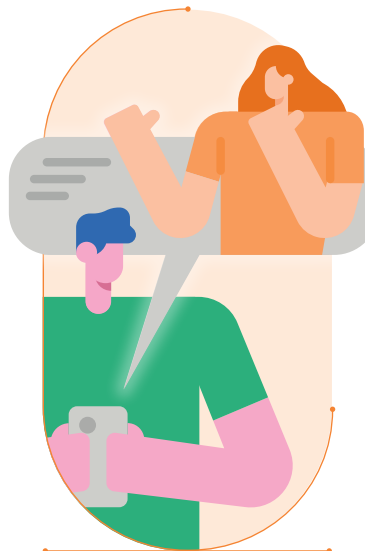
經院長或通識中心主任推薦，或自我推薦並獲 5 人連署及審議通過後核發，2023-2024 年 16 人次獲獎。

教師評鑑
貢獻度採計

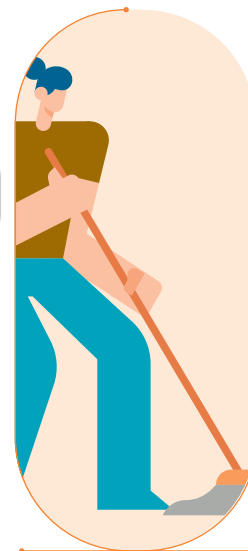
參與 USR 納入「教師評鑑—教學特殊表現」，每件 6-10 分，2023-2024 年 64 人次加分。

教師授課
時數減授

依「教師基本授課時數核計辦法」，參與 USR 者每週至多減授 1 小時，2023-2024 年 79 人次受惠。

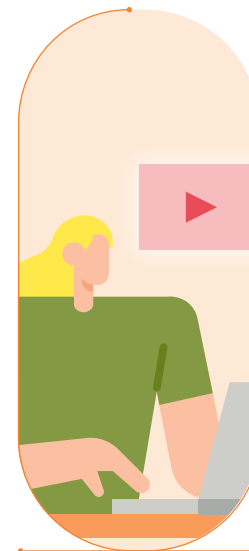
跨域教師
聯合授課

訂定「跨領域共授課程實施要點」，每門課補助 2 萬元，鼓勵專業跨域合作，如「高齡社會健康照顧學程」整合醫社、醫學、護理、心理、職能及物理治療師資，結合情境體驗、實務參訪及實習。

學生利他獎與
志工點數

自 109 學年度設立，以培養尊重生命、服務精神及實踐利他主義為宗旨，鼓勵完成志工訓練並參與校內外服務。

利他獎

跨域與場域
學習彈性

開設通識、微學分課程，如「那瑪夏學」將學生帶入原民部落場域，認識在地文化並延伸服務行動。

永續不只一夏－那瑪夏及國際原鄉永續發展計畫



與菲律賓空中大學 (University of the Philippines Open University) 合作推動跨國大學社會責任實踐

此計畫以那瑪夏為起點，透過在地教育與人才培育，促進部落永續發展，並將經驗推廣至國內外原鄉地區，以達成跨文化交流與區域共榮的目標。執行重點與成效如下：

- **在地人才培育與教育深耕：**計畫從國小階段開始，開設「公民生態學家特色課程」，結合自然科學課綱，以動植物學等基礎知識，培養學生的生態保育意識與科學研究興趣。那瑪夏區民生國小（全校學生）參與此課程，每堂課為 2 節次，累計參與師生達 306 人次。在國中則銜接「生態山林系

SDGs 連結



良好健康
與福祉

透過 USR 活動提升偏鄉地區的健
康素養與觀念，並培養大學生的
倫理關懷與社會責任感



優質教育

提供偏鄉學童高質量的教育支
持，並透過科學教育啟發其學習
潛能，縮小城鄉教育差距



永續城市
與社區

深耕在地，透過教育與醫療資源
的挹注，協助偏鄉社區建立永續
發展的基礎

列課程」，應用國小所學的實作能力，培育能使用生態知識及獨立思考的在地人才。在 113-1 學期，那瑪夏國中七年級兩班參與此課程，共計參與師生 102 人次。此課程旨在啟發國中生對科學研究的興趣，並逐年增加那瑪夏國中生自然科會考的「脫 c 比例」（脫離「待加強」的階段）。

- **啟發學生科展與文化連結**：計畫持續輔導那瑪夏國中學生參與「原住民雲端科展」。自 2019 年開始每年參加，學生參與科展研究越發深厚。報名隊伍數從 2024 年的三隊，截至年底預備報名 2025 年已有四隊。學生研究主題從植物、水生生態、原生蜂、螢火蟲，擴展到卡那卡那富族的河流漁獵文化與水質研究。在 2024 年，那瑪夏國中共計有 13 位學生參與科展。
- **活化產業與社區營造**：計畫透過與那瑪夏區傳統狩獵文化協會等在地組織合作，帶領大學生探索獵徑，深入了解當地生態文化。藉由帶動在地生態觀光產業，期盼能提高那瑪夏區的產業量能，促進經濟發展，為社區注入

更多活力。

- **跨國交流與國際合作**：透過計畫，將那瑪夏的在地原民經驗分享給國際學生。計畫目標是建立一個以那瑪夏區為起點的國際原鄉地域合作網絡，將經驗拓展至東南亞的新南向夥伴國家，如越南、印尼等，進行更深度的國際交流。



iUSR Lakbay Kaohsiung 國際論壇—那瑪夏本土養蜂學



iUSR Lakbay Kaohsiung 國際論壇—那瑪夏植物認識與手作



那瑪夏寒暑假營隊

空污下的大學社會責任－環境教育與健康促進永續發展計畫



國際合作培訓：越南 175 軍醫院「國際呼吸治療課程」專業人才實務培訓

此計畫以高雄小港區為核心，運用高醫大的醫療專業與教育資源，針對空氣污染衍生的健康與環境問題，發展跨領域人才培育與在地服務，並將經驗推廣至國際。執行重點與成效如下：

- **高中端跨域人才培育**：持續推動小港高中「醫學研習社」，以計畫出版之環境污染專刊為基礎教材，由高醫大學生進行課程帶領。112-2 學期社員人數為 30 人，高醫大參與師生為 12 人。新一學年度 113-1 學期社員人數為

SDGs 連結



良好健康
與福祉

透過健康促進課程與社區衛教活動，提升居民對空污危害的認識與防護能力



優質教育

建立從國小到高中的系統性環境教育課程，並結合新科技，提升學生的跨領域學習能力



夥伴關係

建立跨國醫療與教育合作平台，將台灣經驗與國際夥伴分享，共同解決全球性的環境與健康問題

32 人，高醫大參與師生為 16 人。計畫也在林園高中新設「醫學研習社」，113 學期社員人數為 23 人，高醫大參與師生為 37 人，社區參與人數為 117 人。

- **小學空污課綱與國際交流**：持續編撰與推動小學空污課綱。在 2024 年 4 月 3 日，協同主持人成大吳治達教授在太平國小進行「Geo-AI 與空污教育」講座。2024 年 11 月 13 日，計畫主持人與吳治達教授在太平國小與日本 JAPET 資訊科技教育考察團進行國際交流，有跨校合作團隊師生 5 人及國小端師生 84 人共同參與。
- **社區培力與衛教推廣**：透過培訓社區志工成為「種子教師」，運用衛教教材教具如「解鎖肺人生」等，進入社區校園進行衛教活動。2024 年 5 月 25 日在林園圖書館舉辦「神龍擺尾一向髒空氣說 bye bye」室內空品社區培力坊，有 27 位民眾與 17 位師生參與。



兒童氣喘營

- **國際合作平台建立**：延續 2023 年的國際交流成效，2024 年與越南胡志明市醫藥大學、越南 175 軍醫院、越南太原農林大學等持續推動國際交流。計畫目標是簽署國際 MOU，深化合作領域，包括共同發表論文、開展共同研究與人才交流等。在 2024 年 3 月 25 日至 29 日，計畫團隊受邀至越南太原農林大學，分享空氣污染感知與健康風險比較的實踐方案經驗。



「神龍擺尾一向髒空氣說 bye bye」
室內空品社區培力坊



小學空汙環境教育台日交流觀摩座談會



高齡友善智慧宜居環境設計戰鬥營

永續老農人才培育與健康發展計畫



口腔衛生學系進行社區衛教活動

此計畫以高雄醫學大學在六龜地區的深耕為基礎，聚焦於偏鄉教育與醫療資源不足的挑戰。計畫透過提供課後輔導與科學教育，提升偏鄉學童的學習動機與能力，同時也培養大學生的社會關懷與實作技能。執行重點與成效如下：

- **課後輔導與多元教育：**延續與六龜尼布恩人文教育關懷協會的合作，服務六龜、桃源區的國高中學生。輔導班級採能力分級，依學生需求分班授課，目前共有十個班級。除了提供一般學科教學，也提供服務學習、生命教育、情緒教育與生涯發展等多元課程，協助學生建立正向人生觀，提升其競爭

永續老農

SDGs 連結



良好健康
與福祉

透過 USR 活動提升偏鄉地區的健康素養與觀念，並培養大學生的倫理關懷與社會責任感



優質教育

提供偏鄉學童高質量的教育支持，並透過科學教育啟發其學習潛能，縮小城鄉教育差距



永續城市
與社區

深耕在地，透過教育與醫療資源的挹注，協助偏鄉社區建立永續發展的基礎

力與軟實力。

- **假日學堂與科普教育**：與遠哲科學教育基金會合作舉辦「假日學堂」，透過動手實作的方式啟發偏鄉學童對科學知識的興趣。這不僅提供學童接觸科學的機會，也讓參與的大學生能將所學專業知識應用於教學，提升其解決問題與批判性思考的能力。
- **大學生軟實力培養**：計畫透過 USR 活動，在大學生人格養成的關鍵階段，培養六大軟實力，包括溝通表達、人際互動、團隊合作、跨域創新、倫理關懷與持續學習。透過服務社會，協助偏鄉學童有更好的教育資源，並提升地方健康素養與觀念。
- **教師專業成長社群**：成立「師生價值共創－科普服務之教學模式建構」成



假日學堂「邏輯與科學」課程由埧埧社輔導員帶領學童進行熔岩瓶實驗

長社群。成員包含口衛系、醫管資系、運醫系、藥學系、職治系等多元專長教師，透過跨領域合作，共同開發適合學生的教學模式，實現師生同步成長。



從「齒」健康－牙齒保健工作坊



口腔衛生學系課程融入至場域巷弄長照站（c 據點）進行高齡者口腔衛教

青銀攜手健康促進－旗津區銀髮及長照產業優化加值發展計畫



「第二屆旗津長照島盃銀髮趣味競賽」促進青銀共學，提升社區長者健康知能並強化學生高齡照護實踐能力。

此計畫以旗津區為場域，針對高齡化社會的需求，透過產官學研合作模式，優化銀髮健康與長照產業，同時培育跨領域人才，以實現「康養合一」的宜居社區。執行重點與成效如下：

- **人才培育與課程創新**：導入具文化敏感性的高齡實務課程，涵蓋社會文化人類學、音樂輔療等元素。計畫也推動咀嚼吞嚥人才培育及認證課程，培訓學生、志工與照服員。並可與咀嚼吞嚥照顧人才培育計畫結合，成為「A+照顧服務員」。

SDGs 連結



良好健康
與福祉

透過健康促進課程、智慧健康服務與照護人才培訓，提升高齡者的健康管理能力與生活品質



優質教育

培育具備跨領域專業的長照人才，並為中高齡者提供再就業技能訓練



永續城市
與社區

透過產官學研合作，推動在地產業創生與社區營造，將旗津打造成為「康養合一」的宜居社區

- **長照產業加值與就業培力**：由旗津醫院作為人才培育基地，不定期辦理「照顧服務員」取證訓練課程，讓中高齡者有二度就業的技能。同時提供已取得證照之照顧服務員的加值教育訓練，如失智症照顧服務 20 小時訓練課程、身心障礙照顧服務 20 小時訓練課程。
- **社區服務與志工賦能**：透過定點、帶狀課程，將社區活動中心經營為多元服務中心。計畫也推動一系列高齡服務技能及領導職能的課程，並邀請社區服務據點負責人及志工參訪標竿機構，以增加其服務能力與創新視野。
- **智慧健康平台與知識傳播**：運用智慧健康自我管理 APP，針對慢性病患者進行健康管理，結合生理測量資訊、服藥指導與門診資訊。同時，計畫與國中小及樂齡學習中心合作，撰寫科學與人文教育篇章。並建立「高醫大在旗津」YouTube 頻道，記錄長者的生命故事，以影音平台與媒體傳播，讓長者在地安居的生命故事得以傳承。



旗津區銀髮及長照產業優化加值發展計畫課程地圖



高齡照顧志工培訓工作坊



旗津計畫高齡音樂照顧志工培訓

✓ 通識課程人文素養、服務學習課程

● 服務學習課程善盡本校社會責任，鍊結在地資源與服務

本校的服務學習精神旨在落實創校院長杜聰明博士的理念「醫人之前，學會做人」，開設融合服務學習內涵之課程，課程設計重點在啟發學生的同理心，鼓勵學生結合在校習得專業，善盡公民社會責任。110-112 學年度服務學習課程全校修課學生人數累計共 3,412 人次；合作協力機構累積 220 個單位。



112 學年度第 2 學期服務學習課程
運醫系學生於豐裕里服務實作



112 學年度第 2 學期服務學習課程
牙醫學系學生傳授社區長輩平日
口腔保健知識



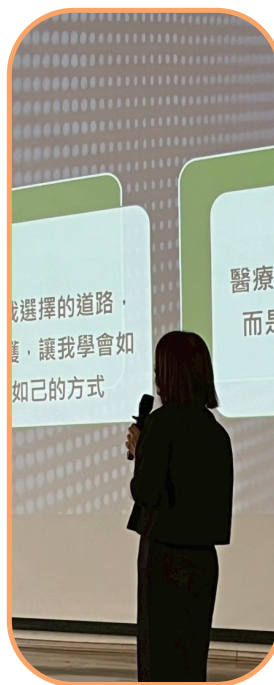
112 學年度第 2 學期服務學習課程
醫管資系學生參與華山基金會服務實作



113 學年度第 1 學期服務學習課程
醫化系學生參與高雄市慈善聯合總會
(食物銀行) 服務實作

● 醫者典範傳承奉獻公益的精神，發揚醫療大愛

本校為全台醫療奉獻獎得主最多的學校，透過每學年開設「台灣經典—醫療與奉獻」課程，邀請「醫療奉獻獎」校友課堂分享或相關領域之教師授課，以瞭解每位奉獻者無私大愛之行誼，進而涵養學生的倫理態度和服務熱情，代代傳承服務濟世的高醫精神。



113 學年度第 2 學期「台灣經典—醫療與奉獻課程」
邀請第 34 屆個人醫療奉獻獎得主田惠文醫師授課口
腔保健知識



113 學年度第 2 學期「台灣經典—醫療與奉獻課程」
邀請第 18 屆個人醫療奉獻獎得主余廣亮醫師授課



113 學年度第 2 學期「台灣經典—醫療與奉獻課程」
邀請第 7 屆個人醫療奉獻獎得主莊宏達醫師授課

✓ 通識課程人文素養、服務學習課程

學生社團將聯合國永續發展目標 (SDGs) 融入活動中，並透過團隊合作與社群連結，強化學生對在地關懷與社會參與的實踐。同時，也建立完善的活動申請與評估制度，讓永續行動更具制度性與延續性。在 112 學年度，我們整合校內外資源，並於幹部研習課程中加入環境永續的相關內容，引導學生思考：

馬來西亞國際服務團－ 與培風中學衛教課程暨社區實踐計畫



本次服務聚焦於 SDG 3（良好健康和福祉）與 SDG 4（優質教育），以馬六甲唯一的華文獨立中學－培風中學為合作對象，針對該校輔導團學生進行五大主題的衛生教育課程，內容包含視力保健、口腔衛生、穴位按摩、熱帶疾病認識與運動傷害預防，藉此提升學生對基礎健康知識的理解與應用能力，服務分為三天校內課程與兩天社區實踐，培養學生將所學帶入當地社區進行健康推廣，落實學用合一與在地連結。

如何將永續理念落實在每一場活動中。此外，活動申請流程也新增 SDGs 對應項目，作為統計與追蹤的依據。從統計結果來看，最多活動對應 SDG 17（夥伴關係），其次為 SDG 3（良好健康和福祉）。這與本校醫學背景密切相關，顯示學生經常透過志願服務、衛教推廣等方式，運用所學回饋社會，展現出結合專業與公益的實踐精神。

大武服務隊－ 2024 年大武孩童衛教樂營暨社區成人衛教



本次大武服務活動聚焦於 SDG 3（良好健康和福祉）與 SDG 4（優質教育），透過社區義診、衛教園遊會、孩童育樂營三大主軸，推動在地健康與教育落實。首次與馬偕醫護團隊合作進行義診，結合主題衛教站，提升居民健康意識與實用性。針對孩童，設計三日衛教課程與育樂活動，傳遞健康知識並提供陪伴與溫暖。同時融入 SDG 11（永續城市與社區）與 SDG 17（夥伴關係），進行當地文化體驗，加深對大武社區的理解與連結，活動廣獲社區與師生好評，建立良好互動關係，為永續服務打下穩固基礎。

6-2 資源共享

 圖書館開放服務

● 圖書館資源共享

本校圖書館推動開放服務，除開放校內師生使用，亦歡迎社區及校外人士入館，提供安全舒適的閱覽座位與電腦檢索區，方便查詢館藏資源。此外，於電子資源系統收錄 Open Access(OA) 電子資源，以推動學術共享，促進知識傳播，並鼓勵本校研究人員投稿 OA 期刊，以提升其著作能見度與學術影響力。

為實踐大學社會責任，推動資源永續利用，本校圖書館積極將館藏延伸至社

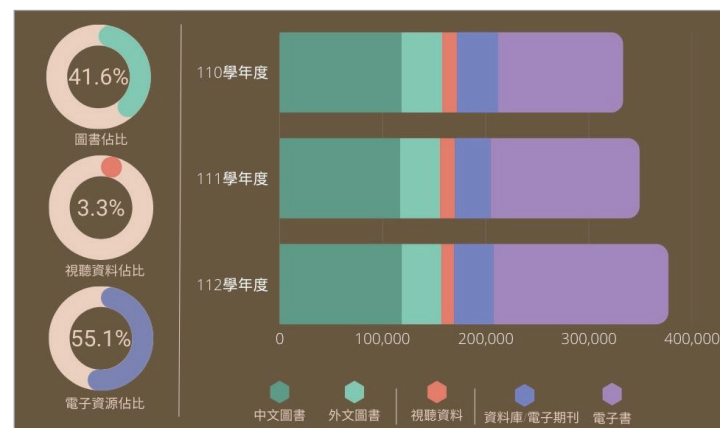
區。2024 年 2 月 19 日至 3 月 8 日舉辦「過期雜誌索贈活動」，部分雜誌更透過醫社系轉贈給鄰近社福機構，讓知識資源發揮更大效益。緊接著在 4 月 22、23 日參與「高醫大學城—三民區社區交流博覽會」，精選 112 年圖資週未被索取的註銷圖書與校長贈書，共計 906 冊，免費提供民眾索閱。10 月則響應 70 週年校慶，發起「募書活動」，邀請校友一同捐書傳愛，讓知識流動，情誼延續。

● 多元化 × 數位轉型 × ESG 導向：圖書館新世代服務探索

為提升智慧服務與數位資源運用，本館積極導入 AI 技術與數據應用，強化使用體驗與資源可近性。2024 年啟用 AI 書單篩選工具，結合網路書店排行，優化選書流程，並正式上線館藏出入庫系統，提供即時統計資料，支援教學



館藏出入庫系統



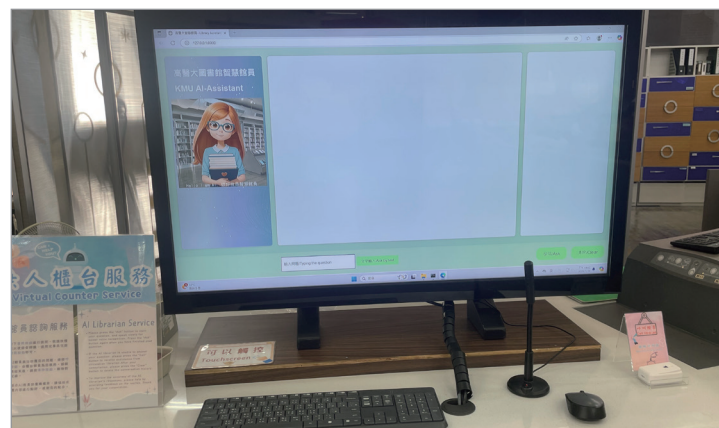
逐年提升電子資源館藏數量



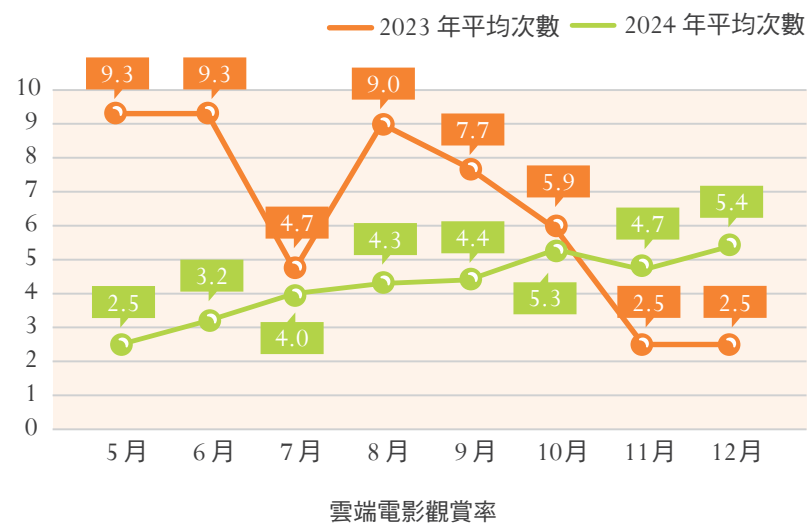
LINE 聊天機器人自動回覆功能

與採購決策。同年推出 LINE 聊天機器人與無人櫃台，提供智慧化服務，提高互動效率。透過圖資週推廣與問卷調查，師生對於無人櫃台服務效率與回答正確性滿意度達 95%，並持續優化功能，包含擴充知識庫內容，提升語音辨識準確度與新增點評回饋機制。

此外，新增「學術研究與投稿」專區網頁，提供研究資源與講座（約 1250 人次參與），協助師生掌握學術趨勢，提升本校整體研究能量。



無人櫃台提供文字語音智慧諮詢服務



在推廣數位閱讀方面，持續推出「雲端電影主題推薦」，平均觀看率較前一年顯著成長。圖書館網站亦完成中英文雙語服務，強化國際友善環境。閱讀推廣展覽則結合 ESG 理念，採用可重複使用之展品與數位推播，實踐節能減碳與文化永續。

✓ 校史暨醫學人文館

● 傳承醫學人文，深化社會關懷

校史暨醫學人文館透過互動展覽與多媒體導覽，呈現本校自創校以來致力於偏鄉醫療與社會服務的歷程，並展出高醫人榮獲醫療奉獻獎之事蹟。全館免費開放大眾及社區民眾參觀，並列為國小本土學習認證景點之一，推動在地文化與醫學人文教育向下扎根，展現大學服務社會的責任。113 年全年入館參觀人次共計 3,336 人。

● 創新互動體驗，強化公眾參與

導入觸控導覽機、網路攝影機與行動載具，觀眾可製作個人化的醫療電子報與校景明信片；網站亦提供 360 度虛擬導覽，突破實體空間限制。自 112 年起與本校學生合作開發「校史館密室逃脫」手機遊戲，並於 113 年圖書資訊週推出「宇宙幸運瓶：校史館解謎」推廣活動，邀請教職員生下載並體驗遊戲內容，活動共吸引 449 人參與。另結合生成式 AI 製作創意校史內容，提升展覽趣味性與互動參與度。

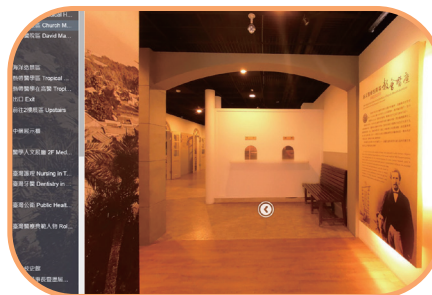
校史暨醫學人文館透過互動展覽與多媒體導覽，呈現本校自創校以來致力於偏鄉醫療與社會服務的歷程，並展出高醫人榮獲醫療奉獻獎之事蹟。全館免費開放大眾及社區民眾參觀，並列為國小本土學習認證景點之一，推動在地文化與醫學人文教育向下扎根，展現大學服務社會的責任。113 年全年入館參觀人次共計 3,336 人。



觸控導覽機結合裝置意象
打造沉浸式互動展覽



拍照製作個人化電子明信片
深化參觀經驗



360 度環景虛擬導覽



AI 語音生成校史人物導覽影片



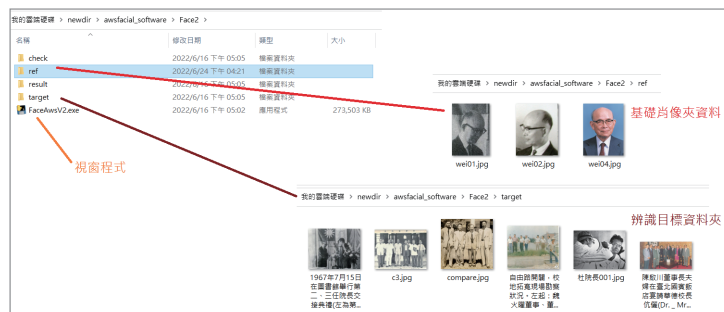
與本校學生共同開發「校史館密室逃脫」
手機遊戲



結合多重宇宙創意設計校史推廣活動

● 數位保存校史，實踐知識永續

推動老照片與幻燈片數位化作業，導入 AI 人臉辨識技術協助分類建檔，並進一步建置校史資料庫與數位典藏網站，2024 年共完成 6,753 張校史照片之後台資料建置，提升資料的可檢索性與開放性，實踐校史資源的永續利用與知識共享。



利用 AI 人臉辨識工具協助校史照片檔案分類



校史資料庫提升校史資源可近性

● 藝文展演活動—深化人文藝術素養 - 培養人文力與關懷力之美感教育

本校 110-112 學年度非正式課程藝文活動共舉辦講座 40 場、動態演出 18 場、靜態展覽 8 場，平均每學年共舉辦 22 場藝文活動，平均參與達 3,289 人次，平均滿意度 4.7。另外，本校「大學入門」為培養大一學子的人文力與關懷力，其課程評分結構包含藝文活動的參與(20%)，因此有高達 94% 大一一生曾經參加。同時，這些活動也開放給本校樂齡同學、社區或有興趣的國中小學生及民眾參與和觀覽。

非正式課程還增加手做工作坊以落實體驗式學習，該類課程內容豐富多元，可適時紓解學生學習正式課程時所累積的壓力。藝文活動持續透過問卷回饋機制，交叉比對以檢視活動中預設之通識教育基本核心能力與學生參加活動後感受核心能力之關聯性。



1112 學年度第 2 學期藝文講座：梁翠梅老師—藝起觀心與開心—表創性藝術治療活動體驗



112 學年度第 2 學期動態表演：台灣耶魯室內樂團—高醫交流音樂會



112 學年度第 2 學期靜態展覽（工作坊）：郭艷雅老師—無菜單油畫料理

6-3 推廣教育

- 學分班：本校響應教育部推動全民終身學習之教育政策，利用學校相關資源，配合社會需求，並發揮本校七大學院之專長特色，積極鼓勵教師在不影響原班級學生修課的情況下，提出各專長領域之學分班課程。
- 非學分班：課程規劃以「多元化」為目標，除了開設醫學相關專業課程外，更推出多樣化課程，提供民眾及本校教職員工生有更多元的學習機會，與終身學習的時代潮流接軌。課程涵蓋醫學相關從業人員繼續教育類、醫療保健類、技術士證照類、英文檢定類、電腦應用類、休閒養生類、職場行銷管理類、游離輻射防護講習類等課程。

110-112 學年度學分班開班情形

學年度	110	111	112
開班數	31	46	48
學員數（人次）	46	76	89

110-112 學年度非學分班開班情形

學年度	110	111	112
開班數	98	115	108
學員數（人次）	2,227	2,031	2,274

6-4 產業交流

本校透過教育部高教深耕計畫、國科會「生醫與醫材轉譯增值人才培訓計畫 (SPARK)」及「科研產業化平台計畫 (GLORIA)」，積極培育校內技術團隊參與國內外展會與競賽，藉此促進本校研發成果與產業界之交流與能見度，進一步推動技術移轉、轉譯商化或衍生新創，以帶動生技產業之發展。

- 商機交流產學聯誼會：本校參與農科會所舉辦的「2024 商機交流暨產學聯誼會」，此活動提供產、學、研單位研發成果發表平台，瞭解研發技術及產品市場接受度，達成增進情誼、經驗分享及傳遞市場資訊目的。本活動由王志光產學長率領黃理哲組長與關之潞助理出席並推廣本校相關技術。



2024 商機交流暨產學聯誼會

- 高雄智慧城市展：本校與 GLORIA 聯盟學校攜手參與高雄智慧城市展，以「淨零碳排新創」為主題，於高雄展覽館的「淨零新創主題館」展示本校的研發成果（包括實體及線上展示），期待將這些成果推



高雄智慧城市展

廣至產業應用領域。

- 生醫商品化中心 (BMCC) 招商活動：偕同本校教授技術團隊參加生醫商品化中心於南港軟體園區所舉辦的學研成果招商活動，此活動旨在促成國內生醫研發成果之商品化及產業化，鏈結國內學術研究機構，期望透過技轉及產學合作，提升生技產業的技術能量和產品的競爭力。



生醫商品化中心 (BMCC) 招商活動

- 北美生技大會 (BIO International Convention)：偕同本校衍生新創公司前往美國聖地牙哥參展，現場拜訪的廠商共 7 家。另外，透過 E-mail 追蹤 21 家有系統聯繫但未回覆的廠商。希望近期安排廠商與技術團隊進行線上媒合，討論相關技術，並期望未來有合作的機會。



北美生技大會 (BIO International Convention)



6-5 國際交流與夥伴關係

為提升國際競爭力，本校朝「深耕國際」方向邁進。策略核心為優化國際招生，鎖定印度、越南、印尼、菲律賓、泰國及馬來西亞等新南向國家，以研究生為主要招生目標，並積極參與政府各項國際人才培育計畫。本校透過多項具體措施，提升境外招生效益：

- 實體與數位並行：除疫情後重啟實體海外教育展（如馬來西亞、印尼），更善用直播與社群平台（如 Facebook、Instagram），提供 24 小時無時差的即時資訊，廣泛增加校系曝光度。
- 強化雙聯學制：積極與歐、美、亞洲知名大學如匈牙利 University of Szeged、瑞典 Uppsala University、美國 City of Hope、泰國 Chiang Mai University 等建立雙聯學制，目前已有 23 位博士生參與，其中有 5 位外籍生因此取得學位，大幅提升雙方研究能量與學生國際競爭力。

111-112 學年度境外學生在學情形

學年度	111	112
境外學生國家數	27	27
在校境外學生數	331	315
在校學生數	6,518	6,621
境外學位生比率	5.1%	4.8%

● 優化學生支持系統：優化雙語招生報名系統，便利外籍生申請。同時，提供國際學生獎學金，並設立評估機制，鼓勵學生保持優異學業表現。此外，本校也積極興建國際學生宿舍，提供友善的學習與生活環境，確保境外學生與教師在校權益。

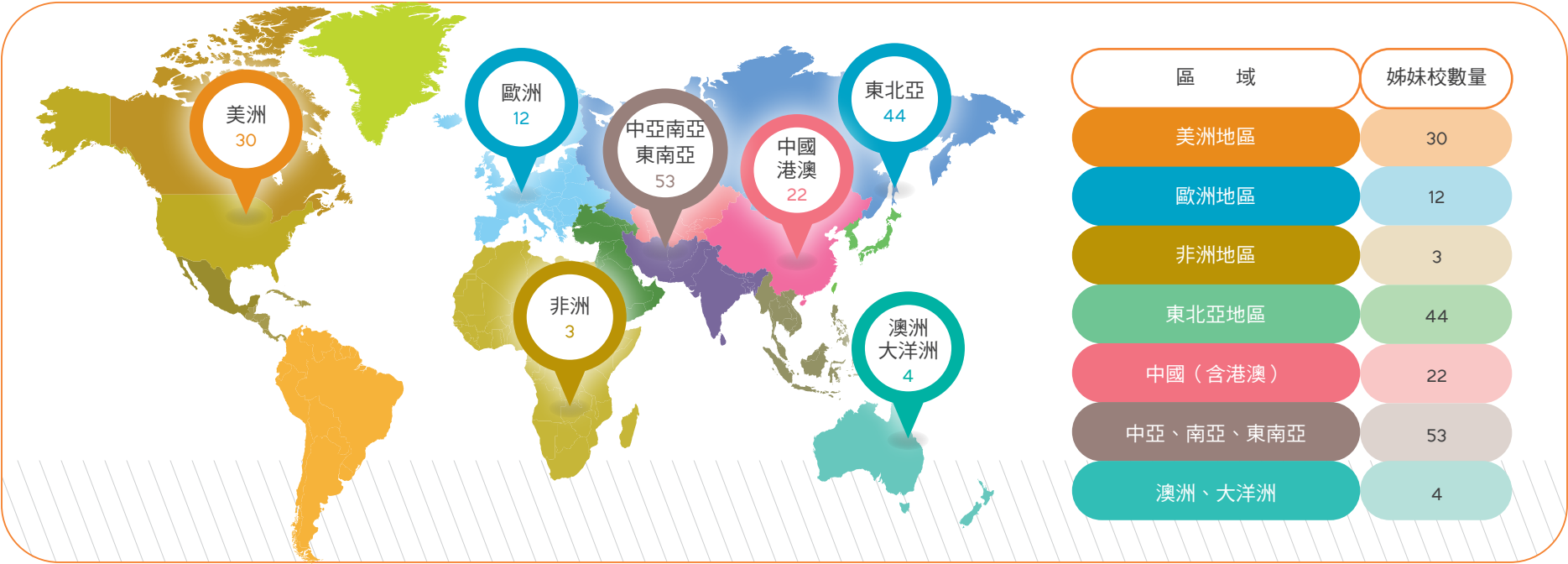
✓ 姊妹校分布

為強化本校國際合作網絡，國際事務處持續推動「精實姊妹校」策略，聚焦與具潛力或既有合作基礎之學校深化實質交流，重視合作品質與長期關係經營，並強調效益導向，非以數量成長為目標。各學院亦積極參與遴選與推動，

透過雙邊學術論壇、學生交換、教師協同教學、雙聯學制等多元形式，發展實質合作關係，強化國際連結效益。

22024 年本校共新增 7 所姊妹校，並與 8 所姊妹校完成續約，加上既有之姊妹校，合作對象涵蓋歐、美、非、亞及大洋洲等，展現本校國際布局之廣度與深度，並與區域發展策略高度連結。

未來將持續依「精實姊妹校」原則滾動調整合作策略，深化重點盟校與地區性夥伴之連結，逐步提升交流效益，建立具高醫特色與全球影響力之國際夥伴網絡，實踐「國際擢升 全球連結」之發展願景。



✓ 教師參與國際交流與外賓來訪

為強化全球學術網絡與教學品質，高雄醫學大學持續投入資源支持教師參與國際交流與協同教學。校方特別編列國際學術交流經費，鼓勵各學院推動與海外高等教育機構之實質合作，並將國際協同教學、國際學者蒞校演講，以及國際研究合作，列為學院推動國際化的核心指標。

除上述必做項目外，亦鼓勵學院聘任外籍專任教師與講（客座）教授，進一步提升教學多元性與國際視野。2023 年，全校共計聘任 56 位來自亞洲、歐洲、美洲及大洋洲的外籍講客座教師，涵蓋基礎醫學、臨床醫學與公共衛生等多領域，透過跨文化教學與學術交流，深化本校師生之國際素養。

除雙向師資交流與協同教學外，實體訪問亦是促進國際合作與互信的重要途徑。本校持續以高規格接待外賓來訪，營造友善學研交流環境。

以下為 2024 年度代表性來訪紀要：



2024 年 11 月 11 日 美國德州大學奧斯汀分校 (UT Austin) 訪校
並簽署合作交流協議

正式建立姊妹校合作關係，未來將展開師資交流與學生交換計畫，深化雙邊長期夥伴關係。



2024 年 7 月 15 日 越南肯特大學代表團來訪

進行跨校合作洽談，並對本校創新醫療科技及雙語教學環境表達高度興趣。



2024 年 6 月 18 日 羅格斯大學 (Rutgers University) 副校長來訪

就研究合作與師資交流展開實質會談，並探索聯合學位與學生交換方案。



2024 年 5 月 8 日 菲律賓台灣教育中心與 13 所菲律賓大學
代表團蒞校參訪

透過座談與校園導覽，促進雙邊交流與招生合作可能性。



2024 年 3 月 7 日 哈佛大學副教務長來訪

針對國際協同教學與醫學教育創新進行深度交流，強化雙邊合作基礎。

✓ 學生參與國際交流

為積極培養學生具備全球競爭力與跨文化交流能力，本校持續推動與世界各地姊妹校的深度合作，並提供多元化獎助學金與交流機會，期能拓展學生的國際視野，厚植未來發展潛能。

- 校內獎助學金：提供多項獎助金支持學生參與國際交流，涵蓋長短期海外研習、碩博生海外研究計畫，以及海外醫療義診等。其中「國際研習服務獎勵」補助學生赴海外參加國際會議、進行姊妹校交換與專業實習等，合作學校包括美國羅格斯大學、德國科隆大學、韓國首爾大學、日本慶應大學及澳洲邦德大學等世界知名學府。此外，部分獎助金由校友會資助，例如北美校友會提供的「國際醫療義診獎助金」與「北美地區實習獎助金」，鼓勵學生勇於走向國際並引導投入公益服務。

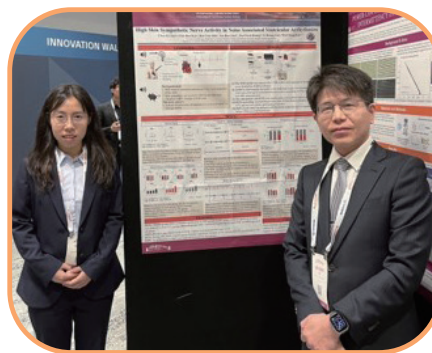
- 學海計畫：透過教育部「學海飛颺」、「學海惜珠」、「學海築夢」及「新南向學海築夢」等「學海系列計畫」，與國際頂尖學術機構的合作，提供學生赴海外修讀課程與專業實習的寶貴機會，並給予補助。合作單位涵蓋約翰霍普金斯醫院、卡羅林斯卡大學附設醫療機構及早稻田大學等享譽國際的學術研究機構，提升學生專業素養，強化跨文化溝通能力，讓學生在多元環境中磨練自我，培養國際視野與領導力。
- 全球優秀青年學子來臺蹲點計畫 (TEEP)：透過此計畫，邀請優秀外籍生來臺，在計畫主持人的實驗室或企業進行研究或實習，促進國際學術交流與合作。



International Volunteer Sharing 同學分享



本校學生透過學海築夢計畫至日本茨城大學進行實習



學生至美國參加國際研討會



學生至奧地利參加國際研討會

✓ 跨文化校園

本校積極推動雙語教學，並為國際師生提供語言支持，以營造多元友善的校園環境。

- 行政人員英文課程—英英無代誌：本課程專為行政人員設計，旨在提升其職場英文溝通能力。課程內容涵蓋職場會議英文、書信寫作、英文閱讀，並透過電影學習母語人士的發音與語調，將有趣且豐富的內容融入日常對話與工作中，鼓勵參與者開口練習，並能實際應用於工作場域。
- 國際學生華語輔導課程：本課程主要針對外籍生設計，以教授生活所需華語為主。2024 年度共開設兩班，上半年有 14 位、下半年有 5 位外籍生參與，學生分別來自印度、印尼、泰國、巴基斯坦、史瓦帝尼王國及緬甸等國。課程總計 18 週，老師會帶領學生實際前往商店，練習用華語點餐，讓學



英英無代誌—看電影學英文完勝攻略

生能將所學知識活用。

- 跨文化活動：透過辦理「外籍生分享講座」、「文化沙龍系列活動」及「外籍生文化活動」，邀請外籍生分享經驗、體驗台灣傳統節慶與在地文化，促進文化交流與融合，2024 年度合計辦理 17 場活動。

Let's eat Taiwanese Spring Roll together
印尼籍學生分享其家鄉文化Future Visions In Ebru Art
學生作畫過程

Kaohsiung City Tour 代天宮導覽





附 錄

附錄一：GRI 2021 對照表

134

附錄一：GRI 2021 對照表

✔ GRI 聲明

GRI 通用準則使用聲明	參照 GRI 準則編製之 2024 年永續報告書，數據資訊依年度與學年度方式呈現，其中年度資料範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，學年度資料則以 112 學年度為基準
GRI 1 使用版本	GRI1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

✔ GRI 2：一般揭露

類 別	指 標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁 碼
組織與報導	GRI 2-1	組織資訊	關於本報告書、1-1 校史與組織架構	4-5、14-15
	GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	1-1 校史與組織架構	14
	GRI 2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	5
	GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	4
	GRI2-5	外部保證／確信	關於本報告書	5
活動與工作者	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1-5 重大性分析	24-27
	GRI 2-7	員工	3-1 人才吸引與留任	46-52
	GRI 2-8	非員工工作者	3-1 人才吸引與留任	47
治 理	GRI 2-9	治理結構與組成	2-1 治理程序	30-31
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 治理程序	30
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	2-1 治理程序	30

類 別	指 標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁 碼
治 理	GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2-1 治理程序、2-2 風險分析與內部控制	30-31
	GRI 2-13	授予責任以管理衝擊	2-1 治理程序	30
	GRI 2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	1-3 永續治理架構	17
	GRI 2-15	利益衝突	2-1 治理程序	30
	GRI 2-16	關鍵重大事件的溝通	2-1 治理程序	30
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 治理程序	30
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 治理程序	30
	GRI 2-19	薪酬政策	2-1 治理程序	屬保密性資料，故未揭露
	GRI 2-20	薪酬決定的流程	2-1 治理程序	30
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	2-1 治理程序	屬保密性資料，故未揭露
策略、政策和實踐	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話、校長的話	06-07
	GRI 2-23	政策承諾	董事長的話、校長的話、1-2 校務發展願景、目標、策略	06-07、17
	GRI 2-24	融入政策承諾	1-2 校務發展願景、目標、策略	16-17
	GRI 2-25	負面衝擊補償流程	1-4 利害關係人共融	17-20
	GRI 2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	1-4 利害關係人共融	17-20
	GRI 2-27	法規遵循	1-5 重大性分析	24-27
	GRI 2-28	公協會會員資格	2-1 治理程序	31
利害關係人議合	GRI 2-29	利害關係人議合方法	1-4 利害關係人共融	17-20
	GRI 2-30	團體協約	3-1 人才吸引與留任	56


✔ GRI 3：重大主題 2021

指 標	揭露要求	報告書章節或省略說明	頁 碼
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1-5 重大性分析	20-22
GRI 3-2	重大主題列表	1-5 重大性分析	22-27

✔ 重大議題揭露

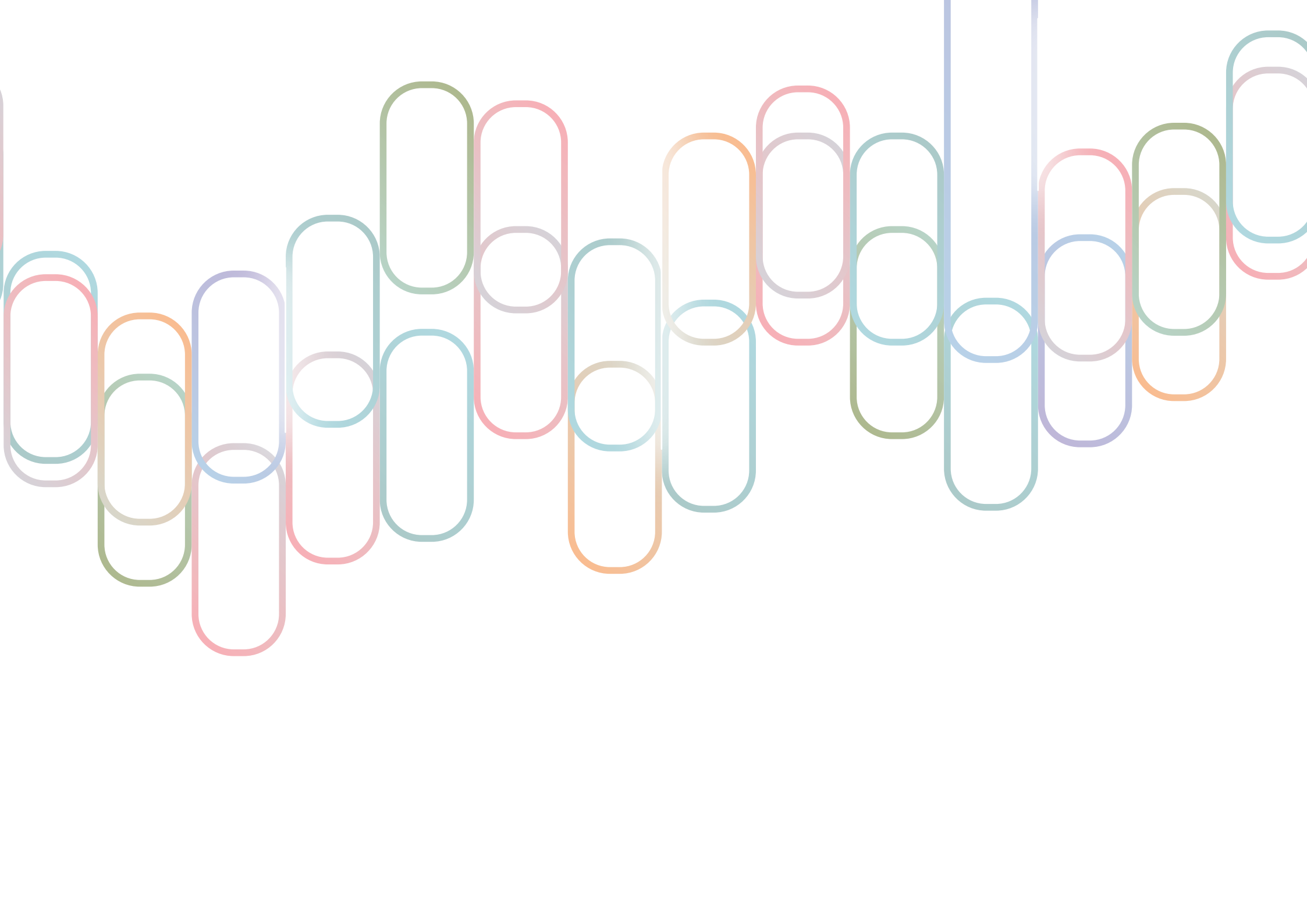
類 別	重大議題	GRI 準則與揭露要求		報告書章節或省略說明	頁 碼
治 理	學校聲譽	GRI 3-3 重大主題管理		2-5 學術與廉政倫理	39
		GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2-5 學術與廉政倫理	39-40
			205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-5 學術與廉政倫理	39-40
			205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2-5 學術與廉政倫理	39-40
	學校軟硬體設施	GRI 3-3 重大主題管理		5-2 智慧永續校園	101
	教學品質與成效	GRI 3-3 重大主題管理		4-1 教學品質與創新	76
	學術研究影響力	GRI 3-3 重大主題管理		4-3 學術研究	88
	學生職涯規劃、輔導與實習	GRI 3-3 重大主題管理		4-2 學生就業與實習	82
社 會	教職員工權益與福利	GRI 3-3 重大主題管理		3-1 人才吸引與留任	46
		GRI 202 市場地位	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 人才吸引與留任	54
			202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	當地高階管理階層比例為 100%	-

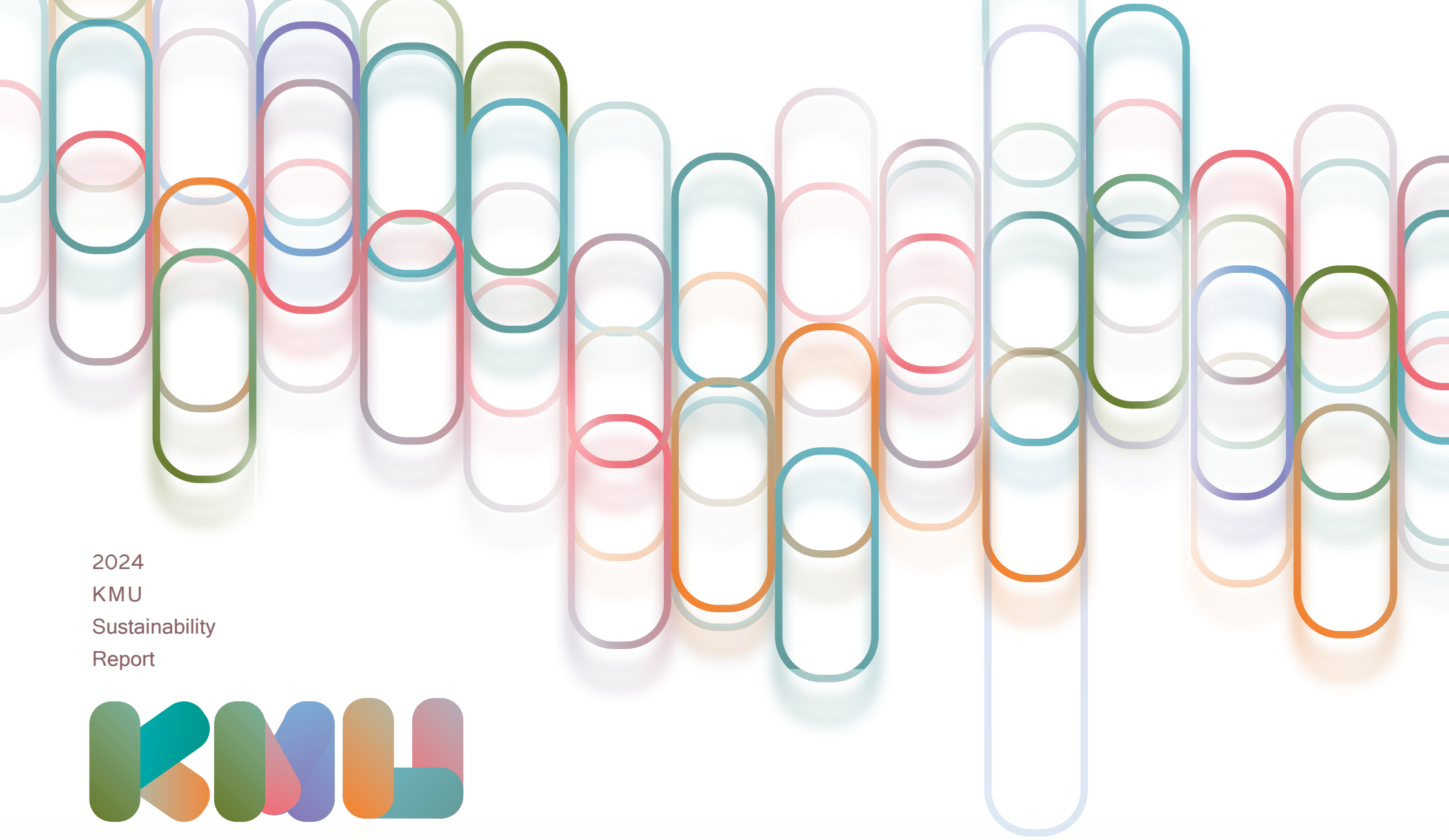
類 別	重大議題	GRI 準則與揭露要求		報告書章節或省略說明	頁 碼
社 會	教職員工權益與福利	GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	3-1 人才吸引與留任	51-52
			401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-1 人才吸引與留任	54-55
			401-3 育嬰假	3-1 人才吸引與留任	53
		GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	3-1 人才吸引與留任	48-52
			405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3-1 人才吸引與留任	48、54
		GRI406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3-1 人才吸引與留任	56
	職員工職涯發展與訓練	GRI 3-3 重大主題管理		3-2 人才培力	57
		GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3-2 人才培力	59
			404-2 提升員工職能及過度協助方案	3-2 人才培力	59
			404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2 人才培力	54
	資訊安全	GRI 3-3 重大主題管理		2-6 資訊安全	41
		GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-6 資訊安全	41
環 境	能源管理及節約措施	GRI 3-3 重大主題管理		5-1 氣候行動與能源管理	98



書 名：2024 高雄醫學大學永續報告書
出 版：高雄醫學大學
地 址：80708 高雄市三民區十全一路 100 號
電 話：+886-7-3121101
網 址：<https://www.kmu.edu.tw/>
發 行 人：余明隆
總 編 輯：林志隆
執 行 編 輯：陳培詩
副執行編輯：康雅婷
編 輯 團 隊：王靜雯、朱怡蓓、吳昱儀、呂明嫻、林妍吟、林聖閔、洪翰君、張松山、許佩玲、許惠珍
許華珍、陳泯臻、陳秋如、陳崇桓、陳雅嵐、陳雅雯、萬先鳳、劉瓊芬、蔡旻恭、盧奕珊（依姓氏筆畫排列）
排 版：傑崙創意設計有限公司
出 版 時 間：2025 年 11 月

版權所有・翻印必究





2024
KMU
Sustainability
Report



高雄醫學大學
KAOHSIUNG MEDICAL UNIVERSITY



80708高雄市三民區十全一路100號
100, Shih-Chuan 1st Road, Kaohsiung, 80708, Taiwan

TEL: +886-7-312-1101
<https://www.kmu.edu.tw>