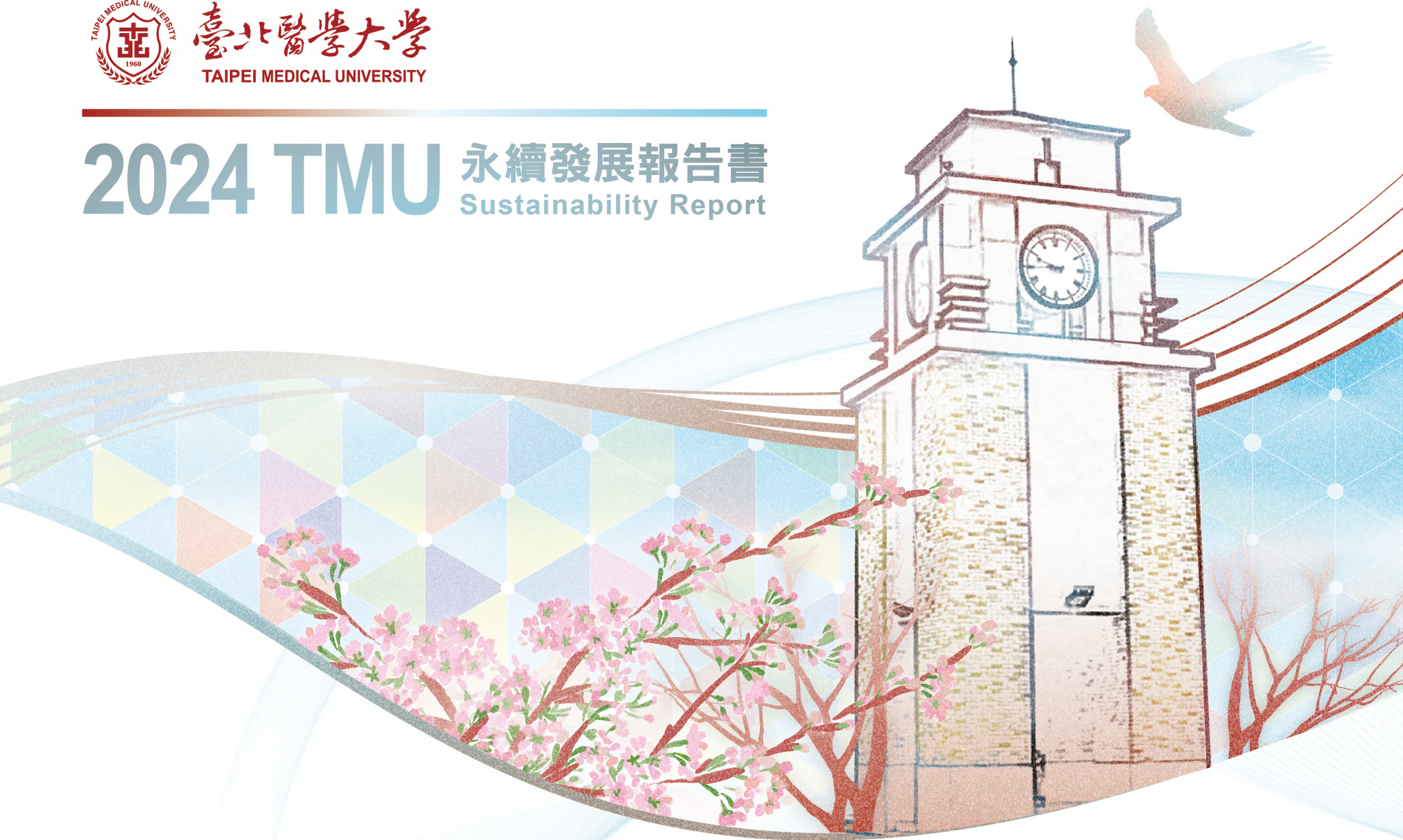




臺北醫學大學
TAIPEI MEDICAL UNIVERSITY

2024 TMU 永續發展報告書 Sustainability Report





2024 TMU | 臺北醫學大學永續發展報告書

Social Responsibility and Sustainability Report

+ 董事長的話	002
+ 校長的話	003
+ 年度亮點績效	004

01 關於北醫

1-1 北醫簡介&沿革	007
1-2 北醫概況	009

02 永續願景

2-1 永續治理	015
2-2 永續發展藍圖	019
2-3 重大性主題分析	023
2-4 利害關係人溝通與議合	028
2-5 年度亮點議題	031

03 校務治理

3-1 校園治理	039
3-2 經營績效	047
3-3 法令遵循	050
3-4 風險管理	051
3-5 資訊安全	052
3-6 職場環境	053

04 教育深耕

4-1 教學創新與成果	065
4-2 永續教育	071
4-3 公民教育及參與	080
4-4 學習與輔導	081
4-5 國際化教育與合作	088
4-6 職涯規劃與產學實習	093

05 研究與創新

5-1 永續與重點研究	096
5-2 學術倫理	101
5-3 生醫創新與創業	102

06 社會共融

6-1 校園永續參與	112
6-2 學生醫療服務	117
6-3 附屬機構醫療服務	121
6-4 大學社會責任實踐計畫	137

07 綠色校園

7-1 校園安全與衛生	149
7-2 低碳校園	155

08 附錄

8-1 關於本報告書	167
8-2 資訊一覽表	168
8-3 GRI索引	177
8-4 SASB準則對照表	184
8-5 TCFD索引表	185
8-6 STARS索引	186
8-7 第三方保證	191

董事長的話 (GRI 2-22)

創新與永續並行的醫療教育新願景

本校以「培育具人文關懷、創新能力及國際視野的醫療生技人才」為教育宗旨，以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的創新型大學」作為發展定位。善盡社會責任是高等教育重要使命，同時結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 來推展校務，透過教學、研究、國際、產學、永續及醫療六大軸線，以具體行動發揮大學的社會影響力，傳承本校精神予年輕學子。

本校自 2022 年起，與臺灣永續能源研究基金會共同簽署大學永續發展倡議書，承諾落實環境永續、發揮社會影響力及以健全大學治理等三大方針，以推動校務管理與發展，並實施校園淨零願景，響應臺灣 2050 年淨零碳排的目標，為實現淨零碳排共同努力。

2023 年起每年辦理「綠色醫療論壇」，分享北醫大體系綠色醫療的實際行動與具體成效，並積極承接衛福部、教育部與環境部計畫，進行產官學跨領域合作。考量醫療機構作為主要碳排放與廢棄物產生源之一，北醫大體系於 2024 年與 2025 年分別承接衛生福利部「韌性醫療計畫」及「醫療廢棄物資源循環研析計畫」等大型政策型計畫，前項計畫強調面對環境變遷及突發事件時，醫療系統的靈活應對能力，並以大學的角色宣導醫療團隊重大災難照護訓練計畫、全民急救訓練推廣計畫，善盡醫學大學之社會責任；後項計畫不僅提升醫療機構的資源管理效能，同時制定醫療廢棄物循環策略、管理模式及標準，作為國家政策制定的重要參考，發揮北醫大體系的社會影響力。

北醫大體系在「2024 台灣企業永續獎 (TCSA)」中憑藉紮根卓越的永續發展實績，共榮膺 22 項大獎。我們榮獲永續報告書白金級獎項、台灣永續績優大學，並以最高分獲「氣候領袖獎」等 3 項殊榮，充分肯定了本校在 ESG 三大面向以及應對氣候變遷、推動可持續發展方面的創新實踐與領航能力。北醫大體系亦獲得高度肯定，在智慧醫療、綠色醫療與社會共融等領域的卓越成果，贏得多項殊榮：臺北醫學大學附設醫院榮獲永續報告銀級、台灣永續績優醫院獎及 4 項永續單項績效獎；萬芳醫院榮獲 2 項永續單項績效獎；雙和醫院則榮獲台灣永續典範醫院獎、永續報告白金級及 9 項永續單項績效獎，北醫大體系永續優異成績為台灣醫療教育永續之標竿機構。

北醫大體系秉持對環境永續的承諾，不僅在國家政策與專業教育的推動上不遺餘力，更以實際行動逐步實踐醫療產業的淨零轉型，並落實對淨零未來的承諾。未來，我們將繼續深化碳盤查與落實減碳行動，並藉由跨領域合作與創新技術，致力於成為臺灣醫療產業永續發展的標竿典範，共同為實現淨零貢獻力量，共創綠色未來。



臺北醫學大學董事長

陳瑞杰

校長的話 (GRI 2-5)

展現創新、創意及創業能量 邁向國際一流醫學大學

臺北醫學大學自 1960 年 6 月 1 日創立以來，在胡水旺、徐千田兩位醫學博士及熱心醫學教育人士的積極籌劃與努力下，已發展為一所享譽國內外的一流醫學大學。自創校之初，本校仰賴私人捐資，從書籍、玻璃試管、儀器設備乃至校舍、校地，皆為點滴累積而來。經歷半個多世紀的發展，本校已從原有之醫學系、牙醫學系與藥學系三個學系，成長為擁有十一個學院及七家附屬機構的醫學大學，包括臺北醫學大學附設醫院、萬芳醫院、雙和醫院、新國民醫院、臺北癌症中心、臺北神經醫學中心及行愛住宿長照機構。本校地處臺北市核心區域，鄰近臺北 101 大樓與繁華商圈，形成機能完備的學術城區，並致力於「邁向國際一流大學」的目標，並於英國高等教育調查機構 QS 發布「2025 年亞洲大學排名」第 122 名，並在 THE 泰晤士高等教育 (Times Higher Education) 排名中位列第 83 名。在學科領域方面，本校於 THE「臨床與健康 (Medical and Health)」學科排名全球第 274 名，為臺灣僅次於國立臺灣大學之醫學學府；此外，在 QS「護理 (Nursing)」學科排名中，本校更躍升至全球第 27 名，連續蟬聯全國第一。

本校以成為國際一流醫學大學為願景，透過「One Campus」之整合策略，期許最終達成「Leading the Future」之目標，確立臺北醫學大學體系在全球醫學教育與健康領域的領導地位，並透過「落實價值醫療、加速數位轉型、建立人才友善環境、奠基永續發展北醫」，引領學校全面發展，推動校務穩健前進，確保目標落實實踐。為展現環境永續教育領域的影響力，本校積極推動環境保護、社會責任與公司治理 (ESG) 及聯合國永續發展目標 (SDGs)。北醫大體系每年定期執行「ISO 14064-1 溫室氣體盤查」並通過國際組織確信，並依據科學減碳方法訂定淨零目標，持續推動減碳行動，並設定精準檢核機制，例如建構智慧化氣候友善校園先導型計畫、持續推動環境友善、強化綠色供應鏈管理模式等，期望於 2050 年達成淨零排放之目標，以具體行動回應全球永續發展需求。

有鑑於此，本校在永續發展領域的卓越表現屢獲肯定，於 2023 及 2024 年連續榮獲《遠見》USR 大學社會責任獎「大學永續報告書」楷模獎；並於 2024 年獲行政院國家永續發展委員會頒發「國家永續發展獎」，其中本校獲得教育類獎項，而雙和醫院則榮獲民間團體類獎項，彰顯北醫體系在教育創新及綠色醫療領域的領導地位。此外，為強化教職員生對環境永續議題之認知，積極推動環境永續發展教育，發展大學社會責任的知識傳承及典範轉移，並以 SDG13 為核心，延伸至 SDG6、SDG7、SDG11、SDG14 及 SDG15，共開設 76 門相關課程，並透過 MOOCs 等線上教育平臺提供多元學習機會。此外，本校亦與院內各單位共同推動永續人才培育計畫，辦理「氣候與健康管理師」證照課程，已培育 40 名專業人才，以應對氣候變遷挑戰，並完成淨零規劃管理師培訓 4 人，以及通過 ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 14068 等國際標準課程者共 60 人，形成本校推動永續發展之核心團隊。

自 2024 年起，更多次接受教育部及衛福部委託負責推動各項永續政策標準研究之大型計畫，如衛生福利部「韌性醫療計畫」、「醫療廢棄物資源循環研析計畫」及教育部「大學社會責任推動中心」等，本校亦將善盡教育力量，推動更多具影響力之創新行動，為國家及全球健康永續發展注入新動能，實現健康與永續並存的美好未來。

展望未來，本校秉持「以醫學教育為基礎，推動社會共好」之核心理念，積極促進跨領域合作與創新研究，以實現健康與永續發展之願景。針對淨零排放、校園永續與社會創新等領域，本校展現前瞻視野與堅定行動力，為社會帶來實質影響。本校未來將持續深耕智慧醫療、精準健康與生技創新，並結合人工智慧 (AI)、大數據分析與物聯網 (IoT) 技術，建構先進醫學研發與智慧醫療體系，推動臺灣乃至全球醫療科技的發展。



臺北醫學大學校長 吳麥斯

年度亮點績效

北醫大體系由上而下，以永續治理管理架構，治理成果表現優異，屢獲外界肯定。

- ▼ 2024年THE世界大學影響力排名**101-200（國內第7）**，其中「SDG 3-健康與福祉」排名**全世界第53名**
- ▼ 2024年榮獲行政院國家永續發展獎教育類及民間團隊獎**雙獎殊榮**
- ▼ 2024年第21屆國家新創獎，榮獲**12項**大獎，領先國內醫療教育體系
- ▼ 2024年第25屆國家醫療品質獎，榮獲**23項**大獎，持續耕耘核心醫療
- ▼ 2024年獲遠見USR大學永續報告書**楷模獎**
- ▼ 2024年天下雜誌USR大學公民調查獲私立一般大學組**第二名**
- ▼ 2024年遠見最佳大學排行榜典範大學「醫學類」，為全國私校**第一名**，特別在財務暨營運治理體質表現優異
- ▼ 2024年台北金鵬微電影展**入圍**「永續微電影獎」及「學校新秀獎」
- ▼ 2024年獲APSAA亞太永續行動獎及TSAA台灣永續行動獎共**19項**大獎
- ▼ 2024年TCSA台灣企業永續獎獲共**22項**大獎

教學

- ▶ 2024年度開設永續發展課程共計1,932門，範圍涵蓋17項SDGs目標，尤以SDG3健康與福祉之課程數為最多，其次為SDG4優質教育之課程
- ▶ 為培養學生具備永續發展的素養，2024年已發展9個永續發展類微學程，透過課程持續型塑永續校園風氣
- ▶ 推動永續發展議題課群，包含關懷媒體識讀與語言轉譯、科技支持社會平等、城鄉與族群的不平等、食物與環境發展四大面向，111學年起共開設126門次，逾5,800人次參與
- ▶ 積極推動數位學習推展與創新應用，參與2024 ELOE數位學習國際研討會暨開放教育論壇，本校榮獲8項大獎，包含聯盟最佳執行團隊獎

服務

- ▶ 推動經濟不利學生個別化支持服務計畫 (Individualized Support Plan, 簡稱ISP)，針對中低收入戶及低收入戶學生予以客製化之學涯輔導服務，每學期進行追蹤訪談，了解學生學習與生活適應情形，定期定額發放【安心助學金】，協助學生減低生活壓力，順利完成學業
- ▶ 113年度為經濟及文化不利學生共辦理 61場次學習輔導活動及講座，其中包含自主學習、時間管理、投資理財、創意思維等，共2,449人次參與，滿意度平均4.6；亦提供資教生之陪伴輔導與諮商服務，共382人次參與，滿意度4.5
- ▶ 為強化經濟及文化不利學生外語能力，113年度辦理26場英語學伴及職場英語應用工作坊，共412人次參與，滿意度4.5

環境

- ▶ 通過第三方查證，本校2024年溫室氣體排放總量為14,533.226公噸CO₂e
- ▶ 獲教育部「建構智慧化氣候友善校園計畫」基礎型
- ▶ 獲教育部補助大專校院改善節能措施成效計畫，優化EMS能源管理系統
- ▶ 獲教育部補助建構智慧低碳校園計畫，更新拇山宿舍熱泵與空調主機，並擔任「節電診所」，透過節能診斷問診表。輔導信義國小節能規劃
- ▶ 執行經濟部能源署補助節能績效保證專案，汰換醫學綜合大樓空調冰水主機
- ▶ 獲經濟部商業服務業系統節能專案補助，更新藥營大樓和動物中心空調主機
- ▶ 獲經濟部商業服務業設備汰換補助，汰換醫學綜合大樓電燈為LED燈泡
- ▶ 辦理「氣候與健康管理師」證照課程，已培育40名淨零轉型人才

醫療

治理

研究



北醫附醫

- ▶ 晉升準醫學中心
- ▶ 榮獲2024台灣健康永續獎台灣永續績優醫院獎(全國第三名)、及4項永續單項績效獎永續報告銀級，包括綠色醫療創新領袖獎(第一名)、氣候領袖獎、社會共融領袖獎與智慧健康醫院領袖獎；亞太暨台灣永續行動獎結合科技與醫療，推動永續照護模式共榮獲3金、2銀
- ▶ 永續發展室、復健醫學部、家庭醫學科、醫療品質部、君蔚國際醫療中心等五項目通過SNQ國家品質認證標準
- ▶ 榮獲第25屆國家醫療品質獎智慧醫院全機構標章、標章、佳作、ESG特別獎(永續發展室)、特色中心(永續發展室、質子中心)
- ▶ 通過ISO 14064-1溫室氣體盤查、50001能源管理系統及GRI & AA1000國際認證



萬芳醫院

- ▶ 胸腔內科、器官移植中心、淋巴血管外科、外傷急症外科、消化內科、教學部、事業發展部等七項目通過SNQ國家品質標準
- ▶ 榮獲亞太暨台灣永續行動獎金獎2金3銀1銅、台灣健康永續獎-人才發展領袖獎、智慧健康醫院領袖獎
- ▶ 完成ISO 14064-1溫室氣體盤查與驗證



雙和醫院

- ▶ 完成ISO 14064-1溫室氣體盤查與驗證
- ▶ 2024年正式升格醫學中心。2024年共10項目通過SNQ國家品質認證標準，並以「綠色革新 永續同行」獲得銅獎(全國第一)
- ▶ 2024年共7項目通NHQA國家醫療品質獎
- ▶ 獲國家永續發展獎、循環經濟獎、亞太永續行動獎、台灣永續行動獎、台灣健康永續獎等多項永續獎項，共22項
- ▶ 完成ISO14067健康檢查碳足跡查證、ISO50001能源管理系統認證

- ▶ 召開「校務發展委員會」及「主管共識營」，邀請董事會及校內一二級主管共同與會，凝聚校務發展共識
- ▶ 2023年「ISO 14064-1溫室氣體盤查」自主盤查，同時針對2022年盤查結果通過英國標準協會(BSI)第三方查證，宣誓淨零目標邁向永續
- ▶ 響應「臺灣氣候行動博覽會」松山宣言，承諾將積極支持並參與氣候行動，發展淨零永續的校園
- ▶ 2023年蟬聯天下雜誌USR大學公民調查私立一般大學組第一名。2023、2024年蟬聯榮獲遠見USR大學社會責任獎「大學永續報告書」楷模獎
- ▶ 榮獲TCSA台灣企業永續獎1特優、3金、3銀、2銅殊榮，成果豐碩
- ▶ 2024年「ISO 14064-1溫室氣體盤查」自主盤查，盤查結果通過法國標準協會(AFNOR)第三方查證
- ▶ THE世界大學影響力排名101-200(國內第7)，其中「SDG 3-健康與福祉」排名全世界第53名
- ▶ 榮獲行政院國家永續發展獎教育類及民間團隊獎雙獎殊榮
- ▶ 第21屆國家新創獎，榮獲12項大獎，領先國內醫療教育體系
- ▶ 第25屆國家醫療品質獎，榮獲23項大獎，持續耕耘核心醫療
- ▶ 遠見最佳大學排行榜典範大學「醫學類」，為全國私校第一名，特別在財務暨營運治理體質表現優異
- ▶ 榮獲遠見USR大學永續報告書楷模獎及TCSA永續報告書白金獎
- ▶ 天下雜誌USR大學公民調查，獲私立一般大學組第二名
- ▶ 台北金鵬微電影展入圍「永續微電影獎」及「學校新秀獎」
- ▶ 榮獲APSAA亞太永續行動獎及TSAA台灣永續行動獎共19項大獎
- ▶ 榮獲TCSA台灣企業永續獎獲共22項大獎

- ▶ 以SciVal系統查詢本校各項SDGs研究表現，以SDG3表現最佳，2019年至2024年本校論文數為6,916篇，其中32.3%論文發表在期刊影響排名10%之期刊，整體領域權重引用影響力指數為1.94，大於全球平均，總閱覽次數為226,361次
- ▶ 2025年1月資料顯示臺北醫學大學於基本科學指標ESI入選12個學門再創佳績，近10年的「高被引論文」(Highly Cited Papers)有169篇，整體學術表現亮眼
- ▶ 透過導入Biodesign和Design thinking概念，主動挖掘更多臨床未滿足需求，以開發創新生技醫藥產品，109-113年已有14位教師及醫師完成Global Faculty in Training (GFIT)培訓
- ▶ 2024年技術移轉金額共3,054萬，其中包含現金804萬與股票2,250萬
- ▶ 2024年第21屆國家新創獎，本校及附屬機構高達29組研發團隊獲獎，其中有13團隊獲得初獎、16團隊獲得續獎。另外於國科會、中研院、教育部、衛福部四大部會支持之研發成果創新之2024未來科技獎，由潘秀玲教授團隊團隊榮獲佳績，主題：智慧型臨床前新藥研發平台
- ▶ 設立衍生新創平臺，持續推動校園創新創業2024年底已累計成立30家，實收資本額達35億元

關於北醫

007 1-1 北醫簡介&沿革

009 1-2 北醫概況

01



1 關於北醫

1-1 北醫簡介 & 沿革 (GRI2-1、2-6)

1. 簡介

本校以培育「具人文關懷、創新能力及國際視野的醫療生技人才」為教育宗旨，秉持「人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務」之核心價值，以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的创新型大學」為定位，邁向「具高品質的國際一流醫學大學」為目標。

本校自 2000 年改制為醫學大學，共有「醫學院」、「口腔醫學院」、「藥學院」、「護理學院」、「公共衛生暨營養學院」五學院。為符合本校重視人文教育與發展轉譯醫學之目標，於 2010 年成立「人文暨社會科學院」及「醫學科技學院」；另為培養醫工技術專才與整合資訊及創新管理人才，2015 年成立「醫學工程學院」及「管理學院」；2016 年增設「營養學院」，「公共衛生暨營養學院」更名為「公共衛生學院」；2018 年新設跨領域學院，透過創新創業教育中心、跨領域學習中心，以及數位自學中心，建構跨領域學習環境，強化學生跨域能力；2023 年正式啟用雙和校區，結合醫學大學、醫學中心及生醫產業「三位一體」的生醫園區，發展頂尖轉譯醫學研究與加速生醫產學育成的重要基地。2025 年共計有 11 學院、1 通識教育中心、15 學系組及 45 研究所，專任師資 732 人，助理教授以上教師佔 97.1%，在校學生 6 千餘名，生師比 9.12；創校至今已培育 5 萬多名畢業校友，分佈海內外醫療機構、學術單位及產業界。

本校擁有兩家醫學中心 - 萬芳醫院、雙和醫院；一家準醫學中心 - 北醫附醫；一家地區醫院 - 新國民醫院，以及臺北癌症中心及臺北神經醫學中心兩個院中院，2024 年經營臺北市首家委託醫學大學經營管理的行愛住宿長照機構，總床數約 3,400 床，總教職員工數達 8,721 人，除提供民眾完善的健康照護，亦為學生最好的實習場域與就業環境。



▲臺北醫學大學雙和校區 - 為國內第一個結合大學、醫學中心及生醫產業「三位一體」的生醫園區。

2. 沿革

1960年6月1日，在胡水旺、徐千田兩位醫學博士與醫學教育人士的奔走下，創辦了臺北醫學院（現臺北醫學大學）。從三間鋁皮屋開始，小自玻璃管，大至土地、房舍，皆為私人捐助。

當年從醫、牙、藥三個學系開始，走過筆路藍縷的半世紀，歷經了18屆董事會、9任董事長、10任校長。

他們胼手胝足地傳承了本校「誠樸」精神，引領本校成就各項非凡的成績。

1960

- ▶ 臺北醫學院創立，設立醫科、牙醫系、藥學系等三系

1976

- ▶ 附設醫院開幕

1996

- ▶ 與北市府簽訂萬芳醫院委託經營合約，成為本校第二所附屬醫院

2000

- ▶ 升格「臺北醫學大學」共五學院

2006

- ▶ 連續12年獲得教育部獎勵大學教學卓越計畫，金額累計逾8億元

2008

- ▶ 雙和醫院開幕
- ▶ 率先全國大專院校通過新版ISO 9001:2008及ISO 14001:2004雙驗證

2009

- ▶ 雙和醫院通過「綠建築標章」，為新北市第一家綠建築醫院
- ▶ 獲教育部評定為全國綠色示範學校，並簽署塔樂禮宣言
- ▶ 成為全球第一所通過世界衛生組織（WHO）國際安全學校（ISS）認證的醫學專業大學
- ▶ 獲全球永續發展報告書協會第三代綱領（GRI G3）證書，並達AA1000國際查證標準

2010

- ▶ 榮獲第20屆國家品質獎機關團體獎
- ▶ 榮獲教育部通識领航學校之殊榮

2011

- ▶ 設立醫學科技學院、人文暨社會科學院

2012

- ▶ 成立整合三院癌症醫療系統之臺北癌症中心

2015

- ▶ 設立醫學工程學院、管理學院

2016

- ▶ 設立營養學院，原公共衛生暨營養學院改名公共衛生學院

2017

- ▶ 成立整合三院神經醫學醫療系統之臺北神經醫學中心

2018

- ▶ 設立跨領域學院
- ▶ 雙和醫院榮獲外交部外交之友貢獻獎

2019

- ▶ 擘畫《北醫大2030—未來十年願景發展白皮書》

2020

- ▶ 臺北醫學大學新國民醫院開幕

2021

- ▶ 成立「社會責任推動辦公室」並發表《2020年社會責任報告書》，且通過英國標準協會（BSI）AA1000AS v3查證

2022

- ▶ 成立「永續發展處」，用具體行動朝永續目標邁進，持續發揮大學的永續發展價值及社會影響力
- ▶ 蔡萬才癌症大樓及質子中心正式啟用
- ▶ 教育部核定雙和校區

2023

- ▶ 雙和校區正式啟用

2024

- ▶ 行愛住宿長照機構開幕
- ▶ 北醫大與雙和醫院分別榮獲國家永續發展獎「教育類」和「民間團體類」獎項

1-2 北醫概況



▲ 2024 年臺北醫學大學現況說明

1-2-1 現況說明 (GR12-1)

本校以教育、研究、產學、國際、永續及醫療等六大面向為軸線，擬定培育新世代醫療生技人才、發展居國際領先地位之永續研究、建構永續產業創新鏈、提升北醫大國際影響力、打造北醫大永續校園、完善北醫大醫療健康產業鏈等六大校務發展策略。奠基於北醫大體系各單位積極推展與協力合作，均衡落實各面向發展並積累多項成果，深獲各界肯定（圖：2024 年臺北醫學大學現況說明）。

1. 培育新世代醫療生技人才

2018 年起獲教育部高等教育深耕計畫第一期補助，五年共 13.4 億元，第二期五年預計獲補助 13.8 億元；獎補助款逐年成長，2024 年獲得 1.44 億元補助，為私立醫學類組第一名。2024 年以「創新創業創造力養成工作坊」皆獲得全國開放教育卓越獎的開放教育資源運用示範獎；率先全國加入歐洲最大線上課程平臺 FutureLearn，已錄製 145 門磨課師課程（含 53 門全英語課程），累計全球 40 萬人次選修；2023 年獲教育部頒發智慧創新跨域人才培育計畫（ITSA）績優學校；2024 年獲大專校院學生雙語化學習計畫領域型標竿計畫（生物及醫農科學領域）。

2. 發展居國際領先地位之永續研究

國際排名屢獲佳績，2024 年共 12 學門進入 ESI 世界前 1%，論文質量俱佳，2024 年 SCI 論文為 2,128 篇，論文平均 IF 值達 6.784，其中 $5 \leq IF < 10$ 論文 706 篇、 $IF \geq 10$ 論文篇數 218 篇；2024 年論文引用率之領域權重引用影響力（FWCI）為 2.63、國際研究論文共著率達 46.7%；2023 年及 2024 年皆獲高教深耕計畫補助特色領域研究中心 4,200 萬元；2023-2024 年國科會整合型計畫（PPG）擔任總主持人共通過 4 件計畫，經費累達 4 仟多萬元；獲多項國家級專案計畫，如人工智慧（AI）專案、臺灣智慧醫療創新加值推動計畫、多重精準檢測晶片創新推動（生醫領域）專案計畫、微生物相在精準健康之研發及應用計畫、國科會動物實驗 3R 策略之推升計畫等；新設類組織技術核心實驗室及個人化疫苗暨腫瘤新抗原分析核心實驗室，助於發展精準治療研究。

3. 建構永續產業創新鏈

2023-2024 年產學合作經費達 16.25 億元，專利累計 556 件，技轉金額 6,250 萬元（含股權），成立 3 家衍生新創公司（台商、昇采、神瑞），累計達 28 家，實收資本額超過 20 億元；2023-2024 年獲國科會科研產業化平台計畫 2,327 萬元，新增 5 家會員廠商，已招募國內外 48 家產業會員；獲政府重點技術商品化與創業計畫補助，包含國科會 SPARK Taiwan- 台灣生醫與醫材轉譯增值人才培訓計畫、科研成果創業計畫、國科會應用型研究育苗專案計畫及經濟部價創計畫，2023 年總補助金額 7,551 萬，2024 年更提高達 9,259 萬；獲衛福部「2020-2023 年推動臨床試驗發展計畫」四年期補助 1.07 億元；2024-2027 年亦獲「臨床試驗新型態卓越計畫」四年期補助；雙和校區創新育成中心進駐率 92%，產業研發中心 39%，並促成 9 件進駐廠商與北醫之產學合作案，總金額 2,786 萬元，另有 2 家公司申請進駐中。

5. 打造北醫大永續校園

本校透過建構數位校園與資訊科技，持續推動環境友善，並善盡全球公民環境保護責任；2022 年與台灣永續能源研究基金會，共同簽署「大學永續發展倡議書」，承諾以落實環境永續、發揮社會影響力，以及健全大學治理等三大方針，來推動校務治理，並宣誓要在 2050 年前，達成校園碳中和的目標。同時，落實完善財務規劃及發展專案募款、精進人才培訓及重視職場安全、強化內控與評鑑作業並落實校園永續機制之推動與完善利害關係人之溝通，以多元融合的行政能量，邁向國際一流的醫學大學。

4. 提升北醫大國際影響力

在 2025 年亞洲大學排名中，本校名列 QS 排名第 122 名，並在 THE 泰晤士高等教育 (Times Higher Education) 名列第 83 名。在學科領域方面，本校在 THE「臨床與健康 Medical and Health」學科排名第 274 名；而在 QS「護理 Nursing」學科中，本校更是躍升至全球第 27 名，蟬聯全國第一。國際盟校數達 212 校，遍及五大洲 36 國，與美國南加州大學、凱斯西儲大學、法國里爾大學、澳洲伍倫貢大學等 16 所大學合作計有 32 個雙聯學位，含 11 個博士雙聯學位、15 個碩士雙聯學位及 6 個學碩雙聯學位；本校口腔學院及醫學科技學院獲教育部大專校院學生雙語化學習計畫並於 2024 年獲得該計畫之標竿計畫（生物與醫農科學領域）；於 2024 年於通識教育中心設立華語中心籌備處，專責推動本校華語師資與課程資源；積極延聘院士級專任講座教授、外籍師資及優秀研究人才；境外學生人數逐年成長，113 學年度共 692 名境外學生，占全校學生比例 11.15%，其中外籍博士班人數已佔總體博士班數 49.33%。

6. 完善北醫大醫療健康產業鏈

本校持續扎根醫療核心本業，如今已發展擁有七附屬機構規模，包括兩家醫學中心 - 萬芳醫院、雙和醫院；一家準醫學中心 - 北醫附醫；一家地區醫院 - 新國民醫院；二個院中院臺北癌症中心及臺北神經醫學中心及一家導入智慧醫療運作的行愛住宿長照機構；其中附設醫院、萬芳醫院、雙和醫院三家優質教學醫院均獲得「國家品質獎」，多次通過「JCI 國際醫院評鑑」及「美國臨床研究受試者保護評鑑認證 (AAHRPP)」，且連續兩年榮獲全球最佳醫院 (World's Best Hospitals) 排行前三十名。未來將持續整合校院資源，以多元化經營模式，深耕核心醫療、強化醫療特色，著重資源整合，精進品質創造價值醫療，並帶動教學、研究及社會關懷之服務品質及校務運作效能，致力發展為「One Campus」一校七附屬機構雙校區的教育醫療體系。



1-2-2 獎項與排名

本校在國內外的排名表現亮眼，THE 2025 世界大學排名，本校排名第 463 名（國內第 3）、2024 年 THE 亞洲大學排名 83 名（國內第 6）、THE 2025 學科排名領域「臨床與健康（Medical and Health）」獲得全球 274 名（國內第 2）、THE 2022-2024 影響力全球排名 101-200 名。2025 年 QS 學科排名「護理學」27 名（全國第 1），本校護理學院自 2022 年首次挺進 QS 世界前 50 名後，連續四年維持前 50 強，充分展現台灣在國際護理領域的高教競爭力，「解剖學和生理學」也首度擠進全球 101-170 名，「藥學與藥理學」名列 151-200 名，另有「醫學」及「生物科學」也入榜，總計共 5 個學科入榜；本校及附屬機構推動大學社會責任，屢獲外界肯定，包括本校獲行政院 2024 年國家永續發展獎（北醫大與雙和醫院分別獲教育類及民間團體類）、2024 年台灣永續能源研究基金會（TCSA）台灣企業永續獎「永續報告書白金獎」、「台灣永續績優大學」及「氣候領袖獎」等殊榮；本校獲 2024 年遠見USR 大學永續報告書楷模獎、USR 天下大學公民調查獲私立一般大學組第二名，充分展現國內外對本校近年整體校務發展的高度肯定。

此外，本校有「臨床醫學」、「藥理與毒理學」、「神經科學與行為學」、「生物與生物化學」、「一般社會科學」、「農業科學」、「分子生物學及遺傳學」、「免疫學」、「化學」、「精神病學及心理學」，「環境與生態學」與和「材料科學」，共有 12 個學門進入 ESI 世界前 1%，穩健朝向國際一流醫學大學邁進。



▲ 2024 年北醫大體系榮獲永續績效獎項及國際認證情形

1-2-3 倡議與合作 (GRI2-28)

1. 臺北聯合大學系統

臺北聯合大學系統於 2011 年由本校與國立臺北大學、國立臺北科技大學及國立海洋大學共同組成，為跨醫藥護理與公共衛生、文法商與社會科學、理工與應用科技以及海洋研究與食品安全等不同專業領域的大學系統。結合各校不同專業，在各方面進行交流合作，包括：持續推廣跨校選課、跨校學術合作、國際聯盟交流、圖書資源共享、體育交流活動與共同實踐大學社會責任等，期藉由四校教學與研究量能的結合，提供學生多元且跨領域的課程、推動不同領域教師合作研究，將研究成果回饋社會。

2. 優久大學聯盟

本校於 2016 年加入優久大學聯盟，目前共有 13 個聯盟學校（大同大學、中原大學、中國文化大學、世新大學、東吳大學、淡江大學、逢甲大學、實踐大學、臺北醫學大學、輔仁大學、銘傳大學、靜宜大學、東海大學），橫跨理工、商學、農學、醫學、傳媒、法學、語文及設計等不同專業領域，並定期召開會議，以及設置教務、學務等 14 個運作委員會，各校以其特色為主題，落實全面性校務合作與資源共享：建置優久大學聯盟網站、開放跨校選課、「優久聯盟國內交換生」機制、師生圖書互借、聯合採購及師生運動聯誼活動。

3. 台灣企業永續研訓中心

本校於 2024 年正式成為台灣企業永續研訓中心（TCCS）的企業會員，展現其對企業社會責任（CSR）與永續發展的承諾。依據 GRI 2-28（成員資格與聯盟參與），本校積極參與 TCCS 之活動與倡議，與其他會員單位共享最佳實踐經驗，並貢獻於永續發展議題的討論與行動。

本校將聚焦於綠色供應鏈管理、碳排放管理及醫療廢棄物減量等關鍵議題，透過知識交流與合作計畫，推動具社會影響力的創新方案。透過 TCCS 平台，本校將深化與產業夥伴的合作，共同促進醫療與高等教育領域的永續轉型，邁向更具韌性與包容性的未來。

1-2-4 校園環境 (GRI 3-3)

建置便捷的雙校區教學資訊設備，建立多元的數位學習環境

信義與雙和校區內之一般教室皆配有資訊化的數位講桌，內有專屬的電腦、麥克風，並使用視覺化的中控面板整合控制教室內之資訊設備，如投影布幕、投影機、電腦、視訊鏡頭等。全校 4 間電腦教室，共提供 244 個座位，除提供資訊相關課程上課使用，亦建置雲端電腦教室，供學生於課餘製作作業或使用軟體用。每年統籌編列預算購買基本軟體（作業系統、辦公室軟體、防毒軟體、統計軟體等）供全校教職員工生使用，以滿足教學需求。

本校持續進行雙校區教學資訊設備的更新，進一步完善智慧教學及網路通訊設施，支援雙校區教學活動，提升教學品質。2024 年進行之教學資訊設備更新專案有：新設一般教室遠距教學設備、教室電子面板、更新電腦教室高階工作站等，增進數位學習之便利性。同時進行校園數位學習平台伺服器備援設備更換，提升系統穩定性與效能，確保數位學習平台順暢運行。此外，優化網路基礎建設，提高雙校區連線品質，強化遠距教學互動體驗，為師生提供更高效、便捷的數位學習與教學環境。

校園軟硬體設施

信義校區

位於臺北市信義區，鄰近信義計畫區，距台北 101 僅 800 公尺，其本校校園占地約為 7.38 公頃，屬都市型大學，對外主要聯繫道路為北側校門口之吳興街 220 巷、南側門口之吳興街 260 巷，西側門口之信安街，東鄰拇指山、四獸山連結南港山系；目前擁有建物為醫學綜合大樓、教學大樓、藥學暨營養大樓、實驗大樓、醫學模擬大樓、口腔醫學大樓、形態學大樓、杏春樓、君蔚樓、體育館及拇山學苑，其中醫學綜合大樓分為前棟及後棟，共 10 棟建築。

雙和校區

位於新北市中和區，鄰近永和區，故其而命名雙和，校園占地約為 1.3 公頃，屬都市型大學，對外主要聯繫道路為校門口之圓通路，鄰近 64 快速道路與景安捷運站交通便利，目前擁有建物為教學研究大樓與生醫科技大樓，雙和校區共計 2 棟建築，因此雙校區共計 12 棟建築。

室內部分

室內空氣品質檢驗測定管理，本校圖書館為公告場所需定期檢測，檢驗頻率，除中央主管機關另有規定者外，應每二年實施定期檢測室內空氣污染物濃度至少一次，檢測結果皆符合相關規定，並獲環境部公告室內空氣品質優良場所如右圖。



另外也針對杏春樓大會議室、杏春樓學生自學中心、美食街等實施空氣品質改善，引進新鮮空氣，考量外氣會導致室溫上升，故選用全熱型空氣清淨機及預冷空調箱以降低外能源之損耗。裝設後效果明顯改善空氣品質。

本校為顧及師生上課品質對於教室也進行相關二氧化碳、溫度、濕度監測，另外學校也營造舒適綠色環保健康之學習環境極為注重也進行教職員及實驗室等空間定期針對二氧化碳進行量測，包括通風、空調等室內空氣品質之改善，也投入許多心力，對於各項空氣品質之指標均有進行監測及記錄，並做為改善之規劃設計之基礎。

目前本校對於室內空氣品質監測項目有：

- 一、溫度、濕度及風速 - 會直接影響使用者對於環境舒適度，並且與微生物之增長、建材溢散之甲醛等揮發性有機物質、臭氧之產生速率有關，在夏季舒適環保溫度為 26°C ~28°C 而相對溼度為 40%~70% 之間。
- 二、通風換氣指標 - 室內通風量值會與空間之高度、面積、時間相關。本校依據建築技術規則第 220 條規定：按樓地板面積每平方公尺應有每小時三十立方公尺以上之新鮮外氣供給能力。但使用空調設備者每小時供給量得減為十五立方公尺以上。或依室內空氣品質標準 1000PPM 以下。

室外部分

如環保署發布室外空氣品質不良時，室外體育課將移至室內，以降低被污染師生及教職員生的健康。

校內大型整建工程（如第二學生宿舍新建工程、癌症大樓空橋新建工程、藥學暨營養大樓一樓教室裝修工程等）整建期間，除繳交空氣污染防治費之外，要求承商工區內外需保持清潔，經常灑水清掃以避免塵土飛揚，同時採取施工鷹架使用防塵網、載運廢棄物車輛以帆布覆蓋等措施，配合現場施工管理措施藉以有效降低空氣污染。

硬體部分

>>> 環境與健康

建置環境品質監測系統，並連結至能源管理系統，作為智慧化控制依據，同時呈現即時數據，並建立緊急應變流程及宣導，透過課程、活動賦予環境教育意義。

>>> 水與綠系統

日前完成足壘球場及籃排球場，雨水儲集再利用暫存槽，經內部管線，可以供予醫學綜合大樓沖廁及全校澆灌使用，並於各大樓進水管及雨水儲集槽進水管建置電子式水表，併入能源管理系統，即時監控用水、回收量，並建立相關緊急應變流程；配合本校微型氣象站（雨量、溫度、濕度），於降雨量超出警示，自動排出儲集水量達滯洪、節水成效。規劃水資源再利用「校園綠點」，於開放空間設置雨量計及水資源再利用之流程說明，使利害關係人更了解雨量監測運作方式及回收過程。

>>> 資源與碳循環

以原有之廚餘回收系統，將回收流程、製作推肥程序、完成後再利用措施、未來效益等以圖像化方式展現，並發展為「校園綠點」，同時鼓勵課程或學生自主學習計畫可與其連結，如學生社團（Infinity Lab）廢棄中藥材堆肥計畫、連結「食物設計」微學程等。



永續願景

- 015 2-1 永續治理
- 019 2-2 永續發展藍圖
- 023 2-3 重大性主題分析
- 028 2-4 利害關係人溝通與議合
- 031 2-5 年度亮點議題



2 永續願景

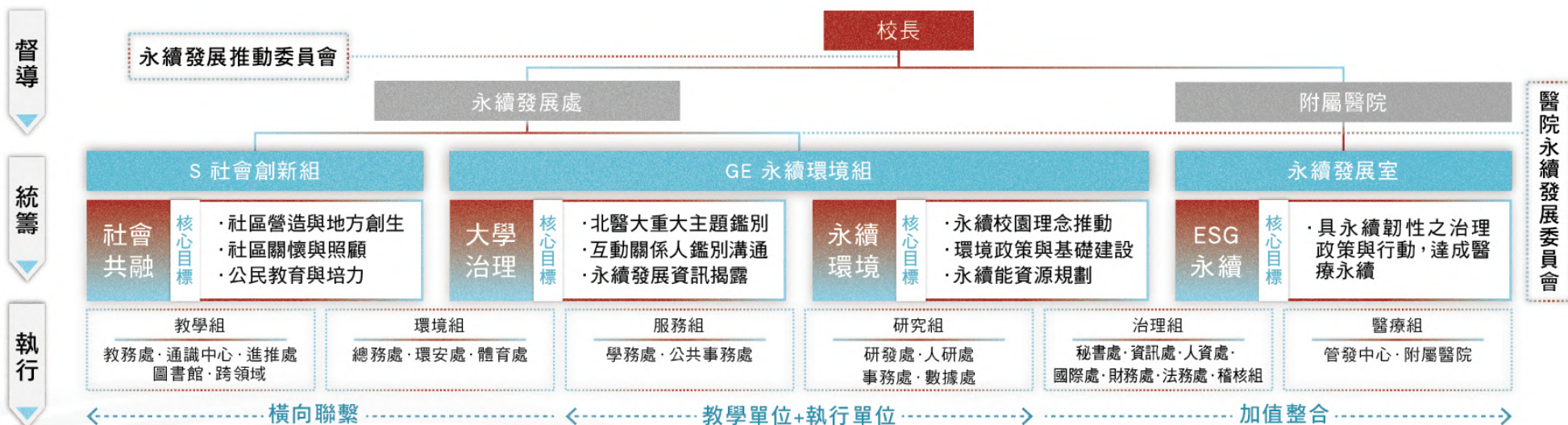
2-1 永續治理

2-1-1 永續治理架構 (GRI 2-17、2-18)

為落實「培育具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才」之教育宗旨，善盡大學社會責任，實現大學服務社會之目標，本校於 2020 年特設置「臺北醫學大學社會責任推動委員」及「社會責任推動辦公室」，以利推動本校的永續發展，並於 2022 年改制為「臺北醫學大學永續發展推動委員會」及一級單位「永續發展處」，統籌一校六院資源，以實際行動支持推動各單位跨部門、教職員與學生跨世代合作，並結合社會責任實踐力與醫療教育發展，校園環境教育與氣候變遷議題，創造教職員生的良好互動與關聯性，共同為北醫大邁向永續發展。

「臺北醫學大學永續發展推動委員會」係由校長擔任主任委員，委員會成員包含副校長、學術與行政單位一級主管、附屬醫院院長、學生會會長及學代議會議長等，研議本校社會責任推動目標及方向，並整合校內教學及行政資源、強化校務發展策略。

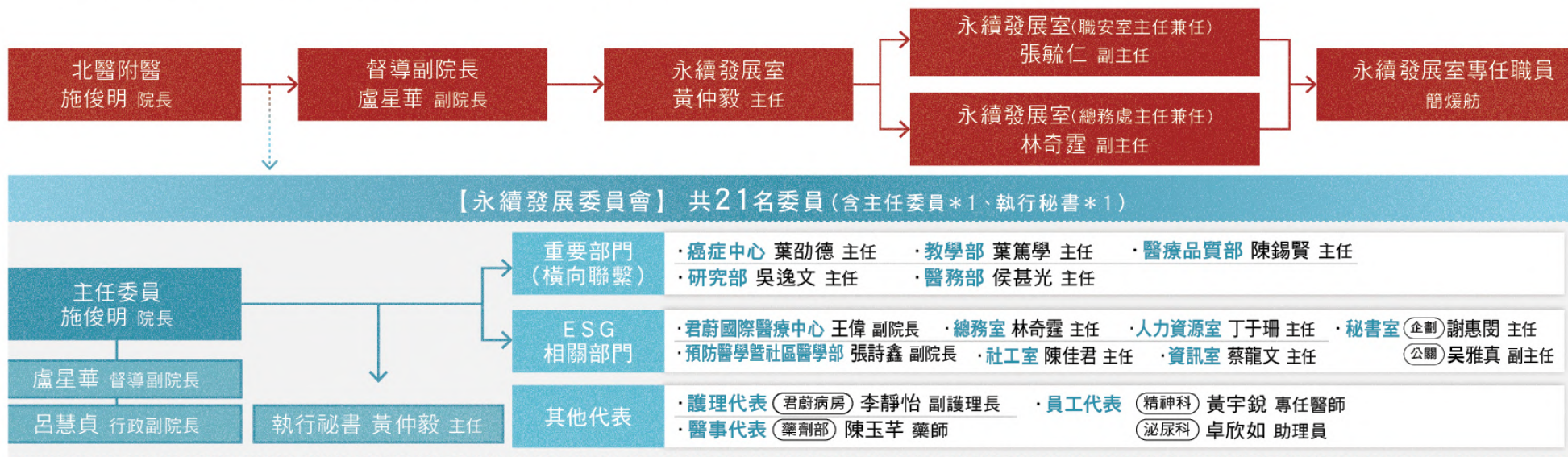
「永續發展處」為本校 2022 年底經教育部核准設立之正式一級單位，同時扮演委員會下幕僚暨執行之角色，綜理校部永續發展策略與計畫執行，顯現本校推動永續之決心與重視，永續發展處使用 ESG（環境、社會、治理）三大面向區分業務並下設社會創新組、永續環境組兩組；社會創新組主責本校大學社會責任實踐計畫之總籌、育成社會服務創新計畫、高等教育深耕計畫規劃及其他社會面向計劃研擬等；永續環境組主責本校氣候變遷因應暨淨零碳排策略規劃、永續報告書架構規劃及編撰、全校性永續知能相關培訓活動規劃及研擬跨校、跨單位合作業務等，並由各組針對主責面向研擬校務策略，不斷精進校務治理，同時永續發展處將不斷透過教育訓練，強化內部永續知能，如社會創新組參與教育部 USR 計畫推動辦公室之講座、訓練活動；永續環境組則參與外部組織、企業及政府等辦理之永續課程、講座，逐步協助將校務策略導向永續發展目標。



2-1-2 附屬機構永續治理架構

北醫附醫

北醫附醫永續發展組織由施俊明院長擔任主任委員成立永續發展委員會，匯集院內各職類主管擔任委員進行監督，由盧星華副院長督導永續發展室，並設有專任及兼任同仁，定期協助各專案工作進度及院內邁向 ESG、SDGs 與 2050 淨零未來。



雙和醫院

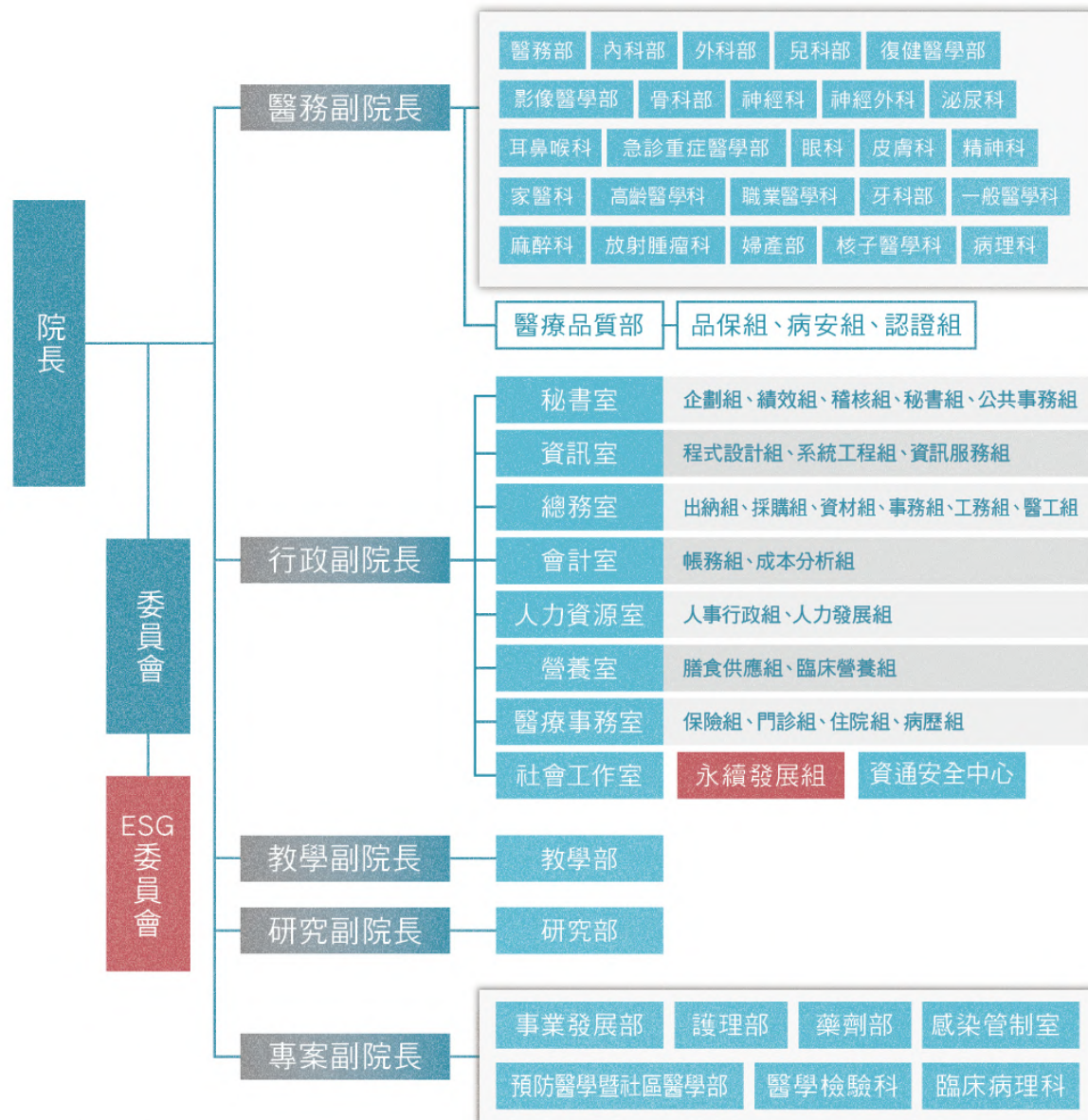
我國於 2022 年 3 月正式發布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」，公布 2050 年淨零之軌跡與行動路徑，期望能以促進關鍵領域之技術、研究與創新，引導產業綠色轉型。此關鍵議題引起程毅君院長的重視，導入環境保護 (E, environment)、社會責任 (S, social) 和公司治理 (G, governance) 的 ESG 概念進行管理，同年 2022 年定為雙和醫院永續元年，透過打造具競爭實力、循環永續、韌性安全之各項轉型策略及治理基礎，達成醫療永續目的。

2022 年 06 月設立「永續發展推動辦公室」，並指派院內資深主管兼任辦公室主任；2023 年 02 月在院長授權下，由具備永續管理師證照之資深主管擔任「專責醫療永續長」，並展開各項永續策略藍圖闢劃與執行；同年董事會會議決議通過，修正北醫體系一校四院組織架構，正式成立相關單位：

- (1) 修正「永續發展室」，並設定為組織內正式一級單位，獨立編制人力與預算，目前有一位主任、兩位副主任，主責各項永續議題發展與文化之深化。
- (2) 成立醫院永續發展 (ESG) 委員會，以團隊資源管理概念積極展開業務，每年召開會議至少 2 次，委員設 15 名，主任委員為院長，全數副院長、資訊室主任、總務室主任、職業安全衛生室主任為當然委員，其餘委員由院長指派之。
- (3) ESG 委員會轄下設有 ESG 委員會推動小組：永續治理組、風險應變組、卓越醫療組、幸福職場組、永續環境組、社會參與組等 6 組，各組由首長領軍並由二級主管以上擔任執行秘書，每組亦由永續發展室成員擔任協調窗口，確保專案方向與進度。

2022 年設立「永續發展推動辦公室」、「醫院永續發展 (ESG) 委員會」，院長為主任委員。

委員會設有 6 大功能小組，各小組由副院長領軍，推動相關政策。



2023 年修正「永續發展室」設定為組織內正式一級單位獨立編制人力與預算，主責各項永續議題發展與文化之深化

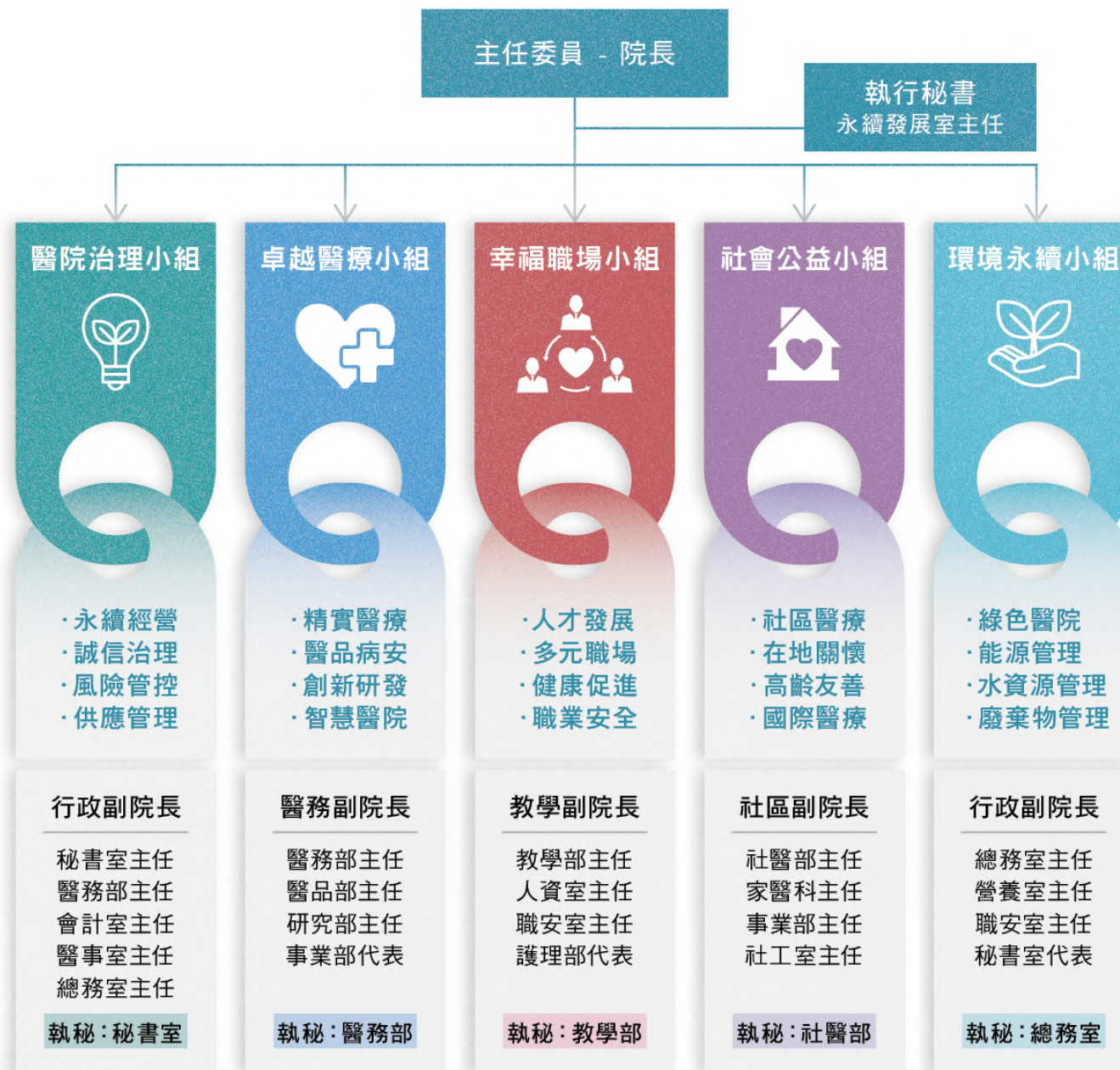
萬芳醫院

為配合國家永續發展政策，推動萬芳醫院的重要決策，並兼顧在地社區發展需求，故設立永續發展推動委員會。

委員會的任務包括：

- (1) 審議本院永續發展目標與策略；
- (2) 審議本院永續發展行動計畫及其執行成效；
- (3) 審議和推動其他與永續發展相關的事項。

設有 5 個專責小組，負責醫院治理、卓越醫療、幸福職場、社會公益和環境永續，確保全面推動和落實永續發展計畫。



2-2 永續發展藍圖 (GRI 2-23)

北醫長年關注全球永續發展，從醫學專業出發，與政府部門以及社群組織等國內外機構合作，分享本校教育研究資源、培育跨域人才與傳播醫學知識，適時提出有效解決方案。為能更精準地回應世界共同問題，將本校策略發展鏈結聯合國永續發展目標，凝聚本校永續發展之共識，積極回應與解決全球共同議題。

	SDG 1 終結貧窮	SDG 2 終結飢餓	SDG 3 健康與福祉	SDG 4 優質教育
SDGs 目標	(1.3) 對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元2030年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。	(2.2) 在西元2030年前，消除所有形式的營養不良。	(3.8) 實現醫療保健涵蓋全球(以下簡稱 UHC)的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	(4.1) 在西元2030年以前，確保所有的男女學子都完成免費的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。 (4.3) 在西元2030年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。 (4.5) 在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 (4.7) 在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。 (4.a.) 建立及提升適合孩童、身心障礙者以及兩性的教育設施，並為所有的人提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。
北醫回應作為	+ 完善經濟及文化不利與身心障礙學生安心就學環境	+ 提供經濟不利學生膳食補助 + 學童營養教育教學，建立生鮮食材及全食物概念	+ 推動精準健康研究，促進健康醫療 + 身心健康與福利 + 推動校院連結與社區參與 + 發展社會服務隊與服務學習 + 國內外醫療與衛教	+ 提供永續與創新教學 + 提供多元輔導機制(如針對身心障礙學生設置資源教室) + 提供弱勢(身心障礙、經濟、文化)學生個別化支持計畫及多元輔導機制 + 執行USR計畫 + 與校外教育單位和服務團體合作開設服學課程 + 提供社會多元化的學習進修管道 + 提供職涯規劃與產學實習 + 國際化教育與合作
回應作為對應章節	4-4-1 弱勢扶助機制	4-4-1 弱勢扶助機制 6-2 學生醫療服務 6-4-3 永續綠能飲食救地球	4-4-2 學生身心健康 5-1 永續與重點研究 6-2 學生醫療服務 6-3 附屬機構醫療服務 6-4 大學社會責任實踐計畫	3-1-4 包容校園 4-1 教學創新與成果 4-4-1 弱勢扶助機制 4-5 國際化教育與合作 4-6 職涯規劃與產學實習 6-2 學生醫療服務 6-4 大學社會責任實踐計畫

	SDG 5 性別平等	SDG 6 淨水與衛生	SDG 7 可負擔與潔淨能源	SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長	SDG 9 產業、創新與基礎建設	SDG 10 消弭不平等
SDGs 目標	(5.1) 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	(6.4) 在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收。 (6.b.) 支援及強化地方社區的參與，以改善水與衛生的管理。	(7.3) 在西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	(8.5) 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 (8.6) 在西元2020年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。 (8.8) 保護勞工的權益，促進工作環境的安全。	(9.5) 改善科學研究，提高所有國家的工商業的科技能力。 (9.b.) 支援開發中國家的本國科技研發與創新，包括打造有助工商多元發展以及商品附加價值提升的政策環境。	(10.2) 在西元2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。
北醫回應作為	+ 建立兩性平權校園環境，確保職場平權 + 辦理各類性別平等教育相關活動，形塑校園教職員生性別平權意識及性別友善觀念	+ 節約用水，漏水查報、校舍供水系統汰舊換新；污廢水處理，生活污水與實驗室廢(污)水採取分流處置 + 飛洋國際服務隊於柬埔寨馬德望等偏鄉小學興建水塔及廁所	+ 實施能源管理	+ 規劃及舉辦就業力提升活動，強化學生職場即戰力 + 為讓學生提早瞭解職場趨勢，順利與職場接軌，辦理產業機構說明會與職場銜接活動 + 重視員工身心健康與福利；培育中高階管理經營人才 + 打造教職員安全衛生職場	+ 完善機制推動生醫研發轉譯，槓桿政府資源，落實產業多元應用 + 制定激勵產學發展制度，永續發展教師與產業合作 + 建置科研產業化平台，對接企業需求推動產學合作 + 研發成果專利技轉促進產業升級，提升生技產業締造佳績 + 發揮雙和校區聚落效益與跨界合作，以深化產學發展 + 成立北醫國際產學聯盟，致力生醫產業發展 + 設立衍生新創平臺，持續推動校園創新創業	+ 建立平等校園，提供弱勢族群支持服務
回應作為對應章節	3-1-4 包容校園	6-2 學生醫療服務 7-2-2 水資源管理	2-5-2 能源轉型 7-2-1 能源與溫室氣體管理	4-6 職涯規劃與產學實習 3-6 職場環境 7-1-2 職業安全衛生管理系統 7-1-3 校園環境安全評估與維護	5-3 生醫創新與創業	3-1-4 包容校園

	SDG 11 永續城市與社區	SDG 12 責任消費與生產	SDG 13 氣候行動	SDG 14 海洋生態	SDG 15 陸地生態	SDG 16 和平正義與公正制度	SDG 17 永續發展夥伴關係
SDGs 目標	11.7 在西元2030年以前，為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。	12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。 12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	14.1 在西元2025年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。	15.9 在西元2020年以前，將生態系統與生物多樣性價值納入國家與地方規劃、發展流程與脫貧策略中。	16.b 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。	17.6 在科學、科技與創新上，提高北半球與南半球、南半球與南半球，以及三角形區域性與國際合作，並使用公認的詞語提高知識交流。
北醫回應作為	+ 加強師生環境永續使用概念，將綠能環境概念導入校園	+ 加強師生環境永續使用概念，將綠能環境概念導入校園	+ 低碳校園，實施能源管理 + 綠色採購 + 社團辦理淨灘活動	+ 處理污水放流均符合現行放流水標準後排放至衛生下水道	+ 維護校園生物多樣性，保護校園生態系統	+ 法治教育推廣(如智財、審議民主人才培訓)	+ 自製優質磨課師課程 + 拓展與全球盟校之學術交流 + 參與國際醫療與援助活動，培育國外醫事人員
回應作為對應章節	2-5-4 生活轉型 6-1 校園永續參與	2-5-4 生活轉型 6-1 校園永續參與	2-5 年度亮點議題 7-2 低碳校園	7-2-2 水資源管理	1-2-4 校園環境	4-3 公民教育及參與	4-1 教學創新與成果 4-5 國際化教育與合作 6-2 學生醫療服務

北醫使命

北醫核心價值

北醫核心能力

北醫利害關係人

北醫目標

北醫創造價值

成為國際一流醫學大學

人文關懷
(Humanity)誠信正直
(Integrity)創新卓越
(Innovation)團隊合作
(Collaboration)社會服務
(Service)

教學

人文關懷、跨域多元
培養具廣度生醫人才

研究

生醫轉譯、聚焦特色
厚植前瞻性研發量能

生技

醫療創新、產業鏈結
建構生醫創業生態系

醫療

智慧醫療、全人照護
引領精準大健康趨勢

教師

職員

學生

校友

學生家長

高中生

周邊社區

實習機構

企業

供應商

政府機關

教學

促進教育平等、
培育未來人才

環境

尊重自然、
營造永續環境

治理

強化校務治理、
落實永續經營

研究

發展轉譯研究、
提升臨床應用

服務

關懷群眾、
服務社會

醫療

完善醫療體系、
提供優質醫療照護

教學與研究

包容與綠色校園

生醫創新與創業

職涯規劃與產學實習

社會參與

國際化教育與合作

國際參與

因應COVID-19

SDGs



2-3 重大性主題分析

(GRI 2-16、2-18、2-24、2-25、2-26、2-29、3-1、3-2、3-3)

1. 重大主題鑑別流程 (GRI 2-16、2-29、3-1)

北醫大分析全球趨勢，並經各內外管道，蒐集利害關係人關注之永續主題，並依循 GRI 通用準則 2021 版，進一步評估重大性主題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據，以及本報告書揭露資訊之基礎。



2.北醫大重大主題分析結果 (GRI 3-2)

北醫大關注主題列表

由各管道如：
全球規範與標準、
同業趨勢、
組織年度目標等，
蒐集關注主題共**20**項。

面向

主題

教學與研究 (自訂主題)

(自訂主題)



教學研究與創新
醫學創新創業
職涯規劃與產學實習
學術倫理

環境永續 (GRI 300)

(GRI 300)



低碳校園
水資源管理
廢棄物管理與資源循環
永續供應鏈
校園安全與衛生

校園與社會共融 (GRI 400)

(GRI 400)



社會參與
校園永續參與
就業環境與機會
公民教育參與與培力

校務治理 (GRI 200)

(GRI 200)



財務管理與永續投資
人才延攬及培訓
身心健康與福祉
校園多元與平等
國際化教育與合作
校園軟硬體設施
智慧校園與資訊安全

北醫大重大關注主題矩陣圖

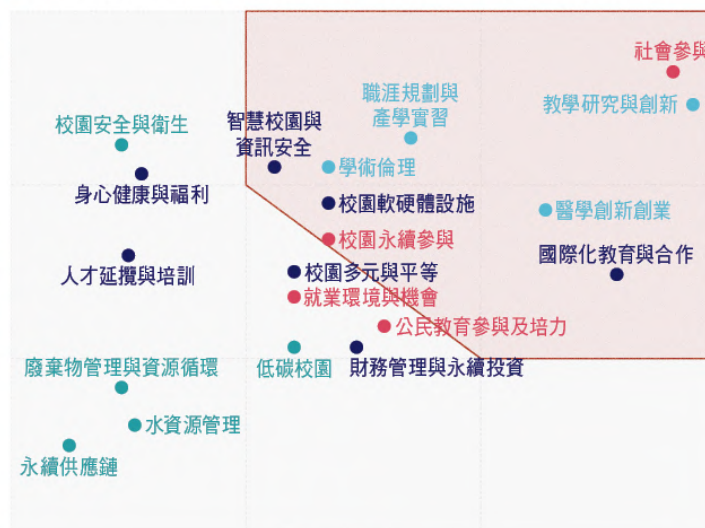
為確保重大性主題與2024年度永續管理方向及實際執行成果相符，本報告所採用之「北醫大重大關注主題矩陣圖」，延續使用2023年所確立之**9**項重大性主題，作為本校永續策略與行動方案之管理重點。由於本校對2023年重大主題之執行成果尚有精進空間，因此針對既有重大主題進行檢討與改善，並制定精進計畫與改進措施，以提升永續管理效能。此外，本校已於2024年12月完成新一期重大性主題調查，調查結果將作為2025年度永續發展報告書之重大性主題依據，持續強化本校永續治理與管理。

高

關注程度

低

● 教學研究與創新 ● 校務治理 ● 環境永續 ● 校園與社會共融



低

衝擊程度

高

重大主題	排序	原排序	變動
社會參與	1	2	↑
教育研究與創新	2	1	↓
醫學創新創業	3	4	↑
國際化教育與合作	4	7	↑
職涯規劃與產學實習	5	3	↓
學術倫理	6	5	↓
校園軟硬體設施	7	-	New
校園永續參與	8	-	↑
智慧校園與資訊安全	9	-	New

3.重大主題管理方針 (GRI 2-16、2-24、2-25、2-26、2-29、3-2、3-3)

重大主題	社會參與 GRI 413	教學研究與創新	生醫創新創業
政策與承諾	鼓勵學生深入社區提供醫療服務，加強國際醫療服務的參與度，並推廣醫療知識終身學習服務，以達「社會服務—熱忱服務，影響社會，促進人類健康與福祉」之願景。	營造個人化學習環境，發展多元應用學習路徑，並強化特色研究團隊之國際連結與人才培育，以達邁向國際一流醫學大學之目標。	落實衍生新創輔導機制與生技事業化推動策略，創造從基礎到臨床之轉譯與產業化動能及校務發展永續經營資源。
目標	培育具社會實踐與關懷在地能力之學生，建立北醫社會共好校園文化。	發展使命感為導向的教學，推動跨領域、雙語化及智慧應用人才教育。	深耕生技醫療跨領域人才，推動研發成果衍生新創事業體設立。
責任與資源	+ 負責單位： 教務處、學務處、公共事務處、進修推廣處、管發中心 + 投入資源： 社會參與課程、活動、服務等相關支出	+ 負責單位： 教務處、各學院、通識教育中心、圖書館、國際事務處、學務處、校級研究中心 + 投入資源： 教學與研究相關資源	+ 負責單位： 事業發展處 + 投入資源： 輔導、研發成果商品化等支出
行動計畫	+ 短期：學生修畢社會參與課程達30%以上 + 中期：提供社會醫療服務，服務達1000人次以上 + 長期：參與國際醫療行動，5年內完成3項國際醫療服務專案	+ 短期：課程皆能運用數位或創新教學模式 + 中期：推動學院發展特色教學，開設專業特色學程達30個 + 長期：強化師生國際動力，每年補助5位以上學生出國研修	+ 短期：建立創新創意學習路徑，每年辦理1場創創競賽，培育三創思維 + 中期：推動產業鏈結課程與臨床／生醫雙產業實習制度，強化產業銜接支援系統 + 長期：達成師資共享化、科研模塊化、資金外部化等資源鏈結合作
評量機制	服務次數、被服務人數、滿意度調查等	教學：修課人數、課程比例、學生英文能力達B2比例等	產學合作金額/件數、衍生新創家數、北醫生醫加速器培育團隊數等
申訴機制	教務處、學生事務處、公共事務處、進修推廣處	教務處、研究發展處	事業發展處

重大主題	國際化教育與合作 GRI 203	職涯規劃與產學實習	學術倫理
政策與承諾	藉多角化國際結盟模式，推廣多元國際交換課程，善用盟校鏈結與資源，促進區域教育研究合作，嘉惠本校教育與研究合作及人才招募與培育。	培養學生具人文關懷、創新能力、跨域多元具廣度生醫人才。	推動學術倫理教育，建立學術自律機制。
目標	營造國際化教育與學習環境，拓展北醫國際知名度。	培育新世代生醫人才。	建立良善學術風氣。
責任與資源	+ 負責單位： 國際事務處、教務處、學生事務處 + 投入資源： 國際化教育與合作相關支出	+ 負責單位： 學務處生涯發展與就業服務組、系所學位學程、教務處 + 投入資源： 實習機構與台北市青年職涯發展中心投入人力與經費等	+ 負責單位： 研究發展處 + 投入資源： 教育訓練相關資源等
行動計畫	+ 短期：推動在地國際化學習，並強化與知名大學雙聯學位合作 + 中期：延攬及培育國際化卓越學術人才，推動國際研究合作 + 長期：打造國際共學實驗室，促進師生國際合作與學術發展	+ 短期：UCAN平台運用導入學系所職涯課程 + 中期：擴大產業實習與業師輔導，促進生醫新創輔導資源交流 + 長期：透過生醫加速器，增進學生接軌國際醫療創新發展	+ 短期：定期辦理學術倫理課程，研究人員每人皆修畢6小時倫理課程 + 中期：每學期召開學術倫理諮議委員會，檢視學校倫理活動辦理情形以及學術倫理案件狀況 + 長期：建立全校學術倫理自我評估與持續改善機制，每年減少10%學倫案件數
評量機制	研究論文國際共著率、交換生人數比率、具國際經驗學生比例等	業師輔導廣度與深度、參與產業實習學生人次數、實習滿意度調查等	學倫系列演講活動場次數、透過「教職員人才發展系統」以問卷的方式了解學員學習狀況
申訴機制	國際事務處、教務處、學生事務處	學生事務處	研究發展處、北醫人意見箱

重大主題	校園軟硬體設施	校園永續參與 GRI 404	智慧校園與資訊安全 GRI 418
政策與承諾	貫徹以環境政策，以品質、頂尖為宗旨，承諾遵守法規、防治污染、預防危害與持續改善，以建立永續校園設施健康安全學校。	健全大學治理，並將永續發展納入校務中長期規劃中，並透過與利害關係人溝通管道，跨域協作，共創永續發展目標。 發揮社會影響力，將教學、研究與服務全面鏈結聯合國永續發展目標，並強化在地連結、接軌國際，促進人類健康與福祉。 落實環境永續，打造綠色校園，發展淨零轉型為本校總體環境面發展目標，並擴散師生參與，深耕在地實踐，達到社區共善環境永續。	以TMU FAS4T混和雲策略，提升數位韌性並加強資安治理，在數位轉型的過程中，完善智慧校園永續的基礎。
目標	建立智慧化能源管理系統及以永續設施建構設施。	強化北醫大教職員生永續知能與實踐力，將永續發展融入北醫大文化，成為國際一流醫學大學。	打造新一代資安基礎，建構混和雲智慧校園。
責任與資源	+ 負責單位： 總務處 + 投入資源： 校園軟硬體設施改善及維護等支出	+ 負責單位： 永續處、教務處、總務處、秘書處、人力資源處、學生事務處 + 投入資源： 教學與研究相關經費、營繕工程經費、永續教育訓練相關資源、學生活動支持措施	+ 負責單位： 資訊處、秘書處、總務處 + 投入資源： 推動全機構持續數位轉型與資安稽核、完善個資隱私保護、以智慧化管理推動綠能機房。發展雲端智慧校園資訊服務，降低硬體維護及機房營運之成本，完善校園物聯網應用環境
行動計畫	+ 短期：結合溫室氣體盤查與能源管理，推動綠色實驗室認證達80% + 中期：依能源績效目標，汰換耗能設備，強化能源使用效率 + 長期：擴散綠色校園影響力，輸出推動環境永續經驗與周遭社區與學校	+ 短程：每年辦理永續／氣候變遷等知能課程講座達8場以上 + 中程：落實生活轉型，培育具環境韌性的跨領域人才 + 長程：從校園永續實驗室之提案競賽成果轉化為具體行動方案與校內示範案例	+ 短期：進行各單位資安盤點與風險評估，提升校園資安意識 + 中期：確保核心與周邊系統的品牌安全性，確保無資通滲透事件 + 長期：資通系統落實SSDLC安全系統發展生命週期，確保系統擁有資安韌性
評量機制	依本校採購及驗收相關程序	教育訓練人數、活動參與人數、環境面相關數據等	全校資訊軟硬體風險分數評估作業、教職員資訊資安課程達成率、機房能源使用效率、官網不中斷
申訴機制	秘書處、總務處	永續處、教務處、總務處、秘書處、人力資源處、學生事務處	資訊處公用信箱、北醫人意見箱、資訊安全委員會

2-4 利害關係人溝通與議合 (GRI 2-16、2-18、2-24、2-25、2-26、2-29、3-3)

1. 利害關係人鑑別 (GRI 2-29)

本報告書之主要功能及編製目的便是要和利害關係人溝通，因此本校參照 GRI 準則之定義，辨識利害關係人。

利害關係人包括 (1) 可合理預期將受本校活動、產品和服務顯著影響的實體或個人；(2) 以及其行為可合理預期會影響學校的群體作為利害關係人。本校辨識利害關係人流程為內部初步討論學校各單位可能互動之利害關係人群體，並比對學術組織常見的利害關係人群體，進行檢視是否完整，再經核心團隊進行討論增減並確認本校利害關係人類別，如下表所示：



2. 利害關係人溝通 (GRI 2-16、2-24、2-25、2-26、2-29、3-3)

利害關係人	教師	職員	學生
與北醫之關係	提供教學、研究與服務	協助維持校務行政運作	接受各項學習資源與服務
關注之重大主題	+ 教學與研究 + 學術倫理 + 校園軟硬體設施 + 社會參與 + 校園安全與衛生	+ 校園軟硬體設施 + 身心健康福利 + 智慧校園與資訊安全 + 人才延攬及培訓 + 校園安全與衛生	+ 校園安全與衛生 + 校園軟硬體設施 + 身心健康與福利 + 國際化教育與合作 + 學術倫理 + 社團運作 + 職涯規劃
負責單位	人資處 秘書處		教務處 學務處 秘書處
溝通方式與頻率	+ 人資處網站 <u>※每月維護</u> + 校級委員會 <u>※依各設置辦法規定辦理</u> + 勞資會議 <u>※每季一次</u> + 教師/員工申訴評議委員會 <u>※依案件發生時間辦理</u> + 北醫人意見箱 <u>※依案件發生時間辦理</u> + 外部陳情		+ 校園公告欄 <u>※每週維護</u> + 校園安全緊急電話 <u>※依案件發生時間辦理</u> + 單位臉書粉絲專頁 <u>※每天</u> + 導師生聚會 <u>※不定期</u> + 導師時間 <u>※每學期</u> + 特殊教育推行委員會 <u>※每學期</u> + 學生申訴委員會 <u>※依案件發生時間辦理</u> + 北醫人意見箱 <u>※依案件發生時間辦理</u> + 社團負責人研習營 <u>※每學年</u> + 社團輔導 <u>※依各社團需求辦理</u> + 社團評鑑 <u>※每學年</u> + 應屆畢業生流向調查 <u>※每年一次</u>
附註說明	+ 人資處網站：http://tmu-hr.tmu.edu.tw/ + 北醫人意見箱：http://box.tmu.edu.tw/		+ 教務處網站：http://aca.tmu.edu.tw/ + 學務處網站：http://osa.tmu.edu.tw/ + 臺北醫學大學學生申訴評議委員會組織及評議要點 + 北醫人意見箱：http://box.tmu.edu.tw/

利害關係人	 學生家長	 校友	 高中生	 周邊社區
與北醫之關係	共同提供學生學習支持	展現學校教育質量	潛在學生	+ 形成共學生活圈 + 提供學校成員生活所需資源
關注之重大主題	+ 人才延攬及培訓 + 身心健康與福利 + 校園軟硬體設施 + 校園安全與衛生 + 智慧校園與資訊安全	+ 校園軟硬體設施 + 校園安全與衛生 + 職涯規劃 + 校園永續參與 + 智慧校園與資訊安全	+ 醫學創新創業 + 社會參與 + 職涯規劃與產學實習 + 身心健康福利 + 學術倫理	+ 社會參與 + 就業環境與機會 + 職涯規劃與產學實習 + 校園永續參與 + 學術倫理
負責單位	教務處 學務處	公共事務處 學務處	教務處(招生組) 學務處	總務處
溝通方式與頻率	+ 報章雜誌/媒體廣告 ※不定期 + 展臂迎新活動 ※每年一次 + 今日北醫電子報 + 校園安全緊急電話 ※依案件發生時間辦理 + 身心障礙學生個別化支持會議 ※每學期	+ 各區校友會活動 ※每年一次 + 畢業滿1、3、5年畢業流向問卷調查 ※每年一次 + 校友總會交接典禮 ※每二年一次	+ 未來學生 ※不定期維護 + 楓北醫FB與Line官方帳號 ※不定期維護 + 招生宣傳活動 ※不定期 + 服學志工培訓 ※每年一次	+ 訪談 ※不定期舉辦 + 座談會 ※不定期舉辦 + 舉辦活動 ※不定期舉辦·依社區所需提供活動摸彩品等
附註說明	+ 教務處網站： http://aca.tmu.edu.tw/ + 學務處網站： http://osa.tmu.edu.tw/ + 新生入學資訊網： http://freshman.tmu.edu.tw/ + 今日北醫電子報： http://tmubt.azurewebsites.net/	+ 公共事務處網站： https://opa.tmu.edu.tw/	+ 未來學生網頁： https://prospective-students.tmu.edu.tw/zh-TW + 楓北醫FB： https://www.facebook.com/funTMU + Line官方帳號： https://page.line.me/psx0297p + 名師演講與拇山導覽： 每學年度由招生組發函至本校重點高中，接受高中申請學系教師到高中演講，或高中至本校進行校系參訪。	

利害關係人	實習機構	供應商	企業	政府機關
與北醫之關係	提供學生專業知能應用之學習場域	提供校務運作所需之軟硬體設備與服務	共同合作創造產業價值	監督校務發展，提供資源與建議
關注之重大主題	+ 醫學創新創業 + 職涯規劃與產學實習 + 學術倫理 + 國際化教育與合作 + 教學研究與創新 + 社會參與	+ 人才延攬及培訓 + 身心健康與福利 + 校園軟硬體設施 + 智慧校園與資訊安全	+ 醫學創新創業 + 職涯規劃與產學實習 + 學術倫理 + 國際化教育與合作 + 教學研究與創新	+ 教學研究與創新 + 智慧校園與資訊安全 + 社會參與 + 職涯規劃與產學實習 + 校園永續參與
負責單位	教務處 各學系	總務處	事業發展處 學務處	秘書處
溝通方式與頻率	+ 各學系實習委員會 ※每學期一次 + 各學系實習訪視 ※每學期一次	+ 採購作業辦法 ※依需要修正 + 採購招標公告網 ※不定期維護	+ 產學相關會議 ※每季一次 + 授權廠商討論會議 ※每季一次 + 產業媒合會 ※每半年一次 + 衍生新創公司討論會議 ※每季一次 + 雇主滿意度調查 ※每年一次 + 服務學習教學會議 ※每學年一次	+ 各計畫報告書 ※依規定時程辦理 + 大學校院校務資料庫填報 ※每年兩次
附註說明	+ 教務處－實習課程專區： https://reurl.cc/R0n09z	+ 總務處網站： http://ga.tmu.edu.tw/ + 採購招標公告網： http://depsys.tmu.edu.tw/purchase/	+ 事業發展處網站： https://bd.tmu.edu.tw/ + 學務處網站： http://osa.tmu.edu.tw/	+ 秘書處網站： http://ismart.tmu.edu.tw/ + 校務與財務資訊公開網站： https://www.tmu.edu.tw/Front/FININ-FO2/fin001/News.aspx?id=2-JYV659nypY= + 校務資料查詢平台： http://ir.tmu.edu.tw/IR_public/

2-5 年度亮點議題

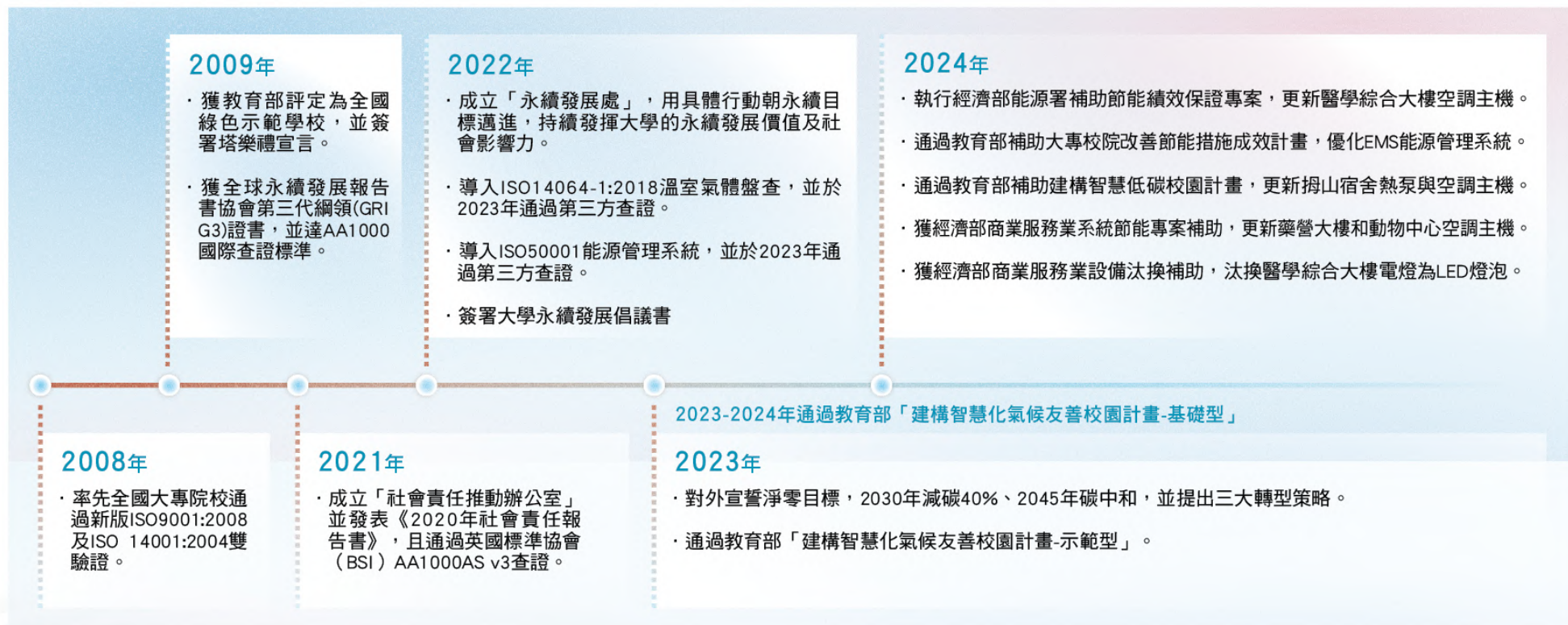
2-5-1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

近年來，全球暖化問題日益嚴峻，世界經濟論壇 (World Economic Forum) 所發布的《2024 年全球風險報告》中，亦提及氣候變遷正嚴重影響世界局勢，而未來 10 年全球將面臨自然災害與極端天氣事件、地球生態系統的巨變、生物多樣性減少、自然資源短缺等風險，顯見氣候變遷議題之重要性。

面對氣候變遷、全球減碳與淨零議題，北醫大積極展開氣候行動，於 2022 啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 50001 能源管理系統，並於 2023 年通過查證，且持續運作兩大國際標準，同時宣誓《北醫大淨零目標》，宣誓 2030 年減碳 40%、2045 年碳中和之目標，另提出《能源轉型》、《數位轉型》、《生活轉型》三大轉型策略，並參考國內外趨勢發展與研究報告，評估氣候相關風險與機會對本校之影響，制定相關應對之行動方案與氣候管理措施，邁向環境永續。

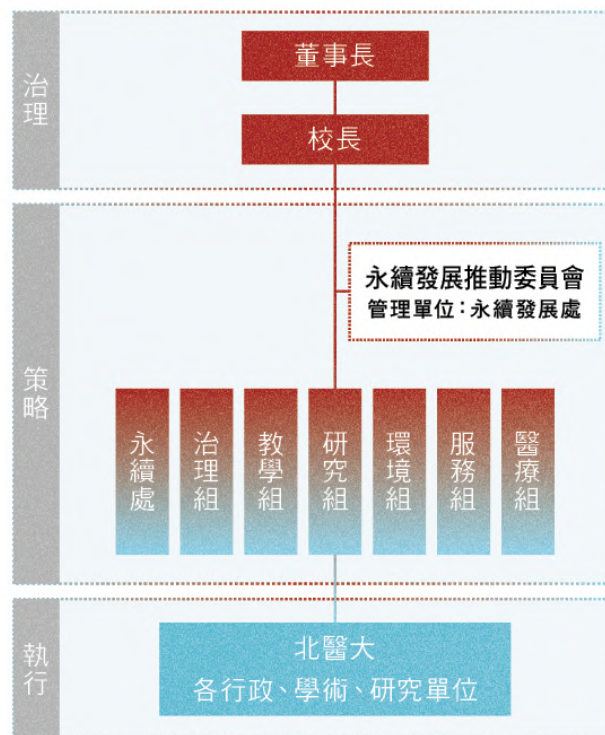
本校導入氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，以治理、策略、風險管理、指標與目標四大架構，揭露北醫大的關鍵氣候相關風險與機會，並追蹤淨零目標的策略與績效，塑造環境永續、氣候風險管理文化。

北醫大因應氣候變遷大事紀



北醫大氣候治理架構

北醫大針對氣候變遷議題的管理是由校長作為最高管理人，向下依據不同工作項目依六大永續推動組進行專業分工。校長將定期向董事會報告永續、氣候治理等相關進度，並由校長擔任「永續發展推動委員會」之主席。另本校設置一級單位「永續發展處」，專職負責本校永續及氣候治理相關業務，制定永續發展相關制度與規範、規劃與監督北醫體系永續發展政策與計畫，並透過委員會定期追蹤永續發展執行進度與成效，其中環境面將由環境組報告本校環境、淨零目標進度，另北醫體系每年定期出版「永續發展報告書」，揭露自身永續發展資訊，並透過報告書建立集團永續文化。



▲北醫大氣候治理組織架構圖

氣候風險與機會管理

本校將氣候變遷納入重大議題，參考 TCFD 架構與風險機會議題，並根據本校營運特徵、產業特性，同時參考國內外趨勢與同業現況，盤點氣候變遷議題對於本校之風險與機會，鑑別潛在轉型風險與實體風險，並制定相關減緩或調適行動與政策。

	轉型風險
氣候相關風險與機會	 政策及法規  技術
說明	因應溫室氣體減量、氣候變遷相關法規，未來可能將受到碳費、再生能源等規範影響。 因應法規及倡議，以及本校淨零目標，學校需發展低碳技術、節能減碳設備、再生能源裝置、儲能裝置等。
影響期程	短、中期 中、長期
潛在財務影響	依環境部公告之碳費相關辦法(草案)，雖目前未達徵收門檻，惟未來法規隨趨勢變化，屆時可能將需承擔相關成本，以2023年溫室氣體排放量約10,950.7046公噸推估，倘不進行減碳措施，且若取消免徵門檻，以每公噸新臺幣320元(10美元)推估，預估每年將造成約350萬元的財務衝擊。 為符合法規規範，邁向淨零目標，需投入資本開發低碳技術、汰換高耗能設備、電網更新、建置太陽能板等再生能源裝置，規劃儲能設備等。
因應作為	+ 密切關注相關法令，並持續推動減碳作為 + 持續推動校園溫室氣體盤查，完整類別一至五之數據，並進一步規劃減碳行動 + 參考環境部淨零綠生活計畫，規劃相關行動方案 + 推動綠色採購/供應鏈，並逐步將影響力擴散至北醫大價值鏈 + 導入ISO 50001能源管理系統，鑑別高耗能設備及制定行動方案 + 全面設置智慧電表，並於各大樓建立分表，以追蹤各區能源使用，並結合能源管理系統，整合外部環境數據，智慧化調控耗能設備 + 汰換高耗能設備(冰水主機、燈具、冷凍冷藏設備等) + 推動設備綠色採購，採購節能、環保之設備 + 新建建築將以綠建築為目標，並規劃既有建築改善計畫 + 於教學大樓屋頂建置90kwp之太陽能板，預估每年發電量106,000KWH，減少二氧化碳41.7噸，並規劃未來持續於各大樓樓頂建置

轉型風險

實體風險

機會

氣候相關風險與機會	市場	聲譽	短期風險	長期風險	資源效率	能源取得
說明	面對全球永續趨勢及永續意識提升，永續排名及淨零作為將可能影響產官學之合作，以及學生、家長申請入學之參考。	永續、淨零績效不佳，將影響國際排名，同時造成利害關係人關注與負面回饋增加。	天氣災害（如乾旱、強降雨、洪水等）造成校園設備毀損，或造成校園安全疑慮。	氣候變遷（如平均溫度上升、海平面上升等）造成設備使用量增加，修繕及毀損機率提高，校區可使用面積減少等。	開發、使用更有效率的行政流程；增加資源回收使用；導入建築綠色設計，減少設備使用。	投入新能源科技，減少採購外部能源，創造未來投資回收、利害關係人正面關注。
影響期程	中、長期	中、長期	短、中期	長期	短、中期	中、長期
潛在財務影響	永續趨勢可能影響醫療領域人才培育需求，如無法配合產業需求，將對未來學生就業造成影響，間接影響營運與收入。	國際排名降低可能間接影響招生成效，同時也將影響利害關係人之負面回饋，可能間接影響捐贈收入。	經查詢3D災害潛勢地圖，本校信義校區部分具有土壤液化及淹水災害潛勢風險，若極端天氣發生，可能造成校園設備毀損及師生安全事件，造成復原成本及人事成本增加。天氣災害潛勢可能影響學生申請本校之意願。	平均氣溫上升導致冰水主機使用量提高，直接影響本校能源使用提升，造成電力費用提高。 海平面上升恐造成本校校區面積減少，將影響教學及研究進行。	針對校級會議與行政流程發起綠色行動方案，減少使用一次性用品及紙張浪費。	增加校內創能/儲能裝置，並回饋既有電網，減少電力採購費用。
因應作為	+ 將永續發展、氣候變遷理念融入本校課程設計中，並開設相關微學程及規劃永續活動，強化學生對於永續、氣候變遷議題之素養與知能，藉此吸引學生 + 開設永續相關進修課程，因應產業市場需求培育新型人才 + 積極參與減碳議題相關之計畫與研究	+ 積極推動社會參與，並爭取外部永續相關獎項 + 定期檢視外部永續評比內涵，並依其指標優化本校永續作為與制定相關策略及行動 + 持續參與教育部、經濟部與環境部等政府部門計劃，從政策到實務，成為全國減碳示範校園	+ 於能源管理系統設置警訊系統，並連結至管理人員之通訊裝置，同時預估災害影響範圍，建立災害預防措施 + 落實校園災害防救計畫，定期召開會議討論災害應變行動，並設置相關防災措施	+ 透過能源管理系統結合外部環境資訊，落實智慧管理，管控校園空調設備（冰水主機）之溫度、排程，避免不必要的浪費 + 定期檢查校園內建築、設備使用情形，並規劃資訊系統強化維修保養作業進行	+ 使用電子公文系統，減少紙本公文使用 + 宣導會議無紙化行動，以平板取代紙本資料 + 校級重大會議減少瓶裝水使用	+ 規劃校內增設太陽能板 + 規劃大樓電梯增設電梯回生系統

機會

氣候相關風險與機會	產品與服務	市場	韌性
說明	發展教學模式創新；透過本校核心能力與影響力，開發或擴大低碳產品與服務。	進入低碳新市場；透過低碳行動獲得更多公部門計劃；接受具公信力之組織查證。	關注國內外趨勢與標竿動向，並擬定低碳行動策略，提升整體應變能力。
影響期程	短、中期	短、中期	長期
潛在財務影響	透過氣候與本校核心能力結合，發展新興課程，並引入最新趨勢，增加學生未來競爭力。向本校學生社團、醫療服務宣導綠色理念，減少一次性用品使用，並提供環保概念予利害關係人。	藉由各項永續行動，提升本校外部永續形象，增加外部影響力，吸引學生、產官學合作、投資人等利害關係人的正面關注。	提高本校韌性，降低氣候變遷對學校之衝擊，並提高價值鏈中之可靠性與不同條件下之營運能力。
因應作為	+ 逐年增設氣候相關課程數，另透過課外活動、工作坊等形式培育氣候相關專業教師及學生 + 向社團幹部宣導綠生活行動，並落實於社團與志工服務	+ 參與國內永續相關獎項，如《遠見USR獎》、《台灣永續行動獎》、《台灣企業永續獎》、《天下USR大學公民調查》等 + 獲教育部「建置智慧化氣候友善校園計畫」-基礎型與示範型補助計畫，成為全國各級學校綠色行動典範	+ 持續關注全球氣候變遷趨勢與國內外相關法令、標準等，並定期由相關單位針趨勢依循PDCA行動模式，滾動式修正本校淨零行動

2-5-2 能源轉型

1. 能源政策

臺北醫學大學以培育「具人文關懷、創新能力及國際視野的醫療生技人才」為宗旨，並期許成為「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的創新型大學」。我們歷經奠基、紮根、成長、蛻變、創新的過程，累積了深厚的學術基礎與研究能量。我們將持續進行 ISO 50001 國際標準，建立、實施及維持能源管理系統，期許發揮社會影響力，共同落實節能減碳的永續目標。

2. 我們承諾

- (1) 提供充分的資源，實現能源管理目標與能源標的。
- (2) 提高能源使用效率，減少不必要的能源浪費。
- (3) 優先採購節能產品，支持節能創新設計。
- (4) 遵守能源管理法規，落實節能改善行動。
- (5) 持續改進能源績效，珍惜取之不易的能源。

3. 設備汰換策略及成效

2024 年爭取外部資源改善本校空調等耗電設施；獲經濟部能源署節能績效保證專案示範推廣補助 500 萬元、經濟部商業服務業系統節能專案補助 500 萬元、教育部建構智慧低碳校園計畫 130 萬元、教育部補助大專校院改善節能措施成效計畫 200 萬元；無外部資源仍繼續支持教學大樓屋頂設置太陽能發電設施 90KW、藥營大樓電梯更換三台含電力回生系統將乾淨的再生電能回饋至大樓電網中、辦公室或實驗室基礎照明原為 20W×4 及 40W×2 型電子式安定器日光燈具，已部分更換為 T5 電子式安定器日光燈具，照度約 300~750 lux，完成汰換 1,100 盞為 LED 平板燈 25W，符合 ESG 永續經營的理念，兼具節能與環保，運行上可大幅減少二氧化碳的產生，經評估能可節省 150 萬度以上。

4. 能源轉型專案內容

醫學綜合大樓 850RT 空調主機汰換為高效率一級能效設備、醫模大樓 4F 動物中心 40RT 空調汰換為高效率一級能效設備及恆溫濕節能改善、藥學暨營養大樓屋頂 200RT 空調主機汰換為高效率一級能效及其冷卻水馬達及冰水馬達更換並增加變頻設備節能改善、醫綜大樓動物中心 100RT 空調汰換為高效率一級能效及其冷卻水馬達及冰水馬達更換並增加變頻設備節能改善、醫學綜合大樓 2000RT 冷卻水塔散熱水塔更新並將風扇馬達選用高效率馬達並導入變頻器、拇山宿舍共 210 間窗型冷氣，2024 年更換 112 台為一級能效分離式空調，預計 2025 年完成；醫學綜合大樓空調餘量供應口腔大樓使用；醫學綜合大樓前述已更換空調主機高效率一級能效附屬冷卻水及冰水設備泵浦汰換高效率、醫學綜合大樓西側排氣風機汰換高效率設備；EMS 空調智能模組導入，建置智慧型電表 15 組、冰水主機群組納入能源管理系統控制 2 套、教室加裝冷氣智慧化控制系統 38 組、教學大樓建置 90KW 太陽能發電系統並聯入本校供電系統等等。

EMS空調智能模組導入

智慧化空調系統

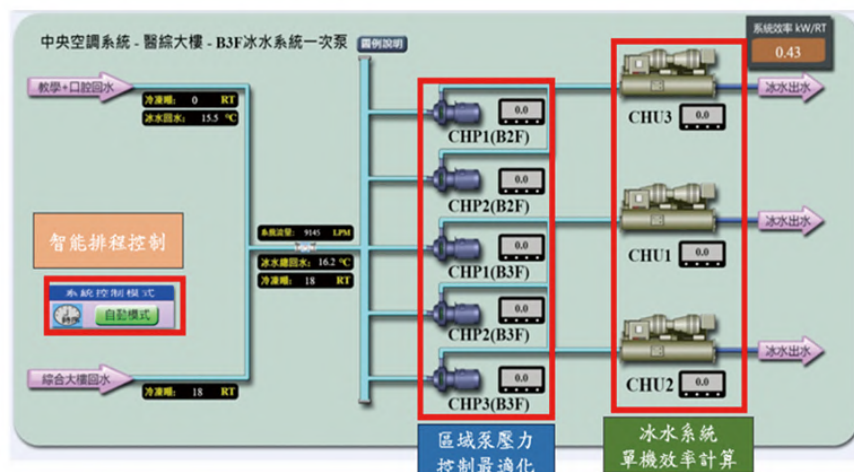
- 冰水系統單機效率計算
- 區域泵壓力控制最適化
- 空調系統智能排程
- 空調效率最佳化控制
- 教室冷氣時序節能控制

導入績效

- 節省約34萬度電/年
- 減碳約168噸碳排/年
- 節省電費約142萬元/年

大專校院改善節能措施計畫
補助200萬

醫綜大樓既有空調系統升級



太陽能設備建置

- 教學大樓建置：90KW容量
- 預估發電量：10.6萬度/年
- 作為太陽能教育示範場域
- 未來全建置約450KW容量(12%)



2-5-3 數位轉型

隨著數位轉型的加速，基礎設施的升級已成為學校發展的核心之一。資訊基礎設施的優化不僅提升了教學與行政管理的效能，還增強了整體數位韌性。透過雲端技術的引入，學校能動態調整系統流量，提升儲存及運算能力，確保系統運行穩定，同時有效避免資源浪費，在資安與永續發展上實現了目標。這些基礎建設的提升，讓學校能夠更靈活應對未來挑戰，為教學與行政創新提供強有力的支撐。

1. 數位基礎升級，助力智慧校園發展

(1) 完善私有雲與公有雲服務架構

為符合公有雲執行效益，2024 年將置於境外 AWS（亞馬遜平台）之系統轉移到台智雲（境內華碩平台），不僅能提高系統執行效益，還能有效降低成本，減少外部雲端服務費用。此舉符合業務需求，同時為未來數位轉型鋪路。為了支援私有雲的長期發展，資訊處進行了私有雲空間轉移規劃，並於 2024 年 8 月完成教學雲整合資料庫伺服器虛擬主機的採購，隨後於 9 月順利完成第一階段設備建置。預計於 2025 年上半年完成私有雲超融合設備的架設工作，將大幅提高運算與儲存效能，同時有效節省 50% 的電力消耗，並減少約 70% 的機房佔用空間，進一步提升系統的穩定性與備援效益。此項升級為學校數位轉型將有助於提升整體運行效能與資源利用率，達成長期可持續發展的目標。

(2) 汰換老舊系統，強化校園數位基礎

為確保校園資訊系統的穩定性與效能，學校推動使用超過 10 年的系統進行翻新與汰換，包含電子公文系統、總務系統、專兼任助理系統等系統，提升運作效率、加強資安防護，並降低維護成本。隨著科技快速發展，部分舊系統因硬體老化與軟體相容性問題，已無法滿足現代化需求，因此透過更新伺服器、優化系統架構，使資訊環境更具彈性與可擴展性。本次翻新大幅提升系統安全性與運算能力，確保各項業務與教學應用穩定運行，使校內資訊服務更加高效，支援未來數位轉型發展。透過持續汰換與優化，學校將建立更穩定、安全且符合現代需求的數位環境。

2. 數位校園永續發展

(1) 數位學習環境全面升級

2024 年度全面完成信義校區一般教室遠距鏡頭的建置與升級，採用高解析度廣角攝影設備，可同時清晰拍攝及切換教師授課與學生互動畫面，讓遠距學習者獲得更完整的課堂體驗，鏡頭設備與現有資訊講桌系統無縫整合，確保雙校區遠距教學的穩定性與流暢度，讓師生能夠在不同校區同步進行課程交流。此設備的導入有效改善遠距教學品質，提升學習效率，同時降低跨校區移動需求，進一步減少碳足跡。

為強化數位學習環境，學校全面升級並更換 I'm @TMU 數位學習平台的硬體設備，導入高效能伺服器與儲存系統，大幅提升系統運算效能與資料存取速度，確保平台運作穩定順暢。此次升級不僅改善了平台的回應速度與負載能力，讓教師能夠更流暢地進行授課與線上教材分享，學生亦能獲得更清晰、穩定的學習體驗。

(2) 數位化升級助力永續校園管理

為提升校園數位化管理與資訊透明度，於教室外設置電子面板取代紙本課表，提供即時更新的課程資訊。電子面板可自動同步授課進度表及場地系統，確保課程變動能迅速反映，避免傳統紙本課表需頻繁更換的不便與資源浪費。此設備大量減少了紙張使用，響應環保政策，亦讓師生能隨時查看最新課程安排，提高教室使用的便利性與管理效率。並整合其他即時資訊，如接駁車資訊及天氣預報等，進一步優化校園生活與學習體驗。此數位化升級提升了校園資訊的即時性與準確性，也營造更智慧、永續的學習環境。



2-5-4 生活轉型

為順應國際淨零趨勢，我國於 2021 年世界地球日宣示邁向淨零，並於 2022 年宣布「2050 淨零排放路徑及策略」，提出五大路徑、四大轉型策略及兩大基礎，四大轉型包含，「能源轉型」、「產業轉型」、「生活轉型」、「社會轉型」，其中與民眾最切身也最容易執行的便是「生活轉型」。本校自 2023 年 6 月起，即依循環境部訂定之綠生活指引，制定「TMU 淨零生活轉型行動方案」，從食、衣、住、行、育樂、購等面向，改變師生行為，推動生活務轉型，全面減碳、讓淨零生活成為全體人員的生活態度與行為指引。

永續素養調查

為了解學生於永續發展參與及掌握程度，並推動生活轉型行動，2024 年針對學生進行永續素養調查，內容包含「基本資料」、「永續發展的覺知」、「永續發展的概念知識」、「永續發展的行動經驗」與「永續發展的行動意願」等四大面向，共計 849 名學生參與回覆。

在本調查中，除得知學生參與校內外永續課程 / 活動頻率、日常使用之交通方式，亦得知該群學生中具素食習慣者佔 3.4%，透過覺知與概念知識調查，了解其關注議題程度與方向；行動經驗與意願調查面向，依淨零生活六大面向調查結果進行分析，並依此作為未來推動生活轉型政策之參考。

1. 低碳飲食零浪費

食

食衣住行中的碳排，「食」往往被大眾所忽略。台灣近五年在永續飲食上的推廣與日俱增，國外也有研究持續指出永續飲食的重要性。執行永續飲食既不是信仰也不是口號，一餐的改變將減少對地球環境的衝擊。據此，本校於 2024 年舉辦【周一無肉日】、【供餐講座、會議餐點採用無肉餐食】、【響應「減」肉生活】、【無肉減碳大賽】、【社團蔬食日】、【減少一次性餐具】及【飲食零浪費】等活動，共 65,548 人次響應參與。

2. 低碳運輸網絡

行

以臺灣來說，根據經濟部能源局估算，若汽機車通勤族每週選擇 1 天改搭乘大眾運輸工具，全國每年可節省約 6.8 億公升汽油，減少約 152 萬公噸二氧化碳排放，相當於造林 3,400 萬棵樹。在 2024 年生活轉型行動方案中即舉辦【響應低碳環境，綠色運輸大家作伙來】、【天天 Youbike】活動，以實際行動關心地球，師生共 3,876 人次參與。

3. 使用取代擁有

購

為響應聯合國永續發展目標 SDGs 環境保護面向，期望能透過【二手商品義賣】、【以租代購】等，活動讓參與者能以不同的角度，認識更多在生活中實踐綠色環保的可能。結合資源回收再利用之概念，將二手物品經過整理、分類、包裝、捐贈及義賣等過程，落實環境保護及達到愛心服務之意義及目的，2024 年共 635 人次參與，交易 751 件二手商品。



▲二手商品義賣

校務治理

- 039 3-1 校園治理
- 047 3-2 經營績效
- 050 3-3 法令遵循
- 051 3-4 風險管理
- 052 3-5 資訊安全
- 053 3-6 職場環境



3 校務治理

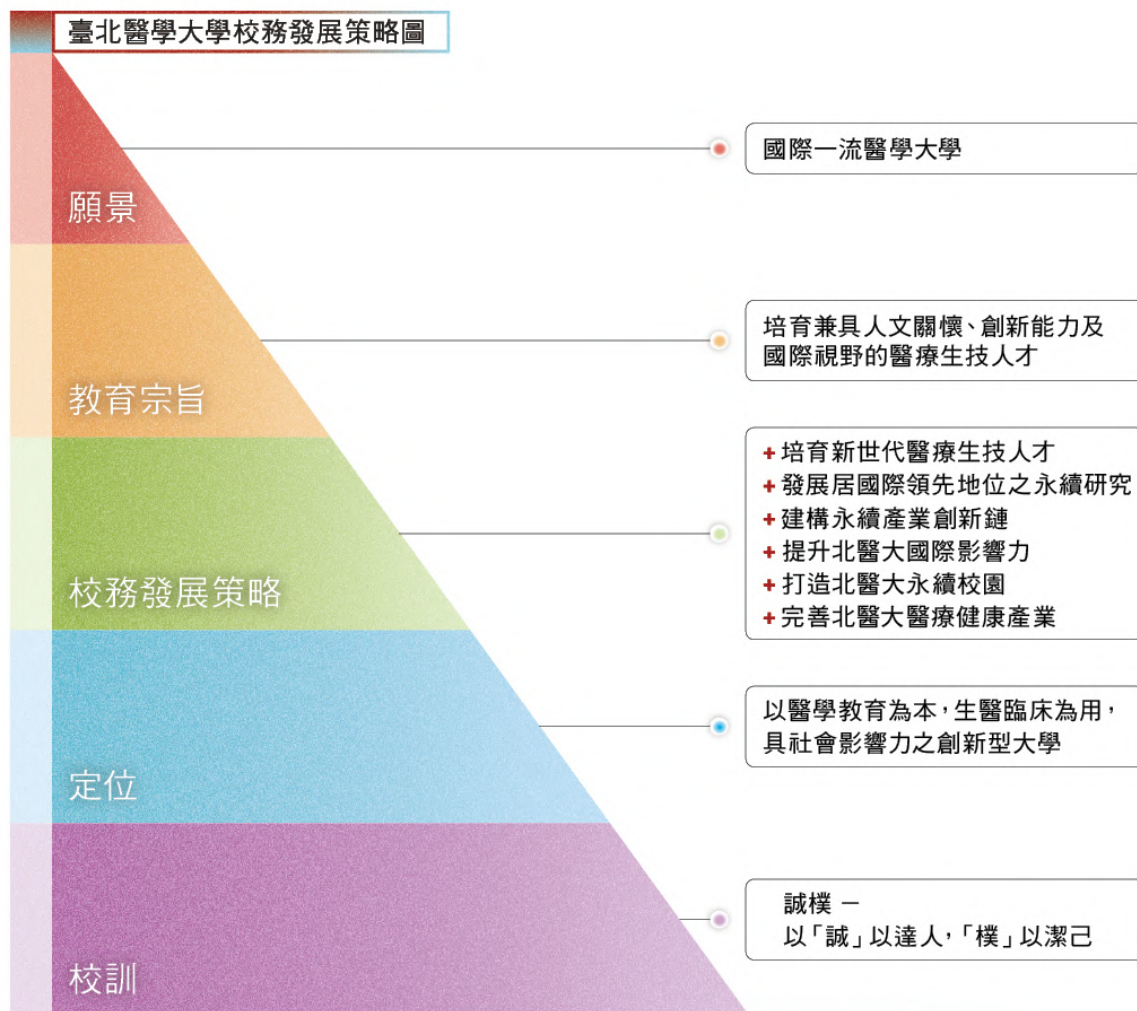
3-1 校園治理

3-1-1 北醫大治理架構

(GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-23、402-1)

本校自 1960 年創校至今，透過凝聚全校教職員生之共識，並充份學習標竿國際大學之教育趨勢，再配合領導者之治校理念及學校中長程發展計劃，形成本校之教育宗旨：「培育兼具人文關懷、創新能力及國際視野的醫療生技人才，從事醫療保健、生命科學研究及服務社會之目標」為宗旨，秉持「人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務」之核心價值，依據世界潮流趨勢、聯合國永續發展目標 (SDGs)、國內外現況、教育部高教政策等外在環境因素，並立基本校「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力之創新型大學」發展定位，擘畫「北醫大 2030- 未來十年願景發展白皮書」，並擬定「中程校務發展計畫」，112-114 學年度分別以培育新世代醫療生技人才、發展居國際領先地位之永續研究、建構永續產業創新鏈、提升北醫大國際影響力、打造北醫大永續校園、完善北醫大醫療健康產業鏈為六大校務發展策略擬定發展藍圖，培育具國際競爭力之新世代醫療生技人才，實踐共創社會之展望，並整合一校七附屬機構資源，發揮本校社會影響力，達成國際一流醫學大學之永續發展目標 (圖：臺北醫學大學校務發展策略圖)。

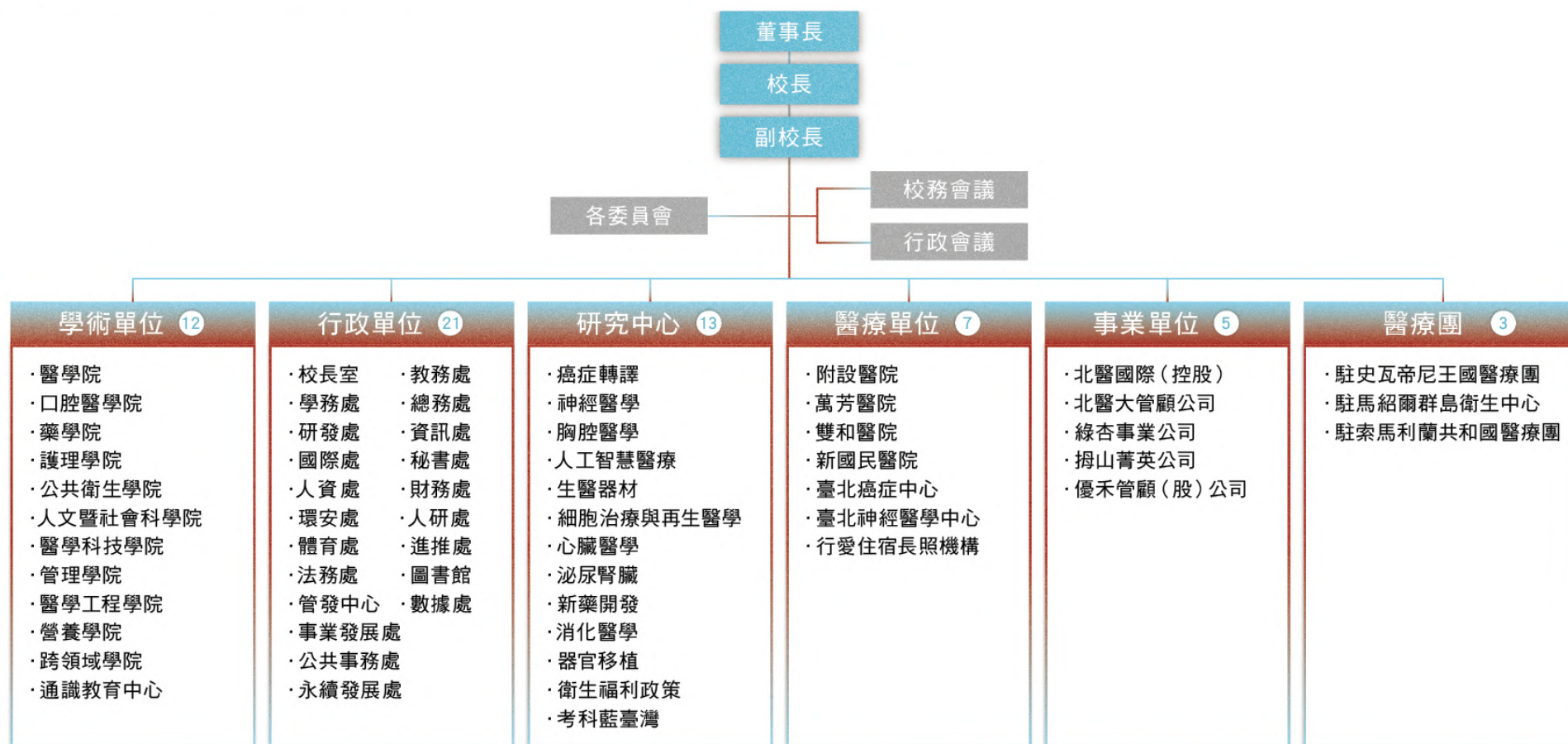
本校之教育宗旨與願景為歷任領導團隊重視且奉為治校之重要指引。在歷經改制大學、成立附設醫院、接辦市立萬芳醫院及部立雙和醫院、整合三院癌症醫療系統成立臺北癌症中心、亦整合三院神經醫學研究、教育與臨床的優質神經醫學中心，並於 2019 年為了提供桃園市民醫學中心等級的優質醫療服務，經營中壢老字號新國民醫院，有鑑於社會對於高齡長照的需求，更於 2024 年承辦臺北市行愛住宿長照機構，本校之宗旨與願景，傳承與落實在一校七家附屬機構全方位經營理念與價值觀上。



1. 北醫大治理架構 (GRI 2-12、2-13、2-14、2-23)

本校訂定「臺北醫學大學組織規程」，設置完整的組織架構及完善的治理機制，透過溝通與共識機制，由學院系所、行政處室之會議，以及各小組委員會會議等，加上校級的主管會報、行政會議、校務會議、校務發展委員會及主管共識營等，最後至董事會各小組及董事會議之最高決策層級，暢通的管道除充份發揮溝通協調與全員參與的精神，更讓本校得以在瞬息萬變的大環境中，適應、成長、精進與創新。

為落實「培育具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才」之教育宗旨，善盡大學社會責任，實現大學服務社會之目標，本校於 2020 年特設置「臺北醫學大學社會責任推動委員」及「社會責任推動辦公室」，以利推動本校的永續發展，並於 2022 年改制為「臺北醫學大學永續發展推動委員會」及一級單位「永續發展處」，統籌一校六院資源，以實際行動支持推動各單位跨部門、教職員與學生跨世代合作，並結合社會責任實踐力與醫療教育發展，校園環境教育與氣候變遷議題，創造教職員生的良好互動與關聯性，共同為北醫大邁向永續發展。



「臺北醫學大學永續發展推動委員會」係由校長擔任主任委員，委員會成員包含副校長、學術與行政單位一級主管、附屬醫院院長、學生會會長及學代議會議長等，研議本校社會責任推動目標及方向，並整合校內教學及行政資源，強化校務發展策略。「永續發展處」為本校 2022 年底經教育部核准設立之正式一級單位，同時扮演委員會下幕僚暨執行之角色，綜理校部永續發展策略與計畫執行，顯現本校推動永續之決心與重視，永續發展處使用 ESG（環境、社會、治理）三大面向區分業務並下設社會創新組、永續環境組兩組；社會創新組主責本校大學社會責任實踐計畫之總籌、育成社會服務創新計畫、高等教育深耕計畫規劃及其他社會面向計劃研擬等；永續環境組主責本校氣候變遷因應暨淨零碳排策略規劃、永續報告書架構規劃及編撰、全校性永續知能相關培訓活動規劃及研擬跨校、跨單位合作業務等，並由各組針對主責面向研擬校務策略，不斷精進校務治理，同時永續發展處將不斷透過教育訓練，強化內部永續知能，如社會創新組參與教育部 USR 計畫推動辦公室之講座、訓練活動；永續環境組則參與外部組織、企業及政府等辦理之永續課程、講座，逐步協助將校務策略導向永續發展目標。

校級委員會（環境）

委員會名稱	負責單位
輻射防護管理委員會	環保暨安全衛生處
學校衛生委員會	環保暨安全衛生處
毒性化學物質運作管理委員會	環保暨安全衛生處
生物安全會	環保暨安全衛生處



校級委員會（社會）

委員會名稱	負責單位
校級教師評審委員會	人力資源處
教師申訴評議委員會	秘書處
員工申訴評議委員會	秘書處
學生申訴評議委員會	秘書處
福利委員會	人力資源處
職業安全衛生委員會	環保暨安全衛生處
人力資源規劃暨評議委員會	人力資源處
募款委員會	公共事務處
推廣教育審查委員會	進修推廣處
性別平等教育委員會	秘書處

校級委員會（治理）

委員會名稱	負責單位	委員會名稱	負責單位	委員會名稱	負責單位
招生委員會	教務處	資訊安全委員會	資訊處	出版委員會	秘書處
教學評量委員會	教務處	事業發展委員會	事業發展處	通識教育委員會	通識教育中心
課程委員會	教務處	聯合人體生物資料庫倫理委員會	人體研究處	內部控制委員會	校長室
採購委員會	總務處	實驗動物照護及使用委員會	研究發展處	外國學生招生暨獎學金審查委員	國際事務處
圖書委員會	圖書館	聯合採購委員會	管理發展中心	臨床教育委員會	教務處
聯合人體研究倫理委員會	人體研究處	人體研究委員會	人體研究處	永續發展推動委員會	永續處

3-1-2 董事會運作 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-17、2-18)

本校董事會為校務發展政策監督者，每年召開至少 6 次以上董事會議，主責監督校務報告、校務計畫、體系永續發展議題、重要規章之審核與執行及審核預算及決算等重大校務事項。董事會對於校長充分授權與信任，全力支持校務發展規劃與執行，校長亦於每學年度終了三個月內，於董事會議中提報績效報告，報告內容包括本校推動社會責任、偏鄉服務、提升國民健康福祉、推動國際醫療服務、營造淨零環境等永續推動成果，以供董事會評核。

報告日期	會議/活動名稱	永續議題報告
2024/01/23	董事會	1. 加入臺灣企業永續研訓中心規劃 2. 加入國際淨零倡議Race to Zero推動策略
2024/04/23	董事會	1. 教育部第三期USR計畫獲補助案 2. 出版《社會責任報告書》 3. 推動北醫大永續綠色校園三大策略與減碳目標
2024/05/21	董事會	1. 天下USR大學公民調查排名 2. 教育與醫療年度成果展
2024/06/25	董事會	1. 同步推動校院永續發展報告書出版與查證 2. 校院溫室氣體盤查規劃 3. 參與113年度國家永續發展獎
2024/10/22	董事會	1. 7月底一校三院全面發布2023年永續發展報告書 2. 亞太永續博覽會成果與校院獲獎榮譽 3. 「氣候與健康管理師」證照專班，推動綠色醫療體系 4. 推動校園合作，以校院特色實踐淨零行動 5. 綠色實驗室與辦公室執行方針與推動成果
2024/11/26	董事會	1. 永續獎項年度獲獎榮譽與114年參獎規劃 2. 114-116年第四期USR計畫 3. 國際趨勢與校院減碳議題 4. 綠色實驗室與辦公室執行方針與推動成果

董事會依私立學校法及財團法人臺北醫學大學捐助章程之規定行使職權，且為尊重校長依私立學校法、其他相關法令及契約賦予之職權，特於 2012 年 9 月 25 日第 15 屆第 16 次董事會議決議通過「臺北醫學大學董事及監察人行事準則」，以建立董事與校方溝通或需校方提供資料之運作制度，避免影響校長裁決權。

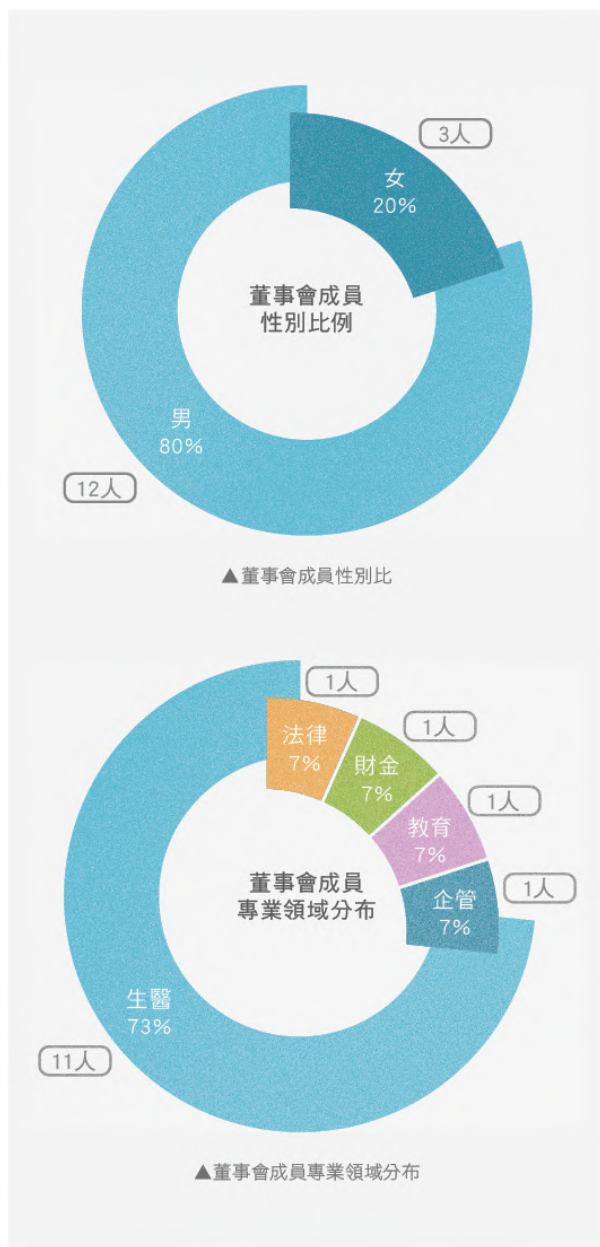
1. 董事會永續治理結構與機制

在教育機構治理中，確保董事會運作的專業性與永續性是學校發展的核心基石。臺北醫學大學董事會依循私立學校法，建立明確的治理架構與制度化機制，確保決策的透明性與專業性。本屆（第 18 屆）董事會由 15 名董事組成，任期四年，並可連選連任。董事長由當屆董事互選，惟僅可連任 1 次，以確保治理結構的動態平衡與權力適度分散。

本校董事選任機制透過公開徵求候選人名單，並由現任董事以無記名投票選出新一屆成員，確保選任過程的公正性與專業性。董事會成員涵蓋學術界、產業界、醫院經營管理以及法律專業，建立跨領域的專業決策體系，以提升治理效能與決策品質。此外，董事會內部設有監察人一席，負責監察決算報告等財務行政事項，並聘請專業人士確保財務透明度與責任機制。監察人任期亦為四年，確保制度的穩定運作，強化財務監管與風險控管，符合專業永續機構模式的要求。董事會內女性成員佔比 20%，符合全球永續發展目標（SDGs）中的性別平權原則，以持續提升機構的多元共融性，以促進專業治理的多樣性與公平性。

董事會每學年召開 5-6 次例會，針對校務發展計畫、永續發展重大政策與規章執行進行審議與監督。透過制度化會議機制，確保決策流程符合專業標準，並結合數據分析與風險評估，提高決策的科學性與可持續性。在運作模式上強調決策機制的透明度與問責機制，以確保治理的公正性及社會信任度。

本校董事會透過深化跨領域專業參與、性別平等與決策透明化，並強化監察機制，以確保學校治理的長遠穩定。未來，透過數位治理工具與智能分析系統的導入，將能更有效提升決策效率，並應對高等教育環境的挑戰，維持學校的卓越發展，確保學校在全球競爭環境中持續發展與進步。



2. 董事會內分組

為提升治理效能，董事會下設財務、醫院、教學輔導、中長程計畫及稽核等五個專業小組。各小組董事依據議案性質分工，先行審議並提供決策建議，以確保議案內容經過充分討論與評估。

(1) 財務小組：

負責審議預算與決算報告，確保財務規劃符合學校永續發展目標。

(2) 醫院小組：

審議醫院發展與管理規章，確保臨床資源與學術發展的協調。

(3) 教學輔導小組：

審議學系與學院的發展策略，確保教育品質與競爭力。

(4) 中長程計畫小組：

負責審議學校中長期發展計畫與重大校務發展議案。

(5) 稽核小組：

監督內部控制制度與風險管理機制，確保組織運作的法遵性與透明度。

各小組在董事會議召開前進行專業審議，並形成決策建議，最終由董事會進行綜合討論與決策。此機制強化了決策過程的透明度，確保議案經由兩階段充分討論後進行表決。

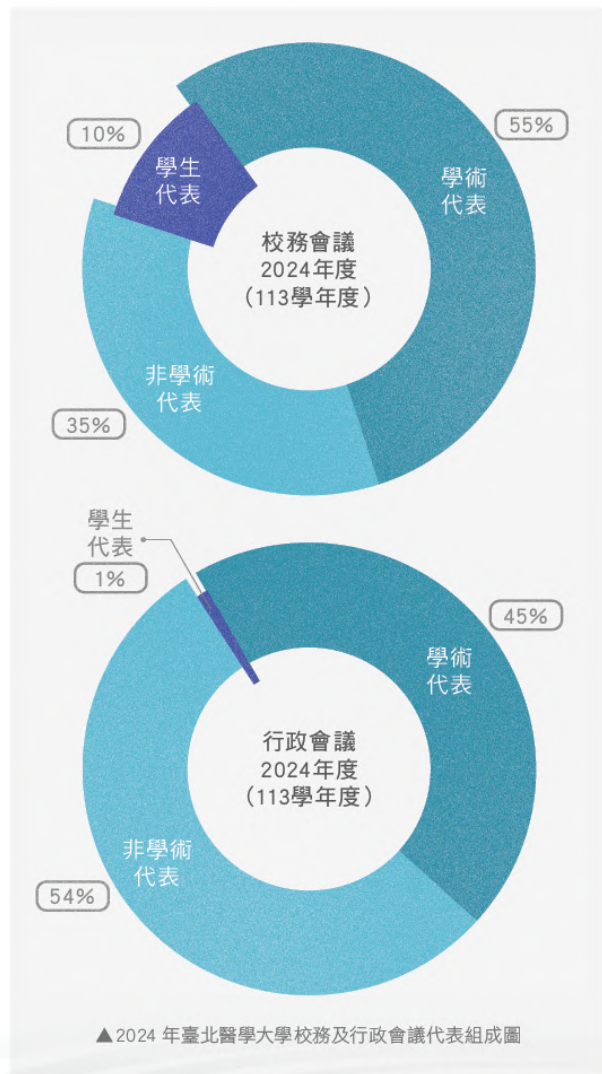
3-1-3 多元校務治理與經營 (GRI 2-12、2-13)

1. 校務會議

本校校務會議本校設校務會議，由校長、副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、資訊長、國際長、通識教育中心中心主任、進推長、各學院院長、各系所主管、各學位學程主任、各附屬醫院院長、管理發展中心中心主任、事業長、圖書館館長、主任秘書、公共事務長、人資長、財務長、環安長、體育長、人研長、法務長、軍訓室主任、數據長、教師代表、研究人員代表、職員代表及學生代表組織之。教師代表由全校專任教師經選舉產生，人數不得少於全體校務會議代表二分之一；研究人員代表一人，由全校研究人員經選舉產生；職員代表十人，由全校職員經選舉產生。學生代表人數不得少於全體校務會議代表人數之十分之一，由學生會及學代議會各派二人為當然代表，其餘學生代表由各系學生選舉產生。校務會議由校長召開，每學期至少召開1次，會議紀錄報請董事會備查，決議重要校務發展事項：(1) 校務發展計畫及預算；(2) 組織規程及各種重要章則；(3) 學院、學系、研究所、學位學程及附設機構之設立、變更、調整與停辦；(4) 教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項；(5) 有關教學評鑑辦法之研議；(6) 校務會議所設委員會或專案小組決議事項；(7) 會議提案及校長提議事項；(8) 其他校務重要事項。

2. 行政會議

行政會議由校長、副校長、校內一、二級學術與行政單位主管、附屬醫院院長及經選舉產生之學生代表若干人組織之。校長為主席，每月召開 1 次，討論本校重要行政事項。



3-1-4 包容校園

1. 多元化及平等相關委員會

(1) 性別平等教育委員會

為了建立兩性平權校園環境，本校訂定「臺北醫學大學性別平等教育委員會設置辦法」，設立性別平等教育委員會，負責統整本校推動性別平等教育資源，維護校園性別平等，委員會由校長擔任主任委員，由與推動性別教育相關單位一級主管擔任當然委員，並聘任具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員，並明訂女性委員須占委員總數二分之一以上，以確保實質性別平等。

本委員會負責推動性別平等教育相關工作，並透過開設兩性課程、性別平等講座與獎勵推動性別平等優質人員等多元活動，建立教職員工生性別平等意識，並藉由環境營造，建立性別友善校園，相關辦理事項如下：

>>> A. 訂定完善性別平等相關辦法，推動性別平等校園：

本校為完實性別地位實質平等，提供性別平等之學習環境，建立校園安全，特訂定「臺北醫學大學性別平等教育實施規定」。明定本校教職員工生應具性平意識，尊重他人性自主。在招生、就學、教學活動、課程活動中，禁止性別差別待遇，所有教材亦須符合性平教育的原則。本校鼓勵學生修習非傳統性別學科，並為處於不利處境及懷孕的學生提供相關協助外，定期提供教職員工性平教育。

為實現性別平等，並賦予女性權力及消除對女性一切形式的歧視，在招生、徵募、教學、獎懲、福利及服務等面向上，不因性別或性傾向而給予差別待遇。本校 2025 年教職員工數為 1,341 人，其中男性為 680 人、女性為 661 人，男女性占比為 1:0.97；而女性主管人數逐年上升，2025 年一級主管人數共 96 人，男性主管人數為 45 人、女性主管人數為 51 人，男女性占比為 1:1.13（統計至 2025.02.01 止）。

>>> B. 透過專業分組，全面推動性別平等教育：

為妥善推動性別平等教育，本校於性別平等委員會下設有「教育組」、「活動組」及「空間組」，從教育面、活動面與環境面等，建立性別平等友善校園，各組推動事項包括教育組負責推廣性別平等教育之課程、教學及評量等；活動組規劃辦理性別平等教育相關活動；空間組規劃及建立性別平等之安全校園空間，各組推動事項包括教育組負責推廣性別平等教育之課程、教學及評量等，2024 年度共開設 47 門性平相關課程，修讀人次達 2,738 人，完修率達 94.2%。另亦納入新生活動及新進員工訓練必要課程，建立每位教職員工生正確之性別平等觀念；活動組規劃辦理性平宣導及性平意識培力活動相關活動，2024 年度共舉辦性別平等宣導講座及活動共 24 場，參與人次計 1,557 人次；性別意識培力及其他活動共 12 場，參與人次計 2,170 人次；空間組規劃及建立性別平等之安全校園空間，2024 年完成信義校區教學大樓、杏春樓、醫綜大樓性平廁所之隔板防窺工程及雙和校區哺乳室裝修工程，並預計於 2025 年規劃信義校區教學大樓性別友善廁所改建工程。各組定期於本校性平會進行計畫與執行成果報告。同時，建立性別平等專屬網站 (<http://gender.tmu.edu.tw/index.html>)，宣導各項性別平等政策、法規、獎勵辦法及活動。

>>> C. 設立獎勵機制，鼓勵教職員工積極推動性別平等教育：

本校為鼓勵教職員工積極參與與推動性別平等教育，特依據教育部「性別平等教育法」之精神，訂定「臺北醫學大學推動性別平等教育獎勵辦法」，每學年皆公開徵求申請，獎勵推動性別平等教育績優人員，本校 2024 年計有 2 名同仁獲獎，獲獎人員均於本校行政會議進行公開表揚並頒發獎狀及獎金，以資獎勵。

2. 多元化及平等校園規劃方案

本校積極建立性別平等之安全校園空間，定期舉行性別校園空間安全檢視說明會，共同檢視校園空間安全及相關防護設施是否完善，並規劃改進硬體設施；如監視器、緊急求救系統、照明設備等及車輛人行動線防撞規劃等，達到維護校園人身安全之目的。另持續透過「新進人員說明會」及「新生入學指導」等會議宣導校園安全地圖，並將相關資訊提供全校教職員工生知悉。為提供舒適隱密哺乳環境給有需要的教職員工生使用，本校於信義校區與雙和校區均設有哺（集）乳室，信義校區並連續獲得臺北市政府衛生局「優良哺乳室認證」，營造友善母乳哺育環境。

3. 多元化及平等申訴機制

(1) 設置校園性別平等事件申訴機制

本校為保障教職員工生性別平等，訂有清楚的性平教育宣導政策（中英文），包括相關法規、委員會組成、網站連結、申訴管道、教職員及學生權益保障、性別平等環境、性別平等事件處理流程以及聯繫窗口皆有清楚的說明。並訂有「臺北醫學大學校園性別事件防治規定」，致力於提供免於性騷擾之友善校園環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人得於事件發生後儘早申請調查或檢舉，確保被害人獲得安全保障，建立尊重他人身體或性別平等之校園意識。

(2) 提供暢通意見反應管道：(GRI 2-25、2-26)

本校設有「北醫人意見箱」，提供教職員工生意見反映管道，透過單一窗口聯繫各相關單位，於 24 小時內提出回應或相關處理情形，即時解決所遭遇問題。

經統計近年北醫人意見箱收案情形，在環境軟硬體設施上反映件數為最多，其中 111 學年度為「校區接駁車」問題(24 件)；112 學年度則為「雙和校區環境設施」問題(73 件)居多，經查因適逢本校新建及部分行政、學術單位搬遷至雙和校區之故，軟硬體設施尚逐步設立中，故過渡期間教職員工生提供多項反饋。本校相關單位亦立即收到反饋資訊進行方針調整或現場勘查即時修繕，讓環境設施更為完善。如多數人反映雙校區接駁車通勤班次安排不足，本校則立即依據教職員工往返時間進行人次調查增加班次，目前每日已有雙校區 94 個班次進行往返接駁，讓教職員工方便通勤；截至 113 學年度第 1 學期針對「雙和校區環境設施」問題(21 件)已逐步解決環境軟硬體設施遭遇問題。

此外，近三學年度反映的所有件數皆如期全數結案，且 24 小時回覆率皆達 88% 以上。

項目 \ 學年	111學年度	112學年度	113-1學年度
環境相關軟硬體設施件數	118件 (49.8%)	156件 (52.9%)	67件 (43.2%)
資訊相關軟硬體設施件數	16件 (6.8%)	21件 (7.1%)	17件 (10.9%)
其他件數	103件 (43.5%)	118件 (40%)	71件 (45.9%)
總件數	237件	295件	155件
24小時回覆率	94%	95%	88%

▲北醫人意見箱各類別反映情形

(3) 訂有完整教職員工生申訴管道：

為維護教職員工生合法權益，本校設有各項申訴辦法，如「臺北醫學大學教師申訴評議委員會組織及評議要點」、「臺北醫學大學學生申訴暨處理辦法」、「臺北醫學大學員工申訴評議委員會設置辦法」，提供教職員工生對本校有關其個人之措施，認為有不當或不平等對待，致損害其權益者，可依相關規定與流程提出申訴，以保障相關權益。

項目	學年	110學年度	111學年度	112學年度	113-1學年度
北醫人意見信箱		205件	237件	295件	155件
教師申訴		1件	3件	8件	3件
學生申訴		6件	3件	1件	0件
職員申訴		0件	0件	0件	0件

註：申訴階段（教師、職員、學生）各案件皆已結案。惟有2件教師申訴案，因申訴人不服申評會結果，故有向其後續救濟管道（教育部）提起再申訴。

▲表：110-113 學年度其他意見反映管道收案情形

(4) 民眾陳情管道

本校人民陳情業務由秘書處統籌負責，依「秘書處業務職掌」受理民眾針對校務相關事項之意見及陳情案件。民眾如有相關陳情，可透過本校總機（02-2736-1661）轉接秘書處，或親洽秘書處辦理。秘書處將依案件性質轉交相關單位辦理與回覆，並於辦理完成後由秘書處統一回覆陳情人，以確保處理流程之完整性與紀錄。目前本校尚未設立獨立之「民眾陳情專用信箱」或「陳情服務窗口」網站專頁，但未來將持續評估設立適合之便民聯繫管道，以提升民眾服務與溝通效能。



3-2 經營績效 (GRI 201-1、201-4)

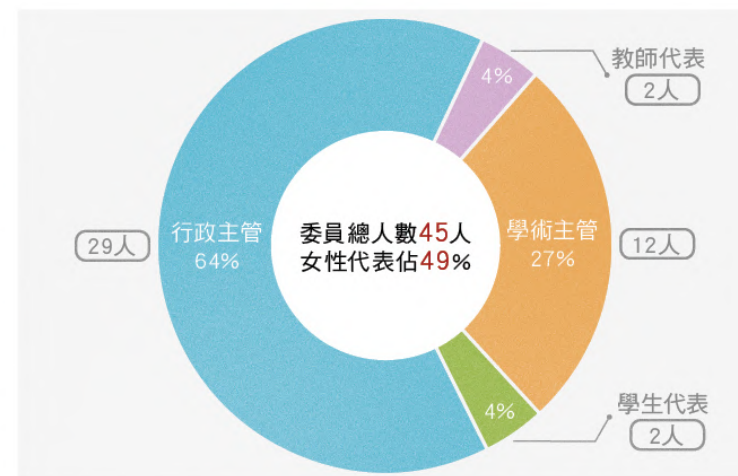
1. 財務管理措施

(1) 校務財務管理與運用

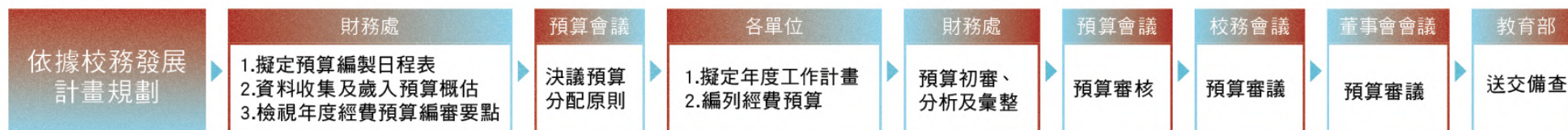
本校遵照「學校財團法人及所設私立學校會計制度之一致規定」已建立完善之會計制度，內部控制制度中訂有各項財務事項之標準作業程序，每學年度預算依據校務發展計畫規劃編製，為合理分配年度預算、預算編列透明化，且促進學校財務資源之有效運用，召開「預算會議」決議預算分配原則。「預算會議」流程、預算會議委員請參見下圖。

為落實預算執行，本校訂有「經費預算執行準則」，各單位依據核定之年度預算計畫執行，年度預算執行情形，各單位可透過 ERP 財務作業系統查詢經費使用情形，即時且有效的管控預算執行進度。財務處按時編製月報表、季報表、半年報及年報（含預、決算差異分析報告），定期檢討執行成效及持續改善財務情形，達成校務發展計畫訂定目標。

本校會計制度及內部控制制度運作良好，使執行制度或財務結構面均相當健全及穩健。每學年度委任會計師事務所、教育部委派會計師專案查核、教育部補助計畫支用及國科會等外部機關查核，均無重大缺失。



▲ 預算會議委員組成 (以 113 學年度第 1 學期呈現)



▲ 預算編列及審查作業流程

(2) 籌措財源之機制及成果

>>> 附屬機構回饋：北醫大體系為臺北都會區醫學院校發展最快速之醫療體系，包含：附設醫院、萬芳醫院（政府委託經營，OT）及雙和醫院（政府委託興建經營，BOT）之醫療體系。本校訂有「收支結餘處理辦法」，附屬機構按年辦理收支結算，收支結餘款除供作附屬機構研究發展外，餘款得視整體財務規劃，回饋作為學校改善教學及研究、儀器購置等相關經費，且設置「附屬機構收支結餘規劃委員會」，負責規劃及監督附屬機構收支結餘處理事務；附屬機構經營績效良好，每學年均回饋收支結餘款供校務發展經費運用，對於學校永續經營提供充足之財源。

>>> 外部財源：本校外部經費來源主要包含產學合作收入、補助收入、受贈收入等三大項，各項收入逐年均有大幅成長趨勢，有助於增加校務發展經費運用。說明如下：

產學收入：包括教師專題研究計畫、結盟醫院等合作研究計畫、與廠商之產學合作計畫、技轉金收入、臨床試驗計畫，補助機關含國科會、衛福部、農委會、各廠商等

補助收入：包括教育部及其他各政府機關補助款；

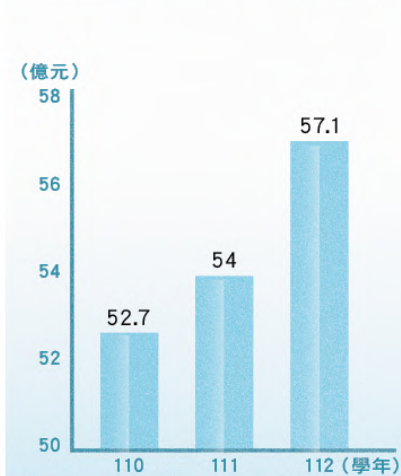
受贈收入：凡學校接受政府機關之補助或國外政府機構、國內民間團體及個人之捐贈，得由學校運用者屬之（不含社團募款金額等）。

2. 財務績效概況

112 學年度臺北醫學大學經常收入約 57 億 1,002 萬元 (含附屬機構收益)，較 111 學年度經常收入 54 億 230 萬元增加，主要係因產學合作收入、補助及受贈收入較去年同期各增加約 1 億 208 萬元及 2 億 3,242 萬元。本校經常收入包含學雜費收入、推廣教育收入、產學合作收入、補助及受贈收入、附屬機構收益、財務收入及其他收入。

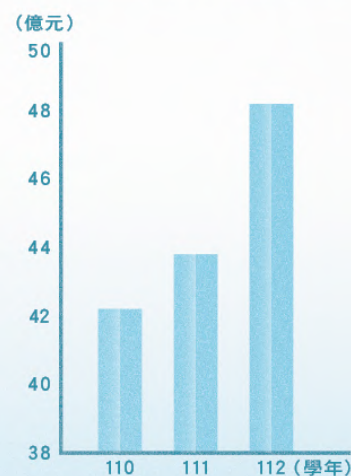
112 學年度臺北醫學大學經常支出約 48 億 6,731 萬元，經常支出包含董事會支出、行政管理支出、教學研究及訓輔支出、獎助學金支出、推廣教育支出、產學合作支出、財務費用、附屬機構損失及其他支出；資本支出約 12 億 3,462 萬元，包含購置機械儀器設備、圖書及博物、建物改良及未完工程等，上列經常支出及資本支出，主要為充實教學及研究資源，建構優質的研究及校園環境，112 學年度經常收入減除經常支出後之收支餘絀約 8 億 4,271 萬元。

經常收入趨勢



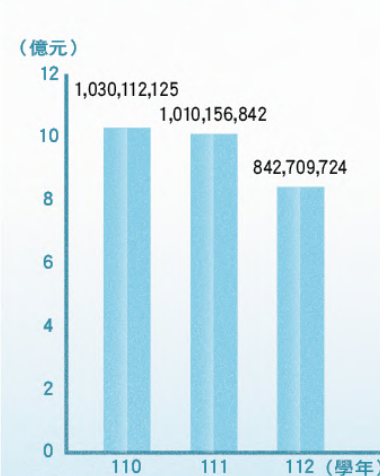
▲ 110-112 學年度經常收入

經常支出趨勢



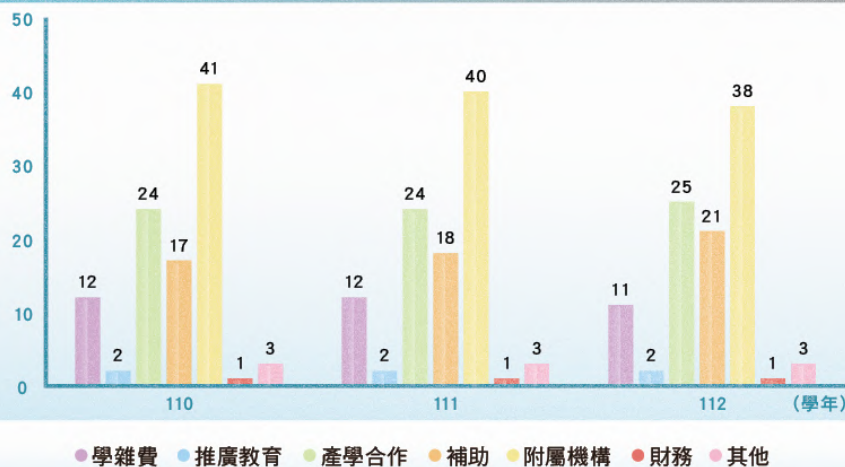
▲ 110-112 學年度經常支出

收支餘絀趨勢



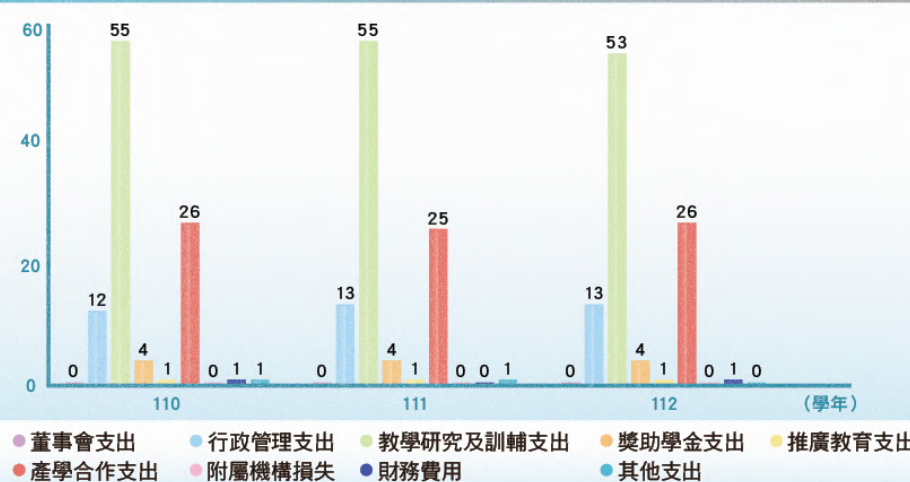
▲ 110-112 學年度收支餘絀

經常收入來源占比



▲ 110-112 學年度經常收入

經常支出來源占比



▲ 110-112 學年度經常支出

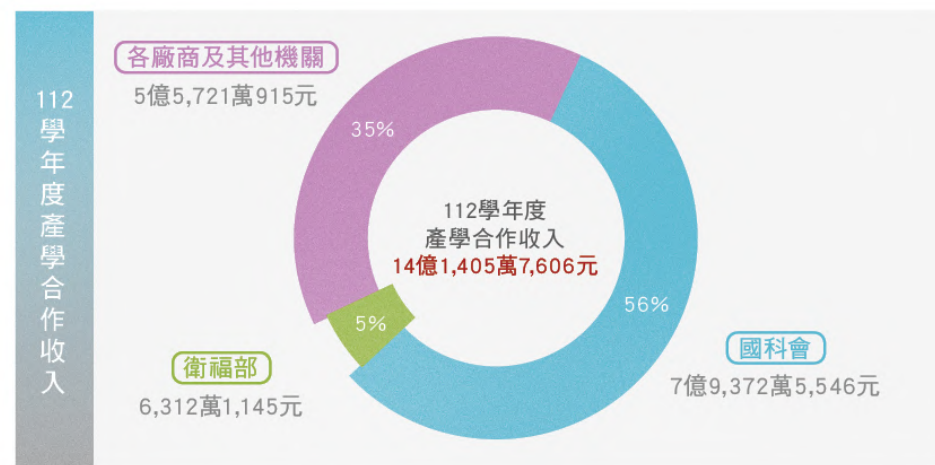
3. 積極爭取外部資源

臺北醫學大學近三年產學合作收入、補助收入統計：

項目 (單位：萬元)	110學年度	111學年度	112學年度
產學合作收入	126,004	131,198	141,406
補助收入	71,937	65,650	91,487

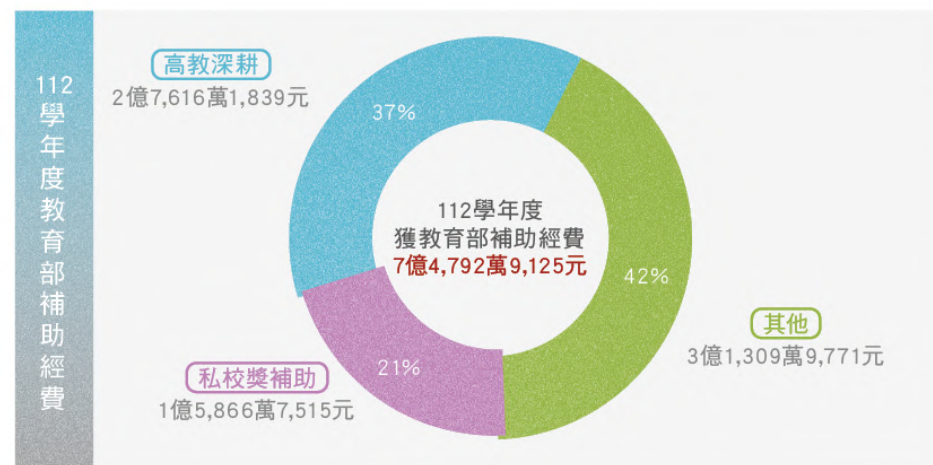
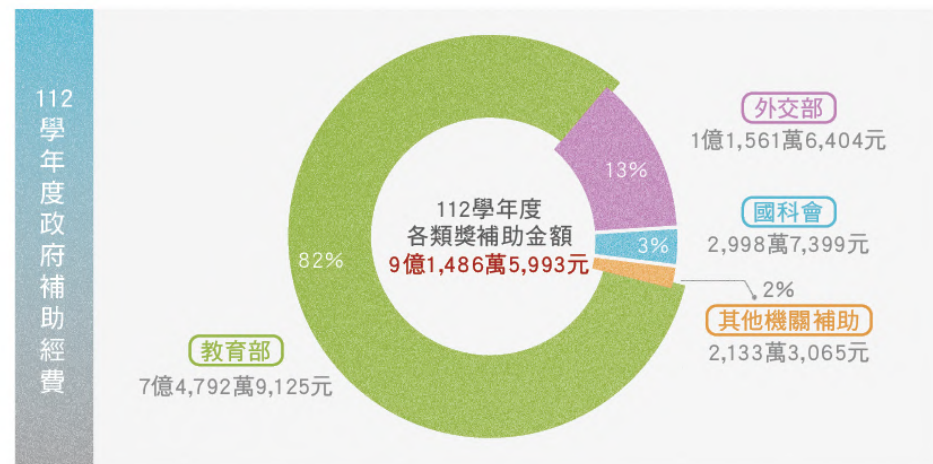
(1) 產學合作收入

來源為國科會、衛福部、各廠商及其他機關委託研究計畫產學收入，近三年平均收入約 13.29 億元，產學合作收入逐年增加。112 學年度產學合作收入共計 14 億 1,405 萬 7,606 元。



(2) 補助收入

本校積極爭取政府部門之獎補助經費，提升教師教學效能與多元專業發展，發展各學院特色教學及雙語教育，落實大學社會責任實踐教育。112 學年度來自教育部、外交部、國科會等其他機關獎補助款共計 9 億 1,486 萬 5,993 元。



4. 長期債務之舉借及償還

112 學年度期初借款金額為 36 億 4,687 萬 8,900 元，依據已擬訂之償還計畫償還借款本金 5,237 萬 8,900 元，期末借款金額為 35 億 9,450 萬元。

3-3 法令遵循

1. 建立完整法令遵循機制

本校法務處兼具校務及商務法律需求兩大功能，滿足學校發展之需求，下設法務組及法遵組，法遵組為國內大學首例以落實法令遵循為目的之領航單位，此體制之建置為本校在落實可持續發展方針中扮演重要的角色，因為法令遵循為確保學校業務可持續發展之重要基礎。

法務處之法務人員及法遵人員在法令遵循系統中扮演著關鍵的角色，同仁均具大學或研究所法律系背景之專業成員，法務長及全體成員皆以專職人員身分受聘僱，非兼職人員，均具備深入理解相關法令規章及法制作業之專業能力，協助學校制定和執行相應之法令遵循機制。這些機制除了本校規章的合規性確認外，還包括政府法令有效的傳達、諮詢、溝通與協調，法遵人員需與校內各個處室密切合作，以確保所建立之法令遵循機制的落實。

2. 落實法令遵循機制

法務處透過以下四種面向之協助，確保本校教職員於業務運作中能符合相關法令規範，落實法令遵循機制：

(1)有效傳達機制之建立

對於政府公告之法令訊息，設計傳達模式，確保法令之完整及準確傳遞。

法務處於2024年傳達共189件政府公告之法令訊息，依據其重要性及相關性透過公文會辦、寄發電子郵件、行政會議宣導、公告於本校公佈欄及法務處網站等方式進行有效傳達，貫徹已建立之法令遵循機制。

(3)法規小組參與

本校透過法規小組之運作、任務分配及委員集體共識，強化單位溝通、貫徹適法要求並縮短法規修訂時程。

法務處於法規小組受分配之任務為：審查1、是否違背政府法令；2、是否侵害個人權利導致本校涉訟；3、是否符合基本法制作業原則。透過法務處之參與，確保通過之章則能確實遵循政府法令。



(2)法律諮詢

本校教職員對法令有疑義時，法務處提供諮詢管道。法律意見及建議之提供，達到法令遵循之目的，並降低法律風險。

(4)會議

透過法令傳達、諮詢與溝通，確保校務運作符合政府法令，並透過行政會議與校務會議的協調機制，完善法令遵循之協調功能。

3. 提升遵法意識

在本校法務處之專業運作下，本校已建立完善之法令遵循系統，實踐法令的傳達、諮詢、溝通與協調機制，透過此完善之系統，全面使本校教職人員提升遵法意識，為校園永續治理提供重要根基。

4. 法務作業數位化

為提升法務作業數位化及效率，本校於2021年正式上線「法務管理系統」，整合合約審查申請、法律諮詢申請、案件控管及統計報表功能等，減少人工紙本、提升操作流程透明化、業務責任明確與管理效率。

3-4 風險管理 (GRI 205-1、205-2、205-3)

為使學校能確保營運之效果及效率、相關內部及外部財務或非財務報導之可靠性、及時性及透明性，以及確實遵循各項相關法令規定，本校透過建立內部控制制度、推動風險評估作業及執行內部稽核作業，據以檢核內部控制得以有效執行。

北醫大體系（包含學校、附屬醫院及校有事業）皆各自訂有內部控制制度並設有稽核人員，依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，據以執行內部稽核作業。針對附屬醫院及校有事業，除原各機構稽核人員執行其內部稽核外，另由學校稽核人員執行第二階段之附屬醫院稽核及校有事業稽核，以期輔助校院運作順暢、落實，使稽核作業更具有一致性。

3-4-1 內部控制制度

依據教育部於 2009 年 12 月 09 日公布之「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」，本校即於 99 學年度建立「臺北醫學大學內部控制制度」，針對學校之人事、財務及營運等事項，制訂管理規章、作業程序、內部控制點等。為強化內部控制制度，於 104 學年度校務會議通過「臺北醫學大學內部控制制度實施辦法」，並依法設置「內部控制委員會」，以規劃並審議內部控制制度及相關政策等。

為確保內部控制更落實、健全，本校定期檢視修正內部控制制度，106 學年度依據教育部修訂之「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」於內部控制制度中依內控作業之屬性歸納後制定循環控制作業，並據以規劃年度稽核計畫。於 2024 年 11 月 26 日經董事會通過之內部控制制度，共訂有 13 項事項、271 項內控作業及 11 項循環控制作業，包括：招生循環、入學至畢業循環、教學作業循環、學生輔導循環、人事管理循環、採購及付款循環、不動產、建築物及設備循環、融資循環、投資循環、資訊管理循環及研究發展循環。

3-4-2 風險評估作業

為強化內部控制、減少或避免業務風險發生之衝擊，本校於 102 學年度起即推動風險自我評估作業，由各單位針對所執行業務，依其業務風險之「發生可能性」及「影響程度」進行風險評估，並對於可能遭受之風險，提出評估說明及改善措施，經單位主管及督導副校長審核後，送內部控制委員會審議。

透過每年的風險評估作業，期使各單位能識別及分析所執行業務之風險所在，並依風險評估結果之風險等級採取不同因應作為，進而重新檢視內部控制作業，加強控制重點以降低風險；稽核組亦依據風險評估結果規劃年度稽核計畫並進行內部稽核，以確保內部控制制度能持續有效實施，校務運作得以更臻完善。有關風險評估值圖象分析說明、後續因應作為及稽核頻率說明如右：

風險值R = 風險發生機率(L) X 風險影響程度(I)				
影響程度(I)	發生機率(L)	風險值(風險分布)		
		幾乎不可能(1)	可能(2)	非常可能(3)
非常嚴重(3)		3	6	9
嚴重(2)		2	4	6
輕微(1)		1	2	3

風險值	單位因應作為	稽核頻率
極度風險【9分】	必須立即採取行動，管理階層需督導所屬單位研擬計畫，以利控管風險。	列為專案
高度風險【6分】	需加強控制重點，未設內控者，應立即建立內控作業。	每年一次
中度風險【3-4分】	需加強控制重點，未設內控者，應提出風險對策或建立內控作業。	兩年一次
低度風險【1-2分】	列為可容忍範圍，各單位可自主管理並定期檢討。	三年一次

▲ 風險評估值圖象分析說明及後續因應作業、稽核頻率規劃

3-4-3 內部稽核作業

依據教育部「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」本校設置專職稽核人員，並編製於校長室稽核組下。稽核人員以中立客觀和遵守法令之原則執行內部稽核作業，且每年皆參加內部控制或內部稽核之相關研討會及教育訓練，以持續提升專業技能。

本校目前規劃之稽核類別列有：學校之循環稽核、風險稽核、專案稽核及北醫體系之附屬醫院稽核、校有事業稽核。稽核人員依年度稽核計畫執行內部稽核作業，針對查核建議則以季追蹤方式追蹤單位改善狀況，111 學年度前之稽核建議皆已全數改善完成、112 學年度之稽核建議改善完成率为 99%，持續追蹤 1 件，係辦理系統建置程序中。113 學年度第 1 學期查核件數共 84 件，建議事項共 64 件，已完成追蹤 36 件，持續以季追蹤方式進行改善狀況追蹤。



▲ 稽核類別

另為提升內部控制制度及內部稽核作業之品質及效率，本校已於 111 學年度導入「內控暨稽核管理系統」，設置內部控制制度專區，統整北醫大體系各機構之內部控制制度，提供查詢功能及下載，並同步導入稽核作業系統化，相關稽核結果採線上簽核作業，減少人工紙本、提升工作效率，且利於後續管理。

3-5 資訊安全

3-5-1 深耕資安韌性、邁向永續發展

1. 資安深入全校文化

提升資安治理與深耕資訊韌性是永續營運的關鍵能力，以 TMU FAS4T 混和雲策略達成永續目標，對於 ESG 的治理 (Governance) 是至關重要的一環，本校基於持續運作的思維發展出永續發展的資安策略，將資安擴展到全校推動，具體作為如右：

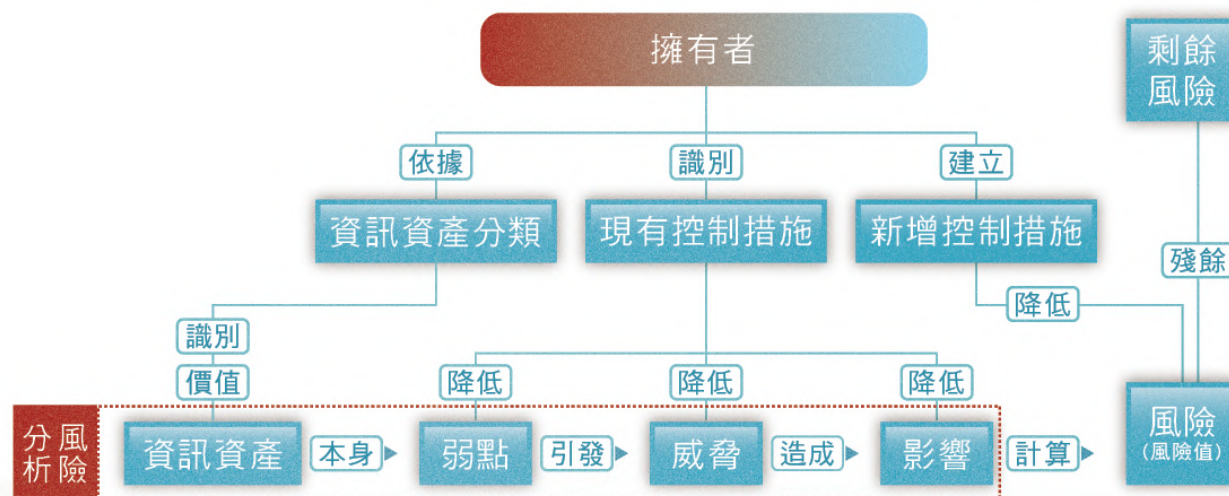
- (A) 資安委員會轉型由各單位一級主管與學生代表參與
- (B) 增設資安專區讓內外利益關係人快速查閱重要資訊
- (C) 提供資安檢測工具與資安招標規範於全體教職員工生

2. 強化資安技術降低入侵風險

管理面、策略面、技術面，本校投入高規格資源，以提升人員技術與共治能力。

3. 優化稽核制度拓展資安教育

本年度開始以全校為範圍拓展資安稽核盤點，包含查核全面電子化，並整合校內盤點事項增設財產與端點欄位，加速全體資安意識的提升與認同，關於識別和解決資訊安全風險部分，除了舉辦全校教育訓練，以機密性、可用性、完整性及法遵之 4 分法識別資訊資產價值，更會以 3 分法，依照資產本身的弱點及威脅程度，進行 [資訊資產價值 × 機率等級 × 損害等級] = 風險值的計算，並且將高於 16 分的項目執行風險處理計畫，且本年度在風險計畫執行後，殘餘風險皆在 6 分以下，達到安全永續的運作環境。以下為整個風險處理架構：



3-5-2 落實資安政策，優化整體管理

1. 資安遵循國家政策

(1) 以優良規格保護學生資料

強化資安除了需要軟體與硬體的投入，本校也優於私校之規範，持續培育資安人才，並在系統設計強調隱私重要性，不管是收集、使用或保留學生資料方面，每年都會由秘書處主導的個資小組進行各單位的訪談及驗證，主要資料庫更是以公務編號或學生學號做為系統實務應用，不將隱私資料收集於同一個資料表中，避免個資外洩風險。

(2) 以綠能效益改善虛擬倉儲

全校資通虛擬主機，規劃由三層式架構轉換為超融合設計，部分雲端與部分地端的混和雲架構，加強地端異地備份與雲端服務轉移，能兼顧資安防線及與日俱增的網路安全威脅，達到永續運作的規劃，官網在公有雲運作即可維持高效不中斷。

(3) 以智慧管理穩定基礎建設

以高可用性備援架構(HA)導流校內網路流量，可依應用程式、SLA等需求彈性分配流量至本校3路網路出口(TWAREN、TANet、ADSL)，搭配附載平衡器與DNS負載分散容錯，避免單一線路服務異常導致服務中斷，大學位於都會區佔地面積小但無線網路等佈建完善。

(4) 以主動查檢管理風險端點

配合行政院國家資通安全會報在2019年8月20日發布「資通安全責任等級分級辦法部分條文修正」，所有屬大陸廠牌者，無論其原產地於我國、大陸地區或第三地區等，均列入限制使用範圍，而容易出現漏洞的產品採購，本校也配合推動限制，在盤點說明會分享辨別要點，主動汰換已列管之高風險電腦。另外，本校也盤點所有使用校園網域的網址，將其縮減集中，並設置電子郵件DKIM與SPF防偽偵防，降低社交工程之危害。

(5) 以永續運作演練確保業務持續運作

每年持續進行關鍵業務的業務永續運作程序測試演練，提升本校對資安事件的應變能力，同時檢測應變機制、提升人員資安意識、驗證技術防護措施、強化組織安全文化，最終降低資安事件對企業的影響，確保業務能夠穩定持續運作，並讓資安強度隨著每次循環更加強韌。

3-6 職場環境 (GRI 2-19、2-20、201-3、401-2、404-1、403-6、404-2、404-3)

3-6-1 人才延攬與培訓

本校為配合校務總體發展，並持續深化癌症轉譯、神經醫學、胸腔醫學、心臟醫學、泌尿腎臟、人工智慧醫療、生醫器材、細胞治療與再生醫學、雲端大數據等特色研究領域及培育臨床醫療人才，持續透過各種招募管道及強化留任制度，延攬並吸引國際頂尖人才來臺任教，戮力達成發揮國際研究影響力目標，以及邁向國際一流醫學大學之願景。

另本校參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工公約》等發布人權政策，並遵守本校據點所在地相關勞動法規，使內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴地對待。



1. 多元化教師招募管道及增設員額，延攬具國際競爭力人才

以全球優秀人才為師資招募來源

(1) 採用國內教育部、國科會及 104 人力銀行招募平臺外，亦與國際性招募平臺合作如 THEunijobs、Nature Jobs、Science Career、Research Gate、Higher Ed Jobs 及 The Lancet Careers；

(2) 廣招教育部玉山（青年）學者計畫國際頂尖人才，以校級為單一招募窗口，匯集學院系所推薦及國際性平臺自薦學者，由校長及副校長親自召集及主持遴選會議，進行書面審查及面試甄選；

(3) 標定優秀青年學者進行延攬，如獲國科會哥倫布計畫、愛因斯坦培植計畫、2030 跨世代年輕學者方案 / 優秀年輕學者研究計畫及 2030 跨世代年輕學者方案 / 國際年輕傑出學者研究計畫之學者，並採教育部遴選玉山青年學者規格聘任之學者。近三年招募員額及新進教師人數如右表，另為善用臨床體系資源及強化臨床師資，並持續延攬特色領域專長教師。

項目年度	新聘教師數	新聘外籍教師數
2022	54	6
2023	63	2
2024	49	4

▲2022-2024 年新進教師人數

2. 用人秉持適性適才，公平敘薪制度

(1) 公平公開之教師遴選機制

2024 年專任教師 732 位，其中男性為 496 人，女性為 236 人；兼任教師 364 位，男性為 205 人，女性為 159 人。本校在教師招募上係以公平公正方式進行，透過校內網站、國內官方平臺及國外知名平臺公開徵才，並由各院所學位學程依校院發展及教學研究需求，就教師個人之專長領域辦理遴選。本校為確保聘任到卓越之師資，並使所聘師資專長領域符合發展需要，訂定有臺北醫學大學新聘教師甄選小組設置暨作業細則，並由校長組成新聘教師徵選小組七人，以副校長為當然委員兼召集人，教務長、研發長、所屬學院院長及系所學位學程主任為當然委員，其餘委員由校長就校內學術卓越之專任教授聘任之，以拔擢適任於本校之優秀人才為考量。

(2) 完善的職員遴聘流程

2024 年專任職員 611 位，其中男性為 181 人，女性為 430 人，女性職員佔比較高。各單位進用職員須事前提出甄選標準。為確保面試過程對應徵者能有更多面向及客觀的觀察，面試委員組成至少三位，且應徵者需完成電腦及英語能力測驗，本校另導入職能及性格特質測評，協助用人單位主管評估應徵者能否符合本校需求。

(3) 公平及合於法令敘薪制度

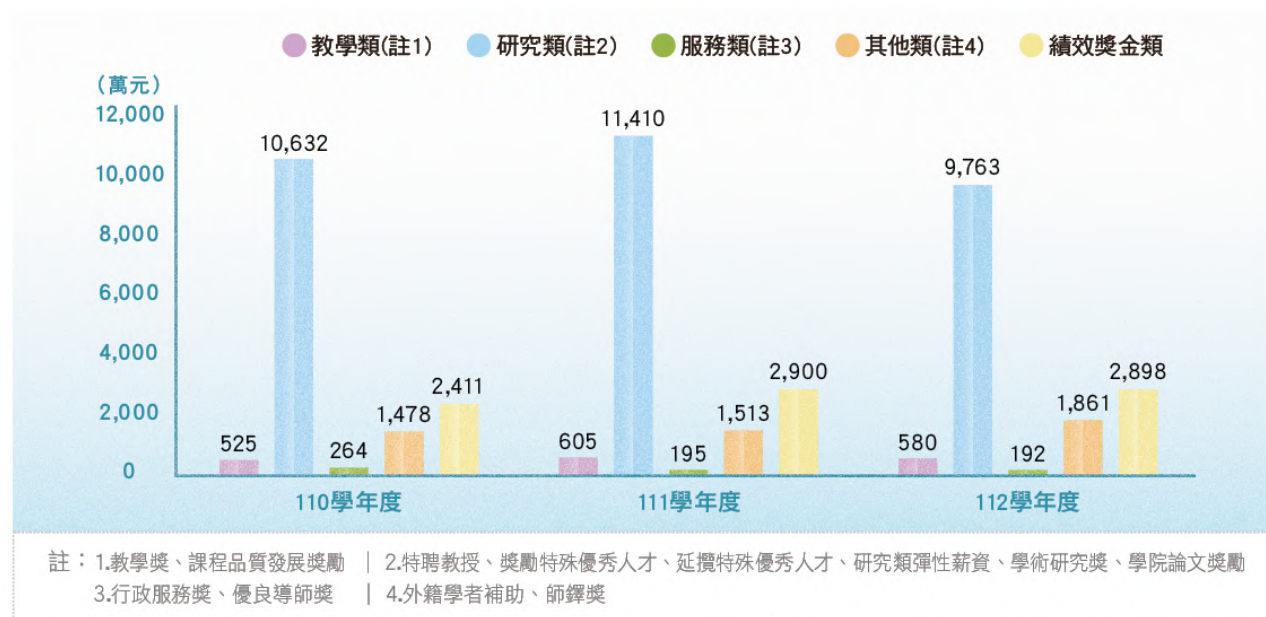
本校專任教師、研究人員及職員起敘薪級均依教育部「私立專科以上學校教職員工敘薪原則」及本校敘薪辦法之相關規定辦理，教師及研究人員基本薪比照國立大學，職員月支標準比照國立大學，大學畢業以辦事員聘任者 43,040 元（自 2025.01 起）起薪。除固定薪資外，並有考績獎金、年度績效獎金、年終獎金及三節獎金等，使得薪資維持一定水準，保障教職員基本生活的能力。

另高階管理階層除專任職務所得之報酬（月支標準 + 教師學術研究費 / 職員專業加給），依教職員待遇支給標準表再核給主管職務加給；其他因專任職務所衍生之彈性薪資、獎勵金、退休福利等依校內及政府公告之薪資、獎勵及退休福利規定辦理，符合 SDG8 合適的工作及經濟成長之指標內涵。

此外，本校計畫補助聘任之研究助理及博士後研究員薪資，係依本校專題研究計畫專任助理人員工作酬金表敘薪，為延攬高階且具專業學術能力之博士後研究員人才，以 65,020 元（自 2025.01 起）起薪，且計畫主持人得綜合考量博士後研究員及研究助理之工作內容、專業技能、預期績效表現及學經歷年資等因素，彈性調增特殊津貼每月 500 元至 5,000 元。

3. 延攬頂尖教研人才，提供具國際競爭力待遇及服務

為延攬頂尖國際教研人才，訂定有彈性薪資制度，提供優秀人才具國際競爭力之待遇、生活補助或搬遷補助，並聘任專人擴展及經營國內外學者招募平臺，提供外籍教師一站式及國際化行政服務窗口，辦理到任服務及眷屬服務，以及鼓勵國際專業人才在臺永久居住貢獻協助申請梅花卡及就業金卡。目前本校專任教師 732 人、研究人員 22 人、博士後研究員 97 人，其中外籍人士 43 人。

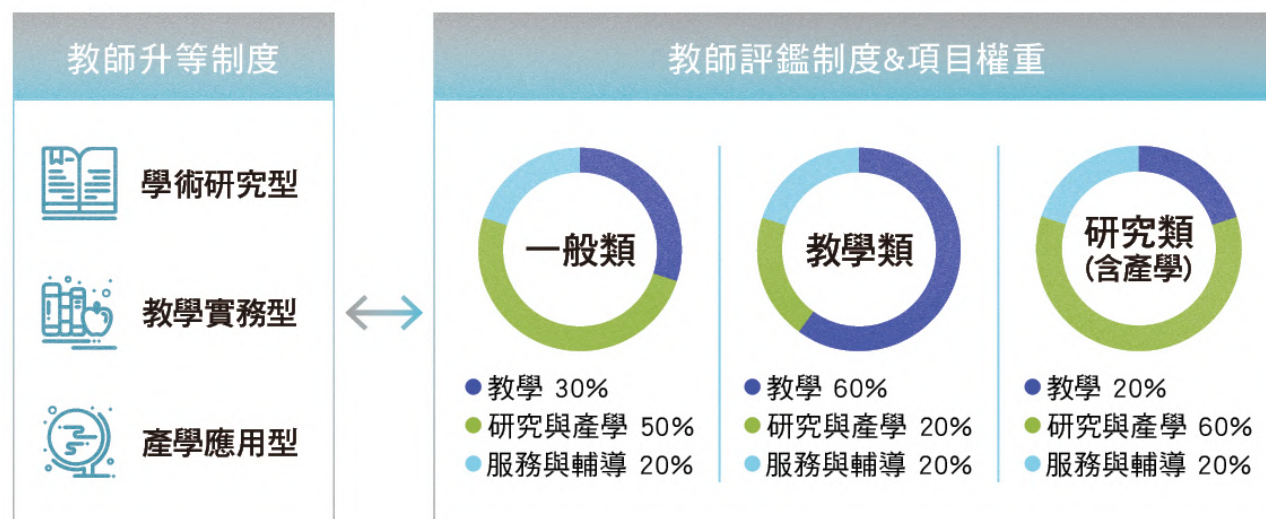


▲ 111-113 學年度教師 / 研究人員 / 職員彈性薪資及獎金統計

4. 公開透明的教師 / 研究人員評鑑制度

本校為彰顯教師在教學、研究與產學、服務與輔導的成效，並使教師 / 研究人員有依循可以努力的目標，訂定有臺北醫學大學教師評鑑辦法、臺北醫學大學研究人員評鑑辦法，依據辦法每年辦理 1 次評鑑。

為使多元升等制度落實於日常，同時考量教師累積之教學及產學成果以達多元升等目標，將教師評鑑成效與多元升等連動，滾動調整評鑑項目，以落實教師專業增能以達適性發展目的。

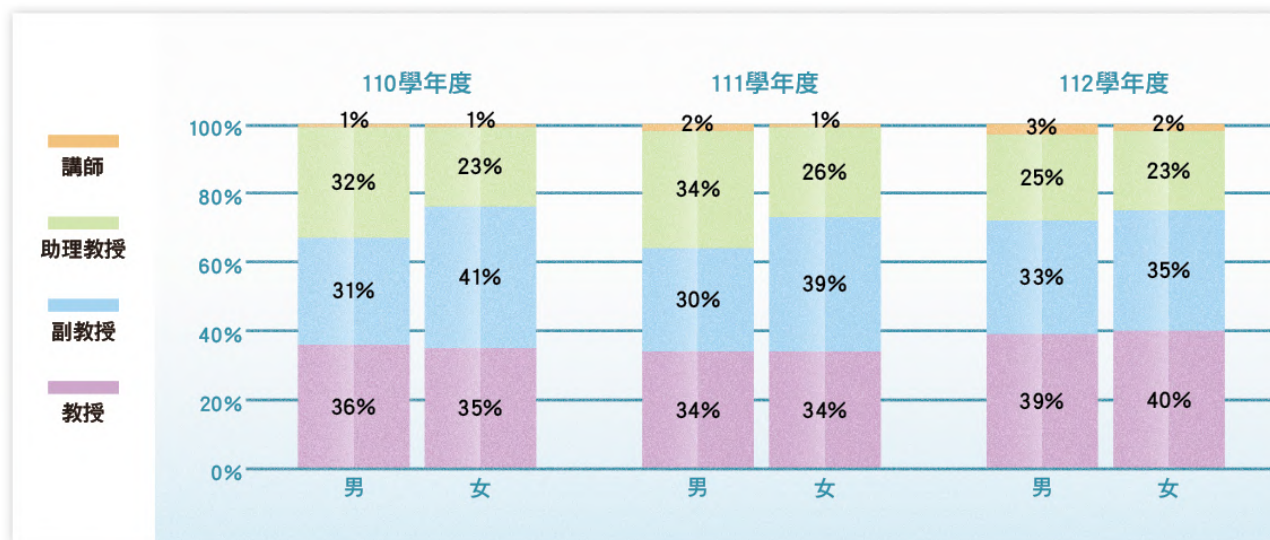


▲ 教師升等制度與教師評鑑制度關聯圖

各級教師符合下列條件之一者，得免辦評鑑並逕行續聘：

- (1) 獲選為中央研究院院士者
- (2) 曾獲頒總統科學獎者
- (3) 曾獲頒教育部學術獎或國家講座者
- (4) 曾獲頒行政院傑出科技貢獻獎者
- (5) 獲國家科學及技術委員會傑出研究獎（得獎三個年度內）
- (6) 屆齡退休前三年之教師

得於前述年限屆至之前一學年簽請所屬主管及校長同意後，送校級教師評審委員會決議免經評鑑逕行續聘。每年接受教師評鑑之人數百分比約在 95%。



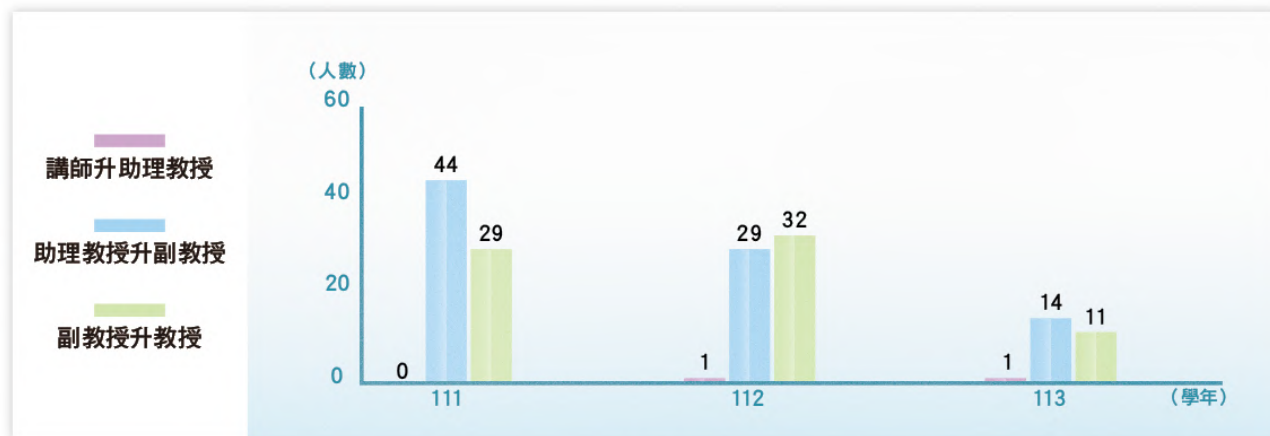
▲ 110-112 學年度接受教師評鑑人數佔率

5. 提供多元的教師及研究人員生涯發展管道

為使本校教師適性發展，自 104 學年度起推動教師多元升等，將升等管道除原學術研發型，增加教學實踐研究型及產學應用型，另自 111 學年度第二學期起新增文藝創作展演型及體育競賽型，並因應校務發展滾動式修正相關規定。

本校推動多元升等之後，106-113 學年度（截至第一學期止）共 9 位教師經由教學實踐研究型升等、1 位教師經由產學應用型升等。

另本校長期以來持續鼓勵教師升等，111-113 學年度第 1 學期各級教師升等總人數如圖：



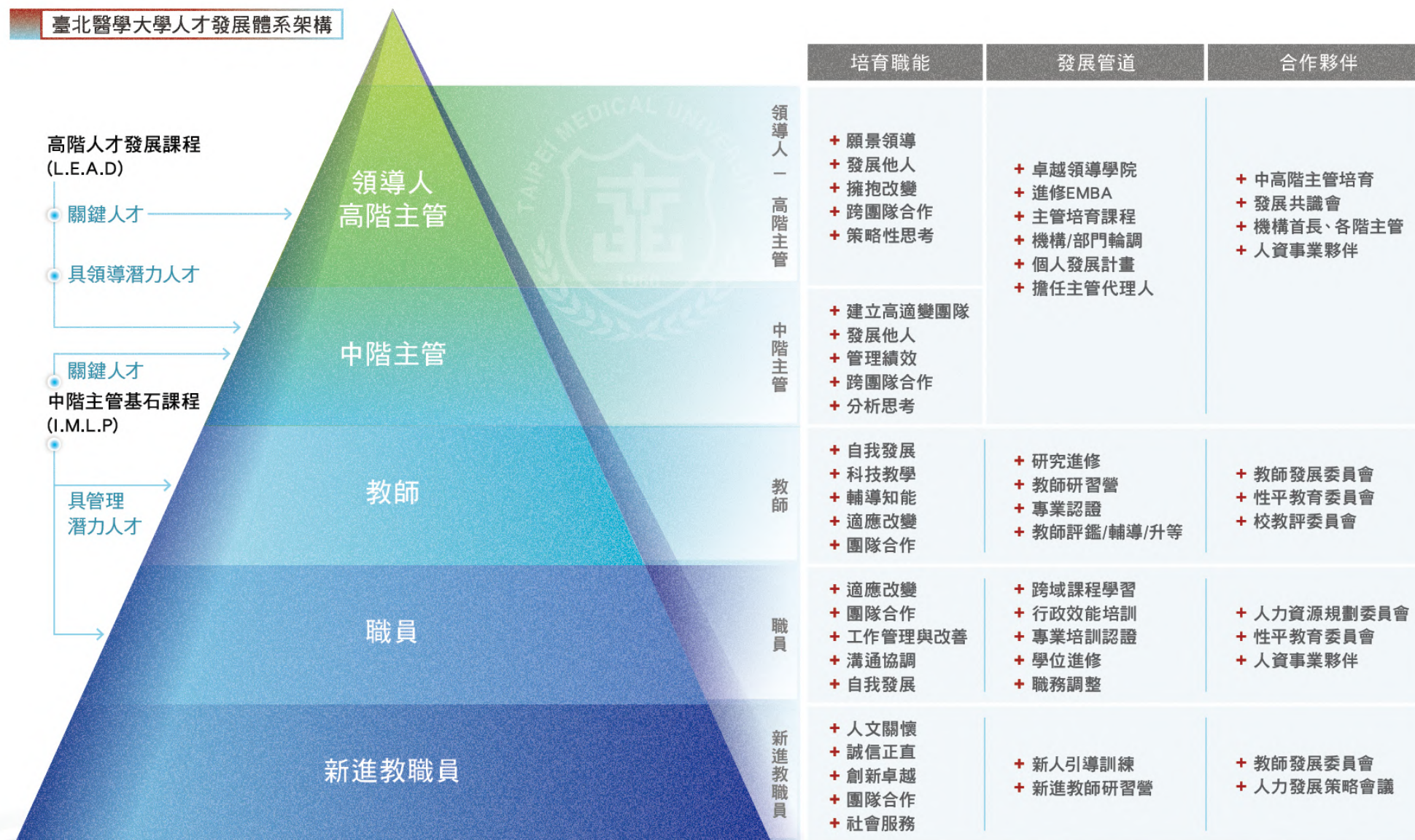
▲ 111-113 學年度專任教師升等人數

本校在快速發展過程中，積極推動生醫研究，為更加提升研究產能及質量邁向創新型大學之目標，訂有臺北醫學大學研究人員聘任及升等辦法與臺北醫學大學研究人員升等細則，於校級研究中心、行政及學術單位配置研究人員人力，並將研究人員分為研究型與服務型，使研究人員的專長更能有所發揮，截至 2025 年 1 月 1 日止，共有 22 位研究人員皆具博士學位。

6. 完整的人才發展及專業成長支持系統

針對教師、職員、各級主管訂有培育職能項目，並提供多元發展管道，包含卓越領導學院、教師專業認證、外部學位及非學位進修、多元教育訓練課程、機構及部門間輪調等。

臺北醫學大學人才發展體系架構



7. 持續辦理卓越領導學院培育永續領導人才

本校自 2018 年成立卓越領導學院，以策略佈局 (Strategy)、組織運作 (Organization)、興業領導力 (People) 及形塑創新文化 (Culture) 的 C-SOP 經營管理架構，為期 4-6 個月，利用周末整天上課、期間透過本校實際行動專案學習與運用，培養北醫大體系領導人及主管跨領域思維，制定政策，引領變革的能力。

學院初期培育對象為北醫大體系內的領導人、高階主管及具領導潛力者，每期培訓 40 位，已開設 7 期，共培訓 276 位高階主管並納入主管人才庫；現任處、學院及中心級主管完成高階主管課程者達 94%。2019 年起展開中階主管課程，培訓對象為中階主管及具管理潛力者，目的在結合中階主管的執行力，落實高階主管策略，推動單位業務運作，協助成為具策略思維的主管，每期培訓 60 位，已開設 4 期，共培訓主管 237 位，第 5 期辦理中。

8. 永續課程打造員工永續思維及終生學習

本校對於員工的終生學習與成長相當重視，要求員工每學年度皆須完成規範之訓練時數，並鼓勵員工持續進修，從事學位或非學位之進修，於教師繼續教育辦法、職員考績辦法及教職員訓練辦法明定教師、職員及主管每年分別須完成的訓練時數，並規範教職員每年須完成 3 小時資訊安全相關課程、1 小時職業安全衛生相關課程以及 1 小時性別平等相關課程。112 學年度(2023.8.1~2024.7.31)完成 24 小時規定者高達 98.6%，顯示持續學習已成為員工習慣。本校同時規範主管應須持續提升管理知能，因此若兼任主管，每學年同時需完成 8 小時主管課程，完訓情形與考績等連結，112 學年度主管完訓率高達 100%。

另為打造員工永續思維，提供多元永續相關課程，113 學年度已開設涵蓋 SDG 多項指標課程，共計 27 門課，促進全體員工對永續議題的認識，了解並標竿業界作法，期能結合永續觀念及實務，推動各單位永續措施。

項目/學年度	110	111	112
訓練課程數	1,532	2,109	1,430
教師繼續教育點數達成率	95.6%	90.7%	90.6%
職員完訓人數（完訓率）	473(97.5%)	498 (98.4%)	487 (98.6%)
主管完成管理課程人數（完訓率）	74 (100%)	75 (100%)	86 (100%)

▲訓練課程數及課程人數統計

學年度	教師		職員	
	非學位進修人次	學位進修人次	非學位進修人次	學位進修人次
111	20	21	0	21
112	25	23	0	14
113	19	18	0	8

▲教職員進修人次統計

涵蓋SDG指標	112學年度課程數	113-1學期課程數
2.消除飢餓	2	1
3.良好健康與福祉	16	5
4.優質教育	5	2
5.性別平權	1	-
7.可負擔的潔淨能源	2	2
8.良好工作與經濟成長	3	1
9.產業創新與基礎建設	3	2
10.減少不平等	3	2
11.永續城鄉	2	2
12.負責任的消費與生產	8	6
13.氣候行動	16	6
15.保育陸域生態	1	-
16.和平、正義與健全制度	1	-
17.全球夥伴關係	3	-
總計	42	21

註：列計區間為2024.8.1-2025.2.24。

▲112-113 學年度 SDG 指標各課程數

9. 落實國際化行政服務人才培訓，建立國際人才友善服務

針對國際人才提供一站式服務通道及就任手冊、協助眷屬在地適應服務，另針對國際級頂尖學者，提供具市場競爭力之國際級待遇，如搬遷費、返鄉機票、每月生活費等。

本校培養員工國際化措施包含辦理英語會話課程、英語認證課程、開發全額補助英語認證費用及成績優異獎金；將語言能力納入招募新人甄選工具及職員升等評核項目；每年對內 35 名員額遴聘職員擔任國際行政服務窗口，並為本校量身訂做北醫行政英語教學影片，每月發放津貼；針對外籍教師開設英語授課課程、並開設多元英語會話及多益系列等課程共 24 套課程。

學年度	報名費人次	獎勵金人次	總發放金額
111	8	3	\$17,200
112	2	2	\$11,500
113-1學期	10	2	\$14,000
總計	20	7	\$42,700

▲外語認證補助及成績優異獎金

10. 落實發展導向式績效管理，兼顧機構永續及個人發展計畫

本校考核作業強調循環改善，年初要求主管須與部屬共同訂定部屬年度目標，以確保與學校永續發展目標、部門承接營運重點及個人發展重點一致、年度中隨時進行表現檢討、年終進行面談及表現檢視、評核結果將作為職員的個人發展計畫 (Individual development plan) 的基礎。



▲臺北醫學大學職員發展導向式績效管理循環

為達到獎勵並區別出優秀人才，年度考核將主管及非主管分開考評及排序，針對高階主管、中階主管及非主管人員所需職能訂於考核表中，兼顧績效及行為展現符合本校核心價值；透過強制分配找出表現績優人員給予相對應的獎勵。對於表現符合標準者，仍能夠年度晉薪及領有獎金、拔擢表現優異的員工，考核獎金發放及晉薪標準明確規範於法規中，職員考列入甲等以上等，皆可晉薪一級，並依據等第核發獎金或輔導措施。

等第	晉薪	獎金/協助措施	比例原則
特優	晉薪一級	本俸2個月之獎金	不超過考核人數3%
優	晉薪一級	本俸1個月之獎金	不超過考核人數17%
特甲	晉薪一級	本俸0.5個月之獎金	不超過考核人數45%
甲	晉薪一級	-	-
乙	留支原薪	進入輔導	-

▲職員年度晉薪及獎金核發依考績發放

11. 依據員工個人職涯規劃提供專業升等及管理升遷雙軌發展路徑

職員在專業領域有優異表現者，提供專業職等升等路徑，其職級共有六級；另外，具管理潛能及意願者，亦可升遷兼任主管，兩軌同步並行，讓職員在學校能依據個人職涯規劃有其發展路徑。

項目/學年度	111	112	113
職員人數	244	260	264
符合升等人數	142	135	138
通過職等升等人數	33	32	33
新任主管人數	6	29	9
註：為展現主管培育成效及透過單位或職務輪調提升管理綜效，112學年度職員擔任主管職務有較大幅度異動。			

▲職員升等人數及新任主管人數

3-6-2 身心健康與福利

1. 與員工共存退休金，提升員工離退經濟保障

(1) 依法參加工作保險及退撫制度

本校編制外教職員則參加勞保及由本校（雇主）提撥勞工退休金，並可視個人情形再增額提撥 6% 薪資制退休金帳戶，以保障退休生活的品質；本校編制內教職員除參加政府規範之私校公保及私立學校退休金制度，並協助教職員可視個人需求增額提撥 1,000 元～全薪不等的額度至個人退撫儲金帳戶，法定額度內享有免稅，於退休時領回，享有基本的退休保障。

(2) 與教職員共存離退基金，每人每月補助可達 3,750 元

本校為提升員工離退生活品質，推出福利基金方案，每年編列預算，與教職員共存退休金。本措施為自願性方案，同仁可視個人意願參加，2023 年起補助上限額度由 2,500 元提高至 3,750 元，參加者每月依個人意願從薪資提撥 1,250 元、2,500 元或 3,750 元，學校亦相對補助同等金額至員工個別帳戶，最高每月可獲補助達 3,750 元，學校補助金額由學年度編列預算支應，參加本案之員工退休時即可全額領回，截至 2024 年 10 月，教職員參加人數達 692 位，參與率為 64.8%，每月補助達 221.4 萬元。

2. 全方位促進員工身心健康，提供完整預防及醫療照護資源

(1) 提供公費保密的心理諮商資源

本校持續與外部專業心理諮商機構合作逾 10 年，提供員工完全保密的面對面心理諮商服務（又稱員工協助方案，簡稱 EAP），費用由校方支付，期待透過本機制，能夠及時在員工最需要的時候介入關懷與協助。自 2024 年 12 月起導入 AI 心理虛擬療愈師線上對話服務，提供教職員多元、保密、隨時隨地可用的心理照護模式，本措施應用創新 AI 科技，即時分析情緒，提供個人化報告與監控心理健康，提升員工身心健康與平衡。

年度	諮商人數	諮商人次	諮商時數
2022	38	96	96
2023	28	143	143
2024	21	100	116

▲員工公費心理諮商統計

(2) 每年提供公費公假健檢

本校提供員工每年公假公費健檢，另提供 50 歲以上及主管等高風險人員依自身體況選擇加作無痛腸胃鏡、頸動脈超音波、心臟冠狀動脈鈣化分析、腦部電腦斷層、肺部電腦斷層等進階檢查項目。

學年度	高階健檢率	一般
111	271 (73.1%)	451 (81.6%)
112	312 (80.4%)	504 (77.2%)
113	進行中	進行中

(3) 提供員工完整的醫療與醫療經濟保障

員工至附屬醫院就醫享有掛號費及證明書 100% 減免、住院高達病房費 70% 免收之折扣，退休教職員仍持續享有此福利；另員工因病住院另有住院補助，每年可補助高達 15,000 元。本校為員工投保優於業界規格的公費團體保險；為讓員工在患病請假時安心休養，提供全薪傷病假供同仁使用。

學年度	人次	總金額
111	20	\$249,589
112	31	\$420,348
113-1 學期	19	\$216,425

▲員工住院補助核發情形

項目	保障金額/說明	項目	保障金額/說明
意外傷害保險	100萬	住院日額給付	醫療住院日額 500元至1000元/日
重大疾病保險	15萬		加護病房 500元/日
定期壽險	100萬		燒燙傷病房 500元/日
重大燒燙傷傷害保險	25萬		住院手術津貼500元/次
意外傷害醫療保險	3萬		門診手術津貼 500元/次
意外失能險	3萬		手術給付 10000元/次
職業災害保險	勞投保薪資之 差額理賠	癌症醫療險	住院給付 700元/日
職業傷害險	30萬 (適用公保身分)		門診 600元
			出院療養津貼 600元/天

▲員工公費團保保障內容

3. 愛屋及烏提供眷屬多元福祉及醫療照護支持

員工直系親屬、配偶及配偶直系親屬皆可享有四間附屬醫院就醫掛號費減免 50% 及住院病房費優待減免 40%、證明書費 100% 全額免收；員工配偶及員工本人之直系親屬如有住院事實，另補助每年高達 15,000 元；員工子女就讀本校者，服務滿 5 年者，發放子女相當二分之一學費數額之獎學金、服務滿 10 年者，發放子女相當學費全額之獎學金。

學年度	子女獎學金		員眷住院補助	
	子女數	總金額	人次	總金額
111	29	\$2,146,050	58	\$648,857
112	29	\$2,261,670	73	\$775,873
113-1學期	29	\$1,197,115	24	\$260,559

▲眷屬住院補助及子女獎學金發放情形

安心成家及育兒措施	111學年度	112學年度	113學年度
育嬰留停回復原職務	100%	100%	90%*
結婚補助1個月薪俸	8人次	9人次	2人次
生育補助1個月薪俸	13人次	13人次	6人次
學齡前育兒補助人次	162人次	148人次	141人次
特約托育機構	15家	18家	11家

註：113學年度1位人員於育嬰留停期間自請離職，其餘9位皆復職。

▲安心成家及育兒措施

4. 鼓勵教職員工作與生活平衡，從事休閒永續活動

(1) 提供多元、健康及永續的員工社團

本校共有 10 個員工社團，包含慢慢跑社、TMU Bike with Style、養身社、羽球社、桌球社、舒活社等，教職員並可代表學校員工公假參加外部比賽，另訂有教職員工社團補助辦法，為落實永續行動，2023 年起要求社團辦理活動須與 SDG 結合。

社團名稱	● 氧身社	● 籃球社
	● 網球社	● 塔羅占星社
	● 羽球社	● 慢慢跑社
	● 桌球社	● 富先覺社
	● 舒活社	● TMU Bike with Style (單車社)

(2) 開設教職員體適能促進多元課程，促進員工身心健康

為鼓勵教職員工參與體適能促進相關活動，每年整體規劃，持續辦理多元體適能促進課程與體適能檢測，促使教職員養成規律運動習慣，職場健康促進措施不但可減少員工罹患代謝性疾病的風險，並期望透過適度的運動，有效減緩心理壓力及提高工作效率。



(3) 教職員國內外旅遊補助

為鼓勵員工共同參與戶外休閒旅遊活動、調劑身心，促進員工間交流，補助員工每三年 15,000 元的國內外旅遊費用，員工三人成行即可申請。本校福利委員會於 2024 年 7 月辦理香山濕地淨灘及南寮追風一日遊，目的在透過淨灘旅遊及自行車行程，實踐永續行動，活動共計 86 人參加，其中 34 位為員眷；自 2024 年 12 月起提供員工結合永續精神之綠色旅遊行程，鼓勵教職員組團參與。

補助區間	105~107學年度	108~110學年度	111學年度~113-1學期
使用人次	581	623	636
補助總費用	\$7,093,237	\$7,245,792	\$4,650,313
平均補助金額	\$12,208	\$11,630	\$7,312

▲員工旅遊補助情形

教職員旅遊照



教育深耕

- 065 4-1 教學創新與成果
- 071 4-2 永續教育
- 080 4-3 公民教育及參與
- 081 4-4 學習與輔導
- 088 4-5 國際化教育與合作
- 093 4-6 職涯規劃與產學實習

04



4 教育深耕

4-1 校園治理

4-1 本校創新與成果

本校奠基於過往教學卓越特色，因應國外高等教育發展趨勢，翻轉傳統學習方式，將「教學為主體」的學習生態翻轉為「學習為主體」，提出活化學生學習成效為主的教學創新規劃，培育學生具備社會實踐與問題解決能力，強化學生主動學習動機與行動力，精進實務整合與學習彈性，引導教師發展多元專業，以 SDG4 優質教育的目標。

4-1-1 創新課程模組支持永續校園 (SDG4)

北醫推動學生永續實踐，關懷在地與社會議題，發展敘事醫學，透過問題探索學習理解在地熟齡族群的需求，注重「預防醫學」與「衛教倡議」，結合通識與專業學科不同之專業，建構「在地熟齡 X 智慧健康 X 社會需求」議題導向之跨領域課程模組，對應聯合國永續發展目標〈SDG3：健康與福祉〉、〈SDG10：減少不平等〉及〈SDG4：優質教育〉。

111 學年起推動「永續發展議題課群」，鼓勵教師間進行實質課程共構、議題連結與場域經營等共構合作，透過討論、實習、競賽及加強理論與實作鏈結等學習方式學習，落實「主題探索 - 議題推動 - 方案實踐」三層次教學理念。111 學年起累計開設 126 門次，逾 5,800 人次參與，一同深入場域實踐探索真實世界問題，並且透過實作賦能，提出解決方案。



▲ 2024 年度永續發展議題課群

課程面的創新也支持著學生的永續學習與實踐，除了前述提及之醫事敘事能力提升，110 學年度起，辦理大一必修新生專題，100% 的大學部學生皆須透過「同理溝通」的設計思考教學，搭配實踐「解決問題」議題探索的課程，覺察自己的生活與人生，設計學習生活，累計辦理 34 場次，共 3,668 人次修習。藉此開發學生創新與設計思考能力，佐以人文、社會、藝術等不同領域課程的薰陶，並透過實地場域踏查、審議式教學公眾討論及理解反思批判思維的導入，搭配如通識彈性學習、引導式自主學習、微型課程工作坊、數位自學、雙聯課程等學習路徑，翻轉教育學習型態，讓學生學習定錨自我的學習任務，發展永續學習興趣，培養出以人文為本，善用生醫知識背景，關懷社會脈動，具備弘通遠見，足以領導社會的未來北醫人才。

2020 年起鼓勵開設永續發展類微學程，目的在於培養學生具備永續發展的素養並落實於學習、工作和生活之中。截至 112 學年度，永續發展類微學程已發展 9 個相關微學程，包含「國際影響力微學程」、「智齡設計微學程」、「長期照護微學程」、「全球衛生微學程」、「綠色飲食微學程」、「永續飲食與健康微學程」、「氣候變遷、綠能永續與健康微學程」、「高齡健康體適能微學程」及「社會處方箋微學程」。此外，亦透過募課、自主學習、競賽輔導，指導學生永續社團運作，形成校園風氣，將永續發展的觀念加以普及推廣。

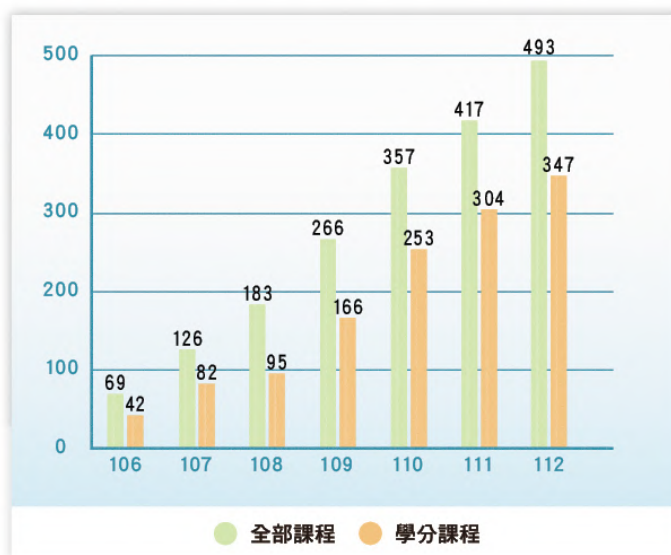
其中「綠色飲食微學程」，由跨領域學院與北醫附醫共同合作，為減緩全球暖化，設計永續低碳便當，並辦理校院共 13 場、鄰近 6 個社區之推廣課程與品嚐會，累計共 725 人參與，另舉辦校園綠色飲食競賽，鼓勵更多學生認識與推行低碳飲食。「氣候變遷、綠能永續與健康微學程」則聚焦於氣候變遷影響醫療體系之一系列課程與工作坊，安排學生至校外及附屬醫院參訪，啟發學生設計創新實踐方案、參加臺北聯合大學系統永續競賽並榮獲 2 項銅牌獎肯定，達成永續議題理論與實務之連結應用；本校「社會處方箋微學程」執行經驗於 2023 年被收錄於英國國家社會處方學院的年報，為國際社會處方網絡的發展樹立了重要里程碑。參與 International SocialPrescribing: Child and Youth Special Interest Group，除了與國際分享台灣的經驗之外，也學習國際現階段各種社會處方的運用及作法，同時嘗試將這些做法融入到課程中，帶領學生們嘗試更多的可能性。

4-1-2 推動全球磨課師課程共享，開放全球學生共享教學資源 (SDG4、17)

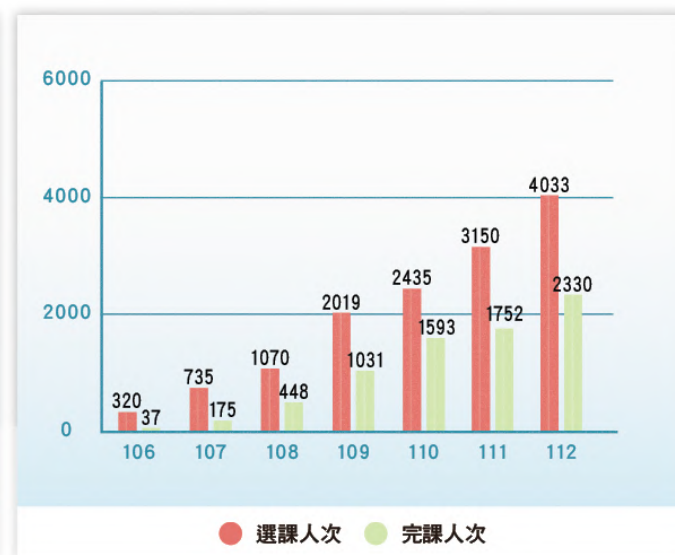
為呼應聯合國永續發展目標，本校積極推動共享全球磨課師課程，建構開放普及之數位學習環境。自 2014 年起，磨課師課程開發已累計完成 153 門，包含 61 門全英語課程，吸引全球逾 41 萬名學員參與。本校國際磨課師課程獲國際學界肯定，不僅名列 Class Central 搜尋引擎評選之「史上最佳 250 門線上課程」，更入選「2024 年 10 月 100 門最受歡迎國際課程」，彰顯本校於數位教育領域之卓越貢獻。

為擴大教育資源共享與合作，本校於 2022 年組成「國際導向開放線上教育者聯盟 (IOOOL)」，偕同臺北聯合大學系統、慈濟大學等四所夥伴學校，於 2024 年聯盟跨校合作推出四大共構系列課程，包括：「大健康智慧管理系列」、「樂齡健康系列」、「永續議題的挑戰系列」、「環境永續系列」，其中北醫負責包含「大健康管理概論」、「進階大健康管理概論」、「健康資訊系統管理」等 6 門課程課程。除自製課程外，亦提供北醫大國際 FutureLearn 平臺資源予夥伴學校，協助各校將 7 門優質課程推向國際，截至 2024 年共計 18 門磨課師課程，已吸引逾 1.1 萬人次選修，使用人次更高達 50 萬，充分展現本校於推動全球教育資源共享之實質成效。

而本校為鼓勵學生運用數位資源自主學習，2018 年起提供每位學生數位自學基金 100 美元，作為學生修讀課程認證獎學金及推薦課程之獎勵，於 2021 年 2 月起擴大與 Coursera 合作，成為東亞第一所實施 Coursera for Campus 專案之大學。112 學年度數位自學課程累計開設共 493 門，以 SDG9、SDG3、SDG4 類課程數佔前三名。112 學年度全校大學部學生選修人數 4,033 人，2,330 人完課，完課率 58.78%，選課完課情形皆較過去有所成長。



▲ 106-112 學年度數位自學課程開課數



▲ 106-112 學年度數位自學選課人數 / 通過人數

本校每學期於跨領域學習週透過專題講座或動態活動形式推廣數位自學課程，同時舉辦諮詢小教室以解決學生修課上的疑難雜症。於 2019 年起在新生入口網建立數位自學專頁，每年針對即將入學之新生宣傳數位自學修課制度，並將其列為本校新生生活動「新生必做 10 件事」之一，鼓勵同學善用時間養成自主學習習慣。



▲新生入口網「數位自學」專頁



▲新生必做 10 件事 - 善用數位自學資源

4-1-3 開發多元創新教學模式，鼓勵教師運用於教學 (SDG4)

本校持續推動多元創新教學模式，擴大創新教學獎勵及補助，依據校方重點推動課程設立獎勵項目，如醫學模擬教育課程、導向學習課程 (PsBL)、磨課師課程 (MOOCs)、產業鏈結課程、自主學習方案、大學社會責任實踐課程、跨領域教師共時共授課程、VR/AR 模擬教學課程等相關項目，112 學年度獎勵課程項目達 18 項，新增設「優質遠距教學課程」、「永續發展類課程」等項目，其獎勵項目「永續發展類課程」內容又分「大學社會責任實踐課程」、「環境永續課程」，鼓勵教師持續深化教學內容，引導學生關注全球性議題，同時培養學生成為具社會責任感的全球公民，另編列獎勵總金額高達 200 萬。

另訂有其它多元獎勵措施如：教學計畫獎、年度教學表現優異獎等，鼓勵專任教師當年度擔任教育 / 教學計畫主持人，依獲補助金額提供獎勵金每支計畫最高上限 10 萬元，及針對擔任 USR 計畫主持人、撰寫或執行 USR 計畫、課程結合場域實作等給予加分，以提升教師投入社會參與式課程意願。

課程補助方面，目前補助課程類別為「導向式學習」、「創新數位科技融入教學」、「產業鏈結」、「大學社會責任實踐」、「總整」及「生命教育」，支持教師課程改造，鼓勵教師在課程中培養學生具備專業實務應用及具備社會責任感與實踐能力，並提升自主學習、數位科技應用及邏輯思考等能力，協助學生整合在校所學、強化學生實習與學習的應用。

獎勵項目		109學年	110學年	111學年	112學年
提升課程品質	總通過件數	194	117	171	147
	發放總金額(元)	1,894,350	1,260,307	2,147,091	2,031,044
	USR課程通過件數	-	2	5	2
	發放總金額	-	10,000	52,000	20,000

▲ 109-112 學年提升課程品質發展獎勵通過件數及發放金額

4-1-4 鼓勵學生針對 SDGs 及社會議題提出自主學習方案 (SDG4)

本校突破結構性學習架構，建立自主學習制度，由教學資源中心整合全校學習資源，提供學生發展自主學習知能及技能資訊；成立專業教師自主學習輔導小組，由自主學習輔導小組落實募課及自主學習方案之輔導、審查及考核；優化教師及學生人才庫，進行師生媒合與引導；亦與教師發展中心辦理自主學習教師賦能課程。截至 1131 學期共有 39 件自主學習方案及 5 件募課課程，皆有專業教師提供相關輔導。

自 2023 年起制度化自主學習方案，增加辦理期初、期中學習交流會、成果展等，並新增募課制度，鼓勵學生自主設計主題性課程，得認列畢業學分最多 6 學分上限，且自主學系方案與募課的學分不受學期選課上限學分限制。

學期	111-1	111-2	112-1	112-2	113-1
申請件數	11	4	5	13	6
申請學生人數	20	7	14	26	13

▲自主學習方案申請（含完全自主學習計畫）申請件數 / 人數

學期	111-1	111-2	112-1	112-2	113-1
申請數	-	4	1	1	0
開課數	-	4 (112-1開課)	1 (112-2開課)	0 (申請未過)	0

▲募課申請 / 開課數

本校也鼓勵學生之自主學習與永續議題串聯，如：

1

「北醫藥園大改造」一案，該團隊設計能夠放置藥園內的永續循環裝置，包含有機堆肥桶、太陽能燈與植物標示牌等，以減少垃圾堆填和焚燒，減少對土地和水資源的污染，同時還能夠回收有用的養分和能量，實現循環經濟



▲藥園觀摩

2

「用英文推廣永續工業」一案，除了增進自身英文能力，亦深入了解符合 SDGs 目標的工業化及都市基建知識，並推廣給大眾。學生在自主學習方案執行過程中，無論是材料的擇選或成果的展現，透過自主學習審查委員及輔導委員的指引，讓學生能落實永續精神。



▲自主學習方案團隊招募

4-1-5 推展學院創新特色教學，培養國際醫療生技專業人才 (SDG4)

本校為發展學院專業特色教學，在專業領域開創品牌特色，形塑學院知名度。各學院依其師生特質，積極發展專業特色教學。

1. 醫學院

鼓勵學生跨域與多元自主學習，推動大專生基礎實驗室訓練，完成國際交流學習師生達 41 人次。為培育智慧生醫應用人才，開設人工智慧醫學實作工作坊及臨床呼吸生理與人工智慧之 AI+X 課程等，如「職涯引水人工作坊」鼓勵教學實作和落地應用、臨床醫學研究所 114 學年博士班增設 AI 臨床醫學研究組。運用智慧科技（虛擬實境）導入教學，如解剖學科以虛擬實境輔助軟硬體導入大體解剖課程等，提升學生臨床技能表現，優化教學品質。

2. 口腔醫學院

開設數位化跨領域臨床口腔教學系統課程和精準數位化牙科模擬系統課程，牙醫系「固定補綴學實驗」首次運用數位牙科模擬訓練儀，「口腔胚胎及組織學實驗」等 2 門課利用雲端數位玻片平台教學；口衛系「口腔衛生教育暨教案撰寫」等 5 門課導入模擬口腔照護 (AR/VR)；牙體系「牙科植體技術學實驗」等 2 門課運用數位設計軟體 3shape 教學。榮獲教育部「大專校院學生雙語化學習計畫」領域型標竿計畫，以標竿學習拓展學生國際觀，促進教育永續願景。

3. 藥學院

串聯藥物科學實驗課程與國際生醫藥產業接軌，課程導入智慧科技，如 VR 模型及藥物結構模擬系統等，強化學生調劑訓練，增加學生基礎學理與應用。將「藥物化學實驗」轉為 EMI 課程，強化學生實作和撰寫專業文件能力。推動精準藥學教育，如「藥學與人工智慧實務」、「體學分析之臨床應用課程」等課程，增進學生了解如何進行基因體、臨床資料及大數據分析，鏈結業界安排生技產業專家演講與生醫藥產業參訪達 18 場次。

4. 護理學院

將擴增實境及虛擬實境技術導入臨床運用，研發「Virtual OSCE」教案課程共 20 門，如「高齡者居住環境安全與復能」、「智能照護」等課程，強化學生智慧科技護理知能，將創意思考融滲課程，引導學生藉由智慧科技嘗試解決健康照護問題。在國際化教學方面著重於 EMI 研究所課程全英語教材比與國際共授課程。與國內產業機構合作，辦理高齡長照產業週、產業就業輔導講座等，擴展學生學習視野及強化實作運用。

5. 公共衛生學院

打造雙語學習環境，鼓勵教師參與 EMI 教學認證，開設 EMI 及國際共授課程，拓展國際視野、強化全球競爭力。開設精準公衛及產業創新課程共 5 門，透過「SAS 認證」加強競爭力，輔導學生通過「公共衛生師」資格考試，培養創新公共衛生專業人才。邀請業界專家分享智慧應用與科技發展的最新動態，並結合產業發展聚焦特定議題辦理相關論壇與課程，如「公共衛生與人工智能論壇」、「精準公共衛生與科技應用論壇」等。

6. 醫學科技學院

強化醫學資訊及人工智慧技術在轉譯醫學教學的應用，導入 Labster 虛擬實驗室模擬系統，培育學生智慧生醫應用與數據運用能力。2024 年 TEEP 計畫來台短期研究學習外籍學生達 54 名學生，逐步拓展學院國際影響力與品牌特色。

打造雙語學院：

- (a) 推動國際共授課程共 3 門；
- (b) 獲 EMI 認證師資比例已達 50.8%；
- (c) 推動跨領域國際化課程，持續深化國際見實習合作，拓展海外實習場域，以提升國際競爭力。

7. 人文暨社會科學院

數位科技貫通健康照護人才培育體系，開發具創新教學模式、跨院校合授專業數位課程及辦理競賽活動、工作坊等達 6 場，並開設 28 門雙語教學課程，培育具備國際競爭力人才。發展導入智能應用內涵之專業課程，如元宇宙全人照護設計工作坊。申請國科會「人文創新與社會實踐計畫」，內容涵蓋政策法律、社會科學、心智意識等專長，以跨學科知識融合培養具問題解決能力的醫療生技專業人才。

8. 管理學院

深耕大健康產業管理永續教學研究，透過導入個案教學開設 22 門課程，並辦理個案教學推動工作坊 3 場次，以產業痛點結合 AI、深度學習及模型預測等素材融入課程，培養出兼具醫療生技臨床管理與數據應用技能之管理人才。

國際化推動：

- (a) 每學期固定與國際盟校專家共授課程，將國際趨勢及語言能力培養融入課程中，培育國際級智慧生醫管理人才；
- (b) 與國際盟校合作，提供學生大數據領域交換的機會，鏈結國際脈動。

9. 醫學工程學院

強化數位資通訊科技與人工智慧在教學中的應用，開立導向式醫工專業課程共 5 門與工作坊，鍛鍊其問題解決的能力，進而推動輔助科技醫材的發展。受邀參與「歐盟新伊拉斯莫斯碩士雙聯學程」高等教育機構且獲歐盟執委會審核後贊助執行學程推廣，並參與「2024 台法高等教育領導者論壇」分享申辦計畫經驗。鼓勵教師開設 EMI 課程開課，辦理全英語發表的「專題研究競賽」，培植學生國際競爭力。

10. 營養學院

培育多元跨域營養食安且具專業實務經驗數位應用專業人才：

- (a) 新增專業特色微學程；
- (b) 開設 MOOCs 課程「Introduction to Nutrition and Food Safety」獲得 113 年臺灣開放教育卓越獎「開放教育優良課程獎：MOOCs 或微學分組」優選；
- (c) 新設「國際人工智慧營養食安產業人才碩士專班」，提升學生產業實務經驗。發揮國際及社會影響力，型塑學院品牌形象，113 年度進行 2 場次食安守護隊招募說明會，共招募 6 名學生，完成出隊 6 次，宣導餐廳衛生及環境荷爾蒙議題與知能。

學院重點特色教學圖示

	北美洲					東北亞					歐洲				
	+ 國際合作團隊：3組 + 特色研究：婦女癌症 + 主要國家：美國、加拿大 + 高合作單位： 約翰霍普金斯大學(38)、哈佛大學(60)、 凱斯西儲大學(38)					+ 國際合作團隊：5組 + 特色研究：腎臟泌尿醫學 + 主要國家：日本、香港 + 高合作單位： 神戶大學(18)、香港大學(13)、京都大學(10)					+ 國際合作團隊：3組 + 特色研究：胸腔醫學 + 主要國家：英國、法國 + 高合作單位： 倫敦帝國學院(86)、法國里爾大學(16)				
大洋洲-澳大利亞	美國約翰霍普金斯大學 癌症及婦女疾病學術聯盟					日本神戶大學 泌尿腎臟醫學學術聯盟					英國倫敦帝國學院 胸腔醫學學術聯盟、 人工智慧研究團隊				
+ 國際共著合作單位： 1.新南威爾斯大學(23) 2.雪梨大學(22) 3.墨爾本大學(14)	定期 學生 交換	研究 合作	教學 合作	人員 交流	研討會	定期 學生 交換	研究 合作	教學 合作	人員 交流	研討會	定期 學生 交換	研究 合作	教學 合作	人員 交流	研討會
東南亞-越南	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
+ 國際共著合作單位： 1.日惹大學(81) 2.胡志明醫藥大學(63) 3.順化大學 (35)	學生定期交流，邀請講座教授授課 共著論文：46篇					學生定期交流，簽訂MOU研究合作 預計辦理相關研究研討會 共著論文：18篇					定期研究學術交流，維繫良好研究合作 共著論文：86篇				

以醫學院為例 - 以學院特色團隊深化及拓展國際化合作

國際共著資料來源Scival 2022→2024高合作單位(國際共著篇數)

國際共著

比例

2022	41.1
2023	45.7
2024	46.5

- + 持續盤點國際合作
- + 深耕合作發展點線面
- + 拓展特色團隊

4-2 永續教育

「培育具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才」是本校的教育宗旨，因應聯合國永續發展目標，本校 2020 年調整發展定位為「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力之創新型大學」。為營造整體校園永續發展之氛圍，本校除了開設永續相關課程，更因應全球化時代，建構完善的國際人才培育機制，並配合教育政策及社會發展之需求，提供多元化學習進修管道，以達成永續教育目標。

4-2-1 推動開設永續發展課程 (SDG4)

2024 年，本校開設永續相關課程共計 1,932 門（大學部總計 1,368 門課程、研究所總計 564 門課程），佔全校課程 71%，範圍涵蓋 17 項 SDGs 目標，尤以 SDG3 之課程數為最多，達到 47% 的佔比。各項 SDGs 目標之課程數如下表。

SDGs目標	課程數	佔全校課程數比例
SDG1 終結貧窮	24門	0.89%
SDG2 消除飢餓	52門	1.92%
SDG3 健康與福祉	1,277門	47.14%
SDG4 優質教育	604門	22.30%
SDG5 性別平權	33門	1.22%
SDG6 淨水與衛生	20門	0.74%
SDG7 可負擔的潔淨能源	5門	0.18%
SDG8 合適的工作及經濟成長	122門	4.50%
SDG9 工業化、創新及基礎建設	35門	1.29%
SDG10 減少不平等	67門	2.47%
SDG11 永續城鄉	24門	0.89%
SDG12 責任消費與生產	36門	1.33%
SDG13 氣候行動	33門	1.22%
SDG14 保育海洋生態	14門	0.52%
SDG15 保育陸域生態	18門	0.66%
SDG16 和平、正義及健全制度	26門	0.96%
SDG17 多元夥伴關係	110門	4.06%

▲ 2024 年各項 SDGs 目標之相關課程數及佔比

本校開設之課程有 71% 與 SDGs 目標有相關性，開課比例以通識教育中心 (86%) 最高，其次為公共衛生學院 (81%)。另以大學部課程以通識教育中心開設 SDGs 相關課程比例最高 (87%)，其次為護理學院 (85%)；研究所課程除跨領域學院開設課程全數置入 SDGs 議題外，以醫學工程學院開設 SDGs 相關課程比例最高 (81%)，再者為公共衛生學院 (80%)。

學院	SDGs課程開課比例		
	全院	大學部	研究所
醫學院	77%	79%	71%
口腔醫學院	57%	58%	53%
藥學院	65%	70%	49%
護理學院	78%	85%	66%
公共衛生學院	81%	83%	80%
醫學科技學院	61%	59%	62%
管理學院	68%	64%	71%
醫學工程學院	60%	49%	81%
營養學院	60%	61%	58%
人文暨社會科學院	69%	-	69%
跨領域學院	71%	70%	100%
通識教育中心	86%	87%	60%
全校	71%	73%	67%

▲ 2024 年各學院 SDGs 相關課程比例

為營造整體校園永續發展氛圍，提升全校學生對 SDGs 的認識，於大學部通識必修「拇山人文講座」課程，設計「SDGs 對於我們的意義」授課主題，跨領域學院也開設多元課程如「社會企業實務」及「基礎義診訓練工作坊」等，讓學生有機會將 SDGs 議題連結專業知識並應用於實務，增進 SDG11(永續城市)、SDG13(氣候行動)等 SDGs 議題的認知。

除了 SDGs 課程外，本校同時推動開設大學社會責任 (USR) 實踐課程，期培養學生成為具備社會責任感與實踐能力的世界公民，加強學生社會服務的實務經驗，協助解決場域問題。

自 2022 年起設有 USR 課程審查機制，檢核項目包含：

- (1) 課程為非專業見實習類課程
- (2) 課程內容符合本校大學社會責任發展之特色與重點
- (3) 課程規劃須包含至校外場域（非醫療院所）實踐之課程內容達總課程時數 1/3 以上
- (4) 教師須於授課進度表內需明確標示校外場域名稱。從 110 學年度起通過課程檢核共計 52 門，總修課 1,725 人次。

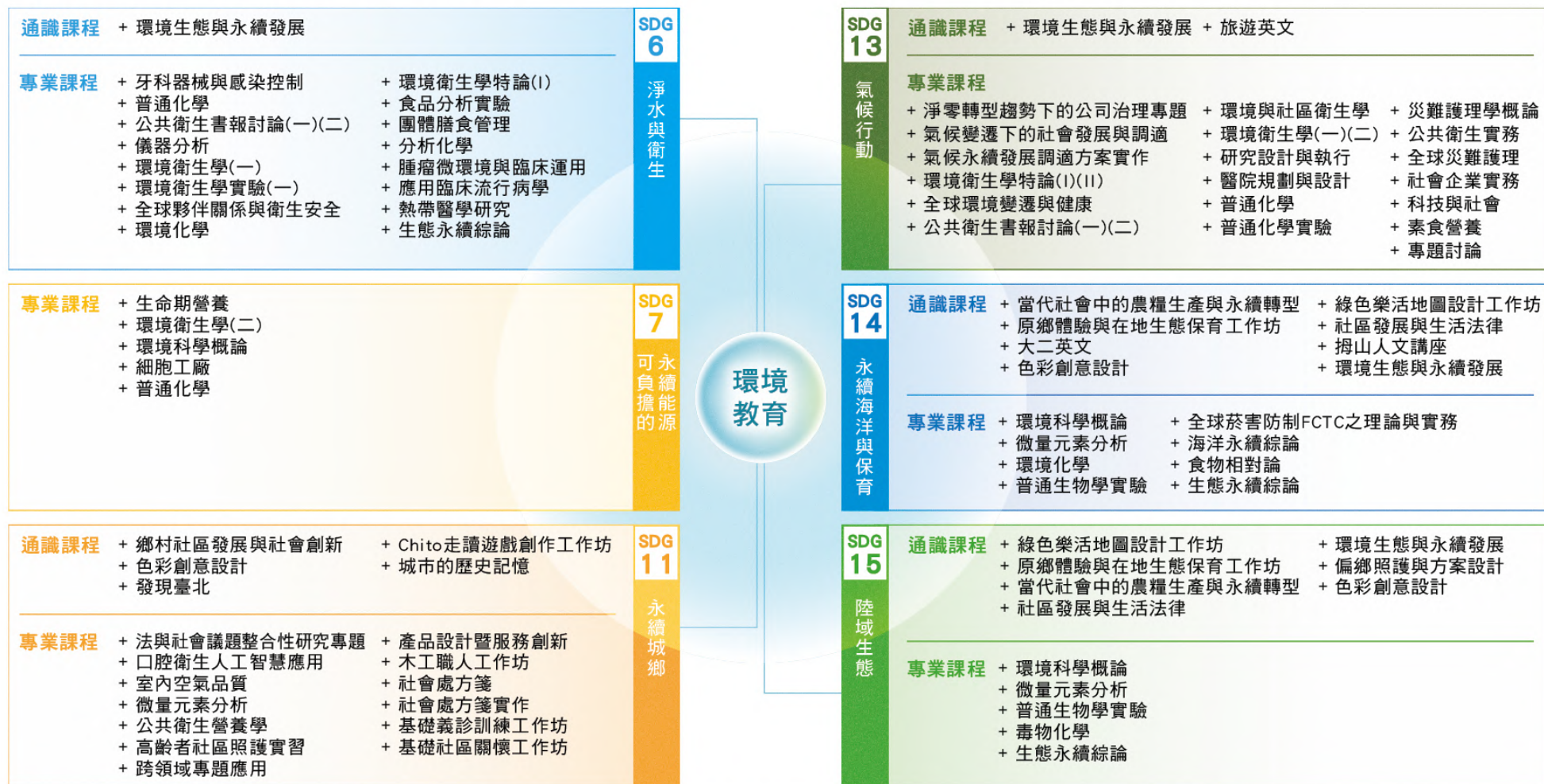
學期	通過USR課程數	修課人次
110-1	5	178
110-2	6	165
111-1	9	303
111-2	4	151
112-1	8	243
112-2	12	393
113-1	8	292
總計	52	1,725

▲ 1101-1131 學期 通過 USR 課程檢核數



4-2-2 推動校園環境教育相關課程 (SDG4)

本校環境教育推動架構，以〈SDG13：氣候行動〉為主軸，向外推展至〈SDG6：淨水與衛生〉、〈SDG7：可負擔的潔淨能源〉、〈SDG11：永續城鄉〉、〈SDG14：保育海洋生態〉、〈SDG15：保育陸域生態〉，課程面從通識教育課程奠基，結合跨領域學院課程及微學程，以及學士班專業課程與國內外磨課師課程，再進階到研究所專業課程，透過系列性的課程發展，提供學生完整的環境教育學習路徑（如下圖）。



磨課師課程 | 學生可運用 FutureLearn、Coursera、edX、OpenEdu、eWant 等平台選擇環境教育課程

1. 深化環境教育，推動永續發展行動

環境教育的核心目標，在於培養個體在面對環境議題時，能夠做出適當決策並採取行動，以實現生態、經濟與社會的平衡發展。本校積極透過課程與活動，提升學生的環境素養，並將環境教育融入校園學習與日常生活，以創新跨域的方式，強化校內外的環境意識與實踐能力。

2. 推動環境教育課程，強化學生環境素養

自 107 學年度起，本校逐步推動永續發展與環境教育相關課程，並於 108 學年度正式開設環境教育課程。截至 113 學年度第 1 學期，已累計開設 462 門次，總修課人次達 19,802 人。為進一步深化環境教育的實踐，透過政策支持與專業推動，確保環境教育內涵能夠貫徹於校園學習與生活之中。此外，北醫大通識教育中心於 2022 至 2025 年度獲得主管機關補助，辦理環境教育推廣活動計畫，將環境課程與實踐活動緊密結合，進一步將環境教育知識擴展至校園與社區。透過生態永續教育與永續的生態教育雙軌並進，學校持續深化環境教育，提升全校師生的環境素養，並透過實際行動落實環境保護與永續發展目標。

3. 結合數位轉譯與在地教育，推動環境教育數位創新

本校通識教育中心與人文藝術中心於 2023、2024 年度分別以「數位地圖設計融入環境教育計畫」、「在地生態教育永續發展計畫」榮獲教育部補助「辦理環境教育推廣活動計畫」，以實地踏查信義校區周邊環境地景與文化歷史故事，透過智慧型手機 GPS 定位、藍芽感應、網頁連結影音呈現等功能，創作出 8 組數位綠色樂活地圖，優化後結合本校「拇山人文講座」，引導大一新生在「拇山走讀」主題單元實地體驗，並透過「環境生態教育展」成果發表活動，打造信義數位綠色樂活教育地圖網，持續朝向以走讀路線建構「拇山學」數位資料庫的發展邁進，奠基未來永續發展教育，並透過「環境生態教育展」成果發表活動，將綠色樂活地圖推廣至全校師生及周邊社區住民，提升與深化群體的在地連結及永續發展意識。

項目		數量	單位
生態講座	辦理場次	3	場
	總參與人次	266	人次
校園生態攝影獎	投稿件數	176	件
	講評與分享	1	場
	得獎作品展	1	場
綠色樂活地圖設計工作坊	辦理場次	2	場
	參與人次	40	人次
	腳本產出	8	件
生態漫遊數位地圖體驗活動	參與人次	1,024	人次

▲2024 年環境教育計畫執行成果列表



▲橫門農業永續環境講座邀請講者 Bibek 老師介紹尼泊爾生態農法實例



▲師生共同參與手作生態瓶活動



▲於 2024 年 12 月 12 ~ 19 日在杏春樓 1 樓 i10 策展區，展示校園生態攝影獎得獎作品

除了透過課程培力學生之外，將從活動及教育部相關計畫推展。在學生課外學習活動部份，包含鼓勵永續學生社團活動、舉辦簡單綠生活節、淨灘等 SDGs 重點活動，並舉辦環保講座以提高學生環保意識以促進環保行動。並透過教育部 2023 年環境教育推廣活動計畫，辦理綠色樂活地圖設計工作坊成果推廣暨數位地圖體驗活動，藉以吸引校內外教職員生及週邊社區居民，打造信義數位綠色樂活教育地圖網。

4-2-3 培養以永續發展為主題的學生團隊 (SDG4)

為培養以永續發展為主題的學生團隊，通過實作課程，讓學生深入了解本校及周邊社區與環境永續相關的設施和方案。

1. 課程推廣實習

藉由社會企業實務課程，讓學生認識以永續為目標的玩具圖書協會，透過玩具銀行將全台灣的玩具進行回收、彙整，將壞掉、閒置的玩具進行清理消毒後，再提供給需要的社福團體及單位，藉以達到永續循環，本課程讓學生進入玩具銀行場域了解實際運作模式，並挑選合適作為早療教具之玩具，供臺北醫學大學附設醫院復健科使用，也是首次玩具銀行與醫療院所進行合作。

2. 場域實作與經營

學生以幼兒園、國立臺灣博物館、臺灣文學基地為場域，分組進行音樂處方、語言溝通處方、藝術處方、動物輔助治療，並執行「注意力處方箋」，學習運用社會處方箋的概念，減少醫療資源浪費，維護健保永續經營；以社會處方箋、運動處方箋、社會企業實務課程為主，以成果驗收的方式，帶領學生走出校園，符合無圍牆校園的意義，並將活動融入永續議題，推廣我們所關心的永續理念，活絡社區資源。

以永續發展為主題的學生團隊活動



▲課程推廣實習：推廣永續飲食



▲場域實作：推動社會處方箋

氣候永續發展與調適課程學生參加「創新·永續實踐大賽」，學生們透過設計思考，提出和實施專案，如設計便攜的環保藥袋以解決本校附醫產生的一次性廢棄藥袋問題。這些廢棄藥袋每天都會產生大量，而其中許多病患是定期回診的，因此設計出的便攜環保藥袋不僅有效減少了資源浪費，還能提升病患的生活品質，最終榮獲銅牌獎。

除課程面，自 2022 年起開始舉辦「只 park 你不玩」系列活動，這些活動不僅是社區居民歡樂休閒的場合，更是促進社區凝聚力和互動的重要平台。2024 年舉辦第四場，逐漸在社區凝聚，吸引更多學生社團共同加入，並持續與信義區公所、景勤里辦公室、信義社區大學、信義健康服務中心、信義運動中心等多個社區夥伴持續建立合作關係。

只 PARK 你不玩活動照片



▲活動：語言處方箋



▲活動：藝術處方箋

4-2-4 提升教師永續教學能力 (SDG4)

為完善教師教學賦能機制，本校自 109 學年度開始推動教師教學專業認證制度，分為基礎、進階、高階學程，進階依不同教學主題分為社會實踐組、數位科技組、專業核心能力組、EMI 教學組、跨域教學組、創創教學組等六組。109 學年度迄今發放認證書數量為基礎 263 張、進階 64 張、高階 7 張，共 334 張。



▲教師教學專業認證制度

階別	109	110-1	110-2	111-1	111-2	112-1	112-2	113-1	小計
基礎	15	31	16	49	15	9	50	78	263
進階	社會實踐組	1	2	2	1	1	2	1	11
	數位科技組	5	1	0	3	2	1	2	14
	專業核心能力組	2	0	1	1	0	0	1	6
	跨域教學組	0	2	2	2	1	0	0	7
	EMI教學組	-	-	0	1	14	5	1	25
	創創教學組	-	-	0	0	0	0	1	1
高階	1	2	0	1	1	1	0	1	7
總計	24	38	21	58	34	17	56	86	334

▲教師教學專業認證統計

為促進教師同儕交流成立校級教師特色教學社群建立教師成長社群制度。透過校級推動或教師自主依據不同主題與定位發展，成立跨校或跨單位之教師成長社群。2024 年度全校共 12 個社群，其中有七個校級教師社群。

透過推動教師教學專業進階認證，進階認證的培力依不同教學主題，設計教學相關課程，培力教師教學成長並導入、融入教學課程，以提昇學生學習成效。

學程	組別	課程類別
進階	社會實踐組	導向式課程、USR、SDGs、ESG、評量設計、高教趨勢、創新教學
	數位科技組	數位學習、MOOCs、VR/AR、數位教材、遠距課程、教學科技應用
	專業核心能力組	模擬教學精要、教具種類、評估、反饋、可信賴專業活動(EPA)、里程碑(Milestone)、臨床能力委員會(CCC)、如何建立學習目標、訓練計劃評估委員會(PEC)、臨床教練、何謂OSCE、教案設計
	跨域教學組	設計思考課程設計與評量、跨領域雙師共時共授、人工智慧跨領域教學
	EMI教學組	EMI教學理論與實務、EMI的語言與互動、EMI的評量與成效分析
	創創教學組	創新醫療設計方法、醫療創新概念與應用、創創團隊合作/領導/策略

▲教師教學專業進階認證課程類別

此外，為提升本校教職員永續相關知能，增進教職員對 SDGs 的認識，辦理 USR 講座邀請本校與他校專家學者進行分享與交流經驗，主題包含淨零排放、食安議題、USR 計畫分享、永續青年獎得主分享及防災士訓練課程等。2024 年共辦理 9 場教職員知能講座，參與人次共 300 人次。

2024 年永續知能講座活動照片



▲食安議題探討如何做到綠色永續飲食



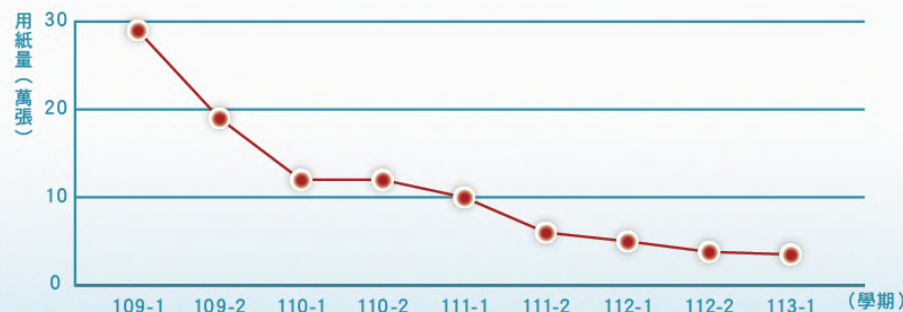
▲大學教職員因應全球淨零排放風潮之素養與實踐

4-2-5 建構永續文化校園 (SDG4)

1. 推動生活轉型

課務組例行提供各授課教師講義及試卷印製服務，並規定印製額度。自 109-1 學期起，為響應環保，於每學期講義印製通知中加強宣導各授課教師依實際講義需求人數回報印製份數，避免印製全班份數造成浪費。另自 112-1 學期起，向授課教師宣導試卷採用雙面印製，以及推廣實體教室線上考試模式，以期能持續減少試卷印製用紙量。自 109-1 學期起，每學期講義用紙量已明顯遞減，達顯著成效。

講義印製用紙量



▲講義印製用紙量

2. 激勵教師開設永續課程措施

本校設有「大學社會責任實踐課程」獎勵項目，每門課程獎勵金 10,000 元，提升教師投入社會參與式課程意願，以加強學生社會服務之實務經驗，並提供「大學社會責任實踐課程」課程補助，針對新開設課程給予優先補助，支持教師投入開設大學社會責任實踐課程。

	110學年		111學年		112學年	
	申請件數	通過件數	申請件數	通過件數	申請件數	通過件數
USR課程補助	7	7	6	6	8	7
USR課程獎勵	2	2	6	5	3	2

▲110-112 學年 大學社會責任實踐課程補助及獎勵

4-2-6 擴展多元閱讀據點，延續城市共讀體驗 (SDG4)

為擴大 SDGs 知識分享、實踐大學社會責任，北醫大雙和圖書館與新北市立圖書館自 2023 年開辦行動書車活動，建立良好合作夥伴關係，2024 新北市圖行動書車舉辦共 8 場次（含五場次 SDGs 及票選主題書展），共 282 人次參加、借閱達 1,313 冊次，借閱冊數相較於前一年度提升 133%。



▲ 2024 行動書車借閱活動海報及照片

4-2-7 全新策劃讀冊 SDGs 悅讀好書及作家講座活動 (SDG4)

自 2024 年 6 月起圖書館首度與讀冊生活合作，規劃「SDGs 精選新書・讀冊悅讀書展 & 作家講座」活動，精選 SDGs 指標最新出版新書舉辦書展 (6-11 月)，共展出 120 冊主題新書，總計借閱 385 冊次，期間辦理作家講座 4 場次統計如下表。

SDG11 永續城市與社區 跟著943搭台灣好行-15元起跳的自遊提案(綠色旅遊) 07/26 15人	SDG4 優質教育 小熊媽親子教養 09/27 50人	SDG4 優質教育 談閱讀及網路書店之經營 10/07 60人	SDG3 良好健康與福祉 好好休息的高效人生實踐法(實體線上同步) 10/25 109人
---	---	---	--

▲表：2024 讀冊 SDGs 作家講座



▲ SDGs 精選新書讀冊悅讀書展 海報



▲談閱讀及網路書店之經營 活動照片



▲好好休息的高效人生實踐法 活動照片

4-2-8 終身教育 (SDG4)

配合教育政策及社會發展之需求，落實終身學習理念，並結合一校四院體系豐沛的教學資源為後盾，本校提供社會多元化的學習進修管道，開設全齡、全時、全球、全方位的跨域課程，及持續推動優質教育為行動方案，進而達成終身學習目標。

為豐富課程教學模式，持續優化 TMU Online 數位學習平臺，讓教學方式不僅只有線上，更結合實體 + 線上、混成學習等多元模式，提供學員多樣態的學習體驗。本校推廣教育課程主要分為下列幾類：

1. 醫學營隊

以培育未來醫學新種子為使命，善盡大學社會責任，藉由營隊期間提供醫學相關課程與活動，啟發國小到高中不同階段學員探索未來興趣。

2. 專案合作

為提升生醫及健康產業從業人員，專業能力與健康新知，與政府機關、企業及協 / 學會合作，開設專業及客製化課程。例如：資安職能訓練班、各類繼續教育專班、兒童課後照顧服務人員職前訓練班、月嫂菁英班、iPAS 淨零碳規劃管理師考證班、ISO 14067-2018 產品碳足跡主導查證員培訓班等。

3. 醫養健康

迎接高齡化社會的來臨，結合人生各階段學習需求，開設健康、營養、美容、樂活養生、中藥保健等大健康相關課程，提升社會大眾的健康生活品質，例如：樂齡大學、慢性病養生系列、基礎營養班、生活中藥班、一般保健及自然療法課程、系所學分等。



醫學營隊：45 班

遠距教學佔比 0 %



專案合作：44 班

遠距教學佔比 48 %



醫養健康：19 班

遠距教學佔比 74 %

進修推廣課程照片



▲醫學團隊



▲健康保健諮詢師



▲ISO 14067-2018 產品碳足跡主導查證員培訓班



▲兒童課後照顧服務人員職前訓練班



▲資安職能訓練班



▲樂齡大學

4-3 公民教育及參與

4-3-1 學生自治組織運作概況

1. 核心宗旨：學生自治組織運作理念

本校協助及輔導自治性社團及全校學生會組織之運作與經營，目前共有 14 個自治性社團、4 個全校性自治組織，透過多元管道維護學生權益，反映學生公共意志，培養民主素養，發揮學生自治精神。協同推展全校學生活動，使之為學校與全體學生之溝通橋樑。

2. 學生會運作方式：

學生會秉持著為全校同學服務的至上精神、對內積極參與校務並與校方溝通、爭取學生權益及福利。對外參與全國性研討會、與其他大專院校進行學術經驗交流、充實自身經驗實力。

為使學生會組織運作得以落實民主素養之自治精神，本校為落實學生自治精神，培養學生民主素養，本校特訂定臺北醫學大學學生會組織章程，並依照章程規定，由學生自主透過公正公開投票選舉出學生會會長。當選人之任期自該年八月一日起至次年七月三十一日為止，為期一年，連選得連任一次。副會長與會長連袂競選產生。

學生會下設秘書部、財務部、學藝部、體育部、權益部、活動部、學術部、資訊部、社團部等，協助會長處理學生校內外事務，各部置部長一至數名，由會長提名，部長若設置副部長，由部長提名，學生代表大會同意後任命之。

3. 延伸活動：全校學生自治組織活動舉辦

各系系學會於課餘時間充實課外活動，推展優良系風；系學會定期舉辦校內外活動，增進交流並與校內師長、各校系學會及學生團體保持良好關係。



▲ 學生會校內各項活動宣傳海報

4. 擔任溝通橋樑，爭取學生權益：

本校學生會為保障學生受教權及權益，以多面向意見交流與溝通方式進行，透過學生權益看板、北醫人意見箱、權益問卷調查等方式，蒐集學生相關意見，於各類會議上反映相關建議，並做後續追蹤。

4-3-2 公民教育活動與培訓 (SDG4)

審議式民主和參與式預算提供了公民具體參與政策決策的機會，讓公民能在政策制定和資源分配方面發揮作用。這種公民參與的方式有助於推動可持續發展目標的實現，並確保決策和行動反映社區的需求和價值觀，充份實現 SDG 16 中所倡議之促進和平且包容的社會，以實現可持續發展之標的。因此，提供學生在學期間學習參與式預算之執行契機，是為本校落實公民教育之基礎。

1. 發展審議式民主課程

本校結合教學實踐研究計畫，發展「社區發展與生活法律」、「偏鄉照護與方案設計」及「溝通與改變：數位時代下的公民參與」課程，搭配「公共討論與審議操作工作坊」。導入「方案審議」的課程模式，融合參與式政策討論、學習審議民主的各種理論及操作方法，引導同學提出創新思考方案，設計出一套可執行性方案。

2. 參與式預算推廣教育課程

參與式預算是讓公民參與和影響公共預算分配的過程，這種參與形式能夠增加公民對於政府支出和資源分配的理解，同時有助於確保預算能真實反映社區的需求與應優先執行的事項，增加公共資源在實現可持續發展目標上的效益。

2024 年本校與臺北市府民政局自治行政科、松山區公所合作「參與式預算 - 推廣教育 369」，將 3、6、9 的初階、進階、審議員課程及審議員實戰培訓等階段，合併成為兩天 18 小時的「公共討論與審議操作工作坊」，因此，完整接受相關培訓課程，可取得「初階卡」，「進階卡」，「審議卡」，同時讓學員取得擔任工作坊「主持人、桌長、記錄」及擔任提案審議小組「副主持人、記錄」之資格。

完成服務工作坊或審議小組實戰訓練 3 場次且通過評鑑者，即可取得專屬個人的記名悠遊卡「嗡嗡卡」。讓參與的學員們在做中學、學中做，既可參與市政、參與預算，又能蒐集紀錄專屬個人為市政付出過程的 1 套 4 卡。

參與本次活動教職員生共 31 名，學員們透過學習與公眾討論及審議技巧，將關注之公共議題進行討論，形成共識，進而轉化成提案或行動，讓參與者皆能體察出，如何進行有品質的公共討論模式。



▲2024 年 參與式預算 - 推廣教育 369

4-4 學習與輔導

4-4-1 弱勢扶助機制

1. 完善弱勢助學，善盡社會責任

弱勢學生往往受限於家庭支持及課外學習資源的不足，進而影響其入學考試及申請入學之競爭力，為提升經濟不利學生入學機會，本校以【拓展多元入學管道】專案，於各學系組開放優先錄取中低收入戶學生，並於申請入學管道設立「展翅組」招收經濟不利學生，期能讓更多經濟不利學生有機會透過高等教育來改善自身處境，促進社會流動；同時設有專人定期追蹤學生學習情形，提供個人學習輔導資源；每學期召開學習追蹤會議，與學系共同關心學生學習情形，給予學習協助。

類別	項目	學年度					備註
		109	110	111	112	113	
個人申請管道開放優先錄取中低收入戶及低收入戶學生	學系(組)數	15	15	15	15	15	1.增加入學管道與名額，讓更多的經濟不利學生有機會進入本校就讀。 2.減輕經濟或文化不利學生負擔，提供應試補助。
個人申請管道不分系招生(展翅組)	學系數	10	14	14	14	14	
	招生名額	16	20	20	20	20	
	註冊人數	4	16	11	9	18	
報名費全額補助人數		57	52	34	36	67	
應試交通費補助人數		7	11	5	9	11	

而當前世界經濟情勢瞬息萬變，貧富差距日益擴大，弱勢家庭子女之個人競爭力，相形之下較一般人更需社會支持。為善盡社會責任，使弱勢學生都有合理公平的機會獲得均衡發展，同時達成人才培育的三大理念：提供最佳學習支持、開拓最大學習空間、確保最優未來發展，本校於 100 學年度起，推動「拇山新苗培力計畫」，擬定各項弱勢助學措施，以 SDGs「目標 1：消除各地一切形式的貧窮」及「目標 4：確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」為宗旨，協助弱勢學生在友善環境下順利完成學業。

行政面

聘任專人負責弱勢助學業務，整合各界資源，提供弱勢學生全方位輔導。

生活面

透過各式獎助學金挹注，減輕學生生活負擔，協助同學專心向學。

學習面

透過各項講座、課輔與學習預警輔導措施，協助同學順利完成學業。

未來面

提供證照獎勵、語言能力鑑定勵學金、英語能力精進勵學金及職場實務增能勵學金，並規劃多元優化軟實力及職場鏈結活動，鼓勵學生參與國際交流，提升弱勢學生職場競爭力與國際移動力。

2. 多元輔導，建立韌性

面對弱勢學生，本校以多元輔導模式，依循各弱勢學生族群之需求，協助學生在面對社經與環境之衝擊下，強化自我韌性。因此，我們針對經濟不利學生，以完善的生活輔導機制，包含個別化支持服務計畫 (ISP)、課業輔導關懷機制、專屬獎助學金、優化多元學習力來協助其減緩生活與學習阻力；針對文化不利學生（原住民學生）以多元文化認同、原民文化體驗學習、推動全民原教來建立族群友善校園；針對社會不利學生（身心障礙學生）以自在無礙的學習空間，提供專人輔導，以協助學生得以於尊重、友善的校園中，無礙學習。

(1) 經濟不利學生生活輔導機制

A

個別化支持服務計畫 (ISP)

自 109 學年度起推動經濟及文化不利與身心障礙學生個別化支持服務計畫 (Individualized Support Plan, 簡稱 ISP)，針對經濟與文化不利之新生，予以客製化之學涯輔導服務。於學生入學時透過問卷與訪談，建置學生資料並依此規劃生活、學習與職涯輔導支持計畫，於每學期進行追蹤訪談，了解學生學習與適應情形，以進行支持計畫調整，協助學生順利完成學業，強化職場競爭力。

輔導機制包括：(1) 設有專人定期追蹤學生學習情形，提供團體或個人學習輔導資源，每學期召開學習追蹤會議，與學系共同關心學生學習情形，並給予學習協助；(2) 學生學習成績出現三科不及格，即啟動預警機制並進行晤談輔導，以了解其原因，並進行輔導與協助；(3) 將身心障礙學生作為課業輔導重點對象，以 1 對 1 模式協助進行課業輔導；(4) 建置英語學伴機制，以單元主題引導方式，媒合經濟、文化不利學生與外籍學生共同交流與學習；規劃產業創生參訪活動，據此同步提升本地學生英語应用能力、外籍生之中文會話能力，在融入文化交流與多元職涯視野中，落實建立多元文化之友善校園標的；(5) 建立提高學生證照通過率機制，透過國考自主學習測驗平臺，舉辦模擬測驗，並輔以各學系國考學科輔導課程，加強學生實作訓練。

109-113學年度經濟與文化不利學生ISP訪談人數

學年度	經濟不利		文化不利	小計
	低收入戶	中低收入戶	原民學生	
109	8	3	-	11
110	23	14	17	54
111	33	22	14	69
112	44	22	20	86
113	39	21	26	86
合計	147	82	77	306

B

提供專屬獎助學金

a. 安心助學專案

於 109 年起成立安心助學專案，針對 109 學年度以後入學學生，除低收入戶學生免學雜費及住宿費、中低收入戶學生享學雜費減免及優先住宿之外，並規劃中低收入戶學生及低收入戶學生分別一年 12 萬元及 18 萬元之【安心助學金】，於入學時，透過個別訪談了解學生在生活、學習等各個面向的不同需求後，協助學生擬訂個別化支持服務計畫，透過定期定額發放方式輔以財務規劃等輔導措施，協助同學降低生活壓力；並結合學習支持、各項軟實力強化活動、職涯探索與鏈結等多元輔導配套，協助學生順利完成學業並開拓未來發展。

b. 多元獎助學金穩固生活並鼓勵學生充實自我

除安心助學專案外，本校亦透過校務經費、各界計畫爭取及募款等方式，積極為弱勢學生爭取資源，成立多元獎助學金以穩固生活並鼓勵同學充實各項能力；除設置生活助學金，輔導學生服務學習之並提供每月 6 千元助學金之外，並成立多項專屬弱勢學生獎助學金，如考取證照、參與校外競賽、學業成績進步、通過語言檢定…等給予額外獎勵，使其能無後顧之憂的專心於學業之外，同時為未來累積競爭力。

近三年弱勢專屬獎助經費

	111學年度	112學年度	113學年度
第1學期	12,443,180	13,017,574	13,753,219
第2學期	14,180,654	13,431,700	12,843,000 (預估)
合計	26,783,730	25,395,574	25,696,219

c. 設置學生急難慰助基金，協助急難學生度過難關

為照顧肩負家中經濟重擔突發急難，或學生因傷病，導致全家生活陷入困境者，推出急難慰助計畫。透過申請表或訪談先行了解學生需求，並鏈結學系與行政資源及慰助金的發放，協助學生度過困境。

d.110-113 學年度捐資弱勢學生助學金

學年度	110學年度		110學年度		110學年度		110學年度	
獎助學金項目	獎助人次	獎助金額	獎助人次	獎助金額	獎助人次	獎助金額	獎助人次	獎助金額
揭山新苗培力獎助學金-成績優秀獎學金	94	470,000	120	600,000	94	470,000	58	290,000
揭山新苗培力獎助學金-獎勵語言鑑定勵學金	11	55,000	13	65,000	10	50,000	7	35,000
揭山新苗培力獎助學金-安心助學金	32	920,000	50	1,955,000	59	2,450,000	54	1,995,000
揭山新苗培力獎助學金-膳食勵學金	44	260,000	186	1,113,500	175	1,052,774	125	750,000
揭山新苗培力獎助學金-證照獎勵金	-	-	-	-	1	5,000	4	20,000
揭山新苗培力獎助學金-國際交流獎學金	-	-	-	-	-	-	6	30,000
全聯佩樺優秀醫護青年獎學金	15	2,000,000	7	1,000,000	7	1,000,000	6	1,000,000
全聯佩樺圓夢助學金	50	1,000,000	50	1,000,000	50	1,000,000	-	-
聯愛醫護獎學金	8	1,200,000	7	1,200,000	8	1,200,000	8	1,200,000
張榮發基金會助學金	10	1,000,000	10	1,000,000	10	1,000,000	3	150,000
九昱昭瓊文教基金會助學金	10	1,000,000	15	1,500,000	15	1,500,000	15	750,000
Contempo助學金	10	500,000	10	500,000	-	-	-	-
林坤地仁濟文教基金會獎學金	-	-	5	100,000	-	-	-	-
菲仕蘭文教基金會獎學金	10	200,000	10	200,000	10	200,000	-	-
大和何溪明優秀清寒學生獎學金	6	60,000	3	30,000	5	50,000	3	30,000
畢德練獎助學金	20	200,000	20	200,000	20	200,000	-	-
展杏文教獎學金	2	20,000	2	20,000	2	20,000	-	-
奉天宮補助金	10	20,000	10	20,000	10	20,000	5	10,000
川流獎學金	-	-	-	-	-	-	25	250,000
合計	332	8,905,000	518	10,503,500	476	10,217,774	315	6,510,000

C

優化多元學習力

a.

辦理自我探索、時間管理、理財規劃、語言學習、職涯探索、業界精英團隊輔導講座及產業參訪等多元學習活動，提升學生職場即戰力，113 年度共辦理 61 場場講座及活動，共 2,449 人次參與。

b. 建置英語學伴機制

透過【我的 TMU 異國好友 - 一對一英語學伴】活動，以單元主題引導方式，媒合經濟、文化不利學生與外籍學生共同交流與學習。透過學伴小組進行簡報分享，實質強化英語能力，厚植學生國際視野。113 年度共辦理 13 場講座及活動，共 305 人次參與。

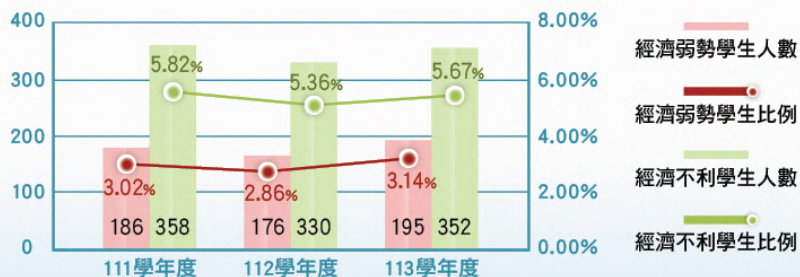
D

助學成果

本校近三年統計，符合教育部定義之經濟不利學生平均每年 346 名，約佔全校學生總數 5.6%，其中經濟弱勢者（政府列冊之低收入戶、中低收入戶與家庭年所得 90 萬元以下學生）平均每年 185 人，約佔全校學生總數 3%。

透過校長與師長的積極募款及企業與社會善心人士的支持，近三年，本校弱勢學生除獲學雜費減免或大專校院弱勢助學金外，112 學年度平均每名學生額外獲領獎助學金 73,360 元；其中最需獎助學金的經濟弱勢學生，只要提出申請即可至少獲得一項獎助學金補助，平均每名學生額外獲領獎助學金 119,733 元。

近三年經濟不利學生人數



扶弱亮點

A 生來自屏東一個低收入戶家庭，家境雖然困苦，但他一直懷抱著成為醫療專業人士的梦想。高中畢業後，他考上了臺北醫學大學高齡健康暨長期照護學系。對於一個遠離家鄉、孤身北上的學生來說，生活的不易不言而喻。

剛到台北，A 生面臨著巨大的挑戰，不僅要適應新的生活環境，還要應付繁重的課業。由於家中無法給予經濟支持，他必須四處打工賺取生活費，幾乎沒有休息時間。生活的壓力讓他身心疲憊，也讓他的學業成績在大一和大二時期相對落後。

本校透過安心助學專案 - 個別化支持服務計畫，每學期與 A 生進行一對一的訪談與追蹤輔導，了解其困難和需求，給予支持與鼓勵，適應台北的生活，也提供定期定額的助學金減輕 A 生的經濟負擔，降低校外打工時數。回歸學生的身分後，A 生得以更專注於學業。藉由學習勵學計畫之輔導機制，主責本方案的承辦人員得以進一步輔導學生撰寫學習計畫，使學習更具方向及目標。

在各項助學資源的支持下，A 生重新調整自己的學習方法，時間安排更有效率，個別化的輔導機制成效反應在學習成績上，A 生的成績在大三時顯著提升，從大一班級排名 98%，大幅前進至大二的班級排名 58%，提升自我的 40%，帶給 A 生滿滿的成就感。如今大二的 A 生即將展開實習生活，他對自我的期許，即是能在實習場域中發揮所學，實現夢想，成為優秀的長照人員。

A 生的故事也傳遞出一個重要的訊息：出身寒微不是意志消弭的原因，只要堅持、努力，再加上適當的幫助和引導，任何夢想都有實現的一天。我們期待經由各項助學、捐資等輔助措施，能為更多身陷困境的學生們，引入生命活水，幫助他們完成人生的夢想，而不致被現實打敗，翻轉未來。

E

學貸相關政策

依教育部相關規定，協助學生申辦就學貸款，幫助學生在求學期間毋須顧慮學費，專心向學。並舉辦就學貸款宣導講座、就學貸款常識測驗等活動，宣導就學貸款常識，建立申貸學生正確的理財觀念，提醒同學遵守時程，畢業後務必自己要做好應負之還款責任。

(a) 政府補助 - 學雜費減免

為了學生能順利就學，進而減輕就學負擔，具備低收入戶、中低收入戶、身心障礙學生、身心障礙人士子女、原住民籍學生、特殊境遇家庭之子女、軍公教遺族子女、現役軍人子女等八大類減免身份者，可申請學雜費部分減免或全額減免，減免金額如下表：

減免對象	減免金額
低收入戶	學雜費全免
中低收入戶	學雜費減免60%
身心障礙人士之子女、 身心障礙學生 (家庭年收入220萬以下)	極重度/重度：學雜費全免 中度：學雜費減免70% 輕度：學雜費減免40%
特殊境遇家庭之子女	學雜費減免60%
原住民籍學生	依教育部各類學雜費減免金額標準表辦理
現役軍人子女	學費減免30%
軍公教遺族-撫卹期內	因公死亡：全公費 因病或意外死亡：半公費
軍公教遺族-撫卹期滿	依教育部各類學雜費減免金額標準表辦理

(b) 政府補助 - 弱勢學生助學計畫

為擴大協助弱勢學生順利就學，讓家庭年所得約在後40%的大專校院學生均能獲得政府或學校之就學補助，教育部辦理「大專校院弱勢學生助學計畫」，提供弱勢學生學雜費補助，補助金額如下表：

前一年度家庭年所得級距	每年補助金額	
	學士班	碩士班、博士班
30萬以下		35,000
30萬-40萬以下		27,000
40萬-50萬以下	20,000	22,000
50萬-60萬以下		17,000
60萬-70萬以下		12,000
70萬-90萬以下	15,000	無補助

(2) 文化不利學生（原住民學生）輔導機制

A

凝聚學生情感，增進自我文化認同

自109學年起，本校申請教育部計畫建置「原住民族學生資源中心」，並逐步統籌各單位業務，整合資源，以單一窗口的服務模式提供更便捷的資訊傳遞與協助。中心依據學生的專業需求，進行個別化轉介與輔導，確保每位原住民學生都能獲得適切的支持與發展機會。此外，每學期規劃辦理期初、期中及期末原民導生座談，讓學生與導師有更多互動交流的機會，透過分享學習經驗與生活點滴，強化彼此的情感連結，進一步營造關懷與支持的學習環境，使學生能在友善、多元的校園氛圍中成長與茁壯。



▲北區原資中心第3小組學校工作交流會議

B

走入原鄉部落，體驗學習原民文化

透過辦理部落文化參訪活動，讓原民同學與社會創新組織、在地社群進行交流，鼓勵原民學生返鄉就業／創業，促進在地永續發展。原民學生藉由部落參訪及文化體驗活動，開始主動了解與關心政府針對原住民族各式政策制定與推動現況，並願意分享自身觀點與意見。



▲部落參訪活動大合照

C

推動全民原教，建立族群友善校園

因著原資中心自 109 年度成立後，本校原民學生熱情參與相關活動，經由多元文化活動的辦理及各項輔導措施，校內原住民學生情感逐漸凝聚，除了辦理導師知能研習課程、部落特展、文化講座、原民文化週、族服日／族服體驗等原民文化及議題推廣活動，讓全校師生開始關注原民文化及議題外，亦與本校領導知能中心合作辦理原住民人權議題活動，透過原住民人權講座與文化敏感度課程，提升學生對原住民族文化、人權與多元文化的理解



▲邀請校外講師辦理手作課程及議題講座



▲原住民文化周活動





4-4-2 學生身心健康

1. 學生身心健康服務

(1) 學生心理健康三級預防

本校為提升學生身心健康，將心理衛生三級預防機制融入學生輔導工作中，透過初級、次級與三級預防措施，推動全方位的身心健康服務，期望成為學生發揮潛能、克服困境的重要支持系統。

- (1) 初級預防：辦理內容生動之多元心理衛生講座、運用網路媒介與媒材增進學生心理衛生知能，提昇學生身心健康、社會適應及適性發展，強化學生自我照顧的能力，2024 年度辦理 29 場生命教育講座及工作坊活動，計 726 人次參加，活動滿意度達 4.7(滿分為 5.0)；
- (2) 次級預防：實施全校性大一新生身心適應調查，並針對需要特別關懷的學生進行追蹤輔導，協助其強化適應能力，降低校園心理問題的發生率；
- (3) 三級預防：提供雙語心理諮商與危機輔導，幫助學生走出危機與創傷的陰霾，並在面對挑戰的過程中培養面對困境的心理韌性。

(2) 新生身心適應篩檢

本校秉持「早期發現、早期介入」的理念，對新生進行身心適應普查，以確保學生的身心健康，當由測驗中發現學生出現憂鬱、自傷等高風險情況時，學輔中心將即時介入，展開高關懷學生的追蹤與輔導，通過電話關懷、面談輔導等方式進行個案管理和轉介需求的評估，提供學生需要之輔導協助。2024 年度針對全校新生進行身心適應測驗，輔導高關懷新生 78 名，追蹤率 100%。

(3) 個別適性輔導、危機處理處遇

學生輔導中心指派專責院心理師，深入了解各院系學生的特質及常見的生活適應問題，並整合專業輔導資源，依學生需求提供即時的諮商輔導或精神醫療轉介服務。此外，針對碩、博士研究生，特別安排專屬心理師，關注其研究壓力、與指導教授的互動等議題，並依個別需求提供適切的關懷與輔導，協助學生順利適應學術與生活挑戰。

針對適應困難、遭受重大創傷經驗等高關懷或危機邊緣學生，學輔中心依其個別需求訂定輔導方案，提供諮詢、諮商及小團體輔導等多元支持措施，並進行危機評估與轉介，確保個案管理的完善與資源的有效連結。

針對嚴重適應困難、行為偏差或重大違規行為的學生，學輔中心依其特殊需求，整合心理治療、社會工作、家庭輔導、及精神醫療等專業資源，提供個案管理與深度諮商輔導，協助其重返穩定的學習與生活狀態。2024 年度共提供 421 名學生、2,361 人次之諮商服務，諮商輔導數量逐年成長。學生諮商輔導議題以家庭關係及自我探索為主，人際關係及感情議題為次要議題。

4-5 國際化教育與合作 (GRI 3-3)

4-5-1 深化國際教育合作，提供優質教育

本校推動學生參與海外交流具有多重教育意義，除了提供學生多元的學習環境，透過海外研修增強個人專業發展，亦能在海外停留期間學習他國文化，使用英語或其他外語與當地人民交流；不僅拓展個人視野，亦強化跨文化溝通能力，培養足以在不同的國情文化環境下穩定發揮個人專業所長的全球競爭力。

1. 提升學生全球競爭力

(1) 積極推動海外研修課程

從 2019 到 2023 年，本校共獲得教育部「學海築夢與新南向築夢計畫」補助 43 案，選派近 330 名學生到海外機構實習，獲補助經費超過 2300 萬元。此外，本校也獲得「學海飛颺計畫」的補助，讓 23 名學生前往美國、法國、澳洲等地進修。同時，與美國、日本、澳洲、英國、法國等知名大學建立全面的雙邊合作關係，進行雙邊學生交流、教師互訪、共同舉辦研討會、合作開發線上課程（包括 MOOCs）、選派學生修讀雙聯學位課程、碩博生共同指導、共組研究團隊、推動研究成果商品化、成立學術聯盟等國際學術合作。同時拓展亞太多邊合作，透過東南亞暨南亞大學校長論壇等亞洲地區高等教育組織，響應區域發展趨勢發展符合成員校院需求與本校策略目標之學術交流，包括雙邊或多邊共同研究媒合、學生交換計畫、暑期交換課程、主題探索營、共同研究計畫補助等，合作國家涵蓋日本、泰國、馬來西亞、菲律賓、韓國、印尼等，針對醫藥衛生與區域發展等領域進行師生交流與教研合作。深化與澳洲地區跨領域學術合作，針對護理、高齡健康暨長期照護、公共衛生、醫務管理等領域與西雪梨大學與臥龍崗大學加強研究合作、碩博雙聯學位課程以及雙邊人員交流，並發展共同開授學分課程、開辦亞太短期人才培訓等專案，促進穩定、全面的多邊學術合作。

(2) 強化學生虛擬移動學習

本校致力於打造結合實體與虛擬交流的永續教育模式，不僅能於全球疫情嚴峻期間確保學生仍能享有優質的國際學習體驗，也能夠持續地推動跨文化交流與合作，促進全球永續發展。提供多元的數位學習選擇。開設線上交換課程，鼓勵本地生與外籍交換生共同參與，以促進跨文化交流。同時推動短期交換課程（TMU-STEP）、國際共授學分課程（Glocal Lecture Room, GLR）和虛擬實驗室蹲點（TVRC），並開設超過 190 門數位學習課程，接待近 200 名國外交換生來校研修。除此之外，我們還提供多元數位自學方案和線上講座，吸引本校學生近 900 人和國外盟校學生近 1,000 人參與跨境交流與學習。

(3) 持續強化雙聯學位

積極強化本校學生出國修讀雙聯學位課程之宣導，並鼓勵開設 inbound 雙聯學位課程，招收優秀國際盟校學生來校進修。2024 年計有 32 個雙聯學位，含 11 個博士雙聯學位、15 個碩士雙聯學位及 6 個學碩雙聯學位，尤以博士班為重點推動方向。對標本校優勢及新興領域，已有神經醫學、免疫治療及醫療器材研發有博士班雙聯學位課程，提供本校與盟校學生高效、彈性的國際進修管道。並以此帶動國際人才交流，由共同培育學生逐步建構領域研究合作共識，最終投身符合雙邊策略發展之國際研究合作計畫。2024 年選送 5 位學生出國就讀、2 位外國學生至本校就讀。此外，本校醫學工程學院於 2022 年通過歐盟審核，將與法國、德國、葡萄牙等國校院共同開設醫學科技與健康照護碩士（EMMaH）課程，獲歐盟聯合碩士學程（Erasmus Mundus Joint Master Degree, EMJMD）經費逾 360 萬歐元，為全臺首家成功參與開設歐盟聯合碩士的大學。

學制	合作學校		本校單位	
	國別	名稱	學院	系所
博士	美國	南加州大學	醫學工程學院	奈米醫學工程研究所
	加拿大	戴爾豪斯大學	醫學院	醫學科學研究所
	法國	里爾大學	醫學院	醫學科學研究所
	法國	里爾大學	醫學工程學院	生醫材料暨組織工程研究所
	義大利	卡利亞里大學	藥學院	中草藥臨床藥物研發博士學位學程
	義大利	卡利亞里大學	醫學院	醫學科學研究所
	義大利	卡利亞里大學	醫學院	國際醫學研究碩博士學位學程
	澳洲	伍倫貢大學	護理學院	護理學系
	澳洲	西雪梨大學	護理學院	護理學系
	日本	大阪大學	口腔醫學院	牙醫學系
	日本	北海道醫療大學	口腔醫學院	牙醫研究所

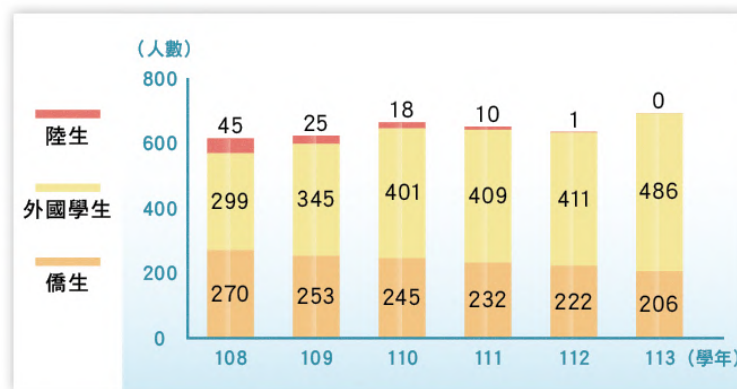
2. 國際招生與全方位照護

(1) 配合國家政策吸引新南向與非洲地區優秀人才

本校積極響應政府推動優秀外國青年來臺蹲點計畫 (Taiwan Experience Education Program, TEEP)，並擴大辦理外籍高階人才來臺實習試辦專案 (International Internship Pilot Program, IIPP)，招募海外學生參與實驗室研究指導，開辦至今已累積來校超過 200 人。2019-2023 年共獲得新南向培英獎學金獲補助 75 名博士班學生，共計補助金額達 6,750 萬元，其中以 2022 年之獲補助名額為全國第一，獎助 22 名來自越南、印尼、馬拉威等國家的優秀大學講師攻讀碩士和博士課程，從而實現消弭不平等和提供高質量教育的可持續發展目標。

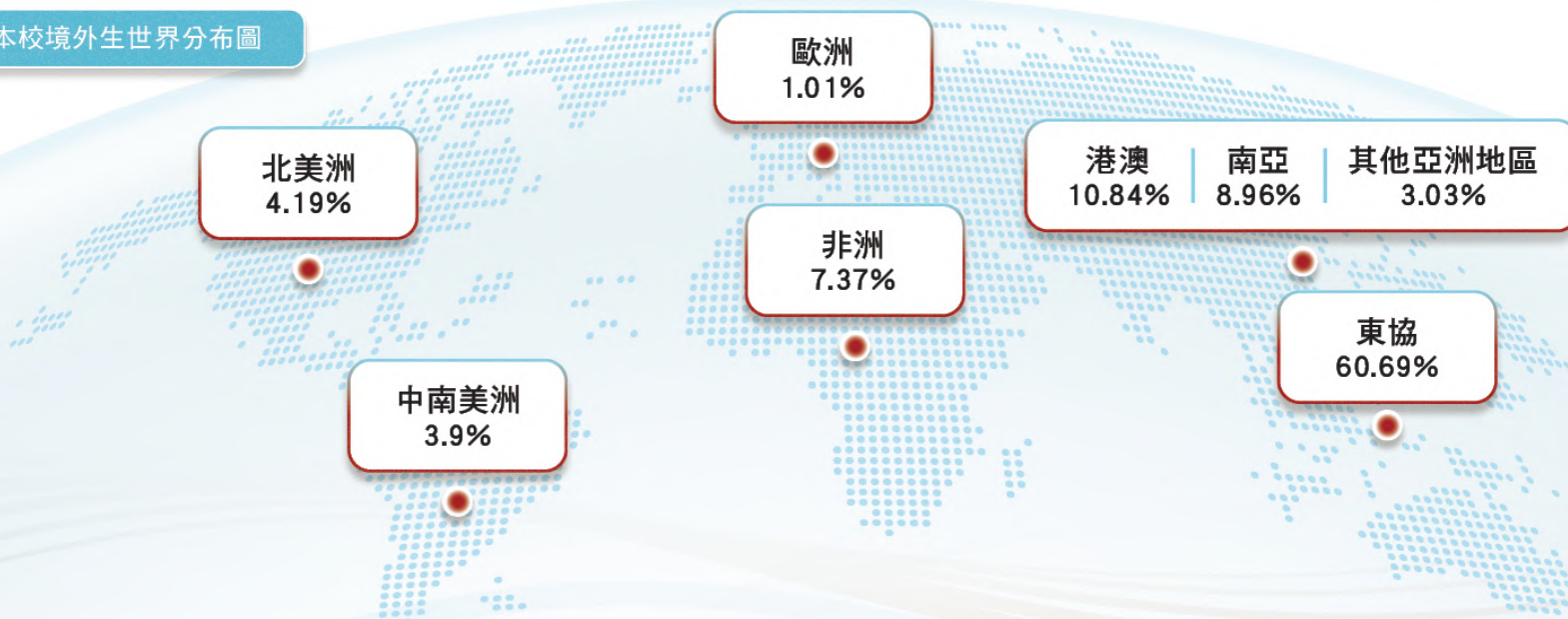
(2) 外國學生人數穩定成長

本校透過校內外多項獎學金機制 (如臺灣獎學金、國合會獎學金、外國政府獎學金等) 吸引優秀外籍研究人才，與美國學術交流基金會傅爾布萊特獎學金合作，吸引美籍受獎生就讀本校心智與腦意識研究所；目前全校境外學生來自 47 個不同的國家，共 692 位 (圖：108~113 學年度境外生人數一覽表及圖：113 學年度本校境外生世界分布圖)，佔全校學生 11.15%，其中 113 學年度新生境外生註冊人數 196 人 (學 27，碩 93，博班 76)；國際招生投入獲教育部肯定，核可 114 學年外國學生招生名額增至 262 名。本校於 112 學年度首度增設碩博春季班後，順利吸引不同學季國家及應屆畢業學生，擴大潛在申請人量體。境外生博士學生目前為 330 人，比例雖高達全校博班生之 49.33%，然學生來源高度集中於新南向國家，為拓展優秀生源並提升外生群體之文化多樣性，未來將透過雙聯學位及聯合獎學金，拓展美洲及歐洲區生源，推動盟校選送雙聯學位學生來校修讀，深化雙向教育合作，打造具國際專業力的生醫人才，以本校特色領域優勢吸引人才就讀本校博士班課程，拓展歐、美地區國家生源，以期達成五年後境外生博士學生占全校博班人數之 50% 以上之目標。



▲ 108-113 學年度境外生人數一覽表

113學年度本校境外生世界分布圖



4-5-2 發展國際研究合作，推動產業創新 (SDG9)

本校各學院也推動「一學院一重點國際盟校」策略，發展兼具教育合作、共同研究與人才培育的全面化合作，重要合作校院包括美國約翰霍普金斯大學（醫學院）、南加州大學（藥學院）、美國凱斯西儲大學（醫學科技學院），歐洲地區有法國里爾大學（醫學工程學院、人文暨社會科學院）、英國諾丁漢大學（管理學院），亞洲地區則有日本的東京醫科齒科大學（口腔醫學院）、國立東北大學（營養學院）以及泰國瑪希賓大學（公共衛生學院），以及位於澳洲的伍倫貢大學（護理學院）等。

持續推動機構間合作，透過與歐美各界夥伴深入交流，互相學習，拓展全球視野。同時，我們也深入扎根亞洲地區，加強與亞洲各國的合作與交流，推動區域發展與繁榮。這些合作關係不僅符合 SDGs9 中關於促進可持續工業、創新和基礎設施建設的目標，推動經濟、社會和環境的共同進步。

1. 深化國際連結

(1) 深化國際學術聯盟

本校國際化發展策略目標基於與全球盟校既有夥伴關係，透過雙邊學術研究與教學活動合作之深化，帶動研究能量及機構國際能見度的提升；另持續積極發展與「校級重點國際盟校」的全面性合作，結合特色領域推動與校級重點盟校的長期學術合作，目前標定五所合作機構與主要合作領域為：與美國凱斯西儲大學合作轉譯醫學研究，自 2023 年進入共同研究種子基金媒合雙邊合作的第二階段，衍伸為 2 年期計畫，以持續開發具生醫轉譯潛力之研究合作團隊。

第一階段種子基金（2017-2022 年）共媒合 18 組團隊、補助 22 件國合研究計畫案，總補助金額達 3,832 萬，成果 1 項專利及 8 篇共著文章；與美國約翰霍普金斯大學合作婦女腫瘤與癌症研究，透過共聘人才與成立跨國研究團隊，進行腫瘤病理國際研究合作，並累計選送 21 位醫學系學生進行暑期實驗室交換；與法國里爾大學發展神經醫學轉譯研究，透過共同設立的神經醫學聯合實驗室及共同研究基金，引進法國國家健康與醫學研究所 (Inserm) 與歐盟之人才與資源，強化博、碩雙聯學位與共同指導等合作機制，共 2 組團隊獲補助逾 800 萬；與英國倫敦帝國學院發展胸腔醫學研究，成立胸腔醫學聯合實驗室，每年共辦國際研討會，未來將持續共聘教師、共授課程、設立博士雙聯學位等措施；與美國南加州大學推動藥物開發與腎臟醫學研究，共同執行藥學領域合作提升大小分子新藥研發實力，並將延伸研究合作至腎臟醫學領域，擴大臨床資料建置並推動跨國臨床試驗；與義大利卡利亞里大學透過校及研究合約進行藥物開發研究合作，雙邊共辦藥物開發研討會並拓展其他聯盟學校及與醫學院及藥學院之雙聯學位的合作。

(2) 拓展多邊教育與研究合作

延續歐洲地區多領域學術聯盟，持續推動與義大利卡利亞里大學 (University of Cagliari) 之抗病毒藥物研發、與羅馬尼亞亞雷大學 (Vasile Goldis Western University of Arad) 之精準醫療、與匈牙利德布勒森大學 (University of Debrecen) 之公共衛生教育等合作，獲補助經費逾 670 萬，執行課程合作、研究討論，未來並將有師生移動力活動。另參與東南亞暨南亞大學校長論壇 (SATU)、臺日十校聯盟 (USTP- SixERS)、亞太大學交流會 (UMAP)、臺灣大學學術聯盟 (UAAT) 等合作，其中 2023 年東南亞暨南亞大學校長論壇 (SATU) 與馬來西亞、印尼、印度、泰國、新加坡等國機構媒合成功 25 件跨國研究，領域涵蓋口腔醫學、營養、心智與腦意識以及醫法等，鏈結優秀學術能量，擴展區域實力。2021 年起，每年北聯大亦與日本 SixERS 聯盟共同辦理國際研討會，成功拓展亞洲地區鏈結，貢獻區域永續發展。

2024 年，本校加入教育部「國家重點領域國際合作聯盟」(University Academic Alliance in Taiwan)，成為國內 12 所頂尖大學與國外五大教育聯盟合作，推動多邊學術交流。計畫新增與 SATU 成員校的暑期短期課程及 UMAP 線上交換計畫。這些合作符合 SDGs 第 9 項「產業、創新與基礎設施」目標，促進區域教育與研究發展，提升本校國際影響力。



4-5-3 提倡國際知能養成，促進文化理解 (SDG1、8、10)

在全球化迅速發展的今天，我們堅守提倡國際知能養成與促進文化理解的使命，每年規劃多元文化活動。透過這些豐富的文化交流平台，我們鼓勵跨文化對話與共融，啟發創新思維，期望在全球多元社會中締造一個更加平等與包容的學習環境。

1. 2024 年北醫歐洲文化節 (TMU European Cultural Festival)

以多元講座、市集與電影活動，全面展現校園在地國際化與文化交流的豐富面貌。這一系列活動不僅邀請西班牙、盧森堡、瑞士、匈牙利及法國等多國專家深入分享歐洲歷史、教育及生活風貌，同時藉由精心策劃的市集、現場表演及電影欣賞，讓師生真切感受歐洲風情與文化魅力。透過這場活動，北醫大成功搭起一座跨國文化交流的橋樑，啟發更多對多元文化理解與探索的熱情。

國家	主題及內容	講者
西班牙	Spanish Culture, at a Glance 探索西班牙的航海歷史、文學巨匠及藝術經典	Mr. Eduardo Euba Aldape 西班牙在臺辦事處處長
盧森堡	Build Your Research Career at the Heart of Europe — Luxembourg 深入探討盧森堡的學術交流研究	Mr. Lex Kaufhold 臺北辦事處處長
瑞士	Higher Education in Switzerland 介紹了瑞士的教育系統及留學機會	Mr. Stefan-Eric Hutter 瑞士商務辦事處副處長
匈牙利	Exploring Hungary: A Journey of Culture and History 匈牙利留學機會及文化	Regina Kovács (花穎熙) 匈牙利貿易辦事處投資商務主任助理及學生
法國	不只是浪漫－留學法國，拓展國際舒適圈！ 法國留學建議，包括法國學制、獎學金機會、法語考試及後續發展	Laurent Vergain 台灣法國文化協會主任 曾馨弘 法國教育中心臺灣代表



2. 探索我的國際力系列活動：走讀國際・品味世界

鼓勵學生積極強化個人的國際競爭力，為未來的全球化職場做好準備，同時展示北聯大系統學校對激勵學生開拓全球視野、培養多元文化知能的重視。本校國際處特別舉辦一場用於普及學生國際教育機會的知識以及探索來自世界各地的美食和文化的場域。

(1) 走讀國際 - 國際移動學習靜態展覽

「走讀國際」靜態展覽是一場關於國際教育機會的視覺之旅，藉由展示本校的盟校合作概況、雙聯學位課程，以及豐富多樣的國際移動學習方式，揭示國際移動力的重要性並鼓勵學生參與跨國界學習活動，拓展個人的國際視野。

(3) 職涯諮詢 - 提升國際就業力

協助四校同學們（尤其以外籍學生為重）更自信地面對全球化職場，特別邀請 104 人力銀行專家團隊進駐本校，針對本地及境外的學生提供連續三天的履歷健診、職涯諮詢等服務，讓同學們了解個人的競爭優勢，強化國際就業力。

預計於 2025 年 3 月 20 日與本校學生事務處共同辦理本國生與境外生之就業博覽會，並於今年 5 月辦理專針對外國學生就業輔導活動，例如就業資源諮詢、留臺就業經驗分享等講座以及廠商媒合活動。

(2) 國際零食文化市集，品味世界，趣味無限

藉由各國特色點心與趣味遊戲，促進了文化交流與相互理解。國際零食文化市集由台灣學生和國際學生聯手策劃，邀請了來自十二個國家、涵蓋十種文化的代表參與。現場各國攤位分別展示了台灣鳳眼糕、美國 PB&J、緬甸椰糖湯圓、越南椰子糖、泰國香蕉蒸糯米、印度脆球、印尼椰絲球、拉丁美洲米布丁、非洲炸麵團及菲律賓芒果提拉米蘇等多款美食。儘管當天外頭下著小雨，但超過 200 位台灣與國際學生齊聚現場，邊品嚐美食邊參與互動遊戲，並在完成闖關後獲得可愛小餐盤獎品。這場活動不僅讓國際學生重溫家鄉的味道，也讓台灣學生近距離感受多元文化，成功為校園注入歡樂與豐富的國際交流氛圍。



(4) 北醫大國際文化夜：2024 TMU's GOT TALENT! 北醫大顯身手達人秀

「2024 TMU's GOT TALENT! 北醫大顯身手達人秀」呈現了一場融合多元文化與才藝的盛宴。當晚由熱音社以 Queen 的經典旋律掀起了豐富文化色彩綻放的序幕。現場來自泰國、加勒比、越南、馬拉威、印尼、印度等多國的團隊，各自以傳統舞蹈、幽默劇場、戲劇演繹與民族音樂等形式，呈現豐富多彩的國際文化。同時，校內火舞社、吉他社、魔術社與韓舞社等社團也獻上精采演出，讓全場充滿創意與熱情（圖：2024 北醫大國際文化夜）。抽獎與人氣票選環節更為活動推波助瀾，最終多項獎項分別花落印尼隊、印度隊與越南隊，彰顯團隊合作與創新精神。這場活動不僅展示了校園國際化的活力，也為未來更多元文化。



▲ 2024 北醫大國際文化夜

4-6 職涯規劃與產學實習 (GRI 3-3)

4-6-1 學生職涯規劃、職能培養與校友及雇主追蹤回饋

1. 職涯規劃導入學系職涯課程

以新生第一哩的職涯探索 (UCAN 興趣測驗及職場共通職能) 出發，利用新生「來一課」活動辦理「我的職涯發展與規劃」活動並結合大學部學系職涯課程或導師活動時間，將職涯探索納入新生活動與課程中，進行團體解釋，協助學生認識未來可能發展的職場領域。

執行項目	合作學系數	辦理場次	參與學生人次
職涯探索活動	14	9	649

▲ 2024 年職涯探索活動執行概況

2. 職能培養

延續以往以發展 UCAN 平台【職場共通職能】為培養重點，鼓勵學生透過參與實體或線上職涯輔導活動，針對不足之能力進行活動學習，及早規劃自我能力養成；與系所、校友會及學生社團合作，藉由【業界導師】輔導制度，增加產業接觸經歷；而針對經濟與文化不利學生，利用 ISP (Individualized Support Plan) 機制進行晤談，根據晤談結果，針對經濟不利學生的「多元跨域職涯發展」之需求與文化不利學生的「返鄉服務」之職涯發展需求訂定相關輔導活動，提升個人就業職能，協助其規劃生／職涯賦能計畫，強化全方位就業輔導以完善其未來競爭力。

執行項目	辦理場次	學生參與人次
職涯輔導活動(實體)	38	2,506
業界導師輔導	130	1,024
經濟與文化不利學生職涯輔導活動	17	610

▲ 2024 年業界導師及職涯輔導活動執行概況

3. 校友追蹤與雇主回饋

透過每年進行畢業生、雇主調查的回饋與建議收集，調整相關職涯輔導活動之規劃，同時為提供系所優化課程品質參考與深化職涯輔導，召開與系所建議分享會，透過相關資料收集與 PDCA 循環機制，增進學生就業競爭力，瞭解畢業生就業現況。

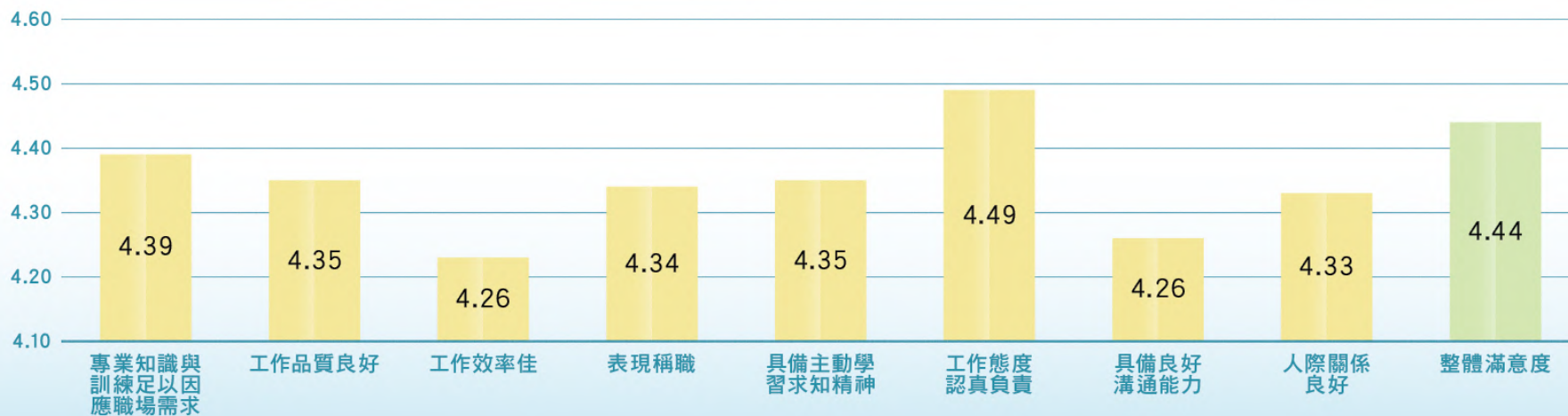
此外，持續定期追蹤雇主滿意度調查，並舉辦調查結果說明會，將調查結果回饋系所，納入各級課程審查委員會討論，落實課程檢視。

	就業與升學			符合學用合一			醫療保健領域工作		
學制	大學	碩士	博士	大學	碩士	博士	大學	碩士	博士
比例(%)	88	95.6	96.7	90.6	90.1	100	79.7	56.1	51.72

註：本表以本國籍畢業生為調查對象，顯示2024年進行【111學年度畢業生畢業後滿1年問卷調查】結果，該年度共1,209人填寫問卷，填答率為82.55%；相關畢業後滿1、3、5年流向追蹤調查之詳細結果，請參閱 <https://reurl.cc/IN6eg9>

▲ 2024 年畢業生就業追蹤分析

單位任職滿意度



註：註：2024年進行「雇主滿意度調查」之結果，問卷回收數為82，詳細調查結果請參閱 <https://reurl.cc/ZZxbag>

▲2024 年雇主回饋校友任職表現滿意度

4-6-2 產學實習

強化與產業鏈結，推動產業與跨域實習

隨著學生產業實習需求多元化，本校建置「產業實習媒合平台」，該平台提供多元與跨域之實習職缺，提供學生與業界媒合與接軌之機會。另外，為協助大學部及研究所學生瞭解產業發展趨勢，特邀請國內外知名醫療院所、生物科技、醫藥保健、政府機關、公關媒體與新創公司等機構，辦理「產業週」廠商說明會活動，並恢復舉辦「產業實習 X 就業媒合」博覽會，鼓勵學生認識產業機構並積極參與實習或尋找工讀與就業之機會。

執行項目	場次/參與機構數	學生參與
產業實習X就業媒合廠商說明會	30場次	2,827人次
產業實習X就業媒合博覽會	52間機構	520人

▲2024 年產業週系列活動辦理概況

執行項目	實習機構數	學生參與
產業實習*	98間機構	216人

註：除臨床醫療機構外之其他企業或機構實習，均稱為產業

▲2024 年學生參與產業實習概況

研究與創新

- 096 5-1 永續與重點研究
- 101 5-2 學術倫理
- 102 5-3 生醫創新與創業

05



5 研究與創新

5-1 永續與重點研究

5-1-1 永續研究

本校推動永續相關研究，訂有多項支持措施，如校外合作研究之校際合作計畫，如臺北聯合大學系統結合本校、臺北大學、臺北科技大學與臺灣海洋大學各具特色學校，進行研究；另有結盟醫院計畫如與奇美等醫院進行跨院研究；三附屬醫院亦訂定相關辦法，如附設醫院、萬芳醫院及雙和醫院合作辦法，以結合基礎及臨床領域，共同進行研發。此外，為聚焦本校研究特色，發展優勢及潛力特色研究領域，訂定「臺北醫學大學研究中心設置暨管理辦法」以成立特色研究中心，推動研究鏈結 SDGs 促進社會健康福祉及發展。本校為醫學大學，以 SDG3、SDG9、SDG17 三個面向進行重點發展，對比研究主軸（名稱），以評估與永續計畫之相關性，2024 年研究計畫共 817 件，與永續高度相關研究為 152 件，佔 16%，各學院分列如下表。

學院\計畫件數	永續高度相關研究	非高度相關研究	總件數	永續高度相關比例
醫學院	54	324	378	14%
口腔醫學院	9	43	52	17%
藥學院	10	58	68	15%
護理學院	24	65	89	27%
公共衛生學院	21	50	71	30%
醫學科技學院	14	106	120	12%
管理學院	4	23	27	15%
醫學工程學院	1	56	57	2%
營養學院	7	44	51	14%
人文暨社會科學院	6	29	35	17%
跨領域學院	0	0	0	0%
通識教育中心	2	19	21	10%
全校總計	152	817	969	16%

▲ 2024 年 永續高度相關研究統計

以 SciVal 系統查詢本校各項 SDGs 研究表現，下表各項 SDGs 研究表現以論文數 (Publication)、領域權重引用影響力指數 (Field- Weighted Citation Impact, FWCI)、被引次數 (Citation Count)，共計三項指標呈現。舉例說明：以 SDG3 來說，2019 年至 2024 年本校論文數為 6,916 篇，其中 32.3% 論文發表在期刊影響排名前 10% 之期刊，整體領域權重引用影響力指數為 1.94，大於全球平均，總被引次數為 128,620 次。

2019-2024	TMU		
	Publication	FWCI	Citation Count
SDG1	57	2.54	872
SDG2	75	12.93	6,733
SDG3	6,916	1.94	128,620
SDG4	116	3.85	3,833
SDG5	57	14.43	1,705
SDG6	55	14.41	6,530
SDG7	116	2.36	2,272
SDG8	55	8.9	6,930
SDG9	79	1.42	1,036
SDG10	84	4.83	2,707
SDG11	108	3.42	1,568
SDG12	36	7.04	7,663
SDG13	39	6.77	985
SDG14	25	1.02	400
SDG15	13	2.16	242
SDG16	78	8.01	11,637
※資料來源：SciVal系統，更新日期為2025年2月12日			

▲ SDGs 研究統計

5-1-2 聚焦重點研究

2024 年 3 月資料顯示臺北醫學大學於基本科學指標 (Essential Science Indicators, ESI) 入選 12 個學門，近 10 年的「高被引論文」(Highly Cited Papers) 有 169 篇，整體學術表現亮眼。下表以被引次數之國際排名排序 (*)，國際排名欄位中分母表示該學門全球入選之機構數量，分子表示本校在該學門之排序，12 個學門包括臨床醫學 (Clinical Medicine)、藥理學和毒理學 (Pharmacology & Toxicology)、農業科學 (Agricultural sciences)、社會科學 (Social Sciences, General)、生物學和生物化學 (Biology & Biochemistry)、神經科學和行為科學 (Neuroscience & Behavior)、分子生物學和遺傳學 (Molecular Biology & Genetics)、免疫學 (Immunology)、化學 (Chemistry)、精神病學 / 心理學 (Psychology/Psychiatry)、環境和生態學 (Environment/Ecology)、材料科學 (Materials Science)。

Essential Science Indicators(ESI) 資料庫收集 Web of Science 核心合輯之論文資訊分析揭示在某個研究領域有影響力的國家、機構、論文和期刊以及研究前沿。ESI 涵蓋全球 12,000 多種期刊的 1,200 萬餘篇文獻資源，透過 ESI 可以分析機構、國家和期刊的論文產出和影響力、發現自然科學和社會科學領域中的重大發展趨勢、按研究領域對國家、期刊、論文和機構進行排名、評估潛在的合作機構和具有潛力的人才，分析指標包含論文數、被引次數、論文平均被引次數等，提供使用者快速了解當今科學論文發表現況、優質文獻與前瞻議題。

學科	論文數	排名	被引用次數	排名	論文平均被引用次數	排名	High Cited Papers
CLINICAL MEDICINE	8,355	335 / 6,616	169,738	481 / 6,616	20	5,077 / 6,616	97
MOLECULAR BIOLOGY & GENETICS	988	437 / 1,152	27,025	707 / 1,152	27	1,067 / 1,152	4
NEUROSCIENCE & BEHAVIOR	1,094	464 / 1,274	26,154	515 / 1,274	24	961 / 1,274	14
BIOLOGY & BIOCHEMISTRY	1,347	416 / 1,604	21,187	696 / 1,604	16	1,478 / 1,604	7
CHEMISTRY	1,213	1,020 / 2,062	20,355	1,094 / 2,062	17	1,470 / 2,062	5
PHARMACOLOGY & TOXICOLOGY	1,243	216 / 1,361	18,522	298 / 1,361	15	1,065 / 1,361	8
IMMUNOLOGY	509	565 / 1,148	11,307	672 / 1,148	22	935 / 1,148	6
MATERIALS SCIENCE	516	1,259 / 1,514	9,884	1,372 / 1,514	19	1,099 / 1,514	3
AGRICULTURAL SCIENCES	473	661 / 1,330	7,864	676 / 1,330	17	832 / 1,330	2
ENVIRONMENT/ECOLOGY	536	1,179 / 2,004	7,198	1,612 / 2,004	13	1,904 / 2,004	5
PSYCHIATRY/PSYCHOLOGY	535	695 / 1,116	6,781	853 / 1,116	13	1,018 / 1,116	2
SOCIAL SCIENCES, GENERAL	638	890 / 2,347	6,177	1,064 / 2,347	10	1,907 / 2,347	7

※資料來源：Essential Science Indicators，更新日期為2025年1月

5-1-3 建置北醫學術知識庫暨專家研究網

臺北醫學大學學術知識庫暨專家研究網 (<https://tmu.pure.elsevier.com/>) 彙集體系 1,452 位研究人員之研究量能，9,799 項研究計畫，52,986 篇期刊論文，1,018 個資料集，總體的研究成果提供全球研究者查詢閱覽，促進國際研究團隊及機構協同合作與創新研究。平台中的研究成果並同時以 SDGs 各指標分類呈現，可簡單審視全球永續發展各項指標之研究表現。



◀ 臺北醫學大學
學術知識庫暨專家研究網首頁

5-1-4 Open Access 期刊論文

Open Access 又稱為開放近用或開放取用、開放獲取等，簡稱 OA，主要目的在實現知識資訊自由與公平的學術環境。期刊論文透過同儕評審之後，允許使用者在網路上公開閱讀、下載、複印、傳播、列印、搜尋或連結論文索引等，而作者仍保有其著作權，以確保其作品被人正確引述。開放取用主要針對在學術期刊文章，但也提供越來越多的論文、書籍章節和學術專著。研究人員投稿開放取用期刊的優點在於能增加文章的能見度、影響力和引用率，並且無須訂閱，所有研究員都可充份地利用研究的成果，預防重複性的研究，且文章能被廣泛索引及更容易被查找，公開取用可以增加社會對科學和醫學研究的認知，促進科技創新、改善期刊的影響指數等。本校積極推廣師生瞭解開放近用 (Open Access, OA) 理念，辦理相關推廣活動及研討會、演講，鼓勵研究人員投稿 Open Access 期刊，2024 年本校 Open Access 期刊論文數達 1,095 篇 (統計至 2025.2.24)，提供讓全球研究者及讀者可公開取用分享本校的研究成果。

小專欄—案例分享

1. 以創新療法改善癌症治療副作用

癌症治療日新月異，但接受化療帶來的副作用仍明顯地影響到患者的生活品質，其中周遭神經病變 (Chemotherapy-Induced Peripheral Neuropathy, CIPN) 是許多接受紫杉醇 (Paclitaxel) 化療藥物治療患者所面臨的嚴重副作用問題，會導致疼痛、麻木，甚至運動功能受損。為了解決這一臨床挑戰，張俊彥講座教授團隊開發了一款針對 Cathepsin S 的小分子藥物 DBPR168，其具神經保護作用，能有效降低化療引發的神經病變，且具有極高的安全性。這項技術不僅已獲得台灣及美國專利，並獲得 2023 年國家新創獎，目前正加速完成臨床前試驗與美國 IND 申請，並已於 2024 年完成技轉，預計將進一步推動臨床試驗。在醫院端的應用與影響方面，DBPR168 未來有望成為癌症患者標準輔助治療，將能夠提供以下的優勢：(1) 減少化療患者的神經病變風險，提高治療耐受性；(2) 降低因神經病變導致的生活品質下降與就醫需求；(3) 提供更安全的癌症治療策略，提升患者存活與康復機會。這項創新技術的發展，讓癌症治療不僅聚焦於治癒，更關注患者的生活品質，同時透過產業合作，加速台灣醫療科技向國際發展。

小專欄—案例分享

2. AI 影像技術突破肺癌診斷瓶頸

肺癌長期位居全球癌症死因之首，因此能夠早期診斷變得至關重要。傳統影像診斷雖能辨識肺結節，但難以精確區分良性與惡性，導致部分患者錯失治療黃金期，或因過度診斷而接受不必要的侵入性檢查。邱昭華教授團隊開發的 AI 影像分析系統，透過 CT 影像與三維特徵提取技術，能夠自動圈選肺結節，並以密度與閾值作為變數，成功將結節分類，預測其侵襲性。研究顯示，當結節密度高於 -400 Hu 且閾值超過 8.0，其惡性率達 100%，這項技術突破了傳統影像學的局限，為肺癌早期偵測提供更準確的決策依據。

在醫院端的應用與影響方面，這項 AI 影像技術可整合至醫院放射科影像診斷系統，帶來以下優勢：(1) 自動分析並標註高風險肺結節，提高診斷準確率；(2) 減少不必要的侵入性活檢，降低醫療成本與風險；(3) 早期發現高侵襲性肺癌，提高患者存活率。這項技術利用 AI 技術提升肺癌診斷的精準度，同時也推動 AI 醫療影像技術的應用，提升全球醫療水準。

3. 「北醫駐美代表」團隊以 AI 助力澎湖七美兒童早療，勇奪「智在家鄉」首獎

由本校教師與醫師所組成的「北醫駐美代表」團隊，一向專注於澎湖七美社群兒童早療，此次參加第 7 屆聯發科技「智在家鄉」數位社會創新競賽，以「打造離島兒童早療烏托邦」計畫，透過企業支持行動早療，跨單位整合醫療、教育單位及 NGO 組織，結合北醫大、衛生局、教育處、七美國小及家扶中心等單位力量，活化社區閒置空間，打造社區共學社群，跳脫既有框架，以家庭為中心的療育方案，讓更多人關注早療議題，運用生成式 AI 幫助澎湖縣七美鄉兒童突破早療瓶頸，解決離島醫療資源不足和兒童發展遲緩的問題，從全國 362 組參賽隊伍中脫穎而出，榮獲首獎及百萬獎金，並同時獲得 Cadence AI 環境永續獎，打破紀錄。

4. 聚焦胸腔精準醫學發展，守護民眾健康

2024 年 1 月「陳維添胸腔醫學研究中心」正式揭牌，並獲得穩懋半導體股份有限公司陳進財董事長的大力支持，承諾未來五年捐贈 1 億元研究基金，協助本校持續深化胸腔醫學研究，致力於守護民眾健康。同日，中心亦舉辦了 2024 國際胸腔醫學研討會，邀請來自全球的胸腔醫學專家，聚焦臨床呼吸治療、胸腔疾病管理、基因檢測技術、精準醫學發展，以及癌症免疫療法的最新進展。研討會期間，中心與英國倫敦帝國學院國家心肺疾病研究中心權威鍾建恆 (Kian Fan Chun) 教授、倫敦帝國學院呼吸分子藥理學伊藤一宏 (Kazuhiro Ito) 教授，以及公共衛生學院計算流行病學與生物統計學 Marc Chadeau-Hyam 教授等國際專家建立深厚合作關係，進一步促進國際交流與學術合作。

5. 進入肺癌精準醫療新時代，提升全球肺癌患者的生存率與生活品質

肺腺癌 (Lung Adenocarcinoma, LUAD) 長期居於全球癌症死亡率之首，約佔所有肺癌病例的 40%。與歐美相比，東亞高達 75% 的肺腺癌患者腫瘤檢體表現出特定基因突變，顯示精準醫療在亞洲肺腺癌治療與藥物發展中的關鍵性。透過基因分型 (Genotyping) 與分子標誌物 (Biomarkers) 分析，針對個別患者制定最佳治療方案，可顯著提高療效並降低不必要的副作用。為推動精準醫療發展自 2024 年 6 月正式啟動「肺癌精準醫學計畫」(Precision Oncology in Lung Adenocarcinoma, POLAR)，致力於建立全球首個成對肺癌組織與液態切片全外顯子定序 (WES) 資料庫，開創肺癌治療的全新紀元。本計畫將於 2024 至 2026 年間，分三階段收錄 600 例肺癌患者，所有檢體與數據將納入 TMU Biobank 與 TMU Clinical Research Database，並串聯臨床資料庫，整合電子病歷 (EMR)、醫學影像 (CT)、數位病理 (Digital Pathology)，打造完整的肺癌精準醫療數據平台。此外，POLAR 計畫亦積極推動產學合作與臨床轉譯研究，開展臨床試驗與產業合作，加速新療法與藥物開發，期望透過跨領域整合，讓肺癌精準醫療技術更加普及，提升全球肺癌患者的生存率與生活品質。

小專欄－案例分享

6. 癲癇病灶難判斷 AI 加持正子攝影協助量化定位

顳葉內側癲癇是最常見的成人局部頑性癲癇類型，傳統影像診斷仰賴醫師的經驗判斷，病灶邊界難以準確界定，判讀正確率大約是 74.6%，也就是仍然有 25% 的病患無法從影像中辨識左右顳葉訊號的差異，影響手術成功率。由彭徐鈞副教授與北榮合組團隊，用 AI 精準分析大腦正子影像，開發出「qPET」模型定位出人眼分辨不出的病灶，輔助顳葉癲癇切除手術，影像判讀的正確率達到 100%，讓開刀更安全。「正子攝影之機器學習量化定位系統」有望解決長期以來困擾醫界的癲癇病灶精準定位問題。透過機器學習結合正子攝影與磁振造影（MRI），將主觀判讀轉化為數據分析，使診斷更精準，避免患者因診斷誤差而接受侵入性顳內電極手術，大幅降低醫療風險，提升病患福祉。

本技術創新點在於將 AI 量化技術導入醫療影像分析，建立一套非侵入性的癲癇診斷輔助工具，也獲得 2024 年國家新創獎。目前本項技術持續進行中，團隊將積極尋求產學合作，將此技術轉化為醫療器材，並推向國際市場。

7. 數位健康新創轉譯產學聯盟（DHT）

DHT 的服務包括產品規劃場域驗證、資料外部驗證支援、智慧醫材軟體產品輔導取證、國際加速器和資源鏈結，以及產業知識培育與交流。在實際應用方面，DHT 聯盟透過與北醫附醫、萬芳醫院、雙和醫院等臨床場域合作，邀集臨床醫療團隊進行產品和服務的評測與驗證，為新創企業提供了專業評估報告和關鍵用戶洞察。此外，聯盟內擁有多名產學界資深醫師、智慧醫材顧問，將根據企業提出解決方案，提供臨床驗證規劃、使用者研究設計與研發取證流程，確保驗證流程符合醫界臨床與法規標準。2024 年 DHT 在國內外學研活動，分享對智慧醫療的前瞻見解，如開設人工智慧加值 / 輔助藥品臨床試驗教育訓練課程、舉辦如亞洲臨床試驗區域聯盟論壇等，助力企業及產業掌握技術趨勢，積極為產業轉型與創新創造貢獻。

8. 人工智慧心肺篩檢平台「DeepLung-CAC」

由陳震宇教授創辦的神瑞人工智慧，成功開發出低劑量電腦斷層掃描（LDCT）AI 心肺篩檢平台「DeepLung-CAC」，並獲得台灣衛福部食藥署（TFDA）認證，成為首款國產 AI 心肺篩檢平台。該技術不僅提升醫療效率，還降低醫療負擔。「DeepLung-CAC」讓放射科醫師能將 LDCT 影像判讀時間從 25-30 分鐘縮短至 5-10 分鐘，並透過單張影像同時分析肺結節與冠狀動脈鈣化風險，實現一次性篩檢多重疾病風險。這項技術提高早期診斷率，特別適用於高風險族群，如長期吸菸者與心血管疾病患者，有助於降低重大疾病的發病率與死亡率。此外，AI 輔助診斷能提升醫療可近性，使基層醫療機構也能提供高品質篩檢服務，縮小城鄉醫療資源差距。除了「DeepLung-CAC」，神瑞人工智慧亦開發「DeepBrain-Cognito」失智篩檢平台，透過 AI 模型為亞健康族群提供個人化腦心智退化評估。這項技術助力於老年健康管理，並協助醫療機構更早期地識別認知功能衰退風險。

9. 推動間葉幹細胞應用，提供優良尖端臨床醫療服務

近年來發現間葉幹細胞具有抗發炎、調節免疫的功效，並廣泛被運用在多種醫療未滿足的疾病中，例如關節炎、腎炎、肺部疾病、腦損傷等治療上。本校以間葉幹細胞應用於 13 項臨床一期與二期試驗、23 項恩慈治療、10 項特管療法。另根據衛福部國民健康署的死因統計，惡性腫瘤為我國主要死因第一位；其中又以肺癌、肝癌、結腸直腸癌、與乳癌死亡為大宗。本校以免疫細胞應用於 30 例特管療法，依所申請之適應症可進行第一到三期，及第四期癌症病患收治。目前，各項細胞治療仍在持續收案中，持續提供社會大眾最優良最尖端的臨床醫療服務。

小專欄－案例分享

10. 精準數位腎功能軌跡預警追蹤照護系統，即時偵測急性腎傷害（AKI）風險

開發出「AKI 急性腎傷害電子警訊系統」與「AKD 急性腎臟疾病追蹤系統」，於 2023 年獲國家新創獎，透過醫療大數據分析與智慧化警示機制，能夠即時偵測急性腎傷害（AKI）風險，並對病人進行長期追蹤（AKD），以降低腎臟病的進展風險，提升治療效率，進而減少患者住院時間與醫療資源耗費，這些系統運用先進醫療科技與人工智慧來改善醫療品質，推動智慧醫療的發展，透過這些創新的醫療監測與預防系統，我們能夠提高醫療可及性與效率，促進全民健康福祉，並支持永續發展目標的實現。

11. 成立「卓越攝護腺中心」致力於提供全方位的整合醫療，提升男性健康與生活品質

針對攝護腺癌，中心運用 MRI 融合切片技術，提高診斷準確度，確保早期發現與治療，提升存活率。同時，引進達文西微創手術、超導型質子治療、海扶刀（HIFU）及冷凍治療等精準醫療技術，為病患提供個人化治療方案。對於良性攝護腺肥大，中心提供低風險微創療法（MIST），如水蒸氣消融手術（Rezum）與攝護腺動脈栓塞，降低手術風險並保留功能。透過國際合作與 AI 技術發展創新診療模式，中心不僅提升診斷與治療的精確度，也減少病患的心理與生理負擔，改善生活品質，促進醫療平權，為全球男性健康貢獻卓越價值。

12. 發展器官勸募及移植項目，以造福器官衰竭之病患

本校器官移植研究中心結合附屬醫院，致力發展器官勸募及移植項目，自 110 年 8 月起，器官勸募模式由家屬自提方式改以主動生命末期臨終關懷照護之積極勸募模式，113 年附屬醫院器官捐贈共 12 位個案，器官移植共 75 位患者。附屬醫院相關專業人員共同推廣器官捐贈及移植工作，積極發掘潛在性器官捐贈者，加強器官勸募工作並提昇器官捐贈率，以造福器官衰竭之病患，共負社會醫療責任。



5-2 學術倫理

5-2-1 研究誠信

1. 學術倫理組織權責架構

本校設立學術倫理專責單位「臺北醫學大學學術倫理諮議委員會」，置委員 17 至 21 人，由校長擔任主任委員，副校長、各學院院長、教務長、研發長、主任秘書為當然委員，其餘委員得由校長自校內外學者專家遴聘。委員會下設學術倫理案件審議小組，處理學術倫理案之調查、審議並呈報委員會。該委員會主要任務為推動學術管理及自律規範、建立學術倫理教育機制、訂定學術倫理案件處理機制及學術倫理案件審議。

2. 學術倫理相關政策

本校訂有「臺北醫學大學學術倫理案件處理要點」，教職員生疑有違反學術倫理行為者，適用本要點處理。學術倫理審議相關規範及處理方式皆訂定於此。另為強化學術倫理規範，培養教師及研究人員對學術倫理之素養及自律行為，特訂定「臺北醫學大學學術倫理教育課程實施要點」，負責有關教育訓練及課程規範以及教育時數認列等。為致力推動學術倫理自律機制，強化研究誠信風氣，提升良好學術信用，彰顯學術價值並維護名譽，特訂「臺北醫學大學暨附屬醫院學術倫理規範」。為規範論文著作發表之作者排序、責任及著作權歸屬，避免衍生學術倫理爭議，另訂定「臺北醫學大學論文著作發表暨作者列名辦法」。若本校接獲檢舉，由研發處研究推動中心為受理窗口，並依「臺北醫學大學學術倫理案件處理要點」辦理查證小組會議，確定是否成立案件。

此外，為辨識及防範掠奪性期刊，於學校官網首頁及研發處學術倫理專區宣導新興學術倫理議題「Predatory Journal」（掠奪性期刊），且發信通知全校教師，並定期轉知政府部會相關訊息。本校圖書館亦提供掠奪性期刊宣導站及初檢服務，並不定期邀請相關專家蒞校演講上課。

3. 學術倫理行動計畫及評量機制

行動計畫

(1) 本校每年舉辦學術倫理宣導講座，邀請相關學者蒞校分享學術倫理相關講題。近年辦理多場講座，包括 2020 及 2021 年各舉辦三場系列講座、2022 年舉辦四場系列講座、2023 年舉辦五場系列講座、2024 年舉辦五場系列講座，分別為國立陽明交通大學劉宗榮教授 -「數據完整性 - 由 GLP 談起」、國立高雄大學林杏子副教授 -「當人類智慧(學術倫理)遇上人工智慧(生成式 AI)」、國立臺北大學陳皓芸副教授 -「論文發表與著作權」、國立中正大學江寶釵教授 -「中文書寫只是文學相關系所的問題?」及國立政治大學沈宗倫教授 -「由學術倫理規範與著作權法探索學術抄襲」；(2) 首次執行國科會研究計畫之計畫主持人及研究人員(包含共同主持人、協同研究人員、助理)需完成至少 6 小時學術倫理課程；(3) 透過學術倫理諮議委員會設置，每學期至少開會一次，檢視學校倫理活動辦理情形以及學術倫理案件狀況。

評量機制

- (1) 為建立良善學術風氣，每學期辦理 3-4 場學術倫理系列講座；
- (2) 講座活動後透過「教職員人才發展系統」以問卷的方式，了解學員的學習狀況，及時反饋於未來活動中。

5-3 生醫創新與創業

5-3-1 產業鏈結

北醫整合一校七附屬機構的研發能量，進行組織重整再造，建置產學合作友善環境，成立北醫國際產學聯盟，憑藉多年創新及產學經驗，致力於生醫產業發展，陸續獲得各界之肯定。在過去的良好基礎上加強與產業界之鏈結，促進產學合作，已有顯著成效。

1. 制定激勵產學發展制度，永續發展教師與產業合作

(1) 產學合作績效獎金

以產學計畫管理費的百分之四十為原則編列獎項經費，此獎項教師可選擇以績效獎金發放或用於研究相關費用之支出。此外，更於 2024 年新增 4 項產學獎勵項目，包括「首次執行產學計畫獎勵」、「產學經驗傳承獎勵」、「多家廠商合作獎勵」、「單位推動產學獎勵」，從多方面鼓勵教師進行產學合作。

(2) 技轉收益 / 新創股權分潤

技術移轉之權利金、衍生利益金、衍生新創公司股權，依技術狀態不同，將分配 65~85% 之現金或股權予發明人。

(3) 教師評鑑 / 升等加分制度

教師評鑑方面，明定產學合作實收金額、成立衍生新創公司、創新技術獎項、執行人體試驗案等 4 項產學相關加分項目，鼓勵教師參與產學合作與衍生新創。教師升等方面，明定【產學應用型】6 項升等計分項目，除了學術期刊論文屬學術研究之外，其餘 5 項均為鼓勵教師從事與產業接軌之升等計分項目，包含技

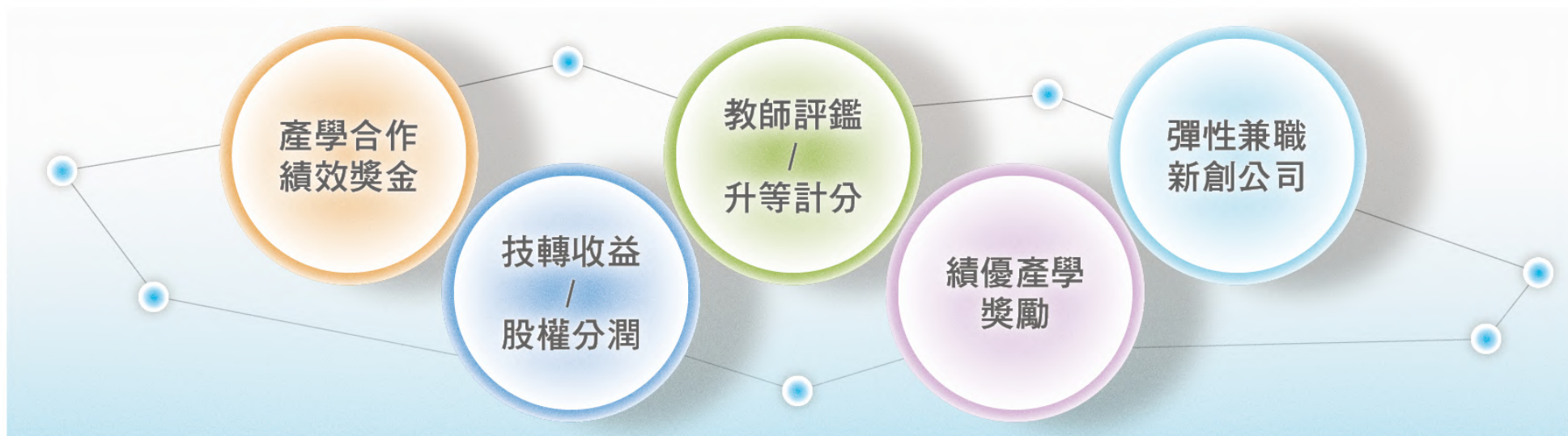
術移轉實收金額、產學合作計畫實收金額、國內外專利獲證件數、成立衍生新創公司實收技術股價值、國內外創新技術獎項等。

(4) 績優產學獎勵

依執行產學合作研究計畫案之金額，頒發前三名「產學計畫總經費獎」。依已簽約執行之產學合作研究計畫案、該年度獲得專利件數、技術移轉或授權件數及金額，頒發前三名「產學合作獎」。

(5) 彈性兼職新創公司

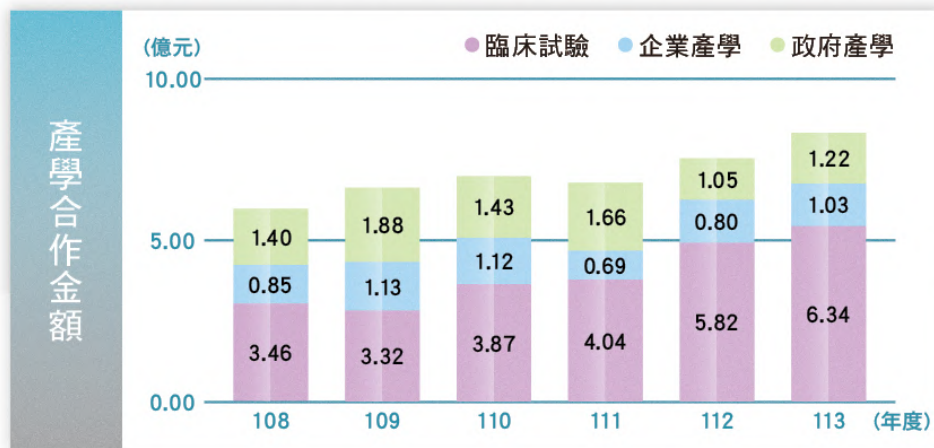
開放教師申請兼職本校持股事業之顧問、董事、總經理等職務，申請兼職期間由二年延長至三年，並免收學術贊助金；若申請借調擔任本校持股事業經理人，其學術贊助金亦由 3 個月以上之本俸及學術研究費 / 年，調降為 1 個月，支持教師投入新創。



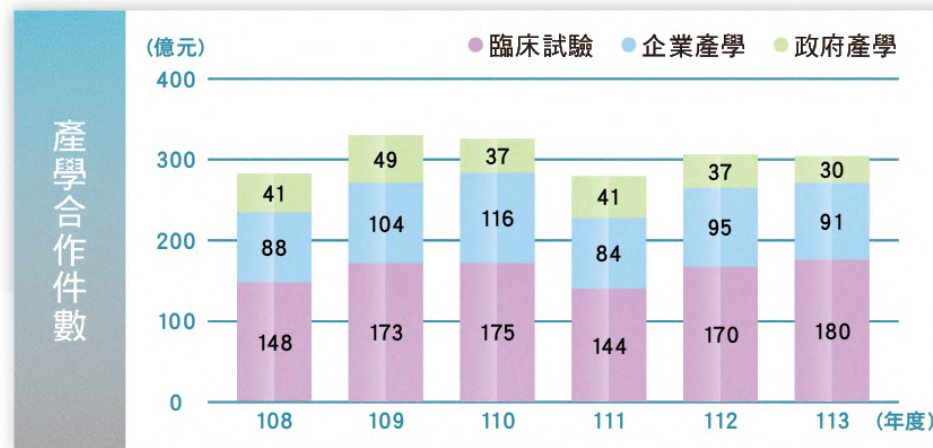
▲制定激勵教師參與產學發展制度

2. 建置科研產業化平台，對接企業需求推動產學合作

透過北醫科研產業化平台，舉辦產學媒合交流會、技術發表會、參與國內外各式展會，擴大教師與產業接觸機會，增加與產業界之互動與了解。整合一校七附屬機構現有資源，盤點校內教師產學專長，對接企業發展與產品驗證之需求，以北醫技術人才作為產業解題智囊，協助廠商突破技術瓶頸，共組商化開發團隊合作研發，加速成果商業化，開創新的產學合作契機。近 6 年產學合作總金額（含臨床試驗）累計約達 41.12 億元，成效卓著。



▲近 6 年產學合作金額



▲近 6 年產學合作件數

3. 發揮雙和校區聚落效益與跨界合作，以深化產學發展

在雙和校區的「生醫科技大樓」導入北醫大生醫加速器、生醫事業人才培育、新創公司育成孵化器、企業共同研發中心等功能，以 Bio-Cluster 概念打造雙和校區作為創新創業育成基地發揮群聚效應，帶動周邊生醫產業發展，規劃 (1) 提供生醫公司發展所需設施與服務，擴大產學合作範疇；(2) 與臨床試驗中心合作協助臨床驗證，加速產品商化取證；(3) 媒合企業上下游供應鏈，促成進駐廠商與產學合作廠商間之合作。截至 2024 年 12 月已有 13 家廠商簽約進駐。

4. 設立衍生新創平臺，持續推動校園創新創業

本校除了與產業界積極合作，也鼓勵校內擁有優質技術的教師成立衍生新創公司，以促進研發成果產業化，統計至 2024 年底已累計成立 30 家，實收資本額達 35 億元，其中三鼎生技已於 2020 年 12 月登錄興櫃 (6808)。這歸功於北醫多年來建立的衍生新創制度帶動校內師生創新創業氛圍，往後仍將以此為基礎永續發展推動創新。

5. 成立北醫生醫加速器，鏈結國內外資金與資源

北醫生醫加速器是國內首家以生醫產業為定位之大學加速器，其目的在於協助本校優質衍生企業，以及國內外具發展潛力之新創團隊，驗證產品、加速募資，並成功進入市場，自 2020 年開始辦理年度加速計畫招募新創，共計已辦理 4 屆加速器計畫，累計輔導 59 家新創團隊，其中包含 37 組國際團隊，包含來自新加坡、美國、馬來西亞、日本、加拿大、以色列、香港，同時擇優投入資金，取得部分股權，公司成功發展上市，校方亦透過持股獲利，創造雙贏，目前已累計投資 8 家公司，投資總金額達 1200 萬元。北醫生醫加速器之發展策略如下：

(1) 引進醫院臨床資源， 做為北醫生醫加速器的特色

為凸顯北醫生醫加速器的特色，串接三院的臨床資源以及臨床試驗流程進入加速器架構，以利加速器團隊的技術於開發過程中即可直接鏈結入臨床場域進行小規模測試，以快速調整產品樣態。

(2) 串接外部資源， 強化北醫生醫加速器的優勢

串接校外資源提供多元的輔導諮詢服務，合作夥伴包含：比翼生醫創投 (BE Capital)、資誠會計師聯合事務所、台北市政府創業辦公室、Skydeck、MassChallenge，提供公司設立諮詢、財務會計課程、專利撰寫與佈局諮詢、商業企劃書與創業簡報諮詢、各項法務諮詢、企業募資規劃、國際市場拓展等。

(3) 建立完善加速器運作機制， 篩選優質投資團隊

在招募加速器團隊的同時，評估其競爭優勢、公司團隊、商業模式、財務狀況、投資效益等方面之條件，運用北醫新創事業播種者資金擇優投資，取得股權，待公司透過加速器輔導，成功發展上市，校方亦可透過持股獲利，共創雙贏。截至 2024 年，已投資 8 家新創公司，投資金額達新台幣 1200 萬元。

(4) 鏈結國際新創生態圈合作夥伴， 輔導新創國際市場拓展

加速器以國際發展 gateway to asia 及 Global expansion 為意象，與國際新創生態圈合作夥伴鏈結輔導新創國際市場拓展，其中包含歐洲大藥廠 AstraZeneca；美國大學加速器 UCSF Rosenman institute、Biodesign 新加坡、日本、澳洲、美國史丹佛大學 Stanford 聯盟；日本濱松醫科大學簽約結盟合作，2024 年與比利時 WSL 加速器簽訂合作意向書，促進雙邊新創團隊交流與落地，加速新創團隊國際市場發展。也持續與國內在地國際加速器單位合作，鏈結資源，如 2024 年推薦 3 家新創團隊進入 UC Berkeley 公衛學院及加速器 Skydeck 培訓計畫，拓展美國商機，並帶領 2 家新創團隊參展新加坡 SWITCH 展會、鏈結新加坡新創圈。

5-3-2 專利技轉

1. 研發成果專利技轉促進產業升級，提升國家競爭力與人類福祉

本校為醫療生技專業之醫學大學，全力執行醫療政策、專注研發、服務人群，提供良好的研究人力資源，以尖端的技術與解決方案，協助並提供醫療相關產業共同研發高品質的生技醫療產品與服務。產業須持續創新，本校與產業界合作並共同研發新產品，協助產業升級，提升國家競爭力。



▲本校研發成果專利技轉貢獻與目標願景

2. 注重醫療生技研發創新，獲多項國家級大獎肯定

臺北醫學大學及其附屬機構長期致力於醫療生技研究與創新，成果豐碩，屢獲國內外獎項肯定。於2024年第21屆國家新創獎中，本校及附屬機構共計29組研發團隊獲獎，展現卓越的創新實力。其中13組團隊榮獲初獎，16組團隊獲續獎，涵蓋學術研究、臨床應用與新創發展等領域。

- **學研創新獎 (2 項)**：由臺北醫學大學附設醫院陳震宇教授團隊獲獎。
- **學研新創獎 (6 項)**：得獎團隊包括臺北醫學大學潘秀玲教授、李美賢教授、莊校奇教授、彭志維教授，以及附設醫院吳孟晃教授、雙和醫院黃錦前教授。
- **臨床新創獎 (5 項)**：獲獎者包含臺北醫學大學彭徐鈞教授，以及附設醫院周百謙教授、雙和醫院吳美儀教授、盧柏文教授等團隊。

此外，在國科會、中研院、教育部及衛福部共同支持的2024未來科技獎中，潘秀玲教授團隊以「智慧型臨床前新藥研發平台」脫穎而出，展現其在智慧醫療與新藥開發領域的卓越貢獻。該平台透過智慧技術提升新藥研發效率，為生技產業帶來創新突破。同時，在第22屆有庠科技獎中，本校賴鴻政教授榮獲「有庠科技發明獎（生技醫藥類）」，肯定其在生技醫藥領域的卓越研究與創新發展。

臺北醫學大學秉持推動創新醫療、強化產學合作、促進社會永續發展的核心理念，持續透過跨領域研究與技術應用，提升醫療品質並促進健康福祉，展現醫療高等教育機構對永續發展的責任與貢獻。

序號	單位	團隊代表	報名獎項	參賽題目
1	臺北醫學大學	潘秀玲	學研新創獎	智慧型臨床前新藥研發平台
2	臺北醫學大學	彭徐鈞	臨床新創獎	正子攝影之機器學習量化定位系統及其運作方法
3	臺北醫學大學	李美賢	學研新創獎	骨悅活力：台灣特色農作物兔尾草於骨質保健之高值化商品開發
4	臺北醫學大學	莊校奇	學研新創獎	結構工程開發的ITIH4蛋白質藥物技術用於治療呼吸道嗜酸性白血球引起的發炎並減輕呼吸疾病的嚴重程度
5	臺北醫學大學	彭志維	學研新創獎	前瞻智慧化垂足電刺激器研發與臨床應用
6	臺北醫學大學附設醫院	吳孟晃	學研新創獎	創新即時透視血液屏障之內視鏡光學及智慧影像分析系統
7	臺北醫學大學附設醫院	陳震宇	學研新創獎	腦震盪症候群人工智慧輔助決策系統
8	臺北醫學大學附設醫院	陳震宇	學研新創獎	肺癌基因人工智慧自動判讀選藥行動系統
9	臺北醫學大學附設醫院	周百謙	臨床新創獎	創新氧氣加濕裝置提升氣道健康
10	衛生福利部雙和醫院	黃錦前	學研新創獎	可注射式及原位成型之抗菌性水膠載體
11	衛生福利部雙和醫院	吳美儀	臨床新創獎	創新免疫標誌預測敗血症患者急性腎臟病風險
12	衛生福利部雙和醫院	盧柏文	臨床新創獎	內視鏡儀器外掛式智慧影像量測與分析裝置
13	衛生福利部雙和醫院	陳雅如	臨床新創獎	好好翻身墊-輕鬆高齡介護

▲北醫大體系 2025 年生策會第 21 屆國家新創獎名單

序號	單位	團隊代表	報名獎項	參賽題目
1	臺北醫學大學	莊爾元	智慧醫療與健康科技	具光熱轉換效應高分子奈米材料作為健康照護之應用
2	臺北醫學大學附設醫院	陳震宇	智慧醫療與健康科技	胸腔深度學習：人工智慧多模影像精準健康平臺
3	臺北醫學大學附設醫院	陳震宇	生醫產品研發	肺癌臨床決策智能輔助共用系統
4	臺北醫學大學附設醫院	陳震宇	生醫產品研發	多模人工智慧個人化4D高齡健康失智預測模組
5	臺北醫學大學附設醫院	陳瑞杰	智慧醫療與健康科技	遠距重症照護人工智慧平臺
6	臺北醫學大學附設醫院	陳瑞杰	創新防疫科技	零接觸防疫科技平臺
7	臺北醫學大學附設醫院	賴建宏	生醫產品研發	應用擴增實境於神經復健
8	臺北醫學大學附設醫院	周百謙	新創醫療技術	三層雙能數位胸部X光檢查結合雲端分析建立衛星X光中心協助評估肺部問題
9	臺北醫學大學附設醫院	周百謙	創新醫材與診斷技術	一種多數據生理監測設備協助判定病患呼吸型態以及喘的原因
10	臺北醫學大學附設醫院	呂憲宗	生醫產品研發	子母拉環搭配數位模擬手術導板重建膝關節十字韌帶
11	衛生福利部雙和醫院	李岡遠	生技製藥與精準醫療	器官晶片-三維細胞培養與藥物測試篩選的陣列平臺
12	衛生福利部雙和醫院	吳麥斯	生醫產品研發	打造精準數位腎功能軌跡預警追蹤照護系統
13	衛生福利部雙和醫院	陳彥廷	生醫產品研發	腦中不定時炸彈的探測器 - 腦動脈瘤辨識與偵測AI平臺
14	衛生福利部雙和醫院	劉如濟	創新醫護服務	雲端AI運算穿戴式裝置建構新冠肺炎疫苗亞臨床心臟副作用人工智慧防治模式
15	衛生福利部雙和醫院	劉如濟	創新醫護服務	雲端AI運算穿戴式裝置建構心臟衰竭族群人工智慧防治模式
16	衛生福利部雙和醫院	曾健華	創新醫護服務	隨身型肺復原裝置系統

▲北醫大體系 2025 年生策會第 21 屆國家新創精進獎（續獎）名單

3. 強化智財管理，推動專利技轉，提升生技產業締造佳績

北醫大積極篩選具發展潛力的研發成果，申請專利並推動技術移轉，致力於將創新技術導入產業界，提升市場競爭力，成為生技產業的重要支援力量。

本校在智慧財產管理與技術移轉推動方面持續展現卓越成果。2023 至 2024 年間，技術移轉簽約金總額達 8,210 萬元，充分展現本校研發成果在生技產業中的高度價值與影響力。具體而言，2023 年技術移轉收入中，現金收入約 0.26 億元、股票收入約 0.25 億元；2024 年度截至報告期間，現金收入約 0.08 億元、股票收入約 0.23 億元。與 2022 年相比，技轉收入結構有所調整，顯示本校持續改善技術授權與股權合作策略，以拓展長期經濟效益。

為確保資料正確性與可比性，本校針對 2023 年技術移轉簽約金額進行修正。由於前一年度統計時，部分技術移轉合約尚在洽簽中，後續於 2023 年底完成簽署，因此最終金額較先前揭露資料有所調整。本報告所呈現之 2023 年資料，已採用事業發展處更新後的最終確認資料，並於相關圖表中註明，確保揭露資訊具一致性與透明度。

此外，本校積極推動專利申請與技術移轉策略，持續強化智慧財產管理與保護。近兩年來，已獲國家科學及技術委員會專利申請與維護計畫補助累計 669 萬元，有效鞏固本校在智慧財產領域的競爭優勢，並促進研發成果的實用化與產業化。

未來，北醫大將持續透過完善的智慧財產管理機制，推動生技研發成果商品化，促進技術應用於醫療產業，以提升人類健康福祉，並實現生技產業的永續發展。



5-3-3 商品輔導

1. 完善機制推動生醫研發轉譯

為達創新加速、活化研發投資循環、強化全球新創夥伴鏈，並落實生醫研發永續之目標，本校以技術產業化、輔導企業化及行銷國際化等三大核心價值，建置完善之技術商轉與創新產業推動平台 (TMU SPARK)。因此，事業發展處以推動五大核心策略，北醫技術產業化推動平台以五個構面的執行模式：

(1) 案源探勘

強化校院研發能量探勘，並結合臨床需求與產業價值訂題

(2) 資源整合

整合校內外、產官學研等各面向之商品化和新能量，以建構完善的技術產業化與加值平台

(3) 商化培訓

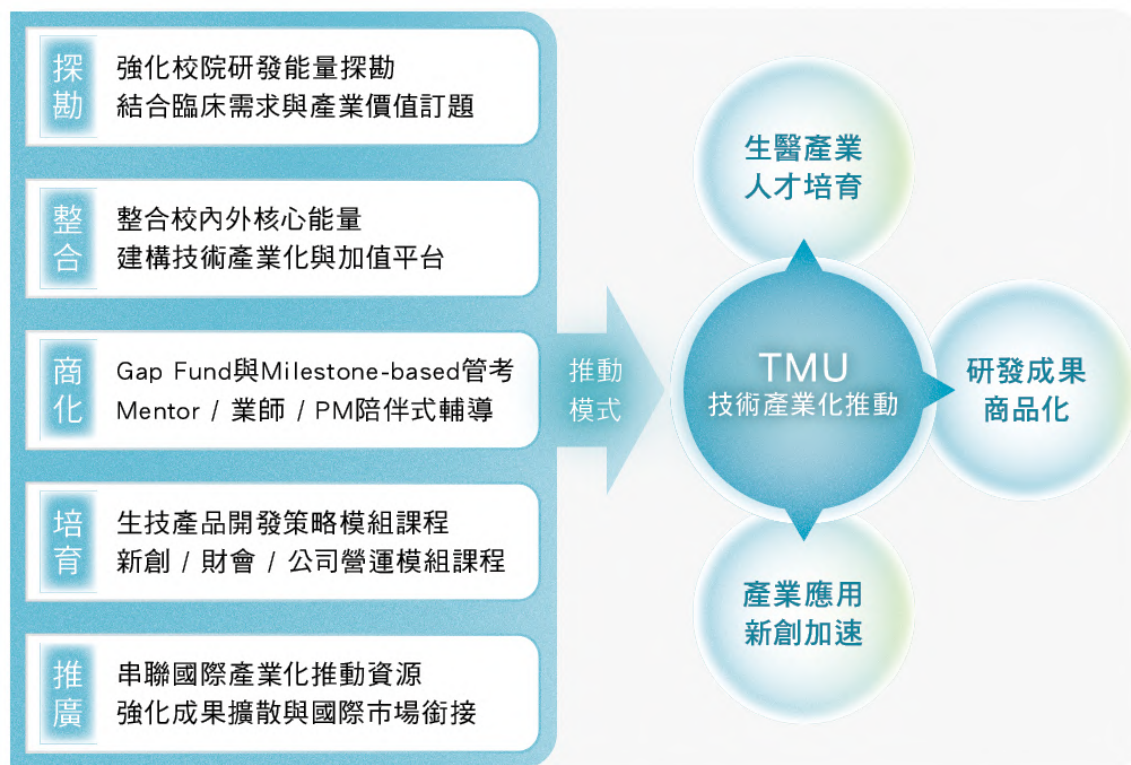
結合專案經理、Mentor 及業師之陪伴式輔導，以 Gap Fund 與 Milestone-based 模式管考

(4) 人才培育

建立生技產品開發策略模組課程，並強化新創培育

(5) 成果推廣

串聯國際產業化推動資源，強化成果擴散與國際市場銜接



▲北醫大技術商轉與創新產業推動三大核心價值與五大運作策略

在此模式下，112 學年度培訓團隊包含 pre-SPARK、SPARK 及 SPARK-plus，總計培育 24 個團隊 (10 新藥；10 醫材；4 軟體醫材) 及 8 組北醫北科聯合研發中心團隊 (8 智慧醫材)，超過 140 位臨床醫護、學校 PI、研究人員及碩博士生參與。此外，今年度此平台協助歷屆團隊促成 1 間衍生新創公司成立 (神瑞人工智慧科技)，另有 2 組團隊正籌備衍生新創中 (沈耀安、陳昱斌)。

另外一方面，透過媒合業界資源，此平台也協助 9 組團隊爭取與廠商合作共吸引 1,372 萬資金挹注。透過技術創新推動、成果商品化 / 產業化、新創資源整合、創新創業培訓及國際鏈結等五大運作策略，積極推動生醫轉譯與跨域合作，提升技術創新應用與產業價值。

2. 槓桿政府資源，落實產業多元應用

為將商品化推動的資源最大化，北醫大透過槓桿借力、串聯跨部會政府技術商品化與產業人才培育計劃；透過事業發展處統籌管理與推動各項政府商轉型計畫，一方面可有效整合與調配資源，發揮計畫銜接的綜效，另一方面可完善研發各階段的輔導，強化產品開發鏈價值，進而擴大整體效益，截至 2024 年在銜接大型商化計畫方面，協助 7 組團隊爭取共 3,454 萬。

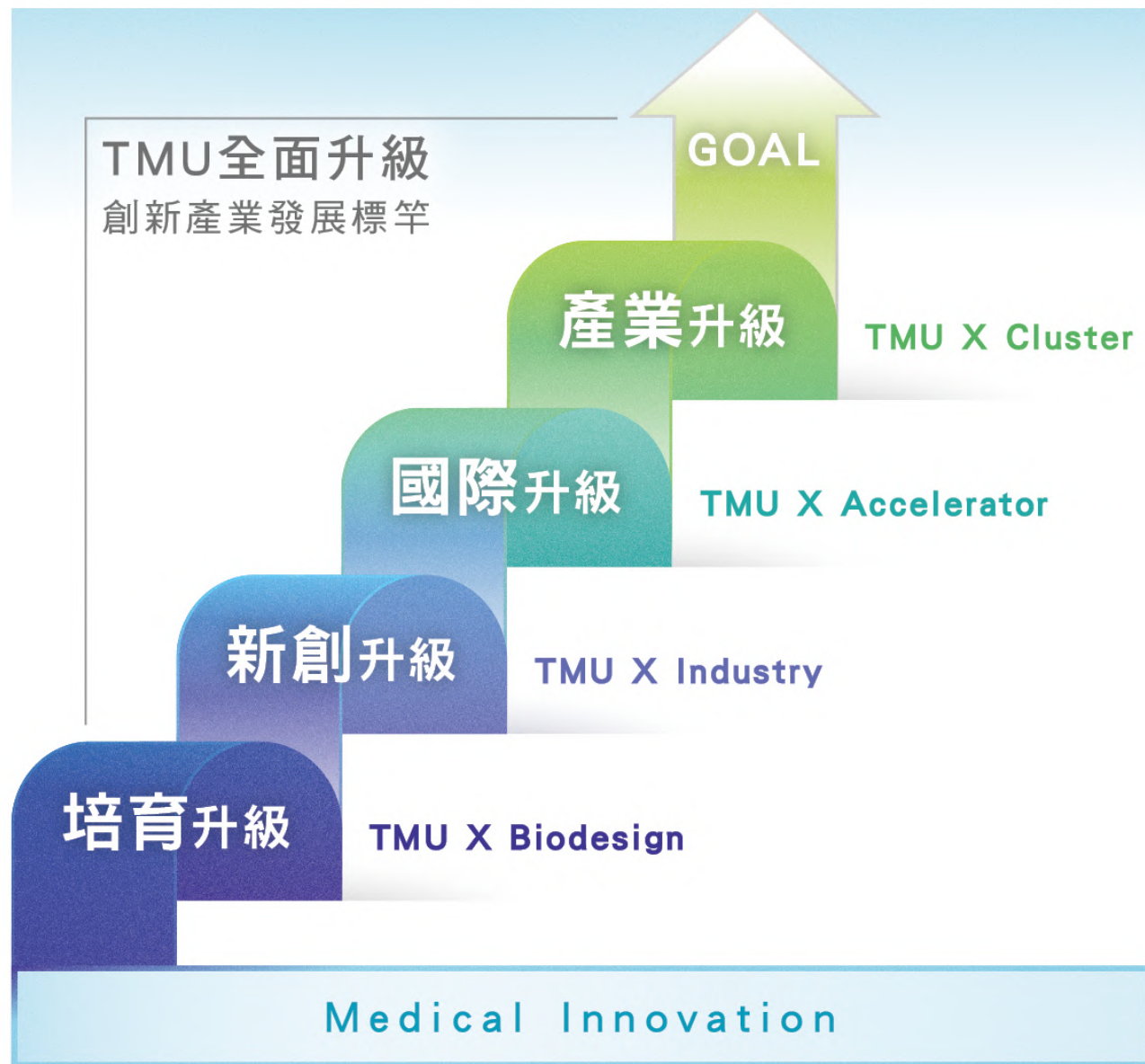
3. 迎向新世代大健康產業的挑戰

面對新興傳染疾病的衝擊，全球在生活、產業、科技與醫療等領域皆經歷重大變革。為回應後疫情時代大健康產業的發展需求，臺北醫學大學（北醫大）積極導入 Biodesign 與設計思維（Design Thinking）概念，主動挖掘臨床未滿足需求，以推動生技醫藥創新研發。

自 109 年至 113 年，已有 14 位教師與臨床醫師完成 Global Faculty in Training (GFIT 培訓)，並成立 TMU Biodesign Center，於一校三院導入 Stanford 生醫創新運作模式。透過舉辦 Biodesign 課程、成立新創團隊，並推動醫療器材研發，北醫大持續強化創新生醫技術的實踐與應用。

在資源鏈結方面，北醫大透過深化法人機構合作，強化跨領域研發的價值鏈；同時，積極推動產業銜接，提升技術研發的市場應用價值。此外，學校結合北醫生醫加速器及 2022 年重點發展的雙和生技園區，導入國際化商品化培訓資源，為新創團隊提供更完整的產業發展支持，拓展國際市場。

本校致力於打造具影響力的國際技術創新產業化平台，推動生醫創新成果從學術研究轉化為產業應用，促進醫療科技與生技產業的永續發展，以成為全球生醫創新領域的標竿機構。



▲透過 4 階段升級，打造創新產業發展標竿

5-3-4 生技事業

1. 北醫生技事業：打造永續醫療創新生態系

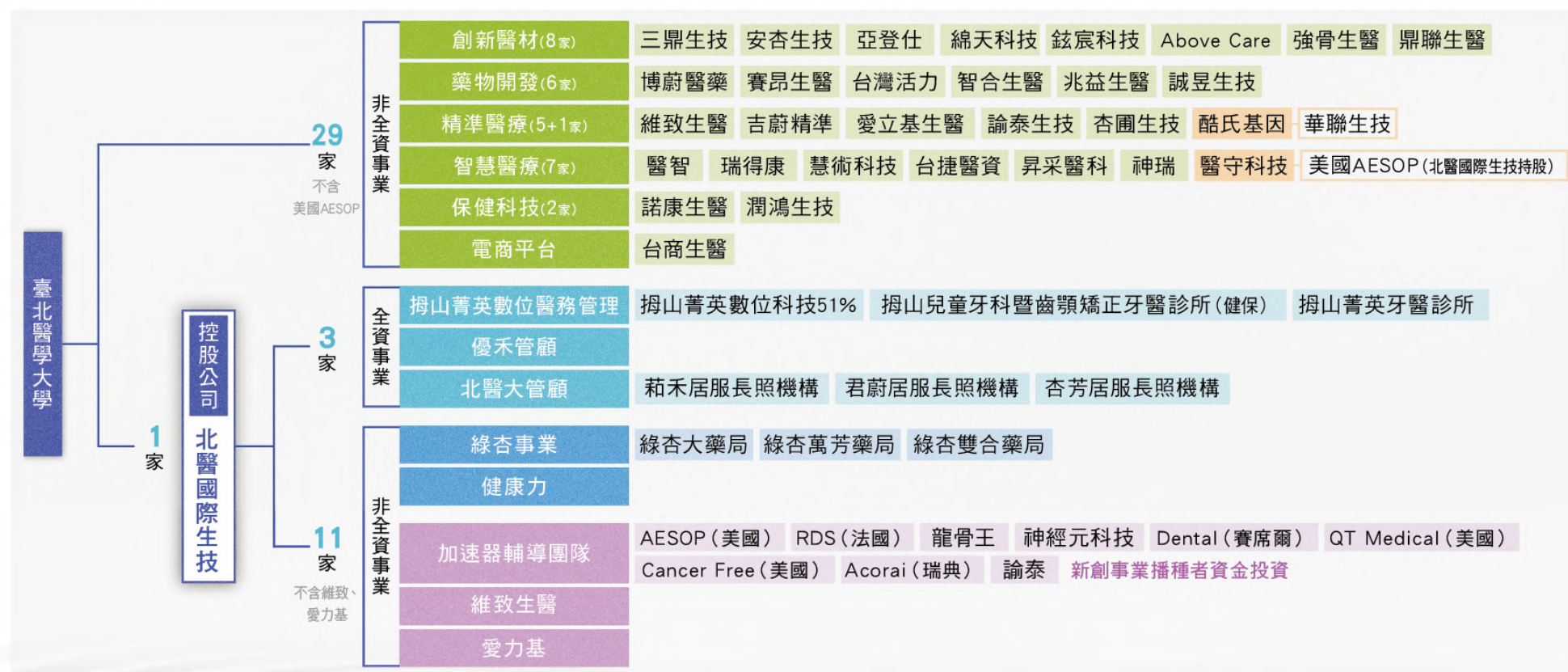
本校透過由下而上的創業教育紮根，並由上而下篩選校院特色技術，推動以產業應用為導向的研發成果轉化，積極催生新創事業體。學校採取控股經營模式，整合學術研究、臨床醫療、國際合作與生技產業資源，建立完整的產業價值鏈，並透過收益回饋機制，確保生技事業的永續經營。

目前，北醫大已在醫療服務、醫療器材、藥物開發、精準醫療、智慧醫療及保健科技等領域，透過技術作價、人力及資金投入，推動研發成果的產業化，加速創新產品開發與上市。截至目前，校有、衍生及投資事業共計 44 家，展現北醫大在生技產業佈局的深厚實力。

2. 新創事業播種者計畫：推動生醫創新加速成長

本校作為生醫產業價值鏈的重要技術供應者，積極佈局健康產業，發揮智財經濟價值。2018 年，學校成立「北醫新創事業播種者基金」，致力於推動新創企業發展。在各界支持下，截至 2024 年 12 月，已募資 3,890 萬元，並持續朝向 1 億元目標邁進。

此基金的投入大幅加速本校研發成果的產業化，並以智慧醫療為核心發展方向。目前，基金已投資 3 家校園衍生新創公司，並透過加速器輔導 8 家新創企業，涵蓋精準診斷、AI 智慧醫療及醫療器材等領域，總投資額達 2,000 萬元。北醫大將持續強化產學合作，深化技術轉移與創新育成，打造具國際競爭力的生醫產業發展平台，促進生技產業的永續發展與社會影響力。



社會共融

- 112 6-1 校園永續參與
- 117 6-2 學生醫療服務
- 121 6-3 附屬機構醫療服務
- 137 6-4 大學社會責任實踐計畫

06



6 社會共融

6-1 校園永續參與

6-1-1 永續落實深入扎根

1. 深化社團服務永續精神，推動無塑零剩食服務 2.0 計畫

(1) 使用無塑環保餐具：

服務隊成員自備餐具，讓永續不受地域限制。

本校國內、外服務隊於服務期間，成員皆會自備環保餐盒及餐具，讓成員在服務中不受環境限制都能避免一次性餐盒餐具，2024 年本校寒假 (12 隊) 596 人次 + 暑假 (15 隊) 580 人次，共 27 隊省下 2,852 個一次性餐盒，為環境盡一份心力。

服務隊成員自備餐具



(2) 服務過程零剩食：

服務餐食採「吃多少拿多少，零剩食恰恰好」。

為減少食物浪費，服務隊於服務過程中餐食採打菜制度，評估自己的食量，吃多少拿多少，避免剩食，同時亦將此概念帶入服務社區，在兒童育樂營期間，帶領兒童一同參與零剩食的實踐，拓展永續延續。

服務過程零剩食



2. 落實校園生活永續理念，社團開創特色永續活動

(1) 永續從生活中做起，崇食 V 社用健康中做發想
從社團三大主軸生命、健康、環保中的健康做發想，從平常對身體帶來過多負擔的甜品蛋糕下手，教導大家如何手做健康營養的純植甜品，享受美味的同時也能維護身體健康。

崇食 V 社 - 純植盆栽 提拉米蘇



(2) 用影像讓尋找天然美食、包裝不浪費

影片創作擁有各種類型與主題，此次想透過美食，在學校周邊尋找天然美食、無包裝浪費，同時吃的每一口可以更加環保，藉由影片讓校內師生更加了解周邊店家的特色，讓在校師生能有更多不一樣的餐食選擇，享用美食時可以一起做環保，一起愛地球。

學生自主永續實踐行動



(3) 利用手做課程學習環境永續的議題

利用自行車水苔球為植栽創造延續生命的空間，學習從自身做到延續生命的方式，理解對於生命、環境永續的議題。



(4) 透過新生嘉年華集點換環保餐具，一起永續做環保

社團擺設攤位、社團動態表演及靜態展覽，讓新生對社團有初步的認識，利用集點換禮物(環保餐具)，讓學生可以未來在用餐時都可以一起使用環保餐具，永續做環保。



2024 年社團舉辦永續活動共有 580 位學生參與，分別從環境永續的減碳和蔬食推廣，到從根本健康做起的永續紮根，重份展現北醫學生學以致用，應用醫學專業盡而連結永續實踐。

計畫名稱	計畫內容	達成目的	參與計畫人數
崇食v社—水苔球DIY	與崇食V社合作辦理自行手作水苔球微植栽創造 <u>延續永續議題</u> 。	植物再生	1場 / (36人次)
社博—環保餐具推廣	推廣環保餐具的使用，響應全球節能減碳、 <u>節約環境資源</u> 。	減少一次性餐具使用	1場 / (517人次)
影創社—永續飲食： 動態美食影像工作坊	透過美食，去學校周邊店家進行洽談拍攝，讓校內師生更加了解周邊店家的特色，讓在校師生能有更多不一樣的餐食選擇，餐點中也有賣手做低碳肉桂捲、蔬菜腐皮捲、蔬菜蛋餅、涼拌青木瓜，透過美食也可以 <u>低碳飲食</u> ，餐點中也無多餘的包裝， <u>低碳製作工法</u> ，增加天然的調味料，傳遞環保與永續理念，一起愛護環境。	低碳蔬食，減少碳排放， 資源循環，少添加物	1場 / (20人次)
崇食v社— 純植盆栽 提拉米蘇	<u>從環保中的健康做發想</u> ，教導大家如何手做健康營養的純植甜品，享受美味的同時也能維護身體健康。	低碳飲食，減少碳排放	1場 / (7人次)

3. 實踐環保生活，舉辦 2024 簡單綠生活節

為響應聯合國永續發展目標 SDGs 環境保護面向，期望能透過【簡單綠生活節】，使活動參與者能以不同的角度，認識更多在生活中實踐綠色環保的可能。2024 年簡單綠生活節主軸【舊物新生】，給予閒置物品新生命，讓那些不會再用到的物品，以合理價格售出，或是捐贈給需要幫助的人，以實踐循環時尚與永續經濟。



▲ 2024 簡單綠生活節

(1) 環保講座：北醫蔬食素行動

自然資本提供了人類賴以生存的生態服務，包括空氣與水的淨化、氣候調節及糧食供應等，這些服務對於維持健康至關重要。然而，環境破壞與生態系統退化正嚴重威脅人類健康，如空氣污染導致呼吸系統疾病、極端氣候影響傳染病傳播等。因此，從醫學角度探討生態服務的價值，不僅有助於提升大眾環保意識，更能促使政策制定者重視自然資本的保護。

本活動特別邀請綠色公益基金會戴慶華執行長進行專題演講，深入剖析生態系統如何影響人類健康，並探討如何透過永續行動來確保自然資本的長期穩定性。期望透過本講座，使全校師生理解個人行為與環境的關聯，並透過實際行動共同維護自然資本，以促進健康與永續發展。

(2) 綠色環保：以舊物新生實踐 4R 理念

透過擺攤義賣方式提倡 4R：「Reuse 重覆使用、Reduce 減少使用、Recycle 循環使用、Recovery 回收再用」的理念，邀請全校師生，使活動參與者能以不同的角度，認識更多在生活中實踐綠色環保的可能。



(3) TMU 減塑行動環保週

為力行減塑愛地球，結合與社團崇食 V 社舉辦【簡單綠生活節】、服務學習中心合作，推廣各類會議使用鐵盒餐具；結合舊物新生、二手市集、及廢電池 & 藥品回收、二手袋循環（益起減塑，袋來新生活）、素食推廣 - 喬治素食漢堡至學校擺攤，執行 TMU 減塑行動環保週，以實際行動關心地球，於 2021-2024 年共舉辦 6 場簡單綠生活節與減塑行動環保週，平均滿意度達 4.6（滿分 5 分）。

辦理日期	2021.10.19-10.21	2022.03.22-03.24 2022.10.25-10.27	2023.04.25-04.27 2023.10.17-10.19	2024.04.22-04.25 2024.10.15-10.17
參與人次	628	525 + 479 = 1,004	702 + 658 = 1,360	635 + 694 = 1,329
年度	2021	2022	2023	2024

▲ 2021-2024 年度簡單綠生活節辦理日期及參與人次



6-1-2 提升國民健康促進意識，弱勢族群支持性扶助

1. 辦理公益健康促進活動，提升國民健康意識

(1) 推廣社區健康意識

公共事務處結合君蔚天使志工團，舉辦各類健康知能活動，透過專題講座提升民眾對疼痛預防、疼痛認知及健康飲食等方面的知識。此外，協同附屬醫院舉辦捐血活動，志工們積極宣導捐血的益處與重要性，並邀請社區民眾熱情參與。透過這些活動，不僅豐富社區健康資訊的內容，提升居民的健康意識，更加強學校、醫院與社區之間的緊密聯繫。



▲疼痛預防講座



▲附醫捐血活動

2. 籌募捐助慈善團體，落實社會公益

(1) 辦理慈善義賣會，共創永續發展與善的循環

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，舉辦慈善義賣會，由校院主管捐出個人珍藏物品，並將義賣所得全數捐贈給弱勢慈善團體。2024 年共募得 450 萬元整，分別捐助予「財團法人愚人之友社會福利慈善事業基金會」及「財團法人善慧恩社會慈善基金會」，希望通過義賣活動，幫助偏鄉長輩，並協助弱勢逆境少年擁有更好的未來，讓善的循環生生不息。

	2022年-第八屆	2023年-第九屆	2024年-第十屆
活動日期	2022.01.08	2023.01.14	2024.01.20
募款金額	\$4,200,000	\$5,000,000	\$4,500,000
捐贈機構	台北市張炎虎社會福利基金會	孩子的書屋文教基金會	愚人之友社會福利慈善事業基金會、善慧恩社會慈善基金會

▲2022-2024 年度慈善義賣會活動日期及募款金額、捐贈機構



▲（由左至右）校友總會石公燦總會長、吳麥斯校長、張文昌董事、愚人之友李希昌執行長、善慧恩彭春貴董事長

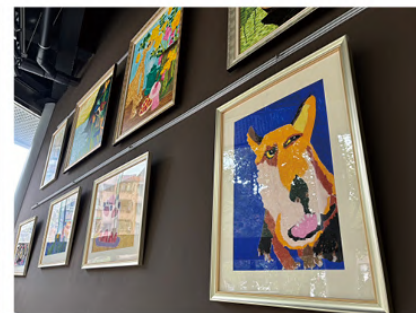


▲慈善義賣會全體大合照

(2) 持續關懷弱勢族群

為提升慈善公益活動的多元性，取得廣大關注與支持，落實社會公益，持續規劃與社福機構或企業團體合作，提供愛心畫作及有意義的愛心義賣品進行展示，進一步擴大社會影響力。自2024年10月起，已舉辦兩場次畫作展覽。

社福機構畫作作品



6-2 學生醫療服務 (GRI 3-3、203-1、203-2、413-1、413-2)

6-2-1 發展社區與偏鄉服務，構築社區共善環境

1. 提升服務所在地學童及民眾之醫藥保健與衛生教育知識

(1) 提升服務所在地學童之衛教常識

舉辦國中、小學童育樂營活動，學生自行設計合適的衛教課程及活動，以帶動跳口訣健康操、闖關活動及戲劇等方式置入保健及衛教內容。配合各年級學習的主題與目標如下：低年級為運動、視力保健、口腔保健、菸酒檳榔、毒品、腸病毒、洗手七步驟、正確飲食等；中年級增加過敏反應、正確飲食、青春期適應等；高年級增加用藥、受傷處理、月經夢遺、毒品防治等議題。

透過辦理兒童、青少年醫學體驗營活動以宣傳正確的醫藥衛教常識，不僅增進醫學相關學生的教學與衛教溝通能力，也有效提升學童對健康議題的認知與實踐意願。活動過程中學童參與度高，家長及學校師長均給予正面回饋，強化了校園健康促進之氛圍。

(2) 增加居民參與度並內化教育知識

透過在服務地點的學校禮堂或社區活動中心等開放式環境辦理服務隊聯歡晚會、衛教課程、戲劇演出及有獎徵答，以寓教於樂之方式，讓當地居民、小朋友和隊輔可以一起同樂，享受服務隊帶來的歡樂時光，拉近彼此的距離；同時藉此活動發放各單位捐贈之物資予當地居民，輔以提供衛教文宣，以深化居民之衛生教育知識。



▲非常幸福服務團 - 育樂營



▲杏青康輔社會醫療暨文藝服務隊 - 育樂營



▲中醫社會醫療服務隊 - 育樂營



▲藥學推廣服務隊 - 育樂營



▲綠十字醫療服務隊 - 育樂營



▲基層文化服務隊 - 育樂營

2. 促進服務所在地居民健康福祉

(1) 學生社團籌備辦理寒、暑假醫療服務隊

結合本校教育宗旨及品德教育理念，由學生自組服務團隊，利用寒、暑期前往台灣各偏鄉及離島地區服務當地居民。學生對偏鄉服務熱情不減，2024 年總計 23 支學生服務團隊，1088 人次從事服務工作，可見本校學生樂於服務與奉獻，善盡醫學生的社會責任。



▲山地社會醫療服務隊 - 義診提供義剪服務



▲114 醫療服務隊 - 義診

(2) 辦理中、西醫醫療義診

由專科醫師、牙醫師、藥師和學生共同組成，在當地集會場所架設醫療站，提供居民身體理學檢查、心電圖、肺功能、尿液篩檢、超音波、血壓計、血糖儀、口腔檢查與診療、四癌篩檢、用藥衛教、骨質疏鬆、疾病講習、行動醫療等全面性身體檢查和看診服務，居民能夠就近取得醫療，並有充分的時間接受一對一的病情說明及衛教；於必要時醫師將開立轉診單，轉介居民至附近醫療院所進行進階檢查與治療。



▲114 醫療服務隊 - 義診



▲社會醫療服務隊 - 西醫義診服務



▲綠十字醫療服務隊 - 西醫義診服務



▲中醫社會醫療服務隊 - 中醫義診服務

(3) 辦理當地居民家庭訪視

服務隊學生帶著健康問卷、血壓計與物資，到村里家戶中一一拜訪，除了做健康訪問獲得第一手的資料，也會在陪伴老人家的同時，以貼近生活的方式傳達重要健康保健觀念。同時配合地方衛生機構進行衛生教育常識宣導，在家庭訪視的過程中，藉由問卷的形式調查並統整紀錄各村居民罹患比例最高之疾病種類；此外，則同步於家訪各戶時，宣傳巡迴義診及互動晚會的確切時間並鼓勵參與；而針對根據行動不便之居民，則提供到家診療服務，並給予實質幫助。



▲山地社會醫療服務隊 - 家庭訪視



▲中醫社會醫療服務隊 - 家庭訪視



▲社會醫療服務隊 - 家庭訪視



▲綠十字醫療服務隊 - 家庭訪視

3. 推動服務學習

本校服務學習課程與信義國小、信義國中、信義社大及信義老服中心，共同開課，引導大學生參與信義友愛無礙行動，陪伴兒童進行課後輔導，陪伴長輩分送餐食，以及於社區大學陪伴長輩學習新媒體，增加長輩的科技接受程度，促進信義區居民的健康。

課程類型	課程名稱/開課單位	課程類型	課程名稱/開課單位
特殊族群關懷	- 學齡前兒童陪伴 - 靖娟-中山親子館 - 兒服中心 - 士林親子館	優質社區營造	- 大手牽小手 - 信義國中
	- 社區長者陪伴 - 信義展齡中心		- 大手牽小手 - 信義國小
	- 低年級學童課輔 - 雙永國小		- 運動營養及抗失能實務 - 營養學院USR
	- 與天使共舞 - 蓬萊國小		- 幼齡學童傷病關懷 - 興雅國小
	- 國小學童陪讀課輔服務 - 活水江河全人關懷協會		- 親子共讀共好 - 神經醫學博士學位學程
	- 攜手-讓夢想起飛 - 永吉國中		- 幸福連結 - 信中非營利幼兒園
	- 樂齡健康美學陪伴 - 清白社區發展協會		- 大手牽小手 - 信義國中
	- 樂齡相伴 - 台灣愛行動協會		- 環保節能 - LOHAS綠生活節能社(學期間)
	- 關懷獨老-我另外的爺爺奶奶 - 華山基金會-信義站	社團服務培育	- 臺灣黑熊醫院 - 醫學系系學會(學期間)
	- 青銀共學 - 信義社區大學		4Q快樂成長營 - 崇德志工社(學期間)
特殊族群關懷	- 從醫療推廣親子共讀 - 展臂閱讀協會	特殊族群關懷	- 社區長者陪伴 - 信義老服中心
	- 預防暴力教育行動方案 - 善牧社會福利基金會		- 陪伴長者園藝培植 - 雅祥社區發展協會
	- 高齡(USR)都會長照青銀創生永續-大學社會責任 - 和興南醫事C巷弄長照站(雙和) - 高齡健康暨長期照護學系		- 看見多元解構歧視-AB班 - 台灣愛行動協會

6-2-2 推動學生社團實踐永續精神，培養國際志工

2024 年寒暑期分別前往尼泊爾、柬埔寨、史瓦帝尼等國家進行服務，協助義診、口腔衛生、寄生蟲篩檢、衛生宣導及緊急醫療包等服務及衛教工作，學生透過前往海外服務，讓學生能夠了解臺灣以外之國家的近況，藉由接觸不同的人群及工作，了解國際援助的方法，提升國際觀，更了解異國文化，而達到文化的交流及文化反思的目的，也培養學生規劃國際任務的能力，培養國家專業人才；國際服務隊也與當地 NGO 組織協同合作，共同進行專案發想及執行，2024 年度共計 4 隊 51 位學生前往服務。



▲北醫大攜手柬埔寨，翻轉健康教育，守護下一代學習與成長的環境



▲飛洋服務隊針對當地學童進行衛生教育教學



隊名	服務日期	服務地點	出隊人數
史瓦帝尼醫療服務隊	2024.01.06-01.22	非洲史瓦帝尼王國	12
飛洋國際服務團	2024.01.14-01.27	柬埔寨王國	10
飛洋國際服務團	2024.07.25-08.10	柬埔寨王國	15
海外醫療服務團	2024.06.28-07.26	尼泊爾王國	14

6-3 附屬機構醫療服務 (GRI 3-3、203-1、203-2)

6-3-1 社區健康營造

本校附屬醫院積極推動社區健康營造，落實長期照護與強化醫療群合作機制，透過執行社區健康營造、高齡友善醫院、社區醫療群伙伴建立、健康促進資訊發展及預防醫學保健，提倡社區健康促進推廣服務，結合不同領域專業人員，將健康促進議題帶入社區每個角落，共同為促進社區民眾健康而努力。

北醫附醫

北醫附醫為使社區民眾提早了解預防醫學及健康促進之重要，舉辦各項社區整節活動以及健康促進活動，善盡社會關懷責任，承接臺北市政府衛生局健康促進計畫、辦理偏鄉醫療服務，2024 年共計服務新北市石碇區、平溪區 10 個西醫醫療資源不足地區據點，提供偏鄉醫療駐點服務，共計看診 2,614 人次（均診 9 人次）、即時轉介 586 人次回院進一步檢查及治療，同時搭配親子共讀搭配講師豐富內容及趣味生動有獎徵答方式，達到健康促進以及衛教目的，同時也承辦「無菸醫院品質提升計畫」、戒菸班計畫等，營造民眾無菸意識，積極提供戒菸服務。

萬芳醫院

萬芳醫院為落實大學附屬醫院的社會責任，積極配合政府推展社區預防保健及長照政策，自辦社區服務站，複製及延續「石頭湯精神」，持續自辦「木新社區服務站」，在臺北醫學大學的全力支持與協助下，聯合文山區「張炎虎基金會」義賣會，跨越羅斯福路，建立第二個萬隆直營據點 - 「萬隆社區服務站」，2024 年共服務 5,216 人次。

自 2018 年 3 月起，萬芳醫院亦承接社區整合型服務中心業務（A 級單位），服務文山區失能 / 失智之民眾長期照顧服務評估與資源連結，由社區整合型服務中心個案管理人員擔任長照社區服務的單一窗口，透過「主責照顧」之觀念及功能，整合原有的長照服務，以人為中心，依據照管中心之照管專員評估核定之長照服務額度，以問題清單為導向進行照顧組合，擬定照顧服務計畫及連結或提供長照服務。針對服務對象與其家庭的主述照顧需求、期待及服務的項目、時間、頻率，共同擬定計畫、轉介媒合服務及服務評估、成效評估等，並提供持續性照護服務，為個案連結長期照顧資源與持續追蹤，予適時調整照顧計畫。統計開辦至 2024 年 12 月 31 日止累計服務人次共計 58,316 人次。此外，為因應文山區長照服務需求人數攀升，於 114 年起擴增個案管理人力編制由原 11 位增加至 14 位個案管理人員，亦逐步達成目標服務量至 1,560 人 / 月，擴大醫院服務量能。



▲ 社區健康活動

雙和醫院

雙和醫院則延伸醫療照護至預防階段，透過各式醫療保健服務資源，協助民眾建立自我健康管理生活習慣，以減少慢性病或併發症之發生及提高其生活品質，與社區 4 個關懷據點（建和、錦盛、碧湖、民權）合作，2024 年新增 1 處（忠孝里），總服務共 22,261 人次。

依據社區特性、政府衛生政策及發展需求，雙和醫院訂定健康促進議題。目前包含宣導講座、衛教服務、健康檢測、預防及延緩失能計畫、癌症篩檢等多元健康促進模式進行，適時調整服務取向介入各式健康促進活動，以提升民眾醫療保健的認知。



▲ 社區健康講座及活動

6-3-2 健康篩檢服務

癌症蟬聯國人死因首位長達 42 年，占每年總死亡人數近 3 成，有鑑於癌症造成人民生命和社會嚴重威脅，各附屬醫院配合國家政策積極辦理社區防癌教育宣導及辦理癌症篩檢，尤針對目前成長最快速的四大癌症，如：結直腸癌、乳癌、口腔癌和子宮頸癌，再加上癌症診療品質提升，使癌症得到有效的治療與控制，延長存活期、降低死亡率。

北醫附醫

北醫附醫由社區醫學部統籌跨團隊組織的整合，推動癌症篩檢預防的健康服務。設置篩檢單一窗口配合國家及健康服務中心機關轉介子宮頸抹片檢查、口腔黏膜檢查、乳房攝影、糞便潛血檢查、低劑量肺部斷層掃描等回覆個案至院內檢查及治療等相關資料。亦有多種篩檢管道、宣導及衛教手冊提供民眾參考及諮詢；2024 年共執行癌症篩檢 34,954 人次，篩檢目標完成率達 113%，在北市排名第一。

萬芳醫院

萬芳醫院設有「癌症篩檢推動專責小組」，提供院內及社區到點篩檢服務，擴大辦理癌症篩檢與個案管理服務。建置全院門診醫令四癌篩檢自動提示系統，並於預約掛號就診民眾前二日，符合四癌篩檢資格，發送關懷簡訊，透過醫護雙軌併行，強化篩檢提示效果。此外，積極配合政府推廣近年新增之肺癌篩檢，於診間內放置「肺癌高危險群篩檢關懷服務單」，由胸腔內科或內外科門診醫師及護理人員現場協助民眾完成初步肺癌篩檢資格評估，符合資格的民眾，即由一樓癌篩櫃檯安排檢查，民眾當日即可完成肺癌篩檢服務，無須往返奔波。2024 年申報（加權）服務量為子宮頸癌篩檢 12,811 例、乳癌篩檢 5,033 例、大腸癌篩檢 9,455 例、口腔癌篩檢 1,151 例、肺癌篩檢 1,048 例；包含健診中心勞工體檢或企業團體健檢服務子宮頸癌篩檢 1,491 例、乳癌篩檢 1,341 例、大腸癌篩檢 543 例、口腔癌篩檢 1 例；包含社區篩檢活動共計 61 場次，子宮頸癌篩檢 981 人次、大腸癌篩檢 614 人次、口腔癌篩檢 1,107 人次；口腔癌篩檢服務高危職場，包含物流公司、工地、客運司機、清潔環保隊等，共服務 35 場，服務 1,103 人。

雙和醫院

雙和醫院秉持守護社區健康之宗旨，肩負以疾病預防、健康促進及衛生教育宣導之使命。開院至今針對不同社區辦理各項健康篩檢活動，配合各項大型活動及健康小站服務等，深入社區、打破醫院與社區的藩籬。廣泛推動「四癌篩檢」，透過三台健康巡迴巴士，主動走進社區提供四癌篩檢及衛教服務，目前已完成新北市 29 個行政區癌症篩檢，同時亦涵蓋台北市與桃園新竹地區。同時亦積極參與國民健康署之癌症防治計畫，致力推動與規劃癌症防治服務，提供大腸癌、口腔癌、乳癌篩檢、子宮頸癌篩檢、肺癌篩檢，適時的提供癌症篩檢服務，2024 年總篩檢人次達 58,073 人次，針對陽性個案關懷追蹤轉介確診，發揮早期發現早期治療功能，五癌篩檢陽性追蹤率達 90.37%，落實癌症治療品質改善計畫，以個案為中心，主動向民眾進行健康指導及後續檢查相關注意事項，並協助依民眾就醫意願妥適安排完成進一步就醫診斷，自 2023 年 6 月起完成 1,349 人次申報，2024 年提升至 2,595 人次申報；榮獲多項政府殊榮肯定。



6-3-3 健康社區講座

各附屬醫院皆積極整合醫院資源、定期舉辦相關健康講座，如心血管疾病、視力保健、中藥用藥安全、失智症防治、健康飲食、各項癌症預防、健康體能、居家安全防護等，提供社區民眾正確健康管理觀念與疾病照護常識，達成健康促進與預防醫學推動任務。

北醫附醫

北醫附醫由社區醫學部主責協助北區各社區鄰里、偏鄉地區、企業職場、基層診所、各級校園等民眾提供預防保健及健康促進知能，營造民眾健康自主管理及健康促進觀念；講座主題包括體重管理、三高防治、健康飲食、長者防跌、用藥安全等，另針對國家政策推廣衛生政策透過社區講座宣導，包括癌症篩檢、長照諮詢、分級醫療、戒菸宣導、安寧善終等。

同時也配合企業職場健康需求提供多元醫療主題包括醫美療程、心靈諮商、法規宣導等，2024 年共辦理 62 場次，共計 6,645 人次參與健康講座，其中提供 18 場多元介入菸害防治講座，計 800 人次參與，藉以提高民眾反菸、拒菸及戒菸動力，達成健康促進與預防醫學推動任務。

自 2018 年起，北醫附醫配合市府推行的「社區整合照護服務計畫」創辦「信義石頭湯」，於 2023 年轉為「北醫石頭湯」自營迄今，蛻變為面向未來的次世代社區據點。透過群眾照護輔具和科技整合，服務範疇愈加擴大。

導入常規訓練課程如：延緩失能和健康促進運動等，並另開展跨領域合作舉辦活動，吸引不少在地高齡居民投入參與，卓越成就可以從 2024 年的統計中窺見，舉辦了 196 堂實體課程，服務了 2,756 人次學員。北醫石頭湯亦專注於推進居家照護者的課程，並引進新穎科技輔具，全力提升照顧者族群為照顧對象帶來的整體生活健康狀態，透過最專業的師級講師群進行授課，教導每一位家庭照顧者為他們的家屬提供一個充滿活力與幸福氛圍的照護環境。服務的內容不僅於課堂中結束，還主動推進宣導和諮詢服務。從民眾親 / 電訪至官方 LINE@ 等多元諮詢管道，為民眾帶來便利且全面的支持，並為老年人和他們的家屬提供最切身的建議與方案，石頭湯不僅是社區服務單位，更進一步擔任社區健康建設的重要推動者。隨著台灣正進入超高齡社會的洪流，將持續精進多元課程、專業照護服務和人文照護，成為在地高齡人口提供扎實的社區砥柱。



▲社區菸害防制宣導



▲職場菸害座談會



▲社區拒菸演練與菸害



▲樂齡健康促進課程



▲延緩失能課程



▲居家照顧技巧



▲跨領域合作 - 紅鼻子醫生義務演出



▲跨領域合作 - 信義健康中心合作

萬芳醫院

提高民眾健康識能為萬芳醫院 2024 年社區健康促進的工作推動方向，於院外舉辦各類型之宣導講座，包含：自我保健知識、疾病預防、安全宣導、飲食健康等；另基於「早期發現，早期治療」之理念，於假日舉辦整合性預防保健計劃，積極透過中段預防之社區到點式預防保健服務，及時發現無症狀且須早期治療之個案，提供必要轉介照護，更藉由此項服務做為媒介，建立起社區健康平台，作為溝通管道。2024 年社區健康促進講座，活動社區場次 293 場、社區篩檢 66 場，共計 359 場；參加人次：社區場次 10,201 人次、社區篩檢 3,666 人次，共計 13,867 人次。



▲石牌國中生死接線員 -The coordinators

雙和醫院

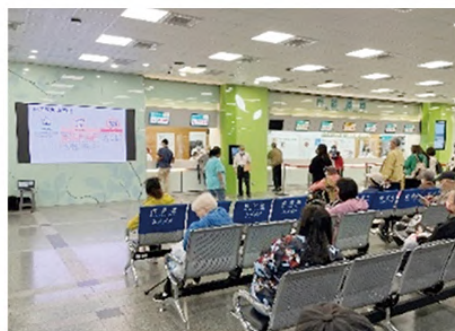
雙和醫院持續落實全人全社區照護，建構完整的健康照護網絡，自 2021 年承辦「綜合保健計畫-(重點 7)」結合醫療機構、里辦公處、社區發展協會、學校與衛生單位共同參與慢性病防治計畫，與地區醫院策略聯盟資源分享，強化慢性病管理體系。積極推動預防失能之慢性病介入服務賦能，整合多重慢性疾病與預防延緩失能之介入照護模式，透過整合社區資源、推動健康促進活動、居民參與、落實友善環境等方式，幫助居民預防與控制慢性病，提高對慢性病預防與管理的認知，提升長者對慢性病的自主管理能力，提高生活品質並減少醫療負擔，2024 年參與人次 3,708 人次。



▲腎臟病安全用藥



▲社福列車 - 輔具介紹及輔具簡易維修



▲認識社區資源網



▲興福里講座 - 護肝保肝，很簡單



▲初罹癌病友會

新國民醫院

新國民醫院與各社區照顧據點、社區發展協會、里辦公室等單位合作，辦理健康講座及衛教活動，如關節病變與保養、腎病認識與保養、代謝症候群、常見高齡泌尿道問題、預防慢性病等；與衛生所合作，深入社區辦理健走活動、社區健康篩檢活動（如骨質密度篩檢、肌少症篩檢）。同時響應桃園市政府衛生局醫療服務改善計畫，為了提升民眾預防醫學的資訊，與新屋區老人會結合，在醫療缺乏區域推廣「腎臟永續健康」的主張，舉辦「身體的協奏」健康講座暨檢測活動，提供民眾血糖、尿液和腰圍檢測，會後當場由醫師進行解說。

另與偏鄉地區國小校園合作，舉辦拒菸夏令營活動，使未來主人翁提供正確菸害認知與健康飲食的觀念，同時透過學童將正確的觀念帶回家中分享，將菸害防制觀念帶入家庭與社區，參與學員數 33 人，衛教成效後測平均得分較前測進步 16.4 分，平均滿意度為 95.7%。



▲ 跨領域合作 - 信義健康中心合作

新國民醫院以解決社會問題為使命，實踐「深耕社區，打造健康幸福典範」的承諾，為健康公平與公共福祉做出貢獻，同時成立「糖腎心照護小組」，專注於解決心腎代謝風險高危人群與慢性病病人的全方位照護需求，並以延緩疾病進展與改善生活品質為主要目標，提升國民健康水準。因此自 2024 年起與桃園各區衛生所、中壢和平鎮區各里辦、發展協會共同合作，不定期安排醫師、護理師進行健康促進宣導講座，共 68 場，服務人次共 2,629 人。



▲ 中壢老人會健康宣導



▲ 職場慢性疾病預防講座



▲ 與各區衛生所合作



▲ 院內病友聯誼會



▲ 社區整合型服務中心（C 級）講座



▲ 新屋區衛生所慢病團體照護

6-3-4 送餐服務

為了讓長者在地老化、健康終老，本校附屬醫院走入社區，訪視社區獨居及弱勢長者，同時也針對長者需求，陸續推出送餐、電話問安、居家醫療訪視、清潔修繕等服務，定期舉辦旅遊、重陽節活動，鼓勵長者走出家門，增添生活樂趣。

北醫附醫

北醫附醫自 2007 年開始試辦社區長者關懷送餐服務，推出由營養室客製化便當，送到弱勢長者手中，2010 年起申請台北市政府社會局「失能者營養餐飲服務計畫」，提供信義區 41 里弱勢長者之送餐服務，2024 年接受服務的長者共有 68 位，送出便當數總計 17,791 個，獲得社會局補助經費共 2,314,395 元，除社會局補助款外，另因補助清寒長輩餐費、辦理長者健康促進活動及居家清潔修繕等自籌經費支出約 476,777 元。

萬芳醫院

萬芳醫院於每週一至週五的中午，提供餐盒予社區獨居長者，並於年節前準備年菜便當，讓長輩提早感受年節的溫暖與關懷。2024 年總計服務文山區 7 個里、2 個社區（萬和里、景仁里、景慶里、興光里、萬芳社區、安康平宅、萬祥里、萬隆里、萬年里）之長者總計約 75 名，送出便當數量總計 18,314 個，支出費用為 1,407,108 元，另因送餐所產生之交通支出費用約 198,000 元，總計共 1,605,108 元，全數皆由「社工基金—獨居長者送餐專款」支應。

雙和醫院

雙和醫院於 99 年 7 月起發動「獨居老人送餐活動」，提供獨居長者送餐服務，使其享有穩定健康的飲食，另於 100 年起承辦新北市中和區公所獨居老人送餐計畫案，2024 年度共服務 11,663 人次，且為兼顧長輩健康和營養，為使菜色更為豐富，另額外補助公所便當 5 元，2024 年共計補助公所送餐 58,315 元（11,663 人次）。



▲北醫附醫 社區獨老關懷活動



▲萬芳醫院 社區獨老關懷活動

6-3-5 居家醫療

對於行動不便，無法外出就醫的病人，經過照護團隊評估收案後，依病人實際醫療需要，提供到宅訪視及居家醫療等服務，照護團隊包含醫師、護理師、藥師、呼吸治療師、社工師，並連結物理、職能、語言治療復健師及營養師，達成可近性、整合性之全人照護服務。

北醫附醫

北醫附醫依據病人之失能程度與醫療需求，提供醫療評估、診療、處方、護理處置、照護指導，協助資源整合、諮詢服務，提供外出不便病人在家中所需的醫療與護理服務，不僅降低病人非計畫性急診就醫與住院率，並減輕照顧者的負荷與提升病人的生活品質。2024 年提供居家醫療醫師訪視 3,180 人次，護理訪視 6,676 人次。

萬芳醫院

萬芳醫院提供居住文山區並經由住院後或門診主治醫師評估需要到府探視的個案，或經由長照中心、健康服務中心、社區鄰里長等機關合作進行轉介。2019 年 3 月始更連結在地中西醫基層院所、診所及居家護理所共計 35 家共同提供團隊診療服務，使服務之個案可在居家獲得多元化的個別性服務，提升醫療照護可近性。2024 年居家醫療醫師出訪 1,743 人次、居家護理社區出訪 4,496 人次、機構出訪 543 人次、長期照顧 2.0 專業服務 37 人次，總出訪次數 6,819 次。2024 年 7 月至 12 月配合健保署政策開始推動「在宅急症照護試辦計畫」，由醫師、護理師、藥師及呼吸治療師組成照護小組共同提供照護，主要提供因肺炎、尿路感染或軟組織感染而需要住院接受抗生素治療的病人，可以選擇留在家裡或照護機構內接受治療，並搭配遠距醫療、遠端生命徵象監測設備及床邊檢測等，不必住院也能接受良好的醫療照護，減少院內交叉感染風險，也減輕民眾的負擔，共計收案 54 位，服務平均滿意度 97.0 分。

雙和醫院

雙和醫院提供居家醫療及居家護理之服務，同時連結出院準備服務、社區整合型服務中心、居家失能個案家庭醫師照顧計畫。2024 年提供居家醫療醫師訪視 1,030 人次，護理訪視 4,067 人次，居家失能個案家庭醫師照護服務 2024 年服務達 3,043 人次，提供社區中居家失能個案健康及慢性疾病管理，由家庭醫師開立醫師意見書，協助長照服務提供人員更了解個案照顧應注意事項，讓醫療與長照結合，提升民眾接受醫療與照護之一致性與連續性。

新國民醫院

新國民醫院為體貼偏遠地區的高齡長者和照顧者的醫療權益，期能將居家醫療服務發揮到最大效用，促使在地及偏鄉醫療服務品質。2024 年居家醫療需求持續上升至 34 件居訪個案。反映出居家醫療不僅免除行動不便病人和家屬的就醫障礙，更因醫療團隊深入偏鄉社區，瞭解當地民眾的醫療需求，給予最實際的建議或處置，已然成為照護者與病人的強力後盾。居訪的個案謝太太就曾向醫療團隊表示：「他尚未退休之前身體都沒有狀況，自從退休待在家少走動，以及罹患新冠肺炎，身體開始紛紛出問題。然後因為對於疾病治療的部份不太了解，因此過去幾年都聽信他人的建議，到處求診。長年累月下來，已經不知道要帶他去哪裡看醫生，甚至也沒有辦法一直靠著我一個人帶他去求診。」感覺得出謝太太單獨一人在長期照護上的壓力與精神負擔。透過這項服務，也使個案與家屬在健康上得到更加完善的照顧。



▲行動門診-居家醫療

6-3-6 偏遠醫療

因應人口老化之趨勢發展，本校附屬醫院將社區醫療設定為發展重點之一，並堅守對社區的承諾，至偏鄉地區執行醫療服務，亦配合衛生福利部「醫學中心或重度級急救責任醫院支援離島及醫療資源不足地區醫院緊急醫療照護服務獎勵計畫」、參與「全民健康保險西醫醫療資源不足地區改善方案」、「新北市遠距照護計畫」等，提升醫療照護可近性，期待成為服務、品質、效率俱優之醫療中心。

北醫附醫

北醫附醫偏鄉醫療服務，由主治醫師團隊 2017 年起至 2024 年拓展石碇區、平溪區、萬里區共計 10 個據點執行偏鄉醫療服務，參與偏鄉民眾透過超音波及抽血檢查，盡早得知身體狀況做病情追蹤，同時提供遠距醫療會診服務，透過偏鄉據點與院內遠距醫療中心次專科醫師進行遠距會診，更快速即時掌握病情，2024 年總計遠距會診 69 人次；2023 年 8 月開始執行海上遠距診療 (Telemedicine)，其海上視訊診療是透過遠端視訊技術為海上工作者（例如船員、海洋工程人員）提供即時醫療諮詢和診療服務。這能解決海上醫療資源匱乏的問題，及時處理緊急狀況，減少因缺乏醫療照護而造成的健康風險。除此之外在永續經營及環境保護上 1. 可減少商船移動，降低碳排放、船員可遠端諮詢醫生，減少不必要的往返航行。減少燃油使用，有助於降低海洋酸化和全球暖化對海洋生態的影響。2. 降低海洋污染風險醫療緊急狀況可能導致船隻貿然變更航線，增加擱淺、油料洩漏或破壞珊瑚礁的風險。3. 保護海上工作者健康，促進永續漁業。2023 年~2025 年遠距會診 55 人次。



▲商船海上視訊診療與照護

萬芳醫院

萬芳醫院自 2011 年起積極辦理衛生福利部「醫學中心或重度級急救責任醫院支援離島及醫療資源不足地區醫院緊急醫療照護服務獎勵計畫」，2024 年持續派遣專科醫師支援連江縣立醫院、衛生福利部南投醫院與枋寮醫療社團法人枋寮醫院。連江醫院之空中轉診以骨折、腦血管疾病及心肌梗塞比例最高，在院區支援急重症醫師協助下，均能第一時間給予病人有效且適當處置後，再透過空中緊急轉診，大幅提高連江地區民眾急重症醫療照護水準，2024 年共服務 3,434 人次。

南投醫院神經外科重大傷病緊急醫療 2024 年服務人次共計 3,149 人次、住院 157 人次、手術共 113 人次。枋寮醫院心臟內科醫師支援協助完成心導管手術 18 台、及服務心臟內科門診 721 人次，萬芳醫院於 2024 年 3 月起增派神經內科支援服務，門診服務量達 963 人次，醫師不僅展現「醫療無國界」的精神，於加護病房細心照護一名來自日本的重症病人，亦於同年 10 月擔任教育訓練講師，向支援醫院的醫療團隊傳授失智症相關知識與診療技巧，提升醫師對失智症的認識與應對能力，進一步促進區域醫療水準的提升。此外，亦積極參與全民健康保險山地離島偏遠地區醫療服務 (IDS) 計畫，派遣一名牙科醫師前往支援連江縣立醫院，2024 年共計 359 診次，共服務 1,364 人次；由皮膚科專科醫師前往澎湖縣望安鄉與將軍嶼衛生所實地駐診、並搭配相片追蹤病情，2024 年共服務 82 位病人，提升醫療照護可近性。



▲神經外科醫師至南投醫院手術實況剪影

雙和醫院

雙和醫院自開院以來，一直秉持「關懷、承諾、創新」的理念，提供完整的醫療服務，除了服務大台北地區的民眾外，為維護弱勢權利與社會關懷偏鄉責任，積極承接偏遠地區醫療服務計畫，期能提供石碇地區居民具方便性、可近性、可利用性的醫療服務，除減少民眾來回的奔波，亦可獲得良好醫療照顧，成為石碇地區居民的健康管理、營養、復健、藥物諮詢、癌症篩檢、預防保健管理者，提供偏鄉居民多元的健康服務，2024 年度服務看診 469 人次，復健 301 人次；為照顧偏鄉離島民眾，於 2023 年 7 月起，與連江縣北竿、東莒及西莒衛生所合作，提供皮膚科、眼科及耳鼻喉科專科會診，服務人次共 23 人次，同期加入新北市遠距照護計畫與新北市瑞芳區合作，提供精神科會診，服務人次共 17 人次，減少民眾奔波就醫，增加就醫可近性。

2024 年連江縣北竿、東莒、西莒衛生所服務 35 人次，新北遠距計畫除原合作瑞芳區外更新增八里區、深坑區、平溪區、雙溪區衛生所共同合作，提供精神科、心臟科、腎臟內科、皮膚科專科會診，共服務 75 人次。



▲石碇地區醫療服務

新國民醫院

新國民醫院辦理「提升緊急醫療服務品質 - 桃園市醫療服務改善計畫(桃園市新屋區、大溪區)」，除提供包括巡迴醫療門診(每次兩個據點)、專科視訊會診外，也提供居家醫療服務、藥師送藥及藥物諮詢、遠距照護等服務。

2024 年新屋區門診人次達 1,563 人，較 2023 年增加 1,082 人；2024 年大溪區門診人次為 475 人，較 2023 年增加 208 人。

不僅如此，新國民醫院也承接桃園市衛生局「復興區洗腎中心」計畫，負責該中心之營運。中心正式運作前，即積極提供復興區預防醫學相關課程，自 2024 年 9 月起也陸續安排專業人員不定期至社區進行宣導，如下表：

09/20	10/23	10/26
時間 上午 10:30-11:30	時間 上午 09:30-12:30	時間 上午 09:30-12:30
地點 介壽國小	地點 角板山天幕廣場	地點 三光里辦事處
服務人數 57 人	服務人數 200 人	服務人數 150 人

在參與桃園市復興區衛生所舉辦的「復興區原民活力健康操競賽」時，更協同血液透析護理長為民眾進行一對一的諮詢，將未來可以提供的醫療、血液透析服務訊息帶給當地民眾。同時派遣人員前往鄰近新竹縣尖石鄉的三光里，和民眾一同響應年度的部落趣味競賽活動。同時捐贈物資予部落，用實際行動支持資源取得不方便的部落，用行動響應醫院與政府機構共同守護民眾醫療權益的決心。



▲新國民醫院於「復興區原民活力健康操競賽」中進行血液透析服務宣導

6-3-7 高齡整合照護門診

因應高齡化社會，本校附屬醫院致力於發展高齡醫學，透過設置高齡照護整合門診、病房，導入整合性跨領域醫療團隊等，以提供連續性、全面性的醫療照護，並建置高齡友善設施、醫療設備來滿足高齡病人需求，強化友善高齡之醫療服務，確保高齡病人獲得適切且全面性的醫療照護。

北醫附醫

北醫附醫提供高齡整合照護門診、設置復能設備，建置高齡病房、加入 ICHOM 提升醫療品質，積極發展智慧型全方位抗衰弱症中心。北醫附醫高齡醫學團隊以跨領域跨團隊模式提供高齡病人全人醫療服務，結合整合門診、高齡病房、急性後期照護、出院準備及長照資源連結，發展高齡連續性及周全性照護。2024 年度高齡醫學共收治病房 310 人次、門診 618 人次，並於門診執行周全性評估 451 人次；此外服務對象以 75 歲以上、非「癌症」及非「八大非癌」之病人，共計收案 58 人。

萬芳醫院

萬芳醫院提供高齡整合共照門診、高齡博愛櫃台；建置樂齡病房，設有智能光療設備、AI 醫療（防跌智能床墊、互動健康復健設備、步態肌力訓練、居家環境訓練等），並提供專業跨科共照，建立周嚴的就醫環境與服務。

雙和醫院

雙和醫院因應高齡社會的來臨，成立高齡醫學科，並啟用「高齡暨整合醫學專責病房」及「高齡醫學門診」。透過智慧醫療，首創「衰弱高齡住院病人地圖」，以系統化篩選住院長者的健康需求，確保全院個案不遺漏，提供個人化的「周全性老年評估」，確保每位長者在院內外的健康照護無縫銜接。更結合家醫科、內科、外科及各臨床科別，提供整合性醫療服務，落實「病人為中心」的理念，並根據評估結果制定適切的健康照護計畫，全面提升高齡患者的身體、心理、社會適應及活動功能。此外，雙和醫院推動「長者健康整合式功能評估」，針對認知、行動能力、營養等六大面向進行全面評估，提供適切的健康支持，並協助長者轉介至合適的醫療資源，成功轉介率高達 88%。



6-3-8 推動親子共讀及繁星小醫師計畫

在廣闊的台灣土地上，仍有許多孩子因地理環境或資源限制，無法享受豐富的閱讀體驗。北醫附醫秉持「醫療不僅是治療，更是陪伴與教育」的理念，持續深耕親子共讀計畫，希望透過一本本童書，點燃孩子們的閱讀熱情，為他們開啟一扇通往未來的窗。

北醫附醫每月定期於石碇區衛生所、和平國小、永定國小及石碇國小附設幼兒園舉辦親子共讀活動，並攜手臺北醫學大學共同實踐社會責任，推行繁星小醫師計畫，讓醫療與教育的力量交織，溫暖更多需要幫助的家庭。

2024 年，在台灣展臂閱讀協會、統一超商好鄰居文教基金會、智邦公益館、一起夢想公益協會、保誠人壽等單位的支持下，我們共捐贈 8,940 本童書，幫助 122 個合作單位，讓更多孩子擁有平等接觸優質閱讀資源的機會。我們舉辦 70 多場培訓活動，累計 2,345 名衛生人員、教育人員、志工與家長參與，攜手醫院、診所、圖書館、產後護理機構、托嬰中心及幼兒園，共同推動親子共讀，讓閱讀成為社區支持幼兒發展的基石。

後疫情時代，北醫附醫開創遠距老幼共讀服務，透過科技連結澎湖與嘉義市銀髮閱讀志工，讓跨世代的愛與溫暖在書頁間傳遞。孩子們感受到長者的關愛，長者則在孩子的笑聲中找到生命的活力與意義。2024 年，這項服務已進行 12 次，惠及 411 人次，同時減少 4.3 公噸碳排放，相當於種植 0.3 座大安森林公園的樹木。

此外，共進行 22 場前往偏鄉的外展服務，包含支援偏鄉衛生所健兒門診的親子共讀推廣，及深入幼兒園的團體共讀與健康教育活動，動員 74 位專業醫療人員，服務超過 571 組親子。我們相信，透過醫療人員開立的「閱讀處方箋」，能夠將親子共讀融入兒童照護，為孩子的健康成長奠定堅實的基礎。

北醫附醫長期致力於社會永續實踐，透過醫療專業結合社區資源，發展多元健康促進計畫，縮短城鄉醫療資源落差，強化家庭與兒童的健康素養。我們不僅提供閱讀資源，更與家長攜手，讓每個孩子的童年都有書香相伴，為他們的未來開創更廣闊的可能。

2024 年，這些努力也獲得肯定，團隊在家醫科陳宥達醫師帶領下，榮獲多項殊榮：

- 第 15 屆「您的一票，決定愛的力量」50 萬元組 | 財團法人王月蘭慈善基金會
- 共好行動徵選新生活獎 | 信義公益基金會
- 教學創新獎 | 臺北醫學大學附設醫院
- SNQ 國家品質標章認證續獎 | 社團法人國家生技醫療

展望未來，將持續深化親子共讀計畫，結合科技與創新服務，拓展更多醫療與教育的合作，提升閱讀與健康素養的可近性，讓親子共讀成為推動健康、縮小城鄉差距、實踐社會永續發展的關鍵力量。相信每一本書都是一份希望，每一次共讀都是一段愛的傳遞，攜手前行，為孩子築夢，為未來點亮光芒。



▲ 閱讀處方箋導入語言環境分析系統



▲ 幼兒園團體共讀衛教

6-3-9 援助邦交 - 史瓦帝尼王國

根據 2022 年的數據，子宮頸癌是史國女性中最常見的癌症，每年新病例數為 417，粗發病率為每十萬女性人口 37.6，年齡標準化發病率為 95.9。此癌症亦是女性主要的癌症死亡原因之一，年齡標準化死亡率為每十萬女性人口 41.0。雖然死亡率有下降趨勢，但整體癌症篩檢和預防措施的推廣仍需加強。

史國在癌症治療方面面臨重大挑戰。儘管自 2015 年起於史京政府醫院設立癌症治療單位，並於 2021 年啟用了 150 床規模的肺結核醫院作為癌症治療中心；然而腫瘤專科醫師與癌症相關專業人才的嚴重短缺仍是限制癌症治療的主要問題。許多癌症患者，包括子宮頸癌、卡波西氏肉瘤、前列腺癌和乳腺癌患者，須轉診至南非接受治療。儘管治療藥品供應充足，但專業人才的缺乏限制了治療的質量和可及性。

本校自 2000 年 1 月起，秉持人道援助精神，派遣常駐醫療團至史瓦帝尼王國執行醫療服務，並由北醫附醫主責，執行建構醫事人才培育、收集及分析當地醫療狀況與及推展衛生策略等任務；另由萬芳醫院主責執行癌症早期診斷及治療計畫，培植史國癌症照護體系。2024 年榮獲各項國家獎項，包括「授人以漁，永續醫學教育：北醫史瓦帝尼醫療團」榮獲「SNQ 國家品質標章認證」、及北醫附醫鄭文炫團長榮獲「衛生福利專業獎章 - 二等獎章」以及萬芳醫院王盈婷護理師榮獲第 9 屆「國際醫療典範獎個人獎」，展現對國際醫療的長期奉獻與卓越貢獻。



▲ 偏鄉義診服務



▲ 教學團計畫成果發表

2024 年，本校醫療團於史京政府醫院、國防軍門診等地提供常駐醫療服務，設有神經外科、骨科、泌尿科、感染科、婦產科、神經內科及急診醫學科專科門診，另有手術、查房及會診等臨床服務，共計 10,125 人次；並每月常規進行偏鄉醫療服務，於史國全境共計辦理 20 場義診活動，服務累計 11,583 人次及衛教 11,583 人次。

鑒於史國本身臨床教學量能不足，醫療團自 2018 年開始提供臨床評估、查房及門診等周全教學訓練，本年度派遣 2 名史國執業醫師來台培訓 1 個月，安排至北醫附醫急診醫學科實體受訓，內容包含常見急症處理、急救技能實作及創傷與緊急手術處置等，提升史國當地醫師急救判斷能力和緊急應變技巧，旨在全面提升其急診醫療服務品質與效率。國家醫師考試年度辦理一場次，2019 至 2024 年經醫療團訓練之實習醫師國考通過率為 75.4 %，遠高於全國平均 57.0%，且訓練醫師占全國註冊醫師 19.2% (85 人 / 443 人，另訓練中 28 人)，此次由北醫附醫施俊明院長帶領下於 2024 年 10 月舉辦教學團計畫成果發表典禮，與史國衛生部及駐史大使館針對專科醫師訓練計畫進行討論與規劃建議，著眼於對整體醫學教育系統的持續影響，以確保教育的統一性及永續性。因史國實習醫師臨床藥理學知識不足，本計畫於 2022 年起至 2024 年派遣短期藥師教學任務，啟動臨床藥理學提升專案，派遣臨床藥師 1 名常駐，教授實習醫師臨床藥理學的基本訓練，也安排藥學核心培育課程給予當地執業醫師用藥建議，提升史國醫護人員藥理學能力。教學內容亦與史瓦帝尼癲癇協會 (Eswatini Epilepsy Organization; EEO)、史瓦帝尼皮膚病協會 (Eswatini Skin Foundation; ESF)、史國精神科醫院 (National Psychiatry Referral Hospital) 等組織合作，開設多元主題之工作坊，開放全國相關醫護人員報名參與，全年共計辦理 12 主題、20 場次、受訓 861 人次，內容包含癲癇疾病的衛教宣導、皮膚疾病的診斷與治療能力、安全用藥文化及兒童精神性疾病臨床評估等課程。其中也由常駐神經內科劉逸文醫師、婦產科歐凱盈醫師、急診醫學科林俊賢醫師及泌尿科鄭文炫醫師共同辦理 POCUS 超音波工作坊，主要核心訓練對象為第一線醫護人員，訓練內容涵蓋腹部及婦產科超音波檢查，透過理論講解與實務操作相結合的方式，提升學員的影像判讀與臨床診斷能力。

另 2024 年常規籌組 2 次王室健檢團隊，赴史執行王室醫療服務，派遣科別包括心臟內科、消化內科、胸腔內科、皮膚科、傳統醫學科、小兒科、眼科、婦產科、風濕免疫科、神經內科、及牙科，共計服務 299 人次。



▲POCUS 超音波工作坊



▲婦產科手術工作坊



▲義診教學

自 2018 年起，萬芳醫院执行的「癌症篩檢、早期診斷與治療計畫」開始整合臺灣的先進癌症醫療經驗，協助史國建立完整的癌症治療架構。計畫的重點包括提升硬體設施與軟體系統，涵蓋藥品條碼管理系統、電子病歷系統、藥品支持及專業教育訓練等領域；來自臺灣的王盈婷護理師自 2023 年 1 月起擔任本計畫常駐護理師，執行計畫活動並擔當起史瓦帝尼衛生部、臺灣大使館與萬芳醫院之間的聯繫橋樑，將計畫內容推向當地偏遠地區，進行癌症篩檢，並與國家癌症防治登記中心（NCCU）合作，將癌症護理與教育帶入社區，提升公眾對臺灣貢獻的認識。今年度持續辦理偏鄉義診與癌症篩檢 18 次，協助史方完成 1 場國際研討會，並邀請國家癌症控制計畫（NCCP）一同進行肺結核及新冠肺炎篩檢，醫療團協助大使館辦理義診活動，並由 NCCP 協調派遣癌症篩檢車及當地護理師提供衛教，2024 年完成衛教 8,287 人次、社區篩檢人次 1,226 人次。



▲駐地護理師參與義診活動

醫師人力方面，協助史國衛生部聘任一名腫瘤科醫師，以強化癌症化療單位能力首要工作。週一、三、五至史京政府醫院提供專業癌症就醫服務，並為住院醫師提供教育訓練，以培訓相關醫療專業人員。週二、四前往新癌症醫院看診及協助建構部分醫院軟硬體設備，依需求提供癌症治療藥物及相關衛耗材等。2024 年執行門診服務 9,653 人次、會診 244 人次。病理醫師 Khita Phiri 博士自 2020 年 2 月起駐史京政府醫院，處理並簽發了大量病理報告（執行 1,625 件檢體檢切數、病理報告 1,578 次），顯著提高了診斷準確性和時效性；同時對當地檢驗技術員及學生進行培訓教育。透過本計畫進行工作環境改善，於病理科設置排氣扇以減少致癌物質的空氣濃度，患者和當地醫療專業人士均對該計畫的貢獻表示感謝。

2024 年 5 月由萬芳醫院劉燦宏院長組建考察團，拜訪大使館、史京政府醫院（MGH）及其化療中心、新癌症醫院，並主辦以「2024 National Cancer Seminar」為主題的國際研討會，吸引來自不同醫療單位的 44 名專業人士參與，與會者積極參與討論交流，充分展現了對癌症議題的高度關注。考察團亦與當地國家癌症登記中心（NCCU）負責人 Xolisile Dlamini 及衛生部代表 Dr. Okello 召開工作會議，雙方共同回顧合作進展，並深入討論了具體合作目標與未來的發展方向，包括資源共享、專業培訓以及標準化癌症治療流程的建置，力求改善當地醫療體系的同時，也提升整體合作效率。



2024 年 10 月進一步完成與 NCCU 的簽約，進行癌症資料收集分析，輔導史國發表學術論文。透過精確的數據收集與分析，將更有效地了解史國癌症防治現況，並為其制定更具目標的政策與措施奠定基礎。這場視訊會議除彰顯了臺灣醫療專業對國際公共衛生問題的支持外，也為雙方合作的深入推進提供了新的契機。通過整合臺灣的醫療專業知識並促進史國醫療機構與國際夥伴的合作，本計畫顯著改善了史國的癌症治療，並突顯了可持續醫療夥伴關係在應對全球健康挑戰中的重要性。



▲考察團參訪史瓦帝尼史京醫院 (MGH) 化療中心



▲史國衛生部代表及癌症計畫史方負責人、外交部參事工作會議合影

2024年史瓦帝尼王國執行服務成效

計畫	任務	項目	執行成果
醫療團	臨床任務	史京醫院門診	7,267人次
		國防軍門診	1,695人次
		手術	777人次
		會診	386人次
	教學任務	手術/會診/查房教學	2,621人次
		當地醫師臨床學習	9,823人次
	王室健檢	辦理場次	2場/299人次
	義診	辦理場次	20場
		義診人次	11,583人次
		衛教人次	11,583人次
	國家考試	國家醫師考試	1場/26人次
	其他	來台待訓、醫事人員線上訓練人次 (來台/線上培訓)	6人次
		手術技能培訓課程	2堂/325人次
		研討會/工作坊	20場/861人次
		寄生蟲研究計畫(研討會/實作課程)	11場/145人次
癌症計畫	臨床任務	實習醫師討論會	94場/1,367人次
		閱片數	1,636人次
		門診	679人次
	教學任務	會診	27人次
		閱片教學	120小時/73人次
	其他	查房教學	15人次
		來台培訓人數	12
		當地研討會	1場

6-3-10 援助邦交 - 馬紹爾群島共和國

雙和醫院承辦衛生福利部委託之「駐馬紹爾群島共和國臺灣衛生中心計畫」，自 2013 年起傾注大量人力，致力提升馬紹爾醫療實力及環境。歷年來多次派遣行動醫療團為馬國民眾提供專業醫療服務，扶助當地超過 18,000 名患者，除於當地執行醫療服務，馬國因醫療科別及設施缺乏，每年亦轉診病人至雙和醫院進一步治療，至今已服務超過 1,172 人次；並且為提升馬國醫療品質，於當地達成多項醫療援助實績，改善馬紹爾總體醫衛品質包含：培訓當地醫事人員、建置 PACS 影像系統及 HIS 醫訊系統、臨床實習醫師訓練計畫、護理人員培訓計畫等。除了醫療系統，臺灣衛生中心於 2015 年創建 Community Lifestyle Program (CLP) 結合馬國衛生部及多個非政府組織進入社區執行糖尿病預防及篩檢活動，撒下公衛防護網，並於 2017 年開始進入校園執行「學童營養教育計畫」，協助編輯健康教育教材，期許透過健康教育知識的注入，從小建立正確健康概念。

2024 年雙和醫院持續維持馬紹爾群島共和國臺灣衛生中心計畫，積極與馬國衛生部、其他援助馬國之政府組織或非政府組織建立合作夥伴關係，於 2024 年 11 月 28 至 29 日辦理 NCD 國際研討會，邀請 WHO (Dr. Josaia Tiko)、太平洋衛生協會 (PIHOA)、World Bank (Dr. Mo Kham)、等一同進行非傳染性疾病之經驗分享。也於 2024 年 12 月 03 日協助外交部及臺灣駐馬紹爾大使館共同執行賴清德總統訪馬專案，於馬久羅醫院成立 AI 暨遠距醫療中心。持續推動馬紹爾醫療品質提升與衛生策略發展，將臺灣優質的醫療及醫學教育水準向國際推進，讓世界看見臺灣。



▲馬久羅醫院 AI 暨遠距醫療中心剪彩儀式

2024 年雙和醫院駐馬紹爾群島臺灣衛生中心服務成效

項目		執行成果	
衛生中心計畫項目	醫療人力支援	專科及次專科醫事人員健康諮詢	1位醫師/12場
		短期駐診醫師	12人/12個月
		遠距複雜個案討論	20場
		辦理專科醫療團	2團
	醫事人員訓練	非傳染性疾病醫事人員訓練(在地)	4場39人次
		結核病醫事人員訓練(在地)	2場46人次
		EEG判讀醫事人員訓練(在地)	3場6人次
		BLS&BTLS訓練課程(在地)	4場45人次
		抗生素管理課程(在地)	2場31人次
		NCD國際研討會 (WHO及馬紹爾衛生部合作辦理)	2天117人次
	社區健康推廣計畫	學童校園營養推廣	1場250人次
		社區健康營造計畫(CLP)	613人次
		登革熱防治、菸害防制	1場250人次
	其他新增項目	轉診來臺就醫服務	34人81服務人次
媒體露出		16篇	

6-3-11 援助邦交 - 索馬利蘭醫療團醫療服務計畫

2021年8月7日，中華民國外交部與索馬利蘭共和國（以下簡稱索國）簽定臺索醫療協定，約定將派遣醫療團常駐索國，由臺北醫學大學與中華民國外交部簽定「駐索馬利蘭共和國醫療服務計畫」合約，並交由萬芳醫院主責規劃及執行，包含臨床醫療服務、醫療衛生人員能力建構、社區公衛防治及病人轉診服務等項目。

萬芳醫院於2024年共派遣5名專科醫師（分別為口腔顎面外科、一般外科、婦產科、急診醫學科、感染科）、2名護理師及2名行政人員擔任常駐醫療團團員，駐紮於哈吉薩總醫院。除了持續提供門診、手術、專科照護等服務外，同時協助培訓哈吉薩總醫院的重症照護能力、腹腔鏡模擬訓練、婦科癌症防治及登革熱防治。關於人力配置部分，萬芳醫院依據當地醫療所需，於院內遴選派遣一般外科王彥翔醫師於當地持續提供腹腔鏡模擬訓練，確保醫師技術水準穩定提升；對外招聘婦產科黃郁昕醫師主導婦科癌症防治，針對早期篩檢診斷與治療推行相關方案。急重症醫學科徐基峯醫師完成索馬利蘭加護病房差距分析，並確認執行細節；依照規劃分為加護病房照護品質管理、加護病房照護能力建構以及呼吸器能力建構三部分。新派任的團長蘇迎士醫師接續負責登革熱防治，結合當地資源推進防疫措施與教育宣導。護理師呂佩芳及黃玲俐則接力推行感染預防控制藉以提升重症照護能力基礎，另也聚焦於基礎設施改善與人員培訓方面。

透過這些持續的常駐服務，醫療團致力於聚焦重點醫療，深耕關鍵領域，並逐步將成果擴展至其他地區，進一步實現可持續發展目標。

在媒體方面，除臺灣三立新聞台「從臺灣看見世界的故事 - 消失的國界」特別報導醫療團於索國當地服務成效，索國衛生部與當地媒體也在公開網站報導了相關活動訊息，主要成效包括國際友好互訪、宣導臺灣國際醫療和協助醫護人員培訓交流。

萬芳醫院駐索馬利蘭醫療團醫療服務計畫服務成效			
行動方案	績效項目指標	2023年 (1-12月)	2024年 (1-12月)
提供醫療服務 及偏鄉義診	臨床服務人數	1,144	2,892
	義診場次	3	5
強化國際醫療技術移轉， 訓練海外醫事人員	臨床教學時數	406	763
	研討會場次	1	4
	培育海外醫事人員	醫事人員40位	2,147位



6-4 大學社會責任實踐計畫 (GRI 3-3、203-2、413-1、413-2)

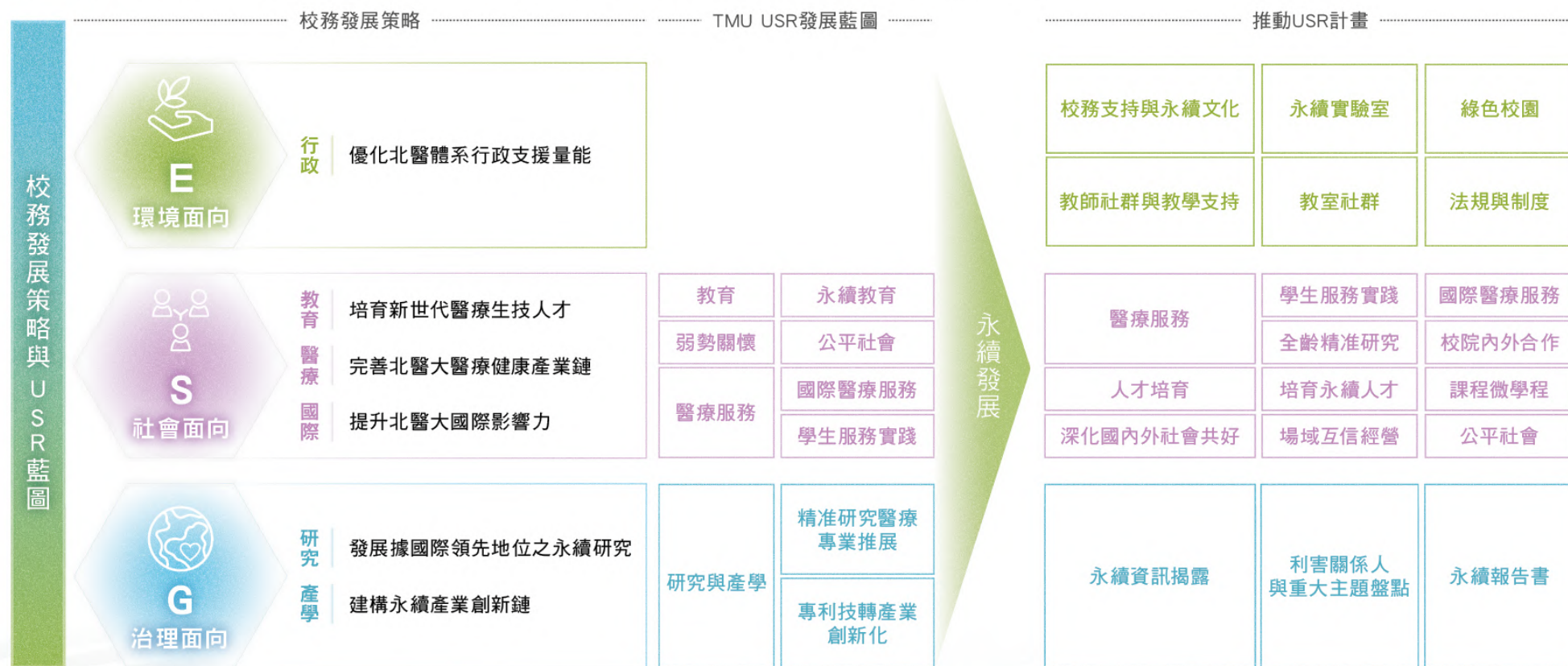
6-4-1 大學社會責任納入校務發展規劃

關於本章節及 2023 社會責任報告書之差異

本校已於 2025 年 3 月出版 2024 社會責任報告書，詳載本校 USR 計畫推動情形及利害關係人回饋等成果，本報告書章節僅記載永續資訊揭露及主要推動成果。

校務發展策略與 USR 藍圖

為發展校園與地方社會共好，擘劃 TMU USR 發展藍圖，以四個面向「人才培育」、「醫療專業」、「社會共好」、「永續文化」，從校園到地方，從社區到國際，完善北醫大永續發展，並訂定 USR 計畫之六項目標，透過校層級優化教學與學習支持體系，強化醫療專業發展促進跨領域學習與跨校合作；推動國際醫療服務、深化國內外社會共好；推展永續文化，出版永續報告書，連結人才培育實踐培育世界公民之宗旨，發展 USR 的知識移轉與傳承。



支持制度與措施

臺北醫學大學USR支持制度與措施



教師面

- 教學成果納入教師升等與評鑑積分
- 設有課程、計畫彈性薪資獎勵
- 成立校級USR教師社群及教學實踐研究教師社群



教學面

- 計畫參與教師減輕授課負擔
- 設有課程補助及獎勵機制
- 訂定課程成效評估機制
- 建立彈性學制學分
- 設有完整自主學習制度
- 建置學生永續學習護照系統
- 提供友善跨域自主學習空間
- 提供多元校外教學場域



師生認同與跨域合作面

- 開設跨校、跨領域之學程
- 組成跨校院、跨專業計畫團隊
- 推動全校課程連結SDGs及USR課程
- 強化學生支持及鼓勵制度
- 新生年及永續實踐競賽

第三期 (112-113) 大學社會責任實踐計畫概要

教育部大學社會責任實踐計畫第三期 (112-113 年) 通過了四個計畫，實踐場域涵蓋信義、大安、萬華、新北土城、新竹尖石鄉及台北市大稻埕等地，以高齡與獨老議題為出發點，結合營養與飲食，深入社區、國小及偏鄉，協助解決在地問題。這些計畫連結跨領域學院及通識教育中心相關課程，發展信義學議題，並與附設醫院串聯社區綠點，推動綠色療育與食物轉型，形成永續、低碳社區行動聯盟：護理學院在信義區推動高齡健康與長期照護，跨領域學院推動永續低碳生活圈，營養學院在新竹尖石鄉及信義區推動永續健康飲食，人文暨社會科學院則聯合藥學院在大稻埕推動中草藥文化復興，改善中草藥生產體系轉型及傳承困境。這些計畫通過跨領域合作，為社區帶來實質的改變與發展。

計畫類別	計畫名稱	計畫議題	SDGs關聯目標
大學特色類 深耕型計畫	都會長照青銀創生永續：建構高齡健康失智友善101生態圈	健康促進與 食品安全	
大學特色類 萌芽型計畫	智齡質感生活聚落示範計畫 2.0：邁向淨零綠生活	在地關懷	
大學特色類 萌芽型計畫	永續綠能飲食救地球	健康促進與 食品安全	
大學特色類 萌芽型計畫	以街區經濟為根基之中草藥文化復振與創新	文化永續	

6-4-2 都會長照青銀創生永續：建構高齡健康失智友善 101 生態圈

臺北醫學大學護理學院長期關注高齡長照議題，從 2017 年起執行大學社會責任實踐方案，以臺北市信義區為實踐場域，與在地社區建立長期夥伴關係，強化獨居長者與社區連結、提升高齡者社會參與，促進健康老化、延緩失智及預防衰弱。透過集結高齡、長照、護理等相關背景之教師，整合一校三院之資源，聚焦聯合國永續發展目標 (SDGs) 「3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康」與「4.7 永續發展與全球公民教育」，強化學生對永續發展目標的理解，並將其與具體行動方案相結合，課程設計融入設計思維，結合社區專案與翻轉教室模式，為師生提供在地方層面研究全球共同挑戰的機會，共同研擬相應的解決方案。這樣的學習過程促進以行動為中心的學習，針對都會型社區之多項高齡健康議題提出解方，並帶領學生從課堂到社區實踐大學社會責任。

透過與社區長者的長期互動，挖掘場域潛在的健康問題，提升長者的生活品質的同時活化場域並建立永續夥伴關係，聚集社會與在地資源，賦能社區，推動教育與文化共生，建構高齡健康失智友善 101 生態圈。

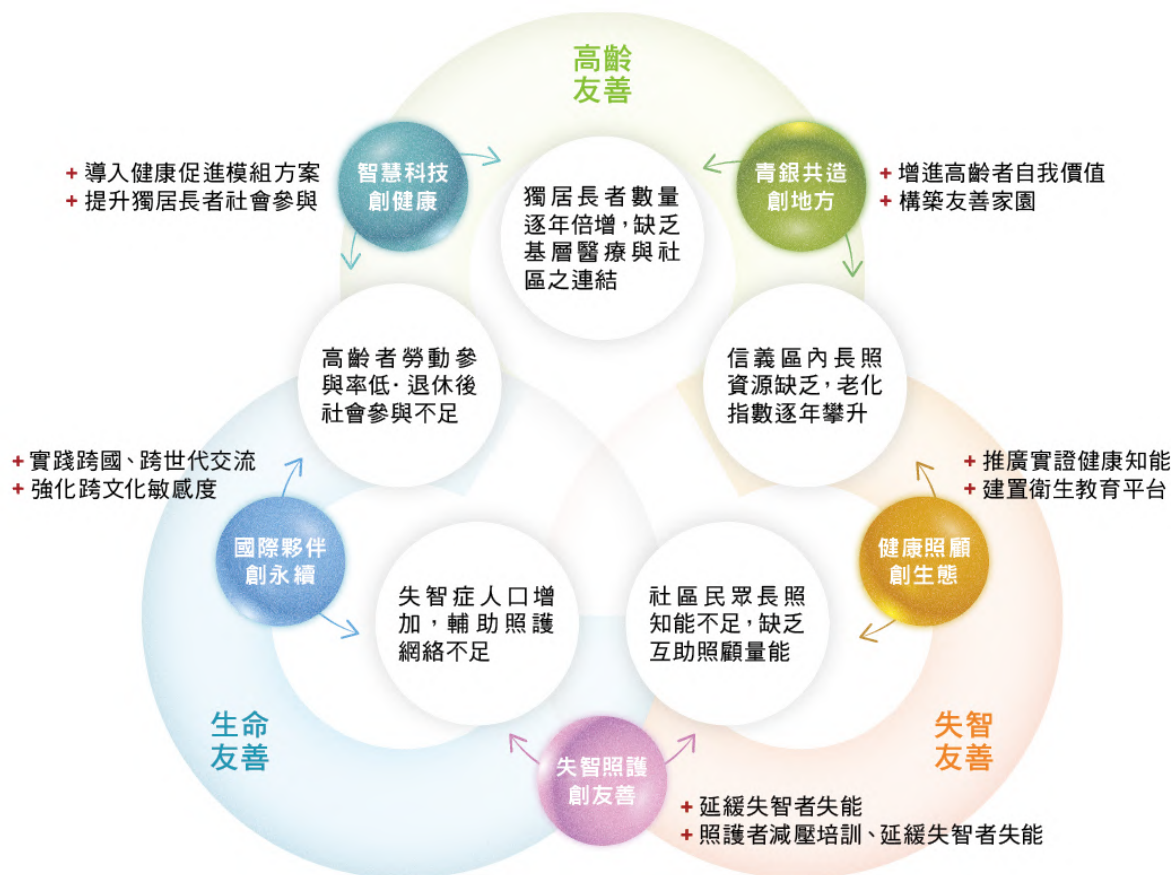
計畫連結 SDGs 目標

計畫集結高齡、長照、護理等相關背景之教師，整合一校三院之資源，強化社區長者社會參與率，並培育高齡長照人才。

連結 SDGs 目標「3. 健康與福祉」、「4. 教育品質」、「11. 永續城市及社區」及「17. 全球夥伴關係」，以「一大願景」、「二微學程」、「三大對象」、「四大策略」，微學程建構人才培育發展途徑，以社區獨居長、失智者、青銀夥伴為對象，強調教材共創、環境共用、實證共享與科技共通等策略，導入【智慧科技創健康】、【青銀共造創地方】、【健康照顧創生態】、【失智照護創友善】以及【國際夥伴創永續】五項子計畫建構高齡健康失智友善 101 生態圈。

計畫之重點成果及績效

計畫與信義區各鄰里辦公室合作，整合社區長期照顧資源，以社區長者與獨居長者為首，教師與學生為輔，藉由活動過程觀察與評估該里長輩的功能與狀態，將健康知能、智慧科技等導入社區，提升長者的社會參與及健康；並依據場域真實狀況，滾動式修正及執行方案，擴展計畫與社區場域里辦及居民的合作交流，建立場域及計畫兩端的信任感，年輕學子投入場域，瞭解高齡者的需求，建立循環永續的夥伴關係。



▲「都會長照青銀創生永續：建構高齡健康失智友善 101 生態圈」計畫架構圖

活躍獨老

為增進鄰里間的關係，計畫定期辦理社區活動，並於重要節慶（如端午、中秋）辦理大型聯歡會，透過活動吸引獨居長者走入社區，與其他長者建立社會連結。共辦理 90 場社區活動，有 3,941 人次長者參加。除了定期的社區活動之外，計畫在場域共辦理 81 場活動，包含陪伴型機器人體驗、樂活認知訓練機體驗、衛教講座、青銀共創、社區清潔、玩轉創生工作坊等場域活動，校內師生共有 555 人參加、跨校師生共有 159 人參加、場域有 905 人參加。



▲新春揮毫活動，由高齡講師葉阿姨到不同社區，帶領大家寫出自己的新春春聯



▲學生帶著中秋禮品拜訪獨居長者，一起暖心過節

友善失智

計畫導入步態分析、陪伴型機器人、樂活認知訓練機等科技產品，透過遊戲方式活化大腦，打造對高齡失智患者更友善的環境。為進一步減輕照護者壓力，與失智共照中心、華人正念減壓中心合作，帶領照護者學習正念減壓的概念及練習方式，以講座、課程方式讓照護者學習如何緩解照護壓力，共計 174 人次參加。舉辦虛擬實境工作坊，讓社區民眾及相關從業人員透過第一人稱視角，更能同理失智症患者的感受，進而消除對失智症患者之偏見與歧視。



▲在社區導入 Switch 互動遊戲，促進長者大腦協調活動



▲計畫將認知訓練融入社區活動中，以趣味性的方式降低失智症發生機率

世代共融

於社區活動後安排青銀共餐，邀請社區長者與學生一同用餐，有 5,557 人次的長者參與，在與長輩增進關係的同時，協助長者成為社區講師、辦理共育課程及工作坊，已輔導 5 位長者成為講師並辦理相關工作坊，共 7 場活動，147 人次參與。課程不僅培養學生跨文化競爭力，也使長者在共學的過程中強化自我價值。會後也促成了不少忘年之交，促進跨世代認識與了解，形成世代共融、無障礙的關懷社會。



▲冬至聯歡與長者一起搓健康豆腐湯圓



▲新春共餐促進跨世代交流

人才培育、社區經營、永續關係

人才培育

計畫團隊延續成果，將針對獨老、社區高齡長者、照護者三族群提出新解方。面對獨老，將帶領學生陪伴獨居長者，漸進式引導獨居長輩覺察居家安全問題，一步步從居家環境風險識別、智慧輔具導入、居安知識數位媒體傳播，培養獨居長者由被評估、關懷的被動角色，轉換為自主居家安全的主動巡檢者，提升長者的自我實踐能力。面對社區高齡長者，將轉換過去的社區活動方案，從由學生主導，改為由學生和社區長者共同推動，減低長者在面對無法解決問題時產生的無助感、孤獨感等。並強化跨校關係，透過合作方式進行社區環境的改造，夥同在地如里長、區長等社區關鍵人物，攜手共創高齡友善 宜居社區。

社區經營

護理學院 USR 計畫自 106 年將資源投入場域開始，針對信義區的高齡長照議題深入探討，經營場域從最初的 3 個逐年擴展至今年的 8 個場域；在場域經營運作模式相對成熟的背景下，未來將整合執行經驗，將團隊經營模式持續移轉至信義區其他場域，或甚至是其他區的社區，並針對不同的場域進行精確修正與優化，期望能夠複製信義區的成功經驗，典範轉移至不同社區，繼續在永續發展、在地連結、影響力等方面持續深化，以解決社會問題，實現社會責任。

永續關係

面對照顧者，我們將繼續透過陪伴型機器人、認知訓練等科技應用，預防延緩高齡長者失智，並運用非藥物減壓活動、工作坊、數位多媒體教材及導入生成式 AI 照顧諮詢系統，提升照顧者之居家照顧知識及技能，並創立社群平臺提供照顧者知識及情感交流，結合醫療照護專業學習，以失智症患者及照護者族群為主體，從「關懷」、「賦能」及「成長」三大方向，在社區建立支持系統，幫助社區中的長者在未來認知功能退化後，仍能在社區中安老，完善失智友善賦能安全網。期望即使計畫退場後，已建置的高齡友善社區安全網也將繼續運行，達成學校、民眾、社會互助共好。



6-4-3 智齡質感生活聚落示範計畫 2.0：邁向淨零綠生活

在高速發展的現代城市中，臺北醫學大學跨領域學院持續地推進一項以智齡質感生活為核心的計畫，目標是構建一個健康、綠色的社區生活模式。這項計畫不僅是一個明確的藍圖，更是多方攜手共創的一場精彩旅程。每年，於選擇景勤一號公園作為社區互動的重要場域，讓學生走出教室，以實地的方式檢驗課程成果，並與社區居民深度交流。在「只 Park 你不玩」系列活動中，學生們根據社區需求設計並執行方案，吸引了將近 500 人次的參與者。該活動已成功舉辦四屆，不僅增強了社區的凝聚力，也為即將於 2025 年啟用的社會住宅建立了良好的基礎。計畫團隊在永續發展的道路上取得重要的進展，為建立永續社區打下堅實基礎。期待未來能夠繼續努力，創造一個更具韌性與永續的社會願景，為地球的永續發展貢獻更多的力量。



▲只 Park 你不玩 Part4 - 邀你島誕活動大合照

計畫與 SDGs 關聯

SDG3 良好健康與福祉

為打造具有良善的醫學與社會共同發展，我們以社會處方籤推動計畫，使用非醫療手段讓更多夥伴及利害關係人能夠獲得協助。

SDG11 永續城市及社區

計畫為因應 2025 年社會住宅啟用前的空窗期，我們為了讓大學、醫院與社區能在日常生活中凝聚永續共識，打造社區友善且具指標意義的綠色生活圈，朝著低碳社區方向前進。

SDG12 負責任的消費及生產

結合家樂福、動物福利社、捌捌陸食室等，共同推動食物設計課程與食物轉型，並與附設醫院一同推動永續便當，從生活的角落開始 SDG12 的責任，鼓勵利害關係人從消費生活型態開始走向永續。

計畫之重點成果及績效

在面對全球氣候變遷、社會安健與大家的生活變化時，永續發展成為當今世代不可缺少的重要主題。經過一系列實務與創新，我們在社會處方、永續飲食、防災教育、社區減碳與平衡發展等領域上，值得一提的是在總計畫中本校開設了氣候變遷微學程，這是一個重要的里程碑。同時，我們舉辦了 2 場大型活動，與 20 個合作單位緊密合作，成功建立了永續社區行動聯盟的框架。更重要的是，我們積極參與了信義區政發展計畫的討論，並提出了 2 項參與式預算，以促進永續議題在政策中的落地，並踏出初步落實永續成果的重要步伐。

子計畫一、走讀信義

為提供新的生活參照與行動建議，發展了「城市的歷史記憶」及「智齡設計」課程，強調培養社會參與的精神，本年度新增了 6 條主題式走讀路線，同時對既有的 6 條路線進行了優化。透過 3 次社區走讀活動，吸引了 60 人參與，透過在地走讀讓學生認識社區，同時找到自己回饋社區的方向，培養學生將歷史故事轉化為具體的社區走讀方案，深化學習成效的同時，也讓走讀活動成為促進社區健康與文化交流的重要媒介。



▲信義社區大學陳奕峰老師、周子欽老師帶北醫學生進行走讀試走

子計畫二、社會處方箋

本計畫於 113 年創立社會處方箋微學程，讓學生可以透過一系列的課程，循序漸進的認識與了解社會處方的意義。本微學程課程由北醫大的跨領域計畫團隊攜手附設醫院、雙和醫院醫師、醫事人員、信義區社區夥伴及里長共同參與，聚焦於兒童注意力議題，以「注意力處方」的活動方案為主題定調，於 113 年由讓各小組由治療師團隊帶領，分別深入不同場域，實際應用專業知識，滿足各場域的具體需求，讓實務操作更貼近真實社區情境。



▲與小組成員在臺灣文學基地閱讀處方箋實作

子計畫三、食物設計

本計畫於 113 年特別與附設醫院營養室合作，共同辦理綠色永續飲食競賽，透過一系列課程講座，讓參賽學生先學習相關知能及背景後，分別以組為單位進行競賽，並透過實地展出及報告說明，讓學生實際從發想設計到展出，從設計思維結合永續議題與實作能力，透過創意發想讓食物變得有趣又好玩。



▲食物設計準備期間試做與吳明錡老師討論的過程

打造永續社區與在地夥伴關係

社區的支持與參與是永續發展的重要推力，我們透過公園活動、親子工作坊及社區種子培力計畫，串聯了在地資源，並拉近師生與社區的關係。在一系列的互動中，社區居民對大學社會責任（USR）計畫的認同度顯著提升，實現了雙向交流與合作的良好成效。自計畫執行至今，已吸引超過 2,500 人次參與，讓社區居民及學校師生在實際的活動中共同成長。例如，我們透過公園活動打造親子共學的空間，透過互動式工作坊提升家庭親子關係培力在地社區種子，讓他們成為推動永續行動的關鍵角色。更重要的是，這些活動的成功經驗促成了台北青年局推動「社會住宅青年創意回饋計畫」的轉型，開啟了新的合作契機。計畫團隊將繼續強化社區參與制，鼓勵青年投入社會回饋計畫，推動更多符合在地需求且具永續價值的創新行動。



▲舉辦社區活動「邀獸派對」，社區家長帶著小孩子與學生互動，共同分享 USR 課程成果發表

6-4-4 永續綠能飲食救地球

「永續綠能飲食」是本計畫團隊持續精進推廣的目標，「以食共好：以食安為出發」、「學童共營，以食育為傳承」以及「全齡共食：以食原為連結」，重點聚焦於食物選擇、節碳生活、剩食減量、未來食物的研發、食物安全以及環境荷爾蒙的議題上，場域從偏鄉到都市，服務對象自兒童至銀髮族，落實全年齡永續飲食素養概念，期許透過改善部落餐飲與廚房食品安全（食安）、開發農產品多元附加價值，培養正確食物選擇觀念（食育），以原型食物（食原）調整質地，培養並落實全年齡永續飲食素養概念，確保及促進各年齡層健康生活與福祉，並與國際夥伴鏈結，達成永續綠能飲食的目標。

計畫與 SDGs 關聯

「食物」是生活中最重要的一部份，本計結合 SDG2 零飢餓、SDG3 良好健康與福祉以及 SDG12 負責任的消費及生產。人們具備了健康的素養再加上食安概念，進一步從食物對於「人體」的營養價值層面轉換到食物對於「地球」的營養價值。讓學生深入部落並以一系列的營養教育使民眾更了解「由產地到餐桌」概念，具體實現「縮短食材到餐桌的距離」，落實減碳生活。

攜手尖石部落：從營養教育到永續發展的創新實踐

透過臺北醫學大學營養學院 USR 計畫，結合保健營養學系、食品安全學系等多個專業領域，以議題導向的學習模式，深入新竹尖石鄉部落場域，出訪的部落包含新竹縣尖石鄉那羅、梅花泰崗、新光、鎮西堡部落，協助部落小農進行 53 項作物之農藥殘留篩檢、開發 3 道融合部落特色菜餚的低碳營養創意料理，並技轉授權給當地民宿及餐廳，積極協助尖石鄉中各部落餐廳，提供改善食品安全衛生相關策略，讓當地居民及遊客來到餐廳時有最好的營養及食安守護。此外，我們亦結合不同專業領域師生，持續於部落場域進行體位量測測，針對當地發展、文化脈絡等條件，設定營養衛教內容，透過電話訪談與問卷調查，與地方建立信任感，提供資源及人力，藉此發展永續的農業、消費及生產模式。



▲營養學院 USR 團隊至梅花教會營養衛教及體位檢測等



▲至尖石鄉新樂國小為國小孩童進行食安及營養衛教

營養行動力 - 運動與營養

計畫執行期間，營養學院 USR 計畫團隊在校園中開展一系列營養教育活動，特別針對運動校隊的小朋友，設計專屬的運動飲食課程，幫助他們了解營養如何影響體能表現。在課程中，孩子們學會如何選擇富含蛋白質與碳水化合物食物，並掌握均衡飲食的重要性。他們不僅提升運動表現，更在日常生活中養成健康飲食的好習慣，這對未來的成長具有深遠影響。

學童的營養教育不僅局限於知識的傳遞，更注重互動與實踐。計畫團隊透過場域教學與專題活動，讓孩子們親身體驗營養知識如何應用在日常生活中。如，參與活動的校隊成員開始主動關注自己的飲食內容，並嘗試將所學分享給家人與同學，進一步擴大健康飲食的影響範圍。我們將持續推動這類活動，並進一步提升校園中運動營養知識的普及率，讓更多學童能從中受益，為他們的健康成長與全面發展奠定基石。



▲蘆洲忠義國小營養推廣活動



▲北市 Y9 足球俱樂部

高齡友善產品設計開發

營養學院藉由 USR 計畫，推廣利用原型食物並調整食物質地，推動全齡者食育推廣，以培養低碳健康飲食概念。將相關營養教育課程融入至生命期營養、膳食設計與管理、膳食療養學實驗等課程中，讓學生學習口腔健康與吞嚥功能對於全齡者攝取食物以維持良好營養狀態之重要性，了解各樣原型食物種類及特性，配合食物質地調整專業知識、技巧以及餐點製作之能力，設計營養均衡分配之健康低碳飲食。

今年進一步挑戰將農業副產品進行高齡友善產品的開發，所使用的素材為發酵米糠，目的在於讓低產業價值的米糠在經過發酵之後，提升其營養成分並將其應用高齡友善產品，開發之產品舉辦多場的試吃會，以找出最適合口味與添加量的食譜配方。最終選擇麵線、味噌湯與檸檬口味餅乾製成產品，作開發添加發酵米糠高齡友善產品的第一步。



▲社區活動花絮



▲十日循環菜單

綠能飲食的永續發展

永續發展需要長期的努力，因此在計畫中設計明確的中長期目標，如打造觀光部落、健康部落或食物安全部落等發展方向。這些目標不僅為尖石鄉部落的未來提供了具體的藍圖，也讓參與的每個人對未來充滿信心。最重要的是，我們建立一套滾動式的評估與回饋機制，透過部落居民與學生的滿意度問卷及回饋意見，不斷檢視計畫的成效並進行必要的調整與改進。我們相信，只有不斷地反思與優化，才能確保計畫真正落地並持續發揮影響力。透過這些努力，我們在尖石鄉的部落中播下永續發展的種子，期望未來能以綠能飲食與營養食安為基石，成就更加健康與環保的社區樣貌。

此外也聚焦於高齡者老化慢性病的營養教育、營養照護及符合農業循環經濟的食品開發，推廣利用原型食物並調整食物質地，推動全齡者食育推廣以培養低碳健康飲食概念，藉此解決當咀嚼或吞嚥能力降低所導致之攝食功能衰退所造成營養不良及疾病發生的問題，帶領學生將課堂所學的专业知識和技能實際運用於社區場域，增進學生社會服務之實務經驗，達到促進全齡者健康並提升生活品質之目標。

此外，也與國際盟校日本御茶水女子大學 SDGs 推動研究所合作利用研討會活動進行討論及意見交換，以增進國際能見度，藉此以達到民眾實踐健康促進並提升生活品質之目標。



6-4-5 以街區經濟為根基之中草藥文化復振與創新

從在地問題出發，持永續經營態度

中草藥文化在大稻埕街區，甚至台灣，以極快的速度式微中。從最近的新聞可以看到百年參藥行也不敵社會變遷，歇業關門比比皆是。人才斷層是一個主要的問題，中藥店以父傳子承為傳統，但若子女不願投入且未取得相關證照，則無法繼承。又，對於醫學大學有能力培育中藥人才，但是所培育的藥學系學生在畢業後，卻仍選擇西藥執業。一則是對於中草藥文化的認識薄弱，並無歸屬感；二則健保給付的制度，對於中藥不利。最後，人們缺乏對於大稻埕、大台北、甚至台灣對於中西醫的文史保存的意識，使得現代年輕人到大稻埕只知道拜月老、置辦年貨，但是遺忘了對於該街區在台灣中草藥文化的特殊定位。

為解決上述觀察到的問題，以及復振中草藥文化，本計畫團隊兵分多路。從人才培育開始，開設一系列課程，包含中藥專業課程、中草藥文化相關文史課程，帶領學生實際走讀，認識大稻埕街區的文化歷史。並與多家中藥店合作，讓同學們有見習的機會。與世代街區所承辦的大稻埕國際藝術節合作，透過崑曲藝術，讓民眾認識另一面的中草藥文化的美。與德利泰中藥材店合作，辦理中草藥相關的體驗活動。與在地延平教會、醫學科學基金會合作文化講座，同時與大樹下電台合作錄製「健康・台北・大稻埕」節目，推廣中草藥養身知識。與至善堂合作，將一代漢醫黃玉階先生的日記進行數位典藏。最後，聯合中藥商辦理論壇，未來預計籌組產業聯盟，進行政策的倡議。

計畫與 SDGs 關聯

SDG3 良好健康與福祉

本計畫藉課程與活動培養學生具中草藥知識及及醫學知能之中永續跨域人才。

SDG11 永續城市及社區

結合大稻埕文化與地方，從廣播節目製、藝術演出、崑曲等，打造中草藥復新與文化。

SDG12 負責任的消費及生產

推動社區在地嶄新生產與消費模式，結合在地中草藥鋪推展永續發展目標。

本計畫為增進學生瞭解中草藥文化與專業知識，加深學生對該領域認識及興趣，於未來職涯投入相關產業。透過結合街區經濟模式發展出跨域創新創業模式，此一創新創業不僅有街區經濟為根基，有其可預期預估之市場性外，亦是文化事業之一環，透過新型態消費與生產觀念，實踐負責任的消費及生產

(SDGs12)，讓中草藥文化轉型再造，也讓健康飲食與養生能結合到本土知識體系，以達復振永續城市及社區 (SDGs11) 及良好健康與福祉 (SDGs3)。展望透過本計畫學生面向、教師面向、中藥鋪面向、文創商品面向的媒合，改變大稻埕在地中草藥產業生態，注入年輕世代中草藥專業特色人才，活絡大稻埕街區經濟。中藥子弟不願走藥師體系，是因為藥師教育是以西藥教育為主，缺乏中藥文化與教育。中藥產業販售中藥的合法性亦需要改善，中藥應朝向專業化發展，回歸到傳統醫學教育。

關於計畫

2023 年北醫人社院、藥學系及通識中心的團隊透過學生課程實地走讀大稻埕當地舉辦文化講座，推廣中草藥鋪合作見習，致力於與大稻埕街區中草藥文化脈絡產生鏈結，並藉由當地設立的據點辦公室，加強深耕與當地中草藥鋪的關係。

首先透過開設課程，讓修課學生深化認識對於中草藥的相關知識，透過場域參訪與見習認識大稻埕中藥產業。其次，以大稻埕在地醫藥、飲食相關歷史為講題，本計畫於 2023 年在大稻埕設立辦公室，致力串連中草藥文化與大稻埕街區歷史脈絡。中藥學程吸引超過千名學生參與，深化學生對中草藥知識的理解；通識教育中心課程則吸引 303 名學生，透過場域參訪與見習，深入認識當地的歷史與中草藥產業發展。我們以大稻埕歷史文化、醫藥飲食與健康永續為主題，舉辦的 11 場文化講座獲得廣泛關注。同時，計畫團隊楊政達教授帶領崑曲社團於 2024 年大稻埕國際藝術節演出崑曲《長生殿》，並展出了學生創作的中草藥藝文創作作品，吸引了 441 位民眾參加，有效將中草藥文化與日常生活連結，提升公眾對中草藥產業的關注。

此外，我們與當地中草藥行合作，舉辦一日學徒活動，讓學生深入了解中草藥產業。同時，根據一日學徒活動資料，我們開發了「草藥生活 APP」，幫助民眾輕鬆了解中草藥的歷史與藥性。此外，與德利泰中藥材互動體驗館合作，開發 VR 抓藥軟體，並在草本派對體驗活動中亮相，吸引媒體報導，進一步推廣中草藥文化。總結以上，我們在 2024 年得到的成果收穫十分豐碩，我們團隊成功在大稻埕場域與北醫師生之間建立起密切的共榮關係，希望未來能持續共同為復振中草藥文化、推動相關文史、藝文及中醫藥推廣活動而努力。

大稻埕中草藥新世代人才培育

中醫藥是臺灣社會重要的醫療實踐方式，近年因消費模式改變、生產體系轉型以及人才傳承困難，中草藥文化急遽衰退。傳統中藥舖家族式傳承，不利於產業活化與人才競爭。再者，中草藥國內生產量有限，又面臨中藥材溯源與品質管理之缺乏保障，形成對我國消費大眾之藥用與食用安全威脅。有鑒於這些發展困境，本計畫結合本校藥學院、通識教育中心、進修推廣處等單位，運用北醫在藥學專業知識與人才養成機制上之優勢，以全臺最大之中藥材批發中心「大稻埕」為實踐場域，從學校培養年輕人才投入該產業。

計畫安排北醫師生進入場域進行一系列走讀與見習課程，帶領學生認識當地中草藥歷史與炮製過程；錄製「健康·臺北·大稻埕」Podcast 節目，邀請中醫師、藥師、中藥商和在地協會組織，分享中醫藥的保健知識；安排每月文化講座，邀請專家學者從宗教、建築、藝術等面向，介紹大稻埕豐富的歷史人文精神；深耕大稻埕參與地方節日「國際藝術節」，以本草講座結合崑曲演出「牡丹亭畔，草木有情」。此外，本計畫也進行中藥材的數位典藏與 3D 建模、智慧藥園的使用以及大稻埕漢醫黃玉階先生的日記數位建檔，結合大學與社區的力量，共同推動大稻埕中草藥文化的復興。

本計畫執行面兼具課程精進與場域實踐兩方面之精神，並區分為三個子計畫協作執行。

一、中草藥人才培育計畫

本項子計畫結合藥學院與通識中心課程，進行大稻埕場域踏查與中藥見習，提升藥學系學生對中草藥專業知識的掌握，並讓其他科系學生深入了解中草藥與飲食文化。



▲大稻埕參訪與錄製廣播

二、街區經濟融合計畫

本項子計畫與在地組織合作，舉辦文化講座、參與大稻埕國際藝術節、推動黃玉階日記數位化工作及口述歷史研究，促進中藥業者與街區商店合作，發揮街區經濟的綜效。

三、建立生產與消費的永續發展

本項子計畫結合大稻埕中藥行開發 VR 抓藥軟體，舉辦中草藥藝文競賽，並開發草藥生活 APP 推廣中草藥知識，讓學生獲得寶貴的實作經驗，並反思商業生產與消費模式對生態的影響，注入永續精神。在計畫執行前，本計畫與「世代街區股份有限公司」及「國際醫學科學研究基金會」等當地機構舉行多場共識會議，並拜會中藥商業同業公會，共同勾劃計畫的未來藍圖。總結來看，本計畫於 2024 年在大稻埕成功建立起北醫師生與社區民眾的緊密聯繫。我們將繼續推動中草藥文化復興，並促進相關文史、藝文及中醫藥的傳播與發展，注入更多活力與創新。

在永續生產方面，我們與大稻埕的中草藥行—德利泰互動體驗館—進行產學合作，開發 VR 抓藥軟體，並於今年的草本派對體驗活動中亮相，透過媒體報導與台北市政府的宣傳，進一步推廣了中草藥文化。我們也利用一日學徒活動累積的豐富資料；開發了「草藥生活 APP」的手機應用程式，使民眾能輕鬆了解常見中草藥的歷史與藥性，實現了中草藥文化的數位化普及。希望未來持續以本計畫的執行成果為基礎，將科技創新與傳統文化進一步結合，探索中草藥應用的嶄新可能性，並透過更多元化的教育與體驗活動，讓年輕世代深入參與並成為文化復興的核心力量，藉此讓中草藥文化在現代社會中找到新的生命力，更期望為臺灣的文化與產業發展有所貢獻。



▲中藥行參訪與一日學徒合影

綠色校園

149 7-1 校園安全與衛生

155 7-2 低碳校園



7 綠色校園

7-1 校園安全與衛生 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-7、403-8、410-1)

校園安全與衛生是實現可持續發展目標的一部分，對於確保健康、公平、和平和可持續的學習環境，至關重要。在聯合國宣示的永續發展目標中，以 SDG 3 而言，校園安全與衛生是確保全校教職員生身心健康的重要因素；在 SDG 4 中，校園不僅應提供優質的學習環境，亦需提供安全、健康和無障礙的教育機會；而在 SDG 11 的目標則載明，城市和人類的居住地需達到包容、安全、彈性且可持續的目標，校園是城市與人類居住的一部分，提供安全、衛生及可持續的校園環境，則有助於實現此一目標的；在 SDG 16 的宣示中，提供安全、無暴力與包容的校園環境，更有助於培養和平、尊重和包容的價值觀。因此，校園安全與衛生是為本校持續努力營造、實現永續發展的重要標的。

7-1-1 校園安全

依據「教育部主管各級學校及所屬機構災害防救要點」，訂定臺北醫學大學「校園災害防救計畫」，落實校園災害管理工作，整合單位及學校行政資源，構建校園災害管理機制，執行減災、整備、應變及復原等災害管理工作。以 SDGs 「目標 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉」為宗旨，協助每一位學生在安全學習環境下順利完成學業。

另外，為保障學生因疾病或意外事故制家庭遭受生命與經濟損失，訂定「臺北醫學大學學生團體保險實施管理辦法」，使學生在學期間，倘因疾病或遭遇意外傷害以致身故、殘廢或需要住院治療時，能獲得經濟上之補助。

1. 設立校安中心，24 小時處理校園安全事件

由學生事務處軍訓室設立校園安全暨災害防救通報處理中心（簡稱校安中心），作為校園災害管理機制之運作平台，由校安人員 24 小時值勤，二校區分別與轄區信義及中和分局簽訂校園安全支援協定書，執行校園災害之通報及協處工作。

2. 建置預警通報機制，發掘潛在校園危安因子

運用校安窗口、班級學務股長、服務學習校園安全課程，建立校安事件預警通報機制，發掘校園人、事、地、物之潛在危安因子，即時回報校安中心，立即分辦相關單位妥慎處理，以防止危安事件發生或有效降低事件危害程度。



▲辦理學務股長研習



▲辦理校安窗口研習



▲辦理賃居關懷座談會



▲聯合消防單位說明安全檢視重點

4. 多元安全教育，提昇學生安全知能

2024 年共辦理友善校園、防詐騙、防制校園霸凌、防制藥物濫用、交通安全及賃居安全等宣導活動計 47 場次，建立學生各項安全知能；同時於連續假期前，發送學生安全簡訊，提醒注意交通安全、勿酒駕、勿涉足不當場所及接觸毒品，慎防詐騙、注意工讀安全及小心瓦斯中毒等，預防與降低意外事件發生。



▲辦理藥物濫用防制教



▲辦理友善校園宣導活動

5. 縝密活動安全管制，確保學生安全無虞

每週列管學生校外參訪及社團活動行程，出發前實施安全教育及車輛安全檢查，並建立社團安全幹部回報機制，規範於校外活動期間，每日下午 6 時向校安中心實施安全回報，有效掌握學生校外活動狀況，提升安全防範機制。

活動類別	校園安全	交通安全	賃居安全	藥物濫用防制	合計
辦理人次	14	10	8	15	47
參與人次	1,776	1,506	744	2,574	6,600

▲2024 年度校園安全相關活動辦理場次及參與人次



▲寒暑假服務隊安全宣教



▲假日校外社團活動安全教育

6. 交通安全設施

校園人車分道規畫：校園採人車分道規畫，車輛停放位置設於校舍戶外周邊及地下室，戶外停車區域繪有行人專用動線，且校園內禁止汽機車進入。

交通警示標示及設施：車道設有警示燈號及警示聲，提醒人車注意。停車場有裝置反光鏡及宣導標示，輔助車輛駕駛人及行人注意。

7. 校園安全與設施

設置校園保全：校園 24 小時保全，對於校園出入管理、安全巡邏、交通引導、異常通報等事項為執勤重點。

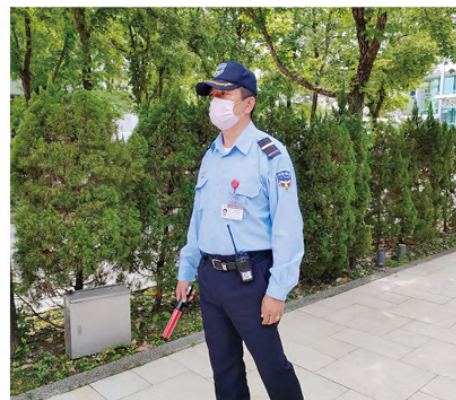
8. 緊急求救系統

信義校區：於校園活動熱區設置緊急求救系統（共 11 處）

雙和校區：於地下停車場設置緊急求救系統（共 12 處），於人員求救時，訊號傳送分別傳送至警衛室及防災中心，同時顯示事件發生位置，並具通話及錄影功能，可與現場人員進行對話，救援人員接獲通報後會儘速前往協助。



▲信義校區 - 排球場旁緊急求救系統



▲校園保全巡視情形

9. 監視系統

本校於公共區域、重要出入口及周邊均設置錄影監視系統，以維護公共安全。

10. 門禁管理系統

本校晚上 22:00 至隔日 07:00 實施各大樓門禁，以維護夜間校園安全。

7-1-2 職業安全衛生管理系統

(GRI 403-1、403-4、403-7、403-8) 環安處 環安組

「職業安全衛生委員會」為本校安全衛生之最高指導單位，委員會成員包括學術與行政一級主管及各單位遴選之員工代表（占全體委員人數 1/3 以上），由校長擔任主任委員，每季召開委員會，制定職業安全衛生政策，並督導管理系統之有效推行。環保暨安全衛生處為本校安全衛生之監理單位，下設環境安全組與衛生保健組，協助與監理各單位落實安全衛生自主管理事項。

本校為醫學領域之學術機構，從事學術研究及實驗操作之相關人員高達 70%；為落實校園實驗室環境與安全衛生管理，並善盡環境保護之責，自 2009 年即積極導入、推動職業安全衛生管理系統（原 OHSAS 18001，2018 年轉版為 ISO 45001）及環境管理系統（ISO 14001），每年接受外部稽核；每 3 年完成換證稽核，以持續推動管理系統有效性，迄今已 15 年，成效卓著。

2023 年 6 月，北醫大正式啟用雙和校區，共有五個學院及五個行政單位陸續進駐，為確保教職員生安全與健康，同步於信義及雙和校區推動 ISO 管理系統。經過外部法規查核、危害評估、環境考量面鑑別以及內部稽核等作業，最終於 2023 年 12 月由國際驗證機構 - 法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 蒞校進行驗證，經過三天的現場查證後，稽核委員於當日「總結會議」中對本校在各項環安衛管理措施的成果及努力給予高度肯定，並宣布本校無書面不符合事件，逕送發證機構做最終審核，成功取得雙校區、雙系統的認證。

受校園安全衛生管理的族群種類	人數(113.01.01基準)	受管理人數比例
教師	720	100%
職員	528	100%
研究人員	20	100%
博士後研究員	96	100%
研究助理	430	100%
承攬人員	59	100%
全校合計	1853	100%

▲本校職業安全衛生管理範疇

1. 教育訓練及傷害預防 環安組

本校為有效提升校園職場環境安全，透過教育訓練及事件宣導力求事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全。訓練對象包括高階主管及所有工作者，課程包含定期辦理急救訓練、環安衛風險危害辨識、職業衛生、防災緊急應變等相關職業安全衛生教育訓練。

2. 全方位健康管理 衛保組

員工健檢：每年提供優於法令的員工健檢項目服務，如：膽功能、痛風、甲狀腺功能、肝炎、骨質密度及癌症檢查；50 歲以上員工更提供多項免費高階消化道或心肺血管攝影檢查作選擇，員工透過篩檢「早期發現，早期治療」，以降低死亡率。

健檢分級：經由護理人員彙整員工健檢資料，並結合健康問卷調查完成健康分級管理，分析各單位健檢異常項目，識別高風險族群，異常員工寄發衛教關懷信件，進行後續追蹤與支持，並安排進行醫療諮詢等措施，藉由完善的健康管理面，協助員工早期發現健康問題及接受治療，進而落實健康生活型態，促進個人健康。

職場醫師關懷：推動專聘職醫臨場服務，進行員工醫療諮詢服務及健康關懷，如：健檢異常諮詢管理、疾病追蹤衛教與用藥諮詢、現場工作訪視關懷。

健康促進活動：提供教職員多元的健康促進活動，如：健走、瑜珈、球類運動…等；不定時舉辦健康講座，如：傳染病防治宣導、痠痛緩解講座、辦公室放鬆技巧及職場不法侵害預防教育訓練…等。

3. 職業傷害統計 環安組

臺北醫學大學每年提供工作者健檢，預防疾病發生外，更透過員工之職業傷害、職業病、缺勤等比率，檢視校園之職場健康安全措施成效，檢視是否確實減少並避免職業安全衛生之事故，循環檢討校園職場是否有針對特定之健康與安全管理議題上有缺失或未改善之處，除盡速處理外，也預防潛藏之安全衛生疑慮等狀況。

臺北醫學大學 2024 年可記錄之職業傷害共 2 件，虛驚事件共 7 件，均已妥善處理，並即時協助受傷員工申請保險，將視其復原情況需求調整工作職務，癒後安排職醫諮詢服務及勞工健康服務人員追蹤關懷。此外，為預防未來職業傷害發生，我們透過傷病處理分析數據規畫改善措施及教育訓練，包括安排實驗室安全教育課程、傷害防治教育訓練並加強現場巡檢頻率等，以加強人員安全意識，降低因疏忽造成之意外傷害。

類型	上下班交通事故	跌倒	總計
人數	1	1	2

▲ 事故傷害類型

工作者類別	臺北醫學大學工作者		
性別	男	女	總計
工作總天數	233,046	254,254	487,300
*工作總時數	1,864,368	2,034,032	3,898,400
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	1	1	2
可記錄之職業傷害比率	0.11	0.1	0.21
職業病數	0	0	0
職業病率	0	0	0

- a. 臺北醫學大學工作者包含全體專任、兼任、研究助理...等，2024年臺北醫學大學非員工之工作者均無死亡、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害及職業病。
- b. 工作總時數=工作總天數*8。
- c. 可記錄之職業傷害比率：（可記錄之職業傷害數/工作總時數）× 200,000。
- d. 嚴重職業傷害：因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復致受傷前健康狀態之傷害。
- e. 職業病：由職業醫學專業醫師認定，或由主管機關等有關部門認定為主。
- f. 職業病率：（職業病人數/工作總時數）× 1,000,000。

▲ 2024 年職業傷害分析統計表

7-1-3 校園環境安全評估與維護 (GRI 403-2、403-3、403-5、403-7)

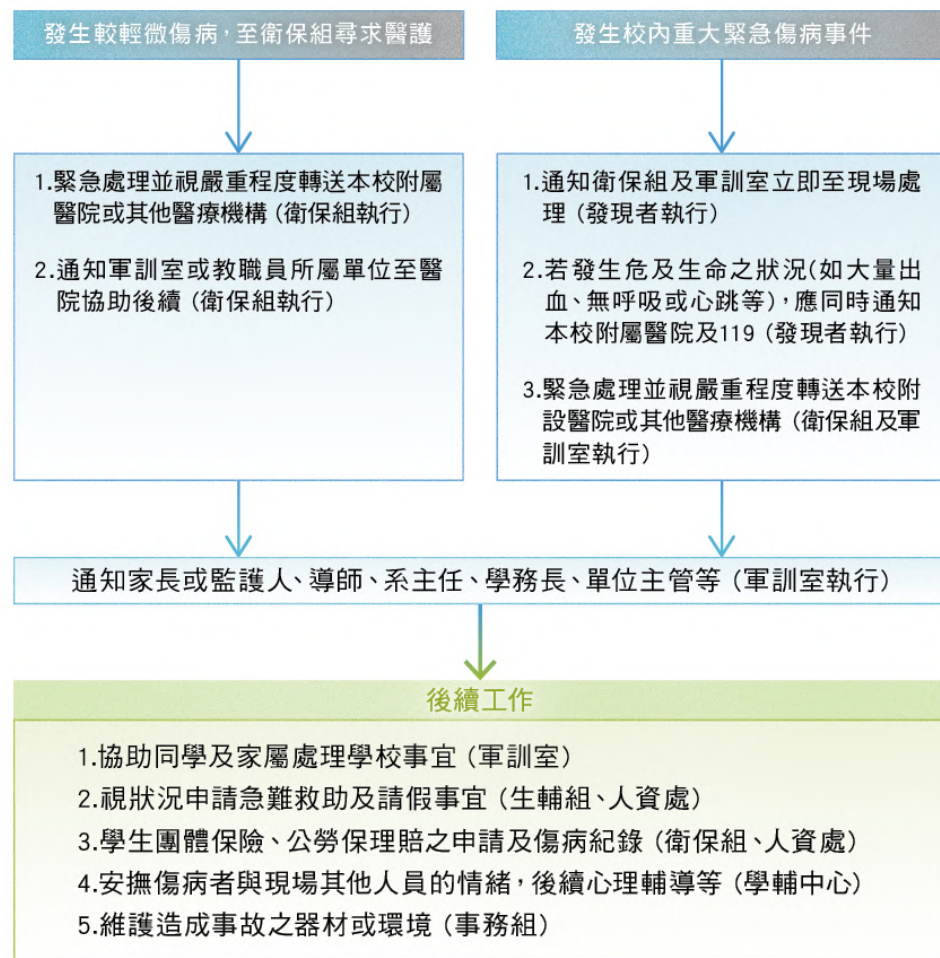
1. 職場作業危害辨識與風險評估 環安組

藉由推動職業安全衛生管理系統 (ISO45001:2018) 審視職場危害風險，透過各單位安全衛生窗口訓練，使其有能力對自身單位進行危害鑑別評估，透過鑑別嚴重性、發生頻率、可偵測度及可防護性等因子，可得出風險等級，再針對風險等級較高之作業活動進行改善，透過歷年改善措施，本校已無高風險作業，每年持續透過提出改善方案以進一步降低作業風險。

2024 年本校共擬訂兩項方案管理：(1) 優於法規執行作業環境監測：要求各實驗室於運作危害性化學品應進入教育部「化學品管理與申報系統」完備運作紀錄，透過系統分析使用頻繁且規律之毒化物，列入作業環境監測標的場所，以確保實驗室作業環境安全。2024 年監測結果：暴露濃度遠低於法定容許值；(2) 辦理特定化學物質作業主管教育訓練：本校為教育部大專院校安全衛生管理自主互助聯盟之核心學校，透過與聯盟召集學校 - 海洋大學、臺北市勞動檢查處及新北市勞動檢查處合作，規劃於 2025 年上半年辦理兩場次的回訓課程 (6 小時) 及一場次的初訓課程 (18 小時)，以確保校內持有相關證照之教職員證照持續有效，同時充實特化作業主管人才庫，降低整體實驗室操作化學品之風險。本課程免費參加，並同時開放聯盟學校同仁報名，共同提升大專校院整體職安衛知能。

【安全事故處理流程】衛保組

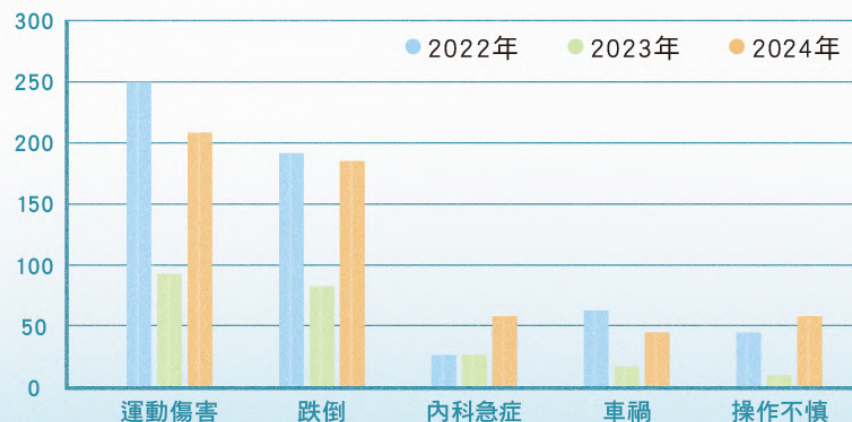
為確保校內工作者、學生意外事件及傷病發生時，提供簡易緊急傷病處理，以期危害減至最輕，依據「教育部主管各級學校緊急傷病處理準則」辦理並制訂「臺北醫學大學緊急傷病處理作業細則」，校內若發生傷病，衛保組將先進行檢傷分類，針對生命徵象評估，危急者當場施以急救並立即通知本校附屬醫院及 119，同時通知校安中心，依臺北醫學大學緊急傷病處理流程，詳定各單位責任，迅速有效統整各單位資源，以期將傷害減至最低。



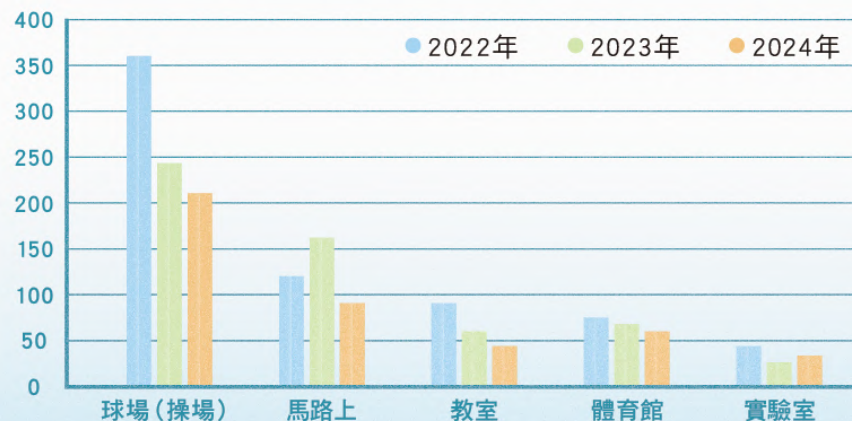
▲緊急傷病處理作業流程

健康中心為全校師生提供簡易傷病處理服務，接受服務者皆須填寫傷病服務記錄，2022-2024 年受傷發生原因及受傷地點分析如下，傷病處理受傷多為運動傷害、跌倒及內科急症。

2022-2024年 前五大受傷發生原因

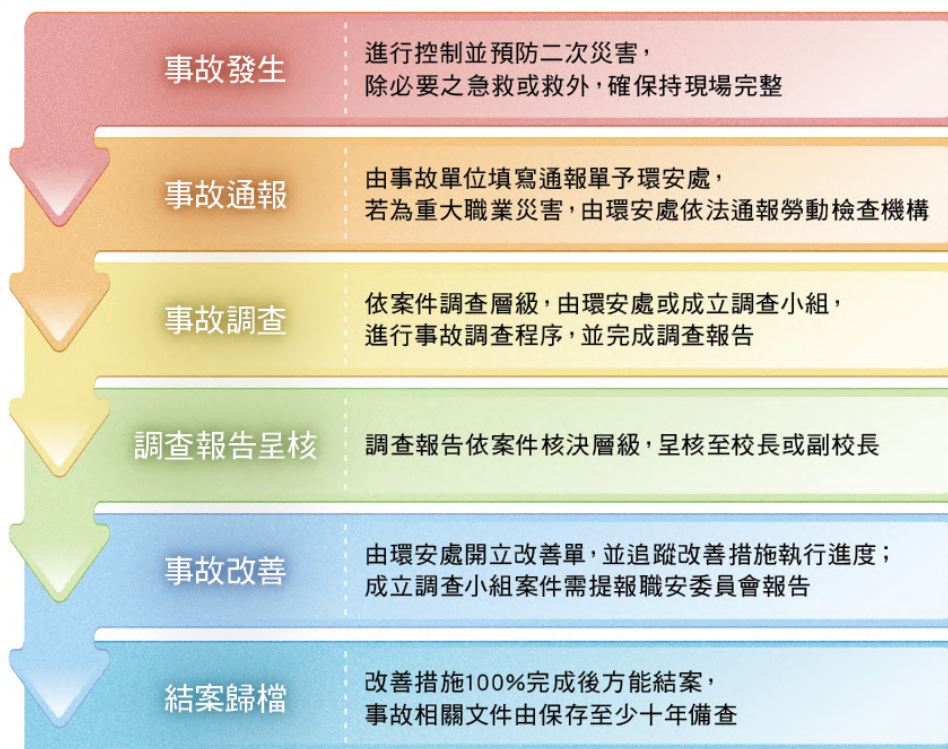


2022-2024年 前五大受傷發生地點



除常規的職場危害風險調查，健康中心也藉由替校內工作者進行傷病處理後，以線上問卷填寫了解受傷發生原因及地點，問卷調查與結果分析數據供相關維護單位參考，以利改善後續校園環境。

為確保教職員生之安全，妥善，訂定「臺北醫學大學職業災害、虛驚事件調查與處理辦法」，建立完整通報與調查機制，事故發生後除醫療相關協助外，同步依職業災害與虛驚事件處理流程，進行事故原因分析與調查，後續追蹤單位改善情形，以降低校內事故發生率。本校落實每月填載職業災害內容及統計，報請勞動檢查機構備查，妥善將案件通報單、調查單與改善單歸檔留存，並定期彙整年度事故案件，提報至職業安全衛生委員會。此外，本校恪遵政府法規，校內同仁執行職務發現有發生危險之虞時，優先考量自身安全，在不危及其他工作者安全情形下停止作業及退避至安全場所，並立即通報校安中心，事後不須承擔任何責任。



▲職業災害與虛驚事件處理流程

2. 安全衛生教育訓練 環安組

基於本校發展為创新型大學，對實驗室安全管理尤其重視，自2012年8月起，特要求所有碩博士研究生，於入學前須完成10小時之安全衛生訓練，並連結新生註冊程序以確保學生參訓，降低實驗危害風險。教職員方面，新進員工須完成至少3小時安全衛生教育訓練，所有員工須完成每年至少1小時職業安全衛生在職訓練課程，並與年度考績連結查核。

對於校內外之安全衛生新規範，亦以公告、電子郵件以及在本處網站上宣導周知。2024年共開設16堂安全衛生相關課程（含實體及線上），教職員生共計2,289人次參與。



▲教職員年度必修職業安全衛生課程1小時

7-2 低碳校園

7-2-1 能源與溫室氣體管理

本校持續推動環境友善，於 2025 年針對本校 2024 年之溫室氣體通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查 2018 版查證、ISO 50001 能源管理系統 2018 版認證，並自 2008 年率先全國大專院校通過 ISO 9001:2008 及 ISO 14001:2004 雙驗證，藉以優化校務品質管理及環境管理，2009 年獲教育部評定為首屆全國綠色示範大學，並簽署塔築禮宣言，並於 2018 年完成 ISO 14001:2015 及 ISO 45001:2018 轉版及換證，每年持續推動 ISO 相關認證且複評通過至今及持續改善。鑒於 2021 年聯合國氣候變遷會議 (COP26) 制定全球氣候關鍵目標，本校在校務規畫上持續強化環境永續面向，呼應《臺灣 2050 淨零排放路徑及策略》，制定以下策略，善盡全球公民環保責任，達成 2050 年校園碳中和之目標。

(一) 溫室氣體盤查

本校持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，提供校園溫室氣體排放量化標準及監測方式，分析排放狀況，以協助本校聚焦重點溫室氣體減量方向，以下為針對本校 2024 年溫室氣體自主盤查結果。

1. 基準年選定

依國際標準組織 ISO 14064-1: 2018 標準的溫室氣體盤查分類原則及報告方法、環保署溫室氣體排放盤查作業指引進行基本年選定，而本校於 111 年度實施溫室氣體盤查作業，故採用 111 年度作為基準年。

2. 基準年依 ISO 14064-1: 2018 標準及環保署溫室氣體排放盤查作業指引要求辦理

3. 排放係數引用來源

>>>(1) 柴油 / 天然氣 / 汽油排放係數

引用環保署於 108 年 6 月 27 日公告更新的「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。

>>>(2) 電力排碳係數 - 台電採購的電力度數

採用經濟部能源局公告 113 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e/ 度計算。

>>>(3) 上游能資源

電力上游採用「電力間接碳足跡，2020」。

天然氣上游採用「天然氣（未燃燒），2020」。

公務車汽油採用「車用汽油（未燃燒），2020」。

柴油上游採用「柴油（未燃燒）2020」。

自來水上游採用「臺北自來水碳足跡，2020」。

>>>(4) 清理廢棄物碳足跡係數

以垃圾清運服務 -

柴油動力垃圾車清除運輸一般廢棄物 (2018) 碳足跡。

一般廢棄物焚化處理（苗栗縣垃圾焚化廠，2018）碳足跡。

廢（污）水處理服務（羅東地區水資源回收中心，2020）碳足跡。

>>>(5) 冷媒使用設備冷媒逸散率

以「IPCC 冷媒使用設備之冷媒逸散率排放因子」作為各項冷媒使用設備之冷媒逸散率。

4. 全球暖化潛勢值 (GWP)

本校引用環保署於 108 年 6 月 27 日公告更新「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」，並採 IPCC 2021 年第六次評估報告提供之全球暖化潛勢值。

5. 溫室氣體排放量計算結果

2024 年度溫室氣體排放總量為 14,533.226 公噸 CO₂e，彙整如表示，各類別排放量說明如下：

>>>(1) 直接溫室氣體排放量（類別 1）

本校 2024 年度類別 1 排放總量為 705.8530 公噸 CO₂e，佔總排放量 4.86%。類別 1 以逸散排放量佔比最高，達類別 1 排放總量之 86.28%，次之為固定排放量，佔類別 1 排放量之 10.55%。類別 1 各類排放型式占比如下表所示。

本校類別 1 溫室氣體排放種類，其排放項目以 HFCs 為主，占類別 1 排放總量約 84.21%，類別 1 溫室氣體項目排放量統計下表所示。

	固定 排放	製程 排放	移動 排放	逸散 排放
排放量 (公噸CO ₂ e)	74.443	0	22.3970	609.013
佔類別1 排放比例(%)	10.55%	0	3.17%	86.28%

▲溫室氣體排放量表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs
排放量 (公噸CO ₂ e)	110.449	0.274	0.723	594.407
佔類別1 排放比例(%)	15.65%	0.04%	0.10%	84.21%

▲類別 1 溫室氣體項目排放量統計表

>>>(2) 間接溫室氣體排放量（類別 2）

本校 2024 年度類別 2 排放總量為 10,416.9283 公噸 CO₂e，佔總排放量 71.68%。主要來自於台電電力輸入所產生之間接排放量。

>>>(3) 由運輸產生的間接溫室氣體排放量（類別 3）

本校 2024 年度類別 3 排放總量為 999.648 公噸 CO₂e，佔總排放量 6.88%。類別 3 以員工通勤 - 汽車（燃油車）佔比最高，達類別 3 排放總量之 50%，次之為員工差旅 - 飛機，佔類別 3 排放量之 30%。

>>>(4) 由組織使用的產品所產生的間接溫室氣體排放量（類別 4）

本校 2024 年度類別 4 排放總量為 2,305.240 公噸 CO₂e，占總排放量 15.86%。其中，以採購台電電力相關上游之間接溫室氣體排放量占比最高，為 2,138.327 公噸 CO₂e，達類別 4 排放量之 92.76%，次之為焚化廢棄物之間接溫室氣體排放量，為 120.538 公噸 CO₂e，占類別 4 排放量之 5.23%。

>>>(5) 使用與來自組織的產品有關的間接溫室氣體排放（類別 5）

本校 2024 年度類別 5 排放總量為 105.556 公噸 CO₂e，占總排放量 0.73%。出租給外租單位使用電力之間接溫室氣體排放量為 101.622 公噸 CO₂e，達類別 5 排放量之 96.27%；出租給外租單位使用水之間接溫室氣體排放量為 1.556 公噸 CO₂e，占類別 5 排放量之 1.47%。



排放源類別	內容	排放量(公噸)	佔比
第一類	固定型 大樓緊急發電機(柴油) 游泳池(天然氣)	74.443	0.51%
	移動型 公務車用油(汽油)	22.397	0.15%
	逸散 冷媒使用設備之冷媒逸散 二氧化碳滅火器	609.013	4.19%
第二類	輸入電力產生的間接排放量	10,416.93	71.68%
第三類	員工通勤	694.229	4.78%
	員工差旅	305.419	2.10%
第四類	採購電力生產相關的上游排放量	2,138.327	14.71%
	採購柴油生產相關的上游排放量	1.413	0.01%
	採購天然氣生產相關的上游排放量	19.025	0.13%
	採購汽油生產相關的上游排放量	5.879	0.04%
	採購水生產相關的上游排放量	18.228	0.13%
	清理廢棄物產生的排放量	1.83	0.01%
	焚化廢棄物產生的排放量	120.538	0.83%
第五類	外租單位使用電力之用量	101.622	0.70%
	外租單位使用水之用量	1.558	0.01%
	外租單位使用天然氣之用量	2.376	0.02%
合計		14533.227	100%

▲溫室氣體排放量表

本校以 2024 年為最新溫室氣體盤查基準年，主因為 2024 年起擴增雙和校區及新增盤查項目，依 ISO 14064-1:2018 規範需更新基準年以反映最新營運範圍。



ISO 50001
能源管理證書



ISO 14064-1
溫室氣體盤查證書

(二) 減緩與調適

1. 設備汰舊換新

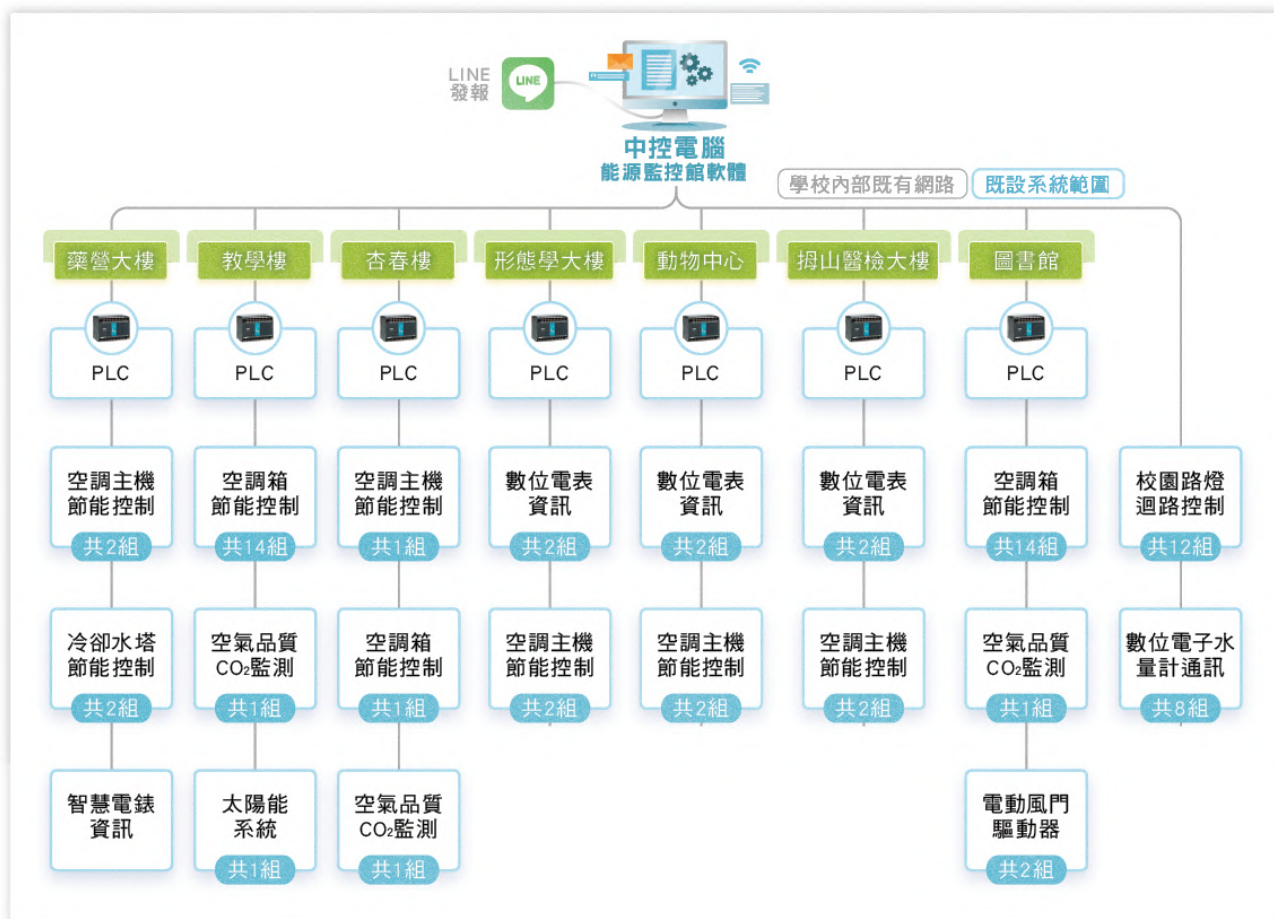
透過溫室氣體盤查，全面瞭解本校能源使用狀況，其中空調主機等設備耗電量，占全校用電高達 40% 以上，日前已完成醫綜大樓 850RT 空調主機更換、拇山宿舍分離式汰換 112 台皆為一級能效，並規劃逐年進行其他棟大樓空調等高耗能設備汰換，以提升設備能源使用效率，達節能效果。

2. 能源管理系統

推動 ISO 50001 能源管理系統認證，日前先以建立高耗能空調使用能源基線，並制定能源績效改善管理辦法，並以 PDCA 方式持續滾動修正，同時建制標準化文件管理制度，強化本校能源管理成效。

3. 強化能源韌性

於教學大樓屋頂已完成發包設置太陽能發電裝置，並將所產生之電力回饋現有電力系統，減少溫室氣體間接排放及降低用電契約、將本校電表、耗能設備智慧化，並與原能源管理系統整合管理，配合再生能源發展強化本校電網設施提升電力系統韌性。



▲ 能源管理系統架構圖



▲ 能源轉型推動路徑

(三) 開創綠色成長

學校與附屬醫院持續強化綠色供應鏈管理模式，建立環境永續評核機制，以校院影響力，與下游共同落實綠色永續發展、鼓勵跨領域技術合作及環境永續研究，附屬醫院聯合舉辦綠色醫療（材）高峰論壇，聚焦國內外產學研，打造醫療產業「綠色通道」。

本校為深具基礎與臨床研究發展之研究暨創新型大學，長期以醫療專業支持國家重點研究發展。校務發展之環境面策略也朝向打造綠色校園及發展淨零路前進。然而，高度發展的研究能量與實驗室運作同時也帶來高耗能與高碳排等問題。在同時兼顧研究發展與環境永續的前提下，本校將透過本計畫協助進行重大能源使用盤點，導入智慧化能源管理軟硬體，建立標準化作業流程進行能源制度管理與分析，以都會型醫學大學示範校作為發展目標。同時鏈結永續相關課程與研究，於教學元素中融入示範校重點項目。此外，本校校園與附設醫院緊密相鄰，透過校園示範點的展示，向周邊社區、病友與探病親友傳遞節能減排的觀念。

打造綠色校園，發展淨零轉型

- + 全面汰換老舊耗電設備
- + 建置電力管理系統
- + 雨水儲集與泳池水回收系統
- + 推動會議無紙化

零碳目標
能源轉型/綠色採購

生活轉型
永續校園生活

- + 建置北醫大體系永續藍圖
- + 國際/偏鄉醫療服務隊
- + ISO環境面認證
- + 綠色採購成效卓越

綠色校園



能源管理



系統建置



醫學專業



環境教育



校園 / 醫院

社區共善環境永續
校園舒適地圖
綠色實驗室

社區

7-2-2 水資源管理

一、校園用水概況

1. 用水管理

本校主要取水源有兩處，一是自來水源，二是雨水儲集再利用。自來水供應實驗室用水、飲用水、洗滌用水等；雨水則供應醫綜大樓廁所馬桶及小便斗沖水及公共區域庭園花草澆灌使用。

依終點劃分取水量	2022	2023	2024
自來水源	129.642	122.797	117.459
雨水儲集再利用	15.131	4.798	5.019

單位：百萬/公升

2. 污水排放管理

本校生活污水與實驗室廢（污）水採取分流處置，廢（污）水可分為以下三類：

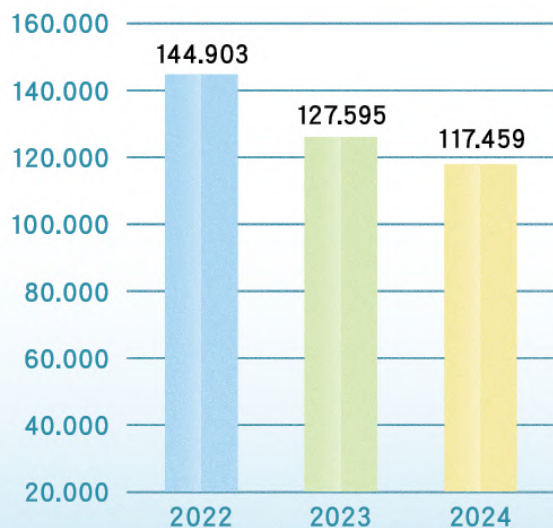
>>>(1) **生活污水**：全校師生每天所產生的生活污水係接管至台北市衛生下水道排放。

>>>(2) **實驗室一般廢水**：實驗室每天所產生的綜合廢（污）水係利用管線輸送至校方所興建的廢（污）水處理廠進行處理。處理污水放流結果均符合現行放流水標準後排放至台北市衛生下水道。

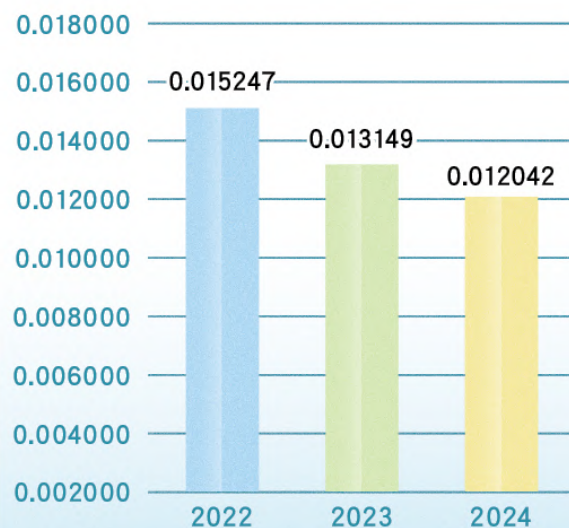
>>>(3) **高濃度廢液**：利用特定貯桶妥善收集貯存，由專人負責管理、記錄及申報，再定期委託合格的『專業代處理機構』負責清運處理。

本校實驗室排放水，依水污染防治法規定申請水污染防治許可證，並於每半年一次委由環保署認可之檢測公司進行放流水水質檢驗分析，每年一月及七月向台北市環保局提出水質檢驗申報，檢驗項目至少有：水溫、PH 值、生化需氧量 BOD、化學需氧量 COD、懸浮固體 SS 等，皆依照相關法規執行。

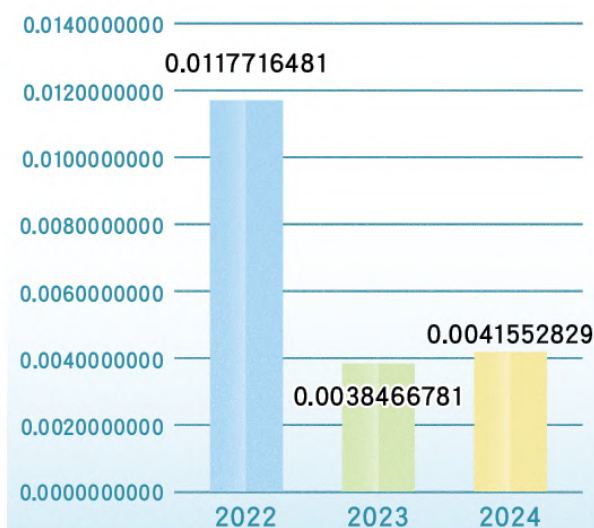
用水度數 百萬/公升



人均用水度數 百萬/公升



自來水/雨水再利用比 百萬/公升



▲全校用水情形

▲自來水 / 雨水回收比

依終點劃分排水量 (估計量)	2022	2023	2024
納管	129.642	122.797	117.459

單位：百萬/公升

排放水質 檢測項目	4月 檢測值	10月 檢測值	單位	放流水 排放標準值
BOD	1.4	3.6	mg/L	30
COD	16.5	11.6	mg/L	200
SS	2.5	2.5	mg/L	50

▲2024年排放水質檢測數據皆符合相關法定規定

3. 飲用水管理

本校共設置 104 台飲水機，分別設置於各教室、辦公室、宿舍及活動場所。飲水機水質每月保養兩次，濾心每二個月更換一次，實施保養並做成紀錄。依規定水質送檢，委託 SGS 實施檢測並做成紀錄張貼於飲水機旁。

各大樓水塔亦均裝置監控系統，隨時瞭解水塔開關情形，每半年清洗保養一次，維護飲用水安全品質。



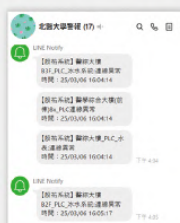
二、節水行動

本校已積極展開了節約用水及設置雨水儲集再利用回收系統之活動，以強化節水績效。

本校深知推動節水及設置雨水回收系統之措施，是永久而持續不斷的工作，未來仍將秉持一貫的節水理念，持續運作，將珍惜水資源之觀念、節水方法及良好用水習慣，並宣導於每一位同仁及師生及來校民眾們。如果大家皆能全面執行節水措施，非但可以達到「珍惜水資源、環保愛家園」之目的，亦可間接節省支出，更期望藉由本校之經驗與措施，做為其他實施節水工作之參考。



▲水資源 / 各棟大樓電子水表

節水作為	說明
籃排球場	已完成經由籃排球廣大面積的雨水，經由管線收集至體育館內地下室筏基的雨水儲存槽蒐集(500噸)，收集後將依地下三樓雨水儲存槽水位高低做適當水量供應。
醫綜雨水回收	經由醫學綜合大樓屋頂、屋外平台、籃排球場、足壘球場的雨水及泳池區之廢水收集至雨水儲存槽→屋頂所收集的雨水流至筏基的雨水儲存槽蒐集(200噸)→雨水集水槽所蒐集的水，將由過濾桶負責過濾和淨化→過濾後的水儲存於雨水儲水槽(200噸)→透過動力揚水泵送至屋頂上水塔→水透過屋頂重力供應至醫學綜合大樓沖洗廁所、澆灌用水。
設置專用水錶	各棟大樓已完成設置專用水錶-每日記錄用水量並做成報表，分析檢討是否有漏水之疑慮。經前經驗，每日至自來水表處抄取之數值，常時間觀察統計平均每日用水量超過一定值時表示戶外管路有漏水之嫌，透過能源管理系統，可即時發LINE警報通知相關同仁，後續請同仁針對室內及戶外之用水設備加以巡查以達到漏水管理之目的及非使用期間的漏水可能，有效達到適時監測用水量，避免水資源浪費。 
現有設備節水檢討與改善	現有校內用水設施檢視其使用情況，對於耗水量高者逐步換裝成節水型；廁所、浴室等公共區域加強漏水檢修，避免長時間無謂浪費水源。提高儲水備用容量，定期檢測水質以確保水質安全。
加強節水宣導與巡查	印製海報、標語與網路等方式傳達節水觀念，透過各種管道宣導隨手關水龍頭及漏水即刻通報之習慣。

7-2-3 廢棄物管理與資源循環

1. 一般廢棄物管理

臺北醫學大學為推動垃圾減量，訂定一般事業廢棄物工作細則，將校園一般生活垃圾區分為一般廢棄物、廚餘及資源回收物等三大類，並以「源頭減量、資源回收」為原則，提倡綠色消費，並於採購系統宣導優先使用「低污染、可回收、省資源」綠色產品。

校園一般廢棄物設置垃圾壓縮機壓縮並暫存，並委託合格之環保公司每日清運至臺北市政府焚化爐，以確保該廢棄物合法處理，並由廠商提供每月清除處理數量。

廚餘及資源回收兩類依「臺北醫學大學一般事業廢棄物工作細則」由清潔人員負責收運集中，並每月統計數量。

年度	2021	2022	2023	2024
焚化	201.3	180.35	192.75	185.94
回收（含廚餘堆肥）	84.54	99.29	95.84	116.99
產生總量	285.84	279.64	288.59	302.93
資源回收率	34.87%	35.51%	33.29%	38.61%

▲ 2021-2024 年一般生活垃圾廢棄物量（噸）

本校為提升資源回收成效，校園設置垃圾壓縮機及廚餘處理設備，明訂資源回收物管理流程，達到資源永續循環利用。且持續推動垃圾強制分類、鼓勵自備餐具或環保杯，餐廳內用限制塑膠類免洗餐具使用等源頭減量措施及推動廚餘回收工作，2024 年廢棄物總量 302.93 噸。

2. 資源循環再利用

(1) 廚餘回收再利用

醫學綜合大樓地下二樓設有生化廚餘設備，處理廚餘轉換為有機肥料，並利用於校園植物，改善土壤性質以減少化學肥料對環境生態之破壞，降低廢棄物產量。

(2) 以租代買

公務車及事務機器等，讓消費更環保且將產品生命週期中產生的負面環境影響及廢棄物減到最低。



7-2-4 永續供應鏈

1. 落實永續供應鏈管理

為實現淨零排放目標且持續倡議永續發展目標，本校跨越企業界限，以整合供應鏈力量的合作方式，與供應鏈夥伴共同打造誠信經營的產業環境，持續關注環境保護議題並承擔企業社會責任，建構誠信營運機制並創造產業發展競爭優勢，以前瞻眼光推動永續未來發展藍圖。

本校秉持嚴謹、公平、公開的交易原則，恪遵法令與社會規範、積極開發優良供應商，依循相關內控、評核和輔導機制進行評核，並訂定「供應商分級管理制度」，以確保供應來源符合品質、交期、價格與售後服務等要素，以確保履約品質，輔導與監督供應商確實改善，降低採購風險。本校亦持續完善評核標準並提升評估透明度，針對新進供應商採取環境及社會標準的篩選機制，促進長期合作並達成永續發展策略。

本校供應商履約服務品質皆良好，歷年未發生重大職業災害，校內同仁高度認同供應商服務品質，2024 年供應商評量結果皆達合格之標準，評比分數落在 80 分以上。

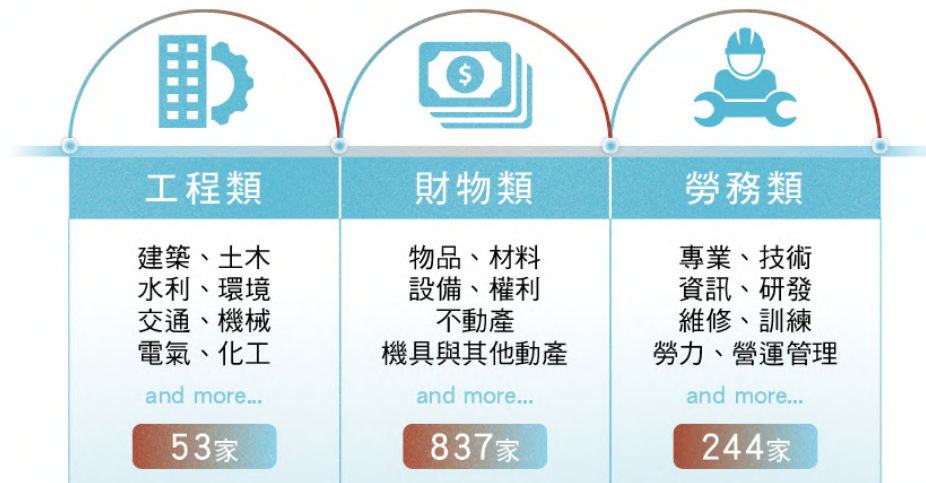
本校供應商評核等級

等級	分數級距	處理措施
A 級（優良）	80 ~ 100	持續合作，共同推行永續經營理念。
B 級（普通）	60 ~ 79	持續合作，輔導提升永續發展能力。
C 級（不良）	< 60	廠商停權，限制其參予投標及承攬資格。 應提出具體改善措施，確實矯正改善後方得解除。

本校供應商評核機制

評核項目	品質	交期	價格	售後服務
佔比	25%	25%	25%	25%
說明	+ 品質優良穩定並辦理自主檢查 + 遵守各項採購規範 + ESG遵守環保、工安衛生等法規	+ 依約準時交貨 + 多方備援方案	+ 符合成本效益 + 提供附加效益	+ 迅速處理問題 + 主動關心用戶

2024年供應商類別及家數



供應商管理流程

供應前



- + 嚴格審查供應商資格。
- + 採購相關資訊公開透明化。
- + 優先供應綠色及減少環境危害之產品。
- + 作業前實施危害因素告知。

供應中



- + 施工前進行承攬商危害告知。
- + 要求廠商依循職業安全衛生相關規定並確保場所及人員之安全。

供應後



- + 每學年進行廠商服務品質評量。
- + 持續輔導評核落後廠商進行改善。

2. 精實綠色採購政策推行

本校為精實綠色採購政策採取多面向策略來實現，各項營運活動皆以節能減排為基礎，落實行政院環境保護署綠色採購之政策推動並善盡大學社會責任。在採購制度推動面，透過源頭導入，規範供應商產品須符合環保、節能、省水或綠建材等環保規定，將綠色消費意識融入既有採購流程中，如優先選訂具綠色環保標章或低耗能及可循環使用之產品，並與負責任的在地供應商合作，減少對自然資源的消耗及污染，並致力在地採購，支持在地經濟以減緩物流運輸造成的碳足跡，建構完整永續供應鏈制度並落實本校綠色採購政策。

在採購行為面，為落實綠色消費作為提供校內綠色採購便捷管道，本校率先推動學校綠色採購共同契約，針對共通性辦公用品，選擇具有環保標章的採購品項，透過招標程序與廠商簽訂契約，提供各單位選購，簡化重覆詢價、議價等作業，樹立綠色採購管道，達到降低成本及樽節預算、縮短採購作業時程等效益，達到環境友善並具有永續發展良好效益。

在教育方面，積極組織各種活動和講座，並邀請民間企業及團體綠色採購申報主辦單位「環資國際有限公司」到校演講，讓校內教職師生得以瞭解綠色商品環保標章的意義和實踐，透過開放式說明活動以增加普及程度，培養綠色消費環保永續意識。

截至2024年底學校綠色採購共約品項分類，共有八類，共計89個品項

序	採購次分類	共約期間	品項
01	大捲筒衛生紙(國外標章:FSC)	113.08.23-115.07.31	01項
02	螢幕(環保標章)	113.08.28-114.07.31	06項
03	印表機(環保標章)	113.08.28-114.07.31	03項
04	碳粉匣(環保標章)	113.08.28-114.07.31	59項
05	影印紙(環保標章)	113.08.28-114.07.31	05項
06	擦手紙、衛生紙(環保標章)	113.10.02-114.07.31	06項
07	LED燈(環保及節能標章)	113.10.30-115.07.31	05項
08	筆記型電腦(環保及國外標章)	113.11.13-114.07.31	04項
目前學校綠色採購共同契約品項種類合計			89項



▲2024 年本校綠色採購說明會活動照

3. 綠色採購推動成果

本校以永續發展低碳綠色校園為使命，積極響應環保政策並落實綠色採購政策，倡導優先購買低污染、省資源、可回收環保產品，以降低對環境的衝擊。稟持社會教育責任，透過每學年講習宣導，將「綠色消費，環保採購」習慣融入日常辦公，全面打造節能減碳永續發展的綠色校園為目標，2024 年綠色採購金額共計 8,984 萬餘元，較 2023 年成長 8.34%。

本校已連續十六年榮獲臺北市政府環保局頒發「績優綠色採購企業」，自 107 年度起已連續六年榮獲環境部「民間企業團體推動綠色採購績優單位」（綠色採購金額須逾 5 仟萬元）展現本校推動綠色採購之卓越成果，亦善盡環境保護責任。

本校近三年綠色採購執行成果

標章類別	2024		2023		2022	
	綠色採購金額	類別佔比	綠色採購金額	類別佔比	綠色採購金額	類別佔比
第一類	\$23,278,768	25.91%	\$23,674,433	28.55%	\$23,278,768	25.91%
第二類	\$184,242	0.21%	\$60,000	0.07%	\$184,242	0.21%
第三類	\$66,377,100	73.88%	\$57,116,001	71.38%	\$66,377,100	73.88%
合計	\$89,840,110	100.00%	\$82,925,004	100.00%	\$89,840,110	100.00%

本校近三年綠色採購榮獲獎章



▲ 2024 北市環保局頒贈獎章



▲ 2023 北市環保局頒贈獎章



▲ 2022 北市環保局頒贈獎章



▲ 2024 環境部頒贈獎章



▲ 2023 環境部頒贈獎章



▲ 2022 環境部頒贈獎章

附錄

- 167 8-1 關於本報告書
- 168 8-2 資訊一覽表
- 177 8-3 GRI索引
- 184 8-4 SASB準則對照表
- 185 8-5 TCFD索引表
- 186 8-6 STARS索引
- 191 8-7 第三方保證

08



8 附錄

8-1 關於本報告書

臺北醫學大學於 2025 年 7 月發行「永續發展報告書」。透過報告書的編撰，揭露本校在教學、研究、服務、醫療、環境及治理面向等相關績效，提供各利害關係人參考。

編製原則

本報告書已依循 AA1000 標準及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 所出版之 GRI 通用準則 2021 進行編制，對照表可詳見 8-3 GRI 索引表，並參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 架構、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構、北美高等教育永續發展聯盟 (Association for Advancement of Sustainability in Higher Education, AASHE) 發展之大學永續發展追蹤評估與評級系統 (Sustainability Tracking Assessment & Rating System, STARS) 等做為報告書揭露依據。對照表可詳見附錄。

報告期間

本報告書揭露數據及內容以 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之資料為主，學年度之資訊以 112 學年度至 113 學年度上學期為主 (2024 年 8 月 1 日至 2025 年 1 月 31 日止)。為求完整性，部分數據涵蓋 2024 年以前資訊或截至 2025 年之最新資訊。

報告範圍

本報告內文所描述之資訊範圍涵蓋臺北醫學大學主體 (信義校區及雙和校區)，部分績效涵蓋臺北醫學大學附屬機構 (北醫附醫、萬芳醫院、雙和醫院、臺北癌症中心、臺北神經醫學中心、新國民醫院)。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準。

發行與管理

本報告書於 2025 年 7 月發行於北醫大永續發展網站，為臺北醫學大學第七本報告書，未來每年發行一次，內容涵蓋北醫大於永續發展各面向之具體實績。

其相關資訊可參考以下來源：1. 永續發展網站 2. 今日北醫 3. 北醫大臉書粉絲專頁

第三方查證

本報告書所揭露的相關資訊，委由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」根據 AA1000 V3 保證標準之第一類型 (Type1) 中度保證等級進行查證，並對 GRI Standards (2021)、SASB 與 TCFD 三架構進行確認，確保報告書內容準確性、可靠性及清晰性，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

資訊重編

本報告書「7-2-1 溫室氣體排放管理」之揭露內容，較 2023 年報告書有所修正，說明如下：

1. 盤查範圍擴增 (組織邊界異動)

2023 年度僅涵蓋信義校區，2024 年度起，依據 ISO 14064-1:2018 規範，本校將雙和校區正式納入溫室氣體盤查範圍，調整後之盤查邊界更完整地反映實際營運情況。因校區擴增，整體排放總量及來源結構與前期報告內容出現差異，屬重大範疇變更。

2. 基準年更新

考量組織邊界擴大後需重新界定排放變動之比較基礎，本年度規劃將原設定之基準年由 2022 年調整為 2024 年，以利後續減碳目標追蹤與成效評估。基準年之調整影響歷年排放量之可比性，因此本報告採用 2024 年作為新基準進行揭露與趨勢分析，並於各章節中明確標示。

上述變更均屬重大揭露資訊修正，已由本校永續發展推動委員會進行審議與確認，並已納入本報告之第三方查證範圍，確保資料準確性與可追溯性，符合 GRI Standards 2021 之揭露原則。

意見回饋

任何有關本報告書或對臺北醫學大學永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。欲了解更多臺北醫學大學最新的永續行動，歡迎關注《今日北醫》及本校永續發展網站。

負責單位：永續發展處 / 永續環境組

聯絡人：留啓華 組長

電子信箱：cdefg289@tmu.edu.tw

電話：(02) 2736-1661 分機 2819

永續發展網站：<https://sdgs.tmu.edu.tw/>

地址：台北市信義區吳興街 250 號

8-2 資訊一覽表

(GRI02-7、2-8、2-21、202-1、401-1、401-3、405-1、405-2)

1. 員工 (GRI 2-7)

員工類別	專任教師	職員	計畫人員
109學年度 (2020.08.01)	667	533	589
110學年度 (2021.08.01)	685	527	559
111學年度 (2022.08.01)	702	533	533
112學年度 (2023.08.01)	696	543	568
113學年度 (2024.08.01)	722	538	505

2. 非員工的工作者 (GRI 2-8)

外包人員	男性	女性	合計
2020年	46.2	21	67.2
2021年	43.2	24	67.2
2022年	45.2	23	68.2
2023年	38.9	26	64.9
2024年	46.7	23.5	70.2

註：1.外包人員包含清潔、機電、空調、保全人員

2.因外包人員班別不同，故以時數回推人數計算時將有小數點產生

3. 全體員工分布 (依性別)

	年度	項目	男性	女性
專任教師	109學年度	專任教師	455	212
		比例	68.22%	31.78%
	110學年度	專任教師	472	213
		比例	68.91%	31.09%
	111學年度	專任教師	488	214
		比例	69.52%	30.48%
	112學年度	專任教師	480	216
		比例	68.97%	31.03%
	113學年度	專任教師	492	230
		比例	68.14%	31.86%
職員	109學年度	職員	123	410
		比例	23.08%	76.92%
	110學年度	職員	115	412
		比例	21.82%	78.18%
	111學年度	職員	119	414
		比例	22.33%	77.67%
	112學年度	職員	130	413
		比例	23.94%	76.06%
	113學年度	職員	136	402
		比例	25.28%	74.72%
計畫人員	109學年度	計畫人員	203	386
		比例	34.47%	65.53%
	110學年度	計畫人員	200	359
		比例	35.78%	64.22%
	111學年度	計畫人員	195	338
		比例	36.59%	63.41%
	112學年度	計畫人員	196	372
		比例	34.51%	65.49%
	113學年度	計畫人員	180	325
		比例	35.64%	64.36%

4. 全體員工分布（依年齡）

年度	項目	29歲以下	30-50歲	51歲以上
專任教師	109學年度 專任教師	1	367	299
	比例	0.15%	55.02%	44.83%
	110學年度 專任教師	1	375	309
	比例	0.15%	54.74%	45.11%
	111學年度 專任教師	1	387	314
	比例	0.14%	55.13%	44.73%
	112學年度 專任教師	0	374	322
	比例	0%	53.74%	46.26%
	113學年度 專任教師	0	386	336
	比例	0%	53.46%	46.54%
職員	109學年度 職員	94	378	61
	比例	17.64%	70.92%	11.44%
	110學年度 職員	77	387	63
	比例	14.61%	73.43%	11.95%
	111學年度 職員	70	393	70
	比例	13.13%	73.73%	13.13%
	112學年度 職員	69	400	74
	比例	12.71%	73.66%	13.63%
	113學年度 職員	64	404	70
	比例	11.90%	75.09%	13.01%
計畫人員	109學年度 計畫人員	283	294	12
	比例	48.05%	49.92%	2.04%
	110學年度 計畫人員	232	314	13
	比例	41.50%	56.17%	2.33%
	111學年度 計畫人員	214	301	18
	比例	40.15%	56.47%	3.38%
	112學年度 計畫人員	210	332	26
	比例	36.97%	58.45%	4.58%
	113學年度 計畫人員	175	302	28
	比例	34.65%	59.80%	5.55%

5. 全體員工分布（依地區）

年度	項目	台灣	其他地區
專任教師	109學年度 專任教師	468	19
	比例	97.15%	2.85%
	110學年度 專任教師	666	19
	比例	97.23%	2.77%
	111學年度 專任教師	679	23
	比例	96.72%	3.28%
	112學年度 專任教師	675	21
	比例	96.98%	3.02%
	113學年度 專任教師	697	25
	比例	96.54%	3.46%
職員	109學年度 職員	533	0
	比例	100%	0%
	110學年度 職員	527	0
	比例	100%	0%
	111學年度 職員	533	0
	比例	100%	0%
	112學年度 職員	543	0
	比例	100%	0%
	113學年度 職員	538	0
	比例	100%	0%
計畫人員	109學年度 計畫人員	546	43
	比例	92.70%	7.30%
	110學年度 計畫人員	523	36
	比例	93.56%	6.44%
	111學年度 計畫人員	488	45
	比例	91.56%	8.44%
	112學年度 計畫人員	515	53
	比例	90.67%	9.33%
	113學年度 計畫人員	471	34
	比例	93.27%	6.73%

6. 全體員工分布（依教育程度）

年度	項目	高中 含以下	專科	大學	碩士	博士
專任教師	109 學年度 專任教師	0	0	80	60	527
	比例	0%	0%	11.99%	9.00%	79.01%
	110 學年度 專任教師	0	0	79	57	549
	比例	0%	0%	11.53%	8.32%	80.15%
	111 學年度 專任教師	0	0	74	55	573
	比例	0%	0%	10.54%	7.83%	81.62%
112 學年度	專任教師	0	0	74	60	562
	比例	0%	0%	10.63%	8.62%	80.75%
113 學年度	專任教師	0	0	82	65	575
	比例	0%	0%	11.36%	9.00%	79.64%
職員	109 學年度 職員	59	0	228	235	11
	比例	11.07%	0%	42.78%	44.09%	2.06%
	110 學年度 職員	54	0	231	230	12
	比例	10.25%	0%	43.83%	43.64%	2.28%
	111 學年度 職員	45	0	235	240	13
	比例	8.44%	0%	44.09%	45.03%	2.44%
112 學年度	職員	20	12	246	252	13
	比例	3.68%	2.21%	45.30%	46.41%	2.40%
113 學年度	職員	21	11	246	243	17
	比例	3.9%	2.05%	45.72%	45.17%	3.16%
計畫人員	109 學年度 計畫人員	4	11	195	299	80
	比例	0.68%	1.87%	33.11%	50.76%	13.58%
	110 學年度 計畫人員	1	8	182	273	95
	比例	0.18%	1.43%	32.56%	48.84%	16.99%
	111 學年度 計畫人員	2	8	172	260	91
	比例	0.38%	1.50%	32.27%	48.78%	17.07%
112 學年度	計畫人員	2	8	279	180	99
	比例	0.35%	1.41%	49.12%	31.69%	17.43%
113 學年度	計畫人員	2	9	165	244	85
	比例	0.40%	1.78%	32.67%	48.32%	16.83%

7. 全體員工分布（身分別）

年度	項目	主管	非主管
109 學年度	專任教師	148	519
	比例	22.19%	77.81%
110 學年度	專任教師	154	531
	比例	22.48%	77.52%
111 學年度	專任教師	164	538
	比例	23.36%	76.64%
112 學年度	專任教師	152	544
	比例	21.84%	78.16%
113 學年度	專任教師	159	563
	比例	22.02%	77.98%
109 學年度	職員	69	464
	比例	12.95%	87.05%
110 學年度	職員	70	457
	比例	13.28%	86.72%
111 學年度	職員	75	461
	比例	13.99%	86.01%
112 學年度	職員	77	466
	比例	14.18%	85.82%
113 學年度	職員	74	464
	比例	13.75%	86.25%

8. 全體員工分布（依多元指標）

年度	原住民	身心障礙
109學年度	9	21
110學年度	9	15
111學年度	12	14
112學年度	8	20
113學年度	10	20

註：因原住民及身心障礙身分非具強制揭露之規定，故該資料係為人資處已知之名單進行統計

9. 主管分布（依性別）

年度	項目	男性		女性	
		教師	職員	教師	職員
109學年度	主管	104	19	44	50
	非主管	351	104	168	360
	主管男女比例	56.68%		43.32%	
110學年度	主管	107	16	47	51
	非主管	365	99	166	358
	主管男女比例	54.91%		45.09%	
111學年度	主管	116	19	48	53
	非主管	372	100	166	361
	主管男女比例	57.20%		42.80%	
112學年度	主管	90	25	62	74
	非主管	390	105	154	339
	主管男女比例	45.82%		54.18%	
113學年度	主管	100	14	59	60
	非主管	392	122	171	342
	主管男女比例	48.93%		51.07%	

10. 主管分布（依地區）

年度/管理職級	當地居民為高階管理職人員所佔之比例	當地居民為中階管理職人員所佔之比例
109學年度	100%	100%
110學年度	100%	100%
111學年度	100%	100%
112學年度	100%	100%
113學年度	100%	100%

11. 新進人員分布（依性別）

年度	項目	男性	女性
109學年度	教師	39	10
	職員	7	39
	新進率	6.15%	4.96%
110學年度	教師	26	12
	職員	17	51
	新進率	5.63%	6.40%
111學年度	教師	31	21
	職員	25	65
	新進率	6.98%	8.80%
112學年度	教師	33	12
	職員	27	67
	新進率	9.84%	12.56%
113學年度	教師	30	17
	職員	11	35
	新進率	7.00%	8.23%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.新進率為((該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員新進人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

12. 新進人員分布（依年齡）

年度	項目	29歲以下	30-50歲	51歲以上
109學年度	教師	0	42	7
	職員	21	21	4
	新進率	21.43%	8.86%	3.06%
110學年度	教師	0	35	3
	職員	23	42	3
	新進率	29.49%	10.10%	1.61%
111學年度	教師	0	44	8
	職員	34	49	7
	新進率	47.89%	11.79%	3.90%
112學年度	教師	0	37	8
	職員	39	47	8
	新進率	53.62%	9.43%	3.28%
113學年度	教師	0	43	4
	職員	20	22	4
	新進率	31.25%	8.23%	1.97%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.新進率為((該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員新進人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

13. 新進人員分布（依地區）

年度	項目	台灣	其他地區
109 學年度	教師	48	1
	職員	49	0
	新進率	8.47%	5.26%
110 學年度	教師	34	4
	職員	68	0
	新進率	8.55%	21.05%
111 學年度	教師	49	3
	職員	90	0
	新進率	11.39%	13.04%
112 學年度	教師	43	2
	職員	94	0
	新進率	11.25%	9.52%
113 學年度	教師	42	5
	職員	46	0
	新進率	7.13%	20.00%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.新進率為((該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員新進人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

15. 離職人員分布（依年齡）

年度	項目	29歲以下	30-50歲	51歲以上
109 學年度	教師	0	11	8
	職員	21	48	7
	流動率	21.43%	7.92%	4.17%
110 學年度	教師	0	17	9
	職員	17	48	5
	流動率	21.79%	8.53%	3.76%
111 學年度	教師	0	17	7
	職員	11	58	10
	流動率	15.49%	9.62%	4.43%
112 學年度	教師	0	18	8
	職員	21	59	17
	流動率	30.43%	9.95%	6.31%
113 學年度	教師	0	10	3
	職員	13	34	3
	流動率	20.31%	5.57%	1.48%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.流動率為((該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員離職人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

14. 離職人員分布（依性別）

年度	項目	男性	女性
109 學年度	教師	11	8
	職員	24	52
	流動率	6.06%	9.65%
110 學年度	教師	17	9
	職員	16	48
	流動率	5.62%	9.12%
111 學年度	教師	16	8
	職員	18	61
	流動率	5.60%	10.99%
112 學年度	教師	16	10
	職員	22	75
	流動率	6.23%	13.51%
113 學年度	教師	12	1
	職員	13	37
	流動率	3.98%	6.01%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.流動率為((該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員離職人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

16. 離職人員分布（依地區）

年度	項目	台灣	其他地區
109 學年度	教師	18	1
	職員	76	0
	流動率	7.96%	5.26%
110 學年度	教師	24	2
	職員	64	0
	流動率	7.38%	10.53%
111 學年度	教師	24	0
	職員	79	0
	流動率	8.50%	0%
112 學年度	教師	23	3
	職員	97	0
	流動率	9.85%	14.29%
113 學年度	教師	13	0
	職員	50	0
	流動率	5.10%	0%

註：1.統計時間區間為2020、2021、2022、2023、2024年度
2.流動率為((該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度依照各類別之員工年底總人數))*100%
3.113學年度教職員離職人員統計區間為2024.08.01-2025.02.01

17. 育嬰假（職員）

項目	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度享有育嬰假的教職員人數	25	45	22	49	20	40	12	52	12	46
當年度實際使用育嬰假人數	0	7	0	6	0	10	0	11	1	13
當年度應復職人數	-	4	-	9	-	9	-	6	1	10
當年度實際復職人數	-	4	-	9	-	7	-	4	1	9
當年度復職，12個月後仍在職人數	-	4	-	9	-	7	-	4	1	9
當年度育嬰假復職比例	-	100%	-	100%	-	78%	-	67%	100%	90%
復職後12個月後仍在職比例	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	100%

18. 不同性別標準薪資與當地最低薪資比率

年度/項目	2024/10		2024/01/01	比率 (A/B=C)
人員類別	性別	標準薪資 (A)	基本工資 (B)	
教授	男性	115,270	27,470	4.20
	女性	115,270	27,470	4.20
副教授	男性	92,610	27,470	3.37
	女性	92,610	27,470	3.37
助理教授（博士級）	男性	82,360	27,470	3.00
	女性	82,360	27,470	3.00
講師	男性	62,930	27,470	2.29
	女性	62,930	27,470	2.29
專門委員	男性	63,250	27,470	2.30
	女性	63,250	27,470	2.30
編纂	男性	58,985	27,470	2.15
	女性	58,985	27,470	2.15
技正	男性	55,645	27,470	2.03
	女性	55,645	27,470	2.03
專員	男性	53,415	27,470	1.94
	女性	53,415	27,470	1.94
組員/技士	男性	41,920	27,470	1.53
	女性	41,920	27,470	1.53

年度/項目	2024/10		2024/01/01	比率 (A/B=C)
人員類別	性別	標準薪資 (A)	基本工資 (B)	
管理員	男性	39,545	27,470	1.44
	女性	39,545	27,470	1.44
技佐	男性	40,440	27,470	1.47
	女性	40,440	27,470	1.47
事務員	男性	39,545	27,470	1.44
	女性	39,545	27,470	1.44
辦事員	男性	39,545	27,470	1.44
	女性	39,545	27,470	1.44
救生員	男性	34,555	27,470	1.26
	女性	34,555	27,470	1.26
技工	男性	30,300	27,470	1.10
	女性	30,300	27,470	1.10
工友	男性	27,640	27,470	1.01
	女性	27,640	27,470	1.01
飼育員	男性	27,520	27,470	1.00
	女性	27,520	27,470	1.00

年度/項目	2024/10		2024/01/01	比率 (A/B=C)
人員類別	性別	標準薪資 (A)	基本工資 (B)	
博士後研究員	男性	65,742	27,470	2.39
	女性	66,338	27,470	2.41
專任研究助理 (碩士)	男性	44,583	27,470	1.62
	女性	44,814	27,470	1.63
專任研究助理 (學士)	男性	39,210	27,470	1.42
	女性	37,120	27,470	1.35
專任研究助理 (專科)	男性	49,754	27,470	1.81
	女性	39,495	27,470	1.43
專任研究助理 (高中)	男性	-	27,470	-
	女性	30,715	27,470	1.11

19. 女性對男性基本薪資與薪酬比率

年度/項目	2024/10標準薪資		比率 (A/B=C)
人員類別	男性 (A)	女性 (B)	
教授	115,270	115,270	1.00
副教授	92,610	92,610	1.00
助理教授 (博士級)	82,360	82,360	1.00
講師	62,930	62,930	1.00
專門委員	63,250	63,250	1.00
編纂	58,985	58,985	1.00
技正	55,645	55,645	1.00
專員	53,415	53,415	1.00
組員/技士	41,920	41,920	1.00
技佐	39,545	39,545	1.00
管理員	40,440	40,440	1.00
事務員	39,545	39,545	1.00
辦事員	39,545	39,545	1.00
救生員	34,555	34,555	1.00
技工	30,300	30,300	1.00
工友	27,640	27,640	1.00
飼育員	27,520	27,520	1.00

20. 教職員年度薪酬比率 (GRI 2-21)

年/月	2020/10	2021/10	2022/10	2023/10	2024/10
當月薪酬最高個人 (A)	116,825	116,825	121,550	121,550	133,310
薪酬最高個人年度總薪酬 (A) * 13.5 = (B)	1,577,138	1,577,138	1,640,925	1,640,925	1,799,685
其他員工薪酬中位數 (C)	73,515	73,865	94,130	97,130	101,890
其他員工總薪酬中位數 (C) * 13.5 = (D)	992,453	997,178	1,270,755	1,311,255	1,375,515
比率 (F) (B / D = F)	1.59	1.58	1.29	1.25	1.31

註：1.薪酬統計來源為人力資源處當年月核發之薪資清冊為準
2.比率逐年降低，表示薪酬差距變小

21. 計畫人員年度薪酬比率 (GRI 2-21)

年度	最高個人之年度總薪酬	其他員工年度總薪酬之中位數	比率
2020年	771,422	458,541	1.68
2021年	1,292,613	255,871	5.05
2022年	1,334,066	538,015	2.47
2023年	1,219,995	554,690	2.19
2024年	1,201,500	397,024	3.02

註：薪酬統計來源為人力資源處當年月核發之薪資清冊為準

22. 教職員薪酬增加百分比 (GRI 2-21)

年/月	2020/10	2021/10	2022/10	2023/10	2024/10
當月薪酬最高個人 (A)	116,825	116,825	121,550	121,550	133,310
薪酬最高個人年度總薪酬 (A) * 13.5 = (B)	1,577,138	1,577,138	1,640,925	1,640,925	1,799,685
薪酬最高個人與前一年度增加百分比 (G)	0	0	4	0	10
其他員工薪酬中位數 (C)	73,515	73,865	94,130	97,130	101,890
其他員工總薪酬中位數 (C) * 13.5 = (D)	992,453	997,178	1,270,755	1,311,255	1,375,515
其他員工平均年度總薪酬與前一年度增加百分比 (H)	0.93	0.48	27.44	3.19	4.90
比率 (F) (G / H = F)	0.0000	0.0000	0.1458	0.0000	2.0408

註：1.薪酬統計來源為人力資源處當年月核發之薪資清冊為準
2.比率逐年降低，表示薪酬差距變小

23. 畢業率 (SASB 260a.1)

$(112\text{學年度實際畢業生}) / (112\text{學年度預計畢業生}) = 890/1012 = 87.94\%$

*定義：對象：計算大學部不含學士後學生；實際畢業生不列計延修第三年學生

24. 按時完成率 (SASB 260a.2)

$\text{按時完成率} = (112\text{學年度實際於修業年限內畢業生}) / (112\text{學年度預計於修業年限內畢業生}) = 806/893 = 90.25\%$

*定義：計算大學部不含學士後學生、不列計延修生

25. 教學和學生服務費用、行銷和招聘費用 (SASB 270a.3)

2024年 (112學年度 - 112.08.01 - 113.07.31)

共計使用約265萬於招生文宣廣告行銷(數位廣告、雜誌露出)

26. 收到的入學申請數量 (SASB 000.B)

112學年度各學制各入學管道報名或分發人數如下表 (招生學年度)

招生類別	報名人數	備註
碩士班甄試入學	355	
博士班甄試入學	58	
EMBA碩士在職專班	52	
僑生入學考試	55	此為分發人數
四技二專特殊選才青年帳戶儲蓄組	4	
寒假轉學考試	418	
碩士班暨碩士在職專班入學考試	500	
養成公費生	5	此為分發人數
新住民單獨招生考試	0	
運動績優單招	12	
博士班入學考試	72	
學士後護理學系	110	
學士後多元培力專班	20	
陸生研究所	0	
大學甄選-繁星推薦	1000	
大學甄選-申請入學	6048	
身心障礙獨招考試	60	
四技二專推薦甄選入學	73	
派外子女	17	
奧林匹亞	11	
校內轉系考試	129	
私醫轉學考試	2544	六校聯招，北醫主辦

27. 每位學生的平均註冊學分、百分比 (SASB 000.B)

每位學生的平均註冊學分：

以112學年度應屆畢業生，其所屬學系必修科目表的畢業學分數，如下表：

學制別	系所學位學程	畢業應修學分
大學部	醫學系	231
大學部	呼吸治療學系	129
大學部	牙醫學系	235
大學部	牙體技術學系	128
大學部	口腔衛生學系	128
大學部	藥學系藥學組	156
大學部	藥學系臨床藥學組	206
大學部	護理學系	132
大學部	高齡健康暨長期照護學系	128
大學部	公共衛生學系	131
大學部	醫學檢驗暨生物技術學系	131
大學部	生物醫學工程學系	130
大學部	醫務管理學系	128
大學部	保健營養學系	131
大學部	食品安全學系	128

8-3 GRI索引

使用聲明	臺北醫學大學已依循GRI準則報導2024/01/01-2024/12/31期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1-1北醫大簡介&沿革	P.007-008	
2-2	組織永續報導中包含的實體	8-1關於本報告書	P.167	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	8-1關於本報告書	P.167	
2-4	資訊重編	8-1關於本報告書	P.167	本報告揭露之「7-2-1 溫室氣體排放管理」資訊，較2023年報告有所修正，主要為盤查範圍新增雙和校區，以及基準年自2022年更新為2024年。詳細重編資訊請見本報告第207頁。
2-5	外部保證/確信	8-1關於本報告書 8-7第三方保證	P.167 P.191-192	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1北醫大簡介&沿革	P.007-008	
2-7	員工	1-2-1現況說明 8-2資訊一覽表	P.009-010 P.168-176	
2-8	非員工的工作者	8-2資訊一覽表	P.168-176	
2-9	治理結構及組成	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-11	最高治理單位的主席	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
GRI 2：一般揭露 2021				
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-13	衝擊管理的負責人	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-15	利益衝突	3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.039-041 P.042-043	
2-16	溝通關鍵重大事件	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合	P.023-027 P.028-030	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1-1永續治理架構 3-1-2董事會運作	P.015 P.042-043	
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-2董事會運作	P.042-043	
2-19	薪酬政策	3-6職場環境	P.053-060	
2-20	薪酬決定流程	3-6職場環境	P.053-060	本校訂有教職員、計畫人員敘薪相關辦法，並經校務會議通過後，由董事會核定。
2-21	年度總薪酬比率	8-2資訊一覽表	P.168-176	
2-22	永續發展策略聲明	董事長的話 校長的話	P.001 P.002	
2-23	政策承諾	2-2永續發展藍圖 3-1-1北醫大治理	P.019-022 P.039-041	
2-24	納入政策承諾	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合	P.023-027 P.028-030	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合	P.023-027 P.028-030	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合	P.023-027 P.028-030	
2-27	法規遵循	-	-	報導期間內無重大違規罰款事件。

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
GRI 2：一般揭露 2021				
2-28	公協會的會員資格	1-2-3倡議與合作 8-7第三方保證	P.011 P.191-192	本校目前獲ISO認證之標準詳見8-6。
2-29	利害關係人議合	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合	P.023-027 P.028-300	
2-30	團體協約	-	以113.12.01專任人員為計算基準，1.公保987人、2.勞保842人、3.非員工之工作者62人，由本校合作外包公司投保。	
GRI 3：重大主題 2024				
3-1	決定重大主題的流程	2-3重大性主題分析	P.023-027	
3-2	重大主題列表	2-3重大性主題分析	P.023-027	
永續議題：社會參與 GRI 413				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.023-027 P.028-030 P.117-120 P.121-136 P.137-147	
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.121-136 P.137-147	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.121-136 P.137-147	
永續議題：教學研究與創新				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 4-1教學創新與成果 4-2永續教育 5-1永續與重點研究	P.023-027 P.028-030 P.065-070 P.071-079 P.096-101	

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
永續議題：教學研究與創新				
-	自訂議題	4-1教學創新與成果 4-2永續教育 5-1永續與重點研究	P.065-070 P.071-079 P.096-101	
永續議題：生醫創新創業				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 5-3生醫創新與創業	P.023-027 P.028-030 P.102-110	
-	自訂議題	5-3生醫創新與創業	P.102-110	
永續議題：國際化教育與合作 GRI 203				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 4-5國際化教育與合作 6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務	P.023-027 P.028-030 P.088-092 P.117-120 P.121-136	
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務	P.117-120 P.121-136	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	6-2學生醫療服務 6-3附屬機構醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.121-136 P.137-147	
永續議題：職涯規劃與產學實習				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 4-6職涯規劃與產學實習	P.023-027 P.028-030 P.093-094	
-	自訂議題	4-6職涯規劃與產學實習	P.093-094	
永續議題：學術倫理 GRI 205				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 5-2學術倫理	P.023-027 P.028-030 P.101-102	

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
永續議題：學術倫理 GRI 205				
-	自訂議題	5-2學術倫理	P.101-102	
永續議題：校園軟硬體設施				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 1-2-4校園環境	P.023-027 P.028-030 P.012-013	
-	自訂議題	1-2-4校園環境	P.012-013	
永續議題：校園永續參與 GRI 404				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 3-6職場環境 6-1校園永續參與	P.023-027 P.028-030 P.053-060 P.112-117	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3-6職場環境	P.053-060	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-6職場環境	P.053-060	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-6職場環境	P.053-060	
永續議題：智慧校園與資訊安全 GRI 418				
3-3	重大主題管理	2-3重大性主題分析 2-4利害關係人溝通與議合 3-5資訊安全	P.023-027 P.028-030 P.052-053	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-5資訊安全	P.052-053	雖有資安通報，惟未造成GRI418中所列情事。
自主揭露主題：財務管理與永續投資 GRI 201				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3-2經營績效	P.047-049	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2-5-1氣候相關財務揭露	P.031-034	
201-4	取自政府之財務援助	3-2經營績效	P.047-049	

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
自主揭露主題：人才延攬及培訓 GRI 201、202、401、402、405、406、407、408、409、411				
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3-6職場環境	P.053-060	
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	8-2資訊一覽表	P.168-176	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	8-2資訊一覽表	P.168-176	
401-1	新進員工和離職員工	8-2資訊一覽表	P.168-176	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-6職場環境	P.053-060	
401-3	育嬰假	8-2資訊一覽表	P.168-176	
402-1	關於營運變化的最短預告期	3-1-1北醫大治理	P.039-041	本校依據法規實施營運變化的最短預告期。
405-1	治理單位與員工的多元化	8-2資訊一覽表	P.168-176	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	8-2資訊一覽表	P.168-176	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3-6職場環境	P.053-060	
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3-6職場環境	P.053-060	
自主揭露主題：校園安全與衛生 GRI 403、410				
403-1	職業安全衛生管理系統	7-1-2職業安全衛生管理系統	P.151-152	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	7-1-3校園環境安全評估與維護	P.152-154	
403-3	職業健康服務	7-1-3校園環境安全評估與維護	P.152-154	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7-1-2職業安全衛生管理系統	P.151-152	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7-1-3校園環境安全評估與維護	P.152-154	
403-6	工作者健康促進	3-6職場環境	P.053-060	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7-1-2職業安全衛生管理系統 7-1-3校園環境安全評估與維護	P.151-152 P.152-154	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7-1-2職業安全衛生管理系統	P.151-152	
403-9	職業傷害	7-1-2職業安全衛生管理系統	P.151-152	
403-10	職業病	7-1-2職業安全衛生管理系統	P.151-152	
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	7-1-1校園安全	P.149-150	

GRI準則	揭露項目	位置	頁碼	備註/省略
自主揭露主題：低碳校園 GRI 305				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7-2-1 能源與溫室氣體	P.155-159	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7-2-1 能源與溫室氣體	P.155-159	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	7-2-1 能源與溫室氣體	P.155-159	
305-4	溫室氣體排放強度	7-2-1 能源與溫室氣體	P.155-159	
305-5	溫室氣體排放減量	7-2-1 能源與溫室氣體	P.155-159	
自主揭露主題：水資源管理 GRI 303				
303-1	共享水資源之互相影響	7-2-2 水資源管理	P.160-161	
303-2	與排水相關的衝擊管理	7-2-2 水資源管理	P.160-161	
303-3	取水量	7-2-2 水資源管理	P.160-161	
303-4	排水量	7-2-2 水資源管理	P.160-161	
303-5	耗水量	7-2-2 水資源管理	P.160-161	
自主揭露主題：廢棄物管理與資源循環 GRI 306				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	7-2-3 廢棄物管理與資源循環	P.162	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7-2-3 廢棄物管理與資源循環	P.162	
306-3	廢棄物的產生	7-2-3 廢棄物管理與資源循環	P.162	
306-4	廢棄物的處置移轉	7-2-3 廢棄物管理與資源循環	P.162	
306-5	廢棄物的直接處置	7-2-3 廢棄物管理與資源循環	P.162	
自主揭露主題：永續供應鏈 GRI 204、308、414				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	7-2-4 永續供應鏈	P.163-165	
308-1	使用環境標準篩選新供應商	7-2-4 永續供應鏈	P.163-165	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	7-2-4 永續供應鏈	P.163-165	
414-1	使用社會標準篩選新供應商	7-2-4 永續供應鏈	P.163-165	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7-2-4 永續供應鏈	P.163-165	

8-4 SASB準則對照表

主題	揭露項目	指標代碼	位置	頁碼	備註
Data Security 資訊安全	Description of approach to identifying and addressing data security risks 識別和解決資料安全風險的方法描述	SV-ED-230a.1	3-5資訊安全	P.052-053	
	Description of policies and practices relating to collection, usage, and retention of student information 與收集、使用和保留學生資訊相關的政策和做法的描述	SV-ED-230a.2	3-5資訊安全	P.052-053	
	(1) Number of data breaches 資料外洩次數 (2) percentage that are personal data breaches 個人資料外洩的百分比 (3) number of students affected 受影響的學生人數	SV-ED-230a.3	3-5資訊安全	P.052-053	
Quality of Education & Gainful Employment 教育品質及有酬就業	Graduation rate 畢業率	SV-ED-260a.1	8-2資訊一覽	P.168-176	
	On-time completion rate 按時完成率	SV-ED-260a.2	8-2資訊一覽	P.168-176	
	Job placement rate 就業安置率	SV-ED-260a.3	4-6職涯規劃與產學實習	P.093-094	
	Description of policies relating to student indebtedness and programme loan defaults 與學生債務和計劃貸款違約相關的政策說明	SV-ED-260a.6	本校依循我國相關規定，協助本校學生申請學生貸款。		
Marketing & Recruiting Practices 行銷和招募實踐	(1) Description of policies to ensure disclosure of key performance statistics to prospective students in advance of collecting any fees 政策說明，確保在收取任何費用之前向未來的學生披露關鍵績效統計數據 (2) discussion of outcomes 對結果的討論	SV-ED-270a.1	已公告於本校網站，可透過校務財務資訊公開-學雜費，了解其資訊。		
	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with advertising, marketing, and mandatory disclosures 因與廣告、行銷和強制揭露相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	SV-ED-270a.2	無相關金錢損失		
	(1) Instruction and student services expenses 教學和學生服務費用 (2) marketing and recruiting expenses 行銷和招聘費用	SV-ED-270a.3	8-2資訊一覽	P.168-176	

主題	揭露項目	指標代碼	位置	頁碼	備註
Marketing & Recruiting Practices 行銷和招募實踐	Revenue from 收入來自： (1) government-funded student aid 政府資助的學生援助 (2) private student loans 私人學生貸款	SV-ED-270a.4	4-4-1 弱勢扶助機制	P.081-086	
Activity Metrics 活動指標	Number of students enrolled 就讀學生人數	SV-ED-000.A	1-2-1 現況說明	P.009-010	
	Number of applications received for enrollment 收到的入學申請數量	SV-ED-000.B	8-2 資訊一覽	P.168-176	
	Average registered credits per student, percentage online 每位學生的平均註冊學分，線上百分比	SV-ED-000.C	8-2 資訊一覽	P.168-176	
	Number of: (1) teaching staff and (2) all other staff 人數：(1) 教學人員及 (2) 所有其他人員	SV-ED-000.D	1-2-1 現況說明 8-2 資訊一覽	P.009-010 P.168-176	

8-5 TCFD索引表

面向	TCFD揭露項目	位置	頁碼	備註
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	2-5-1 氣候相關財務揭露	P.031-034	
		2-5-2 能源轉型	P.034-035	
		2-5-3 數位轉型	P.036	
		2-5-4 生活轉型	P.037	

8-6 STARS索引

子類別	編號	STARS指標	對應章節	頁碼	備註
Report Preface 前言					
介紹 Introduction	PRE 1	Executive Letter 行政信函	董事長的話 校長的話	P.002 P.003	
	PRE 2	Points of Distinction 區別點	年度亮點績效 1-2-2獎項與排名 1-2-3倡議與合作	P.004-005 P.011 P.011	
	PRE 3	Institutional Boundary 機構邊界	1-2-1現況說明	P.009-010	
機構特色 Institutional Characteristics	PRE 4	Operational Characteristics 營運特色	1-2-1現況說明	P.009-010	
	PRE 5	Academics and Demographics 學術與人口統計	1-2-1現況說明	P.009-010	
Academics (AC) 學術					
課程 Curriculum	AC 1	Academic Courses 學術課程	4-1-1創新課程模組支持永續校園 4-2永續教育	P.065-066 P.071-079	
	AC 2	Learning Outcomes 學習成果	4-1-4鼓勵學生針對SDGs及社會議題提出自主學習方案 4-2永續教育	P.068 P.071-079	
	AC 3	Undergraduate Program 大學部課程	4-1-1創新課程模組支持永續校園 4-2永續教育	P.065-066 P.071-079	
	AC 4	Graduate Program 研究所課程	4-1-1創新課程模組支持永續校園 4-2永續教育	P.065-066 P.071-079	
	AC 5	Immersive Experience 沉浸式體驗	4-1-1創新課程模組支持永續校園 4-2永續教育	P.065-066 P.071-079	
	AC 6	Sustainability Literacy Assessment 永續素養評估	2-5-4生活轉型	P.037	
	AC 7	Incentives for Developing Courses 開發課程的激勵措施	4-1-3開發多元創新教學模式，鼓勵教師運用於教學 4-2永續教育	P.067 P.071-079	

子類別	編號	STARS指標	對應章節	頁碼	備註
Academics (AC) 學術					
課程 Curriculum	AC 8	Campus as a Living Laboratory 校園生活實驗室	6-1校園永續參與	P.112-117	
研究 Research	AC 9	Research and Scholarship 研究及獎學金	5-1永續與重點研究	P.096-101	
	AC 10	Support for Sustainability Research 永續研究的支持	5-1永續與重點研究	P.096-101	
	AC 11	Open Access to Research 研究開放取用	5-1永續與重點研究	P.096-101	
Engagement (EN) 參與					
大學參與 Campus Engagement	EN 1	Student Educators Program 學生教育者計劃	4-2永續教育 6-1校園永續參與	P.0.71-079 P.112-117	
	EN 2	Student Orientation 學生迎新	6-1校園永續參與	P.112-117	
	EN 3	Student Life 學生生活	6-1校園永續參與 6-2學生醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.112-117 P.117-120 P.137-147	
	EN 4	Outreach Materials and Publications 推廣材料及刊物	6-1校園永續參與	P.112-117	
	EN 5	Outreach Campaign 推廣活動	3-6-1人才延攬與培訓 6-1校園永續參與	P.053-060 P.112-117	
	EN 6	Assessing Sustainability Culture 永續文化評估	2-5-4生活轉型 6-1校園永續參與	P.037 P.112-117	
	EN 7	Employee Educators Program 員工教育者計劃	3-6-1人才延攬與培訓	P.053-060	
	EN 8	Employee Orientation 員工訓練	3-6-1人才延攬與培訓	P.053-060	
	EN 9	Staff Professional Development and Training 員工專業發展與培訓	3-6-1人才延攬與培訓	P.053-060	
民眾參與 Public Engagement	EN 10	Community Partnerships 社區合作夥伴	6-2學生醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.137-147	
	EN 11	Inter-Campus Collaboration 跨校區合作	1-2-3倡議與合作	P.011	
	EN 12	Continuing Education 進修教育/教育推廣/繼續教育	將不定期開設永續相關課程，詳參考本校進修推廣處		
	EN 13	Community Service 社區服務	6-2學生醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.137-147	

子類別	編號	STARS指標	對應章節	頁碼	備註
Engagement (EN) 參與					
民眾參與 Public Engagement	EN 14	Participation in Public Policy 參與公共政策	6-2學生醫療服務 6-4大學社會責任實踐計畫	P.117-120 P.137-147	
	EN 15	Trademark Licensing 商標許可	3-6職場環境	P.053-063	
Operations (OP) 營運					
空氣與氣候 Air & Climate	OP 1	Emissions Inventory and Disclosure 排放量盤查及揭露	7-2-1能源與溫室氣體	P.155-159	
	OP 2	Greenhouse Gas Emissions 溫室氣體排放	7-2-1能源與溫室氣體	P.155-159	
建築 Buildings	OP 3	Building Design and Construction 建築設計及架構	1-1北醫大簡介&沿革	P.007-008	
	OP 4	Building Operations and Maintenance 建築營運及維護	1-1北醫大簡介&沿革	P.007-008	
能源 Energy	OP 5	Building Energy Efficiency 建築效能	2-5-2能源轉型 7-2-1能源與溫室氣體	P.034-035 P.155-159	
	OP 6	Clean and Renewable Energy 清潔和可再生能源	本校2023年獲教育部「建構智慧化氣候友善校園」示範型計畫，並規劃建置太陽能板		
餐飲 Food & Dining	OP 7	Food and Beverage Purchasing 食品及飲品採購	2-5-4生活轉型 6-1-1永續落實深入扎根	P.037 P.112-115	
	OP 8	Sustainable Dining 永續餐飲	2-5-4生活轉型 6-1-1永續落實深入扎根	P.037 P.112-115	
校園 Grounds	OP 9	Landscape Management 景觀管理	1-2-4校園環境	P.012-013	
	OP 10	Biodiversity 生物多樣性	尚無針對瀕危和易受威脅的物種進行評估		
採購 Purchasing	OP 11	Sustainable Procurement 永續採購	7-2-4永續供應鏈	P.163-165	
	OP 12	Electronics Purchasing 電子產品採購	7-2-4永續供應鏈	P.163-165	
	OP 13	Cleaning and Janitorial Purchasing 清潔及清潔服務採購	7-2-4永續供應鏈	P.163-165	
	OP 14	Office Paper Purchasing 辦公用紙採購	7-2-4永續供應鏈	P.163-165	

子類別	編號	STARS指標	對應章節	頁碼	備註
Operations (OP) 營運					
運輸 Transportation	OP 15	Campus Fleet 校園車隊	7-2-1能源與溫室氣體	P.155-159	
	OP 16	Commute Modal Split 通勤方式	2-5-4生活轉型	P.037	
	OP 17	Support for Sustainable Transportation 支持可永續性交通	2-5-4生活轉型	P.037	
廢棄物 Waste	OP 18	Waste Minimization and Diversion 廢棄物最小化及處理	7-2-3廢棄物管理與資源循環	P.162	
	OP 19	Construction and Demolition Waste Diversion 建築和拆除廢棄物處理	7-2-3廢棄物管理與資源循環	P.162	
	OP 20	Hazardous Waste Management 危險廢棄物管理	7-2-3廢棄物管理與資源循環	P.162	
水資源 Water	OP 21	Water Use 用水	7-2-2水資源管理	P.160-161	
	OP 22	Rainwater Management 雨水管理	7-2-2水資源管理	P.160-161	
Planning & Administration (PA) 規劃					
組織與規劃 Coordination &Planning	PA 1	Sustainability Coordination 永續組織	2-1-1永續治理架構 3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.015 P.039-040 P.042-043	
	PA 2	Sustainability Planning 永續規劃	2-1-1永續治理架構 3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.015 P.039-040 P.042-043	
	PA 3	Inclusive and Participatory Governance 包容與參與性治理	2-1-1永續治理架構 3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.015 P.039-040 P.042-043	
	PA 4	Reporting Assurance 報告保證	2-1-1永續治理架構 3-1-1北醫大治理 3-1-2董事會運作	P.015 P.039-040 P.042-043	

子類別	編號	STARS指標	對應章節	頁碼	備註
Planning & Administration (PA) 規劃					
多樣性和可負擔性 Diversity & Affordability	PA 5	Diversity and Equity Coordination 多元性及公平組織	3-1-4包容校園 4-4-1弱勢扶助機制	P.044-046 P.081-086	
	PA 6	Assessing Diversity and Equity 多元性及公平性評估	3-1-4包容校園 4-4-1弱勢扶助機制	P.044-046 P.081-086	
	PA 7	Support for Underrepresented Groups 支持弱勢族群	3-1-4包容校園 4-4-1弱勢扶助機制	P.044-046 P.081-086	
	PA 8	Affordability and Access 可負擔性及可取性	3-1-4包容校園 4-4-1弱勢扶助機制	P.044-046 P.081-086	
投資金融 Investment & Finance	PA 9	Committee on Investor Responsibility 投資者責任委員會	不適用		
	PA 10	Sustainable Investment 永續投資	不適用		
	PA 11	Investment Disclosure 投資揭露	不適用		
福利與工作 Wellbeing & Work	PA 12	Employee Compensation 員工薪酬	8-2資訊一覽表	P.168-176	
	PA 13	Assessing Employee Satisfaction 評估員工滿意度	3-6職場環境	P.053-063	
	PA 14	Wellness Programs 福利計畫	3-6職場環境	P.053-063	
	PA 15	Workplace Health and Safety 工作場所健康與安全	7-1-2職業安全衛生管理系統 7-1-3校園環境安全評估與維護	P.151-152 P.152-154	
Innovation & Leadership (IN) 創新領導					
創新領導 Innovation & Leadership	IN 1	-	-	-	

8-7 第三方保證

afaq **獨立保證意見聲明書**

2024 年臺北醫學大學永續發展報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太分公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與臺北醫學大學（以下簡稱北醫大）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入北醫大永續發展報告書之準備過程。

責任

北醫大負責按所宣告之永續報導準則，在永續發展報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為北醫大及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供北醫大使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

北醫大與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「2024年臺北醫學大學永續發展報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估北醫大遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估北醫大的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

afnor GROUPE

afaq

- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則包容性**

北醫大已實施廣泛的利害關係人參與方案，以識別並深入了解其關注的議題，藉此取得關鍵資訊，報告書公正地揭露與經濟、環境及社會相關的重要訊息，足以為利害關係人提供有效且具參考價值的資訊。

重大性

北醫大已發展與實施重大性分析流程識別出對利害關係人與其自身營運而言具顯著衝擊的重大主題。報告書中已充分反映該校對這些重大主題的管理方針與優先排序。

回應性

北醫大已在報告書中展現對利害關係人之期待與意見之回應，包括對利害關係人參與的報導與其反饋的管道。總體而言，報告書對利害關係人關切之議題已作出充分且及時回應。

衝擊性

北醫大對各項重大永續行動進行持續監控與衡量，並同步評估相關風險與機會，藉以掌握行動計畫的整體影響，進一步強化永續管理、改善績效、強化溝通，並展現該校的當責性。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求，具體展現該校對永續議題之影響與貢獻。未來可持續結合其他國際性揭露要求，展現該校在永續議題上的積極應對與揭露。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對該校營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可考量不同氣候情境，以評估對該校營運產生的正向、負向衝擊，進而規劃因應。

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依據準則進行資料蒐集與報導，並整合至校內資訊收集、管理與分析系統。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的水永續性報告保證準則。我們認為北醫大所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該校遵循

afnor GROUPE

afaq

的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「2024年臺北醫學大學永續發展報告書」內容，對於北醫大的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關北醫大在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是誠正地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi 認證與評鑑部門 理事
2025年06月23日
查證團隊：黃冠雄(主導查證員)
法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 <https://international.afnor.com/en/>

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-DGW7C

afnor GROUPE

【中文版】



Independent Assurance Statement

2024 Taipei Medical University Sustainability Report

AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and Taipei Medical University (hereinafter referred to as TMU) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA LTD. is not involved in the preparation process of the sustainability report of TMU.

RESPONSIBILITIES

TMU is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan operating locations in its sustainability report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to TMU and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for TMU use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between TMU and AFNOR ASIA includes:

1. The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the 「2024 Taipei Medical University Sustainability Report」.
2. AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating TMU's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
3. The assurance operation includes reviewing and evaluating TMU's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
 - GRI Standards.
 - Task Force on Climate-related Financial Disclosures
 - Sustainability Accounting Standards Board Standards

METHODOLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Guidelines for general disclosure and specific topic disclosure.



- The verification team interviewed relevant personnel to confirm the communication and response mechanism for stakeholders and the decision-making process for material topics, but did not directly contact external stakeholders.
- All documents, data and information related to the preparation of the Report were verified by the verification team through interviews with relevant personnel.
- The process of reviewing organizational outputs, collecting and managing qualitative and quantitative data disclosed in reports based on a sampling plan.
- By interviewing the responsible personnel of each group, examining and reviewing the relevant documents, materials and information, the verification team evaluated the reasonableness of the sources of supporting materials and evidence for the contents of the Report.

CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles

Inclusivity

TMU has implemented extensive stakeholder engagement programs to identify and gain in-depth understanding of their issues of concern and to obtain key information. The Report fairly discloses important economic, environmental and social information, providing stakeholders with effective and valuable information.

Materiality

TMU has developed and implemented a materiality analysis process to identify material topics that have a significant impact on stakeholders and its own operations. The Report fully reflects the university's management approach and priority ranking of these material topics.

Responsiveness

TMU has responded to the expectations and opinions of stakeholders in the Report, including reporting on stakeholder participation and channels for their feedback. Overall, the Report has fully and timely responded to the issues of concern to stakeholders.

Impact

TMU has been continuously monitoring and measuring material sustainability actions, and simultaneously assessing related risks and opportunities to understand the overall impact of action plans, further strengthen sustainability management, improve performance, enhance communication, and demonstrate the university's accountability.

◆ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards, specifically demonstrating the school's impact and contribution to sustainable issues. In the future, the organization can continue to introduce and combine other



international disclosure requirements to demonstrate the school's active response and disclosure on sustainable issues.

◆ Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Based on the results of the review, the Report has revealed the impact of climate change on the school's operations, as well as measures to address risks and opportunities. In the future, different climate scenarios can be considered to assess the positive and negative impacts on the school's operations and plan responses accordingly.

◆ Sustainability Accounting Standards Board Standards

Based on the results of the review, the Report has disclosed relevant information based on the Sustainability disclosure topics & metrics and activity metrics of the SASB standards. In the future, the organization can continue to collect and report data based on SASB standards and integrate it into the school's information collection, management and analysis system.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by TMU and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization. In our opinion, the information and data presented in the Report by TMU provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in TMU in 2024 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR :



Dr. August Tasi
The Director for Certification and Assessment
Jun.23.2025

Verification team: Kuan Hsiung Huang (Lead Verifier).

AFNOR Asia Ltd.—20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel : +886 3 2208080, Fax : +886 3 2204866
http://www.asia.afnor.org



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-DGW7C



【English Version】



臺北醫學大學
TAIPEI MEDICAL UNIVERSITY

地 址 | 臺北市信義區吳興街250號
新北市中和區圓通路301號

連絡電話 | 02-2736-1661

聯絡窗口 | 永續發展處 社會創新組

地 址 | sdgs.tmu.edu.tw