



2020

社會責任報告書

Social Responsibility and Sustainability Report



臺北醫學大學
TAIPEI MEDICAL UNIVERSITY



2020 年適逢本校創校 60 年，新訂「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的創新型大學」為發展的定位，並以聯合國永續發展目標 (SDGs) 來善盡社會責任，除了既有醫學教育的本質與特色外，將強化社會影響力，促使北醫成為社會與經濟發展的原動力。本校秉持人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務五大核心價值，透過教學、研究、醫療、服務、環境、治理六大面向，制定永續校務發展策略，包括：培育新世代生醫人才、發展居國際領先地位之研究領域、完善北醫醫療健康產業鏈、提升北醫國際影響力、建構北醫創新創業生態系、強化北醫體系行政支援量能，並將六大發展策略連結聯合國永續發展目標，全力貫徹實踐，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，培育跨領域生醫人才，進而善盡大學社會責任。

2021 年本校正式成立校層級之社會責任推動辦公室，統籌校內所有單位，全力推動大學社會責任，出版 2020 年社會責任報告書，並且通過英國標準協會 (BSI) AA1000AS v3 第一類型中度保證等級查證。此報告書旨在揭露本校在教學、研究、醫療、服務、環境及治理六大面向之相關績效，透過從校園出發、從社會出發、從世界出發三方面成果的展現，來回應大學社會責任，提供各利害關係人參考。

未來，本校將持續以「具社會影響力的創新型大學」的定位及「社會服務：熱忱服務，影響社會，促進人類健康與福祉」的核心價值，發展友善的社會實踐環境，系統導入 SDG 相關課程與研究主題，制定相關激勵措施，達成永續治理之校園。並強化師生永續意識，整合本校暨附屬機構、生技事業與外部資源，引領師生成為關懷人類福祉，具備社會責任感與實踐能力的世界公民，期能開拓國際視野與在地對話，啟動社會責任的創新轉譯與正向循環，持續發展具北醫優勢之社會責任實踐體系，拓展本校的影響力。

CONTENTS

目錄

董事長的話	2
校長的話	3
年度績效	4

關於北醫	4
● 60 年校史	4
● 北醫一覽	8
● 永續校務治理經營	9
● 財務管理與永續投資	12

北醫永續價值	14
● 北醫永續策略	14
● 北醫核心價值	18

Ch1 從校園出發	19
● 永續與創新教學	20
● 永續與重點研究	24
● 學術倫理	27
● 人才延攬及培訓	31
● 校園安全與衛生	36
● 包容校園	42
● 綠色校園	60

Ch2 從社會出發	72
● 社會參與	73
● 生醫創新與創業	94
● 職涯規劃與產學實習	101

Ch3 從世界出發	103
● 專題：COVID-19	104
● 國際化教育與合作	106
● 國際社會參與	112

重大主題與利害關係人議合	117
● 利害關係人議合	117
● 重大主題分析	120
● 重大主題管理方針	122

附錄	125
● 關於本報告書	125
● GRI 準則索引表	126
● STARS 指標對照表	131
● 第三方保證	133

董事長的話



北醫大全力以赴，善盡社會責任

臺北醫學大學 1960 年創校迄今 61 年，展望下一個 60 年，我們以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的创新型大學」作為北醫發展的新定位，身為醫學高等教育機構，社會責任也是大學教育重要的一環，學校除了以身作則，勇於承擔社會責任，也希望傳承給年輕學子，讓北醫大精神永續。

「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，在這樣的理念下，臺北醫學大學的校友向來不吝於承擔社會責任，並且在各醫療領域默默地奉獻。本校也是台灣唯一長駐海外醫療服務的大學，包括史瓦帝尼與馬紹爾群島，提供醫療服務、改善當地衛生環境，並培訓醫療人員，提升醫療品質。此外，多年來學生籌組各行動醫療團，前往如史瓦帝尼、尼泊爾、柬埔寨、泰北、南印度、馬拉威等國，前往世界各偏遠地區進行醫療服務，推動國際醫療服務隊，傳遞醫療衛教知識，改善當地民眾健康狀況。尤其是 2019 年底開始，因新冠疫情的衝擊，一校六附屬醫院的教職員生及許多的校友們，為了守住台灣這片淨土努力投入抗疫工作，作為國人最堅強的後盾。

臺北醫學大學歷經奠基、紮根、成長、蛻變、創新，才有今天一校六院的宏規，迎向未來，我們已累積了深厚的基礎與能量，幫助社會發展，展開更多永續的運作，因此在教學、研究、醫療服務與人才培育、資源整合及產學合作及創新創業，都為臺灣醫學教育與醫療體系注入源源活水，鼓勵師生投入社會服務，持續拓展本校的社會影響力，以前瞻的眼光，國際的視野，寬闊的心胸，大步向前，讓本校成為世界一流醫學大學。

張文昌

校長的話


社會責任 - 我們永遠的承諾

臺北醫學大學以「培育兼具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才，從事醫療保健、生命科學研究及服務社會之目標」為宗旨，2020 年在衡諸國際趨勢與總體高教環境等因素，調整本校以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的創新型大學」為新定位，積極朝向成為國際一流醫學大學之目標邁進。

近年來北醫快速發展，秉持求新求變，至今已發展成為一校六附屬醫院，教職員工數超過 8,600 人的教育醫療體系；隨著環境的變遷，肩負培育人才與服務社會之目標下，2019 年重塑核心價值為「人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務」，並成為北醫大體系的組織文化。

本校以「社會責任」作為機構發展的核心之一，校務推動結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，全力貫徹實踐，成果屢獲各界肯定，如獲 2021 年天下雜誌 USR 大學公民調查私立一般大學組第一名、2021 年第 2 屆遠見雜誌大學社會責任 (USR)「產業共創組」首獎等殊榮；此外，學生服務隊每年約有 2,500 人次至偏鄉、離島及國外，進行健康促進服務，獲得社會各界好評。同時，身為世界公民，從 2009 年起，本校海外醫療服務團的足跡遍及史瓦帝尼、馬紹爾群島、尼泊爾、柬埔寨等國家，近年來配合政府新南向政策，聚焦在越南、印尼、菲律賓、馬來西亞等國，協助提升國際醫療品質與公共衛生防治能力。2020 年本校附設醫院更不畏新冠肺炎疫情嚴峻，組成史瓦帝尼國際防疫團隊，從公衛、重症治療到醫療人員培訓，全面提升友邦抗疫能力，亦獲得國家生技醫療品質社會服務組銀獎的肯定。

高等教育的目標在為國育才，今日的大學不能侷限於知識的傳遞與人才培養，更需要積極思考，如何為全球、國家與地方提供資源與協助。未來，北醫將以此為立基，持續發揮北醫大體系教學、研究、產學與醫療能量，實踐校訓「誠樸」二字之精神與態度，投入社會服務，發展具北醫優勢之社會責任實踐體系，持續拓展本校的社會影響力。

林建煌

年度績效

教學

- 2020 年度開設永續發展課程共計 **1,906** 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 SDG9 工業、創新基礎建設之課程數。
- 自 108 學年度起開設新生專題 (Freshman Project) 課程，透過跨單位合作，結合校內推動的 USR 計畫、專案 / 議題導向式課程，並與 SDGs 連結。
- 鼓勵開設全英語、國際文化及與國際盟校合開課程，全校大學部具在地國際化經驗學生由 2018 年 46.6% 提升至 **75.5%**。
- 推動跨領域教育、全球磨課師課程共享及開發多元創新教學模式。

研究

- 2020 年與永續發展高度相關研究計畫為 **120** 件，佔所有研究計畫 19%。
- 研究論文國際共著率從 2019 年 31.7% 上升至 2020 年 **34.8%**。
- 與美、英、法、日等國知名大學合作成立特色領域區域性學術聯盟，如轉譯醫學學術聯盟、胸腔醫學學術聯盟、神經醫學學術聯盟、婦女癌學術聯盟及新藥開發學術研盟等。
- 在研究表現上，2021 年在基本科學指標 (ESI) 入選了 **8** 個學門 (臨床醫學、藥理學和毒理學、農業科學、社會科學、生物學和生物化學、神經科學和行為科學、分子生物學和遺傳學、免疫學)。
- 截至 2021 年 4 月，本校已與 **237** 所海外知名大學及研究機構締結合作關係。

服務

- 推動四項大學社會責任實踐 (USR) 計畫：「輔助科技點亮身障族群生活」、「智齡質感生活聚落示範計畫—友善高齡、全齡受惠」、「以食為 TEN: 從山上到平地 (Territory)，從源頭到餐桌 (Enterprise)，從學童到老人 (Net)」，「都會長照青銀共榮共享：建構高齡健康友善的 101 國際宜居城」。
- 就「全民健康」、「男性健康」、「女性健康」三大主軸，籌畫 3 月「萬人健康齊步走」、8 月結合父親節的「攝護最前線・Be a healthy man」以及 10 月國際乳癌防治月的「護胸 110・40Beginning」。
- 拓展學生國際醫療服務隊，包含飛洋國際服務團、柬埔寨國王服務隊。

醫療

- 醫資所雪必兒副教授研發團隊設計「居家快篩評估 COVID-19」，可望助國際醫療分流。
 - 醫學科技學院李友專教授發起「TWcanhelp 皮膚科醫師國際公益計畫」線上諮詢。
 - 北醫附醫組防疫專家團「Taiwan We Go Team」助友邦抗疫。
 - 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。
 - 建置完善之技術商轉與創新產業推動平台 (TMU SPARK)，109 學年度總計培育 **20** 個團隊 (7 新藥；13 醫材)，並協助歷屆團隊促成 **5** 件技轉案，簽約金超過 **6,300** 萬 (含股權價值)，並推動成立 1 間衍生新創公司。
- 國內第一所成立海外常駐醫療團之醫學大學。

治理

- 依教育部總量定義之全校生師比，2020 年為 8.03，生師比居於醫科大學之冠。
- 近八年經濟不利學生獎助金逐年增加，108 學年每位平均獲得 **127,380** 元補助。
- 卓越領導學院高階人才發展課程每期固定培訓約 40 位高階主管，截至 2020 年已開設到第 5 期，共培訓主管 **200** 人。
- 新供應商篩選時 **100%** 納入社會面標準進行評估。
- 行政會議代表之性別比男女約 **1:1**，展現北醫尊重性別平權之治理。

環境

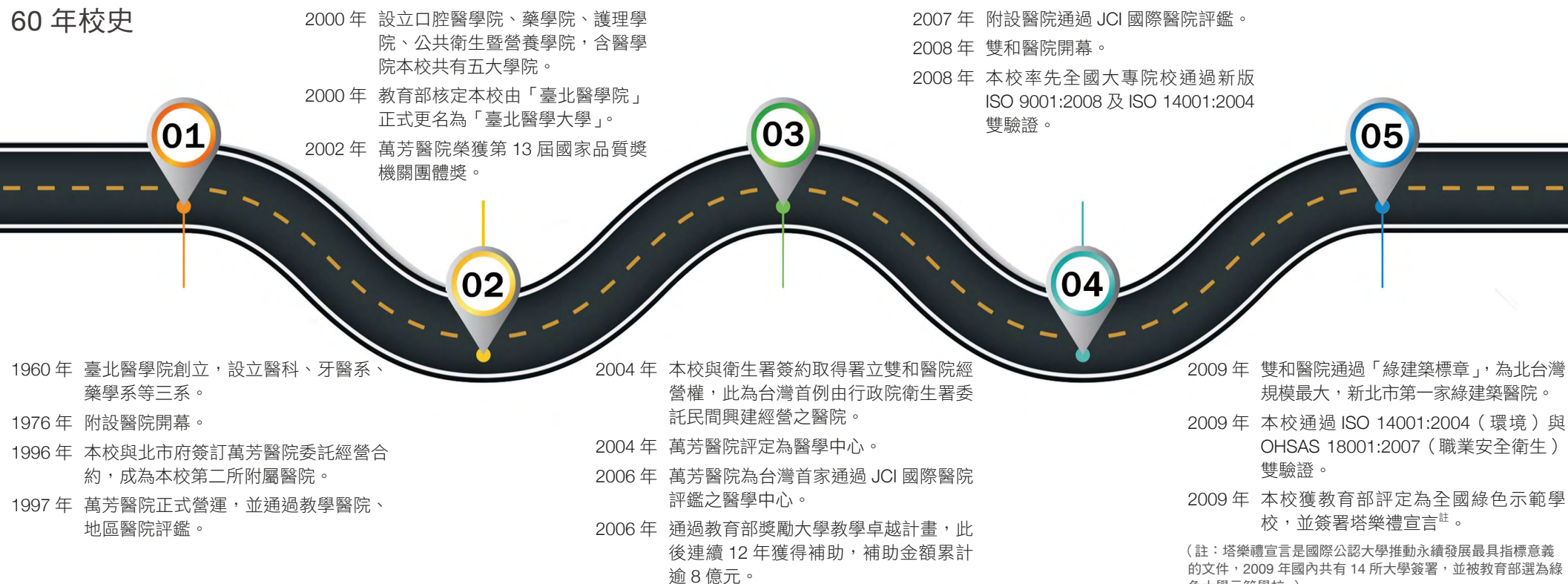
- 實驗室廢水皆經過完善處理，2020 全年度排放水水質檢測數據皆符合相關法定規定。
- 校園間接駁車每日共 40 多班次，有效降低交通運輸造成的溫室氣體污染。
- 醫綜大樓與教學大樓共規劃 **260** 噸雨水回收系統，減少水資源浪費。
- 綠色採購金額連三年上升並獲北市環保局頒贈獎章。
- 北醫經營之雙和醫院通過內政部「綠建築標章」認證，為北臺灣規模最大、全國第一家綠建築醫院。

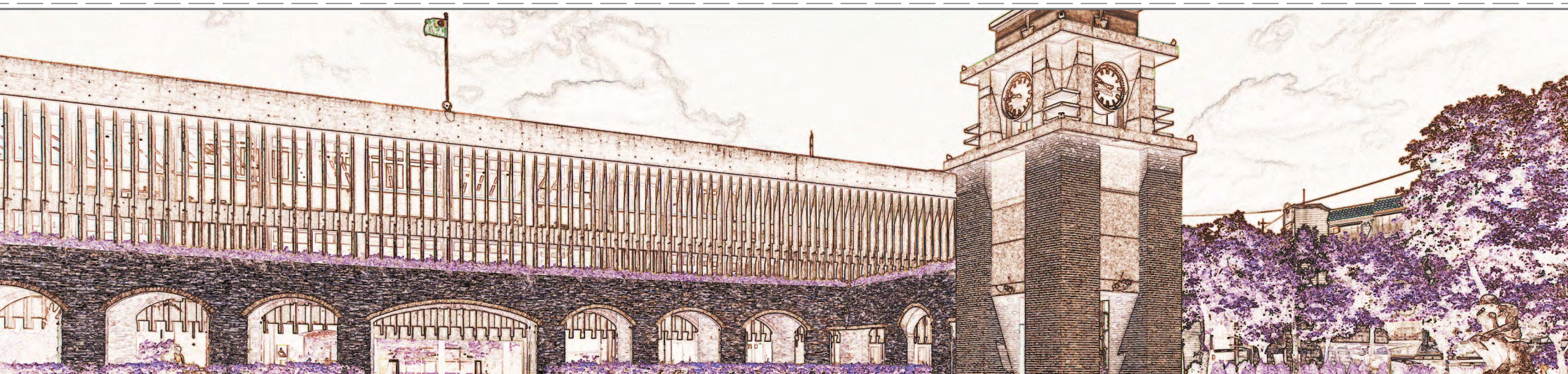


本校創立於 1960 年，草創期間從三間鐵皮屋開始，創立之初僅有醫學系、牙醫學系、藥學系等三學系。2000 年獲教育部核定改名為「臺北醫學大學」，設立醫學院、口腔醫學院、藥學院、護理學院、公共衛生暨營養學院等五學院。之後於 2010 年成立醫學科技學院及人文暨社會科學院，聚焦發展轉譯醫學與培育醫學人文及醫療暨生物科技法律人才；又於 2015 年成立管理學院及醫學工程學院，以培養整合資訊及創新管理人才與醫工技術專才。2016 年公共衛生暨營養學院為專注衛生政策、流行病學、傷害防治等領域更名為公共衛生學院，並因各界對食安議題的關注而首創國內唯一的營養學院。另於 2018 年新設跨領域學院 (i-College)，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，迄今共計設有 11 學院、1 通識教育中心、15 學系組及 45 研究所。

本校擁有臺北醫學大學附設醫院、市立萬芳醫院及部立雙和醫院 3 所優質教學醫院，2012 年整合三附屬醫院癌症醫療系統成立「臺北癌症中心」；更於 2017 年成立「臺北神經醫學中心」以臨床為主軸，發展整合性神經醫學中心，2019 年經教育部核定經營「新國民醫院」。目前總床數約 3,000 床，本校暨附屬醫院總教職員工數達 8,600 餘人，已是具完整規模創新型醫學大學，成為臺灣乃至全世界人才培育的重要搖籃。

60 年校史





2009 年 本校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。

2009 年 本校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。

2012 年 雙和醫院榮獲第 22 屆國家品質獎機關團體獎。

2012 年 成立整合三院癌症醫療系統之臺北癌症中心。

2014 年 附設醫院通過美國臨床研究受試者保護評鑑協會 (AAHRPP) 評鑑。

06

08

10

07

09

2009 年 雙和醫院通過 JCI 國際醫院評鑑，本校為台灣唯一所有附屬醫院均通過 JCI 國際醫院評鑑之醫學大學。

2009 年 本校通過 ISO 27001:2005 (資訊安全) 驗證。

2010 年 本校榮獲第 20 屆國家品質獎機關團體獎。

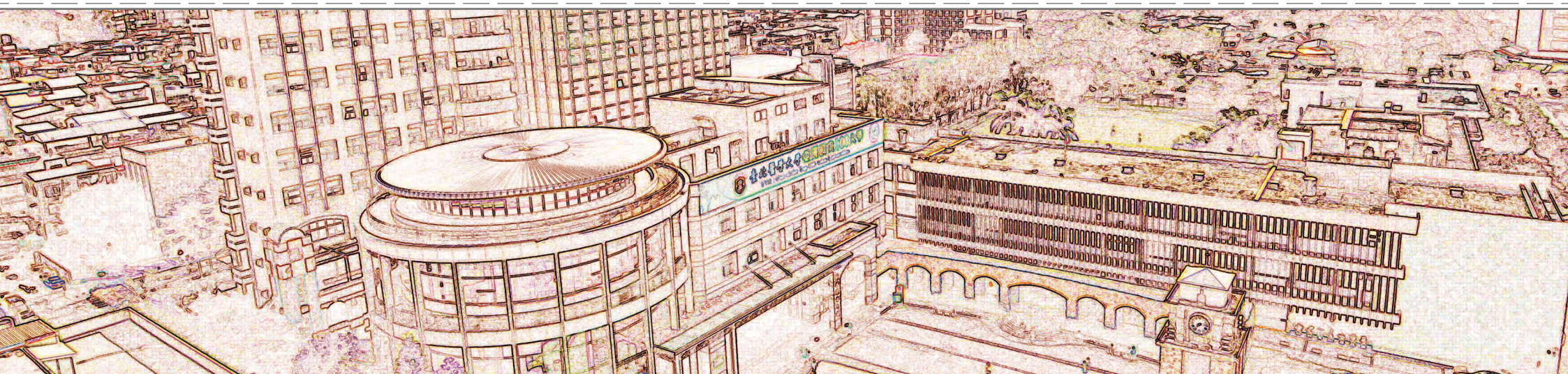
2010 年 本校榮獲教育部通識領航學校之殊榮。

2011 年 設立醫學科技學院、人文暨社會科學院。

2011 年 附設醫院榮獲第 21 屆國家品質獎機關團體獎。

2015 年 設立醫學工程學院、管理學院。

2015 年 萬芳醫院、雙和醫院通過美國臨床研究受試者保護評鑑協會 (AAHRPP) 評鑑。



2016 年 設立營養學院，原公共衛生暨營養學院改名公共衛生學院。

2018 年 設立跨領域學院。

2018 年 雙和醫院榮獲外交部外交之友貢獻獎。

2018 年 本校完成 ISO 14001:2015 及 ISO 45001:2018 轉版及換證。

11

13

15

12

14

2015 年 本校與寧波李惠利醫院東部院區簽署委託營運管理與合作協定，臺北醫學大學寧波醫療中心開幕。

2015 年 北醫大醫療體系榮獲外交部外交之友貢獻獎。

2017 年 本校設置大安校區。

2017 年 成立整合三院神經醫學醫療系統之臺北神經醫學中心。

2019 年 本校與新國民社團醫療法人簽署合作經營合約。

2020 年 臺北醫學大學新國民醫院開幕。

北醫一覽

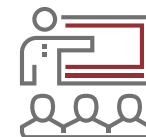
本校以培育兼具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才為教育宗旨，秉持「人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務」之核心價值，並以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的创新型大學」為定位，積極朝向成為國際一流大學之目標邁進。

近年來本校表現屢獲肯定，2018 年榮獲教育部高教深耕計畫，五年（2018-2022 年）共獲 13.42 億元補助，全國大學排名第 9；2019 年大學校務評鑑為「校務治理與經營」、「校務支援與支持系統」、「辦學成效」、「自我改善與永續發展」等四大評鑑項目全數通過之大學。Times Higher Education (THE) 世界大學、亞洲大學、學科排名領域、QS 世界大學、亞洲大學排名以及《遠見雜誌》、《天下雜誌》公布的各項調查都有亮眼的表現（詳見右圖），充分展現國內外對北醫近年的整體校務發展的高度肯定。

本校創校歷經一甲子的努力下，在追求卓越的腳步上不斷的拓展，未來將在全體北醫人同心協力，在現有的堅實基礎下，持續往國際一流醫學大學的願景努力邁進。



大學生人數 4,438 人
 研究生人數 1,426 人
 教師人數 675 人
 職員人數 496 人
 校友人數 46,232 人



學院數 12 個
 (含 1 通識教育中心)
 學系數 15 個
 研究所數 45 個



附屬醫院

6 家



校地總面積



73,812 平方公尺

臺北醫學大學現況說明（截至 2021.01）

臺北醫學大學 2020 年發布之各項排名概況

THE
排名

2021 年世界大學第 303 名（國內第 2）
 2020 年亞洲大學排名第 35 名（國內第 2）
 2021 年學科排名領域 Clinical, pre-clinical and health 全球第 136 名（國內第 2）
 2020 年影響力排名第 301-400 名（國內第 13）

QS
排名

2021 年世界大學排名第 387 名（國內第 8）
 2020 年亞洲大學排名第 74 名（國內第 8）

遠見
雜誌

2020 年臺灣最佳大學排行榜醫科類及私立大學類全國第 1

天下
雜誌

2020 年國內 USR 大學公民調查私立一般大學組第 2 名

永續校務治理經營

1. 北醫永續治理架構

本校建有完善組織治理機制，訂定「臺北醫學大學組織規程」，在董事會及校長的領導下，設置完整的組織架構（詳見下圖），目前共有 12 個一級學術單位、19 個一級行政單位與 6 家優質附屬醫院，各單位轄下依業務性質另設有二級或三級單位。同時訂定明確校務決策層級，依各項業務性質，設有各級委員會與會議，如設置校務會議，訂定學校發展方向及議決本校重大校務事項等，並透過行政會議，討論本校重要行政事項，而各單位亦依權責，設置與召開會議進行各項業務之討論與決議。本校另訂有「臺北醫學大學董事及監察人行事準則」及「臺北醫學大學暨附屬醫院教職員工利益迴避辦法」，作為本校董事及全體教職員工明確行事倫理規範。

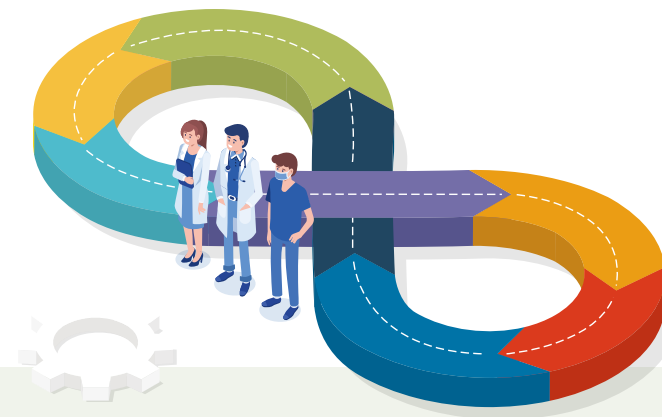
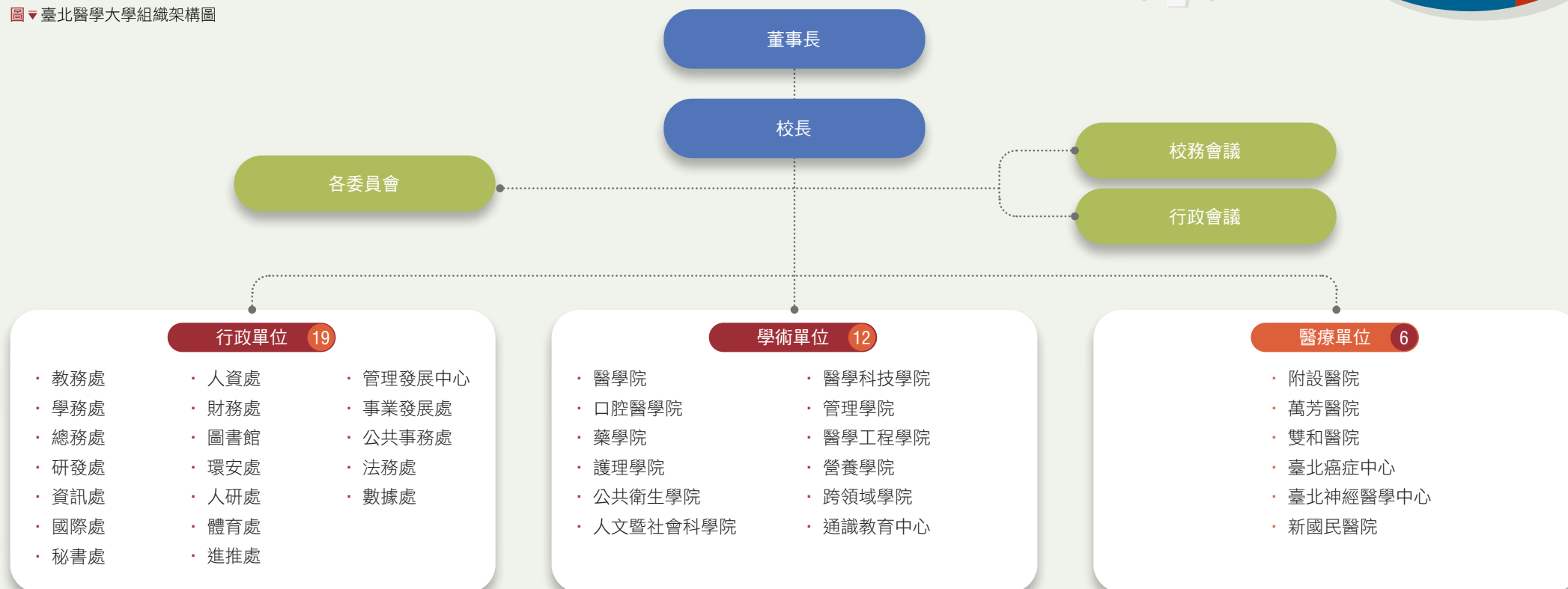


圖 ▽ 臺北醫學大學組織架構圖



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，於 2020 年特設置「臺北醫學大學社會責任推動委員會」及「推動辦公室」（組織結構及功能性說明請參見右圖），並訂定「臺北醫學大學社會責任推動委員會設置辦法」，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、推動校務永續經營發展目標，使其能具系統性、整體性地推動全校性大學社會責任實踐相關方案。

圖 ▽ 大學社會責任推動辦公室組織架構



2. 多元化治理績效

本校校務會議由校長主持，每學期至少召開一次，會議紀錄報請董事會備查，決議重要校務發展事項，包括：

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。

會議代表組成請參見右圖。（資料以 109 學年度為基準）

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，每月召開一次，討論本校重要行政事項，會議代表組成請參見右圖（資料以 109 學年度為基準）。另為使校務運作更為完備，本校依據組織任務之要求，建置各個相關委員會以協助重大決策之研議。



行政會議代表之性別比男女約 1:1，展現北醫尊重性別平權之治理。

圖 ▼ 臺北醫學大學校務會議代表組成分析

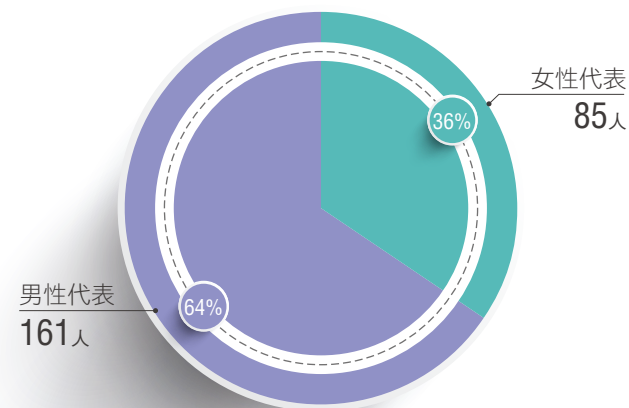
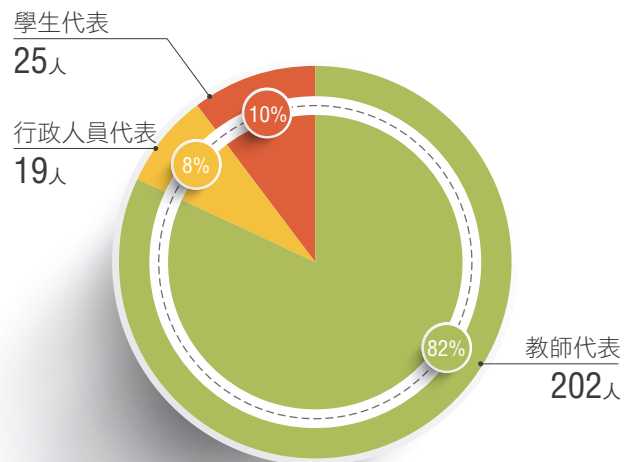
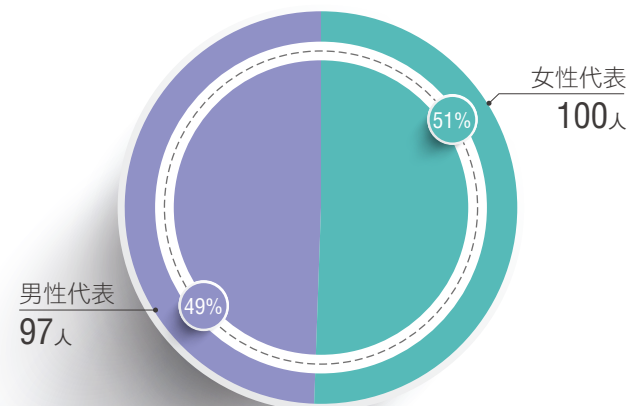
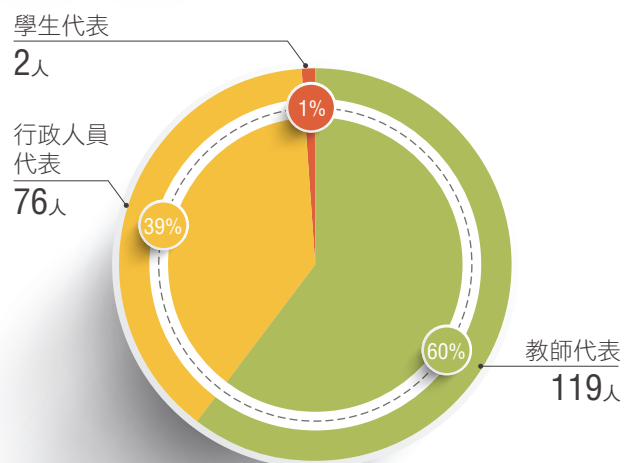


圖 ▼ 臺北醫學大學行政會議代表組成分析



財務管理與永續投資

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科技部等外部機關查核，均無重大缺失。

(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畫，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「附屬機構收支結餘處理委員會」，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：本校外部經費來源包含：補助收入、受贈收入、產學合作收入等三大項，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）；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，補助機關含科技部、衛福部、農委會、各廠商等，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。

圖 ▽ 預算編列及審查作業流程

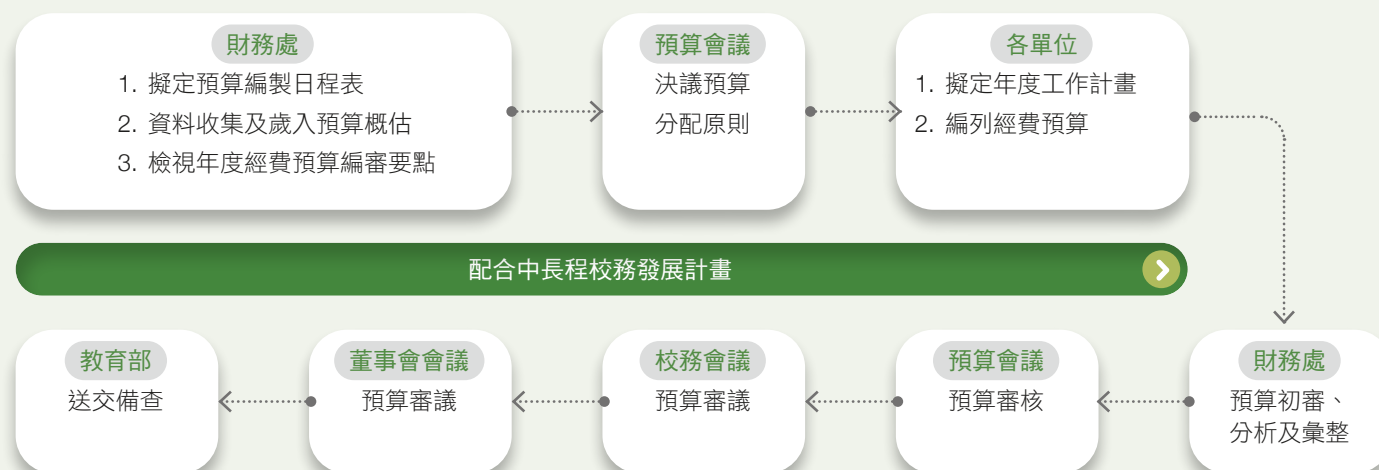
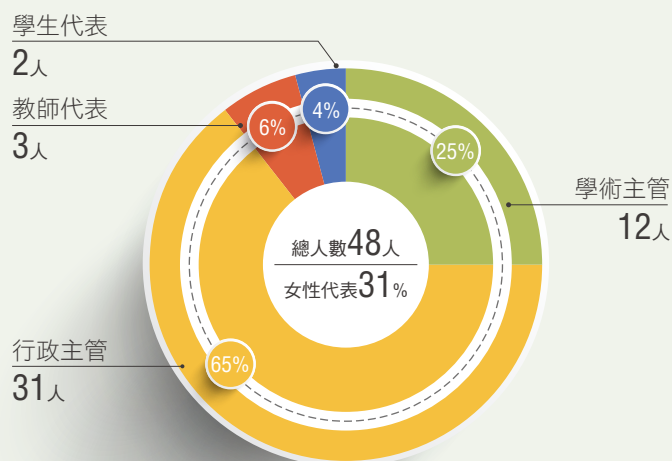


圖 ▽ 預算會議委員組成(以 109 學年度上學期呈現)



2. 財務績效概況

108 學年度臺北醫學大學經常收入約 42 億 1,136 萬元【含附屬機構收益^(註1)】，較 107 學年度經常收入 46 億 602 萬元減少，主要係因 COVID-19 疫情關係，致使附屬機構收益及推廣教育收入等減少。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。其中補助及受贈收入主要係含政府補助經費，2020 年度教育部獎勵校務發展計畫經費補助約 1 億 4,846 萬元^(註2)；2020 年度教育部深耕計畫經費補助約 2 億 6,920 萬元^(註3)。

108 學年度臺北醫學大學經常支出約 42 億 851 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、財務費用及其他支出；資本支出約 11 億 4,516 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，108 學年度經常收入減除經常支出後之收支餘絀約 285 萬元。

圖 ▼ 106-108 學年度經常收入

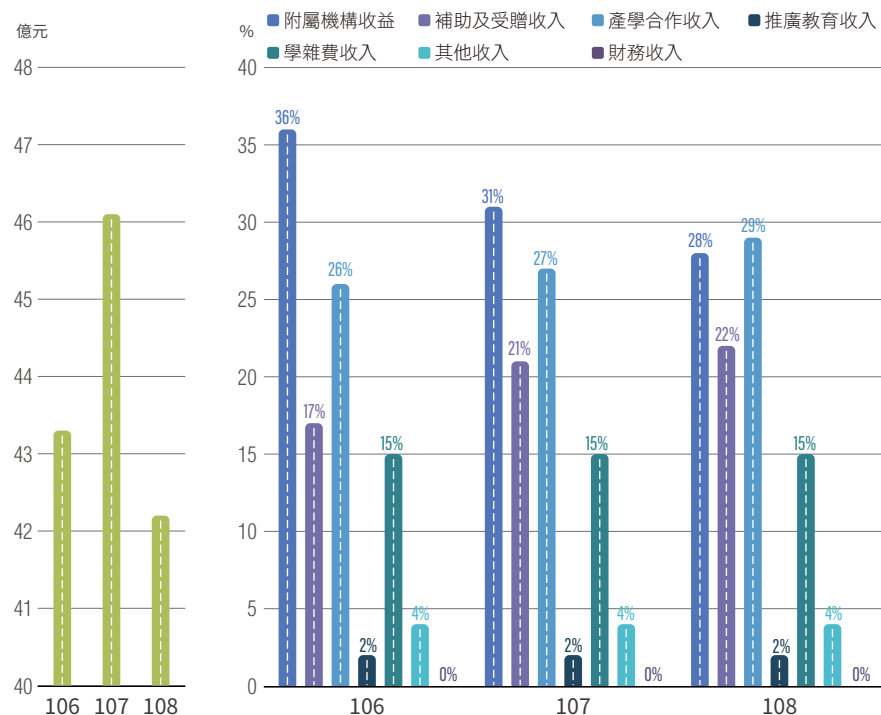


圖 ▼ 106-108 學年度經常支出

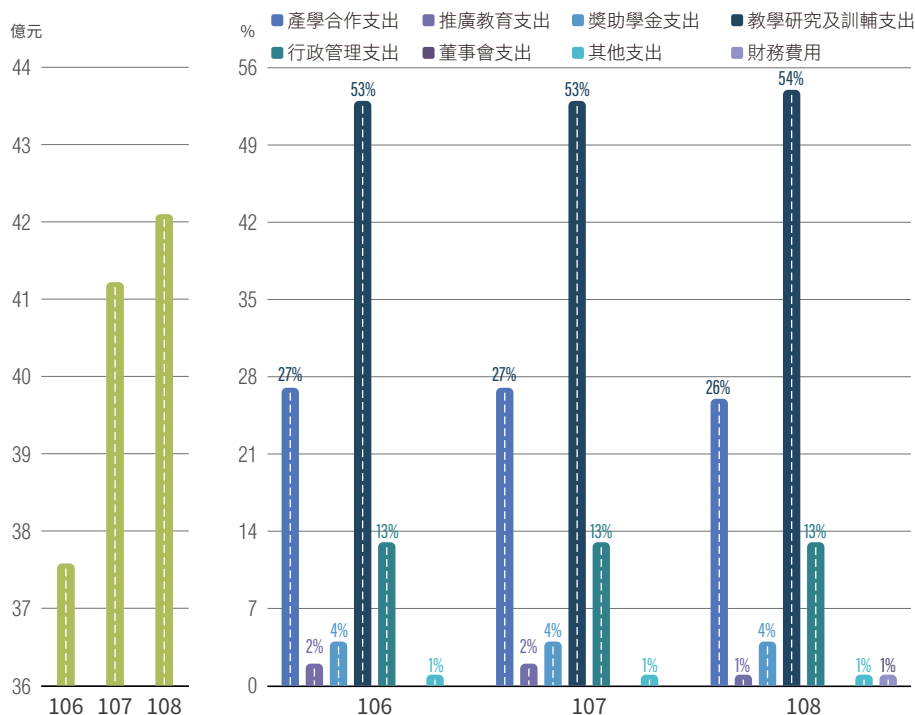
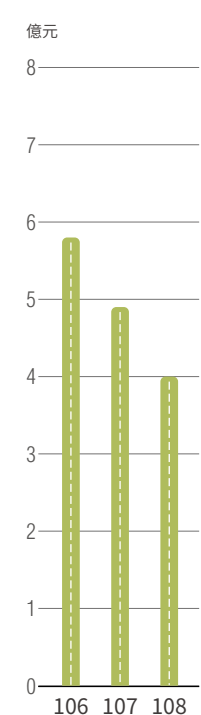


圖 ▼ 106-108 學年度收支餘絀



註：1. 附屬機構包含附設醫院、臺北市立萬芳醫院、部立雙和醫院。；2. 教育部獎勵校務發展計畫，計畫執行期間為每年 1 月至 12 月（年度）。；3. 教育部深耕計畫，計畫執行期間為每年 1 月至 12 月（年度）。



北醫永續策略

1. 北醫永續藍圖

臺北醫學大學自 1960 年創校至今，依據世界潮流趨勢、聯合國永續發展目標、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 2030- 未來十年願景發展白皮書」，分別就教學、研究、產學、國際、行政及醫療等面向，制定六大永續校務發展策略，整合一校六附屬醫院資源，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與永續藍圖

2. 北醫聯合國

永續發展目標回應

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。

表、北醫對 SDGs 目標之回應作為

 SDG 1	 SDG 2	 SDG 3	 SDG 4
終結貧窮	終結飢餓	健康與福祉	優質教育
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、和平及非暴力倡議、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。
完善經濟及文化不利與身心障礙學生安心就學環境 📍 1-6.1.2 1-6.1.3 1-6.1.4	- 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 📍 1-6.1.3 2-1.1	- 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 📍 1-2.2 1-6.2 2-1.2 2-1.3、3-3.2 2-1.1	- 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） - 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 - 提供生涯規劃與產學實習 - 國際化教育與合作 📍 1-1 1-6.1.3 2-1.1 2-1.2 2-1.4 2-3 3-2



性別平等

5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。

- 建立兩性平權校園環境，確保職場平權

📍 1-6.1.4



淨水與衛生

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。

- 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

📍 1-7.2

- 開設服學課程 - 流行病學調查團，協助地方改善水與衛生管理

📍 2-1.2.2



可負擔與潔淨能源

7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。

- 實施能源管理

📍 1-7.1



尊嚴勞動與經濟成長

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。

- 重視員工身心健康與福利；培育中高階管理經營人才

📍 1-4、1-6

- 打造教職員安全衛生職場

📍 1-5



產業、創新與基礎建設

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。

- 成立北醫國際產學聯盟，致力生醫產業發展

📍 2-2



消弭不平等

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。

- 建立平等校園，提供弱勢族群支持服務

📍 1-6.1



永續城市與社區

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。

- 加強師生環境永續使用概念，將綠能環境概念導入校園
📍 1-7



責任消費與生產

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。

- 加強師生環境永續使用概念，將綠能環境概念導入校園
📍 1-7



氣候行動

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。

- 低碳校園，實施能源管理
📍 1-7.1
- 綠色採購
📍 1-7.6.2



海洋生態

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。

- 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
📍 1-7.2



陸地生態

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。

- 維護校園生物多樣性，保護校園生態系統。
📍 1-7.5



和平正義與公正制度

16.b. 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。

- 法治教育推廣（如智財、審議民主人才培訓）
📍 1-1.1

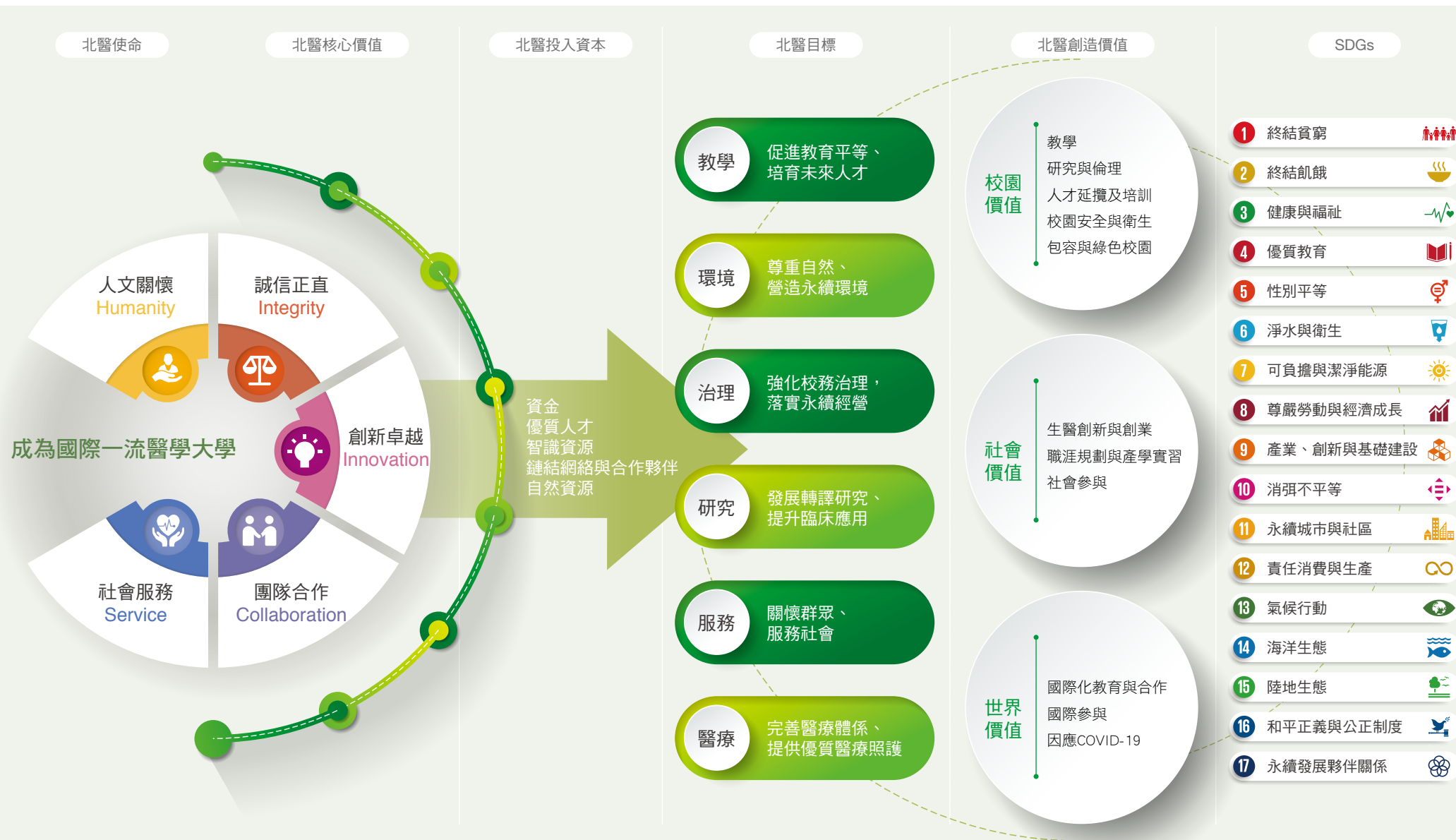


永續發展夥伴關係

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。

- 自製優質磨課師課程
📍 1-1.2
- 拓展與全球盟校之學術交流
📍 3-2.2、3-2.3
- 參與國際醫療與援助活動，培育國外醫事人員
📍 3-3

北醫核心價值



Ch1 從校園出發

永續與創新教學

永續與重點研究

學術倫理

人才延攬及培訓

校園安全與衛生

包容校園

綠色校園

1-1 永續與創新教學

1-1.1 永續教學

本校 2020 年度開設永續課程共計 1,906 門（大學部總計 1,218 門課程、研究所總計 688 門課程），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 SDG9 工業、創新基礎建設之課程數。各項 SDGs 目標之課程數如右。

各學院 SDGs 課程開課比例以公共衛生學院 88% 比例最高，其次為管理學院 85% 及護理學院與人文暨社會科學院 84%。另以學制大學部、研究所課程區分，大學部課程以護理學院開設 SDGs 課程比例最高，佔 87%，研究所課程則以醫學工程學院開設 SDGs 課程比例最高，佔 93%。多數學院課程主要對應 SDG3 健康與福祉、SDG8 就業與經濟成長，以及 SDG9 工業、創新基礎建設之內容，惟營養學院課程主要對應 SDG2 消除飢餓。



2020 年度開設永續發展課程

共計 **1,906** 門，範圍涵蓋 17 項 SDGs 目標。

※ 永續課程定義：授課進度表內容含任一 SDGs 關鍵字即計為永續課程。
(SDGs 關鍵字係以聯合國永續發展方法網路提供之英文關鍵字為基礎，由臺北醫學大學教務處自行翻譯後調整。)

圖 ▼ 2020 年度全校開設永續課程分布

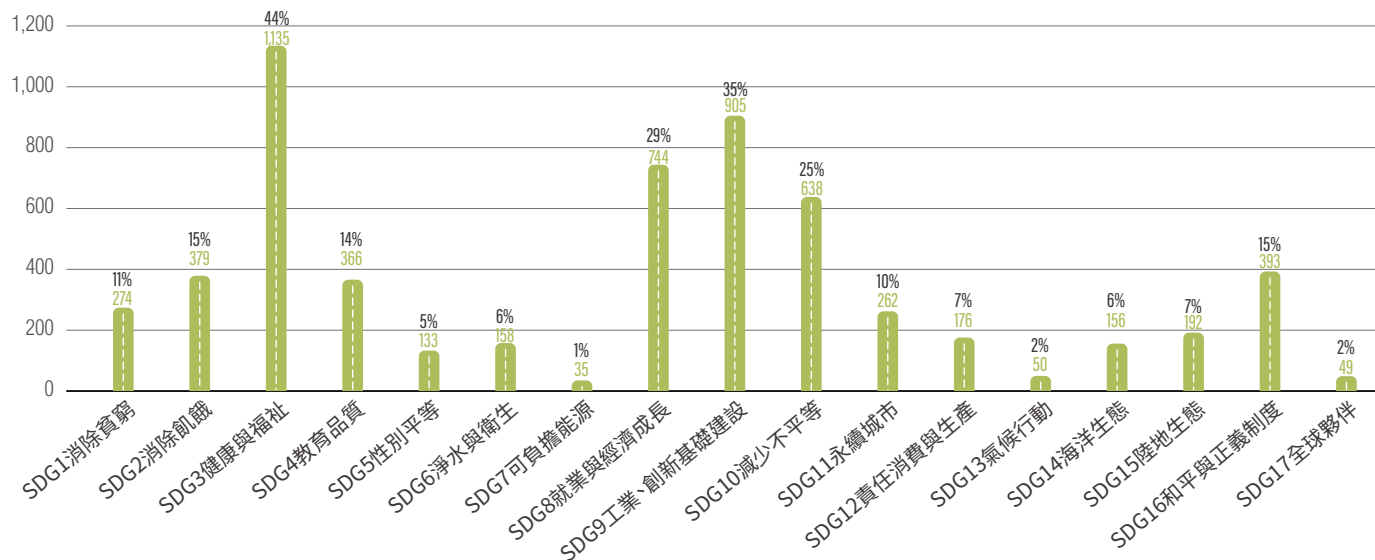


圖 ▼ 2020 年度各學院永續課程分布

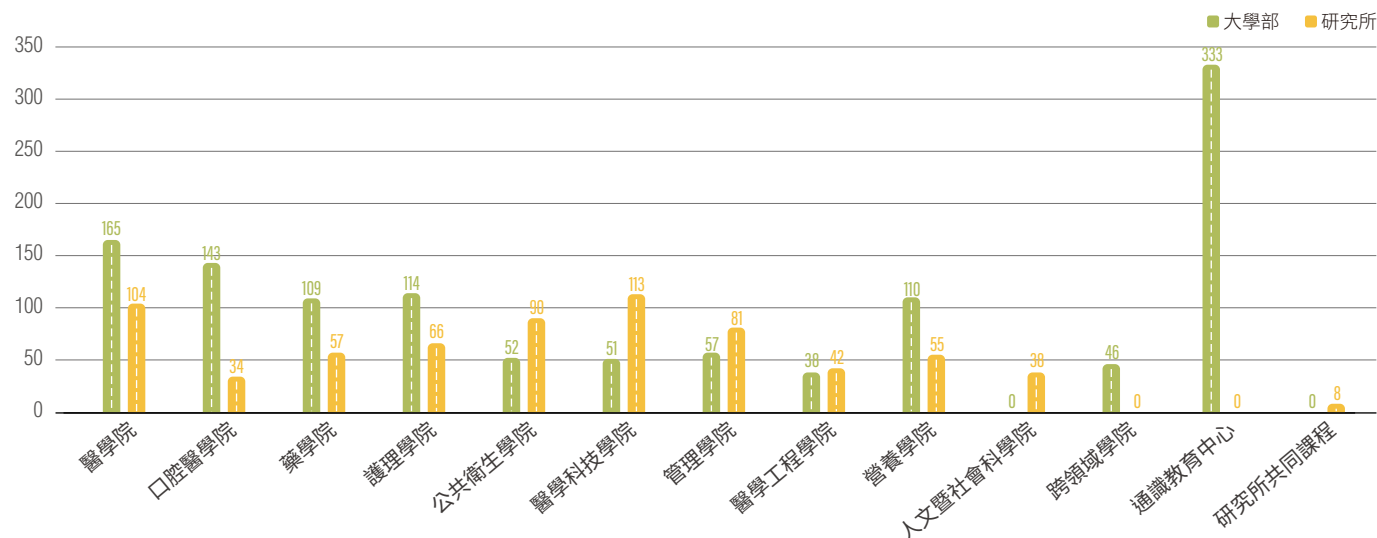
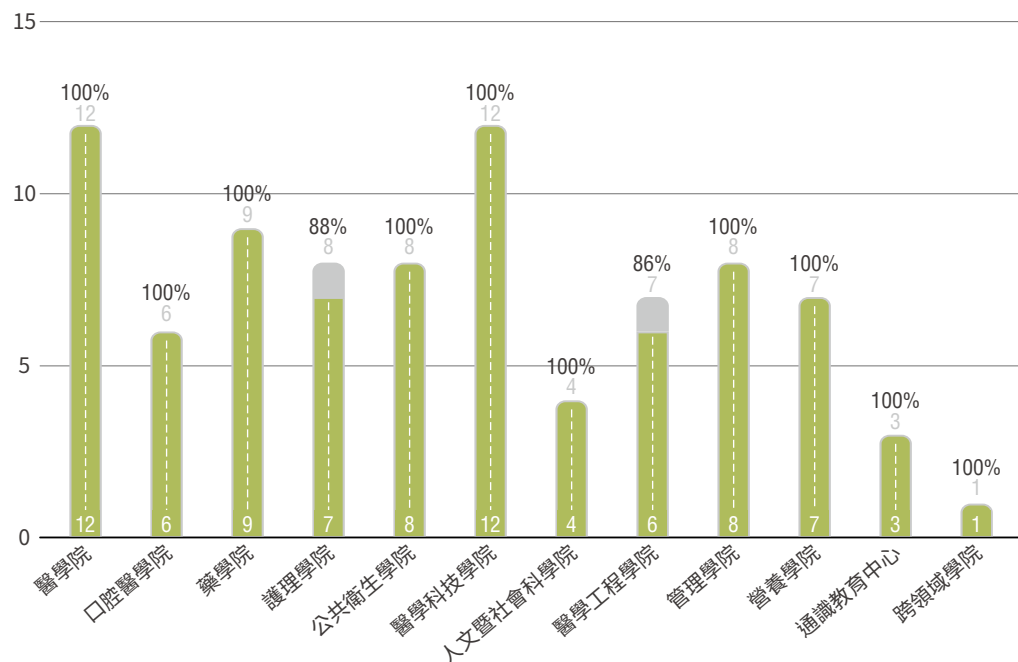


圖 ▼ 開設 1 門永續課程以上之系所數

■ 學院系所數 ■ 開設 1 門永續課程以上之系所數 ■ 開設系所%



本校自 1092 學期起，授課進度表新增「永續發展目標（SDGs）」專屬欄位，由授課教師填寫課程之永續發展目標，學生瀏覽授課進度表時即可知悉課程對應之永續發展目標，以利學生更加了解永續發展與課程內容之關聯性。

而為營造整體校園永續發展之氛圍，提升全校學生對 SDGs 的認識，SDGs 概念已置入大學部通識必修「拇山人文講座課程」，主題為「國際視野：全球共通語言 SDGs」，你跟上了嗎？」；各學系也將 SDG 主題置入課程中，例如：（1）醫學系「醫學與社會：理論與實踐」針對失智症社區照護與聯合國 SDGs 議題，透過課堂講授、社區踏查與傳播實作，使學生學習及反思社會與醫療之互動。（2）全球衛生暨衛生安全博士學位學程則是透過「全球夥伴關係與衛生安全」課程，介紹永續發展全球夥伴關係的理論、概念和實踐示例，主要連結目標為 SDG 3 確保健康與福祉，課程包括介紹全球衛生夥伴關係和基本概念、全球衛生和人道主義援助夥伴關係、對全球衛生安全行動方案的討論。

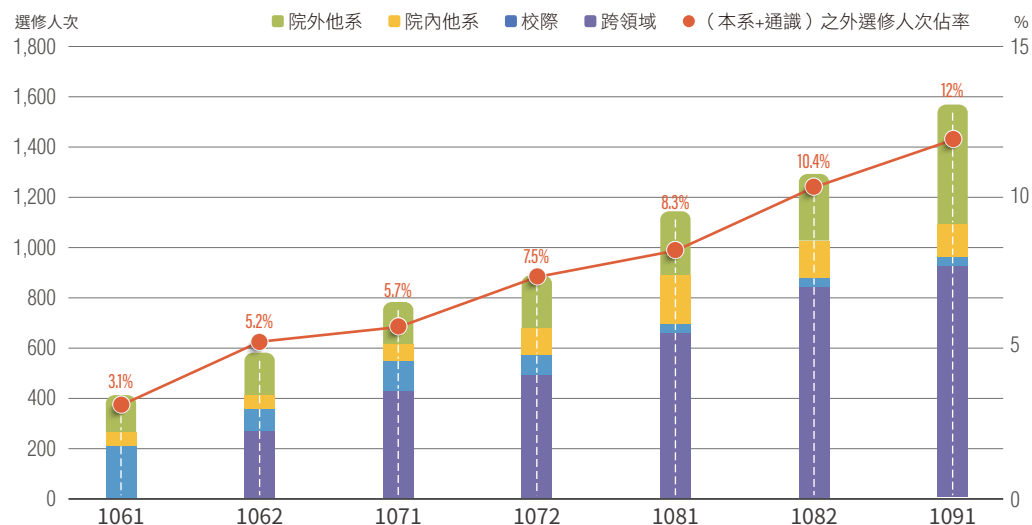
1-1.2 教學創新

本校奠基於過往教學卓越特色，並因應國內外高等教育發展趨勢，將「教學為主體」的學習生態翻轉為以「學習為主體」，提出活化學生學習成效為主的教學創新規畫，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，以達成 SDG4 優質教育的目標。

一、推動跨領域教育，培育跨域應用人才

本校於 2018 年成立跨領域學院推動跨領域教育，同時推動課程結構改革，1062 學期起實施認列系外課程，109 學年大學部各學系已開放系外選修 10-20 學分。由下圖可見各學系學生修習非本系及非通識課程之總人次逐年增長至 12%，並推動各學系將跨領域微學程納入畢業條件，109 學年已有 11 學系組將跨領域微學程納入畢業條件，顯示學生因著修課彈性的增加，延伸學習觸角至其他領域課程，隨興趣所修之課程將賦予學生具備跨域能力，增強畢業後進入社會面臨問題的解決力，多元的學校教育將成為學生更有力的知識後盾。

圖 ▼ 1061-1091 學期大學部在學生選修本系及通識外課程人次趨勢



二、推動全球磨課師課程共享，開放全球學生共享教學資源

本校推動全球磨課師課程共享，發展數位資源自主學習的創新學習模式，自 2014 年起自製磨課師，累計至 2020 年已完成 81 門磨課師，含 20 門全英語磨課師課程。2020 年，本校共兩門國際磨課師課程榮獲 Class Central 搜尋引擎評選為「50+ 免費老年照護線上課程」。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，2020 年因疫情爭取到 Coursera、FutureLearn 等國外知名線上課程平台期間限定免費措施，108 學年度修課人數成長至 1,170 人，選課率 27.2%，完課率 43.3%，選課完課情形皆較過去有所成長。

磨課師 (MOOCs)

指大規模免費線上開放式課程，以 5 至 10 分鐘小單元的分段影片，將數個小時在課堂上講述的內容清楚的傳達給學習者，方便學習者利用零碎的時間安排學習進度。



三、開發多元創新教學模式，鼓勵教師運用於教學

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，109 學年獎勵項目提高至 20 項，編列獎勵總金額高達 200 萬元以上；課程補助方面，除既有「專案導向學習課程」，增加「創新數位科技導入教學課程」，支持教師課程改造，鼓勵教師將創新數位學習工具如 AR/VR、磨課師、AI 人工智慧科技等，運用於課程學習活動。2020 年除解剖學實驗課程導入 VR 外，增加英文會話、營養學實驗、高齡者居住環境等課程，引領學生 VR 沉浸式體驗學習，1081-1091 學期已開設 24 門 VR 課程。

推動跨領域教育、全球磨課師課程共享
及開發多元創新教學模式。



圖 ▽ 106-109 學年數位自學課程開課數

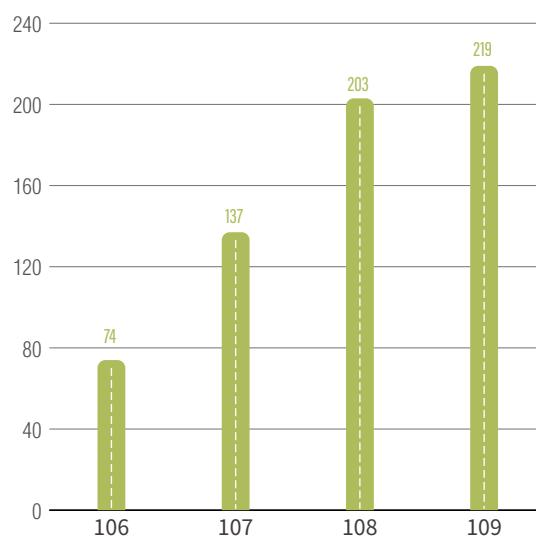


圖 ▽ 106-108 學年數位自學選課人數 / 通過人數

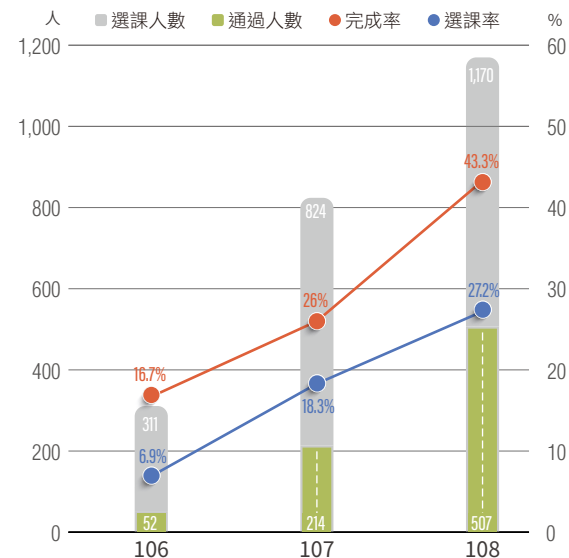


圖 ▽ 106-108 學年課程補助件數及金額

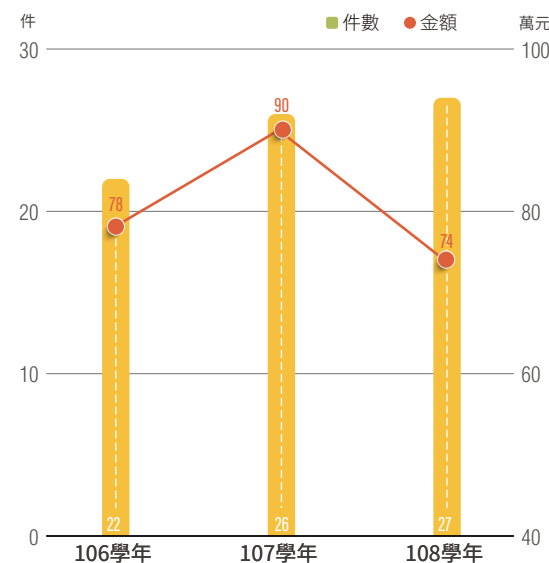
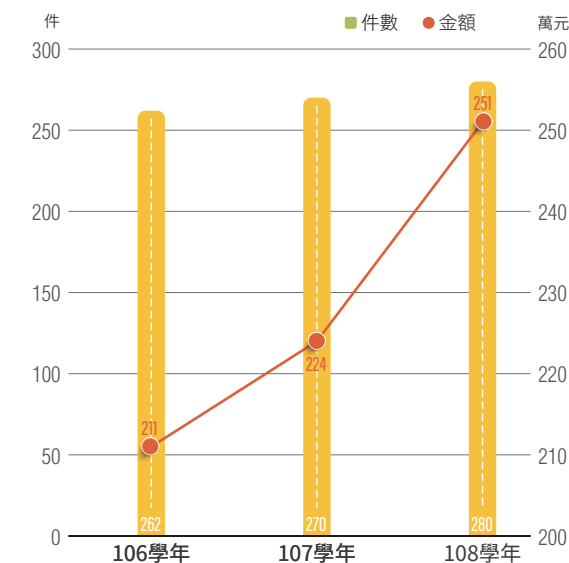


圖 ▽ 106-108 學年課程獎勵件數及金額



四、完善教師賦能培育，提升教學品質

109 學年度起，本校實施教師教學專業認證制度，內容包含從基本的教學知能（基礎）、運用知能（進階），到教育研究或擔任種子教師（高階），「教學創新」即為進階認證的其中一個主題，賦能課程包含專案導向、總整課程、課程地圖、課程設計、評量設計、教育研究等類別。

同時給予教師多元管道的專業知能支持系統，除協助每位新進教師媒合傳習教師，提供個別晤談及錄影諮詢的服務，並持續辦理教學及研究知能系列課程及研習活動，深化新進教師之教學及研究能力，解決教師教學問題，以提升學生之學習成效。

2020 年因疫情的影響加速數位教學的興起，故教師研習主題多為與數位賦能、教學實踐研究相關。本校將持

續培養教師運用網路與資訊科技的能力及多元化輔助教學，提升整體教育品質，落實數位賦能與發展以培育頂尖就業人才。

五、因應 COVID-19，啟動彈性遠距教學

因應 COVID-19 疫情影響，本校 1082 學期啟動彈性遠距教學，計有 619 門（51.5%）課程調整為遠距授課，針對無法返台之外籍生提供彈性授課方式，經追蹤學生學習狀況，九成以上學生皆依進度順利修課。鑒於 COVID-19 之影響，遠距教學無疑是未來重要教育趨勢，109 學年起，本校積極推動數位教學，訂定學期第五週、第十五週為遠距教學週，期達到遠距教學普及化。期末滿意度調查結果顯示，8 成同學表示滿意，8 成同學支持繼續推動。

本校 2020 年共開設遠距課程 65 門，未來將持續透過數位教學推動策略，培養學生自主學習能力及教師教學能力，強化本校多元、彈性的教學模式。

本校以「為未來而教」的人才培育為目標，除專業能力養成外，培育學生具跨領域溝通協調整合能力，故未來將持續拓展跨領域教育，完善系統性創新創業學習路徑；發展智能應用教育，開發新興科技多媒體教材，擴大培育教師應用智能科技於專業教學之能力；持續推動個人化與自主化學習，培養學生具備運用數位資源進行自主學習的能力。期望透過新科技結合跨領域學習與多元的創新教學，建構具北醫特色的智能化、網絡化、個人化、終身化的學習模式，以完善新世代生醫人才的養成。

圖 ▽ 教師教學專業認證 - 教學創新賦能課程



1-2 永續與重點研究

1-2.1 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，與國立臺灣科技大學跨校研究合作；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。2020 年研究計畫共 646 件，與永續高度相關研究為 120 件，佔 19%，各學院分列如下表。

表、2020 年永續高度相關研究統計

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	43	231	274	16%
口腔醫學院	5	21	26	19%
藥學院	7	35	42	17%
護理學院	12	29	41	29%
公共衛生學院	13	27	40	33%
醫學科技學院	7	64	71	10%
管理學院	7	18	25	28%
醫學工程學院	11	32	43	26%
營養學院	6	40	46	13%
人社院	7	17	24	29%
跨領域學院	0	1	1	0%
通識教育中心	2	11	13	15%
全校總計	120	526	646	19%

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)、期刊影響力 (CiteScore)、領域權重引用影響力指數 (Field- Weighted Citation Impact, FWCI)、閱覽次數 (Views)，共計四項指標呈現。舉例說明：以 SDG3 來說，2015 年至 2019 年本校論文數為 5,819 篇，其中 34.3% 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 1.88，大於全球平均，總閱覽次數為 184,054 次。

表、SDGs 研究統計

2015-2019	TMU			
	Publication	Top 10% Journal Percentiles	FWCI	Views
SDG1	0	0	0	0
SDG2	13	0	0.88	348
SDG3	5,819	34.3	1.88	184,054
SDG4	2	-	0.41	20
SDG5	9	55.6	43.87	7,087
SDG6	4	50	1.49	185
SDG7	27	48	1.05	1,121
SDG8	3	100	2.10	340
SDG9	3	33.3	1.23	260
SDG10	4	33.3	0.94	139
SDG11	49	42.9	1.14	1,825
SDG12	18	55.6	1.39	1,143
SDG13	9	44.4	1.10	218
SDG14	3	0	0.29	52
SDG15	11	45.5	0.87	494
SDG16	20	30	1.13	818

※ 資料來源：SciVal 系統，檢索日期為 2021 年 5 月 19 日。

1-2.2 聚焦重點研究

本校以推動轉譯醫學導向的世界級頂尖創新研究為目標，聚焦臨床轉譯之特色研究，整合具基礎與臨床研究之優勢、新興及潛力三大領域，包括四大優勢（癌症轉譯、神經醫學、胸腔醫學、人工智慧醫療）、二大新興（細胞／免疫治療、醫療器材研發）及其他潛力（X）領域。【註：（X）代表尚在培育中之領域代稱，近年已陸續培育泌尿腎臟及心臟醫學兩大潛力領域，未來將持續發展更多潛力（X）領域】

在研究表現上，2021 年北醫大在基本科學指標（ESI）入選了 8 個學門（如下表），除原有的臨床醫學（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）等 7 個學門外，今年新增了免疫學（Immunology）學門進入世界前 1%，另近 10 年的「高被引論文」（Highly Cited Papers）有 91 篇，整體學術表現亮眼。

表、臺北醫學大學 8 學門在 ESI 的國際排名

學科	論文數	排名	被引次數	排名※	論文平均被引次數	排名
CLINICAL MEDICINE	6,936	294/4904	97,793	494/4904	14.1	4180/4904
PHARMACOLOGY & TOXICOLOGY	1,018	204/999	12,463	298/999	12.24	822/999
AGRICULTURAL SCIENCES	408	540/945	5,456	511/945	13.37	506/945
SOCIAL SCIENCES, GENERAL	442	904/1710	3,112	1134/1710	7.04	1458/1710
BIOLOGY & BIOCHEMISTRY	981	492/1180	10,694	826/1180	10.9	1141/1180
NEUROSCIENCE & BEHAVIOR	876	457/975	11,163	694/975	12.74	943/975
MOLECULAR BIOLOGY & GENETICS	879	436/898	18,180	788/898	20.68	856/898
IMMUNOLOGY	403	554/841	5,412	839/841	13.43	820/841

※ 資料來源：Essential Science Indicators，更新日期為 2021 年 1 月。

小專欄

案例分享

建立台灣癌症遺傳家族基因圖譜，發展特色精準醫療

本校癌症轉譯研究中心閻雲教授團隊及其合作團隊以歐洲人後裔大腸癌病例及對照檢體進行了全基因掃描（GWAS），並在東亞人、非裔美國人和西班牙裔檢體中分析這些變異位點的普遍性，結果發現 9 個（4q22.2 / 5p15.33 / 5p13.1 / 6p21.31 / 6p12.1 / 10q11.23 / 12q24 .21 / 16q24.1 / 20q13.13）常見的與大腸直腸癌相關的基因變異，並在多種種族檢體得到驗證，並希望藉此結果改善大腸直腸癌的風險預測。

此外，建立 211 個台灣癌症遺傳家族基因圖譜，並找出 40 個遺傳相關的特異基因突變位點，藉此大規模分析找出台灣遺傳家族的基因圖譜，希望由此結果提供癌症遺傳家族癌症預防及治療方針。本中心希望藉由結合基礎與臨床癌症研究成果，建立篩檢平台，評估罹癌風險、疾病發展及治療成效，並依此結果發展抗癌藥物，以達到精準醫療為終極目標，使本校癌症轉譯研究中心邁向國際一流頂尖研究單位。

創新技術提高復健效率

神經疾病如腦中風、巴金森氏症等是造成全球人口失能的主要原因之一，這些神經疾病經常造成失能的後遺症，也是我國成人殘障的主因之一，後續頻繁的就醫也造成照顧者及家庭經濟沈重的負擔，嚴重影響生活品質。

本校神經醫學研究中心之復健團隊多年來一直致力於復健輔具及治療醫材的研發，分別於 2018 年及 2020 年取得擴增實境（Augmented Reality；AR）平衡能力和日常生活訓練系統的兩項專利，結合多元影像系統與專業設計的復健訓練項目，提高神經疾病者的專注力與參與度，改善肌力、增加平衡穩定性以及日常生活能力。此外，也獲得科技部補助以創新營運模式進行產學合作，現已完成系統雛形，正在洽談技轉，預計 2021 年會推出完整產品。同時另一項專利技術 - 高密度經顱電刺激（high-definition transcranial electrical stimulation; HD-tCES），已完成一套經顱直流電系統雛型機，與一般經顱刺激器不同，具西塔特效電刺激波形，呈現直流電結合交流電特性。並在本校附設醫院執行人體試驗中，初步發現相較於傳統上肢復健治療，具西塔特效專利波形之經顱電刺激結合傳統上肢復健之治療加速顯著改善慢性中風病患上肢活動與協調功能；另外也正在對於腦中風下肢功能成效的驗證進行人體試驗。目前正在進行募資，預計 2021 年將成立新創公司，落實生醫產品產業化，造福更多病人。

防疫深耕新南向 臺灣助越南防結核病

世界衛生組織估計，全球每年超過 1,000 萬人罹患結核病，其中越南也同時名列結核病及多重抗藥性結核病高負擔國家。余明治教授肺結核團隊為配合疾管署政策成立「多重抗藥性結核病醫療照護體系」為台北地區多重抗藥性病患之後送中心及教育防治中心。同時與越南進行結核病防治國際研習營交流與實務分享，研習人員可深入瞭解台灣如何藉由中央、地方政府、醫界及民間資源的整合，進行結核病體系運作及防治工作推動。

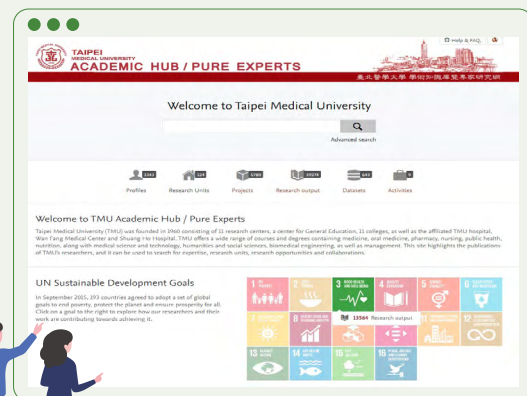
北醫大巨量影像資料庫研究計畫

本校獲科技部補助進行「巨量影像資料庫建置與應用」計畫，由林建煌校長領軍推動數位病理，啟動台灣十大癌別病理玻片數位化中的重要成果。由本校與雲象科技公司合作開發的人工智慧（AI）系統，以國家衛生研究院國網中心於前瞻基礎建設計畫所建置的台灣杉二號超級電腦，開發領先全球的肺部腫瘤不須人工標註的全玻片病理影像辨識系統，除了改善過去數位病理受限於記憶體只能局部判讀的缺點，AI 模型可輕易區分肺腫瘤病理切片是良性或惡性，且準確率高達 95% 以上，判讀時間大幅縮短 2/3，加速病理診斷時效。目前由陳震宇副校長領導相關團隊，收集來自北醫附醫、萬芳及雙和的病理數位化資料，將患者經 X 光、核磁共振或電腦斷層掃描等檢查後，再經由醫師穿刺或開刀取出的肺部腫瘤組織所製成之影像，總和逾 9,000 張，全部轉化成數位影像檔，由多位病理專科醫師標註出病灶及非病灶區域，串聯 AI 進行不斷學習修正，提升系統判讀準確率，未來將能大幅改臨床病理檢查的效率及完整性。（註：本計畫 2021 年登上知名醫學期刊自然通訊（Nature Communications））

建置北醫學術庫暨專家研究網

本校於 2016 年建置臺北醫學大學學術知識庫暨專家研究網（Academic Hub，如右圖）彙整全校學術產能，定期更新 1,343 位研究人員與其 124 個單位研究履歷，呈現北醫體系總體研究表現，以易於搜尋的方式，提供北醫體系研究人員完整研究履歷開放查詢，透過系統串聯與統整，可被全球 250 個學術研究機構，總計 16 萬個研究人員查找，並能顯示 SDGs 研究數量，除可增進國內外對於北醫體系學術研究之認識與了解，並能促進與國際研究合作。截至 2020 年底止，累積來自國內外瀏覽量達到 340 萬次。

圖 ▽ 臺北醫學大學學術知識庫暨專家研究網



1-2.3 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。

基於此，本校積極推廣師生瞭解開放近用（OA）概念，響應知識共享和自由流通，每年配合國際 OA week 舉辦系列講座和推廣活動，並且加入 BioMed Central/ SpringerOpen 及 MDPI 出版社會員，提供校內研究人員投稿之文章處理費（Article Process Charge）優惠折扣，鼓勵師生及研究人員踴躍投稿。另為防範及辨識避免誤投掠奪性期刊，除建立專屬網頁宣導，並提供掠奪性期刊初檢服務、JCR 資料庫利用教學及辦理相關學術演講。近年來本校學術產能逐年增加，其中，Open Access 期刊論文於 2018-2020 年佔全校總 SCI/SSCI 論文比例從 39.45% 提升到 50.3%（如下表），讓全球使用者可以免費取用與閱讀本校的研究成果。

表、北醫體系近三年研究論文數量統計表

研究表現	年	2018	2019	2020
總論文數		1,848	2,196	2,352
OA 論文數		729	983	1,183
百分比		39.45%	44.76%	50.30%

※ 資料來源：Web of Science 資料庫；檢索日期：2021.04.23

1-3 學術倫理

本校對研究人員的學術倫理相當的重視，研究人員應確保研究過程中（包含研究構想、執行、成果呈現）的誠實、負責、專業、客觀、嚴謹、公正，並尊重被研究對象，避免利益衝突。

1-3.1 研究誠信

1-3.1.1 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。

1-3.1.2 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。

1-3.1.3 學術倫理訓練課程

本校每年舉辦學術倫理宣導系列講座，2020 年因疫情影響共舉辦三場學術倫理宣導系列講座。



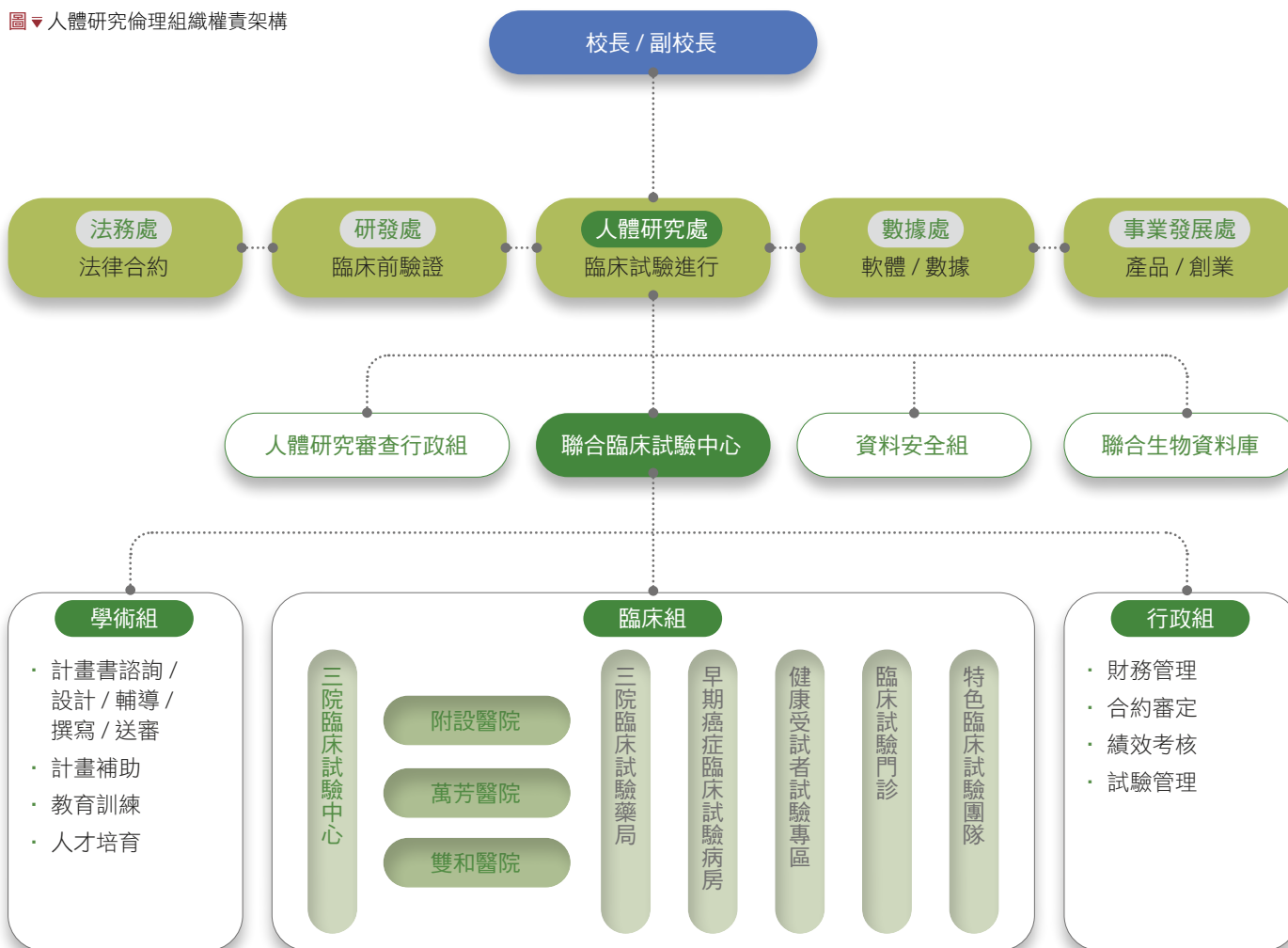
1-3.2 人體研究倫理

1-3.2.1 人體研究倫理組織權責架構

本校為整合學校及附屬醫院的人體研究相關資源，提升體系內臨床研究受試者之保護，進而促進國內外生技製藥產業發展之量能，於 2013 年成立「人體研究處」，下設聯合臨床試驗中心、人體研究審查行政組、資料安全管理組及聯合人體生物資料庫四個單位。人體研究審查行政組設有臺北醫學大學暨附屬醫院聯合人體研究倫理委員會（TMU-JIRB），包含四個獨立的人體研究倫理委員會（IRB），負責本校所有人體相關研究的倫理審查，並確保受試者的權益。資料安全管理組建立抽審稽核機制，確保執行符合 IRB 核准內容，落實受試者保護。若有未確實執行處，亦有相關通報程序，由 IRB 決議要求研究團隊接受教育訓練，或甚至撤銷核准。設有聯合人體生物資料庫，負責收集相關疾病之生物檢體，並與北醫數據處合作提供完整、去識別的生物資料，強化業界及北醫大對於相關疾病的創新研發能量。



圖 ▽ 人體研究倫理組織權責架構



1-3.2.2 人體研究保護政策與計畫

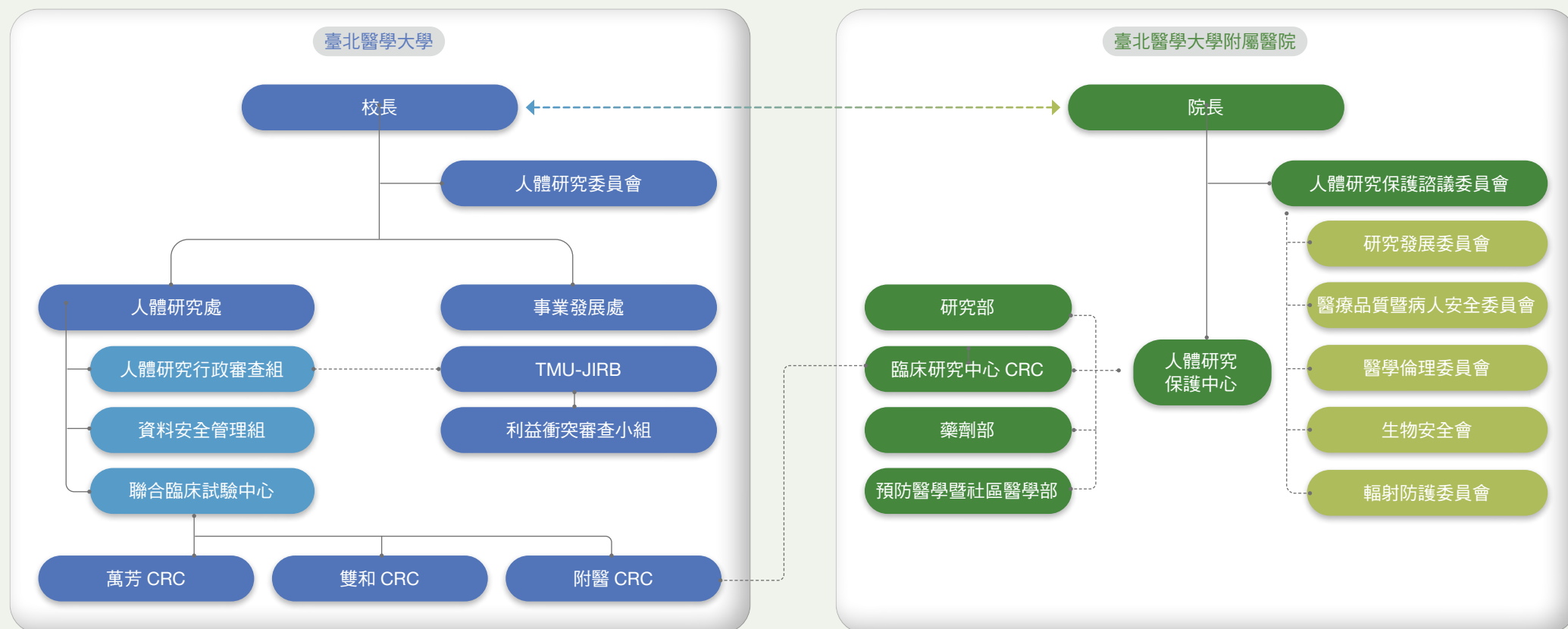
本校人體研究處整合一校三院的臨床資源，建立校院間人體研究保護橋梁，與附屬醫院人體研究保護中心（CHRP）及相關部門彼此合作發展。

TMU-JIRB 訂有「受試（訪、檢）者保護作業程序」，嚴格審查研究計畫中受試者招募、照護、隱私等安全，將受試者風險暴露減至最低；對於違反規定嚴重影響受試者權益者，依據「計畫不遵從 / 未預期問題處理作業程序」可暫停或終止計畫執行。附屬醫院皆訂有人體研究保護計畫（HRPP），由各院人體研究保護中心負責監督計畫功能，定期召開人體研究保護諮

議委員會，確保在院內實施的所有人體研究均依循 HRPP，符合倫理並公平對待受試者。

此外，為審議與評估本校暨附屬醫院人體研究與受試者保護政策及其執行成效，特設立「人體研究委員會」，置委員 24 至 27 人，由校長擔任主任委員，主責副校長、人研長、研發長、各學院院長、附屬醫院院長、聯合人體研究倫理委員會及聯合生物資料庫倫理委員會主任委員為當然委員，定期審議人體研究與受試者保護計畫之監測指標，檢討其品質缺失、改進措施與成效。

圖 ▼ 人體研究保護計畫（HRPP）組織架構



1-3.2.3 人體研究保護相關教育訓練

本校為落實人體研究倫理，透過教育訓練來落實受試者的保護，加強人體研究計畫主持人與相關人員的教育訓練，執行一般人體研究，即要求所有研究團隊需檢附一年內至少 6 小時之受試者保護與研究倫理相關教育訓練證明，並需揭露利益衝突，降低以維護受試者的權益。

TMU-JIRB 多次通過國內外主管機關、評鑑或認證單位的認可，同時亦榮獲衛福部邀請分享執行經驗，成為國內相關制度推動之標竿，以此為社會責任之實踐，盡力輔導、協助國內不同規模體系、醫院或學校。

1-3.2.4 人體研究保護相關評鑑

本校三家附屬醫院於 2014、2015 年通過美國 AAHRPP (Association for the Accreditation of Human Research Protection Programs) 「Full Accreditation 認證」，AAHRPP 是全世界對人體研究保護最嚴格的評鑑。萬芳、雙和兩

院獲「零缺點」(No Area of Concern) 高度肯定，不僅為臺灣創始紀錄，委員表達在其訪視生涯亦屬少見，極力邀請本校代表至 AAHRPP 年會分享認證準備，協助 AAHRPP 推廣此一人體研究保護機制。AAHRPP 之綜合性評鑑包括研究機構整體作為，通過 AAHRPP 認證亦為體系投資受試者權益保護與研究倫理之回報。

1-3.2.5 人體研究重點成果

本校人體研究處於 2020 年以優異表現獲得衛生福利部「2020 ~ 2023 年推動臨床試驗發展計畫」為期 4 年的國家型計畫，積極整合附屬醫院，並建立聯盟醫院共同打造台灣臨床試驗的整合型團隊。

執行多國多中心臨床試驗近年表現亮眼，包括雙和醫院吳麥斯院長執行之一項試驗招收全球第一位及第二位受試者，萬芳醫院李文生醫師五件臨床試驗均是全亞洲第一位收到受試者，趙祖怡醫師、郭漢彬醫師、曾慧恩醫師、李岡遠醫師等人均為收進全台第一位受試者的醫

師。足見北醫醫師群在臨床試驗的積極態度。

輔導國內廠商上目前已有 76 家國內生醫廠商與北醫合作執行臨床試驗，在扮演台灣生技產業的扶植角色上成績極為亮眼。目前已有多家生技醫藥公司由北醫協助臨床試驗的設計到執行。

為因應 COVID-19 病情的詭譎多變，北醫人體研究處特別整合聯合臨床試驗中心及人體研究倫理行政組共同打造 COVID-19 恩慈療法快速反應小組，經此作業目前已有 12 位病患在三天內通過衛福部恩慈療法，並接受藥物的治療。

協助國產疫苗發展過程中，包括高端及聯亞疫苗二期臨床試驗，附屬醫院合計納入 1,457 位受試者，其納入人數占全國之冠。透過在國產疫苗臨床試驗上優異表現，帶動產業互動，促成廠商贊助醫師自行發起之臨床試驗。



1-4 人才延攬及培訓

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發展生技產業，本校近年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。

1-4.1 延攬頂尖教研人才

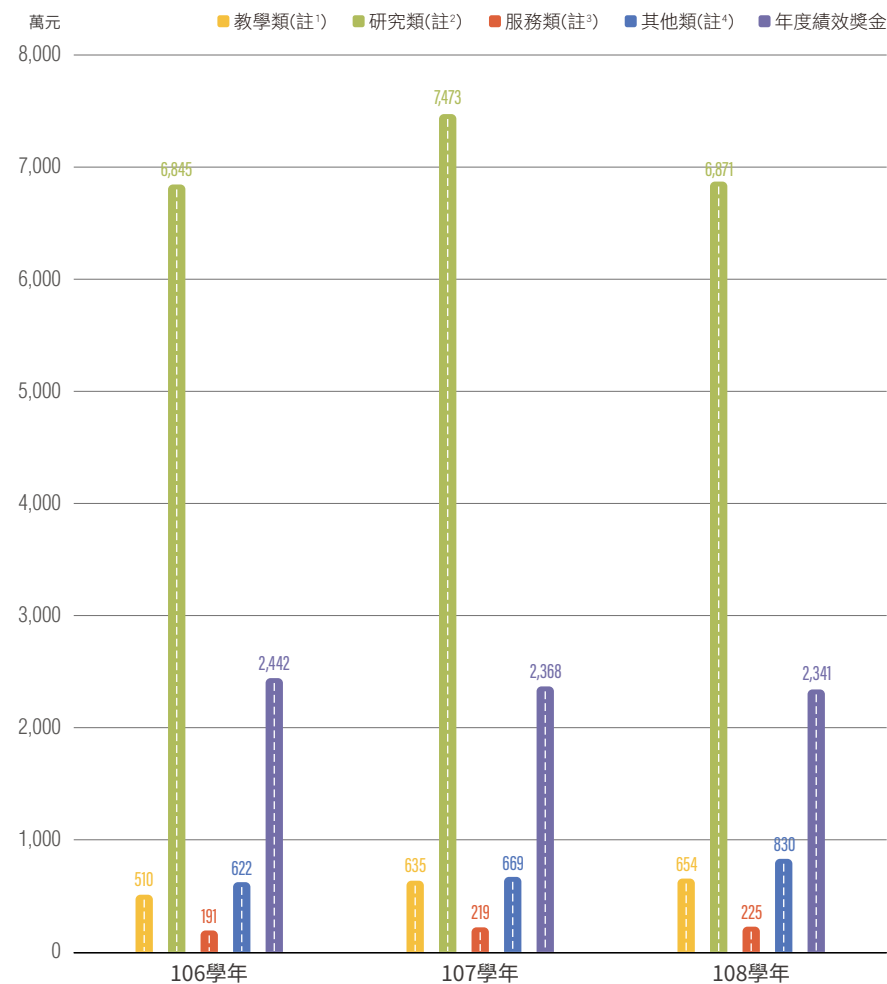
為延攬頂尖國際教研人才，訂定有彈性薪資制度，提供優秀人才具國際競爭力之待遇、生活補助或搬遷補助，並聘任專人擴展及經營國內外學者招募平臺，提供外籍教師一站式及國際化行政服務窗口，辦理到任服務及眷屬服務，以及成立外籍與本國籍教師合作交流支持社群及發展即時服務網，協助外籍學者建立人際網路，瞭解同儕間教學、研究或產學互動，開發合作可能，促進國際人才間在臺生活訊息之交流。打造為國際級生醫人才聚落。目前本校專任教師 675 人、研究人員 21 人、博士後研究員 88 人、外籍人士 38 人。

為讓外籍專業人才「進得來、留得住」，延攬國際專業人才在臺永久居住貢獻本國，本校鼓勵並協助外籍教師申請梅花卡及就業金卡。梅花卡（本國永久居留證）核發對象係為國家級人才，或在臺有重大投資、重大貢獻的外籍人士，獲頒者得不受居留期間達 5 年以上之限制；就業金卡係具備外國特定專業人才資格者，結合勞動部核發之工作許可、外交部核發之居留簽證及內政部移民署核發之外僑居留證與重入國許可四證合一之證件，格外具有延攬及留住國際優秀人才之意義。

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敘薪原則」及本校敘薪辦法之相關規定辦理，例如大學畢業專任事務員每月薪資為 38,585 元，均優於基本工資，除固定薪資，並有考核獎金、年度績效獎金、年終獎金及三節獎金，使得薪資維持一定水準，保障教職員基本生活的能力。

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及專題研究計畫兼任助理人員工作酬金支給標準表編列，除高中畢業之專任研究助理依最低基本工資給付，餘均優於基本工資自 24,840 元至 45,960 元不等，而為延攬高階且具專業學術能力之博士後研究員人才，其最低薪資 58,350 元，亦高於基本工資之薪資 2.4 倍，且計畫主持人得綜合考量工作內容、專業技能、預期績效表現及學經歷年資等因素，彈性調增特殊津貼範圍為每月 500 元至 5,000 元。

圖 ▼ 106-108 學年度教師 / 研究人員 / 職員彈性薪資統計



註 1、教學獎、課程品質發展獎勵

註 2、特聘教授、獎勵特殊優秀人才、延攬特殊優秀人才、研究類彈性薪資、學術研究獎、學院論文獎勵

註 3、行政服務獎、優良導師獎

註 4、外籍學者補助、師鐸獎

1-4.2 人才發展與培育

本校秉持著「人文關懷、誠信正直、創新卓越、團隊合作、社會服務」五大核心價值觀，在北醫持續發展過程中，協助同仁持續成長，讓員工與時俱進，自工作中達到成就感，以身為北醫一分子為榮。因此本校致力創造持續學習的文化，激發全體同仁對自我成長的熱情，充分發揮潛能與長才，提升工作價值及成就感，並透過主管培育機制協助機構領導人及高階主管型塑激勵人才的願景，並有效透過策略訂定帶領本校朝向一致的目標前進。

一、成立「卓越領導學院」，培育興業領導人及主管

(一) 高階人才發展課程形塑高階主管願景式領導，帶領本校永續發展

自 2018 年 1 月成立卓越領導學院，規劃「高階人才發展課程」，受訓對象為學校及附屬機構內的高階主管，提供長達 4 個月的培訓，強調行動專案學習，培養高階主管及領導人發展願景、訂定組織及部門策略，建立 C-SOP 持續成長的經營管理架構，協助成為具備營運思維的高階主管。卓越領導學院高階人才發展課程每期固定培訓約 40 位高階主管，截至 2020 年已開設到第 5 期，共培訓主管 200 人，職能測評結果

顯示受訓高階主管在策略性思考、願景領導、決策能力、問題解決、有效授權、溝通協調六項關鍵職能皆有提升。

(二) 開設中階主管課程，協助主管銜接高階主管策略，建立高效當責團隊以落實校務政策

自 2019 年 9 月展開卓越領導學院「中階主管課程」，受訓對象為學校及附屬機構內的中階及學院經理，提供長達 4 個月的培訓，建立主管角色認知、管理技巧、解決問題思維，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。卓越領導學院中階主管課程每期固定培訓約 60 位中階

主管，截至 2020 年已開設到第 2 期，共培訓主管共 120 位，職能測評結果顯示受訓中階主管在分析思考、管理績效、跨團隊運作、工作指導、發展他人及溝通協調六項職能皆有提升。

(三) 強調兼顧同仁個人成長及組織需求的個人發展計畫 (IDP)

本校主管發展重點之一為建立北醫大體系培育人才的文化與價值觀，促使主管投入自我成長與培養他人的行為實踐，主管每年需與部屬討論個人發展計畫，形成共識，主管須於期間給予支援與資源，確保同仁能夠持續受到培育與成長。



圖 ▲ 卓越領導學院高階人才發展課程第 5 期開幕式



圖 ▲ 卓越領導學院中階主管課程第 2 期開幕式



卓越領導學院高階人才發展課程

每期固定培訓約 40 位高階主管，

截至 2020 年已開設到第 5 期，共培訓主管 200 人。

二、提供符合時代潮流的學習型態及適性多元課程

(一) 透過制度引導學習並內化學習 DNA

「持續學習就是北醫的 DNA」可從本校將個人參與學習成長活動與個人年度考核成績連結的考核及訓練相關法規得知，同仁每年須持續投入學習活動中，每年個人教育訓練時數至少需達 24 小時，主管每學年度需完成主管培育課程達 8 小時（含）以上課程。

表、107-109 學年度教職員工接受繼續教育訓練統計

學年度	男性			女性		
	訓練總時數	參與總人數	平均訓練時數	訓練總時數	參與總人數	平均訓練時數
107	3,304	112	29	11,871	337	35
108	3,906	113	35	13,767.5	382	36
109	1,227	98	13	5,714	377	15

※ 學年度計算區間為 08.01-07.31，109 學年度數據統計至 2021.01.31 止

(二) 因應時代趨勢，推動線上學習模式

因應無疆界的學習趨勢，提供同仁更便利的學習模式，本校導入線上學習平台，2020 年購置 14 門課程，其中主管課程 12 門有帶人的技術、管理力回饋的技術、Idea Tube 創新秘笈等，一般課程 2 門有 Excel 數據力、多益急救攻略等，線上學習課程多元且豐富，並因應學員隨時隨地及新冠肺炎疫情之下的學習需求，亦將內部課程發展成線上課程，讓無法參與實體課程者仍能夠同步參與學習。

(三) 提升教師教學知能與教育品質，終身學習不中斷

因應教學模式演進，傳統由教師灌輸知識的單一教學路徑已逐漸演變，教學不再是由教師單向主導。為協助教師學習教學新知，每學期規劃教師繼續教育講座活動，教師可至本校教職員工學習發展系統報名實體課程，或修讀線上課程，透過實體及線上多元創新教學課程，協助教師提升教學品質。2020 年上半年共舉辦 16 場次，實體參與 735 人次，線上參與 208 人次，平均滿意度 4.67（滿分 5 分）；下半年共舉辦 11 場次，508 人次參與，平均滿意度 4.78（滿分 5 分）。

新進教師若為助理教授，會給予多管道的專業知能支持系統，以提升教學成效，並鼓勵新進教師參與楓杏講堂、新進教師研習營及各項教師教學知能活動。

(四) 教師教學專業認證

為協助專任教師具備教學知能，提升教學成效，發展教學專業，提升教育品質與教學研究量能、協助教師學用合一，促進大學教育品質永續發展，本校自 109 學年度開始實施「教師教學專業認證」制度，認證制度分為基礎、進階、高階，希望透過系統性的認證課程及認證要求，協助教師逐步提昇教學及教育研究能量。109 學年度共計 15 位教師獲取基礎證書，8 位教師獲得進階證書，1 位教師獲得高階證書，共計發放 24 張證書。

此外，考量新進助理教授及講師較缺乏教學經驗，故訂有講師及助理教授（不含外籍教師及醫療相關科部教師）應於到職後二年內取得基礎學程證書之規定。

(五) 新進暨精進教師研習營

配合本校教育目標，每年舉辦主題式工作坊實作研習，109 學年度以「遠距課程設計」、「教學實踐到教學研究」工作坊為研習主題，整合多方資源，打破時間及地域上的限制，讓參與的教師現場實際操作運用，並將其成果與困難即時反饋，提供學生更多元的學習管道並提升學習成效，進而強化教學品質。



圖 ▲ 2020 年楓杏講堂



圖 ▲ 2020 年新進暨精進教師研習營

三、結合北醫大 2030 願景，推動人才國際化

國際化為本校六大發展策略之一，因此協助在職同仁具有國際化視野及外語能力為本校人才發展重點項目之一，提供免費的英語會話課程、跨文化理解、國際禮儀、英文書信寫作等國際化課程，並針對本校常見的外籍人士洽公的行政會話錄製為線上課程，提供同仁更即時性的行政英語會話學習資源，另提供學費補助及認證補助給教職員至外部學習功能性課程，經考取語言認證成績優異者可申請補助獎金。

表、2018-2020 年職員工接受英語教育訓練統計

年度	總課程時數	總參與人數	課程平均滿意度 (滿分 5 分)
2018	36	28	4.8
2019	18.5	133	4.8
2020	17.5	124	4.8



1-4.3 教職員職涯規劃

本校提供多元發展的升遷方式，以吸引追求卓越、挑戰自我的優秀人才，考量員工個人的工作職涯發展意願，提供領導管理及專業深化雙軌路徑的發展職涯，並有其對應的發展及升等制度，學校亦提供相對應的資源，協助教職員成為不可或缺的人才。

一、針對領導管理及各職類專業深化的多元發展機制

(一) 完整的管理人才培育機制

本校針對所有主管開設多元的管理課程並規範主管須參與，旨在提升主管管理知能，有效帶領協助部屬充分發揮，讓主管及員工能夠獲得成就感，樂在工作；除此之外，自所有主管中挑選出優秀具潛力中高階主管，進入卓越領導學院培育，以為升遷至更高階主管及領導人做準備，同時，透過歷練多元的管理職務，以實務培養主管能夠具備更廣泛視野、考量多方角度及跨領域的思維，更有效的提出更符合校務的願景與策略。

(二) 提供多元的教師及研究人員生涯發展管道

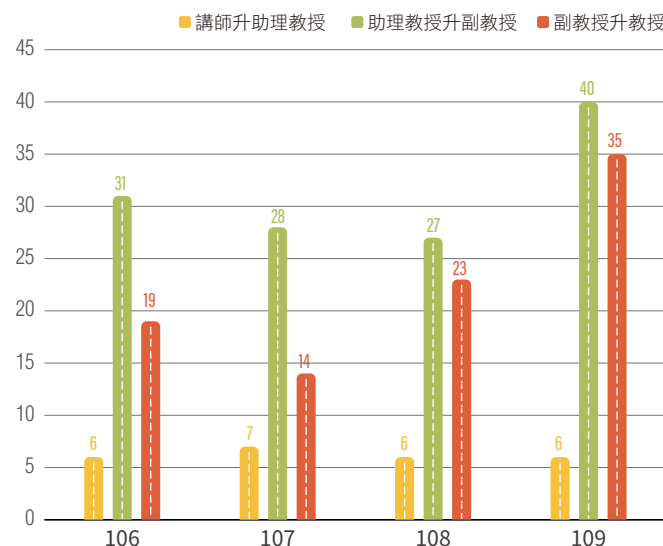
為發展特色研究領域及生技產業，延攬優秀師資以建構重點研發團隊，邁向國際頂尖一流大學之目標，近年積極延攬優秀教師，繼 100 學年度推動第一次三年百師計畫之後，緊接著於 107 學年度啟動第二次三年百師計畫，本校業提前於 2020 年 6 月達成原設定之三年內新聘專任教師達 100 位目標，截至 2021 年 6 月，新聘專任教師人數已達 140 餘位。

而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究型，增加教學實務型及產學應用型，並因應校務發展滾動式修正相關規定。

本校滾動式檢視多元升等規範，自 108 學年度至今召開多次專案小組會議討論，期能更符合實務並提升通過人數；本校推動多元升等之後，106-109 學年度共 5 位教師經由教學實務型升等；另 106-109 學年度學術研究型及教學實務型各級教師升等總人數如下圖。

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，目前共有 16 位具博士學位之研究人員。

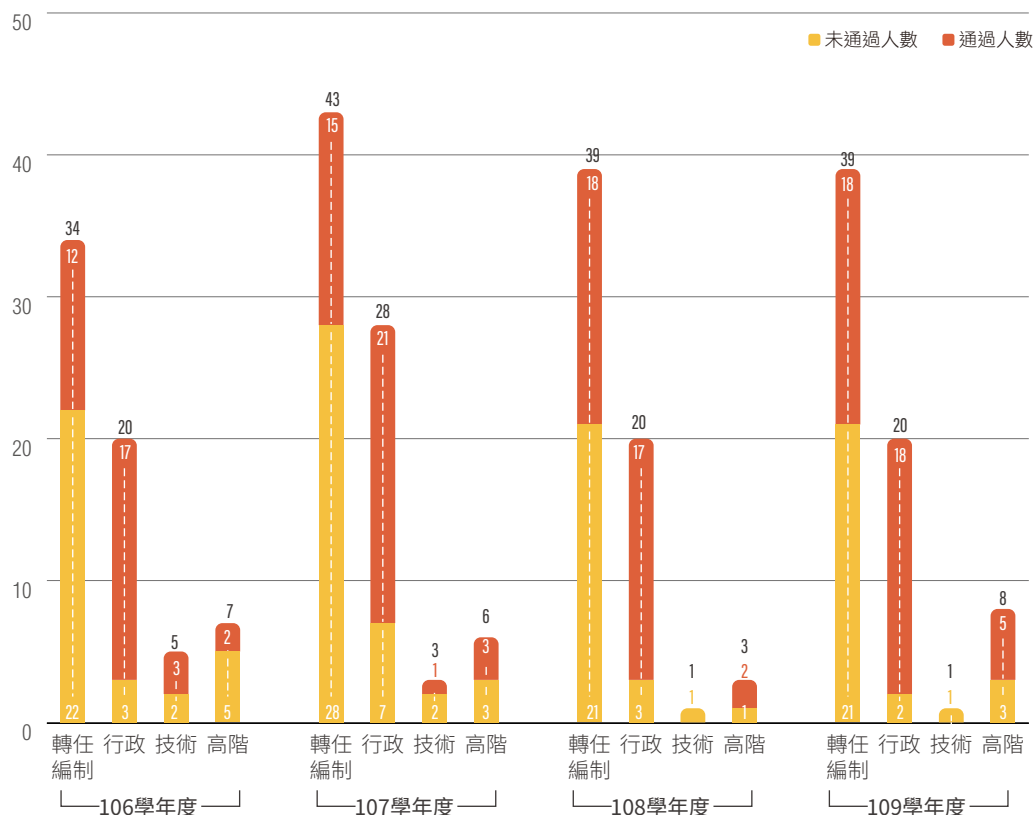
圖 ▽ 106-109 學年度教師升等人數



(三) 依據職員專業的分流升等制度

本校績優約用職員得申請轉任編制職員，隨著校務成長及申請轉任編制的職員增加，本校每年逐步增加員額，讓更多約用職員可以轉任編制內職員，同時考量工作保險的內涵有所不同，針對編制內職員本校提供專屬的福利與保障，包含共同儲存退休金、退休或離職互助金申請等。針對職員的工作屬性不同，考量職務屬性無法比較，因此針對技術為主的技術人員及行政專業導向的行政人員升等，採行分流評比審查的方式進行，以達到拔擢領域優秀人才的目的，而行政人員及技術人員晉升為高階職等時，將為本校儲備主管人才，因此審查過去表現及未來潛力時，除考量其專業能力外，亦考量其管理領導潛力，再將兩類人員合併辦理升等。

圖 ▽ 106-109 學年度職員申請升等人數



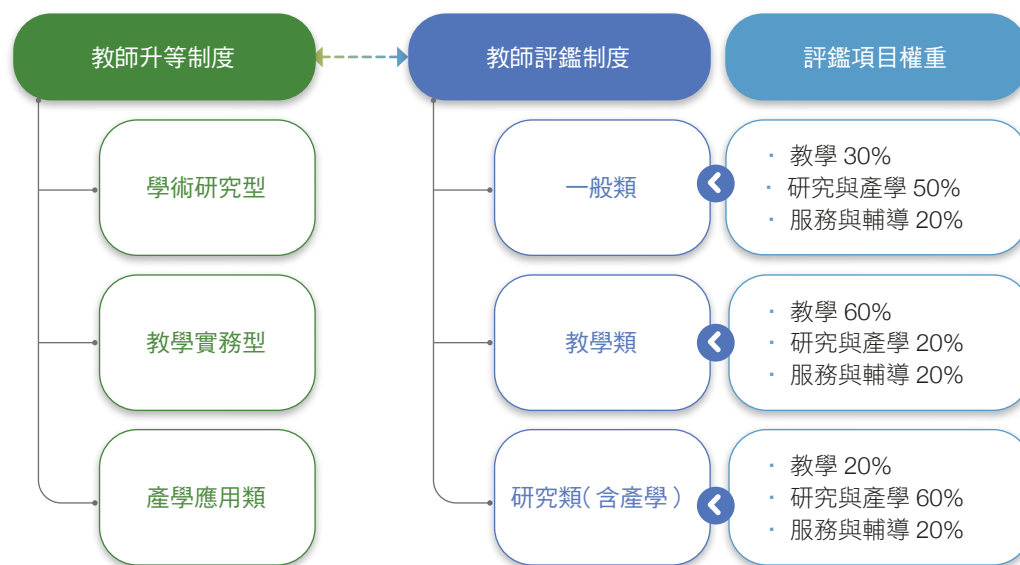
二、 公開透明的考評機制

(一) 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、臺北醫學大學醫療相關科部教師評鑑方法、臺北醫學大學研究人員評鑑辦法，依據辦法每年辦理一次評鑑。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，自 106 學年度起將教師評鑑成效與多元升等連動，以落實教師專業增能以達適性發展目的。

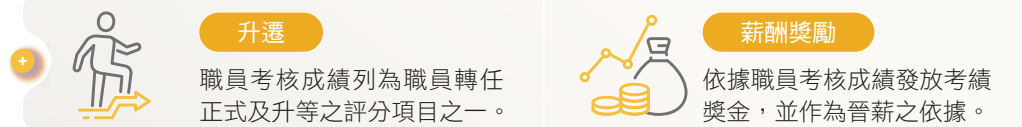
各級教師符合下列條件之一者，得免辦評鑑並逕行續聘：(1) 獲選為中央研究院院士者；(2) 曾獲頒總統科學獎者；(3) 曾獲頒教育部學術獎或國家講座者；(4) 曾獲頒行政院傑出科技貢獻獎者；(5) 獲科技部傑出研究獎（得獎三年內）；(6) 屆齡退休前三年之各級教師，得免辦評鑑並逕行續聘，於前述規範年限前一學年簽請所屬主管及校長同意後，送校教評會審議後得豁免；另教師因生產或育嬰、借調、進修留職停薪者或遭重大變故者，得檢具證明簽經所屬學院院長及校長核准後辦理延後該年度之評鑑，並得延長其升等年限；是故每年接受教師評鑑之人數百分比約在 95%。

圖 ▽ 教師升等制度與教師評鑑制度關聯圖



(二) 獎勵優秀人才的職員考核制度

為達到獎勵並拔擢優秀人才，本校職員採強制分配的考核制度，結果亦作為人力資源相關決策及制度的參考依據。其執行目的旨在獎勵表現優秀的員工並做為下一階段發展的準備。



因應本校人才培育重點，推動發展導向式的績效管理，歷經 5 次校級會議（含說明會）討論共議，自 109 學年度起考核表納入各級人員職能評核項目，以期人員行事準則有所依循，逐漸凝聚共識，進而形塑為組織文化。凡於考核學年度期間服務滿半年者，皆納入績效評核；倘因留停或新到職服務未滿半年者，則不予辦理，是故每年接受定期績效評核之人數百分比約在 94%。

圖 ▽ 2018-2020 年接受教師評鑑人數佔率

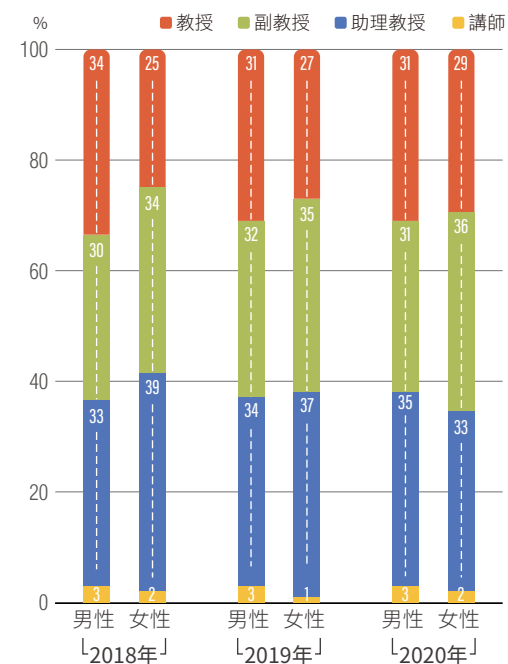
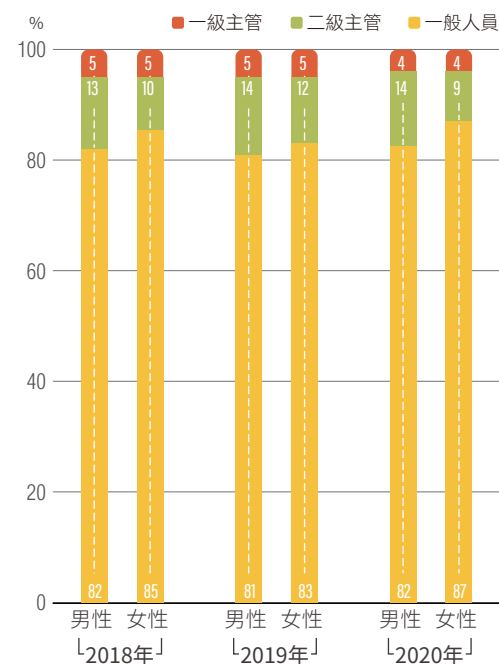


圖 ▽ 2018-2020 年接受職員績效評核人數佔率



1-5 校園安全與衛生

1-5.1 校園安全衛生管理系統

「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%；為強化自主管理效能，自 2009 年即導入環境管理系統（ISO 14001：2004）與職業安全衛生管理系統（OHSAS 18001：2007），推動危害鑑別與風險管理機制，並持續保持外部驗證之有效性迄今，環境管理系統與安全衛生管理系統並已換證為 ISO 14001：2015，以及 ISO 45001：2018。鑒於學術研究機構化學品種類繁多，管理不當將有安全與健康危害風險，特委託工研院客製化擴充教育部化學品管理系統，提升高毒性化學品貯存場域之安全性，並優化化學品管理與申報系統。



圖 ▲ ISO 45001:2018 證書



圖 ▲ ISO 14001:2015 證書

表、本校職業安全衛生管理範疇

受校園安全衛生管理的族群種類	人數（110.01.01 基準）	受管理人數比例
教師	677	100%
職員	496	100%
研究人員	21	100%
博士後研究員	82	100%
研究助理	476	100%
全校合計	1,752	100%

1-5.2 校園環境安全評估與維護

校園危害辨識

藉由推行職業安全衛生管理系統（ISO 45001：2018）審視職場危害風險，鑑別出危害性化學物質及生物實驗為教職員工工作場所之重大風險。為降低各類危害風險，109 學年度擬訂並完成之方案管理共計四項：（1）建置高毒性化學品貯存場域標示與分佈圖，除公告於環安處網頁，並提供校安中心、總務處等相關單位緊急應變使用；（2）完成客製化化學品管理與申報系統，於各樓層設置化學品 QR code 即時存量查詢；（3）完成 23 間生物安全第一等級（BSL 1）實驗室現況調查；（4）進行 26 間生物安全第二等級（BSL 2）實驗室複查，複查後改善率 100%。透過四項方案管理，提昇高毒性化學品管理與應變效能，也落實生物安全管理。

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，詢問受傷發生地點同時調查個人自覺校內危險地點，並口頭詢問危險細節，如球場圍籬鏽蝕、教室座椅不平整、操場小黑蚊過多等，並將數據統整交由相關維護單位參考，以利改善校園環境。



圖 ▼ 受傷發生地點統計

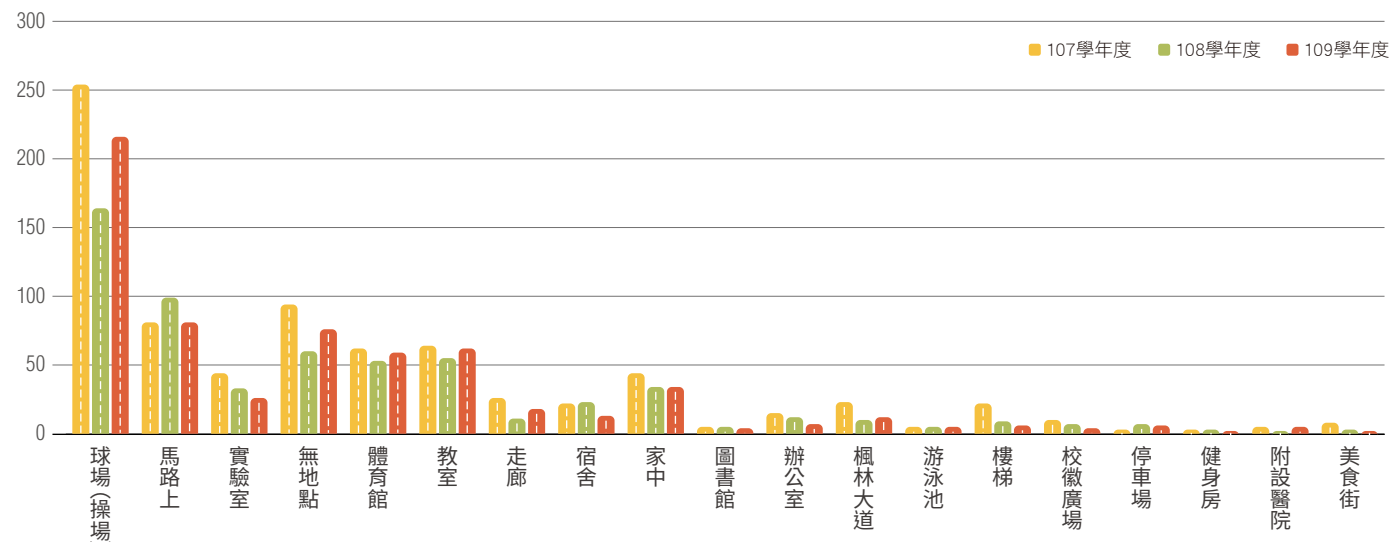
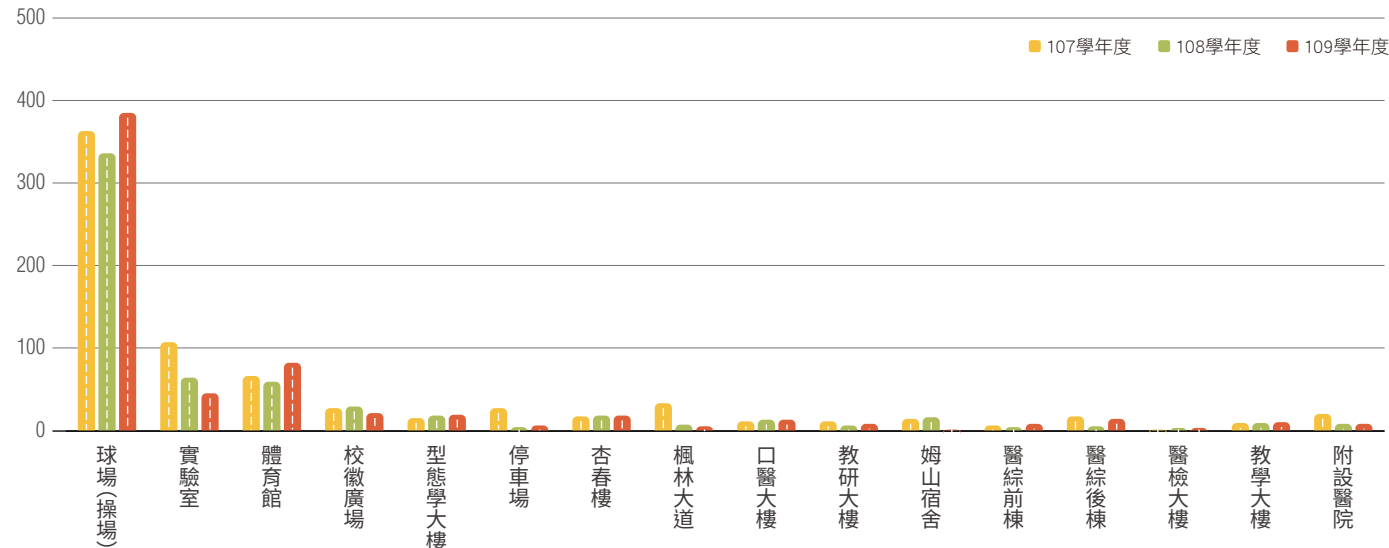


圖 ▼ 傷害防治 - 校內最危險地點



校園安全與維護

校園安全措施部分，本校營造校園與校園周邊交通安全環境，以提升校園交通安全。

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。



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。

圖 ▽ 校園保全巡視情形



緊急求救系統

於校園活動熱區設置緊急求救系統（共 13 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。

圖 ▽ 緊急求救按鈕設置區域

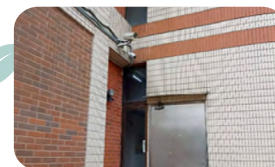


圖 ▲ 宿舍戶外設置監視器



圖 ▲ 宿舍一樓設置監視器

監視系統

校園內公共區域、重要出入口及周邊設置錄影監視系統，以維護公共安全。

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。

路燈巡檢

本校從 10 年前已編排路燈巡檢相關措施，每日夜間巡檢功能性是否正常，如有損壞並於隔日立即將損壞之路燈進行更換。

高樓層防護網

本校 5 層以上建築物共三棟大樓（醫學綜合大樓、教研大樓、拇山宿舍）皆於頂樓設置防護網，並於高樓玻璃門上張貼警語告知及生命教育文宣。此外，定期檢視、改善及維護校園設施，以營造安全的校園環境。

圖 ▽ 教研大樓屋頂防護網



◎ 安全事故處理流程

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，衛保組將先進行基本檢傷，針對生命徵象評估，危急者當場施以急救並立即通知附醫及 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。每年災害演習、職業安全教育訓練課程進行災害發生自我保護減損的教育訓練，強調當人員發現重大緊急傷病事件時，可擅離工作崗位立即通報衛保組及軍訓室，事後不會被究責。本校恪遵政府法規，教職員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所。

當工作者發生災害事故可進行災害事故通報，環安處網頁可下載「臺北醫學大學職場安全衛生事件紀錄單」及「臺北醫學大學人員事故通報調查單」，於事件紀錄單簡述發生地點、事由與發生原因、可能造成的災害類型、對應措施與建議，並依序經場所負責人、環安處、單位員工代表以及單位主管簽核，經開會討論處理經過並進行原因分析與災害防止對策，做為日後預防災害事故發生、強化職業安全衛生的依據。

而為維護校園教職員生安全，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管理實施計畫」。本計畫盱衡學校所在區域以及可能遭受之各項災害，依照減災、整備、應變復原之指導，詳細律定各項災害應變之機制，使人人有定責、事事有定規、物物有定位，以期統整校內與校外資源，指向所需應變之災害，維護全校教職員生的安全。

圖 ▽ 緊急傷病處理作業流程



1-5.3 職業傷害與校園傷害統計

本校健康中心為全校師生提供簡易傷病處理服務，傷病處理受傷原因多為擦傷、輕微撞傷瘀青及實驗室器材造成的割傷等，於 2020 年並無重大職業災害發生。

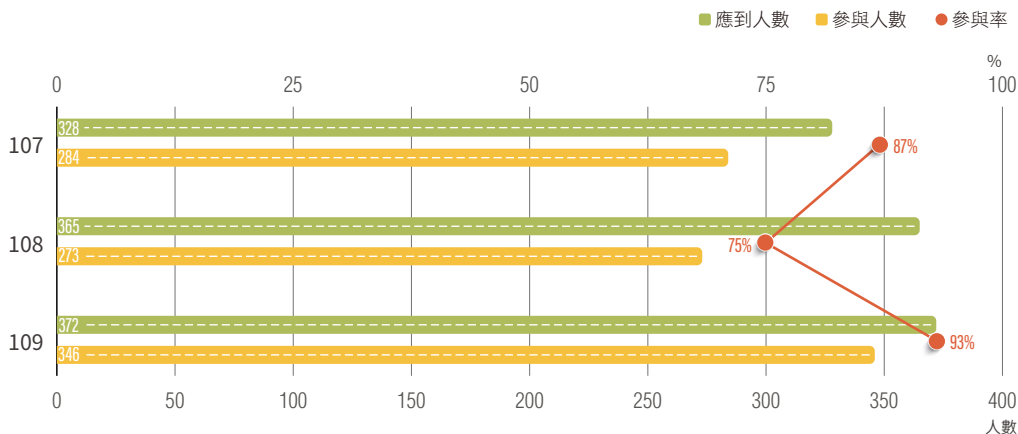
1-5.4 安全衛生教育

本校將生命教育融入校園人身安全宣導，以期受教學生能秉持己利利人、己達達人之精神，將研習所獲得知能向身邊同學傳遞，以深化校園人身安全宣導，2020 年共辦理 49 場次研習或宣導活動，計 12,005 人次參加。此外，基於本校發展為創新型大學，對實驗室安全管理尤其重視，自 101 學年度起，特要求所有碩博士研究生（排除不進實驗室的學生），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，以提高參與率並降低研究生實驗危害風險；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。

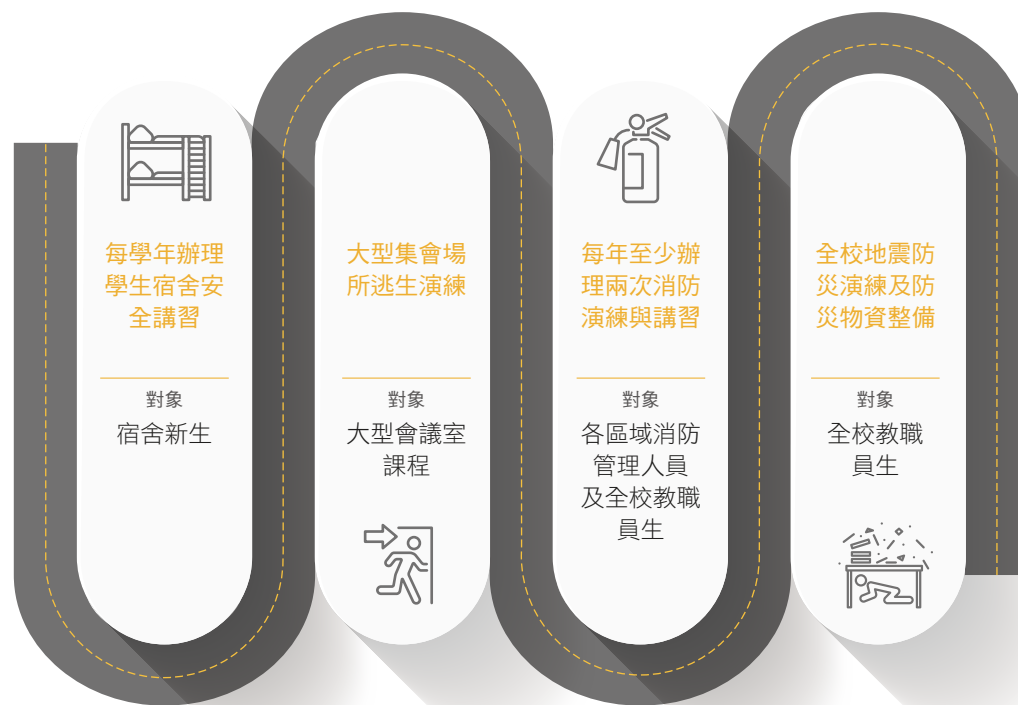


圖 ▲ 研究所新生安全衛生訓練上課實況

圖 ▼ 研究所新生安全衛生訓練上課人數



此外，為預防天然災害與降低損害，訂定「臺北醫學大學防颱作業實施辦法」、「臺北醫學大學消防管理作業辦法」等相關辦法，以有效執行天然災害之預防、應變等相關作業。自 2013 年起明訂每年 9 月為全校防災月，2020 年辦理教職員工生相關災害疏散避難演，項目如下：



為利於同學了解校園及日常生活安全知識，本校開設有食品安全、實驗室安全等議題之課程，希冀提升全校學生安全意識，降低意外發生之風險。2020 年本校開設安全相關通識課程共 4 門，課程時數皆為 36 小時，選修人次共計 297 人。考量學生實習大多需要急救訓練相關證明，全校對 CPR 與 AED 急救訓練尤為重視，每年於下學期與體育處、臺北市政府消防局及臺北市信義區健康服務中心合作，針對全校大學部一至三年級學生於體育課開辦 CPR 與 AED 急救訓練，提供全校教職員工生報名參加，並開放社區居民參與，落實企業社會責任。每年平均約有 2,900 多位教職員工生參與 CPR+AED 急救訓練，經反覆練習、實際操作，通過率為 100%，合格者由臺北市信義區健康服務中心核發急救技能訓練證明。

1-5.5 學生住宿安全管理

本校「拇山學苑」學生宿舍分 A、B 兩棟，寢室房型為 4 人房，另設有無障礙雙人房 5 間，共計 836 床位，其中男生床位 360 床、女生床位 476 床。宿舍配有 4 位管理員 24 小時值班，夜間另派有警衛共同維護住宿生安全。住宿生 24 小時刷卡進出，訪客時間為每日 08:00-22:00，於管理櫃台查驗證件、登記後穿著訪客背心後進入。每年於新生入住後辦理逃生演練暨住宿安全與規範講習，住宿生須完成講習及測驗後，測驗不及格者須補課重考至通過，始完成入住作業程序。

另為提供學生經濟安全之住宿環境，優先核予低收入戶學生、身心障礙且行動不便學生及身心障礙人士子女入住。宿舍 B1 設「拇山書院」，提供學生住宿學習環境，同時規劃「拇山心生活」、「拇山成長系列」及「自我探索影片賞析」之系列課程，將教育融入生活，以環境教育輔助專業學習，進而成就全人教育，貫徹學好做人方做醫理念。而針對校外賃居的學生，則由軍訓室提供完善賃居訪視關懷，保障住的安全。而針對經濟不利學生，校方亦提供每學期 1.5 萬元的校外賃居補助，協助學生安心住宿。



圖 ▲ 逃生演練 - 集結、人員清查與宣導

1-5.6 校園食品安全

本校依教育部【大專校院餐飲衛生輔導】項目及【大專校院美食街等小型餐飲店餐飲從業人員衛生自主管理工作手冊】執行學校餐廳之餐飲衛生管理，餐飲場所委外廠商經營，由總務處管理廠商合約、硬體設備、廢棄物，環安處管理餐飲衛生，共同為餐飲場所之安全衛生把關。依循教育部及衛生福利部之外部法規（學校衛生法、學校餐廳廚房員工消費合作社衛生管理辦法、大專校院餐飲衛生管理工作指引、食品良好衛生規範準則等），及內部法規（臺北醫學大學疑似食物中毒處理流程）為校園食品安全衛生管理政策，依規範落實自主管理、稽查，每學年度皆通過「教育部大專校院餐飲衛生輔導」。並積極配合教育部及衛生福利部滾動式政策，包含豬牛肉之完整標示、當季農產品推廣、健康飲食活動等，各餐廳已完成標示供應食品之肉品之原料產地，2020 年無餐廳衛生稽查不合格或食物安全事件。

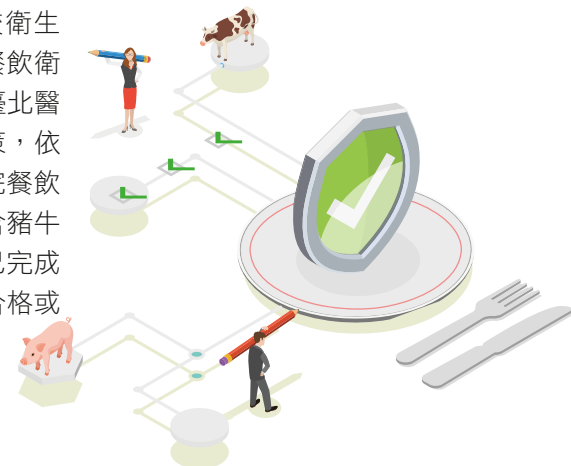


圖 ▲ 避震及消防安全宣導

1-6 包容校園

1-6.1 校園多元與平等

1-6.1.1 多元化組成

學生

本校依教育部總量定義之全校生師比，2020 年為 8.03，生師比居於醫科大學之冠。109 學年度全校在學學生人數 5,993 人，男性 41.08%、女性 58.92%，相較教育部統計處公告醫藥衛生及社會福利領域的在學學生性別比，男性 24.87%、女性 75.13%，本校在學學生的性別比率差異較小。本校入學條件並無性別限制，由於部分系所學位學程女性就讀意願高，如藥學、護理、公衛、管理、營養等相關領域，故整體而言女性學生比例較高。

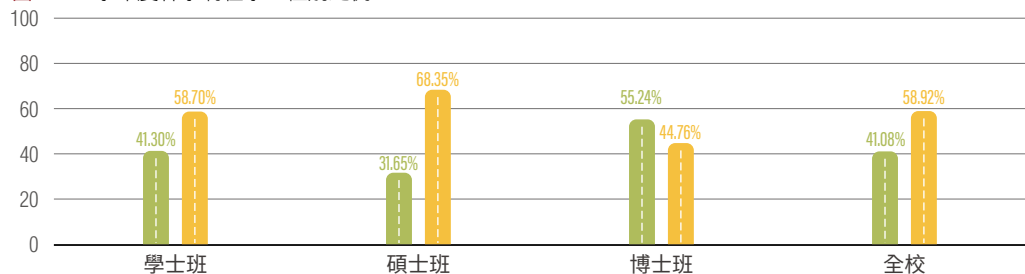
另以學制別來看，教育部統計處公告的統計結果，在醫藥衛生及社會福利領域的學士班和碩士班女性比例較高，博士班男性比例較高；本校性別比例分布狀態與統計處公告結果一致，與全國的分布情形相同。

教職員

本校現有（至 2021 年 5 月 1 日）專任教師 675 位，其中男性為 466 人，女性為 209 人；兼任教師 433 位，男性為 237 人，女性為 196 人，男性教師佔比高。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，並由各院系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。

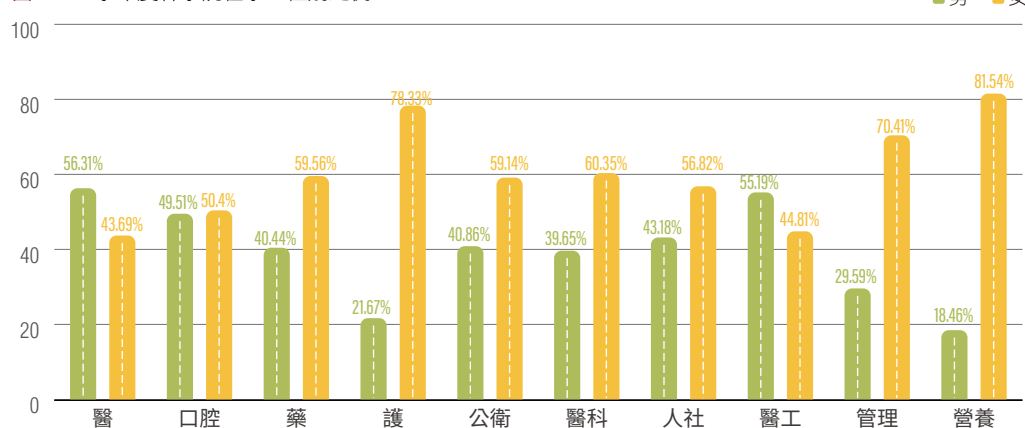
而現有專任職員 502 位，其中男性為 114 人，女性為 388 人；約用職員 284 位，男性為 71 人，女性為 213 人，女性職員佔比較高。本校在職員招募上亦以公平公正方式進行，各單位經校方核定聘任職員員額後，由人力資源處透過 104 人力銀行網站公開徵才，觀察過往情況，投遞履歷及前來應徵者以女性居多，各需求單位對於前來應徵者，均須經過 3-5 人小組面談、電腦測驗及語文測驗，以篩選適任之人選。

圖 ▼ 109 學年度各學制在學學生性別比例



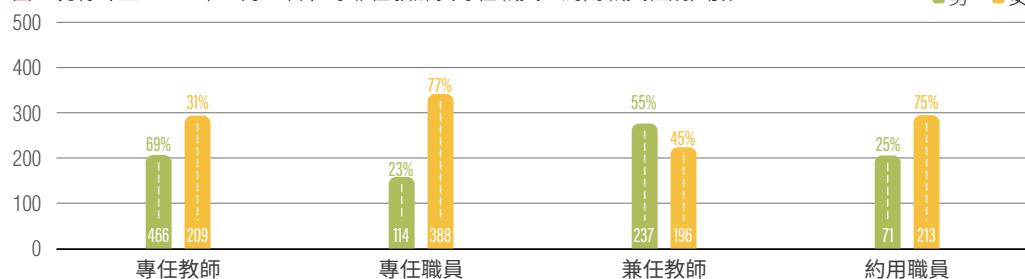
※ 1. 本資料以 2020 年 10 月 15 日學籍資料為基準。2. 學士班含學士後學制、碩士班含碩士在職專班。

圖 ▼ 109 學年度各學院在學學生性別比例



※ 本資料以 2020 年 10 月 15 日學籍資料為基準。

圖 ▼ 現有（至 2021 年 5 月 1 日）專兼任教師及專任職員、約用職員性別人數



1-6.1.2 多元化招生

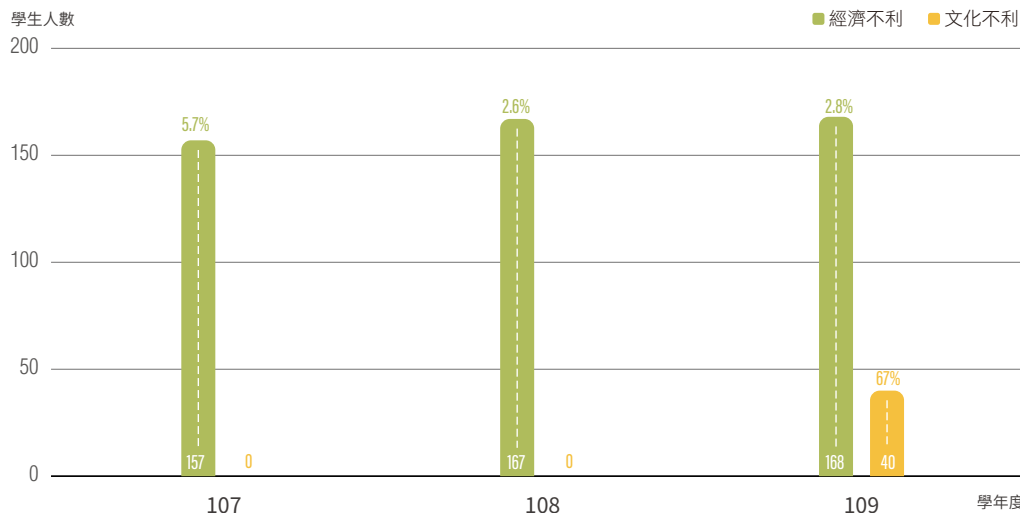
教育是協助弱勢族群翻轉現況的最佳途徑之一，M 型化社會的影響下，弱勢學生多來自於低社經地位族群，其中又以經濟／文化不利學生為甚，高等教育往往成為奢侈的機會，而在聯合國永續發展目標中，強調應消除一切形式的貧窮，確保有教無類、公平及高品質之教育。

針對經濟相對弱勢的學生之入學管道，自 107 學年度起藉由個人申請入學方式，增加「不分學系招生計畫」（即「展翅組」），首年（107 學年度）開放 5 個學系共 5 個名額；至 109 學年度開放 10 個學系共 16 個名額。為保障文化不利學生學習管道，於 109 學年度保留 5 個學系共 14 個名額給原住民學生。在身心障礙學生入學管道方面，109 學年度有四個學系共 9 個名額。

經濟／文化不利學生

經濟不利學生（含低收入戶、中低收入戶及符合大專校院弱勢助學計畫資格者）；文化不利學生及特殊身份學生（包含原住民族學生、身心障礙學生、身心障礙人士子女、特殊境遇家庭子女）。

圖 ▼ 經濟／文化不利學生佔全校學生人數比例



1-6.1.3 多元輔導

協助經濟不利學生順利完成學業是矯正社會公平治標之策略，而其最直接的方法為基本生活需求之滿足及專業能力的培育。為善盡關懷社會責任，使弱勢學生能有合理公平的機會得到均衡發展，同時達成人才培育之三大理念：「提供最佳學習支持、開拓最大學習空間、確保最優未來發展」，並持續藉由學習面、經濟面與生活面，積極導入弱勢學生輔導機制。

一、經濟不利學生生活輔導機制：

（一）個別化支持服務計畫（ISP）：

以團隊合作模式，整合相關資源，針對安心就學專案入學之經濟不利學生，自入學起即進行個別化一對一訪談，以了解其需求，訂定個別化支持服務計畫（ISP）。其內容包括：



依評估結果與學生需求擬定支持服務計畫，並與各單位之資源鏈結，以協助安定生活並導入學習與生涯規畫。於次學期即進行 ISP 追蹤輔導之訪談，就其學習表現、人際互動、社團參與、生活適應、經濟需求等面向，逐一審視與討論，依學生回饋與學習成績進行 ISP 之滾動性修正，並展開以問題為導向之服務策略執行與修正。

（二）勵學機制保障生活力：

針對經濟不利學生，提供膳費補助、住宿費補助，並成立學習勵學金，鼓勵學生「以學習取代工讀」，同時兼顧課業與生活所需。同時規劃長期認助制助學金，以協助經濟不利學生在學期間無後顧之憂，專心向學。近八年獎助金逐年增加，108 學年每位經濟不利學生平均獲得新台幣 127,380 元補助。

（三）高額獎助鼓勵專心向學：

除原有之助學措施，更藉由完善的募款計畫及長期之企業關係建立與溝通，提供永續之扶弱機制，持續爭取企業、校友及社會善心人士之捐資助學，專案贊助經濟或文化不利學生獎助學金，陸續成立尹書田助學基金、全聯佩樺清寒優秀醫護獎學金、聯愛醫護獎學金等，提供新台幣 10 萬至 20 萬元不等之高額獎助學金，培育未來醫護人才。108 學年共籌募新台幣 2,742 萬元，其中募款 1,223 萬（45%），學校自籌款 572 萬（21%），教育部補助款 947 萬（34%）。

圖 ▽ 全校經濟不利學生獲額外獎助概況

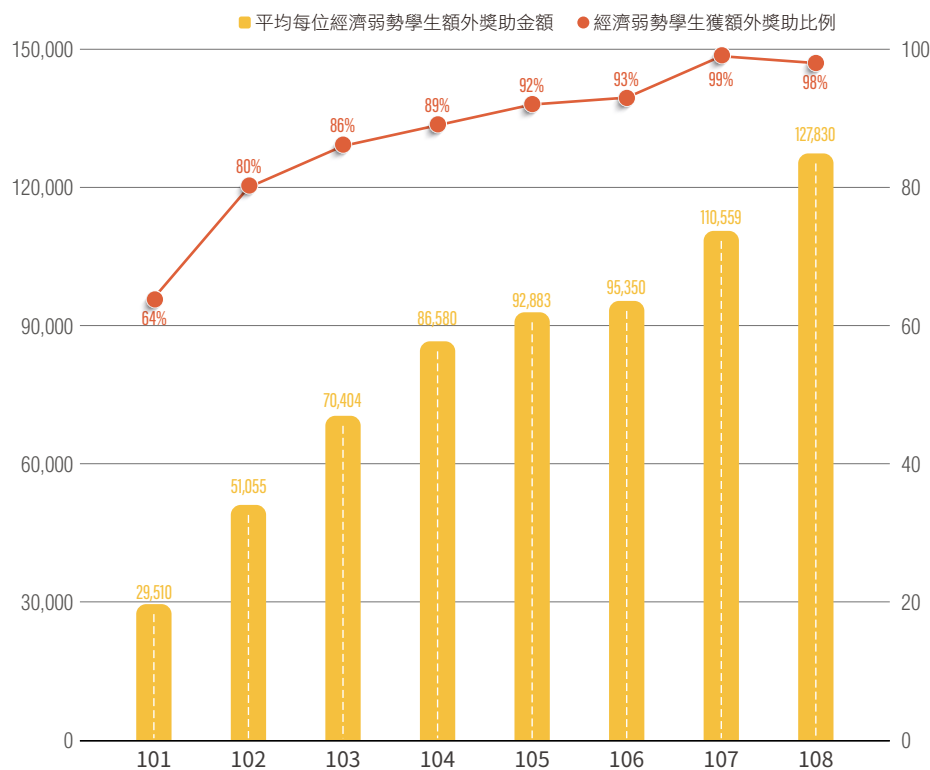
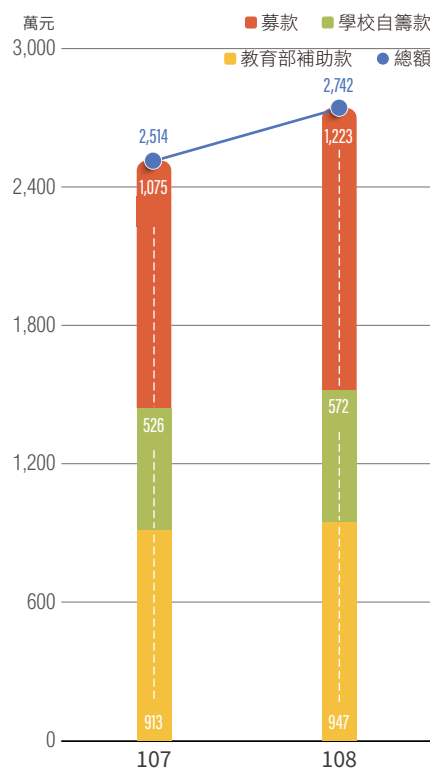


圖 ▽ 107-108 學年度弱勢助學經費來源分析



二、社會不利學生（身心障礙學生）生活輔導機制：

本校秉持聯合國身心障礙者權利公約（CRPD）意旨，建立及提升適合身心障礙者的教育設施，並為其提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。其保障身心障礙學生受教權益，降低本校身心障礙學生社會之不利狀態。

（一）自在無礙的學習空間

◎ 設立資源教室

為使身心障礙學生能擁有安心、自在無障礙的求學空間，消弭身心障礙學生之求學限制，以融入校園學習活動，特於 101 學年度設立資源教室，統籌辦理本校身心障礙學生生活及課業協助，與各單位密集合作提供身心障礙學生資源連結。

圖 ▽ 資源教室串連協力單位



◎ 無障礙校園環境

於設施設備部份，為營造無障礙校園環境，學生經常活動之場所規劃利於身心障礙學生使用之設備，也定期清查學校無障礙設施，並填報清查系統，擬定完整改善計畫。並且，依照學生特質、天賦及才華，給予生涯及心理輔導服務，如 2020 年度即針對身心障礙生共辦理 120 場相關活動與會議，計 982 人次參加，滿意度達 98%。另提供學生於學習上所需之輔具借用、課堂或生活協同助理人員及課後課業輔導服務等。此外，設計個別化一對一瑜珈課程以宣達自我照顧之概念，依身心障礙學生個人特殊生理需求，講師將個別提供適當瑜珈課程，自 104 學年起辦理 182 場次，參與人數為 1,639 人次，滿意度每學年皆達 100%。

(二) 無障礙宣導

為消除校園中對身心障礙者之歧視，營造校園友善氛圍，本校資源教室每年設計不同特教宣導活動。本年度

以各類「特殊教育」做為活動主軸設計，辦理身障體驗活動與生命教育講座，邀請相關專業人士進行分享，讓全校學生認識身心障礙者的服務方式和內容，協助探討個別差異，並同理身心障礙者，也從活動體驗過程中，培養學生的同理他人、關懷弱勢之人文素養，推動無歧視之教育環境，2020 年共舉辦 4 場次，300 人參與，平均滿意度 4.8（滿分 5 分）。

三、文化不利學生（原住民學生）輔導機制

(一) 辦理部落體驗式活動，體驗並學習原民文化

結合本校以山地社會醫療服務團深耕服務的南投縣仁愛鄉《靜觀部落》、非常幸福服務團服務的宜蘭縣南澳鄉《各媽媽部落》二處場域，規劃以本校原民籍學生為主，融入漢族學生，以文化體驗課程或活動方式進行，以延續及推廣原民文化與精神；至《寒溪不老部落》、《邵族部落》及《鳳林慢城》等部落創生基地進行體驗與學習；並與原住民社團合作於校內舉辦文化體驗課程及原民文化週系列活動。

(二) 開設族語學習課程，著重原民文化傳承

為使原民學生與對原民文化有興趣之學生，能在學期習得及深入探討原民文化，於 2020 年辦理帶狀課程之【族語學習】及系列性之【原民祭典儀式】文化講座課程，邀請校外阿美族語講師進行阿美族語教學，使原民學生可學習所屬族群之語言，以有效提昇學生之學習意願；同時獎勵參與族語學習課程學生參與族語認證，以及鼓勵其返鄉參與部落祭典，如 7~9 月的阿美族豐年祭、10 月排灣族五年祭、11-12 月的布農族播種祭與 12 月卑南族大獵祭，透過參與傳統歌舞與祭典禮俗，將原生部落文化經由口述與體驗，予以延續與傳承。

(三) 建置個人學習檔案，陪伴學習與輔導

以陪伴學習為主體，針對原民學生建置個人學習檔案，定期追蹤其學習表現。透過健全之輔導關懷制度，由教學資源中心進行學習預警及 TA 輔導機制，協同系所授課教師提供原民學生一對一之學習輔導；針對校園生活照顧，則由生活輔導組提供助學措施、課外活動指導組提供工讀訊息及校內外獎學金申請；針對個人身心狀態，鏈結學生輔導中心提供完善之陪伴輔導與諮商服務；針對提升個人競爭力之各項校外學習課程，亦將提供經費補助，以及生涯發展與就業服務組多元之職涯講座與學習資源，以有效提升原民學生之學習成效，建立充滿希望之前程基礎。



圖 ▲ 輔具操作體驗活動

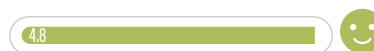


圖 ▲ 生命教育宣導講座



2020 年共舉辦 4 場次身障體驗活動與生命教育講座，

300 人參與，平均滿意度 4.8（滿分 5 分）



1-6.1.4 多元化及平等校園規劃

多元化及平等相關委員會

一、性別平等教育委員會

為了建立兩性平權校園環境，本校訂定完整性別平等教育辦法，設立性別平等教育委員會，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：

(一) 訂定完善性別平等辦法與設置性別平等教育委員會，推動性別平等校園：

為了建立性別平等校園，本校訂有完善性別平等辦法，如「臺北醫學大學性別平等教育實施規定」、「臺北醫學大學性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」、「臺北醫學大學性別工作平等暨性騷擾防治辦法」等，以落實本校性別地位實質平等，有效提高性別平等之學習環境。並且訂有「臺北醫學大學性別平等教育委員會組織章程」，設置「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（以具律師背景為優先）、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。

(二) 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。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、法規及活動，獎勵辦法。

(三) 設立獎勵機制，鼓勵教職員工積極推動性別平等教育：

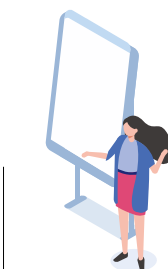
本校為鼓勵教職員工積極參與推動性別平等教育，特依據教育部「性別平等教育法」之精神，訂定「臺北醫學大學推動性別平等教育獎勵辦法」，每學年皆公開徵求申請並以獎勵五位積極推動性別平等教育績優人員公開表揚頒發獎狀及獎金，以資獎勵。



2020 年度辦理

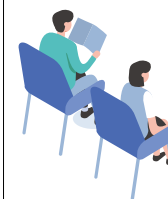
導師特教知能研習，

計 146 人次參加，滿意度達 96%



辦理「愛無限」- 特殊教育宣導活動，

參與人數為 300 人次，滿意度達 95%



二、特殊教育推行委員會

為落實身心障礙學生之個別化輔導及支持服務，本校已於 102 年經學生事務委員會會議通過「臺北醫學大學特殊教育推行委員會設置要點」。委員包括處室、院、系（科）、所主管代表、教師代表、學生或家長代表等，並以學務長為委員會召集人。本校特殊教育推行委員會，每學期至少召開一次會議，討論議案包含：無障礙空間設置、資源教室服務檢視、遴選特殊教育推行委員會委員、年度經費審核、年度特教計畫方案及法條修訂等。

2020 年度特殊教育服務重點以「多元包容」為核心理念，積極營造校園友善無障礙之環境，創造理解與包容的環境，如 2020 年度辦理導師特教知能研習，計 146 人次參加，滿意度達 96%，另辦理「愛無限」- 特殊教育宣導活動，參與人數為 300 人次，滿意度達 95%，讓老師及一般生能學習如何與身障者互動且培養關懷身障生的情懷，使身障生能得到更多認同與接納。

多元及平等政策

本校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。此外，針對經濟弱勢學生建立學習關懷與生活關懷機制，以充份優化其多元學習力。針對身心障礙學生，本校設立資源教室，提供學生學習輔具、課後課業輔導服務及生活協同助理人員，並依據學生特質每學期進行個別化支持服務計畫。針對原住民族學生，則成立「原住民族學生資源中心」，提供整合式之優質服務與全方位輔導措施，透過辦理部落參訪、文化體驗課程、原民文化週、同儕讀書會等活動，進行多元文化認同、陪伴學習與輔導，藉由設置專屬辦公室為原民學生營造溫馨、友善、溫暖而接納場域，據此建立與原民政策相關之聯繫與合作窗口。

多元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畫等，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。同時，本校已建置 33 間性別友善廁所，不以傳統生理性別作為區隔標示，打破性別刻板印象，提供各種性別皆可安心如廁的空間。為提供舒適隱密哺乳環境給有需要的教職員工生使用，本校於校本部及大安校區均設有哺（集）乳室，並於 106 及 108 年間分別獲得臺北市政府衛生局「優良哺乳室認證」。

多元及平等申訴機制

為了達到與教職員工生充分溝通，本校設置「北醫人意見箱」，以暢通意見反應管道，透過單一窗口，如有需反應相關議題，皆有專人處理並回應。同時，為了確保教職員工生各項權益，本校設有完善申訴管道，提供教職員工生遇到不當或不平等對待時，能有制度化的溝通管道，爭取自身權益，相關制度說明如下：

1. 提供暢通意見反應管道：本校設有「北醫人意見箱」，提供教職員工生意見反應管道，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。
2. 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。
3. 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，提供免於性騷擾之友善校園環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，訂有「臺北醫學大學性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」，提供清楚申訴管道，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。



1-6.2 身心健康與福利

1-6.2.1 教職員福利

本校秉持著照顧員工與愛屋及烏之精神，著力於各種福利項目，透過多樣性福利制度及措施的推展，照護員工的身心健康，並設有多項補助與獎勵，讓員工在人生各階段均能感受到學校的照顧，使員工能在北醫安心立命，建立歸屬感。為經營員工的幸福感，提高北醫體系的溫度，本校推動之特色福利措施如下：

一、北醫罩你，兼顧身心健康：

在身體健康方面，專任教職員享年度免費健康檢查，以及附屬醫院與校有牙醫診所就醫優待，本校亦為每一位專任教職員投保團體保險，在心理健康方面，本校與外部心理諮商機構合作，提供員工心理諮商服務（EAP），提供無負擔的心理關懷與協助。透過提供員工免費的體適能課程及檢測，以及健康促進活動，讓員工養成每周運動的習慣，強健身心。

二、職場和諧，紓心解壓：

鼓勵員工從事休閒旅遊活動調劑身心，補助教職員工每三年新台幣 15,000 元的國內外旅遊補助，體系員工三人成行即可申請補助。員工可享有本校幸福空間之免費點心飲料及明亮舒適交流空間，促進員工交流，由福委會不定期舉辦各項員工情誼聯繫活動，包含員工旅遊、電影欣賞、社團活動…等。

三、在職學習，事半功倍：

本校提供豐富多元之教育訓練與校內選修資源，無論是實體或線上課程，皆可讓員工自選課程在職學習，進而提升工作效率，增進自我成就感。制度激發員工學習成長，參與職務相關的外部訓練課程，本校補助課程及認證相關費用，而為鼓勵現任主管提升管理知能，進修 EMBA 者，學費由校方補助。此外，在圖書及影音資源方面，亦開放圖書館讓員工免費借用。

四、獎勵補助，支持教職員：

本校專任教師、研究人員及職員起薪均依教育部「私立專科以上學校教職員敘薪原則」之相關規定辦理，並有年終獎金及三節獎金，使得基本薪資所得均維持一定水準，保障教職員權益。

除基本薪資水準，為延攬及留住在教學、研究、服務具有績效之教師及研究人員，並能提升學術競爭力往前發展，訂定有臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資辦法，將彈性薪資分為「研究類」、「教學類」、「服務類」、「其他類」，另有年度學院論文績效獎金，以及校方依總體貢獻核發予教職員之年度績效獎金。



圖◀福委會不定期舉辦各項員工情誼聯繫活動

五、安心成家，愛屋及烏：

本校重視同仁，照顧員工也照顧其家庭，故員工請事假及家庭照顧假均為給薪假；結婚時提供高達 14 日婚假及結婚補助；生育階段給予高達 8 天產前假及 42 天工作日產假；育兒階段提供學齡前子女育兒補助與托育特約機構之獎勵金；員工配偶、子女及父母等直系血親，享有本校附屬醫院就醫優待，如因患病醫療住院，每年補助高達新台幣 10,000 至 15,000 元不等；員工子女就讀本校，提供子女高達學費二分之一至全額不等獎學金。



表、107-109 學年度育兒補助及獎勵金發放情形

學年度	育兒補助		托育於特約機構獎勵金		
	受惠教職員數	補助子女數	特約機構數	受惠教職員數	補助子女數
107	109	152	49	30	35
108	139	186	29	29	34
109	124	169	20	21	26

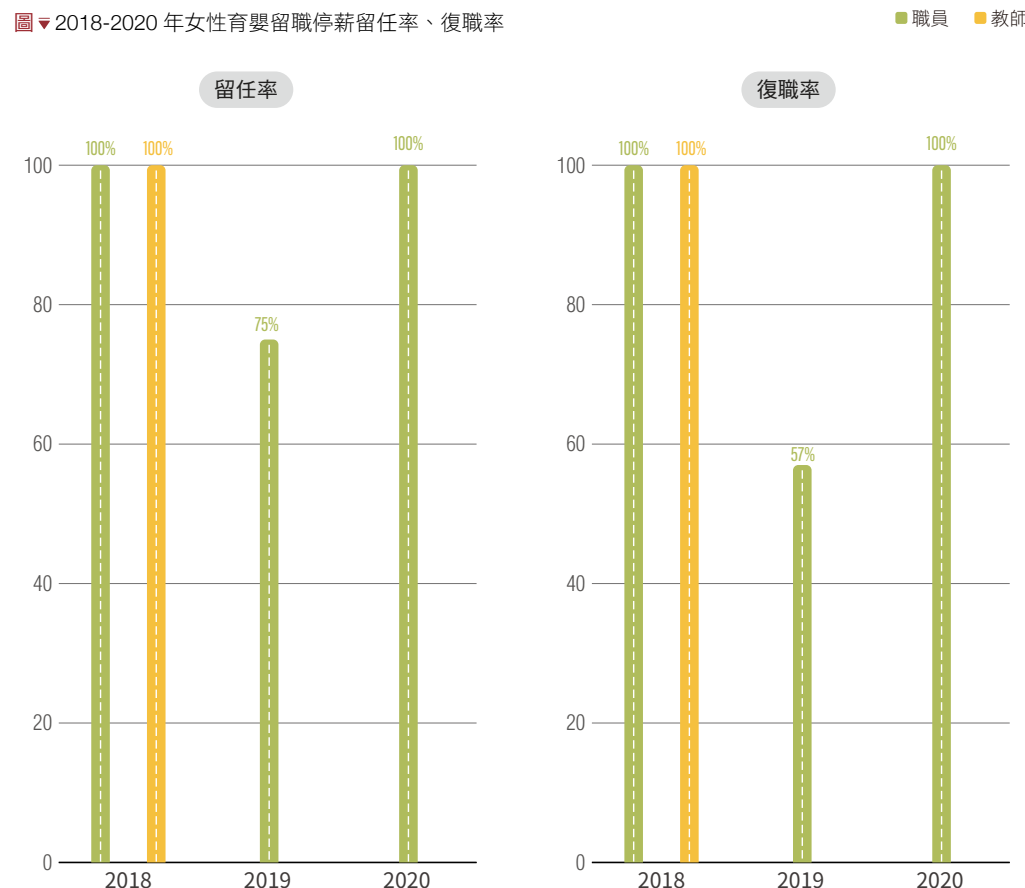
六、退休生活品質再提升：

為提升教職員退休生活品質，本校推出福利基金方案，自願參加者每月最高繳納新台幣 2,500 元，本校相對提撥相同額度至個別帳戶，員工於退休時即可領回，每人至多可參加 2 個單位；同時，秉持照護退休高齡者的社會責任，並感謝同仁多年的付出，本校退休人員仍可享受附屬醫院之就醫優待；為讓離職或退休同仁在生涯轉換期間能有一定的經濟保障，於本校服務滿 5 年以上之編制內教職員，於離職退休時可依年資給予 1 至 7 個月不等的薪資月支標準補助，此外，亦可受邀參與本校年度盛事 - 旺年會，讓退休人員退休後仍可感受校方對員工之重視。

七、友善及保障工作權之育嬰留職停薪：

為顧及教職員育嬰需要，訂定教職員工育嬰留職停薪辦法，採自願申請方式辦理，男女性員工皆可申請，實施育嬰留停制度以來，已有 3 位男性教職員申請並復職。自 2018-2020 年育嬰留職停薪復職率及復職後 12 個月內仍在職之留任率如下圖：

圖 ▼ 2018-2020 年女性育嬰留職停薪留任率、復職率



1-6.2.2 教職員及學生身心健康服務

◎ 教職員身心健康服務

為維護員工身體及心理健康，本校每年提供員工免費健檢，並與外部專業心理諮商機構合作，提供教職員工心理諮商服務（EAP）：

免費健康檢查



每年員工均享有免費健康檢查，其檢查規格優於一般企業，針對主管及中高齡員工，再升級施作高階規格健檢。凡到職滿一年之 50 歲以上之員工或二級以上主管或醫院合聘之一級主管可預約高階健檢，本校約 350 人符合高階健檢資格，高階健檢人數逐年提升；其餘員工進行一般健檢，本校約 600 人可進行一般健檢，每年預約到檢率約八成五。

本校亦於外包廠商合約中，要求外包廠商之公司規範符合政府相關規定，包含勞動部所要求規定之體格檢查與健康檢查，以此種方法間接達到對校內工作者之健康保護。

附屬醫院及校有牙醫診所優待



在醫療方面，員工於附屬醫院及校有牙醫診所就醫均享有就醫優待，掛號費免收、病房費 3 折、證明書費免收等。

職醫健康評估與諮詢服務



本校依法每兩個月辦理一次職醫健康評估與諮詢服務，邀請全校工作者參加，每次針對不同主題設計活動內容，如職場辦公室臨場訪視及實驗室臨場訪視、高風險教職員健檢報告分析評估、母性保護計畫推動、健康專題講座…等，並定期與體育處合作開辦體適能課程及健康促進活動，鼓勵高風險教職員積極參與相關活動。並舉辦職醫辦公室臨場訪視係針對預防人因性危害給予相關建議，降低骨骼肌肉相關職業災害；實驗室臨場訪視針對化學物管理及安全進行指導。

公費團體保險



本校為每一位專任教職員工投保團體保險，保障項目優於業界一般團體保險規格。

員工心理諮商保密



本校委託外部心理諮商機構，提供員工心理諮商服務（EAP），基於隱私考量，過程及內容完全保密，費用由校方支付，以提供員工無負擔的心理關懷與協助。

表、2018-2020 年度本校教職員使用 EAP 的情形

年度	諮商人數	諮商人次	諮商時數
2018	5	25	27
2019	9	79	80
2020	22	252	253



員工心理協助方案

Employee Assistance Programs

Having a hard time finding your happy face?
EAP can help!

財團法人天主教聖母聖心會
懷仁全人發展中心
HUAJEN CENTER FOR HUMAN BECOMING

- 適用對象 Available to: 本校專任教職員工 Staff and faculty only
- 地址 Address: 台北市中山北路一段2號9樓950室 / 捷運台北車站7號出口 (步行約3分鐘)
Rm. 950, 9th Fl., No. 2, Section 1, Zhongshan North Rd., Taipei City
[MRT Taipei Station Exit 7 (about 3 minutes walk)]
- 電話 Tel: (02)2311-7155
- 服務時間 Service Hours: 週二 ~ 週五 9:00 ~ 21:00 Tuesday to Friday: 9:00 ~ 21:00
週一、週六 9:00 ~ 17:00 Monday and Saturday: 9:00 ~ 17:00
- E-Mail: huajen@seed.net.tw
- 官網 Official Website: <http://www.huajen.org.tw/>

尊重隱私 Privacy Respected 完全保密 Full Confidentiality 諮詢服務費用 零負擔 Free of Charge

※可採行電話、面對面專業諮商 Available via telephone consult or in-person consult

健康促進活動

本校提供校內工作者免費的體適能課程及檢測，以及健康促進活動。

圖 ▽ 適能檢測及課程



健走活力隊

『TMU 健走活力隊』於 2016 年 2 月成立，廣邀校內工作者、社區居民、學生以及退休教職員，2020 年為慶祝健走活動四週年，將多位成員在健走路線上拍攝的照片集結成冊製作成電子翻翻書置於本校衛保組網頁，讓所有人員皆能參考週邊健走路線自行健走。2020 年 3 月因爆發疫情暫停舉辦，於 2021 年逐步恢復各項健促活動。2020 年參加 170 人次，共 9 個單位參與，平均每人每次共走 6.3 公里。

智慧載具實境解謎

透過對遊戲化學習推廣健康促進，第一階段於 108 學年度上學期（即 2019 年 9 月至 2020 年 1 月底）與公衛學院、通識教育學院教授合作，課堂中使用遊你課公司出產的 Unik 校園尋寶遊戲工具作為遊戲化健康促進的科技載具，用遊戲化健康促進概念為主題設計戶外實境解謎闖關遊戲。108 學年度上學期有七組共 42 位同學報名參加設計實境解謎闖關遊戲，設計完成之實境解謎闖關遊戲將推廣全校工作者及學生一起參與。

母性健康保護



針對本校育齡期、妊娠期間、分娩後未滿 1 年及哺乳之教職員工，邀請參與職醫健康評估諮詢，進行勞工健康情形自我評估，針對評估結果之風險等級及建議採取安全健康管理措施。

2020 年透過申請哺集乳室門禁卡接觸女性懷孕及產後工作者，共計有 12 名懷孕及產後女性工作者接受母性勞工健康保護評估，由醫護人員透過面對面問卷訪談及職醫臨場訪視共完成 14 人次危害辨識、風險評估及工作內容確認，提供孕期及產後相關衛教資訊。

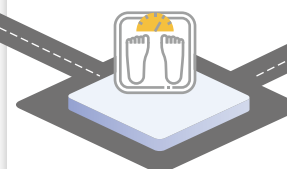
職場不法侵害預防計畫



本校依法設有職場不法侵害預防計畫，由校長公告實施計畫並發布『臺北醫學大學預防職場暴力之書面聲明』，設有職場不法侵害通報標準作業流程，通報單位及聯絡方式公告周知。

2020 年共計 153 位校內工作者完成不法侵害健康評估問卷調查，並針對評估具風險工作者提供校內資源，如員工心理協助方案、職醫臨場服務…等，並明確告知校內職場不法侵害之相關政策。

健康設施提供



校內工作者可使用體育館、球場、泳池、健身房以及身高體重機、體脂機及血壓機之測量，健康中心提供工作者傷病處理及健康諮詢。

健康訊息宣導



除每年提供工作者參與食安宣導活動、口腔健康宣導、性教育、急救訓練…等，2020 年新冠肺炎疫情爆發，本校立即成立新冠肺炎防疫小組，每周舉行防疫會議，迄今已進行 96 場校級防疫會議及 144 場例行追蹤會議，以《超前佈署決戰於校外》高規格佈署防疫政策，全校設有 40 個一級單位防疫窗口，每日追蹤全校工作者及學生之旅遊史、足跡史及體溫情形，資訊處開發防疫日誌 APP 供所有人員填寫，若有異常個案會立即通知校安中心、健康中心以及防疫窗口，進行個案關心與追蹤。

本校亦訂有《出現確診個案作業流程暨責任分工》，若有疑似確診者出現立即啟動接觸者疫調，各單位也會隨時更新最新疫情資訊及學校防疫政策於學校網頁之防疫專區，也因 2020 年即進行 AB 班分組上班測試分倉分流宣導，如今全國疫情警戒提升為三級，本校便可立即迅速進行校內工作者 AB 班遠距上班，唯有防疫訊息宣導不鬆懈，才能將疫情決戰於校外。

學生身心健康服務

本校為提升學生身心健康，將心理衛生三級預防機制深化於學生輔導工作，藉由初級、次級、三級各級之預防機制，推動學生身心健康服務，以期成為學生發揮潛能與疏通困境的資源。



初級
預防

辦理內容生動之多元心理衛生講座、進入班級結合課程辦理主題講座以推廣生命教育及正向心理學觀念、提升學生自我照顧的能力。
2020 年度辦理 28 場生命教育講座及工作坊活動，計 1,131 人次參加，其中活動滿意度達 4.8（滿分為 5.0）。



次級
預防

透過全校性大一身心適應調查並進行高關懷學生之追蹤輔導，以協助強化學生的適應力、減少校園心理問題的發生。



三級
預防

提供雙語心理 / 危機諮商，使同學走出危機創傷的陰霾，從困難中淬鍊出更優質的生命品質。

一、新生身心適應篩檢

以早期發現、早期介入之理念，針對新生進行身心適應調查施測普查，並由測驗中發現學生憂鬱、自傷傾向高者，進行高關懷學生追蹤輔導，以電話關懷、面談輔導等方式評估個案管理轉介需求，提供學生需要之輔導協助。2020 年度針對全校新生進行身心適應測驗，輔導高關懷新生 128 名，追蹤率 100%。

二、個別適性輔導、危機處理

學生輔導中心安排分配負責各學院之院心理師，了解各院系學生特質及常見生活適應問題，並依學生狀況整合專業輔導人力、醫療、社政及法律資源，進行即時之必要之諮商輔導或轉介。碩、博士研究生亦安排專屬心理師負責，了解學生研究壓力及與指導教授相處等議題，針對學生特質進行關懷及輔導。

針對適應欠佳、遭受重大創傷經驗等危機邊緣或高關懷學生，本校學生輔導中心依個別化需求訂定輔導方案，提供諮詢、諮商及小團體輔導等措施，並進行危機及轉介評估，完善個案管理及系統資源連結。

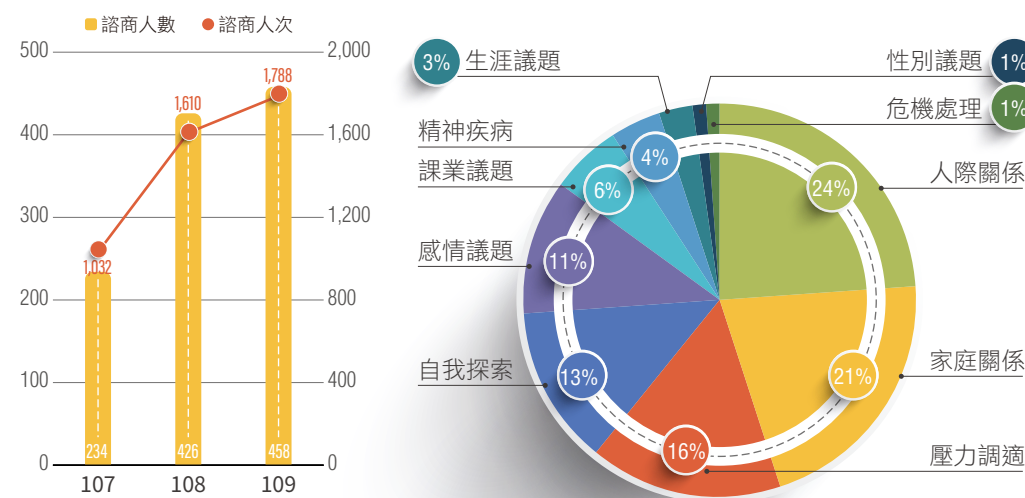
對於嚴重適應困難、行為偏差、重大違規行為等危機學生，配合其特殊需求，結合心理治療、社會工作、家庭輔導、職能治療、法律服務、精神醫療等各類專業服務，進行個案管理及諮商輔導。2020 年度共提供 458 名學生、1,788 人次之諮商服務，提供諮商輔導數量逐年成長。來談學生之諮商輔導以人際關係及家庭關係為主要議題，壓力調適、自我探索及感情議題為次要議題。

三、因應 COVID-19，提供學生身心健康輔導

疫情期間，學生輔導中心協同本校衛生保健組、校園安全中心，自 2020 年 2 月 24 日成立校園防治「嚴重特殊傳染性肺炎」心理輔導小組，研商相關輔導事項，建立預防與處置機制。並發送疫情期間安心文宣，建立面對疫情降低恐慌之正確認知與態度。針對自國外來臺居家檢疫學生，於檢疫期間定期以電話關心學生狀況，了解學生需求並提供資源連結，降低學生身心所受到之影響，並宣導疫情期間安心專線及安心信箱，讓學生清楚知道學校求助窗口，減少恐懼，並提供電話或信件諮詢服務，服務人次共 383 次。

為減少疫情期間學生群聚情況，心理衛生推廣活動以線上講座方式進行，並舉辦「線上心講堂」系列講座，邀請學生觀看並進行有獎徵答活動，促進學生心理健康；2020 年度共辦理 8 場次線上講座，共 528 人次參與。

圖 ▽ 2018-2020 年學生心理諮商統計



1-6.2.3 教職員及學生滿意度評估

◎ 教職員新進、離職統計

本校近年來推動校務，不斷地向外招募人才，給予有競爭力之薪資及福利，而離職率亦在穩定範圍，教師離職原因多是退休或至國立大學任教、或回歸醫療院所服務。

2020 年因新冠肺炎疫情爆發，專任教師對外招募不易尤其外籍學者或旅外人士，且實體活動多數停辦，導致專任職員人力需求些微緊縮，但整體而言，教師及職員總體淨成長人數仍是上升狀態。

圖 ▽ 2018-2020 年教職員新進、離職統計



註：新進專任教師（職員）比率 = 當年度的新進專任教師（職員）人數 / 當年度 12 月 1 日的專任教師（職員）人數；專任教師（職員）離職率 = 當年度的離職專任教師（職員）人數 / 當年度 12 月 1 日的專任教師（職員）人數

◎ 教職員及學生滿意度調查

為建立友善、多元及包容的校園，每二年針對全校學生及教職員等關係人進行滿意度調查，調查內容包含對本校溝通管道、外語化服務、服務態度、及持續改善等共 14 個面向的滿意度，以五分量表收集滿意度，同時也依據前一次調查結果提出改善措施，再追蹤次年改善成果，並公告於網頁上供全校查詢，為期兩年一循環，作為校園制度及相關措施的依據。

以 2020 年為例，6 至 7 月間進行線上問卷調查，對象包含本校在學學生、全體專任教職員、專兼任博士後研究員、專兼任研究助理、兼任教師、附屬機構人員，填寫人數共 2,446 人，其中學生為 1,177 人（48.1%）。

針對教職員及學生樣本進行分析，相較於 2018 年整體滿意度分數皆提升 0.3 分。在外語化服務、溝通管道、服務態度上滿意度皆有提升，主要因為本校近年針對外籍人員提供專責的國際窗口並推出跨文化理解課程，進而促進友善校園的建立。教職員及學生在溝通管道之分數提升最多，主要可能為設置北醫人信箱、滿意度調查問卷、院系所辦公室等多個申訴管道，讓學生能夠提供意見並獲得校方重視。

表、2018 年及 2020 年度各構面平均分數（滿分 5 分）

構面	2020 年		2018 年		差異	
	教職員	學生	教職員	學生	教職員	學生
填答人數	431	1,177	440	1,105	-9	72
服務態度	4.305	4.38	3.985	4.13	+0.32	+0.25
持續改善	4.285	4.28	3.995	4	+0.29	+0.28
外語化服務	4.165	4.21	3.775	3.98	+0.39	+0.23
溝通管道	4.07	4.11	3.68	3.67	+0.39	+0.44
全部構面整體平均值	4.205	4.33	3.86	4	+0.3	+0.3

1-6.3 校園永續參與

1-6.3.1 永續人才培育（學生）

➤ 新生專題課程

一、新生專題課程發展目標

本校自 108 學年度起開設新生專題（Freshman Project）課程，透過跨單位合作，結合校內推動的 USR 計畫、專案/議題導向式課程，並與 SDGs 連結，讓大一新生在入學之初，可以 SDGs 的視野與切入角度，發展有目的的學習。

二、新生專題課程內容規畫

新生專題採專案導向學習課程，課程核心主軸對應特定 SDGs 目標。教師於課程中藉由安排一個複雜、真實且具挑戰性的任務或專案，讓學生經由一連串的行動，於學習過程中合作進行探究與問題解決，最終以真實具體的作品呈現其學習成果。

三、新生專題課程成果

自 1082 學期起邀請本校多學系專任教師一同開設，新生專題每班限 25 位同學，總計開設 8 門，132 位同學修讀。以「新生專題 - 臺灣的食品產業、技術與食安」為例，課程議題討論海洋生態，學生透過此課程可以瞭解海洋生態的變遷與重要性，進而瞭解臺灣海洋生態的重要。

「新生專題」系列課程透過參與隨班觀摩及邀請修課同學進行修課心得分享，為系列課程錄製專屬課程影片，以期讓更多同學瞭解本課程學習目的與收穫成果。



圖 ▲ 新生專題修課同學成果分享



圖 ▲ 新生入學指導 - 入學第一課

➤ 新生入學指導

為使新生盡早認識本校，了解各種學習及資源，學務處生輔組於入學前新生入學指導活動，引領新生快速融入北醫校園。109 學年度開設研究生線上學習專區，大學部則以線上合併實體之方式進行。新生需先提前完成各單位簡介之簡報瀏覽並完成線上測驗。實體課程則重點安排學務處 - 領導知能培育、通識教育中心 - 做自己通識教育學習的主人，以及跨領域學院 - 未來世界是屬於跨領域人才課程，使新生提早規劃大學學習路徑。

1-6.3.2 永續人才培育（教職員）

為建立持續性及系統性的人才培育機制，本校於 2013 年建置完成核心職能（Core competency）作為人才延攬、績效考核、組織發展、標定人才及人才培育基礎，並漸進式的建立系統性永續人才培育機制：於 2014 年起職能列入約用轉任編制及升等評核項目中，並由專案小組針對人員進行職能評分；2017 年起導入更客觀的線上職能測評，並優先作為人才培育使用，針對卓越領導學院參訓主管進行前測及完訓六個月後測，了解參訓前職能落差以及培訓後的職能提升成果；2020 年因應校務發展重點及 TMU2030 願景目標，調整高階主管、中階主管及非主管人員職能項目、定義及行為指標，並明訂於考核表中，除了將行為標準具體評核外，亦作為推展以員工為導向的個人發展計畫的基礎。

本校依據職能落差評估每位人員優勢與弱勢，針對落差規劃個人培育計畫，採進修、教育訓練、代理人制度、主管指導、輪調等方法進行完整個人發展計畫，建立持續性的培育人才機制，讓員工與北醫持續性共同發展，以邁向高品質國際一流醫學大學，與世界接軌。

表、109 學年度教職員永續相關課程與修課人次統計



1-6.3.3 校園永續推廣

校園永續活動

本校透過 USR（CSR）、SDG 講座與工作坊之辦理，讓學生進行永續議題之探索，了解如何因應及改變現況。109 學年度分別透過 TMU×SDGs 國際週成果展、簡單綠生活節、草根運動、舊物新生等活動，協助學生反思如何掌握永續趨勢，兼顧知識與創意，提升學生永續競爭力，分述如下：

一、2020 年 TMU×SDGs 國際週成果展

2015 年起，本校每年都舉辦以學生為主的國際性主題展。近年來 SDGs 已成為全球關注且積極推動的議題，因此如何與世界接軌，打開國際視野，更是未來趨勢與關鍵。故 2020 年 5 月辦理的國際週成果展，以「北醫 SDGs 實踐方案」為主軸，從醫學教育出發，向外擴展到其他主題，不論在教學研究、行政組織、醫療服務等面向，展示本校與 SDGs 相關的各個面向執行成果。

如護理學院的社參課程，推動「青銀共餐」、「青銀共育」及「青銀共居」三大主軸活動，落實對長者的全面照顧並促進其身心健康，同時減緩照護者之壓力；國際處「國際美食節」、「國際文化之夜」等，以及時事與國際議題的相關講座；學務處學生社團、醫療服務隊豐富的國內外服務隊成果，這些都是以專業能量深耕在地，發揮大學價值。

期望透過本次的成果展能讓全校師生從「瞭解 SDGs」、「設定目標」與「整合」等三大步驟，將 SDGs 融入學習、融入校園，進而連結國際，透過與會者的回饋，提供北醫未來可以持續發展與開展的方向，共同朝向國際永續發展的目標邁進。



圖 ▲ 國際處「國際文化之夜」



圖 ▲ 護理學院「青銀共育 - 技藝傳承工作坊」



2020 年國際週線上成果展



圖▲ 2020 簡單綠生活節

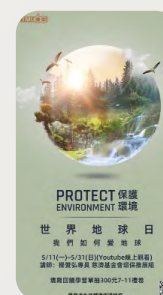
二、2020 簡單綠生活節

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。2020 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，追求循環時尚與永續經濟。



三、環保動手做 ~DIY 防疫雙色布口罩

新冠肺炎疫情升溫，口罩仍供不應求，因應口罩存量不足，我們一起手縫口罩套！使用親膚材質日本素棉布可以減少口罩與臉部的直接接觸，進而可以減少拋棄式口罩的使用次數。讓更多人買得到口罩，將口罩留給醫療前線人員、更需要的人！



四、環保講座：【世界地球日】我們如何愛地球

- 2020 是《世界地球日 50 周年》讓同學了解三大主題：
 - 世界地球日的緣起與回顧。
 - 地球的現況。
 - 我們如何愛地球？
- 邀請環保達人，慈濟基金會宗教處環保推展組楊贊弘專員透過圖文並茂的簡報，深入淺出的話語，帶領我們溫故知新，鼓勵大家即刻行動，落實清淨在源頭，創造簡約好生活。

五、2020 舊物新生

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。



校園永續發展網站

永續發展 TMU Sustainability 網頁專區

本校於 2020 年 9 月設置永續發展 TMU Sustainability 專區，揭露永續政策目標，積極營造創新學習環境、永續校園、社會參與機會及友善校園設施，相關永續發展成果豐沛。以本次新冠疫情為例，北醫大一校六院體系，即時發展校園疫情管控措施，並幫助友邦建立防疫制度與醫療支持，回應聯合國永續發展目標「SDG3：健康與福祉」以及「SDG17：永續發展夥伴關係」等訴求。推動成果亦即時編譯成英文新聞呈現於本校永續發展專區以及其他國際高等教育廣宣平台，透過校有英文刊物 TMU Spotlight 與英文電子報 TMU E-Newsletter 推廣至國際盟校，並受國際高教排名組織 QS 報導，展現本校積極發揮醫藥健康專業能力，致力於協助在地社區、國家與國際友邦改善社群健康。



TMU
Sustainability



TMU
Spotlight



TMU
E-Newsletter

1-6.3.4 校內永續社團

◎ 連結校內社團，舉辦永續活動

一、舉辦「TMU 減塑行動環保週」活動：

為力行減塑愛地球，結合社團「綠生活節」、服務學習中心「服學季」，以及與無塑外送餐具-Edgier Tableware 合作，推廣各類會議使用鐵盒餐具；邀請確保永續消費及生產模式-二拾衫、零浪費雜貨店、少塑福利社、元泰竹藝社等擺攤、另舉辦手作工作坊，如環境小植栽製作、續食與蔬食料理製作等，以實際行動關心地球；其中與本校 LOHAS 綠生活節能社合作辦理簡單綠生活節，2017-2019 年共舉辦 3 場，平均滿意度達 4.3（滿分 5 分）。

表、106-108 學年度綠生活節辦理日期及參與人次

106 學年度	107 學年度	108 學年度
		
辦理日期 2017.05.17-05.18	辦理日期 2018.05.29-05.30	辦理日期 2019.05.22-05.23
參與人數 600 人	參與人數 800 人	參與人數 800 人

二、鼓勵學生從事醫療服務隊工作，為居民健康盡一份力：

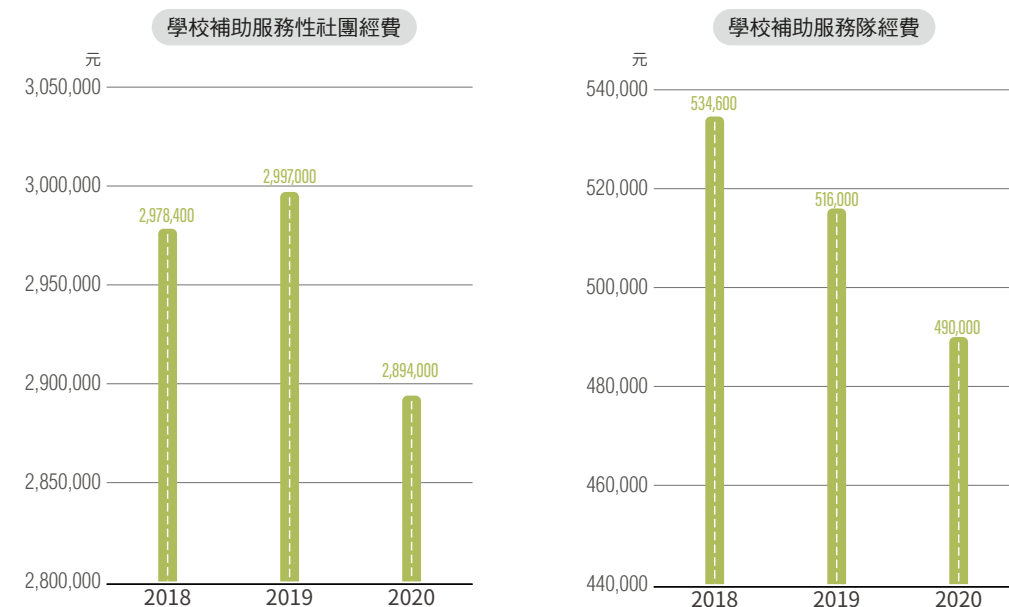
本校校歌揭示「學好做人方做醫」的人文關懷，並形塑學生成為「培育兼具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才」，每年由學生自組約 25-30 個學生服務隊，利用寒、暑假前往臺灣山區、離島與偏鄉等地服務；2020 年雖在新冠疫情的影響下，仍有 19 隊出隊，參與出隊人數 719 人次，足跡遍佈宜蘭縣大同鄉、新竹縣尖石鄉、南投縣仁愛鄉、台東縣長濱鄉、連江縣北竿鄉、澎湖縣湖西鄉等共 30 個鄉鎮，為當地提供醫療服務、口腔檢查、衛生教育及健康保健等服務活動。

◎ 「永續發展」及「服務性」相關社團

本校社團與永續發展相關共計 15 個，規劃環境永續、健康永續的服務概念，本校每年提供服務性社團與服務隊經費補助，鼓勵並協助社團及服務隊持續在校園及臺灣各處偏鄉持續發展與關懷。



圖▼ 學校補助服務性社團及服務隊經費



※2020 年因疫情影響，社團及服務隊活動減少，故經費補助同步減少

完善社團輔導機制、鼓勵多元發展

為使學生能多元學習，發展適性興趣，培養其終生學習習慣並厚植其未來職場軟實力，本校重視學生之課外學習與社團參與，社團組織豐富且多元，包含學術性、服務性、康樂性、聯誼性、體育性、學藝性、自治性等 7 大屬性，鼓勵學生積極參與。輔助成立 109 個社團，自主參與社團學生共 2,865 名，其社團參與率為 63.4% (以大學部學生總數 4,505 名核計)。

一、鼓勵學生多元發展，完整社團輔導

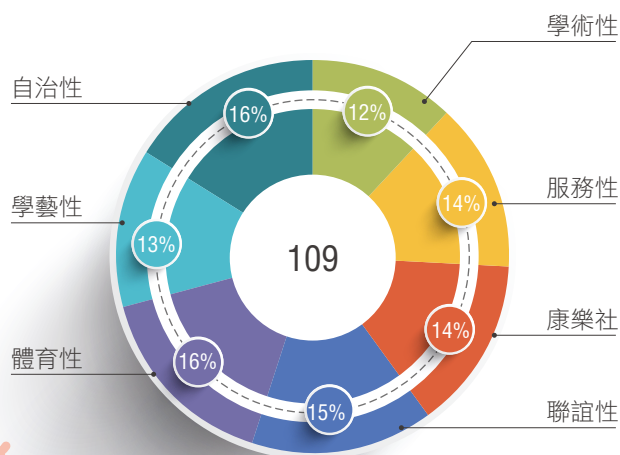
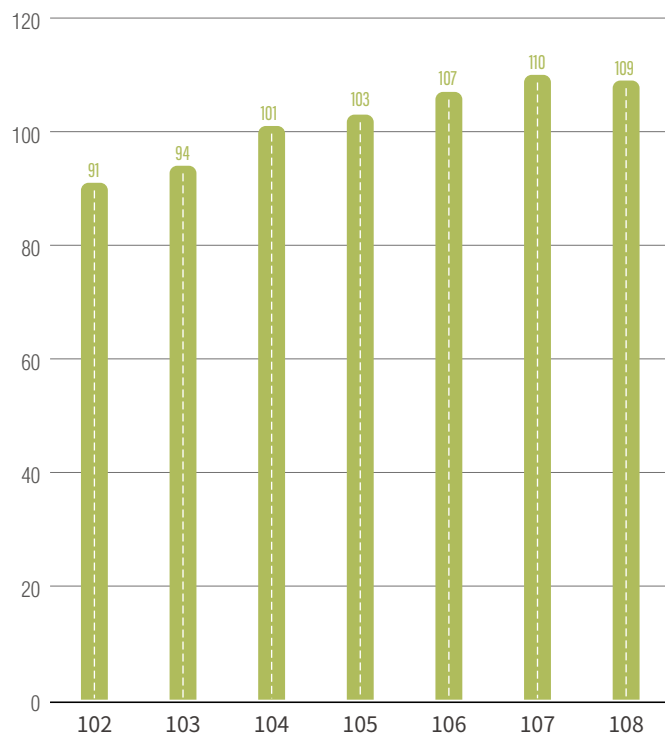
本校為全國社團密度最高的學校之一，由 102 學年度 91 個社團，成長至 109 學年度共 109 個社團，成長率 17%。學生透過參與社團，學習領導、團隊合作、溝通表達能力，協助學生多元發展。

二、社團獎項肯定

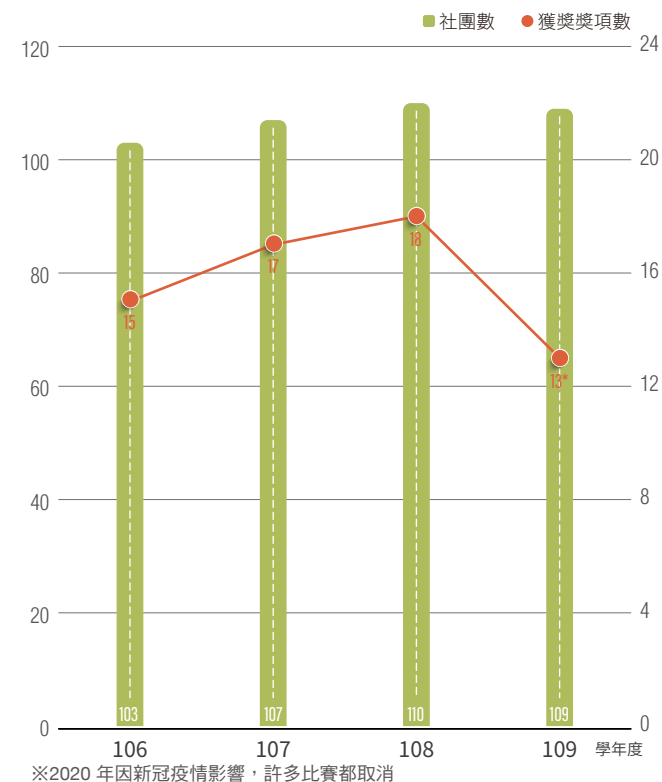
本校學生除學習表現優異，於社團參與更是表現突出，於全國各項學生競賽中獲得諸多肯定，近四年共獲 63 項獎項。



圖 ▽ 社團數及獲獎次數



109 個社團國內密度最高大學之一



※2020 年因新冠疫情影響，許多比賽都取消

1-7 綠色校園

本校自 98 學年度有幸榮獲教育部綠色大學示範學校後，即積極朝向綠色大學永續校園建設，全面性地將綠能環境概念導入校園生活中。加強師生環境永續使用概念，落實節能減碳行動執行，建置北醫大成為一綠色永續校園，期盼能將永續及環保概念深入校區每個角落。

臺北醫學大學的環境政策秉持「品質」、「頂尖」之宗旨，承諾以防治污染、預防危害及持續改善之精神，恪遵法規，致力建立校園環保、安全及健康舒適之永續教育環境，為本校努力之目標與願景，並宣示環境管理目標如下：



恪遵法規

遵守國內環境法令及相關規範要求，並定期審查法規合宜性。



污染預防

鑑別環境考量面，確認重大環境衝擊，落實作業管理，提供全校優質的環境。



持續改善

訂定環境管理相關方案或計畫，透過稽查、稽核、巡視等，督促持續改善，提昇全校環境管理。



教育訓練

提供相關教育環境管理訓練及資源，以提高教職員生對環境之認知。



全員參與

鼓勵教職員生積極參與環境管理所有過程的活動。



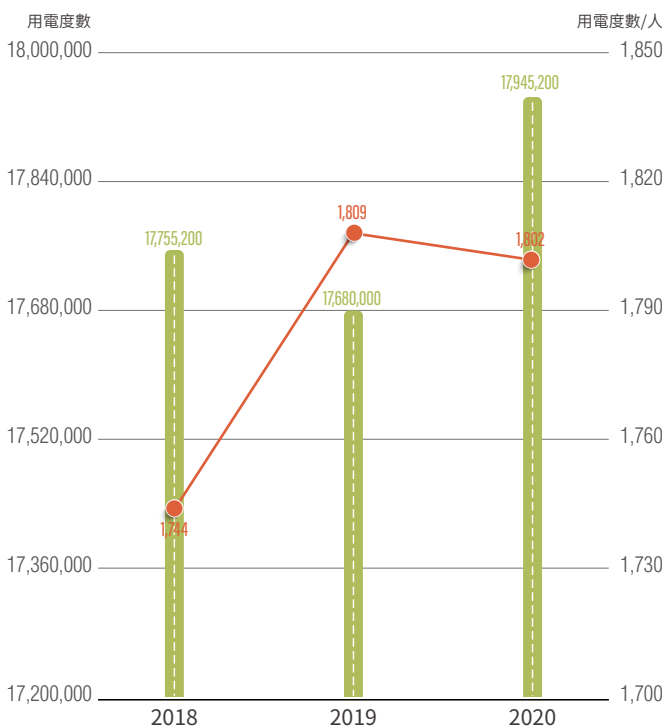
承攬管理

促進本校與供應商及承攬商間的安全伙伴合作關係，以增進彼此環境績效。

1-7.1 低碳校園

綠色與健康和本校的發展始終是結合在一起，從典章制度的建立，校園環境的規劃，軟硬體工程的建設，及各項文書管理系統的設置，都是朝著綠色環保、永續經營的理念來施作。為達到綠色大學使命，並據以有效實施能源管理，善盡環境保護責任，依據能源管理法及其施行細則為核心目標，配合當前國家能源環境，「推動教育宣導 - 張貼節約能源宣導標語」、「推動本校師生參與綠生活相關計畫」、「水資源再利用」等政策方針加以落實，俾建置節約能源的永續校園環境。

圖 ▽ 全校用電情形

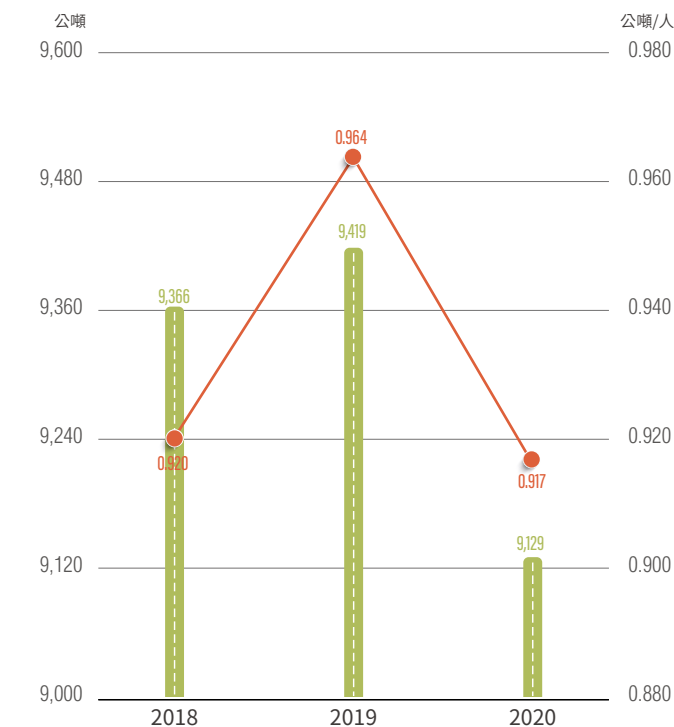


註：人均用電量 = 用電度數 ÷ 全校教職員工人數

1-7.1.1 能源與碳排永續管理

本校主要能源來源為台電，主要能耗者為中央空調系統、照明系統、電梯系統、其他用電設施以及各教學研究行政單位設備用電等，但隨著學校規模擴大，也持續改善辦公、教學、公共區域照明、空調、電熱飲水、用水設備、電梯、事務機器等電力耗用。然學校近年蓬勃發展，無論學術或研究皆每年成長，加上 2020 年年均溫 24.62 度，超過 2019 年的 24.55 的年均溫，導致用電量增加。

圖 ▽ 碳排放情形



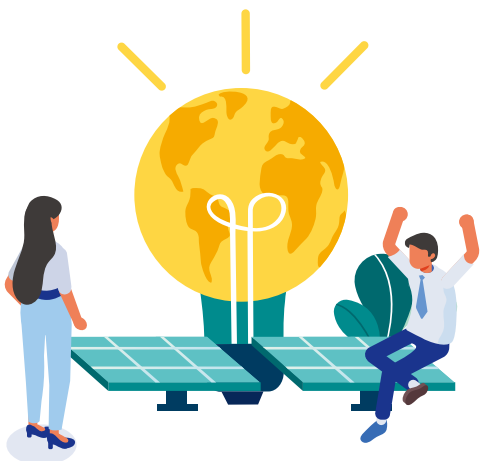
註：人均 CO₂ 排放量 = 電能 CO₂ 排放量 ÷ 全校教職員工人數

1-7.1.2 節能減碳行動

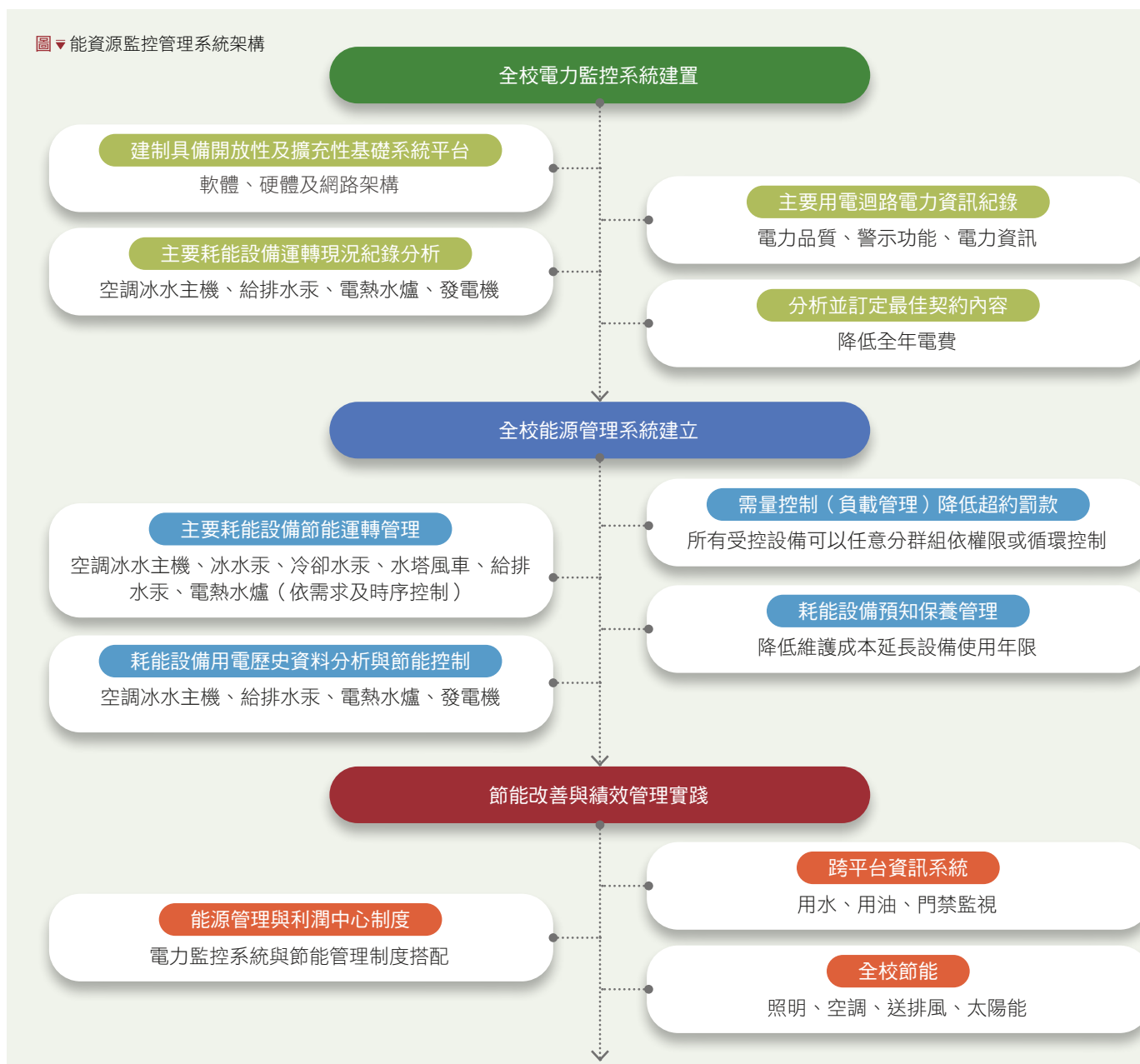
在能源費用節節升高的今天，如何有效提升能源使用效率乃是各校當務之急。由於校園內部人員組成複雜，使用設備之形式眾多，對於自動監控之需求高卻難有一套完整之解決方案。根據調查顯示，學校在能源管理方面經常會面對以下問題：

1. 校園廣闊設備繁多管理不易
2. 寒暑假用電差異造成契約容量訂定不易
3. 特殊節日用電激增導致鉅額超約罰款
4. 人員用電習慣管理不易
5. 能源用量及使用成本持續上升

由於上述問題造成校園電力費用居高不下，且單靠人力勢必不足以解決以上問題。若要有效率解決以上之問題，則引進能源管理系統是必須的。在能源管理系統的功能上，主要以提供資訊化服務及便捷可靠的自動化控制，在軟硬體設計上必須具有開放性、擴充性、互通性，以期能與其他監控系統相互整合，並且具備電力、空調以及照明節能之系統。完整之能源管理系統其架構如右。



圖▼ 能資源監控管理系統架構



本校節約用電措施如下：

- 建立校區電力資訊系統，各單位（樓層）逐步設置獨立電表，配合節能措施，藉以有效管控用電。檢討各學院系（科、所）儀器設備的數量及裝設位置，儘量使儀器設備轉為共用以節省用電。
- 各公共場所、走道或廣場設置照明之分區、分組管制開關。電氣室、電力開關箱、分電盤等由營繕組負責，其他人員不得擅自操作。
- 規劃在各實驗室空間張貼該間用電負載表，如私自安裝儀器設備造成災害，由該單位自行負責。
- 依日照時間長短，調整校園路燈、景觀燈開關時間。
- 全校校區飲水機（不含學生宿舍）由營繕組規劃於深夜時段（23:00~07:00）停止供應電源。
- 特殊及外包營業單位等應設置獨立電表並每月抄錶統計，除分攤費用之外，也應訂定節能目標，以供督導考核。
- 校區內除經總務長簽准同意之“特殊空間”必需 24 小時提供冷氣空調外，一般實驗室區供應冷氣空調時間為 07:30~22:00，行政區域供應冷氣空調時間 08:00~22:00，並依夏、冬季調整空調管制時間。
- 冷氣溫度設定範圍以 26-28°C 為準，經常進出的房間，室內溫度不低於室外溫度 5°C 以上。空調使用期間應緊閉門窗，以防止冷氣外洩或熱風滲入。
- 空調冰水泵及大型空調箱逐年加設變頻控制。定期更新老舊冰水管及巡檢保溫設施。
- 教室內空調系統連線至中央監控系統，依上課時間開啟及關閉。
- 舉行節能節水小尖兵宣導活動，藉由行動劇或是贈送環保小卡片等形式，倡導節能節水觀念推行。
- 成立節能節水宣導隊，以張貼海報、舉辦問卷調查及簽署節能承諾書、演出行動劇等方式加強宣導節能節水措施。

本校透過多種節能措施，維護生態環境之平衡，更符合國家推動綠建築之政策，並達到教育宣導及示範的作用，推估節省用電約 237,994 kWh / 年，減少溫室氣體排放約 126.8 公噸 CO₂e / 年。

【註：237,994 kWh / 年 × 0.533kg CO₂e/kWh ÷ 1,000 = 126.8 公噸 CO₂e / 年】



1-7.1.3 綠建築校園

本校本身加強綠色環保外，並且擴及至附屬之醫院群，力爭為全方位之國際級綠色大學而努力。本校 BOT 方式經營之雙和醫院通過內政部「綠建築標章」認證，為北臺灣規模最大、全國第一家綠建築醫院！雙和以綠化量、水資源、日常節能及污水垃圾改善等 4 項取得認證！綠建築標章之推動，又分成「候選綠建築證書」與「綠建築標章」。由此可見北醫除了在學校本身加強綠色環保外，並且擴及至附屬之醫院群，力爭為全方位之國際級綠色大學而努力。

目前癌症大樓及雙和醫院 B 基地為綠建築規畫，兩案皆即將進入使用執照申請程序。

- 雙和醫院 B 基地教學研究大樓、生醫科技大樓：本校受衛福部委託辦理 BOT 案，於 B 基地內興建總樓地板面積 23,000 坪建物群，將自 2022 年起陸續啟用。期能達成支援醫學轉譯、發展生技育成、創新教學研究、領域交流平台目的，共同創造未來國家生技教研校園典範。
- 臺北醫學大學癌症大樓：本校規劃興建占地 3,500 坪之癌症大樓，預計於 2021 年完工，啟用後將是一棟可提供新穎癌症醫療理念、腫瘤轉譯研究功能、卓越醫療服務之癌症轉譯醫學腫瘤中心。

1-7.1.4 永續交通

本校提供各校區間接駁車，每日共 40 多班次，於校本部、大安校區及汐止 U-TOWN 實驗室間開通接駁車，方便教職員生往來，師生廣泛運用，更對交通安全增添保障。並與附設醫院配合開設接駁車，共三條路線往返六張犁、世貿中心、市府、松山火車站及雙和醫院等地，提供教職員生多元選擇，降低騎乘機車上下學數量，減少交通意外事故發生，不但省油、省錢，共乘抗漲，也為響應環保，節能減碳不斷盡心盡力。



校區間接駁車每日共 40 多班次，有效降低交通運輸造成的溫室氣體污染。



北醫經營之雙和醫院通過內政部「綠建築標章」認證，為北臺灣規模最大、全國第一家綠建築醫院。

1-7.2 水資源管理

1-7.2.1 校園用水概況

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。

學校近年蓬勃發展，無論學術或研究皆每年成長，加上 2020 年年均溫 24.62 度，超過 2019 年的 24.55 的年均溫，導致用水量增加。

圖 ▽ 全校用水情形

用水度數
用水度數 / 人
用水度數 ● 人均用水量

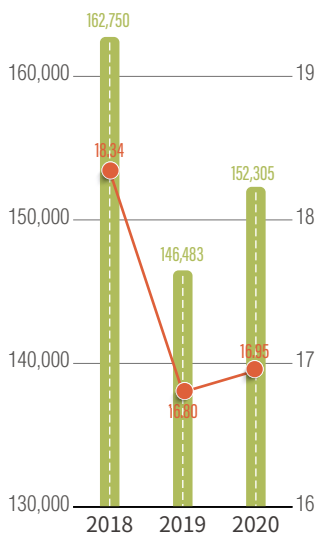
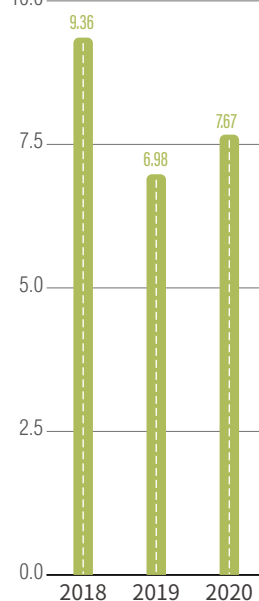


圖 ▽ 自來水 / 雨水回收比

回收比



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：

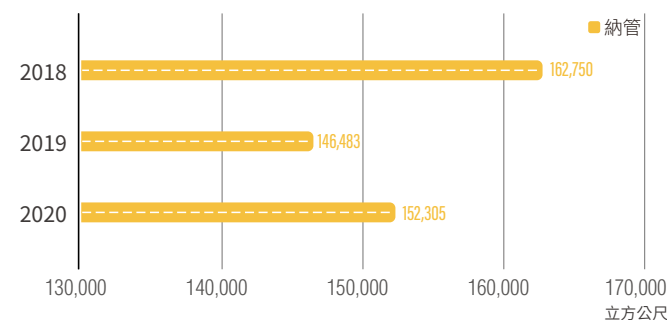
1. 生活污水：全校師生每天所產生的生活污水係接管至台北市衛生下水道排放。
2. 實驗室一般廢水：實驗室每天所產生的綜合廢（污）水係利用管線輸送至校方所興建的廢（污）水處理廠進行處理。處理污水放流結果均符合現行放流水標準後排放至台北市衛生下水道。
3. 高濃度廢液：利用特定貯桶妥善收集貯存，由專人負責管理、記錄及申報，再定期委託合格的『專業代處理機構』負責清運處理。

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。

飲用水管理

本校共設置 118 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。

圖 ▽ 依終點劃分排水量（估計量）



表、2020 年排放水水質檢測數據皆符合相關法定規定

(單位:mg/L)

排放水水質 檢測項目	5 月 檢測值	12 月 檢測值	放流水 排放標準值
BOD	4.5	3.4	30
COD	39	16.9	200
SS	<2.6	<2.5	50



1-7.2.2 節水行動

本校已積極展開了節約用水及設置雨水回收系統之活動，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。



1-7.3 廢棄物管理與資源循環

一般生活垃圾管理

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。

表、2018-2020 年一般生活垃圾廢棄物量

(噸)

年度	2018	2019	2020
焚化	200.5	197.8	201.3
回收	86.13	77.74	75.24
廚餘堆肥	10.86	10.62	9.3
產生總量	297.49	286.16	285.84
人均廢棄物量 (噸 / 人)	0.02989	0.02875	0.02872

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，以「零廢棄」為目標。且持續推動垃圾強制分類、鼓勵自備餐具、推動一次用外帶飲料杯減量、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，2020 年廢棄物總量降至 285.84 噸。



有害廢棄物管理

本校於有害事業廢棄物管理上，恪遵環保法規，明訂有害事業廢棄物相關管理辦法，以規範校內之產源實驗室之收集、貯存、清運等行為，並委由環保署核可清除處理廠商妥善處理。2018-2020 年之有害事業廢棄物年處理量和人均處理量如下圖。由於學校研究量能漸增，以及學校空間調整與清理退休教授遺留之化學品，致 2020 年之有害廢棄物人均產生量有增加趨勢，未來將加強化學品減量措施。

圖 ▼ 有害廢棄物年產出處理量

公噸 ■ 化學廢液 (含廢棄化學品) ■ 生物醫療廢棄物

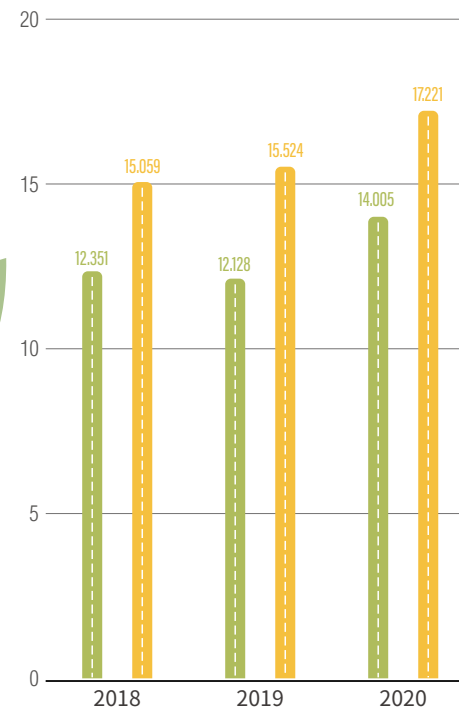
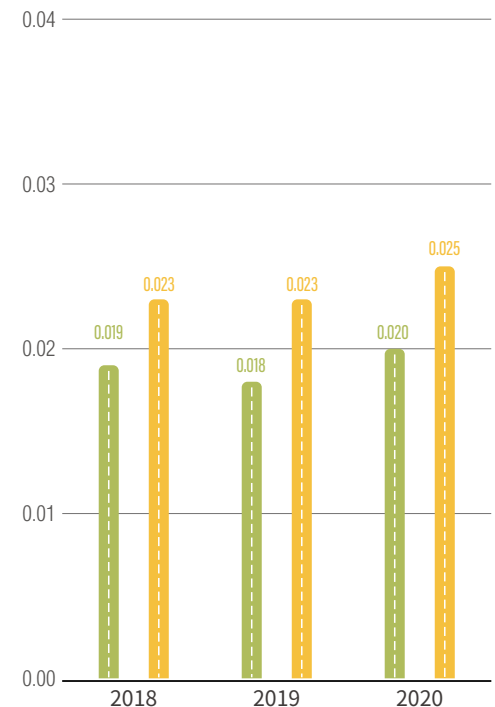


圖 ▼ 有害廢棄物人均產生量

公噸 ■ 化學廢液 (含廢棄化學品) ■ 生物醫療廢棄物



1-7.4 校園空氣品質管控

室內空氣品質檢驗測定管理，本校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。最近檢測為 2019 年 11 月份，檢測結果皆符合相關規定，檢測表如下圖。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。



表、室內空氣品質檢測結果（採樣日期：2019 年 11 月 19 日 -20 日）

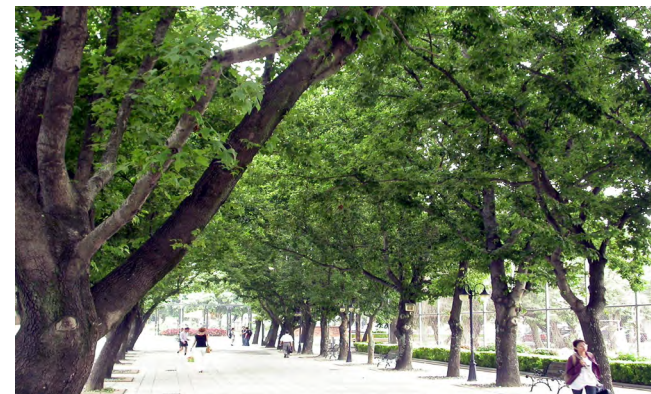
項目	檢驗平均值	檢驗方法	標準值
二氧化碳	688 ppm	NIEA A448.11C	1000 ppm (8 小時值)
懸浮微粒	6 $\mu\text{g}/\text{m}^3$	NIEA A206.11C	75 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ (24 小時值)
甲醛	ND ($<0.016 \text{ ppm}$)	NIEA A705.12C	0.08 ppm (1 小時值)
空氣中細菌	767 CFU/ m^3	NIEA E301.15C	1500 CFU/ m^3 (最高值)

1-7.5 校園生物多樣性

為宣揚並落實綠化理念，本校自創建以來，雖然校地稱不上廣大，但對於校園植栽的照顧與維護一向不遺餘力，使校園各角落隨處可見鮮活植栽，四季花卉更替輪迭，讓本校教職員工生及周遭居民甚至住院病患，能盡情享受一個綠意盎然的校園環境。

校園生態環境主要由總務處事務組管理維護，每年編列預算委外清潔、割草、及風災復原工作，維持校園環境、草地及樹木綠美化，傾倒樹木扶正復原。目前校園植物種類繁多，除了樹形高大的喬木類、枝葉茂密的灌木叢、還有少數棕櫚科植物，及按照季節更換的草花。喬木類除了創校之初胡創辦人水旺先生所選植之楓香，迄今已有五十餘年，位於校園通往拇山學苑的兩旁，枝葉茂密繁榮，形成一條綠色楓林隧道，是象徵本校精神的著名校景之一。

2003 年醫學綜合大樓主體結構完成後，於大樓後方與口腔醫學大樓間道路兩旁，植入一排小葉欖仁。小葉欖仁枝葉纖細繁密，漸層傘狀的樹型相當優美，冬春交際時樹葉落盡，於初春重新萌發，生機綠意盎然別有一番



風情。另有熱心人士於邱前校長就任時，贈送本校蒲葵五十株，沿著校園圍牆栽植，將本校外觀襯托得更宏偉。其他喬木另有：茄冬、樟樹、榕樹、阿勃勒、肯氏蒲桃、肯氏南洋杉……等；灌木類則有：日本女貞、黃葉金露、平戶杜鵑、皋月杜鵑、雲南黃馨……等，值得一提的是君蔚樓旁種植多年的緋寒櫻，初春時候依序綻放，滿開時總是吸引了過往行人目光停留，花落結果又吸引多種鳥類覓食，使校園處處可見鳥蹤。



1-7.6 供應商永續管理

1-7.6.1 供應商管理

本校依據供應商提供的產品及服務類型進行分類，主要可分為：財務類、工程類、勞務類等，進行各項採購時皆遵循本校採購作業管理程序，且優先以臺灣本地供應商為主，並優先採用具環保標章商品。對不同類型之供應商亦進行相應之管理，藉此確保供應商之產品及服務品質，將風險最小化並提升本校營運層面之彈性。

表、供應商分類及管理說明

供應商類別	財務類	工程類	勞務類
類別範圍	物品、材料、設備、機具與其他動產、不動產、權利等。	建築、土木、水利、環境、交通、機械、電氣、化工等。	專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力等。
供應商篩選評估	✓ 營業項目須符合採購標的規範。 ✓ 具有合法經銷授權證明，確保取得合法製程之物品，避免購入來源不明產品。 ✓ 財務健全，信用狀況良好。	✓ 同財務類供應商篩選評估規範。 ✓ 承攬商應遵守勞工安全衛生法相關規定，落實各項施工安全管理。 ✓ 視工程發包內容，承攬商須具有建築物室內裝修及專業技術人員等證明文件，以符合營造業法規。 ✓ 視工程性質，要求承攬商提供相關工程承攬實績，以驗證承攬能力及確保施工品質。	✓ 同財務類供應商篩選評估規範。 ✓ 視需要要求廠商提供服務建議書，以確保履約過程中，服務內容能符合採購規格及契約規範。 ✓ 視服務項目要求廠商須具備專業素質、服務經驗、通過國際標準認證或其他品保制度合格等，以確保廠商服務及技術能力達一定品質標準。
供應商評核及監督	✓ 品質、技術、交期及成本等須符合採購規格及契約規定以達驗收合格標準。 ✓ 定期進行供應商評鑑，藉此確保產品及服務之品質，有效控管與降低營運風險。	✓ 同財務類供應商評核管理所述。 ✓ 承攬商依照工程圖說、標單工項、施工計畫書及工程契約規範等施工，並遵守本校營繕工程環境及安全衛生管理工作細則規範，於完工後進行驗收考核。	✓ 同財務類供應商評核管理所述。 ✓ 履約過程查核供應商之合法執照，確保執行時合法性，並驗證履約品質符合驗收標準。



為有效管理供應商、提昇採購品質，落實供應商篩選機制，即時掌控供應商營運狀況，以確保供應鏈的連續性，同時降低風險並預防對本校造成的衝擊。此外，為強化並落實供應商永續管理，除針對供應商之品質、完工 / 交貨時效、價格、售後服務等項目進行評核外，未來將加入企業社會責任（CSR）評估面向，透過廠商自評方式，推動與合作之供應商共同遵守企業社會責任相關規範，發揮企業社會影響力，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。本校秉持永續採購精神，將永續議題納入採購政策，並與在地供應商攜手共進落實環境保護及社會永續之理念。

“

肩負世界公民責任，本校持續關注環境保護、安全衛生、勞工人權等議題。透過供應商管理，篩選出符合永續發展精神之合格廠商作為長期合作夥伴，共同落實環境保護及社會永續之理念。

”

本校各項採購作業流程皆依公平、公開之採購程序進行辦理，對於業務往來之供應廠商選擇、管理、監督及驗收等作業亦依循政府採購法及本校採購相關法規有所規範，以確保校務營運及行政作業能正常運作，對於供應商管理共分三步驟：



供應商評核

供應商每年須經過供應商評核，將供應商的「品質、交期、售後服務、價格」未來將加上永續經營（環保、工作安全與衛生等）因子納入考核項目，透過 ERP 請採購系統進行往來廠商評核，評核結果以 A、B、C 三級評定：A 級（優良）80~100 分、B 級（普通）60~79 分、C 級（不良）<60 分，僅 A 級及 B 級廠商可與本校進行交易，以確保供應商之品質水準，經評核為 C 級不良廠商，依規定暫列為拒絕交易對象。

未來將加上永續經營等重要指標進行評估，確保廠商能符合本校供應鏈要求，期望能齊心協力共創永續價值。

供應商評估指標



永續經營內容

綠色環境評估

包含能資源節約、溫室氣體減量及廢棄物回收比例等。

社會責任評估

包含承諾符合當地勞動法令等。

2020 本校供應商評核結果



永續經營與發展

校內同仁普遍認同供應商所提供之服務。本校將秉持永續發展精神，並將此議題納入採購政策，與在地供應商攜手共進，落實環境保護及社會永續之理念。

1-7.6.2 綠色採購

為確保採購作業品質及落實各項法規要求，本校遵循「政府採購法暨相關子法」外另參酌其精神，訂定「臺北醫學大學採購作業辦法」及「臺北醫學大學採購作業程序」制定各類採購作業流程規範，俾便校內各單位對財務、工程、勞務採購作業有所依循，以提升專業採購效率與功能。

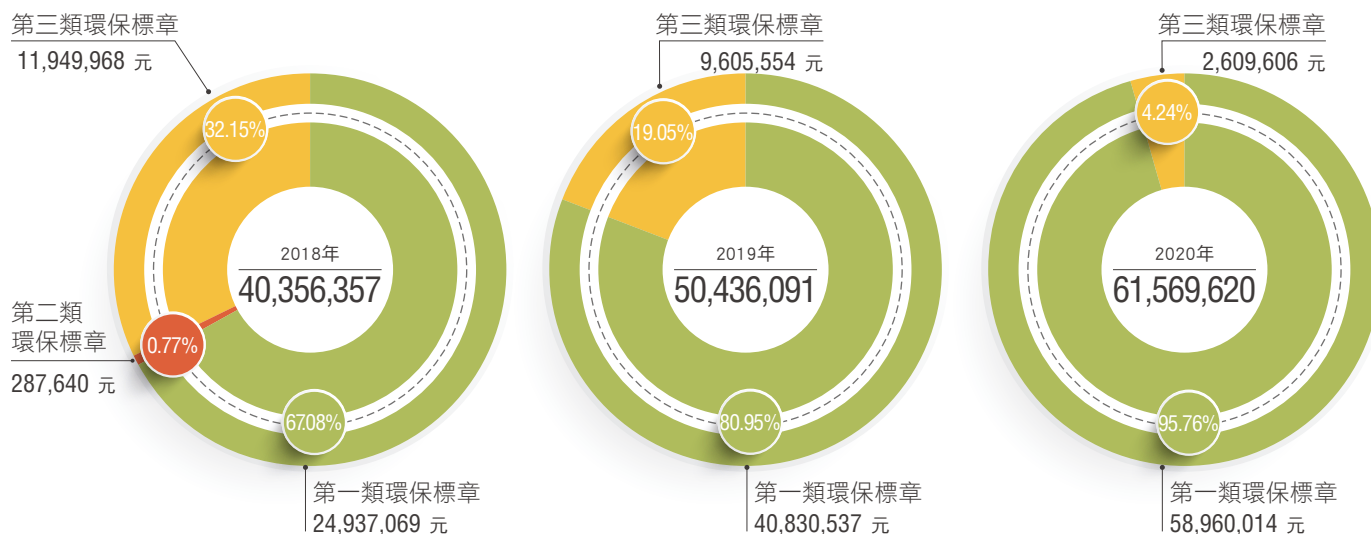
提升環境保護，創造永續發展的新契機。

本校致力於提升環境保護並落實綠色採購，積極配合環保署所推動「企業及團體推動綠色採購及綠色消費計畫」且依循政府採購法「機關優先採購環境保護產品辦法」，持續推動綠色採購政策，將綠色觀念導入校園，鼓勵師生身體力行，優先購買具環保標章、可回收、低污染、省能源等環保商品，以減少資源使用、使用再生原料、選擇易於回收的原物料等，降低產品在未來可能造成的環境衝擊，增加社會利益或減少社會成本。藉此培養師生綠色環保意識並善盡本校永續發展與社會教育責任，創造永續發展的綠色校園。

落實綠色採購，成果卓越。

自 2008 年起，本校每年皆配合行政院環保局所推行企業與團體綠色採購申報，已連續十三年榮獲臺北市政府環保局頒發「績優綠色採購企業」，以表揚本校持續響應綠色採購及提升環境保護與社會價值之卓越績效，並以永續發展低碳綠色校園為使命。本校於 2019 年榮獲行政院環保署表彰頒贈「績優綠色採購單位」榮譽獎章，對於本校推動綠色採購之卓越績效給予高度肯定，亦彰顯本校融合環保永續成長理念及實現大學社會責任之承諾。

近三年全校綠色採購執行成果



本校近三年綠色採購榮耀與肯定



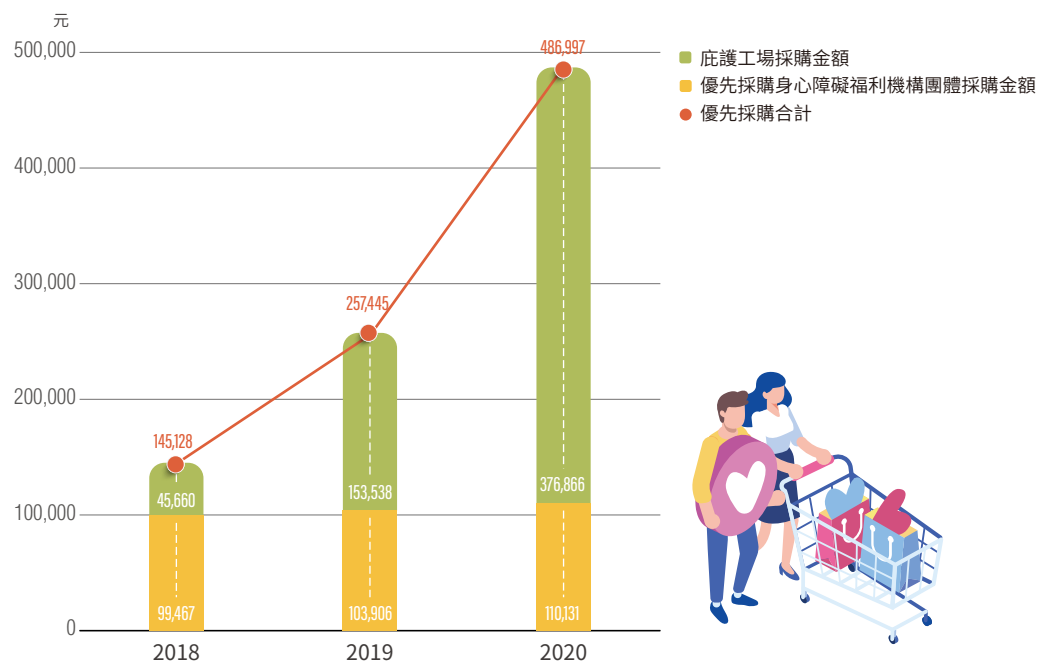
1-7.6.3 優先採購

實踐道德採購，關懷社會弱勢，提升社會福祉。

本校致力於關懷弱勢群體並積極推動社會公益，實踐公平交易，鼓勵校內師生將愛心化為實際行動，支持社會上弱勢團體，優先採購身心障礙福利機構團體、庇護工場所提供及生產之物品及服務，以保障身心障礙者權益，促進就業並達到自力更生之目的。

為提升公益團體生產物品及服務能見度，產生正向影響及增進推廣，本校依據優先採購內容，率先實施於：食品便當、手工藝品、洗衣服務、印刷等採購，由公益團體供應為主，如：臺北醫學大學樂活屋庇護商店、財團法人喜憨兒社會福利基金會、財團法人心路社會福利基金會附設心路洗衣坊等。強化校內對公益採購之認同，發揮社會公民助難扶弱的精神，實踐公平正義的道德採購精神。

圖 ▽ 近三年全校優先採購執行成果



1-7.6.4 在地採購

提升社會經濟價值，創造產業永續發展的新契機。

本校採購策略均融合環保永續理念，為創造國內消費市場綠色商機，帶動國內供應鏈創新發展，優先以臺灣之供應商為主要採購來源，以提升國內勞動生產力及就業水準，保障基層勞工工作權益，創造永續經營與環境保護價值，實現利己、利人及利眾之永續社會目標。

為避免氣候變遷及資源耗竭，確保國內供應商能有效解決環境問題並降低處理成本，經由在地採購策略以強化供應商應變能力、持續精進改善品質，發展資源循環跨界應用，持續朝向環保與永續方向驅動，在兼顧經濟、環境與社會共融發展下，創造出社會經濟貢獻價值，蘊育永續發展的創新契機。

表、近三年全校採購在地供應比例

	2018	2019	2020
當地供應商總採購淨額 (元)	4,240,902,496	1,563,386,363	1,360,144,622
總採購淨額 (實際)	4,278,337,953	1,568,720,011	1,363,280,166
當地供應商採購淨額百分比 (%)	99.12%	99.67%	99.81%

(註：在地供應商意指設置在台灣本土之供應商)

◎ 優先採用在地供應商

為追求供應商穩定發展及未來永續經營及成長，本校持續落實當地採購，優先以臺灣地區之供應商為主要採購來源，以提升服務效率及縮短交貨時間以減少不必要的成本，降低環境衝擊，近三年辦理之採購 99% 以上來自國內供應商，以確保供應鏈之穩定性與在地化，減少運輸過程之碳排放促進當地經濟發展，並增加當地就業機會，致力於在地供應商合作，增加台灣在地採購與就業機會，與供應商攜手合作創造更大的價值，落實環境保護及社會永續之理念。



Ch2 從社會出發

社會參與
生醫創新與創業
生涯規劃與產學實習

2-1 社會參與

2-1.1 大學社會責任實踐（USR）計畫

在肩負培育人才與落實服務社會之目標之下，本校發展大學社會責任之規劃藍圖，以核心價值之「社會服務—熱忱服務，影響社會，促進人類健康與福祉」為北醫推動大學社會責任之願景，由「願景」、「文化」、「策略」與「支持系統」等四構面建立，發展友善之社會實踐環境，導入計畫、課程、制度與相關激勵措施，提供師生赋能，同步整合本校暨附屬機構、生技事業與外部資源，引領師生成為關懷人類福祉，具備社會責任感與實踐能力的世界公民，期能開拓國際視野與在地對話，啟動社會責任的創新轉譯與正向循環。



輔助科技點亮身障族群生活

◎ 計畫緣起及目標

本計畫以服務關懷、促進產業與人才培育三主軸相互串連與支持，由支持輔助科技產業促進身障族群服務，使用者回饋促進產業發展，並由相關學系教師，將資源帶進高等教育之培育，融入實作服務，完善學生能力與教育傳承。三主軸並行，更能推動輔助科技，為社會整體帶來效益。

◎ 計畫與 SDGs 之連結

期望藉由輔具於產業鏈結面、服務關懷面、人才培育面之扎根，使輔助科技運用在各年齡層之身障者或年長者身上，有效改善他們的生活，並成為促進良好健康福祉（SDGs 3）之助力。現今輔助科技產業人才養成管道有限，產業與學校教育鏈結度不足。本團隊引入復健工程暨輔助科技領域之專家學者，藉由輔助科技設計專案指導學生進入研發產業求職，透過輔助科技評估使用，訓練學生進入臨床服務或自行創業，進入相關產業，達到優質教育（SDGs 4）。

輔助科技產業長期面臨問題為身障族群出院後便缺乏相關人員諮詢，而科技產業面缺乏具有醫療背景人員參與，造成產品無法正確切入痛點。因此，本團隊養成專業人才，導入此服務產業之缺口，促成產官學研醫交流平台，建立更大層面之合作及就業機會，達合宜工作與經濟成長（SDGs 8）。



計畫重點成果及績效



主軸一服務關懷

連結輔具中心及民間團體，藉此提升民眾對於輔助科技知能及對弱勢族群服務關懷識能。為拓展服務關懷，本團隊已完成建立身障者社會參與重返職場之創新模式平台，與「身心障礙者藝文推廣協會」成員合作生命教育教材的開發。我們針對身障者量身規劃，製作生命教育講師發展講座及體驗活動教材，協助更多身障者重返職場。

- 2020 年本團隊舉辦「翻轉宜蘭無障礙」講座等活動，邀請身障講師講授自身生命故事，透過民眾與身障者實際互動及闖關遊戲，帶領大家進入身障者的世界，了解身障者需求，提升民眾的輔具識能。
- 參加 2020 年大學社會實踐線上博覽會 (2020 USR EXPO)，與身心障礙者藝文推廣協會成員合作拍攝微电影「創造友善新世代」，影片述說成員自身的經歷及對未來的願景，期望以自身為出發點，並藉由與 USR 計畫團隊共同執行課程活動，為社會帶來影響。最後並入圍「人物紀實」主題的獎項。



2020 年失能體驗活動
共舉辦 7 場次，377 位學生參與。



圖 ▲ 翻轉宜蘭無障礙講座活動



主軸二促進產業

舉辦多場輔具競賽，促進產學合作交流，完成產學橋接平台，將人才對接產業。並藉由建置輔助科技資訊 EASTIN 臺灣平台，邀請輔具廠商上架產品，讓使用者可在平台上檢索輔具，並推動臺灣輔具國際化。

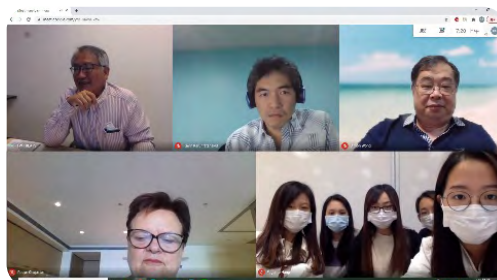


圖 ▲ i-CREATE 線上辦理 gSIC 競賽

- 2019 年團隊獲得 2020 年臺灣主辦 i-CREATE 國際研討會之殊榮，於 2020 年 12 月 1 日本團隊與台灣復建工程暨輔具科技學會合作辦理第十四屆國際復健工程與輔助科技國際年會，並輔導從台灣選拔賽獲勝之 6 組隊伍，代表臺灣參加。
- 於 2020 年 1 月 12 日舉辦「足部輔具新趨勢與身體功能量測學術研討會」，帶領學生參與，並邀請輔助科技專家學者及廠商。增進學生對足踝輔具臨床應用發展之認識，促進產官學研醫合作交流，提升臺灣輔具科技產業社會影響力。



主軸三人才培育

本團隊與本校跨領域學院合作，整合北醫與北科兩校資源，共同設計並於 108 年第 1 學期正式啟動輔助科技微學程，以培養學生具有醫學與工程的跨領域整合能力、輔助科技產品設計與開發之能力為目標，結合實際場域觀察與創新發想。109 學年度第 1 學期開設「創新設計與智慧輔具」，課程中加入專案發想及輔具原型實作。輔助科技微學程以提昇應用課程之專案質量、建構產學合一之創新開發模組為重要目標。

- 本團隊於 2020 年與其他單位協同辦理多場跨校域活動競賽，包含「全球學生創新挑戰賽 (gSIC)」、「醫學工程創意競賽 2020」及「2020 生醫黑客松 PSBH」等，培育學生對於輔具領域產官學研之認識與應用能力。
- 本團隊以臺北科技大學、臺北醫學大學教師社群為核心共同開設輔助科技微學程，並結合輔助科技相關學會及協會，建立從教學合作到創新研發之創新合作模式，使平台專業實力擴充擴大。



圖 ▲ 本團隊與臺北科技大學教師社群

截至 1091 學期，
輔助科技微學程之課程累計修課達 1,310 人次。

智齡質感生活聚落示範計畫—友善高齡、全齡受惠

計畫緣起及目標

本計畫與多數計畫從高齡照護／社會福利的角度切入不同，計畫團隊主要是解方經濟的觀點思考，如何以社會住宅及周邊社區為實踐場域，透過北醫大、北市府、企業與社區居民的合作，留下具參考價值的服務建議架構、內容、流程、產品、工具、案例與跨領域人才。計畫包含三個執行面向，一是未來家園，關心的是住宅、住居空間和社區文化。二是社會處方箋，聚焦在社宅內能否開創多元創新的健康促進服務內容，透過非藥物性輔助治療，來達到促進社會參與、創意老化（creative aging）的目標。三是食物轉型計畫希望以食物為介面串起社宅住戶／社區居民、不同世代的連結，形成新舊共好、世代前進的社區文化。

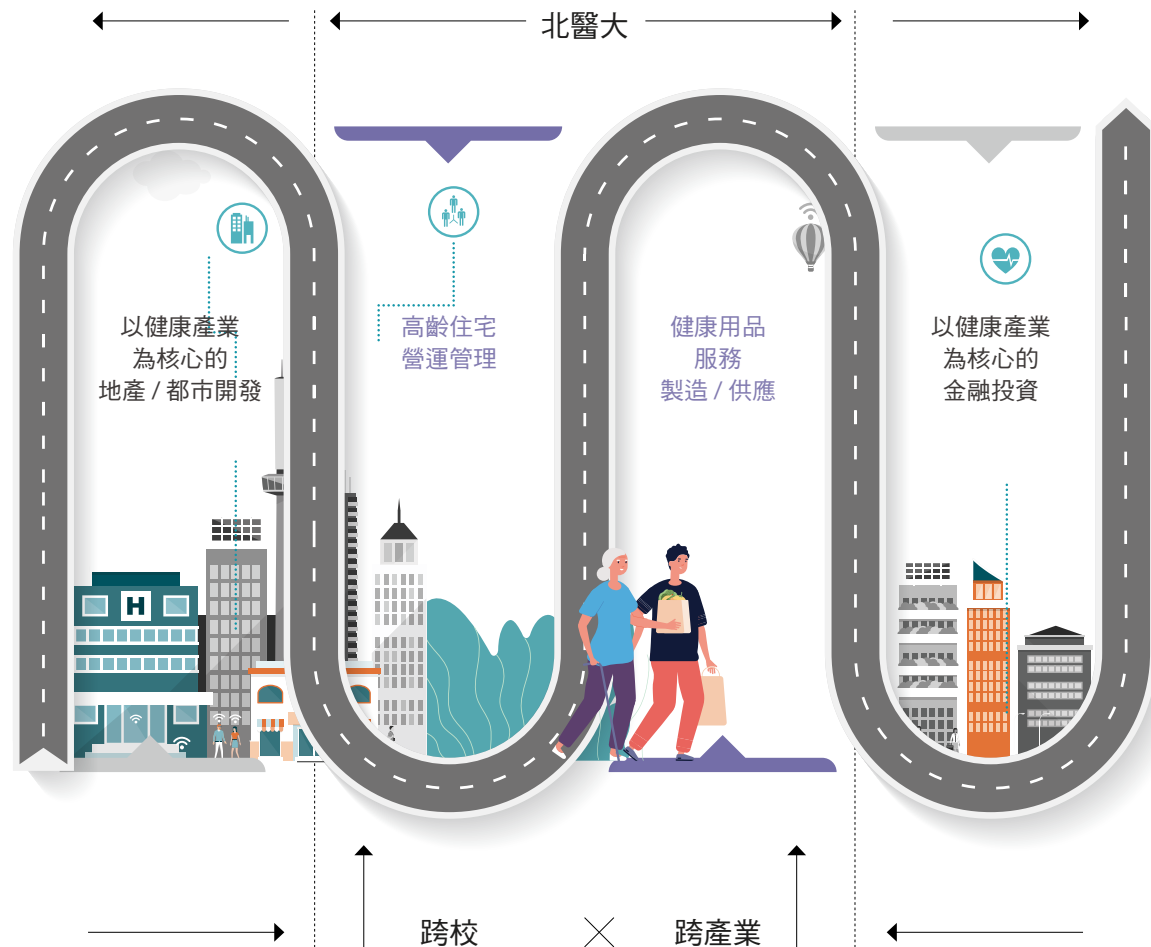
計畫與 SDGs 之連結

本計畫連結 SDGs「3- 健康與福祉」、「4- 教育品質」、「11- 永續城市及社區」，擬在社會住宅興建的同時，將社區需求納入，讓醫療、教育、文化先行，期待未來吳興六張生活圈因北醫大、附設醫院、社會住宅的有機連結，形成一個充滿地方感及高生活品質的未來家園。

執行過程透過社會住宅及周邊社區的場域經營與課程連結，從在地安老的議題切入，為學生創造適當的機會和舞臺，藉由社會實踐過程中理解自身專業與未來發展方向在健康產業鏈中的相對位置（如右圖），引導教學與學習行為產生正向改變，落實本校跨領域教育之目標。



圖 ▽ 以智慧社會 / 高齡住宅為核心之健康產業鏈上中下游



計畫重點成果及績效

本計畫旨在創造社會住宅、學校、醫院及社區互動的新模式與新文化，計畫自 2020 年起推動至今，主要績效展現在跨領域團隊建立，社區環境與資源盤點、營造夥伴關係：

與 SDG3 相關之成果

開發居家環境與社區公共空間風險評估工具各 1 份、回收 100 處初步調查資料、以 VR 培訓 15 位臨床人員具備住居環境評估能力。

與 SDG4 相關之成果

發展智慧社區、在地安老相關課程，包含：運動處方箋 1 門、食物相對論課程 1 門、完成街區走讀影音紀錄與數位教材 3 支（各約 15 分鐘），辦理全國創意高齡藝術節總計有 900 人次參與，加速觀念推廣與知識普及。

與 SDG11 相關之成果

與台北市政府、信義區公所及社區大學合作，以都市健康綠生活為主軸，活化社區公共空間（香草公園），累計創造 500 人次以上之參與。



圖 ▲ 成果發表會



圖 ▲ 街區探查



圖 ▲ 社區活動



圖 ▲ 課程活動

以食為 TEN: 從山上到平地 (Territory)，從源頭到餐桌 (Enterprise)，從學童到老人 (Net)

① 計畫緣起及目標

計畫旨在從四大面向：食安、高齡、營養、食源，以學校為場域起點，向外擴展至社區及偏鄉進行社會服務，以落實大學社會責任為首要目標，深入瞭解社會問題並以永續經營方針幫助在地社區，發揮本校培育跨領域人才教育能力，培養青年學子之專業能力及社會服務經驗，增進學生社區服務能力及意願。

② 計畫與 SDGs 之連結

計畫協助當地農民提升食品安全衛生職能、營養衛教及農藥殘留檢測等，旨在從食材源頭確保臺灣擁有安全無虞的糧食生產系統，達消除飢餓 (SDGs 2) 目標。

將營養教育、食農教育帶入小學，期提升小學生營養及健康識能並落實於生活行為，為一生之健康開始紮根；藉小學生之反饋能力影響家長，促使家長緊密參與，並協助偏鄉居民瞭解個人營養狀態、提升其營養知識水平，協助居民達到健康促進目標，確保健康及促進各年齡層的福祉 (SDGs 3)。

在地農民擁有生產品質良好的農作物，但未有完備經營模式，本計畫從當地產業狀況進行資料收集，共同開發農產品多元附加價值，達發展永續的農業、消費及生產模式 (SDGs 12)，提升產品競爭力，輔導產品廣泛行銷，增加商品通路，進而開拓海外銷售之可能，提升台灣國際能見度。



③ 計畫重點成果及績效

食源文化結合，食材溯源與新型農產品開發

本校營養學院和人文創新與社會實踐研究中心合作數年，曾於當地舉辦多次營養衛教、農藥殘留檢測等活動，但當地居民之健康識能、營養狀態尚需提升及追蹤。故本計畫導入通識與專業課程，加強學生社會服務之實務經驗與意願，協助當地居民健康促進，並促進各年齡層的健康福祉。開發農產品多元附加價值，達發展永續的農業、消費及生產模式，提升產品競爭力。



2020 年煤源 / 石磊部落出隊共 4 場次，
51 人次參與，成果發表會共 120 人次參與。



圖 ▲ 新竹尖石鄉出隊—農藥快篩



圖 ▲ 新竹尖石鄉出隊—營養衛教

營養教育推廣，導入國小校園及社區量販店

近年層出不窮的食安危機、國人肥胖代謝疾病高居不下，學童不良體位比率 (過輕、過重及肥胖) 日漸提升。皆顯示在食品科技、資訊發展高速推展下，消費市場各式食品大量推陳出新，刺激消費的廣告及意識形態充斥，衝擊民眾健康甚鉅。國人的飲食、營養教育與落實，無法與現代社會的快速發展有效連結。藉由將營養教育、食農教育帶入小學，期提升小學生的營養及健康識能並落實於生活行為，為一生之健康開始紮根，並藉小學生之反饋能力影響家長，亦促使家長緊密參與，力求提升全民之營養素養、健康識能及行為實踐。



圖 ▲ 食農、食源教育活動—台大農場參訪



圖 ▲ 營養教育推廣—種子教師培訓

2020 年舉辦國小場域營養
食農教育 1 場次，35 人次
參與，並辦理營養教育推
廣種子教師培訓 2 場次，
285 人次參與。



都會長照青銀共榮共享：建構高齡健康友善的 101 國際移居城

計畫緣起及目標

在人口老化的嚴峻挑戰下，積極發展北醫大養護體系，護理學院持續導入跨學院、跨領域資源，針對社區高齡長照議題深入探討與經營，厚植高齡長照人才能力，更與國際接軌，延伸北醫大社會價值，落實大學社會責任。

計畫與 SDGs 之連結

護理學院集結高齡長照相關背景之教師，整合一校三院之資源，以臺北市信義區、大安區、文山區、新北市中和區為實踐場域，透過社區議題盤點，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」，導入四大方案。長期積累的豐富成果，也讓護理學院代表學校榮獲「2020 TCSA 台灣企業永續獎」-卓越案例獎「大學USR永續方案銅獎」。



圖▲「2020 TCSA 台灣企業永續獎」頒獎典禮與獻獎



計畫重點成果及績效



方案一：101 健康圓夢不孤單

以信義區為場域，透過活動辦理、健康促進講座、學生訪視；以學生為節點，連結獨居長輩及社區居民，提升社會參與度及社區互助能量，以促進高齡者健康及福祉。

- 101 健康社區參與：邀請社區、獨居長者與學生共同學習特殊輔助療法課程，培養彼此間的情感連結，增加獨居長者社會參與度。



在 2020 年共達成了 3,453 社區與獨居長者參與人次。



- 科技應用創新服務：運用智慧科技導入跌倒預防、認知促進、生活賦能檢測，建立個人專屬檔案，提供長期且有效之追蹤與個人風險即時預警，實現多元健康促進。

在 2020 年與產業夥伴共同發展 6 種創新服務模式，拓展至 4 個里，訓練超過 135 名學員並服務 227 位長者。

圖▲AI 智慧防跌檢測



方案二：青銀互動零距離

以校院資源與張榮發慈善基金會合作，執行「青銀共餐」、「青銀共育」及「青銀共居」，提升獨居長者社會參與及自我價值肯定，進而增進社區自理能力、建構社區自營模式、打造社區循環經濟之目標。

- ☑ 青銀共餐：邀請社區居民及獨居長輩，與學生共同用餐，加深長者們社會參與，建立信任關係。

2020 年於 3 個里內服務 2,611 人次的長者。



圖▲與張榮發慈善基金會共同辦理共餐活動

- ☑ 青銀共育：由學生於社區場域中挖掘長輩的特殊專才，並培訓長者發揮專才進而擔任社區活動導師，目前社區活動導師總計 3 位。
- ☑ 青銀共居：由獨居長者提供物件，進行居家環境評估及改善。媒合有租屋需求之學生，以關懷、照護及服務等行動促進長者社區參與，同時，降低學生租屋負擔，實現青銀友善共居之目標。



方案三：智慧高齡新生活

整合校院教學及社區健康照護，共同培力社區長者及照護者所缺乏之相關照護專業知能，促進在地老化之成效。



圖▼社區健康促進活動

- ☑ 數位健康促進：為提升社區民眾健康促進觀念，賦能社區跌倒預防、失智照護、失智預防、健康飲食之知識量能；藉由教師與學生的知識技能，針對高齡者，編製健康促進短片，並透過社群、通訊軟體曝光，擴大效益。



2020 年共辦理 8 場健康促進講座，共 406 人次參與。

- ☑ 長照知能培訓：以跌倒預防、飲食營養、失智預防、照護者負荷等主題，融合健康促進講座、健康監測 APP 推廣以及與雙和醫院合作舉辦之照顧者培訓班，持續培育社區長期照顧量能，推動全人照護概念。



方案四：國際高齡長照建福祉

透過課程進行跨國高齡長照人才交流，促進國際盟校教學合作，共同培育具有國際視野與跨文化敏感度之高齡長照領導人才；並由學生們將跨國交流經驗帶入社區中，促進社區凝聚力，建構慈悲關懷社區。

- ☑ 建構數位關懷模式：為發展慈悲關懷社區模組，以科技關懷為主體，培育學生科技關懷素養。與本校醫務管理學系以及輔仁大學心理學系合作設計如何透過科技導入社區，建構數位關懷模式，創造社區互助模式。2020 年以《音樂人生！慈悲關懷社區》桌遊的形式進入場域推廣慈悲關懷社區互助能力，共辦理 12 場，總計 134 人次參與。
- ☑ 發展國際高齡長照聯盟：首度以視訊模式替代實地交流；與日本沖繩看護大學合作，建立國內外學生群組，以期發展學生社群；鏈結國際學校間專業，共同發展教學社群，促進國際盟校教學合作。

共辦理兩場交流工作坊，師生 38 人次參與。



圖▲線上國際交流

2-1.2 學生社會服務隊及服務學習

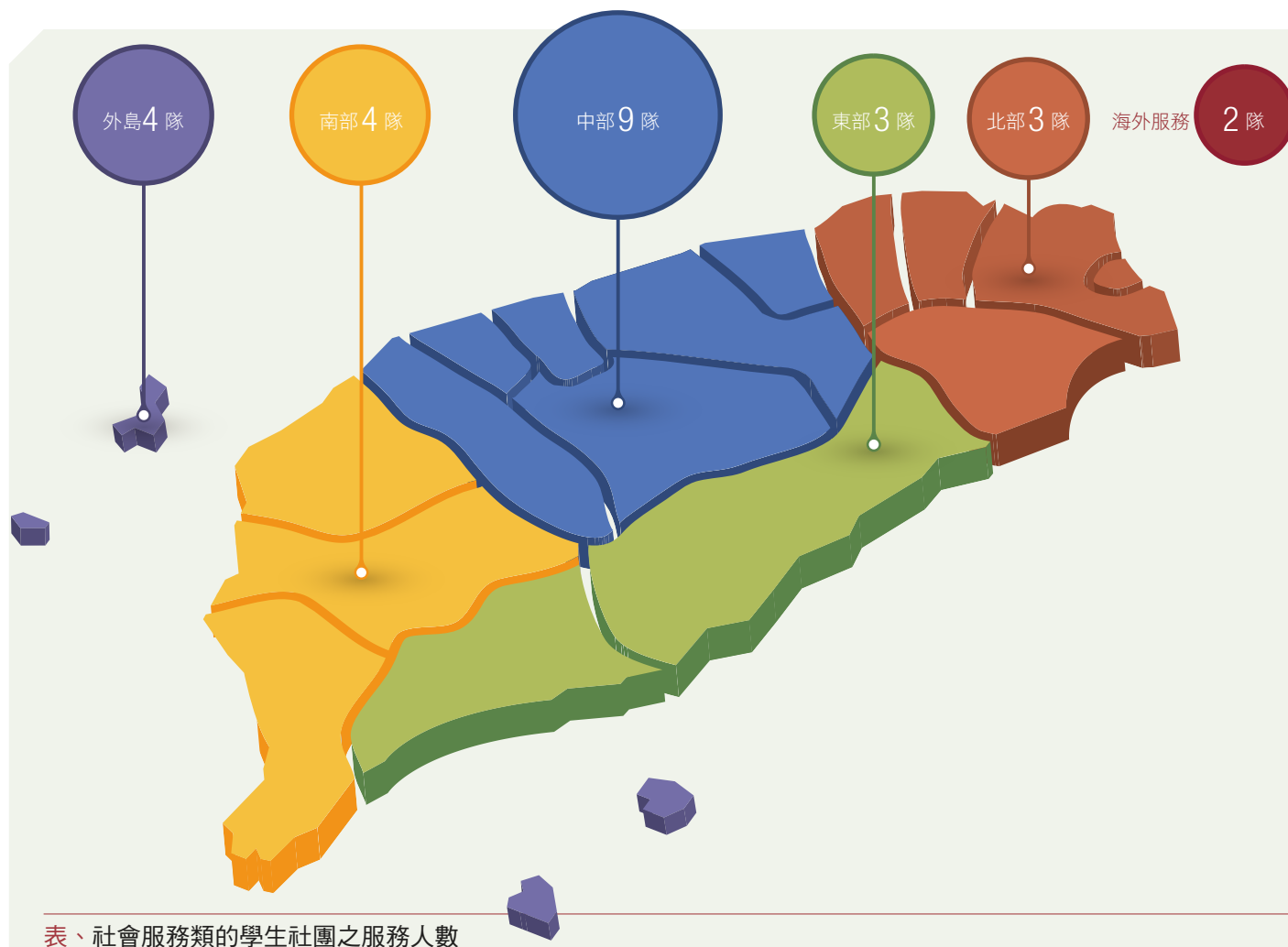
2-1.2.1 學生社會服務隊

一、鼓勵學生服務偏鄉離島，貢獻醫學專業

本校以「學好做人方做醫」之人文關懷為教育宗旨，形塑學生成為「培育兼具人文關懷、創新能力及國際觀的生醫人才」；每年由學生自組約 25-30 個學生服務隊，利用寒、暑假前往臺灣山區、離島與偏鄉等地服務，足跡遍佈宜蘭縣大同鄉、新竹縣尖石鄉、南投縣仁愛鄉、台東縣長濱鄉、連江縣北竿鄉、澎湖縣湖西鄉等共 30 個鄉鎮，為當地提供醫療服務、口腔檢查、衛生教育及健康保健等服務活動，學生於服務過程中培養團隊合作、人際互動、危機處理及問題解決等能力；透過服務工作，讓學生主動關懷弱勢族群、體會服務的真義，並體現大學生的社會責任，並符應聯合國永續發展目標，以目標 SDGs3「確保健康及促進各年齡層的福祉」作為努力的遠景。



表、2020 年社會服務類的學生社團之服務地區、出隊次數



表、社會服務類的學生社團之服務人數



被服務人數 13,366



總出隊次數 19



服務隊之出隊人數 719

二、2020 年國內服務隊重點推動事項

本校彙集多年服務經歷，結合本校醫學專業應用，規劃建置照護相關系統平臺與系列活動守護在地居民的健康，包含義診過程所研發的病歷系統，再到以聯歡會和育樂營，結合衛生教育與家庭訪問的服務。在親民中提升服務，在服務中守護健康。



建立因地制宜之醫療義診，提升社區健康促進意識

透過寒暑期組成醫療服務隊之中、西醫義診、育樂營等方式，提昇偏遠地區民眾及學童之醫藥保健與衛生教育知識，用多元活動的呈現方式，如：衛教講座、帶動跳、健康操、有獎徵答等，提升居民的參與度並內化衛教知識，使其對慢性病防治、一般醫學、藥物知識利用、中藥學建構基礎性之認知，以促進當地居民健康福祉。



以鄉鎮家訪照護據點，提升民眾健康維護之涵蓋率

配合家訪，提供個人化衛生教育與健康營養諮詢，並藉由居家訪視與互動過程，宣傳醫療保健及慢性病相關知識，給予客製化營養建議，期能推廣正確的醫療觀念及用藥常識，建立良好健康習慣，協助改善部落及偏鄉居民身體狀況。



建置離島與部落醫療知識與教育營造計畫，提升跨領域合作效能

結合衛生福利部推動社區健康營造計畫，強化在地健康服務知能，針對健康議題如菸酒檳防制、三高防治、用藥觀念等，將健康知能融入生活，增進民眾健康與衛生識能，今年寒期將首次前往金門開設高中醫學營，以期達到聯合國永續發展目標 SDG3「健康與福祉」為努力的方向。

小專欄

楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊

本校楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊於自 2011 年起前往澎湖縣湖西鄉、望安鄉、白沙鄉等地進行為期十天的義診、家訪、醫學體驗營、醫學知識計畫等醫學知識推廣的服務活動，至今已深耕十年，期待把感動與醫療帶給偏遠地區的鄉親。

深入澎湖縣服務當地之後，學生們更有機會瞭解民眾的需求，他們開始調整人力與設備的配置，及服務的方案設計。舉例來看，他們於家訪過程中，看見臥床長輩不良於行，更需要被照顧，於是他們開始修正服務隊的服務方案，如提高家訪組人力，成立了行動義診站，並請醫師戴上器械，直接到長輩家裡進行診療，改變了過往長輩需要至義診站來做診療的方式，也獲得當地居民非常大的肯定與支持。

在施行衛教的過程中，也常常發現，照顧者醫學知識的不足，容易造成很大的誤解，曾經有位家屬給需管灌餵食的奶奶餵奶茶，因為他們認為：「奶茶有牛奶，應該很營養才對的吧！」，且這個家庭的經濟狀況不是很好，沒有足夠的經費去購買營養補充品，在營養知識不足的情況下便出現這樣的誤解。所以隨行的營養師，就可以給他們一些正確的營養改念，營養師說：「如果無法購買營養品，可以利用米漿等食物替代，多少可以補充些營養的」，而我們楓杏醫療隊的出現，及時讓老奶奶的家屬矯正錯誤的營養觀念，並真正有效補充營養給奶奶，這樣的服務更能切合民眾需求，也讓服務的方案能永續發展。

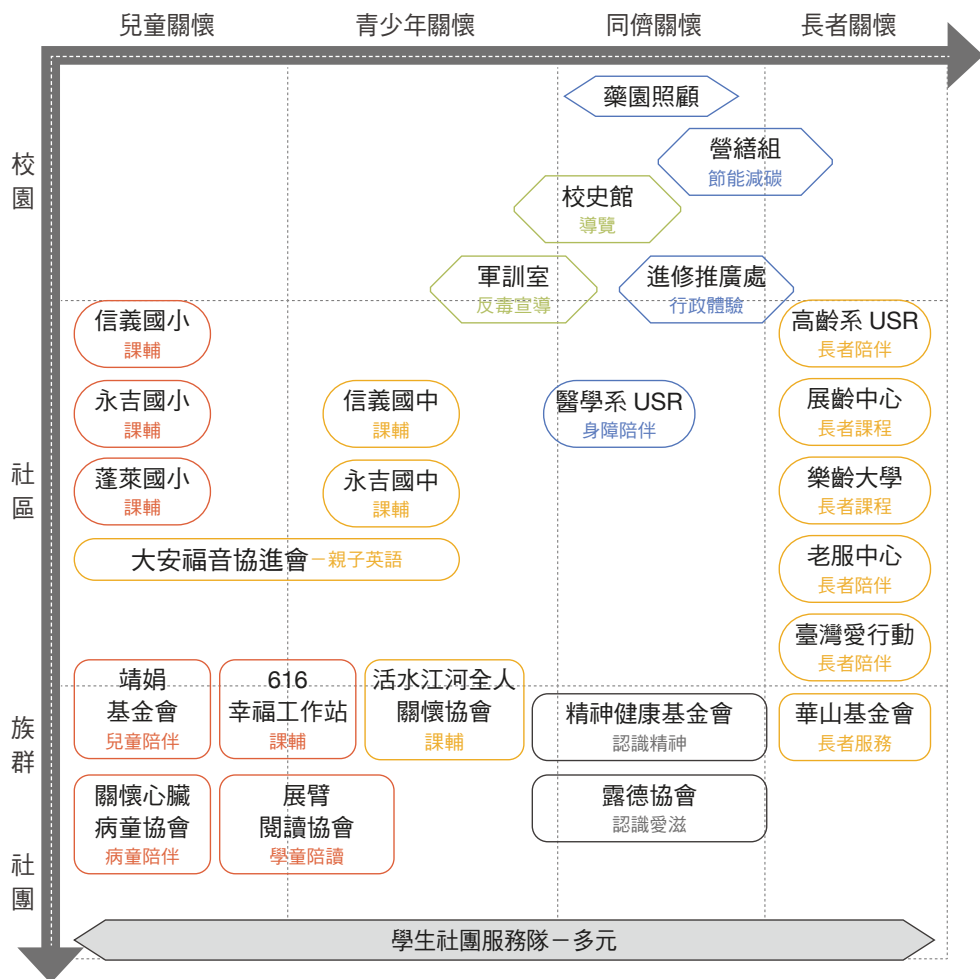


2-1.2.2 服務學習

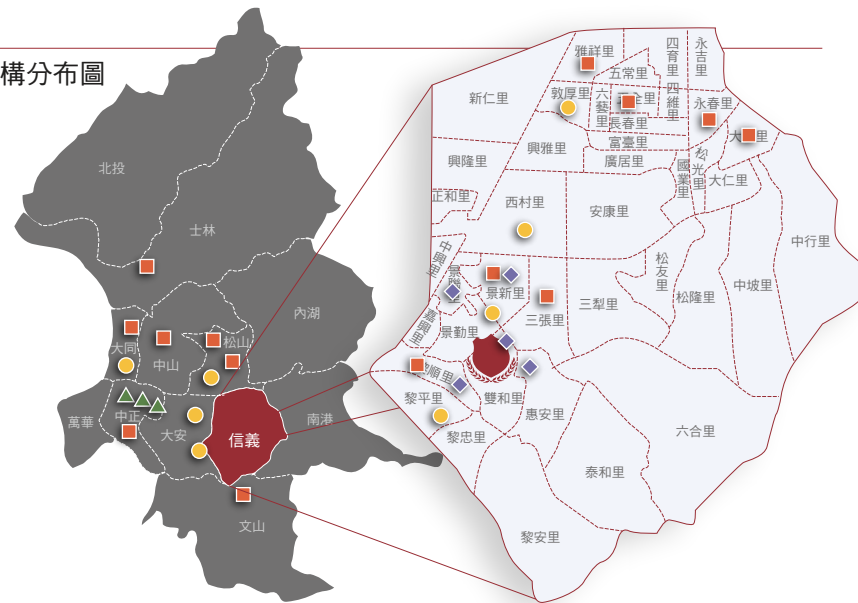
北醫的服務學習開課類別包含基礎服務學習（必修零學分）課程與專業服務學習（選修）課程。基礎服務學習共計 14 小時，由服務學習中心負責開設與審查，主推行由大一學生修習。課程分為五類：友善校園類、優質社區類、特定族群類、社團服務類、通識服學類等。服務場域包括校內行政或教學單位、學生社團、校外政府機關（構）、公私立學校、登記立案之非營利組織等。服務對象涵蓋校內的師生、社區內的居民、特殊需求族群、偏鄉及國際弱勢族群等，年齡層從兒童、青少年、成年到老年都有，服務內容包含陪伴、課輔、宣導、導覽、環境維護和行政體驗等。



2020 年開設的基礎服務學習課程共 48 門，
修課總人數 853 人，參與社區服務人數 684 人。



北醫大服務學習機構分布圖
(台北市)



兒少關懷

- 活水江河全人關懷協會（信義）
- 信義國中（信義）
- 永吉國中（信義）
- 信義國小（信義）
- 永吉國小（信義）
- 大安福音協進會（信義）
- 軍訓室－反毒宣導（信義／松山）
- 蓬萊國小（大同）
- 靖娟基金會（中正／中山／士林）
- 616 幸福工作站（松山）
- 展臂閱讀協會（文山）

長者關懷

- 展齡中心（信義）
- 信義老人服務中心（信義）
- 臺灣愛行動（信義）
- 華山基金會（信義／大同／松山）
- 樂齡大學（大安）
- 合一社區關懷據點（大安）

特定族群關懷

- ▲ 露德協會（中正）
- ▲ 精神健康基金會（中正）
- ▲ 關懷心臟病童協會（中正）

社團服務隊（台北市）

- ◆ 醫學系學生會－黑熊醫院（信義）
- ◆ 力行社－獨居老人關懷（信義）
- ◆ 楓杏醫學青年服務團（信義）
- ◆ 基層文化服務團－學童課輔（信義）
- ◆ 綠生活節能社－社區清潔（信義）

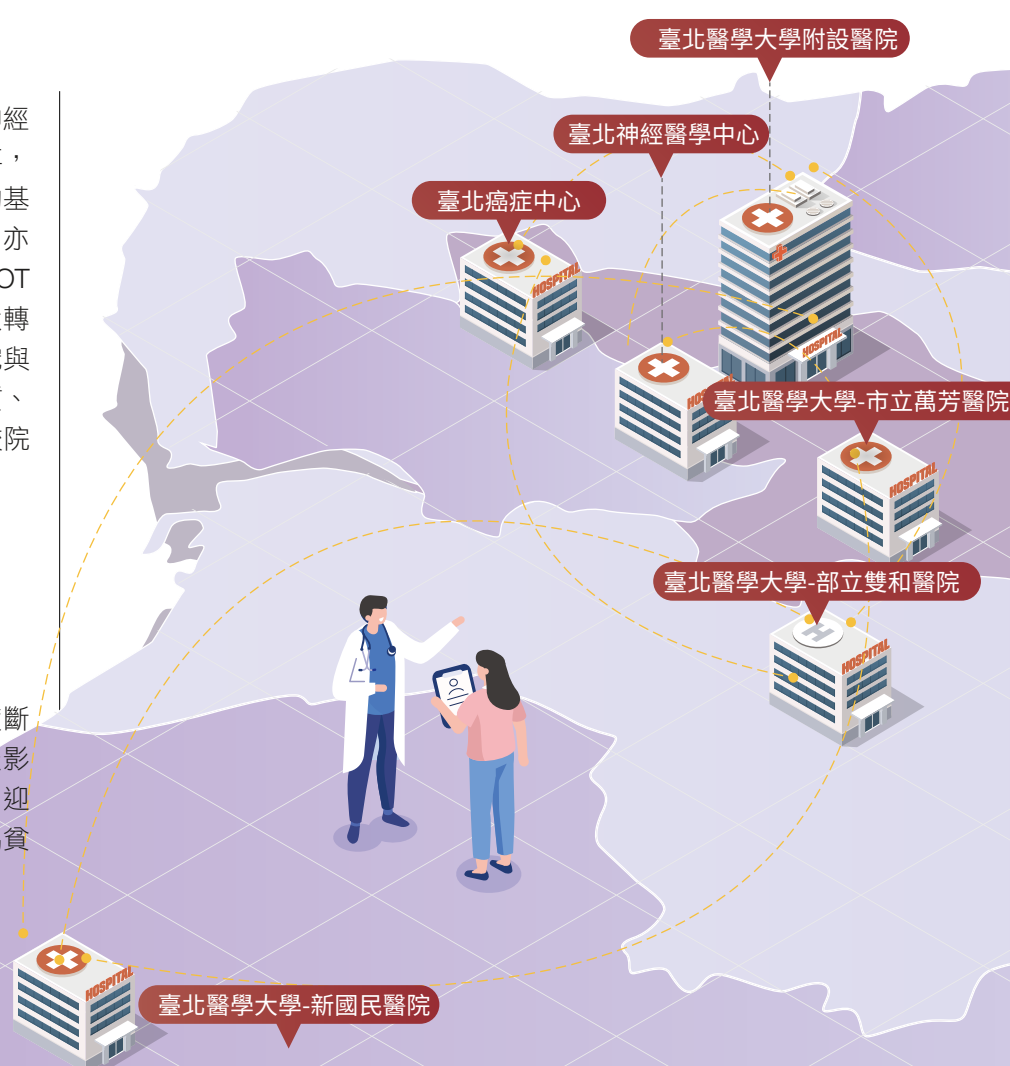
2-1.3 醫療健康產業鏈

本校 6 家附屬醫院，分別為附設醫院、萬芳醫院、雙和醫院、臺北癌症中心、臺北神經醫學中心及 2019 年 10 月加入北醫大體系之新國民醫院。附設醫院創立於 1976 年，為臺北醫學大學第一所附設醫院，奠定北醫醫療體系臨床服務與教學研究雙向交流的基礎；萬芳醫院於 1997 年正式開幕服務市民，成為台北市第一家公辦民營市立醫院，亦為本校第一個醫學中心；雙和醫院為本校在 2003 年競爭激烈下，取得全國第一個 BOT 醫院經營權，並自 2008 年起正式營運；臺北癌症中心於 2013 年成立，整合北醫大轉譯研究與其附屬醫院的臨床資源，提供癌症病人一站式服務，也是結合國內腫瘤研究與臨床治療之國際級癌症中心；臺北神經醫學中心為北醫體系於 2018 年為提供更優質、更具前瞻性神經醫療整合服務與研究，特別成立之醫學中心；再加上新國民醫院，校院緊密攜手合作為本校未來發展提供美好願景。



▷ 臺北醫學大學附設醫院

附設醫院除完整的醫療分科外，始終走在醫療最前線，陸續購置先進設備如 360 度斷層式螺旋刀、全自動機器人步態行走訓練機、達文西機械手臂、超高梯次 3T 磁振影像、雙向心導管 X 光機、Hybrid OR，預計於 2021 年落成之精緻型質子中心，全力迎向精準醫療新時代。此外，顱顏中心於 2019 年 9 月 8 日至 14 日在河南省鄭州市為貧困唇顎裂及先天顱顏損傷患者進行免費手術，重建人生。





◎ 臺北醫學大學 - 市立萬芳醫院

萬芳醫院具有急重症病患醫療能力與品質，通過國家級重度急救責任醫院，外傷醫療已達美國一級外傷中心規格。除了積極豐富多項緊急救治醫療資源，同時肩負北臺灣的結核病防治轉介及訓練中心，為臺北區肺結核多重抗藥性醫療照護團隊之核心醫院。辦理臺北市結核病及漢生病直接觀察治療計畫，專業的結核病照護臨床研究成果刊登於 2019 年內科學全球排名最高的新英格蘭醫學雜誌（New Engl J Med, IF 79.260），且國家衛生組織更據此修訂抗藥性肺結核之治療準則。此外，亦辦理社區整合照護服務 - 石頭湯計畫，提供文山區長者醫療及照顧之整合服務。

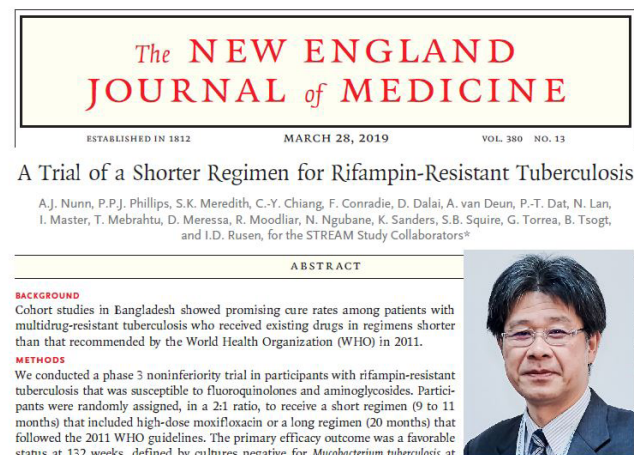


圖 ▲ 有效縮短多重抗藥性結核病療程榮登 NEJM《新英格蘭醫學雜誌》
首頁



◎ 臺北醫學大學 - 部立雙和醫院

雙和醫院提供一般門急住診、精神及長期慢性照護服務，具備完整之醫療專科、各類病床及多項先進重大儀器設備（如達文西機器手臂、ROSA 導航機器人、正子電腦斷層掃描儀、3T 磁振掃描造影儀、伽馬刀放射線、螺旋刀治療系統等）。並擁有醫療用停機坪，提供離島及偏遠地區急重症病人緊急救援服務，以深耕社區為己任，定期舉辦健康講座及各類篩檢活動，提升民眾健康意識及提供全面之健康照護服務。



◎ 臺北癌症中心

臺北癌症中心以病人為中心，發展國內首創多專科團隊（Multidisciplinary）整合式門診與全人全方位領航服務（Navigation），為國內外癌症病人提供量身訂做之個人化治療計畫與照護服務。亦建立兒童腫瘤與兒童腦瘤的臨床與研究團隊，透過癌症轉譯研究，分子腫瘤團隊運用精準療法，結合現有療法與新開發治療計畫，為難治療或晚期癌症患者提供新的有效療法。



◎ 臺北神經醫學中心

臺北神經醫學中心整合北醫大體系全方位神經醫學跨領域團隊，與國內外學術機構進行試驗計畫，積極培養臨床與基礎研究人才，並透過醫療設備的完備、醫療團隊的建置，提供優質、完善的神經醫療照護服務，成為臺灣神經醫療的先鋒。



◎ 臺北醫學大學 - 新國民醫院

新國民醫院以骨科大專科、精緻綜合科為經營特色，引進脊椎微創手術系統、核磁共振、電腦斷層、全身型雙能骨密 X 光機等高階儀器設備，提供骨科所有次專科領域之高階醫療、住院手術醫療及內科系全照護診療。以骨科微創手術為發展重點，包括脊椎內視鏡手術、關節置換手術等，搭配復健，建置急性後期整合照護病房（PAC），在治療黃金期內立即給予積極性之整合性照護，使其恢復功能。提供醫學中心等級的專業醫療、地區醫院的親民服務，落實雙向轉診、分級醫療政府政策，以提升地區醫療照護水準為己任。

健康促進服務

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。



圖 ▲ 社區健康營造活動剪影



圖 ▲ 關愛之家社區診療服務、疾病衛教及藥品管理指導

附設醫院透過健康愛心活動舉辦，讓社區民眾提早了解預防醫學及健康促進之重要，讓愛心傳達至社區各角落；舉辦各項社區整飾活動以及健康促進活動，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，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；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。

萬芳醫院持續提供關愛之家社區診療服務，並協助關

愛之家兒童來院就醫服務，自2018年4月起每月派遣醫療團隊，包括醫師、護理師、社工師及藥師等至關愛之家進行社區診療服務，服務內容包含配合文山健康服務中心發放無國籍兒童健康手冊、確認兒童疫苗施打紀錄及檢查頭圍、身高、體重、耳鼻喉及外觀皮膚狀況等。2019年因應關愛之家機構收容兒童數量銳減，該年11月底起，減少出診頻率及團隊人數，並自2020年6月開始停診，2020年診療服務人次共48人次。

2. 健康篩檢服務

癌症蟬聯國人死因首位長達 38 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，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的提升，才能使癌症得到有效的治療與控制，延長存活期、降低死亡率。

附設醫院本持「以病人為中心的理念」，成立篩檢專責中心，跨團隊組織的整合；結合癌症中心、社區醫學中心 護理部、臨床科及資訊室等科室，推動本院癌症篩檢預防的健康服務。設置篩檢單一窗口配合國家及衛生所屬機關轉介子宮頸抹片檢查、口腔黏膜檢查、乳房攝影、糞便潛血檢查等回覆個案至本院檢查及治療等相關資料。亦有多種宣導及衛教手冊提供民眾參考及諮詢。



萬芳醫院成立篩檢專責小組，負責執行院外社區篩檢及院內各項篩檢相關業務，每年配合衛生局及健康中心辦理社區整合四癌篩檢活動，及癌症防治教育宣導活動。

雙和醫院為讓缺乏醫療資源的偏遠地區民眾也能獲得早期篩檢服務，於 2013 年推動「健康巴士」健康篩檢專車，進入社區提供民眾乳房攝影、子宮頸抹片、口腔篩檢等服務，並推動大型健康篩檢服務，發揮早期發現早期治療的預防保健功能；基於這樣的理念，促進及強化全民社區對四癌篩檢的重要性。除四癌篩檢外更提供包含腎臟病保健、成人整合式預防篩檢、BC 肝篩檢、菸害防制等，以增進社區民眾預防保健之理念。

3. 健康社區講座

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），提供社區民眾正確的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。2020 年適逢新冠肺炎疫情，附屬醫院配合中央防疫政策，社區講座及參與人數下降。但新國民醫院仍與各社區發展協會合作，至社區據點辦理健康講座活動，如脊椎關節保養、腎病認識與保養、代謝症候群等；與衛生所合作，深入社區辦理社區健康篩檢（如骨質密度篩檢、肌少症篩檢），至工業區企業廠區辦理職場健康促進活動。使民眾了解健康知識，養成健康的生活習慣；萬芳醫院為建立社區民眾正確的就醫行為與習慣，深入社區舉辦多元衛教講座，期促進社區民眾實踐「健康生活」、「健康人生」，讓萬芳醫院成為融合健康社區的健康醫院。

圖 ▽ 附屬醫院大型健康篩檢服務統計

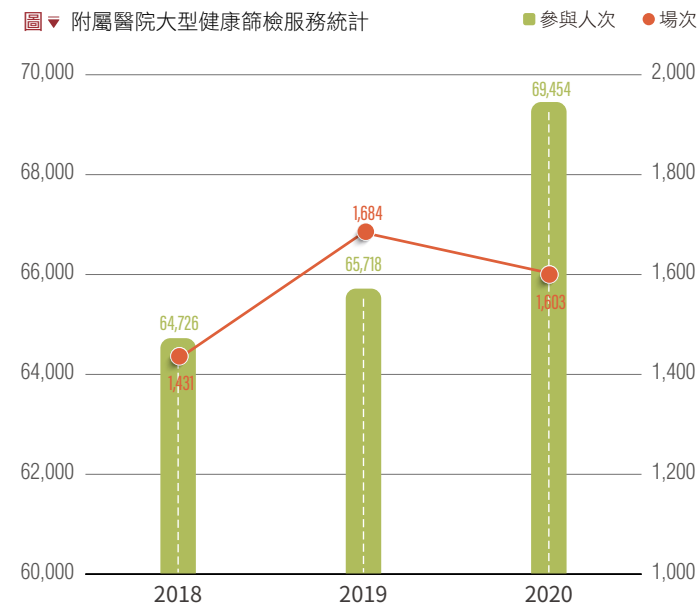
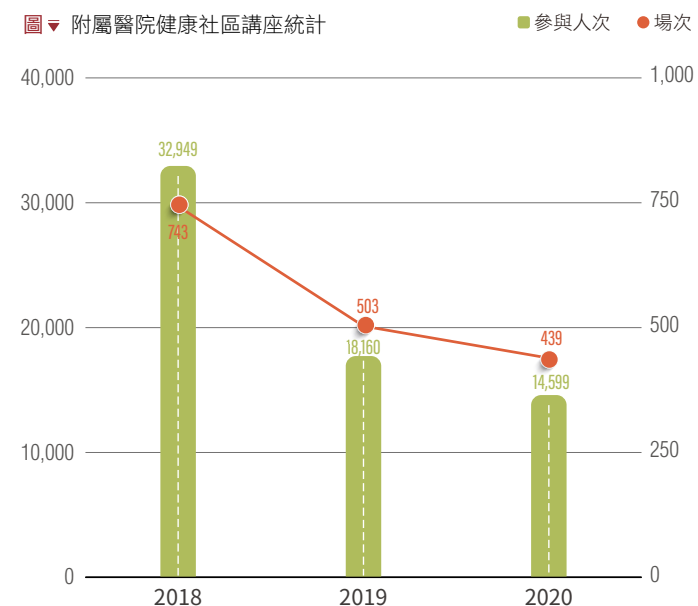


圖 ▽ 附屬醫院健康社區講座統計



4. 送餐服務

為了讓長者在地老化、健康終老，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。附設醫院推出由營養室客製化便當，送到弱勢長者手中；萬芳醫院與社區中的里長、社區發展協會的理事長和社區中的志工及萬芳計程車隊、禾伸堂基金會、劉美枝女士等善心團體、善心人士默默推動愛心便當送餐工作。雙和醫院 99 年 7 月起發動「獨居老人送餐活動」，另承辦新北市中和區公所獨居老人送餐計畫案，且為兼顧長輩健康和營養，使菜色更為豐富，另額外補助公所便當 5 元 / 個。

北醫體系醫院落實社區照顧的具體作為，期待發掘社區的資源、串聯社區的資源共同建構社區照顧網絡。近三年，三家附屬醫院送餐數量已超過逾 14 萬份。同時提供社區中的獨居長者量測血壓、體溫等溫馨身心健康服務及舉辦相關節慶關懷活動，給予長者陪伴與關懷。

5. 居家醫療

在宅醫療因失能或疾病特性致外出就醫不便之居家個案，提供居家醫療照護整合到宅服務，包含醫師、護理



圖 ▲ 石頭湯照護服務剪影

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，近三年到宅訪視 24,473 人次。居家護理連結社區長照資源、A 級社區整合中心、石頭湯照護，以人為本、整合式照顧，有效整合複雜性用藥、降低急診、住院，移除管路、提升傷口癒合、生活功能、照顧者負荷，並於 2020 年榮獲國家品質標章之肯定。

附屬醫院提供石頭湯照護服務以一站式整合居家醫療等九大服務（居家醫療、居家復健、居家護理、居家藥

師、營養餐飲服務、走動式居家服務、志願服務、輔具及居家環境改善等），長照專業人員進駐，提供客製化照顧計畫；同時導入智慧健康照護生活圈的概念，將與臺北醫學大學合作，引進「Hot Plus 互動式健康服務系統」，讓長輩藉由虛擬實境的互動遊戲，活化養老生活。藉由社區居民對長照的認識和參與，整合醫療及照顧服務，為長者與失能或獨居老人提供更有效益的服務，服務成效深獲認可，榮獲臺北市政府指定石頭湯服務績效記者會之單位，並於 2020 年榮獲國家品質標章之殊榮。

表、附屬醫院獨居長者送餐統計表



表、附屬醫院居家醫療訪視統計表

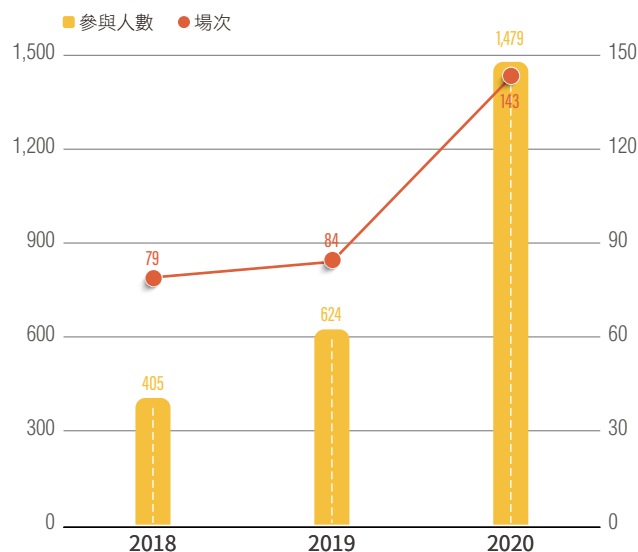


6. 偏遠醫療

因應人口老化之趨勢發展，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，期待成為一所服務、品質、效率俱優醫療中心。附設醫院偏鄉醫療服務，由主治醫師團隊 2017 年起至 2020 年拓展石碇區、平溪區、萬里區共計 5 個據點執行偏鄉醫療服務，參與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。

另外，雙和醫院自 2011 年開始，參與「全西醫醫院總額醫療資源不足地區改善方案」，由 12 科醫師與石碇區衛生所主任共同執行。2011-2019 年內容涵蓋巡迴醫療照護、推廣社區健康營造、預防保健推動計畫等，提供

圖 ▽ 附屬醫院偏鄉巡迴醫療服務統計

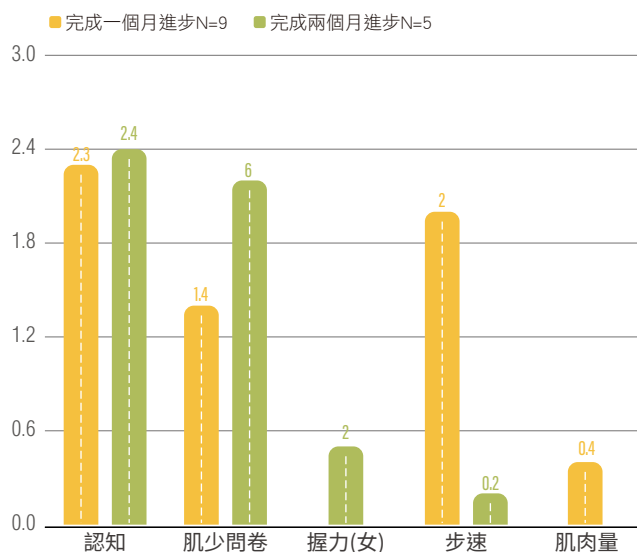


石碇地區居民方便、可近性、可利用性的醫療服務，也成為石碇地區居民的健康管理、營養、藥物諮詢、癌症篩檢、預防保健管理者，提供石碇居民多元的健康服務。

7. 高齡整合照護門診

因應高齡化社會，發展高齡醫學，附設醫院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 (Intelligent Comprehensive Anti-frail Reablement for Elderly, ICARE)。附設醫院高齡醫學團隊以跨領域跨團隊模式提供高齡病患全人醫療服務，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。

圖 ▽ 附設醫院復能設備介入成效



附設醫院復能設備



圖 ▲ 胸部推舉機

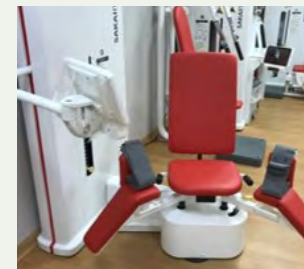


圖 ▲ 臀部外展內收機

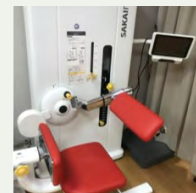


圖 ▲ 軀幹伸展彎曲機

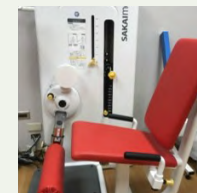


圖 ▲ 腿部伸展屈腿機

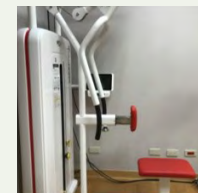


圖 ▲ 坐姿划船機

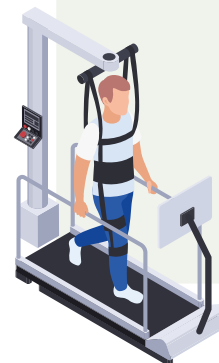


圖 ▲ 水平腿部推蹬機

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。

雙和醫院結合家醫科、內科、外科與各臨床科，提供跨領域的醫療，依「周全性老年評估」的結果制定適合病人的健康照護計畫，除治療控制疾病外，並以「生活功能提升」為主要照護目標。以往於各科就診的高齡長者，可利用此整合門診，在常見老年疾病的預防、診斷及治療；整體身體、精神、社會與功能狀況的評估；老年病症候群之處置；慢性病長期照護的諮詢與轉介等協助。

萬芳醫院高齡整合照顧



圖 ▲ 跨團隊會議



圖 ▲ 共餐活動



圖 ▲ 人性照護



圖 ▲ 友善設施



圖 ▲ 智慧復能運動

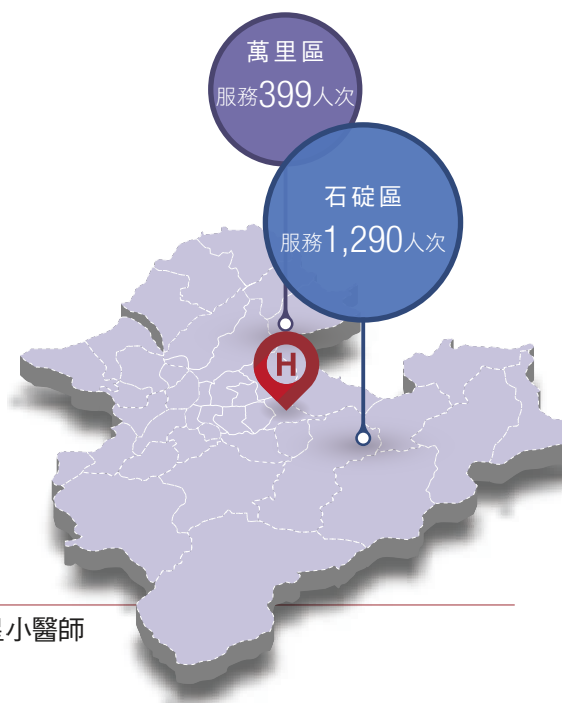


圖 ▲ 親子共讀活動

8. 推動親子共讀及繁星小醫師計畫

附設醫院推動偏遠地區親子共讀計畫，以教育陪伴為導入方式，定期於石碇區和平國小附設幼兒園、石碇區衛生所及萬里區衛生所，舉辦親子共讀活動，並結合師範大學推行繁星小醫師深耕社區服務，除醫療專業加上學術專業，進而提升偏遠地區醫療孩童親子關係，提早介入並改善。

表、2020 年附屬醫院親子共讀及繁星小醫師計畫服務統計表



2-1.4 進修推廣教育

配合教育政策及社會發展之需求，落實終身學習之理念，以嚴謹之辦學態度及豐沛之教學資源，提供社會多元化的學習進修管道，嘉惠社會大眾，進而提昇國家的競爭力。為達成終身學習目標，透過建置 TMU Online 數位平臺、推動彈性學制、開辦多元課程、樂齡大學計畫等，持續推動優質教育，發展社區健康生活圈。

一、推廣教育課程類別



二、推廣教育相關亮點與績效

醫學營

定期辦理寒、暑假醫學營，每年招生近四千多名高中及國中小學生，讓青年學子了解醫學領域、提升醫學知識、奠定未來目標。後續追蹤學員有 42% 學生進入生物醫學相關學系就讀。



企家班

全球生醫健康企業家班自 105 年起迄今辦理四屆，已培育超過 100 名跨領域生醫高階人才，並於 2020 年獲得內政部核定准予成立臺北醫學大學企業家班協會，成功搭建永久平台並共享資源，共榮效應彰顯；全球生醫健康企業家班歷屆皆邀集北醫最頂尖師資，包括董事長、校長、學院院長及附屬醫院院長等專業師資，並匯集生技醫療健康產官的菁英領導者，例如衛福部陳時中、廣達集團林百里董事長等，運用北醫大校院及產官學資源整合，成為亞洲深獲好評的專業生醫健康產業交流課程，探討現今生醫健康產業領導統御及經營管理等關鍵性議題，透過生醫健康產官學三方的實質交流，努力達成全民健康促進宗旨，培育生技醫療高階人才，創造產學合作機會，積極提升國家生醫產業競爭力。

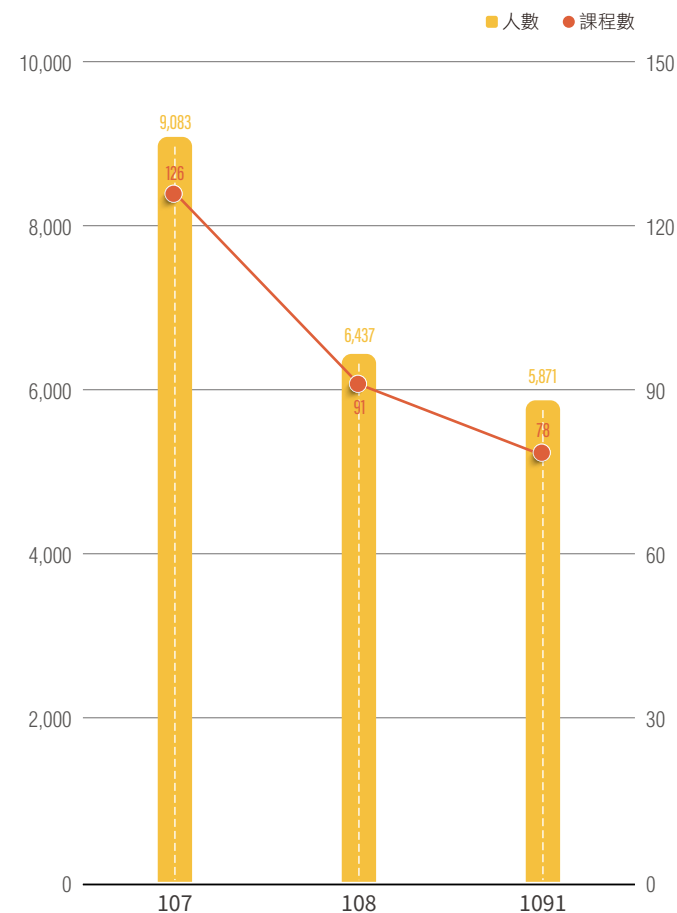
樂齡大學

101 年度起開辦樂齡大學迄今邁入第九年，學員數計 298 人，課後滿意度皆達 4 分以上，並屢獲好評。為使學員能夠更融入校園生活，感受當大學生的氛圍，在課程規畫結合學校各單位系所（高齡健康管理學系、保健營養學系、牙體技術學系、藥學系、體育處及資訊處等）合作協助樂齡大學課程進行之相關事宜。

另在結合教育部「代間課程」設計上，藉由代間課程之設計使長輩和大學生能減少年齡間之差距；增加兩代間之互動能夠更了解彼此；不僅如此，大學生更能認識長輩、而樂齡學員也能更體會大學生之生活，增加學習樂趣。



圖 ▽ 推廣教育總開課數及結業人數



※108 第 2 學期因 COVID-19 新冠肺炎疫情影響，故開課數及學員數減少。

2-1.5 公益活動

臺北醫學大學常年關心健康議題，注重民生福祉。自 2012 年起，臺北醫學大學公共事務處分別與北醫大醫療體系期下之臺北醫學大學附設醫院、臺北市立萬芳醫院、衛生福利部雙和醫院合作，就「全民健康」、「男性健康」、「女性健康」三大主軸，籌畫 3 月「萬人健康齊步走」、8 月結合父親節的「攝護最前線・Be a healthy man」以及 10 月國際乳癌防治月的「護胸 110・40Beginning」，作為北醫大公共事務處年度三大活動。

活動辦理至今已逾七載，期間已吸引超過六萬人次來自全臺各地、甚至海外熱愛健康生活的民眾共襄盛舉。每年的活動已儼然成為北醫大醫療體系醫院與鄰近社區居民相互交流的重要節慶。

除了舉辦社區民眾一同參與的活動之外，北醫大於每年歲末發起的歡樂慈善義賣會，已經邁入第七個年頭，臺北醫學大學藉由每年舉辦的『歡樂慈善義賣會』，串起校內主管同仁、受贈單位及捐款人的涓涓愛心，將愛心積沙成塔、拋磚引玉，匯聚成公益慈善洪流，落實北醫的企業社會責任，更為臺灣社會盡一份心力。我們選擇了四個固定標的持續幫助：台東孩子的書屋、高雄那瑪夏願景屋、臺灣身心障礙者音樂關懷協會、張炎虎社會福利基金會，分別分布在台灣的北、中、南、東；涵蓋兒少、原住民、身心障礙及老人等不同領域，他們都是需要社會關懷的族群。



2020 年亮點推動事項與績效

① 乳癌防治活動

響應 10 月世界乳癌防治月

北醫大醫療體系響應每年 10 月的世界乳癌防治月，2020 年由臺北醫學大學聯合臺北醫學大學附設醫院、萬芳醫院、雙和醫院於 10 月 5 日起至 11 月 3 日期間，陸續於學校與各院舉辦各項乳癌防治月活動外，同時邀請三家附屬醫院的 6 位乳房外科及血液腫瘤科醫師協助拍攝乳癌宣導影片。

北醫附醫——「粉紅革命、昂首挺胸」健康講座

北醫附醫並於 2020 年舉辦「粉紅革命、昂首挺胸」健康講座，由乳房外科杜世興醫師主講，逾 300 名病友、家屬與民眾踴躍參加。現場開放問答，由杜醫師回答病友們有關平時診療上發生的問題與困惑，讓聽眾獲得正確的醫療資訊。此外，由北醫附醫乳癌病友組成的「百合溫馨聯誼會」，也在現場帶來精采的表演。

萬芳醫院——「溫柔攜手，關心您」乳癌防治活動

萬芳醫院於 2020 年舉辦「溫柔攜手，關心您」乳癌防治活動，邀請乳房外科張渭文主任及血液腫瘤科張家崙主任擔任主講人；並在活動現場示範健康操、免費身體組成測量及模貝檢查體驗，希望透過活動喚起大眾對乳癌防治的重視。

雙和醫院——衛教講座與義賣活動

雙和醫院於 10 月 5 日～9 日在第一醫療大樓 1 樓大廳舉辦衛教講座與義賣活動，由乳房外科江孟軒醫師及廖立民醫師倡導民眾日常飲食及運動來預防乳癌的發生；17 日在 13 樓國際會議廳舉辦「乳癌營養治療」健康講座，邀請乳房外科洪進昇部長，告知癌症病友們日常生活飲食方面注意事項，以及如何適時補充營養，以降低乳癌術後的復發與轉移。



圖▲乳癌防治活動

◎ 慈善義賣會

臺北醫學大學第 7 屆「愛要有您・讓愛翱翔」歡樂慈善義賣會，活動包含 2020 年 12 月 21 日起連續 5 天的「愛心義賣市集」，以及 2021 年 3 月 20 日在本校醫學綜合大樓後棟 16 樓國際會議廳舉行，義賣款項總額 3,308,776 萬元，已全數捐給台灣身心障礙者音樂關懷協會，協助推動「幸福音樂村」計畫。

小專欄

為不完美譜出動人樂章 - 台灣身心障礙者音樂關懷協會

音樂，幫身心障礙者的孩子開啟新世界，從此，天地更寬廣，人生也有了另一種可能。

（摘自天下文化出版 - 修練幸福力）

『音樂是打開特殊孩子內心世界的最佳途徑！』台灣身心障礙者音樂關懷協會理事長陳蔚綺抱持這樣的信念，從 1995 年開始，利用課後私人時間，義務教導身心障礙學生琴藝。過程中，陳蔚綺察覺身障者的終老問題，許多學員爸媽擔心自己老了以後，無法繼續照顧身心障礙兒女，常說一句：「我只希望比他們多活一天」，觸動陳蔚綺內心，2012 年成立了『台灣身心障礙者音樂關懷協會』，由特教老師、音樂老師、身障者、身障者家長與熱心社會人士組成，2017 年，當時北醫大閻雲前校長與全球衛生暨發展碩士學位學程邱雅文主任因緣際會獲悉該協會與陳老師的故事，深知這群慢飛天使們努力練習，並取得前往紐約參加國際身障鋼琴大賽的資格，卻因為協會八名參賽者大多來自弱勢家庭、經濟情況不佳，為了幫助選手圓夢，北醫集結了眾人之愛，舉辦『愛要有您，讓愛飛翔』愛心市集暨歡樂慈善義賣會，一校六院全體系師生熱烈參與響應，共募得 300 萬元，2018 年冬季，在美國舉辦的第 4 屆國際身障鋼琴大賽，8 名來自台灣的慢飛天使，與十六個國家、三十五位選手一較高下，比賽結果亮眼，抱走 3 金、2 銀、3 銅牌等大獎，為國爭光，也讓身障孩子有機會發光發熱、為自己喝采。

這群慢飛天使一個個大學畢業，考上街頭藝人證照，可以靠音樂養活自己。但陳蔚綺心中還懷抱更遠大的夢想，她明白身障孩子終老的問題是家長內心的擔憂。更期待能打造一座『幸福音樂村』，讓身障孩子能一起生活，種植香草植物或經營餐廳，創建一個自立自強、互助關懷的音樂社區，幸福到老。2021 慈善義賣會北醫大體系集結所有人的力量，共募集 330 餘萬元，期盼陳老師能妥善運用、打造一個讓身障孩子都能放心飛翔的場域。

北醫大副校長李飛鵬表示，「社會服務」正是北醫體系的核心價值之一，從陳蔚綺老師的身上看見最好的典範。未來北醫體系將持續善盡社會責任，發揮助人的影響力，號召更多善心人士投入，協助慢飛天使勇敢追夢，超越自身障礙，在音樂的世界中展翅翱翔，彈奏出最美的生命樂章。



2-2 生醫創新與創業

2-2.1 產業鏈結

北醫整合一校六院的研發能量，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，憑藉多創新及產學經驗，致於生醫產業發展，續獲得各界之肯定。在過去的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。
- (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、參與北醫生醫加速器輔導、執行人體試驗案等 5 項加分項目，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、發明專利獲證、成立衍生新創公司、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「產學計畫總經理費獎」。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**：開放教師申請兼任新創公司之顧問、董事、總經理等職務，並免收學術贊助金，支持教師投入新創。

圖▼制定激勵教師參與產學發展制度



2. 成立北醫國際生醫產學聯盟，推動產學國際化促進跨國合作

(1) 推動國際產學聯盟，促進產學合作：成立北醫國際生醫產學聯盟，引進具備豐富業界經驗之產業聯絡專家，增加與產業界之互動與了解，將產業實際需求與校內教師鏈結，整合一校六院現有資源，開創新的產學合作契機，近二年產學合作總金額累計達 4.71 億元，500 萬元以上之大型產學合作案累計達 20 件，成效卓著。

圖 ▼ 近 2 年產學合作績效

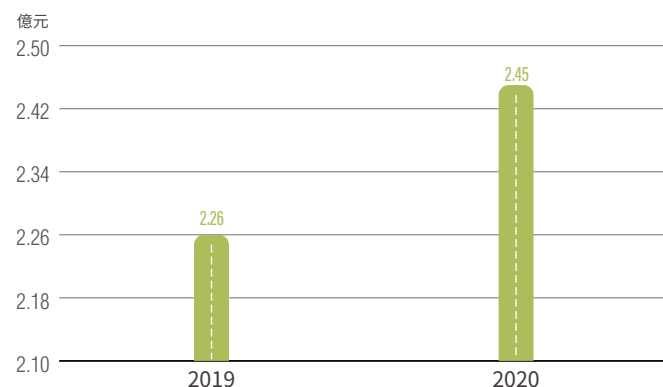
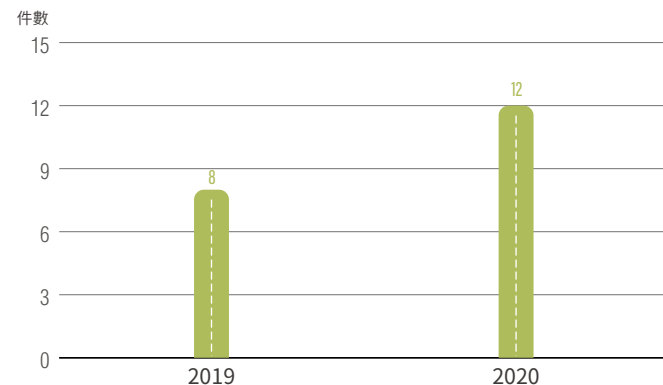


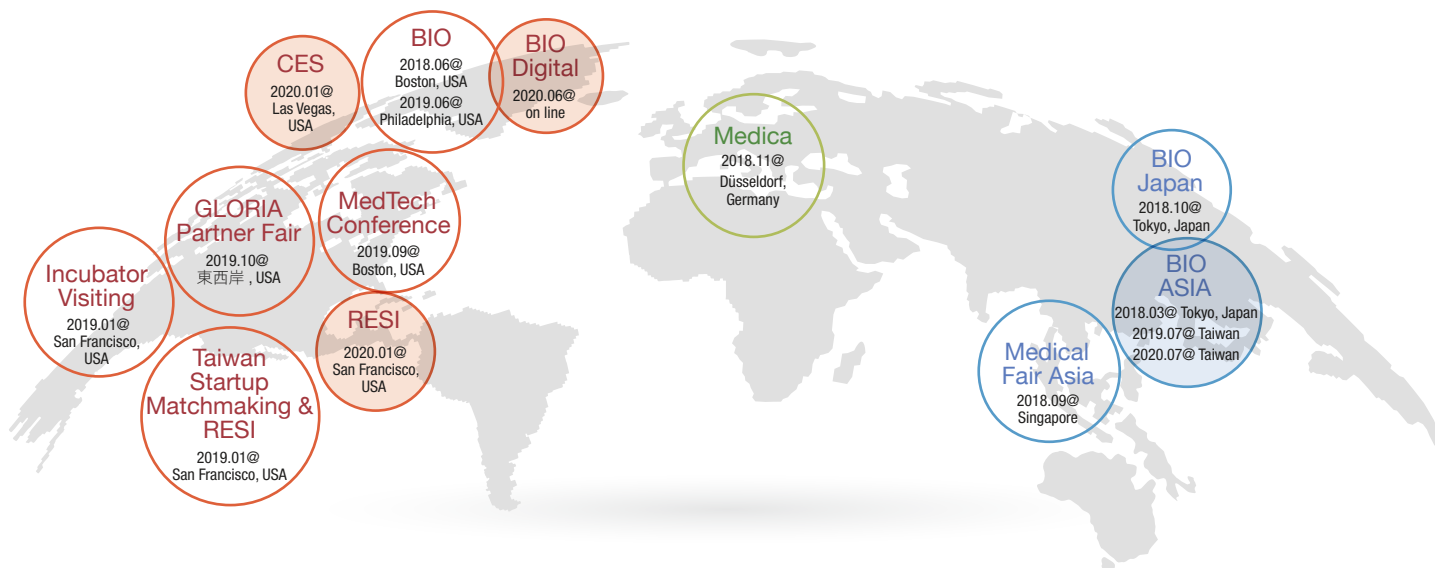
圖 ▼ 近 2 年大學大型（500 萬以上）產學案



(2) 強化國際產業鏈結，推動產學合作國際化：

a. 招募 GLORIA 會員：2018-2020 年共參與 15 場國際展會，其中 2020 年參加 4 場，進行技術國際推廣與會員招募，共招募 34 家企業加入會員，含 3 家百萬國際會員，累計促成 51 件會員產學合作案，協助會員企業加速商品開發。

圖 ▼ 積極參與國際展會



b. 與國際知名大學、加速器合作



3. 設立衍生新創平臺，持續推動校園創新創業

北醫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，目前已累計成立 18 家，實收資本額達 12.3 億元，其中三鼎生技已於 2020 年 12 月登錄興櫃。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。

4. 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。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 4 家公司，投資總金額達 400 餘萬元。北醫生醫加速器之發展策略如下：



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。



串接外部資源，
強化北醫生醫加速器的優勢

串接校外資源做為北醫國際生醫加速器的合作夥伴，如：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、企業募資規劃等。目前已串接 MassChallenge Taiwan、比翼加速器（BE Capital）、AstraZeneca Accelerator、500 Startups、StartX、SkyDeck 等機構做為合作夥伴。



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。

小專欄

藥御守用藥安全系統

用藥錯誤（Medication errors）是在藥物治療過程中，例如醫囑開立、藥師調劑藥品、給藥、依指示服用藥品等，每個步驟都有發生疏失的機會。現階段用藥安全系統在判斷處方的適當性上，目前有高達 50-90% 的警示遭到忽略，表示用藥安全系統成效不彰，同時也未經隨機分配對照試驗的系統，難以確認之有用性與可行性，因此用藥安全及用藥錯誤為現階段極需解決的重要課題，而資訊手段的介入，將能有效降低用藥錯誤的機會和風險。同時也對於台灣醫療場域的病患安全能有指標性的貢獻。李友專教授團隊開發的系統（MedGuard）目前已在北醫附醫、雙和、萬芳進行系統實測，已超過 300 名醫師使用，超過 40 萬張處方，臨床醫師接受度 60% 以上，而專家對本產品的認同度高達 85% 以上。更重要的是本系統也通過哈佛附設醫院驗證產品效能。陸續也通過台、美 FDA 認證，還入選矽谷知名創業加速器 SKYDECK，成 SKYDECK 首家投資的台灣團隊，也讓台灣 AI 產品站上國際跨出重要的一步。



2-2.2 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

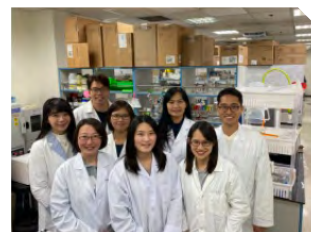
本校為醫療生技專業之醫學大學，全力執行醫療政策、專注研發、服務人群，提供良好的研究人力資源，以尖端的技術與解決方案，協助並提供醫療相關產業共同研發高品質的生技醫療產品與服務。產業須持續創新，本校與產業界合作並共同研發新產品，協助產業升級，提升國家競爭力。

圖 ▽ 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，努力成果榮獲國家獎勵

本校全力投注醫療生技研發創新，努力之成果，屢獲獎勵榮譽。2020 第 17 屆國家新創獎，本校得獎數高達 6 件：陳瑞杰團隊 - 零接觸防疫科技平台、潘秀玲團隊 - 新穎性抗癌及神經退化性疾病 HDAC6 抑制劑 MPT0G211 藥物之研發與未來展望、莊爾元團隊 - 具光熱轉換效應高分子奈米材料作為健康照護之應用、呂憲宗團隊 - 微創遠端橈骨骨折復位鉗 3D 列印輔助器材、曾健華團隊 - 再生醫學用新式片狀細胞治療系統、臺北醫學大學事業發展處團隊 - 新創育成獎，本校事業處產業化平台策略，有效整合臨床環境創投基金產學合作資源等。



新穎性抗癌及神經退化性疾病
HDAC6 抑制劑 MPT0G211
藥物之研發與未來展望
潘秀玲團隊 / 臺北醫學大學



具光熱轉換效應高分子奈米材料作為健康照護之應用
莊爾元團隊 / 臺北醫學大學



零接觸防疫科技平台
陳瑞杰團隊 /
臺北醫學大學附設醫院



微創遠端橈骨骨折復位鉗
3D 列印輔助器材
呂憲宗團隊 /
臺北醫學大學附設醫院



再生醫學用新式片狀細胞治療系統
曾健華團隊 /
臺北醫學大學雙和醫院

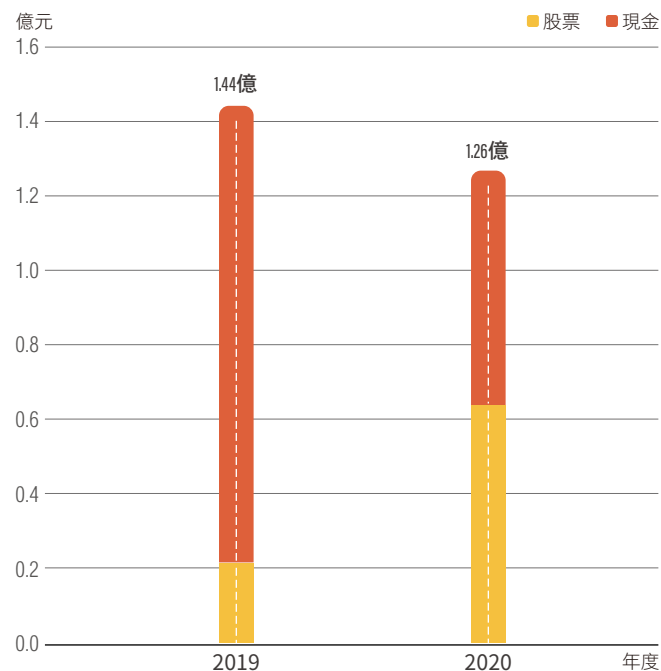


TMU 事業處產業化平台策略，
整合臨床環境創投基金
產學合作資源
臺北醫學大學事業發展處

3. 研發成果與專利技轉，提升生技產業締造佳績

本校嚴選研發成果具發展潛力者，申請專利。努力推廣至產業界，產生競爭力，而為產業界後盾。2019、2020 年技轉件數簽約金額皆逾一億二千萬元，研發成果技術移轉 提升生技產業締造佳績。此外，本校致力規劃保護研發成果專利申請技轉策略，獲得國家肯定，科技部專利申請維護計畫補助經費 2016~2022 年度累計達 2,600 餘萬元。保護研發成果智慧財產，升級醫療產業，提升人類福祉。

圖 ▽ 2019 與 2020 年技術移轉簽約金額



2-2.3 商品輔導

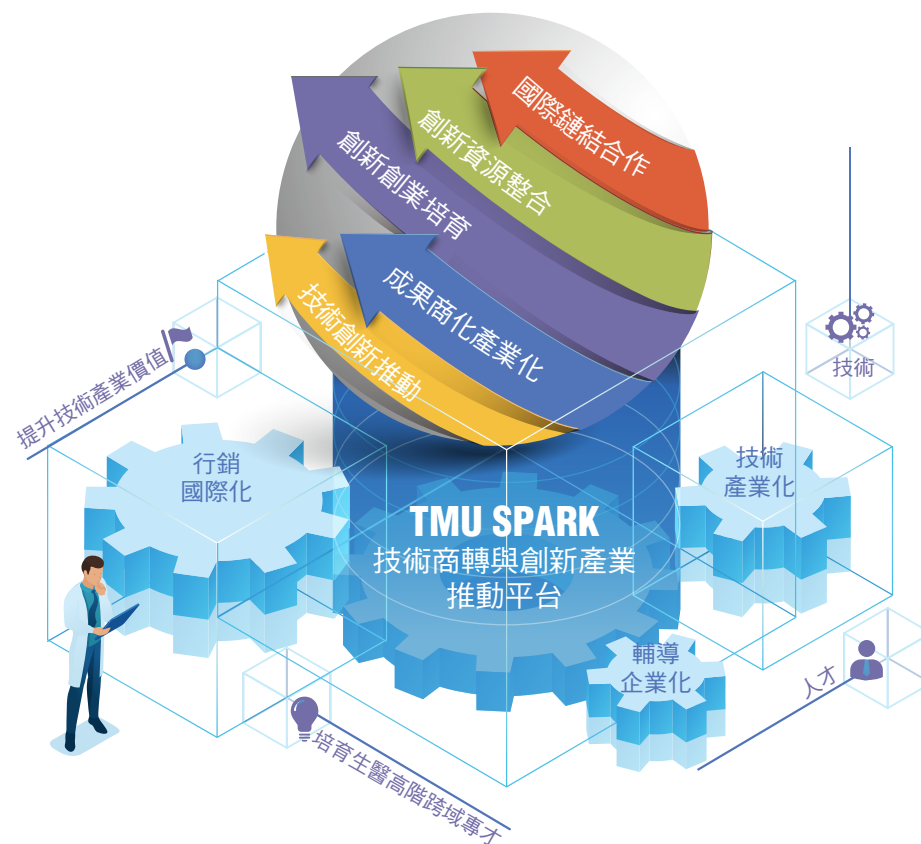
1. 完善機制推動生醫研發轉譯

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），109 學年度總計培育 20 個團隊（7 新藥；13 醫材），並協助歷屆團隊促成 5 件技轉案，簽約金超過 6,300 萬（含股權價值），並推動成立 1 間衍生新創公司。並透過技術創新推動、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，同時培育新世代產業高階人才。

為有效推動五大核心策略，北醫技術產業化推動平台以 5 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

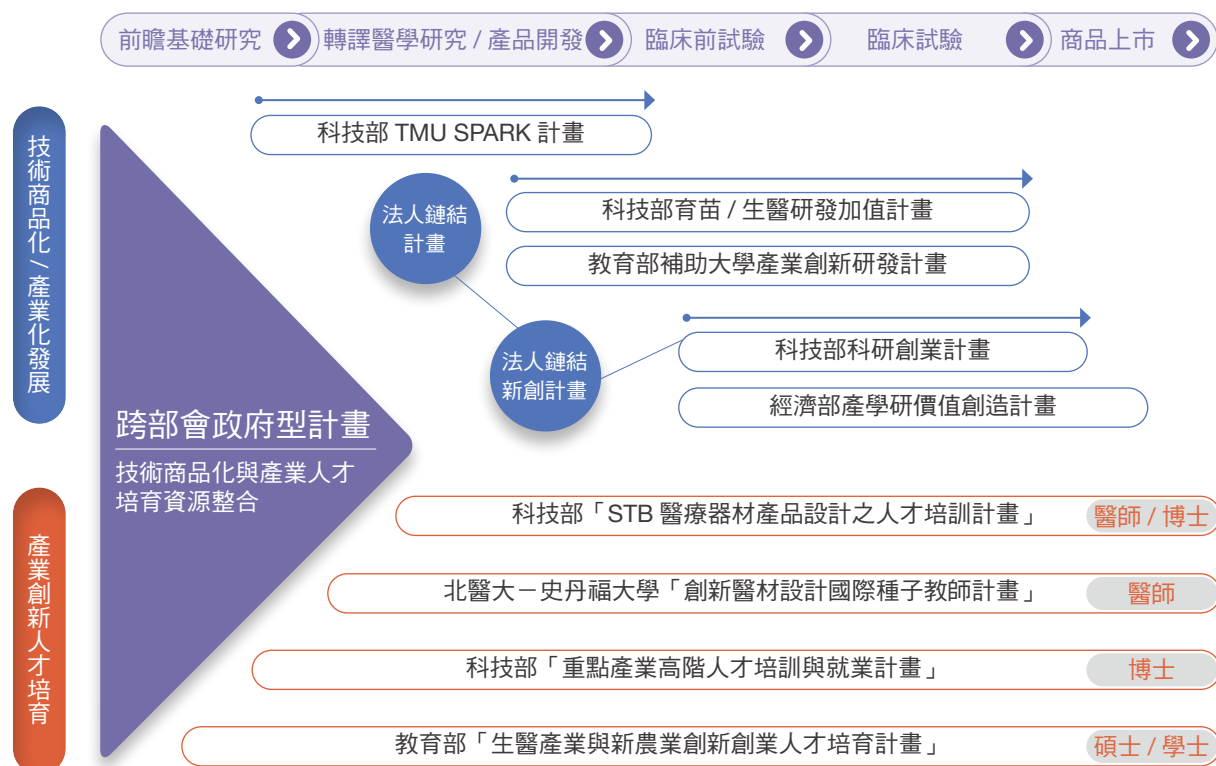
圖 ▽ 北醫大技術商轉與創新產業推動三大核心價值與五大運作策略



2. 槓桿政府資源，落實產業多元應用

為將商品化推動與人才培訓資源最大化，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劃，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。其中於 2020 年期間執行之商轉與人才培育計畫共計 11 件，補助總經費超過 6,800 萬元，培育產業新創人才數超過 60 人，並推動 3 間衍生新創公司設立，另有 2 個團隊已完成校內新創申請，預計將於 2021 年設立，充分達到發揮研發轉譯、落實產業應用之效。

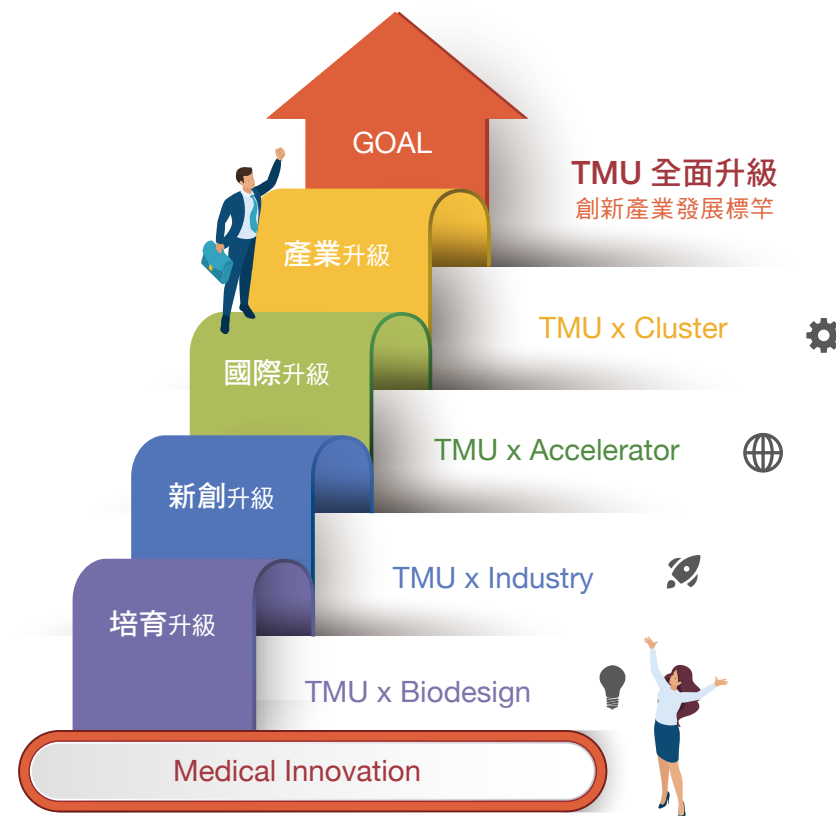
圖 ▽ 整合跨部會政府商品化與產業人才培育資源



3. 迎向新世代大健康產業的挑戰

面臨新疫病的衝擊，在生活、產業、科技及醫療等方面，都帶來全方位的衝擊與變革，面對後疫情時代大健康產業的發展，北醫大將透過導入 Biodesign 和 design thing 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。一方面藉由擴大資源鏈結，強化與法人機構的加值合作，另一方面深化產業銜接，提高研發之產業應用價值。最後結合本校北醫生醫加速器及 2021 重點發展之雙和生技園區，帶入國際化商品化培訓資源，同時接軌國際市場，以打造具影響力之國際技術創新產業化平台，使北醫大成為創新產業發展標竿。

圖 ▽ 透過 4 階段升級，打造創新產業發展標竿



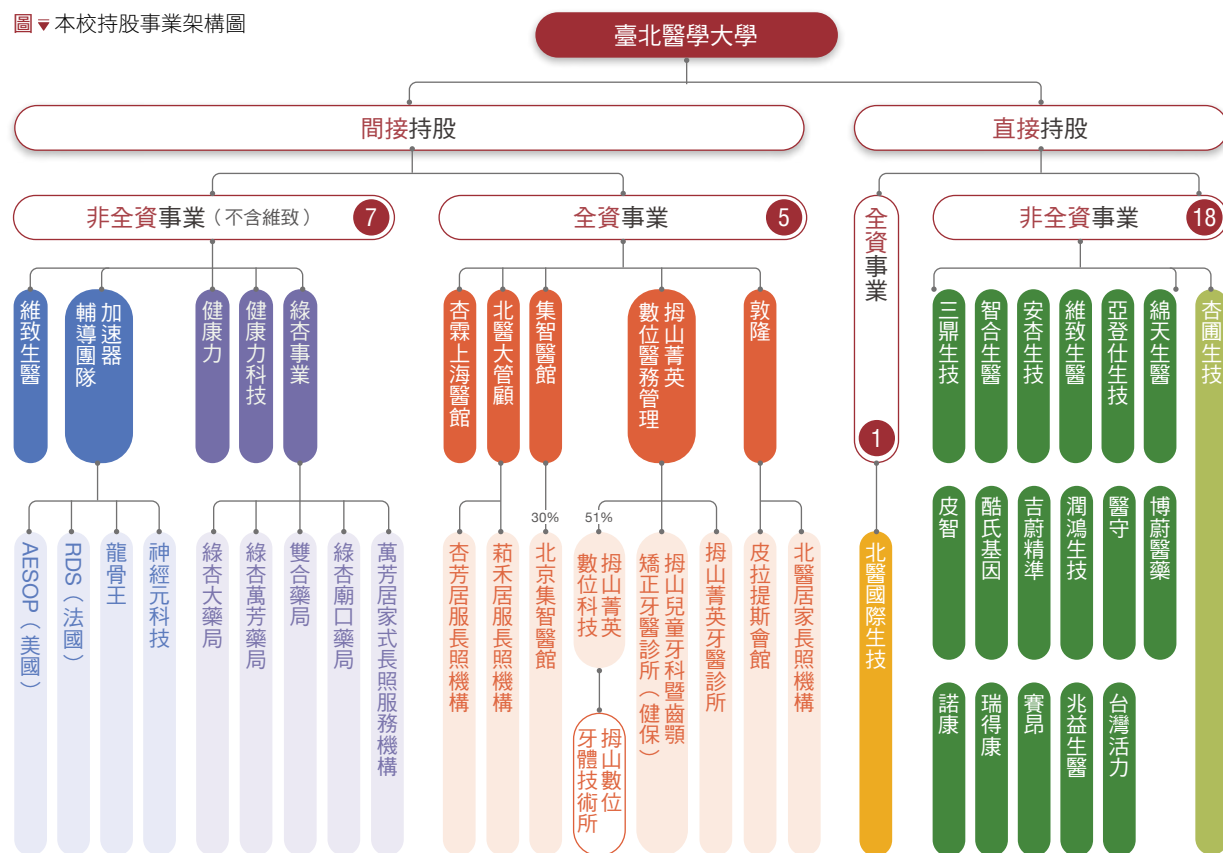
2-2.4 生技事業

1. 北醫生技事業

本校在由下而上實施紮根創業教育外，並從上而下篩選校院特色技術，以產業導向之應用開發為目標，積極推動研發成果衍生新創事業體設立。且藉由控股經營模式拓展北醫大的研究與醫療核心能量，結合學校、醫院、國際網絡與生技產業，架構產業鏈版圖與收益回饋循環，達成永續經營的目標。

本校已於各領域醫療服務、醫療器材、藥物開發、精準醫療、智慧醫療、保健食品等，透過技術作價、人力或資金共同投入發展衍生新創公司，嫁接研發成果產業化，加速產品開發上市。目前直接或間接持股公司總計 31 家。

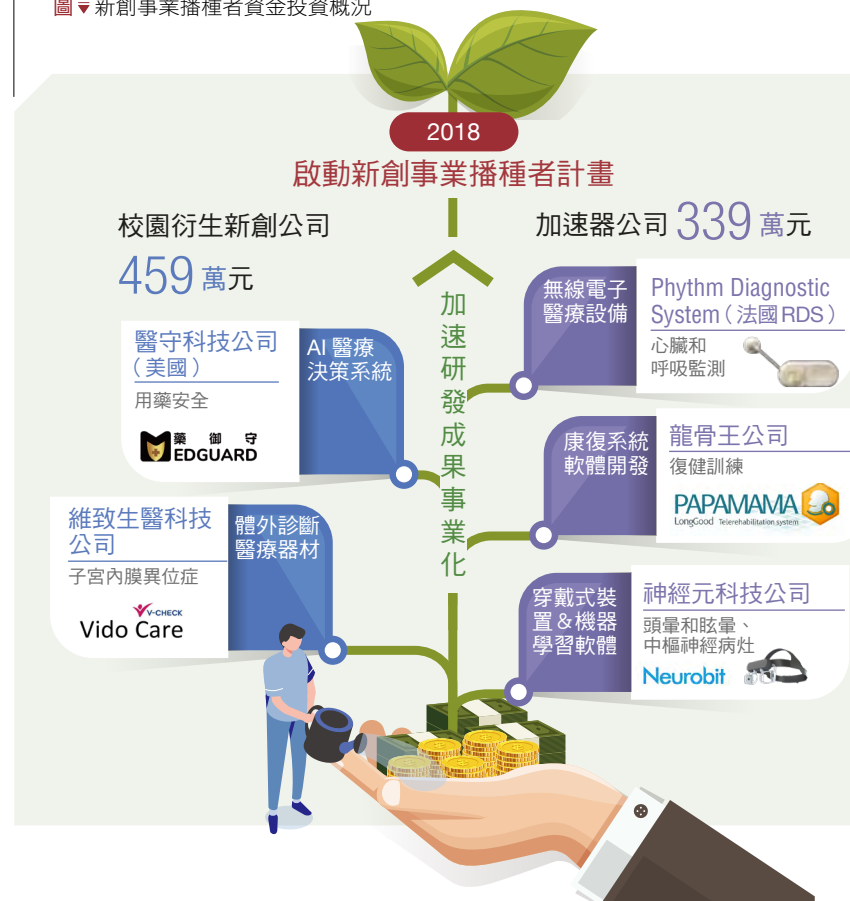
圖 ▽ 本校持股事業架構圖



2. 新創事業播種者計畫

本校作為生醫產業價值鏈的技術供應者，為進一步領先健康產業布局，發揮智財經濟價值，於 2018 年設立「北醫新創事業播種者基金」，在各方的支持下，至 2021 年 4 月已募得 2,130 萬元，持續朝向募款 1 億元之目標邁進。此基金之挹注，加速本校研發成果產業化，以發展智慧醫療為主軸，目前已投資校園衍生新創公司 1 家及加速器輔導公司 4 家，分屬精準診斷、AI 醫療器材等領域，投資額共計 798 萬餘元。

圖 ▽ 新創事業播種者資金投資概況



2-3 職涯規劃與產學實習

2-3.1 學生生涯發展規劃

北醫之發展以「醫學教育為本，生醫臨床為用，具社會影響力的創新型大學」為定位，為了培養學生具人文關懷、創新能力、跨域多元具廣度生醫人才，因此對於學生的職涯發展極為重視，從整體規劃角度，北醫從新生入學到即將畢業的學生，從課程設計與課程外的輔導活動辦理…等，協助學生進行「職涯探索與發展」、增進「專業知能」及提昇「就業競爭力」為主要職涯輔導方向。



新生

結合教育部 UCAN 平台（大專校院就業職能平台）之資源，協助新學生進行職業興趣探索，並與學系職涯發展或導論課程合作，幫助學生瞭解自我興趣、人格特質，並協助學生認識未來可能發展的職場領域。



在校生

目標是提昇學生個人就業競爭力，透過小組式「業界導師」輔導，藉由業界導師分享與帶領機構參訪，讓學生更瞭解職場實務與環境，並培養良好正確工作態度，利用其他就業力提昇講座、實務操作工作坊…等，增進學生就業力知能，更進一步鼓勵學生參與產業實習，期望學生藉由親身參與，增進與產業距離，完善學生的就業競爭力。



畢業生

每年進行畢業生、雇主調查與實習生訪視，採用 UCAN 平台的職場共通職能就業力自評問卷，針對內外關係人的回饋與建議，調整相關職涯輔導活動之規劃並召開與系所建議分享會，藉由相關資料收集與 PDCA 循環機制，作為專業教學改善參考與深化職涯輔導成效。

2020 年 新生參與職涯探索活動

辦理場次 16 場

學生參與 878 人次



2020 年 全校業界導師輔導活動

業界導師 154 人

辦理場次 160 場

學生參與 838 人次



2020 年 職涯輔導相關活動

辦理場次 60 場

學生參與 2,692 人次



2-3.2 產學實習

本校除各學系開設醫療機構的專業實習外，因應未來發展趨勢與拓展學生就業途徑，鼓勵學生參與產業與跨領域實習課程或活動，讓學生透過實際職場體驗能做中學，能瞭解職場實務與環境，亦是幫助學生直接接觸產業工作環境的良好機會，經由實地參與實習後，除可以提升相關知能與就業力外，更可以讓學生瞭解自身能力與產業雇主間的期待與落差，提升學生學習的動機。

2020 年，面臨 COVID-19 疫情的挑戰與學生的產業實習需求，本校在做好防疫安全管控措施的前提下，邀請國內外知名生技醫藥…等機構，舉辦線上說明會，協助學生瞭解各機構的發展趨勢並提供學生產業實習的職缺，鼓勵學生參與。

2020 年 產業實習暨徵才線上說明會

辦理場次 11 場

學生參與 515 人次



2020 年 辦理產業實習

產業實習機構數 103 場

學生參與 197 人次



2-3.3 畢業生調查

北醫為提昇教學品質、追蹤畢業生學習成效與關心瞭解畢業後現況，配合教育部「大專校院畢業生流向追蹤」調查機制並結合系所學習成效問卷，於每年 7～11 月辦理畢業生畢業後滿 1、3、5 年流向追蹤調查與雇主滿意度調查。2020 年調查結果顯示本校畢業生「就業與升學」比例達 87.8% 以上，其中就業者「學用合一」比例達 90.5%，大學部畢業生在「醫療保健領域」工作比例亦達 82.3%。

表、2020 年畢業生流向調查概況（單位：%）

學制 / 統計	類別			就業與升學比例			學用合一比例			醫療保健領域工作比例		
	大學	碩士	博士	大學	碩士	博士	大學	碩士	博士	大學	碩士	博士
統計	87.8	92.3	95.6	91.6	90.5	100	82.3	59	51.16			

註：本表僅顯示 2020 年進行「107 學年度畢業生畢業後滿 1 年間卷調查」之結果，並以本國籍畢業生為調查對象，問卷填寫人數 1,197 人，填答率為 85.1%；詳細畢業後滿 1、3、5 年流向追蹤調查結果，請參閱 <https://reurl.cc/E2IGK0>。

2020 年進行雇主滿意度調查，針對畢業生的「工作表現（8 項）」、「工作能力（12 項）」及整體表現滿意度進行評核，其「工作表現」與「整體表現滿意度」評核達 4.4 以上（滿分 5），「工作能力」評核達 4.08 以上（滿分 5）。

畢業生流向與雇主滿意度調查結果，針對其回饋建議，供相關單位與系所政策調整與改善之參考依據，持續精進各項教學。此外，本校亦建構定期收集資料平臺與機制，做為檢核學術與行政單位辦學成效之佐證，並且運用 PDCA 定期進行滾動修正，持續提升辦學績效。



圖 ▽ 2020 年雇主滿意度調查：畢業生工作表現評核

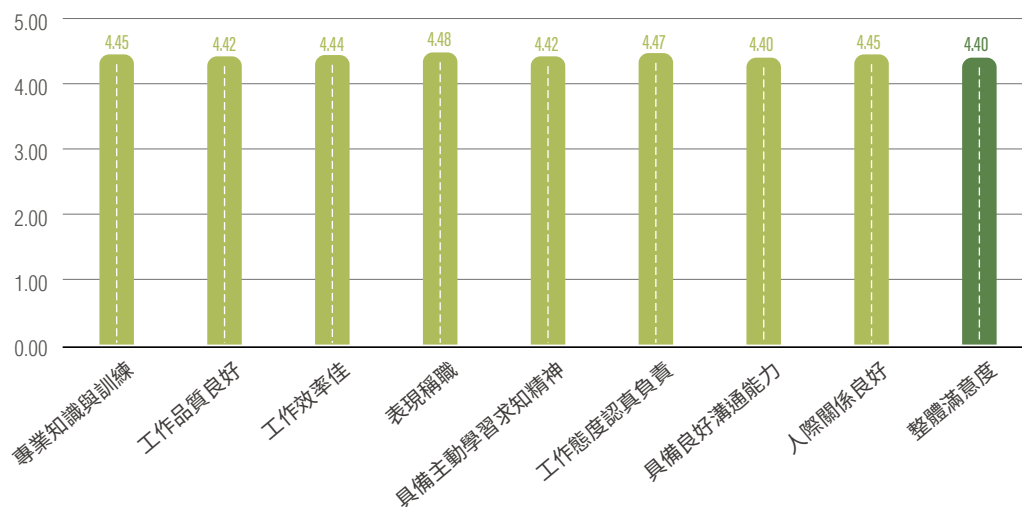
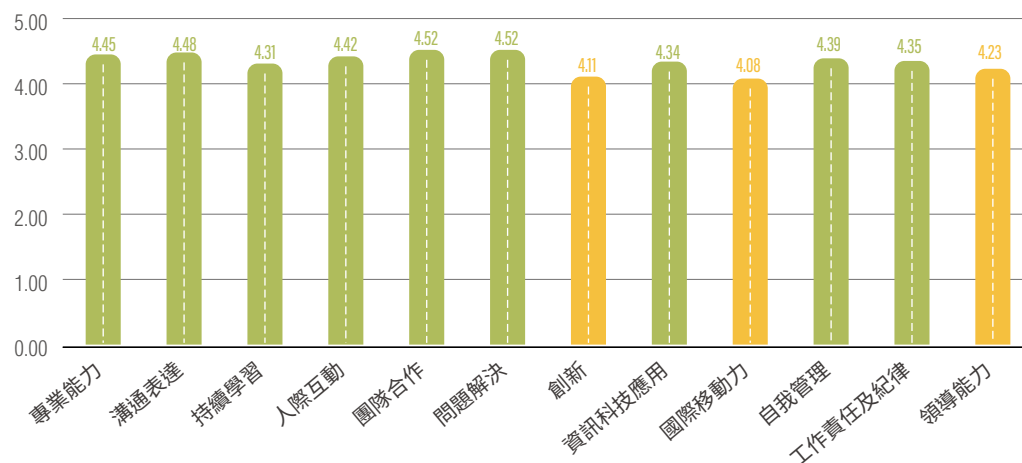


圖 ▽ 2020 年雇主滿意度調查：畢業生工作能力評核



註：2020 年進行「雇主滿意度調查」之結果，調查回收數為 207，詳細調查結果，請參閱 <https://reurl.cc/DvkmZd>。

Ch3 從世界出發

專題：COVID-19
國際化教育與合作
國際社會參與



3-1 專題：COVID-19

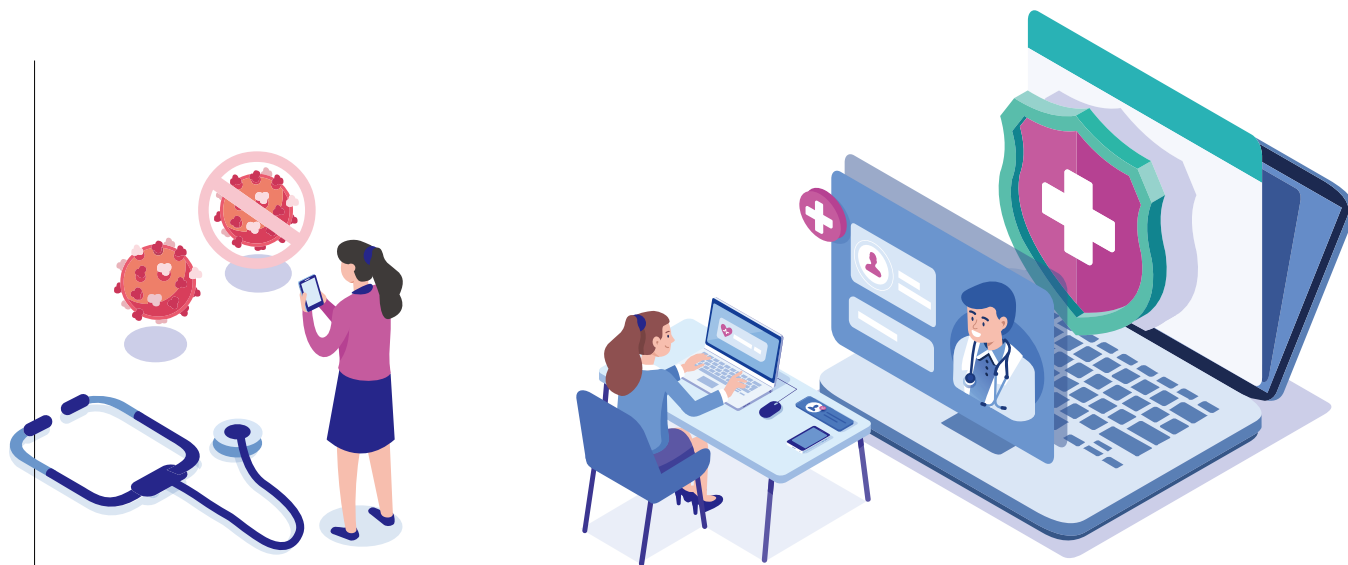
北醫大醫資所雪必兒副教授團隊以「居家快篩評估 COVID-19」，驚豔 MIT 黑客松



圖 ▲ 醫學資訊研究所副教授雪必兒

美國麻省理工學院（Massachusetts Institute of Technology, MIT）因應疫情延燒，特舉辦 COVID-19 黑客松，號召逾千名全球好手集思廣益，找出 COVID-19 疫情的解決方案。本校醫學資訊研究所副教授雪必兒（Shabbir Syed Abdul）參與競賽並勝出，研發團隊設計一套「居家快篩評估 APP- Smart Triage」，使用者可透過 APP 評估感染 COVID-19 的風險高低，決定是否進一步至醫院快篩。

由於疫情全球肆虐，各國醫護人力與資源皆面臨極大考驗，Smart Triage 的設計協助民眾自我評估感染風險，同時可結合醫院掛號看診系統，提供等待快篩的時間，顯示其他候診民眾感染 COVID-19 的風險，讓使用者視時間前往醫院，未來可望有助於世界各國醫療分流，並降低群聚感染風險。



Taiwan Can Help! 臺灣皮膚科醫師發起

「線上諮詢」全球防疫零距離

本校醫學科技學院教授李友專號召 50 多位皮膚科醫師發起「TWcanhelp 皮膚科醫師國際公益計畫」，以 Facebook 社團為主要平台，無論國籍或人在何方，都可以加入社團並發問諮詢，由皮膚科醫師提供即時且專業的知識。

在 TWcanhelp 社團裡，以英文為主要溝通語言，能讓全球民眾不受語言限制，免費線上進行專業諮詢，降低至醫院感染風險。



圖 ▲ TWcanhelp 皮膚科醫師國際公益計畫



圖▲北醫附醫防疫醫護專家團指導當地醫護人員使用呼吸器照護

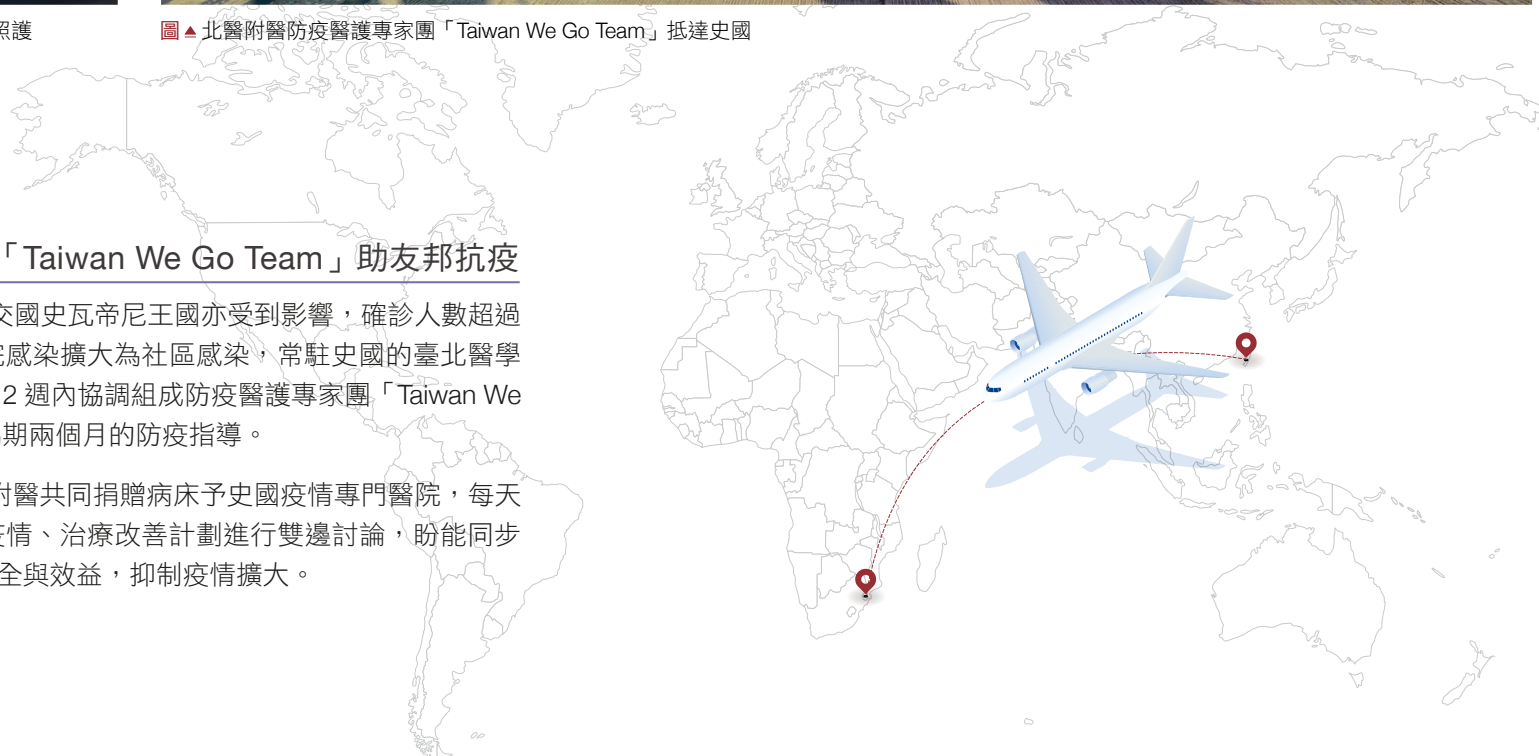


圖▲北醫附醫防疫醫護專家團「Taiwan We Go Team」抵達史國

醫援史瓦帝尼～北醫附醫組防疫專家團「Taiwan We Go Team」助友邦抗疫

COVID-19 疫情衝擊全球，遠在地球另一端的邦交國史瓦帝尼王國亦受到影響，確診人數超過百人，其中還包括第一線醫護人員。為避免醫院感染擴大為社區感染，常駐史國的臺北醫學大學附設醫院接獲史國衛生部的支援請求後，於 2 週內協調組成防疫醫護專家團「Taiwan We Go Team」，於 2020 年 5 月 1 日前往史國展開為期兩個月的防疫指導。

「Taiwan We Go Team」是由衛生福利部、北醫附醫共同捐贈病床予史國疫情專門醫院，每天與北醫附醫疫情指揮中心視訊連線，針對最新疫情、治療改善計劃進行雙邊討論，盼能同步提升當地的治療與防護，強化史國防疫工作的安全與效益，抑制疫情擴大。



3-2 國際化教育與合作

全球化時代，大學教育更須培養學生多元文化理解與溝通能力，以及具備國家與文化之間的國際移動力，因此語文上的跨文化溝通能力是連結國際的關鍵；因此本校的國際化教育不只是培養學生聽說讀寫的能力，更在於培養跨文化溝通的能力與世界公民之素養。並透過系統性的語言能力培植、推動在地國際化經驗、建構完善的國際人才培育模式、深化國際產學合作與區域學術聯盟，提升本校學生之國際視野與國際移動力，並拓展國際研究能力與國際就業力。

3-2.1 國際化教育承諾

為建構豐富多元觀點的雙語學習環境，讓學生不用出國也能從多元管道，獲得與不同國籍學生共同學習與交流的體驗，並於在學期間培養國際移動力及學習體驗，本校結合課堂學習與課外活動，打造國際友善校園。本校推動國際化學習環境主要有四個主責單位，分別為教務處、國際處、語言中心及各院所學位學程，並由全校師生共同努力，創造優質國際化學習環境，主要任務包含全英語課程質與量的管控、教師教學賦能、教師授課獎勵與師生教與學資源支持、推廣與國際盟校學術合作等。



3-2.1.1 全英語教育

本校鼓勵開設全英語課程，實際開課數自 100 學年度的 132 門逐年成長，109 學年度已達 317 門，佔全校總開課數的 14%。教師開課或學生修讀上如遇困難需要協助，本校亦提供專業英語諮詢服務，由語言中心專任教師新增線上互動諮詢服務，2020 年陸續推展「科技導入教學體驗」、「時事英語直播」、「英文寫作健診」、「學術英語雲端角落」及「英語數位學習護照」等不同主題活動，讓諮詢面向更為多元，年度互動參與達 10,104 人次。此外，亦提供線上學習軟體資源，供全校學生不受時間空間限制進行自主性英語學習，2020 年共 27,263 人次上線使用，累計時長達 657,198 分鐘。

圖 100-109 學年度全英語開設課程數

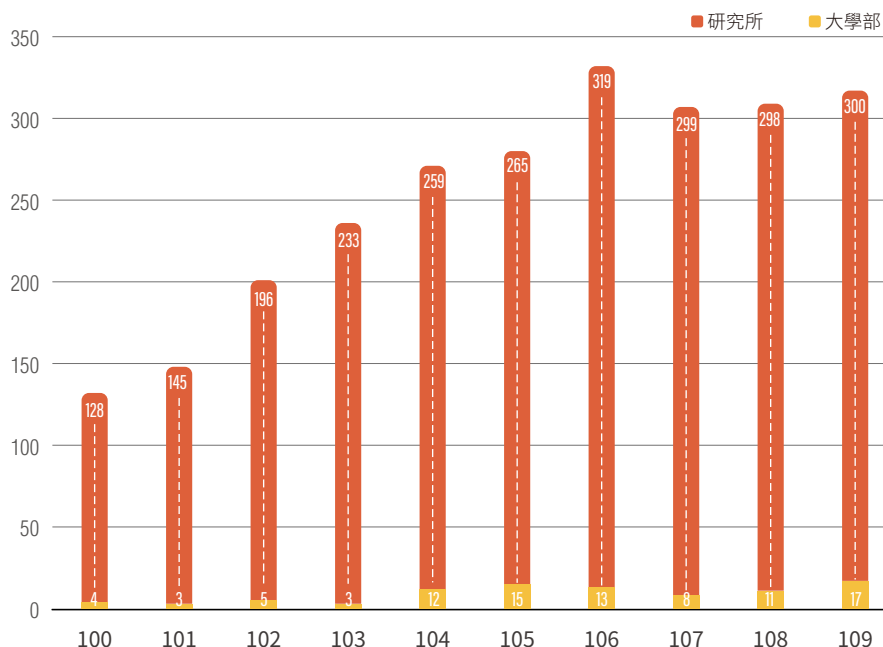
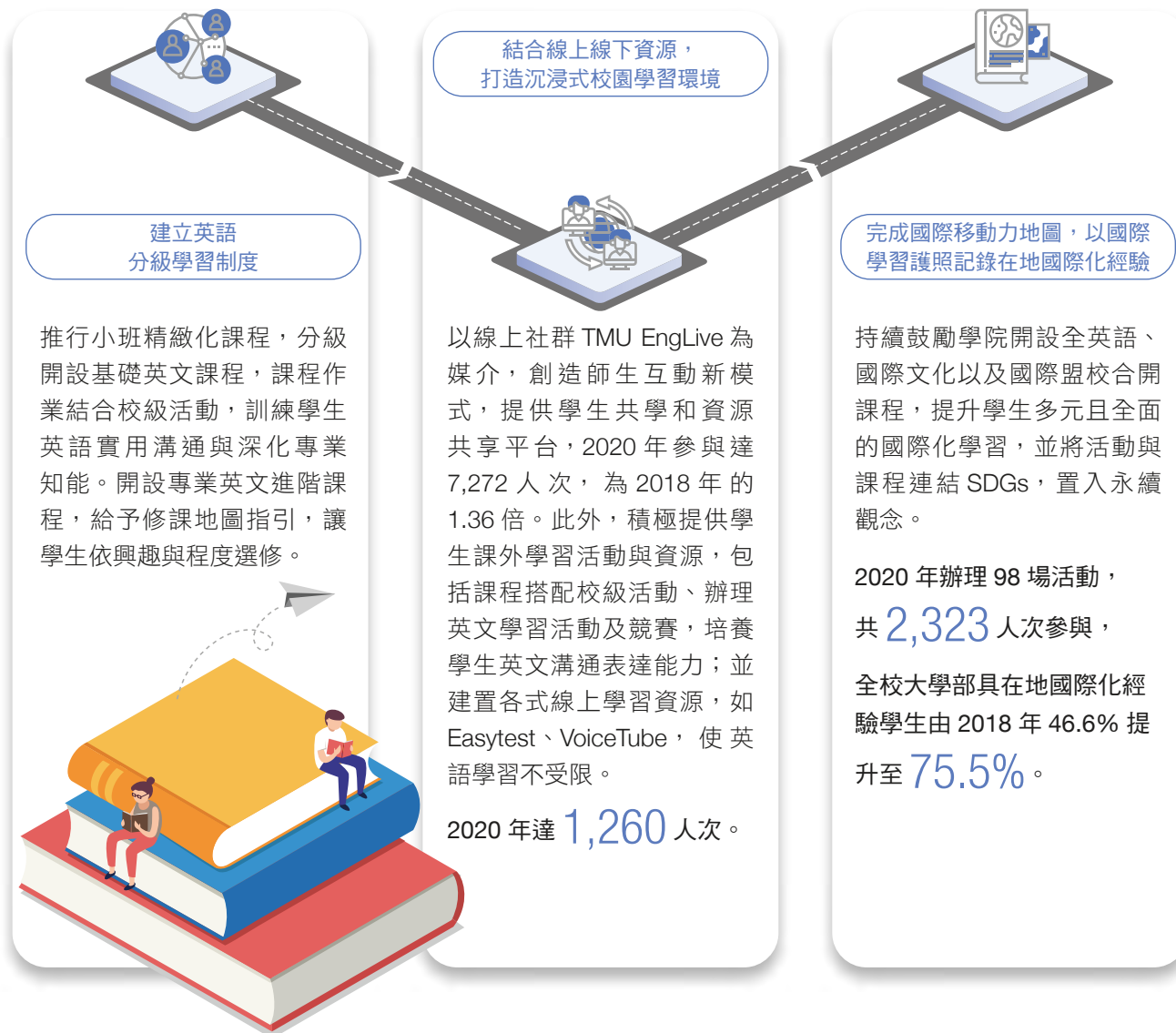


圖 英語諮詢相關服務

3-2.1.2 在地國際化

現今的大學教育不再只著重於專業知識的傳遞，培養具國際化多元文化理解與溝通能力與國際移動力也是備受重視部分，2020 年本校參加臺灣 - 英國合作提升大專校院學生英語能力合作計畫，相關政策與成果如下：



3-2.2 國際學生交流

3-2.2.1 國際盟校、雙聯學位與海外交流活動

本校國際化發展策略目標基於與全球盟校既有夥伴關係，透過雙邊在學術研究與教學活動合作之深化，帶動研究能量及國際能見度提升，故本校持續積極深化與「校級重點國際盟校」的全面性合作。目前校級重點國際盟校包含美國凱斯西儲大學、約翰霍普金斯大學、南加州大學及英國倫敦帝國學院、法國里爾大學與日本北海道大學。

各學院也推動「一學院一重點國際盟校」，推動全面及重點合作關係，包括美國史丹佛大學 (Stanford University)、加拿大蒙特婁大學 (University of Montreal)、德國海德堡大學 (Heidelberg University)、日本京都大學 (Kyoto University)、新加坡國立大學 (National University of Singapore)、韓國首爾國立大學 (Seoul National University)、瑞典卡洛琳學院 (Karolinska Institute) 等。截至 2021 年 4 月 15 日，本校已與 237 所海外知名大學及研究機構締結合作關係。

為使學生於在校期間能享有多元的國際進修選擇及國際觀之培養，持續與海外盟校洽談雙邊短期進修機會，同時也鼓勵各系所與世界知名合作盟校合作建立雙聯學位。截至 2021 年 4 月 15 日共簽定 30 所雙聯學位課程，含 12 個博士雙聯學位、13 個碩士雙聯學位及 5 個學碩雙聯學位。

在鼓勵本校學生赴海外研修的同時，本校也設置多個長短期外籍生來校交換課程，如學期制國際跨校選修課程 (TMU Short-Term Exchange Program)、線上研究指導 (TMU Virtual Research Camp) 及臺灣實習計畫 (Taiwan Experience Education Program) 等，吸引外籍學生及優秀外國青年參加，以增進在地學生與外國學生的互動機會，以多元方式培養本校學生國際視野。

3-2.2.2 國際招生與全方位照護

一、國際學生招募

臺北醫學大學長期耕耘招募國際學生，以培養國際化人才為宗旨，整合各學院與各附屬醫院資源，聚焦於癌症轉譯、神經醫學、胸腔醫學、人工智慧醫療等特色領域，積極設立全英語授課之國際學位學程，並透過各式實體／線上招生活動及宣傳管道，以碩博士生為主要招生對象，輔以多元化國際學位生獎學金方案，進而擴大本校生源，統計目前境外生約佔全校學生的 10%。同時配合國家政策與他國策略發展目標，辦理各類全英語短期主題課程，積極協助友邦國家提升醫療照護及醫學教育品質，待學生畢業後返國建設當地衛生福利體系或強化地區醫療發展。自 106 年以來，透過教育部新南向培英專案，已有逾 30 名東南亞及南亞國家大學講師獲全額獎學金補助於本校攻讀博士班學位。

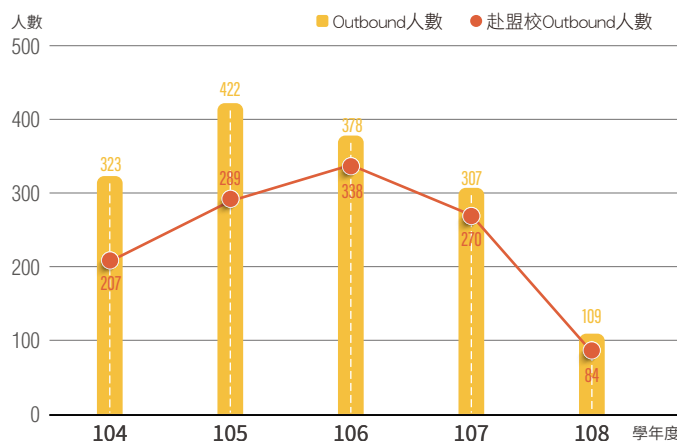
二、國際學生全方位照護

隨著國際學生日趨增加，透過一系列國際交流工作坊，與學生社團合作設計特色活動，並以文化交流為主，認識台灣當地文化為輔，促進本國生與境外學生多元的文化體驗及學習且增加交流機會，同時積極推廣境外學生參與本校社團，促進彼此交流，提升學生在地國際化經驗。

1. 建構友善國際化校園環境

提供多元活動，增進在地學生與外國學生的互動機會，以團隊共力、領導學伴等模式或機制，培育在地生輕鬆面對國際學生的習慣，同時也打開國際學生對在地校園的視野，凝聚不分你我的同儕認同與文化共享。

圖 ▼ 本國學生出國交流人數



註：108 學年度下半年因受疫情影響，故出國交流人數有所下降。

圖 ▼ 國際盟校數

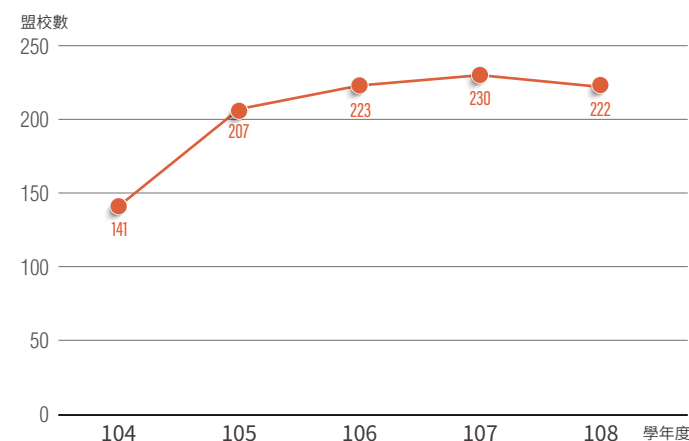


圖 ▼ 碩博班國際新生註冊情形

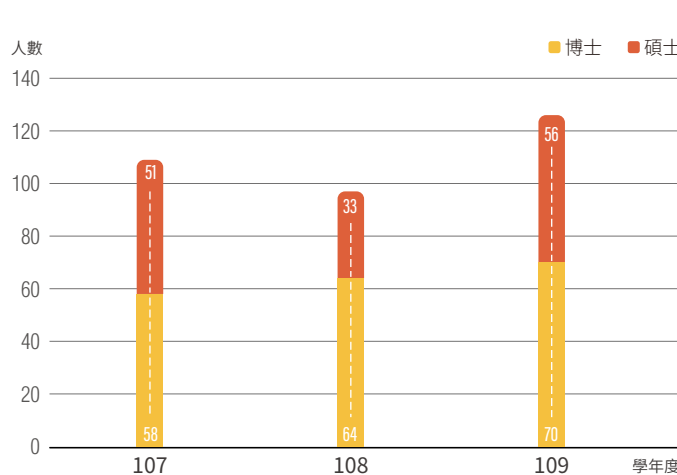
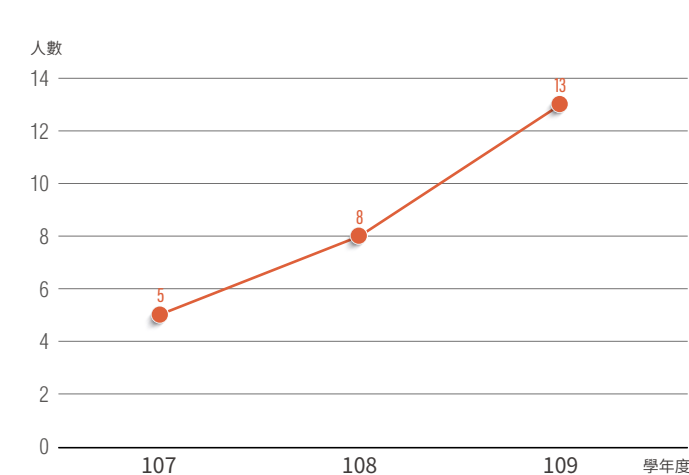


圖 ▼ 新南向培英獎學金國際新生受獎人數



2. 舉辦培育臺灣文化導覽員活動

透過臺灣文化導覽員培訓活動，實際走訪學校及生活周邊歷史文化景點並參與中文導覽，如「臺北醫學大學校園導覽」、「迪化街導覽」及「移地教學」，讓本國學生將臺灣文化融會貫通，結合設計思考工作坊，讓本國生學習使用英文與外籍生介紹臺灣文化並交流互動，促進在地國際化。

表、文化導覽員培育三部曲



3. 舉辦文化交流不間段線上直播分享活動

2020 年因新冠疫情的發生，為使課外學習文化交流不間斷，邀請在校的外籍生一起來做文化分享，辦理了線上直播分享活動。

活動時間
5 月

活動內容

I-student 直播文化分享：
那些在台灣學習的日子系列 2- 韓國 v.s 台灣

參與人數

觸及人數 943 人

活動說明

邀請韓國籍醫學系學生線上直播分享韓國和台灣教學上的差異。在韓國擔任醫生和台灣最大的不同？分享韓國學生眼中的台灣以及在北醫求學中印象最深的事。

圖 ▼ I-student 直播文化分享



圖 ▲ 與攝影社合作之攝影展活動

4. 協辦社團自主文化交流活動

本校學生社團多元性高且數量多，推廣本國生社團同學自主舉辦附有各社團特色之國際生交流活動，且鼓勵外籍生成立社團舉辦相關文化性活動，促進本國生與外籍生生活面的文化交流。



圖 ▲ 國際學生社團舉辦排燈節活動

3-2.3 國際研究及活動參與

臺北醫學大學統整特色領域研究資源，達成拓展本校研究人員視野及強化基礎研究臨床應用之目的，並整合一校三院研究人才組成校級與院級跨領域研究團隊，現已發展多個區域性學術聯盟，同時持續鼓勵各學院與重點學校結盟發揮強項研究，成功推展本校合作國家及研究面向之多樣性。

◎ 區域性學術聯盟

本校於美、英、法、日等國知名大學合作成立特色領域區域性學術聯盟，如轉譯醫學學術聯盟、胸腔醫學學術聯盟、神經醫學學術聯盟、婦女癌學術聯盟及新藥開發學術研盟等。

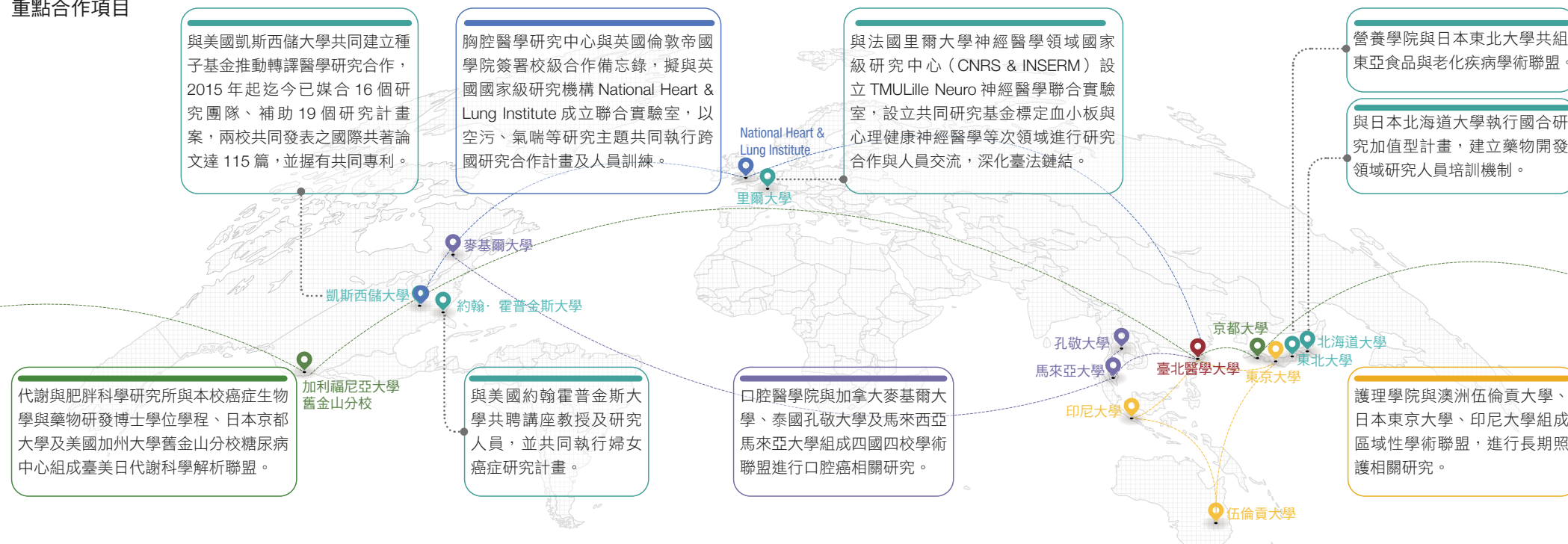
同時為鼓勵本校教研人員建立國際研究夥伴關係及申請國際合作研究計畫，優化北醫大國際研究合作獎助機制，輔以專門窗口提供國際研究合作諮詢；同時辦多場校內國際合作研究徵案說明暨經驗交流會，邀請校內經驗豐富之教研人員分享過往與國外研究團隊合作經驗，提升本校教研人員參與國際學術合作之準備度。2020年通過11件校內國際合作研究計畫補助案申請，挹注國際合作研究資源。研究論文國際共著率從2019年31.7%上升至2020年34.8%，彰顯本校國合研究量能之提升。

而2020年受新冠肺炎疫情影響，部分實體跨國交流活動雖受限制，本校醫學院仍成功選送一名助理教授至美國加州大學舊金山分校莊寶田教授實驗室進行一年之研

究交流；同時鼓勵教研人員積極參加線上國際研究交流。此外，於2020年10月舉辦第二屆北醫大-凱斯西儲大學種子基金聯合研討會，該校醫學院副院長 Dr. Mark Chance 與本校講座教授龔行健院士以線上方式與獲補助計畫主持人進行研究交流。

另外，教研人員也積極參與全球線上學術研討活動，於多個領域持續參與國際間醫藥衛生知識之增進與傳播。如牙體技術學系沈永康主任於 ICoBTD 2020 Virtual International Conference 擔任講者並參與 APSMR 2020 Online International Conference。公共衛生學院團隊參與亞太公衛學術聯盟 (APACPH) 辦理之 APACPH International Webinar2.0 on COVID19 Pandemic Confirmation 線上國際會議等。

重點合作項目



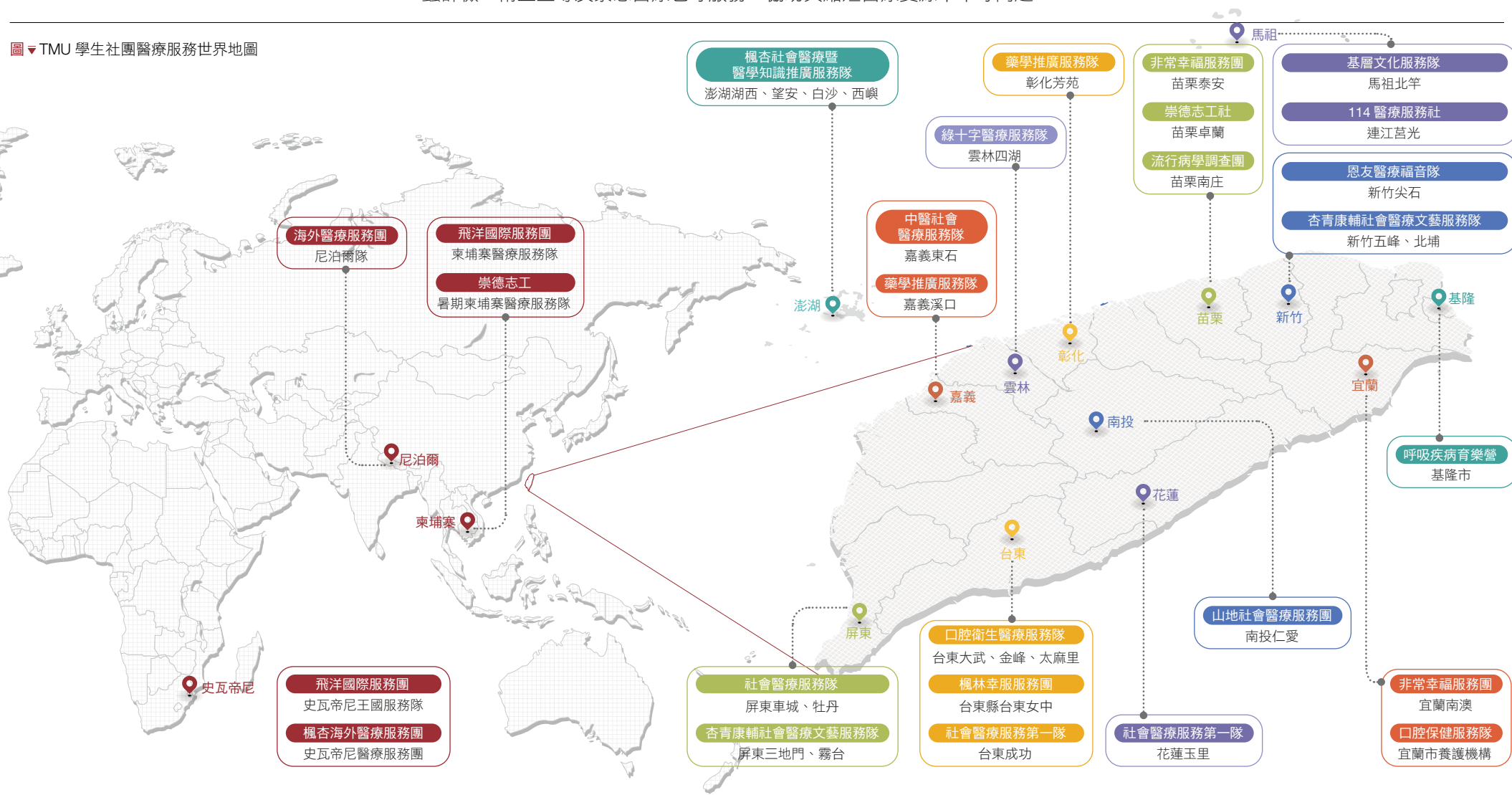
3-3 國際社會參與

3-3.1 國際學生社會服務隊

一、延伸國際醫療服務版圖，提升國際視野

做為地球村的公民，本校也積極培養學生關心國際社會議題，拓展學生國際參與的機會。因此自 2013 年起，每年寒暑假由師生組成的海外服務隊會到非洲史瓦帝尼進行醫療服務，不僅協助義診及衛教的工作，也與當地的國際 NGO 及史國高中生一同合作，共同進行專案發想及執行，了解衛生醫療援助的多元樣貌。迄今本校師生服務足跡已遍及史國每個村落，提供義診、口腔衛生、寄生蟲篩檢、衛生宣導及緊急醫療包等服務，協助其縮短醫療資源不平等問題。

圖 ▼ TMU 學生社團醫療服務世界地圖



二、2020 年國際服務隊重點推動事項

2020 年因新冠疫情發生，學生無法前往當地進行國際服務，因而減少的國際交流與學習機會，將強化原計畫中與本地國際社群的聯結與文化交流活動，並持續原有的醫療包及校園保健室興建計劃，並舉辦舉辦無國界醫師特展，及「與世界比鄰」講座，提升本校學生國際觀及互動。



發展臺灣本土國際化

為彌補學生因疫情無法至當地服務而減少的國際交流與學習機會，將強化原計畫中與本地國際社群的聯結與文化交流活動，如本校史瓦帝尼王國服務隊與全台史瓦帝尼國際學生社群的活動，針對外籍新住民辦理衛生教育等，更鼓勵學生將服務能量擴及更多在台國際社群，如其他國際學生、新南向國家移工等。



持續推動醫療包及校園保健室興建計劃

服務隊於台灣當地製作醫療包、衛教手冊，寄至服務地點，請當地協助發放醫療包，藉由發放醫療包及衛教宣導逐單步落實基礎傷口照護，減少當地民眾感染風險；並藉由校園保健室的興建，可以協助學生意外疾病送處理，也作為醫療包計畫衛教宣傳點。



小專欄

飛洋國際服務團

2015 年起，飛洋國際服務團受邀至柬埔寨探查，發現當地雖擁有全世界 NGOs 密度高的首都，當地仍無法有效利用資源，偏鄉仍亟需建設與物資，當地小孩的教育低落，且教師資源不足。因此飛洋國際服務團與「社團法人德普文教協會 TEP Culture and Education Association（簡稱「德普」或「TEP」，原名「台灣至善文教協會」）」合作開啟了柬埔寨服務計畫。

雙方共同設計衛教課程：急救包紮、健康教育、寄生蟲防治... 並非直接面對學生，而是教導老師「教學」，提升老師知識，並給予他們工具（教材）於日後能幫助當地小孩，這是近幾年來國際服務的趨勢— Train The Trainer（TTT），教育具有傳授知識使命的老師，會讓衛教效益倍增。

過去與本校分子寄生蟲暨熱帶疾病學科合作，到較少服務組織前往的馬德旺省與當地政府衛生機構合作，了解當地寄生蟲感染狀況、頭蝨感染率，將數據提供給當地政府衛生部門及學校，期望當地能協助治療受感染小孩，而飛洋國際服務團也配合調查研究成果分別給予群體性及個體性適當衛教與建議，使研究調查結果成為防治的評估工具，期許能繼續拓展服務效益。



小專欄

2020 寒期柬埔寨王國服務隊

多年來，我們持續追蹤小孩感染率，比較衛教前後是否有影響當地感染狀況，並且拓展服務地區（2018 暑期已拓展至 6 間小學），將此服務模式複製到更多地區，讓更多柬埔寨小孩受益。從 2019 暑期開始，我們將主題著重在小學生的營養狀況、發育，藉由定期量測身高體重配合營養的衛教以改善當地小學生的飲食觀念。

2020 年因新冠疫情的影響下，北醫飛洋國際服務團柬埔寨隊因國際疫情仍十分嚴重，故採取其他的方式，持續服務當地，持續推動醫療包及校園保健室興建計劃，（1）藉由發放醫療包及衛教影片宣導逐單步落實基礎傷口照護，減少當地民眾感染風險；（2）藉由校園保健室的興建，可以協助學生意外疾病送處理。



3-3.2 國際醫療與衛教

無國界醫療行動，北醫為國內第一所成立海外常駐醫療團之醫學大學

本校積極參與國際醫療事務，發揮醫療無國界的社會責任。北醫為國內第一所成立海外常駐醫療團之醫學大學，提供史瓦帝尼、馬紹爾群島共和國等友邦國家醫療支援，另外，萬芳醫院 2005 年起即開始進行國際醫療交流事務，對巴拿馬、瓜地馬拉、馬紹爾、帛琉、海地等國家，提供醫、護、醫技、行政等人員之短期行動醫療團，並接受當地醫事人員來院培訓。2010 年起支援西非聖多美普林西比共和國醫療服務；2018 年與國合會合作，執行「宏都拉斯醫療資訊管理效能提升」計畫，協助建置醫院自動化之資訊管理及醫療衛生資訊整合系統，強化兩國合作默契及培養該國人員能量；2019 年辦理為期一週之宏國資訊人員訓練；2020 年適逢疫情期間，多次援贈史瓦帝尼及帛琉等友邦國家各種防疫物資，並配合政府相關組織單位，辦理外籍醫事人員專業醫事培訓課程以及分享台灣防疫經驗。

此外，萬芳醫院亦積極配合國家新南向政策，除參與衛生福利部疾病管制署「新南向臺越結核病防治交流合作計畫」，派遣團隊至越南廣寧省進行深度交流。2019 年 5 月，辦理「新南向結核病防治國際研習營」，邀請 14 位越南廣寧省的防疫專家訪臺交流，並進一步於 9 月至越南廣寧省舉辦結核病防治成果發表會。2020 年共舉辦 26 場遠距視訊分組討論（臨床、檢驗、公衛）、29 例複雜性病例討論、防疫深耕隊至越南進行深度交流共 25 人次及辦理在台國際研習營，共 40 位專業人員來台交流。透過結核病防治經驗交流，增進跨境聯防，並將萬芳醫院結核病整合照護特色醫療跨越國際，攜手邁向 2035 年消除結核的全球目標。

雙和醫院亦配合國家外交政策，積極與外交部、衛福部、國合會進行國際衛生交流合作，並支援北醫「國際衛生醫療援助」活動，組織「行動醫療團」，至泰北、海地、印度、蒙古、史瓦帝尼及聖多美普林西比等國執行醫療服務。



圖 ▲ 2020 年榮獲 SNQ 社區服務組 - 銀獎



援助邦交 - 史瓦帝尼王國

本校自 2000 年 1 月起，基於人道援助精神，即派遣常駐醫療團至史瓦帝尼王國執行醫療服務，收集及分析當地醫療狀況，協助開發及推展衛生策略。2009 年本校承辦「駐史瓦帝尼醫療服務計畫」，由附設醫院主力投入海外醫療援助、積極關懷國際社會，不僅派駐醫療人員常駐史瓦帝尼，更每年舉辦主題醫療、推動衛生改善計畫、義診活動及醫事人員來臺培訓，以改善當地醫療衛生環境。2020 年參與國家品質標章授證暨國家生技醫療品質獎，榮獲社區服務組 - 銀獎殊榮。2018 年起，本校更與史國衛生部簽約 4 年期癌症計畫，從早期篩檢及診斷方面著手，由萬芳醫院協助規劃完善癌症醫療體系、建置相關硬體設備及給予藥品支援，有效改善當地癌症病人就醫環境。

2020 年，本校醫療團共計服務 4,350 人次，並與本校楓杏海外醫療服務團及飛洋國際服務隊合作醫療服務進行 2 場義診，服務人次共 374 人次。因應新冠肺炎疫情，附設醫院派遣專科團隊赴史 2 個月，深入全國 75% 醫院及 100% 疫情專責醫院，並舉辦 2 場全國研討會，針對防疫觀念、呼吸器及臨床照護儀器進行教學；另舉辦臺灣史瓦帝尼學生防疫研討會 1 場，共計協助防疫動線規劃 8 家醫院、醫護人員教學 535 人次，並嘉惠病人 428 人次。

2021 年 1 月間接到外交部委派的緊急任務需組織防疫團隊前進史國，協助治療史國國王及王妃，此次醫療團順利完成任務，對於我國外交能夠盡一份心力，感到很驕傲，以醫療團為榮。儘管受新冠肺炎疫情影響，仍依史國需求，集合駐地醫療團隊進行王室健檢等短期式主題醫療，以及安排史國等 9 位醫事人員參與線上課程暨視訊討論會，由附設醫院進行專業訓練。

另外，本校癌症計畫聘任常駐腫瘤科醫師及病理科醫師，協助駐地癌病人治療及臨床教學閱片等，以加強史國癌症病人照護品質。因受新冠疫情影响，透過遠端線上教學，安排自癌症預防到安寧照護等教學課程，訓練共 12 名學員。此外，更辦理線上癌症診斷治療照護國際研討會，講者除當地癌症相關專業人士之外，也包含了萬芳醫院及南非專科醫師提供史國癌症預防、治療及安寧照護相關建議和知識。



2020 年北醫醫療團共計服務

4,350 人次



圖▲史國代訓人員參與附醫線上課程暨視訊討論會



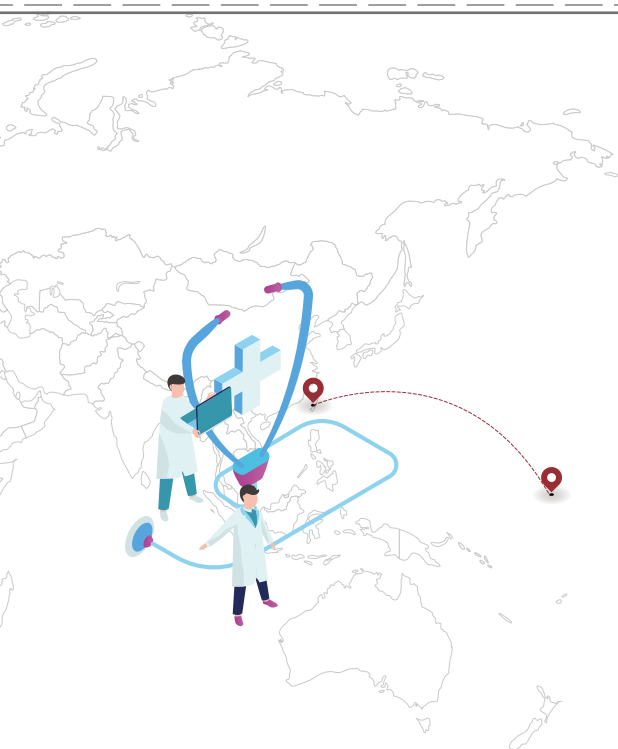
圖▲北醫附醫派遣專家團隊赴史舉辦 COVID-19 防疫研討會



圖▲與楓杏海外醫療服務隊共同義診

表、2020 年駐史瓦帝尼王國醫療團執行服務成效

計畫	任務	項目	執行成果
 醫療團	臨床任務	史京醫院門診	2,651 人次
		國防軍門診	580 人次
		工業區門診	237 人次
		手術	467 人次
		會診	415 人次
	教學任務	手術 / 會診 / 查房教學	543 人次
	王室健檢	辦理場次	1 場
	義診	辦理場次	2 場
		義診人次	374 人次
		衛教人次	339 人次
	其他	來台訓練人數	9 人
		研討會	2 場
		寄生蟲研究計畫	0 場(因疫情暫緩)
實習醫師訓練教學		60 次	
 癌症計畫	臨床任務	閱片數	1,636 人次
		門診	679 人次
		會診	27 人次
	教學任務	閱片教學	120 小時 / 73 人次
		查房教學	15 人次
	其他	來台培訓人數	12 人
		當地研討會	1 場
		當地考察	0 場(因疫情暫緩)



援助邦交 - 馬紹爾群島共和國

本校附屬雙和醫院自 2013 年起，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」，派遣各專科醫療團隊提供主題醫療服務，扶助當地超過 2,000 名患者。並且，於當地達成多項醫療援助實績，改善馬紹爾總體醫衛品質，協助當地建置醫療資訊系統、醫療教育系統以及公衛防護網，例如，執行「學童營養教育計畫」，提供「滾動式醫療」服務，協助馬紹爾病歷電子化、進行學童寄生蟲篩檢、糖尿病篩檢服務等，藉此期有效減緩當地居高不下的糖尿病罹病率、提供效能佳的醫療管理系統，促使馬國具備自行培育醫療從業人員的能力。

透過各種國際醫衛合作典型且完整的成功案例，北醫體系於 2018 年獲外交部頒發「外交之友貢獻獎」，以及國際醫療促進協會「第三屆國際醫療典範獎」之「團體獎」之殊榮。本校秉持長遠計畫，建置馬國培育醫療人才的能力，馬國政府為表示感謝，屢次於世界衛生大會上聲援臺灣，讓臺灣在全球醫療體系發光發熱。

表、2020 年駐馬紹爾群島臺灣衛生中心服務成效

項目	執行成果
遠距醫療支援（諮詢／會診）	18 場
派遣醫師服務量（1~3 月）	392 人次
醫事人員培訓（5~12 月）	25 場 / 482 人次
學童營養教育計畫	3,112 人次
社區糖尿病篩檢與居家訪視	3,051 人次
健康生活工作坊	159 人次
推動病患轉診來臺就醫	75 人次
遠距醫療支援（諮詢／會診）	18 場



圖 ▲ 駐馬紹爾群島臺灣衛生中心



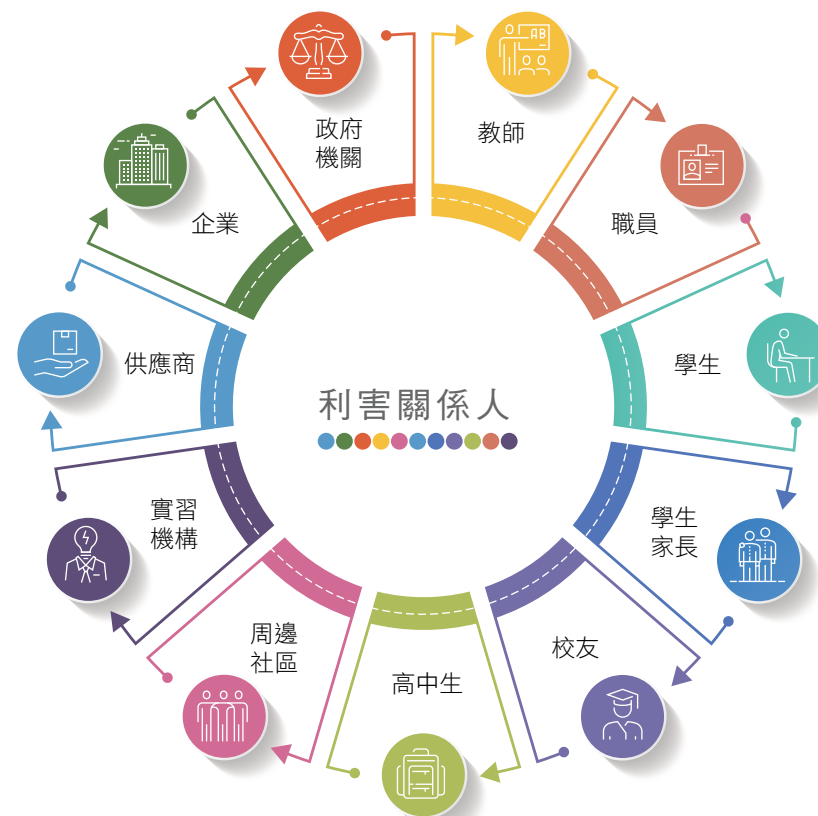
重大主題與利害關係人議合

利害關係人議合

利害關係人鑑別

USR 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群體。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 USR 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：

利害關係人溝通



利害關係人	與北醫之關係	關注之重大主題	負責單位	溝通方式及頻率	附註說明
教師	提供教學、研究與服務	☒ 教學與研究 ☒ 學術倫理 ☒ 社會參與 ☒ 人才延攬及培訓	人資處 秘書處	人資處網站 (每月維護) 校級委員會 (依各設置辦法規定辦理) 勞資會議 (每季一次) 教師 / 員工申訴評議委員會 (依案件發生時間辦理) 北醫人意見箱 (依案件發生時間辦理)	人資處網站： http://tmu-hr.tmu.edu.tw/ 北醫人意見箱： http://box.tmu.edu.tw/
職員	協助維持校務行政運作	☒ 校園安全與衛生 ☒ 人才延攬及培訓 ☒ 教學與研究			

利害關係人	與北醫之關係	關注之重大主題	負責單位	溝通方式及頻率	附註說明
學生	接受各項學習資源與服務	✓ 校園安全與衛生 ✓ 教學與研究 ✓ 國際化教育與合作 ✓ 學術倫理	教務處 學務處 秘書處	- 校園公告欄 (每週維護) - 校園安全緊急電話 (依案件發生時間辦理) - 單位臉書粉絲專頁 (每天) - 導師時間 (每學期) - 特殊教育推行委員會 (每學期) - 學生申訴委員會 (依案件發生時間辦理) - 北醫人意見箱 (依案件發生時間辦理)	- 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/
學生家長	共同提供學生學習支持	✓ 生醫創新創業 ✓ 學術倫理 ✓ 國際化教育與合作 ✓ 生涯規劃與產學實習 ✓ 教學與研究	教務處 學務處	- 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)	- 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/
校友	展現學校教育質量	✓ 校園安全與衛生 ✓ 國際化教育與合作 ✓ 社會參與 ✓ 生醫創新創業	公共事務處	- 各區校友會活動 (每年一次) - 畢業校友問卷、電訪調查 (不定期辦理) - 校友總會交接典禮 (每二年一次)	公共事務處網站：https://opa.tmu.edu.tw/
高中生	潛在學生	✓ 生醫創新創業 ✓ 教學與研究 ✓ 生涯規劃與產學實習 ✓ 學術倫理 ✓ 校園安全與衛生	教務處 學務處	- 北醫考生專區 (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)	- 北醫考生專區網頁：http://examiner.tmu.edu.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	與北醫之關係	關注之重大主題	負責單位	溝通方式及頻率	附註說明
 周邊社區	- 形成共學生活圈 - 提供學校成員生活所需資源	- 社會參與 - 生醫創新創業	總務處	- 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	
 實習機構	提供學生專業知能應用之學習場域	- 教學與研究 - 社會參與 - 人才延攬及培訓 - 生醫創新創業 - 職涯規劃與產學實習	教務處 各學系	- 教務處網站 (每月維護) - 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)	教務處－實習課程專區：https://reurl.cc/R0n09z
 供應商	提供校務運作所需之軟硬體設備與服務	社會參與	總務處	- 採購作業辦法 (依需要修正) - 採購招標公告網 (不定期維護)	- 總務處網站：http://ga.tmu.edu.tw/ - 採購招標公告網：http://depsys.tmu.edu.tw/purchase/
 企業	共同合作創造產業價值	- 校園安全與衛生 - 教學與研究 - 社會參與 - 職涯規劃與產學實習 - 人才延攬及培訓	事業發展處 學務處	- 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)	- 事業發展處網站：https://bd.tmu.edu.tw/ - 學務處網站：http://osa.tmu.edu.tw/
 政府機關	監督校務發展，提供資源與建議	- 教學與研究 - 社會參與 - 學術倫理	秘書處	- 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)	- 秘書處網站：http://ismart.tmu.edu.tw/ - 校務與財務資訊公開網站：http://report.xms.tmu.edu.tw/ - 校務資料查詢平台：http://ir.tmu.edu.tw/IR_public/

重大主題分析

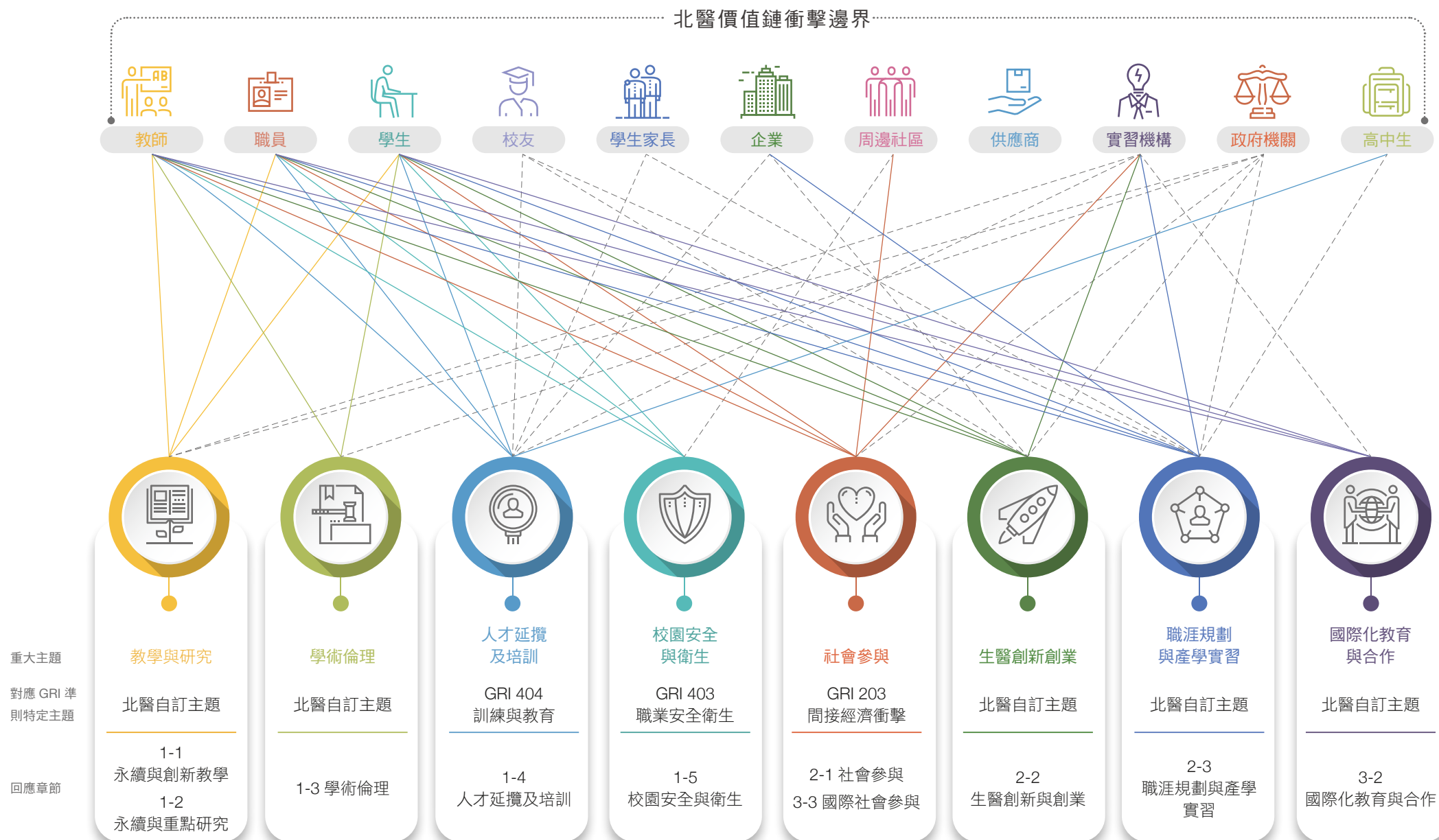
① 重大主題鑑別流程

為了解利害關係人關注之主題並辨別這些主題對北醫的衝擊影響，我們執行以下步驟來鑑別出此次報告書要回應各利害關係人的重大主題。



② 北醫重大主題分析結果





註：—— 代表直接影響關係；----- 代表間接影響關係

重大主題管理方針



教學與研究

政策與承諾 將「教學為主體」的學習生態翻轉為「學習為主體」，並強化特色研究團隊之國際連結與人才培育，以達邁向國際一流大學之目標。

目標 培養具廣度生醫人才，厚植前瞻性研發量能。

責任與資源 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

行動計畫 1. 推動跨領域及智慧應用人才教育
2. 推動重點研究領域（4+2+X）鏈結USR

評量機制 教學：修課人數、課程比例等
研究：期刊論文數等

申訴機制 教務處、研究發展處



學術倫理

政策與承諾 推動學術倫理教育，建立學術自律機制，爭取受試者治療機會與維護受試者權益為前提，推動北醫邁向國際化臨床試驗重鎮。

目標 邁向國際卓越臨床試驗中心。

責任與資源 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 1. 推動前瞻 Feasibility assessment、共同收案與轉介
2. 提供完善檢體品質確保

評量機制 學倫系列演講活動場次數、常態稽核等

申訴機制 研究發展處、人體研究處



人才延攬及培訓

政策與承諾 延攬、發展及培育人才與時俱進，以身為北醫大一分子為榮。

目標 拓展整體與國際接軌之教研能力，培養主管推動組織運作能力。

責任與資源 負責單位：人力資源處、教務處教師發展中心
投入資源：各處室投入人才培育支出

行動計畫 1. 延攬國內外優秀人才
2. 開設中、高階主管基石課程

評量機制 專任教師人數、研究人員人數、主管培訓人數、教師教學評量等

申訴機制 人力資源處、教務處教師發展中心



校園安全與衛生

政策與承諾 以防治污染、預防危害及持續改善之精神，恪遵國內相關法規，致力建立校園環保、校園安全及健康舒適之永續教育校園環境。

目標 營造校園健康安全環境，建構安全衛生管理系統

責任與資源 負責單位：總務處、環安處、學務處校安中心
投入資源：健康檢查、校園安全維護等支出

行動計畫 1. 推動臺北醫學大學因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫應變計畫
2. 推行校園防災演練、校安宣導、職業安全衛生管理系統（ISO45001）計畫

評量機制 校園安全事件件數、演習次數、參與人次、教職員工年度健康檢查完檢率等

申訴機制 總務處、環安處、學務處校安中心



社會參與

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。

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。

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

行動計畫 1. 校內社會參與推廣（詳見 Ch1 從校園出發）
2. 提供社會醫療服務、舉辦公益活動（詳見 2-1 社會參與）
3. 參與國際醫療行動（詳見 3-3 國際社會參與）

評量機制 服務次數、被服務人數、滿意度調查等

申訴機制 教務處、學生事務處、公共事務處、進修推廣處



生醫創新創業

政策與承諾 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。

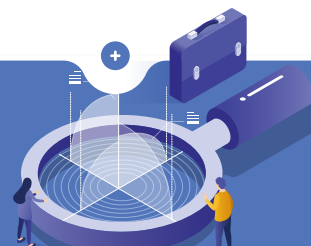
目標 深耕生技醫療跨領域人才，推動研發成果衍生新創事業體設立。

責任與資源 負責單位：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 1. 推動校園創新創業與產學國際化
2. 研發成果與專利技轉，打造生技產業網絡

評量機制 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 事業發展處



職涯規劃與產學實習

政策與承諾 培養學生具人文關懷、創新能力、跨域多元具廣度生醫人才

目標 培育新世代生醫人才

責任與資源 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

行動計畫 1. UCAN 平台運用導入學系所職涯課程
2. 擴大產業實習與業師輔導

評量機制 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

申訴機制 學生事務處



國際化教育與合作

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。

目標 營造國際化教育與學習環境，拓展北醫國際知名度。

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

行動計畫 1. 推動在地國際化學習，並強化與知名大學雙聯學位合作
2. 延攬及培育國際化卓越學術人才，推動國際研究合作

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

申訴機制 國際事務處、教務處、學生事務處



關於本報告書

臺北醫學大學於 2021 年 7 月發行「社會責任報告書」(Social Responsibility and Sustainability Report, 以下簡稱 USR 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

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) GRI 準則之核心選項進行編製,以及參照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) 之報告工具為揭露架構。

➤ 報告書期間

揭露數據及內容以 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的資料為主,學年度之資訊以 108 學年度至 109 學年度上學期為主 (自 2019 年 8 月 1 日至 2021 年 1 月 31 日止)。為求完整性,部份數據涵蓋 2020 年以前資訊或截至 2021 年之最新資訊。

➤ 報告書邊界與範疇

報告內文所描述之資訊範圍涵蓋臺北醫學大學主體,部分績效涵蓋臺北醫學大學附屬機構。

➤ 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。

➤ 報告書查證

本報告書經英國標準協會 (BSI) 依據 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級進行查證。

➤ 發行

本報告書為臺北醫學大學第三本 USR 報告書,原則上未來每兩年發行一次,並於臺北醫學大學網站供瀏覽下載。

現行發行版本:2021 年 7 月發行

➤ 意見回饋

臺北醫學大學



地址

臺北市信義區吳興街 250 號



電話

(02) 2736-1661 分機 2159



聯絡窗口

教務處 / 教學資源中心

GRI 準則索引表

GRI 準則	揭露項目		對應章節	補充說明
GRI 102： 一般揭露 2016	一般揭露			
	102-1	組織的名稱	關於北醫	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	關於北醫	
	102-3	總部位置	北醫一覽	
	102-4	營運據點	北醫一覽	
	102-5	所有權與法律形式	關於北醫	
	102-6	提供服務的市場	北醫一覽	
	102-7	組織規模	北醫一覽	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	北醫一覽、1-6.1 校園多元與平等（1-6.1.1 多元化組成）	
	102-9	供應鏈	1-7.6 供應商永續管理	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-	2020 年度無重大改變
	102-11	預警原則或方針	永續校務治理經營	
	102-12	外部倡議	北醫永續策略（2. 北醫聯合國永續發展目標回應）	
	102-13	公協會的會員資格	3-2.2 國際學生交流（3-2.2.1 國際盟校、雙聯學位與海外交流活動、3-2.3 國際研究及活動參與）	北醫為學校性質不適用此 GRI 指標規範，這邊僅以國際盟校聯盟之參與回應指標精神
	102-14	決策者的聲明	董事長的話 校長的話	
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1-3.1 研究誠信 1-3.2 人體研究倫理	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	補充說明
GRI 102： 一般揭露 2016	102-18 治理結構	永續校務治理經營	
	102-40 利害關係人團體	利害關係人議合	
	102-41 團體協約	-	受教師法及公務人員法保障，無工會，故不適用
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人議合	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	利害關係人議合	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	重大主題分析	
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	永續校務治理經營 財務管理與永續投資	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	重大主題分析	
	102-47 重大主題表列	重大主題分析	
	102-48 資訊重編	-	本年度為近三年首次編製報告書，不適用
	102-49 報導改變	-	本年度為近三年首次編製報告書，不適用
	102-50 報導期間	關於本報告書	
	102-51 上一次報告書的日期	-	本年度為近三年首次編製報告書，不適用
	102-52 報導週期	關於本報告書	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	
	102-55 GRI 內容索引	GRI 準則索引表	
	102-56 外部保證 / 確信	關於本報告書	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	補充說明
重大主題				
生醫創新創業				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	
社會參與				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2-1.1 大學社會責任實踐（USR）計畫 2-1.2 學生社會服務隊及服務學習 2-1.5 公益活動 3-3.1 國際學生社會服務隊 3-3.2 國際醫療與衛教	
職涯規劃與產學實習				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	
學術倫理				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	補充說明
校園安全與衛生			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針
GRI 403： 職業安全衛生 管理方針 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	1-5.1 校園安全衛生管理系統
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	1-5.2 校園環境安全評估與維護
	403-3	職業健康服務	1-6.2 身心健康與福利（1-6.2.2 教職員及學生身心健康服務）
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	1-5.1 校園安全衛生管理系統
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	1-5.4 安全衛生教育
	403-6	工作者健康促進	1-6.2 身心健康與福利（1-6.2.2 教職員及學生身心健康服務）
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	1-5.4 安全衛生教育
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	1-5.1 校園安全衛生管理系統
人才延攬及培訓			
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	1-4.2 人才發展與培育 1-4.3 教職員職涯規劃
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	1-4.3 教職員職涯規劃

GRI 準則	揭露項目		對應章節	補充說明
國際化教育與合作				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	
教學與研究				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	重大主題分析	
	103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針	
	103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針	

本校亦於本報告書中參考 GRI 準則，揭露以下非重大主題補充資訊，供讀者進一步了解本校永續績效



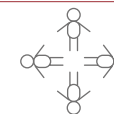
經濟

- GRI 201: 經濟績效 2016
- GRI 204: 採購實務 2016



環境

- GRI 302: 能源 2016
- GRI 303: 水與放流水 2018
- GRI 305: 排放 2016
- GRI 306: 廢汙水和廢棄物 2016
- GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016
- GRI 308: 供應商環境評估 2016



社會

- GRI 401：勞雇關係 2016
- GRI 405：員工多元化與平等機會 2016
- GRI 414：供應商社會評估 2016
- GRI 419：社會經濟法規遵循 2016

STARS 指標對照表

永續發展評級系統（STARS）指標	對應章節
INTRODUCTION	
PRE-1: Executive Letter	董事長的話 校長的話
PRE-2: Points of Distinction	年度績效
INSTITUTIONAL CHARACTERISTICS	
PRE-3: Institutional Boundary	北醫一覽
PRE-4: Operational Characteristics	北醫一覽
PRE-5: Academics and Demographics	北醫一覽
ACADEMICS	
CURRICULUM	
AC-1: Academic Courses	1-1.1 永續教學
AC-3: Undergraduate Program	1-1.1 永續教學
AC-4: Graduate Program	1-1.1 永續教學
AC-7: Incentives for Developing Courses	1-1.1 永續教學
RESEARCH	
AC-9: Research and Scholarship	1-2.1 永續研究
AC-10: Support for Sustainability Research	1-2.1 永續研究
AC-11: Open Access to Research	1-2.1 永續研究

永續發展評級系統（STARS）指標	對應章節
ENGAGEMENT	
CAMPUS ENGAGEMENT	
EN-2: Student Orientation	1-6.3 校園永續參與 (1-6.3.1 永續人才培育（學生）)
EN-3: Student Life	1-6.3 校園永續參與（1-6.3.4 校內永續社團）
EN-4: Outreach Materials and Publications	1-6.3 校園永續參與（1-6.3.3 校園永續推廣）
EN-5: Outreach Campaign	1-6.3 校園永續參與 (1-6.3.3 校園永續推廣、1-6.3.4 校內永續社團)
EN-8: Employee Orientation	1-6.3 校園永續參與 (1-6.3.2 永續人才培育（教職員）)
EN-9: Staff Professional Development and Training	1-6.3 校園永續參與 (1-6.3.2 永續人才培育（教職員）)
EN-10: Community Partnerships	2-1.1 大學社會責任實踐（USR）計畫 2-1.5 公益活動
EN-13: Community Service	2-1.2 學生社會服務隊及服務學習 3-3.1 國際學生社會服務隊 3-3.2 國際醫療與衛教
OPERATIONS	
AIR & CLIMATE	
OP-1: Emissions Inventory and Disclosure	1-7.4 校園空氣品質管控
OP-2: Greenhouse Gas Emissions	1-7.1 低碳校園（1-7.1.1 能源與碳排永續管理）

永續發展評級系統（STARS）指標	對應章節
BUILDINGS	
OP-3: Building Design and Construction	1-7.1 低碳校園（1-7.1.3 綠建築校園）
OP-4: Building Operations and Maintenance	1-7.1 低碳校園（1-7.1.3 綠建築校園）
ENERGY	
OP-5: Building Energy Efficiency	1-7.1 低碳校園
OP-6: Clean and Renewable Energy	無使用再生能源
FOOD & DINING	
OP-8: Sustainable Dining	1-5.6 校園食品安全 1-7.3 廢棄物管理與資源循環
GROUNDS	
OP-9: Landscape Management	1-7.5 校園生物多樣性
OP-10: Biodiversity	1-7.5 校園生物多樣性
PURCHASING	
OP-11: Sustainable Procurement	1-7.6 供應商永續管理
OP-12: Electronics Purchasing	1-7.6 供應商永續管理
OP-13: Cleaning and Janitorial Purchasing	1-7.6 供應商永續管理
OP-14: Office Paper Purchasing	1-7.6 供應商永續管理
TRANSPORTATION	
OP-15: Campus Fleet	1-7.1 低碳校園（1-7.1.4 永續交通）
WASTE	
OP-18: Waste Minimization and Diversion	1-7.3 廢棄物管理與資源循環
WATER	
OP-21: Water Use	1-7.2 水資源管理（1-7.2.1 校園用水概況）
OP-22: Rainwater Management	1-7.2 水資源管理（1-7.2.2 節水行動）

永續發展評級系統（STARS）指標	對應章節
PLANNING & ADMINISTRATION	
COORDINATION & PLANNING	
PA-1: Sustainability Coordination	永續校務治理經營
PA-2: Sustainability Planning	北醫永續策略
PA-3: Inclusive and Participatory Governance	永續校務治理經營
PA-4: Reporting Assurance	第三方保證
DIVERSITY & AFFORDABILITY	
PA-5: Diversity and Equity Coordination	1-6.1 校園多元與平等 （1-6.1.4 多元化及平等校園規劃）
PA-6: Assessing Diversity and Equity	1-6.1 校園多元與平等（1-6.1.1 多元化組成）
PA-7: Support for Underrepresented Groups	1-6.1 校園多元與平等 （1-6.1.2 多元化招生、1-6.1.3 多元輔導、 1-6.1.4 多元化及平等校園規劃）
PA-8: Affordability and Access	1-6.1 校園多元與平等 （1-6.1.2 多元化招生、1-6.1.3 多元輔導）
INVESTMENT & FINANCE	
PA-9: Committee on Investor Responsibility	財務管理與永續投資
WELLBEING & WORK	
PA-12: Employee Compensation	1-4.1 延攬頂尖教研人才
PA-13: Assessing Employee Satisfaction	1-6.2 身心健康與福利 （1-6.2.3 教職員及學生滿意度評估）
PA-14: Wellness Program	1-6.2 身心健康與福利（1-6.2.1 教職員福利、1-6.2.2 教職員及學生身心健康服務）
PA-15: Workplace Health and Safety	1-5 校園安全與衛生

第三方保證



獨立保證意見聲明書

臺北醫學大學 2020 年社會責任報告書

英國標準協會與臺北醫學大學(簡稱北醫大)為相互獨立的組織,英國標準協會除了針對臺北醫學大學 2020 年社會責任報告書進行評估和查證外,與北醫大並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對臺北醫學大學 2020 年社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查北醫大提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由北醫大一併回覆。

查證範圍

北醫大與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與臺北醫學大學 2020 年社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估北醫大遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結臺北醫學大學 2020 年社會責任報告書內容,對於北醫大之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、北醫大所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關北醫大 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了北醫大對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就北醫大所提供之足夠證據,表明其依據 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於北醫大政策進行高階管理層訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 27 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對組織報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2020 年報告書反映出北醫大已尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了北醫大之包容性議題。

重大性

北醫大公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對學校之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了北醫大之重大性議題。

回應性

北醫大執行來自利害關係人的期待與看法之回應。北醫大已發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了北醫大之回應性議題。

衝擊性

北醫大已經別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。北醫大已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了北醫大之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

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

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份社會責任報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為北醫大負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景,且接受過 AA1000AS-ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Statement No: SRA-TW-2020112
2021-07-11

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™