

國立交通大學 105 學年度第 1 次擴大行政會議紀錄

時 間：106 年 5 月 5 日(五)上午 10 時

地 點：資訊館 2 樓國際會議廳

主 席：張懋中校長

出 席：陳信宏副校長、張翼副校長、陳俊勳副校長、台南分部許根玉主任、裘性天主任秘書、盧鴻興教務長、黃美鈴學務長、張基義總務長、李大嵩研發長、徐文祥國際長、電資中心林寶樹主任(請假)、電機學院唐震寰院長、工學院韋光華院長、理學院李耀坤院長(陳永富副院長代理)、管理學院胡均立院長、人社學院曾成德院長(張靜芬副院長代理)、生科學院鐘育志院長(黃憲達副院長代理)、客家學院張維安院長、資訊學院曾煜棋院長(請假)、光電學院許根玉院長、科技法律學院劉尚志院長(陳誌雄老師代理)、國際半導體產業學院張翼院長、圖書館袁賢銘館長(黃明居副館長代理)、資訊技術服務中心蔡錫鈞主任、共同教育委員會陳信宏主任委員、主計室魏駿吉主任、人事室任明坤主任、電子物理學系陳衛國主任、應用數學系林文偉主任(吳金典副主任代理)、應用化學系李積琛主任、統計學研究所黃冠華所長、物理研究所林俊源所長、電子工程學系鄭裕庭主任、電子研究所陳巍仁所長、電機工程學系陳科宏主任(陳鴻祺所長代理)、電控工程研究所陳鴻祺所長、電信工程研究所高榮鴻所長、光電工程學系陳智弘主任(鄒志偉老師代理)、生醫工程研究所林顯豐所長、資訊工程學系曾建超主任、資訊科學與工程研究所曹孝櫟所長(易志偉所長代理)、網路工程研究所易志偉所長、多媒體工程研究所彭文志所長(易志偉所長代理)、土木工程學系林志平主任(郭心怡副主任代理)、機械工程學系蔡佳霖主任、材料科學與工程學系陳智主任、環境工程研究所白曠綾所長、管理科學系張家齊主任(請假)、經營管理研究所唐瓊璋所長、運輸與物流管理學系邱裕鈞主任、工業工程與管理學系彭文理主任(林春成老師代理)、科技管理研究所黃仕斌所長、資訊與財金管理學系戴天時主任、外國語文學系潘荷仙主任、社會與文化研究所劉紀蕙所長、傳播研究所郭良文所長、應用藝術研究所陳一平所長(謝啟民老師代理)、音樂研究所李俊穎所長(辛幸純老師代理)、教育研究所林珊如所長(吳俊育老師代理)、英語教學研究所鄭維容所長、建築研究所龔書章所長(侯君昊老師代理)、生物科技學系張家靖主任、生物資訊及系統生物研究所何信瑩所長(張家靖主任代理)、分子醫學與生物工程研究所廖光文所長(缺席)、傳播與科技學系黃靜蓉主任、人文社會學系黃紹恆主任(缺席)、光電系統研究所林俊廷所長、照明與能源光電研究所潘瑞文所長、影像與生醫光電研究所陳顯禎所長(許根玉院長代理)、科技法律研究所林志潔所長(陳誌雄老師代理)、學生代表張碩恒同學(缺席)、學生代表楊凱傑同學

列 席：台聯大林一平副校長(請假)、新校區推動小組陳信宏召集人、頂尖大學計畫辦公室陳信宏執行長、策略發展辦公室溫瓊岸執行長(請假)、環安中心葉弘德主任(李秋明先生代理)、通識教育中心陳仁姮主任(戴碧慧小姐代理)、體育室廖威彰主任(張振興老師代理)、教務處黃怡真小姐、大數據中心李孟哲先生、教發中心黃姿霓小姐、人事室姜慶芸組長、人事室張家綺組長、人事室林家慧小姐

記 錄：施珮瑜

壹、主席報告：今天召開擴大行政會議主要目的是為因應教育部高教深耕計畫之施行，希望各位主管集思廣益討論本校教學深耕計畫之推動構想。另一方面為了因應新的勞動法令規定，本校如何在支出擴增而資源有限的情況下，維持日常運作所提出之各項規劃構想與各位主管溝通討論。

貳、報告事項

一、教務處報告：教育部希冀未來高教深耕計畫中能引導各大學將經費落實於教學現場，故新一期計畫將著重於學生學習成效、培養學生關鍵基礎能力、跨域整合能力與就業能力。在下一期計畫中，除了前述教學改進之外，同時也強調大學的公共社會責任與多元國際競爭能力。

為了因應新的計畫趨勢，本次擴大行政會議將報告教育部高教深耕計畫之規劃，並討論本校教學深耕計畫之推動構想，希望全校系所一起參與規劃與執行。

二、簡報：國立交通大學教學深耕計畫構想（簡報人：陳信宏副校長）

主席裁示：教育部目前的補助方向是鼓勵大學朝向研究型、教學型與社區型三者並行，因此本校必須調整源自頂尖大學計畫的各項規劃，朝向更具創意，且兼具教學研究與社會責任之方向。透過創意教學之機會，激發學生之研究熱情，進而擴增本校之研究能量。另外希望各位能思考如何讓系所之教學研究更具特色及吸引力，另一方面亦希望各系所能放寬修業規定，讓學生在更大的框架上自由的跨域學習。

三、人事室報告：

（一）106年8月1日起兼任教師強制納入勞工保險對象，本校僱用身心障礙人員不足之因應宣導說明案。

說明：

1. 依「身心障礙者權益保障法」第 38 條規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。同法第 43 條第 2 項規定：「進用身心障礙者人數未達第三十八條第一項、第二項標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。」。
2. 因應兼任教師 106 年 8 月 1 日應強制辦理勞保加保，導致本校僱用身障人員不足，擬訂因應策略如下：
 - （1）建議教學單位在不影響教學品質及受教權下，提高兼任教師兼課時數。
 - （2）辦理臨時性及短期性工作儲備人力招募(限身障者報名)，建立儲備人才資料庫，本校如有臨時性或短期性工作需求時，由該人才資料庫依序辦理短期僱用，減少長期用人成本(用人經費由各單位共同均攤)。
3. 另教育部規劃自 8 月 1 日起如學習型助理未符合「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」第 5 點、第 6 點、第 7 點規定及認定者，將須轉為勞動型助理，應確

實執行。

(二) 本校職工實施彈性上班差勤管理要點部分條文修正，每學年寒暑假天數合計為 4.5 天。

說明：

1. 為應勞動基準法第 30、35 條規定，擬訂本校實施彈性上班差勤管理要點部分條文修正案，並檢討本校寒暑假實施方式。
2. 本校職員原有上下班時間仍予維持（上午彈性上班時間 7：30 至 8：30；下午彈性下班時間 16：30 至 17：30），中午休息為 1 小時。原寒暑假為每日中午輪值 1 小時累計之補休；為應各單位業務之需，自行彈性休息 30 分鐘，重新計算為平均每週輪值 2 天合計 1 小時，每學年（18 周*2 學期）計 36 小時，累計寒暑假天數為 4.5 天。倘各單位於每週二天以上仍有業務之需，請核實指派加班。
3. 相關配套措施：
 - (1) 106 年暑假仍維持 15 天。
 - (2) 約用人員特休假以小時為請假單位。

(三) 本校計畫專任人員給假依約用人員工作規則給假規定辦理，廢止每月總工作時數 80% 之總工時制。

說明：

1. 本校計畫專任人員有勞基法之適用，為使給假符合勞基法之規範，是類人員依本校約用人員工作規則辦理給假，不再適用行政院及所屬各機關聘僱人員給假辦法。
2. 每月總工作時數 80% 不再採行，計畫專任人員每日上班 8 小時、給予休息 1 時，由計畫主持人與計畫專任人員約定上班時間。

(四) 106 年 6 月 1 日起本校學生兼任學習型助理辦理加保團體保險事宜。

說明：

1. 依教育部補助大專校院辦理學習型兼任助理團體保要點，學校應主動於校內學生擔任學習型兼任助理期間為其投保，以校長或其職務代理人為要保人，擔任學習型兼任助理之學生為被保險人。
2. 本校碩博士生於註冊時統一加保；大學部學生每年首次請核者，於聘期開始日之前一月最後一個工作日，並於中午前完成請核審核，為次月加保團體保險名單。
（例：起聘日為 5 月 5 日，需於 4 月 30 日中午前完成請核審核）

(五) 本校訂有員工協助方案實施計畫 [附件一](#) (P4-14)，貴單位同仁如有求助需求，請協助轉介。

說明：本校人事室網頁設有員工協助方案專區，本月進行員工協助方案需求調查，並提供員工協助方案之相關資訊。

參、臨時動議：無。

肆、散會：上午 11 時 59 分。

國立交通大學員工協助方案實施計畫

105.8.2. 交大人字第 1051007897 號函核定

壹、依據

行政院 102 年 4 月 2 日院授人綜字第 1020029524 號函核定「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」、教育部 104 年 4 月 21 日臺教人（一）字第 1040051849 號函核定「教育部及所屬機關（構）學校員工協助方案實施計畫」、「教育部及所屬機關（構）學校 104 年『精進員工協助方案全面顧勞勞』推動計畫」及實施要領辦理。

貳、目的

- 一、為發現並協助公務同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，提昇其工作士氣及服務效能。
- 二、藉由多樣化的協助性措施，建立樂活關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提昇組織競爭力。

參、服務對象

本校教職員工。

肆、服務內容

- 一、個人層次
 - （一）工作面：新進人員訓練、工作與生活平衡、職場人際溝通、生涯（退休）規劃等工作職涯諮詢服務。
 - （二）生活面：子女入學國立科學工業園區實驗高級中學幼兒園、國小、國中部事宜、家庭婚姻、保險議題、稅務議題等諮詢服務。
 - （三）健康面：運動健身、醫療保健、疫苗施打、壓力調適、情緒管理、夫妻與親子溝通等諮詢服務。
- 二、組織及管理層次：就提高士氣、增進團隊效能及競爭力等有共同需求之單位或主管，規劃活動或辦理訓練。

伍、服務措施

一、員工協助方案專區

於本校人事室網頁設置員工協助方案專區提供活動預告、身心健康各項主題探討、相關報導等資訊。

二、舉辦員工協助相關教育訓練課程

為提升同仁工作、生活及健康層面之規劃與執行能力，使員工無後顧之憂，快樂工作及學習，將切近員工關心或可能影響工作效能之議題(如工作效能管理、生涯規劃的理論與實務、親子關係、壓力管理、身體保健等)納入年度諮商中心、體育室、衛生保健組及人事室教育訓練計畫。

三、賡續推動本校員工身心健康協助措施

(一)諮商中心心理諮商服務

本校人事室或校內各單位主管，收到同仁求助需求時，可先與當事人討論目前遭遇之問題或困境，初步評估是否須轉介至諮商中心，可先與本校諮商中心個案管理員聯繫。

(二)員工健康檢查服務

本校衛保組以團體優惠與新竹地區四家醫院簽約，每年2月至衛保組網頁線上報名，3月至5月檢查，如符合健康檢查補助條件者得至人事室網頁下載填寫申請表。每年10月至12月舉辦流感疫苗注射。

四、員工體育活動

本校定期辦理各項體適能活動提供同仁參加，同仁可以優惠使用體育室室內溫水游泳池(含健身中心)及運動場館。

五、員工社團活動

鼓勵員工成立社團及參加社團活動，每年定期選舉與推派自強康樂委員會委員，並依活動性質區分為遊藝性社團及體育性社團。

六、子女入學國立科學工業園區實驗高級中學幼兒園、國小、國

中部協助措施

每年3月人事室通知校內同仁報名子女入學國立科學工業園區實驗高級中學幼兒園、國小、國中、高中部，4月統籌報名、5月代為抽籤並通知錄取情形。

七、舉辦未婚聯誼活動

每年5月人事室委託公關公司於暑假期間辦理未婚聯誼活動，鼓勵未婚同仁踴躍報名參加。

八、藝文活動

本校藝文中心定期辦理藝文表演、展覽、講座，提供全校師生美感生活經驗。

陸、倫理責任

一、同仁求助於本方案之決定應出於個人自由意志。

二、本方案各項服務程序之制定與實施，應確保同仁不會因推介接受治療、諮商或醫療個人的問題而影響其工作、陞遷及考績等相關權益。

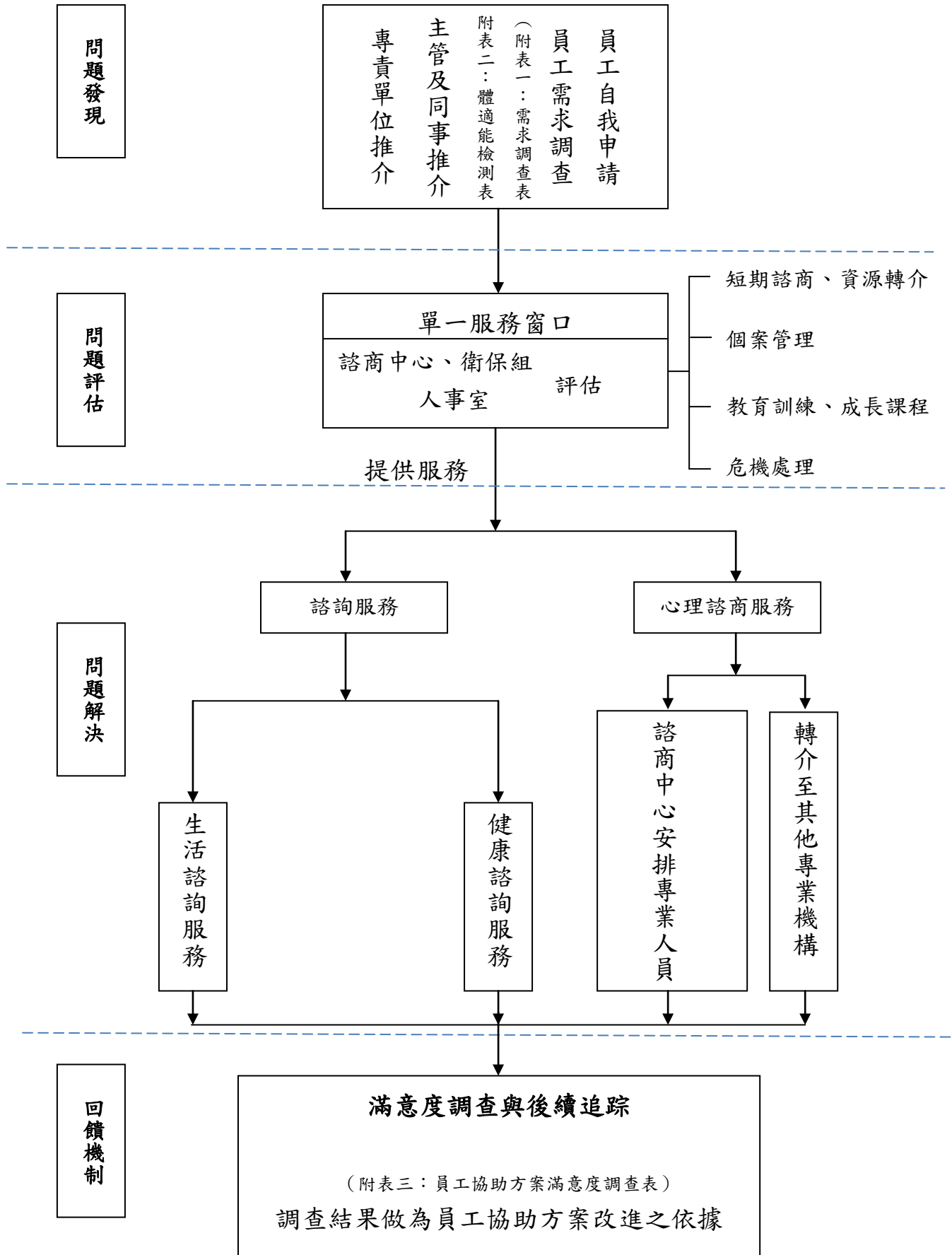
三、本方案各項服務之所有紀錄，及求助同仁之個人資料，均應依相關法令及專業倫理予以保密及保存，非經法律程序或當事人書面授權同意，均不得提供給任何單位或他人。

柒、經費來源

於本校年度相關經費支應。

捌、本計畫奉核可後實施，修正時亦同。

國立交通大學推動員工協助方案處理流程圖



員工協助方案需求調查表

親愛的夥伴，您好：

為了提供同仁在生活、工作與身心健康等各方面的服務更為完善，請您抽空填寫這份問卷，作為未來規劃辦理方向之參考，感謝您的協助與寶貴的意見，謝謝。

○○○敬啟

【名詞定義】

員工協助方案：針對員工的需要所提供的一套協助計畫，目的在透過系統性管道，協助員工解決生活、工作與健康上的問題，提升工作效能。

壹、 協助服務需求

1.就工作面而言，您希望機關提供哪些協助？【可複選】：

- 到職工作適應 工作生涯規劃 退休生涯規劃
工作調整協助 人際衝突協調(同事關係)
管理制度 公、勞保資訊說明 其他：_____

2.就生活面而言，您希望機關提供哪些協助？【可複選】：

- 生活管理(時間與品質的管理) 藝文活動(社團活動或比賽等)
家庭婚姻 個人生涯發展 法律諮詢
人際關係(親友互動) 未婚交友服務 親子教育
其他：_____

3.就健康面而言，您希望機關提供哪些協助？【可複選：至多選2項】：

- 情緒管理課程 壓力管理 心理諮商與輔導 醫療保健
 諮詢
煙癮酗酒講座 飲食營養 體能評估
其他：_____

4. 整體而言，您最希望機關提供哪方面協助？

工作方面 生活方面 健康方面 其他：_____

5. 您認為影響您使用「員工協助方案」的首要因素為何？

保密性 專業性 費用 服務規模 時間無法配合

其他：_____

6. 其他建議：

貳、 基本資料

服務單位：_____

您的寶貴意見是我們改善的動力！

再次感謝您的填答，謝謝。

附表二

體適能檢測表

姓名	年齡	身高	體重	身體組成	
		(cm)	(kg)	BMI	五分等級

肌力與肌耐力		柔軟度		三分鐘登階		
60 秒屈膝仰臥起坐	五分等級	最佳坐姿體前彎	五分等級	檢測結果	體力指數	五分等級

檢測項目一：肌耐力 《一分鐘屈膝仰臥起坐》

◎ 肌力與肌耐力

- 最大肌力：某一部位的肌肉或肌群一次能發揮的最大力量。
- 肌肉耐力：某一部位肌肉或肌群在從事反覆收縮動作時的一種持久能力。
- 肌力好的人，較容易應付日常體力活動，免於肌肉疲勞和酸痛。

增進肌力與肌耐力的運動建議

適用對象	健康成年人。
運動類型	重量訓練或肌肉用力性的運動。
運動次數	每週至少二次。
運動時間	每次至少一至三回合，每回合之間休息 2~3 分鐘。
運動強度	負荷重量或用力程度以每回反覆十至二十次，能產生輕微疲勞負荷(指可在數小時至 24 小時內休息恢復之疲勞程度)為原則。
訓練部位	每次訓練 8~10 個身體部位。
運動種類	重量訓練、仰臥起坐、引體向上、伏地挺身以及屈臂懸垂。

註：請量力而為、注意安全，衡量自己的身體狀況再做適當的動作，如有不舒服的情況請停止動作。

檢測項目二：柔軟度《坐姿體前彎》

◎關節的活動範圍以及關節周圍的韌帶和肌肉的延展能力。

柔軟度好的人，在活動時肌肉及韌帶較不易被拉傷。

增進柔軟度的運動建議

適用對象	健康成年人。
運動類型	動態伸展操、靜態伸展操。
運動次數	每週規律運動三次~五次，並配合運動前暖身與緩和運動時進行。
運動時間	肉緊繃狀態持續 15 至 30 秒左右，每一部位反覆一至三次。
運動強度	伸展至關節附近之肌肉明顯繃緊的程度(但不至於痛)。
訓練部分	每次訓練 8~10 個身體部位。
運動種類	伸展操、傳統健身運動、體操....等。

檢測項目三：心肺耐力《三分鐘登階》

◎心肺適能是指個人的心臟與肺臟，從空氣中攜帶氧氣，並將氧氣輸送到組織細胞加以使用的能力。

改善心肺耐力及身體組成的運動建議

適用對象	健康成年人。
運動類型	使用大肌群，具節律性，可持久進行且又易於自我控制的全身性運動，即以有氧運動為主。
運動次數	每週至少規律運動三次。
運動時間	每次至少二十分鐘。
運動強度	運動時心跳率應達最大心跳率。(註)百分之六十以上，稍流汗並自覺有點喘又不會太喘。
運動種類	跑步、快走、游泳、單車、舞蹈、跳繩、球類運動、傳統

類	健身運動... 等有氧運動。
運動強度設定	
註一：最大心跳率計算方法及運動時心跳率測量方法	
最大心跳率的計算方式=220-年齡	
最大心跳率百分比法 (Percent of Maximal Heart Rate)	
運動強度範圍= (220-年齡) ×60%~85%	
心跳保留法 (Heart Rate Reserve Method or Karvonen Method)	
心跳保留法= (220-年齡-安靜心跳率) ×50%~85%+安靜心跳率	

- 1、心肺耐力訓練可每天進行，或一週有一天的休息，每天的項目可依個人喜好、需求而有所調整。
- 2、心肺耐力訓練中，心跳率為重要指標，必須將心跳維持在目標心跳率正負10次/分之間。

員工協助方案滿意度調查表

親愛的夥伴，您好：

為瞭解本機關員工協助方案對您是否有實質幫助，請您依實際體驗及認知，對下列問題提供意見，作為日後持續改進之參考；本問卷採無記名方式，問卷結果僅為分析與方案修正參考，請放心填答。感謝您在百忙中撥冗填答，並祝您生活、工作順心，謝謝！

國立交通大學人事室敬啟

第一部分 問卷

01. 我曾尋求員工協助方案(填「否」者，請跳至 13 繼續回答)
 - 是 否
02. 我認為員工協助方案諮詢服務人員的態度溫暖及真誠
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
03. 我認為員工協助方案諮詢服務人員了解我的問題
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
04. 經過員工協助方案諮詢服務人員的協助，有助於我問題的解決
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
05. 員工協助方案對於我的問題是有幫助
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
06. 員工協助方案對於我服務要求的回覆是迅速的
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
07. 如果我還有需要，我會再次尋求員工協助方案
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
08. 我會向其他人介紹員工協助方案
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
09. 我相信員工協助方案能做到保密及保障我的隱私權
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
10. 整體而言，我對於員工協助方案所提供的服務感到滿意
 - 非常同意 同意 普通 不同意 非常不同意
11. 我曾尋求的員工協助方案項目為(可複選)
 - 法律諮詢 財務諮詢 健康諮詢 管理諮詢
 - 心理諮商 家庭關係諮詢 工作壓力諮詢
12. 我得知本機關辦理員工協助方案的宣傳方式為(可複選)
 - 宣導海報 宣導說明會 機關網站 每個月主題性文章
13. 我未曾尋求員工協助方案，是因為....
 - 未有需要 不知道有員工協助方案 其他：_____
14. 其他建議

第二部分 基本資料

職務：	<input type="checkbox"/> 主管	<input type="checkbox"/> 非主管		
性別：	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女		
身分：	<input type="checkbox"/> 教師	<input type="checkbox"/> 公務人員	<input type="checkbox"/> 專案教學人員	<input type="checkbox"/> 專案工作人員
年資：	<input type="checkbox"/> 5 年以下	<input type="checkbox"/> 6 年至 10 年	<input type="checkbox"/> 11 年至 20 年	<input type="checkbox"/> 21 年以上
年齡：	<input type="checkbox"/> 30 歲以下	<input type="checkbox"/> 31 歲至 40 歲	<input type="checkbox"/> 41 歲至 50 歲	<input type="checkbox"/> 51 歲以上

填表日期： 年 月 日

----問卷到此結束，再次感謝您的填答----