

財團法人高等教育評鑑中心基金會

107 年度下半年第二週期大學校院校務評鑑實地訪評報告書初稿申復意見表

申復學校：中國醫藥大學

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
校務治理與經營	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校創校迄今持續致力於中西醫學的整合，獲教育部深耕計畫補助成立中醫藥研發中心與「新藥開發研發中心」，並朝國際一流之研究中心邁進。(第 1 頁，現況描述與特色第 3 點)</p>	<p>兩中心正式名稱為「中醫藥研究中心」與「新藥開發研究中心」。</p>	<p>附件 1-1 中國醫藥大學組織規程</p>
校務治理與經營	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校以頂尖研究中心推動全校重點研究項目，惟此機制對全校各學院研究的完整性、資源分配、新人才延攬及現有人才教研能量提升等，造成一定程度的影響。(第 1 頁，待改善事項第 1 點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本校以學院為核心，利用研究中心進行橫向串聯，架構科學研究之交流平台。強化科研策略，深化原創性研究主題，培養特色研究團隊，帶動本校人才培育、深化學術研究、推動產學合作與提升國際聲譽。目前本校設有 7 個研究中心，包括中草藥研究中心、中醫暨針灸研究中心、腫瘤醫學研究中心、腦疾病研究中心、整合幹細胞中心、免疫醫學研究中心及老化醫學研究中心。 2. 以學院為核心，橫向串聯研究中心，建立交流平台。研究中心並主動向全校教師說明，開放全校有興趣之教師參與，視教師之研究方向及興趣補助研究經費，並不會影響各學院研究的完整性、資源分配、新人才延攬及現有人才教研能量的提升。 	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>3. 研究中心之計畫經費，由附設醫院與教育部頂尖大學計畫/高教深耕計畫支應，不會影響校內原有常態性之計畫補助。</p> <p>4. 各研究中心除聚焦於各自核心研究領域外，每個月共同舉辦校級中心聯合學術會議，促進各研究中心之共同合作。各學院新進助理教授皆必須參加，由定期(每月)共同召開例行性研究中心會議中，協助助理教授開發創新研究主題，爭取研究計畫之合作機會，此亦具輔導助理教授之功能，可促進本校教師間之合作關係，對於各學院教師間可達到研究及教學之影響。</p>	
校務治理與經營	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校在臺灣中醫藥教學、研究及服務上被期待扮演領導角色，惟相較於學校推動西醫之規模與成就，中醫的發展仍有努力空間。(第1頁，待改善事項第2點)</p>	<p>本校中醫藥教學、研究及服務在國內及國際上皆居於領先地位。茲說明如下：</p> <p>1. 本校於1958年以中醫藥建校，60年來，為國家培育萬餘名中醫與藥學專業人才，並建構了世界最大的中醫藥資料庫，在中醫藥領域研究成果SCI論文之數量、品質與被引用次數皆位居全國頂尖大學首位。2012-2016年在「中醫、中藥、整合醫學」領域的論文被引用數與h-index均位居世界第一。</p> <p>2. 在教學上也連續十二年獲得教育部「教學卓越計畫」高額補助，除現有全國第一個「中醫學系」與「學士後中醫學系」，及全台灣唯一的「針灸研究所」、「中西醫結合研究所」等的中醫藥教學體系，同時開設「中醫藥學分學程」、「中草藥生物技術學分學程」及全英文授課「針灸國際碩士學位學程」，培養中醫藥界之領袖，被教育部認定為具有「中醫、中藥、針灸」特色之醫學大學。</p> <p>3. 本校在國內外中醫藥發展具實質貢獻及影響力。林</p>	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>昭庚講座教授協助訂正世界衛生組織出版之「WHO Standard Acupuncture Point Locations in the Western Pacific Region」，獲邀參與聯合國教科文組織會議，並參加 WHO 執行委員會議，發表「針灸列入緊急醫療的可行性及重要性」，為目前為止是唯一獲 WHO 會議邀請發表主題演講的我國學者，並榮獲總統題頒「功著杏林」；張永勳教授協助政府編修臺灣中藥典及翻譯英文版，也參與香港中藥材標準化研究，應邀參加美國藥典、歐洲藥典之中藥品項的檢驗規格制定，皆為協助制訂國際標準的實例。謝慶良教授榮獲衛生福利部卓越臨床試驗中心及中醫藥臨床試驗與研究頂尖研究獎；孫茂峰教授主持「加強與歐盟針灸學術交流」計畫，推動國際醫療外交。因此，在 2017 年的 Time Higher Education (THE) 的專文報導，認為中國醫藥大學是一個“The University where traditional Chinese medicine and Western medicine sit side by side”的中西醫結合特色大學。</p> <p>4. 自 2017 年起，本校推動成立全國中醫醫學校院會議，辦公室設立於本校中醫學院，集合四校五系中醫教學主管與教育部高教司、衛福部中醫藥司、醫事司等單位共同會商中醫教考訓用相關議題，完善台灣中醫用、訓、教、考。</p> <p>5. 本校中醫的教學、研究及臨床服務將在既有的基礎上繼續努力。</p>	
校務治理與經營	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	該校各學術單位之職員數分布不均，造成部分職員工作負擔過重，且職員輪	1. 學術單位因各系（所）辦、院辦之工作項目類同，本校於 105 學年度組成人力評鑑小組，經工時調查後，逐一評估各工作項目所需工時，訂定「院辦、	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告 書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
		調機制有待改善。(第 1 頁，待改善事項第 3 點)	<p>系辦共同性工作項目工時編列原則」，供各院、系檢視及安排適量之工作，同時，也訂定「學院行政人力配置原則」作為人力調整計算之參據。依「學院行政人力配置原則」，本校學術單位職員分布數，尚非依系所數定額配置，而是依系所院之學生數、教師數、系所型態及醫學教育課程型態等，經人力評鑑小組評議後決定並定期檢討；各學院行政人力，亦在合署辦公之前提下，由學院統籌安排工作。</p> <p>2. 行政人員業務培訓，係本校人才發展之重要措施，乃訂定「職工內調辦法」，定期辦理職員輪調，並將職員業輪調列為升遷條件之一，以期職工適才適用，強化工作豐富度，為校培養中高階人才。輪調方式，係採當事人自行申請及本校依據業務需要等雙軌調動模式，俾兼顧切合法令、個人意願、系所院校之宏觀調控等面向。經統計本校 104-106 學年輪調人數計 35 人次，其中自行申請調動為 7 人次（申請而媒合未果者未計入），學校或系所院依業務需要調動為 24 人次，隨同業務移撥而調動為 4 人次。</p> <p>3. 另，本校「職工內調辦法」規定，職工本人在原單位服務滿三年以上可申請輪調，同一單位任職滿四年以上應輪調至其他單位。上述輪調之 35 人次中，到職未滿 3 年者 7 人次，其餘 28 人次均為在職 3 年以上，是故，80% 以上之調動人員已具基本之學校行政經驗，加之學術單位工作性質雷同、安排單位資深同仁協助，職員能漸進式熟悉新的業務工作，本校輪調機制堪稱完善。</p>	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
校務治理與經營	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校雖有提供弱勢學生多元入學管道，惟近三年透過多元入學管道之弱勢學生人數，僅占當年度學生之比例約 2.3 至 3.3%，仍有提升之空間。(第 1 頁，待改善事項第 4 點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全國各校之弱勢學生所占入學學生比例並不多、加上公立大學學費及各方面資源不同，故弱勢學生以選擇就讀國立大學居多，私校在招收弱勢生方面就比較處於劣勢；本校屬性為醫學大學，雖然在各招生入學管道對弱勢生之篩選標準已儘量放寬(有些科目篩選標準只訂到後標)，但招收到的學生族群其成績一般最少都還在均標以上，弱勢生還是比較無法進入本校，這是醫學大學普遍無法收到多一點弱勢生的窘境。 2. 本校在多元入學各招生管道中，都有招收到一定比例的弱勢學生，例如繁星推薦第三類學群(醫、生命科學、農等校系)全國外加名額(即招收原住民)招生情況如附件 1-2-1。 3. 查詢甄選委員會網站「107 學年度全國繁星推薦第三類學群(醫、生命科學、農等校系)原住民外加名額」，中國醫藥大學錄取 13 名、高雄醫學大學 8 名、慈濟大學 3 名、臺北醫學大學 1 名、中山醫學大學 1 名及長庚大學 0 名，本校在多元入學管道，致力於弱勢生之招收，在私立醫學大學已屬不錯之錄取率。 4. 本校於 107 學年度開始更加碼提高全校各學系原住民招生名額，並請各學系於個人申請入學招生管道增列於招生名額內優先錄取低收入戶考生 1 名，就是希望給弱勢學生更多入學機會、本校亦能招收到更多的弱勢學生。 	<p>附件 1-2-1 中國醫藥大學繁星推薦第三類學群外加名額招生人數</p> <p>附件 1-2-2 全國大學校院「繁星推薦」、「個人申請」入學招生作業檢討會</p> <p>附件 1-2-3 104-107 繁星推薦校系錄取、通過篩選人數統計表</p>
校務資源與支持系統	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校雖訂有「教師彈性薪資實施辦法」，然整體彈薪金額與人數均有偏低之情</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 查本校近 3 學年度核予教師彈性薪資之額度及人數如附件 2-1。 2. 本校彈性薪資旨在延攬、留任頂尖人才，同時獎勵 	<p>附件 2-1 104-106 學年度教師彈性薪資之額度及人數</p>

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
		<p>形，且產學合作類、新進人員類及國際人才類之獎勵均逐年遞減，不利該校發展。(第3頁，待改善事項第1點)</p>	<p>績優人員，由附件 2-1 A 欄可知，105、106 年彈薪額度較 104 年大幅成長，由 B 欄、D 欄可知，每年領彈薪之教師人數逐年成長，顯示學校越漸重視此方面的鼓勵，尚無獎勵額度與人數偏低之情形。</p> <p>3. 其次，本校於 106 學年度獲教育部高教深耕計畫補助，為肯定校內優質行政人員，乃於 106 學年度提撥一定之獎勵金額予績優行政人員（實際發放約 110 萬元，49 名行政人員），顯示本校重視教學、研究與行政等各類人員之績效，採取多元鼓勵，長期而言，對本校整體發展是有助益的。</p> <p>4. 本校教師彈性薪資發放項目計有 13 項，有關委員所提及之三項彈薪類別逐年遞減，分述如下：</p> <p>(1) 產學合作類：本校為中西醫藥研究型大學，技術移轉以生醫領域為主，因研發時程過長，故廠商須評估承接之意願，也影響近三年彈性薪資產學合作類之數據。</p> <p>(2) 新進人員類：此類彈薪為教師個人提出申請，經相關單位審核通過後始得領取獎勵金，因每學年申請人數與金額皆有所差異，故會有上下浮動之現象發生。</p> <p>(3) 國際人才類：此類配合之政府部門計畫經費來源已於 106 年 11 月結束，故 106 學年度累積金額較前二學年為低。但本校已於 107 年研擬「延攬英才學者計畫」以強化人才延攬，刻正推動中。</p> <p>5. 綜上，本校教師彈性薪資發放項目計有 13 項（107 年 11 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1070209026 號函核定本校教師彈性薪資實施辦法之第 5 條），近二</p>	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>年發放之教師彈薪額度較 104 年大幅成長，每年領彈薪之教師人數亦逐年遞增，106 學年甚至擴及獎勵行政人員，類此多元獎勵政策，應有助學校長期之整體發展；至於少數獎勵項目或有無法同步成長情形，本校將持續關注與推動，感謝委員寶貴意見。</p>	
校務資源與支持系統	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校針對教學評量不佳之教師輔導方面，尚缺乏相關輔導成效追蹤機制。(第 4 頁，待改善事項第 2 點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本校針對全校調查結果排名後 5%且未達 3.5 分之教學評量不佳教師，其輔導與追蹤流程如附件 2-2。 2. 全校調查結果排名後 5%且未達 3.5 分之專、兼任教師，得由該教師所屬學術單位主管了解原因並進行訪談，訪談紀錄以密件做成紀錄後，會簽教務處，轉陳校長核閱。連續 2 學期需接受輔導之教師，應參加教師發展中心舉辦「教學工作坊」、「教學知能研習課程」、「教學優良教師/傑出教授經驗分享」和「提升教學品質」之教學研習活動，每學期至少 2 次，至教學成效改善為止。藉由教學優良與傑出教師進行教學經驗分享，幫助提升未達標準教師之授課品質。104-106 學年度共有 10 位教師接受輔導，且於次學期皆獲得明顯改善。 	<p>附件 2-2 本校教師輔導與追蹤流程</p>
辦學成效	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校以中西醫學之整合為特色，但研究工作、課程設計及院資源共享等面向，均未有明確之整合作為。(第 5 頁，待改善事項第 1 點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本校以學院為核心，利用研究中心進行橫向串聯，架構科學研究之交流平台。目前本校設有 7 個研究中心，包括中草藥研究中心、中醫暨針灸研究中心、腫瘤醫學研究中心、腦疾病研究中心、整合幹細胞中心、免疫醫學研究中心及老化醫學研究中心。由於研究中心之有效整合，本校於 107 學年度獲高教深耕計畫特色研究領域中心-「新藥開發研究中心」與「中醫藥研究中心」。本校利用研究中心為平台，打造出中西醫學整合之特色。 2. 各研究中心藉由每月例行「校級中心聯合學術會 	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>議」，整合中西醫學研究方向。如中西醫結合治療胰臟癌、松杉靈芝治療 HER2 過度表現之乳癌及分子機轉探討及分子生物學為基礎的中醫藥癌症預防。中醫藥研究中心之研究著重於從古典籍有效藥方中以科學方法找出有效成分，而新藥開發研究中心則從研究分子機制及訊息途徑入手，找出藥物標靶進行中西藥開發。兩者相輔相成，結合新藥開發與中醫藥研究。</p> <p>3. 本校「高教深耕計畫第一部分」亦建立中西醫整合之面向。提供各學院研究經費，並從教學、研發和產學合作等各方面聚焦中、西醫藥結合，積極建立中、西醫學研究與其他校級特色研究中心之鏈結，培養具世界領導地位之中、西醫結合、兼具臨床與基礎醫學專業之研究團隊，進而帶動深化本校學術研究、人才培育、產學合作推動，以及國際聲譽提升之動力引擎。</p> <p>4. 本校除現有之中西醫基礎與臨床教育課程外，亦整合了中西醫藥臨床與理論的教學課程，在課程教學上整合中西醫觀念帶入授課中，以提升學生的中西醫整合之專業能力，藉由中西醫藥整合課程，培育學生具備中西醫藥整合能力。近三年已開設 109 門中西醫藥整合相關課程，例如：中西結合骨傷復健科學/婦產科學/兒科學等，未來將在現有基礎之上，更加落實中西醫學整合之課程設計。</p>	
辦學成效	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	該校積極開設各種學位學程，進行學系整併與增減，惟教學單位之快速異動未能充分獲得師生共	本校之校務發展規劃均以培育優質學生及學生未來為社會所用為前提；鑑於國內口腔衛生師法遲遲無法通過，使畢業生的就業出路與薪資受到相當的阻礙，基於「以學生為主體」的教育理念，暫行停招口腔衛生	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
		<p>識，部分教師被動配合，影響其參與和教學權益，並影響學生受教權與生涯發展規劃，有待加強溝通。(第5頁，待改善事項第2點)</p>	<p>學系，待口腔衛生師法立法通過後，將會再行評估復招事宜。另本校現以學院為發展重點核心，配合公共衛生學院之組織再造，故將健康風險管理學系及生物統計研究所併入公共衛生學系，進行整體規劃。研究所部分，為整合基礎及臨床醫學，以發展生物醫學、培育優秀生物醫學專業人才為主要發展目標，故將生醫相關研究所整併為「生物醫學研究所」。</p> <p>在整併及停招學系之過程中，本校對各系所均積極召開公聽會（如口衛系之停招，共舉辦12次公開之師生座談公聽會）說明，主動與師生溝通，並聆聽各方意見，且規劃相關配套措施做為因應，務使教師教學與學生受教權益都能獲得保障和照顧。</p> <p>針對學生及教師之學習及教學權益確保機制如下：</p> <p>1. 學生學習面：</p> <p>(1) 依本校「大學部各學制停招後學生學籍暨修課處理辦法」，為確保停招學系學生修課權益，依該辦法第三條規定：『停招單位之課程開設，必修課無法至其他相關系所修習者，不受最低開班人數限制，不受「中國醫藥大學教師授課時數計算辦法」第九條第二款學分數按學生人數比例減少之限制。』</p> <p>(2) 部分選修課程，學系亦協助學生以他系課程進行課程替代，或透過校際選課方式至他校修習課程，避免影響學生因停招無法達到畢業門檻，以確保學生學習權益。</p> <p>2. 教師教學面：</p> <p>(1) 針對停招學系教師之安置，原訂有「大學部各學制整併或停招後專任教師安置作業辦法」，</p>	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>協助教師之安置及轉調。後因考量業務之同質性，於 107 學年度第 1 學期將該辦法條文內容納入「教師校內轉調作業辦法」一併規範，原辦法則予以廢止。停招系所之教師皆可依辦法及個人需求提出轉調需求，學校尊重教師個人意願，並考量教師專長領域，盡力協助安排教師轉調。</p> <p>(2) 為顧及停招學系仍有學生，多數教師目前仍留聘於原學系，並依教師個人專長協助於其他學系授課，確保教師教學權益。</p>	
辦學成效	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input checked="" type="checkbox"/> 不符事實 <input type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校積極延攬優秀學者成立各種頂尖研究中心，雖有利於開拓創新之研究領域，惟資源之投入與校內院系之教研資源產生競合，且多數中心成員專注於研究，教學負擔輕，將產生教師研究能量與教學成果極化現象。(第 5 頁，待改善事項第 3 點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本校以學院為核心，利用研究中心進行橫向串聯，架構科學研究之交流平台，每月共同舉辦校級中心聯合學術會議，並要求各學院新進助理教授皆須出席，協助助理教授開發創新研究主題，爭取研究計畫之合作機會，亦具有輔導助理教授之功能，更能提升教師間教學及研究之交流。 2. 研究中心之計畫經費，由附設醫院與教育部頂尖大學計畫/高教深耕計畫支應。且各研究中心主動向全校教師說明，開放全校有興趣之教師參與，並視教師之研究方向及興趣補助研究經費。本校每年提供約 2000 多萬經費設立多元化研發補助方案，如「專題研究計畫」、「提昇教師研究計畫」、「新進教師研究計畫」等。且有「深耕計畫」及「桂冠計畫」，提供研究助理及博士後研究員，以拔擢年輕研究人才及傑出研究人員。更不定期提供研究經費以徵求「創意新計劃」與附設醫院合作之「攜手計畫」，給予教師研究計畫補助冀以推動研發能量。 3. 本校訂有教師分流升等實施辦法。教師可依其專業 	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			<p>職能，自行選擇升等類型（如教學型、研究型及並重型），鼓勵教師適才適性發展。各研究中心主任較偏重研究型，聘任於研究所，雖以研究及指導研究生為主，但亦負擔所上教學工作，應無研究能量及教學成果極化之現象。</p> <p>4. 另，本校為栽培一流研究人才，特訂定專案培養助理教授計畫，提供三年充份之研發費用，由 Mentor 指導其研究。於專案培養助理教授聘任期間，主要以研究為主，然待通過評估後，即可成為本校正式助理教授，屆時除繼續研究外，仍須進行教學工作。目前已有 2 位轉聘正式助理教授，1 位進行新聘程序中，聘任後研究與教學並重，無偏廢之虞。</p>	
自我改善與永續發展	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校附屬機構收益 103 至 105 學年度平均每年約 22.9 億元，學校組織章程明訂附屬機構每學年決算後盈餘至少提撥 5% 至 10%，運用於改善師資、充實設備及擴充該校基金，103 至 105 學年度平均每年提撥約 2.9 億元，有助於校務發展。（第 7 頁，現況描述與特色第 6 點）</p>	<p>該校附屬機構收益 103 至 105 學年度平均每年約 22.9 億元，學校附屬機構組織章程明訂每學年決算後盈餘至少提撥一定比例以上給學校（<u>台中附設醫院、北港附設醫院、兒童醫院至少提撥 10%；安南醫院至少提撥 5%</u>），運用於改善師資、充實設備及擴充該校基金，103 至 105 學年度平均每年提撥約 2.9 億元，有助於校務發展。</p>	
自我改善與永續發展	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校在大學校院基本資料數據中，將附屬醫院之成效納入產學計畫總經費之計算，導致經費與該校決</p>	<p>1. 本校為中西醫藥研究型大學，產學合作除學術研究案件之外、在醫院執行的臨床試驗案件亦屬產學合作範疇，所以本校於「大學校院校務資料庫研 9-學校承接產學計畫經費」是將本校整體績效填入，</p>	<p>附件 4-1 基本資料表冊-研 9</p>

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告 書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
		算數有相當之落差。(第7頁，待改善事項第1點)	<p>且 106 年 11 月 23 日教育部獎補助小組針對 107 年度教育部獎勵私立大專校院務發展計畫資料查核訪視時，針對研 9 部分請本校提供相關證明文件供委員查核，檢核後發現當年度醫院執行的某臨床試驗計畫合約經費因有所增加，最後請本校於大專校院校務資料庫提出修改。因此填報資料含括附屬機構並無疑義。</p> <p>2. 「大專校院基本資料數據-研 9.學校承接產學計畫經費表」內的產學計畫總經費與學校「決算書」內的產學合作收入決算數，因組成要素不同，不宜直接比較，說明如下：</p> <p>(1) 「大專校院基本資料數據-研 9.學校承接產學計畫經費表」填報定義，係填報與合作單位簽約之計畫資料，故是以「合約金額」填報（附件 4-1）。而學校「決算書」內的產學合作收入決算數則為當學年度執行計畫之「結案金額」。因「合約金額」與「結案金額」定義不同且組成內容不同，故無法比較。</p> <p>(2) 「大專校院基本資料數據-研 9.學校承接產學計畫經費表」填報期間為 1 月 1 日至 12 月 31 日，「決算書」則為 8 月 1 日至次年 7 月 31 日，期間不同故無法比較。</p> <p>(3) 因「大專校院基本資料數據-研 9.學校承接產學計畫經費表」填報之範圍包含了政府部門資助之學術研究計畫及邁向頂尖大學、產學碩士專班等其他計畫，這些項目於學校決算書分別列於補助收入或其他收入，故僅直接對應產學合作收入，有失偏頗，且如前所述，兩造數據</p>	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
自我改善與永續發展	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>依據該校約聘(僱)人員管理規則，約聘人員之各項管理比照該校專任人員辦理之，惟職員工評審委員會與職工申訴評議委員會均無約聘(僱)人員代表。 (第7頁，待改善事項第3點)</p>	<p>組成的定義、內容及期間不同，不宜相互比較。</p> <p>對於本項待改善事項之後段文字，本校申復如下： 私立學校編制內職員之行政救濟管道比照教師，以申訴方式向學校請求救濟。按教師申訴亦有兼任教師、代課教師或專技人員等準用或比照提起申訴之規定，但各級教師申評會並不因可提出申訴者之身分廣泛而納入各該類成員，因此，本校職工申訴評議委員會，係依設置辦法第2條「本辦法所稱職工，係指本校編制內專任有給之職員及工友」之規定合法成立，旨在處理編制內職工申訴事件；至於約聘(僱)人員係適用勞基法相關法規，主要循勞資爭議管道處理，惟依本校規定，亦得「比照」編制內職員提起校內申訴，並得視需要列席申評會議，是故約聘(僱)人員在本校可充分表達意見，本校亦予以重視，因此，有關本校合法成立之職工申訴評議委員會成員，應非屬應改善之事項。另，經查迄至目前為止，本校並無約聘(僱)人員提起申訴之案例，併予敘明。</p>	
自我改善與永續發展	<input type="checkbox"/> 違反程序 <input type="checkbox"/> 不符事實 <input checked="" type="checkbox"/> 要求修正事項	<p>該校內部稽核委員會就人事事項、財務事項、營運事項及關係人交易等進行事後查核，惟年度內部稽核計畫並未依風險評估指數訂定。(第7頁，待改善事項第4點)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於105、106學年度，在風險評估導入期，本校針對校內各院系所、行政人員進行培訓，多次舉辦「內部控制與風險評估教育課程」、「標準作業程序(SOP)教育訓練」及「SOP諮詢課程」，各單位透過一系列相關課程，進行內部研議風險評估及分析，並針對其各項業務訂有標準作業流程，且明列控制重點以完成辨識及掌控風險，以進一步提升學校內部控制目標的準確性及強化稽核作業品質。 2. 於107學年度之內部稽核計畫均已依風險評估指數訂定(如附件4-2)。 	<p>附件 4-2 107 學年度之內部稽核計畫</p>