

# 114全國大專校院 校長會議

2025 National Conference  
for the University Presidents  
in Taiwan



跨 域 自 主 • 多 元 鏈 結

## 九、113年會議提案結論辦理情形

113 年全國大專校院校長會議提案追蹤一覽表

案次	案 由	提案單位	回應單位
一	建議大專校院111學年度聘任編制外專任教師比率8%以下學校，自112學年度起免以近4學年度（108、109、110、111學年度）聘任比率擇一為聘任比率上限，改為最高不得超過8%。	國立大專校院協會	高教司
二	為使大學教師薪資待遇可與國際間及產業界競爭（留才），建議教育部應將薪資水準差距現況向府、院反映，並成立跨部會專案小組聚焦研議，以解決高教人才危機。	國立科技大專校院協會	高教司 技職司 人事處
三	請訂定國立大專校務基金「以績效為導向之會計處理原則」。	國立科技大專校院協會	會計處 高教司 技職司
四	懇請教育部提出私立學校法第62條、所得稅法第17條、第36條修法建議，或懇請教育部與各大專校院共商，提出修法版本。	私立科技大專校院協進會	高教司
五	建請教育部擴大五專招生名額以解決國內護理人員人力嚴重不足。	專科學校教育聯盟	技職司
臨一	建議將技職教育納入國中及高中老師每年需完成的學習時數。	私立科技大專校院協進會 專科學校教育聯盟	國教署
臨二	建議教育部可允許大學的各個學院、學系可以冠名。	元智大學	高教司
臨三	建議私立大專校長任滿4年，卸任之際，可請教育部頒發感謝狀。	聖約翰科技大學	高教司 技職司
臨四	建議5個協進會能固定與教育部進行工作小組會議，俾利及時解決大學所遭遇的問題。	國立臺灣大學	高教司

## 113年全國大專校院校長會議提案討論單（一）

提案學校	國立臺灣師範大學	聯絡人	人事室鄭炎明組長 (02)77491014
所屬協(進)會/ 聯盟	國立大學校院協會		
案由	建議大專校院111學年度聘任編制外專任教師比率8%以下學校，自112學年度起免以近4學年度（108、109、110、111學年度）聘任比率擇一為聘任比率上限，改為最高不得超過8%。		
說明	<p>一、教育部為引導專科以上學校調整編制外專任教學人員聘任比率，逐年管制人數總量並進行有效管理，於111年11月30日以臺教高通字第1112204739號函訂定「編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導措施方案」，相關規定如下：</p> <p>（一）111學年度聘任比率8%以下學校：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由學校以近4學年度(108、109、110、111學年度)聘任比率擇一為聘任比率上限。</li> <li>2. 自112學年度起，以上開擇定聘任比率為上限，嗣後不得再增加。</li> </ol> <p>（二）減列採計教師數：</p> <p>自112學年度起，學校之聘任比率未符合規定聘任比率上限者，計列相關獎補助款及招生總量之生師比時，皆「不採計超過聘任比率」之編制外專任教學人員人數。</p> <p>二、各大專校院為提升學術研究水準，追求卓越，延攬優秀人才成為要務；聘任編制外專任教學人員，係顧及校務及系所發展需求，編制內及編制外員額宜互為運用，以遴補適切人才，增加用人彈性，並滿足不同發展階段之用人需求。爰聘任編制外專任教師有其必要性，表現傑出者日後亦將優先轉為編制內專任教師，但於上述方案發布前，聘任編制外專任教師比率已低於8%的學校，現倘因特殊需求擬增聘編制外專任教學人員，卻受限比率無法增加，缺乏彈性空間之結果，恐為變相懲罰聘任編制內專任教師較多之學校，不利學校躋身世界頂尖大學。</p> <p>三、教育部訂定聘任比率上限8%，既為合理之平均值，建議自112學年度起免以近4學年度（108、109、110、111學年度）聘任比率擇一為上限，改為最多不得超過8%。</p>		
辦法	建議自112學年度起，聘任比率8%以下學校，聘任比率均改為不得超過8%。		

<p>教育部 (高教司) 初步說明</p>	<p>一、有關聘任比率限制，監察院前已針對大專校院聘任編制外專任教師比率過高及數量逐年成長提出糾正，本部應整體控管現有聘任人數及比率。</p> <p>二、近3年公私立大專校院進用編制外專任教師數（比率）分別為109學年度3,747人（8.45%）、110學年度3,899人（8.91%）、111學年度3,912人（9.07%），顯有逐年提高情事。</p> <p>三、本部考量監察院糾正內容及現有編制外專任教師工作權益，規劃自112學年度起以111學年度聘任比率為限制，緩和漸進方式調降整體聘任比率，至120學年度皆調降至8%以下，並以8%為聘任比率上限。惟為避免8%以下學校仍持續增聘致整體數增加，爰針對類此學校參考近年聘任情形自行選擇聘任比率上限。</p> <p>四、本部111年7月21日邀集五大學校協進會代表召開「研商編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導規劃措施第2次會議」，原規劃8%以下學校以近3年（108、109、110學年度）擇一為上限比率，並做為112學年度起聘任比率上限，惟經與會代表反映及考量學校112學年度已啟動教師聘任程序，爰已同意放寬至參採近4年（108、109、110學年度、111上學期）聘用比率擇一為上限比率。</p>
<p>決 議</p>	<p>一、有關編制外專任教師逐年增長及工作權益議題，監察院、立法院及相關教育團體皆持續關注，監察院並於110年糾正教育部未積極調查及引導改善。</p> <p>二、為避免整體編制外專任教師不減反增，仍請各校依教育部111年11月函送之「編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導措施方案」辦理；若學校計列聘任比率時如遇有相關困難或疑義，請高教司及技職司積極瞭解並協助學校。</p>
<p>辦理進度 (截至2/4止)</p>	<p>一、本部111年11月30日發布「編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導措施方案」分別明定不同期間目標比率，拉長調整期間至120學年度達成最終目標比率8%，例如：聘任比率超過8%學校，112學年度聘任比率不得高於111學年度，且116學年度應低於12%、120學年度應低於8%。</p> <p>二、近3學年度公私立大專校院整體編制外專任教學人員聘任比率分別為109學年度8.45%、110學年度8.91%、111學年度9.07%，經111年11月30日發布上開方案後，已於112學年度調降為7.87%(註：含專業技術人員、專業技術教師)，113年6月並核撥公立大學8校(公立技專校院另以「優化生師比、精進創新教學」計畫補助學校辦理聘任事宜)、私立</p>

	<p>大專校院61校之經費獎勵。</p> <p>三、113年12月31日於大專校院資訊公開平臺公開各校113學年度編制外專任教學人員聘任比率，檢視整體學校調降情形，並每年度填復監察院糾正案追蹤辦理情形。</p>
--	---

## 113年全國大專校院校長會議提案討論單（二）

提案學校	國立雲林科技大學	聯絡人	李香佳
所屬協(進)會 /聯盟	國立科技大學校院協會		
案 由	為使大學教師薪資待遇可與國際間及產業界競爭（留才），建議教育部應將薪資水準差距現況向府、院反映，並成立跨部會專案小組聚焦研議，以解決高教人才危機。		
說 明	<p>由於產業與國際競爭雙重夾擊下，大學要聘請到優秀師資十分艱鉅。大學教師，是國家須守護的重要流動資產，在知識經濟時代，創造新知與傳遞知識的大學教師，重要性與日俱增。在全球化的時代，我國大學教師正面臨國際間及產業界的挖角，大學因少子女化、產業搶人及年金改革導致大學教師退休意願降低，造成年輕學者卻步，使高教人力結構出現斷層。</p> <p>大學教師流失原因不一，但不可諱言，長久以來，教師與公務人員薪資結構綁在一起，未能脫鉤，或許是一大因素。教育是百年樹人的大業，在面對全球化競爭的壓力下，人力素質的提升將是決定國家競爭力的關鍵，政府應正視如何提升高等教育品質，如未能獲得解決，大學無法聘任拔萃之教師，對於臺灣高等教育將是一大隱憂，將成為一個國安問題。</p> <p>中研院院長廖俊智於112年3月13日在立法院指出，臺灣面臨博士班誘因、教授待遇、退休所得等3個「偏低」，不利國際競爭。以現行大學教師薪資，無法與產業薪資競爭人才，使得願意讀博士班、從事大學教職的人數銳減，讀完博士班願意留在大學的人才也屈指可數，嚴重影響大學人才培育。</p> <p>教育部近年雖推動彈性薪資及政府分於107年調薪3%，113年預計調薪4%，另外助理教授級以上學術研究加給（專業加給）調整15%。惟加薪幅度有限，臺灣教授普遍只有周邊國家教授薪資的1/2，且面對半導體產業大搶才，動輒以年薪200萬元簽下碩博士畢業生，年薪勉強100萬元的助理教授，實在難以吸引年輕人投入。</p>		
辦 法	<p>一、現況分析：</p> <p>評估過去幾年在這方面的努力成果，距離足以吸引國內與國際人才在臺灣的大學任教的薪資差距。（例如：將大學教師薪資與其他就業機會做比較：(1)高薪資水準的幾個產業，(2)警察、軍人、法官、檢察官等公務人員薪資；(3)各國大學教師薪資。）</p> <p>二、高教人才斷層問題嚴重，如何改變大學教師薪資結構，包含學術研究費、教師俸點、彈性薪資等，應由全國大學校長會</p>		

	<p>議具體做成建議，由教育部向府、院反映，並成立跨部會專案小組聚焦研議，期能攬才、留才，以解決高教人才危機。</p>
<p>教育部 (高教司) (人事處) 初步說明</p>	<p>因應中央研究院所提教研人員就讀博士班誘因、現職高教科研人才待遇、退休所得等三個「偏低」情形，造成高教人才流失一節，行政院責成教育部及國科會提出「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」，並經行政院核定自113年起施行；教育部執行措施說明如下：</p> <p><b>一、大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整15%</b>  併同113年軍公教待遇調整，調整公立大專助理教授以上教師學術研究加給15%，預計113年新增經費新臺幣（以下同）20.7億元；鼓勵私立大專比照並予以補助，預估補助經費增加8.6億元，合計補助29.3億元，以提升專科以上教師薪資，強化學校留才攬才誘因。</p> <p><b>二、擴大彈性薪資適用對象及提高政府補助金額</b></p> <p>（一）補助額度增加：升等教授超過5年者，每年彈性薪資（下稱彈薪）36-120萬元者，超過部分，本部全額補助；若超過120萬元，本部另就超過120萬元部分補助50%。升等教授5年以下或副教授以下者，每年彈薪24-84萬元者，超過部分，本部全額補助，若超過84萬元，本部另就超過84萬元部分補助50%。預計擴大補助額度後，資深教師與新聘教師之薪資可望與鄰近國家相當。</p> <p>（二）教師補助資格條件放寬：未來針對教師補助資格將放寬，如：獲補助政府研究計畫次數門檻、新增協助我國大專校院深化國際合作或產學合作者、新增經部會認定協助推動政府重大計畫者等（目前相關細節刻正研擬中），預估補助人數將從現行1年2億元補助1,076人，調增至1年8億元約補助2,200人之規模，預計增加每年6億元。</p> <p><b>三、強化博士生培育與獎學金</b></p> <p>（一）定額補助：每月本部補助2萬元、學校及企業共同補助2萬元，合計每月4萬元。113年起每年補助1,200人，至115年起補助人數達3,600人，5年合計投入34.56億元。</p> <p>（二）加碼補助：另由學校訂定相關規範，針對入學甄選機制、學校職涯輔導、學生實習銜接及師生參與產學合作研究等情形，教育部擇優加碼補助。113年起每年加碼補助0.54億元，至115年起加碼補助達1.62億元，5年合計投入6.48億元。</p> <p><b>四、提高教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用</b>  為增加博士生擔任兼任教學助理之意願，並培養其教學能力，自113年度起，補助計畫內博士生兼任教學助理薪資每月</p>

	<p>薪資增核1萬元（每人每年12萬元）。預估113年補助1,340人，經費需求約1.6億元。</p> <p>五、另本部自93年8月1日起為落實公教分離政策，前經行政院核准同意推動公立大專校院教育人員學術研究加給分級制，並放寬國立大專校院學雜費收入等6項自籌收入得用於支應編制內教師本（年功）薪、加給以外之給與及編制外人員人事費之比率，以50%為上限。並於104年12月27日教師待遇條例訂定施行後，將學術研究加給表（含學術研究加給分級制）納入法制範圍。學校得視教師學術研究、研究成果或教學服務等各項實際表現，訂定評鑑並據評價表現以核給不同待遇，以落實待遇彈性化。</p> <p>六、依教師待遇條例規定，私立學校教師本（年功）薪之月支數額須與公立同級同類學校相同，倘就教師薪級架構調整，恐衝擊私立學校人事成本及財務狀況，需審慎評估。</p> <p>七、綜上，本部未來仍將持續蒐集各教育團體意見，並研議現職教師待遇之合理性。有關國立大專校院協會表示應成立跨部會專案小組聚焦研議大學教師薪資結構等問題，因涉及政府財政負擔、整體教研人員薪資待遇之政策，本部原則尊重。</p>
<p>決 議</p>	<p>一、高教留才的議題，確實是臺灣目前面臨到的嚴峻議題，行政院於112年責成教育部及國科會規劃「因應高教人才斷層-提升教研人員待遇計畫」--5年期計畫，投入325億經費預算。</p> <p>二、另針對私立大專校院，配合調薪及調高學術加給，教育部以「常態性方式」同步補助私校調高薪資所生的差額及外加獎勵措施。同時能夠進行有關薪資待遇調整，包括像學術研究費的方案，讓它也常態化。</p> <p>三、有關建議行政院組成跨部會專案小組一事，教育部將依校長會議決議提供行政院研議，後續也請高教司及技職司持續蒐集各大學對於臺灣高教留才的相關建議。</p>
<p>辦理進度 (截至2/4止)</p>	<p>(高教司)</p> <p>一、大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整15%：國立大專校院計補助47校、私立大專校院計補助63校。</p> <p>二、擴大彈性薪資適用對象及提高政府補助金額：本部113年8月15日已修正教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點，放寬相關規定，後續請學校配合修正校內相關規定，經費並可回溯至113年8月1日起適用，10月收件，12月31日撥畢。</p> <p>三、強化博士生培育與獎學金：結合「職涯發展」與「甄別機</p>

制」之「博士生獎學金」部分，113學年度預計補助獎學金1,200人。

四、提高教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用：113年補助1,842案。

(人事處)

一、為強化公立大專留才攬才措施，本部已積極規劃調整現職高等教育教研人員經常性法定待遇，除行政院107年至113年間通案調整軍公教人員待遇總計11%（另114年業經行政院核定預計調整3%）外，針對高等教育教研人員，並於107年調整公立大專校院教授學術研究加給10%、113年調增公立大專校院助理教授以上教師學術研究加給15%，對於渠等之經常性待遇已有實質調增。

二、考量大專校院教師之學術發展、研究量能及教學品質為奠基高教競爭力之基石，對於公立大專教師經常性薪資之合理性，將持續與時俱進評估檢討。

### 113年全國大專校院校長會議提案討論單（三）

提案學校	國立雲林科技大學	聯絡人	李香佳
所屬協(進)會/ 聯盟	國立科技大學校院協會		
案由	請訂定國立大學校務基金「以績效為導向之會計處理原則」。		
說明	<p>依據<u>國立大學校院校務基金設置條例</u>第12條「校務基金之會計事務，由教育部統一訂定會計制度，供各校依據其學術研究及教學之特性，訂定以績效為導向之會計處理原則，據以辦理。」</p> <p>復依據「立法院第10屆第1會期財政委員會第19次全體委員會議議事錄（中華民國109年5月27日）」，賴士葆、費鴻泰、曾銘宗3位委員曾提案通過：「有鑑於國立大學校務基金設置條例第12條，『由教育部統一訂定會計制度...』。惟據審計部近3年資料顯示，餘絀明細實不足以揭露「訂定以績效為導向之會計處理原則」，爰要求教育部應於6個月內，邀集學者專家與大學校長共同研討，現行會計制度之不足，以績效導向為目標，修正既有之會計制度與會計報告表達方式。</p> <p>建議教育部訂定國立大學校務基金「以績效為導向之會計處理原則」，使國立大學校務基金運用更具靈活性及彈性，以提升高等教育品質和國家競爭力。</p>		
辦法	請依據上揭說明事項，據以訂定國立大學以績效為導向之會計處理原則，俾利各大學於校務基金運用上更具彈性及提升大學競爭力。		
教育部 (會計處) 初步說明	<p>一、為接軌國際會計準則，本部於107至108年配合行政院主計總處導入企業會計準則等，修正國立大學會計制度，已提升財務報導品質，允當表達學校財務狀況。</p> <p>二、依「國立大學校院校務基金設置條例」第12條規定略以，校務基金之會計事務，由教育部統一訂定會計制度，至以績效為導向之會計處理原則，由學校依其學術研究及教學特性訂定。其中依教學特性等訂定以績效為導向之會計處理原則，係屬管理會計之範疇；又上開會計制度已訂有管理會計業務處理原則，能提供決策、規劃、控制及考核所需資訊，作為內部管理及決策之參據。爰本部建議補助國立大學校院協會及國立科技大學校院協會，視校務發展及學術研究等需要，研議訂定國立大學適用之管理會計處理原則，以利協會將研議結果提供各國立大學校院參考。</p>		

<p>決 議</p>	<p>為使各大學於校務基金運用上更具彈性，請國立科技大學校院協會及國立大學校院協會，針對國立大學適用之管理會計處理原則辦理專案研究，以利協會將研究成果提供大學校院參考，而專案研究所需經費則由教育部支應。</p>
<p>辦理進度 (截至2/4止)</p>	<p>一、為接軌國際會計準則，本部於107至108年配合行政院主計總處導入企業會計準則等，修正國立大學會計制度，以提升財務報導品質，允當表達學校財務狀況。</p> <p>二、另有關國立科技大學校院協會表示，本部補助國立大學資本門補助款之會計處理宜委託學者專家研究探討一節(詳附件)，本部前於108年5月委託國立政治大學辦理相關研究，另於109年7月籌組專案小組，請國立政治大學鄭丁旺教授主持工作圈會議研商，並於109年將該會計處理規制函報行政院主計總處。</p> <p>三、為能真實反映國立大學營運績效，前奉行政院同意訂定「不發生財務短絀」計算方案，即以收支餘絀表中本期餘絀加回無相對應收入可認列之折舊及攤銷費用後之金額，作為實質餘絀之衡量依據。</p> <p>四、上開「不發生財務短絀」計算方案屬內部管理資訊，為管理階層做決策之參據。為接軌國際會計發展趨勢，以充分揭露實際營運績效，爰參酌英國大學息前稅前折舊攤銷前賸餘(Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization, EBITDA)等財務資訊揭露方式，規劃將各校該資訊揭露於大專校院資訊公開平台。</p> <p>五、後續本部將會同大學校長向主計總處爭取適用國立大學之管理會計處理原則，使國立大學校務基金運用更具靈活性及彈性。</p>

## 113年全國大專校院校長會議提案討論單（四）

提案學校	臺北城市科技大學	聯絡人	劉依凌秘書
所屬協(進)會/ 聯盟	私立科技大學校院協進會		
案 由	懇請教育部提出私立學校法第 62 條、所得稅法第 17 條、第 36 條修法建議，或懇請教育部與各大學校院共商，提出修法版本。		
說 明	<p>一、依現行私立學校法第 62 條、所得稅法第 17 條、第 36 條之規定，有關個人或事業捐款對於公立學校 100%認列扣除額，但對私立學校僅認列 70%與 35%的扣除額，恐有違公私立學校在籌措興學基金上的公平性。</p> <p>二、當前公私立大學生人數比例，公立約為 35%，私立學校約為 65%，但公私立學校所獲得的教育資源差異頗大，並呈現失衡的情況。若繼續在制度設計上，逼使私立學校繼續面對「先天不利」的窘境，恐將加深私立學校學生所面對的相對性剝奪與差別待遇，懇請提出修法建議。</p> <p>三、同樣為國培育人才的私立學校在校務經營與經費使用上已受教育部嚴格管轄，並定期接受評鑑與監督。運用所有款項，都與公立學校一樣，受到預算法、會計法、決算法、審計法等嚴格法律規範。懇請進行修法，以讓資源匱乏的私立學校，能有引入更多外部資源的機會。</p>		
辦 法	<p>一、懇請研議修改私立學校法第 62 條第 3 項，刪除「未指定捐款予特定之學校法人或學校者」，並將條文修改為「為鼓勵個人或營利事業對私立學校捐贈，個人或營利事業透過第一項基金會，指定捐款予特定之學校法人或學校者，並於申報當年度所得稅時，得全數作為列舉扣除額或列為費用或損失。」</p> <p>二、懇請研議與財政部協調，共擬修法所得稅法第 17 條第 1 項第 2 款第 2 目之一、第 36 條第 2 款之規定，</p> <p>（一）所得稅法第 17 條第 1 項第 2 款第 2 目之一，擬請建議將原條文「但有關國防、勞軍之捐贈及對政府之捐獻，不受金額之限制。」修改為「但有關國防、勞軍之捐贈及對政府、對公立學校、對受相關法令規範之私立學校之捐贈，不受金額之限制。」</p> <p>（二）所得稅法第 36 條第 1 款，擬建請將原條文「為協助國防建設、慰勞軍隊、對各級政府之捐贈，以及經財政部專案核准之捐贈，不受金額限制。」修改為「為協助國防建設、慰勞軍隊、對各級政府、對公立學校、</p>		

	對受相關法令規範之私立學校之捐贈，以及經財政部專案核准之捐贈，不受金額限制。」
教育部 (高教司) 初步說明	依據私校法第62條規定，個人透過興學基金會對私校捐贈，可有50%列舉扣除額，營利事業則有25%可列為費用或損失。考量公私校抵稅額衡平，倘放寬對私校之捐贈，將可提高大額捐款的意願，且符合捐款者對於學校認同感，本部樂觀其成。惟考量本案涉及國家財務稅基政策，仍須尊重財政部並達成共識。
決 議	為提高個人或營利事業捐款私校意願，共同協助私校充實教研資源，經行政院協調教育部及財政部辦理評估，對於協進會所提修訂私校法第62條規定之放寬，已有共識。 近期教育部將再邀請三大私校進協會、相關私校團體及興學基金會，進一步針對條文修正內容、簡化捐款作業流程及強化捐贈收支監管機制等事項進行研商，未來將透過興學基金會，使捐贈公立、私立學校，不管是指定或未指定，都採公私一致的標準，亦即可100%列舉扣除額。
辦理進度 (截至2/4止)	私立學校法第62條修正草案於113年5月2日日經行政院決議通過，並於當日函送立法院審議。另考量外界針對放寬捐贈抵稅比率應有之相關監管機制有不同看法，教育部已邀集財政部及相關單位研商，並俟立法院有審議結果後，配合辦理相關事宜。

## 113年全國大專校院校長會議提案討論單（五）

提案學校	中華民國專科學校教育聯盟	聯絡人	陳泓安 (037)728855#1102
所屬協(進)會/ 聯盟	專科學校教育聯盟		
案 由	建請教育部擴大五專招生名額以解決國內護理人員人力嚴重不足。		
說 明	<p>一、解決臺灣護理人力荒，國衛院110年4月曾提出前瞻規劃建言，其中以護理人力的教育、考試、訓練與任用過程，並透過人力「輸入（input）—過程（process）—產出（output）」的概念，研析從護理人力之人才培育（護理教育）著手。</p> <p>二、目前我國五專護理科學制為培育我國護理師穩定可靠的教育系統，其中「五+二方案」更能增加五專學生的就業率，根據國家衛生研究院推估，台灣2024年護理師將短缺1萬5,964人到2萬4,447人，值此之際，如能推行「五+二方案」及擴大五專招生名額，當能緩解國內護理人員人力不足之燃眉之急。參加「五+二方案」的學生，一方面可以就業，增加臨床護理人力，另一方面又可以升學，滿足學生升學的需求，是共創三贏的策略。</p> <p>三、五專護理科成立幾十年，其教學設備、師資和管理各方面均很完備，比新設護理科系培育護理師更具擴充性、延展性和立即性，因此，若能擴大五專學生的招生名額，將能延攬更多的優質適性學生加入護理專業的行列，將能改善護理人力不足的問題。</p>		
辦 法	<p>一、專科學校如有寄存名額，先回復予學校，並調整至護理科招生名額。</p> <p>二、專科學校總量管制內，准予調整名額至護理科之招生名額。</p>		
教育部 初步說明	<p>一、針對現行國內護理人力短缺，主要原因係職場環境因素而非人力培育量不足，衛福部已於112年9月提出12項護理人力整備策略計畫，就培育面每增加護理學士班招生名額10%，另考選部亦已將護理師考試每年從2次調增為3次，今（112）年第3次考試（非應屆考生）已於12月放榜，非應屆考生錄取率從以前18%提升38%，共有2,760人通過，表示又增加2千多位護理人力，透過12項護理人力整備策略，將現有具護理師證照人員留在醫療院所，</p>		

	<p>充實國內照護能量。</p> <p>二、現依護理相關團體建議我國護理人才培育應以學士為主，爰本部針對五專護理科每年核定之招生名額以不增加原則。</p> <p>三、另本部為鼓勵專科學校提升護理科護理高階師資率，業於「獎勵補助私立技專校院整體發展經費計畫」專任教師數指標新增「專科學校護理科護理專業教師」加權方式，以提升護理教育品質。</p> <p>四、為鼓勵五專護理科畢業生能夠一邊工作、一邊進修，本部刻正研議「五專護理科畢業且具護理職場經驗者」(5+2)保送技專校院二技進修部護理系之政策。</p>
<p>決 議</p>	<p>一、有關護理職場人力短缺及護理人員的工作條件及環境等問題，行政院召開多次會議，也提出12項精進計畫，透過這些計畫及經費支持，改善護理人員的工作待遇及職場環境，吸引護理人員進入職場。</p> <p>二、有關專科部是否再增加培育量，請學校先考量提升畢業生考照率，以利學生取得執照能夠順利銜接進入職場。本部目前正在研議類似產學攜手計畫的制度，讓學生可兼顧就學需求，目的係希望能夠推動兼顧就業跟就學5+2專班的方案，持續培育優秀護理人才。</p>
<p>辦理進度 (截至2/4止)</p>	<p>一、本部為鼓勵五專護理科畢業生優先投入護理職場，業推動各項人才培育措施：</p> <p>(一) 產學攜手合作計畫 113學年度「產學攜手合作計畫」已開放受理技專校院申辦護理類專班，以五專日間部銜接二技進修部學制(5+2)方式辦理，讓學生可兼顧就學就業需求。113學年度護理類申請案計有2件。</p> <p>(二) 護理師在職專班 本專班由二技進修部護理系招收護理職場年資2年以上之現職護理師，且醫療院所應提供公假及相關進修獎勵措施，並輔以上課時間及地點得配合醫療院所彈性規劃之配套措施，滿足五專護理科畢業生先就業再升學需求。113學年度業核定護理師在職專班8校420名。</p> <p>二、本部將持續配合衛福部護理政策及考選部護理師考試制度，培育優質護理人才。</p>

## 113年全國大專校院校長會議-臨時提案（一）

提案單位	私立科技大專校院協會 葛自祥理事長 專科學校教育聯盟 黃柏翔理事長
案由	建議將技職教育納入國中及高中老師每年需完成的學習時數。
說明	一、為讓一般高中的老師更瞭解技職教育，建議可納入高中老師每年需完成的學習時數，讓一般高中老師有責任、有義務及要去滿足這些時數的時候，他願意到科技大學來參訪，瞭解技職教育。 二、建議技職教育紮根應從國中就開始，所以應該讓國中老師也將認識技職教育列為每年應完成的學習時數之一。
主席裁示	有關技職教育的推廣，本部已持續在推動中，請業務單位將意見轉知國教署研商。
主政單位	國教署
辦理進度 (截至2/4止)	一、經查《教師法》第32條規定略以，教師負有從事與教學有關之研究、進修義務，有關教師進修義務，並未具體規定教師進修內容及時數；復查「技術及職業教育法」第26條規定略以，技職校院因教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師、專業及技術人員或專業及技術教師至與技職校院合作機構或與任教領域有關之產業研習或研究，惟該法規亦未規範在職教師之技職教育學習時數，爰技職教育教師學習時數尚未明定於相關法令，尚無強制力。 二、國教署為協助教師認識技職教育相關內容，推動重點如下： (一) 於高中階段： 1. 訂有「教育部國民及學前教育署補助高級中等學校專業群科專任教師赴公民營機構研習或研究作業要點」，鼓勵高級中等學校辦理專業群科專任教師赴國內公民營機構或產業研習或研究，以強化教師實務教學經驗，縮短學用落差，並藉由教師與機構交流，協助開發學生就業市場。 2. 高級中等學校獲本署補助辦理教師赴國內公民營機構或產業研習或研究，除專業群科專任教師或專業及技

術教師參加外，亦開放普通型高級中等學校一般教師報名參加。

3. 本署每年補助各地方政府及主管學校教師赴國內公民營機構或產業研習或研究，強化教師實務教學經驗，縮短學用落差。後續將鼓勵學校將技職教育相關研習時數登錄於教師在職進修網，以瞭解教師參與技職教育研習之情形。

(二) 於國中階段：

1. 訂有「教育部國民及學前教育署補助辦理國民中學生涯發展教育及技藝教育相關經費作業原則」，鼓勵各地方政府申請補助以辦理各項宣導及研習活動，俾利有效推動生涯發展及技藝教育。並於經費核定時提醒縣市轉知學校將技職教育相關研習時數登錄於教師在職進修網，以瞭解教師參與技職教育研習之情形。
2. 辦理培訓研習，提升教師專業知能：透由辦理專業人才培訓，以提供具備生涯發展教育及技藝教育理念及實務工作經驗之人才庫人員，協助縣市及學校生涯發展教育及技藝教育之推動。
3. 編修教師手冊，協助教師掌握生涯發展教育及技藝教育核心：製作「推動生涯發展教育工作手冊」、「學生生涯檔案教學指引」提供現場教師輔導學生進行生涯發展教育及技藝教育之教學資訊。

## 113年全國大專校院校長會議-臨時提案（二）

提案學校	元智大學 廖慶榮校長
案 由	建議教育部可允許大學的各個學院、學系可以冠名。
說 明	建議教育部可以允許大學的各個學院、學系可以冠名。 在教育先進國家，如：MIT Sloan School 史隆管理學院、哈佛甘迺迪學院，相信冠名對於大學校長爭取校外資源是很有幫助的。
主席裁示	本案涉及諸多面向，將請業務單位帶回研商。
主政單位	高教司
辦理進度 (截至2/4止)	<p>一、學校基於資源募集及校務運作等需要，得於自主事項範圍內審酌與企業合作之方式；本案所提學院冠名部分，倘未涉及學位證書登載、組織規程內學院名稱修正等，無須依本部總量標準規定程序報請本部核准，本部尊重學校相關規劃。</p> <p>二、惟如為依大學法及專科以上學校總量發展規模與資源條件標準規定，應經本部核定之院、系、所及學位學程名稱，涉及學生學位授予(畢業證書登載)之內容，因具有供社會識別其專業領域範疇之功能，爰應以系所培育人才之專業領域為主，並以呈現學門專業及易於辨識教學領域為要，本部將依學校所送名稱之個案規劃及妥適性等納入審核之考量。</p>

### 113年全國大專校院校長會議-臨時提案（三）

提案學校	聖約翰科技大學 唐彥博校長
案由	建議私立大學校長任滿4年，卸任之際，可請教育部頒發感謝狀。
說明	<p>在私立大學或私立科技大學擔任校長是高風險行業，每年陣亡比例非常多。</p> <p>記得在107年，那一屆有15位校長異動，其中2位是高升，有1位退休，另外12位校長在任期還沒有結束，就已是離退現有的位置，顯示在私校擔任校長行業是高風險的工作。</p> <p>建議未來只要私立學校校長任滿4年，卸任時，教育部可否頒發感謝狀。</p>
主席裁示	請高教司及技職司規劃建立頒發感謝狀制度，以表達本部對校長們的感謝跟敬意。
主政單位	技職司 高教司
辦理進度 (截至2/4止)	本案經盤點113年2月1日至7月31日大專校院卸任校長名單，經簽奉鈞長核可後，共頒發8位卸任校長感謝狀，感謝狀已於113年8月20日寄送各卸任校長。

## 113年全國大專校院校長會議-臨時提案（四）

提案學校	國立臺灣大學 陳文章校長
案 由	建議5個協進會能固定與教育部進行工作小組會議，俾利及時解決大學所遭遇的問題。
說 明	建議5大協進會，能有固定時間與教育部召開常態性工作小組會議，因應議題的需求，必要時也可邀請其他學校列席，俾利及時解決問題。
主席裁示	目前有很多高教共同的議題，確實透過跟協進會、聯盟進行定期討論，就可更深入處理，因此建立教育部與協進會定期的討論機制，是可行的。
主政單位	高教司
辦理進度 (截至2/4止)	為利與五大協進會有更即時的交流，並瞭解其對高教發展之建言，倘有高教相關議題時，協進會均可隨時聯繫本部並安排會議適時討論。