

從合規到卓越： 中國醫藥大學攜手 IBM 運用 AI 賦能大學 ESG 報告

讓報告不再是行政負擔，而是人才永續的戰略工具



中國醫藥大學

China Medical University

永續發展辦公室

徐金雲 助理教授

hsuchinyunmm@gmail.com

2026 年 03 月 20 日



國內教師與研究人員面臨內憂外患，難以有效引用數據完成任務

外患：政府機關評鑑、國際準則要求...



內憂：人員結構複雜、資料零散...



高教 HR 的雙重困境與數據孤島

校院合一的結構難題：醫學大學特有的複雜人才結構（如臨床教師、計畫研究人員），導致「編制內/外」與「專任/兼任」界定模糊。傳統 Excel 手工彙整薪資結構極易出錯，耗時於繁瑣公式計算。

迫切的數位轉型不只是為了寫報告， 而是將枯燥人事數據轉化為支撐學校願景的資產

從重複性填寫表格地獄...

轉變成關鍵性決策支援工具！



中國醫藥大學長期深耕永續績效揭露與校務治理，獲獎無數

作為永續績效揭露與校務治理領域領導者，持續與利害關係人溝通並撰寫報告

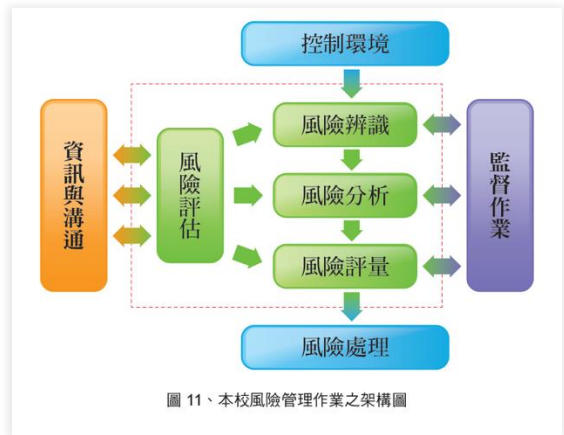
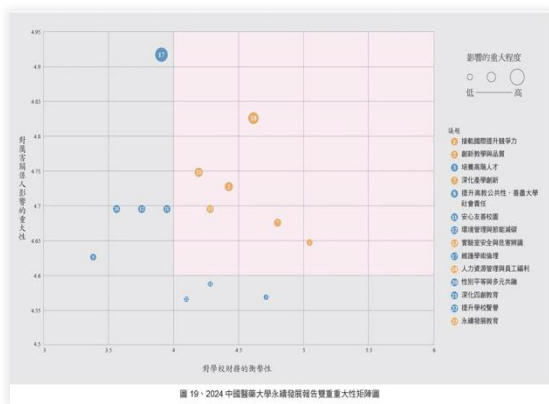
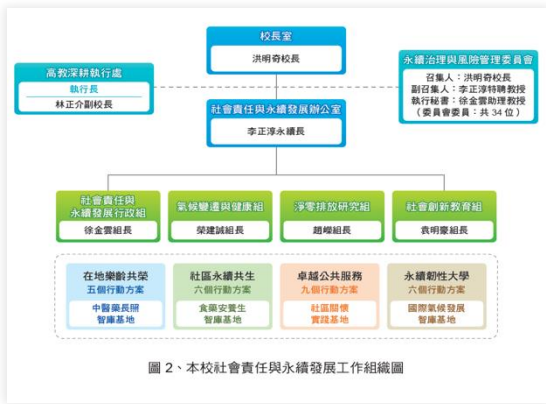
2019 迄今出版 5 冊永續發展報告書，通過第三方查證與國際 AA1000 證書，並榮獲大學永續報告書獎



製作永續報告書時皆需遵守嚴謹撰寫原則與程序，步步邁向完整

Processing		Procedure	Product
任務類型	治理者 (人類)	治理程序	報告書章節
治理決策	確認重大議題、責任歸屬	永續治理委員會議決	機構介紹與永續治理機制說明
問卷結果整理	解釋結果意涵	利害關係人議合	重大性議題分析與利害關係人議合
風險盤點	判斷風險重要性	重大議題責信單位判斷風險與撰寫管理方針	風險管理與重大議題管理方針
正負面影響揭露	決定揭露尺度	報告書編寫	環境面與社會面報告
準則對照	決定採用架構	決定採用架構並進行對照與補充	附錄：準則對照表表
一致性編寫	最終裁量	送第三方文審前編寫	---
查證對應	對外溝通與修正	第三方查證	查證聲明
美編結構化	決定呈現策略	送排版前結構化調整	報告書版面設計

透過 AI 為永續報告書帶來重要價值與效益，支援學校轉型策略



1 治理強化

建立永續治理架構，使 ESG 成為決策一部分

- 建立「永續治理與風險管理委員會」
- 將 ESG 議題納入校務治理架構
- 建立 PDCA 管考與責任機制

2 信任建立

強化資訊透明與利害關係人信任

- 利害關係人議合
- 重大性議題分析
- 雙重重大性原則

3 風險管理

系統性辨識 ESG 風險，提升組織韌性

- 建立校務風險管理制度
- 系統性辨識 ESG 風險
- 建立危機處理機制

4 策略整合

將永續議題轉化為組織長期發展策略

- 將 ESG 議題整合至以下領域：
- 教學
 - 研究
 - 校園治理
- 以利支援中長程校務發展

透過 AI 為永續報告書帶來重要價值與效益，支援學校轉型策略

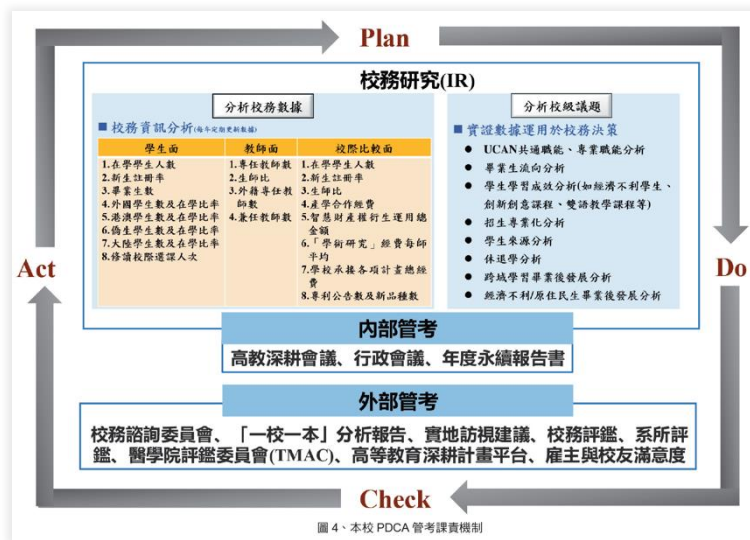
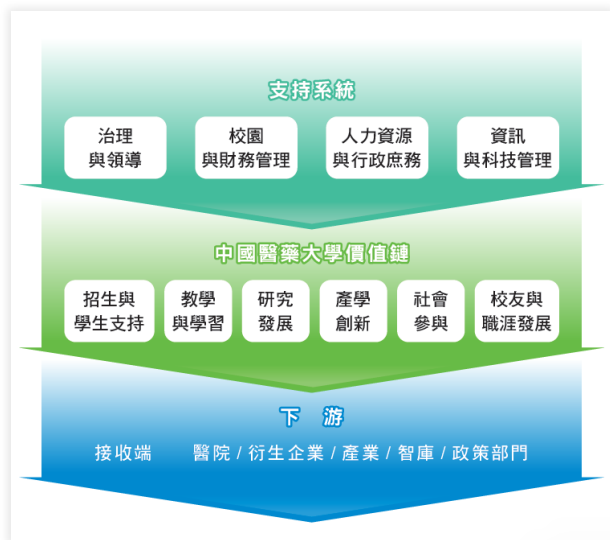


圖 4、本校 PDCA 管考課責機制

5 價值鏈

AI 強化價值鍊議題治理

- 議題辨識加速
- 跨域資料整合
- 治理決策支援

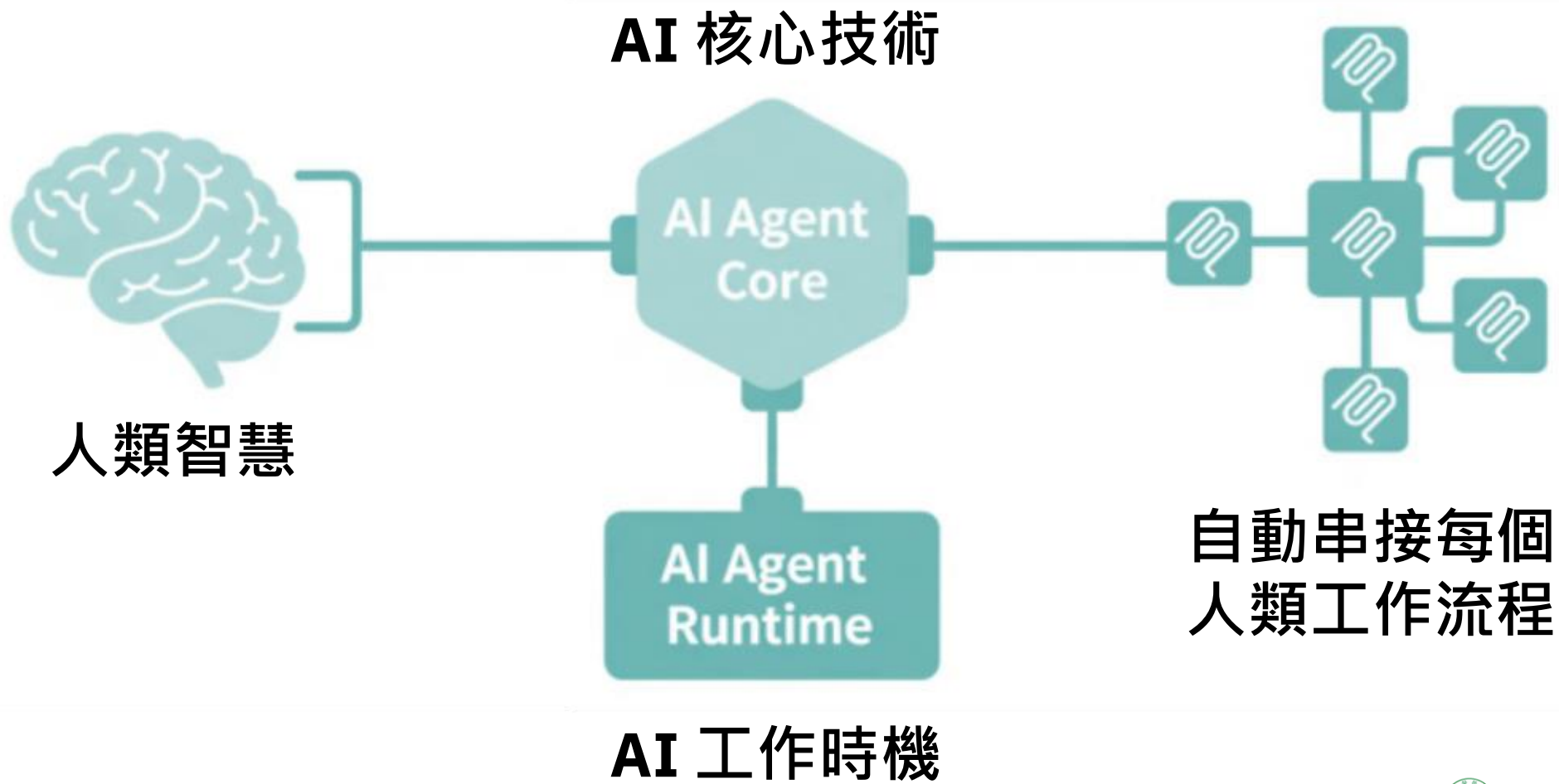
6 PDCA 永續

AI 強化PDCA治理循環

- 策略分析輔助
- 執行監測即時
- 持續改善優化

將 AI 在國內高等教育及大專院校應用場域落地實踐策略與目標

AI 落地實踐的框架與願景



梳理 AI 智能助理在永續報告書工作中的角色與所需執行任務

Processing			Procedure	Product
任務類型	治理者 (人類)	AI 助理協助	治理程序	報告書章節
治理決策	確認重大議題、責任歸屬	對照提供法規、ESG 標準等相關知識 提供決策者參考	永續治理委員會議決	機構介紹與永續治理機制說明
問卷結果整理	解釋結果意涵	彙整、計算，初步分類	利害關係人議合	重大性議題分析與利害關係人議合
風險盤點	判斷風險重要性	整理短中長期風險敘事	重大議題責信單位判斷 風險與撰寫管理方針	風險管理與重大議題管理方針
正負面影響揭露	決定揭露尺度	依準則產出初稿	報告書編寫	環境面與社會面報告
準則對照	決定採用架構	比對 GRI/IFRS/ESRS	決定採用架構並進行對照與補充	附錄：準則對照表表
一致性編寫	最終裁量	修改語氣、結構不一致	送第三方文審前編寫	---
查證對應	對外溝通與修正	協助整理回應文件	第三方查證	查證聲明
美編結構化	決定呈現策略	文字轉圖表、結構重組	送排版前結構化調整	報告書版面設計

梳理 AI 智能助理在永續報告書工作中的重要角色與任務

Processing
AI 助理協助
對照提供法規、ESG 標準等相關知識提供決策者參考
彙整、計算，初步分類
整理短中長期風險敘事
依準則產出初稿
比對 GRI/IFRS/ESRS
修改語氣、結構不一致
協助整理回應文件
文字轉圖表、結構重組

AI 協助人類潤飾內容與 智能化完成重複性動作

- Insight Extraction & Decision Support 洞察萃取與決策輔助
- Statistical Analysis 統計分析
- Data Integration & ETL 資料整合與清洗
- RAG-assisted Drafting 檢索輔助內容生成
- Framework Mapping 準則與框架對照
- Editing Assistance 內容潤稿
- Response Documentation Support 協助整理回應文件
- Layout Recommendation 排版與結構建議

AI 智能助理賦能與協助 ESG 報告的任務可歸類為三大階段

Processing
AI 助理協助
對照提供法規、ESG 標準等相關知識提供決策者參考
彙整、計算，初步分類
整理短中長期風險敘事
依準則產出初稿
比對 GRI/IFRS/ESRS
修改語氣、結構不一致
協助整理回應文件
文字轉圖表、結構重組

- Insight Extraction & Decision Support 洞察萃取與決策輔助
- Statistical Analysis 統計分析
- Data Integration & ETL 資料整合與清洗
- RAG-assisted Drafting 檢索輔助內容生成
- Framework Mapping 準則與框架對照
- Editing Assistance 內容潤稿
- Response Documentation Support 協助整理回應文件
- Layout Recommendation 排版與結構建議



人類驗證繁雜度 低

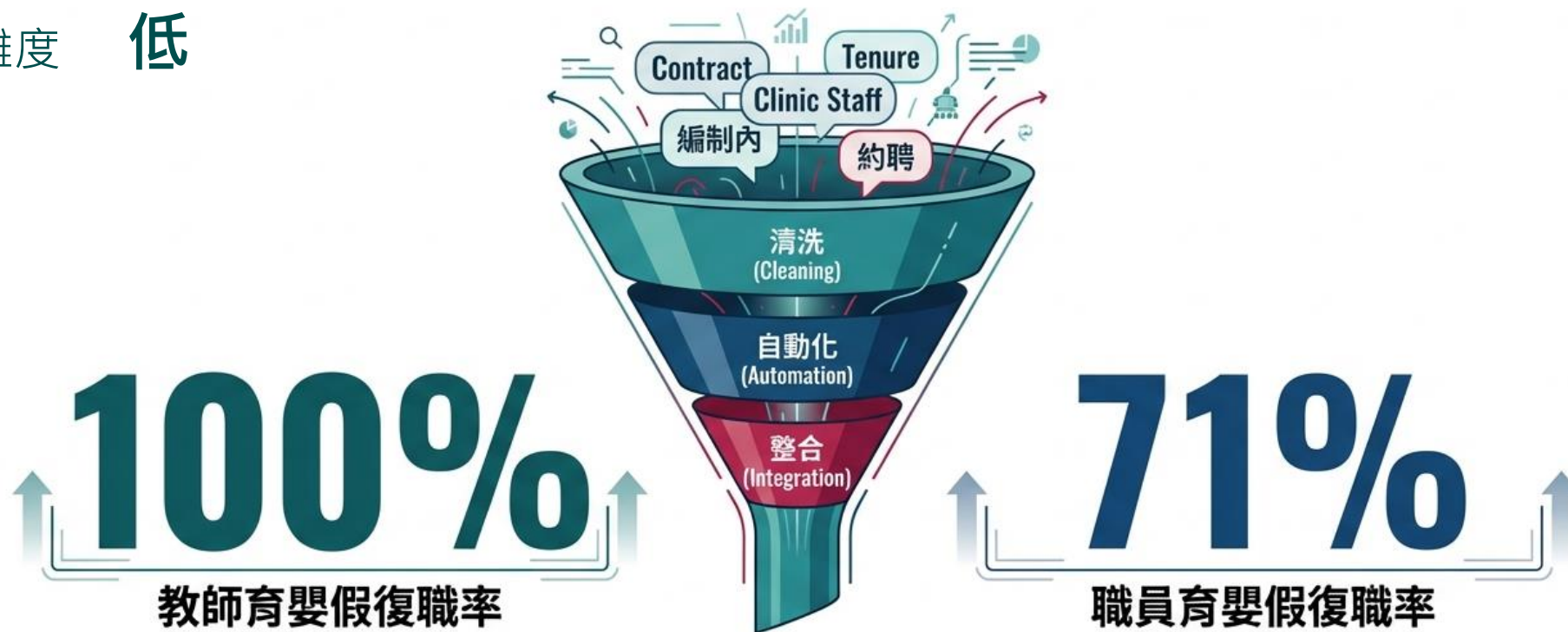
中

高

AI 智能助理賦能與協助 ESG 報告的第一階段：降載人工負擔

數據清洗與自動化
Data ETL

人類驗證繁雜度 低



自動清洗 HR 系統原始資料，解決「編制內職員」、「約聘人員」與「專任教師」的異質數據分類問題
✓ 價值：自動與前一年度數據進行趨勢比對，消除人工計算誤差

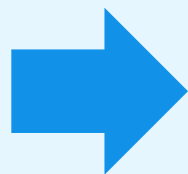
AI 智能助理賦能與協助 ESG 報告的第二階段：減省校對誤差

內容生成與合規校對
RAG & Drafting

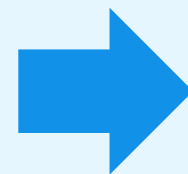
人類驗證繁雜度 中



生出文段



文段文字來源
一致性與合規檢查



確認修改後文段

AI 智能助理賦能與協助 ESG 報告的第三階段：最終提升價值鏈

重要內容評估
Insight Extraction
& Evaluation

人類驗證繁雜度 高

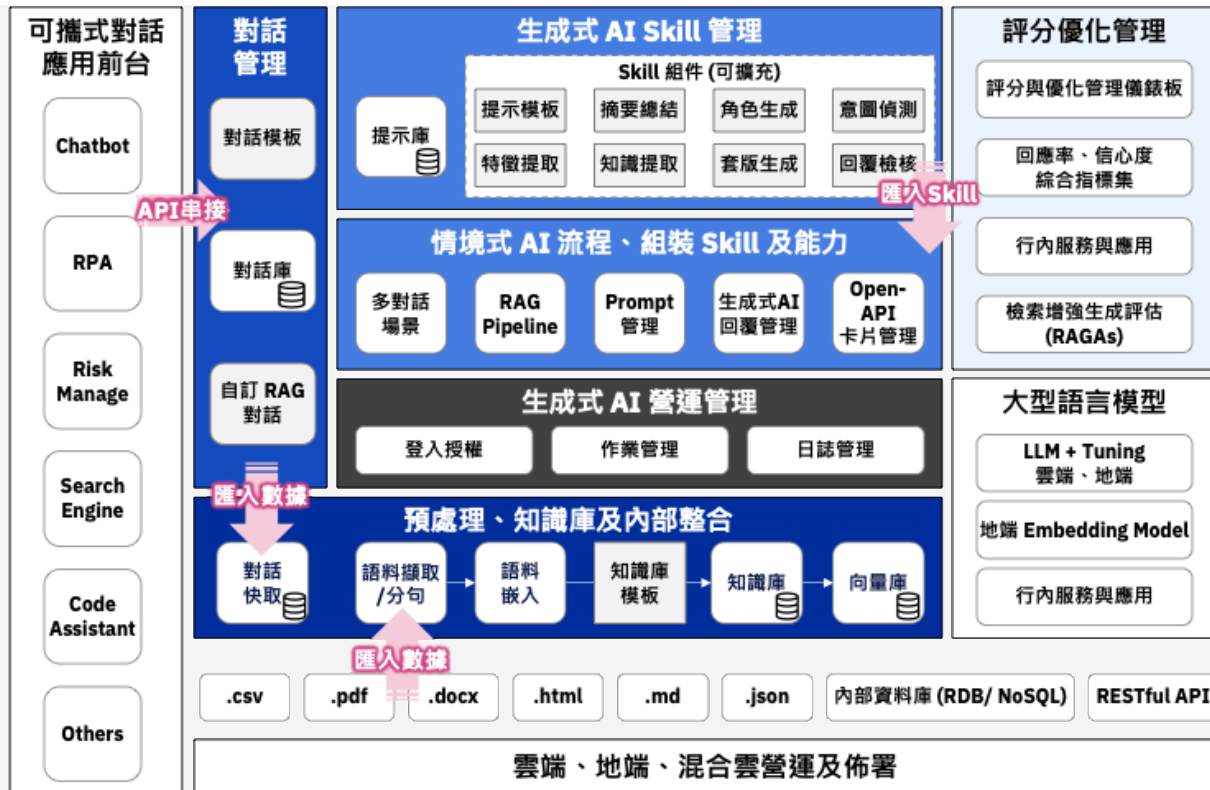


Case Example

- ✓ 數據事實：女男平均薪資比約 1.11
- ✓ AI 邏輯校對：AI 自動生成解釋性文字，說明差異源於「職務技術屬性差異」（如約聘人員結構），而非性別歧視。

確保文字描述與數據邏輯一致，精準回應GRI等準則，
確認 DEI 管理制度之落實與遵循

ESG 報告智能助理整體架構設計與工作步驟分享

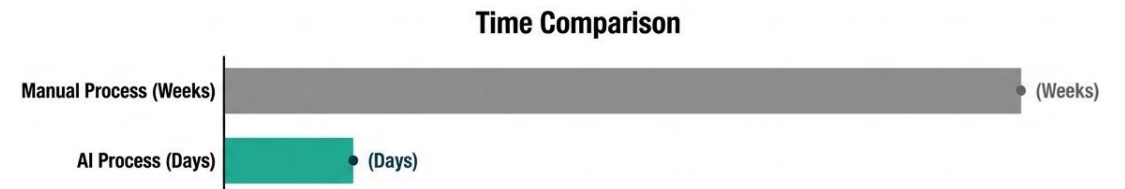


正在將此架構為基準，
用於開發校務日常及評鑑報告之相似工作流程
作業標準

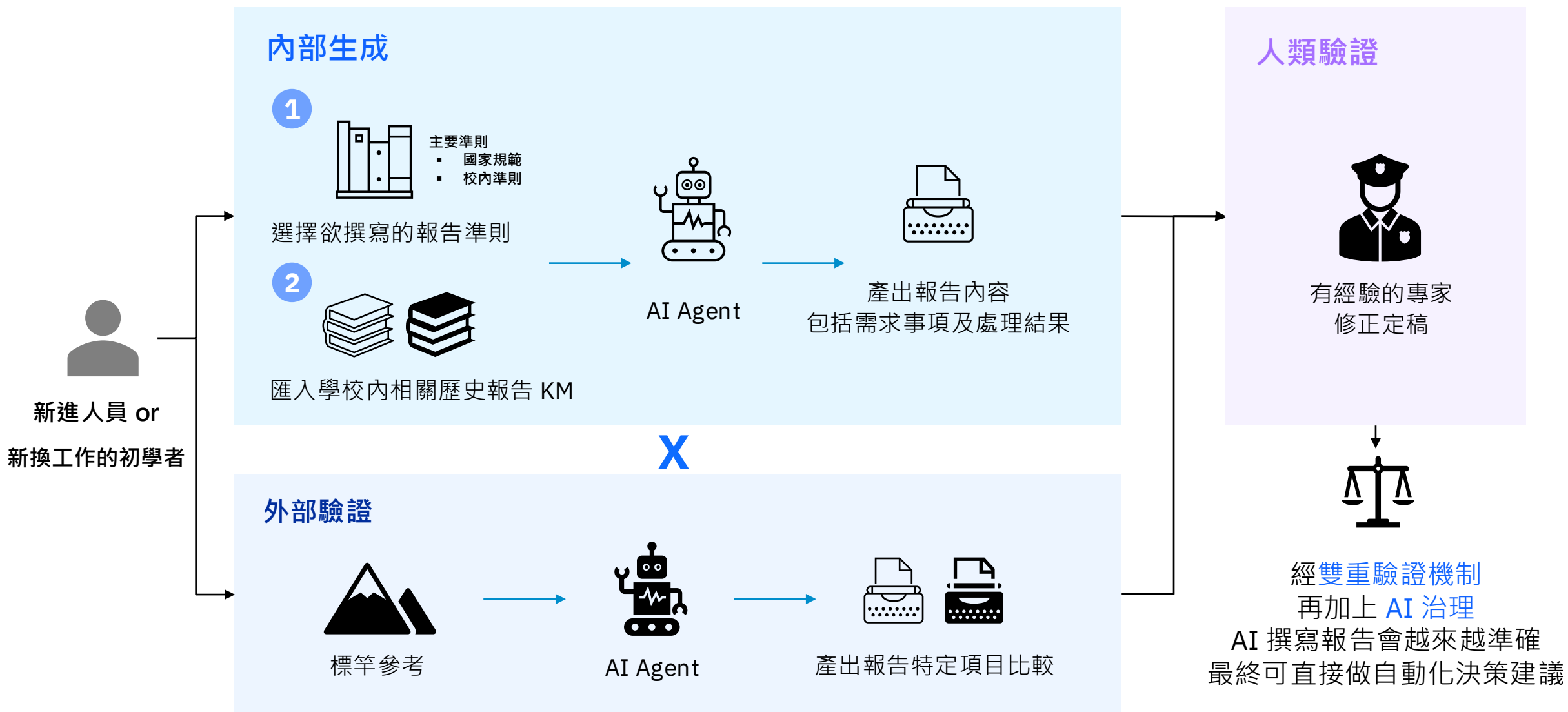
ESG 報告智能助理 7 大工作步驟，協助人類：

1. 各部門 ESG 資料及問卷收集
2. ESG 報告結構提取
3. 報告章節內文對比較內外法規條款
4. 生成內容比對原始文件來源
5. 重新計算更新後數據，並重述文章段落及撰寫結論
6. ESG 報告數據更新生成新內文
7. 報告資訊符合 ESG 結構驗證

效率革命：從「數週」縮短至「數天」



ESG 報告智能助理協助院校人員快速上手永續報告書撰寫工作



ESG 報告智能助理成果 Demo 分享

ESG 報告智能助理 7 大工作步驟

步驟 1：各部門 ESG 資料及問卷收集

- 現況：根據議題列表自動產生調查問題
- 未來：自動發佈特定單位

2023 年中國醫藥大學永續報告之重要主題

議題一：與國際研究與教學接軌
 議題二：教學創新與品質
 議題三：培養高階人才(包括產學人才)
 議題四：深化產學研合作與產業創新佈局
 議題五：學術倫理
 議題六：學校聲譽與品牌形象
 議題七：危機處理
 議題八：校園安全與環境管理
 議題九：人力資源管理與員工福利
 議題十：性別平等與多元共融
 議題十一：提升高教公共性，善盡大學社會責任
 議題十二：青年實踐家：四創教育發展
 議題十三：永續養育與人才培育



```
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;">
  <thead>
    <tr>
      <th rowspan="2" style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">議題</th>
      <th rowspan="2" style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">對中國醫藥大學的意義與重要性</th>
      <th colspan="8" style="padding: 8px; text-align: center; background-color: #f2f2f2;">價值鏈衝擊</th>
      <th rowspan="2" style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">對應的章節</th>
    </tr>
    <tr>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">管理階層</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">在校學生</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">教職員工</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">校友</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">政府機關</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">社區民眾</th>
      <th style="padding: 8px; text-align: left; background-color: #f2f2f2;">實習機構</th>
    </tr>
  </thead>
  <tbody>
    <tr>
      <td style="padding: 8px;">議題一：與國際研究與教學接軌</td>
      <td style="padding: 8px;">
          <ul>
            <li>正面衝擊：</li>
            <li>負面衝擊：</li>
            <li>承諾與機會：</li>
          </ul>
        </td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
    </tr>
    <tr>
      <td style="padding: 8px;">議題二：教學創新與品質</td>
      <td style="padding: 8px;">
          <ul>
            <li>正面衝擊：</li>
            <li>負面衝擊：</li>
            <li>承諾與機會：</li>
          </ul>
        </td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
    </tr>
    <tr>
      <td style="padding: 8px;">議題三：培養高階人才(包括產學人才)</td>
      <td style="padding: 8px;">
          <ul>
            <li>正面衝擊：</li>
            <li>負面衝擊：</li>
            <li>承諾與機會：</li>
          </ul>
        </td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
    </tr>
    <tr>
      <td style="padding: 8px;">議題四：深化產學研合作與產業創新佈局</td>
      <td style="padding: 8px;">
          <ul>
            <li>正面衝擊：</li>
            <li>負面衝擊：</li>
            <li>承諾與機會：</li>
          </ul>
        </td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
      <td style="padding: 8px;"></td>
    </tr>
  </tbody>
</table>
```



議題	對中國醫藥大學的意義與重要性	價值鏈衝擊								對應的章節
		管理階層	在校學生	教職員工	校友	政府機關	社區民眾	實習機構		
議題一：與國際研究與教學接軌	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊： 負面衝擊： 承諾與機會： 									
議題二：教學創新與品質	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊： 負面衝擊： 承諾與機會： 									
議題三：培養高階人才(包括產學人才)	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊： 負面衝擊： 承諾與機會： 									
議題四：深化產學研合作與產業創新佈局	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊： 負面衝擊： 承諾與機會： 									



好的，作為一位專業的 ESG 永續報告書諮詢顧問，我將根據您提供的【原始資料】，從中國醫藥大學人資室的的角度，為「議題九：人力資源管理與員工福利」撰寫三個不同版本的「對中國醫藥大學的意義與重要性」。

議題九：人力資源管理與員工福利 (人資室角度)

版本一：綜合性闡述

正面衝擊 人資室透過建立多元溝通管道、持續優化薪資福利及推動進修制度，有效凝聚教職員工向心力，並藉由完善的升遷及福利制度，顯著提升本校對國內外頂尖人才的吸引力。這不僅鞏固了現有的人才基礎，更為學校的教學、研究與行政服務品質注入穩定且具競爭力的動能。

負面衝擊 儘管本校已建立明確的教職員工服務守則與申訴評議機制，但個別教職員工因工作表現問題而引發的申訴案件，仍凸顯在勞雇關係管理上存在潛在挑戰。此類事件可能影響內部和諧、耗費行政資源，並在一定程度上考驗組織的應對韌性，若處理不當，恐對學校的雇主品牌形象造成負面影響。

承諾與機會 人資室堅定承諾教職員工是中國醫藥大學最寶貴的資產。我們將持續深化人才發展與留任策略，透過前瞻性的人力資源規劃，不斷完善升遷制度與福利措施，積極營造一個公平、尊重且充滿活力的幸福職場。這不僅是強化組織競爭力的關鍵，更是實現學校「卓越優秀的世界一流大學」永續願景的重要基石。

版本二：策略性與前瞻性視角

正面衝擊 人資室所推動的全面性人力資源管理策略，包括建立開放透明的溝通平台、提供具市場競爭力的薪酬福利，以及系統化的專業發展與職涯升遷路徑，已有效激發教職員工的投入與創新潛力。這不僅大幅提升組織的凝聚力與人才吸引力，更直接強化了中國醫藥大學在學術研究、教學創新及社會服務方面的核心競爭優勢，為學校的長期永續發展奠定堅實的人才資本基礎。

負面衝擊 單一勞資爭議案件的發生，儘管已依既定程序處理，但其深層意義在於提醒人資室需持續精進勞雇關係的預防性管理與溝通協調機制。若未能有效預防或妥善處理此類事件，可能導致員工士氣受損、內部信任度降低，甚至影響學校在人才市場上的聲譽，進而阻礙本校延攬高階人才的戰略目標。

承諾與機會 人資室將持續以「人本」為核心，承諾打造一個具備高度彈性、創新與包容性的策略性人才生態系統。我們將積極導入先進的人力資源管理工具與最佳實踐，不僅確保教職員工享有優異的工作環境與發展機會，更將培育具備永續思維與跨域能力的卓越團隊，以應對未來高教環境的挑戰，並支持中國醫藥大學邁向國際頂尖醫學大學的宏偉目標。



議題	對中國醫藥大學的意義與重要性 (以受影響衝擊單位進行表述)	價值鏈衝擊								對應的章節
		管理階層	在校學生	教職員工	校友	政府機關	社區民眾	實習機構		
接軌國際提升競爭	【研究生事務處】 正面衝擊(潛在)：鼓勵不同研究領域，將國外更好研究方法及新知帶回本校 負面衝擊(實際)：學生出國研發較集中在醫學院，其他領域如公共衛生學院、中醫學院之學生申請出國之比例較低 承諾與機會：與國際名校合作，拓展與加深研究領域，以達到國際頂尖研究趨勢同步									第五章 重大議題一：接軌國際提升競爭力
	【國際處】 正面衝擊(實際)：提升學術創新動能及師生國際競爭力、開拓國際產學合作、提升本校國際聲譽及國際學術影響力 負面衝擊(潛在)：若經費不足以支撐所有研究、合作計畫，將導致師生與外部									



現況：
根據回收資料
產生議題描述
內容初稿供專
家檢視

議題九：人力資源管理與員工福利。基於人資室的角度的。

ESG 報告智能助理成果 Demo 分享



ESG 報告智能助理 7 大工作步驟 步驟 2 : ESG 報告結構提取

- 現況：自參考文獻中提取架構內容做撰寫建議初稿



二、撰寫內容建議

數據與量化指標：

環境： 溫室氣體排放量（範疇一、二、三）、能源消耗量、再生能源使用比例、用水量、廢棄物產生量、回收率、綠色採購金額等。

社會： 員工總數、性別比例、年齡分佈、新進/離職率、育嬰假申請與復職率、員工訓練時數、職災發生率、顧客申訴案件數、社會投資金額、USR/CSR活動參與人次等。

治理： 董事會會議次數、獨立董事比例、董事會多元性、資安事件數量、法規遵循裁罰金額等。

趨勢分析： 盡可能提供過去數年的數據，並分析其趨勢，說明改善或惡化的原因。

質性描述與案例分享：

政策與管理方針： 詳細說明組織在各重大議題上的政策、管理方法、目標設定與執行策略。

具體行動與成效： 透過實際案例、專案成果、活動照片等，具體呈現組織的努力與影響。例如，大學可以分享教學創新課程、USR計畫的社區影響；企業可以分享綠色金融產品、供應鏈議合成果。

挑戰與改進： 誠實揭露在永續發展過程中遇到的挑戰、未達成的目標，以及未來的改進計畫和學習經驗。

國際準則連結：

GRI準則： 報告書應明確指出所依循的GRI準則版本（如GRI Universal Standards 2021），並提供詳細的內容索引，說明各揭露項目在報告書中的頁碼。

SDGs： 說明組織的永續策略和行動如何對應聯合國17項永續發展目標，並量化其貢獻。

TCFD/SASB： 若您的組織屬於特定產業（如金融業），或氣候變遷對您的業務影響重大，建議參考TCFD（氣候相關財務揭露）和SASB（永續會計準則委員會）的建議，揭露更具財務重大性的資訊。

前瞻性與目標設定：

設定清晰的短、中、長期永續目標，並說明達成這些目標的具體路徑和關鍵績效指標（KPIs）。

討論新興議題（如AI治理、數位轉型、自然資本等）對組織的影響與應對策略。

ESG 報告智能助理成果 Demo 分享

ESG 報告智能助理 7 大工作步驟

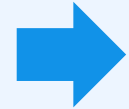
步驟 3~5 :

報告章節內文、對比校內外法規條款、
生成內容比對原始文件來源、
重新計算更新後數據，並重述文章段落及撰寫結論

議題十：人力資源管理與員工福利 重大性議題管理方針總表 重大性議題十 人力資源管理與員工福利 對應 GRI 準則 GRI 2-7 員工 GRI 2-8 非員工的工作者 GRI 2-19 薪酬政策 GRI 2-20 薪酬決定流程 GRI 401-1 新進員工和離職員工 GRI 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 GRI 402 勞資關係 GRI 405 多元與平等 IFRS S1 人力穩定性風險 ESRS S1-1 僱員基本資訊 ESRS S1-4 多元性與平等 ESRS S1-6 勞資關係與集體協商 對應的 SDGs SDG8 對應 2023-2027 校務中長期發展目標 目標五、建立國際一流中、西醫學中心 主責單位 人力資源室 本議題對學校中長期發展的重要性 提供符合員工需求之福利制度，保障退休權益，建構完善幸福職場，提高員工長期留任意願，並藉由員工創造之能量，提升學校長期競爭優勢 承諾 提供多元溝通管道，持續優化薪資福利制度，健全育才、留才機制，以建構幸福的職場環境。短中長期目標 短程目標：2024 年無教職員工申訴案件 中程目標（未來 1-3 年）：鼓勵參與及建議，完善多元溝通管道 長程目標（未來 5 年）：凝聚教職員工向心力，建構學校成為友善共融的幸福職場，落實人才久任 87 法規制度 內部制度：
中國醫藥大學適用勞動基準法人員工作規則
中國醫藥大學教師評估辦法
中國醫藥大學職員工成績考核辦法
中國醫藥大學職技員工津貼發放辦法
中國醫藥大學彈性薪資實施辦法
中國醫藥大學職員工獎勵辦法
中國醫藥大學職工在職進修辦法
中國醫藥大學教師申訴評議委員會設置辦法
中國醫藥大學職工申訴評議委員會設置辦法 外部法規：
勞動基準法
公教人員保險法
學校法人及其所屬私立學校教職員工退休撫卹離職資遣條例
勞工保險條例



短中長期目標 短程目標：
--- (年度) 年無教職員工申訴案件
中程目標 (未來 --- (年期長度) 年)：
鼓勵參與及建議，完善多元溝通管道
長程目標 (未來 --- (年期長度) 年)：
凝聚教職員工向心力，建構學校成為友善共融的幸福職場，落實人才久任
--- (頁碼)
法規制度 內部制度：
中國醫藥大學適用勞動基準法人員工作規則
中國醫藥大學教師評估辦法
中國醫藥大學職員工成績考核辦法
中國醫藥大學職技員工津貼發放辦法
中國醫藥大學彈性薪資實施辦法
中國醫藥大學職員工獎勵辦法
中國醫藥大學職工在職進修辦法
中國醫藥大學教師申訴評議委員會設置辦法
中國醫藥大學職工申訴評議委員會設置辦法
外部法規：
勞動基準法
公教人員保險法
學校法人及其所屬私立學校教職員工退休撫卹離職資遣條例
勞工保險條例
勞工退休金條例
職業安全衛生法
投入資源 --- (年度)：
教職員工編列預算 --- (金額) 萬。
職員績效獎金發放約 --- (金額) 萬元。
教師彈性薪資發放約 --- (金額) 萬元，約聘人員彈性薪資發放 --- (金額) 元。
職技津貼發放 --- (金額) 元。



2024 年亮點績效：
2024 年本校建置完善之職員考評及績效獎金制度以留用行政人才，進而維持學校組織穩定運作。 Fig. 225 2024 年核發教師年終績效獎金，74.7% 教師領 1.5 個月以上 (含超過 20% 教師領 1.7 個月以上)。 Fig. 412 另核發教師彈性薪資約 4,380 萬元。 Fig. 332 2024 年核給約聘人員彈性薪資計 44 位，核給職技員工津貼計 17 位。 Fig. 332 2024 年職員進修學位計 4 位。
Fig. 184
Fig. 18
2024 年教師
4. 2024 年度投入資源與預算
***教職員工團保: ** 500,000 元
***職員績效獎金: ** 約 1,900,000 元
***教師彈性薪資: ** 約 43,800,000 元
***約聘人員彈性薪資: ** 501,179 元 (共 44 人領取)
***職技津貼: ** 943,381 元 (共 17 人領取)
***教育補助金: ** 79,260 元 (職員修讀本校碩博士)
***員工住院關懷: ** 2,880 元 (共 6 次)
***社團活動補助: ** 35,000 元 (含補助教師會退休感恩活動 3 萬元)

現況：
自參考文獻中產出之
撰寫建議文稿內容區
隔出文字及數據；
分別檢驗處理

現況：
數據做年度更新及計算

ESG 報告智能助理成果 Demo 分享

ESG 報告智能助理 7 大工作步驟

步驟 6：ESG 報告數據更新生成新內文

短中長程目標 短程目標： ___ (年度) 年無教職員申訴案件 中程目標 (未來 ___ (年期長度) 年)：鼓勵參與及建議，完善多元溝通管道 長程目標 (未來 ___ (年期長度) 年)：凝聚教職員工向心力，建構學校成為友善共融的幸福職場，落實人才久任 ___ (頁碼) 法規制度 內部制度：



短中長程目標 短程目標：
2024 (年度) 年無教職員申訴案件 Fig. 100
中程目標 (未來 1-3 (年期長度) 年)：
鼓勵參與及建議，完善多元溝通管道 Fig. 100
長程目標 (未來 5 (年期長度) 年)：
凝聚教職員工向心力，建構學校成為友善共融的幸福職場，落實人才久任
Fig. 100
___ (頁碼)
法規制度 內部制度：



外部法規：
10. 勞動基準法
11. 公教人員保險法
12. 學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例
13. 勞工保險條例
14. 勞工退休金條例
15. 職業安全衛生法
投入資源 ___ (年度)：
16. 教職員團保編列預算 ___ (金額) 萬。
17. 職員績效獎金發放約 ___ (金額) 萬元。
18. 教師彈性薪資發放約 ___ (金額) 萬元。約聘人員彈性薪資發放 ___ (金額) 元。
19. 職技津貼發放 ___ (金額) 元。
20. 職員修讀本校碩、博士學位而核予之教育補助金 ___ (金額) 元。
21. 員工關懷小組提供慰問品計 ___ (金額) 元。
22. 編列教職員社團活動補助經費 ___ (金額) 萬元。
申訴與議和機制 教職員申訴
23. 教職員工申訴管道
人力資源室： ___ (聯絡電話)
申訴專用電子信箱： ___ (申訴信箱)
24. 教師申訴評議委員會
25. 職員工申訴評議委員會
具體策略與行動 1. 辦理團體保險
26. 提供考核獎金與彈性薪資
27. 提供職技員工津貼
28. 制訂鼓勵教職員進修辦法
29. 附設醫院就醫優待
30. 住院關懷
31. 鼓勵教職員成立社團



外部法規：
10. 勞動基準法
11. 公教人員保險法
12. 學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例
13. 勞工保險條例
14. 勞工退休金條例
15. 職業安全衛生法
投入資源 2024 (年度)：
16. 教職員團保編列預算 50 萬 (500,000 元)。 Fig. 332
17. 職員績效獎金發放約 190 萬元 (1,900,000 元)。 Fig. 332
18. 教師彈性薪資發放約 4,380 萬元 (43,800,000 元)，約聘人員彈性薪資發放 501,179 元。 Fig. 332 Fig. 362
19. 職技津貼發放 943,381 元。 Fig. 332
20. 職員修讀本校碩、博士學位而核予之教育補助金 79,260 元。 Fig. 332
21. 員工關懷小組提供慰問品計 2,880 元。 Fig. 332
22. 編列教職員社團活動補助經費 3.5 萬元 (35,000 元)。 Fig. 332
申訴與議和機制 教職員申訴
23. 教職員工申訴管道

- 現況：對照參考文獻中，新生文稿說明的參考來源出處，包括文字及數據

ESG 報告智能助理成果 Demo 分享

ESG 報告智能助理 7 大工作步驟

步驟 7：報告資訊符合 ESG 結構驗證

一、勞僱關係友善溝通 本校重視勞工權益，依勞資會議實施辦法第 18 條規定，至少每三個月舉辦一次勞資會議，以期勞資雙方能有定期溝通的平台。本校亦建置申訴管道，教職員對學校有關個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益，得依本校教師申訴評議委員會設置辦法或職員申訴評議委員會設置辦法相關規定，提出申訴。再者，本校與教師會成立夥伴關係，依職工發展之校務會議及審理教師權益事項之教師評審委員會，均請教師會派代表參與，以瞭解基層教師意見；學校修訂與教師權益相關之升等、薪資等法規時，均與教師會代表溝通，且學校每學期補助教師會辦理退休教職員感恩活動經費，各級主管亦積極參與支持。本校並未簽署團體協約。二、推動福利政策，穩定人才留任 為促進人才延攬與穩定留任，本校訂有多元政策與獎勵方案支持員工福利。各項福利政策之說明與執行預算分配如下：(一)、團體保險：學校除辦理法定之公保、勞保外，另額外辦理教職員工及其配偶團體保險，主要內容為一年定期壽險 20 萬元、傷害保險 100 萬元(配偶額度折半)等，若有意外發生時，期能及時給予員工家庭基本生活保障。(二)、考核獎金：訂定職員工成績考核辦法，考核結果作為學年度考核獎金及年終工作獎金之發放依據，以達激勵員工目的。職員績效獎金於 2024 年發放約 190 萬元。(三)、彈性薪資：為延攬及留任國內外頂尖人才，訂定「教師彈性薪資實施辦法」，對於符合研究、教學、產學合作、新進人員、服務優異、國際人才及導師獎勵等七類情形之專任教師，於 2024 年核發約 4,380 萬元。在行政人員部分，自 109 學年度起，經職員工評審委員會審議後，得於次學年度按月核給約聘人員彈性薪資，2024 年發放 501,179 元，計 44 位約聘人員領取。(四)、職技員工津貼：為延攬專業人才及鼓勵職技員工發揚所長，訂定職技員工津貼發放辦法，依據職務技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況考量，按月發放。2024 年發放 943,381 元，計 17 位職技員工領取。(五)、進修研究：為提高職工之工作知能、專業技術及行政效率，並鼓勵終身學習，訂定職工在職進修辦法。



好的，作為一名 ESG 審計員，我將根據您提供的報告內容和知識庫，進行法規遵循與 GRI 標準符合性檢查。

ESG 報告審計結果

一、遵循法規

根據報告內容，該機構遵循了以下法規和內部管理辦法：

勞資會議實施辦法：報告提及「依勞資會議實施辦法第 18 條規定，至少每三個月舉辦一次勞資會議」，顯示其遵循了關於勞資溝通的相關法規。

教師申訴評議委員會設置辦法：報告中提到教職員對學校措施不當可依此辦法提出申訴，並在爭議事件處理中實際應用。

職員工申訴評議委員會設置辦法：報告中提到教職員對學校措施不當可依此辦法提出申訴，並在爭議事件處理中實際應用。

公教人員保險法：報告提及辦理「公保」，顯示其遵循了公教人員保險相關法規。

勞工保險條例：報告提及辦理「勞保」，顯示其遵循了勞工保險相關法規。

學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例：報告明確指出依此條例辦理編制內教職員退休，並依規定提撥退休金。

勞工退休金條例：報告明確指出依此條例辦理編制外教職員工及計畫項下專任研究助理退休，並依規定提撥退休金。



二、符合 GRI 標準

該報告內容符合以下 GRI 標準的相關揭露要求：

GRI 2: 一般揭露 2021 (GRI 2: General Disclosures 2021)

GRI 2-21 團體協約聲明 (Statement on collective bargaining)

符合性說明：報告明確指出「本校並未簽署團體協約」，並提及與教師會成立夥伴關係，教師會代表參與校務會議及教師評審委員會，且學校修訂法規時與教師會代表溝通。這提供了關於團體協約狀態及員工代表參與的直接資訊。

GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 (Mechanisms for seeking advice and raising concerns)

符合性說明：報告詳細說明了教職員申訴管道，包括「教師申訴評議委員會設置辦法」和「職員工申訴評議委員會設置辦法」，並提供了 2024 年處理兩起爭議事件的具體案例和處理流程，顯示其建立了正式的申訴機制。

GRI 202: 市場地位 2016 (GRI 202: Market Presence 2016)

GRI 202-1 按性別劃分的標準入門工資與當地最低工資的比率 (Ratios of standard entry-level wage by gender to local minimum wage)

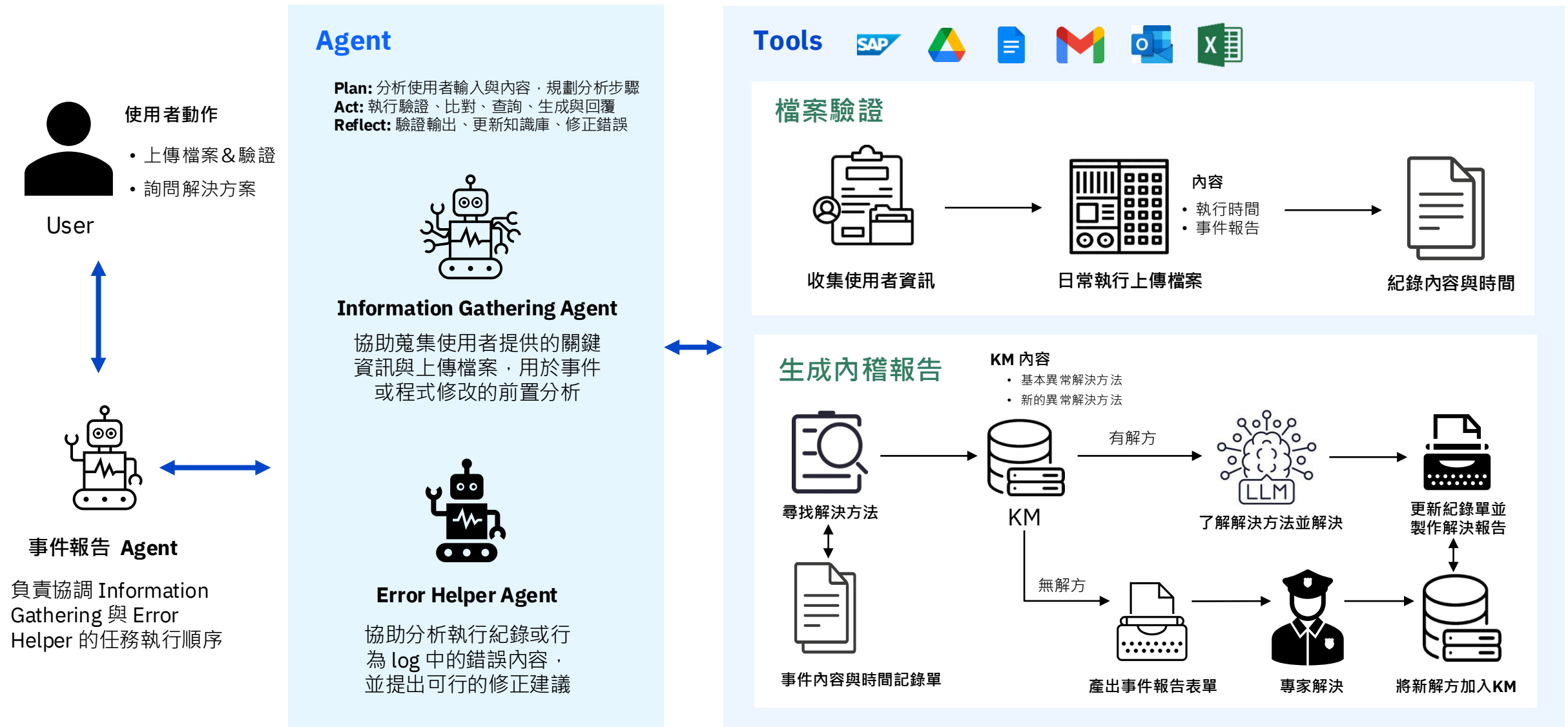
符合性說明：雖然報告未直接提及與當地最低工資的比率，但其詳細說明了「彈性薪資」和「薪資待遇」的政策，並提供了「女男平均薪資比」的數據，這有助於理解機構在薪資公平性方面的實踐，與此標準的目標相關。

GRI 401: 僱傭 2016 (GRI 401: Employment 2016)

- 現況：文稿內容比對 GRI 等法規標準

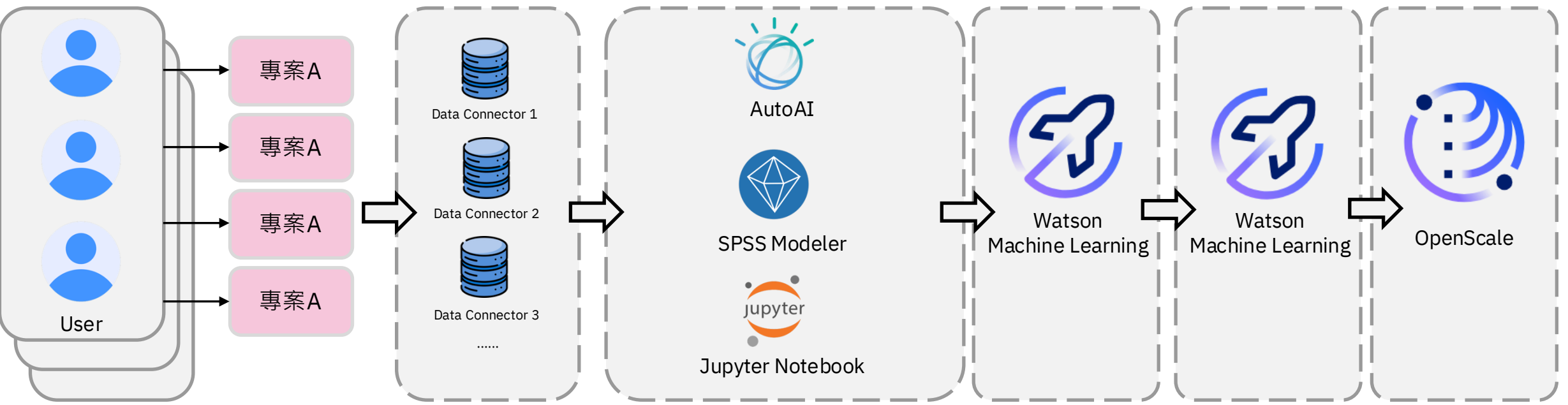
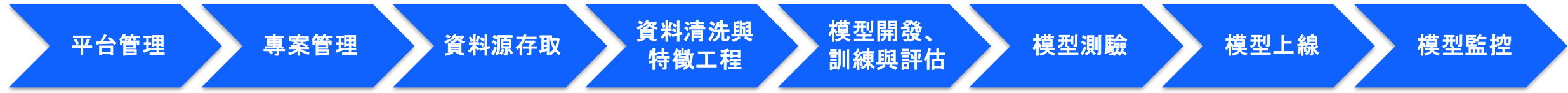
- 現況：法規標準逐條驗證修檢視

未來應用探討：知識生成 AI 工具 (ESG問題、特殊事件報告、客服等應用)



IBM wastonx：一站式打造與集中化管理院校 AI 應用服務

從校務行政、教學研究到產學合作的 AI (含生成式 AI 或機器學習模型) 應用與治理，皆可用 Low Code、No Code 自動化建模、調整、監控及治理



- 服務權限設定
- 群組設定
- API管理

- 轉案權限設定
- 角色權限設定
- 獨立資料儲存
- 獨立開發環境

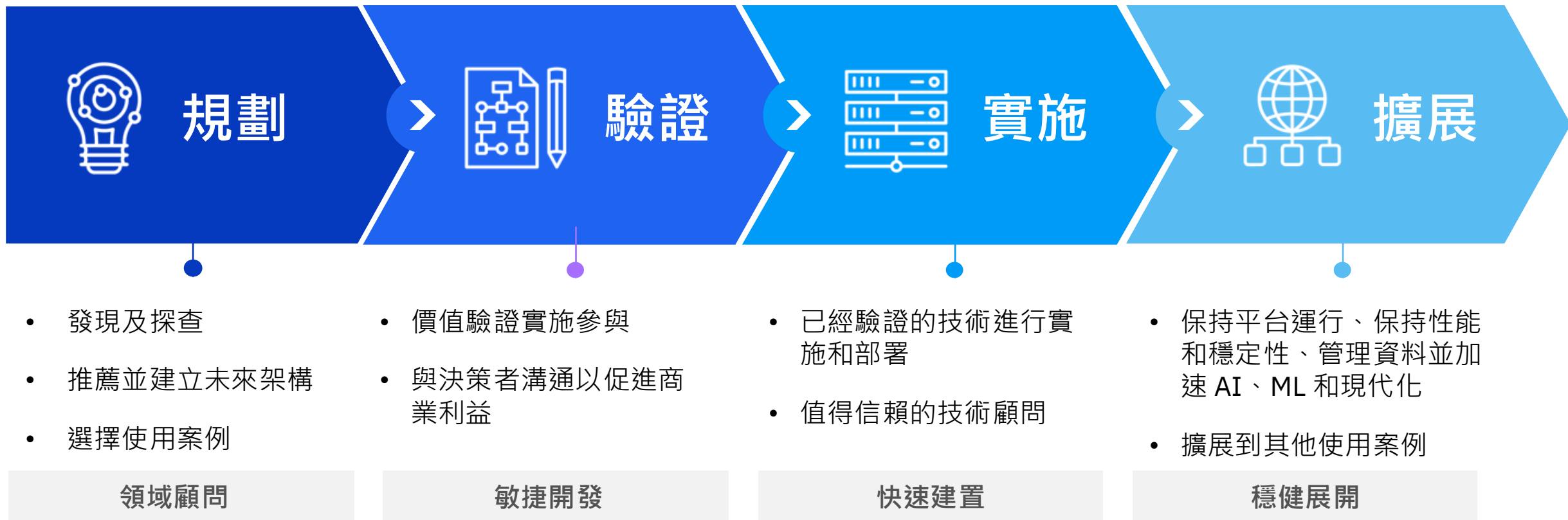
- 資料庫連線
- S3 Storage存取

- No Code 開發工具
- Low Code 開發工具
- 程式碼編輯器

- 模型部署環境
- 自動產生模型API Endpoint
- 快速模型測試

- 品質
- 公平性
- 可解釋性
- 飄移性

總結：永續報告書智能助理 ESG AI 應用服務建置成功方程式



AI 及 ESG 領域經驗
watsonx 平台技術



中國醫藥大學
China Medical University

ESG 報告專家
教育結合 AI 先驅



源智匯
Yuan A.I.

落地開發建置
AI 應用實現



總結：永續報告書智能助理 ESG AI 應用服務效益與核心作法

面對 GRI、IFRS 等多種國際永續準則，院校在校務醫院治理上面臨資料、流程與決策等挑戰
中國醫藥大學利用 IBM watsonx 將 ESG 揭露由合規文件升級為支援校務治理與人力決策的數據架構

領域工作核心做法

需要由領域專家
先梳理出 AI 可協助人類
處理重複性高及
摘要、潤飾等工作流程

資訊工作核心做法

1. 由 AI 驅動 ETL 標準化流程，整合校院異質 HR 與行政資料，建構 ESG 資料治理機制，降低人工錯誤並提升人力與留任指標決策可用性
2. 建構以 GRI 為基礎之 RAG 治理架構，確保治理敘述與資料邏輯一致，並納入資安與稽核機制，形成可信賴 AI 應用模式
3. 導入 AI 輔助重大性治理，連結 HR 數據與中長程校務及醫院決策，量化資源配置對人才穩定與組織韌性的效益

實證顯示，可縮短重複性流程約 60%，並建置視覺化決策儀表板，
展現生成式 AI 作為院校治理 E 化引擎與 ESG 治理升級基礎設施之價值！

謝謝聆聽



中國醫藥大學
China Medical University

