



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195  
網址：<https://reurl.cc/1QVYn9>

## 人事法令宣導

1. 教育部109年6月5日臺教文(四)字第1090081784號函轉知，勞動部預告修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」部分條文草案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。
2. 教育部109年6月11日臺教人(四)字第1090080491號書函轉知，銓敘部修正「公教人員保險被保險人一次性離退給與按月攤提計算所據平均餘命標準表」，並自109年6月1日起生效一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。
3. 教育部109年6月15日臺教人(二)字第1090084486號書函轉知，有關行政院109年5月1日修正發布行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第8條附件「約僱人員報酬標準表」後，公務人員申請採計曾任約僱人員年資提敘俸級，其約僱人員各等別報酬薪點與公務人員職等相當之認定及相關作業原則一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。
4. 教育部109年6月16日臺教人(四)字第1090082037號函轉知，有關公立學校教師借調至公營事業機構及行政法人之留職停薪年資，補繳退撫基金費用補充規定一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。
5. 教育部109年6月22日臺教綜(五)字第1090088953號函轉知，衛生福利部「嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間防疫補償辦法」修正案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息](#)項下查閱。
6. 教育部109年6月28日臺教人(三)字第1090083385E號函知「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」業經該部於109年6月28日以臺教人(三)字第

1090083385B 號令修正發布一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。

7. 教育部109年6月28日臺教人(一)字第1090079567E 號函知，「專科以上學校兼任教師聘任辦法」業於109年6月28日以臺教人(一)字第1090079567B 號令修正發布一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
8. 教育部109年6月29日臺教文(五)字第1090091928號書函轉知，內政部「舉發違反入出國及移民法事件獎勵辦法」部分條文修正案。相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
9. 教育部109年6月30日臺教人(一)字第1090091923號書函轉知，公教人員得就同一子女分別申領「子女教育補助」及「原住民族委員會獎助大專校院原住民學生實施要點」之助學金一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/法規彙編/人事法規釋例項下查閱。
10. 教育部109年7月1日臺教人(三)字第1090089638號函轉知，公務人員於考核期間全無工作事實或僅有部分工作事實之考績辦理方式案。相關內容請逕至本校人事室網頁/法規彙編/人事法規釋例項下查閱。
11. 教育部109年7月8日臺教人(二)字第1090092336號函轉知，有關公務員服務法第13條第2項所稱「代表官股之董事、監察人」之認定標準一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
12. 本校109年6月17日嘉大人字第1099002660號函知，陸海空軍軍官士官服役條例規定停止支領優惠存款之適用對象。相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
13. 核定修正本校專案教學人員契約書。相關內容請逕至本校人事室網頁/法規彙編項下查閱。
14. 核定修正本校專任教師校外兼職及兼課處理要點。相關內容請逕至本校人事室網頁/法規彙編項下查閱。
15. 核定修正本校特聘教授設置要點。相關內容請逕至本校人事室網頁/法規彙編項下查閱。



## 人事工作報告

1. 本校109年6月19日嘉大人字第1099002695號函知，暑假期間自109年7月13日至109年9月4日止實施職員彈性上班及統一補休。
2. 本校已與「耐斯王子大飯店」等26家商店簽訂優惠特約，相關內容請逕至本校人事室網頁/熱門服務/員工生活服務項下查閱。
3. 「中華民國110年（西元2021年）政府行政機關辦公日曆表」業已轉知刊登人事室網頁，請逕自下載參考。



## 性別平等專欄



從台灣的「粉紅旋風」反思性別平等：當我們鼓勵女兒可以「男性化」，卻很難「平衡教育」兒子

【本文摘錄自換日線/文：陳怡潔】

20世紀以前的歐美，傳統上藍色是女孩的顏色，而粉紅則是男孩的顏色。顏色與性別的限制，都是一種商業炒作改變文化或習俗的結果，在每個文化中或多或少都會出現，要不要被這樣的刻板印象限制，是人的決定，而非顏色本身的問題。

前幾天在推特（Twitter）上看到包括時中部長在內，衛福部團隊戴著粉紅口罩，一字排開的照片，第一時間覺得這些平日嚴肅的男性官員看起來好親切——往下點進標題讀了內文，才發現原來這張照片背後的故事這麼可愛，宣導防疫兼提倡兩性平等，用心實在令人感動。這兩天，社會各界紛紛響應，粉紅一夜之間成為全台話題性最高的顏色，台灣的性平教育又往前跨了一大步。

顏色與性別的對應，在每個文化中或多或少都會有，但是要不要被這樣的刻板印象限制，是人的決定，不是顏色本身的問題。我想就個人的經驗，來談談這個議題。

**我們鼓勵女孩不落窠臼，卻很難「平衡教育」男孩**

20世紀以前的歐美，傳統上藍色是女孩的顏色，而粉紅則是男孩的顏色。據說是因為20世紀初，服飾業推出粉紅色女裝廣受歡迎，才讓兩個顏色對調過來，粉紅

變成「女性的顏色」，而藍色則成為了男性代表色。相關的歷史與顏色性別化的原由眾說紛紜，但是可以確定的是，粉紅等於女性這樣的觀念，其實就跟台灣中秋節等於烤肉節一樣——都是商業炒作改變文化／習俗的結果。

我的成長過程裡，媽媽買的衣服幾乎都是粉紅色，或是有粉紅色花樣，在那個時候這彷彿是一件再自然不過的事。直到上了國中和高中，制服都是淺藍色調，我才發現我喜歡藍色遠勝於粉紅，並且對老是和 Hello Kitty 連結在一起的粉紅色非常反感。

然而這樣約定俗成的色彩性別二分法，不知不覺的影響著我，儘管我努力反叛，還是不自覺的落入它的窠臼中：懷第一胎時超音波照出是女孩，我當場不知怎地腦海裡一片粉紅。雖然之後我並不特意買粉紅色的衣服或玩具，嬰兒房也以中性的乳白色為主，只有在沒有選擇的時候，才會在粉紅與藍色之間靠邊站——不過大部分時候，我選的都是藍色，因為我個人偏好藍色，而且很實際的考量到老二如果是男孩，「藍色會比較適合。」（這就中招了啊！）

女兒兩歲以後，開始會發表意見，選擇她喜歡的東西。此時，我很驚訝的發現，即使我盡力避免，她還是進入了粉紅時期，什麼都要粉紅色，連家裡沒有的 Hello Kitty 都成了她的最愛。我始終不知道這個粉紅模式究竟是內建還是外掛，只知道它來勢洶洶，躲也躲不掉。直到愛莎女王一統天下，她才和眾家小女生一起進入冰雪藍時代。《冰雪奇緣》（Frozen）不費吹灰之力就把女孩的「指定色」改回「原本（歷史上）的」藍色，可見媒體宣傳洗腦力量之大，黑的都會變成白的，粉紅也會變成藍的！

只有女兒的時候，我其實是以「希望我的父母是這樣教育我」的方式，移除自己成長過程中「因為是女生，所以要這樣／所以不能那樣」的因子，給女兒自由而平等的立足點。後來第二胎果真是男孩，在養育兒子的過程中，我才發覺當今社會風氣普遍鼓勵女孩做傳統上「男性化」的事，但是很少鼓勵男孩做看似「女性化」的選擇，大至學業工作，小至服裝顏色。

我覺得在這一點上，要平衡教育男孩，其實比女孩難，因為整個環境給予的支持相對的少。每每遇到性別成見的時候，我都會趁機機會教育兩個孩子，沒有什麼

東西是「男生的」或「女生的」，只有你想要／喜歡的與不想要／不喜歡的選項，還有與性別無關的基本行為準則。

### 英國公立小學，男女統一的粉紅色校服

我家兩個孩子上的是倫敦一所公立中學才成立幾年的小學部。中學部的制服是白襯衫配灰底粉紅線條毛衣或線衫，外搭印有粉紅校徽的灰色西服外套。小學部為了保有相似性又能一眼分辨，設計制服時把兩個顏色對調，於是粉紅色成為制服主色，附幼與預備班的學童一律穿印有校徽的粉紅色 Polo 衫，搭鼠灰色運動褲與運動服；小一以上則穿白襯衫、灰褲／裙，搭粉紅毛衣或線衫。不論男女與年級，大家都穿粉紅色。

女兒5歲剛進這所小學時，很驚嚇的發現制服是粉紅色，因為那個時候的她還是愛莎迷，什麼都要藍色，所以被迫穿粉紅色其實很無奈，不過既然沒有選擇，顏色也就不是問題。轉眼兒子滿3歲，要開始上學校附幼班，開學前我擔心他對粉紅制服會抗拒，幫他心理建設了一番，但是不知道是我建設得好，還是看姊姊穿習慣了，他很驕傲的穿上粉紅 Polo 衫，覺得自己是個大孩子，就這麼跟隨姊姊的腳步當起了小小粉紅。3年過去，在校內或是校外，粉紅制服從來沒有困擾過這個熱愛忍者與超級英雄的小男生。

原本我並不特別喜歡粉紅色，但是學校制服的粉紅明亮而不俗麗（大概比部長的口罩再深兩個色調），女孩穿起來好看，男孩穿起來體面，每週一家長受邀參加朝會時，我看著全校一片粉紅，覺得賞心悅目極了。我跟著女兒或兒子的班級去校外教學的時候，每次都有他校老師或家長湊上前來，以讚嘆的語氣誇獎粉紅制服令人耳目一新，和一般學校以深色調紅綠藍三原色為主的制服有天壤之別——許多人甚至以為他們來自私立學校，我想是因為粉紅帶來優雅高貴的聯想。

有人可能會好奇，都沒有家長抗議粉紅色制服嗎？答案是當然有，但是這幾年來我從其他家長那裡聽到的抱怨都是大同小異的「淺粉紅色容易髒，一沾到筆墨水彩就洗不乾淨，留下污點不好看。」或是「小學部前兩年上完要換制服，六年後上了中學又要換一次，光買制服就所費不貲」等等。目前為止，還沒聽過有人說「粉紅色會讓孩子怕被人笑不敢穿出門」之類的。

學校在被唸了幾年後，決定從今年初起，逐漸以和中學部一樣的灰底粉線，取代粉紅灰線毛衣。決策出來後，當初抱怨的家長們看到「不容易髒」、成熟多於朝氣的灰毛衣，後悔已經來不及了——我想家長們發起「還我粉紅制服」連署應該是遲早的事。

### 偏見與霸凌無關顏色，而是教育的責任

偏見與霸凌之所以存在，與顏色無關，而是社會態度與家庭教育的結果。如果一個社會不容許人自由做自己、不鼓勵無分性別的平等、不挺身為正確觀念發聲；如果一個家庭不教導孩子接納異己、不談論性別相關議題、不自省而怪罪別人——那麼穿戴什麼顏色都只是一個藉口，一個讓偏見與霸凌合理化的藉口。

台灣從 2002 年開始推動《性別平等教育法》，但是直到最近幾年，我才開始看到社會風氣的轉變。（這裡要聲明一下：我長住英國，大部分資訊是由媒體而來，而不是親身體會，所以可能有落差。）我想執政當局對這個議題的態度是關鍵——只有政府本身對推動性平改革有決心，主事者對此有信念，才真正能推動齒輪，讓性平改革穩定的向前運轉。

雖然當下性平教育和相關法令的發展仍面臨許多阻力，但是衛福部上下宣導防疫的同時不忘主動矯正色彩性別偏見，為社會大眾做了最好的示範，也為下一代的性平教育，帶來了豐富的資源。

### 喜歡與否無所謂，看見本質才重要

晚餐桌上，我說了阿中部長戴粉紅色口罩的故事給兩個孩子聽，他們覺得很有趣，聽得興味盎然。聽完故事，我問5歲的兒子，對粉紅色口罩有什麼想法。

「我不喜歡粉紅色啦！但是它也就是個顏色而已嘛！」

「那只有粉紅色口罩的話你會不會戴？」

「哦……那就戴吧！可是我還是不喜歡粉紅色喔！」

喜不喜歡是一回事，但看見事物的本質，而不是顏色或其它表象，才是最重要的。口罩如此，人生中許多其他事物亦如是。什麼顏色都只是個顏色而已——但是勇於穿戴粉紅，突破世俗成見的男孩／人，一定要給他們一個大大的讚。



【本文摘錄自 [國家發展委員會個人資料保護專區網站](#)】

### 【個資法即時通】有關全國藥物不良反應通報中心所接獲之通報案件副知藥品許可證持有商是否牴觸個人資料保護法規定？

答：

- 一、依中央法規標準法第16條前段規定，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。個人資料保護法（下稱個資法）之性質為普通法，其他特別法有關個人資料蒐集、處理或利用之規定，依特別法優先於普通法之法理，自應優先適用各該特別規定，若無其他法令應優先適用，方適用個資法之相關規定。次依個資法第16條規定，公務機關對於該個人資料之利用，除個資法第6條第1項所規定資料外，應於執行法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符；如為特定目的外利用，則應符合同條但書各款情形之一（例如：法律明文規定、經當事人同意），並應遵守個資法第5條比例原則。
- 二、有關貴署擬透過「藥品不良反應通報資訊系統」將全國藥物不良反應通報中心所接獲之死亡及危及生命等不良反應通報案件副知藥品許可證持有藥商一節，因藥事法第45條之1及其授權之「嚴重藥品不良反應通報辦法」（下稱通報辦法）第5條第1項已就相關資料通報為規定，如涉及個人資料之利用依前開特別法優先於普通法之法理，自應優先於個資法適用；至其餘嚴重不良反應通報案件（通報辦法第4條第3款至第6款），擬由通報者自行勾選是否同意將通報資料副知藥品許可證持有藥商一節，因通報辦法就此部分未有規定，而應適用個資法之規定，惟通報義務人（醫療機構、藥局、藥商）並非個人資料當事人而無法代為同意，與個資法第6條第1項第6款經當事人書面同意或第16條但書第7款經當事人同意之規定不符，爰建議宜於通報辦法增訂相關規定以杜爭議。



## 健康生活專欄

### 順著生活作息喝更健康！營養師提醒喝咖啡注意 3 件事

【本文摘錄自元氣網/文：葉韋廷】

你平常會喝咖啡嗎？你都什麼時候喝呢？你知道嗎？喝咖啡對身體健康相當有幫助，而喝對時間對身體更加有利，不過在錯的時間喝恐怕會傷身體。

#### 喝咖啡應順著生活作息，以免影響壓力荷爾蒙

台灣營養基金會執行長/吳映蓉營養師就表示，咖啡雖然對身體有利，但應順著生活習喝，因為在醒來過後壓力荷爾蒙會隨著作息逐漸上升，到了巔峰之後逐漸下降，身體也逐漸回到休息的時段。而咖啡會增加壓力荷爾蒙，所以如果沒有照著生活作息喝，會胡亂增加壓力荷爾蒙，對健康會有負面的影響。而依一般人的作息來說，營養師也建議最好在下午三點之後就不要再喝咖啡了，更不用說是傍晚或晚上，以免影響壓力荷爾蒙，也影響了睡眠品質。

#### 喝咖啡前用濾紙再過濾一次，有利降低咖啡固醇

而咖啡中含有一種叫「咖啡固醇」的物質，其會讓人體的膽固醇上升，所以如果常喝咖啡的人可能會有膽固醇較高的情況。不過營養師也表示其實不用過度擔心，在喝咖啡之前先用濾紙再過濾一次，是可以有利降低咖啡固醇的。所以之後如果想喝到咖啡的美味、咖啡的好處，但又不想喝到咖啡固醇的話，可以先用濾紙再自己濾過一遍。

#### 咖啡有利刺激腸道蠕動，宜吃完早餐半個小時後喝

營養師也表示，咖啡是利刺激腸道蠕動、促進排便的，建議可以再早餐後的半個小時後喝。但建議不要喝太濃的咖啡，否則可能會影響早餐的營養變得不好吸收。



## 員工協助方案(EAP)專區

I care  ([本校員工協助方案專區連結](#))

### 心理師分析「人性矛盾」：人們為什麼痛恨比較，卻又難以不去比較？

【本文摘錄自生活報橘/文：陳志恆諮商心理師】

你是否常羨慕別人擁有好的外貌、能力、收入、職位、學歷、財富、關係……等，卻又討厭自己老是愛比較。

你明明知道比較無益人生的幸福，但又想努力追求些什麼，好讓在別人面前能抬起頭來，這也是比較。

「人比人氣死人」，這是人人都同意的一句話。同時，誰又能超脫比較的境界，不在意別人的眼光，不在意別人的表現，不在意自己與別人相比起來，多了什麼或少了什麼？比較而生的嫉妒，會讓自己看到自己的不足，因而感到無力又生氣。比較而生的優越，會讓自己感到有價值，因而顯得高人一等，但又擔心其他方面會被比下去。

人們總是很矛盾，既痛恨比較，卻又難以不去比較。比較，似乎是人類的天性，無所不在。

### 「比較」讓人壓力山大：努力追求，只為了持續贏過別人的優越感

行為經濟學家研究人類的生活滿意度或幸福指數，發現一個人如何定義自己的快樂，常是透過與他人的比較而來的。所謂「不患寡而患不均」便是如此。

當大家都沒飯吃，日子過得雖苦，但心裡不會很不舒服；若發現鄰居多了一些米，日子仍然過得苦，但心裡卻很不是滋味，因為你有我沒有。

住在富豪社區裡的有錢人，過得看似豐足的生活，照理說生活滿意度很高；當某人換了新車，而我的車雖然也名貴，但不是全新的，生活滿意度立刻下降。

於是人們得更努力工作，賺更多的錢，即使經濟上不再匱乏了，但那不想比輸人的心態，驅使著人們停不下來。贏過別人的正向感受通常不會持續太久，你得繼續努力追求贏得更多，以延續那優越感，這就是所謂「快樂水車」效應。

因為比較帶來的壓力如此大，所以政府為人民打造一個公平正義的社會是如此重要，讓人民可以如處在烏托邦般知足常樂。也因為比較是人性的一部份，有權勢者便利用比較來操縱人們的行為，讓人們成了為他們賣命的奴才。

以職位論薪酬、以績效論分紅、督考排名、記功嘉獎、表揚大會等制度與形式，讓人們在競爭中不敢怠慢。在低位者因羨慕或嫉妒而更奮力爭取佳績，在高位者因害怕被超越而更加倍努力。有權勢者則在遠處旁觀著這場人性遊戲而坐享其成。

在過去資源有限的時代，比較確實有其必要性。你不去注意你所擁有的資源是否比別人少，你存活的機率便比別人低。

然而，現今是人類有史以來資源最豐沛的時候，我們不再會因資源匱乏而小命不保（至少在大部分開發中國家以上的世界是如此）。那麼，我們何需再比較呢？我們討厭比較，卻又難以停止比較。

### 「恐懼教育」的洗腦，讓我們成為內在匱乏的大人

常聽到學生告訴我：「父母老愛拿我跟別人比，什麼都要比」。而身為父母的則常說：「我們才不是愛比較的人，只是不希望孩子輸在起跑點」。在意輸贏，就是比較呀！

父母口口聲聲說沒比較，但言談中卻處處流露出比較的訊息。例如，時常在孩子面前，提起某某人考上哪個大學科系、哪個親戚的孩子現在在哪裡高就、目前年薪多少、誰又與什麼家世背景的對象結婚……等。殊不知，孩子聽了都感到格外刺耳，因為這就是比較。

過去，是因為外在資源匱乏才需要比較，這具有生存的價值。而現在，物質生活無虞時仍要比較，顯示的正是內心的匱乏。內心的匱乏透過「恐懼教育」的一系列信念規條代代相傳，代代洗腦，把孩子也形塑成一個內在匱乏無力的成人。

### 內在的富足才能讓人超脫「比較」

為什麼需要比較？因為內心很匱乏，所以需要透過見證自己比別人表現好一點，擁有多一點，來證明自己的內在價值。但是，一旦做了比較，卻又暗示著自己是不足的，才需要比較，於是我們痛恨比較。我們便永遠被困在討厭比較與不得不比較中鬼打牆。

比較有助於生存，卻也是現代人煩惱的來源。如何跳脫討厭比較卻無法停止比較的無限迴圈呢？唯一的途徑，便是讓內心變得強大吧！

當你的內在是豐盛富裕的，你便無需要比較，也能感受到自己的價值；當別人拿你做比較時，你也能從容自在、不動如山，因為你的內在是充滿安全感的。

對於從小受到恐懼教育洗腦的我們，匱乏無力感早已深植心中，並非一時片刻能撼動的。這得走上自我療癒的歷程，透過心理治療、各式成長課程、身心靈修練與大量閱讀，逐一地深入探索自我，一步一步地覺察自我，層層清理內心匱乏無力的信念，重新架構起豐盛富裕的內在價值感。這個歷程非一蹴可幾，但卻能讓我們重新活過來。

此時此刻，我們可以做的，是時時刻刻提醒自己，避免把內心匱乏無力的訊息，有意或無意地傳遞給我們的下一代。我們可以讓孩子如實地認識這個世界以及周遭的人，但要避免讓孩子受到任何形式的比較，以使孩子能感受到自己正是獨一無二的，個人的重要性與價值感不需要透過任何比較來證明。

同時，我們要教導孩子有著一份欣賞的眼光，欣賞自己的獨特性，也欣賞他人身上的美好。欣賞能讓我們品嚐到世界的風光與豐富；而比較帶來的嫉妒，則讓我們感受到世界的醜陋與危險。

## 人事室關♥您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	0800-788-995(請幫幫、救救我)
生命線專線	1995
張老師專線	1980
本校家庭與社區諮商中心	05-2732439



## 人事動態

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
環境保護及安全管理中心	護理師	徐寅之	新進	109.06.29
外國語言學系	專案辦事員	羽希·哈魯斯	新進	109.07.06
總務處出納組	專案組員	李秋霞	陞遷	109.06.04
國際事務處	秘書	林嘉瑛	陞遷	109.06.05
總務處民雄總務組	專案書記	賴俊文	回職復薪	109.06.28
主計室第二組	組員	何秋瑩	回職復薪	109.07.01
園藝技藝中心	專案技佐	翁泰源	職務調整	109.07.01
總務處營繕組	技士	吳榮山	職務調整	109.07.06
總務處駐衛警察隊	駐衛警察	賴春福	退休	109.07.16
電子物理學系	教授	黃俊達	休假研究開始	109.08.01

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
中國文學系	教授	徐志平	休假研究開始	109.08.01
木質材料與設計學系	教授	李安勝	休假研究開始	109.08.01
幼兒教育學系	教授	吳榴椒	休假研究開始	109.08.01
電子物理學系	教授	許芳文	休假研究開始	109.08.01
應用化學系	教授	陳文龍	休假研究開始	109.08.01
生物機電工程學系	教授	連振昌	休假研究開始	109.08.01
資訊工程學系	教授	柯建全	休假研究開始	109.08.01
應用化學系	教授	蘇明德	休假研究結束	109.08.01
資訊工程學系	教授	陳宗和	休假研究結束	109.08.01
動物科學系	教授	周榮吉	休假研究結束	109.08.01
外國語言學系	教授	倪碧華	休假研究結束	109.08.01
教育學系	教授	王清思	休假研究結束	109.08.01
教育學系	教授	丁志權	休假研究結束	109.08.01
電子物理學系	教授	陳慶緒	休假研究結束	109.08.01
土木與水資源工程學系	教授	陳建元	休假研究結束	109.08.01
機械與能源工程學系	教授	陳榮洪	休假研究結束	109.08.01
農藝學系	教授	莊愷璋	休假研究結束	109.08.01
生物事業管理學系	教授	李俊彥	休假研究結束	109.08.01
應用數學系	教授	胡承方	休假研究結束	109.08.01
應用化學系	教授	梁孟	休假研究結束	109.08.01
總務處民雄總務組	職務代理人	成隆志	代理期滿離職	109.06.28
外國語言學系	專案辦事員	林姿吟	離職	109.07.01
學生事務處課外活動指導組	專案輔導員	陳蕙敏	離職	109.07.01
主計室第二組	職務代理人	楊玫蘭	代理期滿離職	109.07.01

## 榮譽榜

單位	姓名	獎懲	獎懲事由
總務處	吳榮山	嘉獎一次	辦理本校108年度民防團隊基本訓練，經嘉義市政府評核為優等，表現優良
總務處	王勝賢	嘉獎一次	督辦本校108年度民防團隊基本訓練，經嘉義市政府評核為優等，表現優良

單位	姓名	獎懲	獎懲事由
產學營運及推廣處	林義森	嘉獎一次	前任總務處事務組組長職務期間，督辦本校108年度民防團隊基本訓練，經嘉義市政府評核為優等，表現優良
總務處	吳三生	嘉獎一次	自108年4月12日至108年9月1日止共同代理同仁退離所遺業務，負責盡職
總務處	陳志昇	嘉獎一次	自108年4月12日至108年9月1日止共同代理同仁退離所遺業務，負責盡職
總務處	陳鴻翔	嘉獎一次	自108年4月12日至108年9月1日止共同代理同仁退離所遺業務，負責盡職
學生事務處	蔡佳玲	嘉獎一次	協辦教育部108年大專校院推動健康促進學校計畫，執行成果獲評佳績，表現優良
學生事務處	林美文	嘉獎一次	辦理教育部108年大專校院推動健康促進學校計畫，執行成果獲評佳績，表現優良
特殊教育學系	莊筑貽	嘉獎一次	前於高雄市政府交通局任職期間，辦理「交通部108年院頒道路交通秩序與交通安全改進方案107年度執行成果考評」工作，著有績效
總務處	王雅芬	嘉獎二次	前任主計室組員職務期間，辦理本校107年度內部審核業務，負責盡職



## 7月份壽星

周蘭嗣副教授(主任)	陳政見教授(館長)	龔士凱專案組員	楊弘道組長
葉瑞峰教授	朱鳳玉教授	楊淨文辦事員	許嘉文工友
吳秀香組員	蔡任貴秘書	吳佳蓁契僱辦事員	王雪峰工友
鄧琇云辦事員	黃漢翔副教授	陳珊華教授	陳明聰教授
王雅貞契僱辦事員	吳思敬教授(主任秘書)	吳雅萍助理教授	溫淑如專案護理師
吳希天副教授	李文茹專案組員	陳世宜副教授	歐淑惠工友
林菁教授	莊閔惇副教授	陳宜貞助理教授	連振昌教授
陳昭宇助理教授	李佳珍副教授	鄧伊彤專案組員	林徽娟專案組員
李彩薇講師	翁炳孫教授	鄭富國副教授	鄭青青副教授(主任)
廖瑞章教授(主任)	許榮鍾技士	陳義元助理教授	莊意蘭專案辦事員
陳凱雯專案助理教授	黃秀文教授	王明好教授	李宜貞組長
蓋傑富專案助理教授	林裕淵教授	鄭靜乙工友	彭振昌副教授(副研發長)
鄭斐文副教授	趙清賢教授	高柏青教授	許忠仁副教授
謝佳雯副教授	陳鴻翔技士	陳敬忠技士	黃啟鐘副教授

蘇碧華技士	翁義銘教授	翁博群副教授	林嘉琪契僱組員
謝其昌教授	蘇明德教授	曾淑惠工友	謝美慧助理教授
陳炫任副教授(中心主任)	蘇耿賦副教授	黃文理教授(總務長)	賴佳杏教官

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於7月2日起一週內，派員向各校區負責發放業務之同仁，領取所屬人員之生日禮券並轉致當月份壽星。