

國立清華大學 113 學年度第 3 次研究發展會議紀錄

時間：114 年 3 月 21 日（星期五）下午 2 時

地點：第一會議室（行政大樓 2 樓）

主席：邱博文研發長

記錄：王佩倫

出席：應出席 22 人，實際出席 17 人

理學院主管代表：朱立岡主任(陳貴通副系主任代理)、黃文瀚所長

工學院主管代表：陳柏宇主任、林東盈主任

原子科學院主管代表：陳紹文所長、周秀專所長(賴威博助理教授代理)

生命科學暨醫學院主管代表：殷獻生所長(請假)、曾大千所長

電機資訊學院主管代表：劉光浩所長(請假)、黃承彬所長

人文社會學院主管代表：侯道儒主任、廖咸惠所長

科技管理學院主管代表：蔡怡純主任、廖肇寧主任

藝術學院主管代表：邱誌勇所長(請假)、吳宇棠主任

竹師教育學院主管代表：謝傳崇主任(請假)、鄭國泰主任(請假)

清華學院主管代表：吳志明執行副院長

研究中心主任：許榮鈞主任、歐陽汎怡主任

列席人員：胡尚秀副研發長、李明蒼主任、林玉俊主任、王俊堯主任(請假)*、陳柏中主任*、蔡惠予主任、楊家銘主任(請假)、馬席彬主任(請假)、楊尚達主任、鄭桂忠主任(請假)、蔡英俊主任(請假)、林皓武主任、江安世主任(請假)、黃一農主任(請假)、蔡能賢主任(請假)、朱宏國主任(請假)、黃煜主任(請假)、簡禎富主任(吳尚衡助理代理)、陳玉彬主任(請假)、沈秀華主任(請假)、王致凱研究生(請假)、蘇宥菱研究生、林琮庸執行長(請假)、陳之碩組長(請假)、周鶴修組長、韓傳祥組長(請假)、胡尚秀主任*、陳仲嶙主任(鄭如君執行秘書代理)、邱婉君簡任秘書、林芬組長、本處相關業務承辦人員

壹、主席報告

感謝各位委員抽空出席本學期第 1 次(本學年度第 3 次)研究發展會議，為大家介紹這學期上任的新主管：(1) 奈材中心歐陽汎怡主任，歐陽主任之前擔任多年中心副主任，熟稔中心運作；(2) 科儀中心李明蒼主任，李主任有豐富業界經驗，相信能帶領科儀中心與業界更緊密合作；(3) BNCT：蔡惠予主任：BNCT 為本校深具代表性之研究領域，期能繼

續為本校立於領先地位；(4)研倫辦公室陳仲麟主任：研倫辦公室業務繁重，前曾邀請擔任副主任跟隨范主任熟悉業務，感謝范主任的多年辛勞也有勞陳主任願意肩負重任。研發處承蒙各位委員及各中心主任支持，得以順利推展業務。

貳、報告事項

一、有關「李怡嚴教授薪火相傳基金」經費支用情形報告案(報告人: 研發處綜合企畫組邱婉君組長)

(一) 依據本校「李怡嚴教授薪火相傳基金」辦法(附件 A)第六條，本基金之每年度經費支用、使用狀況，研發處須定期向研究發展會議報告。

(二) 本基金約 5,800 萬，其中 3,000 萬存入永續基金，存入永續基金之孳息及餘額用於協助本校新進教師採購貴重儀器/設備、大套研究用書、資料庫（每年補助總額不得超過新台幣 800 萬元），及依本校「傑出人才發展基金學術研究獎勵辦法」獎勵本校新進教師（每年獎勵總額不得逾 200 萬元）。

(三) 基金使用情形如下：

項目	收入	支出	剩餘	備註
永續留本	30,000,000	-	30,000,000	
非留本 【李怡嚴教授薪火相傳基金捐款-傑出人才發展基金】	7,634,234	4,586,850	3,047,384	1. 校管理費 10% (763,422 元)，實際可運用金額 6,870,812 元。 2. 預留 400 萬元，剩餘 2,870,812 元存入永續基金(非留本)。 3. 112 年度「傑出人才發展基金」學術研究獎勵，共計補助 13 位新進教師，獎勵金額 1,975,237 (含補充保費)。 4. 113 年度「傑出才發展基金」學術研究獎勵，共計補助 18 位新進教師，獎勵金額 1,848,191 (含預估補充保費)。
非留本 【李怡嚴教授薪火相傳基金捐款-儀器設備、大套研究用書、資料庫】	8,000,000	1,800,000	6,200,000	1. 校管理費 10% (80 萬元)，實際可運用金額 720 萬元。 2. 預留 150 萬元，剩餘 570 萬元存入永續基金(非留本)。 3. 共計補助 1 位新進教師 (動機系孟嘉祥研究學者)。
小計	45,634,234	6,386,850	39,247,384	剩餘金額因屬遺產(約 1200 萬元)，須公告三年後才能動用，委任律師已於 2024 年辦理遺產公告相關程序，實際入帳年度仍依政府處理進度狀況而定。

決議：備查。

參、核備事項

一、案由：本校工學院學術研究獎勵辦法修正案，提請核備。

說明：

- (一) 依「國立清華大學工學院學術研究獎勵辦法」第 11 條辦理。
- (二) 工學院依旨揭辦法辦理教師學術研究獎勵作業，執行後因應實務狀況調整獎勵高度引用項目之引用次數。
- (三) 檢附修正條文對照表及修正後全文(附件 B)，本案業經 113 年 11 月 1 日院務會議修訂通過，依程序提送研究發展會議核備。

提案單位：工學院

決議：同意核備。

肆、討論事項

一、案由：為申請設立「國立清華大學研究人才資源中心」(Research Talent Resource Center)，提請審議。

說明：

- (一) 本案前經 113 年 11 月 6 日 113 學年度第 2 次研發會議通過，後於提送校務發展委員會議前修正中心方向，因中心的任務及推動工作已有修正，爰重新籌組籌備委員會，並再次提送研發會議審議，合先敘明。
- (二) 依「國立清華大學研究中心設置要點」第 3 點第 2 款：「如為校層級但未納入組織規程及附錄者，其設置計畫書須提送研究發展會議及校務發展委員會議討論，通過後送校務會議核備。」
- (三) 為延攬優秀且具潛力之年輕博士級約聘研究人才，擬透過成立一個校級跨領域中心，提供具彈性之薪資結構、校內研究計畫、媒合研究導師以及相關行政支持，為清華培育優秀、稀缺或跨領域之高級研究人才或種子教師，解決學校聘人困境，同時提升學校研究與教學量能。
- (四) 檢附籌備會議紀錄、設置要點及設置計畫書各 1 份 (附件 1-1、1-2、1-3)。本案經 114 年 3 月 6 日重開籌備會議，修訂「設置要點」、「設置計畫書」。經研究發展會議通過後提送校務發展委員會議討論，通過後送校務會議核備後成立。

提案單位：研究發展處

決議：經出席委員二分之一以上同意，本案通過(贊成：15 票、反對：0 票)，續送校務發展委員會議審議後，送校務會議核備。

二、案由：「HIWIN-國立清華大學聯合研發中心」自 114 年 1 月 1 日起註銷終止，提請審議。

說明：

- (一) 依「國立清華大學產學聯合研究中心設置要點」第 4 點第 1 款：「校級產學功能性研究中心……由本校研究發展會議及校務會報審查通過後，提送行政會議核備」，故註銷終止程序亦然。
- (二) 本校「HIWIN-國立清華大學聯合研發中心」為校級產學功能性研究中心，合作協議書自民國 103 年 5 月 19 日起至民國 113 年 7 月 31 日止，共計 10 年。
- (三) HIWIN 集團卓永財總裁於民國 113 年 1 月決定契約期滿後終止中心營運，配合中心項下相關計畫執行期間，中心營運展延至民國 113 年 12 月 31 日止；HIWIN 聯合研發中心宋震國主任已於 113 年 12 月 31 解職，故由國際產學營運總中心協助代為辦理相關作業流程。
- (四) 本案經研究發展會議通過，送校務會報審查通過後提送行政會議核備。

提案單位：國際產學營運總中心

決議：照案通過。

三、案由：「國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法」第 7 條及「國立清華大學研究倫理辦公室作業要點」第 3 點修正案，提請審議。

說明：

- (一) 研究倫理辦公室因業務所需增聘副主任一職，業經本校 113 年 11 月 27 日第 1130601238 號簽准，爰修訂旨揭兩法條文以增列副主任職位。
- (二) 檢附修正對照表及修正後全文(附件 3-1、3-2)，本案業經 114 年 2 月 7 日研究倫理審查委員會決議修正通過，依兩法各自規定「國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法」第 7 條修正案經研發會議通過，續送校務發展委員會審議；「國立清華大學研究倫理辦公室作業要點」第 3 點修正案經研發會議通過即施行。

提案單位：研究倫理辦公室

決議：照案通過。

四、案由：「國立清華大學研究倫理審查委員會委員之遴聘資格及專業資歷條件」第 4 點、第 7 點修正案，提請審議。

說明：

- (一) 本辦法第 4 點有關本校研究倫理審查員會之校內委員聘任條件，擬調整為具送審或審查實務經驗之專任教師，以更符合聘任所需。

- (二) 為使委員會換屆運作更順暢，調整本辦法第 7 點新聘委員之教育訓練規定，將依據委員具備倫理審查經驗而定。如委員已具有他校研究倫理審查員會(REC)或醫院人體研究倫理審查委員會(IRB)之審查委員實務經驗，則毋須要求於聘任前先至本校觀摩審查會 2 次，以降低新聘委員負擔並增加其擔任意願。
- (三) 檢附修正對照表及修正後全文如附件(附件 4)，本案業經 114 年 2 月 7 日第 6 屆第 24 次研究倫理審查委員會決議修正通過，提送研究發展會議審議。

提案單位：研究倫理辦公室

決議：所提第 7 點修正文字再修正為「曾擔任各中央目的事業主管機關查核通過之審查會委員，或相關部會推動之審查會委員，則不在此限」，餘照案通過。

伍、臨時動議：無

陸、散會(下午 3 時 10 分)

國立清華大學「李怡嚴教授薪火相傳基金」辦法

第一條：緣起

李怡嚴教授為臺灣著名物理學家，於國立清華大學(下稱本校)任教長達三十餘年，積極培育本校物理人才，桃李滿天下，其亦曾擔任本校物理學系研究所首任所長、本校教務長(西元1982年至1988年)，貢獻卓越。李怡嚴教授為協助本校出版社之發展與業務推動，特捐款設立「李怡嚴教授薪火相傳基金」(以下稱本基金)。

第二條：經費來源

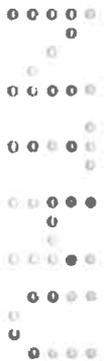
- (一) 本基金每年可使用之經費包括新臺幣(下同)3,000萬元捐款存入永續基金之孳息，與依「國立清華大學李怡嚴教授傳愛清華捐款合約書」可動用之捐款本金之餘額。
- (二) 本基金接受各界其他捐款。

第三條：用途

本基金用於協助本校新進教師採購貴重儀器/設備、大套研究用書、資料庫，及獎勵本校新進教師。

第四條：協助新進教師採購貴重儀器/設備、大套研究用書、資料庫

- (一) 新進教師自任教於本校起至任教滿三年期間，得向本校研究發展處提出申請，並由本校研究發展處擇定補助對象與補助額度。每年補助案例不限，但每年補助總額不得超過新臺幣800萬元。
- (二) 申請者獲得補助後，須於一年內完成採購並安裝啟用。
- (三) 採購之儀器/設備、大套研究用書，需貼上「本儀器/設備、大套研究用書由李怡嚴教授薪火相傳基金補助採購」之標示。



第五條：獎勵新進教授

依「國立清華大學傑出人才發展基金設置辦法」與「國立清華大學傑出人才發展基金學術研究獎勵辦法」實施，每年獎勵人數不限，唯每年獎勵總額不得逾200萬元。

第六條：財務報告

本基金之每年度經費支用、使用狀況，本校研究發展處須定期向本校研究發展會議報告。

第七條：特別事項

各界捐款是否可動用本金，尊重捐款人意願。

第八條：實施及修正

本辦法經李怡嚴教授同意後實施。本辦法之修正，應經本校研究發展會議同意、通過。

國立清華大學工學院學術研究獎勵辦法

部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第四條 本辦法第二條第二類所稱期刊論文被高度引用者，指期刊論文發表於 SCI 期刊，近三年在 WOS 為被高度引用(超過 80 次)。論文係多人共同作者，限由第一著作人或通訊著作人提出申請；如申請資料無法判別為第一著作人或通訊著作人，由本院諮議委員會酌予核定獎勵額度。</p>	<p>第四條 本辦法第二條第二類所稱期刊論文被高度引用者，指期刊論文發表於 SCI 期刊，近三年在 WOS 為被高度引用(超過 100 次)。論文係多人共同作者，限由第一著作人或通訊著作人提出申請；如申請資料無法判別為第一著作人或通訊著作人，由本院諮議委員會酌予核定獎勵額度。</p>	調整獎勵項目高度引用之次數

國立清華大學工學院學術研究獎勵辦法（修正後全文）

112 年 9 月 6 日院務會議通過

113 年 1 月 8 日院務會議修訂通過

113 年 1 月 28 日 112 學年度第 3 次(書面)研究發展會議核備

113 年 5 月 16 日院務會議修訂通過

113 年 8 月 12 日院務會議修訂通過

113 年 9 月 12 日 113 學年度第 1 次研究發展會議核備

113 年 11 月 1 日院務會議修訂通過

第一條 工學院（以下簡稱本院）為鼓勵本院編制內教師積極發表高品質學術研究成果，提昇本校學術聲望，特依「國立清華大學傑出人才發展基金學術研究獎勵辦法」訂定「國立清華大學工學院學術研究獎勵辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條 本辦法獎勵之學術研究成果，包含首次出版之學術期刊論文、論文被高度引用者、學術專書、參與國際學術組織活動、學術研究整體表現、校訂指標，共六大類：

第一類：凡符合第三條審定資格之學術期刊論文，每篇 3 點至 40 點。

第二類：凡符合第四條審定資格之近三年期刊論文被高度引用者，每篇期刊 10 點；每篇期刊至多獲獎一次。

第三類：凡符合第五條審定資格之學術專書，每部 10 點至 40 點。

第四類：凡符合第六條審定資格之參與國際學術組織活動，每項 2 點至 15 點。

第五類：凡符合第七條審定資格之 FWCI index，依審議結果分 4 級距，給予 2 點至

8 點之獎勵。

第六類：校定學術指標。

第三條 本辦法第二條第一類所稱學術期刊論文，指本院編制內教師以本校為所屬學術機構為名發表於下列任何一項者，每人每年以五篇為記點上限。論文係多人共同著作者，限由第一著作人或通訊著作人提出申請：

一、 頂尖期刊暨重大突破：

(一) 以期刊論文發表於自然系列期刊(Nature Portfolio)、科學期刊(Science)之論文，且Impact Factor \geq 20，每篇15至40點，經本院諮議委員會審定決定點數。

(二) 指具重大研究突破，且被國際知名媒體報導並經本院諮議委員會審定通過並決定點數，每篇上限15點，至多記列三件。

二、 標竿期刊(至多記列三件)：

依據 ISI/WOS/JCR 資料庫相關領域之 SCI 期刊論文，其所屬次領域 Impact Factor Rank 排名前 3% 或 Impact Factor \geq 12，每篇 10 點。

三、 傑出期刊(至多記列五件)：

依據 ISI/WOS/JCR 資料庫相關領域之 SCI 期刊論文，經所屬系所審查在其領域(含次領域)排名前 15%，每篇 8 點。

四、 優良期刊(至多記列三件)：

依據 ISI/WOS/JCR 資料庫相關領域之 SCI 期刊論文，經所屬系所審查在其領域(含次領域)排名前 40%，每篇 5 點。

五、 國際頂級會議論文 (至多記列兩件)：於國際頂級會議發表之論文經所屬系所審查在其領域排名前10%(含)者，每篇3點。

第四條 本辦法第二條第二類所稱期刊論文被高度引用者，指期刊論文發表於 SCI 期刊，近三年在 WOS 為被高度引用(超過 80 次)。論文係多人共同著作者，限由第一著作人或通訊著作人提出申請；如申請資料無法判別為第一著作人或通訊著作人，由本院諮議委員會酌予核定獎勵額度。

第五條 本辦法第二條第三類所稱學術專書，指本院編制內教師以本校為所屬學術機構為名發表，以教科書出版商與知名期刊出版社為主，經所屬系所審查通過者。凡依本項規定提出學術專書獎勵申請者，每部著作以獎勵一次為限。學術專書係多人共同著作者，其各著作人得獎比例由本院諮議委員會決定之。

第六條 本辦法第二條第四類所稱參與國際學術組織活動，指本院編制內教師申請本獎勵之前一年度，擔任知名出版社國際期刊主編、編委 (至多計列三項，主編每項 10 點、編委每項 4 點；期刊在其所屬領域(含次領域)排名前 40%者，以 1.5 倍計)；或獲受邀於國際頂級會議 plenary (至多計列兩項，每項 5 點)、keynote talks (至多計列三項，每項 2 點)；或榮獲國際重要學術組織委員會委員、輪值主席、理事長 (至多計列兩項，每項 3 點)；或獲得國際重要學術組織獎項或榮譽，並經所屬系所審查認定者 (至多

計列兩項，每項 3 點)。

第七條 本辦法第二條第五類所稱 FWCI，指近三年研究成果，每人每年以三篇期刊論文為記點上限，每篇以獎勵一次為限。每篇文章之 FWCI 對應的點數如下：

≥1.2 且 <1.5 為 2 點；

≥1.5 且 <1.8 為 4 點；

≥1.8 且 <2.1 為 6 點；

≥2.1 為 8 點。

第八條 本辦法第二條第六類之校訂指標，指第一次獲證之美國專利，每項3點（美國專利以獲證年度計列）；或符合永續之SDGs論文標題、摘要、關鍵字符合SDGs標記，每篇2點。符合前述二項指標，合計每人每年以三項/篇為記點上限，每項/篇以獎勵一次為限

第九條 獎勵方法

- 一、 各系所於每年研發處公告截止日前，將系所前一年或指定期間之 ISI/WOS/JCR 資料庫相關領域(含次領域)之 SCI期刊論文清冊，提送本院彙轉本校研究發展處核備。
- 二、 依本辦法提出申請者，應於每年公告申請期限截止前填具申請書，並檢附前一年(一月一日至十二月三十一日止) 或指定期間內之研究成果，經系所推薦後，提送本院諮議委員會審查核定後，提送研究發展處辦理審議，應備資料另依本校研究發展處之規定辦理。

第十條 本項獎勵之獎勵金依校研究發展處之規定辦理核發。

第十一條 本辦法經院務會議通過，並送本校研究發展會議核備後實施。

設置校級跨領域「國立清華大學研究人才資源中心」籌備會議

會議紀錄

時間: 114年3月6日(星期四) 中午 12:10

地點: 行政大樓二樓第二會議室

主席: 陳信龍教授

紀錄: 藍惠美

出席人員: 汪宏達教授、陳政煥教授(請假)、陳燦耀教授、鄭弘泰教授、李昌駿教授、楊尚達教授、林正昊教授

壹、主席報告:

- 一、前二周接受研發長邀請統籌本校「研究人才資源中心」的籌備工作，本案前曾送校務會報討論過，並經研發會議通過，後於提送校務發展委員會會議前，依據校長提點修正中心方向。因中心的任務及推動工作已有修正，所以重新籌組籌備委員會，並將重送相關會議提案設置與核備，目前規劃提送會議時程為3月18日校務會報、3月21日研發會議、3月25日校務發展委員會、4月8日校務會議。
- 二、籌備委員會主要是從去年參與籌備會的老師中挑選三名，另外再從目前執行國科會延攬博後計畫的教師中挑選，原則上各院有一位代表參與，謝謝各位委員撥冗參與，共同研議籌備研究中心設立相關事宜。
- 三、「研究人才資源中心」主要目的在於透過成立一個校級跨領域中心，延攬優秀且具潛力之年輕博士級約聘研究人才。中心提供具彈性之薪資結構、校內研究計畫、媒合合作教師以及相關行政支持，為本校培育優秀、稀缺或跨領域之高級研究人才或種子教師，解決學校聘人困境，同時提升學校研究與教學量能。
- 四、中心成立後將訂定「學術研究獎勵辦法」，提供本中心約聘研究人才彈性薪資、捐贈冠名榮銜與獎金、激勵性薪資。這是重要又具挑戰性的任務，今日會議若來不及提出討論，亦請各位委員集思廣益，會後隨時指教。

貳、討論事項:

案由: 討論中心設置要點及設置計畫書內容。

說明：

- 一、依據本校研究中心設置要點，研究中心設置要件應先成立籌備小組，並指定召集人，提出「中心設置要點」及「中心設置計畫書」，經審議通過後設置。
- 二、請各位委員審閱「中心設置要點」及「中心設置計畫書」草案，並協助討論修正。

討論意見：

- 一、本中心視業務需求得另設副主任，惟為保留彈性，暫不納入設置要點。
- 二、產學計畫、國衛院計畫等亦可聘任博士後研究人員，計畫書中之本中心約聘研究人才資格，原需取得「國科會博士後聘任資格」，修改為取得「本校聘任之博士後研究人員」。
- 三、計畫書中獲聘之約聘研究人才，原「清華年輕研究學者」建議修改為「清華博士後研究學者」(Tsing Hua Postdoctoral Research Scholar)，「清華傑出年輕研究學者」則建議修改為「清華傑出博士後研究學者」(Tsing Hua Outstanding Postdoctoral Research Scholar)。
- 四、中心「設置要點」及「設置計畫書」中，「宿主」教師建議修改為「合作」教師或其他適合的名稱。
- 五、本中心聚焦在博士後研究人員，研究員不符合本中心聘任資格。

決議：「設置要點」及「設置計畫書」內容依會議討論意見修正寄送籌備會議委員確認後送相關會議討論及核備。

會後委員討論修改意見：有關於原"宿主教師"名稱的修改，中研院博士後學者的辦法是用"學術導師"，因為校內聘任博後的計畫不一定是全學術導向，因此建議採用"研究導師"這個名詞。

參、臨時動議：無。

肆、散會：(下午 13:30)

國立清華大學研究人才資源中心設置要點 (草案)

113年11月6日113學年度第2次研究發展會議通過

114年3月21日研發會議修正

一、名稱及依據

依據國立清華大學研究中心設置要點，設置「國立清華大學研究人才資源中心」(Research Talent Resource Center)。

二、成立目的

「國立清華大學研究人才資源中心」(以下簡稱本中心)，主要目的在於透過成立一個校級跨領域中心，延攬優秀且具潛力之年輕博士級約聘研究人才。中心提供具彈性之薪資結構、校內研究計畫、媒合研究導師以及相關行政支持，為清華培育優秀、稀缺或跨領域之高級研究人才或種子教師，解決學校聘人困境，同時提升學校研究與教學量能。

三、組織架構與相關人員職責

本中心為校層級中心，不納入本校組織規程，人員編制如下：

- (一) 本中心設置主任一名，綜理中心業務。
- (二) 本中心得設諮詢委員若干名，由校內外專業人士組成，由中心主任聘任之。
- (三) 本中心依需要得設置相關工作人員，協助處理本中心各項事務。

四、任務

本中心旨在建立一個研究人才支持系統，為研究人才提供多樣化的資源與發展機會，實現吸引、培育及留任高階研究人才與種子教師的長期目標，主聘之研究人才在各合聘單位教授原實驗空間進行研究活動。

- (一) 本中心提供約聘研究人才彈性薪資與獎勵，相關辦法訂於「國立清華大學研究人才資源中心學術研究獎勵辦法」。設計並實施具競爭力的薪資結構，吸引優秀且具潛力的年輕博士後研究人才。透過靈活薪資調整機制，提升學校對頂尖人才的吸引力，並強化國際學術界的競爭力。
- (二) 提供專業支持與資源，培育研究人才或種子教師，幫助其在研究與教學的發展，強化學校在教學與研究領域的長期競爭力。
- (三) 建立並管理本中心約聘研究人才庫，促進研究人才與研究導師有效媒合，為研究人才創造更多跨領域合作機會，推動學校在科研與創新上進一步發展。
- (四) 主辦或與國內外學術單位合作，舉辦國內外研討會與學術論壇，推廣產學合作成果，促進國際學術交流，擴展本中心研究人才的能見度與學術影響力。
- (五) 規劃並舉辦研究人才的職業訓練課程與座談會，提升研究人才職涯的競爭力，並進行研究人才的職涯追蹤。

- (六) 建立定期的意見回饋機制，收集本中心聘任之研究人才的建議與需求，對工作環境與支援系統進行優化，確保研究人才的發展得到充分的關注和支持。

五、考核

本中心每三年由研究發展處考核一次，考核意見將作為中心業務擴編或縮編之參考。考核結果如未獲通過，執行規定之作業程序後終止之。

六、實施與修正

本要點經研究發展會議及校務發展委員會討論，通過後送校務會議核備。

國立清華大學研究人才資源中心設置計畫書

一、中心名稱

依據國立清華大學研究中心設置要點，設置「國立清華大學研究人才資源中心」(Research Talent Resource Center)。

二、成立目的

「國立清華大學研究人才資源中心」(以下簡稱本中心)，主要目的在於透過成立一個校級跨領域中心，延攬優秀且具潛力之年輕博士級約聘研究人才。中心提供具彈性之薪資結構、校內研究計畫、媒合研究導師以及相關行政支持，為清華培育優秀、稀缺或跨領域之高級研究人才或種子教師，解決學校聘人困境，同時提升學校研究與教學量能。

三、組織架構

本中心為校層級中心，不納入本校組織規程，人員編制如下：

- (一) 本中心設置主任一名，綜理中心業務。
- (二) 本中心得設諮詢委員若干名，由校內外專業人士組成，由中心主任聘任之。
- (三) 本中心依需要得設置相關工作人員，協助處理本中心各項事務。

四、運作方式

本中心負責約聘研究人才之聘任與行政業務，主聘之研究人才在各合聘單位教授原實驗空間進行研究活動。

- (一) 本中心之約聘研究人才需取得清華大學博士後聘任資格，並經研發處研究人員評議委員會審議通過後聘任，一年一聘，聘期至多四年，期滿不得續聘。
- (二) 本中心之約聘研究人才申請續聘時，須維持有清華大學博士後聘任資格，並經研發處研究人員評議委員會審議通過後續聘。
- (三) 獲聘之約聘研究人才由研發處研究人員評議委員會審議給予「清華博士後研究學者」(Tsing Hua Postdoctoral Research Scholar)、「清華傑出博士後研究學者」(Tsing Hua Distinguished Postdoctoral Research Scholar)或捐贈冠名頭銜。
- (四) 本中心提供約聘研究人才彈性薪資、捐贈冠名榮銜與獎金、激勵性薪資。相關辦法訂於「國立清華大學研究人才資源中心學術研究獎勵辦法」。
- (五) 約聘研究人才可獨立申請並執行校內外研究計畫，並支領計畫主持費。所需研究資源由研究導師提供，計畫執行成果與研究導師共享。
- (六) 約聘研究人才如獲系所合聘，得於通過系所與教務處審查後開設課程，一學期以開設一門課為限。

五、經費來源

本中心之運作經費用由校務基金、募款、合聘單位自籌經費、教師專帳或計畫經費等多元支應。

六、短中長期發展目標

- (一) 短期：建立具有競爭力的彈性薪資結構，吸引優秀年輕博士後研究人才。整合本校各系所單位跨領域研究資源及研發能量，作為對外合作平台窗口，積極促進各種合作計畫之推動與執行。同時，透過支持機制，培育種子教師，促進研究與教學領域的發展。
- (二) 中期：建立本中心約聘研究人才庫，協助研究人才與研究導師之間有效媒合，優化薪資結構，激勵研究人才持續進行跨領域研究與學術探索。提供職涯發展與教學支持，並逐步導入培育種子教師的機制，促進研究人才在學術界的長期發展。
- (三) 長期：全面優化薪資結構與激勵措施，並持續調整以符合國際學術界與業界的需求，進一步鞏固本校在人才吸引上的競爭優勢。以跨領域與國際合作為核心，建立一個具有全球影響力的研究人才資源中心，透過長期的資源投入與職涯發展支持，培養高級研究人才及種子教師，為學校長遠發展提供核心人力支持。

七、成立之必要性

隨著學術界與產業界的快速發展，本校面臨著研究人才的招聘挑戰，尤其是在跨領域研究與稀缺領域人才的引進上尤為緊迫。為解決這困境，本中心提供具彈性的薪資結構，吸引具有潛力的年輕博士後研究人才，建置校內約聘研究人才庫，協助研究人才與研究導師進行有效媒合。透過提供研究計畫支持和完善的行政配套，為研究人才創造更具吸引力的發展環境，進而解決學校聘任研究人才困境。本中心的成立，不僅能提升學校的研究與教學能力，還能為本校培育出更多優秀的高級研究人才與種子教師，中心將為研究人才提供統一的主聘單位，協助有效資源管理與分配，並建置完善職涯發展機制，提升研究成果的能見度並進一步強化學校的學術影響力和國際競爭力。這不僅有助於提升學校的整體學術量能，也能為未來的科研與教學創造可持續發展的動力。

八、工作項目及預期成果

本中心旨在建立一個研究人才支持系統，為研究人才提供多樣化的資源與發展機會，達成吸引、培育及留任高級研究人才和種子教師上的長期目標。

- (一) 設計並實施具競爭力的薪資結構，吸引優秀且具潛力的年輕博士後研究人才。透過靈活薪資調整機制，提升學校對頂尖人才的吸引力，並強化國際學術界的競爭力。
- (二) 提供專業支持與資源，培育研究人才或種子教師，幫助其在研究與教學的發展，強化學校在教學與研究領域的長期競爭力。
- (三) 建立並管理本中心約聘研究人才庫，促進研究人才與研究導師有效媒合，為研究人才創造更多跨領域合作機會，推動學校在科研與創新上進一步發展
- (四) 主辦或與國內外學術單位合作，舉辦國內外研討會與學術論壇，推廣產學合作成果，促進國際學術交流，擴展本中心研究人才的能見度與學術影響力。

- (五) 規劃並舉辦研究人才的職業訓練課程與座談會，提升研究人才職涯的競爭力，並進行研究人才的職涯追蹤。
- (六) 建立定期的意見回饋機制，收集本中心聘任之研究人才的建議與需求，對工作環境與支援系統進行優化，確保研究人才的發展得到充分的關注和支持。

九、自我評鑑指標及方式

- (一) 自我評鑑指標：約聘研究人才之聘任成果與就業追蹤。
- (二) 自我評鑑方式：本中心每三年由研發處考核一次，考核意見將作為中心業務擴編或縮編之參考，考核結果如未獲通過，應進行必要之改善，否則將依規定之作業程序後終止之。

十、相關單位配合措施

- (一) 研究發展處協助校內相關研究資源之整合。
- (二) 國際產學營運總中心協助產業交流與合作之推動。
- (三) 本校各相關院系所參與計畫團隊和師生的合作。

國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法

第 7 條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條 前條之研究倫理辦公室，置主任一人、<u>副主任一人</u>，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。</p> <p>研究倫理辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及支援其他研究對象保護及實驗動物相關之研究倫理行政事務。</p> <p>前項參與執行本辦法業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。</p>	<p>第七條 前條之研究倫理辦公室，置主任一人，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。</p> <p>研究倫理辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及支援其他研究對象保護及實驗動物相關之研究倫理行政事務。</p> <p>前項參與執行本辦法業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。</p>	<p>研究倫理辦公室增聘副主任一職，爰修訂本條。</p>

國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法

(修正後全文)

102年11月5日102學年度第1次校務會議通過
103年1月7日102學年度第2次校務會議修正通過
103年4月8日102學年度第3次校務會議修正通過
103年12月23日103學年度第2次校務會議修正通過
104年1月6日103學年度第2次校務會議修正通過
105年5月6日人類行為與社會科學研究倫理審查委員會會議修正通過
105年5月10日104學年度第2學期第1次研究發展會議修正通過
105年5月17日104學年度第16次校務會報修正通過
105年12月2日人類行為與社會科學研究倫理審查委員會會議修正通過
105年12月9日105學年度第1學期第2次研究發展會議修正通過
105年12月13日105學年度第6次校務會報修正通過
105年12月20日105學年度第2次校務會議修正通過
106年1月3日105學年度第2次校務會議修正通過
107年9月7日研究倫理審查委員會會議修正通過
107年10月4日107學年度第1學期第1次研究發展會議修正通過
107年12月25日107學年度第2次校務發展委員會會議修正通過
110年1月8日研究倫理審查委員會會議修正通過
110年3月18日109學年度第2學期第1次研究發展會議修正通過
110年3月23日109學年度第3次校務發展委員會會議修正通過
114年2月7日研究倫理審查委員會會議修正通過
114年3月21日113學年度第3次研究發展會議修正通過
待114年3月25日113學年度第3次校務發展委員會會議修正通過

第一條 國立清華大學（以下簡稱本校）為妥善執行以人類為對象之研究，保障研究對象之權益，並落實本校研究倫理政策方針，完善研究倫理治理架構建置，特依據《人體研究法》及研究倫理相關辦法訂定本辦法。

第二條 本辦法用詞，定義如下：

一、以人類為對象之研究，指以下兩種類型之研究：

（一）人體研究：指從事取得、調查、分析、運用人體檢體或個人之生物行為、生理、心理、遺傳、醫學等有關資訊之研究。

（二）人類研究：係指行為科學研究以個人或群體為對象，使用介入、互動之方法、或是使用可資識別特定當事人之資料，而進行與該個人或群體有關之系統性調查或專業學科的知識性探索活動者。

二、本辦法所稱研究對象，指經研究主持人或執行者招募，成為實驗、調查、觀察或個案分析等類型研究之對象，接受研究處置或應研究需求提供自身資訊之個人。

第三條 本校為維護研究對象之權益與議決本校之倫理政策方針及規劃稽核事宜，設置研究倫理諮議委員會，直接隸屬於本校，其設置要點另訂之。

第四條 本校為提供研究者（教師與學生）申訴、諮詢與協調之救濟管道，設置研究倫理申訴委員會，直接隸屬於本校，其辦法另訂之。

第五條 本校為辦理研究倫理審查事宜，得視不同學術專業需求，分設一個以上研究倫理審查委員會（以下簡稱審查會），負審查、監督及查核研究計畫之責。本校各審查會受理範圍包含人類研究及人體研究案，但不包含《醫療法》第八條所稱人體試驗

案。各審查員會獨立行使審查職權，不受所屬研究機構、研究主持人、委託人之不當影響。

前項審查會得設分組（以下簡稱分組審查會）運作並統一接受教育部查核；分組審查會會議之議決結果視同原審查會會議之議決。其設置要點、審查作業基準及辦法，由本校另訂之。

第五條之一 前條各審查會設置委員五至二十一人，包含法律專家及其他社會公正人士。委員中應有五分之二以上為非本校所屬人員，且任一性別不得低於委員總人數三分之一。委員之任期二年，連聘得連任；惟每次屆期改聘人數以不超過委員總人數二分之一為原則。其遴聘資格及專業資歷條件，由本校明定並公布之。

第五條之二 審查會應符合下列事項：

- 一、審查委員名單依人體審查會管理辦法報請教育部備查，如名單有異動亦同。委員名單亦須主動公開其姓名、職業及與本校之關係，可供校內外查詢。
- 二、審查委員、行政事務人員及諮詢專家應簽署保密協議、遵守利益迴避原則，並自行揭露利益衝突相關事實。
- 三、審查委員及行政事務人員，應定期接受教育訓練課程。
- 四、具有適當之行政事務人員，並定明其工作職掌。
- 五、具備處理行政事務之處所及適當之檔案儲存空間。
- 六、遇有下列情形之一者，應即迴避，不得參加審查：
 - (一) 為受審研究計畫或整合型計畫之子計畫主持人、共同主持人、協同主持人或委託人。
 - (二) 與受審研究計畫主持人有配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係。
 - (三) 與受審研究計畫委託廠商具有聘僱關係。
 - (四) 有具體事實，足認有偏頗之虞。
 - (五) 其他經審查會決議應予迴避者。
- 七、審查委員若與本校或研究計畫委託人有下列關係，應揭露之：
 - (一) 聘僱關係。但本校內人員，毋須揭露。
 - (二) 支薪之顧問。
 - (三) 財務往來。
 - (四) 本人、配偶與三親等以內之親屬對本校或研究計畫委託人之投資。

第六條 本校為落實研究倫理諮議委員會之決議，執行保護研究對象之研究倫理相關工作及襄助前條審查會之行政業務，得於本校研究發展處下設置研究倫理辦公室，其作業要點由本校另訂之。

第七條 前條之研究倫理辦公室，置主任一人、副主任一人，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。

研究倫理辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及

支援其他研究對象保護及實驗動物相關之研究倫理行政事務。

前項參與執行本辦法業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。

第八條 為確保本校研究倫理治理架構建置相關組織永續經營、善盡本校之社會責任，各審查會、分組審查會及研究倫理辦公室辦理研究計畫審查、教育訓練、稽核及其他研究對象保護之研究倫理相關事務，得另訂收費及支出標準。各項收支管理、用途及作業程序，應依本校相關規定辦理。

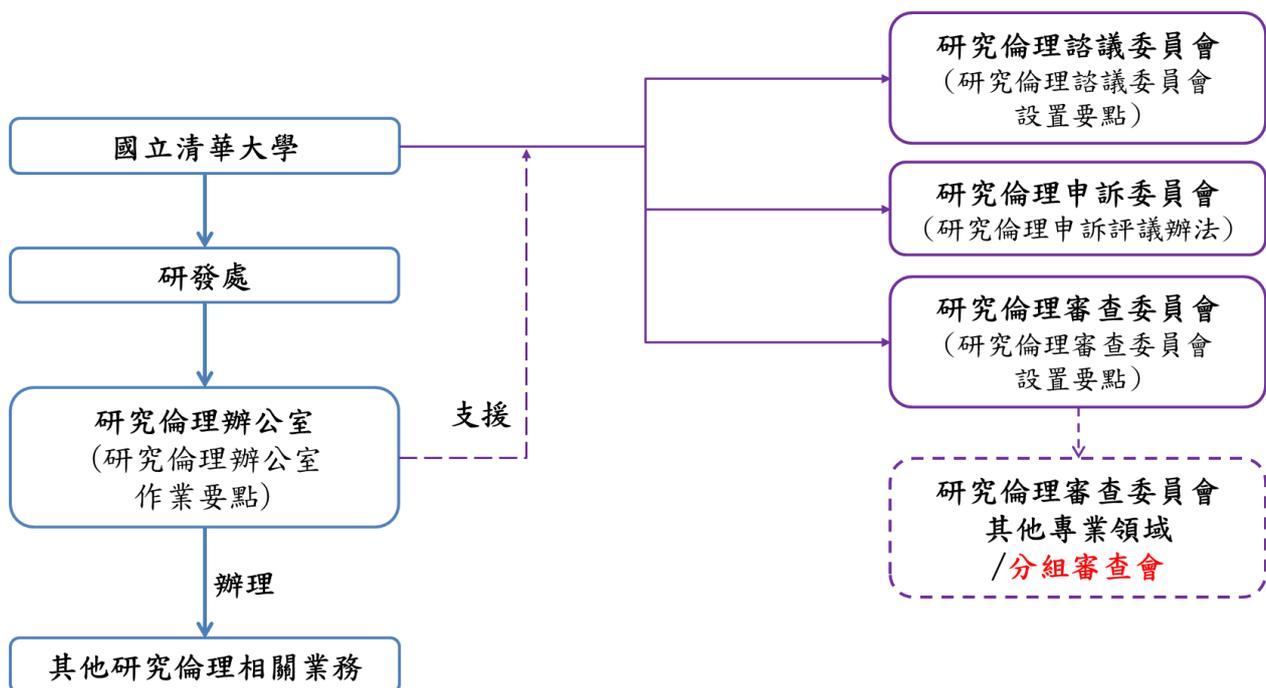
第九條 執行本辦法所需經費係由本辦法規範之收費給付。經費不足時，得由本校校務基金項下支應。

第十條 涉及違反學術倫理之案件，其處理程序及辦法依本校相關規定辦理。

第十一條 本辦法未規定者，適用其他法律規定。

第十二條 本辦法經校務會議通過後實施，其修正由校務發展委員會議決議後通過；惟涉及本校教職員生實質權利義務者，仍應經校務會議之決議通過。

【附件】研究倫理治理架構組織圖



國立清華大學研究倫理辦公室作業要點

第 3 點修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>三、人員編制</p> <p>本辦公室置主任一人、<u>副主任一人</u>，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內外相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。</p> <p>本辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及支援其他研究對象保護之研究倫理相關行政事務。</p> <p>前項參與執行本要點業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時(每年之採認區間為當年 1 月 1 日至 12 月 31 日)之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。</p>	<p>三、人員編制</p> <p>本辦公室置主任一人，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內外相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。</p> <p>本辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及支援其他研究對象保護之研究倫理相關行政事務。</p> <p>前項參與執行本要點業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時(每年之採認區間為當年 1 月 1 日至 12 月 31 日)之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。</p>	<p>增聘副主任一職，爰修訂本點。</p>

國立清華大學研究倫理辦公室作業要點

(修正後全文)

102 年 10 月 3 日 102 學年度第 1 學期第 1 次研究發展會議通過
102 年 12 月 6 日 102 學年度第 1 學期第 2 次研究發展會議修正通過
103 年 2 月 21 日 102 學年度第 2 學期第 1 次研究發展會議修正通過
103 年 5 月 16 日 人類行為與社會科學研究倫理審查委員會會議修正通過
103 年 6 月 9 日 102 學年度第 2 學期研究發展會議(通訊會議)修正通過
105 年 5 月 6 日 人類行為與社會科學研究倫理審查委員會會議修正通過
105 年 5 月 10 日 104 學年度第 2 學期第 1 次研究發展會議修正通過
107 年 4 月 13 日 研究倫理審查委員會會議修正通過
107 年 5 月 10 日 106 學年度第 2 學期第 1 次研究發展會議修正通過
107 年 9 月 7 日 研究倫理審查委員會會議修正通過
107 年 10 月 4 日 107 學年度第 1 學期第 1 次研究發展會議修正通過
110 年 1 月 8 日 研究倫理審查委員會會議修正通過
110 年 3 月 18 日 109 學年度第 2 學期第 1 次研究發展會議修正通過
111 年 9 月 28 日 依 105 年 8 月 1 日 清秘字第 1059003993 號書函修正第十一條名稱
114 年 2 月 7 日 研究倫理審查委員會會議修正通過
114 年 3 月 21 日 113 學年度第 3 次研究發展會議修正通過

一、 依據

國立清華大學(以下簡稱本校)為妥善執行與人類相關之研究，使學術研究能在符合倫理規範的前提下持續發展，特依「國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法」第六條、第七條，訂定「國立清華大學研究倫理辦公室作業要點」(以下簡稱本要點)。

二、 目的

為保障研究對象權益，研究倫理辦公室(以下簡稱本辦公室)支援本校研究倫理審查委員會(以下簡稱本委員會)就涉及人類研究之計畫(以下簡稱研究計畫)進行倫理審查，負責政策協調、倫理諮詢、教育訓練、研究計畫之管理與調查其他相關行政業務執行，訂定本要點。

有關本校實驗動物福祉之保障，准用前項之規定。

三、 人員編制

本辦公室置主任一人、副主任一人，負責推動辦公室之業務；由研發長就校內外相關領域學者專家薦請校長聘兼之，其任用聘期悉依本校相關規定辦理，連聘得連任。本辦公室設執行秘書一人、副執行秘書一至二人，並得視研究及行政需要，以契約進用研究人員及行政人員若干人，辦理研究倫理審查、教育訓練、稽核及支援其他研究對象保護之研究倫理相關行政事務。

前項參與執行本要點業務之相關人員，除應於到職時或其後三個月內，完成 6 小時以上之研究倫理相關訓練課程，任職期間亦應持續接受每年 6 小時(每年之採認區間為當年 1 月 1 日至 12 月 31 日)之在職教育訓練並簽署保密協議外，其任用與考核獎懲，悉依本校相關規定辦理。

四、 計畫送審

研究計畫主持人實施研究前，應擬定計畫及檢具相關資料，向本辦公室提出研究倫理審查申請，經本委員會審查通過，始得為之。

本辦公室應妥善保管並確認送審所需文件無誤後，依風險類別分類，交由本委員會，或委由其他有與本校締結研究倫理審查合作契約之合法單位審理。

本辦公室對於送交研究倫理審查之相關計畫，得應本委員會之要求，令計畫主持人為相關之補正，並將依前項各該委員會之決議，通知計畫主持人。

五、倫理諮詢

本辦公室為本校研究倫理單一窗口，就下列事項提供研究計畫主持人、其他研究人員、執行機構所屬人員、研究對象或民眾相關諮詢服務：

- (一) 研究對象之權益保障。
- (二) 專業學術社群之研究倫理規範相關資訊。
- (三) 研究計畫之設計是否符合研究倫理要求之諮詢。
- (四) 其他與研究倫理審查相關之事項。

受理前項倫理相關諮詢應依本辦公室〈研究倫理諮詢與輔導作業標準作業程序〉辦理。

六、教育訓練之提供

本辦公室持續舉辦研究倫理教育訓練，就研究倫理基本原則、倫理審查相關規定與送審流程、各專業學術社群之特殊研究倫理議題、研究倫理之國內外發展狀況等，提供研究人員、本委員會委員及本辦公室行政人員學習與進修。

辦理前項研究倫理相關教育訓練應依本辦公室〈舉辦研究倫理教育訓練標準作業程序〉辦理。

本辦公室應製作研究參與者保護手冊。

七、研究計畫之實地訪查

本辦公室對已通過倫理審查之研究計畫，應主動進行實地訪查，以確保其執行符合倫理原則。

進行前項經倫理審查通過之研究計畫之後續實地訪查與管理，應依本辦公室〈實地訪查標準作業程序〉辦理。

八、研究計畫之追蹤管理與調查

本辦公室須將研究計畫之追蹤管理現況定期彙整告知校方，需要時並協助進一步調查，以利本校對於校內執行之人體研究進行整體管理。

凡案件具下列情況之一，且經本委員會主任委員裁示須進行調查者，本辦公室應即介入調查：

- (一) 顯有影響研究對象之權益、安全或福祉之事實。
- (二) 研究對象發生非預期嚴重不良事件。
- (三) 顯有影響研究風險與利益評估之事實。
- (四) 研究對象、民眾、研究人員等提出與研究倫理有關之申訴。

本辦公室辦理前項研究計畫之調查程序與處理方式，應依本辦公室〈研究計畫之調查標準作業程序〉辦理。

九、申訴程序及處理方式

當研究對象、研究人員及其他民眾認為自身權益或福祉，因研究計畫的執行而受損或其他原因，而提出投訴/抱怨。

因各該委員會之決議或本辦公室執行研究倫理相關業務而受有不利益者，得依本校教師及學生申訴評議委員會之管道申請救濟。

本辦公室受理研究倫理相關之投訴/抱怨，應依本辦公室〈受理投訴/抱怨作業標準作業程序〉辦理。

十、保密義務

行政人員因職務而知悉或持有研究計畫之具實際或潛在學術或經濟價值之資訊、研究對象之秘密或隱私資訊、審查會議中就個案發言之審查委員人別及其他審查相關資訊時，負有保密義務，非經當事人同意或有正當理由者，不得洩漏或公開。

在任期開始前，本辦公室所有成員均須簽署保密協議，以確保維護本辦公室各項運作及工作流程相關資訊之機密。

十一、相關經費

本辦公室日常工作經費，由本校研究發展處編列支應。前揭各項研究倫理審查費用，除受國家科學及技術委員會補助之專題研究計畫得依國家科學及技術委員會相關規定辦理外，原則上由送審計畫主持人承擔。

十二、本要點經本校研究發展會議通過後，自發布日施行。

國立清華大學研究倫理審查委員會

委員之遴聘資格及專業資歷條件

第 4 點、第 7 點修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
四、校內委員，由本校具研究倫理相關 <u>送審或審查實務經驗</u> 之系所助理教授以上專任教師遴聘之，並需符合第六點、第七點之規定。	四、校內委員，由本校具研究倫理相關審查 <u>稽核</u> 經驗之 <u>相</u> 關係所助理教授以上專任教師遴聘之，並需符合第六點、第七點之規定。	修訂敘述與業務實務較為相符、移除贅字。
七、初次擔任本校研究倫理審查委員會之委員，需於正式審查會議召開之前，親自參與觀摩旁聽本校 IRB、REC 或 EGC 2 場次以上之審查會。 <u>曾擔任各中央目的事業主管機關查核通過之審查會委員，或相關部會推動之審查會委員，則不在此限。</u> 第一屆委員會委員之 2 場觀摩要求，得於其他機構 IRB、REC 或 EGC 實施。	七、初次擔任本校研究倫理審查委員會之委員，需於正式審查會議召開之前，親自參與觀摩旁聽本校 IRB、REC 或 EGC 2 場次以上之審查會。第一屆委員會委員之 2 場觀摩要求，得於其他機構 IRB、REC 或 EGC 實施。	為使委員會換屆運作更順暢，調整新聘委員觀摩 REC 會議之規定，將依據委員具備倫理審查經驗而定。如曾擔任過經教育部 REC 查核通過/衛生福利部 IRB 查核通過之他校 REC 或醫院 IRB 的審查委員經驗、已有參與過審查會議經驗，則毋須要求提前列席觀摩本校 REC 審查會議，降低新聘委員負擔、增加擔任意願。

國立清華大學研究倫理審查委員會 委員之遴聘資格及專業資歷條件

102年3月14日研發會議通過
102年10月3日研究發展會議修正通過
102年12月6日研究發展會議修正通過
103年2月21日研究發展會議修正通過
103年6月9日研究發展會議(通訊會議)修正通過
103年9月9日研究發展會議修正通過
105年5月6日人類行為與社會科學研究倫理審查委員會會議修正通過
105年5月10日研究發展會議修正通過
107年9月7日研究倫理審查委員會會議修正通過
107年10月4日研究發展會議修正通過
114年2月7日研究倫理審查委員會會議修正通過
114年3月21日113學年度第3次研究發展會議修正通過

- 一、依據本校研究倫理治理架構建置辦法第五條之一規定，訂定國立清華大學研究倫理審查委員會委員之遴聘資格及專業資歷條件。
- 二、研究倫理審查委員會置委員9人以上，包含法律專家及其他社會公正人士。委員中應有2/5以上為非本校校內之人員，且任一性別不得低於委員總人數1/3。委員會置主任委員1人、副主任委員1至2人。另設執行秘書1人，並得視需要置副執行秘書1至2人，由主任委員選任之。
- 三、主任委員之遴聘除應具備相關領域之專業學術背景外，並應具備下列資格之一：
 - (一)曾於經各中央目的事業主管機關查核通過之審查會，或相關部會推動之審查會擔任審查委員2年以上。
 - (二)通過國際研究倫理組織之研究倫理專業資格認證。
 - (三)對研究倫理有學術或實務經驗者。副主任委員之遴聘資格准用前項規定。
- 四、校內委員，由本校具研究倫理相關送審或審查實務經驗之系所助理教授以上專任教師遴聘之，並需符合第六點、第七點之規定。
- 五、校外委員，包含法律專家及其他社會公正人士，均應以曾擔任研究參與者或曾參與研究倫理相關實務經驗者為原則，並需符合第六點、第七點之規定。
- 六、本校研究倫理審查委員會之委員，至少需完成以下內容之基礎訓練：
 - (一)閱讀 Belmont Report 全文並認識其基本精神。
 - (二)瞭解國立清華大學研究倫理治理架構建置辦法及相關法規與運作流程。
 - (三)每年需完成人體試驗委員會(Institutional Review Board, IRB)、研究倫理委員會(Research Ethics Committee, REC)或倫理治理委員會(Ethics Governance Committee, EGC)相關訓練課程6小時以上之持續訓練。或每年完成 Collaborative Institutional Training Initiative(CITI) Program --Social & Behavioral Sciences(SBS) Module 或 Training and Resources in Research Ethics Evaluation(TRREE) Program--Module 1 之線上學習並通過測驗；委員若擔任 IRB、REC 或 EGC 相關訓練課程之授課講師，

其時數亦可納入每年持續訓練課程所要求之 6 小時計算。

七、 初次擔任本校研究倫理審查委員會之委員，需於正式審查會議召開之前，親自參與觀摩旁聽本校 IRB、REC 或 EGC 2 場次以上之審查會。曾擔任各中央目的事業主管機關查核通過之審查會委員，或相關部會推動之審查會委員，則不在此限。第一屆委員

會委員之 2 場觀摩要求，得於其他機構 IRB、REC 或 EGC 實施。

八、 主任委員及委員任期均為 2 年，連聘得連任。委員任期屆滿之改聘，其改聘人數不得超過改聘後審查委員總人數 1/2。

九、 委員有下列情形之一者，得解聘之：

(一) 任期內會議連續無故缺席 3 次以上或累計無故缺席超過應出席次數 1/3 以上者。

(二) 負責審查案件，因可歸責於該委員之事由致使議事延宕，累計達 3 次以上者。

(三) 違反保密或利益迴避原則，其情節重大者。

(四) 無法遵守本辦法規定或不能勝任審查工作者，經提出解聘動議，2/3 以上之委員出席，出席委員 2/3 以上之同意，本會得予以解聘。

委員職務出缺時，由主任委員提名薦請校長聘任。

十、 研究倫理審查委員會委員與相關工作人員皆需簽署保密協議。委員於審查時，為不受校內行政及研究計畫主持人之影響，將採匿名審查以保障其審查之獨立性。