



2024-2025 永續報告書 Sustainability Report

綠色醫療的永續承諾



醫療財團法人辜公亮基金會和信治癌中心醫院
Koo Foundation Sun Yat-Sen Cancer Center

目錄

序論

關於本報告書	03
董事長的期許	04
院長的話	05
響應聯合國永續發展目標	06
永續願景、使命與核心價值	07
榮譽與肯定	09
利害關係人鑑別	10
重大議題	11
永續經營	12

第一章：卓越醫療 優質照護

認識和信醫院	14
組織與治理架構	15
全人全家全程全方位的健康照護模式	19
醫療照護過程與特色	26
病人安全 品質管理	31

第二章：綠色醫療 永續行動

節能永續管理	38
永續照護 護理創意節能	46
綠色採購 節能減碳	54
資訊安全 AI 智慧服務	55

第三章：社會影響力 共好計畫

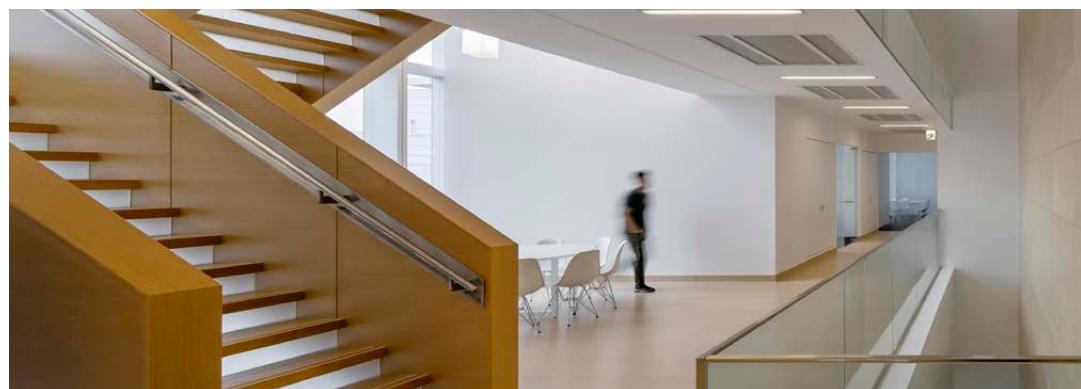
社區參與健康促進	57
健康共好計畫－以台東地區為範疇	65

第四章：幸福職場

政策與理念	68
人力結構與留任策略	71
人才發展與培育	74
合理且人性化的工作環境與保障	88
員工福利	100
性別平等	109

附錄：

GRI 及重大議題索引表	111
--------------	-----



序論



報告範疇

本報告書之揭露範疇為和信治癌中心醫院，報導期間自 2024 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。為完整呈現部分議題的發展情形與長期趨勢，必要時亦引用其他年度資料，並於相關內容中加以說明。本報告書以「以病人為中心」為核心，呈現本院以病人為中心推動五全醫療照護，以及在環境保護（Environmental, E）、社會責任（Social, S）與治理（Governance, G）等永續面向的策略、行動與執行成果。



撰寫依據與管理流程

本報告書彙整和信治癌中心醫院 2024 至 2025 年的永續經營成果，說明本院在醫療照護、環境永續、社會參與、人才培育與組織治理等面向的具體作為。報告書編製參考全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年通用準則、氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議架構、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則，以及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），系統性揭露本院重大永續議題的管理方針與執行成果。在環境永續方面，本院已完成階段性溫室氣體盤查，作為後續推動能源管理、節能減碳及綠色轉型的重要基礎。GRI 準則及重大議題對照資訊詳見附錄。



資訊查核與審核機制

本報告書由本院永續推動辦公室統籌編製，彙整各醫療及行政單位所提供的資料與數據。內容涵蓋「卓越醫療、優質照護」、「綠色醫療、永續行動」、「社會影響力、共好計畫」及「幸福職場」四大面向，呈現本院在醫療品質、環境管理、社會參與及人才照顧等領域的推動成果。各項揭露資料先由權責單位確認，再經永續發展室彙整及檢核，並送交院級主管審閱，以提升報告內容的正確性、完整性與一致性，持續強化本院與利害關係人之間的溝通與信任。

意見回饋 | 感謝您閱讀本報告書，如您對於報告書內容有任何建議或疑問，請隨時與我們聯絡。

聯絡單位：

永續推動辦公室

聯絡地址：

臺北市北投區立德路 125 號

聯絡電話：

(02) 2897-0011#3356



醫院網址



ESG 專區



永續報告書

序論

董事長的期許

引領綠色醫療典範，承載生命與環境的永續承諾

永續發展是醫療界守護生命時，須重視的 ESG(環境、社會、治理) 核心責任。回顧 2024 年至 2025 年期間，在全球共同經歷了氣候變遷與社會轉型的嚴峻考驗時，我們做為全台灣第一家癌症專科醫院，不僅在醫療品質上需要精益求精，更需致力將永續發展的要素加注於醫院的核心理念，成為新世紀的永續醫院。

2024 年 7 月，和信醫院邁出具備里程碑意義的第一步，我代表醫院與台灣永續能源研究基金會 (TAISE) 簡又新董事長簽署「醫院永續發展倡議書」。這代表我們朝著聯合國永續發展目標 (SDGs) 前進，並遵從淨零碳排的鄭重承諾。我們積極響應跨界生態圈的綠色號召，支持企業界的永續發展倡議書，透過醫療與企業的跨界合作，共同發揮永續的影響力。

醫療的本質是照護，醫療永續的本質是健康的延續，對於未來，董事會是持續為醫院堅韌的後盾，強化 ESG 的策略執行。我們以最嚴謹的治理態度，確保醫院在追求卓越前進的道路上，能持續實踐對全球環境的守護，為年輕世代創造健康、幸福的未來。

和信治癌中心醫院董事長

黃達夫



院長的話

以病人為中心，用醫療科技與人文關懷編織永續網

身為台灣第一家癌症醫院，本院始終堅持「以病人為中心」的核心價值。我們非常自豪地分享，在全體醫護與行政團隊的努力下，本院癌症病人五年存活率已高達 76%，遠高於全國平均水平。這項成績，不僅彰顯了我們在癌症精準治療與優質照護上的實力，更體現了我們對每一個生命個體「尊嚴與照護」的永續實踐。

我們積極努力地治療癌症病人，但是鑒於台灣的癌症病人數持續增加，我們將病人照護往前延伸，成立大健康中心推廣健康生活與癌症預防。我們非常注重教育，除了提高全體員工的專業知識與能力，也給予病人及家屬良好的衛教，舉辦社區健康活動，更於 2023 年開始「健康共好」計畫，與台東在地機構合作，共同推動在地健康發展。也因此我們得到衛福部 2025 年醫療財團法人社研卓越獎—健康教育獎。

隨著醫學科技進步，我們以嚴謹慎重的態度，評估新的藥物與醫療設備，期望提供每一位病人最好的治療。我們也積極推動分子醫學發展，以作為病人治療指引，未來也可以進一步幫助病人家屬或一般民眾了解自身潛在的健康風險，以擬定後續追蹤檢查及健康促進計畫。

這份永續報告書呈現出來的是全體同仁經由團隊合作，齊心齊力努力出來的成果。在健保有限的給付情況下，我們能夠不改初衷，為病人提供最好的照護，是董事長的高瞻遠矚，以身作則，並在董事們與愛護和信醫院的善心人士支持與幫助下所成就。希望和信醫院能夠永續經營，樹立癌症預防與治療的標竿。



和信治癌中心醫院院長 陳明生

序論

響應聯合國永續發展目標

聯合國「永續發展高峰會」(United Nations Sustainable Development Summit) 於 2015 年 9 月在美國紐約聯合國總部舉行。會議當日決議通過「聯合國 2030 永續發展議程」(Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development)，呼籲各國以「17 項永續發展目標」(17 Sustainable Development Goals, SDGs) 為核心重點，發展跨越國界並跳脫短期利益思維模式，以團結行動方式長期規劃與經營，建構人類更好的未來並兼具整合性與改革力的全球性願景。



永續願景、使命與核心價值



E 環境面

- 醫療大樓與教學研究大樓之建築與節能
- 配合台電移轉尖峰用電
- 冰水主機節能設備汰舊換新
- 護理部永續照護創意專題流程改善



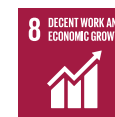
S 社會面

- 癌症病人平均 5 年存活率優於全國醫院平均存活率
- 採用 Kathabar Dehumidification System 與 HEPA 高效濾網，達到降溫、殺菌與新鮮空氣
- 感染管制措施感染密度全台最低（本院高達 550 座洗手台）



G 治理面

- 一年投資 PGY 訓練千萬成本
- 投資培育醫護人員前往國外進修與國內 EMBA 學習
- 本院女性一級主管比例為 58 %
- 醫師合理看診量：一診平均 17 人
- 優質護病比：1:5~6
- 大健康中心推動關渡社區在地居民個人健康意識
- 和信醫院「健康共好」計畫：健康台東與健康關渡





以病人為中心，讓醫療回歸初心

我們堅持的原則

- 優質護病比 (1:5~6) 的醫院
- 全人、全家、全程、全方位團隊深度醫療照顧
- 癌症病人平均 5 年存活率 76%，優於全國平均存活率 55%
- 確保病人安全、維護醫療品質，為避免過勞發生疏失，門診限量，醫師用心聆聽。平均一診是 16~18 位病人
- 為了病人安全，不設立美食街、商店街來增加業外收入

序論

榮譽與肯定

和信醫院永續推動成果備受肯定，2024 年與 2025 年蟬聯榮獲台灣電力公司用電成效卓越感謝狀；此外，2025 年更榮獲衛福部社研卓越獎「健康共好」計畫打造在地健康促進網絡深獲肯定。

114 年社研卓越獎 - 健康教育獎

「健康共好計畫」

以台東為主軸，透過跨世代、跨領域合作，推動台東多元在地化健康促進活動，成功形塑具在地特色的健康促進網絡，深度提升民眾健康意識，落實「健康在地化」的理念。

「健康關渡生活圈—健康列車」

深入北投、關渡等地區辦理健康講座、兒童課程、病友活動等多項促進計畫。

病友支持團體

以「社會處方箋」概念延伸的藝術創作工作坊，為病人與家屬提供更全面的心理支持與社會連結。從醫院走向社區、從照護延伸至社會。

病人與家屬衛教講座

年度辦理多達 81 場，主題涵蓋癌症治療、健康促進、營養照護與傳染病防治等，民眾滿意度高達 4.67 分（滿分 5 分）。

健康教育傳播

透過臉書、官網及 YouTube 平台發布 180 部衛教影片，總觀看次數達 64,949 次，並定期出版《和信醫訊》雙月刊，致力於提供多元且易取得的健康教育資源。



《和信醫訊》雙月刊，致力於傳遞正確且實用的醫療資訊。

類別	利害關係人	關注議題	溝通方式 / 回應機制
病人與家屬	住院病人、門診病人、家屬	醫療品質、安全、隱私、服務體驗	滿意度調查、申訴機制、病人安全委員會
員工	醫師、護理師、醫技人員、行政人員	工作環境、職業安全、教育訓練、福利	員工意見調查、教育訓練、內部溝通平台
政府與主管機關	衛福部、健保署、地方衛生局	法規遵循、醫療品質、公共衛生政策	定期報告、稽核配合、政策座談
供應商與合作夥伴	醫療器材商、藥品供應商、外包廠商	公平採購、品質管理、永續供應鏈	合約管理、供應商評鑑、合作會議
董事會 / 基金會	醫院董事會	財務穩健、社會影響力、永續策略	董事會報告、年度永續報告書
社區與民眾	醫院週邊社區居民與團體	公益參與、健康促進、環境影響	社區健康講座、志工活動、社區回饋
學術與教育機構	醫學院、研究單位、學生	教學品質、研究倫理、人才培育	教學合作、研究計畫、學術研討會
媒體與公眾	新聞媒體、社群媒體、一般民眾	醫療透明度、社會責任、品牌形象	新聞發佈、社群經營、公開說明會
保險與金融機構	健保署、商業保險公司、金融合作夥伴	醫療費用透明、風險管理	合約溝通、定期會議、資料揭露

本院參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性之定義，辨識利害關係人。並經內部初步討論各單位可能互動之利害關係人群體，比對醫療產業常見的利害關係人群體，進行檢視是否完整，再經永續發展委員會決定出 9 類利害關係人。

營運活動與價值鏈



價值鏈上游

藥品與綠色採購
術材與耗材管理
優化醫療設備與資訊系統



營運核心活動

門診、住院、急診服務
醫事人員培訓
碳盤查與節能專案推動



價值鏈下游

病人與家屬
實習醫生與培訓醫療人員
社區居民健康管理
國際醫療與合作夥伴

以病人為中心，視病如親文化

以員工為重點，打造幸福職場

以社區共好，推動大健康教育

以供應商共好，推動綠色轉型

以地球為主體，綠色永續醫療

以非營利為理念，永續病人生命

本院秉持「以病人為中心」之核心價值，以「創新卓越、尊重生命」的理念為最高指導原則。

本院於衛生局核准登記開放床數共 303 床，提供包含急性一般病床、加護病床、隔離病床、骨髓移植病房、安寧病床、急診觀察床、血液透析床及手術恢復床等。

2024 -2025 年提供之門、急、住診總體服務情況如右表：

		2024	2025
門診	初診	6,076	6,472
	複診	225,187	230,687
	小計	231,263	237,159
	工作天數	281.5	281.5
	人次 / 日	822	842
急診	日班	1,499	1,592
	小夜班	1,052	1,108
	大夜班	304	329
	小計	2,855	3,029
	工作天數	366	365
	人次 / 日	7.8	8.3
住院	人日	52,334	53,184

01

卓越醫療 | 優質照護

- 1-1 認識和信醫院
- 1-2 組織與治理架構
- 1-3 全人全家全程全方位照顧模式
- 1-4 醫療照護過程與特色
- 1-5 病人安全 品質管理

和信醫院是台灣第一所癌症專科醫院，1987 年，當時黃達夫教授還在美國杜克大學醫學中心服務，在行政院政務委員李國鼎先生的邀請下，開始著手研擬國家癌症中心評估計畫。其後，在李國鼎先生推動下，邀請蔣彥士、辜振甫、施純仁、吳三連等國內政經界、醫學界人士共同發起，經過一年多的籌設，最終由辜振甫先生帶領的和信企業團主導成立「財團法人辜公亮基金會孫逸仙治癌中心醫院」，延續「國家癌症中心」的計畫精神。

以終為始，全心全力為台灣醫療奉獻

和信醫院自創院以來，一直秉持「溫暖、安全、以病人為中心」的理念，提供全方位多科整合的癌症團隊照護，特別重視醫院整體空間設計、感染管控與病醫關係。醫療大樓特別聘請全球知名醫療建築事務所 NBBJ 操刀規劃，以病人安全為首要考量。

和信是全台第一所使用專業綠能空調除菌過濾系統 Alfa Laval Kathabar 的醫療院所，也是一所堅持不設立商店街、美食街等來增加業外收入的醫院，藉以降低空氣污染、細菌感染及火災的風險。

和信醫院以限制門診量，以及多科整合之診治團隊來提升癌症醫療品質，是台灣唯一採用固定薪制而非抽成薪制、將醫師薪資與門診服務數量脫鉤，藉以確保問診時間及診療品質的醫院，其結果反映在高於全國平均 20% 之五年存活率指標上 (76%)。



我們在意的是病人的生命，而不是獲利

從創院直到今天，在和信醫院接受治療的病人的平均五年存活率，一直高過國內平均 20%。而不久前，全國住院病人的滿意度調查，我們更高居全國之冠，即便今年衛福部公布和信醫院是最賠錢的醫院，和信醫療團隊仍會堅持讓台灣第一塊醫療淨土永續經營下去！

組織架構採高度專業化、跨領域整合的治理模式，由上至下主要分為**決策領導層**、**核心醫療與行政幕僚部門**，以及**五大核心功能與任務群組**：

一、決策領導層

最高決策單位：由董事長及董事長室工作團隊引領，負責醫院的長期策略與願景規劃。

執行與管理中樞：由院長全面主持院務，並由「副院長、醫務長、教育長、院長室召集人」組成核心管理團隊，確保醫療品質、醫學教育與行政效率的落實。

二、五大核心功能與任務群組

決策層之下，依據醫療專業、顧問諮詢、臨床科別、品質監督及特定任務，平行劃分為五大工作群組：

- 1 多科整合診治團隊 (Multidisciplinary Teams)**
核心特色：此為和信醫院最具特色的部分。打破傳統單一科別限制，針對各類癌症及疾病（如：乳癌、肺癌、大腸直腸癌、肝癌等）設立專屬的「多科整合團隊」，提供病人全方位的跨科別共同診療服務。
- 2 諮議小組**
核心特色：由醫務諮議、主管會議及臨床研究受試者保護等小組組成，負責院務行政決策的評估、策略諮詢及願景發展。
- 3 臨床醫療與行政支援部門**
核心特色：涵蓋醫院營運的基礎科別。包含一般內外科、婦兒科、放射腫瘤等「臨床醫療科別」，以及護理部、財務部、資訊部、工務部等「行政支援與後勤單位」，共同維持醫院的日常運作。
- 4 委員會**
核心特色：屬於高度制度化的監督與審查機制。包含藥事、病歷、感染管制、醫學倫理及人體試驗等數十個專業委員會，旨在嚴格把關醫療安全、品質管理與員工福利。
- 5 任務編制小組**
核心特色：屬於針對特定社會議題或院內臨時需求所成立的靈活動態小組。包含性騷擾申訴、生物安全、職場霸凌申訴及社會服務醫療應急難救助等小組。

本院組織架構體現「以病人為中心」的矩陣式管理思維。一方面透過傳統的「臨床科別」與「行政部門」維持穩定營運，另一方面透過高度整合的「多科診治團隊」打破部門藩籬，是典型的高專業、強協作之醫療組織架構。

董事長室工作團隊

董事長

院長

副院長、醫務長、教育長、院長室召集人

多科整合診治團隊

- 乳癌多科整合
- 肺癌及食道癌多科整合
- 大腸直腸癌多科整合
- 肝癌及上消化系癌多科整合
- 婦癌多科整合
- 頭頸癌及鼻咽癌多科整合
- 泌尿系癌多科整合
- 血液淋巴腫瘤多科整合
- 軟組織、骨肉瘤及皮膚癌多科整合
- 神經系癌多科整合
- 內分泌腫瘤多科整合
- 血液及骨髓造血幹細胞移植多科整合
- 癌症疼痛多科整合
- 緩和醫療多科整合
- 加護病房多科整合
- 營養多科整合
- 身心多科整合
- 兒童癌症多科整合
- 長期追蹤門診多科整合
- 良性乳房疾病暨篩檢整合

諮議小組

- 醫務諮議小組
- 醫務行政會議
- 主管會議
- 顧問室
- 藥學進階教育中心
- 護理進階教育中心
- 臨床研究受試者保護小組
- 院區願景開發小組

- 復健科
- 麻醉科
- 婦科
- 外科部
- 放射腫瘤科
- 放射診斷科
- 核子醫學科
- 醫學物理科
- 牙科
- 一般內科部
- 小兒血液腫瘤科
- 腫瘤內科部
- 幹細胞移植與細胞治療部
- 眼科
- 身心科
- 緩和醫療科
- 病理檢驗部
- 藥劑科
- 營養部
- 大健康中心
- 急診室
- 護理部
- 感染管制室
- 醫學研究室
- 醫學教育室
- 人力資源部
- 財務部
- 事務部
- 資訊部
- 工務部
- 人文與科技中心
- 醫療保險部
- 公共事務部
- 病人服務中心
- 社會服務室
- 勞工安全衛生室
- 醫療政策研究室
- 流行病學與生物統計室
- 技術轉移中心
- 醫療品質與病人安全室
- New School: 醫療領導力培育中心
- 分子醫學部

委員會

- 藥事委員會
- 病歷委員會
- 病理與臨床互動委員會
- 輻射防護管理委員會
- 醫學教育委員會
- 感染管制委員會
- 人事評議委員會
- 手術室管理委員會
- 輸血委員會
- 醫療品質與病人安全委員會
- 人體試驗委員會
- 職業安全衛生委員會
- 加護病房暨急診委員會
- 退休準備金監督委員會
- 職工福利委員會
- 勞資會議
- 緩和醫療委員會
- 專科護理師培育暨職業規範專責委員會
- 臨床倫理委員會
- 資訊安全委員會
- 宿舍管理委員會
- 收費標準委員會
- 政策規章評估委員會
- 廠商關係委員會
- 健康促進品質委員會
- 人體生物資料庫倫理委員會
- 出院準備及追蹤服務委員會
- 管制藥品管理委員會
- 分子腫瘤委員會

任務編制小組

- 性騷擾申訴調查小組
- 生物安全會
- 醫療爭議關懷暨處理小組
- 床邊檢驗照護小組
- 不良事件與醫療事故員工支持小組
- 社會服務醫療暨急難救助補助小組
- 疫苗工作小組
- 職場霸凌申訴調查小組

1-2-1 永續組織架構

本院的永續組織架構採取「由上至下策略引領、跨部門專案推進」的整合型設計。架構明確區分為決策領導層、幕僚執行單位，以及落實ESG與永續願景的五大核心行動小組：

一、決策領導與核心幕僚

決策中樞：由褚乃銘院長擔任「主任委員」，林秀峰副院長擔任「副主任委員」，負責全院永續發展的最高決策、願景定調與資源配置。

執行與協調中樞：設立永續推動辦公室（由宋憶萍特助負責），作為串聯決策層與各執行小組的橋樑，負責永續策略的追蹤、跨單位協調與成效整合。

二、五大核心行動小組（執行層面）

在永續推動辦公室的統籌下，依據醫療品質、員工照顧、社會責任、風險治理及環境保護五大面向，平行設立核心小組，並由特定單位提供實質支持：

卓越醫療小組 (王淑卿 主任)

核心任務：聚焦於「醫療品質、病人安全、價值醫療」，深化以病人為中心的醫療承諾。

支持單位：院長室、各醫療部門、護理部、品安室。

幸福職場小組 (羅萍 主任)

核心任務：專注於「人才發展、人才培育、員工福利、薪酬制度」，打造健康且具包容性的職場環境。

支持單位：人資部、醫教室、勞安室、醫療保險部、New School- 醫療領導力培育中心、護理進階教育中心。

社會參與小組 (蘇怡庭 主任)

核心任務：實踐「社會責任、健康促進」，將醫療影響力延伸至社區與國際。

支持單位：社服室、國際醫療小組、大健康中心。

風險管理小組 (曾裕娟 主任)

核心任務：落實「法規遵循、緊急醫療、病人隱私保護、自然災害應變」，強化組織的營運韌性與合規管理。

支持單位：院長室、公共事務部、勞安室、事務部。

綠色醫療小組 (郭雲龍 主任)

核心任務：推動「工務管理、安全環境、數位管理」，以綠色能源、減碳與數位轉型落實環境永續。

支持單位：工務部、事務部、勞安室、營養部、人文與科技中心、財務部、感控室、資訊部。

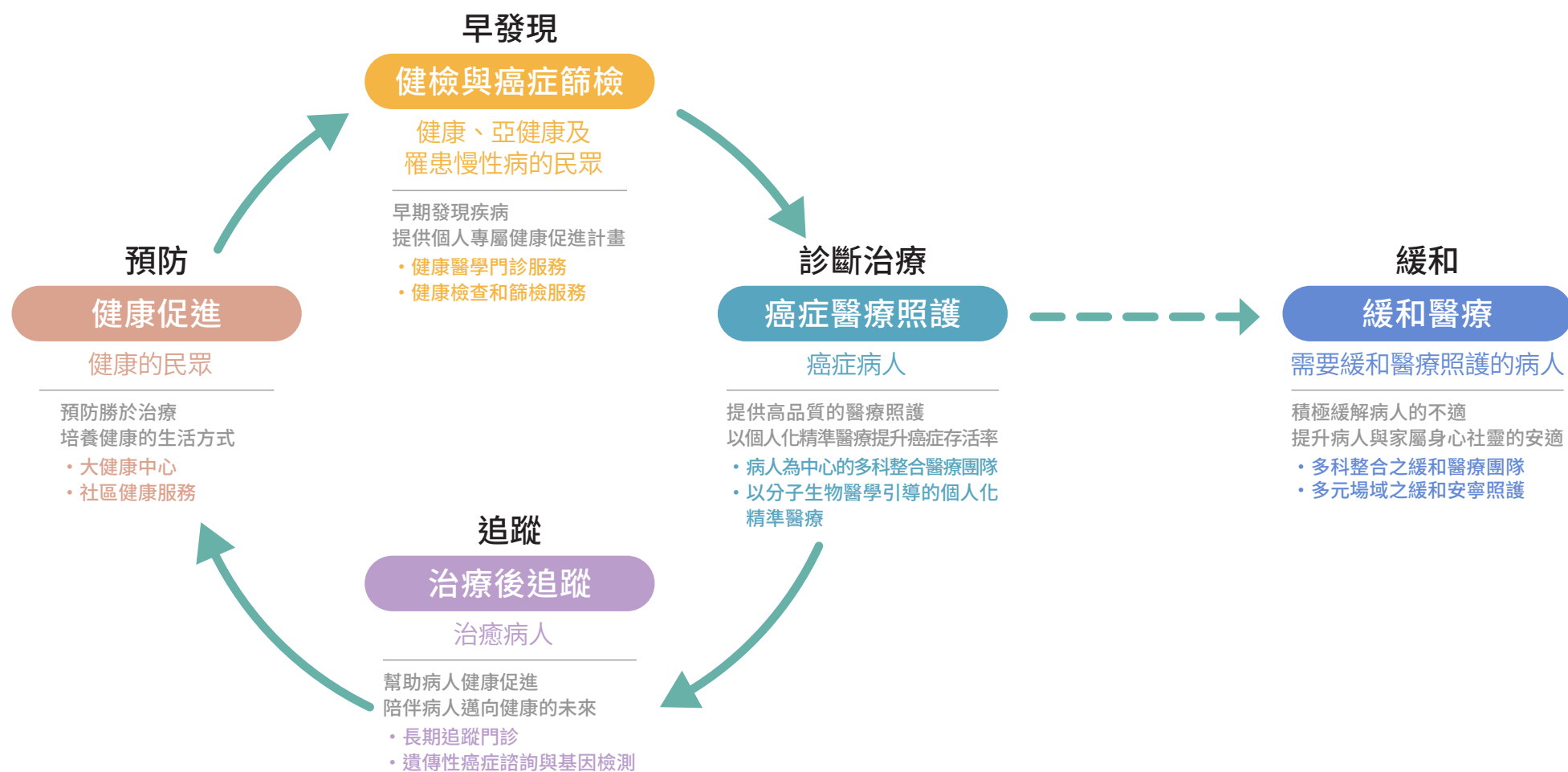
永續組織架構特點

此永續組織架構打破了傳統醫療院所純粹以「臨床看診」為導向的思維，成功轉型為責任導向型組織。透過明確的專人負責（主任制）與責任矩陣（各部門支持），確保永續指標（KPI）能真正對接並落實到各個行政與醫療科部中。

1-2-1 永續組織架構



提供完善整合的癌症醫療及健康促進



醫療照護

卓越的醫療有賴一個緊密整合的治療團隊，和信醫院首創多科整合團隊醫療照護與特色，共有 20 個多科整合的醫療團隊：包括乳癌、肺癌、頭頸癌、婦癌、肝癌、大腸直腸癌與血液淋巴腫瘤等 14 個癌症診治團隊及營養、身心、癌症疼痛、加護病房、長期追蹤門診、緩和醫療等 6 個支持照護的診治團隊。

以病人為中心，結合各專科權威合作，使診斷更精確，並採用實證為病人擬定最適當的治療方針，規劃化療、放療或手術的先後順序，實施精準的癌症治療，並由堅強的一般內科團隊守護著癌症病人，做為病人的安全網，幫助他們，順利地走過癌症醫療的過程。

經過三十餘年的經驗累積與持續精進，和信醫院透過多專科整合式癌症治療與全方位照護，持續提升醫療照護成效。

和信醫院全部病人的平均
5 年存活率已達

76%

高於全國平均約

20%

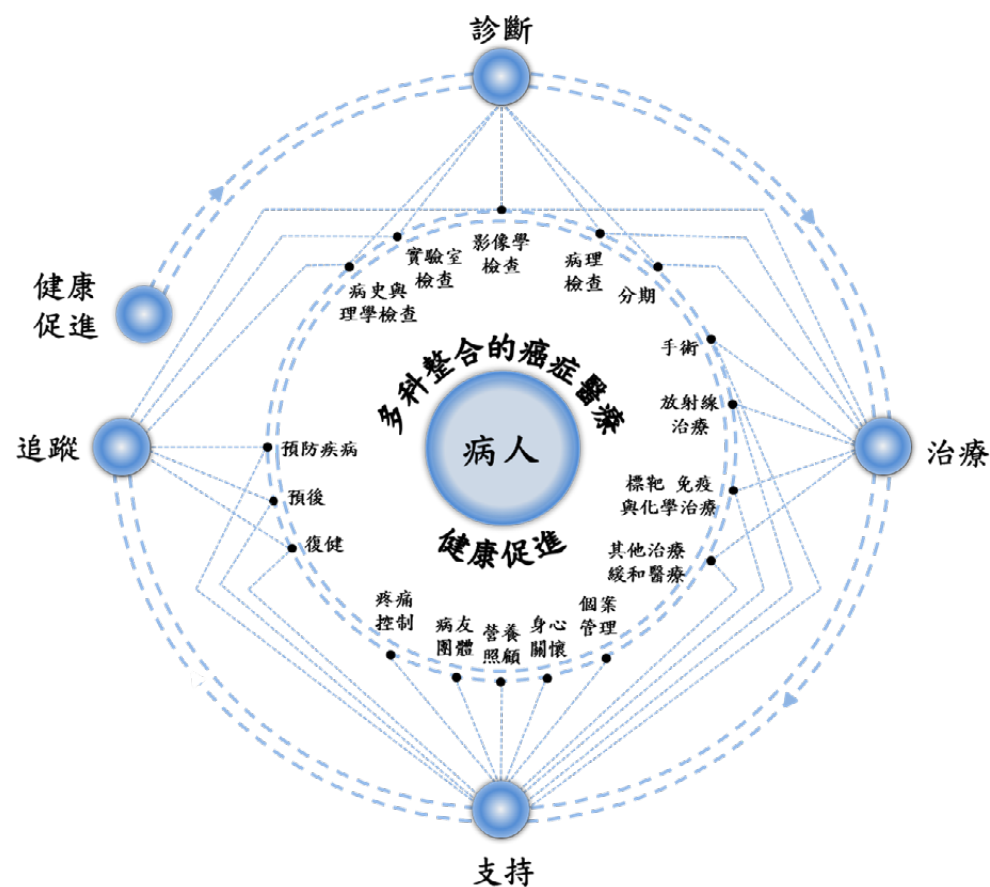


多科整合團隊醫療，提供病人有尊嚴安心安全與有效的醫療

和信治癌中心醫院建立有 19 個多科整合的醫療團隊：

包含乳癌、肺癌、大腸直腸癌與血液淋巴腫瘤等 13 個癌症診治團隊與營養、身心、癌症疼痛、加護病房、長期追蹤門診、緩和醫療 6 個支持照護的診治團隊。

13 個癌症診治團隊包含：乳癌、肺癌及食道癌、大腸直腸癌、肝癌及上消化系癌、婦癌、頭頸癌及鼻咽癌、泌尿系癌、血液淋巴腫瘤、軟組織與骨骼肉瘤及皮膚癌、神經系癌、內分泌腫瘤、血液及骨髓造血幹細胞移植、兒童癌症等多科整合診治團隊



多科整合團隊運作示意圖

1-3-1 永續醫療成效

和信治癌中心醫院 1990-2024 年全部癌症病人 123,427 位

根據本院癌症登記，和信醫院自 1990 年至 2024 年照顧了 123,427¹ 位癌症病人，其中截至 2022 年有 59,930 位為可分析個案²；本院癌症病人經過醫療照護，其基本資料、相關病史、診斷分期、治療方式與追蹤預後等資訊被完整紀錄、保存在本院醫療資訊系統內。

1 全部照顧癌症病人數：和信治癌中心醫院於衛生福利部國民健康署台灣癌症登記申報之癌症病人數，含可分析個案與不可分析個案。

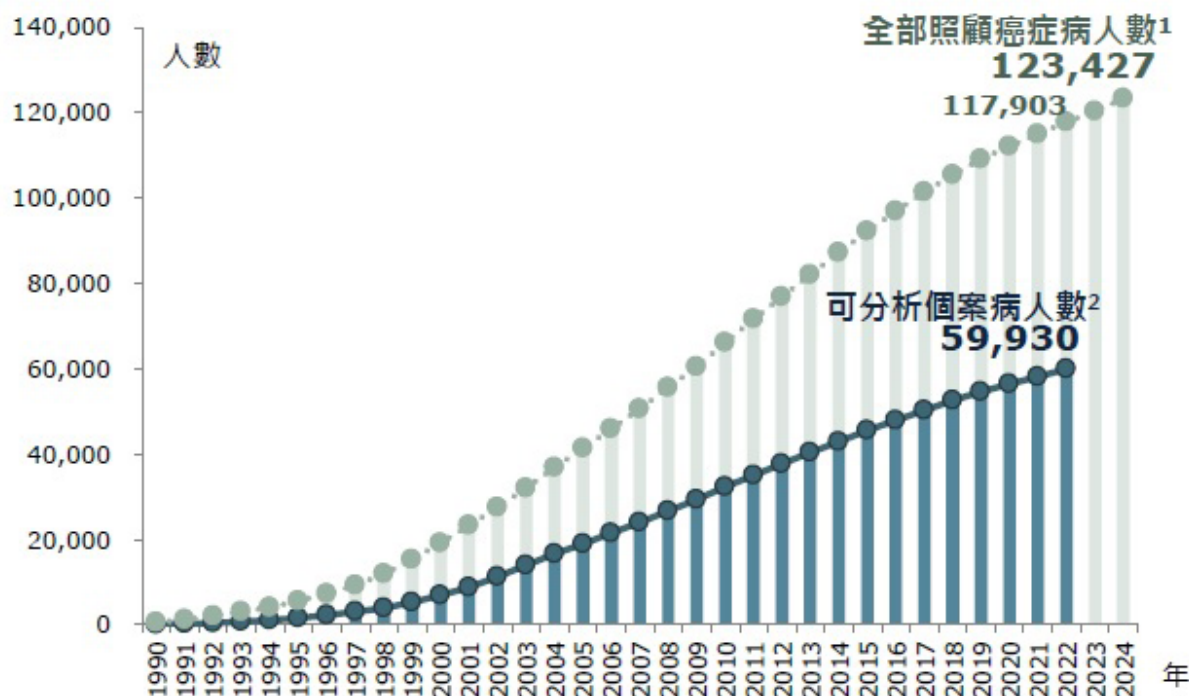
2 依據國民健康署台灣癌症登記表摘錄手冊 2018V.5，癌症申報個案分類分為可分析個案與不可分析個案：

可分析個案

- 一、個案於申報醫院診斷，並符合下列任一條件：於申報醫院接受全部或部份首次療程；於申報醫院的治療計畫是不予治療或再密切觀察；個案因年長、疾病嚴重或其他醫療狀況而無法治療或接受緩和照護。
- 二、他院診斷，並符合下列任一條件：於申報醫院接受全部或部份的首次療程（含緩和照護）；於申報醫院的首次療程治療計畫是不予治療或是再密切觀察。

不可分析個案

- 一、申報醫院診斷，但未於申報醫院接受首次療程。
- 二、他院診斷，未於申報醫院接受任何首次療程；因復發或持續的癌症問題至申報醫院就診。



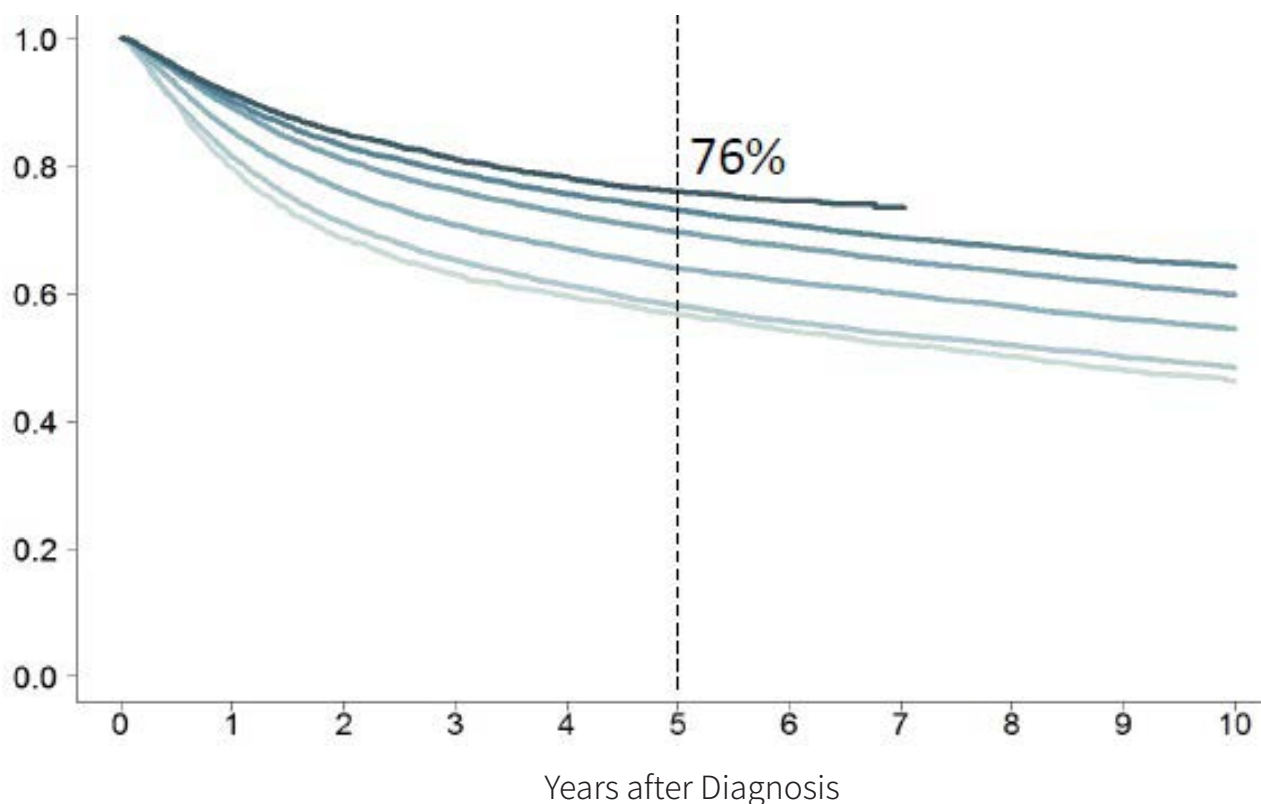
1-3-1 永續醫療成效

和信醫院 59,930 位全部期別癌症病人五年存活率

和信治癌中心醫院成立於 1990 年，目標是要減少癌症威脅，降低癌症死亡率。長期以來我們同仁多科整合全人照顧病人，病人的五年存活率從 1990-1997 年的 57%，提升至目前的 76%。

和信醫院 59,930 位全部期別癌症病人五年存活率 1990-1997 之 57% 增加至 2018-2022 之 76%

診斷年代	病人數	五年觀察存活率	十年觀察存活率
— 2018-2022	9,634	76%	-
— 2013-2017	12,567	73%	64%
— 2008-2012	13,706	70%	60%
— 2003-2007	12,669	64%	54%
— 1998-2002	8,324	58%	48%
— 1990-1997	3,030	57%	46%



背景

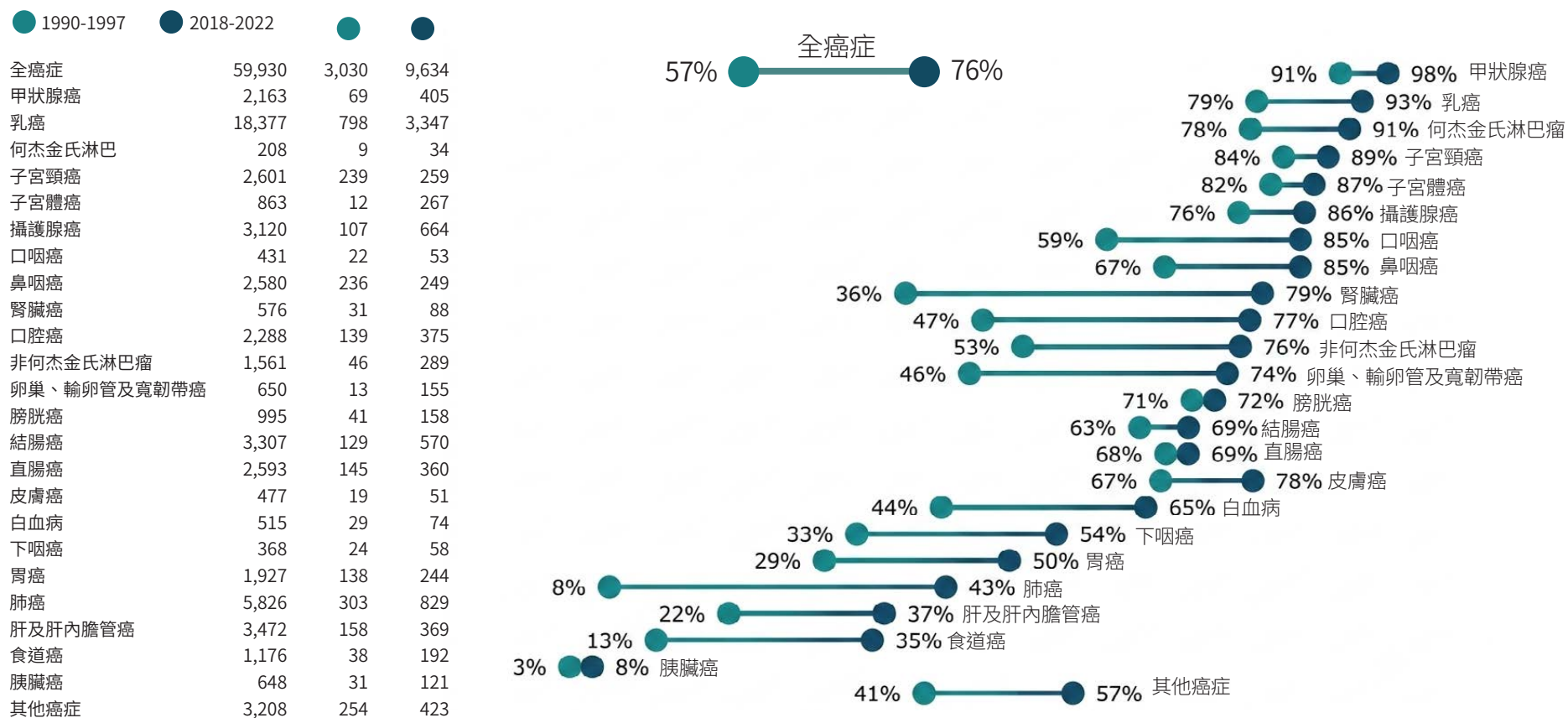
自 1982(民 71) 年開始，癌症躍居台灣十大死亡原因的首位，且一直持續至今。

1995 國家建設研究會中 TCOG 陳光耀教授指出，「目前癌症治癒率約四分之一。」 TCOG 通訊 1995.8 P12.

1990 本院成立時，為台灣第一家癌症專科醫院，台灣癌症防治法尚未通過，也還沒有癌症專科訓練計畫。

全癌症與各癌別五年觀察存活率 1990-1997 年 vs. 2018-2022 年

本院照護病人的具體成效為各癌症五年存活率，如圖所示：如乳癌從 79% 進步到 93%；口腔癌從 59% 進步到 85%；肺癌從 8% 進步到 43%

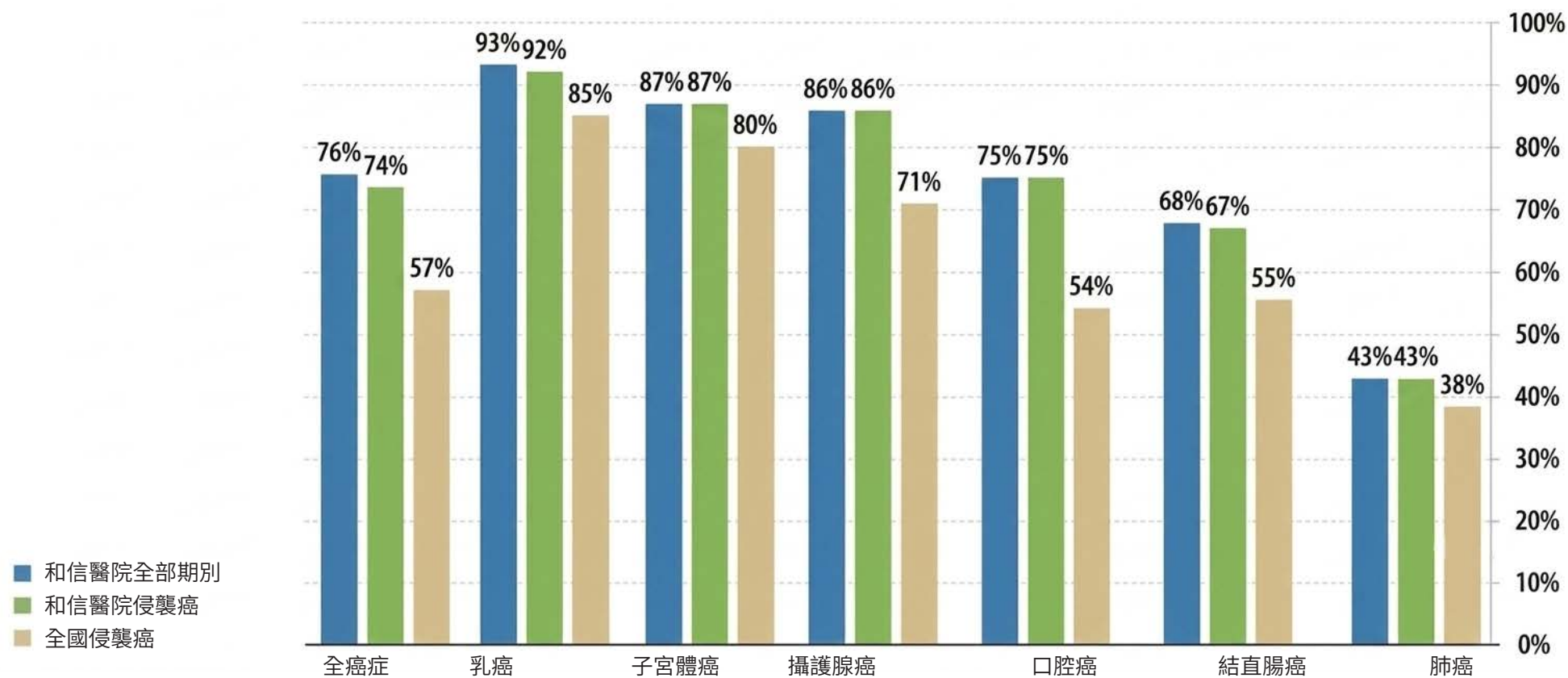


Data Source: KF-SYSCC Cancer Registry: Analytic case, CIS, 1990-2020, updated on January 4, 2023 Patients' last follow-up date: KF-SYSCC HIS data updated on January 8, 2023 Taiwan mortality data updated on September 2022, received in October 2022 from Ministry of the Interior.

1-3-1 永續醫療成效

和信醫院與全國癌症病人 2018-2022 年五年觀察存活率對照

本院病人數最多的六大癌症：乳癌、子宮體癌、攝護腺癌、口腔癌、結腸直腸癌以及肺癌的五年觀察存活率皆高於全國。



a. Data Source:

1. KF-SYSCC Cancer Registry : 5-year overall survival rate of analytic cases (n=9,634), CIS, 2018-2022, updated on January 16, 2025 | Patients' last follow up date : KF-SYSCC HIS data updated on January 20, 2025 | Taiwan mortality data updated on December 2023, received in November 2024 from Ministry of the Interior.

2. KF-SYSCC Cancer Registry : 5-year overall survival rate of analytic cases, CIS, 2018-2022, Invasive cancer (n=8,924).

3. Taiwan Cancer Registry, 5-year overall survival rate of new cancer patients, 2018-2022. https://twcr.tw/wp-content/uploads/2025/02/Survival_107_111.pdf.

b. Invasive cancers only.

c. Breast cancer : SYSCC : Total BC pts. n=3,347, 5-year overall survival rate: 93%, female BC pts. n=3,341, 5-year overall survival rate: 93%. | TW : female BC 5-year overall survival rate: 85%, https://twcr.tw/wp-content/uploads/2025/02/Survival_107_111.pdf.

d. Oral cancer: Oral cavity, Oropharynx, and Hypopharynx.

乳癌整合門診照護服務～全程守護乳癌病人

門診、檢查一站式門診服務

門診區與婦科門診相鄰，並且有檢查專用通道可以前往乳房相關檢查設備儀器區，讓病人可以著病人服自在移動並且在同一區域完成乳房相關檢查

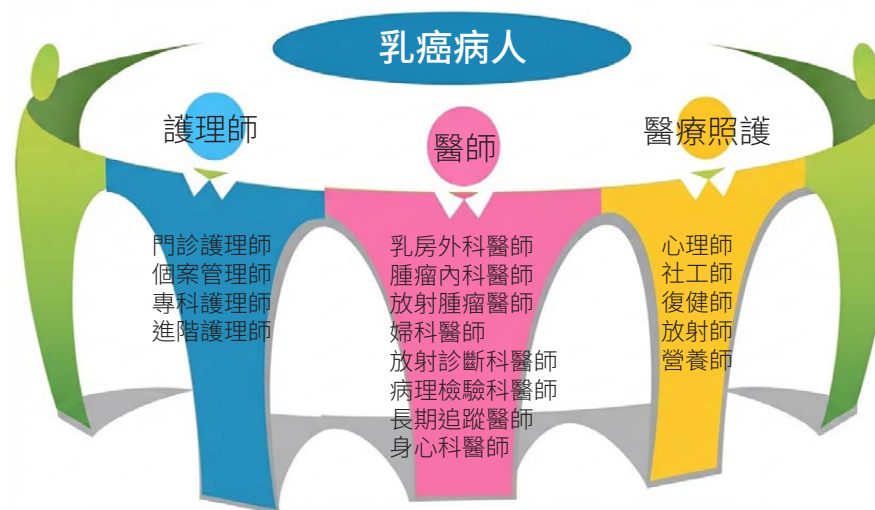
完整與隱私兼顧的環境



篩檢、治療、追蹤不同階段的專業團隊

為不同階段的乳癌病人特別成立了乳癌篩檢門診、乳癌團隊門診，乳癌長期追蹤門診各自專責照護不同階段病人的需要，提升照護品質

多專科合作照顧病人的身、心、靈



急性一般病床全日平均護病比

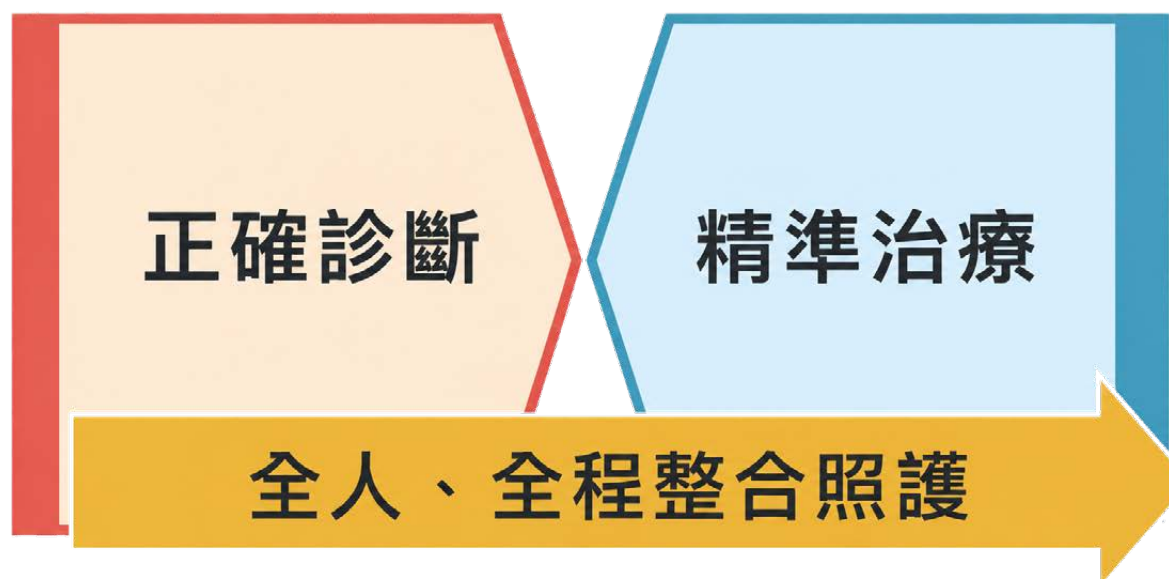


護病比的數值越低越好，代表護理師照顧的病人數越少，照顧品質越好。研究證實，當護病比數值越高，病人的死亡率越高、感染率越高、合併症越高。在和信，一位護理師白天照顧 5~6 位住院病人，夜間則照顧 8~10 位住院病人。

抗癌治療

於病理確診後，依病情需要進行個人化腫瘤基因檢測，透過分析腫瘤分子特性與基因變異，協助醫療團隊選擇最適合的手術、化學治療、標靶治療及免疫治療策略，為每位病人量身打造精準且個人化的治療計畫，不僅提升治療效益與醫療品質，也減少不必要的醫療資源耗用，落實精準醫療與永續健康照護的核心理念。

除了住院、門診接受化療輸注治療，也可依個人需求，選擇居家化療輸注裝置，方便且舒適的完成療程。本著「以病人為中心」的信念，打造出的治療計畫，實現新時代個人化醫療的精神。



治療後長期追蹤

「治療後長期追蹤團隊」是這個世紀在歐美先進國家發展出來更有利於癌症病人長期照護的新觀念。長期追蹤門診主要是針對癌症治療結束以後的病人，在進入追蹤階段，提供一個全面性整合醫療的方式，透過全人照護的觀念，來達到病人早日回歸正常生活，提升生活品質的目標。

本院治療後長期追蹤整合團隊是由一群有著癌症治療後追蹤專業訓練的內科 / 家醫科醫師及進階護理師來提供專業的服務，依照每位病人建立個別化完整症狀評估、治療總結及後續追蹤計畫。



緩和醫療

緩和醫療照護，起源於臨終照顧，發展至今已成為對受病痛所苦病人與家屬的終極關懷。透過永不鬆懈的努力，涵蓋身心靈的需求，實現幽谷伴行的承諾。在和信醫院，緩和醫療團隊肩負起這樣的期許，以深具本院特色的方式，依據病人與家屬身心靈的需求及價值觀，在診斷治療的各階段，溫柔而堅定的編織一個綿密的服務網絡，時時刻刻為需要的人提供協助與溫暖，以達到最高的生活品質。

為了能向有緩和照護需求的人提供即時且適時的服務，緩和醫療團隊發展出豐富而有彈性的照護模式，目標為順著疾病不同階段與身體不同功能狀態，把握最佳時機開啟與病人和家屬的接觸，建立互信關係，並持續與腫瘤治療團隊協調合作。根據互動成果與共識，調整照護的方向與目標，以達成能時時提供最適合服務與照護的理想狀態。



推動多科整合診治團隊與醫療單位品質管理計畫

和信醫院秉持一切以病人福祉為依歸的理念，依據本院的使命、願景與核心價值，為持續性改進本院醫療品質和保障病人安全，設立「醫療品質與病人安全委員會」（簡稱品安會），並參考「國際病人安全目標」與「國家醫療品質與病人安全目標」訂定本院病人安全工作的政策與程序、工作標準，讓全院同仁執行安全一致的病人照護，並且協助各多科整合團隊與醫療部門成立品質小組，推動「各多科整合診治團隊與醫療單位品質管理計畫」，藉以整合與強化本院醫療品質與病人安全於單位／團隊內之運作，促進與激勵各多科整合診治團隊與醫療單位以日常管理方式，提升對於品安議題的重視與運作，秉持「持續改善」、「管理循環」及「團隊運作」的精神，建構單位內實質的品質支持系統，滿足以病人為中心的醫療品質。



病人安全由心做起

正向的病人安全文化為推動病人安全工作的核心與基礎，且病人安全文化指標具有前瞻性，可做為病人安全量測的輔助，對於病安風險洞察先機、提早因應，以提升病人安全。本院 2020 年開始參加醫療品質策進會的全國性病安文化網路調查系統 (Taiwan Patient Safety Culture Survey, TPSCs) 進行內部病安文化監測，每兩年一次持續進行院內病人安全文化調查，藉由文化調查的結果，瞭解醫院病人安全文化的現況，並做為單位檢討改善的重要依據，與全國參與機構共同進一步做資料分析。

2020 年，我們分析全院病人安全文化調查結果，發現某單位八個構面中有七項皆低於全院，由品安會與單位合作執行改善發展提升單位病人安全文化之策略，透過領導者的支持、單位與跨單位之間的溝通與團隊合作，聆聽人員意見與心聲，並引導單位人員以人因角度、自錯誤中學習的心態，將通報非懲罰的文化植入人員心中，攜手共同建構安全的照護環境。期望達到促進病人安全、增進照護品質的目標。此案例並獲醫策會評選為優秀案例及口頭報告特優。



非懲罰性（Non-punitive）、自願性、共同學習的病人安全通報

病人安全的目的「在使病人免於因為醫療照護過程中的意外，而導致不必要的傷害」；從錯誤中學習是維護病人安全的第一步，藉由第一線人員對於個人的錯誤或錯失中，探究與反思有關病人安全系統性問題，必要時進行根本原因分析，加以品質改善手法，經由組織再造（如系統或流程面），改善醫療照護品質，增加系統預測錯誤的能力，整合運用組織內外的資源，避免醫療錯誤或是醫療不良事件發生或降低事件所帶來的傷害，以維護病人安全。



感染管制——給病人與員工安全可靠的環境

良好且完善的規劃與執行——降低交互傳染

硬 體

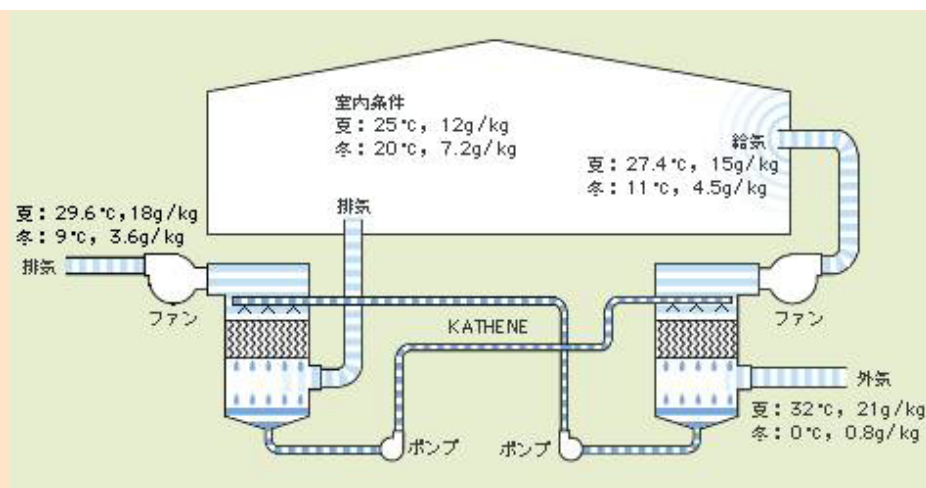
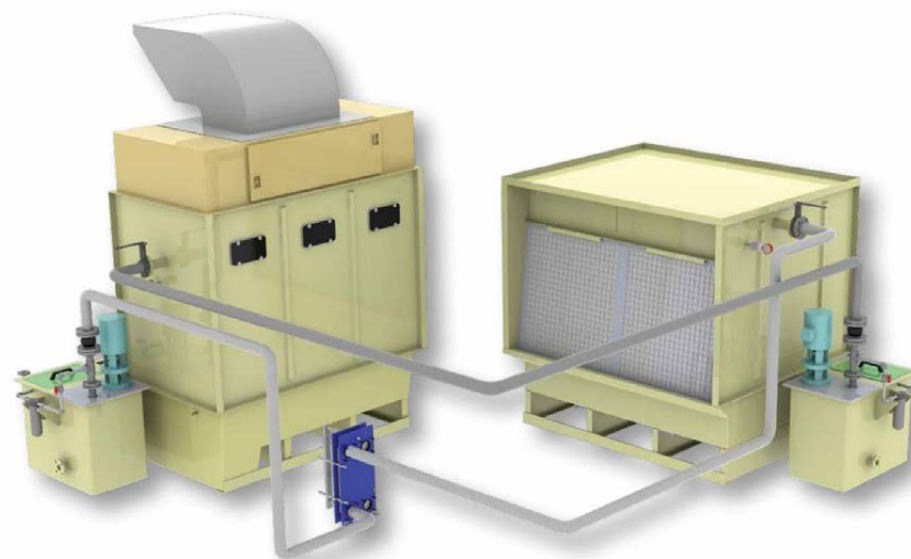
- ✓ **空氣品質** (專業空調系統 Kathabar 液體除濕系統，提供省能與足夠的換氣量)
- ✓ **空間配置** (單人床：雙人床比例 =7：6，提供病人舒適與足夠的空間)
- ✓ **不設置美食街、商店街**

軟 體

- ✓ **共同制訂規範、確實監督執行與定期追蹤成果** (包括病人照護、病房清潔與隔離執行)
- ✓ **適當的護病比與住院天數** (最好的護病比 1：5.4 與超短的住院天數 3.4 天)
- ✓ **共同維護抗生素合理使用** (制定使用指引與建立管理平台追蹤並管理使用)
- ✓ **落實手部衛生** (廣設洗手設備、定期稽核洗手成效並回饋)
- ✓ **全院固定探病時間與門禁管制**
- ✓ **教育訓練** (定期感控教育)

完善的住院區環境規劃——空氣品質管理

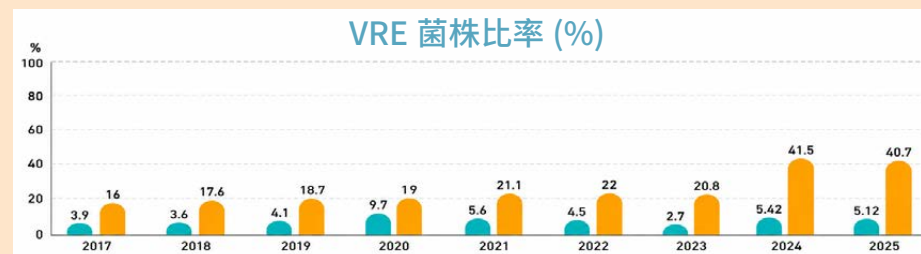
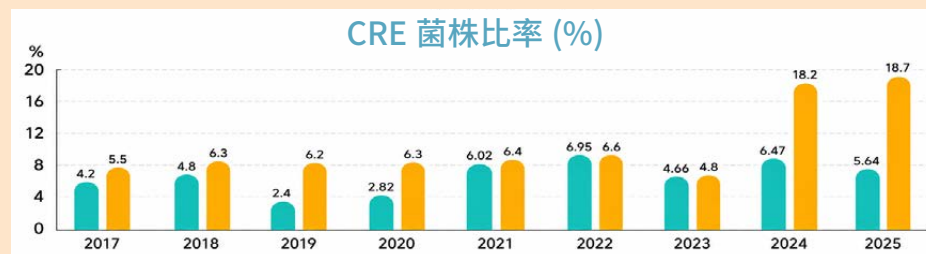
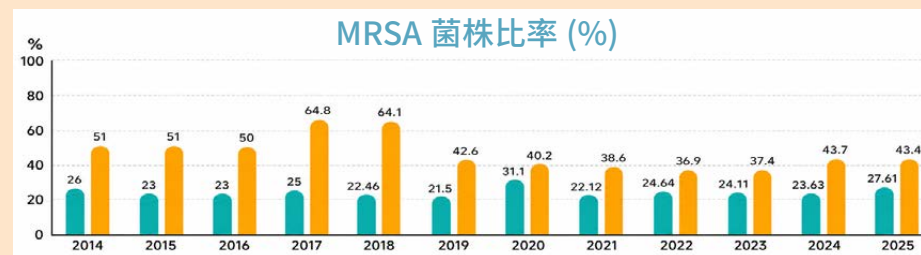
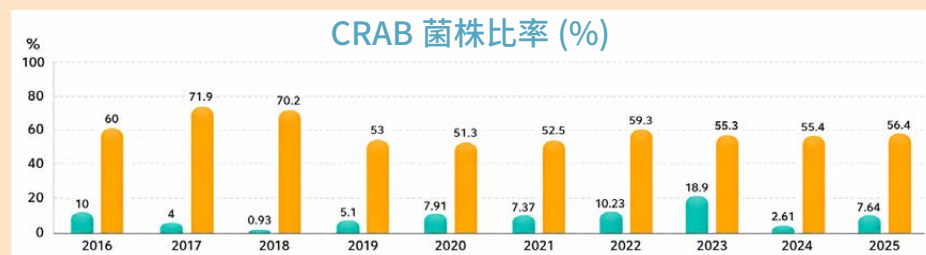
- 醫療大樓空調為全外氣設計，所有進入院內之新鮮空氣都經過 KATHABAR 系統溶液 (氯化鈣飽和溶液) 洗滌。
- 空氣與氯化鈣水溶液熱交換、殺菌、除濕、降溫。
- 有效的降低空氣中菌落數。
- 有效的降低空氣的溫度及濕度。
- 有效的降低空調的負載及電力負載。
- 換氣 (全外氣)：病房 4 次 /Hr、加護病房 6 次 /Hr、手術室 24 次 /Hr、幹細胞移植 42 次 /Hr。



共同維護抗生素合理使用——感染症 / 抗生素管理平台 (ID/ABX)

- 依感染症類別與臨床共同制訂感染症指引，內容包含抗生素選擇依據及建議使用天數等，合理規範該院的抗生素使用。
- 凡住院病人因病況需使用第三線抗生素者，皆需會診感染科，由感染科醫師審核通過給予抗生素認證碼，方可開立並且需每周申請一次；另由臨床藥師協助審查使用劑量、有無其他禁忌症，共同負起監督臨床使用抗生素的角色。
- 感染管制室近年更致力開發「感染症 / 抗生素管理平台 (ID/ABX)」，期望以電子病歷結合會診單與其他功能，如：抗生素碼認證、通知簡訊等，讓感染科醫師、臨床藥師與感染管制師能更有效率的掌握院內抗生素使用與其他感染症的狀況。

全國最低的抗藥性環境（本院抗藥性菌株與醫學中心比較）



和信治癌中心醫院 醫學中心

02

綠色醫療 | 永續行動

- 2-1 節能永續管理
- 2-2 永續照護 護理創意節能
- 2-3 綠色採購 節能減碳
- 2-4 資訊安全 AI 智慧服務

- 本院教學研究大樓自 2017 年 6 月 13 日取得綠建築標章。
- 建築物外殼採用 Low-E 雙層斷熱玻璃，有效隔絕建築外殼熱負荷。

醫療大樓與教學研究大樓之建築與節能

- 大樓空調系統設計採用儲冰式中央空調冰水系統設計 5320 tons-hr
- 配合政府用電策略有效移轉尖峰用電
- 建築物外殼全面採用 Low-E 雙層斷熱玻璃，有效隔絕建築外殼熱負荷
- 室內安裝 LED 燈具
- 運用 Chilled Beam 技術空調設計，節省空調送風馬達運轉耗能
- 採用 Kathabar 全熱交換器能源回收系統，運轉節能同步空氣殺菌
- 空調箱送風系統及冰水系統採用變頻器調變控制，依實際需求量自動變頻控制達到滿足需求及節能省碳之目的
- 全台灣唯一不使用 FAN-COIL 的醫院

一般病房空
氣交換率

4 次 / 小時
(全外氣交換)

ICU 加護病房
空氣交換率

6 次 / 小時
(全外氣交換)

手術室空氣
交換率

24 次 / 小時
(Class 1000)

骨髓移植病房
空氣交換率

42 次 / 小時
(Class 100)



水資源管理

- 本院設置水資源管理政策與規章管制水資源使用與水質監測
- 醫療大樓的自來水總儲水量 1,212 噸，教研大樓的自來水儲水量約 2291.7 噸相互支援
- 114 年執行計畫 | 水資源改善

醫療大樓
自來水總儲水量

1,212

噸

教研大樓
自來水總儲水量

2291.7

噸

廢棄物管理 (含再生紙管理)

- 本院辦理 114 年度廢棄物減量計畫並經臺北市環境保護局於 114 年 07 月核定，將以年減 3 % 目標將事業產生之一般性垃圾 (D-1801) 執行減量。
- 減量措施包含：持續採購再生紙、複印回收紙再利用、優先採購包裝簡化及環境友善商品、鼓勵使用非一次性餐具 (容器)、咖啡渣資源堆肥、複合性材質物品分拆資源化、廚餘再利用等，以達成資源全循環、邁向零廢棄時代，善盡企業永續責任。



減量目標

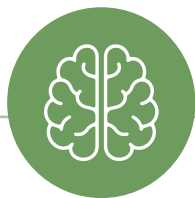
年減 3%

節能系統規劃



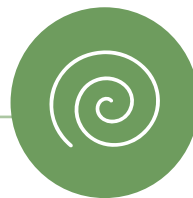
Kathabar

全熱交換器能源回收系統
運轉節能同步空氣殺菌



儲冰式中央空調

配合政府用電策略
有效移轉尖峰用電



冷樑送風系統

Chilled Beam 技術空調設計
節省空調送風馬達運轉耗能



醫療大樓及教學大樓採用儲冰式中央空調冰水系統設計

2025 已執行 2 台冰水主機汰舊換新，性能驗證節能

35.7%

預計 2026 年執行 2 台冰水主機汰舊換新，預估節能率為

27.4%



113 年及 114 年節電措施獲得台灣電力公司表揚

● 本院節電方式

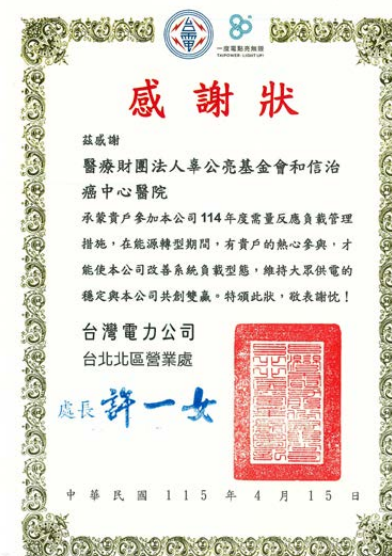
- 有效管理運轉空調系統設備為首要
- 汰換照明器具改為高功率 LED 設備 (漸進汰換)
- 二線式照明自動控制；Time of day 群組照明控制
- 隨手關燈及關閉辦公器具

● 113 年執行成效

- 契約容量調降 200kWh
- 114 年 5 月單位電價 3.36 元 / 度
- 配合台電移轉尖峰用電獎勵減免 301,022.4 元
- 尖、離峰用電比例如下：(114 年 5 月)
- 尖峰用電 6.4% ； 半尖峰用電 36.3% ； 離峰用電 57.3%

● 114 年執行計畫

- 配合台電移轉尖峰 1125(瓩)
- 降低契約容量
- 1 號及 2 號冰水主機汰舊換新



本院主要耗用能源種類



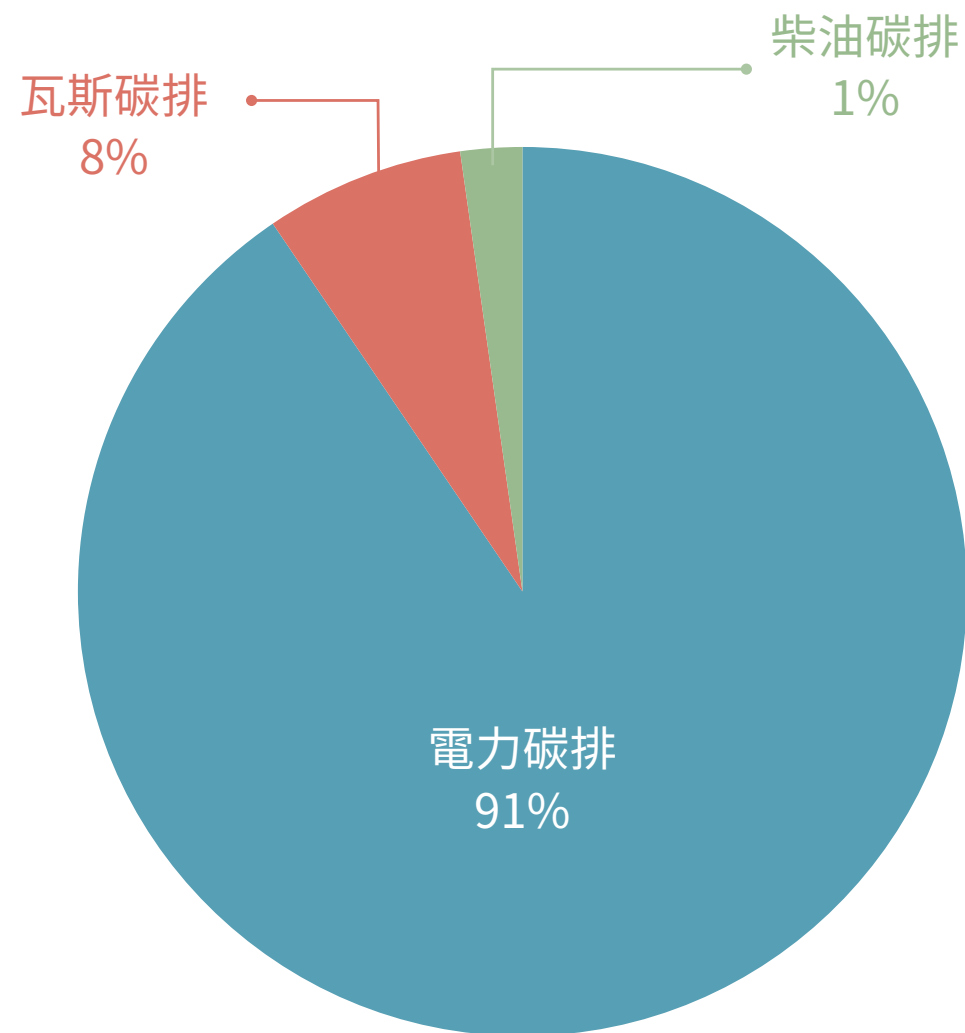
電能 (91%) :
醫療儀器、空調設備、
辦公事務機具設備



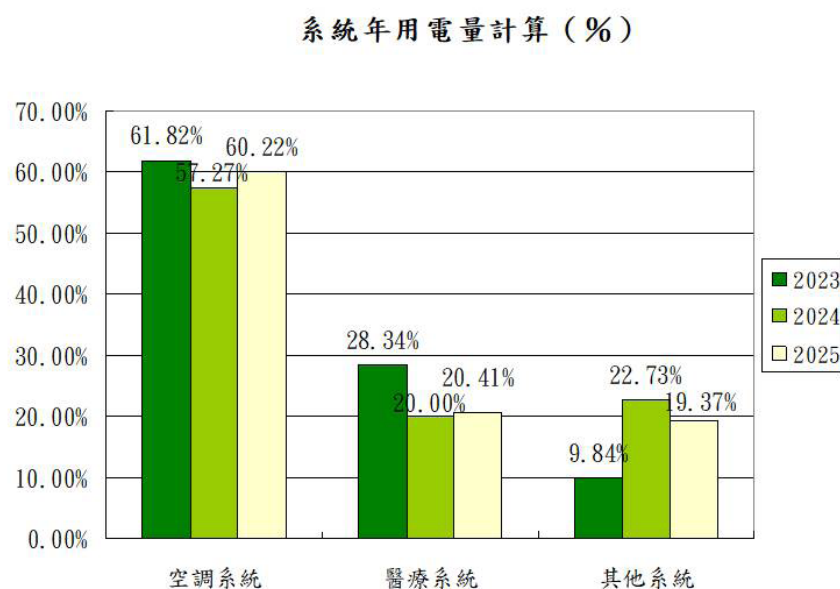
天然瓦斯 (8%) :
蒸氣鍋爐，廚房烹飪



柴油 (1%) :
緊急發電機



2023~2025 能源耗用比例



系統名稱	系統年用電量計算 (%)		
	2023	2024	2025
1. 空調系統	61.82%	57.27%	60.22%
2. 照明系統	5.38%	14.39%	13.01%
3. 冷凍冷藏系統	1.21%	2.56%	1.51%
4. 事務設備系統	0.45%	1.54%	1.61%
5. 送排風系統	0.40%	0.54%	0.38%
6. 給水污水系統	0.40%	0.60%	0.32%
7. 電梯系統	0.66%	2.75%	2.20%
8. 鍋爐系統	0.45%	0.16%	0.22%
9. 熱泵系統	0.89%	0.19%	0.12%
10. 醫療系統	28.34%	20.00%	20.41%

根據「系統年用電量計算 (%)」歷年數據，本院在各項系統能源管理與節能減碳的努力成果如下：

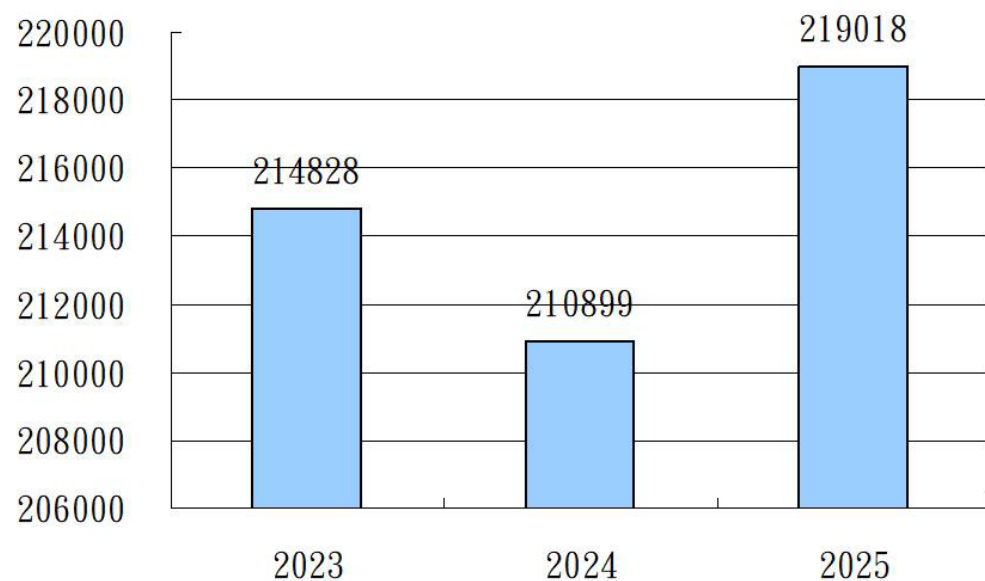
核心能耗控制與成效

- **空調系統維持主控：**空調雖為最大耗能來源，但 2024 及 2025 年占比（57.27%、60.22%）皆低於 2023 年（61.82%），顯見高效率主機汰換與擴大智慧溫控管理已有初步成效。
- **醫療系統顯著優化：**醫療系統能耗占比從 2023 年的 28.34% 大幅降至 2025 年的 20.41%，主因在於落實大型醫療設備離峰排程，並推動數位化無紙化作業。
- **熱泵與鍋爐低耗運行：**熱泵系統占比由 0.89% 持續壓低至 0.12%；鍋爐系統亦維持在 0.22% 的低檔，有效落實熱能回收再利用。
- **基礎設施精準省電：**送排風系統（0.38%）與給水污水系統（0.32%）在 2025 年皆降至三年間最低點，展現基礎機電設備的精細化運維管理。

2023~2025 自來水耗用量

根據圖表「合計用水比較」的歷年數據，本院在水資源管理與間接減碳（減少自來水處理及輸送過程之碳排）的努力成效與未來精進作為如下：

合計用水比較



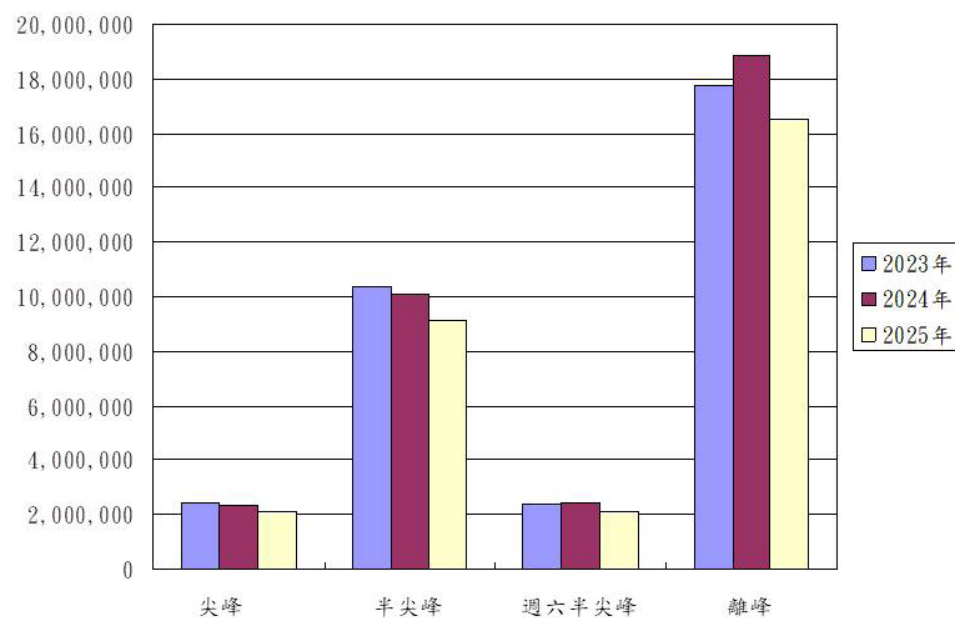
歷年用水管理成效分析

2024 年節水成效顯著：本院在 2024 年推動階段性節水措施有成，年總用水量自 2023 年的 214,828 噸降至 210,899 噸，成功減少 3,929 噸耗水，落實綠色醫院之資源節約目標。

2025 年用量回升與環境變因：2025 年總用水量增至 219,018 噸。經初步分析，此增長主要源於院區員工宿舍擴建、門診與住院人次顯著回升，以及為應對前述空調系統運轉（占比達 60.22%）所增加的冷卻水塔補水量。

2023-2025 年總用電度數調查

歷年用電數比較



項目	2023 年	2024 年	2025 年
尖峰	2,430,400	2,345,600	2,105,600
半尖峰	10,388,000	10,124,800	9,109,600
週六半尖峰	2,399,200	2,424,000	2,142,400
離峰	17,784,800	18,877,600	16,513,600

根據圖表「2023—2025 年時段用電量」數據，本院落實能源轉型與節能減碳的努力成效如下：

核心用電
管理成效

- 全院總用電顯著下降：2025 年總用電大幅降至 2,987 萬度。相比 2024 年的 3,377 萬度，實質節電達 390 萬度。
- 尖峰用電逐年遞減：尖峰電量連續兩年持續下降。由 2023 年 243.0 萬度壓低至 2025 年 210.5 萬度。顯見尖峰負載移轉策略奏效。
- 半尖峰抑低成效卓越：半尖峰用電在 2025 年大幅削減。從 1,012.4 萬度驟降至 910.9 萬度。主因在於排程優化。
- 離峰能耗全面精實：2025 年離峰用電降至 1,651.3 萬度。成功扭轉 2024 年的上升趨勢。落實夜間非必要能源關閉。

2025 年，本院護理部全面推動「永續照護創意專題」活動

讓我們見證了護理師專業之外，化繁為簡、守護環境的驚人執行力。護理部帶領護理師，以行動寫下了令人驚豔的「永續」新篇章。

忙碌中的智慧：19 項專案的實踐

這次活動共有 19 個單位響應，從門診、住院到檢查，每一項成果都直擊痛點。

我們看到：

進階護理組與專科護理組：運用資訊優化與 AI 技術，建立更聰明的護理資訊操作系統，將時間還給病人。

各病房與門診團隊：透過流程優化與工作效率改善（ECRS）手法，從病人手術送刀、化療手足冰敷，到報到流程，每一秒鐘的節省，都是對病人照護體驗的升級。

供應室與內視鏡室：在精密器械的維修與消毒流程中精益求精，確保高品質作業流程的同時，更落實了資源再利用。

邁向 2050 淨零：護理力量，不可或缺

看到這些海報上的數據與成果，我們深切感受到：「永續」不再只是口號，而是護理同仁日常工作的體現。這份對流程簡化的堅持，正是落實 2030 減碳與 2050 淨零碳排最扎實的基礎。



護理部於 2025 年全年推動「永續照護創意專題」活動，期望各單位能發揮創意，精進臨床照護及行政工作相關流程之優化與效能簡化，以達成節能、減碳及資源再利用等目標。

本年度活動共有 19 個單位參與，推動 19 項專題。內容涵蓋門診病人服務、住院病人服務及檢驗檢查服務等流程優化；行政效能相關的改善則包括病人報到、醫材準備、器械維修登錄追蹤、彙整計價及電腦資訊等項目。

藉此海報發表與經驗分享，持續推動本院永續照護文化，並配合全國永續發展目標朝向 2030 年減碳、2050 年淨零碳排的邁進。

單位	流程簡化主題
進階護理組	優化長期追蹤護理資訊系統，建立省時及有效率的護理照護
一般門診	Mr. Q（簡化門診衛教流程）
六北病房	探視單流程改善
內視鏡室	內視鏡清洗消毒流程優化－高層次消毒作業
六南病房	點班改善
供應室	運用 KM 建置器械維修登錄追蹤管理
門診治療中心	運用 ECRS 優化門診放置 PICC 醫令開立流程
加護病房	〔音〕速尋蹤：ECRS 優化急診超音波共享流程之成效
放射診斷護理組	導入液基細胞學（LBC）優化超音波導引甲狀腺細針抽吸送檢流程
	Power port-A 用於 CT 注射顯影劑流程改善
綜合病房	防護不卡關・護理少負擔－隔離病房防護流程簡化
外北病房	造口用品準備之優化改善
個案照護管理組	共同照護費住院計價流程改善
五北病房	化學治療冰敷流程改善計畫
HPP 門診	立德門診血檢流程優化計畫
放射腫瘤護理組	放射治療報到流程改善計畫
婦女門診	婦女門診優化診間執行超音波方案
專科護理組	運用 AI 技術護理簡化專科護理師預立特定醫療流程之發展
五南病房／手術室	運用 ECRS 於住院手術病人送刀流程之優化改善

項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
1	一般門診 簡化門診 衛教流程	● 1. 落實源頭減量：本院針對化療衛教單張進行結構性改造。將原本每份高達 16 至 20 張的 A4 實體紙張，精簡壓縮至僅需一張紙。 ● 2. 導入 QR Code 數位化：背面整合各項衛教單張之 QR Code 連結。導引病人回家線上參閱。以數位化服務全面取代傳統耗能印刷。 ● 3. 年度實質減紙破萬張：經此流程簡化，預估 1 年內可大幅節省 26,928 至 30,096 張 A4 紙張。實質抑低造紙與運輸過程之碳足跡。 ● 4. 降低行政與設備耗能：全院 1 年可同步減少 13,308 至 18,060 元的紙張成本。並省下 55 至 122 小時的印表機運作與列印耗時。有效降低辦公設備之電能消耗。 兼顧品質與綠色管理 ● 5. 維護醫療個別性：護理師可依病人狀況在單張上選擇性勾選。在精進環境永續的同時，依然確保門診流暢度並維持精準醫療衛教品質。	1.ISO 50001 中「非技術面（管理行為變更）節能成效」的標竿案例
2	Power port-A 用於 CT 注射顯影劑 流程改善	● 1. 降低重複穿刺的醫療耗材碳足跡：過去因「辨識不一致」與「教育不足」，導致部分病人無法有效運用既有的 Power port-A，進而需要改用周邊靜脈注射，造成留置針與相關醫療耗材的重複浪費。本案將正確使用率由 60% 大幅提升至 90%，不僅從源頭落實醫療廢棄物減量，亦降低了耗材生產、包裝與運輸過程中的隱形碳排放。 ● 2. 行政與流程耗能精簡 80%：透過導入資訊系統（NIS 系統雙重查核 Power Port-A 型號並註記）、修改放診科 on call 前病人準備檢查表等資訊化改造，將過去耗時的檢索與人工通訊流程精簡，使藥物平均尋找時間自 5 分鐘驟降至 1 分鐘。此舉顯著減少了護理與放射人員在行政作業、系統重複查詢上的隱形電力與時間消耗。 ● 3. 醫療設備運轉排程優化：本案大幅縮短顯影劑檢查前準備時間，有助於精確掌控 CT（電腦斷層掃描）等高耗能大型醫療設備的排程。避免設備因流程延宕而在診間呈現無效待機狀態，進一步提升醫療儀器的精實能源使用效率。	1.ISO 50001 管理行為變更的典範 2. 此流程改善成果為符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量）的碳足跡
3	內視鏡清洗消毒 流程優化 高層次消毒作業	● 1. 化學藥劑用量驟減 90.8%：本院全面優化高層次消毒作業，將消毒藥劑（PAA）的單次使用量從原本的 1 瓶（2 罐）壓低至僅需 10 滴。這項創新使全院年藥劑耗用總量從 7,087 罐大幅降至 653 罐。實質減少了 6,434 罐藥劑在生產、密閉封裝、跨國運輸及後續醫療廢棄物處理過程中的龐大碳足跡。 ● 2. 大幅抑低周邊倉儲與物流碳排：過去鄰近藥劑（如 OPA）因體積大、用量多而嚴重佔用倉儲空間。流程優化後全面精簡藥劑庫存量，有效降低了院內倉儲空間的空調恆溫能耗，以及頻繁採購、物流配送車輛所產生的移動源碳排放。 數位精實與低碳流程 ● 1. 作業耗時與能耗縮減 77.2%：透過精簡內部控制與校正程序，將每次執行更換藥水與檢測的繁瑣流程，優化為一條龍式的卡匣卡鎖作業。此舉使全年度的作業總耗時從 251,775 秒驟降至 57,442 秒（節省高達 194,333 秒），大幅降低了內視鏡清洗室周邊檢測設備與照明的運轉電耗。	1.ISO 50001 的管理行為轉型 2. 化學品減量成效轉化為符合 ISO 14064-1 範疇三（上游採購與廢棄物處置）的減碳量化指標

項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
4	化學治療 冰敷流程 改善計畫	核心物資減量與循環經濟 ● 1. 推動重複使用，源頭減廢減碳：過去因缺乏標準化流程，涉及多次包裝實體冰塊與自行包裝等繁瑣作業，消耗大量一次性材料。本計畫積極導入「預備可重複使用冰敷設備」（如：收納盒、冰手套腳套等），從源頭落實醫療廢棄物減量，大幅降低一次性耗材在生產、運輸與銷毀過程中的碳足跡。 ● 2. 集中化綠色設備管理：透過購置冰箱，將冰敷設備集中放置於存放區，進行集中化維護管理。此舉能有效提升製冷設備的能源使用效率，避免多台分散設備低效運轉造成的電力浪費，降低院區環境的基礎能源消耗。 精實流程與降低無效耗能 ● 1. 作業工時大幅縮減 62.1%：透過設計標準化作業流程（取物—協助配戴—清消整理一次完成），使全年度作業總耗時從 1,625 秒驟降至 615 秒（省下 1,010 秒）。總作業次數也由 23 次降至 15 次，實質抑低了護理站與診療區周邊資訊設備與照明的長時間運轉電耗。 ● 2. 移動與搬運動線完全清零：成功改善「搬運與動線往返頻繁」之痛點。搬運次數直接歸零（由 1 次降至 0 次），時間更由 600 秒降至 0 秒。這項非增值移動的消除，大幅減少了醫護人員在長廊與自動門之間往返的頻率，進一步降低院區自動門啟閉及公共區域照明的感應耗電。	1. 精實醫療與 ISO 50001 的管理行為轉型 2. 流程改善成果，轉化為符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量）的碳足跡
5	立德門診血檢 流程優化計畫	交通與移動源碳足跡實質減量 ● 1. 降低個案交通運輸碳排：過去個案因血檢必須反覆親自到醫院，且常因無法配合門診時間而多次往返、更改時間，造成額外的交通碳排放。本計畫改由「到府採檢服務」並媒合居護所，將原本「多位個案多次往返醫院」的交通模式，優化為「在地化 / 區域化集中採檢」，大幅降低病人端因交通產生的移動源溫室氣體排放。 ● 2. 縮減院區人流與周邊環境能耗：透過流程優化與到府服務，有效分流門診尖峰時段的血檢人潮。此舉不僅提升服務滿意度，也同步減輕院內候診區的空調負荷與照明用電，達到環境共好的外溢節能效益。 行政數位化與精實永續管理 ● 1. 提前預製試管，降低診間作業耗能：個案看診後，即提前將「採檢清單及試管做好標示並交由個案帶回」。此流程讓後端檢驗端能精準掌握檢驗報告時程，避免診間因臨時、突發性採檢造成的設備反覆啟動與無效待機，達到精實醫療的低碳營運目標。 ● 2. 正式納入常規服務，確保永續效益：此計畫執行六個月，個案全數順利完成，且此優化流程已正式納入立德門診的「常規服務」。這展現出本院將減碳思維融入日常醫療核心業務的長期承諾，而非短期專案。	1. 「到府採檢」流程為「社會責任 (S) 與環境永續 (E) 結合」的標竿案例

項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
6	共同照護費用 住院計價流程 改善	流程電子化與無紙化減碳 ● 1. 全面導入電子化計價系統：過去計價流程高度仰賴人工確認、電話反覆聯繫，且常因工作被中斷而逾期或產生人為疏失。本計畫積極透過「電子化計價系統處理」取代傳統紙本單據流轉與人工登錄，從源頭落實無紙化，減少實體紙張與碳粉的製造成本，實質降低行政耗材的碳足跡。 ● 2. 大幅消減通訊設備與行政耗能：針對過去「電話經常要打數通、耗時且工作經常被中斷」的痛點，透過資訊系統自動化拋轉與串接，減少了全院通訊設備與辦公硬體因反覆撥打、查詢所產生的電力消耗，建立更精實、低碳的日常辦公模式。 營運效率優化與資源精實管理 ● 1. 提升時效，杜絕資源無效耗損：改善前計價因時效受限（工作日批價服務 17:00 截止、無法與醫師同步完成紀錄等），容易導致申報進度落後或財務損失。優化後建立清晰的 SOP 稽核時程（如圖中 7 日、9 日、11 日、12 日等關鍵查核節點），使「批價常態調動回覆率」及「共同照護費給付申報比率」皆達到 100% 達成率（件數 380 件，及時完成件數 380 件）。 ● 2. 系統永續運作與節能效益：計價流程全自動化不僅確保財務與申報的精準度，更大幅縮短人員每日跨科室查核與電腦系統無效等待的開機時間，優化醫院管理資訊系統（MIS）的能源使用效率。	1.ISO 50001 能源審查中 「管理行為變更績效」
7	放射治療報到 流程改善計畫	● 1. 營運耗時顯著縮減：報到流程與行政處置時間整體縮短 50% 耗時，有效降低高耗能醫療儀器與診區空間之無謂空轉電力，優化整體能源使用效率（EnPIs）。 ● 2. 接軌國際永續與品質標準：改善成果不僅有效降低臨床病人照護之隱性資源成本，更全面符合 JCI 國際病安標準，確保低碳營運流程兼顧卓越之醫療品質管理（QMS）。 ● 3. 環境與利益相關者滿意度雙贏：無紙化智慧流程大幅簡化就醫繁瑣度，院區低碳轉型績效顯著，使同仁與患者整體滿意度顯著提升。	1.ISO 50001 能源審查中 「管理行為變更績效」
8	急診超音波 數位平台 -ICU	● 1. 作業流程重疊率降低：核心工作步驟由改善前之 27 次，降至改善後之 14 次，淨減少 13 次作業。成功消除達 70% 之重複性高耗能與行政作業，大幅優化資源配置效率。 ● 2. 營運流程耗時顯著縮減：單次行政與能源巡檢處理之總耗時，由改善前之 1,800 秒縮減至改善後之 1,550 秒，淨節省 250 秒。經加權換算，單次行政處理時間整體縮減率達 73%，有效減少人員及設備運作之隱性碳排放。	1. 接軌 ISO 14064-1 溫室氣體盤查 2. ISO 50001 績效審查之重要實質佐證
9	婦女門診 智慧化與低碳 永續改善計畫	● 1. 全面落實數位化無紙化作業：成功推動醫師依循代碼指引於系統自行輸入。流程全面轉向雲端自動化，排除實體表單傳遞與人工重疊作業，大幅提升整體行政運作效率，消除重複性行政能耗。 ● 2. 申報效能與資源回報率顯著倍增：依據財務與營運統計數據顯示，優化後之智慧化低碳管理成效卓越。2025 年完成申報之有效件數與 2024 年相較，件數大幅上升約有四倍。此指標印證低碳數位轉型能有效將「管理漏洞」轉化為「實質營運效益」，並大幅降低單件申報之平均碳足跡。	1. 符合 ISO 50001 2. ISO 14064-1 範疇三 的綠色管理轉型案例

2-2-1 19 項永續節能專案

項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
10	探視單流程智慧電子化與低碳永續改善計畫	● 1. 實踐 24 小時智慧化無紙化流轉：本案成功將探視優化流程導入資訊系統排程。警衛人員現可透過行動或桌上端裝置即時查詢護理白板資訊作為放行依據，全面取代紙本表單與電話通訊確認，顯著降低跨單位往返與行政重複作業之能耗。 ● 2. 達成流程精實與永續減碳雙贏：透過系統智慧自動連動，不僅免除護理同仁頻繁中斷臨床照護工作，有效降低行政負擔與時間成本；在綠色營運效益上，該優化成果已正式納入本院資訊深化排程，將持續作為符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量與營運資源消耗減少）之實質無紙化減碳佐證指標。	1.ISO 50001 能源審查中「管理行為變更績效」 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量與營運資源消耗減少）之實質無紙化減碳佐證指標。
11	造口照護耗材整備流程智慧精實與低碳永續改善計畫	● 1. 營運與人員移動耗時大幅縮減：耗材準備與流轉時間由改善前之 30 分鐘大幅調降至 1 分鐘，整體流程作業效率提升達 96% 以上。有效根除因耗材缺漏導致的臨床作業中斷，並大幅稀釋單次醫療處置之人力能耗與環境足跡。 ● 2. 降低供應鏈與物流碳足跡：透過模組化封裝與智慧定置補貨，避免使用非標準耗材，全面排除家屬往返商店奔波之碳排；此一低碳轉型績效不僅大幅減輕臨床行政負荷，提升醫病雙方滿意度，更實質作為本院符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量與綠色營運優化）之實質量化佐證指標。	1.ISO 50001 能源審查中「管理行為變更績效」 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療廢棄物減量與營運資源消耗減少）之實質無紙化減碳佐證指標。
12	供應室運用 KM 平台建置器械維修登錄追蹤管理與低碳永續改善計畫	● 1. 全面落實雲端無紙化與即時追蹤：成功將全院器械維修資料全面數位化流轉，人員可即時追蹤器械維修進度，徹底根除傳統實體維修單產製，有效排除重疊之行政作業，稀釋醫療流程中之隱性碳足跡。 ● 2. 達成精準耗能評估與生命週期優化：透過 KM 平台累積之數位資料，管理單位現可精確查詢器械維修頻次與具體原因，提供醫工與採購部門作為器械汰換、保養決策之科學依據。此一低碳轉型績效成功將營運能耗與資產壽命進行最佳化配置，實質作為本院符合 ISO 14064-1 範疇三（精實資源與醫療資產永續減量）之實質量化佐證指標。	1. 接軌 ISO 14064-1 溫室氣體盤查 2. ISO 50001 績效審查之重要實質佐證
13	運用 AI 技術智慧簡化專科護理師預立特定醫療流程與低碳永續計畫	● 1. 專案開發耗時呈現斷代式縮減：每份流程研擬時間由傳統模式之 2~3 個月（8~12 週），大幅縮減至 AI 輔助模式之 6 小時內（其中文獻閱讀由 2~4 週縮至 1~2 小時、初稿撰寫由 1 個月縮至 2 小時、校對修正由 2 週縮至 2 小時）。開發時間整體縮減率達 99% 以上，極大化降低專案生命週期中之全院行政累計能耗。 ● 2. 達成流程精實與資產永續雙贏：本專案成功打破空間阻隔與資訊斷層，不僅大幅減輕臨床專科護理師的工作負荷與時間成本，加速低碳醫療流程之建立；此項低碳智慧改善成果更正式作為本院符合 ISO 14064-1 範疇三（行政數位化、無紙化及綠色醫療營運優化）之實質量化佐證指標。	1. 符合 ISO 50001 2. ISO 14064-1 範疇三的綠色管理轉型案例
14	運用 ECRS 原則於住院手術病人送刀流程智慧優化與低碳永續計畫	本專案經導入 ECRS（消除 3 次、合併 2 次、重組 6 次、簡化 8 次）前後之實質績效如下： ● 1. 核心工作步驟有效減量：整體送刀流程之工作步驟由改善前之 13 個步驟，精簡至改善後之 9 個步驟，淨減少 4 個繁瑣步驟，成功消除非必要之重疊行政能耗。 ● 2. 營運與人員移動耗時顯著縮減：單次送刀流程總耗時由改善前之 35.87 分鐘，大幅縮減至改善後之 28.31 分鐘，淨節省 7.56 分鐘，使整體作業耗時效率提升，有效降低醫療設備與資訊終端之累計空轉電力。 ● 3. 實體移動距離與空間能耗大幅降低：醫護人員單次運送與往返之實體步行距離，由改善前之 527.29 公尺，顯著降低至改善後之 467.21 公尺，淨減少達 60.08 公尺。此指標印證低碳流程設計能大幅稀釋人員移動碳足跡，並提升交班時段與人力負荷之滿意度。	1. 符合 ISO 14064-1 範疇三（綠色醫療營運優化與低碳通勤移動減少）之實質量化佐證指標。

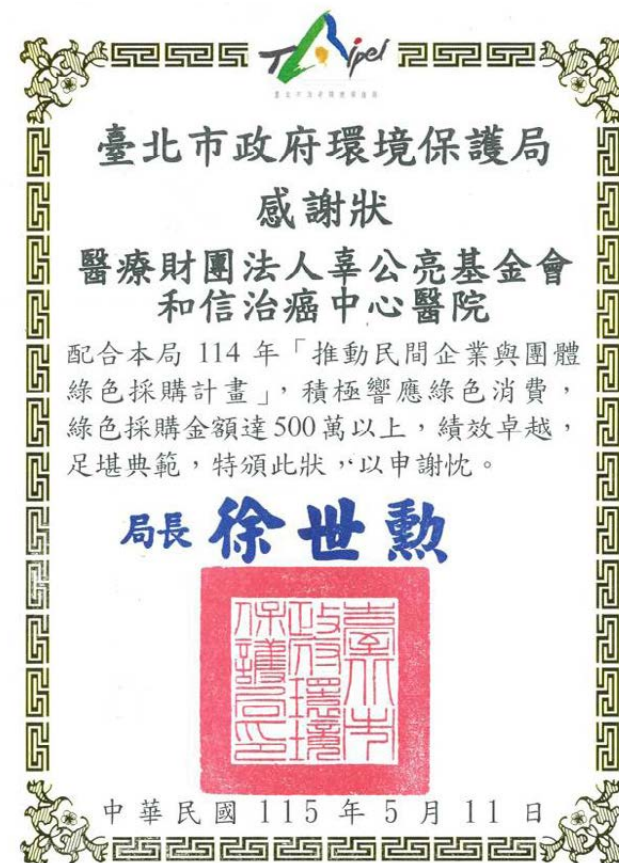
項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
15	運用 ECRS 原則 優化門診處置 PICC 醫令開立 流程與低碳 永續計畫	● 1. 達成流程全面數位化去紙化（對接 ISO 14064-1 範疇三）：成功將門診 PICC 置管醫令流程由舊有之「紙本作業」全面扭轉為「資訊整合流程」。醫令開立方式由改善前之「護理師準備紙本醫令」轉換為改善後之「Teams 通知系統申請」；檢查單更由「護理師準備紙本檢查單」升級為改善後之「系統傳置放射科」。此舉從源頭杜絕了因傳統重複繕寫、複印所帶來的資源浪費，顯著減少範疇三（營運資源消耗與辦公耗材）之溫室氣體排放。 ● 2. 落實系統自動化與行政能耗精實（對接 ISO 50001）：改善後之計價流程與病歷歸檔，完全摒棄改善前需由「護理師計算計價單，病人個人扣 Key」以及「病歷紀錄維持紙本」等重複性人工與實體紙本流轉程序。改善後全面轉化為「依各耗材自動扣帳」及將資料即時儲存至「GDR 電子病歷」。此一低碳轉型績效消除了因傳統紙本單據傳遞與人工重疊覆核所產生的跨單位往返與行政空轉，有效降低院區終端資訊設備之累計電力消耗。	1.ISO 50001 能源審查中「管理行為變更績效」 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（無紙化、循環資產利用與綠色醫療流程優化）之實質量化佐證指標。
16	隔離病房防護與 清消流程智慧精實 與低碳永續 改善計畫	● 1. 衛教時程與行政耗能顯著降低：入院初次防護衛教時間由原先 10 分鐘大幅調降至 3.2 分鐘（淨減少 6.8 分鐘）；家屬探視衛教時間由 5 分鐘降至 2 分鐘（淨減少 3 分鐘）。此舉有效精簡了 50% 以上的醫護行政作業耗時，稀釋單次處置之隱性環境足跡。 ● 2. 清消流轉與設備空轉時間大幅縮減：出院病人環境清消與後續追蹤進度之總耗時，由改善前之 90 分鐘大幅縮減至改善後之 50 分鐘（淨縮減 40 分鐘，縮減率達 55%）。整體而言，每位隔離病人從入院初次衛教到出院清消與追蹤完成，全流程總計為醫療團隊與環境節省近 49.8 分鐘的寶貴時間，大幅降低因流程延宕造成的病房高耗能設備空轉電力。 ● 3. 高標落實感控品質與永續環境效益：在導入精實低碳流程的同時，成功維持病人、家屬及工作人員之防護裝備穿脫與洗手正確率達 100% 國際感控標準。此外，透過導入可重複利用之防護與護貝圖卡，成功將製作耗材花費降至小於 50 元，落實綠色採購與碳責任追蹤；單位同仁對於此智慧精實流程給予 4.8 分（五分法）之高度滿意度肯定。	1.ISO 50001 能源審查中「管理行為變更績效」 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（無紙化、循環資產利用與綠色醫療流程優化）之實質量化佐證指標。
17	導入液基細胞學 (LBC) 優化超音波導引 甲狀腺細針抽吸 送檢流程與低碳 永續計畫	本專案經導入 LBC 技術優化流程後，其量化績效與 ISO 驗證指標查證如下： ● 1. 檢體不良率（Atypia）顯著下降：檢體不良率由改善前（2022-2023 年）之 19.01%，大幅調降至改善後（2024-2025 年）之 11.39%，淨減少 7.62%。此指標印證低碳流程能實質提高檢體品質與診斷準確性，成功消除 7.62% 潛在之二次穿刺與醫療設備重複運作能耗。 ● 2. 護理作業時間呈現精實化縮減：單個部位之臨床護理操作時間由改善前之 5 分鐘，大幅縮短至改善後之 1 分鐘，每部位足足縮短 4 分鐘（效率提升 80%）。有效降低護理同仁行政負荷，並稀釋單次醫療處置之資訊設備累計用電量。 ● 3. 達成醫療資產永續與病安雙贏：本流程優化模式未增加任何大型硬體設備購置，純粹透過耗材減量與管理轉型達成卓越成效。不僅降低了舊式多張玻片錯誤造成的檢體異常風險，提升醫療服務滿意度。	1.ISO 50001 能源審查中「管理行為變更績效」 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（行政數位化、醫材製程源頭減量與綠色醫療營運優化）之實質量化佐證指標。

項目	永續節能專案名稱	專案改善成效	符合 ISO
18	優化長期追蹤 護理資訊系統 智慧精實與 低碳永續計畫	經導入四項核心對策（流程對齊、自動化檢核、跨系統整合、回饋優化）執行系統功能精實改善後，其量化績效與 ISO 驗證指標查證如下： ● 1. 資料蒐集與行政流轉耗時顯著縮減：每筆個案資料之行政處理耗時，由改善前（結合空白紙本表單填寫與電腦系統重複輸入）之 165.87 秒，大幅降至改善後之 21.33 秒，淨縮減 144.54 秒，作業效率整體提升達 85%。此舉徹底排除因系統整合性不足所導致的行政空轉，落實精實醫療之管理節能行為轉型，顯著降低院區終端資訊與辦公設備因繁複操作所產生的累計電能消耗。 ● 2. 製程源頭減量與無紙化去紙化（對接 ISO 14064-1 範疇三）：重複作業欄位大幅裁減：每筆個案之紀錄欄位，由改善前需人工手動輸入之 36 個欄位，精簡至改善後之 5 個欄位，由系統自動帶入 31 個欄位。 ● 3. 跨系統整合性躍升：系統自動匯入資料比例自 0% 提升至跨系統整合達 86%（自動匯入 4S 綜合性評估與治療紀錄），資料準確率同步達到 85% 以上。 此項流程優化完全廢除門診前「空白紙本表單填寫病人基本資料」之傳統紙本雙重紀錄程序，全面導向全數位化雲端流轉。從源頭根除辦公室耗材之浪費，實質作為本院符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療行政數位化、紙張廢棄物減量與綠色營運優化）之實質量化佐證指標。 環境與利益相關者滿意度雙贏： 藉由友善操作介面之建置與防錯機制導入，有效化解資料不一致之風險，使同仁使用介面優化之滿意度問卷平均分數，由改善前之 2 分顯著提升至改善後之 4.5 分（滿分 5 分），使用者介面大受好評。成功在降低臨床行政負荷與環境足跡的同時，兼顧卓越之護理照護與長期追蹤品質管理。	1. 接軌 ISO 14064-1 溫室氣體盤查（製程源頭減量與無紙化去紙化） 2. ISO 50001 績效審查之重要實質佐證
19	六南病房交接班 財產點班 智慧精實與 低碳永續計畫	經導入三項核心策略（點班項目與流程優化、調整點班頻率、Team Check 多點監測）執行臨床精實優化改善後，其量化績效與 ISO 驗證指標查證如下： ● 1. 點班行政耗時顯著縮減，降低設備碳足跡（對接 ISO 50001）：每班交接之公務與設備點班時間大幅精簡。全院月累計點班工時由改善前之 30 小時 / 月，巨幅調降至改善後之 4 小時 / 月，淨節省 26 小時的作業耗時，工作能效提升達 86.6%。此舉徹底根除因點班流程繁複所導致的遲延下班與行政空轉，落實精實醫療之管理節能行為轉型，顯著降低病房值班站資訊終端、通訊與周邊照明設備因長時間無效操作所產生的累計電能消耗。 ● 2. 製程源頭減量與實質去紙化（對接 ISO 14064-1 範疇三）：點班耗材資源大幅裁減：單次點班項目由改善前之 119 項 / 次，精實刪減或調優至 31 項 / 次，保留重要核心項目並透過 QR Code 數位化管理，成功精簡達 73.9% 的重複性行政核對項目。紙張消耗量低碳化：病房點班實體紙張用量由改善前之 每月 26 張，大幅降至改善後之 每月 2 張，紙張砍伐與廢棄物減量率高達 92.3%。此項流程優化完全解除傳統紙本人工抄錄與核對的高耗能作業模式，全面轉向全數位化雲端追蹤。從源頭根除辦公室行政耗材之浪費。 ● 3. 品質管理與臨床工作滿意度雙贏：在大幅降低流程碳足跡與工時的同時，透過 Team Check 多點監測機制，即時發現異常並確保病房設備與物品無遺失，維持高標之醫療品質。此舉有效化解人力縮減帶來的負荷壓力，使同仁工作滿意度顯著提升至 95%，成功在落實環境永續減碳的同時，兼顧卓越的病房臨床品質與團隊關懷管理。	1. 符合 ISO 50001 2. 符合 ISO 14064-1 範疇三（醫療行政數位化、紙張廢棄物減量與綠色營運優化）之實質量化佐證指標。

採購項目	標章類型	產品類型	113 年金額	114 年金額
碳粉	環保標章	成品	\$518,397	\$527,014
擦手衛生紙	FSC	成品	\$2,698,640	\$2,373,830
家電用品	節能標章	成品	\$133,150	\$151,000
資訊設備	環保標章	成品	\$381,115	\$1,992,062
LED 燈管	其他環保標章	成品	\$956,630	\$323,696
租賃採購	其他環保標章	服務類		\$2,723,296
租賃採購	非環保標章 1/2 申報	服務類	\$2,416,677	\$946,685
影印紙	PEFC	成品		\$405,270
		總金額	\$7,104,609	\$9,442,853

本院在 2024 至 2025 年（民國 113 至 114 年）積極實踐綠色採購與責任消費，綠色採購總金額由 7,104,609 元 顯著增長至 9,442,853 元，年成長率高達 32.91%。在採購結構上，成品類採購持續深化，其中「資訊設備」的環保標章採購金額大幅提升，成為主要的推動力；同時，本院也積極開拓服務類範疇，新增了兩項巨額的「租賃採購」，將低碳與循環經濟概念成功延伸至服務供應鏈。

此外，本院在紙張與生活用品上嚴格落實永續認證，持續採購具備環保標章的碳粉、LED 燈管，以及通過 FSC 與 PEFC 國際森林認證的擦手紙與影印紙，展現出全方位落實綠色營運與支援低碳生態系的卓越成果。本院榮獲臺北市政府環境保護局頒發「**綠色採購績效 500 萬以上績效獎狀**」，綠色採購金額逐年提升，其中 2025 年採購金額達到 944 萬餘元。



資安治理、SOC 監控中心、AI 自動化分析、ISO 27001 目標

年度資安亮點

導入 A10 WAF 全面啟用 Web 防護、建立 SIEM 平台集中分析、SOC AI 自動化監控中心上線、Server Farm 升級 MDR 委外服務、資安人員取得 ISO 27701 主導稽核員個人認證

資安治理主軸

保護病人個人健康資訊 (PHI) 安全與隱私、確保 HIS、EMR、PACS、LIS、NIS 核心系統可用性、強化勒索軟體、外部攻擊、供應商風險管理、建立可稽核、可量測、持續改善的 ISMS 管理制度、2027 年完成 ISO 27001 機構認證

重大資安事件通報件數

0 件

本年度無重大資安事件

全院訓練完訓率

83.2%

987 / 1,187 人

新增資安建設

4 項

WAF • SIEM • SOC AI • MDR

ISO 27001 認證目標年度

2027

機構認證

03

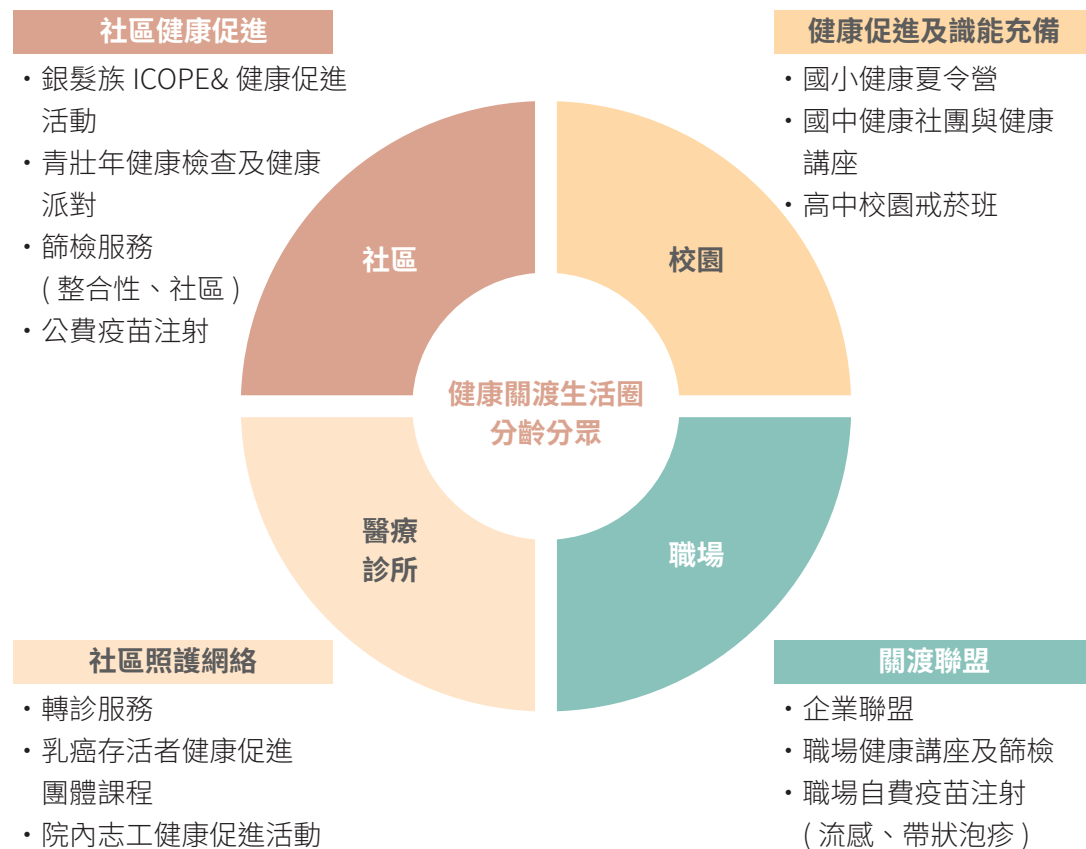
社會影響力 | 共好計畫

3-1 社區參與健康促進

3-2 健康共好計畫－以台東地區為範疇

拓展健康促進服務族群

推動關渡健康生活圈計畫



預防保健推動 & 營造社區的健康

2025 年健康促進營造活動		
		已辦理場次 / 堂數
職場	健康講座	3
	癌症篩檢活動 (口、腸篩) (含高檳職場)	10
	疫苗注射	3
校園	戒菸班 (2/21-6/20)	14
	健康促進社團 (3/7-5/23)	8
社區	健康講座	2
	健康促進活動 (方塊踏步、彈力帶運動、設攤)	3
	整合性篩檢活動	3
	癌症篩檢活動 (社區腸篩)	6
	長者功能評估 (ICOPE)	4
院內	疫苗注射	4
	志工長者功能評估 (ICOPE)	1
	健康促進活動 (健康講座 & 方塊踏步 & 彈力帶)	1

透過「場域分眾」策略，針對職場、校園、社區及醫療院內四大面向落實預防醫學。累計辦理超過 60 場次 / 堂數的健康促進活動，精準覆蓋不同族群健康需求。

3-1

社區參與健康促進

社區健康促進 | 社區

- 銀髮族 ICOPE& 健康促進活動
- 青壯年健康檢查及健康派對
- 篩檢服務 (整合性、社區)
- 公費疫苗注射

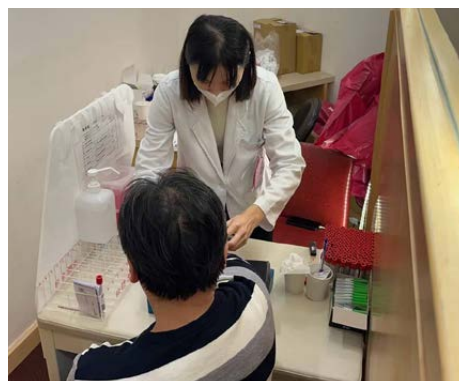
銀髮族 ICOPE& 健康促進活動



青壯年健康檢查及健康派對



篩檢服務 (整篩、社區)



公費疫苗注射



健康促進及識能充備 | 校園

- 國小健康夏令營
- 國中健康社團與健康講座
- 高中校園戒菸班

國小健康夏令營



國中健康社團與健康講座



高中校園戒菸班



關渡聯盟 | 職場

- 企業聯盟
- 職場健康講座及篩檢
- 職場自費疫苗注射 (流感、帶狀疱疹)

企業聯盟 - 關渡人文藝術週



職場健康講座及篩檢



職場自費疫苗注射



社區照護網絡 | 醫療診所

- 轉診服務
- 乳癌存活者健康促進團體課程
- 院內志工健康促進活動

轉診服務



乳癌存活者健康促進團體課程



院內志工健康促進活動



服務人次、資源投入

病友支持團體

- 目前有頭頸癌、乳癌、甲狀腺腫瘤、大腸直腸癌、兒癌、膀胱癌、血癌 / 幹細胞移植病友支持團體，定期舉辦講座，並讓病友交流分享，獲得支持力量。
- 2024 舉辦 13 場，參與人次：168。
- 2025 舉辦 10 場，參與人次：142。



3-1

社區參與健康促進

服務人次、資源投入

與「王道銀行文教基金會」及「鳳甲美術館」合作舉辦病友活動，藉由植物、藝術的療癒力，讓病友感受自己的潛能、紓解壓力。

2024 年舉辦活動 9 場次 | 參與人次

122 人次

好好色彩生活週活動

2025 年與國立臺北科技大學工業設計系合作。藉由繪畫著色、串珠、編織活動，讓病友、家屬稍作休息，緩解治療壓力。

參加人次

240 人次



病友回饋：
「我覺得很需要，等報告的時間都很害怕，很需要轉移注意力」、「他們說我畫得很漂亮。」



病友回饋：
「我的開心農場在蓋房子，剛好跟這張圖很像，畫畫感覺很紓壓，生病7年了，現在比較穩定，真的很辛苦」

服務人次、資源投入

頭巾贈送及假髮借用

- 提供頭巾贈送及假髮借用服務，協助減少化療病人面對落髮形象改變的壓力，亦可以減少購買假髮的支出，以借用代替購買，增加假髮使用的永續性。
- 2024 年服務人次：378
- 2025 年服務人次：332



社會服務室

2024 年 | 服務人次

6,740

2025 年 | 服務人次

7,157

社會服務醫療補助費用

2024 年 801 萬 8,190 元

補助人次 2,036

2025 年 633 萬 3,022 元

補助人次 1,868

3-2

健康共好計畫 | 以台東地區為範疇

2025 年「健康共好」計畫提案，除持續於校園與社區辦理實體健康宣導課程、講座、體驗活動及實作課程外，持續關注學童與社區居民之健康議題，並進一步拓展跨網絡的合作，結合社區據點(含發展協會、文化健康站)、職場等多元場域，擴大健康促進行動之觸及面及影響力。

本計畫以實踐在地健康教育與健康促進為核心策略，除著重在個人健康行為的改變外，也強化家庭與社區支持系統，深化健康與文化的連結，逐步累積並厚植在地健康教育能量，形塑具永續性的健康行動網絡。



無檳無菸 海產更鮮

一口檳榔壞健康，健康篩檢好芬芳

※日期：114/10/21(二)
 ※時間：08:30~10:00
 ※地點：台東區漁會一樓魚市場
 (富岡漁港內，台東市富岡街305號)

請務必攜帶
健保卡

活動當天有闖關活動，前25名完成活動及口腔篩檢者，即可獲得100元全聯禮券，數量有限，請踴躍參與。

口腔癌預防保健篩檢資格條件 每2年1次

- 30歲以上有嚼檳榔(含已戒)或吸菸民衆
- 18歲以上至未滿30歲有嚼檳榔(含已戒)原住民。

主辦單位：衛生福利部口腔健康司
 協辦單位：台東基督教醫院



3-2

健康共好計畫 | 以台東地區為範疇

持續推動「健康共好」計畫，結合台東地區在地組織與機構，辦理多元且具在地特色之健康促進活動，內容涵蓋防癌教育、慢食文化推廣、健康行為問卷調查及減重計畫等面向。並串聯學校、社區與醫療機構資源，建構跨世代健康行動網絡。促進全民參與共好。

透過志工培訓、親子講座及長照機構參訪等實務行動，深化民眾健康意識，展現醫療機構以教育為核心、以行動為方法，推動地方健康促進的實質成效。並榮獲 114 年度醫療財團法人社研卓越獎－健康教育獎。



04

幸福職場

- 4-1 政策與理念
- 4-2 人力結構與留任策略
- 4-3 人才發展與培育
- 4-4 合理且人性化的工作環境與保障
- 4-5 員工福利
- 4-6 性別平等

和信醫院自開院以來，即**堅持「以團隊合作的模式提供病人最好的照護與服務」的政策**，招募志同道合的工作夥伴，建立一個能夠讓工作人員發揮專業與潛能的環境。在選用人才時，和信醫院的主管，必須傳達一個基本的理念：即**醫院是強調團隊合作，並且是採固定薪資的報酬制度**。

和信醫院是一所持續學習的癌症照護機構，所以人才的培育是刻不容緩、全院總動員的課題，這個工作幾乎每一天在醫院的不同角落發生。

建立一個能夠讓工作人員發揮專業與潛能的環境，是和信醫院對員工的承諾。**人性化的工作條件與保障就是和信醫院善待員工的具體表現**。例如：合理的人力配置、彈性的工作時間等。



和信醫院亦提供多元化的福利措施：

- **促進身心健康方面：**有健身房的設置、社團活動的補助等。
- **多元津貼補助方面：**提供員工及眷屬的醫療優待、旅遊津貼、急難救助金、部門活動費、主管特支費等。
- **友善的工作環境方面：**有免費的營養午餐與晨會餐點的提供、免費的年度健康檢查、新建員工宿舍以改善住宿同仁的休憩環境等。
- **鼓勵學習成長方面：**提供論文發表的補助與獎勵、會議進修考察的公假與公費補助、藝文饗宴等。

將醫院的文化融入在考核作業之中，也就是評核項目的設計，包含醫院文化及工作職責的內容，從多個面向來了解人員的工作表現，並有評核結果的說明與簽署過程。和信醫院以自動自發與團隊合作的模式推動醫療與行政事務，來取代以數量計算績效及部門自負盈虧的管理。



- ▶ 有別於國內絕大多數醫院的醫師薪資是根據醫師所提供的服務量績效表現來支酬，**和信醫院自開院的第一天起，即採醫師固定薪資制度**，主要考量有下列：
 - 以制度來促進團隊合作，由學有專精的各科醫師共同討論病人的最佳治療計畫，確保病人的醫療品質。
 - 讓醫師有合理穩定的收入，可以心無旁騖的專注於病人照顧。
 - 提供病人最適當的醫療照護，減少過度醫療的風險。
 - 有效控制醫療成本，提升醫療價值，降低國家社會的負擔。
- ▶ 避免醫師以服務量績效表現支酬，容易降低醫師主動花時間去維護病人或民眾健康的意願，失去醫療專業的初衷。
- ▶ **主治醫師的年終考核以對病人提供的服務、同事間團隊合作、教學研究及參與公共事務等表現來決定**，除了主管的考核外，更加入來自同事間的互評，期許建立一個專業自主的友善工作環境。

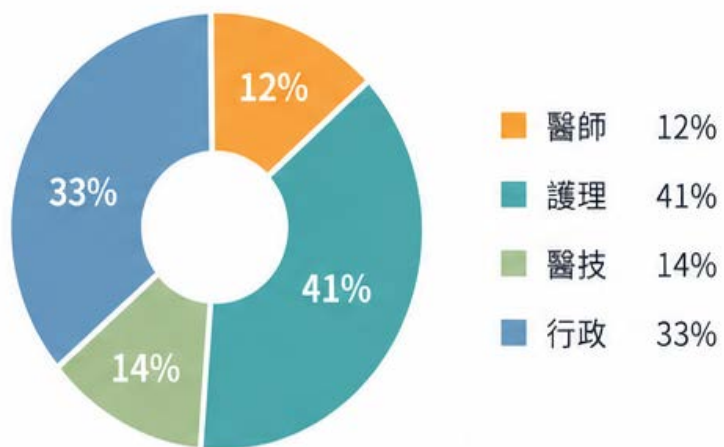


4-2

人力結構

- ▶ **員工人數**：整體人力維持穩定，近兩年略為下降。
- ▶ **性別結構**：女性為醫院主要的人力來源，約佔 75-80%。
- ▶ **職類結構**：護理人員為核心人力，佔 41%。

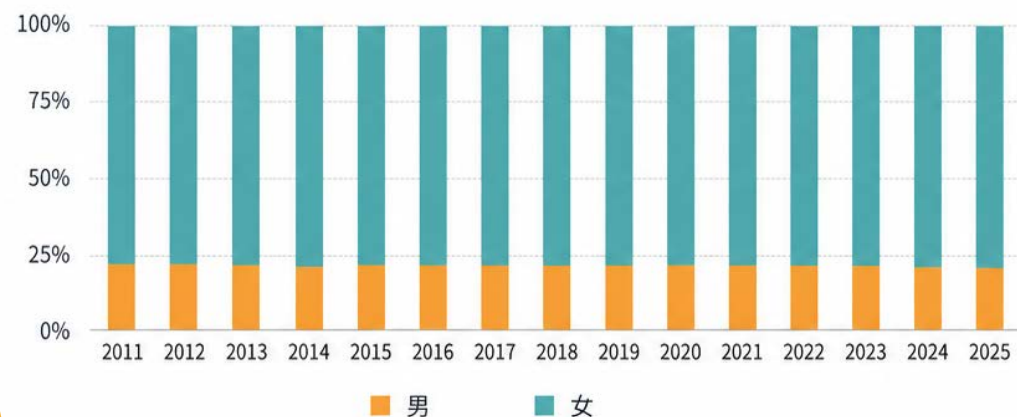
職類結構



員工人數



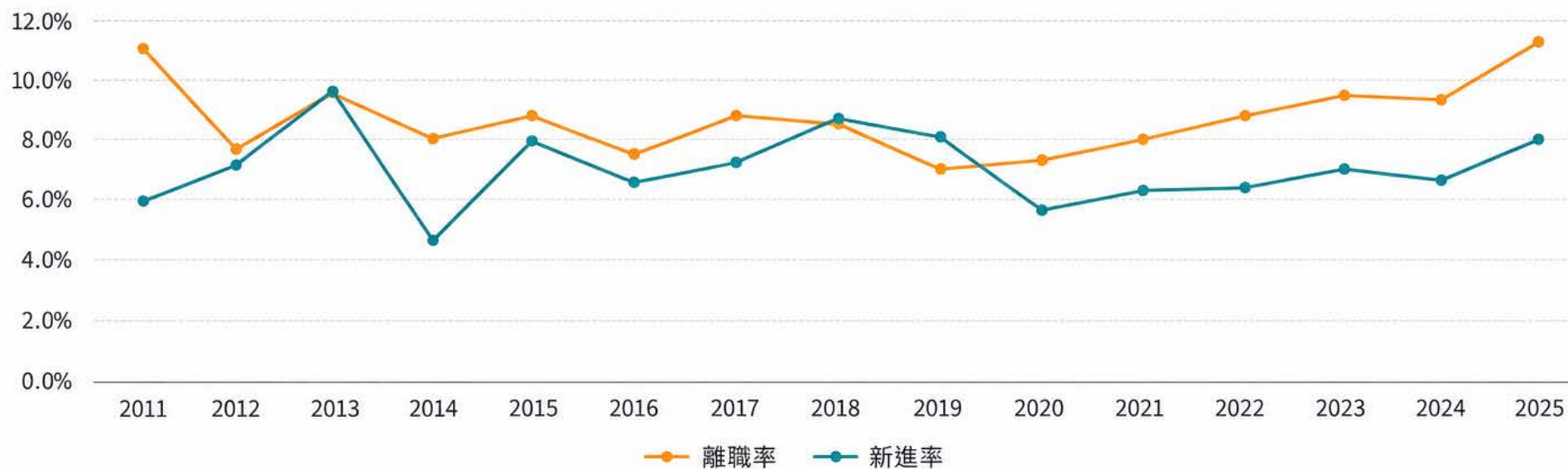
性別結構



4-2 人力結構

- ▶ 人員流動率：2011 年至 2025 年間，和信醫院離職率大多介於 7% 至 10% 之間，新進率則介於 6% 至 9% 之間，整體人力流動維持在醫療產業的合理區間。
- ▶ 和信醫院重視人才穩定與組織永續發展，透過**優化薪資與福利制度**、**建構友善職場文化**、及**建立專業發展與學習制度**，持續提升人才吸引力與留任能力。未來將持續導入智慧化管理與強化領導發展，以打造更具韌性與競爭力的優質工作環境。

人員流動率





優化薪酬

- 採全薪投保制度
- 每年定期調薪
- 年終與考績獎金制度
- 擁有全台最佳的護病比



提供完善福利制度

- 免費營養午餐
- 一人一雅房的員工宿舍
- 免費健康檢查
- 團體保險
- 員工旅遊補助
- 員工及眷屬醫療優惠
- 育兒與急難補助制度



建構友善職場文化

- 全外氣空調系統
- 推動綠色與淨零環境政策
- 舉辦藝文與心理健康活動
- 非懲罰性病人安全通報制度
- 團隊合作導向文化
- 榮獲「大心老闆獎」
- 職場健康促進合格認證



建立專業發展與學習制度

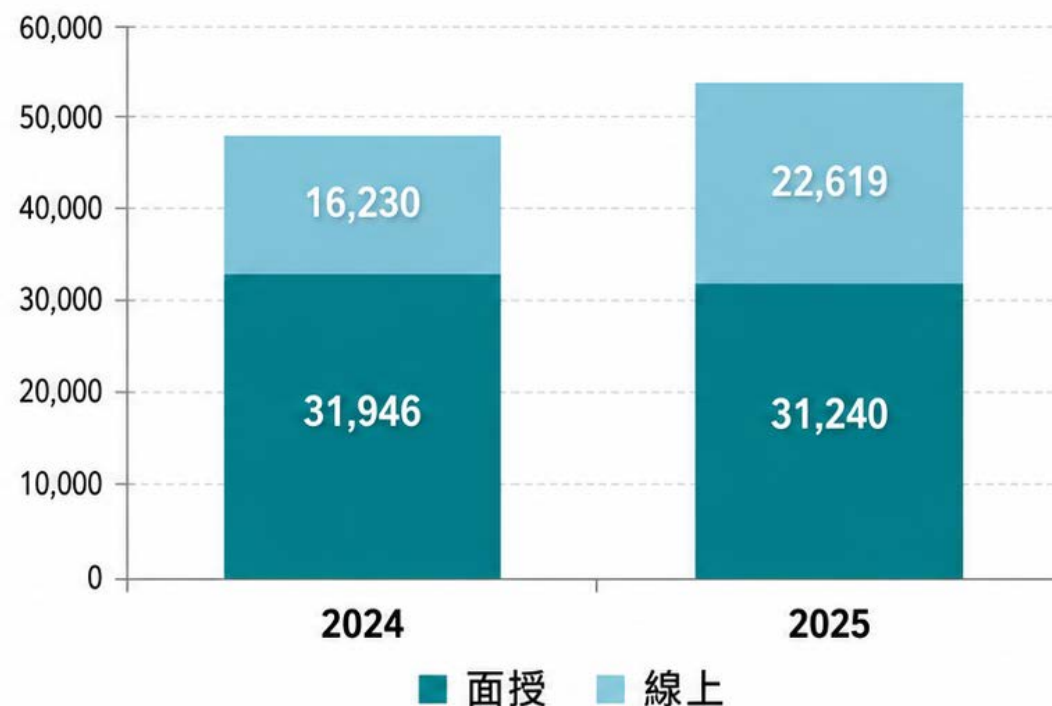
- 會議假與進修假制度
- 論文與教學獎勵
- 臨床教師培育制度
- 醫事專業訓練計畫

院內教育形式：線上學習觸及擴大

(資料區間 2024/1/1~2025/12/31)

- 2025 年線上修課人次 22,619，較 2024 年增加 6,389 人次 (+39.4%)。
- 線上課程占比由 33.7% 提升至 42.0%，數位學習已成為重要訓練管道。
- 2025 年面授人次略降但仍達 31,240 人次，顯示臨床教學、學術討論、團隊互動等實體活動仍具核心地位。

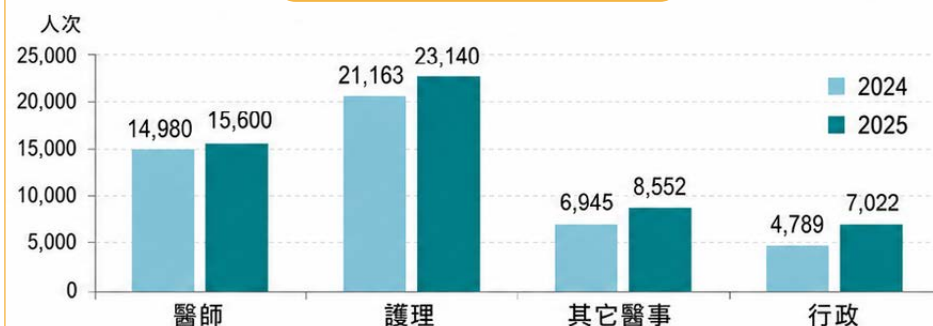
2024-2025 面授與線上修課人次



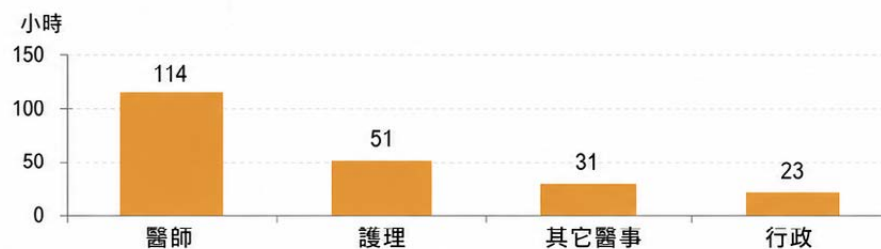
院內教育訓練人員參與分析

- 護理為最大訓練量體，2025 年 23,140 人次，較 2024 年增加 1,977 人次。
- 醫師每位參與平均時數最高，2025 年達 113.98 小時。
- 行政職類由 4,789 增至 7,022 人次，顯示治理、支援與數位能力培育擴大。

院內教育訓練人次比較



2025 每位參與員工平均時數

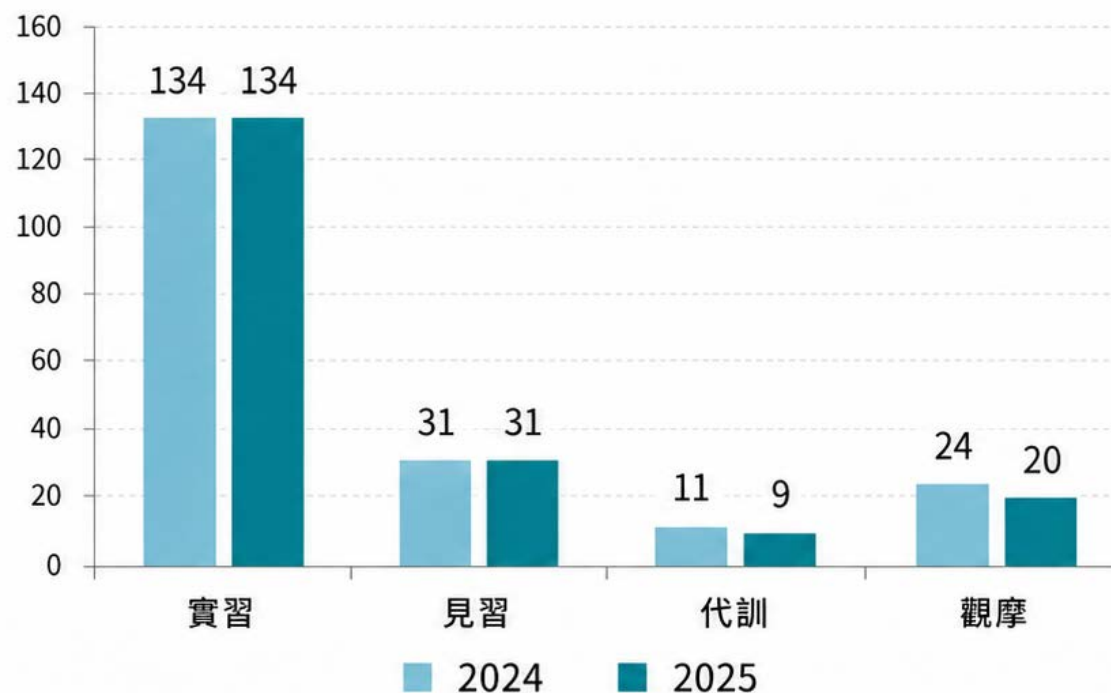


代訓量能 (1)：外院受訓人員訓練類別

實習為主要來院受訓型態

- 2025 年外院來院受訓 194 人次，受訓日數合計 9,067 日。
- 實習為最大類別，2024 與 2025 年均為 134 人次，顯示基礎訓練承接穩定。

外院人員來院受訓：訓練類別人次

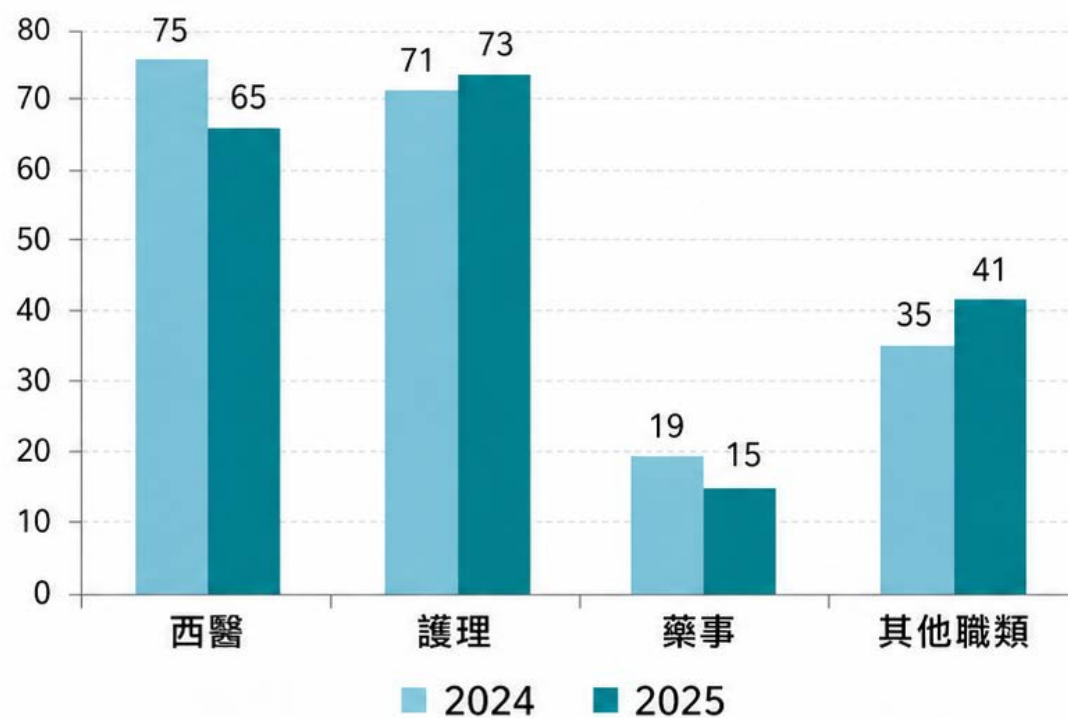


代訓量能 (2)：外院受訓人員職類別

外部人才培育涵蓋西醫、護理、藥事與其它醫事職類，呈現區域教育貢獻

- 2025 護理來院受訓 73 人次，較 2024 年小幅增加；西醫 65 人次，主要為醫學系六年級短期實習減少。
- 其他職類 2025 年增至 41 人次，包含職能治療、臨床心理、語言治療、營養、醫事放射、醫事檢驗、物理治療及其他。
- 整體展現本院支援跨職類醫療人才培育之公共價值。

外院人員來院受訓：職類別人次



Study Group 讀書會

為了豐富知識與視野，提升工作品質，創新精進及促進機構成長，我們醫院在黃達夫教授的指導下，自 2022 年啟動 Study Group 讀書會。

日期	書籍名稱
2022.09.21	Gary Hamel. Humanocracy 中譯本 - 人本體制
2022.10.19	Jim Collins. Turning Your Business into an Enduring Great Company 中譯本 - 恆久卓越的修練
2025.01.17	Charles Handy. Myself and other more important matters 中譯本 - 你拿什麼定義自己
2025.03.14	Will Guidara. Unreasonable Hospitality 中譯本 - 超乎常理的款待
2025.05.09	羅振宇 . 文明之旅 (影片)
2025.07.11	汪志謙 . 峰值體驗
2025.09.12	Chip Heath and Dan Heath. The Power of Moments 中譯本 - 關鍵時刻
2025.11.14	Shane Parrish. Clear Thinking: Turning Ordinary Moments into Extraordinary Results 中譯本 - 終局思維



Mission & Strategy

核心目標

- 推動「專科護理師進階教育計畫（2021-2026）」
- 建立護理師與專科護理師之核心能力
- 發展臨床護理教育與師資培育機制

策略定位

- 強化專科護理師與護理人員臨床判斷與決策能力
- 提升醫療團隊合作效率與照護品質

永續價值

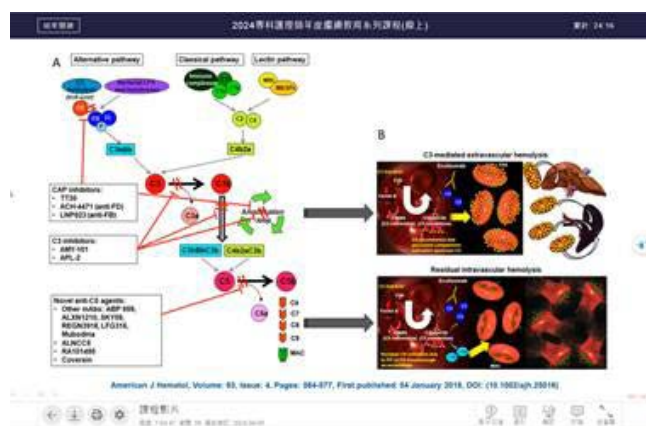
- 人才發展：建立護理人才培育系統
- 醫療品質：提升病人照護安全與品質
- 組織發展：強化專業及教育制度



2024 年專科護理師人才培育計畫

專科護理師核心能力培育：臨床判斷與跨專業整合

- 目標：建構系統性臨床決策能力培育課程，強化專科護理師臨床推論與跨專業合作能力。
- 教學策略：
 - 與血液腫瘤科及感染科醫師合作，規劃課程架構，以發展臨床推論與鑑別診斷能力，強化跨專業溝通與合作能力。
 - 實體 / 線上混成 (包含血液學 7 堂，感染病學 5 堂)，可讓學員依各自需求與工作狀況，靈活選擇線上或實體上課。
- 能力發展：臨床推論能力、鑑別診斷能力、跨專業溝通能力。
- 學習成果：共 48 名學員參加，後測認知成績顯著進步，整體課程滿意度為 4.6 (滿分 5 分)。



概論 - 譚傳德醫師 (線上 & 實體)



Intra-abdominal infection and CDI
張凱銘醫師 (實體)

2024 年專科護理師人才培育計畫

臨床決策能力培養：個案導向與跨團隊共識建立

- 目標：透過個案導向教學與共識討論機制，強化臨床推理能力並建立跨團隊一致決策模式。
- 教學策略：
 - 分站教學：將學員分組，輪流至分站進行個案情境模擬練習。
 - 互動引導：由臨床經驗豐富的醫師導師引導，透過「模式識別」與「假設演繹推理」強化臨床思辨。
 - 案例報告與討論以建立照護共識：透過焦點議題討論臨床重點個案，進而達成處置共識。
- 學習成果：肯定醫師導師深入淺出的講解，幫助銜接學理與實務運作。透過討論釐清臨床常見的迷思與感染判讀問題，提升通報與決策的信心，有助於與團隊更有效地溝通。



分站教學



案例報告與討論以建立照護共識

2024 年護理師進階訓練

護理師臨床判斷能力提升：從技能訓練到病人安全

- 目標：建構系統性身體評估與臨床判斷訓練機制，提升護理師早期異常辨識與臨床回應能力。
- 教學策略：
 - 線上與實體混成教學 (Hybrid Learning)：6 堂身體評估系統化技巧線上課程，讓學員依照需求自主學習。
 - 實體演練及 技能檢核：舉辦 3 堂示範教學與小組模擬練習實體工作坊；及 Head-to-Toe 評估檢測。
 - 雙向回饋機制：由專科護理師進行一對一技術指導，並提供學習成果分析與結業證書。
- 學習成果：整體課程滿意度平均 4.7 分 / 5.0 分，OSCE 技術檢核通過率達 100%，後測成績相較於前測顯著提升。護理師由「例行性評估」轉為主動辨識病人變化、系統性分析臨床資訊、適時回報與溝通。



技術操作影片 / 實體操作



各病房 DOPs 技術檢核

2024 年護理領導力發展：

打造支持性與韌性組織文化

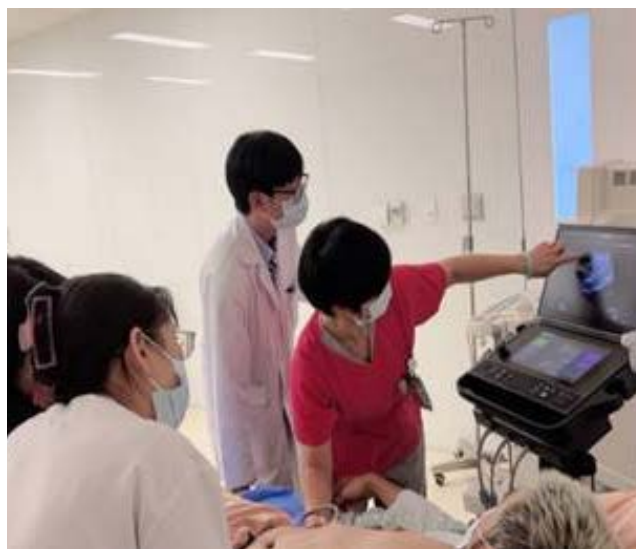
- 目標：透過領導力與情緒管理訓練，強化護理人員自我覺察、溝通能力與團隊影響力。
- 教學策略：由張黎露主任擔任引導者進行引導式反思教學。
 - 圓桌會議模式進行同儕經驗學習：採分組討論，成員涵蓋護理長、專科護理師與護理師，促進跨職級的意見交流。
 - 臨床案例分享：學員分享工作中面臨的人際挑戰與領導困境，透過集體智慧尋找解決方案。
 - 正向心理學應用：強調以「本心」出發，發展正能量，目標是讓領導者成為團隊中的穩定力量，進而影響周圍環境。
- 學習成果：共 41 位學員參與，整體課程滿意度平均高達 4.8 分 / 5.0 分。
- 組織影響：學員回饋能有效運用同理心處理職場人際關係，學會尊重不同人的處理模式與情緒感受，幫助他們重新審視本心，期望將正能量帶回單位。



2025 年專科護理師人才培育計畫

專科護理師臨床技能訓練：強化臨床決策與照護品質

- 目標：建構影像判讀與臨床技能整合訓練模式，強化專科護理師即時臨床決策能力。
- 課程設計：與 Duke University Benjamin A. Smallheer 教授合作共同開發，課程包含 POCUS（床邊超音波）、EKG、X-ray。
- 教學模式：
 - 線上課程：建立影像與診斷基礎知識。
 - 實體工作坊：小班制操作訓練、即時回饋＋案例討論、技能評估。
- 能力轉化：強化影像判讀、臨床推理及即時臨床決策能力；提升專科護理師自信心及臨床溝通能力。
- 學習成果：後測認知測驗成績顯著提升，整體滿意度為 4.6–4.8 / 5。



2025 年國際合作計畫

國際合作與教育創新：建構全球護理人才培育體系

- **目標：**建立制度化國際合作機制，促進護理教育、研究與臨床訓練之跨國整合發展。
- **制度建構：**
 - 與 Duke 大學護理學院建立合作備忘錄及實習合作協議。
 - 建立制度化合作平台：師資與研究生交流、教育課程共構、國際研究合作、臨床教育模式交流。
- **實質推動：**
 - Duke 護理學院副院長 Dr. Eleanor L. Stevenson 來院交流。
 - 與 Duke 教授共同設計臨床訓練課程。
 - Duke 副院長來訪，與護理團隊交流未來合作方向。



拜會院長，針對本院願景、教育發展方向與合作模式進行意見交換

建立制度以幫助員工實現職涯目標

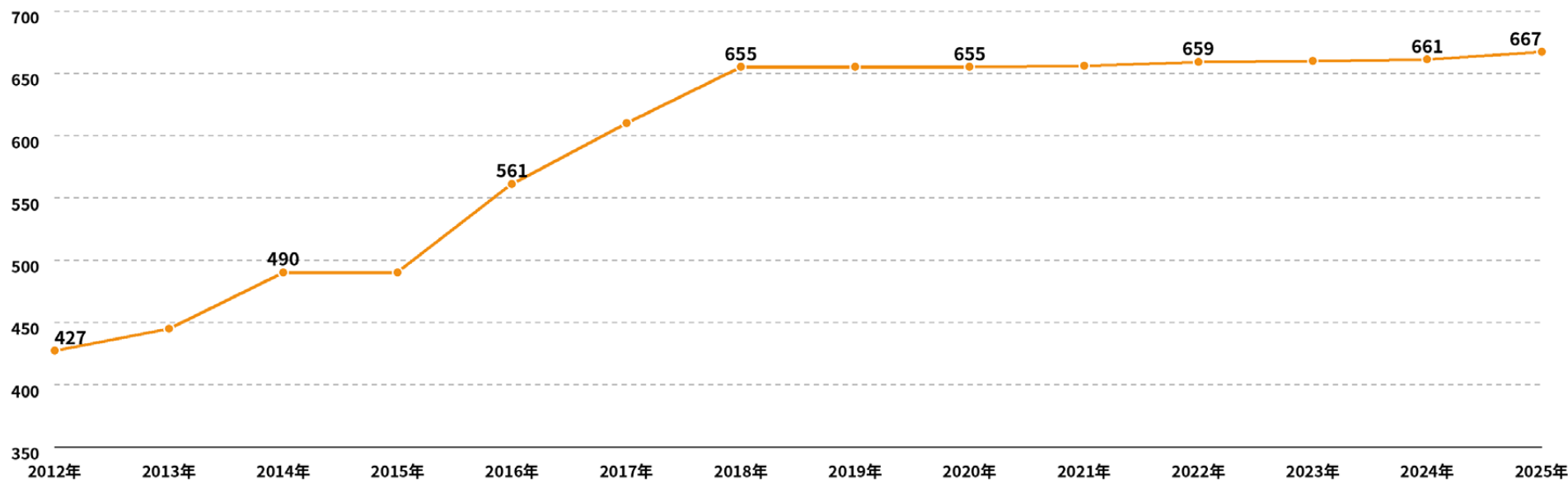
目的：用專業能力取代以學歷做為晉升之標準。

特色：依據職位能力等級，核給不同之能力進階加給。

由員工自主提出進階申請，取代由主管推薦。

成果：自 2003 年 2 月 1 日起，先後訂頒 11 項不同職位之專業能力進階辦法，實施至今已有 667 人納入歸級、晉升。

納入專業能力進階人數



為了能從多個面向且客觀的角度，來檢視人員或部門的工作表現，我們醫院從 2007 年開始實施「多面向的考核作業」，考核作業系統是由「考核委員會」共同討論建構的，「考核委員會」的成員包括醫師、護理、醫技、及行政的代表，整個考核作業系統的設計概念是一致的，即多面向的評核、評核結果的說明、以及評核結果的簽署。

特色

- 將醫院的文化融入考核作業之中：評核項目的設計需要包含醫院文化及工作職責的內容。
- 從多個面向且客觀的角度來了解人員：除了主管評，還有個人工作成果的自述、同事之間的互評、組員對主管的評核等，我們鼓勵具體事蹟的敘述、評論。
- 評核結果的說明與簽署：主管對組員的評核結果須做「面對面的總評說明」，給予具體回饋和支持；組員在總評說明之後，須做「個人總評簽署」。
- 資料輸入的電子化。
- 整個考核作業過程是保密的。

考核作業系統只是員工整體工作表現的書面化及電子化；然而，和信醫院更重視的是：存在於每一天的持續學習與精益求精的努力過程。多年來「多面向考核系統」不斷地改進，希望能更友善地把工作表現的評估做得更好。



醫師平均看診量，一診 16~18 位病人

適當的控制平均門診量與有效的利用診間，有助於打造一個更加健康和可持續的就醫環境，讓病人、醫療人員都能受益。

醫師方面：

適當控制平均門診量，可以減少醫師的工作壓力和疲勞度，讓醫師能夠更專注於每位病人，以提升醫療品質，也可讓醫師有更多的時間為病人看診（診斷）及病歷查閱等，有助於提高診療的準確性和效果。

病人方面：

適當控制平均門診量，病人能夠獲得更多的關注和更詳細的診療建議或計畫，增加對醫療服務的滿意度（有效分配醫師資源、縮短等候時間），醫師在不急促的看診情況下，就會降低誤診和漏診的風險。

醫療系統方面：

適當控制平均門診量，可以提升整體醫療服務品質，增加醫療機構的信譽，提高診療的準確性，減少不必要的重複檢查和治療，降低醫療成本，更有效地利用醫療資源。

提供醫師多間診間的利用：

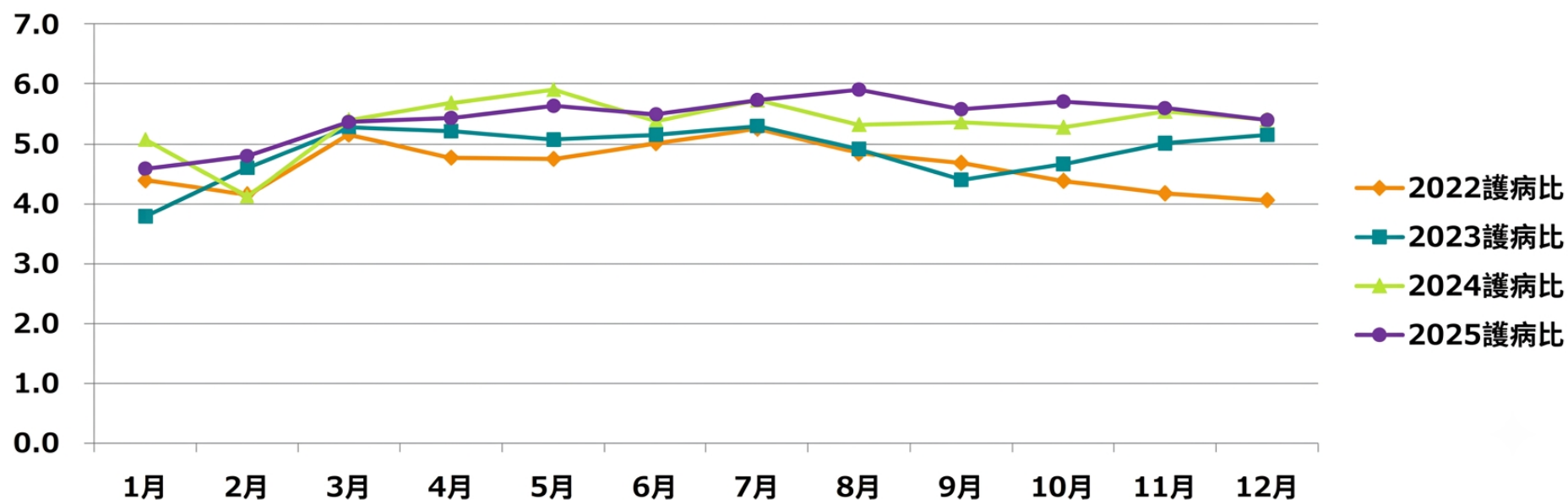
多間診間的安排使醫師能夠更流暢地安排時間，減少無效的等待，提高工作效率，醫師可以在單位時間內診療更多的病人，提升醫療機構的服務能力和效益；更快速和有效率的服務，也提升了病人的滿意度，進而提高了醫療機構的整體服務品質和聲譽。

本院護病比，全國第一 ①

和信醫院從開院的第一天起迄今，就以提供病人最優質照護為目標，護病比維持在 1:5~1:6。

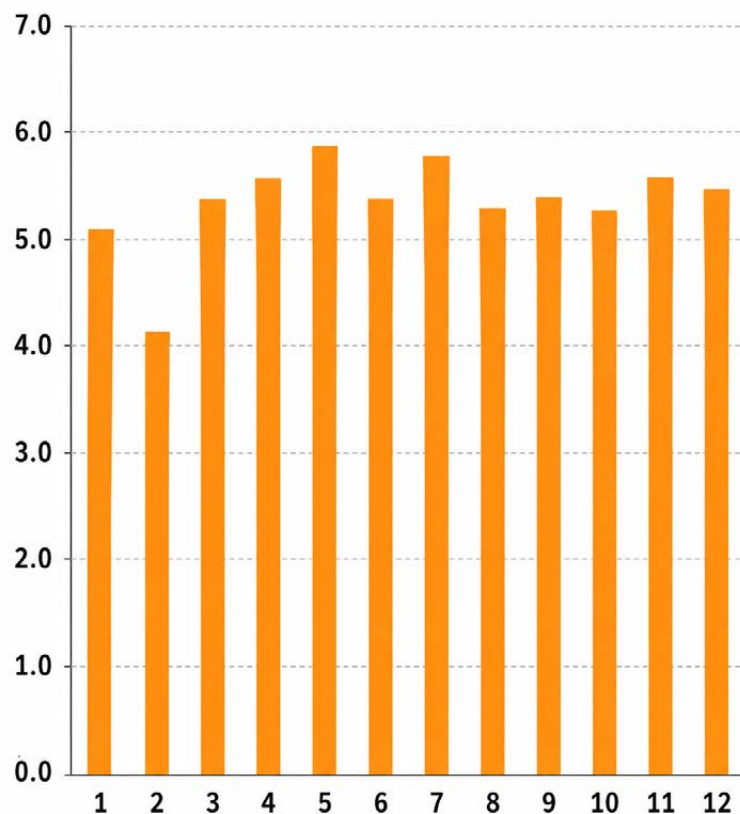
- 「Happy Nurse, Happy Care」，護理人員是病人在醫院的主要照護者，有開心健康的護理人員才有開心健康的病人。
- 依衛生福利部《醫院評鑑基準》規定，地區醫院及區域醫院應符合《醫療機構設置標準》所定之三班護病比；醫學中心除須符合《醫療機構設置標準》外，白班平均護病比不得高於 1:7。和信治癌中心醫院除符合相關規範外，更持續優化護理人力配置，降低護理師照護負荷，讓護理人員有更充裕的時間提供病人完整照護，進一步提升醫療品質與病人安全。

近 4 年護病比

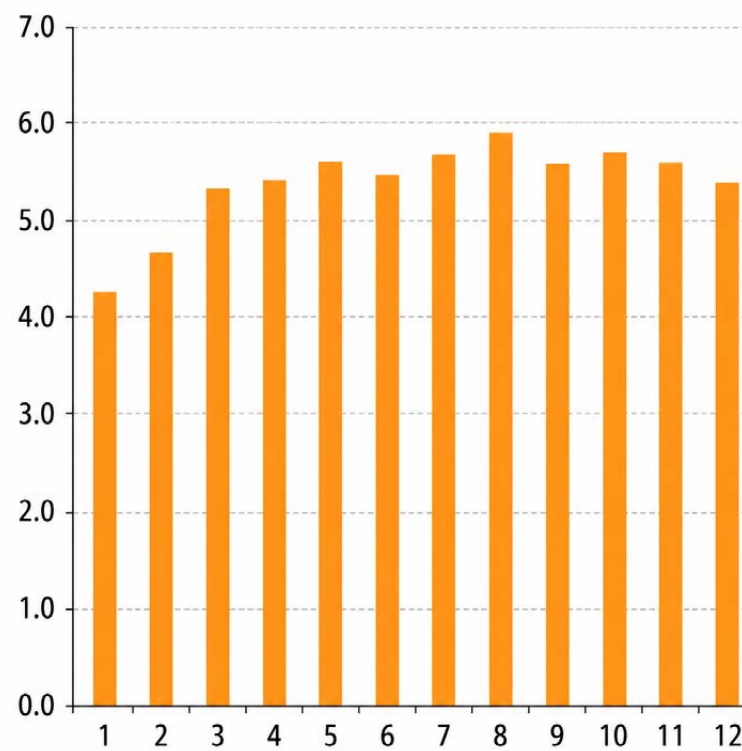


優質護病比 ②

2024 年各月份 全日護病比

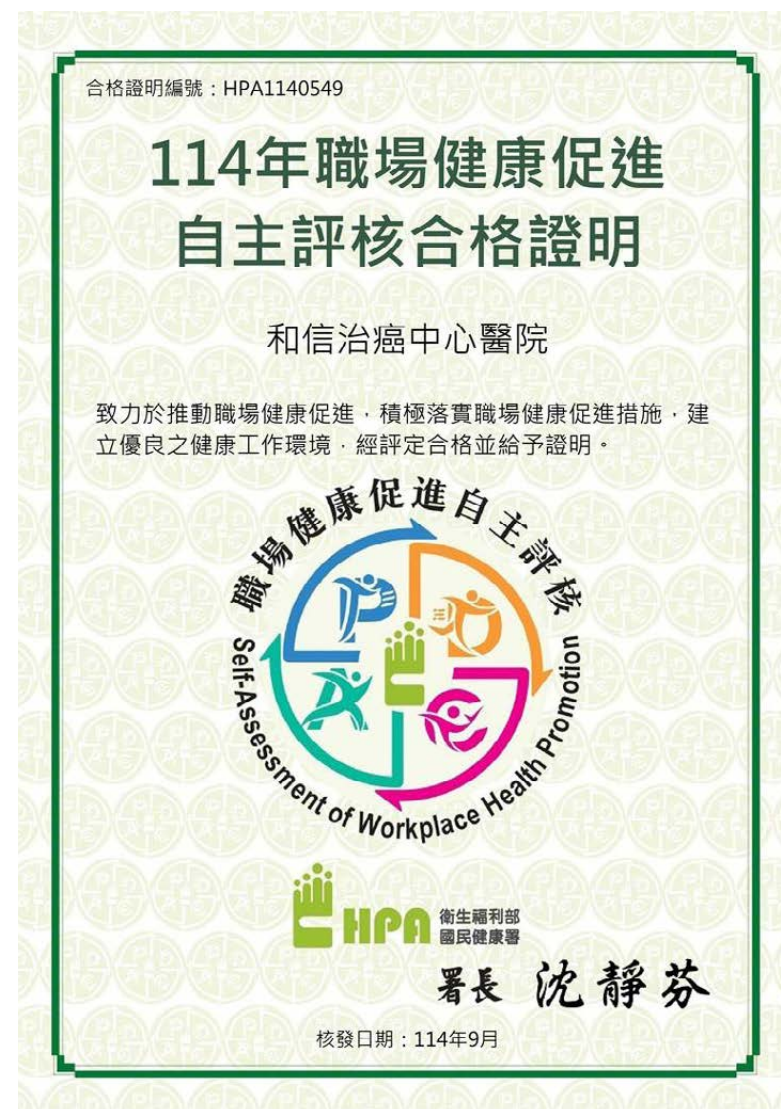


2025 年各月份全日護病比



健康職場認證

我們醫院以「人才永續」為核心，將員工視為最重要的資產，致力於打造健康、安全且具支持性的工作環境。和信醫院 2025 年榮獲國民健康署推動的「**健康職場認證**」，該認證標準的範疇涵蓋：**生理環境**、**社會心理**、**個人健康**、及**社區參與**等四個面向，以展現健康促進與員工關懷之永續成果。



健康促進

和信醫院照顧員工不遺餘力，不僅提供同仁**免費使用優質的健身房**，並**辦理運動講座**，聘請運動教練來指導。且**提供社團經費補助**，鼓勵員工參與社團活動。

2025年員工健康促進

主辦單位：勞工安全衛生室

地點：教研大樓B1F健康醫學中心 (財務部及健身房旁)

指導教練：蘇雅凡
國立成功大學運動健康科學系
運動醫學組(助理教授)
國立台灣體育大學運動訓練學系
全國賽中級球中級教練第三名

第1場 8/12 (二) 下午17:10-18:20

腹部啟動-經典核心動作與變化

下背不適、臀肌無力、頸部肌肉前後張力不均，已是現代社會中的常見文明病。若長期維持相同姿勢且缺乏活動，骨盆作為軀幹樞紐，容易產生前後傾斜與旋轉，並連帶影響相鄰關節。透過呼吸調整，重新建立骨盆與核心肌群的控制能力，並在經典的核心動作中，加入節奏協調、同側側伸抗旋、身體擺位等變化，讓訓練變得更加有挑戰性。

第2場 8/19 (二) 下午17:10-18:20

安全燃脂-居家中低度全身循環訓練

即使不到健身房踩點，在手邊沒有器材時，將全身性的徒手多關節動作，區分成上、下半身肌力訓練與心肺訓練，穿插排列出連續20分鐘不間斷的課表，搭配固定的操作與休息秒數，挑戰能量系統對身體的適應性。時間就是金錢，聰明的在最短時間內，最大化提升訓練效益。

第3場 8/26 (二) 下午17:10-18:20

臀腿養成-下肢專攻

日常生活中，每天都離不開上下樓梯與蹲站。這些看似簡單的动作模式，藏有許多技巧細節，能夠在轉換進正式的訓練課表時，給予肌肉良好的刺激。一系列的調整足部重心、喚醒髖髁控制，並啟動弱側的軟組織，找到正確的發力方式後，循序漸進地疊動作的完整性與強度。



員工健行活動

除持續推動多元健康促進措施外，亦透過主管們以身作則，帶動全院參與。董事長親自參與員工健行活動，展現對同仁關懷的承諾與實踐，進一步深化組織文化與員工歸屬感，提升整體的營運韌性與永續發展能力。



母性健康與友善家庭職場

本院依據「性別平等工作法」及「公共場所母乳哺育條例」，**推動母性健康保護與性別友善職場政策**，保障女性員工於懷孕、產後及哺乳期間的健康與工作權益，營造友善家庭職場環境。

優良哺集乳室：院內設置 2 間哺集乳室；配備：尿布台、飲水機、桌椅、垃圾桶、緊急求救鈴，並採門禁管制系統，確保使用安全與隱私，且配置專人管理並每日清潔維護。

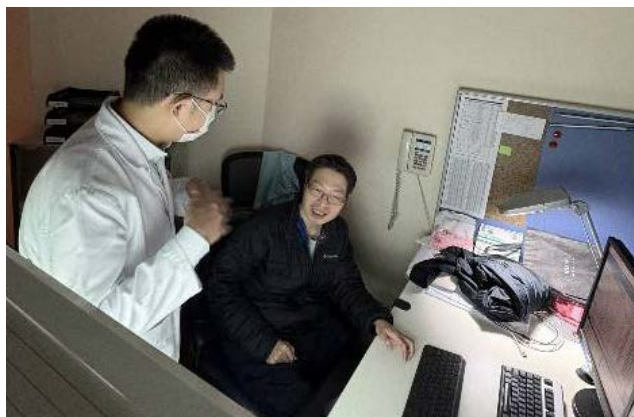


員工健康管理

本院為保障員工健康與職場安全，訂定完善之「員工保健措施」，透過預防醫學與健康管理制，系統性守護員工身心健康，降低職業風險，打造永續健康職場。

員工健康飲食諮詢服務

- 提供BMI >28或是罹患高血壓、糖尿病及心血管等慢性疾病之同仁預約。
- 自2020年5月起於每週一、二下午由專業營養師提供一對一諮詢服務。



職場不法侵害與霸凌防治

本院為建構安全、尊重與零容忍暴力的職場環境，依相關法規訂定「職場不法侵害預防計畫」及「職場霸凌防治及處理辦法」，以保障員工工作安全與人格尊嚴，落實人權保障與友善職場文化。

- **預防機制建立：**建立職場不法侵害風險辨識與預防措施，降低潛在衝突與暴力風險。
- **申訴與處理制度：**建置明確申訴管道與調查處理流程，確保事件即時回應與公正。
- **職場霸凌防治：**明訂霸凌行為定義與處理原則，強化管理責任與行為規範。
- **教育與宣導：**辦理教育訓練與宣導，提升員工對職場不法侵害之認知與防範能力



職業安全與健康

依據「職業安全衛生法」及「職業安全衛生設施規則」，建立員工健康保護制度，由職醫、職護及勞安人員共同推動四大健康保護計畫。

- **人因性危害預防**：降低肌肉骨骼疾病風險。
- **異常工作負荷預防**：避免過勞與高壓風險。
- **職場不法侵害預防**：防治暴力與性騷擾事件。
- **母性健康保護**：守護孕產及哺乳期員工健康。

過勞量表：

1. 你會覺得疲勞嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

2. 你會覺得身體上力透支嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

3. 你會覺得情緒上心力交瘁嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

4. 你會覺得「我快要撐不下去了」嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

5. 你會覺得精疲力竭嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

6. 你會常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

7. 你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？
☐ 很嚴重(1) ☐ 嚴重(2) ☐ 有一些(3) ☐ 輕微(4) ☐ 非常輕微(5)

8. 你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎？
☐ 很嚴重(1) ☐ 嚴重(2) ☐ 有一些(3) ☐ 輕微(4) ☐ 非常輕微(5)

9. 你的工作會讓你覺得挫折嗎？
☐ 很嚴重(1) ☐ 嚴重(2) ☐ 有一些(3) ☐ 輕微(4) ☐ 非常輕微(5)

10. 工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

11. 上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

12. 上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

13. 不工作的時候，你有足夠的精力陪朋友或家人嗎？
☐ 總是(1) ☐ 常常(2) ☐ 有時候(3) ☐ 不常(4) ☐ 從未或幾乎從未(5)

※第1-6題為個人相關過勞分量表，將各題項分數轉換換如下：(1)100；(2)75；(3)50；(4)25；(5)0。第1-6題的得分相加，除以6，可得個人相關過勞分數。

※第7-13題為工作相關過勞分量表，第7-12題分數轉換同上，第13題的分數轉換為：(1)0；(2)25；(3)50；(4)75；(5)100。將7-13題之分數相加，並除以7，可得工作相關過勞分數。

分數解釋	分數	過勞程度	身心狀況
個人相關過勞	50分以下	輕微	不常感到疲勞、精疲力竭
	50-70分	中等	有時候感到疲勞、精疲力竭
	70分以上	嚴重	時常感到疲勞、精疲力竭
工作相關過勞	45分以下	輕微	工作不會感覺很沒力、心力交瘁
	45-60分	中等	有時對工作感覺沒力、心力交瘁
	60分以上	嚴重	已經快被工作累垮了，感覺心力交瘁，感覺挫折

過勞預防小提醒：

(一)充足睡眠 (二)健康運動 (三)放鬆舒壓

(四)健康飲食 (五)社會支持



職業安全衛生管理系統

建置職業安全衛生管理系統，系統性管控醫院作業、活動與服務過程之風險。預防職業災害與不符合事項，提升整體安全衛生效益。

- **危害辨識與風險評估**：建立各部門潛在危害辨識表，預先掌握風險並落實評估。
- **自主管理稽查**：定期執行安全衛生查核，強化內部控管機制。
- **化學品管理**：建立化學品清單，落實檢點與定期巡查制度。
- **承攬商管理**：強化外包與承攬作業之安全衛生管理。
- **教育訓練**：定期辦理危害預防與安全衛生教育訓練。



危險性設備安全管理

依相關法令要求，建立危險性設備分級檢查與管理制度，透過定期檢驗、專業操作及人員健康管理，確保設備運轉安全並降低職業災害風險。

- **分級檢查制度**：每日檢點、每月定期檢查、每年委託中華鍋爐協會執行年度檢查。
- **專業人員管理**：操作人員均具備合格專業證照，並定期接受在職教育訓練。
- **防護措施**：工作現場配置必要防護具，確保作業安全。
- **健康管理**：定期提供員工健康檢查，監測職業暴露與健康狀況。



我們醫院於 2018 年開始提供全院員工免費午餐，除了讓員工吃得對、吃得健康，也希望同仁利用在一起午餐的時光，可以**互相交流、分享，增進彼此的認識與夥伴氛圍**。本院使用當季時令的蔬菜和生態養殖魚水產品，讓員工及病人都吃得安心。



由營養部主廚與營養師團隊設計與製備

餐食特色



符合均衡營養與熱量的比例



精選來自有機食品認證的食材



無過度調味的原味烹煮方式

讓員工每天都能安心享受美味又健康的午餐



目的

為鼓勵全院員工利用健身房之各項設施，增進員工體能和身心健康，以提高工作效能，增強醫療服務品質，本院設立「員工健身房」，並成立「員工健身房管理小組」管理與維護環境清潔。



自主式管理

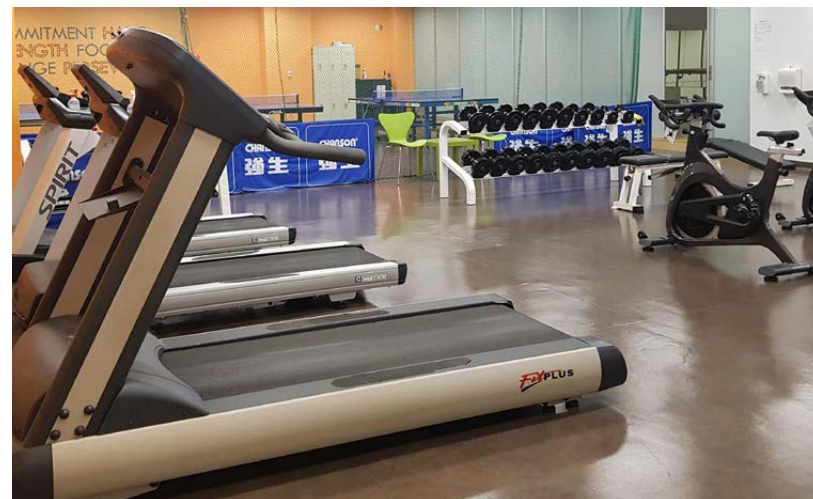
健身房使用之同仁，皆能遵守「員工健身房管理辦法」維護環境秩序與清潔。



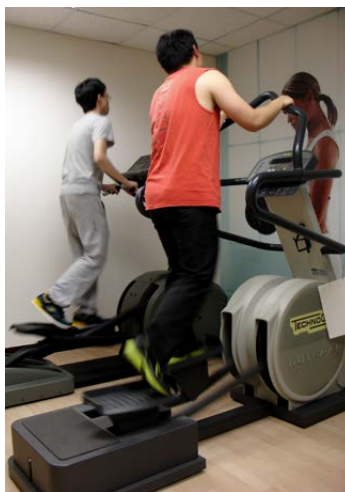
自主式使用

全院員工使用健身房辦法，只要在開放時間內，刷員工識別證進入，即可使用「員工健身房」各項措施。

和信員工健身房環境介紹



員工健身房 - 運動區與桌球社團



桌球社團



桌球社團



桌球社團

員工健身房 - 體適能 / 瑜珈 / 美體社團



體適能



體適能



健身房



健身房



瑜珈課



瑜珈社團



周四有氧社團

4-5

員工福利 | 員工宿舍 1 人 1 間

和信醫院每天有白班、小夜班、大夜班等不同班別的同仁輪流工作，不同的起居時段難免會相互干擾。**為了讓同仁下班得以充分休息，特地於醫院一側興建員工宿舍，全部房型均為單人雅房。**

每間雅房均有窗戶採光，**員工宿舍並設置健身房、洗衣間、交誼廳、全區域無線網路等設施，宿舍全日供應空調及冷熱水**，讓同仁從緊湊的醫療照護工作下班後，即可在自己的空間放鬆休息。



員工宿舍 - 外觀



員工宿舍 - 交誼廳



員工宿舍 - 接待管理櫃檯



員工宿舍 - 單人房



員工宿舍 - 健身房



員工宿舍 - 陽台綠化外觀

目的

和信醫院有許多不同的社團，無論是靜態的查經班、合唱團，或是動態的羽球社、桌球社等，都是為了鼓勵員工從事團體休閒活動，建立人際關係、學習技能、與培養正當的興趣。

特色

員工參加社團，每年每人補助新台幣伍佰元。

成果

目前院內共有 15 種社團提供同仁自由選擇，同仁也都積極參與。



瑜珈社

脂
殺
社有
氧
社桌
球
社籃
球
社羽
球
社

本院女性一級主管比例為 58%

本院女性中階主管比例為 71%

本院女性主管總比例為 65%



女性於管理階層具
高度代表性，展現
性別平權成果

	男性人數 (%)	女性人數 (%)	人數小計
一級主管	23 (42%)	32 (58%)	55
中階主管	19 (29%)	46 (71%)	65
總人數(%)	42 (35%)	78 (65%)	120

4-6

性別平等 | 設立性別友善廁所，實現性別友善的環境

臺灣已是多元社會，性別友善廁所提供各種性別皆可使用如廁空間，讓使用者像在家如廁一樣方便。

老人、小孩、行動不便者如廁時，身旁協助者不一定是相同性別，性別友善廁所突破單一性別廁所的限制，對使用者及協助者更加友善。

公共空間女廁不足時，性別友善廁所也可提高女廁使用間數。



本院醫療大樓「性別友善廁所」佔全部廁所

85% (=308/364)

本院教研大樓「性別友善廁所」佔全部廁所

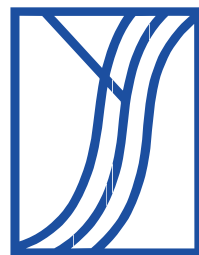
9% (=9/105)

使用聲明：和信治癌中心醫院已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
 使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021
 適用的 GRI 行業標準 不適用

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.1 認識和信醫院	14
2-2 組織永續報導中的包含的實體	1.1 認識和信醫院	14
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	序論 _ 報告範疇 _ 管理依據	3
2-4 資訊重編	序論 _ 報告範疇 _ 管理依據	3
2-5 外部保證 / 確信	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。本院目前正持續完善內部永續數據蒐集與治理機制，未來將視內部評估、法規時程或利害關係人需求，逐步規劃並導入第三方外部確信，以進一步提升資訊的透明度與可信度。	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	利害關係人鑑別與營運活動與價值鏈	10.11
2-7 員工	4.2 留任策略	72
2-8 非員工的工作者	4.2 留任策略	72
2-9 治理結構及組成	1.2 組織與治理架構	15
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 組織與治理架構	15
2-11 最高治理單位的主席	1.2 組織與治理架構	15
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 組織與治理架構	15

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼
GRI 404：教育與訓練		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才發展與培育 - 持續學習的癌症照護機構	75-86
404-2 提升員工職能及過渡協助	4.3 人才發展與培育 - 建立多面向且客觀的評估制度	88
404-3 定期接受績效及職業	4.3 人才發展與培育 - 建立多面向且客觀的評估制度	88
GRI 準則	揭露項目	頁碼
GRI 405：員工多元化與平等機會		
405-1 治理單位與員工的多元化	4.2 人力結構	71-72
	4.2 留任策略	73
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.6 性別平等 - 實現性別平等，並賦予婦女權力	109
GRI 準則	揭露項目	頁碼
GRI 418：客戶隱私		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全 AI 智慧服務	55



醫療財團法人辜公亮基金會
和信治癌中心醫院

Koo Foundation Sun Yat-Sen Cancer Center

ABOUT US
關於和信

醫療財團法人辜公亮基金會和信治癌中心醫院簡稱和信治癌中心醫院及和信醫院，舊稱辜公亮基金會孫逸仙治癌中心醫院，由台灣的和信集團在 1988 年籌備成立。1990 年 3 月開院時，租用臺北市立仁愛醫院兩層樓的空間作為臨時中心，床數共計 52 床；後於 1997 年 8 月遷至台北市北投區立德路之永久中心，並於隔年正式對外更名為和信治癌中心醫院。

2024-2025 永續報告書

● 監製 永續發展小組 ● 校對、攝影、設計 人文與科技中心