

2025

永續報告書

Sustainability Report



亞東紀念醫院

FAR EASTERN MEMORIAL HOSPITAL

目錄

關於報告書	3
院長的話	4
利害關係人議和與重大主題管理	5
亞東醫院永續重大主題對照表	14
大事記	15
亞東醫院 永續宣言：醫者初心，綠色未來	19

01 責任治理永續經營

1.1 透明治理	21
1.2 外部參與與夥伴關係	26
1.3 財務績效	28
1.4 內控制度及稽核機制	31
1.5 永續共鏈行動	36
1.6 資訊安全	39
1.7 數據驅動決策	42
1.8 幸福職場與人才規劃	43
1.9 性平政策	63

02 綠色轉型驅動力

2.1 數位綠色雙軸驅動	65
2.2 風險與緊急應變	65
2.3 氣候環境治理	68
2.4 永續環境管理	71
2.5 綠色醫療新模型	81

03 智慧醫療與創新

3.1 科技輔助智慧醫療	86
3.2 轉診與分級醫療	90
3.3 在宅醫療服務	92
3.4 遠距醫療	93
3.5 醫療品質與病人安全	96
3.6 亞東 Go Mobile 邁向智能新藍圖	101
3.7 數位流程增進病人參與	105
3.8 創新整合醫療特色	111

04 共榮共好，永續社會

4.1 社會關懷與貧困救助	124
4.2 共築永續健康社區	131
4.3 醫療無界，關懷無限	140
4.4 鏈結世界，共享健康	140

05 附錄

5.1 GRI 指引對照表	145
5.2 永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表	151
5.3 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 索引表	155
5.4 公私協會	156
5.5 查證聲明書	158



關於報告書

本報告書為醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院(以下簡稱：本院、亞東醫院、亞東紀念醫院) 2025 年永續報告書。內容主要揭露本院 2025 年環境保護(Environment)、社會責任(Social)和治理 (Governance)績效，本年度報告書著重面對永續及智慧浪潮本院相關作為。秉持資訊公開、誠信務實原則，具體說明企業社會責任之作為，各界利害關係人可透過本報告書更加瞭解本院的投入與成效。

報告範疇

本報告揭露資訊以 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間，亞東紀念醫院(新北市板橋區南雅南路二段二十一號)在永續績效表現為主體，財務與員工人數資訊包括亞東居家護理所、亞東居家長照機構。本報告書為第三次發行，上次發行日期為 2022 年 6 月，自今年起發行週期調整為每年一次，下次預定發行時間為 2027 年 6 月。

撰寫依據

本報告書依循由全球永續性報告協會(The Global Reporting Initiative, GRI) 所公布之 GRI 準則 (GRI Standards)進行編撰。內容架構由本院 ESG 小組會議討論提出，為確保資訊正確性，財務數據乃經過勤業眾信聯合會計師事務所查帳確認，其餘記載之資料及數據均經各單位提出並經單位主管確認，再經 ESG 小組彙整，由院長審視核可後發行。

外部保證

本報告書委託第三方法標國際認證股份有限公司(AFNOR Asia) 依據 AA1000AS v3 保證標準進行第一類型、中度等級保證，以確保符合 GRI Standards 及 AA1000AP 2018 當責性原則要求，並歸納有「GRI Standards 指標索引表」於附錄中供讀者參照。

意見回饋

若對本報告書內容有任何疑問或意見，敬請不吝指教。

電話 | (02) 8966-7000

傳真 | (02) 8966-5567

電子郵件 | femhplanning@femh.org.tw

網站 | <https://depart.femh.org.tw/esg>

院長的話



亞東紀念醫院 院長

邱冠明

2026 年 8 月

以智慧轉型共譜淨零目標 / 驅動醫療永續的韌性與價值

在全球永續轉型的巨浪中，醫療機構正扮演著前所未有的關鍵角色。亞東紀念醫院自創立以來，始終秉持徐有庠先生「取諸社會，用諸社會」的初心，將「誠、勤、樸、慎、創新」的核心價值深植於每一項決策。如今，我們將此精神轉化為對全球永續目標 (SDGs) 的莊嚴承諾，不僅致力於臨床技術的突破，更要在環境、社會與治理 (ESG) 的框架下，重新定義醫學中心的社會存在價值。

智慧轉型 / 以科技賦能達成淨零目標

面對 2050 淨零排放的挑戰，亞東醫院採取「數位與綠色雙軸轉型」策略。我們深信，數位化是達成去碳化最有效的路徑。

過去一年，我們持續深耕智慧醫療與智慧能源管理系統 (EMS)。透過精準演算我們調控全院能源負載，顯著降低碳排強度，全年減碳量達 2.09%，穩步邁向 2050 淨零目標；同時，藉由數位轉型簡化臨床流程，從門診無紙化到智慧病房，我們正逐步邁向低碳醫療生態系。數位科技不只是效率的提升，更是我們實踐環境永續、減少醫療資源耗損的核心驅動力。

護理友善 / 构建永續醫療的穩定基石

「人」是醫療服務中最寶貴的資產，也是社會共融 (Social) 面向的核心。在醫療人力缺口嚴峻的當下，亞東醫院能榮獲「護理友善職場典範認證」的殊榮，對我們而言意義重大。

我們深知，唯有幸福的照護者，才能傳遞高品質的溫暖醫療。我們不僅投入資源優化護理工作環境、落實 DEI (多元、平等、共融) 理念，更透過 AI 自動化協助處理繁瑣庶務，讓護理同仁重拾專業照護的價值與尊嚴，2025 年護理離職率僅 4.99%。這份肯定，標誌著亞東在打造韌性人才供應鏈上的初步成就，也是我們對社會永續最實質的貢獻。

卓越治理 / 深化 ESG 績效與社會共融

亞東醫院在 ESG 領域的努力，已連續多年獲得多項指標性獎項肯定 2025 年永續能源基金會 THSA 及 TSAA 共斬獲 13 項大獎。這些榮耀反映了我們在治理層面的嚴謹度——從強化資訊安全防護、確保透明經營，到深耕長照 3.0 與偏鄉遠距醫療，我們將醫療中心的力量延伸至每一個角落，打破健康不平權。

我們不僅關注當下的經營表現，更重視氣候風險對醫療供應鏈的衝擊。透過建立氣候韌性體系，我們確保在極端環境下，依然能為北台灣民眾提供穩定、高品質的醫療救援保障。

展望未來 / 守護環境，引領健康未來

展望未來，亞東紀念醫院將持續深化數位智能發展，並與供應鏈合作減碳醫療路徑，推動綠色能源轉型，擴大智慧醫療在預防醫學的應用。

我們承諾，將以最專業的醫學量能、最先進的數位思維，攜手社會各界，為下一代守護更潔淨的地球、更健康的未來。亞東醫院不僅是治癒疾病的場所，更是永續價值的實踐者。



利害關係人議和與重大主題管理

本院重視各類利害關係人之意見，為統整受本院營運影響之內、外部個人或團體，以及鑑別和管理其負面與正面衝擊，我們參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015) 之「依賴性 (Dependency)」、「責任性 (Responsibility)」、「關注度 (Tension)」、「影響力 (Influence)」與「多元觀點 (Diverse Perspective)」5 大原則，經經營管理委員會與最高管理階層討論後，確認與本院營運衝擊高度相關的 11 類利害關係人，分別為：政府機關、董事會、病人及家屬、同仁、志工、實習醫學生、社區居民、遠東關係企業、供應商 / 承包商、醫療合作夥伴、媒體。

本院由各 ESG 小組依目標願景，參考 GRI 準則、SDGs 等國際準則等，整併修改讓利害關係人更加簡易了解議題如：供應鏈管理（綠色採購）；並參考醫療產業重要趨勢與永續議題興起，新增「資訊安全」與「氣候變遷健康風險調適」，經內部討論後歸納出四大面向永續議題：責任治理，永續經營、綠色轉型驅動力、智慧醫療與創新、共存共好，永續社會，共 27 項永續議題，並於 2025 年 11 月 19 日至 2025 年 12 月 3 日發放利害關係人永續議題問卷，共回收利害關係人 1,006 份有效問卷及高階主管 26 份。

經檢視及經營管理委員會討論，本院永續重大主題如下：



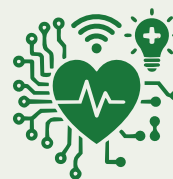
責任治理永續經營

醫院治理、供應鏈管理、資訊安全、
人才培育與發展、員工關懷與福祉、
職場健康與員工韌性、人才招聘與留
任、勞動法規遵循與員工權益保障



綠色轉型驅動力

廢棄物減量與資源回收管理、溫室氣
體排放及淨零路徑、氣候變遷健康風
險調適



智慧醫療與創新

病人安全、醫療品質



共榮共好，永續社會

社區服務與關懷、
兒少保護與高齡照護

鑑別重大主題步驟

STEP 01

利害關係人鑑別



STEP 02

永續議題蒐集



STEP 03

調查關注與衝擊程度



STEP 04

永續議題調查結果



STEP 05

外在永續脈絡

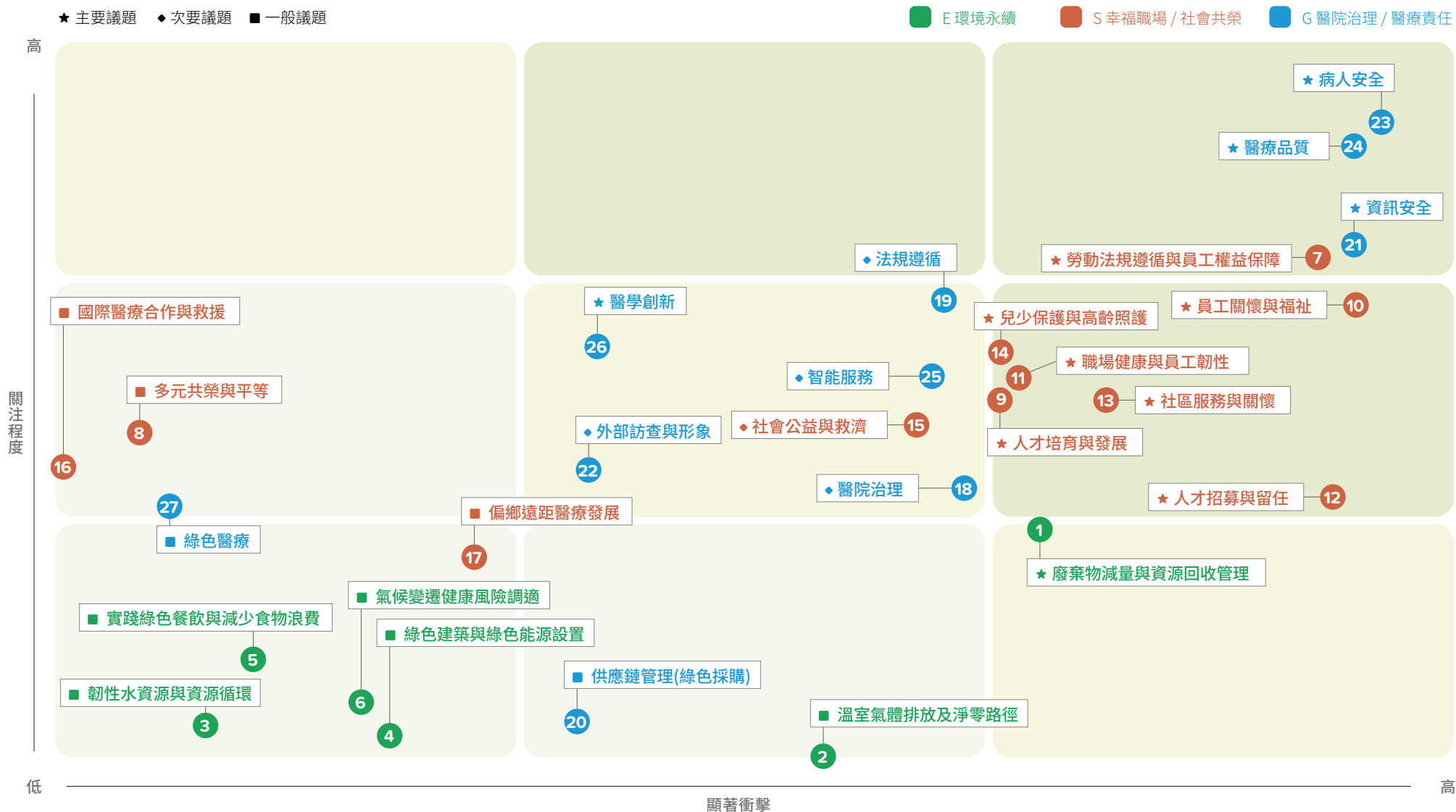


STEP 06

永續重大主題確認



永續議題調查結果 / 2025 年



檢視 15 項重大永續議題鑑別結果，審核報告書內容是否完整呈現醫院企業永續之管理績效與衝擊之鑑別，並於本報告書揭露說明，且確認符合永續脈絡與完整性等要求。



利害關係人	與亞東紀念醫院的關連與重要性	關注之重大主題	溝通方式、頻率	
 政府機關 含評鑑認證機關	 本院盡善醫學中心任務、遵循法規，除積極配合政府各項衛生政策，更主動提升醫品病安；致力獲得各項醫療評鑑等第三方認證肯定，成為全國醫療機構標竿	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞動法規遵循與員工權益保障 ● 醫院治理 ● 醫療品質 ● 病人安全 ● 溫室氣體排放及淨零路徑 ● 廢棄物減量與資源回收管理 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 評鑑或認證 ● 申報系統 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 公文 ● 產官學研討會
 董事會	董事會為本院最高治理單位，審議每年度發展方針，持續為本院營運績效與永續發展進行把關	<ul style="list-style-type: none"> ● 醫院治理 ● 供應鏈管理 ● 資訊安全 ● 溫室氣體排放及淨零路徑 ● 氣候變遷健康風險調適 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 董事會會議 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 公文
 病人及家屬	本院落實「以病人為中心」，積極培育人才，發展創新醫療與社區服務，實踐社會公益責任，提供國人高品質醫療服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 病人安全 ● 醫療品質 ● 兒少保護與高齡照護 ● 社區服務與關懷 ● 資訊安全（涉及病人隱私） 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 滿意度調查 ● 亞東院訊 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 亞東官網等社群平台 ● LINE@ ● 客服專線 ● 意見箱 / 申訴專線 ● 病友會
 同仁	同仁為無可取代的寶物，亦是永續發展的夥伴，唯有營造安全健康的工作環境，提供豐富培育資源，方能留任寶貴人才，保有優質醫療品質與核心競爭能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育與發展 ● 員工關懷與福祉 ● 職場健康與員工韌性 ● 人才招聘與留任 ● 勞動法規遵循與員工權益保障 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 院務會議 ● 勞資會議 ● 教育訓練 ● 各部（科）會議 ● 滿意度調查 ● 遠東人月刊 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 院內網站 ● 意見箱 / 申訴專線



利害關係人	與亞東紀念醫院的關連與重要性	關注之重大主題	溝通方式、頻率	
 志工	為提供民眾安全及便利的就醫環境，本院建有志工服務團隊，即時提供就醫民眾友善服務，推廣落實社會公益	<ul style="list-style-type: none"> ● 社區服務與關懷 ● 兒少保護與高齡照護 ● 職場健康與員工韌性 (志工服務環境安全) 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 志工教育訓練 ● 志工小組討論會 ● 志工幹部會議 ● 聯誼慶生會 ● 年終檢討會 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● LINE 群組 ● 亞東志工隊網頁 ● 服務公告
 實習醫學生	實習生為醫療人才重要資料庫，本院積極協助培育相關人才，建有完善制度規劃，提供豐富教學研究資源，提升醫療品質與技術回饋國人	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育與發展 ● 醫療品質 ● 病人安全 ● 勞動法規遵循與員工權益保障 (實習權益) 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練 ● 滿意度調查 ● 師生座談會 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 院內網站 ● 意見箱 / 申訴專線
 社區居民	本院重視社區居民健康，積極參與社區公益、舉辦健康促進活動與服務，傳遞關懷與影響力，提升社區健康福祉	<ul style="list-style-type: none"> ● 社區服務與關懷 ● 兒少保護與高齡照護 ● 氣候變遷健康風險調適 ● 廢棄物減量與資源回收管理 (周邊環境影響) 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 社區發展協會 ● 偏鄉醫療服務 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 亞東官網等社群平台 ● 社區健康中心 ● 里長醫院參訪 ● 里長拜訪
 遠東關係企業	本院隸屬遠東集團，集團旗下含有電信業及資訊業等，透過彼此領域專長合作，開發創新，攜手創造永續發展	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全 (涉及電信、資訊業之專長合作) ● 醫院治理 ● 溫室氣體排放及淨零路徑 ● 供應鏈管理 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 遠東人月刊 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 公文



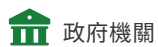
利害關係人	與亞東紀念醫院的關連與重要性	關注之重大主題	溝通方式、頻率	
 供應商 / 承包商	 供應商 / 承包商與本院醫療品質息息相關，為保障病人安全與員工工作環境，訂有相關管理規範嚴格把關	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈管理 ● 勞動法規遵循與員工權益保障 ● 職場健康與員工韌性（確保承包商員工工作環境安全） ● 廢棄物減量與資源回收管理 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 外包商管理會議 ● 外包商教育訓練 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 公文 ● 供應商網頁專區 ● 院購議價會議
 醫療合作夥伴 社區醫療群、偏鄉支援	優良醫療服務品質不僅限於本院，應與健康服務相關組織，保有良好溝通管道，攜手合作提供病人完整全人醫療與連續性照護	<ul style="list-style-type: none"> ● 醫療品質 ● 病人安全 ● 社區服務與關懷 ● 兒少保護與高齡照護 	定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 社區醫療群會議 ● 轉診平台回覆 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 醫師支援協定 ● 院所轉診業務協作
 媒體	媒體扮演本院與利害關係人重要溝通橋樑，可藉由媒體發布醫療新知等即時資訊，提供符合社會需求資訊與醫療新知	<ul style="list-style-type: none"> ● 醫院治理（誠信經營與透明度） ● 資訊安全（隱私與正確資訊發布） ● 病人安全（重大醫療事件） ● 醫療品質 		不定期 <ul style="list-style-type: none"> ● 新聞稿 ● 記者會或採訪 ● 亞東官網等社群平台 ● 公關媒體群組



永續議題邊界及對應

政府機關
 醫療合作夥伴
 病人及家屬
 社區居民
 遠東關係企業
 供應商 / 承包商
 媒體
 ● 表示直接衝擊 ▼ 表示間接衝擊

構面	永續議題	組織內部 邊界	組織外部邊界							對應 SDGs
 環境永續	廢棄物減量與資源回收管理	●	●					▼		
	溫室氣體排放及淨零路徑	●	●				▼			
	韌性水資源與資源循環	●								
	綠色建築與綠色能源設置	●								
	實踐綠色餐飲與減少食物浪費	●								
	氣候變遷健康風險調適	●		●		▼				
 幸福職場	勞動法規遵循與員工權益保障	●	●					●		
	多元共榮與平等	●								
	人才培育與發展	●								
	員工關懷與福祉	●								
	職場健康與員工韌性	●						●		
	人才招聘與留任	●								
 社會共融	社區服務與關懷	●		▼	▼	●				
	兒少保護與高齡照護	●		▼	▼	●				
	社會公益與救濟	●		●						
	國際醫療合作與救援	●					●			
	偏鄉遠距醫療發展	●		●						



政府機關



醫療合作夥伴



病人及家屬



社區居民



遠東關係企業



供應商 / 承包商



媒體

● 表示直接衝擊 ▼ 表示間接衝擊

▼ 表示間接衝擊

構面	永續議題	組織內部 邊界	組織外部邊界							對應 SDGs
	醫院治理	●	●					●	●	
	法規遵循	●								
	供應鏈管理 (綠色採購)	●						▼	●	
	資訊安全	●			●			●		
	外部訪查與形象	●	●						●	
	病人安全	●	●	●	●				▼	
	醫療品質	●	●	●	●				▼	
	智能服務	●			●					
	醫學創新	●			●					
	綠色醫療	●			●					





重大永續議題與管理策略

管理策略	重大主題	行動目標	執行成效
永續構面 責任治理永續經營			
深化誠信治理與 安全防護機制	醫院治理	1. 深化誠信經營與永續治理文化，落實嚴謹的董事會與管理階層監督機制 2. 完善全院經營風險控管，確保利害關係人溝通管道透明與即時，達成醫院永續穩健經營	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025 年共召開 3 次董事會會議 ● 2025 年共召開 4 次經營管理委員會落實 ESG 目標追蹤 ● 2025 年進行一次利害關係人議和問卷調查
	供應鏈管理	推動綠色採購，建立供應商 ESG 評估與誠信行為準則	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025 年綠色採購金額 31,952,826 元
	資訊安全	完善資安防護與個人資料保護機制，達成零重大資安事件	<ul style="list-style-type: none"> ● 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統續審認證 ● 一般使用者完成 3 小時資安通識課程達 98.58%
打造幸福職場與 全面人才培育	人才培育與發展	建構多元化臨床與行政培訓體系，強化員工永續與數位轉型核心能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 九大醫事職類總訓練人次達 191,877 人次，總時數逾 198,238 小時 ● 培育 159 名資訊種子，自主開發數十項 APP，每年節省超過 5,309 個行政工時，並減少 13 萬張紙張消耗
	員工關懷與福祉	優化員工薪酬福利與關懷機制，打造具歸屬感的職場氛圍	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025 年全院調薪幅度 4.9% ● 2024 年發放 7,063 萬元「數位學習獎勵金」，2025 年發放 1.947 億元「永續行動獎勵金」 ● 2025 年全年健康促進相關活動累計參與人次達 2,493 人次，整體滿意度達 88.79%
	職場健康與員工韌性	推動職業安全衛生管理，提升員工心理韌性與職場抗壓性	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025 年全院同仁 0 重大職災 ● 失能傷害率從 2024 年 1.17% 下降至 0.91% ● 「亞東好孕好產計畫」自主通報率自 2024 年 21.4% 大幅提升至 46.9%
落實勞權法規與 平等保障	人才招聘與留任	優化招募管道與留才獎勵機制，降低關鍵職缺流失率	<ul style="list-style-type: none"> ● 榮獲衛生福利部「護理友善職場典範認證」，2025 年護理離職率僅 4.99% ● 2025 年調薪總額達 5,404 萬元
	勞動法規遵循與員工權益保障	嚴格遵守勞動基準法，落實多元、平等與包容 (DEI) 之職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 全院女性與男性主管比例為 5.9：4.1 ● 落實 1:1 男女薪資比率，敘薪僅依職類、學歷與職能決定，不因性別而異。



管理策略	重大主題	行動目標	執行成效
永續構面 綠色轉型驅動力			
推進低碳醫療與環境永續 強化醫療院所氣候變遷韌性及應變能力	廢棄物減量與資源回收管理	導入循環經濟模式，推動醫療廢棄物減量與資源回收再利用，降低環境負荷	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年一般性廢棄物產量約 1,164,560 公斤；資源回收（紙、金屬、塑膠瓶）總量達 403,665 公噸 血液透析室廢塑類資源化，2025 年回收量達 89,983 公噸，較前一年成長 6.3%
	溫室氣體排放及淨零路徑	落實碳盤查，推動節能減碳工程，逐年降低碳排放量以邁向淨零醫療	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年全院減碳量達 2.09% 2025 年 7 月啟動綠電採購計畫，下半年累計購入 526,332 度綠電
	氣候變遷健康風險調適	評估氣候變遷對醫療營運與極端氣候下民眾健康的影響，建構具韌性的綠色醫療環境	<ul style="list-style-type: none"> 運用「災害脆弱度分析 (HVA)」工具，鑑別氣候變遷（如水災、風災）等內外部威脅，並將其列為重點監測項目 2025 年辦理包括單位消防、大量傷患、毒化災及韌性醫療演習共計 162 場次
永續構面 智慧醫療與創新			
引領智慧創新，深化醫療品質	病人安全	導入智慧化與數位化管理工具，優化臨床照護流程，建構零失誤的病人安全環境	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年醫師（含 NP）通報率達 9.39%，遠優於全國醫學中心平均 2.31% 針對通報事件推動 29 項系統性改善，包括資訊系統增修、作業流程優化及安全防護調整
	醫療品質	持續推動醫療品質改善活動，透過跨團隊協作與科技導入，提供以病人為中心的優質醫療	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲醫策會 NHQA 「持續品質改善 25 年獎」 2025 年全院共有 1,114 項品質指標，涵蓋醫院管理指標 360 項、行政品質 40 項、流程管理指標 272 項及醫療照護指標 442 項，形成完整的品質監測網絡 通過 13 項疾病別照護品質認證 2025 年進行 2 次病人就醫經驗調查
永續構面 共榮共好，永續社會			
深化社區關懷與實踐社會共融	社區服務與關懷	持續推動社區健康促進與偏鄉 / 國際醫療援助，建構完善的社區健康照護網絡	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年投入 1.55 億元（佔醫療收入結餘 11%）於醫療救濟與社會服務，補助貧病個案達 11,550 人次 舉辦 189 場 社區健康講座及 53 場 院內講座，數位化衛教觸及人次超過 6.6 萬人次 持續推動社區四癌篩檢，子宮頸癌篩檢達 16,426 人次，並辦理整合式篩檢，服務 6,760 人次 推動「HOME EASY GO 陪伴出院計畫」，成功協助 163 位缺乏長照資源之病患安全返家
	兒少保護與高齡照護	兒少保護與高齡照護	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年兒少保護區域醫療整合中心服務達 738 人次，並舉辦 95 場 教育宣導活動共 5596 人參與 2025 年失智中心服務 1,399 位個案，新確診 736 人；透過智慧化自動照會機制，成功協助多位具風險之住院病人完成確診與追蹤



亞東醫院 2021 年與 2025 年永續重大主題對照表

2025 年對比 2021 年重大主題同樣重視資訊安全議題，並且針對氣候相關議題如廢棄物減量與資源回收管理、溫室氣體排放及淨零路徑及氣候變遷健康風險調適更加關注，並且將職業安全健康主題進行詳細分化為 5 項重大主題進行討論及揭露。

紅字為相同重大主題

2021 年構面	2021 年重大主題	2025 年構面	2025 年重大主題
醫院治理	法規遵循	醫院治理	醫院治理
	資訊安全		資訊安全
	品牌形象		供應鏈管理(綠色採購)
環境永續	傳染病防治與管控	環境永續	廢棄物減量與資源回收管理
幸福職場	職業安全健康		溫室氣體排放及淨零路徑
	病人安全		氣候變遷健康風險調適
	醫療品質管理		勞動法規遵循與員工權益保障
	病人隱私		人才培育與發展
	醫學研究與創新	幸福職場	員工關懷與福祉
醫療責任			職場健康與員工韌性
			人才招募與留任
			病人安全
		醫療責任	醫療品質
			社區服務與關懷
		社會共榮	兒少保護與高齡照護



大事記

1981

04-01 / 亞東紀念醫院創院



亞東紀念醫院開幕慶祝酒會 70.9.27

1988

04 / 通過衛生署首屆「台灣地區醫院暨教學醫院」評鑑成為區域醫院

2001

01-18 / 完成世界首例「三心人」心臟移植



08 / 通過衛生署核定准予施行腎臟摘取、移植手術

2006

07-01 / 通過衛生署「九十五年度醫學中心評鑑暨教學醫院評鑑」，成為新北市第一家醫學中心

2008

03-13 / 獲第18屆國家品質獎「團體機關」獎

2015

06-30 / 通過高齡友善健康照護機構認證

12-11 / 獲內政部建築研究所『特優友善醫療設施』

12-31 / 獲健康署全球無菸健康照護服務網絡認證「金獎」

2014

09-30 / 榮獲2014年新北市政府「幸福心職場」銅心獎

12-31 / 心臟血管醫學中心照護團隊通過「2014 SNQ 國家品質標準」



2012

11-05 / 榮獲職訓局之台灣訓練品質評核系統「TTQS 金獎」



12-14 / 獲財團法人國際合作發展基金會「國際衛生醫療援助計畫貢獻卓著獎」

2011

04 / 通過環境安全衛生管理系統驗證，內容包括：ISO 14001 環境管理系統、OHSAS 18001 國際職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統

08-17 / 獲經濟部「節能企業」績效卓越獎

12-19 / 榮獲行政院衛生署「優質護理職場標竿學習」銅磁獎



2010

07-15 / 通過衛生署首屆緊急醫療處理能力分級評比，成為「重度級急救責任醫院」

2016

01-25 / 心臟血管醫學中心照護通過「SNQ 國家品質標章」

11-06 / 獲新北市醫療公益獎「醫療機構獎」，「醫療貢獻獎」、「醫事教育研究獎」及「醫事服務貢獻獎」等五項殊榮



12-23 / 榮獲國家生技醫療品質獎及國家品質標章 (SNQ) 1 銅獎 5 標章

2017

08-03 / 成立新北市第一家失智共同照護中心



08-28 / 前往貝里斯前往義診

11-09 / 第二院區新建工程取得基本型綠建築標章，綠建築銅獎

2018

03-22 / 心臟醫學中心通過醫策會「冠狀動脈疾病」及「心衰竭」照護品質認證

06-05 / 本院貝里斯計劃團隊榮獲衛生福利部「第三屆國際醫療典範獎團體獎」

11-22 / 榮獲 2018 TCSA 台灣企業永續獎「TOP50 台灣 永續企業獎」及「金獎」



11-29 / 榮獲衛生福利部國民健康署 健康醫院優良典範

11-30 / 「內視鏡微創手術在心臟手術中之應用與發展」獲「第十五屆國家新創獎一臨床新創獎」

2019

05-28 / 獲「全球無菸醫院國際金獎」

11-26 / 獲衛生福利部國民健康署「青少年親善照護機構認證」

12-06 / 榮獲財團法人生技醫療科技政策研究中心「第 16 屆國家新創獎」

1. 新創精進獎

(1) 內視鏡微創手術在心臟手術中之應用與發展

(2) 人工耳蝸中心「術後 24 小時內開頻之人工耳蝸植入術」

2. 學研新創 - 智慧醫療與健康科技類：耳鼻喉科「基於多模態學習模型的新世代聲紋把脈技術」

12-11 / 榮獲「第二十屆國家醫療品質獎」1 醫品標竿 1 金 1 銅 1 佳作 2 標章 1 創意獎 1 特別獎

12-12 / 榮獲國民健康署「年度績優健康職場 - 健康無菸獎」

2021

06-04 / 獲國際骨鬆學會 IOF 金獎認證

09-10 / 舉辦《疫無反顧 - 亞東醫院做對的事》新書發表會

12-16 / 獲國民健康署「績優健康職場 健康典範」；獲醫策會七項照護品質認證，包含：健康檢查、冠狀動脈疾病、心衰竭、關節置換、失智症、疼痛及氣喘

12-25 / 獲中央疫情指揮中心「COVID-19 防疫有功醫院 - 貢獻卓越獎」及「加強型防疫旅館主責 醫院 - 貢獻良多獎」



2020

11-18 / 獲 TCSA 台灣企業永續獎 - 卓越案例醫院 HSR 永續方案銅獎

12-01 / 獲國民健康署「健康醫院典範優等獎」

2022

- 08-12 / 獲台灣永續行動獎一金二銅
- 09-15 / 通過新版 HIMSS EMRAM 六級電子病歷國際認證
- 10-12 / 獲新北市政府「防疫貢獻獎」、「防疫卓越獎」、「居家照護防疫貢獻獎」、「社區篩檢防疫貢獻獎」及「疫苗接種獎醫院組第一名」



- 10-20 / 獲勞動部「職業安全衛生獎」【勞動健康特別獎】
- 10-31 / 獲勞動部【工作生活平衡獎】
- 11-16 / 獲「2022TCSA 台灣企業永續獎」【企業永續報告類白金獎】及【百大永續企業】



- 12-07 / 獲勞動部勞動力發展署「TTQS 人才發展品質管理系統 (企業機構版)」【金牌】

2023

- 05-05 / 與台灣永續能源研究基金會簽署「醫院永續發展倡議書」



- 07-21 / 獲「台灣永續獎行動獎」1金1銀1銅
- 09-06 / 獲新北工安獎「職場永續健康與安全獎」
- 11-15 / 獲「第16屆 TCSA 台灣企業永續獎」【職場福祉領袖獎】
- 12-02 / 獲東京「2023 年度亞洲緊急救護競賽」冠軍



- 12-15 / 獲台灣腎臟學會「提升腎臟病健康促進機構照護品質計畫」醫學中心「特優獎」
- 12-20 / 獲衛生福利部「醫療事故關懷服務績優機構團體獎」
- 12-27 / 榮獲國家新創獎，2項「新創精進獎」、3項「學研新創獎」與1項「臨床新創獎」

2024

- 02-26 / 獲醫策會「國家醫療品質獎 NHQA」1金、1銀、4 優選、2 佳作、2 標章、1 創意



- 04-08 / 獲國合會「公衛醫療計畫合作單位人員傑出貢獻獎」
- 06-20 / 獲國際急診醫學會 (ICEM) 國際救護競賽亞軍及季軍
- 06-24 / 獲衛福部就醫無礙標竿競賽1金1銀1銅1佳作
- 07-25 / 獲亞太感染管制學會卓越供應中心獎
- 10-29 / 「雙靶向核酸富集胞外體生產製造與治療技術」獲國科會「2024 年未來科技獎」
- 11-11 / 獲 1111 人力銀行「幸福企業 銀獎」
- 11-13 / 獲醫策會七項品質認證：健康檢查、冠狀動脈疾病、心衰竭、失智症、關節置換、疼痛照護及氣喘照護



- 11-20 / 獲台灣健康永續獎—單項績效獎 循環經濟實踐獎
- 12-26 / 獲國家新創獎五獎項，「學研新創獎」3 項與「臨床新創獎」、「新創精進獎」各 1 項

2025

01-15 / 獲國家醫療品質獎「醫學中心組特優機構」及「智慧醫院全機構標章」

01-16 / 10 項團隊通過「SNQ 國家品質標章」認證

03-20 / 生物資料庫獲國家衛生研究院人體生物資料庫整合平台 A 級認證

04-22 / 獲醫策會年度創新整合跨層級照護模式計畫四獎項，包含績優群組亮點獎及 3 項傑出照護品質獎



05-06 / 獲遠見企業永續獎首屆醫療永續獎三獎項，包含公益推動組楷模獎、醫療永續組績優獎及人才發展組績優獎



06-25 / 通過美國臨床研究受試者保護評鑑協會 AAHRPP 完全認證

07-16 / 通過美國醫療資訊與管理系統學會 HIMSS EMRAM 7 認證

09-11 / 獲第四屆亞太暨台灣永續行動獎 TSAA 2 銀 2 銅



09-24 / 獲「新北市工安獎 職業安全衛生工安創意貢獻獎」

10-02 / 獲「哈佛商業評論」數位轉型鼎革獎大型機構組「韌性供應鏈轉型：首獎暨 ESG 特別獎、智慧管理轉型：楷模獎暨 ESG 特別獎、人資管理轉型：楷模獎暨 ESG 特別獎」



10-08 / 舉辦第一屆「供應商永續倡議授證儀式暨交流研討會」

10-18 / 獲聯合報「健康永續 ESG 永續傑出實踐獎」

10-30 / 獲美國心臟協會(AHA)《GWTG-HF Gold Plus》國際金獎肯定

11-04 / 獲衛生福利部疾病管制署「年度傳染病分生檢測認可 / 指定檢驗機構」醫學中心組甲等獎

11-21 / 獲交通部運輸研究所「事業減碳通勤優良單位 金級標章」



11-26 / 獲衛生福利部「年度防疫績優獎 (非公務類團體獎)」



11-28 / 獲財團法人器官捐贈移植登錄及病人自主推廣中心六獎項：「第一類器官捐贈人數」北區醫學中心組 第一名、「第二類器官捐贈人數」北區醫學中心組 第二名、「年度器官捐贈宣導月」醫學中心組 第三名、安寧與病主「年度安寧緩和推動機構獎勵」推廣績優獎、「年度預立醫療照護諮商推動績優機構獎勵」感謝狀及「第 18 屆優秀器官勸募人員」

11-29 / 獲衛生福利部國民健康署「青少年健康促進服務友善典範機構」

12-12 / 「平衡食光」食醒計畫，獲衛生福利部「健康飲食實踐獎 通路組金獎」

12-15 / 獲經濟部能源署「節約能源標竿獎 銀獎」



12-22 / 獲勞動部「友善就業菁采獎」



亞東醫院 永續宣言： 醫者初心，綠色未來

永續淨零是亞東醫院對社會的承諾，也是轉型的契機，我們將持續與同仁、病患及合作夥伴攜手，在精進醫療品質的同時，兼顧環境保護與社會正義。

亞東醫院，不僅守護民眾健康，更守護社會永續家園。

核心使命與永續願景

面對全球氣候變遷與社會結構轉型，我們深知醫療機構不僅是守護生命的堡壘，更是推動永續發展的關鍵力量。

亞東醫院永續願景：

「以智慧醫療提升健康福祉，
以節能韌性守護地球環境，
成為共融共好的永續醫療典範。」

環境永續

響應 2050 年打造低碳韌性醫院

我們承諾積極應對氣候緊急狀態，將環境永續(Environmental)融入日常營運：

淨零轉型 建立碳盤查機制，導入 AI 能源管理系統優化空調與電力效能；積極評估自建再生能源或綠電採購方案，設定階段性目標，堅定邁向低碳轉型。

資源循環 推動廢棄物減量與精準分類，強化醫療塑料回收，並透過「綠色數位流程」全面達成無紙化營運，從源頭落實減廢。

綠色採購 優先選擇具備環保標章之供應商，攜手合作夥伴落實綠色採購，共同建構具備低碳競爭力的醫療供應鏈網絡。

社會共融

建構健康平權體系

我們以社會責任(Social)為核心，落實全人關懷：

智慧醫療 運用 AI 與遠距醫療技術，打破地域限制，將優質醫療資源延伸至偏鄉與長照社區。

人才培育 營造多元、平等、共融(DEI)的工作環境，保障員工身心健康，實施完善的教研制度，培育下一代醫學菁英。

健康促進 超越疾病治療，積極推動社區篩檢與衛教，從預防醫學源頭守護民眾健康。

卓越治理

落實誠信與創新

優良的組織治理(Governance)是永續經營的基石：

ESG 整合治理 將 ESG 指標納入績效評估，確保組織決策符合透明化、合規化原則，並定期發布永續報告書揭露淨零進度。

誠信經營 秉持「誠、勤、樸、慎」精神，建立嚴謹的內控機制與風險管理體系，確保決策透明且符合倫理。

數位創新 持續投資臨床研究與技術革新，將永續目標與經營績效深度整合。

01

責任治理永續經營

治理實力

資安韌性

幸福職場



13 項永續大獎展現責任治理與韌性經營實力

- + 綠色採購達 **3,195 萬元**，擴大責任供應鏈影響力
- + **0 重大資安事件、0 重大個資外洩事件**，守護病人隱私與就醫安心
- + 全院同仁 **0 重大職災**，打造安全健康職場
- + 全院調薪幅度 **4.9%**，總額達 5,404 萬元，持續優化人才留任環境

1.1 透明治理

1.1.1 永續經營亞東醫院經營理念、發展目標

本院願景「成為民眾首選的醫學中心」，而這份首選，不僅建立在治癒疾病的專業上，更建立在我們對於環境保護與社會共融的堅定承諾。

+ 從智慧醫療 SG 的實績累積

回顧本院的發展歷程，我們始終與社會脈動緊密相連。過去，我們專注於提升醫療品質與建置現代化醫療體系；近年來，我們成功將核心優勢轉化為永續經營(ESG)的具體績效：

+ 數位轉型與智慧減碳

本院深信「數位化是達成去碳化最有效的路徑」。我們導入智慧能源管理系統(EMS)，運用 AI 演算法精準調控全院的電力與空調負載，在維持高品質臨床環境的同時，創造了顯著的節能效益。此外，透過智慧門診、全院無紙化住院流程的普及，每年減少數百萬張紙張浪費，從源頭落實減廢。

+ 社會共融與健康平權

醫療的核心是「人」。在社會面向，本院除了深耕社區健康促進與長照 3.0 外，更結合 5G 技術發展遠距醫療，打破地理侷限，將醫學中心的量能延伸至偏鄉與照護機構。同時，我們致力於營造多元、平等、共融(DEI)的「護理友善職場」，藉由智慧化設備減輕行政庶務，讓醫護同仁能專注於專業照護，榮獲國內外多項永續與友善職場殊榮。

+ 未來展望與發展目標 | 雙軸轉型的長遠藍圖

面對未來的公衛挑戰與淨零碳排趨勢，本院已訂定清晰的階段性發展目標，期盼以「智慧低碳」引領綠色醫療的新格局。

本院永續發展策略藍圖

短期目標

2026-2028 年

深化智慧節能、擴大護理友善職場與社區健康網絡

精進組織韌性與指標接軌

環境(E) / 全面深化範疇一與範疇二的碳盤查，擴大綠電採購與再生能源應用比例；並攜手醫療供應鏈落實綠色採購，評估範疇三之減碳潛力。

社會(S) / 持續優化人才留任與培育制度，深化醫護友善職場，並將智慧遠距照護與長照網絡更深地紮根於社區。

治理(G) / 完善 ESG 治理小組運作，將永續指標(KPI)與各部門經營績效深度整合，定期發布符合最新國際標準之永續報告書。

中期里程碑

2031 年

TPKM 大樓落成啟用，打造成為低碳智慧生醫研發引擎

TPKM 大樓啟動，引領低碳生醫創新

預計於 2031 年正式投入營運的 TPKM 大樓，將是亞東醫院邁向未來的關鍵核心。該大樓在規劃之初便將綠建築標章與低碳永續概念融入建築主體。未來，TPKM 大樓不僅將作為臨床試驗與卓越生醫研發的超級引擎，更將全面導入尖端 ambient intelligence (環境智能)，成為全台「智慧驅動、低碳營運」的永續醫療示範場域。

長期願景

2050 年

全面實踐範疇一至二碳中和，達成淨零排放智慧醫院

實現淨零排放，守護世代健康

本院堅定呼應台灣與全球 2050 淨零排放的長期目標。我們承諾將透過全面的系統性轉型，徹底消除營運對環境的負擔，打造循環再生、具備高度氣候韌性的綠色醫院。

永續是一場關於時間與信念的馬拉松。本院將持續以「創新」的思維破局。我們承諾，將以最專業的醫學量能、最先進的數位科技，為下一代守護更潔淨的地球、更健康的未來。



1.1.2 組織架構

本法人董事會由董事十五人組成，任期為四年。董事之產生方式，首屆係由捐助人選聘，其後各屆董事則循設立提名委員會由董事會選聘之方式辦理。亦即，由董事提名委員會負責提出董事候選人名單，再由董事會自提名名單中選聘董事，以完成董事之組成。

其中，董事提名委員會之組成，包含現任董事、所設醫療機構或附設機構之員工代表，以及熱心公益人士，其提名之候選人人數，應超過董事總額五分之一，以確保提名具備一定程度之競爭性與多元性。

董事選任後，董事長及副董事長則由當屆董事自行互選產生，負責對外代表法人並主持董事會運作。此外，董事得連選連任，惟連任人數不得超過董事總額三分之二，以兼顧組織延續性與新陳代謝。

至於醫院院長之遴選，依本院組織章程規定，設院長一人，由基金會董事會聘任。院長秉承基金會之付託，綜理醫院各項業務，並指揮及督導所屬員工，為醫院最高行政主管。

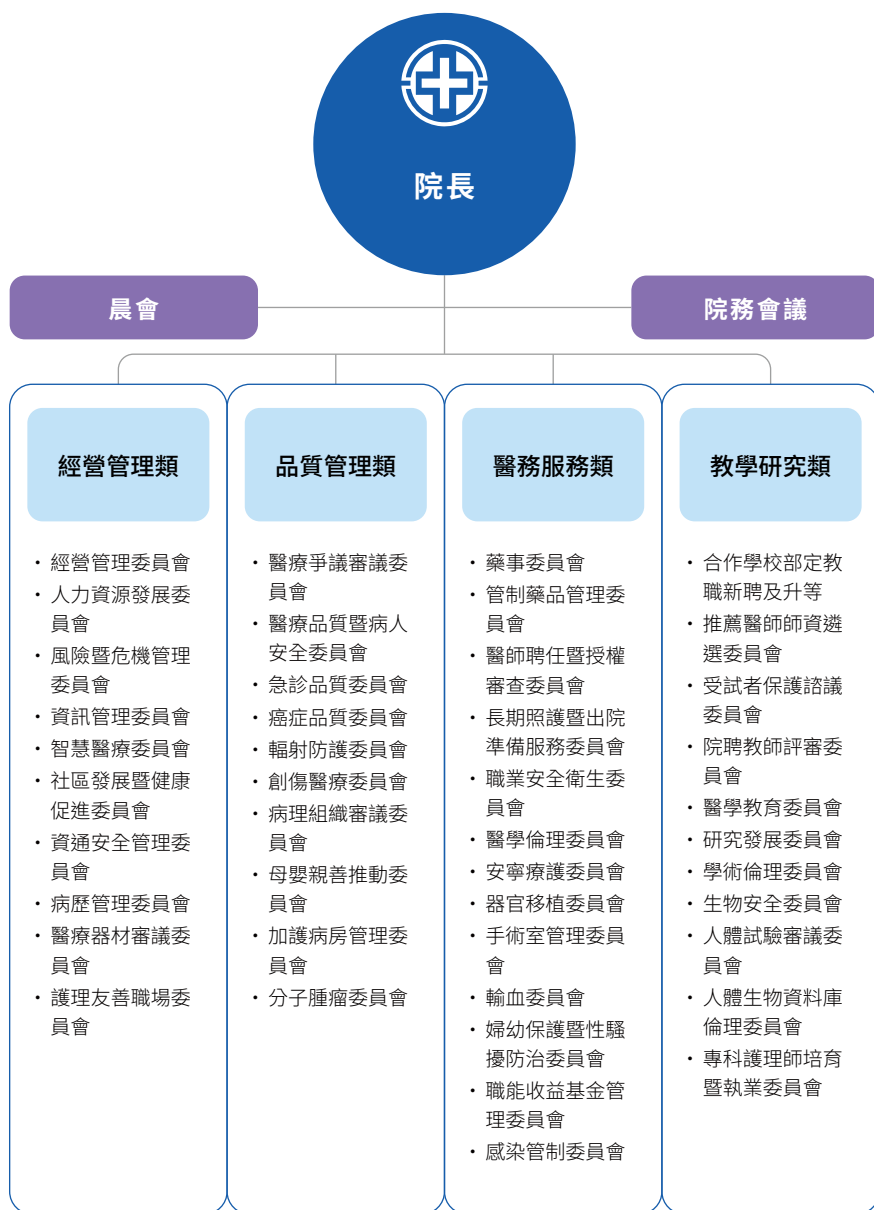
徐元智先生醫藥基金會董事會定期召開董事會進行策略規劃與檢討，其中包含社會公正賢達人士參與董事運作。經營管理團隊由院長帶領醫務、醫事、教學、研究、策略、營運等 6 位副院長，統籌全院 183 個部門 (含 36 個一級單位及 147 個二級單位) 及 43 個委員會。

組織架構圖





委員會組織架構圖



+ 永續發展 ESG 小組

為有效推動本院永續發展，設有永續發展 ESG 小組，由院層級經營管理委員會督導。永續發展 ESG 小組下設五小組 - 醫院治理小組、卓越醫療小組、環境永續小組、友善職場小組和社會共融小組，由醫院副院長分別督導，定期與利害關係人議和，擬定永續目標，各小組每月或每兩個月定期召開會議討論永續推動重點項目，檢視執行現況與改善，每半年至永續發展 ESG 小組報告執行進度，每年至董事會報告執行成果，有效達成永續發展目標。

ESG 小組架構圖





各 ESG 小組定期召開會議

訂定目標及任務並定期召開會議

- ESG各功能小組定期每1-2個月召開會議，確認目標及推動方向。



ESG 每年規劃時程圖



+ 年度工作計畫及 ESG 規劃時程

本院經營管理委員會針對 ESG 永續經營訂定精確的年度規畫時程，旨在確保各階段目標穩步達成。整體流程跨越四個季度，從第四季度的進度盤點與利害關係人規劃開始，延續至隔年第一季的永續報告書籌備。第二季為執行核心，包含年度關鍵指標 (KPI) 訂定、成果報告總結，並正式發布永續報告書，同時向董事會進行專案匯報。第三季則聚焦於下一年度工作計畫的擬定，並且於 2026 年起強制要求各單位必須提報 ESG 目標項目，確保 ESG 策略與醫院核心營運深度結合，落實永續治理承諾。

2026 年年度目標已將 ESG 融入院內文化





1.1.3 醫院規模與醫療服務量

本院自 1981 年於新北市板橋區創立，秉持「救助貧病、獎勵醫藥發展、服務人群、貢獻國家社會」的創院初衷，逾四十年來持續深耕大台北地區。本院設有家醫科、內科、外科、兒科、婦產科、骨科、神經外科、泌尿科、耳鼻喉科、眼科、皮膚科、精神科、復健科、整形外科、急診醫學科、牙科、中醫科、放射線科、核子醫學科等完整科別，提供全人、全科的一站式醫療照護，回應社區民眾多元的健康需求，成為北台灣醫療體系不可或缺的重要支柱。截至 2025 年 12 月，本院核備床數共 1,117 床，涵蓋急性一般病床、加護病房、安寧病床、燒傷病床等多元床別類型，確保能依病情輕重緩急提供病患最適切的住院照護環境，展現全方位的醫療收治能力。本院在維持穩健醫療服務量能的同時，積極推動數位化與智慧化轉型，於 2025 年通過國際醫療資訊最高等級 HIMSS EMRAM Stage 7 認證，全面提升醫療服務品質與效率，展現永續醫療的核心承諾。

1.1.4 2025 年醫療服務量——全面成長的服務能量

本院 2025 年各項醫療服務量均呈現正向成長，充分反映民眾對本院醫療品質的高度信賴：



門診服務

全年門診服務人次達 191 萬 4,636 人次，創歷年新高，顯示本院持續深化社區醫療照護的廣度與深度。



急診服務

急診服務人次達 12 萬 1,467 人次，持續位居全國急診服務量前列。本院長年承擔新北市及大台北地區大量緊急醫療需求，展現強大的急重症醫療韌性。



手術服務

手術人次達 4 萬 8,360 人次，連續多年呈現穩健增長趨勢，顯示本院在外科手術及微創技術領域的持續精進。



住院服務

住院人次達 5 萬 4,350 人次；住院人日為 35 萬 5,022 人日，平均住院天數為 6.53 天。住院天數的縮短，反映本院持續優化臨床照護流程、推動智慧化床位管理，在確保照護品質的前提下，有效提升病床周轉效率，讓更多有需要的患者得以及時獲得住院治療。



床位使用效率

整體佔床率達 91.4%，急性一般病床佔床率為 93.4%，急性一般病床周轉率持續提升，顯示本院在維持高服務量的同時，持續強化床位動態管理機制，兼顧服務效能與病人照護安全。

2025 年服務量成長率

2025 年醫療服務量——全面成長的服務能量

門診、急診及住院服務量皆呈現穩定成長，整體醫療量能持續提升

三大服務量指標皆呈現成長
整體醫療服務量能持續提升

門診、急診、住院服務量趨勢圖 (人次)



門診服務量持續成長
反映民眾就醫需求提升與
本院門診服務量能擴大

急診服務量穩定上升
急重症照護量能強化，
持續提升急診服務品質

住院服務量穩定成長
病床運用效率提升，
強化住院照護品質與量能

結論 2025 年三大服務量指標全面成長，
顯示本院整體醫療服務量能持續提升，
提供民眾更優質的醫療照護。

註：數據為示意圖，實際數據請依院內統計為準

本院持續推動醫療數位轉型，以智慧醫療強化服務量能。在門診服務方面，整合遠距診療平台與院內系統，民眾可透過 APP 自助掛號、候診叫號及視訊看診；「醫指付 App」行動支付服務持續擴大應用範圍，涵蓋門診、急診、住院繳費及病歷複製申請，大幅提升就醫便利性。在住院管理方面，透過 AI 大數據即時分析急診留置動態與住院空床狀況，實現動態控床，有效縮短病人候床時間，使有限床位資源發揮最大效益。在病歷管理方面，推動結構化電子病歷，導入 BI 工具建置疾病品質照護儀表板，並透過 AI 協助診斷與大數據分析，優化門診及住院流程，落實以病人為中心的照護理念。

2025 年本院以亮眼的醫療服務成績，再次印證「持續提升醫療品質、善盡社會醫療責任」的院務宗旨。展望未來，本院將持續深化智慧醫療應用，優化照護流程，在永續發展的道路，提供更安全、更高品質、更以病人為中心的醫療服務，守護每一位社區民眾的健康。

1.2 外部參與與夥伴關係

研究創新方面，本院積極與產官學研機構建立夥伴關係，並執行國家型計畫，例如建立本院人體生物資料庫，透過推動全國人體生物資料庫標準化整合，建立檢體採集與品質控管 SOP 及臨床資料一致化機制，並透過數據加值分析與人工智慧應用，提升檢體與臨床資料之研究與產業價值，並建構學術研究與生技產業之合作媒合平台。本院人體生物資料庫積極落實檢體與資料之標準化管理與加值運用。至 2025 年底已累計上傳 14,248 筆案例，並保存生物檢體 19,917 管，生物資料 9,410 筆。樣本來源包含手術剩餘檢體及多項研究計畫所蒐集之血液 DNA、血漿與血清等多元生物檢體，並涵蓋全基因體定型資料等重要生物資料，持續擴充資料庫規模與完整性。此外，本庫積極配合整合平台推動檢體與資料加值應用服務，主動提供 83 例攝護腺癌、175 例出血性中風及 717 例阻塞性中風之血液 DNA 及相關基因資料，作為基因型分析基礎，進一步提升資料整合深度與應用價值，強化資料庫整體管理效能與研究支援能力。

本院與華碩電腦合作執行「智慧穿戴健康照護生態系」專案，將穿戴式手錶及手環導入住院病房場域。住院病人配戴的穿戴手錶可即時上傳生理數據至院內系統，若有異常訊號，則會自動整合至護理站電子白板，大幅提升應變效率，也能使護理人員更專注照顧高風險病人，佈建智慧臨床照護新模式。

臨床試驗中心與國內外機構合作，推動藥物研發與醫療技術創新，同時持續精進臨床試驗品質，以符合國際標準及法規要求。本院與臺灣阿斯捷利康股份有限公司 (AstraZeneca) 及台灣百靈佳格翰股份有限公司 (Boehringer Ingelheim) 跨國藥廠合作，執行藥物研發、創新藥物及治療方案臨床試驗案；與百瑞精鼎國際股份有限公司 (Parexel) 及台灣璞氏健康發展有限公司 (PSI) 合作優化臨床試驗流程，如試驗流程監測、數據管理及法規諮詢等，落實藥品臨床試驗優良規範 (Good Clinical Practice, GCP)，優化作業品質與試驗效率。此外，為提升整體研究量能，本院引進 TriNetX 數據平台，藉由全球數據聯網與真實世界證據 (Real World Evidence, RWE) 分析，協助研究團隊進行試驗可行性評估與受試者篩選，優化試驗規劃與資源配置。

人工智慧蓬勃發展，本院 AI 中心及護理部與工業技術研究院合作導入 AI 語音辨識 (ASR) 與大型語言模型 (LLM)，建置「生成式 AI 語音輔助護理紀錄系統」，協助護理人員以語音即時完成護理紀錄、身體評估與病情解釋等作業。系統整合地端醫療語音模型與 Azure GPT-4o 雲端服務，透過提示詞工程生成結構化表單內容，並可直接匯入院內系統，大幅減少重複登打與人工校對時間。實證結果顯示各模組準確率達 90% 以上，且語音紀錄時間由 30 分鐘縮短至 3 分鐘，顯著減輕寫作負擔，提升照護品質與工作效率。本院亦與國家原子能科技研究院 (國原院) 合作推動核醫影像 AI 分析技術，結合國原院開發之「ECDaim」腦血流影像異常分析軟體，並於本院 AI 取證驗證中心執行驗證，建立 AI 循環學習機制，提升失智症早期診斷之準確度與臨床價值。

本院與各大專院校建立建教合作關係。2025 年共執行：7 件亞東臺大教研合作計畫、27 件亞東陽明合作研究計畫、7 件亞東輔大學術合作專題研究計畫、31 件亞東元智學術合作、16 件亞東亞科大產學合作計畫、3 件亞東銘傳產學合作計畫、7 件亞東龍華產學合作計畫，透過與各大專校院及醫療體系緊密合作，不僅深化跨校與跨領域研究之連結，亦促進學術資源共享與研究能量整合，進一步提升產學合作之廣度與深度。除了執行研究案，本院每年均與元智大學及亞東科技大學合辦產學成果發表會，搭建產學合作成果展示與交流平台，促進產學界之雙向對話，並穩定產學合作機制、深化跨院校合作關係，奠定多元合作與技術轉移之基礎。

對外合作夥伴

機構名稱	合作內容 / 計畫名稱
國家衛生研究院	<ul style="list-style-type: none"> 推動國家級人體生物資料庫整合平台檢體數據加值與運用及雲端服務 (醫學研究部) 國衛院遠距心理會談系統之使用者經驗初探 (家庭醫學部) 建構慢性傷口與血液循環檢測之全人照護新模式以提升居家照護品質 (新陳代謝科、家庭醫學部) 全齡健康之創新治療產品開發驗證 (2/4)：ICBT 臨床場域驗證 (精神暨心身醫學部)
中央研究院	執行整合型研究計畫、專題研究計畫、產學合作研究計畫
工業技術研究院	生成式 AI 語音輔助護理紀錄 (AI 中心、護理部)
國家原子能科技研究院	核醫影像 AI 分析技術 (醫學研究部、核子醫學科)
華碩電腦股份有限公司	智慧穿戴健康照護生態系 (醫學研究部、護理部)

機構名稱	合作內容 / 計畫名稱
臺灣阿斯特捷利康股份有限公司	藥物研發及治療方案臨床試驗
台灣百靈佳股格翰股份有限公司	藥物研發及治療方案臨床試驗
百瑞精鼎國際股份有限公司	臨床試驗營運管理與流程優化
台灣璞氏健康發展有限公司	臨床試驗營運管理與流程優化
艾彼達健康科技顧問股份有限公司	臨床試驗營運管理與流程優化
台大醫學院	建教合作
陽明交通大學	建教合作
輔仁大學	建教合作
元智大學	建教合作
亞東科技大學	建教合作
銘傳大學	建教合作
龍華科技大學	建教合作



2025 年元智大學與亞東紀念醫院第六屆智慧生技創客平台成果發表會



2025 年亞東紀念醫院暨亞東科技大學產學與研究成果發表會



2025 亞東醫院攜手國原院透過 AI 輔助影像診斷強化失智症早期防治



2025 亞東醫院與百靈佳股格翰藥廠簽署合作備忘錄，深化臨床研究合作



2025.5 亞東醫院攜手華碩，醫院從疾病治療走向健康促進，陪伴民眾自主管理健康



基因定序上雲端 亞東醫院推永續平台

1.3 財務績效

亞東紀念醫院為醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會（以下簡稱基金會）附設醫院財務資料包含居家護理所及居家長照機構，訂有會計制度，並依醫療財團法人財務報告編製準則處理相關帳務。各單位依據全院年度工作計畫架構，擬定相關部門工作計畫及執行工作計畫所需之年度預算，於預算審查小組會議審查預算及確認營運預算目標後，提報基金會董事會討論，並將基金會董事會決議通過之年度預算目標值，訂為全院工作計畫目標列入每季監測並追蹤執行結果及成效，由會計單位定期於董事會說明財務績效狀況，同時，每月亦於本院晨會及院務會議提報營運情形，院長室亦不定期於院級主管會議追蹤單位業務執行情況，最高治理階層可充分掌握監督本院營運及預算達成進度。

本院訂有內部控制制度，並依相關規定執行內控機制。集團聯合稽核總部不定期稽查本院營運狀況、作業流程及帳務處理情形；本院亦委託專業簽證會計師對本院財務狀況及內部控制實施查核，以確保本院財務報表在所有重大方面允當表達。此外，基金會於每年五月底前召開董事會，承認前一年經會計師查核之財務報告，並依醫療法 34 條第 2 項向衛福部申報年度財務報告，衛福部針對會計師查核報告書提出審查意見，修正相關機制及財務報告之改進事項，並另派委員訪視基金會董事會運作及會計師查核報告書內容並提出相關建議。透過內部稽核、外部簽證的雙重保障，結合政府第三方專業認證監理的機制，使本院於外部利害關係人眼中具高度公信力。

醫院永續經營的關鍵在於良好的財務營運績效，也是推動各項永續專案的基石。在 COVID 期間，本院展現強大的營運韌性化危機為轉機，透過加速數位化、智能化、流程優化、技術創新與加值服務及強化營運數據精準管理，協助本院順利度過疫情挑戰，同時改善營運體質，提升財務績效。在醫務毛收入方面，從 2021 年度 128.4 億元穩定成長至 2025 年 174.9 億元，表現屢創新高。在稅前餘絀方面，從 2021 年度 1.7 億元增長至 2025 年度 12.6 億元，營運績效表現良好，也厚實本院各項永續作為的底蘊。

內部控制執行架構圖



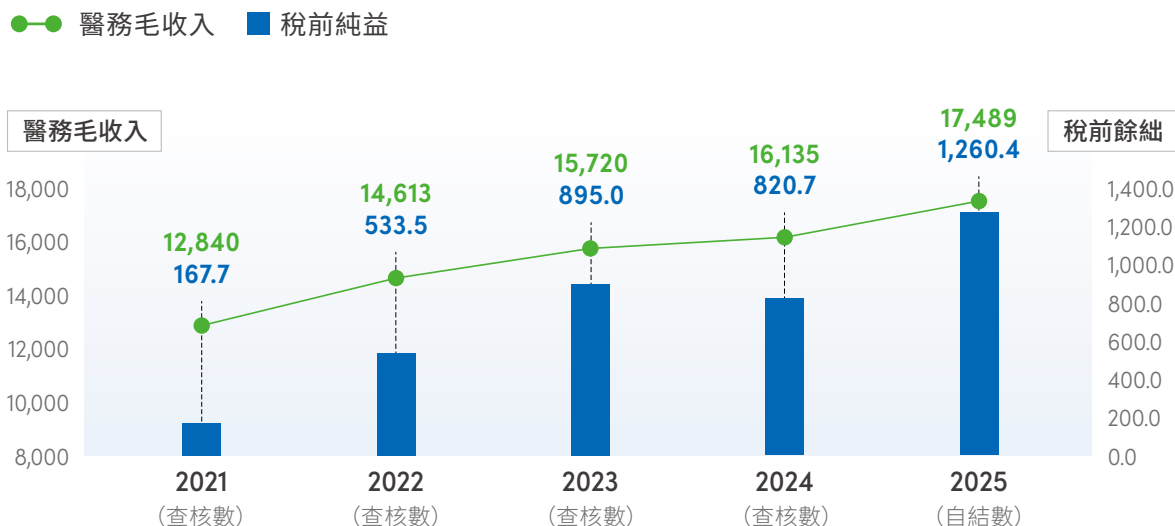
財務與營運查核監督體系





亞東醫院近五年醫務毛收入及稅前餘絀狀況

單位：百萬元



除良好的營運績效外，健全的財務狀況亦是永續經營重要的衡量指標。在財務結構方面，2025 年度負債佔總資產比例為 18.7%，且無計息負債，流動比率 318.6%，顯示財務風險極低、無營運周轉風險。在經營表現方面，資產報酬率與各項獲利比率表現均持續穩定成長，整體財務及營運狀況相當健全。

財務指標

項目 \ 年度	2021 年度 (查核數)	2022 年度 (查核數)	2023 年度 (查核數)	2024 年度 (查核數)	2025 年度 (自結數)
負債佔資產比率	15.0%	17.6%	16.5%	17.1%	20.0%
流動比率	206.1%	228.3%	289.1%	322.2%	306.5%
資產報酬率	1.2%	3.7%	5.8%	4.9%	7.0%
醫務利益率	0.3%	2.8%	4.8%	3.7%	5.6%
稅前純益率	1.4%	3.8%	6.1%	5.5%	7.6%
EBITDA%	8.9%	10.5%	12.3%	11.4%	13.0%

本院依循醫療法第 46 條，每年提撥年度醫療收入結餘 10% 以上，辦理研究發展、人才培訓、健康教育相關活動；另 10% 以上，辦理醫療救濟社會服務事項。本院 2024 及 2025 年，投入教育研究發展費用分別為 357 佰萬元及 366 佰萬元，2025 年該項支出佔醫療收入結餘比率 29%；投入醫療救濟社會服務費用分別為 116 佰萬元及 155 佰萬元，2025 年該項支出佔醫療收入結餘比率 12%。



醫療救濟社會服務 / 2025 年

- ♥ 運用於貧病個案及低收入戶等醫療費用補助、器官捐贈喪葬補助、急難救助、身心障礙鑑定補助、街友醫療補助、家暴性侵醫療補助等共 13,374 人次。
- ♥ 輔具提供服務等 3,660 人次，有效連結資源舒緩家庭照顧者的負擔，維持家庭照護功能。
- ♥ 安寧照護宗教師心靈輔導 1,187 人次、心理輔導 443 人次；
- ♥ 辦理病友團體活動、精神科社會工作、早期療育工作 19 場次共 994 人次參加；癌症資源中心舉辦 54 場癌友活動，共 9,161 人次參加（實體 + 直播課程），有助減輕病患憂慮與穩定持續的治療。
- ♥ 社區健康營造方面，社區血壓關心共上傳血壓 40,513 人次；舉辦社區防癌篩檢共 653 場次 42,238 人次；辦理健康醫學講座、社區講座共 181 場次 11,445 人次；
- ♥ 精神科家庭座談會、器官捐贈勸募活動共 84 場次 1,303 人次；器捐家屬團體活動 4 場 115 人次；懷恩節追思活動 1 場次 193 人次；透過 Line@ 發送家屬關懷訊息 1,584 人次；辦理安寧病室宣導 117 場 7,954 人次，意願書簽署代寄 1,704 人次，完成 ACP-446 人、AD-443 人；線上 5 支影片另計 2,682 瀏覽人次，增強民眾健康知能及意識。
- ♥ 志工 800 人服務訓練 66 場 7,584 人次。
- ♥ 便利民眾就醫服務、交通便民服務 12,162 人次，建立醫療友善支持環境。

為深化數位轉型核心，落實「決策即時化」之經營目標，本院於 2025 年度挹注 9,583 萬元資本支出於資訊設備，並運用微軟 O365 優化作業流程，積極整合 Power BI 智慧分析與 Power Apps 行動化管理工具，透過建構數據導向的精準治理體系，使管理階層能跨越限制，即時掌握全院營運狀況，確保在變動劇烈的醫療環境中，具備迅速的決策能力。透過數位賦能過程，本院將持續優化營運效能，將智慧化管理成果具體體現於財務績效之增長。



1.4 內控制度及稽核機制

1.4.1 醫院治理承諾

因應醫療環境的複雜性與不確定性，醫院堅信卓越治理、守護病患福祉與實現永續經營的基石。沿襲遠東集團「誠、勤、樸、慎、創新」的核心價值，並依循衛福部「誠信經營」規範，建立一套以國際 COSO 框架為核心、透過三道防線模型落實內部控制與稽核機制。

醫院治理不僅是符合法規，更是對所有利害關係人——包括病患、員工、社區及主管機關的承諾，致力於成為值得信賴、具備高度韌性且能持續創造社會價值的「社區共生共榮的健康夥伴醫院」。

+ COSO 整合框架

為確保治理的完整與有效，採納國際公認的 COSO 框架，將「控制環境、風險評估、控制活動、資訊與溝通、監督」五大要素，系統性融入醫院的每一個營運環節，確保達成營運效率、資訊可靠、法規遵循及資產安全的目標。

+ 三道防線模型

透過三道防線模型，建立一個人人有責、層層把關的風險管理文化。

第一道防線

營運單位

為風險的擁有者，日常工作中執行控制程序並進行自主查核。

第二道防線

風險與遵循單位

由風險管理、品管、法遵、資安等專業部門組成，進行日常監督與支持。

第三道防線

獨立稽核單位

由專責的稽核處擔任，以獨立、客觀的視角，對前兩道防線有效性提供確認性服務。

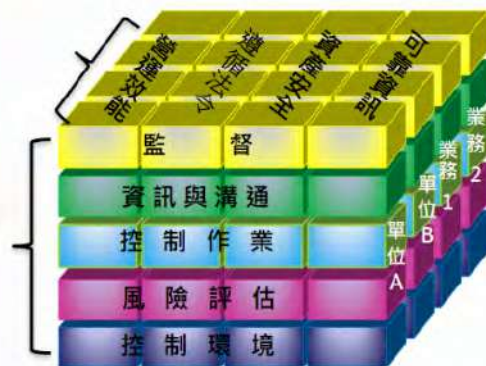
內部控制制度架構參考美國 COSO 委員會

四項內控目標

- ✓ 提升營運效能
- ✓ 遵循法令規定
- ✓ 保障資產安全
- ✓ 提供可靠資訊

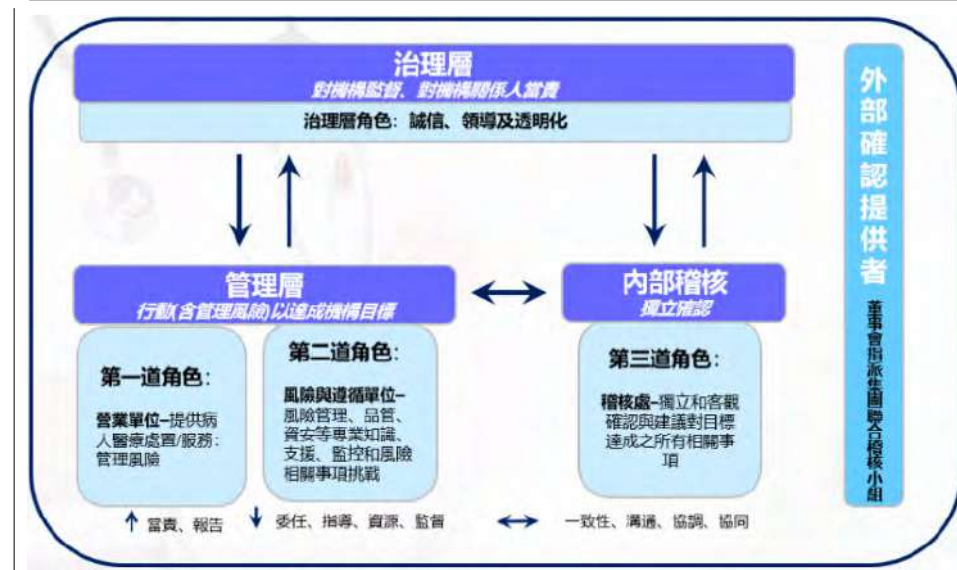
五項組成要素：

1. **控制環境**：組織文化、內部控制認知
2. **風險評估**：辨識、分析與評量風險
3. **控制作業**：控制規範及程序
4. **資訊與溝通**：資訊編製、蒐集與傳達
5. **監督**：評估內部控制制度有效性



內部控制整體架構～
醫院各單位及業務，整合五項組成要素，合理促使達成四項目標

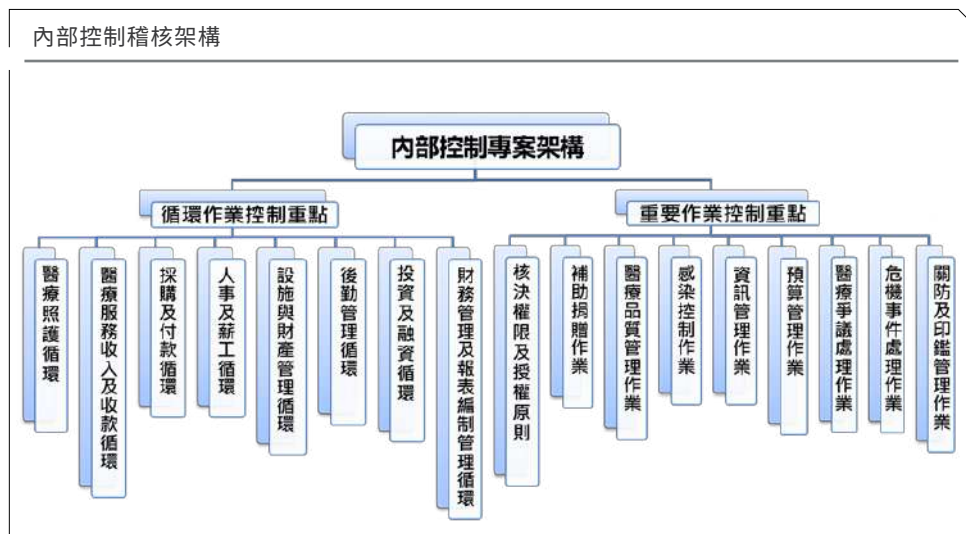
內部稽核的三道防線模型



此外，主動接受主管機關及集團聯合稽核總部的外部監管，形成第四道防線，展現我們對醫院治理透明度的承諾。

+ 內部稽核績效

內部稽核制度採風險導向，將資源優先配置於對醫院營運與永續目標影響最重大的領域。內部稽核的年度稽核計畫基於前述的全方位風險評估結果所制定，其稽核範疇(Audit Universe)全面覆蓋醫院營運的每個角落。我們將其系統化地歸納為八大作業循環與九大重要控制重點(下圖)，確保所有營運活動均納入永續治理的框架之中，與永續發展議題緊密連結：



稽核範疇	核心治理目標	連結之永續議題
醫療照護與品質管理	確保病患安全，提升照護品質	社會 (S) 優質醫療、病患權益
財務廉潔相關循環 - 收入、採購、財務、預算	維護財務透明，防止舞弊貪腐	治理 (G) 誠信經營、責任採購
人力資源與社會關懷 - 人事薪工、捐贈補助	保障員工權益，實踐社會關懷	社會 (S) 員工福祉、社會共融
營運與環境韌性 - 設施環境安全、後勤	提升資源效率，降低環境足跡	環境 (E) 能源效率、廢棄物管理
數位與資訊治理 - 資訊安全、病歷管理	保障病患隱私，維護資訊安全	社會 (S) & 治理 (G) 個資保護、數位倫理
風險與危機管理 - 醫療爭議、危機事件	強化風險應對，提升組織韌性	治理 (G) 危機應變、營運持續

+ 2023-2025 年度稽核關鍵績效

2023 年至 2025 年內控稽核計畫，本院採納風險導向的多年期查核策略，稽核重點逐年演進。從 2023 年著重於醫療照護、財務處理等基礎循環，至 2024 年擴展至採購付款、危機事件處理等高風險領域，並於 2025 年規劃持續深化對採購及資通安全的監管，展現治理框架的成熟與動態調整。依照年度稽核計畫完成各項內稽查核作業，2025 年執行 157 項內控重點中，發現 6 項不符合及 6 項建議改善事項，整體符合率為 92.3%，異常率與前兩年相當。所有稽核的發現均與受查單位充分溝通，納入追蹤系統，形成「發現 - 分析 - 改善 - 驗證」的持續精進循環，確保所有風險得到有效管控。



➤ 關鍵治理議題的深化管理

處於數位時代，在永續發展脈絡下，特別針對以下三大關鍵治理議題，建立深度的內控與稽核機制：

財務廉潔與洗錢防制

將金流相關的五大循環(收入、採購、財務、投資、捐贈)列為年度監管重點，透過嚴格的審核流程與職能分工，確保金流透明合規。為達成此項稽查工作，稽查稽核同仁每年定期接受專業訓練，持續精進舞弊辨識與電腦稽核技能，有效防堵財務風險。

數位治理與個資保護

依循 ISO 27001 標準，由跨部門稽核小組每半年執行一次資通安全查核。2024 年已導入最新版(2022)標準，強化網路安全與隱私保護。同時透過神網資訊資產管理系統，確保全院電腦資安防護配置完整性與一致性，降低弱點曝險風險及資安事件發生的機率。針對每次稽查發現缺失，全數納入資訊矯正與預防系統追蹤改善，並於 2024 年 8 月完成《醫院個人資料檔案安全維護計畫》，應用制度保障病人隱私。

科技賦能數位稽核

自 2016 年導入 JTK 持續性稽核系統，運用自動化查核元件，對高風險交易進行即時勾稽與持續監控。此系統顯著成效展現在「健保申報」的準確性，歷年來成功為醫院發掘並補申報超過 433 萬點的健保點值。不僅提升營運效益，更將內控文化深植於日常作業，塑造全員參與內控的良好習慣。

➤ 誠信經營

醫療費用透明與多元管道

本院醫療費用皆依健保署及新北市衛生局規定收取，並公告於官網、LINE Mini (亞東 ❤️ 健康)、導覽機、住院須知及各櫃台，消弭資訊不對等。並設有院長信箱、客服/顧客反映專線、滿意度調查等多元管道，提供即時或正式書函回覆。

官網公告各項就醫費用及收費標準



自費告知與數位簽署 (LINE Mini)

病人需自費支付相關醫療費用前，醫護同仁均會事先詳細說明告知，並經病人或家屬審閱思考後，自主同意簽署同意書，病人亦可於「亞東 ❤️ 健康 (line mini)」查詢相關同意書及自費項目和費用金額，此電子簽署與複查機制，可使病人家屬於手機端仔細審閱自費項目的功能、廠牌、核准文號與實際自付金額，並進行線上電子簽署，不僅落實減碳綠色醫療，更確保病人與家屬事先擁有充分的時間和資訊共同決策。

「亞東 ❤️ 健康 (line mini)」自費同意書 - 自費費用項目及金額



治理與社會責任

本院將「醫療價格透明化」提升至 ESG 核心策略，超越法規遵循，將透明化視為深化醫病信任的工具。實踐醫療平權、防止因病致貧，透過 LINE 與官網的「雙軌創新」，打造病患看得到、用得上的安心保障。



病人個資與健康資料保護

本院通過 ISO 27001 認證並嚴格遵循個資法與醫療法規。院內制定「電子病歷管理辦法」、「病歷暨電子病歷管理作業準則」及「病歷借閱管理辦法」進行病歷權限管控，並透過資安委員會下的「個資保護小組」建立專責框架，建立病歷權限控管與每月定期調閱稽核機制。

院內各系統均設有嚴格權限控管及登入驗證，每月定期抽稽核抽查病歷調閱之合法性及適當性並於會議追蹤報告，同時，將資安與醫學倫理納入同仁每年必修的核心教育訓練。透過「外在系統防護、分層權限控管、內化保密文化」三管齊下，全方位確保病人隱私與資料安全。

本院員工核心課程

課程	實施次數
001 感染控制	3
001-1 感染控制-抗生素管制	0.5
001-2 感染控制-器械病防治	0.5
001-3 感染控制-新興傳染病	1
002 病人安全	1
003 醫學倫理與醫學法令	0.5
004 醫療品質	0.5
005 災害應變	0.5
005-1 災害應變-災害輔導	0.5
006 急救訓練	0.5
007 語言訓練	0.5
008 資訊安全	3
009 醫療糾紛與醫病關係	0.5
010 勞工安全衛生	1
011 消防用電安全	0.5
012 危機管理	0.5
013 性別議題	0.5

+ 展望未來：邁向更具韌性的永續治理

醫院治理框架是個持續演進的生命體，堅信一個透明、當責且具備前瞻性的治理架構，是本院能行穩致遠，守護民眾健康長遠貢獻的根本保證。未來，隨著智慧醫療發展，將持續強化資訊系統的控制與數據治理能力，重建風險監控儀表板，持續深化數位治理。將 ESG 績效緊密與醫院整體策略、風險管理及具體成效相結合，使永續發展成為驅動組織成長的核心動力。並提升組織韌性，持續優化危機應變處理機制，加強供應鏈的韌性，確保在面對未來的突發事件或其他重大衝擊時，能夠迅速恢復並持續提供穩定的醫療服務。

1.4.2 ISO 內部稽核

藉由標準化體系的建置，本院各項程序漸趨完備，為確保程序執行的成效，必需進行各項作業執行的評估，為落實及發揮內部稽核預應式(Proactive)尋求改善的契機，並培養同仁稽核的技巧與能力，於2008年起敦聘中華民國品質學會專家老師，培訓院內內部稽核員(包含ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001、CNS 45001)，截至2025年共培訓162位為院方聘任ISO 9001稽核員，另有124位環安衛內部稽核員。

自2008年起每年辦理內部稽核活動，由院內聘任之內部稽核員運用現場觀察、文件審查及人員面談等技巧加以查核，透過內部稽核活動來確認標準化管理落實程度，使各部門之醫療專業技術依標準作業程序常規執行並有良好發揮，2025年年度內部稽核符合率達95%以上，且不符合事項均100%改善。

為響應ESG永續醫療理念，2025年將年度內部稽核作業由傳統紙本模式，轉型以「稽核APPs」之線上稽核機制。稽核員於現場查核時直接以行動裝置即時上傳稽核結果，取代紙本填寫、人工彙整及文件往返傳送等作業流程，有效提升作業效率與資訊即時性，年度共減少約2,500張紙張使用，並大幅縮短稽核結果彙整與統計作業時間。

2025年「內部稽核APP」線上稽核系統



2025年ISO稽核說明會

1.4.3 7S 評核機制

本院引進5S活動「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」及「紀律」之概念，且有鑑於醫療體系之特殊性及環保意識，增加「安全(Safety)」及「節能(Saving)」而擴展為「7S活動」。2025年第四季全面改革7S查核制度，以「安全」為核心出發點，縮減稽核範圍、調整評核方式、廢除評分制，讓院內員工更重視安全的環境。

截至2025年，全院7S評核員共有64位，分成27組至152個單位執行每季查核，為確保7S管理制度有效落實，採行「單位自評」與「評核員複核」之雙軌查核模式，由各單位依7S評核標準定期自我檢核，主動辨識潛在風險與改善事項，強化第一線人員對安全與內控責任認知；另由評核員依時程現場複核，確認自評結果正確性與執行一致性，並提出改善建議，形成計畫、執行、查核與改善之管理循環。



2025年7S查核制度改革共識會議

1.5 永續共鏈行動

1.5.1 供應鏈永續管理政策與準則

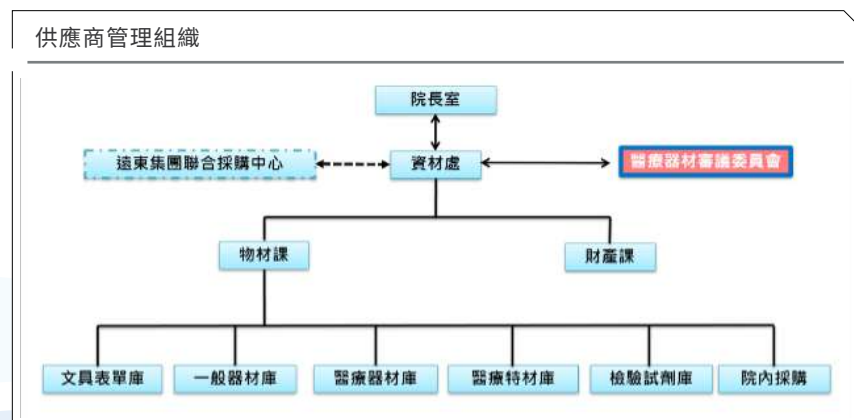
本院全面導入利害關係人問卷、全球風險報告、台灣永續風險調查等資料，依 SASB 五大面向，「經營管理委員會」以統籌經營目標與重大風險議題，將「供應鏈管理」列為優先永續議題之一。為確保供應商具備誠信經營與永續能力，亞東與遠東集團聯合採購中心合作，建立嚴謹的供應商管理制度。所有新進與續約廠商，須繳交企業信用報告，並簽署「供應商企業社會責任承諾書」、「對供應商夥伴的要求」、「徵信調查同意書」與「亞東紀念醫院供應商誠信切結書」，涵蓋環境保護、職業安全、人權保障、誠信交易、反貪腐等重點，確保供應商在公平透明的原則下運作，並為社會共融奠定治理基礎。

本院亦強化專業審查制度，跨部門專家審核醫材需求、效益與安全性，採多準則決策分析以提升決策透明與一致性。此制度有效遏止高價低效與重複進貨，確保資源配置合理精神。本院制定「供應商管理程序」ISO 文件，明定違規定義與懲處方式，重大缺陷或重複違規者提報「醫療器材審議委員會」備查或予以更換供應商，視情節提報聯採中心供應商管理小組進行裁決。透過這套透明化的反饋與責任歸屬機制，不僅加速院內因應流程，也強化供應商對品質管理的承諾。

因應複雜且多元的供應鏈結構，建立具備預警機能與責任導向制度，本院建置完善供應商資料庫，定期與動態式審視供應商資格，結合嚴謹內稽內控制度做把關。透過分級分類，明確區別政府拒絕交易、已歇業、久未交易廠商與供應商相關公司做系統勾稽並視情況凍結交易，杜絕違法。建構醫療器材異常通報制度，強化事件辨識、通報與追蹤管理之整體效能。自主開發不良品通報系統，依臨床工作流程設計操作介面，並整合 Go Mobile 透過 Teams FemhBot 與 Linebot 等多元數位通報管道，提升通報可近性與即時性由臨床即時通報異常物資情形，並導入異常事件編碼，利於統一分析與處置。

1.5.2 供應商永續倡議

為深化合作與培力，本院積極打造「醫療綠色供應鏈夥伴聯盟」概念雛形，為首家舉辦「供應商永續倡議暨交流研討會」之醫療院所。透過簽署永續供應商倡議書，合作夥伴包含藥品、醫材、資訊類、服務類共 31 家供應商，與供應商共同提升對碳足跡盤查、循環包裝、法規合規與數位轉型等面向的理解與交流。供應商管理制度設計上，本院與集團聯採中心共同合作，跳脫傳統單一評分架構，依照品項特性與風險層級建立「差異化評核制度」，除基本品質與配合度指標外，已納入「綠色環保」、「社會責任」與「勞動條件及環境符合規定」等條目，推動供應商逐步揭露其治理作為與措施。



→ 2025.10.8 第一屆供應商永續倡議暨交流研討會





1.5.3 綠色採購

本院制定綠色採購作業程序，培育具「採購規劃師」、「ERP 規劃師」與「產品碳足跡規劃師」等相關證照之專責人員，打造更專業、更有規劃性的供應鏈管理基礎。為全國第一家全面導入 SAP - ERP 系統模組，整合物料主檔、請採購作業、庫存管理與固定資產等關鍵流程，不僅提升營運效率，更奠定智慧化資源管理的基礎。針對符合綠色採購範疇之物料品項，透過系統勾稽比對與標籤分類設計，建立綠色採購標籤管理機制，使各單位於採購申請階段即能識別並優先選擇環保產品，有效從源頭導入低碳選項。

本院積極參與國家政策，於 2024 年成為全台首家與環境部「環保集點 App」行銷合作的醫療機構，取得專屬企業推廣碼，結合院內活動「認購綠點」，同仁可透過累積點數兌換環保商品、在地農產與 ESG 友善品牌產品，參與綠色經濟循環，成功引導綠色消費與行為轉變，從交通選擇到日常消費逐步滲透，打造全員參與、橫向擴散的綠色文化氛圍。



1.5.4 閒置資產再利用

本院秉持永續經營與資源善用之理念，積極擘劃以「資產全生命週期管理」為核心的永續治理藍圖，透過導入 SAP-ERP 系統，重塑固定資產與醫療設備自採購、驗收、使用、維護、調撥、閒置、報廢至再利用之管理機制，強化資產資料透明度與流程可追溯性，有效延長資源使用壽命，降低不必要採購與資源耗損。

在採購源頭，本院將環境永續納入決策考量，優先評估具備耐用性、可維修性、能源效率及低碳製造特性之設備，逐步引導資產採購從「價格導向」轉型為「全生命週期價值導向」。此舉不僅有助於降低設備汰換頻率與維修成本，更能促進資源有效配置，落實聯合國永續發展目標 SDG 12「責任消費與生產」之精神。

於資產使用階段，本院透過 SAP-ERP 系統進行資產資料建置、動態追蹤與智慧化管理，使設備進用、保管、移轉、維修及退役過程均可被系統化掌握。針對各單位請採購需求，資材處於審核時同步查詢閒置資產資訊，優先媒合院內可再利用資產，避免重複採購，降低資產閒置率，提升設備使用效益與整體營運效率。這項機制讓資產管理不再只是「帳務控管」，而是成為支援醫療服務品質、營運韌性與永續治理的重要管理工具。

針對已達報廢年限但仍具使用價值之設備與物品，本院建立跨單位鑑定與再利用流程，透過醫療儀器室、工務處等專業單位進行功能、安全性與使用狀態評估，確認仍可使用者，統一放置於專用閒置資產存放區，並納入系統查詢及管理。當院內單位提出新增採購需求時，資材處即同步檢視是否有可調撥或再利用之資產，以達到「先盤點、再採購；先活化、再新增」之管理原則，從流程端減少不必要浪費。

此外，本院亦秉持「取之於社會、用之於社會」之精神，將資產再利用延伸至社會公益與醫療援助層面。針對經專業鑑定後仍具使用價值之醫療設備與相關物資，本院積極與衛生福利部「醫療器材援助平台計畫」、新北市政府消防局特搜大隊、新北市消防局台灣災難醫療隊發展協會、台灣醫療救護學會、慈濟功德會等政府及民間單位合作，透過捐贈與媒合方式延續資產生命週期，使原本可能退役之設備轉化為支持偏鄉醫療、災難救護、急難應變及社會照護的重要資源。

透過上述制度，本院不僅提升資產使用效率，更將資產管理與循環經濟、社會公益及永續治理深度結合。未來將持續強化 SAP-ERP 資產資料治理、閒置資產媒合機制與跨單位鑑定流程，推動資產從「被動管理」邁向「主動活化」，讓每一項設備都能發揮最大價值，實踐醫療機構在環境永續與社會責任上的前瞻承諾。

1.5.5 永續供應鏈成果揭露



→ 2025 年已綠色責任啟動永續循環榮活 TAA SDGs12 銀級肯定



→ 首家榮獲 THSA 台灣健康永續獎永續單項績效 - 永續供應鏈領袖獎之醫療院所



→ 首家醫療院所榮獲哈佛商業評論數位轉型鼎革獎韌性供應鏈轉型獎大型機構組首獎暨 ESG 特別獎

1. 本院供應商 100% 為國內代理商，國產醫材占比為 12.8%，截至 2025 年已有 99.9% 供應商完成供應商企業社會責任承諾書簽署作業。統計近三年，提報聯採中心供應商小組重大供應商爭議事件 1 件，經雙方調解後並無負面影響與院內損失。
2. 閒置資產再利用提升強化醫療營運效率，近三年累計轉移與共享資產多達 320 件，節省 3,041,062 元成本。
3. 結合具產業影響力之供應商，如遠傳、微軟、輝瑞大藥廠、西門子、美德耐、全家等約 50 家供應商共同簽署永續倡議書，並公開發布永續供應商網頁，提升永續形象。
4. 本院綠色採購金額逐年提升，統計近三年申報金額成長率(以 2022 年為基礎)，於 2025 年大幅度成長至約 440.7%，金額持續成長中。本院亦於 2017-2025 年度連續 9 年榮獲新北市績優綠色採購獎。
5. 2025 年榮獲 TAA 台灣永續行動獎 SDG12 銀級、首家榮獲 THSA 台灣健康永續獎永續單項績效 - 永續供應鏈領袖獎之醫療院所、首家醫療院所榮獲哈佛商業評論數位轉型鼎革獎韌性供應鏈轉型獎大型機構組首獎暨 ESG 特別獎。

1.6 資訊安全

1.6.1 資通安全架構

本院由數位發展部統籌全院資通安全治理與資訊策略，並透過「資通安全管理委員會」定期召開會議，結合醫療儀器、工務暨後勤管理、醫療事務、行政及資訊單位，共同推動資安治理、風險管理與營運持續機制，持續強化智慧醫療環境之資訊安全與韌性。

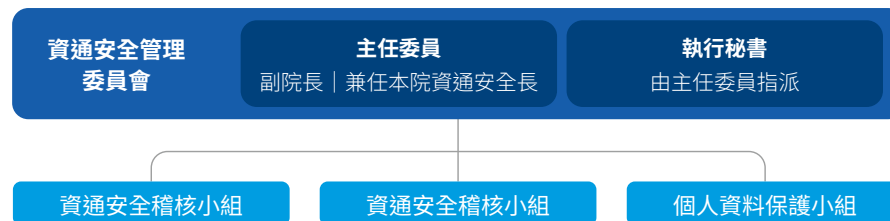
本院自 2009 年起導入 ISO 27001 資訊安全管理制度 (ISMS)，並於 2024 年完成 CNS 27001:2023 / ISO 27001:2022 驗證，建立完整資訊安全管理制度，涵蓋風險評鑑、資產管理、存取控制、事件應變、供應鏈管理及營運持續計畫等核心管理機制。另為配合智慧醫療與電子病歷發展，本院同步推動 ISO 27701 個人資料保護管理制度 (PIMS)，強化病患個資保護及電子病歷存取稽核機制，並結合數位化作業流程與智慧化監控平台，提升個資安全與醫療服務品質。

重大資安議題包含造成組織重大營運衝擊、病人權益受損、個資外洩、醫療服務中斷、法規裁罰、重大財務損失或聲譽受損之資安事件、資安風險或治理議題。

2025 年度本院持續推動資訊安全治理及個人資料保護工作，定期召開資通安全管理委員會，追蹤資安風險、資安法遵循及個資保護事項。持續強化資安治理措施，包括推動 USB 管制政策、網路分區隔離、資安事件應變演練、資安專職人員制度規劃、ISO 27001 資訊安全管理制度維運及 ISO 27701 隱私資訊管理制度導入規劃，以提升整體資安防護能力及個人資料保護成熟度。持續深化智慧化資安治理能力，整合 SOC (Security Operation Center) 資安監控中心、SIEM 日誌分析平台、EDR 端點偵測與回應系統及異常行為分析機制 (UEBA)，即時監控異常事件與潛在威脅，提升資安事件偵測與應變效率。在電子病歷與智慧醫療系統安全方面，本院持續推動病歷存取權限控管、高敏感病歷加強保護、病歷查詢與列印軌跡留存，以降低病歷外洩、帳號盜用及勒索軟體攻擊風險，強化醫療資訊環境安全。

此外，本院建立完整之資通安全教育訓練制度，依不同職務角色訂定教育訓練要求，並持續辦理內部資通安全稽核與管理審查，透過 PDCA 持續改善循環，提升整體資訊安全成熟度與治理能力。

資通安全管理委員會組織架構圖



→ CNS27001:2023 ; ISO/IEC 27001:2022 查證聲明書



1.6.2 資通安全成果揭露

2025 年本院持續推動資通安全制度落實與智慧化資安防護機制，並以「病人安全、醫療品質、資訊韌性」為核心目標，建立即時告警、事件通報與應變流程，並導入多層式網路分區與零信任概念，逐步建構可信賴之智慧醫療環境。經檢視 2025 年度本院未發生重大資安事件、重大個人資料外洩事件、核心醫療資訊系統中斷事件或因資安事件遭主管機關裁罰情形，未有對醫療服務持續運作、病人權益或組織營運造成重大影響之資安重大議題。

+ 本院年度資安防護重點成果

本院持續推動電子病歷與智慧醫療系統安全管理，強化病歷資料保護與異常行為監控機制，並透過智慧化監控技術提升醫療資訊安全。

資通安全成果

項目	執行情形
ISO 27001 管理制度 持續維運及第三方驗證	完成 1 次
SOC、SIEM 監控 (含防火牆、IPS、WAF、AD、防 毒、VPN 等)	24 小時全年無休
資安健診(含 OT 及 IoT)	完成 1 次
弱點掃描(含主機及網站)	完成 6 次
核心系統滲透測試	完成 2 次
EDR 部署數量	超過 3,000 台設備
資安事件重大通報	1 小時內完成
備份機制	採 3-2-1-1-0 備份架構

+ 教育訓練與資安意識成果

本院持續推動全院資安教育訓練與資安意識提升，強化員工對於個資保護、社交工程與智慧醫療安全風險之認知。

教育訓練及資安意識成果

項目	執行情形
一般使用者每年至少完成 3 小時資 安通識課程	完成率達 98.58%
資訊人員每 2 年至少完成 3 小時資 安專業課程	完成率達 100%
4 名資通安全專職 / 責人員每年至 少完成 12 小時專業訓練	完成率達 100%
4 名資通安全專職 / 責人員各自持 有至少一張資通安全專業證照或職 能訓練證書	完成率達 100%

+ 內部稽核與持續改善成果

2025 年度本院持續辦理內部稽核與改善追蹤，透過制度化稽核與定期檢討，持續提升資安治理成熟度。

內部稽核及資安治理成熟度

項目	執行情形
ISO 27001 內部稽核	完成 2 次
管理審查會議	完成 1 次
委外廠商資安稽核	完成 3 次
衛生福利部資安稽核	完成 1 次

2025 年 SOC 整體案件歷史趨勢



1.6.3 資通安全演練

本院為提升整體資訊韌性與營運持續能力，定期辦理資訊安全演練與災害應變作業，並透過智慧化監控與跨單位協作機制，強化異常事件之即時處理能力。

2025 年度演練重點如下：

- **全院 HIS 系統中斷應變演練：**模擬核心系統異常中斷情境，驗證人工應變流程、病人服務持續能力及系統復原程序。
- **社交工程演練：**定期寄發模擬釣魚郵件，驗證員工資安意識及電子郵件防護能力，並針對高風險族群進行再教育。

社交工程演練圖



- **勒索軟體與資安事件應變演練：**模擬惡意程式感染與橫向擴散情境，驗證 SOC 監控、事件通報及隔離復原能力。
- **關鍵營運系統備援演練：**為確保醫療服務持續運作與提升整體營運韌性，辦理關鍵營運系統備援與災難復原演練，驗證核心資訊系統於異常狀況下之持續服務能力與復原效率。

系統備援演練統計表

演練目標	項目	演練頻率
資料回復	核心資料管理資料 (含 PACS 資料庫資料與整體醫療系統資料)	1 次 / 年
資料回復	電子病歷資料 (正式簽章)	1 次 / 年
備機可用性	PACS 伺服器	1 次 / 年
備機可用性	整體醫療系統伺服器 (HIS 應用程式更新用) (含資料一致性)	1 次 / 年
備機可用性	電子病歷伺服器	1 次 / 年
備機可用性	一般 PC	1 次 / 年
雙迴路可靠性	核心佈線與網路設施 (Cabling)	1 次 / 年
HA 可靠性	核心佈線與網路設施 (Core Switch, VM Switch)	1 次 / 年
HA 可靠性	防火牆 (含組態回復)	1 次 / 年
HA 可靠性	應用程式防火牆 (含組態回復)	1 次 / 年
HA 可靠性	虛擬系統 (VM)	1 次 / 年

- **資安署網路攻防演練：**配合政府資安政策與資通安全責任等級要求，參與資安署辦理之網路攻防演練，透過實際模擬外部攻擊情境，驗證本院資安監控、事件應變及跨單位協調能力。透過定期演練與持續改善機制，本院持續提升面對資安威脅、系統異常與氣候災害衝擊之整體應變能力，強化智慧醫療環境之安全與韌性。

資通安全事件通報與應變處理流程圖



1.7 數據驅動決策

1.7.1 BI 數據文化與智慧儀表板治理

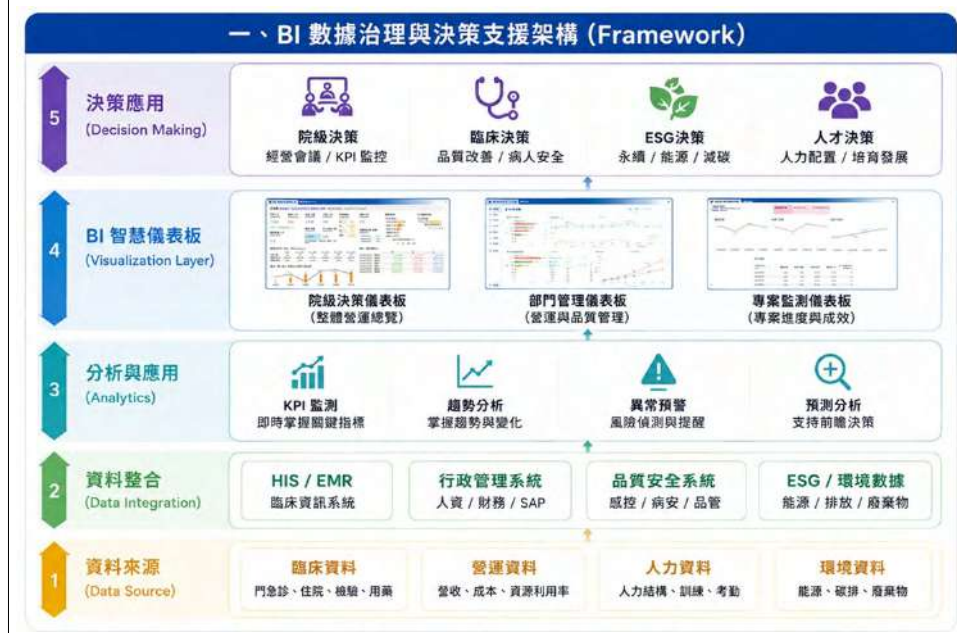
在全球醫療產業快速數位化與永續治理趨勢下，數據已成為醫療機構提升治理品質、優化臨床決策及實現永續發展的重要資產。本院長期致力於推動數據驅動(Data-Driven)管理文化，透過商業智慧系統(Business Intelligence, BI)與智慧儀表板應用，逐步建構完整的數據治理(Data Governance)架構，整合臨床照護、醫院營運與永續管理資訊，使數據成為支持醫院治理與策略決策的重要基礎，並推動智慧醫院(Smart Hospital)發展。

為建立院內數據文化與數位治理能力，本院持續強化跨系統資料整合機制，透過資料倉儲與 BI 分析平台整合院內臨床資訊系統、行政管理系統及營運管理資料，將分散於各系統的數據轉化為可視化且具決策意義的管理資訊。透過智慧儀表板，院內各層級管理者可即時掌握關鍵績效指標(Key Performance Indicators, KPI)，包含門急診與住院服務量、醫療品質監測指標、病人安全事件、醫療資源利用率及營運效率等資訊，使醫院管理逐步由經驗導向轉型為數據導向治理模式。此數據化管理架構不僅提升決策效率，也使醫院能透過即時監測與趨勢分析掌握潛在風險，強化組織整體營運韌性。

在治理面向(Governance)上，本院將 BI 平台作為數位治理的重要工具，建立多層級管理儀表板，包括院級決策儀表板、部門管理儀表板及專案監測儀表板，使管理階層能即時掌握醫院整體營運與策略指標。透過數據透明化與即時資訊揭露，醫院能強化決策過程的透明度與問責機制，並提升治理效率，符合永續治理與 ESG 資訊揭露的精神。同時，亞東醫院亦建立完善的資訊安全與資料管理制度，依據資訊安全管理架構與資料權限管理機制，確保醫療資料在蒐集、分析與應用過程中符合個人資料保護與資訊安全規範，落實醫院在數據治理與資訊安全管理上的責任。

在醫療品質與病人安全方面，本院透過 BI 系統整合院內各項臨床品質監測指標，如院內感染控制指標、病人安全事件通報、醫療流程效率與臨床品質評估數據，透過智慧儀表板進行即時監測與視覺化分析。當系統偵測到品質指標異常或潛在風險時，臨床與管理團隊能即時進行檢視與改善，使醫療品質管理由事後檢討轉型為即時監測與

BI 數據治理與決策支援架構



預防導向管理。此數據化品質管理模式不僅提升病人安全與醫療服務品質，也支持醫院朝向價值導向醫療(Value-based Healthcare)發展，透過數據分析提升醫療服務效率與照護成果。

在環境永續(Environmental)面向，本院亦逐步將 BI 應用於環境管理與淨零轉型策略。透過整合能源使用、排放數據，建立環境管理儀表板，使管理單位能即時監測院內能源使用與廢棄物產生趨勢，作為制定節能減碳與資源管理策略的重要依據。透過數據分析，醫院可持續追蹤節能措施與成果，並逐步推動溫室氣體排放管理與淨零路徑規劃。此外，透過環境數據監測與風險分析，亞東醫院亦能強化對氣候變遷健康風險的調適能力，提升醫療體系在氣候變遷情境下的營運韌性與永續發展能力。

在社會面向(Social)方面，本院亦透過 BI 平台強化人力資源管理與人才發展策略。透過整合人力結構、教育訓練、職涯發展及員工關懷相關數據，建立人才管理與組織韌性儀表板，使管理者能即時掌握人力配置與人才培育狀況，作為制定人才發展與員工福祉政策的重要依據。透過數據分析，醫院能更有效評估各單位工作負荷與人力需求，進行合理的人力規劃與資源配置，進一步提升員工工作環境與職場健康，促進人才留任並強化組織整體韌性。

展望未來，本院將持續深化數據治理與智慧醫療發展，推動 BI 平台與人工智慧(Artificial Intelligence, AI)及進階分析技術的整合，發展具預測分析與決策支援功能的智慧儀表板。透過 AI 與數據分析技術，醫院將進一步提升在醫療品質監測、營運管理及環境永續治理方面的分析能力，使數據不僅用於回顧分析，更能支持前瞻性的策略決策。透過持續培養院內數據文化並推動跨部門數據協作，亞東醫院將以數據驅動創新與永續發展，打造兼具智慧化、韌性與永續價值的醫療體系，為病人、員工與社會創造長期且穩健的健康價值。

BI 應用於決策之實例



1.8 幸福職場與人才規劃

本院以公平多元的人才政策為基礎，落實公開透明之聘任制度與薪酬機制，尊重每位同仁之多元背景與專業價值，並積極建構無歧視、共融且具支持性的職場文化。同時，透過完善的人才培育制度、持續教育訓練及多元福利措施，協助同仁提升專業能力、強化職涯發展，進一步提升組織韌性與醫療服務品質。此外，本院高度重視員工身心健康與職場安全，從新進適應、育兒支持、健康促進到退休保障，建立全生命週期之員工關懷機制，期望讓每位同仁皆能在安心、健康且具成就感的環境中發揮專業，共同實踐醫療永續與社會責任。

幸福職場架構



1.8.1 人才結構與多元聘任

本院秉持持續提升醫療品質及善盡社會醫療責任為宗旨，積極以創造優質幸福職場為核心目標。員工依相關規定享有員工福利及相關權益，並依勞基法給予員工休假及退休制度。聘僱不受性別、黨派、宗教、年齡、婚姻及種族階級等影響，為使醫院能順利營運及持續提升醫療品質，在人員招募管理、教育訓練、薪資福利、能力進階等，皆訂定相關制度。

+ 組織規模與人員結構

本院院務日益蓬勃，為兼顧業務發展與員額管控，依院務發展需求及業務成長情形等數據，評估招募及晉用適才適所之人力，以利各項業務的推動。



截至 2025/12/31 員工組成 (按勞雇類型)

全院員工數	4,203				
類別	男性		女性		合計
	本國	外籍	本國	外籍	
專任全職	918	26	2,809	11	3,764
兼職	107	2	144	1	254
定期契約	37	1	142	5	185
合計	1,062	29	3,095	17	4,203
外包人數	729				

註 1. 專任全職(約 89.6%)：為一般正職員工，工作時數為每週 40 小時以上者。

註 2. 兼任(約 6.0%)：如兼任醫師、計時人員或臨時人員等。

註 3. 定期契約(約 4.4%)：有特定聘雇區間，包括職務代理或國科會研究助理等。

註 4. 外包：非本院聘僱，但於本院協助執行清潔、保全、看護、傳送等業務。

本院依醫療職務性質，區分為醫師類、護理類、醫技類及行政類人員，聘用員工乃以應徵者之執業執照、專業證書、學歷經驗及筆試成績作為聘用依據。

員工職類與性別分布

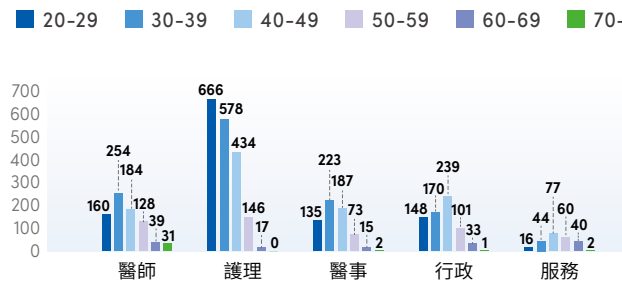
類別	專任全職		兼職		定期契約	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
醫師	490	204	75	27	0	0
護理	140	1661	2	35	0	3
醫事	162	445	6	15	2	5
行政	137	340	14	35	36	130
服務	15	170	12	33	0	9
合計	944	2820	109	145	38	147
百分比	25.1%	74.9%	42.9%	57.1%	20.5%	79.5%

註. 本院聘用標準不以性別為條件，惟本院員工性別分布仍受勞動市場的性別分布影響。

年齡、平均年資及學歷分布比率

類別	醫師	護理	醫事	行政	服務
平均服務年資	8.8	10.3	1.4	9.2	8.0
30 歲以下	24.6%	40.0%	25.8%	24.4%	8.4%
31-50 歲	53.0%	52.6%	60.9%	57.5%	52.3%
51 歲以上	22.4%	7.4%	13.2%	18.1%	39.3%
學歷分布					
碩士以上	14.6%	4.2%	20.5%	23.6%	0.8%
學士	85.4%	79.4%	68.7%	56.5%	28.0%
專科	0.0%	16.2%	8.8%	12.6%	12.1%
高中以下	0.0%	0.2%	2.0%	7.4%	59.0%

現況員工年齡分布



註. 上述資料為專任全職之年資、年齡與學歷分布。

本院符合身心障礙者權益保障法，且超額進用身心障礙者，全院同仁享有同等福利，提供電梯語音系統、點字服務(視障)、無障礙停車位、無障礙廁所、餐廳友善坐位，協助身障同仁調整符合個人需求之辦公桌位，且不定期辦理教育訓練培育同仁專業職能，營造身障者的友善職場環境。

身障人士及原住民聘用人數

類別	專任全職		兼職		定期契約	
	原住民	身障	原住民	身障	原住民	身障
平均年資	11.1	15.7	0	0	0	0.6
醫師	1	2	0	0	0	0
護理	31	6	0	0	0	0
醫事	5	2	0	0	0	0
行政	3	12	0	2	0	1
服務	5	11	0	0	0	0
合計	45	33	0	2	0	1

註. 上述身障員工中含 8 名極重症 / 重症。

1.8.2 人才留任

人才為醫療服務品質與組織永續發展的重要基石。面對高齡化社會、醫療需求成長、醫事人力短缺及醫療環境快速變遷，本院以「吸引人才、培育人才、留任人才」為核心理念，建立完整人才管理制度，持續優化招募、發展、獎酬及職場支持措施，以提升組織韌性與人才競爭力。2024 年與 2025 年各職類離職率如下表，全院離職率由 6.53% 降至 5.11%。本院重視員工工作權益與就業穩定，並以避免非自願離職為原則。依據《勞動基準法》及相關法令規定，本院訂有「員工資遣管理辦事細則」，作為資遣作業之執行依據。未來如因經營環境重大變化、組織調整或其他不可抗力因素，確有資遣需求時，將依法辦理相關程序，並透過充分溝通、就業轉介、職涯諮詢及相關協助措施，降低對員工之衝擊，維護其合法權益。

2024 年與 2025 年離職率及新進人員率

年度 職類	2024 年					2025 年				
	新進人數	離職人數	新進人員率	離職率	非自願離職人數	新進人數	離職人數	新進人員率	離職率	非自願離職人數
醫師	84	44	12.8%	5.90%	-	110	28	15.85%	3.66%	-
護理	75	144	12.3%	7.31%	1	209	97	11.60%	4.99%	1
醫事	214	34	12.7%	5.67%	1	65	40	10.71%	6.09%	1
行政	60	29	12.5%	5.54%	2	56	35	11.74%	6.54%	0
服務	29	13	16.0%	6.31%	-	25	10	13.51%	4.85%	-
全院	462	264	12.7%	6.53%	4	465	210	12.35%	5.11%	2

註：離職人數、離職率計算，排除三個月內、榮譽退休、訓練期滿、死亡、資遣 / 解僱等。

⊕ 醫師部份，薪資保障與合理激勵

- **急診醫師薪資調整：**2024 年陸續離職 5 位年輕主治醫師。與年輕主治醫師座談，溝通排班、薪資等問題。自 2024 年 11 月起，調整急診醫師薪資，從班薪及提成平均調幅達 15%，截至 2025 年 7 月，四名自訓住院醫師留任主治醫師。2025 年急診住院醫師招收率為 100%
- **內、外科住院醫師薪資調整：**每月調整固定月薪 1 萬及每班值班費調增 16%-25% 不等。2025 年內科住院醫師收率由 2024 年 80% 增加至 90%。
- **兒科人力及薪資調整：**兒科住院醫師調薪，幅度為內外科 2 倍；增聘醫療輔助人力(NP)，提高獎金及留任獎金；主治醫師實施保證薪機制，2025 年增加 3 名主治醫師。

⊕ 非醫師之醫療保健專業人員

1. 與同儕醫學中心進行薪資調查，規劃特定職類或全院性薪資調整作業，截至 2026 年 1 月 1 日，已連續第四年調薪，累計調幅達 16.6%，除薪資外，同步推動流程優化、AI 協作及友善職場措施。
2. 以優於政府規範的護病比標準人力，提供一個讓護理師安心執業的環境。政府目前訂定醫學中心全日護病比標準為 9，全日平均護病比符合醫學中心標準低於，維持在 7.1-8.0 之間，三班護病比也遠優於政府標準，連續 20 個月達標，護理師可獲得額外的達標獎勵。
3. 針對招聘困難的護理師、藥師、醫檢師等職類規劃留任獎金制度，以利人才留任。另實施員工介紹護理人員來院服務核發獎金 10,000 元 / 名之機制，鼓勵現有員工引介護理師來院任職，透過多元管道與方式遴聘優秀且充足的護理人力，提供病人優質的護理臨床照護品質。

1.8.3 薪資結構與員工福利

本院視人才為醫療品質的核心，建立公平、透明且具激勵性的薪酬體系，並提供全方位的生活保障，致力營造一個讓同仁能無後顧之憂、專注於病患照護的幸福職場。

⊕ 具競爭力的薪酬體系

我們深知醫療工作的專業價值與辛勞，定期參考同儕醫院薪資水準，並針對需提升競爭力之職類，於「薪資改革小組會議」研議薪資調整方案，以確保本院薪資水準具備市場競爭力。

- **薪資結構：**提供優厚的基本薪資，並設有留任獎金、專業加給及各項績效獎金，落實「與績效掛鉤」的分配原則。
- **激勵機制：**對特殊病房及急重症單位提供特殊津貼，並對招募不易之職類提供較高額留任獎金。
- **年度調薪：**除每年固定依據同仁做事類及進修類考核進行調薪外，2025 年更持續參考物價指數與醫院經營績效進行全院性調薪，薪資調幅達 4.9%。

➤ 鼓勵持續進修

為鼓勵同仁持續進修，深化專業知識及技能，並依其學歷、證照等進階程度予以薪資調整。

學歷證書

- 取得更高學歷（專科 → 大學）
- 碩士學學歷，且符合進階要求，調整 NT\$3,000

專業證照

- 護理特殊單位取得相關證書，調整 NT\$1,000-3,000
- 工務人員取得技術士證書調整 NT\$500-6,000
- 醫務行政人員取得學會相關證照，調整 NT\$3,000-4,000

教職津貼

- 主治醫師取得院聘教職，依不同等級，調整 NT\$5,000-NT\$35,000
- 主治醫師取得部定教職，依不同等級，調整 NT\$1 萬 -NT\$7 萬。

➤ 男女薪資比

訂有「敘薪作業施行細則」，訂定各項薪資核定準則，係以職類、相關學歷及工作職能做為敘薪標準，並無因同仁性別而有所不同，落實薪資公平、公正且力求避免同酬不同薪之情況，故全院同仁男女薪資比率為 1:1。

依職類及性別分類 - 基本薪資及平均薪資男女比值

性別	人數		基本薪資		平均薪資	
	男	女	男	女	男	女
醫師	174	73	1	1	1.02	1
護理	138	1,622	1	1	0.92	1
醫事	157	436	1	1	1.04	1
行政	137	339	1	1	1.10	1
服務	15	169	1	1	0.87	1

註 1. 比率計算：男性平均薪資 / 女性平均薪資

註 2. 薪資計算依 2025 年 12 月之專任全職不含主治醫師、留職停薪人員及 2025 年 12 月 15 日後報到人員

註 3. 醫師為住院醫師及 PGY 醫師

註 4. 前述平均薪資範圍包括：本薪、職等津貼、工作津貼、伙食津貼、專業加給、績效津貼

➤ 每年給予調薪

每年依據同仁全年度之工作表現、院內課程參與程度及院內活動參與度給予點數評分，並依此點數給予加薪，統計全院同仁每年調薪幅度 4.9%。

調薪統計表

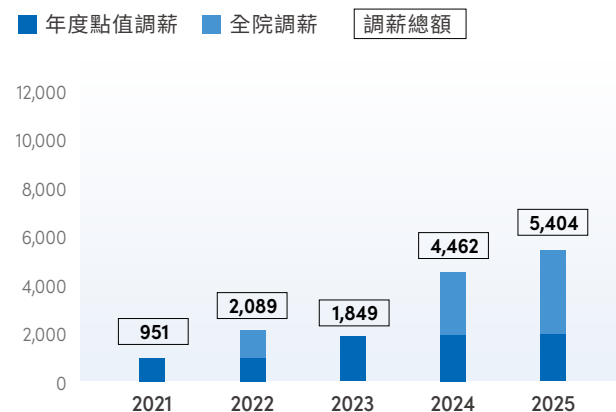
	男性		女性		總計	
醫師	113	11.8%	49	8.6%	162	10.8%
護理	113	4.0%	1,464	3.9%	1,577	3.9%
醫事	144	4.2%	376	4.9%	520	4.7%
行政	124	4.7%	309	5.4%	433	5.2%
服務	13	5.4%	150	7.8%	163	7.6%
合計	507	6.0%	2,348	4.6%	2,855	4.9%

註 1. 薪資調幅及人數為 2025 年 12 月薪資計算且 2024 年在職之專任全職（不含主治醫師）計算

註 2. 醫師為住院醫師及 PGY 醫師

近五年調薪總額近五年調薪總額

單位：萬元



✚ 提供全方位福利，優化工作環境，共創願景

本院設有員工福利委員會，每年編列預算經費統籌協調員工福利相關事宜。本院專任全職員工均依規定享有福利措施，分別在食、衣、住、行、育、樂等方面滿足員工在生活上不同福利需求。

食 膳食

- 提供線上訂餐與多元餐盒，供員工選擇
- 商場環境寬敞、乾淨且有多元商店(不定期更新)，讓員工有優質的用餐環境

衣 制服

- 免費提供醫事人員與特定職類人員制服外，凡醫院提供之制服皆有免費送洗服務

住 住宿

- 提供醫師、護理人員及輪班醫技人員住宿
- 依據不同房型每月酌收 NT\$1,800元-NT\$2,500元宿舍管理費(包含水電費)

行 交通

- 提供機車免費停車
- 新增停車區域與汽車停車位多元方案

育 進修

- 提供在職教育、長短期國內外職進修
- 正式任用後，公費公假參加短期研習資格(2週公假、2萬元/年/人)

樂 旅遊

- 鼓勵同仁適度休息放鬆，給予專任員工旅遊補助
- 遠百相關企業憑識別證於員工購日享有購物優惠
- 不定期邀請關係企業進駐，如快閃市集、年貨大街等

除上述福利外，本院亦提供各類津貼補助，如：防癌保險補助及員工子女助學金補助，同仁若符合申請條件，即可填寫表單向人力資源處申請補助。

2022-2025 年生日禮金、防癌保險補助及員工子女助學金補助發放總金額如下表：

2022-2025 年禮金與補助申請發放總金額 (單位：新台幣)

福利項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
防癌保險補助	2,789,683	2,656,682	2,513,806	2,452,648
員工子女助學金補助	3,392,000	3,467,000	3,484,000	3,566,000
生日禮金	4,777,500	5,694,900	5,212,800	5,394,300

2025 年育嬰留職停薪申請情形

	男性	女性
2023-2025 年符合申請育嬰留職停薪人數 (A)	34	197
2023-2025 年實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	8	157
2025 年預定復職人數 (C)	1	61
2025 年實際復職人數 (D)	1	53
2024 年實際復職人數 (E)	-	37
2024 年復職且繼續工作滿一年人數 (F)	-	36
復職率(D/C)	100%	87%
留任率(F/E)	-	97%

註.A：2023-2025 年申請產假、陪產假人數

註.B：2023-2025 年實際申請育嬰留職停薪人數

註.C：2025 年預計育嬰留職停薪復職人數

註.D：2025 年實際育嬰留職停薪復職人數

註.E：2024 年實際育嬰留職停薪復職人數

註.F：2024 年育嬰留職停薪復職且持續任職滿一年人數

註.當年度無實際復職人員時，復職率或留任率不予計算，以「-」表示。

✚ 退休金制度

本院退休制度依據政府法規制定，設有「退休準備金監督委員會」，委員會成員有勞方及資方代表，全院同仁之退休制度自 2025 年前後分為舊制退休金與新制退休金。當適用於舊制退休金制度同仁退休時，即召開會議共同核實同仁退休金，並確認院方是否按時提撥退休金至臺灣銀行退休金帳戶；對於適用新制退休金員工，本院每月按時提繳 6% 退休金至每位員工之個人勞工退休金帳戶。

1.8.3 人才培育

本院建立完善之教育訓練規劃與治理體制，由人力資源處、教學部、醫學研究部及各訓練單位協同推動，並由「人力資源發展委員會」及「醫學教育委員會」統籌制定人才培育與醫學訓練之整體策略與發展方針。透過系統化之管理與監測機制，持續優化人才培育體系，確保教育訓練與組織發展需求相互連結。同時，本院亦透過多元獎勵與激勵措施，鼓勵同仁持續精進專業能力，深化專業發展動能，進而強化組織長期發展之人才基礎與永續競爭力。



本院於每年對全院專任全職員工進行「做事類」與「進修類」之年終績效考核，不分職類、性別均一致，由主管與員工進行雙向回饋，並於考核時進行職涯檢視，每年均100%完成，「做事類」將依據平常工作表現、溝通合作及工作特殊表現等具體事蹟進行評核；「進修類」則是針對當年度凡完訓規定之院內核心課程者即核加績點，兩者皆實質核加至本薪中。下表顯示進修類調薪金額與佔比已由2023年的3,532,860元(16.04%)逐年穩定成長至2025年的4,055,194元(17.32%)，充分顯示同仁積極參與在職教育，有效落實學習型組織之推動。

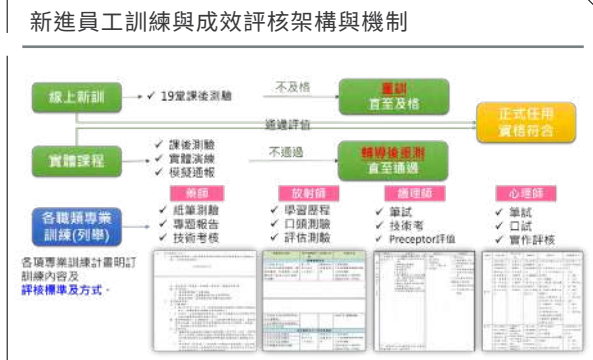
2023-2025 年調薪總額與進修類調薪金額占比

	進修類調薪金額 (單位：新台幣)	全年調薪總金額 (單位：新台幣)	進修類調薪金額 占比
2023	3,532,860	22,021,380	16.04%
2024	3,750,034	22,790,575	16.45%
2025	4,055,194	23,408,612	17.32%

➤ 新進人員訓練

本院建構系統化之新進人員培育機制，協同同仁順利融入組織並建立必要的制度認知與職場安全觀念。整體培訓架構分為兩大面向：首先為共通性新進人員教育訓練，協助新進同仁了解醫院環境、組織制度、員工權益及職場安全規範；其次，各單位依職類需求規劃專業職能訓練，例如 PGY 等臨床訓練制度，協同同仁逐步熟悉專業職務與核心能力。

同時，透過系統化的學習成效追蹤與輔導機制，支持新進人員快速適應工作環境並提升職務勝任能力，進一步促進人才穩定發展與組織永續經營。



➤ 在職訓練 (核心訓練與專業訓練)

在人才發展策略上，本院建構兼具系統性與專業性的教育訓練體系，依員工職務屬性規劃核心課程與專業訓練。核心課程宣導感染管制、病人安全及消防與用電安全等關鍵議題；專業訓練則依各職類職能發展需求推動多元在職訓練與發展課程，藉由教育訓練體系使同仁能因應醫院政策推動與組織發展目標，提升個人專業能力與職務勝任力。透過系統化且持續精進的培育機制，本院致力於打造具備高度專業與韌性的人才團隊，為醫療品質提升與組織永續發展奠定重要基礎。

2025 年員工教育訓練時數

類別	專任全職		兼職		定期契約	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
醫師	總時數		22,336	9,089	131	41
	平均時數 / 人		45.58	44.55	1.75	1.52
護理	總時數		10,455	119,338	34	789
	平均時數 / 人		74.68	71.85	17.00	22.54
醫事	總時數		10,617	24,818	49	133
	平均時數 / 人		65.54	55.77	8.17	8.87
行政	總時數		6,663	17,304	69	398
	平均時數 / 人		48.64	50.89	4.93	11.37
服務	總時數		638	9750	69	1412
	平均時數 / 人		42.53	57.35	5.75	42.79

註：每人平均時數：總時數 / 人數 (參見 3.1 員工人數)

外包人員每年須參與 7 小時課程，課程內容包括：新興傳染病及感染管制措施、緊急災難應變課程、廢棄物分量及減量與勞工安全衛生、結核病防治、流感防治與呼吸道防護暨洗手與防護裝備穿脫訓練、BLS/AED 訓練與實作。

2025 年度醫事人才專業發展與教育訓練概況

本院致力於建構完善的專業醫療團隊，透過多元化的教育訓練課程，全面提升醫事人員之核心職能。2025 年度九大職類之訓練總人次達 191,877 人次，總時數累積更逾 198,238 小時。其中，護理職類展現出最強大的學習動能，不僅參與人次高達 133,323 人次，訓練時數佔比更以 65.9% 居全院之冠；而醫師(西醫 + 牙醫)類別亦投入 31,597 小時(佔比 15.9%)，體現本院對核心臨床醫療專業深化的持續重視。透過專業與技術類別的均衡發展，落實醫療品質與病人安全的永續承諾，更具體實踐了 ESG 框架中對員工專業發展與長期價值提升的經營目標。

2025 年九大職類教育訓練現況

職稱	參與人次	總訓練時數(小時)	時數百分比
西醫	29,448	30,590	15.4%
牙醫	951	1,007	0.5%
藥師	8,847	8,616	4.3%
醫事放射	5,561	5,879	3.0%
醫事檢驗	5,589	6,338	3.2%
護理	133,323	130,655	65.9%
營養師	1,357	3,345	1.7%
呼吸治療師	2,356	5,994	3.0%
物理治療師	1,511	2,125	1.1%
職能治療師	1,362	1,718	0.9%
臨床心理師	968	1,118	0.6%
語言治療	604	853	0.4%

訓練獎勵與學習轉移機制

國外進修補助

為提升研究暨長期發展，各單位選派優秀臨床研究人才赴國外研究進修、汲取經驗並推動菁英計畫，提供每月 12 萬元進修薪津，並補助學費及保險費。於訓練返院時，除辦理學術講座分享訓練心得，並由教育訓練委員會追蹤受訓者於臨床、教學或研究等各方面的學習轉移成果。

國際(國內)學術會議口頭及壁報與論文發表

綜觀 2023 至 2025 年數據，本院不僅在國外會議發表(439 篇)與短期研習人數(754 人)雙雙創下近年新高，展現本院接軌國際醫療趨勢與人才培育的積極投入；更透過完善的獎勵制度核定逾 1,019 萬元，激勵同仁持續產出 SCI 等級的高質量研究。在追求數據成長的同時，我們亦導入 AI 與數據分析工具優化流程，將研究產能轉化為臨床服務的堅實後盾，不僅提升了醫護工作價值，更實踐了「以研究帶動教學與服務」的永續經營願景。

綜觀 2023 至 2025 年數據，本院學術研發動能表現卓越，不僅在國外會議發表(439 篇)與短期研習人數(754 人)雙雙創下近年新高，展現本院積極接軌如 IHF 世界醫院大會等國際趨勢，並在人才培育上投入大量資源；同時，透過完善的獎勵制度核定逾 1,019 萬元，激勵同仁持續產出 SCI 等級的高質量研究。在追求數據成長的同時，我們亦積極導入 AI 與 Power BI 等數據分析工具優化行政與教學流程，將研究產能轉化為臨床服務的堅實後盾，實踐了以研究帶動教學與服務的永續經營願景。

期刊發表數、短期研習人數與論文獎勵金金額



✚ 全院臨床醫事人才培育與進階發展

本院全面推動臨床醫事人才培育，針對全院各大職類建立透明的進階申請機制，透過結構化的晉升管道，鼓勵全院醫護同仁積極提升個人專業職能，並共同深化本院的臨床醫療照護品質。

各職類醫療專業人才進階辦法一覽表

院內進階辦法	適用對象
主治醫師基本薪資暨職級晉升施行細則	【主治醫師】
住院醫師升等機制	【住院醫師】住院醫師、PGY
基層護理人員進階作業要點	專科(責)護理師、護理師、個管師、衛教師
醫事人員專業能力進階作業要點	放射師、藥師、呼吸治療師、心理師、復健治療師(技士)、聽力師、體循師、營養師、醫學物理師、醫檢師、麻醉護理師

✚ 數位轉型驅動人才永續

本院秉持 ESG 永續經營理念，致力於建構智慧化的人才發展體系。透過全面導入新一代 e-Learning 學習管理系統，確保不同班別與職類的醫護及行政同仁皆能公平獲取核心培訓資源。

本院積極推動教育訓練數位化，落實無紙化教學與電子簽到機制，實質減少實體講義印製所造成的紙張浪費。落實全方位的人才培育機制，針對新進人員規劃線上與實體雙軌引導課程，確保到職一個月內熟悉院內制度與職場安全。同時實施「輔導通報流程」，針對測驗未達標者由主管 100% 介入指導，確保同仁適才適所，快速融入醫療團隊。每年針對感染管制、病人安全及消防安全等核心議題開設訓練，並結合調薪機制與研習補助，驅動專業精進。此外，本院亦將教育訓練義務納入外包與承攬合約，保障所有工作者的作業安全。透過數位轉型與實體訓練的深度整合，帶動醫療品質提升，將永續基因植入組織文化。

鼓勵運用與成長：辦理黑客松比賽，鼓勵單位開發與運用；於 2024 年發放「數位學習獎勵金」，鼓勵同仁在行動數位的開發、協作與參與，共發放約 7,063 萬元。2025 年發放「永續行動獎勵金」，鼓勵參與本院永續發展政策之推動，共發放約 1 億 947 萬元。

1.8.4 員工關懷與健康促進

本院重視員工身心健康與安全，提供同仁從新進、懷孕、育兒、生病到老年等各階段多元的關懷與協助，設有專責單位與人員分工合作協助員工於生理、心理、安全及工作生活平衡等關懷措施推動。

員工關懷架構

08

老齡友善關懷

- 退休員工續聘之健康管理與業務調配
- 高齡者輔具提供或環境友善

07

特殊關懷

- 特殊事件關懷機制(性騷擾事件、職場霸凌事件、醫療糾紛事件)
- 提供法律顧問諮詢服務
- 身心障礙同仁職場友善與工作調配
- 當月壽星同仁祝賀

06

職傷關懷

- 法定職傷補償與公傷假
- 職場環境改善與預防(含輔具提供)
- 職傷住院探視慰問
- 臨場服務與新進式工作調配
- 定期關懷與追蹤職傷康復情況
- 職場安全預防教育訓練

05

生病員工關懷

- 提供延長病假與因病留職停薪之機制
- 員工醫療優待

08

老齡友善關懷



01

新進人員關懷



新進人員關懷

- 新進人員關懷者(各單位)

01

02

健康關懷(含體檢異常與過負荷管理)

- 定期健康檢查及後續健康管理機制
- 定期骨骼肌或疲勞管理調查
- 年度健康促進活動
- 過負荷預防與管理機制
- 設立員工運動中心、動態肌力中心及運動教室
- 推動亞東健康大使

03

心理關懷

- 提供免費心理諮詢服務
- 每半年實施心理健康簡式量表
- 每日實施 IAMSAFE 檢視(含心理)
- 設有自殺防治機制
- 年度 EAP 活動(含家庭日、員工電影日)
- 年度三力運動(含手作工作坊)

04

母性關懷

- 好孕好產計畫：提供同仁從孕到產後之一條龍完善照護(凍卵/營養補助/待產包/生產禮/泌乳師服務)。
- 母性保護政策推動(含臨床評估與工作調配)





⊕ 重視員工意見，暢通反映管道

於組織治理與永續發展的推動過程中，本院重視員工意見表達與參與權益，致力建構多元且暢通之溝通與反映機制。針對所蒐集之意見，由專責單位依標準化作業流程受理、追蹤及回覆。此外，本院亦透過教育訓練強化管理階層之溝通與回饋能力，營造開放、尊重與信任的職場文化。

- 1. 員工意見反映信箱 / 專線 / 數位反映平台：**設有信箱、專線及數位反映平台，讓員工得依個人需求選擇反映管道。
- 2. 全院滿意度調查：**全院滿意度調查：每年辦理全院滿意度調查，作為醫院職場環境持續改善及優化之依據。每年將滿意度結果及改善說明揭露於員工專區供員工知悉；2025 年整體滿意度為 3.80 分，較 2024 年 3.69 分，成長約 0.11%，2025 年離職意圖較 2024 年下降 0.26%。
- 3. 數位化留言板：**透過「酸甜苦辣留言板」，強化匿名反映，確保同仁得以在安心、無壓力的環境下表達意見。
- 4. 勞方代表參與政策：**除設有勞資會議，於各項員工福祉與權益有關之會議（如：職業安全衛生委員會、護理職場友善委員會、人事評議小組會議等），皆設有勞方代表常任委員一同參與政策討論。
- 5. 提案機制：**設有提案機制與管道，讓每位員工得透過管道提出有關醫院政策之建議。因重視員工想法與建議，設有獎勵方案，以鼓勵員工參與提案。

1.8.5 職場健康管理

本院秉持「以人為本、預防為先」之理念，透過職業醫學專業團隊與跨部門合作機制，推動系統化職場健康管理與健康促進策略。除符合法規要求外，更導入超前部署之健康管理措施，從健康檢查、臨場服務、風險預防到健康促進活動，建立完整之員工健康支持體系，持續提升員工健康與職場安全，打造永續且具韌性的醫療工作環境。

⊕ 職場健康管理策略與治理架構

本院由職業醫學科醫師與職場護理人員組成專業健康管理團隊，並結合人力資源、職業安全衛生及各單位主管，建立跨部門職場健康治理機制。

⊕ 從合規到超前部署：打造更安全的職場健康管理

除依法辦理員工健康檢查外，本院提供優於法規之在職健康檢查頻率，並針對高風險單位（如血液透析病房、實驗室場所、居家照護場所等）與特殊作業人員加強健康監測與追蹤。透過即早發現健康異常與潛在風險，協助員工及早介入與改善，降低職業傷害與慢性疾病風險。



高風險單位健康檢查項目

項目	一般	司機	供膳	社區護理	居家護理	實驗室	實驗室(含 IGRA)	洗腎室	治療調劑	治療給藥
聽力、辨色力、腰圍、身高、體重、視力、血壓	●	●	●	●	●					
醫師理學檢查、作業經歷、既往病史、生活習慣、自覺症狀、(供膳含手部皮膚病、出疹、膿瘍、外傷	●	●	●	●	●					
尿糖、尿蛋白質、尿蛋白、酸鹼度、比重、尿酮體、潛血、亞硝酸鹽、尿膽紅素、白血球	●	●		●	●				●	
紅血球 RBC、白血球 WBC、血色素 HB、血球容積 HT、平均紅血球容積 MCV、平均紅血球血色書 MCH、平均紅血球血紅素濃度 MCHC、血小板 Platelets	●	●		●	●				●	●
嗜中性球、淋巴球、單核球、嗜酸性球、嗜鹼性球									●	●
ALT(SGPT)	●	●		●	●				●	●
鹼性磷酸酶 Alkaline phosphatase(ALK-P)									●	●
總膽紅素 BILIRUBIN T.(T-BIL)									●	●
總膽固醇 CHOL、三酸甘油酯 TG.	●	●		●	●					
高密度脂蛋白 HDL、低密度脂蛋白 LDL	●	●								
肌肝酸 Crea	●	●		●	●				●	
飯前血糖 AC	●	●		●	●					
胸部 X 光	●	●	●	●	●	●	●	●		
傷寒糞便檢查			●		●					
糞便潛血檢查 FOBT				●	●					
A 型肝炎抗體 (Anti-HAV IgM)、A 型肝炎抗體 (Anti-HAV IgG)			●		●					
B 型肝炎表面抗原 HBs-Ag、B 型肝炎表面抗體 Anti-HBs						●	●	●		
C 型肝炎病毒抗體 Anti-HCV						●	●	●		
梅毒螺旋體凝集試驗 (TPPA)						●	●	●		
運動心電圖		●								
IGRA							●			



特殊作業健康檢查項目

作業類別	項目
從事高溫作業勞工工作時間標準所稱高溫作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 高血壓、冠狀動脈疾病、肺部疾病、糖尿病、腎臟病、皮膚病、內分泌疾病、膠原病及生育能力既往病史之調查。 3. 目前服用之藥物，尤其著重利尿劑、降血壓藥物、鎮定劑、抗癌劑、抗血液凝固劑及抗膽鹼激素藥物之調查。 4. 心臟血管、呼吸、神經、肌肉骨骼及皮膚系統之理學檢查。 5. 飯前血糖(sugar AC)、血中尿素氮(BUN)、肌酸酐(creatinine) 與鈉、鉀及氯電解質之檢查。 6. 血色素檢查。 7. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 8. 肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。 9. 心電圖檢查。
從事噪音暴露工作日八小時時量平均音壓級在八十五分貝以上作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 服用傷害聽覺神經藥物(如水楊酸或鏈黴素類)、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史之調查。 3. 耳道理學檢查。 4. 聽力檢查(audiometry)。(測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖)。
從事游離輻射作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 血液、皮膚、胃腸、肺臟、眼睛、內分泌及生殖系統疾病既往病史之調查。 3. 頭、頸部、眼睛(含白內障)、皮膚、心臟、肺臟、甲狀腺、神經系統、消化系統、泌尿系統、骨、關節及肌肉系統之理學檢查。 4. 心智及精神檢查。 5. 胸部 X 光(大片)攝影檢查。 6. 甲狀腺功能檢查(FreeT4, TSH)。 7. 血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及肌酸酐(Creatinine)之檢查。 8. 紅血球數、血色書、血球比容值、白血球數、白血球分類及血小板數之檢查。 9. 尿蛋白、尿糖、尿潛血及尿沉渣鏡檢。

作業類別	項目
從事二甲基甲醯胺(dimethyl formamide)之製造或處置作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 酗酒及肝臟疾病既往病史之調查。 3. 肝臟、腎臟、心臟血管及皮膚之理學檢查。 4. 血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩醯轉移酶(r-GT)之檢查。
從事甲醛(Formaldehyde)之製造、處置或使用作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 呼吸系統及皮膚黏膜等既往病史之調查。 3. 呼吸系統及皮膚黏膜之理學檢查。 4. 肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。 5. 紅血球數、血球比容值、血色書、平均紅血球體積、平均血球色素、平均紅血球色素濃度、血小板數、白血球數、白血球分類數。
從事鉛中毒預防規則所稱鉛(lead)作業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 生育狀況與消化道症狀、心臟血管症狀及神經症狀等既往病史之調查。 3. 齒齦鉛線之有無與血液系統、消化系統、腎臟系統及神經系統之理學檢查。 4. 血球比容值、血色素及紅血球數之檢查。 5. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 6. 血中鉛之檢查。

1.8.6 專業職業健康治理：臨場即時介入機制

⊕ 作業環境與健康風險辨識

針對各類工作場域與作業流程進行臨場觀察與評估，辨識可能影響員工健康之職業危害因子，包括物理性、化學性、生物性及人因工程相關風險，並結合員工健康資料，進行整體健康風險分析。

+ 工作現場巡查與改善行動

由專業團隊進行定期工作現場巡查，主動發掘潛在健康與安全風險，並提出具體改善建議；針對需跨部門處理之議題，協同相關單位共同研議改善措施，並持續追蹤改善成效，形成良性循環。

+ 員工健康諮詢與個別支持

針對有健康疑慮或經評估屬高風險之員工，提供個別健康諮詢與臨場會談，協助員工了解自身健康風險，並提供工作適配、健康促進與生活型態建議，以支持員工身心健康與工作永續。



職業醫學科到工作場所評估



職醫科醫師在門診為員工進行健康諮詢

+ 高風險族群追蹤與管理

建立高風險員工辨識與追蹤管理機制，針對健康檢查異常、長期暴露風險或需持續關懷之族群，進行定期追蹤、再評估及必要轉介，確保健康管理措施具連續性與有效性。

透過臨場即時介入機制，本院得以及早辨識職業健康風險、降低職業傷病發生機率，並促進員工健康與工作安全，展現本院在「社會(S)」面向中，對員工健康照護與永續發展的具體承諾。

+ 以預防為核心的職業健康管理專案

本院推動多面向職業健康預防計畫，包括人因肌肉骨骼預防、異常工作負荷預防及母性保護等措施。透過現場人因肌肉骨骼評估、健康風險監測及個別化工作調整建議，降低職業傷害與過勞風險，並營造友善與支持性的工作環境。

+ 健康檢查數據之分析與預防應用

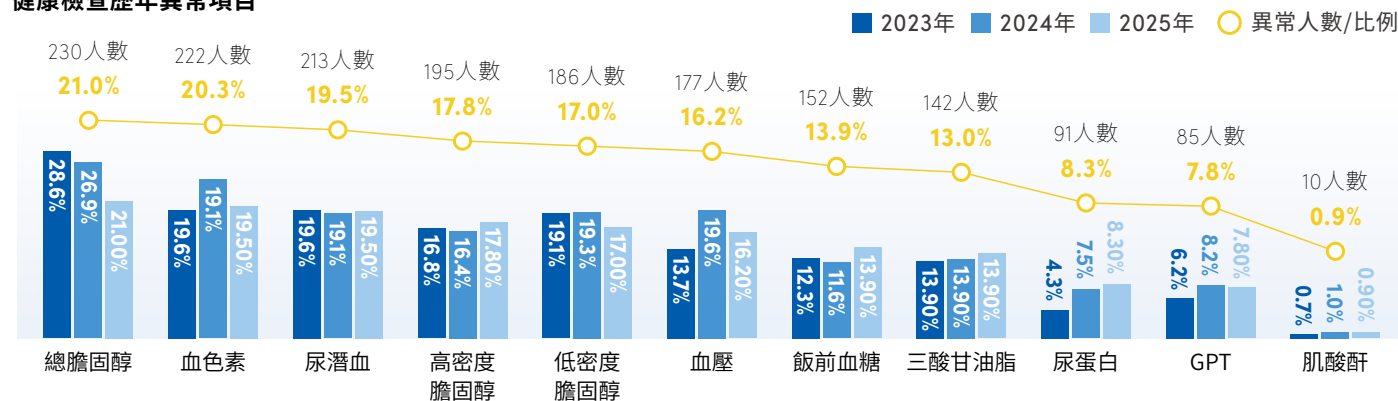
本院透過健康檢查結果之系統化分析，掌握員工整體健康趨勢與潛在風險(下表)，由職業醫學科醫師與職場護理師進行健康指標分析與風險分級。分析結果除作為個別健康追蹤依據外，亦應用於健康促進活動規劃(下頁圖表)、人因改善措施與高風險族群管理，建立「分析—介入—追蹤」之循環式健康管理模式。



職業醫學科醫師針對中高齡高風險族群進行健康評估與關懷

	異常人數	比例(%)
肥胖(BMI≥27)	265	24.2
總膽固醇(>200)	230	21
HDL(男<40,女<50)	195	17.81
LDL(>130)	186	16.99
血壓(≥140/90)	177	16.16
血糖(空腹血糖>100)	152	13.88
三酸甘油酯(>150)	142	12.97
肝功能異常(男≥41,女≥31)	85	7.76

健康檢查歷年異常項目



根據健康檢查分析規劃健康促進活動



⊕ 高風險族群疫苗接種機制

為保障本院員工於執行職務期間之健康與安全，並降低院內感染風險，本院訂定「新進人員疫苗預防接種實施辦法」及「健康管理辦法」，針對院內同仁建立完整的疫苗接種管理機制，說明如下：

- 1. 接種規範：**職場護理師負責審視新進人員及轉調至高風險單位員工的疫苗接種紀錄與抗體檢驗報告，並辦理疫苗施打通知及造冊管理；安排在职員工每年接種流感疫苗與新冠疫苗，以維持群體免疫，降低院內感染風險。
- 2. 提供優惠接種措施：**提供員工疫苗優惠接種方案，鼓勵同仁主動完成疫苗接種，以提升群體免疫保護力。
- 3. 依工作性質及感染風險評估，提供下列疫苗接種項目：**B型肝炎疫苗、水痘疫苗、百日咳疫苗、MMR（麻疹、腮腺炎、德國麻疹）疫苗、流感疫苗新冠疫苗（右上圖）。

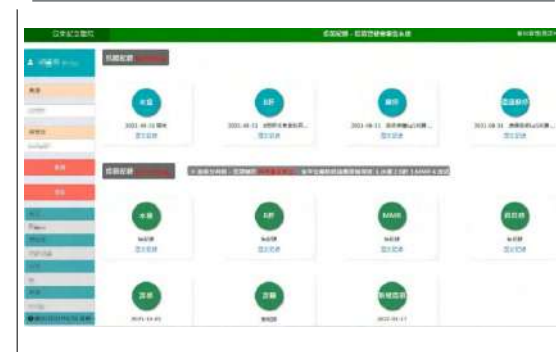
4. 追蹤與管理機制：

- (1) 建立員工疫苗接種名冊及電子化追蹤系統，定期檢視疫苗接種與抗體檢驗狀況，對未完成接種或需補接種者主動通知與安排。
- (2) 持續宣導公告疫苗接種，提升員工預防保健意識。
- (3) 建置員工自主查詢專區網頁，提供個人疫苗接種紀錄及相關資訊查詢（右下圖），以強化管理效率與便利性。

依照工作性質與感染風險提供疫苗接種項目



員工個人疫苗接種記錄查詢



1.8.7 職場健康促進

⊕ 推動預防導向之健康促進計畫

本院依據員工年度健康檢查結果，針對常見健康風險與異常項目，規劃多元化之健康促進活動。活動內容涵蓋攀岩、親子體驗、InBody減重、健康飲食、瑜珈有氧、保齡球及身心紓壓等主題（圖十），並結合院內醫療專業資源，提供符合員工需求之健康促進與健康介入措施。另導入健康促進自主運動 App，鼓勵同仁隨時隨地進行自主運動與健康數據紀錄，進一步營造友善且支持性的職場運動環境，促進員工建立規律且可持續的運動習慣。

每年度員工健康促進計畫書

亞東紀念醫院 2025 年度員工健康促進計畫

撰寫者：健康管理中心 職場護理師

一、計畫背景與目的

1. 背景說明

員工健康是企業核心競爭力的重要支柱，尤其醫療業人員在面對各種照護病人的壓力，未知疾病的挑戰，健康更是需要被關注的事。ESG 趨勢下，透過整合性的健康促進活動，預防及降低職場員工疾病發生率，並延伸照顧到員工的家庭甚至周邊社區，讓員工感受到滿意與認同，有助於實踐健康職場的價值與企業形象提升。

另參照職安會、ESG 友善小組會議討論事項，年終員工滿意度問卷意見回饋等資料，進行新年度活動規畫依據。

2. 計畫目標

- 鼓勵員工具備健康意識與積極健康行為。
- 預防及降低工作相關疾病發生率，創造健康職場。
- 創造並維持可支持員工身心健康的環境。
- 以多媒體工具獲得推廣及提高員工參與度。

➤ 提升員工健康識能與自我照護能力

為提升員工健康識能與自我照護能力，持續辦理健康促進相關講座與教育課程，主題涵蓋營養、肌肉骨骼危害、異常工作負荷等議題，協助同仁建立正確健康觀念與實用之自我照護技巧。2025 年成立第一屆健康大使制度，由跨單位員工共同參與健康推廣工作，除協助健康促進活動之宣導與健康

亞東醫院第一屆健康大使



知識傳遞外，亦由健康大使實際帶領同仁進行運動與簡易體能活動，引導同仁將健康理念落實於日常工作與生活中，進一步強化健康促進文化於職場內之擴散與落實。

➤ 健康促進成效與持續改善

2025 年持續透過多元健康促進活動與數位化工具推動員工健康管理，全年健康促進相關活動累計參與人次達 2,493 人次。活動結束後辦理滿意度調查，整體滿意度達 88.79%，顯示多數同仁對活動內容、辦理方式及健康促進措施均給予正向肯定。另透過健康促進自主運動 App，同仁可依個人作息彈性安排運動時間，自主上傳步數與運動紀錄，進一步提升健康行為之持續性。本院將依據活動參與人次、滿意度調查結果及同仁回饋意見，作為後續健康促進計畫內容調整與資源配置之重要依據，持續以滾動式方式精進推動策略，提升員工參與度，並強化整體健康促進成效。

1.8.8 母性關懷等好孕好產相關福祉與關懷

為落實母性保護政策並打造幸福友善職場，本院推動「亞東好孕好產計畫」，建構從備孕、懷孕、產後復職至生產關懷之一條龍整合服務機制。透過具隱私保障之線上自主通報系統，結合跨專業團隊妊娠工作危害評估與健康指導，搭配專屬福利設計與貼心關懷措施，鼓勵同仁及早通報，提前啟動母性保護機制，確保孕期及產後同仁之工作安全與身心健康。本計畫重點如下：

➤ 備孕準備支持

本院設有生殖醫學中心，尊重並支持同仁自主規劃孕育時程，並提供相關就醫優惠措施，包括：孕前健康檢查、凍卵諮詢與療程、人工生殖相關醫療服務。透過專業醫療資源整合，協助同仁安心規劃人生與家庭。

➤ 鼓勵自主通報，及早啟動母性保護機制

同仁於懷孕期間或產後一年內，除可透過產檢假申請或產後復職程序啟動母性保護機制外，另建置「自主懷孕通報系統」，提供便利且具隱私保障之通報管道，使無請假需求之同仁亦能即時納入保護機制。通報後即進行收案管理，由跨專業團隊職安人員、職場護理師、婦產科醫師、職業醫學科醫師共同進行妊娠工作危害評估與健康指導，並依評估結果適時執行職務調整措施，如：不輪值夜班、安排臨場健康服務與工作適性調整。完成孕期評估後，提供 1,000 元電子商品券，協助同仁購買孕期所需營養品或生活物資，兼顧健康與實質支持。

➤ 好孕待產支持措施

妊娠滿 28 週以上之員工，可領取「好孕待產包」1 份，提供實用孕期物資與關懷支持，協助同仁安心準備生產。



➡ 好孕通報管道



➡ 母胎暨生殖醫學中心



➡ 好孕待產包

院內生產加碼關懷機制

為鼓勵同仁選擇於本院生產，凡於本院生產者，將啟動生產探訪關懷機制，由院方代表親自前往祝賀，並致贈「寶寶紀念包（亞東生產加碼禮）」，展現組織對員工家庭之高度重視與支持。

提供即時衛教與福利資訊

成立「亞東好孕到」Teams 社群平台，提供孕期及產後衛教資訊，並規劃母性關懷活動，如母親節關懷活動與寶寶趣味競賽等，強化同仁互動與支持網絡，營造支持女性職涯發展之友善職場文化。

核心價值

即時性

快速啟動母性保護與健康評估機制

專業性

跨團隊整合，提供醫療與職場雙重保障

貼心性

個人化福利與關懷措施，回應孕期實際需求

完整性

從備孕至產後之全程支持體系

透過「亞東好孕好產計畫」，本院建立完善之孕期與產後友善制度，形成兼具制度保障與人文關懷之母性保護典範，全面提升員工福祉與組織凝聚力。

亞東好孕好產計畫流程圖



計畫推動成效

自計畫推動以來，具體成效如下：

通報率提升

- 懷孕自主通報率由 2024 年 21.4%，2025 年提升至 46.9%。
- 顯示同仁對制度信任度提升，母性保護啟動時間提前。

工作調整落實率

- 完成妊娠工作危害評估比例達 2025 年 87.4%。
- 夜班免輪值執行率達 100%，有效降低孕期職場風險。

1.8.9 健康保護及職傷預防

⊕ 尖銳物扎傷暨血體液暴露

為提升通報效率與即時處置能力，本院建置線上通報系統，員工可透過電腦或電話即時完成通報。系統除自動發送關懷訊息外，亦同步提供後續處理流程說明，使主管及同仁能即刻啟動緊急處置機制。此外，簡化紙本作業及行政流程，減少繁瑣程序，有效降低員工心理負擔，提升通報意願與即時性。便利通報之優點：(1) 即時處置、快速回應 (2) 提升通報率與資料完整性 (3) 強化關懷支持與風險管理 (4) 減輕行政負擔、提升效率。

尖銳物扎傷為醫療工作人員最常見之職業傷害之一，其中本院以任職未滿一年之新進人員發生扎傷暨血體液暴露事件之比例較高。

本院針對新進員工每月辦理預防宣導與案例分享，強化安全意識與標準作業流程之熟悉度，並透過實務情境說明高風險作業環節與正確防護措施。同時配合便利通報系統之推動，使事件能即時回報與追蹤，強化後續健康評估與關懷機制，其發生率有明顯下降。

經持續推動後，已達成下列改善成效：

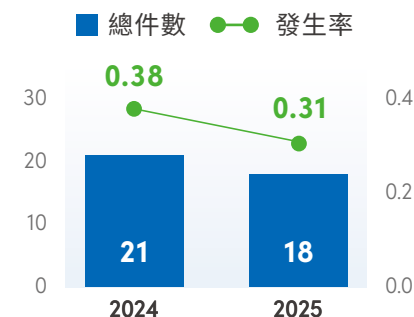
1. **事件發生件數明顯下降**，新進人員扎傷暨暴露比例逐年降低。
2. **通報時效縮短**，多數案件可於事件發生當日完成通報與初步處置。
3. **通報率提升**，潛在或輕微事件亦能主動回報，風險掌握更完整。
4. **後續追蹤更完整**，健康評估與關懷機制落實，降低員工心理壓力。

整體而言，透過教育訓練、制度優化及即時通報機制三方面同步改善，已有效降低職業傷害風險，營造更安全之工作環境。

針扎通報流程



新進 1 年內發生率



↪ 新進員工一年針扎發生率



↪ 護理新進員工教育訓練

⊕ 重視員工心理健康

本院於 2007 年起正式推動員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)，為協助員工解決所遭遇的各種問題以增進員工身心平衡，邀請本院心理師進行協助，期盼透過心理師的諮詢會談服務，協助引導同仁抒發及調適壓力或困擾。

訂有「員工協助方案管理辦法」，推動員工 EAPs 方案，主動提供同仁關懷措施，致力營造友善職場環境，並促進工作與生活平衡。EAPs 措施包括：

⊕ 免費員工心理諮商

由本院心理師擔任員工心理諮商師，依員工情緒，每年提供 12-24 次免費諮詢服務於同仁於涉及性騷擾事件、職場霸凌或暴力事件、醫療糾紛事件等情況，亦設有機制主動關懷詢問相關同仁諮商需求，並視同仁意願協助轉介。推動成效如下表：

免費員工心理諮商推動成效表

年度	諮商人數	諮商人次	問題改善率	諮商滿意度
2024	54	271	95.0%	98.5%
2025	55	186	95.4%	99.0%

+ 年度 EAPs 講座

觀察並依據心理諮詢困擾類別趨勢，擬定年度 EAPs 講座主題，藉以提升心理健康知能；如 2024 年舉辦「情緒伏地挺身」、2025 年舉辦「在忙碌中找回自己：自我查覺與情緒照顧」。

+ 年度 EAPs 活動及三力運動

透過多元活動，讓員工透過活動實際參與及體驗，達到壓力舒緩或家庭促進等目的，2025 年活動內容包括：員工家庭日、員工電影欣賞日、綠色療育、寶寶趣味活動... 等。2024 年共舉辦 10 項 EAP 活動(含講座)，滿意度高達 98.0%；2025 年共舉辦 15 項活動(含講座)，活動滿意度達 98.6%，另增加活動效益調查，其中逾 97% 參與同仁認同活動對「個人心力恢復」、「工作與生活平衡」及「身心健康」皆有正向幫助。



員工家庭日活動_金山控窯趣



寶寶趣味競賽活動



員工電影日



EAP 幸福企劃_坪林戲水與綠色療癒



再愛一次|二手聖誕交換禮

+ 職業安全衛生管理系統

為確保本院員工工作中之安全與健康，院長簽署「亞東紀念醫院環境安全衛生管理政策」，遵守法規、維護環境、預防危害、促進健康、持續改善，推行自主管理從作業中建立安全衛生文化，建立安全的工作環境、照顧員工健康提升員工幸福感及持續降低職業災害率，創造安全之工作環境，進而提升病患之醫療服務，達到民眾就醫首選的醫學中心。

本院始終將病人安全與員工福祉視為永續經營的核心目標，為此特別設立「醫院安全部」，建立主動預測、科學決策的醫院安全韌性系統，確保醫療環境的永續安全。

醫院安全部轄下設有三大專業核心單位，透過系統化的管理機制與創新科技，全面提升醫院的抗風險能力：

1. **風險管控課**：推動全院安全文化，執行系統性預應評估與脆弱點盤查，強化災害防護與緊急應變
2. **環安課**：落實職業安全衛生，從源頭消除作業隱患，保障員工安全
3. **研查考核課**：開發智慧化系統，包含自動化查檢、即時監測儀錶板及協作巡檢機器人/機器狗，引領安全文化與智慧巡檢

本院秉持對大眾健康的承諾，致力營造零災害、健康無虞的職場環境，自 2010 年推動 TOSHMS 轉化為內部管理常態後，本院建立嚴密的監測與稽核機制。透過每年度的環安衛內部稽核，不僅落實標準作業程序，更藉由主動偵測風險與執行矯正預防措施，確保管理品質與時俱進。



環境安全衛生管理政策

本院致力於推行職業安全衛生管理系統，除院內員工須一同參與外，也要求供應商、承攬商等非員工者一同預防職業災害的發生，所有合作夥伴均需簽署「安全衛生環保承諾表」，並將「承攬商工安管理手冊」納入契約規範，確保其僱用之員工確實遵守本院安衛規範，達成共同預防職災、共創健康職場之目標。



非員工類別管理機制

非員工類別	符合對象	安全管理	健康管理	管理單位
非員工但其工作及工作場所受管控者	志工、實習生	均需遵守亞東各項安全管理規範	提供相關健康檢查，及健康促進相關活動	由社會工作室及健康管理中心進行管理
非員工未管控其工作但工作場所受管控者	清潔、傳送、警勤、被服、美食街及往生室		於合約中要求其雇主須符合職業安全衛生相關管理規範	由護理部及工務暨後勤管理處進行管理

職業安全衛生管理涵蓋範圍

類別	員工	外包	志工	實習生	總和
人數	4203	729	800	244	5976
佔比	70.3%	12.2%	13.4%	4.1%	100%

註：資料來源：2025 年 12 月 31 日

1.8.10 危害辨識與風險評估

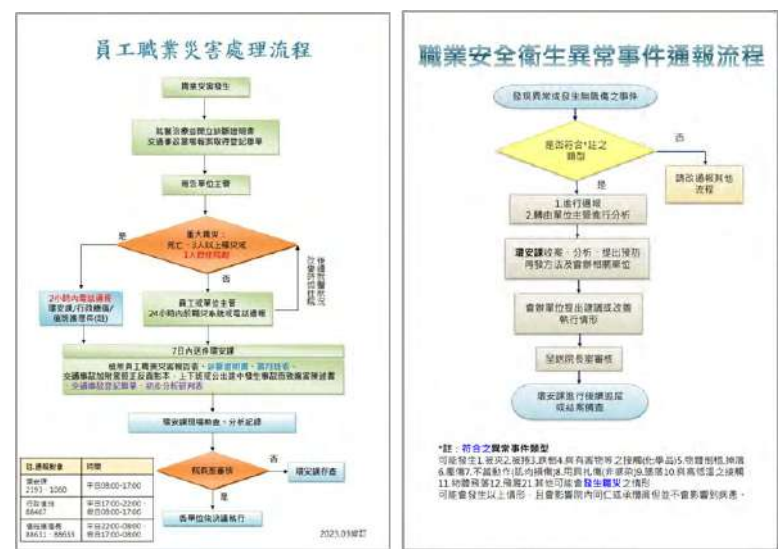
為落實預防性管理，本院透過「環境衝擊與安衛風險辨識、評估及管制作業程序」，建立全方位的防護。藉由各單位環安衛種子主動辨識其作業環境之風險因子，範疇納入供應鏈及外部利害關係人，確保院區活動之安全。本院針對辨識結果建立動態追蹤機制，若經評估屬「重大風險」者，即列為優先改善標的並編列預算執行轉化方案，以追求「零危害、低風險」之永續營運目標。

風險等級及其控制措施

風險等級	重大風險	高度風險	中度風險	低度風險	輕微風險
風險分級	5	4	3	2	1
風險控制	應立即預防或強制性改善	應管制危害發生，備有相對應應變措施或管制程序，並加強檢查、查核及督導作業	應加強檢查、查核及督導作業管控風險	作業人員應適當警覺，各級單位需加強稽查	可接受不需特別稽核

為使本院員工發生職業災害時能迅速處置，並研擬改善對策，預防事故再發生，保障員工職業安全與衛生，本院訂有「員工職業災害處理程序及流程」，亦訂有「作業環境安全衛生巡檢與提報程序」，若同仁發現職業安全衛生異常狀況，均可立即於線上通報系統進行通報。

員工職業災害通報系統



安全衛生異常事件通報系統

The screenshot shows the user interface of the reporting system. It includes a header with the hospital name and a navigation bar. The main area contains a form for reporting an abnormal event, with fields for event type, location, date, and description. There are also sections for investigation and reporting status. The interface is designed to be user-friendly and accessible for reporting incidents.

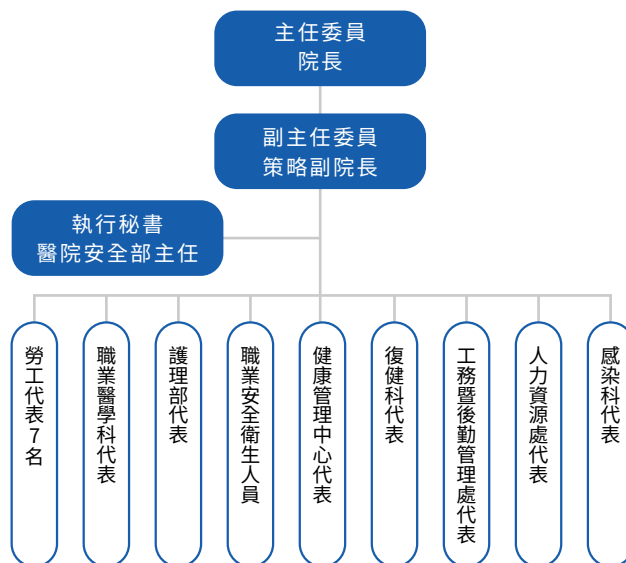
1.8.11 員工參與、協商與溝通管道

本院設有「職業安全衛生委員會」作為日常業務安全衛生之最高管理單位，由院長擔任主任委員、副院長擔任副主任委員、醫院安全部主任擔任執行秘書，加上全院各單位推舉7名勞方代表共17名，並訂有組織章程明確規範委員會任務、組織及執行內容。每三個月召開職業安全衛生委員會一次，共同研議包含擬訂之職業安全衛生政策提出建議、職業安全衛生管理事項、員工健康檢查管理、職業病預防及健康促進事項相關等職業安全相關議題。

本院高度重視同仁在職安衛管理中的參與權，除職安委員會之勞工代表外，全體同仁均可透過多軌數位化管道，針對職安衛政策提出優化建議。

如「異常事件通報系統」、「員工意見反映系統」及「線上匿名討論區」，確保溝通管道之便捷性與隱私保護。職安衛專責團隊將對各項提案進行系統化調查分析與風險評估，並定期提報至職安委員會討論，並落實後續改善成果追蹤，藉此滾動式修正管理策略，建構更具韌性的安全職場。

職業安全衛生委員會組織圖



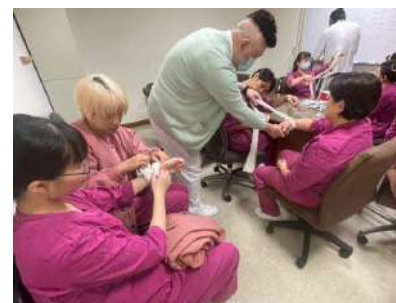
1.8.12 職業災害預防與訓練

為避免職業災害發生，以預防的角度每年舉辦各項安全類核心課程，課程類別有職業災害預防、消防安全、危機管理及不法侵害預防等四大類相關課程，同仁每年至少接受一小時相關課程，為提升同仁參與度及可應用性，除一般講座、實體操作及製作案例影音宣導片，讓同仁直觀了解職災發生過程以提高警覺外，另善用數位化工具如 google 表單製作線上互動式密室逃脫，讓同仁在遊戲的過程中了解各項安全管理，選擇有效的預防措施，方能成功逃脫，這不僅能從後台數據精準掌握同仁的知識盲點，也能提升同儕間的互動討論，讓安全規範從「被動接收」轉變為「主動尋求答案」。使教育訓練不再只是應付檢查，而是真正提升醫院整體安全知能。

除數位化課程外，也新增了各項實體情境式教學，如情境式醫療暴力講座及消防應變實際跑位，讓同仁更能身歷其境，了解突發狀況時的處理方式。



線上互動式密室逃脫



情境式醫療暴力講座



複合式災害實兵演習

員工意見反映系統



線上匿名討論區





本院為落實以人為本的職場健康管理，除被動監控職災案件並進行改善外，也主動出擊消除職場風險，建立跨部門化學品替代決策機制，消除可能潛在的風險，自 2013 年起執行各項改善案，2025 主動以綠色化學為核心，將院內常用之漂白水大幅度更換為 NaDCC (二氯異氰尿酸鈉)，選擇從化學本質出發，透過專業評估、文獻查證與院內實測，逐步證明濃度調整、反應機制替代與製程優化，能在不犧牲醫療品質的前提下，大幅降低員工發生皮膚刺激、呼吸道過敏及哮喘風險。

近三年職傷統計表

年度	總經歷 工時	受雇員工可記錄 事故次數	非受雇員工可 記錄事故次數	受雇員工總可 記錄事故率	非受雇員工總可 記錄事故率	失能傷害次數	失能傷害 總損失日數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	缺勤率
				TRIR				FR	SR	AR
2023 年	7539955	50	0	1.33	0	8	24	1.06	3.18	0.02%
2024 年	7717715	50	0	1.30	0	9	206	1.17	26.69	0.40%
2025 年	7729400	56	0	1.45	0	7	43	0.91	5.56	0.37%

註 1. 總工時數 = 當年度上班日 × 8 小時

註 2. 缺勤率 = (公傷假日數 + 病假日數) / 總工作天數 × 100%

註 3. 失能傷害嚴重率 = (失能傷害總損失日數 × 106) ÷ 總經歷工時

註 4. 失能傷害頻率 = (失能傷害次數 × 106) ÷ 總經歷工時

註 5. TRIR = (總可記錄職災件數 × 200,000) ÷ 總經歷工時

註 6. 依勞動部職業安全衛生署定義：此職傷統計僅受雇勞工 (員工) 及非屬受雇勞工之其他工作者 (實習生)

註 7. 本院常見職業病類型：生物病原體感染，如 Covid-19、肺結核、疥瘡及麻疹

註 8. 因公死亡率及職業病率均為 0

近兩年非員工部分職傷率

年度	因公死亡率	職業病率	傷害率	損失日數率
		ODR	IR	LDR
2024	0	0	0	0
2025	0	0	0	0

註 . 於本院內作業之非員工：如清潔、傳送等

1.9 性平政策

本院致力於打造一個超越性別框架、尊重個體差異的職場環境，讓每位同仁都能在公平的基礎上獲得資源、學習成長機會及發揮潛能。

1.9.1 性別平等承諾與核心政策

- 反歧視聲明，以落實性別平等承諾：**本院於員工勞動契約書中明訂「反歧視義務」，以讓全體員工皆與本院共同承諾尊重職場人權，不因個人性別、性傾向等為由而為差別待遇或任何形式之歧視，致力維護友善職場環境。
- 發展與晉升公平性：**訂有明確的進階與升遷辦法，進階與升遷條件僅以專業能力、證照、訓練及工作表現與績效為依據。
- 薪資機制透明：**訂有明確的薪資結構及敘薪管理辦法，僅依員工年資、學歷、證照、職務進行敘薪，不因性別而有起薪或獎金分配的差異，確保薪資結構性平等。

1.9.2 多元化的領導層與人才庫

本院致力於建構多元且具包容性的領導團隊，確保不同性別與專業背景之人才均能於公平、透明的制度下發展職涯。透過公開遴選與明確之升遷標準，提供平等之晉升機會，使各類人才得以憑藉專業能力與績效表現進入管理階層。

目前本院女性與男性主管比例為 5.9：4.1，顯示性別結構趨於均衡，並有助於在決策過程中納入多元觀點與經驗。未來，本院將持續關注領導層性別分布與人才培育機制，強化多元參與與共融文化，提升組織治理品質與永續發展動能。

主管性別比

分類	女性		佔比		男性		佔比	
	專任人數	主管人數	專任人數	主管人數	專任人數	主管人數	專任人數	主管人數
醫師	203	37	29.3%	27.6%	489	97	70.7%	72.4%
護理	1,656	86	92.2%	94.5%	141	5	7.8%	5.5%
醫技	446	32	73.6%	67.4%	160	15	26.4%	32.6%
行政	340	37	71.4%	71.2%	136	15	28.6%	28.8%
服務	168	-	91.8%	-	15	-	8.2%	-

1.9.3 多元化的領導層與人才庫

本院致力於建構多元且具包容性的領導團隊，確保不同性別與專業背景之人才均能於公平、透明的制度下發展職涯。透過公開遴選與明確之升遷標準，提供平等之晉升機會，使各類人才得以憑藉專業能力與績效表現進入管理階層。

1.9.4 兩性友善職場措施

透過制度化的福利，支持並提供不同性別或性傾向的同仁安心的職場環境，並對任何形式的性騷擾或職場霸凌採取「零容忍」政策。

- 性騷擾及職場霸凌防制：設有獨立的性騷擾或職場霸凌申訴管道（專線與專屬信箱），並由外部專業法律顧問參與調查，確保受害者的隱私與權益受到絕對保護。
- 彈性工作制度：推動彈性工時，提供正在撫育幼兒或照護長輩的同仁彈性配置工作時間。
- 好孕好產福利政策：支持並鼓勵員工生育，提供員工從懷孕到生產至育兒之一條龍福利：
 - 凍卵或婚前健檢優惠方案
 - 泌乳師服務
 - 懷孕營養補助
 - 托 / 育兒補助及托育機構合作
 - 好孕待產包
 - 年度親子日或家庭日活動
 - 在院生產紀念禮

- 硬體設施建置：設置獲政府認證的優質哺集乳室及性別友善廁所。



↪ 哺集乳室及性別友善廁所



02

綠色轉型驅動力

低碳營運

綠色能源

資源循環



2.09% 全院減碳成果，推動醫療營運綠色轉型

+ 下半年購入 526,332 度綠電，擴大綠色能源使用

+ 資源回收總量達 403.665 公噸，落實循環再利用

+ 血液透析廢塑回收 89.983 公噸，較前一年成長 6.3%

+ 完成 162 場消防、毒化災與韌性醫療演習



2.1 數位綠色雙軸驅動

本院深信「數位化是達成去碳化最有效的路徑」，並將「數位與綠色雙軸轉型」視為醫院永續發展的核心策略。在全球面臨氣候變遷與醫療需求增長的雙重挑戰下，本院不僅致力於臨床技術的突破，更透過數位科技的賦能，重新定義醫學中心的社會價值。

本院積極導入智慧能源管理系統 (EMS)，運用 AI 演算法精準調控全院電力與空調負載，成功打破醫療產值增長與能源消耗同步上升的連動，達成全院 9.27% 的節電率。透過推動門診與住院流程的全面無紙化，我們每年減少數百萬張紙張浪費，從源頭落實減廢與低碳營運。

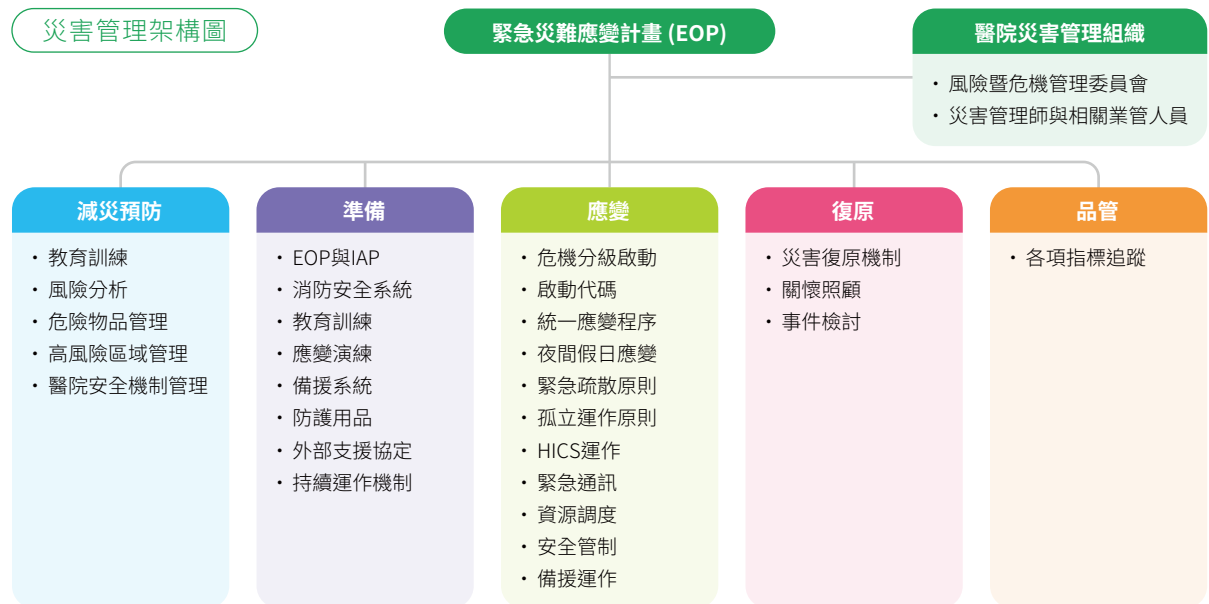
智慧醫療的創新不僅提升了照護效率，更轉化為實質的環境貢獻。例如，透過立體定位放射治療 (SBRT/SRS) 技術，單一療程的碳排放量可大幅降低約 58% 至 59%；而智慧化呼吸照護與綠色透析模式，則在確保醫療品質的同時，實現了資源的高效利用與病人滿意度的提升。



2.2 風險與緊急應變

全球天然災害發生的頻率有持續增加之趨勢，醫院可能面臨之天然災害風險為地震、颱風、豪雨及人為災害如火災、停電等等皆為重要災害風險課題。本院除了擔負市民健康守護的職責之外，同時也要兼具區域防災與應變中心之社會責任。醫院在社區災難應變中，不僅是醫療救援的核心，更是社區整體韌性的重要支柱。本院透過一個完整的災害應變計劃框架，共同構築出一套全面且實用的防災韌性醫院。

設有院層級「風險暨危機管理委員會」，由院長、行政副院長擔任正副主任委員，每季召開一次會議，定期進行風險預防檢討。每年第一季皆依據 ISO 31000:2018 風險管理架構，運用風險分析工具「災害脆弱度分析 (Hazard Vulnerability Analysis, HVA)」依可能造成醫院危害的內、外部威脅風險 (Risk) 由發生機會 (Probability) 與嚴重度 (Severity) 乘積作為依據，進行各項災害、氣候變遷及醫院附近地理環境重要的危害之風險鑑別，將各類災害依照其風險程度的高低排序，加強防範各種天然災害及人為意外事故之發生及減輕災害損失，保障生命財產之安全。



分析本院 2023-2025 年危機事件，並評估外部環境等因素，將 (1) 氣候變遷、(2) 資通安全及 (3) 高危險傳染病列為本報告書重點揭露項目。



2023-2025 年危機事件表

危機事件	2023 年	2024 年	2025 年
火災濃煙	50%	39%	40%
資通安全	49%	30%	40%
地震	47%	28%	39%
水災風災	39%	25%	30%
高危險傳染病	46%	26%	29%

醫院的災害應變不是隨機執行，而是需要有明確的「順序」與「層次」，確保應變能力能夠有效提升。本院依據美國 FMEA（聯邦緊急事務管理署）將現今災防體系與運作區分四大面向「預防減災」、「整備」、「應變」、「復原重建」架構，然而，災害應變涉及跨部門協作，以及不同於日常工作的應變作業，因此醫院需要建立可用於災害應變的指揮體系及風險管控、減災預防及緊急應變智慧化及資訊化流程，減少過多的紙本及人工作業避免延誤災害應變先機，包含對於應變中規劃資訊的收集與共用，提升醫院緊急應變量能。本院落實各式緊急災害應變演習個年度場次統計如下：

急災害應變演習

災害類別	2023 年	2024 年	2025 年
單位消防疏散演習 / 無預警抽測 (含熄燈)	109	108	106
大型火災複合式演習 (含 HICS 召回)	9	8	7
大量傷患 & 毒化災	14	14	13
HICS& 複合式災害	1	1	2
基礎設施	15	5	4
其他災害演習	29	28	26
韌性醫療演習	0	0	4
總計場次	177	164	162

為因應氣候變遷所帶來之極端天氣與複合式災害風險，每年定期辦理各類災害緊急應變演習，藉由實兵、桌上及複合式情境演練，驗證災害發生時之緊急應變能力與跨部門協調機制，確保突發事件發生時能有效維持醫療服務運作，並保障病人、家屬及員工安全。

為提升醫院氣候韌性與醫療持續能力，針對極端強降雨、淹水、停電、缺水及大量傷患等氣候變遷衍生災害情境，定期進行應變演習與情境驗證，檢視維生系統、緊急電力、醫療氣體、資訊通訊及關鍵醫療設備之備援機制，強化醫院於災害期間之醫療持續運作能力與整體防災韌性。

各項氣候相關演習



每年落實各類演習確保突發災害發生時，有效維持醫療服務運作並保障病人與員工之安全，本院藉由資訊化與智慧化手段，建立一套完整且適當的智慧化風險管理與緊急災害應變作業模式，使災害發生或有發生之虞時，立即透過各種傳訊工具，將災害現場狀況迅速通報，俾採取必要之應變措施，防止災害擴大降低災害所造成的人員傷害程度及設備損害，有效縮短復原時間。2025 年共獲得七篇學術論文肯定，並榮獲 2025 年國家醫療品質獎 NHQA 智慧醫療標章 - 環境管理領域銀獎肯定。

榮獲多項論文及 NHQA 智慧醫院標章 - 環境管理領域銀獎肯定



本院為台北區 REMOC 指定毒化災專責醫院，多次友院來院觀摩標竿學習，2023 至 2025 年連續三年榮獲台北區毒化災訪評最高榮譽「金質演習楷模獎」。協助執行台北區 REMOC 特殊災害急救責任教育訓練及評核演習訪查 2023 至 2025 年連續三年獲頒「貢獻殊偉獎」。

榮獲各項環境暨災害應變相關獎項



本院「醫院風險管理及緊急災害應變」架構完善、運作成效卓著，並於各年度防災應變演習實訪及衛生局督查考核表現優異，2024 年 12 月 5 日內政部消防署表揚榮獲全國優良防火管理人；並於 2025 年 12 月 2 日「114 年度新北市醫院督導考核標竿學習教育訓練」中分享火災與緊急應變作業成果。藉由完整的緊急應變管理系統 (Comprehensive Emergency Management)，於 2024 年 8 月 30 日本院舉辦新北市網絡醫院 HICS 暨大量傷患區域聯防示範演習，韌性醫院實兵驗證獲得肯定。

2024 年內政部消防署全國優良防火管理人



113-8-30 新北市網絡醫院大量傷患區域聯防示範演習



2.3 氣候環境治理

2.3.1 氣候韌性：守護生命的永續承諾

氣候變遷已非單純的環境與氣候課題，而是直接威脅公眾健康與醫療體系適應能力的當代健康危機。本院秉持「以人為本」的核心價值，深刻理解極端氣候對傳染病譜演變與醫療基礎設施所帶來的深遠衝擊。為了將此危機轉化為守護大眾健康的實質韌性，本院於 2023 年正式簽署「醫院永續發展倡議書」，鄭重承諾於 2050 年前達成碳中和目標，並透過策略化的全層級監督機制，確保即使面臨最嚴峻的極端情境，急重症照護與基礎醫療服務亦能 24 小時穩健「零中斷」，以細心與用心的實質行動，溫暖守護每一位病友的生命健康。

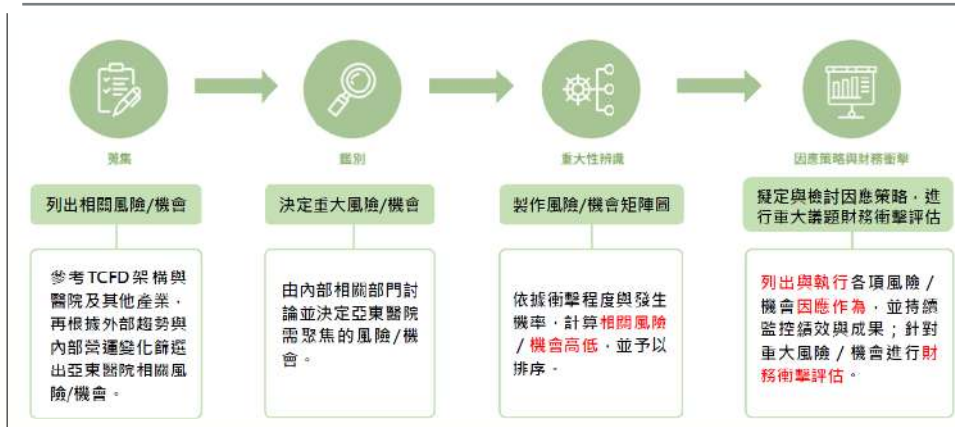
在治理架構上，本院已將氣候治理正式納入董事會決策層級，氣候相關議題則由「經營管理委員會 ESG 小組」下設之「環境永續小組」專責主導，每 1 至 2 個月定期召開跨部門工作會議，滾動檢視全院溫室氣體盤查現況與綠色醫療的改善進度，同時鑑別潛在的氣候風險與機會，以評估對醫療業務的財務與營運衝擊，並動態調整調適策略。環境永續小組每半年定期向永續發展 ESG 小組進行階段性報告，並每年向董事會呈報年度氣候氣候行動推動成果。透過董事會對氣候議題的實質監督，本院確保由上而下健全氣候風險管理體系，將氣候治理轉化為引領醫院穩健前行的核心驅動力。

本院為落實永續管理之精神，深化氣候變遷之風險與機會評估。將實體風險（立即性、長期性）與轉型風險（法規、訴訟、技術、市場、商譽），及資源效率、多元能源、產品服務與市場韌性等轉型效益，依據其對醫院營運之「衝擊程度」與「發生機率」，進行排序，以確立氣候風險調適之優先順位。

氣候治理架構



氣候風險 | 機會評估流程



2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估

面對氣候變遷引發的極端氣候事件及淨零轉型帶來的營運衝擊，本院為落實保障民眾健康與穩定醫療運作的承諾，積極強化內部危機應變與風險管理能力，已將氣候變遷風險整合至既有的 ISO 31000 風險管理架構，透過「危害脆弱性分析(Hazard Vulnerability Analysis, HVA)」評估氣候變遷造成的潛在影響(詳見 CH2-2. 風險與緊急應變)，確保全面對接醫療院所之日常防災與緊急應變機制，落實氣候風險減緩與機會因應之實效性。

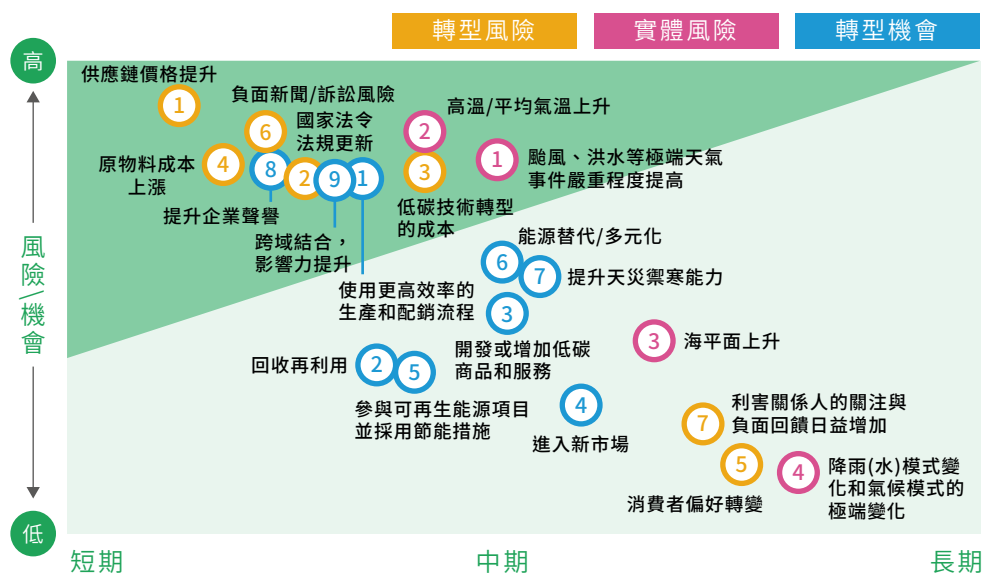
為了進一步提升氣候風險評估的完整度與國際接軌能力，本院從 2025 年參考 TCFD(氣候相關財務揭露) 框架。依循科學原則，針對轉型風險與實體風險選擇最適切的氣候發展情境，將能耗成本、醫療物資採購壓力等關鍵風險納入衝擊評估，以掌握不同氣候路徑對醫院核心策略與策略規劃的潛在影響，作為強化醫療韌性之決策指引。

在轉型風險方面，本院以臺灣「2050 淨零排放路徑及策略」作為核心評估情境，關注全球減碳轉型與永續治理趨勢所帶來的潛在影響。面對未來碳費開徵、供應鏈低碳要求提升，以及原物料與設備成本波動等挑戰，本院秉持推動永續醫療與強化營運韌性的理念，逐步推動供應鏈管理措施，短期深化綠色採購，中期導入供應商 ESG 與碳盤查管理，長期則朝向低碳設備導入與在地化採購發展，期望在降低環境衝擊的同時，亦能穩定醫療服務品質與供應鏈韌性。另因應國內醫療機構溫室氣體管理法規逐步收緊之趨勢，本院亦持續推動綠色醫院與低碳製程，並強化內部合規管理與自主盤查機制，藉此提升整體營運效率與永續競爭力，積極回應未來淨零轉型需求。

在實體風險方面，本院則引據國家科學及技術委員會(國科會)與環境部共同出版之「國家氣候變遷科學報告 2024：現象、衝擊與調適」，依循國家氣候變遷調適政策的核心情境，採用「短期升溫 1.5°C」及「世紀中升溫 2°C」為基準模擬氣候持續惡化路徑下的極端天氣衝擊，深入評估極端高溫、強降雨等急性氣候災害，對醫院核心醫療承載量能、院區基礎設施安全、病人照護品質以及醫療資產造成的潛在衝擊，期許本院無論外在環境如何嚴峻，皆能提供 24 小時不間斷的優質醫療照護，給予利害關係人最安心、最溫暖的生命健康守護。

未來氣候相關情境設定

風險類別	採用之氣候情境	情境內容與核心假設
轉型風險	臺灣「2050 淨零排放路徑及策略」	我國於 2022 年 3 月正式公布「2050 淨零排放政策路徑藍圖」，提供至 2050 年淨零之軌跡與行動路徑。我國 2050 淨零排放路徑將會以「能源轉型」、「產業轉型」、「生活轉型」、「社會轉型」等四大轉型，及「科技研發」、「氣候法制」兩大治理基礎，輔以「十二項關鍵戰略」，就能源、產業、生活轉型政策預期增長的重要領域制定行動計畫，落實淨零轉型目標，對於醫院與其價值供應鏈可能產生的營運影響。
實體風險	國科會與環境部「國家氣候變遷科學報告 2024」	<ul style="list-style-type: none"> 模擬氣候變遷持續惡化之高排放路徑。 極端高溫日數增加、氣溫長期持續上升。 降雨、颱風與洪水等急性極端天氣事件之頻率與強度顯著提高。





風險 / 機會面向	風險 / 機會議題	價值鏈影響階段			發生時點	預期影響	管理作法	未來目標與績效指標
		上游	自身營運	下游				
轉型風險	供應鏈價格提升	V			短期	極端天氣頻率增加與地緣政治問題，影響原物料供應與生產穩定性；加上全球減碳法規趨嚴，供應商可能將增加的低碳轉型成本或碳費轉嫁予下游客戶，導致醫療耗材與設備採購單價上升，增加營運成本。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：強化風險管理與綠色採購制度、推動醫療廢棄物減量與資源回收。 ● 中期：推動供應商 ESG 管理與碳盤查、建立循環經濟採購模式。 ● 長期：優先採購節能設備與低碳產品，提升在地化採購比例。 	持續推動廢棄物減量、綠色採購 (詳細資訊請參考 2.4.3 醫療廢棄物在回收與效率提升、1.5.3 綠色採購)
	國家法令法規更新 (擴大列管醫院溫室氣體排放量)		V		短期	依據環境部《氣候變遷因應法》第二十一條第一項，2025 年 3 月 4 日環境部公告之「事業應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源」，醫學中心已被納入強制碳盤查對象。要求每年須完成前一年度的組織型溫室氣體排放盤查與登錄，未來法規可能加嚴，未完成可能影響政府補助及民眾信任。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：定期完成溫室氣體盤查並於環境永續小組報告。 ● 中期：持續推動院內節能減碳專案，並監測相關成效以及積極參與各項綠色獎項，建立本院綠色聲量。 ● 長期：以長期淨零目標前進並導 SBTi(科學減碳目標)路徑。 	每年降低 1 至 2% 碳排放量 (詳細資訊請參考 2.4.5 能源管理策略與績效概覽)
	負面新聞 / 訴訟風險		V		短期	氣候相關議題(如水資源使用、能源管理及碳排放)若管理或揭露不當，可能引發媒體關注或社會質疑，進而形成負面新聞。		
	低碳技術轉型成本		V		短期	為響應綠色醫療與淨零排放政策，醫院須將高耗能的空調、照明及傳統醫療設備逐步汰換為具備節能標章或智慧監控功能的低碳設施。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：持續推動效能不佳的空調設備汰換。 ● 中期：採用 EC 風車為空調設備風車、能源管理系統優化。 ● 長期：能源管理系統升級、儲能系統建置。 	每年降低 1 至 2% 碳排放量 (詳細資訊請參考 2.4.5 能源管理策略與績效概覽)
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	V			短期	台灣短延時強降雨事件的發生頻率顯著提升，尤其是在夏季與颱風季節期間。雨季降雨強度與頻率也有顯著成長趨勢，導致營運受影響，造成財務損失、營收下降。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：加強緊急醫療演練與跨區調度能力，強化支援協定物資調度聯防。 ● 中期：緊急醫療救護機制與跨縣市「大量傷病患緊急醫療救護演練」、韌性規劃醫院整體防災策略風險滾動評估、情境模擬、基礎設施調適及長期資源分配機制。 ● 長期：建立 AI 預防預警與救災設備。 	定期辦理各類災害緊急應變演習 (詳細資訊請參考 2.2 風險與緊急應變)
	高溫 / 平均氣溫上升		V		短期	在短期 (2021-2040) 平均增溫 0.6°C 至 0.8°C，並伴隨熱浪天數增加，高溫時間延長將造成用電量、成本與碳排放量上升。	<ul style="list-style-type: none"> ● 更換為節能空調計畫，並做區域劃分、主機汰舊更新。 	每年降低 1 至 2% 碳排放量 (詳細資訊請參考 2.4.5 能源管理策略與績效概覽)



風險 / 機會面向	風險 / 機會議題	價值鏈影響階段			發生時點	預期影響	管理作法	未來目標與績效指標
		上游	自身營運	下游				
轉型機會	使用更高效率的生產和配銷流程		V		短期	透過供應鏈效率提升與綠色採購降低長期採購成本。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：強化風險管理與綠色採購制度。 ● 中期：推動供應商 ESG 管理與碳盤查。 ● 長期：優先採購節能設備與低碳產品，提升在地化採購比例。 	持續綠色採購 (詳細資訊請參考 1.5.3 綠色採購)
	提升企業聲譽		V		短期	<p>積極配合盤查發現院內資源浪費點；提升醫院競爭力 ESG 績效為加分項的環境可爭取更多政府資源及產學合作，進一步提升社會認同。</p> <p>透過「國際醫療交流」分享院內綠色醫療與智慧化執行成果，吸引優質醫護人才與國際病患。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：定期完成溫室氣體盤查並於環境永續小組報告。 ● 中期：持續推動院內節能減碳專案，並監測相關成效以及積極參與各項綠色獎項，建立本院綠色聲量。 ● 長期：以長期淨零目標前進並導 SBTi(科學減碳目標)路徑。 	每年降低 1 至 2% 碳排放量 (詳細資訊請參考 2.4.5 能源管理策略與績效概覽)

註：短期 1-3 年；中期 3-5 年；長期 5 年以上

2.4 永續環境管理

2.4.1 溫室氣體管理

⊕ 溫室氣體排放揭露

因應聯合國氣候變化綱要公約與巴黎氣候協定等國際規範，保護環境及善盡社會責任，以 2050 年達到淨零醫院為目標，將資源做最合理之利用並致力於以下事項：

法規遵守

持續遵守政府環保法令規章及其他相關規定要求，響應全球環保運動。

外部認證

導入 ISO 14064-1:2018 國際溫室氣體盤查標準，確實掌握溫室氣體排放及資訊品質。

落實綠色醫療與循環經濟

致力降低原物料損耗並倡導節約能源，持續推動節能減碳措施、佈建再生能源計畫與監督控管，以提升醫療服務效率並推行循環經濟。

建構低碳文化

持續強化溫室氣體管理之宣導與教育，及溫室氣體管理績效之外部溝通。





本院自 2023 年首次盤查基準年後，已進行 3 次溫室氣體排放，2025 年溫室氣體排放之盤查結果如下表：

2025 年溫室氣體排放之盤查結果

類別	項目	排放量 (TCO ₂ e)	%
1.	直接溫室氣體排放量與移除量	1,836.4766	5.83%
1.1	固定式燃燒之直接排放	1,471.1587	4.67%
1.2	移動式燃燒之直接排放	28.1902	0.09
1.4	由人為所釋放的逸散性排放	337.1277	1.07%
2.	能源之間接排放	21,944.6413	69.69%
3.	運輸之間接排放	1,098.9989	3.49%
3.3	員工通勤產生之排放	901.6437	2.86%
3.5	商務旅行產生之排放	197.3552	0.63%
4.	組織使用的產品之間接排放	6,610.3126	20.99%
4.1-2	由與採購的能源相關連之排放	5,551.2129	17.63%
4.3	處置廢棄物產生之排放	1,059.0997	3.36%
合計		31,490.429	100%

註：合計使用所在地基準進行計算

2023-2025 年溫室氣體排放情形

災害類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二)	公噸 CO ₂ e	24814.4682	24347.3698	23781.1179
溫室氣體排放量 (範疇三)	公噸 CO ₂ e	6919.9619	7559.5087	7709.3115
營收 (醫務毛收入)	百萬元	15,720	16,135	17,489
面積 (含停車場)	m ²	194,083	194,083	194,083
溫室氣體排放強度 (營收) (範疇一及範疇二) 範疇一及範疇二碳排 / 營收	公噸 CO ₂ e / 百萬元	1.579	1.509	1.360
溫室氣體排放強度 (營收) (範疇三) 總碳排 / 營收	公噸 CO ₂ e / 百萬元	0.440	0.469	0.441
溫室氣體排放強度 (面積) (範疇一及範疇二) 總碳排 / 面積	公噸 CO ₂ e / m ²	0.128	0.125	0.123
溫室氣體排放強度 (面積) (範疇三) 總碳排 / 面積	公噸 CO ₂ e / m ²	0.036	0.039	0.040

+ 溫室氣體盤查數位化

本院每年溫室氣體盤查數據高達 6,000 筆，排放源多達 120 種涵蓋全院。由於溫室氣體活動數據需每月定期上傳多達 600 筆資料及相關佐證，傳統手動彙整方式不僅繁瑣，亦易產生錯誤與遺漏，因此導入數位化管理平台勢在必行，以提升數據處理效率、降低錯誤風險，並確保碳盤查流程的即時性與準確性。本院急需建置一套兼具實用性與準確性的溫室氣體盤查平台，以強化溫排資料的取得效率、計算精確度與佐證可溯性，進而支援醫院整體永續發展與政策揭露需求。

數位島溫室氣體登入平台畫面



因本院每月上傳數據筆數多達 600 筆，透過導入平台增加資料管理強度、可同時支援多人協作快速達成盤查任務、報告書製作時間及成本，過往報告書製作需約一周透過系統導入可於一天內完成、減少離職交接困難、係數引用對應國際標準同步更新、自動計算碳排數據並可對比過往資料找出排放熱點加以訂定永續目標與院內永續發展聯結。

✚ 商務差旅 APP

在此 APP 導入前，商務差旅的碳排放資料蒐集與計算皆仰賴後端人員進入庫房翻找憑證、人工換算碳排放數據，不僅流程繁瑣、耗時，亦存在資料遺漏與計算誤差等風險。

為解決上述問題，本院運用微軟 Power Platform 自行開發低程式碼，導入碳排放換算邏輯。使用者僅需輸入必要資訊，系統即自動計算碳排放數據並儲存相關佐證資料，大幅降低人工作業需求與錯誤率。此外，系統亦具備即時統整與篩選功能，可快速生成檔案供內外部查核使用，有效提升行政效率與資訊透明度。

此一智能化轉型，成功將原本高度依賴人工的資料蒐集與處理流程，整合為一套具備「自動運算、資料可追溯、即時查詢」等功能的碳排放管理系統，不僅有效提升作業效率與資料透明度，更成為本院推動數位治理與永續管理的重要基礎架構之一。

以下為 APP 申請者操作範例：

商務差旅 APP 使用者實際操作畫面



以計程車為例，使用者僅需輸入總車資及乘車證明張數並點選送出，即可跳轉至下一畫面，系統將自動換算並顯示對應公里數(碳排放量顯示於後台)。其中，若單筆金額超過新臺幣 5,000 元，資料將自動進入稽核流程，經稽核處審核通過後方可傳送至會計處。此外，系統設有檢核機制，若未上傳佐證資料，將無法完成送出流程，藉此確保資料之完整性與查核依據。

以下為 APP 審核者操作頁面：

申請者完成資料送出後，行政人員即可於此畫面進行審查作業。該介面將完整呈現申請者填報之交通工具類型、核銷金額、行駛里程、碳排放量及佐證資料等資訊，確保各項申請內容具備可查核性與資料完整性。此外，系統亦支援彙整統計功能，可依特定時間區間顯示總行駛公里數與總碳排放量，協助進行整體碳排放監控與管理分析。

商務差旅 APP 後台頁面



商務差旅碳盤查 APP

會計 - 商務差旅盤查APP



本院導入 O365 架構後，結合全院使用此 App，有效降低後端人員彙整大量資料之作業難度與負擔。本院每年處理之商務差旅申請案件達到 3,500 筆，導入系統後由申請人於核銷費用時同步填報各項交通碳排放資料，並由稽核與會計人員共同進行查核確認，大幅提升整體作業之準確性與便利性。

以年度盤查為例，傳統人工方式彙整資料需耗費 5 至 7 個工作天，APP 導入後整體處理作業可在 1 天內完成，大幅降低行政作業負擔。後端查核人員亦可透過系統一鍵查閱所有申請紀錄與佐證資料，避免重複補件與人工比對，提高查核效率與準確率。

「商務差旅碳盤查 APP」係本院運用微軟 Power Apps 低程式碼平台自主開發之碳排管理系統，其技術進入門檻低，其他醫療機構亦可依自身需求，調整欄位邏輯與審核流程，開發出相關的應用程式。數位島平台使用彈性大可依照各醫療產業不同完美符合其需求，並且兩套系統相輔相成完善溫室氣體盤查過程，適合各醫療院所觀摩學習。並於 2025 年榮獲 NHQA 國家醫療品質獎智慧解決方案組行政管理領域標章肯定。

NHQA 國家醫療品質獎智慧解決方案組行政管理領域標章



2.4.2 醫療廢棄物管理政策與減量措施

➤ 醫療廢棄物管理政策

本院依據環保法令訂定「廢棄物管理作業規範」，並依循所制定之廢棄物分類表執行廢棄物分類、減量及資源回收作業；近年來由於回收及滅菌技術進步，部份生物醫療廢棄物可經回收處理後再利用，以利減少生物醫療廢棄物產量。

➤ 廢棄物區分與產出量及處理方式

本院廢棄物產出種類眾多，尤以其中四大類為主，分別為一般性廢棄物、生物醫療廢棄物、血液透析室生物醫療廢棄物資源化回收再利用及資源回收等，均委由政府核可專業廢棄物處理公司採高溫焚化方式處理及可資源回收再利用處理。

➤ 廢棄物減量具體措施

➤ 加強同仁教育訓練

為加強廢棄物減廢及資源回收再利用，從新進員工與每年定期舉辦外包人員廢棄物分類宣導講習，強化廢棄物分類觀念。

➤ 分段把關降低分類錯誤

廢棄物產生端單位加強宣導與檢視廢棄物分類，清潔人員收送廢棄物至廢棄物處理場前檢視廢棄物內容物是否正確與再分類，廢棄物處理場人員更扮演最後把關動作，隨機進行廢棄物破(解)袋抽查，檢查是否有資源回收物或生物醫療廢棄物，以達立即分類與改善功效。

➤ 生物醫療廢棄物資源化回收再利用

血液透析室人工腎臟、拋棄式導管等生物醫療廢塑類品項，委由政府核可醫療廢塑類處理廠資源化回收再利用。

廢棄物減量及回收宣導





2.4.3 醫療廢棄物再回收與效率提升

⊕ 資源回收

本院積極宣導減廢具體措施後，院內同仁及外包人員落實廢棄物分類與減量的良好觀念，且執行率極高以致於一般資源回收（紙類、金屬、塑膠瓶類等）月平均處理量皆明顯成長。2024 年總處理量為 391,499 Kg，較 2023 年總處理量 393,073 Kg 微降 1,574 Kg（微降 0.4%）；2025 年總處理量為 403,665 Kg，較 2024 年增加 12,166Kg（上升 3.1%）。

⊕ 生物醫療廢棄物資源化

本院積極宣導部份生物醫療廢棄物可回收處理後再利用（人工腎臟、拋棄式導管、點滴管路），減少生物醫療廢棄物產量，生物醫療廢棄物醫療廢塑類資源化回收公斤數逐年增加。統計 2024 年資源化處理量為 84,628 Kg，較 2023 年總處理量 81,183 Kg 增加 3,445 Kg（上升 4.2%）；2025 年資源化處理量為 89,983 Kg，又較 2024 年增加 5,355 Kg（上升 6.3%）。

近三年廢棄物產量

單位：公噸

廢棄物分類項目 / 年度	處理方式	2023 年	2024 年	2025 年	總計
一般性廢棄物	焚化	1,204.260	1,151.750	1,164.560	3,520.570
生物醫療廢棄物	焚化	407.000	387.190	395.720	1,189.910
血液透析室生物醫療廢棄物	減菌				
塑膠類資源化回收再利用	再利用	81.183	84.628	89.983	255.794
資源回收（紙類、金屬、塑膠瓶類等）、醫療廢玻璃	回收再利用	393.083	391.499	403.665	1,188.247
加總	-	2,085.526	2,015.067	2,053.928	6,154.521

2.4.4 循環再利用之具體成果

⊕ PE 藥罐、點滴瓶、軟袋、PVC 等醫療塑膠類回收循環

1. 本院 PE 藥罐、點滴瓶、軟袋、PVC 等塑膠類，委由衛福部許可回收廠回收，經廠內破碎機處理後，再將塑膠原料運送至塑膠製造商製作再製品，如雨鞋、輪胎、棧板、拖鞋、工具箱、衝浪板、遮陽板、塑膠椅、塑膠水管、摺疊臉盆、生理沖洗器及塑膠坐便椅等。
2. 本院為了執行廢棄物循環再利用之永續活動，根據回收廢棄物廠商回溯並連繫到本院醫療廢塑膠之再製廠商，並向再製廠商回購大量之「塑膠棧板」使用於本院庫房整理貨物使用，以達到本院廢棄物循環再利用之目的與永續環境。

⊕ 人工腎臟、拋棄式導管之醫療廢塑膠醫材類資源循環再利用

1. 現今生物醫療（感染性）廢棄物處理方式皆為焚化方式處理，衍生空氣污染與燃燒後碳排放量增加，對我們所處的環境不友善，為避免因氣候變遷導致空氣污染、高溫及疾病傳播加速，廢棄物處理技術也不斷的推陳出新，醫療廢棄物廢塑類可經由高溫高壓滅菌處理，將生物醫療（感染性）廢棄物廢塑類滅菌處理後，做為循環再利用工業用塑膠製品，目前衛福部許可廠商可將血液透析室醫療處置後產出之人工腎臟、拋棄式導管及其它生物醫療（感染性）廢棄物廢塑類資源化，委託政府核可廠商高溫高壓滅菌處理再利用，減少碳排與提升資源永續循環再利用。
2. 目前執行方式與內容：血液透析室醫護人員將人工腎臟、拋棄式導管、點滴管路，皆放進裝有紅色專用感染垃圾袋垃圾桶內，再由清潔人員清運送垃圾場貯存，委由政府核可廠商焚化處理。
3. 增加血液透析醫材資源化執行的方式：由血液透析室醫護人員落實執行分類，請購分類垃圾桶，供醫護人員將人工腎臟、拋棄式導管，放進裝有黃色專用感染垃圾袋垃圾桶內，再由清潔人員清運送垃圾場貯存，委由政府核可廠商高溫高壓滅菌處理再利用，製造成工業用塑膠製品。目前本院透過回收廠商向再製工廠回購「輕便塑膠鞋」，提供清潔及院內同仁於院區執行公務時使用，以達到本院廢棄物循環再利用之目的與永續環境。
4. 增加資源化其他醫材品項計畫與方式：未來將規劃與資源化回收廠商討論，確認其他廢塑類包含點滴管路、IVSET 等可資源化之項目，是否可執行回收再利用。再請醫護人員落實分類，將可回收之廢塑類，放進裝有黃色專用感染垃圾袋垃圾桶內，再由清潔人員清運送垃圾場貯存，委由政府核可廠商高溫高壓滅菌處理再利用，製造成工業用塑膠製品。

➤ 藥用玻璃瓶、鐵罐金屬等回收再循環

本院藥用玻璃瓶及鐵罐金屬，委由環境部許可回收廠回收，經廠內破碎機處理後，再將玻璃及金屬原料運送至再製造商製作成品，如紅磚塊、透水地磚、柏油路材料、馬賽克圖騰、玻璃藝術品、人行道鋪設、建築物玻璃等，而金屬類可再製成如廠商融煉製做鋼鐵產品、鋼板、鋼管、鋼筋、條鋼、C 型鋼、H 型鋼等。本院為了執行廢棄物循環再利用之永續活動，根據回收廢棄物廠商回溯評估採購相關再製品，以達到廢棄物循環再利用之目的與永續環境。



2.4.5 能源管理策略與績效概覽

➤ 永續願景與承諾

透過「綠色轉型」與「數位轉型」的雙軸策略，本院將能源管理納入核心治理，設定每年降低 1% 至 2% 碳排放量之階段性目標，致力於提升能源使用效率，減少碳排放，透過設備汰換與智慧化管理，積極降低能源消耗，並推動再生能源的使用，以達成環保與經濟效益的雙重目標。

➤ 能源使用趨勢分析

本院持續監控全院電力使用情況，近年用電量呈現穩定下降趨勢。儘管醫療服務量與營收逐年增長，總用電量已由 2023 年的 4,644.6 萬度降至 2025 年的 4,520.2 萬度，節電率達 2.68%；天然氣作為鍋爐燃料使用，總使用量由 2023 年的 77.2 萬度降至 2025 年的 70.7 萬度，節約量達 8.40%；柴油為發電機燃料使用，配合電網調度支援而增加使用量。

近三年總能源消耗量統計

能源類型	單位	2023 年	2024 年	2025 年	說明
電力 (外購) 非再生能源	度	46,446,400	46,148,800	44,675,268	台電電號 01182300111
	GJ	167,207	166,136	160,831	
電力 (外購) 再生能源	度	-	-	526,332	購自辰亞能源 太陽能經台電轉供
	GJ	-	-	1,895	
燃料 (天然氣)	度	772,126	764,958	707,243	購自新海瓦斯股份有限公司
	GJ	26,252	26,008	24,046	
燃料 (柴油)	公秉	20	25	30	購自全國加油站股份有限公司、山隆通運股份有限公司
	GJ	720	900	1,080	
燃料 (汽油)	公秉	2.2328	1.3513	2.2616	
	GJ	71	43	72	
供熱	GJ	-	-	-	無外購熱能
製冷	GJ	-	-	-	無外購冷能
蒸氣	GJ	-	-	-	無外購蒸氣
能源消耗量合計	GJ	194,250	193,087	187,924	

註 1. 能源統計範圍與 ISO 14064 相一致，涵蓋宿舍與長照辦公室

註 2. 各類能源之換算係數係依低位熱值(LHV)計算，參考 IPCC 及經濟部能源署公告之能源產品熱值。

註 3. 各類能源之換算係數係依低位熱值(LHV)計算，參考 IPCC 及經濟部能源署公告之能源產品熱值。

註 4. 主要係數使用：電力 0.0036 GJ/kWh、天然氣 0.034 GJ/m³、柴油 0.036 GJ/L、汽油 0.032 GJ/L 等。

✚ 能源效率指標 (EEI)

為精準評估能源使用效益，本院導入多項能源強度指標。數據顯示，本院在提升醫療產值的同時，成功降低了單位能源消耗，體現了卓越的營運效率。不僅達成了「絕對節能」（總能耗下降），更達成了「相對高效」（能源強度降低）。在醫院面積不變的情況下，用更少的能源創造了更高的營收，展現出極佳的永續經營 (ESG) 韌性與低碳轉型實力。

(1) 總能源消耗：持續下降，呈現逐年遞減的趨勢，從 2023 年的 194,250 GJ 穩定下降至 2025 年的 187,924GJ。總共減少了 6,326 GJ 的能源消耗，整體降幅約為 3.26%；是節能措施、設備更新的具體成效。

(2) 營收與面積對比：脫鉤成長，在能源消耗逐年下降的同時，醫院的營收(百萬元)卻從 15,720 成長至 17,489，增幅達 11.25% 是一個非常理想的「綠色經濟」指標。醫院面積(含停車場)未有變動，這代表能源的減少並非縮減營運規模所致，而是在同樣的空間環境下提高了使用效率

(3) 能源強度指標：效率提升，能源強度(營收) [GJ/ 百萬元]：從 2023 年的 12.356 下降至 2025 年的 10.745；效率提升了 13.04%。這意味著現在每創造一百萬元的營收，所需的能源消耗降低。單位面積的能源使用密度下降，從 2023 年的 1.000 降至 2025 年的 0.968 (跌破 1.0 大關)。同樣印證了內部節能管理的落實。

近三年總能源效率統計

能源效率	單位	2023 年	2024 年	2025 年	說明
總能源消耗	GJ	194,250	193,087	187,924	
營收 (醫務毛收入)	百萬元	15,720	16,135	17,489	
面積 (含停車場)	m ²	194,083	194,083	194,083	
能源強度 (營收)	GJ/ 百萬元	12.356	11.966	10.745	總能源 / 營收
能源強度 (面積)	GJ/m ²	1.001	0.995	0.968	總能源 / 面積

2.4.6 再生能源與彈性電力資源

✚ 綠電與能源轉型

面對氣候變遷與能源成本上漲的雙重挑戰，本院積極調整能源結構，逐步提升再生能源之使用比例。規劃於興建中之 TPKM 新大樓安設太陽能板及表後儲能 (Behind-the-Meter, BTM) 設備，可實質提升醫院緊急災難應變能力，打造極致安心的就醫環境。

遠東集團與辰亞能源簽署為期 5 年的 CPPA 企業購售電合約 (Corporate Power Purchase Agreement)，自 2025 年 7 月起，本院正式啟動綠電採購計畫，透過台電轉供使用，於下半年累計購入 526,332 度綠電，相當於減少了約 260 公噸的二氧化碳排放，更展現了本院支持再生能源產業發展、推動能源轉型之決心。這不僅有助於降低醫院的碳足跡，也為我們的病患和社區創造了一個更健康的環境。

近三年能源結構

能源效率	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力 (外購) 非再生能源	GJ	167,207	166,136	160,831
電力 (外購) 再生能源	GJ	0	0	1,895
總能源消耗	GJ	194,250	193,087	187,924
電力電網百分比	%	86.08	86.04	85.58
再生能源百分比	%			1.01

註 1. 再生能源百分比 = 再生能源消耗量 (GJ) ÷ 總能源消耗量 (GJ) × 100%

註 2. 電力電網百分比 = 台電用電消耗量 (GJ) ÷ 總能源消耗量 (GJ) × 100%

電網轉供案場介紹-彰濱海尾東3號電廠



→ 供電案場為彰濱海尾東3號電站，
為浮動式海面型太陽能電廠

→ 再生能源憑證

→ 發電機

➕ 虛擬電廠(VPP)與電力調度

本院與義電智慧能源(Enel X)合作，加入「虛擬電廠(Virtual Power Plant, VPP)」計畫，透過智慧化的需求響應(Demand Response)機制，在電力系統高峰期彈性調整非必要之電力負載。院內設有發電機等備援電力設備，在停電時立即啟用，供應病患重要的維生系統，確保精密儀器安全運作。備援電力設備加入虛擬電廠後，就能以需量反應資源之姿，在閒置時發揮不同價值，成為穩定電網的堅強後援。

在國家電力備載容量偏低時，Enel X的調度中心會接收到台電公司的調度指令，並立即通知本院，接收到指令後，即在30分鐘內將空調迴路透過不斷電ATS(Automatic Transfer Switch，電源自動切換開關)，切換到發電機，提供醫院一部分電力，降低台電側負載容量，藉以降低台電供電壓力，減輕電網負擔，又可測試緊急供電設備功能，確保醫院當遇緊急狀況時供電無虞，醫療業務不受影響。

本院自2022年8月開始加入義電智慧能源(Enel X)的虛擬電廠，最高參與量約1,000kW。若以家用冷氣平均一台約1,000w(瓦)功率計算，1,000kW相當於一千台冷氣的電量。與義電合作參與虛擬電廠累計待命時數達13,000小時，電網調度支援17次，減少尖峰用電度數10萬餘度，約減少流動電費60萬元，突顯企業的永續實踐與對電網和能源轉型的支持。

2.4.7 節能技術專案

本院以「成為民眾首選的醫學中心」為願景，將能源治理納入院級策略，建立完善的ISO 50001能源管理系統(2022年通過驗證，2025年完成換證)，以國際標準進行目標設定、基準建立、績效監測與持續改善。明確訂定能源管理政策：全院參與持續改善、遵法守規、支持節能設計與採購，以及提供推動資源與資訊，形成自上而下的治理承諾與自下而上的行動動能。能源管理不僅是設備工程，更是行為文化的凝聚。本院以7S節能稽核、宿舍節電獎勵與健康綠生活推廣形成內外兼修的行為節能網絡，讓節能成為生活習慣。

節能地圖

電器

- 關鍵基礎電機最佳化監控系統
- 高耗能設備納入EMS監控管理
- EMS監控管理、BIM建築資訊管理
- AI電力需量預測、各大樓即時用電監視系統建置
- 台電即時輔助降載調度操作方案

空調

- 汰換高耗能冰水主機、汰換老舊冷卻水塔
- 建置儲冰系統、冰水降溫預熱熱泵系統
- 散熱風扇變頻控制、水泵汰換變頻幫浦IE3馬達加大空調箱風量減少空調用電
- 送排風機加裝變頻控制或分區與時段控制
- 空調箱變頻控制及時程控制
- 冰水機採中央監控管理

用水

- 水箱式及快沖式馬桶，使用兩段式沖水
- 面盆水龍頭加裝省水泡沫頭、調降水龍頭最大出水量
- 熱水夏季溫度降低出水溫度、自動水龍頭採零秒斷水型
- 全院使用節水標章蓮蓬頭、雨水回收系統供綠地澆水
- 空調箱及F/C冷凝水回收、RO水回收桶充冷卻水塔



照明

- 太陽能再生能源景觀照明、開刀房日光燈採用LED燈具
- T8燈具換為LED平板燈(14W)、梯廳停車場汰換LED微波燈管
- 照明能源專案(LED平板燈)、T5燈具換為LED平板燈(2呎21W 4呎42W)
- 公共區照明結合二線式系統及照明採隔蓋控制、出口燈及避難燈採用LED燈具
- 停車場採感應式自動照明、採光走道及採光樓梯照明採日光感應點滅器
- 茶水間配膳間更衣室污物室庫房照明採迴路搭配點滅器
- 公廁、樓梯照明、辦公室照明區獨立開關控制

用油

- 採用灌流式鍋爐，減少柴油使用

蒸汽

- 裝設閃發蒸汽回收裝置
- 減少天然氣耗用
- 供應室加裝蒸汽分離器



ISO 50001證書

節約能源具體措施：

1. **冰水系統極致化調控**：將冰水主機汰換為 1 級能效變頻設備。
2. **智慧策略**：結合「時間電價」與「氣候變數」，動態調整儲冰式空調的「製冰」與「融冰」時間，實現離峰用電移轉。
3. **循環經濟與熱能回收**：建置熱泵系統，加裝鍋爐閃發蒸氣回收裝置，減少天然氣耗用，落實資源循環。
4. **特殊場域精準空調**：針對手術室 (OR) 空氣側系統進行節能改善，在維持醫療高標準環境下 (溫濕度、落塵量) 進行風量優化。
5. **導入智慧能源系統 (EMS)**：
 - (1) 空調控制感測元件修整並增設以配合冰機加減載控制、空調箱外氣採焓值控制，以利主動即被動有效管理控制能耗。
 - (2) 匯整全院區電表資訊依使用區域類別及空調資訊收集並可即時監控，以利主動了解用電狀況有效管理控制能耗。
 - (3) 匯整全院區能耗資訊收集並可進行數據分析比對，集中管理多種能源數據，優化能源使用。
 - (4) 利用空調迴風溫度數據，繪製各區溫度分佈平面圖。
 - (5) 提供數據及開放控制權限供未來第三方 AI 平台最佳化管控。



→ 2025 年度經濟部節能標竿獎 - 銀獎

經濟部為推動節能管理、提升能源效率並落實淨零轉型，特別設立「經濟部節能標竿獎」。本院憑藉優異的節電實績，於 2025 年度獲得銀獎殊榮。

2.4.8 水資源管理與循環再利用

+ RO 製程廢水回收再利用成果

+ 永續推動背景

血液透析需大量高純度水源，而逆滲透 (RO) 製程雖能提供純水，但同時產生大量不可直接醫用的 RO 製程廢水。本院每日約產生 70 噸 RO 廢水，若未回收，將形成水資源浪費與醫療營運負擔。為落實環境永續與提升水資源使用效率，本院自 2024 年起導入 RO 製程廢水回收再利用系統，將廢水導入井水池，可用於沖廁、冷卻水塔補水與植栽維護，減少自來水用量。

+ 回收系統架構

為提升再利用率，本院實施以下工程優化：RO 機房內管路原設計有 RO 回收水到北棟 B5F 消防水池，可存放 800 噸水量，此 RO 回收水 70 噸 / 天，提供北棟頂樓空調冷卻水塔使用約 20 噸 / 天，剩 50 噸回收水未利用，擬將管路改接到 B5F 井水筏基內，可存放 1,300 噸水量，可供應北棟大樓馬桶沖廁使用。

+ 實際成效

廢水回收再利用系統完工後，2024 年 6 月 16 日至 2025 年 12 月 31 日，565 天運行期間累計回收水量約 39,550 噸，節省自來水費約 51.42 萬元，扣除回收處理耗能後，淨減碳效益約 11.58 公噸 CO₂e。

廢水回收再利用系統成效統計

指標項目	績效數據	備註說明
每日回收水量	約 70 噸	包含 RO 製程廢水與行政排水
累計回收總量	39,550 噸	統計期間共 565 天
自來水費節省	約 NT\$ 514,200	以自來水每度 13 元計算
淨減碳效益	11.58 公噸 CO ₂ e	扣除回收處理之電力耗能
工程回收年限	約 3 年	總工程投入經費 67.5 萬元

硬體設備升級方面，配合資安與程式系統符合 Win11 以上進行設備升級維護作業，如圖：

設備升級維護作業			
工程名稱:亞東醫院室內空氣品質系統監控主機更換工作			
日期	114.4.18	日期	114.4.18
位置	中控室	位置	中控室
說明	新主機監控軟體、環境設定、資料庫完成轉移後公播顯示正常	說明	新主機監控軟體、環境設定、資料庫完成轉移後公播顯示正常
			

2.5 綠色醫療新模型

在面對氣候變遷與醫療需求同步升高的挑戰下，本院透過跨部門整合與臨床創新，發展兼顧醫療品質與環境永續的照護模式，逐步將低碳思維導入診療流程、資源管理與病人參與機制之中，從高精準放射治療、綠色透析到綠能麻醉與通訊診療，建構多面向的綠色醫療實踐藍圖。未來亦將推動醫療服務朝向高效率、低負擔與永續價值並行的發展方向，持續深化綠色醫療策略。

2.5.1 立體定位放射治療建構永續低碳醫療新時代

放射腫瘤科自 2023 年起積極推動立體定位放射手術與治療技術 (SRS/SBRT)，以短療程、高劑量、低副作用為特色，帶動癌症治療的重要革新。2024 年更進一步啟動「綠色精準放射治療：立體定位放射治療減碳永續計畫」，運用高精準度與低次數的療程，在有效控制腫瘤的同時保護正常組織，將低碳理念納入常規治療模式。相較傳統需治療數週的放射治療，立體定位放療通常僅需 1 至 6 次即可完成，如乳癌療程可由 16~33 次降為 5 次、攝護腺癌由 20 或 39 次降為 5 次、頭頸癌由 30 次減為 6 次，顯著降低患者往返就醫的時間並減少醫療資源使用。依據 2026 年 2 月第三方碳足跡認證資料顯示，2025 年「乳癌立體定位放射治療服務」碳排放量為 37.310kgCO₂e，「乳癌傳統放射治療服務」碳排放量為 89.087 kgCO₂e，乳癌立體定位放射治療療程可減少 58.12% 的碳排放量；而「攝護腺癌立體定位放射治療服務」碳排放量 35.844kgCO₂e，「攝護腺癌傳統放射治療服務」碳排放量 87.745kgCO₂e，攝護腺癌立體定位放射治療療程可減少 59.15% 的碳排放量。

SBRT/SRT 資料庫 APP





為提升照護效率，團隊全國首創開發「SBRT/SRT 資料庫 APP」，作為立體定位放療病人的篩選、審核及流程管理平台，確保患者能安全、即時地接受適切治療，同時提升醫護團隊協作效率，更以「守護放療安全的數位助理：APP 優化 SBRT/SRS 流程之智慧應用」獲得 2025 年醫策會國家醫療品質獎 NHQA 智慧醫療類標章。在醫病溝通方面，團隊導入醫病共享決策 (SDM)，並透過「傳統分次放療與立體定位放療如何選擇？」決策輔助工具，加上口頭衛教、單張及視覺化說明，使患者更理解治療優勢並提升綠色醫療的認知。2025 年病人選擇立體定位放療的比例達 70.83%，腦轉移患者更達 62.96%。

本院以「螺旋刀精準立體定位放射手術治療」於 2024 年榮獲 SNQ 國家品質標章，從 2023 年 12 月至 2026 年 2 月累積 789 人數接受立體定位放療。此計畫不僅優化治療流程、提高效率與便利性，更透過量化指標驗證低碳醫療的可行性與成效，成功打造綠色精準放療的新模式，並於 2025 年榮獲「台灣健康永續獎 單項績效 - 綠色醫療創新領袖獎」，彰顯其於臨床品質與永續環境並行推動的卓越成果。

各階段碳排放量及佔比

服務名稱	階段別	原料取得	服務	最終處置	總計
乳癌立體定位放射治療服務	碳排放量 (kgCO ₂ e)	71.999	2,426.709	1.035	2,499.743
	功能單位碳排放量 (kgCO ₂ e/ 每一個完成之乳癌立體定位放射治療服務療程 (共計 5 次))	1.075	36.220	0.015	37.310
	占比 (%)	2.88%	97.08%	0.04%	100.00%
乳癌傳統放射治療服務	碳排放量 (kgCO ₂ e)	1,054.692	21,467.698	16.626	22,539.016
	功能單位碳排放量 (kgCO ₂ e/ 每一個完成之乳癌傳統放射治療服務療程 (共計 16~33 次))	4.169	84.853	0.066	89.087
	占比 (%)	4.68%	95.25%	0.07%	100.00%
攝護腺癌立體定位放射治療服務	碳排放量 (kgCO ₂ e)	92.244	2,809.854	1.269	2,903.367
	功能單位碳排放量 (kgCO ₂ e/ 每一個完成之攝護腺癌立體定位放射治療服務療程 (共計 5 次))	1.139	34.690	0.016	35.844
	占比 (%)	3.18%	96.78%	0.04%	100.00%
攝護腺癌傳統放射治療服務	碳排放量 (kgCO ₂ e)	397.030	5,739.131	6.013	6,142.174
	功能單位碳排放量 (kgCO ₂ e/ 每一個完成之攝護腺癌立體定位放射治療服務療程 (共計 20~39 次))	5.672	81.988	0.086	87.745
	占比 (%)	6.46%	93.44%	0.10%	100.00%



→ 2025 年醫策會國家醫療品質獎
2025 年獲得醫策會國家醫療品質獎，
(NHQA) 智慧醫療類標章「守護放療安全的數位助理：APP 優化 SBRT/SRS 流程之智慧應用」



→ 2025 年榮獲「台灣健康永續獎 單項績效 - 綠色醫療創新領袖獎」

2.5.2 跨部門合作推動綠色透析，以病人為核心的低碳照護

透析照護團隊以打造「綠色醫療新模型」為核心目標，從制度化治理出發，全面檢視血液透析的各項流程與資源使用，以源頭管理、流程再設計與照護行為調整為主軸，形塑低碳、節能、減廢的永續照護體系。此模式結合腎臟內科、護理、工務人員、藥師、資訊工程師及感染管制等跨部門力量，使永續理念不僅停留於政策層面，更真正成為日常照護及單位營運的一部分，同時兼顧臨床安全與治療品質。

血液透析室全面導入多項節能減碳策略，包括逆滲透製程廢水回收後再利用於空調冷卻與沖廁、依病人需求採用不同容量碳酸氫鈉為乾粉劑以減少廢棄乾粉重量、推動人工腎臟與透析管路廢液再排空減少回收重量、生理食鹽水統一採用 1,250 ml 規格減少包材，此外，生理沖洗設定流程同步修正、採用檸檬酸熱化學消毒透析機取代冷消毒藥劑降低化學暴露、依病人安全調降抗凝劑使用、全面推動行政與臨床流程無紙化，以及調整空調運轉時程等，確保不影響病人舒適度並兼顧節能成效。

值得一提的是，透析照護團隊不僅在醫護與設備端推動低碳措施，更將病人視為永續行動的重要參與者。透過衛教與科技整合，團隊結合透析系統與 LINE 平台，使患者可即時查詢檢驗結果與衛教資訊，大幅減少紙本列印並強化醫病關係與照護品質。此外，鼓勵病人自備棉被並提供專屬置物櫃，讓患者在透析過程中獲得更佳的舒適與衛生體驗，同時省去頻繁換洗棉被所需的大量運輸、水電及清潔化學品，成功減少整體碳排放量，形成低碳照護的正向循環。

透析團隊的努力已展現具體成果。在能源方面，空調節能措施每年可節省約 64,165 度電，換算減少 30.05 公噸二氧化碳排放。在廢棄物管理上，透過醫療廢棄物分類與再利用，2024 年減碳約 93 公噸，2025 年約 83 公噸，顯示綠色措施已達成穩定且持續的成效。自 2025 年全面推動病人自備棉被後，原本每月約 4.6 公噸二氧化碳當量的洗滌碳排更降至零，呈現以病人參與為核心的低碳照護模式之具體效益。

最重要的是，上述各項改革並未影響治療品質。透析相關品質指標在永續措施導入前、中、後均維持穩定，未出現臨床意義上的下降；病人滿意度由 4.60 提升至 4.62，顯示品質、安全與永續可同時兼顧。

結合透析系統與 LINE 平台，提供病人即時查詢檢驗結果與衛教資訊



提供病人自備棉被之專屬置物櫃



2.5.3 綠能麻醉 / 以創新與智慧推動永續醫療轉型

麻醉部以「精準、安全、永續、創新」為核心，全面推動綠能麻醉行動方案，藉由設備升級、流程優化、智慧科技導入與人員教育，建立院內永續醫療的新典範。整體計畫從麻醉流程、能源管理到耗材減量皆進行系統化改善，並成功落實醫療品質與環境永續並行的願景。

在臨床端，積極推廣低流量麻醉與全靜脈麻醉 (TIVA)，透過精準計算劑量提升麻醉品質，同時有效減少揮發性麻醉劑及氧化亞氮的排放，此一精準用藥策略搭配藥品排放管理與供應鏈協作，不僅提升藥物使用效率，也降低不必要的藥品浪費。於設備管理方面，醫院導入 LED 手術燈、智慧能源管理系統，並以綠色採購原則優先選用高效率節能設備，再配合碳足跡追蹤機制，使整體能源利用更具效率。

在環境管理與耗材使用方面，團隊著手於一次性耗材的必要性評估，並積極尋找可重複使用的替代品，同時結合綠色環保耗材的推廣，減少醫療廢棄物量。此外，與工務部門合作監測廢水排放與化學物質使用量，使麻醉流程更符合環境友善原則。

智慧醫療與 E 化流程是綠能麻醉推動的一大特色，麻醉部積極整合跨團隊資訊、開發電子紀錄、AI 麻醉風險預測與 ERAS 智慧平台，且建置「麻醉部 APP 智慧平台」，讓同仁能即時獲得資訊協助、改善病人衛教與參與度，以打造更流暢的麻醉照護流程。

此系列行動帶來具體且可量化的永續成效。無紙化措施讓每月紙張使用量自 2023 年 7,750 張大幅降至 2025 年 1,917 張，減少幅度達 75.26%；每月醫療廢棄物從 2023 年 1,764 公斤下降至 2025 年 799 公斤，成功減少 54.71%。本院以綠能麻醉為核心，結合智慧科技及跨團隊合作，智慧化工具的導入不僅改善臨床流程及提升資料處理效率，也減輕醫護人員負擔，更為邁向淨零轉型奠定重要基礎。

麻醉部 APP 智慧平台



整合式圍術期醫療系統

診斷結果

臨床紀錄

病歷室紀錄

PCA/疼痛記錄

醫療設備

護理紀錄

同意書

資料庫: 線上資料庫 測試資料庫

預計日期: 手術登錄: 手術日期:

診斷: right breast DCIS

手術名稱: Partial mastectomy(mask取)

資料來源: 近數人

術前評估地點: ☐ 普通病房 ☐ 門診 ☐ 急診室

資料來源: ☒ 病歷 ☐ 檢驗

術前: ☐ 門診 ☐ 急診 ☐ 住院

姓名:

性別:

生日: 1972年8月18日 性別: 女

血型:

身高: 159 cm ☐ 不詳

體重: 58 kg ☐ 不詳 BMI: 22.9

手術時間: 3 手術狀態:

麻醉方式: MASK ASA

麻醉師姓名:

麻醉師電話:

麻醉師姓名:

Timeout 紀錄

住院中 ☐ 病人運送監護表

術後照顧:

住院類別:

主治醫師:

手術功能

診斷結果

疾病	有	無	說明
Diabetes	☒	☐	
hyperlipidemia	☐	☒	
hypertension	☒	☐	
CVA	☒	☐	
Cardiac disease	☒	☐	
COPD	☒	☐	

項目	數值	單位	項目	數值	單位
HbA	12.0	g/dL	HbA	*135	mmol/L
Hct	38.9	%	Hct	*5.1	mmol/L
Platelet	299	10 ³ /μL	Platelet	*15	mg/dL
Urea	0.96	mg/dL	Urea	*0.53	mg/dL
PT	*10.1	sec	PT	30	μL/L
APTT	25.9	sec	APTT	10	μL/L

手術時間: 3 手術狀態:

麻醉方式: MASK ASA

麻醉師姓名:

麻醉師電話:

麻醉師姓名:

Timeout 紀錄

住院中 ☐ 病人運送監護表

術後照顧:

住院類別:

主治醫師:



03

智慧醫療與創新

智慧醫療

品質精進

病人安全



1,114 項品質指標，打造智慧醫療與病安監測網

- + 榮獲醫策會 NHQA 持續品質改善 25 年獎
- + 通過 13 項疾病別照護品質認證，深化專科照護品質
- + 醫師通報率達 9.39%，優於全國醫學中心平均
- + 推動 29 項系統性改善，優化流程與病人安全防護



3.1 科技輔助智慧醫療

3.1.1 國家醫療品質獎 - 智慧醫療類 含全機構獎

回望本院數位轉型的演進脈絡，從 2010 年引進達文西手術系統開啟精準醫療新頁，到 2015 年新醫療大樓落成時全面升級智能病歷與整合式門診，本院始終堅信，科技的本質在於提升生命的尊嚴與照護的深度。進入 2025 年，本院在智慧醫院評選中，不僅榮獲「智慧醫院全機構標章」，後續更獲頒六項專科標章，並在環境管理領域摘下銀獎。這不僅是一系列的榮譽紀錄，更代表亞東醫院已成功從單點的技術應用，跨越至結構性的 ESG 永續治理層級，建立了一個具備自我演化能力、數位韌性與高度社會責任感的智慧醫療生態體系。

在環境永續與治理韌性的維度上，本院展現了將環境保護、風險管理與行政效能深度整合的卓越實力。面對全球氣候變遷與複合式災害的威脅，我們深知醫療機構必須具備高度的營運持續能力，才能在危機中守護病患健康。為此，醫院安全部創新導入了虛擬實境 (VR) 火災應變模組，這套系統打破了傳統演習的時間與空間限制，讓醫護人員與行政同仁能在高度模擬的數位環境中，精確演練危機判斷與逃生決策，強化組織整體的應變直覺。與此同時，本院開發的「病人疏散系統 2.0」結合了即時電子儀表板監控，並與機電端的一鍵停止空調圖控系統深度串接，確保在火災或污染發生時，能瞬間阻斷濃煙擴散並精準定位疏散路徑，這不僅是技術的突破，更是對「病人安全第一」承諾的實體化展現。在碳管理方面，本院建立的「標準化排

放源資料庫」更是引領醫療產業進入科學減碳的新里程碑。這套系統將院內每年超過 6,000 筆、來自各個角落的能耗數據，轉化為 100% 可追溯、可稽核的數位清冊，解決了傳統醫療院所排碳數據零散且難以核實的痛點。透過精準的數據監控，我們得以及時調整節能策略，落實從源頭減碳的環境目標。此外，藉由「O365 數位賦能計畫」的推行，數位轉型不再是少數技術人員的專責，而是成為全體同仁的日常生產力。透過百餘項自動化應用的自主開發，本院每年成功節省了超過 5,000 個行政工時，並透過全面的電子化流程，每年減少了高達 13 萬張紙張的消耗，這種將數位效率轉化為環境貢獻的模式，正是本院治理智慧的具體實踐。

臨床卓越是本院智慧轉型的靈魂核心，我們持續透過人工智慧與尖端醫療技術的結合，定義未來醫療的新標準。在本院，AI 不僅是冰冷的演算法，更是輔助醫師在複雜病況中做出精準判斷的第二大腦。以骨科部創新的「雙通道脊椎微創技術(UBE)」為例，這項技術在高度數位化的導航輔助下，達成了令人矚目的零感染與零神經損傷紀錄，並成功完成專利技術移轉，彰顯了本院從臨床研發到產業輸出的深厚實力。心血管醫學中心建立的 24 小時 ECMO 團隊，則展現了時間治理與生命救援的極致結合，將緊急啟動時間縮短至僅需 12 分鐘，極大化了危急患者的存活機率，也縮短了後續的住院與復健天數。進入 2025 年，麻醉部開發的「ERAS 智慧平台」更將生成式 AI (Generative AI) 引入圍術期照護，透過 AI 對病歷與影像數據的自動化整合與風險預測，為每位手術患者量身打造精準的麻醉與復原計畫。在 AI 的精確導航與風險預警下，納入該計畫的病患其非預期轉入加護病房的比率已成功降至為零。而在微創肝臟手術領域，高達 98% 的肝切除

病患受惠於本院的微創技術，且維持了五年無術中轉剖腹案例的優異表現，這些臨床上的卓越成果，無一不體現了智慧科技在提升治療品質與病患預後上的實質貢獻。

為了實踐以病人為中心的服務理念，本院在各科別均推動了深度的人性化轉型，將智慧化流程內化於診斷與關懷的每一個細節中。營養科團隊利用結構式病歷與大數據自動擷取技術，實現了營養評估的全面自動化，使重症病人獲得營養介入的及時率從原本的 67.7% 大幅躍升至 94.5%，確保患者在生理需求最脆弱的黃金時間內，能獲得精準的營養支持。放射腫瘤科則透過「數位助理」APP 徹底優化了 SBRT 與 SRS 等精準放療流程，全面取代了過去繁雜的紙本作業，使醫師的填表效率提升了 50%，審查流程縮短至僅需 0.9 天，累計為醫護團隊節省了超過 8,000 分鐘的作業時間。這些節省下來的時間，最終都回饋到了病人的深度關懷與病情諮詢上。此外，本院推動的「Go Mobile」專案，真正實現了「協作雲端化、照護居家化、溝通線上化」的願景，透過行動裝置讓醫師與護理端能即時處理病患需求，並透過線上互動平台延伸醫療服務的觸角至病患家中，建立起一個無縫接軌的健康管理生態體系。

在社會責任與友善職場的實踐上，本院深知，醫護同仁的健康與幸福感，是推動永續轉型最關鍵的基礎能量。我們透過科技賦能，積極減輕同仁的行政負擔，讓專業能回歸照護本質。透過「Go Mobile」系統整合護理端交班與醫療紀錄，我們成功將傳統繁瑣的護理交班時間縮短至僅需 0.7 分鐘，這不僅大幅提升了臨床效率，更直接降低了同仁的工作壓力和疲勞感。在簡化職能進階申請流程與減少文書作業的努力下，我們

打造了一個對醫護人員更具吸引力且充滿成就感的友善職場環境。而在環境社會貢獻層面，門診減紙化專案每年為地球減少約 4,710 公斤的碳排放，配合智慧化的門診導引流程，我們有效地降低了病人的爽約率與診間延遲下診率，將病人整體滿意度推升至 95% 以上的高水準。這種將環境保護、同仁關懷與病患福祉交織而成的醫療模式，正是亞東醫院對政府「健康台灣 888 計畫」的實質響應。

總結本院近年來的永續轉型之路，我們從「智慧醫院全機構標章」的堅實基礎出發，不斷向上堆疊 AI 應用與數位韌性的新高度。誠如院長邱冠明所言，這些獲獎榮譽並非最終目的，而是全體醫護同仁多年來默默耕耘的結晶，更是本院對每一位病人健康的莊嚴承諾。本院不僅是在經營一所醫院，更是在構築一個能夠適應未來變局、兼顧科技與人文、並與環境共生共榮的永續醫療平台。展望未來，我們將持續以智慧科技為核心引擎，不斷優化醫護職場環境，深化 AI 與生成式技術在醫療場域的應用範圍。我們將持續深耕數位轉型，建構一個更安全、更高效且具備高度韌性的智慧醫院體系，在追求臨床卓越與品質管理的同時，深度落實 ESG 永續經營目標，為病患、為員工、也為這片土地的永續發展，貢獻本院永不中斷的智慧與力量。這項殊榮也記錄了我們的永續成長軌跡，同時更指引著我們邁向更加智慧、綠色且溫暖的醫療未來。



→ 2025 年榮獲「醫學中心組 特優機構」、「智慧醫院全機構標章」等共 24 個獎項圖

3.1.2 AI 中心科技輔助智慧醫療與生成式 AI 應用

+ 執行摘要

本院以「以人為本、減負增效」推動智慧醫療，由人工智慧中心整合臨床需求、資料治理與風險控管，將語音辨識與生成式 AI 導入醫療紀錄、交班與衛教流程。2025 年本院與工業技術研究院(工研院)、台灣微軟合作之「AI 智能紀錄系統」語音辨識準確率穩定逾 90%，將紀錄撰寫時間由 30 分鐘縮短至 3 分鐘；自 2025 年 2 月上線未滿 4 個月累積使用 5,137 人次，轉換超過 2,311 小時醫護紀錄人力。另「Gen AI 智醫平台」以模組化、低門檻任務化方式生成病情摘要與醫療 / 護理紀錄，入院或出院病歷摘要由 20 分鐘縮短至 20 秒，並延伸至交班、衛教與用藥提醒情境。

+ 管理方針

本院以提升病人安全與醫療品質為前提導入 AI，同步強化資訊安全與個資保護。依全球永續性報告協會(GRI)「重大主題」概念，本章聚焦病人安全 / 醫療品質、資訊安全與個資保護、員工減負與職場韌性、以及數位化帶動資源節用等議題；並以「可衡量、可追溯、可持續改善」作為揭露原則。

+ 策略與治理

本院 AI 應用採制度化申請與審查，審查涵蓋適用範圍、個資安全與訓練 / 驗證等要素，以符合衛生福利部「負責任 AI」治理方向(委員會與制度規章、透明揭露、生命週期管理)。並參照美國國家標準與技術研究院(NIST) AI 風險管理框架與生成式 AI 風險剖析文件，以及世界衛生組織(WHO)對醫療 AI 倫理與治理之建議，強調上線前風險評估、上線後效能監測 / 再驗證、以及使用者教育訓練與臨床覆核責任。

➤ 行動方案

- AI 智能紀錄系統：**以臨床語音資料建立專屬語音資料庫與標註流程，支援中英台語與醫療術語；導入 Azure OpenAI GPT 4o 補全語意並將口述即時轉為結構化病歷，透過行動化 (Power Apps) 一鍵上傳至院內系統。

AI 智能紀錄系統介面圖



2. Gen AI 智醫平台：

臨床人員可自行建立 AI 任務，應用於個人化衛教、智慧掛號分流、臨床決策輔助，以及病情摘要 / 紀錄生成，並擴展至交班、衛教與用藥提醒。

Gen AI 智醫平台圖



➤ 成效與指標

已公開績效：語音辨識 >90%；紀錄撰寫 30 分鐘→ 3 分鐘；2025 年 2 月上線未滿 4 個月使用 5,137 人次、轉換 >2,311 小時；GenAI 任務案例 20 分鐘→ 20 秒。

環境面則以數位化減紙 / 減碳呈現：本院對外揭露導入 O365 數位工具後，年減紙 >12 萬張、節碳約 808 公斤 CO₂e、節省約 5,309 小時行政工時。

GenAI 導入成效與指標





生成式 AI 應用 KPI 總表

指標名稱	定義	計算方式	統計期間	目標值 / 備註
語音辨識準確率	語音轉文字正確率	正確字 / 詞數 ÷ 總字 / 詞數	本院內部統計(需補充期間 / 測試集)	已公開：>90%
紀錄耗時縮短	單筆紀錄平均耗時下降	導入前-導入後(分鐘)	本院內部統計(需補充期間 / 樣本)	已公開案例：30 → 3
系統使用量	AI 智能紀錄系統使用次數	期間內提交筆數 / 操作次數	2025/02 上線後至公告日	已公開：5,137 人次
轉換工時	節省之醫護紀錄工時	(前-後耗時) × 筆數	2025/02 上線後至公告日	已公開：>2,311 小時
GenAI 任務耗時	病摘 / 摘要等任務生成時間	端到端生成秒數	本院內部統計(需補充任務範圍)	已公開案例：20 分鐘 → 20 秒
減紙與減碳	減少紙張與 CO ₂ e	減紙張數 × 碳係數	本院內部統計(需補充係數來源)	已公開：>12 萬張；~808kg CO ₂ e

⊕ 風險與因應

- 個資 / 資安**：醫療、病歷等敏感個資之蒐集、處理或利用具法規限制，須符合特定事由並採適當安全維護措施；本院以分級權限、最小必要資料與安全維護措施控管資料流與存取。
- 模型錯誤 / 幻覺**：生成式 AI 可能產生不精確或不完整內容，若未經覆核即用於臨床文件，可能影響病人安全；本院以「全面臨床覆核」為原則，保留版本與稽核軌跡，並以回饋機制定期優化提示詞與流程。
- 責任歸屬與治理**：臨床決策與病歷最終內容仍由醫療人員負責；並依主管機關所倡議之「透明揭露」與「生命週期管理」精神，落實風險溝通、效能監測與再訓練規劃，對外溝通避免以絕對化措辭誤導利害關係人。

⊕ 未來展望

短期擴充至更多病歷與報告產出情境並完備訓練；中期強化生命週期管理(定期監測、再驗證 / 再訓練)並沉澱跨科可複用任務模板；長期以可信任 GenAI 與低碳流程再造，持續提升照護品質與營運韌性。

3.1.3 「守護神的救援王牌：築起安全網，即刻救援不漏接」 建構遠距健康管理平台及緊急醫療通報系統

⊕ 醫療特色與技術創新

- 臨床級 PPG 心律偵測**：搭載專屬光體積變化描記圖法(PPG)演算法，結合高準確率的心房顫動(AFib)判讀模型，精準揪出長時間潛在的心律不整。
- 首創無介入自動通報**：顛覆傳統「主動求救」限制。當系統偵測到極端異常心率(過高 / 過低)時，APP 會自動觸發警報，同步通報消防局與緊急聯絡人。
- 雙軌雲端監測平台**：架構於 AWS 雲端，彈性介接 Line、Email 與簡訊，確保醫護與救護端資訊同步，零漏接任何高風險警訊。

⊕ 實務雙重應用場景

本模式發揮「預防醫學」與「緊急救護」雙重效益：

- 日常臨床照護(亞東醫院)**：個案管理師透過平台長期追蹤數據。若出現異常趨勢，即主動介入聯繫並評估是否提前回診，防患未然。
- 緊急救護介入(新北消防局)**：接收系統發送的重大異常通報後，立即啟動聯絡機制並精準派遣救護車，大幅縮短急救反應時間。

⊕ 具體驗證與臨床成效

- 本計畫已完成逾 109 位受測者的實證**，並透過韌體優化解決了 24 小時連續監控的耗電痛點，展現極高臨床可靠度。
- 醫療級準確度**：手錶 PPG 紀錄與標準醫療級心電圖(ECG)盲測比對，相關性高達 99%。
- 極致救援時效**：於 101 次緊急通報測試中，消防局最快於 21 秒內即成功聯繫受測者，搶占黃金急救時間。
- 系統高穩定度**：創下 100% 的資料上傳成功率(2499/2499 次)。
- 智財與專利佈局**：核心技術已進入台灣、美國、中國等地的專利申請階段。
- 獲得 2024 年國家醫療品質獎 - 產業應用組【標章】**。

➤ 應用推廣與未來展望

- 擴大區域醫療聯防**：已與新店耕莘醫院、三峽恩主公醫院簽署合作備忘錄(MOU)，持續優化系統並擴大新北市服務涵蓋範圍。
- 多元族群與場域照護**：延伸至社福及長照機構，針對獨居長者與失智族群提供無縫遠距關懷；並開放系統介接，與各類行動裝置韌體合作。
- 創新商業模式**：未來將規劃自費醫療服務模式，並積極與壽險業者洽談「外溢保單」合作，建立可永續發展的數位預防醫療生態系。

積極參與外部展覽與競賽



台灣醫療科技展 (108年) 台灣醫療科技展 (112年) 第二十屆-國家新創獎 (112年) 台灣國際醫療暨健康照護展 (113年)

2024 年國家醫療品質獎 - 產業應用組【標章】



「守護神的救援王牌：築起安全網，即刻救援不漏接」
建構遠距健康管理平台及緊急醫療通報系統，獲得
2024 年國家醫療品質獎 - 產業應用組【標章】

3.2 轉診與分級醫療

本院身為醫學中心，長期以來積極配合衛生福利部與中央健康保險署之「分級醫療」政策。依據分級制度，本院致力於建構完善的「雙向轉診」機制，引導病情穩定之民眾回基層診所追蹤，使醫學中心資源能專注於急重症與高複雜度醫療服務。本院同時落實全民健康保險轉診實施辦法，確保病人轉診後一個月內的回診與病歷資料回饋，已推動轉診資訊平台優化及數位轉型，聯盟醫師可線上查詢病人當次就醫之 SOAP、檢驗報告及出院病摘。此外，每個診次提供 3 個轉診專屬號 (29、30、31 號)，院所端可透過「轉診快速掛號」系統直接協助民眾掛號，達成醫療照護的連續性與整合性。

轉診查詢系統



轉診快速掛號系統



2025 年，本院雙向轉診成效持續深化。全年轉入總量達 28,357 人次（其中門診轉入 23,151 人次、急診轉入 5,168 人次、住院轉入 38 人次），轉出總量 3,628 人次，下轉比率達 83.5%，顯示本院在引導病情穩定病人回歸基層追蹤方面已建立穩健機制。在數位轉型方面，本院積極推動電子轉診，2025 年電子轉診總量達 32,184 筆，實際就診率 60.2%，並針對電子轉診未就診病患主動進行關懷電訪，有效提升轉診病人就醫追蹤率。轉診資訊平台亦持續優化，截至 2025 年底，已有 393 家院所（618 位使用者）取得線上轉診查詢權限，開放院所自行線上取號功能已有 74 家院所使用、累計 1,399 人次掛號，大幅提升轉診作業效率與基層院所使用便利性。

3.2.1 為強化與基層院所之緊密關係

本院成立「亞東共好聯盟」，截至 2025 年底，聯盟合作院所已達 560 家。

3.2.2 合作版圖廣闊

涵蓋板橋、樹林、土城、新莊、中和、三峽及鶯歌等核心區域，其中板橋區佔總轉診量 46.8% 為最大宗，樹林區、三峽區、桃園市及三重區之轉診量均呈正向成長，顯示區域合作版圖持續擴大。

3.2.3 跨層級合作

1. 與蕭中正醫院、中英醫院、樂生療養院及郵政醫院等院所建立穩定合作關係，建構區域醫療服務網絡。2025 年轉入來源涵蓋各層級醫療院所，其中診所轉入 24,886 人次、區域醫院轉入 1,406 人次、地區醫院轉入 1,767 人次，充分體現跨層級醫療協作的深度與廣度。
2. **偏鄉醫療支援**：積極參與「醫中支援離島及醫療資源不足地區獎勵計畫」，輔導連江縣立醫院、澎湖醫院、若瑟醫院等，強化急重症照護量能。
3. **醫師支援機制**：平均每月安排 207 位醫師支援 112 家聯盟院所，服務涵蓋門診、住院巡診及急診值班。
4. **學術資源開放**：本院開放圖書館網路期刊資源予聯盟院所，並提供院內全院性教學活動視訊參與機會，同步取得教育積分。同時，運用轉診中心 LINE@ 群組及電子郵件等數位管道，即時傳遞本院醫療服務資訊與合作訊息，強化院際間溝通效率。
5. **轉代檢服務**：提供檢體檢驗、超音波及心電圖等檢查。2025 年代檢量達 20,547 筆，充分支援基層院所臨床需求，合作院所可透過線上平台即時查閱轉代檢報告，取代傳統紙本收件流程，兼顧時效性與環保節能。

3.2.4 推動家庭醫師整合性照護計畫

本院積極經營社區醫療群，目前於板橋等地區成立包括國光、大板橋、金城等 10 個醫療群。

1. **照護規模**：共計 85 家診所、132 位醫師參與，照護會員數達 111,551 人。
2. **全方位守護**：提供 24 小時諮詢專線，會員遇突發醫療問題可即時獲得護理師衛教建議，有效降低非必要之急診就醫。
3. **專業提升**：每位家醫每年須參與至少六場個案研討會，透過跨科交流提升診斷精準度。

本院將持續以「服務基層、照護社區」為核心，持續推動分級醫療、強化院所間合作，並優化轉診照護平台間之系統串連，減少基層院所重工負擔，並與合作院所共同辦理健康講座、繼續教育與預防接種活動，落實健康台灣之願景。此外，本院設有轉診轉出獎勵機制，鼓勵醫師主動將病情穩定病人下轉至基層院所接受後續追蹤治療，優先轉回原轉診院所，維護院所間的互信與合作關係，進一步落實分級醫療精神，使醫學中心資源聚焦於急重症與高複雜度醫療服務。

3.3 在宅醫療服務

3.3.1 亞東在宅醫療：智慧驅動之居家整合醫療實踐

核心願景：結合智慧科技與跨專業協作，建構醫養整合典範

⊕ 整合照護光譜：從醫院延伸至家庭

本院針對失能、失智及行動不便之高齡患者，提供全程式醫療服務，落實「在地老化」：

- 完整服務鏈**：涵蓋居家醫療 (EI)、重度居家醫療 (A1)、安寧居家療護 (A5) 及在宅急症照護 (ACAH/HAH)。
- 跨專業團隊**：整合家醫科、神經內科、胸腔科醫師、護理師與藥師，將醫療資源精準送入居家場域。

⊕ 智慧醫療應用：科技賦能的精準監控

透過數位工具串聯，建立 24 小時不中斷的在宅急症照護支援體系：

- 數據自動回傳**：整合血壓、血糖、血氧、體溫等量測設備，即時串接院內 HIS 系統與管理平台。
- 高效收案機制**：建置「一鍵式照會」與 HAH 收案初篩程式，快速辨識適合在宅急症照護之個案。
- 即時溝通平台**：運用電子醫囑、LINE BOT 與 Teams 群組，確保醫護團隊與家屬間資訊透明、決策同步。
- 綠色通道**：在宅醫療與安寧療護的居家病人，雙軌緊急後送。

⊕ 實務成果：品質與效率雙贏

2025 年醫療已展現卓越的臨床與營運成效：

- 在宅醫療**：居家整合照護三階段，醫師總訪視量 2025 年 3380 人次，比 2024 年 3038 人次，增加 342 人次。
- 在宅急症照護**：2025 年 14 人，比 2024 年 5 人，增加 9 人。
 - 住院替代模式**：成功落實在宅急症照護，有效降低急診使用率與非預期再住院率。
 - 臨床指標亮眼**：緩解完治率：達 92.9%。
 - 生活品質 (EQ-5D)：自覺的健康狀況由收案前 57.9 分提升到 70.4 分，分數 (0-100) 越高健康狀態越好。
 - 滿意度：病患與家屬整體滿意度高達 92.9%。
 - 安全機制**：建立「雙軌回院綠色通道」，確保在宅醫療與安寧療護的居家病人，病況變化時能迅速接軌院內資源。

⊕ ESG 永續實踐：綠色醫療與社會責任

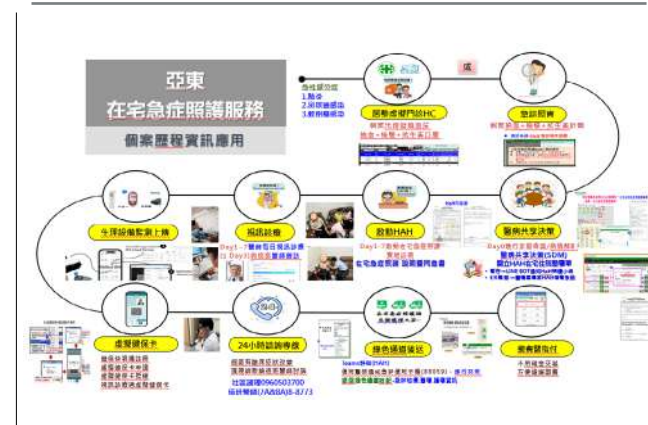
ESG 永續實踐

面向	實踐策略	具體價值
環境 (E)	遠距診療與遠程監控	減少醫病往返交通次數，顯著降低碳排放與醫療資源耗用
社會 (S)	醫病共享決策 (SDM)	提升高齡弱勢族群醫療可近性，支持在宅善終，強化社區韌性
治理 (G)	自動化醫囑與 LINE BOT	標準化作業流程，提升行政效率，確保資訊傳遞透明與即時

⊕ 總結

亞東在宅醫療不僅是醫療服務空間的轉換，更是透過智慧科技 (Smart) 與 ESG 理念的融合，為台灣高齡化社會提供了一個具備連續性、安全性且可持續經營的整合照護典範。

在宅急症照護服務流程



3.4 遠距醫療

3.4.1 遠距醫療及出院後遠距

數位橋接、智慧延伸——通訊診療服務的永續實踐

隨著數位科技持續演進，加上後疫情時代對遠距醫療需求的根本性改變，通訊診療已從應急措施蛻變為現代醫療體系的常態化服務模式。本院配合 2024 年 7 月正式實施之新版「通訊診察治療辦法」，積極建構全方位通訊診療服務體系，以智慧視訊科技為媒介，將醫療服務從院內延伸至病人居家場域，提供民眾便利、安全且具延續性的醫療服務，落實「以病人為中心」的全人照護理念。

+ 智慧平台：數位科技驅動遠距醫療

本院通訊診療服務以成熟之遠距視訊平台為基礎，將病人生理數據與高清檢測影像即時傳輸至遠端醫師，實現跨越空間限制的高效醫病溝通。平台具備 AI 智能分析輔助診斷、虛擬健保卡認證及全時錄影電子病歷等智慧化功能。在資訊安全方面，平台已取得美國 HIPAA 國際認證及 ISO 27001 暨 CSA STAR 資安認證，確保病人隱私與醫療資料獲得最高規格保障，呼應本院對資訊安全與病人安全的核心承諾。

+ 多元服務：跨越醫院圍牆的全人照護

本院通訊診療服務體系致力將專業醫療能量延伸至社會各個角落，涵蓋多元照護場域：

- 1. 急性後期照護：**於病人離院後三個月內提供追蹤診療，確保術後與急性期後照護不中斷，同時透過遠距監測及早識別感染徵兆，降低再入院風險。
- 2. 慢性病照護：**涵蓋糖尿病、氣喘、慢性肝炎等多項健保照護計畫，維持複診病人的持續性照護品質，並強化用藥遵從性監測與衛教。
- 3. 長期照顧與居家醫療：**將醫療支援延伸至長照機構及病人居家場域，讓專業醫療真正進入日常生活。
- 4. 弱勢族群照護：**提供疾病末期病人安寧緩和導向的通訊診療，並讓因失能、身心障礙或重大傷病而行動不便者，同樣能獲得與一般病人等同品質的醫療服務，充分體現健康平權的核心精神。

面對災害或傳染病等重大變故，本院亦備有相應應變機制，確保極端情境下醫療服務的持續性與韌性。尤其在新興傳染病爆發時，通訊診療可有效降低院內感染傳播風險，同時維持必要的醫療照護不中斷，與本院感染管制政策相輔相成。

+ 2025 年服務回顧：數位照護的持續推進

2025 年，本院急性後期照護通訊診療服務持續在各專科穩定推展。全年累計服務量達 406 件，參與科別涵蓋胸腔內科、神經醫學部、一般外科、骨科部、心臟血管內外科、泌尿科及小兒部等多個專科，執行醫師人數亦隨服務深化逐步成長。通訊診療已逐漸融入各科日常照護流程，成為病人出院後銜接醫療資源的重要管道。

2025 年急性後期照護通訊診療服務量摘要

指標項目	2025 年數據	說明
急性後期照護通訊診療服務量	406 件	全年累計
參與專科數	7 個專科以上	胸內、神內、一般外、骨科、心血管、泌尿、小兒部
服務對象	出院後 3 個月內病人	含手術後及急性期後個案
資安認證	HIPAA、ISO 27001、CSA STAR	國際級資訊安全保障

➤ 感染管制與病人安全：遠距照護的感控價值

通訊診療在感染管制層面具有重要的策略意義。對於出院後仍需密切追蹤之患者(如接受長期抗微生物製劑治療、免疫功能低下或帶有多重耗藥菌之個案)，通訊診療可在減少患者往返醫院的同時，確保感染相關追蹤不中斷。此模式可有效降低院內交叉感染風險，尤其在呼吸道傳染病流行季節或新興傳染病爆發期間，更能發揮其感控緩衝之功能，與本院感染管制中心的政策目標高度契合。

➤ 永續價值：健康平權與低碳醫療的雙重實踐

通訊診療的全面推動，是本院 2025 年永續發展的具體行動。

- 1. 社會面：**多元服務體系大幅提升醫療可近性，對高齡長者、末期病人、身心障礙者及長照機構住民等族群尤為關鍵，深度實踐健康平權與高齡照護的核心價值，呼應本院重大主題中「兒少保護與高齡照護」之目標。
- 2. 環境面：**每一次通訊診療取代實體就醫，即減少病人往返交通所產生的碳排放，與本院溫室氣體減量及淨零路徑目標高度契合。
- 3. 治理面：**通訊診療平台的多重資安認證(HIPAA、ISO 27001、CSA STAR)充分回應本院對資訊安全治理的承諾，確保病人數據在遠距傳輸過程中獲得最高規格保護。

➤ 展望與未來規劃

展望未來，本院將持續深化通訊診療的智慧化應用，探索 AI 輔助診療與遠端生理監測之整合，提升通訊診療的臨床決策品質。同時，本院將擴大服務涵蓋範圍，將通訊診療進一步拓展至慢性傷口照護、復健追蹤及感染症出院後續用抗微生物製劑之監測等場域，以數位科技推動更安全、更有效率、更以病人為中心的醫療服務，在永續發展的道路上持續前行。

3.4.2 自費遠距

新冠疫情後，本院遠距醫療平台已由疫情期間的應變措施，逐步轉型為常態化、可複製且具規模化潛力之醫療服務模式。透過數位科技應用，民眾可於居家環境即時獲得專業醫療建議，不僅有效提升醫療諮詢效率，也顯著改善就醫體驗與便利性。遠距醫療模式突破時間與空間限制，使醫療資源得以更彈性運用，並進一步提升整體醫療照護的可及性。

相較之下，實體門診雖能提供較完整且直接的醫療服務，但病人須負擔交通往返與候診等待時間，一次就診往往需耗費數小時甚至半天以上。此外，在門診量較高的情況下，醫師面臨診療時間壓力，病人實際可獲得的諮詢時間相對有限。部分病人或家屬因時間不足或顧慮影響看診流程，而未能充分提出疑問，進而影響醫病溝通品質。因此，遠距諮詢可作為實體醫療的重要補充機制，透過提供彈性且便利的醫療諮詢管道，強化醫病互動品質，提升醫療可近性與照護滿意度，同時減少交通往返所帶來的時間成本與環境負擔，符合健康促進與永續發展之目標。

本院遠距醫療服務透過遠傳遠距診察平台進行視訊溝通，提供病人與醫師即時互動的遠距醫療服務。該平台具備 5G 高頻寬與低延遲特性，可將病人生理數據及高解析檢測影像即時傳輸至遠端醫療院所，支援視訊診療與多方會診功能，確保視訊品質穩定、清晰且不中斷。此外，平台結合物聯網(IoT)技術，使醫療服務行動化，讓醫療照護不再受限於固定場域，進一步提升醫療服務的可及性與便利性。



➡ 遠傳遠距診察平台展示



ISO 27001、ISO 27017、ISO 27018 及 ISO 27701 證書

在資訊安全與隱私保護方面，該平台已通過 ISO 27001、ISO 27017、ISO 27018 及 ISO 27701 等國際資訊安全與隱私管理驗證，並取得 HIPAA 認證，涵蓋資訊安全管理、電信網路安全、雲端服務控管及個人資料隱私保護等多項面向。所有遠距診療過程之網路傳輸皆採安全加密機制，有效防止外部攔截或未經授權存取，確保病人醫療資料與隱私安全。

透過完善的技術架構與資安管理機制，本院致力打造安全、可信賴且高品質的遠距診療環境，使病人即使不在院內，也能獲得與院內相當水準的醫療照護。未來，本院將持續優化遠距醫療服務流程與數位平台功能，提升服務品質與使用體驗，推動智慧醫療發展，並進一步強化醫療服務的可近性與永續價值。

自費遠距醫療服務

為回應民眾多元化醫療諮詢需求，本院發展自費遠距醫療服務，提供民眾於非急症或健康諮詢情境下，透過遠距方式與醫療專業人員進行即時諮詢。本院自費遠距醫療服務目前已涵蓋 12 個專業科別領域，包括營養諮詢、第二意見諮詢、精神與心理健康、肺部健康、睡眠困擾、新陳代謝、家庭醫學、健康管理、眼科、照護諮詢、兒童發展及影像諮詢等，透過多元專科參與，提供民眾更完整的遠距健康諮詢與照護服務，協助民眾在不需親自到院的情況下，仍能獲得專業醫療建議，提升醫療服務的彈性與便利性。

3.5 醫療品質與病人安全

3.5.1 醫療品質指標與病人安全指標揭露

本院秉持「以病人為導向」、「全體員工參與」、「持續不斷改善」的理念，透過領導承諾，建立單位品質意識，由淺入深，循序漸進，提升改善能力及持續監測，並據此發展各項品質策略，以全面品質管理落實醫院經營理念。

✦ 教育創新著眼 深植品質改善活動

以全院單位品質推動架構模式進行整編建置，依病人安全、品質改善、標準化三大類設立單位專責人員及職掌，與品質管理中心同仁協作，透過由上而下、由下而上，全面提升整體品質，各單位共有 83 位病安、94 位標準化及 92 位品質改善之專責人員。單位專責人員係屬功能性編組，重點在於可於單位內週知傳達品安各式訊息及回報問題，且能持續耕耘單位品安相關事宜，將品質改善落實於日常工作。



註：改善工具：泛指RCA、HFMEA、QCC、TRM等。

好的品質一定是深植於基層重點在於鼓勵「全體員工」參與、根留亞東，因此，計畫性地提供全院同仁學習精進的機會，培育各類品質種子，培訓範圍包括品管圈輔導員、品質指標種子人員、根本原因分析、醫療照護失效模式與效應分析、團隊資源管理之品管人員、內部稽核員及 7S 稽核員等。

品質的核心價值在於不間斷的維持及促進改善，以品管圈活動及手法推行品質改善活動，1999 年至 2025 年已邁入第二十五期活動，且參與醫策會國家醫療品質獎 (NHQA)、台灣醫療品質協會品質競賽、SNQ 國家品質標準等院外競賽的表現也可圈可點，2025 年更榮獲醫策會 NHQA 國家品質獎主題類「持續品質改善 25 年獎」，肯定我們在醫療品質與病人安全上的努力與承諾。

✦ 建置完善的管理機制推動 全院標準化

成立「文件管制中心」，由專人管理文件制定、修訂、廢止與申請，發展文件程序管理資訊化及透明化，使文件能迅速、正確地流通，確保同仁知悉單位所屬及其他相關作業程序，取得適當有效之最新文件。截至 2025 年共發行 1,684 份 ISO 文件，2025 年文件修改率為 51.01%，主要因作業電子化、執行現況或相關指引變動、權責變更等修改，可見各單位會與時俱進因著品質活動的推展，持續且穩定地增修訂標準化文件。



→ 醫策會 NHQA 國家品質獎主題類「持續品質改善 25 年獎」



➤ 鼓勵病安通報 落實事件管理 強調系統改善

以不懲罰與學習分享為理念，建置便捷地通報系統，積極鼓勵同仁進行病安通報，其中 2025 年醫師 (含 NP) 通報率高達 9.39%，優於醫學會 2023~2024 年台灣病人安全通報系統之醫師 (含 NP) 通報率 2.31%(依台灣病人安全通報系統年度報表)。且落實事件管理與強調系統改善，共推動 29 項系統性改善對策，包括 11 項增修訂資訊系統、11 項增修訂作業流程 / 表單及 7 項增加或調整環境 / 設備之安全防護，2025 年重大醫療事故通報 0 件(定義：符合醫療事故預防及爭議處理法通報條件)。

自 2024 年起推動「病人安全訪視」活動，以系統性、前瞻性的方式，主動走入臨床單位，除傳達院方對病人安全的重視與支持，亦從實務現場發掘病人安全潛在風險，提供即時且具體的支持與改善方向。透過訪視前即整合分析單位病安通報事件與改善作為，及病安文化調查結果與趨勢，於訪視當天深度訪談，傾聽同仁在制度、流程與資源上的實際困難，協助釐清問題、共同研擬可行的改善對策。2024 年至 2025 年共完成 8 次訪視，且完成 41 項建議的落實與追蹤，展現以行動落實病人安全、確保照護品質持續精進的核心價值。

依據全院病人安全文化調查結果顯示，2025 年本院在各構面正向回答比例相較於 2024 年皆呈現上升趨勢，顯示整體病安文化持續提升。



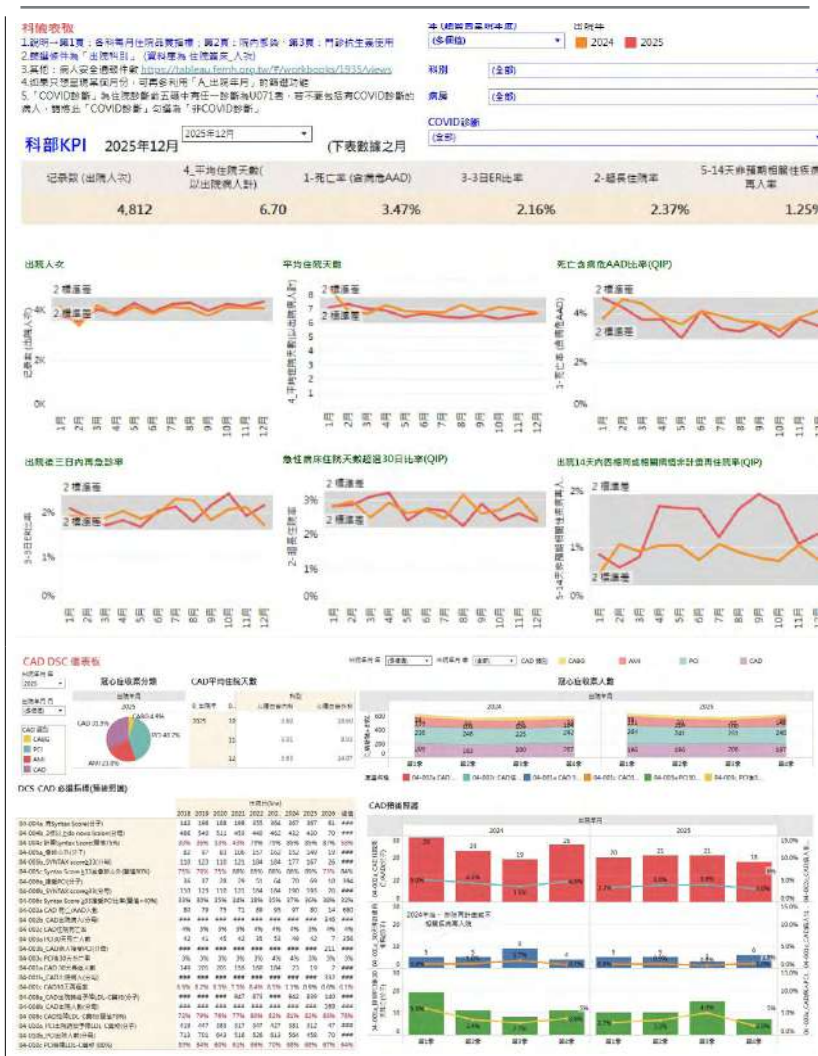
➤ 發展資訊圖像化指標管理系統即時監控

各科部參考國內指標系統，包含：醫院評鑑持續性監測指標 (QIP)、台灣臨床成效指標 (TCPI)、台灣醫療照護品質指標系列 (THIS)、健保資訊網服務指標 (VPN)，以及各項疾病照護品質認證標準，並依單位臨床特性自訂指標，形成多層次且具彈性之品質管理體系。2025 年全院共有 1,114 項品質指標，涵蓋醫院管理指標 360 項、行政品質 40 項、流程管理指標 272 項及醫療照護指標 442 項，形成完整的品質監測網絡。

每年依據國家病人安全目標及本院核心發展主軸 3C 2T 1M 1N，制定年度醫療品質及病人安全計畫，並選訂全院重要醫療品質與病人安全關鍵績效指標 (KPI)，作為核心監測項目。2025 年共選訂 81 項全院 KPI 指標，凡指標發生異常，即由負責單位進行原因分析與檢討，每季於醫療品質暨病人安全委員會進行 KPI 指標報告。

為強化品質管理效率，本院積極推動指標數位化與自動化管理，於 2020 年導入數據視覺化工具，讓各單位可透過各系統下載報表或運用資料視覺化工具建立儀表板，降低人工統計與行政負擔，並能掌握指標變化趨勢，得以靈活應用數據進行分析與決策，落實 PDCA 持續改善，促使品質管理由「被動監測」轉向「主動預防」。截至 2025 年約 82.94% 指標可透過各系統 (含醫囑系統、個案管理及 Tableau 等) 自動截取資料加以應用。

資訊圖像化指標管理系統即時監控儀表板



⊕ 強化醫病共享決策，促進病人主動參與

為強化病人於醫療過程中的主動參與角色，本院持續發展醫病共享決策 (Shared Decision Making, SDM)，建置「醫病共享決策互動系統」，透過 QR Code 或 LINE 推播方式，提供病人及家屬即時取得「醫病共享決策輔助工具」。藉由系統化且易於理解的資訊呈現，協助病人於治療決策前充分瞭解各項治療方案之效益、風險與可能影響，在醫療團隊引導下共同討論並完成治療選擇。自 2017 年 6 月至 2025 年已發展 191 份決策輔助工具，累計啟動 55,251 次，其中 21.4% 個案於醫病共享決策介入後調整原有治療方案，且病人及家屬在參與決策後，對治療之焦慮程度下降達 46.3%，顯示 SDM 有助於提升病人參與感與決策信心。

醫病共享決策輔助工具 (SDM)



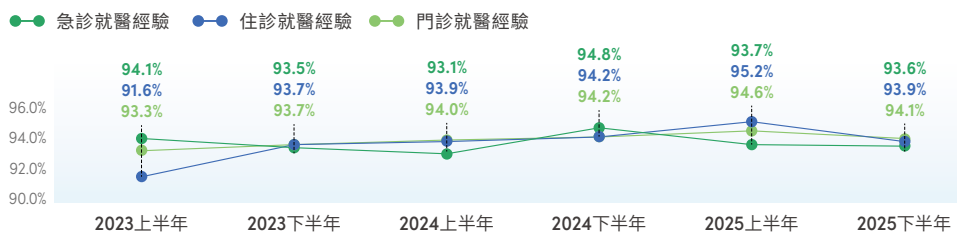
為進一步促進病人主動表達與參與，2022 年起同步推動就醫提問單 (Question Prompt List, QPL)，作為醫病共享決策的重要輔助工具。針對糖尿病、心臟疾病、疫苗施打等常見醫療議題，彙整病人常見疑問，並依不同治療階段與檢查方式建構結構化問題清單，協助病人釐清關鍵醫療資訊與自身關切重點，且透過候診區 QR Code、醫院官網及品質管理中心專區等多元管道，協助病人就醫前先行理解相關資訊並做好提問準備。至 2025 年已發展 148 份就醫提問單，涵蓋 13 項疾病別認證及 49 項十大診斷，累計閱讀次數達 225,271 次；回饋調查顯示，97.2% 民眾認為內容易於閱讀，97.6% 認為對自身就醫與醫療決策具有實質幫助，顯示 QPL 有效促進病人理解醫療資訊，並提升醫病溝通品質與共同決策成效。

3.5.2 病人滿意度

- 定期數位化調查病人就醫經驗感受**：本院積極落實以人為本的醫療服務核心價值，透過數位工具與多元化觸點，建構完善的病人意見回饋體系。本院固定於每年 3 月與 9 月 啟動全院性「就醫經驗滿意度調查」，旨在精準掌握病人需求，持續優化醫療服務品質與就醫流程。
- 數位化轉型與無紙化實踐**：自 2021 年起全面導入 SurveyCake 雲端問卷管理系統，將傳統紙本問卷轉型為高效能的數位監測模式。不僅大幅降低紙張耗用，實現環境永續 (E)，更透過後端數據即時彙整，確保意見反映的時效與準確。
- 實體與數位同步推廣**：為確保樣本代表性，整合線上及線下渠道，在門診、急診、住院服務櫃檯、公共區域及各院區入口處，放置印有專屬 QR Code 文宣，方便就醫民眾即時掃碼填答。
- 社群媒體精準推播**：結合 LineBot 官方帳號的推播功能，針對就醫病人隔天中午 12 點主動式推播服務，直接將問卷推送至病人的行動裝置，縮短溝通距離，建立即時且便利的意見回傳管道。
- 問卷架構全面完整**：滿意度評估問卷內容涵蓋整體就醫經驗、醫護人員服務素養、診療流程效能、醫事檢驗服務品質及院區環境等五大核心指標。
- 系統收集數位管理**：為鼓勵病人參與回饋，透過線上表單完成填答後，系統彙整數據，取代傳統紙本作業，達成無紙化且即時監測服務品質的目標。
- 調查指標品質精進**：透過結構數據分析，針對各項指標量化追蹤，感受較差項目採取 PDCA (計畫 - 執行 - 查核 - 行動) 品質循環管理。近三年病人就醫感受維持 > 93% 的高滿意度 (下圖)，營造與病人間良好互動循環，展現對病患意見的高度重視，且落實「數位治理、品質深耕」的經營理念。

2023-2025 年全院病人就醫經驗調查整體滿意度

近三年病人就醫經驗感受

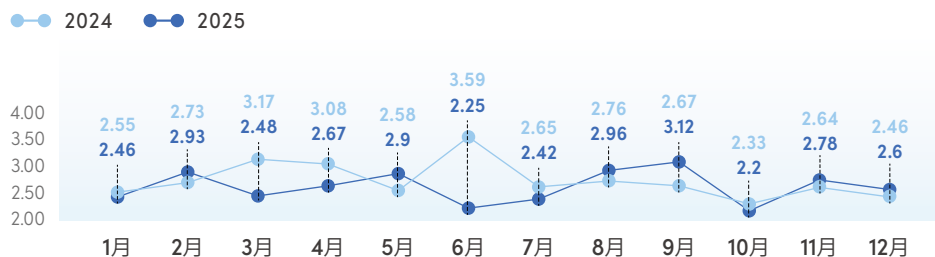


3.5.3 感染管制政策與醫療品質整合

1. 建立以病人安全為核心之感染管制治理架構

- 設置感染管制委員會，整合醫療、護理、檢驗及行政部門，推動跨部門感染管制治理。
 - 定期醫療照護相關感染 (Healthcare-associated infections, HAIs)。

2024-2025 年全院病感染密度



- 依據 WHO、CDC 與國家政策持續修訂院內感染管制措施。

2. 建立感染管制品質指標監測機制。

- 主要監測指標包括：
 - 中心導管相關血流感染 (CLABSI)
 - 導尿管相關泌尿道感染 (CAUTI)
 - 呼吸器相關肺炎 (VAP)
 - 手術部位感染 (SSI)

- 定期進行趨勢分析與品質改善回饋。

3. 強化組合式照護與臨床流程優化

- 推動侵入性醫療處置之組合式照護 (Bundle Care)。
 - 建立中心導管與導尿管置放與照護標準流程。
 - 落實每日必要性評估，降低不必要醫療裝置使用。
- 透過教育訓練與稽核提升臨床遵循率。
 - 定期辦理感染管制教育與技能訓練。
 - 建立臨床稽核與回饋機制。



4. 感染監測與抗生素管理

- (1) 建立院內感染監測系統
 - a. 透過標準化監測與資訊系統掌握感染趨勢。
 - (a) 建立即時監測與通報機制。
 - (b) 定期分析感染率與抗藥性菌株趨勢。
 - b. 以品質指標追蹤感染控制成效。
 - (a) 建立院內基準值與改善目標。
 - (b) 定期向醫療品質委員會回報績效。
- (2) 推動抗生素管理計畫(ASP)
 - a. 建立抗生素處方監測與審查制度。
 - (a) 提供臨床抗生素使用指引與建議。
 - (b) 定期分析抗生素使用趨勢。
 - b. 加強多重抗藥性菌(MDRO)管理。
 - (a) 建立抗藥菌監測與隔離措施。
 - (b) 強化手部衛生與環境清潔管理。

5. 數位化與智慧感染管制

- (1) 建置智慧感染監測系統
 - a. 整合電子病歷、檢驗與用藥資料，建立自動化感染監測平台。
 - (a) 即時偵測感染風險並提供警示。
 - (b) 提升感染通報與監測效率。
 - b. 運用資料分析進行感染風險預測。
 - (a) 透過大數據分析辨識高風險病人。
 - (b) 提供臨床預警與早期介入。

6. 推動智慧醫療輔助感染管制

- (1) 建立智慧化手部衛生監測系統。
 - a. 監測手部衛生遵從率。
 - b. 即時回饋醫療人員改善行為。
- (2) 導入智慧環境監測與消毒設備。
 - a. 提升醫療環境安全。
 - b. 透過資訊儀表板即時呈現感染管制指標。

7. 持續品質改善與病人安全文化

- (1) 建立感染管制品質改善機制
 - a. 定期檢討感染事件並進行根本原因分析。
 - b. 推動跨部門品質改善專案。
 - c. 建立持續品質改善(CQI)機制。
- (2) 建立全院病人安全文化
 - a. 強化醫療人員感染防護與安全意識。
 - b. 推動手部衛生與感染防治宣導。
 - c. 鼓勵通報與持續學習文化。

3.5.4 管制藥品管理

本院自 1999 年成立「管制藥品管理委員會」，設主任委員由副院長擔任，委員八人專業領域包括：內科部、外科部、麻醉部、神經醫學部、精神暨心身醫學部、護理部、藥學部等跨部門代表，每四個月開會一次。主要負責全院加強與健全管制藥品之內容與管理，包含全院管制藥品用藥教育、非癌病人用藥評估、審查及追蹤、定期分析管制藥品使用情形，制訂管制藥品相關標準作業流程、制訂管制藥品相關品質指標、檢討異常使用情形等。

針對非癌症慢性頑固性病人長期使用成癮性麻醉藥品，個案依規定每四個月提委員會審查、追蹤及討論，委員評估個案治療計畫完整性及使用管制藥品合理性等，審查結果相關個案也會提報衛生福利部審議。

全院第一級至第三級管制藥品需設有專櫃加鎖儲藏，醫師處方第一級至第三級管制藥品須領有管制藥品使用執照，需至人力資源處登記，並開立管制藥品專用處方箋。管制藥品使用後之殘餘量，由管制藥品管理人員會同有關人員銷燬，並有紀錄備查。管制藥品減損或銷毀時應依法規處理，並予以紀錄及呈報。

藥癮治療由精神暨心身醫學部統籌規劃，並涵蓋社工室、藥學部、總務處等跨單位共同參與。個案經由精神科醫師評估，並每日由個管師確認個案身分，並由藥師執行美沙冬給藥治療，平均每日約有 80 位個案列管造冊。

建置管制藥品核心課程 2 小時，列為臨床醫師（包含主治醫師、住院醫師、PGY 醫師、醫學生等）以及專科護理師之必修課程，主治醫師完成率为 80%，住院醫師以下完成率为 100%。另依輕中度鎮靜作業授權暨處方稽核機制，全院醫師開立含 Propofol、Ketamine、Lorazepam、Midazolam 等成份之注射劑型藥品，皆需具有有效期限內之 ALS、ACLS、APLS、ATLS 資格者且上過麻醉部規畫之課程兩堂才可開立處方。

3.6 亞東 Go Mobile 邁向智能新藍圖

面對高齡化、醫療人力緊縮與永續轉型的多重挑戰，本院以「Go Mobile」為核心策略，整合微軟 O365、LINE 與 Azure AI，全面推動行動化與智慧化轉型，從內部數位賦能與人才培育、外部智慧照護服務創新，到 AI 治理與低碳醫療實踐，逐步建構跨平台、跨場域的智慧醫療體系，勾勒以病人價值為核心、兼顧韌性與永續的智能新藍圖。

3.6.1 內部顧客 _ 數位轉型：亞東 O365 永續育才和數位賦能

⊕ 雙向驅動與智慧轉型之推動策略

核心策略：雙向驅動與四大轉型路徑

本院以「數位賦能、永續育才」為轉型核心，採取由上而下(領導支持)與由下而上(全員參與)的雙向驅動策略，由院長室領軍跨部門小組，聯手微軟、遠傳及工研院等產學夥伴，深入導入 Office 365 雲端工具與 Azure OpenAI 技術以建構智慧醫療生態系。透過「分層種子培訓、創客發表、黑客松競賽、成果擴散」四大策略，將臨床痛點轉化為數位解方，並將手術排程等優異應用推廣至全院，成功建構智慧醫療生態系並實現數位轉型。

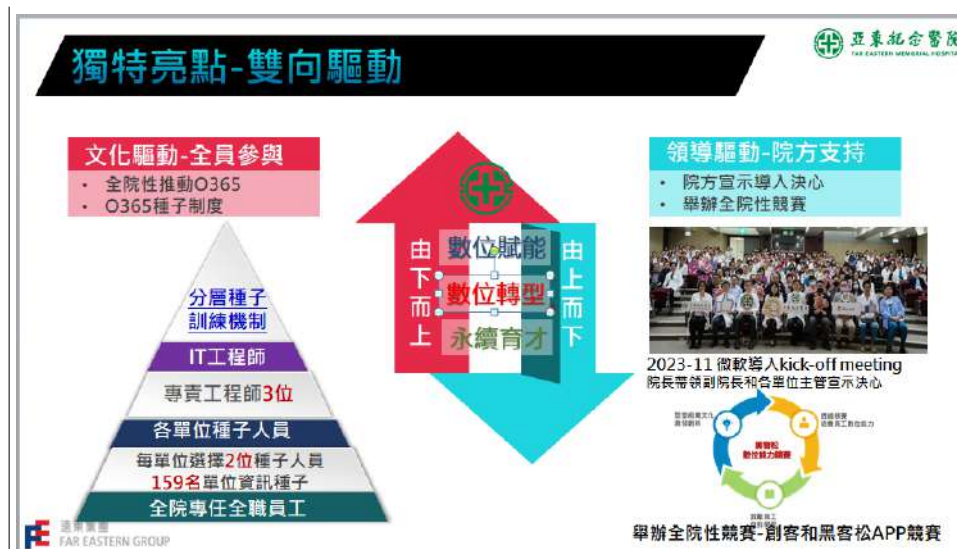
⊕ 執行實踐：從基礎建設到 AI 應用

轉型過程分為四個階段：從2023年啟動平台導入與分層訓練，隨後進入教育訓練期，透過「創客發表」與「黑客松競賽」激發同仁創意。成功推動無紙化與自動化流程，目前已開發醫療行政等各項 APP (如手術排程、衛教同意書)，並進一步落地多項 AI 專案，包含 AI 護理交班、病歷摘要及智能客服，有效提升醫療品質並減輕醫護負擔。

⊕ 安全保障：國際標準的資安防護

在數位轉型的同時，院方高度重視資訊安全。選用符合 ISO 27001 國際認證的微軟雲端系統，並成立「資通安全管理委員會」，透過定期弱點掃描、社交工程演練及異地備份機制，確保醫療數據傳輸與儲存安全無虞，落實穩定、安全且高效的醫院智慧化營運。

雙向驅動模式 - 領導驅動和文化驅動



微軟 O365 導入策略四大策略

獨特創意-四大導入策略

1.分層種子教育訓練

- 分層種子訓練機制
 - IT專責工程師3位、每單位2位種子人員(共159名)
- 虛實整合教育訓練
 - 實體/線上/e-learning課程
 - 總計46場/126小時，累計4,132人次參與
 - 舉辦AI/Copilot工作坊 賦能AI人才(2025年起擴大舉辦)

2.創客發表

- 建立Teams創客發表平台
- 以獎勵金鼓勵全民發表微軟應用案例
- 共156例案例發表(38個單位、58人)

4.成果擴散

- 建立全院共通系統和APP
 - FemhBot、照護團隊溝通APP.等
- 優秀Apps擴大全院使用
 - 同意書、手術排程、交班系統等

3.黑客松競賽

- 舉辦黑客松APP競賽：
 - 2024/2第一屆(4個月成功推動)
 - 2024/9第二屆
 - 2025/6第三屆(新增Copilot)
 - 2026/12第四屆(配合BI推動)
 - 每年持續舉辦



O365 於學會發表成果

學會發表



2024/2025年臺灣醫療品質協會研討會/2024/2025年台灣健康照護聯合學術研討會/2024年台灣胸腔及心臟血管外科學會學術研討會/2024年精實醫療國際高齡會/2025 48th World Hospital Congress

醫品協會全面醫療品質提升獎
共累計6篇口頭發表、26篇海報發表



專案執行成效與永續轉型影響力

在專案執行成效方面，共培育 159 名資訊種子，舉辦 46 場教育訓練(126 小時)，累計 4 千人次參與。於六大構面累計發表 156 個微軟應用案例，涵蓋 38 個單位及 58 名員工，並於三次黑客松競賽中產出 85 組 APP。以「臨床應用 Go Mobile」與「ESG 智慧永續轉型」為核心，導入 O365 後展現顯著數位節能減碳成效：全年節省逾 14.6 萬張紙(減碳 901.17 kg CO₂e)，並精簡行政工時超過 5,309 小時；臨床作業如交班效率提升 60%、給藥核對每日節省 20 分鐘以上，且 FemhBot APP 每年節省近 29 萬元通訊成本，成功建立高效率且低碳的永續醫療環境。

受邀於台灣醫療科技展微軟攤位演講，新竹台大、馬偕醫院和台大醫院也於至本院標竿交流，並榮獲 2025 年遠見 ESG 醫療永續獎「人才發展組績優獎」、數位轉型鼎革獎「人資管理轉型獎楷模獎暨 ESG 特別獎」和國家醫療品質獎智慧醫院 1 項銀獎、7 項標章、1 項創意獎等肯定，於學協會發表累計 6 篇口頭發表、26 篇海報發表，並至國際世界醫院大會進行發表。本計畫更新技術，重塑組織文化與人才培育，建立上下雙向驅動機制，促進全員參與，打造創新且永續的智慧醫療，成為醫療推動數位轉型的成功案例。

各項標竿學習

標竿學習 對外交流



台灣醫療科技展-微軟攤位受邀成果展示和演講
(本院受邀三家醫療院所之一)



新竹台大、馬偕、台大至本院參訪



3.6.1 外部顧客 _ 領航數位醫療新標竿：「亞東 ❤️ 健康(LINE MINI App)」智慧照護體系

本院積極導入數位化醫院管理，於 2023 年啟動「亞東 ❤️ 健康」LINE MINI App 計畫，透過採輕量化 Web App 架構，具免下載、跨平台與即時更新特性，整合各項醫療服務，並導入 AI 應用，提升病人就醫便利性、降低數位落差，同時推動個別化醫療、智慧醫療與 ESG 永續發展。特色如下：

+ AI 特色導入

+ AI Chatbot 智慧掛號導引提升醫療資源精準度

導入 GPT-5 大型語言模型作為核心運算基礎，並結合亞東醫院官網資料作為智慧推薦知識來源。利用 AI 引導民眾於掛號時描述症狀，快速推薦合適的科別和門診、醫師，確保醫療服務能精準對接民眾的實際需求。並結合院內「亞東 ❤️ 健康」平台之綁定資料串接機制，自動帶入身分資訊，進行掛號流程。

+ 門診問診 AI 助理打造診間無代溝溝通

使用具醫療問答應用能力的商用生成式語言模型 GPT-4o 以上的版本，透過 AI 引導問診，讓病人於看診前先完成資料提供與填寫，且問答完成後 AI 自動彙整呈現於門診醫囑系統，使醫師在診前即能掌握基本病況，進而提升問診效率與醫療品質，有助於減少現場溝通時間與資訊遺漏。

+ 門診智慧流程服務特色

+ 門診表單整併與數位化轉型

整併於 LINE MINI App，且病人看診後主動推播提供病人整併單。即時查詢一年內的個人化門診紀錄、回診安排、檢驗檢查等排程資訊，無需依賴實體單張，降低紙本遺失風險。落實減紙減碳目標，提升病人使用便利性與資訊可近性。

+ 診間叫號提醒

設計「Zone 提醒機制」，建置即時診間叫號功能。當病人號碼接近看診順序、約落於前 6 至 10 號時，「亞東 ❤️ 健康」介面將自動顯示為「Zone 1」提醒區域，提示病人應開始前往診間附近等待，降低病人候診焦慮，提升診間叫號效率與現場秩序。

+ 檢驗檢查數位整合與智慧管理機制

檢驗檢查前透過 LINE Bot 主動推播提醒檢查項目及注意事項。自 2026 年 4 月起，新增「檢驗檢查結果專區」，整合提供多元檢查結果查詢服務，包括一般檢驗(如抽血、驗尿等)、影像檢查報告，以及各類特殊檢查報告等內容。未來規劃導入 AI Summary 功能，將專業醫療內容轉化為易理解之摘要，讓病人掌握自身健康狀況。



3.7 數位流程增進病人參與

3.7.1 數位流程增進病人參與 / 友善服務與醫病關係 & 智慧化門急住院流程

⊕ 科技與溫度的交匯點：重塑智慧醫療的新維度

本院作為新北市重要的醫學中心，從無障礙的建築設計，到手機 LINE 介面上的個人化服務，各項貼心的設計和最先進的智慧醫療，始終是為了回歸到人性化的友善服務，憑藉著完善的硬體設施、數位化的友善流程以及對多元族群的深度關懷，展現了本院守護全民健康的責任感與包容性。同時，本院善用「智慧化」作為推動醫病關係轉型的關鍵引擎，化解資訊不對等的隔閡，趨向良善共好。

⊕ 以人為本：友善空間硬體再升級

本院空間硬體涵蓋了「資訊、動線、溝通」三大維度，全面提升了身心障礙者、高齡長者及弱勢族群的就醫尊嚴，獨創及深具特色亮點的服務，在硬體規劃上展現了極致的體貼，包括：

- 獨創「智慧導引與色系辨識」系統**：我們深知醫院環境對長輩或感官受限者來說具挑戰性。本院透過色彩管理，將領藥區、診間區與檢查區標註不同色塊，並輔以大型 LED 字體顯示，讓民眾「看顏色就能找到路」。此外，藥袋設計大字體與圖示化說明，大幅降低誤服率。
- 全台領先的「友善愛心櫃檯」服務**：本院在門診大廳精華區域設置「愛心優先櫃檯」，專為高齡長者、持有身心障礙手冊及行動不便者提供一站式服務(包含掛號、繳費及轉診諮詢)，將跨科室的需求整合，減少病友移動的辛勞。所有服務櫃檯(包含批價、領藥、服務台)特別預留「輪椅族容膝空間」，並採大圓弧轉角設計，避免碰撞傷。
- 無障礙交通銜接**：設有捷運亞東醫院站地下連通道，並打造全台醫院最大遮雨建築(雨庇)，確保輪椅使用者或推車家屬在雨天亦能安全、乾爽地進出醫院。
- 智慧小藥師服務**：針對視障病友開發「藥眼」專案，透過手機感應藥袋即可語音播放用藥指引，解決藥物辨識困擾。
- 官網無障礙設計**：官方網站符合 AAA 級無障礙規範，確保閱讀障礙或高齡者能透過輔具輕鬆獲取醫療資訊。

⊕ 智慧化門診：從「等候」到「自由」的數位解放

過去，民眾對醫學中心的印象往往是無止盡的排隊。本院在門診流程的轉型，關鍵在於將「時間」還給病患，除 LINE MINI App(「亞東❤健康」)、門診 AI 預辦登診外，還包括：

- 全流程無紙化**：本院的無紙化並非口號，民眾看診後的繳費，可直接在手機上完成行動支付；藥袋資訊透過 NFC 感應即可啟動「智慧小藥師」語音說明。這不僅每年減少了數百萬張紙張的浪費，更讓資訊在雲端透明流動，病患不再需要帶著一大疊單據奔波，真正實現了看診完即離院的「優雅就醫」。
- 颱風診檢查自主預約平台**：國內首創為颱風停診致無法如期受檢之病人，可自行上網選填重新受檢之時段，並自動排入本院特檢排程系統，增加病人預約時間的自主性並同步降低同仁工作負荷。

颱風診檢查自主預約平台，開放病人預約排程

● 親您好：
您於2024-07-25預約之檢查內容如下，請回覆方便受檢之時段，我們將儘速安排後復檢您。

檢查室	檢查項目	可排程時段(複選)
肺功能檢查室 (7728-1294)	Standard bronchodilator test and IOS	2024-07-31 11:30~11:40 2024-07-31 11:30~11:40 2024-07-31 11:50~12:00 2024-07-31 14:20~14:30 2024-07-31 15:10~15:20

檢查項目/自選：請留下您的檢查

- 衛教資訊數位化**：提供乳房攝影等檢查的衛教影片、風險說明、注意事項等，並讓病人可線上存取影像資料與健保存摺資訊。

⊕ 急診與住院：透明資訊下的安心感

醫療衝突的根源往往在於「資訊不對稱」。而本院透過智慧化手段，建立了家屬與醫護之間的信任橋樑。

1. 智慧急診：讓家屬不再處在未知的焦慮

家屬可透過「亞東♥健康」掌握急診下列資訊——不論是急診現場等候人數、預估等候看診時間、病人等待住院概況及檢查進度查詢；這種「即時資訊」的功能，消弭了家屬等待的焦慮與不安，讓醫療資訊透明可見。

2. 住院流程大翻轉：讓住院變得更輕鬆

- 住院流程改善：推動手術（處置）後住院、化療病人飯店式訂房，翻轉既有流程，以縮短病人請假住院天數及減輕住院費用，病人並可與醫師溝通預訂可住院日期，減少等待的不安。
- 住院流程透明化：
 - 住院床位登記及住院資訊推播：在「亞東♥健康」進行線上床位登記、影音看房（病房設施）、住院床位通知及回覆、推播相關衛教和住院須知。
 - 電子簽名 App：所有住院同意書皆可透過手機電子簽署，家屬即使不在現場也能遠端完成手續。
 - 即時費用查詢：每日醫療帳務透明顯示，家屬可隨時掌握費用動態，並可以遠端行動支付，在護理站完成出院程序。
 - 醫病通報系統：護理人員利用 Go Mobile 平台簡化交班，每日節省의行政工作，都化作了對病床前病患的實質關懷。
 - 住院 QR Code 應用：病人亦可於病榻旁掃碼查詢住院須知、檢視已完成同意書、留言給醫療團隊、回報疼痛分數、填寫滿意度、訂定陪客餐等等。

飯店式床位預約系統

院床位登記及病房預覽



3.7.2 傾聽最真誠的聲音：以病人為鏡，可以明得失

本院相當重視每個人的反映意見，從逐案收案列案，到追蹤進行改善並回覆反映人，持續優化病人和家屬的體驗為依歸，而本院反映管道多元，包括：

- 數位快捷管道：**「亞東♥健康」LINE 官方帳號、「亞東♥健康」就醫經驗調查推播、亞東醫院官網 - 「院長信箱」、意見反映電子信箱及 google 評論。
- 現場服務管道：**各樓層「顧客意見箱」、一樓服務台、護理站（住院期間）。
- 電話與專人窗口。**
- 2025 年本院共受理反映案件** 980 件，其中，其他類 450 件、稱讚類 436 件、抱怨類 94 件。列管追蹤案件共 112 件，10 項尚未完成改善仍持續追蹤，現階段結案率 91%。門診整體病人滿意度近二年皆維持 93% 以上之高滿意度。
- 堅持做對的事：**以科技傳遞醫療溫度。

本院推動智慧化的核心理念，在於減少等候、減少紙張、減少疑慮與負擔，同時增進關懷、增進價值、增進透明度與便利性。

展望未來，本院將持續以科技優化醫病互動，致力實現效率與溫度並存的醫療服務。



於 HIMSS(美國醫療資訊暨管理系統協會) 國際年會分享智慧醫療應用

➤ 數位轉型戰略：建構全方位智慧照護生態系

在數位轉型與醫療深度融合的浪潮下，本院將「智慧化」視為落實永續經營(ESG)的核心引擎。為優化民眾就醫流程並提升醫療精準度，包括以「Go Mobile」為核心策略，整合微軟 O365、LINE 與 Azure AI，全面推動行動化與智慧化轉型，這項創新體現了本院在治理(Governance)層面的前瞻布局，透過行動化技術簡化繁雜的行政程序，自上線以來已累積超過 2.4 萬使用人次，實證了智慧醫療在提升資源效率與服務韌性上的顯著成效。

➤ AI 技術深度應用：重塑醫病溝通與精準醫療

本院將人工智慧(AI)技術深度內嵌於就醫的各個關鍵環節，旨在透過科技賦予醫療更多溫度，並落實社會責任(Social)中對病患權益的保障。包括 AI Chatbot 智慧掛號導引、門診問診 AI 助理等。透過以上 AI 應用不僅消除了語言或記憶落差帶來的溝通代溝，更體現了以病患為中心的智慧照護價值，讓每一次的醫病互動更具效率與深度。

➤ 環境永續 (E)：無紙化就醫流程的綠色實踐

本院致力於綠色醫療的轉型，透過數位工具積極減少碳足跡，落實環境永續責任。

全數位化就醫紀錄：從掛號紀錄、檢查時程通知到即時檢驗報告查詢，所有資訊皆已實現數位化串接。這意味著病患不再需要攜帶大量的紙本單據，大幅降低了院內紙張的消耗。

行動繳費優化流程：民眾可直接透過手機完成行動繳費，免除在櫃檯排隊領取號碼牌與紙本收據的繁瑣流程，實現「看診完即離院」的流暢體驗，同時優化了行政作業的能源效能。

➤ 社會責任 (S)：全方位照護與社區健康韌性

本平台的應用範圍不僅侷限於門診，更延伸至住院照護與社區篩檢，展現了對病患與社會的全面關懷。

1. 住院行動管家：資訊透明與照護連續性
為減輕病患與家屬在住院期間的行政負擔與心理焦慮，「亞東♥健康」轉化為貼心的行動大管家：
 - (1) 行政程序行動化：入院前的床位資訊查詢、床等登記及電子簽署同意書皆能於手機完成，簡化了以往繁複的臨櫃流程。
 - (2) 資訊透明即時追蹤：提供手術進度掌握、住院費用明細查詢等功能，確保醫療過程的公開與透明。
 - (3) 照護品質延伸：整合營養訂餐服務，並提供詳盡的「診療計畫書」與「出院計畫書」，將醫療專業資訊從院內延伸至家庭，確保病患出院後的照護連續性，穩健康復之路。
2. 社區守護：打破地域限制的健康監測
本院將智慧照護的足跡延伸至社區。平台新增的「篩檢報告」功能，同步支援桃園地區的 CT 車行動篩檢服務。社區民眾即便在院外接受檢查，也能第一時間透過平台獲取篩檢結果，無需等待紙本郵寄，真正落實了預防醫學的即時性，消弭了地域造成的醫療資訊落差。

➤ 結論與未來承諾：數位品質的精進路徑

本院於微軟 O365、「亞東♥健康」LINE MINI App 的成功運作，在 2025 年醫療科技展中獲得了產官學界的高度肯定。這不僅是一項科技的勝利，更是亞東醫院對醫療品質與永續發展的深刻承諾。

未來，本院將持續以 AI 技術為發展核心，不斷精進數位服務品質，並探索更多智慧化照護的可能性。我們將繼續落實 ESG 精神，用智慧科技打造以病患為中心、環保且高效的醫療生態系，守護每一位病患及其家人的健康未來。

遠距監測與自我管理工具

- Health+ 照護雲**：整合雲端血壓計與 App(下圖)，讓社區長者及慢性病患能自動上傳生理數據，並由衛教師進行視訊或電話衛教。

Health+ App



- 穿戴式設備監控**：針對植入式心律調節器或智慧手錶使用者(下頁圖)，將心律數據回傳至醫院 HIS 系統，供醫師及個管師早期偵測異常。

健康監測新模式幫助護理師照護病人，自動量測心率、血壓、血氧、體溫等數據，增加量測頻率，結合 EWS 警示系統，提升病人安全與照護品質。特別在夜間照護，在不打擾病人睡眠的情況下，持續生理監測，減少護理人員負擔，同時提升病人的睡眠品質。

穿戴裝置應用創新科技運用模式



安心照護中心 - Acer 心律手錶





3.7.3 結合 AI 與實境的智慧教育場域

本院作為醫學中心級教學醫院，長期承擔培育醫療專業人才的重要使命，廣泛招收各校醫學生與不同醫事職類之實習學生，並負責畢業後一般醫學訓練(PGY)及各類臨床醫事人員之專業培訓。在醫學教育的推動過程中，維護病人安全始終是核心目標。如何在不影響臨床照護品質的前提下，使學員能持續精進臨床技能、思維與決策能力，是醫學教育發展的重要課題與努力方向。

近年來，隨著醫療科技快速進步及後疫情時代教學模式的轉變，醫學教育正面臨前所未有的轉型契機。為回應此一趨勢，本機構積極推動「智慧科技 × 教育創新」的發展策略，以建立「高價值醫學教育模式」為核心目標，致力於讓臨床經驗與專業知識更快速、更廣泛且更精準地傳遞。透過數位轉型、人工智慧(AI)以及沉浸式科技的整合，逐步重新定義醫學教育的場域與教學方法，使學習不再侷限於傳統臨床環境，而能在多元且安全的學習空間中進行。在兼顧永續發展與病人安全的前提下，培育具備臨床能力、跨專業合作能力與前瞻視野的新世代醫療人才。同時，透過數位化教學資源的建置與共享，不僅能提升教育效率，也能減少重複實體教學所需的人力與資源投入，符合醫療機構推動 ESG 永續發展與智慧醫療的整體趨勢。

在科技輔助教學發展趨勢下，虛擬實境(VR)與生成式 AI 虛擬人技術已逐步導入醫學與健康專業教育，並應用於實習醫學生、護理、醫事放射及營養等多職類訓練，其中以新進人員訓練及護理職類應用最為普遍。本院亦已將相關技術導入護理臨床教學，並獲台灣擬真醫學教育學會獎項肯定。透過臨床情境設計與互動式模擬環境，學習者能在沉浸式學習場域中進行情境演練與臨床決策訓練，進而提升臨床判斷能力、專業溝通能力及跨職類醫療團隊合作能力。

同時，VR 與虛擬人技術讓學習者在安全且可重複練習的環境中進行臨床訓練，不僅降低對真實臨床環境的干擾，也避免對病人安全造成潛在影響。此外，數位化情境教學具有高度可重複利用性，完成教案與情境建置後，相關教學模組可長期應用於不同梯次學習者，形成可擴散的數位課程模式，並減少教師反覆準備教學情境的時間，進一步提升整體教學品質與效率。

整體而言，AI 與虛擬實境教學的導入，不僅提升醫事教育的沉浸感與互動性，也逐步建立兼具效率、品質與安全的創新教學模式。未來將持續擴展數位模擬與智慧科技應用，例如建置沉浸式互動未來教室等創新學習場域，打造智慧化且永續發展的醫學教育體系，使科技成為培育優質醫療人才的重要推動力量。



各職類使用虛擬實境教學(實習醫學生、護理師、醫事放射、營養科)



2025 年生成式 AI 虛擬人教案製作工作坊

虛擬人教案獲獎

3.8 創新整合醫療特色

本院以病人為中心，透過跨職類整合、資訊科技應用與臨床創新，持續深化特色醫療與專科發展。自 2010 年起參與醫策會「疾病照護品質認證」，截至 2025 年已通過 13 項疾病別照護認證，包括冠狀動脈疾病、心衰竭、糖尿病、腦中風、腎臟病、慢性阻塞性肺病、關節置換、氣喘、疼痛照護、創傷性腦損傷、頭頸癌、乳癌及失智症。

各團隊依循國際指引建置跨科整合照護模式，持續優化服務流程，並透過品質指標管理推動持續改善。此外，各醫療團隊亦運用數位科技進行跨科整合，依不同專業需求發展多項醫療照護特色，使本院在心血管照護、慢性病管理、癌症治療及精神醫療等領域均展現卓越成果。

3.8.1 跨科整合與智慧科技的全方位護心模式

➤ 特色

- 國際級臨床量能與跨科協作：**深耕冠心病領域逾 25 年，至 2025 年達成萬例開心手術及近十萬例心導管檢查。首創 LAVA-ECMO（左心房—靜脈—動脈維生系統）團隊，整合急診與心內外專家提供 24 小時精準救治，有效克服傳統 ECMO 左心減壓不足之痛點，為頑固性心因性休克病患開創救命契機。
- AI 賦能之智慧化精準照護：**建置智慧管理平台，導入「AI 輔助出院後 GDMT 目標劑量評估」，自動追蹤 30、90 及 180 天藥物達標狀況，並主動觸發個管師介入或轉介「劑量遞增門診」。同時，導入「DeepHeart Care360 系統」，實現自動化定量分析，一鍵精確計算 LVEF（左心室射出率）、GLS（全域縱向應變）及心臟容積，消除人為測量變異，縮短 50% 以上判讀時間，達成報告標準化。
- 三化策略重構心臟復健生態：**針對心衰竭推動「智慧化、量化、社區化」復健策略，透過智慧化平台結合自動預約機制確保無縫銜接，並運用 KCCQ-12 與步行測試實現療效數據化管理。垂直整合長照 2.0 與遠距資源，克服出院後照護中斷，打造由醫院延伸至家庭的全期程連續性醫療。

➤ 成果展現

- 重症存活傲視亞洲：**截至 2025 年底，LAVA-ECMO 累計達 113 例，規模領先全台。實績展現卓越：IHCA 存活率為 30.2%、OHCA 存活率為 24.4%，整體重症 30 天存活率近五成。此外，二階復健達成率由 35.7% 飛躍性提升至 66.0%，具體落實高品質後期照護。
- 國際榮譽與國家級獎項肯定：**
 - 國際巔峰：榮獲 AHA GWTG-HF 金質獎，為亞洲首家獲 AHA 認證之「全方位心衰竭中心」。
 - 創新突破：以「DeepHeart Care360：打造亞東新世代 AI 賦能心血管照護實證計畫」榮獲第二十二屆國家新創獎。
 - 國家品質：榮獲 2024 年醫策會 NHQA 國家醫療品質獎傑出醫療類金獎（心因性休克創新模式）及 2025 年 NHQA 醫策會 NHQA 國家醫療品質獎主題類銀獎（心臟復健計畫）。
 - 永續競賽：獲 2025 年 TSAA 台灣永續行動獎銅獎，並勇奪 2025 年 TSLA 之 3 to Goal 第一名、TSOC 心腎共病第二名等多項競賽榮譽。

- 標竿級護心照護生態鏈：**成功串聯急性救治、AI 醫療與社區照護，建立無縫銜接之「護心不漏接」防護網。透過基層醫療協作，將精準醫療落實於急救、影像判讀、康復與預防全階段，成為國內心血管照護之智慧化轉型典範。



→ TSOC 心腎共病競賽(non-DM)，第一階段獲得【第二名】



→ 「提升心臟衰竭病人二階復健達成率」，獲 2025 年 NHQA 醫策會 NHQA 國家醫療品質獎主題類銀獎

➤ 成果展現

1. 糖尿病照護品質穩定提升，病人血糖控制及檢查完成率顯著改善。

(1) 2025 年糖尿病品質指標達成率：眼底檢查或眼底彩色攝影檢驗率 77.85%（全台醫學中心第 2 名）、空腹血脂檢驗率 93.22%（全台醫學中心第 3 名）、尿液微量白蛋白檢查率 88.11%（全台醫學中心第 3 名），反映醫令系統自動帶入及提醒機制之成效。【依據全民健康保險醫療品質資訊公開網之資料】

(2) 住院血糖管理：導入電子化院內血糖管理系統及高血糖會診通知後，住院病人每日高血糖個案由 2023 年 25~30 人降至 2025 年平均 15 人以下，住院 48 小時後血糖 >300 mg/dL 比例由 2024 年 20.65% 降至 2025 年 10.36%，顯示導入電子化院內血糖管理系統及高血糖會診通知後有效降低急性併發症。

(3) 低血糖發生率維持穩定：透過 LINE MINI 及 eGMS 持續提升病人自我血糖管理能力，確保血糖波動受控，降低併發症發生。

2. 衛生福利部國民健康署糖尿病健康促進機構照護品質提升獎勵活動：2022 年獲得醫學中心特優獎、2024 年獲得特優獎、2025 年榮獲銀獎。

3. 分別於 2019、2022 及 2025 年三度通過醫策會糖尿病疾病品質認證，象徵持續精進與卓越品質管理能力，顯示本院在慢性病照護領域維持領先地位。



➤ 2025 年獲衛生福利部國民健康署糖尿病健康促進機構照護品質提升獎勵活動之銀獎肯定



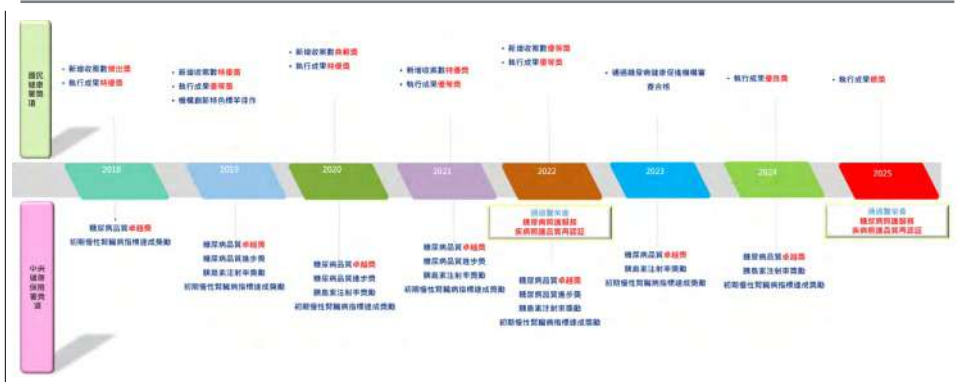
➤ 2025 年連續第三次通過醫策會糖尿病疾病照護品質認證

3.8.4 守護中風，創新、智慧、整合不止步

➤ 特色

腦中風照護團隊以品質精進為核心，整合急診、神經內科、神經外科、影像醫學科、復健與社工等多專業資源，建立完善的整合照護模式，包括精進急性腦中風個案到院前緊急處置銜接院內流程，跨團隊合作縮短急性腦中風執行靜脈溶栓治療及動脈取栓術時效，優化及標準化院內中風團隊整合照護，結合社區護理及復健醫院，優化轉銜復健流程，縮短腦中風病人出院銜接急性後期整合照護住院天數。團隊同時積極導入智慧醫療與精準醫療技術，強化診斷速度與治療效果，並推動區域聯防，建構新北市中風照護網絡。

歷年獲得國民健康署及中央健康保險署獎項



➤ 成果展現

1. 本院在中風急性處置成效名列醫學中心前茅：

- (1) 「靜脈溶栓治療執行率」連年超過 15%，2025 年更提升至 20.7%。
- (2) 年度溶栓人次超過 200 人次。
- (3) 「到院後 60 分鐘內完成溶栓」2025 年平均達 83%，遠高於評定基準 30% 以上。
- (4) 年度「腦中風病人出院後銜接急性後期照護 (PAC) 人數」超過 200 人次。

2. 分別於 2019、2022 及 2025 年三度通過醫策會腦中風疾病照護品質認證。



→ 2025 年連續第三次通過醫策會腦中風疾病照護品質認證

3.8.5 全方位智慧呼吸照護新典範

➤ 特色

胸腔內科致力於氣喘、COPD 及重度胸腔疾病照護，由胸腔內科醫師聯合護理、個管、呼吸治療、藥事、營養、社工與復健等專業團隊合作，從藥物治療、營養介入到肺部復原與手術照護，全面提升病人照護品質。團隊以三大方向打造全方位照護模式：

1. 智慧醫療創新應用：

- (1) 開發「5G AI 聲紋監控氣喘控制」專利技術。
- (2) 應用電阻抗斷層掃描 (EIT) 之數據建立 AI 智慧化呼吸器脫離模板，輔助判斷最佳吐氣末陽壓值 (Optimal PEEP) 與肺泡復甦法成效。
- (3) 建置全台領先的「智慧化呼吸治療中央站 (智守呼吸站)」，發展 AI 預測模型，針對「拔管建議」、「ARDS 風險」與「氣胸預警」提供臨床人員即時警示，並透過 Teams 於醫囑開立、停用或異動時自動發送通知，確保醫療資訊透明且即時。

2. 遠距照護：提供防疫遠距用藥與出院後視訊關懷。

3. 綠色醫療：透過氣喘治療策略優化與 SABA 吸入器使用監控，同步降低醫療成本，展現氣喘照護品質提升與綠色醫療 ESG 永續發展的雙重成效。

專業特色、創新與研發



技術創新亮點

- **聲紋監測APP**：開發「5G 聲紋氣喘監控」，遠距辨識氣道變化，支援在宅自主管理
- **ESG臨床實踐**：結合氣喘用藥減碳策略，落實永續醫療行動
- **遠距醫療系統**：導入遠距會診與病情監控，擴大照護可及性
- **SABA資訊管控**：用藥預警與慢性處方限制，提升綠色照護安全性



精準醫療設備應用

- **EIT電阻抗斷層掃描**：即時掌握肺通氣變化，優化呼吸治療判斷
- **拔管成功提升**：團隊協作下，提升脫離呼吸器成功率
- **智慧流程整合**：減少病人移動與檢查次數，降低風險與碳排放



系統優化與品質推動

- 建置「呼吸治療中央站」，輔助個別化拔管決策
- 推動RT系統全面數位整合：
 - 治療登錄、排班、醫囑通知整合Microsoft Teams
 - 提升溝通效率與照護連貫性

➤ 成果展現

1. 胸腔團隊之照護品質穩定提升，各項臨床照護成效卓著。

- (1) 呼吸器脫離成功率於 2025 年達 79.4%，優於醫學中心 75 百分位基準。
- (2) COPD 收案病人 6 個月戒菸成功率於 2025 年達 93.01%。
- (3) 2025 年氣喘病人控制良好比例高達 97.4%、氣喘病人急性發作率 (使用口服類固醇) 僅 1.8%、急性發作率到急診比例僅 0.16%、氣喘病人非計畫住院維持 0% 的高優質照護。
- (4) 透過優化 SABA 吸入器治療策略降低醫療碳排，2025 年「6 個月內使用超過 3 支 SABA 的比例」降至 9.6%、「氣喘病人短效氣管擴張劑 (SABA) 使用」僅 8.2%；於 2023~2025 年成功降低短效吸入器使用量，使醫療碳排放減少約 33% (約 2.4 噸 CO₂e)。



2. 屢獲外界之肯定：

- (1) 2019、2022 及 2025 年三度通過醫策會慢性肺阻塞肺病疾病品質認證。
- (2) 2021 年及 2024 年連續通過醫策會氣喘疾病照護品質認證。
- (3) 2025 年獲得醫策會國家醫療品質獎 (NHQA) 特色中心之肯定。
- (4) 2025 年康健雜誌特色醫院評選，獲選為肺阻塞及氣喘之特色醫院。



→ 2024 年再次通過醫策會氣喘疾病照護品質認證



→ 2025 年連續第三次通過醫策會慢性肺阻塞肺病疾病品質認證



→ 2025 年獲得醫策會國家醫療品質獎 (NHQA) 特色中心



→ 2025 年康健雜誌特色醫院評選，獲選為肺阻塞及氣喘之特色醫院

3.8.6 智慧創新與多專科整合之癌症照護模式

➤ 特色

本院由腫瘤內科、外科、放射腫瘤科、影像醫學科及解剖病理科等專科，建置完善的多專科整合癌症照護體系，依循實證醫學訂定診療指引，確保治療計畫的精準性與一致性。亦有完整的安寧緩和團隊，包括專科醫師、護理師、社工、心理師、宗教師與志工，提供安寧病房、居家安寧與安寧共照等全方位服務，提升癌症病人的整體照護品質。

其中，頭頸癌團隊以縮短診斷時程、儘早啟動治療為核心，並以手術、化療與放療的跨科合作模式制定治療策略；團隊結合多專科專長，建立一致且完整的頭頸癌初診斷癌症分期流程，確保診斷準確性。對於頭頸癌腫瘤切除合併游離皮瓣移植修補手術的病人，致力於發展術後加速康復計畫，且持續推動術前前導性化療、短療程立體定位放射治療及免疫治療。面對病程後期的病人，團隊提供緩和醫療與安寧療護的選擇，結合醫療專業與人文關懷，讓病人與家屬在治療過程中感受到穩定與支持，落實「快速診斷與及時介入」的照護理念。此外，團隊積極應用發展「頭頸癌智慧行動載具 APP」並已獲得經濟部智慧財產局新型專利，協助醫護人員進行溝通與健康教育，逐步完善各項照護細節，為病人提供更加精準且全面的醫療服務。

頭頸癌照護發展特色



→ B1乳房醫學中心啟用儀式

成果展現

多專科整合癌症照護的推動使本院臨床成效與智慧醫療能力持續提升。「頭頸癌放射治療 AI 智慧圈選系統」於 2022 年獲得醫策會國家醫療品質獎 (NHQA) 智慧醫療類智慧解決方案組標章之肯定，該系統能協助醫師自動圈選頭頸部正常器官，平均每位病人可節省至少 30 分鐘的治療計畫時間，顯著提升臨床效率與精準度。此技術更取得中華民國及美國雙專利，並已於本院實際應用，是癌症智慧醫療的重要里程碑。

乳癌照護團隊的創新技術「乳癌螺旋刀特殊擋塊設計」亦獲臨床肯定，不僅降低放射治療的不良副作用，更提升病人治療安全性。整合式的「全女醫乳房特別門診」大幅改善就醫動線與治療連續性，使病人能於單一門診完成跨科會診，提升醫療效率與病人滿意度。



→ 經濟部智慧財產局新型專利

乳癌照護團隊則整合乳房外科、腫瘤科與放射腫瘤科，提供一站式診療流程，病人可在同一空間完成乳房攝影、超音波及醫師判讀，若影像異常，可立即安排粗針切片，大幅縮短確診時間，且特別設立全女性醫療團隊的「全女醫乳房特別門診」，讓女性在接受檢查、治療的過程中都能感到安心。而癌症資源中心提供全方位支持，包括心理輔導、乳癌姊妹支持團體等，協助病友自信復原，「淑宜小站」更提供重返職場機會，促進身心整合。放射腫瘤科團隊首創「乳癌螺旋刀特殊電腦擋塊設計」，有效降低放射治療對心肺造成的影響，乳房外科團隊亦發展微創手術，如 VABB 真空輔助切除及 3D 內視鏡、達文西乳房全切除，兼顧治療與術後美觀。

頭頸癌及乳癌照護成果

頭頸癌照護 2025 年臨床成效	乳癌照護 2025 年臨床成效
<ul style="list-style-type: none"> 耳鼻喉部頭頸癌病人心血管疾病風險評估率達 100% 心血管疾病中高風險個案轉介(照會)心臟血管內科共同照護比率達 100% 頭頸癌重建手術之 ERAS 組相較於非 ERAS 組，住院天數縮短，且無再手術與皮瓣壞死案例 頭頸癌病人完治率為 94.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年乳癌篩檢人數較 2024 年成長 68.7%，其中陽性個案追蹤完成率達 91.9%；陽性預測值 (PPV) 為 1/15.1 乳癌病人平均住院天數從 2022 年 4.16 天，逐年降低至 2025 年 3.31 天 乳癌病人完治率為 92.4%

整體而言，以多專科整合、實證醫學、智慧醫療與人本照護為核心，大幅提升癌症診斷、治療與支持性照護品質，逐步建構具國際競爭力的癌症照護體系，並持續為民眾提供精準、周全與永續的醫療服務，且頭頸癌及乳癌照護品質均於 2022 年及 2025 年連續通過醫策會疾病照護品質認證，顯示其癌症照護能力獲得肯定。



→ 2025 年第二次通過醫策會頭頸癌疾病照護品質認證



→ 2025 年第二次通過醫策會乳癌疾病照護品質認證

3.8.7 創新精進與永續化的放射治療卓越典範

✦ 特色

放射腫瘤科長期致力於提供癌症病人高品質、精準且友善的放射治療，自 2006 年率先引進螺旋刀放射治療系統，並於 2008 年成為亞洲第一擁有兩部螺旋刀系統及首家螺旋刀訓練中心的醫療機構。團隊以「精準、安全、高效」為核心，持續投入創新技術與流程優化，打造全方位的特色醫療，經過多年努力且多方獲獎認證，於 2025 年獲得醫策會國家醫療品質獎 (NHQA) 卓越中心之肯定。主要特色包括：

- 1. 創新醫療技術領航：**提供螺旋刀精準立體定位放射手術 (SRS/SBRT)，完成世界首創螺旋刀全皮膚放射治療、亞洲首例全骨髓放射治療，並研發特殊擋塊降低心肺劑量；另創全球首例以低劑量立體定位放射手術治療頑固型心律不整，並推展放射治療調控肝癌標靶藥物動力學與低劑量退化性關節炎治療。
- 2. 流程智慧化與資訊化：**建置放射治療資訊管理平台、推動全面無紙化，並開發 AI 自動圈選器官與淋巴區域系統與行動 APP 流程平台，使治療計畫更精準高效。
- 3. AI 臨床創新合作：**與廣達電腦合作開發之 AI 智慧放射治療圈選系統取得台灣與美國專利，並已於臨床導入，以頭頸癌為例，可為每位病人減少至少 30 分鐘的器官圈選時間，未來亦將應用於板橋醫療園區臨床作業。

放射腫瘤科就醫流程優化



➤ 成果展現

放射腫瘤科持續以尖端技術、科研能量與病人安全為核心，建立國內領先的放射治療品質文化。至 2025 年已發表超過 100 篇國際期刊論文，展現團隊在智慧放療、劑量優化與臨床技術的研究深度。此外，本院為全台唯一取得螺旋刀特色醫療 SNQ 認證的醫院，多項技術屢獲國家級肯定，並推動立體定位放射治療，縮短療程各項癌症治療次數 5~6 次，平均減少約 60% 總碳排放，降低交通與設備能耗，獲得 2025 年台灣健康永續獎「綠色醫療創新獎」，展現醫療品質與永續價值兼具的實質成果。

在 AI 應用方面，與廣達合作開發的 AI 自動圈選系統已在臨床展現高效能，專利技術成功提升治療效率並降低人力負荷，進一步促進精準醫療落實。整體而言，放射腫瘤科已建構兼具科技創新、人文關懷與永續價值的放射治療服務體系，致力成為癌症病人最信賴的放射治療中心。



→ 2025 年獲得醫策會國家醫療品質獎 (NHQA) 卓越中心

3.8.8 精神醫療綠色照護

➤ 特色

本院自 2009 年起率先在精神醫療與安寧緩和領域導入歐盟「綠色照護」理念，結合園藝治療、動物輔助治療、森林療癒與冒險療愈四大模式，打造融合自然、生態與科技的創新照護體系。透過跨專業團隊合作，本院將綠色照護廣泛運用於精神復健日間照護、安寧病房與員工職場健康，使精神病友、末期病人與家屬、以及院內同仁獲得情緒支持、能力提升與心靈安適。

其中，以園藝治療為最具代表性的特色服務，自導入以來至 2025 年已累計超過 25,000 人次參與。由專業園藝治療師帶領，透過植物生長的力量協助病人獲得療愈，並促進功能恢復與社區復歸。本院亦為全國首家系統性推動園藝治療並持續超過十年的醫院，並參與「臺灣園藝輔助治療協會」成立，長期深耕研究、培訓與國際交流，成為推動綠色照護的重要基地。

在安寧緩和領域，本院導入治療犬陪伴與 VR 森林療癒，提供末期病人與家屬自然意象的情緒支持與安穩力量，提升臨終照護品質。2024 年本院成立全台首個「心理健康與綠色照護科」，並提出「綠色處方箋」社會倡議，將自然介入模式擴大至社區與公共健康，成為全國唯一整合四大綠色照護構面的醫學中心，展現本院在永續醫療與 ESG 實踐上的領航角色。

➤ 成果展現

本院推動綠色照護成果卓著，展現創新、療愈與永續融合的照護效益。日間照護中心以深具特色的園藝治療模式及疫情期間優異的照護作為，於 2023 年榮獲 SNQ 國家品質標章。2025 年更以「神農常擺草，醫院綠意揚：綠色照護在醫學中心的多元運用」再度榮獲 SNQ 國家品質標章，彰顯本院在自然介入與精神醫療創新上的卓越表現。

綠色照護的推動不僅提升病人身心福祉，也落實全人照護、社會賦能與健康促進。透過持續投入研究、專業培育與跨域創新，本院已成為國內醫療機構多元運用綠色照護的標竿機構，並持續引領自然療愈、科技應用與永續醫療的發展方向。



→ 「神農常擺草，醫院綠意揚：綠色照護在醫學中心的多元運用」獲 2025 年 SNQ 國家品質標章



由專業園藝治療師帶領，透過植物生長的力量協助病人獲得療癒

3.8.9 創新整合醫療特色

+ 精準醫療智慧平台

本院 2024 年起與台灣微軟及亞大基因科技公司合作，推動「精準醫療智慧平台」建置計畫，作為精準醫療與資料治理能力提升之基礎工程，成為全台首家將核心基因定序系統上雲的醫學中心。

本平台規劃整合多元生物醫學資料來源，包括全外顯子定序 (WES)、基因晶片資料及菌相資料，建立標準化資料清理、變異註解與臨床分類流程，強化資料整合、模組化應用與資訊治理架構。透過系統化的資料整併與結構化標註，提升資料品質與可用性，為後續臨床決策支援與研究應用奠定基礎。平台核心規劃涵蓋疾病相關變異 (Pathogenic)、用藥反應 (Drug Response)、風險因子 (Risk factor) 分類，以及依據 ClinVar 資料庫進行臨床意義標註與變異分類。同時規劃整合菌相資料進行年齡分層與疾病差異分析，建構跨資料型態之整合分析能力。目前本院已將基因定序系統應用於心血管疾病、神經系統疾病、罕見疾病等遺傳性疾病等相關研究，協助識別潛在高風險族群，並提供臨床專科醫師作為是否召回、定期追蹤與精準健康管理的參考依據。後續也將擴展至腸道菌基因與失智症關聯研究等領域。

此外，本院生物資料庫也支持智慧平台建置計畫，將持續收案並加值基因與微生物相關資訊，以支持研究創新、跨領域合作與臨床應用推進。

本院希望透過建置「精準醫療智慧平台」逐步強化精準醫療基礎建設、提升智慧化應用能力，並建構具延展性與治理機制之智慧醫療發展架構，作為推動臨床創新與研究轉譯之重要支撐。

+ 國家新創獎

本院積極推動研究創新與落地應用，持續發展特色醫療、智慧醫療及精準醫療，打造以人為本、更有韌性的醫療環境。截至 2025 年止，本院共獲得 23 件國家新創獎，領域橫跨學研新創及臨床新創，嘉惠有需要的患者及增進醫療效率。

2025 年本院獲獎主題包括：心臟血管內科「DeepHeart Care360: 打造亞東新世代 AI 賦能心血管照護實證計畫」、骨科部「AI 賦能雙效胞外體顧寧膝® 療法：針對退化性關節炎的精準再生新策略」、外科加護中心「大語言模型用於個人化病歷的兩階段 RAG 智能診斷醫療計畫報告自動生成系統」。其中，心臟內科 DeepHeart Care360 團隊與生技公司攜手合作，共同開發全球首創之「DeepHeart Care360」AI 心臟超音波分析系統。此系統具全影片心肌連續追蹤技術，精準偵測舒張性心衰竭，大幅縮短判讀時間並提升診斷一致性。本技術目前成功落地於門急診、健檢、病房巡診及偏鄉遠距醫療等五大場域。外科加護中心推出的「MedPlan」為全球首個將大型語言模型推理流程整合醫師實務流程，以雙階段結構運作，根據病人的症狀和檢查數據生成臨床評估，再結合病歷資料提出個人化的治療建議，有助提高診斷準確率，展現醫療 AI 在醫療機構應用的巨大潛力。骨科部胞外體創新療法除了用於關節疾病之外，亦可擴展至其他老化相關的退化性病變，展現高度轉譯潛力與國際市場商機。



2021-2025 年國家新創獎參與組別及題目

負責人	參與獎項	參賽題目
2025 年		
吳彥雯主任	臨床新創獎	DeepHeart Care360: 打造亞東新世代 AI 賦能心血管照護實證計畫
張至宏副院長 / 廖秀蓉研究員	學研新創獎	AI 賦能雙效胞外體顧寧膝®療法：針對退化性關節炎的精準再生新策略
洪芳明副院長	學研新創獎	大語言模型用於個人化病歷的兩階段 RAG 智能診斷醫療計畫報告自動生成系統
2024 年		
吳彥雯主任	學研新創獎	「聽聲辨位，千里傳音」：利用創新人工智慧聽診模型偵測血液透析動靜脈瘻管狹窄
吳彥雯主任	新創精進獎	One Model Fit All: 心肌灌注掃描免常模一站式冠狀動脈狹窄預測系統
楊家瑞主任	學研新創獎	臭氧微氣泡降解醫院廢水抗藥性基因之前處理技術
陳敏弘副主任	臨床新創獎	可用於微創手術定位的醫療數位手臂
郭冠宏醫師	學研新創獎	腹部電腦斷層影像之急性闌尾炎之人工智慧輔助診斷系統
2023 年		
邱彥霖主任	學研新創獎	使用類澱粉之 T 細胞反應作為認知功能障礙之創新生物標記
吳彥雯主任	學研新創獎	One Model Fit All: 心肌灌注掃描免常模一站式冠狀動脈狹窄預測系統
張哲瑋醫師	學研新創獎	人工智慧燒燙傷診斷平台及軟體
郭冠宏醫師	學研新創獎	腦膜瘤與聽神經瘤人工智慧輔助自動圈選系統
鮑卓倫主任	新創精進獎	雙通道脊椎微創內視鏡手術
陳敏弘副主任	新創精進獎	複合手術室脊椎手術快速導航與智慧植釘系統
2022 年		
邱彥霖主任	學研新創獎	使用 EBV-specific T cell 應用於鼻咽癌進行自體免疫細胞治療

負責人	參與獎項	參賽題目
郭冠宏醫師	學研新創獎	AI 影像扎根全解方：即時影像資料庫、報告智慧檢索、雲端影像標註系統
鮑卓倫主任	臨床新創獎	創新「雙通道脊椎微創內視鏡手術」技術在脊椎手術的應用與發展
黃琮瑋醫師	學研新創獎	幾丁聚醣噴劑治療感覺神經性嗅覺失常之創新療法
2021 年以前得獎主題		
邱冠明院長	臨床新創獎 / 新創精進獎	內視鏡微創技術在心臟手術中之應用與發展 (107-109)
王榮德醫師	學研新創獎	基於多模態學習模型的新世代聲紋把脈技術 (108)
陳光超醫師	臨床新創獎	術後 24 小時內開頻之人工耳蝸植入術 (105)
張至宏副院長	學研新創獎	治療股骨頭壞死之刺激血管新生性注射式可降解骨水泥 (100)
張至宏副院長	學研新創獎	骨髓間葉幹細胞及血小板凝膠進行不需製備支架與體外軟骨細胞培養的方法 (97)



04

共榮共好，永續社會

社區健康

弱勢關懷

永續照護



1.55 億元社會投入，擴大社區健康與弱勢支持

- + 社區健康講座 189 場，服務 11,445 人
- + 院內講座 53 場，數位化衛教觸及逾 6.6 萬人次
- + 子宮頸癌篩檢達 16,426 人次，整合式篩檢 6,760 人次
- + 1,399 位失智照護個案、736 位新確診，智慧照會不漏接



4.1 社會關懷與貧困救助

社會工作室提供疾病適應輔導、病友支持活動、經濟問題協助、出院輔導安置、路倒個案協尋家屬、家庭評估及會談、社會福利諮詢、社會資源協調與運用、協助婦幼保護個案通報及追蹤關懷、兒少保護高風險家庭親職指導、高風險家庭通報、器官捐贈勸募關懷、早期療育發展評估及親職教育、安寧療護、預立醫療照護諮商、輔具租借服務、弱勢病患輔助用品支持方案、跨院口腔營養支持服務方案、身心障礙鑑定、外籍看護巴氏量表評估，針對個案的需求提供適切服務，協助解決因疾病所造成的種種困境。

醫務社會工作致力提供多樣化的經濟扶助，涵蓋醫療費用、照護人力、短期生活補助、輔具、喪葬及器捐補助。此外，針對無家屬支援的個案，亦提供生活備品補助（如：尿布、濕紙巾）。透過全方位的資源整合，減輕病人及家屬的負擔，確保其能安心就醫。本院運用院內基金並結合院內外資源，以及院外慈善團體募款，2025 年合計補助 13,374 人，補助金額 25,842,204 元。

2023 年至 2025 年社會工作個案服務量統計

個案類別	2023 年	2024 年	2025 年
住院、急診、團隊照會社工服務	11,210 人次	9,983 人次	9,551 人次
門診個案社工服務	86 人次	80 人次	63 人次
簡易諮詢服務	3,806 人次	3,302 人次	5,575 人次
癌症單一窗口個案服務	3,316 人次	2,317 人次	3,646 人次
兒少保護中心個案服務	364 人次	683 人次	738 人次
預立醫療照護諮商門診服務	290 人次	422 人次	446 人次
長照 A 個管服務	7,287 人次	7,681 人次	6,985 人次
早期療育家庭評估	1,029 人次	1,533 人次	1,565 人次
身心障礙鑑定人數	5,096 人次	5,068 人次	4,927 人次
外籍看護工巴士量表評估	1,850 人次	1,494 人次	1,255 人次
頭頸癌營養社會支持方案	100 人	121 人	103 人
輔具租借服務	3,330 人次	3,428 人次	3,660 人次

4.1.1 兒少保護區域醫療整合中心

本院自 2018 年起承接衛福部兒少保護區域醫療整合中心計畫，以社區整合、全人照顧與醫療團隊模式提供服務。透過司法、社政單位轉介及同仁主動發現，兒少保整合中心提供傷勢鑑定、性侵害被害人早期鑑定、精神鑑定、傷勢研判、網絡成員傷勢諮詢服務、身心復原治療、心理衛鑑、高風險個案追蹤管理、高風險家庭親職指導及家長親職衛教。2025 年總共服務 738 人次。

除此之外，兒少保整合中心肩負教育推廣之責任，針對服務轄區：新北市、金門縣及連江縣之醫院、保母系統、安置系統、家防中心等兒少保護網絡成員提供兒虐傷勢辨識、兒少創傷評估等教育訓練，以提升專業人員服務知能。2025 年總共舉辦 95 場活動，共有 5,596 人次參加。

兒少保護教育宣導服務概況

兒少保護教育宣導服務概況						
年度	專業人員兒保 / 兒虐教育訓練		親職教育講座、親子及兒少團體、line@ 推送、社區宣傳		個案討論會（傷勢研判會議）	
	場次	人次	場次	人次	場次	人次
2023 年	16	795	15	2,729	23	466
2024 年	31	1,369	16	1,751	46	1,950
2025 年	23	1,485	18	2,016	54	2,095

兒保中心個案服務概況一覽表

兒保中心個案服務概況一覽表

	傷勢鑑定傷勢研判	早期鑑定重大兒虐 早期介入	傷勢諮詢	身心門診	個案追蹤	身心治療心理衡鑑	親職指導單次諮詢	總服務量
2023 年	7 案	3 案	11 案	114 案	117 案	80 次	32 次	364 人次
2024 年	14 案	3 案	39 案	117 案	141 案	287 次	81 次	683 人次
2025 年	9 案	4 案	72 案	131 案	128 案	302 次	83 次	738 人次

4.1.2 癌友支持服務

+ 淑宜的幸福小棧

協助本院恢復期且有就業意願的癌友，透過職業技能訓練班(如：餐飲、美甲、美容和手工藝品相關課程)的課程訓練後獲得職業技能、拓展人際網絡、提升自我效能，以及建立新生活目標與學習自食其力。癌友依興趣或需求選擇職訓課程，以習得另一技能，增加重新踏入職場的機會，截至 2025 年總共協助 73 位學員完成職訓。本院提供免費店面開立「淑宜的幸福小棧」，對餐飲有興趣的癌友，除了完成職業訓練課程外，也可以直接至淑宜小棧就職，截至 2025 年，商店共有 48 位學員參加小棧店務，34 位學員順利轉職，成為持續輔導癌友參加支持性就業服務的一種模式。



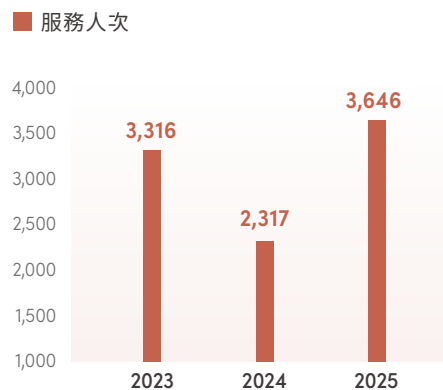
淑宜的幸福小棧



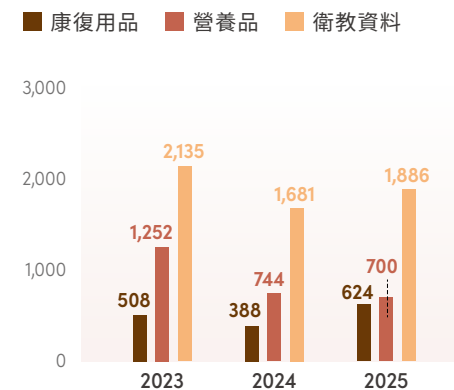
+ 癌症資源中心

本院於 2010 年成立「癌症資源中心」，提供癌症病友及家屬「快、易、通」的直接服務窗口與空間，由社工人員在第一時間提供癌症病友及其家屬必要的協助，以「資訊」、「支持」及「資源」為三大服務主軸，使其能夠降低癌症對個人和家庭的衝擊，並儘快恢復對生活的掌控感，期盼病人能在治療後順利地返回社區。癌症資源中心 2025 年社工服務 3,646 人次，平均每月服務 304 人次。

癌症資源中心社工服務人次



康復用品及衛教資料提供

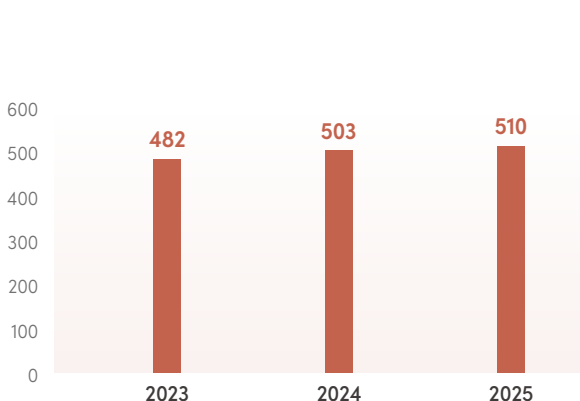




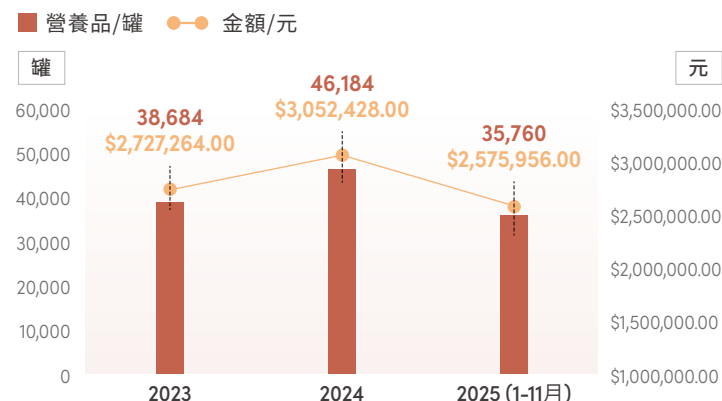
➤ 跨院際頭頸癌營養社會支持方案

本院結合明倫基金會的資源，與全國九家醫院合作（高雄長庚紀念醫院、彰化基督教醫院、高雄醫學大學附設中和紀念醫院、臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院、奇美醫院永康院區、台東馬偕紀念醫院、義大癌治療醫院、高雄阮綜合醫院、嘉義大林慈濟醫院），提供頭頸癌之個案在化學治療及放射線治療期間的營養品補助。社工師於方案服務期間同時提供情緒支持、疾病衛教、福利諮詢，提升個案疾病認知與疾病適應，每年每院補助 70 名頭頸癌病友渡過辛苦的治療期。近三年跨院際服務人數如右圖。2025 年總共服務 510 位癌友。

明倫跨院際癌友營養支持方案人數



明倫跨院際營養品補助數量與金額



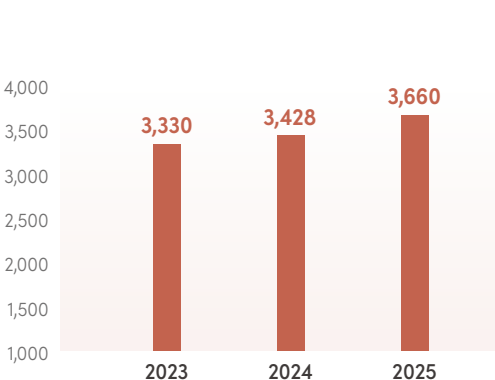
4.1.3 病友輔具租借及轉贈服務

本院為滿足本院病人輔具需求，辦理輔具租借服務。2025 年共服務 3,660 人次，平均每月有 305 人次租借輔具，輔具租借整體滿意度為 98.4%。另，2025 年輔具捐贈共計 51 人，轉贈弱勢病人二手輔具共計 64 人次。

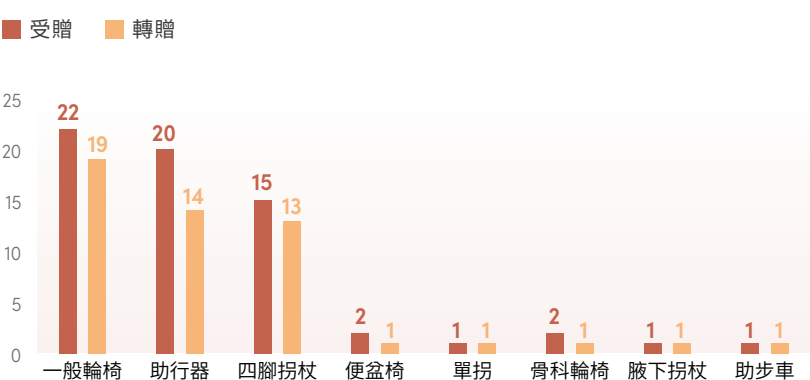
4.1.4 病友支持活動

病友團體透過相同或類似疾病的病友互相分享彼此走過的心路歷程及經驗，彼此互相扶持、互相打氣，是紓解病友及家屬壓力的一大助力。社工室與醫療團隊共同推展病友與家屬的自助性、支持性、教育性團體活動，目的為增加其疾病適應能力，並針對不同的病患需求，辦理開心俱樂部（心血管疾病）、向陽俱樂部（癌症）、豐勉之友會（風濕免疫疾病）、早療家族之病友會、器捐家屬關懷活動、腎移植病友會。此外，社工室文宣組每年固定辦理社會宣導年節活動及拍攝社會福利宣導影片。

輔具租借服務量



2025 年各項輔具轉贈統計量



病友活動辦理情形一覽表

社工室病友活動		2023 年	2024 年	2025 年
腎移植病友會	服務人次	1 場 /56 人次	1 場 /50 人次	1 場 /46 人次
	滿意度	100%	100%	100%
向陽俱樂部	服務人次	4 場 /122 人次	4 場 /138 人次	4 場 /174 人次
	滿意度	97%	100%	100%
開心病友會	服務人次	5 場 /182 人次	4 場 /115 人次	3 場 /99 人次
	滿意度	96%	99.5%	96%
早療家族病友會	服務人次	14 場 /1,066 人次 (實體 + 直播)	12 場 /2,327 人 (實體 + 直播)	9 場 /617 人 (實體)
	滿意度	98.4%	98.4%	81.6%
早療服務 柚子超人	服務人次	826 人次	520 人次	1,071 人次
	滿意度	99.5%	99.8%	99.3%
教具借用	服務人次	2,598 人次	2,366 人次	2,941 人次
	滿意度	99.2%	97.8%	98.5%
豐勉之友會	服務人次	1 場 /117 人次	2 場 /61 人次	2 場 /58 人次
	滿意度	97.3%	93.2%	99%
癌症資源中心	服務人次	81 場 2,501 人次 (實體 + 直播)	47 場 8,118 人次 (實體 + 直播)	54 場 9,161 人次 (實體 + 直播)
	滿意度	99.2%	99.9%	99.0%
器捐家屬關懷	懷恩節活動	服務人次	217 人次	201 人次
	遺族關懷活動	服務人次	4 場 /148 人次	3 場 /119 人次
	遺族個案追蹤關懷	服務人次	1,677 人次	1,968 人次
文宣組	年節活動	服務人次	2 場 18,413 人次	2 場 10,792 人次
	衛教影片	觀看人次	53 片 10,276 人次	12 片 72,462 人次



➡ 向陽俱樂部 病友衛教活動



➡ 豐勉之友會 旅游活動



➡ 早療家族 旅游活動



➡ 開心病友會 衛教講座



➡ 癌症資源中心病友社團活動



➡ 頭頸癌病友家庭聯誼活動



➡ 器捐捐贈 懷恩節追思活動



➡ 年節活動 聖誕節關懷活動



4.1.5 社區據點服務

「憶起用愛關懷」其為服務核心，因此本院為善盡醫療責任及推動服務區域健康促進及預防醫學的角色，成立長照樂智社區服務據點，以及承接醫事 C 級長照巷弄站將服務延伸至 65 歲以上衰弱長者。為衰弱、輕度失智者及其家屬提供相關延緩失能及失智課程、家屬知能及照顧課程引入多元課程介入模式，提升衰弱、輕度失智者不同感官刺激來延緩失智及失能，以減輕家庭照顧者負擔。

從醫院端到社區端，皆有專業人員或是志工協助，從醫療端由記憶整合門診提供跨專業的服務由個案追蹤管理，與醫療院所及長照機構之合作，社區端協助友善社區建置及合作，提供失智社區篩檢及宣導等。本院不僅提供社區式服務給失智症家庭，更是由醫療端延伸至社區照護端，希望能發揮長期照顧社區化之預防功能，建立社區照顧支持系統。2025 年總共服務 7,708 人次。



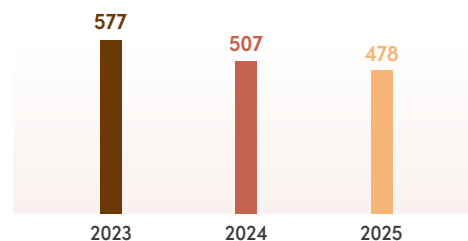
社區服務

4.1.6 長照 A 個管服務

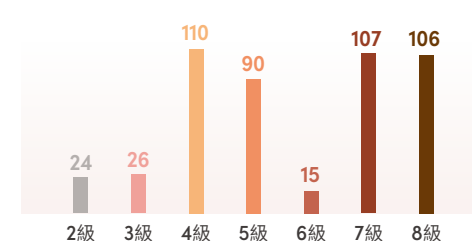
本院自 2018 年與新北市政府簽定長照特約服務，設置長照社區整合服務中心以來，除提供全方位及連續性的專業醫療外，另配合長照 2.0 提供整合性、具彈性、可近性、便利性的長期照顧服務。

自 2018 年成立以來，亞東 A 個管已累積服務 4,111 人次，2025 年共有 478 個新案，其中 99% 為本院病人，前 3 大失能等級為第 7、8、4 級。9 成以上個案除案家因素外皆可於時間內服務進家，讓出院個案可以快速接受居家服務或專業人員進家提供復能照護、營養照護、進食與吞嚥照護、困擾行為照護、臥床或長期活動受限、居家環境安全或無障礙空間規劃等各項長照服務。

長照 A 個管新案量統計



2025 年長照 A 個管新案 N=478



配合政策滾動式修正，定期會議及教育訓練，以強化跨專業合作默契，持續提升服務知能，連年獲得 B 單位高滿意度回饋。2025 年邀請居家失能方案特約醫師進行 4 場困難個案討論會與 4 場實體聯繫會議(含教育訓練課程)，合計 8 場 264 單位 415 人次與會，以維持服務品質、持續提供周全多元的長照服務。



聯繫會議(教育訓練課程)





4.1.7 志工服務

融合青、壯、銀共同投入志願服務

本院志願服務工作隊自1990年成立超過30年，因應社會需求持續調整服務周延性，1990年剛成立時僅有1組服務至2025年共有48組，本隊志工人數由30人至目前800人，高齡志工人數達479位，佔全隊60%，志工熱忱奉獻且留任率高，年資超過10年的志工達56.7%、服務滿2500小時以上者佔全隊41%，顯示隊上志工對留任服務向心力高；另外，共80個志工家庭（佔全隊21%）於本隊服務，因為認同志願服務理念並影響周遭家人共同來院貢獻一己之力、服務民眾。

持續性服務一直都是亞東醫院志工隊的特色，在2023年本土疫情降溫，志工隊各項服務及人次也更趨穩定。2025年本隊志工留任率達97.38%，每周約有1200人次志工於醫院門診、急診及社區等部門持續服務，值勤率達97.50%。

另外，本院短期學生志工服務自2001年開辦，為激發青年志工隊社會的使命感和責任感，提供莘莘學子在求學之餘投入社區公共服務的機會與環境，讓學生們親身體驗服務人群之甘苦，貢獻己力、回饋社會。2025年寒暑假有近115名學生提供服務。

志工服務獲得肯定屢屢獲獎

本院志工隊屢屢榮獲全國及地方獎項，2025提報233名志工申請政府獎勵並獲獎，其中包括衛福部122人，新北市政府衛生局53位，新北市政府社會局58位，為特殊傑出表現志工予以獎勵，增強參與動機、提升服務效益。同時，今年度「新北市衛生保健志願服務運用單位評鑑」榮獲醫療服務組優等獎。

2023年-2025年志工服務獲獎人數

項目 年度	衛福部 - 衛生福利獎勵	衛福部 - 志願服務獎勵	新北市 衛生局	新北市 社會局	合計
2023年	39	31	90	87	247
2024年	38	97	78	101	314
2025年	35	87	53	58	233

提供志工完善的福利制度

本院提供志工完善的福利制度，2025年協助本隊志工辦理團體保險，共計812位志工受惠，總花費為129,420元，展現對志工安全與保障的重視；志工一日旅遊辦理兩梯次，共138位志工參與，醫院補助203,992元，體現醫院對志工身心關懷與團隊交流的支持；年度志工體檢共提供379位志工進行系列檢查，醫院共補助189,500元；本院亦辦理志工尾牙餐聚，慰勞志工一年來的辛勞與付出，共有656位志工參與，總花費892,100元；本院提供當年度符合一定時數之志工就醫優待，共補助1,944,870元，表達醫院對志工長期服務的感謝與肯定，其中，門急診優待共1,362,556元、住院優待共582,314元；另外，每年度舉辦有4次慶生會，365位志工參與，醫院支應共計38,178元；當年度依值班結果統計，醫院提供志工車餐費，共計1,511人次，總金額為4,364,400元；本院為值勤於過年的志工提供餐費，共計14,100元，感謝志工在假日期間仍堅守崗位，協助醫院運作順暢；為提升志工專業服務品質，本院每年定期辦理教育訓練。2025年共舉辦66場教育訓練（含實體及線上課程），總花費91,800元，其中，常見傳染性疾病介紹與感染管制措施、服務應對與抱怨處理等課程，除強化志工服務知能外，亦提升志工自我保護意識與應變能力，降低服務過程中的風險，營造更安全友善的服務環境。為保障志工健康，本院於值班期間提供每位志工口罩，協助他們在服務過程中保護自身安全。

志工相關福利支出總表

項目	人次	總金額（元）
志工保險	812	129,420
志工旅遊	138	203,992
志工體檢	379	189,500
尾牙餐聚	656	892,100
就醫優待	1,507（人）	1,944,870
慶生會	365	38,178
志工車餐費	1,511	4,364,400
過年值班餐費	141	14,100
教育訓練	4,093	91,800



4.1.7 數位化服務

1. 建置「兒少保護數位學院」線上教育平台：

兒保中心自 2024 年底，成立「兒少保護數位學院」線上平台，開站以來，累計 1,258 名民眾及專業人員註冊；共計 62,381 人次的觀看。而 2025 年底徵集對於平台滿意度的回饋，在 93 名填寫回饋的使用者中，每個分項平均滿意度填寫「滿意」或「非常滿意」的受眾達約 98%。



→ 「兒少保護數位學院」線上平台

2. 建置「小柚子的聊育時間」PODCAST 節目：

本院社工室及兒童發展中心深知早療家長們從孩子遲緩現象的發現、評估、診斷到早療這一路過程的艱辛與壓力，尤其在教養上常常面臨各式各樣的困難與挑戰，需要更多的支持和教養資訊，因此策劃推出「小柚子的聊育時間」PODCAST 節目，作為早療家長在日常生活中，能夠隨時收聽、獲得知識與陪伴的媒介。



→ 「小柚子的聊育時間」PODCAST 節目

3. 建置「線上慈善捐款平台」：本院長期深耕在新北市，照顧社區居民的健康，臨床第一線發現許多病患因經濟困難而無法負擔醫療費用、復健支出或必要的輔具及照護用品，對於低收入或近貧的家庭都是沉重負擔，很感謝社區居民、機關團體長期支持本院，讓醫院能夠持續推動優質醫療服務、強化醫療教學與研究，並照顧弱勢病患、減輕其家庭壓力，落實醫療平權與人本關懷的理念。

我們明白，現代生活節奏繁忙，但善念不應受限於時間與空間。為了感謝及回應這份熱情，本院 2023 年正式推出「線上捐款平台」，以增加民眾捐款之便利性及多元性，讓愛更即時。平台功用如下：



- (1) 即時便利：隨時隨地，在家即可完成捐贈流程。
- (2) 多元選擇：提供更靈活的捐款方式，並介紹各項基金，滿足不同的心意表達。
- (3) 下載便利：系統自動開立收據，您可以隨時線上查詢並自行下載，省去郵寄往返的等待時間，既環保又能高效管理您的捐款紀錄。

→ 線上捐款平台

4.1.8 得獎殊榮

1. 「志願服務隊」榮獲「新北市衛生保健志願服務運用單位評鑑」【醫療服務組優等獎】

亞東醫院志願服務隊以長期深耕志願服務、持續創新服務模式，於年度評鑑中榮獲「新北市衛生保健志願服務運用單位評鑑」醫療服務組優等獎，充分展現本院志工服務在制度完善、服務品質及整體運用成效上的卓越表現，深獲肯定。



→ 榮獲「新北市衛生保健志願服務運用單位評鑑」醫療服務組優等獎

2. 張靜云社工師榮獲衛生福利部【全國社會工作專業人員資深敬業獎】

投身醫務社工 20 年，深耕急重症、器捐移植與安寧療護，曾參與全台首例小腸移植並編撰專書。管理上推動志工友善計畫獲全國獎項；創新整合數位資源，創立「阿當小學堂」與線上捐贈平台。近年致力兒少保護，建置數位學院，建構醫療社會安全網。



→ 張靜云社工師榮獲衛生福利部全國社會工作專業獎



4.2 共築永續健康社區

4.2.1 永續健康社區

本院傾力資源投注於促進民眾的健康福祉，已多樣化的健康促進活動，引導民眾正確的健康觀念和知識，並提供健康諮詢和衛生教育，推動社區預防醫學，協助民眾早期發現並治療，提高民眾的健康福祉。

相關推動工作亦納入 2024-2028 年整體發展計畫中，長期方向將健康促進工作以實體社區活動為基礎，逐漸導入線上線活動並發展建立虛擬社區，如數位學院、活動線上積點、平台互動等，並連結健康照護服務。透過遊戲化、情境學習方式提升民眾健康識能，並連結健康照護服務，以建立亞東健康生活圈，增進社區整體健康水平，確保全齡的健康生活與福祉為目標。

2024-2028 年整體發展計畫行動方案

實體	線上	虛擬社區
社發中心的核心	以實體社區活動為基礎增加觸及	亞東健康生活圈
<ul style="list-style-type: none"> ● 持續社區營造 ● 目標群體醫院周邊的社區 <ol style="list-style-type: none"> (1) 北板社區 (2) 弱勢族群 (3) 協力夥伴持續擴展網絡 ● 成為產官學機構進行社區活動的首選夥伴 <ol style="list-style-type: none"> (1) 政府機關 (2) 學校先期計畫 (3) 產業界落地試驗 ● 以 E 化 /AI 應用為優先 	<ul style="list-style-type: none"> ● 網頁基地：為社發網路 Hub 向外連結各項線上平台 ● 建立影音資料庫：活化之前的影音資料 <ol style="list-style-type: none"> (1) 連結各科部特色及既有影音 (2) 將舉行的講座及活動留存紀錄 ● 擴大既有社群網路的影響力 <ol style="list-style-type: none"> (1) Line@ (2) FB (3) Youtube (4) 觀察 / 開發新興社群 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遊戲的關鍵組成部分包括目標、規則、挑戰和互動。 ● 徽章排行榜積分 ● 逐步引入遊戲化的各項元素，建立社群互動的媒介

4.2.2 積極推動社區健康促進與疾病預防，提升民眾健康識能

+ 亞東健康週

本院於各項疾病照護認證及 SNQ 國家品質標章等專業評鑑中展現卓越成果，並以此為基礎，聚焦疾病防治與亞健康族群議題，規劃辦理一系列健康促進週活動。活動結合多項國際疾病日主題，透過院內主題式健康講座與簡易篩檢服務，系統性推動疾病預防觀念與早期發現機制，有效提升民眾對健康風險管理與篩檢重要性的認知與參與度，進一步強化醫學中心在社區健康促進與公共衛生領域之影響力。

此外，為提升健康識能教育之民眾參與度，本院自 2024 年起導入多元且創新之健康教育模式，包含線上直播講座、YouTube 與 Facebook 短影音衛教推廣，以及實體衛教海報展等形式，拓展健康知識傳遞之深度與廣度。此一多元傳播策略，不僅突破時間與空間限制，更使民眾得以隨時隨地獲取正確且即時的健康資訊。

2025 年進一步強化「數位參與＋實體接觸」之雙軌推動策略，針對亞健康族群與潛在高風險對象，設計分齡分眾之健康促進活動。透過整合線上講座、短影音內容、衛教靜態展覽及現場互動體驗，活動形式更具彈性與多元性，具體實踐「隨時隨地學健康」之理念，並有效提升健康識能之可近性與公平性。

2025 年共辦理 53 場院內講座與簡易篩檢活動，實體講座結合 FB 線上直播講座，線上人數 13,305 人次，實體參與人數 5,083 人次，「今年實體含線上總人次」較「去年實體含線上總人次」上升 2.71 倍。線上講座同步上傳 YouTube 持續線上衛教，總觸及人次超過 66,600 人次，顯示數位化健康教育已成效顯著。



→ 【守護健康，打造腎利人生】發尿管給民眾進行尿糖、尿蛋白檢測



→ 【作伙來檢測，遠離肺阻塞】- 肺阻塞衛教篩檢週協助民眾進行肺功能檢測

➤ 社區健康講座

為落實推動服務區域健康促進及預防醫學的角色，本院經費積極辦理多元健康講座，期望透過此活動提升社區民眾健康素養，進而促進健康行為，達到預防疾病的作用。

辦理地點包含板橋、土城、樹林、新莊、中和等鄰近服務區；針對社區長者，講師會以活潑的互動方式，使長者更能有效理解與吸收，辦理熱門主題有：預防肌少症、三高與飲食、癌症防治、失智症等。除了針對長者，本院也提供鄰近學校健康衛教宣導，依各年齡層學生健康需求設計課程主題及內容，包含：菸癮防治、健康飲食、用藥安全、CPR+AED 等。另外也搭配新北市社會局松年大學共同科目的場次，提供慢性病相關衛教。2025 年舉辦 189 場健康講座，服務 11,445 人次社區民眾。



→ 石碇區老人會社區健康講座



→ 新北市立圖書館社區健康講座

4.2.3 推動社區癌症、心血管、代謝症候群防治工作

➤ 社區四癌篩檢、整合式篩檢巡迴服務

主動深入社區，與各區衛生所、里長、職場等合作推動社區癌症篩檢，項目包括：子宮抹片、乳房攝影、大腸癌篩檢及口腔篩檢。

2025 年度持續深化癌症預防與早期發現策略，積極推動各項癌症篩檢服務，全年累計服務量穩定成長。其中，子宮頸癌篩檢達 16,426 人次，乳癌篩檢 8,616 人次，大腸癌篩檢 10,687 人次，口腔癌篩檢 633 人次，另配合政策推動 HPV 檢測服務 979 人次。

此外，本院持續推動整合式篩檢服務，結合癌症篩檢、成人健康檢查及老人健康檢查，提供一站式健康服務模式，有效降低民眾就醫往返之時間與負擔。2025 年度共辦理 19 場整合式篩檢活動，累計服務 6,760 人次，展現醫學中心在社區預防醫學推動上的整合能力與服務量能。

透過多元社區據點佈建與整合式篩檢服務模式，本院有效提升民眾參與率與篩檢可近性，促進高風險族群早期發現與及時介入，進一步降低癌症發生與死亡風險。此一成果不僅展現醫學中心在公共衛生與預防醫學領域之積極作為，更具體落實永續發展目標 (SDG 3)「健康與福祉」，持續朝向打造永續健康社區之目標邁進。



→ 北鶯活動中心整合式篩檢

→ 新北市立圖書館總館癌症篩檢

⊕ 社區保健諮詢站

本院於服務區社區成立多點保健諮詢站，與里長、社區發展協會及衛生所合作辦理社區活動。為推廣社區健康促進並提供民眾社區持續性照護，於活動時間提供民眾簡易篩檢及衛教諮詢，讓民眾可就近獲得醫療資源並增進健康意識。如檢測時發現異常數值，醫師於衛教時可協助提供民眾就診資訊，讓民眾可及早診斷與治療。活動後護理師會針對數值異常民眾進行電話衛教，關懷民眾改善狀況。

保健諮詢站檢測項目包括：血壓、血糖、醫師諮詢…等，且每次搭配不同的健康促進宣導（如：骨質密度檢測、肌少症檢測、膽固醇、失智症檢測、心房顫動、菸癮宣導…等），部分場次同時搭配癌症篩檢及成人健康檢查搭配辦理，增加活動多樣性。

為強化與社區民眾的互動與交流，每月辦理 1~2 場大型健促活動並搭配不同衛教主題講座，提醒民眾重視身體健康，2025 年於板橋、土城、新莊、鶯歌等地區共辦理 117 場保健諮詢站（含 24 場大型社區活動），共計服務 7,462 人次。



↳ 玫瑰公園失智症危險因子海報展

4.2.4 健康管理 E 化，強化民眾自我健康管理

⊕ 社區關懷據點長者血壓關心

本院於板橋、土城、樹林及新莊等地區之社區關懷據點與銀髮俱樂部設置社區血壓量測站，建構在地化之健康監測網絡。透過血壓量測設備與雲端平台及行動應用程式之串聯，民眾可即時記錄個人血壓數據，有效避免傳統手寫紀錄可能產生之誤差與遺漏，並於就醫時提供醫師精準判讀依據。同時，衛教師定期進行異常個案之提醒與追蹤，強化血壓控制管理，使健康照護不受時間與空間限制，提升慢性病管理之連續性與即時性。

目前於社區已設置 24 處關懷據點，累計超過 1,500 位長者持健康卡參與定期量測，並逐步建立「共餐前量血壓」之健康行為模式。透過專業人員與社區志工之即時提醒與轉介機制，促進長者主動關注自身血壓狀況，必要時引導就醫或轉介至本院門診進行進一步評估與治療。

為提升社區參與動能與健康行為維持，本院導入據點競賽機制，除血壓量測外，結合「綠色健康操」推廣活動，鼓勵社區民眾參與戶外運動並拍攝健康操影片，展現社區凝聚力與規律運動風氣，增添活動之互動性與活潑性。

在持續關懷過程中亦發現，多數民眾同時面臨三高問題，並伴隨睡眠障礙、量測時機不當及服藥依從性不足等情形。對此，本院透過系統化之衛教介入，協助民眾正確認識高血壓之風險與自我健康管理方法，有效提升健康識能與自我照護能力，進一步促進慢性病控制與整體健康狀況改善。



↳ 社區據點血壓競賽活動



↳ 血壓競賽頒獎

➤ 肌力增強班



院內肌力訓練班



社區肌力訓練班



老五老基金會肌力訓練班

肌少症是老年人常見的症候群，當老年人的肌肉量隨著年齡增長而大量減少，將很有可能於高齡時期失去骨骼肌肉的生理功能，而發生「失能」的狀況，導致老年人跌倒、臥床甚至是死亡，雖然年紀老化所造成的肌肉量流失可能是無法避免的，但適量的運動及正確的飲食能延緩甚至改變肌肉量減少所造成的不良影響。因此，本院推動健康動吃動-肌力訓練班，針對 65 歲以上肌衰弱高風險族群提供為期十二週的介入課程，課程中包含：認識肌少症 / 肌衰弱、銀髮族的飲食、肌力運動、阻力運動、彈力帶運動及平衡訓練，希望藉此介入課程讓長者除了自身受益並可將正確的飲食運動觀念帶給周遭親友。

於院內外活動篩檢招募初步符合資格長者，並辦理 4 梯次課程，服務 732 人次，參加課程的長者皆對課程整體感到滿意，且對自身有幫助。透過參與課程，使長者對於老化不再徬徨，能在自己熟悉的環境下安心享受老年生活，減輕家庭照顧負擔。

4.2.5 營造高齡友善社區文化，落實培育健康促進種子

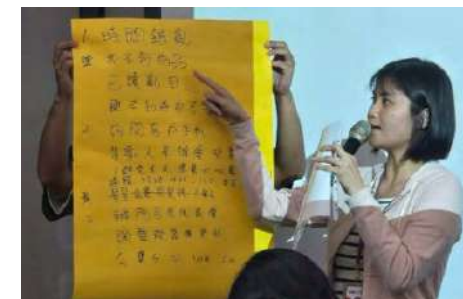
➤ 失智友善工作坊

隨著高齡化社會的到來，失智症已成為重要的公共健康議題。本院自 2022 年啟動【失智友善】工作坊持續獲得熱烈回響。工作坊由銀行、賣場、進一步推廣至社區與學校，提升大眾對失智症的理解，鼓勵組織成員反思自身可以創建的失智友善環境。

工作坊的課程結合情境影片與實際案例，針對不同場域提供情境模擬與應對策略，幫助企業員工、社區志工等建立應變流程與轉介管道。2025 年共舉辦 23 場工作坊，共 563 人次參與，包括：台新銀行、富邦人壽、遠傳電信、新北市大後埔文化關懷協進會、中山社區據點、中華培愛全人關懷協會、致理科技大學、新北市立新埔國民中學等多元單位。課程設計採取問卷前後測，結果顯示參與者在失智友善知識與技巧上均有顯著提升，表示工作坊有助於強化了參與者對失智症的認識與應對能力，並為患者與家屬提供更安全與友善的支持環境。



台新銀行感謝狀



失智友善工作坊



台新銀行失智友善工作坊

急救教育訓練



社區據點志工培訓

社區據點志工在營造健康社區扮演種子的角色，為使志工們有充足知能推動社區健康與關懷工作，因此，本院提供據點志工培訓課程。

2025 年於板橋區、樹林區、土城區、新莊區共 21 個據點辦理志工培訓課程，共計 953 人次參與，課程主題包括：認識肌少症與衰弱症、銀髮族情緒調適與支持、高血壓知識及電話衛教長者技等，約 953 人次。志工透過課程，學到更多醫療保健相關知識與技能，落實活躍老化的目標。



圖藝輔助治療(水苔球手作課程)



健康餐盤趣味桌遊

4.2.6 亞東居家護理：智慧照護與 ESG 永續健康社區實踐

核心理念：全人、全家、全隊、全程、全社區

居家護理架構



發展定位：從醫院延伸至家庭的關鍵橋樑

自 1990 年成立以來，亞東居家護理所深耕新北市(板橋、土城、中和等區)，由傳統居家服務成功轉型為結合智慧醫療與在宅醫療的專業體系。作為長照 2.0 特約 B 單位，引領跨領域團隊(家醫、胸腔、神經內科等)走入社區，建構具韌性的健康網絡。

2025 年核心成果：三階段整合與專業賦能

透過標準化流程與數據化管理，亞東居家護理在以下領域展現具體成效：

- 三階段無縫照護**：完美整合「居家醫療 (E1)」、「重度居家醫療 (A1)」及「安寧療護 (A5)」，確保患者從急性期到末期的照護連續性。總護理訪視人次 9,234 人次，比 2024 年 8,059 人次，增加 1,175 人次。



2. 安寧與在宅善終：2025 年重點推動「生命末期照護計畫 (ACP)」，顯著提升居家病人在宅善終率，維護生命尊嚴；實現在宅善終推動提升居家病人討論生命末期照護計畫涵蓋率由 29.3% 提升 71.3%，參加台灣醫療品質協會 - 品質改善成果發表競賽榮獲「優品獎」。

3. 社區網絡擴張：與超過 30 家西、中醫診所及居護所建立雙向合作機制，強化區域醫療量能。異業合作舉辦「長照樂園野餐趣」1 場公益活動，與北台灣無障礙運輸產業工會，相關交通公司，從本院居家照護個案、仁民養護機構、百合長照機構、至傑護理之家載個案、家人與住民一起參與，共約 50 個家庭，100 人參加，活動有懷舊遊戲、感官刺激、卡拉 OK，安寧與捐宣導，CPR 與救護站攤位；共有亞東居家照護個案 (居護所與居服所)，共 10 個家庭參加，並舉辦一場預立醫療諮商會議 (機構住民主動提出需求)。並有 13 則正面新聞露出之亮眼成果。

4. 臨床指標優化：透過監控轉住院率與轉急診率，有效降低不必要的醫療資源耗用。

智慧科技應用：提升效率與照護品質

導入行動裝置與即時數據回傳系統，達成以下優勢：

- 1. 資訊即時化：**護理師可隨時查閱電子病歷，回傳生命徵象，減少行政負擔。
- 2. 決策快速化：**針對在宅急症個案，能與醫師團隊快速溝通決策，降低再住院風險。

ESG 永續經營實踐

將護理專業與環境、社會、治理深度結合：

面向	實踐策略	具體效益
環境 (E)	照護紀錄全面電子化、減少往返醫院頻率。	降低能源浪費、交通碳排與醫療資源耗用。
社會 (S)	培育長照護理人才、支持家庭照顧者、照護弱勢。	提升社區健康韌性，提供高品質且具可近性的服務。
治理 (G)	建立嚴謹品質管圈 (QCC) 與標準作業流程 (SOP)。	確保病人安全，符合國家政策，達成組織永續經營。

亞東居家護理以專業護理為核心，透過智慧科技與 ESG 架構的導入，不僅提升了病患的生活品質與善終尊嚴，更為台灣居家護理與在宅醫療發展提供具體可行的實證典範。



榮獲 2025 年台灣醫療品質協會品質改善成果發展競賽初階組 優品獎



2025 年舉辦長照樂園野餐趣





4.2.7 共築永續健康社區－失智症整合

在高齡人口快速成長的趨勢下，失智症已成為影響家庭、醫療體系與社區發展的重要議題。面對疾病盛行率上升與照護需求複雜化的挑戰，本院不僅著重臨床治療品質，更以整合照護為核心，串聯醫療端、家庭端與社區端資源，建構可持續運作的支持系統。透過智慧化辨識流程、早期治療導入、多元數位平台、家庭支持服務及友善社區推動等五大行動構面，形塑從「早期發現」到「長期陪伴」的整合照護模式，實踐共榮共好之永續健康社區願景。

➤ 從醫療場域出發：建立可持續的失智症整合照護架構

面對高齡化快速發展與失智症照護需求持續攀升，本院於 2025 年持續以「及早辨識、全程銜接、走入社區」為核心方向，深化失智症整合照護模式，將照護重心由單一醫療場域，延伸至住院照護、出院後追蹤及社區生活支持，逐步形塑可近、可續且具韌性的健康社區網絡。

依據此一方向，失智中心持續扮演院內外整合樞紐角色。2025 年新確診個案共 736 人，全年服務人數達 1,399 人，個案來源以院內轉介為主，其中來自心理師、醫師及病房之比例最高，顯示失智症已逐步納入日常臨床照護流程中被主動辨識與轉介，而非僅於門診被動發現。此一模式不僅提升早期介入的可能性，也強化醫療體系對高齡認知退化風險的整體回應能力。

同時，本院將「友善社區」視為整合照護的重要一環，將失智照護由醫療端延伸至生活端：透過友善觀念推廣、社區場域合作、可近的諮詢與資訊入口，讓失智者與家庭在社區中也能被理解與支持。此一架構與院內資訊化流程相互支撐，使個案管理服務不因場域轉換（住院→返家→社區）而中斷，形成從醫院到社區的連續照護鏈。

失智照護架構



全人導向的整合照護模式

- 1 友善社區推動與數位入口建置
- 2 社會處方與非藥物介入

以家庭為核心的支持網絡

- 3 多元諮詢管道與數位整合平台
- 4 失智症家庭支持活動

醫療與社區協作的即時介入

- 5 近便性確診、智慧辨識與早期治療整合

➤ 制度化與智慧化並進：提升辨識效率與照護連續性

為降低高齡住院病人失智風險被忽略的可能性，本院於多個病房推動標準化的入院評估與後續照護銜接機制，將失智風險辨識納入既有醫療流程。住院期間透過 AD8 篩檢與 CDR 資料自動調閱，當病人符合條件時，系統即啟動照會流程，由失智個案管理師介入關懷與評估，並視情況協助安排出院後門診追蹤。

2025 年透過 AD8 篩檢，共辨識出 77 位具失智風險之住院病人，經評估後成功協助 45 位 (58%) 個案完成就醫與 17 位 (22%) 確診收案；同時，CDR 自動照會機制全年自動照會共 505 位個案資料，其中新案佔比 45%，其中 40% 同意個案於出院後續關懷追蹤。相較傳統仰賴人工轉介的方式，智慧化流程有效降低照護斷點風險，亦提升資訊即時性與作業一致性，使照護能在病人離開病房後持續延伸，而非隨住院結束而中斷。

此外，因應國際失智症治療發展趨勢，本院於 2025 年啟動 AD ATT (Alzheimer's Disease Anti-Amyloid Targeted Therapy) 治療，將早期治療納入整體整合照護架構之中。透過前端智慧化篩檢與確診流程，針對符合適應症之早期個案，由跨專業團隊進行完整評估與風險說明，協助病人及家屬理解新藥治療之效益與可能副作用，並建立治療期間之影像追蹤與安全監測機制。此一新藥導入並非單點醫療技術，而是與本院既有之辨識流程、個案管理及出院後追蹤系統相互整合，使「早期發現—及時評估—適當治療—持續管理」成為可被制度化運作之照護模式，進一步提升失智症早期介入之完整性與前瞻性。



➤ 讓照護走進家庭：數位工具成為長期支持的關鍵節點

在失智症照護歷程中，透過多元諮詢管道與數位整合平台，家庭得以在長期照護過程中獲得即時且穩定的支持。失智中心持續運用數位工具作為服務延伸的重要媒介。2025 年失智中心 LINE 官方帳號好友人數突破 2,000 人，並透過聊天室選單整合疾病衛教、社福資源與活動資訊，成為家屬在照顧歷程中隨時可運用的支持管道。

透過定期推播與辦理遠距座談會，家屬得以在不增加額外奔波的情況下，即時獲得可信賴的照護資訊與建議。此一作法不僅降低家屬在高壓情境中尋求協助的門檻，也減少紙本資料與重複往返醫療院所所造成的資源耗用，讓數位科技成為連結醫療體系與日常照護的重要橋梁。

此外，失智中心亦將友善社區推動所需的「可近入口」納入整體資訊化規劃，透過建置內容架構清楚、資訊持續更新的官方網站，以及長期經營之 Facebook 粉絲專頁，作為社區民眾與潛在失智症照顧者接觸本院失智照護服務的重要數位入口。相關平台除提供失智症就醫流程、門診資訊與服務介紹外，亦同步發布衛教文章、活動訊息及照顧提醒，讓民眾在尚未進入醫療體系前，即可獲得正確且可信的疾病識能與求助方向。透過官方網站與社群媒體的雙軌運作，本院逐步形塑從院內專業照護、數位資訊傳遞到社區友善支持的同一路徑，降低家庭在面對失智症相關疑問時「要去哪裡問、要找誰」的資訊落差，並強化醫療體系與社區之間的連結與信任基礎，使數位工具成為失智症家庭長期支持的重要節點。

➤ 支持照顧者，也看見失智者：社區與非藥物介入的深化

本院深信，失智症照護不僅是醫療處置，更是支持家庭與維持生活品質的過程。2025 年持續辦理家屬互助團體，全年共辦理 11 場、服務逾 200 人次，採「家屬支持團體」與「銀髮同樂會」雙軌並行模式，回應不同照顧階段家庭的需求。透過穩定且可預期的團體運作，家屬得以分享經驗、交流策略，也在彼此陪伴中減輕長期照顧的心理壓力。

同時，非藥物治療課程以小班制方式進行，依失智者功能狀況設計生活化活動，並由專業人員進行前後期評估。結果顯示，參與者在注意力、互動及參與程度上均有明顯進步，課程滿意度亦達高度肯定。此類以生活參與為核心的介入方式，有助延緩功能退化，也讓失智者在被尊重與理解的情境中持續參與社會生活。

➤ 向外連結社區：形塑具韌性的在地支持網絡

除家庭支持外，本院亦持續將失智照護推展至社區層次。2025 年配合失智月與健康倡議活動，於院內及社區場域辦理衛教、初篩與友善推廣行動，提升民眾對失智症的理解與早期辨識能力。透過與社區單位、志工及相關組織合作，使失智照護逐步融入日常生活場景，降低疾病污名，並強化在地支持網絡的密度與穩定性。此一模式使友善社區推動、社會處方與醫療端辨識能形成雙向流動，讓失智者在不同場域間皆能被接續與支持。

在友善社區的推動上，失智中心強調「可被辨識、可被引導、可被接續」三項設計：一方面透過社區宣導與友善推廣，提升第一線接觸者（社區夥伴、活動場域、志工與民眾）對失智症的基本理解；另一方面透過本院資訊化系統與固定諮詢窗口，讓社區端能有明確的回報與轉介路徑，使疑似個案或高風險家庭能被及時引導回醫療端完成評估，並在確診後再回到社區端承接生活支持與活動參與，形成醫療—社區的雙向流動。

➤ 邁向永續：以整合照護回應高齡社會的長期挑戰

整體而言，本院於 2025 年以失智症整合照護作為實踐永續社會的重要行動之一。透過制度化流程與智慧化工具，強化家庭與社區的照顧韌性，回應高齡社會對醫療、社會與環境永續的多重期待。

友善社區的深化使照護不再侷限於醫院，而能透過社區場域的理解與支持，接住失智者在生活中的需求，並透過清楚的資訊化路徑將個案導回評估、再銜接支持，讓「被看見」與「被接續」成為社區日常的一部分。

本院將持續以人為本，深化跨專業與跨場域合作，與社區攜手共築一個能支持高齡者、陪伴家庭，並具備長期韌性的永續健康社區。

綜整而言，本院以制度化流程為基礎，結合智慧化辨識系統與 AD ATT 新藥治療導入，強化失智症早期發現與精準介入能力；同時透過多元諮詢管道與數位整合平台，降低家庭取得資源之門檻；並藉由社會處方、非藥物介入及友善社區推動，延伸照護至生活場域，使醫療與社區形成雙向流動的支持網絡。此一模式不僅提升個案照護連續性與家庭韌性，更回應高齡社會對健康公平與永續發展的期待，使失智症照護從單一醫療服務，轉化為跨場域、跨專業且可長期運作的整合治理行動。

4.2.8 高齡整合

2025 年推動「HOME EASY GO 陪伴出院計畫」，幫助短期、急迫、無長照資源準備出院的病人，由護理部、社區護理與居家服務所跨團隊合作，於住院期間即啟動出院準備流程，媒合居服員、無障礙接送與爬梯機與醫院社服基金補助等資源，提供一條龍式支持，成功協助病人安心、安全返家，統計 2024/11/11~2025/12/31 總累積人數各單位轉介量 231 人，成功使用量 163 人，服務類型以交通車與爬梯機需求最高，無長照身份佔 110 人 (67%)、有長照身份佔 53 人 (33%)。榮獲新北市衛生局高齡長照科肯定。

Home Easy Go 陪伴出院專案



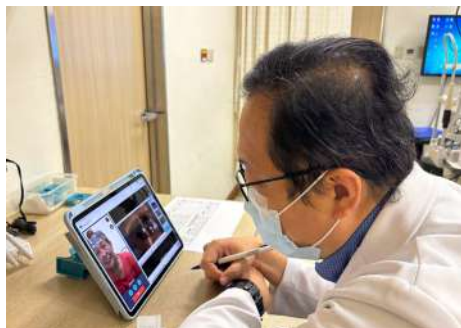
2025 年參與高齡健康產業博覽會：在家的故事織成果



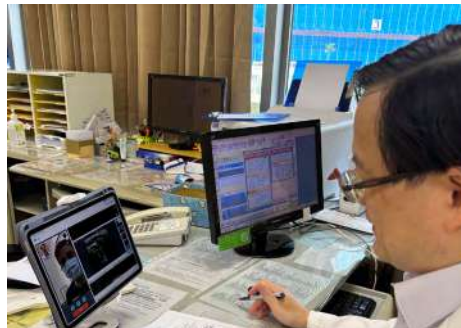
4.3 醫療無界，關懷無限

4.3.1 遠距會診

因應高齡化醫療照護需求，且資通訊與物聯網技術逐漸成熟，遠距會診服務已成趨勢。2025 年在石碇、萬里、金山、深坑衛生所執行遠距會診，科別包括：新陳代謝科、眼科、神經內科遠距會診，2024 年已執行 109 場次，眼科、新陳代謝科、神經醫學部會診共會診 377 人次，透過會診時醫師評估異常者後續由衛生所協助開立轉診單至附近醫院進一步檢查或手術，持續以遠距會診照護偏鄉醫療服務。



↳ 眼科部遠距會診



↳ 神經醫學部遠距會診

+ 行動診間 (偏遠醫療服務)

自 2022 年起每兩周一次和貢寮木棉紅社區照顧關懷據點合作，於福隆青少年活動中心辦理偏遠巡迴醫療。活動中心二樓亦是福隆公共托老中心，因此既服務貢寮區福隆里民眾，也提供公托中心長者方便就醫，滿足偏鄉長者的醫療需求，2025 年共執行 23 診次，服務 178 人次。



↳ 偏遠醫療服務

4.4 鏈結世界，共享健康

4.4.1 國際醫療

+ 協助友邦國家建立慢性疾病防治能力

本院秉持醫療無國界之精神，長期攜手財團法人國際合作發展基金會，致力於國際醫療合作與公共衛生發展。本院深耕友邦貝里斯逾 10 年，不僅提供專業醫療支援，更致力於協助當地建構具備自主運作能力的公共衛生與醫療體系。

+ 第一階段：貝里斯慢性腎臟病防治計畫 (2016-2019)

本計劃由流行病學調查切入，落實疾病防治介入，有效減輕當地慢性病負擔及後續經濟壓力。本計畫不僅協助貝里斯強化衛生資訊系統與個案管理追蹤能力，更與當地政府合作發布首份慢性腎臟病流行病學報告，並建置全國血液透析標準與指引，轉化臨床經驗為具體的衛生政策，達成醫療知識轉移與公衛體系強化的雙重目標。本院協助提升貝里斯強化慢性病防治成果也受衛福部讚賞，受邀共赴 2018 年 WHA 場外大會分享，更於同年國際醫療典範獎中榮獲外交部「外交之友貢獻獎」。貝腎計畫執行成果也成為其他中南美洲公衛相關計畫的標竿，有助提升我國與本院醫療水準能見度，成功將醫療技術與知識轉移至當地。

+ 第二階段：貝里斯影像系統強化計畫 (2019-2022)

因貝里斯腎臟病防治計畫執行成效與本院延續醫療資源共享的信念，2019 年起與貝國再次合作強化當地醫療影像系統，協助培訓放射專科醫師，將台灣的影像技術與科技帶至貝國，提升當地影像檢查與醫療品質。貝里斯影像系統強化計畫自 2019 年底至 2021 年止，投入超過 330 萬元協助培訓 2 名放射專科醫師、3 名放射師及 2 名資訊人員。2 名放射專科醫師於 2022 年底結訓接受台灣放射專科醫師考試，取得專科醫師資格。此計畫也獲得國際傑出貢獻獎，其核心成果包含推動當地醫療體系從傳統洗片轉換為數位化影像系統，大幅優化了臨床診斷的效率與精準度。



彭渝森副院長受邀 2018 年 WHA 場外大會分享



影像醫學科榮獲國際傑出貢獻獎

+ 第三階段：貝里斯代謝性慢性病防治體系強化計畫 (2023-2027)

本院於 2023 年因應當地健康需求，再度啟動「貝里斯代謝性慢性病防治體系強化計畫」，以改善該國代謝性慢性病普遍盛行的現況。本計畫目前已邁入第 3 年，整合本院於慢性病防治領域之臨床經驗與專業，從政策制度完善、醫療資源建置與在地人力培育三大面向推動，並結合社區健康促進行動，協助貝里斯逐步建立完整且可持續運作的慢性病防治體系。

+ 政策與制度交流



在政策與制度交流方面，本院邀請貝里斯衛生部衛生司副司長 Fidel Luciano Cuéllar 及相關政策官員來訪交流；亦安排貝里斯健康保險局委員會成員參訪本院，分享醫院營運模式及全民健康保險署所推行的台灣全民健康保險制度經驗。此外，本院亦與貝國衛福部合作完成「糖尿病初級照護手冊」及「內專科臨床手冊」，由本院及赴台受訓之種子教師提供專業建議及協助審閱，提供具實證基礎的防治諮詢意見。

貝國衛生部副司長來院交流

+ 在地專業人力培育

為強化在地專業人力並深化社區健康影響力，本院規劃多元專業培訓課程，培養具備健康促進與衛教推廣能力的種子人員團隊。計畫至今已培訓 9 位種子學員，課程涵蓋 10 個專業科別，包括：新陳代謝科、營養科、復健科、心臟內科、家庭醫學科、整形外科、腎臟內科、精神科、眼科及社區健康發展中心。課程內容除強化學員對代謝性慢性病整體防治觀念之理解外，亦著重臨床與社區實務技能的建立，例如：糖尿病常見併發症辨識與照護（糖尿病足部照護、視網膜病變篩檢）、營養與運動指導策略、心理支持與慢性病健康行為促進技巧、社區健康教育活動規劃與執行。此外，學員於課程結束前完成衛教單張及運動示範影片製作，作為返國後推動社區健康教育與慢性病預防的重要教材，以延續訓練成果，此衛教單張已累積發放 5,000 份。



✦ 種子教師擴散與社區防治成效

結束受訓返回貝里斯後，種子教師在本院顧問的持續輔導下，於當地積極擴展防治能量。截至 2026 年 2 月，已辦理 6 場駐地訓練班，累計訓練 85 位醫護人員。在社區端，則辦理 20 場衛教推廣訓練班，培訓 352 位社區層級人員。

計畫亦導入智慧醫療設備，如宏碁智醫眼底鏡及 VeriSee DR 人工智慧輔助分析軟體，截至 2026 年 2 月止，已累計篩檢 450 人次糖尿病病人。在社區篩檢服務上，與貝里斯衛福部合作已舉辦 87 場篩檢活動，累計服務 6,362 人次。針對代謝症候群高危險群的追蹤轉診機制，轉診率已達到 83.9%，顯示防治網絡已具備實質監控能力。透過本計畫的推動，亞東醫院不僅成功培育具備專業知識與實務能力的在地種子教師，也逐步在貝里斯社區中建立健康促進與慢性病防治網絡，提升社區居民對早期篩檢及健康生活型態的重視，為當地公共衛生發展奠定長期基礎。



↳ 種子教師觀摩手術室



↳ 新陳代謝科主任江珠影醫師及洪鈴鈺衛教教師輔導種子教師舉辦訓練班



↳ 種子教師訓練結束後設計之衛教單張

本院自 2022 年起承接衛生福利部「新南向醫衛合作與產業發展計劃」，以印尼雅加達、棉蘭及巨港為核心基地，致力於建構一個具備延續性且互利共榮的醫療合作生態系。在過去四年的發展進程中，我們不僅透過與印尼多所公私立醫療機構、醫學會及學術單位簽署合作備忘錄(MOU)，成功建立制度化的網絡，更根據公私立體系的不同核心需求，提供具備針對性的技術支援。在公立機構方面，本院積極對接印尼衛生部推動的醫療數位化藍圖，逐步導入遠距醫療與 AI 輔助診斷等智慧化解決方案，有效提升了公立醫療體系的服務品質與可近性；而在私立醫療機構端，則透過與私立醫院協會(ARRSI)的緊密夥伴關係，成功扮演引路人角色，引領台灣頂尖醫衛企業進入印尼快速成長的市場，實現兩地產業的深度對接。

在技術實踐與數位轉型領域，本院將重點放在「遠距醫療應用」的示範落地。2025 年在峇里島成功執行的首次偏鄉遠距醫療 PoC（概念驗證），不僅實證了醫療技術跨越地理限制的可能性，更獲得省政府的高度肯定並納入政策規劃。此外，透過與雅加達 Atma Jaya 醫院常態化的跨國諮詢合作，以及協助台灣遠傳電信與印尼電信衛星公司(Telkomsat)推動涵蓋 10 省支持的 AI 肺結核偵測計劃，展現了本院將智慧醫療技術轉化為具備高度擴散潛力之社會影響力的能力。

除了硬實力的導入，本院深知「人才與知識」才是永續發展的核心。透過實體與線上併行的模式，累計已為 74 名實體及 20 名線上印尼醫事人員提供專業培訓，並建立緊密的結訓校友網絡，確保醫療技術種子能持續在當地深耕發酵。在知識交流平台上，本院舉辦包含「台印智慧醫院研討會」在內共 12 場高層級活動，匯聚印尼衛生部數位轉型辦公室與台灣研究機構之專家，創造了深度溝通的契機。在產業動能的維度上，本院已成功引介 62 間台灣優質業者進入當地市場，並推促 5 間企業達成實質簽約合作，將醫療軟實力轉化為實質的經貿產能。

綜觀而言，本院已由初期的交流階段，正式跨入示範落地與擴散準備的成熟期。透過公私協力、技術賦能與人才培育的加乘效應，我們不僅在印尼成功佈建了穩定的合作網絡，更為後續深化的醫療合作奠定堅實基礎，實踐醫療無國界的社會責任願景。



→ 本院借工研院與印尼私立醫院協會共同舉辦台印智慧醫療研討會



→ USU 附設醫院的住院醫師至本院心臟血管內科及肝膽腸胃科受訓

RS Atma Jaya Jalin Kerja Sama Telekonsultasi dengan Far Eastern Memorial Hospital Taiwan

JAKARTA (LB) — RSAJ (Rumah Sakit Atma Jaya), menjalin kerja sama strategis dengan FEMH (Far Eastern Memorial Hospital), Taiwan.

Kedua-dua institusi bertekad untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat Taiwan yang tinggal di Indonesia dalam mengakses layanan kesehatan berkualitas, tanpa harus ke Taiwan.

“Kerja sama ini menjadi salah satu langkah nyata RS Atma Jaya dalam memperluas layanan kesehatan berbasis digital dan menjawab kebutuhan komunitas internasional, khususnya warga Taiwan yang berdomisili di Indonesia, baik sementara maupun menetap,” kata Edward, CEO Atma Jaya Healthcare Group, dalam konferensi pers di RS Atma Jaya, Pluit, Jakarta Utara, Rabu (16/7/2025).

Menurutnya, RS Atma Jaya dan Far Eastern Memorial Hospital memiliki banyak kesamaan yang menjadi dasar terjalinnya kolaborasi strategis ini.

Antara lain kualitas layanan yang terukur dan standar tinggi dalam pelayanan pasien, serta fokus pada transformasi digital untuk menjawab tantangan dan kebutuhan pasien modern.

Selain itu, baik RSAJ maupun FEMH merupakan rumah sakit akademik yang mendukung pengembangan ilmu kedokteran dan pelatihan tenaga kesehatan dan memiliki misi sosial dalam menjangkau kelompok masyarakat yang lebih luas dan rentan serta layanan yang inklusif.

Edward menjelaskan, melalui layanan telekonsultasi dengan dokter spesialis dari FEMH, komunitas ekspatriat Taiwan dapat berkonsultasi secara langsung dengan tenaga medis profesional dari Taiwan tanpa perlu meninggalkan Indonesia.

Layanan ini akan difasilitasi oleh RS Atma Jaya sebagai mitra lokal yang menyediakan dukungan medis, ruang konsultasi, serta pendampingan bahasa bila diperlukan.

“Ini adalah langkah awal dari komitmen kami untuk menghadirkan layanan kesehatan yang akurat, mudah diakses, dan bertaraf internasional,” tambah ujar Edward.

Melalui kerja sama ini, RS Atma Jaya berharap dapat memperluas layanan kepada komunitas global dan membuka peluang kolaborasi lebih lanjut di bidang kesehatan, pendidikan, dan riset medis internasional.

Pada kesempatan yang sama, Jolene Huang MBA, perwakilan dari FEMH Taiwan menyampaikan keyakinannya bahwa komitmen ini akan memberikan dampak besar bagi masyarakat Taiwan di Indonesia yang membutuhkan akses cepat dan terpercaya untuk konsultasi medis dengan dokter spesialis dari Taiwan. • Kris

KAKI: Dr. dr. Nanay Djaya, Sp.GK. (Manager Pelayanan Medis RSAJ), Jolene Huang MBA (Chief International Medical Center FEMH Taiwan), Edward (CEO Atma Jaya Healthcare Group), dan Melle Theresia Yulita (Direktur RSAJ).

→ 與雅加達 Atmajaya 醫院簽約，啟動遠距醫療合作，將遠傳健康+平台導入印尼



05 附錄



5.1 GRI 指引對照表

使用聲明	醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院已依循 GRI 準則報導 2025 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 行業準則	無

5.1.1 GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	一般揭露			
	2-1 組織詳細概況	關於報告書	3	-
	2-2 納入組織永續報導的實體	關於報告書	3	-
	2-3 報導期間、頻率和聯絡人	關於報告書	3	
	2-4 資訊重編	關於報告書	3	-
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	3	-
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-7 員工	1.8.1 人才結構與多元聘任	43	-
	2-8 非員工的工作者	1.8.1 人才結構與多元聘任	43	-
	2-9 治理架構和組成	1.1.2 組織架構	22	-
	2-10 最高治理單位的提名和遴選	1.1.2 組織架構	22	-
	2-11 最高治理單位的主席	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-12 監督衝擊管理的高層角色	1.1.2 組織架構	22	-
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.2 組織架構	22	-
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人議和與重大主題管理	5	-



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突			<p>根據醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會董事會之組織及議事章則。</p> <p>第十九條董事行使職權所牽涉或辦理之事務，知有利益衝突者，應自行迴避。</p> <p>董事應行迴避而不迴避或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，利害關係人得向董事會舉發，經調查屬實者，應請其迴避。</p>
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.2 組織架構	22	-
	2-17 最高治理單位的群體智識	-	-	本院最高治理機構為董事會。由於本院非屬上市櫃公司，並未強制要求法人董事會需定期安排永續發展之集體授課或進修時數，故本揭露項目不適用。
	2-18 最高治理單位績效評估	-	-	董事皆為無給職，其本質在於指導機構之公益方向與醫療品質監督，並無強制建立董事會成員個人或集體之年度績效評估機制，故本揭露項目不適用。
	2-19 薪酬政策	-	-	董事皆為無給職，故本揭露項目不適用。
	2-20 薪酬決定流程	-	-	董事皆為無給職，故本揭露項目不適用。
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	董事皆為無給職，故本揭露項目不適用。
	2-22 永續發展策略聲明	院長的話	4	-
	2-23 政策承諾	院長的話	4	-
	2-24 融合政策承諾	亞東醫院 永續宣言：醫者初心，綠色未來	19	-
		1.1.1 永續經營亞東醫院經營理念、發展目標	21	
	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-27 法規遵循	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-28 公協會的會員資格	5.6 公私協會	156	-
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	2-30 團體協約	-	-	亞東醫院未成立工會，但定期舉辦勞資會議，做為勞資之溝通管道。



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
	3-2 重大主題列表	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
重大主題：病人安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.1 醫療品質指標與病人安全指標揭露	96	-
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.2 病人滿意度	99	-
重大主題：資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 418 顧客隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.6.1 資通安全架構	39	-
重大主題：人才招募與留任、員工關懷與福祉				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	1.8.3 薪資結構與員工福利	44	-
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	1.8.3 人才培育	47	-
	401-3 育嬰假	1.8.3 人才培育	47	-
重大主題：人才培育與發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 404 培訓與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	1.8.4 員工關懷與健康促進	50	-
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	1.8.4 員工關懷與健康促進	50	-
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	1.8.4 員工關懷與健康促進	50	-



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
重大主題：社區服務與關懷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 203 間接經濟衝擊	GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.1 社會關懷與貧困救助	124	-
	GRI 203-2 顯著的間接經濟衝擊	4.1 社會關懷與貧困救助	124	-
重大主題：職場健康與員工韌性				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 403 職業健康與安全	403-1 職業安全衛生管理系統	1.8.10 危害辨識與風險評估	60	-
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	1.8.11 員工參與、協商與溝通管道	61	-
	403-3 職業健康服務	1.8.7 職場健康促進	55	-
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	1.8.12 職業災害預防與訓練	61	-
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	1.8.12 職業災害預防與訓練	61	-
	403-6 工作者健康促進	1.8.8 母性關懷等好孕好產相關福祉與關懷	56	-
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	1.8.7 職場健康促進	55	-
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	1.8.10 危害辨識與風險評估	60	-
	403-9 職業傷害	1.8.12 職業災害預防與訓練	61	-
	403-10 職業病	1.8.12 職業災害預防與訓練	61	-
重大主題：兒少保護與高齡照護				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 413 當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1.1 兒少保護區域醫療整合中心 4.1.5 社區據點服務	124 128	-
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	營運活動未對當地社區造成實際或潛在負面衝擊。



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
重大主題：勞動法規遵循與員工權益保障				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	1.8.3 薪資結構與員工福利	44	-
重大主題：廢棄物減量與資源回收管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.4.2 醫療廢棄物管理政策與減量措施	74	-
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理			-
	306-3 廢棄物的產生	2.4.3 醫療廢棄物再回收與效率提升	75	-
	306-4 廢棄物的處置移轉	2.4.3 醫療廢棄物再回收與效率提升	75	-
	306-5 廢棄物的直接處置	2.4.4 循環再利用之具體成果	75	-
重大主題：溫室氣體排放及淨零路徑				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 305：排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	2.4.1 溫室氣體管理	71	-
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.4.1 溫室氣體管理	71	-
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2.4.1 溫室氣體管理	71	-
	305-4 溫室氣體排放強度	2.4.1 溫室氣體管理	71	-
	305-5 溫室氣體排放減量	2.4.1 溫室氣體管理	71	-
		2.4.5 能源管理策略與績效概覽	76	
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	-	不適用；2025 年無臭氧層破壞物質(ODS)的排放
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用；2025 年無氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	參考章節	頁碼	省略說明 / 備註
GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	2.4.5 能源管理策略與績效概覽	76	-
	302-2 組織外部的能源消耗量	-	-	資訊無法取得。 尚在規劃統計與計算方式中。
	302-3 能源密集度	2.4.5 能源管理策略與績效概覽	76	-
	302-4 減少能源消耗	2.4.6 再生能源與彈性電力資源	77	-
	302-5 降低產品和服務的能源需求	2.4.6 再生能源與彈性電力資源	77	-
重大主題：氣候變遷健康風險調適				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
GRI 201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估	69	-
重大主題：醫院治理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
請參考 GRI2 一般準則：GRI 2-9~2-21、GRI 2-27				
重大主題：醫療品質				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
自訂主題	就醫經驗調查整體滿意度	3.5.2 病人滿意度	99	-
重大主題：供應鏈管理 (綠色採購)				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人議和與重大主題管理	5	-
自訂主題	綠色採購金額	1.5.3 綠色採購	37	-



5.2 永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表

醫療照護服務產業			
指標代號	揭露指標	內容說明	參考章節
揭露主題：能源管理			
HC-DY-130a.1	(1) 能源總消耗 (單位：GJ)	187,924	2.4.6 再生能源與彈性電力資源
	(2) 消耗電網用電量的百分比	85.58%	
	(3) 消耗可再生能源的百分比	1.01%	
揭露主題：廢棄物管理			
HC-DY-150a.1	醫療廢棄物總量 (單位：噸)	485.703	2.4.3 醫療廢棄物再回收與效率提升
	(a) 焚化的百分比	81.47%	
	(b) 回收或經處理的百分比	18.53%	
	(c) 掩埋的百分比	0%	
HC-DY-150a.2	有害藥品廢棄物總量 (單位：噸)	本院重視醫療廢棄物流向管理，生物醫療廢棄物與廢棄藥品均依法納入感染性廢棄物範疇，並委託合格廠商進行銷毀與處置。基於現行醫療院所廢棄物共同流向之實務限制，暫無單獨劃分藥品廢棄物之統計數據。	
	(a) 焚化的百分比		
	(b) 回收或經處理的百分比		
	(c) 掩埋的百分比		
	非有害藥品廢棄物總量 (單位：噸)		
	(a) 焚化的百分比		
	(b) 回收或經處理的百分比		
	(c) 掩埋的百分比		
揭露主題：病患隱私與電子健康紀錄			
HC-DY-230a.2	確保客戶之個人健康資料紀錄與其他個人資料之政策及實務之描述	本院持續強化資安治理措施，包括推動 USB 管制政策、網路分區隔離、資安事件應變演練、資安專職人員制度規劃、ISO 27001 資訊安全管理制度維護及 ISO 27701 隱私資訊管理制度導入規劃，以提升整體資安防護能力及個人資料保護成熟度。在電子病歷與智慧醫療系統安全方面，本院持續推動病歷存取權限控管、高敏感病歷加強保護、病歷查詢與列印軌跡留存，以降低病歷外洩、帳號盜用及勒索軟體攻擊風險，強化醫療資訊環境安全。	1.6.1 資通安全架構


醫療照護服務產業

指標代號	揭露指標	內容說明	參考章節
HC-DY-230a.3	(1) 資料被侵害數量	0 件	-
	(2a) 僅涉及個人可辨識資訊的百分比	0%	-
	(2b) 包含受保護健康資訊的百分比	0%	-
	(3a) 僅受到個人可辨識資訊外洩影響的消費者人數	0 人	-
	(3b) 僅受到保護健康資訊外洩影響的消費者人數	0 人	-

揭露主題：低收入病人觸及

HC-DY-240a.1	討論有關管理不同收入狀態病患的策略	提供多樣化的經濟扶助，涵蓋醫療費用、照護人力、短期生活補助、輔具、喪葬及器捐補助。此外，針對無家屬支援的個案，亦提供生活備品補助（如：尿布、濕紙巾）。透過全方位的資源整合，減輕病人及家屬的負擔，確保其能安心就醫。本院運用院內基金並結合院內外資源，以及院外慈善團體募款，2025 年合計補助 13,374 人，補助金額 25,842,204 元。
--------------	-------------------	--

揭露主題：照護品質與病人滿意度

HC-DY-250a.2	嚴重應通報事件之數量	2025 年無重大應通報事件	-
HC-DY-250a.3	每家醫院之院內合併症比率	本院統計指標為全院病感染密度，2025 年為 2.64‰	3.5.3 感染管制政策與醫療品質整合
HC-DY-250a.6	(1) 每家醫院的非計畫性再入院次數	非計畫性再入院：612 次 總再次入院：51629 次	
	(2) 每家醫院的總再入院次數	-	

揭露主題：受管制物質管理

HC-DY-260a.1	管理開立管制物質之處方箋數量之政策及實務之描述	本院設有「管制藥品管理委員會」，每四個月開會一次。主要負責全院加強與健全管制藥品之內容與管理，包含全院管制藥品用藥教育、非癌病人用藥評估、審查及追蹤、定期分析管制藥品使用情形，制訂管制藥品相關標準作業流程、制訂管制藥品相關品質指標、檢討異常使用情形。	3.5.3 感染管制政策與醫療品質整合
--------------	-------------------------	---	---------------------



醫療照護服務產業

指標代號	揭露指標	內容說明	參考章節	
揭露主題：定價與計價透明度				
HC-DY-270a.1	確保病患於接受醫療程序前已獲得價格之充分資訊之政策或倡議之描述	本院醫療費用皆依健保署及新北市衛生局規定收取，並公告於官網、LINE Mini (亞東♥健康)、導覽機、住院須知及各櫃台，消弭資訊不對等。病人需自費支付相關醫療費用前，醫護同仁均會事先詳細說明告知，並經病人或家屬審閱思考後，自主同意簽署同意書，病人亦可於「LINE Mini (亞東♥健康)」查詢相關同意書及自費項目和費用金額。	1.4.1 醫院治理承諾	
HC-DY-270a.2	對如何使服務之訂價資訊公開可得之討論			
HC-DY-270a.3	個體之 25 項最常見服務中，訂價資訊係公開可得之數量、此等服務占所執行服務總數量(按數量)之百分比			
揭露主題：員工健康與安全				
HC-DY-320a.1	(1) 直接員工總可記錄事故率 (TRIR)(單位：%)	(1) 直接員工總可記錄事故率 1.45%	1.8.12 職業災害預防與訓練	
	(2) 合約員工總可記錄事故率 (TRIR)(單位：%)	(2) 合約員工總可記錄事故率 0%		
揭露主題：員工招募、發展與保留				
HC-DY-330a.1	自願離職	(1a) 醫生自願離職率	3.66%	1.8.3 薪資結構與員工福利
		(1b) 非醫生之醫療保健從業人員自願離職率	護理：4.99% 醫事：6.09%	
		(1c) 所有其他員工自願離職率	行政：6.54% 服務：4.85%	
	非自願離職	(1a) 醫生非自願離職率	0%	
		(1b) 非醫生之醫療保健從業人員非自願離職率	行政：0.05% 服務：0.15%	
		(1c) 所有其他員工非自願離職率	行政：0% 服務：0%	
HC-DY-330a.2	對醫療保健專業人員之人才招聘與留任所作之努力之描述	1. 優化員工薪酬福利與關懷機制，打造具歸屬感的職場氛圍。 2. 優化招募管道與留才獎勵機制，降低關鍵職缺流失率。 3. 推動職業安全衛生管理，提升員工心理韌性與職場抗壓性。 4. 嚴格遵守勞動基準法，落實多元、平等與包容 (DEI) 之職場環境。	-	



醫療照護服務產業

指標代號	揭露指標	內容說明	參考章節
揭露主題：氣候變遷對人體健康與基礎建設的影響			
HC-DY-450a.1	由於極端天氣事件的頻率和強度增加而導致的物理風險之應對政策和實踐	本院參考「氣候相關財務揭露建議書」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD) 框架揭露並說明氣候風險與機會資訊	2.3 氣候環境治理
	與氣候變遷相關疾病和疾病發病率和死亡率的變化之應對政策和實踐		
	應急準備與回應之政策和實踐		
揭露主題：詐欺及非必要程序			
HC-DY-510a.1	與醫療詐欺相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0 元	-
活動指標			
HC-DY-000.A	依照類型不同的機構數	1	-
	依照類型不同的病床數	1,117 床	1.1.3 醫院規模與醫療服務量
HC-DY-000.B	住院次數與門診次數	住診人次：54,350 人次 門診人次：1,914,636 人次	1.1.4 2025 年醫療服務量——全面成長的服務能量



5.3 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）索引表

核心	敘述	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	2.3.1 氣候韌性：守護生命的永續承諾	68
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	2.3.1 氣候韌性：守護生命的永續承諾	68
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估	69
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估	69
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括 2° C 或更嚴苛的情境)	2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估	69
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.3.1 氣候韌性：守護生命的永續承諾	68
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	2.3.1 氣候韌性：守護生命的永續承諾	68
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	2.3.2 氣候風險管理與情境分析韌性評估	69
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	2.4.1 溫室氣體管理	71
		2.4.5 能源管理策略與績效概覽	76
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	2.4.1 溫室氣體管理	71
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.4.5 能源管理策略與績效概覽	76



5.4 公私協會

類別	機構名稱	職務
政府單位	衛生福利部	醫院(教學醫院)評鑑委員、醫院評鑑委員、醫院緊急醫療能力分級評定委員
政府單位	衛生福利部食品藥物管理署	指示藥品及成藥諮議小組召集人、指示藥品及成藥諮議小組委員
學會	小兒神經醫學會	理事
學會	中華民國口腔植體學會	顧問
學會	中華民國口腔顎面外科學會	顧問
學會	中華民國大腸直腸外科醫學會	監事
學會	中華民國小兒骨科醫學會	理事
學會	中華民國心臟學會	副秘書長
學會	中華民國血液及骨髓移植學會	秘書長
學會	中華民國血液病學會	監事
學會	中華民國重症醫學會	理事、監事
學會	中華民國核醫學會	監事
學會	中華民國神經放射醫學會	常務理事
學會	中華民國骨科醫學會	理事
學會	中華民國眼科醫學會	召集人、副秘書長、理事
學會	中華民國眼部炎症醫學會	秘書長
學會	中華民國關節重建醫學會	理事
學會	中華民國關節鏡及膝關節學會	理事
學會	台灣子宮內膜異位症學會	監事
學會	台灣小兒外科醫學會	監事
學會	台灣介入性心臟血管醫學會	理事
學會	台灣內視鏡外科醫學會	理事
學會	台灣心臟胸腔暨血管麻醉醫學會	秘書長、理事長
學會	台灣司法精神醫學會	主任委員、委員、理事
學會	台灣外傷醫學會	副秘書長
學會	台灣生育力保存學會	監事
學會	台灣再生醫學學會	榮譽理事

類別	機構名稱	職務
學會	台灣在宅醫療學會	理事
學會	台灣耳鼻喉頭頸外科醫學會	副秘書長、理事
學會	台灣泌尿科醫學會	監事
學會	台灣疝氣醫學會	榮譽理事長、理事
學會	台灣肩肘關節醫學會	理事
學會	台灣青少年醫學暨保健學會	秘書長
學會	台灣胃癌醫學會	理事
學會	台灣音聲醫學研究會	理事
學會	台灣消化系內視鏡醫學會	國際交流及合作委員
學會	台灣病理學會副秘書長	副秘書長
學會	台灣神經內分泌腫瘤學會	監事
學會	台灣神經外科醫學會	副秘書長
學會	台灣神經血管外科與介入治療學會	理事
學會	台灣婦女泌尿暨骨盆醫學會	理事
學會	台灣婦科醫學會	監事
學會	台灣眼內植入及屈光手術醫學會	常務理事
學會	台灣眼科學教授學術醫學會	副秘書長、理事、會長
學會	台灣組織相容免疫基因學會	秘書、理事
學會	台灣組織庫學會	理事、監事
學會	台灣麻醉醫學會	理事
學會	台灣愛滋病學會	理事
學會	台灣楓城泌尿學會	理事、監事
學會	台灣腸道醫學會	監事
學會	台灣腹膜惡性腫瘤醫學會	理事、監事
學會	台灣電腦輔助骨科手術學會	常務理事
學會	台灣福爾摩莎婦女泌尿醫學會	常務監事、理事
學會	台灣精神專科教育醫學會	理事
學會	台灣精神醫學會	副秘書長
學會	台灣微生物學會	常務理事



類別	機構名稱	職務
學會	台灣整合醫學會	理事
學會	台灣機器人手術醫學會	理事
學會	台灣輸血學會	常務理事、理事
學會	台灣頭痛學會	理事
學會	台灣頭頸部腫瘤醫學會	理事
學會	台灣癌症登記學會	
學會	台灣緊急救護學會	理事長
學會	台灣臨床失智症學會	監事
學會	台灣臨床病理暨檢驗醫學會	秘書長
學會	台灣護理學會	委員會委員
學會	社團法人中華民國放射線醫學會	理事
學會	社團法人台灣急重症模擬醫學會	委員
學會	社團法人臺灣臨床藥學會	副秘書長、理事、委員會副主委、委員、委員會委員、學術委員會顧問
學會	美國臨床藥學會台灣分會	理事
學會	專科護理師學會	委員會委員
學會	腫瘤護理學會	委員會委員、候補理事
學會	腫瘤護理學會	委員會委員
學會	臺灣腎臟護理學會	委員會代表、常務監事
學會	臺灣護理學會	委員會委
協會	中華緊急救護技術員協會	監事
協會	台灣血脂衛教協會	秘書長、副秘書長
協會	台灣尿失禁防治協會	監事
協會	台灣私立醫療院所協會	理事
協會	台灣私立醫療機構護理業務協進會	理事
協會	台灣呼吸健康促進協會	秘書長
協會	台灣呼吸健康促進照護協會	秘書長
協會	台灣呼吸養護關懷協會	秘書長
協會	台灣肺高壓協會	理事
協會	台灣青少年神經多樣性行動協會	理事長
協會	台灣重症急救教育安全預防推廣協會	常務理事
協會	台灣細胞醫療協會	常務理事

類別	機構名稱	職務
協會	台灣園藝輔助治療協會	監事
協會	台灣認智功能促進協會	理事長
協會	台灣醫療品質協會	委員
協會	台灣體外診斷產業發展暨標準協會	秘書長、常務監事、理事
協會	社團法人台灣藥學國際發展協會	監事
委員會	新北市政府第 10 屆藥師懲戒委員會	委員
公會	中華民國藥師公會全國聯合會	委員會委員
公會	中華民國護理師護士公會全國聯合會	委員會委員、長照政策委員、理事
公會	新北市物理治療師公會	理事、監事
公會	新北市語言治療師公會	理事長、理事
公會	新北市職能治療師公會	監事
公會	新北市營養師公會第十二屆	理事
公會	新北市醫師公會	副理事長
公會	新北市醫檢師公會	理事、監事、顧問
公會	新北市藥師公會	委員會主任委員、委員會委員、委員會副主任委員、監事
公會	新北市護理師護士公會	委員會代表、常務理事、理事、監事
公會	營養師公會全國聯合會	審查委員
公會	藥師公會全聯會	監事
其他	明倫基金會	董事
其他	社團法人臺灣打擊不法藥物行動聯盟	委員會副主任委員、副秘書長
其他	器官捐贈移植登錄中心臺灣國家眼庫	諮詢專家



5.5 查證聲明書

獨立保證意見聲明書

2025年醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主考稽核員或驗證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院(以下簡稱亞東紀念醫院)為相互獨立的實體，法標國際認證股份有限公司除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入亞東紀念醫院永續報告書之準備過程。

責任

亞東紀念醫院負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所述範圍與方法，為亞東紀念醫院及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書。本聲明書僅供亞東紀念醫院使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

亞東紀念醫院與法標協議的保證範圍包括：

1. 依據作業範疇與「2025年醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院永續報告書」揭露範圍一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一通用類型進行保證作業，審查與評估亞東紀念醫院準備AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估亞東紀念醫院的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則選錄的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。

- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織退出，蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢核與客觀相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

亞東紀念醫院已參考AA1000SES利害關係人整合標準識別出與其運作密切之利害關係人，維持利害關係人參與不同永續主題的溝通管道，蒐集並了解各方利害關係人關注資訊，廣納對醫院永續發展之回饋與意見，並作為重大主題決策的輸入。整體而言，已展現依隨包容性原則的具體實踐作為。

重大性

亞東紀念醫院已維持系統化的重大主題分析與評估流程，透過院內的ESG小組，參考國際報導準則、醫療產業趨勢與永續議題等，再蒐集內外利害關係人後，由經營管理委員會與外部專家檢視與討論後，已識別並更新重大主題，並對各重大主題展開管理策略與目標。整體而言，已展現依隨重大性原則的實踐作為。

回應性

亞東紀念醫院已建立系統化的利害關係人溝通機制，透過發行報告書、官方網站等多元管道回應利害關係人關注議題。報告書已整合當年度對各方利害關係人回應的成果，並透過不同章節回應各項關注議題。整體而言，已展現依隨回應性原則的具體作為。

衝擊性

亞東紀念醫院已理解其營運過程中對整體環境帶來的衝擊，並以發展量測、評估與管理衝擊的相關流程，提供必要的能力與資源，並致力於將量測與評估的結果作出全面且平衡的揭露。整體而言，已展現依隨衝擊性原則的具體作為。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵

據GRI永續報導準則之要求。未來可持續發展國際標準要求，提供資源支持與提升內部認知，在院內跨部門的合作下，提供各重大主題的永續資訊給利害關係人。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對醫院的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續關注與更新情況，並持續評估為風險與機會所採取的應對措施對財務的潛在影響。

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續按準則要求的資訊進行收集、監控與揭露，展現報告書專業性與國際認可度。

意見聲明

法標國際認證股份有限公司依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就亞東紀念醫院所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「2025年醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院永續報告書」內容，對於亞東紀念醫院的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關亞東紀念醫院在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是獲正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

De August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年-07月09日

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-HHTA1

查證團隊：詹正豪(主筆查證員)、陳中本(查證員)
法標國際認證股份有限公司——臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 2 22018888，傳真：+886 2 22017889
網址：https://international.afnor.com/ta/

