

義大醫院

2025年永續報告書

Sustainability Report



CONTENTS 目錄

A 關於本報告書

報告書資訊	3
院長的話	5

B 永續管理策略

2025 年重要永續推動 成果與績效	7
推動永續發展機制	8
利害關係人鑑別與議合	10
重大主題分析流程及管理	14
永續倡議	20

01

永續經營與治理

1.1 認識義大醫院	24
1.2 醫院經營管理與內部控管	30
1.3 法規遵循與風險應變	35
1.4 永續供應鏈	43
1.5 營運成果	46

02

卓越醫療與創新

2.1 特色醫療	49
2.2 智慧醫療	51
2.3 提升醫療品質	52
2.4 用藥管理	56
2.5 病友照護與互動	58

03

幸福職場與健康

3.1 員工概況	64
3.2 員工關懷	68
3.3 薪酬福利	72
3.4 打造醫療專業人才	78
3.5 職業安全與衛生	84

04

社會共融與責任

4.1 社區健康促進與在地關懷	93
4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群 照護	95
4.3 高齡整合照護與健康促進	95
4.4 國際醫療與全球健康貢獻	99

05

環境友善與永續

5.1 氣候變遷風險與機會	102
5.2 溫室氣體管理	105
5.3 能源管理	107
5.4 水資源管理	109
5.5 廢棄物管理	111

06

附錄

6.1 全球永續性報告 (GRI) 指標對照表	114
6.2 永續會計準則委員會 (SASB) 指標 對照表	121
6.3 永續報告書查證聲明書	126
6.4 溫室氣體查證報告	127

CHAPTER

00

前言

A 關於本報告書 | B 永續管理策略



關於本報告書

報告書資訊

義大醫療財團法人義大醫院（以下簡稱義大醫院）於 2025 年首度以永續報告書形式，系統性呈現義大醫院於醫療品質、醫院治理、社會公益與環境永續等面向之實踐成果，並透過盤點利害關係人關注之重要議題，評估其對義大醫院營運與長期發展之影響。

義大醫院期盼藉由本報告書作為重要溝通平台，透過透明且具體的資訊揭露，深化社會各界對義大醫院永續理念、行動策略與成果之理解，攜手促進醫療服務品質提升、社會共融與環境永續發展。

撰寫編制原則

義大醫院參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公佈之通用準則編製 2025 年永續報告書，並參考國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 之永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 進行編製，針對各項重大主題及一般主題之政策、管理及成果揭露如何持續強化義大醫院價值、展現永續經營之決心。

詳細內容請參照內文與附錄之全球報告倡議組織 GRI(Global Reporting Initiative) 準則索引表如附錄一、SASB 對照表如附錄二。

報告範疇與管理

揭露範疇

本報告書資訊揭露之範圍為義大醫院，登記地址為高雄市燕巢區義大路 1 號為主要邊界。

報導期間 GRI 2-2, GRI 2-4

「2025 年義大醫院永續報告書」為義大醫院首次發行永續報告書，揭露資訊自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止，部份內容會涵蓋其他年度資料作為補充輔助，以義大醫院所有營運活動，於經濟、社會、環境等面向之執行績效做整體之揭露，本報告書無資訊重編情事。未來將每年發行一次，所發行之頻率與年度決算表一致。

審查流程及定稿

本報告書揭露經由永續發展委員會各小組協助資料蒐集，委員會轄下設有環境永續、社會責任、醫院治理等 3 個功能小組並由副院長級主管擔任召集人，再下分成環境友善、幸福職場、社會共融、永續經營、卓越醫療等 5 個工作推動小組進行彙整及檢閱，並經由各小組召集人審定後，交付醫院永續發展委員會主任委員審核後確認，經美編排版後揭露發佈。

出版概況

首次發行日期：2026 年 8 月 | 未來發行日期：2027 年 8 月

外部確認政策及措施

財務資訊

通過國富浩華聯合會計師事務所依照醫療法、醫療法人財務報告編制準則、醫療財團法人會計處理準則暨企業會計準則公報查核。

醫院評鑑

2025 年通過衛生福利部「醫院評鑑評定結果優等 (醫學中心)」及「教學醫院評鑑評定合格 (醫學中心)」(合格效期：2025/1/1 至 2030/12/31)。

永續資訊 GRI 2-5

本報告書所揭露相關資訊，委由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」，根據 AA1000AS V3 保證標準之第一應用類型 (Type 1) 中度保證等級，對報告書中揭露的資訊進行查證並取得查證聲明書。

外部稽核與認證

- 溫室氣體盤查 ISO 14064-1:2018 / 發證單位：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)
- 能源管理系統 ISO 50001:2018 / 發證單位：BSI_新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司
- 資通安全管理 ISO 27001:2022/ 發證單位：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)
(2009 年首次取得認證，2025 年 10 月完成 ISO 27001:2022 改版換證)
- 個人隱私資訊管理 ISO 27701:2019/ 發證單位：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)
(2025 年 12 月首次取得認證)
- 食品安全管理 ISO 22000:2018 / HACCP Code:2020 / 發證單位：TQCSI
- 醫學實驗室認證 TAF ISO15189:2022 / 發證單位：TAF 財團法人全國認證基金會

意見回饋窗口 (GRI 2-5)

任何有關本報告書的建議及指教，歡迎您透過以下方式聯繫義大醫院，聯絡方式如下：

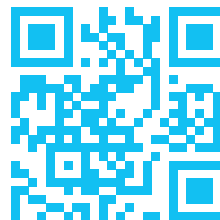
聯絡單位：義大醫院醫務管理室

聯絡人：陳建勳 經理

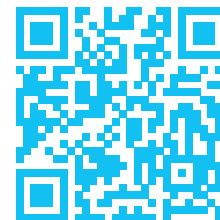
聯絡電話：07-6150011#1716

聯絡地址：高雄市燕巢區角宿里義大路 1 號

ESG 永續專區網站



永續報告書下載



院長的話

GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24



義大醫院 院長

杜元坤

義大醫院

自 2004 年成立以來，始終秉持著以成為國際一流醫學中心為願景，擁有來自各醫學中心的精英團隊，以病人為中心的診療模式，提供專業的醫療知識與技術。為了落實推動國際醫療，於 2008 年起 5 次通過 JCI 國際醫療評鑑認證，為南台灣首家通過 JCI 評鑑之醫院，且於 2014 年及 2023 年通過 JCI 學術醫學中心（Academic Medical Center, AMC）評鑑，獲得高度評價，更於 2025 年通過衛生福利部醫院評鑑升格為醫學中心，這象徵義大醫院在醫療領域邁向新的里程碑，義大醫院將持續深化專業能力，創新醫療模式，致力於促進醫療服務、教育與醫學研究的全面發展。



醫療創新引領 | 打造智慧與精準照護的新標準

面對醫療科技快速發展與民眾健康需求提升，義大醫院以提升病人照護品質、追求創新卓越的使命感，於臨床端以世界先進的高標準執行醫療業務，並同步發展前瞻醫療創新技術及智慧醫療，以優化醫療環境作業、提升同仁工作效能與臨床療效。在衛生福利部發布「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」修正案，開放多項細胞治療技術，義大醫療投入大量資源建構了符合法規的 GTP 實驗室，並在 2020 年取得 ISO 17025 認證，2023 年時通過衛生福利部 GTP 查核、CIK 細胞治療審查，以及周邊血幹細胞保存庫認證，成為在台灣少有能完整自行製作細胞、臨床服務、醫學研發的醫學中心。



教學研究深化 | 培育兼具臨床與創新的醫療人才

在醫療研究及教育方面，義大醫療與義守大學策略聯盟，積極推動前瞻性醫學教育與研究計畫。在臨床技能中心方面，規劃有 PBL 教室、模擬診間、手術室及加護病房，能藉此模擬真實醫療環境，提供多元化教學評量方式。國內已經有多項大型教學活動及國家級考試在義大醫院之臨床技能中心舉辦，獲得優異的評價。未來，將持續推動多中心臨床研究，深化國際合作，讓教學與研究成果與全球接軌，全面提升學術影響力與人才競爭力。



社會責任實踐 | 縮短醫療距離，守護全民健康

改善社區及國際社會的健康是義大醫療視為責無旁貸的責任，為提升澎湖地區居民醫療服務之品質及效益，自 2015 年起持續在澎湖離島地區提供義診服務，2017 年起更承接中央健康保險署「全民健康保險山地離島地區醫療給付效益提昇計畫」並提供遠距視訊會診服務，醫師透過此系統給予醫療專業諮詢，以爭取治療時間、降低急重症病人死亡機率，並提升當地醫療服務水平；此外，採行「病人不動、醫師動」的醫療模式，不但解決當地居民最迫切的醫療需要，也讓當地民眾免去舟車勞頓之苦，改善醫療可近性與便利性，亦節省龐大的醫療成本。另外積極參與國際衛生活動等醫學中心任務，以醫療服務與醫學教育為核心，透過海外義診及教學服務，協助當地提升醫療照護品質。在越南及密克羅尼西亞聯邦深耕多年，培育國際醫衛人才不遺餘力，不僅獲得外交部的鼓勵，越南計畫更獲得 2023 年綠色組織國際企業社會責任卓越獎 (International CSR Excellence Award) 之肯定。未來將持續攜手策略合作夥伴，以共建更具韌性的醫衛體系為目標，將我國的醫療軟實力推向國際。



環境永續承諾 | 邁向低碳與智慧化醫療環境

面對氣候變遷帶來的健康挑戰，長久以來響應政府相關能源政策，於 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統標準，積極落實醫院污染防治及環境保護工作，例如：綠化院区周遭環境及露台增設花園、採用節能照明設備、衛浴設備部份採用省水標章器具、裝置中央監控系統調節空調使用及用電能源管理、病歷電子化、表單無紙化、發展智慧醫療、運用遠距醫療、汰換冰水主機及增設冰水泵浦變頻器控制等方式，來落實節能減碳行動，朝向安全、環保、低碳、永續發展之目標前進，善盡醫療機構對社會與環境的責任。



展望未來 | 以永續為核心，實踐醫療價值

展望 2026 年，我期許義大醫院把資源轉化為可被驗證的成果。在醫療服務上，持續建立跨科支援與智慧醫療整合平台，透過精準照護與 AI 輔助，減輕第一線人力負擔並數據化管理工作流程；在教學與研究方面，建構兼顧臨床與研究的人才培育機制，推動多中心臨床研究，並深化國際醫療合作，讓義大醫院的研究成果與臨床經驗能與國際接軌；在永續與社會責任上，深化偏鄉、離島與高齡族群健康照護，推動社區健康追蹤與 ESG 永續指標，讓義大醫院在區域健康照護中，真正成為民眾可以信賴的醫學中心。

心中學醫
醫學中心
杜氏語錄

永續管理策略

2025 年重要永續推動成果與績效

類別	項目
 環境面	實施 ISO 50001 能源管理系統， 節電率年平均 1% 以上 並持續進行全院能源設備汰舊換新。 完成全院溫室氣體盤查，以 2025 年為基準年，採用 ISO 14064-1：2018 標準取得外部機構驗證，建立可追溯之溫室氣體排放數據。 廢棄物總量兩年內 減少達 11.4% 。 妥善管理生物醫療廢棄物， 每床日產量比從 1.0 降至 0.98 並維持穩定。
 社會面	重大職業災害件數 0 件。 員工健康檢查覆蓋率 100% 。 社區服務成果共 308 場次 ， 6,472 人次 。 榮獲勞動部 2025 年度職業災害勞工職能復健專業機構評鑑優等。 榮獲衛福部國健署 2025 年母嬰親善醫療院所成果績優選拔活動「 特優獎 」。 醫病共享決策 SDM 執行成效 99.6% 。 品管教育訓練 Power BI 教育訓練辦理場次目標達成， 滿意度 95.7% 。 協助區域內醫療機構醫品病安業務運作 2025 年目標達成率 100% 。 反貪腐溝通與教育訓練 _ 新進人員職前訓練 完成率 100% 。 2025 年調高從業人員伙食津貼與本俸， 平均調薪幅度為 4.73% 。 勞資會議召開率 100% ，決議事項完成追蹤率達 100% 。
 治理面	通過醫院評鑑暨教學醫院評鑑 升格為「醫學中心」 。 第 26 屆 NHQA 國家醫療品質獎 1 項獲獎 。 臨床研究共獲 4 件專利認證 。 榮獲財團法人中衛發展中心台灣持續改善競賽 1 項銅獎、2 項區會長獎 。 榮獲 2025 年 TOP 5000 大型企業排名醫療保護服務業第 11 名 。 SNQ 國家醫療品質標章新案 1 項標章，續證 6 項。 榮獲全球無菸健康照護服務網絡「 2025 年無菸醫院國際金獎 」。 獲得台灣醫療品質協會「 全面醫療品質提升獎第三名 」。 獲得台灣醫療品質協會品質改善成果發表競賽 - 優品獎 。 榮獲社團法人中華民國糖尿病衛教學會 2025 年糖尿病健康促進機構照護品質評核與獎勵活動計畫執行成果 銀獎 。 通過新版 ISO 27001：2022 認證及 ISO 27701: 2019 個資管理系統認證。 疾病照護品質認證 通過 9 項疾病認證 。 創新醫療專案 技術創新 3 案、研究臨床成果 4 案 。 研究論文發表共 398 篇 。



CRIF TOP5000 大型企業排名醫療保護服務業 _ 第 11 名



2025 台灣持續改善競賽 (TCIA)- 自強組 - 銅塔獎



2025 台灣持續改善競賽 (TCIA)- 自強組 - 區會長獎 (早安圈)



2025 台灣持續改善競賽 (TCIA)- 自強組 - 區會長獎 (Eber GO 圈)



SNQ 國家品質標準證書

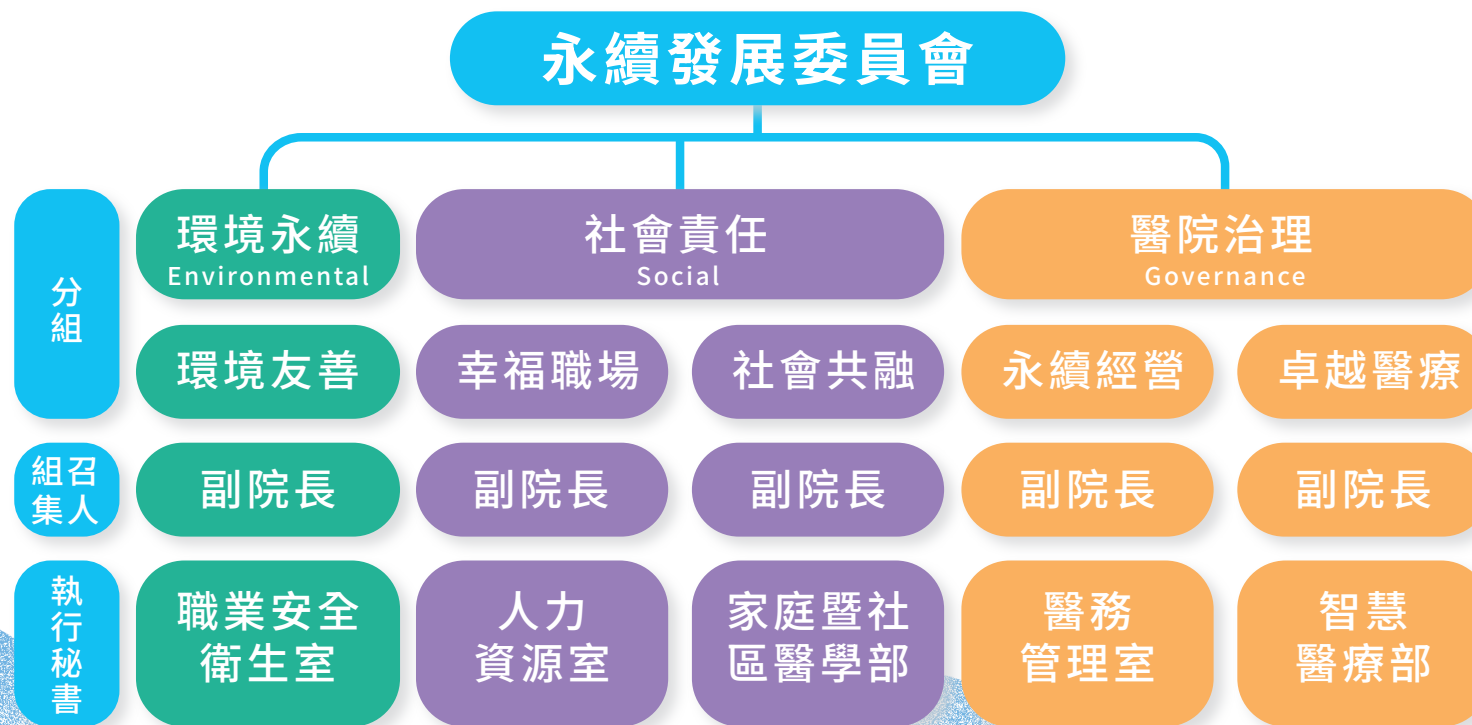


JCI 國際醫療評鑑之認證證書

推動永續發展機制

永續發展推動 GRI 2-13、GRI 2-14

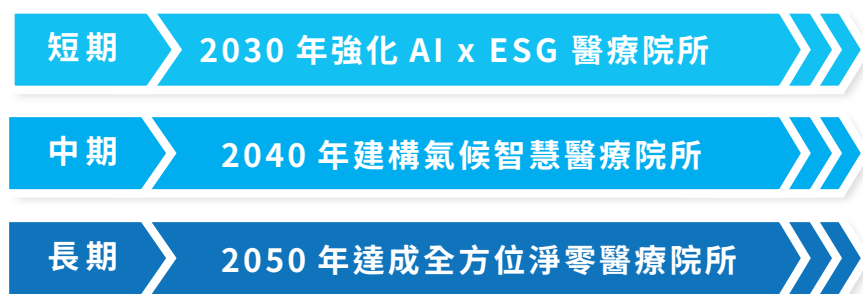
義大醫院永續發展推動專案架構以「永續發展委員會」為核心，由副院長級以上擔任主席統籌、副主席與執行秘書協調推動，並透過跨部門委員機制整合資源。本委員會設主席 1 人，副主席 1 人，委員 10 至 25 人，執行秘書 1 人。下設環境永續、社會責任、醫院治理三大功能小組，進一步展開環境友善、幸福職場、社會共融、永續經營及卓越醫療五個工作小組，形成由決策、管理到執行的分層架構。各小組依職責推動碳盤查、節能減碳、病人安全、員工照護、資訊揭露及永續報告書編製，並藉由定期會議追蹤績效與持續改善，確保永續目標有效落實。



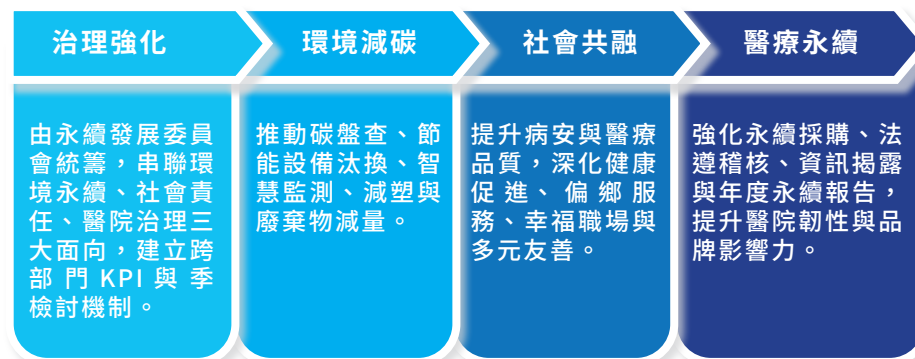
永續治理與策略藍圖 GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24

義大醫院深信，永續發展不僅是回應全球淨零趨勢的重要行動，更是醫療機構守護健康、環境與社會責任的核心使命。為積極因應氣候變遷、醫療轉型與利害關係人期待，醫院由永續發展委員會統籌規劃，從治理、環境、社會與醫療等面向擘劃整體永續治理策略與藍圖，並依循短、中、長期目標，逐步推動淨零醫療轉型。

義大醫院短中長期的永續路徑



永續治理藍圖



責任商業行為與政策承諾 GRI 2-23、GRI 2-24

義大醫院承諾以負責任之醫療服務與營運管理，落實病人安全、醫療品質、法規遵循、誠信治理、資訊安全、勞動權益、職業安全衛生、環境保護、永續採購及社會共融等責任商業行為。義大醫院參考聯合國永續發展目標（SDGs）、聯合國世界人權宣言、聯合國商業與人權指導原則、醫療法及相關規範，作為政策承諾與管理實務之依循。

義大醫院之政策承諾由監督治理團隊、院長及永續發展委員會依權責核定與推動，並由環境永續、社會責任及醫院治理三大功能小組，及環境友善、幸福職場、社會共融、永續經營與卓越醫療五大工作小組分工落實。相關承諾透過院內規章、標準作業程序、教育訓練、會議宣導、員工溝通機制及永續報告書對內外部利害關係人溝通，確保政策承諾能納入日常營運與商業關係中。

利害關係人鑑別與議合

義大醫院參照 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 利害關係人議合標準，以「責任性、影響力、張力、多元觀點、依賴性」五大原則作為利害關係人鑑別基礎，並綜合考量 GRI 準則、醫療同業關注議題，以及義大醫院營運活動對各利害關係人所可能產生之實際與潛在正負面影響，作為評估依據。經永續發展委員會內部審慎討論，並納入外部專家意見進行評估與排序後，鑑別出義大醫院之主要利害關係人，包括醫院同仁、病患與家屬、供應商/外包商、政府機關、實習生、志工團及社區居民等七大類，以作為推動永續治理與深化利害關係人溝通之重要基礎。

利害關係人溝通機制 GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-29

義大醫院透過多元管道與利害關係人溝通，於醫院網站設置利害關係人溝通管道，提供院長信箱及服務專線及時回應需求與期望。下表為義大醫院對利害關係人之溝通管道與成效：

利害關係人	對義大醫院的重要性及意義	溝通管道	頻率	重大議合成果	關注議題及回應章節	
 醫院同仁	義大醫院的穩定運作與永續發展，仰賴全體醫院同仁的共同投入與長期付出。同仁之服務熱忱、專業素養與執行效率，直接影響醫療量能與實現卓越營運目標的關鍵力量。	職業安全衛生委員會	每年 4 次	● 受理員工執行職務遭受不法侵害（醫療暴力）通報案件共 3 件，均依法定調查程序及時效內完成調查處理，並通報高雄市衛生局。 ● 受理員工反應職業安全衛生異常通報案件共 1 件，均依院規章進行跨單位協調與改善。 ● 按核定「職業安全衛生教育訓練計畫」辦理消防、緊急應變、職業安全衛生、員工健康促進及各項災害應變演練，完訓率平均 96%。 ● 受理性騷擾申訴案共 2 件，均依法定調查程序及時效內完成調查處理，並通報勞動部。 ● 2025 年度員工滿意度調查，「員工福利」（佔比 58.7%）為員工最重視項目，傾聽及改善措施： • 提供就醫優惠、停車場改善及全院性活動； • 2024 年起調薪 5% ，2025 年再調 4.73%； • 員旅經費補助，遊樂園與摩天輪入園專案補助。	法規遵循 職業安全健康 醫療品質管理 資通安全保護	1 永續經營與治理 2 卓越醫療與創新 3 幸福職場與健康
		健康促進委員會	每年 4 次			
		教育訓練	不定期			
		政策宣導說明會	不定期			
		員工滿意度調查	每年一次			
		勞資會議	每季一次			
		員工社團	不定期			
		關懷訪談	不定期			
		員工活動競賽	不定期			
		新進員工同仁說明會	不定期			
各部（科部）會議	定期					

利害關係人	對義大醫院的重要性及意義	溝通管道	頻率	重大議合成果	關注議題及回應章節	
 外包 / 供應商	外包與供應商支援義大醫院醫療、後勤與設施運作，攸關醫療安全、風險控管及責任採購落實。	外包商管理會議	每季一次	- 訂定外包業務管理辦法，並有指派專責人員或部門負責監督管理醫院各項外包業務。 - 明確訂定承包業者合格條件及遴選程序，並要求業者確保外包人員具備工作所須相關專業能力或資格證照。 - 規定常駐外包人員教育訓練規範，要求必須接受之訓練課程及上課時數。 2025 年之在地採購比率約 92.63%。	偏鄉醫療 用藥管理 醫院經營管理 法規遵循	1 永續經營與治理 2 卓越醫療與創新 4 社會共融與責任
		服務品質指標統計	每月一次			
		外包商服務內容	每月一次			
		外包商履約考核	半年一次			
		教育訓練	不定期			
		配合臨床運作需求新增設備 (金額超過百萬)	醫療設施審議委員會 每年 6 次			
 政府機關	政府機關為義大醫院醫療法規與政策之主管單位，其監理與指導影響醫院合規經營、公共衛生責任履行、優化各項醫療服務品質。	銀行 - 會議、電子媒介 (E-mail、LINE 群組、電話)	不定期	- 衛生福利部 -2025 年通過「醫學中心」醫院評鑑暨教學醫院評鑑。 - 高雄市政府衛生局「2025 年高雄市感染管制查核作業計畫」醫學中心特優獎。 - 高雄市政府衛生局 2025 年「醫院督導考核 - 優等」。 2025 年推行醫療品質或病人安全活動，院外榮譽獲獎實績計 36 件。	法規遵循 醫療品質管理	1 永續經營與治理 2 卓越醫療與創新
		衛生福利部、中央健康保險署、高雄市政府衛生局 (社群媒體、信件、電話)	不定期			
		定期 - 書面考核 / 實地訪查	每年 1 次			
		非定期查核	不定期			
		公文	不定期			
		會議	不定期			
		電子媒介 (E-mail、電話、社群媒體等)	即時			
		各項認證、訪查、 督考及評鑑	不定期			
		衛生福利部、數位發展部、教育部、衛生局等政府機關 (公文、考核)	不定期			

利害關係人	對義大醫院的重要性及意義	溝通管道	頻率	重大議合成果	關注議題及回應章節	
 實習生	實習生為培育優秀醫療及醫事人才重要對象，關係未來醫療專業傳承與整體醫療量能發展。	實習前說明及結束評值會議	每位學生每梯 1 次， 每年至少 4~6 次	2025 年共針對實習生建議共受理 7 件： (1) 教學問題 3 件：回饋單位並開會改善； (2) 網路問題 2 件：2025/10/21 起進行無線網路改善案。 (3) 設備問題 2 件：上傳式血壓機已提請購，後續補足各實習單位，皆以結案完成。 - 實習生滿意度 4.88(97.6%)，較 2024 年 4.76(95.2%) 提升 0.12(2.4%)。 2025 年無重大師資教學不佳的事件通報。 2025 年 15 位完訓的檢驗實習生，實習滿意度為 100 %。 2025 年學員對科部暨臨床教師教學評估達 4.6 分 (滿分 5 分)。	環境法規符合 法規遵循 資通安全保護 職業安全健康	1 永續經營與治理 3 幸福職場與健康 5 環境友善與永續
		實習生實習滿意度調查	每位學生每梯 1 次， 每年至少 4~6 次			
		各校實習業務檢討會議	每年 2 次			
		各單位實習期間座談會， 說明會及會議 (醫學生)	不定期			
		醫學生臨床實習職前訓練 (醫學生)	到職前 1 次			
		臨床實習班會 (醫學生)	每月 1 次			
		學員對科部暨臨床教師教學 評估 (醫學生)	每月 1 次			
		全院教育訓練 (醫學生)	不定期			
		義大醫療及義守大學實見習 事務雙邊會議	每年 2 次			
 志工團	志工團為義大醫院在地社區的重要支持力量，醫院仰賴志工協助提供病患與家屬更周全且有溫度的服務。	實習合作學校交流強化會議	每年 1 次	2025 年完成每季會議檢討。依據志工服務回饋，有關病人防跌宣導 - 於 1 樓電梯口放置防跌標語與行動不便者宣導搭乘電梯之標語。 2025 年完成志工小組團體督導 22 場次，個別督導 13 人次。維護志工權益，協調員工停車場 - 身障停車位，開放領證志工專案申請。 2025 年院長信箱 - 肯定感謝志工有 44 案 / 檢討建議則有 3 案 - 以反應服務態度不佳情形，皆已於規定時間內完成回覆結案。當年度志工在職訓練，辦理志工服務禮儀與倫理課程教育訓練。 2025 年進行 2 次志工考核。 - 年度志工在職訓練 6 場次完訓，平均滿意度達 95.6%。	環境法規符合 法規遵循 資通安全保護 職業安全健康	1 永續經營與治理 3 幸福職場與健康 5 環境友善與永續
		志工幹部暨小組長會議	每年 4 次			
		志工小組團督與個別督導	每年 1 次			
		院長信箱 - 有關志工服務	不定期			
		志工考核	每年 2 次			
		志工在職訓練	每年 6 次			
		志工作業日誌	每日 4 班			

利害關係人	對義大醫院的重要性及意義	溝通管道	頻率	重大議合成果	關注議題及回應章節	
 社區居民	社區居民為義大醫院深耕在地、實踐社會健康使命的重要夥伴。透過與社區居民的互動與合作，實現醫院與社區共融發展。	活躍老化計畫	不定期	● 義診共服務 1,655 人次，服務滿意度 97%。 ● 活躍老化計畫參與學員 1,365 人次，認知前後測高達 89% 的進步率。 ● 燕巢營造計畫參與學員共 299 人次，認知前後測進步率為 76%。 ● 兩處 C 據點共服務 3,714 人次 (含營養共餐)、轉介 5 人次長照資源。 ● 醫療需求調查問卷共回收 75 份，並完成醫療需求報告一份。	偏鄉醫療 社會關係 社區責任與救助 人才培育	3 幸福職場與健康 4 社會共融與責任
		燕巢營造計畫	不定期			
		醫事 C 巷弄長照站	每週 2 次			
		偏鄉離島義診活動	每年 4 次			
		社區醫療需求調查表	每年 1 次			
		燕巢健康促進委員會	每年 2 次			
 病患 / 家屬	病患與家屬為醫院核心服務對象，其就醫需求、回饋與信任，直接影響醫療服務品質、病人安全與醫院社會形象，是推動義大醫院永續成長的重要驅動力量。	醫院網站	即時	● 2025 年院長信箱共 980 件。滿意度 71%。滿意 1,113 項，不滿意 359 項，建議 70 項。對於民眾的不滿意、建議事項皆由權責單位進行檢討改善。其中針對民眾健檢流程無紙化的建議，已建置完成並上線，提供檢查項目、進度、檢查前注意事項等的即時查詢功能及線上問卷填答，提升就醫便利性並響應節能減碳。 ● 2025 年就醫經驗調查結果報告執行率 100%、醫病共享決策執行結果報告 100%。 ● 就醫經驗調查結果及改善情形 (門診、住院正向低於 80% 且負向回饋高於 5% 和急診正向低於 70% 且負向回饋高於 10% 之項目) 公告於義大醫院外部網站。 ● 2025 年 27 個 SDM 決策主題，SDM 執行量共 5,140 件，SDM 執行成效 99.7%(目標值 98.0%)。	病友照護與互動 醫療品質管理 社區責任與救助 資通安全保護	1 永續經營與治理 2 卓越醫療與創新 4 社會共融與責任
		義大醫療行動 APP	即時			
		總機專線	即時			
		門診報到處、等候區	即時			
		院長信箱	即時			
		病人安全暨醫療品質審議委員會	每季 1 次			
		病人安全週活動	每年 1 次			
		就醫經驗調查	不定期			
		醫病共享決策 (SDM)	不定期			
		義大醫院網站醫療品質部專區	不定期			

重大主題分析流程及管理

GRI 2-6、GRI 3-1

為確保義大醫院永續發展主題能充分反映利害關係人的關注與期待，並回應其對醫院營運之實質影響，義大醫院透過四大面向「了解組織永續脈絡」、「依循五大步驟，系統化辦理重大主題之鑑別與確認。參考 GRI 通用準則及 AA1000 SES 利害關係人議合標準之重大性分析流程，辨識各項重大主題，據以界定永續資訊揭露之邊界與範疇，並作為義大醫院永續發展策略目標訂定之重要基礎。

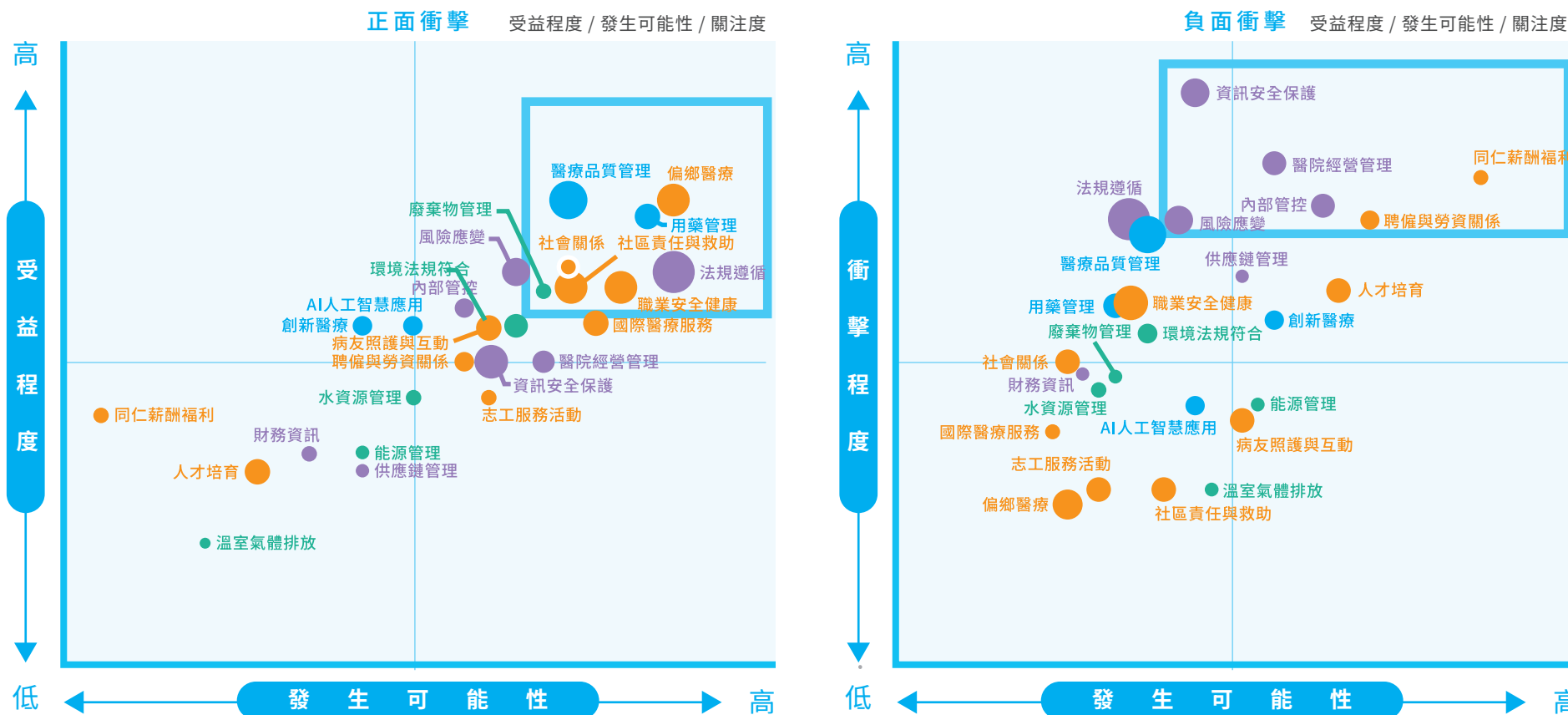
了解組織 永續脈絡	1 利害關係人鑑別 與溝通	根據 AA1000 SES 利害關係人議合標準，從「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等五大構面進行分析，鑑別出與公司永續發展密切相關的七類重要利害關係人為醫院同仁、病人及家屬、供應商 / 外包商、政府機關、實習生、志工團及社區居民。同時，建立定期溝通機制，確保利害關係人的觀點能被有效納入義大醫院決策。	7 類 利害關係人
	2 重大主題	永續發展委員會參考 GRI 準則 (GRI Standards)、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等、永續顧問專家建議及發展趨勢，初步選定 26 項重大主題，並透過問卷發放，進一步蒐集利害關係人對上述主題的關注程度。	26 項 重大主題
鑑別實際與 潛在衝擊	3 議題關注度問卷調 查及衝擊分析	關注程度問卷調查： 權責部門向利害關係人發放永續發展關注主題問卷，共回收 368 份有效問卷。 正負面衝擊問卷調查： 永續發展推動小組各單位高層長官針對 26 項主題，依據對義大醫院在環境、社會、人權及治理面向的正面與負面衝擊及影響，依發生可能性及衝擊程度，進行內部衝擊評估問卷填寫，以 1~5 分進行評分，篩選出衝擊程度較高的重大主題，共回收有效問卷 17 份。	385 份問卷 高層主管 17 份 利害關係人 368 份
評估衝擊 顯著性	4 顯著衝擊收斂 為重大主題	綜合內外部問卷結果，加總後分數由高至低的排序，得出 14 個重大主題，最後經由永續發展委員會與各部門高層主管的確認決議，將顯著衝擊分析及考慮相關性確認合併為 10 項重大主題，並依評估分數做出排序。	10 個 重大主題
顯著主題揭露 與報導	5 重大主題管理方針	確認之重大主題對應至 GRI 永續報告準則，以 7 類利害關係人為對象進行價值鏈衝擊分析，並由各永續工作小組確認應揭露的指標、政策、承諾、管理方針機制及績效成果，確保重大主題之對應考量面與管理方針的有效性及透明性。	以價值鏈作為邊界 分析要素

重大主題鑑別結果 GRI 3-2

義大醫院重大主題鑑別過程，係綜合考量整體外在經濟、環境及社會發展趨勢，並參酌國際永續倡議相關機構之準則與利害關係人對義大醫院重大主題之期待與關注，進行評估與分析。評估結果經永續發展委員會共同討論與確認後，將「資通安全保護」、「法規遵循及風險應變」合併為「法規遵循與風險應變」、醫院經營管理及內部控制合併為「醫院經營管理與內部控管」、「職業安全健康」、聘僱與勞資關係及同仁薪酬福利合併為「勞資關係與薪酬福利」、社會關係及社會責任與救助合併為「社會關係與社會責任」、「偏鄉醫療」、「廢棄物管理」、「醫療品質管理」及「用藥管理」等 10 項議題，列為義大醫院 2025 年重大永續主題，作為義大醫院持續關注、推動與精進之重點方向，並作為未來永續報告書資訊揭露之重要依據。

● 治理 ● 醫療 ● 社會 ● 環境

重大主題衝擊鑑別三重評估結果



矩陣說明：・ 水平軸 | 發生可能性・ 垂直軸 | 受益程度 / 衝擊程度・ 圓圈大小 | 關注程度 (關注度越高，圓圈越大)

重大主題衝擊及列表 GRI 3-2

2025 年義大醫院永續報告書經與永續發展委員會討論後確認出重大主題，依衝擊程度及關注程度加總做排序，並以 7 類關鍵利害關係人為對象進行價值鏈衝擊分析，相關直接衝擊、促成衝擊與商業行為衝擊。

重大主題	衝擊屬性 (正 / 負面)	發生狀態 (實際 / 潛在)	醫院同仁	病人及 家屬	供應商 / 外包商	政府機關	實習生	志工團	社區居民	對應 GRI	回應章節
1 資訊安全保護	負面	潛在	●	●	○	●	●			自訂重大主題	1 永續經營與治理
2 醫療品質管理	正面	實際	●	●	○	●	●			自訂重大主題	2 卓越醫療與創新
3 法規遵循與風險應變	負面	潛在	●	●	○	●	●	●	●	自訂重大主題	1 永續經營與治理
4 醫院經營管理與內部控管	正面	實際	●		○	●				自訂重大主題	1 永續經營與治理
5 用藥管理	正面	實際	●	●	○	●	●			自訂重大主題	2 卓越醫療與創新
6 職業安全健康	負面	潛在	●		○	●	●	●		GRI 403	3 幸福職場與健康
7 勞資關係與薪酬福利	正面	實際	●			●	●			GRI 401	3 幸福職場與健康
8 社會關係與社會責任	正面	實際	●	●		●	●	●	●	GRI 413	4 社會共榮與責任
9 偏鄉醫療	正面	實際	●	●		●	●		●	自訂重大主題	4 社會共榮與責任
10 廢棄物管理	負面	實際	●		○	●			●	GRI 306	5 環境友善與永續

註：空白處代表該主題對該利害關係人無顯著直接的永續衝擊連結。

● 造成直接衝擊：義大醫院的醫療與營運活動「直接造成」的影響。

● 促成衝擊：義大醫院與其他實體（如政府、社區、學校）共同參與或推動而「間接促成」的影響。

○ 直接相關商業行為衝擊：衝擊非醫院直接造成，但透過「商業關係」（如上下游採購、外包清運）與醫院營運直接相關。

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 3-3

針對 10 個重大主題訂有執行政策、績效成果並訂定 2026 年執行目標，持續追蹤達成情形。

各重大主題之政策承諾由權責單位依管理制度、年度 KPI、教育訓練、稽核與會議追蹤納入營運流程，並由永續發展委員會彙整檢討。

	重大主題	政策承諾	影響及衝擊面向	2024~2025 年績效成果	2026 年目標
 治理面	資訊安全保護	恪遵資通安全與個資保護相關法規及國際標準，持續強化資通安全治理與風險管理機制，落實權限控管、教育訓練與監督稽核，嚴謹守護病人隱私及醫院機敏資訊，確保核心醫療系統安全、穩定並持續營運。	負面潛在：病人個資、電子病歷與核心醫療系統可能受資安事件影響。	● 通過新版 ISO 27001：2022 認證。 ● 2025 年取得 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統認證。 ● 全院資安教育訓練完成率 100%。 ● 未發生經主管機關確認之個人資料外洩事件。	● 維持 ISO 27001 驗證有效性 ● 達成 100% 員工資安訓練率 ● 維持重大資安事件及個資未發生外洩事件。
	法規遵循與風險應變	遵循醫療、勞動及職業安全衛生等相關法規，以全災害管理理念為核心，強化風險辨識、預警、預防及緊急應變機制，妥善因應院內潛在與當前危機，迅速採取處置與決策，持續提升醫院整體營運韌性。	負面潛在：法規違反、災害或緊急事件可能影響營運與利害關係人安全。	● 2025 年舉辦 54 場次災害演習皆達標。 ● 無發生環保及勞動法規重大違反法規裁罰事件。 ● 無涉及病患隱私與電子病歷個人隱私權的保護。 ● 2024、2025 年度完成 HVA 評估及前五名風險項目因應改善。	● 維持重大醫療、環保及勞動法規 0 裁罰。 ● 完成年度 HVA 評估與前五名風險項目改善。 ● 完成各項緊急應變演習及課程辦理。
	醫院經營管理與內部控管	醫院之監督或治理團隊與經營團隊應積極主動提升醫療品質、病人安全及經營管理成效，並營造重視醫療品質及病人安全之文化。	正面實際：穩健經營與內部控管可提升醫療服務品質、急重症醫療及醫學教育能量。	● 2024 年 7 月改選第九屆董事會，並公開揭露董事會名單。 ● 2025 年有關教育研究發展及醫療社會服務等工作計畫經費實際支出達 217,803 千元。 ● 2025 年進行院內例行稽核共 27 件，符合題數 20 件，列管 7 件。	● 教育研究發展及醫療社會服務等工作計畫經費估列 233,103 千元。 ● 依相關規定定期公開揭露法人治理與財務資訊。
 社會面	職業安全健康	恪遵法令、關懷員工、達成全方位管理、創造零災害環境。	負面潛在：職災、職業病、醫療暴力與心理壓力，若管理不當，將直接影響員工之身心健康與工作安全。	● 推動 ISO 45001 管理系統。 ● 重大職業病發生率 0%。 ● 員工健康檢查完檢率達 100%。 ● 取得 2025 年職場健康促進自主評核合格證明。	● 零重大職業災害與職業病。 ● 醫療暴力事件通報處理率 100%。 ● 通過 ISO 45001 驗證。 ● 取得 2026 年職場健康促進自主評核合格證明。

 社會面	重大主題	政策承諾	影響及衝擊面向	2024~2025 年績效成果	2026 年目標
	勞資關係與薪酬福利	秉持公平、公正、公開原則，重視多元包容，以專業能力與發展潛力為選才核心，建立透明甄選制度；同時傾聽同仁心聲，完善福利措施，促進工作與生活平衡；並推動公開尊重的勞資溝通機制，保障員工權益，營造和諧、信任、共好的職場環境。	正面實際：促進人才留任、多元共融與員工福祉。	2025 年度員工滿意度調查有效填答率達 49.0%，且六大構面平均得分 (3.42 至 3.84 分) 全數高於及格標準。 2024 年調高從業人員本俸，平均調薪幅度為 5%。2025 年調高從業人員伙食津貼與本俸，平均調薪幅度為 4.73%。 - 高風險個案 (如適應不良、壓力反映) 關懷介入率 100%。	- 擴大辦理 2026 年全院性員工活動及持續推動社團發展賽事至少 6 場，出席率 90% 以上。 - 持續提升員工薪資，以符合醫界薪資水平。
	社會關係與社會責任	秉持「以病人為中心」與「全人照護」理念，關注弱勢族群醫療與照護需求，透過社工服務、跨專業合作與公益資源連結，提供心理、家庭、經濟及社會支持，並推動兒少保護外訪、社區訪視與公益關懷，降低就醫障礙，實踐醫療平權與社會責任。	正面實際：促進社區健康、醫病和諧與弱勢支持。	持續推動弱勢病人關懷與社會支持服務，成果如下： - 募款協助經濟弱勢金額：5,313,948 元；協助病人：924 人次。 - 結合醫療團隊兒少保護外訪：37 案，高齡弱勢外訪：55 案。 - 結合節慶辦理醫院公益關懷活動：66 場次。	- 持續強化弱勢病人支持與資源整合服務，協助經濟弱勢病人 500 人次及金額 250 萬元以上。 - 標準化兒少保護、高風險家庭及高齡經濟弱勢病人訪視與追蹤關懷機制 40 人次以上，並完成相關學術海報發表一篇。 - 辦理醫院大廳及病房節慶公益關懷服務，以及配合衛生政策進行社區宣導共 50 場次以上。
	偏鄉醫療	義大醫院以「成為社區健康的靠山」為目標，以回饋社會的責任及使命並積極深入社區提供服務更針對離島偏遠地區照顧社區居民的健康。	正面實際：提升離島、偏鄉醫療可近性與促進醫療平權。	- 澎湖參與義診人數 303 人，專科諮詢服務 837 人次；檢驗檢查服務達 1,081 人次 (含超音波、癌篩、眼底鏡等檢查)，衛教宣導及關懷訪視 220 人次，共計 2,338 人次。IDS 計畫受益 19,283 人次 (專科、復健、營養)。 - 澎湖共計 8 場次義診共回收 206 份滿意度問卷，平均整體滿意度為 96.47%，其餘各項目滿意度皆有達 85% 以上。 - 牡丹義診共計 163 人，IDS 計畫受益 3,705 人次。	持續並精進義診服務，促進偏鄉及離島地區民眾醫療資源及就醫可近性，以落實醫療平權。

 環境面	重大主題	政策承諾	影響及衝擊面向	2024~2025 年績效成果	2026 年目標
 醫療品質面	廢棄物管理	義大醫院秉持環境保護與永續發展承諾，將能源與資源管理及碳排放管控理念全面導入廢棄物生命週期管理，持續提升廢棄物減量、資源化與處理效能。	負面實際：醫療廢棄物產生環境負荷與處理風險。	● 完成 2025 年溫室氣體排放量盤查及外部驗證機構查證。 ● 2025 年生物醫療廢棄物焚化處理數量較 2024 年降低 4%。 ● 醫療廢棄物資源化再利用數量 1 年達 52,690 公斤 (包含廢棄醫療玻璃瓶、廢棄人工腎臟、廢棄洗腎桶、廢棄保冷袋)。	● 2026 年度碳排強度較 2025 年降低 1%。 ● 2026 年生物醫療廢棄物焚化數量較 2025 年降低 2%。 ● 2026 年可資源化再利用醫療廢棄物數量較 2025 年增加 1%。
	醫療品質管理	依據國內(外)醫院評鑑基準、財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會公告之病人安全年度目標及 JCI (Joint Commission International) 病人安全六大目標制定全院醫療品質促進暨病人安全計畫書及內部政策辦法，使院內全體同仁共同參與並有所遵循，定期檢討改善，提供高品質的醫療照顧及健康保障。	正面實際：提升病人安全、降低醫療錯誤風險、醫療品質與照護信任。	● 訂定全院性醫療品質及病人安全之策略與及推動計劃。 ● 病人安全目標指標達成率 (≥ 80%)：2024 年 92.5%、2025 年 83.8%。 ● 病人辨識遵從率 (>96.5%)：2024 年 97.2%、2025 年 98.0%。 ● 病人安全文化調查填答率 (>76.5%)：2024 年 72.6%、2025 年 81.5%。 ● 參加外部品質成果競賽 (≥ 2 組/年)：2024 年 1 組、2025 年 5 組。 ● 辦理品管改善教育訓練課程 (2024 年 ≥ 4 場、2025 年 ≥ 6 場)：2024 年 9 場、2025 年 20 場。	● 訂定全院性醫療品質及病人安全之策略與及推動計畫。 ● 病人安全目標指標達成率 ≥ 80%。 ● 病人辨識遵從率 >96.5%。 ● 4 病人安全文化調查填答率 >76.5%。 ● 參加外部品質成果競賽 ≥ 2 組/年。 ● 辦理品管改善教育訓練課程 ≥ 6 場。
	用藥管理	義大醫院承諾推行病人用藥整合，強化高警訊藥品病人照護安全，並加強需控制流速或共用管路之輸液使用安全，以降低用藥錯誤、提升病人用藥品質與照護安全。	正面實際：降低用藥錯誤並提升病人用藥安全。	● 門診當日重複用藥發生率極低，僅達 0.011%，把關用藥安全。 ● 加護病房藥師訪視率達 100%，醫師對處方建議接受度達 98%。 ● 高警訊藥品查核通過率 100%，胰島素注射部位輪替符合率 100%。 ● 手術或侵入性檢查病人，抗凝血劑停藥評估完成率達 100%。 ● 病人接受個別用藥指導後，衛教認知度大幅提升至 97.3%。	● 維持高警訊藥品嚴重給藥疏失為零事件，確保病人用藥安全。 ● 持續優化處方決策系統，維持重複用藥檢核攔截率達 100%。 ● 擴大高齡與多重用藥病人之藥事照護涵蓋率，提升用藥遵從性。 ● 落實治療藥師與給藥護理師全面通過專業培訓與安全防護考核。 ● 推廣用藥義學堂 APP 與數位衛教，提升民眾用藥自我管理能力。

永續倡議

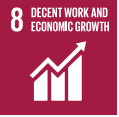
義大醫院積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，並參考聯合國貿易和發展會議 (UNCTAD) 發布之《Guidance on Core Indicators for Sustainability and SDG Impact》，以及全球永續性報告協會 (GRI) 與聯合國全球盟約 (UNGC) 共同發布之《Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets》等國際指引文件，作為永續推動與資訊揭露之重要依循。

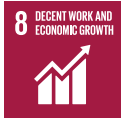
依據重大主題鑑別結果，系統性檢視核心營運與 SDGs 細項目標之關聯性，連結醫療照護、健康促進、人才培育、社會關懷及環境管理等面向，持續推動各項永續行動方案，並透過具體成果之揭露，展現義大醫院於永續發展之實踐成效與正向影響力。

THE GLOBAL GOALS



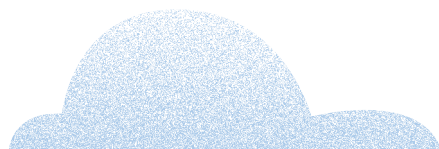
義大醫院依循重大主題鑑別核心營運 SDGs 目標與實踐績效

重大主題		2025 年 SDGs 實踐績效／重要作為	
1	資通安全保護	 	- 設立「資通安全管理委員會」，推動並通過 ISO 27001：2022 資通安全管理系統認證及 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統認證。 - 全院員工資通安全教育訓練完成率達 100%。 - 未發生經主管機關確認之個人資料外洩事件，強化病人隱私、電子病歷與醫院機敏資訊保護。
2	醫療品質管理	 	- 設立病人安全暨醫療品質審議委員會及七個工作小組，訂定全院性醫療品質與病人安全策略。 - 病人安全目標指標達成率：2024 年 92.5%、2025 年 83.8%；病人辨識遵從率 2025 年達 98.0%。 2025 年病人安全文化調查填答率 81.5%，外部品質成果競賽參賽 5 組，品管改善教育訓練課程 20 場。
3	法規遵循與風險應變	  	- 舉辦 58 場次災害演習且皆達標，強化醫院全災害應變與營運韌性。 - 建立法令鑑別與法規遵循稽核機制，無發生環保及勞動法規重大違反法規裁罰事件。 - 完成 2024、2025 年 HVA 災害脆弱度分析，並針對前五名高風險項目擬定改善對策。
4	醫院經營管理與內部控管	 	2025 年董事會共召開 3 次董事會會議，符合相關規定次數。 - 依法定期公布財務報告，2025 年淨值總額達 9,830 百萬元。
5	用藥管理	 	- 導入 Medi-Span 智慧處方決策系統，提供雲端藥歷與安全檢核，門診當日重複用藥發生率僅 0.011%。 - 加護病房藥師訪視率達 100%，醫師對處方建議接受度達 98%。 - 高警訊藥品查核通過率 100%，抗凝血劑停藥評估完成率 100%，病人個別用藥指導後衛教認知度提升至 97.3%。
6	職業安全健康	 	- 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並每年執行全院危害鑑別與風險評估。 - 重大職業病發生率 0%，員工健康檢查完檢率達 100%。 - 建立醫療暴力與性騷擾通報機制，並提供心理諮商支援；取得 2025 年職場健康促進自主評核合格證明。

重大主題		2025 年 SDGs 實踐績效／重要作為	
7	勞資關係與薪酬福利	  	- 辦理 2025 年員工滿意度調查，有效填答率 49.0%；六大構面平均得分皆高於及格標準，並彙整 590 則開放性建議。 2025 年調高伙食津貼與本俸，平均調薪幅度 4.73%；延續 2024 年平均調薪 5% 的薪酬改善。 - 促進多元族群就業：原住民族到職 27 人、身心障礙者到職 7 人、協助二度就業者超過 10 人次重返職場。
8	社會關係與社會責任	  	- 社區服務成果包含靜態與動態健康促進共 241 場次、5,112 人次；運動課程 67 場次、1,360 人次。 - 募款協助經濟弱勢金額：5,313,948 元。 - 結合節慶辦理醫院公益關懷活動：66 場次。
9	偏鄉醫療	  	- 推動澎湖及牡丹 IDS 山地離島地區醫療給付效益提升計畫，提升離島與偏鄉醫療可近性。 - 澎湖義診包括專科諮詢、檢驗檢查、衛教宣導及關懷訪視，合計 2,338 人次；IDS 計畫受益 19,283 人次。 - 牡丹義診 163 人次，IDS 計畫受益 3,705 人次。
10	廢棄物管理	 	- 完成 2025 年溫室氣體排放量盤查及外部驗證機構查證。 2025 年生物醫療廢棄物焚化處理數量較 2024 年降低 4%。 - 醫療廢棄物資源化再利用數量達 52,690 公斤。

永續醫療接軌

2025 年 11 月 26 日衛生福利部與義大醫院等 8 單位共同主辦衛福部醫福會「2025 GSC 淨零導航大師班工作坊」，由黃煜為副院長代表義大醫院出席參加。透過 IHF 日內瓦永續中心之永續加速器、碳排放學習實驗室等國際工具，與國內醫療機構交流淨零策略，深化低碳轉型、韌性醫療與氣候領導力，展現義大醫院推動醫療永續、接軌國際實務的積極行動。



(第二排右 1 為義大醫院黃煜為副院長)





CHAPTER

01

永續經營與治理

1.1 認識義大醫院 | 1.2 誠信治理 | 1.3 風險管理 | 1.4 永續供應鏈 | 1.5 營運成果



永續經營與治理

義大醫院秉持追求醫療卓越與環境永續的宗旨，體現社會責任。透過透明管理、完善治理和積極公益參與，展現社群關懷，並藉健全福利與退休制度，打造幸福職場。因應迅速變化的醫療需求，醫院持續創新，靈活應對，致力成為國際頂尖醫療中心，同時融合健康價值與環境關懷，創造正向影響力。

1.1 認識義大醫院 GRI 2-1、GRI 2-2、GRI 2-28

義大醫院

設立日期：2004 年 3 月 29 日

設立目的與服務：從事各種醫療服務事項及促進社會公益福利

醫療機構所在地：824005 高雄市燕巢區角宿里義大路 1 號

營運國家：台灣

設置床數：總床數 1,240 床（含急性病床 + 特殊病床）

2025 年底醫護同仁總人數：2,876 人

2025 年醫務收入淨額：7,164,110,328

2025 年淨值總額：9,830,364,813

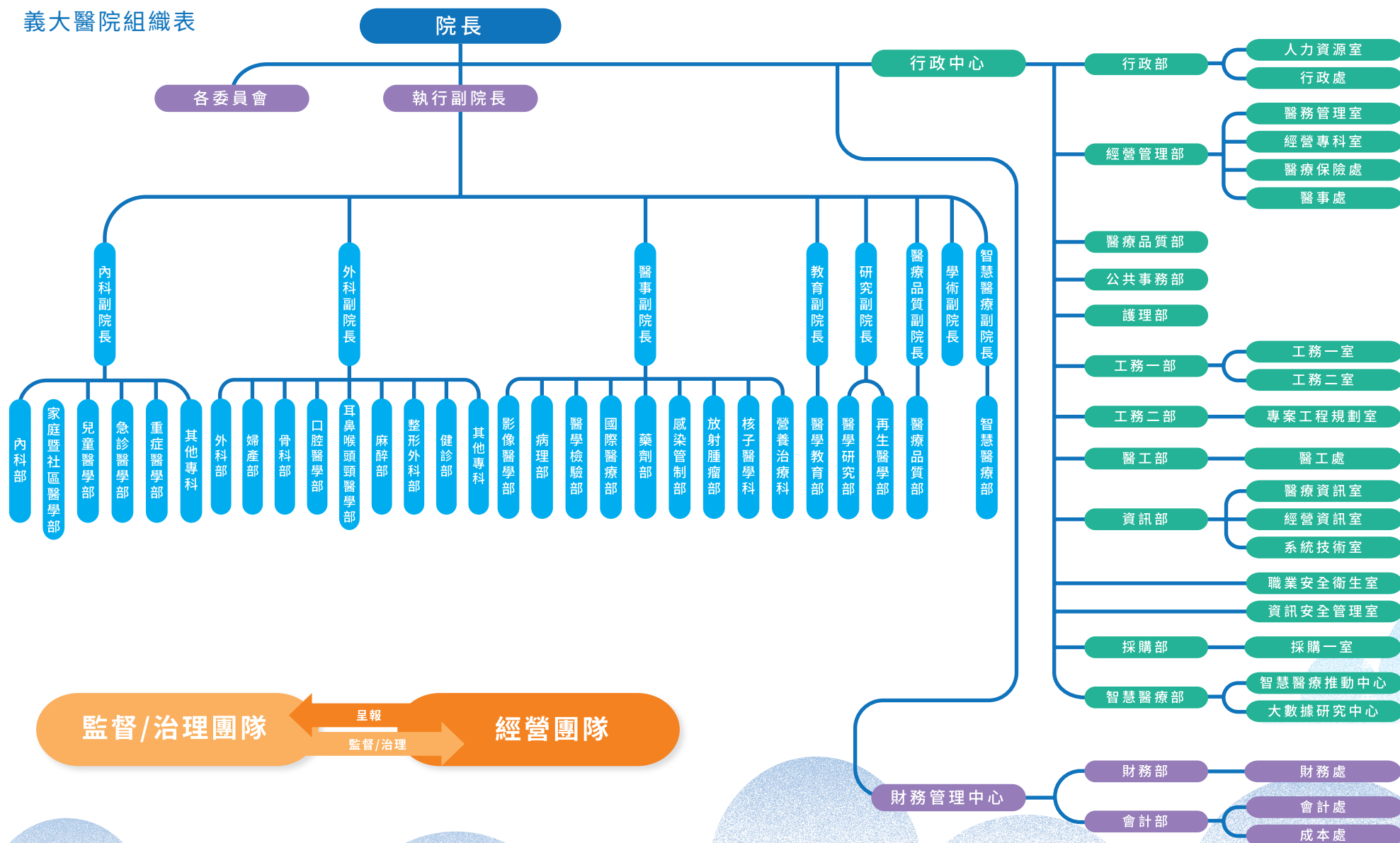


1.1.1 組織營運介紹

義大醫院自 2004 年成立以來，始終秉持著以成為國際一流醫學中心為願景，擁有來自各醫學中心的精英團隊，以病人為中心的診療模式，提供專業的醫療知識與技術。

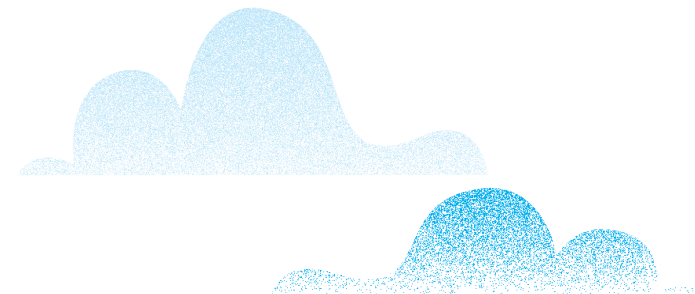
為了落實推動國際醫療，於 2008 年通過 JCI 國際醫療評鑑之認證，獲得高度評價，這是推動提升醫療品質的一項重要里程碑。在全球推動淨零碳排與 ESG 永續發展的趨勢下，義大醫院積極響應臺灣 2050 淨零排放目標及聯合國永續發展目標 (SDGs)。展開全新永續合作。醫院承諾強化營運管理機制、推動智慧醫療創新、營造友善職場環境、落實環境保護行動以及深化社會參與，展現對永續治理的高度重視。義大醫院以前瞻思維，積極投入永續發展，致力於為社會創造更大的健康價值與環境福祉。

義大醫院組織表



委員會

人事評議委員會	門診管理委員會	營養委員會
主治醫師共同暨超限基金委員會	手術室管理委員會	倫理委員會
個案審議委員會	加護病房管理委員會	藥事委員會
專科護理師管理委員會	性別平等委員會	出院準備服務委員會
策略聯盟及合作醫院管理委員會	急診管理暨醫療品質委員會	勞資關係委員會
職工福利委員會	醫學教育委員會	病人安全暨醫療品質審議委員會
醫師資格審查委員會	病房管理委員會	母嬰親善委員會
醫療設施審議委員會	病理組織委員會	健康檢查跨部門溝通委員會
醫療衛材管理委員會	病歷管理委員會	評鑑推動委員會
員工關懷委員會	人體試驗暨研究委員會	風險危機管理委員會
檢驗檢查品質管理委員會	實驗動物照護及使用委員會	安寧緩和委員會
醫療互助基金管理委員會	研究計劃審查委員會	健康促進委員會
教師資格審查委員會	人體生物資料庫倫理委員會	受試者保護委員會
義大醫訊編輯委員會	管制藥品管理委員會	勞工退休準備金監督委員會
研究發展委員會	職業安全衛生委員會	外傷多重科別委員會
國際暨兩岸醫療交流與合作委員會	精神科復健作業專款基金管理委員會	永續發展委員會
義大醫學雜誌編輯委員會	輻射防護管理委員會	護理友善委員會
達文西機器人手臂管理委員會	結核病管理委員會	
義大醫療創新育成中心審議委員會	感染管制委員會	
臨床試驗管理委員會	癌症委員會	
健保事務委員會	資訊管理委員會	
分子腫瘤委員會	生物安全委員會	
學術倫理委員會	輸血委員會	



為強化資源管理效能、提升醫院競爭力並掌握最新產業脈動，本院透過加入『台灣醫院協會』、『台灣私立醫療院所協會』等學協會，旨在深化與同業間的經營管理交流、響應醫療淨零碳排趨勢，更站在永續治理的高度，積極為國家醫療體制與健保政策提供前瞻建言。本院期盼透過跨機構的多元夥伴合作，攜手共創高韌性、高品質且永續發展的醫療共榮生態圈。

義大醫院參與公協會組織表

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格、擔任職位
台灣醫學中心協會	常務理事
台灣醫院協會	監事
中華民國區域醫院協會	理事
台灣私立醫療院所協會	團體會員
私協醫院高階營運管理促進會	南區分會長
私協醫院工務暨醫學工程發展促進會	幹事
私協醫院資訊暨智慧醫療發展促進會	幹事
社團法人台灣醫務管理學會	贊助團體會員

義大醫院價值鏈模型



1.1.2 經營理念與發展目標 GRI 2-22, GRI 2-13, GRI 2-14, HC-DY-000.A

宗旨

品質、卓越、創新

願景

成為國際一流醫學中心

核心價值

愛心、關懷、責任、永續

策略目標

成為社區健康的靠山

成為南台灣首要急難重症醫療醫院

建構安全及以病人為中心的高品質醫療服務

建立前瞻性之醫學教育與轉譯研究中心

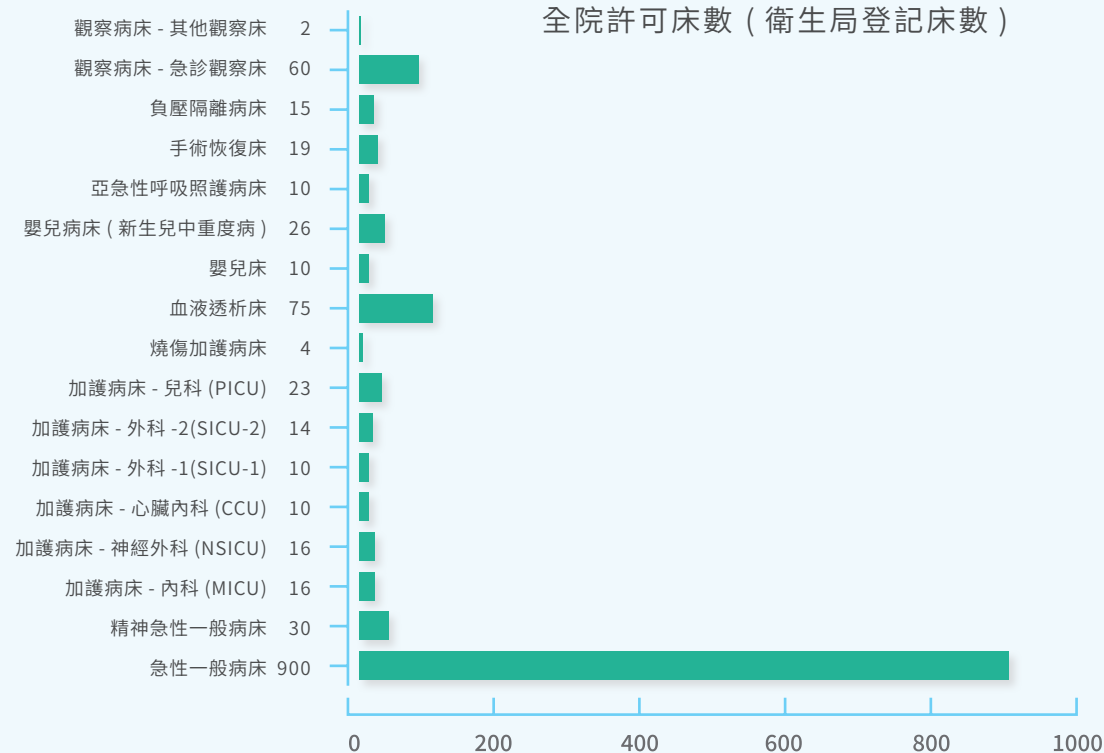
推廣國際醫療服務、人才培育及學術交流

發展先進診療技術，提供再生醫學、細胞治療及引進智慧醫療以服務病人

此外，醫院積極推動國際醫療服務、人才培育及學術交流，並致力於發展先進診療技術，如再生醫學、細胞治療及智慧醫療，以滿足病人需求。透過建立前瞻性的醫學教育與轉譯研究中心，義大醫院不僅專注於當前的醫療服務，更著眼於未來永續的醫學發展，實現對社區健康與可持續醫療發展的長期承諾。全院病床數為1,240床。

全院病床數

全院許可床數（衛生局登記床數）



醫療倫理

人體試驗倫理委員會：對受試者保護的最高承諾

為確保義大醫院之人體研究執行符合國際倫理準則、國內法律規章及本法人之相關規定，並保護受試者權益與安全、研究團隊的研究品質，義大醫院設有人體試驗暨研究委員會。工作職掌包含人體試驗相關制度推動、審查人體試驗計畫等。



詳細資料介

<https://dept.edah.org.tw/irb/>

醫療倫理委員會：落實尊重生命與人權、促進醫療服務健全發展秉持優化醫病關係、提高醫療品質以及保障病人就醫權益等目的，義大醫院於各院區均設置有倫理委員會之功能性組織。委員會設主席 1 人，委員 17 人，均由院長就院內、外有關醫學倫理專家學者、法律專家學者及社會公正人士遴選聘任。其中主席及委員人數合計應為奇數，院外人士人數應達委員總數之五分之二以上，且任一性別委員不得低於三分之一。

工作職掌包含研議醫學倫理規範；研議醫學倫理教育之促進事項；檢討院內醫學倫理與法律相關之實際病例；審議醫事人員違反醫學倫理之案件，並研擬懲處方式；醫德卓著事蹟之薦舉、評議事項；器官移植案件之審議；其他有關醫學倫理事項之辦理及諮詢。

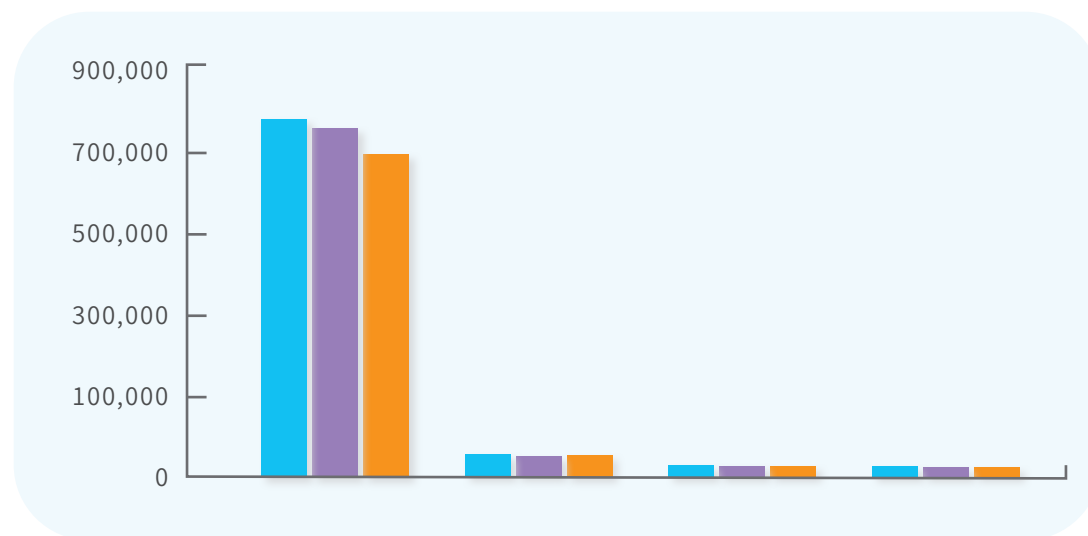


詳細資料介紹

<https://exdep.edah.org.tw/ethics/>

1.1.3 業務發展 HC-DY-000.B

整體趨勢與國內醫療大環境同步，展現義大醫院在醫療需求變遷中的快速應變能力與系統韌性。門診與住院量歷經疫情後回穩：2023~2025 年隨 COVID 疫情趨緩呈現平穩趨勢，反映後疫情時代病人就醫模式調整與分流效果。急診人次回歸社區醫療角色定位：2023~2025 年急診人次逐步趨於穩定，展現急重症分流政策逐漸發揮效益。



	門診人次	急診人次	住院人次	手術人次
● 2023	743,250	55,543	30,498	23,096
● 2024	726,807	50,874	28,344	21,793
● 2025	681,936	45,712	27,803	20,832

1.2 醫院經營管理與內部控管 GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-16、GRI 2-19

1.2.1 董事會運作

董事會宗旨

董事會做為義大醫療財團法人最高治理單位，針對義大醫療體系願景、宗旨、核心價值、策略目標及各機構年度階段性發展方向案，於董事會會議中進行討論並通過該議案。其次設有 63 個功能委員會，包含職工福利委員會、員工關懷委員會、永續發展委員會、性別平等委員會、倫理委員會及風險危機管理委員會等，針對各治理監管項目分層授權管理及監督。

永續發展之願景

義大醫院以成為國際一流醫學中心為其中心願景，遵守各項法規機構治理守則，並以成為社區健康的靠山、成為南台灣首要急難重症醫療醫院、建構安全及以病人為中心的高品質醫療服務、建立前瞻性之醫學教育與轉譯研究中心、推廣國際醫療服務、人才培育及學術交流、發展先進診療技術，提供再生醫學、細胞治療及引進智慧醫療以服務病人等為其策略目標。

面對 ESG 面向的策略與政策

義大醫院成立除從事各種醫療服務事項外、並提供醫學研究及有關學術活動、醫事人員培養、辦理長期照顧服務、與學術機關、團體之合作等事項，促進社會公益福利，同時重視氣候變遷環境影響，務求經營政策皆能兼顧對社會、經濟和環境的影響，戮力實踐義大醫院對於員工、病人及家屬、合作夥伴、社會責任和環境保護等五大領域的承諾。

利益衝突之避免 GRI 2-15

義大醫療財團法人董事會訂定誠信經營規範；明訂全體員工應恪遵「導守法令、利益迴避、誠信務實、財務透明、資訊公開、自主管理及揭弊者保護」等原則。依據「義大醫療財團法人董事會之組織及議事章則」第 19 條規定：董事行使職權所牽涉或辦理之事務，知有利益衝突者，應即自行迴避。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。

義大醫療財團法人依循《醫療法》第 33 條規定遴選董事會成員並辦理，以董事長為法人之代表人，並訂有「義大醫療財團法人董事會組織及議事章則」。董事會之董事為無給職，不支領固定薪資，每次出席董事會固定支領車馬費。設置董事 9 人，任期為 3 年 1 任。每年至少召開 3 次會議，並以每 4 個月召開 1 次會議為原則，經董事長或三分之一以上董事提議，得召開臨時會議。2024~2025 年共召開 9 次會議，出席率達 80%。透過會議審核監督各院區經營管理、醫療品質、病人安全等各項指標執行成效。

董事會成員職權主要為審核各醫療機構或其他附設機構之業務計畫、財務與業務報告及重要規章等，且提撥年度醫療收入結餘之各項指標，皆符合法規要求比例。

依據本法人「W1-005 監督治理團隊的組織及權責政策」第 4.4 條規定，董事會每年定期於 5 月份召開會議中，提供運作評估表由各董事會成員自行填寫評估，並就該評估表進行彙總整理，提供院方做為醫院營運參考方針。(GRI 2-18)

1.2.2 提名與遴選 GRI 2-10

提名流程依據「義大醫院董事會之組織及議事章則」第 4 條

- 1 本法人首屆董事，由捐助人選聘之。
- 2 後屆董事之候選人，由董事長召集二分之一以上董事出席提名，送董事會遴選董事。
- 3 董事連選得連任。連選連任之董事，不得超過董事總額之三分之二。

提名資格依據「義大醫院董事會之組織及議事章則」第 3 條有下列各款情形之一者，不得充任董事

- 1 曾犯刑法第一百二十一條至第一百二十三條、第一百三十一條或貪污治罪條例第四條至第六條之一或第十一條之罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。但受緩刑宣告或易科罰金執行完畢者，不在此限。
- 2 曾犯侵占罪、詐欺罪或背信罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。但受緩刑宣告或易科罰金執行完畢者，不在此限。
- 3 受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。
- 4 經醫師鑑定罹患精神疾病或身心狀況違常，致不能執行業務。
- 5 曾任董事長、董事，經依醫療法第四十五條第二項或第四十五條之二第一項第三款規定解任。
- 6 受破產宣告或經裁定開始清算程序尚未復權。

選任後董事配置規定依據《醫療法》第 43 條

具醫事人員資格者，不得低於三分之一，並有醫師至少 1 人；由外國人充任者，不得超過三分之一；董事相互間，有配偶、三等親以內親屬關係者，不得超過三分之一。

1.2.3 監督機制 GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-9

董事長為義大醫院最高管理者，並依據各內部管理功能及職責授權董事會、醫療決策委員會及院長，永續相關議題經由分層授權義大醫院永續發展委員會，每年 3、6、9、12 月定期召開永續發展委員會會議，針對院方於醫療品質、醫院治理、社會公益與環境永續等面向，評估其對義大醫院營運與長期發展之影響，並提出永續報告書。

監督委員會定期召開會議檢視醫院整體營運表現、經費運用或病人安全指標。而全院醫品病安和經營管理由安品會下設 7 小組負責推動，每季核備安品會執行成果並將重要事項呈報監督治理團隊。此外，全院有 23 個與醫品病安相關之委員會，會中定期報告和分析所屬業務指標概況，另外，每年將訂定的重點改善案執行成果核備到安品會。

監督委員名單

職稱	姓名	性別	任職	專業	學經歷
董事長	林義守	男	義聯集團創辦人	管理	國立交通大學名譽博士
董事	林麗娟	女	義守大學資深副校長	管理	學歷：政治大學企業管理博士 經歷：義守大學管理學院院長
董事	林志龍	男	義工	管理	學歷：南加州大學企業管理碩士 經歷：燁貿公司董事長
董事	張振武	男	燁輝公司總經理 / 鑫陽鋼鐵董事長 / 億威電子董事長	管理	學歷：成功大學工程科學所 經歷：義聯集團經營管委會執行副主任委員
董事	李伯皇	男	義大醫院一般外科主治醫師	醫事	台灣大學臨床醫學研究所醫學博士
董事	彭道雄	男	義大醫院胃腸肝膽科主治醫師	醫事	高雄醫學院學士
董事	陳永賢	男	燁輝公司特別助理	財務	淡江大學企管系
董事	賴和興	男	義聯集團財務管委會副主任委員	財務	文化大學學士
董事	潘秋華	女	義大醫院護理部督導	醫事	義守大學護理研究所碩士

本屆董事成員共計 9 位，其中年齡 50-60 歲共 3 位、60 歲以上共 6 位。並無新住民、原住民及身心障礙等特殊身分。

為落實義大醫院宗旨與永續願景，並確保策略推動具備執行力與資源支撐，義大醫院每年三月定期召開預算會議，作為年度目標設定與資源整合之治理核心程序。會議中，院長與幕僚團隊依據監督團隊核定之長程發展方向，透過院級會議布達次一年度重點策略與發展主軸。

義大醫院年度會議表

層級	頻率	討論大綱
董事會議	每年至少 3 次 (2025 年度 共召開 3 次) (GRI 2-16)	院長任命案。
		● 年度決算書表 ● 年度工作報告 ● 財務概況 (包含融資) ● 高階異動案
		● 年度預算及年度工作計畫。 ● 願景、宗旨、核心價值、策略目標階段性發展方向。 ● 業務變動及編制。
義大醫療 決策委員會	每季 1 次	彙整報告體系醫院資料 (定期報告) : ● 營運概況 ● 人力概況 ● 醫療品質 ● 臨床實習安排 ● 專案提案 / 報告
經營概況會議	每月 1 次	體系醫療機構每月之收入、成本、損益分析。
經營績效會議	每月 2 次	重點發展項目、虧損科別檢討及改善策略、專案報告及醫院服務量指標檢討。
病人安全暨醫療 品質審議委員會	每季 1 次	● 病人安全及醫療品質辦法修訂報告。 ● 各組別運作進度報告。 ● 各季病人安全通報案件統計報告 (如藥物事件、跌倒事件) 、院層級 RCA 核備案件、SAE 案件、藥物不良品案件、群聚感染案件。

為強化策略執行力與整體營運績效，院方依據預算會議布達之組織目標，聚焦於財務、業務、教學、研究與品質等五大構面，訂定具體關鍵績效指標 (KPI)。2025 年共 53 部門提報預算資料，擬定年度計畫與 KPI，作為各科部年度營運管理與績效評量之依據。每項指標皆設定明確年度目標，並於每學期定期回報實績數據與達成狀況，形成滾動式策略檢討與目標調整的依據，確保各部門策略行動與義大醫院永續方向持續一致。

行政單位將統整各部門所提計畫，針對經營策略、目標設定與資源配置進行整體性審核，以確認與義大醫院總體策略與永續發展目標保持一致。

1.2.4 內控機制 GRI 2-27

為落實義大醫院誠信經營，義大醫院建置內部控制及稽核制度，推動醫院稽核查證內化與日常化，檢核義大醫院是否遵循法規執行各項內部管理作業，以預防爭議與風險發生，確保有效維護營運績效及病人安全，為組織優化及永續經營建立堅固根基。

稽核人員應於每年擬訂稽核計畫報請董事長核定（修正時亦同）。稽核發現之各項缺失（含政府或會計師查核發現者）應據實揭露於報告中，並檢附工作底稿定期追蹤至改善為止；相關報告與底稿應至少保存五年。

日常稽核與追蹤報告應送董事長核閱，且稽核人員有權要求相關人員提供帳冊查閱。若發現重大違規或有受重大損害之虞，應立即作成報告陳送董事長簽核，必要時提送董事會決議。2025 年義大醫院例行稽核列管件數 7 件，義大醫院針對各項稽核列管事件，依據各項查核作業已完成妥善處理。且依據義大醫院各項管理辦法進行持續追蹤與管控。

1.2.5 薪酬與福利政策 GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 201-3

義大醫院秉持專業與公平的原則，制定了「從業人員薪資管理辦法」，以提供全體從業人員（不含醫師）清晰且合理的薪資管理機制，並透過科學化的流程激勵員工，提升工作表現及醫療服務品質。在薪資核定方面，義大醫院考量多重因素，包括員工的學歷、經歷、年資、能力及工作表現，綜合評估後核定本俸及各類津貼，如主管津貼、執照津貼及交通津貼等。針對新進人員，薪資核定會根據其職位、工作性質及市場供需狀況進行，必要時可由創辦人核准進行專案核薪，以確保薪資具市場競爭力。

「考核管理辦法」是薪酬政策中的核心環節，分為新進考核、平時考核及年度考核。這些考核全面評估員工的工作績效、品德操守及敬業精神，並作為薪資調整、職位升遷及年終獎金發放的重要依據。年度考核結果按照評定分數分為優等、甲等、乙等及丙等，不同等級直接影響薪資調整幅度及獎勵內容。

而義大醫院高階治理人員及高階管理階層均具備醫師資格，其薪酬政策依據「主治醫師薪資暨值班費管理辦法」辦理，並兼顧醫師專業服務、教學研究、職務年資、管理責任及醫院整體營運績效。高階人員薪酬結構包含基本底薪、教學研究津貼、特別津貼、臨床所得、主管津貼、非臨床部門任務津貼及依職務核定之相關積分，以反映其臨床、教學、研究及管理職責。

對於擔任管理職務之醫師，醫院依其職務層級核發主管津貼，並於最高限額計算中納入職務積分，以合理反映其承擔之院務治理、營運管理、醫療品質、策略推動及跨部門協調責任。若高階醫師主管兼任非臨床部門職務，如國際醫療、醫學研究、醫學教育、醫療品質及公共事務等，亦得依規定核發任務津貼，以鼓勵其投入醫院長期發展與公共責任。

義大醫院並設有高階主管年度評核機制，針對高階人員之醫療服務績效、經營管理成果、醫療品質與病人安全、教學研究貢獻、策略目標達成度、領導治理能力及院方政策配合度進行綜合評估，使高階人員薪酬與個人績效、部門成果及醫院整體發展目標相互連結。

在福利計畫方面，義大醫院提供健康保險、退休金計畫及其他福利保障。健康保險計畫涵蓋員工及其家屬的醫療需求，確保其健康得到有效保障。退休金計畫則根據法律規範及員工工齡提供相應的退休金福利，並鼓勵員工參加自願性退休金計畫，以增強其退休後的經濟安全。而義大醫院將持續評估及改善福利計畫，確保其符合員工需求及市場趨勢，進一步增強員工的工作滿意度及忠誠度。

1.2.5.1 義大醫院退休計劃

為深化企業永續發展並落實社會責任，本院依循「A2-018 退休管理辦法」之健全體制，正式推出融入 ESG（環境、社會與公司治理）核心價值的「永續退休樂活計劃」，致力在制度轉型與員工福祉間取得完美平衡。



環境永續 (E) 推動無紙化與綠色金融

本計劃積極響應減碳政策，全面推動退休申請與試算流程的數位化作業。此外，在員工勞退新制的自願提繳部分，未來將規劃導入宣導機制，鼓勵同仁將自主理財資金連結至符合 ESG 標準的綠色永續基金，運用資本力量支持環境保護與淨零碳排。



社會責任 (S) 建構全方位尊嚴關懷

同仁是我們最珍貴的資產。本辦法依法保障定期與不定期契約同仁的退休權益，除透過嚴謹的年資併計與優渥的舊制基數確保經濟安全外，針對因公致殘而強制退休的同仁更發給加給 20% 的退休金，體現人道關懷。對於即將屆退的同仁，人資與用人單位將提早列管、落實特別休假與出勤彈性管理，並提供健康照護與財商講座，協助安心轉銜退休生活。



公司治理 (G) 落實透明健全的制度管理

本院建立嚴格的留任評估與分級核決流程，高階主管與特定困難職缺之延退、續聘皆須呈報創辦人核決，確保組織傳承與營運效能。同時，人資與醫管單位各司其職，落實辦法的修訂、發行與追蹤列管，確保法規遵循與資訊透明。

本計劃不僅是保障員工的晚年生活，更是本法人實踐企業永續承諾的具體展現，期盼與全體同仁攜手，打造兼顧安心防禦與社會共榮的穩健未來。

1.3 法規遵循與風險應變

1.3.1 法規遵循 GRI 2-27、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 416-2

義大醫院以促進法令遵循為原則，並配合政府維護醫病雙方權益，促進醫病關係和諧、迅速解決彼此爭議，實現社會公平正義、促進病人安全，提升醫療服務品質之政策目標，不僅預防醫療爭議，並使病人放心就醫、同仁安心工作。

醫療事故與爭議處理流程

醫療事故與爭議處理流程	程序 1	程序 2	程序 3	程序 4	程序 5
執行項目	由主治醫師啟動第一線關懷與說明，針對爭議點進行臨床解釋；若處置有疑義，即時諮詢醫療事故及爭議關懷小組討論處理對策。	若初步溝通未獲共識，主治醫師應於 24 小時內轉介醫療事故及爭議關懷小組，以專業中立立場協助調和。	由關懷小組針對病家及員工提供情緒緩解、法律資源引導及心理諮商。	複雜案件提報個案審議委員會，由跨專科委員進行客觀審議，分析異常原因及檢討。	依審議決議與病家溝通協調；相關單位將改善方案納入 SOP 修訂與教育訓練。
作業時效	5 個工作日內	24 小時內	5 個工作日內	依案件複雜度彈性排程	個案審議委員會討論後 3 個工作日內

義大醫院不定期研議最新法遵議題，藉此推展相關專案或作業流程。受訓對象包括院內之各職類員工，包括醫護人員、新進人員、行政類人員。並透過內外部稽核、第三方驗證（如醫院評鑑）、標竿比較或利害關係人回饋，檢核法遵績效。

2025 年內部章程規範更新《醫療事故預防及處理法》於 2025.1.1 施行，依法於重大醫療事故發生後，即時完成根本原因分析 (RCA)、提出改進方案並通報主管機關。《性別平等工作法》(修法)，均依法定調查程序及時效內完成調查處理，並通報勞動部。

病安異常通報流程

病人安全異常事件通報程序	程序 1： 現場與口頭報告	程序 2： 系統通報 (MIS)	程序 3： 跨部門會辦	程序 4：高階裁決與 RCA 調查	程序 5： 審議與結案
執行項目	1. 現場照護與危機處理。 2. 當班口頭報告主管，夜班向值班主管報告。 3. 評估涉醫糾法律風險者，通知公共事務部介入。	登入系統進行病人安全通報之各事件類別通報。	1. 跨單位會簽，或視需要召開會議研擬改善措施。 2. 未涉及其他部門，則事發單位自行檢討事研擬改善措施。	1. 符合警訊事件或 SAC1、2 級，則由醫品部長進行 IDT-(Incident Decision Tree) 判讀。 2. 呈報副院長裁決是否啟動 RCA 專案調查。※備註：凡符合《醫療事故預防及爭議處理法》之重大醫療事故通報定義者，將呈報副院長並依法啟動 RCA 專案調查。 3. 執行 RCA 調查。	1. 彙整改善報告。 2. 提報病人安全暨醫療品質審議委員會審議。
作業時效	即時處理與通報	事件發生後 72 小時內	依會辦需求即時 / 限期辦理	依高階裁決及 RCA 規定時程辦理	定期提報委員會審議結案

法規遵循概況 GRI 2-27、HC-DY-230a.4、HC-DY-510a.1

類別	事件說明與處理措施	件 / 罰款總金額 (元)
經濟治理	涉及企業因醫療詐欺而遭受的經濟損失。	於本報告期間內，未發生經主管機關確認之事件。
	因未依規定銷毀、登載並私自帶離四級管制藥品，違反《管制藥品管理條例》。義大醫院相關部門已完成檢討，並透過強化銷毀流程與修正簿冊格式落實改善。	1 件 / 新台幣 90,000 元
環境永續	回收水獨立專用累計型水量計測設施故障，未妥善維護正常功能。義大醫院已依法規進行維修及通報高雄市環保局。	1 件 / 新台幣 10,000 元
社會人權	涉及企業因醫療詐欺而遭受的經濟損失。	於本報告期間內，未發生經主管機關確認之事件。
	涉及病患隱私與電子病歷個人隱私權的保護	於本報告期間內，未發生經主管機關確認之事件。

1.3.2 反貪腐政策與溝通 GRI 2-26、GRI 205-2、GRI 205-3

義大醫院於工作規則及勞動契約書中，明確規範反貪腐議題相關立場，不允許在業務範圍中發生貪腐行為，明文嚴禁營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金或未經報備核准私自接受廠商招待，各項制度均為義大醫院全體適用，透過組織規章、管控機制及同仁訓練等程序全面落實。另設有「員工申訴管道及意見調查」，透過員工意見調查及留言板等多元管道，使貪腐事件無所遁形。**於本報告期間內，未發生經主管機關確認之貪腐事件。**

義大醫院定期召開人事管理相關會議，及透過院內網頁，宣導品德操守、遵守紀律相關規定，並透過「新進人員勞動契約書及工作規則」，針對全院員工以及新進同仁進行反貪腐教育訓練宣導。同時透過投訴專線電話及投訴信箱，廣泛蒐集不當行為，審慎查證後，配合相關單位處理。如有不當行為，依人事管理制度規定及人事評議委員會組織，案件送至人事評議委員會後依評議辦理。

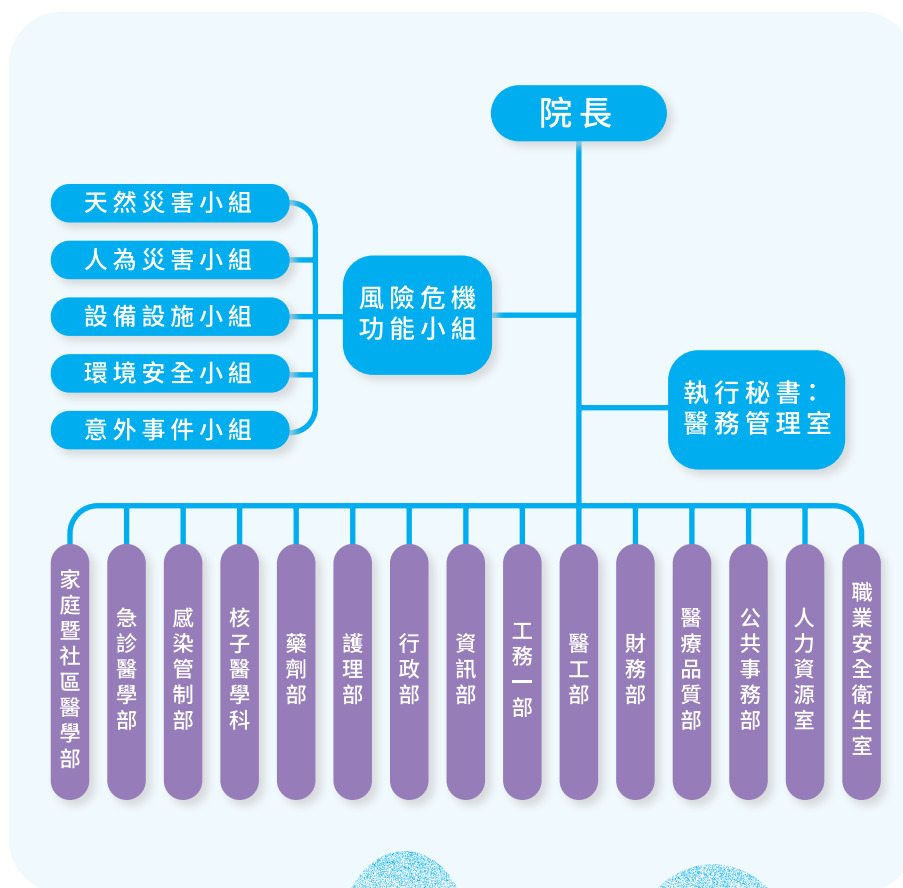
2025 年申訴概況

申訴機制	使用對象	負責單位	件數	處理
員工申訴管道 (包含「投訴專線電話」、「投訴信箱」等 議合媒介)	全院員工	人力資源室	16	均依據院內申訴機制執行進行 調查程序，在時效內完成處 理。
人事懲處案件申訴評議		人力資源室 申訴 評議委員會	0	-
性騷擾申訴調查處理		人力資源室 性別 平等委員會	2	均依法定調查程序及時效內完 成調查處理，並通報勞動部。

1.3.3 風險應變 GRI 2-25

風險管理是組織穩健營運的重要基礎。透過辨識與管理內、外部風險，組織可衡量並分析各類風險因子對短期及中長期營運的影響，進而提升決策品質與有效性。義大醫院依據 ISO 31000 風險管理指引，建置風險管理架構，成立風險危機管理委員會，並訂定「風險危機管理辦法」。歸納天然災害、人為災害、設備失效等 19 項危機事件，依其特性每年辦理脆弱度分析 (Hazard Vulnerability Analysis, HVA) 與災害風險評估，並據以推動管控計畫，確保員工、病人及家屬於醫院災害發生時之安全。

風險管理委員會架構圖



風險管理機制

制度建立 鑑別及評估	1. 風險危機管理委員會以災害脆弱度分析 HVA(如風險評估表) 針對可能潛藏發生在醫院的各種危害風險項目，以發生機率、危害程度、應變準備程度進行分析，找出需加強之風險項目，辦理風險因應準備。 2. 為使 HVA 分析結果能客觀呈現並貼近風險事件實際發生狀況，自 2023 年起由委員會功能小組負責進行下一年度醫院風險脆弱度分析，並將分析結果提報至委員會中核備。
風險辨識 控制與監督	1. 義大醫院由醫務管理室專員，參考 ISO31000 風險管理指引建立風險管理架構，並於風險危機管理委員會 (以下簡稱委員會) 中提出獲得共識後訂定「W2-015-A 風險危機管理辦法」。 2. 委員會每三個月召開一次，委員會主席由執行副院長擔任，委員共 21 人，由醫管室、行政部、工務部、人資室、財務部、護理部、職業安全衛生室等各部門指派成員擔任委員，另委員會下設 5 個功能小組，包含：天然災害、人為災害、設備設施、環境安全及意外事件小組。
溝通議合 報告與揭露	2025 年前未至高階管理層進行報告，2026 年起將改善至義大醫療決策委員會進行報告年度 HVA 風險項目改善結果。
監督與改善 績效管理與改善	依據年度災害脆弱度分析 (HVA) 結果與風險排序，針對前五名風險項目由負責之功能小組擬定年度預防及改善計畫，並於風險危機管理委員會中報告執行進度。

2025 年，風險危機管理委員會轄下 5 個功能小組（天然災害、人為災害、設備設施、環境安全及意外事件），依據 19 項危機事件進行脆弱度分析 (HVA) 分組預評，並提交委員會審議決議。另依風險分析結果，選定優先改善項目，制定應變計畫與危害減災措施，並修訂相關程序；同時透過教育訓練或演練，檢視並評估改善成效，以強化應變準備，降低風險危害威脅。

2025 年院控風險前五大演練

風險項目	風險機率	專責單位	管理程序	達成率
內部火災	52%	工務一部	- 改善加強維生機房（空壓機、真空泵、變電站、發電機、電信、空調等機房）隔間至頂密接。 - 全院性演練，義大衛生局緊急應變演練訪查。 - 攜入性電器耗功審核。 - 義大停車場增設蓄壓水滅火器。	100%
颱風	50%	行政部	- 災前防汛準備 - 環境：水孔巡檢清理、進出口防滑墊鋪設。 - 設備：漏水應變設備（吸水器 4 台、吸水布 4 車）。 - 人力：清潔人力確認（人力增派）、總務人員值班人力。 - 備妥值班人員及無法返家同仁休息房間，先開放 8 間。 - 完成院區植栽巡檢，加強支撐架。 - 確認美食街各櫃位營業時間。（全家儲備泡麵、乾糧及飲用水） - 災時應變 - 水孔巡檢、各區巡查漏水應變與回報水孔巡檢清理。每小時一次巡檢排水孔（5 樓空中花園、6 樓健診 A 區外、B1 美食街外、癌醫院復健科外）。 - 颱風期間出入口引導及傘套補充。 - 總務課派遣公務車接送宿舍區同仁上下班。 - 國道十號交流道狀況監控。 - 災後復原 - 災後環境復原清消作業、院區植栽巡查復建。 - 各區巡查漏水回報、院區積水巡查（病媒蚊防治）、院區積水巡查。	100%
暴雨 / 水災	38%			
資訊系統失效	41%	資訊部	- 資訊系統異常導致醫療作業中斷，因應現場實際狀況調整當機演練內容，以降低未來再次發生造成之衝擊。 - 停當機所需紙本手工單宣導。 - 停當機所需單機程式調整。	100%
地震	39%	行政部	- 平時環境安全巡檢 - 重物及易碎物放於底層，高置物架等應固定。 水、電、天然氣管線妥善率巡檢。 - 巡查通報及處理 - 地震後各單位應立即檢查公用設施受損情形	100%

1.3.3.1 緊急應變措施

義大醫院針對各類緊急災害（天然災害、火災、重大傳染病等）及影響規模（I 級至 III 級），制定各類緊急事故組織動員一覽表，並透過院內專屬廣播代碼發布動員進行搶救。

當災情可能造成人員傷亡、災區擴大，或醫療照護無法持續，且超出單位「自衛消防編組」可控制之範圍時，將由現場指揮官判斷並通報院長（非上班時間為行政值班），評估啟動義大醫院 HICS 應變組織架構。啟動後，將由總指揮官坐鎮指揮中心，轄下分別設立計畫處、財務處、救災處、後勤處及醫護處等五大功能群，跨部門統籌執行災區搶救、物資調度、病患疏散等各項應變事宜。

2025 年，「義大醫院緊急災害應變措施計畫（2025 年版）」經全面檢視，並依衛生福利部公告「醫院緊急災害變措施及檢查辦法」之規定向高雄市政府衛生局完成核備。

2025 年義大醫院全院性緊急災害應變程序（HICS）無實際啟動之情事，各項小型異常均於第一時間由單位順利排除。

緊急應變物資庫存

類別	安全庫存	說明	
藥品	20 天	災害處理急救藥品	
衛材	7 天	災害處理急救醫材品項	
民生需求	3 天	食材、乾糧、營養用品	
其他維生設備	3.5 天	電力、醫療氣體、供水	
防護裝備	30 天	醫用面罩、醫院防護衣	
緊急通訊設備	無線對講機 25 台	1	備有高功率無線電基地台 1 台與子機 24 台供緊急聯繫使用。
		2	院內專線、公務手機可撥打院內外緊急專線。
		3	每月實施測試。

支援協定

類別	說明
大量傷病患及 緊急災害應變支援協定書	中油公司天然氣事業部永安液化天然氣廠、台灣電力股份有限公司興達發電廠、高雄市政府消防局、空軍防空暨飛彈指揮部、空軍航空技術學院、高雄市後備指揮部、陸軍高雄市後備旅、法務部矯正署高雄第二監獄、陸軍工兵訓練中心、陸軍特種作戰指揮部特種作戰第三營、陸軍第四地區支援指揮部運輸兵群、陸軍砲兵第四三指揮部砲第一營、陸軍聯合兵種第五六四旅、高雄法喬醫美診所、長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院、高雄榮民總醫院、高雄醫學大學附設中和紀念醫院、惠川醫院附設護理之家、義大大昌醫院、義大癌治療醫院、路竹內科診所、衛生福利部旗山醫院、燕巢靜和醫療社團法靜和護理之家、寶建醫療社團法人寶建醫院
安全防護支援協定書	智豐股份有限公司（柴油）
緊急災害應變相關醫療物品及其他資源相互支援協議書	高雄榮民總醫院、高雄醫學大學附設中和醫院、健仁醫院
緊急供電用電協議書	權帝實業有限公司

1.3.4 資訊安全保護 GRI 418-1、HC-DY-230a.3、HC-DY-230a.4

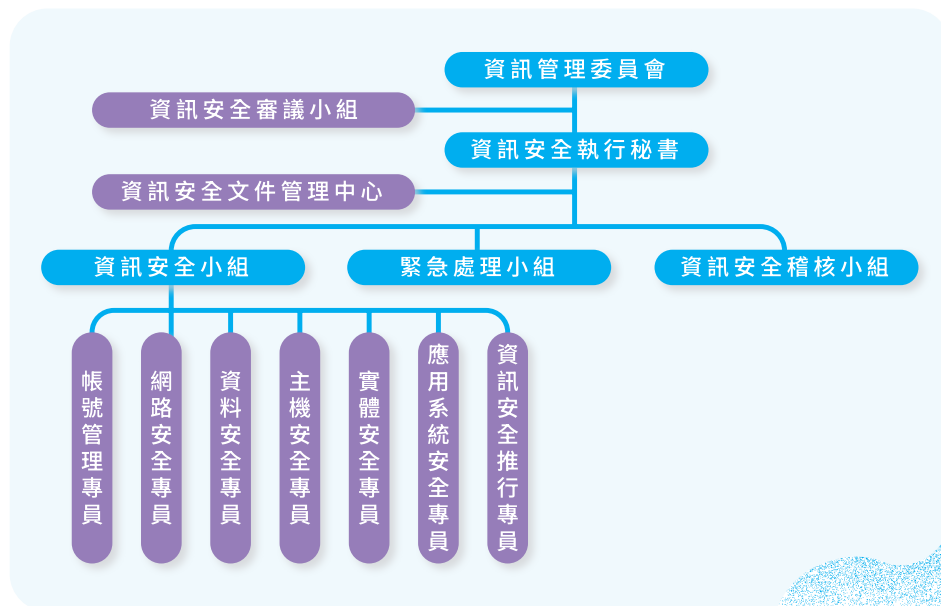
義大醫院致力於保障病患隱私與資訊資產安全。依《資通安全管理法》及其相關子法規，義大醫院建立資通安全維護計畫，並依「資訊管理委員會組織章程」設置完整之資通安全治理體系，以「零資料外洩、零隱私申訴」為長期管理目標。

一、治理組織與資安長

義大醫院於資訊管理委員會下設四層分工：審議層（資通安全審議小組）負責管理階層審查；稽核層（資通安全稽核小組）負責獨立稽核制度執行情形；執行層（資通安全小組）下分資通安全推行、應用系統安全、實體安全、主機安全、資料庫安全、網路安全與帳號管理等專員，負責規劃與執行各項資通安全作業；應變層（緊急處理小組）負責資安事件之應變、損害控制與復原作業。義大醫院並設置「資安長」一職，由行政中心高階主管兼任，直接向資訊管理委員會負責，確保資通安全議題具最高層級決策力。

義大醫院設有全職資通安全專責人員，皆為職聘員工並持有行政院認可之資通安全專業證照；專業人力資源配置每年定期檢討，納入持續改善之管理審查議題。

資訊安全組織架構圖



二、ISO 27001 及 ISO 27701 雙重國際認證

義大醫院自 2009 年首次取得 ISO 27001 資訊安全管理系統 (ISMS) 認證，歷經 ISO 27001:2013、ISO 27001:2022 等版本改版均持續通過第三方驗證機構之換證稽核；最近一次換證已於 2025 年 10 月完成 ISO 27001:2022（亦對應 CNS 27001:2023）改版認證。

義大醫院 ISO 27001:2022 認證範圍涵蓋資訊機房、HIS 醫療資訊管理系統、PACS 醫療影像傳輸管理系統、LIS 檢驗資訊系統、EMR 電子病歷系統、健保醫療資訊雲端查詢系統批次下載作業及 IRB 人體生物資料庫系統等之維護服務，確保上述核心資訊資產在「機密性、完整性、可用性」三大構面持續符合國際規範要求。

為進一步深化個人隱私資料保護，義大醫院於 2025 年 12 月取得 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統 (Privacy Information Management System, PIMS) 認證。ISO 27701 為植基於 ISO 27001 之國際個資管理延伸標準，義大醫院於該認證中同時為個人可辨識資訊 (Personally Identifiable Information, PII) 之控制者及處理者，認證範圍涵蓋 EMR 電子病歷系統、健保醫療資訊雲端查詢系統批次下載作業及 IRB 人體生物資料庫系統之個人隱私資料管理。義大醫院取得此認證代表院內個資治理由「資訊安全管控」進階至「隱私治理體系」國際成熟度水準。

三、資產盤點與風險評估

義大醫院每年針對資訊系統 (IT)、醫療儀器相關資通系統 (OT) 及其他支援設施相關資通系統三大資產類別執行盤點及風險評估。納管範圍包含：核心醫療資訊系統 (HIS、PACS、LIS、EMR)、醫療儀器類 (如生理監視器、除顫器、麻醉機、呼吸器、CT/MRI、超音波等十七大類)、支援設施類 (如不斷電系統、空調監控、消防監控、門禁管理、CCTV 等十八類)。每項資通系統依機密性、完整性、可用性、法律遵循性四構面評估防護需求等級，核心系統皆已導入資訊安全管理制度 (ISMS)。

四、技術防護機制

義大醫院建置多層次資安防護架構，包含：網路防火牆 (Firewall)、網頁應用程式防火牆 (WAF)、入侵偵測與防禦系統 (IDS/IPS)、端點防毒軟體、郵件過濾機制、資料外洩防護 (DLP) 及資通安全弱點通報系統 (VANS)；對外網站及網頁應用之防護依循 OWASP Top 10 國際標準辦理。義大醫院每年執行資通安全健診、網站弱點掃描及滲透測試，並訂有對應之風險改善追蹤機制。核心資通系統與相關防護設備之日誌至少保存六個月以上以利稽核與事件追查。存取控制方面，義大醫院實施密碼複雜度政策 (含字元組合、長度與定期更換要求)、特權帳號分離與軌跡留存、無線網路 MAC 過濾與離職人員白名單即時清除等控管；針對機房之實體安全則建置磁卡門禁、溫濕度監控、UPS 備援、自動滅火系統及漏水偵測等環境防護機制。

五、24×7 監控與業務持續運作

義大醫院整合防毒、防火牆、WAF、IDS/IPS 及郵件過濾等資安日誌進行關聯式分析，定期產出監控月報與季報，並訂有資安事件回應到場時效。為確保業務永續運作，義大醫院制定業務持續運作演練管理程序書，針對核心資通系統訂定最大可容忍中斷時間 (MTPD)、復原時間目標 (RTO) 及資料復原點目標 (RPO) 三項管理指標；採三層備份架構 (義大醫院主備份、異地備份、雲端備份)，其中雲端備份距離超過三百公里，以因應重大異常情境。2025 年度依季度排程完成核心資通系統業務持續運作演練，涵蓋 PACS、EMR、IRB、HIS、LIS 等系統之備份還原驗證，確認備援與資料復原機制之有效性。

六、資安事件通報與應變

義大醫院依《資通安全事件通報及應變辦法》訂定資安事件之四級分類，內部明確規範事件等級判斷流程、權責分工、通報窗口與外部通報路徑 (含主管機關通報平台)。一旦發生重大資安事件，義大醫院於知悉後一小時內完成主管機關通報；三、四級事件三十六小時內、一、二級事件七十二小時內完成損害控制或復原作業，並於一個月內完成事件調查、處理及改善報告。

七、教育訓練

義大醫院依資通安全責任等級分級辦法之教育訓練標準，分對象實施分層訓練：資安專責人員每人每年接受至少十二小時之資安專業課程或職能訓練；專責人員以外之資訊人員每人每二年接受至少三小時之資安專業課程訓練；資訊人員、一般使用者及主管均每人每年接受至少三小時之資通安全通識教育訓練。

2025 年訓練涵蓋對象包含資訊部門、一般使用者及全院主管，全數達成訓練時數目標。

八、委外管理與供應鏈安全

義大醫院依《資通安全管理法施行細則》第 4 條規範資通系統及資通服務委外管理。委外廠商之選任及監督要求包括：須具備完善資通安全管理措施或通過第三方驗證、配置具資安專業證照之專責人員、簽署合約商保密切結書、知悉資安事件時應立即通知義大醫院並採行補救措施；委託金額達一千萬以上或屬客製化開發案者，受託者另須提供第三方安全性檢測證明。義大醫院保留稽核權，可不定期確認受託業務之執行情形；契約終止或解除時，受託者應返還、移交、刪除或銷毀履行契約而持有之資料。資通訊設備及廠商選任並符合國家相關法令及主管機關規範。

九、2025 年資通安全管理成果

義大醫院 2025 年資通安全管理重點成果如下表：

項次	管理項目	目標	成果
1	ISO 27001:2022 改版換證認證	完成換證	通過
2	ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統 (PIMS) 認證	完成首次認證	通過
3	內部資通安全稽核	≥ 1 次 / 年	完成
4	網站弱點掃描與滲透測試	依法令週期	完成
5	核心資通系統業務持續運作演練	≥ 4 場 / 年	完成
6	資安專責人員教育訓練	≥ 12 小時 / 年	完成
7	資訊人員資安專業課程訓練	≥ 3 小時 / 2 年	完成
8	一般使用者及主管資安通識訓練	≥ 3 小時 / 年	完成
9	資安事件通報時效	<1 小時 / 通報	符合
10	經主管機關確認之個人資料外洩事件 (SASB HC-DY-230a.3)	0 件	0 件
11	經證實之客戶隱私侵害申訴 (GRI 418-1)	0 件	0 件



ISO 27001:2022 改版認證及 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統 (PIMS) 雙認證

1.4 永續供應鏈

義大醫院致力於建立永續供應鏈，以支持高品質醫療服務和社會責任。醫院與多家供應商合作，重視採購過程中的產品品質、成本，以及供應商在治理、環境和社會責任方面的表現，以確保符合永續發展標準。透過完善的供應鏈管理和優化的供應商評核機制，醫院積極推動綠色採購，應對環境和社會議題，展現對企業社會責任的重視，為長期發展奠定基礎。

1.4.1 採購概況與永續供應

2025 年義大醫院攜手上游的醫療耗材（含試劑）、中西藥品及醫療設備（含備品）等合計 963 家供應商，共同打造堅實的醫療產業價值鏈，提供最優質的健康照護醫療服務。**2025 年義大醫院全年度在地採購比率約 92.63%。**

義大醫院採購概況

項目					2023 年				2024 年				2025 年			
採購項目	供應商 類型	供應商 服務	商業 關係	供應商 行業特徵	在地採購		非在地採購		在地採購		非在地採購		在地採購		非在地採購	
					家數	採購金額 與佔比	家數	採購金額 與佔比	家數	採購金額 與佔比	家數	採購金額 與佔比	家數	採購金額 與佔比	家數	採購金額 與佔比
醫療耗材 (含試劑)	原 廠 供 應 商、代 理 商、經 銷 商、物流商	產 品 提 供、保固 服務、異 常品處理	開放性合 約、寄售 合約、單 次訂單	技術 密集	429	47.77%	0	0.00%	409	47.17%	0	0.00%	424	44.03%	0	0.00%
中西藥品					105	11.69%	64	7.13%	111	12.80%	62	7.15%	126	13.08%	71	7.37%
醫療設備 (含備品)					72	8.02%	0	0.00%	71	8.19%	0	0.00%	87	9.03%	0	0.00%
其他					技術密集、 勞力密集	228	25.39%	0	0.00%	214	24.68%	0	0.00%	255	26.48%	0
小計					834	92.87%	64	7.13%	805	92.85%	62	7.15%	892	92.63%	71	7.37%
供應商總數					898				867				963			

義大醫院視供應商為長期夥伴，除了要求供應商具備競爭力的品質、技術、交期及成本等基本條件外，2025 年度更重視供應商在治理、環境及社會責任等方面的表現，致力於攜手供應商，共同推動價值鏈正向循環與永續發展，透過四大策略實現目標。

永續供應四大策略圖

1 推動醫療產業與供應鏈的正向循環

2025 年與供應商共同議合，訂有 (供應商行為準則)，除了要求供應商遵守法規，還須符合勞工人權、環境永續、道德規範行為準則。

2 保障就業環境安全

承攬廠商簽訂工作安全承諾書、提供廠商指定職業安全衛生管理員、各類施工專業證明 (如高空吊掛許可)、提供保險名冊以確保施工環境安全。

3 選擇符合永續承諾的合作夥伴

- 與在節能減碳及永續發展方面有承諾的供應商合作，共同致力於環境永續、減少碳排放。
- 藥品採購申請表新增 ESG 欄位 (藥品是否具環保、節能或減碳效益)。

4 優先採用在地供應商

秉持優先採用在地供應商的精神，減少運輸之溫室氣體排放，與供應鏈攜手邁向企業永續目標。2025 年辦理之採購比例約 93% 來自國內經銷商 / 代理商，促進在地經濟穩定及增加就業機會。

1.4.2 供應鏈永續管理

供應義大醫院供應商採購作業依「採購管理作業程序」以標準化作業流程，採公平、公正、公開之採購程序進行辦理，落實供應商責任供應鏈管理，避免向單一供應商採購，因此開發優質供應商並與現有供應商維持良好關係，辦理遴選、招標、議價與決標等方式進行採購、驗收及計價付款程序。廠商評鑑與稽核。

對於採購招標需求以優先選擇環保、節能低碳產品，例：採購重大能源使用設備時，若有改善其能源績效之潛在機會，應優先考慮採用符合節能設計之規格，且參酌中華民國國家標準 (CNS) 之節能標章產品、經濟部公告各設備容許耗用能源標準制定之相關規範及義大醫院供應商能源績效評估報告表。

1.4.3 供應商評核機制

為穩定醫療採購品質，義大醫院對供應商之選擇及評核制定嚴謹標準。義大醫院針對衛材、檢驗、一般材料、醫療儀器、藥品等 5 大類供應商，每月依據「交貨配合度、交貨數量、明確標示、外觀包裝、產品品質」等 5 大核心構面，並結合能源績效與工安環境進行綜合評核。評核結果區分為良好 (80 分以上)、一般 (60-80 分)、待觀察 (60 分以下) 等分級。義大醫院優先與優質廠商持續深化合作；針對待觀察廠商，則啟動為期 1 個月的監督列管與輔導機制包含專人跟催、逾期與品質不良之罰款警示、問題協商等，若未改善則列為不良廠商並予以替換，以確保醫療服務最高標準。2025 年共完成 901 家評核。

未來將持續優化供應商管理機制，以落實企業社會責任與 ISO 50001 能源管理精神為目標，將環境保護及社會人權納入評核機制。義大醫院將進一步推動供應商簽署企業社會責任承諾書或調查表，偕同供應商達成永續發展承諾。在採購與提供服務的過程中，嚴格要求供應商尊重社會、遵守國家法令、落實工安規範如化學品 SDS 管理、優先採用節能標章產品，並遵循道德與誠信經營守則。義大醫院將持續攜手供應鏈，積極應對環境保護、工業安全與社會相關議題，勇於承擔醫療產業的社會責任並持續改善與提升。

1.4.4 綠色採購

綠色採購為義大醫院推動永續發展不可或缺之核心價值。義大醫院供應商與廠商管理主要依據政府採購法及醫院相關內控機制進行，並依循我國《機關優先採購環境保護產品辦法》之精神，將環境保護產品明確劃分為以下三類，全數納入綠色採購指定項目：

- 1 取得行政院環境部認可之環保標章使用許可，或取得與我國達成相互承認協議之外國環保標章使用許可者。
- 2 非屬環境部公告之環保標章項目，但經環境部認定符合再生材質、可回收、低污染或省能源等條件，並獲發證明文件者。
- 3 經相關目的事業主管機關認定符合增加社會利益或減少社會成本，並獲發證明文件者。

實務推動與 績效追蹤：

- 透過嚴格的供應商篩選機制，義大醫院優先採購具備環保標章、資源回收、節水認證、節電認證等綠色產品。
- 自 2025 年起，義大醫院將持續擴大綠色採購並追蹤成效。

1.4.5 供應商社會責任承諾

義大醫院資材與採購部門統籌辦理各項請採購作業，秉持永續經營與醫療品質至上之立場，並嚴格遵守公平交易原則。義大醫院要求配合之供應商與承攬商，亦應符合環境保護如 ISO 50001 能源績效、職業安全衛生如提供安全資料表 SDS 及勞工人權等需求。

為使往來廠商深入瞭解本法人推動企業社會責任 (CSR) 與 ESG 之理念並共同落實，義大醫院將持續於採購合約與 MIS 系統作業中陸續增設「供應商 / 承攬商社會責任承諾書」及「供應商能源與社會責任評估表」，要求廠商於詢議價、簽約或訂購階段簽署回覆。

承諾書中特別約定，義大醫院之供應商需具備最高標準之道德與商業誠信，絕不容許任何貪污、勒索、盜用或賄賂等舞弊行為。義大醫院將把此簽署情形與合規表現，結合日常交貨之品質與配合度，共同納入廠商的月度評核與分級指標中，持續攜手供應鏈勇於承擔社會責任，達成永續發展承諾。

1.5 營運成果

1.5.1 經營績效 GRI 201-1、GRI 201-4

義大醫院依據年度重點發展計畫，訂定九項營運績效衡量指標，依規定提報衛生福利部與董事會監督管理，2025 年度全數指標達標，達成率 100%。

財務 構面

2025 年度全院醫務收入達 71.64 億元，略低於原定目標 74.47 億元，主要是義大醫院於 2025 年 3 月通過醫學中心評鑑，為維持醫學中心品質及服務水準，而減開部分病床，造成收入略為下降。總餘絀 0.72 億元，優於目標值 0.45 億元。

醫事 構面

疾病嚴重度 (CMI 值) 達 1.136，代表病人就診複雜度與醫療照護資源使用均維持高水準；DRG 績效值維持 1.14，反映診療效率與報酬管理仍維持高水準成果。

醫品 構面

榮獲 7 項 SNQ 國家品質標章認證，超越原訂 3 項目標，肯定醫院在品質與臨床創新上的努力。

教研 構面

臨床試驗主持人比率維持穩定達 20.%，具高影響力論文 (第一或通訊作者 IF ≥ 10) 發表數達 10 篇，學術表現卓越。此外，產學合作簽約數更成長至 23 項，展現跨域合作與知識轉譯的能量。

義大醫院將持續以品質、卓越、創新的經營理念，聚焦於核心醫療、學術卓越與產業鏈結三大面向，穩步朝向高品質、高績效的國際一流大學醫院目標邁進。

2024~2025 年營運績效衡量指標

項次	類別	績效指標	2024 年 目標	2024 年 實績	2025 年 目標	2025 年 實績
1	財務	全院醫務收入	74.34 億	72.99 億	74.47 億	71.64 億
2	財務	全院總餘絀	3.75 億	3.62 億	0.45 億	0.72 億
3	醫保	疾病嚴重度 (CMI 值)	1.1070	1.1360	1.1360	1.1360
4	經專	DRG 績效值	1.10	1.14	1.14	1.14
5	醫品	SNQ 標章	3 項	10 項	3 項	7 項
6	醫研	主治醫師擔任臨床 試驗主持人佔率	15%	(主持)32.44% (共/協)17.39%	20%	(主持)29.05% (共/協)28.38%
7	醫研	第一及通訊作者 IF ≥ 10	10 篇	16 篇	10 篇	10 篇

項次	類別	績效指標	2024 年 目標	2024 年 實績	2025 年 目標	2025 年 實績
8	醫教	產學合作簽約數	11 項	22 項	11 項	23 項
9	醫研	2024~2025 年 主治醫師發表率	90%	92%	90%	90%

在醫療體系拓展方面，義大醫院已協助法人陸續設立 2 家醫院及 4 家護理機構，並均已穩定營運；另於屏東縣規劃設立 1 家醫院及 2 家護理機構，目前興建中，預計於下半年正式投入營運。整體發展以核心機構帶動體系發展為策略主軸，發揮資源整合、經驗傳承與協同運作之效益，持續擴大醫療服務網絡，實現醫療永續經營與社會共享價值之願景。

1.5.2 財務績效

義大醫院秉持不以營利為目的，從事醫療事業之設立宗旨，致力於提供優質且可近之醫療服務。義大醫院以邁向國際一流醫學中心為發展願景，嚴格遵循相關法規與機構治理原則，持續精進組織經營與醫療品質。

義大醫院以成為社區健康之堅實後盾為使命，並以建構南台灣首要急重症醫療體系為發展目標，積極推動以病人為中心之安全與高品質醫療服務。同時，持續建置前瞻性之醫學教育與轉譯研究平台，深化國際醫療合作，強化人才培育與學術交流，並積極導入先進醫療技術，包含再生醫學、細胞治療及智慧醫療應用，以全面提升醫療服務之效能與品質。

自 2004 年 3 月 29 日設立以來，義大醫院醫務收入穩健成長，至 2025 年收入淨額已達新臺幣 71.6 億元；整體淨值亦由創設初期之新臺幣 10 億元成長至 64.4 億元，展現優異之經營績效與永續發展能力。

2025 年財務概況

新台幣：元

項目		2025 年
產生的直接經濟價值 (醫務收入) (1)		7,164,110,328
分配的經濟價值	醫務成本與管理費用 (2)	6,958,071,231
	支付政府的款項 (3)	33,306,448
	社區投資 (4)	87,295,856
留存的經濟價值 = (1) - (2) - (3) - (4)		85,436,793
稅前淨利		71,530,542
淨值總額 (淨值總額 = 總資產 - 總負債)		9,830,364,813
取自政府的財務補助金額		68,665,005

* 取自政府的財務補助金額包含：全民健康保險強化住院護理照護量能方案及住診 - 健保給付收入 - 行政協助衛生福利部護理及健康照護司





CHAPTER

02

卓越醫療與創新

2.1 特色醫療 | 2.2 智慧醫療 | 2.3 提升醫療品質 | 2.4 用藥管理 | 2.5 病友照護與互動

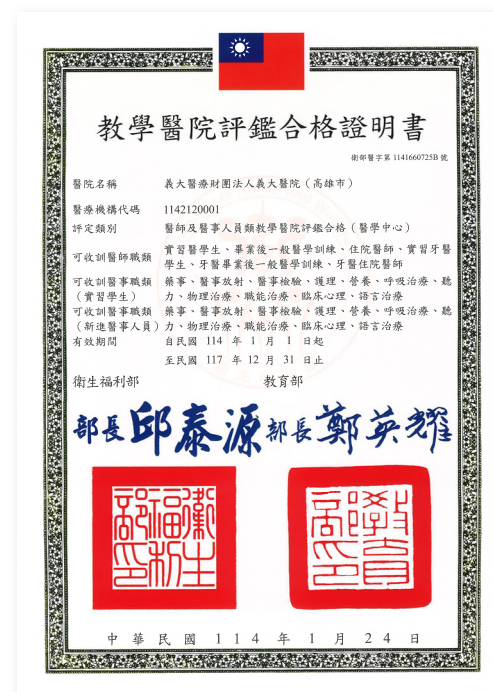


卓越醫療與創新

義大醫院由杜元坤院長領軍，於斷肢再植、神經修復及複雜創傷重建具備國際級技術門檻，建立高度差異化醫療品牌。透過智慧醫療的深度整合，導入 AI 輔助診斷、醫療大數據與電子病歷系統，將科技實質嵌入臨床決策與品質管理流程。在疾病照護模式上，推動多專科整合 (MDT)，於癌症治療領域，結合精準醫療與個人化照護策略。義大醫院以病人為中心，並透過國際認證與標準化品質管理機制，建構「監測—分析—改善—優化」之閉環治理架構，確保醫療品質持續精進。發展國際醫療與高端客製化服務拓展跨境醫療市場，提升品牌國際能見度，成功數位轉型與人本文化深度融合，為具備永續競爭力與高附加價值的智慧醫療體系

2.1 特色醫療

義大醫院於 2025 年升格為醫學中心，醫療品質與創新研發能力達國家級標準，在神經重建、器官移植、癌症治療及再生醫學等領域具高度競爭力。於臂神經叢修復與脊椎神經重建技術上，成功將手術成功率提升至 90% 以上；C 肝篩檢與治療成功率達 100%，智慧醫療積極導入 AI 與大數據應用於臨床決策及用藥安全管理，透過高風險藥物監測系統降低醫療風險、優化流程與節省成本，榮獲 2023 年國家醫療品質獎 (NHQA) 肯定。越南醫療「千哩微笑」計畫，提升海外手術安全標準並培育國際醫療人才，展現兼具醫療品質、社會責任與國際永續價值之智慧醫療典範。



2023~2025 年特色醫療與創新技術

指標	內容重點	具體成果 / 數據	永續意義
醫療定位	醫學中心升格	2025 年正式升格醫學中心	醫療品質達國家最高標準
重建外科與神經再生	顯微重建與神經修復技術	手術成功率由 <10% 提升至 >90%，改善上千名癱瘓病患	降低失能、提升生活品質
器官移植醫療	高難度移植照護能力	腎臟移植 5 年存活率全國第一；肝臟 10 年存活率全國第一	提升急重症病患存活率
整合醫療體系	MDT 多專科整合照護	心臟、神經、移植中心整合	提升複雜疾病治療效率
癌症與篩檢創新	一站式醫療服務	一次門診大腸鏡息肉切除率 100%	提升早期篩檢與醫療可近性
公共衛生貢獻	弱勢族群健康管理	C 肝篩檢與治療成功率 100%	降低傳染病負擔
智慧醫療	AI 與數據應用	預估節省醫療成本約 230 萬元	提升效率與降低風險
品質認證	醫療品質肯定	2023 年 NHQA 國家醫療品質獎	強化品質治理能力
再生醫學	細胞治療技術	軟骨修復成功率 100%	推動精準醫療與創新

義大醫療核心特色醫療中心

項次	醫療中心	核心特色與服務內容
1	健診中心	提供客製化高階健康檢查、精準醫療評估及健康管理服務。
2	高端醫學美容暨體齡管理中心	高雅舒適空間，最新穎醫療級儀器設備，提供高端醫學美容專業服務。
3	國際減重暨糖尿病手術中心	專注微創代謝與減重手術，具國際認證，提供肥胖與糖尿病整合治療方案。
4	加馬刀中心	運用高精準放射技術治療腦部腫瘤、三叉神經痛及功能性腦部疾病。
5	腦中風中心	提供急性中風、腦血管疾病及神經重症之整合性診療與復健照護。
6	失智共照中心	提供失智症患者及家屬失智照護資源，居家復能、居家營養、居家護理服務。
7	急重症醫學中心	提供創傷、急診及重症病患之快速醫療處置與加護照護。
8	心臟血管醫學中心	涵蓋心臟內外科、導管介入與微創心血管治療等整合服務。
9	器官移植中心	積極推動器官勸募及培育移植醫療照護長才。
10	臨床免疫及分子檢測中心	依據每位病患的基因特性，精準選擇用藥的治療，進而落實精準醫療。
11	癌症治療中心	提供放射治療、化學治療、免疫治療與精準醫療等全方位癌症照護，具癌症診療品質認證。
12	正子電腦斷層攝影中心	配合電腦斷層 (CT) 的優異定位能力，提供臨床醫師作為治療的根據。

2.2 智慧醫療

義大醫院持續推動智慧醫療轉型，聚焦於臨床決策輔助、精準治療與智慧照護三大面向，透過跨領域研發與專利布局，強化醫師診療效率及病人照護品質。2025 年，醫院於臨床照護輔助、再生醫學應用及 3D 細胞培養技術等領域取得重要研發成果，進一步提升疾病研究、個人化治療及臨床應用能力。於藥品管理領域持續推動「藥品盤點整合系統」及「智慧化用藥處方建議系統」等專利開發，與業界合作導入高精度盤點技術（精密度達 0.01g），提升庫存管理準確性與決策效率。

此外，義大醫院持續深化智慧化管理系統建置，導入即時監測、自動化管理及數據分析技術，優化醫療流程與安全管理效能。透過臨床創新與智慧系統整合，義大醫院持續打造兼具智慧化、精準化與永續性的醫療服務模式，展現其在智慧醫療創新發展上的領先地位。

智慧創新各項發明型專利申請

項次	發明專利名稱	發明專利證書	發證日	目前進度
1	智慧溫控生物醫藥用品管制存取裝置及其管理系統	I798727	2023/04/11	1. 已完成產品開發 2. 導入藥劑部作業場域中
2	智能急救車及應用此智能急救車之藥品管理方法	I763546	2022/05/01	2026 年產品開發中
3	智慧藥品管理系統	I779679	2022/10/01	2026 年產品開發中
4	智慧化用藥處方建議方法及系統	I867800	2025/12/21	2026 年產品開發中
5	輔助控制臉臉的安磁力控制裝置	I900437	2025/10/01	2026 年產品開發中
6	具多姿態之輔助位移裝置	I886081	2025/06/01	2026 年產品開發中
7	脂肪 - 衍生物的間質幹細胞的液態培養物在治療子宮內膜異位症上的用途	I889337	2025/07/01	2026 年產品開發中
8	細胞培養平台	I889154	2025/07/01	2026 年產品開發中

創新各項專利申請

項次	新型專利名稱	新型專利證書	發證日	目前進度
1	全靜脈營養調配的混合式教學系統	M644850	2023/08/11	APP 已使用於部內 TPN 教學
2	藥品盤點的整合系統	M659814	2023/01/01	1. 完成實體機與盤點測試 2. 精度：0.01 gm；準確度 100%
3	藥品出入庫的整合系統	M667661	2025/3/11	1. 已完成產品開發 2. 導入藥劑部作業場域中

2.3 提升醫療品質

2.3.1 醫療品質管理

義大醫院透過數據治理與標準化流程，建立「可監測、可預測、可控制」之醫療品質管理體系，確保病人安全、提升臨床成效，並創造長期永續價值，義大醫院各項醫療品質指標均呈現穩定改善趨勢，並多數優於醫學中心平均水準。

2023~2025 年國家醫療品質獎 (NHQA)

年度	競賽類別	主題 / 組別	競賽結果
2023	主題類	降低高齡預住院手術病人之連貫性用藥差異率	銅獎
2023	主題類	改善看診等待時間	銀獎
2023	智慧醫療類	以智慧閉環管理設計環環相扣，「義」起緊扣輸血安全	標章
2023	實證醫學類	延長周邊靜脈導管常規更換間隔從 72 至 96 小時	優選
2023	實證醫學類	文獻查證新人組	銅獎
2023	實證醫學類	文獻查證臨床組第一場	佳作
2024	擬真情境類	產兒組	優選
2024	實證醫學類	文獻查證臨床組	優選
2025	主題類菁英組	改善手術室輸備血流程	佳作

2023~2025 年新認證國家品質標章暨生技獎 (SNQ)

得獎年度	頒獎單位	項目
2023	社團法人國家生技醫療產業策進會	SNQ 國家品質認證 - 醫療院所類 - 醫院特色醫療組 (主題：搭起義療橋 - 建立雙向轉診模式)
2023	社團法人國家生技醫療產業策進會	SNQ 國家品質認證 - 醫療院所類 - 醫院社區服務組 (主題：創造零距離、全方位澎湖縣離島地區優質照護)
2023	社團法人國家生技醫療產業策進會	SNQ 國家品質認證 - 醫療院所類 - 醫院特色醫療組 (主題：愛不止息 - 家暴與兒保被害人急診驗傷診療離院後返回門診追蹤率提升計畫)
2024	社團法人國家生技醫療產業策進會	SNQ 國家品質認證 - 醫療院所類 - 醫院特色醫療組 (主題：有痔無恐：微創痔瘡手術新紀元)
2025	社團法人國家生技醫療產業策進會	SNQ 國家品質認證 - 醫療院所類 - 醫院特色醫療組 (主題：安心守護，護聯網：精神科護理全人連續照護，無縫接軌)



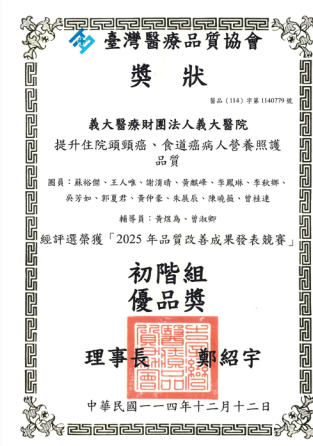
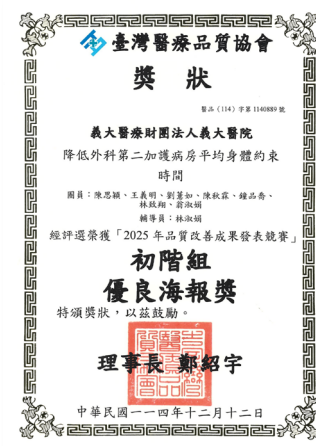
2023~2025 年義大醫院 DSC 認證

年度	單位 _ 疾病	說明
2023 通過初認證	麻醉部 疼痛照護	● 推動區域麻醉為核心之多模式止痛策略。 ● 建立專業介入性疼痛團隊，發展神經阻斷、增生療法與 RFA 治療。 ● 採多元治療方式，降低藥物副作用與成癮風險。 ● 整合多專科醫師與完善轉介機制，提供連續性照護。
2023 通過續認證 (2020 年通過初認證)	神經科 腦中風	● 以中風登錄為基礎，結合臨床與研究提升服務品質。 ● 優化中風照護流程，預防併發症並改善預後。 ● 整合跨領域團隊，提升照護與研究效能。 ● 導入資訊系統與 AI 輔助，強化中風照護決策與效率。
2023 通過續認證 (2020 年通過初認證)	神經外科 創傷性腦損傷	● 整合兒科團隊，共同照護腦損傷病童。 ● 依國際最新指引建立標準化照護模式。 ● 強化復能與社區教育，提升生活品質。 ● 推動跨領域合作，落實全人照護與品質提升。
2024 通過續認證 (2021 年通過初認證)	心臟內科 急性心肌梗塞	● 心電圖即時判讀，快速啟動急性心肌梗塞 (AMI) 搶救團隊。 ● 整合跨專業團隊，提供全方位治療。 ● 強化病人自我管理教育，建立長期追蹤機制。 ● 優化 AMI 治療流程，縮短時間並即時啟動 Primary PCI。 ● 建立 AMI 資料庫，落實數據化品質改善。
2024 通過初認證	新陳代謝科 糖尿病	● 整合跨團隊資源，強化糖尿病全人照護。 ● 導入實證醫學，持續優化照護技術。 ● 推動多元衛教，提升自我管理與預防保健。 ● 建立持續改善機制，確保病人安全。 ● 強化教學與研究，培育並輸出糖尿病照護專業能力。
2025 通過續認證 (2022 年通過初認證)	耳鼻喉部 頭頸癌	● 建立並定期優化頭頸癌治療指引與整合照護計畫。 ● 推動跨專業團隊合作，提升整體醫療照護品質。 ● 導入腫瘤個案管理機制，提供持續且整合性照護。
2025 通過續認證 (2019 年通過初認證)	呼吸胸腔內科 慢性阻塞性肺病	● 強化跨領域整合與團隊協作機制。 ● 結合專科轉介，發揮多職類專業共同照護。 ● 建立標準化臨床指引與照護計畫。 ● 定期教育訓練與團隊會議，確保照護品質。 ● 發展多元衛教與數位工具，推動居家肺復原照護。
2025 通過續認證 (2019 年通過初認證)	骨科部 關節換置	● 提供跨領域整合之全方位醫療服務。 ● 建立標準化照護流程與個案管理，落實術前至術後全程照護。 ● 導入 ERAS、SGLT2i 監測、止血策略與 AI 復健系統，降低風險並提升成效。
2025 通過續認證 (2022 年通過初認證)	腎臟科 腎臟病	● 整合多專業團隊，強化腎臟病照護體系。 ● 建立末期腎臟病整合式照護模式。 ● 持續通過 JCI 認證，確保國際品質標準。 ● 導入持續改善機制，精進照護品質。

2025 年義大醫院共有 4 組團隊通過疾病照護品質再認證，展現跨專業整合照護與標準化流程管理能力。各團隊透過數據監測與持續改善機制，優化臨床成效與病人安全，具體呈現高品質醫療服務與團隊執行力。

2.3.2 全面品質管理 (TQM)

義大醫院以全面品質管理 (TQM) 為核心，2005 年開始建構全員參與之品質文化至今，強化同仁問題解決能力與跨部門協作效能，並透過系統化品質改善活動，深化品質意識與方法應用，將改善機制內化於日常營運流程，持續提升醫療服務品質與病人安全。期間舉辦多場「院內醫療品質改善競賽」，至今已辦理到第十九屆。透過一線同仁主動發掘用藥流程中的微小風險並提出改善方案 (例如：優化藥櫃標示、強化給藥覆核系統)，成功將醫療錯誤率維持在極低水平。透過每年舉辦成果海報競賽辦理品質教育訓練與成果發表，院內外專業評審與跨院交流，促進知識共享與標竿學習，強化組織學習能力，並遴選優秀團隊參與院外評比；另透過科部海報競賽，系統化呈現創新策略、流程優化與病人安全成果，全面推升醫療品質與組織競爭力。



醫療品質改善競賽

義大醫院 2023~2025 年院內品質改善的重點呈現出從「基礎行政與流程效率」逐步深化至「臨床感染控制」，再進化為「進階整合照護與前瞻性風險防範」的發展趨勢。

一、各年度品質改善重點核心

2023

「提升護佐中心派工效率及傳送過程完整率」且榮獲第二名。在臨床上則關注急性缺血性腦中風治療時效及加護病房身體約束時間的降低。

2024

聚焦於「臨床感染控制」與「醫療處置精準度」全面轉向具體的臨床醫療指標與病人安全，核心重點包含降低導尿管相關尿路感染率 (神經外科加護病房)。此外，也關注醫療處置的精確度與安全，如降低新生兒 X 光床邊攝影重照率、改善手術室輸備血作業流程。

2025

聚焦於「全人照護」與「前瞻性風險管理」改善層次顯著提升，轉向更全面、更具前瞻性的創新照護模式。重點包括加護病房生命末期病人的緩和與家庭諮詢。同時，首度看到針對硬體設備 (手術室空調效能) 進行穩定性強化的專案。

二、手法與策略的演進

1 改善手法的成熟與多樣化 (Methodology Shift)

- 2023 年「提升護佐中心派工效率及傳送過程完整率」。
- 2024 年的 3 組團隊則全部採用傳統的「QCC 問題型」手法，針對既有的高頻率臨床問題 (如感染率、重照率) 進行檢討與改善。
- 2025 年：導入「前瞻預防」。2025 年除了既有的問題型 QCC，主動去創立新標準，以及導入「HFMEA(醫療照護失效模式與效應分析)」強化手術室空調效能的運行穩定性。這顯示院方的品管策略已從「發生問題後解決」進階到「預防性風險評估」與「設立新標竿」。

2 照護理念的昇華 (Philosophy Shift)

從「流程 / 指標導向」轉向「病人價值導向」：2023 年與 2024 年高度關注時間指標 (如派工效率、打針時間、感染率降幅)。到了 2025 年，改善主題大量融入了「親子同室」、「生命末期緩和諮詢」等充滿人文關懷的議題，進一步轉向提升病患與家屬的心理支持及整體就醫體驗。

3 持續關注的高風險 / 高資源單位 (Consistency)

在「手術 / 麻醉相關單位」與「各類加護病房 (ICU)」是持續受到關注的重點區域。顯示重症與手術安全始終是院內品質改善不變的長期核心戰場。

2.3.3 感染防治 HC-DY-250a.3

義大醫院遵循衛生福利部疾病管制署 (CDC) 規範，透過「感染管制委員會」定期監測各項指標，以病人安全與公共衛生為核心，於 2023~2025 年間醫療照護相關感染率 (HAI) 持續低於醫學中心平均值。特別在加護病房關鍵指標中，包括中心導管相關血流感染 (CLABSI) 及呼吸器相關肺炎 (VAP)，其發生率皆顯著低於全國醫學中心監測標準相關各項指標如下表，展現高風險單位感染控制能力。

監測項目	2023 年	2024 年	2025 年	備註
手部衛生正確率 (%)	90%	90%	90%	正確率閾值
手部衛生遵從率 (%)	87%	87%	87%	遵從率閾值
醫療照護相關感染 (‰)	5.15	5.15	5.15	加護病房 SPC 穩定平均值
員工流感疫苗接種率 (%)	96.6%	94.4%	94.4%	包含醫事與行政人員
MRSA	35.9%	51.2%	46.3%	抗藥性感染菌株 (MDROs) 統計 (%)
VRE	29.9%	26.1%	31.1%	抗藥性感染菌株 (MDROs) 統計 (%)
針扎率	0.15%	0.13%	0.16%	針扎發生率

感染率下降透過系統性整合管理推動：

高風險單位專責管理 (ICU Governance)：針對加護病房建立專責感染管制機制，強化侵入性醫療操作監控與即時介入。

Bundle Care 標準化照護流程：導入中心導管、呼吸器及手術相關感染預防措施，確保臨床執行一致性。

即時監控與數據管理系統：透過資訊化系統即時追蹤感染指標與異常事件，提升預警與應變效率。

醫院結合抗生素管理與微生物監測系統，提供全院抗生素敏感性數據，協助臨床醫師精準用藥，降低抗藥性風險並提升治療成效。義大醫院已建立「監測數據化 × 流程標準化 × 管理即時化」之感染防治體系，使感染控制由被動應對轉為主動預防，提升醫療品質與病人安全。

2.4 用藥管理

2.4.1 藥物控管 HC-DY-260a.1

義大醫院秉持專業與負責任的醫療態度，落實 SASB 指標規範。成立「藥事管理委員會」以科學化嚴格審核新藥，評估臨床效益、實證醫學及健保規範，確保藥品進用具備安全性、療效與價值。下設「藥物管理小組」協同監控治理藥品使用與不良反應通報品質。

設立「管制藥品管理委員會」系統化監管第一級至第四級管制藥品，涵蓋採購、儲存保管、處方給藥、異常個案通報追蹤的風險管控機制，確保管制藥品所有選擇與使用均符合國家法令與院內最高安全標準，藥事委員會重用藥治理；管藥委員會重風險管控。

在藥品生命週期管理上，所有採用購藥品須有衛生福利部藥品許可證，並經藥事委員會嚴格審查後方能引入，依據藥品使用特性設定安全庫存量，同時設有緊急、罕見藥品綠色臨時採購通道以保障病人權益。全院常備藥品設有內、外稽核機制，管制藥品規定存放於專用櫃，並與一般藥品嚴格區隔，由藥師每月至各單位進行不定期盤點抽查。

藥品供應鏈管理

	選用與採購	驗收與調撥	使用監測	庫存管理
藥品供應	● 新藥審查與進用 ● 藥品請購 (安全存量採購) ● 全院公告藥品進用與異動	● 使用條碼作業系統 ● 藥品驗收抽測作業 ● 藥品退換貨作業 ● 單位常備藥品設定審核作業 ● 系統化藥品自動與緊急調撥	● 藥品使用合理性與不良反應評估作業 ● 藥品品質不良作業 ● 藥品療效不等作業	● 使用條碼作業系統 ● 系統化藥品庫存量管理 ● 緊急治療藥品及安全庫存量 ● 與鄰近醫院建立合約緊急借調醫院
規章辦法	● 藥事管理辦法 ● 藥庫標準作業規範 ● 疫苗管理標準作業規範 ● 蛇毒血清與特定解毒劑管理標準作業規範	● 藥庫標準作業規範 ● 庫站大量點滴物流配送標準作業規範 ● 未備藥品使用管理辦法 ● 藥品召回管理辦法 ● 常備藥品管理辦法	● 藥事管理辦法 ● 藥物使用評估標準作業規範 ● 藥品療效不等標準作業規範 ● 藥物不良品標準作業規範	● 藥庫標準作業規範 ● 藥品醫材儲備動員管制辦法 (衛福部)
異常處理	● 對抗藥品申請審查表 -< 不適用藥品檢討 >: 藥品供貨不穩定、廠商商缺藥 / 停產、藥品少用 / 呆滯、藥品品質不良、療效不相等、產生不良反應與使用者反應 ● 藥品退換貨處理與紀錄 ● 藥品療效不等通報與評估 ● 藥品短缺通報之評估處理 (衛福部) ● 藥品品質不良通報與評估			藥物緊急借調處理與紀錄
指標監控	● 藥事委員會藥品使用追蹤 ● 藥品驗收 (廠商 / 貨運公司 / 倉管人員) 缺失統計分析 ● 藥品庫存品質管理作業 ● 藥物不良品統計分析 ● 藥物不良反應統計分析			● 庫存盤點稽查 ● 藥品效期稽查 (系統與現場抽盤) ● 緊急治療及處置藥品查核安全庫存量稽查 ● 急診藥局常備急救藥品品項及安全庫存量 (每班稽查) ● 院內人員對藥庫服務滿意度調查 (每半年)

2.4.2 藥品管理

義大醫院建構完整且制度化之藥品治理體系，涵蓋選用、採購、處方、製劑、調劑、品管、儲存與使用管制等供應鏈管理，並由藥事委員會持續審查、監督與檢討，確保治理品質與透明性。新藥導入除評估療效與安全，納入環境永續與使用便益性，兼顧病人照護與社會責任。另建立多元供應與風險分散機制，提升供應鏈韌性。並導入智慧化系統，以精準用藥、智慧監控與流程優化為核心，強化庫存管理、高風險藥品管控，全面提升用藥品質與病人安全。

2.4.3 用藥安全

義大醫院對於管制藥品亦設有專責管理與定期稽核機制，確保使用合規並防範濫用風險。

一、用藥管理制度與治理架構

義大醫院確保藥物安全與醫療品質，透過標準化藥事管理辦法，全面規範藥品採購、儲存、調劑與使用流程，並由跨部門委員會進行決策與監督，確保制度一致性與透明度。本院推動智慧化與精準藥事服務，藥品進用時，依據院內高警訊藥物管理政策，將高警訊藥物導入智慧醫令與護囑系統雙重警示，以資訊科技防錯賦能降低給藥風險。藥物使用後，出現藥物不良反應 (Adverse Drug Reaction, ADR)，建置多元數位通報與專責藥師雙審機制，將藥物不良反應 (ADR) 轉化為主動式預警，並即時回饋醫令系統實施個人化管控。針對嚴重不良反應警示案件，藉由小組委員逐案討論，從人因、流程與資訊系統進行系統性改善，並積極營造「無責性通報文化」，將傳統管理指標升級為智慧化安全防護網，確保醫療品質與病人安全的永續精進。

義大醫院於 2023 年完成第五度 JCI (Joint Commission International) 國際醫院評鑑，確認給藥流程、藥物儲存與高警訊藥物管理符合國際安全規範。

未來本院藥事照護將全面朝向智慧化與精準醫療發展。導入人工智慧與大數據分析，優化臨床決策支援系統，將傳統臨床藥事服務、高警訊藥物盤點與 ADR 通報機制，升級為主動式風險預警與數位稽核機制。透過串聯智慧化流程，有效提升藥事服務量與品質，打造全方位、預防型的智慧用藥安全照護網絡。

義大醫院持續推動抗生素管理計畫 (Antimicrobial Stewardship Program, ASP)，由感染科醫師、藥師及感染管制團隊共同執行抗生素使用監測與審查，確保抗生素合理使用並降低抗藥性風險。透過抗生素分級管理、感染症專科會診及抗藥性菌株監測機制，強化院內感染防治與病人安全管理。同時，持續監測抗生素使用量密度 (Defined Daily Dose per 1000 inpatients per day, DID) 及多重抗藥性菌株 (Multi-drug resistant organisms, MDRO) 趨勢，並透過教育訓練與臨床指引推廣，提升醫療團隊對抗生素合理使用之認知與執行成效。

2023~2025 年各項用藥指標項目

指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
年度處方筆數	5,464,847	5,328,715	4,937,143
藥物不良反應 (ADR) 通報件數	720	792	663
嚴重藥物不良反應時效內通報率	100%	100%	100%
藥物不良品通報件數	17	24	14
高警訊藥物查核率	100%	100%	100%
臨床藥事照護件數	2,924	1,967	1,355
用藥整合照護 (MTM) 人次	576	435	315
用藥安全宣導場次	6	6	7
用藥安全宣導觸及人數	310	290	350

2.4.4 過期藥品回收與環境管理

義大醫院重視藥品生命週期管理，建立完善的藥品追蹤機制，透過藥事管理系統控管藥品效期，庫存管理系統可追蹤藥品動向與效期，當使用單位發現藥品有毀損、品質不良可啟動藥物不良品通報機制，藥劑部進行通報與後續追蹤，藥劑部榮獲 TFDA 通報優良單位殊榮；當藥（廠）商通知產品有瑕疵欲回收或美國食品藥物管理局（FDA）與衛生福利部食品藥物管理署有發佈藥品回收公告時，藥劑部執行藥品召回作業，確保病人用藥安全。藥品報廢呈上級主管核准後銷毀，藥品報廢銷毀處理，依本院廢棄物感染管制辦法，藥品屬生物醫療廢棄物，丟棄在生物醫療廢棄物垃圾桶。相關廢棄物均交由合格清運及焚化機構處置，並完整留存紀錄，以確保符合法規與可追溯性，強化環境管理與永續績效揭露。

過期與報廢藥品類別	處理機制	環境防護措施
一般藥品	以生物醫療廢棄物方式收集交由合格清除處理機構焚化處理	全程紀錄追溯，防止土壤與水源污染。
高風險 / 化療藥物	以生物醫療廢棄物方式收集交由合格清除處理機構焚化處理	嚴格遵守危害藥物處理流程，確保人員與環境安全。

2.5 病友照護與互動

2.5.1 病人安全 GRI 416-1

義大醫院持續推動病人安全事件主動通報制度。舉凡臨床醫療服務過程中，任何有關於病人安全之相關事件，且可能會造成病人不良後果之疑慮，例如：環境設施、儀器設備和作業流程等類型皆能通報。

義大醫院以病人安全與醫療品質提升為核心目標，由「病人安全暨醫療品質審議委員會」統籌推動 9 大病人安全工作目標，並依據品質管理相關規範，建立醫療品質管理架構與作業機制。透過品質指標監測、事件通報、原因分析、改善追蹤與跨部門審議，持續強化醫療服務品質、降低照護風險，落實以病人為中心之安全照護。2025 年病人安全與醫療品質監測機制，截至報告期間，未發生死亡傷害之重大醫療事故事件。

9 大病人安全工作目標

項次	工作目標	執行方向	2024 年成果	2025 年成果
1	目標一、促進醫療人員間團隊合作及有效溝通	- 針對醫療品質和病人安全的重大政策和訊息宣導，每雙月製作雙月刊，並於員工公開園地 - 醫品與病安專區及院內醫療品質部內網公告周知。 - 院內推動 TRM 教育訓練課程，加強團隊間溝通及互助技能。	- 雙月刊出刊完成率 100%。 9-12 月辦理 4 場 TRM 工作坊，TRM 工作坊平均課程滿意度達 95.4%。	- 雙月刊出刊完成率 100%。 5-8 月辦理 4 場 TRM 工作坊，TRM 工作坊平均課程滿意度達 98.9%。
2	目標二、營造病人安全文化、建立醫療機構韌性及落實病人安全事件管理	- 參與醫策會辦理之病人安全文化調查，針對調查分析結果進行單位之檢討與改善，營造病安文化。 - 推動病人安全訪視（Patient Safety WalkRounds），辦理全院性單位巡訪活動。 - 鼓勵全院同仁通報病人安全異常事件，並發放通報獎勵金。	- 病人安全文化調查填答率為 72.6%。 - 共辦理 4 場次，訪視 18 個單位。 - 通報獎勵金共發放 \$35,100 元。	- 病人安全文化調查填答率為 81.5%。 - 共辦理 6 場次，訪視 14 個單位。 2025/10/01 起，若符合 48 小時時效內完成通報，通報獎勵金額翻倍，通報獎勵金共發放 \$33,050 元。

9 大病人安全工作目標

項次	工作目標	執行方向	2024 年成果	2025 年成果
3	目標三、 提升手術安全	● 院內制定病人辨識作業相關辦法，讓臨床醫療同仁作業時遵循，並確實執行。 ● 院內制定手術部位標示原則。 ● 院內制定手術 / 侵入性處置安全政策，劃刀前由主刀醫師啟動 Time out 流程。 ● 麻醉部備有雷射手術專用氣管內管，並制定頭頸臉部手術麻醉雷射氣管內管作業準則。 ● 院內制定手術 / 侵入性處置安全政策，病人於離開手術室前確認執行 Sign out 確認事項。 ● 手術室團隊院內制定護理人員交班及轉床作業準則，進行手術病人結構式交班 (ISBAR)。	● 病人及手術部位辨識評核通過率為 100%。 ● 準備手術前的手術部位標示完整率為 100%。 ● 手術 Time out 執行率為 100%。 ● 氣道著火病安事件發生率為 0%。 ● 手術 Sign out 執行率為 100%。 ● 術後至恢復室之結構式交班 (ISBAR) 完整率為 99.13%。	● 病人及手術部位辨識評核通過率為 100%。 ● 準備手術前的手術部位標示完整率為 100%。 ● 手術 Time out 執行率為 100%。 ● 氣道著火病安事件發生率為 0%。 ● 手術 Sign out 執行率為 100%。 ● 術後至恢復室之結構式交班 (ISBAR) 完整率為 98.57%。
4	目標四、 預防病人跌倒 及降低傷害程	● 住院病人進行跌倒風險評估以及早發現跌倒高風險的病人。 ● 護囑系統 ISBAR 交班資料呈現『跌倒評估』、『潛在危險性跌倒』護理問題，以進行交班。 ● 病人出院前由護理師再次進行預防跌倒評估，及提供個別之護理措施，以減少跌倒風險。 ● 跌倒指標異常時，列入每季病人安全暨醫療品質審議委員會下設醫療品質組會議、病房管理委員會、護品委員會，報告跌倒指標執行改善情形。	● 跌倒評估達成率 96.5%。 ● 高風險性跌倒病人應設立護理問題完成率 99.2%。 ● 出院高風險跌倒病人衛教完成率 97.5%。 ● 病房跌倒指標異常分析報告完成率 100%。	● 跌倒評估達成率 95.7%。 ● 高風險性跌倒病人應設立護理問題完成率 96.6%。 ● 出院高風險跌倒病人衛教完成率 97.3%。 ● 病房跌倒指標異常分析報告完成率 100%。
5	目標五、 提升用藥安全	● 針對 85 歲以上高齡病人，在醫師開立處方時檢核是否開立潛在不適當 PIM 藥物，帶入合適之藥物劑量或跳出建議之替代藥物供開方醫師選擇。 ● 每月門診 / 住院轉介病人個別化用藥指導服務完成情形。 ● 本院自行開發「用藥義學堂 APP」提供病人可快速自動匯入個人用藥管理。 ● 提供高警訊藥品查詢功能、自動檢核、開方決策輔助系統、不符時系統即跳出視窗攔阻等管控機制。	● 85 歲以上高齡病人門診 PIM 藥品被開立比率由 1.57% 下降至 1.49%。 ● 門診轉介用藥指導成效： • 門診病人個別化用藥指導服務：331 件 / 月；完成率 100%。 • 病人接受用藥指導後認知程度：4.83 分。 ● 總諮詢案件共 8,012 人次。 ● 高警訊藥品跡近錯失件數共 127 件。 ● 藥品不良反應通報件數共 792 件。	● 85 歲以上高齡病人門診 PIM 藥品被開立比率由 1.49% 下降至 1.38%。 ● 轉介用藥指導成效： • 病人個別化用藥指導服務：年度完成率 100%。門診 309 件 / 月，住院 21 件 / 月。 • 病人接受用藥指導後認知程度：4.7 分。 ● 總諮詢案件共 7,310 人次。 ● 高警訊藥品跡近錯失件數共 116 件。 ● 藥品不良反應通報件數共 663 件。

9 大病人安全工作目標

項次	工作目標	執行方向	2024 年成果	2025 年成果
6	目標六、落實感染管制	- 制定手部衛生作業規範，各醫療單位及病室外張貼洗手五時機，提醒工作同仁洗手。 - 每 2 個月感染委員會會議上針對抗生素不合理之狀況進行報告；將抗生素不合理之狀況會辦各相關科別，請單位進行檢討改善。 - 依據衛生福利部疾病管制署公告之對於手術病人，建議術前、術中、術後相關措施以降低手術部位感染。	- 手部衛生遵從率 93.5%、正確率 95.0%。 - 抗生素不合理分析報告完成率 100%。 - 全院手術部位感染密度 0.26‰。	- 手部衛生遵從率 92.5%、正確率 95.5%。 - 抗生素不合理分析報告完成率 100%。 - 全院手術部位感染密度 0.22‰。
7	目標七、提升管路安全	- 每月查核單位 Bundle Care 管路置放查檢表及照護完整率，常規不完整回饋給單位主管並每月於重症醫學部品質小組會議進行討論。 - 制定明確的困難插管個案前評估及作業流程。	- Bundle Care 每月查核率 100%。 - 術前評估困難插管比率為 100%。	- Bundle Care 每月查核率 100%。 - 術前評估困難插管比率為 98.36%。
8	目標八、改善醫病溝通並鼓勵病人及家屬參與病人安全工作	- 病人安全暨醫療審議委員會聘請民眾代表參與，對醫療處置或照護提出疑問，為病人發聲。 - 每年度辦理病安週，並配合當年度主題，規劃一系列競賽活動。 - 針對不同主題之醫病共享決策主題，可提供決策輔助工具 (PDA)、輔助影片或單張圖片，提供臨床人員向病人或家屬說明決策選項的優缺及風險。	- 民眾委員出席率為 87.5%。 - 病安週執行情形：總共設計 21 個響應專區、辦理 5 場次宣導主題活動、185 人次參與病安園遊會、衛教宣導共有 294 人次參加、網路宣導互動次數達 596 人次。 - 醫病共享決策參與總執行 5,392 件數。	- 民眾委員出席率為 100%。 - 病安週執行情形：總共設計 17 個響應專區、辦理 9 場次宣導主題活動、280 人次參與病安園遊會、衛教宣導共有 146 人次參加、網路宣導互動次數達 964 人次。 - 醫病共享決策參與總執行 5,140 件數。
9	目標九、維護孕產兒安全	- 訂有高風險妊娠孕產婦處置流程，並定期每年執行一次緊急剖腹產演練。 - 婦產科專科醫師及護理人員每兩年接受高風險妊娠照護訓練 4 小時。 - 制定高風險妊娠孕產婦緊急會診機制作業準則及新生兒 (含早產兒) 緊急會診作業準則，進行會診、諮詢。 - 為避免血栓形成，加強自我覺察衛教及鼓勵產婦盡早下床活動。	- 每年舉辦緊急剖腹產演練 100%。 - 高危險妊娠繼續教育訓練產房達成率 100%。 - 緊急高風險妊娠孕產婦到院 60 分鐘內由婦產專科醫師診治之執行率為 99.3%。 - 總生產人數於住院中發生血栓比率為 0%。	- 每年舉辦緊急剖腹產演練 100%。 - 高危險妊娠繼續教育訓練產房達成率 100%。 - 緊急高風險妊娠孕產婦到院 60 分鐘內由婦產專科醫師診治之執行率為 100%。 - 總生產人數於住院中發生血栓比率為 0%。

2.5.2 病人隱私 GRI 418-1、HC-DY-230a.2、HC-DY-230a.3

義大醫院於 2025 年 12 月取得 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統 (PIMS) 認證，認證範圍涵蓋 EMR、健保雲端查詢系統及 IRB 人體生物資料庫等系統之個人隱私資料管理，代表義大醫院在病人隱私保護、醫療資料安全與資安治理上已達成熟階段並持續精進。透過第三方驗證與持續性稽核機制，確保資訊資產在「機密性、完整性與可用性」三大面向符合國際規範。義大醫院電子病歷系統亦導入 ISO 27001 資通安全管理架構，並定期每 3 年重新認證，範圍涵蓋包含病歷資料、醫療影像與檢驗資料、核心資訊系統與資安防護機制，期間內未發生經證實之重大個資外洩或隱私侵害事件，顯示資通安全與隱私管理機制具高度成熟度。在醫病關係透過醫病共享決策 (SDM)、多專科團隊照護及個案管理機制，提升溝通品質與照護參與度，建立信任且透明之醫療環境。結合院內意見回饋與跨部門檢討機制，將病人回饋轉化為服務優化行動，持續精進照護品質。

2.5.3 就醫經驗調查改善成果追蹤

義大醫院已由「治療導向」轉型為「整體照護管理導向」，強化出院後照護品質，降低再入院風險。2024 年開始就醫經驗調查全面採用 QR Code 數位化回收，涵蓋門診、急診及住院三大服務場域，2024 年整體回收率達 95% 以上，顯示樣本具高度代表性。

2025 年度針對整體就醫經驗調查，其中 1. 門診、住院正向低於 80% 且負向回饋高於 5% 和 2. 急診正向低於 70% 且負向回饋高於 10% 之項目，每年持續進行追蹤與優化。在核心痛點方面，針對門急診等候時間、急診環境清潔與候床溝通，以及住院設施老舊等問題，有效提升就醫體驗與服務品質。病人就醫經驗調查機制，依據「就醫經驗調查作業管理辦法」每年至少施作一次，調查結果進行統計分析並回饋相關單位，啟動跨部門改善行動，形成「蒐集—分析—改善—追蹤」管理機制，持續優化醫療品質與就醫體驗。

2023~2025 年就醫經驗調查指標



核心問題與改善行動

核心單位	問題	改善措施
門診 / 急診	等候時間過長	優化流程、強化導引與檢查動線
急診環境	清潔與候床問題	增加清潔頻率、強化溝通
住院設施	病床與設備老舊	推動設備汰換與改善計畫

2023-2025 出院 14 天內因相同或相關病情非計畫性再住院率

指標項目	2023	2024	2025
非計畫性再住院的事件數 / 出院病人總人次	249/29520 (0.84%)	247/27476 (0.9%)	263/26799 (0.98%)

註：排除死亡、病危自動出院病人，每季做檢討。

2.5.4 醫病關係

義大醫院將感謝信與正向回饋納入品質管理與績效評估，透過案例分享與內部表揚，強化以病人為中心之服務文化，並促進優質照護模式之複製與擴展，結合醫病共享決策與個案管理機制，提升溝通品質與照護參與度，進一步降低醫療爭議風險，不僅有效提升病人就醫體驗與醫療品質，更將正向回饋轉化為組織學習動能。

一、病人參與溝通機制

提供多元就醫服務（線上掛號、即時看診與領藥進度查詢），提升就醫便利性與資訊透明度推動以病人為中心之照護模式，強化醫療過程中的溝通與參與感透過醫病共享決策與個案管理制度，建立雙向信任關係。

三、病人隱私與資料保護

建立完善個資與資通安全管理制度，限制授權存取並強化系統防護病歷資料申請需嚴格身份驗證與授權程序，確保資料使用合規與安全對外合作單位亦須遵守保密義務，確保資料全生命週期安全。

五、醫病溝通與衛教數位化

強調以「照顧家人」的理念提供醫療服務，營造溫暖且具同理心的照護環境醫療團隊以專業與關懷並重，提升病人就醫體驗與信任感透過持續教育訓練強化醫護人員溝通能力與人文素養。

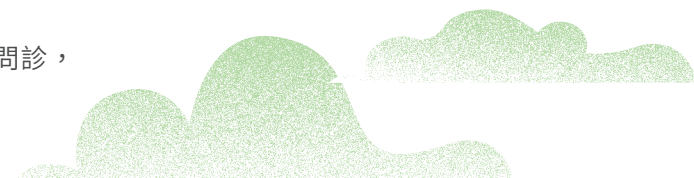
全方位衛教：

利用官網的「衛教專區」與多媒體影片，將複雜的醫療知識轉化為易懂資訊，提升病患的健康識能。
<https://www.edah.org.tw/HnEZone>



遠距醫療：

針對行動不便或偏鄉患者，提供視訊問診，打破地理限制以強化醫病連結。



2.5.5 定價與計價透明度 HC-DY-270a.1、HC-DY-270a.2

義大醫院於官方網站公開各項醫療費用標準，包括住院膳食費、自費醫療項目及相關收費規範，提供病人就醫前即可掌握費用資訊，降低資訊不對稱風險。針對不同治療需求（如一般餐、治療餐或特殊飲食）明確列示價格與計算方式，醫院建立標準化帳務與退費機制。櫃檯說明與數位資訊輔助，醫療費用溝通透明度，確保病人充分理解各項收費內容，透過病人就醫經驗調查與意見回饋，檢視費用說明清晰度與服務體驗，並針對異常或爭議案件進行追蹤與改善，形成「資訊揭露—溝通說明—持續優化」之閉環管理模式，制度化揭露與數位化管理，建立透明、可追溯且以病人為中心之醫療收費體系。

目標	核心措施	說明
資訊揭露透明化	收費標準公開 自費項目事前告知	1. 官網揭露門急診費用、健保負擔及自費項目，確保就醫前知情。 2. 落實同意書簽署，由醫療團隊說明內容與價格。
帳單明細結構化	分項清晰數位 查詢服務	1. 區分健保給付與自費項目，細分診察、藥品、材料等費用。 2. 透過 App 與自助設備即時查詢費用明細。
申訴與諮詢管道	專責窗口 意見回饋機制	提供一對一帳單說明與費用諮詢服務納入滿意度與申訴平台，持續優化收費透明度。



CHAPTER

03

幸福職場與健康

3.1 員工概況 | 3.2 員工關懷 | 3.3 薪酬福利 | 3.4 打造醫療專業人才 | 3.5 職業安全與衛生



幸福職場與健康

3.1 員工概況

3.1.1 員工概況與多元結構 GRI 2-7、GRI 405-1、GRI 408-1

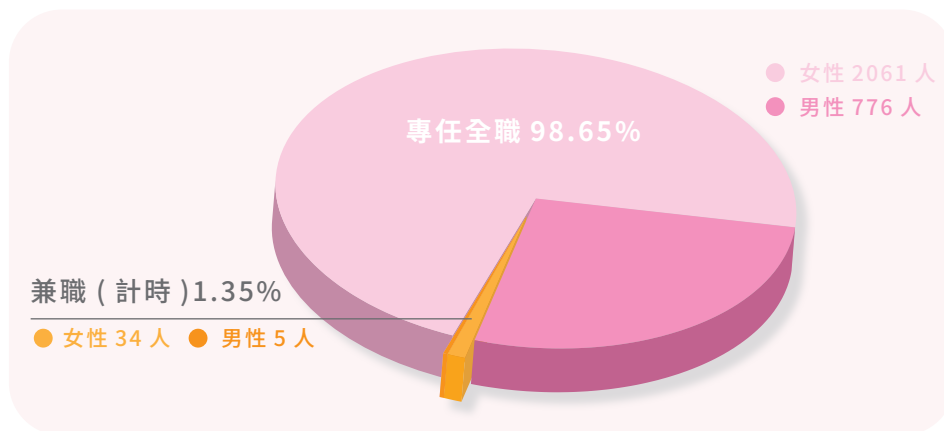
義大醫院視人力資本為醫療服務品質之核心基礎，致力於建構專業、多元且具包容性的醫療團隊。以下揭露義大醫院員工結構與分布情形：

員工規模與聘僱型態：

截至 2025 年，義大醫院員工總數為 2,876 人，其中專任全職員工占 98.65%，為主要人力結構，兼職員工占 1.35%。義大醫院以全職人力為主體，確保醫療服務之穩定性與連續性，符合醫療機構對專業人力高度依賴之特性。

2025 年員工身分類別及性別分布

類別	男性		女性		合計	
專任全職	776	26.99%	2,061	71.66%	2,837	98.65%
兼職 (計時)	5	0.18%	34	1.18%	39	1.35%
總計	781	27.16%	2,095	72.84%	2,876	100%



性別與職務結構：

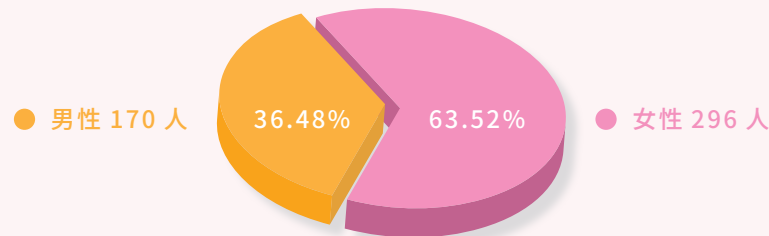
整體員工性別分布為男性：27.16%(781 人)，女性：72.84%(2,095 人)。依職務類別，醫師：男性占多數 (約 74%)；護理人員：女性為主 (約 93%)；醫事與行政人員：女性比例亦較高。性別分布反映醫療產業特性，護理與行政職務以女性為主，醫師則呈現較高男性比例。多元性別結構支撐不同專業領域，形成完整醫療服務體系。

2025 年員工職務類別及性別分布

類別	男性		女性		合計	
醫師	369	12.83%	127	4.42%	496	17.25%
護理	77	2.68%	996	34.63%	1,073	37.31%
醫事	101	3.51%	405	14.08%	506	17.59%
行政	234	8.14%	567	19.71%	801	27.85%
總計	781	27.16%	2,095	72.84%	2,876	100.00%

主管性別結構：

義大醫院主管共計 466 人，其中男性主管：36.48%；女性主管：63.52%。女性在整體主管中占多數，而高階主管（如醫師主管）仍以男性為主。女性在管理職之參與度高，展現性別平等與人才發展成效。



年齡結構分析：

整體員工年齡分布如下：30~50 歲：62.20% (主要核心人力)；30 歲以下：24.03%；51 歲以上：13.77%。以中生代專業人力為主，具備臨床經驗與技術穩定性，而年輕族群持續投入，有助於醫療創新與人力接續。無聘用依中華民國勞基法規定之童工事項，且年齡結構完整，兼顧經驗傳承與組織活力。

主管年齡結構：

主管族群以 30~50 歲 (約 70%) 為主，顯示管理層具備成熟專業能力與實務經驗。高階主管 (>51 歲) 亦占一定比例，有助於醫療經驗與決策傳承，形成穩定的領導梯隊與知識傳承機制。

2025 年各級主管類別及性別分布

類別	男性		女性		合計	
一級主管	125	26.82%	45	9.66%	170	36.48%
二級主管	23	4.94%	90	19.31%	113	24.25%
三級主管	22	4.72%	161	34.55%	183	39.27%
合計	170	36.48%	296	63.52%	466	100%

註：1. 一級主管為七職等以上，含理級、督導、科主任、副院長級、院長級。2. 二級主管為五職等至六職等，含課級、護理長。3. 三級主管為四職等以下，含組長。

2025 年員工職務類別及年齡分布

類別	<30 歲		30~50 歲		>51 歲		合計	
醫師	77	2.68%	305	10.61%	112	3.89%	494	17.18%
護理	335	11.65%	679	23.61%	59	2.05%	1073	37.31%
醫事	109	3.79%	324	11.27%	73	2.54%	506	17.59%
行政	170	5.91%	481	16.72%	152	5.29%	803	27.92%
總計	691	24.03%	1789	62.20%	396	13.77%	2,876	100%

2025 年各級主管類別及年齡分布

類別	<30 歲		30~50 歲		>51 歲		合計	
一級主管	0	0.00%	83	2.89%	87	3.03%	170	5.91%
二級主管	1	0.03%	88	3.06%	24	0.83%	113	3.93%
三級主管	12	0.42%	156	5.42%	15	0.52%	183	6.36%
主管小計	13	0.45%	327	11.37%	126	4.38%	466	16.20%
非主管	678	23.57%	1,462	50.83%	270	9.39%	2,410	83.80%
合計	691	24.03%	1,789	62.20%	396	13.77%	2,876	100%

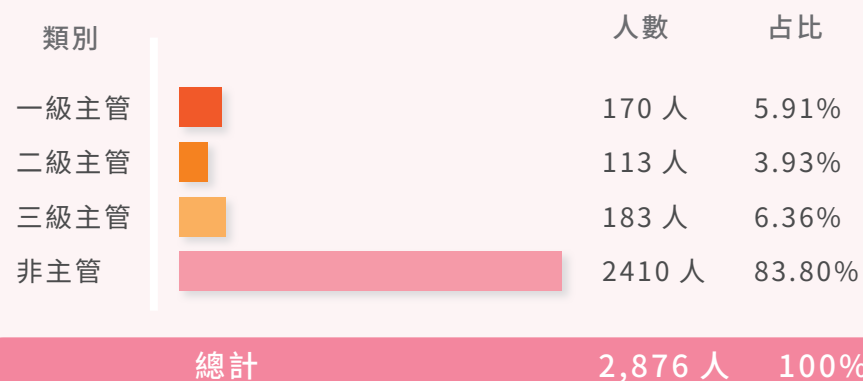
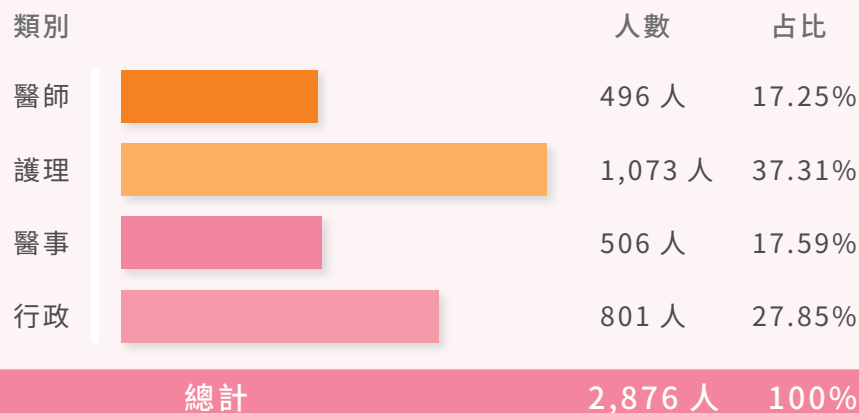
整體員工國籍分布：本國籍員工：99.20%(2,853 人)；持居留證者：0.80%(23 人)。主管國籍分布：本國籍主管占 99% 以上。義大醫院以本國專業人力為主，確保醫療服務符合在地文化與法規需求，同時適度引進外籍專業人才，兼具國際專業交流。

2025 年員工職務類別及國籍分布

類別	本國人		持居留證者		合計	
醫師	481	16.72%	15	0.52%	496	17.25%
護理	1,069	37.17%	4	0.14%	1,073	37.31%
醫事	503	17.49%	3	0.10%	506	17.59%
行政	800	27.82%	1	0.03%	801	27.85%
總計	2,853	99.20%	23	0.80%	2,876	100%

2025 年各級主管類別及國籍分布

類別	本國人		持居留證者		合計	
一級主管	168	5.84%	2	0.07%	170	5.91%
二級主管	113	3.93%	0	0.00%	113	3.93%
三級主管	183	6.36%	0	0.00%	183	6.36%
主管小計	464	16.13%	2	0.07%	466	16.20%
非主管	2,389	83.07%	21	0.73%	2,410	83.80%
合計	2,853	99.20%	23	0.80%	2,876	100%



整體而言，義大醫院在人力資源結構上展現以下特點：(1) 以全職專業人力為主，確保醫療服務品質；(2) 女性員工與主管比例高，展現性別多元與平等；(3) 年齡結構均衡，兼具經驗與創新動能；(4) 在地人力為核心，確保醫療服務在地連結。未來，義大醫院將持續強化多元共融政策與人才發展機制，提升醫療服務品質與組織永續競爭力。

3.1.2 多元共融與非員工人力 GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 410-1、GRI 405-1、GRI 406-1

義大醫院重視多元族群之就業機會，積極推動包容性職場，落實公平就業與社會責任。義大醫院除正式員工外，亦透過委外與合作機制，結合保全、清潔與園藝等支援性人力，共同維持醫療環境之安全與品質。以下揭露特殊族群聘用情形與非員工人力：

特殊族群聘用概況：

多元族群穩定參與醫療體系，展現包容性用人政策。(1) 身心障礙員工人數逐年提升，三年間 31 人增加至 34 人規模。義大醫院持續落實無障礙與友善職場，促進弱勢族群穩定就業；(2) 原住民族員工人數維持穩定 57~59 人，女性比例較高，說明義大醫院積極支持原住民族就業，強化社會責任；(3) 近三年外籍人士人數大致維持在 22~23 人，屬補充性專業人力。反映專業人力之彈性運用，兼顧在地醫療服務需求與國際專業交流。

2023~2025 年特殊族群統計

類別 / 年度		2023	2024	2025
身心障礙	男	11	13	14
	女	20	20	20
原住民	男	10	10	10
	女	48	47	49
外籍人士	男	14	15	16
	女	8	8	7

2023~2025 年非員工統計

類別 / 年度	2023	2024	2025
保全	25	25	21
清潔	97	97	97
園藝	7	7	7

非員工人力概況：

清潔與園藝人力維持穩定，確保醫療環境整潔與綠化品質，其中保全人力雖略有調整。透過穩定的委外人力配置，維持醫療場域安全、衛生與舒適性，支援核心醫療服務。

整體而言，義大醫院在人力多元與社會責任實踐上展現以下成果：(1) 穩定配置非員工人力，確保醫療環境品質；(2) 積極聘用特殊族群，促進多元共融；(3) 原住民族就業比例逐年提升，深化在地連結；(4) 建立無歧視、友善包容的工作環境。

3.2 員工關懷

3.2.1 人才吸引與留任概況 GRI 401-1、GRI 402-1

義大醫院透過系統化的人力資源策略，義大醫院積極吸引優秀醫療專業人才，同時維持穩定的人力結構。以下揭露新進與離職員工之分布與趨勢。

3.2.1.1 新進員工概況

整體招募情形：2023~2025 年義大醫院每年持續吸納新進人員，顯示穩定的人才補充機制與良好的雇主吸引力。新進員工以女性為主 (約 70% 以上)，符合醫療產業特性。男性比例逐年上升 (2025 年達 29.9%)，顯示性別結構逐步趨於多元。

地區分布：新進員工幾乎全數為臺灣籍 (皆達 98% 以上)，外籍人力比例低且穩定。以在地醫療人才為核心，確保醫療服務之在地適配性。

年齡結構：30 歲以下員工為主要來源 (約 51%~61%)，30~50 歲次之，50 歲以上占比較低但逐年略增。義大醫院建立穩定的人才培育管道，持續吸納年輕醫療人才，強化醫療新血投入。

學歷結構：大專院校為主要來源 (約 78%~83%)，研究所學歷約占 9%~12%，高中以下比例逐年下降。顯示義大醫院以專業醫療與技術人才為主要招募對象，並逐步提升人力素質。

2023~2025 年新進員工統計

類別 / 年度		2023		2024		2025	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	99	25.32%	126	26.03%	130	29.9%
	女	292	74.68%	358	73.97%	305	70.1%
地區	臺灣	385	98.47%	479	98.97%	434	99.8%
	外籍	6	1.53%	5	1.03%	1	0.2%
年齡	<30	199	50.90%	295	60.95%	251	57.7%
	30 ~ 50	174	44.50%	164	33.88%	156	35.9%
	>50	18	4.60%	25	5.17%	28	6.4%
學歷	研究所	48	12.28%	45	9.30%	42	9.7%
	大專院校	305	78.01%	392	80.99%	360	82.8%
	高中以下	38	9.72%	47	9.71%	33	7.6%

3.2.1.2 離職員工概況 HC-DY-330a.1.、HC-DY-330a.2.

整體流動情形：2023~2025 年離職人數分別為 450 人、519 人、417 人，整體呈現先升後降趨勢。2025 年已明顯下降，顯示留任措施逐步發揮成效。

性別分布：離職員工以女性為主 (約 75%~80%)，但性別結構未出現異常流失情形，反映整體人力結構穩定。

年齡結構：主要集中於 30 歲以下與 30~50 歲族群，50 歲以上比例逐年微幅增加，顯示基層與中生代人力為主要流動來源，屬醫療產業常態。

學歷結構：以大專院校為主 (約 80%~82%)，研究所與高中以下比例相對穩定，顯示不同學歷層級均維持穩定流動，未出現特定族群集中流失。

2023~2025 年離職員工統計

類別 / 年度		2023		2024		2025	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	88	19.56%	117	22.54%	104	24.94%
	女	362	80.44%	402	77.46%	313	75.06%
地區	臺灣	446	99.11%	515	99.23%	416	99.76%
	外籍	4	0.89%	4	0.77%	1	0.24%
年齡	<30	238	52.89%	249	47.98%	192	46.04%
	30 ~ 50	193	42.89%	245	47.21%	195	46.76%
	>50	19	4.22%	25	4.82%	30	7.19%
學歷	研究所	53	11.78%	53	10.21%	53	12.71%
	大專院校	368	81.78%	425	81.89%	329	78.90%
	高中以下	29	6.44%	41	7.90%	35	8.39%

整體離職類型分布：義大醫院依據《勞動基準法》第 16 條規範，訂定營運變化的最短預告期，按照員工的不同工作年資，分別予以 10 天、20 天及 30 天前預告。但數據顯示整體離職以「自願離職」為主，非自願離職比例極低，說明義大醫院並未進行大規模人力調整或裁減，組織運作穩定。

醫師人力穩定性：醫師自願離職率僅 1.3%，為各類人員中最低，未出現非自願離職情形，其極低離職率顯示義大醫院具高度專業吸引力與良好執業環境。

醫事專業人員流動情形：自願離職率為 5.4%，非自願離職率僅 0.06%。屬於合理流動範圍，反映醫療產業人力市場之正常流動性，同時維持高度穩定。

其他員工流動情形：自願離職率為 6.0%，無非自願離職。

行政及支援性人力流動略高於醫事人員，屬一般產業常態。流動主要來自自願選擇，顯示公司尊重員工職涯規劃。

2025 年自願離職率與非自願離職率 HC-DY-330a.1.

類別	自願離職率	非自願離職率
醫師 ^a	1.3%	0%
非醫師之專業人員 ^b	5.4%	0.06%
所有其他員工 ^c	6%	0%

註：a: 執業登記為醫師、牙醫師、中醫師；b: 執業登記為醫事人員；c: 無執業登記人員

整體而言，義大醫院在人力流動管理上展現以下特點：(1) 離職以自願性為主，反映健康的人力流動機制；(2) 非自願離職極低，顯示組織營運穩定且具良好勞資關係；(3) 醫師人力高度穩定，確保醫療服務品質；(4) 各職類離職率均屬合理範圍，維持組織彈性與活力。

3.2.2 人才留任與員工關懷措施 GRI 403-6、HC-DY-330a.2.

義大醫院重視專業人力之穩定與發展，特別針對醫療產業人力需求高與工作壓力大的特性，持續推動多元留任與關懷措施。透過制度化獎勵、合理人力配置及心理健康支持機制，以系統化與人本導向策略，打造穩定且具支持性的醫療職場環境。

3.2.2.1 留任獎勵制度機制：強化人才穩定留任

義大醫院針對護理人員與藥師等關鍵醫療人力，設置留任獎金及久任獎金制度。透過具體經濟誘因與制度保障，有效提升關鍵人力之穩定度，降低人力流動風險。以簽訂服務合約方式，鼓勵員工長期投入醫療服務。**2025 年執行情形：留任獎金合約：19 人；久任獎金合約：53 人。**說明了針對醫療核心職類設計精準留任策略，強化人力韌性。

3.2.2.2 工時控管人力擴編：打造健康永續職場

透過工時控管＋人力擴編的雙軌策略，義大醫院建立完整之工作負荷管理體系，展現以下永續管理成效：由事後補償加班轉型為事前預防過勞；由個別單位調整提升為跨單位系統性管理；兼顧員工健康、工作安全與醫療服務品質。

工時管理與過勞預防機制：

依據義大醫院「從業人員管理辦法」，對加班制度訂有明確規範與控管機制，確保員工工時符合勞動法令並維持合理範圍：加班須事前經部門主管核准，並具體說明加班原因。經勞資會議同意之延長工時：**每月不得超過 54 小時，每三個月累計不得超過 138 小時。**

動態人力配置與負荷調節機制：

除工時控管外，義大醫院進一步從源頭改善工作負荷問題，建立跨單位人力評估與調整機制。針對工作負荷較高或業務成長快速之單位，透過系統性評估流程，適時進行人力補充與配置優化。**2025 年執行情形：協助 6 個單位進行人力擴編，共增加 11 名人力。**顯示了以制度化評估機制回應第一線需求，兼顧員工福祉與醫療品質。

3.2.2.3 心理健康支持體系：建構韌性健康職場

義大醫院深知醫療工作具高度壓力與情緒勞動特性，員工長期面對臨床決策、病患照護及緊急事件處理，易產生心理負荷與職業倦怠風險。綜合心理支持、活動推廣與教育訓練三大面向，義大醫院已建立完整之心理健康促進體系，並展現以下成效：

- 1 由事後輔導轉型為事前預防＋即時支持
- 2 由個別關懷擴展為全員參與之健康文化
- 3 有效降低高壓工作環境下之心理風險
- 4 提升員工整體幸福感

3.2.2.4 專業心理支持機制：深化關懷即時支持

義大醫院設置「員工關懷小組」，由精神科醫師與專業心理師組成，提供員工心理諮商與情緒支持服務，協助處理壓力調適、情緒困擾及職場適應等議題。此機制強調保密性與可近性，鼓勵員工主動或經轉介使用資源。**2025 年執行情形：心理諮商轉介服務共 13 人次。**

3.2.2.5 多元健康促進活動：推動身心平衡發展

除個別諮商外，義大醫院亦積極推動多元化心理健康促進活動，透過體驗式與參與式課程，協助員工釋放壓力並提升生活品質。2025 年共辦理 8 場實體與線上課程，主題涵蓋身心紓壓、健康知識及心理教育。

3.2.2.6 心理健康教育訓練：提升預防健康識能

義大醫院亦導入系統化心理健康教育，透過數位學習平台推動全員參與之心理健康課程，提升員工對心理議題之認識與應對能力。2025 年心理健康教育訓練成果，包括：自殺防治教育訓練：280 人次，網路成癮教育訓練：261 人次，合計參與人次：541 人次。



職場壓力調頻術



為忙碌點綴一抹鮮紅元氣

留任措施 / 制度 HC-DY-330a.2.

措施	施行方式與內容	成果 / 參與人數
留任獎金及久任獎金措施	因應護理人員及藥師招募困難，義大醫院設有留任獎金制度及久任獎金制度，藉由簽訂合約，使人員繼續服務，以穩定人力。	2025 年簽訂留任獎金合約共 19 人，簽訂久任獎金合約共 53 人。
人力擴編	針對人力負荷較重之單位，經由相關單位共同評估後，提供合理的人力編制，以減低工作壓力及疲勞造成之風險。	2025 年已協助 6 個單位擴編 11 人。
心理健康支持	義大醫院設有員工關懷小組，以推動員工心理及情緒支持，由精神科醫師及心理師提供諮商服務。	2025 年轉介給員工關懷心理師共 13 人。
	義大醫院積極推動多元化心理健康促進活動，透過體驗式與參與式課程，協助員工釋放壓力並提升生活品質。	2025 年辦理實體與線上課程，主題涵蓋身心紓壓、健康知識及心理教育，共 8 場。
	義大醫院導入系統化心理健康教育，透過數位學習平台推動全員參與之心理健康課程，提升員工對心理議題之認識與應對能力。	2025 年教育訓練成果：自殺防治教育訓練：280 人次，網路成癮教育訓練：261 人次，合計參與人次：541 人次。

3.3 薪酬福利

3.3.1 薪酬治理體系 GRI 2-21、GRI 202-1、GRI 405-2

義大醫院深信，薪酬制度不僅是人力資源管理工具，更是影響員工投入度、組織信任與長期競爭力的關鍵機制。因此，義大醫院持續優化之薪酬治理架構，並透過定期數據分析與檢視機制，確保不同職類、職級與性別間之薪酬合理性與一致性，落實永續人力資本管理。

3.3.1.1 雙軌薪酬設計：精準對應專業的人才價值體系

義大醫院建立醫師與非醫師的雙軌薪酬制度，透過差異化設計，在確保內部公平的同時，亦充分反映各類專業之價值與貢獻，展現高度成熟的人力資本管理能力。

在非醫師體系方面

義大醫院採取以「固定薪資為主、職級結構為基礎」之薪酬制度，強調內部公平性與穩定性。薪資依據職務內容、責任範圍與年資逐步調整，並透過制度化之薪級架構，確保不同職級間具合理差距。同時，**非主管員工平均薪資達政府規範最低工資約 1.9 倍以上**，充分展現對基層員工生活保障與薪酬競爭力之重視，符合對基本薪資保障之揭露精神。

在醫師體系方面

則採行「**保障薪資＋績效導向提成**」之彈性薪酬模式。除依專科別、年資與市場行情提供具競爭力之保障薪資外，亦透過手術、診療與醫療行為之提成制度，使薪酬與專業貢獻高度連動。此制度不僅強化績效誘因，亦使整體薪酬水準遠高於一般薪資標準，充分反映醫師之專業稀缺性與市場價值。

3.3.1.2 職級薪酬結構：反映責任差異且維持合理區間

從 2025 年主管與非主管之薪酬結構觀察，義大醫院已建立具層級邏輯且差距適中的薪酬制度，有助兼顧激勵效果與內部公平感，降低員工對薪資不均的認知風險，使薪資能有效反映職責範疇與管理決策責任。

整體薪酬倍數主要落於 1.35 至 1.80，屬於國際實務中合理且可接受之管理溢酬區間，顯示薪酬制度未出現過度階層化現象。醫師體系薪酬差距顯著低於非醫師體系，反映醫療專業重視技術能力與臨床貢獻，而非單純管理職級。女性主管與非主管薪酬比率與男性趨於一致，顯示制度設計已避免性別造成之結構性差異。

2025 年主管與非主管之基本薪資與薪酬比率

類別		基本薪資	薪酬
職別	性別	主管：非主管	主管：非主管
非醫師	男	1.60 : 1	1.59 : 1
	女	1.39 : 1	1.44 : 1
醫師	男	1.68 : 1	1.80 : 1
	女	1.35 : 1	1.72 : 1

註：資料皆為主治醫師（不含住院醫師、新進畢業後醫師 PGY）

3.3.1.3 性別薪酬平等：邁向實質同工同酬

從 2024~2025 年性別薪酬變化趨勢觀察，義大醫院在薪酬平等方面呈現持續優化：**一般員工（非醫師）性別薪酬比維持 1.02**。此數據顯示男女薪酬幾乎完全趨於一致，差距僅有 0.02%，反映薪資制度在基準設定與調整機制上具高度公平性。

主治醫師（醫師）性別薪酬比由 1.38 下降至 1.32。醫師體系薪酬差距呈現縮小趨勢，顯示義大醫院持續透過制度調整與薪酬檢視，逐步改善歷史結構差異，朝向更均衡之薪酬分布發展。

3.3.1.4 薪酬分布結構：兼顧激勵與內部公平

最高薪酬與中位數差距：一般員工薪酬差距維持於約 3 倍左右，屬於穩定且合理之分布區間，反映組織內部薪資結構具一致性。醫師體系薪酬差距明顯下降（由 6.97 降至 6.12），顯示高薪集中情形逐步改善，薪酬分配更趨均衡。

2024~2025 薪酬變化比較（全體最高者 / 全體中位數）

類別 / 年度	2024	2025	變化比率
一般員工（非醫師）	3.55	3.65	+0.10
主治醫師（醫師）	6.97	6.12	-0.85

2024~2025 薪酬變化比較（男平均 / 女平均）

類別 / 年度	2024	2025	變化比率
一般員工（非醫師）	1.02	1.02	0.00
主治醫師（醫師）	1.38	1.32	-0.06

主管與非主管薪酬差距趨勢：非醫師體系薪酬結構穩定，顯示制度成熟且未出現過度波動。醫師體系薪酬差距下降，顯示組織朝向「專業導向」管理發展。

2024~2025 薪酬變化比較（主管平均 / 非主管平均）

類別 / 年度	2024	2025	變化比率
一般員工（非醫師）	1.05	1.07	+0.02
主治醫師（醫師）	1.94	1.85	-0.09

3.3.2 員工福利與關懷體系 GRI 401-2, GRI 403-6, GRI 401-3

義大醫院深知醫療服務高度仰賴專業人力，員工不僅是組織運作的核心，更直接影響醫療品質與病人安全。因此，義大醫院將員工福利與關懷制度由傳統補助型福利進一步提升為策略性人力資本投資，以工作與生活平衡、身心健康及家庭支持為三大主軸，建構完善且具前瞻性的人才支持生態系，持續強化組織永續發展基礎。在員工關係治理方面，義大醫院目前雖未設立工會組織和簽訂團體協約，惟為確保員工權益並促進勞資良性互動，已建立多元且制度化的溝通與參與機制。透過勞資會議和設置福利委員會，統籌員工福利規劃與資源配置，並作為員工意見表達與參與的重要平台，強化組織內部的雙向溝通與信任基礎。整體而言，義大醫院之福利制度由員工個人延伸至家庭層面，兼顧短期支持（如各項補助措施）與長期投資（如子女教育支持），逐步形塑兼具關懷溫度與制度深度的福利體系，展現以人為本之永續經營理念。



3.3.2.1 生活支持：提升員工生活品質

義大醫院結合集團資源，透過「非薪資性福利」提升員工可支配資源，降低生活成本壓力，間接強化留任意願。提供多元且具實質效益的生活福利，包括：團體保險、年度健康檢查、義大遊樂世界免費入園、義大世界購物優惠、集團合作廠商優惠平台。

3.3.2.2 社團活動：打造高凝聚力組織

為強化員工身心健康與跨部門連結，義大醫院積極推動員工社團制度，將其定位為促進員工福祉與組織文化發展的重要平台。截至 2025 年，義大醫院已成立 27 個多元社團，涵蓋多元領域，提供員工在高壓醫療工作之外的調適與發展空間。

社團類型橫跨不同興趣與族群需求，例如：園藝紓壓社：結合植栽與療癒活動，協助員工釋放壓力；電競社：提供年輕世代員工交流平台，促進跨部門互動；創意手作社：透過手作課程提升專注力與情緒穩定；國標舞社：結合運動與藝術，促進身心健康；身心靈療癒社：回應醫療人員高壓需求。27 個規模完整的社團不僅是休閒活動，展現高度組織支持，更是義大醫院打造健康職場與高凝聚力組織文化的重要驅動機制。



義大國標舞社



義大合唱團



義大水中運動社



義大結緣手作社



義大園藝社



義大園藝社

3.3.2.3 員工旅遊：推動團隊凝聚機制

為促進員工身心平衡與強化團隊合作，義大醫院持續推動員工旅遊與單位旅遊制度，透過制度化補助與自主規劃機制，鼓勵各單位可依人員特性與需求設計旅遊活動，提高制度彈性，提升員工參與意願與活動多元性，打造兼具休閒、交流與團隊發展之職場環境。

活動並非集中單一時期，而是全年持續推動，顯示制度已常態化。**2025 年大幅成長至 38 次，創近三年新高，且經費投入為三年最高，年增約 81%，顯示醫院明確將員工關懷列為優先投資項目，由成本觀點轉為人力資本投資，強化員工體驗與留任。**



單位員工旅遊

2023~2025 年各單位自辦員工旅遊

月份	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	總計	總金額
2023 年活動數 (次)	1	4	2	1	9	1	2	1	2	1	5	0	29 組	348,000 元
2024 年活動數 (次)	1	1	3	2	1	0	2	1	0	0	5	5	21 組	252,000 元
2025 年活動數 (次)	0	1	7	6	7	3	1	2	1	1	5	4	28 組	456,000 元

3.3.2.4 家庭友善：全生命週期支持制度

義大醫院深刻理解醫療人員面臨高工時與高壓環境下，生育與職涯發展之間的潛在衝突，因此將生育支持由單一假別制度，擴展為涵蓋「孕期支持—生產照護—育嬰留停—復職銜接」的全生命週期支持機制，致力於打造真正可持續的家庭友善職場。

多元生育假別：

2025 年義大醫院提供並實際使用之生育相關假別如下：提供女性員工完整孕期醫療支持（產檢假），也設置陪產檢假，鼓勵男性參與孕期照護（陪產檢假），對於不同生育情境（含流產）提供制度保障。

2025 年育嬰相關假別

假別	產檢假 (本人)	陪產檢假 (配偶)	產假	流產假
人次	189	17	60	9

育嬰與復職銜接機制：

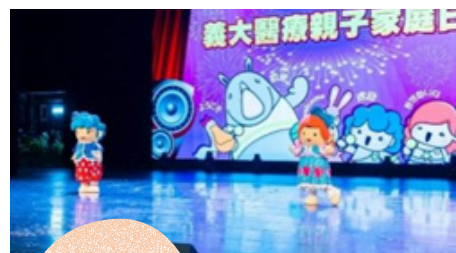
義大醫院透過育嬰留停制度與復職機制，協助員工在家庭與職涯間取得平衡。符合資格 **162** 人，申請人數 **70** 人，**申請率 43.2%**，有近半數員工使用育嬰制度，顯示組織文化具支持性。**復職率為 61%**，復職後**留任率達 92%**。說明了讓生育不再是職涯的中斷，而是人生與專業並行的延續。

2025 年員工符合育嬰留停資格與申請人數統計

項目	女	男	總計
符合育嬰留停資格人數	125	37	162
申請育嬰留停人數	68	2	70
育嬰留停應復職人數 (A)	62	5	67
育嬰留停實際復職人數 (B)	39	3	42
上一年度育嬰留停復職人數 (C)	38	1	39
育嬰留停復職在職滿一年人數 (D)	32	1	33
復職率 % (B/A)	63%	60%	61%
留任率 % (D/C)	84%	100%	92%

家庭導向福利：

義大醫院將員工家庭納入福利設計核心，強化員工對組織的情感連結，透過活動促進家庭支持系統，從員工延伸至家庭，擴大企業社會影響範圍。2025 年於楠梓台糖土窯烤肉區舉辦員工及眷屬烤肉活動，共有 794 人參與，其中員工 447 人，眷屬 347 人；此外，也特地舉辦了 2025 員工親子嘉年華活動。



員工親子嘉年華活動

3.3.2.5 福利金與教育資助：長期發展支持

義大醫院透過福利委員會統籌規劃員工福利補助制度，以生活支持與關懷照顧為核心，透過彈性且多元的補助項目，協助員工降低生活壓力，提升整體福祉與工作穩定性。依據制度規劃，福利金申請項目涵蓋多元面向，包括：婚喪喜慶補助（如結婚、生育、喪葬等）、傷病慰問與急難救助、節慶或特定活動補助、員工關懷相關支出。

為支持員工家庭發展與子女教育，義大醫院設置子女獎助學金制度，透過提供教育獎助學金，減輕員工子女教育負擔，並促進優秀學習表現，延伸企業對員工家庭的照顧責任。子女獎助學金依學習階段，包括：各學制（如國小、國中、高中及大專院校）之獎助學金，依學業成績或表現核發不同金額補助。

3.3.3 整合性員工支持系統與平台 GRI 406-1

義大醫院建置「員工關懷與諮詢園地」平台，提供員工即時反映意見、免費法律諮詢，協助與獲得專業諮詢之管道，近3年無各項歧視申訴案件。再搭配健康資訊宣導，涵蓋工作適應、心理支持及生活議題等面向。將福利從短期滿足延伸至跨世代支持，建立開放、雙向且具信任基礎的員工關係環境，並進一步強化員工參與感與組織認同，落實以人為本的永續經營理念。

3.3.4 員工滿意度

義大醫院秉持以人為本之核心價值，為了解同仁心聲，期望藉由員工滿意度問卷調查了解問題並檢討可行之改善措施，特地每年辦理員工滿意度調查。員工滿意度構面包含：自我成長、團隊溝通、績效與升遷、工作與工作壓力、工作環境及醫院發展及組織目標等六大面向。

2023~2025 年員工滿意度調查

構面	2023	2024	2025
自我成長	3.71	3.65	3.61
團隊溝通	3.68	3.63	3.77
績效與升遷	3.43	3.42	3.42
工作與工作壓力	3.86	3.82	3.84
工作環境	3.62	3.65	3.56
醫院發展及組織目標	3.62	3.64	3.53

近三年義大醫院員工滿意度整體維持穩定且優良表現，各年度六大構面平均分數皆顯著高於基準值 3.0，顯示義大醫院在高壓醫療環境中，仍能有效維持良好的組織運作品質與員工正向工作感受。

從趨勢來看，**整體滿意度長期維持於 3.6 以上之高水準區間**，反映出醫院在工作支持系統、團隊運作及職場環境等面向，已建立穩定且具韌性的管理基礎。其中，團隊溝通構面近年呈現穩健提升趨勢，並於最新年度達到相對高點，反映跨單位協作與內部溝通機制持續優化，有助於強化組織整合與合作效率。同時，工作環境與組織發展與目標等構面亦維持穩定水準，顯示員工對醫院整體發展方向具一定認同與信任基礎。整體而言，近三年員工滿意度呈現高水準穩定中持續優化的正向發展態勢。

3.4 打造醫療專業人才

義大醫院以人才即核心競爭力為理念，持續投入教育訓練與職涯發展機制，透過系統化學習架構與公平透明的績效管理制度，長期且穩定的人力資本投資，全面提升員工專業能力與組織競爭力，落實永續人才發展之目標。

3.4.1 建構全方位教育訓練體系 GRI 404-1

為因應醫療產業專業高度分工與快速變遷的特性，義大醫院依據員工職涯階段與職務需求，建立多層次且多元化之教育訓練架構。

2025 年，義大醫院持續透過制度化之內部與外部訓練機制，強化員工專業能力與組織整體人力資本。

從性別面向分析，女性員工平均受訓時數為 101 小時，高於男性員工之 92 小時。在職類別方面，護理人員平均受訓時數最高（138 小時），反映護理工作高度專業化及臨床照護持續精進之需求。醫師平均受訓時數為 93 小時，顯示醫療專業人員持續參與專業進修與知識更新。醫事人員及行政人員之平均訓練時數分別為 64 小時及 70 小時，與其工作性質及專業發展需求相符。

整體而言，義大醫院已建立以職務需求為導向之分層訓練制度，使不同職類之訓練投入與其專業責任相對應，並透過持續教育機制確保醫療服務品質與組織營運效能之提升。

3.4.2 持續性高投入之人才培育資源 GRI 404-2

在教育訓練資源投入方面，2023 年至 2025 年教育訓練支出分別為 198,059,478 元、262,575,805 元及 261,047,671 元，其中 2024 年大幅成長，2025 年仍維持高水準投入，顯示義大醫院已將教育訓練視為策略性且長期的人力資本投資。此外，進修支出亦持續投入，2025 年達 11,613,380 元，支持員工參與學位進修與專業課程，促進個人能力提升與職涯發展。

從各職類平均訓練時數觀察，2025 年醫師平均訓練時數為 97 小時、護理人員 122 小時、醫事人員 79 小時、行政人員 103 小時。其中護理人員訓練時數最高，反映其臨床照護工作之專業需求與持續精進的重要性；而行政人員訓練時數逐年提升，則顯示義大醫院已從臨床專業延伸至整體組織能力的全面強化。

2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數

類別	內訓時數	外訓時數	訓練總時數	該類員工人數	平均時數
男	70550.4	1124	71674.4	781	92
女	205669.9	5239.6	210909.5	2095	101
醫師人員	46360	15	46375	494	93
護理人員	144552.8	3150.2	147703	1073	138
醫事人員	30845	1317.9	32162.9	506	64
行政人員	54462.5	1880.5	56343	803	70

2023~2025 年教育訓練暨進修預算及時數

項目		2023	2024	2025
教育訓練支出		198,059,478 元	262,575,805 元	261,047,671 元
進修支出		15,244,660 元	9,779,855 元	11,613,380 元
總計時數	醫師人員	94 時 / 人	82 時 / 人	97 時 / 人
	護理人員	155 時 / 人	111 時 / 人	122 時 / 人
	醫事人員	81 時 / 人	84 時 / 人	79 時 / 人
	行政人員	83 時 / 人	96 時 / 人	103 時 / 人

3.4.3 學位進修與專業認證發展 GRI 404-2

為鼓勵員工持續精進專業能力並提升學術與實務素養，義大醫院積極支持員工進修學位及取得專業證照。2023~2025 年間，學位及專業證照人數呈現穩定成長趨勢，總人數分別為 141 人、200 人和 157 人，顯示員工學習動能持續提升。

其中，**連續三年都有員工考取得博士班**，而**碩士學位取得人數於 2025 年達 28 人**，顯著高於前兩年度，反映員工對高階專業知識與管理能力之需求增加；專業證照三年共有 355 人取得各類專業證照，顯示義大醫院持續強化專業能力認證制度，提升醫療服務品質與專業信任度。

2023~2025 年學位與專業證照人數統計

類別		2023	2024	2025
學位	博士	1	3	1
	碩士	19	15	28
	學士	25	25	16
專業證照		86	157	112
總計		140	200	157

2023~2025 年專業證照取得類型統計

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
(國際細胞學會) 認證細胞技術專業人員	0	2	0	2
(輻防員) 輻射防護人員認可證書	0	1	0	1
(輻防師) 輻射防護人員認可證書	0	1	0	1
ISO27001 2022 主導稽核員證書	1	1	0	2
乙級鍋爐操作人員安全衛生教育訓練	0	2	0	2
乙級鍋爐操作人員訓練	1	1	1	3
人工生殖機構人員	1	1	1	3
口腔顎面外科專科醫師證書	0	0	1	1
大腸直腸外科專科醫師證書	1	2	1	4
小兒外科專科醫師證書	0	1	0	1
小兒神經學專科醫師證書	0	1	0	1

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
中華民國內分泌暨新陳代謝科專科醫師證書	1	1	0	2
中華民國心臟學會專科醫師證書	1	5	1	7
中華民國血液病專科醫師證書	1	0	1	2
中華民國風濕科專科醫師證書	1	0	0	1
中華民國腫瘤內科專科醫師證書	2	0	0	2
介入性神經血管內治療專長認證	0	1	2	3
內科專科醫師證書	2	5	6	13
內科專科護理師證書	0	3	0	3
心臟血管介入專科醫師證書	0	5	2	7
牙周病科專科醫師證書	0	1	1	2
牙髓病專科醫師證書	0	0	1	1

2023~2025 年專業證照取得類型統計

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
牙體復形科專科醫師證書	1	0	0	1
台灣代謝及減重外科醫學會專科醫師證書	1	0	0	1
台灣安寧緩和醫學學會專科醫師證書	0	1	1	2
台灣老年醫學會專科醫師證書	0	0	1	1
台灣乳房專科醫師證書	0	1	0	1
台灣癌症安寧緩和醫學專科醫師證書	0	0	1	1
外科專科醫師證書	2	0	7	9
外科專科護理師證書	0	2	1	3
甲級鍋爐操作人員安全衛生教育訓練	0	3	0	3
耳鼻喉科專科醫師證書	0	1	0	1
血液透析護理人員證書	1	1	0	2
兒科專科醫師證書	1	0	0	1
兒童急診醫學次專科醫師證書	0	0	1	1
放射診斷科專科醫師證書	0	0	1	1
泌尿科專科醫師證書	0	1	1	2
長照服務人員證明	1	5	1	7
保安監督人訓練合格證書	0	2	0	2
急診醫學科專科醫師證書	2	3	3	8
指定精神專科醫師	0	4	0	4

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
美容技術士證 (丙級)	0	1	0	1
重症醫學專科臨床訓練指導醫師證書	0	0	1	1
重症醫學專科醫師證書	1	0	3	4
家庭醫學科專科醫師證書	2	0	1	3
消化系內科專科醫師證書	1	1	2	4
消化系內視鏡技術師證書	0	0	1	1
消化系內視鏡專科醫師證書	0	0	1	1
消化系外科專科醫師證書	0	1	2	3
疾病分類師證書	1	0	4	5
神經外科專科醫師證書	1	0	0	1
神經放射線專科醫師證書	0	1	0	1
神經科專科醫師證書	0	1	0	1
缺氧作業主管安全衛生訓練結業證書	0	2	3	5
胸腔暨重症專科醫師證書	2	2	1	5
骨科專科醫師證書	1	2	0	3
高階醫學工程師證書	0	0	1	1
高雄市糖尿病共同照護網認證資格證明書	12	14	16	42
高壓氣體容器操作人員安全衛生教育訓練	0	0	1	1
高壓氣體容器操作人員結業證書	0	14	4	18

2023~2025 年專業證照取得類型統計

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
高壓氣體特定設備操作人員結業證書	0	19	4	23
健康保險技術員證書	1	3	2	6
健康保險管理師證書	0	3	2	5
堆高機操作技術士證	0	4	0	4
婦產科專科醫師證書	2	0	0	2
第一種壓力容器操作人員結業證書	8	0	1	9
第一種壓力容器操作技術士證	6	2	1	9
細胞醫檢師程度評定測驗合格證書	0	1	0	1
麻醉科專科醫師證書	4	2	1	7
麻醉專科護理師證書	1	0	0	1
腎臟專科營養師證書	1	4	4	9
感染管制師證書 (「感染管制醫檢師」資格)	0	0	1	1
新生兒科專科醫師證書	3	2	2	7
經動脈導管取栓術認證	2	1	0	3
腹膜透析護理人員證書	0	2	0	2
過敏氣喘暨臨床免疫專科醫師	0	1	0	1
達文西機械手臂輔助手術 (各醫學會各種手術)	3	3	6	12
睡眠醫學專科醫師證書	0	1	0	1
精神科專科醫師證書	1	0	0	1

執證照名稱	2023	2024	2025	總計
臺灣介入性心臟血管醫學會專科醫師證書	0	3	0	3
語言治療師證書	1	2	0	3
衛生福利部核定細胞治療技術施行計畫	2	0	0	2
整形外科專科醫師證書	0	0	1	1
糖尿病衛教人員合格證書	1	3	0	4
頭頸腫瘤專科醫師證書	1	0	0	1
營養醫療專科營養師證書	1	1	2	4
癌症登記技術人員基礎級認證	0	0	1	1
癌症登記技術人員進階級認證	2	0	1	3
臨床工程師	0	0	1	1
醫院整合醫學專科醫師證書	0	0	3	3
醫學工程師證書	0	1	0	1
醫學物理師(評鑑人力)	1	0	0	1
體重管理營養師證書	3	1	0	4
加護病房營養師證書	0	0	1	1
長期照顧服務人員證明	0	1	1	2
總計	86	157	112	355

3.4.4 績效管理與職涯發展機制 GRI 404-3

在績效管理方面，義大醫院建立完善且公平之績效考核制度，確保所有員工均能獲得適當評估與回饋。**2025 年應接受績效考核人數為 2,004 人，實際接受考核人數亦為 2,004 人，考核覆蓋率達 100%**，顯示制度執行完整且具高度一致性。

2025 年績效考核統計

類別	應接受績效考核			實際接受績效考核		
	主管	非主管	小計	主管	非主管	小計
男	50	274	324	50	274	324
女	88	1592	1680	88	1592	1680
小計	138	1866	2004	138	1866	2004

透過績效考核結果，義大醫院進一步連結職涯發展與晉升機制。2025 年共有 **275 人** 獲得晉升，其中包含 **92 人** 晉升主管職及 **183 人** 晉升非主管職，整體晉升比例為 **9.6%**，顯示義大醫院提供明確且具體之職涯發展管道。

2025 年職業發展檢核

類別	男	女	合計
員工總數	781	2095	2876
晉升主管職	31	61	92
晉升非主管職	107	76	183
當年度晉升人數	138	137	275
當年度晉升比例	17.7%	6.5%	9.6%

從性別分析觀察，**男性晉升比例為 17.7%，女性為 6.5%**。考量義大醫院女性員工占比相對較高，未來將持續優化多元與平等之發展機制，以確保不同性別員工均能享有公平之發展機會，進一步落實性別平權與人才多元化。



應接受績效考核人數

2,004 人



實際接受績效考核人數

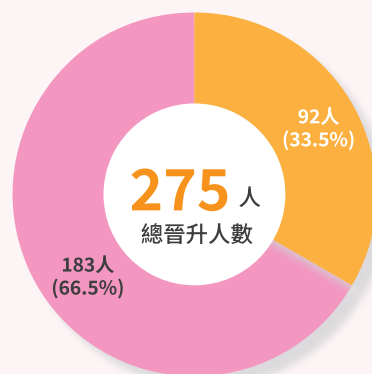
2,004 人



考核覆蓋率

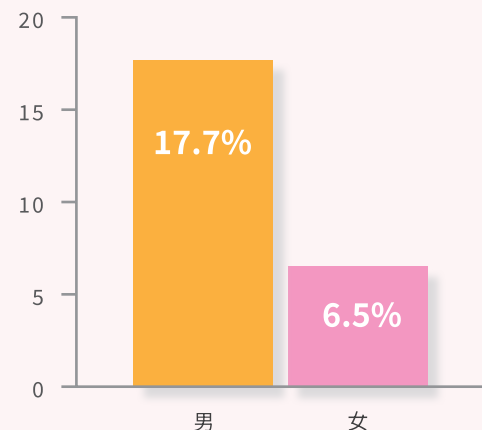
100%

2025 年晉升人數



● 晉升主管職 ● 晉升非主管職

2025 年晉升比例 (依性別)

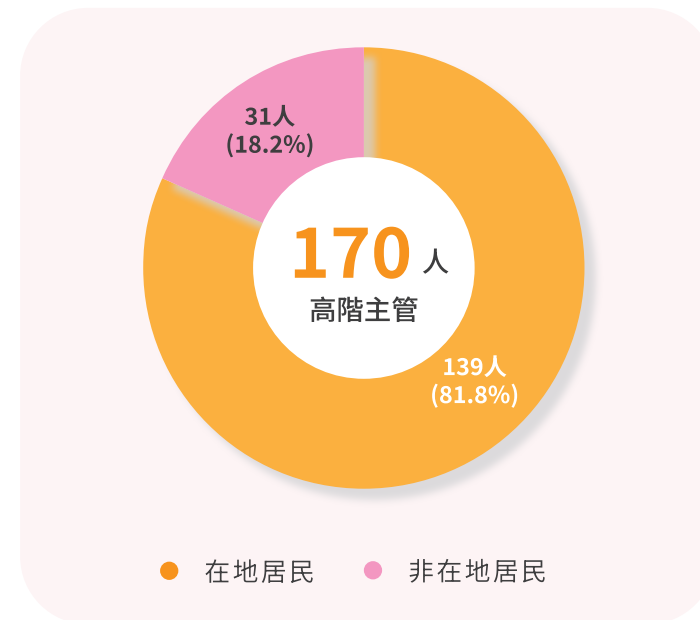


3.4.5 高階主管在地化策略 GRI 202-2

義大醫院長期致力於高雄地區的在地人才培育與發展，透過完善的人才晉升與培訓制度，優先培養並拔擢具潛力之內部人才擔任管理職，落實在地經營與永續發展之理念。截至 2025 年，義大醫院高階主管（經理級以上）共計 170 人，其中屬在地居民者為 139 人，在地化比例達 81.8%。管理團隊多數具備高雄地方經驗與文化理解，有助於提升決策品質與組織運作效率。

2025 年高階主管在地化比率 (高雄市)

項目	人數比率
高階主管人數	170
在地居民人數	139
高階主管為在地居民比例	81.8%



高階主管在地化策略不僅為人力資源管理措施，更具備重要的永續意涵：

- 1 經濟面：促進在地就業與人才發展
- 2 社會面：強化醫療機構與社區之連結與信任
- 3 治理面：提升決策透明度與在地責任。呼應企業社會責任中在地經營與利害關係人連結之核心精神。

3.4.6 整體成效與永續價值

綜合而言，義大醫院透過教育訓練、進修支持與績效發展制度，已建立完整之人才發展體系，實現「以人才驅動醫療品質」之永續願景，並展現以下成效：(1) 持續提升員工專業能力與醫療服務品質；(2) 建立全員參與之學習型組織文化；(3) 發展「內部培育—逐級晉升—高階任用」之人才發展模式；(4) 強化職涯發展路徑與人才留任機制。

3.5 職業安全與衛生

義大醫院以「恪遵法令、關懷員工、達成全方位管理、創造零災害環境」為職業安全衛生政策，「零重大職災、持續降低職業風險」為職業安全衛生管理目標，並透過制度化管理與持續改善機制，逐步建構全員參與之職場安全文化。

3.5.1 職業安全衛生管理架構 GRI 403-1、GRI 403-4、GRI 403-8

義大醫院高度重視從業人員之職業安全與健康，依循《職業安全衛生法》建構完整之職業安全衛生管理制度，制定出 26 個符合 ISO 45001 相關管理規章辦法，由院長擔任職業安全衛生委員會主席，統籌全院職安衛政策、風險管理及改善措施之推動，並透過跨部門組成之委員會機制，定期審議安全衛生管理計畫、教育訓練、職業病預防及職災調查等事項，確保職安衛管理落實於日常營運之中。

義大醫院職業安全衛生管理以「風險預防、全員參與、持續改善」為核心原則，建立涵蓋危害辨識、風險評估、預防控制及績效監測之系統性管理架構；透過職業安全衛生委員會及多元溝通管道，蒐集第一線員工意見並納入安全改善措施，強化員工參與。同時，管理範圍涵蓋全體員工及承攬商與外包人員，確保所有工作者皆符合安全規範。

院內與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統相對應規章辦法

ISO 45001 條款	相關辦法 / 程序文件
組織前後環節	- 職業安全衛生管理系統風險與機會管理辦法 - 職業安全衛生管理手冊
領導與員工參與	- 職業安全衛生管理辦法 - 職業安全衛生管理手冊 - 職業安全衛生溝通與諮詢辦法
規劃	- 工作場所風險評估管理辦法 - 職業安全衛生管理系統風險與機會管理辦法 - 職業安全衛生法規鑑別作業準則 - 職業安全衛生目標及管理方案作業辦法
支持	- 職業安全衛生管理辦法 - 職業安全衛生教育訓練辦法 - 職業安全衛生溝通與諮詢辦法 - 規章管理辦法
運作	- 職業安全衛生管理手冊 - 執行職務遭受不法侵害預防辦法 - 母性健康保護辦法 - 人因性危害預防辦法 - 異常工作負荷促發疾病預防辦法 - 員工健康管理作業辦法 - 工作場所風險評估管理辦法 - 職業安全衛生管理系統風險與機會管理辦法 - 職業安全衛生變更管理辦法 - 請採購管理辦法 - 承攬商安全衛生管理辦法 - 緊急應變實施辦法
績效評估	- 作業環境監測實施辦法 - 職業安全衛生自動檢查辦法 - 環安稽查及績效考核管理辦法 - 職業安全衛生法規鑑別作業準則 - 職業安全衛生管理審查辦法
改善	- 職業安全衛生管理手冊 - 職業傷害處理辦法 - 職業安全衛生矯正及預防管理辦法 - 職業安全衛生管理審查辦法

為有效落實義大醫院職業安全衛生之規劃、推動、督導與持續改善，並提供相關事項之專業諮詢與協助，以確保從業人員之生命安全與身心健康，義大醫院設置職業安全衛生室，編制優於法規，有甲種職業安全衛生業務主管 1 名、職業安全衛生管理人員 3 名及勞工健康服務護理人員 3 名，均取得證照，同時依法設置「職業安全衛生委員會」，並下設三個功能小組（員工健康促進小組、醫療氣體管理小組、職場不法侵害防制工作小組）。

本委員會由院長擔任主席，成員包含職業安全衛生管理人員、相關部門主管、勞工健康服務醫護人員及勞工代表，共計 14 人，其中勞方代表 5 人，占三分之一，以確保勞資雙方之充分參與與意見表達。委員會每三個月召開一次會議，主要審議年度職業安全衛生管理計畫、計畫執行績效報告及各功能小組業務推動情形；2025 年共召開 4 次會議。

此外，院內員工得就職業安全衛生與健康相關議題提出提案，提交委員會討論。2025 年度共提出 4 項提案，內容涵蓋室內空氣品質改善、職場霸凌申訴管道優化及員工復工評估機制等，均已完成結案，結案率達 100%。



職業安全衛生委員會職責

- 1 擬訂職業安全衛生政策並提出建議。
- 2 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 3 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 4 審議作業環境監測計畫、監測結果及採取對策。
- 5 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 6 審議各項安全衛生提案。
- 7 審議自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 8 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 9 審議職業災害調查報告。
- 10 考核現場安全衛生管理績效。
- 11 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 12 其他有關職業安全衛生管理事項。

為有效執行工作環境或作業危害的辨識、評估及控制，對於不可接受風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，採取有效降低風險的控制措施，避免災害發生。義大醫院制定「工作場所風險評估管理辦法」盤點並評估可能影響員工安全的工作區域與場所，以「工作環境或作業危害鑑別與風險評估表」評分（評分準則採重大因子評估法），將風險程度區分為高、中、低等級，針對高風險區域及場所，訂定降低風險與危害的管理措施。

高風險區域／場所風險管控措施

高風險區域	風險 / 危險因子	風險降低與管理措施
急診室	醫療暴力、微生物感染	急診室位於 1F，採獨立管制並設置專用出入口，區分等候、檢傷分類、急救及留觀等區域。各區均設錄影監視器，出入口由保全人員 24 小時駐守，並配置警民連線系統。
隔離病房	微生物感染	隔離病房採管制管理，區分一般隔離與負壓隔離。負壓隔離病房設有前室及監視器，人員進入前室前須確認負壓值，進入病室前須穿戴個人防護裝備。
放射線區域	游離輻射暴露	放射線區域採獨立管制，輻射管制區設有危害標示與標線，非工作人員不得進入。操作人員定期接受游離輻射防護教育訓練，並配戴劑量配章，以監測個人暴露劑量。
檢驗室	微生物感染	檢驗室位於 2F，採門禁管制，非工作人員不得進入。
病歷室	缺氧危害	病歷室位於 B2F，採門禁管制，非相關人員不得進入；室內設有二氧化碳滅火系統，並定期執行設備檢測與消防演練。
感染性垃圾儲存室	微生物感染、異常溫度	感染性垃圾儲存室位於 B1F，採門禁管制，非工作人員不得進入；廢棄物冷藏庫設有緊急逃生開關及求救鈕。
施工區域	非工作人員受傷	施工區域設置圍籬、門禁與警示標語，限制非工作人員進入。
油槽、液氧槽區域	易燃、人為破壞	油槽及液氧槽設於戶外，周邊設置圍籬、門禁管制及嚴禁煙火標示，非工作人員不得進入。
管道間	人為破壞	管道間分布於各樓層，採門禁管制，非工作人員不得進入。
機房	人為破壞	機房分布於各樓層，採門禁管制，非工作人員不得進入。
水箱	人為破壞	水箱設於頂樓及戶外，採門禁管制，非工作人員不得進入；水箱清潔與維修人孔均上鎖管制。

為降低各作業場所發生職業災害的可能性，義大醫院持續推動各項預防與管控措施，包括單位每月自主環境巡檢、主責單位依年度計畫執行檢查、職業安全衛生人員每日巡檢與每半年聯合稽查，以及員工主動通報工作環境風險與危害。自開院以來未曾發生重大職業災害事件，顯示相關預防與管理機制已有效發揮作用。

為確保外包商及其工作人員之作業安全，維護醫院所有人員及財物之權益，防止職業災害之發生，義大醫院訂有「承攬商安全衛生管理辦法」規範之，在承攬作業危害辨識、風險評估及控制方面，業務經辦單位承辦各項工程、作業時，應事先實施作業場所安全衛生風險評估，填寫「工程（維修）危害辨識表」實施危害辨識，依辨識結果填寫「工程（維修）風險評估表」之風險等級及控制措施。

3.5.3 職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5

義大醫院建立完整職業安全衛生教育訓練制度，依據不同職類與風險特性規劃分級訓練內容，涵蓋新進人員職前訓練、在職人員持續教育及高風險作業專項訓練，以強化員工對職場風險之辨識與應變能力。

訓練內容包含感染管制、針扎防護、化學性暴露防護、醫療廢棄物處理及醫療暴力應對等主題，並結合實務演練與案例分享，提升訓練實效。此外，透過定期教育訓練及應變演練，強化員工安全意識與危機處理能力，並逐步建立安全文化。

經由訓練成效評估與持續改善機制，確保教育訓練具實質提升員工安全知能之效果。為進一步強化員工於實務情境之應變能力，亦將教育訓練成果延伸至各類緊急應變演練，透過情境模擬與跨部門協作，驗證訓練成效並持續優化應變流程，提升整體營運持續性與組織韌性。

2025 年職業安全衛生教育訓練課程

課程類別	區分	方式	訓練課目	場次	時數	人數
消防安全	一般通識課程	實體	消防安全講習 & 滅火器操作	8	1.5	943
		線上	消防安全講習 e-learning	1	1	1333
緊急應變	一般通識課程	實體	院內緊急變措施	4	1	368
		實體	緊急傷患搬運	2	1	322
		實體	群突發因應措施	1	1	39
		線上	緊急傷患搬運 e-learning	1	1	1382
職業安全衛生	一般通識課程	實體	職業安全衛生介紹 (新進人員)	12	1.5	401
		實體	職業安全衛生法令	2	1	344
		實體	用電安全宣導	1	1	18
		實體	交通安全講座	1	1	69
		實體	醫療暴力危害辨識及法令	2	1	420
	特定專業課程	實體	第一種壓力容器操作人員回訓	1	1	14

3.5.4 緊急應變演練與營運韌性 GRI 403-2、GRI 403-5

2025 年共辦理 54 場應變演練，三年累計達 168 場，涵蓋火災、傳染病、醫療暴力及資安等多元風險情境；透過各式演練，並導入各種演練手法，使員工能知悉其所負責任、任務及所需能力；同時建立 3 至 14 天關鍵資源安全庫存及跨院支援機制，強化整體營運持續性與組織韌性。

年度常規性演練表

演練項目／次數	2023 年	2024 年	2025 年	總計
火災應變演練 (全院 + 單位)	44	39	38	121
重大災難應變演練	1	1	1	3
外部毒化災應變演練	1	1	1	3
新型傳染病應變演練 (流感)	1	1	1	3
醫療暴力應變演練	7	7	8	22
供電中斷應變演練	1	1	1	3
供水中斷應變演練	1	1	1	3
醫療氣體中斷應變演練	2	1	1	4
氣體外洩應變演練	1	1	1	3
資訊系統當機應變演練	1	1	1	3
合計	60	54	54	168



火災



重大災難



醫療暴力

3.5.5 職業災害管理與績效監測 GRI 403-9；SASB HC-DY-320a.1

義大醫院訂有「員工職業傷害處理辦法」，倘員工發生意外事故時，本人或同事可透過電話或 MIS 進行職業傷害通報，職業安全衛生室依職業傷害處理流程幫助員工在最快時間內得到關懷及協助。2025 年發生職業災害員工 66 人、外包商 0 人，失能傷害頻率 (SR/FR) 12.96，職業災害以針扎 48 件最高，除針扎預防矯正機制外，以醫護工作車桌面上張貼「針扎預防口訣—遵守 SOP、使用安全針具、精神要集中」提醒人員隨時注意。

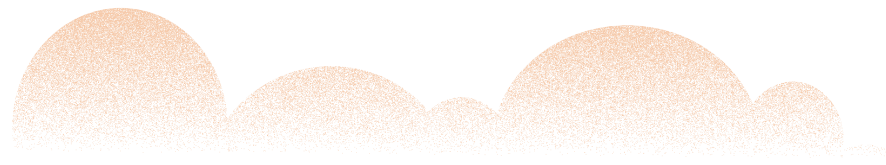
2023 年 ~2025 年職業災害統計

項 目	2023 年	2024 年	2025 年
一般職災 (如跌倒、滑倒)	11 (18.33%)	14 (25.93%)	16 (24.24%)
感染性職災	針扎 46 (76.67%)	31 (57.41%)	48 (72.73%)
	血體液曝觸 3 (5.0%)	9 (16.66%)	2 (3.03%)
合計 (件)	60	54	66
總工時 (小時)	5,364,640	5,288,464	5,093,128
失能傷害頻率 (SR/FR)	11.18	10.21	12.96

義大醫院職業安全績效指標採用國際通用之總可記錄職業傷害率 (TRIR)，依 SASB 準則，以「總可記錄職災件數 × 200,000 ÷ 總工時」計算。相較於我國職業安全衛生相關指標 (如失能傷害頻率)，TRIR 涵蓋範圍更廣，能更全面反映職場風險，並提升數據之國際可比較性。整體職業安全績效維持穩定，並透過持續改善措施逐步降低高風險職業傷害之發生，2025 年 TRIR 為 4.16，較去年有微幅下降。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接員工 TRIR	3.88%	4.20%	4.16%
合約員工 (外包商) TRIR	0%	0%	0%

註：以上職災件數統計不含通勤職災



3.5.6 員工健康促進與安全職場 GRI 403-3、GRI 403-6、GRI 403-10

義大醫院致力打造安全且支持性的職場環境，透過優於法規之健康管理制度、多層次身心支持機制及完善職場安全防護措施；亦提供系統性職業健康服務，涵蓋健康檢查、疫苗接種及心理支持等多元措施，持續提升員工健康與職場福祉。

3.5.6.1 健康管理與疫苗保護

義大醫院訂有「員工健康管理作業辦法」，提供優於法令之員工健康管理制度，凡到職滿一年員工，每年提供 64 項健康檢查項目，費用由醫院支付並給予 4 小時公假。免費健康檢查，檢查項目達 64 項，並針對於高風險單位如化療製藥、血液透析及居家護理等，提供專案特殊健檢，到檢率達 100%。同時，建置線上健康檢查結果查詢系統，提供員工隨時查詢歷年健康趨勢查詢，並由職業衛生護理師依檢查結果進行分級追蹤與複檢管理，確保健康風險即時掌握與介入。

在疫苗防護方面，針對無抗體員工提供免費 MMR、水痘及 B 型肝炎疫苗，並配合政策推動流感與新冠疫苗接種，2025 年流感疫苗接種率達 96.6%，有效降低院內感染風險。

3.5.6.2 多層次身心支持機制

義大醫院設置由精神科醫師領導之員工關懷機制，結合心理師、社工師及職業醫學專業人員，提供遭遇職場不法侵害或醫療爭議之員工即時支持。另建置多元支持管道，包括關懷專線、專用信箱及線上心理支持平台，並透過壓力篩檢工具進行早期識別與轉介。同時，定期辦理壓力紓解與健康促進活動，如運動課程及健康促進方案，**2025 年員工健康促進活動滿意度達 4.9 分 (以 5 分法計)**，顯示措施具高度支持效果。



紓壓活動



手做活動

3.5.6.3 醫療暴力防制與職場安全

義大醫院建立「醫療暴力零容忍」原則，制定相關預防與處理機制，並成立跨部門防制小組，統籌風險管理與應變措施。

透過緊急通報系統 (333 機制)、高風險區域安全設備及即時蒐證工具，強化第一線人員安全防護。同時，提供法律協助、復工評估及心理支持，確保事件後之完整照護。在持續教育訓練與演練下，相關事件呈現逐年下降趨勢，顯示防制作為具體成效。

3.5.6.4 友善與健康職場措施

義大醫院由勞工健康服務醫護人員、職業安全衛生管理人員及各部門共同推動工作者健康保護與促進措施，建立跨專業協作之職業健康管理機制。透過系統性風險辨識與持續監測，確認院內主要職業病風險為生物性暴露，並依風險特性建構涵蓋健康監測、個人防護、暴露後處置及教育訓練之整合性管理措施。

在管理成效方面，義大醫院持續追蹤職業病相關指標，**近三年未有經職業醫學科專科醫師判定之職業病確診個案，亦未發生重大職業病事件，顯示相關預防與管理機制具體發揮成效。**

此外，為強化職業健康風險之全面管理，義大醫院另針對異常工作負荷及人因性危害建立專項預防機制，持續深化風險辨識與介入措施。在異常工作負荷促發疾病預防方面，員工每年接受健康檢查時，均需填寫健康風險評估問卷 (含工作過負荷量表)，由職業衛生護理師結合健檢結果進行風險分級辨識。針對高風險員工，由勞工健康服務醫師進行面談與個別化健康指導；中風險員工則由職業衛生護理師透過電子郵件或電話提供健康促進建議與協助。2025 年共辨識高風險員工 3 名、中風險員工 136 名，經追蹤輔導後，3 名高風險及 131 名中低風險員工狀況已獲改善，其餘 5 名未回覆者持續追蹤中。

在人因性危害預防方面，當員工主動反映或職業安全衛生人員發現疑似人因性風險時，由職業衛生護理師協助填寫肌肉骨骼症狀問卷並進行作業環境評估，後續由勞工健康服務醫師進行原因分析、現場訪視及改善建議。2025 年共接獲 3 件疑似人因性危害通報，其中 1 案已完成改善，其餘 2 案持續追蹤改善中。

2025 年員工健康促進活動主題

主 題	場次	人數	小時
健康紓壓活動—沐足浴鹽	1	24	1.5
健康紓壓活動—DIY 糖霜餅乾	1	30	1.5
健康紓壓活動—園藝紓壓	2	52	1.5
健康紓壓活動—不求人按摩師	1	41	1.5
健康紓壓活動—精油治療	1	30	1.5
親子健康促進活動	1	352	3
健康減重活動—樂活減重	1	48	1.5
科技體適能	2	394	1
職場健康操—十全運動操 (e-learning)	1	1233	1
健康講座 --- 職場壓力調頻術	1	76	2
健康講座 - 從健康創新到公共衛生的電子菸發展史	1	28	1
健康講座 --- 勞工身心健康	1	37	1
健康講座 --- 失智預防	1	427	1

2023 年 -2025 年醫療暴力發生案件數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
案件數	7	8	3



CHAPTER

04

社會共融與責任

4.1 社區健康促進與在地關懷 | 4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群照護 | 4.3 高齡整合照護與健康促進
4.4 國際醫療與全球健康貢獻



社會共融與責任

4.1 社區健康促進與在地關懷 GRI 413-1

義大醫院秉持醫學中心之社會責任，將社區健康促進與在地關懷視為實踐「社會共融」的重要核心，透過系統化規劃與跨專業團隊合作，積極推動預防醫學、健康教育及疾病篩檢等服務，致力提升社區整體健康水準，並降低健康不平等情形。

在推動機制上，由家庭暨社區醫學部統籌規劃年度社區健康促進策略，依據區域人口結構與疾病型態分析，設計符合在地需求之健康促進方案，並結合醫師、護理、營養、藥事及個案管理等跨專業人力，提供整合性健康服務。此外，亦透過與地方政府、社區發展協會及基層醫療院所合作，建立長期且穩定之社區健康支持網絡，強化在地健康照護體系之連結性與持續性。

持續辦理多元社區健康促進活動，包括慢性病防治宣導、癌症篩檢推廣、健康飲食教育及運動促進等，並導入健康風險評估與個別化衛教指導，提升民眾健康識能與自我照護能力。並針對高風險族群，亦建立追蹤與轉介機制，確保民眾能及時獲得適切醫療資源，提升早期發現與介入之效果。

並且致力建構涵蓋預防、醫療、轉銜及長期照護之整合性社區醫療服務體系，串聯各階段照護資源，確保民眾在不同健康歷程中皆能獲得連續且適切之醫療與支持。

社區醫療服務系統

以人為中心—整合照護—健康共融



1 預防為先 強化健康保護力



篩檢服務
早期發現



風險評估
掌握健康風險



健康促進
建立健康生活



衛教指導
提升健康識能

從疾病預防到健康促進，
建構社區健康防護網



2 醫療可近 提供整合醫療服務



可近醫療
在地就醫便利



專科服務
專業診療諮詢



偏鄉醫療
縮短健康落差



遠距醫療
突破距離限制

整合醫療資源，提升就醫
可近性與服務連續性



3 轉銜無縫 確保照護不中斷



需求評估
辨識照護需求



轉介服務
銜接適切資源



出院準備
銜接後續照護



長照轉介
連結長照資源

跨域整合照護，確保需求
銜接與資源不中斷



4 在地長照支持 延緩失能退化



社區據點
健康支持服務



預防失能
強化功能維持



居家照護
安心在地生活



照顧者支持
減輕照顧負擔

從疾病預防到健康促進，
建構社區健康防護網



5 社區共榮 促進參與與環境



社會參與
強化互動共融



志工服務
傳遞溫暖關懷



高齡友善
營造友善環境



健康賦能
提升社區動能

連結社區力量，側近參與共融，
打造健康友善環境

2023~2025 年度專案計畫表

專案名稱	合作對象	目標族群	2023 年 受益人次	2024 年 受益人次	2025 年 受益人次
活躍老化計畫	促進服務，合作單位涵蓋大社區（觀音里）、岡山區（協和里、本洲里、岡山里）、橋頭區（筆秀里、三德里、仕豐里、芋寮里）、仁武區（中華里）、路竹區（社南里、甲南里、竹東里）以及大社基督長老教會	65 歲以上長輩	1,489	1,775	1,365
燕巢營造計畫	燕巢區安招里、金山里、滾水里、鳳雄里、尖山里及瓊林里	65 歲以上長輩	384	382	341
醫事 C 巷弄長照站	高雄市政府衛生局、捫牛湖社區發展協會、角宿天后宮	65 歲以上長輩	5,352	6,345	6,472
社區醫療需求調查表	社區民眾、澎湖民眾	社區民眾 - 澎湖民眾	87	316	100
燕巢健康促進委員會	燕巢區公所、燕巢衛生所、燕巢各里長、燕巢國中、燕巢在地民間組織與社區組織	燕巢地區民眾	28,776 (燕巢區在籍人口數)	28,576 (燕巢區在籍人口數)	28,384 (燕巢區在籍人口數)
偏鄉離島義診活動 (澎湖)	高雄市莊朱玉女慈善會、望安鄉公所、望安鄉衛生所、白沙鄉公所、白沙鄉衛生所、白沙鄉吉貝衛生所、白沙鄉烏嶼衛生室、七美鄉鄉公所、七美鄉衛生所、馬公市公所、馬公第三衛生所、白沙鄉員貝衛生室、西嶼鄉公所、西嶼鄉衛生所	澎湖居民	2,356	2,566	2,338
特色醫療 - 全民健康保險澎湖縣離島地區醫療給付效益提升計畫 (澎湖 IDS 計畫)	衛生福利部中央健康保險署高屏業務組、澎湖縣政府衛生局；合作醫療院所：馬公第三衛生所、七美衛生所、白沙衛生所、吉貝衛生所、烏嶼衛生所、望安衛生所、將軍衛生所	澎湖縣合作地區居民	17,593 (專科、復健、營養)	19,267 (專科、復健、營養)	19,283 (專科、復健、營養)
偏鄉離島義診活動 (牡丹)	牡丹衛生所	屏東縣牡丹鄉居民	尚未承接	尚未承接	163
特色醫療 - 全民健康保險屏東縣牡丹鄉醫療給付效益提升計畫 (牡丹 IDS 計畫)	指導單位：衛生福利部中央健康保險署高屏業務組、澎湖縣政府衛生局；合作醫療院所：馬公第三衛生所、七美衛生所、白沙衛生所、吉貝衛生所、烏嶼衛生所、望安衛生所、將軍衛生所	牡丹鄉民眾	尚未承接	尚未承接	3,705 人次

為強化社區健康促進措施之執行成效，更進一步建立量化管理與成效評估機制，透過系統性指標監測，持續追蹤各項服務成果與健康改善情形。除定期進行滿意度調查外，亦針對健康篩檢異常個案之追蹤率及改善情形進行分析，作為後續策略優化與資源配置之依據。

透過制度化推動與持續監測，逐步建構以社區為基礎之整合性健康照護模式，並透過跨機構合作與在地資源整合，提升社區健康促進之深度與廣度，落實醫療機構促進全民健康之使命。

4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群照護 GRI 413-1

為改善醫療資源分布不均所造成之健康不平等，義大醫院積極發展以偏鄉、離島及原住民族地區為核心之醫療支持體系，透過數位醫療導入與跨機構合作，強化弱勢族群醫療可近性，落實醫學中心之社會責任。

自 2022 年起，陸續與那瑪夏地區及多處離島衛生所建立遠距醫療合作機制，並自 2023 年起擴大至望安、七美、吉貝及烏嶼等離島地區，建置完善遠距醫療視訊系統與標準化作業流程，包含會診申請、影像傳輸、醫療紀錄及資通安全管理（照護司）等機制，以確保遠距醫療品質與病人隱私保護。

2025 年義診指標成效

項目	指標	成效	達成率
澎湖義診場次	4 次	4 次	達標
醫療服務整體滿意度	85%	97%	達標
團體衛教講座	2 場	2 場	達標
團體衛教講座滿意度	85%	97%	達標

2025 年度，透過遠距醫療服務提供眼科、皮膚科及耳鼻喉科等專科會診，其中眼科會診 35 人次、皮膚科會診（離島）11 人次，另於那瑪夏地區提供皮膚科遠距會診 40 人次，有效降低偏遠地區民眾跨區就醫負擔，提升即時醫療服務可近性。

此外，亦透過教育訓練與跨部門合作機制，強化遠距醫療執行能力，確保醫療人員於新型態醫療情境下之溝通與照護品質，並持續優化遠距醫療服務流程，建立可持續推動之偏鄉醫療支持模式。



2025 年全數義診指標皆達標

4.3 高齡整合照護與健康促進

因應臺灣邁入超高齡社會，義大醫院以「在地老化 (Aging in Place)」為核心理念，結合醫療服務、長期照護、社區健康促進與偏鄉醫療支援機制，建構跨場域之高齡整合照護模式，提升高齡族群之健康品質與照護可近性。

義大醫院高齡照護策略聚焦於「醫療可近性提升」、「慢性病與失能預防」、「社會參與促進」及「弱勢族群關懷」，並透過離島醫療支援計畫 (IDS)、社區義診服務、長照 2.0 據點及高齡友善社區推動等多元方案，形成完整之服務網。

高齡
照護
策略



1 醫療可近性提升



2 慢性病與失能預防



3 社會參與促進



4 弱勢族群關懷

4.3.1 強化偏鄉高齡醫療可近性

針對離島及偏鄉地區醫療資源不足與高齡人口比例偏高之挑戰，義大醫院長期承接「全民健康保險山地離島地區醫療給付效益提昇計畫」（Integrated Delivery System，簡稱 IDS 計畫），提供巡迴醫療、專科門診、遠距醫療及轉診服務，強化在地醫療服務能量。

依據統計，IDS 計畫服務地區老年人口比例達 19.37%，高於全國平均 (17.18%)，顯示當地高齡醫療需求相對迫切。義大醫院透過定期專科診療、夜間與假日醫療服務，以及遠距醫療支援，有效降低因交通不便所造成之延誤就醫風險，並建立完善雙向轉診機制，提升照護連續性。同時，導入遠距醫療服務 (累計服務 1,748 件) 及後送轉診機制，確保高齡患者於急重症情境下能即時獲得適切醫療照護。



牡丹鄉義診衛教宣導



IDS 揭牌儀式



牡丹鄉義診



牡丹鄉義診



牡丹鄉義診

4.3.2 深化高齡族群預防醫療與健康管理

義大醫院透過年度離島義診服務，主動深入偏鄉社區，提供多專科整合性醫療服務與健康篩檢，落實高齡族群「早期發現、早期治療」之預防醫學理念。

2025 年共辦理 4 場義診，服務據點涵蓋 8 處離島及偏鄉地區，提供骨科、內科、婦產科、中醫等 9 類專科服務及 10 項健康檢查項目，全年累計服務 2,338 人次，包括專科診療 837 人次及檢驗檢查 1,081 人次。

在服務對象結構方面，義診民眾平均年齡為 62 歲，高齡 (65 歲以上) 比例達 49%，顯示義大醫院服務已高度聚焦於高齡族群。此外，透過癌症篩檢、慢性病檢測及健康衛教宣導，有效提升高齡民眾健康識能與疾病預防能力。



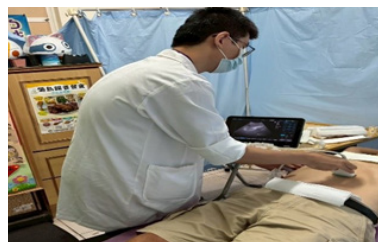
澎湖望安義診



澎湖望安義診 - 專科診療頸動脈超音波



澎湖白沙義診



澎湖白沙義診 - 專科診療腹部超音波



澎湖白沙義診 - 巡迴醫療

4.3.3 建構在地長照服務與失能預防體系

義大醫院積極配合長照 2.0 政策，設置社區整體照顧服務體系（C 級巷弄長照站），提供健康促進、預防及延緩失能、共餐服務及社會參與等多元服務，支持高齡者於社區中持續生活。

2025 年長照據點共辦理 200 場活動，服務人次達 6,472 人次，服務對象平均年齡約 75 歲，並涵蓋失智及身心障礙長者。實際執行成效顯示，各項服務（健康促進、社會參與、共餐服務等）均達預期目標以上，顯示義大醫院在高齡長照服務之推動具高度執行力與穩定性。此外，亦透過電話問安、關懷訪視及交通接送等措施，進一步強化對弱勢與行動不便長者之支持，降低健康不平等風險。



C 照據點 - 角宿天后宮



C 照據點 - 擱牛湖大合照



4.3.4 推動高齡友善社區與社會參與

為促進高齡者身心健康與社會連結，義大醫院結合地方政府與社區組織，推動高齡友善社區計畫，透過健康講座、代間共融活動及文化參與等多元方案，提升高齡族群生活品質。相關活動涵蓋健康促進課程、音樂與文化活動及跨世代互動，並透過社區健康推動委員會運作與志工培訓機制，強化社區自主健康管理能力。同時，亦辦理多場高齡健康促進活動與課程，促進長者社會參與，減少孤獨感並提升心理健康，進一步落實「活躍老化 (Active Aging)」理念。



活躍老化 - 橋頭教會



活躍老化 - 竹東里



活躍老化 - 仕豐



活躍老化 - 中華



活躍老化 - 滾水



活躍老化 - 岡山教會

透過上述多元措施，義大醫院已逐步建立涵蓋「醫療照護、預防保健、長期照護、社會參與」之高齡整合服務模式，其主要成效如下：(1) 偏鄉高齡醫療服務可近性顯著提升；(2) 高齡族群健康篩檢與疾病早期發現率提高；(3) 長照服務覆蓋率與社區參與度穩定成長；(4) 高齡族群醫療服務滿意度維持高水準（約 89%）。未來將持續深化高齡整合照護模式，結合數位科技與在地資源，發展更具韌性與永續性的高齡健康照護體系。

2023 年至 2025 年間，本院持續推動 8 項社區健康促進及偏鄉醫療服務專案，透過投入醫療專業人力、經費及跨單位資源，回應在地健康需求，2025 年度服務受益人次達 61,963 人，三年累計投入經費逾新臺幣 1 億 7,565 萬元。各專案並持續蒐集受益者及合作單位回饋，作為服務精進、資源配置及降低營運活動潛在負面影響的重要依據。下表彙整 2023 年至 2025 年各項專案之投入成果及回饋情形。(GRI413-1、GRI413-2)

專案名稱	2023 年 受益人次	2024 年 受益人次	2025 年 受益人次	2023 年 經費 (萬元)	2024 年 經費 (萬元)	2025 年 經費 (萬元)	2023 年 專職人力	2024 年 專職人力	2025 年 專職人力	受益者回饋 / 潛在負面影響與 改善措施
活躍老化計畫	1,489	1,775	1,365	\$46,300	\$52,900	\$52,150	72	86	92	N
燕巢營造計畫	384	382	341	\$31,781	\$30,330	\$26,078	28	28	28	N
醫事 C 巷弄長照站	5,352	6,345	6,472	\$630,182	\$722,107	\$740,098	47	48	47	課程音量影響周邊居民，已調整課程安排及音量控制措施。
社區醫療需求調查表	87	316	100	\$0	\$0	\$0	5	5	5	N
燕巢健康促進委員會	28,776	28,576	28,384	\$2,710	\$2,890	\$2,800	4	4	4	N
偏鄉離島義診活動 (澎湖)	2,356	2,566	2,338	\$1,333,063	\$1,419,500	\$1,128,553	85	90	89	義診居民較保守希望改由女醫師進行子宮頸抹片。
特色醫療 - 全民健康 保險澎湖縣離島地區 醫療給付效益提昇計 畫 (澎湖 IDS)	17,593	19,267	19,283	\$51,448,920	\$54,549,835	\$54,072,320	108	128	116	民眾復健服務需求增加，IDS 復健師由兩位編制增加為三位。
特色醫療 - 全民健康 保險屏東縣牡丹鄉醫 療給付效益提昇計畫 (牡丹 IDS)	-	-	3,705	-	-	\$9,358,791	-	-	348	N
總計	56,037	59,227	61,963	\$53,492,956	\$56,777,562	\$65,380,790	349	389	729	

4.4 國際醫療與全球健康貢獻 GRI 203-1

義大醫院以「在地深耕、國際鏈結」為核心策略，透過社區健康促進、弱勢族群照護及國際醫療合作三大面向，系統性擴大醫療服務影響力。除提升區域健康福祉外，亦積極參與全球健康治理與醫療援助行動，展現醫學中心於公共健康與國際醫療之關鍵角色。

積極參與國際醫療合作與全球健康行動，透過國際學術交流、醫療援助及人才培育等多元模式，持續提升醫療專業影響力，並實踐醫學中心於全球健康體系之責任。

在國際學術參與方面，義大醫院醫療團隊積極投入國際醫療衛生相關會議與學術活動，2020 年至 2025 年間累計參與國際會議 197 人次，發表國際會議學術論文 216 篇，並擔任國際會議座長或主席 12 場，展現義大醫院於醫療專業領域之國際能見度與學術影響力。



國際組織參與方面，義大醫院醫師積極參與國際醫療衛生組織，並擔任重要職務，包括國際外科學會 (ICS) 孫灼均副會長、亞洲健康識能協會 (AHLA) 林季緯秘書長及黃如蕙副會長，以及全球無菸醫療網絡 (GNTH) 林季緯理事等，透過參與國際治理機制，提升臺灣醫療於國際健康議題之影響力。

國際醫療援助方面，義大醫院持續投入跨國醫療服務，2020 年至 2023 年間累計投入醫事人員 118 人次及行政與支援人力 105 人次，參與多項國際醫療援助及義診行動，服務範圍涵蓋亞洲、拉丁美洲及太平洋地區。此外，義大醫院亦持續將國際醫療援助行動延伸至 2024 年至 2025 年，參與巴拉圭、印尼及寮國等地之國際義診與醫療合作計畫，展現持續性之國際醫療投入。另於 2023 年至 2025 年間，累計辦理 13 場短期國際義診，動員 41 人次醫療人力，持續提升當地醫療可近性與照護品質。



在國際人才培育方面，義大醫院長期投入醫療專業能力建構，透過與國際機構合作，推動醫事人員培訓計畫。自 2018 年起參與密克羅尼西亞口腔衛生教育計畫，透過定點培訓及遠距教學，疫情期間 (2020 年至 2023 年) 共辦理 57 場課程，累計動員 85 人次，協助提升當地醫療人力專業能力。另於 2023 年至 2025 年間更進一步擴大規模，累計辦理 176 堂課程，培訓超過 1,700 人次之當地醫衛人才，強化長期國際醫療人才培育成效。



義大醫院亦持續接收外籍醫事人員來台進修與臨床訓練，促進醫療知識與技術之國際交流，進修人員來自日本、韓國、泰國、新加坡、英國、菲律賓、越南、埃及、羅馬尼亞、尼泊爾、義大利、奈及利亞與加拿大等國。2023、2024 年外籍醫事人員來院進修人數分別為 7 人及 9 人，然 2025 年培訓人數成長至 13 人，持續維持多國來源之臨床訓練合作機制。在國際化標準接軌上，2025 年引進美國 ACGME 的能力核心與認證標準，並首次舉辦 ACGME 臨床評量能力工作坊，邀請 ACGME 副總裁 Laura Edgar 博士到場指導，共培育 16 位教師。

未來，義大醫院將持續深化國際醫療合作與人才培育機制，結合數位醫療與跨國合作模式，擴大醫療服務影響範圍，並於全球健康議題中發揮更具系統性與永續性的影響力。



外籍醫事人員來院進修

29 人次

(2023~2025 年累計)



ACGME 教師培訓

16 人次

(2023~2025 年累計)



加拿大醫學系參訪



結合寮國台商，為當地民眾提供醫療照護



尼泊爾義診



尼泊爾義診



指導密克羅尼西亞聯邦幼保員，守護幼童口腔健康



國外 fellow 於骨科部受訓



CHAPTER

05

環境友善與永續

5.1 氣候變遷風險與機會 | 5.2 溫室氣體管理 | 5.3 能源管理 | 5.4 水資源管理 | 5.5 廢棄物管理



環境友善與永續

義大醫院秉持「愛心、關懷、責任、永續」的核心精神，將對生命的珍視由臨床照護延伸至對地球環境的守護，義大醫院深刻體認到高品質的醫療服務與環境共生息息相關。面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，義大醫院致力於降低醫療營運過程對自然環境的衝擊，更將「環境永續」納入醫院長期發展的策略版圖，作為實踐企業社會責任的核心支柱。

義大醫院積極響應國家 2050 淨零排放目標，成立跨部門永續發展委員會以推行減碳藍圖。透過系統化能源監控與資源循環機制，義大醫院致力於建構智慧綠色醫院，並導入 ISO 50001 能源管理系統與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，旨在從管理實務中奠定精準監控基礎，落實環境永續的核心價值。

在營運實務上，義大醫院透過數位轉型推動無紙化醫療流程，並結合智慧節能建築設計與循環再生技術，優化廢棄物管理與水資源利用率。義大醫院深信，唯有建立韌性的醫療永續體系，才能在提供卓越醫療服務的同時，也為後代子孫留下一片淨土，成為引領智慧綠色醫療的典範。

5.1 氣候變遷風險與機會 GRI 201-2；HC-DY-450a.1

義大醫院認同氣候變遷對全球公共衛生與醫療體系帶來的巨大挑戰。為有效應對氣候風險，義大醫院正式導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大核心支柱出發，全面盤點氣候變遷對義大醫院營運可能造成的財務與非財務衝擊，並將其轉化為推動醫療服務轉型的契機。風險與機會轉化進行詳細說明如下：

治理

義大醫院建立由上而下的氣候治理體系，由董事會負責最高層級的監督職責，審議氣候策略與重大預算編列。實務上由院長帶領跨部門的永續發展委員會執行，將氣候議題納入行政主管會議定期追蹤，確保環境議題與醫療決策能有效整合。董事會透過審核重大資本支出與風險管理狀況，確保氣候轉型所需的資金獲得妥善配置，將氣候考量納入長期財務預算中。

策略

氣候風險已正式納入醫院整體的風險管理制度中。永續發展委員會每年盤點內外部環境變化，針對風險的發生頻率與財務影響程度進行優先排序，並將評估結果轉化為預防性的資本支出，如強化電力備援與防洪設施，將氣候風險轉化為可控的管理預算。將不可控的氣候風險轉化為可控的管理預算，降低非預期性災害對義大醫院財務造成的波動。

風險管理

義大醫院識別出短、中、長期的氣候風險，包含因法規趨勢產生的碳費支出 - 轉型風險，以及極端降雨或氣溫升高對機電設施與能耗的直接衝擊 - 實體風險。透過情境分析，義大醫院規畫了智慧綠色建築與遠距醫療等轉型機會，以強化醫院在環境劇變下的財務與營運韌性。極端天氣事件易導致機電設施受損，產生非計畫性的額外修繕需求，對資產管理與應急準備預算構成壓力。

指標與目標

義大醫院以 2025 年作為溫室氣體盤查基準年，透過 ISO 14064-1 標準精確掌握範疇一與範疇二的碳排放量。同時監測能源密集度與資源回收率等關鍵績效指標 (KPI)，並制定明確的淨零路徑，目標於 2030 年達成顯著減量，並最終在 2050 年落實淨零醫療願景，義大醫院能有效追蹤各項綠色醫療專案的實質減碳與節費貢獻度。

5.1.1 氣候變遷風險與機會評估

義大醫院建立了氣候風險與機會鑑別評估機制，由「永續發展委員會」每年定期針對內部營運與外部環境展開深度盤點，評估結果最終經委員審閱核定，作為年度氣候行動策略的重要依據。將氣候挑戰區分為「轉型風險」與「實體風險」兩大核心維度。

轉型風險彙整表

類別	風險項目	潛在影響
政策和法規風險	溫室氣體管制與碳費徵收	因應《氣候變遷因應法》與國家 2050 淨零排放目標，未來面臨嚴格的溫室氣體總量管制或被納入碳費徵收對象。醫院必須依法投入大量資本支出於減碳、減廢及節電設施設備的更新。
	強制性 ESG 揭露要求	監管機構對永續報告書之品質要求日益提升。若數據品質不佳或未達標準，將面臨罰鍰風險，並增加碳盤查相關行政管理支出。
技術風險	低碳醫院轉型落後	錯失低碳轉型的最佳時機，未能及時升級基礎建設，將導致長期的能源消耗與營運成本居高不下，在未來進行轉型時，面臨更高的資金壓力。
	低碳技術建置之資金壓力	醫院需積極建置自發自用的太陽能綠能系統、導入智慧化能源監控，以及引進低碳醫療技術與設備，基礎設施先期研發與建置成本高昂。
市場風險	全球原物料、運輸與能源價格飆漲	醫院採購醫療耗材、藥品、燃料的價格大幅上升，加上電費調漲，將嚴重衝擊醫院的固定營運成本。
	民眾就醫偏好的改變	隨著社會大眾對環境保護與永續發展的意識抬頭，病患與家屬的就醫偏好發生改變，傾向選擇有積極執行 ESG、具備低碳環保形象的醫療機構。
名譽風險	漂綠風險	醫院在對外宣傳 ESG 績效或低碳醫療成果時，若資訊揭露產生偏差，或實際作業流程不符永續宣告，將引發「漂綠」質疑。
	負面新聞與醫療爭議	醫院未能妥善因應氣候變遷帶來的突發狀況，進而引發醫療服務中斷或病人安全受損的爭議事件，容易在媒體與社群上迅速發酵，產生負面新聞。
立即性風險	內部火災	極端氣候加劇火災風險，毀損設施造成財務損失。火災中斷水電氣供應使營運停擺，除危及重症撤離與名譽外，亦損及資訊系統，導致診療延誤與醫療失序。
	颱風、洪水、強降雨及地震等極端天氣	自然災害容易造成的建築與基礎設施損毀，引發停水、停電或醫療氣體供應中斷，導致醫療照護作業與營運被迫暫停，造成財務與價值的減損。
	醫療物資、氣體中斷與藥品供應鏈中斷	極端氣候直接衝擊進口原物料生產地，或改變原本的運輸路線，導致醫療儀器、衛耗材、藥品及飲用水的供給延誤或中斷。

實體風險彙整表

類別	風險項目	潛在影響
長期性風險	突發性供電中斷與供水中斷	醫療行為極度仰賴穩定水源，特別是血液透析純水系統以及空調冷卻水塔。若因乾旱導致自來水公司突然減壓或限水，將直接威脅洗腎病患安全。
	資訊系統當機	資訊系統當機導致電子病歷與掛號停擺，延誤醫囑執行及檢驗判讀，衝擊手術與急診救治時機，危及病患生命安全並引發醫療營運失序。
	平均氣溫持續上升	全球暖化導致極端高溫天數增加，維持室內恆溫與醫療設備運作環境，其空調系統等能源消耗量將大幅攀升，導致整體營運成本上升。
長期性風險	降雨模式異常	極端氣候導致降雨狀況改變，容易引發水資源短缺與限水危機，感染控制高度依賴大量且潔淨的水源。
	室內外空氣品質惡化	氣候變遷與空氣污染改變病媒生態與過敏原的生命週期，導致呼吸道、心血管疾病患者及傳染病的就醫需求增加。

義大醫院針對識別出之重大風險進行財務影響初步評估。

以轉型風險—碳費實施為例，隨著國家減碳法規與碳費制度逐步推動，預計將衍生相關規費支出並推升年度營運成本。而在實體風險—極端降雨方面，參考過去維修經驗，極端天氣事件易引發機電設備受損並產生額外修繕需求，對醫院資產管理與應急準備預算構成潛在壓力。為此，義大醫院已規劃透過強化基礎設施韌性，以降低非預期性的財務衝擊。

5.1.2 氣候變遷對健康與基礎設施之影響應對

義大醫院認同氣候變遷已對公共衛生構成威脅，並可能損害醫療基礎設施的運作。因應極端天氣導致熱傷害與心血管疾病發病率上升，義大醫院將建置「氣候敏感性疾病快速收治流程」，確保熱衰竭與中暑患者能優先獲得降溫治療。此外，針對南部登革熱高發風險，義大醫院落實每週一次全院區孳生源清查（巡、倒、清、刷），並配合衛生局監測臨床診斷數據，以強化醫療體系對氣候變遷引發之疾病風險調適能力。透過以下三大面向的政策與實踐，強化對氣候風險的防禦力與應對量能：

1

極端天氣物理風險之應對政策與實踐

面對高屏地區頻繁的強降雨、颱風及極端熱浪，義大醫院致力於提升基礎設施的防護韌性，確保醫療服務不中斷。

2

氣候變遷相關疾病發病率與死亡率變化之應對策略

氣候變遷（如極端高溫、空氣品質惡化）將直接影響民眾健康，增加熱傷害、心血管疾病、呼吸道疾病及病媒蚊傳染病（如登革熱）的就醫需求。

3

應急準備與回應之政策與實踐

為確保面對氣候災害時具備敏捷的應變能力，義大醫院制定了完善的緊急應變與營運持續機制。

5.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4、GRI 305-5

義大醫院深知醫療產業在照護生命的同時，亦是能源消耗與碳排放的重要來源。為落實責任與永續之核心價值，義大醫院將溫室氣體管理視為環境治理的重中之重，透過系統化的盤查機制與科學化的減碳路徑，致力於降低營運碳足跡，邁向淨零醫療目標。

5.2.1 組織型溫室氣體盤查

義大醫院溫室氣體盤查係遵循 ISO 14064-1:2018 準則，計算過程採用行政院環境部公佈之最新溫室氣體排放係數。全球暖化潛勢 (GWP) 數值採用 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之數據，以確保資訊的科學準確性。由於 2025 年為義大醫院基準年，委託獨立第三方查驗機構 (法標國際認證 AFNOR) 進行查證作業，以確保資訊的準確性、透明度與國際接軌。後續年度之減碳成效將以 2025 年排放總量為對照基準，藉此追蹤各項綠色醫療專案之實質減量貢獻度。

義大醫院溫室氣體盤查範圍涵蓋全院區之營運活動，依據 ISO 14064-1 規範執行盤查，盤查組織邊界排除員工宿舍、美食商場、地下停車場、郵局、咖啡廳、祈念堂等。2025 年度總排放量為 13,183.893 公噸 CO₂e，排放源可劃分為以下範疇：

範疇一 / 直接溫室氣體排放：

主要來自於院內設施的直接排放。包含固定燃燒源（如天然氣鍋爐、緊急發電機使用之柴油）、移動燃燒源（如公務車輛用油），以及逸散性排放源（如消防設備、空調冰箱設備冷媒、以及手術室使用的笑氣等醫療氣體）。**碳排放量為 1,445.9369 公噸 CO₂e。**

範疇二 / 能源間接溫室氣體排放：

為義大醫院溫室氣體排放的最大排放源，主要來自於維持醫院 24 小時營運所必須的「外購電力」消耗。**碳排放量為 11,737.9559 公噸 CO₂e，佔總排放量 89%。**

2025 年溫室氣體排放

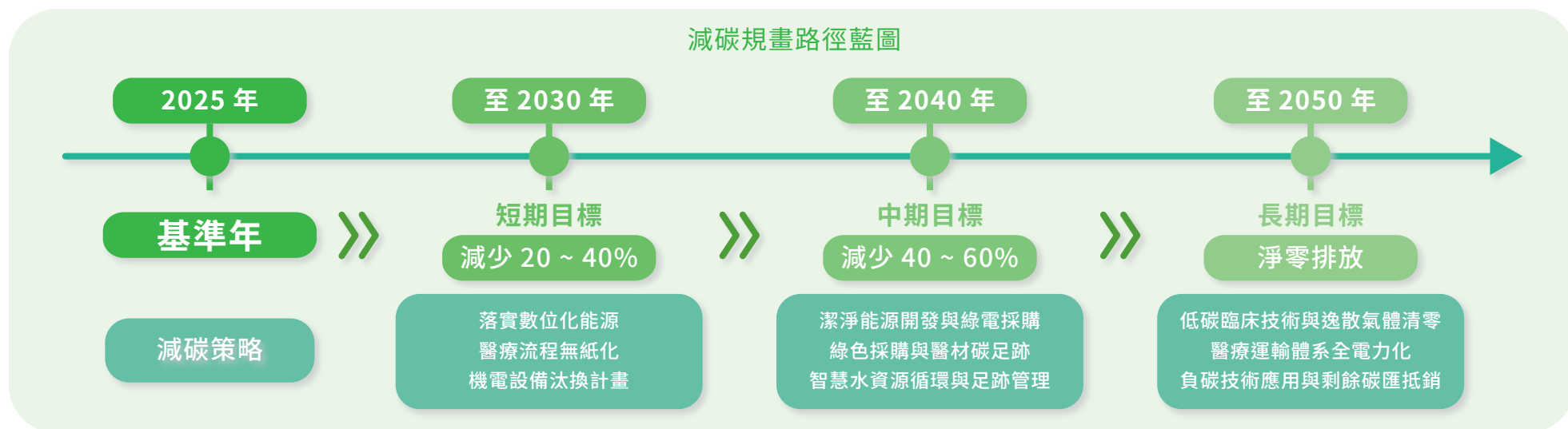
年度	溫室氣體範疇	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	年總計 (公噸 CO ₂ e) A	每年就診人次 (人次 / 年) B	年排放強度 (公噸 CO ₂ e / 人次) A / B
2025	範疇一	1,445.9369	13,183.893	1,113,021	0.0118
	範疇二	11,737.9559			

註：每年就診人次 = 一般門診人數 + 開刀與住院人數；廢物產量分析表

5.2.2 溫室氣體淨零路徑規劃

因應國家「2050 淨零排放」政策與全球氣候倡議，義大醫院制定了明確的溫室氣體淨零排放路徑藍圖。以 2025 年為基準年，義大醫院規劃了短、中、長期的減碳目標，並定期由高階主管組成的永續發展委員會追蹤成效。

在短期規劃中，2025 至 2030 年將達到 20% 至 40% 的初步減量；中期的 2030 至 2040 年則持續深化綠色醫療與能源轉型策略，力求減碳幅度擴大至 40% 至 60%；最終於 2040 至 2050 年間，全面轉向再生能源應用與負碳技術，落實長期淨零永續願景。



義大醫院未來減碳策略將深度整合技術與治理，透過持續深化 ISO 50001 管理體系並導入 AI 負載預測，達成高耗能設施的動態效能優化；綠能規劃極大化太陽能光電建置，結合綠電採購加速能源結構轉型；最後藉由供應鏈 ESG 評鑑與綠色採購，將永續基因內化於診療服務，從能源、價值鏈多維度出發，落實全方位淨零醫療願景。

5.3 能源管理 GRI 302-1、302-3、302-4、302-5；HC-DY-130a.1

2025 年義大醫院總能源消耗量為 123,408.845GJ，電力使用佔比最高，占總能源的 88.41%。義大醫院目前尚無自建太陽能躉售或自用之實績值，100% 來自台電電網電力，再生能源佔比為 0%；為落實減碳路徑，將持續提升再生能源配比，預計 2030 年達成 20% 之目標。

醫療機構為高度耗能之產業，必須確保 24 小時不間斷的電力與溫濕度控制以維持病人安全。義大醫院秉持精實能源、永續醫療之理念，透過導入國際標準管理體系與高效率設備投資，系統性地降低能源消耗與碳排放，在數據揭露範疇上，電力消耗量之計算精確涵蓋義大醫院大樓、研究大樓及兩棟員工宿舍共四個專用電表之總和，以確保能源統計資訊的完整性與透明度。

2023~2025 年能源使用消耗量及能源密集度

類別	單位	2023 年		2024 年		2025 年	
		使用量	能源消耗量 (GJ)	使用量	能源消耗量 (GJ)	使用量	能源消耗量 (GJ)
電力使用量	kWh	30,205,917	108,741.301	29,926,348	107,734.853	30,308,500	109,110.600
汽油使用量	公升 (L)	11,824.79	385.904	13,709.74	447.420	17,315.18	565.084
柴油使用量	公升 (L)	5,125.69	180.145	5,866.42	206.179	5,600.09	196.819
天然氣用量	立方公尺 (M³)	376,451.32	13,932.840	364,543.33	13,505.966	364,576	13,536.342
	低位熱值 (kJ)	37,011		37,049		37,129	
能源總消耗量	GJ	123,240.190		121,894.418		123,408.845	
每年就診人次	人次 / 年	1,228,536		1,184,572		1,113,021	
能源密集度	GJ / 人次	0.100		0.103		0.111	

註：

- 資訊來源：電力使用量以公司每月電費單所列數據，汽油及柴油主要以實際使用量為主。
- 各類能源熱值轉換係數：電力 1 kWh=3,600 kJ；汽油 1 L=32,635.2 kJ (7,800 kcal)；柴油 1 L=35,145.6 kJ (8,400 kcal)。
- 1 千兆焦耳 (GJ) =10⁶ 千焦耳 (kJ)。
- 每年就診人次 = 門診 + 急診 + 手術



5.3.1 節能管理成效

義大醫院規劃節能優化工程具體成效如下：

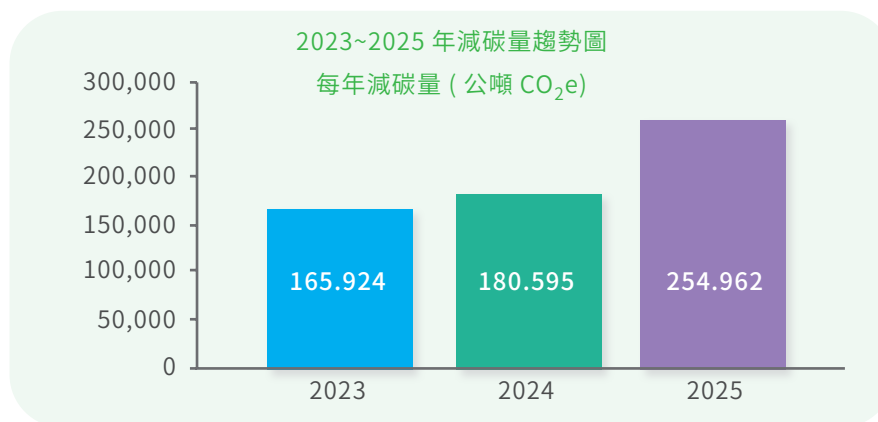
- 1 空調系統智慧時制管理 (2023 年)** 針對 B 棟 5F 至 13F 病房區之預冷空調箱導入時制管理系統。依據病房區不同時段之實際人流與外氣需求，精準控管運轉時段與風量；透過智慧排程優化，成功達成年度減碳 165.924 公噸 CO₂e。
- 2 停車場通風系統優化 (2024 年)** 針對 B2F、B3F 室內汽車停車場之 4 台大型排風機，增設自動化時段控制與一氧化碳監測連動系統。避免設備 24 小時全載運轉，改依人車尖峰時段進行彈性調整；顯著降低馬達電力損耗，年度減碳達 155.681 公噸 CO₂e。
- 3 照明系統高效化轉型 (2024 年)** 啟動第一宿舍照明改裝計畫，將原有的 1,200 盞 T5-28W 螢光燈管全面汰換為 LED T5-18W 高效能層板燈；在維持同等照度前提下，大幅降低照明功耗，年度減碳量為 24.913 公噸 CO₂e。
- 4 核心製冷設備汰舊換新 (2025 年)** 針對醫療大樓主要耗能源 CH-1 空調冰水主機進行汰舊換新，改採高 COP（性能係數）之變頻離心式冰水主機；此為義大醫院關鍵節能工程，大幅提升整體空調系統熱交換效率，預估達成減碳 254.962 公噸 CO₂e。

年度	節約措施	改善前能源使用量估算 (kWh)	改善後能源使用量估算 (kWh)	節電量 %	減碳量公噸 CO ₂ e
2023	B 棟 5F~13F 病房區預冷空調箱設定時制管理	700,099.2	350,049.6	50.00%	165.924
2024	B2F、B3F 室內汽車停車場 4 台排風機增設時段控制	492,662.4	164,220.8	66.67%	155.681
2024	第一宿舍 T5-28W4 呎日光燈汰換為 LEDT5-18W 層板燈，共 1200 盞	147,168	94,608	35.71%	24.913
2025	醫療大樓 CH-1 空調冰水主機汰舊換新	844,026	306,131	63.73%	254.962

註：電力碳排係數使用 2024 年台電碳排係數 0.474kgCO₂e/度

義大醫院未來能源管理策略將以智慧化與綠能化為雙核心，透過擴大院區太陽能光電建置與綠電採購協議，提升再生能源使用比例；在設備節電方面，推動智慧空調負載調控與電梯能源回饋系統以極大化運轉效率，並全面換裝高效能節能燈具與具備定時定溫節能功能之飲水設備。藉由 EMS 系統整合監控各項設施能耗，落實數據驅動的精準能源調度，從能源開發、系統監控到終端設備優化多管齊下，全方位落實低碳永續的綠色醫療營運願景。

除設備汰換外，義大醫院透過醫療服務流程優化降低能耗。例如，導入智慧手術室排程系統，依據手術類別與時程動態調整空調與空氣交換率，在不影響感控安全的前提下，每年可降低手術區非營運期間能耗約 3%。



5.4 水資源管理 GRI 303-1、GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5

醫院身為公眾健康守護者，穩定且優質水資源是維持醫療品質與病人安全的基石。義大醫院本著提供高品質醫療服務的同時，重視水資源管理，落實「高効用水、潔淨排放」核心方針，積極降低醫療行為對環境帶來的負擔。

5.4.1 醫療用水風險與韌性管理

醫療用水關乎病人生命安全無法輕易斷水。義大醫院取水來源皆為自來水，為因應氣候變遷帶來的極端乾旱風險，建有「醫療用水不中斷韌性計畫」。

醫療用水不中斷韌性計畫

措施	內容	成果
提升醫療園區供水資源穩定性	與自來水公司完成備援自來水供水管線（又稱第 2 管線）建構。	- 維持 6 座蓄水槽約 4800 公噸容量。 - 確保全院在完全斷水狀態下，可維持 3 天以上的緊急醫療基本營運。
乾旱缺水緊急應變措施	近年來氣候變遷造成的激烈天氣型態，高雄地區不論無雨或大雨皆可能造成停水或限水，因此訂有「停水緊急處理作業辦法」依情況執行各項限水措施。	2025 年限水措施執行次數：0 件
設置中央監控系統	透過中控室內中央監控系統畫面隨時監控各水槽進水量與貯存量，如有異常立即警示通知中控室內 24 小時值班人員處理。	2025 年異常次數：0 件

5.4.2 水資源投入與產出績效

2025 年義大醫院總取水量（全數為自來水）為 432.2 百萬公升 (ML)，隨著後疫情時代，透過各項節水設備與中水回收再利用，消耗水量控制在 134 百萬公升 (ML)。總取水量全數為第三方水（自來水）；總排水量排放至典寶溪角宿支排；總消耗水量主要為蒸發與空調冷卻損耗。

2023~2025 年水資源管理數據表

類別	2023 年 (M ³)	2023 年水碳排放 (公噸 CO ₂ e)	2024 年 (M ³)	2024 年水碳排放 (公噸 CO ₂ e)	2025 年 (M ³)	2025 年水碳排放 (公噸 CO ₂ e)
取水量	426.0	99.26	439.0	102.29	432.2	100.70
排水量	263.1	61.30	300.0	69.90	298.2	69.48
耗水量	162.9	37.96	139.0	32.39	134.0	31.22

註：1. 取水數據來源：自來水費帳單為依據。2. 排水量數據來源：廢水處理場操作紀錄表（實際放流量）。

3. 總消耗水量＝總取水量－總排水量。4. 自來水碳排放係數使用 2022 年碳排放係數 0.233 kgCO₂e/ 度。

5.4.3 醫療廢 (污) 水合規與檢測

醫院廢污水含有潛在的生物醫療與化學藥劑風險。義大醫院於戶外設有專責人員操作「廢水處理場」1座，所有醫療廢污水均經過嚴格的物理性預處理、初沉、生物降解、終沉、砂濾、活性碳過濾、高級氧化與加氯消毒等三級處理程序，處理至符合放流水標準後進行中水回收再利用或排放至典寶溪角宿支排。於本報告期間內，未發生經主管機關確認之放流水違規事件。

2025 年放流水水質委託合格業者檢測結果

溫度 (°C)		pH		BOD (mg/L)		COD (mg/L)		SS(mg/L)		大腸桿菌 CFU/100mL	
法規	平均值	法規	平均值	法規	平均值	法規	平均值	法規	平均值	法規	平均值
38°C以下 (5~9月) 35°C以下 (10~次年4月)	8.5	6.0~9.0	7.6	30	8.7	100	3.7	30	1.6	2x10 ⁵	<10

數據來源：「義大醫療財團法人開發計畫環境監測報告」，放流水每季委託合格業者檢測 1 次。

5.4.4 節水措施：中水回收再利用

隨著全球水資源日益短缺，如何讓每一滴水都發揮最大價值，成為環境永續的重要課題。義大醫院於戶外設有專屬「廢水處理場」(最大處理量 1600 CMD)，亦設置中水回收再利用系統。2025 年廢水經處理過後放流端總水量為 418.3 百萬公升 (ML)，中水回用總水量為 120.1 百萬公升 (ML)，回用水比率為 28.7%，中水回收主要用做院區公共廁所沖廁及戶外綠地植栽澆灌用水，以減少自來水使用量。

2023-2025 年中水回收再利用數據表

揭露項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年	趨勢
放流端總水量	ML	383.7	417.3	418.3	
中水回用總水量	ML	120.6	117.3	120.1	
最終放流總水量	ML	263.1	300	298.2	
回用水比率	%	31.4	28.1	28.7	

註：1. 中水回用水量數據來源：廢水處理場操作紀錄表 (中水用水量)。2. 最終放流水數據來源：廢水處理場操作紀錄表 (放流量)。

3. 放流端 (排放水暫存槽) 水量 = 中水回用水量 + 最終放流量。4. 回用水比率 = (中水回用水量 / 放流端水量) x 100%。

5.5 廢棄物管理 GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5、HC-DY-150a.1

義大醫院致力於降低醫療服務產生的環境足跡，秉持「源頭減量管理、落實資源分類、資源回收循環」之核心原則，建立嚴謹的廢棄物管理系統。透過標準化作業流程確保各類廢棄物從產生、收集、清運至最終處置均符合法規要求，並積極推動廢棄物資源化，減少對環境的負面衝擊。

義大醫院識別出醫療器材供應商之包裝耗材為價值鏈中主要的廢棄物來源，已規劃納入綠色採購規範，輔導供應商改採可回收包裝。廢棄物重量數據係結合院內智慧電子磅秤即時記錄，並與環境部廢棄物申報系統之三聯單數據進行每月核對，確保數據之準確度。

5.5.1 卓越源頭減量

義大醫院建置完善的廢棄物分類與清運制度，為降低人為判斷錯誤之風險，全面導入「顏色標示管理」：

- 1 視覺化流向標示：** 依據廢棄物物理特性與生物危害程度，明確定義清運流向。例如：使用特定顏色容器區分「感染性廢棄物」、「非感染性廢棄物」及「有害事業廢棄物」。
- 2 合規處理保障：** 透過顏色與圖像化的雙重防錯機制，確保各類廢棄物均能依據環保法規與感控要求，進入正確的後端處理程序，達成 100% 合規處置。
- 3 管理亮點成效：** 大醫院積極推動廢棄物減量，全院廢棄物總量從 2023 年之 1,508,785 公斤穩步下降至 2025 年之 1,336,737 公斤。兩年內成功絕對減量逾 17.2 萬公斤，整體降幅達 11.4%。

2023 年
1,508,785 公斤



2025 年
1,336,737 公斤



5.5.2 生物醫療廢棄物管理優化

針對處理成本與環境負荷最高之生物醫療廢棄物（焚化），義大醫院透過感控流程優化與嚴格的分類稽核，將處理量由 324,535 公斤大幅優化至 281,527 公斤，降幅達 13.25%。此數據代表義大醫院成功減少了高能效焚化處理的需求，進而降低了醫療行為對大氣排放的間接衝擊，體現義大醫院在感控安全與環境永續間的優異平衡。

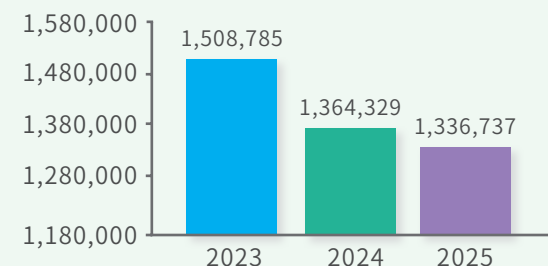
2023~2025 年一般及生物醫療廢棄物總量

單位：kg

年度	總量	一般事業廢棄物（非有害）				生物醫療廢棄物（有害）			
		焚化		再利用		焚化		再利用	
2023	1,508,785	1,099,220	72.85%	62,650	4.15%	324,535	21.51%	22,380	1.48%
2024	1,364,329	989,040	72.49%	57,980	4.25%	294,658	21.60%	22,651	1.66%
2025	1,336,737	991,290	74.16%	42,550	3.18%	281,527	21.06%	21,370	1.60%

在整體廢棄物產量大幅下降的趨勢下，一般事業廢棄物與生物醫療廢棄物之資源再利用比例仍維持穩定增長。義大醫院已成功將廢棄物管理由傳統的「末端處置」思維，成功轉向循環經濟模式，透過與回收鏈深度協作，強化資源回收之純度與價值，高度契合國際 ESG 醫療體系之發展趨勢。

2023~2025 年廢棄物年總量
廢棄物總量 kg



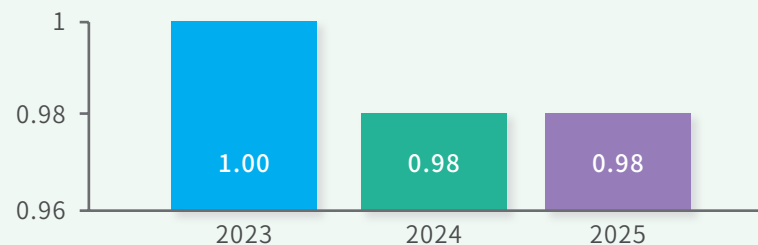
註：2025 年因永豐 PVC 材質軟袋停供及廚餘餵豬發生豬瘟事件，義大醫院為避免環境爭議均改以焚化處理，故一般事業廢棄物再利用量減少。

5.5.3 廢棄物每床人日產量比

義大醫院以「生物醫療廢棄物每床住院人日產量比」作為衡量醫療資源利用效率之關鍵指標。數據顯示，該指標由 2023 年之 1.0 kg/床-人日，優化並穩定維持於 0.98 kg/床-人日（計算公式：生物醫療廢棄物總量 / 總住院人日數）。

每床人日產量比圖

2023 年 ~2025 年生物醫療廢棄物每床住院人日產量比



附錄一：全球永續性報告 (GRI) 指標對照表 | 附錄二：永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表
附錄三：永續報告書查證聲明書 | 附錄四：溫室氣體查證報告



附錄一

全球永續性報告 (GRI) 指標對照表

GRI 準則	揭露項目		回應章節	頁數 / 說明
使用聲明	報導組織「義大醫療財團法人義大醫院」已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 1 基礎 2021	—	使用 GRI 準則的基礎、報導原則、報告編製依據	關於本報告書	3
GRI 2 一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 認識義大醫院	24
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
			1.1 認識義大醫院	24
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3-4
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3
			本報告書無資訊重編情事	4
活動與工作者	2-5	外部保證／確信	關於本報告書：外部確認政策及措施	4
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	重大主題分析流程及管理	14
			1.1 認識義大醫院	24
			1.4 永續供應鏈	43
	2-7	員工	3.1 員工概況	64
	2-8	非員工的工作者	3.1.2 多元共融與非員工人力	67
治理	2-9	治理結構及組成	1.2.3 監督機制	32
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.2 提名與遴選	31

GRI 2 一般揭露 2021

	2-11	最高治理單位的主席	1.2 醫院經營管理與內部控管	30
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 醫院經營管理與內部控管	30
			1.2.3 監督機制	32
	2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展機制	8
			1.1.2 經營理念與發展目標	28
			1.2 醫院經營管理與內部控管	30
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	推動永續發展機制	8
			1.1.2 經營理念與發展目標	28
			1.2.3 監督機制	32
	2-15	利益衝突	1.2 醫院經營管理與內部控管	30
	2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與議合	10
			1.2 醫院經營管理與內部控管	30、33
	2-17	最高治理單位的群體智識	不適用／資訊無法取得或未完整揭露	無相關統計資料
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 醫院經營管理與內部控管	30
	2-19	薪酬政策	1.2 醫院經營管理與內部控管	30
			1.2.5 薪酬與福利政策	34
	2-20	薪酬決定流程	1.2.5 薪酬與福利政策	34
	2-21	年度總薪酬比率	3.3.1 薪酬治理體系	72
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	院長的話	5
			永續治理與策略藍圖	9
			1.1.2 經營理念與發展目標	28

GRI 2 一般揭露 2021

策略、政策與實務	2-23	政策承諾	院長的話	5
			永續治理與策略藍圖	9
			責任商業行為與政策承諾	9
			重大主題管理	17
	2-24	納入政策承諾	院長的話	5
			永續治理與策略藍圖	9
			責任商業行為與政策承諾	9
			重大主題管理	17
	2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通機制	10
			1.3.3 風險應變	37
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與議合	10
			1.3.2 反貪腐政策與溝通	36
利害關係人議合	2-27	法規遵循	1.2.4 內控機制	33
			1.3.1 法規遵循	35-36
GRI 3 重大主題 2021	2-28	公協會的會員資格	1.1 認識義大醫院	24-26
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與議合	10
	2-30	團體協約	3.3.2 員工福利與關懷體系	74
	3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析流程及管理	14
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別結果	15
			重大主題衝擊及列表	16
	3-3	重大主題管理	重大主題管理	17-19
			1.2 醫院經營管理與內部控管 - 醫院經營管理與內部控管 (自訂主題)	30
			1.3 法規遵循與風險應變 - 法規遵循與風險應變 (自訂主題)	35
			1.3.4 資訊安全保護 - 保護 (自訂主題)	40

GRI 2 一般揭露 2021

GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3.1 醫療品質管理 - 醫療品質管理 (自訂主題)	52
			2.4 用藥管理 - 用藥管理 (自訂主題)	56
			3.3 薪酬福利 - 勞資關係與薪酬福利	72
			3.5 職業安全與衛生 - 職業安全健康	84
			4.1 社區健康促進與在地關懷 - 社會關係與社會責任	93
			4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群照護 - 偏鄉醫療 (自訂主題)	95
			5.5 廢棄物管理 - 廢棄物管理	111

GRI 200：特定主題揭露－經濟

GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.5.1 經營績效	46
			1.5.2 財務績效	47
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 氣候變遷風險與機會	102-104
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	1.2.5 薪酬與福利政策	34
GRI 202 市場地位	201-4	取自政府之財務補助	1.5.1 經營績效	46
	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.3.1 薪酬治理體系	72
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.4.5 高階主管在地化策略	83
GRI 203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.4 國際醫療與全球健康貢獻	99-100
GRI 205 反貪腐	205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3.1 法規遵循	35
			1.3.2 反貪腐政策與溝通	36
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3.2 反貪腐政策與溝通	36

GRI 300：特定主題揭露－環境

GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理	107
	302-3	能源密集度	5.3 能源管理	107

GRI 300：特定主題揭露－環境				
GRI 302 能源	302-4	減少能源消耗	5.3 能源管理	107
			5.3.1 節能管理成效	108
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3 能源管理	107
			5.3.1 節能管理成效	108
GRI 303 水與放流水	303-1	組織與水作為共享資源之相互影響	5.4 水資源管理	109
			5.4.1 醫療用水風險與韌性管理	109
	303-3	取水量	5.4.2 水資源投入與產出績效	109
	303-4	排水量	5.4.2 水資源投入與產出績效	109
			5.4.3 醫療廢（污）水合規與檢測	110
	303-5	耗水量	5.4.2 水資源投入與產出績效	109
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	105
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	105
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2 溫室氣體管理	105
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體淨零路徑規劃	105
			5.3.1 節能管理成效	106
			5.3.1 節能管理成效	108
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	111
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理	111
	306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理	111-112
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理	111-112
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理	111-112
GRI 400：特定主題揭露－社會				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.2.1 人才吸引與留任概況	68-69

GRI 400：特定主題揭露－社會				
GRI 401 勞雇關係	401-2	提供給全職員工的福利	3.3.2 員工福利與關懷體系	74-76
	401-3	育嬰假	3.3.2 員工福利與關懷體系	74-76
GRI 402 勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2.1 人才吸引與留任概況	68-69
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5.1 職業安全衛生管理架構	84-85
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5.2 風險辨識與全災害應變機制	86
			3.5.4 緊急應變演練與營運韌性	89
	403-3	職業健康服務	3.5.6 員工健康促進與安全職場	90-91
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.5.1 職業安全衛生管理架構	84-85
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5.3 職業安全衛生教育訓練	88
			3.5.4 緊急應變演練與營運韌性	89
	403-6	工作者健康促進	3.2.2 人才留任與員工關懷措施	69-71
			3.3.2 員工福利與關懷體系	74
			3.5.6 員工健康促進與安全職場	90-91
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生衝擊	3.5.2 風險辨識與全災害應變機制	86
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5.1 職業安全衛生管理架構	84-85
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.4.1 建構全方位教育訓練體系	78
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.4.2 持續性高投入之人才培育資源	78
			3.4.3 學位進修與專業認證發展	79
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.4.4 績效管理與職涯發展機制	82

GRI 400：特定主題揭露－社會				
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 員工概況與多元結構	64
			3.1.2 多元共融與非員工人力	67
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	3.3.1 薪酬治理體系	72-73
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.2 多元共融與非員工人力	67
			3.3.3 整合性員工支持系統與平台	77
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.1 員工概況與多元結構	64
GRI 410 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	3.1.2 多元共融與非員工人力	67
GRI 413 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 社區健康促進與在地關懷	93
			4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群照護	95
			4.3 高齡整合照護與健康促進	95-98
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影響	2.5.1 病人安全	58-61
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3.1 法規遵循	35-36
GRI 418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3.4 資訊安全保護	40-42
			2.5.2 病人隱私	61

附錄二

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	揭露項目	2025 年情形	參考章節
揭露主題：能源管理			
HC-DY-130a.1	(1) 總能源消耗量 (單位：GJ)	123,408.85	5.3 能源管理
	(2) 電網電力百分比	88.41%	
	(3) 再生百分比	0%	
揭露主題：廢棄物管理			
HC-DY-150a.1	醫療廢棄物之總重量 (單位：噸)	1,336.74	5.5 廢棄物管理
	(a) 焚化的百分比	95.22%	
	(b) 回收或再處理的百分比	4.78%	
	(c) 掩埋之百分比	0%	
HC-DY-150a.2	有害之藥品廢棄物總重量 (單位：噸)	302.90	
	(a) 焚化的百分比	92.94%	
	(b) 回收或再處理的百分比	7.06%	
	(c) 掩埋之百分比	0%	
	非有害之藥品廢棄物總重量 (單位：噸)	1,033.84	
	(a) 焚化的百分比	95.88%	
	(b) 回收或再處理的百分比	4.12%	
	(c) 掩埋之百分比	0%	

指標代號	揭露項目	2025 年情形	參考章節
揭露主題：病患隱私及電子健康紀錄			
HC-DY-230a.2	確保客戶之個人健康資料紀錄及其他個人資料之政策及實務之描述	義大醫院並於 2025 年 12 月取得 ISO/IEC 27701:2019 個人隱私資訊管理系統 (PIMS) 認證，認證範圍涵蓋 EMR、健保雲端查詢系統及 IRB 人體生物資料庫等系統之個人隱私資料管理，代表義大醫院在病人隱私保護、醫療資料安全與資安治理上已達成熟階段並持續精進。透過第三方驗證與持續性稽核機制，確保資訊資產在「機密性、完整性與可用性」三大面向符合國際規範。	2.5.2 病人隱私
HC-DY-230a.3	(1) 資料外洩數量	0	
	(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	
	(3b) 僅受到保護健康資訊外洩影響的消費者人數	0	
HC-DY-230a.4	與資料安全及隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額（單位：新台幣）	0	1.3.1 法規遵循 1.3.4 資訊安全保護
揭露主題：為低收入患者提供服務			
HC-DY-240a.1	對管理病患保險狀態組合之策略之討論	為改善醫療資源分布不均所造成之健康不平等，義大醫院積極發展以偏鄉、離島及原住民族地區為核心之醫療支持體系，透過數位醫療導入與跨機構合作，強化弱勢族群醫療可近性，落實醫學中心之社會責任。	4.2 偏鄉與醫療資源弱勢族群照護

指標代號	揭露項目	2025 年情形	參考章節
揭露主題：照護品質及病患滿意度			
HC-DY-250a.2	嚴重應通報事件之數量	2 件	-
HC-DY-250a.3	每家醫院之合併症比率（感染防制）	因指標數較多，請詳見報告書內文	2.3.3 感染防治
HC-DY-250a.6	每家醫院之 (1) 非計畫性及 (2) 總再住院之次數	2025 年出院十四天內因相同或相關病情非計畫性再入院率為 0.98% (263/26799)	2.5.3 就醫經驗調查改善成果追蹤
揭露主題：受管制物質之管理			
HC-DY-260a.1	說明管理管制藥物處方數量的政策和做法	義大醫院秉持專業與負責任的態度，制定了《管制藥品管理辦法》以及《高警訊藥物管理政策》，以確保院內所有管制藥品的選擇、採用、調劑、品管、保管及使用均符合國家法令及院內安全標準。新藥的申請需由專科主治醫師提出，並經過「藥事管理委員會」的審核與批准，確保了院內使用藥品的安全性與有效性。「管制藥品管理委員會」系統化監管第一級至第四級管制藥品。	2.4.1 藥物控管
揭露主題：訂價及帳單透明度			
HC-DY-270a.1	描述確保病人在接受手術前充分了解價格的政策或措施	自費項目（含藥品、檢查 / 處置、衛材及救護車執行勤務）同意書簽署之完整性；為提供病人各項費用收費資訊，於義大醫院官方網站、數位資訊輔助及批價收費櫃檯公開相關收費資訊。	2.5.5 定價與計價透明度
HC-DY-270a.2	說明如何公開提供服務的定價資訊		
HC-DY-270a.3	個體最常見的 25 項服務中，有幾種是公開定價，這些服務佔總服務的數量百分比。	不適用	-

指標代號	揭露項目	2025 年情形	參考章節
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：%)	4.16 %	3.5.5 職業災害管理與績效監測
	(2) 合約員工總可記錄事故率 (TRIR) (單位：%)	0 %	-
揭露主題：員工招募、發展與留任			
HC-DY-330a.1	自願離職		3.2 員工關懷
	(1a) 醫生自願離職率	1.30 %	
	(1b) 非醫生醫療保健從業人員 自願離職率	5.40 %	
	(1c) 所有其他員工自願離職率	6 %	
	非自願離職		
	(1a) 醫生非自願離職率	0	
	(1b) 非醫生醫療保健從業人員 非自願離職率	0.06 %	
	(1c) 所有其他員工非自願離職率	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	義大醫院重視專業人力之穩定與發展，特別針對醫療產業人力需求高與工作壓力大的特性，持續推動多元留任與關懷措施。透過制度化獎勵如留任獎金制度及久任獎金制度、合理人力配置及心理健康支持機制，以系統化與人本導向策略，打造穩定且具支持性的醫療職場環境。	

指標代號	揭露項目	2025 年情形	參考章節
揭露主題：氣候變遷對人類健康及基礎設施之影響			
HC-DY-450a.1	(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	義大醫院訂定「風險危機管理辦法」並參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，制定政策與實踐，強化對氣候風險的防禦力與應對量能。	5.1 氣候變遷風險與機會
	(2) 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		
	(3) 應急準備與回應之政策和實踐		
揭露主題：舞弊及非必要醫療程序			
HC-DY-510a.1	與醫療舞弊有關之法律程序導致之貨幣性損失總額（單位：新台幣）	無	1.3.1 法規遵循
營運指標			
HC-DY-000.A	按類型劃分的設施（1）床位，（2）數量	急性一般病床 900 床、精神急性一般病床 30 床、特殊病床 310 床	1.1.2 經營理念與發展目標
HC-DY-000.B	住院人數	802,516 人次	1.1.3 業務發展
	門診人數	27,803 人日	

附錄三

永續報告書查證聲明書



獨立保證意見聲明書

義大醫療財團法人義大醫院 2025 年永續報告書

「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，且接受過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，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司與義大醫療財團法人義大醫院(以下簡稱義大醫院)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，並未涉及或介入義大醫院永續報告書之準備過程。

責任

義大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。

法標國際認證股份有限公司負責按所描述的範圍與方法，為義大醫院及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供義大醫院使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

義大醫院與法標國際認證股份有限公司協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「義大醫療財團法人義大醫院2025年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標國際認證股份有限公司依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估義大醫院遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估義大醫院的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用參考 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，審查組織產出、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，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

義大醫院已在報告書中展現整體文化，具備在地包容的醫療團隊，涵蓋多元族群就業機會及相關利害關係人。未來可持續整合義大醫院特色，納入跨城市跨國際相關績效。

重大性

義大醫院已參考GRI準則建立重大主題分析與決策流程，並透過報告書清楚揭露其對各重大主題的管理策略、目標與績效。未來可持續依產業實務持續蒐集、分析、評估與更新重大主題，讓利害關係人更加了解該院之治理績效與永續表現。

回應性

義大醫院已建構多元的利害關係人溝通機制，能充分回應各類利害關係人對其關注議題的需求與期望。在報告書中，揭露該醫院於偏鄉醫療投入全民健康專責，鏈結國際多國醫務，以行動回應報導年度的永續發展。未來可持續結合多元面向數據展現永續績效，確保持續改善之目標標準達成。

衝擊性

義大醫院已在報告書中揭露該院營運相關的正面與負面衝擊，並採行相關措施進行量測、資訊彙整與報導。未來可考量以各部門所面臨的各類永續議題來鑑別衝擊與管理，在質化目標進一步延伸至量化數據更能展現情境與績效表現。

◆ 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，已遵循GRI永續報導準則之要求。查證期間，院方各單位人員展現熱情的專業態度與團隊合作，持續學習永續共識。未來該院最高治理單位可持續提供資源以支持內部運作，凝聚活化在地永續績效，增進永續治理來創造義大醫院永續價值。





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。我們認為就義大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「義大醫療財團法人義大醫院2025年永續報告書」內容，對於義大醫院的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關義大醫院在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹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」



Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月09日

查證團隊：黃沛桐(主導查證員)、黃奕翔(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 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7889
網址: <https://international.afnor.com/cn/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-K521B



附錄四

溫室氣體查證報告



報告編號: (TH12-316 / 第 1 版)

溫室氣體查驗報告意見書

THGHG12316-00

查驗範圍: 義大醫療財團法人義大醫院
高雄市燕巢區義大路 1 號

查驗準則: ISO 14064-1 : 2018

查驗目標: 法標根據 ISO 14064-3 : 2019 標準, 確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體查驗報告書)依據雙方協議之查驗準則進行查驗並提出報告, 法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間: 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查驗結果: 直接溫室氣體排放量(類別 1): 1,445.9369 公噸 CO₂e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2): 11,737.9559 公噸 CO₂e

全球暖化潛勢值(GWP): 引用 IPCC 第 6 次評估報告, 2021 年

意見書依據: 本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體查驗報告 (版次: 2 ; 日期: 2026 年 03 月 20 日)
溫室氣體查驗清單 (版次: 2 ; 日期: 2026 年 03 月 20 日)

實質性: 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型: ☒ 不含保留意見 ☐ 含保留意見(請見附頁) ☐ 放棄簽發

查驗結論: 確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書, 並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊, 與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。
意見書查驗數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2

本文件核發日期: 2026 年 04 月 19 日

APPROVED BY


Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司: 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

Certificate

Certificat

明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
源、逸散性排放源	1,445.9369	
	11,737.9559	所在地基準
	NA	
	NA	
	NA	
	NA	

查驗方之盤查程序等文件之定義呈現; 如未定義, 則量: 小數點後 4 位。

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

ing-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
99 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

Certificate

Certificat

(H₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氯碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PF₆)、三氟化氮(NF₃)
狀況做為減量策略依據。
遠預期使用目的, 不適用其他任何目的。)

自能源署公告之 2024 年度電力排碳係數
營運活動的數據蒐集。
為使用估算數據。

01 版。

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

ing-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
99 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

Certificate

Certificat

程序包括: 行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙集的協議條款是否被適當應用。

提出溫室氣體聲明。此項責任包括規劃、實施及維護盤查清單和盤查報告確認。

方查驗, 出具本次查驗組織型溫室氣體排放量之查核益衝突。

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

ing-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
99 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>



聯絡電話：07-6150011#1716
聯絡地址：高雄市燕巢區角宿里義大路1號
醫院網址：<https://www.edah.org.tw/>