



臺北榮民總醫院

Taipei Veterans General Hospital

永續報告書 2024

Sustainability Report



[illegible]



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

序論

主委的話

臺北榮民總醫院自創院以來，即以「以病人為中心」為核心價值，長年秉持專業、仁愛、奉獻的精神，為民眾健康把關，更為國家醫療體系立下標竿。身為國軍退除役官兵輔導委員會主委，我深深以北榮為榮。因為我知道，這不僅是一座醫院，更是一座承載榮民袍澤情誼、守護全民健康的重要堡壘。

北榮的責任，沉重卻光榮。長期肩負照顧急、難、重、罕病人的使命，在陳威明院長卓越領導之下，帶領全體同仁不僅戮力提升醫療品質，更持續打造一個溫暖而堅實的職場環境。醫療的專業與人本精神，在這裡同樣重要。北榮不僅追求卓越、勇於創新，更將視病猶親的態度落實於日常每一處細節，讓病人感到安心、家屬感到放心。

我特別感謝陳院長與醫療團隊全心投入的成果。從榮獲政府服務獎、國家永續發展獎、公共工程金質獎，到連續兩年入選《Newsweek》全球最佳醫院 250 強，並高居全臺第一，這些榮耀絕非偶然，而是北榮同仁長年如一日、默默堅守崗位的最佳證明。能有如此成就，我感到無比驕傲。尤其陳院長更獲得專訪，成為首位登上《Newsweek》國際版的臺灣醫院領導人，這是北榮之光，更是國家之光。

2024 年版永續報告書的發布，象徵臺北榮總在永續發展的道路上，又邁進了新的里程碑。本書以「永續好、病人同仁好、與人共好、環境好」為主軸，系統性地呈現醫院在環境永續、社會責任與治理績效的實踐，展現出北榮全體同仁在推動醫療與永續上的智慧與汗水。

我們都明白，醫療事業不僅是治療病人，更承擔著對自然與下一代的責任。北榮在節能減碳、智慧管理、綠建築設計等面向積極投入，實踐對環境的承諾，並與全球永續發展目標接軌，展現出國家級醫學中心的高度格局與前瞻視野。

在「以人為本」的實踐上，北榮更不遺餘力。持續優化醫療流程、提升服務品質，建立以病人安全為核心的醫療體系，讓病人獲得全人照護。同時也積極建構安全、友善、支持性的職場環境，照顧每一位醫護同仁的身心健康。醫院的溫度，來自同仁之間的相互支持，也來自領導階層對每一位成員的體貼與關懷。

「與人共好」，是北榮社會責任的具體體現。醫院長年深耕社區，辦理健康促進與疾病預防教育，協助弱勢族群獲得妥善照護。這不只是醫療的延伸，更是我們對社會的承諾與回饋。每一場健檢、每一場講座、每一個深入偏鄉的行動，背後都蘊含著榮總同仁不求回報的使命感與熱情。這份善的循環，正是社會穩定與希望的力量。



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report

在治理層面，臺北榮總建立嚴謹的內控制度，推動創新管理與流程優化，確保組織持續穩健發展。良好的治理，是改革的基石，落實「人有定責、事有定規、行必有序」的內部管理，才能讓醫院穩健前行，持續對國民以及醫院的未來負責。

北榮從未忘本。長年以來，始終扮演退役官兵及眷屬最堅強的醫療後盾，這不僅是責任，更是榮譽。我常提醒所屬各級幹部：「眼往下看、腳往下走、錢往下用、心往下想」，唯有如此，才能貼近基層、貼近同仁，才能在每一位夥伴的心中，種下信任與感動，讓組織更有力量，也更有溫度。

我衷心期盼，這本報告書不僅能傳達北榮的努力與成果，還能激勵更多組織與個人，以「主動、積極、創新、突破」的精神，朝向永續發展邁進。這是一條長路，需要同心協力，需要堅持信念。只要我們心中有光，腳下有力，就一定能走得穩、行得遠，為國家打造更健康、有韌性的醫療體系，也為國民守住安康與希望。

永續之路，責任重大。臺北榮總，是我心中最堅強、最值得信賴的國家級醫學中心。





目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

院長的話

在 COVID-19 疫情趨緩後，除了仍不能鬆懈的防疫責任之外，臺北榮總更全力朝著「把 ESG 永續做好」的方向努力，不僅是為了響應政府的政策，也是身為一個榮總人、身為地球的公民應盡的責任。

打造低碳醫院與循環利用資源

本院已於環境方面深耕多年，持續推動院區綠化、興建綠建築及智慧建築、汰舊換新老舊空調、耗能設備及燈具、導入智慧化能源管理系統、水資源以及廢棄物的回收再利用等。此外，持續執行輔具檢測維修巡迴服務以及輔具租賃服務，服務臺灣本島、金門及馬祖地區行動不便的患者，照顧病人安全同時也增加輔具壽命，並讓只有短暫需求的病人無須購置全新輔具，在實行社會責任的同時也落實了資源循環利用，為環境永續貢獻心力。

提供優質醫療照護及推動智慧醫療，作為人民健康堅強後盾

身為全國首屈一指的醫學中心，提供優質醫療照護是應盡的社會責任，亦為醫療永續的核心理念。本院共有 36 個特色醫療中心，並設立全國唯一重粒子癌症治療中心，迄今已超過 300 位病人受惠，其中超過 100 位是過去難以存活的胰臟癌病人，接受治療後得以繼續美好人生；在毒藥物防治方面，臺北榮總職業醫學及臨床毒物部「毒藥物防治諮詢中心」已建立國內最完善的毒藥物防治體制，從過去含馬兜鈴酸中藥事件、被污染的生理食鹽水造成病人集體感染事件、新北幼兒園巴比妥事件，直至 2024 年寶林茶室食物中毒案、臺東蝸牛小米粽案，臺北榮總發揮專業權威角色協助，消除大眾疑慮恐慌，並榮獲行政院「政府服務獎」，這些全體同仁努力的成果皆為醫界善盡社會責任的最佳範例。有感於臺北榮總堅守正道、不以營利為目的善盡社會責任，來自各界捐贈源源不絕，預定 2025 年開始興建 12 億的硼中子捕獲治療設備，讓臺北榮總成為世界唯一可以同時提供重粒子 (碳離子) 及硼中子治癌的醫學中心，為癌症病人爭取更多治療機會。

在科技發展瞬息萬變的時代，本院將「病人安全」視為首要任務來推行智慧醫療，透過臨床醫事同仁與專業人士合作解決日常工作流程困難以及病人照護問題，醫師可將精力和時間專注於病人的照護與治療，提升醫療品質之餘也對病人展現真正的公平與關懷。此外，本院建置臺灣醫院首座以叢集式架構的超級運算平台「北榮一號雲」，成為國內算力最高的醫院，導入人工智慧及管理平台儀表板 Power BI 系統，提供臨床決策預警系統，並於醫療與行政作業全面導入智慧化服務，擴大無紙化表單系統，不僅提升醫務管理透明度和效率，也為減碳貢獻。2024 年臺北榮總更成為衛生福利部「推動責任 AI 執行中心」及「建立 AI 影響性研究中心」二項計畫責任醫院。這些智慧化的改變與員工的生活和工作息息相關，無形之中讓同仁們能跟上時代與科技的轉變並自動自發學習，也希望同仁能以易經中「唯變不變」四個字勉勵自己，給予員工充分發揮長才的舞台，營造臺北榮總欣欣向榮的文化，這也是醫院改革的重要精神。



共享醫療資源，創造「與人共好」生態圈

基於「與人共好」的理念，本院樂於將醫療資源與其他國內外醫療體系合作共享，除了來自世界各地絡繹不絕的參訪團，以及對各國患者的治療與照護之外，本院也給予許多國家醫療技術支援。例如在新南向運動中，派遣團隊到越南進行肝臟移植手術，打破當地年紀最小、體重最輕的患者紀錄；同時授人以漁，培養當地人員專業技能與知識，協助中美洲的邦交國建立好的醫療技術。與美國梅約醫學中心在癌症治療方面簽署合作意向書，在臺北榮總設立實驗室，皆展現臺北榮總在國際間的影響力。

掌握五大用人原則，提供員工最佳資源

本院之所以能為社會做出貢獻、備受國際的肯定，皆是因為有許多優秀的人才推動著醫院的成長。我們秉持了「正直、清廉、能幹、圓融、和諧」五大用人原則，並讓員工時刻以這五個原則省思自己。面對醫界護理人員缺工的問題，提供住宿、伙食補貼、運動休閒的場所、優美的工作環境等等良好的員工福利；並且每月定期舉辦電影欣賞，讓同仁們在辛苦工作後，能夠扶老攜幼，全家一起來看電影，促進親子互動；每個月邀請各行各業知名人士來院舉辦大師講堂，增廣同仁的見聞。

秉持把最好的東西留給年輕世代的精神，北榮提供工作滿兩年的住院醫師一人十萬元出國進修補助；將曾經是院長辦公室的舒適空間，提供給實習醫生用作學術交流的場地；同時也提供工作負擔較大的醫師差異化薪資，進而增加急、重、難、罕醫師的比例。經由上述的各種積極作為，營造出同仁的幸福感，自然而然便能留住員工。

在 2025 年《Newsweek》全球最佳醫院評比中，臺北榮總以 92.99% 分數榮登全球第 208 名，我們會跟同儕醫院攜手打拼，希望未來有更多醫院進入前 250 強醫院。我們將乘載著大家的肯定與期許，在以「病人安全」為第一優先下，致力朝著與環境和社會共榮的永續發展目標邁進，成為國人心中的「全民就醫首選醫院，國際一流醫學中心」！

院長

陳威明



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

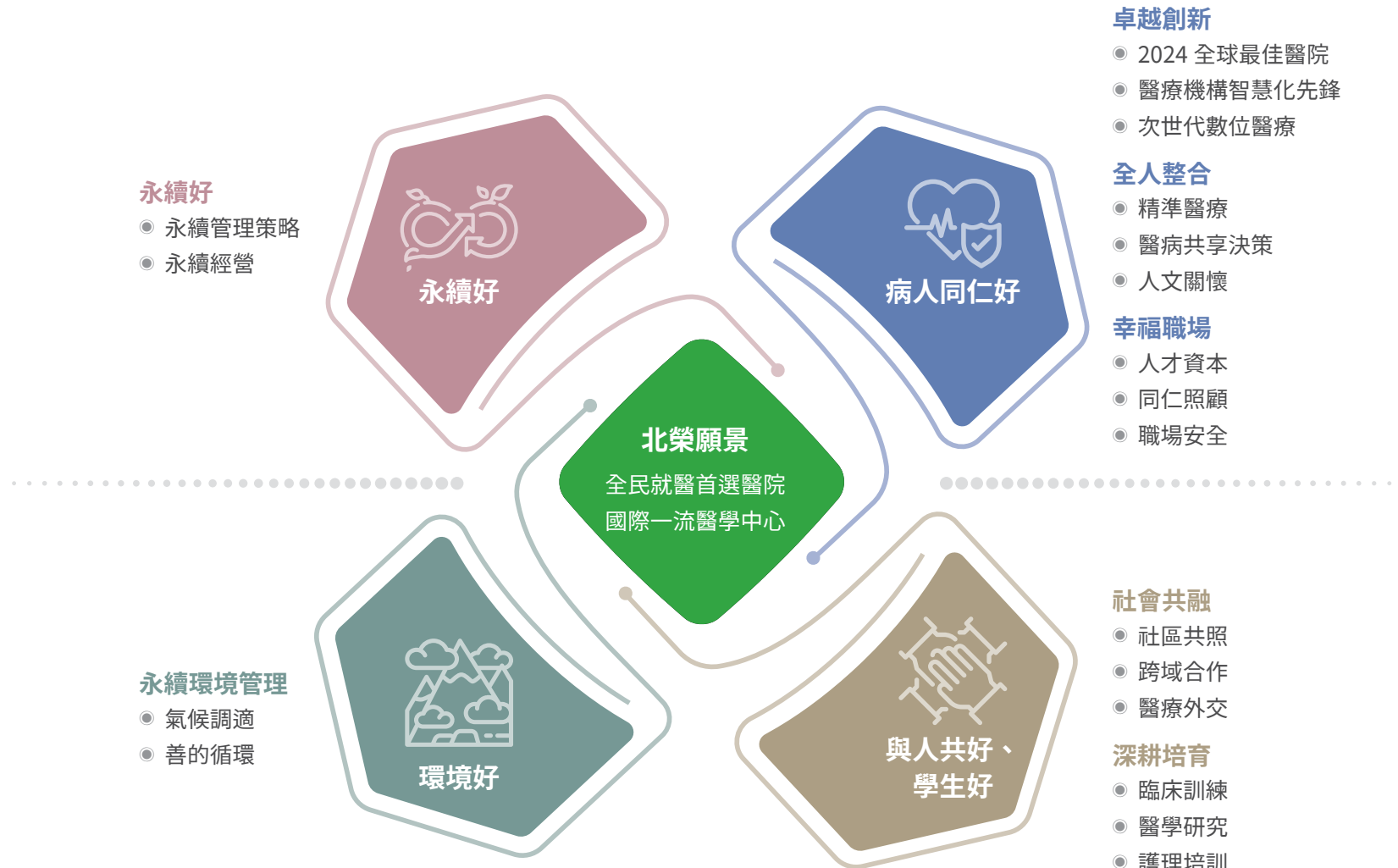
2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續策略地圖



榮耀與肯定

北榮醫療成果備受國際肯定，2024 年與 2025 年蟬聯榮獲美國新聞周刊《Newsweek》評選為「全球最佳醫院」之一；此外，2024 年共獲 SNQ 國家品質標章 12 項標章認證，其中獲得「國家生技醫療品質獎」2 項銀獎及 1 項銅獎；另獲得 14 項 NHQA 國家醫療品質獎，其中獲 5 項金獎、1 項銀獎、3 項銅獎，顯見北榮對於醫療品質與病人安全之重視與努力。



國際獎項



美國新聞周刊
《Newsweek》
全球最佳醫院



無菸醫院國際金獎認證



國內獎項



哈佛商業評論
數位轉型鼎革獎



SNQ 國家生技醫療品質獎 銀獎
【主題】胰臟「癌王」剋星，改寫
胰臟癌治療新歷史



SNQ 國家生技醫療品質獎 銀獎
【主題】神機妙算 - 智慧肝癌復發風
險預測



NHQA 國家醫療
品質獎
實證醫學類
文獻查證
新人組金獎



NHQA 國家醫療
品質獎
實證醫學類
臨床運用組金獎



NHQA 國家醫療
品質獎
擬真情境類
急重症照護組
金獎



NHQA 國家醫療品質獎 – 傑出醫療
類傑出醫療組金獎
【主題】精準微創 腸治久安



NHQA 國家醫療品質獎 – 傑出醫療
類傑出醫療組金獎
【主題】建立全球最高效龐貝氏症
診斷及治療照護模式 – 病童治療成
效全球最佳



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024 永續成果與績效



- 設置太陽能板，2024 年共節電 **39,426 度**，相當於減少 **18,687.92 kg CO₂e**。
- 推行廚餘減量，2024 年廚餘量相較 2023 年減少 **15.8%**。
- 2024 年辦理 **6 場**低碳蔬食飲食活動，共供應 **56,060 餐次**，約減少 **43,726.80kg CO₂e**。
- 2024 年共 **1,093,407 人次**搭乘接駁車，總行駛里程 **45,445 公里**，約減少 **105,185.75kg CO₂e**。
- 2024 年地下水回收共 **131,304 公噸**，較 2023 年**增加 21%**。
- 2024 年共有 **818.18 公噸**廢棄物再生利用。
- 2024 年惠眾基金會共補助 **2,800 萬**餘元予貧困弱勢病人，受助人次為 **1,640 人次**。
- 截至 2024 年，「向日葵學園」共計已協助超過 **2,000 位**青少年情緒障礙學童。
- 2024 年輔具租賃共計服務 **1,060 人次**，提供輔具 **1,378 件次**，節省費用為 **340.2 萬元**。
- 2024 年安寧居家服務護理師訪視共計 **2,534 人次**、醫師訪視共計 **875 人次**。
- 2024 年共計辦理 **11 場次**社區醫療服務，共服務 **2,019 人次**。
- 榮獲美國新聞週刊《Newsweek》評選為**全球最佳醫院第 218 名**。
- 榮獲美國新聞週刊《Newsweek》選為「**全球最佳智慧醫院**」。
- 獲選為衛生福利部「**推動負責任 AI 執行中心**」及「**建立 AI 影響性研究中心**」兩項計畫責任醫院。
- 2024 年「全球前 2% 頂尖科學家」國內臨床醫學領域排名前 20 名中，北榮體系有 **6 位**醫師入選。

永續發展目標與 SDGs 實踐

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016 至 2030 年的發展議題主軸，北榮以永續作為呼應 SDGs 中 7 項目標。

2024 年 SDGs 實踐作為



在全世界消除一切形式的貧困。

實踐作為

- 設有「惠眾基金會」，協助經濟弱勢病人，讓所有民眾都能享有同等之就醫機會。
- 提供社區長者餐費補助。



確保及促進各年齡層健康生活與福祉。

實踐作為

- 辦理社區巡迴醫療服務，包含高齡健檢、整合性與癌症篩檢、健康講座等項目。
- 舉辦戒菸班與戒菸衛教及諮詢



確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。

實踐作為

- 設有「榮光幼兒園」供員工子女及孫子女就讀，提供員工優惠折扣。
- 設有「向日葵學園」，協助患有精神疾患之青少年復健，維持穩定身心狀態，完成學業。



實現兩性平等，並賦予所有婦女權力。

實踐作為

- 訂定「職場母性健康管理計畫」。
- 提供院內性別平等觀念宣導、性別主流化訓練及其他性別平等相關促進事宜。



為所有人提供水資源衛生及進行永續管理。

實踐作為

- 回收水注入忘憂湖，提供水生生態棲息地。
- 維護鄰近河川一八仙圳生態，確保河川衛生未受汙染。



負責永續的消費。

實踐作為

- 推動綠色採購、綠色生活及「可回收、低汙染、省資源」理念，達到健康促進醫院 - 低碳醫院精神。



加強執行手段，重振永續發展的全球夥伴關係。

實踐作為

- 在醫療技術面與多國合作交流，串聯整合資源，擴展影響力。
- 配合政府新南向政策，與越南北部進行醫療交流，並提供越南醫療人員培訓。
- 與友邦聖克里斯多福及尼維斯共同合作「心理健康服務體系強化計畫」。



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

關於本報告書

臺北榮民總醫院 (以下簡稱臺北榮總、北榮或本院) 以 2024 年願景「永續好」、「病人同仁好」、「與人共好」、「學生好」、「環境好」五好目標，作為貫徹本報告書之核心原則，期望透過揭露本院在醫院治理、環境永續、社會共融面向之作為，達成與利害關係人溝通之目的，持續向「全民就醫首選醫院，國際一流醫學中心」願景邁進。

報導範疇

本報告書揭露臺北榮總本院 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之資訊，除本院之個別財務報表外，臺北榮總亦公開涵蓋分院之合併財務報表，合併財務報表實體涵蓋蘇澳 (含員山院區)、桃園、新竹及玉里 (含鳳林、臺東院區) 等 4 家分院 (7 院區)。本報告書揭露範疇與個別財務報表一致，以臺北榮總本院為揭露範疇。為表達活動績效完整性及可比性，部分內容含括 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後之資訊。本報告書無資訊重編情事。

報導原則與資訊品質

本報告書中之財務數據以完成法定程序公開報導之「113 年度預、決算書」為主，並以新臺幣為計算單位，環境節能減碳數據以國際通用單位為基準，部份統計數據則引用自政府機關公開資訊，藉以提升報告書之實質性與可比較性。本報告書發行前經過組織內部審核，並由法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 完成查證，查證結果符合依循 GRI Standards 2021 報導與 AA1000AS v3 保證標準第一類型之中度保證等級，獨立保證意見聲明書詳如附錄。

本報告書參考下列國際準則與指引方針進行編撰：

發行機構	國際準則
聯合國 (The United Nations, UN)	聯合國全球永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI 2021 年準則 (GRI Standards : 2021)
國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board, ISSB)	SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 醫療照護產業準則
國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

報告書發行時間與聯絡方式

「2024 年臺北榮民總醫院永續報告書」為本院第一次發行永續報告書，未來預計每兩年發行一次。

- 本次發行時間：2025 年 12 月
- 下一次發行時間：2027 年 12 月

若您對於本報告書有任何疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡地址	臺北榮民總醫院 (臺北市北投區石牌路 2 段 201、322 號)
聯絡部門	職業安全衛生室
聯絡人	蕭正英主任 趙存婉藥師 黃宇榕醫務副管理師 卓芷卉醫務副管理師
聯絡電話	02-28757308



請參閱本院永續專區



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

臺北榮民總醫院
Taipei Veterans General Hospital

認識北榮

全民就醫首選醫院，國際一流醫學中心

1958 年為了落實政府照顧榮民的政策，提升榮民醫療品質，臺北榮總於臺北石牌成立。60 多年來，本院孜孜不懈，秉持「視病猶親」以病人為導向的服務理念，致力於醫療技術創新、服務品質提升，提供病人身、心、靈全方位的醫療照護、便利的就醫環境及人性化的服務。至今，臺北榮總已成為針對「急、重、難、罕」病症進行照護和治療的國家級醫學中心，肩負民眾醫療服務、醫事人才培訓及醫學研究發展三大任務，配合國家醫療政策，善盡政府照顧人民健康之責任，持續向「全民就醫首選醫院，國際一流醫學中心」願景邁進。

北榮為國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱輔導會）所屬醫療機構，轄管 4 家分院（7 院區），分別為桃園分院、新竹分院、蘇澳 / 員山分院、玉里 / 鳳林 / 臺東分院，提供榮民、榮眷及一般民眾優質醫療服務。各分院依輔導會頒訂之「國軍退除役官兵輔導委員會榮譽國民之家保健組業務督導強化要點」，落實金字塔三級醫療照護服務計畫，瞭解榮民之家醫療服務需求，強化醫療互動關係。此外，本院受臺北市政府委託經營臺北市立關渡醫院，與本院相互整合，提供醫療資源的有效運用並提高經營效率，以提升社區民眾生活水準，進而營造健康社區。



基本資料

醫院名稱

臺北榮民總醫院

成立年份

1958 年

產業別

醫療服務業 (公立醫院)

醫院性質

醫學中心、教學醫院

地址

臺北市北投區石牌路 2 段 201、322 號

服務地區

國內：大臺北地區、宜蘭、桃園、新竹、花蓮、臺東及金門等地區
國際：東南亞 (越南、印尼、緬甸、柬埔寨)、美國、加拿大、香港、中國大陸、歐洲及中東地區。

服務對象

病人、家屬、學生 (醫學生、護生等)

營業項目

1. 提供急、重、難、罕症及各種疾病之門診、住院、急診醫療服務
2. 提升區域醫療服務，落實分級醫療
3. 投入創新研發與轉移技術，帶動醫療科技發展
4. 配合國家政策，肩負社會公益責任
5. 國內外醫事人才培育之卓越中心

員工人數

員工共計 7,737 人 (含研究助理)

床位分配

總計 3,160 床

醫療業務量 (2024 年)

門診 2,458,108 人次

住院 138,341 人次

急診 84,936 人次

北榮價值鏈

支援活動與資源 (上游)



- 醫療與行政管理
- 公共關係管理
- 供應商品質管理
- 外包人員管理

主要業務活動 (營運)



- 急、重、難、罕症及各種疾病之醫療服務
- 創新研發
- 人才培育

接收者 (下游)



- 病人及家屬
- 社區民眾
- 分院
- 代訓之醫事人員與學生



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

主委的話

院長的話

永續策略地圖

榮耀與肯定

2024 永續成果與績效

永續發展目標與 SDGs 實踐

關於本報告書

認識北榮

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

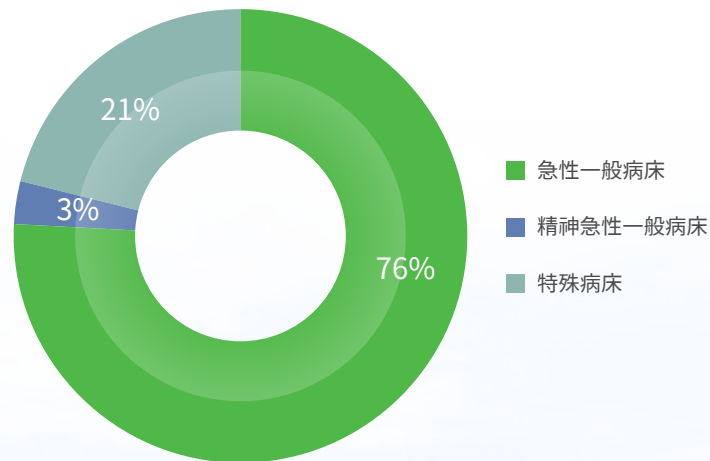
4. 環境好

附錄 / 索引

營業收入攀升，持續精進醫療技術及服務以回饋大眾

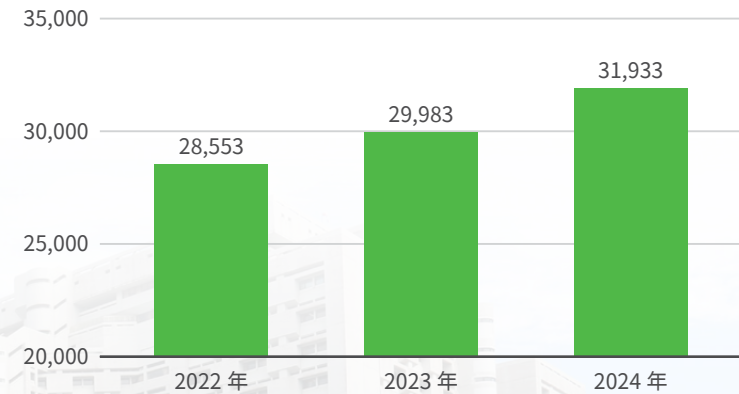
臺北榮總致力於精進醫療技術與設備、提升人員醫療專業能力與服務品質，以守護人民健康，2024 年門診人數達 2,458,108 人次、住院 138,341 人次以及急診 84,936 人次，營業收入超過 300 億，自 2022 年起即呈現上升趨勢。北榮以病人為優先，不斷優化醫療服務與品質，將營業收入持續投入於社會、醫院發展、員工照顧等，以嘉惠國內、海外民眾以及員工，善盡醫院之社會責任。

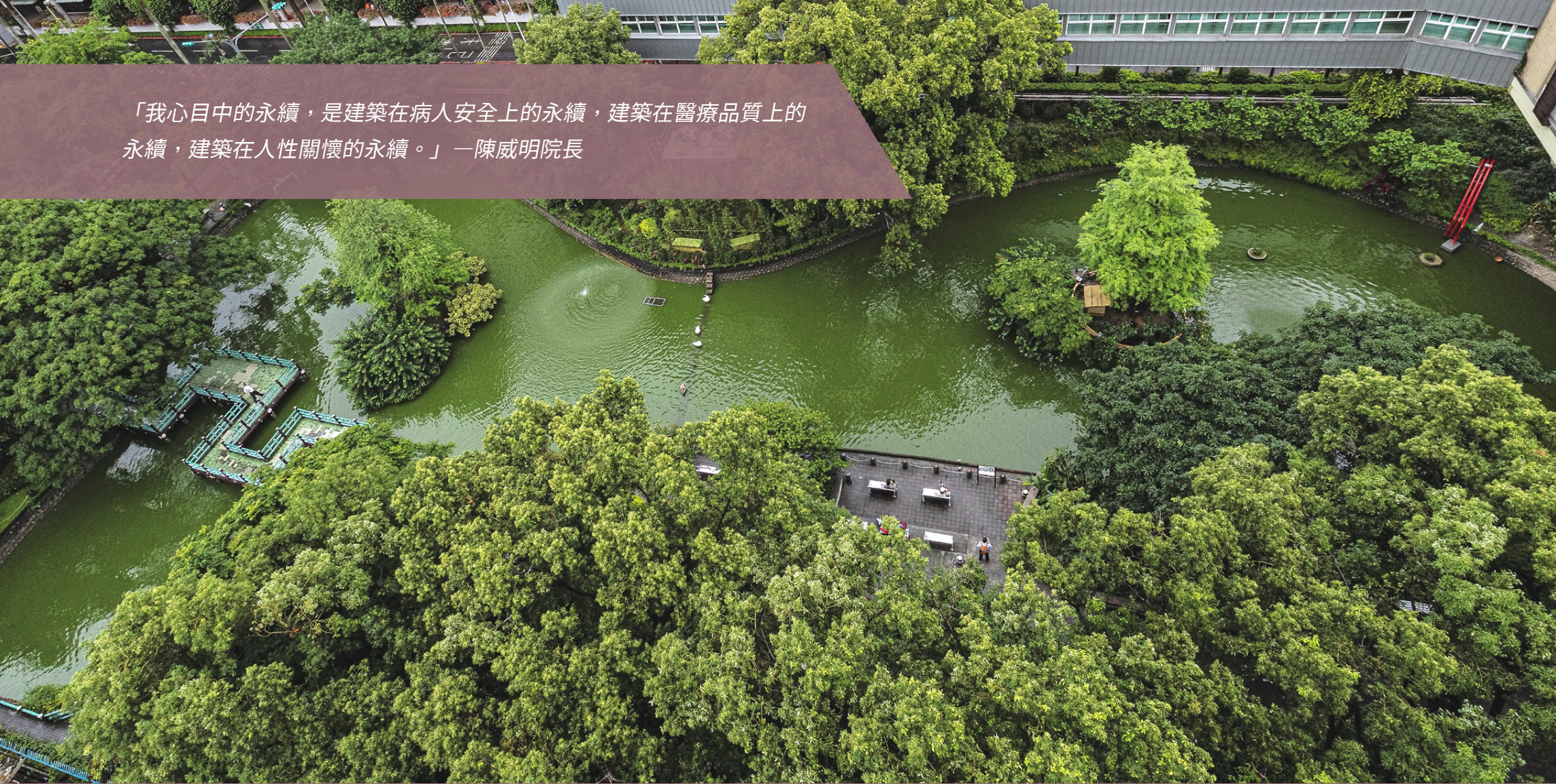
北榮病床數



北榮歷年營業收入

單位：百萬元





「我心目中的永續，是建築在病人安全上的永續，建築在醫療品質上的永續，建築在人性關懷的永續。」—陳威明院長

1 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

臺北榮總永續發展之路：從理念到實踐

自 2013 年起，臺北榮民總醫院開啟了一場堅持十年的綠色革命。每一個不為人知的步伐，從汰換老舊設備，到在院區每一寸土地上播下綠意種子，都充滿著對未來的深刻承諾。這十年來，我們累計節省逾七百萬度電，這不僅是對氣候變遷的具體回應，更是對後代子孫許下的一份沉穩而真誠的誓言。

在這段綠色旅程中，陳威明院長作為北榮的大家長，始終堅信永續不是高喊的口號，而是每一個行動的落實。他以身作則，發現骨科手術中常用的「骨鏟」因長期使用而逐漸變鈍，可能影響手術精準度與效率。為了確保病人安全並減少醫療耗材浪費，陳院長親自走進五金行，購買刨刀，仔細磨利刀刃，實踐惜物精神，這不僅是對環境的呵護，更是對病人生命的尊重。

陳院長的精神無時無刻不影響著每一位北榮的成員，某次颱風過後，院區內幾棵樹木被吹倒，原本要清除處理，然而陳院長卻留下這些倒木，將這些樹木鋸成木片，並親自題字，致贈給表現優異的員工，讓每一塊木片都成為最溫暖、最有生命力的獎章，象徵著對員工的感謝與尊重。

然北榮的永續之路遠不止於此，我們在智慧醫療、國際合作、人才培育等方面持續前行，將醫療的價值拓展至更深遠的社會責任。2022 年北榮獲得行政院「國家永續發展獎」，成為當年度唯一獲獎的醫療機構，這份榮耀屬於本院每一位為永續工作奮鬥的同仁。

2023 年北榮與臺灣永續能源基金會共同簽署《醫院永續發展倡議書》，並邀請簡又新大使擔任「大師講堂」講座，分享國際醫療淨零經驗，提醒我們氣候變遷已不再是遙遠的議題，而是當前必須面對的現實挑戰。2024 年我們正式成立永續發展委員會，將永續的理念融入每一天的決策與實踐。

北榮深知醫療的責任不僅是治癒疾病，更肩負著守護環境與社會的使命。我們將繼續以專業與愛，穩健踏上永續之路，成為醫療界推動永續的堅實典範，因為我們深信，守護健康的同時，也必須守護我們共同的未來。



與台灣永續能源基金會簽署《醫院永續發展倡議書》



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

1.1 永續管理策略

依據本院宗旨、願景與核心價值，北榮設定「提供以病人為中心的優質醫療與感動服務」、「成為國際醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心」、「導入智慧醫療與智能管理，提升榮醫體系營運效率，建構醫養整合醫療網」三大目標，並以 15 項策略行動支持與實踐，落實永續發展。

北榮 3 大目標與 15 項策略

理念 方針

宗旨：配合國家醫療政策，提供榮民榮譽及一般民眾最優質的醫療服務

願景：全民就醫首選醫院、國際一流醫學中心

核心價值：視病猶親、追求卓越、恪遵倫理、守法守信

目標

提供以病人為中心的優質醫療與感動服務

成為國際醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心

導入智慧醫療與智能管理，提升榮醫體系營運效率，建構醫養整合醫療網

策略

強化病安文化，建立以病人為中心的安全醫療環境

加強醫療專業及優質的感動服務

發展重症醫療、高齡醫學及具競爭力的醫療服務

加強轉診深耕社區、促進民眾與員工身心健康

以醫病共同決策為策略，建立良好之醫病溝通，減少醫療浪費及糾紛

提供優質的基礎與臨床教育及訓練

持續辦理員工在職教育、健康促進活動、精進醫療與行政管理知能

配合醫院發展重點，計畫性執行專業人才培訓

善用資源，發展具國際領導與創新的醫療技術與研究，設置研發中心

持續提高醫療產能與營運效能

簡化及標準化作業流程，發展智慧醫療及整合服務品項，藉由資訊化管理，增加橫向溝通、降低成本

發展並公開宣傳本願優質醫療，降低對健保依賴

加強與醫療院所、長期照護機構之合作，整合醫療資源，開拓醫療市場

積極發展國際醫療雙向合作

建構友善職場，打造幸福員工，提升團隊績效



1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

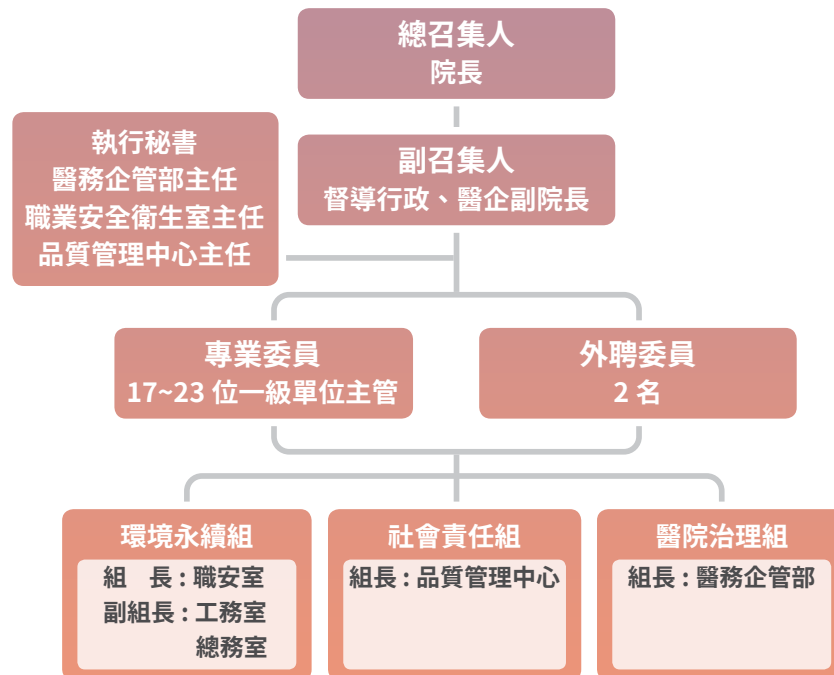
4. 環境好

附錄 / 索引

● 永續發展委員會架構

北榮永續發展委員會於 2024 年 3 月成立，由院長擔任總召集人，主管行政及醫務企管部兩位副院長擔任副召集人，17 至 23 位一級主管擔任專業委員，並外聘 2 位委員，委員任期為 2 年一任，女性佔委員人數 33%。委員會下設三個工作小組，分別為「醫院治理組」，「社會責任組」及「環境永續組」，由業管單位一級主管擔任組長及副組長推動所屬相關永續業務。除每季定期召開永續發展會議外，2024 年 8 月起於每月召開之院務會議中，一級主管輪流向院長報告各個部室的永續發展績效。另外，2025 年 2 月起，本院各一級單位於每月召開之部（室）務會議，討論永續策略及作為，並做成紀錄。

本報告書由各科部提供資料，並經由「醫院治理組」、「社會責任組」及「環境永續組」進行資料彙整後送交各科部一級主管確認，並陳核院長後發布定稿。



● 利害關係人鑑別

本院依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 SES 利害關係人議合標準「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」五大原則，鑑別出員工、病人及家屬、供應商 / 外包商、政府機關、實習生、醫務夥伴、志工 / 社區居民共 7 大主要利害關係人。





● 利害關係人溝通

透過持續與利害關係人對話，北榮了解利害關係人關注之治理、環境、社會面向，並將利害關係人之意見納為醫院營運參考之策略及方針。

利害關係人	利害關係人對本院的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 員工	員工是臺北榮總永續經營的基石，也是提供優質醫療服務、推動醫院成長與創新的重要動力。	員工意見反饋系統	即時	- 修正本院勞工工作規則共 32 條，經勞資雙方代表無異議通過，依規定函報臺北市政府勞動局核備。 2024 年進行 2 次員工考核。 2024 年員工滿意度 76.8%，較 2023 年 76.5% 上升 0.4%。
		人事訪談	每月 1 次	
		院長電子信箱	即時	
		員工協助小組	每年召開 1-2 次檢討會議	
		勞資會議	每季 1 次	
		平時考核雙向回饋	每年 2 次	
		員工滿意度調查	每年 1 次	
 病人及家屬	醫院的存在與發展依賴民眾對醫療服務的需求與期望，進而提升社會整體健康水平，其需求直接影響醫療服務質量與醫院社會形象，為醫院的核心服務對象，也是醫院成長的驅動力之一。	院長電子信箱	即時	2024 年院長電子信箱共收受 1,824 件陳情案。 2024 年廉政檢舉專線、傳真及信箱共收受處理 50 件陳情檢舉案。 2024 年顧客意見箱共收受 139 件陳情案。 2024 年客服專線共收受 3,449 陳情案。 - 病人就醫經驗調查： 住院：97.9% 的住院病人滿意本院所提供的住院照護。 門診：96.9% 的門診病人滿意本院所提供的門診照護。 2024 年急診整體滿意度為 90.5%。 2024 年住院整合照護服務病人滿意度達 92.9%。 2024 年住院病人對護理照護整體滿意度為 98.81%。
		廉政檢舉專線、傳真及信箱	即時	
		顧客意見箱	即時	
		客服專線	即時	
		病人就醫經驗調查	半年 1 次 (5 月住院、10 月門診)	
		急診紙本及線上滿意度問卷	每月統計	
		床邊諮詢、尋訪照護	住院期間、出院後一週	
		住院整合照護服務滿意度調查	出院前	
		住院病人對護理照護滿意度調查	每年 1 次	

目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



供應商 /
外包商

供應商及外包商是提供醫療服務的重要後盾，他們的品質穩定性與技術創新，直接影響醫院的醫療效果與安全性。

電話

即時

電子郵件

即時

勞務委外會議

每週 1 次

工程督導會議

每週 1 次

重大工程會議

每月 1 次

- 2024 年召開 2 次外包業務管理會報，必要時召開臨時檢討會 2 次，研訂勞務委外人員薪資級距，以符基本工資及工程會針對經濟發展委員會薪資及薪資透明化政策所因應措施辦理。
- 每週召開 1 次勞務委外會議 (遇連假或重大會議則取消辦理)，就履約執行狀況進行協調與討論，藉以發掘潛在問題及改善機會，確保履約品質。2024 年共召開 42 次勞務委外會議。
- 2024 年公開招標決標廠商家數共 1,066 家。
- 2024 年每月召開重大工程會議共 12 次，主管週會業管工程案共 15 案。



政府機關

政府機關是國家政策推動者，亦是醫院營運的監督者和支持者，確保醫院遵循相關法規，保障民眾就醫權益。

公文

不定期

會議

不定期

電子郵件

即時

電話

即時

抽查或訪視

不定期

認證

依規定

醫院評鑑

每 4 年 1 次

政策推行合作

不定期

公聽會

不定期

定期巡檢 / 督導查核

視各項目規範而定

- 政府單位來院訪視或評核共 5 次。
- 固定汙染源 2024 年進行 1 次定檢，並提報環保局備查。
- 室內空氣品質 2024 年自主巡檢 2 次，定期檢查 1 次。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

利害關係人	利害關係人對本院的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 實習生	實習生為學生與未來醫療執業者的過渡階段，本院遵循「把學生教好理念」，善盡對實習生的教學、訓練與照顧，不僅有利於本院人才招聘、拔擢新進員工，亦善盡社會責任，培育優秀醫療及醫事人才。	電話專線、電子信箱	即時	透過各式便捷溝通管道，有效提升本院教學品質，近年來教學團隊人數不斷增加，顯見本院教學風氣鼎盛，優質教學品質獲學生及學校高度肯定。 ● 整體滿意度為 99%，其他職類實習學生滿意度多數達 9 成以上。 ● 2024 年來院護理實習學校為 16 所。
		TAS 教學評估系統	每月 1 次	
		匿名問卷		
		導師輔導		
		與師長有約	每季 1 次	
		實習醫學生大型學員座談會		
		各職類實習座談會	每半年 1 次	
		滿意度調查	每梯 1 次 (離院時)	
臨床單位教學訪視	不定時			
 醫務夥伴	與醫務夥伴整合技術與資源，提供醫療資源的有效運用並提高經營效率，以提升社區民眾生活水準，降低城鄉醫療資源落差，並營造健康社區。	醫療滿意度調查	每年 1 次	● 衛生福利部金門醫院： • 2024 年整體醫療滿意度調查高達 9 成。 • 2024 年共計舉辦 10 場護理教育訓練課程。 ● 國立陽明交通大學附設醫院： • 2024 年支援該院診次數共計 477 診 (門診、手術或值班)。 • 透過填復「榮民醫療體系外醫療支援執行情形評值表」顯示本院醫師支援均有達成支援需求。 ● 衛生福利部基隆醫院：透過填復「榮民醫療體系外醫療支援執行情形評值表」顯示本院醫師支援均有達成支援需求。 ● 4 家分院 (7 院區)：透過北區經營管理會，定期檢討並溝通北區各分院營運績效與發展現況，以了解各分院運行現況並適時提供所需支援，以落實金字塔計畫三級醫療體系架構，2024 年共召開 4 次會議。 ● 榮民之家：本院每季召開會議檢討支援成效，完善榮民醫療體系三級醫療架構，自總院、分院至榮民之家均能依服務對象所需，提供最適切之醫療服務，2024 年共召開 4 次會議。
		公文、電子郵件、電話、通訊軟體群組、視訊會議、拜會訪談	不定期	
		教育訓練課程	不定期	
		轉診及緊急後送系統	視需求	
		監督小組會議	每年 2 次	
		管理委員會	每年 4 次	
		「榮民醫療體系外醫療支援執行情形評值表」	每年 1 次	
		榮民醫療體系北部區域經營管理會	每年 4 次	



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



志工 /
社區居民

志工與社區居民皆為醫院在地社區之重要支持力量。醫院仰賴志工協助提供病人及家屬更優質的服務，亦肩負社區健康的使命，兩者與醫院攜手共同促進醫療服務的改善與發展。

溝通管道

健康促進活動

健康教育

會議

LINE 群組

由績優志工擔任關懷長，落實走動式管理，至各服務據點巡迴探視，協助志工解決困難。

志工幹部會議

志工督導會議

頻率

每季

不定期

每月 1 次

即時

每日 2 次

每 2 個月 1 次

每 2 個月 1 次

溝通成效

- 2024 年家庭醫學部共計召開 12 場次會議。
- 本院開放附近里民使用院內運動場館—孝威館，2024 年申請使用院內運動場館人數 85 人。
- 每週投入 11 人次志工幹部關懷志工。
- 2024 年共計召開 6 場次志工幹部會議。
- 2024 年共計召開 5 場次志工督導會議。

✦ 重大主題鑑別流程

北榮兩年進行一次重大性分析，依循 GRI 通用準則 2021 年版重大主題鑑別流程，綜合考量國際趨勢、產業特性與標竿醫院實務，制定永續主題清單並發放利害關係人問卷，共計回收 2,657 份問卷。此外，亦透過院長訪談，深入了解醫院營運方針，並結合專家學者意見，考量各議題對於治理、環境、社會面之影響，作為 2024 年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。鑑別流程如下：

1

了解組織脈絡

了解組織脈絡與蒐集永續主題，本院參考 GRI 之主題準則、永續會計準則（SASB）、聯合國永續發展目標（SDGs）等，並透過院長訪談，共彙整成 19 個永續主題，包含治理、環境及社會（含人權）等三大永續面向。

2

鑑別衝擊

發放並回收 2,657 份利害關係人問卷，並由外部 ESG 專家依本院於該主題對治理、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

3

顯著性評估

整體評分為將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會之得分相加後排序，總分大於 33 分者為有顯著衝擊之主題。

4

確認重大主題

藉由內部主管會議討論後決定出 11 項重大主題，作為本報告書之優先報導順序。

5

定義重大主題邊界

經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，本院未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

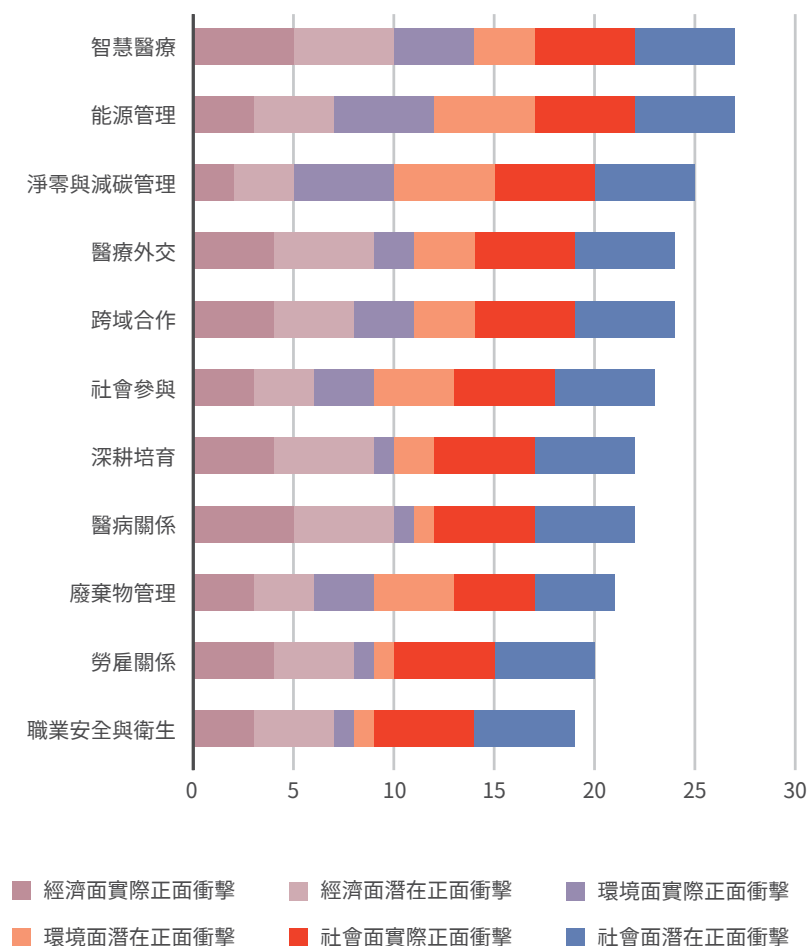
4. 環境好

附錄 / 索引

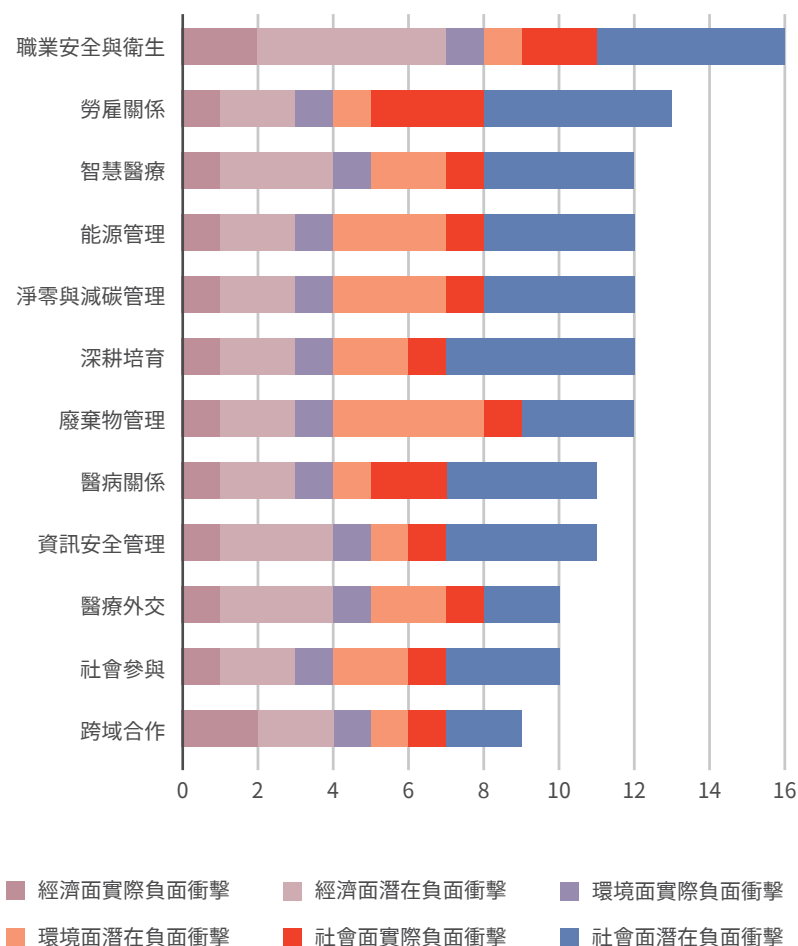
重大主題鑑別結果

透過重大性分析，共鑑別出 11 項重大主題，包含「智慧醫療」、「能源管理」、「淨零與減碳管理」、「醫療外交」、「跨域合作」、「社會參與」、「深耕培育」、「醫病關係」、「廢棄物管理」、「勞雇關係」、「職業安全與衛生」，並結合院內「永續好」、「病人同仁好」、「與人共好」、「學生好」、「環境好」五好目標，整合為「卓越創新」、「全人整合」、「幸福職場」、「社會共融」、「深耕培育」與「永續環境管理」6 大面向，並以此 6 大面向作為重大主題管理方針揭露。鑑別結果經院長核可，作為本院未來營運發展關注項目。

正向衝擊評估排序



負向衝擊評估排序





目錄
序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

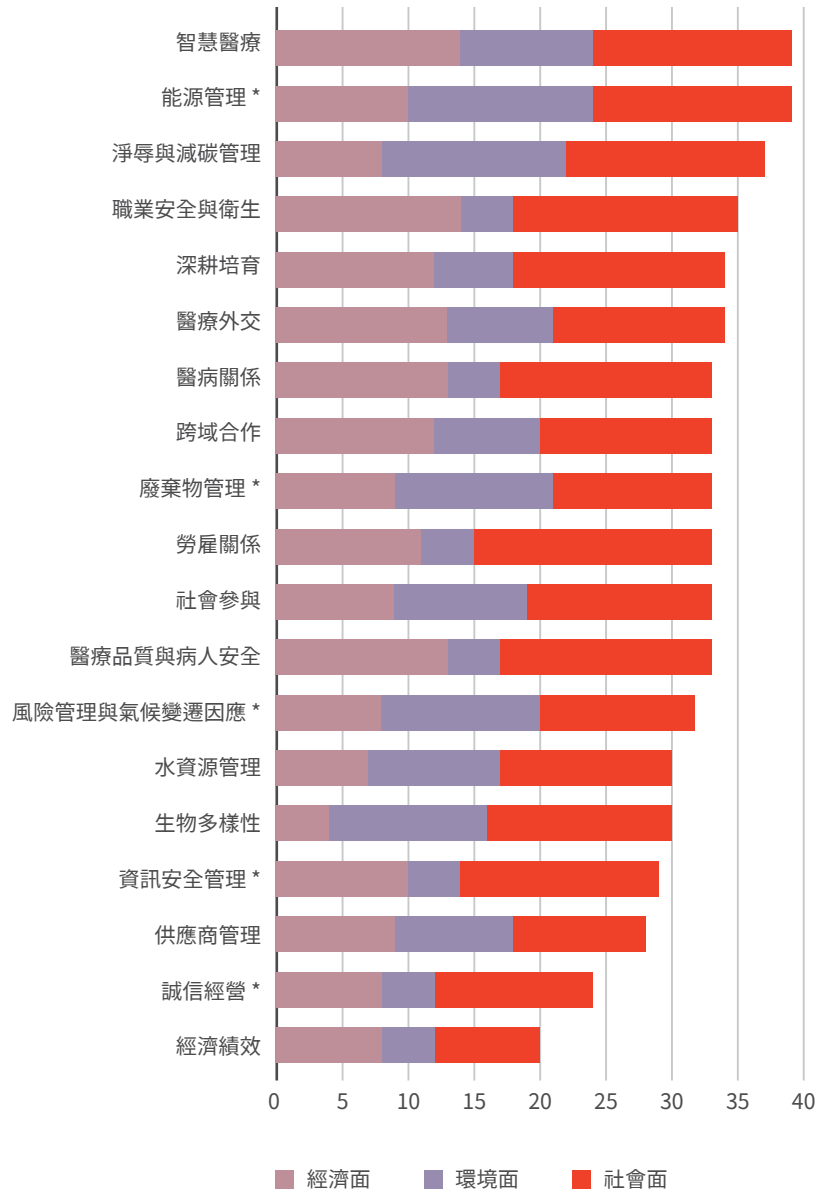
2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

重大性主題衝擊綜合評估排序



重大主題管理

永續面向	重大主題 ／對應之 GRI 指標	對北榮的重要性	回應章節
卓越 創新	智慧醫療 (自訂)	醫療技術的開發和創新不僅能提升醫療服務的品質與病人安全，更能提供更精準的診斷結果，加速醫學研究成果的轉化，進而提供最適切、有效的醫療服務。	病人同仁好
	影響與衝擊	- 正面 / 實際：透過物聯網技術監控新型設備狀態，得以降低設備故障率，延長醫療設備壽命，減少對資源的過度消耗。 - 正面 / 潛在：透過自動化、遠距醫療和 AI 輔助診斷等技術，減少人力和運營成本。創造 AI 開發、數據分析和遠距醫療等新興職位，進一步推動經濟增長。 - 負面 / 實際：導入創新醫療技術及設備需要大量資金投入，包括硬、軟體設置以及專業人員培訓，以致初始投資金額高昂，對醫療機構可能造成經濟壓力。 - 負面 / 潛在：智慧醫療系統需倚賴龐大的病人數據資料庫，若資料保存不當、被攻擊或被濫用，可能導致病人隱私洩漏問題。	
全人 整合	醫病關係 (自訂) 社會參與 (GRI 203-1)	透過整合精準的醫療技術及良好的醫病溝通，將治療效益最大化，同時重視病人感受，以期達成醫病間之溝通協調，進而促進服務可及性，確保不同背景的病人皆能獲得平等且充分的醫療關懷。	病人同仁好



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續面向	重大主題 ／對應之 GRI 指標	對北榮的重要性	回應章節
全人整合	影響與衝擊		病人同仁好
	- 正面 / 實際：全人整合除疾病治療外，亦關注病人身心靈整體健康，不僅能提升病人滿意度與信任感，亦可減少醫療成本。 - 正面 / 潛在：在醫療服務中重視差異化需求，促進社會資源公平使用。 - 負面 / 實際：醫療決策涉及多方專業合作且臨床狀況複雜，若溝通不良，將導致治療效率低下與責任歸屬問題。		
幸福職場	勞雇關係 (GRI 401)	員工是北榮的重要資產，培育優秀專業人才、提供完善工作環境及薪資福利，建構友善的職場環境，方能確保優質醫療品質及核心競爭力，讓醫院永續經營。	病人同仁好
	職業安全與衛生 (GRI 403)		
社會共融	影響與衝擊		與人共好、學生好
	- 正面 / 實際：打造多元公平共融文化，共創幸福職場，讓北榮同仁達到生活與工作平衡，可以減少員工流動率，穩定團隊。 - 正面 / 潛在：員工是北榮的重要資產，友善的職場文化可提高員工凝聚力，長期以往可提升醫院整體競爭力。 - 負面 / 潛在：若無維持良好的勞資關係，恐致員工向心力不足及流動率提高，致使醫療服務品質因此下降。		
深耕培育	社會參與 (GRI 203-1)	資源交流與共享是組織進步的來源之一，北榮落實「取之於社會，用之於社會」之理念，透過不斷交流、合作，壯大與突破醫療成就，以回饋社會。	與人共好、學生好
	醫療外交 (自訂)		
永續環境管理	跨域合作 (自訂)		環境好
	影響與衝擊		
永續環境管理	能源管理 (GRI 302)	臺北榮總為國家級醫學中心，同時肩負臨床服務、教學及研究三大任務，目標之一係「成為國際醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心」。	環境好
	淨零與減碳管理 (GRI 305-1~305-5)		
永續環境管理	廢棄物管理 (GRI 306)	醫療院所為國內非生產性質產業排碳量最高之行業，面對 2050 淨零排放目標，醫院責無旁貸，在照顧好病人的同時亦落實永續環境管理，已成為醫院的責任與使命。	環境好
	影響與衝擊		
永續環境管理	- 正面 / 實際：落實能源、水、廢棄物等環境各面向管理，有助於減少環境負擔，促進達成淨零排放目標。 - 正面 / 潛在：院區綠化、生物多樣性等療癒人心，讓就醫的民眾及家屬進入院區，能獲得身心靈全方面的療癒。 - 負面 / 實際：溫室氣體排放造成全球平均氣溫上升，各地氣候異常導致天災嚴重度上升，糧食產量下滑，生物多樣性減少。 - 負面 / 潛在：全球平均氣溫上升可能導致熱傷害比例增加；異常氣候也可能導致各類型呼吸道、心血管疾病，以及新興傳染病增加，影響病人安全。		



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

1.2 永續經營

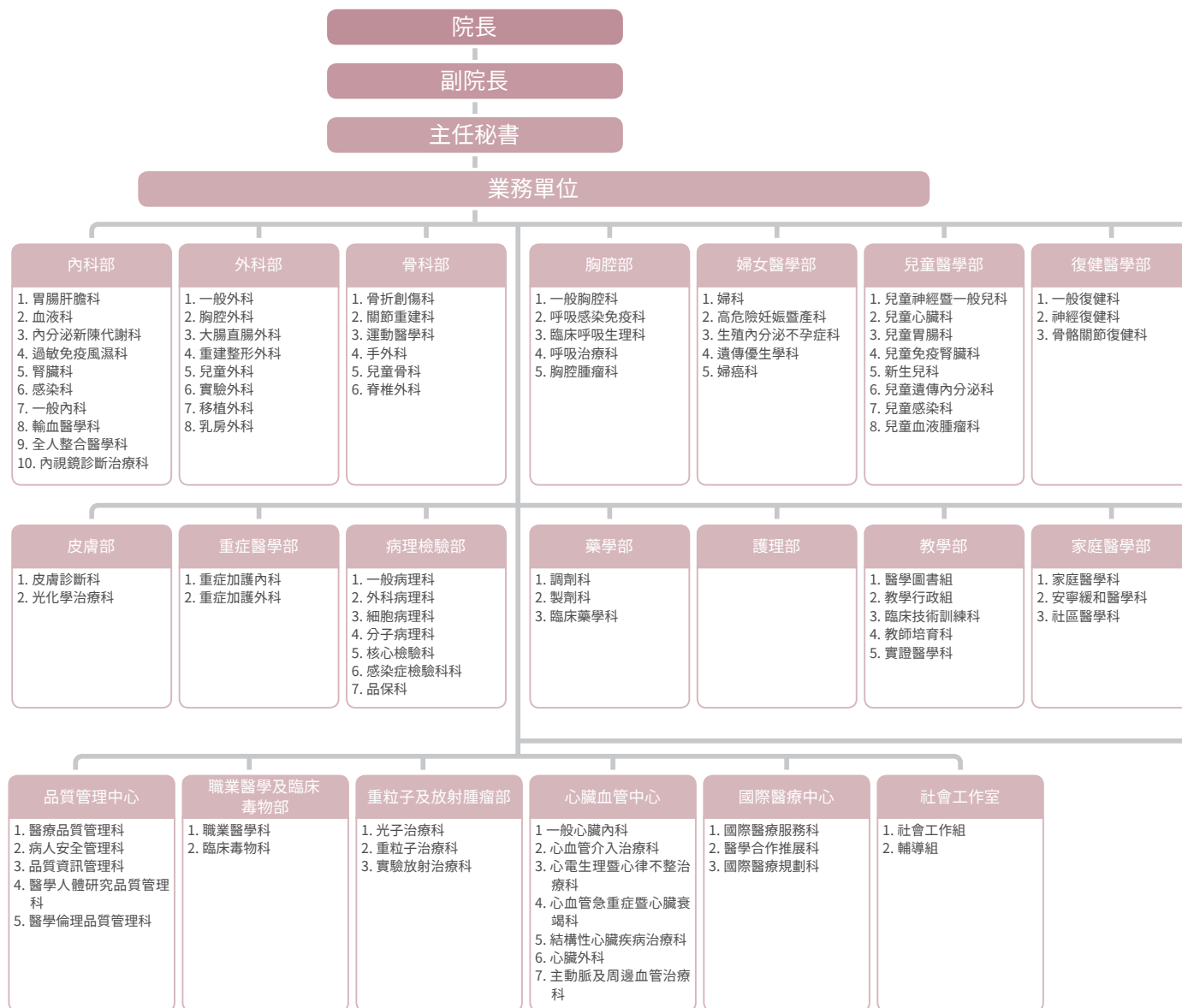
誠信治理

北榮治理結構

醫院永續發展有賴於良好的醫院治理，臺北榮總最高治理階層為院長，下設 5 位副院長及 1 位主任秘書，共同帶領 40 個業務單位以及 9 個輔助單位。院長及副院長由輔導會就各醫療機構符合《國軍退除役官兵輔導委員會所屬醫療機構醫事人員兼任首長副首長或醫事單位主管副主管職務遴用資格及任期作業規定》第 4 點規定遴用資格條件之現職擬陞任名冊或外補推薦人選中，提請輔導會主任委員或報由行政院核定。院長、副院長以及主任秘書任期為三年一期，得連選連任一次。

本院設有永續發展委員會、危機管理委員會等逾 40 個委員會，委員會分由院長及 5 位副院長擔任召集人，各委員會業務由業管單位負責執行，定期召開會議，會議決議奉院長核定後由相關承辦單位執行。

臺北榮民總醫院組織系統表





一級單位：49
業務單位：30 部、8 中心、2 室
輔助單位：9 室
二級單位：204
業務單位：160 科、14 組
輔助單位：30 組

目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

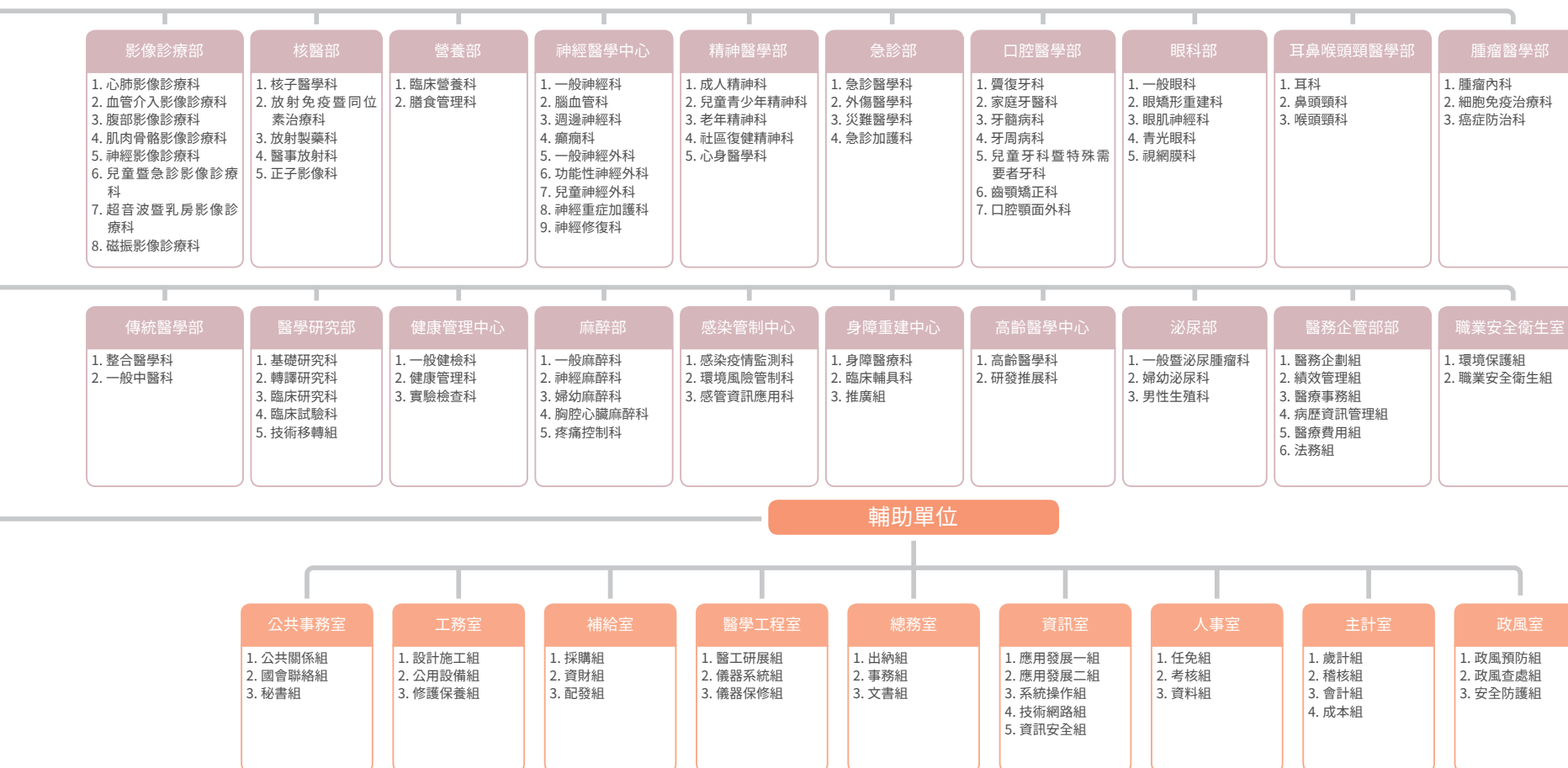
1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引





目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

治理績效與薪酬

績效部份，輔導會訂有「所屬醫療機構首長副首長績效評核實施要點」，每年依照「經營績效」、「提升行政管理效能」、「政策配合」、「情節重大優良或違失事項」四大評核項目實施院長及副院長績效評估，依評核總分列為各醫療機構首長、副首長之評核分數，並為考績、職務連任、延任及調任之重要依據。

本院薪酬結構含法定給與及經營績效獎金，公務人員法定給與由人事室依據政府相關法規規定辦理，約用人員經上級主管機關審核通過後實施，無獨立薪酬委員會。公務人員法定給與依「公務人員俸給法」、「公務人員加給給與辦法」及行政院訂頒「全國軍公教員工待遇支給要點」等辦理，經營績效獎金則依「國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民總醫院經營績效獎金核發要點」辦理，依工作績效評核結果發給獎金。



治理團隊群體智識

本院為公立醫療機構，高階主管均應依「公務人員任用法」、「醫事人員人事條例」、「公務人員陞遷法」等相關公務人員法制，依專才、專業、適才、適所之宗旨任用。2024年北榮院長教育訓練時數共計64小時，5位副院長訓練時數共計646小時，訓練內容涵蓋危機管理、資訊安全、環境教育、性別主流等。



臺北榮總治理團隊一覽表

職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要學歷	產業經驗			專業能力			
						經營 管理	業務 行銷	研發	醫學 專家	會計及 財務分析	資訊 科技	風險 管理
醫師兼院長	陳威明	男	62 歲	2022/1/16	陽明醫學院醫學系	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
醫師兼副院長	侯明志	男	63 歲	2021/2/26	臺北醫學院醫學系	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
醫師兼副院長	李偉強	男	59 歲	2022/2/8	美國約翰霍普金斯大學 衛生政策與管理博士	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
醫師兼副院長	林永煬	男	63 歲	2022/2/8	陽明大學臨床醫學研究所博士	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
教授兼職副院長	王署君	男	62 歲	2023/7/16	陽明醫學院醫學系	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
醫師兼副院長	曾令民	男	62 歲	2024/1/16	國防醫學院醫學系	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
主任秘書	向為平	男	64 歲	2017/3/24	元智大學醫療管理碩士	✓	✓	✓		✓	✓	✓

重視內外部意見，溝通關鍵重大事件

北榮將利害關係人回饋意見金額涉及新臺幣 100 萬元以上之案件、工傷死亡事件、見報之輿情事件、陳報至衛生主管機關之醫療事故或醫療爭議事件定義為重大事件，重大事件皆會由各業管單位即時呈報院長。

2024 年共溝通 130 件關鍵重大事件，共計 126 件正面見報事件、4 件負面見報事件，負面事件分別為火災、醫療疏失、員工涉嫌犯罪 (2 件)；火災及醫療疏失事件已發布新聞稿澄清及聲明、員工涉嫌不法案件已由政風室主動啟動調查。

2024 重大事件

處理情形

身障重建中心地下一樓火警

發布新聞稿說明無人員傷亡，醫療作業照常進行及後續處置作為，獲各家媒體報導刊登，詳細改善情形見風險管理小節。

病人家屬於社群媒體指控本院醫療疏失

發布新聞稿說明處置過程，並澄清相關疑慮，獲多家媒體刊登。

員工涉及偽造文書罪、妨害電腦使用罪等遭檢察官起訴案件 2 案

本院政風室主動調查，函送地檢署偵辦案件。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

● 透明治理，杜絕貪腐

「正直、清廉、能幹、圓融、和諧」為院長對全體同仁工作指導原則，顯見北榮除推動醫療業務外，亦重視同仁的品格操守與守法意識，展現院長決心與持續作為。

· 貪腐風險評估

為落實廉政風險管理及預警機制，由本院政風室依「防貪、肅貪、再防貪」的作業原則，建立廉政風險資料庫，以前一年評估資料為基礎，就各單位可能涉及貪腐風險事件及人員之動態資料，進行廉政風險評估作業，逐一檢視風險狀況、分析影響程度及發生機率，將之區分為高、中、低等三種風險程度，並研擬相關風險因應對策，將評估結果適時簽報院長，同時列為當年度政風工作因應重點。

復依照機關廉政風險評估報告作業辦理，對於相關風險採行因應對策如下：



透過廉政風險評估，本院 2024 年無發現重大（高風險）貪腐事件，另自主發現潛存中度風險 1 件、低度風險 8 件，並積極進行減（降）險作為，辦理事關專案清查、人員法紀教育宣導及研修作業規範等防弊作為，以防範類似風險再次發生。

· 防範貪腐作為

相關作為	說明
 管理措施	每年度訂定本院廉政工作計畫，據以推動各項工作策略及目標，並於實施前函知及會辦相關單位人員配合落實執行。 依「公職人員利益衝突迴避法」規定，於本院官網設立「公職人員利益衝突迴避身分揭露專區」，落實主動公開揭露義務，強化外部監督與透明度。
 會議倡導	每月院務會議由院長主持，單位一級主管以上人員出席與會，宣達政府當前廉能政策、相關反貪倡廉資訊及重要輿情案例教育；會議紀錄及宣達資料另通函本院各單位，再透過各該單位之內部會議落實傳達所屬同仁周知。 每年廉政會報由機關首長（院長）親自主持，出席人員除院內委員及相關單位一級主管人員外，並選聘外部專家學者擔任外聘委員，以強化會報功能，會中除檢討年度機關在反貪、防貪及肅貪等廉政工作之推動情形外，並針對本院年度相關廉政風險議題，進行專題報告及討論。
 教育訓練	2024 年辦理「公職人員財產申報法及利益衝突迴避法宣導」說明會 1 場，督促申報人及適用對象依法辦理，並持續宣導陽光法案精神及其對反貪腐工作之重要性。 2024 年針對本院各單位辦理採購人員，舉辦防貪指引及案例教育宣導 1 場，共計 145 人參加，期能於第一線防止弊失發生。 以數位方式進行「新進人員廉政法紀教育訓練」，課程內容包括「公務員廉政倫理規範」等相關法令規定，以深化同仁落實公務員廉政倫理行為之認知，2024 年計有 615 人完成訓練課程。
 日常作業執行	依《政府採購法》辦理採購案件，並於公告招標文件時一併提供公職人員及關係人身分關係揭露表及廠商聲明書供投標廠商填寫，以落實陽光法案精神。 招標案件檢附投標須知，向所有廠商主動提供法務部廉政署等多元檢舉管道資訊，以發揮揭弊及吹哨功能。
 反貪腐相關活動	2024 年 9 月本院獲邀參與「健保 30 週年誠信論壇」，與醫療產業、學界及相關政府部門交流本院誠信經營及透明治理等推動成果；並以榮獲法務部廉政署「透明品質獎」之獲獎亮點以及參獎經驗分享等資料，於會場標竿學習區設置圖文及影音展示，共同推展醫藥產業對於誠信治理議題之關注及重視，協力營造廉能優質的醫療環境。 結合本院 2024 年度社區醫療服務活動，辦理廉政宣導活動計 4 場次，提高民眾對於貪腐威脅之認識。



標竿學習區圖文及影音展示



中央健康保險署石崇良署長參觀本院展示區聽取簡介



健保 30 週年誠信論壇感謝狀



目錄 序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

· 再防貪機制

為加強貪瀆弊案之檢討，針對立法院或監察院關注重大案件、經媒體顯著披露之重大社會矚目案件、經檢察官提起公訴、為緩起訴處分或職權不起訴處分、經法院判決後有重新檢討之必要者，由政風室啟動再防貪機制，2024 年本院未發生確認的貪腐事件。



再防貪機制作業流程

1

政風室簽請由院長或副院長召集發生弊案權責單位及相關單位，針對弊案發生事實經過、原因、內部控制重大缺失、興革建議等進行研討。

必要時取得首長授權，進行相關事實查證，並蒐集佐證資料。

2

彙整具可行性及有效性之興革建議。

研編再防貪報告，陳報機關首長，並將興革建議送請權責機關或單位參採。

專報適時提機關廉政會報。

3

追蹤權責機關或單位對興革建議的回應、採行情形及後續效益。

· 暢通多元檢舉管道

貪瀆不法事件申訴管道

受理單位		政風室
服務地址		臺北市北投區石牌路二段 201 號中正樓 2 樓
申訴方式	電話	(02) 2875-7007
	傳真	(02) 2875-7328
	電子信箱	ethics@vghtpe.gov.tw

⊕ 違規事件報導

北榮將重大違規事件定義為單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者。2024 年未發生重大違規事件，惟違反 1 件《勞動基準法》第 9 條第 1 項事件，因疫情期間護理人力不足而聘雇簽訂定期契約之勞工，但執行工作內容屬於本院有意持續維持之經濟活動，並非僅在特定期間內即可完成。因此，本院被處以罰鍰金額 20,000 元，並已採取行動完成改善。

此外，本院之外包廠商發生 1 件違反《食品安全衛生管理法》事件，經衛生局複查後已改善。本院肩負管控之責，除依契約對於外包廠商罰款 13,000 元外，請其立即改善，並要求每月進行 1 次病媒防治清消及增加 1 次全場點蟑螂餌劑，另每年 7-9 月消毒 2 次，加強滅蟑成效，並責成持續加強督導衛生安全管理。

違規事項統計

處罰款事件

類型

社會面

處分內容

新臺幣 20,000 元

違反法規說明

勞動基準法第 9 條第 1 項規定 (與從事繼續性工作之勞工簽定期契約) 。

改善措施

本案雖為麻醉部於疫情期間因護理人力不足，因疫情期間特定臨床護理工作需要而招募一年一聘之定期人力，惟為避免後續再生爭議及類案發生，已由該部將是類人員改僱為不定期契約人員及依勞基法相關規定與函釋辦理在案。依改善作為實施後均符合勞基法法規，無違法之情。

總計 事件數：1 件；罰款總額：新臺幣 20,000 元。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

✦ 依法採購，在地採購比率達 99%

北榮依照《政府採購法》及相關子法規定進行採購，逾公告金額十分之一之採購案件以公開招標為主，採購時優先採購對環境衝擊較少之產品，依據「綠色採購管理作業辦法」採購具綠色能源標章的可回收、低污染、省能源的產品。配合之供應商或勞務承攬廠商均非行政院公共工程委員會所公告拒絕往來廠商，契約期間 100% 要求投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並遵守職業安全衛生法、勞動基準法及性別工作平等法，透過履約管理確保所選擇之供應商、承攬商重視及符合人權條件。

2024 年依《政府採購法》規定開決標後得標之供應廠商共 1,066 家，本國廠商計有 1,054 家，佔比約 99%。

風險管理

✦ 醫院營運風險—危機管理與內控機制

北榮透過定期執行災害脆弱度分析 (HVA)、每年落實內部控制制度兩大防線，構築堅強的營運風險管理機制。

・ 災害脆弱度分析(HVA)

北榮每 4 年執行一次災害脆弱度分析 (Hazard Vulnerability Analysis, HVA)，辨識醫院可能發生的災害類型、發生機率與對醫院之人員生命、財產與持續營運之衝擊，再進行風險排序，並每半年召開 1 次「危機管理委員會暨內部控制工作小組會報」檢討危機事件、策定危機管理決策、建立具體改善措施，並追蹤改善成效。

近一次 (2023 年) 災害脆弱度分析 (HVA) 鑑別之前 5 大風險分別為「新興傳染病及院內群聚感染」、「IT 系統中斷與通訊 / 電話失效」、「內部火災」、「工作場所暴力 / 威脅」、「負面媒體事件」，依據風險災害指派專責單位與人員進行減災與準備。同時修訂危機管理計畫，每年辦理相關教育訓練、緊急應變演練及危機管理事件檢討，以有效降低災害發生機率或衝擊程度，如有災害事件將提報至危機管理委員會暨內部控制工作小組會報進行事件檢討。

・ 內部控制制度

依據行政院「政府內部控制監督作業要點」，每年請各單位依「本院形象」、「醫品病安」、「目標達成」、「財物損失」四大面向進行滾動風險評估，確認內部控制風險項目等級，經會議審議後發布「本院內部控制制度」，並辦理全院性內部控制教育訓練、單位自行評估作業及申報內部控制聲明書等。

2024 年內部控制方面將「機房火災事件」及「資訊安全事件」2 項列為高風險項目以及 36 項中低風險項目，並針對所有風險項目進行自行評估。內部稽核方面，每年召開「內部稽核小組會議」，並發布「內部稽核作業實施計畫」，組成內部稽核小組決議該年度內部稽核項目並實地稽核，另由稽核評估職能單位就業管範圍自行稽核，待稽核作業完成後，撰寫「內部控制監督作業報告」，提供受稽核單位相關建議改進措施，2024 年建議改善措施 13 項，已完成改善 8 項，尚有 5 項持續追蹤改善中。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024 風險矩陣

影響 (I)

風險分析

極度嚴重 (5)		P2			
非常嚴重 (4)	R10	P3	P1		
嚴重 (3)		R2 R3 R7	R1		
稍微嚴重 (2)	R16 R17	P5 R11 R8 R12 R9	R4 R18 R5 M11 R6		
輕微 (1)	P8 R24 R25 R26 R27 R28	P6 R20 P7 R21 R19 R22 R23	R13 M2 R14 R25		P4
	非常不可能 (1)	不可能 (2)	可能 (3)	非常可能 (4)	幾乎確定 (5)

風險圖像

機率 (L)

依據風險程度，由上至下、由左至右排序

風險值	風險項目
12	P1：機房火災事件
10	P2：資訊安全事件
9	R1：公共工程事件
8	P3：消防事件預防及應變處置
6	R2：與勞動基準法有關之排班作業與異常申覆作業
6	R3：1. 收受廠商不當利益。2. 違反政府採購法與廠商合謀綁標。3. 未注意利益衝突迴避。
6	R4：醫療暴力事件
6	R5：常備衛材瑕疵品管理
6	R6：門診當機事件防範作業
6	R7：太平間管理不佳
6	R18：違反公務倫理及政府法令
6	M1：產官學合作研究發展計畫管理瑕疵

風險值

風險項目

5	P4：病人於急診部內，以及院內轉送過程有所延遲而造成後續醫療處置耽誤
4	P5：因應新興傳染病應變及清空計畫 新興傳染病肆虐，出現重大院內群聚感染事件，影響醫療運作、甚至造成醫院封閉
4	R8：醫療爭議事件媒體揭露
4	R9：未依規定核發人事費用一薪給
4	R10：獎金發放作業缺失
4	R11：醫事人員違法於院外執行醫療業務
4	R12：性騷擾防治
3	R13：零用 (週轉) 金借支單位未定期針對保管情形辦理內部稽核，造成零用 (週轉) 金遭挪作、不當支用等不合法規情事
3	R14：健保醫療折讓提列過於保守
3	R15：生活廣場 (美食) 履約督導作業
3	M2：住院醫師勞動權益保障變革因應作業
2	P6：醫療尖銳物品扎傷及血體液暴觸
2	P7：照服員廠商未於提出申請 24 小時內派班，易引起病人、家屬抱怨及投訴
2	R16：小額採購作業錯誤態樣
2	R17：申購金額超出預算、標餘款未收回本院統籌運用、財產入帳科目錯誤、財產入帳金額錯誤、填報差異落後原因不合理、改進措施空泛不切實
2	R19：租賃醫療儀器設備管理瑕疵
2	R20：未依規定核發人事費一加班
2	R21：停車場內部控制作業
2	R22：毒性化學物質申報作業未落實
2	R23：科研採購請購相關文件不齊全
1	P8：網站下線之網頁遭置換事件
1	R24：僱用契約人員作業未依法令規定程序辦理
1	R25：增加臉書刊登量
1	R26：醫療收入 (毛) 成長率數據未正確
1	R27：動產租用作業
1	R28：自費醫材管理未盡周延致病人抱怨或衍生糾紛



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

項目	P1 機房火災事件	P2 資訊安全事件
風險情境	機房內火災，消防設備啟動抑制火場，依當下現況切換管線路由，其它機房提供相關服務。	隨著資訊科技與網際網路的快速發展，使得資安事件亦有持續上升之趨勢，一旦控制措施不夠完備，可能造成醫院運作或公務機敏資料遭受侵害，為了建立本院安全可靠之資訊作業環境，本院資訊室遵循資訊安全管理系統之各項要求，訂定資安相關管理制度，並透過定期辦理資訊安全內、外部稽核作業，以有效保障本院資訊安全。
策略	強化病安文化，建立以病人為中心的安全醫療環境。	
現有風險對策	機房防火及安全維護作業： 定期派員巡查機房。 機房門統一上鎖管制、標示管理單位及連絡電話。 機房內動火施工事先申請動火許可，備妥防護器具，嚴加管制各式火源。 管線貫穿機房牆面處做妥防火填塞。 汰新空調箱於回風端設火警感測器，遇有火警及時連動停止風車運轉，並於控制室發出警報。 機房內設備定期維護保養。 每年定期辦理電氣設備熱顯像儀檢測及停電辦理電氣設備維護保養及檢測作業。 每年定期檢查廚房排油煙管道，並視情形安排清潔整理。	資訊安全作業： 訂定資訊安全相關管理制度，成立資訊安全組織。 設定資訊資產之安全等級，並進行風險評鑑後針對評鑑結果規劃風險處理計畫。 發生資安事件時依程序通報、實施緊急應變處置，並於事件後檢討應變作業。 遵循《資通安全管理法》之資通安全責任等級分級辦法「附表一 A 級公務機關應辦事項」及附表九、附表十有關資通系統分級及防護基準。 擬定並定期更新核心醫療資訊系統營運持續計畫，並定期演練、維護及審查。 定期稽核醫院個人資料檔案安全維護計畫執行情形，針對缺失及潛在風險提出改善計畫及預防措施，並紀錄稽核結果後陳閱備查。
新增風險對策	新增動火稽核表格，落實機房動火準備及作業。	供應商管理：委外之核心資通系統，或委託金額達新臺幣一千萬元以上者，應自行或另行委託第三方進行安全性檢測。

實際面臨災害事件時，由受災單位或業管單位進行第一時間應變作業，必要時啟動院內醫院緊急事件應變體系 (Hospital Incident Command System, HICS)。本院有通暢的通報系統、訂有常見天然災害、人為災害、新興傳染病、大量傷患之因應措施以及緊急動員編組，當事件發生時，可立即實施救災、復原歸建等任務，並於事件發生後進行根本原因分析，並研擬減災、預防與準備措施，以降低災害再發生之機率。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

洗衣工場火災事件報導

事件經過

本院洗衣工場於 2024 年 10 月假日期間進行年度例行性場內排風管清潔工作，按慣例由補給室提出申請，再由工務室委外配合廠商施作，作業期間發現空壓機房排風管冒出火煙。

啟動緊急應變流程

發現火煙後，現場工作人員即刻進行初期滅火，並依程序通報總機及 119，總機即依「醫院緊急災害應變系統」所設定之程序通報消防隊、全區廣播 9595(火災代碼)及發布簡訊啟動 HICS 編組人員返回。院內同仁陸續疏散人員至空曠區域，並由消防隊人員與同仁協力確認火源，順利完成撲滅，無造成人員傷亡。



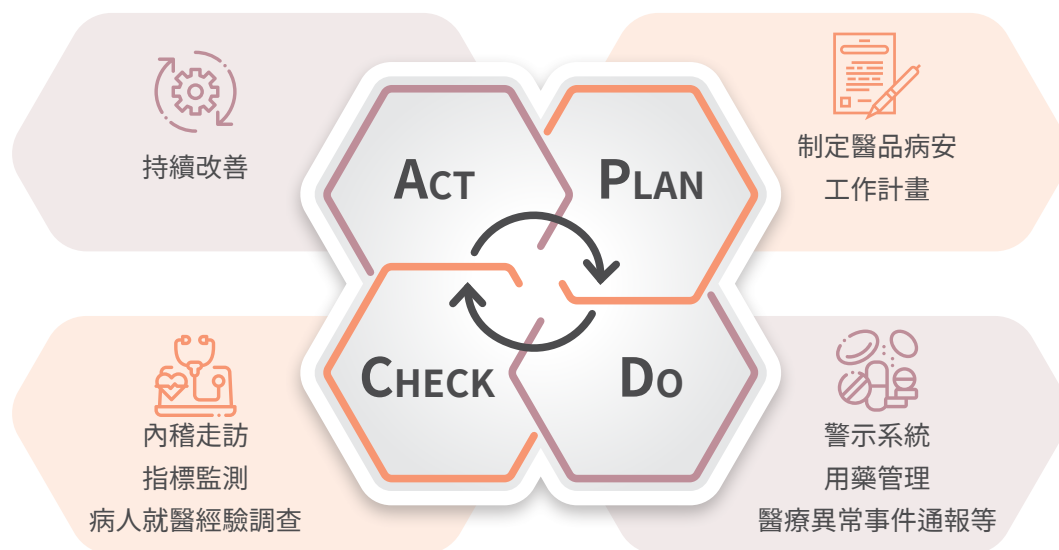
檢討與改善

經消防局調查起火原因為排風管軸流式風機馬達電線短路所引起，本院檢討後訂定改善措施：

1. 訂定清理棉絮標準作業程序，納入合約管理與院內內控稽查。
2. 清查排風管並增設檢修口及濾網，定期維護清理。
3. 檢視所有管線並標示用途及管理單位。
4. 落實機房管理權責及清理堆積雜物。
5. 訂定各項高風險維修作業範圍，開工前召開承攬組織會議並邀請職業安全衛生室人員出席安全提示。

● 病人醫療風險—PDCA 管理模式

北榮以病人為中心，透過制定醫品病安工作計畫、執行作業如警示系統、用藥管理、醫療異常事件通報等、檢視作業如指標監測、內稽走訪以及持續改善 PDCA 模式管理等，為病人打造安全無虞之就醫環境。



● 醫品病安工作計畫

配合醫院評鑑條文、衛生福利部年度病人安全九大目標等，本院透過醫療品質暨病人安全審議委員會會議，針對條文及病安目標內容提出年度工作計畫，由院內、外委員進行討論，依據會議決議執行計畫。醫品病安委員會訂定住院病人死亡率、14 天非計畫再入院、所有手術病人住院期間非計畫重返手術室為醫品病安關鍵績效指標 (KPI)，指標監測管理機制為設定本院閾值，未達閾值則進行改善。

● 警示系統

對於可能發生或進行中的醫療不良事件，本院建立早期警示系統 (Early Warning System, EWS)，針對住院病人進行監測，並建置病危警示系統查詢網頁，可選取病房、科別或病歷號進行查詢，並依據風險程度以不同顏色顯示，提醒醫療團隊多加注意，有效減少非預期急救事件發生。

2. 根據院內EWS數據及過去院內死亡資料訂定四個風險等級閾值。

一般風險：EWS 0-3分

中度風險：EWS 4-6分

高度風險：EWS 7-9分

嚴重風險：EWS ≥10分

早期警示系統 (EWS) 風險等級

(病危風險:低 中 高 嚴重 [EWS分數說明])

床號	姓名	病歷號	性別	科別	DRG	入院日
A142- 1			已籤床			
查 A142- 2	D@陳 H	3	男	CM	D	20241203
A142- 3			已籤床			
A142- 5			已籤床			
查 A142- 6	蔡	5	男	CM		20241209
查 A142- 7	蘇	5	男	CM		20241215
查 A142- 8	黃	4	男	CM		20241215
查 A142- 9	張	1	女	CM	D	20241201
查 A142- 10	D 施 H	4	女	CM		20241128
查 A142- 11	林	2	女	CM		20241210
查 A142- 12	林	4	女	CM		20241124
查 A142- 14	王	3	男	CM	D	20241106
查 A142- 15	陳	4	男	CM		20241215
查 A142- 16	蘇	3	女	CM	B	20241209
查 A142- 17	王	3	女	CM		20241215
查 A142- 18	葉	2	女	CM		20241118

病人清單應用早期警示系統 (EWS) 風險等級顏色區分



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

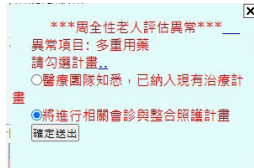
2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

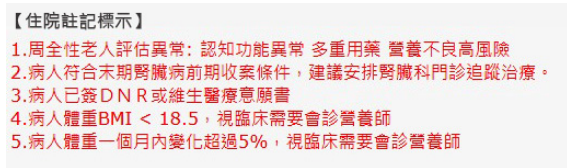
4. 環境好

附錄 / 索引

此外，為提升高齡病人之照護品質，電子病歷資訊系統建置「周全性評估警示」，以做為高齡病人治療計畫依據，若有符合多重疾病或身心失能高齡病人（或具多重老年症候群病人）則主動提供警示訊息，照護團隊可檢視評估結果做為治療計畫依據，並視病人情況與需求安排後續照會轉介。



周全性評估異常自動警示系統—提醒醫療團隊處理及轉介



周全性評估異常自動警示系統—住院註記標示

· 用藥安全

本院訂有「用藥安全品質提升作業規範」，明訂藥品不良反應案件處理規範，並設立「用藥安全評估小組」，每季開會審議藥物不良反應與藥物相關性評分表 (Naranjo scale) ≥ 6 分、病人申請藥害、嚴重或具臨床意義之藥物不良反應案件，經審議確認案件通報至全國藥物不良反應通報中心。2024 年全院共通報 64 件藥品不良反應，通報案例均依病歷紀錄審查通報內容之適當性，提會討論共 16 件，決議通報至全國藥物不良反應通報中心共 16 件。此外，醫令系統設有「處方開立自動查核藥品過敏或不良反應」之預防機制，醫師可於病歷依藥品不良反應之「相關性、嚴重度（輕、中、重度）及處方管控（警示或攔截）」註記，於下次開立處方時系統即可自動查核，避免不良反應再次發生。2024 年系統共警示 1,557 筆及攔截 53 筆。

此外，針對用藥疏失方面，北榮收集用藥疏失相關案例，以偵測用藥流程中可避免的疏失危險因子，並加以分析以擬定解決方法，改善系統中的問題，以減少疏失的發生，並針對用藥疏失與跡近錯誤訂有相關處理流程，醫療人員發現用藥異常事件時，須通報至「醫療異常事件通報系統」。2024 年通報總件數則共有 2,776 件，嚴重度評估矩陣 (SAC)

以 4 級（低度危險）和 3 級（中度危險）為主，其中 4 級佔 98.1%、3 級佔 1.9%，未發生嚴重度 1、2 級案例。

藥袋標示方面提供清楚資訊，包括 13 項必須標示項目：病人姓名、性別、藥品名稱、藥品單位含量與數量、用法與用量、調劑地點（醫療機構或藥局）之名稱、地址、電話號碼、調劑者姓名、調劑（或交付）日期、警語。另有 3 項建議標示項目，包含主要適應症、主要副作用及其他用藥指示。2024 年未發生違反產品與服務資訊標示與行銷推廣相關法規之情事。各項藥品申請進藥皆須符合臺灣「藥品查驗登記審查準則」所有有關標籤、仿單、包裝之規定，依中央衛生主管機關核准事項刊載。2024 年藥品申請進用共 78 項，評估率為 100%。

· 醫療異常事件通報

根據各種可能發生醫療異常事件之情況及處置、暴力、自殺、自傷、病人運送、院內急救、藥事、手術、檢驗、輸血及跌倒皆有訂定標準作業規範、預防措施及因應對策，並確實執行。為鼓勵員工通報，制訂通報獎勵作業規範，並以不懲罰異常部門與人員為原則，以提升醫療照護及作業環境之安全性。每月亦將通報資料轉檔上傳臺灣病人安全通報系統 (Taiwan Patient-safety Reporting System)。

當異常事件嚴重程度評估矩陣級數為等級 1、2 級、系統性因素或警訊事件，則需由事發單位進行根本原因分析 (Root Cause Analysis, RCA)，品質管理中心審核、列管其結果，並要求進行檢討改善；若事件為跨科部或系統性問題則由品質管理中心召開根本原因分析會議。謹遵政府相關法令，符合重大醫療事故通報範圍則依法進行重大醫療事故通報。2024 年本院皆未發生違反法規之情事，各嚴重程度評估矩陣級數為 1、2 級之案件，皆已按規定進行通報、根本原因分析及改善。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

· 指標監測

北榮醫療品質管理以四大類指標進行全面監測與評估，包括「醫院評鑑持續性監測指標」、「TCPI 指標」、「部科別醫療品質指標」及「醫療品質月報表指標」。這些指標均透過資訊系統進行嚴格地監測與管理，確保醫療服務品質與持續改進。針對在監測過程中發現的表現落後指標，品質管理中心會適時介入，採取必要的管理措施，協助提升相關部門或科別的醫療品質，確保病人能夠獲得最佳的醫療照護。

本院參加臺灣臨床成效指標 (TCPI) 平台，共監測 288 項指標，收集資料後進行統計分析，與醫學中心同儕比較後於醫療品質暨病人安全審議委員會進行檢討。部科主管可透過指標動態資訊平台進行日常管理，針對表現落後指標進行檢討改善，若持續未改善則需進行全面品質改善活動，並至委員會進行專案報告。



· 病人就醫經驗調查

本院以衛生福利部醫療品質政策辦公室之病人住院經驗調查問卷為基礎設計住院及門診就醫經驗問卷，每年實施 1 次門診、住院就醫經驗調查，問卷經整理分析後，將結果函發全院公告網頁，提供予部科作為改善依據。列管較落後或退步較多及開放式問卷中多人反應之項目，交由權責部門進行檢討及提出具體改善計畫，另於醫療品質暨病人安全審議委員會提報調查結果暨檢討，並追蹤改善情形；急診部亦每日針對急診病人進行滿意度抽樣調查，每月由專人負責問卷整理分析，同時將調查結果作為改善依據。

· 內稽走訪

自 2016 年開始，本院每年辦理侵入性檢查室走訪，2021 年 10 月成立內稽小組，以病人旅程 (Patient Journey) 模式訂定「內部稽核計畫」，每年進行一次內稽走訪，並將稽核結果回饋單位進行改善措施，並於醫療品質暨病人安全審議委員會進行成效追蹤。

➊ 資訊安全風險—以 CNS 27001 有效管控

作為資通安全管理法審定之安全責任等級 A 級公務機關，北榮依法訂定與實施本院資通安全維護計畫。為確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，以保障本院所屬利害關係人之權益，本院透過導入資訊安全管理系統 (ISMS, Information Security Management System)，以制度化、文件化及系統化的管理方法，建置本院資訊安全管理制度，也取得 CNS 27001 資安標準驗證，並符合資通安全管理法規定事項，以有效管控本院資訊安全風險。



目錄

序論

1. 永續好

1.1 永續管理策略

1.2 永續經營

2. 病人同仁好

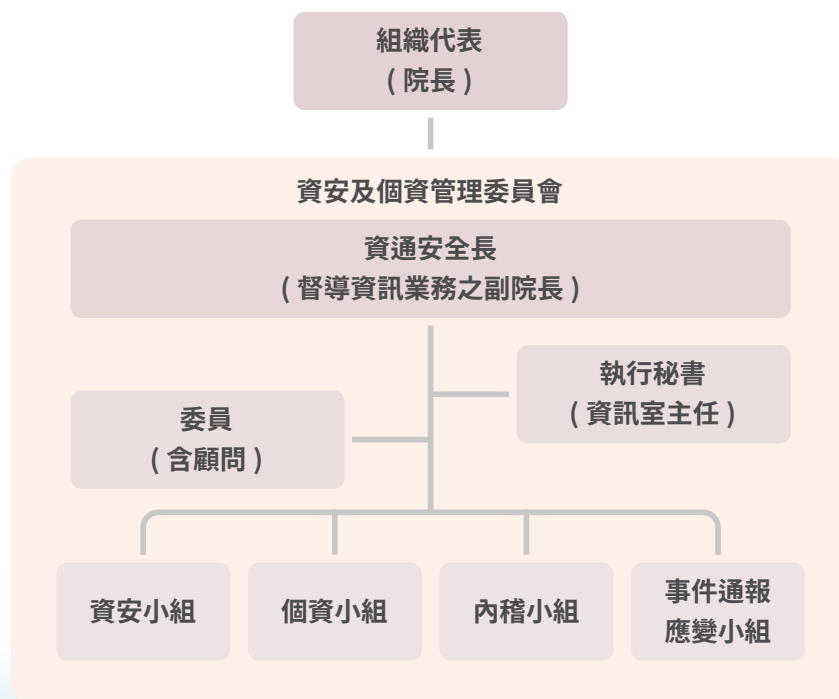
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

「資通安全暨個人資料保護管理會」為本院資安與個資最高決策單位，由督導資訊業務之副院長擔任資安長，下設資安小組、個資小組、內稽小組及事件通報應變小組，負責資安與個資業務之推動。每年至少召開2次會議以支持與有效監督業務之推動與落實，各小組則在管理面、技術面、認知教育訓練上展開資訊安全與個資保護的推動工作。

「資通安全暨個人資料保護管理會」組織架構



管理面

- 導入與通過 CNS 27001 資安標準驗證
- 設置 4 名資安專職人員
- 每年辦理 2 次內部稽核
- 每年辦理 6 次全部核心資通系統持續運作演練
- 2024 年辦理 1,042 次情資分享



技術面

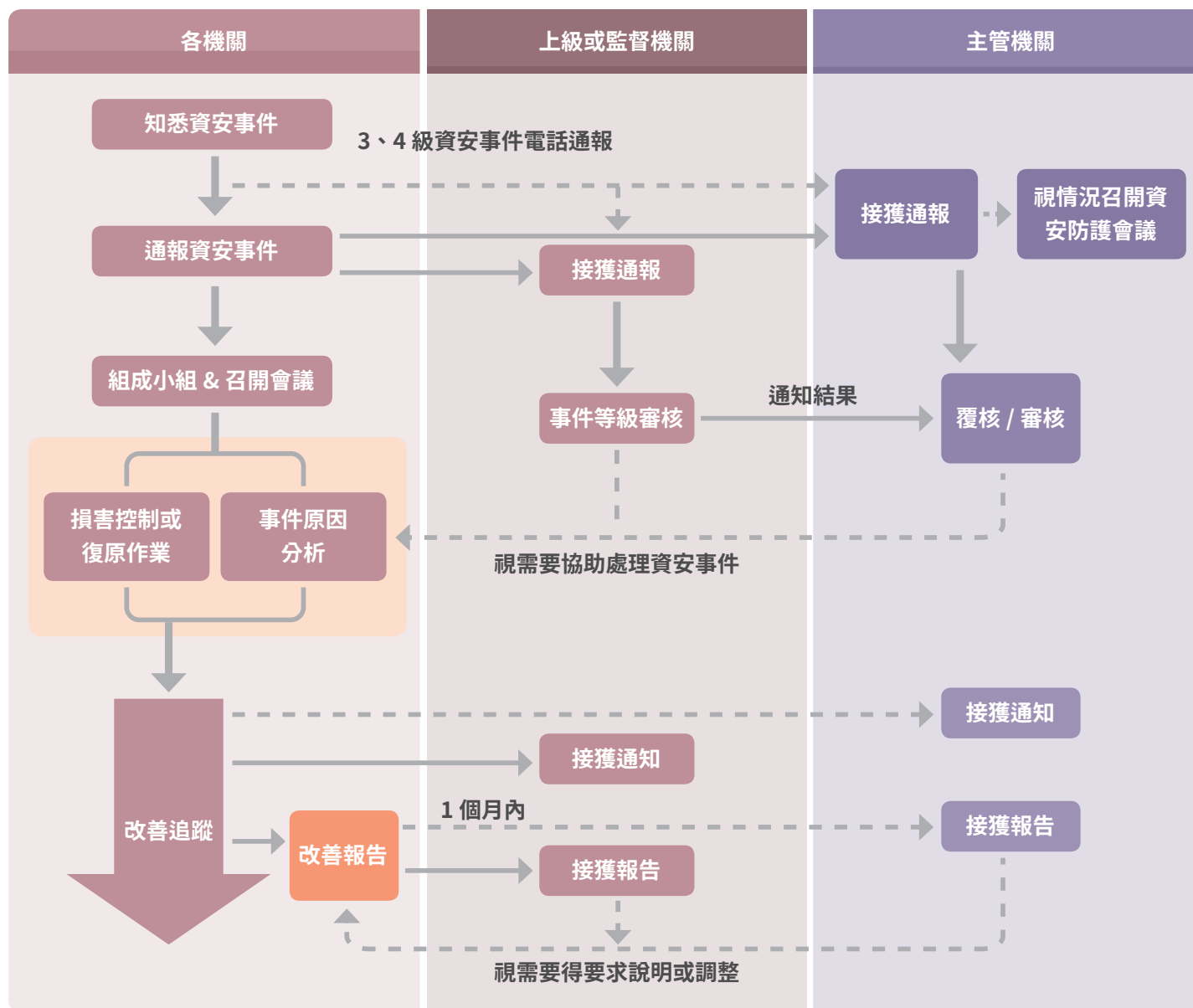
- 建置與執行安全性檢測、資安健診、SOC(資安監控中心)、VANS(資通安全弱點通報機制)、EDR(端點偵測與回應系統)、防毒軟體、網路防火牆、Anti-SPAM(反垃圾郵件)、IPS/IDS(入侵防護/偵測系統)、Anti-APT(反進階持續性威脅)等各類檢查。



認知面

- 資安專職人員每年接受至少 12 小時資安專業及資安署資安職能訓練
- 全體同仁每年接受至少 3 小時資安通識訓練

面臨資安事件時，由「事件通報應變小組」，依據「資安及個資事件通報應變管理程序書」載明之通報流程及應變程序進行應對。「事件通報應變小組」由資安長或資訊室主任擔任事件指揮官，下設「新聞分組」、「情資及計畫分組」、「應變執行分組」、「後勤調度分組」、「財務行政分組」。分別負責對外發布新聞或說明、資安及個資事件通報及情資分享及應變策略與計畫研擬、執行損害控制與復原作業及跡證保全與留存、事件根因查找及提出改善建議與追蹤管考、協助改善報告等事宜。2024 年未發生資訊安全及資訊洩漏相關之情事。



目錄 序論

1. 永續好

- 1.1 永續管理策略
- 1.2 永續經營

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

「以最高的效率努力革新，希望臺北榮總更好、員工更幸福、同仁有更好的發展、病人得到更好的照顧！」—陳威明院長



2 病人同仁好

- 2.1 卓越創新
- 2.2 全人整合
- 2.3 幸福職場

2.1 卓越創新

挑戰胰臟「癌王」

胰臟癌，一個讓無數病人與家庭陷入絕望的癌症，長久以來被冠上「癌王」的惡名。這是因為胰臟癌的手術極為困難、傷口大、風險高，且往往無法徹底切除，病人的生命期短，讓無數人不敢輕易面對。然而，臺北榮民總醫院的醫療團隊不畏挑戰，勇敢地迎向這一場場艱鉅的戰鬥。

在這條艱辛的治療路上，北榮成立了「胰臟癌治療暨研究中心」，匯聚多專科力量，帶領病人突破難關。由石宜銘教授與王心儀主任領導的胰臟外科團隊，具備執行最複雜胰臟手術的能力，手術成功率高達 98.7%，手術死亡率從 5% 降低至僅 1.3%，五年存活率從僅有 5~10% 大幅提升至 36.9%，病人整體滿意度更高達 99%；尤其是在「達文西機器手臂胰十二指腸切除微創手術」的領先技術下，北榮的治療品質與數量已遠超越臺灣、亞洲，甚至超越歐美。

更令人矚目的是，北榮率先引進了重粒子治療技術，為無法手術的胰臟癌局部晚期病人帶來希望；透過化療與重粒子治療的結合，腫瘤不僅成功縮小，甚至能完全清除，這項技術目前已創下全球最多成功案例，重新定義了胰臟癌的治療史，讓「癌王」的陰影不再籠罩。

在北榮的努力下，胰臟癌的治療不再是不可逾越的高峰，而是充滿希望的未來，我們讓病人看見了重生的可能，也協助更多家庭重新燃起希望之光。



達文西機器手臂胰十二指腸切除微創手術



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續面向

卓越創新

重大主題

智慧醫療

政策

推動與整合醫學大數據及人工智慧的研究與應用，以達成全面性智慧醫療利濟群生之目標。

策略

- 建立「醫療人工智慧發展中心」：主動支援各臨床科部的生成式 AI 應用需求，提供精準臨床數據以促進醫療 AI 技術發展，包含數據提供、技術顧問、資源配置及合作平台建構等全方位服務，確保臨床實務與技術創新緊密結合。
- 跨領域合作與創新：透過建立北榮一號雲，促進醫療專業人員、數據科學家、AI 研究人員及相關產業之間的知識交流與資源整合，形成創新驅動的智慧醫療生態系統。
- 就醫智慧化：開發臺北榮總行動就醫服務 APP、智能掛號計價櫃檯叫號系統、自助生理量測、互動式醫療自助繳費機、自助慢箋編領藥號機、智能化抽血服務、病房一站式出院服務、手術帳單電子化、遠距醫療等。
- 營運資料圖表化：採用門診住院營運統計 POWER BI，自動彙整醫院營運報表，並將資料圖表化。
- 個資管理：建構符合 ISO 27001 標準的多層次隱私保護框架，透過嚴格存取控管、分級授權與全方位稽核，確保醫療數據安全與責任追蹤。
- 資安培訓：規劃持續性資安意識培育與技術能力精進計畫，定期進行教育訓練與模擬演練，強化全體人員的資安警覺性與應變能力。

目標與標的

短期目標 (1 年)：

- 專案計畫面：完成衛生福利部【推動負責任 AI 執行中心】及【建立 AI 影響性研究中心】兩項計畫。
- 數據整合面：完成核心臨床科別 (內科、外科、影像診療部) 數據整合率 45%、建立 7 個標準化資料集。
- AI 發展面：開發 2 個醫學影像 AI 模型，並建立北榮一號雲算力。
- 臨床應用面：導入 1 個 AI 輔助診斷系統，完成 2 個臨床驗證研究，建立 20 人的 AI 種子人才團隊。
- 策略合作面：與 1 家醫療科技公司建立產學合作。
- 品質管理面：完成 1 份 AI 影響力評估報告。
- 醫療服務面：臺北榮總行動就醫服務 APP 加入會員人數大於 20,000 人，遠距醫療成長率達 1%，平日使用病房一站式出院服務比例大於 70%。

中期目標 (2-4 年)：執行國科會「運用智慧裝置與資通科技創建高齡健康照護與醫療整合服務平台」計畫，預計 2028 年完成架構遠距健康照護與分析平台，提供更便利安全之照護工具、提升醫療與照護品質、就醫可近性與即時性，以期能強化榮家、榮院、總院垂直整合系統。

長期目標 (5 年以上)：醫療人工智慧研發成果在醫院落地應用，並強化雲地混合的應用情境及資訊安全防護，打造科技韌性。

管理評量機制

- 本院智慧醫療委員會原則上每 3 個月召開 1 次會議，必要召開臨時會議。
- 每月召開 2 次智慧醫療事務會議，滾動式檢討執行方向與進度。



永續面向

卓越創新

重大主題

智慧醫療

績效與調整

- 連續兩年 (2024、2025 年) 獲美國新聞周刊《Newsweek》評選為「全球最佳醫院」。
- 完成國科會 3 項計畫：「邁向 2030 年智慧醫療大健康跨域計畫」、「智慧醫療產業聯盟合作計畫」、「臺灣智慧醫療聯盟主題式智慧醫材跨機構驗證及認證計畫」。
- 數據基礎建設方面，完成核心科別數據整合率 35%，建置 3 個標準化資料集，資料正確性達 92%。
- AI 技術發展層面，完成 1 個基礎醫學影像 AI 模型開發，模型判讀準確率達 65%，臨床驗證完成率 80%。
- 應用推廣方面，成功上線 1 個 AI 輔助系統，使用科別覆蓋率達 15%，優化 2 項臨床流程。
- 人才培育層面，完成 12 位 AI 種子人才培育，基礎培訓完訓率達 85%。
- 策略合作方面，建立 1 項初期產學合作，舉辦 4 場技術交流會議。
- 醫療服務面，2024 年臺北榮總行動就醫服務 APP 加入會員人數自 1,900 人增加至 25,000 人，成長約 1,215.8%。遠距醫療個案總人次為 150 人，平日使用病房一站式出院服務比例為 69%。

2024 全球最佳醫院

北榮自 1958 年成立以來，秉持「視病猶親、追求卓越」的核心價值，提供以病人為中心的優質醫療服務、卓越的醫學教育與持續創新研究，受到國內、外民眾與醫界同儕的肯定，榮獲美國新聞周刊《Newsweek》評選為 World's Best Hospitals 2024 年第 218 名，也是臺灣唯一進入前 250 名的醫院，但本院不敢以此自滿，持續在醫療技術、服務品質、尖端醫療及智慧科技方面精進，讓國際社會更了解臺灣的優質醫療。

● 全臺唯一重粒子中心

癌症已連續多年蟬聯我國十大死因之首，一直是我國重要的公共衛生議題，隨著醫療科技的進步，癌症治療方式從手術、化學治療、放射治療逐步發展到更具針對性、療效顯著的精準醫療技術。其中，重粒子（碳離子）治療（Carbon Ion Radiation Therapy, CIRT）因其高精準、高效能、低副作用的特點，被視為當前全球最先進的癌症放射治療方式之一。

本院於 2023 年 5 月 15 日正式啟用我國第 1 座、全球第 14 座的「重粒子癌症治療中心」，完成臺灣放射腫瘤治療「最後一塊拼圖」，不僅標誌著我國癌症治療進入新的里程碑，也將大幅提升國內癌症患者的治療選擇與疾病控制率，國人不必遠赴海外，即可獲得全球最先進的放射治療技術。

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

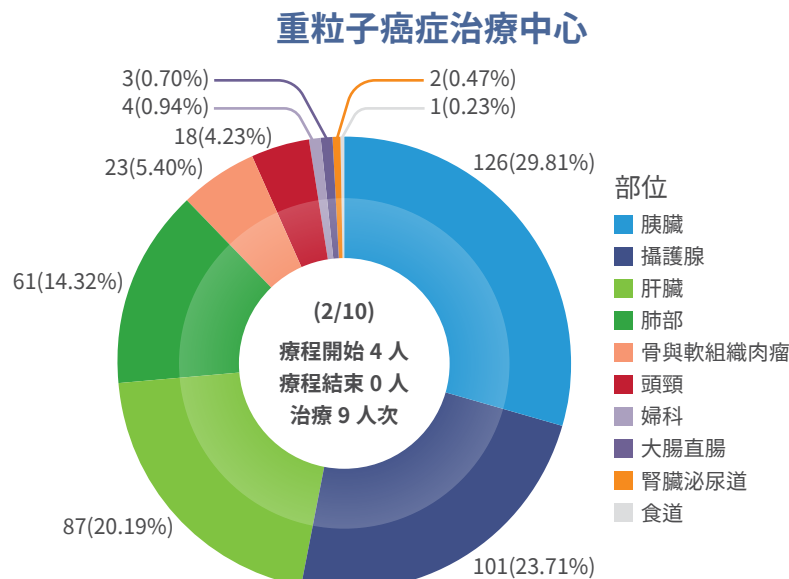
附錄 / 索引

截至 2025 年 2 月，北榮重粒子癌症治療中心已治療 413 位病人，治療對象主要針對傳統放射線治療效果不佳或無法手術的癌症病人，或使用重粒子可以大幅減少副作用的癌別，包括胰臟癌、攝護腺癌、肝癌、肺癌、骨肉瘤、頭頸部腫瘤、大腸直腸癌等等。未來本院計畫擴展治療適應症，包括過大不適合放射手術的良性腦瘤，或結合光子治療來治療淋巴結轉移的頭頸癌；另外也將會嘗試結合免疫療法，以進一步提高治療效果。



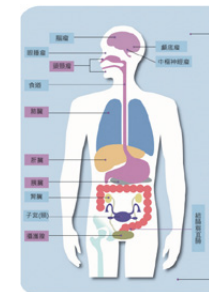
北榮重粒子癌症治療中心

北榮也積極與日本及美國等國際機構合作，培養專業人才，同時吸引國際癌症患者來臺治療，促進臺灣成為亞洲精準放射治療的重要據點，未來隨著適應症範圍的擴展及臨床應用的深化，重粒子治療將為更多癌症患者帶來生存希望，推動臺灣成為亞太地區癌症治療的重要樞紐。



北榮重粒子中心已治療之病人人數及癌別比例

目前重粒子治療並不在健保給付項目內，臺北榮總肩負國家使命，不以營利為考量，儘管重粒子癌症治療中心需負擔每年近 2 千萬元電費和 2 億元維護費，估計營運 20 年也難以達成損益平衡，但幫助弱勢是本院必須承擔的社會責任之一，每年將保留 2% 的名額，提供給最有需要的弱勢病人，讓他們也能得到最有效的治療，確保醫療平權。



目前重粒子治療
適用部位

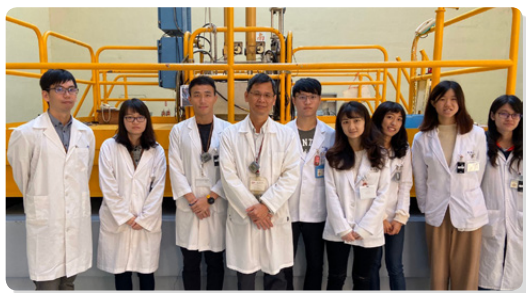
腫瘤的種類	治療次數	治療期間
顱底癌	約 16 次	4 週
頭頸部癌症	約 16 次	4 週
肺癌	約 1-4 次	1 週內
肝癌	約 2-4 次	1 週內
腎臟癌	約 12 次	3 週
胰臟癌	約 12 次	3 週
攝護腺癌	約 12 次	3 週
直腸癌術後復發	約 16 次	4 週
骨頭軟組織腫瘤	約 16 次	4 週
婦科癌症	約 20 次	5 週

* 資料僅供參考，詳細治療適用部位與次數請洽詢放射腫瘤科醫師



➤ 推動國產硼中子捕獲治療設備落地

硼中子捕獲治療 (Boron Neutron Capture Therapy, BNCT) 是結合藥物與輻射線的精準癌細胞內標靶放射治療，利用腫瘤細胞對含硼藥物吸收的特異選擇性，以中子束照射後發生核反應，使腫瘤細胞範圍內產生百萬電子伏特等級能量，造成癌細胞自爆死亡，且不會傷害到周圍未含硼藥物的正常細胞，可以稱為細胞層級的標靶放射治療。由於 BNCT 涉及含硼藥物及中子源加速器兩大關鍵，臨床驗證繁瑣、門檻又高，使得最早嘗試以 BNCT 治療癌症的美國，目前仍尚未設置 BNCT 治療中心，反而是日本領先全球，2020 年少數適應症已納入健保。



北榮、清大合組的硼中子捕獲治療團隊

清華大學擁有全臺唯一的研究用原子反應爐，與工研院合作改建，2005 年將其轉型作為醫療用途，而臺北榮總則是目前全臺灣唯一能進行硼中子捕獲臨床治療的醫療機構，從 2010 年和清大核工所合作迄今，在本院兩位放射腫瘤科專家王令璋主任、陳一璋醫師率領的團隊積極努力，以及日本小野教授指導協助下，共已完成 500 多例復發性腦癌及頭頸癌的治療，病人來自臺灣、西班牙、瑞士、日本、美國、澳洲、中國等國家。



瑞士作家於清大硼中子捕獲治療中心接受中子束照射



「清大中子放射照射系統」醫療器材許可證

臺灣 BNCT 的在地發展，歸功於產、官、學、研、醫之間的緊密合作，2017 年因清大與工研院在加速器型硼中子捕獲治療 (accelerator-based BNCT, AB-BNCT) 的研究上取得階段性成果，同時北榮團隊亦已累積了豐富的治療實績（恩慈療法），故獲得漢民科技創辦人暨董事長黃民奇青睞，投資成立禾榮科技並完成技術轉移，接續研發 AB-BNCT 技術，展開本土 BNCT 商轉之路。2024 年 7 月，禾榮的加速器已於取得衛生福利部醫材認證，現正進行含硼藥物的臨床試驗，希望 2026 年能取得藥證，正式將 AB-BNCT 技術投入醫療市場中。

陽明交大傑出校友、漢民科技創辦人暨董事長黃民奇先生，為感謝母校栽培，以及近年來臺北榮總在硼中子捕獲治療的成就，於 2024 年 10 月捐建母校一套 AB-BNCT 設備，含場地裝置設定費價值共新臺幣 12 億元，由北榮提供場地興建，2027 年完工後，陽明交大將無償提供本院管理使用，以達到照顧癌症病人、幫助臨床教學、促進癌症研究的多重目標。屆時臺北榮總將成為全球極少數能同時提供重粒子治療及加速器型硼中子捕獲治療的醫院，進一步提升臺灣癌症放射治療至國際一流水準。



捐建簽約儀式三方合影

禾榮科技致力提供可於醫院建置之 AB-BNCT 整體解決方案，以加速器產生中子束即可不必依賴核反應爐，而這套 AB-BNCT 先進放射治療設備，是國際上繼日、美、中、韓之後，少數由臺灣自行研發製造，在取得衛生福利部醫材許可證後，已擴大與更多大學及醫學中心合作，將可加速帶動臺灣本土生技醫療產業蓬勃發展。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

➤ 創新研究獲肯定

臺北榮總著重發展急、重、難症醫療，同時善盡對病人及社會的責任與承諾，發展具國際領導與創新的醫療技術與研究，設置研發中心並積極推動國際醫療雙向合作，成為國際醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心。

2024 年北榮共 4 件計畫獲國科會「2024 未來科技獎」，包括耳鼻喉頭頸醫學部廖文輝主任與賴穎暉教授團隊的「見光聞聲 - 以光學麥克風結合深度學習技術提升聽覺輔具聆聽效益」、精神醫學部楊智傑主任、白雅美主任、蔡世仁主任團隊的「精準精神醫學 - 追蹤病程進展之個人化腦部區域異常定量技術」、腫瘤醫學部張牧新醫師與黃奇英教授團隊的「雙靶向核酸富集胞外體生產製造與治療技術」(以上屬陽明交大申請國科會計畫)，及心臟內科黃金洲醫師的「人工智慧輔助醫院血壓量測」(以臺北榮總申請國科會計畫)。另外，本院亦有 8 個醫療研究團隊獲財團法人生技醫療科技政策研究中心第 20 屆「國家新創獎」之殊榮，充分展現臺北榮總在前瞻醫療研究上卓越的軟實力。



精神醫學部獲獎



耳科聽能團隊

上述兩個獎項的評選過程極為嚴謹，除了技術創新性外，還須展現出實際應用性，如精神醫學部開發的可解釋性深度學習網路 (Explainable Deep Neural Network, EDNN) 模型，即解決了傳統模型解釋性不足的問題，為精神疾病診斷提供了新標準；北榮耳科聽能團隊利用智慧型手機內既有的感測功

能，開發出有效且便捷的聽力量值 APP，2023 年已獲得我國發明專利，另開發一 AI 中耳疾病辨識模組，使用 iOS 設備 (如 iPhone 或 iPad) 拍攝新影像，即可進行中耳疾病的診斷分析，也於 2024 年取得我國發明專利，現正申請美國專利。

第二十屆國家新創獎本院得獎名單

單位	題目
臺北榮民總醫院 道品股份有限公司 和鼎資產管理股份有限公司	精準醫療之基石 - 即時全基因分析系統
臺北榮民總醫院 國立陽明交通大學	腸道微生物特徵預測肝細胞癌免疫治療的結果
	突發性耳聾最新診斷策略與治療突破
	憂鬱症 - 病情輔助策略系統
	AIOT 預判心衰竭 - 洗腎安全再提升
臺北榮民總醫院	肺高壓偵測系統
	基於多模態學習之心衰竭病人再入院與死亡風險預測
	建立低免疫原廣泛型幹細胞確校製程與臨床運用

本院秉持「以病人為中心」的理念，持續透過跨領域合作、創新研發與臨床應用的深度整合，推動臺灣醫療產業的發展，讓科技真正服務於全體國人健康，提升全民生活品質，迎向智慧醫療的美好未來。

醫療機構智慧化先鋒

本院近年致力於醫療數位轉型，全面導入智慧化服務，創新能力與卓越成就獲《哈佛商業評論》肯定，評選為全球繁體中文版數位轉型鼎革獎之年度最佳醫療機構先鋒獎「首獎」。



李偉強副院長代表受獎

北榮於 2023 年底正式啟用的「北榮一號雲」，為國內醫院首座以叢集式架構的超級運算平台，為醫療數據分析、預測模型和臨床決策提供極為高效的運算功能，對於精準醫學的發展及醫療照護質量的提升具有深遠影響，更代表臺灣在高速計算醫學領域中邁出了重要一步，也為國際醫學合作開闢了新途徑，進一步推動醫學 AI 的創新與發展。

智慧北榮

北榮於 2020 年完成全院醫療資訊系統轉換為開放式架構後，便開始串接各類數位資料，陸續升級各項資訊系統，如今從門診、住院、急診、手術、藥事與行政作業，各個領域都已經充分實現數位化，結合人工智慧技術與管理平台儀表板，全面提升了智慧化服務水平。

在急診與手術領域，本院充分運用 5G 網路技術，突破空間限制，實現了即時術中遠距醫療指導、手術示範以及教學功能，讓偏遠地區的患者能獲得更精準的診斷與治療，有效降低手術風險，提升手術成功率。而透過藥事和行政作業方面的電子化管理系統，使病人的處方箋與藥品資訊得到更準確的控管，提升作業效率的同時，不僅確保了用藥安全，也大幅縮短了領藥等候時間。



遠距醫療指導



智慧給藥

除了醫療人員能夠藉由智慧管理系統即時獲取完整的病人資訊，進行更高效的跨部門協作及臨床決策，民眾也可透過「臺北榮總行動就醫服務 APP」內整合的多項功能，輕鬆完成預約掛號、報到、繳費、用藥提醒、排程查詢、探病陪病申請等事項，亦能簽署同意書，大幅縮短候診時間與提升就醫滿意度。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

「臺北榮總行動就醫服務」APP



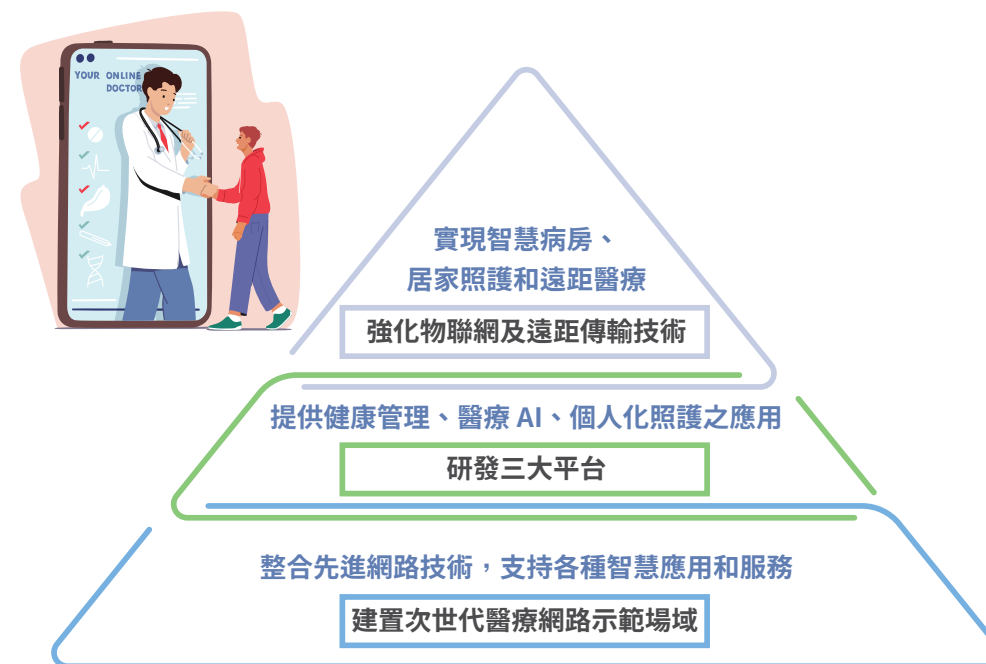
近年生成式 AI 的快速發展，不僅引起全球的廣泛關注，更在重塑許多產業的運作模式，2024 年 11 月起，本院資訊室與臺灣微軟展開深度合作，藉由 Azure AI 平台資源共同研發榮總的專屬 GPT 模型，開發具有醫療決策支援和病人諮詢服務等功能的智慧系統，目前雙方正積極推進模型的開發與測試工作，預計在完成嚴謹的驗證後，逐步應用於臨床實踐與行政管理，進一步提升醫院的智慧醫療服務水平。

智慧醫療再進化

北榮一號雲平台實施代表醫療數位基礎設施的關鍵里程碑，透過與中華電信簽署 MOU(合作備忘錄)，形成具有互補能力的醫療科技聯盟。此 MOU 締結於 2024 年 1 月，標誌著多維度協作框架的啟動，整合醫療專業知識與先進通訊技術，建構智慧醫療生態系統的骨幹架構。

合作項目包括建置次世代醫療網路示範場域，透過整合先進的 5G 專網和 Wi-Fi 6 網路技術，創建更快速且穩定的網路環境，支持各項智慧醫療服務；發展健康管理、醫療 AI 以及個人化照護三大平台的研發和應用，如 AI 心血管風險分析、睡眠呼吸中止篩檢、失智症照護平台等，為民眾提供更全面和個人化的照護方案；運用物聯網和遠距資料傳輸技術，使患者在醫院或在家中都能接受更便捷和高品質的醫療服務，同時減輕醫療機構員工的工作負荷，提升病人安全及醫療服務品質。

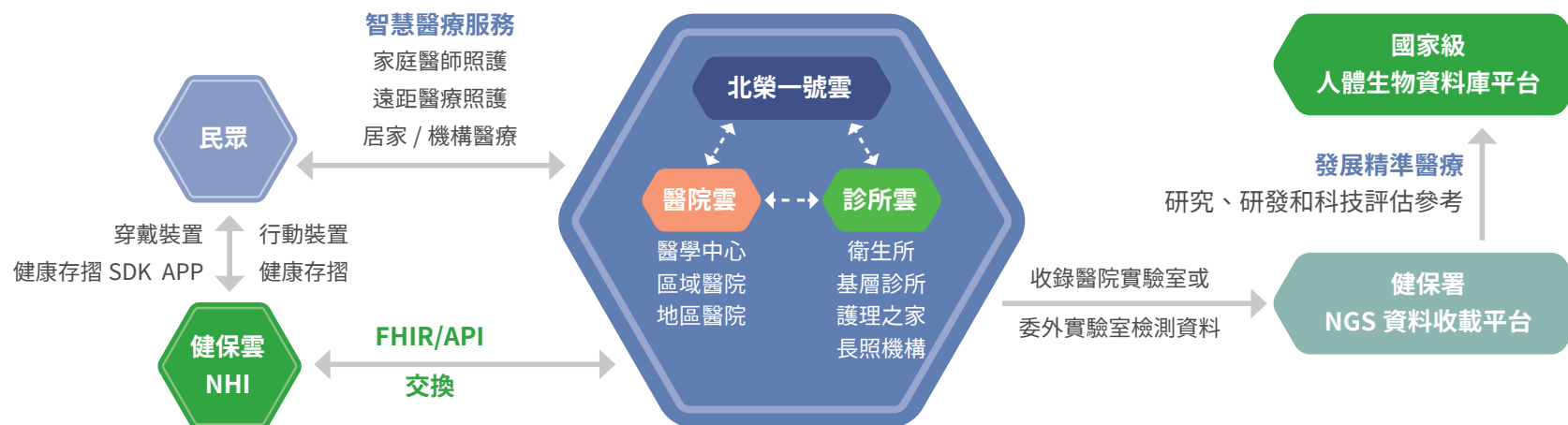
與中華電信合作項目及發展方向





北榮的數位轉型策略體現了系統性思維，從單一機構升級擴展至國家級醫療資訊基礎設施建設。通過 FHIR 標準實踐、次世代 HIS 規劃與聯邦雲架構設計，北榮正在構建一個兼具技術先進性、標準合規性與生態開放性的醫療資訊框架，為臺灣精準醫療與生技產業發展奠定堅實基礎。

未來資料互動模式及展望



此外，持續在網路安全和風險管理方面深耕，確保病人資料的安全和醫療業務的穩定運行，為醫療數位化的可持續發展護航，通過這些數位轉型措施，將臺北榮總打造成为國際一流的數位醫療創新中心，並在全球智慧醫療的浪潮中保持領先地位。

國家級資安防護

本院作為年服務量能達 245 萬門診人次、13 萬住院人次及近 7 萬手術人次的國家級醫學中心，面臨每日高達 170 萬次的網路攻擊威脅，已成為資安攻防的關鍵戰區。基於機構特性與重要性，臺北榮總早於 2016 年即被納入第一層級國家關鍵基礎設施 (CI) 之列，其防護等級與國防部同級，接受行政院國土安全辦公室的安全防護檢視，依據「關鍵基礎設施自我安全防護檢核表」進行全面評估，並遵循「關鍵資訊基礎設施資安防護建議」制定完善的資安防護計畫，採用零信任架構 (ZTA) 原則，從預防、整備、應變到復原等各個階段都建立了完整縝密的多層次防護機制，成功落實國家級國際網路安全中心 (CIS) 的高規格防護要求，確保醫療服務的穩定運行和患者資料的安全保護。

繼 2021 年與法務部調查局臺北市調查處簽署「安全防護支援協定書」，北榮再進一步於 2024 年 5 月與法務部調查局簽署「國家資通安全聯防與情資分享合作備忘錄」，強化資安防護工作，達成有效防堵、早期預警、緊急應變及持續維運之成果，阻斷不法犯罪情事發生。

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



北榮與調查局合作 提升資安防護

法務部調查局肩負國家安全、資安防禦以及反滲透的任務，擁有堅強的資安團隊與龐大的維護量能，北榮將透過資安聯防與情資分享，平時與調查局保持交流，互相演練對抗，在特定議題上共同防禦合作，達到事前預防的效果。

透過雙方合作備忘錄的簽署，成為互相信賴的合作夥伴，有任何狀況時可即時給予協處，避免傷害發生及事後損害的擴大，保障資訊通信安全，達到政府所昭示的「資安即國安」，維持臺北榮總醫療量能，照顧國人健康。

➤ 次世代數位醫療

衛生福利部次世代數位醫療平臺計畫展現系統性思維與戰略前瞻性，通過「一平臺、三核心、五願景」的架構設計，建立醫療數位化的關鍵基礎設施。計畫強調標準化、互操作性與生態系統建設，為臺灣智慧醫療發展提供清晰路徑，有望推動醫療服務質量提升、研究創新加速與個人化健康管理實現。成功實施將促進臺灣醫療體系數位轉型，提升國際競爭力，並為精準醫療時代的到來奠定堅實基礎。

衛生福利部資訊處另針對前述第一項「建立臺灣智慧醫療生態系」願景，聯手 16 家醫院，成立了 3 大類型 AI 中心，目標落實 AI 模型透明和安全機制、加速 TFDA 智慧醫材取證、爭取健保給付，以完成智慧醫療的最後一哩路。

➤ 二大 AI 中心負責醫院

AI 時代對醫療產業帶來革新的機會，同時也面臨許多全新的挑戰，衛生福利部針對醫療 AI 發展中最主要的「信任、取證、給付」3 大關鍵難點，於 2024 年正式啟動「次世代數位醫療平台成立三大 AI 中心」計畫。

臺北榮總從眾多醫院中脫穎而出，獲選為【推動負責任 AI 執行中心】及【建立 AI 影響性研究中心】兩項計畫的責任醫院，協助加速推動 AI 在醫療領域的應用，擴大醫院與產業界合作，執行內容和成果也將作為臺灣智慧醫療管理辦法的基礎，為國內智慧醫療的持續發展提供強大支持。

關鍵議題	對應子計畫	計畫任務	北榮
 信任	負責任 AI 執行中心	制定符合資安與隱私保護的管理辦法，公開 AI 模型、資料和效能等重要資訊，提供可解釋性分析結果，提升 AI 透明度，同時建立 AI 模型生命周期管理辦法，以確保 AI 在臨床使用具有持續可靠性。	✓
 取證	臨床 AI 取證驗證中心	預先組成醫院聯盟，常設機構和專責人員串接跨體系及跨層級之電子病歷資料，藉以協助廠商驗證 AI 模型，提升驗證速度以及在臺灣人群的準確性，促進產品商業化進程。	+
 給付	AI 影響性 研究中心	建立跨體系、跨層級的臨床試驗機制，並由多專業團隊設計研究，進行 AI 臨床效益評估，確保 AI 產品兼具臨床有效性與健康效益，同時建立科學性的定價基礎，以爭取納入健保給付。	✓

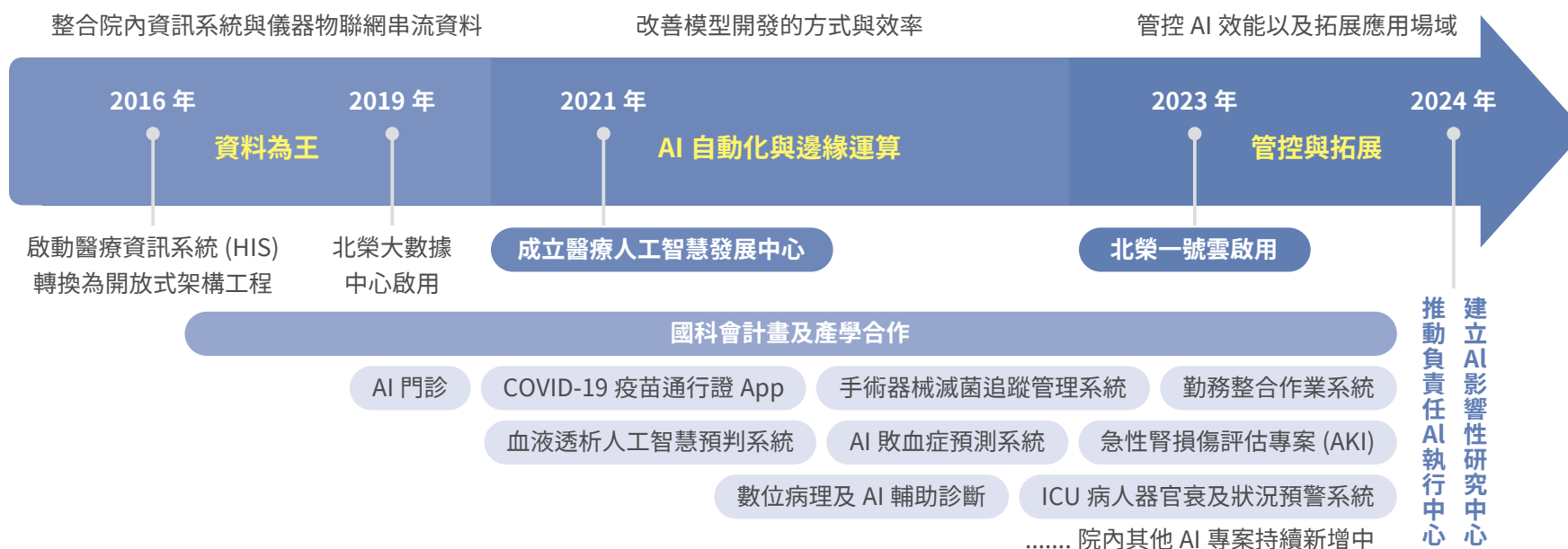
✓ 北榮為該計畫責任醫院

✚ 北榮具備執行該計畫之能力



本院作為 AI 應用的領航者，為國內最早成立智慧醫療委員會的醫院，在人工智慧 (AI) 發展的道路上，已成功完成基礎建設和實驗階段，如今進入「管控與拓展」的第三階段，將結合多年累積的數據處理、模型開發及跨領域合作經驗，致力於推動 AI 技術從創新走向落地，並融入永續管理理念，實現醫療服務的全面升級。

北榮 AI 技術發展歷程



北榮多年來亦致力於醫療數據的標準化處理，除了在院內建立完善的電子病歷系統和醫療資訊平台，實現跨部門和跨系統的資料整合與共享，也應用 FHIR(快速健康互操作性資源) 標準，設計適合臺灣醫療環境的癌症登記實作指引，已通過跨院多層次驗證，更與產業、學界合作開發多項人工智慧軟體醫療器材，取得 TFDA 許可證並應用於臨床，未來隨著衛生福利部 AI 中心計畫的執行，將更加凸顯本院在 AI 醫療應用中的重要性。

📌 管控與拓展

臺北榮總除了取得兩項完整的計畫補助，更同步進行三大 AI 中心計畫，因此重新調整智慧醫療委員會和醫療人工智慧發展中心的架構與職責，強化跨部門協作機制，促進醫學研究部、資訊室、影像診療部、病理檢驗部及各臨床部科的資源整合，同時加強專業人才的引進與培訓，包括成立專職的 AI 研究與管理團隊，涵蓋臨床試驗規劃、生物統計、資料分析及醫療經濟評估等專業領域；設立跨院審查委員會 (CIRB)，統一倫理審查標準，縮短審批流程並保障研究的合法性與倫理性；擴大數據管理與技術支持團隊，負責數據的收集、清理與分析，並建立 AI 模型測試與部署平台，確保研究工作的順利推進。

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

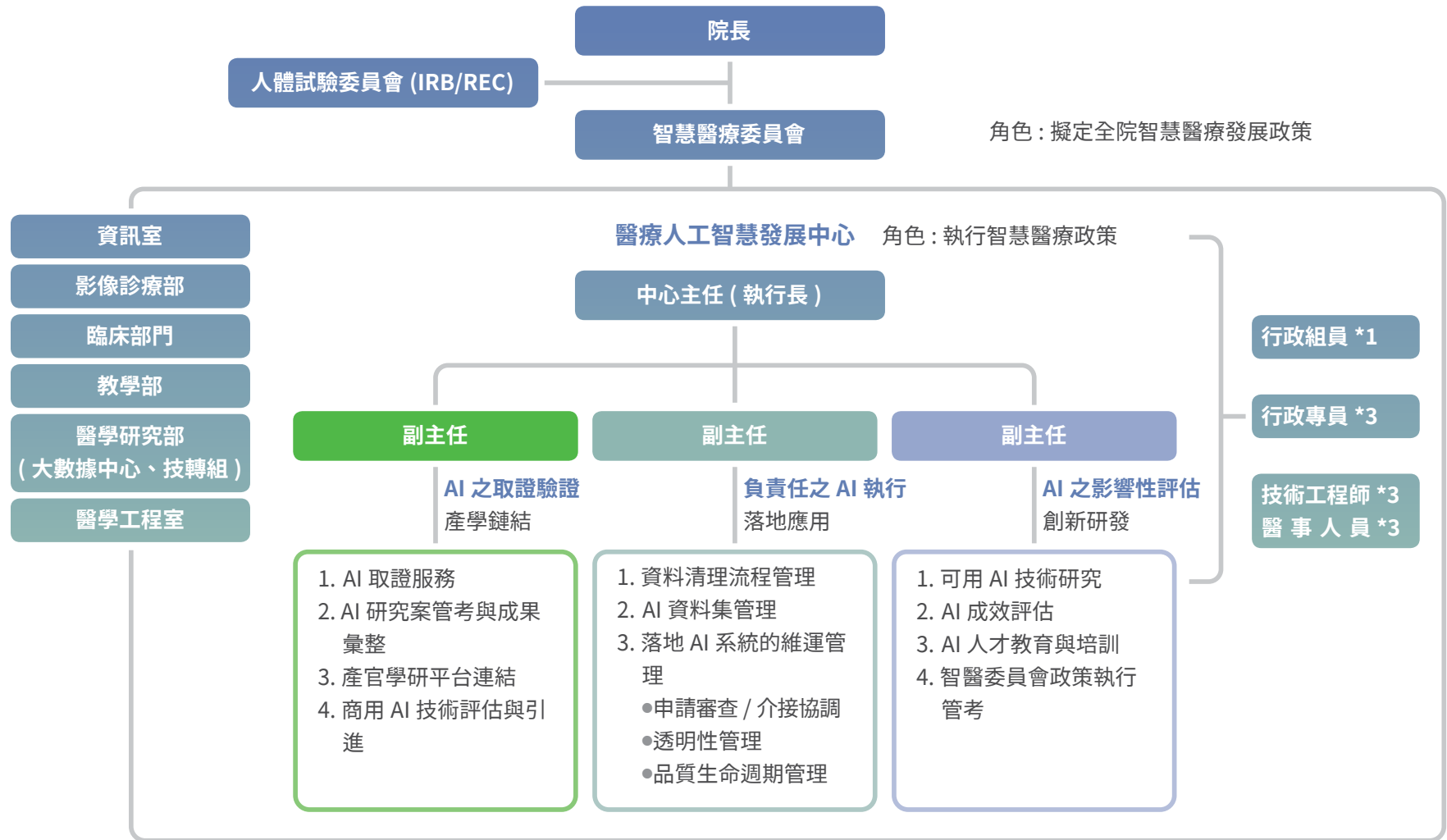
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

推動組織 - 醫療人工智慧發展中心

配合三大 AI 中心計畫 (2025/01 修訂案)



衛生福利部
Ministry of Health and Welfare



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

為協助科技企業完成 AI 醫材的取證驗證，本院將深化產學研合作，促進技術市場化，進一步擴大北榮在國際智慧醫療領域的影響力。此外，也將進一步加強多中心醫療聯盟網絡的建設，從醫學中心到偏鄉地區的多層級醫療體系，為 AI 技術的實地應用提供多樣化場景支持，並參與國內外 AI 技術應用標準的制定，推動智慧醫材的規範化應用。

北榮「負責任 AI 執行中心」目前正著手編修 AI 落地管理辦法，另有由業管副院長主持的智慧醫療事務會議，共同討論 AI 審議相關議題，確保 AI 系統使用的透明性、可解釋性和公平性，預計透過設立單一窗口，提供電子化申請表單，統一管理智慧醫療技術的試用申請，用於審核 AI 技術的負責任使用，確保其符合倫理、透明和公平等原則。

「AI 影響性研究中心」的核心任務是推動 AI 產品獲取健保和商業保險給付的認可，從而加速其在醫療系統中的實際應用和總體效益。為此，中心將採取多項策略，包括建立單一窗口服務平台，設計標準化的試驗申請流程，提供使用者指南及反饋機制，提升研究申請的便利性與效率；透過啟動多個 AI 產品的臨床試驗案例，以隨機對照試驗 (RCT) 及觀察性研究，進行醫療效益與經濟價值分析，並將依試驗結果向健保署提供醫療經濟效益報告，來支持健保給付的審核與定價標準制定。

跨院醫療資訊整合

臺北榮總以系統性架構推動醫療數位轉型，透過 FHIR 國際標準本土化實踐建立高互操作性醫療資訊基礎設施，實現跨院電子病歷標準化與資料互通機制。此多層次技術整合框架包括標準化數據交換、雲端運算基礎設施與電子病歷系統優化，並與智慧病人關係管理系統和 AI 技術形成協同創新網絡。特別在癌症精準醫療領域，北榮建構多模態數據整合分析、智能輔助診斷與個人化治療決策支持系統，創造顯著臨床價值。「智慧健康管理模式」更將此整合技術框架延伸至玉里、鳳林、臺東分

院醫療服務，形成可擴展的醫療創新典範。北榮的實踐成果提供了可複製的架構範例與實施經驗，為衛生福利部推動全國醫院上雲與標準化跨院電子病歷建立實證基礎，加速醫療數位化標準採納進程，展現系統思維與策略規劃的次世代數位醫療雛型，為國家智慧醫療生態系建設提供關鍵技術支持與實踐參照。

2024 年底玉里、鳳林、臺東分院「智慧健康管理中心」正式揭牌營運，提供個人化健康管理及 AI 輔助診斷等多元醫療服務，讓當地居民接受篩檢後，即無縫銜接健康追蹤與高風險個案即時醫療干預，可有效縮短城鄉間的醫療資源落差、落實醫療平權，實現以病人為中心的數位化醫療體驗，樹立偏鄉醫療典範。

智慧健康管理中心為東部在地民眾提供更智慧、精準且便利的健康管理服務：「AI 骨質健康門診」透過 X 光影像分析進行骨質疏鬆篩檢，並提供個別化治療建議，結合中醫針灸及拔罐、內科、骨科、復健、營養等多專科團隊合作，讓骨質健康管理更全面、治療效果更加倍；AI 醫療輔助小幫手，整合用藥安全管理、報告解讀及營養建議等功能，有效減輕醫療人員負擔，更可提升健康教育的普及率。

臺北榮總感染管制中心協助玉里分院感染管制室發展「感染管數數據鏈」，完整掌控花東地區 40 個長照單位住民的健康狀況，快速偵測疫情風險，縮短訊息傳遞時間，全面守護花東地區長照住民之染疫風險；另針對交通需求也推出「玉里順風車」服務，結合智慧派車系統，協助榮民與居民參與日照及健康管理活動。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2.2 全人整合

微創脊椎手術—重拾自由行動人生

林婆婆年輕時便深受脊椎側彎所苦，生產後腰酸背痛、雙腳麻木成了日常。儘管如此，她仍咬牙撐過每一天，照顧家庭、操持生活，但隨著年歲漸長，她的步伐漸漸沉重，從幾年前開始，腿部的劇烈疼痛使她幾乎寸步難行。復健、注射，甚至在他院接受脊椎內視鏡手術，都無法緩解疼痛，反而讓她痛苦加劇。從能走能站，到只能坐在輪椅上，她彷彿被鎖在自己身體裡，慢慢失去了生活的希望。

就在她幾乎放棄的時候，一位朋友帶她來到臺北榮總神經外科，經醫療團隊評估後，建議進行微創脊椎手術——一種結合 AI 智慧電腦導航的最先進技術，能精準處理複雜脊椎骨刺與滑脫變形，不僅可減少手術創傷與失血，還能大幅縮短恢復期。

手術歷時 8 小時，術後第 2 天，林婆婆竟奇蹟般地下床行走。幾個月後，困擾她數十年的疼痛消失了，她重新走上熟悉的市場街道，甚至開心地騎起腳踏車——這樣簡單的自由，曾經是她遙不可及的夢想。

如今的林婆婆笑容燦爛，臺北榮總讓她重拾生活的希望，也見證了醫療科技與人性關懷的力量。



AI 微創以管窺天 顯微助脊椎截彎取直記者會



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

政策

以最先進的設備、最優質的醫療、最有溫度的關懷，提供最高品質的服務，嘉惠所有國人。

策略

- 成立「全人整合醫學科」，並推動「住院整合及醫療銜接照護計畫」。
- 導入「醫病共享決策 (SDM) 輔助工具產生系統」。
- 設立「向日葵學園」並簽訂合作計畫。
- 為身心障礙者提供全面的輔具服務，包含醫師診斷、復健治療、義肢裝具、醫務技術人員輔具製作、各類輔具提供與租賃、全國檢測維修巡迴服務、協助民眾申請政府補助及尋求社福資源等。
- 提供周全性老年評估及「單次就診、全面服務」醫療照護模式，並受委託經營「稻香社區長照設施暨醫事機構」。

目標與標的

短期目標 (1 年)：

- 醫病共享決策：新增至少 6 件 SDM 主題，擴張適用範圍、醫護人員 SDM 培訓覆蓋率達 90%，SDM 回覆率達 90%，提高病人參與度。
- 多元關懷：向日葵學園預計每學期至少舉辦 2 梯次心理健康教育和復學支持工作坊，輔具服務總達 2 萬人次以上。
- 高齡醫學：周全性評估達 151 人次。

中期目標 (2-4 年)：根據病人需求評估結果，建立多元化的治療和支持服務。

長期目標 (5 年以上)：持續擴散「全人醫學」概念，體現北榮「視病猶親」之核心價值。

管理評量機制

- 醫病共享決策：每月開會監測 SDM 數據，每季進行成效檢討與政策調整。
- 多元關懷：針對提供之服務提供進行滿意度調查。
- 高齡醫學：每週舉行「高齡醫學病房團隊會議」，就病人之醫療照護需求充分討論。

績效與調整

- 2024 年 SDM 執行成果：開立 1,737 筆，完成 1,586 筆，回覆率 91.3%。
- 2024 年向日葵學園每學期舉辦 2 次工作坊，學員滿意度達 92.52%。
- 輔具服務共計 24,317 人次。
- 2024 年高齡醫學病房收治住院病人 851 人次，透過周全性評估全方位介入老年症候群照護，計有 632 人次病人受惠；高齡醫學整合門診服務初診病人 1,021 名，針對 74.44% 可配合施測對象進行周全性評估，共計收案 349 人進行個案管理。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

精準醫療

全基因定序 (Whole genome sequence, WGS) 是精準醫療的基礎，本院積極遵循國家政策，自 2020 年加入國家級人體生物資料庫整合平台合作研究計畫，協助收集臺灣華人的專屬數據，參與建立龐大且內容廣泛完備之人體生物資料庫網，同時也不斷提升本院在人體生物資料庫相關領域的研究水準，為臺灣的生物醫學事業發展做出更大的貢獻。

臺北榮總積極配合計畫，促進各類資料庫的有效整合、串聯及共享共用，2024 年於機構總評比排名獲評為 A 級，日後亦將持續與國家級人體生物資料庫整合平台緊密合作，致力於推動生物醫學領域的創新與進步。



臺北榮總機構總評比
排名獲評為 A 級



基因定序可協助實現癌症方面的精準醫療，而健保署也正在逐步規劃給付基因檢測，研擬在癌症確診後或在二、三線治療失敗後進行，病人可根據檢測結果選擇最適合的藥物治療。

AI 精準治療大獎

北榮在參與臺灣精準醫療計畫 (TPMI) 的同時，亦同步推動智慧醫療發展，為了有效處理並分析全基因定序產生的龐大數據，本院兒童醫學部前部長牛道明主任研究團隊攜手道品股份有限公司，共同開發出全球第一個專為臨床所設計的「即時全基因定序分析系統 - Magic Bison」，該系統可讓臨床醫師在門診看診時即時進行基因分析，快速獲得輔助診療的重要參考資訊，讓基因分析走入診間。

憑藉此創新成果，本院也以「Magic Bison：基因解碼引領精準醫療革命—從診斷到預防的全方位基因解決方案」，榮獲了風傳媒首屆「AI 精準治療大獎」，此獎項不僅肯定臺北榮總在精準醫療領域的前瞻性與實力，更彰顯本院在醫療科技創新上的努力與卓越成就。



兒童醫學部牛道明主任 (左 3) 研究團隊合影

Magic Bison 不僅能診斷疾病，還能提供體質分析、藥物安全評估、帶因者篩查及人類白血球抗原分型 (HLA typing)，更具備主動篩檢的功能，能在患者發病前識別出潛在的致病基因問題，從而為患者提供早期的預防或治療建議。本院將持續致力於精準醫療的研究與應用，結合大數據及人工智慧，開創精準醫療的新局面，為病人提供更高品質的醫療服務。

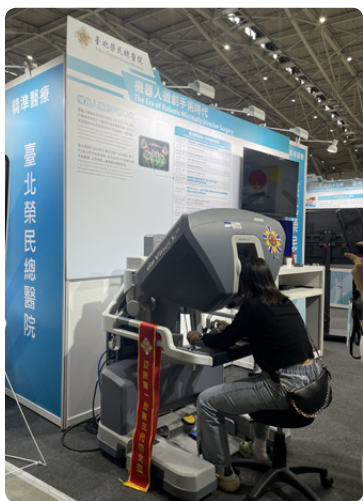
✦ 深耕智慧醫療

智慧科技是實現精準醫療的基石，隨著近年大數據分析及 AI 技術的高速發展，與精準醫療相關的智慧應用也逐漸落地，本院早於 2016 年起，即開始布局智慧醫療，透過將各項生理數據、醫療影像整合分析，並導入 AI 模型，持續開發各類創新的診療輔助、風險預測系統，推展即時且個人化的醫療服務。

本院 2024 年以「精準醫療與智慧科技」為主題參加臺灣醫療科技展，以多項前沿技術，展示在醫療領域的卓越實力與創新成果，北榮作為臺灣機器人手術的先驅，自 2009 年引進亞洲第一台 SI 機型（第三代）達文西機械手臂手術系統，2017 年、2021 年及 2024 年再相繼引進 3 套第四代 XI 機型系統，為了讓民眾直觀感受這項尖端技術的高效與精準，於展覽現場設置達文西機械手臂手術系統模擬器供大眾體驗。



臺灣醫療科技展 - 北榮參展攤位



癌症篩檢方面，臺北榮總已建立完整的多專科治療資料庫，並在此基礎上，發展高準確度 AI 診療模型，協助醫師制定最佳治療決策。透過與陽明交通大學合作開發的肝癌 CT 影像辨識模型 (HFS-Net)，成功提升診療精準度與效率，屢獲國家新創獎肯定；由病理檢驗部與科技產業合作開發的 AI 輔助診斷技術，已被應用於臨床，可提高肺癌淋巴結

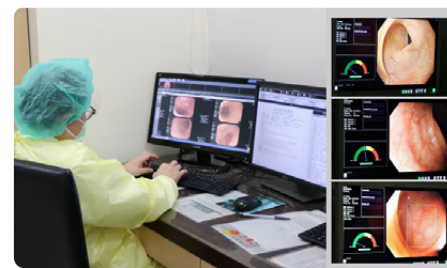
轉移的檢測準確率；與臺灣人工智慧實驗室合作開發的腦腫瘤影像分析 (DeepMets) 系統，能在 30 秒內從數百張 MRI 影像中自動標示腦轉移瘤的位置，準確率達 95%，大幅縮短診斷時間。

內科部與賽仕 (SAS) 電腦軟體公司攜手合作，開發即時血液透析 AI 預警系統，即時監測病情變化，研判可能發生心臟衰竭的風險，提醒醫療團隊及時介入，準確率達 90%；心臟內科則展示智慧穿戴裝置與非接觸性生理量測技術，可即時追蹤患者的健康數據，並結合 5G 網絡與遠距健康管理系統，提供個性化的健康管理策略。本院未來仍將持續探索尖端醫療技術，推動健康與智慧醫療的發展，為病人提供更高效、更精準的治療方案。

醫病共享決策

大部分就醫民眾並不具備醫學相關背景，處在醫療資訊相對弱勢，面對突如其來的疾病，全靠醫師的專業判斷及處置，而病人在精神壓力下難免會有情緒化的反應，倘若治療成效不如預期，或因認知誤差導致期待落空，就可能直接或間接發生醫病衝突事件。

臺北榮總致力成為「全民就醫首選醫院，國際一流醫學中心」，持續研究最新醫學技術，以最先進的設備、最有溫度的關懷，提供最精準、智慧的整合性醫療服務，推動基於影像證據導向的治療決策，強化醫病雙向溝通，可減少治療中不必要的重覆檢查，避免因醫療流程的雜亂致資源浪費與造成病人不安。



AI 技術協助大腸癌篩檢



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

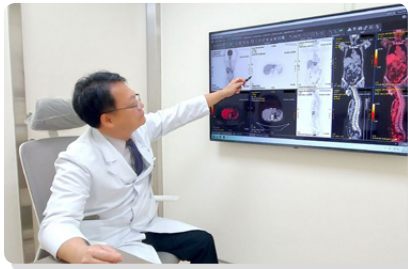
4. 環境好

附錄 / 索引

➤ 診療一體化服務 (整合醫療服務)

隨著科技的進步，核子醫學的診斷與治療技術也不斷革新，人工智慧 (AI) 技術的引入正迅速變革核醫影像的分析過程，在癌症、心血管疾病、神經系統疾病等重大疾病的診斷與治療中發揮關鍵的作用，同時，新型放射性藥物的研發也能夠更加精準地定位癌細胞，為核子醫學開闢了更廣闊的領域。

診療一體化服務的概念因核醫技術的發展而逐漸成熟，AI 演算法能夠快速處理大量影像數據，自動識別病變區域，讓醫師在門診中即可通過基於實時影像資料的分析，快速進行診斷，針對個案進行整合性評估並提供專業的組合建議，協助病人選擇出最適合自身條件的治療方案，在同一次就診過程中完成檢查、診斷與治療規劃，不僅縮短了醫療流程，也減輕了病人的心理壓力，提高其治療與合作意願。



整合服務示意圖

通過功能影像的分析，醫師能夠評估每位病人的特異性疾病活動狀態，進而量身制定個人化的醫療方案，再依病人個別情況，提供相關指導來預防和減輕治療後的副作用，可有效提升治療成效，讓患者更好地應對疾病，重拾健康的生活。

本院核醫精準醫療中心的診療一站式服務，不僅提供了精準的診斷，也有多元化的治療方案，患者可選擇在治療病房接受體內核種放射線同位素治療，而若是病情穩定的回診病人，已經過醫師完整評估追蹤療程效果，在確認腫瘤活性及藥物吸收後，即可於門診區進行治療。對於那些合適於門診接受治療的病人來說，甚至可在當天完成治療後回家休息，省去了住院的不便。

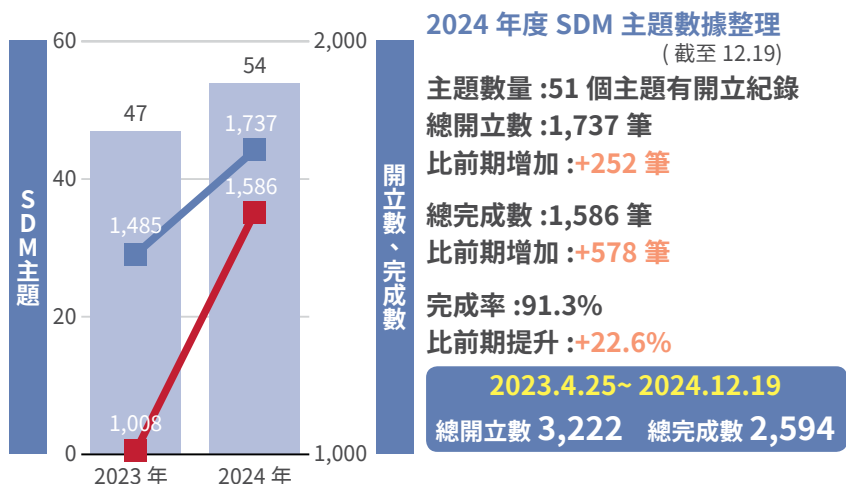
➤ 強化雙向溝通

由教學部主導建置之醫病共享決策 (Shared Decision Making, SDM) 輔助工具產生系統，於 2023 年 3 月正式上線並納入評鑑重要項目之一，整合住院系統及門診系統，讓醫師可以在 HIS(醫療資訊系統) 上開立 SDM 醫囑，並產生 QR code 讓病人透過掃碼進行 SDM 填寫，支援護理同仁快速與病人達成共識，協助病人獲得更多醫療知識，且在充分瞭解的情況下，為自己的醫療策略做出符合自身價值觀的決定，相輔相成達到醫病共享決策的目的。

SDM 平台整合醫令追蹤及病人填寫狀況，並透過視覺化呈現其最終選擇，便於快速瀏覽，幫助醫護人員跟進病人狀態，即時介入支持。為推動 SDM 落實於臨床作業流程中，教學部開設線上與實體課程，確保醫護人員具備 SDM 執行能力，並根據第一線的回饋，啟動 SDM 儀表板系統優化計畫，提升 SDM 數據監測與分析能力。統計 2024 年 SDM 主題已達 54 項，年度開立 1,737 筆、完成 1,586 筆，填答回復率 91.3%。

SDM 平台現況

SDM 主題 總開立數 總完成數



護理部藉由推動全面品質管理之活動，持續促進各單位對醫療安全作業之重視，進而改善照護品質，且每年針對住院病人進行護理服務滿意度調查，2024 年共調查 65 個單位、發出問卷 2,033 份、實際回收 1,567 份、回收率 77.1%，整體滿意度達 98.81%。此外，本院亦相當重視民眾的各類意見，設有多元回饋管道，並於「臺北榮民總醫院顧客意見處理要點」明訂對於病人或家屬的意見、抱怨、申訴之回應時效與內容合宜等監控機制。

院長電子信箱及顧客意見箱，分別由醫務企管部及社會工作室收件，分案至相關業管單位；客服專線則是社會工作室客服人員或轉予相關單位即時電話答復，涉及抱怨、建議有具體內容者由社會工作室作成書面紀錄分案至相關業管單位。2024 年共計受理 5,556 件顧客意見，包含院長電子信箱 1,824 件、顧客意見箱 74 件、客服專線 3,449 件、院外來函公文 209 件，均依相關規定妥善處理並回復。

北榮多元回饋管道

院長電子信箱網址	https://www6.vghtpe.gov.tw/director/
顧客意見箱位置	設置於本院第一門診一樓服務台旁、第二門診一樓入口處左側牆面、第三門診一樓手扶梯旁、中正樓一樓服務台旁、中正樓二樓服務台旁、思源樓一樓電梯旁、長青樓一樓住（出）院服務中心取號機旁等共計七處。
客服專線電話	(02)2875-7796

+ 住院就醫無障礙

所謂「全人醫學」是指醫師處理各式各樣的疾病之前，必須意識到它是發生在真實的病人身上，除了疾病跨專科照護，還要同理病人及家屬的身心狀態，把病人當作自己的家人認真討論、真誠關懷對方，並積極發掘病人的潛在問題及未來疾病，主動介入並提早做好準備防範。

本院於 2023 年成立「全人整合醫學科」並推動「住院整合及醫療銜接照護計畫」，把入院、住院、出院相關流程都整合在一起，與基層院所合作，採雙主治醫師共同照護，因此病人從送急診開始、到收治住院、康復出院及銜接後續照護，都有專業團隊協助安排。

本院配合長照 2.0 國家政策，由護理部承接「出院準備轉銜長照服務」業務，因應病人照護需求擬定出院計畫，以協助出院困難、支持系統不足或需複雜照護的案家獲得合適的照護資源。2024 年出院準備服務收案數為 9,935 人次，平均收案率為 8.20%，成功完成服務案數共 9,369 人，轉介案數共 4,359 人；轉介服務項目以長照申請為最多共 1,402 人次，其次為用物租借共 1,318 人次，第三為輔具申請共 1,313 人次；出院電訪追蹤共 8,090 人次。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

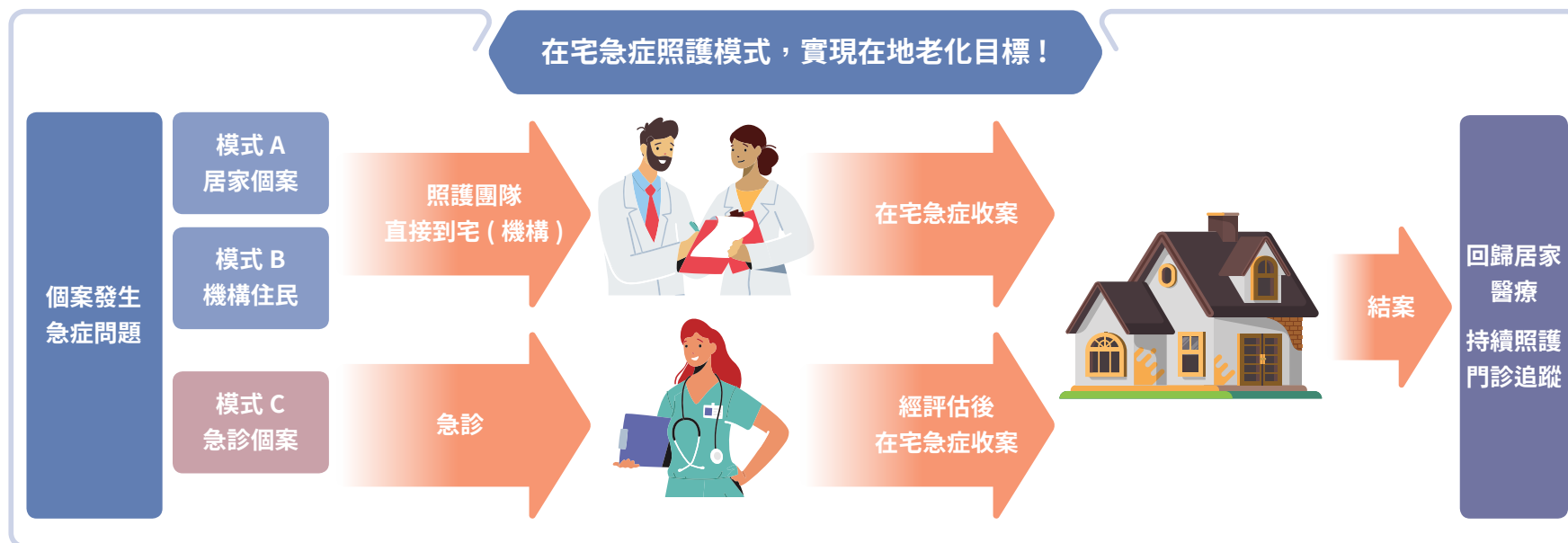
2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

臺北榮總考量現有醫護人力量能，以本院原「居家醫療照護整合計畫」個案為主，配合健保署自 2024 年 7 月 1 日起試辦的「在宅急症照護」，減少高齡或行動不便的民眾，因急性問題而需往返醫院的舟車勞頓，可實現在地老化的目標，同時減輕醫療體系的負擔，從結果來看，不但讓病人得到不亞於醫院住院的治療，甚至更好的預後，是理想中「全人醫療照護」的具體實踐。



人文關懷

惠眾基金會於 1977 年由盧致德博士等熱心社會慈善人士合力贊助成立，旨在濟助臺北榮民總醫院之貧困病人，讓無力負擔醫療費用的民眾，仍能享有同等之就醫機會，不因經濟困難放棄可挽救之生命。2024 年基金會共補助 2,800 萬餘元予貧困弱勢病人。

凡臺北榮民總醫院及分院之病人，確因貧困而無力負擔醫療費用，或無法支付與治療相關費用，得由臺北榮民總醫院醫療團隊轉介或由患者本人、家屬提出申請，經社會工作師及輔導員進行瞭解與經濟評估後，可核予醫療費用之補助。

本院肩負照顧「急、重、難、罕」患者的使命，多年來努力守護國人健康，不以營利為目的之經營理念備受認同，每年獲得社會各界的捐獻支持，形成善的循環，除了惠眾基金會所得到的善款外，其他捐獻款項得以額外添購醫療儀器及更新設施，讓北榮持續專注投入有溫度的醫療服務，同時提升民眾就醫品質。

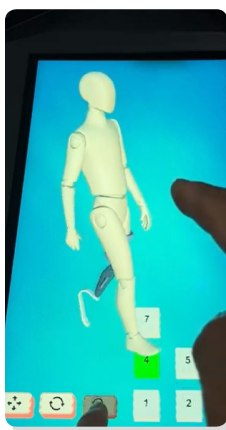
✦ 身障輔具服務

臺北榮總身障重建中心秉持「讓輔具變成有生命有溫度的人生夥伴」之使命，致力於為身心障礙者提供全面的輔具服務，包含醫師診斷、物理及職能復健治療、義肢裝具及醫務技術人員輔具製作、各類輔具提供（如量身訂製類輔具、成品類輔具、輔具相關耗材）、輔具自取和配送、輔具租賃、輔具媒合、全國檢測維修巡迴服務、協助民眾申請政府補助、協助尋求社福資源，並進行滿意度調查、關懷追蹤。2024 年與 14 個縣市簽訂合作契約，輔具服務共計 2 萬 4,317 人次（包含民眾及榮民），並以「輔具有愛人生無礙 - 全國身障 / 長照 / 榮民輔具巡迴服務」入圍 2024 年公務人員傑出貢獻獎決選。

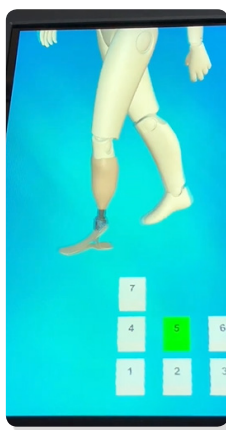
身障重建中心導入創新科技，透過 VR 裝置應用於輔具研製及服務流程中，打破場域空間限制，使輔具服務從醫院擴展到個案家中；裸視懸浮裸投影可幫助治療師和輔具製作師與個案討論義肢裝配及相應組件選擇，減少爭議期待，並增進輔具評估及適配時的具體性與直覺性；電動義肢可直接計算與調整步伐、施力與平衡，增加義肢穿戴者行動之穩健；智慧控制輪椅，則可與手機連線進行 APP 操控監測，有助於提高輪椅使用者外出意願、降低照顧者負擔。



VR 義肢設計



裸視懸浮義肢適配



科技電動義肢



智慧控制輪椅

身障重建中心另提供常見的大眾化行動輔具租賃服務，使短期輔具需求的民眾以租賃代替購買，同時與本院社會工作室合作，進行二手輔具媒合，不僅可替民眾減少開支、落實環保，且避免不必要的資源浪費。2024 年輔具租賃共計服務 1,060 人次，提供輔具 1,378 件次，節省費用約為 340.2 萬元。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

◆ 高齡醫療照護

因應臺灣人口快速高齡化的趨勢，北榮早於 2006 年即成立高齡醫學中心，並陸續成立「北投區 - 石牌次分區 A 級社區整合服務中心」、「遊詣居日間照顧中心」，組成高齡醫學整合服務團隊，推動「多重疾病、單一窗口、一次就診、全面服務」的周全性老年評估模式，以「生活功能提升」作為健康照護之目標。2024 年服務初診病人 1,021 名，共計收案 349 人進行個案管理，高齡病房收治住院 851 人次，急性醫療計有 632 人次、衰弱介入服務達 688 人次，在生活獨立性、生理機能、跌倒風險皆呈現顯著進步，營養狀態獲得有效改善，且成效並能夠維持到出院返家後一段時間。

本院自成立高齡醫學中心以來，持續精進高齡醫學領域之醫療服務、教學培育與臨床研究多面向工作，落實醫養合一精神，讓醫療照護與生活照顧能夠無縫接軌，2023 年受臺北市政府衛生局委託經營之「稻香社區長照設施暨醫事機構」正式開辦，串聯陽明交通大學及關渡醫院組建跨領域專業照護團隊，以服務、教學、研究的金三角模式，並導入多項智慧科技輔助照護服務，將其打造為臺灣長照機構的標竿典範。



遊詣居日間照顧中心



稻香社區長照中心復健設施

2024 年 8 月，本院偕同臺中榮總、高雄榮總以及受委託經營的關渡醫院與稻香日照中心，共同參展政府主辦之第一屆「高齡健康產業博覽會」，並提供貫穿醫療、居家、長照三大面向的產業應用方案，在「高齡科技生活體驗館」專區現場展示各項最新產品供民眾體驗，如 VR 輔具設計、裸視懸浮義肢、居家血壓量測、睡眠品質監測、認知功能檢測、長照場域人臉辨識及情緒偵測系統、智慧人因照明及智慧床墊系統等，獲同業及參觀民眾的高度評價。

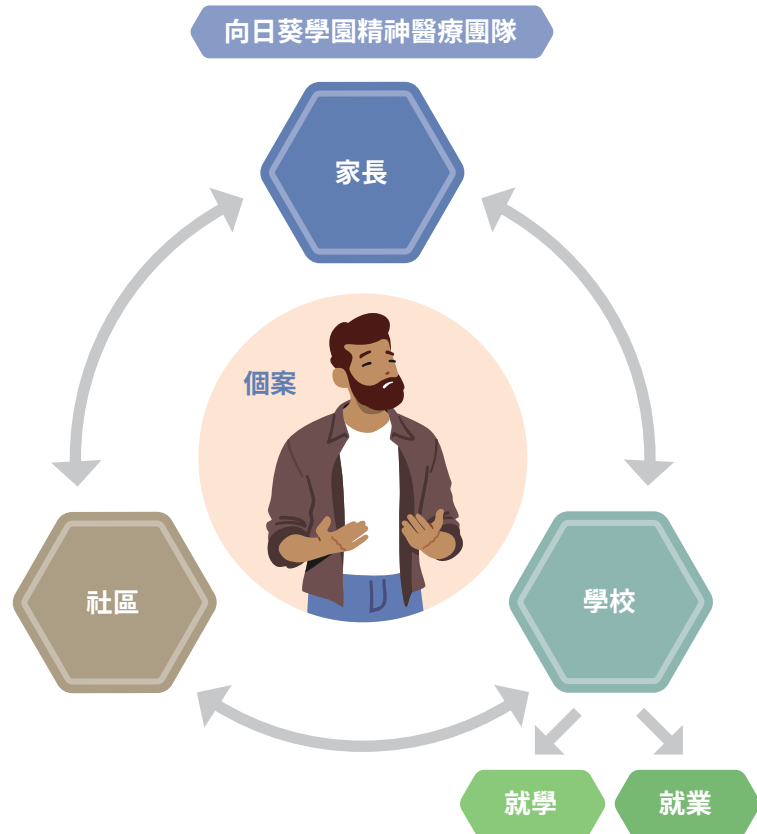


總統給予北榮參展內容高度肯定與鼓勵

➤ 向日葵學園

鑒於西方國家青少年心理健康狀況惡化程度，預見臺灣青少年心理健康狀況日後必將出現與歐美日相同情況，為提早因應社會價值、教育系統、升學壓力競爭之變遷，臺北榮總精神醫學部於 1999 年成立向日葵學園，率先結合臺北市及新北市特殊教育資源與精神醫療資源，建立「從個案到家庭到學校到醫療」完整的教育醫療服務鏈，幫助受精神和情緒疾患無法上學之青少年，能在持續精神復健下，同時完成國中、高中學業，支持其進入人生下一階段，繼續求學或工作。

向日葵學園教育醫療服務鏈



向日葵學園精神醫療團隊以專業為後盾，核心人員涵蓋主治醫師 3 名，臨床研究醫師 2 名，護理師 3 名，心理師 1 名，社工師 1 名，職能治療師 1 名，特教老師 5 名，外聘老師約 20 名，團隊每週固定進行個案討論會，詳細了解學員身心教育的即時狀況和需求，新學員入學就讀即與學校召開「個別化教育討論會」，依據個案不同的精神狀況和學習狀況，與學校和家長共同擬定結合課程及療程之最適合之教育，結合治療課程療程，亦於每季召開向日葵學園行政會議，每年年終與臺北市與新北市政府教育局特教科召開年度成果討論會，達到醫療與特教之緊密合作。



特教示意圖

學園以青少年為中心，連結醫院、學校和家庭三方資源，協助精神情緒疾患青少年維持穩定身心狀態，按部就班回歸教育主流，繼續勇敢追尋自信人生；亦協助焦慮的家長和學校，陪伴支持青少年一同成長。目前每學期和約 30 所國高中職合作，平均每月服務約 800 人次，截至 2024 年，學園共計已協助超過 2,000 位情緒障礙之青少年，重返校園，順利完成學業，且自向日葵學園畢業後，進入大學或職場。

並為提升青少年的社交技能和應對策略，開發針對青少年的心理健康教育和復學支持課程，目前每學期皆有針對學生及家長舉辦各式工作坊，例如正念工作坊及親職工作坊，2024 年每學期舉辦 2 次工作坊，學員滿意度達 92.52%。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

✦ 醫療關懷典範

北榮致力打造安全、溫馨的醫療環境，同時促進醫病和諧關係，由社會工作室邀請專家籌組教育團隊，辦理各科部客製化訓練課程，提升同仁專業及溝通能力，並設置跨部門醫療事故關懷小組，提供醫病雙方心理、醫療及法律等支持協助，以化解醫病衝突，對於衛生局或司法機關調解案件積極參與、充分授權，調解成功率接近四成，2024 年 11 月獲衛生福利部頒發醫療關懷力典範獎 - 「標竿機構團體獎」。

目前本院癌症病人已超過病人總數的三分之一，而且持續增加，應給予更多、更好的照顧，2023 年底於長青樓啟用全新「癌症資源中心」，設置專責社工師 1 名，全力推動癌症資源整合服務，提供癌友與家屬有關癌症預防、診斷、治療、照護各層面之衛教資訊、情緒支持、福利諮詢及資源連結等多元化關懷；並開展民間機構和病友團體之間的互動平台，運用院際合作模式，提供罹癌家庭全面性服務，2024 年獲國民健康署頒發癌症資源中心特色表揚團體獎「服務創新獎」。



病友團體活動



病友講座 (紓壓活動)



協助病友試戴假髮



中心假髮借出戴用

抗癌之路艱辛，癌症資源中心為癌友提供一個能與醫護、社工人員及病友團體互動的空間，病人及家屬也可以在此取得病症相關衛教資訊，整體空間寬敞明亮，並設有電子看板隨時更新各項資訊，科技玻璃兼顧病人隱私；「溫馨廳」讓癌友休憩放鬆；「心靈聚落」空間規劃辦理病友團體及各項紓壓活動；「諮詢暨康復用品室」提供最完整癌症病症相關資訊，並設有假髮、義乳胸衣的展示空間。2024 年共計服務 2,421 人次、辦理病友活動 47 場次 (1,302 人次參與)、共發放 1,139 頂頭巾、毛帽及借出假髮 152 頂。

值得一提的是，本院社工師在提供罹癌後照護支持服務的過程中，發現部分男性癌友因工作、節慶需求需要佩戴假髮，而癌症資源中心因需求量大而未預備男性假髮，為避免不適合的髮型造成資源浪費，與假髮店合作「男性假髮客製化借用服務」，滿足男性癌友喜好造型，幫助癌友順利重返家庭與社會，榮獲個人獎「績優人員獎」。

2.3 幸福職場

我們不只打造醫院，更打造一個「家」

陳威明院長曾說：「沒有把同仁照顧好，不可能可以提供有溫度的感動服務。」這句話不僅是一個承諾，更是一種信念—北榮始終堅持，把員工放在心上，用溫暖的行動守護每一位辛勤付出的家人。

我們相信，對同仁的關懷不應只侷限在工作上，更應延伸至生活的每一個角落。在支持生育與育兒的道路上，北榮持續用心陪伴，配合國家政策，由院長特支費支援生育獎勵金、妊娠禮盒、員工住院折扣，每日育嬰假員工平均達約 40 人，每一份心意都是對新生命的祝福，也是對準爸媽最溫柔的支持，希望能夠因此提高適婚孕齡婦女的生產率。醫院不僅僅是工作的地方，更是每一個家庭夢想起飛的起點。

為了讓有育兒需求的同仁能安心投入工作，北榮設置了附設幼兒園，提供 2 至 6 歲同仁子女與孫子女的托育服務，更配合醫院工作特性，提供延長照顧時段，在孩子獲得妥善照顧與良好教育的同時，更能讓同仁無後顧之憂地堅守工作崗位；這份體貼的支持，讓許多同仁感受到來自北榮最溫柔的後盾。

在生活照顧層面，為了讓日夜辛勞的醫護同仁有個真正能安心休息的「家」，北榮投入超過 21 億元，僅用 473 個日曆天，快速打造嶄新的醫護宿舍，全院目前可提供員工住宿逾 3,000 人，讓這個「家」近在咫尺。從溫馨的居住空間到療癒的綠意公園，都是為了讓同仁在繁忙工作後能夠片刻放鬆，重新找回新的力量；更重要的是，宿舍大幅縮短了醫護同仁的通勤時間，避免了上下班路途中的辛勞與危險。

不僅僅是舒適與便利，這座宿舍也為醫療任務爭取了關鍵時間；當面對緊急狀況時，能夠即刻召回居住在宿舍的同仁，爭取寶貴的黃金救治時機，確保醫療應變的高效與穩定。

2024 年 8 月 1 日，這群默默奉獻的醫護英雄正式搬進了新穎的宿舍。對他們而言，這一天不只是一次搬家，更是一段新生活的開始，一份被看見與被珍惜的感動。

「擁有這樣的宿舍，讓我心中充滿感激。」

「每天下班後，迫不及待想回到宿舍，這是從未有過的心情。」

「搬進新家，看到自己親手佈置的空間，心裡滿是安定和幸福。」

這些真摯的心聲，訴說著北榮的用心與關懷，是北榮用心照護同仁的最好見證。因為我們始終相信，只有先照顧好自己人，才能守護更多人的生命。



院長迎接第一批入住同仁



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續面向

幸福職場

重大主題

勞雇關係、職業安全衛生

政策

以專業工作能力為依歸，重視工作人權與性別平等，體現「視病猶親」、「追求卓越」、「恪遵倫理」、「守法守信」之核心價值。

策略

- 辦理新進及在職人員之教育訓練。
- 訂定「性騷擾防治措施申訴及懲處規定」及「員工職場霸凌防治申訴及處理要點」，並提供專線電話信箱 24 小時全天候管理。
- 提供各類保險、員工健康管理、多元活動及教育進修補助、北榮員工及眷屬就醫優惠等措施，並設有全新醫護宿舍。
- 訂定「職場母性健康管理計畫」。
- 訂有推動員工協助方案實施計畫，設有「員工關懷協助小組」。
- 設立「職業安全衛生委員會」，並訂有「職業災害及現場調查程序」、「自衛消防編組地區隊演練計畫」等安全衛生相關措施。

目標與標的

短期目標 (1 年)：

- 年度遴選優良住院醫師調陞主治醫師，2025 年達 25 人次以上。
- 員工免費心理諮詢服務至少 100 人次。
- 辦理 30 場次職業安全衛生相關宣導與指導活動。

中期目標 (2-4 年)：維護現有福利制度，並為員工爭取更多福利。

長期目標 (5 年以上)：重視工作人權與性別平等，善盡社會責任。

管理評量機制

- 每月安排人事訪談單位，提供人事法規或業務之提案回應與諮詢。
- 每年第 1 季啟動員工就上一一年健康福利、薪酬、管理措施、職涯發展、工作環境與設施等事項之滿意度調查，就滿意度較低項目，移請業管單位提出改善計畫，持續追蹤並將管考情形彙整簽核後轉發各相關單位知照。
- 訂有職業安全衛生委員會設置要點，設有「職業安全衛生委員會」，每三個月定期召開會議。
- 每年召開一次醫療暴力防治會議，凝聚「醫療暴力零容忍」之共識。

績效與調整

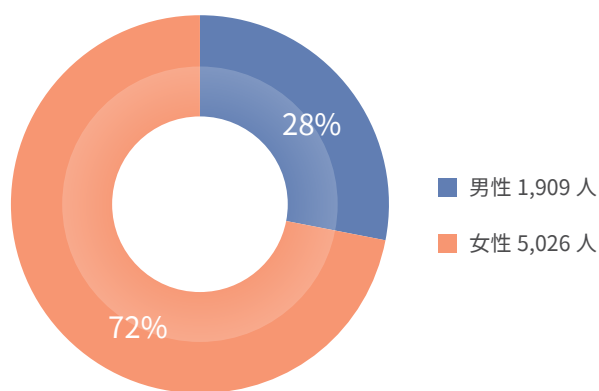
- 2024 年遴選出 27 名優良住院醫師納實為師 (三) 級醫師、雇用為契約主治醫師。
- 2024 年共計執行心理諮商輔導 10 件、免費心理諮詢門診 64 人次 (45 人數)；法律服務 (諮詢) 計 26 件；營養諮詢計 27 件；營養健康講座 6 場，計 529 人參加。
- 2024 年針對三高或腰圍異常的同仁，辦理 2 梯次增肌減脂班，課後滿意度分別達 97.3% 及 94.8%。
- 2022 年建置「員工健康檢查資料查詢系統」，2024 年轉接至臺北榮總行動就醫 APP，員工可即時被提醒接受預訂健康檢查與疫苗注射，掌握自身健康狀態。
- 2023 至 2024 年間陸續建置「職業安全衛生室數位化管理」，各一級部室的職業安全衛生相關的各項自主檢核、職業醫學及臨床毒物部提供的每個月 14 場的臨場服務，流程優化順暢、文件紀錄數位化、協助通過勞動部的每年勞動檢查。

人才資本

截至 2024 年底，臺北榮員工總計 7,737 位，包含醫師、護理師、醫事人員及 748 名研究助理，近三年員工總數大致保持平穩，由於本院申請「全民健康保險住院整合照護服務試辦計畫」共 50 床，故新增勞務人力，2024 年院內的非員工工作者每月平均約 1,400 人，相較前一年度約增加 46 人。

本院以專業工作能力為依歸，對人才的進用未有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視，員工男女比例單純是受職業特性影響，使得醫師以男性為主、護理師大多為女性。

正職員工男女比例（不含定期契約員工）



因我國少子化及社會普遍缺工趨勢，導致院內各類人員流動性提高，近三年新進率及離職率皆由 7% 升至約 8.5%，故本院鼓勵各部門進用退休人員，擇優回聘擔任各職類工作，同時進行經驗傳承，並積極延攬退休人員加入原服務部門志工行列。統計 2024 年各醫療部門共聘任 444 名特約醫師、契約半日（門診）護理人員 15 人、其他契約醫事人員 2 人；目前院內 797 名志工中有 114 人為本院退休人員，約佔全部志工的 14%。

針對臺北榮總所屬分院醫師、醫事技術人力不足部分，經醫務企管部評估分院營運策略方針及人力需求後，再由人事室協助辦理支援報備事宜。2024 年合計支援醫師、護理等醫事人力達 4,010 人次，促進人才交流，提升醫務品質。

職能管理

為體現臺北榮總「視病猶親」、「追求卓越」、「恪遵倫理」、「守法守信」之核心價值，透過各項教育訓練強化人員專業能力、行政管理才能，並培養優秀人才，進而激發工作意願，增進行政效能，提高服務品質。

新進員工遴（聘）用後 3 個月，即進行關於員工權益、職業安全法規及勞動基準法等相關教育訓練，在人才發展過程中，亦不斷探求組織和個人需求，並隨時檢視，逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。2024 年本院員工 100% 接受績效考核。

配合醫院發展重點，計畫性執行專業人才培訓，由人事室每年頒訂年度教育訓練實施計畫，律訂訓練種類、訓練對象、目的及辦理單位，並與各專責職類部門檢討修訂各該職類之教育訓練計畫，期透過不同教育訓練方式，培育各職類專才；員工每年須接受至少行政 15 小時、醫事 18 小時以上之教育訓練，全體員工（含外包人員）每人每年應有 3 小時感染管制及傳染病教育訓練，符合標準比率 $\geq 90\%$ ，內容包含共同課程、醫院評鑑課程及其他醫事或管理類課程。

醫療專業部分則由教學部統整訂定「醫學臨床教學與研究發展計畫執行計畫書」，本院提供醫師、護理師及醫事人員所需的充足教育資源，相關培訓內容，請見 3.2『深耕培育』詳細說明。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

✦ 建構合理友善工作環境

本院訂有勞工工作規則，並恪遵「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織」與「經濟社會文化權利國際公約」等國際人權公約揭櫫原則，訂定各項同仁權益政策，包括就業待遇均等、工作條件、工資保障、性別平等、安全衛生、社會保險、女性及原住民身分就業保障等。

北榮院內雖未建立工會，但人事室仍依勞資會議實施辦法，定期召開勞資會議，檢討各項與同仁有關的規定與制度，並將每次會議紀錄公告於院內 KM 知識網。

照護急重難症是北榮的使命，我們無法拒收任何 1 位重症病人，但病情穩定後，不須住院治療或手術的病人，就應避免其住院而消耗健保及醫療人力資源，此舉也符合先進國家朝向術後病人直接返家的趨勢，本院醫務企管部定期監測各一、二級部科病床週轉率，確保院內床位充分利用，讓護理長更有空間安排護理師休假、醫師與其他醫事人員有較多喘息的時間，以維持優良的服務品質。且隨著 2023 年手術樓啟用，解決了本院手術室不足的瓶頸，週六已不須開常規手術，且週間晚上也不會因手術排程而影響同仁下班時間。

我們深知維護同仁的身心健康，是保持高品質醫療服務的必要條件之一，本院「員工考勤管理規定」明確規範各職類員工(差)勤規定，包含輪班、非輪班人員每日、每週、每月工作及延長工時之時數上限及排班原則，嚴禁超時排班或以補休時數扣減，並由資訊系統管控檢核，一旦勤休時數異常，立即通知各單位主管了解改善，同時鼓勵主管落實走動式管理，適時關懷同仁身心健康及了解一線同仁工作狀況。

✦ 性平與人權維護

本院重視工作人權與性別平等，積極建構友善職場，並推動相關創新措施及協助職務再設計，依據「身心障礙者權益保障法」規定應進用身心障礙員工 222 人，2024 年本院實際進用經加權後計 252 人(身心

障礙者 205 人，其中重度以上者 47 人，每進用一人以二人核計)，超額進用 30 人，充分維護身心障礙者工作權益，且依其障礙類別(肢障、聽障、視障、言語障礙、精神障礙、罕見疾病等)對應專長檢討安排工作，使其適才適所，協助渠等員工申請職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，以克服工作障礙，讓身心障礙同仁發揮所長，獲得服務單位主管在工作上的肯定與獎勵表揚。2024 年本院無發生相關歧視事件。

本院設有 8 間哺(集)乳室(其中 1 間為員工專用)，及 34 間性別友善廁所，其所在位置均彙整於「臺北榮民總醫院性別友善設施設置一覽表」，並置於本院網頁性別主流化專區，供民眾與同仁參閱，另本院各大樓及其樓層簡介，亦均有標示設有哺(集)乳室之所在樓層，方便人員參酌使用。

為了讓同仁能安心投入職場工作，免於遭受冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，本院依公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法、勞動基準法、行政院所屬及地方機關學校員工協助方案、性別平等工作法及性騷擾防治法等相關規定，訂定「性騷擾防治措施申訴及懲處規定」及「員工職場霸凌防治申訴及處理要點」，並由性別平等工作小組主辦院內性別平等觀念宣導及推動事宜、性別主流化訓練及其他性別平等相關促進事宜，以防治性騷擾行為，營造無性別歧視之友善工作環境。

本院設立之職場霸凌、性騷擾事件申訴專線，均為 24 小時服務，一接獲通報即在規定時間內，由副院長擔任召集人，與院內職員及外部專業人士共同組成職場霸凌申訴處理評議小組、性騷擾事件評議小組，2024 年共計 11 件職場霸凌案件，9 件進入評議；性騷擾案件共計 18 件，其中通報案 15 件，申訴案 3 件，申訴案 1 件成立、1 件不成立、1 件調查中，無重大事件。



職場霸凌 / 性騷擾事件申訴管道

職場霸凌申訴處理評議小組及申訴管道

- 專線：02-20712121 轉 86239
- 傳真：02-28757765
- 電子信箱：580780@vghtpe.gov.tw

性騷擾事件評議小組及申訴管道

- 專線：02-28712121 轉 86235
- 傳真：02-28757765
- 電子信箱：091995@vghtpe.gov.tw
- 線上通報系統：<https://forms.office.com/r/8RF4kH476d?origin=lprLink>

員工關懷措施

為營造溫馨和諧的工作環境，提升工作士氣及組織效能，協助員工處理影響工作績效等相關問題，使同仁均能樂於奉獻，以健康的身心投入工作，人事室參考員工滿意度問卷、Employee Assistance Program(EAP) 成效力評估結果報告及需求評估等資料，定期檢討並規劃年度員工協助方案實施計畫函發各單位，整合院內、外相關資源，提供員工必要的支持和協助。



員工關懷措施

本院員工關懷服務小組，由各單位依需求遴選具工作經驗、服務熱忱或愛心員工 1 至 2 人擔任該單位關懷員，包括 46 個醫療、行政部門，總計 68 位成員 (不含召集人 1 人、副召集人 2 人、執行秘書 1 人及秘書單位 2 人)，接受單位內同仁各項關懷服務初步諮詢及轉介；護理部則建置守護天使關懷機制，依新進員工、基層員工、培訓管理級之員工分別辦理座談會及發送關懷信件。

員工關懷協助小組則由社會工作室社會工作師、輔導員、精神醫學部醫師、臨床心理師、醫務企管部法制專員及營養部營養師共同擔任關懷員，提供同仁相關專業心理諮商、法律諮詢、醫療保健輔導等相關事宜，2024 年共計執行心理諮商輔導 10 件、免費心理諮詢門診 64 人次 (45 人數)；法律服務 (諮詢) 計 26 件；營養諮詢計 27 件；營養健康講座 6 場，計 529 人次參加。

每年第 1 季人事室啟動員工對前 1 年醫院之滿意度調查，涵蓋健康福利、薪酬、管理措施、職涯發展、工作環境與設施等事項，以院內電子公告欄及全院電子郵件方式籲請員工上線填復。嗣後就填答情形進行分析，製成員工滿意度調查報告函發全院，就滿意度較低項目，移請業管單位提出改善計畫，持續追蹤並將管考情形彙整簽核後轉發各相關單位知照。2024 年員工滿意度調查結果為 76.8%，較 2023 年 76.5% 上升 0.4%。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

同仁照顧

本院重視覓才、用才、訓才、留才，為永續營運發展，提升服務品質，提供具市場競爭力的薪資條件與完善的員工福利，敘薪標準參照中央法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，無性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬，並定期檢討。

員工薪資由本薪、各項獎金、照護津貼或留任獎金等組成，亦根據營運狀況進行年度調薪，或依據各單位員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與醫院共同成長。各職類人員基本薪資不因性別而有所差異，女男起薪平等，然總合薪酬（基本薪資加獎金津貼等）將依據工作年資、經驗或職務加給而有所差異。

面對全國護理師不足、專科醫師招募不易的問題，本院全力改善醫院軟硬體環境及各項福利措施，在符合法令及醫院能力可及的原則下，盡可能調高員工待遇，陸續提高護理師夜班費、調整醫事（契約）人員薪資結構，增加住院醫師及主治醫師出國補助、研究論文寫作及創新獎勵，致力營造一個能吸納英才、團結和諧、共創未來的組織環境。

✦ 提升獎金與福利

臺北榮總不以營利為目的，為了照顧辛苦的同仁，進而提供更優質的服務品質，醫院只要有一點盈餘，就會提供更好的福利給員工。2024 年本院護理師晚夜班費已調高至衛生福利部的規定上限，但院內其他職類同仁也都非常辛苦，為了給予同仁實質的獎勵，績效評估管理會已通過「非醫師非護理職稱人員擔任非行政執勤之夜晚班值勤獎勵」調高 30%，包含醫事、行政、工級人員都會受惠，自 2024 年 4 月 1 日施行。

本院員工餐廳全年無休，每天供應三餐，提供全院同仁營養、多樣化且價格優惠之餐點，低於市售價之差額由北榮補貼，2024 年共提供

929,312 份餐點（含誤餐），院方補貼 18,258,079 元，其中供應開刀房及因公務無法離開工作崗位用餐之同仁誤餐便當，共計 209,251 份，院方支付 12,594,175 元。

此外，自 2022 年起，每月舉辦一場「大師講堂」，邀請各界頂尖專家來院分享，讓員工在工作之餘，不僅能了解大師們如何在各自專業領域發光發熱，還能接觸不同的價值觀點，一睹大師風采。2024 年共舉辦 12 場次，共計 3,249 參與人時數。

員工福利項目

各類保險

除了公教、勞工保險與全民健康保險外，另規劃完備的員工團體保險，包括壽險、防癌險、意外險、住院醫療險等福利項目，也開放員眷自費參與本院規劃之人壽保險、醫療保險、傷殘保險、團體意外險等項目。

員工健康管理

提供同仁就醫看診優惠或補助，每年辦理定期健康檢查，除法定體檢項目外，另依不同層級與工作性質，規劃其他檢查項目，並針對健康異常舉辦健康促進活動。

多元活動

舉辦大師講堂、電影欣賞、尾牙忘年會活動每人 1,000 元，各職類節慶活動補助等多元活動，讓同仁工作之餘也能兼顧身心平衡。

社團活動

長期補助員工社團活動，目前共有 28 個自發性成立的員工社團，讓員工彼此聯繫情誼及陶冶身心。

教育進修補助

鼓勵同仁持續進修，提供外國語言能力檢定獎勵、學位提升獎勵金、每學期免學分費選修臺北醫學大學一個課程、員工公假公費、醫事人員國外發表論文、醫療科技訓練等福利。

其他

生日禮金、生產禮金、托育補助、員工子女教育補助、生育補助，另針對資深人員公開表揚頒贈獎狀，以茲感謝與鼓勵。

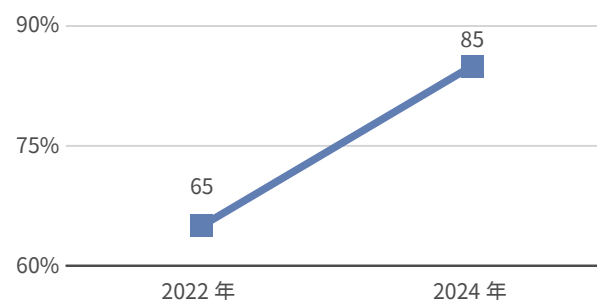
經過長時間的爭取及多位立法委員大力協助，「北榮員工及眷屬就醫優惠」案於立法院三讀通過並自 2023 年 8 月 1 日起實施，我們深信這些優惠將進一步增強同仁的歸屬感和幸福感，讓國家級的醫學中心照顧好員工家人，同仁才能全心全意照顧好病人，提供最優質、最真心、最令人感動的服務。

➤ 鼓勵員工生育

為了支持政府的生育政策，同時也讓員工除關注自己職涯發展外，能兼顧家庭，本院體恤需照顧幼兒之同仁，訂有家庭照顧、陪產及育嬰留職停薪等假別，同仁若有需求，可依《育嬰留職停薪實施辦法》提出相關申請，待留職停薪期滿並申請復職時，將以原單位原職務為優先安排，提供職涯穩定的保障。此外，女性同仁更享有生理假及懷孕安胎休養假，協助員工在工作與生活之間取得平衡，展現對員工多樣需求的尊重與關懷。

除提供生育補助，減輕員工醫療費用的負擔，本院為了鼓勵同仁生育，凡是在院內生產者，另提供妊娠報喜每人發給生產禮金 2,000 元及 500 元禮盒。另依據「北榮員工及眷屬就醫優惠」，提供員工、父母、配偶及未成年子女免掛號費，配偶生產二人病房費健保差額 5 折或單人病房費健保差額每日最高補助 3,000 元等多項福利，使得 2024 年員工在院生產比例從 2022 年的 65% 提高至 85%，即便在少子化的社會環境下，生產人數還能逆勢成長達到近幾年新高，證明這些補助措施不僅展現了北榮對員工的支持，也彰顯了醫院對社會責任的重視。

北榮員工及員眷生產比例趨勢



在鄰近區域醫院中，臺北榮總是目前唯一設有附設幼兒園之醫院，本院榮光幼兒園提供員工 2~6 歲子女及孫子女托育服務，使其獲得適當照顧與教育，讓同仁能固守崗位，安心工作，全心全力服務病人，以達造福社會人群之目標，且為支持員工的工作時間彈性，教保服務提供時段為每日 08:00 ~ 17:30，特於每日 07:35 ~ 08:00、17:31 ~ 18:30 提供延長托育服務，致力於營造讓家長能安心送托的教保環境，家長滿意度連年攀升。

北榮另與石牌地區之內政部警政署保安警察第一總隊簽訂職場互助式教保服務，優先以本院員工子女、孫子女 (2-6 歲) 提供托育服務。在托嬰部分，則與臺北市 9 家、新北市 4 家，合計 13 家通過評鑑甲等以上 (含優等) 之托嬰中心簽約，提供學雜費減額、贈送精美禮物等多項優惠，以靈活且便利的多點式育兒支持，讓員工可根據自身需求選擇最適合的服務地點。



榮光幼兒園



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

◆ 優質生活條件

本院獲潤泰集團尹衍樑總裁捐建之全新醫護宿舍大樓，已於 2024 年中分階段陸續啟用，共計 1,200 床單身宿舍、44 戶眷舍及 9 戶學人宿舍，目前本院單房間職務宿舍總床數約 2,340 床、多房間職務宿舍 663 戶，讓更多醫護同仁可以住在院區，得到充分的休息，安心上下班，如遇到國家或醫院有緊急狀況，可以馬上動員、緊急應變，且高水準的宿舍空間也有助於吸引全球頂尖的專家學者到院講學，幫助北榮繼續提升醫療水準。

醫護宿舍大樓採用建築成本更高的降噪工法，並配備獨立電表及衛浴設備，費用僅比原來舊宿舍多一些，但每人平均使用空間則大了一倍。另外，宿舍大樓一、二樓也特別規劃值班床，讓藥師、醫檢師、放射師、呼吸治療師等居住在雙北以外，且輪值晚夜班、每天通勤的同仁使用。

護理師們完成宿舍搬遷後，原本 ABC 棟的舊護理師宿舍，在潤泰集團尹總裁的支持下，開始動工改建成汽機車停車場，解決院內車位不足的問題。受竹城建設張輝煌董事長協助，東院區宿舍及河畔女醫師宿舍也已於 2024 年底完成整修工程，實質提升同仁的住宿品質。

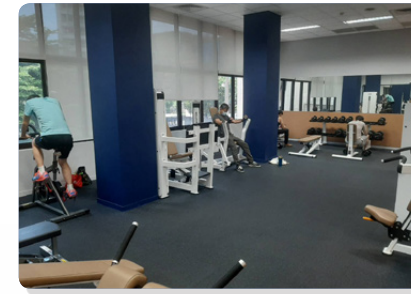
北榮的體適能中心—孝威館，獲各界慷慨捐贈整新完成後，已成為全國醫學中心最具規模、品質最佳的運動場館，免費開放予院內員工使用，



新醫護宿舍大樓

包括室內籃球場、羽球場、健身房、韻律（瑜珈）教室、桌球室、室外 3 座網球場及標準泳池等多元化的運動空間，不僅有助於同仁鍛鍊身體，更可舒緩工作壓力。

臺北榮總深知協助同仁保持工作與生活平衡的重要性，在促進身心靈健康方面，透過社會工作室長期補助員工自發性成立的 28 個社團，結合孝威館優質的場地資源，讓員工彼此能聯繫情誼及陶冶身心，而為了鼓勵更多同仁養成運動習慣，本院相較於其他醫學中心或區域醫院，辦理更多的健康促進活動，由職業安全衛生室每年舉辦 2-3 次增肌減脂活動，或辦理全院健走活動，每梯次活動依據性質不同約舉辦 4-12 週，並依據活動性質提供 100-3,000 元不等獎金。



孝威館設施



職場安全

工作者的安全與健康是實現我們醫療使命的基石，臺北榮總已依據職業安全衛生法建置職業安全衛生管理系統，並設立院級「職業安全衛生委員會」做為日常業務安全衛生之最高管理單位，由院長擔任主任委員、副院長擔任副主任委員、職業安全衛生室主任擔任執行秘書，加上勞資會議 6 名勞方代表及全院各一級單位推舉員工代表 1 名，共 57 名委員，任期為 2 年。

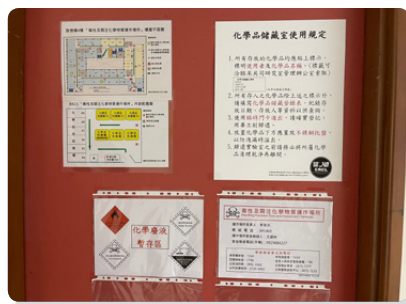
職業安全衛生委員會每季召開會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關事項，各單位如有職業安全衛生之疑慮或建議，也可透過提案方式於會議中討論，相關結果隨會議紀錄函發全院一級單位周知，確保政策的參與、執行與溝通。本院職業安全衛生管理系統在識別、評估並控制工作環境中的各類風險，以確保本院 100% 院內工作者 (7,737 人) 均能享有在安全與健康控制之環境中工作，非本院員工之工作者，則 100%(1,408 人) 按本國法令由其所屬事業單位依規範自行管理與相關申報。

● 管控職安風險

由於醫院的工作環境具有獨特的風險，如生物、化學、物理、放射性物質、人因工程及其他潛在危害 (如滑倒、跌倒等)，因此除了透過內控制度進行風險評估作業外，本院職業安全衛生委員會將全院 13 個高風險作業區域劃分 10 大區域，明訂管理機制及預防措施，由各一級單位主管根據被賦予之職權，對所屬之作業區域負起安全衛生維護之責任，執行協調及指導有關人員實施控制措施，如感染控制程序、化學物質管理、輻射防護措施等，並使用個人防護設備保護工作者。

新進人員依人事室規定，均參與基本通識及專業職前訓練，課程即包含安全衛生相關內容，而在職人員則需符合 3 年 3 小時安全衛生教育之最低標準，並配合各業務單位提供專門的安全衛生培訓及持續教育，

強化意外事故防範意識。職業安全衛生室每季均會稽核各一級單位所回覆之檢核表，並辦理相關宣導與指導活動，以提升內部職安衛管理水準及安全意識。



毒化物運作場所標示



毒化災演練

2024 年本院員工共發生 26 件職業傷害事件 (不包含上下班通勤事故)，依照勞動部勞工職業災害類型分別為墜落、滾落、跌倒、物體倒塌、崩塌、被撞、被捲被夾、被切割擦傷、與高低溫之接觸、不當動作、其他以及無法歸類等 11 項類型，而社會工作室志工係提供無償之志願服務，非屬工作之職業傷害，計有 4 名志工申請保險。

當院內發生意外事件時，隨即啟動「職業災害及現場調查程序」，依嚴重率與傷害頻率，進行實地與個案、管理者訪視，檢討分析事故發生原因，研擬避 (防) 傷害對策公告周知全體員工，並於職業安全衛生委員會追蹤辦理情形，相關結果隨會議紀錄函發全院一級單位周知。近年較常發生之事故分別為墜落、滾落、跌倒、衝撞、物體飛落、被切割擦傷及針扎事件，相關分析報告已公告於職業安全衛生網頁，並促進持續改進，以確保院內工作者均能在安全與健康控制之環境中工作。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄 序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

➊ 推動健康促進

除了針對新進員工進行體格檢查外，本院每年依據勞工健康保護規則辦理在職員工一般健康檢查，並針對特殊環境工作，提供特別危害健康作業工作人員特殊健康檢查（噪音作業、游離輻射作業、鉛作業、粉塵作業及甲醛作業），以維護員工健康與執業安全。2024 年一般健康檢查安排受檢 2,361 人，排除因故未檢，完成定期健檢率 100%；特殊健康檢查共 677 人、到檢率 100%；另外每年辦理全院醫療照護人員胸部 X 光檢查，到檢率達 95% 以上，統計 2024 年無發生職業病事件。

對象	項目	頻率
公保	一般健康檢查	40 歲以下每 5 年 1 次 40 歲以上每 2 年 1 次 65 歲以上每年 1 次
勞保	一般健康檢查	40 歲以下每 5 年 1 次 40 歲以上每 3 年 1 次 65 歲以上每年 1 次
特別危害健康作業	特殊健康檢查	每年 1 次
第一線醫療照護人員及其他常駐工作人員（含外包）	胸部 X 光檢查	每年 1 次

為發揮預防保健的積極效果，藉由員工健檢資料查詢系統標記異常項目，使同仁可以即時瞭解自身檢驗結果，並提供醫師建議、衛教指導與掛號連結，提醒員工自主健康管理及完成複檢，以達到早期追蹤目的。職業安全衛生室並針對整體員工健康情況進行檢討分析，藉以推展健康促進計畫，辦理相關衛教、健康飲食講座、增肌減脂班，鼓勵參加運動性社團活動或利用免費的體適能中心 - 孝威館，進行各項鍛鍊，養成規律的運動習慣。



健康促進課程活動

為強化員工健康管理與提升作業效率，本院推動多項數位化健康管理措施：

- ◎ 建置員工健康檢查資料查詢系統：透過「員工健康檢查資料查詢系統」，員工可接收健康檢查與疫苗注射之提醒通知，提升健康照護的主動性與便利性。
- ◎ 整合臺北榮總行動就醫 APP：員工可透過 APP 快速查詢個人健康檢查數據，隨時掌握自身健康狀況，增進健康自主管理意識。
- ◎ 推動「職業安全衛生室數位化健康管理」：整合全院各一級部室之職業安全衛生自主檢核作業，搭配職業醫學及臨床毒物部每月 14 場次的臨場服務，不僅優化流程、強化跨部科合作，也實現文件紀錄系統化與數位化，協助順利通過勞動部年度勞動檢查，展現職場安全與健康管理的執行力。



員工健康檢查資料查詢系統



App 會員專區 - 員工健康檢查報告查詢

此外，我們藉由過勞量表、肌肉骨骼症狀調查表等相關問卷，綜合評估負荷風險程度，提前發現職業病發生的風險，協助高風險人員轉介至職業醫學科，由專科醫師進行個人面談及健康指導，或安排職醫（或治療師）至單位執行臨場訪視，並將結果回饋給單位主管以研擬相關因應措施。職業安全衛生室並透過辦理人因性危害預防課程，提高同仁自主健康管理意識，2024 年辦理 6 梯次工作坊，共計 1,191 人次參與，課程滿意度達 90% 以上。

臺北榮總已訂定「職場母性健康管理計畫」，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性勞工之身心健康，職業安全衛生室透過資訊室建置之員工妊娠報喜系統，主動向懷孕的同仁電訪並發出評估表，經個案同意後，至相關單位進行臨場服務，協助完成工作場所環境及作業危害評估，落實保護母性員工及胎兒的健康及安全。

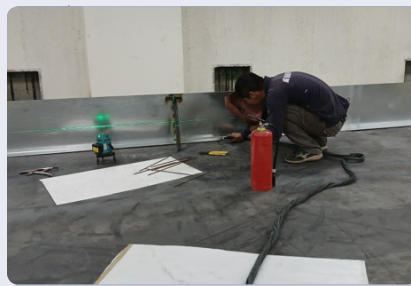
對於特殊作業場所（游離輻射、鉛、化療藥物配置室及甲醛之化學品）之母性員工，則由職業醫學科醫師及職業衛生護理師至作業現場與母性員工進行訪談、健康指導、危害告知及工作適性評估等項目，再依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。



● 防範危安事件

針對院內承攬商之活動，由職業安全衛生室協助業管單位，輔導承攬商建構完備的職安衛管理機制，透過不定期巡檢，監控其自主管理執行情況，2024 年共查核承攬商計 104 場次，發現之不安全作業行為均已全數改善，關於有安全疑慮之設備（施）亦通知相關業務（管）單位規劃改善。本院職業安全衛生室也負責院內環境監測及危害評估管理，包含控管毒性化學物質的儲存，每月統計並申報總量，不定期對毒性化學物質運作場所實地稽查，每年更新毒性化學物質救災地圖、參與區域「毒性及關注化學物質聯防組織」組訓，並於院內辦理毒化災組訓及演練。

外包工程巡檢



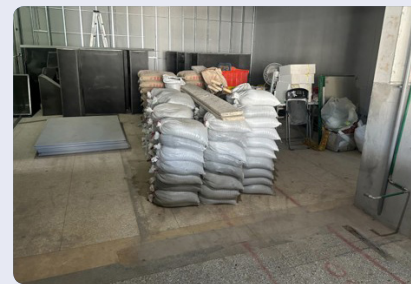
點焊作業有護目面罩以及滅火器



集塵機防止粉塵飄散



以集星罩防止研磨造成火星噴濺



物料歸類擺放



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

2.1 卓越創新

2.2 全人整合

2.3 幸福職場

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

為維護院區安全，2024 年由政風室主政辦理兩次「年度預防措施（含公務機密、資訊及設施）安全狀況輔導檢查」，納編工務室、總務室、職業安全衛生室、護理部、醫學研究部、藥學部、資訊室等單位，實施安全檢查，對發現之潛在危安缺失均立即要求改善。此外，由總務室負責辦理「自衛消防編組地區隊演練計畫」，強化本院各單位災害應變能力，建立安全醫療環境，全院共計編組 209 個地區隊，均已完成 2024 年度自主演練，另年末抽測 6 個地區隊執行演練暨驗證，抽測結果皆符合驗證時間。



自衛消防編組地區隊抽測演練



近年我國醫療暴力事件頻傳，不僅打擊一線醫事人員的士氣，也影響執行業務時的人身安全與民眾就醫權利，針對潛在的不法侵犯事件，本院政風室每年召開一次醫療暴力防治會議，並結合醫療暴力高風險部門辦理演練，提升同仁安全警覺，從事前預防、事中處置應變、事後關懷與訴追等各階段，凝聚「醫療暴力零容忍」之共識。

目前醫院已在急診室、精神科病房陸續建置暴力防治緊急呼救系統，病房護理站也新增具錄音功能的安全監視錄影設備，以維護同仁業務安全，2024 年共辦理 2 梯次駐衛警勤務訓練、1 次「醫療暴力滋擾事件實況演練」、1 次「不明爆裂物」緊急應變演練，提升駐警及保全人員對危安事件之處置作為，並將醫療暴力演練錄製成影片，提供各單位做為教育訓練教材，提升第一線同仁面對醫療暴力之應變能力。另外，本院所有保全人員 100% 均已接受人權政策和相關程序的訓練，確保其日常工作中能識別和處理潛在的人權問題，並依標準作業流程來應對突發事件。



醫療暴力滋擾事件實況演練

「我們不敢說每一科都是全國最好，但是臺北榮總是用團隊來照顧病人，因為團隊合作就會讓整個戰力變得更強。」—陳威明院長



3 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

3.1 社會共融

世界 12 強棒球錦標賽醫療支援

臺北榮民總醫院作為國家級醫學中心，因鄰近天母棒球場與臺北市立大學天母體育館等大型運動場所之故，長年以來成為各類國際賽事的醫療後盾；每當大型賽事來臨，本院經常被邀請支援醫療救護，承擔起守護選手與觀眾的責任。透過這些合作，北榮不僅為賽事提供了專業的醫療保障，也在運動醫學領域邁出了堅實步伐，累積了豐富經驗。

多次承接運動賽事醫療支援任務的經驗，讓北榮更深入了解運動醫學的精髓與挑戰。從世界大學運動會、臺北羽球公開賽、U23 世界棒球賽到 U18 世界盃，北榮的醫療團隊為賽事提供了無微不至的醫療服務，成為參賽選手與主辦單位安心的後盾。2024 年北榮再次受中華民國棒球協會邀請，參與了「世界 12 強棒球錦標賽 WBSC Premier 12」的醫療支援任務。自 11 月 10 日至 18 日，本院醫療團隊進駐天母棒球場與臺北大巨蛋，設立醫療救護站，並擔任指定後送責任醫院；期間共派遣 12 人次醫師、22 人次護理師，並出動 8 趟次救護車，確保賽事順利進行。

臺灣隊在這場賽事中奮力拼搏，最終挺進四強，並在東京巨蛋勇奪冠軍，創造了歷史性的勝利，激勵了每一位臺灣人的心。這一刻的榮耀，背後有著一群醫療夥伴與專業團隊的默默辛勤付出，是賽事成功並奪冠不可或缺的隱形力量。

北榮深知培育優秀的運動醫學人才、提供高品質醫療服務，對於國家運動選手至關重要。未來我們將持續推動運動醫學專業的發展，並全力支援守護國家運動選手。同時，北榮也將繼續投入公共衛生與國際援助等領域，隨時為國家提供醫療支援，履行公立醫院的社會責任。



天母棒球場醫療支援



臺北大巨蛋醫療支援



永續面向

社會共融

重大主題

社會參與、醫療外交、跨域合作

政策	營造健康社會，守護國內外人民健康安全。
策略	● 進行社區巡迴醫療服務。 ● 與臺北北區五大醫療群（士林、北投、石牌、蘆洲、左岸）合作。 ● 執行輔導會榮民體系安寧緩和醫療全程照護網絡計畫。 ● 與國內外醫院、大學、產業、政府機構進行合作。 ● 配合衛生福利部「一國多中心」政策，深耕越南北部進行醫療交流。
目標與標的	短期目標（1年）： ● 社區巡迴醫療，提供民眾戒菸衛教諮詢至少 6 場次以上。 ● 貼心視訊預立醫療諮商服務，預計服務至少 15 人次。 ● 持續辦理每年 4 場次大型社區醫療服務。 ● 舉辦或參與國際醫療交流活動至少 5 場、簽署國際醫療相關產業 MOU 至少 3 間。 中期目標（2-4年）：國內部分提供社區不同類型的居家照護服務，使病人在熟悉的環境中獲得全人全程的照護，實踐在地老化目標，並擴大社區醫療範圍；國際部分則提供國際病人看診、國際訪客交流洽談、員工辦公之多元空間，並規劃設置國際網頁，推動國際醫療保險直付機制，提升本院作為亞洲醫療轉運站的核心競爭力。 長期目標（5年以上）：提供專業醫療與護理協助，以建立良好的健康支持體系，並建立跨國診療與轉診機制，成為海內外醫療服務之領先醫院。
管理評量機制	● 每年進行服務滿意度問卷調查，並根據結果進行服務改善。 ● 社區醫療群執行中心每月召開共識例會，討論相關合作業務。
績效與調整	● 社區醫療：2024 年社區巡迴醫療服務共辦理 11 場次、服務 2,019 人次；社區防癌健康講座 27 場次、服務 753 人次；1 場醫院戒菸班，參與人數共計 26 人；11 場次社區巡迴醫療戒菸衛教及諮詢，共計服務 2,019 人次；預防保健共服務長者 2,038 人次、成人 217 人次。 ● 社區長期照護服務：持續推展居家照護業務，提供專業醫療與護理協助，減少住院需求。2024 年社區長期照護老人養護所之醫師訪視服務 107 人次、護理師訪視服務 277 人次；在宅個案醫訪 1,202 人次、護訪 3,570 人次。 ● 社區醫療群服務系統合作計畫：持續與基層醫療建立合作關係，合作之社區醫療群目前共 11 群、216 家診所，2024 年經臺北北區社區醫療群轉診並收治住院計 3,370 人次。 ● 安寧緩和療護服務：安寧居家服務護理師訪視 2,534 人次、醫師訪視 875 人次；辦理 16 場榮民之家相關訓練課程，總計 804 人參與，課程訓練比率 98.9%。 ● 國際病人服務：2024 年服務國際醫療病人門診 5,980 人次，住院 412 人次，健檢 520 人次。 ● 新南向衛生醫療合作：2024 年新增簽署 3 間醫院及續簽 3 間醫院合作備忘錄。

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

社區共照

為落實醫學中心「醫療深耕社區」理念，由家庭醫學部執掌預防保健、社區醫學等業務，並與衛生主管機關政策及社區資源連結，積極推動多項預防醫學與健康促進服務（如：疫苗接種、老人健檢、婚後孕前健檢、特殊作業勞工健檢、菸害防制、健康體重管理等），透過指導社區民眾正確的健康觀念、知識及衛生教育，增進醫院與地方良好互動，爭取民眾對本院的信任，同時主動發現異常個案，有系統、有組織地建立檔案資料及追蹤治療，達到社區健康營造的目的。

臺北榮總現在已與社區居民建立良好的互動關係，藉由主動了解地方所需，保持與當地賢達緊密合作，並在第一線收集民眾對醫療服務的反饋，持續評估服務的成效與對社區的影響，進而調整服務內容，以盡可能達到最佳服務模式，確保服務能夠有效幫助民眾且符合社區的期望。



國軍退除役官兵輔導委員會社區醫療及居家護理計畫

主辦單位：

- 社會工作室、家庭醫學部、護理部、高齡醫學中心。

協辦單位：

- A. 內科部（腎臟科）、口腔醫學部、兒童醫學部、眼科部、婦女醫學部、傳統醫學部、病理檢驗部、藥學部、營養部、影像診療部、醫務企管部、公共事務室（公共關係組）、主計室、總務室、政風室。
- B. 臺北市北投區、士林區健康服務中心、臺北市榮民服務處、臺北市里辦公處、學校、眷村管委會、社區發展協會、地方慈善機關團體等。

巡迴醫療與社區醫療群

為促進更多里別之里民獲得社區醫療服務之機會，每年由社會工作室與地區健康服務中心承辦單位進行商議，討論下一年度辦理社區醫療工作計畫之（服務里別），並進行場地勘查，再藉由協調服務里別之里長進行廣泛性宣傳，以掌握里民接受服務比例，另準備受檢後贈品以提高里民參加意願。2024 年共計辦理 11 場次、服務 2,019 名民眾（其中四場大型社區醫療服務 1,095 名民眾）。

除了每季辦理之社區巡迴醫療服務，本院家庭醫學部也配合政策，承辦衛生福利部國民健康署及臺北市政府衛生局之服務計畫，目標為提高社區居民的健康意識，以預防重大疾病，2024 年共計辦理高齡友善的老人健檢，服務 2,038 人次；辦理成人整合性篩檢及五癌（大腸癌、口腔癌、乳癌、子宮頸癌、肺癌）篩檢，服務 217 人次；舉辦一場醫院戒菸班，參與人數共計 26 人；舉辦 11 場次社區巡迴醫療戒菸衛教及諮詢，共計 2,019 人次；舉辦社區防癌健康講座倡導癌症防治、罹癌照護等醫療新知，服務 753 人次。



社區巡迴醫療及健康宣導

本院營養部 2024 年舉辦 6 場樂活午茶健康講座，推廣疾病知識與健康飲食概念，共 440 人次參與；配合辦理社區健康服務共 4 場，服務 196 人次；配合高齡醫學中心社區健康促進計畫，支援 10 個社區據點講授健康飲食課程，共服務 1,602 人次。

為促進社區醫療資源整合，北榮持續與基層醫療保持合作關係，建立友善的雙向轉診模式 (2024 年收治住院為 3,370 人次)，目前合作之社區醫療群共 11 群、216 家診所，每月定期舉辦社區醫療群會議，討論合作細節及服務內容，為民眾減少不必要的住院和醫療支出，同時強化當地醫療系統。希望未來能透過智慧醫療，讓醫院與社區診所的大數據緊密結合，成為一個敏捷有韌性的社區醫療照護網絡，提供民眾更快速有效的醫療保健服務。



社區共好醫療網絡

✦ 社區照護服務

面對高齡化社會，醫療系統的負擔持續增加，臺北榮總配合政府政策推展居家照護業務，提供專業醫療與護理協助，以建立良好的健康支持體系，延緩高齡人口的慢性病惡化，提高患者及家屬的生活質量，同時也減輕醫院收治住院壓力，2024 年度社區長期照護老人養護所之醫師訪視服務 107 人次、護理師訪視服務 277 人次；在宅個案醫訪 1,202 人次，護訪 3,570 人次。

安寧療護部分，針對安寧療護特別門診、安寧共同照護、本院安寧病房出院，以及他院轉介之在家或機構中之末期病人，經安寧居家護理師及醫師居家訪視評估，進行深度溝通後，決定給予個案緩和醫療之方式，藉由心理諮商與支持，減輕末期病人身心靈痛苦，以及家屬應對之情感壓力，協助完成臺灣傳統觀念在家善終之心願，也協助居住於機構與榮民之家之末期病人緩解身心靈之不適與善終。目前由 4 名護理師及 6 名醫師輪值提供安寧居家服務，2024 年度護理師訪視共計 2,534 人次、醫師訪視共計 875 人次。

為了提升榮民之家安寧緩和療護服務之內涵與品質，本院自 2014 年起執行輔導會榮民醫療體系安寧緩和醫療全程照護網絡計畫業務，定期透過課程培訓與分享，推動相關醫療、教學及服務品質的精進，確保榮民醫療體系工作人員瞭解與認同安寧照護理念，在照護過程中能提供溫暖、尊重的支持。

2024 年共辦理 16 場相關訓練課程 (含 80 小時訓練課程、病房實習、榮院安寧病房實地輔導)，其中臺北榮家 5 場、板橋榮家 2 場、桃園榮家 1 場、八德榮家 2 場、新竹榮家 3 場、花蓮榮家 2 場、馬蘭榮家 1 場，總計 804 人參與，參訓率為 98.9%。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

專欄 毒藥物防治諮詢中心

北榮於 1986 年成立之「毒藥物防治諮詢中心」為全臺唯一國家級毒物中心，全年 365 天 24 小時不間斷地為全國民眾和醫療人員提供專業毒藥物相關諮詢和緊急協助，並秉持著關心、關懷與關愛的理念，不分地區均可提供各類中毒的諮詢、醫療、教育訓練及防治觀念宣導等服務。

本院職業醫學及臨床毒物部之毒藥物防治諮詢中心，已成為全國毒藥物防治的核心，並發展為亞洲地區臨床藥物諮詢及毒藥物檢驗的重要組織，在歷次震驚社會的中毒案中發揮關鍵作用，協助政府迅速查明原因，消除社會恐慌，展現卓越的公共衛生危機應變能力。繼 2023 年榮獲第 26 屆「國家生技醫療品質獎」社區服務組銀獎（金獎從缺），2024 年再以【中毒不慌，24 小時關懷，守護全民健康】為主題，榮獲第 7 屆「政府服務獎」－「社會創新共融」類獎項。

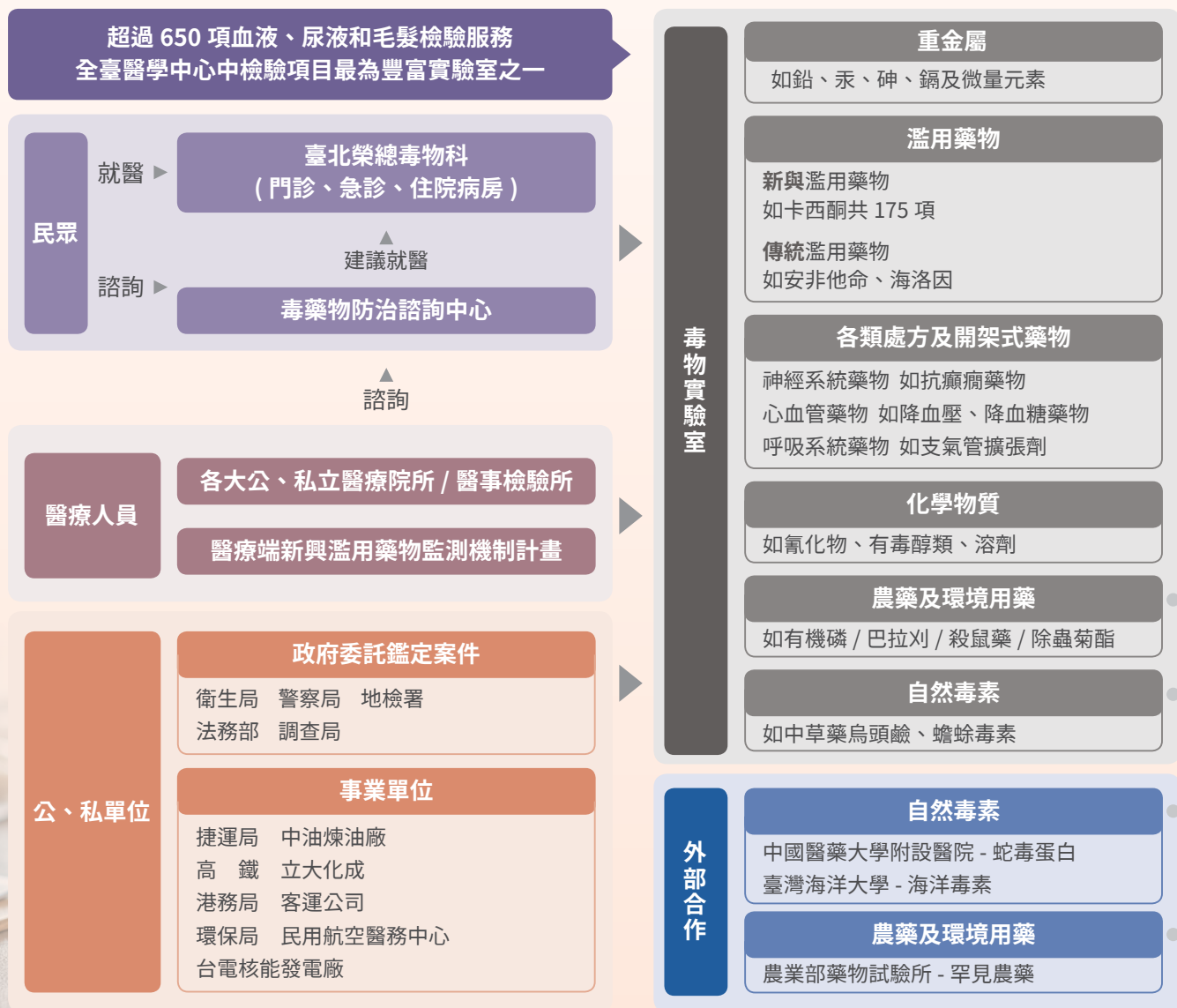


第 7 屆「政府服務獎」－「社會創新共融」

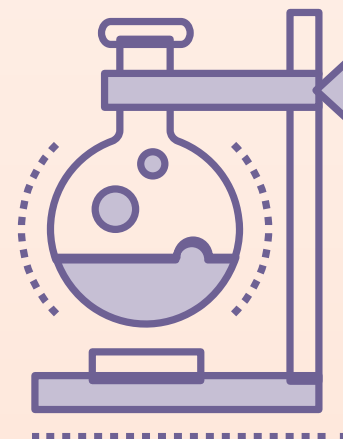
毒藥物防治諮詢中心於 2022 年推出智慧化升級版「線上中毒診斷人工智慧輔助查詢系統」，提供臨床醫療人員即時中毒診斷和相應的處置建議，大幅地提升中毒事件的應對速度和品質，未來也將開放民眾線上諮詢。毒物實驗室憑藉長年累積的經驗、口碑和先進的技術，接受來自各單位的檢驗委託，透過內外部合作，每年持續增加新的檢驗項目，現已可檢測總計超過 650 項血液、尿液或毛髮毒物，近 3 年又開發涵蓋毒品、藥物、農藥、各類毒物代謝物等的檢驗項目達 60 項。



毒物實驗室的受檢對象及檢驗項目



面對特殊中毒事件，毒物實驗室憑藉高效能力快速確認毒物成分，成為公眾、醫療單位及政府的重要協力夥伴，在事件中提供精準檢驗服務，釐清事件真相，向上可協助政府制定有效的應對措施和召開記者會說明，向下傳達正確衛教內容給民眾，以安定社會。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

跨域合作

臺北榮總作為臨床、研究、教學並重的公立醫學中心，持續追求醫學專業上的卓越創新，已有多項領域領先全國、甚至獨步全球，並以各種形式加強與外部單位、機構交流合作，將優勢資源串聯整合，擴大社會影響力，期能響應政府「六大核心產業政策」，促進國內醫療、產業整合，協助生醫產業國際布局，一起為國人健康、產業繁榮，以及世界做出更多貢獻。本院 2024 年新增合作項目請見下表。

合作對象 中華電信

簽署 MOU，建置次世代醫療網路示範場域，針對健康管理、醫療 AI 及個人化照護三大平台，進行合作研發和應用。

合作對象 陽明交通大學創新醫材轉譯研發中心

簽署 MOU，結合臨床實務及醫學工程研發量能，合作推動創新醫材領域的臨床驗證。

合作對象 三軍總醫院

簽署 MOU，雙方就「醫療支援合作」、「醫療互惠」、「醫療資源共享」、「學術研究及專業培訓」、「地區聯合災防」等項目進行合作，藉由人才與技術交流，深化教學研究與醫療服務，促進榮民與國軍醫療體系資源有效運用，並擴展榮民與國軍官兵醫療服務密度，以提升醫療品質。

合作對象 臺北藝術大學

簽署 MOU，就院區空間與環境美化設計進行交流合作，透過多面向藝術設計，提升醫療照護環境的溫度。

合作對象 高醫大附設中和紀念醫院、臺灣東洋公司

簽署三方 MOU，藉由產、官、學多方組成「國家隊」，提升臺灣醫藥產業在新南向國家的服務規模與量能。

合作對象 法務部調查局

簽署 MOU，透過資安聯防與情資分享，提升平時的資通安全，於事件發生時，則由調查局團隊即時支援協處。

合作對象 美國萊斯大學

簽署 MOU，就資訊人工智慧、教學研究及產業發展，進行智慧醫療研發及人才培育的跨領域合作，促進醫療進步並提升人類福祉。



與三軍總醫院簽署 MOU



與美國萊斯大學簽署 MOU

+ 臺美聯合研究實驗室

臺北榮總擁有優秀放射治療團隊與尖端的重粒子設備，重粒子癌症治療中心歷經 14 年的籌畫與興建，不僅是日本輸出海外最快落成啟用的重粒子設備，技術引進的經驗也成為其它國家的參考範本，受到國內外高度關注。

全球知名、世界排名第一的「美國梅約醫學中心 (Mayo Clinic)」正準備引進與本院同型機器，籌建美國第一座重粒子癌症治療中心，因此與本院簽訂合作意向書，就重粒子治療技術、生物學研究計畫及醫療合作等事項進行合作，雙方共同設立之「聯合研究實驗室」，2024 年 11 月於北榮醫學科技大樓 10 樓揭牌，2025 年起正式展開重粒子基礎生物研究，邁出臺美醫療合作關鍵的一大步。



聯合研究實驗室揭牌



根據 2023 年簽訂之合作協議，美國梅約醫學中心將派駐研究人員到臺北榮總進行實質深化合作，與本院相關研究團隊進行重粒子基礎及臨床研究，包括哪一類癌症病人最合適接受重粒子治療，不同癌症的最適治療劑量、以及重粒子治療的生物效應等重要課題，攜手開發其他不同腫瘤及特殊癌症治療技術，並將合作申請臺灣國科會及美國衛生研究院 (NIH) 多年期跨國醫療研究計畫，共同發表研究報告。

梅約醫學中心多次名列全美最佳醫院，為全球頂尖醫學中心，擁有卓越的臨床治療與基礎研究能力，聯合研究實驗室運作後，雙方整合多組學 (multi-omics) 分析、放射物理生物模型開發及臨床試驗，共同推動重粒子治療技術的發展，提升治療效果與安全性，將造福更多癌症及其他疾病患者，並為全球癌症治療開創新里程碑。

✦ 建構高齡健康社會

因應全球人口結構變化，各國關注高齡健康長壽議題，臺北榮總長期與本院接受委託經營的關渡醫院以及陽明交通大學合作，探索智慧醫療與照顧解決方案，其中關渡醫院陳亮恭院長為國內此領域的翹楚，領導北榮、陽交大團隊投入「臺灣高齡整合照護研究」(TIGER, Taiwan Integrated Geriatric Care Study)，並將研究落實在臺北市關渡社區。

臺灣高齡整合照護研究 (TIGER) 證明透過整合疾病管理與失能、失智預防為服務基礎，可以改善生活品質、預防失能、預防失智、提升慢性病管理品質、提升健康服務價值的成效。目前人口約 5.5 萬人的關渡社區，正在根據前述的實證基礎推動「關渡學」的生活型態，透過數位科技的協助，形成個人化衛教，強化居民體力、腦力、營養、社交學習等全方位條件，進而與慢性病管理及預防保健結合，現已初步改變社區氛圍，也升級了社區醫院的角色。



社區預防及延緩失能服務

「關渡學」的計畫架構與成功經驗也吸引了臺北市府衛生局的注意，期望能藉由人工智慧 (AI) 提供市民完善的數位服務，逐步使臺北市邁向健康長壽的宜居城市。而北榮體系在陳威明院長的支持下，也將率先開展「關渡學」模式，讓北榮在新竹、桃園、宜蘭、花蓮、臺東的分院逐步成為當地社區的「塔台醫院」。

新加坡因應未來人口老化結構，正在推動「皇后鎮」健康社區計畫，以介入醫療、科技、社會參與等，從中設計、了解未來的需要，該計畫與臺灣正進行的「關渡學」十分相似。2024 年 5 月本院舉辦「臺灣新



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

加坡健康長壽高峰論壇」，向新加坡國立大學代表團分享最前瞻的高齡醫學研究及科技應用，期盼透過兩國的互相學習，獲取到更多的政策及經驗，同時擴大合作，促進相關服務產業落地，攜手共創適合高齡者居住的幸福社會。



臺灣新加坡健康長壽高峰論壇合影



➤ 創新醫材開發

隨著智慧醫療與人工智慧 (AI) 技術的快速發展，醫學工程室的職責已遠超過傳統設備管理，進一步延伸至醫療 AI、智慧醫材開發、精準醫療與產業技術轉移等領域。

醫學工程室繼 2023 年與美國 ECRI 機構 (Emergency Care Research Institute，簡稱 ECRI) 簽訂 MOU，就醫材管理實務及人才培訓擴大合作，2024 年再與陽明交通大學創新醫材轉譯研發中心簽署合作備忘錄，憑藉陽交大豐富的醫材研發、商品化經驗，以及本院醫學中心規模的應用場域，把臨床實務與醫學工程實例做最有效的結合，共同推動臨床驗證，預期此次在醫學工程及創新醫材領域的實質合作，將對臺灣生技醫療產業發展產生重要影響。



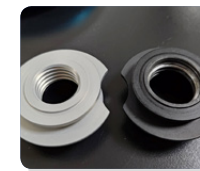
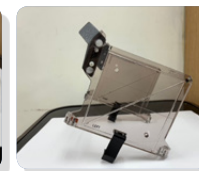
本院與陽交大簽訂合作意向書

雙方目前就 AI 醫學影像分析、智慧醫療系統深化合作，已展開「影像辨識技術進行急救車藥品雲端智慧之精實管理」計畫、共同開發用於癌症篩檢與診斷之「PSMA PET 影像判讀系統」，相關研究成果將陸續投稿發表至國際高影響力期刊，並爭取國科會計畫，與醫療器材廠商進行技術轉移合作，進而推動臺灣智慧醫療產業發展。

在醫務支援方面，因應人機協作自動化的趨勢，醫學工程室規劃將於中正樓及手術樓手術室汙區閉環，導入自動化傳送設施，通過整合 AMR(智能移動機器人) 技術、機械臂和智能派遣系統，提升器械供應、清洗和消毒等後勤工作的效率和準確性，減少人力需求和職業傷害風險 (重複性負重)。另外，為保有設備維修的自主性、減少停工待修時間，近年也積極利用院內 3D 列印技術，快速製作和替換所需的部件，不僅提升醫療設備的可用性和運營效率，也減少了傳統生產過程中的材料浪費和物流成本。



3D 列印 MRI 對位指示器之連接桿件



3D 列印離心機轉子上蓋部件



醫療外交

本院醫療團於 2024 年 3 月至友邦聖克里斯多福及尼維斯聯邦 (Federation of Saint Christopher and Nevis, 以下簡稱克國)，執行為期 10 天的「小安地列斯醫療協助團 (LAMAT)2024」醫療任務，眼科醫師進行多幢白內障示範手術，醫事技術師運用攜帶的手持眼底攝影機進行檢查；兒科醫師參與複雜腎臟病及濕疹氣喘病童會診，並與當地醫學院學生進行兒童腎臟病演講交流；急診醫師醫療團隊進駐克國醫院，在臨床工作中示範復甦急救與各種醫療作為，獲得國際醫療團隊及克國政府高度讚許，圓滿完成任務。



圓滿完成小安地列斯醫療援助任務



臺北榮總配合外交部國際合作發展基金會 (ICDF)，自 2017 年開始執行克國的「行動醫療團」服務，從腎臟保健到慢性病防治，促進克國人民健康。2024 年 9 月起，啟動新一輪「心理健康服務體系強化計畫」的醫療外交行動，未來 3 年將進行克國民眾心理健康篩檢，每年派遣精神醫療人員種子教師至北榮精神醫學部受訓，進行線上個案討論及駐地訓練等，加強該國人民心理健康服務提供之可近性。

✦ 越南醫學合作交流

在衛生福利部「一國多中心」政策下，本院主要負責越南北部的醫療交流，並帶動醫療產業輸出。2024 年 3 月 30 日北榮與越南醫學總會攜手舉辦首屆「臺灣 - 越南醫學科學研討會」，吸引了來自臺灣和越南的醫療專家、研究機構代表以及產業界共約 400 位嘉賓參與，與會的相關產業廣泛涵蓋觀光醫療、電信、藥品、醫療科技等領域，展示最新技術和服務，並尋求合作機會，共同推動產業發展。

研討會主題涵蓋「心血管治療」、「癌症治療」及「智慧醫療與醫療旅遊」等重要議題，來自臺灣和越南的專家就各自領域的最新研究成果和治療方法進行分享和交流，而北榮也同時與當地的醫療機構及產業團體，共簽署了 8 份合作備忘錄，希望藉此機會增進雙方專家和醫療企業互相了解，達成以醫帶商、促進產業發展的目標。



與越南當地醫療機構簽署 MOU



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

本院移植外科團隊過去曾多次協助越南執行肝臟移植手術，長期以來與越南醫療界保持著密切的交流，至今已與近 30 家主要醫院和醫學大學簽署合作備忘錄，並展開一系列實質合作，包括醫事人員專業訓練與手術示範等。2024 年共接待 4 組來自越南的醫院代表團，越方代表均對臺北榮總的醫療水準給予高度評價，並表示有意進一步深化合作。

目前來自越南的國際醫療病人已超過新冠疫情前的水平，且仍在持續成長，北榮非常樂意加強與越南醫界的雙向合作，包括病人轉介，特別是在治療困難癌症和其他重難症方面，並持續推動醫療技術交流，造福更多病人。

越南醫院交流活動

日期	單位	參訪內容
05/02	越南 11 家醫院代表團	參訪腫瘤專科治療、重粒子癌症放射治療、安寧緩和照護作業，聽取相關簡報
08/13	175 醫院代表團	參觀心臟內科和影像診療部的先進設備與作業模式，聽取移植外科和急診部簡報
08/18-08/24	臺北榮總代表團	至越南胡志明、峴港和河內等多家醫院參訪
09/03	越南紅玉醫院	參觀手術模擬创新中心、門診治療區、心臟內科門診與檢查室以及加護病房，並深入了解本院在腫瘤醫學（特別是胃癌）、放射性碘治療、智慧醫療應用與甲狀腺癌手術等領域的專業技術及最新發展情況
12/06	越南醫院、媒體、醫藥經銷商代表團	參加 2024 年臺灣醫療科技展並訪問臺北榮總，參觀復健醫學部、加護病房、胸腔部、長青樓病房、重粒子癌症治療中心



外國政府官員互動

來自汶萊、印尼及馬來西亞的政府官員參加外交部所主辦「東南亞國家政府文官臺灣研習營」，於 2024 年 9 月至臺北榮總參訪，介紹本院智慧醫療的應用與發展及國際醫療服務，並參觀全臺首座重粒子癌症治療中心，使東南亞各國官員深入了解臺北榮總最新的醫療創新成果。

各國代表皆對尖端醫療技術表示高度興趣，且肯定北榮在人工智慧與臨床的創新應用，以及在智慧醫療和癌症治療領域的卓越成就，並希望未來能安排醫護人員至本院接受專業培訓。此次參訪不僅深化了國際醫療合作交流，也有助於促進未來醫療技術的共同發展與應用。



東南亞國家政府文官臺灣研習參訪

2024 年 10 月美國夏威夷州副州長希薇亞 · 盧可女士 (Ms. Sylvia Luke) 率參議員領袖訪問團一行 9 人透過外交部安排參訪北榮，對於身障重建中心精緻的輔具服務感到驚艷，包括裸視懸浮義肢適配、VR 義肢設計、科技電動義肢、智慧控制輪椅、腦機介面復健與全客製化鞋內墊，讚許本院真正落實以病人為核心的醫療服務及精準科技。

夏威夷州領袖訪問團的來訪，有望成為雙邊醫療交流的最佳契機，他們也期待其醫療系統未來能積極與本院建立合作關係與增加交流機會，讓更多夏威夷州的軍人與民眾享有新的慢性病治療與輔具服務選擇。



夏威夷州政府領袖訪問團參訪本院

✦ 國際醫療、學術單位參訪

臺北榮總近年致力推動智慧醫療、精準醫療，成果令人驚豔，且 2023 年 5 月重粒子設備正式營運後，在癌症治療方面更成為我國醫院標竿。南韓高麗大學 ANAM 醫院管理團隊於 2024 年 1 月蒞臨臺北榮總，參觀特等病房、智慧藥局、重粒子設備和門診等重要設施，雙方透過經驗分享，期望在國際病人服務和醫師培訓方面達成更多合作機會。



南韓高麗大學 ANAM 醫院參訪本院

2024 年 3 月國際輻射單位與度量委員會 (ICRU) Vincent Grégoire 主席率諮詢委員一行 10 人，蒞本院參訪重粒子癌症治療中心，Vincent Grégoire 主席不僅是法國放射腫瘤科執業醫師，也曾多次擔任歐洲癌症相關學會、協會重要職位，對於本院耗費巨資引進重粒子設備，提供國人高端精準癌症治療十分敬佩，並期許未來相互合作，為人類醫療做出更偉大的貢獻。



國際輻射專家參訪北榮 讚揚重粒子尖端治療



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

來自中東卡達成功企業家費瑟先生 (Faisal Al Shiekh) 於 2024 年 4 月率團參訪北榮，希望能安排卡達的員工到北榮接受先進的醫療及高階健康檢查，並邀請本院協助在卡達現有及規劃中的醫院進行數位轉型，研商具體的合作項目。



北榮啟動與卡達的醫療交流

國際醫院聯盟前理事長 Dr. Risto Miettunen 率美國科羅拉多大學丹佛分校 MBA 學員一行 25 人，於 2024 年 5 月參訪本院，了解醫院的醫療管理特色、癌症治療團隊及重粒子癌症治療中心的醫療經驗。因團員多數為醫護人員，雙方就智慧醫療的發展與運用、醫院管理及臺灣的醫療與健保制度等議題，展開深入討論與交流，也開啟未來國際合作的契機。



國際醫院聯盟前理事長率團參訪

美國紐約大學 (NYU) 校長 Linda G. Mills、Raghu Sundaram 及 Hope O'Reilly 等貴賓於 2024 年 10 月蒞臨參訪本院重粒子癌症治療中心，對本院的重粒子設備深感讚歎，並表示希望未來能有更多領域的發展合作，共同推動國際醫療。



紐約大學校長訪問北榮



3.2 深耕培育

建構標準化訓練體系：創新急救訓練模組與常模的實踐

急救醫療，關乎生命的延續，是一場與時間賽跑的競賽。每一位醫療人員在一次次的急救任務中承擔著生死一線的責任；短短的幾分鐘內，他們必須作出關鍵決策並迅速協作，才能挽救寶貴的生命。然而，許多住院醫師與護理師卻坦言，在急救團隊中，自己並未準備好擔任領導角色；這樣的現實，顯示了急救訓練中不可忽視的關鍵缺口。

為了彌平這個關鍵缺口，我們在陳威明院長、王署君副院長、教學部楊盈盈主任、急診部陳燕嘉科主任、蔡子平醫師及廖柏翔醫師等團隊合作下，開發了創新的急救訓練系統—「阿榮 (Arong)」以及「遠距多人協作 ACLS 急救訓練系統」，這不僅是一套訓練工具，更是一條引領我們邁向更安全、更高效的急救之路。透過常模的建立，受訓人員可以在團隊練習後，依據得分了解自己當前的能力層級，並據此調整訓練計劃，這不僅可以讓每位醫療人員看見自己的進步，更可清楚掌握自己在領導與合作能力上的成長軌跡。

「阿榮 (Arong)」及「遠距多人協作 ACLS 急救訓練系統」是本院跨教學部、急診部、護理部及資訊室，歷時兩年的心血結晶。這套系統突破了時間、場地、距離的限制，透過專屬 APP，讓每一位使用者都能隨時隨地自主練習，提升急救反應與領導能力；這不僅是技術的進步，更是醫療人員在臨床上能面對更多挑戰、化解更多危機的力量來源。

在充滿挑戰與分秒必爭的急救領域中，我們的目標不僅是培育出一群能夠應對每一場突發狀況的急救專業人才，更希望他們能在每一次的緊急時刻，毫不猶豫地挺身而出領導團隊、守護生命。未來我們將推廣這套訓練系統至全國醫事人員與醫療機構，並逐步拓展至社區與學校，希望每一位學習者都能在關鍵時刻成為他人生命的守護者。

我們相信，這一套創新的訓練系統將讓更多人能夠自信地站上急救的第一線，與時間賽跑，為生命爭取寶貴的每一分每一秒；這不僅是對醫療專業的承諾，更是對每一個生命、每一位病人的真情守護。



「阿榮 (Arong)」及「遠距多人協作 ACLS 急救訓練系統」研發團隊



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

永續面向

深耕培育

重大主題

深耕培育

政策

透過各項教育訓練強化人員醫療專業能力、行政管理才能，並培養優秀人才，增進效能，提高服務品質。

策略

- 提供最新之醫學資訊圖書查詢服務與教育訓練活動。
- 提供臨床教學、護理研究、護理管理等面向的知能培訓。
- 積極吸收具研究熱誠之年輕人才，持續在既有的良好基礎上深耕傳承。
- 承辦衛生福利部「臨床醫事人員培訓計畫」，針對國內醫學生及醫事人員進行培訓。
- 設置醫療創新中心 (CiC)，提供同仁創意發想及討論空間，並定期辦理講座活動。
- 採用國內外實見習訓練人員管理 (TAMS) 系統，提供友善便捷申請管道。

目標與標的

短期目標 (1 年)：

- 新進實習醫學生技術認證通過率 100%。
- 外籍醫事人員來院進修人次成長 10%。
- 出訪新南向交流醫事人員 82 人次；接訓新南向國家醫事人員 45 人次。

中期目標 (2-4 年)：培育國內之醫療尖端人才，同時與國際醫學教育接軌，並加速導入人工智慧科技與資通訊技術。

長期目標 (5 年以上)：成為國內外醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心。

管理評量機制

- 本院設有健全且執行力高的「醫教會委員會」統籌指導六大工作小組各司其職，每季開會一次，以期全面兼顧各醫事職類受訓學員及學生之學習權益，期使本院教學品質不斷向上提升，保持競爭力。
- 人事室每年頒訂年度教育訓練實施計畫，並與各專責職類部門檢討修訂各該職類之教育訓練計畫，透過不同教育訓練方式，培育各職類專才。
- 於進修見習結束前，利用問卷雙向回饋，以掌握當事人及進修部科之培訓狀況。

績效與調整

- 2024 年「全球前 2% 頂尖科學家」國內臨床醫學領域排名前 20 名中，北榮體系有 6 位醫師入選。
- 全院教育系統 (EDU3) 截至 2024 年底，有效學員超過 12,000 人，線上教材庫存 18,491 個影音圖文檔案，進行中的課程達 3,124 門。
- 辦理師資培育教學能力及一般醫學能力教育訓練，共計開辦 121 場實體課程 (專題演講、工作坊、研習營) 及 43 堂數位學習課程，合計訓練 23,064 人次，整體課程滿意度總平均達 90 分。
- 自 2018 年起持續推進與越南的合作，培訓 57 名外籍醫事專業人員。

臨床訓練

臺北榮總為國家級醫學中心，同時肩負臨床服務、教學及研究三大任務，目標之一係「成為國際醫事人才培育、精準醫學及尖端研究之卓越中心」，且與國立陽明交通大學長年維持密切合作關係，為其最主要的教學醫院實習場所，院內許多醫師為其專任教職，長期貢獻於醫學教育，並發展出全國醫學院校創新之 PBL(Problem Based Learning, 問題導向學習) 教學制度。

本院教學部之核心價值為「醫療服務教學創新與研發」，下設教師培育科、實證醫學科、臨床技術訓練科、教學行政組及醫學圖書組，掌理全院臨床教師之教學技能培育訓練、臨床技術訓練、國內外各醫學院校學生實見習、相關醫療機構人員在職訓練進修事宜，並提供最新之醫學資訊圖書查詢服務與教育訓練活動。

教學資源豐富

透過臨床「實證醫學」的訓練，學習基於最佳可用的研究證據，結合臨床經驗與患者需求，做出治療或臨床決策，將知識理論轉為實際應用，這是醫師職前培訓中至關重要的一環。主治醫師及總醫師皆具備基本的實證醫學能力，能夠指導住院醫師及實習醫學生實證醫學的 Ask、Acquire、Apply 三個步驟。此外，臨床教師仍須定期進行實證醫學訓練，累積文獻評讀 (Appraise) 及評估執行成效 (Audit) 之經驗，以保持對最新科學發展的掌握，進而提升臨床研究的能力。

教學部除辦理相關課程、競賽外，另提供實證醫學教學研究互動知識網平台，提供文獻查詢功能以進行實證醫學評讀與臨床問題的案例分析，並可將學習成果以電子化的方式留存累積。



實證醫學教學研究互動網

本院圖書館擁有豐富且廣泛的館藏資源，內容涵蓋醫學專業相關領域，包括基礎與臨床醫學、醫學人文、醫學倫理、醫事法規、醫療品質管理，以及病人健康教育等多元主題，這些資源不僅能滿足臨床與研究需求，亦能為醫學教育提供強大的學術支持。

另外，本院圖書館自 2004 年起推動輔導會交付之「榮民醫院醫學資源數位化合作網」任務，讓榮院體系共享醫學資源，也在同一年加入「八芝連圖書館館際合作組織」，透過實務交流增進區域圖書館聯盟的情誼並互補圖書資源。本院圖書館另自 2021 年起與國防醫學院圖書館聯合採購 RapidILL 服務 (西文期刊文獻快遞服務)，參與國際館際合作進行國內外資源共享，截至 2024 年底已有 20 個國家、322 間圖書館透過 RapidILL 向本院圖書館申請文獻快遞服務。此外，本院圖書館並持續規劃資源利用教育訓練及闖關活動，2024 年共計辦理 13 場次教育訓練及 22 梯次闖關活動，平均滿意度達 98%；另為滿足同仁多元載具的使用需求，本院圖書館於 2021 年啟動官方網站的整合與改版升級計畫，已在 2024 年全面建置完成。



本院圖書館新版官網

本院針對教師訂有全院性鼓勵國內外進修機制，包括帶職帶薪並給予相關經費補助或帶職停薪等，奉派進修或參加國內外會議者則給予公假及相關經費補助，並開放舒適溫暖的人文空間給院內所有臨床教師，作為導生輔導之用，內有優質的視聽設備可進行多媒體教學，會議桌又是餐桌的設計方便師生在輕鬆的氣氛中交換意見與小組討論。

2024 年辦理師資培育教學能力及一般醫學能力教育訓練，包括教學技巧、能力導向的醫學教育 (Competence-based Medical Education, CBME)、研究技巧醫學倫理與醫事法律、全人照護、團隊領



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

導技巧等課程，總計開辦 121 場實體課程（專題演講、工作坊、研習營）及 43 堂數位學習課程，共培訓中醫師 60 人次、牙醫師 98 人次、西醫師 4,895 人次、呼吸治療師 46 人次、物理治療師 176 人次、語言治療師 23 人次、營養師 168 人次、臨床心理師 81 人次、職能治療師 131 人次、醫事放射師 842 人次、醫事檢驗師 1,109 人次、藥師 739 人次、護理 11,607 人次、聽力治療師 45 人次及其他職類 3,044 人次，合計 23,064 人次，整體課程滿意度總平均 90 分、學員對於課程互動滿意度總平均 90 分。



實體工作坊課程

➤ 資通訊科技導入教學

北榮以全院教育系統 (EDU3) 結合北區數位學習網 (vhs) 提供本院暨所屬 7 家分院、榮家與自費安養中心、共同經營的衛生福利部金門醫院、受委託經營的臺北市立關渡醫院等醫療相關機構，作為網路教學使用，可將知識與技能妥善保存、永續傳承，避免知識遺漏導致的世代斷層風險，並減少因教師個人因素導致的教學品質落差。截至 2024 年底，有效學員超過 12,000 人，線上教材庫存 18,491 個影音圖文檔案，進行中的課程達 3,124 門。

隨著智慧科技的快速發展，教學部也在臨床技能訓練中，加強導入智慧化教學，增加學員的情境沉浸度，以提升學習效率。2024 年推動項目如下：

主題	說明	效益
VR(Virtual reality/ 虛擬實境) 永續教材	推廣 8 個不同主題的 VR 教材，協助醫療人員建立更好醫病關係。	提升實習醫學生對相關知識的熟悉度，提升自信並減少焦慮。
多人協作 OSCE(Objective Structured Clinical Examination/ 客觀結構化臨床考試) 測驗	Virtual OSCE 教案可作為常規面對面 OSCE 訓練暨測驗的補充教材，讓學員自我練習與學習。	低接觸教學，可減少 80%-88% 辦理課程的人力與經費，且學員各面向滿意度達 88%，又能兼顧學習強度。
氣管插管訓練	利用 AR 功能讓學員互動操作加強印象，可用於擔任實體課程輔助教材。	
抽血技能訓練	透過混合實境技術，利用手部與虛擬物件或使用語音方式進行互動，訓練學員做出正確的處置。	
智慧眼鏡眼動追蹤系統 -- 閱讀力、專注力及解決力之評估	偵測眼球的移動軌跡，產出雷達圖，以分析使用者的觀看行為，並歸納出提高配戴者對於教材專注度之影響因素與改良方向。	可區分出過去專業訓練對於學員理解及專注度表現的影響，改善臨床教學品質。
CPR(cardiopulmonary resuscitation/ 心肺復甦) 與 AED(Automated External Defibrillator/ 自動體外心臟電擊去顫器) 教學系統 (Arong 阿榮)	於原來的 BLS(基本救命術) 課程外，再加入 15 分鐘阿榮 (Arong) 與 APP 的團體訓練，增加對基本急救訓練流程的理解和記憶。	直覺式操作，簡單方便，可自動紀錄並分析學員練習情形，不受地域限制反覆練習。
遠距協作五人 ACLS(Advanced Cardiac Life Support、高級心臟救命術) 訓練 APP	隨機模擬 12 種心電圖臨床情境，並透過直覺式畫面提供指揮、壓胸、給藥、給氣、電擊演練的完整細節。	由指揮下指令的設計，得以有效訓練學員之能力，進而強化整體之受訓效果。



BLS(基本救命術)使用 Arong 阿榮教具



ACLS(Advanced Cardiac Life Support/
高級心臟救命術)訓練 APP 使用實況

● 臨培計畫與國際代訓

教學部的主要願景是配合國家醫學教育政策，臨床及研究單位共同合作，培育國內之醫療尖端人才，同時與國際醫學教育接軌，並加速導入人工智慧科技與資通訊技術，不斷精益求精，期能成為國內外醫療學員之首選臨床訓練醫院。

臺北榮總持續承辦衛生福利部「臨床醫事人員培訓計畫」，提供良好之訓練場所及教學資源，以能力導向醫學教育為目標，培養各職類受訓學員，使其能應用本職臨床專業知識及技能，具備「以病人為中心」和「全人照護」態度，致力終身進取、自我學習，成為一位優良醫事人員。該計畫定期依衛生福利部、醫策會設計之成效指標進行監測，由外部執行成效評核，本院年度評核結果皆可達全國醫院高標。

2024 年共收訓護理 3,917 人月、藥事 448 人月、醫事放射 172 人月、醫事檢驗 81 人月、物理治療 36 人月、職能治療 21 人月、臨床心理 78 人月、呼吸治療 33 人月、營養 35 人月、語言治療 17 人月，計 4,838 人月。學員依訓練計畫接受訓練，並逐步接受階段性評核，持續於本院接受完整兩年期訓練之完訓學員，均能通過完訓評估。

另外，為促進國際醫學臨床教育交流，分享本院經驗於國際醫療領域並發揮影響力，北榮依衛生福利部策頒之「教學醫院接受外國醫事人員從事臨床進修或教學申請作業要點」，積極從事國際醫療醫事專業人才培訓工作。統計 2016~2024 年來自 25 個主要國家、280 名醫事人員、783 名學生，共計 1,063 人至本院進修，惟 2020~2022 年間受新冠疫情影響，世界各國邊境管制措施致外籍進修人數銳減，而疫情後的 2023~2024 年相較疫情前，來院進修之外籍醫事人員人次成長 66%，外籍醫(事)學生則成長 200%。

醫學研究

醫學研究部職掌醫學研究發展計畫之策訂、執行、研究經費分配與控制、成果收集統計及產學合作技術移轉，並支援建教合作醫療院所有關醫學研究之教學相關業務。其下設基礎研究科、轉譯研究科、臨床研究科、臨床試驗科及技術轉移組，另設有 20 多個研究室，均由 1 位醫師、具教授資格的研究員或具副教授以上資格的副研究員主持，大部份專任或兼任國立陽明交通大學教職，指導研究生論文研究。

近年因多位研究員、教授陸續退休，醫學研究部目前僅 23 個研究室維持運作，惟研究能量持續增強，研發成果更形亮麗，2024「全球前 2% 頂尖科學家」國內臨床醫學領域排名前 20 名中，北榮體系有 6 位醫師入選，較前一年增加 3 人，且近兩年平均每位研究員、醫師每年發表演文數高達 7-9 篇，並發表多篇高 impact factor 之學術論文，部內人員並獲得多項國家級之學術或新創獎勵，本院亦積極吸收具研究熱誠之年輕人才，持續在既有的良好基礎上深耕傳承。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

大數據研究平台開發及推廣

北榮人的數據服務



大數據中心現正推動資料運算區，提供病歷、影像、基因等資料的安全分析環境，優化資料申請流程，並擴充可申請的資料內容，讓研究者能更快速取得所需數據，後續將建置資料中台，整合各類資料並避免重複投資，提供穩定且高效的數據服務。除了研究用途，亦拓展至行政數據需求，如儀表板建置、評鑑與認證等行政工作支援，強化數據應用的廣度與深度，藉由持續優化數據治理與資源整合，發展全方位的數據生態系統，創造有利於持續創新的研究環境，推動醫療研究的永續發展。

✦ 持續投入精準醫學及智慧醫療

為促進臨床醫學、基礎研究及轉譯醫學等跨領域的多方合作，臺北榮總以「任務導向型研究計畫 (D 型計畫)」提供研究經費，鼓勵同仁整合研究資源與專業知識，強化醫學研究的創新能力，推動本院在醫學研究與發展方面的核心任務，進而提升醫療品質與臨床應用成效。每一總計畫每年最高可獲得新臺幣 400 萬元補助，而每一子計畫則以新臺幣 100 萬元為上限。

D 型計畫的組成方式強調整合性與多元性，除了要符合醫院發展精準醫學、智慧醫療、高齡醫學及再生醫學的政策方向外，每一總計畫須涵蓋至少 3 個不同領域的子計畫，且有 3 個以上的子計畫通過審查，方可成立整合型計畫。統計 2024 年共有 17 件子計畫結案，尚有 20 件子計畫仍在執行中。

臺北榮總設有醫療創新中心 (CiC)，該中心為永齡健康基金會於 2018 年捐贈成立，仿效美國梅約醫學中心 (Mayo Clinic)，營造一個跨界共創的環境，除了透過經費補助，培育青年醫療人才出國開會、參訪，也補助醫療創新專案計畫、舉辦青創提案大賽等方式，鼓勵同仁致力於醫藥技術或服務的創新與改善，以創新設計思維、科技導入來革新醫療服務流程、加值醫療服務，共創高品質病人就醫經驗、減壓醫護工作。



院長與年輕醫師有約



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

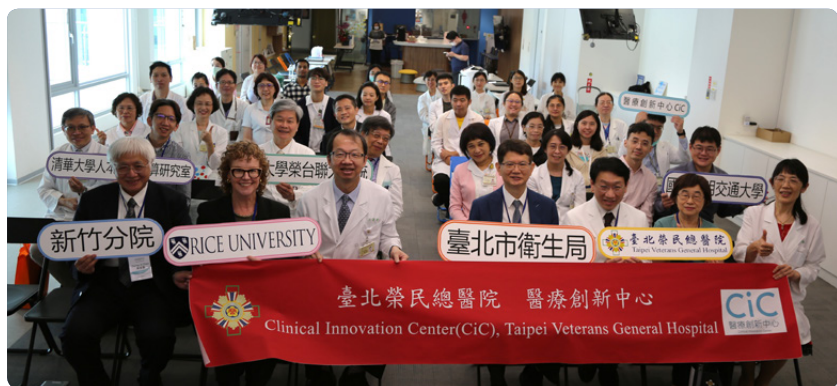
3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

2024 年 9 月本院與全球頂尖的美國萊斯大學簽訂「醫療創新智慧未來」合作備忘錄，開啟雙方在資訊人工智慧、教學研究及產業發展的跨領域合作。萊斯大學在材料科學、奈米科學、人工心臟研究、太空科學及能源經濟等領域居世界領先地位，與北榮進行學、研合作不僅是在醫療創新、人文領域的互補，也是彼此專業互惠的展現，對於醫療創新服務研發領域的深化與跨域人才的培育將帶來相當的助益，為醫療進步及人類福祉貢獻心力。



北榮與萊斯大學於醫療創新中心 (CiC) 簽署「醫療創新智慧未來」合作備忘錄

✦ 臺榮雙箭攜手解謎

臺北榮總與臺大醫院以「服務、教學、研究」為主，理念相同，都是以非營利為目的國家級醫學中心，在各項重大醫療政策互相合作。2024 年 7 月舉行兩院合作研究計畫成果發表記者會，並發表 2 項重大研究成果，另有 18 項肝癌、乳癌、心血管疾病、皮膚、視神經及聽神經等領域的合作研究成果，以壁報形式展出。

兩院的合作源自 1996 年彭芳谷院長的提議，1997 年在行政院衛生署的見證下正式簽署「醫療教學及研究交流合作合約」，開啟雙方合作的大門。2007 年兩院院長有感於生物科技與醫學研究進步神速，每年各自編列新臺幣 1,000 萬元的研究經費，開啟大規模合作，透過合作研究

計畫的模式，就不同醫療領域發展需求之議題進行合作，研究範疇除了與國人健康息息相關的肺癌、肝癌、頭痛、心血管等疾病，也包含精準治療、幹細胞領域。



北榮臺大兩院合作研究計畫成果發表記者會

為提供國人世界一流的醫療服務，雙方持續進行深入交流，定期舉行合作研究會議，針對民眾健康切身相關的重要議題或全世界醫藥界研究方向，互相合作切磋，不僅互通人才、共用高科技醫療設備、共享研究成果，有效整合兩院執行研究計畫之經驗，開創一加一大於二的效應，至今 17 年已共同發表 30 項重大研究成果。除了醫學研究攜手合作外，在新冠疫情嚴峻時亦互相支援，健保相關議題亦能溝通無礙。

臺大、榮總合作營造一個永續經營的醫療環境，共同努力產出傲人的研究成果，以世界級的研究讓全世界人民受惠並造福國人，引領臺灣醫界看見世界，也讓世界看到臺灣醫學研究的傑出表現。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

2024 年發表之重大研究成果

合作單位	重要突破
兩院腎臟科、 臺大生理所	解開慢性腎臟疾病之謎，發現 TRPM8/DNAJB4 治療關鍵，透過抑制這兩個重要蛋白質，可望成功延緩腎臟病的惡化，改善患者的預後，為臨床治療帶來新的曙光。
北榮新陳代謝科、臺大基因體醫學部	針對造成甲狀腺亢進最常見的原因「葛瑞夫茲氏病」和「抗甲狀腺藥物引發顆粒性白血球缺乏症」，建立獨步全球大型的前瞻性世代追蹤研究，有望解開「葛瑞夫茲氏病」免疫謎團。



護理培訓

身為公立醫學中心，北榮也肩負護理教育的社會責任，由護理部規劃及辦理護生臨床實習、新進護理師訓練、繼續教育、臨床護理專才訓練、護理研究能力訓練、國內外學術交流，以及護理菁英與護理主管接班人培育等，藉由提升護理師的專業知能，從而提高醫療照護服務的效率與品質，同時確保護理教育的多元與包容。

另外，臺北榮總也推動教育資源共享，2024 年支援國內各公、學、協會、醫療機構、政府機構及專業學會等單位講授專業課程共 38 次；邀請分院參與教育委員會大會，分享本部同仁教學相關讀書報告及出國進修成果報告，並開放院外同仁報名加護護理、護理研究等各類訓練班；辦理專業能力進階在職教育課程，以視訊方式讓桃園、新竹、員山、蘇澳、玉里、鳳林、臺東分院，以及臺北市立關渡醫院、衛生福利部金門醫院同仁參與，共 449 人次參加。

● 臨床護理教育

本院與全臺北、中、南、東部共 21 所學校展開產學合作，提供基本護理、內外科護理、婦兒科護理、臨床就業選習、行政管理、進階護理 (研究所) 等實習科目，2024 年共有 2,129 人次來院實習。另外，也與陽明交通大學護理學院簽訂雙邊合作，聘請 22 名教授擔任護理部教學研究諮詢專家，共完成 15 項臨床研究計畫。

辦理新進護理人員到職講習 13 梯次，共 238 人參訓。配合醫策會兩年期新進護理師訓練計畫，本院護理部目前有 308 名護理學員尚在培訓中，護理學員於兩年期培訓期滿前參加 OSCE 技能考核，共計 99 人參加。



新進人員 CPR 訓練



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

藉由建構護理能力里程碑 (milestone) 進階制度，提升基層護理人員的臨床專業能力成長，護理部於 2024 年辦理進階在職教育課程，實體及數位課程分別有 2,489 人與 14,345 人次參訓；輔導護理個案報告寫作，以增進護理師學術寫作能力，第 54 期個案報告送審 29 篇、通過審查 12 篇 (通過率 41.38%)；2024 年第 55 期個案報告送審 38 篇、通過審查 23 篇、第 56 期送審 27 篇、通過審查 15 篇。2024 年總過率 58.46%，優於臺灣護理學會之全國通過率 (45.70%)。另 2024 年兩次進階審查，共 121 人進階 N1、66 人進階 N2、50 人進階 N3、32 人進階 N4。

本院鼓勵同仁持續精進專業能力，辦理第 77、78 期「加護護理訓練班」，共計 20 位護理師完訓，另有 128 位同仁在職進修碩士、博士學位；目前護理部護理同仁具碩士學位者 338 人、博士學位 16 人，另 145 人具部定教職，分別為助理教授 11 人及講師 134 人，其教學素養及學識備受各院校肯定。

提升護理效能

本院為護理人員提供臨床教學、護理研究、護理管理等面向的知能培訓，2024 年「以能力為導向之醫學教育 (CBME) 及臨床能力評核委員會 (CCC)」工作坊，共 182 人次參訓。

2024 年辦理護理研究訓練班共 38 位學員完成培訓、「實證新知與 SCI 期刊投稿研討會」共 146 人參與、「北中南三院護理研究成果發表會」共 144 人參與，辦理實證精進課程 6 堂課，共 356 人次參與。



北中南三院護理研究成果發表會

另為鼓勵及激發護理人員從臨床工作中發揮創意，2024 年辦理「提升護理創意發想工作坊」共 63 人參與，且每年舉辦護理創作甄審，以提升同仁參與度與成就感，並將其作品落實於臨床照護，提升照護品質。2024 年「護理創作競賽」院內甄審，共 3 件作品參選、2 件通過第二階段口頭報告複賽，錄取為優良作品。

頒發單位	獎項	單位	姓名	作品名稱
部內創作	金獎	A121	溫明寰、黃殊琴、 陸正忠、侯采辰、 溫連豐、邱怡軒	零庫存，聰明衛材 管理
部內創作	銀獎	CVSB	王慧子、鄭淑華、 王雅儒、余白妃	好膚帶



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

3.1 社會共融

3.2 深耕培育

4. 環境好

附錄 / 索引

護理部同時推薦優良作品參加各項院內、院外競賽，持續精進：1 件參加院內醫學研究部舉辦之創新 (改良) 獎競賽；4 件參加臺北市護理師護士公會之護理創作競賽；此 4 件均受臺北市護理師護士公會推薦，參加中華民國護理師護士公會全國聯合會之護理創新競賽。

● 培育護理主管

護理部以結構式的一年三階段的訓練期程，制定基層護理主管訓練手冊，並輔以觀摩學習、反思討論及撰寫專案改善報告，協助新晉升主管學習管理知能及完成訓練任務，2024 年共 5 位接受訓練與輔導，辦理 7 場護理主管反思座談會，討論主題包括異常事件處理、溝通協調等議題。

2023 年舉辦小組長領導職能再精進工作坊，參訓學員共 42 人，不僅強化工作與生活中的個人問題分析、分工合作及溝通等管理能力，更可培養團隊成員當責精神；辦理基層主管績效面談工作坊，共 35 位護理主管完訓，針對績效面談的「事前準備」、「討論員工未來發展」及「關心自我改善，互相扶持」等三大核心議題，提升溝通與處理能力。



基層主管績效會談工作坊

護理部規範護理主管每年年初須提報個人發展計畫 (Individual Development Plan)，年終追蹤培育成果，並將其列為提報晉升之佐證，2023 年共評核護理師 21 位、副護理長 27 位、護理長 25 位。

另為挖掘具培育潛力的年輕護理師，推行為期 4 年的菁英培育計畫 (2020~2023)，經護理主管推薦參與課室教學、院內其他科部及院外專業團體或機構觀摩學習、反思座談與管理知能工作坊，培育其管理知能與擔任管理者的興趣，共 25 位年輕菁英完訓。2023 年底辦理青年護理菁英領導職能再灌能工作坊，邀請 25 位菁英回訓，精進管理能力。

「我們的故鄉在這塊小小的土地上，我們應該共同保護它。」
—陳威明院長



4 環境好

4.1 永續環境管理



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

4.1 永續環境管理

元旦升旗淨山，千人響應喜迎新年

迎接嶄新的一年，臺北榮總舉辦了元旦升旗暨淨山健行活動，吸引了超過 1,000 位員工與眷屬的熱情響應參與。活動從北榮中正樓前健康之門廣場出發，穿越榮陽隧道、軍艦岩、260 峰，途經丹鳳鐵塔與弘法大師岩，最後抵達北投國中，歷經約 3 小時的健行行程。在這段旅程中，20 位環保小尖兵引領大家沿途撿拾垃圾，積極響應保護環境的呼籲。活動結束後，大家一起參加團康活動與摸彩，歡樂的氛圍讓每個參與者感受到家的溫暖與團隊的力量。

回顧過去七年，臺北榮總如同一條結實可靠的繩索，將每一位成員緊緊相連，一步步穩健前行。超過百億元資源的投入，完成了新門診大樓、新醫療大樓、新手術大樓及重粒子癌症治療中心的四大建設，並成功通過了 COVID-19 疫情的嚴峻考驗，協助國家完成多項艱鉅任務；同時順利通過了醫學中心評鑑，讓醫療品質和服務水準持續不斷提升。在穩定運營的基礎上，北榮舉辦了這場充滿活力與希望的活動，象徵著新的一年大家將繼續並肩同行。

院長強調這場淨山健行不僅達到了增強體魄、保護環境的目標，更重要的是，它為「榮總人」帶來了心與心的聯繫，凝聚了家庭間的向心力與團隊精神。他鼓勵大家多參與運動，釋放繁忙生活中的壓力，擁有更加健康的身心，並將環保永續與員工照顧兩者結合，實現雙贏。



北榮元旦淨山活動



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

永續面向

永續環境管理

重大主題

能源管理、淨零減碳與管理、廢棄物管理

政策

致力追求永續發展，以實踐 ESG、推動淨零排放及聯合國永續發展目標。

策略

- 推動智慧醫療，降低資源耗用與溫室氣體排放。
- 實施遠距醫療。
- 於重粒子癌症治療中心頂樓裝設 136 片太陽能板。
- 推動廚餘減量。
- 設立洗衣工場，減少一次性鋪單。

目標與標的

短期目標 (1 年)：

- 配合「十大公營帶頭節能」政策，執行 ESCO 節能績效保證專案，預計節能率 19.47%。
- 派遣 4 名以上員工參加 ISO 14064-1 培訓課程及相關研討會、15 名以上員工參加永續發展議題及報告書製作培訓課程及研討會。
- 2025 年廚餘較 2024 年減量 10%。
- 生物醫療廢棄物再生利用處理 (黃袋) 回收量預計達 4.6 噸，並於生活廣場設置「智慧回收整合機」。

中期目標 (2-4 年)：製作永續發展影片，並導入 ISO 50001 能源管理系統以及完成溫室氣體類別 3-6 盤查。

長期目標 (5 年以上)：建置能源設備管理系統 7 大系統智慧化管理，包含醫療氣體、電力監控、照明監控、消防監控、電梯及手扶梯監控、中央空調監控及電子巡檢管理。

管理評量機制

- 永續發展委員會每季定期討論永續環境管理相關事項。
- 每月召開之一級主管會議 (院務會議)，向院長報告永續發展績效。
- 各一級單位於每月召開之部 (室) 務會議，討論永續策略及作為。

績效與調整

- 2024 年廚餘量 132.0 公噸，較 2023 年 156.8 公噸減少 15.8%。
- 汰換照明設備、冰水主機、電梯共節電 1,234,295 度，約減少 609,471.72 kg CO₂e。
- 2024 年遠距醫療就醫共 150 人次，減少約 84 kg CO₂e。
- 2024 年洗衣工場衣服類共洗滌 3,021,015 件、床被類共洗滌 2,255,853 件，共計 4,908,426 公斤，以減少一次性被服類廢棄物。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

氣候調適

根據健康無害組織 (Health Care Without Harm) 的碳足跡報告，醫療部門溫室氣體排放佔全球排放量 4.4%，相當於第 5 大溫室氣體排放國。北榮以醫療流程智慧化、採取節能方案以及低碳生活等行動降低溫室氣體排放，致力於減緩氣候變遷造成的衝擊。

◉ 氣候風險與機會管理架構

北榮參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，以院長為最高治理單位，並設有「危機管理委員會」及「永續發展委員會」。危機管理委員會定期進行災害脆弱度分析，訂定個別災難應變指引，持續建立減災準備，辦理教育訓練及演練，並建立外部協調機制，以確保在緊急狀況下維持醫療服務的連續性。永續管理委員會則協助管理與推動永續發展相關行動與績效，以實踐 ESG、淨零排放及聯合國永續發展目標。





目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

風險項目	財務影響	因應策略
實體風險	颱風暴雨、乾旱缺水 - 因暴雨或乾旱導致醫院災損，需增加防災或災後復原措施支出；又因北榮位置鄰近山坡地，嚴重時可能發生土石流，影響醫院營運。 - 員工因天候因素通勤不便，需增加相關補貼費用。	- 臺北市針對重度急救患者有 9 家醫院可提供本院支援，其他傳染病指定隔離及應變醫院有 16 家（含本院）及應變醫院 1 家。 - 院內設有 37 台緊急發電機及 28 部 UPS 不斷電系統，提供本院緊急發電時間約為 24~72 小時。 - 定期執行災害脆弱度分析 (HVA)，並針對前 24 項風險進行減災與準備，並將成效提報至危機管理委員會。 - 本院總蓄水量為 8,000 餘噸，每日耗水量約為 5,000~5,500 噸，若發生停水狀況，以醫療用水優先，並設有井水處理場，每日可提供 2,000 噸地下水，預計可應付緊急狀況達 72 小時。 - 提供員工宿舍，並優先讓住家較遠之員工入住，減少員工通勤造成之不便。
實體風險	新興傳染病 新興傳染病將導致就醫需求大幅增加，可能導致醫療量能不足，需增加人力及資源成本。	- 每年各進行一次大量傷患桌上演習與實體演習。 - 每年執行 1 次新興傳染病演習。 - 轉型智慧醫療，增加自動化設備以減省人力。
實體風險	醫療設備、衛材與藥品供應風險 國外進口之醫材、藥品、設備等因氣候變遷導致運輸天數增加，供應中斷造成之損失。	補給室庫房空間約 300 餘坪，並控制溫度保持於 24°C 和相對溼度 <70%，提供醫用衛材及一般藥品和酒精平均 14 日之庫存量。另依據「全民防衛動員準備法」及「藥品醫材儲備動員管制辦法」儲備醫材 72 項、藥品 25 項，常備 12,500 人份戰略物資、藥品共 17 項。

機會項目	財務影響	因應策略
建立醫院韌性，提升能資源使用效率	- 發展遠距醫療，打破空間限制，為更多病人服務創造之收益，以及節省之營運資源與成本。 - 設備汰舊換新、設置太陽能電帶來之能耗節省效益。	- 持續發展視訊診療系統，跨部門研議系統整合方式，發展視訊門診系統的多元應用，預計於 2025 年上線測試 APP 使用介面。 - 於重粒子癌症治療中心頂樓設置太陽能板。
進行智慧轉型，發展低碳醫療	- 發展智慧醫療初期投入龐大成本建置設備與技術。 - 推動智慧醫療減省之資源以及人力。	- 設有智慧醫療委員會 - 持續發展智慧醫療



目錄 序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

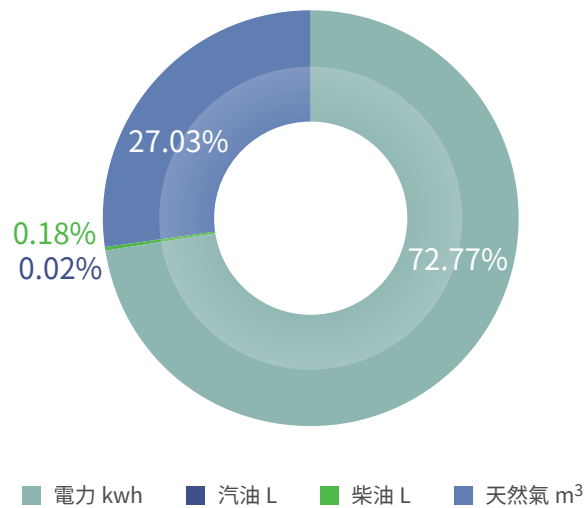
4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

3 大面向推動減碳，邁向淨零

北榮 2024 年能源耗用量為 581,782.64 GJ，總溫室氣體排放量為 70,415.16 公噸 CO₂e，以電力為能源消耗大宗，類別一與類別二溫室氣體排放量分別：14,673.69 公噸 CO₂e 與 55,741.47 公噸 CO₂e。為有效減少溫室氣體排放量，我們透過醫療流程智慧化、提升能源效率以及推行低碳生活三大面向持續努力，打造低碳醫院。

2024 年能源使用佔比



醫療流程智慧化

平板輔助住院單一劑量 (unit dose, UD) 調劑



說明：藥師利用平板電腦輔助執行住院 UD 單劑量調劑作業，即時接收住院病人處方異動資訊，並利用系統內連結之藥學資料庫評估病人處方正確性，相較傳統每日列印紙本病人處方明細及人工改單作業，大幅簡化作業流程並提升處方評估及調配效率。

成效：調劑作業幾近疏失率減少 47.8%。每年可節省約 1,137,800 張 A4 紙，相當於減少 7,008.85 kg CO₂e^{註 1}。

智慧化處方集 APP



說明：電子處方集提供本院臨床醫療人員查詢，並同步連結醫師處方系統、護理條碼輔助給藥安全查核系統、藥師條碼輔助調劑複核及發藥系統，提供便捷的查詢管道。

成效：每年可節省用紙約 26,508 張，減少 163.29 kg CO₂e。

綠能藥品電子儲位標籤



說明：於藥庫、住院藥局建置藥品資訊智慧顯示電子儲位標籤，全面運用藥品庫存管理、智慧調劑台及智慧藥車等。本院採用全彩電子紙智慧顯示，可顯示高警訊藥、化療藥或管制藥品等直觀式圖像，低溫特性亦適用於冷儲藥櫃；電子標籤連動藥品庫存資料定期更新效期並以醒目顏色進行效期警示。該系統亦自動串接院內藥檔資料庫，可即時呈現最新藥品資訊，降低人工作業誤植風險。

成效：每張約可減少 30.72 分鐘標籤替換作業時間，提升整體效率達 76.8%，藥師整體滿意度平均超過 90% 每年節省至少 330.45 張 A4 紙及護貝紙，減少 2.04 kg CO₂e。



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

管制藥智慧調劑藥櫃 (Automatic Dispensing Cabinet , ADC)



說明：門診、住院、急診藥局及藥庫均導入管制藥品智慧藥櫃，採用一儲藥盒一種藥品設計，藥盒外明確標示藥品，搭配自動鎖控功能，藥師登入並掃描處方箋後藥櫃亮燈提示取藥，並自動解鎖最近效期之儲藥盒，系統自動紀錄處方內容及調劑藥師姓名，連結藥品庫存系統自動扣帳；住院病人經檢核護理人員身分後，掃描病人條碼及確認處方箋後，管制藥品使用明細逐筆紀錄於護理藥品管理系統 (NDMS)，藥局端可同步檢視，全程電子化管控藥品流向，落實雙向管控機制。

成效：使用管制藥智慧調劑藥櫃後大幅減少盤點耗時約 38%、調劑耗時 60~70%，每年可節省用紙約 3,115.67 張，減少 23.02 kg CO₂e。

智慧化用藥與個案疾病管理系統



說明：本院具備目前全臺功能最完整之輔助製作用藥指導單系統，主要特色為以圖像化方式整合最長 18 個月內門診、住院、急診及健保雲端藥歷共四類來源之處方藥品資訊，並自動生成跨處方多重用藥之個別化用藥指導單，協助藥師掌握病人治療歷程及進行用藥連貫性評估，亦可繪製 6 個月內藥物濃度時間變化圖，表列實際抽血時間、實際給藥時間，自動計算時間差，提升醫療團隊及臨床藥師連續性服務效率。

成效：2024 年藥師共執行進階用藥指導 2,345 人次，利用電子版指導單全年可節省 4,690 張 A4 紙，減少 28.89 kg CO₂e。

遠距醫療



說明：本院視訊門診管理系統具完整虛擬健保卡授權功能，由護理端篩選適量已授權狀態病人至醫師端，維持看診流暢度。視訊門診能即時掛號進入虛擬診間，急診作業亦可適用，病人得先以藍芽裝置上傳或手動輸入血壓、體溫等生理量測資訊，並可於候診階段先行填入主述文字、拍攝病灶圖像上傳至醫護端。就醫當日視訊診療，以行動支付方式完成付款，收取本院郵寄處方箋後即可至鄰近社區藥局取藥。

成效：2024 年視訊就醫共 150 人次，減少約 84 kg CO₂e 交通排放量^{註 2}。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

HHKS 勤務整合系統



說明：為改善交接病人之溝通與安全，本院採用 HHKS 勤務整合系統，開發病人運送安全網，佈建全院各地點，並開發手機應用程式協助病人運送。繼病人運送安全後，本院亦陸續開發物品運送安全網，包含檢體、血品運送，化學治療藥品及病房內勤務作業整合等作業。

成效：2024 年護送病人 505,518 筆，每年平均約減少 3,449,025 張紙本，估計共減少 21,245.9 kg CO₂e。

無紙化政策



說明：本院致力於推動無紙化作業，包含推廣手機 APP 應用、門診整合式單張、精簡各式表單、病歷及同意書電子化、信用卡簽帳單電子化、保養設備與新機交驗無紙化、整併合約、行政無紙化等措施。

成效：2024 年約減省 3,223,950 張 A4 紙、450,000 張 A5 紙，減少約 21,245.53 kg CO₂e。

註 1：一包 A4 紙 (500 張) 產生 3.08 kg CO₂e 計算，1 張紙約產生 0.00616 kg CO₂e。

註 2：如依直轄市人均就醫距離約 7 公里，以公車為交通工具 (40 g CO₂e/km) 計算，每人往返 14 公里需耗損 560 克二氧化碳。

· 提升能源效率

提升能效部分，北榮透過設置再生能源、汰換照明系統、冰水主機等措施進行減碳，2024 年共節電 1,234,295 度，共計減少為 609,741.72 kg CO₂e。

節能方案	數量	2024 年節電量 (度)	2024 年減碳量 (kg CO ₂ e)
重粒子癌症治療中心屋頂太陽能發電	2023 年共設置 136 片太陽能板，最大發電量為每小時 35kw	39,426	18,687.92
汰換老舊燈具為 LED 照明燈具	9,358 盞	637,801	302,317.67
汰換冰水主機	4 台	166,973	79,145.20
汰換老舊傳統電梯為具節能主機與電力回饋之電梯	7 部	390,095	184,905.03
合計			582,055.83



十大公營帶頭節能

2024 年 10 月 24 日國家氣候變遷對策會議中提出「深度節能行動方案」，計畫以三個階段推動全國節能措施。其中，第一階段為「十大公營帶頭節能」，北榮積極響應，率先落實相關節能計畫。

為有效落實節能計畫，將由台電攜帶設備進入本院大樓，診斷用電情況，再由產學研專家顧問群根據用電模式提出改善方案。隨後引入 ESCO 評估並選擇最佳節能設備，最後透過實際驗證成效，確保節能效益最大化。

台電協助診斷 → 專家群提出改善 → 導入 ESCO → 成效檢驗

北榮以第一門診大樓為計畫主體，進行能源診斷後，預計於 2025 年汰換冰水主機 (優先項目)、更新循環水泵及增設變頻器 (非優先項目)，預估可節能 19.47%、減少 92,830 kg CO₂e。

改善地點	節能方案	節省用電量 (kWh/年)	減少 CO ₂ 排放 (噸/年)	節能率 (%)
臺北榮總 第一門診大樓	冰水主機汰換	145,613	69.02	17.89
	更新循環水泵及 增設變頻器	42,308	20.05	28.07
合計		187,921	89.07	19.47

註：

1. 每度電產生 = 0.474 kg CO₂ (2024 年電力排放係數能源署公告)
2. 每度電以單位平均電價計算

· 推行低碳生活

北榮以食、住、行三大面向推動生活減碳。在「食」方面，使用線上點餐系統取代實體紙本訂餐，員工餐廳提供開刀房誤餐便當所附之一次性竹筷，改以不鏽鋼筷供應，並回收清洗重複使用，一年約減少 159,200 雙免洗竹筷使用，約可減少 7,960 kg CO₂e^{註3}。

此外，本院亦推行廚餘減量，透過提供多元餐點選擇服務、精準食材管理、公眾宣導、剩餘食材再利用、採購策略調整來減少廚餘量，降低填埋廚餘產生的甲烷排放，2024 年廚餘量相較 2023 年減少 24.8 公噸，約減少 51,088 kg CO₂e^{註4}。營養部亦辦理員工餐廳低碳飲食活動，2024 年總計辦理 6 場低碳蔬食飲食活動，共供應 56,060 餐次，預估減少 43,726.80 kg CO₂e^{註5}。

註3：以每雙免洗竹筷碳排放 0.05 公斤計算。

註4：根據環境部綠色運輸應用資訊網，減少廚餘每年減碳量 (t) = 每年垃圾 (廚餘) 減少量 * 2.06。

註5：根據環境部清淨家園願景邊綠色生活資訊網，蔬食活動每年減碳量 (kg) = 使用蔬食餐盒數 (或人次) * 0.78。



低碳飲食活動



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

在「住」方面，北榮符合臺灣綠建築 EEWB 評估系統，獲得 1 金 4 銅 5 棟大樓綠建築標章，在生物多樣性、綠化、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、室內環境、水資源、污水垃圾改善 9 大指標皆達到一定標準，其中長青樓與手術樓更分別獲得智慧建築銅級與合格標章。此外，北榮致力於創造放鬆療癒之綠化環境，包含空中花園、忘憂湖、院內各處綠帶等，皆能看見北榮綠意盎然之處，不僅能減輕壓力、療癒心靈，還有助於吸收二氧化碳。2024 年北榮共新增 66 棵喬木及 12,825 棵灌木。

綠建築



長青樓

綠建築等級 金

智慧建築 銅



手術樓

綠建築等級 銅

智慧建築 合格



重粒子癌症治療中心

綠建築等級 銅

智慧建築 -



三門診大樓

綠建築等級 銅

智慧建築 -



三號門地下停車場

綠建築等級 銅

智慧建築 -



三門診後方休憩花園



中正樓前方噴水池兩側

在「行」方面，北榮設置接駁車，提供民眾搭乘往返石牌捷運站和北榮之間，鼓勵民眾以大眾運輸工具替代個人交通工具，2024 年共 1,093,407 人次搭乘，總行駛里程 45,445 公里，單趟公里數為 2.6 公里（北榮 - 石牌捷運 - 北榮，全程 2.6 公里），預估減少 105,185.75 kg CO₂e^{註 6}。

未來擬將以電動中型巴士替代燃油接駁車，並預計於 2027 年新的「捷運接駁車勞務委外」合約中，將燃油接駁車改為電動車，落實交通減碳。

註 6：依據產品碳足跡資訊網公告以汽車排放係數 0.115(公斤 CO₂e/ 延人公里)、乙類公車 0.078(公 CO₂e/ 延人公里) 計算。



北榮接駁車

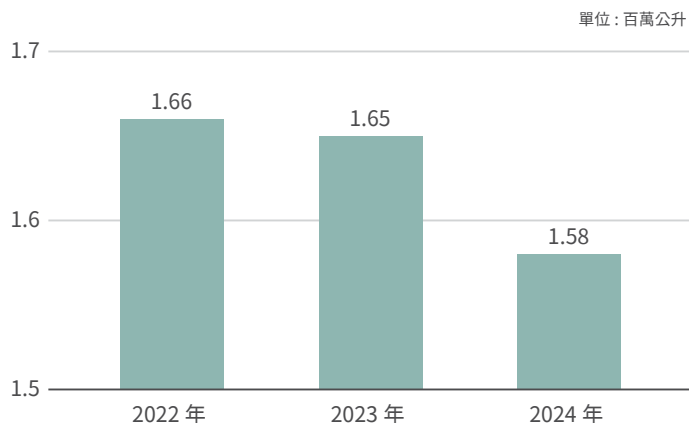
善的循環

❶ 水與生態的循環

北榮水源取自翡翠水庫，2024 年共取用 1.58 百萬公升水量，根據水資源風險評估工具「Aqueduct Water Risk Atlas」，本院為水資源中低風險區域。依據《水污染防治法》第 17 條第 1 項規定，本院之廢水排放為臺北市政府污水下水道納管之事業，故不適用於環境部訂定之「放流水標準」，僅須依循《下水道法》第 25 條規定，符合由臺北市政府公告之《臺北市下水道管理自治條例》第 15 條之水質標準。因此本院無設置廢水流量計，故無法統計年度耗水量及排水量。

本院每季進行一次廢水水質檢測，近 3 年檢測結果均符合標準。節水方面，北榮設置雨水回收系統，將回收之雨水用於澆灌、沖廁。此外，中正樓地下樓層之連續壁長年滲入地下水，本院亦將其地下水回收再利用，作為空調冷卻水塔及忘憂湖湖水等，2024 年地下水回收共 0.13 百萬公升。

北榮近三年取水量



北榮重視與自然環境的和諧共生，院區涵蓋生態範圍包括忘憂湖與八仙圳，本院不定期針對這兩處進行水質監測，確保水環境的穩定性與生態健康，並持續餵養水禽與魚類，為水生生物提供良好的棲息條件。

蘇維拉樂團蘇盛泉董事長特別為四月份鴛鴦產卵季帶來特製孵蛋箱，並將其設置於湖畔；後續進一步將這些孵蛋箱改造為連棟小木屋，希望能夠為鴛鴦提供一個能順利傳宗接代的好環境，促進生態平衡。



忘憂湖水禽



鴛鴦孵蛋箱



八仙圳河岸



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

- 4.1 永續環境管理

附錄 / 索引



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引

資源與廢棄物循環

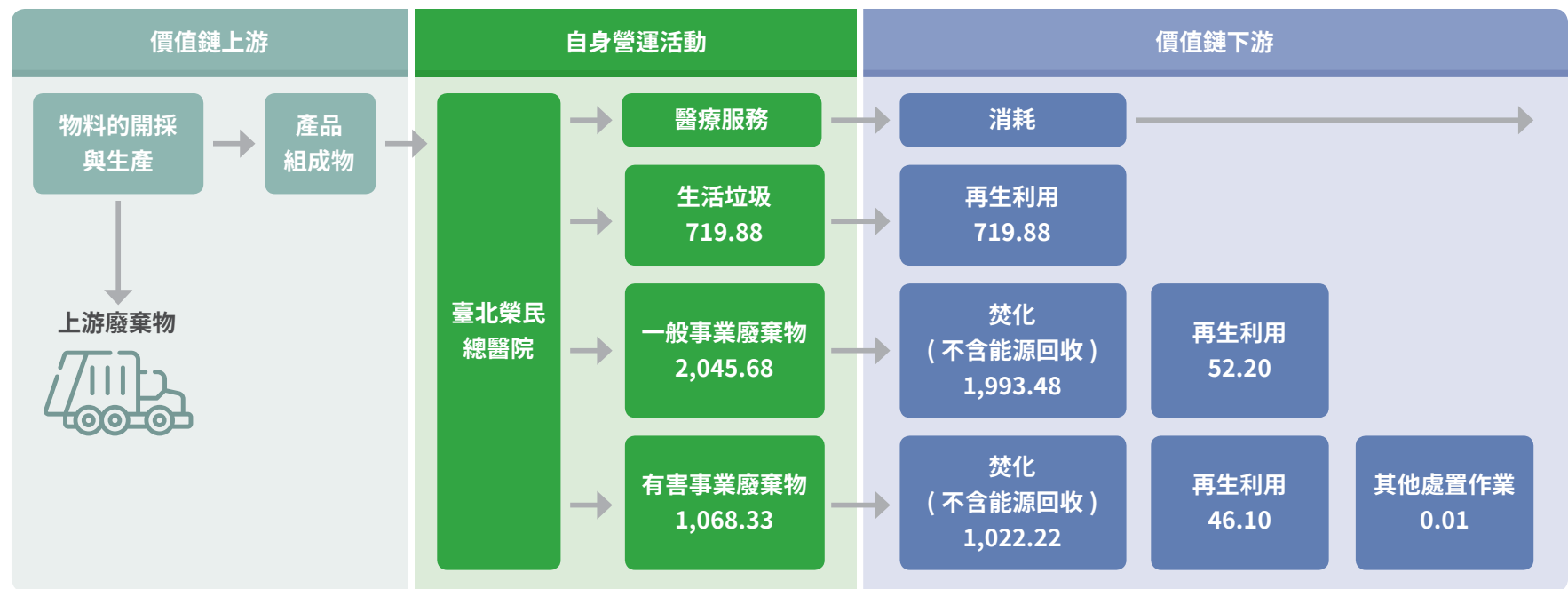
北榮廢棄物包含無害廢棄物及醫療有害廢棄物，依「一般事業廢棄物清除（運）勞務委外」採購案，委託合格廠商依法清運本院廢棄物。有害事業廢棄物清運廠商應具備甲級以上廢棄物清除許可證，並須使用符合環境部「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」、「公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法」規定之清運車輛、工具及相關規定清運處理，將廢棄物清除（運）至環境部核可之焚化爐或熔融爐採焚化或熔融處理，灰燼則依法運入衛生掩埋廠掩埋為最終處置。

此外，清運廠商亦須依規定上網申報聯單，並由北榮不定時派員隨車或跟車，亦使用 GPS 定位系統檢視，並由人事室每半年辦理一次外包業務稽核作業，以確保廠商執行作業符合規範。

若遇重大事件導致廠商無法清運時，則依廠商提供備查之「緊急應變計畫書」之退運時處理、緊急應變聯絡人姓名及電話、廠商無法清運時順位替代名冊及雙方相互支援協定辦理。

北榮廢棄物流程圖

單位：公噸





受醫療產業特性限制，醫院廢棄物循環利用作為有限，然而，北榮仍致力於開發更多循環利用可能性，包含將醫療廢棄物與一般事業廢棄物回收再利用、設置洗衣工場等，從生活與服務過程中落實減廢行動。

本院預計 2025 年下半年設置「智慧回收整合機」，回饋民眾折價券或動物飼料，使廢棄物回收再利用之餘，亦能回歸至生態圈，透過源源不絕的循環，落實真正的永續發展。

醫療廢棄物資源循環

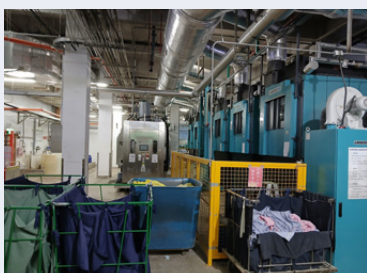


洗腎室黃袋回收：洗腎室已多年使用黃袋進行回收，回收項目包括廢人工腎臟、血液迴路及廢靜脈輸液導管，經過高壓滅菌消毒後再利用。2024 年共回收 46.10 公噸。

小藥瓶回收再利用：本院長期針對小藥瓶進行特殊集中回收並再利用，2024 年共回收 49.18 公噸小藥瓶。

降低「塑膠小藥杯」使用率：住院病人給藥用塑膠藥杯減量，2024 年塑膠小藥杯使用量較 2023 年減量 33.1%。預計待塑膠小藥杯用罄後改以小紙杯入常備庫儲品。

洗衣工場



為減少一次性鋪單、病人服及其附帶之塑膠垃圾，並符合感染管控要求，北榮在院內設立洗衣工場，其洗劑廠商皆按安全物質資料表操作，將主要成分及危害防範措施及警告等訊息張貼於牆上，另於洗衣工廠及水坑處設置 pH 值動態偵測器，自動偵測 Ph 值是否符合檢測標準 (Ph 值 5-9)，避免洗劑造成部品異常損害同時符合環保檢測規定。

2024 年衣服類共洗滌 3,021,015 件、床被類共洗滌 2,255,853 件，共計 4,908,426 公斤。

目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好

4. 環境好

4.1 永續環境管理

附錄 / 索引



附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB 對照索引表

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃公司氣候相關資訊查證聲明書

永續績效

環境面

· 近三年能源使用量統計

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度／年	111,848,177.00	114,268,437.00	117,598,028.00
	GJ	402,653.44	411,366.37	423,352.90
汽油使用量	L／年	12,482.32	6,973.24	4,703.00
	GJ	397.65	222.15	149.82
柴油使用量	L／年	47,479.04	30,812.95	28,514.07
	GJ	1,717.90	1,114.88	1,031.71
天然氣 (LNG) 使用量	m ³	3,680,575.00	4,148,693.00	4,188,946.00
	GJ	138,965.86	154,972.89	157,248.21
總能源使用量	GJ	543,734.85	567,676.30	581,782.64
組織特定度量值	樓地板面積 (M ²)	571,184.02	577,816.88	586,037.75
能源密度	GJ/M ²	0.95	0.98	0.99

註：

- 電力使用量未含 2024 年自發自用之再生能源 39,426 度。
- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 汽油、柴油數據轉換係數來源依環境部最新公告之「113 年度車用汽、柴油熱值」，汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L 計算；1 kcal=4.1868 KJ。
- 天然氣轉換係數來源以「陽明山瓦斯股份有限公司」提供之歷年平均熱值，2022 年：9,018 kcal/L；2023 年：8,922 kcal/L；2024 年：8,966 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

· 近三年廢水排放標準及監測值

檢測項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
懸浮固體	600.00	93.60	600.00	117.38	600.00	114.38
動植物性油脂	30.00	4.63	30.00	7.65	30.00	11.68
礦物性油脂	10.00	5.18	10.00	4.83	10.00	5.85
BOD	600.00	138.95	600.00	154.00	600.00	189.50
COD	1200.00	299.00	1200.00	293.00	1200.00	372.50

· 近三年破壞臭氧層物質統計表

破壞臭氧層物質	2022 年	2023 年	2024 年
四氯化碳 (CCl ₄)	0.0000045	0	0

註：單位為公噸。



目錄

序論

- 永續好
- 病人同仁好
- 與人共好、學生好
- 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB 對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

· 近三年溫室氣體排放統計

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
類別一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	7,960.47	8,802.17	14,673.69
類別二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	55,253.00	56,448.61	55,741.47
總排放量 = 類別一 + 類別二	公噸 CO ₂ e	63,213.47	65,250.78	70,415.16
樓地板面積	M ²	571,184.02	577,816.88	586,037.75
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e ÷ 組織特定度量標準	0.11	0.11	0.12

註：

1. 本院依據 ISO 14064-1：2018 進行 2024 年溫室氣體盤查，惟因本院屬於自願性盤查者，現視盤查目的，先針對類別 1 直接排放及類別 2 能源間接排放進行盤查，類別 3-6 其他間接排放之盤查未來將視需求著手進行。溫室氣體排放計算所涵蓋之氣體種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。
2. 引用之參數說明計算依據各年度均為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版公告內容，CO₂e 當量換算 GWP 值 2022 年及 2023 年均引用 IPCC 2021 年第 6 次公告之 GWP 值，CO₂=1，CH₄=27.9，N₂O=273 計算。
3. 2022 年、2023 年之溫室氣體排放係依據各類能源使用量及電力使用量進行計算，溫室氣體排放計算所涵蓋之氣體種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。

· 近三年有害氣體排放標準及監測值

檢測項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	排放量	排放標準	年平均監測值	排放量	排放標準	年平均監測值	排放量	排放標準	年平均監測值
揮發性有機物 VOCs	0.4	—	—	0.4	—	—	0.4	—	—
粒狀污染物 TSP	107.26	≤ 30	1.3	110.57	≤ 30	2.1	109.72	≤ 30	2.6
硫氧化物 SO _x	0	≤ 50	-	0	≤ 50	2.2	4.68	≤ 50	ND
氮氧化物 NO _x	3,651.19	≤ 100	26.3	4,371.52	≤ 100	40.7	4,938.12	≤ 100	44.7

註：

1. 排放量單位為 kg；排放標準單位為 ppm；年平均監測值單位為 ppm。
2. 本院揮發性有機物僅有計算 1 桶 10 公秉之備用重油，平時並無使用，且本院非石化製程產業故無標準值。
3. 2024 年硫氧化物 MDL：1.5ppm。

· 廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
一般事業廢棄物	非有害	1,993.48	焚化 (不含能源回收)
有害事業廢棄物	有害	1,022.22	
一般事業廢棄物	非有害	52.20	再生利用
有害事業廢棄物	有害	46.10	
生活垃圾	非有害	719.88	其他處置作業
有害事業廢棄物	有害	0.01	

註：有害事業廢棄物 - 其他處置作業，依契約規範處理方法為採用焚化、化學中間 (非最終處理) 處理或經環保單位認可之處理方法。

廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害廢棄物 (公噸)		非有害廢棄物 (公噸)		合計
處理方式	現場	離場	現場	離場	
處置中移轉	0	46.10	0	772.08	818.18
	46.10		772.08		
直接處置	0	1,022.23	0	1,993.48	3,015.71
	1,022.23		1,993.48		
總計 (公噸)	1,068.33		2,765.56		3,833.89
廢棄物總量			3,833.89		
資源化比例			21%		

註：

- 處置中移轉：再生利用；直接處置：焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋。
- 資源化比例計算方式為：回收再利用廢棄物處理量／廢棄物總量 x100%。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

社會面

· 員工工作者資訊

地區	契約類型		女	男	總數
臺灣	受雇員工數 (A)		5,617	2,120	7,737
	依契約 類型區分	定期契約員工 (B)	591	211	802
		不定期契約員工 (C)	5,026	1,909	6,935
	依工作 時數區分	全職員工 (D)	5,337	2,032	7,369
		兼職員工 (E)	280	88	368

註：

1. 本表計算採用報導結束日當天數值。
2. 不定期契約員工：為永久聘僱員工。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工，臺灣勞動基準法之工時規定，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
4. 兼職：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 受雇員工數 (A)= 定期契約員工 (B)+ 不定期契約員工 (C)= 全職員工 (D)+ 兼職員工 (E)。
6. 定期契約員工含研究助理 (748 人)。

· 非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
檔案管理	病歷管理組人力勞務委外合約案	16
工程技術、施作、 水電機電維護	空調系統、鍋爐蒸汽系統操作維護保養專業服務採購	84
	中正樓等相關區域水電、消防設備及系統維護	59
	中正樓等處電梯全責保養暨執勤委外合約	3
	中央監控系統操作保養合約	23
保全	安全維護警衛勤務	56
駕駛	接駁車勞務委外	8
清潔	供應中心人力勞務	45
	洗衣工場勞務工作	81
	病人護送及勤務傳送勞務委外	206
	清潔維護及支援工作 (第 1 區)	222
	清潔維護及支援工作 (第 2 區)	236
	病媒防治施作	2
	孝威館管理維護、清潔勞務	16
	人力勞務委外案	221
電腦資訊設備維護	終端機、個人電腦、周邊設備暨網路纜線維護	12
	醫療影像儲傳系統電腦設備維護	6
餐飲	餐飲勞務委外	106
照顧服務	病人照顧服務員勞務委外	6

註：本表計算採用報導結束日當天數值。

· 近三年員工組成

年度		2022 年	2023 年	2024 年	
項目 / 性別		人數	人數	人數	
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	7	7	7
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	0	0	0
高階主管總計		7	7	7	
非高階 主管人員	男性	未滿 30 歲	517	514	509
		30-50 歲	934	946	986
		超過 50 歲	435	402	407
	女性	未滿 30 歲	1,378	1,307	1,322
		30-50 歲	2,585	2,568	2,614
		超過 50 歲	1,007	1,062	1,090
非高階主管人員總計		6,856	6,799	6,928	
正職人員總計		6,863	6,806	6,935	

註：

1. 院長、副院長及主任秘書為高階主管。
2. 統計資料為本院正職人員 (即簽訂不定期契約之個人)。

· 基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

男性	女性
1.75	1.67

員工總薪酬比率	員工總薪酬比率
公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的增加比率
9.59	0.96

註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好
4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

· 近三年員工新進率及離職率統計

近三年員工新進率統計表

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
未滿 30 歲	92	1.34	230	3.35	100	1.47	241	3.54	147	2.16	294	4.32
30-50 歲	32	0.47	49	0.71	38	0.56	68	1.00	49	0.72	75	1.10
超過 50 歲	3	0.04	11	0.16	6	0.09	9	0.13	10	0.15	17	0.25
合計新進人數	417				462				592			
員工總人數	6,863				6,806				6,935			
總新進率 (%)	6.08				6.79				8.54			

註：

1. 新進率單位為百分比 (%)。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
5. 統計資料為本院正職人員 (即簽訂不定期契約之個人)。



近三年員工離職率統計表

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
未滿 30 歲	46	0.67	157	2.29	49	0.72	170	2.5	65	0.96	150	2.2
30-50 歲	92	1.34	145	2.11	101	1.48	124	1.82	103	1.51	165	2.42
超過 50 歲	53	0.77	61	0.89	47	0.69	70	1.03	30	0.44	94	1.38
合計離職人數	554				561				607			
員工總人數	6,863				6,806				6,935			
總離職率 (%)	8.07				8.24				8.75			

註：

- 離職率單位為百分比 (%)。
- 統計資料為本院正職人員 (即簽訂不定期契約之個人)。離職員工的類別包含辭職、免職、退職、退休、病故及資遣等。
- 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
- 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

· 近三年員工育嬰留停

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	36	157	193	31	135	166	40	138	178
當年度實際申請育嬰留停人數 B	4	86	90	0	97	97	3	108	111
當年度育嬰留停應復職人數 C	4	107	111	6	81	87	0	67	67
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	80	82	6	58	64	0	45	45
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	3	67	70	2	80	82	6	58	64
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	3	59	62	2	73	75	6	54	60
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	50.00	74.77	73.87	100	71.60	73.56	N/A	67.16	67.16
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100	88.06	88.57	100	91.25	91.46	100	93.10	93.75

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024/12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。
5. 統計資料為本院正職人員 (即簽訂不定期契約之個人)。

· 職業傷害數

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	10,798,584	11,003,696	11,182,432
	男性總經歷工時	4,165,280	4,151,496	4,245,064
	總經歷工時	14,963,864	15,155,192	15,427,496
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人 (次) 數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	11	8	22
	男性總計職業傷害人 (次) 數	1	0	4
	總計職業傷害人 (次) 數	12	8	26
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0.87	0.80	0.53

註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
- 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 2024 年可記錄之職業傷害類型依照勞動部勞工職業災害類型分別為 (1) 墜 (滾) 落 (2) 跌倒 (3) 物體倒 (崩) 塌 (4) 被撞 (5) 被捲被夾 (6) 被切割擦傷 (7) 與高低溫之接觸 (8) 不當動作、(9) 其他以及 (10) 無法歸類等。
- 相較 2023 年，2024 年傷害類型增加墜 (滾) 落 2 件、物體倒 (崩) 塌 1 件、被切割擦傷 1 件、與高低溫之接觸 1 件、不當動作 3 件以及無法歸類 1 件 (搭乘電梯時因外部訪客操作不當致傷)；減少類型則為物體飛落 1 件。此外，跌倒增加 5 件、被捲被夾增加 2 件、其他增加 3 件。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

2024
Sustainability
Report



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

· 員工每年接受訓練的平均時數

項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男性	女性	男性	女性
總人數	人	156	240	5,461	1,880
受訓總時數	小時	21,200	25,520	246,517	536,390
平均受訓時數	小時 / 人	135.9	106.37	45.14	285.31

· 近三年多元化員工統計

年度		2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
原住民族	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	4	4
		51 歲以上	1	1
	女性	30 歲以下	2	2
		30-50 歲	18	21
		51 歲以上	1	3
身心障礙人員	男性	30 歲以下	15	15
		30-50 歲	39	49
		51 歲以上	27	23
	女性	30 歲以下	11	15
		30-50 歲	51	53
		51 歲以上	41	41

· 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工薪酬統計表

各職別 薪酬比例	人數		總年薪 (新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	270	164	19,464,570	12,897,616	1	1.09
非管理職	5,347	1,956	244,978,152	93,931,032	1	1.05

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率) 為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。
2. 經營績效獎金金額係機敏資料，故本表總薪酬未包含經營績效獎金。



治理面

· 公協會的會員資格

機構類別	涵蓋機構	擔任要職職稱
政府機關	衛生福利部國民健康署、衛生福利部緊急醫療救護諮議小組、衛生福利部中央健康保險署、勞動部職業安全衛生署、國防醫學院等共 111 個政府單位	董事、理事長、理事、委員、醫療指導醫師、專家學者代表、專家、臨床心理師
公會	台北市醫師公會、中華民國護理師護士公會全國聯合會、台北市醫事檢驗師公會、臺北市藥師公會等共 15 個公會單位	常務理事、常務監事、秘書長、理事、委員、專家、監事
協會	中華民國大型活動緊急救護協會、社團法人台灣動脈瘤與心瓣膜關懷協會、中華民國大腸直腸癌關懷協會、台灣失智症協會、台灣醫療品質協會等共 31 個協會單位	董事、理事長、專家、常務理事、秘書長、理事、監事、顧問、委員、工作小組代表、幹事
學會	國際神經精神藥理學會、亞洲腹部影像醫學會、世界藥學會、台灣胸腔暨重症加護醫學會、臺灣擬真醫學教育學會、中華民國核醫學學會、臺灣麻醉專科護理學會、臺灣生物精神醫學暨神經精神藥理學會等共 23 個學會單位	名譽理事長、理事長、副理事長、常務理事、監事、秘書長、副秘書長、理事、執行秘書、執行監事、主任委員、副主任委員、顧問、委員、財務長
其他單位	國際麻醉護理聯盟、國家科學及技術委員會、天主教仁慈醫療財團法人	董事、副理事長、委員

· 近三年經營績效

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	28,552,750	29,983,399	31,933,281
營業 (運) 成本	27,986,261	29,828,455	31,819,098
營業損益	566,489	154,944	114,183
營業外收入及支出	1,143,789	1,875,127	1,925,821
本期綜合損益總額	1,710,279	2,030,071	2,040,004
員工福利金額	528,962	519,918	527,964
員工薪資 (含員工福利)	8,690,031	9,046,686	9,220,188
留存經濟價值	6,817,143	8,147,214	8,787,218
支付政府的款項	12,110	12,635	16,380

註：

1. 資料來源：歷年預、決算公開資料之臺北榮民總醫院 (本院)。



北榮歷年預、決算公開資料網址

- 此表以「仟元」為單位
- 「營業收入」：本院「收支餘絀表」科目「業務收入」本年度決算數。
- 「營業 (運) 成本」：本院「收支餘絀表」科目「業務成本與費用」本年度決算數。
- 「營業損益」：本院「收支餘絀表」科目「業務賸餘 (短絀)」本年度決算數。
- 「營業外收入及支出」：本院「收支餘絀表」科目「業務外賸餘 (短絀)」本年度決算數。
- 「本期綜合損益總額」：本院「收支餘絀表」科目「本期賸餘 (短絀)」本年度決算數。
- 「員工福利金額」：本院「各項費用彙計表」科目「用人費用」項下「福利費」本年度決算數。
- 「員工薪資 (含員工福利)」：本院「臺北榮民總醫院 (本院) 作業基金附屬單位決算分決算」用人費用彙計表決算數，併進用契僱人力決算數，扣減全部員工績效獎金。
- 「留存經濟價值」：本院「餘絀撥補表」科目「未分配賸餘」本年度決算數。
- 「支付政府的款項」：本院停車場委外營運實際繳納之營業稅及違失案件遭主管機關裁罰金額。



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

2024
Sustainability
Report



目錄
序論

- 1. 永續好
- 2. 病人同仁好
- 3. 與人共好、學生好
- 4. 環境好

附錄 / 索引

- 永續績效
- GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表
- 永續會計準則 SASB 對照索引表
- 氣候相關資訊
- 查證聲明書

· 取自政府之財務補助

項目	補助單位	補助金額 (元)
臨床教學研究	國軍退除役官兵輔導委員會	449,222,000
社區醫療服務	國軍退除役官兵輔導委員會	12,167,873
高齡醫學發展與照護	國軍退除役官兵輔導委員會	19,747,780
安寧緩和醫療照護與推廣	國軍退除役官兵輔導委員會	8,282,000
舊制退休及撫卹金	國軍退除役官兵輔導委員會	302,286,000
優惠存款利息差額	國軍退除役官兵輔導委員會	33,285,218
醫事人員培訓	衛生福利部	30,609,738
總計		855,600,609

註：本院為國家級醫學中心，除提供病人醫療服務外，尚須配合國家政策，戮力創新研發，承擔社會公益責任，2024 年接受國軍退除役官兵輔導委員會補助臨床教學研究、社區醫療服務、高齡醫學發展與照護、安寧緩和醫療照護與推廣、舊制退休撫卹金、優存利差及衛生福利部補助醫事人員培訓等，共計 8 億 5,560 萬元，補助收入佔當年總收入 342.63 億元之比率為 2.50%。

· 近三年採購統計

近三年採購統計表

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
承攬與服務	國內	234	10.91%	207	2.69%	269	10.08%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
原物料	國內	744	82.36%	710	96.25%	781	83.23%
	國外	15	5.75%	9	0.92%	12	6.55%
工程 (建築與設備)	國內	7	0.99%	7	0.14%	4	0.15%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
總計		1,000	100%	933	100%	1,066	100%

註：國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（如：美國、越南等）。

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表



使用聲明	臺北榮民總醫院已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	不適用

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
GRI2：一般揭露 2021				
組織及 報導實務	2-1	組織詳細資訊	認識北榮	P.12-14
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.10-11
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.10-11
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.10-11
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	P.10-11
營運活動 與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	認識北榮	P.12-14
	2-7	員工	2.3 幸福職場 附錄 - 永續績效	P.67-78 P.117-128
	2-8	非員工的工作者	2.3 幸福職場 附錄 - 永續績效	P.67-78 P.117-128
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 永續經營	P.26-41
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 永續經營	P.26-41
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 永續經營	P.26-41
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續管理策略	P.17-25
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續管理策略	P.17-25
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續管理策略	P.17-25
	2-15	利益衝突	1.2 永續經營	P.26-41
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續經營	P.26-41
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 永續經營	P.26-41
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 永續經營	P.26-41

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
治理	2-19	薪酬政策	1.2 永續經營 2.3 幸福職場	P.26-41 P.67-78
	2-20	薪酬決定流程	1.2 永續經營 2.3 幸福職場	P.26-41 P.67-78
	2-21	年度總薪酬比率	附錄 - 永續績效	P.117-128
策略、政策 與實務	2-22	永續發展策略的聲明	院長的話	P.4-5
	2-23	政策承諾	1.2 永續經營 2.3 幸福職場 4.1 永續環境管理	P.26-41 P.67-78 P.104-115
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續經營 2.3 幸福職場 4.1 永續環境管理	P.26-41 P.67-78 P.104-115
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續經營 2.3 幸福職場 4.1 永續環境管理	P.26-41 P.67-78 P.104-115
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 永續經營 2.2 全人整合 2.3 幸福職場	P.26-41 P.56-66 P.67-78
	2-27	法規遵循	1.2 永續經營	P.26-41
	2-28	公協會的會員資格	附錄 - 永續績效	P.117-128
	2-29	利害關係人議合方針	永續經營	P.26-41
	2-30	團體協約	2.3 幸福職場 本院已設立多元 溝通管道，故未 成立工會。	P.67-78

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
GRI3：重大主題 2021				
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.2 永續經營	P.26-41
	3-2	重大主題列表	1.2 永續經營	P.26-41

重大主題				
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)				
全人整合 涵蓋之重大主題：醫病關係 (自訂主題)、社會參與				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 全人整合	P.56-66
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	2.2 全人整合	P.56-66
社會共融 涵蓋之重大主題：社會參與、醫療外交 (自訂主題)、跨域合作 (自訂主題)				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 社會共融	P.80-92
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	3.1 社會共融	P.80-92

特定主題準則：300 系列 (環境的主題)				
永續環境管理 涵蓋之重大主題：能源管理、淨零減碳與管理、廢棄物管理				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續環境管理	P.104-115

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 永續環境管理 附錄 - 永續績效	P.104-115 P.117-128
	302-2	組織外部的能源消耗量	資訊無法取得 目前尚未統計範疇三能源數據， 預計 2027 年導入 ISO 14064-1 溫室 氣體盤查後揭露。	N/A
	302-3	能源密集度	附錄 - 永續績效	P.117-128
	302-4	減少能源消耗	4.1 永續環境管理	P.104-115
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 永續環境管理	P.104-115
GRI 305 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1 永續環境管理 附錄 - 永續績效	P.104-115 P.117-128
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體 排放	4.1 永續環境管理 附錄 - 永續績效	P.104-115 P.117-128
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體 排放	附錄 - 永續績效	P.117-128
	305-4	溫室氣體排放強度	附錄 - 永續績效	P.117-128
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 永續環境管理	P.104-115
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排 放	附錄 - 永續績效	P.117-128
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排 放	附錄 - 永續績效	P.117-128
GRI 306 廢棄物主題 揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯 著衝擊	4.1 永續環境管理	P.104-115
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 永續環境管理	P.104-115
	306-3	廢棄物的產生	附錄 - 永續績效	P.117-128
	306-4	廢棄物的處置移轉	附錄 - 永續績效	P.117-128
	306-5	廢棄物的直接處置	附錄 - 永續績效	P.117-128



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好
4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

2024
Sustainability
Report

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明		頁碼	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)							
幸福職場							
涵蓋之重大主題：勞雇關係、職業安全與衛生							
GRI 3 重大主題 2021		3-3	重大主題管理		2.3 幸福職場		P.67-78
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工		2.3 幸福職場	P.67-78		
				附錄 - 永續績效	P.117-128		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利		2.3 幸福職場	P.67-78		
	401-3	育嬰假		附錄 - 永續績效	P.117-128		
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-3	職業健康服務		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-6	工作者健康促進		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-9	職業傷害		2.3 幸福職場	P.67-78		
	403-10	職業病		2.3 幸福職場	P.67-78		
深耕培育							
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		2.3 幸福職場	P.67-78		
				附錄 - 永續績效	P.117-128		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		2.3 幸福職場	P.67-78		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		2.3 幸福職場	P.67-78		

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明		頁碼		
自訂主題								
卓越創新								
涵蓋之重大主題：智慧醫療 (自訂主題)								
GRI 3 重大主題 2021		3-3 重大主題管理		2.1 卓越創新		P.43-55		
非重大主題								
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)								
經濟績效								
GRI 201 經濟績效 2016	201-1		組織所產生及分配的直接經濟價值		附錄 - 永續績效		P.117-128	
	201-2		氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		4.1 永續環境管理		P.104-115	
	201-3		定義福利計畫義務与其它退休計畫		2.3 幸福職場		P.67-78	
	201-4		取自政府之財務補助		附錄 - 永續績效		P.117-128	
市場地位								
GRI 202 市場地位 2016	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		附錄 - 永續績效		P.117-128	
	202-2		雇用當地居民為高階管理階層的比例		附錄 - 永續績效		P.117-128	
間接經濟衝擊								
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊			2.2 全人整合		P.56-66	
					3.1 社會共融		P.80-92	
採購實務								
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例			1.2 永續經營		P.26-41	
					附錄 - 永續績效		P.117-128	



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
反貪腐				
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 永續經營	P.26-41
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 永續經營	P.26-41
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 永續經營	P.26-41

特定主題準則：300 系列 (環境的主題)				
供應商環境評估				
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 永續環境管理	P.104-115
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 永續環境管理	P.104-115
	303-3	取水量	4.1 永續環境管理	P.104-115
GRI 308 供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	1.2 永續經營	P.26-41

特定主題準則：400 系列 (社會的主題)				
勞資關係				
GRI 402 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	本院發生重大營運變化、或與員工終止勞雇關係皆依《勞動基準法》規定辦理。	N/A
訓練與教育				
GRI 404 訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2.3 幸福職場	P.67-78
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2.3 幸福職場	P.67-78
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化 與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.3 幸福職場	P.67-78
			附錄 - 永續績效	P.117-128
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	附錄 - 永續績效	P.117-128

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
不歧視				
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 幸福職場	P.67-78
結社自由與團體協商				
GRI 407 結社自由與 團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3 幸福職場	P.67-78
童工				
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	本院 2024 年無雇用童工情事。	N/A
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制 勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 幸福職場	P.67-78
保全實務				
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	2.3 幸福職場	P.67-78
原住民權利				
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	本院 2024 年無侵害原住民權利情事。	N/A
供應商社會評估				
GRI 414 供應商社會 評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	1.2 永續經營	P.26-41
顧客健康與安全				
GRI 416 顧客健康與 安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.2 永續經營	P.26-41
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.2 永續經營	P.26-41

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
行銷與標示				
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.2 永續經營	P.26-41
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.2 永續經營	P.26-41
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.2 永續經營	P.26-41
客戶隱私				
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.2 永續經營	P.26-41



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好
4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



永續會計準則 SASB 對照索引表

會計指標

目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
能源管理	HC-DY-130a.1	1. 能源使用總量 2. 電網電力用量百分比 3. 再生能源使用百分比	量化	1. 580,826.19 GJ 2. 72.72 % 3. 0.03%
廢棄物管理	HC-DY-150a.1	醫療廢棄物總重量，及處置方式百分比 1. 焚化 2. 回收或再利用 3. 掩埋	量化	醫療廢棄物總重量：1,068.33 公噸 1. 焚化：96% 2. 回收或再利用：4% 3. 掩埋：0%
	HC-DY-150a.2	危險藥品廢棄物總量及非危險藥品廢棄物總量，及處置方式百分比 1. 焚化 2. 回收或再利用 3. 掩埋	量化	危險藥品廢棄物總量：0.03 公噸 非危險藥品廢棄物總量：4.47 公噸 1. 焚化：100% 2. 回收或再利用：0% 3. 掩埋：0%
病人隱私權&電子健康記錄	HC-DY-230a.2	描述對於病人隱私保護的政策與做法，包含個人健康紀錄及其他個人資料	說明與分析	1. 訂有「臺北榮民總醫院醫院個人資料檔案維護計畫」以加強管理，確保病人隱私權及維護個人資料安全。 2. 「電子病歷資訊系統作業管理規定」：綜理全院個人檔案資料(含病歷資料)安全之維護與管理。 3. 「保護性個案(家暴、性侵)病歷管理程序」：就該次事件相關電子紀錄由敏感性病歷管制人員進入電子病歷管理系統(EMM)上鎖，並由資訊室系統儲放於院方主機中。 4. 病歷釋出：病人資料釋出須依一定的申請程序辦理，設有申請專責櫃檯暨單一窗口提供服務，免除民眾多處辦理及排隊等待。 5. 權限管理：只有授權的醫護人員能在符合《個人資料保護法》的前提下存取電子健康紀錄(EHR)。 6. 負面事件行動：在遇到資料洩漏或安全事件時，本院將通知受影響的病人及相關主管機關，並根據《個人資料保護法》規定採取補救措施。



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好
4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
病人隱私權&電子健康記錄	HC-DY-230a.3	1. 資料洩露總件數 2. 資料洩露涉及 (a) 僅個人資料 (b) 個人健康資料的百分比 3. 資料洩漏每個類別中受影響的 病人數量，(a) 僅個人資料 (b) 個人健康資料	量化	2024 年無資料洩漏情事
	HC-DY-230a.4	因數據安全和隱私權相關的法律 訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元
低收入病人	HC-DY-240a.1	討論管理病人保險狀況組合的策 略	說明與分析	臺灣實施全民健康保險制度，故此題不適用。但本院為協助經濟弱勢病人，訂有「臺北榮總貧困病人補助要點」。2024 年弱勢病人經濟補助 49,541,233 元，1,653 人次。
護理品質與 病人滿意度	HC-DY-250a.2	嚴重可報導事件數量	量化	謹遵政府相關法令，符合重大醫療事故通報範圍則依法進行重大醫療事故通報。2024 年本院皆未發生違反法規之情事，各嚴重程度評估矩陣級數為 1、2 級之案件，皆已依規定進行通報、根本原因分析及改善。
	HC-DY-250a.3	醫院的醫療照顧相關感染 (HAC) 得分	量化	2024 年監測 HAI 超過閾值調查共 83 件，經分析不具人、時、地關聯，排除交互感染及群突發。其中 53 件感染個案增加但未達統計顯著差異，另 30 件異常增加均已通知病房或科部進行檢討改善及回覆。
	HC-DY-250a.6	每家醫院的 1. 非計劃性再入院人數及 2. 總再入院人數	量化	本院監測標的為本院出院後 14 日內再入本院之相關人次。 1. 出院 14 日內相關病情非計畫再入院人次：2,048 人次。 2. 出院 14 日內再入院人次：14,933 人次。
受管制藥物 之管理	HC-DY-260a.1	針對管理藥品處方數量的政 策和實務做法	說明與分析	1. 本院設有「管制藥品管理會」監督管理全院管制藥品使用，下設「麻醉藥品處方評審小組」負責審查非癌慢性頑固性疼痛病人長期使用成癮性麻醉藥品處方之妥適性。 2. 「管制藥品管理會」每季召開會議，針對全院各管制藥品使用情形通盤檢討，制定「臺北榮民總醫院管制藥品管理作業規範」及「非癌慢性頑固性疼痛病人長期處方成癮性麻醉藥品管制流程」，並公告於藥學部網頁 / 管制藥品專區，供全院醫療人員臨床作業依循。 3. 訂有「長期使用成癮性麻醉藥品病人用藥指引」供民眾參閱。 



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
定價和計費 透明度	HC-DY-270a.1	確保患者在接受手術前充分了解價格的政策與措施	說明與分析	本院向手術病人提供、解說及簽署相關同意書之時間點及作業程序為： 1. 由醫師於手術前向病人說明手術使用耗材。 2. 醫師向病人或其家屬詳盡說明自費項目，包括目的、項目、金額等。 3. 於手術前請病人或其家屬提供已簽署完成之相關同意書。
	HC-DY-270a.2	服務定價資訊可如何公開獲取	說明與分析	1. 本院醫療費用收費標準係依據醫療法第 21 條、第 22 條、全民健康保險法第 51 條及臺北市「醫療機構醫療費用收費標準核定原則」等相關規定訂定。 2. 非屬健保給付（自費）項目，請參考本院自費醫療相關收費標準。  非屬健保給付（自費）項目相關收費標準  門診收費標準
	HC-DY-270a.3	可公開獲取定價信息的 25 項最常見服務的數量，及這些服務佔已執行服務總量的百分比	量化	門診手術： 1. 執行數量：28,564 件 2. 佔已執行服務總量百分比：79.2% 住院手術： 1. 執行數量：31,237 件 2. 佔已執行服務總量百分比：39.2% 註：以上為院內統計資料
員工健康 與衛生	HC-DY-320a.1	1. 直接員工和 2. 派遣員工的總可記錄事故率 (TRIR)	量化	1. 0.37 2. 非本院員工之工作者，按本國法令由其所屬事業單位依規範自行管理與進行相關申報，故無此統計。
人才吸引、 發展與留才	HC-DY-330a.1	說明醫師、非醫師的醫療保健從業人員、及所有其他僱員的自願離職率與非自願離職率	量化	1. 非自願離職率：0%(0 人) 2. 自願離職率： · 醫師 2.59%(176 人) · 醫事人員 0.93%(63 人) · 護理人員 4.00%(272 人) · 行政人員 1.41%(96 人)
人才吸引、 發展與留才	HC-DY-330a.2	說明對醫療保健從業人員的招募和留才的措施	說明與分析	1. 招募：本院為公立醫療機構，員工包含公務人員及契約人員，公務人員除依「公務人員任用法」、「醫事人員人事條例」、「公務人員陞遷法」等規定進用；契約人員依「臺北榮民總醫院運用醫療作業基金進用醫務人員甄選作業規定」及「醫務契約人員遴用資格標準表」等規定辦理契約人員遴補作業。 2. 留才：訂有早鳥獎勵、留任獎勵、調高夜班費等留才措施。



目錄

序論

1. 永續好
2. 病人同仁好
3. 與人共好、學生好
4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
氣候變遷對人類健康與基礎設施之衝擊	HC-DY-450a.1	氣候變遷對人類健康與基礎設施之衝擊： 1. 因極端天氣事件的頻率和強度增加而導致的人身風險，以及 2. 與氣候變化有關的疾病發病率和死亡率的變化 3. 緊急準備和應變	說明與分析	1. 依據 2024 臺灣氣候變遷分析系列報告，暖化趨勢下的臺灣極端高溫與衝擊。溫度與中風風險之間呈現出 U 形反應曲線，即溫度高於或低於最適溫度時風險均會增加。在全球暖化的情境下，未來達到中風高風險的高溫天數預計將會增加。另因臺灣屬海島型氣候，夏季炎熱潮濕，容易引發熱疾病 (熱暈厥、熱痙攣、熱衰竭及熱中暑) ；登革熱病媒蚊分布地區也因氣溫逐年升高，由南部往北擴大。 2. 本院與氣候變化有關的疾病變化如下： ・登革熱陽性案例較去 (2023) 年同期減少 66% ・因高溫急診就醫較去 (2023) 年同期減少 32% ・因中風急診就醫較去 (2023) 年同期減少 22% 3. 本院通過「重度級急救責任醫院」評定，同時亦教育民眾定期健康檢查、慢性疾病日常生活管理以進行前端預防。
欺詐及不必要行為	HC-DY-510a.1	因醫療詐欺相關法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本院 2024 年無因醫療詐欺相關法律訴訟而造成之金錢損失。

活動指標

指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
HC-DY-000.A	依服務類型之 1. 醫療設施數和 2. 床位數量	量化	1. 第一門診大樓、第二門診大樓、第三門診大樓、湖畔門診、中正樓、思源樓、長青樓、精神樓、致德樓、醫學科技大樓、身障重建中心、迴旋加速器中心、重粒子癌症治療中心、手術樓、臨床訓練中心、動力中心、懷恩堂等 18 棟醫療相關設施及空間。 2. 床位數量 ・急性一般病床 2,404 床 ・特殊病床 658 床 ・精神急性病床 98 床
HC-DY-000.B	1. 入院人次 2. 門診人次	量化	1. 入院人次：138,341 人 2. 門診人次：2,458,108 人



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則
(GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 永續環境管理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.1 永續環境管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 永續環境管理
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 永續環境管理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	--
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	--
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	--
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	預計 2025 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。

查證聲明書

獨立保證意見聲明書



目錄

序論

1. 永續好

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

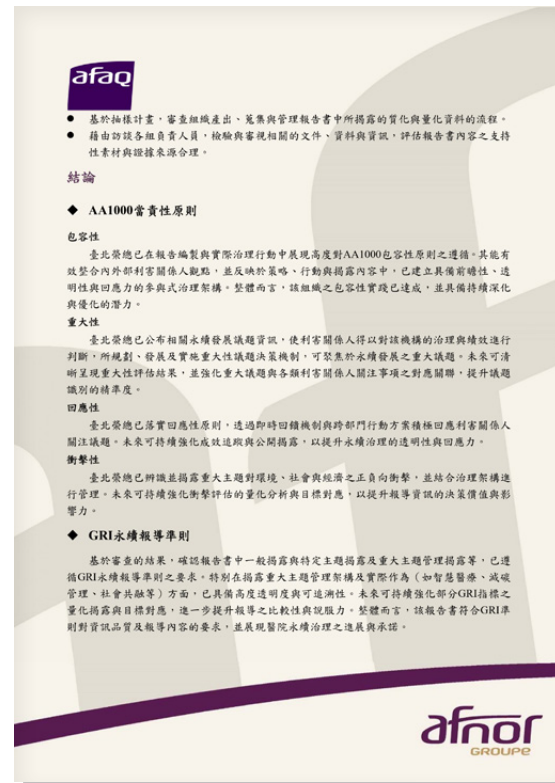
永續績效

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB 對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書





序論

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



序論

2. 病人同仁好

3. 與人共好、學生好

4. 環境好

附錄 / 索引

永續績效

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照索引表

永續會計準則 SASB
對照索引表

氣候相關資訊

查證聲明書



**ASSURANCE OPINION
GREENHOUSE GAS EMISSIONS**

茲證明

臺北榮民總醫院

臺北市北投區石牌路二段201、322號

持有聲明書編號: TWN263468270 Rev.1

台灣衡理國際保險驗證股份有限公司對臺北榮民總醫院所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證, 此查證聲明適用於以下描述工作範圍內的相關資訊。

臺北榮民總醫院負責報告溫室氣體聲明。台灣衡理國際保險驗證股份有限公司的責任為對其所報告溫室氣體聲明的準確性, 以及用於蒐集、分析和審查資訊的基礎系統和過程提供獨立查證。

查證範圍:

- 臺北榮民總醫院, 位於臺北市北投區石牌路二段 201、322 號
- 查證期間: 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日

報告邊界及查證數據:

- 類別 1: 直接溫室氣體排放與轉移: 14,673.6944 公噸二氧化碳當量
- 類別 2: 輸入能源之間接溫室氣體排放: 55,741.4653 公噸二氧化碳當量

查證意見:

依據台灣衡理國際保險驗證股份有限公司所進行之查證過程與程序, 有充分證據顯示臺北榮民總醫院之類別 1 及 2 溫室氣體聲明為真實正確並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊, 以及根據 ISO 14064-1:2018 所準則, 符合查證協議之合理保證等級。

技術審查: 劉建宏

最初發行日期: 21/10/2025
Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10503, Taiwan R.O.C.
+886-2-23707655

副總經理: 徐淑珍

版本發行日期: 21/10/2025

Page 1 of 3
template ver. 2025066

聲明書編號：TVN0203460270 Rev.1
 版次發行日期：21002025

溫室氣體排放及移轉資訊：

臺北榮民總醫院：臺北市北投區石牌路二段 201、322 號

類別	子類別	說明	1CO ₂ e
類別 1： 直接溫室氣體排放與移轉	1.1 固定燃燒之溫室氣體	--	8,852,2942
	1.2 移動燃燒之溫室氣體	--	66,281
	1.3 工業製程中之溫室氣體排放與移轉	--	0.1218
	1.4 逸散排放中之溫室氣體排放	--	5,754,9974
	1.5 土地利用、土地利用變更及林業之溫室氣體排放與移轉	--	0.0000
溫室氣體溫室氣體排放			14,673,6944
類別 2： 輸入能源之間接溫室氣體	2.1 輸入電力之間接排放	--	55,741,4653
	2.2 輸入能源之間接排放	--	N/A
	2.3 上游物料與服務間接排放	--	N/A
	2.4 上游物料與服務間接排放	--	N/A
	2.5 上游物料與服務間接排放	--	N/A
類別 3： 運輸之間接溫室氣體	3.1 運輸之間接排放	--	N/A
	3.2 運輸之間接排放	--	N/A
	3.3 運輸之間接排放	--	N/A
	3.4 運輸之間接排放	--	N/A
	3.5 運輸之間接排放	--	N/A
類別 4： 運輸之間接溫室氣體	4.1 運輸之間接排放	--	N/A
	4.2 運輸之間接排放	--	N/A
	4.3 運輸之間接排放	--	N/A
	4.4 運輸之間接排放	--	N/A
	4.5 運輸之間接排放	--	N/A
類別 5： 使用與運輸產品有關之間接溫室氣體	5.1 產品之使用與運輸	--	N/A
	5.2 產品之使用與運輸	--	N/A
	5.3 產品之使用與運輸	--	N/A
	5.4 產品之使用與運輸	--	N/A
	5.5 產品之使用與運輸	--	N/A
類別 6： 其他溫室氣體之間接溫室氣體	6.1 其他溫室氣體之間接排放	--	N/A
	6.2 其他溫室氣體之間接排放	--	N/A
	6.3 其他溫室氣體之間接排放	--	N/A
	6.4 其他溫室氣體之間接排放	--	N/A
	6.5 其他溫室氣體之間接排放	--	N/A

※ N/S: Not-significant 非重大 / N/A: Not available 未資料

Bureau Veritas Certification (Taipei) Co., Ltd.
 3F-II, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10553, Taiwan R.O.C.
 +886-2-2370 7655

Page 2 of 3
 template ver. 20230906


**BUREAU
VERITAS**

聲明書編號：THN0634MSZTO Rev.1
版次發行日期：2025/02/25

評定查證範圍：

- 用於進行查證的查證協議：ISO 14064-1:2018, ISO 14064-3:2019
- 查證期間：2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日
- 排碳溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氯化氫(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)
- 排碳單位之標準(GWP)：引用 IPCC 2021 年第 6 次評估報告
- 外購電力排碳係數：引用經濟部能源署民國 114 年公布之 113 年度電力排碳係數 0.474 GJ/GWhW
- 查驗排碳量之方法：學習控制
- 查驗清冊版本：2025/09/15
- 查驗報告版本：2025/09/15

查證方法：

依據風險評估及取樣計畫，對臺北榮民總醫院進行現場訪視，訪談相關人員，審查所產生的文件證據；於臺北榮民總醫院的辦公室及現場，審查整體、量測及分析的方法、資訊系統和數據；以及稽核臺北榮民總醫院用的決定涵蓋實際聲明之數據檔案。

查證作業實施日期：

- 2025 年 08 月 08 日, 2025 年 08 月 19 ~ 20 日

查證小組：

- 主查證員：施泰霞 *Tai-sha Sch*
- 查證員：李志鴻、謝發賢 *J.T. & Lee Andy-Hank*

主查證員(簽署聲明)持證執照號碼聲明

主查證聲明：主查證人(即主查證員)為：張泰霞，持有由國際認證機構頒發之查證證書編號為：台灣國際認證股份有限公司(Taiwan Bureau Veritas Certification Taiwan)證書編號為 THN0634MSZTO。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。

主查證員(簽署聲明)持證執照號碼聲明

主查證聲明：主查證人(即主查證員)為：李志鴻，持有由國際認證機構頒發之查證證書編號為：台灣國際認證股份有限公司(Taiwan Bureau Veritas Certification Taiwan)證書編號為 THN0634MSZTO。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。

主查證員(簽署聲明)持證執照號碼聲明

主查證聲明：主查證人(即主查證員)為：謝發賢，持有由國際認證機構頒發之查證證書編號為：台灣國際認證股份有限公司(Taiwan Bureau Veritas Certification Taiwan)證書編號為 THN0634MSZTO。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。本聲明書係由主查證員與客戶共同討論並達成共識後所簽訂，此項聲明書將作為主查證員執行查證工作之依據。主查證員對於其執行之查證工作，應符合國際認證機構之要求，並遵守國際認證機構之規定。

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F-R, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. A Taipei 10553, Taiwan R.O.C.
+886-2-23707855

Page 3 of 3
template ver.: 20250306



臺北榮民總醫院
Taipei Veterans General Hospital

永續報告書 **2024**
Sustainability Report