



行天宮醫療志業醫療財團法人

恩主公醫院

無私奉獻 • 謙卑服務 En Chu Kong Hospital

永續 2023 報告書 SUSTAINABILITY REPORT



行天宮醫療志業
醫療財團法人

永續

2023
報告書

SUSTAINABILITY
REPORT



行天宮醫療志業醫療財團法人

恩主公醫院

無私奉獻 • 謙卑服務 En Chu Kong Hospital



目錄

Contents

前言

關於本報告書	04
報告原則	04
報告期間與報告範疇	04
發行資訊	05
資訊管理	05
聯絡資訊	05
永續聲明	06
勉勵與期許 董事長的話	06
勉勵與期許 院長的話	08
年度榮譽紀事	10
利害關係人鑑別與重大主題分析	12

CHAPTER • 1

誠信治理、永續經營	26
1.1 關於行天宮醫療志業醫療財團法人	27
1.2 永續經營	33
1.3 經營績效	40
1.4 永續供應鏈	41

CHAPTER • 2

卓越品質、優質服務	42
2.1 創新醫療、全人照護	43
2.2 醫療品質與服務	46
2.3 病人個資安全維護	49

CHAPTER •

3

幸福職場、人才培育 50

3.1 多元職場、員工福利	51
3.2 人才培育及發展	57
3.3 職業安全與健康	61

CHAPTER •

4

環境友善、綠色管理 68

4.1 氣候變遷管理 TCFD	69
4.2 能源與溫室氣體管理	70
4.3 廢棄物管理	75
4.4 水資源	77

CHAPTER •

5

社會關懷、回饋社區 80

5.1 社區照護	81
5.2 公益活動	88

附錄

1. GRI Standards 揭露項目對照表	90
2. SASB Standards 揭露項目對照表	95
3. 獨立意見保證書	99
4. 永續發展報告書編輯委員	100



關於本報告書

行天宮醫療志業醫療財團法人秉持 恩主公的慈悲精神，與行天宮精神導師 玄空師父（黃樞居士）無私奉獻、施財捨藥的義行，致力發展「社區醫學」、「預防醫學」和「急診醫學」，興建恩主公醫院復興醫療大樓、中山醫療大樓、門診大樓，以優質的設備、貼心的服務，守護三峽、鶯歌、土城、樹林，甚至板橋、中和及桃園的民眾健康，更設立「行天宮醫療志業醫療財團法人附設橫溪恩主公護理之家」，蔚然成為民眾心中值得信賴的宗教醫院。期望藉由永續報告書與利害關係人溝通，透過公開資訊揭露讓利害關係人更瞭解本法人永續願景、規劃及作為。

此為本法人第一本永續報告書，預計未來定期揭露本法人在治理、環境、社會三大永續項目之規劃、作為及成效。

» 報告原則

本報告書內容架構係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發行之永續報導準則（GRI Standards），並參考永續會計準則（SASB、氣候相關財務揭露（TCFD）及「聯合國永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），以盡責之態度向利害關係人報告本法人在治理、環境及社會上的策略與活動，展現本法人對社會責任之落實及永續發展的決心。

» 報告期間與報告範疇

本報告書資訊揭露範疇為行天宮醫療志業醫療財團法人，包含：恩主公醫院（復興醫療大樓、中山醫療大樓、門診大樓）、橫溪恩主公護理之家、居家護理所（以下簡稱「本法人」）。揭露資訊期間為 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日，部分內容涵蓋前年度之資訊以強化數據可比性，本報告週期與範圍皆無重編情宜，若資訊揭露範疇與前述有異，則於該段落詳加說明。

» 發行資訊

本永續報告書於 113 年 8 月發行，並於本法人官網永續發展專區提供下載。

報告書下載請至：<https://www.eck.org.tw>

現行報告書發行日期 113 年 8 月發行

» 資訊管理

本報告書資料及揭露數據和各項專案內容由永續發展委員會進行搜集與彙整，並經各小組召集人審定後，依行政程序上呈院長及副院長核閱後定稿出版。

本永續報告書經格瑞國際驗證有限公司依據 AA1000 v3 第一類型中度保證等級，進行第三方獨立保證符合 GRI Standards 標準。

查證聲明書參照附錄。

» 聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

報告書連絡人	經營發展室 游小美主任
電子信箱	10487@km.eck.org.tw
連絡電話	02-26723456 分機 1740
行天宮五大志業網址	https://www.ht.org.tw/



永續聲明

勉勵與期許 | 董事長的話

近年來，各種天災、人禍不斷，氣候異常、環境汙染，大自然的狀態愈形惡化，加上經濟動盪與國際情勢的不穩定，讓人心充滿躁動、惶恐和不安。而讓地球恢復清寧，人類社會能安定健全地永續發展，是我們每一個人都應肩負起的責任。

行天宮體奉 恩主公濟世度眾的慈悲情懷，傳承精神導師 玄空師父無私奉獻的精神與愛護天地生靈的慈心，以出世的宗教精神，行入世的公益關懷，盼望能為社會帶來祥和、平安；而三十多年前，為了延續 玄空師父施財捨藥、利益眾生的善舉，行天宮董監事會決議，選擇於當時醫療資源較缺乏的三鶯地區，興建「恩主公醫院」。匯聚了十方信眾的護持與熱忱，和來自各界的涓滴愛心與專業奉獻，行天宮醫療志業於民國八十七年順利正式服務社會。

愛是起點，但不會有終點。除了專業和有溫度的醫療服務，醫療志業也必須善盡社會責任，醫者不只醫身，也要醫心，為社會帶來正向的影響力。多年來我們深耕社區，致力於成為社區醫療與預防保健的典範，長期舉辦各類社區健康促進活動，讓正確的健康觀念潛移默化，深入人心；並提供居家護理等社區醫療服務，以及各項醫療慈善濟助，讓有需要的人都能獲得適切的協助；我們也重視友善環境，導入多項節能設備、落實綠色採購，為環境保護盡一分心力。

為了永續的關懷與服務，醫院除了要不斷精實醫療團隊、設備和技術外，更要秉持誠信，嚴謹治理，精益求精；在內部管理決策上，以社會、公眾的正當利益為先，並建立「問心當責」的組織文化。而面對大環境醫護人力短缺的嚴峻考驗，也積極透過外部結盟、醫事人才培育、營造幸福職場等措施，持續優化內部同仁的服務環境，提升病人的醫療和照護品質。

行天宮醫療志業，不以營利為目的，而是以永續發展為經營目標，以病人為中心，能將心比心，謙卑服務，長久守護民眾健康。這分長期堅守的理念，呼應了現今 ESG 永續精神。全體同仁也必須從「心」出發，共同努力實踐，才能讓恩主公醫院成為深獲民眾信賴、溫暖有愛的宗教醫院。

此次首度發行永續報告書，正可檢視在環境、社會和內部管理等面向的整體表現，與需要再更精進的方向；也深切盼望行天宮醫療志業的付出，能幫助更多人、更多家庭，走向健康幸福的人生，為我們生活的環境和社會，創造美善的永續循環。

行天宮醫療志業醫療財團法人
董事長

黃忠臣





勉勵與期許 | 院長的話

恩主公醫院自民國 87 年創立以來，今年正式邁向第 26 個年頭，以「無私奉獻，謙卑服務」的服務理念深耕在地，服務區域從三峽、鶯歌，持續拓展至土城、樹林、桃園八德、大溪等地，陸續啟用復興醫療大樓、中山醫療大樓、門診大樓、橫溪恩主公護理之家，更因應三峽、鶯歌地區人口成長，積極規劃興建急重症大樓，以多元的高品質服務，滿足不同醫療需求的民眾，以期許成為受民眾信賴的健康好鄰居，守護在地社區鄉親的健康。

發揮社區服務精神 積極培養醫護人才

身為社區型定位醫院，本院積極發揮社區服務精神，不定期在醫院舉辦免費衛教講座與健康篩檢活動，更與臺北大學合作「恩主公健康學苑」，由院內醫師前往校內舉辦健康講座課程，促進社區民眾的健康。此外舉辦「護理師體驗營」、「小小牙醫體驗營」等活動，除了能讓民眾與莘莘學子認識醫護人員的工作外，在體驗過程中也能懂得珍惜醫療資源的可貴。同時，為永續醫護人才，本院攜手新生醫專共建「護理專班」，和康寧大學進行產學合作，安排醫事人員到校教學，以及提供學生到本院醫療單位實習機會，並設立「長照人才」、「醫學檢驗人才」、「藥事人才」、「護理人才」等培育獎助學金，供各大專院校相關科系學生申請，孕育各專業醫護人才。

從管理到技術不斷創新 提供更好醫療服務

本院從數年前就已意識到 AI 人工智慧對醫療服務的重要性，持續引進電子病歷、電子表單、智慧手術、行動簽章系統等數位管理方式，提供更精準的醫療照護。旗下橫溪恩主公護理之家與工研院合作，首創全國「PECOLA AI 感知照顧系統」，提供家屬線上即時瀏覽的服務，護理之家住民也透過系統以及陪伴機器人，增進活動與社交互動樂趣。同時，恩主公醫院也邁向微創手術的新里程碑，引進「第四代達文西機器人手臂系統」，降低手術風險，大幅縮短病人手術後恢復期和住院時間，持續精進醫學技術給民眾更好的醫療服務。

持續關注永續議題 榮獲各項認證肯定

在珍惜地球資源的綠色浪潮的推進之下，聯合國先是在 1999 年推動 CSR（企業社會責任）政策，2015 年後更進化制定 ESG（企業永續發展）的永續發展目標，如今企業永續發展儼然成

為企業經營管理的新顯學，而恩主公醫院亦從好幾前年就開始一直默默在相關議題上努力，連續在 107、108 年兩年榮獲綠色採購績效卓越獎，持續通過 ISO 45001:2018、ISO 9001:2015 兩大品質管理系統認證，全力推動職業安全管理系統通過 SGS 驗證證書，今年更獲得健康職場認證健康促進標章的認證的肯定。

制度化落實 ESG 工作 簽署永續倡議書

112 年開始，本院制度化落實 ESG 的相關工作，與國立臺北大學商學院 USR 計畫團隊合作推動「優化恩主公醫院永續策略及低碳管理績效」，由 USR 計畫團隊提供輔導諮詢服務，幫助內部組織更了解永續的概念，更專業地落實相關的政策與工作。113 年 4 月本院更邁進一步，和新北市衛生局共同簽署永續倡議書，展現推動永續發展的決心，在董事會、執行長與院長之下設專責單位「永續發展委員會」，將教學、研究與服務連結聯合國永續發展目標，藉由人才培育、健康職場促進、社區關懷與服務、高齡友善健康照護，發揮社會影響力，並定期盤點與揭露用電或排碳狀況，朝向 2050 年前達成碳中和的路前進。

首本 ESG 報告書誕生 展望未來永續醫療發展

感謝本院 1400 多位員工共同的努力，113 年恩主公醫院正式推出第一本 ESG 企業永續發展報告書，向社會大眾說明恩主公醫院這幾年在 ESG 各面向的成果，並持續秉持恩主公五倫八德之聖訓，發揮醫德、精研醫學、提昇醫術，行濟世救人與服務社會之志業，以促進民眾身心健康，以更實質的行動證明行天宮醫療志業在環境永續上的努力。

行天宮醫療志業醫療財團法人
恩主公醫院院長

黃信彰

112 年度榮譽紀事

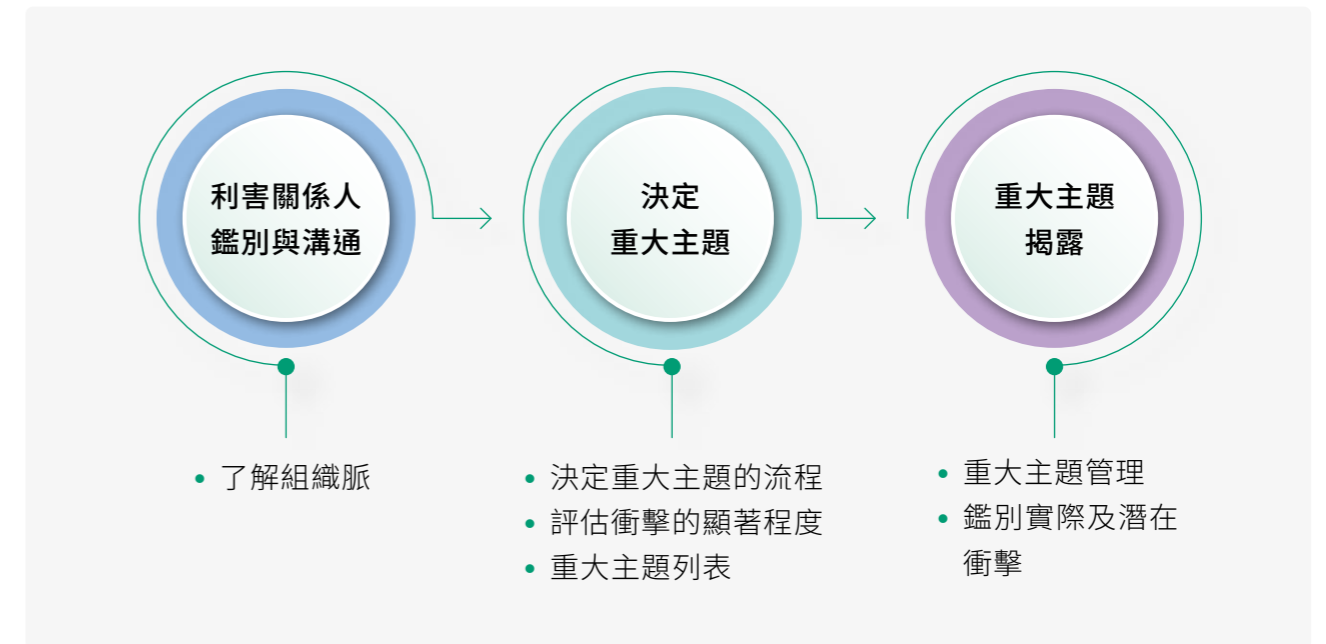
- 1月
 - 通過「急性心肌梗塞疾病照護服務品質認證」
 - 橫溪恩主公護理之家通過 SNQ「五心打造 - 肌智樂活」
 - 榮獲 111 年醫病共享決策 (SDM) 醫療機構實踐運動 - 醫療機構推廣組實踐績優獎
 - 榮獲 111 年度獎勵提供心血管疾病病人戒菸服務競賽金獎
- 2月
 - 重複式經顱磁刺激 (rTMS) 治療室啟用
 - 榮獲 111 年病人安全週優秀推行獎
- 4月
 - 復興醫療大樓、中山醫療大樓、門診大樓、橫溪恩主公護理之家獲得室內空氣品質自主管理優良級標章
- 5月
 - 體外反搏治療 (EECP)、靜脈雷射治療 (ILIB) 治療室啟用
 - 與新生醫專攜手共建「恩主公志業護理生培育專班」，共同培育優秀護理人才
 - 與新北市榮民服務處簽署醫療服務契約書
- 6月
 - 健康管理中心獲得醫策會「健康檢查品質認證」
 - 通過「ISO&CNS 45001:2018 雙認證」
 - 與仁德醫專攜手共建「恩主公志業護理生培育專班」，共同培育優秀護理人才
- 7月
 - 「鳶山雁行」分級醫療計畫轉診平台簽約
- 8月
 - 榮獲「112 年推動新北市癌症防治工作成效卓越」
 - 成立達文西中心、基因中心
- 11月
 - 舉辦達文西中心啟用儀式
 - 取得勞動部勞動力發展署「人力發展品質管理系統評核等級證書銀牌」
 - 獲得致力推動安寧緩和感謝狀
 - 榮獲預立醫療推動績優獎
- 12月
 - 成立永續發展委員會
 - 榮獲「民間綠色採購企業績優獎」

年度榮譽紀事詳見官網：<https://www.eck.org.tw/about/> 榮譽紀事 /



利害關係人鑑別與重大主題分析

永續發展委員會參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015) 之「依賴性 (Dependency)」、「責任性 (Responsibility)」、「關注度 (Tension)」、「影響力 (Influence)」與「多元觀點 (Diverse Perspective)」5 大原則，並經委員會與主任委員確認後，鑑別出本法人永續發展過程中 9 大重要利害關係人。



利害關係人鑑別與溝通

本法人重視與利害關係人溝通機制，建立適當之溝通管道期許與利害關係者維持良好的互動，並透過利害關係人議合的過程持續回應其需求與期待，以強化內部的永續策略，並展現永續發展共識下的當責性。

利害關係人類別	董事會
對恩主公醫院之意義及重要性	董事會為最高治理團隊，負責確立本法人發展方向、發展策略及重大計畫，並管理及監督各機構營運情況。
權責部門	執行長室
溝通管道及頻率	1. 董事會議 / 每四個月一次 2. 董事臨時會議 / 不定期 3. 簽呈會簽 / 不定期 4. 電話 / 不定期
溝通成果	順利完成重大決策及監管法人營運。 1. 董事會議 3 次。 2. 簽呈 17 次。 3. 電話及通訊軟體 300 次。



利害關係人類別



主管機關

對恩主公醫院之意義及重要性 恩主公醫院謹守主管機關法規，積極配合各項衛生政策，持續提升醫療品質與病人安全，保障民眾就醫權益。

權責部門 各相關單位

溝通管道及頻率

1. 公文 / 不定期
2. 會議 / 不定期
3. E-MAIL、電話 / 不定期
4. 業務查核與申報 / 每月、每季、每年
5. 評鑑、認證、訪查、督導考核 / 依各項規範

溝通成果 恪守主管機關法規，對於議合結果配合修訂醫院政策。

利害關係人類別



合作夥伴

(供應商、外包商、當地醫療網醫師...)

對恩主公醫院之意義及重要性 供應商及協力廠商為支援恩主公醫院作業的重要關係人，需確保採購物資、器材及外包業務符合臨床作業所需品質。外包商所提供之產品與服務，影響醫院提供之醫療照護品質，業管單位訂有適宜之外包商管理、稽核及溝通機制，以提升醫療品質、病人安全及員工作業環境。與社區醫療群保持良好互動，每季研討會進行雙向交流，期許建立雙向轉診機制，提供給社區民眾更適切的醫療服務。

權責部門 社醫部 / 總務室 / 採購室

溝通管道及頻率

1. 電話、E-MAIL / 不定期
2. 供應商評核 / 定期
3. 外包商工作日誌回報 / 每日
4. 外包商管理會議 / 每月
5. 外包商教育訓練 (環管、傳送、保全) / 每月
6. (視需求) 不定期溝通管道
 - 6.1 業管單位協調會議與評核
 - 6.2 施工廠商危害告知教育訓練
 - 6.3 異常事件會議與事件追蹤
7. 與醫療群簽訂「全民健康保險家庭醫師整合性照護計畫」 / 每年
8. 與醫療群辦理研討會 / 每年
9. 與醫療群辦理年末餐敘 / 每年

溝通成果

1. 依需求提供優質物料及相關服務。
2. 定期溝通專案事項及院內管理政策。
3. 充分與外包商溝通，不定時進行評核作業，將評核結果回饋外包商，討論執行作業之困難點，並提出改善機制，落實管理政策。
4. 112 年辦理之施工安全衛生教育訓練，共計 34 家廠商、291 人參加 (含：廠商 269 人、院內同仁 22 人)。
5. 外包人員亦須接受一定時數之感染管制、危機管理 (消防演練、大量傷患演練、急診暴力事件演練...等)。
6. 與醫療群維持密切的聯繫與合作，112 年與三鶯樹、台北、新美、新三鶯 4 大醫療群合作，共 53 間診所，85 名醫師。
7. 112 年醫療群研討會及年末餐敘，共計 157 人參加。

利害關係人類別



媒體

對恩主公醫院之意義及重要性 透過媒體溝通塑造正面形象，提高民眾對醫院認同度，並將重要訊息傳達給民眾，如醫療新知、活動宣傳等。

權責部門 經營發展室

溝通管道及頻率

1. 新聞稿、健康專欄、採訪、記者會 / 不定期
2. 醫院粉絲專頁、網站 / 不定期
3. 媒體公關專線、LINE 群組 / 即時

溝通成果

發布新聞稿及健康專欄等醫療新知 92 篇、專訪 14 則，並同步於醫院粉絲專頁及網站露出。



利害關係人類別



院內同仁 (含志工)

對恩主公醫院之意義及重要性

員工為醫院重要資產，提供多元關懷機制及溝通管道，建置完善的工作環境，確保員工可提供優質的醫療服務；志工人員以提供民眾諮詢服務、病人關懷...等，亦透過多方面的關懷、尊重、珍惜醫院志工人力資源及安全，長保其身心靈的健康。

權責部門

人資室 / 社工室

溝通管道及頻率

● 員工溝通管道與關懷措施：

1. 員工慶生會 / 每月
2. 新進人員座談會 / 每季
3. 勞資會議 / 每季
4. 員工協助方案 (關懷與紓壓課程 / 每季；法務諮詢 / 員工關懷 / 即時)
5. 員工滿意度調查 / 每年
6. 護理基層大會 / 每年
7. 醫師座談會 / 每年
8. 在職人員座談會 / 每季
9. 員工關懷園地 / 不定時
10. 員工幸福信箱 / 即時

● 志工關懷

1. 電話關懷 / 不定期
2. 面談 / 不定期
3. LINE@ / 不定期
4. 會議 / 不定期
5. 輔導單 / 不定期

● 給予員工充分溝通並隨時接受同仁意見與回饋。

1. 員工慶生會共 3 場，32 人次。
2. 新進人員座談會共 3 場，61 人次。
3. 勞資會議共 4 場，54 人次。
4. 員工關懷與紓壓課共 6 場，105 人次，平均滿意度達 97%。
5. 員工生育、住院關懷慰問，108 人次。
6. 護理基層大會，70 人次。
7. 醫師座談會共 15 場，135 人次。

溝通成果

● 志工人文關懷與傾聽

1. 志工傷病慰問與關懷，112 年共計提供服務 22 次。
2. 透過召開志工會議以針對志工隊業務討論，適時提供本法人政策資訊，112 年共計召開 15 次會議。
3. 不定期關懷志工服務狀況，適時給予協助、輔導，112 年共計進行志工關懷 8,285 次。

利害關係人類別



病人&家屬

對恩主公醫院之意義及重要性

本法人於醫院官方網站架設院長信箱，民眾透過院長信箱或來電至社工室及透過各樓層意見箱提出對於本法人相關事務之反映事項，由社工室收件並派案至經辦單位 (業管) 進行了解回覆，必要時由經辦單位自行提出檢討改善方案，提升服務品質。

權責部門

醫事室 / 社工室 / 社醫部 / 醫品室

溝通管道及頻率

- 112 年總案件數共 1,318 件，受理案件共 1,203 件，各管道使用頻次：
1. 紙本意見單 / 不定期
 2. 院長信箱 / 不定期
 3. 專人受理 / 不定期

溝通成果

1. 為提供民眾更完善服務品質，本法人積極重視民眾意見，112 年讚美案件共 668 件、建議共 178 件、申訴共 357 件。
2. 透過民眾反映內容，適時調整本法人各項服務，各業管單位平均處理天數共 5.1 天，符合 ISO 作業標準，儘速回應民眾期許。

利害關係人類別



見實習生

對恩主公醫院之意義及重要性

醫院與實習生的關係是永續經營中極為重要的一環。實習生不僅是學習者，更是未來醫療人才的重要資產。醫院致力於提供完善的實習制度、卓越的師資以及充足的教學資源，透過與學術機構的合作，提供多元化的教學課程和實務經驗分享，幫助實習生全面瞭解專業職場的運作，培養專業技能，應對未來醫療產業的挑戰，造福社區民眾。

權責部門

教研部

溝通管道及頻率

1. 使用 E-mail、電話、LINE@、會談等方式向臨床教師、導師、教學負責人、計畫主持人、單位主管、教研部、人力資源室等對象反應意見 / 不定期
2. 學校教師訪視會議 / 實習期間至少一次
3. 各醫事職類教學檢討會 / 每半年
4. 各醫事職類師生、導生座談會 / 不定期
5. 全院性學員座談會 / 每年
6. 醫學教育研究委員會 / 每季

溝通成果

建立良好暢通的溝通機制且落實執行，瞭解學校合作及實習生學習成效，以作為實習計畫檢討改善之依據，提供實習生完善的實習制度。



利害關係人類別



志業體同仁 (含効勞生)

對恩主公醫院之意義及重要性

恩主公醫院屬行天宮宗教、文化、教育、醫療、慈善五大志業之醫療志業，秉持恩主公五倫八德之聖訓，發揮醫德，精研醫學，提升醫術，行濟世救人及服務之志業。與行天宮公益志業効勞生、志工及同仁共同推動關聖帝君傳世明訓－讀好書、說好話、行好事、做好人任務。

權責部門

社醫部 / 社工室 / 教研部

溝通管道及頻率

1. 公益志業會長對効勞生志工座談會 / 每月
2. 醫學人文系列講座 / 不定期
3. 與行天宮文教發展促進基金會共辦問心書院社教課程 / 每年兩學期
4. 行天宮三宮暨圖書館巡迴健檢 / 每年春秋季各一次
5. 業務交流討論會 / 不定期

溝通成果

1. 112 年共有 12 場，102 位志工參加座談會。
2. 行天宮三宮暨玄空圖書館巡迴健康檢測 - 春季總服務 615 人次，秋季總服務 614 人次，共服務 1,229 人次。
3. 問心書院課程三季 16 班，學員人數 435 人次。
4. 112 年參加恩主公聖壽儀式，春、秋季法會體驗共 70 人次。
5. 112 年接受行天宮醫療補助捐款 60 萬元。

利害關係人類別



社區民眾

對恩主公醫院之意義及重要性

推廣社區醫療及預防保健，促進社區民眾的健康。

權責部門

社醫部

溝通管道及頻率

1. 社區健康促進活動 / 不定期
2. 社區醫療群研討會 / 定期
3. 社區鄰里長關係聯繫 / 不定期

溝通成果

1. 多元 GO 健康 - 主題系列課程：主題系列課程共計服務 983 人次，平均出席率皆八成以上 (83.5%)，滿意度調查平均 95.5%。
2. 桃園健康好厝邊計畫：112 年共計辦理 76 場桃園健康好厝邊健康推廣活動，並開發 13 個全新合作據點，共計服務 3,468 人次，首次辦理「巡迴小站」及「打卡活動」，最後針對新增據點進行健康識能及醫療習慣問卷調查，以提供適切的健康促進活動。
3. 青少年典範學習計畫：辦理 3 場講座，共 223 名師生參與。
4. 恩主公健康學苑計畫：共辦理 202 場次健康主題講座及活動，電訪及餐飲服務亦同步進行，服務人數達 1,704 人，累積參與人次達 6,233 人次；另問心書院共辦理三季，場次總計 192 場；篩檢總動員共辦理 4 場次，人數總計 795 人；臺北大學產學合作系列運動課程 9 堂；112 年度總計辦理場次為 409 場，服務人次達 12,330 人。
5. 社區健康檢測與救護服務活動：辦理 26 場社區檢測，共服務 2,227 人次。辦理 6 場救護站支援服務。行天宮三宮暨玄空圖書館巡迴健康檢測 - 春季總服務 615 人次，秋季總服務 614 人次，共服務 1,229 人次。
6. 社區健康宣導講座活動：辦理 146 場講座，總服務人數共 7,462 人。
7. 學童健康營計畫：辦理國小學童三日暑期營隊活動，學童對於此活動的再參加意願度達 93%，且學童在開放性問答中，表示由活動中獲取許多知識。
8. 社區醫療群聯繫：每季一次針對如何精進三鶯土樹地區醫療服務，進行研討，共 157 人次參與。





決定重大主題

本法人考量國際永續發展趨勢、GRI Standards 之各揭露主題與醫療產業特有議題，彙整 20 項屬於恩主公醫院的永續議題，包含醫療、治理、環境與社會四大面向。為決定優先揭露於報告書之內容，由永續發展委員會及各小組成員協助發放線上調查問卷，共回收 327 份問卷進行議題重大性分析，從利害關係人關注程度及議題對於治理、環境、社會之衝擊程度進行評估，鑑別出 15 項高度重大主題，並於本報告書中揭露各重大主題之衝擊邊界、管理作法與管理情形。

排名	主題	揭露說明
1	醫療品質與服務	重大主題揭露
2	病人個資之安全維護	重大主題揭露
3	社區參與：社區健康促進、長照服務	重大主題揭露
4	創新醫療、全人照護	重大主題揭露
5	誠信經營：遵守法規	重大主題揭露
6	人才培育與留才	重大主題揭露
7	職業安全與衛生	重大主題揭露
8	社會參與及公益	重大主題揭露
9	廢棄物管理	重大主題揭露
10	遵循環保法規	重大主題揭露
11	遵循人事與勞工法規	重大主題揭露
12	員工福利	重大主題揭露
13	汗水處理與水循環再利用	重大主題揭露
14	節能減碳：能源管理	重大主題揭露
15	溫室氣體排放盤查與減量管理	重大主題揭露
16	環境綠化與美化	
17	供應商的管理	
18	醫院營運風險管理	
19	醫院之治理：醫院組織運作與監管機制	
20	醫院之營運績效：獲利能力與營運策略等	

重大主題管理方針與聯合國永續發展目標 (SDGs)


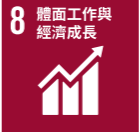




聯合國於 2015 年正式公告「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，提出內容包含「經濟、環境、社會」三大面向在內的共 17 個目標 (Goals)、169 個細項實踐目標 (Targets)，期許引領國家政府、地方治理單位、企業組織、非營利與非政府等公民團體，共同鎖定全球永續發展方向邁進。

本法人鑑別與組織營運核心高度相關的重大主題，並對應 SDGs 的目標，全面檢視內部永續發展策略，將 SDGs 相關之永續行動優先納入管理方針之制定，期盼能貢獻一己之力，為台灣與全球之永續發展帶來正向影響力。

主題	醫療品質與服務
對應 GRI Standards 標準	416 顧客健康與安全
聯合國永續發展目標	 
對本院的重要性	透過病人滿意度調查，了解及蒐集門診、急診及住院病人對本法人服務態度、等候時間、醫療過程、環境設施及整理滿意度等各構面滿意情形。調查結果作為醫院服務精進之參考，提高醫療服務品質、創造優質醫療服務環境。
管理方針	<ol style="list-style-type: none"> 醫療品質指標系統朝向自動化及視覺化發展，設定合理閾值及目標值，持續精進醫療照護品質。 醫院設有醫品室及醫療品質暨病人安全審議委員會，協調、推動及執行全院異常事件通報與管理。 制定有病人滿意度調查作業辦法，由醫品室每年辦理二次調查作業。調查結果及改進方向於醫療品質暨病人安全審議委員會分析與報告。
主題	病人個資之安全維護
對應 GRI Standards 標準	418 客戶隱私
聯合國永續發展目標	
對本院的重要性	本法人非常重視資訊科技整合工作、輔助醫療行為、提升醫療品質。過去幾年透過智能專案的推動，同時推行醫療、護理、行政業務的資訊轉型。
管理方針	全院的資通安全目標在確保醫院持續經營效能，強化資通安全風險管理與改善已知資安風險。



主題	社區參與：社區健康促進、長照服務
對應 GRI Standards 標準	413 當地社區
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	行濟世救人及服務社會之志業，以促進民眾身心健康
管理方針	成為社區醫療與預防保健的典範
主題	創新醫療、全人照護
對應 GRI Standards 標準	N/A
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	<p>本法人秉持 恩主公五倫八德之聖訓，發揮醫德、精研醫學、提昇醫術，行濟世救人及服務社會之志業的宗旨，將民眾的安全與健康放在第一位，在建設醫院相關硬體工程與設備上，皆採取安全穩固、高標準、高規格之設備，讓民眾能夠安心就醫。</p>
管理方針	<ol style="list-style-type: none"> 1. 培育優質永續的經營服務團隊 2. 建構全員參與、上下整合、以病人為中心的全人照護體系 3. 提升兼容專業與人文關懷的醫護服務品質 4. 打造利他共榮的連續性社區照護系統
主題	誠信經營：遵守法規
對應 GRI Standards 標準	2-27 法規遵循
聯合國永續發展目標	  
對本醫院的重要性	<p>本法人治理團隊及所有同仁皆謹守規範，落實誠信經營，以確保醫療服務品質及醫院永續經營。</p>
管理方針	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制訂「內部控制制度實施總則」及「內部稽核制度實施總則」。內控稽核範圍包括採購及付款、人事薪資、收入、固定資產、財務作業、電腦化資訊系統處理作業及內部管理 7 循環。 2. 由董事會指派專人進行稽核作業，並直接彙報董事長及行政副院長核定之年度稽核計劃進行各項事務查核。

主題	人才培育與留才
對應 GRI Standards 標準	401 勞雇關係 404 訓練與教育
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	<p>培育優質永續的經營服務團隊</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供具競爭力的薪資福利條件，擴大吸引多元醫護人才加入 2. 透過結盟、擴大醫師及醫事人才來源 3. 發展人本管理文化與幸福職場，以強化員工向心力、降低員工離職率
主題	職業安全與衛生
對應 GRI Standards 標準	403 職業安全衛生
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	<p>為防止職業災害、保障員工安全及健康且為有效掌握及避免員工意外事件發生，並落實職業安全衛生法之相關法令執行、管理及相關設施督導，並訂定員工意外事件防範辦法，提供員工防護措施及相關之辦法，且建置完善員工意外事件通報機制及程序等，利用教育訓練、職業安全衛生委員會等各種方式及管道進行職場安全與健康宣導，維護勞雇雙方權益，進而提升醫院服務品質。</p>
管理方針	<p>本法人將納入所有工作者，積極推動並落實安全衛生活動。依據職業安全衛生法經由職業安全衛生管理系統之運作，主動符合法令法規、降低危害、控制風險，用持續改善的決心，為促進醫療品質及提升工作者安全、健康的工作環境而努力，使本法人成為符合社會期許之宗教醫院。</p>
主題	社會參與及公益
對應 GRI Standards 標準	413 當地社區
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	<p>恩主公醫院為扶助清寒及近貧家庭，幫助突遭家庭變故且有經濟困難之就醫民眾。</p>
管理方針	<p>善用本院醫療補助、弱勢家庭扶助及行天宮醫療急難濟助等專案計畫，執行醫療慈善救濟服務。</p>



主題	廢棄物管理
對應 GRI Standards 標準	306 廢棄物
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	妥善分類、合法清理廢棄物，維護提升醫院形象，避免對環境造成傷害，醫療業務可以順利推動。
管理方針	依照政府廢清法規定辦理廢棄物管理業務 / 廢棄物絕對不亂拋棄
主題	遵循環保法規
對應 GRI Standards 標準	2-27 法規遵循
聯合國永續發展目標	 
對本醫院的重要性	妥善分類、合法清理廢棄物，維護提升醫院形象，避免對環境造成傷害，醫療業務可以順利推動。
管理方針	依照政府廢清法規定辦理廢棄物管理業務 / 廢棄物絕對不亂拋棄
主題	汗水處理與水循環再利用
對應 GRI Standards 標準	303 水資源
聯合國永續發展目標	
對本醫院的重要性	減少水費開支
管理方針	遵行法令客戶及其他相關要求，營造環保節能之工作環境：各級主管落實能源管理珍惜能源與自然資源。
主題	節能減碳：能源管理 溫室氣體排放盤查與減量管理
對應 GRI Standards 標準	302 能源管理 305 溫室氣體管理
聯合國永續發展目標	
對本醫院的重要性	減少 - 二氧化碳排放降低塑化原料碳足跡，運用循環經濟，提升競爭力
管理方針	遵行法令客戶及其他相關要求，營造環保節能之工作環境：各級主管落實能源管理珍惜能源與自然資源。

重大主題衝擊邊界

主題	對應 GRI Standards 標準	議題衝擊				衝擊影響邊界								
		正面	負面	潛在	實際	董事會	主管機關	合作夥伴	媒體	院內同仁	見實習生	病人 & 家屬	志業體同仁	社區民眾
醫療品質與服務	416 顧客健康與安全		V	V		●	●	●	▲			●		▲
病患個人資之安全維護	418 客戶隱私		V	V		●	●		▲			●		
社區參與：社區健康促進、長照服務	413 當地社區	V			V	●	●			▲	▲	●	▲	●
創新醫療、全人照護	N/A	V			V	●	●	●				●		●
誠信經營：遵守法規	2-27 法規遵循	V			V	●	●	●	▲	●		●	●	
人才培育與留才	401 勞雇關係 404 訓練與教育	V		V		●	●			●	●			
職業安全與衛生	403 職業安全衛生	V			V	●	●		▲	●	●			
社會參與及公益	413 當地社區	V		V		●							●	●
廢棄物管理	306 廢棄物		V	V		●	●	●	▲	▲	▲	▲		
遵循環保法規	2-27 法規遵循		V	V		●	●	●	▲					
遵循人事與勞工法規	2-27 法規遵循		V	V		●	●		▲				●	
員工福利	401 勞雇關係	V			V	●	●			●	●		●	
汗水處理與水循環再利用	303 水資源	V		V		●	●							
節能減碳：能源管理	302 能源管理	V			V	●	●			▲	▲	▲		
溫室氣體排放盤查與減量管理	305 溫室氣體管理	V			V	●	●			▲	▲	▲		

註：●：直接衝擊。▲：間接衝擊

誠信治理 永續經營

1.1 關於行天宮醫療志業醫療財團法人

» 1.1.1 緣起

玄空師父聞聲救苦 樹立醫療志業的開端

行天宮三宮建設人 玄空師父，經營海山二坑礦業有成，不僅照顧親族及員工的家庭生計，更熱心公益，經常施財捨藥，關懷鄉里的需要。

民國 34 年，三峽白雞山一帶爆發瘧疾。因山區醫療資源相當缺乏，加上道路崎嶇，染病居民要下山就醫十分不便，導致瘟疫蔓延開來。

玄空師父一聽聞白雞山鄉親的困境，便義不容辭，緊急調度礦場的輕便車，迅速運送居民下山；並協助經濟有困難的患者，安心就醫治療，在短短時間內便幫助許多人脫離病苦，且不求任何回報。

玄空師父聞聲救苦，不僅救助人命，也安定無數徬徨的心靈，種種的仁心善舉，體現了 恩主公的慈悲，更為行天宮致力於照護民眾身心健康的醫療福田，埋下了一顆善的種子。

行天宮籌建醫院 守護民眾身心健康

民國 70 年，在行天宮信徒大會中，有効勞生感念 玄空師父施財捨藥的義行和救濟急難人的精神，提出興建醫院、照護機構之建議，期能以醫行道，實現 恩主公濟世助人的慈心悲願，行天宮醫療志業守護民眾健康的願景於此萌芽。

盱衡各方面的因緣、條件已漸趨成熟，經審慎考量，行天宮董監事會於民國 79 年決議，於醫療資源相對缺乏的三峽興建「恩主公醫院」。感謝行天宮捐助建院所需土地及經費，加上信眾七十多萬筆的愛心捐獻，眾志成城，恩主公醫院（今復興醫療大樓），於民國 86 年 9 月竣工，87 年 3 月 3 日舉行開幕典禮，正式服務社會。

二十多年來，行天宮醫療志業始終秉持著 恩主公「以公善之心望世」的宏願，以「照護更多民眾的健康，就是顧全更多家庭幸福」的信念，陸續啟用中山醫療大樓、門診大樓及橫溪恩主公護理之家，提供優質的醫療陣容、設備與服務，為民眾拔除病苦，不僅提升地區民眾就醫的便利性，也帶動社區發展的前景，致力於成為守護民眾身心健康與社會信賴的宗教醫院。



» 1.1.2 行天宮醫療志業

行天宮醫療志業醫療財團法人，秉持 恩主公的慈悲精神，與行天宮精神導師 玄空師父無私奉獻、施財捨藥的義行，致力發展「社區醫學」、「預防醫學」和「急診醫學」，興建恩主公醫院復興醫療大樓、中山醫療大樓、門診大樓，以優質的設備、貼心的服務，守護三峽、鶯歌、土城、樹林，甚至板橋、中和及桃園的民眾健康，更設立「行天宮醫療志業醫療財團法人附設橫溪恩主公護理之家」，蔚然成為民眾心中值得信賴的宗教醫院。

以人為本 視病猶親 無私奉獻 謙卑服務

以慈悲心念守護民眾身心健康，讓愁苦的面容重獲笑顏，如豐沛的甘霖潤澤人心。

慈心悲憫 拔苦予樂

民國三十四年，三峽白雞山上爆發瘧疾疫情，慈心悲憫的 玄空師父，投入許多心力，幫助許多人就醫治療，得以脫離病苦，重拾健康的笑顏，並且不求回報。師父一心念善，穩定了無數徬徨的心靈，師父的善心義舉，也為行天宮致力於照護民眾身心健康的醫療志業，埋下了一顆善的種子。

» 1.1.3 行天宮醫療志業醫療財團法人恩主公醫院



慈悲關懷、濟世助人的宗教醫院

行天宮秉持 玄空師父無私奉獻的精神，將恩主公醫院建立成為符合社會期許的「宗教醫院」，將神明護佑蒼生的洪慈大悲，以及 玄空師父「克己利人」的宗教關懷，落實在醫病關係中。宗教醫院，有別於一般醫院，除了醫治病患身心之苦，更要秉持「濟世救人」的初心，竭誠服務，讓病患一展笑顏，也用溫暖的手，解除內心的不安。



虔心祈求 平安吉祥—平安室

復興醫療大樓四樓設有「平安室」，恭奉 關聖帝君、關聖太子、周恩師聖像，讓病患及家屬能夠在此虔誠敬拜、誦經，親沐聖恩。

中西合璧 整合照護

中山醫療大樓中醫團隊提供中醫內科、婦兒科、針灸科及骨傷科，結合傳統與現代醫學，融合傳統中醫理念，從專業角度進行中西醫學的整合，為民眾注入傳統醫學特色，帶給民眾更高品質的醫療服務，獲得更周全的「全人醫療照護」。

全人醫療 全心療護

恩主公醫院提供全人醫療照護，從出生到年老，從身體到心靈，從醫院到社區，全力守護民眾健康，是恩主公醫院不變的目標。

除了母嬰親善與兒童醫療、成立兒童發展聯合評估暨早療中心，開設兒童牙醫、投入青少年健康促進，高齡友善健康照護機構認證，並整合中西醫聯合治療，提供完整照護，提供用心優質的醫療服務，從幼兒至長輩的全人醫療照護，守護民眾健康。

社區醫學 用心關懷

恩主公醫院「社區醫學部」，深入社區，提供健康教育宣傳、病症檢測與個案管理、居家護理、連結各項社會資源，乃至安寧照護，真正將「預防醫學」落實在民眾的生活中。社區醫學部秉持健康促進理念提供社區服務，在預防醫學架構下，以統籌規劃、相互支援的原則，共同參與社區民眾、職場及學校等，持續推動多元的健康照護。

無私奉獻、謙卑服務

行天宮醫療志業秉持著「無私奉獻、謙卑服務」的精神，將出世的宗教關懷，落實在入世的醫病關係，守護社會大眾的身、心、靈健康。

智慧醫院 門診大樓

由於三鶯土樹地區民眾的信任，醫療業務迅速發展，加上人口快速增加所衍生的醫療需求，為紓解擁擠的診療空間，故興建門診大樓，提供安全舒適的就醫環境及嶄新的服務。

於 109 年正式啟用的門診大樓緊鄰復興醫療大樓與中山醫療大樓，構成黃金三角醫療服務，提供安全舒適的就醫環境，守護三鶯土樹地區民眾的健康。

面對智慧化時代的來臨，本院持續推動智慧醫院醫療服務，引進現代資訊化設備。本院以社區醫院為己責，建構「以病人為中心」的門診醫療服務，追求卓越、精益求精，將持續引進新式醫療治療儀器及設備，提供在地民眾如醫學中心一般的醫療資源，並以更優質的服務品質造福病人，成為地區健康的守護者。



1.1.4 長輩的另一個「心」家 橫溪恩主公護理之家

隨著台灣高齡化社會來臨，行天宮醫療志業積極開展長期照護規劃，財團法人恩主公醫院董事會於民國九十八年通過設置長期照護機構，於民國一百年經核准設立「行天宮醫療志業醫療財團法人附設橫溪恩主公護理之家」。

橫溪恩主公護理之家位於風景優美、空氣清新的新北市三峽區橫溪畔，共計 90 床，已於民國 105 年 9 月 8 日正式服務社會。

由醫師、護理人員、物理、職能治療師、營養師、社工師、照護服務員等跨領域專業團隊，提供 24 小時整合性照護服務，秉持著「在地老化」與「社區照顧」理念，提供「五心級」服務—靜心所在、安心照護、關心體恤、貼心服務、暖入心扉，希望讓長輩擁有一個溫暖平安的「心」家。

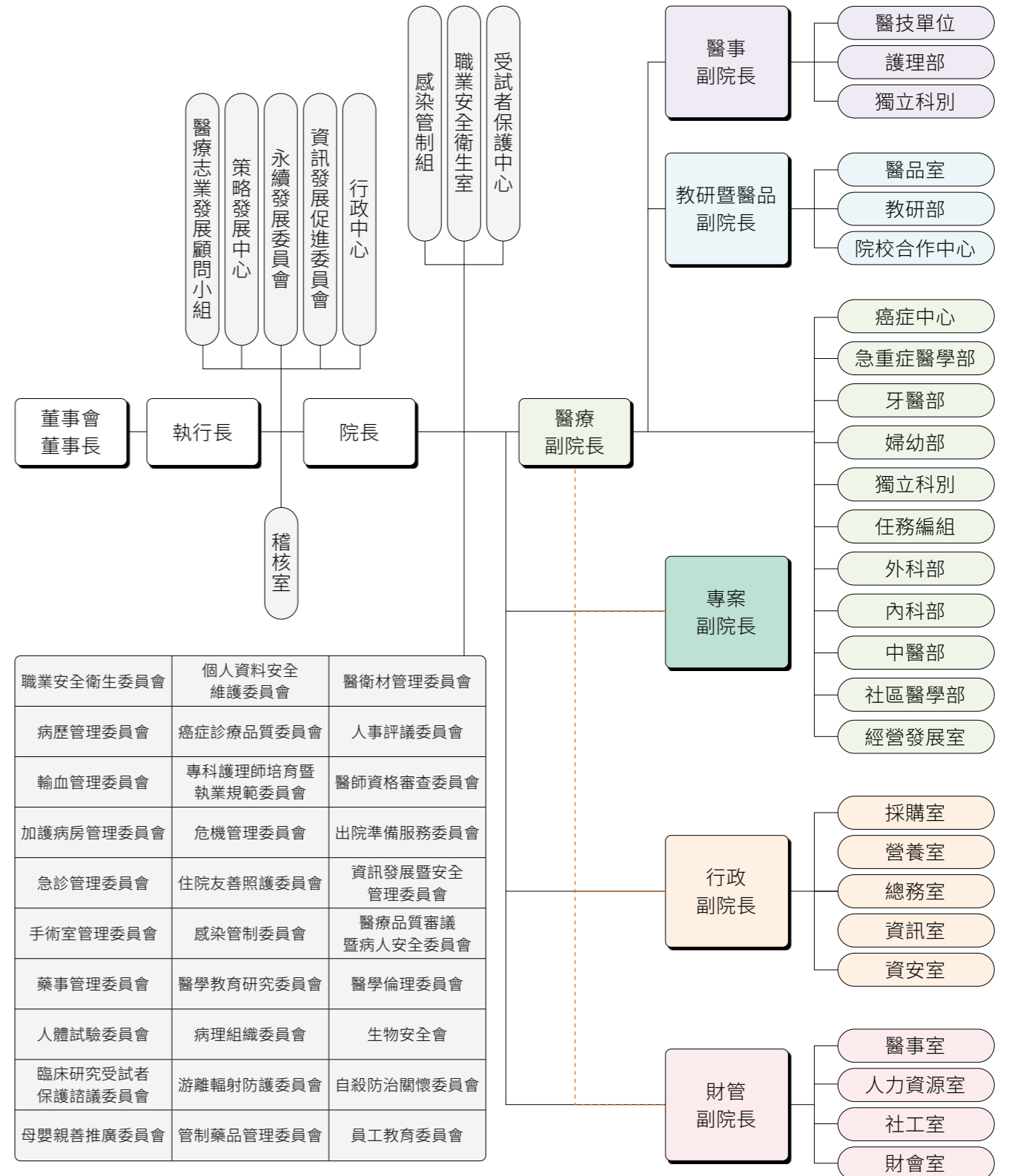
構築溫暖心家，守護健康平安



行天宮醫療志業秉持著「無私奉獻、謙卑服務」的精神，將出世的宗教關懷，落實在入世的醫病關係，守護社會大眾的身、心、靈健康。

1.2 永續經營

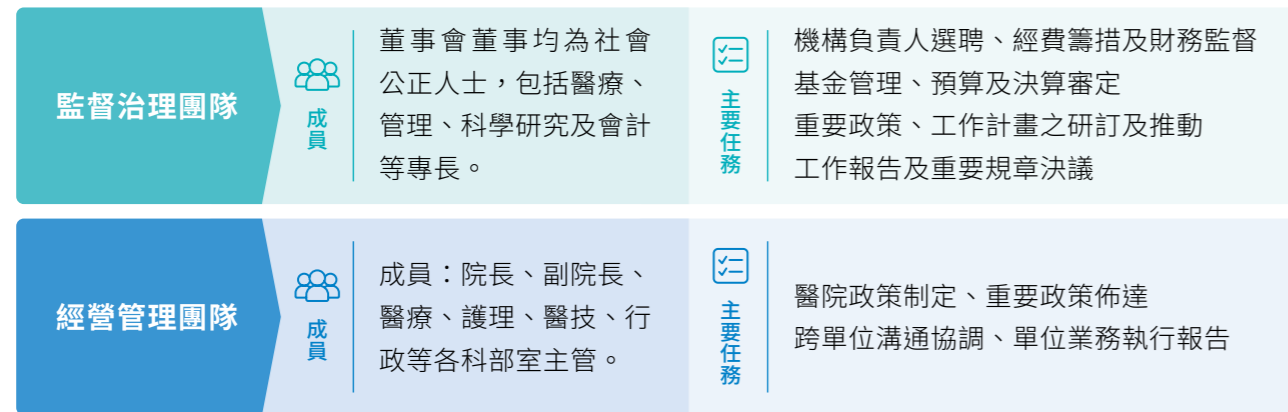
1.2.1 恩主公醫院組織架構





» 1.2.2 董事會運作

本法人由最高治理團隊董事會及經營管理團隊共同為推展行天宮慈善濟世之理念而建構，明訂組織架構、指揮系統與相關權責劃分。



本法人董事會設置董事 9 人，均為社會公正人士，董事會董事專業能力包括醫療 (3 人)、管理 (4 人)、科學研究 (1 人)、財會 (1 人)，其中女性董事 1 人，占比 11.11%。董事年齡 50 歲以下計 1 人，占比 11.11%，51 歲以上計 8 位，占比 88.89%。本法人為公益財團法人，董事會成員均為無給職，亦未領取車馬或誤餐相關費用。

本法人董事會推選董事長，對外代表法人；董事會議定期召開或依需要召開臨時董事會議，討論及決議本法人各項重要議案。經營管理團隊依據董事會議決議，定期召開院長室會議、院務會議、行政會議等，討論及檢討病人安全、醫療品質、經營管理相關議題，且獲得院內共識後，研擬各類計劃與策略，以追求病人安全與醫療品質，提供病人所需之服務。

董事會

職稱	姓名	性別	年齡	任期	專業能力
董事長	黃忠臣	男	75	109.11.3~113.11.2	管理
董事	王惠鈞	男	80	109.11.3~113.11.2	科學研究、管理
董事	陳榮基	男	87	109.11.3~113.11.2	醫療、管理
董事	高春麗	女	69	109.11.3~113.11.2	財會
董事	吳志雄	男	73	109.11.3~113.11.2	醫療、管理
董事	謝銘勳	男	77	109.11.3~113.11.2	醫療、管理
董事	黃建嵐	男	43	109.11.3~113.11.2	管理
董事	李吉仁	男	67	109.11.3~113.11.2	管理、策略規劃
董事	蔡金拋	男	69	109.11.3~113.11.2	財會

董事會遴選

候選人的提名

董事任期屆滿改選，由董事提名董事候選人至少 11 人
董事因故出缺時，由董事提名董事候選人，重新補選聘

候選人的遴選資格

- 認同本法人創設目的及宗旨
- 具備醫療、財務、法律、公益服務或管理等專長

選任後董事配置規定

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

治理會議

會議名稱	頻率	主席	出席人員
董事會議	3 次 / 年	董事長	董事、院長、副院長及相關行政主管
院長室會議	2 次 / 月	院長	各副院長、行政中心、經營發展室主任 列席：依當次議題之單位主管列席報告
院務會議	1 次 / 月	院長	各副院長、各部室、醫療、醫技單位主管 (主任級)
行政會議	1 次 / 月	行政副院長	副院長、教研部、護理部、社區醫學部、醫品室、醫技 單位主管 (主任級)、行政單位課長級以上主管

永續發展委員會

為貫徹永續發展理念，致力於環境永續 Environment、實踐社會關懷 Social、落實醫院治理 Governance，本院設立永續發展委員會，由院長擔任主席，定期開會討論永續發展政策與策略之擬定、監督與落實 ESG 策略規劃、年度專案計畫之執行評估及永續報告書之審議。



薪酬決定流程

以符合勞動法令為前提，參考醫療同儕薪資水準及就業市場各職類人才敘薪趨勢，制訂各職類人員敘薪標準、晉升規範、獎金制度…等，並適時調整各職類薪酬結構，與各職類主管召開會議討論會，後由財會室、人力資源室與院級主管研擬提案，陳報董事會核定後實施調整。

年度總薪酬比率 6.1 倍

- 註：1. 考量醫療產業職級與職能特殊性，行天宮醫療志業醫療財團法人又因董事會之董事為無給職，故以最高行政管理職作為計算基準。
2. 年度總薪酬比率 = 薪酬最高階層主管的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的比率。

» 1.2.3 內控制度

設置會計業務單位或專責人員。專責人員應熟悉一般公認會計原則，據以執行會計業務，建立內部稽核制度，維持有效適當之內部控制制度運作。

本法人「會計制度」開院(87年3月)建立，95年2月依據衛生福利部公告醫療法人財務報告編製準則修訂。為執行內部控制及稽核於91年1月制訂「內部控制制度實施總則」及「內部稽核制度實施總則」。內控稽核範圍包括採購及付款、人事薪資、收入、固定資產、財務作業、電腦化資訊系統處理作業及內部管理7循環。

由董事會指派專人進行稽核作業並直接彙報董事長及行政副院長核定之年度稽核計劃進行各項事務查核。彙總每次稽核結果及上次改善建議事項出具稽核報告陳報予董事長核閱。110年至112年查核結果皆無重大發現。

» 1.2.4 法令遵循

本法人以「維護醫病雙方權益，促進醫病關係和諧」、「迅速解決彼此爭議，實現社會公平正義」、「促進病人安全，提升醫療服務品質」為目標，訂有誠信經營規範，要求所屬人員應依內規及法令執行職務，於從事業務過程中不得要求、期約或收受任何不正當利益，或有其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，並設有檢舉制度與訂定相關處理程序，透過內外部稽核(如：衛生局督考、內部稽核)、第三方驗證(如醫院評鑑、ISO認證)、或藉由標竿比較或利害關係人回饋，檢核法遵績效。

具體成效：

法規事務管理為本法人治理的根本，112年無違反誠信經營、財團法人法、醫師法、醫療法、藥事法、全民健康保險法、貪污治罪條例、環境保護相關法規、勞動基準法、環保法規、人事與勞工、產品與服務健康和 safety、資訊與標示及其他商業行為相關法令法規之裁罰事件發生，惟相

關考核建議改善皆已遵照主管機關之指導，妥善完成改善措施，並提供員工相關法規遵循教育訓練，以確保每個人都了解相關約定與規則。

法令遵循重大事項	無違規
醫師法、醫療法、藥事法、全民健康保險法	☑
反競爭行為、反托拉斯及獨佔	☑
服務資訊標示及行銷推廣相關法規	☑
商業與其他相關法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰	☑
性騷擾申訴案件	☑
職場霸凌申訴案件	☑
員工人權申訴案件	☑
環保相關申訴案件	☑

註：重大違規定義，裁罰超過 100 萬以上為重大違規。

112年醫院督導考核建議改善事項：除第4、7項目部分預計於113年度完成，其餘項目均已完成改善。

建議改善事項

1. 消防設備查核表	☑	
2. 廢水、廢棄物與空氣污染物管理	☑	
3. 營造身心障礙友善就醫環境輔導考核表	☑	
4. 醫務管理作業考核表	⚙️	預計於 113 年度完成
5. 火災預防及緊急應變作業考核表	☑	
6. 藥事作業考核表(教學醫院)	☑	
7. 整合醫療照護作業考核表(加入糖尿病共照 - 無菸醫院)	⚙️	預計於 113 年度完成
8. 醫事檢驗作業輔導表	☑	
9. 家庭暴力暨性侵防治責任醫院查訪考核表	☑	
10. 身心障礙鑑定作業考核表(綜合醫院)	☑	



» 1.2.5 民眾意見反映管道

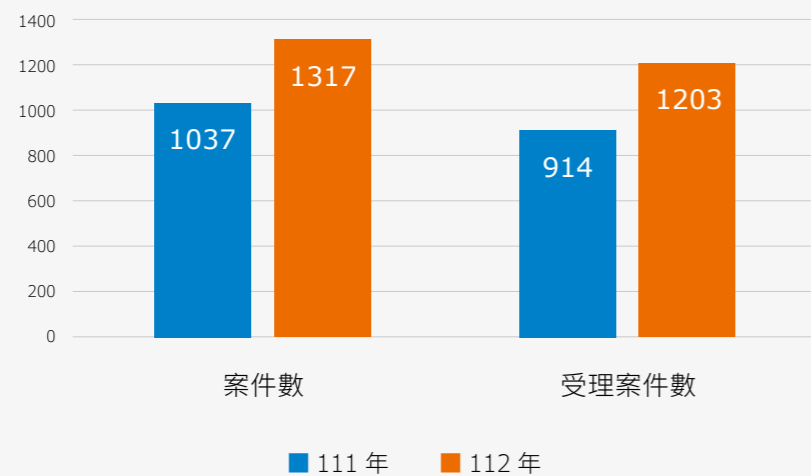
院長信箱及民眾意見

社工室為恩主公醫院受理民眾意見之單一窗口，社工室處理需回覆之意見單，皆會以電子郵件或專人致電方式進行受理通知，除了再次確認民眾反映之內容是否正確，亦會向民眾詢問後續是否需要被反映單位進行回覆，透過此措施降低需透過被反映單位回覆之案件數，並增加案件處理時效。

1. 業務概況：

112 年度民眾意見反映案件共 1,317 件，而 111 年度共有 1,037 件，案件數約上升 27%，其中受理案件為 1,203 件，不受理案件為 114 件。民眾勾選須回覆之案件為 346 件，經社工師進行受理通知後，仍須受反映單位回覆之案件數為 283 件，案件數降低約 18.2%，以供權責單位有更充裕時間受理民眾意見。

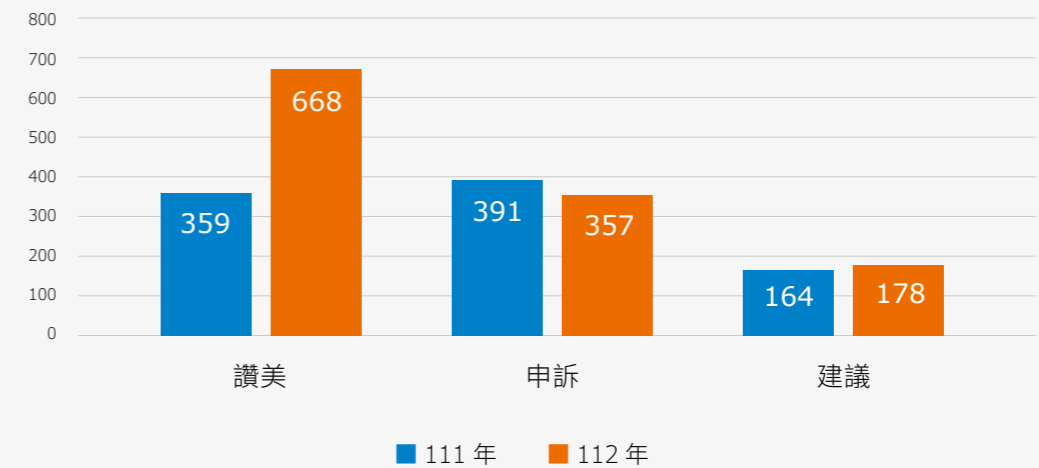
111 年至 112 年民眾意見反映案件數及受理案件數



2. 類別統計分析：

民眾反映意見案件依反映類別可分為讚美、申訴及建議三種類別，依反映項目可分為服務態度、保全安寧、行政作業、人事管理、服務效率、公共安全、清潔、設備提升、醫療(技術)服務、醫療費用、其他，共 11 種項目。排除不受理案件，112 年讚美案件為 668 件，相較 111 年讚美案件數增加約 86.1%、申訴案件為 357 件，相較 111 年申訴案件數減少 8.7%、建議案件為 178 件，相較 111 年建議案件數則增加 8.5%。

111 年至 112 年民眾意見反映案件各類別案件數比較數



112 年受理民眾意見業務各項受理類別中以反映服務態度 56.4%、醫療(技術)服務 19.8%、行政作業 15.6%，佔整體達八成以上。

» 1.2.6 公協會與倡議

以醫院名義加入各公協會

- | | |
|-------------------|--------------------|
| → 臺灣醫療品質協會 | → 社團法人台灣公共衛生學會 |
| → 台灣私立醫療機構護理業務協進會 | → 台灣精實醫務管理學會 |
| → 臺灣護理管理學會團體會員 | → 中華民國資訊長協進會 |
| → 台灣安寧照顧協會團體會員 | → 台灣健康資訊交換第七層協定協會 |
| → 台灣癌症登記學會常年會員 | → 社團法人台灣病歷資訊管理學會 |
| → 中華民國醫院牙科協會 | → 社團法人中華民國醫務社會工作協會 |
| → 中華民國區域醫院協會 | → 糖尿病衛教學會 |
| → 台灣醫院協會 | → 社團法人國家生技醫療產業策進會 |
| → 社團法人台灣私立醫療院所協會 | → 健康促進醫院網絡團體會員 |
| → 社團法人台灣醫務管理學會 | → 社團法人台灣長照護理學會 |



1.3 經營績效

恩主公醫院屬財團法人機構，除了呈現財務績效與責信，每年也投入大量資源於醫療研究、社會服務及人才培育，以期落實讓國人「健康、希望、幸福」之初衷本心，善盡企業社會責任。

112 年本院病床數 537 床，門診 757,859 人次；急診 54,560 人次；住院 19,179 人次，住院 103,967 人日；醫療業務收入達 39.3 億，較 111 年成長 5.59%，體現本院卓越經濟成效。

112 年本院獲得政府投資補助、研發補助及其它相關類型補助共 617 萬元。(說明補助來源：國科會研究計劃)

110~112 年合併財務績效 (單位：新台幣百萬元)

項目	110	111	112
醫務收入	3,420	3,722	3,930
醫務成本	3,009	3,265	3,292
醫務毛利	411	458	638
營運費用	506	525	538
醫務利益	-96	-68	100
非醫務利益	58	57	69
本期稅前餘絀	-38	-11	169
本期稅後餘絀	-41	-10	164

本院屬財團法人機構，每年委託安永聯合會計師事務所進行外部稽核和審查，財務報表經會計師簽證後，依財團法人第 25 條、醫療法第 34 條及本法人捐助章程第 9 條規定，於每年結束後 5 個月內，將其前一年度工作報告及財務報表，提請董事會通過後，送主管機關備查。

詳細財務報告暨會計師查核報告書，請參考官網

<https://www.eck.org.tw/about/announcement/> 法令規定公告事項 /

1.4 永續供應鏈

一、資訊化採購流程

1. 由電子採購平台進行供應商資格審查，包含申請資料、信用證明、販賣許可證、交易實績、符合法規之相關合格證書等進行審核。
2. 採購案件詢價、報價、議價、訂單、交貨、驗收、請款作業無紙化。

二、供應商評核

1. 訂有供應商管理辦法，依審查機制及評估準則定期進行等級評核，確保採購物資、器材及外包業務符合臨床作業所需品質。

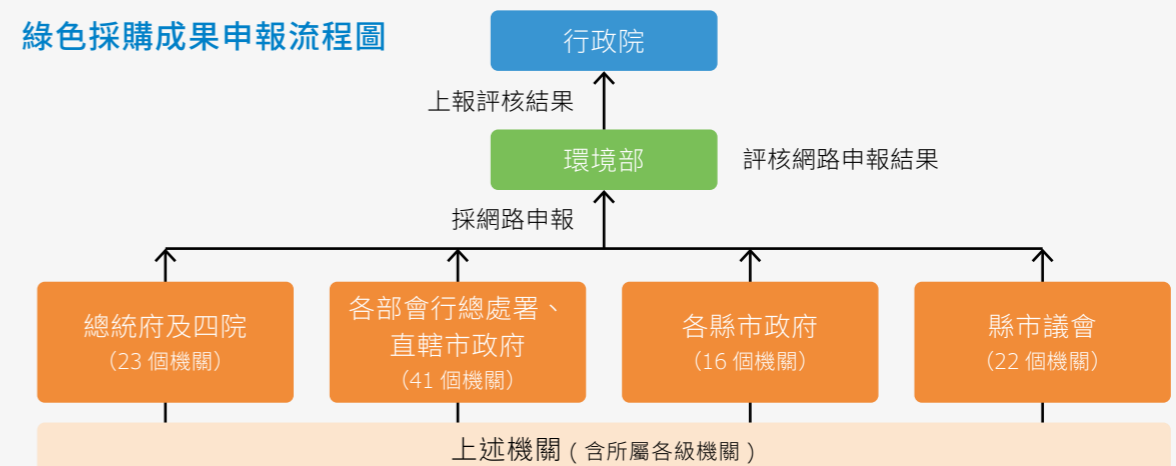
三、供應鏈風險管理

1. 定期召開藥品、醫衛材委員會有效提升醫院藥品、衛材管理及品質維護。
2. 訂有藥品、醫材不良品作業辦法，含退換貨程序、監測、檢討改善等機制，以確保病人安全，院內亦推動不良品通報機制，給予通報者獎勵。

四、綠色採購

1. 定期參與政府機關綠色採購會議及計劃。
2. 響應政府綠色採購政策 112 年綠色採購金額達五百萬元以上，獲新北市環保局綠色採購績優單位表揚。

綠色採購成果申報流程圖



卓越品質 優質服務

2.1 創新醫療、全人照護

恩主公醫院秉持 恩主公五倫八德之聖訓，發揮醫德、精研醫學、提昇醫術，行濟世救人及服務社會之志業的宗旨，將民眾的安全與健康放在第一位，在建設醫院相關硬體工程與設備上，皆採取安全穩固、高標準、高規格之設備，讓民眾能夠安心就醫。



政策

1. 培育優質永續的經營服務團隊
2. 建構全員參與、上下整合、以病人為中心的全人照護體系
3. 提升兼容專業與人文關懷的醫護服務品質
4. 打造利他共榮的連續性社區照護系統



短期目標

1. 人才培育計畫：擴大建立策略發展所需的管理職能模式，培育經營管理人才、擴大吸引多元醫護人力加入
2. 塑造全員全人專業照護
 - 2.1 達成主要評鑑項目
 - (1) 醫院評鑑暨教學醫院評鑑優等，強化品質、醫療、教學、研究
 - (2) 癌症品質認證
 - (3) 中度級急救責任醫院
 - 2.2 提升品質與效益，強化醫療專業領域、特色醫療發展
3. 培育符合行天宮理念的專業與人文素養內涵
4. 推動社區民眾自覺健康照護與志業體社區關懷



中長期目標

1. 完成興建新大樓，優化復興大樓空間
2. 通過重度級急救責任醫院
3. 成為 PGY 主訓醫院
4. 成為社區醫療與預防保健的典範

» 2.1.1 具體成果

1. 對比與發展具競爭力之薪資福利制度，定期蒐集分析同儕醫院薪資制度模式，調整薪資政策。
2. 為擴大醫師及醫事人才來源，已與臺大醫院、臺北榮總醫學中心結盟，並與新生醫專、仁德醫專、元培科大、康寧大學、中央大學等學校相關科系建立產學合作計畫。
3. 成立大數據中心，提升醫師教學研究能力。
4. 完成醫事人員專業知識 / 臨床 / 教學 / 研究進階暨獎勵制度並定期評核。
5. 擴大辦理員工福利事項，如增加員工福利金提撥比例、新增同仁托兒補助措施。
6. 建置院內人才庫交流平台，提高欲離職員工內部平行轉職比率。
7. 建置病人健康資料庫，提升民眾全方位健康識能。
8. 成立婦女整合照護中心，由中醫內科、婦產科、乳房外科等科別共同守護婦女健康。
9. 建構尊重包容病人與家屬想法、需求、價值觀之全方位照護模式，如優化醫病共享決策、推動住院整合照護服務。
10. 發展以行天宮理念為基礎之醫療服務模組，培訓符合行天宮理念的專業與人文素養內涵。
11. 建立讓民眾與員工有感之醫務服務品質改善機制，標竿與發展具前瞻性之品質改善制度，並參與第三方認證的醫療服務品質相關計畫。
12. 精進全年齡層的預防醫學服務體系，打造社區民眾以個人為中心、家庭為單位的精準個人化健康管理模式。
13. 優化溫暖可近的在地老化照護模式，推動即時回饋的醫療諮詢整合服務，建立有品質的醫養合作照護系統。
14. 推動社區民眾自決健康照護，建立互動式的社區參與照護運營模式，並結合志業體資源辦理社區關懷活動，如社區健康營造聯繫會議、建置社區健康守護站並定期辦理活動等。



婦女整合照護中心



恩主公醫院攜手新生醫專
共建「恩主公志業護理生
培育專班」

大數據中心會議



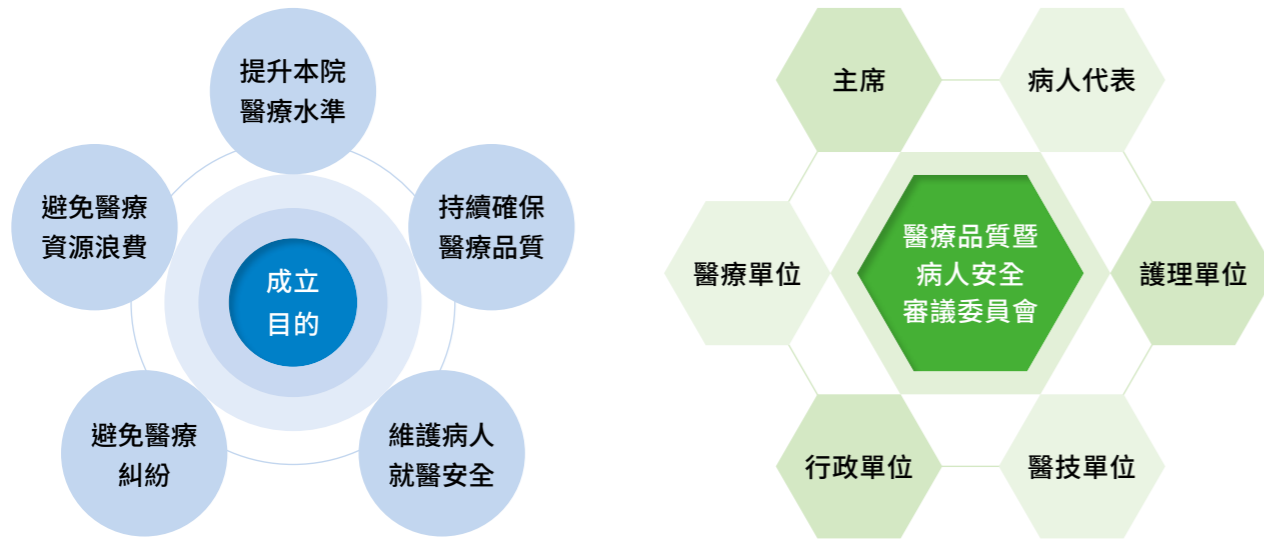
社區活動



社區活動



2.2 醫療品質與服務



恩主公醫院設有「醫療品質審議暨病人安全委員會」，整合本院品質管理與病人安全工作，透過品質持續改善活動，促進本院全面品質管理之推動與紮根、確保並提升醫療及服務品質，進而建立持續品質改善的組織文化。

依據衛生福利部醫院醫療品質與病人安全工作目標，制定、推展策略，以提升病人安全及醫療品質；並依此面向訂定病人安全目標執行策略及建構相關的病安指標以持續監控，對於未達閾值之指標項目，於每季召開的醫療品質暨病人安全委員會中提報改善結果，亦定期檢討部門指標監測結果，包含異常原因分析、改善成果及閾值確認，進而促進本院永續的成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份安全的工作環境。

任務

- 審查各類維護醫療品質管理流程、制度與有關規則。
- 收集及分析各類有關醫療品質的資料並提出有效建議方案。
- 調查各單位有關醫療品質執行情況及效果。
- 接受各單位提出有關醫療品質管理問題及建議改善方案。
- 向各單位講解及訓練有關維護醫療品質各種流程及方法。
- 推動「品管人人有責」的觀念，形塑風氣及精神，並藉此提高全院醫護人員的醫德。
- 向衛生主管機關及醫院評鑑委員會提出本院有關醫療品質管理計劃及實施結果。

- 推動及督導各單位徹底執行本委員會訂定之各種醫療品質管理計劃。
- 彙集本院實施各種醫療品質管理資料並向法院務會議提出報告。
- 收集國內外有關改善醫療品質資料，並加以研究及改善本院有關制度及規則。
- 參加國內、外有關醫療品質管理討論會及提出論文發表。
- 計劃有關醫療品質管理之在職訓練及繼續教育。
- 參加院內其他與醫療品質管理有關之各委員會合併研討及協調工作。
- 病人醫療照顧監視。
- 意外事件分析。
- 其他與醫療品質管理之有關事宜。

項目	政策	短期目標	中長期目標
醫療指標分析與管理	醫療品質指標系統朝向自動化及視覺化發展，設定合理閾值及目標值，持續精進醫療照護品質。	1. 指標自動化達 70%。 2. 建立視覺化指標管理介面。 3. 提升指標負責人指標分析能力。 4. 提升臨床單位指標精進能力。	1. 建立病人層級指標系統。 2. 指標自動化達 90%。 3. 同儕分享成果。
異常事件通報與管理	醫院設有醫品室及醫療品質暨病人安全審議委員會，協調、推動及執行全院異常事件通報與管理。	1. 優化通報系統，建立友善安心的通報環境。 2. 辦理通報教育訓練課程，鼓勵同仁自願通報。 3. 每季進行異常事件分析與檢討，有學習價值的事件製成學習案例供同仁學習，避免類似案件再發生。	1. SAC=1 及 2 案件，進行 RCA 分析，並製成學習案例。 2. 提升通報文化，通報件數優於同儕。 3. 降低異常事件對病人傷害程度，無傷害及 Near miss 事件比率 >60%。
病人滿意度調查與改善	制定有病人滿意度調查作業辦法，由醫品室每年辦理二次調查作業。調查結果及改進方向於醫療品質暨病人安全審議委員會分析與報告。	1. 病人整體滿意度 >80%。 2. 建立線上病人就醫經驗調查問卷。 3. 即時性病人意見分析及管理。	1. 病人整體滿意度 >85%。 2. 全面使用線上調查問卷。 3. 運用 Power BI 進行滿意度結果管理。 4. 改善策略與成果與同儕分享。



2.2.1 具體成果

醫療指標分析與管理

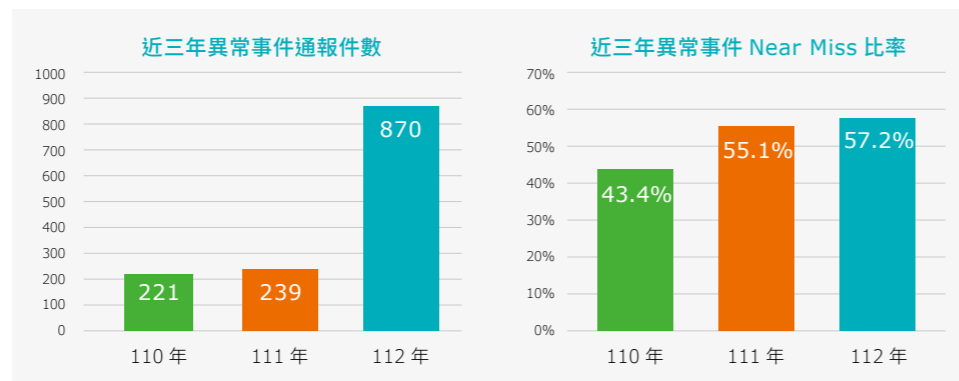
112 年度成果

1. 盤點指標清單：本院目前共監測 206 項指標。
2. 113 年度本院參加 TCPI、網絡醫院品質提升計畫 (NHQIP) 及創新整合跨層級照護模式計畫 (IIC) 等醫療指標計畫。
3. 辦理 SPC 指標分析教育訓練。
4. 辦理 POWER BI 種子師資訓練。

異常事件通報與管理

112 年度成果

1. 112 年通報件數 870 件，均核發通報獎勵金。建立正向通報文化，通報件數及 Near Miss 事件較歷年增加。

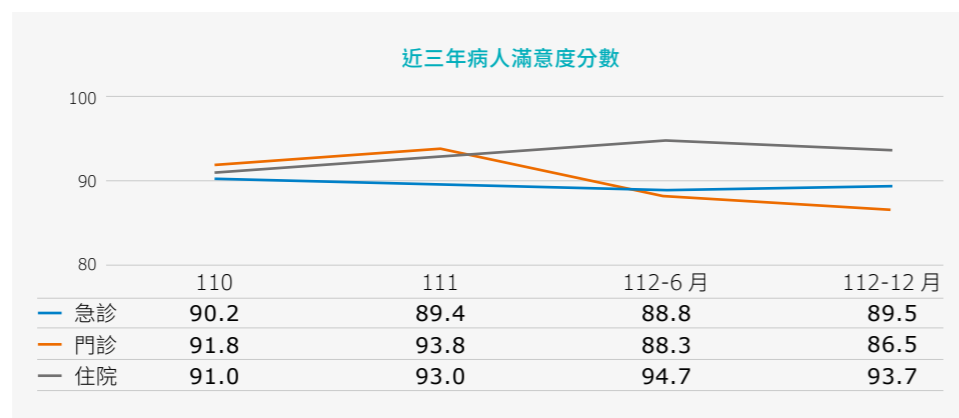


2. 112 年辦理教育訓練 14 場次（實體 8 場、線上 6 場）。
3. 112 年召開醫療品質暨病人安全審議委員會 4 次。

病人滿意度調查與改善

112 年度成果

1. 112 年辦理 2 次病人滿意度調查。
2. 6 月，門診滿意度 88.3、急診滿意度 88.8、住院滿意度 94.7。
3. 12 月，門診滿意度 86.5、急診滿意度 89.5、住院滿意度 93.7。



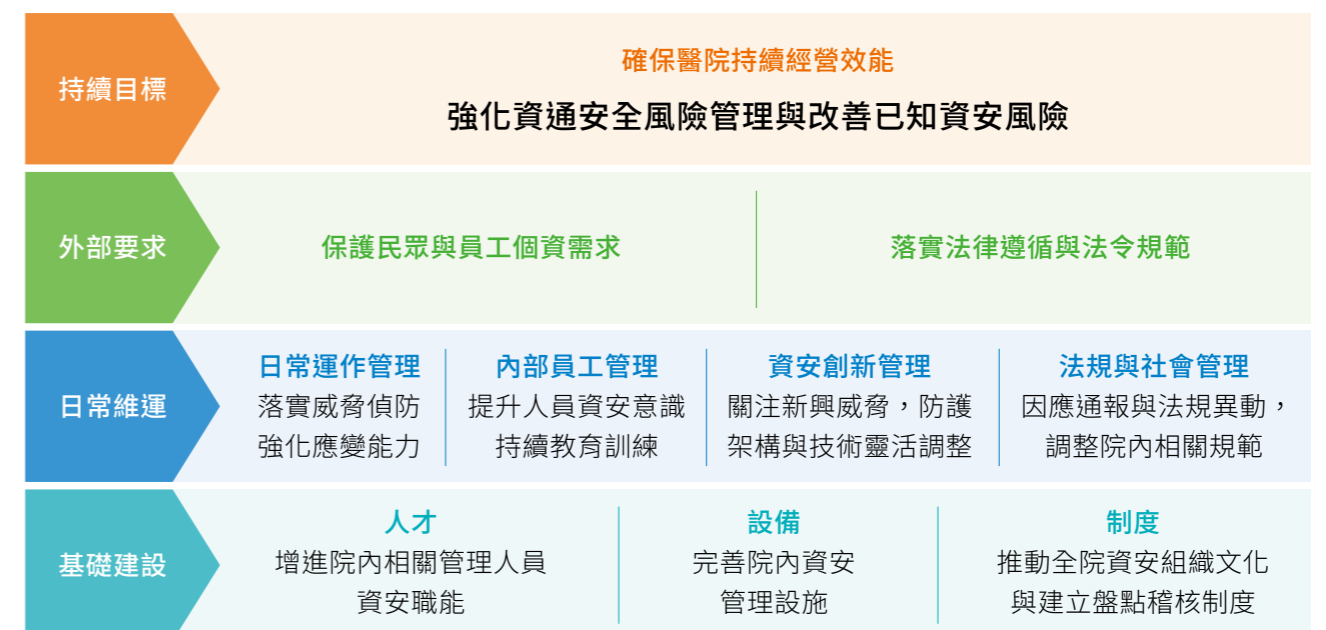
2.3 病人個資安全維護

本法人的資通安全目標在於確保持續經營效能、強化資通安全風險管理與改善已知資安風險，同時也非常重視資訊科技整合工作、輔助醫療行為以提升醫療品質，過去幾年透過智能專案的推動，同時推行醫療、護理、行政業務的資訊轉型。自 98 年起便成立資訊發展暨安全管理委員會，同年通過 ISO/IEC 27001 驗證，已持續驗證至今，預計 113 年進行 ISO/IEC 27001:2022 轉版認證。現況院內有三人取得 ISO/IEC 27001 主導稽核員認證資格，其中包含一位醫工課的同仁，驗證範圍包含醫療資訊系統、電子病歷系統及、健保醫療資訊雲端查詢系統批次下載及相關資訊安全管理活動。

個人資料保護部分，102 年起成立個資管理委員會推動院內的個資安全維護，依據「個人資料檔案安全維護計畫」對個資安全事故之預防、通報及應變機制訂有相關處理重點。因應資通安全管理法實施，也成立專責資安室統籌制訂與管理院內資通訊安全事宜。近年來依據主管機關規範導入資通安全威脅偵測管理機制 (SOC)，端點偵測及應變機制 (EDR)、資通安全弱點通報機制 (VANS)，並定期每年進行資通安全防護檢測，每 2 年執行資通安全健檢及社交工程演練。

在病歷保護方面，設有病歷管理委員會，訂定病歷管理作業辦法及電子病歷管理作業辦法，由醫事室病歷課進行病歷（含電子病歷）之管理。病歷保密作業辦法則規範紙本及電子病歷之保密原則，包含不在公告場所及不適宜之場所談論病人病情，查詢病歷資料如不再使用電腦要登出，並稽核使用電子病歷首頁查詢非業務相關病人病歷之使用紀錄，112 年無當事人投訴病人個資及病歷資訊外洩之情形，113 年預計導入電子同意書系統，未來將使用電子簽名的方式來取代紙本管理，減少病人重複填寫個人基本資料。

資通安全發展藍圖



幸福職場 人才培育

本法人重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有競爭力的薪資福利條件，提高同仁的向心力，擴大吸引多元醫護人才加入，本法人擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，以培育優質的服務團隊。此外，為了保障員工的工作安全，本法人導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，秉持著服務社會的精神，本法人亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

另本法人認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織公約」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、性別平等及人事評議暨申訴制度、安全衛生、社會保險、事故賠償、女性及身障與原住民就業保障等，重視職場人權、提供安全健康工作場域及尊重員工結社自由等相關政策主軸，確保各項勞工人權，依據監控結果進行改善，並持續關注全球人權、國內勞動政策變遷，定期檢討並據以增修。

3.1 多元職場、員工福利

重大主題	員工福利
對醫院的意義	培育優質永續的經營服務團隊
政策 / 承諾	發展人本管理文化與幸福職場，以強化員工向心力、降低員工離職
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發展能強化與員工雙向溝通的活動與機制 2. 擴大辦理員工福利事項 3. 建置離職原因分析、回饋及平行轉職機制
當年度投入資源 / 具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建置「員工幸福信箱」，提供專屬院內同仁表達建議及意見平台。 2. 辦理新進及在職人員關懷座談會 3. 每月辦理員工慶生會 4. 每年辦理員工滿意度調查 5. 院內網頁開設「員工關懷園地」，置放員工福利、關懷及各社團公佈活動訊息及花絮聯誼專區。 6. 建立離職率資料庫，提供各單位主管可線上查閱參考；依離職問卷分析結果，歸納離職原因類別排名；會辦各相關單位評估可行性後，進行規章制度、設備設施調整或新增等改善作業。
負責部門 / 申訴機制	人力資源室
評估機制 / 成果	員工薪資調升平均 3% 員工滿意度 112 年度整體平均滿意度相較 111 年提升，在「薪資激勵」、「學習成長」滿意度提升，薪資福利政策及進修訓練措施，獲同仁正面回饋，持續強化員工關懷及凝聚團隊共識。



» 3.1.1 員工概況

本法人提供優質的醫療陣容、設備與服務，致力於成為守護民眾身心健康之醫院，本法人員工大多屬於不定期契約類型（即正式員工），提供員工長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，112 年不定期契約員工為 1156 人，占全體比例 78.96。其次，由於工作性質關係，員工以女性居多，女性員工人數為 1084 人，占全體比例 74.04%，至於年齡分布，以 50 歲以下的員工為主，整體以中壯年員工為主幹。

員工人數統計

統計 / 年度		2021		2022		2023	
員工總數 (註 1)		1520		1467		1464	
勞雇合約 (註 2)		不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約	不定期契約	定期契約
性別	男	177	175	172	176	171	209
	女	1081	87	1035	84	985	99
地區	台灣	1244	260	1198	258	1143	305
	海外	14	2	9	2	13	3
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	292	60	298	50	305	73
	女	1114	54	1075	44	1019	67
地區	台灣	1391	113	1363	93	1310	138
	海外	15	1	10	1	14	2

註 1：請以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

非員工人數統計

統計 / 年度		2021		2022		2023	
工作者總數 (註 1)		190		182		191	
契約類型		派遣	其他類型 (註 2)	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	94	0	87	0	92
	女	0	96	0	95	0	99
國籍	台灣	0	189	0	181	0	190
	海外	0	1	0	1	0	1
工作類型		勞務職	技術職	勞務職	技術職	勞務職	技術職
性別	男	55	39	55	32	54	38
	女	76	20	78	17	79	20
國籍	台灣	130	59	132	49	132	58
	海外	1	0	1	0	1	0

註 1：請以當年底（12/31）的工作者總數為準。

註 2：其他類別工作者：如外包商、承攬商

員工多元化統計

多元化統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
	女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
年齡	未滿 50	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	50 ~ 65	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	65 以上	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
	大專院校	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%





多元化統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年			
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
員工	不定期契約	性別 男	177	11.64%	172	11.72%	171	11.68%	
		性別 女	1081	71.12%	1035	70.55%	985	67.28%	
	年齡	未滿 50	381	25.07%	338	23.04%	311	21.24%	
		50 ~ 65	692	45.53%	680	46.35%	644	43.99%	
		65 以上	185	12.17%	189	12.88%	201	13.73%	
	學歷	研究所	102	6.71%	98	6.68%	98	6.69%	
		大專院校	1056	69.47%	1016	69.26%	969	66.19%	
		其他	100	6.58%	93	6.34%	89	6.08%	
	定期契約	性別	男	175	11.51%	176	12.00%	207	14.14%
			女	87	5.72%	84	5.73%	101	6.90%
年齡		未滿 50	39	2.57%	36	2.45%	35	2.39%	
		50 ~ 65	153	10.07%	144	9.82%	177	12.09%	
		65 以上	70	4.61%	80	5.45%	96	6.56%	
學歷		研究所	41	2.70%	40	2.73%	58	3.96%	
		大專院校	213	14.01%	212	14.45%	242	16.53%	
		其他	8	0.53%	8	0.55%	8	0.55%	

註：以當年底（12/31）的員工總數為準

女性董事百分比 = (當年度女性董事人數 / 當年度董事人數) * 100%。

男性董事百分比 = (當年度男性董事人數 / 當年度董事人數) * 100%。

女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%。

» 3.1.2 員工福利

健全的人力資源是醫院得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，本法人提供具有競爭力的薪酬福利，秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核制度，讓同仁願意投入更多心力在工作表現之外，亦提高員工向心力；其次，本法人亦建置「員工幸福信箱」，提供同仁表達建議及意見平台，並舉辦新進及在職人員關懷座談會，同仁得以適時反映意見，本法人亦予以善意回應，本法人定期舉辦勞資會議，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

員工新進與離職統計

項目 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年		
當年度員工總數		1,520		1,467		1,464		
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例	
新進員工								
年齡	未滿 30	172	11.32%	152	10.36%	176	12.02%	
	30 以上 (含)	未滿 50	89	5.86%	103	7.02%	161	11.00%
		50 以上	11	0.72%	25	1.70%	40	2.73%
	性別	男	74	4.87%	75	5.11%	117	7.99%
		女	198	13.03%	205	13.97%	260	17.76%
	學歷	研究所	10	0.66%	25	1.70%	44	3.01%
大專院校		248	16.32%	225	15.34%	291	19.88%	
其他		14	0.92%	30	2.04%	42	2.87%	
地區	台灣	271	17.83%	274	18.68%	374	25.55%	
	海外	1	0.07%	6	0.41%	3	0.20%	
離職員工								
年齡	未滿 30	98	6.45%	148	10.09%	163	11.13%	
	30 以上 (含)	未滿 50	102	6.71%	144	9.82%	172	11.75%
		50 以上	30	1.97%	38	2.59%	41	2.80%
性別	男	49	3.22%	79	5.39%	83	5.67%	
	女	181	11.91%	251	17.11%	293	20.01%	
學歷	研究所	18	1.18%	30	2.04%	25	1.71%	
	大專院校	188	12.37%	251	17.11%	301	20.56%	
	其他	24	1.58%	49	3.34%	50	3.42%	
地區	台灣	228	15.00%	324	22.09%	373	25.48%	
	海外	2	0.13%	6	0.41%	3	0.20%	

註：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準

新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。



員工福利項目

全職員工

- ☆ 結婚禮金
- ☆ 喪葬奠儀
- ☆ 三節獎金
- ☆ 年終獎金
- ☆ 交通津貼
- ☆ 托育津貼
- ☆ 員工旅遊
- ☆ 生日禮券
- ☆ 高級健檢
- ☆ 租屋補助

員工育嬰留停統計

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2021 年	2022 年	2023 年
享有育嬰留停資格的員工數	男	13	7	10
	女	31	26	35
申請育嬰留停的員工數	男	2	2	1
	女	24	34	29
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	4	1
	女	32	30	21
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	2	1
	女	19	17	18
復職率 (B/A)	男	0.00%	50.00%	100.00%
	女	59.40%	56.70%	85.70%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	1
	女	8	14	14
留任率 (C/ 前一年 B)	男	0.00%	0.00%	50.00%
	女	80.00%	73.70%	82.40%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

退休 / 離職人員回聘禮遇

退休人員

原職原單位薪資同退休前，與退休前不同單位則依新單位敘薪標準並另採認退休前年資薪；特休假給予退休時 1/2，不足 10 日者以 10 日計算。

離職人員

服務年資認列上限自 5 年調升為 7 年；年資三年 (含) 以上者報到時即給予特休假 7 天。

3.2 人才培育與發展

重大主題

人才培育與留才

對醫院的意義

培育優質永續的經營服務團隊

政策 / 承諾

1. 提供具競爭力的薪資福利條件，擴大吸引多元醫護人才加入
2. 透過結盟、擴大醫師及醫事人才來源

目標

1. 對比與發展具競爭力之薪資福利制度
2. 透過結盟、擴大醫師及醫事人才來源
 - 1-1. 全面調整薪資待遇，實施學歷津貼與年資薪制度
 - 1-2. 醫事人員專業知識 / 臨床 / 教學 / 研究進階暨獎勵制度
 - 1-3. 實施托育補助措施，經費預算 70 萬元
 - 1-4. 成立大數據中心，並擴大醫療院校合作，已與台大醫院、台北榮民總醫院、元培醫事科技大學及康寧大學等簽立合作合約，進行研究計畫
- 2-1. 各職類 (護理 \ 檢驗 \ 藥劑 \ 長照 \ 放射 \ 牙體技術) 人才培育計劃
- 2-2. 與學校 (新生 \ 仁德) 合作辦理護理人才培育專班人才
- 2-3. 擴大人才招募管道與校園徵才場次
- 2-4. 設置「ECK 人才交流庫」，落實內部職缺透明化，提供有興趣同仁申請應徵轉調；單位主管可主動聯繫徵詢同同意願，人資室亦可主動居間協調媒合。

當年度投入資源 / 具體成果

負責部門 / 申訴機制

人力資源室、教研室

評估機制 / 成果

本院自 108 年 11 月起取得勞動部勞動力發展署 -TTQS 人力發展品質管理系統評核認證；112 年並獲得評核「銀牌」；110~113 年連續四年獲得勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」教育訓練經費補助。



TTQS(Talent Quality-management System，人才發展品質管理系統) 為勞動力發展署推動的企業人才檢核及培訓系統。本法人從發展策略結合訓練需求、設計、執行、查核與結果串連，建構策略性教育訓練系統；除具完整的訓練流程，並將訓練績效和組織績效做具體性連結，讓教育訓練不落入僅為辦訓，而能與醫院策略串接，讓 HR 成為醫院的策略夥伴之一。

人力發展品質管理系統評核等級證書「銀牌」

醫院永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此本法人向來重視對員工的培訓。教育訓練分為院內訓練及院外訓練，其中院內訓練包含年度員工必修訓練課程、醫事職類師資培計畫課程、醫事類進階訓練課程、員工關懷紓壓等健康促進課程，院外訓練包含專業證照維持與取得訓練課程、專業技能提升訓練課程、醫事人員年度教育訓練時數、參加專案訓練課程、訓練課程與部門業務發展有關訓練、臨床師資資格培訓課程等。

本法人為提升同仁的專業技能，每年依照發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，本法人亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關人員，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

員工平均受訓時數

統計 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	
每名員工平均受訓時數	25.01	37.17	49.80	
依性別分類員工平均受訓時數	女	26.71	39.86	54.59
	男	18.66	28.52	36.05
依類別分類員工平均受訓時數	醫師	17.22	24.57	29.55
	護理	38.10	53.93	70.30
	醫事	25.39	30.20	45.62
	行政	16.43	18.32	30.67

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準

每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

訓練課程項目

院內訓練

1. 年度員工必修訓練課程：對於醫事法規、病人權利、病人安全、醫療倫理、全人醫療、危機處理、感染管制及急救訓練等重要議題
2. 醫事職類師資培訓計畫課程
3. 醫事職類進階訓練課程
4. 員工關懷、紓壓、健康促進相關課程

院外訓練

1. 專業證照維持 / 取得訓練課程
2. 專業技能提升訓練課程
3. 醫事人員年度繼續教育訓練時數
4. 參加專案訓練課程
5. 訓練課程與部門業務發展有關訓練
6. 臨床師資資格培訓課程



企劃課 _ Power BI Desktop 數據分析應用



急診 _ Basic Life Support (基本生命復甦術)



為確保員工全年工作表現得到公平的評核，本法人每年度進行員工績效考核，依員工出勤記錄、年度獎懲紀錄、教育訓練及專業及團隊互動等面項納入評核，並實施員工考核雙向回饋制度，以達溝通與意見回饋。

2023 年考核統計		實際考核人數	員工總數	百分比
性別	男	246	378	65.08%
	女	905	1086	83.33%
員工類別	醫師	132	254	51.97%
	護理	582	636	91.51%
	醫事	138	189	73.02%
	行政	299	385	77.66%

註 1：員工績效考核 " 排除 " 任職未滿 6 月的新進員工及兼職員工，

註 2：2023 年員工人數為 1464 人

3.3 職業安全與健康

重大主題



職業安全衛生

對醫院的意義

為防止職業災害、保障員工安全及健康且為有效掌握及避免員工意外事件發生，並落實職業安全衛生法之相關法令執行、管理及相關設施督導，並訂定員工意外事件防範辦法，提供員工防護措施及相關之辦法，且建置完善員工意外事件通報機制及程序等，利用教育訓練、職業安全衛生委員會等各種方式及管道進行職場安全與健康宣導，維護勞雇雙方權益，進而提升醫院服務品質。

政策 / 承諾

本院將納入所有工作者，積極推動並落實安全衛生活動。依據職業安全衛生法經由職業安全衛生管理系統之運作，主動符合法令法規、降低危害、控制風險，用持續改善的決心，為促進醫療品質及提升工作者安全、健康的工作環境而努力，使本院成為符合社會期許之宗教醫院。

目標

短期目標：

1. 符合法令規範及要求，營造友善工作環境。
2. 有效訓練及落實評核，推動全員積極參與。

中長期目標：

1. 風險管理及健康促進，預防職業傷害疾病。
2. 持續改善管理及績效，提升職業安全衛生。

當年度投入資源 / 具體成果

1. 為推動職業安全衛生工作 112 年核定預算共計 4,126,897 元，年度推動員工年度健檢、員工流感疫苗接種、呼吸防護具密合度測試、員工紓壓活動及員工作業環境監測等工作。
2. 年度工作具體成果：
 - (1) 112 年員工健檢計完成特殊健檢 201 人；員工一般健檢 1042 人。
 - (2) 112 年流感疫苗接種人數 1481 人接種率 90.1%。
 - (3) 為保障員工安全由感染管制組提供院內高風險單位實施，呼吸防護具密合度測試計完成急診室等 11 單位 241 人。
 - (4) 112 年 10 月至 11 月與台北大學運動中心合作辦理員工紓壓活動計 115 人次，活動滿意度 94%。
 - (5) 112 年度每半年實施勞工作業環境監測（噪音、照度、甲醛、二氧化碳、丙酮及二甲苯等項目）均符合勞動部管制標準。

負責部門 / 申訴機制

職業安全衛生室

評估機制 / 成果

1. 「ISO 45001：2018 & CNS 45001：2018」職業安全衛生管理系統雙驗證
2. 通過稽核認證及換證



» 3.3.1 職業安全衛生管理系統

本法人遵從職業安全衛生相關法規要求並設立職業安全衛生室及職業安全衛生委員會等職業安全衛生組織，同時為了有效管理職業安全衛生政策與推動，於 107 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並於 109 年 3 月通過「ISO 45001:2018 & CNS 45001:2018」職業安全衛生管理系統雙驗證，為確保系統推動成效，每年除辦理內部稽核及矯正追蹤外，亦持續接受管理系統外部驗證，並於 112 年完成「ISO 45001:2018 & CNS 45001:2018」職業安全衛生管理系統雙驗證換證工作，以建立安全的工作環境，保障員工的身心健康。

2023 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	1649	100%
	勞動檢查	1649	100%
ISO 45001	內部稽核	1649	100%
	外部查證	1649	100%

註：ISO 45001 職業安全衛生管理系統，所涵蓋範圍為復興醫療大樓、中山醫療大樓及門診大樓



ISO 45001 職業安全衛生管理系統證書

» 3.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

為避免因作業、活動或服務及設施等危害到人員的安全衛生，使內部人員之安全與健康或財務造成損失，藉由持續性的職業安全衛生危害鑑別、風險與機會評估，並採取適當預防措施及改善機會或執行必要之控制方法，將風險控制在可接受的程度之下。各單位依據「職業安全衛生風險評估作業辦法」風險評估作業流程，填寫「職業安全衛生危害鑑別與風險評估表」，若風險等級落於 5、4 級者，擬定具體降低風險措施。

此外，本法人訂有「職業安全衛生事件處理與調查管理辦法」，事件發生單位應於 1 小時之內電話通知職業安全衛生室，除必要之急救搶救措施外不得任意移動、清除事件現場，並填寫「職業安全衛生事件通報暨事件分析調查報告單」，經部室主管簽核後，繳交至職業安全衛生室進行後續處理，並召集調查小組確實找出事件真相與關鍵問題並討論改善之。

» 3.3.3 職業傷害統計及分析

近三年本法人共發生兩件職業傷害事件，分別為跌傷及割傷，後續皆調查事故發生的原因並提出改善說明，同時加強宣導以減少相同狀況再次發生。

職業傷害統計

統計 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時 (註 1)	2528104	2799480	2631648
職業傷害造成的死亡事故 (註 1)	人數	0	0
	比例	0	0
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0
	比例	0	0
可記錄之職業傷害 (註 3)	人數	0	1
	比例	0	0.36
職業病	人數	0	0
	比例	0	0
可記錄之職業病 (註 3)	人數	0	0
	比例	0	0

註 1：依據每百萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，數據統計除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），數據統計包含死亡人數。

註 4：COVID-19 因公確診 (2021 年 4 位、2022 年 100 位、2023 年 8 位)，依據衛生福利部疾病管理署規定給予居家休養假。

職業傷害類型與改善說明

類型 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	危害及改善說明
跌傷		1		事件描述： 支援外院看診時走路不慎跌倒。 改善說明： 宣導及提醒，行走時小心慢行。
職業傷害 類型 割傷			1	事件描述： 於陶瓷洗手台，洗碗不慎掉落破裂，割斷左食指肌腱及神經。 改善說明： <ol style="list-style-type: none"> 1. 宣導同仁清洗餐具時至配膳室內使用專用水槽清洗餐具（警告標示移至明顯處）。 2. 單位以本案做為教案宣導，要求同仁清洗餐具時應至配膳室內專用水槽清洗餐具。

» 3.3.4 員工健康促進

為了確實了解員工身心健康狀況，保護員工健康，本法人依法設置 2 位專職勞工健康服務護理師，且每月聘任專業職業醫學專科醫師進行臨場服務，並定期舉辦員工健康檢查，除了依照法規辦理健康檢查外，針對特殊工作環境員工，每年實施特殊健康檢查（如甲醛及游離輻射等），且針對 40 歲以上同仁加驗糖化血色素，自 113 年起，也將在健檢中加入理學檢查，以更全面了解員工身體健康數值，有效管理員工健康。

新進人員體格檢查

- (1) 新進員工報到當日需依「新進員工體格檢查通知單」之規定檢查項目，繳交三個月內由勞動部認可醫療機構檢驗之體格檢查報告。
- (2) 護理之家新進員工需於到職前 14 天內完成阿米巴性痢疾及桿菌性痢疾檢查，並繳交三個月內由勞動部認可醫療機構檢驗之體格檢查報告。
- (3) 檢查結果若無 B 肝抗體、麻疹或德國麻疹抗體、水痘抗體者，由職業安全衛生室發放疫苗施打通知單及優免單，告知員工應於指定期限內完成注射疫苗；其中 B 肝施打疫苗紀錄未超過半年，或施打疫苗完畢後，檢驗 B 型肝炎表面抗原及表面抗體均呈陰性反應（HBsAg(-)、anti-HBs(-)）者，若其受感染時需施打免疫球蛋白、相關檢驗及治療費用由醫院支付。

員工身心健康之風險管理：

首先，為了有效關心員工之身心健康，新進人員到職一個月內需填寫人因性危害問卷、過負荷評估及過勞量表，在職員工每年體檢前亦須完成前述之 3 項問卷，再依據填寫結果之危害情形及風險等級視需求進行後續介入。針對母性健康保護上，對於進行妊娠通報或產後一年內返回工作崗位之同仁安排面談，並進行工作適性安排之評估，以了解同仁工作環境及內容對於母性健康可能造成之危害，必要時進一步提供協助。再者，於每月臨場服務時，會同時進行該單位之母性保護工作環境分級，並請職業醫學科醫師進行面談及工作適性評估。此外，在每月進行臨場服務時，同時進行該單位之職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估，每年也請各單位主管填寫自主檢核表，透過自我檢核降低可能發生之不法侵害風險，職業醫學專科醫師在每月臨場服務時，也會進行現場作業之人因性危害相關風險評估。最後新進人員及在職人員若沒有 MMR、B 肝及水痘抗體，協助安排施打疫苗，且每年規劃院內同仁施打流感疫苗，降低感染之風險。



員工健康促進

本法人注重全體同仁身心靈健康，積極推動健康促進政策，每年提供優於法規的健康檢查，並努力積極推動無菸無檳環境，維護職場員工健康的工作環境，持續籌畫及舉辦員工健康促進相關活動，在 109 年及 113 年通過健康職場認證，取得健康促進標章，並持續參與認證。

| 健康職場認證健康促進標章

112 年健康促進活動

- (1) 與臺北大學運動中心合作，定期辦理戶外健走活動，邀請同仁及眷屬一同參與促進身心健康。
- (2) 與臺北大學運動中心合作，讓員工可以免費參與健康紓壓活動，如：有氧課程、瑜珈課程、肌力課程，並依照員工需求，另開設恩主公醫院運動專班，提供員工多元選擇。
- (3) 辦理全院體適能檢測，以了解員工體能狀況。
- (4) 辦理減重比賽，增加員工體重控制之動機。

» 3.3.5 工作者的參與及溝通

本法人設立職業安全衛生委員會，每三個月定期召開會議，會議內容包括討論現行職業安全衛生政策、協調及建議職業安全衛生管理計畫，審議安全、衛生教育訓練實施計畫、作業環境監測計畫、監測結果及採行措施、健康管理、職業病預防及健康促進事項、各項安全衛生提案、自動檢查及安全衛生稽核事項、職業災害調查報告、承攬業務安全衛生管理事項、有關醫療氣體之安全管理事項以及其他有關職業安全衛生管理事項。

職業安全衛生委員會共計 19 名委員，其中 7 位為勞工代表，參與會議各項討論並適時提出建議，除了定期的會議之外，工作者若對於職業安全衛生議題有意見要表達，也可透過內部多元管道表達意見，可向直屬主管、職業安全衛生室、部門會議中表達意見，亦可透過院內網頁系統提案改善或填寫院長信箱表達意見。

» 3.3.6 職業安全衛生教育訓練

為了提升員工職業安全的觀念，以及危害發生時的應變能力，本法人每年定期辦理各項安全衛生教育訓練，包括新進與在職人員的安全衛生訓練以及各項的緊急應變演練等，透過教育訓練，確保員工的職業安全衛生觀念，有效降低職災的發生率。

教育訓練類型	教育訓練內容	2023 年訓練場次
新人安全衛生訓練	一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練、個人防護具訓練。	12
在職安全衛生訓練	各部門作業安全複訓(恩主公 E 學院學習紀錄)、危害通識教育訓練、個人防護具複訓、危害鑑別風險評估等。	23
緊急應變演練	如化療藥物潑灑演練、暴力事件演練、火警疏散演練、消防設備操作演練(恩主公 E 學院學習紀錄)、地震應變基礎演練等 (消防設備操作演練 11 場次、火災緊急應變演練 63 場次、化療藥物潑灑演練 2 場次、新興流感演練 1 場次、突發媒體事件演練 1 場次、嬰兒失竊演練 1 場次、地震演練 1 場次、暴力事件演練 1 場次、放射性示蹤劑藥物潑灑演練 1 場次、竊嬰演練 1 場次、資訊事件演練 1 場次、大量傷患演練 2 場次)	86



加護病房火災緊急應變演練



手術室火災緊急應變演練

» 3.3.7 承攬商職安要求

為確保承攬商作業安全，防止職業災害事件發生，保障承攬商人員和本院同仁之安全健康，及維護設備、院區安全，依據「承攬商職業安全衛生管理辦法」辦理各項作業申請及安全衛生相關管制。承攬商施工前由本院工程承辦單位，連繫召開施工前會議，告知其有關工作環境危害因素，及有關安全衛生規定應採取之措施，並將施工前會議內容做成記錄「職業安全衛生工作安全協議表」及「職業安全衛生危害告知單」，送交職業安全衛生室查核。進入本院作業之承攬商，均需填寫「進場施工人員出入申請單」、「職業安全衛生承諾書」，並備妥其相關資料於施工前 10 天交由承辦單位及職業安全衛生室查核。若有動火、吊掛、高處、侷限空間等作業需求，應於施工前 10 個工作天填具各相關作業申請表提出申請，經核準後方可作業。

承攬商施工時，工程承辦單位進行安全衛生有關之督導及管制措施，職業安全衛生室針對承攬商於每次施工中之 2~3 天前至少抽查一次，並留存「承攬商巡檢紀錄」備查。查核結果不符合，將開出「限期改善告發通知單」或有立即發生危險之虞認定標準則發出「停工通知單」，施工完成後承攬商應將施工環境清潔及復原，並繳回檢查紀錄表等相關表單。



環境友善 綠色管理

4.1 氣候變遷管理

本法人參考 TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 之內容，參考其建議指引進行氣候風險與機會鑑別，並揭露因應氣候變遷之策略。

本法人依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心建立風險架構，以了解本法人於氣候變遷風險及機會上之衝擊，進而提出因應措施。

氣候相關風險與機會的治理情況	業務、策略財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊	氣候相關風險管理流程	評估氣候相關風險管理流程指標和目標
本法人成立永續發展委員會，並由環境小組進行氣候相關風險與機會鑑別	參照 2023 年氣候風險與機會表 因應氣候相關風險和機會影響本法人的策略和財務規劃，參考 TCFD 之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本法人參考 2°C 情境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由永續發展委員會環境小組完成氣候環境背景資料蒐集 2. 建立氣候風險與機會項目清單 3. 實施氣候風險機會及營運衝擊分析並決定重大項目 4. 每年透過永續發展委員會會議檢視執行策略及目標之成效 	<p>為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 節電 1% 2. 透過教育訓練提升員工與供應商氣候變遷意識，改用環保冷媒，降低對環境造成的衝擊。 3. 生物醫療廢棄物 3 年減量 5% 4. 節水 1%

本法人由永續發展委員會透過會議討論，進行氣候風險與機會鑑別，蒐集六項氣候相關風險主題及項三氣候相關機會主題，並評估主題發生之機率以及對營運衝擊程度，最後鑑別出兩項風險及兩項機會，兩項風險分別為「原物料成本上漲」及「平均氣溫上升」，兩項機會分別為「回收再利用」及「轉用更高效率的建築物」，並針對鑑別之主題進行衝擊與因應機制的討論。

氣候風險與機會表

編號	議題	編號	議題
R1	提高溫室氣體排放定價	O1	回收再利用
R2	原物料成本上漲	O2	轉用更高效率的建築物
R3	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	O3	減少用水量和耗水量
R4	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高		
R5	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化		
R6	平均氣溫上升		

風險與機會項目

衝擊及因應機制

原物料 成本上漲	因氣候變遷、國際原物料、運輸、能源成本大幅成長，造成營運成本增加，並影響醫療收入獲利。因應方案為開發替代來源，增加原物料供應彈性，以降低原物料以及運輸成本持續上升之衝擊。
平均氣溫 上升	因全球暖化，高溫天數增加，影響營運用電，評估可能因電費調漲及用量增加造成財務固定成本增加。因應措施為落實用電宣導，尖峰時間調高冰水溫度，檢視空調設備壓縮機汰舊換新為變頻式，以節約用電成本。
回收 再利用	落實相關廢棄物回收再利用措施，除可增加營收，並可達成節能減碳。因應措施為一般廢棄物落實垃圾分類再回收、生物醫療廢棄物滅菌再利用、雨水回收再利用。
轉用更高 效率的 建築物	因應未來新建醫療大樓，勢必增加更多營運成本，因應措施為以綠建築設計，採用內政部綠建築評估系統，並於新建大樓啟用後，取得相關綠建築證照及標章。

4.2 能源與溫室氣體管理

重大主題	節能減碳：能源管理
對醫院的意義	省電節能減碳減少開支
政策 / 承諾	遵行法令相關要求，營造環保節能之工作環境，全體同仁落實能源管理珍惜能源與自然資源
短期目標	節電 1%
中長期目標	發展內部電網降低能源依賴：透過韌性規劃降低風險衝擊
當年度投入資源 / 具體成果	108~112 平均 5 年省 1.3%
負責部門 / 申訴機制	工程課
評估機制 / 成果	能源局能源申報網站經經濟部能源局審核通過

本法人致力於發展「社區醫學」、「預防醫學」及「急診醫學」，提供民眾安全舒適的就醫環境，日常營運主要使用的能源外購電力為大宗，其次為柴油、天然氣及汽油等，為了有效節省能源，響應永續發展，本法人規劃一系列節能措施，2023 年規劃包括更新空調主機、冷卻水泵、冰水水泵以及更換照明燈具等，期望透過節能措施，有效減少本法人的能源使用量，為地球環保盡一份心力。

2023 節能措施

節能措施	預計成效
更新 600RT 空調主機、冷卻水泵、冰水水泵各一	自統計數值開始約節省 45% 用電量
更換平板燈 26 盞	每日約節省 26.55 度電

組織內部能源消耗量

數據填寫	2021		2022		2023	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	16518269	59,465.77	17,171,876	61,818.75	16,624,813	59,849.33
天然氣	11,058	416.68	12,082	455.26	24,239	913.35
柴油 (緊急發電機、公務車、蒸氣鍋爐)	99,000	3,481.74	118,500	4,167.54	112,000	3,938.94
車用汽油 (公務車)	0	0	2049.20	66.92	5340.70	174.41
組織內部總能源消耗量	63,364.19 十億焦耳		66,508.47 十億焦耳		64,876.03 十億焦耳	

註：公務車汽油使用量自 2022 開始統計



組織外部能源消耗量

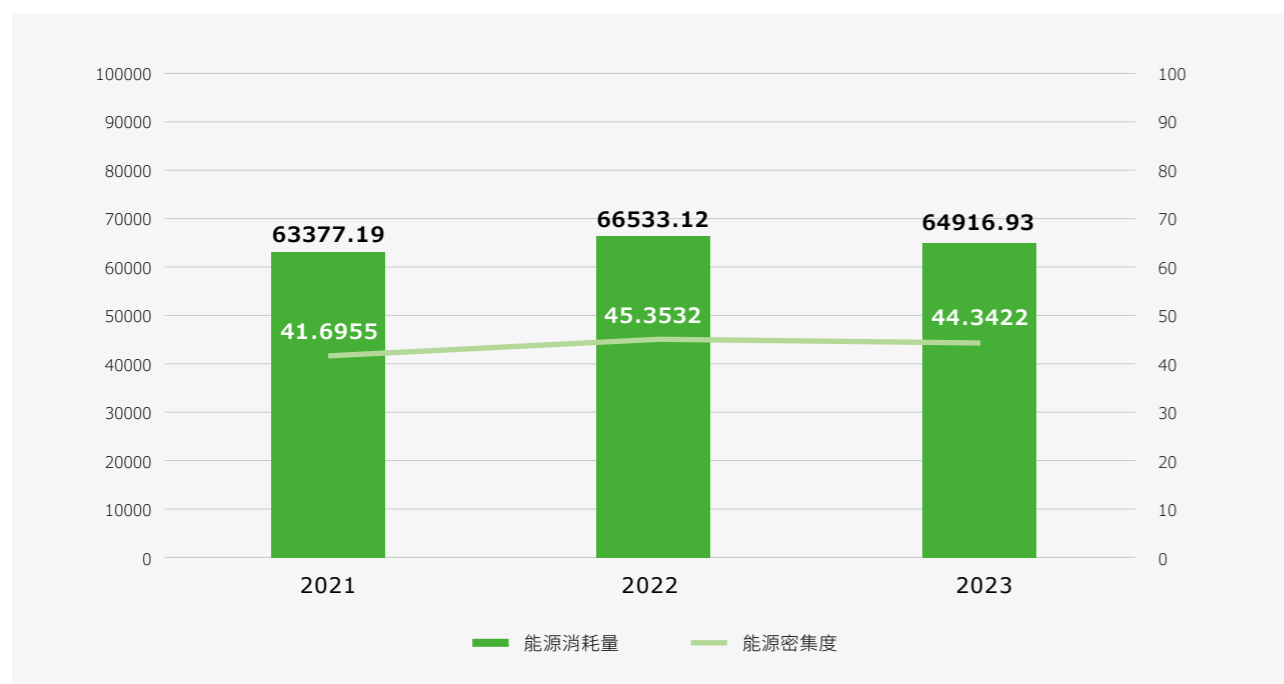
數據填寫	2021		2022		2023	
	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
車用汽油 (員工汽車 差旅)	398.07	13.00	754.67	24.65	1,252.47	40.90
組織外部總 能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	13.00		24.65		40.90	

註：員工汽車用油量因無公升數據，故以公里數推估汽油使用量 (15KM/L)

總能源消耗量及能源密集度

單位：GJ；員工人數	總能源消耗量	員工總數	能源密集度	總能源節約量
2021	63,377.19	1,520	41.6955	
2022	66,533.12	1,467	45.3532	-3155.93
2023	64,916.93	1,464	44.3422	1616.19

總能源消耗量 (GJ) 及能源密集度



註：能源密集度 = 當年度總能源消耗量 / 當年度員工總數

4.2.1 溫室氣體管理

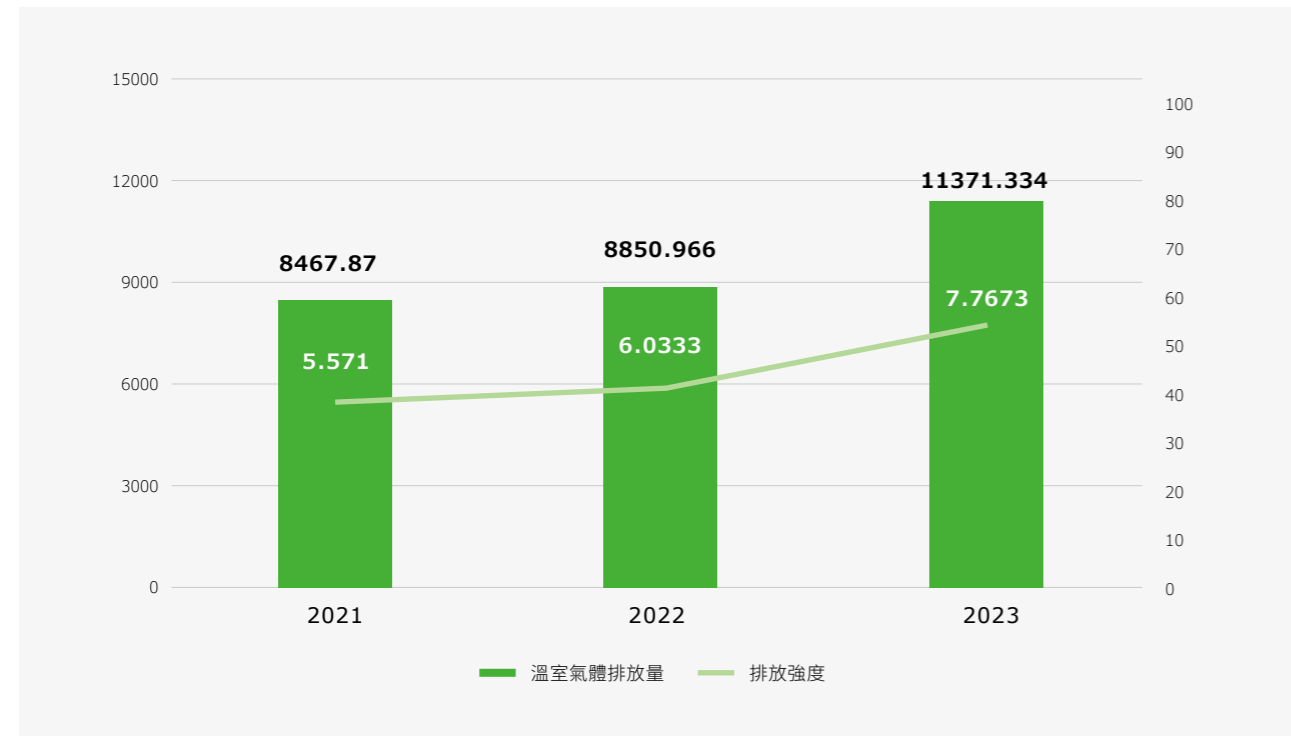
重大主題	溫室氣體排放盤查與減量管理
對醫院的意義	減少二氧化碳排放降低塑化原料碳足跡，運用循環經濟，提升競爭力。
政策 / 承諾	遵行法令相關要求，營造環保節能之工作環境，全體同仁落實能源管理珍惜能源與自然資源。
短期目標	透過教育訓練提升員工與供應商氣候變遷意識，改用環保冷媒，降低對環境造成的衝擊。
中長期目標	節能減碳提升資源效率，因應永續低碳趨勢。
當年度投入資源 / 具體成果	綠色採購使用環保冷媒
負責部門 / 申訴機制	工程課
評估機制 / 成果	查詢能源局綠色能源並使用綠色採購

近年來極端氣候加劇，全球暖化議題升溫，本法人響應減碳政策，善盡社會責任，本法人統計了各項溫室氣體排放數據，主要排放源為範疇二的外購電力，為了能夠制定更完整的減碳措施，本法人自 2023 年起，啟動了溫室氣體盤查專案，在內部持續改善節能措施外，也透過外部專家的協助，期望能夠達到更好的減碳效果。

溫室氣體排放 (CO ₂ e)	2021	2022	2023
範疇一	290.390	349.108	1326.155
範疇二	8176.543	8500.079	8193.070
範疇三	0.937	1.779	1852.109
溫室氣體排放總量 (CO ₂ e 公噸)	8467.870	8850.966	11371.334
員工人數	1520	1467	1464
碳排強度	5.5710	6.0333	7.7673



溫室氣體排放量 (CO₂e) 及排放強度



註 1：排放強度 = 當年度溫室氣體排放量 / 當年度員工總數

註 2：2021 及 2022 為本法人自行盤查之內容，2023 為首次執行溫室氣體盤查專案。

自設農場 低碳飲食

為了推動低碳飲食，本法人自 2017 年起，於護理之家旁設置農場，農場每月生產約 250 公斤無毒無害之安心蔬菜，落實「低碳飲食」選擇在地、當季及對於環境友善的原態蔬菜，縮短「食物里程」減少交通運輸所產生的碳排放，以降低對環境的衝擊。



蔬菜農場

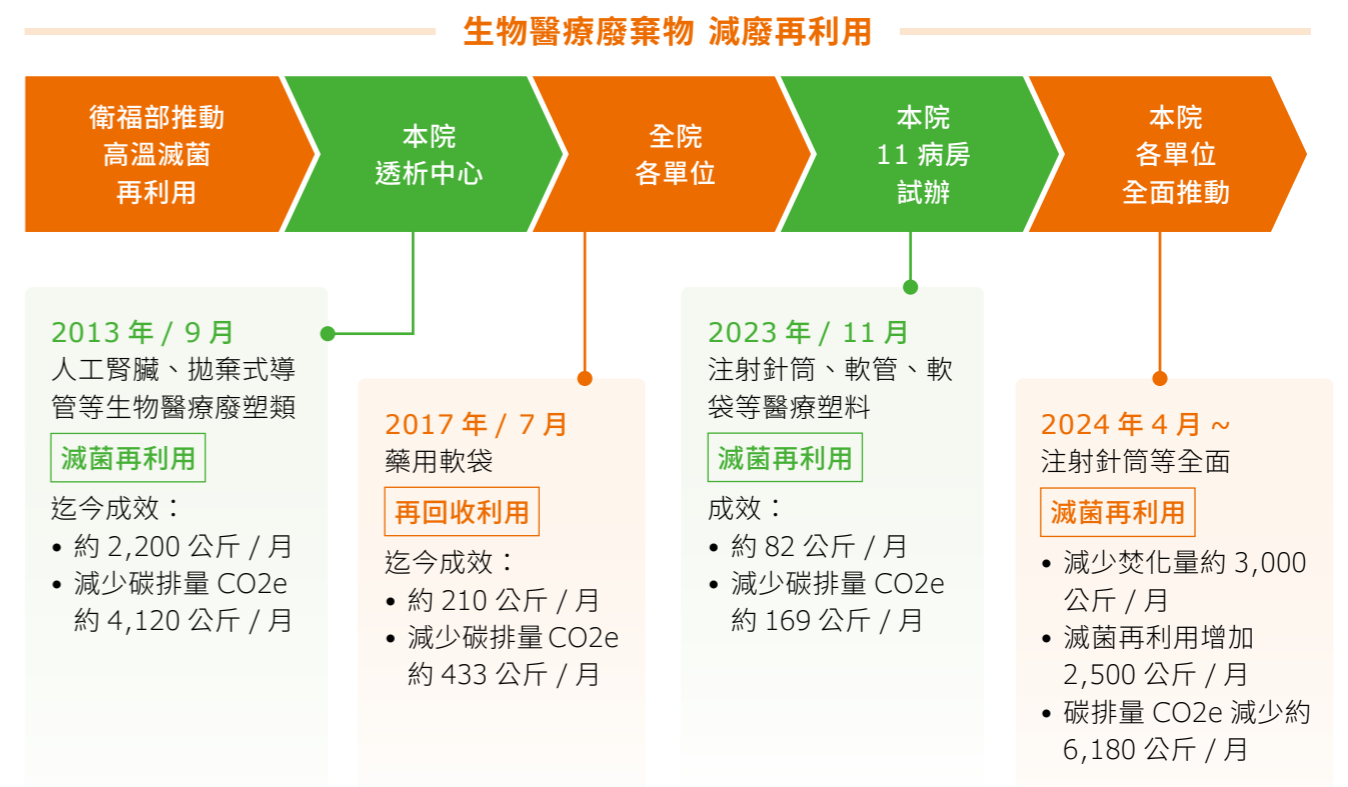
4.3 廢棄物管理

重大主題	廢棄物管理
對醫院的意義	妥善分類、合法清理廢棄物，維護提升醫院形象，避免對環境造成傷害，醫療業務可以順利推動
政策 / 承諾	依照政府廢清法規定辦理廢棄物管理業務 / 廢棄物絕對不亂拋棄
短期目標	生物醫療廢棄物 3 年減量 5%
中長期目標	生物醫療廢棄物第 4 年起每年減量 2%
當年度投入資源 / 具體成果	1. 自 112 年 11 月起推動生物醫療廢棄物滅菌再利用計畫 2. 目前辦理的單位可節省費用支出 33.6%
負責部門 / 申訴機制	總務室事務課庶務組
評估機制 / 成果	每月產出量及每年年報

本法人遵守廢棄物清理法，落實廢棄物分類，配合國際「資源永續利用」及「零廢棄」的趨勢，推動以綠色消費、源頭減量、資源回收、再使用及再生利用等方式，將資源有效循環利用。

本法人廢棄物產出以其中三類為主，分別為一般性廢棄物、生物醫療廢棄物及資源回收，均委由政府核可專業廢棄物清理廠商清理，並訂有合約要求遵照外包規範辦理，除清運聯單追蹤清運流向，依照事業委託清理之相當注意義務認定準則規定每年實施每年至少一次查訪。

廢棄物減量行動歷程





本法人在 2020-2023 年間受 COVID-19 疫情影響，為感染管制及防疫考量，各類廢棄物多有明顯上升，但漸有緩降之趨勢；另院內推動無紙化、病房撥補去紙箱化及表單電子化等政策下，資源回收量亦有逐漸下降趨勢。

減廢低碳政策

1. 藥用軟袋病人注射單貼紙：2017 年 7 月改採靜電貼紙，為了去除殘膠，提升廢軟袋回收意願，增加貼紙費用支出。
2. 全院改採用可溶性衛生紙：配合政府政策即刻於 2017 年 8 月改用，更新廁所標示鼓勵教育來賓配合，減少感染及一般廢棄物焚燒。
3. 報廢布品再使用：醫院對布品品質要求嚴格，汰換下來的布品由洗滌廠交本院環管單位重複清洗再利用，避免浪費及一般廢棄物焚燒。
4. 垃圾桶分類貼紙與勸導貼紙：政府自 2006 年開始推廣垃圾分類，本院自 2008 年起亦配合將垃圾桶集中擺放並進行分類，垃圾桶除貼有分類標示並增加張貼『請配合做好資源回收』與『醫療人員專用』，避免分類錯誤增加費用及增加資源回收數量。
5. 機密文件自行清理流程：為了保障就醫民眾的隱私，本法人自 2010 年開始建立機密文件（包含民眾個資）處理流程，從產出端收集裝箱、傳送送出收集、運輸核對、紙廠拍照以及紀錄表掃描上傳已建立良好流程。
6. 文件銷毀採紙廠水消，後續可作為再生紙原料，增加廢棄物回收再利用的比例。

單位：公噸

序號	廢棄物分類	委外處理方式	2021 年	2022 年	2023 年
1	生物醫療廢棄物	焚化法或熱處理	141.1	170.5	146.4
2	(有害類廢棄物)	再利用	21.1	21.3	23.2
3	一般廢棄物	焚化法	248.6	265.4	283.7
4	資源回收	回收	89.6	89.5	88

4.4 水資源

重大主題	汙水處理與水循環再利用
對醫院的意義	減少水費開支
政策 / 承諾	遵行法令相關要求，營造環保節能之工作環境，全體同仁落實能源管理珍惜能源與自然資源
短期目標	節水 1%
中長期目標	循環經濟 - 水回收
當年度投入資源 / 具體成果	112 年省水 1%
負責部門 / 申訴機制	工程課
評估機制 / 成果	依用水度數比較前年省水計算

本法人取水來源主要以自來水為主，不屬於水資源壓力地區，取水主要用於往來民眾用水、醫療相關用水、冷卻水塔散熱以及廚房用水，2023 年整體取水量為 193.003 百萬公升，排水量為 95.899 百萬公升，為了確保整體排放水符合標準，本法人定期執行排放水相關檢測，同時為了增加水回收率，在透析中心設有 RO 水回收系統，透析中心平均每日用水約為 27000 公升，每日回收水約為 12000 公升，回收率為 56%。

排放水檢測

檢測頻率	檢測內容
每日	PH、DO 及設備檢查
每週	PH、SS、COD、BOD
每半年	PH、SS、COD、BOD、大腸桿菌

用水量統計

單位：百萬公升	總取水量	總排水量	總耗水量
2021	180.096	88.225	91.871
2022	192.623	103.788	88.835
2023	193.003	95.899	97.104



排放相關統計及標準

單位：mg/L	總懸浮固體	排放標準	生化需氧量	排放標準	化學需氧量	排放標準
2021 年						
復興	6.5	30	15.4	30	36.6	100
中山	22.6	30	20.8	30	45	100
門診	2.5	30	9.8	30	23	100
2022 年						
復興	11.3	30	8.2	30	25.2	100
中山	20.4	30	15.3	30	46.3	100
門診	2.5	30	7.7	30	23.2	100
2023 年						
復興	4.8	30	3.6	30	29.6	100
中山	26.6	30	21.4	30	95.9	100
門診	2.8	30	10.6	30	25.6	100



社會關懷 回饋社區



5.1 社區照護

重大主題	社區參與：社區健康促進、長照服務
對醫院的意義	行濟世救人及服務社會之志業，以促進民眾身心健康
政策 / 承諾	成為社區醫療與預防保健的典範
短期目標	辦理系列的健康促進、疾病預防教育和健康生活方式的推廣活動，致力於行濟世救人及服務社會的志業，全心全意促進民眾的身心健康。
中長期目標	將繼續擴展和創新社區醫學計畫，不斷探索更有效的健康促進策略，強化與社區的溝通與合作，進一步強化與在地社區的連結，創造一個相互支持、共同成長的健康社群。
當年度投入資源 / 具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 多元 GO 健康 - 主題系列課程：主題系列課程共計服務 983 人次 2. 桃園健康好厝邊計畫：112 年共計辦理 76 場桃園健康好厝邊健康推廣活動，並開發 13 個全新合作據點，共計服務 3,468 人次 3. 青少年典範學習計畫：辦理 3 場講座，共 223 名師生參與 4. 恩主公健康學苑計畫： <ol style="list-style-type: none"> (1) 共辦理 202 場次健康主題講座及活動，電訪及餐飲服務亦同步進行，服務人數達 1,704 人，累積參與人次達 6,233 人次 (2) 問心書院共辦理三季，場次總計 192 場；篩檢總動員共辦理 4 場次，人數總計 795 人 (3) 臺北大學產學合作系列運動課程 9 堂；112 年度總計辦理場次為 409 場，服務人次達 12,330 人 5. 社區健康檢測與救護服務活動： <ol style="list-style-type: none"> (1) 辦理 26 場社區檢測，共服務 2,227 人次 (2) 辦理 6 場救護站支援服務 (3) 行天宮三宮暨玄空圖書館巡迴健康檢測 - 春季總服務 615 人次，秋季總服務 614 人次，共服務 1,229 人次 6. 社區健康宣導講座活動：辦理 146 場講座，總服務人數共 7,462 人 7. 學童健康營計畫：分別針對國小學童及學齡前幼兒辦理活動，辦理國小學童 3 日暑期營隊活動
負責部門 / 申訴機制	社區醫學部 / 院長信箱

部務會議追蹤執行進度與完成年度成果報告

1. 多元 GO 健康 - 主題系列課程：主題系列課程共計服務 983 人次
2. 桃園健康好厝邊計畫：112 年共計辦理 76 場桃園健康好厝邊健康推廣活動，並開發 13 個全新合作據點，共計服務 3,468 人次
3. 青少年典範學習計畫：辦理 3 場講座，共 223 名師生參與
4. 恩主公健康學苑計畫：
 - (1) 共辦理 202 場次健康主題講座及活動，電訪及餐飲服務亦同步進行，服務人數達 1,704 人，累積參與人次達 6,233 人次
 - (2) 問心書院共辦理三季，場次總計 192 場；篩檢總動員共辦理 4 場次，人數總計 795 人
 - (3) 臺北大學產學合作系列運動課程 9 堂；112 年度總計辦理場次為 409 場，服務人次達 12,330 人
5. 社區健康檢測與救護服務活動：
 - (1) 辦理 26 場社區檢測，共服務 2,227 人次
 - (2) 辦理 6 場救護站支援服務
 - (3) 行天宮三宮暨玄空圖書館巡迴健康檢測 - 春季總服務 615 人次，秋季總服務 614 人次，共服務 1,229 人次
6. 社區健康宣導講座活動：辦理 146 場講座，總服務人數共 7,462 人
7. 學童健康營計畫：分別針對國小學童及學齡前幼兒辦理活動，辦理國小學童 3 日暑期營隊活動

評估機制 / 成果

為了促進民眾的身心健康，致力於行濟世救人及服務社會的志業，本法人設有社區醫學部，社區醫學部每年規劃社區醫學計畫，舉辦依下列的健康促進、疾病預防教育和健康生活方式的推廣活動。本法人也積極與衛生所和其他社區、長照機構建立合作夥伴關係，共同推動健康營造和疾病預防計畫，強化健康網絡的深度，讓健康促進的訊息能夠觸及更廣泛的族群。在 112 年安排的健康促進活動中，特別加強了對慢性病管理和心理健康支持的關注，通過定期健康篩檢和個人化指導，有效提高了社區居民對於健康管理的自我意識。

» 2023 年社區照護成果

多元 GO 健康



活動內容：針對現代社會衍生的議題，如失智人口增加、照護者壓力、失眠問題及孤獨老等議題，規劃多元的主題系列課程，以疾病或特殊健康問題為導向，透過醫療科轉介、社區檢測、自覺量表等方式開發潛在族群，並透過問卷滾動式調整課程內容，提供合適的衛教活動，建構健康社區。



活動成果：在 112 年，社區醫學部共計舉辦了四個不同主題的系列課程，分別是「獨居不寂寞——一起成功老化班」、「保骨大作戰」、「當我們同在憶起」以及「睡睡平安——祝您好眠班」。其中，「睡睡平安——祝您好眠班」為 112 年三峽社區健康營造計畫的課程主軸。所有系列課程共計服務了 983 人次，平均出席率達八成以上 (83.5%)。根據課後滿意度調查，95.5% 學員對課程安排感到非常滿意。



桃園健康好厝邊計畫



活動內容：桃園八德、大溪區鄰近恩主公醫院，為法人近年積極開發之區域，透過辦理各項開發及推廣活動、健康講座、社區檢測及救護站等，增加地方民眾的健康識能，全方位深根重點發展地區，提升本院在八德大溪能見度，進而增加民眾來院意願。



活動成果：112 年共計辦理 76 場桃園健康好厝邊健康推廣活動，並開發 13 個全新合作據點，共計服務 3,468 人次，首次辦理「巡迴小站」及「打卡活動」，最後針對新增據點進行健康識能及醫療習慣問卷調查，以提供適切的健康促進活動，另外調查地區民眾是否知道醫療專車，進而推廣宣傳。



青少年典範學習計畫

活動內容：希望透過本院同仁成長經驗的傳承，讓青少年享受「聽別人故事，想自己人生」的美好過程，深入帶領青少年了解自我特質，提升自我價值，勇於追尋夢想。

1. 活動對象：三峽、鶯歌、土城、樹林地區之國高中生。
2. 時間：於全校師生座談會、學年會議或輔導諮商時段，視學校場地安排。
3. 邀請同仁（醫事或行政單位主管），分享自身學習經驗，彰顯恩主公濟世救人與服務社會之情懷。

活動成果：實際辦理 3 場講座，共 223 名師生參與。

恩主公健康學苑計畫

活動內容：恩主公健康學苑成立服務至今已邁入第五年，整合健康識能講座、健康檢測、主題系列課程，以辦理健康促進有效介入之服務為核心，向前端優化初級預防及介入服務。112 年適逢五年租約到期，本年度持續與臺北大學簽訂續租合約及產學合作項目，為社區民眾提供更適切的健康服務、促進社區健康福祉。

除了健康主題系列課程外，不同強度之運動課程、心靈紓壓活動等，皆是學苑規畫的題材；本年度更積極與行天宮文教發展促進基金會問心書院合作，開辦藝文類型課程每期四班擴增為每期八班。除此之外，每季舉辦大型免費健康篩檢活動，讓社區民眾能隨時注意自己的身體狀況；亦設計新的活動型態「健康聊天室」，讓專業職類人員以輕鬆的聊天氛圍當民眾的好朋友 (Sofa Talk)，可以依據民眾想了解的話題更深入地以專業提供建議。

活動成果：截至 112 年底，呈報衛生局 65 歲以上資料，共辦理 202 場次健康主題講座及活動，電訪及餐飲服務亦同步進行，服務人數達 1,704 人，累積參與人次達 6,233 人次；問心書院共辦理三季，場次總計 192 場；篩檢總動員共辦理 4 場次，人數總計 795 人；臺北大學產學合作系列運動課程 9 堂；112 年度總計辦理場次為 409 場，服務人次達 12,330 人。



社區健康檢測與救護服務活動



活動內容：1. 社區檢測

與社區單位合作，到各據點免費測量民眾血壓、血糖、膽固醇、尿酸、柔軟度、握力、足踝式骨密度，及視力、聽力、頭皮檢測、口腔篩檢、乳房攝影等項目。應申請單位的需求及活動考量加入多元健康宣導活動，如器官捐贈、安寧宣導、菸害防制等，授予民眾正確資訊；亦配合社區團體活動，提供救護站支援服務。

活動成果：112 年度 KPI:20 場，實際共辦理 26 場社區檢測，共服務 2,227 人次，達本年度目標，相較去年 (1,620 人) 增加約 607 人次。

活動內容：2. 救護站服務

112 年救護站支援場次護理人力主要與急診護理站合作，由急診護理長調配急診護理人力。因應活動單位與其活動性質派遣救護車在活動現場待命，以提供即時的醫療救護支援。

活動成果：112 年度 KPI:5 場，實際共辦理 6 場救護站支援服務，達本年度目標。

活動內容：3. 行天宮三宮暨玄空圖書館巡迴健康檢測

與行天宮志業體合作，搭配春秋季祈安法會及社會大學招生期程，舉辦行天宮暨玄空圖書館檢測活動 - 三宮檢測，整合院內專業醫護團隊及志工資源，透過篩檢服務發現潛在高危險族群，以期達到「早期發現，及早治療」之目的。

活動成果：春季總服務 615 人次，秋季總服務 614 人次，共服務 1,229 人次，女性佔 76%，男性 24%；服務年齡層以老年 (65 歲以上) 最多 (佔 52%)。





社區健康宣導講座活動

活動內容：辦理校園與社區健康講座宣導正確醫學資訊與正確的衛教，針對不同族群設計不同健康識能課程，課程模式以靜態課程搭配動態課程進行，養成社區民眾健康飲食與規律運動的好習慣，促使社區民眾能自發性及自主性地建立健康管理，達到預防勝於治療之效果更落實社區健康促進需求

活動成果：在 112 年，社區醫學部共辦理了 146 場講座，超過了年度設定目標 (60 場)，總服務人數達到 7,462 人次。

1. 校園講座：

共舉辦了 27 場校園講座，服務達 3,666 人次，其中以「健康體位」、「兒童生/心理健康」和「口腔保健」為主要內容。

2. 社區講座：

共舉辦了 119 場社區講座，服務人數達 3,796 人次。運動保健、骨質疏鬆和中醫是社區單位最常申請的主題。



學童健康營計畫

活動內容：分別針對國小學童及學齡前幼兒辦理活動，於 7/3(一)-7/5(三) 辦理國小學童 3 日暑期營隊活動；

參與狀況：1~6 年學童參與共 46 人，工作人員共 18 人 (含隊輔、教師、現場醫護人員等)；本次活動 3 年級參與比例最高為 27.8%。



活動內容：9/21(四) 與八德親子館合作辦理神奇寶貝闖通關 (檢測活動)。

參與狀況：當天共服務 56 人。

課程設計：與八德親子館合作，針對 2-6 歲學齡前兒童，以闖關遊戲的方式進行兒童發展篩檢。



國小金頭腦健康競賽

活動內容：針對國小三到六年級學童進行健康識能相關的活動介入，以校園組隊方式參加即席問答競賽，由本院提供健康常識手冊，當作參賽學童問答範圍，健康常識手冊於 111 年底開始籌備、更新，並於 112/5/20(六)、112/5/21(日) 舉辦區冠軍賽，112/5/27 辦理總冠軍暨頒獎典禮。

活動成果：112 年為「國小學童健康常識競賽-金頭腦」第 22 屆，於前一年度就開始籌備健康常識手冊重新編撰，並依活動期程規劃完成競賽題組，然因受嚴重特殊傳染性肺炎 (Covid-19) 疫情影響，雖於 111 年舉辦的三鶯樹區冠軍賽，後因疫情升溫而停辦了總冠軍賽，今年在疫情趨緩及解封下，終於再度舉辦三鶯樹總冠軍賽暨頒獎典禮；區冠軍賽及總冠軍賽共 280 名師生共襄盛舉。

活動滿意度：依據調查數據顯示，金頭腦整體活感到滿意度「三鶯樹區冠軍賽」為 95%，「總冠軍賽」為 98%，達預期成效。



展望未來，本法人將繼續擴展和創新社區醫學計畫，不斷探索更有效的健康促進策略，強化與社區的溝通與合作，進一步強化與在地社區的連結，創造一個相互支持、共同成長的健康社群。以恩主公的精神為指南，發揚光大，不僅在醫療本業，更能在預防醫學展現出本法人的責任和貢獻，期望能成為社區醫療與預防保健的典範，為民眾的健康持續貢獻己力。





5.2 公益活動

重大主題	社會參與及公益
對醫院的意義	恩主公醫院為扶助清寒及近貧家庭，幫助突遭家庭變故而確有經濟困難之就醫民眾。
政策 / 承諾	社工室規劃醫療慈善濟助費用及弱勢家庭扶助
短期目標	本院就醫之民眾能不因經濟因素影響原來之治療計畫或中斷治療
中長期目標	病家順利度過經濟困境
當年度投入資源 / 具體成果	協助弱勢病人申請共 290 人次，補助金額為 7,447,514 元。
負責部門 / 申訴機制	社工室
評估機制 / 成果	醫療慈善濟助標準

» 醫療慈善救濟

本法人為扶助清寒及近貧家庭，幫助突遭家庭變故而確有經濟困難之就醫民眾，社工室規劃醫療補助費用補助及弱勢家庭扶助專案，2023 年共協助 290 人次，補助金額為 7,447,514 元。

一、醫療補助醫療救濟

為排除病人及其家屬之就醫障礙，降低疾病對家庭功能的衝擊以及非醫療因素對治療過程之干擾，透過社工師協助申請醫療費、看護費、輔具費等補助項目，讓前來就醫的民眾能不受經濟因素影響原來之治療計畫，甚至中斷治療，讓病人及家屬能順利度過經濟困境，以促進病人及其家庭獲得最大福祉。2023 年度醫療補助補助使用金額共為 5,481,054 元，經評估後開案受理案件共 203 案。

二、行天宮醫療慈善補助

依據財團法人台北行天宮「急難濟助辦法」辦理行天宮醫療急難濟助專案補助，協助就醫之病人減輕醫療費用負擔，降低家庭經濟危機，給予弱勢病家即時幫助，助其度過急難，2023 年通過評選，由財團法人台北行天宮等額編列共 60 萬元，醫療急難共補助 29 人次，平均每案補助金額為 20,690 元。

三、弱勢家庭扶助專案

該專案評估遭遇特殊境遇、失業、死亡或因病暫時失去重要經濟來源之家庭，透過生活扶助金、安心零用金及喪葬補助及時介入協助，減緩家庭經濟危機，同時增加病人持續就醫意願。另提供住院期間經醫師評估已無醫療照顧需求，且出院後生活無法自理有長期照顧需求之病人，因社會及家庭問題無法因應出院計畫而滯留本院之失能家庭，病人經社工師介入轉介社會局協助服務，本專案協助政府介入收容安置之短暫空窗期所衍生的機構照顧費用，以減輕清寒家庭照顧負荷。2023 年度專案扶助的病人共 58 人次，扶助金額 1,366,460 元。

四、社區資源

社工室除了提供直接服務外，亦為媒合資源的角色，當慈善救濟資源不符合弱勢民眾需要，但經評估仍有高度受協助需求時，便會轉介外單位的資源，使遭遇困難之民眾得以獲得及時的幫助，藉由與社區單位的合作，共同守護地方弱勢民眾。

1. 連結其他社區資源

2023 年度協助個案連結社區共有 10 案，經濟困難為大宗共 5 案，其餘 2 案為喪葬補助、2 案照顧問題、1 案通報獨居老人，本法人社工師透過社會暨心理評估進行案家資源盤點，提供相對應的資源協助，包括社政系統、基金會介入接續協助經濟或其他照顧問題。

2. 轉介行天宮歲末關懷專案

社工師提供專業服務過程中，如弱勢民眾有急難需求時，除協助申請本法人相關補助外，亦適時轉介申請行天宮「歲末關懷」專案，2023 年共有 6 案，濟助金額共 90,000 元，皆為身障者，其中 2 案為中低收入戶家庭，其他為一般戶，受濟助個案皆因身障因素導致無法工作，致家庭經濟陷入困境。

2023 年新冠疫情逐漸趨緩，政府防疫政策大幅度鬆綁，就醫人潮逐漸恢復，為了持續精進醫療慈善計畫服務及幫助更多弱勢民眾及家庭，讓醫療補助能及時濟助困難之病人，本法人每年執行品質改善計畫，並定期監測補助流程之各關卡執行狀況，為加速病人取得醫療補助時效，由行政人員不定期監測社工師開案品質及零用金核銷作業天數，若發現系統操作問題，將主動提出討論釐清，減少人為疏漏，而非人為影響之問題則提報為待優化事項，編列「社福個案管理系統功能優化」工作計畫內，以完善系統精準補助業務運行。



» GRI Standards 揭露項目對照表

下列指標係參考全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續性報導準則 (GRI 準則) 2021 年版本對應本報告書內容。

揭露指標	對應章節	頁碼	註解
2-1 組織詳細資訊	1.1 關於行天宮醫療志業醫療財團法人	27	
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 關於本報告書	04	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於本報告書	04	
2-4 資訊重編	0.1 關於本報告書	04	
2-5 外部保證 / 確信	0.1 關於本報告書	04	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
	1.4 永續供應鏈	41	
2-7 員工	3.1 多元職場、員工福利	51	
2-8 非員工的工作者	3.1 多元職場、員工福利	51	
2-9 治理結構及組成	1.2.2 董事會運作	34	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.2 董事會運作	34	
2-11 最高治理單位的主席	1.2.2 董事會運作	34	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 董事會運作	34	
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.2 董事會運作	34	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2.2 董事會運作	34	
2-15 利益衝突	-	-	[不適用] 董事會成員遵循財團法人法第 15 條第 1 項規定的利益迴避原則 董事會薪資
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.2 董事會運作	34	
2-17 最高治理單位的群體智識	-	-	[資訊無法取得 / 不完整] 無相關統計資料
2-18 最高治理單位的績效評估	-	-	[資訊無法取得 / 不完整] 無相關統計資料
2-19 薪酬政策	-	-	[資訊無法取得 / 不完整] 無相關統計資料
2-20 薪酬決定流程	1.2.2 董事會運作	34	
2-21 年度總薪酬比率	1.2.2 董事會運作	34	
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 永續聲明	06	

揭露指標	對應章節	頁碼	註解
2-23 政策承諾	0.2 永續聲明	06	
	1.4 永續供應鏈	41	
	三、幸福職場、人才培育	50	
2-24 納入政策承諾	0.2 永續聲明	06	
	1.4 永續供應鏈	41	
	三、幸福職場、人才培育	50	
2-25 補救負面衝擊的程序	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
	1.2.5 民眾意見反映管道	38	
	2.2 醫療品質與服務	46	
	3.3 職業安全與候康	61	
	5.1 社區照護	81	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.5 民眾意見反映管道	38	
	2.2 醫療品質與服務	46	
	5.1 社區照護	81	
2-27 法規遵循	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
	1.2.4 法令遵循	36	
2-28 公協會的會員資格	1.2.6 公協會與倡議	39	
2-29 利害關係人議合方針	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
2-30 團體協約	3.1.2 員工福利	54	
3-1 決定重大主題的流程	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
3-2 重大主題列表	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
重大主題：遵循環保法規			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
2-27 法規遵循	1.2.4 法令遵循	36	
重大主題：誠信經營：遵守法規			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
2-27 法規遵循	1.2.4 法令遵循	36	
重大主題：節能減碳：能源管理、溫室氣體排放盤查與減量管理			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
302 能源管理	4.2 能源與溫室氣體管理	70	



揭露指標	對應章節	頁碼	註解
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
302-2 組織外部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
302-3 能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
302-4 減少能源消耗	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
302-5 降低產品和服務的能源需求			[不適用] 本法人因產業性質關係，較無法針對個別的產品或服務訂定降低能耗之策略
305 溫室氣體管理	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-4 溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-5 溫室氣體排放減量	4.2 能源與溫室氣體管理	70	
305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放			無相關排放
305-7 氮氧化物 (Nox)、硫氧化物 (Sox)，及其它顯著的氣體排放			無相關排放
重大主題：汙水處理與水循環再利用			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
303 水資源	4.4 水資源	77	
303-1 共享水資源之相互影響	4.4 水資源	77	
303-2 與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源	77	
303-3 取水量	4.4 水資源	77	
303-4 排水量	4.4 水資源	77	
303-5 耗水量	4.4 水資源	77	
重大主題：廢棄物管理			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
306 廢棄物	4.3 廢棄物管理	75	
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	75	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	75	
306-3 廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	75	
306-4 廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	75	
306-5 廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	75	

揭露指標	對應章節	頁碼	註解
重大主題：人才培育與留才			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
401 勞雇關係	3.1 多元職場、員工福利	51	
401-1 新進員工和離職員工	3.1 多元職場、員工福利	51	
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1 多元職場、員工福利	51	
401-3 育嬰假	3.1 多元職場、員工福利	51	
404 訓練與教育	3.2 人才培育及發展	57	
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 人才培育及發展	57	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.1.2 員工福利	54	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2 人才培育及發展	57	
重大主題：職業安全與衛生			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
403 職業安全衛生	3.3 職業安全與健康	61	
403-1 職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全與健康	61	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 職業安全與健康	61	
403-3 職業健康服務	3.3 職業安全與健康	61	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.3 職業安全與健康	61	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全與健康	61	
403-6 工作者健康促進	3.3 職業安全與健康	61	
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	3.3 職業安全與健康	61	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全與健康	61	
403-9 職業傷害	3.3 職業安全與健康	61	
403-10 職業病	3.3 職業安全與健康	61	
重大主題：社區參與：社區健康促進、長照服務			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
413 當地社區	5.1 社區照護	81	
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社區照護	81	



揭露指標	對應章節	頁碼	註解
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.1 社區照護	81	
重大主題：社會參與及公益			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
413 當地社區	5.2 公益活動	88	
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.2 公益活動	88	
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.2 公益活動	88	
重大主題：醫療品質與服務			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
416 顧客健康與安全	2.2 醫療品質與服務	46	
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 醫療品質與服務	46	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.2.4 法令遵循	36	
重大主題：病人個資之安全維護			
3-3 重大主題管理	0.4 利害關係人鑑別與重大主題分析	12	
418 客戶隱私	2.3 病人個資安全維護	49	
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 病人個資安全維護	49	

» 永續會計準則委員會 (SASB)： 醫療照護服務產業 (HEALTH CARE DELIVERY)

指標代號	揭露指標	2023 年實績 / 對應章節
揭露主題：能源管理 (Energy Management)		
HC-DY-130a.1	(1) 能源總消耗 (單位：GJ)	4.2 能源與溫室氣體管理
	(2) 消耗電網用電量的百分比 (單位：%)	4.2 能源與溫室氣體管理
	(3) 消耗可再生能源的百分比 (單位：%)	0%
揭露主題：廢棄物管理 (Waste Management)		
HC-DY-150a.1	醫療廢棄物總量 (單位：噸)	4.3 廢棄物管理
	(a) 焚化的百分比 (單位：%)	4.3 廢棄物管理
	(b) 回收或經處理的百分比 (單位：%)	4.3 廢棄物管理
HC-DY-150a.2	(c) 掩埋的百分比 (單位：%)	4.3 廢棄物管理
	有害藥品廢棄物總量 (單位：噸)	無此分類方式
	(a) 焚化的百分比 (單位：%)	無此分類方式
	(b) 回收或經處理的百分比 (單位：%)	無此分類方式
	(c) 掩埋的百分比 (單位：%)	無此分類方式
	非有害藥品廢棄物總量 (單位：噸)	無此分類方式
HC-DY-150a.2	(a) 焚化的百分比 (單位：%)	無此分類方式
	(b) 回收或經處理的百分比 (單位：%)	無此分類方式
	(c) 掩埋的百分比 (單位：%)	無此分類方式
揭露主題：病人隱私與數位健康紀錄 (Patient Privacy & Electronic Health Records)		
HC-DY-230a.1	符合「有意義使用」要求的病人數位健康紀錄的百分比 (單位：%)	2009 年起推動電子病歷，同年 10 月宣告影像報告 (CT 電腦斷層檢查、MRI 核磁共振檢查、X 光檢查) 實施電子病歷，至 2023 年 12 月底已宣告實施項目達 324 項。自 2021/10/1 起看診已 100% 使用電子病歷取代實體病歷看診。
HC-DY-230a.2	描述保護消費者受保護健康資訊紀錄和其他個人可辨識資訊的政策和作為	於 2009 年通過 ISO 27001：資訊安全管理系統 (2005)，並後續 2014 年通過 ISO-27001:2013 年版本驗證，2024 年預計進行 ISO27001:2022 轉版事宜



指標代號	揭露指標	2023 年實績 / 對應章節
HC-DY-230a.3	(1) 數據外洩件數 (單位: 件數)	0
	(2a) 僅涉及個人可辨識資訊的百分比 (單位: %)	0
	(2b) 包含受保護健康資訊的百分比 (單位: %)	0
	(3a) 僅受到個人可辨識資訊外洩影響的消費者人數 (單位: 人數)	0
	(3b) 僅受到保護健康資訊外洩影響的消費者人數 (單位: 人數)	0
HC-DY-230a.4	資訊安全與隱私相關法律訴訟造成的金損失總額 (單位: 新台幣)	0
HC-DY-240a.1	討論有關管理不同收入狀態病患的策略	恩主公醫院為扶助清寒及近貧家庭, 幫助突遭家庭變故且有經濟困難之就醫民眾, 每年規劃醫療費用補助及弱勢家庭生活扶助等醫療公益計畫, 期盼對弱勢病患的關懷, 能從身體病痛的治療, 進一步推展到心靈關懷和生活扶助。
HC-DY-240a.2	DSH 醫院取得的調整付款量	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
揭露主題: 照顧品質與病人滿意度 (Quality of Care & Patient Satisfaction)		
HC-DY-250a.1	醫院所有設施採購與服務之平均價值績效得分 (單位: 分數)	為提升醫療服務品質, 本院每年進行 2 次復興醫療大樓門診、中山醫療大樓門診、住院及急診病人滿意度調查, 問卷內容主要包括「等候時間」、「服務態度」、「醫療過程」、「環境設施」與「整體滿意度」等五大構面, 門診、急診、住院平均滿意度分數皆高於閾值 80 分。
HC-DY-250a.2	根據美國國家質量論壇定義, 嚴重可回報	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
HC-DY-250a.3	每家醫院的醫療相關併發症分數	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
HC-DY-250a.4	每家醫院的超額再入院率	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
HC-DY-250a.5	作為醫院再入院減少計劃一部分的再入院付款調整幅度	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
揭露主題: 受管制物質管理 (Management of Controlled Substances)		
HC-DY-260a.1	描述管理為受控物質開出的處方數量的政策和做法	本院設有「管制藥品管理委員會」, 成員包含麻醉科、精神科、神經內科、內科、外科與急診醫學科之主治醫師, 每 4 個月召開會議, 有效追蹤、控管並改善管制藥物使用情形。
HC-DY-260a.2	查詢處方藥監測計劃 (PDMP) 數據庫的受控物質處方百分比 (單位: %)	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用

指標代號	揭露指標	2023 年實績 / 對應章節
揭露主題: 定價與計價透明度 (Pricing & Billing Transparency)		
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	管理自費 (含藥品、檢查 / 處置、材料) 同意書簽署之完整性; 為提供病患相關收費資訊, 於本院全球資訊網、批價收費櫃檯公開相關收費資訊
HC-DY-270a.2	說明服務定價訊息公開的方式	
HC-DY-270a.3	可公開獲取定價訊息醫院的 25 件最常見服務的數量, 這些服務佔所提供服務總量的百分比 (按數量計) (單位: %)	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用
揭露主題: 員工健康與安全 (Employee Health & Safety)		
HC-DY-320a.1	(1) 總可記錄事故率 (TRIR) (單位: %)	3.3.3 職業傷害統計及分析
	(2) 因傷病而缺勤、出勤受限、工作調動之比率 (DART) (單位: %)	3.3.3 職業傷害統計及分析
揭露主題: 員工招募、發展與保留 (Employee Recruitment, Development & Retention)		
HC-DY-330a.1	自願離職	21%
	(1a) 醫生自願離職率	7%
	(1b) 非醫生醫療保健從業人員自願離職率	20%
	(1c) 所有其他員工自願離職率	26%
	非自願離職	0%
	(1a) 醫生非自願離職率	0%
	(1b) 非醫生醫療保健從業人員非自願離職率	0%
(1c) 所有其他員工非自願離職率	0%	
HC-DY-330a.2	描述醫療保健從業人員的人才招聘和保留工作	本法人積極推動社會永續發展, 長期積極進用原住民 (18 名) 及身心障礙 (14 名) 聘僱人員, 保障原住民族工作權及身心障礙人員就業機會, 提供穩定的工作環境, 優於法規超額進用 (依法需聘僱 13 名), 並藉由多元福利措施與健康照護留住人才。
揭露主題: 氣候變遷對人體健康與基礎建設的影響 (Climate Change Impacts on Human Health & Infrastructure)		
HC-DY-450a.1	由於極端天氣事件的頻率和強度增加而導致的物理風險之應對政策和實踐	醫療財團法人訂定「風險管理作業辦法」, 並參考「氣候相關財務揭露建議書」(TCFD) 針對氣候變遷議題所帶來的實體與轉型風險制定因應對策, 以減緩各類衝擊
	與氣候變遷相關疾病和疾病發病率和死亡率的變化之應對政策和實踐	
HC-DY-450a.2	符合醫療保險和醫療補助服務中心 (CMS) 應急準備規則的醫療保健機構的百分比 (單位: %)	醫療財團法人營運範疇以台灣地區為主, 此項目內容暫不適用



指標代號	揭露指標	2023 年實績 / 對應章節
揭露主題：詐欺及非必要程序 (Fraud & Unnecessary Procedures)		
HC-DY-510a.1	根據《虛假索賠法》，因與醫療保險和醫療補助欺詐相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 (單位：新台幣)	0
營運指標 Activity Metrics		
HC-DY-000.A	依照類型不同的機構數	本法人設有恩主公醫院、橫溪恩主公護理之家、恩主公居家護理所各 1 間。
	依照類型不同的病床數	總床數 537 床
HC-DY-000.B	住院次數與門診次	門診 757,859 人次 住院 19,179 人次

» 獨立意見保證書

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

行天宮醫療志業醫療財團法人
2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書
聲明書編號:2406003

行天宮醫療志業醫療財團法人(以下簡稱行天宮)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織。格瑞驗證除了針對該組織 2023 年永續報告書進行評估和查證外，與行天宮並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關行天宮之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於行天宮提供予格瑞驗證之相關資訊所查證之結論，因此查證範圍乃基於並局限於這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的，對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由行天宮回覆。

保證範圍
行天宮與格瑞驗證協議的查證範圍包括：
1. 整份永續報告書內容及行天宮在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估行天宮遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明
我們總結行天宮之永續報告書內容，對於行天宮的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關行天宮 2023 年的經濟、社會、環境及治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了行天宮對繼續及滿足利害關係人的期望與努力。
我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為行天宮所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法
為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：
- 對來自外部團體關於行天宮之組織政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與行天宮之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核行天宮之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對行天宮之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論
針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性及 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

第一頁(共二頁)

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

包容性
行天宮已建立與主要利害關係人合作的過程，包含董事會、合作夥伴(供應商、外包商、當地醫療師)、院內同仁、病人與家屬、社區民眾、主管機關、媒體、見習生及志業體同仁(含政學生)等，於 2023 年展開一系列利害關係人活動，涉及治理、環境和社會等一列重大主題，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了行天宮的包容性議題。

重大性
報告書已載明行天宮所關注醫療、治理、環境和社會等主題，並列出 15 項重大主題包括醫療品質與服務、病人個資之安全維護、社區參與(社區健康促進、長照服務)、創新醫療/全人照護、誠信經營、人才培育與留才、職業安全與衛生、社會參與及公益、廢棄物管理、遵循環保法規、遵德人事與勞工法規、員工福利、污水處理與水循環再利用、節能減碳及溫室氣體盤查與減量管理等，以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了行天宮的重大性議題。

回應性
行天宮執行來自利害關係人的要求與看法之回應，實行方法包括董事會會議、主管機關訪查/指導考核、供應商評核/外包商管理會議/醫療研討會、新聞稿/健康專欄、勞資會議、員工滿意度調查、股本意見單/院長信箱、教學檢討會/師生、學生座談會、志工座談會及巡迴檢驗等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了行天宮的回應性議題。

衝擊性
行天宮已識別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。行天宮已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了行天宮的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則
行天宮提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書依照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露，部分揭露或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了行天宮的社會責任與永續性主題。

保證等級
依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任
本獨立保證聲明書的意見聲明供行天宮使用，我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性
格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成，本查證團隊係由具有專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證範圍之查證行為，並由
格瑞國際驗證有限公司(中華民國, 台灣)於 2024 年 07 月 28 日簽署發行


簽證 陳文慶 總經理


AA1000
Licensed Report
000-250/V3-ZF67J

第二頁(共二頁)

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement Based on
2023 Sustainability Report of Hsing Tian Kong Foundation Medical Mission
(En Chu Kong Hospital)
Statement No.: 2406003

Hsing Tian Kong Foundation Medical Mission (hereinafter referred to as Hsing Tian Kong) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent organizations and companies. Except for the evaluation and verification of the organization's 2023 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Hsing Tian Kong. The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Hsing Tian Kong's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement. This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Hsing Tian Kong to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Hsing Tian Kong.

The Scope of Assurance
The verification scope of Hsing Tian Kong and GREAT agreement includes:
- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Hsing Tian Kong from January 1, 2023 to December 31, 2023;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Hsing Tian Kong's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion
We summarize the content of Hsing Tian Kong's sustainability report, and provide a fair standpoint of Hsing Tian Kong's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Hsing Tian Kong in 2023, such as economy, society, environment and governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Hsing Tian Kong's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders. Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Hsing Tian Kong is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method
To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:
- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Hsing Tian Kong's organizational policies to confirm the appropriateness of the Statement in this report;
- To discuss with the management of Hsing Tian Kong about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Hsing Tian Kong on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion
The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:
- **Inclusivity**
Hsing Tian Kong has established a process of cooperation with major stakeholders, including board of directors, partners (suppliers, outsourcers, local medical network physician), colleagues in the hospital, patients and families, community people, competent authority, media, trainee intern and colleagues of the ambition body (include waiter), etc., and will

Page 1 of 2

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

launch a series of stakeholder activities in 2023, involving governance, environment and society a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Hsing Tian Kong.

- Materiality
The report has stated that Hsing Tian Kong focuses on medical, governance, environmental and social topics, and identified 15 major topics including medical quality and service, security maintenance of patient personal information, community involvement (community health promotion, long-term care service), innovative medical care/whole person care, integrity management, talent cultivation and retention, occupational safety and health, social participation and public welfare, waste management, follow environmental regulations, comply with personnel and labor regulations, employ benefits, wastewater treatment and water recycling, energy saving and carbon reduction, and greenhouse gas inventory and reduction management, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Hsing Tian Kong.

- Responsiveness
Hsing Tian Kong responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include board meeting, competent authority visits/supervision and assessment, supplier assessment/outsourcer management meeting/medical group seminar, press release/health column, labor-management meeting, employee satisfaction survey, paper opinion sheet/Dean's mailbox, teaching review meeting/teacher-student, supervisor-student symposium, volunteer forum and touring health checkup, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Hsing Tian Kong.

-Impact
Hsing Tian Kong has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Hsing Tian Kong has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Hsing Tian Kong.


-GRI Guidelines
Hsing Tian Kong provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Hsing Tian Kong's social responsibility and sustainability themes.


Assurance level
According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility
The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Hsing Tian Kong. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence
GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JULY 26th 2024
GREAT International Certification Co., Ltd.
Taiwan, Republic of China


Signed by General Manager W. J. Chen


AA1000
Licensed Report
000-250/V3-ZF67J

Page 2 of 2



» 永續發展報告書編輯委員

院長 —— 黃信彰

外科副院長 —— 孫瑞昇

行政副院長 —— 李俊慶

內科副院長 —— 陳昌明

財管副院長 —— 胡太晉

護理部 —— 蔡玟純、李秀蘭、陳沛瀝

婦幼部 —— 張明浩

生理檢查中心 —— 王嘉松

社區醫學部 —— 黃駿豐、范晶智、陳秀玲、賴逸汝

財會室 —— 施誌軒、李玉玲、劉炳祥

人力資源室 —— 王碧娥、連曉琪、鄭廷璋

經營發展室 —— 游小美、賴柔靜

總務 & 職安室 —— 陳盈達、林竝聖、王偉州、林振文、楊范忠、關漢夫

營養室 —— 江詩雯、林美怡

藥劑科 —— 許艷玫、許晉瑜

採購室 —— 夏邦中、徐夢梅

資訊 & 資安室 —— 張彥群、張岡泉、許佳銘、陸偉輝

麻醉科 —— 王茂賢

病理科 —— 劉士豪

檢驗科 —— 楊彩蓮

社工室 —— 何佳怡



平安

無私奉獻 · 謙卑服務



行天宮醫療志業醫療財團法人

恩主公醫院

無私奉獻 · 謙卑服務 En Chu Kong Hospital