



戴德森醫療財團法人
嘉義基督教醫院
CHIA-YI CHRISTIAN HOSPITAL



2025 永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於本報告書 01 | 院長的話 02 | 2025 嘉基榮譽 04 | 2025 亮點績效 06

I 嘉基的永續管理方針

1-1 永續推動架構	08
1-2 重大主題鑑別	09
1-3 重大主題衝擊分析	12
1-4 與利害關係人溝通	16
1-5 永續策略藍圖	18

II 建立可靠誠信的團隊

2-1 嘉基醫院特色	21
2-2 誠信守法的治理方針	27
2-3 數位化與風險管理	32

III 高品質的全人醫療體系

3-1 醫療品質	40
3-2 醫病關係	46
3-3 創新與智慧醫療	49

IV 幸福共榮的工作環境

4-1 幸福職場	58
4-2 人才的選任育留	69

V 連結社區與國際的橋樑

5-1 社區關懷與社會參與	76
5-2 國際醫療服務	91

VI 與環境共好的綠色醫院

6-1 溫室氣體與能源管理	94
6-2 廢棄物管理	97
6-3 綠色醫療	100

VII 因應氣候及自然風險的前鋒

7-1 氣候變遷管理與策略	103
7-2 氣候變遷因應作為	107
7-3 自然變遷的管理與策略	109

+ 附錄

一、全球永續性報告 (GRI) 指標對照表	112
二、永續會計準則委員會 (SASB) 指標內容揭露	116
三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	118
四、2025 永續報告書查證聲明書	119



關於本報告書

戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院（以下簡稱「嘉義基督教醫院」、「嘉基」、「本院」、「我們」），重視永續發展趨勢，於 2025 年首次出版永續報告書，參考 Global Reporting Initiative (GRI) 2021 發布之準則、SASB Standards-Health Care Delivery version 2023、Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) 進行撰寫與揭露，說明本院在治理（Governance）、社會（Social）、環境（Environmental）的永續策略與行動。未來嘉基會持續關切利害關係人溝通，並發佈永續報告書，報告書內容可至本院官網永續專區下載。

官網永續專區



報告書範疇與發行期間

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務年度報告期間相同。為提高資訊完整性，部分內容回溯至以往年度及 2026 年度。

本報告書於 2026 年 8 月發行，下次預計發行日期 2027 年 8 月，預計每一年 1 次發行。2025 年之報告書版次一版，報告書內 2023、2024 年溫盤數據因 2025 年計算方式調整，為更具比較價值進行重編。

基本資訊

醫院中文名稱：戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院

醫院英文名稱：CHIA-YI CHRISTIAN HOSPITAL

營運國家：中華民國

產業類別：醫療保健及社會工作服務業

醫院地址：嘉義市東區中庄里忠孝路 539 號

實收資本額：新台幣 5,393,584,366 元整

員工人數：3,288 人（截至 2025 年 12 月 31 日）

外部保證

保證項目	依循標準／項目	確信／認證單位
永續報告書	AA1000AS v3 Type 1 中度保證等級	法標國際驗證股份有限公司（AFNOR ASIA LTD.）
財務數據	年度財務報告	安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）
資訊安全管理系統	ISO 27001:2022	台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）
能源管理系統	ISO 50001:2018	Institute of Global Certification Co., Ltd (IGC)

聯絡方式

聯絡電話：05-276-5041

聯絡窗口：永續發展室 許小姐

聯絡信箱：love1958@cych.org.tw

我們非常樂意聆聽與瞭解您對本報告書的建議與想法，若有任何需要，歡迎與我們聯繫。



院長的話

感謝各界利害關係人的支持，讓嘉義基督教醫院在充滿挑戰的醫療環境中，持續穩健前行。回首 2025 年，我們不僅見證了醫療科技的飛速進展，也深刻體認到環境變遷與高齡化社會對大眾帶來的衝擊。作為一所秉持「信、望、愛」信仰傳承的醫院，我們確立「愛神愛人、團隊合作、誠信當責、卓越創新」作為核心價值，不只在醫療專業上精益求精，更致力將智慧科技與人文關懷深度結合，期望能為民眾「打造更智慧的全人關懷醫療環境」。這份守護生命的初衷，正是我們推動 ESG 永續發展的根本動力。2025 年是嘉基展現強韌生命力的一年，全院共獲得 34 項重要獎項與外部認證，成長率高達 143%，這是全體同仁齊心努力的最佳印證。

面對全球氣候變遷的重大課題，嘉基深知醫療產業在守護人類健康的同時，也必須肩負起保護地球家園的責任。2025 年底，我們正式發布了首本《永續報告書》，向大眾透明揭露我們在醫院治理、社會責任與環境保護的具體作為。在落實低碳綠色醫療方面，我們建置了醫院能源管理系統（IEMS），成功提升了 5% 的節電效率，並透過嚴格的減量計畫減少了 1 噸的生物醫療廢棄物。這些努力讓我們非常榮幸能在首次參選即榮獲行政院「國家永續發展獎民間團體組」、首屆《遠見》ESG 醫療永續獎「低碳營運組」楷模獎及經濟部「節能標竿銀獎」。同時，我們積極落實「智慧醫療」願景，榮獲第 26 屆國家醫療品質獎「智慧醫院全機構標章」，一舉囊括六項標章殊榮，並全面升級了門診與急診的臨床資訊系統，大幅降低醫療疏失風險並減少 15% 的平均候診時間，讓民眾的就醫流程更加順暢、安心。

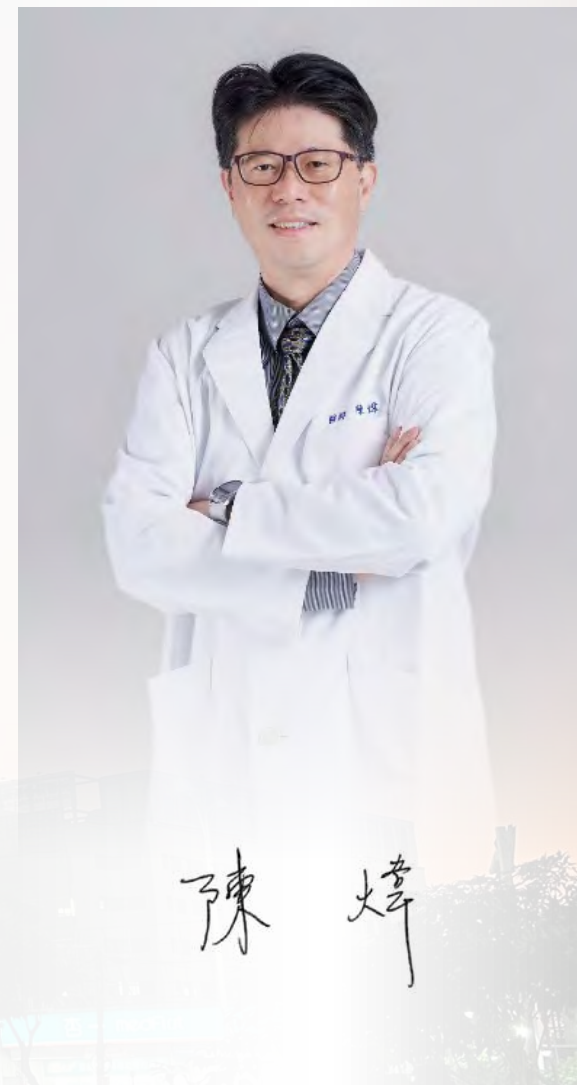
在醫療品質與急重症照護上，我們不斷突破極限，力求提供醫學中心等級的卓越服務。2025 年，我們的團隊完成了「亞洲首例」創新內視鏡縫線技術，並成立了「心血管內科加護病房」，並全方位升級正子造影中心（PET/CT），強化疾病早期偵測與精準醫療。在尊重生命的精神下，本院積極推廣器官捐贈，第一類器官捐贈人數成長達 100%，成為南區區域醫院中推廣成效的第一名，讓無數家庭的愛得以延續。除了院內的精進，我們的服務更延伸至社區長照。為因應高齡化社會，我們積極推動在宅急症照護（ACAH），服務案量大幅成長 300%，讓長輩在熟悉的家中也能獲得高品質的醫療照護。此外，我們也正積極籌建結合社區共融與長者賦能的「八福長照學苑」，致力打造創新的長照模型。



我們始終相信人才是醫療院所永續發展的根本。我們深知第一線醫護人員的辛勞，致力於打造一個溫暖且充滿靈性關懷的大家庭。我們領先全國首創了「員工娛樂中心」與「員工休閒度假中心」，更開辦獨具特色的「圓夢合作社」實質支持 251 位同仁實現夢想，並舉辦千人參與的八福公益路跑，大幅提升團隊凝聚力。為了創造更安心的執業環境，我們透過薪資調整與福利提升，成功達成了衛福部的「三班護病比」標準，實質減輕護理同仁負擔，不僅榮獲台灣健康永續獎首屆「護理人員幸福獎」，員工滿意度更持續穩定在 85% 以上的高標。

嘉基的愛不僅留在台灣，更跨越了國界。我們的海外醫療短宣隊出團次數提升了 50%，前往菲律賓、泰北等地進行義診，並首度舉辦醫療宣教挑戰營，培育更多具備醫療知能與熱忱的年輕世代。

展望未來，嘉基將以「群馬奔騰，光耀新程」為年度精神，迎接新的挑戰與里程碑。我們將持續把 AI 技術導入臨床與行政，鼓勵卓越創新的精神，讓科技分擔繁瑣流程，讓醫護人員能回歸病患床邊，提供最有溫度的照護。此外，我們於 2026 年 7 月完工啟用的「雙福基督教醫院」，未來將與籌建中的八福長照學苑結合，構建全台最完善的醫養整合園區。在未來的道路上，我們將持續深化 ESG 永續治理，建立多元包容的職場環境，並擴大國際醫療援助的規模。在上帝的恩典與全體同仁的共同奮鬥下，嘉基將持續發揮光與鹽的影響力，發展成為一所榮神益人、充滿溫度的智慧型醫療體系，與社會大眾共創永續的美好未來。





2025 嘉基榮譽

獎項

經濟部節能標竿	銀獎
114 年度國家永續發展獎	入選獎
經濟部國家產業創新獎	組織類績優創新
《遠見》ESG 醫療永續獎	▪ 低碳營運組楷模獎 ▪ 樂齡友善組績優獎
TCSA 台灣健康永續獎	▪ 創意溝通領袖獎 ▪ 護理人員幸福獎 ▪ 智慧健康醫院領袖獎
醫策會 NHQA 國家醫療品質獎	▪ 智慧醫療類 - 智慧醫院全機構標章 - 綜合服務流程、藥事服務流程優良標章 - 行政管理、住院、手術服務、門診服務流程標章 ▪ 淨零醫療類淨零醫療機構組佳作 ▪ 主題類主題改善組佳作
醫策會 NCMEA 國家臨床醫學教育獎	擬真情境類新人組金獎
國民健康署癌症防治績優醫院	區域醫院典範獎
2025 年 SNQ 國家品質標章	獲獎單位：整形外科
《康健雜誌》特色醫院評選	2025 特色醫院
衛福部表揚 - 第一類器官捐贈人數	南區區域及區域醫院組第一名
衛福部表揚 - 健保卡註記器官捐贈意願人數	南區區域及區域醫院組第一名
衛福部 - 114 年度糖尿病健康促進機構	照護品質機構執行成果金獎、機構特色主題銀獎
財團法人國家政策研究基金會銀光好居創新服務獎	創新服務獎





前言

CH1
嘉基的永續
管理方針

CH2
建立可靠
誠信的團隊

CH3
高品質的
全人醫療體系

CH4
幸福共榮的
工作環境

CH5
連結社區與
國際的橋樑

CH6
與環境共好
的綠色醫院

CH7
因應氣候
風險的前鋒

附錄

2025 嘉基榮譽

認證



醫策會疾病照護品質認證 -

腎臟病照護、創傷性腦損傷照護、腦中風照護、慢性阻塞性肺病照護、乳癌照護、關節置換照護、急性心肌梗塞照護、糖尿病照護、小兒髖關節發育不良照護

中華民國放射醫學會骨質密度 DXA 優良醫院認證

台灣肥胖醫學會卓越體重管理中心認證

國民健康署癌症診療品質認證 - 優等

台灣睡眠醫學學會專業睡眠機構認證



2025 亮點績效

 永續治理	2025 年創新育成中心更名為人工智慧暨創新醫療中心，全力投入人工智慧應用與推廣。 - 完成門診醫療系統再造後，2025 年進一步升級急診系統與住院醫囑及病歷系統，支援 AI 應用與無紙化作業。 - 發起成立「嘉義市醫院聯盟」，11 家醫院簽署合作備忘錄，建構資源共享及人才培育機制，共同面對疾病防治、緊急災害與高齡社會之挑戰。	- 與台灣永續能源研究基金會（TAISE）合作，簽署「醫院永續發展倡議」。 - 與玉山銀行合作，簽署 ESG 永續倡議行動夥伴。 - 建置「Ditmanson Research Database (DRD)」院內臨床研究資料庫，並加入「TriNetX」與「OHDSI」國際數據平台。 2025 年論文獎勵金共核發 21,913,620 元，2026 年設置 ESG 鼓勵機制。
 優質醫療	- 累積 27 件專利（包含 19 件發明專利、7 件新型專利及 1 件設計專利），另有 8 件申請中，為全國區域醫院第一。 - 與成功大學合作「抗膽鹼藥物研究」刊登於國際心臟醫學權威期刊《European Heart Journal》，為目前全球同領域規模最大研究。 2025 年發表 196 篇 SCI 論文。	- ERAS 術後加速康復計畫帶動 21 家醫院，大腸癌手術平均減少 1.7 天住院。 - 開發護理大語言模型，使文件查詢時間從 10 分鐘縮短至 30 秒。 - 雲嘉地區第一家通過小兒髖關節發育不良（DDH）照護認證的醫院。 - 與中央大學生命科學院簽署學術交流合作備忘錄。
 人才培育及招募	- 護理離職率 8.1%（遠低於全國平均 12.6%）。 - 設置幼兒園及托嬰中心，結合準公共化政策，每月收費低於 3 千元，服務約 300 名員工子女，滿意度達 98%。	- 近三年協助 252 位職災員工復配工。 - 提供外籍學生獎助學金，2025 年共發放 32 人次。 2025 年出版敘事醫學專書《陪伴：敘說生命起落》。
 社區及國際關懷	- 雲嘉規模最大社服團隊，近 400 名專職人員年服務 1.6 萬人。 - 兒童早療服務嘉義縣市涵蓋率達 91%，2025 年提供 5,286 戶家庭支持。 2025 年阿里山南三村巡迴門診 5,504 人次，交通接送 1,797 人次。	2025 年海外醫療短宣隊出診 3 梯次（泰國 2 次、菲律賓 1 次），義診服務 1,722 人次、手術 43 例。 - 目前共與 7 國 14 家醫院簽署 MOU。
 減碳永續	2025 年較 2024 年能源使用量減少 11.96%。 - 智慧手術大樓每年減碳 1,132.5 公噸，磁浮主機可節電 50%。	- 洗腎空桶回收再利用達 26,400 公斤。 2025 年儀器設備及衛耗材當地採購占比達 100%。
 氣候行動	- 三度獲 GNTH 無菸醫院國際金獎。2025 年辦理 137 場社區菸癮防制宣導，服務 6,169 人次。 - 每年辦逾 110 場防災訓練，完訓率達 99% 以上。	2025 年結合政府、民防體系及鄰近醫院辦理韌性醫療演練。 - 與嘉義市消防局合作到院前心肌梗塞預警系統，救治率 100%。

CH1

嘉基的永續管理方針

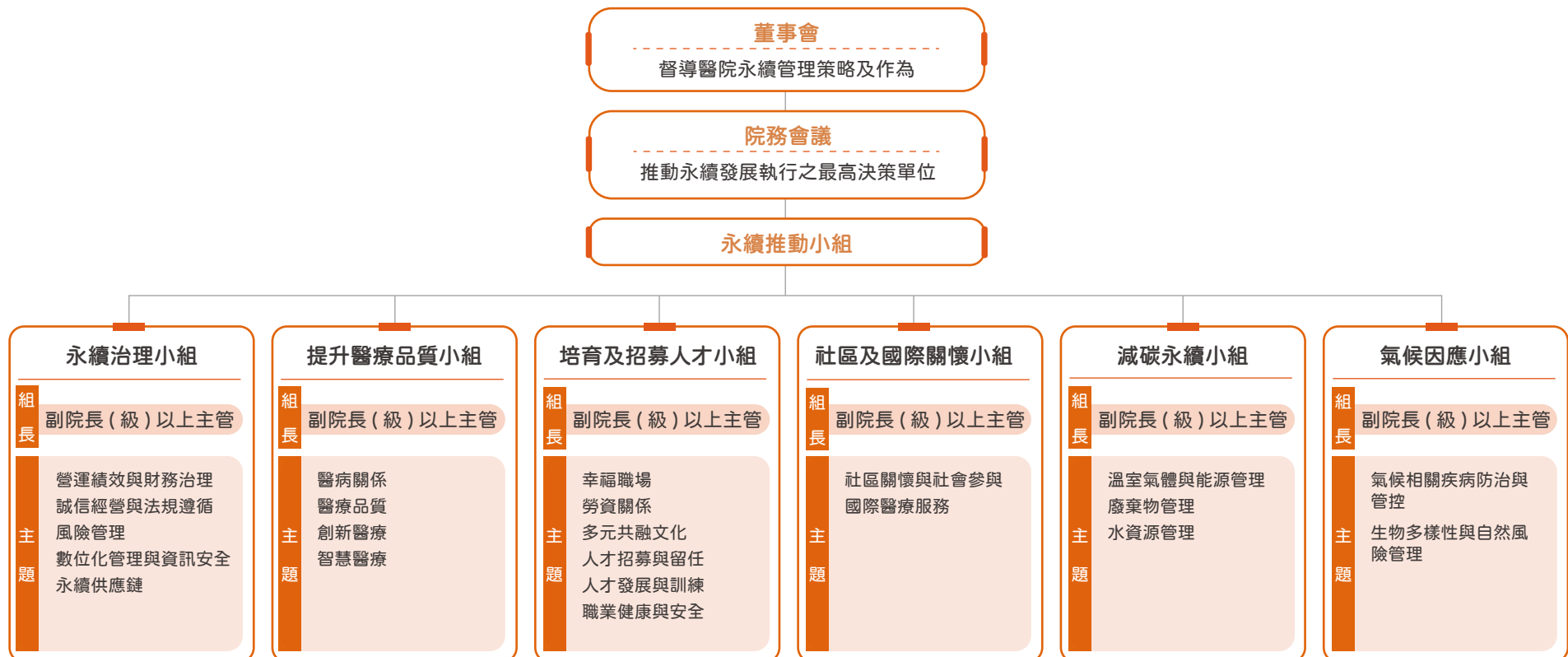
1-1 永續推動架構	08
1-2 重大主題鑑別	09
1-3 重大主題衝擊分析	12
1-4 與利害關係人溝通	16
1-5 永續策略藍圖	18



1-1 永續推動架構

永續發展團隊

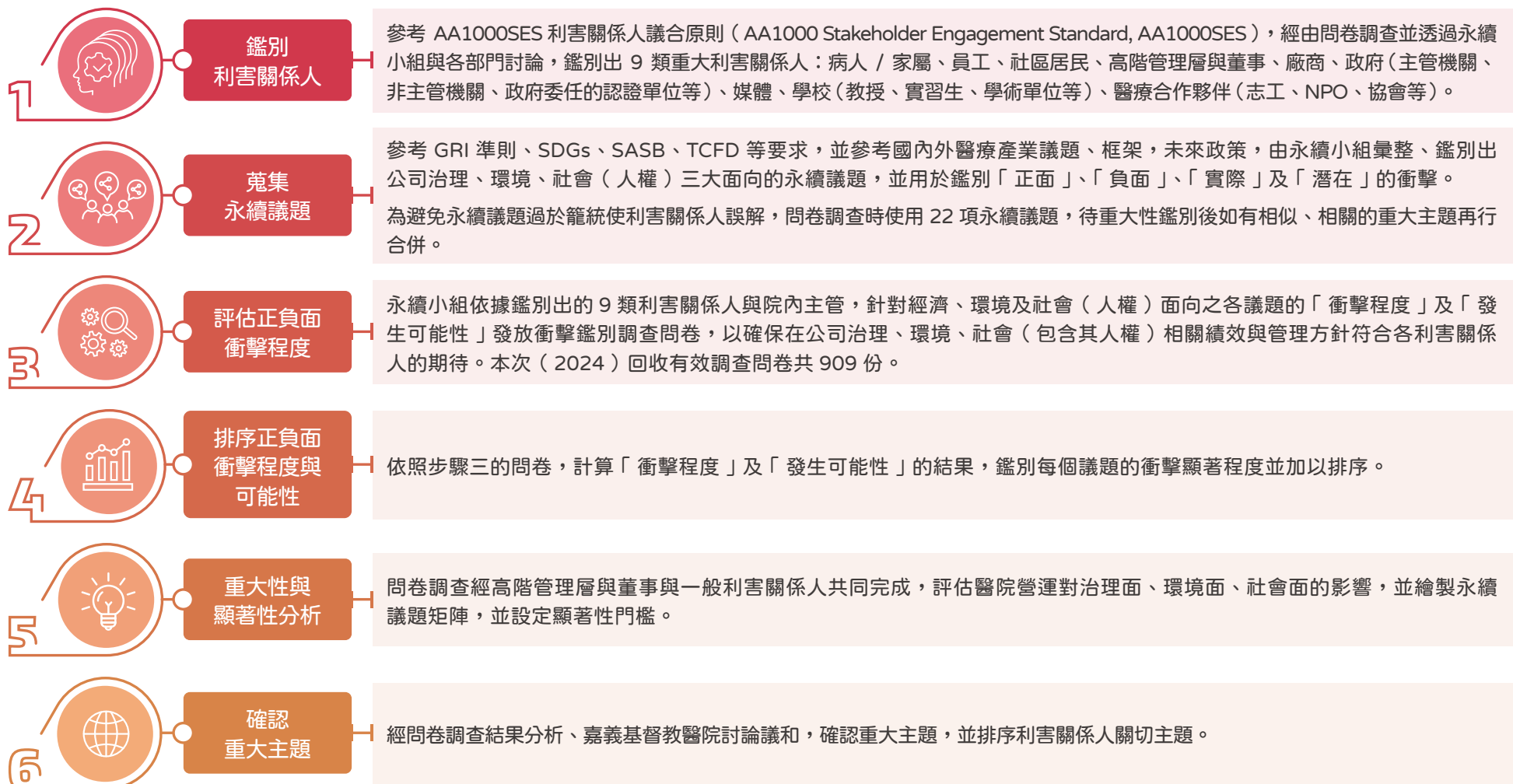
嘉義基督教醫院於 2024 年成立永續推動小組，發揮永續治理與推動之功能性，下轄永續治理小組、提升醫療品質小組、培育及招募人才小組、社區及國際關懷小組、減碳永續小組、氣候因應小組等 6 組，統籌本院整體永續管理政策，積極回應利害關係人對於環境面、治理面、社會面（人權）之訴求與期待，各組關注之永續議題如表中所示，醫院永續議題經高階主管與專家評估、議合後，發放問卷予以利害關係人評估，再將利害關係人關切的相似永續主題合併，訂出重大主題與各章節撰文主軸。2025 年本院共召開了 4 次董事會，並定期向董事會報告永續策略推動進度。董事會根據執行成果，適時給予指導，以確保公司永續發展策略能夠有效落實推動。





1-2 重大主題鑑別

重大主題鑑別流程





永續議題的衝擊排序結果

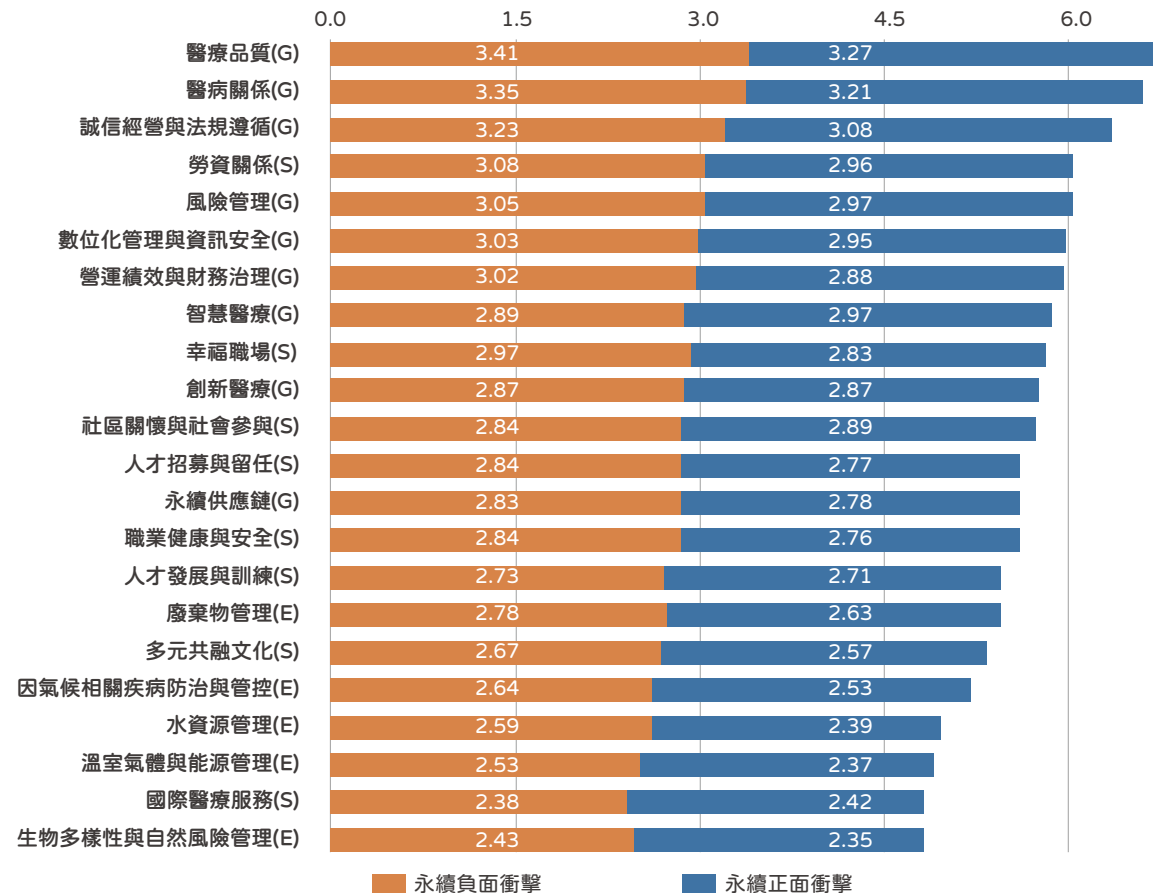
本院依據利害關係人和高階管理層的衝擊鑑別調查問卷的結果，評估嘉基對於治理（共 9 議題）、社會（人權，共 7 議題）、環境（共 6 議題）的影響程度及發生可能性，並且分成正面、負面衝擊評估進行調查。評估正面衝擊程度時，考量醫院在穩健營運、醫療品質、環境、社會面帶來的好處和影響力；負面衝擊程度則評估醫院在 ESG 方面是否有造成重大損失、傷害的情形，最終將正面衝擊程度分數加上負面衝擊程度分數，得出綜合衝擊程度分數並加以排序。

重大性分析與衝擊顯著性評估

本院除了考量各議題對利害關係人的影響程度，也考量各議題與醫院營運之間的關聯，分析各議題對內部營運、對外部利害關係人的影響，繪製永續議題矩陣，愈接近右上方代表對內部營運、外部利害關係人都重要且關注度高的永續議題。

透過永續議題的衝擊排序結果與永續議題矩陣，經過永續小組和主管討論並參考醫療同業及國內外政策趨勢，最終決議由該 18 項永續議題中將相似的議題合併，選定 11 項重大主題見下表。

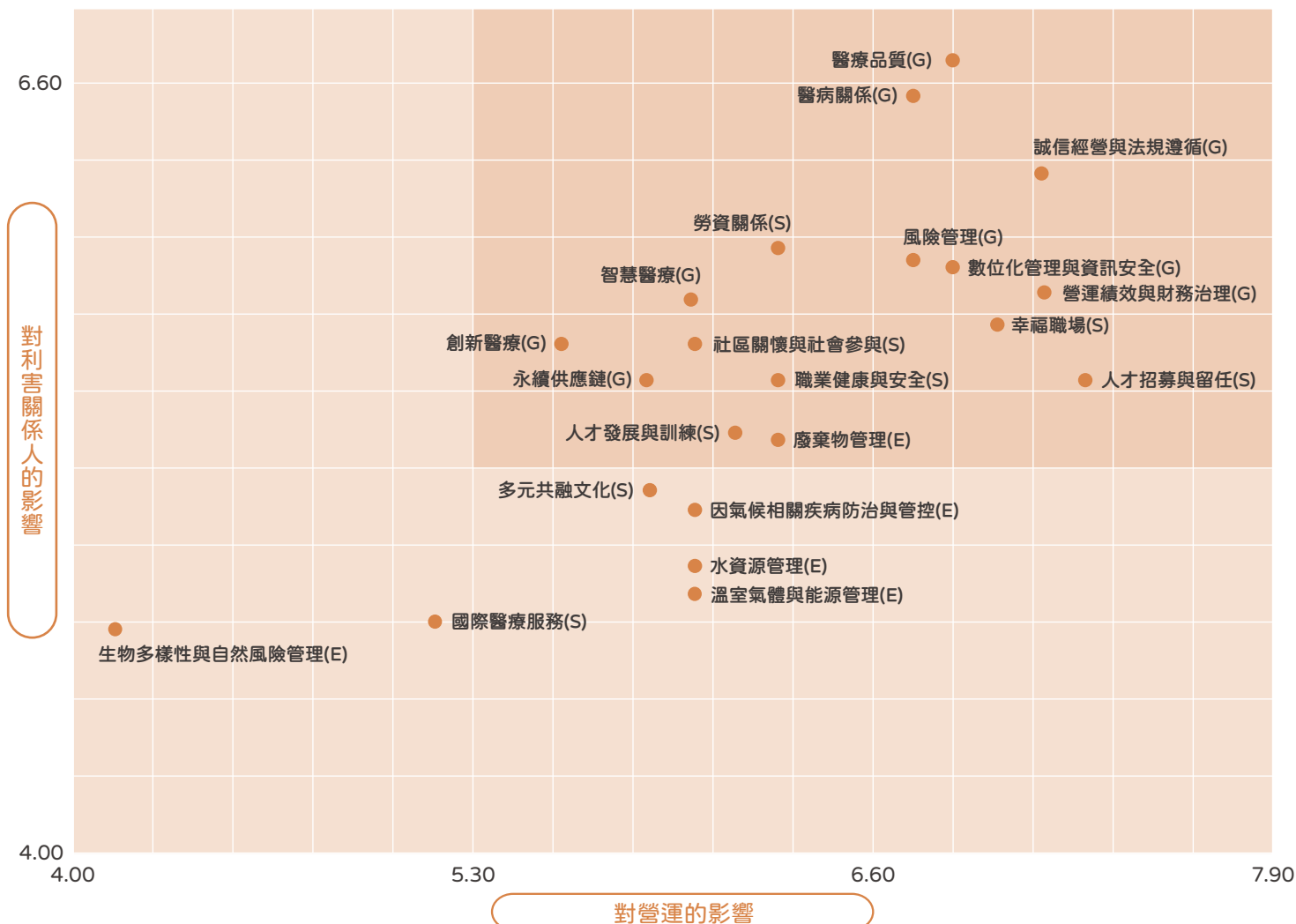
❖ 永續議題正、負面衝擊程度





永續議題與重大主題關聯性

❖ 永續議題矩陣



重大主題排列結果

排序	重大主題	對應面向
1	醫療品質	治理面
2	醫病關係	治理面
3	營運績效與法規遵循	治理面
4	幸福職場	社會面
5	數位化與風險管理	治理面
6	創新與智慧醫療	治理面
7	社區關懷與社會參與	社會面
8	人才的選任與育留	社會面
9	廢棄物管理	環境面
10	因氣候相關疾病防治與管控	治理面
11	溫室氣體與能源管理	環境面

註：藍色為治理面、紫色為社會面、綠色為環境面。



1-3 重大主題分析

價值鏈分析



衝擊分析

構面	重大主題	嘉基對經濟、環境、社會的衝擊	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 準則	揭露章節
			價值鏈上游	營運活動	價值鏈下游		
治理面	營運績效與法規遵循	醫院在收支管理和資金運用效率，並遵守醫療倫理與法規要求，維護病人權益與醫療專業，影響醫院的永續發展與服務品質。 ■ 正面實際衝擊： 誠信經營與口碑能反饋到財務狀況，使醫院能更新設備及留住人才，充足資金更能導入先進設備與技術。 ■ 負面潛在衝擊： 違法醫療法規可能引發醫療糾紛，更衝擊醫院口碑，嚴重時衝擊財務，使營運方針窒礙難行。	*	V	*	GRI 201：經濟績效	2-1 嘉基醫院特色 2-2 誠信守法的治理方針



構面	重大主題	嘉基對經濟、環境、社會的衝擊	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 準則	揭露章節
			價值鏈 上遊	營運 活動	價值鏈 下游		
治理面	數位化與風險管理	管理醫院的財務、法規、營運及氣候變遷等風險，特別是數位轉型時的資訊安全。 ■ 正面實際衝擊： 完善管理能確保營運服務品質，並在穩定前提下拓展營運策略方針。 ■ 負面潛在衝擊： 風險不管理會增加醫院營運變數，增加不可控性，衝擊提供穩定醫療服務與民眾福祉。	*	v	△	GRI 418：客戶隱私	2-3 數位化與風險管理
	醫療品質	提供安全且專業的醫療服務，包含診斷治療正確性及感染管制。 ■ 正面實際衝擊： 良好的醫療品質能提升治癒率。 ■ 負面潛在衝擊： 品質不佳可能危害病人安全。例如完善的手術查核能降低風險，防疫不當可能引發群聚感染。		v	*	自訂重大主題	3-1 醫療品質
	醫病關係	建立醫療人員與病人間的互信與溝通管道。 ■ 正面實際衝擊： 良好關係能降低醫療糾紛並提升病人配合度，溝通不良則易產生誤解與爭議。例如清楚的治療說明能增進病人信任。 ■ 負面潛在衝擊： 溝通不足可能引發醫療申訴。		v	*	自訂重大主題	3-2 醫病關係
	創新與智慧醫療	發展新的診療技術與照護方式，並運用 AI、智慧系統等提升醫療服務、治療效果與病人體驗。 ■ 正面實際衝擊： 對同仁能降低工作負荷並藉醫療成果獲得滿足感，對病患而言能夠獲得更全面有效的醫療服務。 ■ 負面潛在衝擊： 新技術需要時間逐步引進並要有良好的流程搭配，避免對同仁與患者權益造成額外負擔與衝擊。	*	v	*	自訂重大主題	3-3 創新與智慧醫療



構面	重大主題	嘉基對經濟、環境、社會的衝擊	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 準則	揭露章節
			價值鏈 上游	營運 活動	價值鏈 下游		
社會面	幸福職場	營造讓員工身心健康又安全的工作環境，並建立勞資溝通管道，維護雙方權益。 ■ 正面實際衝擊： 令人放心的職場環境與暢通的溝通管道能提升工作效率並提升員工信任感與黏著度。 ■ 負面潛在衝擊： 不良的環境與溝通容易造成衝突，也影響醫院提供優質服務。超時工作則影響身心健康與工作表現，甚至提升職安事件機率。		v	*	GRI 402：勞資關係 GRI 403：職業安全衛生 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視	4-1 幸福職場
	人才的選任育留	透過合理薪資及職涯發展吸引留住人才，提供員工專業成長與進修機會。 ■ 正面實際衝擊： 適當的人才配置與發展能確保服務品質。 ■ 負面潛在衝擊： 人才流失則影響醫療服務。例如完善培訓能留住人才，高離職率會降低服務穩定性。	*	v	*	GRI 401：勞雇關係 GRI 404：訓練與教育	4-2 人才的選任育留
	社區關懷與社會參與	了解並回應社區醫療需求，提供適切的健康服務。 ■ 正面實際衝擊： 深入社區能及早發現民眾的健康問題並提供協助。 ■ 負面潛在衝擊： 缺乏互動則無法掌握民眾需求。例如定期進行社區健康評估能發展對應服務，忽視社會意見則會影響社區民眾對醫院觀感或錯估民眾的需求。	△	v	*	自訂重大主題	5-1 社區關懷與社會參與 5-2 國際醫療服務



構面	重大主題	嘉基對經濟、環境、社會的衝擊	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 準則	揭露章節
			價值鏈 上游	營運 活動	價值鏈 下游		
環境面	溫室氣體與能源管理	評估與管理營運過程的能源使用及碳排放。 ■ 正面實際衝擊： 節能減碳設備雖需前期投資但能降低長期成本並減緩氣候變遷。 ■ 負面潛在衝擊： 能源效率不彰則增加營運支出並加劇環境衝擊。	*	v	△	GRI 302：能源 GRI 305：排放	6-1 溫室氣體與能源管理
	廢棄物管理	妥善處理醫療廢棄物與其他廢棄物，確保安全處置並提升資源回收。 ■ 正面實際衝擊： 完善的管理能降低汙染與健康風險並促進資源循環，創造額外價值。 ■ 負面潛在衝擊： 廢棄物處理不當易危害環境並受主管機關裁罰，更可能提升傳染病流行機率。		v	*	GRI 306：廢棄物	6-2 廢棄物管理
	氣候相關疾病防治與管控	因應氣候變遷引發的疾病，如熱傷害、氣喘、傳染病或新型態疾病等。 ■ 正面實際衝擊： 醫院提前鑑別潛在風險，準備好醫療量能，有效救治病患。 ■ 負面潛在衝擊： 因應不足則可能超出醫院收治量能，衝擊民眾福祉。		v	*	自訂重大主題	7-2 氣候變遷的因應作為

註：(v) 指組織因其自身的活動造成衝擊；(*) 指組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成的衝擊；(△) 指一個組織沒有直接造成負面衝擊，但間接因其營運、產品或服務而產生負面衝擊。



1-4 與利害關係人溝通

利害關係人	對嘉基的重要性	關注前三名永續議題	溝通管道及績效	意見反映管道												
 病人或家屬	以病人及家屬為核心，秉持愛與關懷的理念，致力於提供優質醫療服務，促進醫病間的信任與溝通，保障病人健康，並支持家屬參與醫療決策，共同打造溫暖的醫療環境。	■ 醫療品質 ■ 醫病關係 ■ 風險管理	★ 發行刊物： <table><tr><th>名稱</th><th>發行頻率</th><th>發行人量</th></tr><tr><td>嘉基月報</td><td>10 期 / 年</td><td>20,000 份</td></tr><tr><td>嘉基院訊</td><td>2 期 / 年</td><td>4,000 份</td></tr><tr><td>門診表</td><td>12 期 / 年</td><td>4,500 份</td></tr></table> ■ 製播醫病共享決策主題影片：不定期於官網衛教專區、官方 YouTube 頻道及候診區電視播放。 ■ 就醫經驗調查：門急診經驗調查（一年兩次）、住院經驗調查（一年一次），結果定期公告於官網。	名稱	發行頻率	發行人量	嘉基月報	10 期 / 年	20,000 份	嘉基院訊	2 期 / 年	4,000 份	門診表	12 期 / 年	4,500 份	■ 顧客意見箱（共 7 個）：門診大樓一樓（2 個）、保健大樓一樓（1 個）、住院大樓一樓（3 個）、倪傑大樓（1 個） ■ 電話：05-2765041 轉 5234 ■ 郵件：5234@cych.org.tw ■ 官網意見信箱：https://www.cych.org.tw/contact.aspx
名稱	發行頻率	發行人量														
嘉基月報	10 期 / 年	20,000 份														
嘉基院訊	2 期 / 年	4,000 份														
門診表	12 期 / 年	4,500 份														
 員工	員工是是推動醫療服務與關懷使命的核心力量。招募優秀人才、培育專業能力、留住傑出員工，是本院永續發展與提升醫療品質的關鍵。	■ 勞資關係 ■ 幸福職場 ■ 營運績效與財務治理	■ 基層員工座談會（每年）。 ■ 勞資會議（每季）。 ■ 員工意見反映。 ■ 重要政策經共識形成後，定期透過品安會、醫務會議、行政會議、基層主管會議與院內網頁等方式佈達全院。	■ 線上員工意見反映單 ■ 員工意見反映專線 ■ 性騷擾防治專線及專用信箱												
 社區居民	嘉基與所在社區緊密互動，社區居民的意見與需求是醫院服務的重要參考依據。同時，醫院積極回饋社區，透過健康促進活動與醫療服務，增進社區居民的健康福祉與生活品質。	■ 醫病關係 ■ 醫療品質 ■ 社區關懷與社會參與	■ 定期辦理社區健康活動及講座，強調早期篩檢與健康識能教育，並針對高風險族群進行衛教與追蹤。平均每年社區服務超過 2 萬人次。 ■ 不定期更新 LINE@ 群組、FB 公告、服務據點佈告欄等。	■ 申訴管道詳見 ■ 各社區服務據點 												
 政府	嘉基受政府主管機關監督與指導，積極遵循並配合國家醫療政策。	■ 醫療品質 ■ 醫病關係 ■ 誠信經營與法規遵循	■ 配合各項評鑑、認證、訪查、督導考核（依項目規定）。	■ 本院公共事務室 ■ 本院醫療品質部												

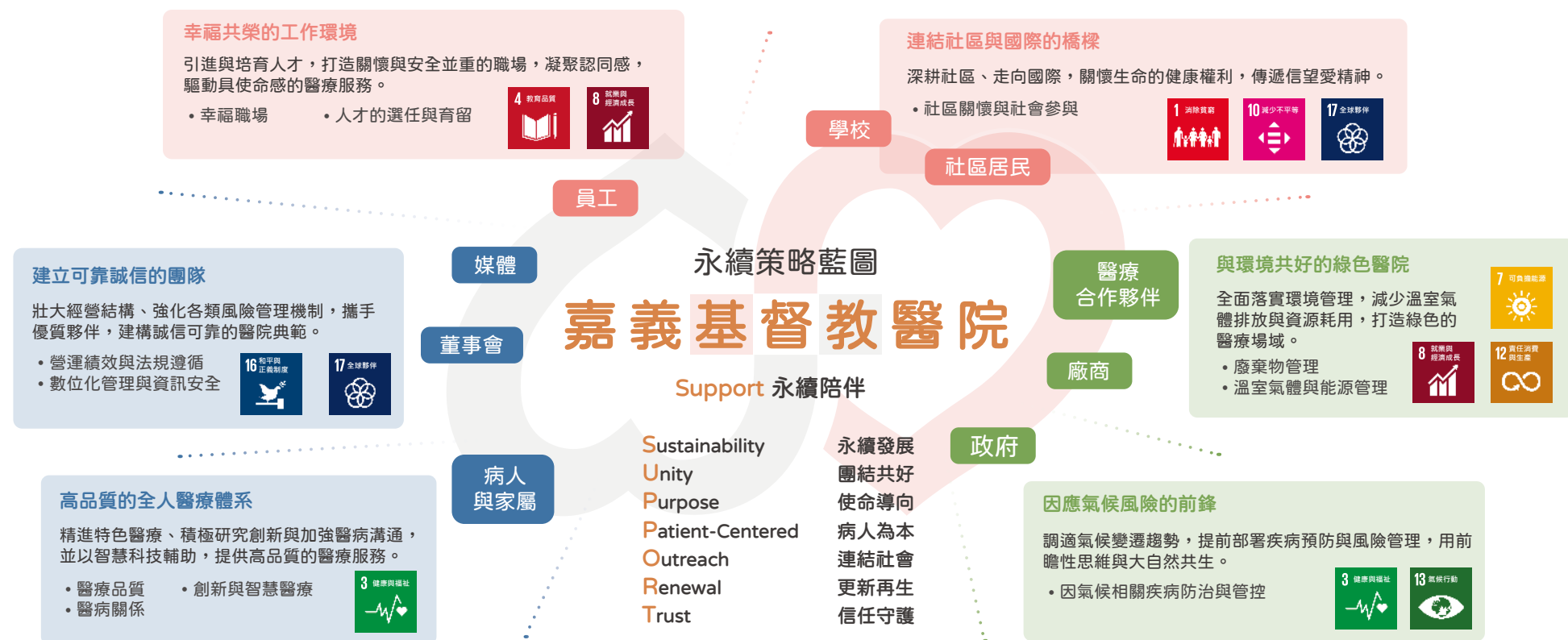


利害關係人	對嘉基的重要性	關注前三名永續議題	溝通管道及績效	意見反映管道
 媒體	在社群媒體時代，嘉基透過多元媒體管道傳播正確的健康資訊，與公眾建立透明溝通，同時塑造可信賴的品牌形象，提升社會對醫療服務的信心與認同。	- 醫療品質 - 醫病關係 - 幸福職場	- 不定期新聞稿發布、記者會、社群媒體互動、媒體 LINE 群組、社群媒體貼文等。 2025 年共發布 90 則新聞（醫療類 58 則，社福 / 活動類 32 則）。	本院永續發展室
 董事會	董事會是嘉基的決策核心，負責制定醫院發展策略與監督營運方針，確保醫療服務品質。	- 誠信經營與法規遵循 - 幸福職場 - 人才發展與訓練	- 董事會會議（每季）。 - 董事與院務委員共識營（每年）。 - 董事諮議會議（每季）。	本院院長室秘書組
 廠商	供應鏈上游的供應商為嘉基穩定提供藥品、醫療器材等關鍵資源，是確保醫療服務順暢運作不可或缺的合作夥伴，支撐醫院提供高品質醫療照護的使命。	- 誠信經營與法規遵循 - 幸福職場 - 人才發展與訓練	- 採購相關會議（每月）。 - 供應商定期考核（每年）。	本院資材室
 學校	嘉基透過與學校合作推動醫學研究與知識傳承，嘉基提升醫療服務品質，促進健康照護創新，為社區及醫療產業的長遠進步貢獻力量。	- 醫病關係 - 醫療品質 - 智慧醫療、風險管理	- 與學界共同申請創新研發計畫，進行產品原型研發。（依合作計畫）。 - 邀請參與本院成果發表會或政府機關相關競賽活動，建立雙方更深刻之連結。 - 與學界簽訂產學合約，提升研究量能（2-3 年）。 2025 年院內 / 院際合作研究及整合平台出庫 162 人次（5 研究計畫）。	本院教研行政中心
 醫療 合作夥伴	嘉基積極與醫療合作夥伴攜手，提升醫療服務品質，透過資源共享與專業協作，創造更大的健康價值。	- 營運績效與財務治理 - 醫療品質 - 勞資關係	- 定期參與各公協會會議。 - 臨床合作、專業交流（依合作計畫）。 - 推動成立嘉義市醫院聯盟。	本院經營管理室



1-5 永續策略藍圖

嘉義基督教醫院朝著智慧醫療、人才培育、幸福職場與社區關懷四大方向邁進，努力落實「全人醫療、全程關懷、全民健康」的使命，為了更全面落實永續議題，發展永續策略藍圖。核心為「永續陪伴 Support」，以「Sustainability 永續發展、Unity 團結共好、Purpose 使命導向、Patient-Centered 病人為本、Outreach 連結社會、Renewal 更新再生、Trust 信任守護」為發展主軸，分成六大面向發展策略。



本院以永續六大策略面向規劃具體策略，在 2024 年時進行規畫，以 2025 年 -2026 年為短期計畫、2027 年以後為中長期計畫，設定短中長目標，揭露於本報告書各章節扉頁。

CH2

建立可靠誠信的團隊

承諾

壯大經營結構、強化各類風險管理機制，攜手優質夥伴，建構誠信可靠的醫院典範

2-1 嘉基醫院特色	21
2-2 誠信守法的治理方針	27
2-3 數位化與風險管理	32

對應重大主題與政策

重大主題	政策
營運績效 與 法規遵循	- 規劃權責清晰、運作透明的組織架構，強化決策品質 - 規劃與宣導全面的制度，確保法規遵循與誠信經營 - 建立良好的醫院品牌，有效運用資源並串連合作
	短期目標（2025~2026）
	1-1 推動董事會、高階經營團隊醫療科技、氣候變遷與永續治理相關研習課程
	2-1 設立保護匿名吹哨者制度與負面事件調查小組制度
	2-2 建立重大決策之利益迴避、風險評估及民眾意見納入流程，提升決策透明度與公信力
	3-1 推動初診率
	3-2 積極發展嘉義區醫院聯盟
	3-3 雙福醫院順利啟運
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 永續綜合績效納入高階營運指標
	1-2 推動智慧治理平台，整合院務績效、風險預警與即時決策支援工具
	2-1 維持無重大違規、無貪腐紀錄之績效，並依據利害關係人溝通回饋定期檢視制度完備性
	3-1 加深在地的品牌定位，擴大服務
	3-2 跨院聯盟協作平台，推動雲嘉南地區醫療合作
	追蹤指標
	- 高階團隊進修時數 - 負面事件次數 - 營運財務表現
	2025 年執行成效
	2025 年健保收入較 2024 年成長 1.8% - 初診率 2.40% - 完成成立嘉義市醫療聯盟 - 得獎次數 34 次 - 雙福基督教醫院 2025 年工程進度為 85%，並於 2026 年 7 月啟用



重大主題	政策
數位化與 風險管理	- 定期進行風險評估與修正應對程序 - 加強風險應對的演練 - 強化個資保護措施 - 提升資訊安全韌性與應變能力
	短期目標（2025~2026）
	1-1 定期舉行內控會議，更新重大風險或新興風險 1-2 制定標準作業程序（SOP）與指標化稽核表 2-1 設置災難演練年度計畫（例如火災、地震、疫情、化學品外洩、大量傷患、戰爭等） 3-1 導入 ISO 27701 隱私資訊管理系統 3-2 定期進行資安釣魚測試、資安教育訓練，加強人員資安意識 4-1 導入多因子認證機制，加強存取安全性 4-2 導入 AI 輔助工具，用於稽核與異常行為分析
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 建置「風險回應資料庫」，累積處置紀錄與因應知識案例 2-1 建立跨院災難應變協作，與周邊機構共享物資與通報平台 3-1 取得 ISO 27701 隱私資訊管理系統認證 3-2 導入資料外洩防護（DLP）與 AI 行為偵測系統 3-3 建構高信任架構，落實最小授權原則與持續驗證 4-1 建置 AI 自動備援與異常切換機制
	追蹤指標
	- 災害演練種類與人次數 - ISO 27001 轉版 / ISO 27701 導入驗證 - 釣魚測試成果 - 風險管理程序數



重大主題	2025 年執行成效
數位化與 風險管理	2025 年舉行 4 次風險管理暨危機處理委員會會議 2025 年完成 12 項緊急災害演練 / 322 人數 - 資安人才：6 位同仁具 ISO 27001:2022 主導稽核員證照 - ISO 27001 轉版 2022 驗證完成 2025 年完成緊急應變計畫檢視與修訂 - 核心資通系統可用性 99.9% - 釣魚信件點擊率 2.17% 小於衛生福利部 10% 基準；釣魚信件附件開啟率 0.16% 小於衛生福利部 5% 基準

2-1 嘉基醫院特色

嘉基特色與理念

嘉義基督教醫院由美籍宣教醫師戴德森於 1958 年創立，至今已在嘉義深耕 68 載。嘉基秉持著「以耶穌基督愛人如己的心，提供優質的全人關懷與醫療照護」的宗旨，不僅提供卓越的醫療服務，更以「用愛多走一哩路」為核心理念。從創院院長戴醫師徒步深入阿里山開始，嘉義基督教醫院便致力於提升偏遠地區居民的健康與生活品質。以信仰為根基，將愛與醫療緊密結合，照護服務從社區延伸至海線、阿里山等偏鄉，並推動整合式照護，整合病人的醫療病歷與社區照護的資訊，以提供連續性完整性全人醫療關懷照護網絡，成為偏鄉醫療與長照創新的典範。

在 2025 年，本院調整願景與核心價值，以全人關懷的智慧健康照護體系作為新願景，「以愛神愛人、團隊合作、誠信當責、卓越創新」四大核心價值，來串聯四大院務目標，「持續提升醫療品質、持續提升人才培育及網羅、持續建立幸福職場、持續落實社區服務及關懷」，從上到下的雙向溝通，貫徹院務目標。面對嘉義縣市高齡人口全國之冠的現況，嘉義基督教醫院本著「為愛多走一哩路」的初心，打造就醫無礙友善環境，至 2024 年獲得衛生福利部「就醫無礙標竿競賽」醫院門急診組、全國醫院組銀獎，同年度獲得經濟部國家產業創新獎之組織類績優創新獎。



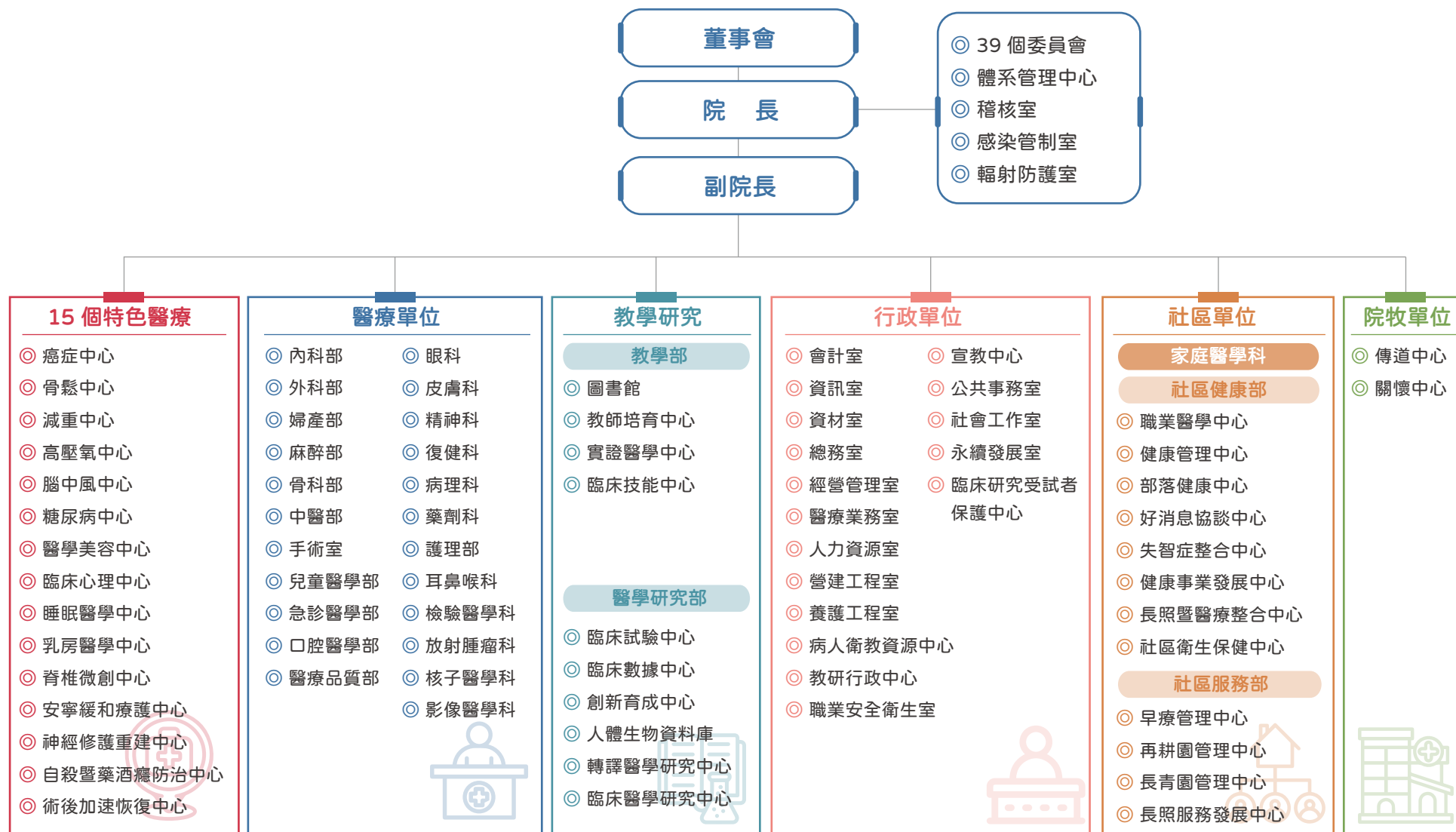
雖此，本院仍努力不懈，持續精進，於 2025 年榮獲衛生福利部「就醫無礙標竿競賽」區域醫院住院組全國金獎，當年度全國僅有本院獲得此獎項，之後更獲得醫策會智慧醫院全認證機構，是雲嘉首間醫院獲得此榮耀，以上之殊榮皆為本院所有團隊努力的成果；在醫療方面，本院通過 9 大疾病認證項目，對於疾病治療方針有明確之相關治療指引，在手術流程方面我們導入飛行模組，有效監測各手術室使用狀況與相關安全設備、氣體使用情形；住院端我們整合智慧排檢系統、導入護理與跨團隊交班系統，讓住院病人照護不漏接；在出院端，本院極力建構個管整合服務，包含個管整合資訊平台、跨疾病整合個管、ERAS 術後加速康復療程個管、出院準備服務個管，再到疾病衛教資源整合，整體以病人為中心整合服務，都是在說明本院對於雲嘉南病人照護不遺餘力；除此，我們更走進偏鄉、山區，在民雄，雙福基督教醫院將於 7 月開始營運，提供在地民眾一個健康、智慧、安全的國際社區醫院，包含三大工業區在內眾多東南亞移民，提供多國語言服務，讓治療沒有國界；在阿里山提供居家醫療、全區行動醫療，對於原民身心靈照護、社區健康營造與社會處方、社區共融，是全方位的照護；然而在義竹，本院以巡迴醫療方式，每周提供門診服務時段，讓海線民眾不須奔波勞苦前來總院看病，也為未來義竹基督教醫院的設立，開啟醫療長照的前哨服務。

嘉義基督教醫院創院 68 年，秉持以耶穌基督愛人如己的心，提供優質的全人關懷與醫療照護，從精準醫療到偏鄉關懷，致力於建立有溫度的醫養照護網絡。我們透過精準醫療、精準創新與精準管理多方並行，深植人才發展並營造幸福環境。未來，本院將持續深化智慧醫療與社會共融，從願景到核心價值，在到院務目標，大大落實「全人醫療、全程關懷、全民健康」的目標前進，實踐對社會與生命的永續承諾。





❖ 嘉基本資訊與組織結構





營運政策

透過跨部門協作與制度化融入日常營運。醫院治理政策由董事會監督，醫療政策由醫療品質暨病人安全委員會執行，社會政策透過顧客服務組與人力資源部門推動，環境政策則由專責單位監控與報告。政策均定期檢討與更新，確保符合法規與國際標準，並透過員工訓練、內部稽核與公開透明的資訊揭露，強化執行成效，實現對利害關係人的承諾。

層面	法規 / 標準	名稱	說明
治理	財團法人法	戴德森醫療財團法人誠信經營規範	確立全院員工及管理階層之誠信醫療與廉潔行政行為準則，嚴禁利益衝突、收受不正當利益，並建立檢舉與保護機制，確保醫院誠信治理。
	個人資料保護法、醫療法	員工健康檢查資料蒐集、處理及利用同意書、病人初診單與同意書	依法保障病人及員工醫療隱私，明確規範資料使用之特定目的（如職業安全衛生、勞工健康保護）與合理使用範圍，落實個資保護。
	醫療法、個人資料保護法、資通安全管理法與子法	資訊保密暨資通安全管理規範切結書	要求新進及在職員工簽署切結，明定醫療資訊、病患隱私與院內系統之保密義務，落實個人資安責任，防範資訊外洩。
	醫療法、醫療機構電子病歷製作及管理辦法、個人資料保護法	病歷資料保密辦法	規範紙本與電子病歷之調閱、複製及存放權限，針對臨床照護、學術研究或院外調閱訂定嚴格審查機制，確保病患核心隱私不外洩。
	資通安全管理法與子法、ISO 27001 資訊安全管理系統標準	資通安全政策管理程序書	建立全院資訊安全管理架構，涵蓋網路防禦、資安事件通報、定期弱點掃描與系統演練，確保醫療核心系統與電子病歷不中斷。
	醫療法、醫師法、醫院評鑑標準	主治醫師執行醫療項目授權辦法	依據醫師之專業資格與訓練資歷，規範主治醫師一般及特殊醫療項目之授權程序；並透過定期展延評估、授權暫停與復權之審查機制，核定各主治醫師之臨床醫療與手術操作權限，以確保醫療品質與病人安全。

層面	法規 / 標準	名稱	說明
社會	醫療法、病人權利自主法、ISO 9001 品質管理標準、醫院評鑑標準	顧客意見反映管理程序書	建立多元意見反映管道（如意見箱、院長信箱、滿意度調查），由專責單位定期追蹤、檢討、回覆與改善，將病人回饋轉化為品質提升動力。
	性騷擾防治法、性別平等工作法	性騷擾防治及處理辦法	設置專線、傳真及電子信箱等多元申訴管道，並設立「性騷擾防治及處理委員會」與「申訴調查小組」等嚴謹之調查與保密機制；定期對員工及主管實施防治性騷擾教育訓練，積極營造尊嚴、平等、免受性騷擾之友善職場與就醫環境。
	勞動基準法、工會法	員工意見處理管理程序書	設置線上員工意見反映單、專用信箱、實體意見箱、傳真及人資窗口等多元反映管道，在確保保密原則與尊重隱私的前提下，積極蒐集院務、福利及工作流程等建設性建議，確保同仁聲音獲得重視與妥適解決。
	勞動基準法、職業安全衛生法、刑法	員工遭受外部不法侵害事件處理管理程序書	防範醫療（急診）暴力核心規範。當員工面臨外部言語或行為侵害時，立即啟動院安通報與法律協助，並提供心理諮商，堅決捍衛醫護人身安全。
	職業安全衛生法、勞動基準法	不法侵害預防計畫書	針對職場霸凌、外部暴力等潛在風險進行環境與流程評估，落實危害辨識與應變演練，從源頭降低職場不法侵害之發生機率。



層面	法規 / 標準	名稱	說明
環境	能源管理法、 ISO 50001 能源管理 系統標準	能源政策	宣示院區節能減碳決心，推動空調主機汰換、照明與設備待機優化，並引進智慧能管系統，降低耗電量，提升能源使用效率。
	職業安全衛生法、環境 保護法規	環境暨職業安 全衛生政策	結合安全、衛生與環境保護管理，落實化學品安全管理、作業環境監測、員工健檢與健康促進，打造零災害、零事故之低碳安全院區。
	氣候變遷因應法、 ISO 14064-1 溫室氣體 盤查標準	溫室氣體政策 聲明	承諾積極回應國家淨零目標，定期進行溫室氣體盤查（包含範疇一、二及重大範疇三），並逐年制訂、檢視本院之減碳路徑與目標。
	廢棄物清理法、醫療廢 棄物共同處理辦法	廢棄物管理程 序書	落實感染性廢棄物、一般垃圾及資源回收物之精準源頭分類，委託合格廠商合法轉運焚化，並持續推動醫療耗材減量與循環經濟。

財務績效

❖ 嘉基歷年財報資訊

單位：新台幣元

	2023 年	2024 年	2025 年
醫務收入	8,719,944,174	8,954,196,547	9,639,462,687
醫務成本	7,602,129,261	7,528,010,291	8,178,264,836
營運費用	793,878,636	765,511,551	795,225,070
非醫務收入	190,679,825	205,826,938	231,484,272
非醫務費用	43,585,480	29,326,184	51,293,874
稅前餘絀	471,030,622	837,175,459	846,163,179
所得稅費用	71,756,015	78,739,937	167,881,278
稅後餘絀	399,274,607	758,435,522	678,281,901

- * 2023 至 2025 年間擺脫 COVID-19 影響後，收入呈現穩定成長趨勢。2025 因健保署總額給付政策點值給付較高、核減率較低的情形下，整體醫務收入相較 2024 提升 6.9 億成長 7.6%。醫務成本方面，嘉基創造幸福職場環境，提升員工薪資、獎勵金等，以人事費用成長 11% 增加 3.3 億最高。2025 年稅前餘絀達 8.5 億、稅前餘絀率 9%，維持與 2024 年相同。
- * 財務報告經安侯會計師事務所查核簽證，並每年送衛福部審查通過後，公告於衛福部網站供各界審閱。





取自政府之財務援助

2025 年本院獲得衛福部深耕計畫補助，及政府機構醫學醫事人員培訓、研發補助、長照失智及早期療育等社會服務類型補助共六億元。

計畫名稱	補助金額（元）
114-115 年健康台灣深耕計畫	90,645,000
114-115 年優化兒童醫療照護網絡 - 重點	45,760,000
114 年西區身障者服務中心	13,980,000
114 年長照發展基金營養餐飲服務	12,568,972
114 年兒童發展聯合評估	8,580,000
其他包含失智共照、十年長照、原鄉偏鄉健康營造、弱勢庇護機構、發展遲緩兒童早療等共 59 件補助計畫	465,849,314
科技部 2025 年補助研究計畫共 7 件	10,134,950
2025 年政府機構補助金額總計	647,518,236

公協會組織

嘉義基督教醫院積極參與各醫療專業之公協會組織，透過參與組織之交流，分享本院在營運管理與臨床實務上的經驗，也期望能促進醫療創新、健保政策等資訊的雙向交流與知識共創，實踐以病人為中心的全人關懷與健康服務之目標。

❖ 醫院參加之公協會組織

類別	組織名稱	
協會	- 台灣醫院協會 - 中華民國區域醫院協會 - 台灣私立醫療院所協會 - 台灣醫療品質協會 - 國際醫療衛生促進協會	- 台灣教會醫療院所協會 - 台灣健康保險協會 - 台灣失智症協會 - 醫務社會工作協會
學會	- 社團法人台灣醫務管理學會 - 台灣精實醫務管理學會 - 台灣醫學教育學會 - 社團法人臺灣健康醫院學會	- 台灣實證醫學學會 - 台灣擬真醫學教育學會 - 台灣臨床研究倫理審查學會
其他	- 社團法人國家生技醫療產業策進會 - 環台醫療策略聯盟 - 社團法人台灣居家服務策略聯盟	- 嘉義縣工業會 - 中華民國老人福利推動聯盟 - 台灣公益團體自律聯盟



2-2 誠信守法的治理方針

董事會職能與運作

董事會為本院最高決策核心、監督單位，建立高標準的治理框架，結合經營團隊的執行力，建構完善的永續發展路徑。

❖ 治理架構與策略鏈結

本院採取「決策監督」與「經營執行」權責分立之模式：

- * **決策與監督（董事會）：**負責制定整體治理方針，核定組織之核心價值。
- * **規劃與執行（經營團隊）：**由院長、副院長及院務會議成員組成，依據董事會方針，擬定醫院宗旨、願景及中長期目標。
- * **共識形成：**發展目標經院務會議研議修正後，提報董事會確認，轉化為組織發展之具體策略路徑。

❖ 董事會成員組成及任用（共 11 名）

董事會為本院之最高治理單位，依據《醫療法》第 43 條規定設立，置董事十一人，任期為三年。為確保決策之公正客觀，董事均為無給職，且皆具備高度之專業性、獨立性與代表性；同時為落實機構治理與利益迴避，擔任本院董事者，不得兼任院內主管職務。

在董事改選與傳承機制上，董事會於當屆任期屆滿三十日前，即須召開會議選任次屆董事。次屆董事候選人由董事會提名，其提名名額應超過應選名額之五分之一。董事連選得連任，惟連任人數不得超過董事總額之三分之二，以兼顧經驗傳承與組織活化。

此外，為強化最高治理單位之督導職能，新任董事於任期開始前均須參與職前訓練，深入了解本院之核心價值、經營理念及醫院運作機制；任職期間亦不定期安排在職教育訓練，涵蓋性騷擾防治、誠信經營等重要議題，以持續提升董事會之治理品質。

醫事人員代表

4 名 (1/3)

提供醫療專業洞察
與技術治理方向。



社會公正人士

7 名 (2/3)

涵蓋教會、教育、財
經、管理及社福等跨
領域專業背景。



員工代表

納入決策

院長、副院長及院牧部主
任兼任員工代表，確保員
工心聲與決策同步。





❖ 運作機制與議題關注

本院董事會與諮議會議每年定期召開 4 次。每次會議均由院長及副院長親自提報核心院務運作情形；其關注之議題不僅止於常規的經營管理，更全面涵蓋永續發展（ESG）之落實面向，具體包含：

- * 環境與建設：永續發展措施、醫院建設長遠規劃。
- * 人才與福祉：員工薪資福利政策優化。
- * 社會影響力：社會服務推動及慈善公益活動審議。

❖ 績效驅動與永續經營

雖然董事會成員不領酬勞、高階管理層採固定薪資，尚未將永續指標直接掛鉤薪酬，但本院透過科學管理工具確保目標達成：

- * 平衡計分卡（BSC）：將永續經營目標納入組織級績效指標。
- * 績效審議：藉由定期盤點與績效追蹤，將永續精神落實於日常營運，確保護理品質與法人治理的長效發展。

* 戴德森醫療財團法人第 10 屆董事名單

職稱	姓名	性別	年齡	專業資格與經驗	擔任其他機構董事 / 職務
董事長	高堂恩	男	56-60	法律專業	信義醫療財團法人董事長
董事	吳英賓	男	61-65	社會福利	士林真理堂主任牧師
董事	翁瑞亨	男	>65	醫療專業	財團法人台灣基督教道生神學院董事長
董事	饒大衛	男	>65	能源科技	財團法人保康基金會董事
董事	李佳玲	女	56-60	教育、財經專業	國立政治大學會計學系教授
董事	林秀娟	女	>65	醫療專業	奇美醫院講座教授 / 主治醫師
董事	陳怡良	男	61-65	社會福利	前鎮教會牧師
董事	張榮富	男	56-60	社會福利	道上教會牧師
董事	陳建宇	男	51-55	醫療專業	- 臺北醫學大學醫學系 副教授 - 臺北醫學大學教務處 副教務長 - 臺北醫學大學醫學院醫學系醫學教育暨人文學科 主任 - 臺北醫學大學附設醫院麻醉科主治醫師
董事	邱晉陽	男	>65	醫療專業	診所負責醫師
董事	顏盟峯	男	56-60	教育、財經專業	- 國立成功大學會計系暨財金所教授 - ESG 永續金融暨智能理財實驗室 主持人 - 申豐特用應材 (股) 公司 (6582) 獨立董事 - 暉盛科技 (股) 公司 (7730) 獨立董事



監督治理與經營會議

董事會授權院長肩負醫院之全面管理職責：對內負有統籌行政與督導各項業務之全責；對外則代表醫院與董事長，負責處理儀器採購、工程專案、不動產購置、法律訴訟及其他相關業務之締約事宜。

在內部治理方面，院內針對醫療品質、病人安全、資訊安全及經營管理等核心領域，均設有專責委員會。各委員會由院長或其指派之主管擔任主委，透過定期會議檢討關鍵指標與議題，並安排各重要委員會每月輪流於院務會議中報告，以確保資訊橫向溝通。同時，院長須於每次董事會中進行院務與業務執行報告，以落實董事會之督導與治理效能。

層級	會議種類	主席	與會人員	頻率	會議目的
院級會議	院長室會議	院長	院長、副院長及相關科部主管	每周	針對醫院重要經營策略進行討論與報告。
院級會議	院務會議	院長	院長、副院長及相關一級主管	每月	針對院內重大提案及法規提案進行決議。
跨單位會議	醫務會議	院長	院長、副院長及相關醫療科部主管	每月	針對院內醫療相關議題、醫療法規及醫療新知訊息進行報告及決議。
跨單位會議	委員會	主委 (院長 / 副院長)	相關部室主管或人員	每季	針對醫品、病安、資安、經管各領域執行情形進行討論、分析與管理，如醫品病安、研究倫理、人力資源審議、資訊安全、藥品 / 衛材管理委員會等。



誠信經營 | 嘉基的核心根基

誠信不僅是嘉基的品牌形象與社會公信力的基石，更是我們贏得利害關係人信任、提升醫療服務品質的最有力保障。

❖ 誠信經營三大核心精神



依法循規，落實守法義務

全體同仁嚴格遵守國家法令與法人內部規範。從行政決策到採購作業，每一項程序均確保合法合規，建立穩健的營運基礎。



廉潔自律，捍衛職業道德

堅持「零容忍」原則，嚴禁任何形式之索賄、回扣或收受不正當利益。面對利益衝突時，落實主動揭露與迴避制度，確保決策的純粹與公正。



透明治理，公開營運資訊

推動行政與財務流程透明化。主動公開捐助章程、董事名冊及財務報告，以實質行動營造開放透明的組織文化。

* 利害關係人權益保障機制

我們透過制度化的管理，確保法人運作高度透明且具備自省能力：

項目	具體作為
資訊公開	定期更新並發布年度工作計畫、財務報告、風險評估及捐贈名單。
檢舉體制	設置內外部獨立檢舉信箱與專線，由專責人員受理。
保護承諾	嚴格執行檢舉內容保密，保障檢舉人免於不當對待或報復。

* 我們的承諾：

嘉基致力於建構一個公平、公正、公開的醫療服務體系，將誠信內化為每位同仁的日常實踐，守護社會大眾對本院的每一份託付。





重大負面事件處理措施

❖ 醫療爭議事件管理

本院針對醫療爭議事件訂有處理 SOP，並將需召開關懷小組的醫療爭議案件定義為重大事件，在重大事件的預防及處理核心原則如下：

* 深化醫療關懷機制，落實法規遵行

- 合規建制：因應國家《醫療事故預防及爭議處理法》，本院依法設立「醫療事故關懷小組」，確保醫療核心價值與法律規範接軌。
- 溝通關懷：落實事故發生後 5 個工作日內啟動溝通與關懷程序，提供病人及家屬即時支持。
- 程序優化：修正「A-1000-2-048 醫療爭議事件處理辦法」，強化院內作業流程的合法性與標準化。

* 完備醫療風險管理，建構互助體系

- 制度創新：為強化醫療韌性與保障醫護權益，積極籌備「醫療風險互助基金」以建立長期穩定的風險分擔機制。

2025 年醫療爭議案件共計 8 件，2 件和解，2 件結案、4 件訴訟中，除每年定期召開 2 次會議進行回顧檢討，亦視需要機動召開關懷小組會議或共識會議，以持續提升整體服務品質與效能。2026 年 1 月至今共計 3 件，後續處理持續進行中。

❖ 勞動法令遵循管理

本院重視勞動法令遵循及員工權益保障，針對勞動法令遵循、勞動爭議及勞資溝通，建立相關管理制度與處理機制，並秉持「依法處理、持續改善、權益保障」之原則，持續精進各項管理作為，致力建構合法、友善且安全之職場環境。

- * 制度建置：持續關注勞動法令及主管機關政策動態，適時檢視內部制度與作業流程。
- * 教育宣導：持續辦理勞動法令教育訓練，提升主管與員工之法令遵循意識與管理能力。
- * 稽核改善：運用資訊系統進行工時及出勤監測，建立異常預警及追蹤改善機制，降低法令違規風險，持續提升管理品質。
- * 勞資溝通：透過勞資會議、工會談話會、團體協商會議、員工意見反映及申訴機制等多元溝通管道，促進勞資雙向交流，建立互信合作之勞資關係。

2025 年度，本院接受主管機關勞動檢查時，就員工延長工作時間後休息時間安排之認定，遭裁處 1 案。由於本案涉及法令適用及休息時間認定之解釋差異，本院已依法提起行政救濟，案件目前尚在審理中。

本院秉持法令遵循與保障員工權益之管理理念，不因行政救濟程序而影響制度精進，已全面檢視相關工時管理措施，強化休息時間管理機制，並透過主管及同仁法令教育訓練、工時管理宣導及內部稽核等管理措施，以提升法令遵循品質，並保障員工健康與勞動權益。

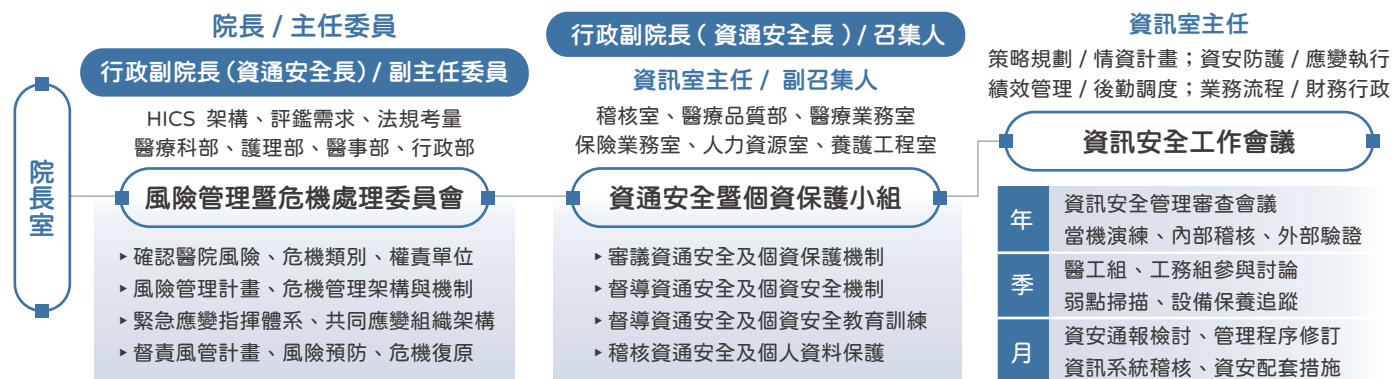


2-3 數位化與風險管理

嘉義基督教醫院的風險治理由董事會與高階管理層主導，並以風險管理暨危機處理委員會為核心運作機制。委員會由院長擔任主任委員、由副院長擔任副主任委員，成員涵蓋醫療、護理與行政領域主管共十三位，確保跨部門協作與決策完整性。委員會每季召開會議，必要時得臨時召集，以掌握重大風險議題與資源配置。各項災害及異常事件均指定權責單位負責監控與回報，並依既定應變計畫落實預防、減災與準備等措施。委員會於每年第四季彙整全年情勢變化進行分析，據以規劃次年度的演練與改善計畫，並保留完整紀錄以利持續精進，如遇突發狀況時開啟臨時會議即時因應事件。

資通安全工作推動由「風險管理暨危機處理委員會」為最高決策層級，設置「資通安全暨個資保護小組」推動資通安全與個資保護政策，並由「資訊安全工作會議」落實執行資通安全工作配套措施，共 6 位成員取得 ISO 27001 主導稽核員證照。每年上傳主管機關資通安全維護計畫，並將執行結果上傳至衛生福利部資安資訊分享與分析中心（H-ISAC 平台）。本院資通安全政策即資安宣言：保障資通系統隱私防止不當揭露、保護資通系統處理過程與結果的準確性及完整性、確保資通系統穩定服務並於可容忍時間恢復正常運作。2025 年本院再度通過 ISO 27001:2022 國際資訊安全驗證，範圍包括：醫療資訊系統（HIS）、醫學影像儲存與傳輸系統（PACS）、電子病歷系統（EMR）、光纖骨幹網路、資訊辦公環境暨資訊機房、雲端藥歷查詢系統。如發生資安事件，依資通安全事件通報及應變辦法，於知悉資通安全事件一小時通報，且每年執行全院資通安全內部稽核，確保本院資通安全相關業務皆符合法規規範與標準作業程序辦理，執行保護醫療資訊安全，實踐保障病人隱私承諾，2025 年度尚未收過侵犯客戶隱私相關之投訴，亦無發生資訊外洩的事件。

❖ 數資通安全工作推動組織圖



❖ 嘉義基督教醫院 風險管理暨危機處理委員會組織圖





嘉義基督教醫院因應營運中可能面對的各類風險，每年均安排全體在職員工執行至少 1 次演練計畫，確保危害發生時能有效處理應對，維護員工、患者安全，並確保營運不中斷，提供穩定醫療量能。

演練內容名稱	演練頻率 (每年)	訓練 參與對象	2025 年 執行演練	改善計畫
火災演練	每年 / 2 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
大量傷患	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
風、水災	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
資訊通訊安全	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
新興傳染病暨院內感染	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
媒體事件	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
旱災	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
停水	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
地震	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
負壓病房失效	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
醫療氣體中斷	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
停電	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫
輻射意外事故	每年 / 1 次	在職員工	完成	修正緊急應變計畫

* 演練及改善照片





風險鑑別與應對措施

嘉基醫院身負醫療使命深知任何潛在風險皆可能傷害患者、員工等利害關係人的權益，甚至導致營運停擺產生無可挽回之後果，因此定期對營運風險、市場風險、法令遵循風險、財務風險、氣候變遷風險共 24 子項進行評估並滾動調整。2025 年鑑別出重要風險有 5 個子項，包含火災、地震、新興傳染病、停電、資通安全，並做出相應的應對措施。

風險類別	風險項目	風險說明
 營運風險	藥品與醫療器材供應鏈中斷	供應商經營問題導致特定藥品或關鍵醫療器材的供應鏈中斷或延遲。部分治療或手術因缺乏必要藥品或器材而被迫延期或取消。
	資通訊系統中斷	醫療資訊系統（HIS、PACS、EMR）故障將影響掛號、診療、檢查與開藥流程，可能造成醫療延誤與病人不滿。
	感染管制失效	院內感染控制不當（如手部衛生、空調設計不良）將導致群聚感染，造成病患傷害與信譽損失。
	重大醫療疏失	醫護人員疲勞、制度不全或程序疏漏導致錯誤用藥、手術錯誤，對病患造成損害並引發醫療糾紛。
	關鍵人力流動或短缺	醫師、護理師等專業人力流失或無法補足，將影響服務能力與品質。
	公共安全事件（火災、地震等）	火災、電梯事故或外力破壞等突發事件影響病患與人員安全，需妥善建置應變與避難機制。
 市場風險	病患選擇轉向	若醫院服務品質不穩、病患等待時間長或負評增加，病患將轉向其他醫療機構，導致收入下降。
	醫療競爭加劇	區域內新興醫療機構或診所擴展（如大型連鎖醫療集團），會排擠現有客源與醫療人力。
	民眾信任下降	醫療糾紛或負面媒體報導將導致信任下降，特別是涉及倫理、病安等事件，可能影響病患來源與社會形象。
	少子化與人口結構變化	就醫人口減少或老齡化需求增加，可能使部分醫療服務項目（如兒科）縮減或轉型。
 法令遵循風險	醫療法規違規	未依《醫療法》、《傳染病防治法》等辦理，如廣告違規、超出執業範圍，將導致行政處分、罰鍰或評鑑扣分。
	資訊安全與個資外洩	病歷系統若未妥善管理，可能遭駭或個資外洩，違反《個資法》與資安規範，面臨法律責任與形象損害。
	評鑑與認證不符合	未符合法人評鑑、醫策會醫院評鑑、感染控制、病安等標準，將影響補助、健保給付與營運評價。
	合約與招標程序瑕疵	採購與外包若違反《政府採購法》、《會計法》或廉政指引，可能引發審計糾紛與負面新聞。



風險類別	風險項目	風險說明
 財務風險	健保給付制度變動	健保總額分配、支付點值調整、DRG 改革等，可能造成收入不穩與醫療行為限制。
	醫療設備折舊與更新壓力	高價醫療儀器需定期更新與維護，若財務規劃不足，恐影響服務持續性與競爭力。
	薪資與人力成本上升	醫療人力短缺導致薪資上漲，加上加班與人力外包需求，增加營運支出。
	遭求償或訴訟支出	醫療疏失或糾紛引發訴訟與賠償責任，將增加保險費與法律成本，損及財務健全。
 氣候變遷風險	火災	高溫與乾燥天氣增加，提升周邊野火或設備過熱起火風險，影響醫療設施安全與病患疏散。
	停電	極端高溫（冷氣用電暴增）、強降雨或颱風導致電力系統中斷，衝擊醫療照護、冷鏈藥品與手術安全。
	停水	降雨量減少或乾旱造成水庫缺水，影響醫療器械清洗、感染控制與日常營運。
	風水災（颱風、淹水）	颱風強度與降雨量提升造成淹水，損害設施、交通阻斷，危害病患轉送與急診營運。
	旱災	長期降雨減少導致區域性水資源短缺，影響院內耗水單位（透析、手術、清洗）營運風險提升。
	新興傳染病	溫度上升與病媒蚊蟲擴散區域改變，可能提高登革熱、茲卡等氣候相關傳染病的風險與門急診壓力。

風險因應措施

為提升整體控管強度，嘉義基督教醫院採用三道防線架構。第一道防線由各應變權責單位承擔，聚焦於日常營運中風險的即時辨識與處置，清楚界定職責分工，同時在第一線持續推動風險文化，提升全院員工的風險敏感度與通報意願。第二道防線為職業安全衛生室，負責建立與監督風險管理制度之運作成效，定期向風險管理委員會報告推動成果與缺口，並協調各職能部門依職責落實改善作為，使風險管理在制度層面得以一致與到位。第三道防線由委員會統籌，並透過董事會下所設之稽核機制對關鍵流程與控制點進行獨立查核，將結果回饋董事會，以確保監督之客觀性與有效性，並促成必要之矯正與預防措施。

嘉義基督教醫院每年依據風險評估結果與災害管理計畫安排教育訓練與情境演練。全院員工均納入火災基本教育訓練，內容涵蓋法規與火災知識、滅火器使用、通報與避難引導及安全防護，各權責單位依職務需求至少辦理一次演練，並於會後在風險管理暨危機處理委員會進行報告與檢討，將缺失轉化為改善行動並納入次年度計畫，持續強化本院之風險應對能力與營運韌性。氣候變遷風險之相關論述，詳見第七章「[因應氣候及自然風險的前鋒](#)」。

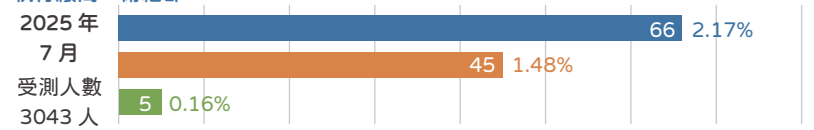


事件	預防	減災	準備
 火災	- 用電安全管理規範 - 用電安全聯合稽查 - 高耗能電器管理 - 減少非必要延長線設置	- 全院防火門檢修 - 病房隔間置頂 - 消防疏散訓練	- 制定緊急召回支援名冊 - 全院各單位進行消防演練及定期檢修消防防火門
 地震	設備管路防震裝置	- 儲備物體固定 - 結合火災演練	地震緊急應變計畫
 新興傳染病	日常規範 - 傳染病緊急應變作業準備	設備設施平日保養測試維修	新興傳染病緊急應變作業計畫
 停電	- 發電機每週定期啟動測試 - 發電機汰舊更新 - 備用燃油管理	- 停用非必要用電設備 - 降低非必要電器負載	- 設有發電機 11 台、發電量 9,100 KW/hr - 各棟別發電機供電備援支援機制
 資通安全	日常電腦資訊異常應變準備	電腦資訊設備平日保養測試維修、資訊機房災害復原演練	建立資訊通訊安全應變計畫書

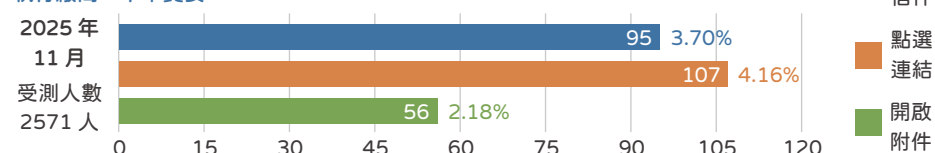
資安管理及病人隱私

依資通安全責任等級分級辦法，本院每年年中配合衛生福利部執行社交工程釣魚信件演練，並自發性於年底再自行進行第二次社交工程釣魚信件演練以提高資通安全意識，此外，依循法規嘉基規範同仁每年必修資訊安全通識教育訓練三小時，嘉基規範新人到職必須在三個月內取得三小時資訊安全通識教育訓練，以期妥善保護本院同仁、患者及營運上的資訊安全，2025 年度執行成果大幅優於衛福部衡量指標（衛生福利部衡量指標：郵件開啟率 <10% 附件點閱率 <6%）。針對開啟連結、開啟附件的同仁，再進行 1 小時的資安強化課程，增強同仁資安觀念，完成課程並執行複測。

執行廠商：衛福部



執行廠商：中華資安



CH3

高品質的全人醫療體系

💡 承諾

精進特色醫療、積極研究創新與加強醫病溝通，並以智慧科技輔助，提供高品質的醫療服務

3-1 醫療品質	40
3-2 醫病關係	46
3-3 創新與智慧醫療	49

對應重大主題與政策

重大主題	政策
醫療品質	- 營造病人安全文化，優化醫療品質 - 強化病人參與決策，提升醫病夥伴關係 - 發展特色醫療，結合科技創新與智慧醫療
	短期目標（2025~2026）
	1-1 設立醫品病安獎勵激勵制度
	2-1 提升通過疾病照護品質認證數量
	2-2 提升 CMI 值（病例組合指標）
	2-3 輔導區域內醫療機構提升醫療品質、病人安全
	3-1 維持新生兒高危轉送處理量能，確保急重症照護品質
	3-2 增加器官捐贈數與安寧療護服務量，擴展全人醫療服務範疇
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 持續推動品管圈輔導、研討與改善方案執行，定期公開成果並激勵同仁參與
	2-1 規劃醫療品質儀表板，提升異常即時反應與預警能力
	2-2 整合 AI 分析與醫療的回報機制，協助發現問題與改善
	3-1 擴大重點醫療服務的推廣與再設計
	追蹤指標
	- 輔導區域內醫療機構家數 - 通過疾病照護品質認證數量
	2025 年執行成效
	- 由醫品部專責人員針對區域內醫療機構改善團隊之執行內容與手法運用，提供相關輔導與建議，如商業智慧 (BI)、品管圈 (QCC) 等。2025 年共輔導 2 家醫療機構建置 Power BI，並協助 1 家機構完成 QCC 改善活動 2025 年新增通過 1 項疾病照護品質認證 - 小兒髖關節發育不良照護 (DDH)，累計共通過 9 項疾病照護品質認證 (腎臟病照護、創傷性腦損傷照護、腦中風照護、慢性阻塞性肺病照護、乳癌照護、關節置換照護、急性心肌梗塞照護、糖尿病照護、小兒髖關節發育不良照護)



重大主題	政策
醫病關係	建立多元的醫病溝通方式和處理機制
	短期目標（2025~2026）
	1-1 設計病人醫療參與資訊包 - 醫病決策共享 (SDM) 影音、流程圖等
	1-2 推動顧客讚美案件與顧客滿意度調查
	1-3 積極參與醫療糾紛鑑定
	1-4 打造友善就醫環境
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 導入診間滿意度即時反饋系統，強化病患現場回應機制
	1-2 持續推動醫護人員、志工溝通技巧訓練，提升醫病互動品質
	1-3 結合新技術與使用者體驗設計，發展改善病人的醫療體驗流程
	追蹤指標
	- 病人讚美案件數 - 病人申訴件數 - 醫療糾紛鑑定案件數
	2025 年執行成效
	- 病人讚美案件：721 件 (佔病人所有反應意見的 53%) - 病人申訴數量：316 件 (佔病人所有反應意見的 23%) - 醫療糾紛鑑定案件數：10 件



重大主題	政策	
創新與 智慧醫療	- 導入智慧醫療的系統、設備或技術 - 提升從業人員的數位或新技術應用能力 - 鼓勵投入醫療研究與創新	
	短期目標（2025~2026）	
	1-1 完成新版急診、住院醫囑及病歷系統 1-2 推動全面病歷電子化 1-3 積極推動轉型一部一 AI 計畫 1-4 推動「智慧醫療推動小組」，並小規模逐步擴增導入智慧醫療系統 2-1 規劃數位科技課程，以利提升溝通效率或改善流程 2-2 擴增與推動 Power BI	2-3 積極參與智慧醫療相關研討會、展覽 3-1 增加智慧醫療及醫品病安相關專題學術發表 3-2 提升論文篇數與研究經費 3-3 通過亞太地區倫理審查委員會論壇（FERCAP）等國際認證 3-4 提升人體生物資料庫入庫與出庫量、參與人次
	中 / 長期目標（2027~）	
	1-1 建立醫品、病安相關智慧化系統（如輔助報告、簡化流程、預測風險） 1-2 爭取外部資源，與政府、廠商或研究團隊合作，不同醫療環節導入智慧醫療 2-1 持續與時俱進，提供推動數據與智慧化驅動的系統	3-1 成立特色醫療研發專案室，集中整合特色中心 3-2 取得 FERCAP 認證
	追蹤指標	
	- 病歷電子化比例 - AI 導入工作件數 - 論文篇數	- 投入研究經費 - 人體生物資料庫入庫與出庫量
	2025 年執行成效	
	2025 年 8 月已完成新急診系統上線，新住院系統也於 2026 年 3 月雙軌並行上線中；電子病歷實施率達 95.7% 2025 年第 26 屆 NHQA 國家醫療品質獎「智慧醫療類」競賽中表現亮眼，榮獲【智慧醫院全機構標章】最高肯定，並同時獲得智慧服務組「綜合服務流程」、「藥事服務流程」兩項優良標章，以及「行政管理」、「住院（含加護病房）」、「手術服務」與「門診服務」流程標章，共計六項殊榮，展現嘉基全院整合、全面推動智慧醫療的成果 - 論文篇數：498 篇 - 投入研究經費：50,113,852 元 - 人體生物資料庫：入庫 4 案 / 出庫 4 案	



3-1 醫療品質

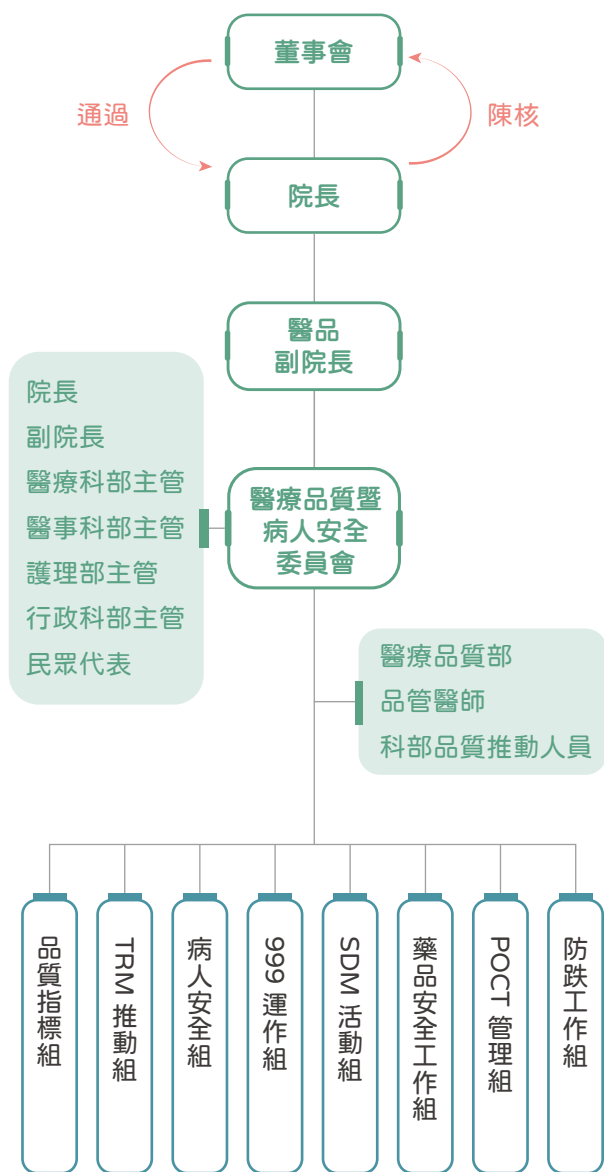
嘉義基督教醫院致力於提升醫療品質，持續將科技應用在醫療技術中，並設有「醫療品質暨病人安全委員會」以監督醫院營運品質，本院透過「醫療品質暨病人安全委員會」（以下簡稱品安會）與醫療品質部，系統性提升醫療品質與病人安全。品安會制定 55 項安全指標，監督品質並配合衛福部政策，每年通過衛生局督考。醫療品質部整合醫院評鑑持續性監測指標（QIP）、台灣臨床成效指標（TCPI）等 98 項指標，確保標準化管理。通報系統秉持自願、保密原則，2025 年共通報 3,867 件，並將具教育意義之通報事件，撰寫成教學案例置放於院內網頁供員工學習，落實「共同學習、持續精進」的病安文化。智慧醫療應用，如 AI 輔助診斷與預測，優化臨床決策與手術精準度，獲多項國內外獎項。跨團隊合作與醫病共享決策（SDM）實踐強化醫病關係降低非計畫再住院率，打造正向病安文化，成為區域醫療品質標竿。

醫療品質專責單位

本院於 2007 年成立「品質管理中心」，並於 2024 年 3 月 27 日更名為「醫療品質部（醫品部）」，為一級單位，專責推動全院醫療品質及病人安全相關業務。醫品部下設病人安全科、品質管理科及評鑑認證科，並增設醫品副院長、部主任、副主任及特助等職務。專責管理師由原 6 位擴編為 10 位，具護理、醫管及資訊等多元專業背景與相關證照。醫品部每年依董事會核定之「醫療品質部一院層級年度計畫」執行各項工作，並於醫療品質與病人安全會議中檢討及精進相關業務，執行成果每年提報董事會審閱。

醫品部秉持數位轉型與人才賦能之核心宗旨，積極深化數據應用實力。於資料治理範疇，全面落實 Power BI 應用，在 2025 年院層級年度計畫之執行上不僅達成科室窗口教育訓練 100% 之完訓指標，更成功培育 44 名 BI 種子人員（含院外人員），截至 2025 年 12 月 31 日累積 68 位人員，藉此強化各單位品質指標之即時監測與實證決策能力。同時，為確保技術永續與知識內化，年度內共舉辦 6 場 BI 專題教育訓練，並完成 2 名院內師資之培訓，建構自主教學量能，全方位推動醫院營運與品質管理之數位升級。學術發展與國際參與方面，成果豐碩，於國際醫療品質與病人安全相關研討會發表共 15 篇，其中國際健康照護品質協會（ISQua）發表口頭報告 5 篇、海報 4 篇，美國健康照護促進協會與英國醫學期刊（IH/BMJ）共同舉辦的健康照護品質與安全論壇發表海報 5 篇，另於《醫療品質雜誌－卓越之醫療品質與病人安全》發表 1 篇，展現本院於品質改善與病人安全推動之實證成果與國際能見度。

在制度建構與人才培育穩固發展的基礎上，本院亦積極透過跨院合作平台，將品質成果由院內推展至區域層級，落實「健康台灣深耕計畫」之政策願景，展現具體成果。由本院主辦之「嘉義市醫院聯盟創新嘉年華」，集結嘉義市 11 家醫院、逾百位醫療專業人員共同參與，透過跨院聯盟機制，打破醫療機構間之界線，推動資源共享與經驗交流，並導入 AI 智慧科技與國家級品質標竿，強化區域醫療整體品質。此外，活動亦設置品質改善成果海報展示區，促進跨院團隊之深度交流。持續透過醫院聯盟平台，深化跨院合作機制，結合政策方向推動區域醫療整合，打造以病人為中心、以安全為核心之醫療環境，讓民眾在地即可獲得高品質且具溫度之醫療服務。



提升品管參與意識

醫品部訂定全院及各單位指標監測項目，參考外部定義並與單位討論收案條件，於指標管理平台呈現相關內容。每年依表現及同儕水準調整目標值，每月監測趨勢，依統計流程管制（SPC）判讀異常，運用 BI 下鑽分析追蹤；每半年依規範辦理內外部稽核，確保資料正確性。配合衛福部年度病安目標，設立 55 項病人安全指標，分配責任單位與負責人，由醫品部持續追蹤輔導。全院管理外部指標（QIP、TCPI）261 項，篩選 98 項重點指標，採負責人制度，每月確認數值，並以視覺化方式呈現供檢討改善。本院每年辦理品管圈及精實專案競賽，並推動醫療照護失效模式與效應分析（HFMEA）、根本原因分析（RCA）、人為因素分析與分類系統（HFACS）、醫療團隊資源管理（TRM）、平衡計分卡（BSC）、商業智慧（BI）、人因設計等管理工具訓練與應用，結合智慧醫療系統，致力降低人為錯誤及工作負荷，強化整體醫療品質與病人安全文化。

2025 年於團隊資源管理（TRM）推動方面，共辦理 20 場課程，計含主管共計 440 人次參與；另開設 RCA 2.0 及 HFACS 課程，培訓事件調查員共 35 名，涵蓋跨專業人員，包括醫師 12 名、專科護理師 2 名、護理人員 11 名（含院外 1 名）、醫事人員 5 名及行政人員 2 名，提升院內事件分析與系統性改善之能力。本院亦有設置「病人安全通報系統」，秉持「自願參與」、「保密原則」、「非懲罰導向」與「共同學習」等四大原則，鼓勵同仁主動發現並回報潛在風險，並於 2007 年起加入台灣病人安全通報系統（TPR）系統，與全國醫療機構共同推動病人安全事件之回報與學習。

自 2024 年起，藥師團隊積極參與「疑義處方通報」作業，透過專業審核判斷，針對處方中可能出現的劑量不當、藥物交互作用或重複用藥等情形，主動與醫師即時溝通，及早辨識並排除潛在風險，有效提升用藥安全與照護品質，2025 年共完成疑義處方通報 3,468 件，展現藥事團隊在臨床用藥安全把關上的積極作為與成效。

此外，醫院亦設有獎勵機制，2023 至 2025 年累計發放病安通報獎勵金共計 407,200 元，整體通報件數亦由 472 件成長至 3,867 件。透過跨單位分析與教案分享，強化用藥安全與臨床品質，建構開放、正向、持續進步的病人安全文化，依本院在職教育訓練辦法，各職類員工每年須完成 2 小時醫療品質與病人安全訓練，2023 至 2025 年課程完成率由 99.7% 提升至 99.9%。為強化主管領導效能，自 2021 年起規範組長級以上主管每年須完成團隊資源管理、職場復原力、品質指標監測、品質改善手法及根本原因分析五大課程，2023 至 2025 年訓練達成率分別為 94.5%、84.1%、86%，持續精進成效。



病床、定價與常見服務

❖ 住院及門診人數統計 (2025 年)

業務項目	2024 年 實際營運量	2025 年 實際營運量	比較增減	
			營運量	百分比 (%)
門診人次	1,036,882	983,549	-53,333	-5.14%
急診人次	84,519	87,180	2,661	3.15%
住院人日數	234,932	216,199	-18,733	-7.97%
手術人次	25,759	24,408	-1,351	-5.24%

❖ 床位類別與數量統計

病床類別		病床數 (床)
一般病床	急性	601
	精神急性	33
特殊病床	加護	79
其他		340
全院床數		1,053

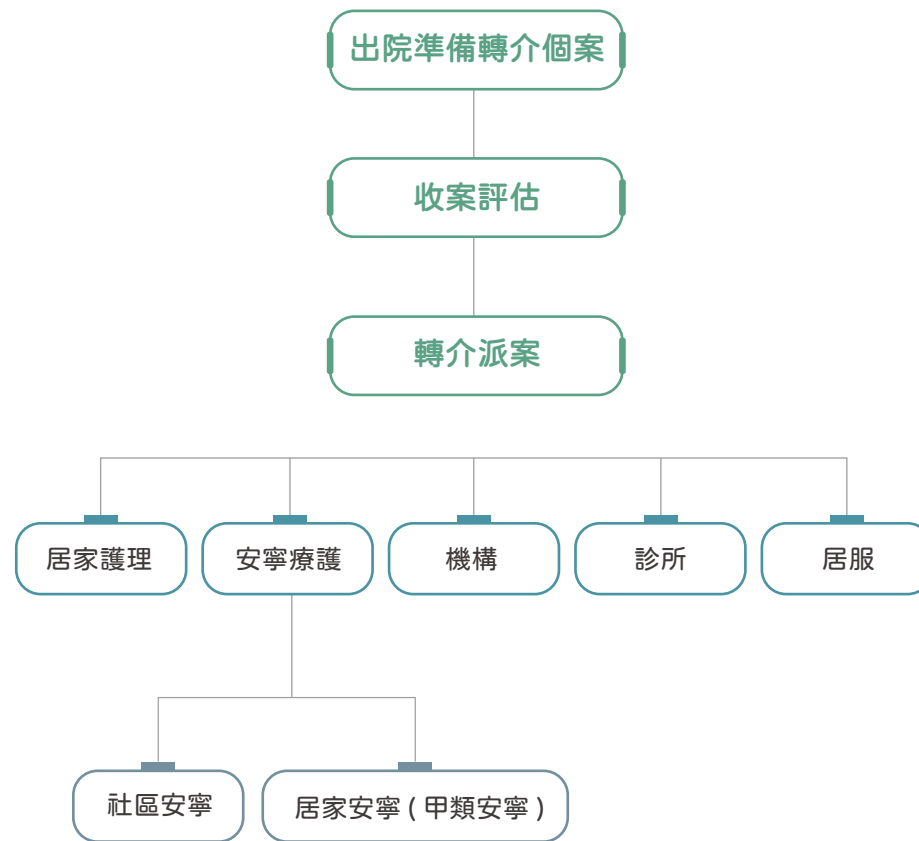
* 定價決策過程

嘉義基督教醫院所有收費標準皆依據嘉義市衛生局「西醫醫療機構收費標準表」制定，並公開於護理站、住院中心及院方官網，確保收費合理且透明。新增自費項目皆經衛生局核價後公告，並提供 17 類診察費及自費品項明細，同時公開收費標準供民眾查詢。手術費用方面，醫師會清楚說明手術的必要性、費用、風險與成功率，並取得病人簽署手術同意書；麻醉由麻醉科醫師評估並簽署麻醉同意書；自費特材則由醫療團隊說明後，取得病人同意。所有自費項目核定後均公開於院方官網，展現高度透明管理，保障病人知情權及合理醫療費用。

出入院計畫

出院準備流程以「病人為中心」並結合在地資源為基礎，建構跨院、跨系統的整合服務架構。透過「出準個管系統」與「照護轉銜平台」串接，結合嘉義市之居家服務單位與居家醫療服務，服務架構如下：

❖ 出院準備服務流程圖





❖ 出院前計畫

* 出院準備轉介個案

病人入院 24 小時內，由臨床護理師進行「出院準備服務初篩」，評估病人現況及出院後之照護需求照會相關團隊，如出院準備、社工、營養、藥師、復健等。

* 收案評估

照會團隊 48 小時工作日內訪視進行收案評估，評估個案：意識狀態、管路留置、衰弱評估（SOF）、社會支持 / 經濟、營養評估、皮膚狀況、出院後照顧型態、日常生活活動（ADL）、工具性日常生活活動（IADL）、行動能力等項目，並依評估結果及個案需求與醫療團隊共同討論擬定出院照護計畫。

* 資源轉介

確認個案及家屬的照護需求後，將依個別情況協助轉介長照 2.0、居家醫療、居家護理、輔具資源或機構安置等服務，並透過「出準個管系統」與「照護轉銜平台」進行資訊串接與媒合追蹤。

* 擬定出院計畫

醫療團隊評估病人疾病出院照護計畫需求，於住院期間提供適切性之護理、營養、復健、社區資源等衛教指導並提供書面資料；出院當天列印出院準備照護計畫單予病人或家屬帶回，書面資料中包含護理指導單、各團隊叮嚀、門診預約單，以及緊急就醫方式等。

❖ 出院後追蹤及轉銜照顧

出院後 7 天內，由出院準備護理師針對出院準備服務收案病人進行電訪追蹤，2023-2025 年共追蹤 3,717 人，電訪結果病人出院後用藥遵從率達 97.66%、遵循正確飲食 97.66%、知道醫療器材使用方法 97.55%、知道緊急處理方法 97.66%、活動能力狀況維持或進步 97.66%。

	按醫囑 按時服藥	活動能力 狀況	遵循 正確飲食	知醫療器材 使用	知緊急處理 方法
2023 年	97.01%	97.01%	97.01%	96.69%	97.01%
2024 年	98.48%	98.48%	98.48%	98.48%	98.48%
2025 年 ^註	97.48%	97.48%	97.48%	97.48%	97.48%
平均	97.66%	97.66%	97.66%	97.55%	97.66%

註：2025 年電訪條件修正，病患恢復良好即不列入電訪，故數據略為下降。

	14 天非計劃性再入院人次	14 天非計劃性再入院率 ^註
2023 年	468	1.25%
2024 年	481	1.25%
2025 年	408	1.08%

註：再入院率計算：出院 14 天內因相同或相關病情非計畫性再住院事件數 / 出院人次（不含死亡及病危）。



感染防治

本院透過完善的感染管制措施，展現卓越的傳染病防治與醫療品質。醫院設有感染管制委員會與感管室，依據衛生福利部疾病管制署（CDC）及評鑑規範制定工作手冊，涵蓋感染管制與傳染病防治。2025 年，醫院投稿 21 篇論文，包含傳染病、防疫及 Power BI 等主題，發表於感染管制學會年會，其中 1 篇獲口頭報告。在傳染病防治方面，初期啟動監測通報、發燒篩檢站、個人防護裝備（PPE）教育與分流措施；中期執行群聚處置、負壓病房管理、跨部門指揮及社區支援；後期持續監測、恢復資源、提供心理支持並製作教育教材。此外，2025 年舉辦 128 場感染管制教育訓練，涵蓋 PPE、抗生素、傳染病與感染管制，培訓 16,963 人次，提升防疫能力與病人安全。

管制藥品管理措施

為有效統籌與執行院內管制藥品管理相關事宜，本院設有管制藥品管理委員會，負責制定、管理與監督本院管制藥品管理之各項政策與措施，並每季召開會議定期分析管制藥品使用情形。

本院依循管制藥品管理條例及施行細則制訂「藥學 - 藥管 -2-0001 管制藥品管理程序書（07 版）」之規範，第一級至第三級管制藥品皆設有專櫃加鎖儲藏並有專人負責管理，例如鑰匙由專人保管、密碼機密控管（特定人員知悉），且每日點班與交班。本院醫師之管制藥品使用執照由人力資源室專人負責管理及更新。系統管控須具有管制藥品使用執照之醫師才可使用第一級至第三級管制藥品，並開立管制藥品專用處方箋。



特色醫療

項目	亮點
心腦血管重症照護	- 本院為重度級急救責任醫院，通過急性心肌梗塞與腦中風照護品質認證。 - 急性心肌梗塞 Door-to-Balloon Time 90 分鐘內達成率提升至 92.2%，為雲嘉唯一能執行「全動脈繞道手術」之醫院，且開心手術量為雲嘉地區最多。 - 腦中風中心發展血栓移除術（EVT），為雲嘉南地區腦中風重症病人之後送醫院，亦為嘉義市唯一提供 EVT 治療服務之醫院，本院 EVT 成績優異，順利打通血管的比例（TICI 2b ~ 3）超過 85.9%，出血併發症比例約為醫學中心平均值一半。
癌症整合照護	- 癌症診療品質認證最高榮譽「優等」。 - C 型肝炎口服藥治療率達 97%，治療人數為區域醫院第一、全國第二；率先引進微波消融技術治療肝癌，為雲嘉南地區執行最多微波消融手術之醫院。 - 乳癌跨科整合提供一站式服務，自體皮瓣重建成功率達 99%，榮獲 癌症防治典範獎。 - 大腸直腸癌早期採用內視鏡黏膜下剝離術（ESD）技術，中後期以 3D 腹腔鏡微創及達文西手術並導入術後加速康復（ERAS），本院為健保署南區 ERAS 大直腸癌手術主責醫院，治療第一、二期病人之五年存活率高於全國及醫學中心平均值。 - 本院以窄頻光源內視鏡提升早期食道癌發現率，運用 ESD 或射頻燒灼術保留食道功能並降低併發症，並強調戒酒重要性。整體成效顯著，第一期食道癌五年存活率達 71.81%，優於全國及醫學中心平均。
慢性病整合照護	- 糖尿病照護曾獲 WHO 健康促進金獎與 SNQ 標章，為全國首個由醫院主導的「嘉義地區糖尿病共照網」。 - 腎臟結石手術 PCNL 手術超過 2,300 例，經驗為全國最豐富，並首度引進軟式輸尿管腎臟鏡雷射碎石手術（RIRS），成功率近 100%。 - 慢性阻塞性肺疾病 COPD 照護管理在肺部復健與戒菸成效優於全國平均閾值，病人出院後 14 天內非計劃再入院率 0%，住院死亡率 0%，皆優於全國平均閾值。
特殊疾病與高風險病人照護	- 本院為全國第二家導入關節置換採取正前開人工髖關節置換（DAA）技術之醫院，亦為雲嘉地區唯一使用該技術之醫院，同時推動術後加速康復（ERAS），病人滿意度達 100%。 - 腸胃道自然孔洞手術方面，本院完成全國首例胃部與十二指腸基質瘤全層切除。 - 本院減重團隊除協助控制體重外，亦提供可降低復胖機率的胃鏡縮胃手術，為全國前三大胃鏡縮胃中心之一，並為第一家參與且通過臺灣肥胖醫學會減重中心評鑑之醫院。 - 脊椎內視鏡手術方面，本院為全國首例使用單孔內視鏡，配搭複合式手術房影像導引，進行減壓鉗釘棒椎籠固定融合術（Endo TLIF），有效減少住院天數，手術失血量平均不超過 150 cc。 - 拇趾外翻治療採用改良式微創拇趾外翻手術，恢復快，並獲 SNQ 國家品質標章認證，為雲嘉地區唯一能執行此手術之醫院。
其他特色疾病照護	- 關節鏡旋轉肌腱撕裂縫合手術為全國最早開始執行此項手術之醫院之一，並連續三年獲中華民國關節鏡及膝關節醫學會（TAKS）指定為 Travelling Fellowship Program 學習醫院。 - 創傷性腦損傷（TBI）導入首創建置 IMPACT Outcome Score 系統，用於評估臨床 TBI 病人預後及死亡率，並獲國家醫療品質獎之智慧醫院標章。 - 成立骨鬆中心，提供病人完善照護，通過 ISCD/IOF 國際骨密認證課程，榮獲國際骨鬆學會最高榮譽「滿分」金牌認證，並獲中華民國骨質疏鬆學會骨鬆友善機構雙重認證，成為嘉義市區第一家擁有此兩項殊榮的醫院。



更多特色醫療資訊，詳見網站連結：



3-2 醫病關係

建立多元的醫病溝通方式和處理機制

嘉義基督教醫院為落實以病人為中心之照護理念，自 2016 年起推動「醫病共享決策（SDM）」至今，強化病人參與醫療決策角色，尊重其價值與意願，提升決策品質與醫病關係之和諧。推動採三階段規劃：短期導入醫策會公版主題與醫病共享決策輔助工具（PDA）；中期建置內部稽核與病歷記錄標準；長期建立審查機制並擴大高風險決策應用。SDM 流程包括醫師啟動、個案篩選、引導參與、PDA 簽署、病歷登載、內部稽核及年度回饋。截至 2025 年已推動 50 項主題。病人問卷顯示，「整體滿意度」由 4.36 提升至 4.43，「照護感受度」由 4.46 提升至 4.56，顯示病人參與度與照護認同度提升；本院於 2025 年第四度榮獲醫策會醫療機構推廣組「實踐績優獎」。

醫療品質暨病人安全委員會下設 SDM 活動組，輔導臨床團隊依主題訂立以照護成效及病人安全為導向之客觀指標，經醫病共享決策提升理解與信任，成果具體：

- * **代謝科**：「剛診斷第二型糖尿病，是否使用藥物？」、「糖尿病控制不佳，治療選項為何？」病人糖化血色素 HbA1c 持續下降。
- * **神經內科**：「急性缺血性中風無施打血栓溶解劑適應症時，如何選擇抗血小板藥物？」出血率降至 0%。
- * **重症科**：「急救後意識未恢復，是否接受低溫治療？」決策時間降低。

上述結果顯示，導入 SDM 後病人於充分知情下參與決策，臨床照護指標明顯改善，展現 SDM 之實質效益。

醫病爭議處理方式

在醫療爭議處理上，本院訂有「A-1000-2-048 醫療爭議事件處理辦法」，召開關懷小組會議分工啟動關懷與病情說明，快速處理事件，積極推動生產事故救濟與藥害救濟，轉介長照、慢性病房、安養機構等資源，協助病家獲得國家幫助，提升醫病關係並降低社會成本。醫院配合地方政府衛生局調解會議，並擔任醫學專業委員協助他院調解爭議案件。2025 年處理 8 件重大事件（* 重大定義指有召開關懷小組會議），定期每年 2 次開會檢討，必要時召開關懷與共識會議，提升服務品質與效能。醫院設假日夜間行政主管與夜班護理長輪值制度，串聯團隊 24 小時回應意見，確保不漏接。

病人意見反映管道多元，包括：



- * 意見反映專線（05-2765041 轉 5234）



- * 專用信箱（5234@cych.org.tw）



- * 意見箱、現場、信件、E-mail 訪客留言



- * Google 評論回饋及 QR code 連結

公告於官網、門診時刻表、病人權利海報與住院須知。



滿意度調查

滿意度調查自 2010 年起每半年進行，涵蓋門診、急診、住院病人或家屬，採用電子問卷立意抽樣，結果公告於官網與 KM 平台，並於醫品暨病安委員會報告，未達標準會簽相關部門改善，下次調查評估成效，以提升利害關係人知悉度並能即時反應意見。問卷採用台灣醫務管理學會「台灣醫療照護品質指標（THIS）」品質手冊，具良好信效度。

滿意度調查結果
詳見網站連結



申訴及讚美管道

嘉義基督教醫院自 2008 年起設立「顧客服務組」（2025 年 10 月 1 日組織調整更名為公共事務室）專責處理病人及家屬意見，並於 2012 年建立假日夜間行政及護理長輪值制度，確保 24 小時不中斷服務，並設有多種反映管道以能完整蒐集門、急診及住院病人意見，如：意見箱（院內各棟大廳明顯處共有七個意見箱）、專線電話（05-2765041 轉 5234）、專用信箱（5234@cych.org.tw）、Google 評論等，以上反映管道公告於醫院官網、門診時刻表、病人權利海報與住院須知。

2023 年增設 QR Code 即時回饋系統。依「顧客意見反映管理程序書」，收到意見後兩日內回應，五日內完成處理並持續追蹤，相關措施皆在顯眼處積極宣導，以提升利害關係人知悉度並能即時反應意見。2025 年，本院共接獲反應意見 1,359 件，其中讚美案 721 件（53%）、抱怨案 316 件（23%）、建議案 40 件（3%）、詢問案 243 件（18%）、其他案 39 件（3%），必要時召開關懷小組會議與共識會議處理並持續檢討改進。

年度	總件數	意見箱		電話		院外網站 mail		現場		Google	
2025	1,359	239	18%	371	27%	682	50%	4	0.3%	63	5%
2024	2,218	637	29%	632	29%	889	40%	7	0.6%	53	2%
2023	1,711	914	53%	427	25%	344	20%	24	0.1%	2	0%

年度	總件數	讚美		抱怨		建議		詢問		其他	
2025	1,359	721	53%	316	23%	40	3%	243	18%	39	3%
2024	2,218	1,009	46%	487	22%	24	1%	698		32%	
2023	1,711	1,005	59%	301	18%	51	3%	354		21%	
2022	2,125	1,003	47%	543	26%	82	4%	497		23%	



醫病爭議處理方式

關懷小組召集人	審查醫療過程，釐清醫療責任、主持病情說明會。
單位所屬醫務秘書發言人	審查醫療過程，釐清醫療責任、主持病情說明會。
單位所屬科部主管	審查醫療過程，釐清醫療責任。
醫療品質部 / 病人安全科	重大醫療事故通報，風險分析、預防及管控追蹤改善事項，協調與統合全院病安及品質管理，召開跨單位討論會，研擬改善方案，並製成教案或報告。
院牧部 / 關懷中心 / 好消息協談中心	對涉及醫療爭議事件員工，視為危機中極須服務關懷之內部顧客，由負責該單位之主管或同仁，安排評估與關懷；並將關懷過程紀錄。
社工室	協助醫療團隊與病家溝通，並尋求社會資源補助。
公共事務室 / 律師團	提供必要法律分析與訴訟等。
公共事務室	醫療爭議事件處理專責單位，彙整關懷小組團隊處理狀況，即時回報。
永續發展室	新聞事件處理『聲明稿』、媒體應對、採訪事宜。

事件 年度	關懷 小組 會議	病情 說明會	調解 程序	媒體 事件	處理進度			
					結案	協議 和解	訴訟	觀察中
2025	8	6	5	1	2	2	4	0

❖ 醫療爭議處理程序

* 設立醫療爭議關懷小組：

自 102 年開始依據南區醫療網區域輔導暨醫療資源整合計畫，接受衛生主管機關輔導成立「醫療爭議關懷小組」，並於 107 年成立醫爭專責單位（顧客服務組 - 自 2025 組織調整為公共事務室），全方位專責醫療爭議事件通報及處理窗口。

* 依「A-1000-2-048 醫療爭議事件處理辦法」及關懷小組會議分工啟動關懷、病情說明、溝通，有效處理醫療爭議事件、降低醫病困擾與傷害

- ❶ 病 情 說 明：由關懷小組召集人主持會議，並協同醫療團隊向家屬「病情說明」，以有效釐清醫療爭議之所在。
- ❷ 關 懷 服 務：協助家屬申請政府資源（生產事故、藥害救濟）、社會資源轉介（長照、慢性病房、安養機構）、門診陪診、家庭探訪。
- ❸ 新聞事件處理：為避免及預防醫療爭議案件發展為媒體事件，專責單位預先擬定聲明稿，並由醫院發言人代表對外說明。
- ❹ 衛 生 局 調 解：積極配合地方政府衛生局參與及擔任「醫學專業委員」並配合及協助調解。
- ❺ 訴 訟 程 序：聘有顧問律師團，協助訴訟處理，訴訟費用由醫院全額負擔。



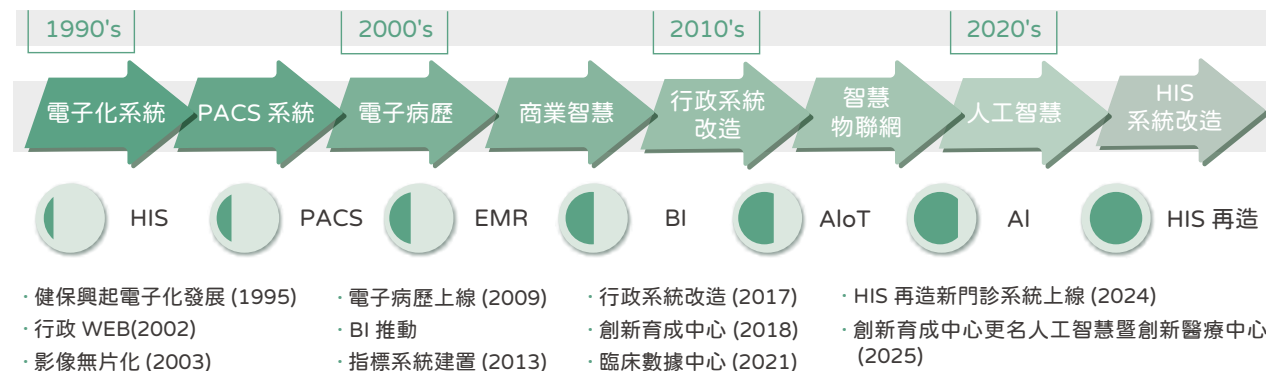
3-3 創新與智慧醫療

醫療系統數位化

本院自創院以來，秉持前瞻精神積極導入資訊科技，持續推進數位化轉型。發展歷程如下：

年	發展歷程
2003	導入影像儲存與傳輸系統（PACS），實現醫學影像數位化管理。
2009	東院區門診大樓落成，並啟用自行開發的電子病歷系統（EMR），持續推動無紙化作業。
2013	建置醫院指標管理系統，引進商業智慧分析（BI），提升經營決策效能。
2018	成立創新育成中心，啟動智慧物聯網（AIoT）應用，探索創新醫療模式。
2021	成立臨床數據中心，強化研究資料管理與資訊安全。
2024	醫院資訊系統（HIS）全面再造，新門診系統上線，優化流程與系統整合。
2025	創新育成中心升級為人工智慧暨創新醫療中心，全面進入 AI 智能醫療時代。
2026	正式完成醫院資訊系統（HIS）上線，雙福基督教分院啟用，邁向體系發展新里程，實踐社會照護承諾。

❖ 數位化管理演進



智慧醫療發展

嘉義基督教醫院秉持前瞻視野，積極導入智慧醫療系統、設備與技術，旨在提升醫療服務品質與效率。自 1995 年全民健康保險實施以來，嘉基持續推動數位轉型，近年更結合人工智慧（AI）、物聯網（IoT）、雲端運算及 3D 列印技術，提升醫療品質、作業效率與病人安全。臨床應用方面導入 X 光心胸比預警、新生兒黃疸篩檢等 AI 工具，縮短判讀時間並提升篩檢準確性；PUMP AI 點滴藥物覆核系統除了可避免人為錯誤也縮短了核對時間；智慧型兒童床跌預警系統使床跌事件降為零。此外，智能膳魔師結合 AI 辨識與 IoT 溫控，強化腹膜透析安全；3D 列印則應用於術前模擬與防疫面罩開發，提升手術精準度、醫病溝通及院內創新能量，並陸續完成門診醫療系統，急診、住院醫囑及病歷系統的再造工程，支援 AI 應用與無紙化作業，打造智慧醫療生態體系。近年並積極參與醫策會舉辦的智慧醫療競賽，透過競賽互相觀摩學習並將成果與他院分享，自 2020 年至 2025 年共獲得 30 個智慧醫療獎項，於 2025 年第 26 屆 NHQA 國家醫療品質獎「智慧醫療類」競賽中通過智慧服務流程驗證，取得智慧服務組「綜合服務流程」與「藥事服務流程」優良標章，以及「行政管理」、「住院（含加護病房）」、「手術服務」與「門診服務」流程標章，並榮獲【智慧醫院全機構標章】最高肯定，是雲嘉首間獲此殊榮的醫院。



醫策會智慧醫療競賽成績

❖ 2025 年榮獲智慧醫院全機構標章 - 2020~2025 年共獲得 30 獎項



銅獎	優良標章	標章	潛力獎	創意獎	人因特別獎
1	2	19	5	2	1

年度 / 類別	題目	領域	獎項
2020 年 / 產業應用組	達特黃 - 新生兒黃疸篩檢之行動裝置應用程式	銅獎	
2020 年 / 智慧解決方案組	急救快易通 - 臨床與教學整合性急救資訊平台	門急診服務	標章、潛力獎
	創傷性腦損傷病人智慧化電子建構提升專業評估及醫療品質	住院服務	標章、潛力獎
	診間服務全都罩：觀前顧後的跟診系統	門急診服務	潛力獎
2021 年 / 智慧解決方案組	AI PUMP- 點滴藥物覆核系統	住院服務	標章、潛力獎
	調劑防護金鐘罩 - 智能化調劑管理系統	住院服務	標章
	建構整合性醫材設備資訊系統	行政管理	標章
2022 年 / 智慧解決方案組	運用商業智慧系統提升手術室管理效能	手術服務	標章
	X 光心胸比預警小幫手	門診服務	標章
	寶命防跌 - 智慧型兒童床跌預警系統	住院服務	標章
	智能膳魔師 - 數位恆溫腹膜透析液監控裝置	社區健康 (含長照)	標章、潛力獎
	藥品管理防護網 - 智能化藥品庫存管理系統	行政管理	標章
2023 年 / 智慧解決方案組	智慧手術室安全、節能、舒適環境新趨勢	環境管理	標章
	不藥報銷 - 藥盒定位警報系統	行政管理	標章
	智能化化療調劑暨管理系統	藥事服務	標章
2024 年 / 智慧解決方案組	泛用型智慧化臨床試驗條件篩選系統	教學研究	標章、創意獎、人因特別獎
	未來藥師：全方位 AR 實境輔助教學 -AR360	教學研究	創意獎
2025 年 / 智慧服務流程組	獲得六項服務流程標章，藥事服務流程 (優良標章)、綜合服務流程 (優良標章)、門診服務流程 (標章)、住院服務流程 (標章)、手術服務流程 (標章)、行政服務流程 (標章)		優良標章 *2、標章 *4
2025 年 / 智慧醫院全機構	智慧醫院全機構標章		標章



2025 亮點案例

❖ 數位恆溫腹膜透析液監控裝置

腹膜透析病人常遇透析液加溫不便、灌液量錯誤及缺乏客觀引流液之辨識工具等問題，可能導致不適及併發症。「智能膳魔師 - 數位恆溫腹膜透析液監控裝置」解決了這些問題。主要功能包括：

- (1) 恆溫加熱模組：能在 15 分鐘內將透析液加熱至 37°C 並維持恆溫，縮短等待時間，避免低溫不適。
- (2) 電子吊秤：提供精確灌液量，防止錯誤。
- (3) AI 嵌入式系統模組：自動辨識引流液混濁度，整體 AUC (Area Under Curve) 達 97%，證明能有效輔助患者判讀引流液狀態，早期發現腹膜炎，預防嚴重併發症。本產品可協助腹膜透析腎友擁有舒適精確的灌液體驗，並利用 AI 演算法來辨識引流液，早期發現潛在之併發症，及早就醫治療。



❖ 大腸鏡清腸辨識 App

大腸鏡檢查前之腸道準備流程繁複，病人常因對低渣飲食、清腸藥物使用及排便判斷理解不足，導致清腸品質不佳，進而增加檢查中斷、重複檢查及護理人員工作負荷。傳統口頭與紙本衛教受限於時間與人力，難以提供即時且個別化之指導，「AI 腸管家」智慧衛教系統，導入人工智慧技術，期望提升病人腸道準備品質、病人滿意度及整體醫療效率。

導入「AI 腸管家」後，腸道準備達標率由 77.5% 提升至 96.7%，未充分清腸率由 22.5% 下降至 3.3%，AI 介入後病人達到充分清腸之機率提升 10.585 倍 ($p = .039$)。病人認知分數由 74.0 分提升至 93.0 分 ($p < .001$)，滿意度達 4.8 分以上 (滿分 5 分)。每位病人平均作業時間由 60 分鐘縮短至約 3 分鐘，流程效率提升 95%，每年可減少 957.6 小時作業時間，約節省 119.7 個工作天與逾 30 萬元人事成本，另飲食辨識準確率達 99%，清腸品質判讀準確率達 93%。





2025 亮點案例

❖ 護理大語言模型應用 (ISO)

為了解決臨床護理人員於 KM 系統中查詢標準文件面臨搜尋不精確且耗時繁瑣等痛點，透過導入生成式 AI 與 Flowise 低程式碼平台，開發具語意理解能力的智慧檢索與重點整理系統。執行方法採用 RAG 檢索增強生成架構，將各式護理指引進行文字切割與向量嵌入，並串接 GPT-4o 模型，提供自然語言對話介面，讓使用者能快速取得條列式摘要及文件連結。

在資訊安全與資料保護上，本系統設置嚴格之隱私防護與專業驗證機制：

- * **專業人員標註與審查：**所有切片文本、提示詞條件（Prompts）及臨床指引分類，均由院內資深護理師與專家依據標準化照護原則進行標註、測試與嚴格校準，確保 AI 輸出符合醫學實證。
- * **院內環境與資料不外流：**系統運作環境建置於醫院限制性之雲端安全架構（如 Microsoft Azure 醫療級私有儲存層），具備嚴格的背景過濾與隱私保護功能，所有影像紀錄、對話歷史與臨床數據均安全鎖定於院內伺服器，絕不外流至外部公開大模型進行訓練。

實際成效顯著，文件查詢時間由原先 5 至 10 分鐘大幅縮短至 30 秒內，截至 2026 年 4 月，系統已累積 1,776 次使用紀錄，平均滿意度達 3.6 分，此研發不僅優化了工作流程，更提升臨床知識傳遞的一致性與病人安全。



電子病歷

嘉義基督教醫院電子病歷系統（EMR）發展有別於多數醫院，起始於 2009 年東院區門診大樓落成前，通盤評估紙本病歷運送安全風險與資訊系統效能，於 2008 年率先在非公務機關導入 ISO 27001 國際資訊安全管理系統（ISMS），展現對醫療資訊系統機密性、完整性與可用性的高度重視。嘉義基督教醫院持續投入 EMR 系統的開發與維運，嚴格遵循衛生福利部《醫療機構電子病歷製作及管理辦法》之規範，確保系統功能與資料處理具備法規一致性與實務可行性。截至 2025 年 12 月 31 日，已累計完成約 931 類別電子病歷表單之宣告作業，為醫療院所推動電子病歷系統的典範與標竿。

創新研究

本院為鼓勵研究發展，設置論文獎勵金，並針對醫品病安論文獎勵額外核發 20%，2025 年論文獎勵金共核發 21,913,620 元。2026 年更擬定 ESG 鼓勵機制。



❖ 2025 年論文發表篇數

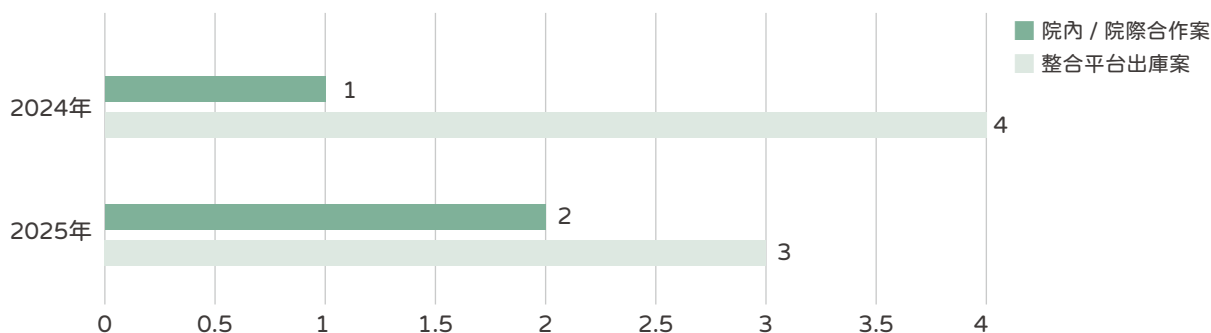
	種類	篇數
一	SCI 期刊	196
	非 SCI 期刊	31
	國內外會議論文	253
	會議座長	20
	會議獲獎者	9
	演講者	13
	教科書	2
	雜誌 / 其他	6
	院外研究計畫獎勵	18
二	SCI 期刊 - 優秀論文	86

人體生物資料庫於 110 年至 114 年間收集近 3 萬 5 千管生物檢體，114 年入庫量更成長達 438 人次，為國內科研提供源源不絕的創新量能。過去兩年，我們高效活化資源，透過「院際合作」與「國家級整合平台」成功開創 10 項臨床研究，範疇與深度契合國家生醫政策，包含智慧醫療、精準醫療與新藥研發，提供國衛院、生技中心及雲象、昇捷等生技企業，投入三陰性乳癌、大腸直腸癌與甲狀腺癌之數據分析與新藥標靶篩檢。本資料庫積極將臨床資源轉化為對健康福祉的實質貢獻，以卓越的「產學研醫跨域生態圈」，持續促進生醫數據資產的活化價值，開創全民健康永續新價值。

❖ 過去 4 年入庫人次與檢體管數統計表

	110 年	111 年	112 年	113 年	114 年	過去 5 年總計
人次	334	249	257	236	438	1,514
whole blood	638	564	743	691	459	3,095
plasma	3,059	2,372	2,319	2,147	3,820	13,717
buffy coat	1,029	848	687	661	1,568	4,793
urine	863	587	678	600	726	3,454
urine pellet	346	221	221	206	249	1,243
serum	0	0	0	0	0	0
tumor tissue	1,847	831	695	394	466	4,233
normal tissue	1,755	818	686	363	439	4,061
tumor block	126	79	111	92	70	478

❖ 過去 2 年出庫研究計畫與人次





計畫年度	研究題目	單位 / 計畫主持人	檢體申請種類 / 數量	出庫人次
2024	利用大腸桿菌微陣列晶片分析泌尿道結石患者的抗體組	泌尿科 / 陳丕哲醫師	Plasma/80 例醫療數據 /80 例	80
	肺癌及泌尿道上皮癌的免疫染色分類計數模型	雲象科技股份有限公司 / 葉肇元執行長	組織蠟塊 /5 例醫療數據 /5 例	5
	利用多體學分析找尋三陰性乳癌的免疫相關基因及其在乳癌分化、腫瘤生成及免疫微環境之功能驗證及探討	國衛院 / 鍾仁華教授	醫療數據 /31 例	31
	台灣早發性乳癌之多基因風險評分	杏圃生技股份有限公司 / 張畫眉博士	醫療數據 /31 例	31
	運用國家級人體生物整合平台資料庫探討局部晚期或轉移性 HER2 陽性乳癌病人之二線治療的真實世界資料回溯性研究	國衛院 / 陳詩政教授	醫療數據 /17 例	17
2025	大腸直腸癌病患之特定蛋白質分析資料收集	昇捷股份有限公司 / 陳東皓代理研發長	Plasma/10 例醫療數據 /10 例	10
	生醫大數據導引之新穎抗癌新藥開發	財團法人生物技術開發中心 / 張哲維教授	組織蠟塊 /5 例新鮮組織 /5 例醫療數據 /5 例	5
	甲狀腺癌中 BRAF 突變與 IL8 之關係	三總 / 陳燕麟教授	Plasma/2 例醫療數據 /2 例	2
	研究 YTHDC1 對泌尿道上皮癌的預後與癌症影響	血液腫瘤科 / 李育庭醫師	組織蠟塊 /80 例醫療數據 /80 例	80
	利用質譜儀脂質體非標靶方法分析甲狀腺癌血清中潛在預後生物標誌物	臨床醫學研究中心 / 石佳隴主任	Plasma/65 例醫療數據 /65 例	65

提升從業人員的數位或新技術應用能力

為因應智慧醫療發展，嘉義基督教醫院致力於培育員工數位與新技術應用能力，具體措施如下：

本院自 2024 年起推動三屆 Power BI 能力建構計畫，課程內容聚焦於醫療品質管理、臨床改善等核心領域。透過院內 BI 教師的手把手教學與專案指導，協助各科室建立數據分析與應用能力，逐步實現醫療資訊的即時視覺化與監控。未來將採「滾動式擴散＋分級培力」推動架構，持續推進 Power BI 成為各科室日常管理與決策的重要工具，深化以實證為基礎的決策文化。相關內容見「[醫療品質](#)」章節。

為提升醫療人員數位素養、跨域溝通能力與 AI 應用知能，規劃數位科技課程並且鼓勵同仁進修 AI 學位，降低人員「技術與現場脫節」的風險。課程設計以解決實務問題為導向，並建立內部 AI 輔導機制，促進跨部門知識傳承。此舉旨在強化 AI 應用導入的實務知能，使非資訊背景單位能理解 AI 導入邏輯，擴大 AI 構想來源，促進「一部一 AI」計畫的可行性。

2025 年推出「一部一 AI」計畫做為智慧醫療轉型的核心策略，鼓勵每一部門提出一項 AI 應用構想，打破 AI 技術集中限制，擴大全院參與度，透過數據分析、AI 與流程優化，實踐臨床、管理與照護的數位創新。透過跨部門的智慧醫療推動小組，提供技術輔導與資源分配，並採取小規模試點與漸進式擴展策略，建立數據驅動的智慧醫療生態體系。

本院透過長期教育投資與實務導向培訓，相關人員的數位化能力已大幅提升，成為推動智慧醫療的核心動能，持續引領醫院邁向智慧治理與永續發展的新里程。

CH4

幸福共榮的工作環境

💡 承諾

引進與培育人才，打造關懷與安全並重的職場，凝聚認同感，驅動具使命感的醫療服務

4-1 幸福職場 58

4-2 人才的選任育留 69

對應重大主題與政策

重大主題	政策
幸福職場	▪ 建構雙向溝通機制與信任文化 ▪ 營造彈性與支持兼具的幸福職場環境 ▪ 強化職安衛生制度執行，提升安全與管理落實度 ▪ 推動員工健康促進方案
	短期目標（2025~2026）
	1-1 優化雙向溝通機制，並轉型數位化意見回饋體系 1-2 推動與落實勞動人權政策，定期檢視各項工作規範與措施 2-1 透過流程優化減輕員工勞務負擔，提升職場作業彈性，並給予員工職場適應之輔導 2-2 支持員工自我實現與多元發展，形塑鼓勵成長的幸福職場 2-3 深化醫療傳道精神，建構具備信仰力量的心理支持場域 2-4 建立公平透明，且具競爭力之薪酬政策 3-1 完成高風險單位工作場域檢核與修正，針對久站、搬運、壓力源進行改善 3-2 參考 ISO 45001 框架，擬定管理暨執行方針，並實施培訓演練 4-1 建構多元職場運動生態圈，提高運動參與率與趣味性 4-2 精準健康管理與預防，建立追蹤機制，針對高風險群提供個人化健康指導 4-3 全齡友善職場福利體系，提供分級健康促進措施 4-4 全方位心理韌性支持系統，營造友善組織文化
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 持續執行滿意度調查及鼓勵員工建言，將成果數位化與可視化，運用於管理決策 2-1 持續深化薪酬決策之合理性與內外部公平性 2-2 建構員工職涯發展學習地圖 2-3 深化信仰與心理支持之職場文化，建構身心靈整合之員工支持系統 3-1 追蹤重大職業傷害與職業病事件，以及後續的改善成效 4-1 營造「高可近性」健康促進空間，提升空間使用率 4-2 發展健康促進專業入院服務或異業合作，擴大運動資源連結



重大主題	追蹤指標									
幸福職場	- 員工調查滿意度 - 離職主因結構 - 培訓演練人數及時數 - 高風險作業改善完成率 - 職業傷害事件數									
	2025 年執行成效 - 本院憑藉深度人文關懷與智慧科技轉型，榮獲衛福部「護理友善職場典範認證」及台灣健康永續獎（TCSA）「護理人員幸福獎」等國家級榮譽肯定 - 本院持續推動多元溝通管道，於 2025 年度辦理跨層級會議（8 場次以上，參與達 800 人次）及匿名建言平台收案達 77 件，落實「可表達、被回應、有追蹤」之文化；並持續推動薪資結構透明與市場調查，確保勞動人權 - 護理部積極推動資訊化自主排班系統，由單位人員共識排班（已達 1/3 單位實施），提供 10 種以上多元班別，並穩定維持優於規範之護病比，強化勞資信任 - 本院持續深化幸福職場，落實員工身心平衡與多元需求：建置 5 大休閒場域並舉辦 One Team 體驗營與藝文活動；針對新進護理同仁，首創「臨床與心靈雙軌導師制」及 BSRS-5 壓力偵測之「一年全時心理守護機制」；同時推行假日托育與育兒提前復職獎勵金，全方位打造友善包容的職場環境 - 積極營造健康安全職場，持續推進高風險工作場域之檢核與改善，並落實職安培訓演練與舉辦員工健康促進課程 - 發展多元運動生態圈，首度舉辦「嘉基愛 +1 八福公益路跑」凝聚 1,800 位員工與大眾共襄盛舉，並將收入全數投入八福長照學苑籌建，實踐健康促進與社會共融									
重大主題	政策									
人才的 選任育留	- 拓展多元招募通路 - 建立職涯導向的人才發展制度 - 深化訓練效能與國際視野拓展									
	短期目標（2025~2026） <table> <tr> <td>1-1 優化醫師人才梯隊，確保基礎臨床人力穩健供應</td><td>2-4 整合填寫表單，落實工作說明書撰寫，用作資蒐</td></tr> <tr> <td>1-2 盤點醫院需求，針對專才進行招募強化</td><td>2-5 建立退休、離職人才資料庫，用作資蒐</td></tr> <tr> <td>1-3 轉化院友資源為穩定性戰力</td><td>3-1 確立以 TTQS 認證評核方向導入的選任育留制度</td></tr> <tr> <td>1-4 鼓勵東南亞學子來台就學與培訓</td><td>3-3 鼓勵參與國際學術會議帶回知識新血</td></tr> <tr> <td>2-1 提供新進醫師全方位支持與照顧</td><td></td></tr> </table>	1-1 優化醫師人才梯隊，確保基礎臨床人力穩健供應	2-4 整合填寫表單，落實工作說明書撰寫，用作資蒐	1-2 盤點醫院需求，針對專才進行招募強化	2-5 建立退休、離職人才資料庫，用作資蒐	1-3 轉化院友資源為穩定性戰力	3-1 確立以 TTQS 認證評核方向導入的選任育留制度	1-4 鼓勵東南亞學子來台就學與培訓	3-3 鼓勵參與國際學術會議帶回知識新血	2-1 提供新進醫師全方位支持與照顧
1-1 優化醫師人才梯隊，確保基礎臨床人力穩健供應	2-4 整合填寫表單，落實工作說明書撰寫，用作資蒐									
1-2 盤點醫院需求，針對專才進行招募強化	2-5 建立退休、離職人才資料庫，用作資蒐									
1-3 轉化院友資源為穩定性戰力	3-1 確立以 TTQS 認證評核方向導入的選任育留制度									
1-4 鼓勵東南亞學子來台就學與培訓	3-3 鼓勵參與國際學術會議帶回知識新血									
2-1 提供新進醫師全方位支持與照顧										



重大主題	中 / 長期目標 (2027~)
人才的 選任育留	1-1 持續與大專院校合作，並建立跨國人才培育鏈，建構永續人才儲備庫、促進醫療交流 2-1 依能力評估結果動態調整個別化能力發展計畫 2-2 通過 TTQS 銀牌 2-3 經營、優化院友人才回流機制與彈性人力庫 2-4 建立退休、離職人才資料庫，優化管理及培育方針 2-5 完成全院各職類職涯發展藍圖與工作說明書彙編 3-1 借數位平台進行數位化人才招聘、管理與培訓 3-2 借同仁回饋建立國際參訪與標竿學習制度，並持續安排跨國觀摩學習，或舉辦學術研討會
	追蹤指標
	▪ 跨國學生培育計畫報名與畢業人數 ▪ 國際會議與交流計畫人次 ▪ 離職率 ▪ 退休離職人員資料庫建置比例
	2025 年執行成效
	▪ 榮獲衛福部「癌症診療品質認證」最高等級「優等」(全國唯二)，彰顯本院於癌症照護領域之專業實力與制度成熟度，亦進一步強化關鍵醫療人才之吸引力 ▪ 持續深化國際交流與醫療責任，推派 34 名同仁參與 IHF 等國際會議與赴海外醫院標竿學習，並結合美國 UCSF 及 Mayo Clinic 資源淬鍊護理領導力；同時資助 9 名東南亞學子來台就學，並協助史瓦帝尼、緬甸等國家培育醫護人才，全方位展現跨國永續發展之影響力 ▪ 成功舉辦「國際病理」與「失智症」國際學術研討會，邀集美、日、台頂尖專家打造高層次對話平台，透過跨國學術交流，實質建構具國際競爭力的醫療人才生態圈



4-1 幸福職場

嘉義基督教醫院深耕多年以來，秉持「以人為本」核心價值，注重於保障員工身心健康，致力於創造一個公平、平等、無歧視及無騷擾的職場文化，並提供優質的工作環境與發展機會，嘉義基督教醫院亦恪守國際人權公約與勞動標準，建置風險管控及預防措施，杜絕任何形式之人權侵害。無論在何時空背景，人才嚴然是醫院經營的重要課題，如何吸引優秀人才，進行雙向溝通與培育並提升人才留院服務意願，強化組織競爭力、提升醫療量能滿足在地民眾需求，是嘉基願意積極面對、應對的課題。

員工組成與基本資料

截至 2025 年 12 月 31 日止，嘉義基督教醫院員工總數為 3,288 人，整體人力結構以女性為主，男女比例約為 23：77，展現醫療服務產業之專業養成特殊性。

嘉義基督教醫院重視在地連結與社區共榮，員工多數來自嘉義縣市及鄰近地區，透過在地聘用強化醫療服務之穩定性與社區支持網絡，落實在地就業與區域永續發展。在多元共融與平等就業方面，嘉義基督教醫院長期與嘉義就業中心合作，積極促進身心障礙者就業機會。截至 2025 年 12 月 31 日，已進用 28 名身心障礙員工，並於薪資待遇、工作條件及職務安排上，與一般員工採一致性標準，落實平等對待與社會責任，致力打造具包容性與永續發展之職場環境。

❖ 2025 年聘僱員工組成結構

類別	女性（人）	男性（人）	總數（人）
全職全時員工人數（不定期契約）	2,239	712	2,951
全職部分工時員工人數（不定期契約）	165	16	181
全時臨時人員（定期契約）	112	19	131
部分工時臨時人員（定期契約）	22	3	25
合計	2,538	750	3,288



❖ 2025 員工年齡層、主管、性別的分佈比例

類別	分類	30 歲（含）以下				31 歲～50 歲（含）以下				51 歲（含）以上			
		男性（人）	佔比（%）	女性（人）	佔比（%）	男性（人）	佔比（%）	女性（人）	佔比（%）	男性（人）	佔比（%）	女性（人）	佔比（%）
主管 職階 ^{註 1}	首長級	0	0	0	0	1	12.50%	0	0	6	75.00%	1	12.50%
	一級	0	0	0	0	16	36.36%	4	9.09%	14	31.82%	10	22.73%
	二級	0	0	0	0	44	31.21%	30	21.28%	36	25.53%	31	21.99%
	基層	0	0	1	0.93%	13	12.04%	64	59.26%	8	7.41%	22	20.37%
職類	醫師	50	13.02%	21	5.47%	141	36.72%	49	12.76%	108	28.13%	15	3.90%
	護理	51	3.66%	420	30.15%	56	4.02%	731	52.48%	3	0.22%	132	9.48%
	醫事	15	4.62%	48	14.77%	63	19.38%	131	40.31%	22	6.77%	46	14.15%
	行政	25	2.94%	79	9.30%	114	13.43%	354	41.70%	64	7.54%	213	25.09%

項目	男性人數 （人）	佔總員工人數 比例（%）	女性人數 （人）	佔總員工人數 比例（%）
原住民	6	0.18%	33	1.00%
身心障礙	9	0.27%	19	0.58%
非本國籍	9	0.21%	4	0.12%

* 註 1：首長級指院長、副院長；一級指部主任級、特別助理、醫秘、人資長、資訊長、國際長等；二級指科主任、主任、督導；基層主管指組長、護理長。

主管層級	主管職稱		
首長級主管	■ 院長	■ 副院長	■ 院牧部主任
一級主管	■ 人資長 ■ 資訊長 ■ 部主任	■ 國際長 ■ 特別助理 ■ 副部主任	■ 營運長 ■ 醫務秘書
二級主管	■ 科主任 ■ 技術主任 ■ 經理 ■ 園長 ■ 總藥師	■ 主任 ■ 副主任 ■ 副理 ■ 副園長	■ 專案主任 ■ 技術副主任 ■ 督導 ■ 輔導師
基層主管	■ 護理長	■ 副護理長	■ 組長



實踐職場平權的薪酬制度

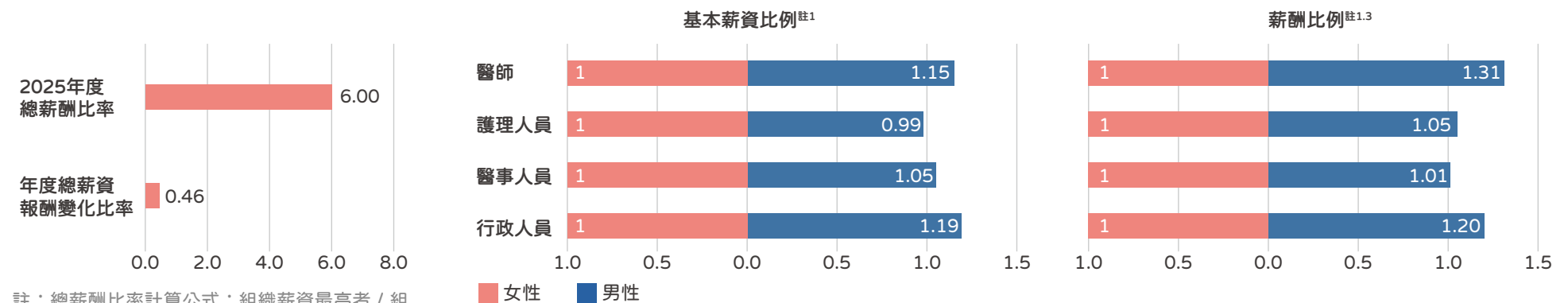
嘉義基督教醫院秉持「公平、公正、尊重」之核心價值，致力建構具透明性、公平性之薪酬制度，確保員工獲得合理且具一致性標準之薪酬回饋。嘉義基督教醫院之薪酬制度係以職務價值為基礎，並綜合考量職務內容、專業能力、學歷背景及相關資格條件等客觀因素進行設計與核定，明確排除種族、宗教信仰、政黨傾向、性別、婚姻狀況、年齡、身心障礙或工會會員身分等非工作相關因素之影響，以避免制度性薪酬差異與潛在歧視風險，確保薪資決策之公平性與一致性。

在薪酬競爭力方面，嘉義基督教醫院之整體薪資福利水準、員工平均年所得及薪資中位數等指標，均維持醫療產業具競爭力之水準，並持續投入資源於員工薪酬與福祉之優化，以強化人才吸引與留任。

為強化薪酬治理機制，確保薪酬制度之公平性、透明性及市場競爭力，嘉義基督教醫院設置「薪酬與績效小組」，並依據《薪酬與績效小組設置要點》運作，由院長、副院長及體系管理中心主管共同組成，透過制度化定會議運作，定期審議薪酬制度與相關個案，確保決策具備治理代表性與制度穩定性，同時，透過員工座談會與勞資會議，建立多元溝通管道，系統性蒐集員工對薪酬制度之意見與建議，使薪酬制度能持續回饋修正並貼近員工需求。

未來，嘉義基督教醫院將持續優化薪酬管理制度，強化薪資公平性分析與市場對標機制，並深化員工回饋之制度性納入，以回應員工期待並促進組織永續發展。

在醫療產業高度專業分工之特性下，護理人員為本院主要人力來源，占整體員工比例逾四成。嘉義基督教醫院薪酬制度除符合市場競爭力外，亦持續落實性別薪酬平等與同工同酬原則，以具體實踐性別平權與多元共融之永續承諾。



註 1：以每個員工類別中、不同性別的平均薪酬為依據。

註 2：基本薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額。不包括任何額外薪酬，如：加班費或獎金。

註 3：薪酬為基本薪資 + 支付給工作者的額外金額（包括服務年資津貼、獎金、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼））。



員工退休金給付規範

嘉義基督教醫院重視員工於不同職涯階段的發展需求，致力建構全方位之人力資源支持系統，提供完整且具支持性的工作與轉銜協助，並依循《勞動基準法》等相關勞動法規辦理員工離職與退休相關作業，以保障員工法定權益與勞動條件之落實。

在職涯轉銜方面，針對新進人員嘉義基督教醫院透過入職輔導計畫，協助新進人員逐步強化職場適應能力並盡力專業基礎；即將退休的同仁則可獲得退休諮詢與規劃服務，協助其妥善銜接退休生活；對於選擇離職的員工，嘉義基督教醫院亦透過離職訪談機制，瞭解其經驗與組織改善建議，作為持續改善制度的重要參考。

同時，考量醫療服務業因其高度專業分工特性，職類眾多，其中職類（如主治醫師）未適用《勞動基準法》相關退休制度規範，為強化該類人員之退休保障與制度公平性，嘉義基督教醫院另設「醫師退休金專戶」，採年度定期提撥方式辦理退休準備金累積，以建立補充性退休保障機制。

截至 2025 年底，本專戶累計提撥金額達新台幣 162,569,533 元，顯示嘉義基督教醫院除依法保障一般勞工退休權益外，亦透過制度設計強化非適用《勞動基準法》職類之退休安全，具體落實員工退休福祉保障與組織永續承諾。

整體而言，嘉義基督教醫院透過分階段職涯支持、制度化離職管理與補充性退休保障機制，建構完整之員工職涯轉銜與退休支持架構，以強化人力資本永續管理與組織穩定性。

多元福利制度

嘉義基督教醫院秉持「照顧全體員工」之核心經營理念，作為推動永續發展與人才永續管理之基礎，致力建構完整且具制度化之員工福利與支持體系。

除依法提供基本勞動條件與相關權益保障外，嘉義基督教醫院亦依據不同職務特性及員工實際需求，設計具彈性、多元之福利措施，更考量不同職級、不同職涯階段給予支持，盡可能回應員工多元的需求。

嘉基設有「職工福利委員會」持續投入資源於員工照顧與關懷措施，現任委員共有 19 位，橫跨數個部門單位以聆聽不同單位的需求，每個月至少舉辦一場旅遊活動，並以專款專用之運作機制，實踐員工關懷與幸福職場之核心精神，包含各式福利、關懷、支持等如下表。



健康照護
福利

本院持續投入資源守護員工身心健康，提供年度健康檢查、醫療諮詢與就醫優惠，涵蓋門診、疫苗接種等，亦延伸至員工眷屬。同時辦理急救訓練、健康講座與衛教課程，增進健康意識。另設有健走活動與社團補助（如籃球、羽球、桌球、太極），鼓勵員工規律運動。

生活與休閒
福利

本院設有員工餐廳、宿舍、交通車接駁、汽機車停車場與多項休閒設施（健身中心、快樂農場、娛樂中心、休閒度假中心、運動中心等），並提供節日禮金及特約商店消費優惠等福利，全面提升員工生活品質與便利性。

婚育與性別
友善福利

本院落實性別平權，依法提供婚假、產假、陪產假與育嬰留職停薪，並致贈結婚禮金、生育禮包。另設置哺（集）乳室，依法於上班時間內哺（集）乳，並提供托育優惠，協助員工兼顧工作與家庭責任。

心理健康與
員工關懷

本院設有跨單位關懷團隊，提供心理支持、社會資源轉介與深度關懷訪談服務。員工健康檢查結果亦作為年度健康管理計畫依據，針對高風險族群進行追蹤與轉介，確保整體健康照護不中斷。

員工關係與
家庭融合

透過舉辦院慶、電影欣賞、音樂會、科室營造、圍籬定砂、路跑、單車環島等大型活動，促進員工情誼並邀請家屬參與，增進家庭支持與組織認同感。亦定期辦理退休員工聯誼與返院活動，延續本院對退休同仁的關懷。

自主學習與
職涯發展

本院訂有進修補助制度，涵蓋國內外課程、證照培訓與學術發表獎勵，並建置「Moodle 數位學習平台」提供健康促進、靈性關懷、資訊安全等主題課程，協助員工彈性學習與專業成長。

法定與補充
保險制度

除依法為員工投保勞工保險、全民健保與就業保險外，本院另提供團體保險與傷害險保障，協助員工於重大傷病或突發事件時獲得即時且完善之保障。

醫師節

天橋快閃活動

2025 年 4 月嘉基
「娛樂中心」閃亮開幕

嘉基電影日



「五餅二魚分享車」

暖心行動為護理天使
注入能量



育嬰假

嘉義基督教醫院相信，家庭是支持員工安心工作與持續發展的重要力量，持續推動友善家庭的職場環境，支持員工於育兒階段兼顧家庭責任與職涯發展之間取得平衡，並透過制度化機制保障其權益。

嘉義基督教醫院提供育嬰留職停薪制度，凡任職滿六個月之員工，於子女三歲前均得申請留職停薪，以因應育兒需求並兼顧職涯規劃；如同時撫育二名以上子女者，亦可依規定合併計算留停期間。

透過彈性且具支持性的制度設計，嘉義基督教醫院期望協助員工安心投入家庭角色，同時維持職場連結與未來回任機會，打造兼顧工作與家庭的友善職場環境。

項目	男性	女性	合計
符合申請育嬰留職停薪資格人數	41	169	210
實際申請育嬰留職停薪人數（人）（A）	8	122	130
育嬰留職停薪原應復職人數（人）（B）	7	67	74
育嬰留職停薪原應復職且復職人數（人）（C）	6	57	63
復職率（%）（C／B）	85.7%	85.1%	85.1%
前一年度育嬰留職停薪原應復職且復職人數（人）（D）	8	79	87
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數（人）（E）	6	63	69
留任率（%）（E／D）	75.0%	79.7%	79.3%

團體協約

嘉義基督教醫院尊重員工集會結社自由，員工依法於 2015 年成立嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會，目前員工入會率約 40%，為醫院與員工建立制度化勞資對話的重要橋梁。

為保障員工權益及促進勞資合作，本院於 2018 年 12 月 28 日與嘉基工會完成首次團體協約簽訂，團體協約適用於全體員工，不因是否具工會會員身分而有所差異，全體員工均適用一致之勞動條件與權益保障，展現本院公平對待全體員工之承諾。

第二次團體協約於 2023 年 10 月 19 日屆滿後，醫院與工會啟動第三次團體協約協商，秉持誠信協商原則，透過協商會議持續就協約草案內容交換意見，凝聚共識。截至 2026 年 6 月 11 日，雙方已召開第三次團體協約第 18 次協商會議，並已就多項協約草案內容達成共識，持續推動第三次團體協約之簽訂。

未來，本院將持續秉持尊重、平等及誠信溝通精神，深化制度化勞資協商與社會對話機制，保障員工權益，建構穩定、和諧且具韌性的勞資關係，共同營造永續發展的幸福職場。



人權宣言及政策

嘉義基督教醫院以人為本，重視並保障全體員工之基本人權，依循聯合國世界人權宣言及國際勞工組織核心勞動標準之原則，建構完整人權政策與管理機制，並落實於日常營運之中。嘉義基督教醫院承諾不僱用未滿 16 歲之童工，並透過契約審查、制度控管及外包廠商管理等措施，嚴格禁止任何形式之強迫或強制勞動，以確保員工之工作尊嚴、勞動自主及職場安全。

在治理層面，嘉義基督教醫院由首長級主管統籌人權相關事務，整合性騷擾防治委員會、不法侵害預防及關懷處理機制、人事評議委員會及職業安全衛生委員會等跨部門委員會，建立涵蓋預防、申訴、調查及關懷之完整運作體系，並持續關注員工於妊娠、育嬰及托育等不同生命階段之需求，提供相應支持，形塑友善且具包容性的職場環境。

在人力資源管理方面，嘉義基督教醫院秉持公平任用與多元共融原則，以職能與績效為導向辦理招募、任用、考核及晉升，嚴禁任何基於個人背景之差別待遇，並透過風險辨識與申訴處理機制，確保員工得以透過透明、公正之管道反映意見並維護權益。

此外，嘉義基督教醫院對於性騷擾採取「零容忍」立場，建置完善之防治政策及申訴機制，並提供多元且保密之通報管道，持續透過教育訓練強化員工對職場互動界線之認知與敏感度。

2025 年度共受理相關申訴案件 1 件，經依程序完成調查與審議後，認定未構成性騷擾；惟嘉義基督教醫院仍秉持審慎與尊重之原則，確保當事人程序權益與隱私保護，並提供必要之支持與關懷。嘉義基督教醫院亦將個案視為組織精進的重要契機，持續強化教育訓練內容（納入情境案例）、提升主管敏感度與預防能力、優化申訴管道可近性，並深化尊重與專業之職場文化。未來，嘉義基督教醫院將持續透過制度優化、能力培力與文化深化，提升人權治理成熟度與心理安全，致力打造員工安心、信任且具歸屬感之幸福職場。





營運變化預告與同仁權益保障

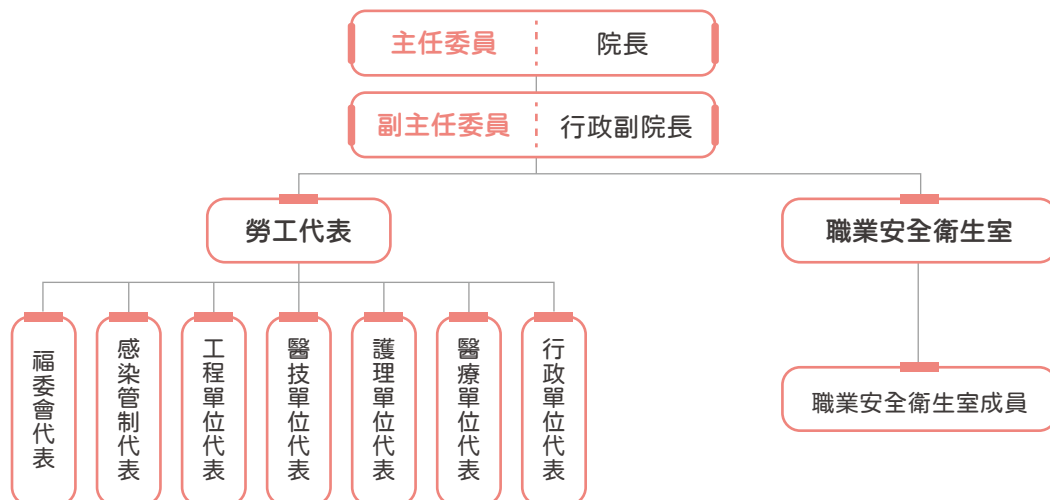
本院營運穩健，未曾發生重大經營變更之情事。為落實幸福職場承諾，若未來因組織變革而必須調整人力結構，且確實無法提供合適職缺進行內部安置時，本院將依據同仁工作年資，依法實施最短預告期，全面保障同仁權益並給予必要之關懷與轉銜支持。2025 年度，本院未有任何關於最短預告期規定之勞資爭議、特殊溝通或協商情事。

職業安全衛生管理

❖ 職安衛治理：構建高韌性的醫療安全基石

嘉義基督教醫院始終將同仁的安全與健康視為經營的首要目標。為落實此一承諾，本院專設「職業安全衛生室」，嚴格遵循《職業安全衛生法》等法規，並參照 ISO/CNS 45001 國際標準建立管理系統。透過擬定「職安衛管理手冊」與策略目標，本院推行一系列系統化管理措施，包含組織建置、安全衛生管理計畫執行、危害評估、風險控管及教育訓練等，並藉由「職安衛諮詢與溝通管理程序」，確保利害關係人共同參與管理系統的發展與持續精進。

本院並設置職業安全衛生委員會，由院長擔任主任委員，副院長（行政）擔任副主任委員，成員包括職業安全室、跨職系的勞工代表及福委會代表。「職業安全衛生委員會」組織圖如下：



為預防並減緩醫療業務相關之安全衝擊，本院配置專責管理人員，針對各項作業、製程、機具設備、物料及人員作業方式，就物理性、化學性、生物性及人因工程等潛在危害執行嚴密鑑別與評估。

此外，職業安全衛生室依據法規制定「安全衛生工作守則」及院內相關規章，經報備公告後要求全員恪守，以確保法規合規性與職場安全。透過「職業安全衛生管理計畫」，本院系統性地控制作業危害，管理機械設備與危害性化學品，並實施環境監測、危險性作業評估與定期檢查。同時，藉由教育訓練、個人防護具管理、員工健康檢查與資訊共享，全面提升同仁的安全意識與健康福祉；配合緊急應變機制與事故調查分析，推動組織持續改善，建構穩定且安全的醫療環境。

本院深知承攬商夥伴是醫療服務與院區營運不可或缺的延伸力量。為保障所有在院工作者的生命安全與人權，將所有常駐型外包夥伴（環境清潔、安全保全、醫療廢棄物清運、機電設備日常維保、餐飲服務），以及動態型外包夥伴（院區營造擴建或整修工程、工務臨時修繕及室內裝修廠商等），全面納入本院職業安全衛生管理體系與危害告知範疇。為落實對整體院區作業安全的最高承諾，本院特別制定《各項工程及作業承攬安全衛生管理規定》，作為全院管理承攬商之最高指導綱領。透過制度化管理，杜絕職安風險。



職業風險評估與改善

❖ 職業風險評估與改善機制

嘉義基督教醫院恪守「預防為先、安全為本」的核心理念，建構嚴謹的職場危害風險管理體系。針對各類作業、設施及活動中可能產生的物理性、化學性、生物性與人因工程性危害，執行系統化的鑑別與評估。此項作業由職業安全衛生室召集的「風險與機會評估小組」統籌，落實明確的權責分工：從小組的專業鑑別、單位主管的嚴謹審查，到職安室的完整資料彙整與保存。為確保評估結果契合實際作業狀況，過程中除了檢核法規與內部程序的符合性，更特別納入第一線非管理職同仁的參與，將例行與非例行活動全面納入《危害鑑別、風險與機會評估表》中，建立詳實的風險管控基準，營造健康、安全的永續職場。

在完成風險識別後，本院採取分級管理策略，針對高風險項目迅速擬定改善對策，並透過預防計畫與追蹤機制，確保持續降低潛在威脅。各單位依據作業特性訂定安全標準，結合教育訓練與現場稽核，由職安室定期檢視執行成效並靈活優化管理方針。同時，本院藉由事故與異常事件的通報機制進行深度分析，將經驗回饋至各部門以促進知識共享，並深化內部安全文化。透過制度化的管理流程與持續改善的 PDCA 循環，本院致力於建構具韌性的工作環境，讓全體員工在安全與互信的基礎下，實現職涯的共同成長。

❖ 職安衛衝擊之預防與減緩機制

嘉義基督教醫院致力於採取系統性措施，預防並緩解與醫療業務相關之職安衛影響，以守護同仁的作業安全與健康福祉。本院藉由全面性的危害評估、安全設施配置與教育訓練，建立起主動監控機制，有效掌握工作環境及員工健康狀況，降低潛在風險。

在危害鑑別方面，本院嚴謹檢視所有相關活動與設施，範疇包含工作安排與社會心理因素（如工作量、職場霸凌）、例行與非例行活動風險（如軟硬體設施、服務流程、人為因素）、歷史事故、應變情境，以及對員工、承攬商與訪客的保障。同時，針對組織變更及危害知識更新進行動態管理，確保風險控制能與時俱進，營造一個安全、穩定且持續改善的醫療環境。



職業危害的預防與輔導

嘉義基督教醫院高度重視全體利害關係人的職災管理，透過對內外部職業災害個案的深度原因分析，將其轉化為職安衛系統風險控管、預防措施及持續改善的重要基準。

根據 2025 年度統計，嘉基員工及非員工之職災個案中，有 48%（計 50 件）屬上下班通勤事故，其餘類型則主要包含跌倒、衝撞、切割擦傷或不當動作等；2025 年度內並未發生任何因職災導致的死亡或嚴重傷害事件。

針對遭遇職災之同仁，本院建有完善的補償與復工協助機制。補償作業由職業安全衛生室與人力資源室聯手，主動提供職災與職傷請假同仁必要的協助與關懷。在復工支援方面，凡由同仁本人或單位主管提出申請，即由職業醫學中心啟動復／配工計畫，並結合臨場健康服務進行工作適性評估。評估結果會即時回饋予單位主管，確保同仁能被安置於最適切的職務崗位，全方位保障員工的職業安全與健康權益。

❖ 職業傷害相關統計數據

類別	員工	非員工
總工作時數（時）	6,123,407	517,729
職業傷害造成的死亡人數（人）	0	0
職業傷害造成的死亡率（%）	0	0
嚴重的職業傷害件數（件）	0	0
嚴重的職業傷害比率（%）	0	0
可紀錄職業傷害件數（件）	105	1
可紀錄職業傷害率（%）	17.14	1.93
失能傷害件數（件）	0	0
工作日缺失／限制或轉移率（%）（DART）	0	0

醫療職場充斥著肺結核或針扎感染等生物性職業病風險。本院秉持預防勝於治療之原則，建構極為嚴密的防護網：從前端落實高標準感控、全面普及安全針具，到中端由職醫、職護提供臨場服務並勾稽定期體檢資料，至後端實施緊密的個案追蹤。此一全方位健康管理機制，成功讓本院常見生物性職業病維持「零個案」紀錄，打造讓員工安心、放心的幸福職場。

推廣職業安全與健康的措施

嘉義基督教醫院積極落實職業安全衛生教育訓練，致力於深化同仁與協力廠商的安全意識。針對協力廠商，本院依據《職業安全衛生法》提供專業指導，並協同職業安全衛生室等單位執行相關政策，共同建構安全的醫療環境，保障醫病與員工的整體福祉。新進人員均需完成全方位的安全衛生訓練，內容包括法規概論、安全守則、緊急應變及消防救護；同時，由業務主管提供專業管理訓練，協助新進同仁迅速掌握職務要點並確保作業安全，有效降低職業風險。

針對在職員工，本院定期辦理安全衛生教育課程，確保特定作業人員之專業知識與時俱進；職安衛專業人員則嚴格遵循《職業安全衛生法》及《游離輻射防護法》等規範接受資格培訓，確保各項操作均符合法定標準。透過內外訓機制的結合，本院持續強化全員的緊急應變能力，並針對急診、精神科等高風險單位落實暴力防範演練，全方位守護員工的執勤安全與心理健康。

❖ 2025 年職業衛生安全受訓對象與內容

訓練內容名稱	開課頻率	訓練參與對象	參與人次	辦理場次
防災教育訓練課程	每月一堂	在職員工	3,156	14 次
新進人員通識教育訓練 - 職業安全衛生及消防安全宣導	每月一次	新進人員	452	11 次



職業健康促進措施

促進措施	內容簡介
 疫苗施打	定期提供流感、Covid-19 等常規疫苗資訊，針對新進同仁提供 B 肝、麻疹、德國麻疹及水痘抗體檢測，無抗體者提供免費疫苗接種服務，針對高風險在職員工，提供抗體篩檢及免費疫苗接種，2025 年新進人員疫苗接種率達 95.1%，流感接種率達 89.8%，麻疹高風險員工麻疹抗體免疫力達 96.8%，百日咳高風險員工疫苗接種率 91.9%，落實追蹤管理機制以建立群體保護力。
 員工在職健康檢查	本院針對一般作業與特殊作業員工，實施優於法規的檢查頻率：65 歲每年一次、40-64 歲每兩年一次、未滿 40 歲每三年一次。除法規項目外，另於當年度健檢加做檢查項目，包含糖化血色素、尿酸，50 歲以上員工加做 TSH，50 歲以上及 40-50 歲停經員工可進行一次骨質密度檢查，2025 年健檢完檢率 100%。司機每年接受專項檢查，包括乳酸脫氫酶、肝功能、心電圖、聽力及眼壓檢查，保障職業安全。40 歲以上員工的低輻射肺部電腦斷層檢查由醫院補助部分費用。
 母性保護	本院建置完整母性健康保護機制，針對懷孕員工由職護與職安人員共同執行實地訪視，進行工作環境及作業內容風險評估；並由職醫依個案健康資料進行分級評估，提供個別化工作調整建議，以降低母性暴露風險，針對懷孕及產後一年內員工，持續由職護進行追蹤管理與健康關懷，確保其工作適性與健康安全。同步提供多元支持措施，包含懷孕員工營養補助 1,200 元、好孕包及專屬機車停車空間，以提升友善職場環境。2025 年間共收案 48 人，並有效完成高風險（第三級）個案之工作內容調整。另針對女性員工，每年定期辦理母性健康促進課程，強化健康識能，落實預防導向之職場健康管理策略。
 員工心理健康促進多元課程	本院重視員工心理健康致力打造支持性職場，提供員工在職期間免費六次心理諮商，給予深度輔導陪伴，2025 年共有 323 人次接受心理諮商。推行「元氣科室」心理衛教課程，涵蓋情緒調適、職場溝通、正念減壓、工作倦怠調適等，增進員工職場韌性力，定期舉辦心理健康講座，邀請專家分享親職教養、伴侶溝通，強化家庭支持。辦理親子共遊活動增進家庭互動時光，重視工作與生活平衡，提升員工幸福感，2025 年共有 1,707 人次參與相關課程活動。
 員工健康促進運動場域	本院為打造員工健康促進運動場域，以提升員工身心健康與職場活力，設有運動中心，含籃球場、羽球場、桌球場與健身器材，員工可自由使用，2025 年共使用 1,658 次 (4,100 小時)。健身中心提供專業設備與專業教練，累積使用 20,914 人次 (平均每天 73 人次)，健康體適能教室供員工進行有氧、瑜珈課程，每日皆有同仁借時段使用。娛樂中心設趣味設備，4 月開幕後累積共 1,990 人次入內使用，另與健身房合作提供優惠課程，促進健康管理，增強團隊凝聚力。



4-2 人才的選任育留

人才招聘與留任

❖ 招募策略：打造多元共融的醫療人才生態系

面對人才市場的劇烈變動，嘉義基督教醫院不僅僅是在「招募」，更是在「佈局」人才生態系。我們將公平性轉化為制度底氣，透過包含各職類、學術與研究型醫師等多重聘任專則，確保人力資源管理透明化。在招募佈局上，我們採取「全通路」策略，透過數位化平台、校園深度合作及員工推薦機制，精準對接醫療產業需求，確保每一位優秀人才都能在嘉基找到最適合的職位與舞台。

❖ 留任策略：從數位化適應到職涯賦能

人才留任的關鍵在於歸屬感與發展前景。嘉基將人力發展轉向「賦能」思維：

- * 數位化賦能：透過數位化《新鮮人手冊》，讓新進同仁快速融入組織基因，降低適應焦慮。
- * 導師制引領：落實臨床導師輔導制度，不僅協助業務上手，更提供情緒支援與職涯嚮導。
- * 溝通驅動力：提升主管的溝通軟實力，建立互信的職場文化，讓團隊連結更緊密。
- * 競爭力薪酬：靈活調整薪資結構，並以「留任簽約金」作為長期合作的誠意展現。

嘉基致力於營造一個「尊重專業、重視發展」的智慧職場，透過制度化的關懷與實質的留任誘因，培育出具備高度認同感與卓越專業能力的團隊，共同邁向永續發展的下一個高峰。

2025 年度新進員工及離職員工

項目 人數（人）		新進員工		離職員工	
		人數（人）	佔該類別比例（%）	人數（人）	佔該類別比例（%）
依年齡 區分	30 歲（含以下）	327	65.8%	200	45.7%
	31-50 歲	155	30.7%	175	40.0%
	51 歲以上	23	4.6%	63	14.4%
依性別 區分	男	103	20.4%	94	21.5%
	女	402	79.6%	344	78.1%
總數		505	100%	438	100%

註 1：30 歲（含以下）新進人數 ÷ （30 歲（含以下）新進人數 + 31-50 歲新進人數 + 51 歲以上新進人數）*100。

註 2：30 歲（含以下）新進人數 + 31-50 歲新進人數 + 51 歲以上新進人數。

2025 年度員工自願離職率及非自願離職率

離職類型	群體	人數（人）	比例（%）
自願離職率 ^{註 1}	醫師	29	0.88%
	醫事職類從業人員 ^{註 3}	193	5.87%
	所有其他員工	213	6.48%
非自願離職率 ^{註 2}	醫師	0	0
	醫事職類從業人員 ^{註 3}	1	0.03%
	所有其他員工	2	0.06%

註 1：自願離職率 = （2025 年自願離職人數（包含退休） / 2025 年正式員工數）*100%。

註 2：非自願離職率 = （2025 年非自願離職人數 / 2025 年正式員工數）*100%。

註 3：醫事職類從業人員包含職能治療師、護理師、麻醉科護理師、助產師、專科護理師、聽力師等。



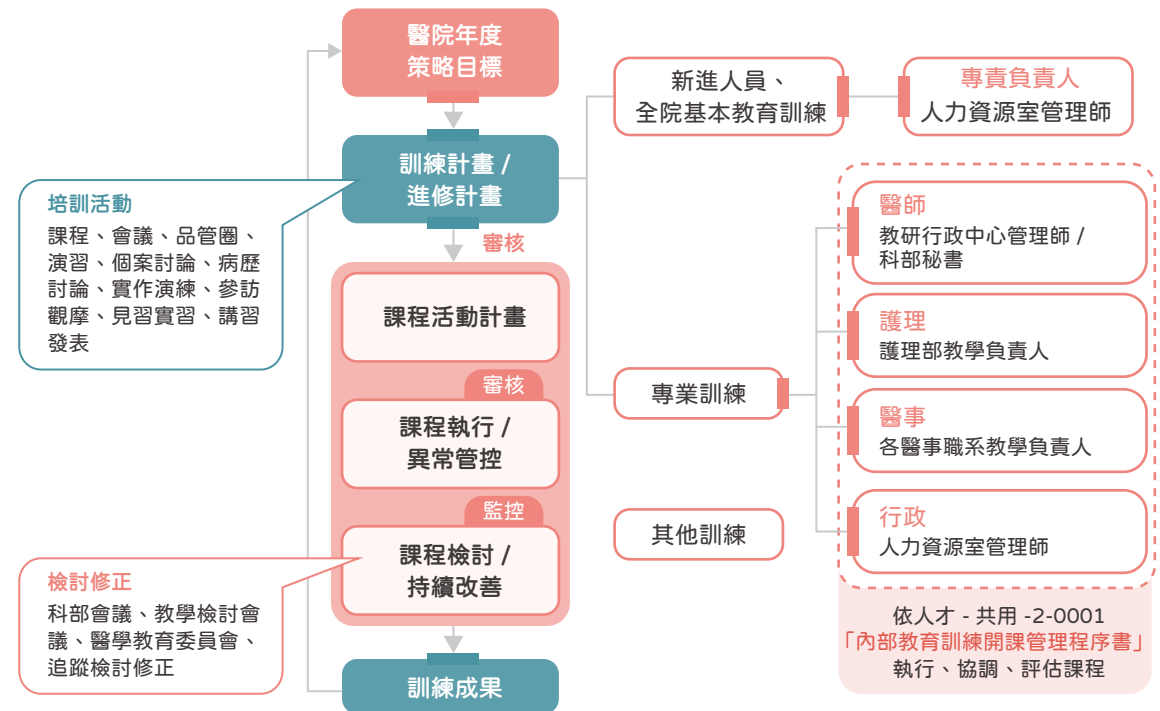
員工培訓

嘉義基督教醫院每年依據醫院任務與策略目標，並結合員工專業職涯發展需求，規劃年度教育訓練與進修計畫，明確訂定學習成效評估機制，以確保訓練品質與實際效益。為系統化推動教育訓練，本院建置並落實多項管理辦法與作業程序，包括《講座鐘點費管理辦法》、《員工國內外差旅費支給辦法》、《員工國內外訓練補助辦法》及《員工在職進修補助辦法》等，提供具體資源支持與獎勵措施，鼓勵員工積極參與各類進修與培訓。

此外，針對不同類型的教育訓練需求，亦建立完整的管理制度與程序文件，如《內部教育訓練開課管理程序書》、《新進人員教育訓練管理程序書》、《外派教育訓練管理程序書》及《全院員工基本教育訓練時數管理程序書》等，以提升整體訓練工作的系統性與可追蹤性。另針對醫師職涯發展，訂有《薦送主治醫師出國進修實施要點》，積極促進臨床專業人才之國際交流與專業能力精進。

本院培訓活動形式多元，涵蓋課程、會議、品管圈、演習、個案與病歷討論、實作演練、參訪觀摩、見習實習及成果發表等，由專責人員統籌規劃與執行，包括課程開設、招生、推動及成效評估等環節。各項培訓計畫須透過「開課平台」進行申請與建置，經訓練類別負責人審核通過後方可上線實施，並於科部會議中持續追蹤執行情形、蒐集回饋並據以滾動修正，且依需求每季向醫學教育委員會進行報告。

在學習成效評估方面，採用多元評量方式，包括自我評量、筆試、口試、書面報告、實務操作測試，以及 Mini-CEX、DOPS、CbD、360 度評估、OSCE 與 ad-hoc EPAs 評估，並輔以學員滿意度調查。各部門將評估結果納入人員考核，並於部門會議、教學會議及醫學教育委員會中檢討與修訂，確保教育訓練品質與持續精進。另各職類均設有教學專責人員，負責規劃與執行訓練計畫，並定期檢討與優化內容，使培訓方向能與臨床實務及組織發展需求同步提升。





員工培訓內容

項目		受訓對象	課程項目
院內	新進到職	新進人員	醫院簡介、員工關懷宣導、職業安全衛生及消防安全宣導(含無菸檯宣導)、醫院感染管制措施與手部衛生、員工權益介紹及性騷擾防治、資訊安全、員工健康管理與保護福委會介紹 / 教育訓練規範介紹、BLS 急救訓練。
	全院基本教育訓練	全院同仁	感染管制、病安醫品、醫法倫、資訊安全、職安衛訓練(含：緊急應變)、急救訓練、健康促進。
	管理訓練	全院主管、儲備主管	基層主管會議(勞動法規與相關法律須知)、主管共識營、主管退修會、領導管理訓練、溝通訓練、團隊帶領訓練、日常管理訓練、績效管理、問題解決、專案管理執行、心靈成長-領袖高峰會等、勞動部企業人力資源提升計畫之訓練。
	專業訓練	全院各職類	在職人員訓練、PGY/PGYN 訓練、實習生訓練、住院醫師訓練、專科醫師訓練、專科護理師教學訓練、醫療團隊成員訓練、臨床醫事人員培訓、師資培育、勞動部企業人力資源提升計畫之訓練。
	其他	全院同仁	心靈成長、運動紓壓、圍籬淨灘、健走、國際醫療、生命教育、生活理財、情緒管理、親子教育、夫妻教育、ONE TEAM 團隊體驗營。
院外	國內進修研習	全院同仁	技術研習、專案研習、各專科學會培訓、專業職能代訓、國內參訪、政府衛生政策訓練。碩、博士在職進修、國內學術會議研習。
	國外進修研習	全院同仁	技術研習、國際交流參訪、國際會議研習。
其他	體系內輪調訓練	主管、儲備主管	跨單位輪調、同一單位跨組輪調。



前言

CH1
嘉基的永續
管理方針

CH2
建立可靠
誠信的團隊

CH3
高品質的
全人醫療體系

CH4
幸福共榮的
工作環境

CH5
連結社區與
國際的橋樑

CH6
與環境共好
的綠色醫院

CH7
因應氣候
風險的前鋒

附錄

嘉基 One Team
團隊體驗營



2025 年
嘉基主管共識營



「2025 年 NCMEA 國家臨床醫學教育獎擬真情境類」新人組 - 金獎
急診部護理師 - 黃書瑋榮獲 MVP 護理師肯定

嘉基團隊
榮獲

金
獎



管理訓練課程 -
醫療主管管理技能提升工作坊



正確投資理財觀念課程



全
院
演
講

嘉基醫療管理學院人本智慧管理學院

人工智慧與醫療數位轉型

4 月 29 日 (二) 12:30-13:30

【主講】謝國榮 院長

【嘉賓】謝國榮 院長

【地點】嘉基醫院 禮堂

【內容】人工智慧與醫療數位轉型

【對象】全體同仁

【報名】請向各分會報名

【備註】嘉基醫院 禮堂

嘉基醫療管理學院人本智慧管理學院

全院演講邀請【謝國榮院長主持】演講
-歡迎踴躍參加-

【日期】7月17日(四) 8:00-9:00

【地點】禮堂

【嘉賓】謝國榮 院長

【內容】嘉基醫院 禮堂

【對象】全體同仁

【報名】請向各分會報名

【備註】嘉基醫院 禮堂

嘉基醫療管理學院人本智慧管理學院

理性、非理性
華人病人面對死亡的心理與哀悼之路

7月22日(二) 12:30-13:30

【主講】謝國榮 院長

【嘉賓】謝國榮 院長

【地點】嘉基醫院 禮堂

【內容】嘉基醫院 禮堂

【對象】全體同仁

【報名】請向各分會報名

【備註】嘉基醫院 禮堂



❖ 員工每年接受訓練的平均時數

項目	平均時數 (小時)
每名員工接受訓練的平均時數	54.35
每名女性員工接受訓練的平均時數	55.37
每名男性員工接受訓練的平均時數	50.9
行政人員接受訓練的平均時數	37.38
醫事人員接受訓練的平均時數	54.76
醫師人員接受訓練的平均時數	55.71
護理人員接受訓練的平均時數	66.87

多元績效考核

❖ 人才賦能：從績效對話引領專業卓越

在 2025 年，嘉義基督教醫院進一步深化「以發展為導向」的績效管理文化。我們不僅視績效評核為管理工具，更將其定位為同仁「職涯加速」的轉骨機制。透過整合《績效評核辦法》與各類專業進階規範，本院建立了一個能反映多元價值的發展平台，協助新進同仁快速站穩腳跟，並引導在職員工追求更高層次的專業晉升。

本院的評核機制體現了「因職制宜」的精神，不論是第一線臨床醫師或行政支援人員，皆有明確的職級進階路徑。我們透過《教學型主治醫師》與《研究型主治醫師》等精準評核架構，鼓勵同仁在醫療、教學與研究領域多元並進。嘉基致力營造一個「被看見、被肯定」的激勵環境，將個人成長與醫院永續發展緊密連結，攜手同仁共創醫療服務的新價值。

職階 ^{註 1}	男性			女性		
	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓時數 (小時)	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓時數 (小時)
首長	500	7	71.43	88.5	1	88.5
一級主管	1,968	30	65.6	943	14	67.36
二級主管	4,323	80	54.04	4,196	61	68.79
基層主管	1,488	21	70.86	6,909.5	87	79.42
合計	8,279	138	59.99	12,137	163	74.46

註 1：首長級指院長、副院長；一級指部主任級、特別助理、醫秘、人資長、資訊長、國際長等；二級指科主任、主任、督導；基層主管指組長、護理長。

❖ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

職類	考核人數 (人)		考核百分比 (%)	
	男性	女性	男性	女性
醫師	293	83	97.99%	97.64%
護理	105	1,294	94.59%	96.50%
醫事	100	233	100%	98.73%
行政	237	865	98.75%	98.74%
合計	735	2,475	98.00%	97.52%



駐衛警察隊人員接受人權政策或程序之訓練課程

❖ 精進應變韌性：駐衛警察專業知能培力

在落實本院對職場安全的承諾中，駐衛警察隊扮演重要角色，並持續精進危機處置能力與人權法規知能。本院透過年度系列課程，訓練同仁將人權思維融入勤務執行中，確保在遭遇突發狀況時，能迅速、精準且溫和地消弭潛在風險，將傷害降至最低。2025 年透過共 13 小時的專業培訓及 176 人次的深度參與，顯著提升了駐衛警團隊的執法品質與服務韌性，為醫院建立一道兼具「法治深度」與「應變強度」的安全防線。

❖ 保全人員教育訓練課程

類別	訓練課程	課程時數	參與人數
衝突管理	醫療暴力防範訓練	2 小時	33 人
	醫院暴力防範及棍棒盾牌防護要領	2 小時	30 人
	急診暴力事件演練	2.5 小時	32 人
	精神科門診暴力演練	2.5 小時	19 人
設備訓練	約束帶操作訓練	2 小時	32 人
	電梯操作訓練	2 小時	30 人
合計		13 小時	176 人次



CH5

連結社區與國際的橋樑

💡 承諾

深耕社區、走向國際，關懷生命的健康權利，傳遞信望愛精神

5-1 社區關懷與社會參與 76

5-2 國際醫療服務 91

對應重大主題與政策

重大主題	政策
社區關懷 與 社會參與	▪ 深化在地長照與高齡友善服務 ▪ 強化社區健康促進與醫療服務延伸
	短期目標（2025~2026）
	1-1 結合分院與長照單位拓點深耕社區，由醫療延伸長照在地化
	1-2 派遣醫療團隊支援離島地區與醫療資源不足場域，建立長期合作機制
	1-3 發展在宅急症照護
	2-1 辦理促進健康衛教、預防保健、導入醫療服務
	2-2 周遭社區擴增設立健康服務站
	2-3 積極建立社區夥伴關係，例如結合社區組織、學校
	2-4 建構銀齡共好影響力
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 提升長照中心的設備，並開設多元課程與活動，增進長者的生活品質
	2-1 擴大心理相關服務內容，提供心理諮詢與支持，特別針對新住民、移工、經濟弱勢、街友及青少年等特殊族群
	2-2 串連既有資源，建立結合信仰、醫療與社福的全人關懷平台，提供身心靈整合照護
	2-3 推動區域醫療資源共享計畫，提升偏鄉急重症可近性與照護品質
	追蹤指標
	▪ 長照服務人數 ▪ 衛教及宣導活動場次數 ▪ 偏鄉服務人次 ▪ 合作社區組織數量
	2025 年執行成效
	▪ 長照與社區共生服務逾 20,650 人次 ▪ 偏鄉醫療服務逾 6,900 人次 ▪ 健康促進與篩檢服務逾 19,000 人次 ▪ 培育 720 名失智友善天使、435 名社區守護天使 ▪ 建立跨醫療、長照、社福及社區組織合作網絡，打造全人關懷與在地共好的社區支持體系共 652 場次



5-1 社區關懷與社會參與

嘉義基督教醫院一直秉持信望愛的精神，積極投入社會服務。針對早期療育、家庭照顧者、身心障礙者、社區陪伴、長者陪伴、失智、社會關懷等多元議題，醫院發展出各類特色服務，提供專業且貼心的協助。這些服務不僅支持個人的身心健康，也深化家庭和社區的連結，展現醫院對社會關懷的承諾，落實共融、溫暖的社會價值。

❖ 社區關懷與社會參與服務架構圖





早療：兒童健康平權、文化韌性與社會共融計畫

嘉義基督教醫院深耕早期療育領域，不僅關注臨床治療，更致力於實踐兒童良好健康與福祉、優質教育與減少不平等。根據衛福部統計，台灣發展遲緩兒童發生率達 6.06%，其背後反映的是無數家庭在療育、教養與經濟分工上的永續經營挑戰。為此，本院推動全方位的繪本教育計畫，建構一套可持續循環的社會支持生態系。

❖ 跨域連結與社會教育：打造友善融合生態圈

本院透過培訓專業說書人、成立劇團，將「友善融合」的抽象概念具象化，並與東雨文化出版社建立夥伴關係，確保早療衛教資源能穩定且廣泛地滲透至社會各個角落。透過多元傳播管道，讓共融社會的概念日常化，賦予遲緩兒童家庭長期抗壓的社會支持韌性。

❖ 繪本系列：建構分層支持與文化續航力

我們透過三本繪本，從意識啟蒙、專業介入到文化保存，逐步建構永續照顧模型：

- * 《擁抱慢慢猴》融合繪本：意識覺醒與社會納入 以活潑筆觸引導大眾理解遲緩兒的多元面貌。這不僅是生命教育，更是社會永續的起點，透過降低偏見，營造共融的社區環境。
- * 《擁抱慢慢猴：生日大冒險》醫療篇：精準醫療與家庭賦能 針對發展評估流程、資源運用及家庭教養提供標準化指引。其目標在於透過「早期發現、正確處理」，降低長期社會醫療成本，實現家庭照顧資源的有效分工。
- * 原民親職繪本《小鄒記神話》：文化永續與在地創生 採用國、鄒雙語編製，將早療知能鑲嵌於原鄉文化脈絡中。這不僅是親職教材，更是文化遺產的保全與傳承，讓早療服務具備文化尊嚴與在地永續性。

❖ 實踐成果：社會影響力

自 2019 年起，本院整合多元資源，展現了強大的社會實踐量能與長期影響力：

- * 深耕社區：自 2019 年起累計舉辦 187 場社區宣導與 396 場親職活動，影響超過 864 戶家庭，設置 7 處社區療育據點，讓早療教育在基層紮根。
- * 全台擴散：2025 年啟動巡迴推廣，單年度觸及人數已突破 1,600 人次，服務版圖已由嘉義跨越至台中以南各縣市；2025 年度辦理全台巡迴推廣共計 5 場次／參與 564 人次；的社區親子閱讀 512 人次／182 家戶；社區宣導 18 場次／1,658 人次，完成台中以南的部份縣、市的推廣。
- * 國際知能輸出與醫療外交（Global Impact）：本院致力於早療經驗的全球共享，於民國 112 年正式將《擁抱慢慢猴》融合繪本英文版授權予非洲友邦——史瓦帝尼王國使用。這不僅跨越了國界與文化的藩籬，更是台灣早療軟實力的具體輸出，協助友邦建構共融教育資源，實踐國際間的健康平權與知識永續。

這項計畫透過專業知能的共享與文化認同的強化，確保每一位孩子不論出身背景，都能在永續、平等的環境下茁壯成長。



前言

CH1
嘉基的永續
管理方針

CH2
建立可靠
誠信的團隊

CH3
高品質的
全人醫療體系

CH4
幸福共榮的
工作環境

CH5
連結社區與
國際的橋樑

CH6
與環境共好的
綠色醫院

CH7
因應氣候
風險的前鋒

附錄

❖ 成果實錄



繪本



圖書館推廣



社區宣傳



說書活動



校園巡迴



英文譯本授權史瓦帝尼使用



校園巡迴



誠品書局推廣



Voco 飯店





家庭照護者：家庭照顧者支持性服務创新型計畫

針對人口老化、身心障礙人口增加及家庭結構轉變所帶來的照顧壓力，本院於 2016 年及 2018 年分別設立艷紫荊及滿天星據點，推出「家庭照顧者支持性服務创新型計畫」，旨在減輕照顧者的心理、經濟及社會支持不足等負擔。計畫透過個案管理、居家照顧技巧指導、個別心理協談及志工關懷等個別化服務，結合照顧技巧訓練課程、情緒支持團體、紓壓活動及社區推廣等團體活動，提升照顧者能力與生活品質，預防照顧悲劇。

2025 年累計提供 160 案個管服務，並實施居家照顧指導 45 人次、心理協談服務 93 人次、照顧技巧訓練 49 人次、情緒支持團體 179 人次、紓壓活動 161 人次、教育訓練 44 人次、志工關懷服務 20 人次、社區推廣 577 人次、創新服務 110 人次及喘息咖啡 800 人次，總計服務超過 2,058 人次，成為雲嘉地區創新服務特色。



到宅照顧技巧指導



創新服務 - 喘口氣
欣賞「本日公休」



情緒支持團體



長照知能教育訓練



社區宣導



照顧訓練課程



身心障礙者：再耕園保康清潔隊公益清潔計畫

在長期社區服務觀察中，我們發現身心障礙者、獨居長者及弱勢民眾，常因行動不便或缺乏支持系統，面臨居家整理困難，進而影響健康與生活品質；本計畫靈感源自 2018 年興起的「待用餐」概念，延伸提出「待用清潔」。透過社會資源購買再耕園保康清潔庇護工場的清潔服務，協助社區有需要卻無力承擔之個人與家庭使用此一資源，能有機會改善居住環境與提升生活品質。在提供弱勢族群協改善生活環境的同時，也讓庇護員工透過實際服務歷程累積工作經驗、提升自信與職場適應能力，發展出兼具社會關懷與就業培力雙重價值的公益清潔行動。

2025 年公益清潔共服務 16 案弱勢家庭／個案，總計 29 場次的服務，服務對象以高齡失能長者、身心障礙者為主，並多為低收或中低收入戶，且多數為獨居或家庭支持系統薄弱之族群。透過公益清潔服務介入，多數個案居住環境由原先雜亂、堆積狀態，轉為基本整潔且可安全使用之空間。服務後明顯改善行走動線與生活機能，有效降低跌倒及環境衛生風險，同時提升其日常生活便利性。整體而言，環境改善不僅回應基本生活需求，也進一步提升其心理安定感與生活品質。





社區共生照顧服務模式

2025 年底，台灣 65 歲以上人口比例正式跨過 20% 的門檻，宣告進入「超高齡社會」。嘉義縣老人人口比 24.11% 更是全台老化程度居次，農業縣最高。「社區共生」模式是嘉義基督教醫院因應超高齡社會，將醫療資源延伸至基層的重要策略，其核心目標是建立一個結合專業醫療、鄰里互助與在地資源的支持網絡。本模式的核心構成與執行成果如下：

❖ 核心策略與運作機制

本模式以「日間照顧中心」與「社區據點」為核心，推動以下機制：

- * 醫療、長照與社福整合：以醫療為基礎結合專業團隊，將長照服務在地化。
- * 跨專業協作：透過巡診與討論會，持續優化照護品質。
- * 鄰里互助網絡：強化非正式照護的價值，減少孤獨感並提升社區韌性。

❖ 重點執行項目：愛抵家好厝邊專車

為了突破地理限制，推動移動式服務：

- * 服務能見度：2025 年累計服務 652 場次。
- * 觸及人數：2025 年度服務達 20,650 人次，有效提升照護資源的可近性。

❖ 青銀共融與代間傳承

透過活動讓長者重新融入社區生活，轉化「被照顧者」的形象：

- * 祖孫傳承活動：舉辦如「焗窯趣」等活動，讓日照長輩與孩童分享過去的美好記憶，促進代間互動。
- * 節慶參與：與社區居民共同慶祝聖誕節等節日，營造共融照顧圈。
- * 手作與健康促進：鼓勵長輩與民眾一同參與課程，促進自主生活能力。



❖ 社會影響力與未來展望

- * 預防性效益：透過共生模式減輕因孤獨引發的心理諮商需求。
- * 示範場域：目標成為台灣社區共生的最佳示範場域，未來將持續深化在地資源串連，打造共好的友善支持系統。



日照長輩與社區民眾一同健康促進



日照長輩與社區民眾一同手作



日照長輩、社區的孩子、
家長及社區居民歡慶中秋



日照長輩與孩童 - 尋回過去美好記憶 -
祖孫傳承焗窯趣



跨專業協作：整合跨專業團隊（醫師、護理、
營養、社工、復健）共同規劃運動、營養與
動機激勵之改善策略，提升長者體能並降低
跌倒與失能風險。



太保日照的長輩們化身為最溫暖的
「聖誕天使」，拜訪在地社區弱勢
家庭。

長者陪伴

長青園「悅心長青溫馨相伴」老人住宅關懷專案針對獨居長者面臨的社會孤立與心理健康問題，提供情緒支持與會談服務、連結醫療與社福資源、舉辦社交與心理健康團體活動，並鼓勵住民參與志願服務，促進身心健康與社會參與。計畫辦理 35 人次關懷訪視及心理支持服務，提供個別化的情感支持；同時舉辦 24 場健康促進、自我照顧及生命教育活動，累計服務 278 人次，豐富長者的生活內容。此外，計畫成功建立 4 組社群小組，包括銀齡陪伴小隊、園藝共耕小組、共餐小隊及桌球住宅社團，促進長者間的互動與社交參與。

未來規劃發展「高齡者陪伴高齡者」模式，結合大專青年志工、社區組織及宗教團體，打造共融照顧環境，力求成為地方高齡友善示範據點，深化長者情感支持與社區互助網絡。



人際關係 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值 ^{註1}	執行照片
			男	女	總計			
住宅小團體 小組	住宅自主生活	37 場	150	146	296	一週至少一次	4.8	
	宣導活動	11 場	10	62	72	一個月一次	4.7	
	年節活動 - 過年、母親節、端午節、父親節、中秋節、聖誕節	5 場 / 6 場	39	98	137	依活動安排	4.9	
社交活動與 社區支持	自由講師 - 酷夏涼感計畫	5 場	19	50	69	7~8 月 每週三下午	4.8	
	社區課程支持 - 長青學苑 - 樂活慢跑、東區樂齡 - 水墨畫	44 場	17	58	75	3 月 ~6 月 9 月 ~12 月 4~6 月	4.8	
	社區共融 - 長青電影日「美力台灣 3D 行動電影院」、長青音樂日 - 敬愛樂章 爸氣登場、感恩節共融晚會、住宅長輩家屬代領 - 重陽敬老「蝶谷傳情，袋袋幸福」	4 場	89	124	210	依活動安排	4.9	



人際關係 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值 ^{註1}	執行照片
			男	女	總計			
跨代青銀 活動	青銀共融 - 3C 手機教學、古早味糖葫蘆、翻轉樂齡運動環島、 聊療禪繞畫、 十月中秋青銀會 - 捏黏土、秀美甲、手機教用服務、活力心智課	13 場	13	43	56	依活動安排	4.8	
與志工參與	陪聊志工 - 陪聊時光、勇壯運動 7333、筋絡槌聊	127 場	133	421	568	每週星期一下午 星期四上午 1 月 ~6 月 星期三下午 7 月 ~12 月 星期三下午	4.8	
總 計		246 場	2,410 人次				4.8	

自我關懷 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值	執行照片
			男	女	總計			
自我健康 管理	健康講座 - 自信銀養學	10 場	27	99	126	每月一次	4.9	
	社區醫療服務	3 場	26	48	74	半年一次	4.9	
	健康促進課程 - 經絡自我照顧、養生槌八虛、活齡從頭開始、 心血管保健	4 場	8	66	74	依活動安排	4.9	



自我關懷 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值	執行照片
			男	女	總計			
飲食指導	食農文化課程	2 場	12	28	40	依活動安排	4.8	
心靈關懷	嘉基社區心靈成長、樂齡夢想實踐 - 第三人生	14 場	15	59	74	每月第三週 星期四上午 依活動安排	4.7	
總計		33 場	388 人次				4.8	

註 1：滿分為 5 分

生命關懷 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值 ^{註 1}	執行照片
			男	女	總計			
心靈療癒 活動	幸福小組	8 場	16	68	84	2 月 ~9 月	4.9	
促進住民能 為社區服務	園區外志工服務 - 嘉基院慶宣傳擺攤、嘉義市祖父母節志工	5 場	10	26	36	依活動安排	4.9	
總計		13 場	120 人次				4.9	

註 1：滿分為 5 分



環境關懷 活動類別	活動名稱	場次	人數			課程日期	活動滿意度 平均值 ^{註 1}	執行照片
			男	女	總計			
共創居家 共融環境	社區綠化與住宅美化環境	11 場	22	36	58	依活動安排	4.8	
環保教育， 環保推廣	老宅自主 - 友善鳥類宅 - 野鳥窗殺、 老宅自主 - 多功能清潔劑	5 場	13	53	65	依活動安排	4.9	
	社區綠化	2 場	5	3	8	依活動安排	4.8	
總 計		18 場	131 人次				4.8	

註 1：滿分為 5 分



失智照顧

❖ 社區周全性失智照顧

面對高齡化與失智人口快速增加，嘉義基督教醫院自 2019 年成立失智症整合中心，以失智共照中心為核心，整合失智社區服務據點及嘉義市「憶嘉人六支箭」等計畫，建構從早期篩檢、診斷轉介、診間關懷、個案管理、社區據點服務、居家環境改善到年輕型失智支持的連續性照顧網絡，推動社區周全性失智照顧。

* 創新建構早期關懷與個案管理雙軌服務

本院串接基層診所提供早期失智症篩檢（AD8）與轉介，透過一站式流程縮短確診時程，並由個案管理師與具照顧經驗的志工於診間提供初確診者及家屬情緒支持與資源連結。確診後，個案管理師持續追蹤個案需求，媒合失智照護、長照服務、社區據點、照顧者支持及福利資源，建立不中斷、不漏接的長期支持機制。

* 結合多元化資源發展失智者支持架構

為強化家庭與社區支持，本院設立 6 處失智社區據點，服務延伸至阿里山樂野等偏鄉地區，提供認知促進課程、照顧諮詢及家屬支持團體。同時培育友善環境檢視人員，進入居家進行環境檢視與改善，並設置失智友善居家示範點，協助照顧者理解如何透過空間配置、視覺提示與安全設計，降低居家風險與照顧負荷。針對年輕型失智者，本院亦建立專屬團體課程、運動健身、諮商、藝術紓壓及家屬支持團體，補足照顧體系長期不足之缺口。同時，本院持續推動失智友善天使、失智友善組織及失智友善社區行動，促進社區民眾、商家、志工與在地組織共同參與，營造失智者能安心生活、被理解與被支持的友善文化。

2019 至 2025 年嘉基累計的個案管理人數達 2,230 人。自 2024 年起，本院進一步培力具照顧經驗的失智照顧者擔任志工，於診間陪伴新確診失智者及家屬，至 2025 年已完成 322 案診間關懷服務，讓過來人的經驗轉化為支持他人的力量。

在社區據點服務方面，2020 至 2025 年間，6 處失智據點累計服務失智者 817 人、照顧者 504 人，認知促進課程累計達 145,377 人次，照顧課程及支持團體累計 864 人次參與。居家環境改善方面，自 2024 年起培訓環境檢視員前往居家進行環境檢視與改造，2024 年完成 120 處、2025 年完成 150 處，針對跌倒風險、安全動線、視覺辨識、情緒干擾及照顧便利性等問題進行重點改善，有效降低居家生活風險並減輕照顧者負擔。

此外，失智友善社區推動持續擴大，2024 年辦理 25 場失智友善天使訓練，登錄 867 名友善天使；2025 年辦理 47 場，登錄 720 名友善天使，逐步擴展社區對失智症的理解與接納。值得一提的是，台灣原僅有兩處年輕型失智者團體服務，2024 年嘉義市新增第三處，由本院規劃每週一次運動健身班、不定期諮商與藝術輔導紓壓課程，以及每月一次互動支持團體，2025 年辦理 27 場次，為年輕型失智者及其家庭建立更具連續性與專屬性的支持系統。

整體而言，本院以醫療為起點，將服務延伸至家庭與社區，整合早期診斷、個案管理、據點服務、居家環境改善及友善社區營造，提升失智者生活安全、家庭照顧韌性與社區共融支持，這種以人為本、整合醫療與社區資源的服務模式，榮獲衛生福利部「2024 年度醫療財團法人研卓越獎」- 社區醫療服務獎肯定、2025 年在首度設立的《遠見》ESG 醫療永續獎中，以「守護嘉憶人 - 失智者樂齡推展」方案榮獲「樂齡友善組」績優獎肯定。



項目名稱	特色	亮點紀錄
製作嘉義市失智照護資源指引	- 整合嘉義市失智照護資源，提供易懂實用指引，協助失智者與家屬快速連結醫療、照護及社區支持，提升照護可近性與友善性。 - 讓我們生活在可令人安心的友善環境，比較不怕失智。	
失智個案關懷及管理服務	以 AD8 篩檢通報為起點，協助診斷治療、診間關懷、資源轉介與每月追蹤，建立失智連續照護流程。	
失智據點及日間照顧	失智據點提供認知促進、規律運動、懷舊音樂與藝術活動，並辦理照顧者支持團體及訓練，延緩退化、支持家庭。	



項目名稱	特色	亮點紀錄	
年輕型失智症 支持服務	建構年輕型失智專屬據點，發掘個案專長與潛能，提供賦能及服務舞台，並成立家屬支持團體，陪伴共渡照顧歷程。		
		▪ 互動支持團體	▪ 藝術紓壓課程
失智友善居家 改造與環境設計	設置失智友善居家環境示範點，透過採光、窗簾及對比色設計，提升失智者辨識能力與居家安全，降低焦慮感；並指導家屬理解其需求、改善互動方式。另彙整改造案例，製作淺顯易懂之居家環境改造指引，供輕度失智者及家屬參考運用。		
失智友善社區 推廣	失智友善社區以提升民眾識能與接納為核心，透過社區教育宣導、專業人員培育、失智服務指引手冊及平面與影音媒體宣傳，普及正確認識與求助資源；並串聯社區支持網絡，使失智者安心生活、持續參與，家屬獲得理解與支持。		
			



社會關懷方案

項目名稱	重點工作	成效及影響力	活動紀錄
醫療資源 不足地區 改善方案	- 慢性病個案管理。 - 藥物整合服務，提升用藥安全。 - 提供轉診服務，減少不必要之奔波與重複就醫。	2025 年雲林縣台西鄉溪頂村開辦巡迴醫療站。 - 共開立 51 診、總服務人次為 359 人次。 - 滿意度調查顯示，整體滿意度達 98.3%。	巡迴醫療 
社區心理 健康守護	提供社區民眾心理議題與婚姻家庭諮商。	2025 年度心理諮商服務民眾 928 人次、協助人數達 207 人。	心理諮商 
社區健康 促進服務	透過定期辦理社區健康活動 / 講座，並設置健康小站，進行癌症篩檢服務、疫苗接種、菸檳危害防制及健康議題宣導，強調早期篩檢與健康識能教育，並針對高風險族群進行衛教與追蹤。	- 設有三處健康小站據點：2025 年服務 137 場、6,169 人次。 2025 年辦理社區癌症篩檢：年服務 80 場、5,170 人次。 - 癌症篩檢成效卓越曾獲國健署頒發 3 次金牌獎、8 次典範獎。 - 辦理菸檳防制活動 / 講座：年服務 64 場、5,222 人次。 - 獲國健署頒發「戒菸服務品質改善措施績優醫事機構」獎，共 8 次。 - 其他健康議題活動 / 講座：年服務 52 場、1,702 人次。	社區 健康小站 
部落健康 促進服務	- 部落健康營造 - 原鄉心理健康促進 - 山地離島偏遠地區醫療服務 (IDS) 計畫 - 阿里山鄉觀光地區假日緊急醫療站緊急救護 - 失智照護 - 樂野失智據點 - 原鄉交通車服務 - 部落優伯	2025 年預防保健宣導共辦理 11 場 791 人次；社區減重班共減下 53.3 公斤；培力 15 位部落志工；榮獲 2025 年原醫會健康議題、文稿、影片、海報獎。 2025 年辦理場社區宣導，服務 552 人、723 人次，並招募 435 位社區守護天使。 2025 年南三村門診共服務 5,504 人次、預防保健活動場共服務 1,062 人次；居家醫療服務 49 人次。 2025 年共服務 188 人次。 2025 年社區宣導與活動共辦理 16 場次 691 人次；認知促進課程共服務 1,368 人次；預防及延緩失能課程共服務 84 人次；榮獲 2025 年嘉義縣「憶起來嘉拚回憶」精彩獎及人氣獎、「懷舊歌謠比賽」最佳創意獎及人氣獎。 2025 年交通接送共 1,797 人次。	IDS 巡迴醫療 - 肝炎特診  南三村失智宣導 



5-2 國際醫療服務

嘉基始終以愛與全人關懷為核心使命，持續將優質醫療服務拓展至東南亞及非洲多國，並透過與國內外機構合作，建立兼顧理論與實務的人才培訓體系，強化專業能力，同時深化國際醫療合作與人道援助。在此基礎上，進一步整合跨領域資源，促進醫療、教育與公共衛生的連結，提升在地夥伴的自主發展能力，打造永續合作模式，擴大醫療服務的影響力與社會價值。合作夥伴遍及泰國、菲律賓、緬甸、史瓦帝尼等國。

辦理海外醫療短宣隊

本院於 2025 年度共派遣三梯次海外醫療短宣隊，由跨科別專業團隊前往菲律賓及泰國，提供義診、醫療諮詢、衛教活動與轉介服務。

菲律賓短宣規劃 2 場次社區義診，也首次與當地醫院合作進行外科手術。泰國則分為 2 梯次，第一梯次除提供義診外，也導入健康檢查概念，同時結合國內公益團體，捐贈 170 頂全新安全帽及教學用音響、課桌椅、文具與民生物資等，以實際行動支持當地教育與民生需要；並與在地學校合作，分享台灣安全帽推行大幅降低頭部外傷的經驗，強化頭部安全宣導，後續也得到大谷地村長反饋，泰文學校確實執行穿戴安全帽上下學計劃，用正向登記加分方式鼓勵同學們佩戴。第二梯次則延續醫療義診，也透過家戶訪問瞭解當地居民生活及健康需求，並新增服務據點，未來將持續拓展服務範圍。

2025 年海外醫療短宣隊出隊紀錄簡表

日期	地點	服務內容
6/4-6/10	菲律賓東內格羅斯省拜伊斯市、馬比奈市	中、西、牙醫義診總計服務 489 人次，執行 43 例外科手術
7/16-7/22	泰國清邁府大谷地村	健檢 80 例、醫療義診 530 人次、安全帽暨民生物資捐贈
8/7-8/12	泰國清邁府大谷地村、景乃村	醫療義診 703 人次、家訪 18 戶





強化合作夥伴關係

本院重視夥伴關係的建立與維繫，視合作為推動各項計畫的重要基礎。並透過多元合作模式與持續交流機制，強化彼此連結與合作成效，提升整體推動的深度與廣度。其中，在泰國繼 2023 年與 Overbrook 醫院及 McCormick 醫院簽訂合作意向書 (Memorandum of Understanding, MOU) 後，2025 年再與曼谷基督教醫院進行簽署，在駐泰代表處人員見證下，雙方議定就臨床服務、教育訓練及學術研究等方向進行為期五年之合作。

而針對已簽訂有 MOU 的合作夥伴，本院則持續提供支援，包括分別訓練來自緬甸與泰國之醫事人員，回應對方進行偏鄉診所規劃管理及內視鏡技術提升等需求；亦提供史瓦帝尼合作醫院 3 套壁掛式生命徵象綜合診斷系統，以提升該院診斷治療之能力，並將陸續協助完備診間事務性設備，為提供病患優質服務一同努力。



▲捐贈史瓦帝尼姐妹醫院
壁掛式診斷系統

❖ 2025 年代訓外籍醫事人員簡表

國籍	日期	人數	訓練內容	備註
緬甸	10/28-11/11	2	臨床技術、社區護理	預備緬甸偏鄉診所規劃及管理
泰國	12/07-12/20	1	腸胃內科內視鏡	姐妹院 McCormick Hospital 推薦

執行人道醫療援助

嘉義基督教醫院設有「人道與海外關懷基金」，以因應重大傷病或緊急醫療自海外來臺就醫之個案所需。2025 年一名泰國個案來院求診，經診斷為黑色素瘤第四期，患者與家屬期望積極治療，但長期療程所費不貲，基於人道及關懷精神，本院提供醫療費用優惠，並於每次回診安排專人隨同，陪伴患者及家屬渡過艱辛抗癌療程。

提供外籍生獎助學金

嘉義基督教醫院提供獎助學金，協助外籍學生順利適應在臺生活，並專注於學業成長。其中長期發放之外籍生助學金部分，主要提供生活津貼，期望減輕學生經濟壓力，並與教會搭配，鼓勵受獎者投入教會服事，透過實際參與培養關懷他人的服務態度，促進身心靈的整體平衡發展與生命素養的提升。2025 年度 2 個學期，共計發出 24 人次。而 2024 年新設之東南亞醫藥衛生人才培育獎學金，2025 年首度正式發放，共 8 名同學獲獎，就讀科系涵蓋醫學、牙醫、藥學及護理，未來也將加入嘉基的工作行列，共同參與醫療臨床服務，回饋貢獻社會。

規劃設立海外醫療機構

嘉義基督教醫院與海外友好醫療機構攜手合作，優先鎖定醫療資源匱乏或交通不便的地區，進行整體評估與規劃，共同推動醫療機構的設立與發展，並逐步建構在地醫療服務體系，致力提升當地居民的就醫可近性與基本健康水準，同時促進社區長遠的健康發展。2025 年持續探訪泰國與緬甸，以與在地機構合作為主，共同設立基礎診所，逐步提升在地基本醫療支持能力。目前評估以泰北大谷地村及緬甸仰光市郊恩雨社區為優先據點，將依當地需求與條件，規劃提供基層醫療照護及慢性病管理等服務。

CH6

與環境共好的綠色醫院

💡 承諾

全面落實環境管理，減少溫室氣體排放與資源耗用，打造綠色的醫療場域

6-1 溫室氣體與能源管理	94
6-2 廢棄物管理	97
6-3 綠色醫療	100

對應重大主題與政策

重大主題	政策
溫室氣體 與 能源管理	- 定期進行溫室氣體盤點 - 推動設備汰換與導入再生能源 - 精準控能，提升能源效率
	短期目標（2025~2026）
	1-1 持續進行碳盤查並受第三方機構查證 1-2 鼓勵同仁受訓，取得綠領相關人才認證 2-1 定期汰換高耗能設備（如空壓機、電梯、冰水主機、燈具）為高效節能型號 3-1 持續優化中央監控系統，偵測能源使用異常情形 3-2 實施分時分區管理策略，控制空調、照明、飲水機等系統運作時段與區域 3-3 通過 ISO 50001 能源管理系統驗證
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 擴大溫室氣體盤查範圍，納入範疇三排放 1-2 建立醫療耗材碳足跡評估流程，並選定品項試行於採購決策 2-1 導入具節能效益的醫療設備、原料或醫療技術 3-1 導入 AI 或數位系統，進行即時用能監測與最佳節能策略自動化調節
	追蹤指標
	- 類別（範疇）1+2 溫室氣體排放量 - 能源密度
	2025 年執行成效
	- 綠領人才認證：完成 5 位同仁永續相關認證 - 節能成果：持續優化能源管理，並完成中央監控結合空調主機控制機制，用電量較 2024 年減少 1.7% - 減碳表現：類別 1+2 溫室氣體排放量為 11,701.6600tCO₂e，較 2023 年降低 1.8% - 認證榮譽：通過 ISO 50001 能源管理系統驗證 - 獲經濟部「節能標竿銀獎」



重大主題	政策
廢棄物 管理	注重源頭減量與廢棄物管理
	短期目標（2025~2026）
	1-1 重新檢視醫療與生活廢棄物品項，改善分類流程，提升汙物室空間效率
	1-2 定期評估可源頭減量的項目，並尋求再生替代品
	1-3 導入化學廢棄物外包裝之紙類可回收材質，減少塑膠用量
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 建置與優化智慧廢棄物管理系統，提升分類準確率
	1-2 拓展提供再生料、或具回收與處理能力的廠商
	追蹤指標
	- 廢棄物總量 - 違法裁罰事件數
	2025 年執行成效
	- 減量成效：生物醫療廢棄物減少 1 噸；洗腎空桶回收再利用 26,400 公斤 - 合規管理：2021 至 2025 年度無廢棄物違規裁罰事件

6-1 溫室氣體與能源管理

溫室氣體盤查

因應氣候變遷，嘉義基督教醫院對減碳議題愈發重視，致力於以實際減碳行動做出成果。嘉義基督教醫院導入 ISO 14064-1:2018 針對二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氯碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化（NF₃）七類法定溫室氣體進行量化計算；本院成立溫室氣體盤查工作之推行小組，參與成員以本院職安室為主，其他相關科室為輔，並賦予所有參與人員明確的責任、權限及相互關係，以便後續各科室資料之整合與彙整工作。

本院之組織邊界設定採用「控制（權）法」、所在地基準（Location Based, LBA）界定盤查範疇，組織邊界設定以戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院為盤查範圍，與本報告書範圍相同。基準年設定為 2023 年，2025 年是第三次進行盤查工作，計算類別一、二，以及類別三至六之溫室氣體排放；經盤查統計，全院溫室氣體排放總量中因類別三至六之盤查結果受每年盤查項目增減所影響，故常見的排放強度計算以類別一與二之排放量加總進行計算，自 2023 年首次盤查以來，本院持續改善管理措施，2024 年較 2023 年降幅 0.5%，2025 年較 2023 年降幅增加至 1.8%；在所有溫室氣體排放源中最大的是類別二外購電力，占比約 69.5%，針對此類排放熱點，本院持續優化能源管理，並完成中央監控結合空調主機控制機制，將在未來持續展開相關作為以因應時下氣候變遷節能設備之更新、汰換，包含空調主機為更省電的磁浮離心式、冰水主機、LED 燈具、建置智能監控系統等，持續往淨零目標邁進。本院無排放臭氧層破壞物質（Ozone Depleting Substance, ODS）。

❖各類別溫室氣體排放源項目表

類別	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六
項目	1.1 固定燃燒直接排放 1.2 移動燃燒直接排放 1.3 工業製程（醫療服務）之直接製程排放及移除 1.4 人為系統中溫室氣體釋放產生的直接逸散排放	2.1 輸入電力的間接排放	3.2 下游運輸和貨物配送產生的排放	4.1 源自採購商品的排放	5.2 下游租賃資產的排放	無



❖ 各類別溫室氣體排放及移除量統計表

各類別溫室氣體排放	2023 年排放量 (公噸 CO ₂ e)	2024 年排放量 (公噸 CO ₂ e)	2025 年排放量 (公噸 CO ₂ e)	% (2025 年)
類別一：直接溫室氣體排放和移除 ^{註2}	1,303.3668	1,301.6819	1,461.3576	9.92
類別二：輸入能源的間接溫室氣體排放	10,611.4164	10,547.6374	10,240.3024	69.54
小計	11,914.7832	11,849.3192	11,701.6600	79.46
溫室氣體排放強度 (tCO ₂ e / 坪)	0.4146	0.4124	0.4072	-
其他間接排放				
類別三：運輸產生的間接溫室氣體排放	9.6742	9.3549	8.0331	0.05
類別四：組織使用的產品之間接溫室氣體排放	2,363.1608	2,472.1900	2,734.6938	19.88
類別五：使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放	307.0309	280.8547	281.7026	1.86
類別六：其他來源的間接溫室氣體排放	0.0000	0.0000	0.0000	0.00
排放量總計	14,594.649	14,611.719	14,726.090	100

註 1：量化原則：各種溫室氣體排放源之排放量計算主要採用排放係數法、質量平衡法進行計算，係數來源為環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數、GWP 值為 IPCC 2021 年發布之 AR6 版本、以及我國 114 年度電力排碳係數 (0.424kg CO₂e / 度)；計算排放強度坪數為總樓地板面積 28,736。

註 2：因 2025 年度化糞池計算方式改變，同步更新 2023 與 2024 年活動數據與排放係數計算方式，使其具有一致性；變動說明 (1) 活動數據將其區分為員工與與病患，其活動數據單位從小時變更成人日。(2) 排放係數參照內政部建築物污水處理設施設計技術規範並區分員工與與病患之污水量及生化需氧量從 0.0034125 KG-CH₄ / 時變更成 0.006 (員工)，0.0168 (病患) Kg-CH₄ / 人 - 日，其重新計算後化糞池排放量為 157.3431 (公噸 CO₂e/2024 年) 與 158.1590 (公噸 CO₂e/2023 年)。

能源管理

嘉義基督教醫院全面節能省電以打造綠能智慧醫院，除全面升級電力系統、更換 LED 照明與高效能空調系統、在院區屋頂設置太陽能板與熱泵外，更投入近五千萬元建置中央電力安全與智能監控系統，整合全院電力、水、空調與氣體等設備監控與管理，透過數位電氣化操作與能源排程控制，有效降低能源浪費，使得本院能源使用效率 (Energy Usage Intensity, EUI) 優於區域醫院與醫學中心平均值，2025 年較 2024 年能源使用量減少 11.96%，從能源流向管理到空調效能分析，全方位提升醫療設施的節能效率與環境永續性。

本院另已導入 ISO-50001 能源管理系統，節能成效卓著，例如：太陽能與熱泵熱回收年省逾百萬元，創造智慧醫療與環境永續雙贏局面並榮獲經濟部「國家產業創新獎」及「節能標竿 - 銀獎」的肯定。



前言

CH1
嘉基的永續
管理方針

CH2
建立可靠
誠信的團隊

CH3
高品質的
全人醫療體系

CH4
幸福共榮的
工作環境

CH5
連結社區與
國際的橋樑

CH6
與環境共好
的綠色醫院

CH7
因應氣候
風險的前鋒

附錄

ISO 50001:2018 證書



2025 年經濟部國家產業績優創新獎



2025 年經濟部節能標竿 - 銀獎

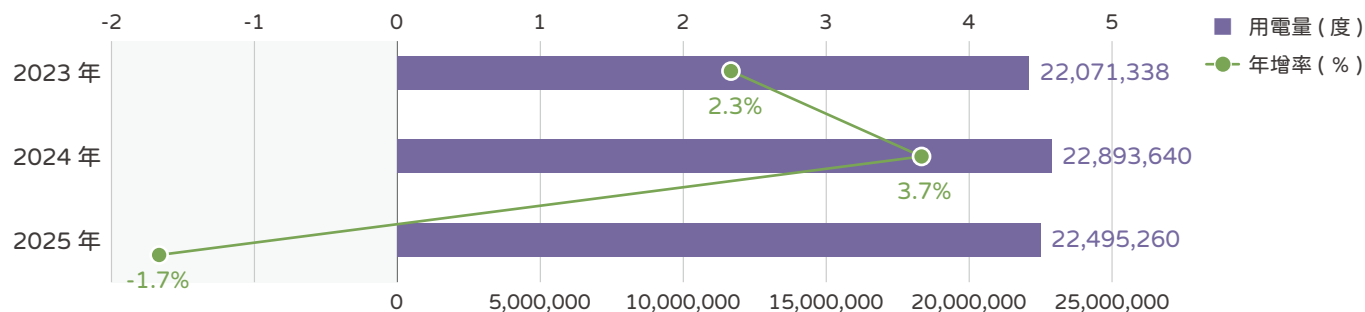


		2023 年能源量	2024 年能源量	2025 年能源量
不可再生能源使用	總量 A	151,784	148,192	130,481
	外購電力	79,457	82,417	80,983
	重油	0	0	0
	柴油	383	552	137
	天然氣	1,545	1,771	1,752
	汽油	34,372	30,103	34,827
	瓦斯	22,083	17,409	14,008
可再生能源使用	總量 B	0	0	0
能源總使用量	C= A+B	151,784	148,192	130,481
樓地板面積 (m ²)	D	94,996	94,996	94,996
能源密集度	C/D	1.60	1.56	1.37

註 1：能源使用量已換算為千焦耳，以環境部氣候變遷署公告之係數計算：電力 1 度 (千瓦 - 小時)=3,600 千焦耳、天然氣 1 立方公尺 =8,000 千卡、柴油 1 公升 =8,400 千卡、汽油 1 公升 =7,800 千卡、1 卡 =4.184 焦耳。

註 2：能源密集度之計算採總能源消耗量為分子。

❖ 用電度數變化





6-2 廢棄物管理

節能減碳措施

本院深信醫療機構在提供健康服務時，應將對環境的衝擊降至最低，秉持從「隨手可作的、投資效益高」的原則出發，持續推動節能、減廢、污染防治等環保行動，長期將環保理念融入營運，實踐多項節能減碳措施。

本院以打造綠能智慧醫院，透過以下具體措施來執行節能減碳：燈源燈具改裝低瓦數 LED 型、汰換傳統燈具為 LED 平板燈具、更新冷卻水塔散熱材、水泵汰舊換新及增設變頻控制、冷氣主機汰舊換新、導入中央監控系統、燈源燈具加設感應 / 定時控制、室內使用隔熱窗簾節能、導入電扶梯自動感應變頻節能控制、運用頂樓空間導入太陽能發電裝置（自發自用）、AI 地板清潔機器人執行夜間打掃作業、引進自助掛號 & 報到 & 繳費系統、使用循環扇節省空調耗能、日照充足時期關閉燈源節省耗能、使用自動門 & 空氣簾阻絕熱氣入侵。

獨棟智慧手術大樓採用廢熱回收系統，將頂樓供應中心滅菌鍋產出的高溫冷卻水回收利用在手術室或病房區的鍋爐預熱、馬桶沖洗與花草澆灌，統計至 2025 年，本院每一滅菌鍋次約耗費 2 噸冷卻水，每日累積產生之高溫廢水高達 70 噸，2025 年減少鍋爐所需瓦斯用量 15,987 度、熱泵用電 198,195 度、自來水用量 25,550 度，總計節省電力 239.75 千度，減少費用 116.7 萬元，以及降低 145.1 公噸 CO₂e 碳排放量。

其中，透過導入中央智能監控系統定期記錄各種能源耗用量及檢查能源設備；因應國際 2050 淨零轉型趨勢，配合政府推動之淨零策略及目標，近年來陸續將定頻冰水主機汰換或增購為變頻冰水主機，僅住院區汰換 1 台為磁浮離心式冰水主機，節省電力 672.33 千度，減少費用 311.2 萬元，降低 318.7 公噸 CO₂e 碳排放量，另 2025 年汰換住院區與倪傑大樓汗水用鼓風 / 曝氣機，未來規劃汰換全院 16 部電梯並導入電力回生系統增進電力能源再生與利用、以及汰換住院區及保健大樓空壓機以提升節能效益。

汰換門診大樓
變頻磁浮離心式主機



2025 年醫策會 -
第二十六屆醫療品質獎 -
淨零醫療類佳作



廢棄物管理方式與成果

廢棄物如未妥善處理，將對環境產生極大的影響，嘉義基督教醫院重視廢棄物的處理方式，訂定「廢棄物分類總表」與「廢棄物稽查管理辦法」加強管理，並配合現有廢棄物清理與資源回收再利用法規要求。

本院對於廢棄物清除處理與回收廠商的查核，除定期查驗其在環境部系統登載資料是否核實，包含營業登記證、許可營運項目、處理廠許可營運量、清理車籍證明等事項。廢棄物處理回收廠商須具有環保主管機關核發有效期限內之廢棄物清除、處理許可證等，始得承攬清除處理作業資格。透過不定期跟車及稽查 GPS 資料，以確保廠商清運後之處理機制皆符合規範，於 2025 年度無廢棄物違規事件。



本院將事業廢棄物分為 2 大類：「一般事業廢棄物」及「有害事業廢棄物」，處理方式與成果如表格所示：

❖ 廢棄物管理方式

品項	類別	項目定義	院內暫存方式	處理方式
一般事業廢棄物	一般生活垃圾 D 類	一般生活垃圾、一般性醫療廢棄物及一般性藥品等未遭受汙染的廢棄物	垃圾壓縮機	委由一般事業廢棄物清除
	資源回收廢棄物 R 類	如廢紙、廢金屬、廢玻璃、廢塑膠、廚餘…	保義資源回收區	委由各類資源回收再利用廠商處理
有害事業廢棄物	生物醫療廢棄物 C 類	如基因毒性廢棄物、感染性廢棄物，如受血液及體液污染之廢棄物等	生物醫療廢棄物冷凍櫃	委由感染性廢棄物清除
	生物醫療廢棄物 D-2101	依廢棄物相關法令規範，可經高溫高壓滅菌之生物醫療廢棄物，如針筒、棉球、紗布…等	保義暫存區	經自行處理後，委由 D-2101 清除

❖ 各項廢棄物處理總量統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
廢棄物類別	一般事業廢棄物		有害事業廢棄物		一般事業廢棄物		有害事業廢棄物		一般事業廢棄物		有害事業廢棄物	
廢棄物品項	一般生活垃圾	資源回收	生物醫療廢棄物	高溫滅菌廢棄物	一般生活垃圾	資源回收	生物醫療廢棄物	高溫滅菌廢棄物	一般生活垃圾	資源回收	生物醫療廢棄物	高溫滅菌廢棄物
處理量(噸)	303.38	625	49.12	399.17	304.27	605	49.14	370.48	303.24	625	50.42	359.675
所佔比例	22%	45.3%	3.6%	29.1%	22.8%	45.5%	3.7%	28%	22.9%	46.6%	3.7%	26.8%
總處理量(噸)	1,376.670				1,328.890				1,338.335			



❖ 各項廢棄物處理總量統計表

廢棄物 種類	處理方式	2023 年		2024 年		2025 年	
		處理量（公噸）	各類占總量比例	處理量（公噸）	各類占總量比例	處理量（公噸）	各類占總量比例
一般事業 廢棄物	焚化 ^{註 1} （含能源回收）	0	0	0	0	0	0
	焚化（不含能源回收）	303.38	32.60%	304.30	33%	303.24	32.66%
	掩埋 ^{註 2}	0	0	0	0	0	0
	回收再利用	625.05	67.40%	605.65	67%	625.85	67.34%
	總計	928.43	100%	909.95	100%	928.24	100%
有害事業 廢棄物	焚化（含能源回收）	0	0	0	0	0	0
	焚化（不含能源回收）	448.290	100%	419.620	100%	410.095	100%
	掩埋	0	0	0	0	0	0
	回收再利用	0	0	0	0	0	0
	總計	448.290	100%	419.620	100%	410.095	100%

❖ 廢棄物減量與回收

✳ **推動醫療廢棄物資源化：**本院致力於落實廢棄物分類精進計畫。推行化療藥物包裝減量專案，針對臨床化療藥物，過往外包裝紙盒多納入生物醫療廢棄物處理；經廢棄物專責人員審慎評估與查詢相關法規，在確保感染管制與環境衛生安全之前提下，確認外層包裝未受藥劑污染，符合環境保護法規之回收標準。透過重新梳理，我們成功將化療紙盒引導至紙類回收體系。此舉不僅有效優化廢棄物源頭管理，更達成「生物醫療廢棄物減量」與「資源回收率提升」之雙重目標，具體實踐醫療資源循環利用之承諾。

✳ **資源回收再利用：**本院秉持循環經濟與資源永續理念，系統性推動醫療廢棄物減量與再利用管理機制，針對洗腎治療產生之空桶，已與具合法資格之再利用處理機構建立長期合作關係。相關洗腎空桶經由專業流程完成清洗、破碎及再製，轉化為塑膠再生粒料，重新投入塑膠製造產業鏈，實現資源循環利用。統計期間內，洗腎空桶回收再利用量達 26.4 公噸，具體展現本院於廢棄物減量及資源循環之執行成效。此項措施除有效降低生物醫療廢棄物對環境之負荷，亦減少原生塑膠原料使用，對減碳與環境保護產生正向效益。未來也將強化與合格處理機構之合作深度，並逐步提升資源再利用率，以落實 ESG 永續發展目標，提升整體環境治理績效。



6-3 綠色醫療

嘉義基督教醫院深信醫療機構在提供健康服務時，應將對環境的衝擊降至最低。因此，秉持從「隨手可作的、投資效益高」的原則出發，持續推動節能、減廢、污染防治等環保行動，並長期將環保理念融入營運，實踐多項節能減碳措施，包括汰換空調主機為更省電的磁浮離心式、更換 LED 燈具、建置智能監控系統。

本院於 2025 年以「打造智慧安全、永續健康醫院」為願景獲得第 9 屆經濟部「國家產業創新獎」，並憑藉在環境永續及高齡照護領域的長期深耕，一舉榮獲《遠見》ESG 醫療永續獎中「低碳營運組」楷模獎，展現本院在追求醫療品質的同時，積極履行環境保護與社會關懷的責任。

水資源管理

從滴水不漏的有效節水到滴水惜用，嘉義基督教醫院全面導入「省水標章」產品，院內所有洗手台龍頭均安裝節水出水裝置，此外小便斗、洗手台等皆以此標準進行後續採購；嘉基針對冷卻水與逆滲透製程水進行回收再利用，顯著減少用水量、耗水量，2023 至 2025 年間從 102 百萬公升下降至 25 百萬公升，於每年 4 月的世界地球日，嘉基辦理節水節能宣導與淨灘行動，2025 年更以「嘉基 - 環保實踐家」方案獲得《遠見》ESG 醫療永續獎中「低碳營運組」楷模獎肯定。



▲第一屆《遠見》ESG 醫療永續獎 - 「低碳營運組」

❖ 用水統計

單位：百萬公升

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量 (A)	255	261	226
總排水量 (B)	153	194	201
總耗水量 (A-B)	102	67	25
總樓地板面積 (坪) 註 (C)	28,736	28,736	28,736
用水強度 (百萬公升/坪) (A÷C)	0.0089	0.0091	0.0079

註：不包含停車場與施工中的大樓。



永續供應鏈

嘉義基督教醫院為確保提供高品質的醫療服務、同時對於環境、社會面的重視，高度重視與應商及協力廠商之間的合作信賴，以確保使用單位所需物料穩定供應且品質保障。基此，本院設有資材室，下轄採購組、庫房組、藥品管理組，共同負責永續供應鏈相關業務，亦針對各項採購作業訂定管理程序書 ISO 文件，針對供應商選用進行管理。目前本院採購品項以台灣在地製造商或台灣代理商優先供貨，減少運輸成本及能源消耗，即便為國外產品，也皆由台灣在地代理商進行供應及維修。同時著重綠色採購，優先購買具備「環保標章」、「綠建材標章」、「節能標章」的綠色產品。

❖ 2025 年當地採購項目

供應商類別	當地採購家數（家）	當地採購金額（元）	當地採購占比
儀器設備	212	349,615,263	100%
衛耗材	551	1,266,959,715	100%
非衛耗材	265	67,517,580	98%
總計	874	1,690,640,814	

❖ 2025 年綠色採購金額

單位：元

綠色採購項目	採購金額
紙張及文具類	1,976,460
家電、日常用品、家具、五金雜項、飲水設備	1,579,572
事務機器、電腦及週邊設備	6,170,000
藥品相關	15,111,240
採購金額合計	24,837,272

CH7

因應氣候及自然風險的前鋒

承諾

調適氣候變遷趨勢，提前部署疾病預防與風險管理，用前瞻性思維與大自然共生

7-1 氣候變遷管理與策略	103
7-2 氣候變遷因應作為	107
7-3 自然變遷的管理與策略	109

對應重大主題與政策

重大主題	政策
因氣候相關疾病防治與管控	- 評估氣候變遷的營運風險並強化防治體系 - 因應氣候變遷事件提供醫療服務 - 推動生態友善的醫療環境
	短期目標（2025~2026）
	1-1 進行 TCFD 氣候相關財務揭露評估，分析氣候風險與機會 1-2 進行醫療脆弱度評估，制定改善設施、能源、廢棄物、人員配置策略 1-3 制定院內氣候災害應變 SOP（高溫、淹水、傳染病爆發等），並與區域醫療網協調物資聯防 2-1 針對氣候異常容易產生的疾病，投入研究、設備與人力訓練 2-2 辦理「氣候變遷因應疾病」講座 3-1 設置生態教育合作區域，結合員工及相關合作單位進行戶外康復與教育體驗活動
	中 / 長期目標（2027~）
	1-1 運用 AI 串連天氣數據，預測與管控病人流量與資源調配壓力 2-1 針對偏遠或災害脆弱的醫療服務區域，設計調度方案 3-1 導入 TNFD 自然相關財務揭露評估，揭露自然環境的風險與機會，響應周遭地區的生態倡議活動
	追蹤指標
	- 氣候變遷因應 SOP 訓練人次 - 自然與氣候專案數量
	2025 年執行成效
	- 風險揭露：完成首份 TCFD 框架揭露，鑑別出 4 項重大氣候風險與 2 項重大機會 - 應變機制：建置「全災型應變作業計畫」，涵蓋風水災、新興傳染病等 10 餘項 SOP - 環境行動：辦理鄰近社區三個里進行掃街清潔活動 - 社區培訓：辦理 11 場教育訓練，建立社區健康防護網



7-1 氣候變遷管理與策略

氣候變遷相關財務揭露

(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 的第六次評估報告 (AR6) 第一工作組報告書，2011 年至 2020 年間地球表面的十年平均溫度相較於工業化前五十年 (1850 年至 1900 年) 的平均溫度高出約 1.09°C。至 2025 年全球平均升溫已逼近 1.5°C，為了控制升溫幅度不超過 2°C 進而大幅改變環境系統，進一步危害全人類的生命、財產、福祉，也讓相關單位有調適、適應的時間，嘉義基督教醫院積極發展淨零碳排行動。

為揭露氣候變遷對醫院營運的影響，嘉義基督教醫院採用了國際金融穩定委員會 (FSB) 提出的氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 框架。該框架從治理、策略、風險管理、指標和目標等四大核心要素出發，分析應對氣候議題所面臨的風險和機會，由此制定各組織相應的應對策略。作為醫療機構，嘉基深刻理解氣候變遷對醫療體系帶來的衝擊，積極採取行動強化氣候風險管理能力，確保在極端天氣事件頻發及綠色醫療轉型的政策下，穩定營運績效並確保提供民眾穩定的醫療量能。

氣候治理

嘉義基督教醫院重視氣候變遷議題，由永續推動中心轄下之氣候因應小組統籌推動相關工作。小組成員透過追蹤國內外永續發展趨勢、顧問諮詢及參與研討會等方式，定期掌握最新資訊，並每兩年進行一次氣候變遷風險與機會鑑別。氣候因應小組由醫療副院長帶領，依據鑑別結果研擬本院氣候治理策略與因應措施，並規劃針對嘉義地區因氣候變遷所衍生之健康影響及相關疾病議題進行研究，以提升醫療韌性及在地健康照護能力。院長則負責監督本院整體氣候議題管理及目標達成情形，並定期向董事會報告永續發展策略及氣候治理推動進度，以落實治理責任並持續精進永續發展績效。

氣候風險與機會評估流程

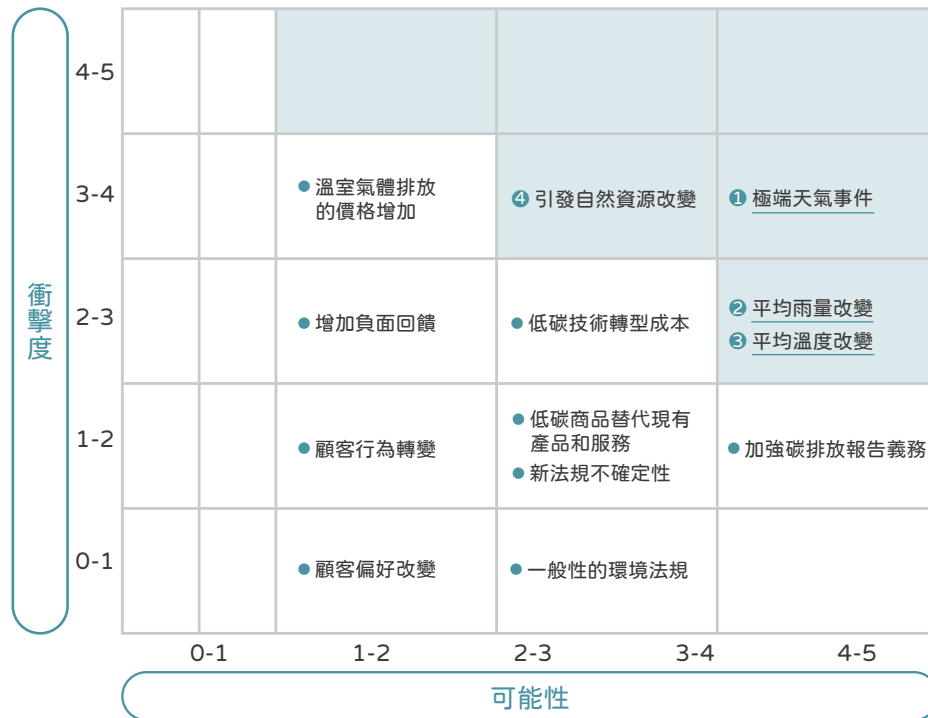




嘉基依辨識轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）與實體風險（立即性風險、長期性風險），以及因應氣候變遷所帶來的機會（資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性），並透過跨部門工作坊及專家諮詢進行討論與篩選。

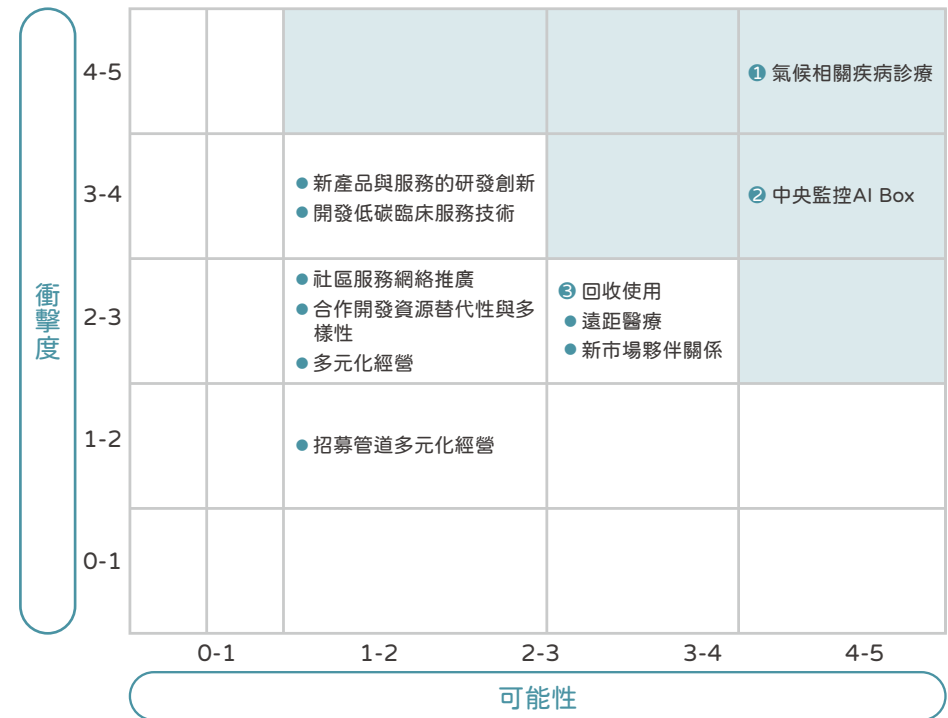
分析時考量可能性與衝擊度。可能性考量法規、政策的變動狀況與事件的發生頻率，衝擊度則依據事件發生後對於醫院帶來的影響程度來評涵蓋「成本」、「營運」、「人力」、「法規」及「商譽」等面向。評估方法採用「可能性」（X軸）與「衝擊度」（Y軸）量化評分，分數範圍 1 至 5 分，並以兩者相乘所得之係數作為排序依據，範圍為 1 至 25 分；其中係數超過 16 分者定義為「高可能性且高衝擊」項目，進一步提交管理層確認，並討論後確認重大氣候風險與機會，優先進行氣候策略規劃。

氣候風險矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候風險。
 註 2：編號為氣候風險的重大順序。
 註 3：無底線為轉型風險，有底線為實體風險。

氣候機會矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候機會。
 註 2：編號為氣候機會的重大順序。



氣候風險、機會與策略分析

依據評估流程，嘉基辨識出重大氣候風險 4 項、重大氣候機會 2 項。考量重要性排序，並因應風險機會擬定策略。

❖ 氣候風險策略分析

排序	氣候風險	風險類型	發生區間	對營運的影響	因應策略
1	極端天氣事件	實體風險—立即性風險	短期	極端天氣事件產生會大量增加醫療系統的負擔，例如：病患大量湧入、醫療設備大量損害，增加成本；供應鏈中斷、營運中斷，減少營收。	加強訂定與演練緊急應變措施
2	平均雨量改變	實體風險—長期性風險	長期	醫療照護上需大量水，乾旱導致用水短缺；洪水影響病人就醫、救災成本上升，長期服務量能降載，增加成本。	加強訂定與演練緊急應變措施
3	平均溫度改變	實體風險—長期性風險	長期	氣溫升高，導致疾病型態改變，加速生長、傳播性增強，影響治療及照護模式，增加成本及減少營收。	提升氣候敏感疾病應對醫療資源
4	引發自然資源改變	轉型風險—市場風險	中期	醫療設備、耗材、藥品等進口物資，因國外供應鏈改變、關稅問題，導致採購成本增加，以及增加庫存及運輸成本。	積極尋找備援供應鏈

❖ 氣候機會策略分析

排序	氣候機會	發生區間	對營運的影響與策略
1	氣候相關疾病診療	中期	嘉基積極導入智慧醫療設備，以及投入醫療研究項目，透過提供優質的醫療服務，創造營運效益。
2	中央監控 AI Box	短期	透過監控系統能夠有效降低能源浪費，同時兼具智慧醫療與環境永續雙贏局面，降低成本並創造財務效益。

❖ 淹水災害分析

嘉基從轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）與實體風險（立即性風險、長期性風險）進行辨識、分析，鑑別出「高可能性且高衝擊」風險項目中極端天氣事件、平均雨量改變、平均溫度改變三項與淹水災害高度相關，因此引用國家災害防救科技中心之資料辨識淹水風險，並優先進行氣候策略規劃。

結果顯示嘉基所在地雖遠離海岸線的平原地帶，且地勢均高於海平面 24 公尺以上，但因位處牛稠溪流域範圍，且鄰近番路鄉、中埔鄉、竹崎鄉等皆為山地鄉鎮，如遇極端暴雨較可能因排水不及而有淹水情事，因此相關醫療量能的穩定、民眾的醫療可近性、積水後相關病媒的清除皆被本院鑑別為重要項目，規劃並發展應對方式。



❖ 情境分析

除現有淹水風險外，參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）發布的 AR6（the Sixth Assessment Report），選定理想減緩情境（SSP1-2.6）與全球暖化最劣情境（SSP5-8.5），進行氣候變遷的未來情境分析，並擬定因應策略。



情境	SSP1-2.6	SSP5-8.5
情境說明	全世界重視氣候變遷，具有嚴格的法規與措施，全球平均氣溫在世紀末前可控制在 2°C 以下	化石燃料驅動的情境，快速的技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響，氣溫上升 3.4 °C
世紀末臺灣的情境	- 超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 7 日 - 暴雨增加幅度為 15.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%	- 超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 48 日 - 總降雨量增加幅度超過 31% - 暴雨增加幅度為 41.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4% - 颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升
嘉義市東區未來 70 年夏均溫變化預測	經度：120.45 · 緯度：23.50 嘉義市東區 平均溫 SSP1-2.6 10. 系集平均 夏 31 30 29 28 27 26 1960 1991 2025 2056 2087 觀測值 SSP1-2.6 SSP2-4.5 SSP3-7.0 SSP5-8.5	經度：120.45 · 緯度：23.50 嘉義市東區 平均溫 SSP5-8.5 11. 系集平均 夏 33 32 31 30 29 28 27 26 1960 1991 2025 2056 2087 觀測值 SSP1-2.6 SSP2-4.5 SSP3-7.0 SSP5-8.5
對嘉基的風險與策略	面臨更嚴格的轉型風險，例如市場風險加劇，病人取得醫療資源更困難，並且也會因應政府的轉型要求，需多投入溫室氣體的盤查、減量和研究	面臨更嚴重的實體風險，例如極端天氣事件上升、平均雨量溫度改變等。需要應對更全面的緊急應變措施，並重視在短時間下的資源調度，此外要增加氣候敏感疾病應對的療程資源



7-2 氣候變遷的因應作為

氣候風險管理：氣候災害的應對措施

面對氣候變遷加劇的實體風險，本院積極建構災害風險評估與應變機制，確保在極端氣候環境下，仍能穩健提共高品質的醫療服務。在治理層級上，由院長親自擔任「風險管理暨危機處理委員會」主委，並由專責單位人員擔任執行秘書，展現由上而下的氣候治理決心。本院依據全球最大的健康維護組織（HMO）— 美國 Kaiser Permanente 醫療集團開發的 Kaiser 模型，並導入「災害脆弱度分析（Hazard Vulnerability Analysis, HVA）」，精準評估醫院面臨緊急災害及危機事件之風險等級。針對高風險災害，本院不僅擬訂專屬處理措施，更定期辦理教育訓練及無預警應變演練，以強化組織韌性，鑑別出的氣候變遷風險有火災、停電、停水、風災、水災、旱災、新興傳染病，管理方針及相關演練詳見[數位化與風險管理](#)章節。

面對氣候變遷可能加劇的傳染病傳播風險，本院制定 9 份新興傳染病管理程序書，涵蓋門診新興傳染病處理管理程序書、急診新興傳染病處理管理程序書、防疫演習管理程序書、新興傳染病轉應變醫院管理程序書、員工體溫監測作業指導書、個人防護裝備使用作業指導書、個人防護裝備穿脫流程作業指導書、陪病探病感染管制作業指導書、新興傳染病院內轉送動線作業指導書）。

當新興傳染病盛行時，本院將立即啟動「院內防疫應變指揮中心」，動態提升門禁管制、實施分艙分流與專責病房動員計畫，確保病房調度、人員配置與轉送動線皆能迅速就位。

氣候機會：發展氣候敏感疾病應對機制措施

極端天氣事件已直接影響民眾健康與醫療體系的防護網絡。本院依據《醫療機構脆弱度評估：氣候變遷檢查清單》進行分析，針對高溫、寒流、豪雨與病媒蚊傳染病等情境，評估氣候敏感疾病風險，並建立醫療應對策略與演練制度，強化醫院在災害前、中、後的應變能力。

❖ 著重氣候敏感疾病應對機制

本院地處嘉南平原，長年面臨高溫炎熱與偶發性豪雨積水挑戰，為此我們針對四大氣候敏感疾病，建立跨科別的完整照護機制：

- ❖ **高溫與熱浪期間常見疾病：**如中暑、熱衰竭、心血管疾病急性惡化、慢性阻塞性肺病（COPD）與脫水性腎衰竭等，本院內科、腎臟科與急診科具豐富處理經驗。
- ❖ **豪雨積淹水後常見疾病：**如腹瀉、皮膚感染、黴菌性疾病與水媒性傳染病（如鉤端螺旋體病），本院感染科、家庭醫學科及檢驗醫學科具備提供快速篩檢與治療能量。
- ❖ **病媒蚊傳染病：**如登革熱與屈公病，緊密配合地方衛生局啟動即時篩檢與通報流程，並視疫情開設通報專責門診。
- ❖ **寒流相關疾病：**如心肌梗塞、中風與低體溫症，院內心臟血管內科與神經內科設有急性病房與標準化通報流程。

❖ 設備與人力訓練投入

本院持續投入氣候變遷與健康之臨床研究、監測設備升級與人員訓練，具體作為如下：

- ❖ **韌性設備引進：**擴編機動型冷氣機與緊急電力系統，確保突發停電或熱浪來襲時的醫療環境控溫。
- ❖ **實戰人員訓練：**建置滾動式跨科應變小組，隨著不同疾病需求整合急診、感染、呼吸、腎臟等關鍵科部，進行複合型氣候災難應對演練。



❖ 整備計畫與減緩措施

氣候災害類型	應變機制與整備措施
高溫熱浪	室內降溫裝置、強化水電備援與冷房通風
豪雨淹水	完成建築物防水門、地下設施防淹閘門建置，並納入災防演練流程
停電	配備備援電力系統與移動發電機、建立重症病房優先供電方案
傳染病暴發	建立分流門診與通報演練流程，並於感染高峰期啟動防疫指揮體系
蟲媒疫情	配合衛生局啟動環境噴藥、加強民眾教育與病媒蚊熱點監測

❖ 氣候健康教育與社區賦能

除院內防護整備外，本院積極將影響力延伸至社區，協助地方建立因應氣候變遷的健康韌性。每年定期辦理系列社區健康講座，針對高溫熱傷害、空氣汙染對健康的影響，強化高齡者與慢性病患的自我照護知能，協助脆弱族群及早因應與預防。

此外，本院透過「嘉基醫療群」定期對所屬基層院所辦理教育訓練，涵蓋氣候相關疾病識別與個案轉介原則，推廣疾病分流與雙向轉診機制，實踐醫學中心與基層診所共榮的社區健康防護網。

❖ 年度課程資訊

項次	日期	講師	研討議題
1	2025/1/8	王壯銘醫師	呼吸道融合病毒疫苗使用建議
2	2025/3/5	周振銘醫師	膝關節內注射玻尿酸或類固醇
3	2025/4/2	林淑賢醫師	胃食道逆流四大警訊
4	2025/5/7	盧介祥醫師	糖心腎整體照護
5	2025/6/4	陳誠仁醫師	疑似失智患者 AD8 篩檢執行及確診
6	2025/7/2	李育庭醫師	再生醫療之細胞治療
7	2025/8/6	許永居醫師	EPA 血脂治療指引與應用
8	2025/9/3	賴俞廷醫師	Choose the Right Inhaler for Your Airway Disease Patients
9	2025/10/1	陳俊銘醫師	痛風及高尿酸血症的臨床處置
10	2025/11/5	曾昱超醫師	Recent Advances in Antiphospholipid Syndrome (APS)
11	2025/12/3	張瑞月醫師	Empowering T2D management with Dual Mechanism Synergy



▲ 課程照片

氣候指標追蹤

針對減緩氣候變遷（Mitigation）的作為，評估追蹤每年溫室氣體排放量、能源管理現況，且針對相關研究議題每季召開一次會議，並針對地區型氣候問題設計相關解方不定時舉辦教育訓練，展現本院積極應對氣候變遷的作為。



7-3 自然變遷的管理與策略

順應國際永續發展趨勢，自然相關財務揭露（TNFD）已成為評估組織對自然環境「依賴與衝擊、風險與機會」的關鍵框架。考量氣候變遷與生物多樣性具高度交互影響（Climate-Nature Nexus），本院本年度首度導入 TNFD 核心精神，並與 TCFD 章節合併探討，以全方位的治理視角，控管醫療營運對自然生態的風險與機會。

管理單位（治理 Governance）

本院將生物多樣性與自然環境議題納入最高層級的永續治理架構中。

- * **最高治理層級：**由院長擔任主席之「永續推動小組」（或現有之最高永續組織）負責督導自然相關風險與機會之整體策略。
- * **執行與管理層級：**由「職業安全衛生室」協同「總務／工務室」及「資材／採購部門」組成跨部門推動小組，將負責評估醫療營運活動（如廢棄物排放、水資源利用、醫療耗材採購）對當地流域及生態系統的潛在衝擊，並定期提報環境管理績效。

自然與生物多樣性承諾及策略（策略 Strategy）

作為守護生命健康的醫療機構，本院深知「健康的地球才有健康的民眾」，並且，我們也知道醫療產業的營運活動對生態與自然環境衝擊不高，要實現嘉基的承諾需要將管理範圍擴及到供應鏈上下游。我們承諾在醫療服務的同時，最小化對自然環境的負面衝擊：

- * **負責任的耗材採購：**承諾逐步提高具備環保標章或森林管理委員會（FSC）認證之綠色採購比例，降低供應鏈對森林與自然棲地的破壞。
- * **水資源與水體生態保護：**承諾嚴格管控醫療廢水與化學排遺，確保排放水質優於法規標準，守護在地流域（如嘉義地區水系）的水體生態與生物多樣性。
- * **建構生態療癒環境：**承諾於院區建設或景觀維護時，優先採用原生種植物，營造兼具病患療癒功能與微型生態系支持的「綠色友善醫院」。



2025 年具體行動（風險與衝擊管理 Risk & Impact Management）

為落實自然保育承諾，本院於 2025 年度初步根據文獻資料了解醫療體系在 TNFD 中的定位、意涵，隨即展開以下關鍵行動，以減緩醫療營運對自然資本的耗損，並將回饋到社區健康：

- * **醫療廢水與毒性物質嚴控**：升級院內廢水處理設施之監測模組，針對抗生素、重金屬及檢驗試劑等潛在影響水體生態的物質進行源頭減量與高標準截留，避免污染當地土壤與地下水網。
- * **推動「生態療癒花園」計畫**：於院區公共空間或閒置綠地進行「生態綠化」，全面盤點並移除外來入侵植物，改種植適合在地氣候之台灣原生種植栽，為昆蟲與鳥類提供都市微棲地，並藉醫院服務特性，感染更多民眾了解自然、生態的價值，共同投入保育目標、生態系服務維護的願景。
- * 本院深知廢棄物對自然環境中生物與居民健康之危害，攜手社區、企業及政府推動「無菸無檳幸福共行」環境行動，號召約 200 位民眾完成 3.2 公里社區清潔，改善環境衛生、減少菸檳廢棄物污染、營造生物友善、居民舒適的社區空間，並透過贈送樹苗推廣綠化理念，提升居民環境保護意識，共同營造健康、潔淨的永續生活環境。

執行指標（指標與目標 Metrics & Targets）

透過上述行動，本院於 2025 年度達成以下自然與環境管理績效對應執行指標：

- * **水體生態防護**：醫療廢水放流水質 100% 符合甚至優於國家排放標準，年度內達成「環境裁罰零缺失」，確保對周邊水域生態零衝擊。
- * **原生種綠化面積**：逐步完成院內主要花園之原生種復育與景觀改造，尤其增加原生種植栽之應用。



▲ 無菸無檳幸福共行環境行動



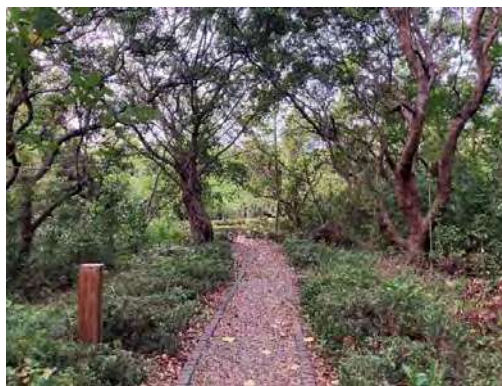
▲ 首家醫療機構認養林地實現永續目標



嘉基周邊環境生態亮點

嘉義基督教醫院坐落於嘉北車站旁，乍看下僅有高度水泥化的環境，並有高度的人為交通擾動，然而周邊環境仍有不少生物賴以生存的自然棲地，並提供穩定的生態服務價值。據我國國土生態綠網嘉基周邊屬於「西南二」，關注物種有食蟹獾、食蛇龜、草花蛇、諸羅樹蛙、七星鱧，與河川與周邊植被創造出的棲地有密切關聯，也是應關注的重點區域，如牛稠溪流域、北香湖公園等，此外結合上述兩者及廣大廢耕地共同提供氣溫調節、水資源循環、民眾休憩等生態服務價值。

諸羅樹蛙（*Zhangixalus arvalis*）為台灣特有种，主要棲息在雲嘉南地區，又以嘉義族群量較大，並以嘉義舊稱諸羅命名，一般棲息在海拔 1,000 公尺以下的平原地區，在人為開墾後也棲息在果園、水田等農耕地，陪伴雲嘉南地區農友走過多個年頭，是充滿文化記憶的生物。隨著開發不斷進行，現已是我國法定珍貴稀有保育類野生動物、國內紅皮書中的瀕危等級，在嘉基周邊廢耕地、河川、公園多有分布。

			
▲醫院地理位置	▲諸羅樹蛙 (臺灣物種名錄 作者謝怡萱)	▲牛稠溪一景	▲北香湖公園步道一景



附錄一、GRI Standards 對照表

使用聲明	戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

揭露項目		章節對照	頁碼	註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	1	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1-3 重大主題分析	12	
	2-7 員工	4-1 幸福職場	58-59	
	2-8 非員工的工作者	4-1 幸福職場	58-59	
	2-9 治理結構及組成	2-2 誠信守法的治理方針	23	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-2 誠信守法的治理方針	27	
	2-11 最高治理單位的主席	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-13 衝擊管理的負責人	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-2 誠信守法的治理方針	28-29	
	2-15 利益衝突	2-2 誠信守法的治理方針	27、30	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2-2 誠信守法的治理方針	31	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-19 薪酬政策	2-2 誠信守法的治理方針	28	
	2-20 薪酬決定流程	4-1 幸福職場	60	
	2-21 年度總薪酬比率	4-1 幸福職場	60	
	2-22 永續發展策略的聲明	1-5 永續策略藍圖	18	



	揭露項目	章節對照	頁碼	註
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2-1 嘉基醫院特色	24-25	
	2-24 納入政策承諾	各章節開頭	19、37、55、 75、93、102	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-2 誠信守法的治理方針、3-2 醫病關係	31、48	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3-2 醫病關係	46	
	2-27 法規遵循	2-2 誠信守法的治理方針	30	
	2-28 公協會的會員資格	2-1 嘉基醫院特色	26	
	2-29 利害關係人議合方針	1-4 與利害關係人溝通	16-17	
	2-30 團體協約	4-1 幸福職場	63	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1-2 重大主題鑑別	9-11	
	3-2 重大主題列表	1-2 重大主題鑑別	11	
	3-3 重大主題管理	1-5 永續策略藍圖、各章節開頭	18、19、37、 55、75、93、 102	
營運績效與法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、2-1 嘉基醫院特色	19	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織產生及分配的直接經濟價值	2-1 嘉基醫院特色	25	
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助	2-1 嘉基醫院特色	26	
數位化與風險管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、2-3 數位化與風險管理	20	
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	2-3 數位化與風險管理	32	本年度無重大資安事件
醫療品質				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、3-1 醫療品質	37	
自訂主題	醫療品質	3-1 醫療品質	40	
醫病關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、3-2 醫病關係	38	
自訂主題	醫病關係	3-2 醫病關係	46	



揭露項目		章節對照	頁碼	註
創新與智慧醫療				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、3-3 創新與智慧醫療	39	
自訂主題	創新與智慧醫療	3-3 創新與智慧醫療	49	
幸福職場				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、4-1 幸福職場	55	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4-1 幸福職場	61	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-1 幸福職場	61-62	
	401-3 育嬰假	4-1 幸福職場	63	
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4-1 幸福職場	65	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4-1 幸福職場	65	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4-1 幸福職場	66	
	403-3 職業健康服務	4-1 幸福職場	66-67	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-1 幸福職場	66	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-1 幸福職場	67	
	403-6 工作者健康促進	4-1 幸福職場	68	
	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	4-1 幸福職場	67	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-1 幸福職場	65	
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	4-1 幸福職場	59	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-1 幸福職場	60	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4-1 幸福職場	64	
人才的選任育留				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、4-2 人才的選任育留	56	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4-2 人才的選任育留	69	
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	4-2 人才的選任育留	73	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-2 人才的選任育留	70-71	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2 人才的選任育留	73	



揭露項目		章節對照	頁碼	註
社區關懷與社會參與				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、5-1 社區關懷與社會參與	75	
自訂主題	社區關懷與社會參與	5-1 社區關懷與社會參與	76	
溫室氣體與能源管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、6-1 溫室氣體與能源管理	93	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	6-1 溫室氣體與能源管理	96	
	302-3 能源密度	6-1 溫室氣體與能源管理	96	
	302-4 減少能源消耗	6-1 溫室氣體與能源管理	96-97	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6-1 溫室氣體與能源管理	95	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6-1 溫室氣體與能源管理	95	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6-1 溫室氣體與能源管理	95	
	305-4 溫室氣體排放強度	6-1 溫室氣體與能源管理	95	
廢棄物管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、6-2 廢棄物管理	94	
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6-2 廢棄物管理	97-98	
	306-3 廢棄物的產生	6-2 廢棄物管理	98	
	306-4 廢棄物的處置移轉	6-2 廢棄物管理	98	
	306-5 廢棄物的直接處置	6-2 廢棄物管理	98	
氣候相關疾病防治與管控				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1-3 重大主題分析、7-1 氣候變遷管理與策略、7-2 氣候的因應作為	102	
自訂主題	氣候相關疾病防治與管控	7-1 氣候變遷管理與策略、7-2 氣候的因應作為	107	



附錄二、SASB Standards 對照表

使用準則：SASB Materiality Map 26 項通用議題中醫療保健產業常見 6 項重大議題

面向	議題	章節對照	頁碼
社會資源	資訊安全	2-3 數位化與風險管理	32
	通路及價格	3-1 醫療品質	40
	產品品質及安全	3-1 醫療品質	40
	客戶權益	3-2 醫病關係	46
	銷售模式及產品標示	3-1 醫療品質 3-2 醫病關係	40 46
領導及公司治理	商業道德	2-2 誠信守法的治理方針	27
		5-1 社區關懷與社會參與	76

使用準則：HealthCare Delivery Sustainability Accounting Standard INDUSTRYSTANDARD VERSION 2023-12

SASB 主題	代碼	揭露指標	章節對照	指標揭露
能源管理	HC-DY-130a.1	總能耗、電網百分比、再生能源百分比	6-1 溫室氣體與能源管理	- 總能耗：130,481 (GJ) - 電網百分比：100% - 再生能源百分比：0%
廢棄物管理	HC-DY-150a.1	醫療廢棄物總量及百分比：a) 焚燒 b) 回收處理 c) 掩埋	6-2 廢棄物管理	100% 焚燒：410.095 (t) - 回收：0 - 掩埋：0
	HC-DY-150a.2	有害及無害藥品廢棄物的總量及處理方式百分比：a) 焚燒 b) 回收處理 c) 掩埋	6-2 廢棄物管理	- 生物醫療廢棄物： 100% 焚燒：50.42 (t) - 回收：0 - 掩埋：0 註：依我國法規及本院規範，廢棄藥品分類屬生物醫療廢棄物
病人隱私與電子病歷	HC-DY-230a.2	描述如何保護病人健康資訊及個人資訊的政策	2-3 數位化與風險管理	嘉基長年通過 ISO 27001 等認證，並有專責資安人員，定期進行員工培訓、演練，打造可信任的智慧醫療環境、保護病人隱私
	HC-DY-230a.3	數據洩漏總量及百分比應包括個人身分資訊及受保護的病人健康資訊以及每個類別受影響的客戶數量	2-3 數位化與風險管理	無相關情事
	HC-DY-230a.4	因數據安全與隱私相關的法律訴訟損失的金錢總額	2-3 數位化與風險管理	無相關情事



SASB 主題	代碼	揭露指標	章節對照	指標揭露
福利低收入患者政策	HC-DY-240a.1	描述管理病人的保險的策略說明	5-1 社區關懷與社會參與	臺灣不適用
醫療品質病人滿意度	HC-DY-250a.2	嚴重應報告事件 (依國家質量論壇 NQF 的定義)	3-1 醫療品質	嘉基採用比 NQF 更嚴格的標準，定義召開關懷小組的醫療爭議案件即列重大事件，2025 年共計 8 件，每年定期 2 次、亦視需求不定期召開會議進行溝通、檢討
	HC-DY-250a.3	每家醫院所獲得的 HAC (醫療照顧相關感染) 評分	3-1 醫療品質	臺灣不適用
	HC-DY-250a.6	每一家醫院計畫外及總體再入院人數	3-1 醫療品質	14 天非計劃性再入院人次：408
受管制藥品管理	HC-DY-260a.1	針對管制藥物之處方數量，說明其政策與實務管理方法	3-1 醫療品質	嘉基設有管制藥品管理委員會，依循管制藥品管理條例及施行細則制訂「藥學 - 藥管 -2-0001 管制藥品管理程序書 (07 版)」之規範，妥善管理藥品使用及安全
定價計費透明度	HC-DY-270a.1	描述病人在接受治療前能充分了解價格的政策或舉措	3-1 醫療品質	嘉基所有收費標準皆依據嘉義市衛生局「西醫醫療機構收費標準表」制定，並公開於護理站、住院中心及院方官網，長年推動「醫病共享決策 (SDM)」，病人於充分知情下參與決策，病人參與度與照護認同度提升，臨床照護指標明顯改善
	HC-DY-270a.2	探討如何使大眾了解醫療服務的定價訊息	3-1 醫療品質	
	HC-DY-270a.3	列出 25 個醫院最常見的服務的公開定價訊息，及這 25 個服務佔總服務的百分比	3-1 醫療品質	臺灣不適用
員工健康與安全	HC-DY-320a.1	發生總事故率 (TRIR) 及幾近發生之限制期間事故率 (DART)	4-1 幸福職場	- TRIR：0% - DART：0%
員工招募、發展與留職率	HC-DY-330a.1	自願離職率及非自願離職率 (應包含醫生、健康及護理人員及其他員工)	4-2 人才的選任育留	- 自願離職率 - 醫師：0.88% - 醫事職類：5.87% - 其他員工：6.48% - 非自願離職率 - 醫師：0 - 醫事職類：0.03% - 其他員工：0.06%
	HC-DY-330a.2	描述對醫療從業人員人才招募與提高留職率的努力	4-2 人才的選任育留	嘉基打造多元共融的醫療人才生態系，採取「全通路」策略招募人才並以「賦能」思維提升員工歸屬感與發展前景
氣候變化對人體健康及基礎設施的影響	HC-DY-450a.1	描述如何解決由極端天氣頻率與強度增加而帶來的物理風險、與氣候變遷相關的疾病發病率及死亡率變化及醫院危機整備計畫	7-1 氣候變遷管理與策略 7-2 氣候變遷的因應作為	嘉基風險管理暨危機處理委員會導入災害脆弱度分析、TCFD 框架精準鑑別氣候變遷風險類型，積極備戰高溫、寒流、積水、病媒蚊等風險因子造成之疾病；同時舉辦院內演練、院外預防講座，以期風險降至最低
活動指標	HC-DY-000.A	設施及床位數量	3-1 醫療品質	全院病床數 1,053 床
	HC-DY-000.B	住院及門診人數	3-1 醫療品質	住院：234,923 人日 門診：1,036,882 人次



附錄三、氣候相關財務揭露（TCFD）對照表

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會 b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	7.1 氣候變遷管理與策略	103
策略	a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 b) 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊 c) 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境	7.1 氣候變遷管理與策略 7.2 氣候變遷的因應作為	103、107
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 b) 描述組織管理氣候相關風險的流程 c) 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	7.1 氣候變遷管理與策略 7.2 氣候變遷的因應作為	103、107
指標與目標	a) 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 b) 揭露範疇一、二、三（若適用）的排放量與相關風險 c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現 績效，增加揭露階段性目標（如有設定中長期目標之組織）	6.1 溫室氣體與能源管理 7.2 氣候變遷的因應作為	94、107



附錄四、2025 永續報告書查證聲明書



獨立保證意見聲明書

戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 2025 永續報告書

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

責任

嘉義基督教醫院負責按所宣告之永續報導準則，在永續發展報告書中對其營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為嘉義基督教醫院及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供嘉義基督教醫院使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

嘉義基督教醫院與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院2025永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估嘉義基督教醫院遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估嘉義基督教醫院的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

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





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

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

嘉義基督教醫院已在報告書中呈現服務型領導的整體文化核心，共享成果與支持在地說書，落實包容性原則。未來可建構跨不同系統的量化績效指標機制，設定量化目標與追蹤指標，以持續提升多元面向治理品質與永續發展成效。

重大性

嘉義基督教醫院已透過重大性架構融合產業特性、營運模式價值鏈影響及利害關係人關注事項，進行年度重大主題鑑別與評估流程。評估結果已鑑別11項重大主題，並在報告書中揭露管理方針，且標與年度成果，可供利害關係人了解該院的永續做為。未來可考量在重大主題的綜合分析後，以分析結果可作為跨部門分工整合資源配置及績效管理之重要依據。

回應性

嘉義基督教醫院已發展適當且及時的回應機制，透過公正且透明地進行資訊揭露，院內務實地進行定期風險管理會議檢視與評估永續成果。未來可用累積的量化資料做為揭露優勢，提升永續資訊品質，確保利害關係人理解相關資訊與醫學永續發展深耕之價值。

衝擊性

嘉義基督教醫院已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施，以質化與量化目標呈現對衝擊的管理績效，並透過因應衝擊之累積績效成果取得多項榮譽。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續提升跨部門資源配置於永續績效管理中，提高揭露之平衡性與透明度滿足利害關係人期待。





◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可運用財務連結氣候變遷分析與前瞻性指標，預警機制掌握實體與轉型衝擊，讓風險轉化為醫療產業永續資產。

◆ SASB準則

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依準則要求，透過跨部門合作來持續進行資訊蒐集與揭露，提供具價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為嘉義基督教醫院所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院2025永續報告書」內容，對於嘉義基督教醫院的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關嘉義基督教醫院在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

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

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tsai
保證與評估部門 理事
2026-08-04日



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-05LSU

查證團隊：黃海桐(主導查證員)、黃奕翔(查證員)
法標國際認證股份有限公司—臺灣統籌事務所 中華民國112年08月04日
電話：+886 3 226 0868、傳真：+886 3 226 7809
網址：<https://international.afnor.com.tw>



