



2024 國軍左營總醫院 Sustainability Report 永續發展報告書



目錄

關於本報告書	2
院長的話	3
榮耀與肯定	4
永續亮點與績效	5

一 永續策略 6

1.1 永續管理	7
1.2 利害關係人議合與重大主題管理	9

二 醫院治理 16

2.1 認識左醫	19
2.2 誠信經營	25
2.3 風險管理	28

三 卓越醫療 34

3.1 軍陣醫學	36
3.2 創新與智慧醫療	44

四 軍民共榮 52

4.1 社會參與	56
專欄：彈性照護、安心共老—小規模多機能中心	63
4.2 醫病互信	66

五 幸福職場 72

5.1 人才資本	75
5.2 員工關係	79
5.3 職業安全衛生	87

六 環境共生 94

6.1 淨零減碳與管理	96
6.2 減廢與節水	99

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	105
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	113
附錄三：第三方公正單位法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.）查證聲明書	117

關於本報告書

國軍左營總醫院（以下簡稱左醫或本院）於 2025 年首次發布 2024 年永續報告書，期望透過揭露醫院治理、環境永續與社會責任三大面向的管理模式與執行成果，與利害關係人溝通，使利害關係人更深入了解本院的核心理念、發展策略及具體實踐，並持續邁向「海軍軍陣醫學的醫療重鎮，社區軍民信賴的保健資源」之願景。

報導範疇

本報告書揭露範疇為國軍左營總醫院，資料揭露範圍與預決算書一致，報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之資訊，內容涵蓋治理、環境及社會各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後，本報告書於 2025 年 8 月發行，未來預計每兩年發行一次報告書。此為本院首次發行報告書，故無資訊重編之情事。

報導原則

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI Standards 2021 準則揭露要求編製，針對永續重大主題進行管理與揭露，並採用永續會計準則委員會（SASB）制定的醫療照護（Health Care）行業中醫療照護服務（Health Care Delivery）產業標準。同時，亦參考氣候相關財務揭露（TCFD）框架與聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）作為報導依據，並依循 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則編製，以全面展現醫院的永續實踐。

管理模式與資訊品質

本報告書所揭露之數據或資料係由各權責部門提供，經各部門主管及各永續發展任務編組組長確認無誤後，由永續發展室逐級呈報至院長審閱，完成內部審查程序，並經第三方單位查證後，將最終版本公開於本院網站永續發展專區。

財務資訊

本報告書中之財務數據以定期呈報至國防部軍醫局之「國軍生產及服務作業基金—醫療事業收支餘絀表」為主，並以新臺幣為計算單位。

永續資訊

本報告書揭露之資訊與數據由第三方驗證機構「法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.）」依據「AA1000AS v3 TYPE I 中度」進行查證，查證聲明書詳如附錄。

其他資訊

本院通過 ISO 27001 資訊安全管理系統外部稽核與認證。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎透過以下管道與我們聯繫：

聯絡地址

高雄市左營區軍校路 553 號

聯絡部門

企劃室行政組

聯絡電話

07-5817121#2212

電子郵件

a1038060008@mail.ngh.com.tw



院長的話

1949 年本院以「海軍總醫院」正式定名，迄今已逾七十年，2023 年 11 月 1 日，考量醫療與訓練任務實需，於 2023 年 11 月 1 日起奉國防部令調整更銜為「國軍左營總醫院」，以強化醫療量能、精進官兵照護品質提升作業效能。隨著國內醫療環境的變遷與國軍及人民對軍醫院的期望，承蒙鈞長的勗勉與支持下，本院積極擘劃醫療人才培育、注入溫暖的人事管理，提升內部組織文化，制訂智慧科技的新式醫療策略，本院亦每年參加台灣醫療科技展，透過結合醫療技術、設備與 AI 人工智慧，展現本院在智慧醫療上的成果，我們期待未來透過 AI 與醫療科技的結合，打造高效、永續且以患者為中心的智慧醫療體系，開創更健康的未來；另本院能源使用及管理以永續發展為核心，陸續於 2025 年間導入 ISO 14064-1 碳盤查認證，精準量測與管理碳排放，並依據數據制定減碳策略，戮力打造淨零碳排的醫療環境。同時，透過 ISO 50001 能源管理系統認證，優化能源使用效率及強化能源文件化管理，以符合國家新型政策，保護我們唯一的寶島臺灣。

同時規劃興建重症醫療大樓的硬體設施為遠景，以營造及促進健康為目標，積極走入社區與居民相伴左右，提供全人醫療服務，自許作為社區鄉里「健康的好厝邊」，再再期勉本院為北高雄區域級教學醫院的典範。

此外，本院更整合精實的軍醫團隊，將優質的醫療特色進行推展，除神經外科團隊、燒傷醫療團隊外，具有國內獨有的潛水醫學高壓氧中心的專業訓練技術，在原有潛水醫學專業的基礎下，本院於 2025 年完成新建潛水生理訓練中心，整併高壓氧治療、潛水生理疾病加護中心及深潛訓練艙等先進科技與醫療精粹，不僅強化潛水醫學訓練，更推動我國潛水醫學邁向全新里程碑，為國軍與民眾提供更優質的醫療保障。

另一方面，本院秉持卓越醫療與創新發展精神，不斷精進醫療技術與設備，於 2024 年 11 月成功完成首例心臟外科動脈瓣置

換手術，展現高水準的心臟外科實力。在提供軍民更完善醫療品質部份，本院近年榮獲「撫平傷痛，建造未來~~全方位燒傷醫療團隊」、「疫情下的高壓氧中心的防疫武裝」、「全方位智慧氧氣供應系統」、「運用跨領域團隊及智齡科技打造失智友善機構」等由財團法人生技醫療科技政策研究中心辦理之 SNQ 國家品質標章。

最後，本院將秉持「忠誠負責、視病猶親」的核心價值，持續朝向「提昇人力素質，維持競爭優勢」、尊重病人權利，落實倫理教育」、「保障病人安全，精進醫療品質」、「深耕軍陣醫學，厚植國軍戰力」、「強化經營管理，確保永續發展」等永續目標邁進。

左是育



關於本報告書

一、永續策略

二、醫院治理

三、卓越醫療

四、軍民共榮

五、幸福職場

六、環境共生

附錄



- 1 台灣護理學會
2024「護理的力量 Power in Nursing」
國際護理創意獎總決賽 - 社群媒體影響力獎
- 2 SNQ 國家生技醫療品質標章認證
「撫平傷痛，建造未來~~全方位燒傷醫療團隊」
- 3 SNQ 國家生技醫療品質標章認證
「疫情下的高壓氧中心的防疫武裝」
- 4 SNQ 國家生技醫療品質標章認證
「全方位智慧氧氣供應系統」
- 5 SNQ 國家生技醫療品質標章認證
「運用跨領域團隊及智齡科技打造失智友善機構」



永續亮點與績效

E 環境面

E

- ★ 院長帶領 **24 名** 同仁受訓並通過「氣候與健康管理師」。
- ★ 推動病歷電子化，2024 年約節省 **1,263,152 張** A4 紙，相當減少 **7.78 公噸 CO₂e**。
- ★ 調整用電設備使用時段，2024 年共計節省 **154,796.33 度電**，約減少 **73.37 公噸 CO₂e**。
- ★ 更換空調冰水主機，2024 年共計節省 513,684 度電，約減少 **253.76 公噸 CO₂e**。
- ★ 積極回收再利用醫療廢棄物，2024 年共計回收 **21.96 公噸**。

S 社會面

S

- ★ 2024 年辦理 **87 場次** 健康促進活動，共計 **2,398 人次** 參與。
- ★ 2024 年共計舉辦 **5 場** 成人與老人健檢，以及 **6 場** 流感疫苗施打活動。
- ★ 2024 年舉辦春聯暨二手商品義賣活動，義賣所得共 **117,230 元**，納入本院醫療急難捐助款。
- ★ 2024 年共執行居家訪視 **1,558 人次**、居家醫療訪視 **345 人次**、在宅急症 **1 例**、協助居家個案施打流感疫苗 **34 人次**、施打 covid-19 疫苗 **9 人次**，修訂居家護理指導 **2 篇**。

G 治理面

G

- ★ 2024 年共計 **4 項** SNQ 國家品質標章認證。
- ★ 積極推動智慧醫療，建置人工智慧訓練平台算力中心，算力理論值 (TFLOPs) 達 30.8，並建置 **移動式 AI 眼底鏡檢測系統**，對於糖尿病和失智症等疾病的早期發現和監測，年度收案共計 **313 例**，模型 **準確度大於 90%**。
- ★ 2024 年醫病共享決策 SDM 參與件數共 **318 件**。
- ★ 2024 年在地採購比率達 **100%**。
- ★ 2024 年共辦理 **17 場次** 資訊安全教育訓練。



Chapter 1

永續策略

1.1. 永續管理

1.2. 利害關係人議合與重大主題管理

1.1 永續管理

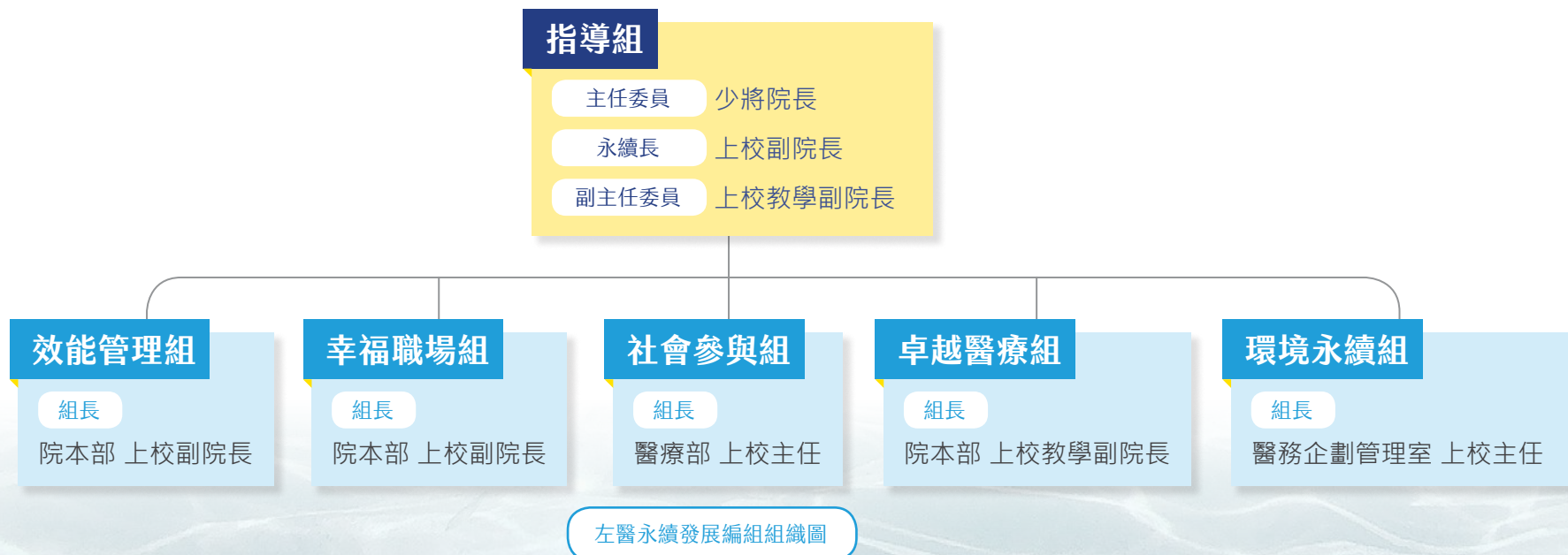
左醫積極響應全球永續發展趨勢，2023 年已先行布局，參考並學習同儕醫院永續發展執行方向，並於 2024 年在國防部軍醫局的領導下，攜手國軍醫療體系與台灣永續能源研究基金會共同簽署《醫院永續發展倡議書》，展現推動醫療體系永續轉型的堅定承諾。同年，本院迅速成立「永續發展編組」，建立專責組織架構，以系統性推動相關事務，並於 2025 年發布首本永續報告書。

為深化永續發展的專業能力，本院以前瞻性思維培育內部人才，由院長親自領軍，共有 24 名同仁完成培訓並取得「氣候與健康管理師」認證，彰顯左醫實踐永續發展的堅定決心，並奠定氣候變遷與健康管理領域的專業基礎。

✧ 永續推動架構

左醫為落實永續發展理念，於 2024 年成立「永續發展編組」，由少將院長擔任主任委員、上校副院長擔任永續長、上校教學副院長擔任副主任委員，組成指導組，統籌永續策略與政策推動。編組下設「效能管理組」、「幸福職場組」、「社會參與組」、「卓越醫療組」及「環境永續組」五大功能小組，分別負責各面向之永續發展事務。此外，設置永續發展室，統合院內永續發展全般事務，定期回顧高關注主題與永續發展目標，並管制及更新 ESG 執行面向與指標。

自 2025 年起，永續發展編組由組長擔任會議主持人，每季召開永續會議，將成果上呈權責長官批示後，提交永續發展室管制。每半年召開永續發展大會，由主任委員（即院長）主持會議，以落實永續事務推動。



※ 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

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



在全世界消除一切形式的貧困

- ▶ 提供家庭功能不彰 (含弱家庭關係)、家暴、兒少保護或院後需機構專業照顧個案協助。



確保健康的生活方式，促進各年齡人群的福祉

- ▶ 推動智慧醫療。
- ▶ 辦理社區健康促進活動。
- ▶ 2024 年共計舉辦 5 場成人老人健檢，以及 6 場流感疫苗施打活動。



實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能

- ▶ 遵守「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」。
- ▶ 每季召開性別座談會。



促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得適當工作

- ▶ 訂有「職場母性保護計畫」。
- ▶ 訂有「國軍左營總醫院職業安全衛生管理計畫暨自動檢查計畫」。



建設包容、安全、具防災能力與永續的城市和人類住區

- ▶ 部分採購案採「最有利標」方式辦理，將廠商之企業社會責任指標納入評選項目。
- ▶ 落實醫療廢棄物分類與減量。



採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊

- ▶ 設有「風險管理及危機處理委員會」。
- ▶ 制定緊急應變計畫與進行演練，並備妥衛材、藥品安全存量。



創建和平與包容的社會以促進永續發展，提供公正司法之可及性，建立各級有效、負責與包容的機構

- ▶ 依據《個人資料保護法》及《醫療法》制定「病患隱私與個資保護政策」。
- ▶ 採用「數據加密技術」，強化電子病歷與醫療數據的完整性與保密性。



1.2 利害關係人議合與重大主題管理

✧ 利害關係人鑑別

左醫依循全球非營利組織 AccountAbility 所制定之 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，採納其五大原則：依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與關注張力 (Tension)。本院由 14 位核心主管組成評估小組，透過問卷評分及深入討論，鑑別出六大主要利害關係人：院內同仁、病人與家屬、國軍單位、外部評比機構、政府機關、同業。此鑑別結果為本院永續發展策略與溝通機制的基礎，確保各方關注與期望能有效納入醫院治理與營運決策中。



✧ 利害關係人溝通

左醫持續深化與利害關係人的溝通機制，透過多元化的交流渠道，積極了解其在治理、環境與社會等面向的關注議題。本院將所蒐集之回饋與建議，納入營運策略與管理方針的制定過程，確保醫院發展方向與利害關係人期望相符，並強化醫療服務的品質與永續性。

利害關係人	利害關係人對本院的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 院內同仁	院內同仁是醫院運作的核心，透過專業知識與團隊合作，確保病人獲得最佳醫療照護，不僅支撐醫院的日常運營，也體現醫院的使命與價值，為社會健康貢獻力量。	勞資會議	每季 1 次	★ 2024 年共召開勞資會議 3 次。(勞方委員未達法定人數，延期舉行，故 2024 年開會次數未滿 4 次。) ★ 2024 年共辦理 1 次職業安全衛生委員會議。 ★ 2024 年共辦理 4 次員工教育委員會。 ★ 2024 年共召開 51 次科務會議、47 場醫療部會議、11 場住院醫師關懷會議。2024 年員工整體滿意度「滿意」(含)以上達 61.4%。
		協商會議	不定期	
		員工教育委員會	每季 1 次	
		職業安全衛生委員會	每季 1 次	
		會議	每季 1 次 / 每月 1 次 / 每週 1 次 (視各類型會議而定)	
		院長信箱	不定期	
		員工回饋問卷調查	每年	
		網站	不定期	

利害關係人

利害關係人對本院的意義

溝通管道

頻率

溝通成效



病人與家屬

病人與家屬是左醫提供服務的核心對象，其需求與期望推動醫院持續提升醫療品質與人性化照護，建立信任與良好醫病關係。

院長信箱

即時

民眾意見反映信箱

即時

病人滿意度調查

半年 1 次

伙食滿意度問卷

半年 1 次

- ★ 2024 年院長信箱統計 150 件、民眾意見反映計 219 件案。
- ★ 病人滿意度調查 2024 上半年平均結果：

門診：77.6%

急診：82.9%

住院：80.2%

- ★ 2024 年病人與家屬伙食滿意度問卷結果認為伙食「滿意」達 68.7%。



國軍單位

提供軍人及其眷屬優質醫療服務、緊急傷病救治並推展軍陣醫學，是國軍醫院責無旁貸的使命。

軍醫局實地訪查

每年 1 次

配合國防部軍、公、民營醫療整合演練暨研討會議

每兩個月辦理 1 場次

作戰區軍醫業務會報

每月 1 次

公文

不定期

預防保健講習

不定期

- ★ 2024 年與海軍磐石軍艦合作進行 1 次「艦艇醫療艙間手術驗證演練」。
- ★ 2024 年參加作戰區軍醫業務會報 12 次，與戰區各級衛勤單位交流，協調聯繫提供各項醫療支援。
- ★ 2024 年支援海軍左營軍區及作戰區各項演訓醫療勤務 60 人次，並與南部地區後備指揮部等 28 個單位簽訂支援協定。
- ★ 派遣院內醫事人員至作戰區或海軍左營軍區辦理預防保健、傳染病及心理衛生講座。2024 年共辦理 65 場次。



外部評比機構

透過外部專家評審，醫院能檢視自身優勢與改進空間，確保醫療品質達到標準，並持續提升服務水準，從而增強信譽與病人信任度。

醫院評鑑

每四年 1 次

教學醫院醫院評鑑

每四年 1 次

醫療品質認證（如 SNQ 國家品質標章、NHQA 國家醫療品質獎等）

每年 1 次

- ★ 2024 年通過教學醫院實地評鑑。
- ★ 2024 年本院共獲得 SNQ 4 項標章。



政府機關

政府是醫院監管者與資金來源，其政策與支持攸關營運。政府代表社會，關注醫療品質與合規。

實地訪查

每年 1 次 / 不定期（視檢查項目而定）

e-mail

即時

公文

即時

會議

不定期

電話

即時

督導

不定期

- ★ 2024 年通過衛生局實地訪查。
- ★ 2024 年高雄市勞工局勞動檢查處檢查共 3 次，均依規定改善完成。
- ★ 每年 1 次預算及決算報告交由上級單位審核。



同業

醫療同業為左醫相互支援、交流的夥伴，透過專業合作、經驗分享與資源整合，共同提升醫療品質與患者照護成效。

電話專線

即時

e-mail

即時

通訊群組

不定期

實體活動

不定期

轉診制度

不定期

- ★ 2024 年參與勞動部職安署辦理醫療保健服務業職業安全衛生促進會議共 2 次。
- ★ 2024 年轉診共 4,773 次。



✧ 重大主題鑑別流程

左醫依循全球報告倡議組織 (GRI) 於 2021 年發布的《GRI 3：重大主題》準則，導入重大性分析流程，系統性鑑別對醫院營運及利害關係人具有重大影響的永續議題。本院「了解組織脈絡」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」與「定義重大主題邊界」五大步驟進行鑑別。

為確保揭露主題貼近醫院營運與利害關係人關注方向，本院綜合考量國際永續趨勢、醫療產業特性與國內標竿醫院實務，邀集院內高階主管、各部門主管、相關同仁及專家學者，共同討論並鑑別出對治理、環境及社會面向具有重大影響的主題，作為 2024 年永續報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。



1 了解組織 脈絡

為了解組織脈絡與蒐集永續主題，本院參考 GRI 之主題準則、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整成 18 個永續主題，包含治理、環境及社會 (含人權) 等三大永續面向。

2 鑑別衝擊

由外部 ESG 專家依本院於該主題對治理、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

3 顯著性 評估

整體評分為將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會之得分相加後排序，總分大於 30 分者為有顯著衝擊之主題。

4 確認重大 主題

藉由內部主管會議討論後決定出 9 項重大主題以作為本報告書之優先報導順序。

5 定義重大 主題邊界

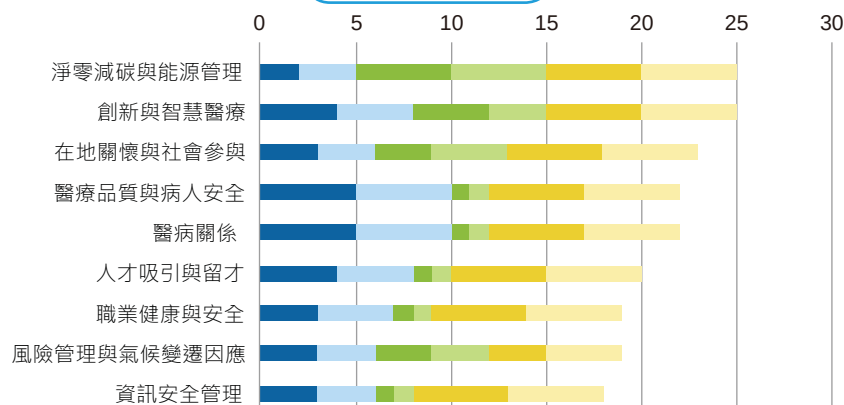
經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，本院未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

※ 重大主題鑑別結果

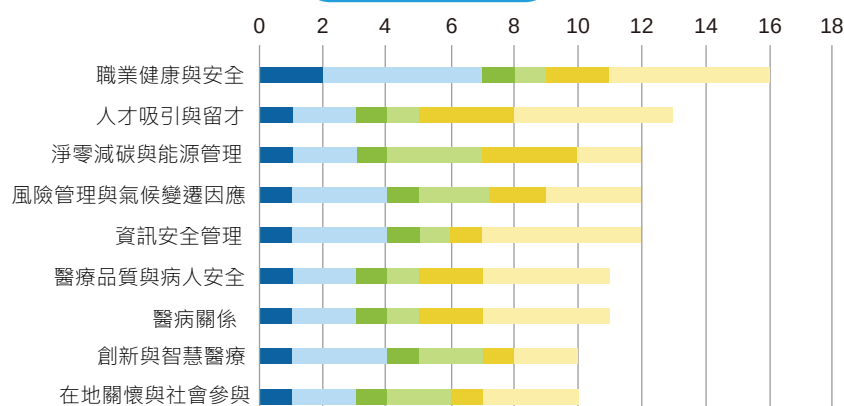
本院依循全球報告倡議組織 (GRI) 2021 年發布之《GRI 3：重大主題》準則，並參考永續會計準則委員會 (SASB) 之行業標準，結合醫院營運方向與利害關係人關注議題，導入重大性分析流程。經過系統性鑑別，確定以下九項重大主題，作為本院永續發展策略之核心：「淨零減碳與能源管理」、「創新與智慧醫療」、「職業健康與安全」、「醫療品質與病人安全」、「醫病關係」、「人才吸引與留才」、「在地關懷與社會參與」、「風險管理與氣候變遷因應」、「資訊安全管理」。

本院將持續關注並推動上述議題，確保永續發展策略與利害關係人期望一致，並促進醫療服務品質與社會責任的提升。

正向衝擊評估排序

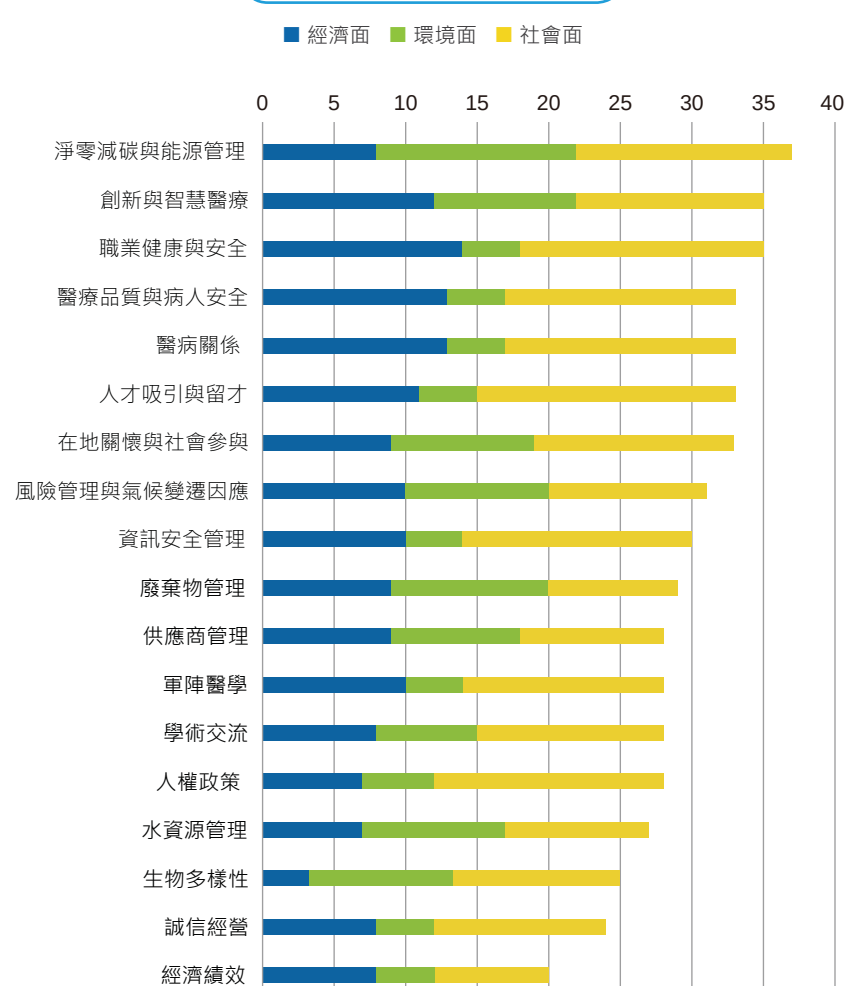


負向衝擊評估排序



■ 經濟面實際衝擊 ■ 經濟面潛在衝擊
■ 環境面實際衝擊 ■ 環境面潛在衝擊
■ 社會面實際衝擊 ■ 社會面潛在衝擊

重大性主題衝擊綜合評估排序



※ 重大主題列表

* 為 SASB 相關主題

對應 章節	重大主題	對左醫的重要性	衝擊描述
二、醫院治理	 13 氣候行動 風險管理與氣候變遷因應 * - GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 - SASB 氣候變遷對人類健康與基礎設施之衝擊	為確保醫院營運穩定，並降低極端氣候對醫療機構帶來的緊急醫療需求、病人健康影響及能耗上升等風險，醫院必須實施風險管理，以有效減少災損、保障病人安全，並提升醫院韌性。	正面實際 良好的風險管理能有效降低風險對於醫院營運之衝擊，並加速恢復至災前狀態。
	 16 制度的正義與和平 資訊安全管理 * - GRI 418 客戶隱私 - SASB 病人隱私權 & 電子健康記錄	良好的資訊安全管理可確保病人隱私與醫療數據的機密性，防止資料外洩或遭受駭客攻擊，並維持醫療系統穩定運作，避免因資訊安全事件影響醫療服務。	正面實際 透過落實資安政策防止資訊洩漏事件，確保病人隱私受到保障。
			負面潛在 天災或極端氣候可能導致大量傷患湧入，若醫療量能不足，恐使營運系統崩潰。
			負面實際 發生資安事件不僅導致病人權益受損，亦影響醫院名譽。
三、卓越醫療	 3 健康與福祉 創新與智慧醫療 自訂主題	創新與智慧醫療對國軍醫院具關鍵戰略價值，能全方位提升醫療品質、效率與體系韌性。透過 AI、遠距醫療與大數據分析，可精進診療準確性、疾病預防能力及服務可及性，並強化戰備醫療與資安防護，不僅呼應全球醫療趨勢與 ESG 發展目標，更能增強競爭力與實踐社會責任。	正面實際 透過智慧醫療系統提升診斷準確率，降低人為錯誤以減少不必要的醫療支出，提升醫療資源配置效率與醫療品質。
			正面潛在 遠距醫療技術使偏遠地區及駐外官兵能獲得即時醫療服務，提高國軍醫療體系整體效能，降低軍人因醫療問題影響戰備的風險。
			負面實際 智慧醫療初期投資高昂，包括設備、系統建置、軟體開發及人員培訓，短期內可能對醫院財務造成負擔。
			負面潛在 智慧醫療系統由外部供應商提供，若供應商服務中斷或發生技術問題，可能影響醫院營運。

對應
章節

重大主題

對左醫的重要性

衝擊描述

四、軍民共榮



醫病關係

- SASB 護理品質與病人滿意度

本院秉持「視病猶親」的核心理念，提供以病人為中心之醫療服務，重視病人之需求，提供尊重、同理與專業並重的照護環境，建立良好的醫病信任關係，促進醫病和諧。

正面
實際

良好的醫病關係不僅有助於提升病人的就醫滿意度與配合度，亦能促進治療成效與病情恢復。

正面
潛在

病人感受到被尊重與關心，更願意配合醫療處置與治療，與病人之正向互動亦能促進醫療人員的工作成就感與職業滿意度。

負面
實際

若醫療資訊傳遞不足或醫病意見分歧，可能引發醫療爭議或病人不滿，導致醫病關係緊張。



醫療品質與病人安全

- GRI 416 顧客健康與安全
- SASB 護理品質與病人滿意度

醫療服務是醫院的核心職責，提供優質的醫療品質是我們的責任。透過高品質的醫療照護，不僅能保障病人安全，有效促進病人康復，亦可避免不必要的治療與處置，進而減少資源浪費與醫療不良事件的發生，提升病人的信任與整體滿意度。

正面
實際

提供優良的品質與安全的服務，除可避免因醫療疏失造成之病人安全問題，亦可減少不必要的醫療耗材使用，促進環境永續。

正面
潛在

優良的醫療品質能增進病人滿意度，提升醫院的聲譽。

負面
實際

若發生病人安全事件，將造成醫療資源浪費，並導致醫療糾紛，可能面臨訴訟與賠償。



在地關懷與社會參與

- GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
- GRI 413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動

透過推動在地關懷與社會參與，能夠幫助社區居民及早發現疾病、預防疾病惡化，亦能讓民眾具備基本健康知識，減少不必要的醫療負擔。不僅促進社區健康，更保障醫療平權，充分發揮醫療機構的社會價值。

正面
實際

帶動居民健康意識提高，各類健康講座、義診活動，推廣衛生習慣，病媒蚊防治等公共衛生狀況改善。

正面
潛在

透過積極推動社會參與，不僅能樹立醫院良好的形象，還能提升病人選擇本院的意願，進而吸引優秀的醫護人員加入，全面提升醫療品質與競爭力。

負面
實際

若未公平分配醫療資源，將擴大城鄉醫療差距。

負面
潛在

若醫療服務量大幅增加，診療過程中產生的大量針頭、藥品包裝等醫療廢棄物，稍有不慎便可能對社區附近水源或土壤造成污染。



對應 章節	重大主題	對左醫的重要性	衝擊描述	
五、 幸福職場	8 就業與經濟成長 職業健康與安全 * - GRI 403 職業安全衛生 - SASB 員工健康與衛生	員工的健康與安全是醫院的責任。本院持續改善安全與衛生措施，並防止實驗或工作場所發生職業災害，以確保工作人員的安全與健康，達成整體安全衛生目標。	正面實際	營造安全之工作環境能減少員工焦慮，提高專業表現與服務品質。
			正面潛在	安全的環境能提升員工留任率，減少人力流失與新人培訓成本。
			負面實際	員工發生職業傷害將導致醫院面臨醫療與賠償費用、罰款與法律責任。
	8 就業與經濟成長 人才吸引與留才 * - GRI 401 勞雇關係 - GRI 404 訓練與教育 - SASB 人才吸引、發展與留才	醫院擁有優秀的人才，不僅能提升醫療品質與病人安全，人才的穩定更有助於提升病人滿意度與黏著度，減少醫療糾紛，並提高醫院的競爭力與永續發展能力。	正面實際	穩定且高水準的醫療團隊可提升醫療服務品質與效率。
			正面潛在	優秀醫療人員可提升醫院競爭力，以及病人滿意度與信任度。
			負面實際	醫護人員流失，致缺乏穩定醫護團隊，可能影響診療連續性照護，並增加醫院人力成本。
	12 責任消費與生產 淨零減碳與能源管理 * - GRI 302-1、302-3、302-4 - GRI 305-1、305-2、305-4、305-5	醫療機構是國內溫室氣體排放量最高的非生產性行業之一。鑒於全球氣候變遷日益加劇，極端氣候事件頻傳，推動淨零減碳與強化能源管理已成為醫院的責任。為了確保永續發展與病人照護品質並重，醫療機構亟需透過制度化的能源政策與跨部門合作，積極投入碳足跡減量與環境永續的行動。	負面潛在	人員流動頻繁可能影響醫院內部醫療作業的穩定性，增加資源消耗。
			正面實際	全面落實減碳與能源管理，致力降低醫療服務帶給環境的負擔，有助於促進達成 2050 淨零排放目標。
			正面潛在	減少碳排放有助於降低空氣污染，進而降低心血管與呼吸道疾病的發生率，間接提高鄰近鄉鎮就醫民眾生活品質。
六、 環境共生			負面潛在	若減碳政策未配套適當補助與轉型方案，循序漸進，可能引發營運成本快速上升或員工負荷過重，增加員工壓力。



Chapter 2

醫院治理

- 2.1. 認識左醫
- 2.2. 誠信經營
- 2.3. 風險管理

※ 本院醫療大樓建築外觀

風險管理與氣候變遷因應			
政策	將風險管理與危機處理融入日常作業與決策，及早預警並採取控管措施，以降低風險發生率與衝擊。		
策略	■ 機會積極管理： - 建立「風險評量基準」，發掘影響醫院作業之各項風險。 - 將風險管理與危機處理融入施政計畫。	■ 風險預防管理： - 制定緊急應變計畫並進行演練。 - 備妥衛材、藥品安全存量。 - 備妥救災器材及機具。	■ 負面衝擊補救措施： - 依緊急應變計畫程序完成危機處理作業流程。 - 建立各種設備之維護廠商聯絡管道，確保基礎設施能在短時間內恢復正常運營。
目標與標的	短期目標 2025 年	中期目標 2026 - 2029 年	長期目標 2030 年 ~
	■ 風險管理：邁向重度急救責任醫院。 ■ 氣候變遷因應： - 採購吸水機 3 台、科技沙包 92 個、手推車 2 台及清掃用具一批。 - 擴大編組投入 15 名人力協助防颱。	■ 風險管理：完善災害應變計畫，提高醫院在極端氣候條件下的應變能力。 ■ 氣候變遷因應：定期整修本院各項建築物及設施，加強抗風及防水能力。	■ 風險管理：持續強化風險控制與危機應變能力，醫院穩健營運。 ■ 氣候變遷因應：成立氣候變遷影響健康研究中心，提升醫療體系的氣候適應能力。
管理評量機制	設有「風險管理及危機處理委員會」，每半年召開 1 次會議，檢討風險管控成效。		
2024 年績效	■ 風險管理：2024 年共完成 6 項高風險項目、26 次緊急應變演練。 ■ 氣候變遷因應：2024 年採購防颱用具、處理風災善後事宜共投入約 300,000 元。		

政策

資訊安全管理

本院資訊安全，依據 ISO 27001 建立資訊安全管理制度，並遵循個人資料保護法規定，配合 ISO 27701 及參照 ISO 29100 隱私權原則，強化個人資料與隱私資訊之保護。(以下均含個人資料保護) 工作之最終目的在於，透過對人員、作業及資訊科技之管理，確保本院醫療資訊處理作業能安全有效地運作，防範醫療資訊處理作業過程，發生影響醫療資訊機密性、完整性、可用性、適法性及隱私性之安全事件，以保障社會大眾個人醫療資訊隱私權益為前提，整合基層醫療資訊系統之服務提供，進而建設醫療體系之全景。

策略

■ 機會積極管理：

- 醫療資訊與隱私權之保護完全符合法令要求。
- 醫療、行政資訊處理過程與結果完整正確。
- 資訊系統與資訊處理作業服務不間斷。

■ 風險預防管理：

- 每年執行 1 次 ISO 27001 內部及外部稽核。

■ 負面衝擊補救措施：

- 依「國軍左營總醫院 HIS 系統當機緊急應變演練計畫」進行負面事件應變。

目標與標的

短期目標 2025 年

- 完成弱點掃描 1 次、內部稽核 2 次、外部稽核 1 次。

中期目標 2026 - 2029 年

- 建立人員資安觀念：本院之資訊安全工作係以系統化之風險評估及風險管理為基礎，以管理及技術並重作為實施風險控制措施之原則，並由全體同仁及協力廠商落實於日常工作中。

長期目標 2030 年～

- 醫療資訊與隱私權之保護完全符合法令要求。
- 醫療、行政資訊處理過程與結果之完整正確。
- 資訊系統與資訊處理作業服務之不間斷。
- 配合電子病歷實施建立跨部門之資訊安全組織，制訂、推動、實施及評估改進資訊安全管理事項，確保全院具備可供業務持續運作之資訊環境。

管理評量機制

- 每年 1 次 ISO 27001 外部稽核，驗證資訊安全規範之有效性。
- 國防部每兩年 1 次及國防部軍醫局每年 2 次內部稽核，確認國防部資安政策落實程度。

2024 年績效

2024 年完成一般資安教育訓練 3 場次、專業資安教育訓練 2 場次、特殊資安案例宣導 12 次、弱點掃描 1 次、外部稽核 1 次、內部稽核 2 次。



2.1 認識左醫

2.1.1 組織概況

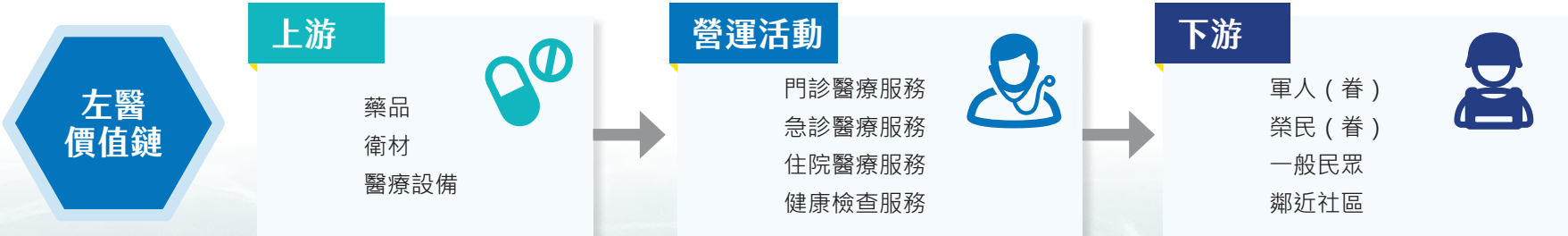
左醫的前身為日治時期設立的「海軍臨時診所」，於 1945 年臺灣光復後被收編為「海軍醫院」。隨著政策調整，院名歷經多次更迭，最終於 2023 年 11 月 1 日正式更銜為「國軍左營總醫院」。

本院不僅肩負照護軍人及軍眷健康的責任，亦承擔國防與軍事需求相關的醫學研究任務，同時對一般社會大眾開放醫療服務。秉持「忠誠負責、視病猶親」的核心價值，致力於為軍人與一般民眾提供最優質的醫療照護，並持續朝向「海軍軍陣醫學的醫療重鎮、社區軍民信賴的保健資源」之宏偉願景邁進。



國軍左營總醫院

成立年份	1949 年	營業項目	門診、住院、急診與健康檢查之醫療服務
產業別	醫療服務業	員工人數	員工共計 918 人
醫院性質	區域醫院、教學醫院	床位分配	總計 616 床
地址	高雄市左營區軍校路 553 號	醫療業務量 (2024 年)	門診 427,829 人次 住院 14,655 人次 急診 32,301 人次 健康檢查 61,690 人次
主要服務地區	左營、楠梓北高雄區居民		
服務對象	軍人、軍眷、榮民、榮眷、一般民眾		



※ 醫院營運成果

左醫致力於提供高品質的醫療服務，2024 年共完成門診 427,829 人次、住院 14,655 人次、急診 32,301 人次，健康檢查 61,690 人次，營業收入突破新臺幣 20 億元，並獲得國防部補助逾 6 億元。

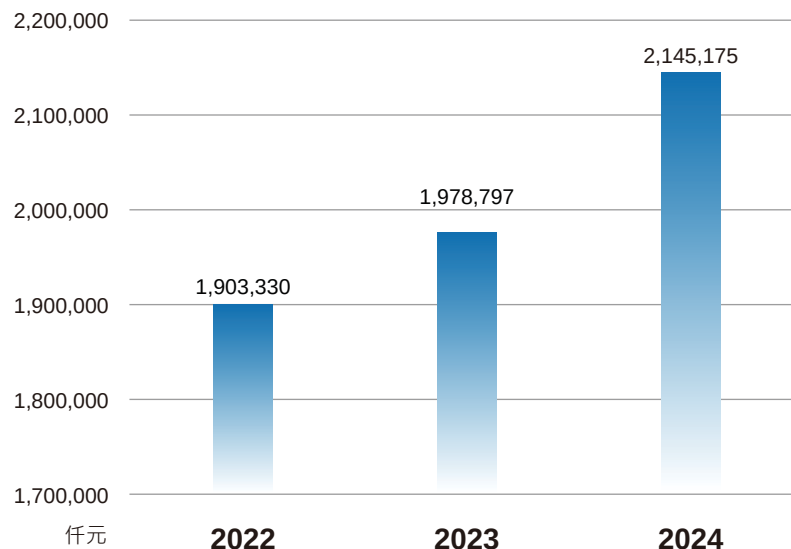
自 2022 年起，醫院營收呈現穩定上升趨勢，所獲收入與補助資源廣泛應用於員工照顧、醫療技術與品質提升、社區照護推展，以及強化國軍醫療量能等方面，旨在為國內軍民提供更完善且高品質的醫療服務。

左醫近三年經營績效

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
業務收入	1,903,330	1,978,797	2,145,175
業務成本與費用	1,863,722	1,936,330	2,112,731
業務賸餘	39,608	42,467	32,444
業務外賸餘	-4,829	5,638	32,901
本期賸餘	34,779	48,105	65,345
員工薪資 (含員工福利)	862,905	887,665	1,010,115
支付政府的款項	1,657	1,850	1,960

註：1. 單位為仟元。
2. 幣別為新台幣。
3. 支付政府的款項指所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
4. 員工薪資 (含員工福利) 包含績效獎金、年終獎金、退休金、勞保費、健保費、休假獎金。

左醫歷年營業收入



※ 外部組織參與

左醫積極參與外部組織，與醫療領域專家攜手推動共同目標，發揮專業影響力，提升整體醫療環境之水準。目前本院共加入 18 個公協會及政府機關，並在「台灣環台醫療策略聯盟協會」擔任理事一職，詳列如下表。

理事

台灣環台醫療策略聯盟協會

團體會員

財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會、社團法人台灣醫務管理學會、臺灣醫療品質協會、台灣醫院協會、中華民國區域醫院協會、中華民國公立醫院協會、中華民國醫院牙科協會、社團法人臺灣護理管理學會、臺灣醫學圖書館學會、中華圖書資訊館際合作協會、社團法人台灣醫事檢驗學會、社團法人台灣家庭醫學學會、台灣藥學會、台灣急救加護醫學會、社團法人臺灣健康醫院學會、社團法人台灣病歷資訊管理學會、社團法人台灣安寧照顧協會



2.1.2 經營管理

✧ 治理組成與架構

國防部軍醫局目前轄下共有 14 所國軍醫院，包括 6 間總醫院與 8 間分院，左醫即為其中之一。本院院長（少將）與副院長（上校）由國防部軍醫局依據相關規定遴選派任，院長為醫院最高治理階層，負責全面領導與決策。院長、副院長及民眾診療服務處主任共同帶領行政與醫療部門，協調醫院營運與管理，確保醫療服務品質與效率。

左醫組織圖



※ 經營團隊群體智識

本院院長與副院長均由國防部軍醫局依據學歷與經歷資格遴選派任。2024 年，由洪恭誠少將擔任院長，曾元生上校擔任副院長，曹明正上校擔任教學副院長，李彥儒上校擔任民眾診療服務處主任，攜手推動醫院營運與發展。當年度，院內共計進行 378 小時的教育訓練，涵蓋醫學倫理、法治教育、氣候與健康管理、環境教育及性別議題等多元主題。

自 2024 年 12 月起，杜旻育少將接任院長一職，許聖德上校則出任副院長，延續前任領導團隊的卓越精神，持續推動醫院的管理與發展，帶領左醫邁向更高的醫療品質與服務水準。

左醫經營團隊

職稱	姓名	性別	年齡	任期起訖	主要學經歷	目前兼任職務	相關背景	2024 年教育訓練時數
院長	杜旻育	男	50 歲以上	2024/12/02 	<u>學歷</u> ：國立中興大學生命科學研究博士 <u>經歷</u> ：國防部軍醫局衛勤保健處上校處長 國防部醫務組上校組長 國軍高雄總醫院岡山分院上校副院長	無	醫學專家 經營管理 業務行銷 風險管理	-
前院長	洪恭誠	男	50 歲以上	2023/07/01 2024/12/01	<u>學歷</u> ：亞洲大學健康產業管理博士 <u>經歷</u> ：國軍左營總醫院少將院長 國軍臺中總醫院少將院長 國防部軍醫局醫務計畫處上校處長	-	醫學專家 經營管理 業務行銷 風險管理	103
副院長	許聖德	男	50 歲以上	2024/12/02 	<u>學歷</u> ：國立臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系博士 <u>經歷</u> ：國防醫學院醫學系外科學科上校教師 國防醫學院三軍總醫院創傷醫學科中校外科醫官 國防醫學院三軍總醫院外科少校醫官	無	醫學專家 經營管理 業務行銷 風險管理	-
前副院長	曾元生	男	30~50 歲	2023/08/01 2024/12/01	<u>學歷</u> ：國防醫學院醫學科學博士 <u>經歷</u> ：國軍左營總醫院上校副院長 國防醫學院醫學系外科學科上校教師 國防醫學院醫學系外科學科中校教師	-	醫學專家 經營管理 業務行銷 風險管理	103
教學副院長	曹明正	男	50 歲以上	2023/08/01 	<u>學歷</u> ：國防醫學院醫學系 <u>經歷</u> ：國軍高雄總醫院左營分院上校副院長 國防部軍醫局醫務計畫處上校副處長 國軍高雄總醫院左營分院醫療部上校部主任	無	醫學專家 經營管理 業務行銷 風險管理	79
民眾診療服務處主任	李彥儒	男	30~50 歲	2023/09/01 	<u>學歷</u> ：中臺科技大學放射技術博士 <u>經歷</u> ：國軍左營總醫院門（急）診部上校部主任 國軍左營總醫院燒燙傷整形外科中校科主任 國軍高雄總醫院左營分院放射核醫科中校放射科醫官	醫療部主任	醫學專家 經營管理 業務行銷 會計及財務分析	93



✧ 經營團隊薪酬與績效

本院薪酬制度依據上級單位頒布之「國軍聘用及雇用人員薪給支給要點」辦理，確保薪資結構的公平性與一致性。

在考核方面，院長之績效評估由國防部軍醫局權責長官負責。副院長則依據「國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定」及「陸海空軍軍官士官考績條例」暨其施行細則進行年度綜合表現評核。評核項目包括思想、品德、才能、學識、績效及體格等六項，並區分為九級績等。每年年底前完成初步考核作業，呈送覆核單位審查，於次年年初完成年度考績查核。績等結果將影響人員之升遷、甄選及進修機會，確保人事管理的透明與公正。



✧ 建立有效溝通機制

為強化醫院營運策略的溝通與共識，左醫每年舉辦「主管經營策略共識營」，邀請南部各軍醫院參與，透過交流與討論，凝聚共識並研擬醫院經營策略，勾勒出短、中、長期目標，凝聚全院醫護人員共識與向心，造福地區軍民，提升醫療服務效能。

此外，本院每週定期召開院務會議、高階主管會議及醫療部會議，針對院內重大決策與日常運作進行規劃與檢討，確保醫院管理效能與醫療品質的持續提升。

院內重大會議	頻率	會議研討內容
高階主管 經營策略共識營	每年 1 次	- 醫院新年度經營發展方針及短、中、長期營運規劃。 - 邀請專家學者針對醫院未來執行的目標進行專題演講。
院務會議	每週 1 次	- 各科部報告經營現況與成效，並佈達宣導事項。 - 遇院長更替時，增加臨床科部科經營報告，著重於人力盤點、新進技術發展、提升醫療市場目標、未來經營規劃策略等。
高階主管會議	每週 1 次	持續監督與追蹤醫院預備發展事項、進行中重大發展事項研討。
醫療部會議	每週 1 次	邀請專家學者以新穎醫療技術專題講演，並進行跨團隊討論，拓展各臨床科部醫療視野。



※ 重大事件通報機制

本院對於重大事件的通報，採取嚴謹的逐級呈報制度，透過會議或內部公文，將事件即時上報至院長及副院長。重大事件主要指對機關運作、國防安全、軍紀維護、醫療體系運作或公眾信任產生重大影響之關鍵性事件。

針對員工與病人安全事件，定義如下：

■ 員工安全事件：

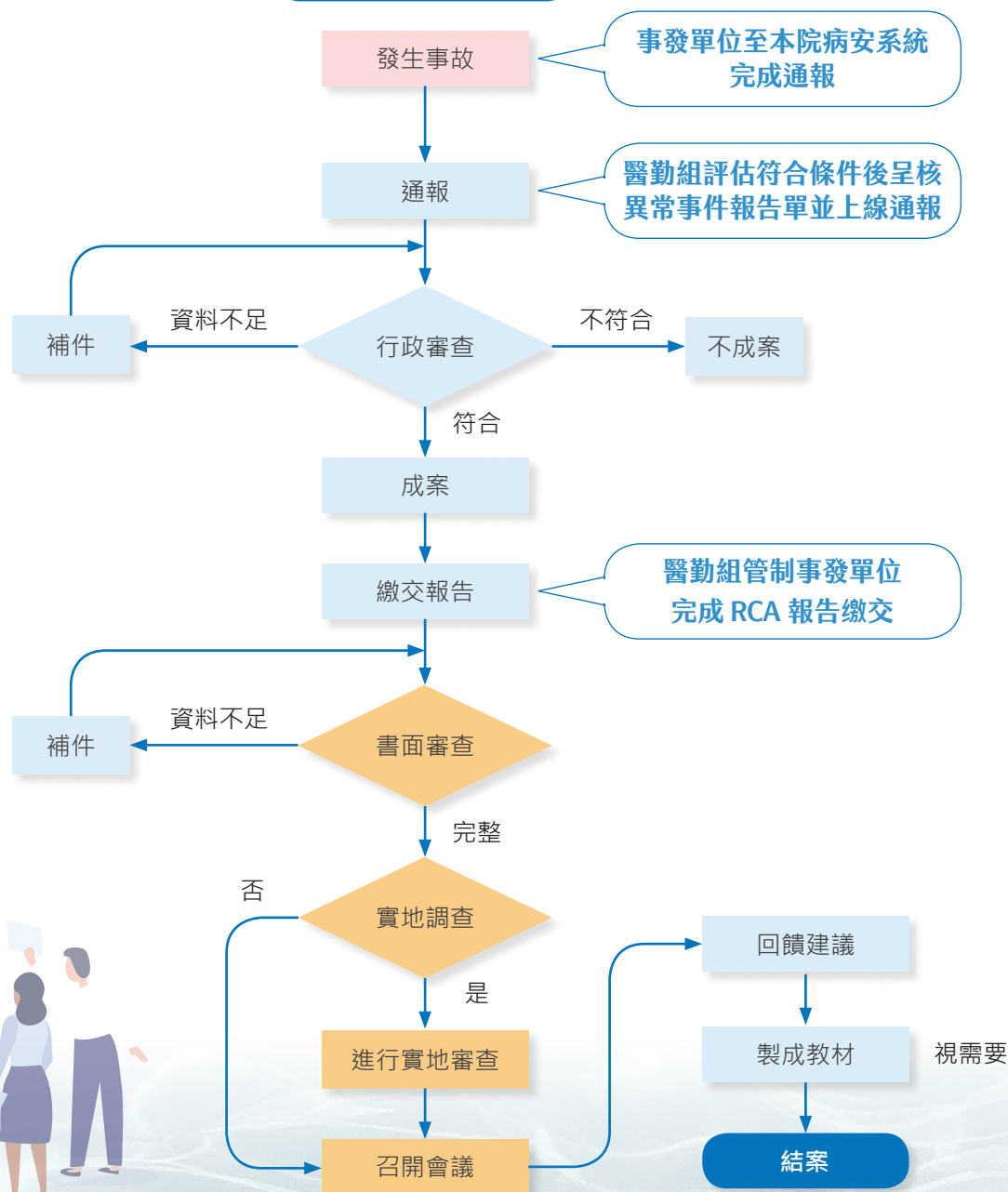
涉及需召開懲罰人事評議委員會之案件。

■ 病人安全事件：

依據《重大醫療事故通報及處理辦法》規定，須通報的五類異常病人安全事件，包括手術或侵入性檢查錯誤、不相容血型之血液輸血、藥品處方錯誤、醫療設備使用錯誤等。

2024 年，本院發生 1 件重大病人安全事件（後經醫療品質策進會審認排除），立即對病人進行急救並提供妥善照護，並於當下啟動「重大醫療事故通報流程」，由醫勤組簽奉院長核定後完成通報，並完成根本原因分析及檢討改善。為避免類似事件再次發生，我們將持續優化流程，強化病人安全管理，並根據事件分析結果，制定更加精確的預防措施，確保病人獲得更安全、更高品質的醫療照護。

重大醫療事故通報流程圖



2.2 誠信經營

2.2.1 誠信治理

為強化廉政管理並維護醫療機構的公信力，本院積極推動清廉治理，確保各項業務運作透明且符合法規規範。透過風險評估與監督機制，有效降低潛在風險，並對重大違規事件進行即時揭露與改善，確保制度完善與運作健全，進而提升社會大眾的信任。

✧ 推動廉政文化

為強化廉政管理並維護醫療機構的公信力，本院積極推動清廉治理，確保各項業務運作透明且符合法規要求。透過風險評估與監督機制，本院致力於降低潛在風險，並對重大違規事件進行即時揭露與改善，以確保制度完善與運作健全，進一步提升社會信任。

作為國防醫療體系的重要支援單位，左醫嚴格遵循國防部頒布的廉政倫理與指導原則，並將全院區納入風險評估範疇。針對採購、財務、藥品管理等高風險單位，實施專項風險評估並設置強化監督機制，確保業務執行的透明度與合規性，進一步提升廉政管理效能。2017 年本院發生一件疑似貪腐事件，並進入司法程序，2024 年本院持續配合調查，並於 2025 年確認相關人員無罪。

反貪 PDCA 管理模式

計畫 Plan

- ▶ 依據國防部政風室編訂之《國軍人員廉政倫理指引》，全體醫療人員應遵循廉政原則，確保醫療、行政及採購行為合規。
- ▶ 採購程序與財務運作依循《國軍人員利益衝突迴避作業指引》（國防部政風室頒）、《政府採購法》及《政府採購廉政倫理準則》，確保符合透明、公正、效率原則。

執行 Do

- ▶ 每月經營管理委員會會議討論院內醫勤獎助金規定、醫療收費事宜，會議採委員合議制，遵從利益迴避機制，並協同監察小組採中立及客觀立場監督表決情形。
- ▶ 訂有「自清自白問卷」，提供採購、工程人員表白機會，以達到自律自重及依法行政。
- ▶ 每季實施政府採購、工程人員「品德風險、久任一職、證照訓練」清冊作為員工考核依據，遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。
- ▶ 每年舉辦 2 次「政府採購實務暨常見錯誤態樣講習教育」，為辦理政府採購及工程業務的人員提供學習政府採購法規的機會。
- ▶ 每半年為全院官兵及聘僱人員實施反貪腐教育，重點涵蓋刑法瀆職罪章、貪汙治罪條例、洗錢防制法，以強化全員的反貪腐意識。

檢視 Check

- ▶ 依據《內部稽核準則》與《國軍財務管理規範》，加強對財務、業務運作的監督與風險預警機制。
- ▶ 設有定期稽核機制，透過每月進行內外部審查確保業務合規。
- ▶ 建立異常交易監測與高風險案件審查機制。

改善 Act

- ▶ 針對貪腐事件，立即啟動專案調查，由政風單位釐清情節，必要時移送司法機關，並對涉案人員進行懲處。
- ▶ 全體員工參與廉政教育，確保醫療、行政人員皆具備防貪意識與法紀觀念。



政府採購實務暨常見錯誤態樣講習教育



反貪腐教育

貪瀆不法事件申訴管道

受理單位

監察官室

服務地址

高雄市左營區軍校路 553 號 2 樓監察官室

申訴電話

(07) 5817121 分機 2206

❖ 違規事件揭露

本院將單次罰鍰事件界定為重大違規事件。2024 年共發生 15 件重大違規事件，其中包括 2 件涉及人員進用相關違規，以及 1 件違反服務資訊與標示相關法規之事件，共計處以新台幣 487,110 元罰鍰。針對上述違規事件，本院均已完成相關改善措施，以確保未來業務運作的合規性與透明度。

處分類型	類型	件數	違反法規說明	處分內容	改善措施
 處罰款事件	進用身心障礙未足額	13 件 (2024 年共計罰鍰 13 次)	身心障礙者權宜保障法第 38 條第 1 項。身心障礙人員未達法定進用人數。	處新臺幣 357,110 元。	已於 2024 年 12 月達成身心障礙人員法定進用人數，將持續與相關單位合作增加身心障礙人員媒合進用。
	違反勞基法	1 件	勞工退休金條例第 12 條、勞動基準法第 24 條、32 條第 2 項。延長工作時間超過法令規定，未依規定加給工資。	處新臺幣 80,000 元。	研改院內人力資源管理系統中出勤打卡功能，增列異常打卡及加班示警功能，由當事人說明異常原因呈主管核定後，再行修正系統出勤資訊。
	違反醫療費用收費標準	1 件	醫療法第 22 條第 2 項規定。本院複製光碟收費與現行「高雄市醫療機構收取醫療費用標準」規定單筆檢查及多筆檢查收費原則不符合。	處新臺幣 50,000 元。	立即修正複製光碟收費標準與辦理民眾退費，並於經營管理委員會執、監小組會議提案修改本院醫學影像拷貝申請收費標準後公告於本院網頁。
總計		事件數	15 件	罰款總額	新台幣 487,110 元



2.2.2 永續供應鏈

✧ 永續採購，在地採購達 100%

本院各項採購案件均依《政府採購法》規定採「公開招標」方式辦理，並於招標過程中要求供應商須符合「國軍左營總醫院工程採購規範」、「財物暨勞務採購投標須知」及「國軍左營總醫院內購勞務採購契約通用條款」等相關標準條件。配合之供應商或勞務承攬廠商，皆非行政院公共工程委員會公告之拒絕往來廠商，並於契約期間 100% 投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，且確實遵守《職業安全衛生法》、《勞動基準法》及《性別工作平等法》等相關法規。

部分採購案視採購策略需求，採「最有利標」方式辦理，並參考行政院公共工程委員會「採購評選委員會（評審小組）評選（審）委員評分表」，將廠商之企業社會責任指標（如員工照顧、綠色採購等面向）納入評選項目。若供應商發生逾期交貨或產品檢驗不合格的情況，則將針對該供應廠商進行評核以確保供應商品質。

2024 年左醫開標金額逾公告金額十分之一之供應商共計 190 家，在地採購比率達 100%。

近三年採購統計表

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例（%）
承攬與服務	國內	26	82.92%	16	8.14%	18	55.54%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
原物料	國內	139	13.83%	141	37.92%	167	15.96%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
建築與設備	國內	8	3.24%	7	53.94%	5	28.50%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
總計		173	100%	164	100%	190	100%

註：1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 此表以開標金額逾公告金額十分之一之採購案件統計。

2.3 風險管理

2.3.1 營運風險

因應環境變遷與組織調整，本院持續檢視宗旨、願景與策略目標，識別潛在風險，並透過風險管理機制將其融入日常運作，以實現早期預警與有效控管，降低風險與危機影響。

✧ 風險控制

為強化風險管理與危機應對機制，本院設立「風險管理與危機處理推動小組」，下設「指導組」、「作業組」與「執行組」，由院長擔任指導組組長，統籌推動相關政策與策略。作業組與執行組則負責具體執行風險管理與危機處理相關業務，確保各項措施落實到位。

本院每半年召開一次風險管理及危機處理作業審查會議，評估列管風險的處理成效，並檢視各項風險的「衝擊程度」與「發生可能性」，以確認風險是否有效降低。此機制有助於提升醫院的風險辨識與應變能力，確保營運穩定與病人安全。

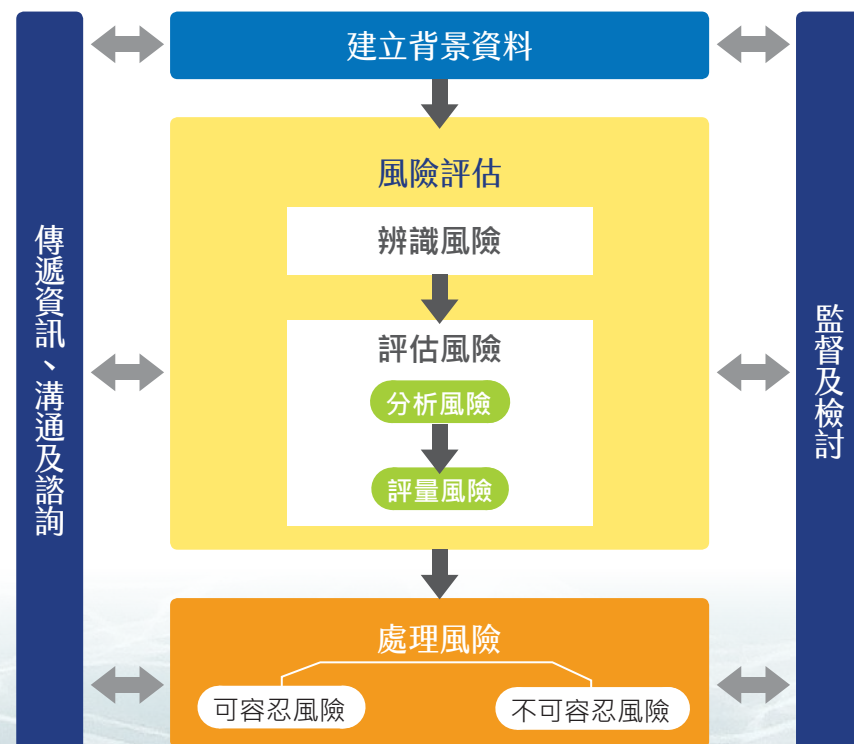
本院秉持「事前防範、事中監控、事後處理」的核心原則，每半年定期推動風險管理與危機處理作業審查。透過建立背景資料、辨識風險、評估風險、處理風險、監督及檢討，以及資訊傳遞、溝通與諮詢等循環流程，確保風險管理與危機處理作業的適切性與有效性。此機制有助於掌握業務風險的執行成效，並適時調整相關政策目標、架構、流程及措施。

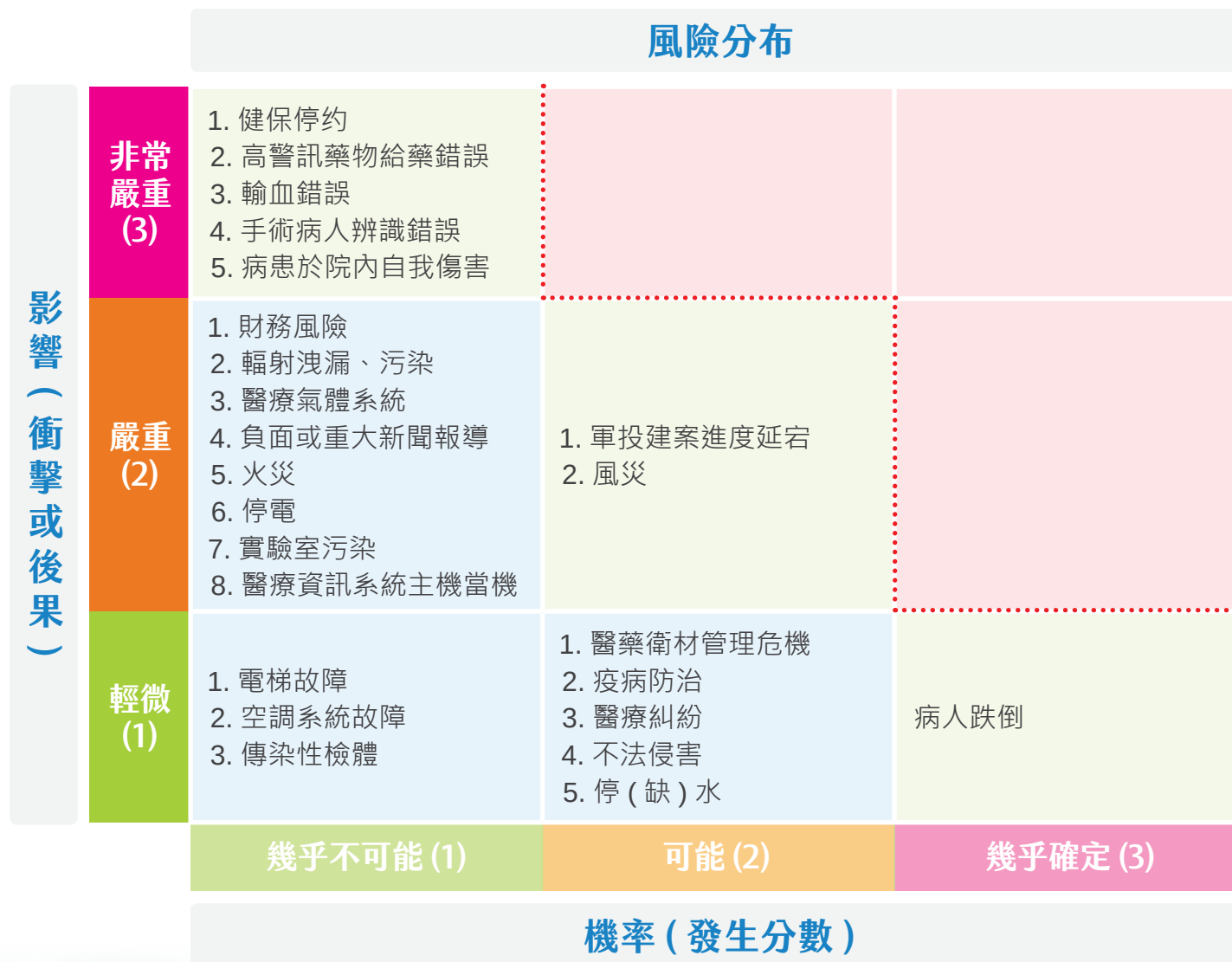
2024 年，本院共鑑別出 16 項低度風險與 8 項中度風險，未發現高度或極度風險。針對已識別的風險，皆已擬定並實施相應的因應對策，強化醫院在面對各類挑戰時的韌性與應變能力。

風險管理與危機處理推動小組組織架構



左醫風險管理流程圖





註：「.....」為風險容忍線：

1. 虛線以上：不可容忍風險（高度、極度風險）。

2. 虛線以下：可容忍風險（中度風險以下）。

✧ 緊急應變

為有效應對可能因風險控管不足而引發的危機事件，本院已建立完善的危機應變機制，並依據各項危機緊急應變處理計畫，迅速啟動相關應變程序。此機制涵蓋六大核心步驟：

- 1 建立靈敏且暢通的警報與通報系統。
- 2 即時成立危機處理小組，統籌應變行動。
- 3 協調跨部門任務，確保分工合作無縫接軌。
- 4 進行適切的媒體溝通，維護機構形象。
- 5 執行有效的協調與談判，化解危機衝突。
- 6 落實妥善的善後處理與檢討，促進制度完善。

針對緊急災害事件（包括醫療與非醫療事件），本院依據「可應變時間」的長短及「危機影響值」的大小，將事件區分為紅、黃、綠三種狀況等級，並根據不同層級，適時評估醫療需求，調度相應人力資源，以確保醫療服務的持續與穩定。

事件結束後，本院將召開檢討會議，深入分析事件的起因、處置過程、影響結果，以及風險控管與危機應變措施的有效性。經修訂的危機處理暨風險評估表、風險對策表及危機緊急應變措施，將呈報核定備查，並於每半年召開的審查會議中提報，以持續精進本院的危機管理能力。

緊急災害事件分類

分類 \ 狀況	黃色狀況	紅色狀況	綠色狀況
醫療事件	● 醫療糾紛	● 大量傷患（含職災、院內外食物中毒） ● 重大傳染病 ● 精神病患動亂與破壞 ● 較嚴重醫療糾紛致病患家屬示威或媒體負面報導	—
非醫療事件	● 高雄地區五級以下地震 ● 外包、代理權轉換造成之失誤	● 生物安全意外事件 ● 毒性化學質洩漏 ● 設備、人員（含縱火）引起火災 ● 高雄地區五級（含）以上地震（主動返院） ● 資訊系統故障 ● 內外部人員破壞影響正常運作 ● 危檢物、有害物、瓦斯、液氧等物質外洩 ● 輻射外洩 ● 員工院外意外災害 ● 病患自殺 ● 海嘯災害	● 颱風（含淹水） ● 停水（含旱災） ● 員工罷工 ● 資金運作不良



2.3.2 氣候風險

為強化氣候風險管理並邁向淨零排放目標，本院參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，將氣候變遷風險納入整體風險管理機制。由院長擔任治理單位召集人，並由風險管理與危機處理推動小組負責統籌與執行，確保氣候相關風險的有效辨識與管理。

根據 2024 年風險評估結果，風災、疫病傳染、停 (缺) 水等氣候相關風險被列為中、低度風險。本院將持續監測氣候變遷對醫療營運的潛在影響，並採取相應措施，以提升醫院的韌性與應變能力。

✧ TCFD 核心要素



✧ 氣候風險與機會

風險與機會項目		財務影響	因應策略
實體風險	高溫	因極端氣候高溫導致醫院須調整空調溫度或台電電費調漲，致本院用電成本增加。	● 汰換冰水主機，提高空調效能。 ● 與能源技術服務業 (ESCO) 合作，藉由 AI 智慧節能監控，達到空調節能。
實體風險	風災	颱風、強勢雨量等引起之淹水、公共設施毀損，採購相關預防設備與造成之財損約 120 萬元。	● 儲備防救醫療物資以應變緊急災害庫存量大於 14 天。 ● 與鄰近國軍醫療院所簽訂支援協定，遇緊急災害時互相支援藥品、醫衛耗材及其他資源。
實體風險	新興傳染病	新興傳染病將導致大量病人就醫，醫療量能可能不足，增加人力與資源成本。	● 每年配合漢光演習期程進行 1 次大量傷患桌上及實兵演練及電光演習，演練項目包含軍區大量傷患後送、毒化災演練、群聚感染。
轉型風險	供應鏈碳費轉嫁	「碳費徵收費率」政策生效後，各類供應商成本上升，可能進一步轉嫁至醫院的原物料採購成本，預計成本將增加 1,056 萬元。	● 未來採購案優先選擇低碳供應商，減少碳費轉嫁影響。 ● 部份採購案擬採最有利標，推動供應商符合 ESG 規範。
機會	轉型智慧醫療	● 導入智慧醫療設備與系統投入之成本。 ● 運用智慧醫療帶來之減省之人力與能耗，並提升效率之效益。	● 建立「國防遠距醫療系統」 ● 採用 AI 輔助診斷系統 ● 推動無紙化醫療

2.3.3 資安風險

為強化資訊安全管理與病人隱私保護，本院已取得 ISO 27001 及 ISO 27701 資訊安全管理系統認證，並透過全面管理人員、作業流程及資訊科技，確保醫療資訊處理作業的安全與有效運作。此舉旨在防範可能影響醫療資訊機密性、完整性、可用性、合法性及隱私性的安全事件，以保障民眾的個人醫療資訊隱私權益為首要前提。此外，本院亦致力於整合基層醫療資訊系統的服務提供，進而建構完整的醫療體系全景。

※ 資安政策實踐

依據國軍資通安全責任等級分級作業，本院被歸類為 B 級單位，需從管理、技術、認知與訓練三大面向全面推動資訊安全管理。

■ 管理面：

本院建立健全的資安政策與規範，確保所有資安措施具備可執行性，並定期檢視與更新，以因應不斷變化的資安威脅。

■ 技術面：

本院運用先進的資安技術與防護系統，保障院內資料不受威脅，並持續強化系統的防護能力，以確保資訊系統的穩定運作。

■ 認知與訓練面：

本院透過定期舉辦資安教育訓練與宣導活動，使全體同仁與資訊人員充分了解並遵守相關資安規範，確保在日常工作中能夠有效落實資安管理，防範潛在風險與威脅。

透過上述三大面向的整合與實施，本院致力於建立一個全面且持續強化的資訊安全管理體系，以保障病人隱私、維護醫療資訊的機密性，並確保醫療服務的穩定與可靠。

資訊安全管理措施

面向	作為	2024 年成效
管理	導入 ISO 27001 及 ISO 27701 資訊安全管理系統	通過外部稽核
	辦理內部稽核	執行 2 次
技術	定期進行滲透測試	執行 2 次
	進行弱點掃描	執行 1 次
認知與訓練	辦理專業資安教育訓練	辦理 2 場次
	辦理一般資安教育訓練	辦理 3 場次
	辦理特殊資安案例宣導	辦理 12 次
其他	依據《個人資料保護法》及《醫療法》制定「病患隱私與個資保護政策」	—
	採用「數據加密技術」，強化電子病歷與醫療數據的完整性與保密性。	100% 數據可追溯
	落實病患同意機制，在進行 AI 診斷、數據分析前，確保病人知情同意並理解資料用途。	100% 落實
	要求所有資訊安全管理相關同仁、約聘人員、委外廠商、系統硬軟體維護之簽約廠商簽署保密協議書。	100% 落實



※ 資安事件應變

當本院發生資訊安全事件時，將依據「資訊室電腦機房緊急應變計畫」迅速啟動應變機制。為提升應變效能並預防潛在風險，每月定期舉辦一次醫療資訊系統（HIS）當機緊急應變演練。演練由政策指導組、計畫管制組及作業執行組等任務小組共同協作，模擬危機情境，全面檢視系統異常時的應對流程與復原能力，確保全院具備即時應變與持續營運的能力。此項措施不僅強化本院對資訊安全事件的處置能力，也提升整體醫療服務的穩定性與可靠性。

資訊事故應變作業流程圖



A medical professional in green scrubs and a mask is performing a procedure on a medical mannequin on a ship's deck. The mannequin is lying on a green surface, and the professional is using a device on its head. Another person in dark clothing is assisting. The background shows the ship's structure and other personnel.

3

Chapter

卓越醫療

3.1. 軍陣醫學

3.2. 創新與智慧醫療

※ 前進外科小組（Forward Resuscitative and Surgical Detachment, FRSD）執行艦艇醫療艙間手術演練



創新與智慧醫療

政策	透過推動智慧醫療，確保創新技術在提升醫療品質與效率的同時，兼顧病患安全、資訊安全、風險管理及永續發展，以達成現代化軍醫體系建設與 ESG 永續醫療目標。		
策略	■ 機會積極管理： - 導入 AI 輔助診斷、電子病歷整合、遠距醫療、自動化病房、智慧藥局與醫療機器人，提升診斷準確性、醫療可近性與照護效率，並結合健康數據分析與預測，強化預防醫學與個人化服務。 - 攜手學術與科技界，推動創新醫療技術研發與應用，全面提升醫療競爭力與健康管理效能。 ■ 風險預防管理： - 遵循國內外醫療資訊安全標準，並定期進行資訊安全漏洞檢測。 - 建立人機協同決策機制，以降低錯誤診斷風險。 - 推動醫護人員數位素養培訓，確保醫療團隊能正確使用智慧醫療系統並理解其限制與風險。 ■ 負面衝擊補救措施： - 建立即時通報與緊急應變機制。 ■ 若智慧醫療系統故障，啟動備援機制或回歸傳統醫療模式，確保醫療不中斷。		
目標與標的	短期目標 2025 年	中期目標 2026 - 2029 年	長期目標 2030 年 ~
	■ 全院病歷系統 100% 數位化。 ■ 用藥錯誤率降至 0.5% 以下。 ■ 智慧病房與 AI 診斷工具使用率達 80% 以上。 ■ AI 輔助診斷的準確率達 95% 以上。 ■ 病患等候時間減少 30%。 ■ 診療效率提升 20%。	■ 建置全院級智慧醫院系統。 ■ 深化 AI 輔助醫療技術並確保公平性與透明度。	■ 建立全面智慧醫院生態系統。 ■ 國防遠距醫療與智慧戰地醫療發展。 ■ AI 智慧醫療發展與精準醫學推動。 ■ 建置全院級醫療資安與區塊鏈數據保護機制。
管理評量機制	■ 病患對於智慧醫療技術滿意度調查。 ■ 進行 AI 輔助診斷準確率監測、智慧醫療設備錯誤率、藥物配發錯誤率、醫療流程異常、診間周轉率、醫療影像判讀時間、藥物調配錯誤率、智慧藥局自動化處理效率等各項智慧醫療指標監測。		
2024 年績效	■ 電子化病歷種類達 90%。 ■ 放射科、病理科輔助診斷準確率達 95% 以上。 ■ 病患診療時間縮短 20%。 ■ 醫療文件處理時間降低 35%。 ■ 建置人工智慧訓練平台算力中心，算力理論值 (TFLOPs) 達 30.8，主要用於 AI 模型訓練及 AI 推論運算。 ■ 建置移動式 AI 眼底鏡檢測系統，對於糖尿病和失智症等疾病的早期發現和監測，年度收案共計 313 例，模型準確度大於 90%。		

3.1 軍陣醫學

左營作為第四作戰區（涵蓋台南、高雄、屏東地區）之責任醫院，因應軍事戰略需求，積極發展潛水醫學與燒傷中心，不僅強化戰時醫療支援能力，亦在平時為國人提供高端醫療服務，並強化國家災害應變體系，實踐「軍民一體、資源共用」之政策目標。

展望未來，本院將持續精進醫療技術與管理效能，提升醫療品質與服務量能，秉持「健軍衛國」之精神，致力於守護地區國軍官兵及民眾之健康福祉。

3.1.1 潛水醫學

左營為我國海軍的重要基地，國軍左營總醫院的潛水醫學部最初為配合潛水（艦）部隊成軍而設立，旨在支援潛水相關任務，如水中攻擊、水中爆破、水中掃雷及水下救難等，這些任務均面臨減壓病（潛水夫病）、肺部過度擴張症候群及氣壓傷等風險。為此，本院於 1976 年設置全國唯一的模擬深海潛水訓練艙，成為國內潛水醫學與高壓氧治療的先驅。

經過多年的發展，潛水醫學部於 2005 年由科擴編為部，服務對象從海軍潛水人員擴展至民間潛水員與一般高壓氧病患，並於 2014 年獲得 SNQ 國家品質標章認證，肯定其在潛水醫學與高壓氧治療領域的專業表現，續於 2025 年擴編為潛水生理訓練中心，旨於轉型為潛水醫療認證機構，充實飽和潛水訓練量能，拓展潛水潛醫專業領域。

本院將持續深耕潛水醫學與高壓氧治療領域，積極推動相關研究與應用發展，並提供高品質的臨床服務與專業教育訓練，致力成為國內潛水醫學與高壓氧治療之關鍵樞紐與示範基地。

為降低戰時非戰鬥性減員、維持部隊戰力，並在平時確保緊急救護的機動性，本院潛水醫學部團隊全年無休、24 小時待命。本院配備全國最大的高壓氧治療艙（多人治療艙），具備其他醫療院所高壓氧艙所無的「子母艙結合，緊急後送」功能。此系統可透過軍艦上的減壓子艙，將傷患經由陸、海、空運送至本院，與治療母艙結合，為嚴重減壓症患者提供即時且持續的治療。



深海潛水訓練艙



高壓艙面板操作

✧ 飽和潛水

因應國防自主政策「國艦國造」計畫的持續推動，為同步強化潛艦部隊與水下作業大隊戰力及其後勤支援體系，國防部軍醫局特別挹注資源於本院興建潛水生理訓練中心大樓，並於2024年正式落成啟用。該中心引進全國首座飽和潛水訓練艙及腦斷層掃描儀等30項高端設備，標誌我國邁入本土自主飽和潛水訓練的新里程碑，進一步擴充海軍水下作戰與救援之整體能量。

飽和潛水是一項專為長時間深海作業所設計的關鍵技術。其原理係透過吸入氦氧混合氣體，使潛水員體內各組織與體液中的惰性氣體達到完全飽和，以有效抵抗深海高壓環境。同時結合加壓生活艙與潛水鐘裝置，潛水員可在水下連續作業數十天，確保長時間任務的安全與效率。該技術已廣泛應用於失事潛艇救援、海底工程、水下資源探勘與海洋科學考察等軍事與民用領域，為深海任務提供穩定可靠的技術支援。



飽和潛水訓練艙



潛水生理訓練中心大樓

✧ 長期潛水研究

隨著左醫完成飽和潛水訓練艙建置，臺灣已具備國際級的自主訓練能量，顯著提升潛水員的耐壓適應力與任務執行效能，進一步強化我國海軍水下作戰實力與民間海事產業之競爭優勢。相較於傳統深海潛水需於每次潛水後執行階段性減壓，飽和潛水僅需在任務結束時進行一次長時間減壓（可能需時數日），不僅大幅簡化操作流程與減壓頻率，亦有效降低潛水員罹患減壓病之風險。

配合潛水生理訓練中心大樓正式啟用，潛水醫學部同步展開「飽和潛水醫學」及「長期潛水型態對潛水人員生理影響」等研究計畫，透過累積多年潛水員體檢數據進行長期追蹤分析，探討潛水員長期處於異常壓力環境下的生理變化，進行潛在職業病研究並建構早期預警系統。研究成果將有助於修訂潛水人員體格檢查標準，提供更科學且符合實務的健康管理依據。

✧ 異常氣壓工作者的醫療後盾

本院作為國軍潛水人員於各類軍事演訓期間的重要醫療後援單位，曾支援華航空難黑盒子打撈任務、鯉魚潭水閘門開啟作業等關鍵行動，累計診治之潛水伏病個案數為全國之最。此外，亦為全國高壓氧專科醫師與技術員之主要培訓基地。院內醫師長年深耕臨床實務與學術研究，已累積多篇潛水醫學相關發表，並持續精進對潛水傷害的診斷與治療能力，在海洋活動頻繁的台灣，潛水醫學部扮演著不可或缺的重要角色。

為推廣潛水安全與預防潛水職業傷害，本部積極主動深入澎湖等離島地區，並與港務局、屏東海生館等單位合作辦理宣導活動，定期發送健康提醒單張，呼籲潛水人員進行健康檢查並建立正確安全潛水觀念。同時亦支援異常氣壓作業場所之職業病防治工作，如高雄捷運地下工程人員試壓體檢及減壓病治療等，持續以專業守護海洋相關從業人員之健康與安全。

3.1.2 燒傷中心

早年因海軍彈藥庫曾發生爆炸事件，加上考量戰時火器攻擊、炸彈爆裂與燃燒性武器所導致之大規模燒燙傷，對部隊戰力將造成重大衝擊，顯示燒傷治療在軍陣醫學中的關鍵地位。基於此認知，本院奉命設立燒傷病房，隨後更擴編為南部地區最早成立之燒傷中心。

中心由具專業訓練之燒傷專科醫師與護理師組成團隊，負責執行感染控制、皮膚移植與傷口照護等各項醫療處置。其臨床成果豐碩，多篇研究亦被收錄於專業教科書，顯示其醫療水準備受肯定。此外，本院亦整合跨部科資源，成立燒傷醫療團隊，提供病人從急救、手術到復健的全方位照護服務，展現高水準的整合醫療能力。

本院積極履行社會責任，歷年來參與多起重大災難之緊急救護與醫療支援，包括 2014 年復興航空空難、高雄 81 氣爆事件及 2015 年八仙塵爆事件，均動員大量醫護人力，全力投入燒傷病患之緊急救治，展現高度的專業能力與使命感。

燒傷醫療團隊



復健治療師

提供燒傷病人專業復健需求，入院時即協助適當肢體擺位，協助復健活動設計及復健活動安排，運用輔具增強肢體活動的功能。



營養師

於病人初入院時即進行受傷面積及個人身體評估，設計符合病人營養需求的配方，並將建議與所設計的飲食內容，與病人及家屬討論，取得家屬的配合，讓病人得到健全的營養需求。



社工師

評估燒傷病人的需求，並適時提供所需之各項社會資源，同時加強燒傷病人的心理輔導，使其得到更完整的服務與治療，促使能夠真正回歸社會，回歸工作及回歸家庭。



潛水醫學科

運用高壓氧促進病人傷口癒合，且高壓氧可軟化疤痕組織，減少水泡等併發症，提供燒傷病人立即有效的助益。

※ 南台灣燒傷重症的首選治療單位

燒傷中心自 2017 年即獲頒 SNQ 國家品質標章認證，成立以來歷經多次軟硬體設備更新與空間整建，致力於提供燒傷病患舒適、安全且高品質的治療與照護環境。中心持續與國內外專業機構合作，長期與美國北卡羅萊納州 Jacee Burn Center 締結為姊妹燒傷中心，並每年與中華民國兒童燙傷基金會及北、中、南三家燒傷專責醫院代表共同舉辦臨床業務報告及學術交流，持續精進臨床技術與醫療品質。

在設備方面，本院已引進葉克膜體外維生系統（Extracorporeal Membrane Oxygenation，簡稱 ECMO）、主動脈內氣球幫浦（Intra-Aortic Balloon Pump，簡稱 IABP）、心肺容積監測（Pulse-induced Contour Cardiac Output，簡稱 PiCCO）及連續性腎臟替代療法（Continuous Renal Replacement Therapy，簡稱 CRRT）等高階醫療儀器，全面提升重度燒傷患者之救治能力。中心每年平均收治 50 至 70 位大面積燒燙傷病人，為南台灣地區提供穩定且先進的燒傷照護資源。

未來將依軍方政策與預算規劃，擴建燒傷中心專用開刀房，並全面升級病房為單人病室，每間均配置水療設施，同時增設可進行血液透析之相關設備，進一步強化燒傷治療效能，提升整體照護品質。





燒傷中心



♥ 暖心回饋 | 燒傷中心

「特別感謝許俊毓醫師在媽媽進入燒燙傷加護病房期間，以細心及謙遜而且熱誠的態度，遇到媽媽病情詢問時，不厭其煩耐心專業的告知。且將媽媽視同家人熱心真誠服務，讓我倍感溫馨及感動，也讓媽媽可以留最後一口氣，回到她期望居住的家，也讓我及年邁的父親在悲傷及無助時，得到院方愛心的扶持及關心，讓我倍感窩心。」——何小姐

✦ 燒燙傷預防宣導

除完善的住院醫療服務外，燒傷中心亦致力於燒燙傷防治與健康促進，積極投入校園、社區與職場之預防教育，以增進社區內幼兒照顧者及一般民眾對燒燙傷預防及急救方式之正確觀念，並強化國中、小學童及民眾對於用火、用電安全以及燒燙傷預防及急救方式之認知。2024 年共計辦理燒燙傷預防宣導活動 10 場，參與人數達 750 人次。自 1996 年起更與兒童燙傷基金會攜手合作，持續舉辦燒傷兒童夏令營，透過戶外活動與團體互動，協助病童重建自信、提升社交能力，順利適應學校生活並促進其身心全面復原。



尾北里 C 據點宣導



國昌國中宣導



燒傷兒童夏令營

※ 燒燙傷相關研究

燒傷所引發的肺臟衰竭是導致燒傷患者死亡的主要原因之一。燒傷後常見嚴重的低白蛋白血症，其主因為大量白蛋白自傷口處喪失。儘管白蛋白長期以來被用於燒傷急救時的復甦液，但由於燒傷會導致全身毛細血管通透性增加，若於早期立即輸注白蛋白，可能導致白蛋白滲漏至血管外，進而引發全身性水腫及肺水腫，增加肺臟衰竭風險。因此，美國燒灼傷協會（American Burn Association, ABA）於2008年治療指引中建議，白蛋白應於燒傷後12至24小時內使用，以降低整體輸液需求。

鑒此風險，本院積極投入全身通透性抑制劑的相關研究。根據我們先前的動物研究顯示，燒傷後立即給予白蛋白，可能會加重肺部發炎和損傷。然而，若於白蛋白輸注前先施用誘導型一氧化氮合酶（iNOS）抑制劑，可有效減少通透性增加，使白蛋白保留於血管內，進而減少肺部損害，提升治療效果。

未來我們將評估燒傷後立即給予果寡糖（Fructo-oligosaccharides, FOS）或是失活的 *Lactobacilli propria* 能否逆轉燒傷後立即給予白蛋白造成的肺部損害。期望將來透過這些能影響腸道的物質，減少肺部發炎反應，進而降低大面積燒傷或嚴重外傷病人的死亡風險。

在心臟與腎臟損傷的應對上，本院亦與腎臟內科與心臟內科密切合作，引進ECMO、IABP、PICCO、CRRT等儀器使用，持續強化對重症燒傷病患之心肺功能維持技術，提升預後與存活率。同時，本院透過系統性在職專業訓練，精進醫護人員臨床處置能力，強化整體照護品質，提升大面積燒傷病人之預後及存活率，給予病人優良的照護品質。



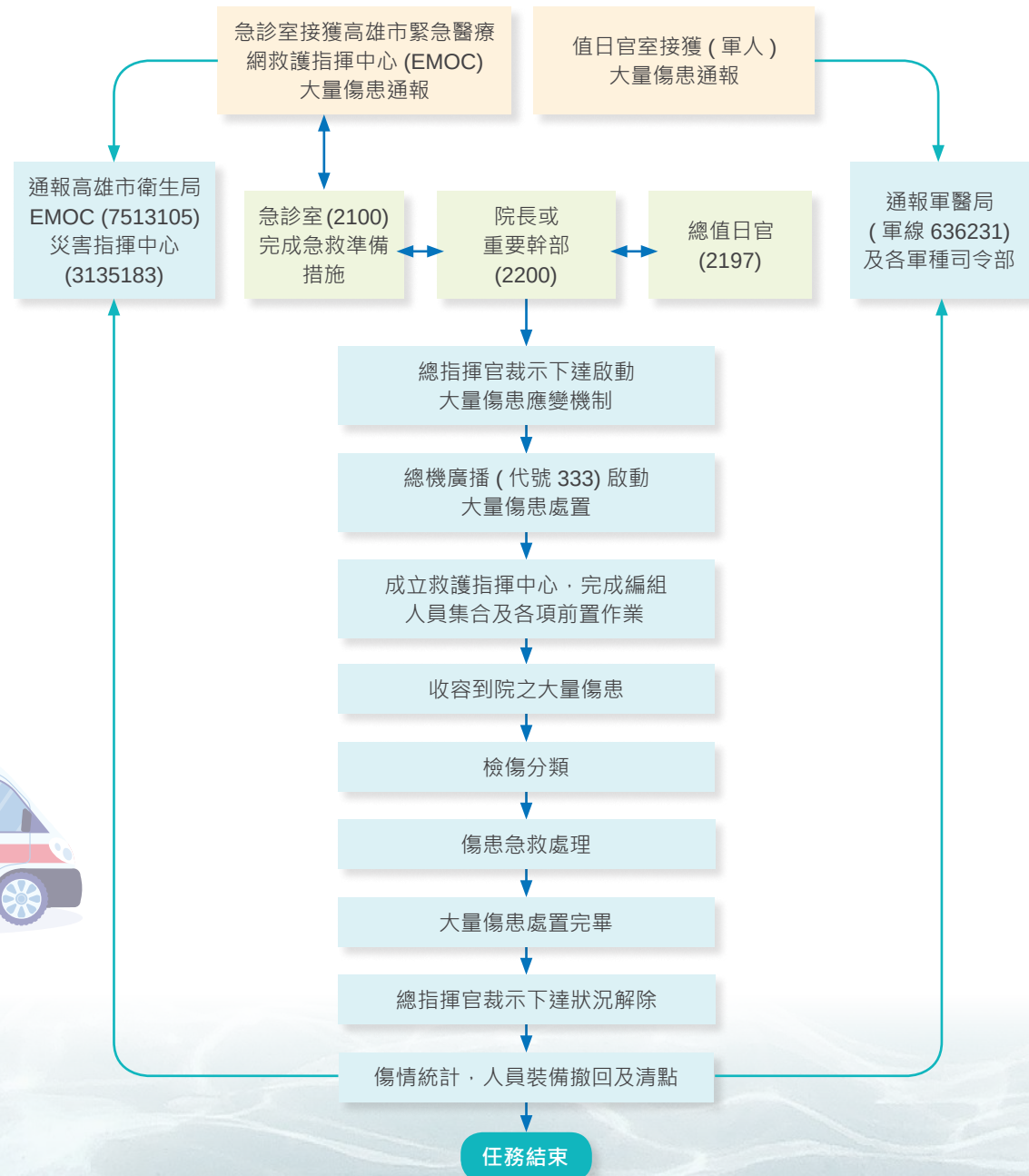
3.1.3 戰傷救護

提供戰時醫療救護支援，為左醫設立的核心任務之一。為確保於戰時能迅速且有效地發揮支援效能，本院於平時即積極參與國軍各類演訓，並持續精進醫療專業領域之服務品質，全力提升國家在重大災難及突發事件中的整體醫療應變能力。

在平時任務中，本院亦肩負高雄市緊急醫療網急救責任醫院的重要角色，並被指定為燒燙傷及化學灼傷專責醫院，具備高度應變與處置能力。除承接高雄市緊急醫療諮詢中心所協調轉介之外院急重症病患外，本院亦積極支援各類大型活動及突發事故現場之到院前與到院後緊急醫療服務，展現軍醫體系在守護軍民健康與災害應變中的堅實實力。



大量傷患通報處置流程圖



※ 大量傷患救護演練

為落實「國軍地區醫療責任制度」之作業效能，左醫每年均定期辦理大量傷患演練，全面強化面對突發大量緊急傷患之應變與處置能力，致力於發揮醫療資源最大效益，確保於戰時或重大災害發生時，能迅速應對、有效救援，守護軍民生命安全。

當戰情官或急診室接獲責任區內發生重大災難或需緊急醫療救護之訊息，若預估短時間內將有大量傷（病）患送醫，急診室主任經評估若超出急診承載能力（例如傷患超過 15 人或重傷超過 3 人），即啟動本院緊急應變人員編組機制，成立「醫院緊急應變指揮系統」（Hospital Emergency Incident Command System, HEICS）。系統將依據災情通報內容，迅速召集各支援科別與醫護人力，整備必要之醫療物資、血液（漿）庫存與病床調度，並同步通知相關支援單位完成整備作業。

急診入口處設有檢傷分類區，傷患經分類後將依重症程度分送至各專責診療區進行後續醫療處置。各區醫療組長每 30 分鐘向現場指揮官（即急診室主任）回報傷患處置進度與病情彙整，協助指揮中心即時掌握整體應變狀況，並視需要通報國防部軍醫局、地方衛生局等相關單位。

若因戰時或嚴重災害需大量收容無法轉院之病患時，本院亦已預先規劃於 3-9 病房走道及護理之家設置臨時病床，最多可提供額外 90 名病患之臨時收容空間，充分展現左醫於平戰轉換與重大災難應變中的堅實後盾角色。



傷員交接（城市型救護車）



悍馬型救護車



急診入口檢傷分類



立即治療區 T1



延遲治療區 T2、簡易治療區 T3



期待治療區 T4

※「韌性國家醫療整備計畫」

為響應總統府「全社會防衛韌性委員會」所倡議打造強韌民主社會之目標，行政院推動由衛生福利部主導之「韌性國家醫療整備計畫」（2024 年–2027 年），整合內政部消防署與國防部軍醫局等部會資源，辦理跨領域人員緊急救護能力培訓，並強化地方政府、消防單位、醫療機構與國軍醫院間之橫向聯繫與協同作業機制，以建構具備整合動員與高效應變能力的國家醫療防衛體系，確保在災害發生時維持國家關鍵功能之穩定運作。

左醫定位為具醫學中心品質的區域級教學醫院，目前為衛福部認定之「中度級急救責任醫院」，正積極規劃參與「部分重度級」醫院評定作業，以持續提升應變量能與急救實力。因應「韌性國家醫療整備計畫」之政策方向，本院亦同步籌備醫療設施升級與空間擴充，規劃興建兼具韌性與敏捷性的現代化地下醫療大樓。該設施除能於平時提供手術、急診、影像檢查、專科治療及住院照護等全方位服務外，亦具備戰時或重大災害發生時之快速轉換能力，可即時啟動地下戰備病床，提供穩定且高效的緊急醫療支援，成為守護軍民健康與國家安全的重要後盾。



新建醫療大樓模擬圖

※ 戰備整備

根據美軍多年實戰經驗統計顯示，多數戰傷死亡案例原本具備可預防性，關鍵在於傷患受傷當下是否獲得即時且適當之初步處置。研究指出，若能成功將傷患送達急診手術室，其存活率高達 98%。

為因應戰時作戰區內第二級衛勤（如傷患後送管制站或醫療站）能量不足、道路中斷導致無法即時後送，或鄰近急救責任醫院醫療量能飽和等情況，左醫依國防部軍醫局指導，建置「前進外科小組」（Forward Resuscitative and Surgical Detachment, FRSD），由急診醫師 1 員、外科醫師 2 員、麻醉醫師 1 員、護理人員 4 員及衛勤人員 2 員組成，共計 10 人。

此小組具備機動派遣能力，能於前線環境中執行初步手術處置與傷勢穩定作業，使重傷官兵即使無法立即後送，仍可於第一時間

獲得緊急處置，有效延長黃金救援時間，提升存活機率。2024 年，本院與海軍磐石軍艦成功完成「艦艇醫療艙間手術演練」，充分展現 FRSD 小組在平時訓練與實戰整備上的成果與戰備能力，持續強化本院於軍陣醫學中的關鍵支援角色。

此外，鑒於我國平時血液供應主要仰賴捐血中心集中調配，若於戰時大量熱心民眾踴躍捐血，將可能超出現有捐血單位之處理與儲存負荷，進而出現血品供應延宕或不足的風險。為強化戰時自主醫療支援體系，左醫現正依據軍醫局指導方針，規劃與其他國軍醫院合作，共同建置區域性捐血中心，逐步建構國軍專屬之緊急血液供應系統，確保戰時能即時且穩定取得所需血品，提升整體醫療應變與戰力支援能力。



前進外科小組執行艦艇醫療艙間手術演練

3.2 創新與智慧醫療

左醫為南臺灣最早推動數位轉型的國軍醫院，早在 2019 年即前瞻性地與微軟 AI 研發中心、創鈺國際科技及昱誠智能科技攜手合作，率先導入 Microsoft Azure 雲端物聯網技術，建構「醫資一體整合式系統」。此系統有效串聯院內各部門資訊流程，搭配全方位數據分析架構，從管理、服務、安全與便利四大面向切入，落實醫療資訊化與智慧化之願景，為醫療效能與服務品質注入創新動能。

鑑於智慧醫療技術對國軍醫療體系具有高度戰略價值，為提升整體韌性與現代化水準，國防部軍醫局於 2023 年 1 月發布《數位轉型及人工智慧 (AI) 發展實施計畫要點》，整合國防醫學院、三軍總醫院及各大大資通訊服務商之研發能量，推動相關成果全面導入國軍所屬醫院系統。左醫積極配合政策，持續深化智慧醫療基礎建設，藉由數位科技強化戰備醫療量能，確保在平時與戰時皆能提供穩定、高效且安全的醫療服務。



3.2.1 打造智慧醫院

隨著全球醫療體系加速邁向智慧化發展，國防部軍醫局積極推動《數位轉型及人工智慧 (AI) 發展實施計畫要點》，以提升國軍醫療體系之整體韌性與科技實力。借鏡左醫與微軟共同開發「醫資一體整合式系統」的成功經驗，2023 年 9 月，軍醫局再次與微軟臺灣研發中心攜手啟動「醫療大數據訓練分析平台專案」，並由三軍總醫院資訊團隊領銜，推動至全國各國軍醫院，涵蓋護理紀錄、門診診療、巡房與手術紀錄等系統，全面加速智慧醫療與精準醫學的推展，強化臨床決策品質與病患照護效能。

考量軍醫體系需在平戰轉換下，確保醫療資訊與軍事情資之高效整合與通訊安全，相關資訊架構與加密傳輸標準皆由軍醫局統籌規劃，並由各國軍醫院依其任務與臨床情境，開發具特色之智慧應用系統。左醫配合軍醫局數位政策，積極參與智慧醫療應用研發，並於 2024 年底隨「國軍醫療體系」參與第八屆台灣醫療科技展，發表本院自研之「AI 眼底影像疾病風險輔助判讀系統」。該系統運用人工智慧技術，結合免散瞳眼底鏡與 AI 人工智慧技術，對眼底影像進行分析和分級，可篩檢糖尿病、失智症、青光眼及黃斑部病變等四項常見疾病之潛在風險，並快速完成大規模篩檢與即時生成報告，支持雲端部署，便於遠程判讀和醫療諮詢，為病患早期診

斷與健康管理提供快速、準確且高效率的輔助工具，不僅能達到早期發現、早期治療的效果，亦能減少醫療資源耗用，展現左醫在智慧醫療領域的創新實力與社會正面效益。



第八屆台灣醫療科技展「國軍醫療體系」展區

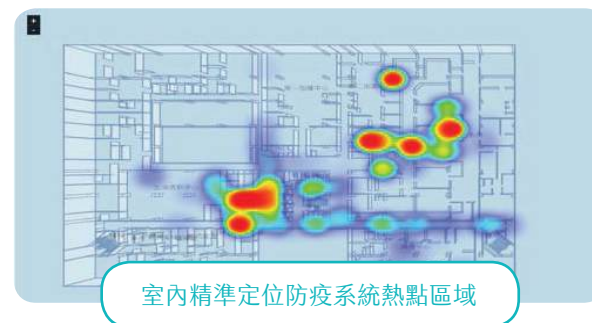
✧ 優化醫療流程

左醫積極推動智慧醫療轉型，全面導入智慧病房、智慧藥局及醫療機器人等自動化系統，致力打造「以病人為中心」的整合性醫療服務架構。

執行進度	醫療流程導入智慧醫療項目	項目說明
✓ 已完成	護理站即時資訊整合平台	串聯醫師、護理、檢查及行政等多方資訊，透過 AI 智慧電子白板 即時掌握病人動態 ， 結合線上預約、AI 輔助病歷書寫、醫療器材自動化盤點 等功能，有效簡化工作流程並減輕行政負擔。
	病房即時生理監測系統	快速偵測病患病情變化 並即時發出警示，有助於醫護人員迅速應變，縮短處置時間，進而降低醫療疏失與突發事件發生率。
	末期腎臟病前期智慧藥事評估臨床決策系統	具備 自動判讀 影響腎臟藥物與共病症及多重輔助功能，如：片語、自動整合機制等，減少藥師執行業務負擔，並全面提升病人用藥安全。
	室內精準定位防疫系統	疫情時有效 追蹤新冠肺炎足跡 ，透過佈建接收器，隨時記錄接觸的人員與時間，大幅減少人工疫調所耗費的時間與人力成本。平時則做為 醫院資產定位與效益分析 ，實現資產即時定位，即時查找，並監測高值資產的運行狀態，分析使用率。
	雲端查詢系統戰情看板	結合醫療資訊系統數據平台，整合臨床醫療資訊，透過圖表將門診、急診、出院、佔床率、門診掛人次分時統計等 即時 KPI 資訊彙整至中心 ，並以儀表板形式呈現，讓醫院管理者能以圖形介面及顏色區塊更快速洞悉數據之價值。
	健保申報 AI 智能輔助系統	促進 醫療院所申報作業簡化 ，分擔使用者繁瑣且重複的工作流程，降低核刪風險，並快速 呈現各式營運圖表 ，立即獲得即時且高可信度的數據統計結果。
	對話機器人服務	運用 AI 人工智慧技術，系統能根據對話內容 智能回應 ，提供即時、精確的醫療資訊導航和指導，如建議看診科別、掛號連結及相關就診資訊等。簡化患者就醫流程，提升醫療服務效率與用戶體驗，是智慧化醫療服務的重要輔助工具。
✧ 執行中	智慧化藥物辨識系統服務	根據輸入的藥名快速提供詳細的用藥資訊與仿單內容，並 即時提供用藥建議與安全提示 。有效提升用藥安全，簡化醫療人員與患者的用藥諮詢流程，降低錯誤風險，增強醫療服務的效率與精準性。
	AI 輔助護理記錄系統	以 AI 語音辨識和 AI 語言模型為核心，提供 自動化護理記錄草稿生成 功能，將語音輸入快速轉化為符合規範的記錄格式，預期減少文書作業時間，讓護理人員專注於患者核心照護需求。
	雙語衛教智慧助手	透過讀取使用者上傳的病歷，可 提供自然流暢的雙語對話回應 ，資料庫整合了院方提供之專業衛教資料，能將回應範圍限縮於可信內容，以確保回答的準確性。
	OMOP CDM ETL 資料中台	本系統將健保資料轉換為國際標準 OMOP (Observational Medical Outcomes Partnership Common Data Model) 與 FHIR 格式，支援 AI 模型訓練與高效數據分析。可同時處理百位以上患者資料，協助醫療人員 快速掌握特徵、分析趨勢並預測疾病 ，強化臨床決策。具備高擴展性與資料加密機制，提升醫療數據管理效率與應用價值。

截至 2024 年底，本院的病歷種類電子化比例已達到約 90%，縮短醫療文件處理時間、病歷遺失率，充分展現數位轉型在臨床應用與醫療管理上的顯著成效，為軍民提供更智慧、高效且安全的醫療環境。此外，自導入智慧監測設備以來，本院病房事故率已成功下降 15%，展現智慧醫療在提升照護效能與風險控管方面的明顯成效。

未來，我們將持續應用智慧技術優化醫療流程，並規劃開發多項創新系統，包括去識別化 AI 照護平台、AI 門診高風險病患自動判別與標記系統、智能虛擬助理機器人，以及結合就醫資料與地理資訊的大數據分析平台，以全面提升醫療服務的效率與精準度。



※ 導入 AI 應用

左醫積極導入人工智慧於臨床應用，致力於提升診療效率與醫療品質，開發多項智慧醫療系統，涵蓋疾病預測、診斷輔助、影像判讀與遠距照護等面向，逐步實現精準醫療與智慧健康的願景。



執行進度	臨床應用智慧醫療項目	項目說明
✓ 已完成	心電圖人工智慧判讀平台	此系統由國防部軍醫局引進，能協助醫師即時 識別潛在嚴重心臟疾病患者 ，並進行早期醫療介入。作為一項非侵入性、低成本且操作簡便的 AI 檢測工具，對偏鄉與離島地區等醫療資源較為不足的族群尤具助益，能有效提升心血管疾病的早期發現與即時處置，保障民眾健康安全，落實醫療平權與普及化目標。
	AI 甲狀腺超音波腫瘤偵測	透過人工智慧技術分析甲狀腺結節超音波影像，將 影像特徵量化並視覺化 ，不僅補足醫師人眼觀察的限制，還提供客觀的分析結果。系統可 自動套用主要臨床國際指引 ，協助醫師做出更精準的診斷判斷。
	AI 非侵入式血管檢測分析	透過 居家連續型血壓量測 ，搭配病人回診動脈硬化篩檢及相關生化檢查，醫師能及時掌握病人病情及心血管控制狀況，改變病患健康行為及健康促進目標。
	LDCT 肺部影像標註	使用 AI 輔助技術， 將 X 光影像判讀時間縮短至 1-3 分鐘，精準篩查 6mm 以上的肺結節 。此系統能有效輔助醫療人員，提高早期肺癌的檢出率，為疾病篩查提供強大的技術支持。
	肺炎、肺結核 X 光影像標註	運用 AI 人工智慧技術辨識，用於肺炎及肺結核的 X 光影像分析，該系統可根據需求切換不同的偵測模型，快速準確地 識別病變特徵，並提供標註結果以輔助醫療判讀 。不僅提升診斷效率，亦減少醫療人員的判讀負擔，進一步提高疾病檢測的準確性。
	AI 眼底影像疾病風險輔助判讀系統	結合免散瞳眼底鏡與 AI 人工智慧技術， 對視網膜影像進行特徵分析和分級 ，實現糖尿病及失智症患者的早期風險篩檢。該系統 可快速完成大規模篩檢並即時生成報告 ，支持雲端部署，便於遠程判讀和醫療諮詢，有助於提升診斷效率，並減輕醫療負擔。



執行進度	臨床應用智慧醫療項目	項目說明
✱ 執行中	海上遠距智慧醫療及智慧給藥平台	透過遠距醫療平台，結合智慧醫療設備與大數據分析，實現 <u>海上遠距會診</u> ，提升救護品質與效率，為艦艇船員打造更安心、安全的任務環境。不僅能強化航行安全，也保障海上緊急醫療需求，增進整體醫療福祉。
	AI 血液透析即時分析系統	以實時資料結合 AI 模型即時分析透析數據，可提供 <u>心臟衰竭即時風險提示並提供醫師透析乾體重設定建議</u> ，以減少在血液透析治療過程中可能發生的心臟衰竭風險、透析效率不佳之風險，降低潛在醫療糾紛風險與醫護人員工作負擔。
	肝部影像處理	使用 AI 輔助技術，將 <u>X 光影像判讀時間縮短至 1 分鐘</u> ，精準篩查 10mm 以上的肝結節並標註其位置，精確度達 90%。該系統能有效輔助醫療人員提高早期肝部相關病變的檢出率，為疾病篩查提供強大的技術支持。
	呼吸治療智慧監測系統	運用 AI 技術結合呼吸機數據，提供 <u>拔管建議、急性呼吸窘迫症候群 (ARDS) 風險評估與靜態順應性 (Cstat) 預測</u> ，並持續進行模型訓練與優化。系統介面可即時顯示呼吸器設定、脫離參數與臨床狀態等關鍵資訊，協助醫護人員迅速掌握病患狀況，提升臨床決策效率與治療精準度。

「心電圖人工智慧判讀平台」可於 20 秒內完成單張心電圖的 AI 初步判讀，準確篩檢出 50 種急慢性心肺疾病風險；目前放射科與病理科則已全面應用 AI 技術於 X 光、CT、MRI 等影像檢查，AI 輔助診斷結果經醫師審核後，整體準確率已達 95% 以上，並成功縮短病患診療時間約 20%。

未來，本院將持續推動 AI 技術於各科別的臨床應用，如 AI 睡眠呼吸中止症檢測系統、AI 自動辨識細胞學影像、AI 聲波散射組織成像診斷評估系統、3D 影像混合實境遠距協作系統等，提升診斷精準度與治療成效，降低人為誤診風險，進一步優化醫療品質。

非侵入式血管檢測分析

AI 遠距智能健康照護平台



可多人資料儲存及傳輸功能



具有結合血壓、血糖量測功能



互動健康關懷語音通知



單鍵操作，操作簡便



只需電話門號，即可申請



系統自動回報

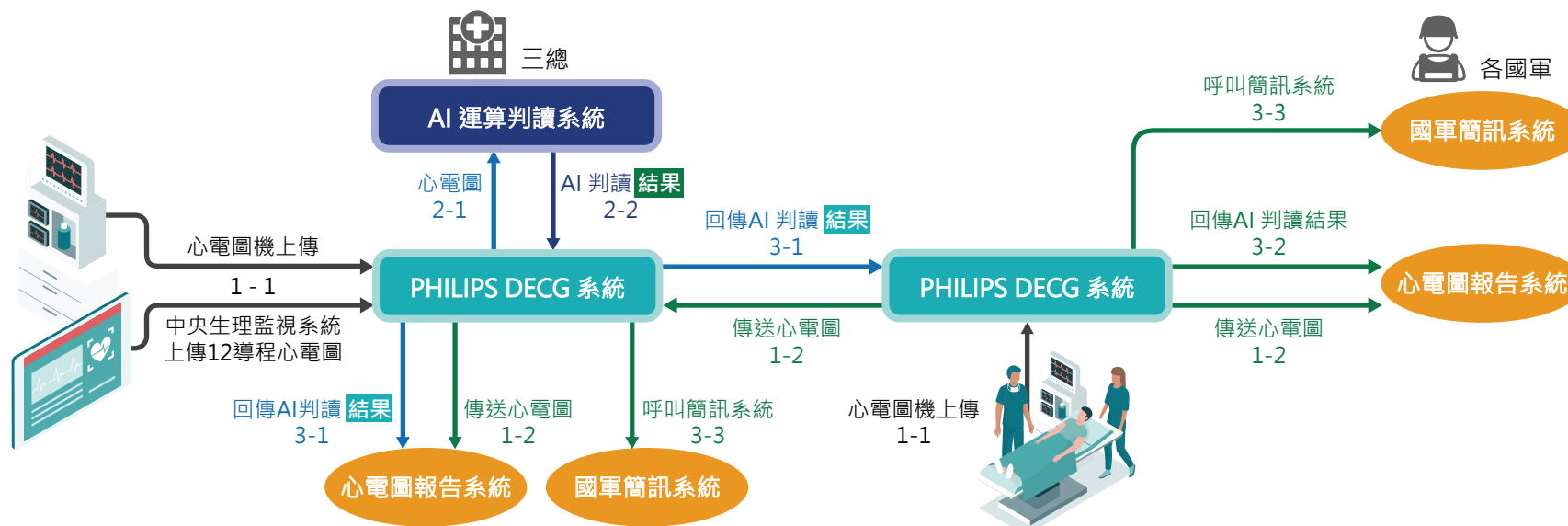


客服人員速撥鍵



可擴充緊急通報裝置

偏鄉離島篩檢處置時序圖（透過三總 AI 資料庫輔助判讀並回傳至 PHILIPS DECG 系統）



※ 資訊安全防護

左醫積極推動醫療資訊數位化轉型，持續執行病歷系統數位化，並與國防醫療體系實現數據互通，提升資料整合與臨床應用效能。同時，本院正建置病患健康紀錄（Personal Health Record, PHR）平台，讓病患可透過行動裝置隨時查詢個人醫療資訊，實踐以病人為核心的智慧醫療服務。然而，隨著資訊流通便利性提升，資安風險亦相對提高，需同步強化防護機制，確保病患資料安全無虞。

為此，本院已成立「資訊安全管理委員會」，制定《病患隱私與個人資料保護政策》，全面遵循《個人資料保護法》與《醫療法》之相關規範，並導入 ISO 27001 資訊安全管理系統。由資安專責團隊負責執行資安政策，定期實施滲透測試與應變演練，以主動防範駭客攻擊與資料外洩風險，確保院內醫療資訊系統穩定與安全。2024 年起，本院更導入資安監控與異常行為偵測系統，至今未發生任何重大資安事件，展現本院在資安治理上的前瞻性與高度韌性，致力為軍民打造安心、智慧且高效的醫療環境。

左醫積極強化醫療資訊應用與資安防護，透過數據共享與遠距支援機制，提升國軍與民間醫療體系間的協同聯防能力。為強化「軍民醫療合作計畫」之執行可行性與安全性，本院目前正與專業資安機構合作，導入數據加密技術於電子病歷安全管理。此技術具備高可追溯性與防篡改特性，能有效提升病歷資料的完整性與可信度，降低潛在資安風險。

本院未來目標為建構「分散式區塊鏈電子病歷系統」，確保病患健康數據在儲存與傳輸過程中具備高度安全性與不可竄改性。同時，結合「生物識別身份驗證技術」，強化個人隱私保護機制，讓病患得以自主授權其醫療資料的存取權限，實現個資保護與醫療資訊共享之平衡，進一步落實醫療服務的公平性與透明性。左醫將持續在智慧醫療與資安創新中扮演領頭角色，打造安全、高效、可信的醫療數據生態。



3.2.2 強化國防韌性

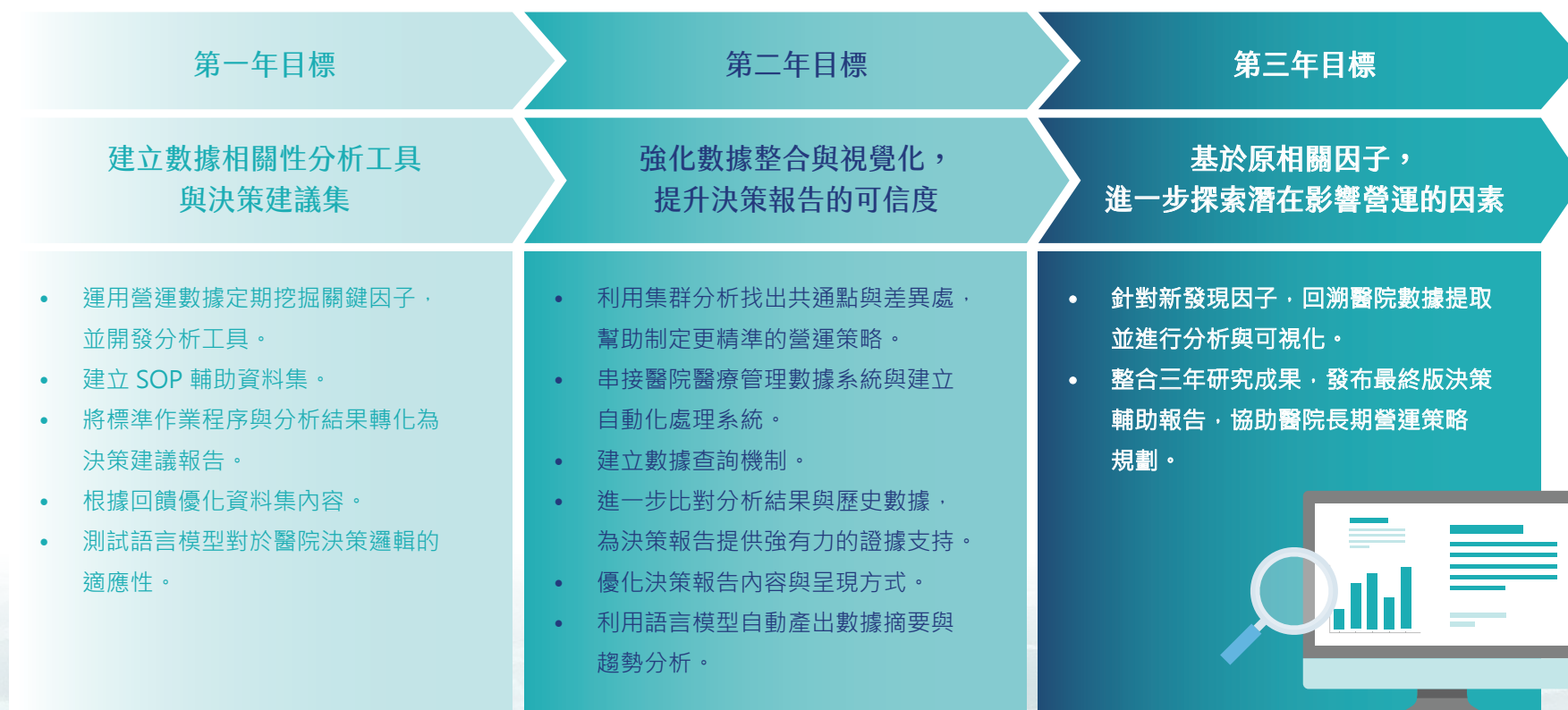
現代戰爭高度仰賴資訊科技，從情報蒐集、戰場感知、指揮決策至作戰執行均已全面數位化。隨著電子戰、網路戰、無人載具與人工智慧（AI）輔助決策等先進技術迅速發展，軍陣醫學亦必須與時俱進，加速導入智慧科技應用，以提升戰場醫療決策效率、強化緊急救護即時性，進而提高戰傷官兵的存活率與整體戰力，以因應未來高強度、高科技化作戰環境的挑戰。

左醫除積極與產學研單位合作，開發多元智慧醫療系統外，亦持續探索 AI、遠距醫療、即時資料分析等技術在軍陣醫學領域之

應用潛能。並依循國防部軍醫局指導方針，投入建置具戰場應用性的 AI 醫療系統，強化本院於軍事醫療應變、戰傷評估與後送處置等任務中的科技支援能力，致力成為國軍智慧軍陣醫學的關鍵支柱。

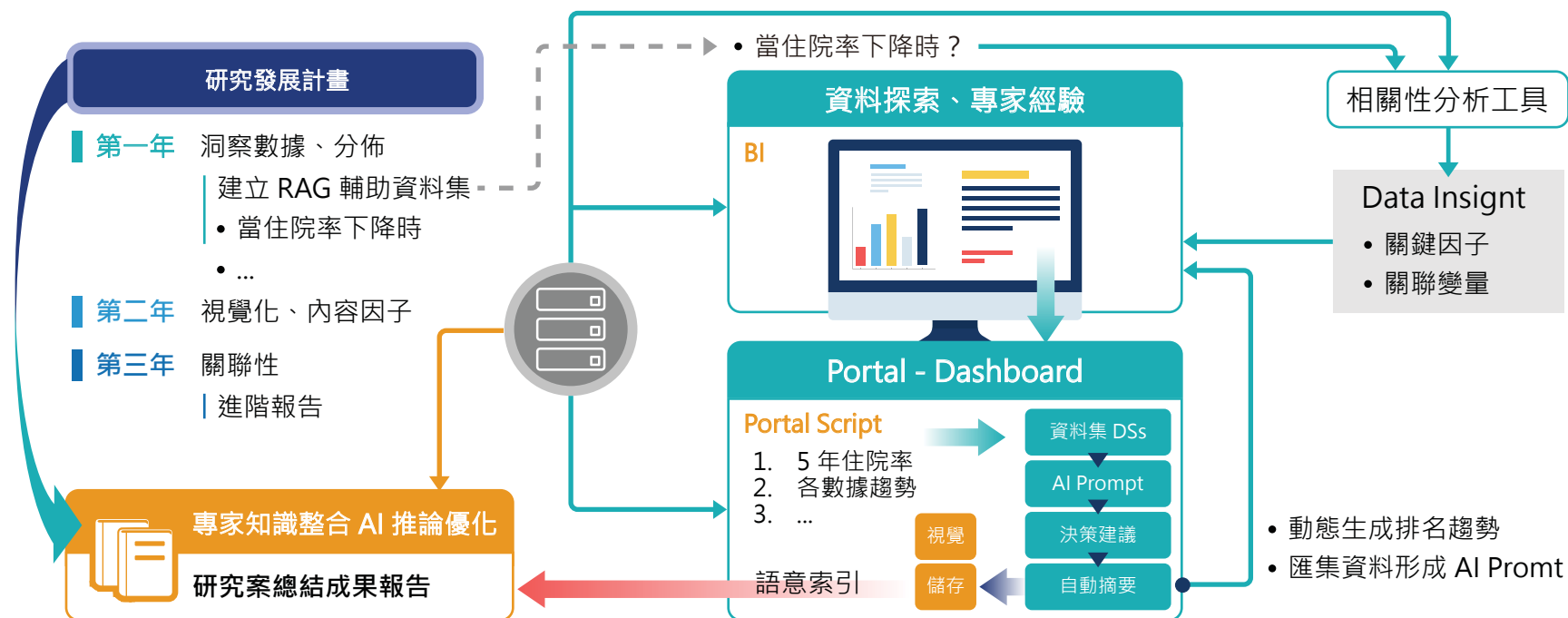
2025 年，本院參與國防醫學研究發展計畫—「建構以數據驅動營運資料探勘分析及 AI 決策輔助資料集」，以數據分析方法探勘資料，提供營運相關決策建議，以人工智慧（AI）輔助主管迅速地做出營運決策，並訂定三年計畫目標，藉以建立完善之營運管理系統。

「建構以數據驅動營運資料探勘分析及 AI 決策輔助資料集」三年計畫目標





研究發展計畫架構圖



✧ 戰傷救護模擬訓練

現代戰爭型態日趨多元且高強度，常見以高精度打擊與快速作戰為主軸，例如無人機攻擊、遠程導彈精準打擊等，特別是在城市戰與巷戰等複雜戰場環境下，將大幅提高醫療人員的作戰風險，並增加前線救援與後送的困難度。面對此趨勢，左醫積極配合軍醫局規劃之「戰傷醫療及戰場手術訓練 (SSCI)」、「高級外傷探查手術技術訓練 (ASSET)」及「高級手術創傷治療 (ASTC)」等課程，共派遣 14 位 FRSD 成員參訓。

透過扎實的訓練，能有效強化醫療團隊於高壓情境下的即時應變能力與戰場處置技巧，進而提升整體戰場醫療反應效率，為提升官兵存活率與作戰續航力奠定堅實基礎。



前進外科小組 (FRSD) 訓練課程

✧ 海上遠距醫療系統

台灣作為四面環海的海島國家，海上作業與資源運補活動頻繁，而艦上專科醫師資源本就有限，當面臨緊急救援需求時，遠距醫療會診的功能顯得尤為重要。然而，海上通訊質量容易受到天候變化與衛星訊號干擾，這給醫療支援帶來挑戰。為了應對這一挑戰，左醫攜手台船公司及遠東醫電，共同開發了「海上遠距醫療會診平台」。該平台透過資安網路的特殊通道設置，結合智慧醫療設備及生理數據分析技術，實現岸上醫師與艦上醫師、艦上指揮官之間的即時視訊互動與聯繫。這不僅有效提升了海上緊急醫療救護的質量與效率，也為艦艇船員提供了一個更加安全、安心的作業環境。

本院於 2023 年與海巡署艦隊分署及台船公司簽署了三方合作備忘錄，透過「海上遠距醫療會診平台」，將岸上醫院的資源擴展至 4,000 噸級巡防艦的巡弋範圍，為「人道救援艦」上的醫官提供支援，協助進行緊急醫療救助、手術協作，並即時監控患者的生理徵象，防止病情惡化。該醫療巡防艦由台船公司打造，配備診療室、手術室、牙科室、燒燙傷處理室、復溫室、普通病房和負壓隔離病房，所有設施均依野戰醫院標準設置。再配合直升機後送系統，可有效擴大救援範圍，提升緊急救援的時效性，確保傷患能在最短時間內獲得最佳醫療照護。

2024 年 4 月，海巡署艦隊分署接獲來自鵝鑾鼻外海 521 浬處漁船的緊急救援通報，本院與醫療艦（雲林艦）首次成功連線，並啟動遠距視訊醫療會議。在醫療團隊的協助下，經評估後確定該名船員患有急性腎絞痛，艦上醫官隨即進行緊急處置，並充分關注船員的病情發展。在艦上醫療照護的協助下，患者順利完成後送並安全抵達屏東接受進一步治療，圓滿完成了這次充滿挑戰的救援任務。我們深知每一位病患的痛苦與焦慮，並竭盡全力提供最及時與有效的醫療支援，讓每一位患者都能感受到我們的關懷與承擔。



醫療設備生理資訊遠端連線



雲林艦執行遠距視訊多方會診



Chapter 4

軍民共榮

4.1. 社會參與

專欄：彈性照護、安心共老—小規模多機能中心

4.2. 醫病互信

※ 小規模多機能服務中心辦理延緩失智失能課程

	在地關懷與社會參與 1 消除貧窮 3 健康與福祉	
政策	深化在地醫療關懷，強化社區醫療支持網絡。	
策略	機會積極管理： - 與當地里辦公室、社區發展協會合作，共同成立「左營健康守護網絡」。 - 針對退伍軍人、軍眷以及獨居長者舉辦「銀髮樂活活動」。 - 針對年長者、高齡長輩推動「社區健康守護計畫」。 風險預防管理： - 醫護團隊定期訪視退伍軍人、軍眷、獨居長者，提供心理關懷。 - 透過在地訪視，了解民眾之回饋與需求。	
目標與標的	短期目標 2025 年	
	- 舉辦多元化健康促進活動，增進社區居民對健康議題的參與與重視，並促進健康行為之養成，進而達成疾病預防與健康促進目標，2025 年預計舉辦 90 場次。 - 為提升弱勢族群與行動不便者之健康照護品質，透過規劃居家訪視與醫療訪視服務，主動關懷高風險個案健康狀況，提供個別化照護建議與追蹤，強化連續性醫療服務，落實社區整合性照護。2025 年預計執行居家訪視 1,560 人次、居家醫療訪視 350 人次。 - 透過社區醫療服務活動，將醫療資源深入社區，提供健康檢查、疾病預防與衛教諮詢等服務，提升居民健康意識，促進早期發現早期治療。2025 年預計舉辦社區醫療服務 10 場次以上。 2025 年預計辦理地區拜會 30 場次	
	中期目標 2026 - 2029 年	長期目標 2030 年 ~
	透過降低慢性病發生率、推動企業健康合作、強化人員社會責任教育，並建立社區合作夥伴關係，全面促進健康意識與社區健康韌性。	朝向本院願景「海軍軍陣醫學的醫療重鎮、社區軍民信賴的保健資源」邁進，促進全民健康。
管理評量機制	採前後測與簽到記錄，建立可量化的檢核依據，以評估目標達成程度及參與實況，確保實施成效具體可衡量，提升整體執行品質。	
2024 年績效	2024 年舉辦成人老人健檢 5 場、流感疫苗施打 6 場。 2024 年辦理 87 場次健康促進活動。 - 執行居家訪視 1,558 人次、居家醫療訪視 345 人次。	

政策

- 建立品質監測機制，確保照護標準與安全。
- 強化護理人員培訓與臨床指導，提高臨床照護能力。

策略

- **機會積極管理：**
 - 訂有 9 大醫療品質及病人安全目標。
 - 每年辦理病人安全文化調查、病人安全週等活動。
- **風險預防管理：**
 - 設有「醫療品質暨病人安全委員會」，建立品質管理組織結構、作業標準、品質管理權責及醫療服務品質檢核與處理追蹤等。
 - 每月監控醫療業務管理指標、內部作業指標，並提報外部指標台灣醫療照護品質指標 THIS、台灣臨床成效指標 TCPI 及持續監測指標。
- **負面衝擊補救措施：**
 - 訂有「病人安全異常事件通報系統作業要點」，發生病人安全相關事件時將依該要點處理。
 - 設立醫療糾紛處理小組，確保病人權益受保護。
 - 提供心理支持與病人關懷計畫，減少醫療事件對病人心理的影響及醫療糾紛。

目標與標的

短期目標 2025 年

- 醫療品質相關教育訓練 ≥ 5 場，培養種子人員 ≥ 20 人，持續改善醫療品質。
- 辦理品管圈教育訓練活動 6 場次，並包含精實醫療課程。
- 指派 1 團隊參加醫療品質策進會「NHQA 國家醫療品質獎」競賽；3 團隊參加台灣醫療品質協會「品質改善成果發表」競賽。申請 3 項「SNQ 國家品質標章」。

中期目標 2026 - 2029 年

- 積極爭取通過 1 項疾病照護品質認證，提升更優質的醫療照護品質。
- 規劃參加先鋒品質管制學術研究基金會舉辦之「全國品管圈大會」競賽。

長期目標 2030 年 ~

- 醫療品質資訊化，營造正向病人安全文化，提升問卷填答率至 80%。
- 每年維持至少申請 3 項 SNQ 標章認證。

管理評量機制

- 每季召開醫療品質暨病人安全委員會，監控各臨床單位品質及病人安全作為，異常部分進行 PDCA 改善並於會議中提報改善情形。
- 針對各醫療品質指標屬性訂定閾值。
- 設立內部稽核機制，確保照護標準符合規範。
- 護理部每 2 個月召開品質改善會議，檢討與優化照護流程。
- 護理部每 2 個月召開品質促進組會議，針對各項品質管理指標及照護進行討論及改善。

2024 年績效

- 2024 年共計獲得 4 項 SNQ 標章。
- 品管圈競賽於醫療品質協會中榮獲「初階組 - 口頭發表優品獎」及「初階組 - 海報發表獎」。
- 2024 年共辦理 6 場醫療品質相關活動，共計 20 小時，147 人次參與。

3 健康與福祉





項目	醫病關係		
政策	■ 推動病人參與醫病共享決策機制，確保醫療透明度與病人權益。		
策略	■ 機會積極管理： • 建立醫病共享決策機制 (SDM)，提升病人參與醫療決策的機會。 • 推動醫病溝通課程，強化醫療人員的同理心與溝通技巧，確保病人權益獲得尊重。 ■ 風險預防管理： • 設立「臨床倫理委員會」，定期討論臨床個案並邀請專家學者提供倫理與法律諮詢，確保醫療決策符合專業與道德標準。 ■ 負面衝擊補救措施： • 發生醫療爭議時，將依照「醫療爭議陳情案件處理要點」辦理，立即啟動醫病溝通機制。		
目標與標的	短期目標 2025 年	中期目標 2026 - 2029 年	長期目標 2030 年 ~
	■ 發展醫病溝通工具達 25 項，提升醫療照護品質，保障病人就醫安全。 ■ 促進醫病共享決策 (SDM) 參與件數提升至 350 件，並推動醫病溝通課程，強化醫護人員溝通能力。 ■ 爭議和解率提升至 90%。	■ 進行病人安全文化調查，分析醫病關係影響因素，並據此調整溝通策略。	■ 建立「全人醫療關懷體系」，打造以病人為中心的醫療模式，進一步強化醫病溝通機制，確保醫療資訊透明化，提升病人滿意度。
管理評量機制	■ 每季召開臨床倫理委員會，提升倫理與法律教育。 ■ 每季評估醫護人員 SDM 訓練與執行成效，持續優化病人參與決策機制。 ■ 每季檢討醫療爭議案件，分析發生原因與預防對策。		
2024 年績效	■ 2024 年 SDM 參與件數共 318 件。 ■ 2024 年醫療爭議事件和解成功率 75%。		

4.1 社會參與

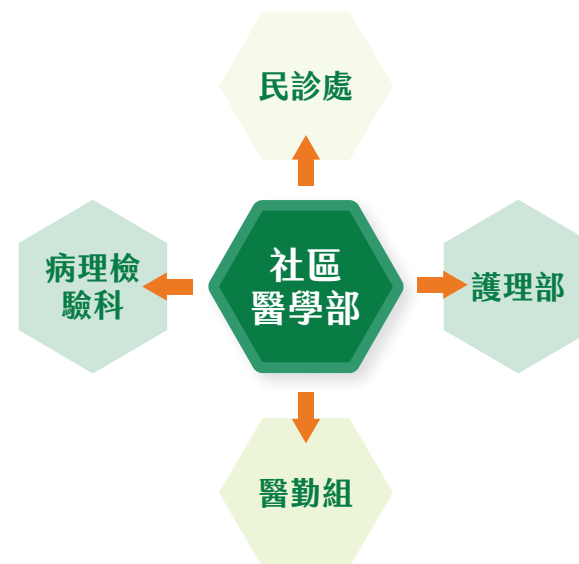
左醫雖隸屬國防部，作為軍事醫療機構，除了為軍人及其眷屬提供醫療保障外，我們亦積極拓展社區醫療服務嘉惠社區民眾，並建立與民眾的連結。以健軍衛國之目標，將國軍的醫療資源深入社區，特別關注低收入戶、長者、原住民及身心障礙者等弱勢族群，致力於實現醫療平權。我們始終秉持「忠誠負責、視病猶親」的理念，並以此為基礎，不斷邁向「海軍軍陣醫學重鎮，社區軍民信賴的保健資源」的目標。如今，我們已成為左營地區的關鍵醫療機構，充分展現出醫療機構在人道關懷與社會責任上的深刻價值。

隨著本院在社會中的影響力日益增強，未來將持續擴大醫療服務範疇。我們亦計劃建立重症醫療大樓，為未來的發展奠定堅實基礎，期許能成為北高雄區域級教學醫院的典範，為更多民眾提供卓越且專業的醫療服務。

4.1.1 社區醫療

本院以專業的軍醫團隊，致力於推動高品質的特色醫療服務。為了更好地服務社會，我們設立了社區醫學部，積極走入社區，與居民建立緊密的聯繫。我們整合社會服務室、公關室及各科醫療資源，提供全面性的醫療服務，確保每位居民在身心健康上得到全方位的照顧。這不僅是落實我們作為醫療機構的社會責任，更是我們與社區居民共同構建信任與關懷的基石。

透過這樣的努力，我們在社區中樹立了「健康的好厝邊」的形象，讓更多的患者選擇來本院就醫，並吸引了眾多優秀的醫護人員加入。這不僅提升了我們的醫療品質，也為醫院的競爭力和永續發展奠定了堅實的基礎。



社區醫學部組織圖及跨科室之橫向串聯



※ 社區營造

雖然現代醫學已有顯著進步，但許多疾病，尤其是慢性病，如心血管疾病、糖尿病和癌症等，其根源與不良的生活習慣密切相關。為了配合政府政策，本院積極推動各項預防保健計劃，並結合免費健康檢查服務，旨在提高疾病的早期發現率，實現全民健康促進的目標，從而減輕整體社會的醫療負擔。左醫致力於打造健康社區，透過與社區里長議合，掌握社區特性與需求，依社區人口密度與健康需求，評估辦理模式，如針對高齡人口集中、慢性病盛行率高脂地區，優先安排疾病預防及照護相關主題。2024 年我們成功舉辦了 87 場健康促進活動，吸引了 2,398 人次的民眾參與。透過這些活動，里長及居民回饋，幫助當地里民建立正確健康生活及避免不良生活習慣所造成隱含的健康風險，進而主動採取積極的健康管理措施，如均衡飲食、規律運動、戒菸戒酒等，從根本上降低疾病風險。更重要的是，我們幫助民眾提高分辨健康資訊真偽的能力，避免受到錯誤或誇大的信息誤導，確保他們做出正確的健康決策。

為了鞏固與社區的互信合作並強化軍民關係，本院透過社區醫學部健檢中心及公關部，定期拜訪里長，深入了解社區居民的實際需求與期望。為了確保有效溝通，我們指派專責人員擔任醫院與里辦之間的即時聯絡橋樑，協助里長與承辦人清楚掌握合作活動的目標、流程、資源需求及責任分工。在每次活動結束後，我們會與里辦共同精進，指出改進空間並提出具體的優化方案。這樣的方式不僅有助於持續提升我們的醫療服務品質，也有助於與社區建立長期穩固的夥伴關係，確保社區居民在健康管理上的需求能夠得到充分的滿足，並進一步深化彼此間的信任與合作。



社區健康促進活動

※ 巡迴醫療、健康守護

左醫長期關注弱勢群體、偏鄉地區以及長者的健康需求，並持續推動社區巡迴醫療服務。我們定期派遣社區醫療部健檢團隊深入左營、楠梓等鄰近地區，舉辦義診活動。這些活動由家醫科主任領導，並結合婦產科、牙科、放射科、檢驗科、癌篩小組、健檢中心及志工等團隊，共同提供一系列健康檢查服務，包括成人與老人健檢、B 型肝炎、C 型肝炎、口腔癌篩檢、乳癌與子宮頸癌抹片、大腸癌篩檢等。此外，我們也針對慢性病患者提供追蹤與衛教諮詢，並加強預防保健的觀念，藉由跨專業合作，為弱勢群體提供更為全方位的醫療支持。2024 年，本院共舉辦 5 場成人及老人健檢，並

提供 6 場流感疫苗接種服務，為更多需要幫助的民眾提供了及時的醫療關懷與支持。

值得一提的是，本院特別關注退伍軍人、軍眷及獨居長者的身心健康，並透過定期的醫護團隊訪視，提供心理關懷與情感支持。除了針對銀髮族推動「社區健康守護計畫」外，我們在健康議題中同時也加入「銀髮樂活相關活動」，引導長者參與養生運動與樂齡課程，旨在提升他們的生活品質，減少孤獨感，並促進身心健康。





社區活動紀實

社區巡迴醫療

在社區巡迴醫療篩檢活動中，我們深入社區，與居民們建立了深厚的連結。不只是提供基本健康檢查、慢性病篩檢與衛教宣導，更透過耐心傾聽與關懷，讓長者與居民感受到被重視與關心。

其中一位爺爺說：「平常很少去醫院，有你們來，真是太方便又貼心。」醫護人員不僅為他測量了血壓，還細心解釋他目前的健康狀況，並叮囑她要按時服藥與保持運動習慣。這樣的互動不只是醫療服務，更像是家人般的溫暖陪伴。活動結束時，居民們紛紛表達感謝，甚至有人自發幫忙收拾場地，讓我們深切感受到社區的凝聚力與支持。這場巡迴醫療不僅守護了健康，也搭起人與人之間的橋樑。



辦理社區巡迴醫療

社區整合性健康篩檢

院長及多位長官親臨社區整合性健康篩檢活動現場關心民眾，與長者親切互動、傾聽健康需求，鼓勵定期檢查、重視健康。現場氣氛溫馨熱絡，不僅提升活動專業度，也加深醫療與社區的連結。長官對醫護團隊表達肯定與感謝，更成為我們持續守護社區健康的動力。這場活動傳遞的不只是醫療服務，更是一份來自醫療團隊的溫暖與關懷。

整合性篩檢結束後，本院舉辦慢性病衛教活動，特別安排醫師與民眾一對一諮詢，針對高血壓、糖尿病等問題進行個別指導。醫師細心解說，讓居民更了解自身健康狀況與照護方式。



社區整合性健康篩檢活動



慢性病衛教諮詢 溫馨互動關懷健康

「社區民眾健康促進計畫」

因應超高齡化趨勢，本院與鳳山國泰保險公司與合作推動「社區民眾健康促進計畫」，於 2024 年 9 月 5 日攜手辦理保戶暨社區民眾成人健檢整合性篩檢活動。該計畫旨在透過社區健康站為社區民眾提供免費的健康檢查與疾病預防諮詢，早期發現並預防潛在健康問題，減少健康風險，提高生活品質。



疫苗接種



本院醫療團隊進入社區，為提升社區民眾疫苗接種率與健康意識，與里長合作提供疫苗接種服務與健康衛教。不僅有完善的接種流程，更安排醫師向民眾講解疫苗的重要性、副作用說明及接種後注意事項，耐心解答每一位民眾的疑問。

許多長者及家長紛紛表達感謝，表示在家門口就能接受到醫療服務，既便利又安心。醫護人員親切的問候與專業的態度，讓不少長輩感受到滿滿的溫暖與關懷。本院長期重視社區健康推廣，深入社區守護民眾健康，落實「預防勝於治療」的理念。



衛教宣導

到社區和長者分享認識及預防失智，一位奶奶聽完後笑著說：「原來我每天去跳土風舞，是在保護腦袋啊！」原本以為只是單純的衛教，沒想到有長輩分享此課程讓她收穫滿滿，也很感動。那一刻，也讓一起參與的聽眾知道這場分享有了意義。推動自主照顧與活動參與，及知識觀念能進入預防疾病，但陪伴與笑聲，更是最溫暖的療癒。

醫師走進社區為銀髮族進行飲食衛教，還逐一與長輩互動，針對美味的飲食習慣給予小建議。活動結束，有位阿公說「我回家要寫字條，提醒自己不要常吃肥肉、吃羹麵」。長輩們帶著滿滿的新知回家，也期待下一次的健康講座。



失智預防宣導



飲食衛教



✧ 建構社會安全網

除了為國軍及一般民眾提供醫療照護外，左醫亦積極承擔社會責任，提供社會資源媒合與轉介服務。當就醫民眾經醫療團隊評估，發現其處於家庭功能不良（包括弱勢家庭關係）、家暴、兒童及少年保護問題，或需要院後機構專業照護等情況時，我們將主動通過政府「社會安全網-關懷e起來」系統進行登錄通報，隨後由社會工作師或個案管理師介入，提供專業協助，確保個案的身心安全並協助其利用社會資源權益。2024年，本院共通報社安網案件244例，其中包括158例家暴案件、61例兒少保護案件及25例家庭功能不彰的通報。此外，我們還轉介了22例需要安置照顧的出院個案，確保每個需要幫助的家庭都能及時獲得適當的支持與資源。

除了提供醫療服務，左醫也十分關注病人及其家屬在就醫過程中的社會與心理需求。院訂有「經濟困難個案補助作業流程」，每季對外公告責信，對於有經濟困難、醫病溝通障礙或出院後照護等問題的病人，我們的社會服務室隨時提供支持與協助。病患也可通過醫療團隊轉介，經由社工師進行評估，了解其家庭及社會狀況，並協助連接相應的社會資源來解決問題，2024年醫療急難捐助款1,711,861元，共計補助224人次。

社會服務室於2024年共計服務3,180人次，並於農曆春節前舉辦春聯暨二手商品義賣活動。社工師與志工共同努力，成功義賣所得117,230元，這筆款項將捐入本院的醫療急難捐助基金，幫助需要援助的病患及家庭，展現我們對社會的責任與關懷。



傾聽民意，適時轉介



4.1.2 推動在地高齡化醫療支援

近年來，我國的生育率持續下降，且隨著醫療技術的進步與生活水準的提升，民眾的平均壽命逐年延長。根據預測，至 2025 年，台灣 65 歲以上的老年人口將達到 20% 以上，進一步進入「超高齡社會」。這一變化勢必會大幅增加老年病的就醫需求，醫療資源的分配與調度因此變得更為重要。作為具醫學中心品質的區域醫院，左醫除了承擔基本醫療服務外，還需應對更多的急診與轉診案例，並在高雄市緊急醫療網中扮演著區域間醫療轉診的中樞角色。

面對老年人口比例逐年上升的挑戰，左醫積極推動跨科室協作，提供整合性的健康照護服務，包括社區衛生服務、居家照護及長期照護機構等。我們致力於確保不同健康狀況的民眾，尤其是社區中的長者，能夠獲得適當且全面的醫療服務。同時，我們亦積極推動預防醫學，幫助長者保持健康，減少疾病風險，並提升他們的生活質量，藉此減緩醫療資源的負擔，確保整體社會的健康長期穩定。



✦ 護理之家、日間照護

為因應日益增加的長期照護需求，左醫於 1999 年設立了護理之家，目前擁有 80 張床位。隨著老年失智症患病率的逐年上升，於 2008 年，我們將護理之家二樓進行改造，設立了「蓮憶家園」，為失智長者提供小規模家庭化照護，創造溫馨的住宿環境，共提供 20 張床位。2014 年，為進一步擴充照護服務，本院獲得高雄市社會局的撥款補助，並利用護理之家二樓空間增設了日間照顧中心，提供 20 個照護名額。

護理之家隸屬於本院社區醫學部長期照護科，自成立以來，我們不斷提升服務品質，屢次獲得衛生局甲等及優等獎的肯定，這是對我們不懈努力的最佳證明。左醫致力於為長期照護的長者創造一個專業、安全、溫馨的照護環境。透過整合院內的醫療資源，我們建立了由醫療專業人員組成的照護團隊，為功能障礙或缺乏自我照顧能力的長者提供全方位的醫療服務、生活照顧與職能訓練。我們根據每位長者的需求，量身定制個別照護計劃，並努力提升長者的自我效能，幫助他們在生活中保持尊嚴，享受更高的生活品質。

♥ 暖心回饋 | 護理之家

「認識護理之家護理師黃滄柔很多年了，一直以來都很熱心，對病人（住民）視病如親，總是溫柔對待，很是親切可人，對待家屬亦十分親切，總是笑臉迎人，非常喜歡與她相處。她很有責任心，能注意住民的一些細節，很佩服她一路走來，始終如一，感謝她。」—陳先生

「多虧護理長、副護理長惠貞、書記世明，以及護理師、照護員、行政人員們的細心照顧與全力協助，讓我母親在這三年多來於護理之家歷經的種種狀況，得以安然度過。在醫療方面，也幸得緊急就醫時醫師們溫暖的呵護與安慰，我們深感感激，萬分謝意實在難以三言兩語道盡！」—蔡女士

※ 社區整合型服務中心（A 級單位）

左醫配合衛生福利部，為落實在地老化政策目標，建構以社區為基礎之整合式服務體系，增進長期照顧服務提供單位分布之密度，讓民眾獲得便利與多元性的服務。長期照顧 2.0 資源開發係以優先擴大居家服務供給量與普及化日間照顧中心為原則，廣納社福、醫療、護理等資源，讓長期照顧、醫療單位共同參與，積極建置在地化長期照顧資源，並推動社區整體照顧服務體系，由社區整合型服務中心（A 級單位）落實個案管理，並依個案需求協調安排照顧資源，提供具彈性化落實個案管理，並依個案需求協調安排照顧資源，提供具彈性化以及連續性之服務。

本院於 2018 年設立「社區整合型服務中心（A 級單位）」服務區域涵蓋楠梓區 16 里，截至 2024 年共服務個案數 1,916 人。社區整合型服務中心（A 級單位），個案管理人員協助長期照顧服務個案失能等級 2 至等級 8 之服務使用者，媒合照顧及專業服務、交通接送服務、輔具及居家無障礙環境改善服務、喘息服務等項目。

為確保老年人在熟悉的社區中安享晚年，我們與長照人員緊密合作，確保服務的順利銜接，進一步提升長照服務的效率與品質，並構建一個以社區為基礎的整合式服務體系，使民眾能更便捷地獲取資源，同時減輕家庭照顧者的身心負擔。

作為社區整合型服務中心的服務窗口，個案管理人員協助民眾連接本院護理之家提供的各項照護資源，這些包括日間照護、居家服務、居家喘息、社區式沐浴、復能照護等服務，並協助申請衛生局的輔具補助。2024 年，我們成功執行了 1,558 人次的居家訪視和 345 人次的居家醫療訪視，並處理了 1 例在宅急症。我們還協助 34 位居家病患施打流感疫苗，9 位施打 COVID-19 疫苗，修訂了 2 篇居家護理指導，並完成了居家護理所的評鑑。

◆ ♥ 暖心回饋 | 社區整合型服務中心（A）

『還沒接觸 A 個管師之前，生活可說是慘不忍睹，毫無生活品質可言』，歷經爸媽在豪無預警的情形下，相繼於一個月內分別病倒了，經由社區整合型服務中心個管師協助媒合爸爸使用日間照顧中心，媽媽使用居家服務，瞬間彷彿多了二雙手協助照顧，爸爸在日照中心受到中心人員無微不至的照顧，媽媽因照服員細心、耐心的身體照顧，皆重拾了往日的笑容，也讓全家重新回到正常生活作息，感謝個管師貼心、適切的服務計畫，讓爸媽的晚年生活更添加色彩，生命更踏實更有活力，也讓我擁有了充足的精氣神來迎接照顧生活的每一天。」—蔡小姐

※ 高齡檢測服務



考量到左營及楠梓地區高齡長者的比例逐年上升，且 75 歲以上的高齡駕駛者在換領駕照時，除了必須通過「體格檢查」，還需完成「認知功能測驗」，為了體恤長者在繁瑣的程序中所付出的奔波與不便，左醫於 2024 年與高雄市區監理所簽署合作意向書，共同推出「75 歲以上高齡駕駛體格檢查及認知檢測服務」，旨在提高高齡駕駛者的交通安全意識，並確保其駕駛能力與身體狀況符合交通規範，進一步營造更安全的道路環境。

此次服務結合了本院豐富的醫療資源與監理所的交通安全專業，提供一站式的高齡駕駛換照服務。社區醫學部健檢中心的醫護人員，為長者提供全方位的健康檢查，包括視力、聽力、反應速度等與駕駛相關的測試，以及認知測試。我們將提醒長者們定期關注自己的健康狀況，避免因身體機能下降而增加交通事故風險。因為監理所人員駐點在健檢中心，長者在完成體檢後，可直接在現場完成駕照換領手續，此舉不僅提升了服務便利性，也充分體現了我院「忠誠負責、視病猶親」的核心價值，關懷並照顧每一位長者的健康與安全。



專欄

小規模 多機能中心

彈性照護、安心共老

本院自 2018 年朝向多元服務中心辦理，與高雄市政府衛生局簽訂小規模多機能中心服務契約，服務空間面積約 677 平方，可提供 60 位長者服務。「小規模多機能服務」是一種整合性多元服務的社區整體照顧模式，以日間照顧中心（簡稱「日照中心」）為基礎，擴充辦理居家服務、臨時住宿等多元服務項目，簡而言之即為「三合一服務」。

小規模多機能服務提供日間照顧服務、居家服務及臨時住宿服務等多元服務相互配搭，可以減輕家庭照顧者在日間、夜間及例假日的負擔與壓力，希望能讓家屬與長輩有更完善、更健全的照顧。家屬可依自身的需求、彈性選擇需要的服務，讓長輩有個別化的照顧服務模式，並考量老人照顧服務，依全人照顧、在地老化及多元連續服務原則，發展社區整體照顧體系、強化老人社區生活，提供連續性及全方位之照顧服務。

PGY 醫生 帶領活動 課程

目的

透過醫療衛教，增強長輩對疾病的認知。

成效

每個 2 個月辦理 1 次，1 年共計 12 場次，每次參與人數 18-22 位。



行動便利車

目的

透過買東西結帳，讓長輩們訓練腦部算數及促進社會參與。

成效

每 2 個月舉辦 1 次，1 年 6 場次，每場次 18-22 位參與。



戶外探險

目的

讓長輩活動空間不侷限在室內，走出戶外曬太陽，一邊走一邊聊天，對於骨骼及情緒穩定有正面影響。

成效

每周三 1 次，每次參與人數 18-22 位。



延緩 失智失能 課程

目的

透過益智樂齡課程及體適能課程活動，延緩長輩失智失能。

成效

每周2堂課，每堂1小時共計每周兩次兩小時，1年共48次，每場次18-22位參與。



每年 節慶活動

1年共計6場次，每次參與人數18-22位。



快樂餐

目的

讓長輩動手做食材，藉此訓練手、眼、腦協調。

成效

每月辦理1次，每次參與人數18-22位。



義剪 與慶生會

目的

透過義剪活動與辦理慶生會，不僅讓長輩們保持整潔乾淨與自信，更讓長輩們感受社會的溫暖及促進社會參與。

成效

義剪每2個月辦理1次，1年共計6場次，每次參與人數18-22位；慶生會每個月辦理1次，並邀請外部團體入內表演，1年共計12場次，每次參與人數18-22位。



此外，本院為高雄市國軍醫院唯一一家辦理小規模多機能中心業務之單位，本院結合醫療、護理及社工等專業資源，為社區居民及院內外軍人同袍之家中長者提供更全面、多元的服務。這些服務不僅滿足了長者及弱勢族群的照護需求，也彰顯了我們對社會責任的承擔，並致力提升在地居民的生活品質，進一步加強與社區聯繫成為民眾長輩安心、優質且溫馨的友善家園。

家屬座談會

目的

透過家屬座談會成為一個家屬與機構間的聯繫管道之一，並且雙方共同學習，長輩有更好的照護。

成效

每半年辦理1次，每次參與人數18-22位。



4.1.3 國際交流

除了為當地居民提供醫療服務外，左醫亦積極將醫療服務拓展至國際，參與各類國際醫療合作與交流。

✧ 敦睦遠航計畫

每年，海軍編成的「敦睦遠航訓練支隊」代表我國總統與全體國軍官兵，出訪各邦交國的正、副元首，並模擬於戰爭發生時協助撤離當地僑民。作為醫療支援的重要一環，本院派遣外科主治醫師隨行，負責遠航期間的專業醫療服務，為參與任務的官兵提供健康保障與堅實後盾。2024 年，我院隨行敦睦遠航訓練支隊，航行時間長達 60 餘天，期間提供專業醫療服務超過 300 人次，確保官兵能夠在艱難的航行過程中保持最佳的健康狀態，充分展現本院對國軍的深切關懷與支持。



敦睦遠航訓練支隊儀隊進場



敦睦遠航訓練支隊離開馬紹爾群島

✧ 國際合作

為了更好地照顧在海外工作的台商，左醫在 2024 年與越南台灣商會簽訂健檢服務契約，並與菲律賓台灣商會建立了醫療與健檢合作協定。透過這些合作，我院積極拓展與全球各地台商會的聯繫與合作模式，並提供高品質的健檢服務，以持續強化對海外國人健康照護的能力。

本院的健檢服務內容多樣，除了由專屬護理師協助規劃量身定制的健檢流程外，還提供專業的健康諮詢與完善的醫療服務。我們的目標不僅是高效節省健檢時間，更是在遠離故鄉的台商中建立起深厚的社群關懷，讓他們在異鄉也能感受到如家般的溫暖。未來，左醫將繼續致力於打造更加完善的就醫環境，為海外台商及其家屬提供更加全面且高品質的醫療與健檢服務。

此外，本院醫師亦參與台灣路竹醫療和平會海外義診活動，不僅發揮醫療專業，更為全球社會的健康福祉貢獻力量，並為更多需要幫助的群體帶來希望與改變。截至 2024 年底，本院共計 1 位醫師公費參與國際義診。



越南臺灣商會簽訂
健檢服務契約



菲律賓臺灣商會簽訂
醫療及健檢合作協定



2024 年 11 月耳鼻喉科洪仲璟主任
至菲律賓參與國際醫療義診

4.2 醫病互信

4.2.1 醫療品質與病人安全

作為承擔國軍官兵與一般民眾健康照護使命的醫療機構，左醫始終秉持「忠誠負責、視病猶親」的核心價值，堅守崗位，恪盡職責。醫療品質與病人安全是我們照護的根本，本院不斷以最高標準要求自己，致力於提供既安全、專業又充滿人性關懷的醫療服務。我們深知每一位病患的需求與期待，因此，無論是日常醫療照護還是突發事件的處理，我們始終以病人的福祉為優先，力求讓每位病人都感受到來自醫護人員的細心與溫暖。

※ 醫療品質暨病人安全委員會

為有效管控醫療品質與病人安全，本院設立了「醫療品質暨病人安全委員會」（簡稱品安會）。委員會每季度召開一次會議，由院長擔任主任委員，並設有 5 位副主任委員、25 位委員、1 位執行秘書、2 位總幹事及 1 位副總幹事。此外，委員會下設有根本原因分析小組，專責深入剖析醫療過程中的各類問題，確保即時修正與改進。委員均由各醫療部門的主管擔任，並依照專業領域設置 11 個子委員會，便於各部門定期開會討論與協調。通過這一組織架構及定期會議的運作，本院致力於建立一個以病患安全為核心的醫療品質管理體系，確保病患的就醫安全，提升整體照護水準，並全面保障病人權益。

醫療品質暨病人安全委員會組織架構

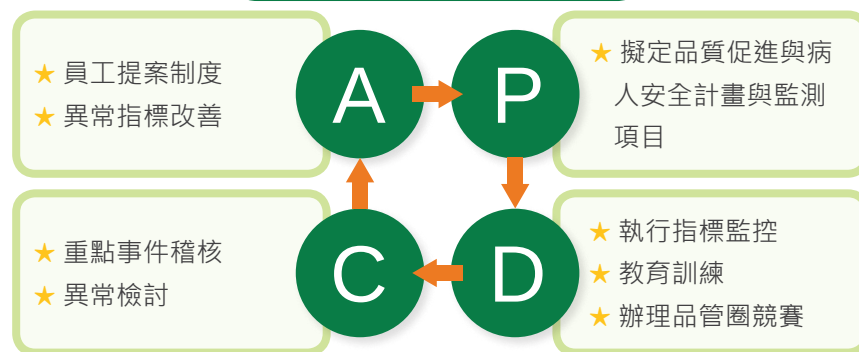
共計 15 個單位，11 個子委員



※ 深化醫療品質

為配合財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會所提出的九大醫療品質與病人安全工作目標，左醫積極推動醫療品質管理體系。透過制定完善的醫療品質與病人安全監測項目，並實施指標監控、定期教育訓練、重點事件稽核、異常檢討及後續追蹤等 PDCA 循環流程，我們致力於營造以病人為核心的安心就醫環境，100% 評估醫療服務對於病人安全之衝擊，確保每一位病患都能接受高品質、無憂的醫療照護。此舉不僅體現我們對病人安全的深切關懷，也展示了我們對高標準照護承諾的執行力。

醫療品質與病人安全 PDCA 流程



流程	作為	2024 年成效
計畫 Plan	擬定品質促進與病人安全計畫與監測項目	2024 年品質促進與病人安全計畫： - 持續監測醫療指標項目 - 進行內、外部課程品安訓練 - 辦理內部品管圈競賽活動 2024 年共擬定 217 支監測項目
執行 Do	執行指標監控： - 提報台灣醫療照護品質指標 THIS - 提報台灣臨床成效指標 TCPI - 醫策會持續監測指標 - 醫策會醫事人力指標 教育訓練： - 外派品管圈活動課程 - 院內教育訓練 辦理院內品管圈競賽	- 常規品質指標監控共計 155 支。 - 每月監控醫療業務管理指標 13 支、內部作業指標 13 支。 - 醫策會持續監測指標 37 支 - 醫策會人力指標 39 支 2024 年共計 15 組參賽。
檢視 Check	每季追蹤及檢討醫療品質暨病人安全九大工作目標執行成效 每年針對指標達成狀況進行檢討分析	2024 年共召開 8 次檢討會議。 2024 年於品安會中共提報 9 支異常指標。 針對 9 項異常指標進行檢討與分析，並持續追蹤改善。雖於 2025 年第 1 季仍有 1 項指標超出閾值，但經改善後，第 2 季再次檢視 9 項指標均無超出閾值。
改善 Act	每年針對指標達成狀況進行閾值調整	針對 9 項異常指標進行改善。雖於 2025 年第 1 季仍有 1 項指標超出閾值，但經改善後，第 2 季再次檢視 9 項指標均無超出閾值。



2024 年院內品管圈競賽



醫療品質教育訓練



在本院持續不懈地追求卓越醫療品質的努力下，2024 年榮獲了 4 項 SNQ 國家品質標章，並在環台醫療策略聯盟醫療品質成果發表競賽以及臺灣醫療品質協會 2024 年品質改善成果發表競賽中屢獲殊榮！這些成就充分彰顯了左醫在醫療品質管理方面的卓越表現，無疑是我們團隊努力的最好見證。更多的得獎詳情，請參見「榮耀與肯定」章節。

✦ 守護病人安全

為了確保病人安全，左醫不僅持續強化醫療品質管理措施，還每年定期進行病人安全文化調查與病人安全週活動，積極推廣病人安全相關資訊，在用藥安全方面亦 100% 依照《藥師法》及相關規範，藥袋標示完整符合衛生福利部所規定的 13 項內容。透過這些措施，我們旨在預防並減少潛在的風險與負面影響，致力於為病人提供更加安全、信賴的就醫環境。

在病人安全文化調查方面，本院對 15 個單位（包含行政、臨床）進行「全院性」、「八大構面」問卷調查，系統性地蒐集員工對病人安全文化的理解與感受。透過這些資料，我們能夠了解組織各層級對病人安全議題的共識與態度，並反映員工對醫院病安措施的評價，這些寶貴的反饋將作為我們持續優化病安文化的重要依據。

2024 年病人安全文化調查結果

構面	正向回答百分比
團隊合作	53.77%
單位安全的風氣	46.98%
對工作的滿意	44.78%
對壓力的認知	54.73%
對管理的感受	52.01%
工作狀況	41.36%
復原力	12.79%
工作生活平衡	47.65%



病人安全週宣傳海報

為響應「世界病人安全日」，本院於 2024 年 9 月舉辦了「病人安全週」活動，設置宣傳攤位，廣泛推廣病人安全知識，並透過網絡互動邀請民眾參與，提升社會大眾對病人安全議題的重視與認識。藉此，進一步促進醫病雙方的合作，共同營造一個更安全的就醫環境。

✧ 病人異常事件通報

本院制定了《病人安全異常事件通報系統作業要點》，當發生異常個案時，通報人需即時於本院病安通報系統登錄事件詳情。醫勤組的病人安全承辦人將根據相關規範，判定是否屬於重大病安事件。若確定為重大事件，將立即編制病人安全異常事件報告表，並由院長核定，隨後在 7 日內通報至醫策會的「重大醫療事故通報平台」。事件後續處理中，將召集相關單位代表、病人及其家屬共同參與關懷會議，並由副院長主持根本原因分析 (RCA) 小組，深入探討事件的根本原因，並制定具體的改善措施。

2024 年，本院共通報病人安全異常事件 1,034 件，經過詳細檢討與改進後，針對 8 件嚴重度 1-2 級、系統性問題或具臨床特殊學習價值之案件，進行 PDCA 或 RCA 專案報告；另因應《醫療事故預防及爭議處理法》，其中 1 件由本院主動列為重大病人安全事件，並實施根本原因分析及精進現有標準作業流程，具體處理情況請參見「2.1.2 經營管理」小節。



4.2.2 醫病關係

✧ 醫學倫理

為了貫徹臨床倫理教育、落實全人醫療、提升醫療品質並促進醫病關係，本院設立了臨床倫理委員會，致力於保障病患及其家屬的權益與尊嚴。委員會每半年召開一次會議，並設有由院長擔任主任委員的指導推動組，以及包含院外專業人士的外部組成員。指導推動組負責領導醫療品質組、臨床研究組與教育訓練組，共同協作執行相關工作，確保臨床倫理的落實並提升醫療服務的整體水準。





醫學倫理課程



本院訂定了醫事人員職業倫理守則，並明確規範病人權利政策，旨在提升醫療服務品質與病人福祉。透過實際個案的臨床討論、互動式教學、研讀臨床倫理書刊及參與座談會，本院不僅讓病人清楚了解自身權利，同時也將臨床倫理觀念深植於醫事人員的日常醫療服務中。2024 年，舉辦了 2 場個案臨床討論、1 場醫學倫理課程，持續促進醫事人員對臨床倫理的深刻理解與應用。



病人權利政策與規範

✦ 醫病共享決策

鑑於一般民眾在醫療知識方面的相對匱乏，傳統的就醫模式往往依賴醫師的單方決策與專業建議。當治療結果未如預期時，資訊不對稱的情況容易引發醫病衝突。為了改善這一現象，本院積極推行「醫病共享決策 (Shared Decision Making, SDM)」模式，旨在提升病人在醫療過程中的參與感與決策權，促使病患能夠更積極地參與自身健康管理，並與醫療團隊共同做出更符合其需求與期望的醫療選擇。



醫病溝通課程



醫病共享決策團體衛教

醫病共享決策 (SDM) 模式鼓勵醫療人員與病患在治療前共同審視實證醫療資料，並將病患的個人價值觀與偏好納入考量，提供所有可行的治療選項。此模式促進醫療決策的透明度與協作性，使病患能夠在充分理解醫療風險與效益的基礎上，做出最符合自身需求與期待的選擇，進而強化病人的自主權，並積極參與自己的醫療照護過程。

在院內層面，本院已建立 SDM 平台，醫師可透過平台開立 SDM 醫囑，並積極推動醫病溝通相關培訓課程，提升醫護人員的溝通能力。對於病患層面，我們鼓勵病患透過就醫提問單與醫師進行雙向溝通，並在每月的團體衛教活動中向民眾宣導醫病共享決策的理念。2024 年，本院已制定 20 項共享決策主題，執行 318 件 SDM 案例，並舉辦了 17 場次的醫病共享決策衛教活動。

✧ 建構友善醫病溝通

為了更好地傾聽並了解病人與家屬的聲音，本院每半年執行一次病人滿意度調查，以作為持續改善的依據。2024 年病人滿意度調查結果顯示，門診為 77.6%、急診為 82.9%、住院病人滿意度為 80.2%。門診病人滿意度結果較低原因為就醫環境整潔度問題，本院已針對環境整潔度進行改善。這些數據反映了我們在提供醫療服務過程中的努力，也讓我們能夠針對需要改進的地方進行調整與優化。

在處理醫療爭議事件時，本院依照「醫療爭議陳情案件處理要點」進行管理。當發生醫療爭議時，當事人應立即向直屬主管報告，並同步通知關懷小組收案處理。關懷小組接獲通報後，會指派專人了解事件經過與現況，協助溝通並積極排解問題。若有需要，我們會召開全人整合醫療會議，檢視病程紀錄，並擬定後續的治療計劃。

若案件符合重大醫療事故通報的定義，關懷小組將於五日內主動向病人、家屬或其代理人說明事件內容，並提供相應的協助與關懷服務。我們相信，透過從第一線即時介入，並在院內階段及早啟動人性化的溝通機制，能夠促進醫病雙方的理解與互信，共同改善醫療服務的品質與體驗。

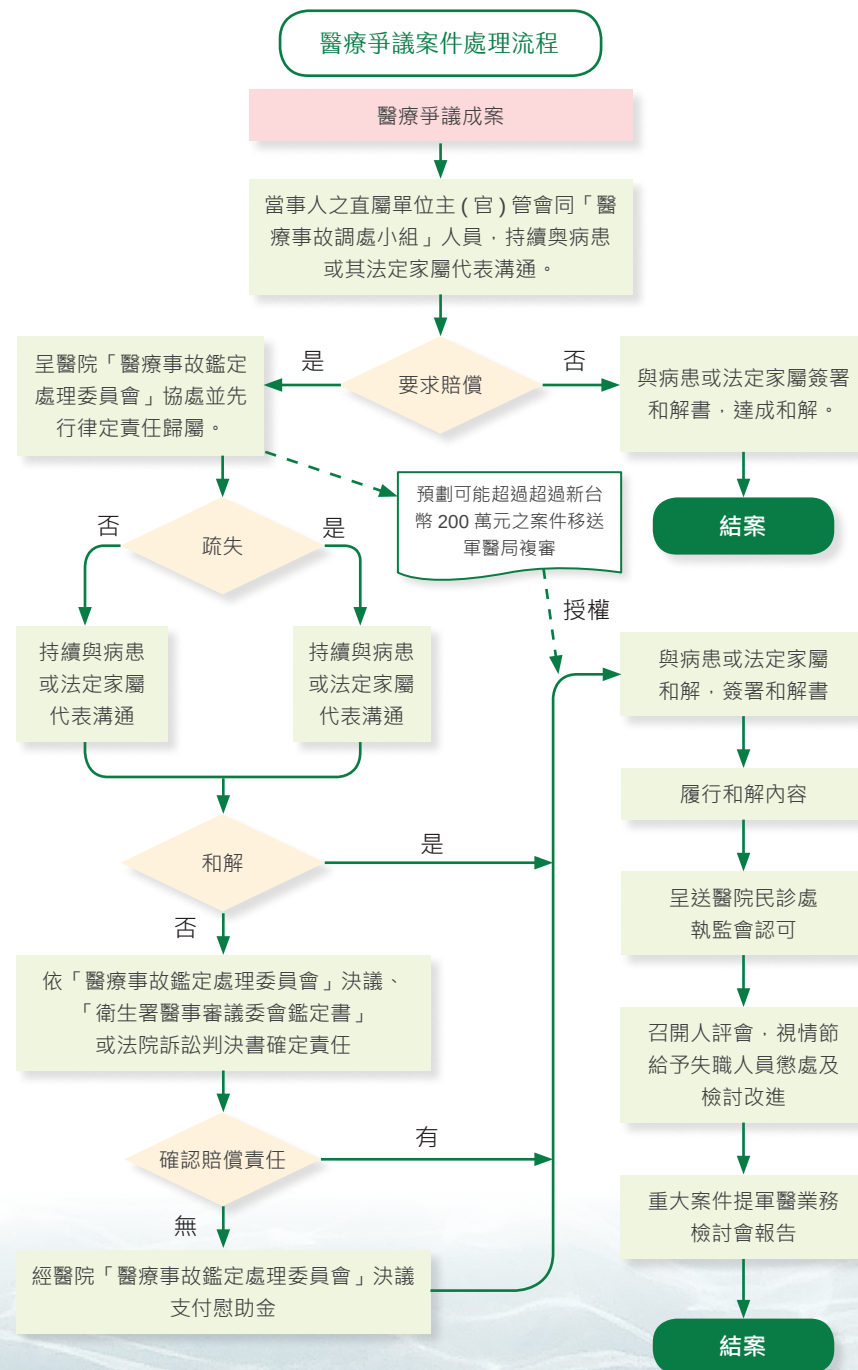
病人與家屬申訴管道

受理單位 監察官室、醫勤組
申訴電話 (07) 5817121 分機 2206、2131
其他申訴管道 實體院長信箱、線上院長信箱、線上民眾意見反應單

線上
院長信箱



線上民眾
意見反應單





Chapter 5

幸福職場

- 5.1. 人才資本
- 5.2. 員工關係
- 5.3. 職業安全衛生

※ 113 年度至旗津辦理自強活動

人才吸引與留才			
政策	透過提供「合理薪資與福利制度」、「建立良好工作環境」、「提升職業發展與教育機會」及「關注員工心理健康」，確保高品質的醫療服務，並提升競爭力與永續發展能力。		
策略	機會積極管理： - 提供具競爭力的薪資與福利。 - 定期派遣醫師至國內外醫學中心進修，提升專業能力，強化特色醫療科別。 - 建立醫師職涯發展路徑，提高醫師留任意願。 風險預防管理： - 確保人力配置合理，避免超載工作。 - 建立透明且開放的內部溝通機制，定期舉辦座談會，讓員工能夠直接反映工作問題並提出建議。 配合衛生福利部政策調降護病比。負面衝擊補救措施： - 人才流失時緊急招聘人力與內部調度，並聘請兼職或外包人力。 - 調整工時與排班制度，優化非核心業務外包（清潔、被服洗衣及保全等）。		
目標與標的	短期目標 2025 年	中期目標 2026 - 2029 年	長期目標 2030 年 ~
	- 員工離職率 10% 以下。 - 外派培訓 20 名醫師。 - 達成衛福部公告之護病比（白班 1:7、小夜班 1:11、大夜班 1:13）。	- 護理新人（工作滿 3 個月）留任率大於 85%；護理人員全年離職率小於 10%。 - 降低員工流動率，維持穩定醫療團隊量能，並導入數據分析技術，提升人力資源配置效率。	打造一流醫療機構，成為醫療人才首選醫院。
管理評量機制	- 每年進行員工滿意度調查。 - 每季召開醫學教育委員會追蹤進修醫師返院後的技術應用與臨床影響，確保人才培育效益最大化。 - 透過人力數據分析，統計離職率、新人留任率、招聘率等，追蹤人力資源流動情況。		
2024 年績效	2024 年增編 30 員軍職護理職缺。 2024 年專科醫師及次專科醫師送訓 19 人次。 2024 年員工整體滿意度「滿意」（含）以上達 61.4%。		



職業健康與安全

政策

符合法規要求、風險管理、持續工作改善、落實教育訓練、堅定安全信念。

策略

■ 機會積極管理：

- 加強職業安全訓練，提升員工安全意識與應變能力。
- 建立完善的職安管理制度，確保符合政府規範。

■ 風險預防管理：

- 風險預防管理：
- 定期檢查與維護設備，降低機械故障與危害風險。
- 改善工作環境，減少危險因子，確保安全操作。

■ 負面衝擊補救措施：

- 建立有效的職災應變機制，以迅速處理事故並降低影響。

目標與標的

短期目標 2025 年

- 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。
- 自主檢核、外部檢核及持續檢討改善，執行完成率 100%。
- 年度總合傷害指數 (FSI) 低於職業安全衛生署全國醫療同業前三年度統計值 0.23。

中期目標 2026 - 2029 年

- 強化職業安全衛生各項管理措施，並推動職業安全衛生管理系統之建置，確保作業落實執行及職業安全衛生業務推動有效性。

長期目標 2030 年 ~

- 參與職業安全衛生推行相關獎項評選，並舉辦職業安全衛生相關講座及研討會，強化與產業界交流互動。

管理評量機制

- 每季召開職業安全衛生委員會以檢視目標達成度，針對職業安全衛生管理進行 PDCA 之有效性評量。

2024 年績效

- 2024 年度總合傷害指數 (FSI) 為 0.27。



5.1 人才資本

本院重視人力資源的有效配置與持續發展，並致力於營造一個支持員工成長與職涯發展的工作環境。院內的員工結構多元且專業，涵蓋各科別的醫療、護理、行政及支持部門，並持續吸引具專業素養的人才加入，確保醫療服務的品質與效率。

為了促進員工的長期發展與穩定，本院積極推動員工訓練與在職進修計畫，並定期進行績效評估，幫助員工發現潛力並提供適當的職涯發展路徑。此外，我們也理解員工的生活需求與工作平衡，因此在人員流動的管理上，秉持著同理心與支持的態度，提供靈活的工作安排與支持系統，協助員工應對各種生活與工作的挑戰，進而降低流失率，維護員工的職業幸福感與整體醫療服務的連續性。

本院始終以尊重每位員工的個別需求為出發點，並確保他們在此能夠感受到平等、尊重與支持。透過這樣的努力，我們不僅強化了醫療服務品質，也為員工創造永續成長的工作環境。

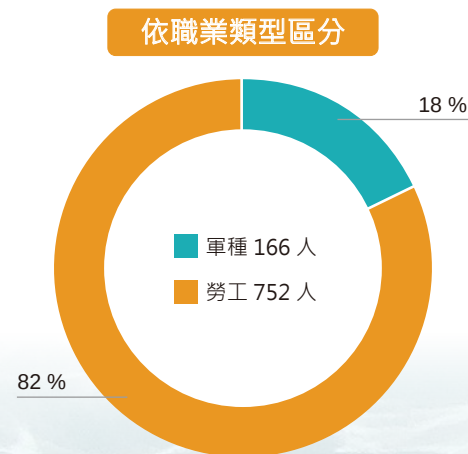
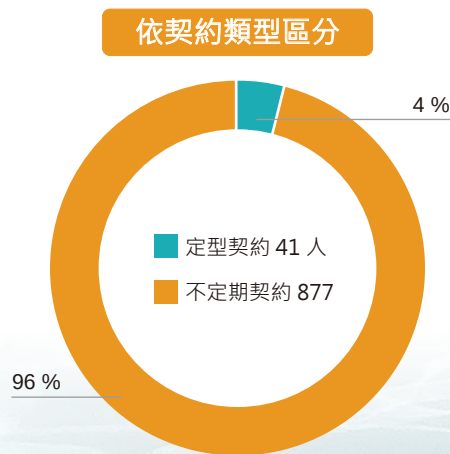
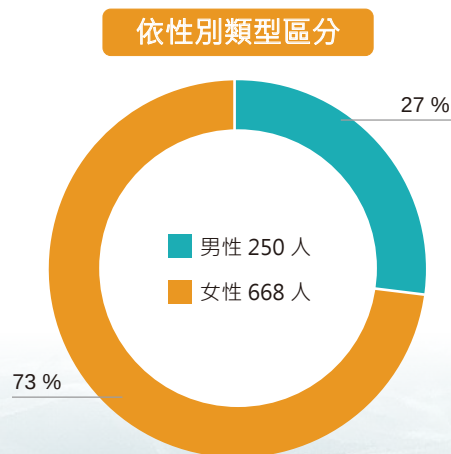
5.1.1 人才結構

※ 院內人力組成

截至 2024 年底，左醫員工數為 918 人，皆為正職員工，約 96% 為簽訂不定期契約之員工。因本院為軍醫體系，人力組成包含軍職人員 166 人、聘雇人員 752 人。醫護人員為醫院之主要人力，又以護理職類人數占比最多，因此女性比例較高。

此外，非醫療業務之勞務外包與志工人員為醫院人力架構重要之一環，本院外包人力包含清潔環境、警衛保全、被服洗滌、傳送人員、伙食人員、駕駛、空調與機電修護員、駐院內之超商、理髮部與醫療器材販賣廠商等業務，2024 年共計 137 人。本院並依《志願服務法》及本院志工管理要點聘請志工，2024 年本院共計有 65 位志工。

2024 年員工總數分類



近三年員工組成

年度		2022	2023	2024	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
 高階主管	 男性	未滿 30 歲	0	0	
		30-50 歲	6	6	
		超過 50 歲	5	4	
	 女性	未滿 30 歲	0	0	
		30-50 歲	0	1	
		超過 50 歲	0	0	
高階主管總計		11	11	11	
 非高階主管人員	 男性	未滿 30 歲	49	70	48
		30-50 歲	172	161	156
		超過 50 歲	47	33	36
	 女性	未滿 30 歲	129	162	136
		30-50 歲	383	388	389
		超過 50 歲	132	122	142
非高階主管人員總計		912	936	907	
正職人員總計		923	947	918	

註：1. 一級單位以上主管定義為高階主管。

2. 高階主管 100% 為本國人民。



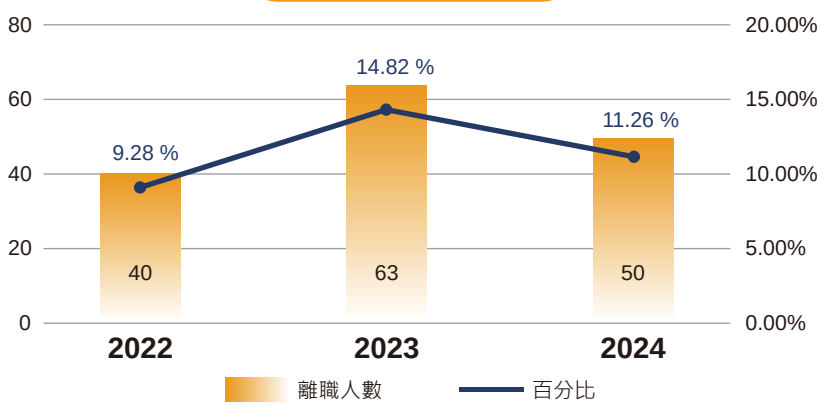
5.1.2 人員流動

※ 新進與離職人員分布

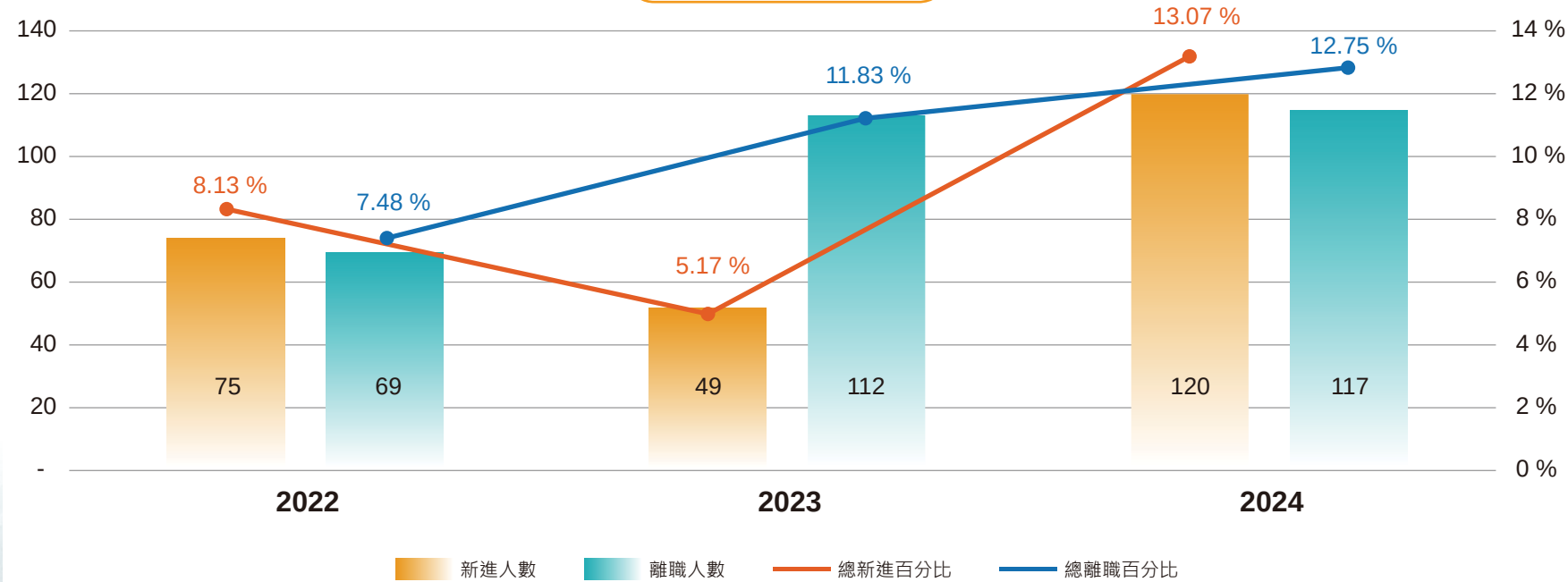
2022 年起，本院新進率由 8.13% 上升至 13.07%。為降低護病比並提供更優質的職場環境，本院於 2024 年增編 30 名軍職護理人員，因此新進人員以女性為主。然而，本院 2024 年離職率達 12.75%，高於 2022 年及 2023 年，由於護理人員占本院員工數約五成，分析原因為疫情影響醫療環境，造成護理人員離職率大增。為改善此情況，本院於 2023 年 11 月透過提高護理人員的聘等，大幅提升護理人員薪資，以提升留任率。

為深入了解員工心聲，本院針對離職員工進行訪談，以分析離職原因，作為未來改進與優化的參考方向。

歷年護理人員離職分佈



歷年總新進與離職人員分佈



近三年員工新進率統計表

年度 性別 年齡 / 項目	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	2	0.22	28	3.03	8	0.84	16	1.69	20	2.18	31	3.38
30-50 歲	9	0.98	26	2.82	12	1.27	10	1.06	24	2.61	35	3.81
超過 50 歲	6	0.65	4	0.43	3	0.32	0	0	4	0.44	6	0.65
合計新進人數	75				49				120			
員工總人數	923				947				918			
總新進率 (%)	8.13				5.17				13.07			

註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度 性別 年齡 / 項目	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	9	0.98	10	1.08	4	0.42	29	3.06	8	0.87	32	3.49
30-50 歲	0	0	36	3.90	15	1.58	39	0	29	3.16	33	3.59
超過 50 歲	0	0	14	1.52	9	0.95	16	1.69	5	0.54	10	1.09
合計離職人數	69				112				117			
員工總人數	923				947				918			
總離職率 (%)	7.48				11.83				12.75			

註：1. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

2. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。



5.2 員工關係

5.2.1 人權維護

✦ 人權議題管理

本院在招募與雇用員工過程中，嚴格遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及《兩性平等工作法》等勞動與人權相關法規，並依據相關法規制定「聘雇人員工作規則」。我們堅持公平、公正與平等的原則，確保在招聘過程中不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、外貌、五官、身心障礙狀況或過去曾擔任工會會員的身份而有任何形式的歧視。

本院致力於創造一個尊重多元、包容差異的工作環境，確保每位員工都能在無歧視的環境中獲得平等的就業機會與發展權利。我們相信，這不僅有助於體現職場公平與正義的核心價值，也是推動永續發展目標 (SDGs) 的具體實踐，特別是在促進「性別平等」和「體面工作與經濟增長」方面，並努力在職場中營造多元共融的文化，提升每位員工的福祉與貢獻。

人權議題

左醫管理措施與作為

2024 年成效 / 事件說明

性別平等	■ 遵守「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」 ■ 每季辦理兩小時性別平等培識教育訓練。 ■ 每季召開性別座談會。 ■ 針對性別平等進行日常宣導，增進員工性平意識培育，包含： • 辦公場所張貼禁止性騷擾公告。 • 於本院醫療行政網站設置「性別宣導專區」轉頒上級下達法令規定。 • 發送禁止性騷擾小卡供同仁放置識別證內，小卡內容檢附性騷擾申訴電話及處理程序。	■ 2024 年未發生性平相關事件。 ■ 2024 年共召開 4 次性別座談會。
反歧視與多元聘雇	■ 訂有「聘雇人員工作規則」。 ■ 依「身心障礙權宜保障法」進用身心障礙人員。 ■ 依「原住民工作權保障法」進用原住民。 ■ 每年提供 1 日歲時祭儀假以利原住民身分元員工返鄉參與活動。	■ 2024 年未發生歧視事件。 ■ 2024 年共聘雇 18 位身心障礙者，包含 11 位男性、7 位女性。 ■ 2024 年共聘雇 16 位原住民。
結社自由	■ 由院內員工組織工會，每週二於工會辦公室駐點提供會員服務，每月召開 1 次理監事會議，並不定期辦理勞工教育。 ■ 依據勞工局健康職場政策，鼓勵發展多元健康運動社團。	■ 2024 年工會共計辦理 2 梯次勞工教育。 ■ 截至 2024 年，已成立瑜珈社、皮拉提斯社、路跑社、羽球社等共 4 個社團。
強迫勞動	■ 員工延長工作時間、休息日及國定假日出勤均由勞工自主申請，抑或由單位主管先取得員工同意後，方得出勤。 ■ 院內人力資源管理系統中出勤打卡功能，設有異常打卡及加班示警功能。	■ 2024 年發生 1 件，已改善，詳見 2.2 誠信經營小節說明。
保全實務	■ 於合約中明訂保全公司須遵循勞動法令或企業社會責任等事項。 ■ 由保全公司提供保全人員教育訓練，訓練內容包含危機處理、保全執勤之原則與注意事項、兩性平等及性騷擾防治措施與實務應用、職場不法侵害預防宣導等。	■ 2024 年 15 位保全人員總教育訓練時數為 196 小時。



性別座談會



性別教育

※ 保障員工權益

為了營造一個友善且支持的職場環境，本院設立了清晰明確的處理機制，確保員工在執行職務過程中，若遭遇任何權益損害事件，能夠迅速獲得適當的支援與處理。

當員工遭遇性騷擾或性侵害事件時，本院將依照「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」進行處理。行政業管單位在接獲申訴案件後，將於七日內成立性騷擾申訴會，並經院部權責長官核定後，指派專責調查小組進行調查。申訴會成員由 7 至 9 人組成，且女性代表比例不得低於二分之一。調查過程將秉持公平、公正原則，並採取保密措施，以保障當事人隱私。在調查結果如涉及懲處時，將依照《陸海空軍懲罰法》及其施行細則辦理，並以最大程度保護受害員工的尊嚴與權益。

若員工在執行職務過程中遭遇肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇或威脅等職場（醫療）暴力事件，本院將依據《職業安全衛生法》成立調查小組，並召開審查會議，對事件進行檢討，並制定改善與預防措施。在處理過程中，單位主管將提供必要的關懷與業務調整，確保員工能夠在無後顧之憂的情況下繼續工作。此外，身心科心理師將提供心理諮詢服務，並由社服室社工師提供相關資源，協助員工

處理情緒及心理上的影響，並確保他們的身心健康得到充分照顧。透過這樣的支持機制，我們致力於營造一個更加安全、關懷和支持的工作環境，讓每位員工都能感受到被尊重與保護。

此外，本院每年透過匿名問卷進行員工滿意度調查，作為持續改進的依據。藉由有效的內部溝通與回饋機制，我們致力於建立開放的溝通文化，讓員工可以自由表達想法與建議，並確保管理層能夠及時回應並採取實際行動。2024 年，本院員工對於工作整體滿意度調查結果「滿意」（含）以上達到 61.4%，這是我們在創建更加和諧、支持性工作環境方面的一個正向指標。

員工申訴管道

受理單位	監察官室、行政組、衛整組職安室
申訴電話	(07) 5817121 分機 2206、2214、3788
申訴信箱	http://806.mnd.gov.tw/service/cate1/sn3/

5.2.2 薪酬與福利

※ 薪酬制度

本院軍職人員之薪酬依據「國軍聘用及雇用人員薪給支給要點」規定辦理，聘雇人員之薪酬則依國防部軍醫局頒訂的「國軍聘用及雇用人員薪給支給要點」及「國軍生產及服務作業醫療事業基金聘雇人員管理作業規定」辦理。新進聘雇人員之需求及薪資須提報至經營管理委員會執監小組進行會議審查。全院獎金則依個人績效與能力表現評核結果核發。

在薪酬結構方面，本院薪酬最高個人的年度總薪酬為全體員工（不包括該最高薪酬者）年度總薪酬中位數的 10 倍，且薪酬最高者與其他員工年度薪酬中位數之增長比率為 0.77。對於基層員工，無論性別，均依照《勞動基準法》規定的最低薪資標準辦理。本院醫師與行政人員男女薪資比差異較為懸殊，主因包括女性醫師人數較少且多未擔任主管職務，以及行政新進人員以女性居多，進而影響整體薪資比率。



本院秉持公平、公正的薪酬政策，致力於建立一個具包容性、尊重性別平等的工作環境，並以透明與合理的薪酬制度，激勵員工的專業表現，提升整體醫療服務品質。

員工薪酬統計表

各職別薪資比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪資比	
	女	男	女	男	女	男
醫師	4	114	7,564,081	452,293,211	1	2.10
護理人員	427	28	310,719,235	20,942,669	1	1.03
醫事人員	91	35	66,612,004	28,024,770	1	1.09
行政人員	146	73	77,678,193	53,945,362	1	1.39

註：1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）為「該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪」。
2. 總年薪包含薪資、年終獎金、醫勤獎助金。

員工基本薪資統計表

各職別薪資比例	基本薪資 (新台幣元)		薪資比	
	女	男	女	男
醫師	37,000	37,000	1	1
護理人員	32,720	32,720	1	1
醫事人員	35,870	35,870	1	1
行政人員	27,470	27,470	1	1

註：女性對男性的基本薪資比率（底薪比率）：為「該類別男性底薪 / 該類別女性底薪」。

※ 員工福利

左醫深知員工福祉是組織成長的基石，始終致力於營造一個友善、支持與關懷的工作環境。為提升員工的工作滿意度與生活品質，我們持續推動多元且全方位的福利措施。除了依法提供基本休假與保險，我們也設有多項額外福利，包括節慶禮品、生日禮金、同仁推薦親友入院獎金、婚喪補助等。同時，透過舉辦各類自強活動，不僅協助員工放鬆身心，也有助於強化團隊凝聚力。2024 年本院舉辦護師節慶祝活動，帶領院內護理師參與為期三天的郵輪遊港活動，並另舉辦護師節慶祝大會，頒發獎狀及獎金予 14 位優良護理人員，以慰勞護理師之辛勞。

在健康照護方面，本院特別關懷員工福祉，針對 40 歲以上員工提供免費的低劑量肺部斷層掃描 (LDCT) 及心臟血管鈣化分析，以促進早期健康管理。



員工接受 LDCT 檢查



護理主管共識營



自強活動



護師節慶祝活動—郵輪遊港



此外，我們重視員工的職涯發展，提供進修補助與培訓活動支持其學習與成長。2024 年共補助 9 位員工攻讀博士學位（共計 288,830 元）、6 位員工攻讀碩士學位（共計 240,000 元），並於 9 月舉辦墾丁兩天一夜護理主管共識營，透過輕鬆愉悅的氛圍，促進主管間的交流與專業能力提升。同時，也為即將退休的同仁提供就業輔導與職業訓練等資源，協助其順利轉換人生階段。



護師節慶祝大會

左醫秉持《性別工作平等法》原則，無論職務或性別，所有員工皆可申請育嬰留職停薪。我們深知家庭與工作之間的平衡對員工的重要性，因此提供靈活的政策支持。2024 年，共有 27 位員工符合育嬰留職停薪資格，其中 19 人實際申請，且所有申請者在育嬰留停結束後均順利返回工作崗位，復職率及留任率達到 100%。彰顯了我們對員工家庭需求的理解與支持，也證明了我們致力於提供一個既具包容性又有彈性的工作環境，讓員工在事業發展的同時，能夠更好地照顧家庭。

這些舉措不僅是對員工辛勤付出的回饋，更體現我們對員工的尊重與關懷。我們相信，員工的幸福與滿足感將進一步提升醫療服務質量，讓每位員工都能在充滿熱情與支持的環境中發揮所長，共同推動醫院的發展與進步。

近三年員工育嬰留停一覽

年度 性別 / 合計	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	17	17	0	2	2	0	27	27
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	17	17	0	2	2	0	19	19
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	16	17	0	6	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	16	17	0	6	6
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	14	14	1	16	17	0	5	5
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	14	14	1	16	17	0	5	5
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	N/A	N/A	N/A	100	100	100	N/A	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	N/A	100	100	100	100	100	N/A	100	100

註：1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
 2. 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024/12/31 仍在職人數。
 3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
 4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。



5.2.3 員工職能管理

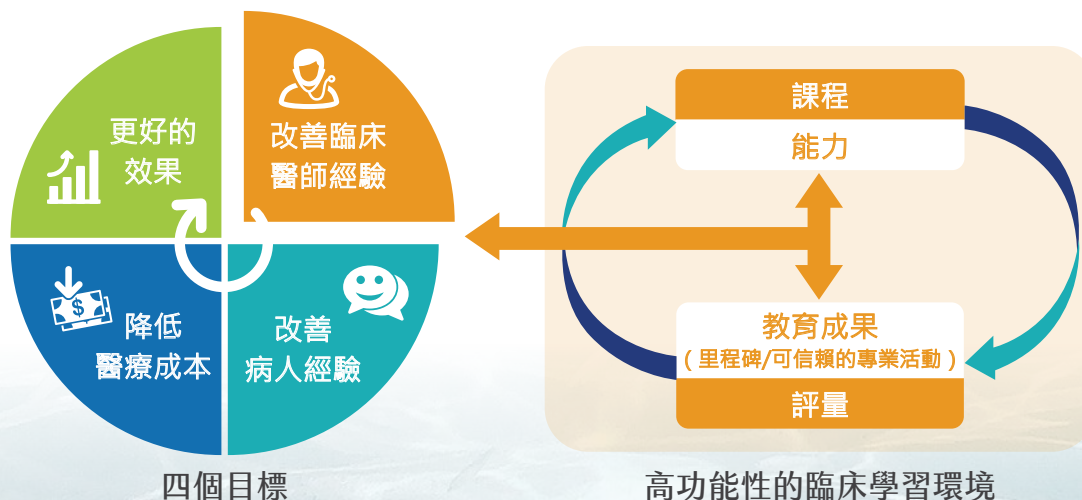
✦ 人才培育

為了進一步促進員工的專業知識、技能提升與學習，左醫除了提供實體訓練課程外，還積極發展數位學習平台，創造一個多元且不受時間、空間限制的學習環境。這不僅提供專業學分課程，還有助於員工在換照過程中提高專業素養，從而加強本院的醫療服務質量與競爭力。通過這些措施，我們持續致力於實現全人照護的教育目標，確保每一位員工都能夠發揮潛力，為病人提供更優質的醫療照護服務。

為了更好地支援新進醫事人員的成長與發展，左醫依據衛生福利部的二年期訓練課程指引，為每一位新進員工制定了專業的訓練計畫。透過這一系統性的訓練制度，我們致力於幫助新進醫事人員順利銜接學校教育與臨床實踐，並培養其核心專業能力，使其能夠獨立提供高品質的醫療照護。在此過程中，我們積極融入能力導向醫學教育 (CBME) 的理念，並應用里程碑 (Milestones) 及可信賴專業活動 (EPAs) 等評估機制，確保每一位醫事人員都能達到臨床能力要求，進而保障醫療服務品質。

CBME 訓練架構圖

以勝任能力為導向的醫學教育之目的



對於在職員工，本院則依據「員工教育訓練計畫」，為不同職類的員工設計必修課程，依照課程類型區分為 5 大領域，分別為基礎職能訓練、專業職能進修、ESG 相關課程、法規與安全課程、領導力與管理訓練。為因應社會發展趨勢，本院通識教育類課程不定期新增相關主題，如 ESG 訓練、ChatGPT 應用等課程，以利同仁掌握新興議題與數位工具，提升跨領域知能與工作效能。課程結束後，員工將完成線上滿意度問卷調查與線上測驗。針對院外教育訓練，由醫院派任或員工自行參與，並在完成課程後提交心得報告。2024 年，我們的員工教育課程平均滿意度為 4.58 (5 點量表)，展現了我們在專業培訓領域的努力與成效。

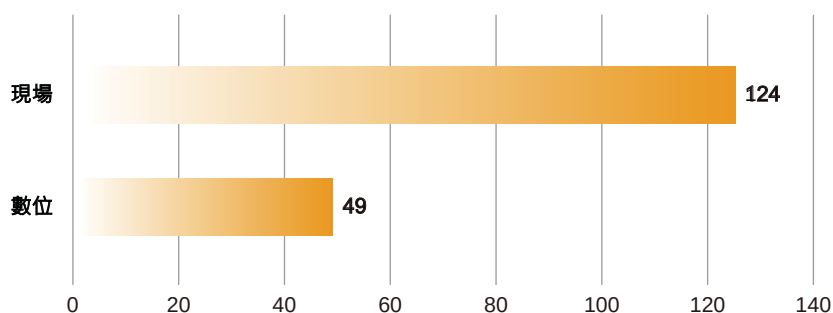
課程類型	課程類別	行政人員	醫師	其他醫事人員
 基礎職能	通識教育	2 小時	2 小時	2 小時
	醫療品質	-	1 小時	1 小時
 專業職能	感染管制	3 小時 (需含傳染病課程)	3 小時 (需含傳染病及抗生素課程)	3 小時 (需含傳染病及抗生素課程)
	醫學倫理	-	1 小時	1 小時
	醫療法規	-	1 小時	1 小時
	病歷寫作	-	1 小時	-
	性別議題	8 小時	8 小時	8 小時
 法規與安全課程	環境教育	4 小時	4 小時	4 小時
	法治教育	4 小時	4 小時	4 小時
	消防安全	2 小時 (含實作)	2 小時 (含實作)	2 小時 (含實作)
	資訊安全	3 小時	3 小時	3 小時
	安全衛生	2 小時	2 小時	2 小時
	心理衛生	3 小時	3 小時	3 小時
	應訓總時數合計	31 小時	35 小時	34 小時
 領導力與管理訓練	師資培育 (基礎)	-	2 小時 (視需求)	2 小時 (視需求)
	師資培育 (進階)	-	2 小時 (視需求)	2 小時 (視需求)

員工受訓統計表

項目 / 類別 單位 / 性別		行政人員		醫師		護理人員		醫事人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	73	146	114	4	28	427	35	91
受訓總時數	小時	2,236	4,790	4,416	66	1,196	21,893	1,409	3,109
平均受訓時數	小時 / 人	31	33	39	17	43	51	40	34

註：1. (行政人員 + 醫師 + 護理人員 + 醫事人員) = 營運據點總人數。
2. 醫師未完成應受訓時數之原因，主要為於院外參與其他訓練課程。

2024 年院內教育訓練總場次統計



現場教育訓練

◆ 績效評核

為了提升員工能力並增強醫院的競爭力，本院依據「國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定」以及「陸海空軍軍官士官考績條例」及其施行細則，對軍職人員進行全面性評核。評核項目包括思想、品德、才能、學識、績效與體格六大面向，並根據評核結果將軍職人員分為九個績等級。對於聘雇人員，則依照本院的「國軍聘雇人員考成作業規定」辦法進行績效考核。評核結果不僅會影響員工的升遷、獎金分配及進修機會，更是本院持續發展的重要指標。2024 年，本院全體員工均已完成績效評估（100%），確保每一位員工都能得到公平、公正的評價與發展機會，並進一步推動醫療品質與整體競爭力的提升。



5.3 職業安全衛生

5.3.1 職安風險控管

秉持核心價值「忠誠負責、視病猶親」，左醫始終堅守以人為本的服務理念，並在遵守法令的基礎上，持續提升安全衛生管理。我們承諾遵循各項法規要求，積極推動風險管理與持續工作改善，並深信教育訓練對於維護員工與病患的安全至關重要。因此，我們不斷加強員工的專業訓練，確保每位成員都具備應對各種挑戰的能力，同時打造一個更加安全、健康的工作環境，實現我們對病患及員工的關懷與責任。

✦ 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生政策

符合法規要求

- 本院所有作業恪守政府安全衛生法規及院長對安全衛生規定之要求。

風險管理

- 消除潛在危害，防止意外事故的發生。

持續工作改善

- 執行追蹤，持續改善，確保工作安全。

落實教育訓練

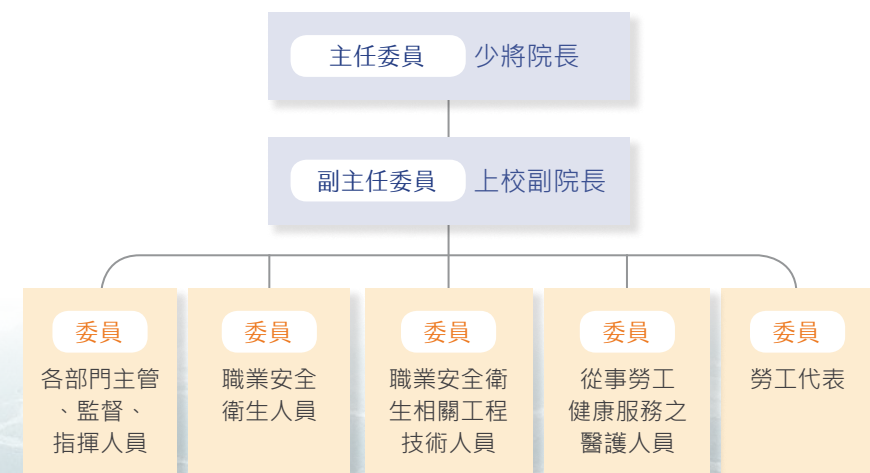
- 確信事故絕對可以杜絕，全面安全衛生教育訓練，養成全體員工正確之安全衛生觀念。

堅定安全信念

- 尊重生命，追求本院永續經營，是以所有工作人員生命安全為基石。

為了預防職業災害並保障員工的安全與健康，左醫依據《職業安全衛生法》設立了職業安全衛生委員會。委員會由院長擔任主任委員，行政副院長擔任副主任委員，並設有 21 位委員，其中勞工代表占委員人數的三分之一以上。委員會每季召開一次會議，討論並提出針對安全衛生政策的建議，並審議、協調及提出與安全衛生相關的事項。所有檢討結果將透過院務會議及院內網站職安專區進行宣導，確保員工充分了解並共同維護安全與健康的工作環境。2024 年前三季因行政疏漏，致使 2024 年度僅於第四季辦理 1 場次，本院規劃於 2025 年導入並取得 ISO 45001 管理系統認證，藉以改善並精進本院職業安全衛生相關之執行與管理。

左醫職業安全衛生委員會組織圖



本院制定了「國軍左營總醫院職業安全衛生管理計畫暨自動檢查計畫」，並依循鑑認、評估、發展、執行及監控等步驟積極推動。首先，我們會鑑別工作場所內的現有人力資源與經費狀況，根據評估結果發展相應的安全衛生計畫。隨後，透過「職業安全衛生管理計畫暨自動檢查計畫自檢表單」進行執行內容的檢視，並利用監控機制持續追蹤計畫執行情況，根據需要進行適時的修正與改進，確保計畫的有效性與及時性。為了進一步提升管理水平，本院計畫於2025年取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。此外，我們的職業安全衛生管理系統涵蓋了院內所有員工（共918人）、外包人員（共137人），以及所有進入本院管轄區域從事作業活動的承攬商，確保全體人員在健康與安全保障上無盲點。

為強化員工在職業安全衛生方面的知識與能力，本院依據「職業安全衛生教育訓練規則」，每年規劃次年度的安全訓練計畫與健康促進計畫，涵蓋新進員工、在職員工、操作危險、危害或特殊作業的員工，以及承攬商或包商。訓練方式包括實體課程與線上教育訓練，並進行相關的宣導活動。持續的教育與訓練旨在強化員工的安全意識、提升職災防範能力，尤其對於從事特殊作業的員工，我們提供額外的課程，例如對於使用危害性化學品的員工，強化其化學品管理、標示、危害辨識與風險評估的訓練。

2024年，本院共計完成2,495人次的職業安全衛生教育訓練。為確保專業性與合規性，我們也為相關操作人員提供了專業證照課程，包括有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、乙級鍋爐操作人員、小鍋爐操作人員、高壓氣體特定設備操作人員、第一種壓力容器操作人員等資格認證，並有34位員工完成了必要的訓練（包括回訓）。這些努力不僅確保員工在工作中能夠有效識別風險，還進一步提升了我們的職業安全衛生管理水平，致力於創造更安全的工作環境。

含暴露評估之聽力保護計畫訓練

高壓氣體使用安全訓練



✧ 危害辨識、風險評估以及事故調查

為了確保員工在安全健康的工作環境中工作，依照勞動部「勞工作業環境監測實施辦法」及「勞工作業場所容許暴露標準」，並訂有「作業環境監測計畫書」，本院每半年進行一次作業環境監測。監測內容涵蓋室內作業場所的二氧化碳濃度、噪音水平，以及有機溶劑和特定化學物質的濃度。此外，依據《游離輻射防護法》，本院每年執行一次游離輻射監測，確保管制區內操作或工作人員所在位置之劑量率不超過 10 微西弗 / 小時，管制區外之劑量率不超過 0.5 微西弗 / 小時，且依據《游離輻射防護安全標準》，輻射工作人員職業曝露之劑量一年不得超過 50 微西弗、五年不得超過 100 微西弗，本院提供輻射工作人員鉛護具、每月實施個別工作劑量監測以及每年實施健康檢查，以預防輻射造成人員危害。

此外，若發生任何事故或災害，本院將依照「員工意外事故防範辦法及處理流程」進行妥善處理，確保員工安全及工作場所的健康環境。這些措施體現了我們對員工健康和職場安全的高度重視，並為提供一個更安全、更健康的工作環境不斷努力。

暴露控制流程圖

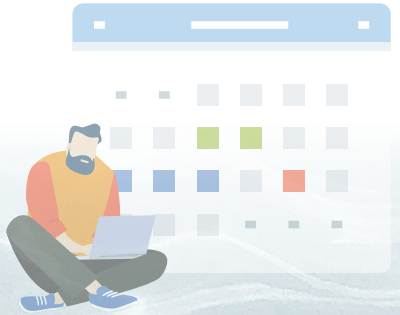
類別	評估方法	評估結果分級	控制措施	頻率
91 種作業環境監測物質	作業環境監測	第一級：C<1/2PEL	持續維持、變更管理	每 6 個月 or 每 1 年
		第二級：1/2PEL<C<PEL	實施檢點、必要改善	
		第三級：PEL<C	有效控制、降低暴露	
492 種訂有容許暴露標準物質	作業環境監測 定量推估模式	第一級：C<1/2PEL	持續維持、變更管理	每 3 年
		第二級：1/2PEL<C<PEL	實施檢點、必要改善	每 1 年
		第三級：PEL<C	有效控制、降低暴露	每 1/4 年
具有 GHS 健康危害物質	CCB 化學品分級管理	1 級	管理方法 1	每 3 年
		2 級	管理方法 2	
		3 級	管理方法 3	
		4 級	管理方法 4	



作業環境監測（噪音、高溫）



現場備有洗眼器供同仁使用



✧ 承攬商管理

本院深知員工與醫院營運、產品及服務相關的工作者的安全與健康至關重要，因此要求所有承攬商必須遵守《各項工程或作業承攬安全衛生管理規定》，以確保他們的工作環境達到安全標準。同時，我們也鼓勵承攬商要求其下游承包商遵守相同的規範，形成共同致力於安全與健康管理的良好氛圍。

此外，所有承攬商必須遵循本院制定的環保安全衛生要求，相關規範均已公佈於醫院內部網站，便於隨時查閱。我們秉持「零災害、零事故」的目標，定期進行現場職業安全衛生管理事項的查核，並提供專業協助與輔導，幫助承攬商改善工作環境，促進安全衛生理念的深耕與永續管理意識的提升。

為進一步強化安全意識，本院定期參與承攬商協議組織及環安衛會議，藉此平台向承攬商傳達危害因素、相關安全衛生法規及管理要求，並重點宣導保障員工與合作夥伴安全的措施。我們以同理心與責任感，持續營造一個更安全、更健康的工作環境。

承攬商安全管理流程圖



✧ 職業災害與職業病

在 2024 年，本院共發生 6 起職業災害事件，包含跌倒、病人攻擊等事件。綜觀 2022 至 2024 年，職業災害的發生數量持續呈現下降趨勢，這反映出我們在職業安全衛生管理方面的努力已見成效，並有效減少了職災發生的風險。此外，2024 年本院並無職業病案例發生。

關於外包人員的職業災害及職業病相關數據，這些資料由各外包人員所屬單位直接報告給職業安全衛生署，因此本院並未負責收集或管理相關統計數據。我們將繼續關注並加強所有工作環境的安全措施，致力於提供員工一個健康、無憂的工作環境。

職業災害意外事故處理流程圖



近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	1,350,976	1,345,872	1,374,560
	男性總經歷工時	444,928	47,3792	521,136
	總經歷工時	1,795,904	1,819,664	1,895,696
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數	女性總計職業傷害人(次)數	8	5	5
	男性總計職業傷害人(次)數	0	2	1
	總計職業傷害人(次)數	8	7	6
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		4.46	3.85	3.17

註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
 2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
 3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

暢通職安溝通管道

在工作執行過程中，若員工發現立即性危害，應有權隨時停止工作或離開現場，並立即向單位主管或職業安全衛生室報告。員工亦可透過每月的職業安全委員會會議，將問題反映至醫院管理層。我們致力於營造開放與安全的舉報環境，並鼓勵員工勇於揭發潛在的安全隱患或不法行為。

為保護舉報人的權益，本院將嚴格保密其身分資訊，並確保不會洩漏任何可能識別其身份的細節。我們明文規定，舉報人不得因揭發案件而遭受解僱、解任、降職、減薪、或任何其他形式的報復性處分。我們承諾，舉報人的法律權益、契約權益及其他應享有的權益將不受損害，並將提供一個支持、尊重且公正的環境，讓每位員工都能放心提出自己的聲音。

職業安全事件申訴管道

受理單位 衛整組職安室

申訴電話 (07) 5817121

分機 3788

申訴信箱 <http://806.mnd.gov.tw/service/cate1/sn3/>

5.3.2 打造健康職場

左醫致力於打造一個健康、支持性強的職場環境，深知員工的身心健康是提供高品質醫療服務的基石。我們積極實施一系列促進員工福祉的措施，包括定期舉辦健康講座、設立健身與休閒活動，以及提供心理健康支持，旨在幫助員工平衡工作與生活，增進其整體福祉。我們不僅為員工提供完善的健康保障與發展機會，也在工作環境中鼓勵多元、包容和公平，確保每位員工都能在尊重與關懷的氛圍中實現自我成長。這些努力不僅提升員工的滿意度與幸福感，也進一步提升了醫院整體的服務品質，為社會創造更大價值。

✦ 員工健康檢查

左醫深知員工身心健康對於醫療品質的重要性，始終秉持著關懷與支持的核心價值，致力於營造一個安全、健康的職場環境。我們不僅遵循法規要求，還會根據員工的需求，規劃並每年執行更完善的健康檢查措施，旨在及早發現並管理潛在的健康風險，並定期追蹤員工的健康狀況，以確保每一位員工都能夠在最佳的狀態下投入工作。

在 2024 年，共有 629 名員工完成了健康檢查。此外，針對特殊作業環境中的員工，我們更進一步加強了特殊健康檢查項目的執行，確保他們的作業安全與身心健康，並且持續關注他們的福祉。我們深信，關愛每一位員工的健康，才能夠共同為病人提供更高品質的照護服務，並實現醫院與員工的共同成長。

員工健康檢查結果異常處理流程



員工健康檢查人數與費用統計總表

一般 健康檢查	檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、 尿液常規檢查、血液常規檢查、肝 功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、 新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光	
	檢查人數 (人)	775	
特殊 健康檢查	檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、 尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功 能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、 新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光、噪音、 粉塵、游離輻射	
	檢查人數 (人)	83	
	檢查費用 (仟元)	1,474.17	40.29

- 註：1. 本院員工（民聘僱）體檢優於法規，每年規劃員工體檢，可視員工需求決定是否每年參加。
2. 66 名特殊體檢費用由勞工保險局支出。
3. 軍職人員健康檢查費用由國防部編列預算支應。



✧ 維護員工健康

左醫積極響應職業安全衛生署推動的「勞工健康保護四大計畫」，全力建設並實施包括「職場母性保護計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」以及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等四項關鍵計畫。這些計畫旨在透過系統化的管理與持續監控，確保員工在各種工作環境中都能夠獲得全方位的健康與安全保障。深知員工的健康與安全是醫療服務品質的基石，致力於建立一個關愛每位員工身心健康的職場文化，並不斷加強職場健康保護機制，為員工提供一個安全、支持與尊重的工作環境。

項目	作為	2024 年成效
職場母性保護	訂有「職場母性保護計畫」，以確保妊娠、分娩後年內、哺乳等女性勞工之身心健康。	2024 年完成 11 名母性健康保護評估作業。
異常工作負荷促發疾病預防	訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，避免員工因工作過度勞累或輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷促發腦血管疾病。	• 2024 年經佛萊明漢 Framingham 風險評分，心血管疾病中風險者 2 人 • 經過勞個人評估工具評估，建議職醫面談者為 16 人 • 無人因異常工作負荷進行工作或職務調整。
人因性危害預防	訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，預防員工因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當下，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。	• 2024 年回收 69 份健康風險評估表 • 完成 3 項作業現場改善措施 • 無人因性危害進行工作調整或職務調動。
執行職務遭受不法侵害預防	訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以杜絕職場中肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇或威脅等職場（醫療）暴力事件。	2024 年員工提出 1 件執行職務遭受不法侵害案，啟動調查及召開審查會議，審查會議決議「不成立」。

除了積極推動「勞工健康保護四大計畫」，左醫亦根據衛生福利部國民健康署的指導，定期舉辦健康講座，內容涵蓋運動傷害預防、失智症認識、體態管理及健康外食等主題。2024 年，我們共辦理了 5 場健康講座，旨在提升員工的健康意識和自我保健能力。為進一步支持員工的身心健康，本院員工積極組建瑜珈社、皮拉提斯社、路跑社、羽球社等運動社團，並鼓勵同仁每週二、四下班後及週六上午參與運動交流活動，藉此促進工作與生活的平衡。這些活動不僅創造了健康、正向的職場文化，也通過運動加強員工的身心健康，並進一步提升團隊的凝聚力與合作精神。



健康講座 - 常見的運動傷害



健康講座 - 認識失智症



皮拉提斯社



路跑社



Chapter 6

環境共生

6.1. 淨零減碳與管理

6.2. 減廢與節水

※ 小規模多機能中心樓頂設置太陽能光電板



淨零減碳與能源管理

政策

- 有效運用能源，注重環保安全。
- 落實節能減碳，養成節能觀念。
- 強化經營管理，確保永續發展。

策略

- **機會積極管理：**
 - 全面推動電子化病歷，降低紙張消耗與溫室氣體排放。
 - 落實生物醫療廢棄物回收再利用。
 - 定期汰換高耗能設備，提高能源效率。
- **風險預防管理：**
 - 與能源技術服務業 (ESCO) 合作，進行能源診斷。
 - 醫療大樓空調系統裝設 AI 監控設備，監控能源使用情況。

目標與標的

短期目標 2025 年

- 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。
- 導入 ISO 50001 能源管理系統。
- 潛水生理訓練中心取得綠建築標章。
- 用電量較前一年度減少 1%。
- 落實醫療廢棄物分類與減量，提高資源回收率 10%，以減少溫室氣體排放量。

中期目標 2026 - 2029 年

- 導入照明及電力監控系統，加以監視、分析並控制。

長期目標 2030 年 ~

- 全面推動智慧化。

管理評量機制

- 每年能源查核至經濟部能源署完成申報。
- 完成 ISO14064-1 及 ISO50001 後，依 ISO14064-1 及 ISO50001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。

2024 年績效

- 2023 年底更換空調冰水主機，2024 年顯示共節省 513,684 度電，相當於 253,759.90 kg CO₂e。
- 推動病歷電子化，2024 年約節省 1,263,152 張 A4 紙，相當減少 7,781.02 kg CO₂e。

6.1 淨零減碳與管理

左醫深信環境共生與永續發展對於未來至關重要，並積極投入於淨零減碳與環境管理的實踐中。作為一個關懷社會與環境的醫療機構，致力於減少碳排放，並整合能源效率措施，以減輕對環境的負擔。致力於內部資源管理和能源使用的優化，與環境目標同步，支持聯合國可持續發展目標 (SDGs) 的實現。

採取減少浪費、資源循環再利用的策略，並推動綠色醫療方案，為病患提供更加友善的環境。期許於維護病患的健康，也致力於保護我們共同生活的地球。透過這些環保措施，我們展現對未來的承諾，並積極為實現環境永續與社會責任貢獻力量。

✧ 能源概況

左醫 2024 年總能源使用量為 44,632.17 GJ，能源密集度為 0.8865 GJ/m²。能源耗用主要來自於電力，占總能源耗用量約 87.72%。

本院積極響應淨零碳排目標，依循 ISO 14064-1：2018 國際溫室氣體盤查標準，全面執行溫室氣體排放盤查，並委由第三方機構進行外部查證。2024 年全院總溫室氣體排放量為 5,796.21 公噸。

近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	10,793,166	11,062,587	10,875,503
	GJ	38,855.40	39,825.31	39,151.81
汽油使用量	L / 年	997.28	1,123.00	971.5
	GJ	32.57	36.67	30.95
柴油使用量	L / 年	10,497.00	13,828.03	14,368.08
	GJ	369.17	486.32	519.87
天然氣 (LNG) 使用量	m ³	112,759	99,631	134,483
	GJ	3776.80	3337.08	4929.54
總能源使用量	GJ	43,033.93	43,685.39	44,632.17
組織特定度量	樓地板面積 m ²	50,347.43	50,347.43	50,347.43
能源密度	GJ/ m ²	0.8547	0.8677	0.8865

註：1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

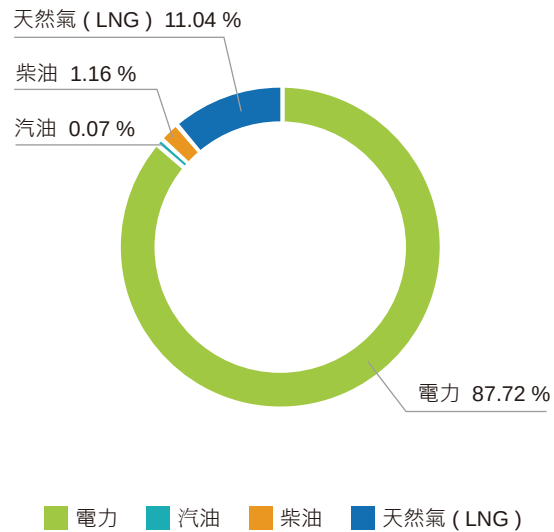
2. 天然氣、汽油、柴油換算為 1 kcal=4.1868 KJ

3. 天然氣 2022 年、2023 年轉換係數來源以環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 8,000 kcal/m³ 計算；2024 年轉換係數來源以能源局 2023 年公告之能源產品單位熱值表計算燃料熱值 8,755 kcal/m³ 計算。

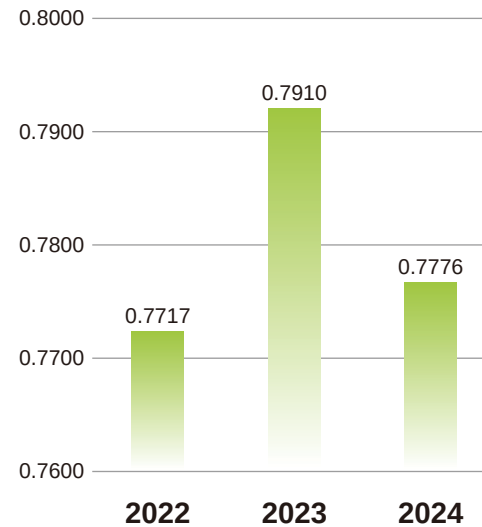
4. 汽油、柴油 2022 年、2023 年轉換係數來源以環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版汽油 7,800 kcal/L、柴油 8,400 kcal/L 計算；2024 年轉換係數來源依環境部最新公告之「113 年度車用汽、柴油熱值」，汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L 計算。



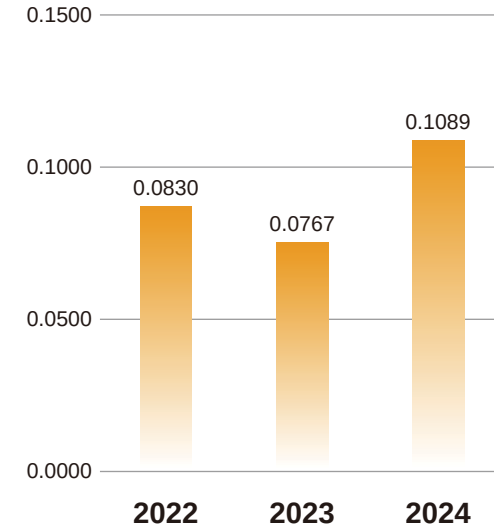
左醫 2024 年能源使用分布



電力消耗密集度統計



燃料消耗密集度統計表



近三年溫室氣體排放統計表

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	241.90	226.20	641.23
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	5,493.72	5,475.98	5,154.98
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	5,735.62	5,702.19	5,796.21
組織特定度量	樓地板面積 m ²	50,347.43	50,347.43	50,347.43
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 樓地板面積 (m ²)	0.1139	0.1132	0.1151

註：1. 本院 2024 年依據 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體盤查，惟因本院屬於自願性盤查者，現視盤查目的，先針對類別 1 直接排放及類別 2 能源間接排放進行盤查，類別 3-6 其他間接排放之盤查未來將視需求著手進行。溫室氣體排放計算所涵蓋之氣體種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

2. 引用之參數說明計算依據各年度均為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版公告內容，CO₂e 當量換算 GWP 值 2022 年及 2023 年均引用 IPCC 2021 年第 6 次公告之 GWP 值，CO₂=1，CH₄=27.9，N₂O=273 計算。

3. 2022 年、2023 年之溫室氣體排放係依據各類能源使用量及電力使用量進行計算，溫室氣體排放計算所涵蓋之氣體種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。

✧ 減碳行動

作為醫療體系的重要一員，左醫深知能源消耗的總量與病患人數、疾病嚴重程度等因素密切相關，且為保障病患安全，某些能源控管措施無法全面實施。然而，本院始終積極推動淨零排放目標，並透過一系列具體行動，致力於節能減碳的同時兼顧醫療品質與環境的可持續性。

為達成這一目標，我們調整了用電設備的使用時段、更換冰水主機、推動病歷電子化並實施遠距醫療等措施，旨在提升能源使用效率，減少碳排放。透過這些積極的減碳行動，2024 年本院成功減少了 334.91 公噸 CO₂e，為實現更綠色、永續的醫療環境邁出了重要步伐。左醫將繼續致力於這些環境永續行動，並以此為基礎，為未來創造更加健康的社會和環境。

2024 年節能減碳方案成效一覽表

作為	減少資源耗用量	節省能資源類型	單位	減碳量 (公噸 CO ₂ e)
調整空調、電梯等用電設備使用時段	154,796.33	電力	kWh	73.37
更換空調冰水主機	513,684	電力	kWh	253.60
病歷電子化	1,263,152	紙張	張	7.78
合計				334.91

註：1. 冰水主機於 2023 年 11 月更換，節電量以 2024 年 1 至 6 月與 2023 年 1 至 6 月電表消耗度數比較，空調用電數據平均每月減少 42,807 度。

2. 每度電產生 =0.474 kg CO₂e (依據 2024 年能源署公告電力排放係數)。

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

為了更有效地管理院內的節能減碳方案，左醫計劃於 2025 年度導入 ISO 50001 能源管理系統，並已於 2024 年底完成 ESCO 節能績效保證專案的診斷作業。此次診斷將針對冰水主機系統進行一系列節能改善措施，其中包括在二號冰水主機設置冰水泵、冷卻水泵及水塔變頻器；此外，還將在一、二、三號冰水主機安裝 AI 連鎖控制軟體，並整合相關訊號與控制線進行測試。

這些措施的實施，預計可使空調系統的節能率達到 10%，根據改善前後的平均節能效率 (以 kW/RT 為基準) 進行計算。左醫將持續推動這些積極的節能舉措，以達成更高效、更可持續的能源管理，並在改善醫療服務品質的同時，為環境保護作出貢獻。



✧ 空污管理

左醫的空氣污染排放源主要來自天然氣鍋爐，使用的原料為自來水。根據操作許可證的要求，需於展延前進行排放檢測。上次的排放檢測已於 2022 年完成，結果顯示所有排放指標均低於環保標準。下一次的排放檢測計劃將於 2027 年進行。這些措施彰顯了左醫對環境保護的積極承諾，並確保所有排放符合相關法規要求。

6.2 減廢與節水

左醫積極推動環境共生及減廢節水的政策，為了減少資源浪費並降低對環境的影響，我們在日常運營中實行有效的資源管理措施，包括優化水資源使用、強化廢棄物分類和回收處理。

在減廢方面，我們鼓勵員工及病患共同參與，通過減少一次性用品的使用、推動醫療器材的再利用及回收，最大程度地降低醫療活動對環境的影響。同時，我們積極採取水資源節約措施，包括安裝節水設備和加強水源管理，以確保醫院內部用水效率達到最佳狀態。



檢測項目	2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	0	0.56	0
粒狀污染物 TSP	-	30.00	3.80
硫氧化物 SOx	0	50.00	0.80
氮氧化物 NOx	180.69	100.00	29.50

註：1. 重大氣體如：氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
2. 年排放量與申報至環境部「空污費網路申報及查詢系統」之資訊一致，2022 年尚未申報粒狀污染物 TSP，經主管機關查核告知後始於 2023 年 10 月申報。

✧ 廢棄物管理

本院的廢棄物主要為醫療廢棄物，並且全數經由專業管道進行離場處置。2024 年，本院共產生 780.76 公噸廢棄物，其中包括 659.83 公噸非有害廢棄物和 120.93 公噸有害廢棄物，非有害廢棄物占總廢棄物的 84.51%。在回收再利用方面，本院積極推動醫療包材 (如紙箱)、血液透析設備、點滴軟管等醫療廢棄物的回收與再利用，2024 年資源化比例為 2.73%。

非有害廢棄物統計表		
廢棄物項目	廢棄物的產生 (公噸)	處理方式
廢食用油	0.39	其他回收作業
一般廢棄物	685.16	焚化 (不含能源回收)
廢玻璃製品	6.66	再生利用
合計	692.21	

註：1. 廢棄物重量均以公噸為單位。
2. 廢食用油處置方式為回收再利用製成生質柴油，作為洗滌肥皂及化工原料。

有害廢棄物統計表

廢棄物項目	廢棄物的產生 (公噸)	處理方式
醫療廢棄物混和物	113.18	焚化 (不含能源回收)
醫療廢棄物混和物 (可再利用遭污染物品或器具類)	14.91	再生利用
合計	128.09	

註：1. 廢棄物重量均以公噸為單位。

2. 廢食用油處置方式為回收再利用製成生質柴油，作為洗滌肥皂及化工原料。

廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害廢棄物（公噸）		非有害廢棄物（公噸）		合計（公噸）
	現場	離場	現場	離場	
處置中移轉	0	14.91	0	7.05	21.96
	14.91		7.05		
直接處置	0	113.18	0	685.16	773.01
	113.18		685.16		
總計（公噸）	128.09		692.21		794.97
廢棄物總量			794.97		
資源化比例			2.76%		

註：1. 處置中移轉：再生利用；直接處置：焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋。

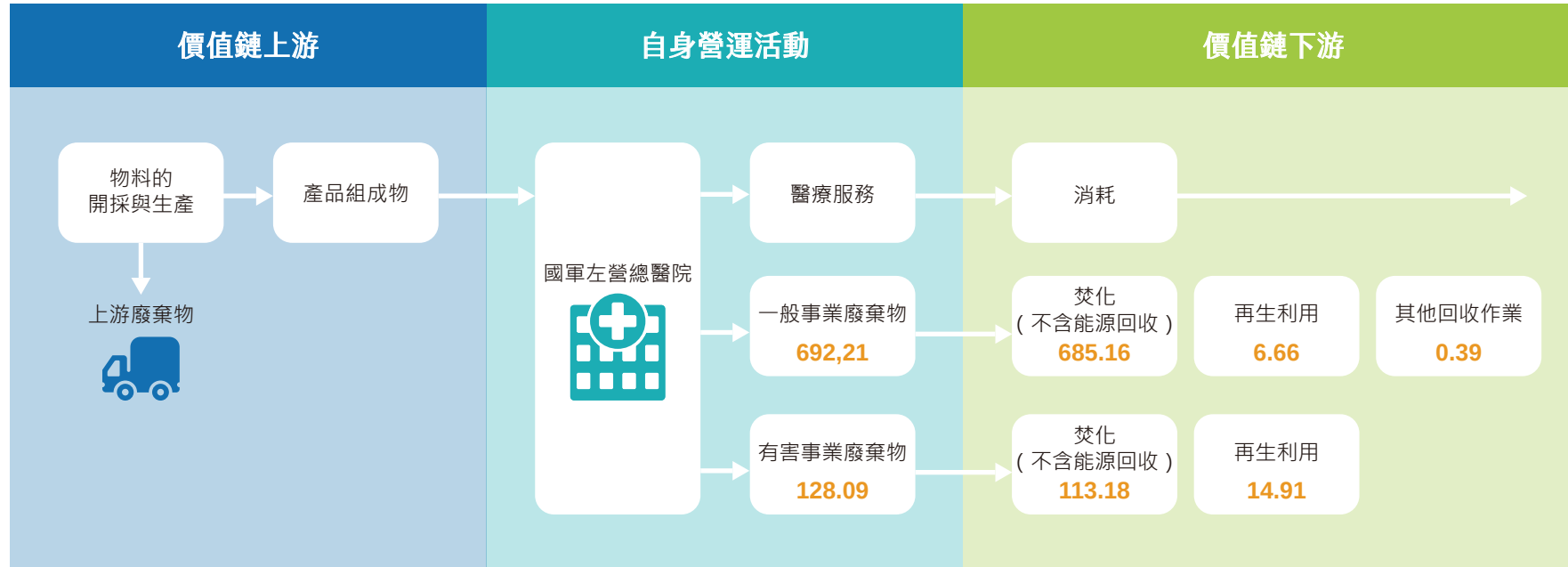
2. 資源化比例計算方式為：回收再利用廢棄物處理量 / 廢棄物總量 x100%。

RECYCLE

SEPARATE WASTE MATERIALS
COMPOST
<
<
<
CHOOSE RECYCLABLE!



左營廢棄物流程圖



為有效防範交叉污染並保護環境，本院設有專門的廢棄物貯存區，分為一般廢棄物及回收物質貯存區與生物醫療廢棄物貯存區。生物醫療廢棄物貯存區內設有冷藏庫（保持攝氏五度以下），並於容器外明確標示廢棄物名稱及有害事業廢棄物特性標誌，確保廢棄物得到妥善管理。所有廢棄物的存放時間均不超過七天，這一措施有助於進一步減少對環境的影響，並維持環境衛生的高標準。

本院高度重視廢棄物的合法與合規處理，並確保所有廢棄物均由經認證的第三方清運公司處理。我們透過公開招標的方式選擇清運承包商，並要求清運車輛安裝GPS衛星定位系統，以便監控廢棄物的運輸過程，確保其安全且準時運送至指定的焚化廠進行處理。不僅確保廢棄物處理的透明度，也進一步落實環保與法規遵循，為環境保護做出積極貢獻。



廢棄物由清運公司專人收送

※ 水資源管理

左醫位於高雄市左營區，自來水供應來自坪頂給水廠，水源取自高屏溪。2024 年度，本院的總取水量為 0.14 百萬公升，排水量為 0.11 百萬公升。根據世界水源風險地圖「Aqueduct Water Risk Atlas」，本院所在區域屬於中低風險區域，顯示我們對水資源的管理及利用持續處於穩定的狀態。作為負責任的醫療機構，左醫始終重視水資源的有效運用，並持續致力於節約與保護水源，以保障醫療服務與環境永續。

自 2020 年以來，左醫積極推動汙水下水道分流系統建設，並與高雄市政府合作，共同致力於改善水污染問題。2024 年，高雄市政府環保局正式解除本院在「事業及汙下水水道系統廢（汙）水管理系統」中的列管，同時廢止地面水體排放許可證。由於此變動，本院未設置廢水流量計，無法直接統計年度實際耗水量及排水量。為了提高資訊的透明度，我們參照《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》，並根據取水量的 80% 來估算排水量。所有產生的事業廢（汙）水均排放至高雄市下水道系統，並由水利局許可的環境檢驗機構定期進行水質抽樣檢測，以確保排放符合環保要求，進一步展現本院對水資源管理及環境保護的高度重視與承諾。

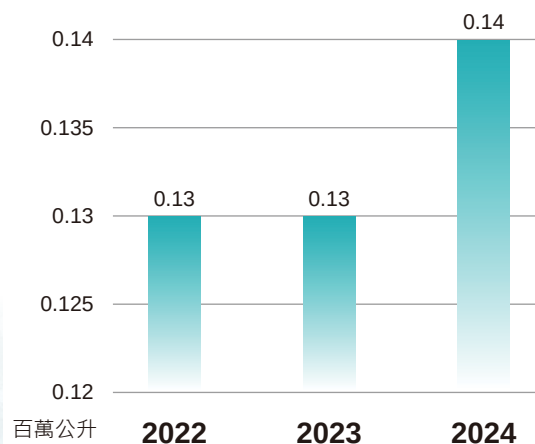
作為醫療機構，我們深知衛生且充足的水資源對於提供優質醫療服務的重要性。因此，本院積極調整空調設備的使用時段，減少空調冷卻水的消耗。每小時、每噸的空調運行可節省 8.86 公升自來水，顯示我們在水資源管理上的努力，並持續為環境保護貢獻。

近三年水資源用量統計表

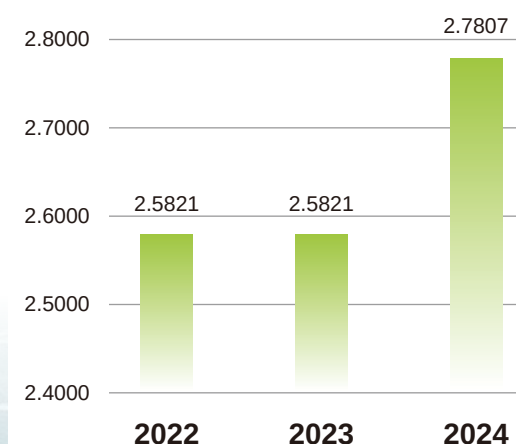
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量（百萬公升）	0.13	0.13	0.14
排水量（百萬公升）	0.10	0.10	0.11
耗水量（百萬公升）	0.03	0.03	0.03
樓地板面積（M ² ）	50,347.43	50,347.43	50,347.43
用水密度（公升 / M ² ）	2.5821	2.5821	2.7807

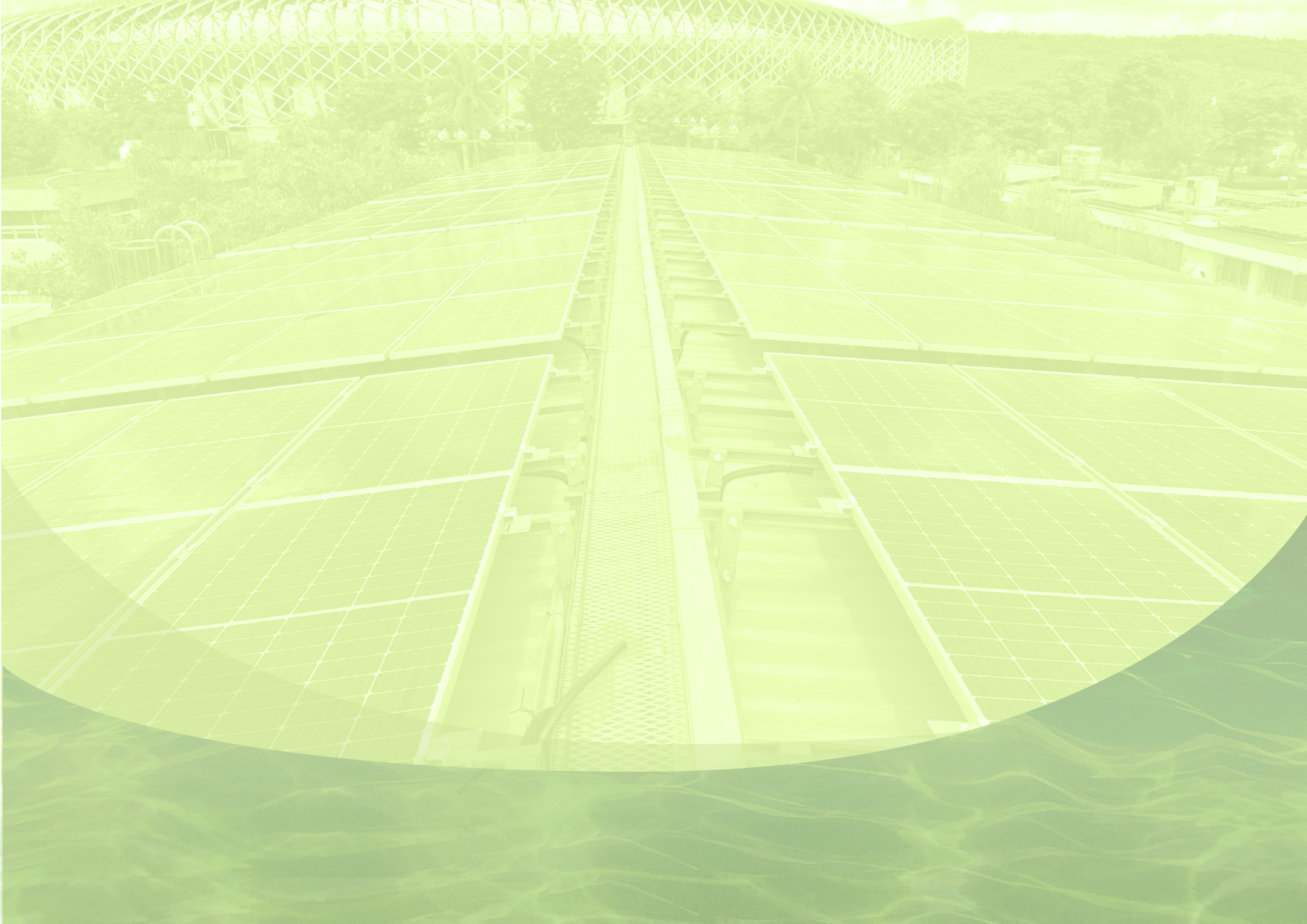
註：1. 排水量 = 取水量 * 80%，係參考《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》第 14 條：「未設置流量計量設備者，按使用自來水、地下水及其他用水之總量百分之八十及排放廢（污）水水質計收。」
2. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
3. 基於小數點位數考量，用水密集度以「公升」為取水量的計算單位。

近三年取水量統計表



近三年用水密度統計表





Chapter 7

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：第三方公正單位法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.）查證聲明書

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	國軍左營總醫院已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業標準	不適用				
GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明	頁碼
GRI2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1.1 組織概況		19
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		2
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		2
	2-4	資訊重編	關於本報告書		2
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		2
營運活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1 組織概況		19
	2-7	員工	2.1.1 組織概況		19
			5.1.1 人才結構		75
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 人才結構		75
治理	2-9	治理結構及組成	2.1.2 經營管理		21
			4.2.1 醫療品質與病人安全		66
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 經營管理		21
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.2 經營管理		21
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續管理		7
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續管理		7
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書		2
	2-15	利益衝突	2.2.1 誠信經營		25
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 經營管理		21
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 經營管理		21
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 經營管理		21

GRI 準則 / 主題

GRI 準則揭露內容

對應章節 / 說明

頁碼

治理

2-19 薪酬政策

2.1.2 經營管理

21

5.2.2 薪酬與福利

80

2-20 薪酬決定流程

2.1.2 經營管理

21

5.2.2 薪酬與福利

80

2-21 年度總薪酬比率

5.2.2 薪酬與福利

80

2-22 永續發展策略的聲明

院長的話

3

2-23 政策承諾

2.3.1 營運風險

28

2.3.3 資安風險

32

4.2.1 醫療品質與病人安全

66

5.2.1 人權維護

79

5.3.1 職安風險控管

87

2-24 納入政策承諾

2.3.1 營運風險

28

2.3.3 資安風險

32

4.2.1 醫療品質與病人安全

66

5.2.1 人權維護

79

5.3.1 職安風險控管

87

策略、政策與實務

2-25 補救面衝擊的程序

2.3.1 營運風險

28

2.3.3 資安風險

32

4.2.1 醫療品質與病人安全

66

5.2.1 人權維護

79

5.3.1 職安風險控管

87

2-26 尋求建議和提出疑慮的機制

4.2.2 醫病關係

69

5.2.1 人權維護

79

5.3.1 職安風險控管

87

2-27 法規遵循

2.2.1 誠信經營

25

2-28 公協會的會員資格

2.1.1 組織概況

19



GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明	頁碼
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針		1.2 利害關係人議合與重大主題管理	9
	2-30	團體協約		5.2.1 人權維護	79
GRI3：重大主題 2021					
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程		1.2 利害關係人議合與重大主題管理	9
	3-2	重大主題列表		1.2 利害關係人議合與重大主題管理	9
重大主題					
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
風險管理與氣候變遷因應					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		二、醫院治理	16
GRI 201 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		2.3.2 氣候風險	31
在地關懷與社會參與					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		四、軍民共榮	52
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		4.1.1 社區醫療	56
				4.1.2 推動在地老化	61
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動		4.1.1 社區醫療	56
				4.1.2 推動在地老化	61
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
淨零減碳與能源管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		六、環境共生	94
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量		6.1. 淨零減碳與管理	96
	302-2	組織外部的能源消耗量		資訊無法取得 今（2025）年僅針對院內員工出勤進行調查統計，尚未統計範疇三能源數據，預計 2026 年完成範疇三完整溫室氣體盤查後揭露。	--

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明	頁碼
GRI 302 能源 2016	302-3	能源密集度		6.1. 淨零減碳與管理	96
	302-4	減少能源消耗		6.1. 淨零減碳與管理	96
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		6.1. 淨零減碳與管理	96
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		6.1. 淨零減碳與管理	96
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放 - 無資料		資訊無法取得 今（2025）年僅針對院內員工出勤進行調查統計，尚未統計範疇三能源數據，預計 2026 年完成範疇三完整溫室氣體盤查後揭露。	--
	305-4	溫室氣體排放強度		6.1. 淨零減碳與管理	96
	305-5	溫室氣體排放減量		6.1. 淨零減碳與管理	96
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
醫療品質與病人安全					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		四、軍民共榮	52
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		4.2.1. 醫療品質與病人安全	66
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		2024 年本院無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。	--
人才吸引與留才					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		五、幸福職場	72
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工		5.1.2. 人員流動	77
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		5.2.2. 薪酬與福利	80
	401-3	育嬰假		5.2.2. 薪酬與福利	80
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		5.2.3. 員工職能管理	84
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		5.2.3. 員工職能管理	84
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		5.2.3. 員工職能管理	84



GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
職業安全與衛生				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	五、幸福職場	72
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-3	職業健康服務	5.3.2. 打造健康職場	92
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-6	工作者健康促進	5.3.2. 打造健康職場	92
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-9	職業傷害	5.3.1. 職安風險控管	87
	403-10	職業病	5.3.1. 職安風險控管	87
資訊安全管理				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	二、醫院治理	16
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	2.3.3 資安風險	32
自訂主題				
創新與智慧醫療				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	三、卓越醫療	34
* 醫病關係				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	四、軍民共榮	52

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
非重大主題				
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）				
經濟績效				
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.1. 組織概況	19
	201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	5.2.2. 薪酬與福利	80
	201-4	取自政府之財務補助	2.1.1. 組織概況	19
市場地位				
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.2. 薪酬與福利	80
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1. 人才結構	75
採購實務				
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2.2. 永續供應鏈	27
反貪腐				
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1. 誠信治理	25
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1. 誠信治理	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1. 誠信治理	25
特定主題準則：300 系列（環境的主題）				
水與放流水				
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	6.2. 減廢與節水	99
	303-2	與排水相關衝擊的管理	6.2. 減廢與節水	99
	303-3	取水量	6.2. 減廢與節水	99
	303-4	排水量	6.2. 減廢與節水	99
	303-5	耗水量	6.2. 減廢與節水	99
廢棄物管理				
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.2. 減廢與節水	99



GRI 準則 / 主題	GRI 準則揭露內容		對應章節 / 說明	頁碼
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.2. 減廢與節水	99
	306-3	廢棄物的產生	6.2. 減廢與節水	99
	306-4	廢棄物的處置移轉	6.2. 減廢與節水	99
	306-5	廢棄物的直接處置	6.2. 減廢與節水	
供應商環境評估				
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.2.2. 永續供應鏈	27
特定主題準則：400 系列（社會的主題）				
勞資關係				
GRI 402 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	本院發生重大營運變化、或與員工終止勞雇關係皆依《勞動基準法》規定辦理。	--
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.1. 人權維護	79
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.2. 薪酬與福利	80
不歧視				
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2.1. 人權維護	79
結社自由與團體協商				
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2.1. 人權維護	79
童工				
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	本院 2024 年無雇用童工情事。	--
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2.1. 人權維護	79

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼
保全實務				
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2.1. 人權維護	79
原住民權利				
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2.1. 人權維護	79
供應商社會評估				
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.2.2. 永續供應鏈	27
行銷與標示				
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.2.1. 醫療品質與病人安全	66
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2.1. 誠信治理	25
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	本院 2024 年無違反未遵循行銷傳播相關法規的事件	--



附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

會計指標	揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
	能源管理	HC-DY-130a.1	1. 能源使用總量 2. 電網電力用量百分比 3. 再生能源使用百分比	量化	1. 44,632.17 GJ 2. 87.72% 3. 0%
	廢棄物管理	HC-DY-150a.1	醫療廢棄物總重量，及處置方式百分比 1. 焚化 2. 回收或再利用 3. 掩埋	量化	醫療廢棄物總重量：128.09 公噸 1. 焚化：88.36% 2. 回收或再利用：11.64% 3. 掩埋：0%
		HC-DY-150a.2	有害藥品廢棄物總量及非有害藥品廢棄物總量，及處置方式百分比 1. 焚化 2. 回收或再利用 3. 掩埋	量化	本院廢棄藥品皆以有害事業廢棄物方式處理，未另外針對有害藥品廢棄物進行統計。
	病人隱私權 & 電子健康 記錄	HC-DY-230a.2	描述對於病人隱私保護的政策與做法，包含個人健康紀錄及其他個人資料	說明與 分析	1. 訂有「病歷管理規定」，其中訂定有病歷借閱期限及借閱人權限管理規定。 2. 訂有「民眾申請病歷資料釋出管理程序」、「保險調閱病歷資料釋出管理程序」等作業程序。 3. 對於有權限借閱或有機會接觸病歷之人員均要求簽署「病人病歷隱私保密切結書」。 4. 電子病歷部份也訂有醫療系統登錄權限管制，由本院資訊室以資訊權限管控方式控管。 5. 機敏及家暴、性侵等案件，電子病歷資料部份由資訊權限管控，紙本部份則由病歷室專人專則管理，不與一般病歷共存，另放置於有上鎖之架櫃。 6. 透過防火牆限制連接外部網路，並依照個人工作需求開通指定網路，以及限制院內電腦存取與使用隨身碟、GOOGLE DRIVE 等權限，限制機敏資料外洩。
		HC-DY-230a.3	1. 資料洩露總件數 2. 資料洩露涉及 (A) 僅個人資料 (B) 個人健康資料的百分比 3. 資料洩漏每個類別中受影響的病人數量， (A) 僅個人資料 (B) 個人健康資料	量化	1. 0 件，2024 年無資料洩漏情事。 2. 0%，2024 年無資料洩漏情事。 3. 0 件，2024 年無資料洩漏情事。
		HC-DY-230a.4	因數據安全和隱私權相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元。

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
低收入病人	HC-DY-240a.1	討論管理病人保險狀況組合的策略	說明與分析	本院訂有「經濟困難個案補助作業流程」，每季對外公告責信。2024 年醫療急難捐助款 1,711,861 元，補助 224 人次。
護理品質與病人滿意度	HC-DY-250a.2	嚴重可報導事件數量	量化	2024 年發生 1 件重大病人安全事件，重大病人安全事件處理詳見「2.1.2 經營管理」小節。
	HC-DY-250a.3	每家醫院的醫療相關併發症 (Hospital-acquired condition) 發生率	量化	• 醫療照護相關感染密度 1.65‰ • 加護病房病人壓瘡發生率 0.29% • 加護病房病人壓瘡點盛行率 0.03% • 住院病人壓瘡發生率 0.03% • 住院病人壓瘡點盛行率 0.17% • 壓瘡點盛行率 18% • 壓瘡發生率 0.13%。
	HC-DY-250a.6	每家醫院的 1. 非計劃性再入院人數及 2. 總再入院人數	量化	本院監測標的為本院出院後 14 日內再入本院之相關人次。 1. 出院 14 日內相關病情非計畫再入院人次：176 人次 2. 出院 14 日內再入院人次：12,995 人次
受管制藥物之管理	HC-DY-260a.1	針對管理藥品處方數量的政策和實務做法	說明與分析	1. 依「管制藥品管理條例」，第 1 至 3 級管制藥品須鎖存於智慧藥櫃，並限具使用執照之醫師開立，藥師調劑時應確認專用處方箋完整性。 2. 每日落實清點管制藥品，並由專人確保管制藥品收支結存情形與其簿冊登載相符合。 3. 每四個月召開管制藥品管理委員會，針對「醫師未非癌症慢性頑固性疼痛病人長期處方成癮性麻醉藥品注意事項」、「癌症疼痛成癮性麻醉藥品使用指引暨管理注意事項」及「民眾自費購買管制藥品管理原則」等層面進行宣導及管制。 4. 相關辦法連結  5. 每年辦理管制藥品相關授課內容之院內員工教育訓練，並依法規規定每年完成前一年度管制藥品收支結存線上申報。



揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
定價和計費透明度	HC-DY-270a.1	確保患者在接受手術前充分了解價格的政策與措施	說明與分析	當手術涉及自費醫材或藥品時，應確保病人充分理解並自願選擇： - 術前由主治醫師說明自費項目的必要性、效果及與健保項目的差異，讓病人了解各選項的效果、風險與費用，確保自主決策；如病人有疑問，醫師應進一步說明，以避免術後爭議。 - 病人若決定使用自費項目，醫師提供自費同意書，詳細列使用項目與費用，病人需親自簽名，若有家屬陪同，應同步確認，避免事後產生認知落差。
	HC-DY-270a.2	服務定價資訊可如何公開獲取	說明與分析	服務定價資訊公告於醫院官網。 左醫收費參考 
	HC-DY-270a.3	可公開獲取定價信息的 25 項最常見服務的數量，及這些服務佔已執行服務總量的百分比	量化	本院無相關統計。
員工健康與衛生	HC-DY-320a.1	- 直接員工和 - 派遣員工的總可記錄事故率 (TRIR)	量化	0.63 - 非員工之工作者的職業災害狀況，均自行提報職安署，本院未統計相關資料。
	HC-DY-330a.1	說明醫師、非醫師的醫療保健從業人員、及所有其他僱員的自願離職率與非自願離職率	量化	- 非自願離職率：醫師 0% 護理人員 0% 醫事人員 0% 行政人員 0.12% - 自願離職率：醫師 13.74% 護理人員 52.74% 醫事人員 14.90% 行政人員 25.49%
	HC-DY-330a.2	說明對醫療保健從業人員的招募和留才的措施	說明與分析	醫療人才吸引措施 (招募策略)： - 招募渠道與策略： - 數位化招聘，透過醫院全球資訊網及專業求職網站 (1111 人力銀行等) 發布職缺。 - 社群媒體 (Facebook) 分享醫院文化與醫護、醫病間故事，提高曝光度。 - 校園與實習合作，與護理學校合作提供實習計畫、獎學金等，提前鎖定人才。
人才吸引、發展與留才				

會計指標

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
人才吸引、發展與留才	HC-DY-330a.2	說明對醫療保健從業人員的招募和留才的措施	說明與分析	醫療人才發展措施： - 專業技能培訓，提供進修補助、醫學研討會參與，提升專業技能。 - 數位學習平台線上課程（e-learning）字體一致，讓員工彈性學習教育訓練課程。 - 內部晉升機制：設立停年晉升、資績計分評比機制，提供內部輪調與跨部門學習機會，增加員工多元經驗，提升晉升機會。 - 醫療人才留任的措施（留才策略）： - 提供有競爭力的薪資與福利，定期進行薪資市場調查，確保醫護人員薪酬具競爭力。 - 急重症等部門（如急診、ICU等）提供額外津貼，吸引並留住專業人才。 - 獎勵制度：設立年終獎金、醫勤獎助金，並根據臨床表現、病患滿意度及績效，提供額外團體及個人獎勵金。
氣候變遷對人類健康與基礎設施之衝擊	HC-DY-450a.1	氣候變遷對人類健康與基礎設施之衝擊： - 因極端天氣事件的頻率和強度增加而導致的人身風險 - 與氣候變化有關的疾病發病率和死亡率的變化 - 緊急準備和應變	說明與分析	2024年本院與氣候變化有關的疾病變化如下： - 登革熱陽性案例較2023年減少75.41%。 - 因高溫急診就醫（包含熱中暑、熱衰竭、熱痙攣、熱暈厥等疾病）較2023年增加111.54%。 - 每年進行一次熱傷害防治演練，且針對員工與部隊每年進行一次中暑防治課程。此外，急診室備有冰袋、灑水器、冰毯機、工業用風扇等降溫設備。醫院官網上亦設置「中暑防治專區」，提供民眾與部隊同仁中暑相關防治與緊急處置方式。
欺詐及不必要行為	HC-DY-510a.1	因醫療詐欺相關法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本院2024年無因醫療詐欺相關法律訴訟而造成之金錢損失。

活動指標

指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要
HC-DY-000.A	依服務類型之 1. 醫療設施數和 2. 床位數量	量化	- 醫療大樓、精神科、護理之家、中醫科、潛醫科、11病房、小規模多機能中心、第三洗腎室、健檢中心、牙科等共9棟醫療相關設施及空間。 616床
HC-DY-000.B	1. 入院人次 2. 門診人次	量化	- 入院人次：14,655人 - 門診人次：427,829人



附錄三：第三方查證聲明書

2024 永續報告書查證聲明書 (中文)



獨立保證意見聲明書

2024 國軍左營總醫院永續發展報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司與國軍左營總醫院為相互獨立的實體，法標國際認證股份有限公司除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入國軍左營總醫院永續發展報告書之準備過程。

責任

國軍左營總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臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

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

範圍與標準

國軍左營總醫院與法標國際認證股份有限公司協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「2024國軍左營總醫院永續發展報告書」揭露範疇一致。
2. 法標國際認證股份有限公司依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估國軍左營總醫院遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估國軍左營總醫院的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：

- GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

- ◆ AA1000當責性原則

包容性

國軍左營總醫院已鑑別利害關係人，並維持利害關係人參與不同之重要主題溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要資訊，報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的相關訊息，可提供有效

afnor
GROUPE



的資訊給其利害關係人。未來可持續實施利害關係人鑑別與溝通流程以因應內外部環境變動。

重大性

國軍左營總醫院已建立了有效的流程來鑑別與利害關係人及運營績效方面具顯著意義之重大主題，並透過報告書反映出組織對重大主題的處理優先順序。未來該組織可持續強化重大主題的評估與決策流程，並開展重大主題的策略與目標。

回應性

國軍左營總醫院已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告相關政策且與利害關係人進行溝通，並具體提出來自利害關係人的期待與看法之回應。未來該組織可在既有基礎上，持續進行利害關係人的議合，並透過資訊的揭露來提升運營的透明度。

衝擊性

國軍左營總醫院已理解其營運過程中對環境帶來的衝擊性，並據以發展量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，已提供必要的資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來可持續提供資源，支持衝擊的鑑別、衡量、評估與管理。

◆ 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。未來可結合其他國際揭露準則，彙整與揭露各項永續資訊，展現該院在永續議題上的積極應對與溝通。

意見聲明

法標國際認證股份有限公司依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就國軍左營總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AA1000保證標準(v3)的情況出具聲明。我們總結「2024國軍左營總醫院永續發展報告書」內容，對於國軍左營總醫院的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關國軍左營總醫院在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

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

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi

認證與評鑑部門 理事

2025年07月03日

查證團隊：顏文義(主導查證員)、江有泰(查證員)

法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2

電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889

網址 <https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-NG5DG

afnor
GROUPE

附錄三：第三方查證聲明書

2024 永續報告書查證聲明書 (英文)



Independent Assurance Statement

2024 Zuoying Armed Forces General Hospital Sustainability Development Report

The AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. and Zuoying Armed Forces General Hospital are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA LTD. is not involved in the preparation process of the sustainability development report of Zuoying Armed Forces General Hospital.

RESPONSIBILITIES

Zuoying Armed Forces General Hospital is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan operating locations in its sustainability development report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA LTD. is responsible for providing an independent assurance statement to Zuoying Armed Forces General Hospital and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for Zuoying Armed Forces General Hospital use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between Zuoying Armed Forces General Hospital and AFNOR ASIA LTD. includes:

- The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the 「2024 Zuoying Armed Forces General Hospital Sustainability Development Report」.
- AFNOR ASIA LTD. performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating Zuoying Armed Forces General Hospital's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The assurance operation includes reviewing and evaluating Zuoying Armed Forces General Hospital's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
 - GRI Standards.

METHODOLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is



reviewed for compliance with the GRI Guidelines for general disclosure and specific topic disclosure.

- The verification team interviewed relevant personnel to confirm the communication and response mechanism for stakeholders and the decision-making process for material topics, but did not directly contact external stakeholders.
- All documents, data and information related to the preparation of the Report were verified by the verification team through interviews with relevant personnel.
- The process of reviewing organizational outputs, collecting and managing qualitative and quantitative data disclosed in reports based on a sampling plan.
- By interviewing the responsible personnel of each group, examining and reviewing the relevant documents, materials and information, the verification team evaluated the reasonableness of the sources of supporting materials and evidence for the contents of the Report.

CONCLUSION

◆ **AA1000 Accountability Principles**

Inclusivity

Zuoying Armed Forces General Hospital has identified stakeholders and maintained communication channels for stakeholders to participate in different important topics to understand the important information that stakeholders are concerned about. The report has fairly reported and disclosed relevant information on the economy, environment and society, and can provide effective information to its stakeholders. In the future, the hospital can continue to implement stakeholder identification and communication processes to respond to changes in the internal and external environment.

Materiality

Zuoying Armed Forces General Hospital has established an effective process to identify material topics that are significant to stakeholders and operational performance, and reflects the organization's priorities for handling material topics through the Report. In the future, the hospital can continue to strengthen the evaluation and decision-making process of material topics and develop strategies and goals for material topics.

Responsiveness

Zuoying Armed Forces General Hospital has developed and implemented a stakeholder response mechanism, clearly announced relevant policies and communicated with stakeholders, and specifically responded to the expectations and opinions of stakeholders. In the future, the hospital can continue to engagement with stakeholders on the existing basis and improve the transparency of operations through information disclosure.

Impact

Zuoying Armed Forces General Hospital has understood the impact of its operations on the



environment and has developed processes to measure, evaluate and manage the impact of the organization. It has provided the necessary capabilities and resources and is committed to making a comprehensive and balanced disclosure of the organization's measurement and evaluation of the impact on stakeholders and itself. In the future, the hospital can continue to provide resources to support the identification, measurement, evaluation and management of impacts.

◆ **Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards**

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards. In the future, the hospital can combine other international disclosure standards to compile and disclose various sustainability information to demonstrate the hospital's proactive response and communication on sustainability issues.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA LTD. has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by Zuoying Armed Forces General Hospital and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization. In our opinion, the information and data presented in the Report by Zuoying Armed Forces General Hospital provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in Zuoying Armed Forces General Hospital in 2024 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR :



Dr. August Tasi
The Director for Certification and Assessment
Jul.03.2025
Verification team: Wen Yi Yen (Lead Verifier), YU TAI CHIANG (Verifier).
AFNOR Asia Ltd.—20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel : +886 3 2200800, Fax : +886 3 2204866
<https://international.afnor.com/en/>

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-NG5DG





附錄三：第三方查證聲明書

溫室氣體查證意見書

財團法人台灣大電力研究試驗中心
溫室氣體查證意見書
意見書編號：12G0017-20241



茲證明
國軍左營總醫院
高雄市左營區軍校路553號

經本中心依據ISO 14064-3：2019完成查證並符合下列查證準則

認證依據：ISO 14064-1：2018/CNS 14064-1：2021
查證範圍：高雄市左營區軍校路553號
涵蓋期間：2024年01月01日至2024年12月31日
查證數據：直接溫室氣體排放量 641.2279 公噸二氧化碳當量
間接溫室氣體排放量 6,731.0418 公噸二氧化碳當量
排放量總計： 7,372.270 公噸二氧化碳當量
查證聲明：依據本中心查證執行的過程，發現溫室氣體聲明未違反實質性差異，溫室氣體報告已依ISO 14064-1/CNS 14064-1，公正的展現溫室氣體數據及相關資訊，查證結果如下：
直接及間接溫室氣體排放 符合合理保證等級
其他間接溫室氣體排放 符合有限保證等級。

簽署人： 

西元 2025 年 06 月 04 日

本查證意見書須完整填妥後使用視為有效，且確實與客戶一併使用。
若需進一步查詢本查證意見書之任何資訊，本中心聯絡資訊：財團法人台灣大電力研究試驗中心(桃園市觀音區草漯里榮工南路6-6號)，TEL：03-4839900，(747-10-0101A) 頁數：第1頁/共3頁

意見書編號： 12G0017-20241



本中心類型及查證目標：國軍左營總醫院確保組織溫室氣體系統之程序已符合標準要求，並負責報告溫室氣體聲明/排放量資訊，本中心秉持第三方查證機構角色，依據ISO 14064-1：2018及ISO 14064-3：2019等要求，對其提供之歷史資訊，以客觀查證之證據蒐集為基礎，執行溫室氣體查證活動，並提出溫室氣體查證意見。

詳細查證範圍：
• 各類別溫室氣體排放量 單位：公噸二氧化碳當量

報告邊界	溫室氣體排放量
直接溫室氣體排放	641.2279
間接-輸入能源溫室氣體排放	5,154.9884
其他間接溫室氣體	-
運輸溫室氣體排放	-
組織使用的產品溫室氣體排放	1,576.0534
使用組織的產品衍生之溫室氣體排放	-
其他來源溫室氣體排放	-
排放量總計	7,372.270

• 排放溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、三氟化氮(NF₃)及六氟化硫(SF₆)。
• 全球暖化潛勢(GWP)：引用IPCC_AR6_最新版_評估報告。
• 排放係數來源：
直接溫室氣體排放：環境部公告溫室氣體排放係數
間接溫室氣體排放：輸入電力引用經濟部能源署_114_年公布之_113_電力排碳係數_0.474_公斤二氧化碳當量/度計算

本查證意見書須完整填妥後使用視為有效，且確實與客戶一併使用。
若需進一步查詢本查證意見書之任何資訊，本中心聯絡資訊：財團法人台灣大電力研究試驗中心(桃園市觀音區草漯里榮工南路6-6號)，TEL：03-4839900，(747-10-0101A) 頁數：第2頁/共3頁

意見書編號： 12G0017-20241



本中心類型及查證目標：國軍左營總醫院確保組織溫室氣體系統之程序已符合標準要求，並負責報告溫室氣體聲明/排放量資訊，本中心秉持第三方查證機構角色，依據ISO 14064-1：2018及ISO 14064-3：2019等要求，對其提供之歷史資訊，以客觀查證之證據蒐集為基礎，執行溫室氣體查證活動，並提出溫室氣體查證意見。

詳細查證範圍：
• 各類別溫室氣體排放量 單位：公噸二氧化碳當量

報告邊界	溫室氣體排放量
直接溫室氣體排放	641.2279
間接-輸入能源溫室氣體排放	5,154.9884
其他間接溫室氣體	-
運輸溫室氣體排放	-
組織使用的產品溫室氣體排放	1,576.0534
使用組織的產品衍生之溫室氣體排放	-
其他來源溫室氣體排放	-
排放量總計	7,372.270

• 排放溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、三氟化氮(NF₃)及六氟化硫(SF₆)。
• 全球暖化潛勢(GWP)：引用IPCC_AR6_最新版_評估報告。
• 排放係數來源：
直接溫室氣體排放：環境部公告溫室氣體排放係數
間接溫室氣體排放：輸入電力引用經濟部能源署_114_年公布之_113_電力排碳係數_0.474_公斤二氧化碳當量/度計算

本查證意見書須完整填妥後使用視為有效，且確實與客戶一併使用。
若需進一步查詢本查證意見書之任何資訊，本中心聯絡資訊：財團法人台灣大電力研究試驗中心(桃園市觀音區草漯里榮工南路6-6號)，TEL：03-4839900，(747-10-0101A) 頁數：第2頁/共3頁

附錄三：第三方查證聲明書

ISO 50001 能源管理系統驗證證書

財團法人台灣大電力研究試驗中心
能源管理系統驗證證書

ISO 50001



茲證明

國軍左營總醫院
高雄市左營區軍校路553號

實施ISO 50001：2018/ CNS 50001：2020能源管理系統

經本中心稽核結果符合標準，

認可登錄範圍如下：

醫療照護服務之提供(以下空白)

驗證證書編號：EMS100001-00
原始登錄日期：114年06月03日
發證日期：114年06月03日
本次證書有效日期：114年06月03日至117年06月02日

簽署人：曾倩玉

財團法人台灣大電力研究試驗中心 (桃園市觀音區華深里榮工南路6-6號)

頁數：第1頁/共1頁





地 址：813204 高雄市左營區軍校路 553 號

電 話：(07)581-7121

<https://806.mnd.gov.tw>

Zuoying Armed Forces General Hospital

Address : No. 553, Junxiao Rd., Zuoying Dist., Kaohsiung City 813204, Taiwan (R.O.C.)

Phone: 886-7-581-7121