

跨越界限



啟發未來

萬芳醫院 永續發展室

任秀如 主任

2024-12-12

分享主題



產學綠領人才培訓



醫療永續，跨界整合力

企業人才永續關鍵！

多元 是存在許多不同類型的人。

公平 是每個人都有平等的機會。

共融 是認知每個人都有歸屬感。



多元 (Diversity)

公平 (Equity)

共融 (Inclusion)

多元

是每一塊拼圖有自己的形狀

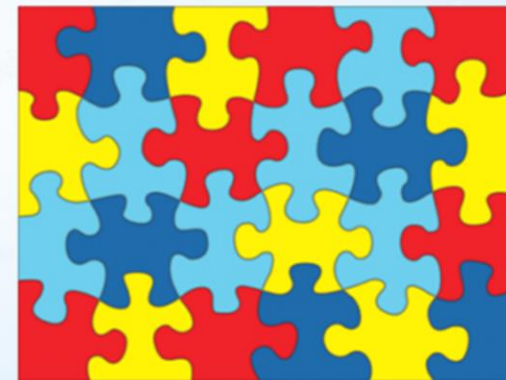
DIVERSITY



共融

卻是需要每一個獨特形狀，才
拼成一個完整的拼圖

INCLUSION



產學綠領人才培訓

結合聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs),
以**未來人才的概念**規劃相應課程



確保有教無類、公平以及高品質的教育
，及提倡終身學習

綠領人才培育



走進實際場域，以團隊合作方式，
運用課堂上學習來的**永續發展知能**，
解決場域中所看到的各種問題



永續發展與全球公民教育

建立共融職場-實踐人才永續



SDGs 目標4 | 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習



全院教育

連續5年(108-112)臨床醫事人員培訓計畫成效指標100(滿分)

Wan-Fang 線上教學
臨床遠距教學/滿意度 4.72分



專業多元發展

HAH重症在宅醫療
社區/長照/居家照護團隊
結核病中心/居家照護團隊

核心重症專科發展：
器官移植全人照護團隊
心臟/重症全人照護團隊



師資培育

從概念到實踐，培育永續人才
SDGs 目標導入醫療臨床照護

永續管理師認證培育10位
永續管理師 13人(全院)
SDGs 研習會40人(中高階主管)

院長親自率隊參加30小時培訓



教學/研究進修

增進專業，培養國際觀
建構具特色的醫學中心

進修經費/\$5,228,567/年
教學經費/\$17,238,661/年



打造綠色、永續醫療環境



院長

2022 年正式設置永續發展推動委員會

永續發展推動委員會

執秘：永續發展室主任

永續發展
推動委員會

每半年召開一次會議

任務

- 推動本院永續發展相關專案、評估及溝通協調
- 追蹤各項專案執行進度及成果
- 整合內外部資源，安排教育訓練及相關橫向溝通事宜

社會公益小組

幸福職場小組

醫院治理小組

卓越醫療小組

環境永續小組

任務

- 社區關懷營造
- 國際醫療支援
- 深化預防醫學
- 高齡友善服務

- 促進人才發展
- 建構多元職場
- 職工健康安全

- 重大主題鑑別
- 利害關係人鑑別溝通
- 財務管理

- 精實醫療特色
- 病安品質文化
- 創新研究發展
- 健全智慧醫院

- 建構綠色醫院
- 落實能源管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理

「SROI進階實務工作坊」7人

永續管理師 13人
基層+中階主管

ISO 14064-1 2018
主導查證員 2人



醫院綠領人才培育

永續管理師

- 2024年7月 院長親自率隊參加永續管理師30小時培訓課程
- 培育 10位 永續管理師，帶領組織永續成長

辦理氣候與健康課程，培育專業人才
推動校院醫療永續淨零轉型

氣候與健康管理師
證照培訓班



北醫大體系專班



持續培育能源管理人才

從概念到實踐 → 持續培育能源管理永續人才

永續主題	校院融合
2023年 永續發展國際趨勢與因應講座 2024 校園永續實驗室成果發表	中高階主管 基層人員
2024年 氣候韌性數位醫療-綠色醫療論壇	中高階主管
2024年氣候與健康管理師 能源管理人員-環境永續小組	永續發展 工務組
ISO14064-1主導查證人員	工務組
「SROI進階實務工作坊」	社工師 營養師



分享主題



產學綠領人才培訓



醫療永續，跨界整合力





永續推動成效

幸福職場小組

- 促進人才發展
- 建構多元職場
- **職工健康安全**



聯合國17項永續發展目標(SDGs)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



健康勞動力

Occupational Safety and Health

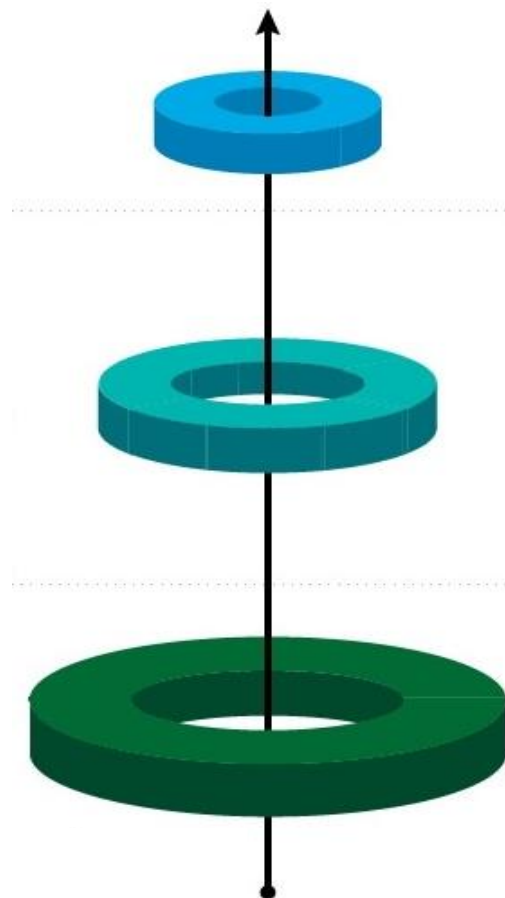
工作者的健康安全是永續發展的基礎

企業永續中OSH重要性



Occupational Safety and Health

健康勞動力



企業永續的關鍵

對企業

降低營運風險及損失
提升企業形象和信譽
增強市場競爭力

工作者

保障工作權
優化身心健康
提高效率和工作滿意度

對社會

促進和諧與穩定
減少負擔和資源浪費
增加生產力和發展潛力



職業健康與安全

提供工作者安全、衛生、舒適的工作環境

也是達成永續發展目標的核心

健全職業安全
衛生管理制度



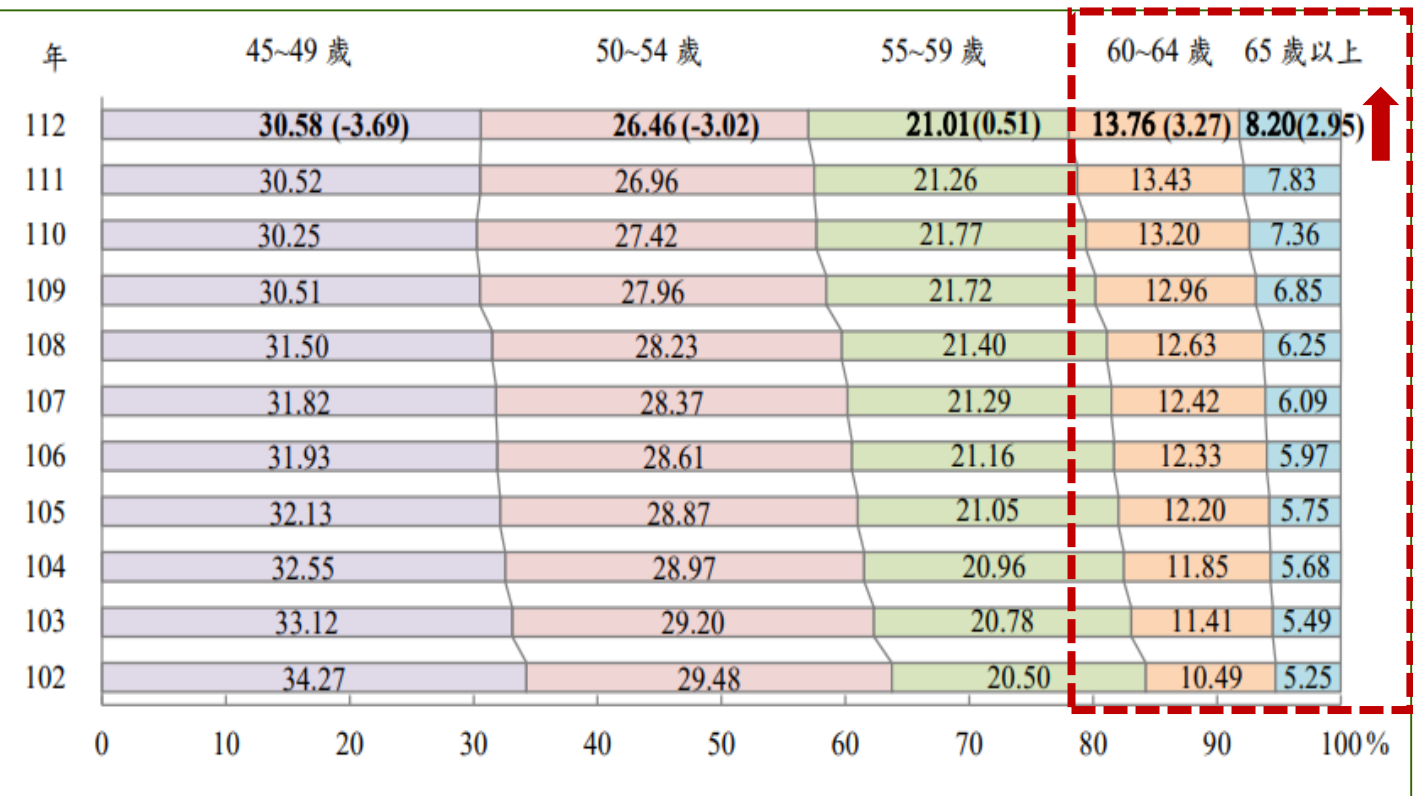
是企業維持競爭力的關鍵



112 年中高齡及高齡(45歲以上)勞動狀況

- 依據行政院調查：112 年中高齡及高齡(45 歲以上)勞動狀況，中高齡及高齡就業人數隨年齡遞減，惟受人口結構變化影響，**就業人數持續往 65 歲以上者偏移**。10 年間 65 歲以上就業者增加近 9 成。
- 醫院外包清潔人員為環境維護的第一線工作者，院內清潔人員中高齡、高齡者 佔80%，其中高齡者(>65歲)，佔 27% (21人)、中高齡 (45-65歲)，佔53% (42人)。

中高齡及高齡就業者年齡結構



中高齡及高齡勞動力及勞參率 - 按性別分

單位：千人、%、百分點

	勞動力						勞參率					
	總計		45~64歲		65歲以上		總計		45~64歲		65歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
102年	2,610	1,654	2,452	1,593	158	61	57.85	34.60	74.82	47.08	12.82	4.38
111年	2,890	2,063	2,636	1,934	253	129	55.67	35.83	77.79	53.88	14.06	5.94
112年	2,952	2,151	2,686	2,005	266	146	55.60	36.33	78.33	55.06	14.16	6.40

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

職業衛生健康領先指標 推動三大趨勢

- 透過**人工智慧**創造企業創新、獨特的職業衛生領先指標
- **跨出傳統時空間界線**，更**關心新的工作型態**之健康影響
- 因應勞動人口結構的變化，考量更多**多元族群**的健康需求

GRI 403 準則項目

GRI 403 職業安全衛生 2018

GRI
403

企業需更全面揭露職業安全衛生管理、職業健康服務與促進及工作相關疾病預防之具體績效。

- | | |
|----------|-------------------------|
| 準則403-1 | 職業安全衛生管理系統 |
| 準則403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 |
| 準則403-3 | 職業健康服務 |
| 準則403-4 | 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通 |
| 準則403-5 | 工作者職業健康與安全教育訓練 |
| 準則403-6 | 工作者健康促進 |
| 準則403-7 | 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊 |
| 準則403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 |
| 準則403-9 | 職業傷害 |
| 準則403-10 | 工作相關疾病 |

推動職業衛生健康領先指標

“企業面臨少子化與高齡化的社會人口結構改變趨勢，有遠見的經營者，超前部署自動化、智慧化，投資打造有競爭力的勞動環境”

職場永續健康與安全SDGs
揭露實務建議指南

2
0
2
2

領先指標



具主動性和預防性

用於評量事件/結果發生前所展開行動的成效

根基

1. 建立清楚的指標脈絡
2. 掌握關鍵指標的意義
3. 掌握指標間的時序性



建立領先指標

邁向職業健康與安全永續不需要從零開始!

準則403-1 職業安全衛生管理系統

進階指標

1. 優於法規規定，**自發性**導入管理系統。
2. 建立符合組織特性之職業安全衛生政策與其**一致的量化目標**，並揭露各活動目標達成進度。
3. 其他進階指標，如：提高管理層對工作場所安全巡檢次數、提高虛驚事故提報率等。



管理機制+激勵競賽：優秀者發與獎金及公開表揚

應與內、外部利害關係人確認



準則403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

進階指標

1. 藉由危害辨識、風險評估及管控措施，**改善中高齡與高齡工作者安全衛生設施**，以提升其工作適能之比例。



多元族群→女性懷孕員工接受母性健康保護，完成危害辨識、風險評估

分享主題



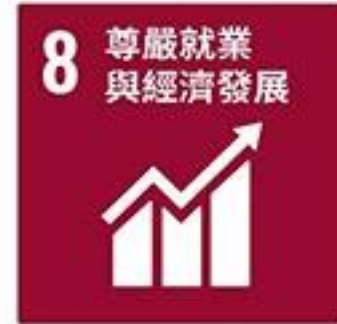
產學綠領人才培訓



醫療永續，跨界整合力



實踐 聯合國永續發展目標



促進中高齡清潔人員健康
重建賦能價值



醫療永續 跨界整合



永續供應價值管理的先驅行動
建立多元夥伴關係
促進中高齡清潔人員健康
重建賦能價值

建立多元夥伴關係



- 職業醫學科醫師
- 職業安全衛生護理師
- 職場健康促進
- 高齡友善暨健康促進
- 臨場健康服務



- 提升健康適能
- 員工福利與關懷
- 高齡友善健康照護
- 健康管理講座



- 協力商安全風險管控
- 聘僱狀況與案場管理
- 安全衛生教育訓練
- 實踐聯合國永續發展目標



跨界整合 執行策略

策略一

健康管理與健康再評估

- 員工關懷門診健康再評估。
- 轉介專科門診。
- 主管彈性工作安排或減少工時。

策略二

辦理健康講座

- 在職訓練-健康講座。
依清潔人員年齡、特性、需求、個別性設計健康講座主題。



策略三

辦理健康促進活動

以培養健康正向的工作與生活態度及學習妥善的時間運用。

- APP計步活動。
- 電影欣賞。

APP計步活動

- 活動對象:本院編制內清潔人員
- 活動期間:113年5月22日至113年6月11日。
- 活動內容
 - ✓ 每週步行平均皆達7000步。
- 獎勵:
 - ✓ 每周平均皆達7000步獲得100元商品。
 - ✓ 每週進步獎1人可獲得50元商品卡。



策略四

規劃優秀清潔人員表揚計畫

- 每月頒發最佳清潔服務獎狀。



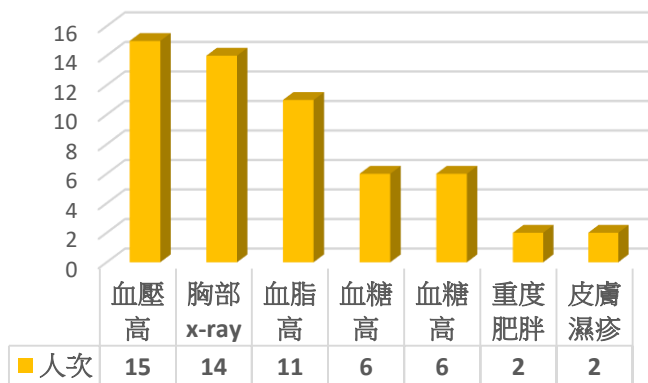
跨界整合 推動成效

成果一

健康管理

□ 健檢異常共追蹤27位

112年健管檢查異常分析



□ 113年員工關懷門診追蹤

員工關懷門診結果分析



成果二

彈性調整工作與工時

□ 統計今年因疾病與家庭因素，經主管彈性調整工作或工時共 3-4 位。



- ◆調整工作地點
- ◆由正班轉為半正班
- ◆月休至少14天或以上

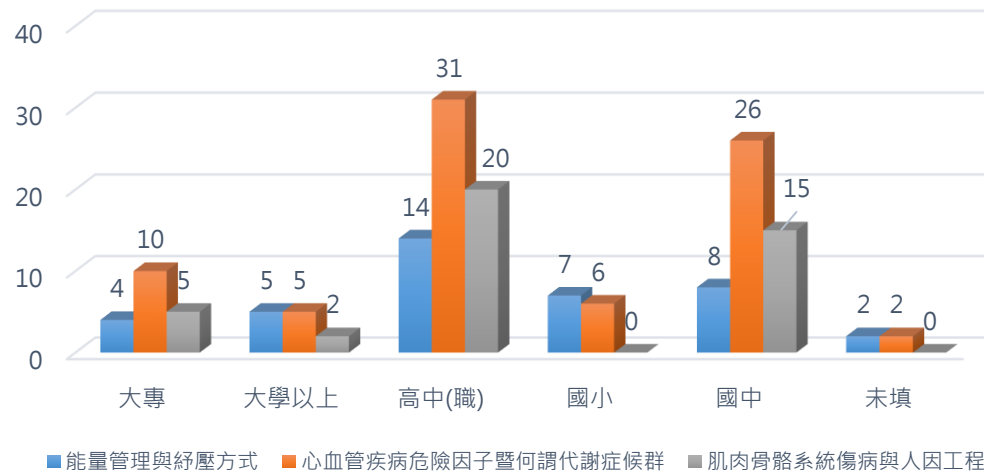
跨界整合 推動成效

成果三

健康講座

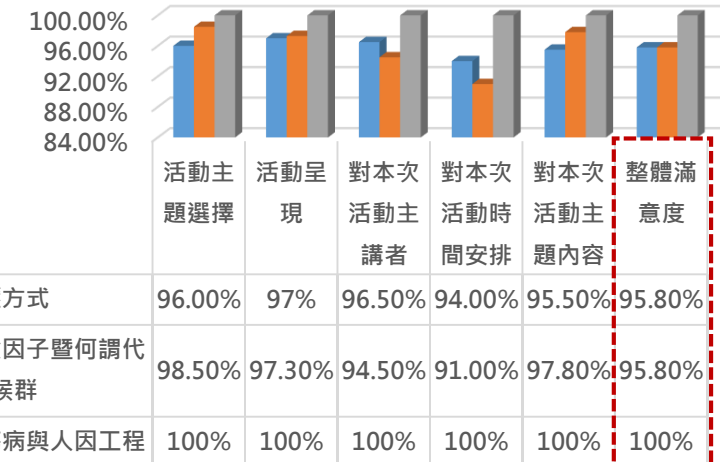


健康講座 學員教育程度



96%~100%

課程滿意度



跨界整合 推動成效

APP 計步活動

- 活動期間：113年5月20日至113年6月9日。
- 活動內容：每週步行平均皆達7,000步。
- 獎勵：每週平均皆達7,000步獲得 100元 商品卡
每週進步獎1人可獲得 50元 商品卡

成果四

健康促進活動



第一週總步數:

1,986,596步



第二週總步數

2,074,745步



第三週總步數

1,809,708步



總步數

5,871,049步

27人
參加



目標達成共 16人

第二次進步獎共 10人

第一次進步獎共 14人

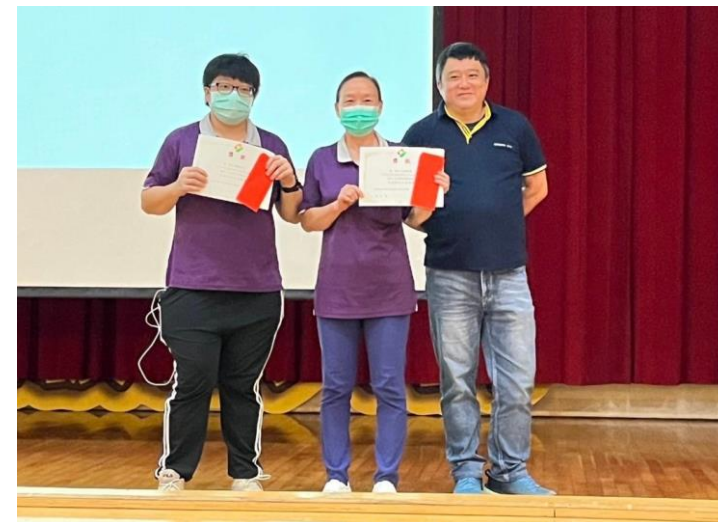


跨界整合 推動成效

營造友善職場

成果五

優秀清潔服務表揚



成果六

家庭日活動

家庭日活動



- 輔導協力廠商申請「113年度推動工作與生活平衡補助計畫」
- 「友善家庭措施-家庭日活動」1場~農場體驗一日遊

分享主題



產學綠領人才培訓



醫療永續，跨界整合力

從概念到實踐



從本業核心競爭力出發

走進場域，導入臨床照護



以團隊合作方式



運用課堂上學習來的永續發展知能，
解決場域中所看到的各種問題



綠領人才 走進場域，導入臨床照護

在醫院：淨零接力，發展創新照護模式，實踐低碳永續醫療

萬芳醫院淨零接力第一棒由**眼科**、**腸胃內科**為示範推動科部，逐步推動全院醫療。

從上而下共同推動「低碳醫療」



TOP DOWN

淨零行動

One Campus
實踐ESG

校院特色

BOTTOM UP

臺灣醫院**碳排放略高於全球平均** 主要碳排來源：藥品、化學製品、醫療器材

4.6% 台灣 醫療碳排
佔國家整體碳排放比例

4.4% 全球 醫療碳排
佔全球淨排放比例

台灣醫院 (非生產性事業)用電量**排名第一**

主要用電量：空調系統(約60%)、照明設備(約13%)

低碳醫療

校 聯合採購供應商條件設定

院 科別推動

附

✓ 麻醉科
✓ 遠距醫療

萬

✓ 眼科
✓ 腸胃科

雙

✓ 胸腔內科
✓ 腎臟科

白內障手術低碳醫療

卓越精實醫療

白內障手術醫療轉型

四大策略

- 碳盤查規劃
 - 碳排數據收集
 - 設定基準排放年數據

行動策略

疾病預防

Prevention

症狀初期自我察覺

藉由媒體宣導及篩檢提醒病人就醫,減少因嚴重白內障導致之手術的困難度

控制系統性疾病

系統性疾病會增加白內障發生率及手術併發症

數位轉型

Digital transformation

遠距門診

手術前病人的諮詢及手術後的追蹤
減少病人往返所造成的碳排放量

電子資料傳輸APP

包含衛教、預約回診單、藥物仿單減少紙張的使用

低碳醫療

Sustainability

改善動線

減少手術室病人及手術人員進出時間

教育訓練

增加手術室人員教育訓練

消毒藥劑&麻醉藥物

使用非一次性消毒藥劑及麻醉藥物

盤點手術器械包盤

手術布單管理

使用重複消毒布單

減少布單覆蓋範圍

減少醫療廢棄物

碳排管理

Carbon Management

定期碳足跡盤查

手術包盤碳盤查
手術室碳盤查

碳管理自動化

碳排警示



永續推動成效

社會公益小組

- 社區關懷營造
- 國際醫療支援
- 深化預防醫學
- 高齡友善服務



在宅急症照護(HAH)

社區關懷營造

實踐 永續發展目標 SDGs 目標 3 「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」

實踐 永續發展目標 SDGs 目標11 「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」

統計區間:1130710-1131113; N:33

收案模式(人數)	
A-居家	2
B-機構	3
C-急診	28

收案診斷(人數)	
肺炎	18
尿路感染	14
軟組織感染	1

照護地點(人數)	
居家	19
住宿型機構	14

ADL(人數)	
0-20分	23
21-40分	6
>41分	4

結案後 3天 內轉急診(人數)	
1(腦中風)	

結案後 3天 內轉住院(人數)	
0	

提早完治 / 緩解完治 (人數)	
13 / 31	

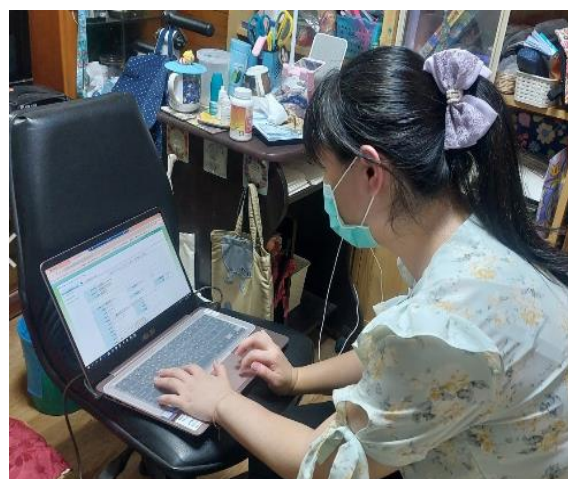
銜接本院居家醫療(人數)	
3	



呼吸治療師翻身拍背指導



護理師指導居家用藥



醫師、護理師居家訪視



醫師、護理師訪視，阿公說我們讚！

『由USR延伸，落實社區永續發展』

社區關懷營造

與學校、與地方資源鏈結，推動社區永續發展-五大行動、深化社區醫養連結，落實在地安老。

實踐 永續發展目標 SDGs 目標11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」



榮獲臺北市政府頒發
肺癌篩檢服務績優獎



雙向轉診-Smart Care標章
6群50間診所72位醫師



社區永續發展-五大行動

木新社區--永續起航點
與政大合作，親子共學



社區健康網絡
多元健康促進活動



『永續深耕，永續教育』

社區關懷營造

「教育，是社會邁向永續的動力」—— 萬芳醫院與政治大學合作

實踐 永續發展目標 SDGs 目標 4「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」

實踐 永續發展目標 SDGs 目標11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」

ESG 永續微學程

和你醫起探索的桌遊活動

教學目標：

1.提升認知功能：透過拼圖與策略遊戲，刺激長者的大腦運作和思維靈活性。

2.增強社交互動：

授課日期：113年12月06日

授課時間：13:00~15:00

授課地點：萬芳高中

參與學員：20名學生參與者

1.發展社區桌遊活動

促進高齡長者健康老化及大腦活化
提升認知、學習社交活動。



2.模擬情境教學

老後體驗2.0，引領學生參與高齡長者健康照顧。

ESG 永續微學程

老化體驗2.0：虛擬實境應用於高齡者輔具與居住環境

教學目標：

1.VR協助學生瞭解長者日常需求與身體不適，帶來生活不便。

2.虛擬實境應用於老化體驗。

授課日期：113年12月13日

授課時間：13:00~15:00

授課地點：萬芳高中

參與學員：20名學生參與者

創造醫療服務的永續與韌性

讓員工看見自我價值與歸屬感
傾聽員工心聲建立友善互動職場
唯有幸福員工才能使顧客幸福



健康管理中心

萬芳醫學中心 - 健康管理中心

網址 <https://wfhweb.wanfang.gov.tw/I000/index.htm>

健康檢查"半日"專案	全亞洲第一家通過WHO健康促進醫院（HPH）認證與全台灣第一家通過國家品質標章認證的健康管理中心醫護團隊，為您提供健康檢查與健康提升的相關醫療服務。
健康檢查"一日"專案	
公務人員健康檢查專案	
健康百分百專案	萬芳健康管理中心已經超越傳統的健康檢查中心，進一步跨越健診中心(健康檢查與診斷)階段，不僅服務 20萬名個人健檢，更獲得超過 1200餘家知名公司與壽險團檢公司信賴，萬芳健康管理團隊的專業企業團體健檢服務，絕對能成為您的企業員工整體的健康守護者！
自費加選項目	
企業健檢	◆ 專案創新，量身打造企業健檢專案。 ◆ 健檢企劃專員依照 貴單位的工作特性，量身訂做最具有檢查意義的規劃內容。 ◆ 每家企業團體公司接受健檢前，將與本院簽訂制式合約，保障 貴公司 ◆ 與員工相關權益，並保證於合約期間完成檢查。

萬芳醫院 一般體檢

成人健康檢查	網址 https://wfhweb.wanfang.gov.tw/I000/service3.htm?m=0125
食品從業人員體檢	
新進勞工體檢	
在職勞工體檢	
職業駕駛換照審驗	

體檢服務地點：2樓預防醫學防疫診療專區（二樓手扶梯右後方）

體檢服務時間：

週一至週五 上午 8:30至11:00（8:00可抽號碼牌）（若需做超音波檢查請於10:30前抽號碼牌）

週一至週五 下午 13:00至16:00（12:00可抽號碼牌）（若需做超音波檢查請於15:30前抽號碼牌）

週六 上午 8:00至11:00（若含超音波檢查請於10:30前抽號碼）（每月第一個禮拜六休診）

體檢諮詢電話：(02)6628-3380分機2928（可不需聽語音，直接按分機）