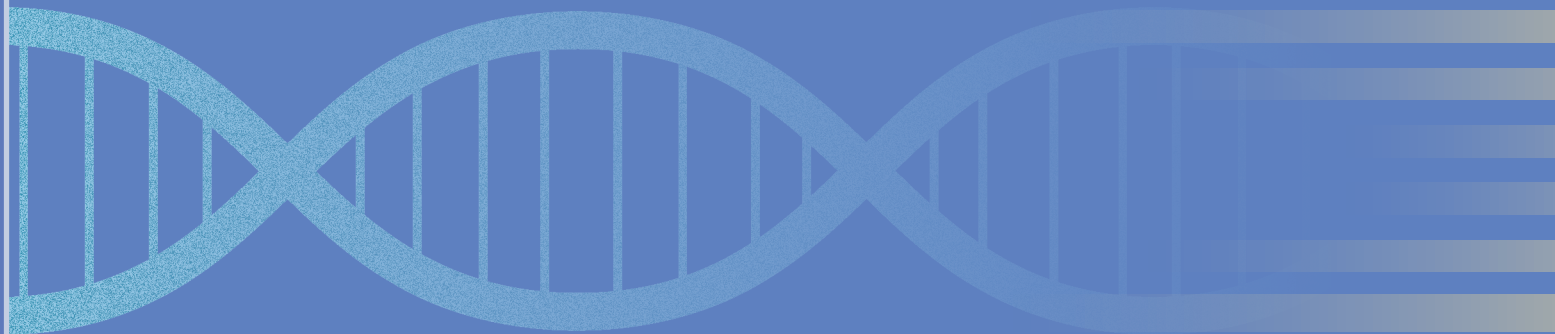




# 員工關懷的實情

【前導故事】員工健康守護與關懷措施全面升級

D-1 人才吸引與留才

D-2 薪酬福利

D-3 人力資本發展

D-4 尊重人權

D-5 員工健康與安全





## 【前導故事】員工健康守護與關懷措施全面升級

四十年來，媽祖醫院能在資源相對有限的雲嘉海線持續運作、逐步擴大服務量能，靠的不只是設備的更新，更是一群選擇長期留下來的夥伴。一群擁有共同使命感的人，在偏鄉守護地方的醫療需求，期望偏鄉的民眾不因住得遠，就少一分被善待的權利。

媽祖醫院多年來持續推動留才措施，改善待遇、福利與生活條件，期待讓醫院的條件逐步與都市醫療環境接軌。2025 年以「護理人才全職涯生態系」涵蓋從校園、新人、在職到退休回聘的各階段需要，三年來新增近 60 位護理人員；並升級員工健康檢查方案，照顧同仁健康。

2025 年適逢創院 40 週年，院慶專刊專訪醫師、護理、醫技、行政各領域同仁，分享在北港的故事，詳見[院慶專刊](#)。



40 週年院慶特刊





## D-1 人才吸引與留才

### ➤ 人才策略

「人才」是永續醫療的基石，媽祖醫院秉持公平、公正、公開的招募原則，禁止任何形式的歧視，依業務發展規畫，定期檢視各類人力需求，持續透過薪資優化、多元招募的策略，制定各項人才吸引與留任機制，吸引認同偏鄉醫療價值的夥伴，共同守護雲林沿海地區居民的健康。

面對超高齡社會與醫療需求攀升的雙重挑戰，護理人力已成為醫療體系永續營運的關鍵。媽祖醫院建構「護理人才全職涯發展生態系」，將人才培育延伸到學生時期的職涯啟蒙，透過入職後的新人適應支持、在職期間的多元賦能與輪調，進一步拓展到退休回任的世代共融，致力打造一個護理人從萌芽、茁壯到傳承都能獲得完善支持的職涯發展環境。

|            | 多元招募管道                                                                                                          | 人才吸引措施                                                                                                                                                                            | 留才機制                                                                                                                                                             |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 全體同仁<br>適用 | <ul style="list-style-type: none"> <li>內部管道：內部推薦、內部轉調等</li> <li>外部管道：104 人力銀行、校園徵才、各職類學會徵才、各項產學合作計畫等</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>推薦獎金</li> </ul>                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>優秀人才回巢</li> <li>公費公假訓練</li> <li>晉升及進階制度</li> <li>新進人員輔導員</li> <li>在職人員生涯規劃</li> </ul>                                     |
| 護理人員<br>適用 | <ul style="list-style-type: none"> <li>內部管道：內部推薦、內部轉調等</li> <li>外部管道：104 人力銀行、校園徵才、各職類學會徵才、各項產學合作計畫等</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>推薦獎金</li> <li>最後一哩實習給薪</li> <li>應屆生「早報到」獎金</li> <li>新進人員簽約獎金等</li> <li>新進人員試用期績效獎金</li> <li>產學合作計畫（新人留任單位獎金）</li> <li>友善鄰里小天使計劃</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>優秀人才回巢</li> <li>在職人員換約獎金</li> <li>公費公假訓練</li> <li>晉升及進階制度</li> <li>新進人員輔導員</li> <li>在職人員生涯規劃</li> <li>在職人員獎助學金</li> </ul> |





## 護理人才全職涯發展生態系

媽祖醫院將護理人才培育從招募、入職、訓練的直線流程，轉化為「萌芽—茁壯—傳承」的生態系，依職涯階段分四個構面推進。





### ● 構面一 | 職涯啟蒙：主動走入校園，建構從就學到就業的無縫管道

2025 年透過校園合作預約未來人才，並以公費獎學金與實習方案降低學生投入護理職涯的門檻，建構從就學到就業的無縫管道。

- > 職業探索活動：3 間學校、4 位護理主管入校教學。
- > BLS 基本救命術體驗營：3 場、189 位學生參與。
- > 校園徵才：7 場、接觸 206 位學生。
- > 友善鄰里小天使計畫：5 位護理系學生寒暑假工讀，體驗臨床實務。
- > 公費獎學金：24 人，歷年最高（護理系優秀學生獎助金 2 人、展翅計畫獎助金 22 人）。
- > 最後一哩實習：60 人，享免實習費與免費宿舍，畢業後正式簽約者補發實習期間薪資。

合約期滿留任率：76%（統計涵蓋近 3 年期滿 30 人中，23 人持續留任逾 1 年）。

### ● 構面二 | 新人適應：用工具降低前 12 個月的離職風險

導入兩項結構化機制，以科學方法媒合新進人員與輔導員、以兼顧心理適應與專業成長的明確訓練地圖，降低新人臨床適應焦慮。

- > DISC 性向分析雙向適配：將新進人員特質與導師領導風格適性配對，確保新人在最契合的團隊氛圍中成長。
- > 兩年期新人教學策略地圖：建構循序漸進的成長路徑，兼顧心理適應與專業成長，透過「共同照護」到「獨立照護」的階段目標設定，消除新人臨床適應焦慮，建立專業自信。
- > 近三年新進人員退場率：2023 年：13.24%、2024 年：23.26%、2025 年：12.90%。

### ● 構面三 | 多元賦能：打破單一職涯，建構垂直深耕與橫向斜槓發展機會

在媽祖醫院，護理職涯同步提供專業晉升路徑與跨單位轉任機會，並持續以行政減負讓護理人員專注臨床。

- > 護理專業 N1 ~ N4 進階晉升：2025 年共 32 名。
- > 核心職能訓練：8 場專業訓練，共計 270 人次受訓（含 ECMO、高階縫合、婦產科、低溫治療等主題）。
- > 跨單位轉任：15 位護理人員依意願轉任非臨床職務（包含血液透析室、麻醉專科護理師、內科專科護理師、傷口照護護理師、健康台灣深耕計畫個案師、檢查室、放射科護理師等）。
- > 減輕行政負擔：點班次數由 3 次降為 1 次（每日節省 20 分鐘）、導入 AI 工具（即時翻譯、護理紀錄語音系統、品管監測與點班 E 化），且與其他單位建立有效溝通群組，減少因跨部門聯繫造成照護工作被打斷。
- > 肯定專業表現：護理人員參與國內外論文發表 7 篇；外部獎項肯定（台灣傑出護理人員獎 1 名、雲林縣醫療奉獻獎 1 名、長照之星 3 名）。

### ● 構面四 | 世代共融：資深人才延續職涯，知識不斷根

將資深員工視為珍貴資產，透過職務再設計，回聘屆退護理師，延長其職涯壽命。

- > 2025 年回聘屆齡退休護理師 1 位。
- > 職務再設計：免輪值夜班、依體能調整工作內容、擔任教學導師、彈性工時。

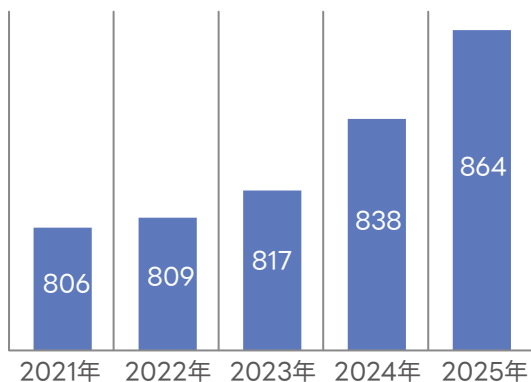


## ➤ 人力結構

2025 年底全院員工 864 人，較 2024 年成長 3.1%；護理職類人員佔全體人員 49.19%；整體女性員工佔 78.82%，30-50 歲族群佔 47.11%。員工以不定期契約（93.75%）與全職（97.57%）為主，少數依據法令與業務需求，採定期契約或兼職方式聘用，如部分住院醫師、實習人員、計劃案支援或特殊專才等情形。

此外，另有 61 位非員工工作者支援醫院營運，主要負責清潔、保全、餐飲等服務。

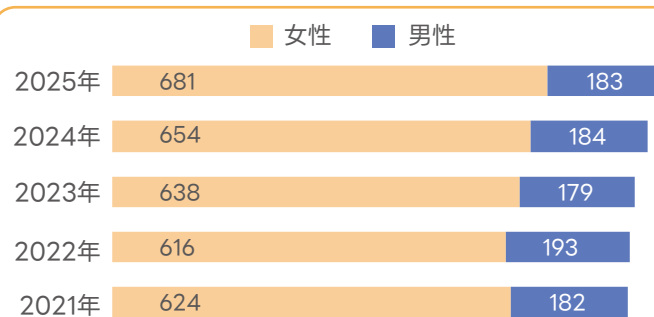
員工總人數



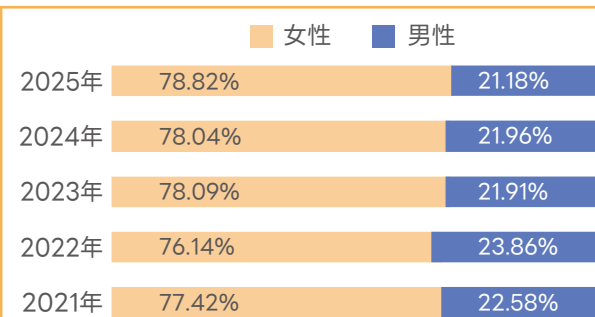
| 性別  | 契約別    |       | 工作時數別  |       | 總計   |
|-----|--------|-------|--------|-------|------|
|     | 不定期契約  | 定期契約  | 全職     | 兼職    |      |
| 女   | 645    | 36    | 671    | 10    | 681  |
| 男   | 165    | 18    | 172    | 11    | 183  |
| 總計  | 810    | 54    | 843    | 21    | 864  |
| 百分比 | 93.75% | 6.25% | 97.57% | 2.43% | 100% |

- ① 簽訂定期契約者有：住院醫師、實習護士、計畫案人員及職務代理人（如：留職停薪）等。  
 ② 兼職人員係指特殊專業人才及短期人力支援等；沒有無時數保證的員工。

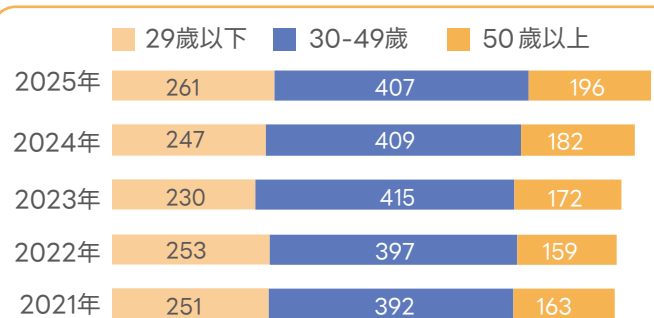
歷年聘用員工總人數（依性別）



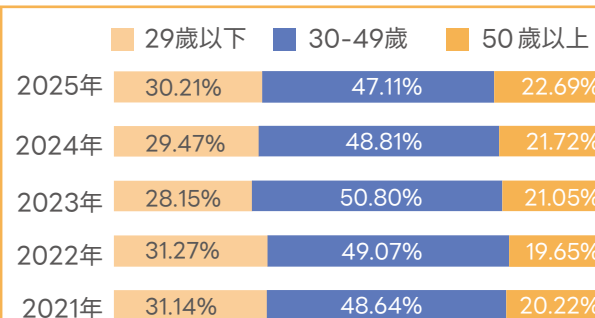
歷年聘用員工性別比例



歷年聘用員工總人數（年齡別）

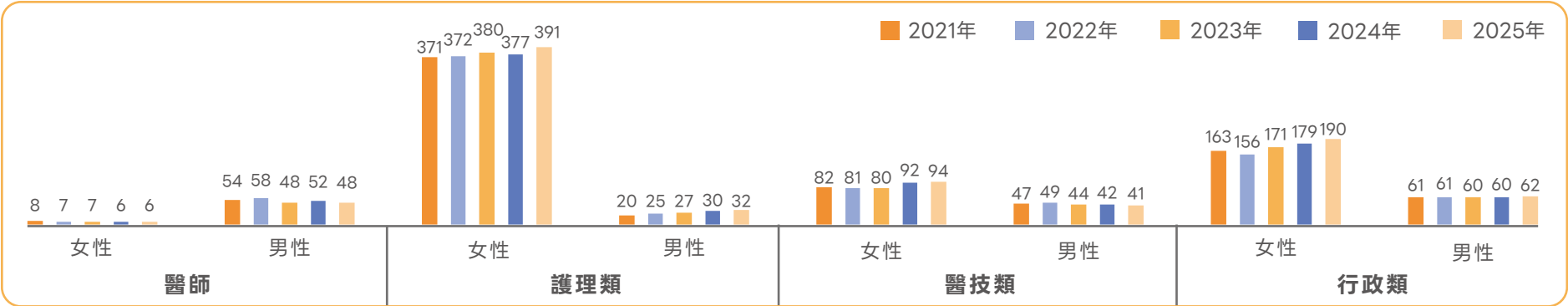


歷年聘用員工年齡別比例

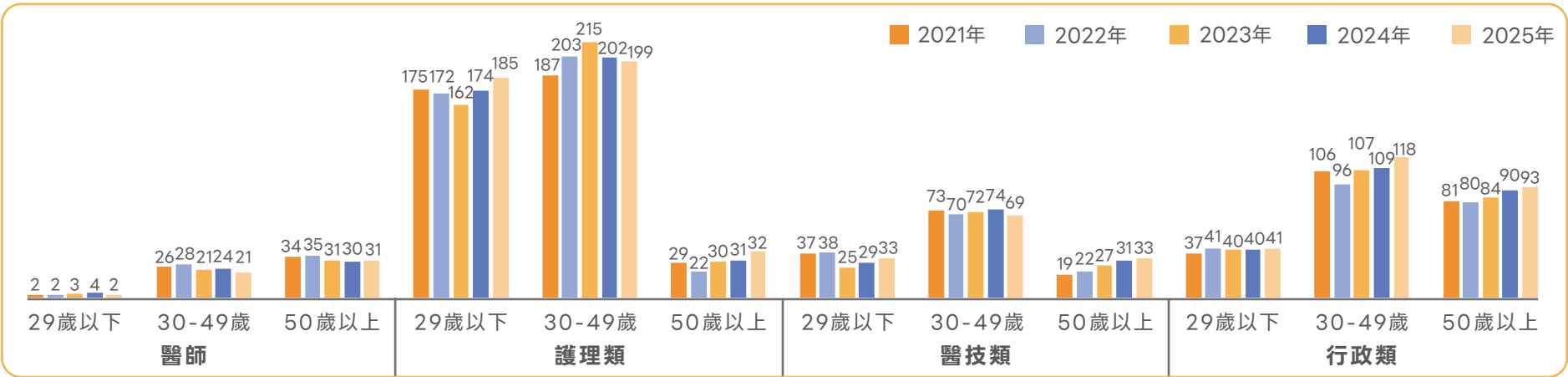




歷年員工職類員工人數統計（依性別）



歷年員工職類員工人數統計（依年齡別）



| 類別  | 說明                                                                  |
|-----|---------------------------------------------------------------------|
| 醫師  | 經醫師考試及格且依法領有醫師證書者，包含醫師、中醫師及牙醫師等。                                    |
| 護理類 | 包含專科護理師、護理師、感染管制師、衛教師、個案管理師及職業安全衛生護理師等。                             |
| 醫技類 | 包含藥事人員、醫事檢驗人員、醫事放射人員、營養師，以及呼吸治療師、心理師、物理治療人員、職能治療人員、語言治療師、聽力師、社工人員等。 |
| 行政類 | 包含經營管理人員、資訊人員、職業安全衛生人員、病歷管理人員、醫務管理人員，以及工務 / 總務人員及幕僚人員等。             |



## ➤ 留才機制

媽祖醫院持續以「新進人員輔導」與「在職員工支持」留任人才；新進員工由資深人員帶領適應環境並提供輔導教學；在職員工開放公假公費進修、彈性調整上班時間（家庭照顧或通勤需求），以及育嬰、疾病、兵役、進修等留職停薪。

2025年新進員工154人（女115人；男39人），新進率17.82%；離職員工122人（女86人；男36人），離職率14.12%。按年齡層，未滿30歲新進102人、30-49歲新進42人、50歲以上新進10人；未滿30歲離職60人、30-49歲離職47人、50歲以上離職15人，未滿30歲流動率仍為三個年齡層中最高。2025年全院離職率（14.1%）較2024年（10.4%）回升，主要由於退休人數增加，及聘用短期部分工時人力流動所致。

所有人員離職均會了解離職原因，若因工作不適應則啟動關懷輔導流程，離職原因以個人因素居多（職涯規劃、家庭、升學進修等）。

自願及非自願離職率

| 年度    | 自願離職人數 | 自願離職率 | 非自願離職人數 | 非自願離職率 |
|-------|--------|-------|---------|--------|
| 2021年 | 130    | 16.13 | 0       | 0      |
| 2022年 | 121    | 14.96 | 0       | 0      |
| 2023年 | 145    | 17.75 | 0       | 0      |
| 2024年 | 87     | 10.38 | 0       | 0      |
| 2025年 | 121    | 14.00 | 1       | 0.12   |

註 離職率 = 當年度離職人數 / 當年度年底在職人數

## ● 歷年新進率與離職率

|      |         | 2021年  | 2022年  | 2023年  | 2024年  | 2025年  |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新進人員 | 女性      | 95     | 100    | 118    | 83     | 115    |
|      | 男性      | 36     | 36     | 31     | 36     | 39     |
|      | 合計      | 131    | 136    | 149    | 119    | 154    |
| 離職人員 | 女性      | 94     | 94     | 100    | 60     | 86     |
|      | 男性      | 36     | 27     | 45     | 27     | 36     |
|      | 合計      | 130    | 121    | 145    | 87     | 122    |
|      |         | 2021年  | 2022年  | 2023年  | 2024年  | 2025年  |
| 新進人員 | 29歲以下   | 84     | 83     | 86     | 67     | 102    |
|      | 30歲-49歲 | 35     | 44     | 54     | 42     | 42     |
|      | 50歲以上   | 12     | 9      | 9      | 10     | 10     |
| 離職人員 | 29歲以下   | 70     | 55     | 75     | 35     | 60     |
|      | 30歲-49歲 | 44     | 49     | 55     | 44     | 47     |
|      | 50歲以上   | 17     | 17     | 15     | 8      | 15     |
|      |         | 2021年  | 2022年  | 2023年  | 2024年  | 2025年  |
| 新進率  | 女性      | 15.22% | 16.23% | 18.50% | 12.69% | 16.89% |
|      | 男性      | 19.78% | 18.65% | 17.32% | 19.57% | 21.31% |
|      | 合計      | 16.25% | 16.81% | 18.24% | 14.20% | 17.82% |
| 離職率  | 女性      | 15.06% | 15.26% | 15.67% | 9.17%  | 12.63% |
|      | 男性      | 19.78% | 13.99% | 25.14% | 14.67% | 19.67% |
|      | 合計      | 16.13% | 14.96% | 17.75% | 10.38% | 14.12% |
|      |         | 2021年  | 2022年  | 2023年  | 2024年  | 2025年  |
| 新進率  | 29歲以下   | 33.47% | 32.81% | 37.39% | 27.13% | 39.08% |
|      | 30歲-49歲 | 8.93%  | 11.08% | 13.01% | 10.27% | 10.32% |
|      | 50歲以上   | 7.36%  | 5.66%  | 5.23%  | 5.49%  | 5.10%  |
| 離職率  | 29歲以下   | 27.89% | 21.74% | 32.61% | 14.17% | 22.99% |
|      | 30歲-49歲 | 11.22% | 12.34% | 13.25% | 10.76% | 11.55% |
|      | 50歲以上   | 9.82%  | 10.69% | 8.72%  | 4.40%  | 7.65%  |

註 1. 新進率 = 當年度該性別（年齡別）新進員工人數 / 當年底該性別（年齡別）員工總人數。  
2. 離職率 = 當年度該性別（年齡別）離職員工人數 / 當年底該性別（年齡別）員工總人數。



## ➤ 員工溝通管道

媽祖醫院重視員工意見反應與參與權益，設立多元溝通管道，促進雙向對話以達成制度的共識，兼顧醫院發展與員工福祉創造勞資雙贏。

| 溝通管道        | 執行情形                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------|---|------------------------|---|-------------|---|---------------------------|---|----------------|---|------------------|
| 委員會參與       | 員工參與職業安全衛生委員會、員工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、人事評議委員會、專科護理師委員會、健康促進委員會、性別平等委員會等，對重要制度提出建言。                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 院長信箱、員工申訴信箱 | 由專人回覆，確保員工意見即時傳達與處理。                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 院內網站員工意見專區  | 為開放性留言平台，方便員工隨時提出建言，其中反映樓梯防火門未常關，恐影響消防安全，經總務單位檢討後，已加裝防止防火門常開設施。                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 護理人員座談會     | 重視護理人員的聲音，每年由院長擔任主席，召開與護理人員座談會乙次，收集護理人員對醫院之各項改善建議，並追蹤改善進度。                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 員工滿意度調查     | 每年進行一次全院滿意度調查，針對工作滿意度、組織認同、工作環境與內部服務等面向調查員工意見，將調查結果及員工建議事項，請業管單位提出改善策略，追蹤改善情形且公告周知。<br><br>2025 年員工滿意度為 74%，針對建議事項主要改善措施包含：更新宿舍環境及設備、逐步汰換臨床電腦設備。 | <table><tr><th>排名</th><th>2025 年員工最滿意前 5 名</th></tr><tr><td>1</td><td>當工作上需要別人協助時，同事們都願意幫助我。</td></tr><tr><td>2</td><td>我與工作夥伴共事和諧。</td></tr><tr><td>3</td><td>為了員工身心健康，我支持醫院所規劃的促進健康活動。</td></tr><tr><td>4</td><td>我覺得我的工作對醫院有貢獻。</td></tr><tr><td>5</td><td>在我的科室內擁有良好的團隊關係。</td></tr></table> | 排名 | 2025 年員工最滿意前 5 名 | 1 | 當工作上需要別人協助時，同事們都願意幫助我。 | 2 | 我與工作夥伴共事和諧。 | 3 | 為了員工身心健康，我支持醫院所規劃的促進健康活動。 | 4 | 我覺得我的工作對醫院有貢獻。 | 5 | 在我的科室內擁有良好的團隊關係。 |
| 排名          | 2025 年員工最滿意前 5 名                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 1           | 當工作上需要別人協助時，同事們都願意幫助我。                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 2           | 我與工作夥伴共事和諧。                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 3           | 為了員工身心健康，我支持醫院所規劃的促進健康活動。                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 4           | 我覺得我的工作對醫院有貢獻。                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |
| 5           | 在我的科室內擁有良好的團隊關係。                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |                  |   |                        |   |             |   |                           |   |                |   |                  |



## D-2 薪酬福利

### ➤ 員工薪酬

本院訂有「薪資管理辦法」，規範薪資核定、調整、計算、發放等作業，且依「三節績效獎金計算作業要點」，視醫院經營績效及員工工作表現，於端午、中秋及春節額外發給獎金，以鼓舞員工士氣。各職類訂有進階辦法，除藉以肯定員工專業能力成長之外，並給予調升進階職級津貼。

員工的薪資結構不因性別、種族、年齡而有區別，每年除依政府規定，調整最低工資之外，並衡量醫院營運狀況，參酌中國醫藥大學醫療體系及鄰近市場薪資。

2025 年女男薪酬比率，主管 1：1.02、非主管 1：1.09，薪資差異與職類或資歷結構有關，非因性別差異而生；女性平均薪資為最低工資的 1.78 倍，男性為 2.09 倍。整體 2025 年年薪中位數較 2024 年成長 1.26%。

#### 2025 年薪資調整與獎勵

##### 薪資水準

2025 年適用勞基法員工平均薪資約為基本工資（28,590 元）的 1.83 倍。

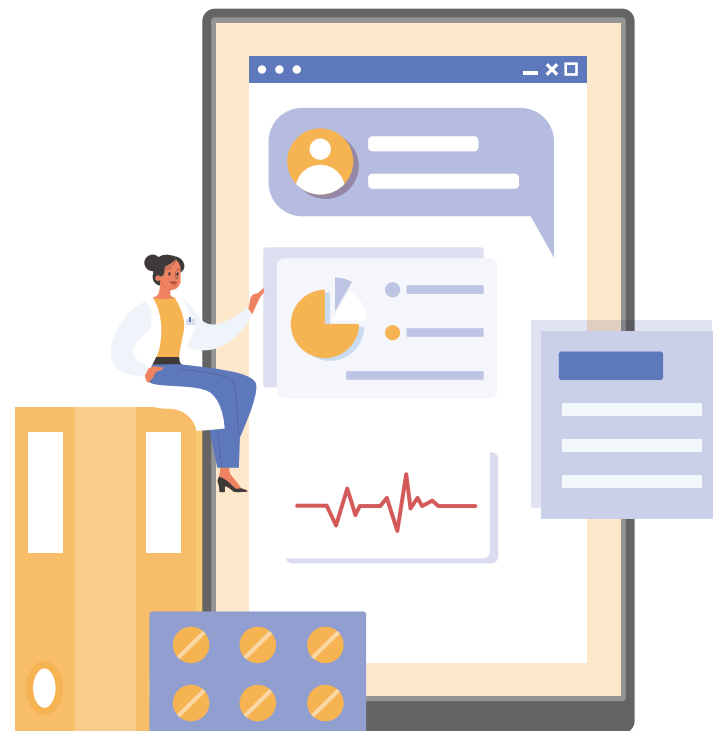
##### 年度薪酬調整

2025 年員工平均年薪較 2024 年成長 7.5%。

- 2025 調整項目：三節獎金、職務津貼、伙食津貼。

### ➤ 績效考核

本院員工除新進三個月以內、計畫案、留職停薪員工以外，不分性別職級，皆需接受三節（端午節、中秋節與春節）考核，依評等獲得獎金，2025 年應考核員工 772 人，實際接受考核比例為 100%。考核過程採自評與主管評核雙軌進行，主管依照員工工作表現、專業能力等，進行面談及輔導後，主管評核優良者需具體敘明理由，最後成績由院長室及人事室主管組成考核審查小組共同評定。考核結果除做為三節獎金發放依據之外，並列為職務晉升、專業能力進階之審查項目。





## ➤ 福利制度

本院依法令給予員工休假、勞、健保、退休金等權利。此外，考量疾病年輕化趨勢，優於法令規定，不限年齡每年實施正職員工健康檢查，期能早期發現早期治療，落實維護員工身體健康，並訂有員工就醫優惠辦法，使員工於體系醫院就醫享有優惠。另設有員工福利委員會，規劃多種福利項目，營造幸福職場。

### ● 媽祖醫院員工福利項目一覽表



- 法定休假
- 天然災害出勤補休
- 優秀人才核給福利年假



- 傷病、喪葬補助
- 急難救助 / 住院慰問金
- 結婚、生育補助



- 勞、健保 / 退休金
- 團體保險



- 三節、院慶等節日之禮品或禮金
- 生日禮金、蛋糕
- 資深員工紀念幣



- 每年優於法令的健康檢查
- 員工、員眷就醫優惠
- 住院慰問金



- 公假公費訓練補助
- 員工子女托育補助



- 績效獎金
- 三節獎金
- 專案獎金



- 宿舍
- 員工旅遊
- 健康促進室、KTV
- 旺年會
- 媽祖回娘家

### ● 退休制度

本院退休制度符合勞動基準法（舊制）、勞工退休金條例（新制）規定辦理，於臺灣銀行設有獨立專戶管理舊制退休準備金：

（一）舊制：適用勞基法退休制度舊制或保留適用新制前之舊制工作年資，以醫療保健服務業自 87 年 7 月 1 日起適用勞基法前、後之工作年資，依勞動基準法第八十四條之二規定計給舊制退休金。

（二）新制：適用勞基法退休制度新制之員工，本院按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。

（三）非適用勞基法之醫師：符合退休條件者，依其工作年資及院內相關規定計算基數，核發退休金。





## ➤ 育嬰留停

落實性別平等工作法，提供產假、產檢假及陪產檢假、陪產假、家庭照顧假、安胎假等假別。對於女性員工不同階段之生育需求，提供員工孕婦裝制服，設置哺（集）乳室，給予哺（集）乳時間，提供生育、托育之補助或協助，此外，鑑於當地托育資源不足，於 2024 年運用專業資源，輔導外部單位成立托嬰中心，以護理人員子女優先收托，支持員工育兒需求。

| 項目                               | 女性     |        | 男性                |                   |
|----------------------------------|--------|--------|-------------------|-------------------|
|                                  | 2024 年 | 2025 年 | 2024 年            | 2025 年            |
| <b>申請與復職人數（人）</b>                |        |        |                   |                   |
| 享有育嬰留停資格人數（A） <sup>註1</sup>      | 52     | 54     | 8                 | 8                 |
| 申請育嬰留停人數（B）                      | 19     | 20     | -                 | 1                 |
| 預定該年度復職人數（C）                     | 21     | 20     | -                 | 1                 |
| 實際復職人數（D）                        | 19     | 16     | -                 | 1                 |
| 復職後 12 個月仍在職人數（E）                | 15     | 17     | 1                 | -                 |
| <b>關鍵比率（%）</b>                   |        |        |                   |                   |
| 育嬰留停申請率（B）/（A）                   | 36.54  | 37.04  | 0.00              | 12.50             |
| 留職期滿復職率（D）/（C）                   | 90.48  | 80.00  | 不適用 <sup>註3</sup> | 100.00            |
| 復職週年留任率（E）/ 前一年（D） <sup>註2</sup> | 93.75  | 89.47  | 100.00            | 不適用 <sup>註3</sup> |

- 註 1. 符合育嬰假資格之計算方式為當年度至前二年度，女性申請 56 週產假者及男性申請陪產假者。
2. 復職週年留任率之定義為「本年度復職後滿 12 個月仍在職人數（E）÷ 前一年度實際復職人數（D）」，屬跨年度計算。2024 年之分母採計 2023 年實際復職人數（女性 16 人、男性 1 人）；2025 年之分母採計本表 2024 年實際復職人數（D）。男性 2024 年復職後滿 12 個月仍在職 1 人，即為 2023 年之復職個案，故該年度申請、預定復職及實際復職人數雖為 0，（E）仍列計 1 人。
3. 「不適用」係指當年度無適用對象、比率之分母為零而無從計算。男性 2024 年無預定復職者，留職期滿復職率不適用；男性 2025 年因前一年度（2024 年）無人復職，復職週年留任率不適用。





## ➤ 員工關係

為提升員工向心力與職場歸屬感，每年舉辦多元化活動，包括旺年餐會、院慶大會（暨表揚資深員工及志工、優良臨床教師）、護師節慶祝大會（暨表揚優良護理人員）、員工旅遊、節慶小禮物（如情人節、聖誕節、冬令進補）等，營造溫馨友善職場氛圍。此外，每年舉辦「媽祖回娘家」活動，是獨具特色的活動，結合在地文化，由院長與員工步行護送駐院媽祖回朝天宮謁祖進香祈福，強化員工認同與深化在地情感。



◆護師節慶祝大會



◆大小童一起來發聖誕糖果！



◆七夕情人節金沙送情



◆40th 院慶典禮表揚優良教師



◆40th 護佑四十 旭耀新程院慶典禮



◆「媽祖回娘家」健行活動

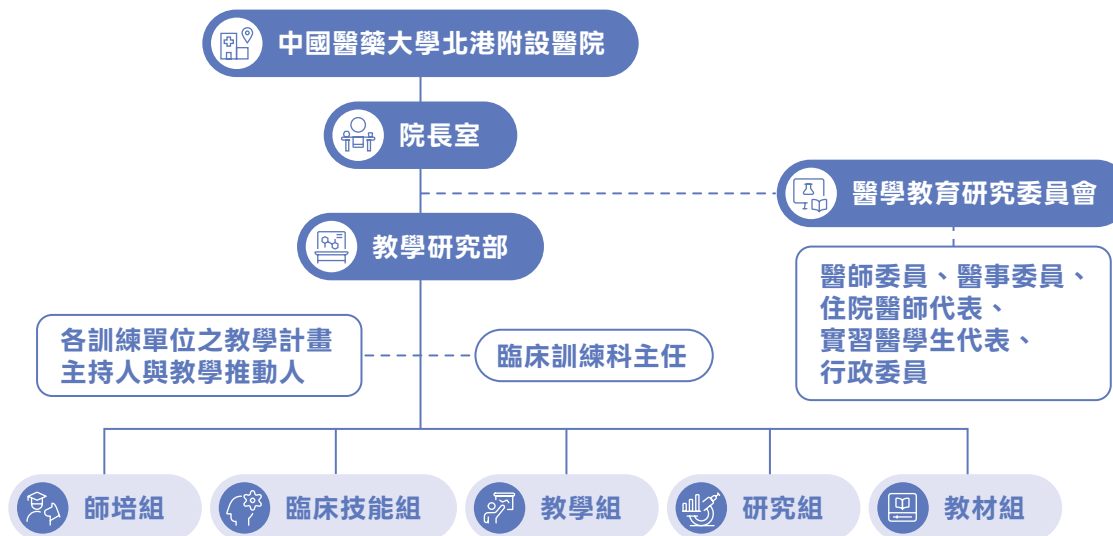


## D-3 人力資本發展

### ➤ 醫學教育研究委員會

為推動醫學教育、培訓醫學專業人才及落實教學活動，與鼓勵院內積極進行學術研究、提高研究水準，成立「醫學教育研究委員會」，統籌全院的教育政策規劃與教學研究發展，確保各項教學活動符合醫院政策與目標。委員會由院長擔任主任委員，成員包括各臨床科別及醫事教學負責人、住院醫師代表、實習生代表等成員組成，每年編製全院之教育訓練計畫書，訂定教學目標，包含加強人才培養、員工知識技能學習，辦理以病人為中心之教育訓練，每季開會檢討執行成果與持續改善，每年皆達成教學目標。

委員會透過定期舉辦各專科或次專科的再教育課程、學術會議、工作坊及跨科部討論，建立學習型組織文化，且透過知識管理系統與電子教學平台推動數位化學習。為減輕員工擔任臨床教師的行政負擔，醫院設有專責行政支持，提升教學動力，確保知識傳承。同時，制定進修與研究補助、升遷制度及優良教師獎勵等多元激勵機制，提升員工學習動力，促進醫療品質的提升與知識管理的精實化。2025 年度舉辦全院性通識教育、師資培育與專業課程共 78 場，課程總滿意度為 97.3 分，並與南區醫療網合作辦理醫事人員及非醫事人員教育訓練課程，開放院外人員一同參與，連續兩年榮獲學習楷模獎。



### ● 全院課程統計

| 年度 / 項目 | 通識教育 | 師資培育 | 專業課程 | 合計 |
|---------|------|------|------|----|
| 2021 年  | 14   | 17   | 38   | 69 |
| 2022 年  | 14   | 14   | 43   | 71 |
| 2023 年  | 12   | 12   | 46   | 70 |
| 2024 年  | 12   | 17   | 44   | 73 |
| 2025 年  | 12   | 13   | 53   | 78 |



◆ 2025 年南區醫療網 - 學習楷模獎



## ➤ 獎勵員工進修

為提升醫療品質與競爭力、履行教學醫院責任，媽祖醫院提供公假公費、獎勵等多項措施，鼓勵同仁參與教學、專業培訓、國內外進修及論文發表，拓展專業識能與國際視野。

2021-2025 年公假公費訓練補助人次連續 5 年成長、補助金額連續 2 年破百萬。

| 年度     | 補助人次   | 補助金額        |
|--------|--------|-------------|
| 2021 年 | 192 人次 | 330,779 元   |
| 2022 年 | 210 人次 | 413,246 元   |
| 2023 年 | 397 人次 | 984,297 元   |
| 2024 年 | 456 人次 | 1,141,598 元 |
| 2025 年 | 491 人次 | 1,022,252 元 |

⑧ 補助金額包含含醫師、醫事及行政單位之安排參訓費用、差旅費及院外繼續教育獎勵金。



## ➤ 教育訓練架構

由教學研究部依醫學教育研究委員會政策與方針，統籌全院教學訓練管理與執行，督導院內各職類醫事人員及實習學生的教學活動。院內訓練分工如下：

### 全院共通教育

由教學研究部規畫與實施，包括新進人員到職訓練、感染管制、醫療品質、病人安全、倫理法律、全人醫療及師資培育等課程。

- ★ **新進人員完訓率**：於到職 3 個月內完成 16 小時訓練，2025 年完訓率 99.04%。（排除未滿三個月離職與 2025 年 10 月後到職新進人員。）
- ★ **在職人員必修課程完訓率**：2025 年醫師完訓率 61.70%，其他職類 93.28%。（排除新進人員、兼任、部分工讀、留職停薪（超過 6 個月）之人員）

### 單位專業訓練

由各科部內依相關訓練與進階辦法設計，強化臨床教師與各職類人員專業領域知識與技能的持續精進。護理、醫技等職類，完成專業能力進階人員人數達 59 位。

| 類別 | 醫師     | 護理                                                                                                                   | 醫技            | 行政                    |
|----|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------|
| 院內 | 到職訓練   | 醫院簡介、福利制度介紹、人事規章事項（涵蓋反貪腐宣導）、職業安全衛生教育訓練、醫療廢棄物處理、資訊系統簡介、用電暨消防安全簡介、無菸檳酒醫院政策宣導、病人安全通報系統介紹、醫療社工簡介、圖書館利用教育、感染管制簡介（含電子教學影片） |               |                       |
|    |        | 訓練時數 16 小時                                                                                                           |               |                       |
|    | 核心必修職能 | 性別友善環境、職業安全衛生、醫療倫理暨法規、醫療品質、醫病溝通、感染管制、全人醫療、消防訓練、資訊安全、無菸醫院、高齡友善、健康促進、BLS / ACLS 等急救證照訓練                                |               |                       |
|    |        | 必修時數 14 小時                                                                                                           | 必修時數 20 小時    |                       |
|    | 專業職能   | 專科、次專科醫師訓練                                                                                                           | 臨床醫事人員 PGY 訓練 |                       |
|    |        | 衛生福利部 6 年 120 小時訓練課程，包含專業課程、專業品質、專業倫理、專業相關法規                                                                         | N1-N3 護理進階訓練  | 電腦文書技能、簡報課程課程、AI 應用課程 |
| 體系 | 輪調訓練   | 訓練時數由單位制訂                                                                                                            |               |                       |
| 院外 | 國內進修   | 派員至其他機構學習專業技能                                                                                                        |               |                       |
|    |        | 政府課程訓練、取得專業執照                                                                                                        |               |                       |
|    |        | 學會研討會、機構參訪                                                                                                           |               |                       |
|    | 國外進修   | 碩博士在職進修<br>國際研討會、國際參訪                                                                                                |               |                       |



## ➤ 護理人才發展計劃

媽祖醫院持續推動系統化護理人才培育，依護理師職涯階段設計訓練計畫，運用新進護理人員教學策略地圖，協助新進人員適應臨床環境，並進階至專業領導。新進護理師接受為期兩年的專業能力訓練，透過 DISC 性向測驗配對臨床教師與輔導員，搭配 1 對 1 輔導，強化臨床技能與病人安全意識。教學採漸進式，針對適應較慢者提供特別輔導，確保其能獨立照護病人。

在職進階方面，設有完善職級晉升制度，依 N1 至 N4 等級規劃專業課程與報告審查。2025 年 32 名完成職級晉升，顯示培訓成效顯著。

此外，針對特殊學習需求，安排護理人員赴外醫院進修，2024 年、2025 年各 1 名以公假公費方式外派護理人員至體系醫院接受實務訓練，補足臨床經驗。此外，護理主管定期進行職涯面談，協助員工調整發展方向，並提供轉任機會，支持多元職涯發展，打造完整且具彈性的護理人才培育體系。

二年期教學策略地圖－專業能力訓練

| 準備期     |                                          | 報到                          | 第一階段（3 個月）                                                                            |                |                |                                               | 第二階段（9 個月）                                    | 第三階段（12 個月） |
|---------|------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------|
| 項目 / 期程 | 到職前                                      | 第 1 週                       | 第 2-4 週                                                                               | 第 5-8 週        | 第 9-12 週       | 第 4-12 個月                                     | 第 13-24 個月                                    |             |
| 護病比     | 單位安排專業與情緒穩定臨床教師 / DISC 性向測驗分配教師 / 團隊成員性格 | 分派臨床教師                      | 共同照護<br>6-7 人                                                                         | 指導下照護<br>2-4 人 | 指導下照護<br>4-6 人 | 獨立照護 6-7 人                                    | 獨立照護 6-7 人                                    |             |
| 訓練內容    |                                          | 到職訓練課程（5 天）                 | 1. 新進人員輔導訓練（3 個月）<br>2. 跨領域團隊合作訓練<br>3. EPAs 可信賴等級                                    |                |                | 1. N1 專業能力訓練<br>2. 跨領域團隊合作訓練<br>3. EPAs 可信賴等級 | 1. N2 專業能力訓練<br>2. 跨領域團隊合作訓練<br>3. EPAs 可信賴等級 |             |
| 輔導關懷    |                                          | 每週座談（臨床教師 / 護理長 / 督導 / 副主任） | 1. 新進人員 / 輔導員學習評價（第 3、8 週）<br>2. 新進人員座談會<br>3. 臨床教師座談會<br>4. 壓力調適團體（青年車）<br>5. 每月導生座談 |                |                | 每月導生座談                                        | 每月導生座談                                        |             |



2025 年 11 月起導入「護理新手臨床導師制度之輔導模式」：護理新手到職，臨床導師除提供臨床指導外，並擔任護理新手心靈導師，提供情緒支持、角色榜樣、價值引導、壓力調適與職涯發展建議等多重支持功能，建立

穩定、正向的學習夥伴關係，促進護理新手的適應歷程，有效解決其在臨床工作中面臨的適應、溝通及技術等問題。2025 年到職一年內新進護理人員退場率 12.9%（低於全國比率 30%）



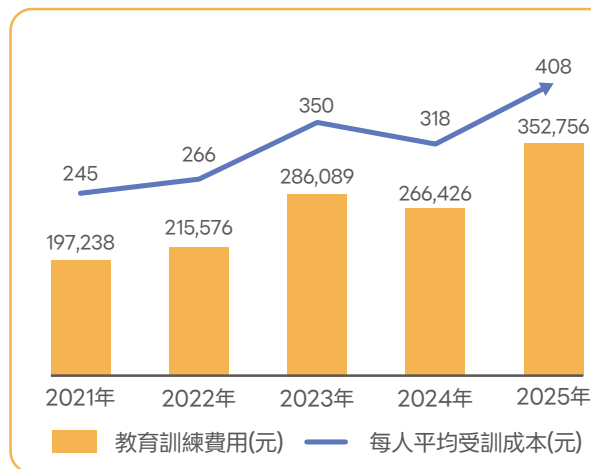
| 職涯階段              | 時間          | 主要目標                                                                                        | 培訓和進修                                                                          | 必備證照 / 資格                                                                            | 評估指標                                                   |
|-------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 初階護理師<br>(新人期)    | PGYN<br>2 年 | 1. 完成新人訓練，獨立執行基本護理技術。<br>2. 臨床進階 N1、N2。                                                     | 1. 新人訓練課程（含模擬訓練）。<br>2. 進階教育訓練。                                                | 1. 護理師證照。<br>2. BLS / ACLS 證照。                                                       | 1. 完成新人考核。<br>2. 取得 N2 資格。                             |
| 進階護理師<br>(專業深化期)  | 3-5 年       | 1. 臨床進階 N3、N4。<br>2. 擔任臨床教師 / 指導者，指導新人。<br>3. 跨科別訓練（例如：內外科輪訓）。<br>4. 專科護理師培訓。<br>5. 參與改善專案。 | 1. 進階證照課程。<br>2. 臨床教師 / 指導者培訓。<br>3. 跨科訓練。<br>4. 專科護理師課程。<br>5. 個案報告撰寫與專案發表技巧。 | 1. N4 或進階證照（如急重症 / ICU / 腫瘤）。<br>2. 臨床教師資格。<br>3. 完成跨科訓練。<br>4. 專科護理師證照。<br>5. 發表證明。 | 1. 取得專科證照，具備教學能力。<br>2. 完成一篇個案報告或研究論文發表。               |
| 資深護理師<br>(領導與管理期) | > 5 年       | 1. 訓練行政主管。<br>2. 發展特定專業培訓：社區長照、個管師、資訊、腫瘤、高齡。<br>3. 跨領域合作與資源整合能力。                            | 1. 管理與領導力課程。<br>2. 各專業相關課程。                                                    | 1. 護理管理學分證明書。<br>2. 各專科 / 管理師證照。                                                     | 1. 擔任行政主管。<br>2. 取得專科證照並轉任專業領域。<br>3. 主導跨科別 / 跨機構合作計畫。 |
| 高階護理師<br>(專業領導期)  | > 10 年      | 1. 擔任護理部主任 / 副主任等高階主管。<br>2. 兼任校外講師或教授職務。                                                   | 1. 碩士或博士學位（護理 / 公衛 / 管理）。<br>2. 高階領導與策略規劃課程。                                   | 1. 碩士或博士學位。<br>2. 教授或講師資格。                                                           | 1. 發表具影響力的研究論文。<br>2. 擔任護理部高階主管，負責全院護理策略。              |



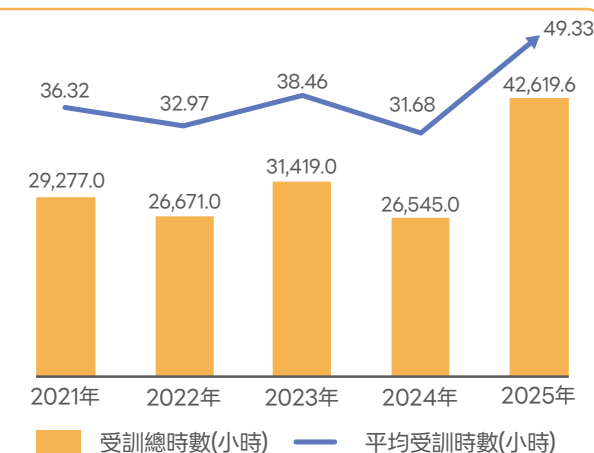
## ➤ 受訓成果統計

媽祖醫院致力營造多元、包容且公平的學習與發展環境，重視人才培育與專業成長，無論性別、年齡或職務層級，每位員工皆能獲得教育訓練資源與發展機會，2025 年教育訓練包含全院性實體、線上課程，與單位內部教育訓練（含院內講師教育訓練、院外專家指導、廠商教學訓練等），總時數 42,619.6 小時，全院共 864 人，平均受訓時數為 49.33 小時，相較於 2024 年，每位同仁平均成長 17.7 小時。

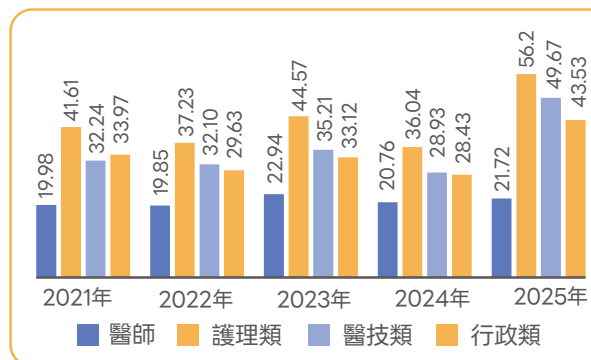
歷年投入教育訓練經費概況



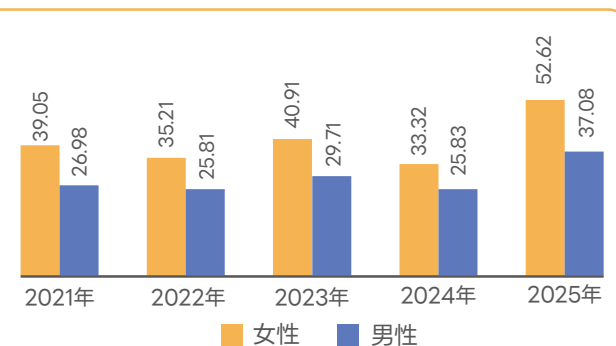
歷年教育訓練總時數



不同職類歷年平均教育訓練時數



不同性別歷年平均教育訓練時數



## ➤ 訓練成果評估

2025 年規劃並執行 78 堂全院教育訓練課程，涵蓋臨床知識、技能操作、病人安全、品質管理等面向。為確保學習成效，除課後滿意度調查，部分核心課程實施課後評估：

|         | 成果               | 說明                                                                                              |
|---------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課程滿意度   | 97.3<br>(100 分制) | 針對整體 78 堂課程，調查項目包含課程設計、授課品質與實用性。                                                                |
| 平均訓練通過率 | 91.12%           | 為確保學習成效，部分課程實施課後評估，包含性別友善環境、職業安全衛生、醫療倫理暨法規、醫療品質、醫病溝通、感染管制、全人醫療、消防訓練（環境保護）、資訊安全、無菸醫院、高齡友善、健康促進等。 |





## ➤ 特色訓練課程

### ● AI 應用訓練

2025 年舉辦 8 場全院性 AI 應用課程（含 1 場 AI 研討會），累計 250 人次參與。且舉辦『AI 創意應用分享競賽』，鼓勵同仁從業務痛點出發，要求參賽專案需明確定義使用情境與對象、完整揭露從概念驗證到模型調校的研發過程。經初選後，共 11 名入選決賽，依據評選獎項提供獎金與獎狀，獲獎專案拍成影片供院內同仁線上觀看學習，其中金獎（ICON 判讀模組）、銀獎（專科護理師 OSCE 對練小幫手）2 項，已開始實際運用，成為醫護人員於臨床照護及教學訓練的好幫手。

| 獎項  | AI 應用專案主題                          |
|-----|------------------------------------|
| 金獎  | ICON 判讀模組（已導入實際應用）                 |
| 銀獎  | 專科護理師 OSCE 對練小幫手（已導入實際應用）          |
| 銅獎  | 利用 AI 提示語自動生成專案管文件【以「導入院內新版入口網」為例】 |
| 佳作  | 藥物統合模組、知識整合平台等 5 項                 |
| 入選獎 | 長照評估工具等 3 項                        |

### ● 儲備主管訓練

為強化中階管理人才儲備與數位轉型能力，2025 年度啟動儲備主管培育計畫，課程設計緊扣「數位轉型 / 邏輯溝通 / 管理共識」三大核心職能，儲備主管需參與包含「AI 應用分享工作坊」、「資料分析與簡報製作技巧」、「主管共識營」的訓練、實作演練與考核。2025 年共計 8 位儲備主管通過完整考核順利完訓。



◆ 2025/10/17 AI 應用分享工作坊



◆ 2025/12/02 資料分析與簡報製作技巧



◆ 運用 AI 擬真即時對話，降低專師口試標準病人成本



◆ 2025 年 AI 創意應用分享競賽頒獎



## • 2025 永續課程

為深化組織內部的永續素養並落實 ESG 策略，2025 年共舉辦 3 場培訓課程與研討活動，共 222 人次實體參與，主題橫跨環境治理與社會健康福祉，並開放院外一同參與。我們致力於讓同仁從碳管理、環境共生到健康照護層面，全方位掌握永續發展的趨勢與實踐要領。

| 日期             | 時數  | 課程主題                 | 實體受訓<br>院內人數 | 實體受訓<br>院外人數 |
|----------------|-----|----------------------|--------------|--------------|
| 2025/01/07 (二) | 1   | 企業溫室氣體盤查概念及廢棄物循環使用介紹 | 107          | 4            |
| 2025/01/22 (三) | 1   | 台灣的永續綠空間             | 54           | 5            |
| 2025/11/14 (五) | 3.5 | 護理健康永續 (ESG) 研討會     | 45           | 7            |
| 總數             |     |                      | 206          | 16           |



◆ 2025/01/07 企業溫室氣體盤查概念及廢棄物循環使用介紹



◆ 2025/11/14 護理健康永續 (ESG) 研討會





## D-4 尊重人權

媽祖醫院致力維護員工權益，遵循勞動相關法規與人權相關規範，設立多元溝通管道及管理機制，以確保員工獲得妥善照顧，並以同樣的標準期許及要求合作供應商符合本政策的精神與基本原則，遵循中醫大醫療體系之「人權政策」，支持並遵循國際認可的人權公約，包含聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約及聯合國工商企業與人權指導原則等人權框架與精神，致力打造機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

不歧視、機會均等：訂有招募甄選作業管理辦法，並依就業服務法規定，對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而有差別對待。

性騷擾防治：依性別平等工作法規定，已制定性騷擾防治措施、申訴及調查處理措施，並公告周知，且 2024 年已依雲林縣社會處規範，請全院員工詳閱且簽署「禁止性騷擾聲明啟事」，由人事室留存備查。

### ➤ 人權教育訓練

每年辦理醫學倫理必修課程（詳見 C-4 醫病關係）及性別平等、多元文化等相關課程，促進互相尊重與理解，開放院外人士參與，2025 年舉辦 3 場，共 320 人次參與。

| 日期             | 時數 | 課程主題                 | 院內人數 | 院外人數 |
|----------------|----|----------------------|------|------|
| 2025/07/05 (六) | 2  | 原住民族權利促進運動及社會與健康的不均等 | 60   | 52   |
| 2025/07/05 (六) | 2  | 文化適切性健康照顧－倫理議題       | 60   | 52   |
| 2025/07/09 (三) | 1  | 醫療職場性騷擾防治            | 79   | 17   |
| 總數             |    |                      | 199  | 121  |



◆ 2025/07/05 原住民族多元文化課程



◆ 2025/07/09 醫療職場性騷擾防治

### ➤ 申訴案例與處置

員工、實習生、協力廠商人員如遭遇歧視、騷擾或其他人權侵害，可透過性別平等委員會、員工信箱、直屬主管或人事室提出申訴；本院承諾對申訴人身分保密，並確保申訴過程不受報復。2025 年全年接獲 1 件疑似不適當互動申訴，經邀請外部專家成立調查小組，調查結果尚不足以構成性騷擾要件，除妥善回覆當事人之外，並上傳勞動部職場性騷擾案件通報系統。



## D-5 員工健康與安全

### ➤ 職業安全管理機制

媽祖醫院致力於建構安全、健康的工作環境，保障醫院員工之作業安全及健康管理，已參照臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）指引，建立標準化管理制度。每年制定「職業安全衛生管理計畫」，涵蓋危害辨識、承攬商管理及緊急應變等面向，由醫院內稽制度檢核執行狀況，每年亦配合職安署中區職業安全衛生中心的外部稽核，確保持續改善。

設有「職業安全衛生委員會」依據「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」、「職安全衛生管理辦法」設置職業安全衛生委員會定期（每季）開會檢討職業安全衛生管理計畫、安全衛生工作守則及員工意外事件原因分析；由行政副院長及其代理人擔任當然主任委員，負責審議職安衛政策與績效。審議 12 項職安重點議題，作為管理系統持續改善之依據，委員會成員共計 9 人，其中員工代表 3 人（占比 33.33%）。

委員會決議透過院內網站職業安全衛生室資料夾、主管會議公告宣導，以強化全員職業安全意識。

#### 職業安全衛生委員會執行事項

- \* 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- \* 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- \* 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- \* 審議作業環境監測計畫、監測結果已採行措施
- \* 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- \* 審議各項安全衛生提案
- \* 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- \* 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- \* 審議職業災害調查報告
- \* 考核現場安全衛生管理績效
- \* 審議承攬業務安全衛生管理事項
- \* 其他有關職業安全衛生管理事項

### ➤ 危害辨識及風險評估

依據職業安全衛生法施行細則，建立危害辨識與風險評估機制。定期巡視及辨識作業危害，並依危害特性與主管機關指引，每半年執行全院作業環境監測、建築物公共安全檢測，涵蓋化學與物理性危害，亦參考外部重大工安事件進行內部檢視與改善潛在危害，定期於職業安全衛生委員會中回報檢討，以確保員工安全。此外，為提升評估精準度，2025 年導入數據導向的脆弱度分析（HVA），由職安室提供颱風、地震頻率及歷年傷害統計等客觀歷史數據，取代過往僅依賴主管經驗的主觀判斷，協助各單位以科學依據界定高風險項目，打破經驗盲點。

針對辨識出的重大基礎設施風險，本院於 2025 年投入資源進行實質改善，確保職場環境安全。

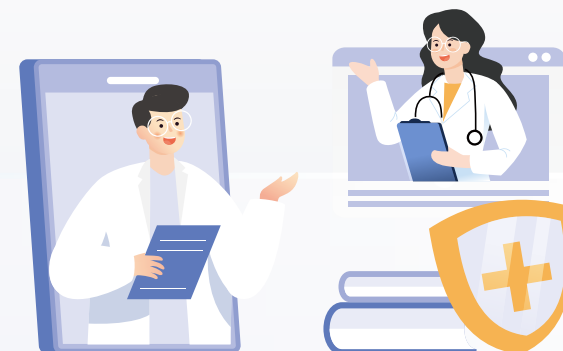
此外，媽祖醫院依據職安法第 18 條落實『緊急退避權』機制，分別於新進人員、在職教育訓練、院內網明確公告宣導，員工遭遇立即危險時，有權主動退避。同時嚴格遵循法規，承諾絕不因合理行使該權利而給予不利處分，建構安全無虞的執業環境。

|           | 範圍             | 目的                                       |
|-----------|----------------|------------------------------------------|
| 舊大樓地下消防整修 | 投入逾 3,300 萬元經費 | 解決警報器老化誤報問題，並確保全院設施符合最新消防法規標準，提升火災預警可靠度。 |
| 建築物公共安全檢測 | 納入常態性危害辨識範疇    | 定期檢視建築結構安全、預防潛在崩塌或結構失效風險。                |



## ➤ 職業安全衛生教育訓練

媽祖醫院依據法規要求與院內風險特性，針對新進人員、全院員工、駐地廠商與特殊職類人員等對象，規畫與執行職業安全教育訓練，確保每位工作者（含員工與承攬商）安全認知及應變意識之建立，未來針對駐地廠商將提供不同時段之訓練場次，提升完訓率。



| 類別     | 項目       | 內容                       | 訓練對象        | 訓練方式    | 時數      | 場次 | 應受訓人數 <sup>註</sup> | 實際受訓人數 | 完訓率    |
|--------|----------|--------------------------|-------------|---------|---------|----|--------------------|--------|--------|
| 一般作業安全 | 職業安全教育訓練 | 安全衛生觀念、職安衛管理系統、職災防範等。    | 新進人員        | 實體      | 1 小時    | 9  | 109                | 108    | 99.10% |
|        |          |                          | 全院員工        | 實體 / 線上 | 1 小時    | 2  | 717                | 664    | 92.6%  |
| 特定危害防護 | 感染管制     | 醫療機構內的感染管制原則、個人防護、手部衛生等。 | 全院員工        | 實體      | 1 小時    | 2  | 717                | 645    | 89.9%  |
|        |          |                          | 駐地廠商        |         |         | 2  | 61                 | 42     | 68.8%  |
|        | 特殊作業證照回訓 | 包含高壓氣體、鍋爐操作等特殊作業執照初訓、回訓。 | 依法指派之現職作業人員 | 實體      | 依證照法定時數 | 5  | 12                 | 12     | 100.0% |

（註）全院員工排除新進人員、兼任、部分工讀、留職停薪（超過 6 個月）之人員。



## ➤ 員工職業災害事件統計

員工若發生職業災害事件（含交通意外及針扎事件），須依「員工意外事故防範及處理辦法」進行通報，通報作業透過 BPM (BusinessProcessManagement) 電子簽核系統執行、管理、統計，於新人訓練中宣導並刊載於院內網站。事件發生後，員工或主管可透過院內系統提交「職災通報單」或「針扎通報單」，職安室接獲後立即展開現場調查與分析，並啟動專案調查，結果提交職業安全衛生委員會或感染管制委員會審議與追蹤改善。重大職災事件須於 4 小時內通報職安室，並於 8 小時內完成法定通報。



2023-2025 年未發生損失工時之職業傷害。2025 年共發生 11 件針扎事件，屬於無損失工時之傷害事件，依「針扎意外或血液體液暴露處理流程」完成處理、就醫評估且通報與追蹤，每案由感染管制護理師偕同當事人重現事件過程，分析風險點且提供個別衛教，作為教育訓練與改善依據，持續加強高風險單位與

新進人員之教育訓練及宣導及製作警語小卡提升安全意識，2025 年無因投入銳物回收筒導致扎傷。

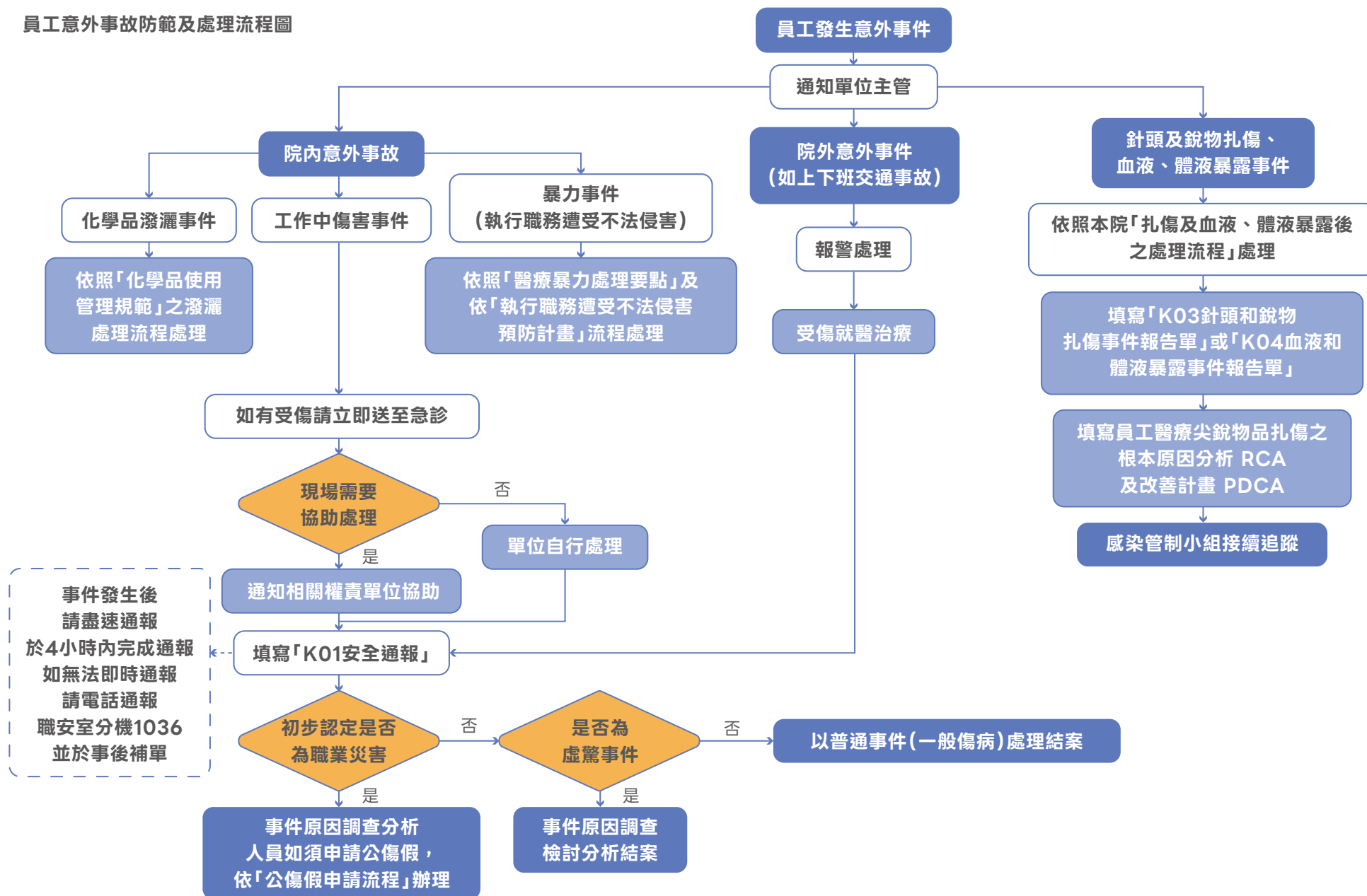
員工職業傷病事件統計表

| 所有員工                    | 2023 年    | 2024 年    | 2025 年    |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 全年工作時數                  | 1,594,656 | 1,643,592 | 1,712,160 |
| 職業傷害死亡人數                | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重職業傷害人數（不含死亡）          | 0         | 0         | 0         |
| 損工（損失工時）職業傷害件數          | 0         | 0         | 0         |
| 無損工但工作活動受限或暫時調離現職件數     | 0         | 0         | 0         |
| 無損工且工作活動未受限之傷害件數（主要為針扎） | 7         | 8         | 11        |
| 可記錄職業傷害件數               | 7         | 8         | 11        |
| 虛驚事件件數                  | 0         | 0         | 0         |
| 損工日數                    | 0         | 0         | 0         |
| 職業傷害死亡比率                | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重職業傷害比率                | 0         | 0         | 0         |
| 損失工時傷害率（LTIR）           | 0         | 0         | 0         |
| 損工、工作受限或調職比率（DART）      | 0         | 0         | 0         |
| 可記錄職業傷害比率（TRIR）         | 0.88      | 0.97      | 1.28      |
| 虛驚事件頻率（NMFR）            | 0         | 0         | 0         |
| 損工日數比率（LDR）             | 0         | 0         | 0         |

- 註
1. 「全年工作時數」統計方式為 1-12 月之人數 × 當月工作日數 × 日工時。
  2. 各項指標之計算不含交通傷害事件。
  3. 「職業傷害死亡比率」= 職業傷害死亡人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  4. 「嚴重職業傷害比率」= 嚴重職業傷害人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「嚴重職業傷害人數」是受傷害者無法恢復的其他傷害（如截肢），或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。
  5. 「損失工時傷害率（LTIR）」= 損工職業傷害件數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  6. 「損工、工作受限或調職比率（DART）」= (損工職業傷害件數 + 無損工但工作活動受限或暫時調離現職件數) × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  7. 「可記錄職業傷害比率（TRIR）」= 可記錄職業傷害人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「可記錄職業傷害人數」為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數。
  8. 「虛驚事件頻率（NMFR）」= 虛驚傷害件數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  9. 「損工日數比率（LDR）」= 損工日數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「損工日數」是指受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不含受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。



員工意外事故防範及處理流程圖





## ➤ 職場不法侵害預防

媽祖醫院最高管理階層堅定明確宣示：以「零容忍」態度，嚴禁職場任何形式不法侵害。每年進行危害辨識及風險評估，以確認採取控制措施後殘餘風險及新增風險，檢討並修訂「職場不法侵害暨暴力防範準則」及「醫療暴力事件通報應變機制」。並致力於預防員工在執行職務過程中，避免遭受來自他人之身體或精神不法侵害，以確保全院員工工作安全環境。

鑑於醫療暴力事件是對臨床工作者人身安全威脅最大、且最需即時應變的直接危害，為有效防範，媽祖醫院每年運用脆弱度分析，盤點與聚焦於高風險單位（如急診、精神科），針對潛在危害點進行補強，且透過「事前預警、即時應變與事後支持」，建構全方位的員工防護網，且透過每年的防範演練，提升第一線人員在高風險情境下的應變能力與支持。



◆ 2025 年急診室暴力事件演練中，模擬施暴者受到警察壓制之情境

### 醫療暴力事件通報應變機制

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事前預防 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>硬體輔助</b>：急診室設有語音型警民連線通報系統，院內由專責人員及醫院 24 小時常駐保全，且優化夜間保全巡邏頻率。</li> <li>● <b>實境演練</b>：為強化臨場反應，每年舉辦急診室防暴演習，結合轄區警力進行實兵推演，且建立獨特的「跨單位觀摩機制」，要求全院各單位護理長與主管親臨現場觀摩學習，確保主管皆具備指揮應變能力。 <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 2025 年執行消防模擬演練 2 場次 46 人次參與，科別含洗腎室、病例室等高風險單位），並跟第三消防大隊執行定期消防演練。</li> </ul> </li> </ul> |
| 即時應變 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>緊急應變</b>：建立標準化應變機制，員工遇到滋擾事件可撥打「1199」緊急專線啟動全院廣播，保全人員立即趕赴現場支援，必要時通報轄區警員介入處理。</li> <li>● <b>通報流程</b>：若確認發生暴力事件，依規定立即通報台灣雲林地方法院檢察署、雲林縣衛生局，並接續啟動關懷機制。 <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 2025 年無發生需通報警政機關之醫療暴力事件。</li> </ul> </li> </ul>                                                                |
| 事後支持 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>身心支持</b>：事件後立即啟動員工關懷小組，由職安室、人事室、社工室及心理師，提供員工心理支持與輔導。</li> <li>● <b>法律後盾</b>：若有法律需求，由法律顧問協助員工，提供必要之司法協助，捍衛醫護尊嚴。</li> </ul>                                                                                                                                                                                   |

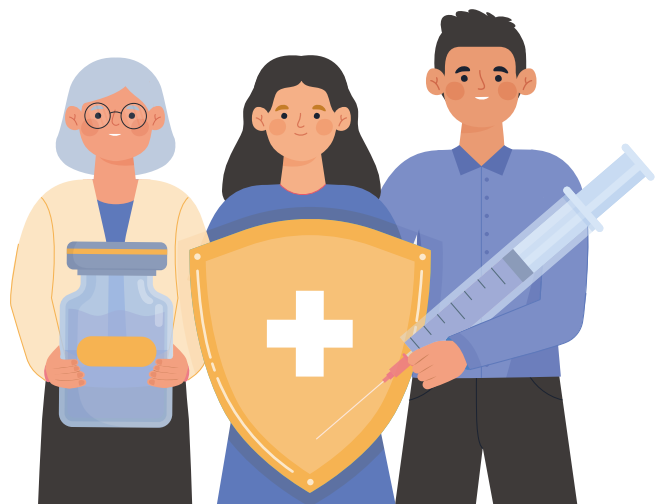




## ➤ 承攬商安全衛生管理

為強化承攬商工作安全管理，媽祖醫院訂有「安全衛生須知手冊」，於常駐型廠商人員首次進駐本場所前、工程類廠商人員，於進場前之施工前會議中即進行危害告知並提供紙本說明及須知，簽署後送回職安室存查，確保廠商人員熟悉院區相關規範與安全要求對於相關特殊管制類工程（如動火及吊掛作業等），需於執行前需提出申請，作業前相關單位（如工務、防火管理、保全人員等）共同進行現場勘查與風險確認，依規範提供相關證照及防護設備，施工期間，視需求指派專人與廠商監工人員注意作業安全狀況，完工後確認人員安全撤離及環境復原狀況。

2025 年承攬商宣導成果：常駐人員宣導教育 51 人、工程類人員宣導教育 315 人、2025 年無任何職業傷害事件發生。



非員工職業傷病事件統計表

|                     | 2025 年  |
|---------------------|---------|
| 全年工作時數              | 110,232 |
| 職業傷害死亡人數            | 0       |
| 嚴重職業傷害人數（不含死亡）      | 0       |
| 損工（損失工時）職業傷害件數      | 0       |
| 無損工但工作活動受限或暫時調離現職件數 | 0       |
| 無損工且工作活動未受限之傷害件數    | 0       |
| 可記錄職業傷害件數           | 0       |
| 虛驚事件件數              | 25      |
| 損工日數                | 0       |
| 職業傷害死亡比率            | 0       |
| 嚴重職業傷害比率            | 0       |
| 損失工時傷害率（LTIR）       | 0       |
| 損工、工作受限或調職比率（DART）  | 0       |
| 可記錄職業傷害比率（TRIR）     | 0       |
| 虛驚事件頻率（NMFR）        | 45.36   |
| 損工日數比率（LDR）         | 0       |

- 註
1. 「全年工作時數」統計方式為 1-12 月之人數 × 當月工作日數 × 日工時。
  2. 各項指標之計算不含交通傷害事件。
  3. 「職業傷害死亡比率」= 職業傷害死亡人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  4. 「嚴重職業傷害比率」= 嚴重職業傷害人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「嚴重職業傷害人數」是受傷害者無法恢復的其他傷害（如截肢），或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。
  5. 「損失工時傷害率（LTIR）」= 損工職業傷害件數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  6. 「損工、工作受限或調職比率（DART）」=（損工職業傷害件數 + 無損工但工作活動受限或暫時調離現職件數）× 200,000 ÷ 全年工作時數。
  7. 「可記錄職業傷害比率（TRIR）」= 可記錄職業傷害人數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「可記錄職業傷害人數」為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數。
  8. 「虛驚事件頻率（NMFR）」= 虛驚傷害件數 × 200,000 ÷ 全年工作時數。
  9. 「損工日數比率（LDR）」= 損工日數 × 200,000 ÷ 全年工作時數；「損工日數」是指受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不含受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。



## ➤ 員工健康管理

媽祖醫院重視員工健康管理，採取「預防勝於治療」的策略。除依法規實施一般勞工及特殊危害作業檢查外，提供優於法規的進階與高階健檢方案，且建立健康分級追蹤管理機制。員工健康資料皆由專人依個資保護規範妥善保存。

持續觀察院內健檢趨勢與整體疾病年輕化現象，2025 年起提升進階健檢頻率，40 歲以上族群由原先 3 年 1 次提升為 2 年 1 次、55 歲以上由 2 年 1 次提升為每年 1 次，守護員工健康。2025 年度員工健檢費用為 518 萬元。

| 年齡層     | 原始健檢頻率    | 2025 起    | 升級幅度             |
|---------|-----------|-----------|------------------|
| 40 歲以下  | 每 3 年 1 次 | 每 3 年 1 次 | 維持基準             |
| 40-49 歲 | 每 3 年 1 次 | 每 2 年 1 次 | 頻率提升 (提早 10 年關注) |
| 50-54 歲 | 每 2 年 1 次 | 每 2 年 1 次 | 維持高標             |
| 55 歲以上  | 每 2 年 1 次 | 每年 1 次    | 最高密度守護           |

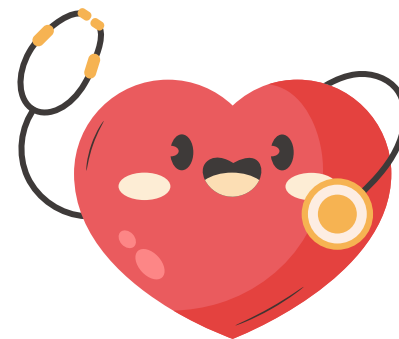
| 優於法規的健康檢查方案                                                                                                                                                  | 分級追蹤管理                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| * 優於法規的健康檢查： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 進階健檢</li> <li>2. 高階健檢</li> </ol> * 員工「進階健檢」提供員工自選檢查（如：無痛胃鏡或大腸鏡等）及增加腫瘤標記檢驗、心血管、超音波檢查等，以提升員工健康檢查項目的完整性。 | * 依據健康檢查報告異常追蹤標準進行追蹤管理： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一級管理（輕微超標）：員工自我管理，6 個月或 1 年追蹤複查。</li> <li>2. 二級管理：3 個月追蹤複查；共 189 人，截至 2025 年底，179 人已完成追蹤（94.71%）。</li> <li>3. 三級管理：健康高危險群，收案管理；共 2 人，皆已完成追蹤（100%）。</li> <li>4. 立即追蹤（疑似罹癌）；共 16 人，皆已完成追蹤（100%）。</li> </ol> |

| 2025 年員工健康檢查執行情形 |       |      |
|------------------|-------|------|
| 員工健康檢查項目         | 應檢查人數 | 參檢率  |
| 在職員工健康檢查         | 748   | 100% |
| 特殊健康檢查           | 63    | 100% |

- 註 1. 參檢率為實際接受健康檢查人數除以應接受健檢人數。  
 2. 特殊健康檢查為勞工健康保護規則規範之游離輻射作業、甲醛作業人員所需施作之健康檢查。

## ● 慢性疾病風險評估

為及早辨識員工潛在健康風險，自 2022 年起運用衛生福利部「慢性疾病風險評估平台」，針對冠心病、高血壓、腦中風、糖尿病及心血管不良事件五大慢性疾病，增加健檢報告異常追蹤、健康講座，為員工進行年度風險分析與追蹤管理，2022-2024 年呈現下降趨勢，惟 2025 年出現回升，將持續追蹤高風險員工，透過健康促進活動與衛教強化健康管理。



員工慢性疾病風險評估一覽表

| 年度   | 冠心病   | 高血壓   | 心血管不良 | 糖尿病   | 腦中風   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2022 | 10.4% | 37.8% | 20.3% | 56.6% | 12.5% |
| 2023 | 10.2% | 34.1% | 18.1% | 56.5% | 9.2%  |
| 2024 | 10.0% | 34.2% | 16.7% | 53.4% | 8.9%  |
| 2025 | 10.8% | 44.6% | 20.0% | 54.1% | 13.5% |



## ➤ 員工健康促進與特色活動

自 2012 年起取得「健康職場認證促進標章」，至 2024 年已第 4 次通過展延申請，連續 14 年健康職場認證。2025 年國民健康署將認證轉型為「職場健康促進自主評核制度」，本院首次申請自主評核即通過審查取得「合格」證明，並獲頒雲林縣職場健康促進優良單位獎座。

### 2025 年健康促進活動

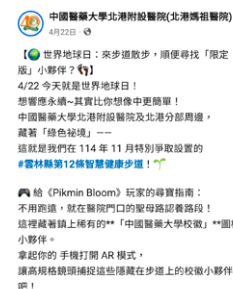
| 活動      | 參與規模   | 成果                                                                             |
|---------|--------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 有氧運動    | 206 人次 | 滿意度 99.3%                                                                      |
| 健康減重控制班 | 22 人   | 合計總減重公斤數 98.8 公斤，平均減重 4.49 公斤，平均體脂下降 2.1%，其中有 3 人減重 10 公斤。                     |
| 紓壓手作班   | 125 人  | 滿意度 97%。                                                                       |
| 健康講座    | 14 場   | 共辦理「醫療人員的身心修復實踐：結合中醫與瑜伽的整合應用」、「不只是故事，是提醒：乳癌勇者的生命呼喚」、「太極拳運動對疾病預防與注意事項」等 14 場講座。 |



### 雲林健康步道 - 不用流汗、不用換衣服，走一圈就好。

媽祖醫院於 2025 年 11 月在院區聖母路認養路段設置雲林縣第 12 條「智慧健康步道」，為全縣首條設置於醫療院所周圍的健康步道，提升同仁、住院病人及家屬的戶外活動便利性。雲林縣智慧健康步道系統透過專屬 APP 記錄步行數據，功能涵蓋路線導航、健走紀錄、時間與距離統計，步道路線可自動感應計步，並可累積「雲林幣」兌換商品作為激勵機制。

媽祖醫院透過認養步道參與社區健康計畫，並將步道納入員工健康促進日常，院內配套措施包含：同仁健康檢查後提供個人化健走建議、新進人員介紹納入步道導覽、每月累積步行天數達標可兌換小獎勵，並同步推動「以步代梯」，兼顧員工健康與節能減碳。步道由本院定期維護，確保整潔與使用品質。





### 「護佑四十·旭耀新程」40 週年院慶典禮

媽祖醫院 40 週年院慶以「護佑四十·旭耀新程」為主題，回顧深耕雲林海線 40 年歷程，並感謝地方社區與醫療夥伴。院方盤點永續治理、醫療品質與國際評比成果，獲亞太永續行動獎金獎、台灣永續行動獎金獎、SNQ 國家品質標章及台灣健康永續獎，連續 3 年入選全球最佳醫院前 20 名。



系列活動以「傳承與社會連結」為核心，規劃藝文展、媽祖回娘家徒步祈福及護佑市集，結合員工與社區參與，深化情感連結，落實社會責任。醫療面更持續推動創新，未來將以創新與品質打造更具韌性的醫療體系。



### 40 週年「媽祖回娘家」健行活動，結合護佑市集擴大舉辦

每年院慶前，由院長率同仁及眷屬，以鑾轎恭送天水媽祖（醫生媽）回北港朝天宮謁祖進香的「媽祖回娘家護佑健行活動」往返路程約 6.5 公里，全程步行約 3 小時，象徵虔誠感恩與祈福之意，迄今已辦理 28 年。2025 年適逢建院 40 週年，特別擴大辦理，邀請朝天宮莊儀團及鼓陣全程陪同，並結合趣味 Cosplay 表演及摸彩活動，並首次結合「媽祖護佑市集」，設置 29 個攤位及導入「借碗·退押」循環餐具機制，落實資源再利用與環境永續理念。活動共吸引 857 位員工、眷屬及社區民眾參與，透過文化傳承與健康促進，強化組織凝聚力與在地連結，展現本院社會參與之具體成效。

- \* 員工 294 人
- \* 員工眷屬 308 人
- \* 社區民眾 255 人





## ➤ 職場身心健康保護計畫

透過四大計畫「異常工作負荷促發疾病預防」、「人因性危害預防」、「母性健康保護」、「執行職務遭受不法侵害預防」，持續降低危害員工身心健康之風險。（不法侵害預防相關措施詳見本章「[職場不法侵害預防](#)」段落）

### • 異常工作負荷促發疾病預防

訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，結合年度健康檢查期間以「健康量表」問卷評估員工工作負荷程度，近一步串連員工定期健檢報告分析「十年內心血管疾病風險」，綜合計算出異常工作負荷「促發疾病風險分數」，透過主觀感受結合客觀數據找出潛在中高風險群予以協助。

|            |                                                                                                                                                                                                 |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 中高風險<br>關懷 | 2025 年評估結果：高風險（3 分）3 人，安排臨場健康服務醫師面談；中度風險（2 分）52 人，皆轉介員工關懷小組，進行初步訪談與關懷，且依同仁意願轉介至相關科室給予適當的協助，另知會單位主管協助了解同仁工作情況，予以適當調整。                                                                            |
| 特定職類<br>舒壓 | 2025 年針對護理人員、失智症個案管理師，規劃舒壓課程：<br>1. 針對護理人員推動「老師走進單位」模式，由專業講師親自走訪病房，帶領同仁透過香氛舒壓療癒學堂紓解壓力。總計 59 人參與，滿意度 9.2 分（滿分 10 分），參與者有 98.3% 認為活動有助於身心放鬆。<br>2. 針對長期承擔照護失智者與家屬溝通重擔的個管師，規畫專屬的音樂輔療課程，協助同仁進行心理充電。 |
| 友善硬體<br>支持 | 院區設置員工健康促進室及視聽娛樂室，提供運動器材與 KTV 歡唱設備，鼓勵同仁下班之餘運動健身或歡唱舒緩壓力。                                                                                                                                         |
| 健康步道       | 2025 年主動向雲林縣政府爭取於醫院周邊建置與認養「健康步道」，結合「雲林健康步道 APP」，員工可就近前往，健走同時可透過 APP 獲得「雲林幣」獎勵，建立健康生活方式。                                                                                                         |

### • 人因性危害預防

訂定「人因性危害預防計畫」，每 3 年以「肌肉骨骼症狀調查表（NMQ）」進行調查，針對 NMQ 疼痛評分 3 分以上人員安排臨場健康服務醫師進行面談及衛教，了解工作與疼痛相關性，依需求及同仁意願，轉介至職醫科門診進行持續性追蹤。前次調查為 2023 年，將於 2026 年 3 月啟動調查。

### • 母性員工健康保護

持續推動「職場母性健康保護計畫」，透過填寫「母性健康保護通報單」於同仁懷孕或產後自行通報後，經職業安全衛生護理師及臨場健康服務醫師與同仁面談評估作業場所危害及身體狀況，面談評估結果由醫師分級並進行後續管理，2025 年共服務 20 位同仁。

透過臨場健康服務強化員工衛教，涵蓋自我安全防護、環境安全與感染控制等重點，提升照護他人同時自我保護之能力；並落實母性保護措施，如孕期及產後一年內禁止夜班、排除高風險作業、設置專屬停車位及完善哺乳空間，營造友善且安全之職場環境。





## ➤ 員工關懷

本院訂有員工關懷作業辦法，於員工面對心理、工作、家庭、感情或法律等問題時，提供有效的心理諮商、法律扶助、急難救助等支持，建立良好關懷機制，維護員工身心健康，協助員工紓解職場、家庭等方面困難。單位主管負有關懷單位員工之責，應留意所屬人員動態，以期及早發現員工需協助事項。本院設立員工關懷小組，由行政副院長擔任召集人，精神科、職業安全衛生室、會計室、企劃室、社會服務室、護理部、員工福利委員會、人事室指派專人擔任成員，協助員工關懷事項。

院內網站設有院長信箱及員工關懷專區，員工對醫院有任何建議皆可反映，若有心理、工作、家庭、感情或法律等問題時，可透過「員工關懷專線 1208」、臨床心理專線 1693、電子表單「K08 員工關懷提報單」尋求支持、輔導與協助。

2025 年透過全院員工問卷調查，並結合自主與主管通報，識別需要關懷的同仁，員工關懷小組依個別狀況提供轉介、會談、跨科室醫療協助、主管支持與專業心理輔導：

| 工具或方式                          | 2025 年關懷成果                                                                |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| BSRS-5 簡式健康量表（心情溫度計）/ 工作負荷評估量表 | 識別中度情緒困擾 24 人、重度情緒困擾 1 人；高風險工作負荷群 3 人。<br>其中 18 位已啟動員工關懷小組轉介機制，完成會談或醫療協助。 |
| 自主與主管通報                        | 鼓勵同仁自行通報、單位主管通報，共 8 人接受關懷與輔導。                                             |



◆ 紓壓手作



◆ 有氧訓練



◆ 徒手肌力訓練課程

