

備註

1. 績效內容說明務必依循評選構面進行撰寫，請於各段落標註評選構面之名稱。
2. 撰寫時限邊界：以 2025 年度為主，其他年度績效為輔。
3. 曾獲永續單項績效獎項之醫療院所，績效參獎資料撰寫時限邊界以 2025 年度為原則，應與 2023 年及 2024 年的參獎資料有所區隔。

繳件方式

於 TCSA 台灣企業永續獎官網「參賽專區」進行，相關欄位可參考附件三。

四、永續報告



永續報告

繳件內容

1. 須於 2026 年或 2025 年出版永續報告書，其報告書編撰依循準則不限。
2. 建置醫院之永續發展或 ESG 網站專區（提供網址）。
3. 須填寫組織表現自評表，可於報名系統下載。相關欄位請見附件四。

繳件方式

於 TCSA 台灣企業永續獎官網「參賽專區」進行，並上傳組織表現自評表。

玖、評選內容說明及構面組成



一、永續傑出人物獎

由推薦醫療院所提送永續傑出人物獎遴選辦法推薦表。本獎評選構面說明如下：

評選構面

20%	樞紐地位	20%	社會影響	20%	特殊事蹟
20%	整體貢獻	20%	個人聲譽		



二、永續綜合績效

頒發台灣永續典範醫院獎及台灣永續醫院績優獎。

評選說明

本類獎項在於表揚組織高層對醫療院所永續具有清晰之價值觀、原則及願景，並有明確之治理架構與目標，能將永續性策略整合於組織經營理念中，落實醫院治理、環境保護、社會共融，以及供應鏈管理等工作，積極將全球永續議題以創新作法與營運策略及核心能力結合，執行醫療院所永續典範事蹟，擴大醫療院所社會影響力，殊堪國內醫療院所典範者。

評選構面

醫院永續願景與策略 15%

- 醫院永續願景與核心理念之完整性及宏觀性
- 醫院永續願景與全球永續發展之關聯性與執行度
- SASB 重大永續議題標準化揭露執行情形 [註 1]

醫院治理績效 20%

- 醫院治理程序
- 醫院監督團隊及與經營團隊運作
- 醫院治理透明度與病人參與
- 人才發展與留任
- 醫院永續 / 醫院社會責任等相關委員會運作

財務經營績效 10%

- 財務績效是否健全
- 財務績效與永續創新醫療服務模式之關聯性

氣候治理及能源管理績效 15%

- 氣候治理與行動
- 能資源管理措施

環境永續績效 15%

- 水資源管理與績效
- 環境管理績效 [註 2]

社會共融績效 15%

- 社會共融與人權保護
- 外部社會績效
- 內部社會績效

合規或獎勵事蹟 10%

- 符合法規及規範
- 獎勵事蹟

[註 1] 揭露說明 SASB 參引規範及執行方式，並列舉完整的永續重大議題指標。

[註 2] 參獎醫療院所可自行選擇呈現污染物管理與減量績效、環境管理系統建置、環境改善措施或環境與永續教育推廣等成效。環境改善措施泛指綠建築、節能設備更新、資源回收與再利用等環境管理措施。



三、永續單項績效

含氣候領袖獎等 11 項具有標竿作用及領導性地位獎項，評選內容為「醫療院所針對評選構面撰寫績效說明」，應展現於該單項具有標竿作用及領導性地位之績效。

· 永續環境類 E

E-1 氣候領袖獎

評選說明

本獎項旨在鼓勵醫療院所參與如 SBTi、CDP、TCFD 及 RE100 等國際倡議，並具有標竿作用及領導性地位。成果著重進行測量與管理溫室氣體排放，以減少氣候變化之衝擊。並能以投資風險概念進行醫院溫室氣體資訊揭露以及實際減量及調適行動，積極影響其供應鏈進行碳資訊揭露及減量。

評選構面

25%

氣候變遷造成醫院經營風險與機會之評估與因應

25%

醫院自身及供應鏈之溫室氣體淨零排放管理策略與作法

10%

氣候減緩與調適相關資訊之查證、揭露透明度與溝通方式

25%

減緩作為 (含減碳目標與路徑圖、措施與績效等)

15%

調適作為 (含風險鑑別與應變管理等)

註：

1. 構面第二項請提供溫室氣體實質排放總量 (歷年趨勢圖)、使用綠電歷年比例。
2. 構面第三項所指之相關資訊為財務、績效、風險等，並具體說明醫院具標竿作用及領導性之處。
3. 構面第四項請說明加入之國際倡議 (如 SBTi、CDP、TCFD、RE100 等)。

E-2 循環經濟實踐獎

評選說明

表彰環境管理表現卓越之醫療院所，特別於醫療廢棄物管理、回收與再利用相關作為，能展現循環經濟理念並展現具體實踐成果，以減少環境影響與破壞，並實現資源循環利用之創新做法和成效。

評選構面

30%	醫療廢棄物管理政策與減量成效
30%	醫療廢棄物再回收與效率提升
20%	循環再利用之具體成果
20%	創新作法與可擴散性

· 社會共融類 S

S-1 社會共融領袖獎

評選說明

本獎項依據澳大利亞政府出版之 Social Inclusion Principles for Australia 研擬，係指醫療院所建立宏觀的社會共融願景與目標，將以弱勢族群做為客戶及顧客之需求端，以及以價值鏈中之員工、生產者與醫療院所主為供給端之商業模式，共同納入營運策略，一起為醫療院所與社會需求互蒙利益而努力，其主要以共享價值之創造為醫療院所核心目標與願景，並具有標竿作用及領導性地位。

評選構面

15%	社會共融目標與願景
15%	創新價值與倡議引領
20%	利害相關者議合與資源投入
35%	社會影響與效益外溢
15%	持續推動機制與承諾

註：

1. 構面第二項建議說明如何使用醫院之核心競爭力解決當前社會議題（如少子化、高齡化及慢性病年輕化等）。
2. 構面第三項應提供推動社會共融近三年投入專職人力、編制及經費，並說明投入內容及範圍。
3. 構面第四項應盡量與該機構業績有所區隔，應盡可能提供各利害相關人的回應、報導及受益者之迴響等資料，以資佐證。
4. 如有進行 SROI 或 B4SI 等社會效益評估者，敬請上傳佐證資料。

S-2 職場福祉領袖獎

評選說明

本獎項係參考 GRI 403 職業健康與安全準則對於職業健康與安全各項要求而研訂，旨在鼓勵醫療院所提升與擴大對工作者及業界之職業健康安全影響力，獎勵醫療院所持續投入保障健康與安全的工作環境與維繫健康勞動力，建立福祉管理制度與文化，透過領先預防作為加強醫療院所健康安全文化，並具有標竿作用及領導性地位。

評選構面

20%	制定職場健康、安全及福祉相關政策
30%	落實職場健康、安全及福祉管理制度與文化
20%	提升價值鏈健康、安全及福祉之共創共好作為
30%	公開揭露醫療院所實踐職場健康、安全及福祉執行成效與創新做法

S-3 高齡友善領袖獎

評選說明

本獎項係參考《世界衛生組織高齡友善城市指南》、《世界經濟論壇高齡友善企業指導原則》，旨在鼓勵醫療院所制定因應高齡化社會來臨之相關政策、聲明及具體計畫之施行，提供支持員工終身福祉促進之資源，於醫療院所周邊帶動資源效果，展現政策與計畫執行之創新性、有效性、典範性，實施成果對於經濟、政治、文化等層面可發揮社會影響力，期能促進世代共融共好、營造高齡友善之組織文化與社會環境，並具有標竿作用及領導性地位。

評選構面

20%	高齡友善之政策
40%	高齡友善之支持資源
20%	高齡友善之創新作為
20%	對高齡社會之貢獻及影響

註：

1. 構面第一項包含『制定因應高齡化社會來臨之相關政策或聲明』及『具有推動政策之權責單位及施行計畫』等分項。
2. 構面第二項包含『組織面政策具支持員工終身福祉促進的資源』及『醫療院所周邊資源面政策具帶動資源效果』等分項。
3. 構面第三項包含『展現政策與計畫執行之創新性及有效性』及『創新作為之可持續性』等分項。
4. 構面第四項包含『執行成果可供同業仿效之典範性與學習性』及『執行成果對於經濟、政治、文化等層面之社會影響力』等分項。

S-4 永續供應鏈領袖獎

評選說明

本獎項係參採 GRI Standards 對於永續供應鏈管理之各項要求而研訂，目的在於鼓勵醫療院所最高管理階層制定永續供應鏈管理政策與具體目標，訂定篩選供應商之準則，建立供應商風險管理與衝擊評估機制，期能完整描述供應鏈之特性，以及醫療院所與供應商關係之變化，掌握供應商實際或潛在之負面效應及衝擊，以採取輔導或終止合約等行動，據以改善執行成效並研擬精進做法，確保醫院經營之穩定性及持續績效成長，並具有標竿作用及領導性地位。

評選構面

20%	供應鏈永續管理政策與準則
20%	供應鏈永續管理制度與營運機制
20%	供應商風險管理與衝擊評估
15%	精進與創新做法
25%	執行成效及目標達成情形

註：

1. 構面第一項建議說明是否訂定供應鏈管理之具體政策與目標、高層是否支持並參與制定過程，以及是否制訂永續供應商的篩選規範與風險管理機制。
2. 構面第二項建議說明是否推動完善的供應鏈管理制度與營運機制，包含是否使用永續準則篩選供應商、推動供應鏈之永續盡職查核管理、建立供應鏈間的協同合作及培力機制等。
3. 構面第三項建議說明是否推動供應商風險管理與衝擊評估機制，包含永續盡職查核與管理的後續風險與衝擊評估、是否使用永續準則來鑑別與排序供應商之風險，以及在發現潛在的負面效應及衝擊後所採取的行動等。
4. 構面第四項包含是否持續改進和創新，積極推動永續供應鏈的發展。可說明是否持續投入資源以提升供應鏈成員間的協同合

作及培力機制；或是否引進新技術或方法，如 IoT、大數據分析和人工智慧等。

5. 構面第五項評估是否成功達成永續供應鏈管理的具體目標，包含落實風險管理與衝擊評估機制並成功避免潛在的負面效應及衝擊、是否成功落實供應鏈之永續盡職查核管理、以及落實永續準則以鑑別與排序供應商風險。

S-5 護理人員幸福獎

評選說明

本獎項依據 Magnet Recognition Program(磁吸醫院認證計畫)、Best Places to Work in Healthcare(最佳醫療機構工作場所)及 Great Place to Work Certification(最佳工作場所認證)等評選準則，旨在表揚致力於提升護理人員福祉與優化職場環境方面表現卓越的醫院與醫療機構，鼓勵其積極改善護理人員的工作環境與職涯發展，提升護理人員的工作幸福感與留任率，進而促進醫療體系的永續發展。

評選構面

20% 工作環境與安全

提供安全、舒適且現代化的工作環境，確保護理人員擁有足夠的防護設備與資源，並定期進行安全檢查與改進。

1. 提供符合國際標準的防護設備(如個人防護裝備、手術室防煙霧設施等)。
2. 每年至少進行內部兩次職安檢查，並建立事故通報與改善機制。並請說明提升勞工安全、感染管控、防止職場暴力的處理與作為。
3. 設立女性員工母性健康保護措施(如妊娠及分娩工作安排等)。
4. 提供護理人力配置、三班護病比、工作時數等數據，並說明是否符合現行法規之規定、達成率等。提供符合國際標準的防護設備(如個人防護裝備、護理站配置)。

15% 職業發展與教育

提供持續的專業發展與培訓機會，支持護理人員參與進修課程與專業認證，並建立明確的職涯發展與晉升機制。

1. 設立護理進修補助計畫，提供經費支持專業認證與學位進修。請提出護理人員接受補助的金額、人數、佔全體護理人員之比例。
2. 每位護理人員每年須有至少 20 小時職業培訓機會，並定期追蹤學習成果。職業培訓如單位內部訓練、醫院的全院訓練等。需提出完成 20 小時職業培訓之人數比例。
3. 提供明確的職涯發展與晉升路徑，並定期評估內部晉升比例。請提出近三年護理主管由內部晉升的比例。

15% 心理健康與支持

組建同儕支持團體，促進護理人員間的互助機制，並提供心理健康資源，如壓力管理講座、諮詢服務等。

1. 設立心理諮詢專線，並定期舉辦心理健康與壓力管理講座。
2. 設立護理同儕支持相關團體或機制，促進同事間互助，提升團隊凝聚力。
3. 評估護理人員的心理健康指數，追蹤工作壓力與離職率變化。請提供近三年之年平均離職率數據。
4. 設立員工醫療爭議事件及職場霸凌之法律事務支援與關懷諮詢，並追蹤管理。請提供相關數據與輔導成效、比例。

20%

工作與生活平衡

提供彈性的工作時間安排與休假制度，支持護理人員在家庭與工作間取得平衡，並提供育兒、家庭照護等相關福利。

1. 提供彈性班表，讓護理人員可自主調整排班，減少一週內輪值 2 種或 3 種班別之畸形班表。參獎單位需提供彈性班表的適用單位及實施比例。
2. 提供帶薪產假、育嬰假、托育補助及家庭照護支援等措施。請提供福利措施項目與受惠人數、比例等相關數據。
3. 參獎機構須提供近三年加班時數數據 (小時 / 人月)，並說明改善計畫。請提供不同屬性各單位 (如一般病房、加護病房、病房、急診室、手術室...等) 的平均每人每月加班時數。
4. 保障員工基本休假權益 (如自主排定權或協商機制)，並設有優於法令之假別與休假日數。請提供有完成休假福利的比例。

20%

薪酬與福利

提供具競爭力的薪酬與獎金制度，完善健康保險與其他員工福利，並定期評估與調整薪酬，以反映市場與工作負荷的變化。

1. 每年進行薪酬檢討與調整，並說明薪酬檢討與調整機制，以及各級 (N~N4、NP1~NP6) 護理人員包含年資、職稱的年平均薪資結構數據。
2. 提供津貼、獎勵金與績效制度的實施辦法。
3. 請說明如何實施現行其他福利制度，並提出績效成果。如醫療福利、宿舍、補助金、保險、帶薪休假、彈性工時等，或是其他更優化的福利措施。

10%

其他創新與特色做法

針對提升護理人員職場福祉所規劃，特別設立的其他福利措施，可包括制度層面、硬體設施、活動設計、額外補助等面向。

1. 前述評選構面未提到且優於法規之福利措施，應說明實施方式與成效。
2. 例如托兒設施、健身房、藝文活動、聯誼活動、正念課程等增進身心靈福祉的福利措施。

· 組織治理類 G

G-1 人才發展領袖獎

評選說明

本獎項主要依據 GRI、Standards 及 CSR for HR (Cohen, 2010) 所提出之人才發展相關作為與觀點，並參考 1973 年在德國創立、歐洲最大的軟體醫院 SAP 於 2014 年發布之整合性報告 (IR) 中，與人才發展相關指標所研訂。SAP 的研究顯示，該組織人才發展相關指標的良窳，攸關組織的盈餘與獲利。例如一個百分比 (1%) 之醫療院所健康文化指數的改變，不僅影響女性管理階層的比例、員工委身及參與、客戶的忠誠度，也因此影響了盈餘及獲利。

評選構面

30% 員工職涯發展及人才培育與留任

20% 員工職場成就感

20% 組織勞資關係

30% 參與社會人才培育

註：

1. 構面第一及第四項請說明醫療院所人才培育之計劃及成效（人才培育之挑戰與精進做法、人才留任實績），得包含永續專職人力與相關證照、人才發展品質管理等。
2. 構面第二項得提供員工職場成就感滿意度調查及其他相關佐證資料。
3. 構面第三項請檢附近三年內勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。請敘述對身障等弱勢族群之多元人力任用、移工等之作為。

G-2 創意溝通領袖獎

評選說明

本獎項參照自 AccountAbility(2006) 公佈的實質性報告文件 (The Materiality Report) 並輔以 IABC 提出之 Strategic Creative Communication 架構加以評估，本次評選除評估醫療院所溝通方式之創意外，更特別著重於溝通效果之評估，即評估醫院透過此創意溝通方式，對於利害關係人議合 (Engagement) 之成效，並依據 PDCA 管理循環，將持續改善納入評估架構之一。(參考資料：AccountAbility 官方網站 www.accountability.org)

評選構面

20% 利害關係人鑑別與關鍵議題分析

40% 創意溝通策略與作法

40% 溝通效果評估與績效

註：

1. 各構面請以量化方式表達溝通效果、或相比前一期（或前一年度）的進步情形。
2. 構面第一項溝通能夠展現出醫療院所與利害關係人議合之過程與成效。
3. 構面第二項創意溝通得包括網路、實體活動及 UN SDGs 正向鏈結等。

G-3 智慧健康醫院領袖獎

評選說明

以身心靈社之全方位照護為範疇，運用或研發資通訊 (ICT) 相關高科技工具或服務系統 (如人工智慧、物聯網、大數據及區塊鏈等)，以創新方式有效解決特定議題，提升醫療照顧品質與效能，改善醫護工作環境，降低醫療與照護風險。

評選構面

- 40% 全人照護的醫療環境
- 30% 醫療研發能量與品質
- 30% 創新科技與智慧醫療

G-4 綠色醫療創新獎

評選說明

鼓勵醫療院所採取創新的方法和技術，有效減少醫療服務過程中的碳排放與資源耗損，並推廣綠色醫療實務，展現創新成果。

評選構面

- 30% 減少碳足跡之創新作為
- 30% 綠色醫療實踐之推廣和成果
- 20% 推動永續環境教育和績效
- 20% 可擴散性與社會影響力之貢獻



四、永續報告

醫療院所之永續報告或社會責任報告：

● 評選資訊揭露完整、可信度高、溝通成效佳之永續報告或社會責任報告 (65%)

- 評選報告書揭露醫療院所資訊之情形，是否詳實、透明、具實質性、溝通之功能。
- 架構不限 GRI Standards 版本或其他國際規範。
- 參採 ACCA Awards criteria 等國際指標，以三大構面評選：

完整性 40%

重大性議題
策略
重大永續規範 (TCFD 及 SASB)
執行及資訊揭露
利害關係人共融
組織介紹

可信度 35%

管理程序
治理
保證 / 確信
利害關係人共融
績效

溝通性 25%

展現
架構
利害關係人共融

● 多元媒體應用及內容品質 (35%)：

- 醫療院所網站之社會責任或永續性資訊揭露現況。
- 網站維持資訊之可及性、透明性、及時性、完整性，以及互動性等之情形。
- 電子報告書的連結性及互動性。

網頁管理與即時更新 30%

是否有定期更新醫院永續專區
(依更新情形評分)
建置英文版醫院永續專區網頁，將列入加分參考。

醫院永續專區完整性 10%

是否有設置醫院永續專區
是否有將醫院永續專區連結設於首頁
是否提供醫院永續報告書下載

溝通回饋管道與社群網絡互動 25%

是否具備多元化的回饋管道、線上回饋信箱、
線上問卷、電子報與社群網站等

多元媒體展現 10%

是否利用文字、圖表、影片、互動式網頁
等內容加強與利害關係人之溝通

電子版報告書與關鍵資訊連結 25%

是否有公告醫院永續相關之議題 (依公告程度
評分) 電子版報告書與其他資訊連結