

## 參、推行全面品質管理之現況

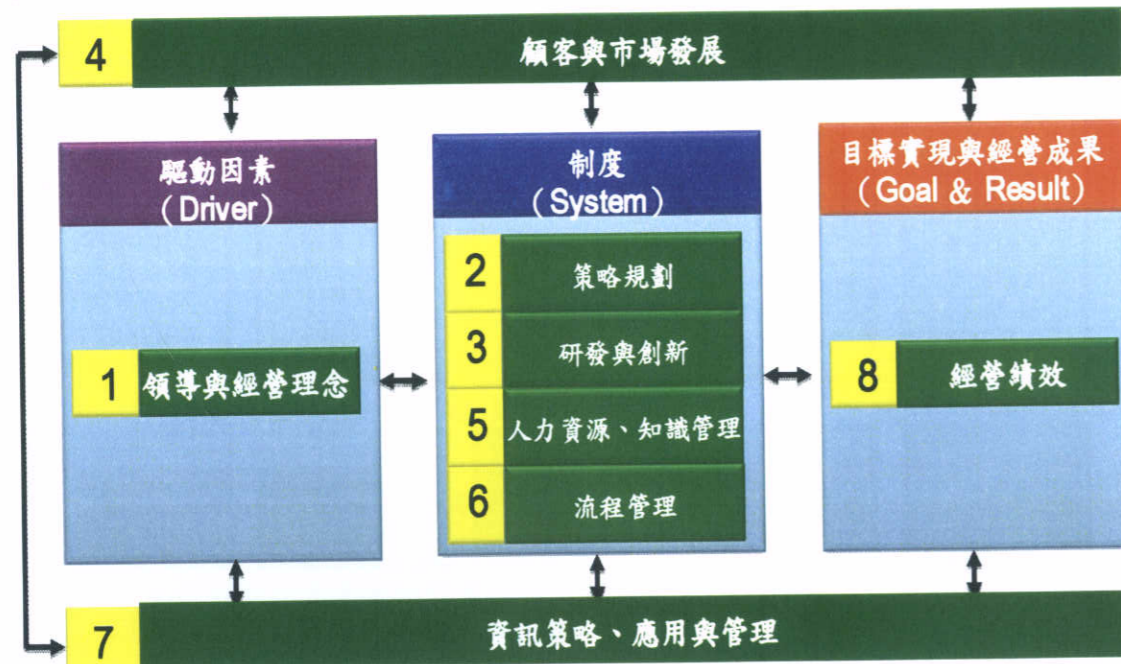


圖 3.1.1 臺北醫學大學八大構面連結系統

### 一、領導經營理念

#### 1.1 經營理念與價值觀

##### 1.1.1 經營理念與價值觀的形成內涵

經營理念及核心價值是引導一個組織理念、信仰、思想、策略、流程與行為最重要的部分。本校自 83 學年度首度舉辦校務研討會以來，年年針對學校如何建立高品質之教學、研究、服務水準等議題，做全校通盤性的討論。自 96 年李祖德醫師接任第十四屆董事長及 97 年邱文達教授接任本校第八任校長以來，體認大環境的快速劇變，國際化及招生的困境，一校三院北醫大健康體系應肩負之社會責任等，屢次於學校各級會議中討論治校理念、高教政策、全球化議題及本校因應策略方針。

97 學年度全校菁英主管舉辦之「臺北醫學大學主管共識營」，群聚北醫領導菁英，標竿學習國際大學教育趨勢，檢視台灣高等教育局勢及教育部高教政策(圖 3.1.2)，進行北醫大優勢、劣勢、機會與威脅之 SWOT 分析(圖 3.1.3)，並溝通傳達領導者之治校理念(圖 3.1.4)，共同腦力激盪，建立共識、凝聚向心力。

## 98 高等教育重點

97 學年度 全國大學校長會議 - 金門技術學院



圖 3.1.2 高教技職 98 學年度高等教育重點

### 優勢 (Strengths)

- 大學評鑑醫學院中唯一六項全為「較優」
- 本校網羅頂尖人才制度較具彈性
- 研究成果良好每位教授SCI論文發表率高
- 通過四次教學卓越計畫，教學績優
- 推廣教育及產學合作績效卓著
- 國際醫療在亞洲及臺灣有十項領先項目
- 校友向心力強，對學校回饋貢獻良多
- 地點位在台北市信義新都心

### 劣勢 (Weaknesses)

- 缺乏公務常態預算支持
- 無企業財團或慈善機構財源挹注
- 位居都會中心而成本偏高
- 校地狹小，校域擴展較不易
- 人才及基礎建設仍需強化

### 機會 (Opportunities)

- 生醫科技專長，符合政府新興產業發展重點
- 產學、建教合作規模逐漸成長
- 醫療奉獻獎及社會貢獻為私立醫學院第一
- 雙和醫院完工後，本校將成為具有3,080床的台北都會醫學院中最大醫療體系，可增加延攬國際學者及具教職醫療專家上百人
- 雙和醫院B基地可望開發為本校第二校地

### 威脅 (Threats)

- 未來的財務壓力可能影響發展
- 台灣的大學達168家，少子化下，競爭激烈
- 政府補助漸減而學雜費調漲不易
- 面臨公私立醫學院激烈競爭

圖 3.1.3 臺北醫學大學 SWOT 分析



圖 3.1.4 六大構面治校理念

北醫立足台灣，放眼世界，必須以開闊的心胸，延攬各方面專才，在教學、研究、產學合作及推廣教育方面，北醫已奠定良好的基礎，並以國外頂尖大學為標竿，全力以赴，迎頭趕上世界潮流並與全球接軌。攜手同心，團結打造卓越的臺北醫學大學—北醫大健康體系，北醫應致力於：

1. 改變思維：北醫已成為擁有五學院，教職員工、醫護人員及學生總數超過一萬兩千人的國際級架構，發展成為國內外醫學重鎮。必須改變過去的思維，以更大格局為北醫全面提升服務、教學與研究品質，隨時因應環境而做快速的改變，這樣才能使北醫永續生存下去。
2. 創造特色：了解北醫的特色，正確定位，走出自己的路。事實上，北醫有太多具發展潛力的重點研究，妥善整合規劃並投注人力、物力，全力發展，未來可成為最具特色的醫學大學。
3. 社會責任：北醫多年來校友在社會回饋及服務上表現傑出，獲得各界肯定。所以今後更須擴大社會責任，樹立良好的典範，為台灣盡更大的心力，才不辜負當初創校精神。

北醫即將邁入半世紀，四十九年來經過大家的努力，北醫已奠定深厚的根基，目前正值國內醫學教育與醫療環境最嚴峻挑戰的時刻。回想當年北醫華路藍縷草創時期，只有幾間鐵皮屋，但是靠著兩位創辦人，及歷屆董事會、校長及師

生同甘共苦，披荊斬棘，在沒有富爸爸大力支援也缺乏常態政府公務預算補助下，發揮「誠樸」精神，終於樹立北醫在國內醫學教育不可動搖的地位。

### 1.1.2 經營理念與價值觀的落實

為落實本校之經營理念與價值觀，高階領導者於各級會議(圖 3.1.5)中向全校教職員生傳達經營理念與價值觀。每年度高階主管舉辦主管共識營，另校長及一級長官與教職員及學生直接面對面舉辦教師、職員及學生座談會，更於北醫電子報，今日北醫，即時訊，文宣出版刊物，網頁等刊載相關內涵及公開各項資訊。校方亦鼓勵各項大型專案計畫爭取及跨單位整合，亦於年度獎勵特殊專案執行優異單位。除校內主管教職員生外，更於新生家長座談、畢業典禮、校友會活動及校友會等機會及刊物中，讓家長及校友能一同了解本校的經營理念與價值觀，亦設立傑出校友獎：企業類、學術類及服務類，獎勵表現傑出之校友。至今，全校各單位配合校方經營理念與價值觀亦訂定出關鍵績效指標(詳附件 KPI 彙整表)，每學年初各單位進行年度回顧與展望分享研討會，更充份討論，追蹤、檢討及共同提升績效，落實各項經營理念與價值觀。

### 1.2 組織使命與願景

#### 1.2.1 組織使命與願景的形成與內涵

本校之使命與願景為歷任領導菁英們所重視且奉為治校之重要指引。在學校歷經改制大學，接辦市立萬芳醫院，乃至接辦署立雙和醫院等，在少子化、經濟衝擊、國際化及重視社會責任的今日，使命與願景在一校三院全方位的溝通層級中得以將經營理念與價值觀傳承與落實，亦充份發揮溝通協調與全員參與的精神，讓本校得以在瞬息萬變的大環境中，適應、成長、精進與創新。

本校溝通與共識之層級分為三大區塊，由下而上分別為學院系所之會議、行政處室之會議、各小組委員會會議等，上至主管、行政、校務會議、共識營及校務研討會等，最後與董事會充分溝通的董事會各小組及董事會議(圖 3.1.5)。由上至下，由下至上，循環透明的溝通機制，凝聚全校教職員生之共識。

北醫自創校以來，發揮「誠樸」校訓精神，堅信核心價值：(1)人文 Humanity：重視全人教育；(2)卓越 Excellence：追求多元創新；(3)服務 Services：強調社會責任；(4)永續 Sustainability：落實綠色大學；(5)全球化 Globalization：拓展國際視野。

透過循環之溝通機制，充份學習標竿國際大學教育趨勢，研商高教政策及北醫面臨之優劣勢和機會點，再配合領導者之治校理念及學校中長程發展計劃(圖 3.1.6)，形成本校之教育使命「培育兼具人文關懷、社會服務熱忱及國際觀的醫事專業人才」與「成為國際一流的醫學大學」之願景(圖 3.1.7)。



圖 3.1.5 臺北醫學大學使命與願景之溝通循環管道

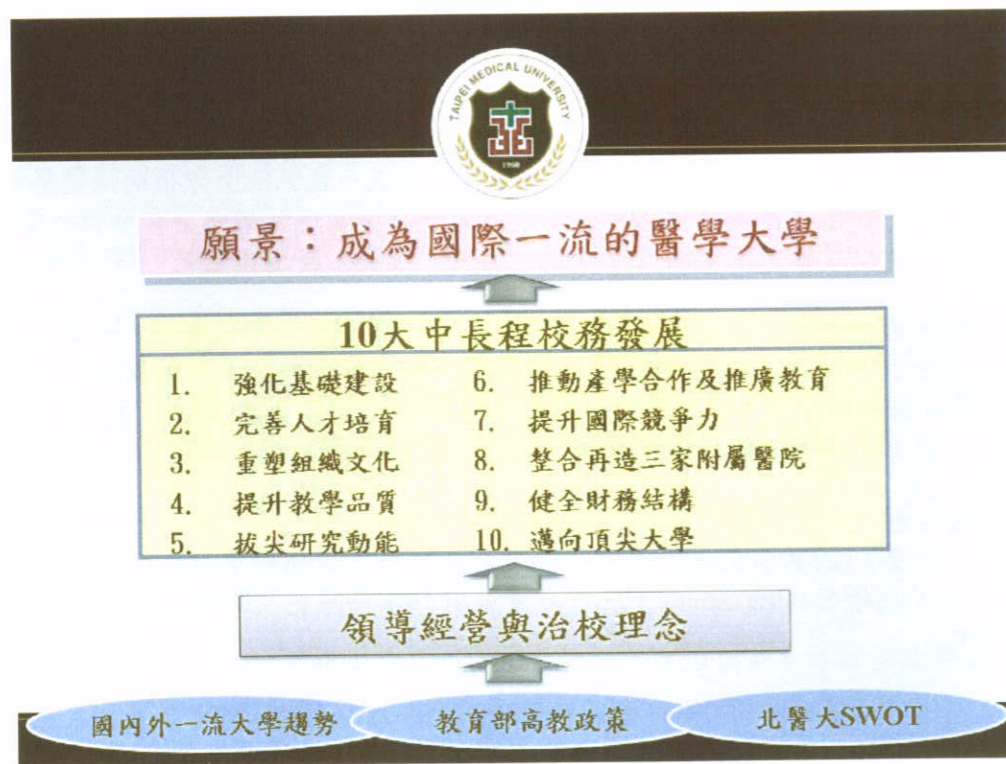


圖 3.1.6 臺北醫學大學願景形成流程



圖 3.1.7 臺北醫學大學使命、願景與核心價值

### 1.2.2 組織使命與願景的落實

為使組織使命與願景得以落實，本校採取四大創新策略：(1) 發展多元化・與國際接軌；(2) 學習永續化・與趨勢同步；(3) 人才優質化・與典範並肩；(4) 制度前瞻化・與卓越看齊。並依據學校著重之五大面向：(1) 教學；(2) 研究；(3) 學生事務；(4) 行政服務及(5) 環保與社會責任等，展開共計 56 項執行方針及行動方案(詳策略管理章節)。

表 3.1.1 五大面向、四大策略展開方針一覽表

面向	策略	方針
教學	發展多元化與國際接軌	1. 醫學人文並重、推動品格教育
		2. 專業通識融滲、活化多元教學
		3. 教學品質管控、落實教材審核
	學習永續化與趨勢同步	1. 開設遠距課程、建立終身學習
		2. 建置領域學程、符合社會脈動
		3. 落實自我評核、提升教學品質
	人才優質化與典範並肩	1. 強化核心能力、提升畢業表現
		2. 落實雙語教學、提昇競爭實力
3. 國家證照輔導、強化就業能力		
制度前瞻化與卓越看齊	1. 落實教師評鑑、提升教師素質	
	2. 持續課程改革、改善教材品質	
	3. 強化預警機制、確保學習成效	
研究	發展多元化與國際接軌	1. 研發多元領域、發展特色研究
		2. 創新產學合作、提升育成能量
		3. 拓展國際聲譽、發展研究新知



面向	策略	方針
	學習永續化與趨勢同步	1.獎勵創新研發、激發研究潛能
		2.定期評核分析、持續自我提升
		3.拓展校際合作、加速研發成效
	人才優質化與典範並肩	1.推動系所整併、師資有效運用
		2.培育研究人才、提升學術地位
		3.獎勵研發成效、開發研究動能
	制度前瞻化與卓越看齊	1.多元研究獎勵、提升研究成果
		2.訂定彈性薪資、滿足學術成就
		3.獎勵產學合作、提升產學績效
學生事務	發展多元化與國際接軌	1.鼓勵學生社團、發展多元興趣
		2.推動倫理校園、塑造有禮文化
		3.發展知識管理
	學習永續化與趨勢同步	1.推動通識護照、型塑博雅素質
		2.落實學習輔導、確保學習成效
		3.推動多元領域、提升基本能力
	人才優質化與典範並肩	1.醫療服務志工、展現濟弱精神
		2.培養研究人才、激發學習熱情
		3.強化適能課程、建立運動習慣
	制度前瞻化與卓越看齊	1.特色導師制度、提升輔導知能
		2.加強就輔機制、落實生涯輔導
		3.學習歷程登錄、完善就業準備
行政服務	發展多元化與國際接軌	1.行政 ISO 化、提升行政績效
		2.推動品質管理、提升服務品質
	學習永續化與趨勢同步	1.推動學習積分
		2.開設知能講座
		3.推動標竿學習
	人才優質化與典範並肩	1.延攬國際師資
		2.鼓勵在職進修
		3.執行績效管理
	制度前瞻化與卓越看齊	1.系統資訊化
		2.落實人管系統
		3.簡化行政流程
	環保與社會責任	發展多元化與國際接軌
2.致力國際醫療		
學習永續化與趨勢同步		1.建構安全校園
		2.產業專班課程
人才優質化與典範並肩		1.醫療奉獻典範
		2.寒暑醫學體驗
制度前瞻化與卓越看齊		1.社會公益服務
		2.重視認證機制
		3.國際合作模式



### 1.3 高階經營層的領導能力

本校最高經營者為校長，現任邱文達校長加入北醫團隊 28 年，歷經以下職務，非常瞭解北醫大一校三院之設立及運作，及校務行政及學術系所規劃等作業。其在北醫團隊中所發揮及展現的工作績效更為突出。

邱文達校長不僅在教學、研究及學術上有卓越的表現外，更擁有領導管理等長才，不只帶領北醫團隊爭取萬芳醫院及雙和醫院的經營權，更是把萬芳醫院建設成一個國際標準化最完整的醫院，帶領學校深耕教育品質及提升行政績效。

表 3.1.2 邱文達校長歷經之北醫職務一覽表

學校	醫院
北醫首任電算中心主任	附醫神經外科主治醫師、主任
北醫公衛系系主任 成立公衛所、醫管系	北醫附醫副院長 協助完成第二醫療大樓
傷害防治學研究所創所所長	萬芳籌備處執行長 萬芳醫院創院院長
北醫大副校長	雙和醫院籌建處主任 雙和醫院創院院長
<b>北醫大校長</b>	

表 3.1.3 邱文達校長服務北醫至今 28 年工作績效一覽表

工作績效	獲獎或事蹟
<b>教學面</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>臺北醫學大學師鐸獎(2001)</li> <li>實習醫師票選最佳臨床教師 (1995、2004)</li> <li>連續六年獲得七項教學創新獎</li> <li>2002 年 PBL 教學 (1999 年國內第四個設立)</li> <li>2003 年 EBM 與 PBL 之整合式教學</li> <li>2004 年 倫理論壇</li> <li>2005 年 Clinical Skill Center &amp; OSCE Center</li> <li>2006 年 模擬醫學教學及 MicroSim 線上臨床教學系統</li> <li>2007 年 醫用英文的教學及急診遠距教學</li> </ul>
<b>學術面</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>衛生署、國科會、國衛院等 58 項研究計劃 (23 年未曾間斷)</li> <li>論文 305 篇、書本章節 27 篇、會議報告 273 篇</li> <li>建立世界最大頭部外傷的資料庫(16 萬餘例)</li> <li>國衛院兼任正研究員</li> <li>4 本 SCI 期刊編輯(Journal of Investigation Surgery、Spinal Cord Injury、Surgical Neurology、Acta Neurochirurgica)</li> </ul>

領導三大國際重要學會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• President, APACPH (Asia-Pacific Academic Consortium for Public Health)</li> <li>• President, AMN (Academy for Multidisciplinary Neurotraumatology,)</li> <li>• Secretary, Neurotrauma Committee, WFNS</li> </ul>
主辦國際會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congress President, ICRAN (International Conference on Recent Advances in Neurotraumatology) 1999, Taipei</li> <li>• Congress President, APACPH, 2005, Taipei</li> <li>• Congress President, ISRN (International Society of Reconstructive Neurosurgery), 2007, Taipei</li> </ul>
國內三大學會理事長	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 台灣神經外科醫學會第五任理事長</li> <li>• 台灣外傷防治協會創會理事長</li> <li>• 台灣神經創傷學會創會理事長—現任</li> </ul>

邱文達校長十年來的醫療與管理品質榮譽獲獎百餘項，例如：1998年獲全國品管圈石川獎、2000年國家品質獎個人實踐獎、2002年公共工程委員會公辦民營特優福擊獎、1998-2005年間獲醫策會金獎2次、銀獎5次、銅獎6次、特別獎1次、2001-2005年獲經濟部全國團結圈銀塔獎4次、2000-2005年國家生技醫療品質獎10次、2004年市政品質精進獎、2006年亞洲醫院管理獎等。

表 3.1.4 邱文達校長個人獲頒之獎項(1984-2009年)

項目	年份
1. University of Pittsburgh Legacy Laureate	2009年
2. 行政院衛生署專業獎章(三等獎章)	2009年
3. 金峰獎傑出領導人獎	2009年
4. 第十七屆醫療奉獻獎個人特殊貢獻獎	2007年
5. 亞太公共衛生學會貢獻獎 APACPH Contribution Award	2007年
6. 2006年亞洲管理獎章	2006年
7. 台灣健康促進暨衛生教育學會第一屆特殊貢獻獎	2005年
8. 第三屆市政品質獎(合作夥伴組)	2004年
9. 李國鼎管理獎章	2003年
10. 行政院經濟部第十三屆國家品質獎(機關團體獎)	2002年
11. 行政院第一屆民間參與公共建設金擘獎	2002年
12. 臺北醫學大學教學創新獎	2002年
13. 國際外科學院(International College of Surgeons)院士優秀論文獎	2001年
14. 國際外科學院(International College of Surgeons)院士優秀論文獎	2000年
15. 臺北醫學大學師鐸獎	2001年
16. 行政院經濟部第十一屆國家品質獎(個人實踐獎)	2000年
17. 美國匹滋堡大學50週年傑出校友獎(50 at 50)	1999年
18. 台北市立醫院經營績效評比第一名	1998年
19. 教育部教育文化獎章社會教育有功人士	1997年

20. 中山醫學大學學術類傑出校友獎	1997年
21. 黃氏基金論文獎	1997年
22. 王民寧醫療貢獻獎	1996年
23. 黃氏基金論文獎	1993年
24. 台灣振興醫學獎	1984年

## 1.4 全面品質文化的塑造

### 1.4.1 領導與組織文化

組織經營的成敗有賴於全體成員的同心協力，共同因應環境之改變而形成的特有生存之道，使組織持續成長，稱為組織文化。組織文化必須隨著環境的變遷而調整，不能跳脫傳統窠臼者，即步上衰亡之路。組織文化的塑造重視領導者的角色：建立願景、塑造文化及分配資源。組織文化是組織無形的統治者，是至高無上、威力無窮的；組織文化亦是成員對其所屬組織共享的信念與價值觀。我們只要步入一個機構，就會感受到一種獨特的氣氛，組織文化樹立了組織的風格，塑造所有員工共有的行為模式。組織文化影響每位組織成員的行為，組織的績效深受組織文化的影響，攸關組織的成敗。

成功的機構皆具有其獨特的組織文化，企業過去及現在的高階主管及領導人，往往是最能影響組織文化的關鍵性人物。領導人應發展對機構有利的組織文化，領導人對組織的看法及期待，可透過會議再三強調並與員工有效溝通。領導人對危機處理方式，可創造新的信念、價值觀、清晰的願景及目標等。且運用語言、符號及儀式強化，設計某些制度、規章來表達及獎勵等。

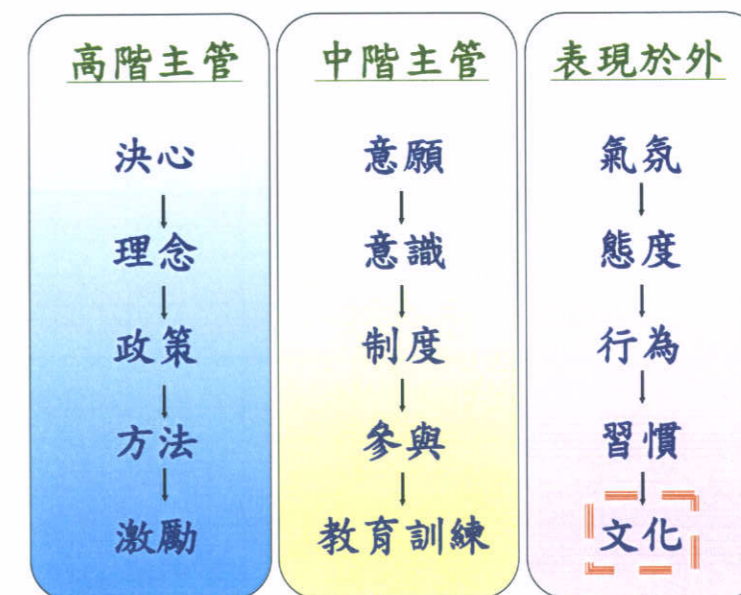


圖 3.1.9 組織文化形成的過程

### 1.4.2 解析北醫 DNA—學校及三院組織文化分析

#### 模式一、組織文化偏好分析：四種組織文化類型

- 控制型文化(A)：資深管理者控制組織的角色
- 績效文化(B)：重視個人和組織的績效
- 關係文化(C)：重視員工培育和福祉，公開溝通、公平、團體作業及分享
- 回應文化(D)：重視和外在環境協調的能力，了解競爭環境和知覺新機會

表 3.1.5 解析北醫 DNA—組織文化偏好分析

	北醫	附醫	萬芳	雙和
第一	回應文化(D)	關係文化(C)	關係文化(C)	績效文化(B)
第二	關係文化(C)	回應文化(D)	回應文化(D)	回應文化(D)

#### 模式二、組織文化特性分析：

表 3.1.6 解析北醫 DNA—組織文化特性分析

	北醫	附醫	萬芳	雙和
1.創新及冒險程度	2	2	1	1
2.注意細節程度(品質)	1	2	1	1
3.結果導向(顧客、道德觀、社會責任)	1	1	2	2
4.員工導向	1	2	2	2
5.團隊領導	1	2	1	1
6.積極度	2	1	2	1
7.維持現狀度	1	2	2	2

註：1:第一優先；2:第二優先

### 1.4.3 全面品質文化塑造

組織文化常以簡單的口號及標語，一首歌及表徵，讓全體成員銘記在心，展現共同的風格及行為模式。組織文化是北醫成員的共同信念與價值觀，攸關北醫的成敗，北醫需依據現有三單位的生命週期，建立重視績效的組織文化以跳脫傳統，因應環境的巨變，避免在競爭中落後。要把消磨於內部的能量轉化成外部能量，促成生命週期的轉變。

本校領導階層，在各級會議、共識營及正式非正式場合中明確表達校方理念及品質文化，以產生身教言教的影響。上至校長、副校長、行政一級主管、學院院長、系所主管及各二級主管，乃至於各級教師及職員等均能清楚了解學校教育使命、核心價值與願景。學校必須建立支配性及強勢文化，搭配業務導向的二院及未來雙和之次文化，共同推動北醫的核心價值。北醫的新品質文化架構，重視三項文化內涵：(一)重視績效、品質與創新。(二)強調團隊精神。(三)尊重員工個人價值。

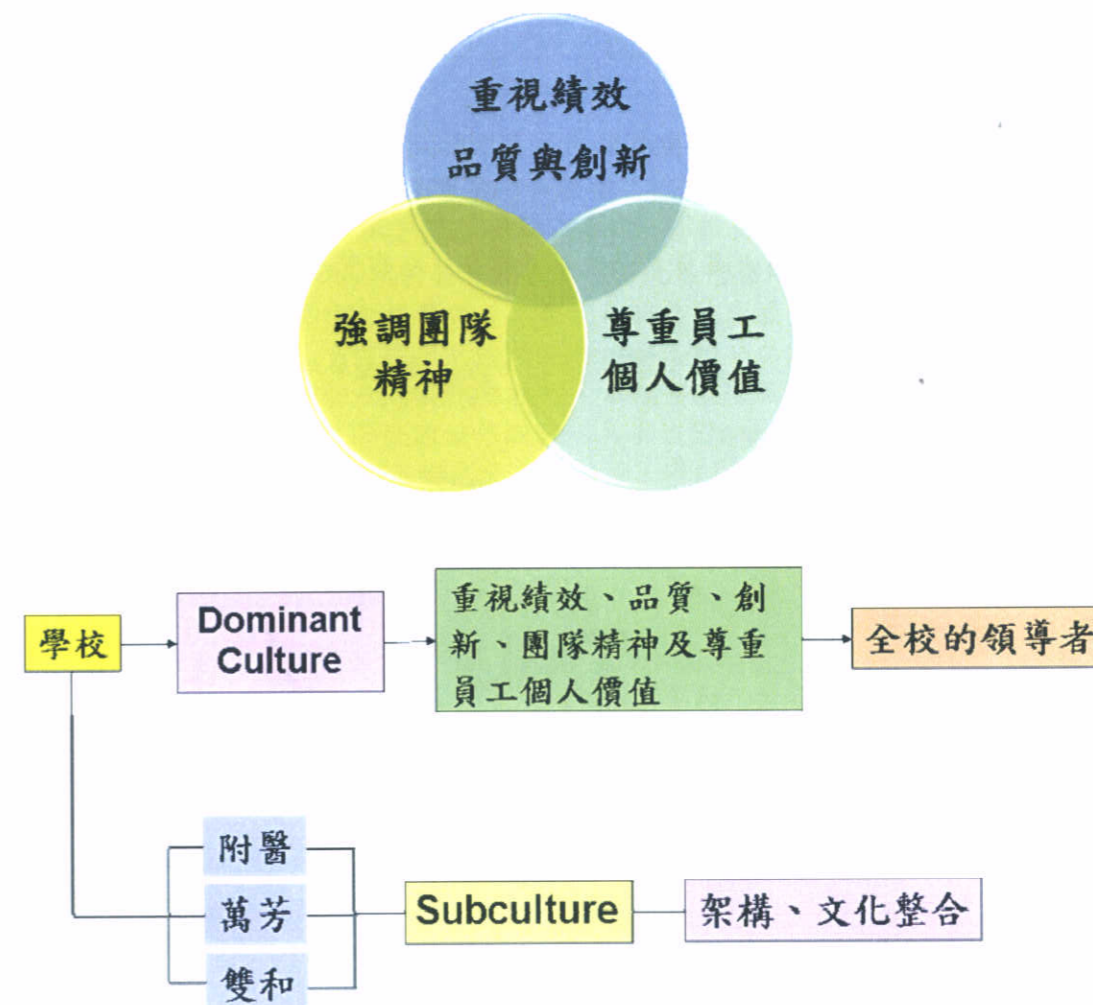


圖 3.1.9 北醫新文化架構圖



校方為塑造品質文化，全方位推行全面品質管理(Total Quality Management, TQM)的理念，其最重要的精髓為：

### (一)優質領導

品質開始於頂層(Quality start at the top)，透過組織文化及共同願景，把品質納入管理系統。

### (二)全員參與

建立全員參與的品質管理組織系統，並對全校員工實施教育訓練。

### (三)持續改善

以滾球理論基礎，有系統的實施多元品質管理的追蹤及改善。

### (四)顧客導向

從學生及社會環境的需求來推動教育品質的觀念，為學生提供比競爭對手更理想的教學、研究及服務。

一校三院除各項會議及活動不斷宣導及深化品質觀念，更是在全體同仁的票選及共識下建立品質標語，讓一校三院員工了解組織對品質的重視及品質對機構的重要性，亦時時提醒各同仁，北醫大體系以身為社會上之一份子，以品質回饋於社會，以品質為北醫大肩負之最大社會責任，以品質期望得到北醫永續及世界一流醫學大學之願景。



圖 3.1.11 一校三院品質標語



## 1.5 社會責任

企業社會責任是時代共同的語言，作為高等教育機構，大學對於人類社會之永續發展，扮演著重要的角色，推動一校三院環保與社會責任，更是刻不容緩。本校目前已完成企業社會責任(Corporate Social Responsibility; CSR)報告書，並進行國際標準AA1000雙認證。我們決心將醫學事業的北醫推升為國際級且負社會責任使命的綠色醫學大學。

### (一)重視環境保護

#### 1.完成國際環境及勞工安全衛生驗證

自2008年起強化ISO品質管理系統觀念，以「品質是北醫卓越頂尖的保證」為口號，全校行政單位率先全國各大專院校挑戰ISO9001:2008國際標準的最新版本。除全面推動品質績效外，更重視師生教學環境、實驗室及校園安全，並自98年度起全校全面推動ISO14001環境安全及OHSAS18001職業安全衛生系統驗證，為成為肩負企業社會責任頂尖大學之領航者而持續努力。

#### 2.全國第一家綠色建築醫院

本校興建及經營之雙和醫院更獲得內政部「綠色建築獎」，是全國第一所獲獎的醫院。本校長期推動「綠色即健康」的概念，擁有台北都會區最大3,080床的醫療體系，包括北醫附醫、萬芳及雙和三所醫院，每年安排全校教職員工生定期施作健康檢查，最重要的是健檢後有一套非常完整的後續追蹤治療流程，以落實學校營造健康、綠色、環保大學實務之執行。本校亦敦聘國際知名環境外交學者，前環保署署長陳重信教授，為本校國際衛生講座教授，醫學院及公衛保健學院目前有10位環保衛生背景之教授，積極參予本校節能減碳、永續經營之議題。並獲得台北市「綠色採購」標竿單位。



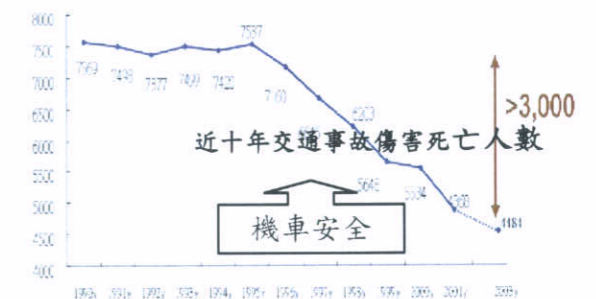
#### 3.獲選教育部綠色大學示範學校

由學生主動發起塔樂里宣言簽署活動，並於學校舉辦環保節能研討會。更獲選教育部綠色大學示範學校第三名(全國共143所參加)，並由校長赴教育部簽署台灣大專院校塔樂里宣言簽署活動。本校也獲得環保署「綠色醫學大學，活出全新健康的你—低碳生活，全民覺醒」推廣計畫積極推動參與環保活動。

### (二)推展全民健康與傷害防治運動

#### 1.腦外傷防治與推動安全帽立法

本校腦外傷研究已進行21年，共收集167,036病例，為世界最大之腦外傷資料庫之一，多項成果在亞洲地區已居於領先的地位。21年間共執行37項計劃，發表223





篇國際論文，並於1997年6月1日促成安全帽立法，11年來每年減少機動車傷害死亡約3,000人(圖三)，使事故傷害由十大死因第三位降至第五位。最受重視的二次介入(Intervention)研究，分別發表於JAMA (1995)及AJPH (2000)，2006年獲WHO推薦為開發中國家推動安全帽立法成功之案例。同時獲王民寧獎、教育部獎章、美國匹茲堡大學50週年獎、APACPH Contribution Award、第17屆醫療奉獻獎、2008年行政院衛生署衛生服務獎章等殊榮。世界衛生組織(WHO)於2006年8月29日發行全球第一本「道路安全專業決策執行手冊」，其中特別提到台灣是唯一實施成效顯著的亞洲國家，證明本案執行成效卓著受國際矚目。

## 2. 國家空中緊急救難中心

本校傷害防治研究所蔡行瀚所長自91年起接辦衛生署及消防署「全國空中緊急救護中心及國家遠距醫療中心」，至97年4月30日止共救援2,182人次，且均未發生任何誤判及飛安事件，並配合離島醫療品質之提升，顯著減少非必要性之飛行航次共246件，每月平均航次於中心成立之前為43.18航次，目前每月平均航次為21.63航次，(下降率為49.9%)節省政府龐大預算，每年超過一億元，對醫療及社會有重大貢獻。亦因此榮獲九十四年國家品質標章及國家生技醫療品質獎、行政院94年度搜救有功人員獎之榮譽及榮獲社團法人國家生技醫療產業策進會「2008國家新創獎」等殊榮。



## 3. 推廣無菸餐廳及推動菸害防制立法

本校公共衛生學系韓柏樑教授自91年起結合民間企業執行衛生署「無菸餐廳推廣計畫」，已完成全國超過10,000家無菸餐廳推廣。民國93年深入社區遊說，結合近百家餐廳打造「無菸餐廳一條街」造成風潮，也複製北醫經驗由點到面，帶動政策與教育民眾無菸意識。93~97年由陳叡瑜副教授執行衛生署國民健康局的職場菸害防制輔導中心計畫，共輔導400家以上職場，另於94、95年度執行衛生署國民健康局的大學院校校園菸害防制計畫，95年度在全國30多所推動學校中榮獲績優推動獎，績效卓著。更協助推動國民健康局通過菸害防制法修正案通過第十五條三人以上共用工作場所全面禁菸之規定；形成目前全面性的無菸環境。



### (三) 志工服務

#### 1. 關懷弱勢族群

關懷國內外醫療弱勢地區，學生自組服務性社團，利用寒、暑假前往至台灣偏遠區如花蓮縣豐濱、富里鄉、台東縣太麻里鄉、南投縣仁愛鄉等地；更延伸醫療觸角遠至國外：馬拉威、泰北，南印度、非洲史瓦濟蘭等。為提供服務地區穩固的基礎衛生教育，近三年執行深耕計畫，每年固定前往國內台東縣太麻里，國外南印



度、98年增加非洲史瓦濟蘭。協助當地衛生教育工作、輔導社區環境衛生及保育、加強醫藥常識之宣導。以96學年度為例，共有23隊出隊，出隊人數共920名志工，出隊人數達本校總人數約18%，就是這份熱情與活力，推動著他們這群未曾涉世的醫學大學學生，帶著他們所特有的熱情活力、盡在校的所學所能的服務人群；並且體會服務的真義。

## 2. 推廣醫學教育

北醫為專業醫學教育，深知將艱澀的醫學轉化為通俗可實用常識的重要性。不遺餘力輔導社區環境衛生，加強醫藥常識之宣導。依照不同需求及程度的對象，以適當的管道提供給民眾：(1)醫療叢書，規劃符合市場需求的北醫健康叢書：「身體的健康地圖」、「保健紅不讓」、「藥膳專家的優質飲食養胎法」、「瞄準年輕人—流行症候群」等。(2)開設多樣「證照技能課程」民眾亦可進階成為健康達人：「醫護藥教育課程」、「健身休閒課程」、「美容進修課程」等。(3)融入社區中舉辦「無煙餐廳系列活動」、推廣教育活動(127場)、社區服務(90場)、門診團衛(190場)、健康教育(115場)及營養室衛教(61場)等。



## 3. 參與2009年台北聽障奧運志工

2009年臺北聽障奧運於9月5日至9月15日舉行，本校非常榮幸能成為這歷史性賽會的一份子，作為臺北聽奧之學生志工招募其中一所大學，義不容辭協助賽會籌備工作中最艱鉅的任務之一--志工的招募。本校招募到240名熱血的學生加入志工行列，共襄盛舉。此人數約佔本校大學部總人數的5.6%，可見北醫大學生參與服務的積極度，不僅表現出本校年輕學子的無限精力，並展現本校學生活潑熱情的風貌，也營造學術不外於社會的高等教育氛圍，同時提供本校學生參與國際活動，服務國內外聽障朋友的機會，共同創造多贏局勢。

## 4. 參與莫拉克水災援助活動—北醫大「千人千萬」小太陽關懷計畫

北醫大體系員工援助災胞獻愛心，全體教職員工自發性舉辦一日薪捐助行動，向災民同胞伸出援手，發揮「人溺己溺」人道精神，協助同胞盡速重建家園、共度難關。尤其在相關主管南下深入了解災情後，對台東縣受災最嚴重的部落為金峰鄉嘉蘭村，共計64戶(約2/3村舍)被土石流沖走，及了解金峰鄉嘉蘭國小郭傳宏校長、太麻里大王國中需求，並提出小太陽關懷計畫，將於中繼屋建置數位學習中心，命名為「臺北醫學大學-小太陽電腦自學中心」。

### (三) 醫療奉獻

本校素有服務隊扶助醫療弱勢地區之優良傳統，北醫師生為醫療奉獻的熱情及特質亦充份反應在生涯發展及待人處事上，使得臺北醫學大學獲得醫療奉獻獎人數居醫療校院最高之一，獲獎人數達13人，其中除各屆校友屢獲該獎肯定外，本校第九屆董事長謝獻臣及現任校長邱文達亦曾因其醫療方面特殊貢獻分別獲頒第十屆及第十七屆醫療奉獻獎。





表3.1.7 臺北醫學大學獲得醫療奉獻獎名單

得獎屆別	姓名	畢業屆別	得獎屆別	姓名	畢業屆別
第一屆	林勝利	醫學系第 11 屆	第十一屆	秋賢民	醫學系第 14 屆
第一屆	全文章	醫學系第 16 屆	第十五屆	姜仁智	醫學系第 19 屆
第一屆	吳秉賸	醫學系第 16 屆	第十六屆	蔡孟宏	醫學系第 10 屆
第一屆	楊綏生	醫學系第 16 屆	第十六屆	劉啟群	牙醫系第 15 屆
第六屆	劉增應	醫學系第 19 屆	第十七屆	陳博憲	醫學系第 5 屆
第十屆	謝獻臣	9-11 屆董事長	第十七屆	邱文達	現任校長
			第十九屆	黃健榮	醫學系第 18 屆

#### (四)投身國際醫療，拓展國際外交

鑑於發展中國家醫療體系未臻完整，人民往往無法獲得基本的醫療照顧，本校於2005年起即開始進行國際醫療交流事務，近年來協助巴拿馬、

瓜地馬拉、馬紹爾及帛琉第國評估當地醫療概況、提供臨床醫療服務與醫事教育，此外亦派駐醫療團長駐史瓦濟蘭提供當地民眾醫療服務。另外亦提供瓜地馬拉、史瓦濟蘭醫事服務人員至本校附設醫院進行短期代訓，協助提升兩國臨床醫學水準，提升國際外交。



#### (五)社區服務

**1. 建立「社區健康動力站」：**於三院所處之行政區內之里民活動中心建置「健康動力站」，招募及培訓社區健康志工，推廣健康資訊，並提供轉介服務，藉由相互服務過程，促進社區居民樂於參與社區活動。定期舉辦衛生教育講座，期望透過講座讓民眾瞭解健康知識擁有健康的觀念。

**2. 社區免費健康檢查：**整合式篩檢服務，篩檢後二週至一個月發予社區居民檢查報告，對於篩檢異常之個案均予提醒並轉介追蹤。

**3. 推展家庭醫師整合照護網：**推動家庭醫師及整合性照護制度，以社區照護為基礎重新整合基層個別開業醫師和衛生所的服務價值鍊，以民眾需求重新定位基層醫療執業模式，強化其醫療照護品質，鼓勵在地化就醫模式，建構在地化雙向轉診，提高轉診、轉檢的效率與品質，提供整體性、方便性、連續性之服務。

**4. 社區慢性病個案服務：**在推動個案管理成果方面，聘任專責個案管理師，同時建構糖尿病、氣喘、肺結核、肝癌等慢性病個案追蹤管理流程，進行個案追蹤管理，期透過醫療專業團隊整合式照護，提供診療、檢查、衛教及定期追蹤，促進個案疾病獲得良好控制、增進其自我保健能力、減少併發症產生，進而促進生活品質提昇。