



# 護理人力政策整備12項策略計畫

報告機關：衛生福利部

報告日期：113年7月4日

## 問題評析-1

### 1 三班輪值工作與家庭無法兼顧

- 醫院護理師80%需輪值三班，醫院護理人力離職2大時機點：結婚、生子

### 2 新領照護理師就業率約60%，醫院流失人力以30-35歲為主



### 3 護病比照護負荷重、薪資條件不對等

- 護理職場爭議通報平台截至113年5月共通報3,109件，涉勞基法計1,551件(約50%)，常見爭議案件多為:假日上班(休假爭議)、工時過長、花花班及更換班次間隔未達11小時等問題，可見人力之不足

## 問題評析-2

4 新進護理師三個月異動率約30%

- Z世代(20-27歲)占18%，更重視生活與工作平衡

5 疫情後醫院護理人力流失增加

醫院護理人員常態空缺率約5%，疫情後空缺率由疫情前約5%，  
攀升至7%，離職率由疫情前約10-11%，攀升至12%

6 2030年超高齡照護需求增加

社會人口  
高齡化

2030年65歲以上占總人口達25%，  
慢性疾病及失能失智照護需求增加

護理人力  
高齡化


1945-1964年戰後嬰兒潮勞動力的護理世代  
2030年前退休

# 總統「健康台灣，樂齡幸福社會」政策



## 健康台灣醫療政策

- 1 通過健康憲章
- 2 持續提升醫療服務品質
- 3 改善醫療人員工作環境
- 4 確保健保永續經營
- 5 全面優化兒少醫療照護
- 6 增加心理健康支持
- 7 強化國家癌症防治計畫
- 8 強化原住民族健康服務
- 9 智慧醫療結合健康照護



## 長照3.0 樂齡幸福社會

- 1 強化重度失能者，優化住宿式服務機構
- 2 照顧不離職、照顧有喘息
- 3 提高長照服務涵蓋率，加強照顧服務功能
- 4 打造居家、社區、機構、醫療、社福的一體式服務

## 改善醫療人員工作環境

- 提升醫事人員工作待遇：公務預算挹注健保、檢討公立醫院醫事人員薪資結構
- 護理工作環境改善：三班護病比入法
- 強化護理人力增補：推動護理師國考精進策略，擴大大學護理系所招生名額

## 照顧不離職、照顧有喘息

- 支持家庭照護功能，減輕照顧者的勞務負擔與心理負荷
- 強化提供家庭照顧者喘息服務，擴大試辦全責照護制度

## 護理人力政策目的

### 政策目的

- ↑ 護理執業率
- ↑ 醫院執業率

### 國家願景

提升健康照護覆蓋率

### 策略原則

- ↑ 醫院有效留任
- ↑ 社區多元執業
- ↑ 護理量能創新





## 護理人力政策整備12項策略計畫架構說明

關鍵項目

教育部  
考照率  
畢業率

考選部  
考照率

衛福部  
執業率  
離職率 空缺率 流失率 回流率

關鍵目標

畢業數

領照數

新領證執業數

執業數

執業率

7.1萬人

6萬人

4.2萬+2.8萬人

5.6-7萬人

(113-119年)

(85%考照率)

(70%就業率)

(50%留任率)

(80%-100%達到率)

3  
大方向

人才培育

正向職場

薪資改善

12  
項策略

- 1 護理人力增額培育
- 2 國考增次題務精進
- 3 教考用之協力整合平台

- 4 三班護病比達標醫院獎勵
- 5 護理友善職場典範認證
- 6 護理新手臨床導師制度
- 7 智慧科技減輕護理負荷

- 8 擴大住院整合照護計畫
- 9 夜班護理人員直接獎勵
- 10 多元彈性自主執業

- 11 公職護理師比例調升
- 12 護理薪資結構合理透明



開始推動	策略計畫(113-119年)	預期效益
112年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 加考1次、各科題數80題改為50題(考選部)</li> <li>- 建立跨部會護理教考用協力平台(衛福部、教育部、考選部)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立護理教考用一致制度</li> <li>• 提升新領證護理師執業率</li> </ul>
113年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 每年增加10%護理培育員額 (教育部)</li> <li>- 夜班護理人員直接獎勵(衛福部)</li> <li>- 三班護病比達標醫院獎勵(衛福部)</li> <li>- 公職護理師比例調升(衛福部、教育部、國防部、退輔會)</li> <li>- 多元彈性自主執業(衛福部、教育部、國防部、退輔會)</li> <li>- 護理薪資結構合理透明(衛福部、教育部、國防部、退輔會)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 113-119年可增加7.1萬名護理畢業生可新增4.2萬執業護理人力</li> <li>• 透過正向環境與薪資改善，原領照護理少進多出之年約流失人力8,000人可降為4,000人</li> <li>• 預期至119年可增加2.8萬留任</li> </ul>
114年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 護理友善職場典範認證(衛福部)</li> <li>- 護理新手臨床導師制度(衛福部)</li> <li>- 智慧科技減輕護理負荷(衛福部)</li> <li>- 逐步擴大推動住院整合照護計畫(衛福部)</li> </ul>	

至119年護理人力預期新增5.6萬至7萬護理人力