

計畫編號：MOHW103-NAHC-M-114-000006

衛生福利部 103 年度委託科技研究計畫

## 護理人力流向調查計畫

### 成果報告

執行機構：中華民國護理師護士公會全國聯合會

計畫主持人：林秋芬

協同主持人：盧美秀、陳小蓮、劉介宇

研究人員：曾修儀

執行期間：103 年 11 月 12 日至 104 年 11 月 11 日

＊＊本成果報告僅供參考，不代表本部意見＊＊

# 目 錄

	頁 碼
摘要	第 1 頁
壹、前言	第 4 頁
貳、研究動機	第 5 頁
一、政策或法令依據	5
二、問題狀況或發展需求	5
參、國內外相關研究之文獻探討	第 7 頁
一、護理人員執業情形	7
二、護理人力問題	8
三、人力推估	10
四、重返護理職場的工作條件	13
五、護理人力流向調查	15
肆、研究方法	第 17 頁
一、研究對象	19
二、研究工具	25
三、研究過程	25
伍、研究結果	第 32 頁
一、護理人力流向	32
二、未來三年人力推估	59
陸、結論	85
柒、重要參考文獻	第 90 頁

## 表目錄

1. 表 4-1、100 學年部各及護理畢業生分布情形	第 20 頁
2. 表 4-2、101 學年部各及護理畢業生分布情形.	第 21 頁
3. 表 4-3、102 學年部各及護理畢業生分布情形	第 23 頁
4. 表 4-4、同意參與學校名單	第 24 頁
5. 表 5-1、護理人力流向調查問卷來源學校分佈之統計	第 32 頁
6. 表 5-2、性別	第 33 頁
7. 表 5-3、年齡	第 34 頁
8. 表 5-4、婚姻狀況與子女數	第 34 頁
9. 表 5-5、護理學歷分布	第 35 頁
10. 表 5-6、取得證照種類分類(可複選)	第 35 頁
11. 表 5-7、開始從事護理工作的年度	第 36 頁
12. 表 5-8、目前的工作狀況為何	第 37 頁
13. 表 5-9、全職在醫療相關機構工作之機構	第 38 頁
14. 表 5-10、全職在非醫療機構工作之行業	第 39 頁
15. 表 5-11、部分工時在醫療相關機構工作之機構	第 39 頁
16. 表 5-12、部分工時在非醫療相關機構工作之行業	第 39 頁
17. 表 5-13、目前全職家管者的原因	第 40 頁
18. 表 5-14、目前未就業的原因	第 40 頁
19. 表 5-15、到現在還在尋找工作的原因為何?(可複選)	第 41 頁
20. 表 5-16、到現在還在尋找工作者中已花多久時間	第 42 頁
21. 表 5-17、最高護理學歷畢業後多久就業	第 42 頁
22. 表 5-18、現在工作平均每月收入	第 43 頁
23. 表 5-19、全職在醫療相關機構工作平均每月收入	第 44 頁
24. 表 5-20、全職在非醫療相關機構工作平均每月收入	第 44 頁
25. 表 5-21、部分工時在醫療相關機構工作者平均每月收入	第 45 頁
26. 表 5-22、部分工時在非醫療相關機構工作者平均每月收	第 45 頁

入

27. 表 5-23、現在工作年總收入	第 46 頁
28. 表 5-24、全職在醫療相關機構工作年總收入	第 47 頁
29. 表 5-25、全職在非醫療相關機構工作年總收入	第 47 頁
30. 表 5-26、部分工時在醫療相關機構工作者年總收入	第 48 頁
31. 表 5-27、部分工時在非醫療相關機構工作者年總收入	第 48 頁
32. 表 5-28、畢業至今之執業狀況	第 49 頁
33. 表 5-29、共更換過幾次工作	第 49 頁
34. 表 5-30、更換工作的方式	第 49 頁
35. 表 5-31、更換工作的原因	第 50 頁
36. 表 5-32、對目前工作的整體滿意度	第 51 頁
37. 表 5-33、各職類人員對目前工作的整體滿意度	第 51 頁
38. 表 5-34、未來的進修計畫	第 51 頁
39. 表 5-35、出國工作計畫	第 51 頁
40. 表 5-36、領證與未領證者的年齡分布差異情形	第 52 頁
41. 表 5-37、領證與未領證者的婚姻狀況分布差異情形	第 53 頁
42. 表 5-38、領證與未領證者的子女數分布差異情形	第 53 頁
43. 表 5-39、領證與未領證者的學歷分布差異情形	第 54 頁
44. 表 5-40、領證與未領證者現在工作平均每月收入分布差異情形	第 54 頁
45. 表 5-41、領證與未領證者對目前工作的整體滿意度分布差異情形	第 55 頁
46. 表 5-42、領證照與未領證者對未來的進修計畫分布差異情形	第 55 頁
47. 表 5-43、領證照與未領證者對未來的出國工作計畫分布差異情形	第 57 頁
48. 表 5-44 各國護理師執業登記資格	第 57 頁

49. 表 5-45、各國護理執業執照考照率	第 60 頁
50. 表 5-46、各國護理執業率	第 62 頁
51. 表 5-47、各國護理人員執業年齡分佈情形	第 63 頁
52. 表 5-48、不同模擬情境下護理師人數供需間的差異	第 64 頁
53. 表 5-49、不同模擬情境下護理師人數供需間的差異	第 71 頁
54. 表 5-50、不同模擬情境下須補入之護理師人數	第 74 頁
55. 表 5-51、醫療機構現況及醫院醫療服務量統計	第 75 頁
56. 表 5-52、使用指數平滑法(exponential smoothing)預估台灣地區護理執業人數	第 82 頁
57. 表 5-53、衛生福利部在民國 102 年的醫院護理人力概況調查	第 83 頁
58. 表 5-54、流量估計模式	第 84 頁
59. 表 5-55、人力預估資料	第 84 頁
60. 表 5-56、三年人力預估資料	第 85 頁

## 圖目.錄

1. 圖 5-1、儲備及流動模式(Stock and flow model) 第 69 頁
2. 圖 5-2、one-box 儲備-流動模式 第 71 頁
3. 圖 5-3、儲備流量模型 第 73 頁
4. 圖 5-4、健康照護人力資源計劃概念架構圖 第 76 頁
5. 圖 5-5、模擬模式 第 77 頁
6. 圖 5-6、2000 年至 2014 年台灣地區護理師及護士執業人數趨勢圖 第 82 頁
7. 圖 5-7、指數平滑法預估台灣地區護理執業人數 第 83 頁

## 附錄次

1. 「護理人力流向調查計畫—護理畢業生執業流向追蹤」學校徵求信 第 95 頁
2. 「護理人力流向調查計畫—護理畢業生執業流向追蹤」參加同意書 第 96 頁
3. 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 初稿 第 97 頁
4. 護理人力流向調查計畫 第一次研究團隊會議記錄 第 104 頁
5. 護理人力流向調查計畫 第二次研究團隊會議記錄 第 105 頁
6. 護理人力流向調查計畫 第一次護理教育專家焦點團體座談會議紀錄 第 110 頁
7. 護理人力流向調查計畫 第二次護理教育專家焦點團體座談會議紀錄 第 109 頁
8. 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 專家效度評分 第 113 頁
9. 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 專家效度意見表 第 124 頁
10. 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 完成版 第 134 頁
11. 護理人力流向調查計畫 第三次研究團隊會議記錄 第 142 頁
12. 護理人力流向調查計畫 第一次人力流向推估專家焦點團體座談會紀錄 第 145 頁
13. 護理人力流向調查計畫 第二次人力流向推估專家焦點團體座談會議程 第 150 頁
14. 護理人力流向調查計畫第四次研究小組會議紀錄 第 152 頁
15. 全臺護理教育專家名單 第 154 頁
16. 第一次護理教育專家焦點團體座談會 邀請出席名單 第 156 頁
17. 第二次護理教育專家焦點團體座談會 邀請出席名單 第 157 頁

## 計畫中文摘要：

台灣 100-102 學年度護理畢業生共有 43,259 人，從需求面看來培育的人力應該是夠的，但是台灣的醫院護理人力卻發生嚴重短缺，因此有必要進行護理畢業生的流向調查，以確認教育的供給是否合宜。本研究旨在 1. 調查護理畢業生畢業後職業分布，並進一步分析領證及未領證護理畢業生職業處所分布。2. 參照國際人力推估等定義，預估未來 3 年護理人力需求數及護理教育所需培育人數。為期 12 個月完成，採文獻探究法、專家焦點團體座談法和調查法進行。研究對象為 100-102 學年度畢業生，以本研究自擬且經信效度檢定後的「護理人力流向調查表」，透過學校通知畢業生進行網路填答調查。共回收 2790 份，經日期和信件回覆驗證，有效問卷 2469 份，有效回收率 88.49%。研究結果發現：回收的資料中有 72.38% 全職在工作，其中醫療占 95.47%、非醫療占 4.53%；全職在醫療機構工作者中以醫院最多，占 87.28%，非醫療者則分散在 51 個不同的工作，其中以行銷與銷售的業務最多，占 13.58%。醫療工作者的薪資每月平均以 4 萬至 4.5 萬(占 26.26%)最多、非醫療者則以 2.5 萬-3 萬(22.22%)最多。有 59.44% 未曾換過工作，換過工作者以醫療工作換醫療工作者最多，占 74.84%，更換工作原因以工作負荷與薪資福利不成比率最多，占 14.22%。目前未就業者中有 57.84% 正在進修中，畢業後 3 個月內就業，占 83.69%。對目前工作的整體滿意度，全職醫療工作者的平均值 2.53(SD=0.926)、非醫療工作者的平均值 2.22(SD=0.949)。有領證占 84.81%、未領證占 15.19%；未領證者比領證者的年齡大、擁有子女數的比率較高、平均每月收入較高、對目前工作的整體滿意度較高且呈現統計學上的顯著差異。採用流量估計模式，僅估計於醫院工作之護理人力(含診所)，預估 105、106、107 年執業護理人員人數分別為 174,166、181,419 以及 188,673 人。期望以上資料能提供衛生福利部、教育部、考選部和各級護理學校在護理人才培育、考照通過率的設定等參考。

關鍵詞：護理人力、流向、調查

## 計畫英文摘要

### Abstract

There are 43,259 nursing graduates during 2011-2013 school years in Taiwan. From the demand side perspective, the nursing human capital appears to be enough, but statistics shows nursing manpower in hospital is still in a serious shortage situation. It is therefore necessary to conduct an occupational survey of the nursing graduates to better understand the suitability of the nursing supply quality and quantity.

This study aims to investigate the current occupational distribution of nursing graduates, including an in-depth analysis of the licensed and unlicensed graduates. In addition, the nursing manpower demand and nursing graduates for the next three years are estimated. This study is scheduled to be finished within 12 months, adopting the methods of literature mining, expert focus group discussion and survey. The study subjects are all nursing graduates country-wide who graduated during 2011-2013 school years (excluding undergraduate students). The survey titled “Flow of Nursing Manpower Form” was developed and completed by the graduates online via the schools’ notification. A total of 2,790 copies of forms were received and 2,469 copies, up to 88.49%, were taken after verification. The results of the analysis show the following: full-time nursing workers 72.38%, where healthcare and non-healthcare workers take up 95.47% and 4.53% respectively. Most of the full-time nursing workers are employed by hospitals, up to 87.28%; whereas, the rest of them are employed in 51 different industries, particularly marketing and sales take up 13.58%. The average monthly salary of the healthcare workers is around NT\$40,000 to NT\$45,000 (26.26%); whereas non-healthcare workers earn average NT\$25,000 to NT\$30,000 (22.22%) per month. Up to 59.44% of the survey takers have not changed their jobs. Among those who have changed their jobs, up to 74.84% of them have chosen the same healthcare industry, where the reasons of changing jobs are mostly

attributed to heavy workload, up to 14.22%. Among the employed, 57.84% of them are currently studying and 83.69% of them have been employed within 3 months after graduation. As to job satisfaction, full-time healthcare workers gave an average of 2.53 (SD=0.926) and non-healthcare workers 2.22 (SD=0.949). Licensed and unlicensed workers take up 84.81% and 15.19% respectively. On average, the unlicensed workers are greater in age, have more children, receive higher pay, and show higher overall satisfaction, showing significant statistic differences. In the adoption of flow estimation, for healthcare workers at hospitals (including clinics), the manpower estimations for 2016, 2017 and 2018 are 174,166, 181,419 and 188,673 respectively. The results of this study are expected to be provided to the Ministry of Health and Welfare, the Ministry of Education, the Ministry of Examination and each nursing school. They serve as valuable references for future nursing capital training and education, and pass rates setting for the nurse licensing.

keywords : nursing manpower, flow, survey

## 壹、 前言

我國護理學制包括五專二技四技大學等學制，每年約 14,000 位從護理學校畢業，然五專技職護理畢業生持續升學取得大學學位，加上國家考試及格率通過率僅 3-4 成，須經多次考試，以致進入職場時間不同，不易估算每年進入護理職場人數，近 5 年 21-30 歲執業護理人員逐年下降，31-40 歲護理人員成為執業人員主力。我國截至 2014 年 6 月底領證護理人數 246919 人，執業護理人數 143856 人，執業率 58%，然執業率未排除 65 歲以上人力，加上護理教師及衛生局(所)、衛福部等公職部門未辦理執業登記，領證未執業人力礙於個人資料保護，無法取得確切數據，另至國外工作護理人員亦無資料可供查詢，此皆造成無法據以評估其回流臨床護理職場可行性。美國每 4 年辦理 National sample survey of registered nurses 以郵寄及網路問卷針對所有領證護理人員進行抽樣調查了解其執業狀態、各項工作年資包括為執行護理工作之年資及薪水等各項福利資料，2008 年調查顯示 15%沒在工作 (Spetz, 2011)。Lafer 2003 年提及美國 2000 年領證不執業護理人員計有 50 萬人，其中 36,000 人正尋找護理領域以外工作，136,000 人在非護理領域工作，323,000 人沒有工作，以當時 126,000-153,000 名護理空缺，顯示吸引護理人力回流政策之重要性，但無法預知其重返職場之可能性。綜上所述，為瞭解護理畢業生畢業後流向，並推估未來護理人力需求數及護理教育所需培育人數，特進行本計畫。

本研究計畫目標有：

- 1.調查護理畢業生畢業後職業分布，並進一步分析領證及未領證護理畢業生職業處所分布。
- 2.參照國際人力推估等定義，預估未來 3 年護理人力需求數及護理教育所需培育人數。

## 貳、研究動機

### 一、政策或法令依據

臺灣因為護理職場環境不佳，護理人員不願意就業，造成急性醫療機構護理人力短缺，迫使各醫院從2011年起紛紛以減床或關病房來因應(林、黃、高、盧，2013)。衛生福利部分析護理人力，認為護理人員不願意就業是因為醫療職場環境不佳所造成，因此於2012年立法院施政報告中提到持續推動護產人員執業環境改善方案，並提出「護理改革近中程計畫」，提出十大護理改革策略(行政院衛生署，2012a)。為確認這些方案的有效性，從2011年衛生署就開始委託中華民國護理師護士公會全國聯合會(以下簡稱全聯會)，進行優質護理職場醫院指標建構及現況調查。2011年由各醫院進行優質護理職場醫院的簡報、特色競賽表揚和分享；2012年進行優質護理職場醫院指標的建構和透過公聽會進行方便樣本的調查；2013年進行優質護理職場醫院指標評分基準的訂定和優質護理職場醫院的總體檢(盧等，2011；盧等，2012；盧等，2013)。這兩年來全聯會所推動的優質護理職場建構和護理人力回流計畫，確實發生了一些效果，過去在護理人力的供需部分，我們都以留任和回流為主，鮮少探討到護理畢業生的流向，因此衛福部特於2014年度委託科技研究計畫，設計「護理人力流向調查計畫」，期望能追蹤護理人力的流向。

### 二、問題狀況或發展需求

近年來，台灣在護理人力的運用上有許多的改變，特別是全民健保實施，以及長期照護的需求，臨床護理人力的運用有二大明顯變化，一是護理人力的需求大幅增加，尤其是診所的護理人力約增加4倍；二是病人照護的困難度增加，包括：疾病的嚴重度、民眾對照護品質的要求等。加上其他行業對護理人員的吸引，在這樣的變遷下，產生醫院聘不到護理人力的窘境。隨著醫療環境的改變，民眾對醫療品質的意識高漲，及高齡社會對照護人力的需求，都讓護理人力需求面臨前所未有的挑戰，但臺灣過去在護理人力議題的研究非常少，也因此造成國家在護理人力的數量規劃、供需監測、人力素質等政策之擬訂上沒有資料可供參考(李、陳、洪、徐，2011)。

臺灣正面臨 nursing shortage tsunami，2010-2012 年各醫院護理人力平均缺額率為 8.42%、9.65% 及 9% (行政院衛生署，2013)，遠遠高於文獻所稱人力短缺的 5%，因為護理人力不足、工作負荷過重，造成嚴重離職潮，迫使從 2012 年起各醫院紛紛以減床或關病房來因應(林、黃、高、盧，2013)。依衛生署(2012a)推估，如果臺灣的護理職場環境不改善，未來 5 年護理人力將再短少 8,000 多人(約 6%)。2014 年 1 月臺灣護理人員執業率扣除 65 歲以上領證者只有 60.44%(全聯會網站，2013)，相較於加拿大 2010 年 86.6%(Canadian federation of nurses unions, 2012)、美國 2009 年 84%(Juraschek, Zhang, Ranganathan, & Lin, 2012)，台灣明顯偏低。世界各國護理人力短缺的原因不相同，許多國家是因為護理人力培育不足 (MacKusick, & Minick, 2010；Ritter, 2011；Rudel, Moulton, & Arneson, 2009)，根據研究推估，臺灣到 2012 年所培育的護理人力是足夠的(余、陳、張、田，2002)，但因臺灣護理職場環境欠佳，護理人員不願意執業或離職(林、黃、高、盧，2013；張、盧、林，2010)。

## 參、國內外相關研究之文獻探討

以下針對護理人員執業情形、護理人力問題、人力推估方法、重返護理職場的工作條件、護理人力流向調查等收集國內外相關文獻進行探討。

### ■護理人員執業情形

各國領有證照的護理人員總數，在歐美以美國最多，共 2,421,461 人、其次為英國，共 682,220 人、加拿大 344,789 人；在亞洲則以日本最多，約 130 多萬人、南韓共 224,703 人，而臺灣則有 225,121 人。正在執業護理人員總數也以美國最多，共有 2,862,733 人，比其全國護理領照總人數為多，主要係因有來自其他國家的移民護士，其中每年移民護士約為 8,500 至 9,000 人，以菲律賓籍為最多數，其次為印度籍及韓國籍；德國共有 1,011,000 人，其中包括：急性照護及兒科護士共 701,000 人、老人照護護士共 310,000 人；英國共有 672,897 人，其中每年移民護士計有 7,500 至 9,500 人，以印度籍最多，其次為菲律賓籍和澳洲籍；加拿大共有 317,595 人，每年移民護士約為 653 至 1,100 人，以菲律賓籍占最多數；日本共有 1,260,087 人，其中公共衛生護理師 40,191 人、助產師 25,775 人、護理師 811,972 人、護士 382,149 人；南韓共有 85,860 人；臺灣共有 134,255 人(行政院衛生署，2011；ICN, 2007a、2007b)。

美國每年共有畢業生 98,666 人，其中研究所為 13,788 人；德國 42,000 人，其中急性照護與兒科照護 25,000 人，老人照護 17,000 人；英國 16,848 人；加拿大 8,196 人，其中執業護理師(Nurse Practitioner,NP)178 人；日本 60,693 人，其中公共衛生護理師 1,278 人，助產師 1,072 人，護理師 45,805 人，護士 12,538 人；南韓 11,336 人；臺灣 2009 年之畢業生總數為 13,268 人，其中五專、二專生共計 5,826 人(教育部統計處，2010；ICN, 2007a、2007b)。

美國、加拿大和英國護理人員平均年齡均在 40 歲以上，分別為 45.4、44.7 和 42 歲；德國則為 38.4 歲、南韓為 31.2 歲、日本為 37.9 歲，臺灣為 34 歲。執業一年內離職率：美國 13.6%、英國 9.4%、日本 12.1%，韓國 4.8%。台灣 2009-2013 年離職率分別為 16.95%、17.12%、18.54%、19.03%和 16.45%（衛生福利部，2014）。

台灣護理人力在供給面應屬充裕，然因限於需求面人力配置，以致未能全然投入職場。若以 2011 年護理執業人數與全台人口數為依據，每千人口約 5.75 位護理人員提供照護。此數值若與歐美國家 2011 年瑞士 16.6 人、美國 11.1 人、加拿大 9.3 人、日本 10 人相比，比例偏低，顯示護理人力未充分運用。以工作職場觀之，據全聯會 2014 年 6 月統計顯示，護理人力中，醫院佔 65.61%、診所 12.25%、護產機構（居家護理所、護理之家、日間照護、助產所及產後機構）佔 7.16%，衛生所佔 2.3%，學校衛生護理(校護)3.72%，其他機構佔 8.96%（含學校護理教師、事業單位附設的醫務室），顯示服務於醫院的護理人力比率有逐年減少趨勢。

## ■ 護理人力問題

美國、加拿大和德國在未來 1 至 10 年內均有供不應求現象；英國則預測未來 5 至 10 年內會出現護理人力不足；日本則只預測未來一年內會有護理人力不足。臺灣依目前領照人數、執業人數及每年畢業生人數推估，在未來 1 至 10 年內會有供過於求的情況，不過，近年來，因畢業生投入護理職場意願低落(林、曾、蕭、王、盧、鍾，2008)。根據衛生署之調查資料顯示，2010 年-2013 年全國醫院之平均空缺率分別為 8.42%、9.65%、10.05%和 9.04%；總空缺率則分別為 5.98%、7.35%、7.22%和 6.31%。依據文獻顯示醫院空缺率若超過 5%則表示醫院有護理人員短缺的情形。根據衛生署的推估，假設未來產出護理科系畢業生人數及護理人力異動情形維持現況不變，及未來每萬人口與護理人員數比率變化趨勢與過去十年相同情形下，未來 5 年供需推估比較，供給可能較需求短少 8,000 多人，住院醫師若回歸正常工時，將需要更多專科護理師或資深護理師投入，加上未來護理界若積極爭取合理的護病比，則護理人力需求將大為提高，可能會出現待業人口多，職場人力嚴重不足之情形。

為了解護理人員的工作現況，作為工作環境改善參據，全聯會與與1111人力銀行於2010年設計問卷，進行「職場護理人員工作現況調查」，有效樣本數為1,072份，信心水準95%，誤差值為正負2.99%。統計結果：現職護理人員對目前護理工作的滿意度平均61.2分，剛好在及格邊緣，其中最滿意的部分為「工作穩定」

(49.63%)、「助人/救人」(46.64%)、「同事情誼」(25.19%)，最不滿意的是「薪資福利與獎勵不足」(57.46%)、「工作量大」(55.78%)、「責任重壓力大」(31.34%)。受試者認為「正向執業環境(Positive Practice Environment, PPE)」指標最重要的前三名則為「相互尊重」(57.46%)、「安全環境」(45.71%)、「人力配置適當」(44.78%)。受訪現職護理人員三年內留任護理工作的可能性，只有17.9%。57.28%有轉職意向，最想「自行創業」(24.25%)、或嘗試「藥商/醫療器材業」(16.79%)、「美容業」(9.51%)等。現職護理工作與三年前相比，39.44%覺得護理工作量變多，35.03%覺得整體護理照護品質變差(全聯護訊，2010)。

張、盧、林(2010)研究發現，新進護理人員離職的主要原因，還是因為護理工作本身的特性，因為工作壓力大、照顧病人數多工作量大、經常超時工作、護理工作項目太多、工作中所須負擔的責任很重等造成身心疲憊，因此要改善護理人力問題，一定要提升護理人員的護理能力和降低護病比。1111人力銀行公關總監何啟聖表示，2010年7月醫護人員的職缺數，較去年成長了45.14%，全聯會於2011年3月針對90家醫療機構調查招募護理人員之困難與缺額現況，發現88.9%之醫院表示護理人員招募困難，其中27.78%之醫院表示非常困難，至於空缺比例，醫學中心為6.42%，區域醫院為6.91%，地區醫院則高達9.3%。

隨著現今醫療技術進步，醫護人員從業人數與需求持續增加，民眾對護理安全質量的要求也隨之增加，病人與醫院均希望發展更完善的護理體系，改善安全係數。然而，護理人員的職場安全與工作發展性，卻不如醫護品質受到重視，甚至影響護理人員的從業意願，因此，提升護理專業實務，改善護理環境乃為當務之急。

余玉眉教授於2005年由行政院衛生署委託，國家衛生研究院承辦下進行台灣護理政策白皮書的撰寫，書中針對台灣護理專業所處狀況以優勢、劣勢、機會和威脅(strengths, weaknesses, opportunities, and threats. SWOT)進行分析。其中的主要威脅為：我國護理專業教、考、用嚴重脫節，嚴重影響畢業生參與及留任職場的可能性。研究顯示參加最後一哩學程新進護理人員整體護理工作表現及服務對象疾勞

程度較佳，最後一哩學程之產學合作人才培育之推動，強調業界參與學校課程規劃、進行實務教學、提供職場實習與工作機會可協助新進護理人員能盡量適應臨床工作及留任於職場（吳等，2012）。然而，國內目前對於執業護理人員之臨床繼續教育的方針，缺乏統籌規劃及無認定標準。而在護理學術研究方面與臨床實務脫節，致使有效應用於臨床領域之實用價值一直未能影響，反觀，國外護理臨床執業和研究環境，都比國內條件佔居優勢。此外，對於護理主管因參與國家政策規劃之各類機會非常少，以致，其種種決策與國家政策的新方向無法有所銜接。

## ■人力推估

傳統護理人力之推估多僅考量供給(使用基準-utilization-based)或需求(needs-based)面向，往往忽略了照護環境之變遷、照護對象之需求等因素對人力供給之影響。護理人力需求推估可依每十萬人口護理人員數、醫師與護師比、護理時數(含醫院與非醫院背景)以及護理科系畢業人數、領照和執業比率等因素進行，茲分別說明於下：

### 1.依現況推估護理人力需求總數

$$\frac{\text{護理時數} \times \text{每天平均住院病人數} \times 365(\text{日})}{8 \text{ 小時} \times 5(\text{日}) \times 52^*(\text{週})} \div 77\%^{**}$$

\* 假設為全職護理人員一年工作時數

\*\*在醫院執業之護理人員佔所有執業護理人員之 77%

### 2.專家預測：

- (1)假設護理養成教育之畢業生不變，以 2001 年為例，屬養成教育之護理畢業生人數為 11,597 人。
- (2)從 2001 年至 2012 年間可再增加  $11,597 \times 12(\text{年}) = 139,164$  人
- (3)畢業後 1.5 年內獲取執業證書比例為 90%， $139,164 \times 90\% = 125,248$  人
- (4)衛生署統計 1967 年至 2000 年間擁有執業證書者共 150,184 人，故再加上於 2001 年至 2012 年新獲取執照者後，得 65 歲以下有執業證書人口共 275,432 人。
- (5)假設 60% 有執業證書者願意執業，則推估 2012 年共有 165,259 位護理人力。

### 3.由護理時數推算(nursing hours per patient day, NHPPD)：

定義：為每天每位病患所得之直接護理時數

目的：護理主管可由 NHPPD 推估護理負荷，以此決定組織或單位最低護理人力

需求以提供住院病患安全及有效地護理服務。

#### (1)護理人員數

$$\frac{\text{NHPPD} \times \text{床位數} (\times \text{佔床率}) \times 365 \text{ 天}}{\text{每日工作時數} \times \text{每年應工作天數}}$$

#### (2) NHPPD

$$\frac{\text{護理人員數} \times \text{每日工作時數} \times \text{每年應工作天數}}{\text{床位數} (\times \text{佔床率}) \times 365 \text{ 天}}$$

#### (3)護理時數

$$\frac{\text{每天護理人員總數} \times \text{上班時數}}{\text{單位床數} \times \text{佔床率}}$$

#### (4)計算過程

40 床的單位，NHPPD 為 4 小時，所需護理人數為？

$$(4 \times 40 \times 1 \times 365) \div (8 \times 240) = 30(\text{人})$$

### 4.醫師與護理人員比：

衛生署(2013, 4 月)公佈之 2011 年醫療設施、醫事人力現況及醫療服務顯示護產人員與醫師之比例為 2.3。同年之執業醫師為 57,564 人(西醫師 40,002 人，占 69.5%；牙醫師 11,992 人，占 20.8%；中醫師 5,570 人，占 9.7%)。故針對上述比例推算 2011 年護理人力應為

57,564 (2011 年醫師總數) X 2.3 (產護與醫師比例)

$$= 132,397.2 \approx 132,397(\text{人})$$

補述：民國 100 年護產人員總數為 133,470 人(衛生署 2013，4 月)

#### 5.護理人員與人口比：

全國平均每萬人口護產人員 57.5 人(5.75/千人)，2011 年底全國總人口為

2,322 萬人，故針對上述比例推算 2011 年護理人力應為

$$57.5 \times 2,322 = 133,515 \quad (\text{人})$$

前述推估方式各有優缺點，據徐南麗等學者(無日期)之研究指出以 NHPPD 或以每天病床數(Occupied Bedor Adjusted Patient Day, APD)為基礎之人力計算方式較無法真實反應實際需求，且考量護理人力推估應視當代人口結構、健康照護需求、醫療專業人員配置與可比較性等因素，故建議以「4.醫師與護理人員比」及「5.護理人員與人口比」作為主要推估依據。下述將就該推估方法作進一步的介紹。

#### 6.「醫師與護理人員比」及「護理人員與人口比」：

護理人力相關議題之規劃與探討不僅只為台灣社會所面臨之單一挑戰，更是國際性議題，2011 年第十二屆 ICN 亞洲護理人力論壇也將此列為主題加以探討。為能有效與國際接軌以及俾於主題分析比較，故於探討人力配置時需加以考量國際通用標準加以計算，才能有利後續作業，護理人力相關計算結果可窺見其以每千位人口醫師數、每千位人口護理人員數、醫護比(每千位人口護理人員數/每千位人口醫師數)與其他經濟合作暨發展組織國家(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)相比較之結果。故以下將分別以 2011 年醫護比與護理與人口比試推算台灣社會護理人口所需之低中高人力。

(1). 醫師與護理人員比

57,564 (2011 年醫師總數) X 2.3 (產護與醫師比例)

= 132,397.2  $\doteq$  132,397(人).....低標

中標：132,397.2 X 1.05 = 139,017.06  $\doteq$  139,017

高標：132,397.2 X 1.1 = 145,636.92  $\doteq$  145,637

(2). 護理人員與人口比

全國平均每萬人口護產人員 57.5 人，2011 年底全國總人口為 2,322 萬人

57.5 X 2,322 = 133,515 (人) .....低標

中標：133,515 X 1.05 = 140,190.75

高標：133,515 X 1.1 = 146,866.5

## ■重返護理職場的工作條件

護理是一個高壓力的工作(李，2004)，護理人員每日必須面對各種不同疾病的病人、家屬及緊急情況(Salmond, & Ropis, 2005)，同時需要輪三班，因此容易造成健康問題，包括：失眠、焦慮、背部疼痛等(Kemper, Bulla, Krueger, Ott, MccCool, & Gardiner, 2011；郭、陳，2010；何、張、曹、張、陳、楊，2010)。工作壓力會影響個人的身、心、社會，也會影響個人的工作士氣、工作意願和工作成效，同時也會影響家庭生活、影響個人健康、社會支持和工作滿足感(Barnard, Street, & Love, 2006；劉、劉，2009)。工作壓力越大，工作滿意度越低、身心健康狀況越受影響，離職傾向越明顯(李，2004，馮、李、周、黃，2003)。

Happell 等(2013)調查護理人員工作壓力來源包含高度的工作負荷、輪班、沒有支持系統、人際關係問題、病人相關問題、交班工作等；Mosadegharad (2013)也指出護理人員之薪資、工作不平等、人力缺乏也是工作壓力來源之主因。張、盧、林 (2010)研究發現，新進護理人員離職的主要原因，還是因為護理工作本身的特性，因為工作壓力大、照顧病人數多工作量大、經常超時工作、護理工作項目太多、工作中所須負擔的責任很重等造成身心疲憊，因此要改善護理人力問題，一定要提升護理人員的護理能力和降低護病比。要促進護理人力回流

除了從離職因素改善外，也可考慮學習美國，推動「磁吸醫院」(magnet hospital)，吸引優秀護理人員願意從事護理工作(American Nurses Credentialing Center, 2008)，以及仿效美國加州、日本和澳洲的做法，降低護病比(谷、林王、呂，2007；高，2011；盧，2009)，推動護理留任策略，改善護理執業環境(盧、林、陳、張、高，2008)，實施「激勵性薪資制度」，提昇護理人員對工作的滿意度和對組織的承諾度(廖、魏、許、陳，2007)，進行執業生涯規劃，讓具有年資之護理人員能轉換到不需輪班的單位，或改善輪值三班的工作型態(黃、郭，2009)，甚至進行其他行業對護理人員轉行吸引因素的比較分析，以了解目前具有護理證書者回流之可行性，並提出具護理資格者回流之具體建議。

根據 2012 年度行政院衛生署委託之「護理畢業生未執業人員調查與分析」(DOH101-TD-M-113-101005)科技研究計劃期中報告，透過焦點團體座談，確認未執業者之未執業原因，包括：薪資與福利、人際關係、工作性質、輪班問題、實習經驗、教育訓練與進修等。願意重返護理職場的合理工作條件項目，包括：薪資、工時、人力配置、工作內容、升遷機會、進修管道與機會、職場環境等(林，2012)。美國磁吸醫院指標設定，過程採用護理行政主管和基層護理人員的團體訪談及開放式問卷調查，彙整的磁性特質中，有關行政方面，包括：管理型態、領導品質、組織結構、人力規劃、人事政策等；有關專業實務方面，包括：照護品質、教學、專業形象等；有關專業發展方面，包括：專業引導、在職和繼續教育、進修和生涯發展等(McClure, Poulin, Sovie, & Wandelt, 2010a; McClure, Poulin, Sovie, & Wandelt, 2010b; 張，2007)。

離職後的人是否回流最主要的考慮是職場與其期望間的適配性(Young, Roessler, Wasiak, McPherson, van Poppel, & Anema, 2005)，同時回流者也會考慮組織文化、健康、安全和組織價值(Franche, Baril, Shaw, Nicholas, & Loisel, 2005)。而世界各國有許多研究指出，為促使護理人力回流，其措施包括：增加彈性的工作時數、提供護理人員參與進修課程、適時地調整工作量及薪資(Durand & Randhawa, 2002)。Barriball, Coopamah, Roberts, & Watts (2007)研究發現確定回流護理職場的原因相當多元，影響他們決定重新進入護理職場的可能性，包括：照

顧孩子的責任是否減輕、分居或離婚、經濟的需要等因素。此外根據 2013 年衛生福利部委託的護理人力回流計畫，調查護理人員願意投入和留任護理職場的工作條件和彈性制度結果顯示，其需求相當多元，包括六大彈性(職能、數量、區隔、時間、薪資和領導彈性)共 113 項，若未來護理人員可以兼顧家庭和工作，亦即可以同時滿足其工作需求、自我需求和家庭需求，則回流將會有更多的可能性(盧、林、楊、張、黃，2013)。

### ■ 護理人力流向調查

國際護理學會(ICN)分析各國護理工作狀況內容包括：一般基本資料(含護理人員類別、護理人員修業年限、男、女性護理人員數、男、女性執業人數及執業人數等)、工作環境與條件(全時及部份工時的比率、工作超時狀況)、護理人員年齡分布(退休年齡、執業護理人員平均年齡、護理生涯年資)、主要雇用機構(公私立機構分布、醫院及社區長照機構等)、失業護理人口百分比、預估護理人力的供需狀況、改變對護理人力需求的原因(人口組成、健康需求、病人照護需求、科技及政府政策)、護理人員異動率、護理人員之遷入(外籍護理人員)、護理人員遷出(遷移至國外)之狀況(每年平均人數、移出及移入的國家、遷移理由、各國聘用護理人員的障礙等)、薪資比較等(王、黃、李、李、陳，2013)。

Honor Society of Nursing, Signa Theta Tau International 也設計會員基本資料調查，可定時更新會員資料，其內容含婚姻狀態、子女數、執業機構、專長、年收入等等以供分析會員執業現況。加拿大從 2000 年 10 月由 Advisory committee on health human Resources 提出 The Nursing strategy for Canada 開始針對護理人力資料進行分析，分析項目包括年齡、教育、執照類別、工作型態、單位和職稱、工作時數等等，並個別區域作護理人力資料庫分析。美國從 1974 年起，美國護理學會 (American Nurses Association) 透過有系統登記制度，每 4 年辦理 National sample survey of registered nurses 以郵寄及網路問卷針對所有領證護理人員進行抽樣調查了解過去執業狀況和基本資料：教育背景、執業場所、執業狀態、職稱(含若不在臨床護理執業，其所執業工作內容為何)、各項工作年資(包括為執

行護理工作之年資)、薪水和各項福利等,2008年調查顯示15%沒在工作(Spetz, 2011)。日本的臨床護理人力的平均年齡有逐漸增加的趨勢,年輕的護理人員不願意投入急性醫療照護的工作,護理人力受到女性的家庭生活循環的影響(Nakata, & Miyazaki, 2008)。

「日本」的護理學制與台灣的差異不大,分為技術職校,短期大學(二、三年制)、四年制大學和研究所(碩士和博士班)。日本看護協會出版會,出版《平成17年版看護白書》乙冊(日本看護協會編,2005年4月),其內容帶涵蓋所謂護理人員(護理師、準護理師、助產師)之能力基準,包括護理基礎教育和畢業生第一年應需修習課程、大學護學系科養成培育準則等等,其中技術職校和短期大學畢業生在通過地方政府的認證後,以準護理師任用,在日本護理法亦明訂其工作範圍,此種制度應可作為我國護理人力制度發展之參考,讓護理校院畢業生在畢業之同時,經認證後即可投入護理職場,當取得國考之護理師證書後,即改任護理師,可減少教育之浪費並增加護理照護人力之有效運用。

## 肆、 研究方法

本研究為期 12 個月，採用文獻探究、專家焦點團體座談和問卷調查等方法進行，研究內容包括：(一)蒐集世界各國（包括：日本、香港、新加坡、韓國、英國、美國、澳洲等）及國際學術組織有關護理人員護理考照率、執業登記的人員資格、執業率計算定義、執業年齡分布及人力推估等文獻。(二)調查及分析近 3 年各護理學校（包含二技、四技、二專、五專、大學及研究所）畢業生(領證及未領證)畢業後執業處所分布(護理相關、非護理相關職業類別及場域，如醫院、診所、護理機構、學校、行政單位、航空公司、保險公司..等)、薪資福利。(三)分析近 3 年領證應屆護理畢業生平均取得證照時間、進入護理職場時間等資料，並依其年齡、性別、執業年資等相關因素，依據國際人力推估計算相關定義，推估可回流護理職場人力及未來 3 年我國護理人力需求。依據本調查收集之結果，據以分析評估我國目前執業人力分布之問題，提出改進建議。(四)為監控護理人力流向，針對我國護理人員執業登記方式及執業登錄系統提出改進建議，以建立定期辦理人力需求推估模式之機制。

本研究是以全台灣 100-102 學年度的護理畢業生為主要調查對象，採用網路問卷收集資料，基於使用者問卷填答便利性的考量，為讓參與研究的護理畢業生能夠在任何時間、任何地點、只要使用手邊可以上網的 3C 產品，就能夠進行問卷資料的回覆，網頁版本以及手機版本的網路問卷被當作本研究問卷資料收集的兩種工具。在網路科技發達的今天，利用網路問卷來做資料收集並不是一件困難的事情。利用網路來做資料收集的工具，相對於傳統問卷(郵寄紙本問卷、街頭問卷、電話訪問等)有著低成本、高效益、回收時間快的優點(Davis, 1997;

Dommeyer & Moriarty, 2000; Pitkow & Recker, 1995; Tse, 1998; Witte, Amoroso, & Howard, 2000)。研究人口的可接近性(accessibility)亦是影響樣資料收集方式的因素之一，在傳統資料收集方式中，為了避免隱藏人口的問題，通常會採用滾雪球抽樣或者是自願樣本等非隨機抽樣方法，而網路問卷，同樣具備非隨機抽樣方法的優點。在網路資料收集的過程中，除了成本效益的考量之外，資料的正確性(包含信、效度)是更重要的因素，因為這會反應在研究結果的可信度議題之上。然而，先前的研究指出，運用網路進行資料的收集常見的問題便是樣本代表性不足(sample representativeness)以及研究結果無法確保外部效度(external validity)等相關問題(Couper, 2000; Dillman, 2000; Hewson, et al., 2003)。因此，樣本代表性、外部效度跟取樣架構是本研究在設計網路問卷架構時，必須考慮的三個議題。

根據網路問卷可能產生的問題，本研究針對研究主題，使用網路進行調查時，有幾個原則必須被考量：1.在資料保密的前提下，本研究為確保資料來源真實性與可靠度，取樣採用兩階段驗證(日期驗證以及信件回覆驗證)。2.計算回覆率或者是盡量增加樣本的數量(Couper, 2000; Dillman, 2000; Kaye & Johnson, 1999)。3.在調查內容與目標母體一致的前提下，盡量提高樣本群體分布的異質性，並利用統計加權方式，對網路調查資料進行調整，調整的面向除了人口變項之外，也應該著重其他的面向(Witte, Amoroso, & Howard, 2000)。

未來三年人力推估部分透過各國護理人力推估的文獻查證，以 EBSCO、Pubmed 資料庫進行搜尋，主要關鍵字為 forecast、registered nurse、workforce，搜尋到美國、加州及英國有關護理人力推估的文獻各一篇。又以 google 搜尋引擎搜索美國、英國、澳洲、加拿大、星加坡、日本、韓國及香港的健康人力管理機構或護理學會進行有關護理人力推估的資料，搜尋的單位包括：美國的 Health Resources and Services Administration (HRSA)，及 U.S. Department of Health and Human Services (HHS)、American Nurses Association；英國的 Health & Social Care Information centre、Royal British Nurses' Association；澳洲的 Health Workforce Australia (HWA)、Australian Health Practitioner Regulation Agency (AHPRA)、Nursing and Midwifery Board of Australia, Nurses and midwives' Association；加拿大的 Health human resources (HHR)、Canadian Institute for Health Information (CIHI)、Canadian Nurses Association、星加坡的 Singapore Nursing Board、Nursing Association of Singapore；日本的 Japanese Nursing Board、Japanese Nursing Association；韓國的 Ministry of Public Health、Korean Nurses Association；香港的香港護士管理局、香港護士協會。綜合以上之搜索結果，發現除在美國、英國、澳洲及加拿大四個歐美國家有進行完整的護理人力推估資料外，在其餘的四個亞洲國家或地區中，除韓國有一篇摘要有提及護理人力在 2015 年時的供需間的問題外，未有再針對護理人力進行推估的詳細資料，故就以美國(含加州)、英國、澳洲、加拿大四個國家的護理人力推估方式進行說明。

### 一、研究對象

本研究對象為 100、101、102 學年度畢業的所有護理畢業生，從教育部網站「大專校院各校科系別畢業生數」得知，共有 43,259 人(詳見表 4-1、4-2 及 4-3)，100 學年的護理畢業生共 14879 人，其中五專 6577 人、二專 197 人、二技 5759 人、四技 1235 人、大學 837 人、研究所 274 人；101 學年的護理畢業生共 14095 人，其中五專 6233 人、二專 78 人、二技 5297 人、四技 1406 人、大學 820 人、研究所 261 人；102 學年度的護理畢業生共 14285 人，其中五專 6398 人、二專 71 人、二技 5401 人、四技 1195 人、大學 840 人、研究所 380 人。

於 5 月中進行全國學校參與意願調查，以 email 方式寄發給 39 所學校邀請函(附錄一)和參加同意書(附錄二)請校方回傳，最終同意參與學校總計 26 所(學校名單請見下表 4-4)，這些學校將本研究問卷調查的網址寄給 100-102 學年度的畢業生後，本研究回收的問卷中，包含了 40 所護理學校的學生。

本研究進行網路問卷資料收集時間，2015/6/6 ~ 2015/9/14，共收件 2790。資料正確性的查驗條件有 2，分別是日期驗證以及信件回覆驗證。在日期驗證方面，研究以畢業時間加上每一次的任職時間來校對問卷有效性。例如畢業時間加上任職時間超過統計截止日半年以上，即視為無效問卷。本研究共刪除了 189 筆未通過日期驗證的數據，餘 2601 筆。在信件回覆驗證方面，研究校對參與研究者所填寫信箱的正確性，本研究共刪除了無效信箱 4 筆(無法通知寄件者)，使用相同信箱進行資料重複填寫的無效問卷 128 筆。本研究共刪除了 132 筆未通過信件回覆驗證的數據，餘下 2469 筆資料進行分析。經過上述兩階段驗證後，回收問卷資料的可用率為  $2469 / 2790 = 88.49\%$ 。

表 4-1、100 學年部各及護理畢業生分布情形

學校名稱	五專	二專	二技	四技	大學	研究所
<b>一、護理專科學校</b>						
1.國立臺南護理專科學校	291					
2.康寧醫護暨管理專科學校	192					
3.馬偕醫護管理專科學校	311	48				
4.仁德醫護管理專科學校	380					
5.樹人醫護管理專科學校	204	41				
6.慈惠醫護管理專科學校	158	41				
7.耕莘健康管理專科學校	280	24				
8.敏惠醫護管理專科學校	343					
9.高美醫護管理專科學校	6					
10.育英醫護管理專科學校	217					
11.崇仁醫護管理專科學校	371					
12.聖母醫護管理專科學校	259					
13.新生醫護管理專科學校	539	43				
14.國立臺中護理專科學校						
<b>二、技術學院護理系</b>						

1.亞東技術學院			49			
2.慈濟技術學院	194		144			
3.經國管理暨健康學院	124		123			
<b>三、科技大學護理系</b>						
1.輔英科技大學	800		526	80		11
2.弘光科技大學	380		719	185		16
3.美和科技大學	268		492	73		
4.長庚科技大學	703		1053	295		3
5.大仁科技大學	48		217	67		
6.中台科技大學	88		469	147		24
7.元培科技大學			498	86		
8.中華醫事科技大學	228		770	121		
9.國立台中科技大學	193					
10.國立臺北護理健康大學			403	181		45
<b>四、大學護理系</b>						
1.國立臺灣大學					42	24
2.國立成功大學					33	12
3.國立陽明大學					40	11
4.高雄醫學大學					91	25
5.慈濟大學					43	9
6.臺北醫學大學			92		51	29
7.中山醫學大學					126	4
8.中國醫藥大學			39		72	16
9.輔仁大學					89	5
10.長庚大學					92	29
11.義守大學			164		115	
12.長榮大學			1		43	11
13.馬偕醫學院						
<b>總計</b>	<b>6577</b>	<b>197</b>	<b>5759</b>	<b>1235</b>	<b>837</b>	<b>274</b>
	<b>14879</b>					

資料來源---教育部網站「大專校院各校科系別畢業生數」

表 4-2、101 學年部各及護理畢業生分布情形

學校名稱	五專	二專	二技	四技	大學	研究所
<b>一、護理專科學校</b>						
1.國立臺南護理專科學校	288					
2.康寧醫護暨管理專科學校	189					

3.馬偕醫護管理專科學校	313	46				
4.仁德醫護管理專科學校	383					
5.樹人醫護管理專科學校	297	1				
6.慈惠醫護管理專科學校	252	28				
7.耕莘健康管理專科學校	408	3				
8.敏惠醫護管理專科學校	362					
9.高美醫護管理專科學校	38					
10.育英醫護管理專科學校	199					
11.崇仁醫護管理專科學校	393					
12.聖母醫護管理專科學校	310					
13.新生醫護管理專科學校	543					
14.國立臺中護理專科學校						
<b>二、技術學院護理系</b>						
1.亞東技術學院			139			
2.慈濟技術學院	200		131			
3.經國管理暨健康學院	110		136			
<b>三、科技大學護理系</b>						
1.輔英科技大學	630		429	92		13
2.弘光科技大學	119		639	168		17
3.美和科技大學	272		494	114		
4.長庚科技大學	513		1087	335		9
5.大仁科技大學	4		346	73		
6.中台科技大學	5		468	170		27
7.元培科技大學			248	113		
8.中華醫事科技大學	219		481	131		
9.國立台中科技大學	186					
10.國立臺北護理健康大學			432	210		44
<b>四、大學護理系</b>						
1.國立臺灣大學					35	23
2.國立成功大學					31	19
3.國立陽明大學					38	13
4.高雄醫學大學					82	20
5.慈濟大學					42	14
6.臺北醫學大學			87		58	19
7.中山醫學大學					110	8
8.中國醫藥大學					58	7
9.輔仁大學			34		95	3

10.長庚大學					95	20
11.義守大學			146		96	
12.長榮大學					48	5
13.馬偕醫學院					32	
<b>總計</b>	<b>6233</b>	<b>78</b>	<b>5297</b>	<b>1406</b>	<b>820</b>	<b>261</b>
	<b>14095</b>					

資料來源---教育部網站「大專校院各校科系別畢業生數」

表 4-3、102 學年部各及護理畢業生分布情形

學校名稱	五專	二專	二技	四技	大學	研究所
一、護理專科學校						
1.國立臺南護理專科學校	293					
2.康寧醫護暨管理專科學校	190					
3.馬偕醫護管理專科學校	317	47				
4.仁德醫護管理專科學校	439					
5.樹人醫護管理專科學校	322	1				
6.慈惠醫護管理專科學校	261	20				
7.耕莘健康管理專科學校	431	3				
8.敏惠醫護管理專科學校	380					
9.高美醫護管理專科學校	112					
10.育英醫護管理專科學校	208					
11.崇仁醫護管理專科學校	396					
12.聖母醫護管理專科學校	348					
13.新生醫護管理專科學校	569					
二、技術學院護理系						
1.亞東技術學院			180			
2.慈濟技術學院	186		126			
3.經國管理暨健康學院	142		132			
三、科技大學護理系						
1.輔英科技大學	497		489	112		14
2.弘光科技大學	99		672	165		16
3.美和科技大學	275		538	104		
4.長庚科技大學	519		1094	135		8
5.大仁科技大學			254	73		
6.中台科技大學	4		473	168		25
7.元培科技大學			190	102		
8.中華醫事科技大學	219		526	129		

9.國立台中科技大學	191		46			
10.國立臺北護理健康大學			434	207		87
四、大學護理系						
1.國立臺灣大學					30	28
2.國立成功大學					36	30
3.國立陽明大學					36	49
4.高雄醫學大學					68	26
5.慈濟大學					44	8
6.臺北醫學大學			93		55	32
7.中山醫學大學					121	8
8.中國醫藥大學					49	8
9.輔仁大學			33		97	4
10.長庚大學					83	30
11.義守大學			121		145	
12.長榮大學					52	7
13.馬偕醫學院					24	
總計	<b>6398</b>	<b>71</b>	<b>5401</b>	<b>1195</b>	<b>840</b>	<b>380</b>
	14285					

資料來源---教育部網站「大專校院各校科系別畢業生數」

表 4-4、同意參與學校名單：

學校名稱	
<b>一、護理專科學校</b>	中台科技大學
國立臺南護理專科學校	元培醫事科技大學
康寧醫護暨管理專科學校	<b>四、大學護理系</b>
馬偕醫護管理專科學校	國立成功大學
仁德醫護管理專科學校	國立陽明大學
慈惠醫護管理專科學校	慈濟大學
敏惠醫護管理專科學校	臺北醫學大學
育英醫護管理專科學校	中山醫學大學
崇仁醫護管理專科學校	中國醫藥大學
聖母醫護管理專科學校	輔仁大學
<b>二、技術學院護理系</b>	義守大學
經國管理暨健康學院	長榮大學
<b>三、科技大學護理系</b>	馬偕醫學院
輔英科技大學	

弘光科技大學	
美和科技大學	
大仁科技大學	

## 二、研究工具

本研究採用自擬的「護理人力流向調查表」，以文獻探究法草擬調查表內容初稿，其中包含：年齡、性別、教育程度、執照類別、取得證照時間、畢業與取得證照時間差、工作型態、工作單位、取得證照與就業時間差、執業機構(公私立機構、醫院社區長照機構及沒有執業)、工作時數、婚姻狀態、子女數、工作環境與條件(全時及部份工時的比率、工作超時狀況)、專長、執業狀態、職稱(含若不在臨床護理執業，其所執業工作內容為何)、各項工作年資(包括為執行護理工作之年資)、薪資和各項福利等(附錄三)。初稿由研究團隊進行2次討論後(會議記錄詳見附錄四、五)，並於104年1月21及2月4日與會護理教育和護理人力專家進行2次專家焦點團體座談，專家焦點團體座談會(會議記錄詳見附錄六及附錄七)，於達成共識後進行調查表之效度檢定(附錄八、附錄九)，專家效度的分數採Lynn內容效度指數計算，評分方法採四點計分法，各項指數皆超過0.9，具有良好之專家效度。並請30位學生進行試測後，完成問卷表(附錄十)。

## 三、研究過程

(一)103.12.06 研究小組第一次會議討論決議：(附錄四)

- 1.研究對象學年修正為101、102、103年。
- 2.抽樣方法將採用掌距抽樣。
- 3.北中南東至少抽樣一個班級，但國防大學因畢業生流向與一般大專院校體系不同，故此次研究排除。
- 4.IRB送審需含問卷初稿，故需盡快完成「護理人力流向調查表」初稿(附錄三)。
- 5.«護理人力流向調查表»需送衛福部同意，故將惠予衛福部長官參加專家會議。

6.本次研究施測對象為大專畢業學生，年齡層多為 20 歲左右之學生族群，該年齡層使用網路比例明顯偏高，故考慮將紙本問卷改為網路問卷發放。於下次會議中將邀請黃蔚仁先生前來商討問卷設計、網路架設及發放等相關事宜。

(二)103.12.30 研究小組第二次會議討論決議：(附錄五)

- 1.修訂及確認『護理人力流向調查表』內容：以教育部公版問卷為藍本，經研究團隊討論後修訂大項為：基本資料調整問題順序及新增畢業多久後取得證照？開始從事護理工資作之年度；就業流向部分刪除機構性質選項，其中第三項因考慮問題互斥之情況，修改為專職家管/料理家務者；畢業後花了多久時間找到第 1 份工作？(若為創業者，請填答畢業後之創業時間；自由工作者，則以第 1 份穩定工作時間為主)；新增畢業前已決定；平均月收入更改問句及修改金額間距，以 5000 元為一區間；刪除第五大項：工作所在地；第六大項修訂「更換工作的原因」選項；第七大項更改為「對目前工作的整體滿意度為何?」；第八、第九大項修訂為「未來的進修計畫」以及「出國工作計畫」，問卷詳細內容請見附錄三
- 2.討論預定邀請之護理教育和護理人力專家：預定專家邀請護理專科學校 4 位、技術學院及科技大學邀請 4 位，大學護理系 2 位，共計 10 位，選擇依據將參考附件十五，依畢業生人數多者為優先考量之順位，專家焦點團體座談會議將於 104 年 1 月 21 日及 2 月 4 日舉行，各院校專家名單請見附件十六。
- 3.討論『護理人力流向調查表』網路版架設：由黃蔚仁先生進行網路版架設，初步構想為將表單架設於 google 免費平臺，並於全聯會網站建立框架，使用網頁內嵌方式，調查對象點選問卷連結時將自動連結至全聯會網頁，可使填寫時增加公信力。

(三)104.1.21 進行第一次專家座談會議討論決議：(附錄六)

- 1.目前各校對畢業生流向調查的做法，包括：畢業班導師建立群組連絡，使用師大系統調查畢業生流向；由實習組主導，使用師大及校內自編網路系

統，於學生畢業後 6 個月及一年追蹤，由各畢業班導師負責統計彙整資料。畢業生追蹤率綁教師評鑑，鼓勵班導師追蹤調查，不扣分但可加分，故導師會使用 FB 連結追蹤，調查率可幾乎達 100%，但男生會因兵役問題造成填答流失。雇主調查則選擇於校園招生博覽會期間發放問卷及回郵信封，工作人員攜回並主管填寫寄回。由學生事務組負責，該單位編製人員皆為教師，該單位教師可減少校外帶實習時間，較長時段於校內處理事務，學生追蹤填單時間分為 3 月及 10 月，各別於寒暑假即開始進行，使用問卷以及電訪。由招生就業委員會主導，委請導師協助追蹤，因評鑑時會需要畢業生流向，故將畢業生流向調查率綁服務點數，畢業班導師使用 FB 及 Line 群組聯繫學生填寫，並繳由實習組分析。委託實習就業委員會進行畢業生流向調查，使用師大系統及校內自編問卷，第一次問卷回收後清點人數，由導師追蹤第一次未填寫之學生，第二次之後仍未填寫之學生由委員會負責聯繫追蹤，但仍會有男生或是學生不願填寫，填答率約 95%。採鼓勵學生上師大系統填寫，學生填答率不佳時由就業發展組電訪，鼓勵學生填答。但因學生畢業後輪值大小夜，下夜班的學生拒答率較高，近年來已配合學校要求填答率需達 100%，但仍需努力。由導師掌握學生動向，追蹤畢業生動向時間達三年，追蹤率可達 70%。近年 FB 群組的建立，實習組會以一虛擬身分加入學生之群組，當學校有重大集會或相關調查需協助時，會以該身分登入發文通知。有兩個人員負責，系裡頭就有一個職員專門負責學生事務，每個職員各配合一個工讀生，這個職員就會去追蹤。畢業班由同一個班導師負責聯繫，雇主滿意度調查採親訪，之前流向調查率不綁評鑑、也無工讀生追蹤，今年開始師大系統要求填答率，因此今年先以表揚方式，給予 10 位填答率最佳之教師獎金及獎狀，鼓勵教師協助追蹤，若該班教師離職或導師為非護理系科老師，則由系所主任主導追蹤。

2. 修訂『護理人力流向調查表』內容，修改後問卷表如附件十，網路版建構將由黃蔚仁先生協助進行，於下次開會時講解操作。

(四)104.2.4 進行第二次專家座談會議討論決議：(附錄七)

- 1.本研究原預計採用樣本數調查，但擔心樣本數不足以代表全員，故現將採用全面調查，並將調查之畢業生擴大至博碩班。此次調查研究需各學校配合，故會給予學校端負責人工讀金。
- 2.衛生福利部李技正清冠表示臨時工資部分需注意在六月底前為每小時 115 元，7 月 1 日起提升至 120 元。
- 3.網路版調查表的操作示範
- 4.修訂『護理人力流向調查表』內容
- 5.確認網路版『護理人力流向調查』操作方式。
- 6.決議各校協助統計追蹤問卷系統之工作人員將發放臨時工資，臨時工資給付原則：以畢業生 100 人給付 10,000 元，每增加 100 人，多給付 1,000 元。因 101~103 學年各校畢業生數不一，因此採取三年畢業生人數加總後平均，統計人數及發放標準請見附件十七

(五) 104.6.2 研究小組第三次會議討論決議：(附錄十一)

- 1.確認研究工具的信效度檢定方式
- 2.確認各護理院校同意參與情形
- 3.問卷填答示範及修訂
- 4.針對各學校的填答問題進行回覆
- 5.人力推估部份各國護理人力現況之文獻查證困境討論與問題解決。

(六)問卷調查

- 1.完成問卷設計及信效度檢定後上網
- 2.邀請參加問卷調查學校
- 3.進行網址通知和問卷填答人數的統計即持續追蹤和鼓勵上網填答。

(七)104.10.5 進行第三次專家座談會議討論決議：(附錄十二)

- 1.討論各國護理人力推估和臺灣 105~107 年護理人力預估模式，最後決定採用儲備流量模型(stock and flow model)，以 2000-2014 的時間數列資料，配適一時間數列模型，使用指數平滑法進行配適(exponential smoothing)，採

用流量估計模式，僅估計於醫院工作之護理人力(含診所)，預估 105、106、107 年執業護理人員人數。

2. 討論相關應該納入考慮的因素：近 5 年是我們的退休潮，因為跟嬰兒潮時間是差不多的。另外，我們的離職率也不叫作”離職率”，應該是叫作”異動率”，因為他並不是離開醫療工作環境，所以目前真正的離職率應該是退休的。考慮參考研究收集到的數據中有一項職業變更”醫療到醫療”是 74.84，所以你可以離職部分的人數扣除 74.84，這樣缺額率會更準確一些。目前統計到現在，是不是要從教育端去考量也是一個很大的問題，站在教育者的立場，培養出來的學生最終端會選擇怎樣的職場，現在的孩子在畢業的還是握有最後選擇職業的權力，他還是掌握最後他進不進醫療院所的權利。健保給付影響整個醫療產業的變動，因為最近推動的法條影響蠻大的，看這幾年通過的法條對護理衝擊有多大，現在通過的法條健保的給付影響到醫院的經營，當然也會影響到護理人力，像這種能不能也加進計算？因目前法令推動的時間不會在三年內執行，這次研究案之人力推估僅到 105 至 107 年，屆時法令應還未上路，故暫不列入考量。

(八)104.10.12 進行第四次專家座談會議討論決議：**(附錄十三)**

1. 建議內容納入考量內容：(1)長照服務法及保險影響不大，上週決議暫不納入考量範圍。(2)勞基法影響較大，一個是周休二日，所以要把周休二日之後需要的人力一併考量進來；另外一個就是住院醫師，住院醫師納入勞基法之後，他勢必會吸走我們的 NP，這些 NP 是從資深護理師來的，所以那一塊也會影響。(3)上次也提到 DRG，但是剛剛會前的討論，國外的 DGR 會讓一些小型的醫院關門，那台灣全民健保之後小型醫院差不多關完了，所以 TWDRG 不納入考量範圍。(4)離職人員部分要計算退休人員，還有離職之後 6 個月之後沒有再回來職登的，我們就把他計算為離職人員。(5)上次統計報告中發現有 74.5%的人離開原工作醫院，但這部分不算是離職應歸類為異動。(6)平均三班護病比醫院評鑑部分是否也會增加醫院人力的需求？目前是四年的基準不修，理論上是還可以打九折，所以人力上都還過得去。

那上一次已經評鑑過了，基本上推估三年內，評鑑上可以不用考量進來。

(7)有一些大型醫院的增加，例如目前所知輔大在三年內一定會開，安南也還沒有完全開完，還有雙和也還有床。還有一些是核准了還沒開完的，這些醫事司都有資料。(8)育嬰留停部分如果還要去推估就太多了。

- 2.未來3年護理人力需求數推估：(1)以急性醫療機構為主，其他慢性及長照機構不包含在推估範圍內。(2)流出量我們會再修正 data。(3)根據估計，明年流出量會高於流入量，可能大環境影響。但若考量到醫療換醫療，流出量應該不會這麼高。(4)年增率會再修正，應該不到16.3%。(5)上週原本有考量納入107年將實施的長照法及長照保險法等各項考量，但因推估為三年內，屆時法令尚未實施，故不列入人力推估。(6)我們可在結論報告中清楚寫出考量了哪些部分。(7)第一階段先採取領證及未領證之分析，目前調查2469人中有375人不知道有沒有去考照，但還是有2百多人在全職醫療相關機構工作，這部分可能為尚未領證的實習護士。(8)每月收入平均最高全職醫療為4萬-4萬5，全職非醫療為2萬5-3萬，所以很顯然有照跟無照、以及全職醫療跟全職非醫療間薪資有顯著差異。(9)未來進修計畫方面，有59.3%的人無進修計畫，但是有34.5%有計畫國內進修、6.2%的預計國外進修，所以目前的進修管道須維持。

- 3.決議未來3年護理人力需求數及護理教育所需培養人數系統動態分析項目之選定：(1)將加上以學歷進行分析。(2)依然採用複利與流動模式統計，中間有些會加權，跳脫傳統的統計模式，以急性醫療機構去做全面性人力推估，急性醫療機構就是用70%的人力去推估3年。(3)確認加上勞基法修改後因周休二日所影響的人力，醫師工時縮短後，所需之專科護理師該如何推估？這部分需向醫院學會調出NP需求數資料。(4)未來三年內護病比是否達到1:7所影響的增加人力。區域醫院是否會達到1:9？這邊所以增加的人力有多少？(5)長照的那一塊不確定性高，但是可直接把衛福部先估計出的數值加入，但05、06年先不加入長照部分推估，07年時再加入。(6)三年內加開醫院所需人力：輔大、安南、台大癌症醫療……等，此部分需詢問醫事

司加開床數。

(九)104.10.22 研究小組第四次會議討論決議：**(附錄十四)**

- 1.主席進行研究過程說明與報告。
- 2.決議工讀金的發放：目前共 8 間學校回收問卷超過 100 人，決議將未達之 100 人之部分以百人計算，故 8 校可再多領取 1000 元工讀金。
- 3.決議流向調查計算滿意度平均值，如此可簡單看出工作滿意度多高。但目前統計資料是有加上非醫療工作者，建議將兩者分開計算。人力推估：未來推估人數需考慮退休人員數，但目前因離職手續辦理時無登記離開醫療職業環境之原因，故將採取過濾前三年離職人員超過 65 歲者推論為退休，以此作為退休人員推估計算。

## 伍、研究結果

### ■ 護理人力流向

本研究將回收資料以問卷來源分佈、基本屬性以及護理人力流向相關這三個方面依序以描述性統計方式來呈現。最後畢業的 40 所學校中，填答數量前 5 名分別為：1.弘光科技大學 572 位，占 22.56%；2.仁德醫護管理專科學校 202 位，占 8.18%；3.經國管理暨健康學院 170 位，占 6.89%；4.敏惠醫護管理專科學校 137 位，占 5.55%；5.中台科技大學 127 位，占 5.14%。詳見表 5-1

表 5-1、護理人力流向調查問卷來源學校分佈之統計

學校	最後畢業的學校	比率
C02.弘光科技大學	572	23.17%
A04.仁德醫護管理專科學校	202	8.18%
B03.經國管理暨健康學院	170	6.89%
A08.敏惠醫護管理專科學校	137	5.55%
C06.中台科技大學	127	5.14%
C03.美和科技大學	123	4.98%
A01.國立臺南護理專科學校	114	4.62%
A10.育英醫護管理專科學校	113	4.58%
A02.康寧醫護暨管理專科學校	97	3.93%
C04.長庚科技大學	85	3.44%
C05.大仁科技大學	81	3.28%
A11.崇仁醫護管理專科學校	75	3.04%
C10.國立臺北護理健康大學	52	2.11%
A03.馬偕醫護管理專科學校	47	1.90%
C01.輔英科技大學	44	1.78%
D08.中國醫藥大學	42	1.70%
D11.義守大學	40	1.62%
D09.輔仁大學	36	1.46%
C08.中華醫事科技大學	35	1.42%
D13.馬偕醫學院	34	1.38%
D06.臺北醫學大學	29	1.17%
D03.國立陽明大學	28	1.13%
C07.元培科技大學	27	1.09%
D07.中山醫學大學	24	0.97%

D05.慈濟大學	22	0.89%
D02.國立成功大學	18	0.73%
D12.長榮大學	18	0.73%
A06.慈惠醫護管理專科學校	15	0.61%
C09.國立台中科技大學	13	0.53%
A14.國立臺中護理專科學校	8	0.32%
B02.慈濟技術學院	7	0.28%
A13.新生醫護管理專科學校	7	0.28%
A12.聖母醫護管理專科學校	6	0.24%
D10.長庚大學	6	0.24%
A07.耕莘健康管理專科學校	5	0.20%
A05.樹人醫護管理專科學校	4	0.16%
A09.高美醫護管理專科學校	2	0.08%
B01.亞東技術學院	2	0.08%
D01.國立臺灣大學	1	0.04%
D04.高雄醫學大學	1	0.04%
總計數	2469	100.00%

## 一、基本屬性

本研究問卷的基本屬性有：性別、年齡、婚姻狀況、小孩數量、護理學歷、證照種類等 5 種。以下將依序以描述性統計的方式予以呈現。

由表 5-2 可知，參與研究的女性有 2305 位，占 93.36%，男性有 164 位，占 6.64%。

表 5-2、性別

性別	數量	比率
女	2305	93.36%
男	164	6.64%
總計數	2469	100.00%

由表 5-3 可知，填答者的年齡以 21-25 歲最多(1960 位，占 79.38%)，其次為 26-30 歲(282 位，占 11.42%)。詳見表 5-3

表 5-3、年齡

年齡	數量	比率
≤ 20 歲	48	1.94%
21 - 25 歲	1960	79.38%
26 - 30 歲	282	11.42%
31 - 35 歲	75	3.04%
36 - 40 歲	44	1.78%
41 - 45 歲	33	1.34%
46 - 50 歲	21	0.85%
51 - 55 歲	5	0.20%
> 55歲	1	0.04%
總計數	2469	100%

由表 5-4 可知，填答者的婚姻狀況以未婚者最多(2236 位，占 90.56%)，因為本研究對象為 100-102 學年度的畢業生，所以未婚者比率才會這麼高。已婚者中有 74.78% 育有小孩，沒有小孩的比例占 25.22%。極少數未婚、單親或離婚有小孩。詳見表 5-4

表 5-4、婚姻狀況與子女數

婚姻狀況	數量	比率	子女數	比率
已婚	230	9.32%	-	
無			58	25.22%
1 名			71	30.87%
2 名			83	36.09%
≥ 3 名			18	7.83%
未婚	2236	90.56%	-	
無			2233	99.87%
1 名			2	0.09%
2 名			1	0.04%
≥ 3 名			0	0%
單親	1	0.04%		
無			0	0%
1 名			1	100%

2 名			0	0%
≥ 3 名			0	0%
離婚	2	0.08%		
無			0	0%
1 名			0	0%
2 名			2	100%
≥ 3 名			0	0%
總計數	2469	100%	2469	-

由表 5-5 可知，填答者的持有的護理學歷中專科最多(1710 位，占 54.70%)，其次為二技(816 位，占 26.10%)。另外有碩士 64 位(占 2.05%)、博士 2 位(占 0.06%)。畢業最高學歷以專科最多(1118 位，占 45.3%)，其次為二技(800 位，占 32.4%)。詳見表 5-5

表 5-5、護理學歷分布

護理學歷	擁有的學歷 (可複選)		最高學歷	
	個數	百分比	個數	百分比
專科	1710	54.70%	1118	45.3
二技	816	26.10%	800	32.4
四技	197	6.30%	201	8.1
大學護理系	337	10.78%	285	11.5
碩士	64	2.05%	63	2.6
博士	2	0.06%	2	0.1
總計數	3126	100%	2469	100.0

由表 5-6 可知，填答者的持有證書種類以護理師最多(2094 位，占 79.29%)，其次為助產師(519 位，占 19.65%)。詳見表 5-6

表 5-6、取得證照種類分類(可複選)

證書種類	數量	比率
護理師	2094	79.29%
護士	28	1.06%
助產師	519	19.65%
總計數	2641	100%

由表 5-7 可知，開始從事護理工作的年度中，雖然本研究以 100-102 學年度的護理畢業生為主要研究對象，但仍有許多在職進修的學生，因此進入護理職場工作的時間分布極廣，最早進入職場者為民國 60 年，大部分仍然集中在 101-104 年之間。除此之外，本研究亦發現這些參與研究的人員中，有 505 位(20.45%)屬於迄今仍未執業，其可能是正在進修二技的護理師。詳見表 5-7

表 5-7、開始從事護理工作的年度

開始從事護理工作的年度	數量	比率
迄今仍未執業	505	20.45%
民國 104 年	302	12.23%
民國 103 年	554	22.44%
民國 102 年	333	13.49%
民國 101 年	299	12.11%
民國 100 年	164	6.64%
民國 99 年	23	0.93%
民國 98 年	30	1.22%
民國 97 年	77	3.12%
民國 96 年	16	0.65%
民國 95 年	13	0.53%
民國 94 年	19	0.77%
民國 93 年	16	0.65%
民國 92 年	9	0.36%
民國 91 年	4	0.16%
民國 90 年	6	0.24%
民國 89 年	9	0.36%
民國 88 年	6	0.24%
民國 87 年	10	0.41%
民國 86 年	9	0.36%
民國 85 年	7	0.28%
民國 84 年	7	0.28%
民國 83 年	8	0.32%
民國 82 年	5	0.20%
民國 81 年	4	0.16%
民國 80 年	5	0.20%
民國 79 年	7	0.28%

民國 78 年	4	0.16%
民國 77 年	2	0.08%
民國 76 年	3	0.12%
民國 75 年	2	0.08%
民國 74 年	4	0.16%
民國 73 年	3	0.12%
民國 71 年	1	0.04%
民國 69 年	1	0.04%
民國 67 年	1	0.04%
民國 60 年	1	0.04%
合計	2469	100%

## 二、護理人力就業流向

本研究問卷與人力流向相關的問題有：目前的工作狀況、現在工作職業類型、目前未就業的原因、畢業後多久就業、現在工作平均每月收入、現在工作年總收入、畢業至今之執業狀況、對目前工作的整體滿意度、未來計畫等 9 項。以下將依序以描述性統計的方式予以呈現。

### 1. 目前的工作狀況

由表 5-8 可知，目前的工作狀況中，以全職在醫療相關機構工作者最多(1706 位，占 69.10%)，其次為目前未就業(491 位，占 19.89%)，在醫療相關機構執行部分工時工作的也有 137 位，占 5.55%。詳見表 5-8

表 5-8、目前的工作狀況為何

目前的工作狀況為何	數量	比率
1.全職在醫療相關機構工作	1706	69.10%
2.全職在非醫療機構工作	81	3.28%
3.部分工時在醫療相關機構工作	137	5.55%
4.部分工時在非醫療相關機構工作	26	1.05%
5.全職家管/料理家務者	28	1.13%
6.目前未就業	491	19.89%
總計數	2469	100%

## 2.現在工作職業類型

由表 5-9 可知，現在工作職業類型中，1706 位從事全職在醫療相關機構工作者，以在醫院工最為最多(1489 位，87.28%)，其次是西醫診所(78 位，4.57%)、護理之家(32 位，1.88%)和安養機構(29 位，1.70%)。詳見表 5-9

由表 5-10 可知，81 位全職在非醫療機構工作者之工作行業非常分散，也就是有 51 位遍佈在各行各業，占 62.96%；其次是行銷與銷售的業務(11 位，13.58%)、保險服務(8 位，9.88%)、休閒與觀光旅遊(6 位，7.41%)。詳見表 5-10

由表 5-11 可知，137 位從事部分工時在醫療相關機構工作者中，以在醫院為最多(53 位，38.69%)，其次為西醫診所(36 位，26.28%)。詳見表 5-11

由表 5-12 可知，26 位部分工時在非醫療相關機構工作者的行業非常分散，也就是有 20 位遍佈在各行各業，占 76.92%；其次是休閒與觀光旅遊(3 位，11.54%)、行銷與銷售的業務(3 位，11.54%)。詳見表 5-12

表 5-9、全職在醫療相關機構工作之機構

醫療相關機構	數量	比率
1.醫院	1489	87.28%
2.西醫診所	78	4.57%
3.中醫診所	13	0.76%
4.護理之家	32	1.88%
5.安養護機構	29	1.70%
6.日間照護中心	1	0.06%
7.居家護理所	2	0.12%
8.學校衛生護理(含幼兒園)	8	0.47%
9.護理院校	4	0.23%
10.社區衛生護理	6	0.35%
11.機構附設醫務所(含廠護)	4	0.23%
12.政府衛生單位	9	0.53%
13.其他	31	1.82%
總計數	1706	100.00%

表 5-10、全職在非醫療機構工作之行業

非醫療相關機構	數量	比率
1.休閒與觀光旅遊	6	7.41%
2.行銷與銷售	11	13.58%
3.企業經營管理	5	6.17%
4.保險服務	8	9.88%
5.其他	51	62.96%
總計數	81	100.00%

表 5-11、部分工時在醫療相關機構工作之機構

醫療相關機構	數量	比率
1.醫院	53	38.69%
2.西醫診所	36	26.28%
3.中醫診所	8	5.84%
4.護理之家	10	7.30%
5.安養護機構	8	5.84%
6.日間照護中心	0	0.00%
7.居家護理所	1	0.73%
8.學校衛生護理(含幼兒園)	0	0.00%
9.護理院校	2	1.46%
10.社區衛生護理	0	0.00%
11.機構附設醫務所(含廠護)	1	0.73%
12.政府衛生單位	0	0.00%
13.其他	18	13.14%
總計數	137	100.00%

表 5-12、部分工時在非醫療相關機構工作之行業

非醫療相關機構	數量	比率
1.休閒與觀光旅遊	3	11.54%
2.行銷與銷售	3	11.54%
3.企業經營管理	0	0.00%
4.保險服務	0	0.00%
5.其他	20	76.92%
總計數	26	100.00%

### 三、目前未就業原因

表 5-13 可知，28 位目前全職家管者的原因非常分散(詳見表 5-13)。

由表 5-14 可知，491 位目前未就業的原因，其中最主要的原因是正在進修中(284 位，占 57.84%)，其次是準備考試(57 位，占 11.61%)、尋找工作(43 位，占 8.76%)、想休息，不想工作(37 位，占 7.54%)。詳見表 5-14

由表 5-15 可知，43 位目前還在找工作者的可複選原因中，以薪水太低最多(14 位，占 14.43%)，其次為制度不健全和工作地點不適合(各 12 位，各占 12.37%)。詳見表 5-15

由表 5-16 可知，43 位到現在還在尋找工作者中已花多久時間找工作，其中以 1 個月內最多(23 位，占 53.49%)，其次為 1-2 個月(8 位，占 18.60%)。詳見表 5-16

表 5-13、目前全職家管者的原因

原因	數量	分項數量	比率
2.1 正在進修中	1		3.57%
2.3 準備考試	2		7.14%
2.3.1 國內研究所		0	
2.3.2 國外研究所		0	
2.3.3 證照		1	
2.3.4 公務人員		1	
2.3.5 其他		0	
2.4 尋找工作	3		10.71%
2.5 想休息，不想工作中。	3		10.71%
2.6 其他	19		67.86%
總計數	28	-	100.00%

表 5-14、目前未就業的原因

原因	數量	分項數量	比率
2.1 正在進修中	284		57.84%
2.2 服役中或等待服役中	21		4.28%
2.3 準備考試	57		11.61%
2.3.1 國內研究所		3	
2.3.2 國外研究所		0	
2.3.3 證照		45	
2.3.4 公務人員		4	
2.3.5 其他		5	
2.4 尋找工作	43		8.76%
2.5 想休息，不想工作	37		7.54%
2.6 其他	49		9.98%
總計數	491		100.00%

表 5-15、到現在還在尋找工作的原因為何?(可複選)n=43

原因	數量	比率
2.4.A.1、工作時間太長	11	11.34%
2.4.A.2、薪水太低	14	14.43%
2.4.A.3、制度不健全	12	12.37%
2.4.A.4、工作地點不適合	12	12.37%
2.4.A.5、與所學不符	3	3.09%
2.4.A.6、不符合家人的期望	11	11.34%
2.4.A.7、工作內容不滿意	5	5.15%
2.4.A.8、沒有正常班的工作	9	9.28%
2.4.A.9、沒有喜歡的工作	7	7.22%
2.4.A.10、準備創業	1	1.03%
2.4.A.11、其他	12	12.37%
總計數	97	100.00%

表 5-16、到現在還在尋找工作者中已花多久時間

時間	數量	比率
2.4.B.1 、 1 個月以內	23	53.49%
2.4.B.2 、 1 個月以上至 2 個月內	8	18.60%
2.4.B.3 、 2 個月以上至 3 個月內	7	16.28%
2.4.B.4 、 3 個月以上至 4 個月內	3	6.98%
2.4.B.5 、 4 個月以上至 6 個月內	1	2.33%
2.4.B.6 、 6 個月以上	1	2.33%
總計數	43	100.00%

#### 四、畢業後多久就業

由表 5-17 可知，最高護理學歷畢業後多久就業，其中以畢業後立即就業最多(806 位，占 41.33%)，其次為畢業前已有專職工作(247 位，占 12.67%)，這些人應該屬於在職進修者。整體而言畢業後 3 個月內的就業人數有 1632 位，占 83.69%。詳見表 5-17

表 5-17、最高護理學歷畢業後多久就業 n=1950

畢業後多久就業	數量	比率
1. 畢業前已有專職工作	247	12.67%
2. 畢業後立即就業	806	41.33%
3. 1 個月內	238	12.21%
4. 1 個月以上至 2 個月內	200	10.26%
5. 2 個月以上至 3 個月內	141	7.23%
6. 3 個月以上至 4 個月內	70	3.59%
7. 4 個月以上至 6 個月內	134	6.87%
8. 其他	114	5.85%
總計數	1950	100.00%

#### 五、現在工作平均每月收入

由表 5-18 可知，現在工作平均每月收入，以新臺幣 35,001 元至 40,000 元最多(461 位，占 23.64%)，其次為新臺幣 40,001 元至 45,000 元(453 位，23.23%)、新臺幣 30,001 元至 35,000 元(201 位，占 10.31%)。詳見表 5-18

表 5-18、現在工作平均每月收入

平均每月收入	數量	比率
1. 新臺幣 20,000 元以下	109	5.59%
2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	112	5.74%
3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	201	10.31%
4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	391	20.05%
5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	461	23.64%
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	453	23.23%
7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	114	5.85%
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	58	2.97%
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	22	1.13%
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	9	0.46%
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	6	0.31%
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	6	0.31%
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	2	0.10%
14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	3	0.15%
15. 新臺幣 85,001 元至 90,000 元	0	0.00%
16. 新臺幣 90,001 元至 95,000 元	0	0.00%
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	1	0.05%
18. 新臺幣 100,000 元以上	2	0.10%
總計數	1950	100.00%

由表 5-19 可知，1706 位全職在醫療相關機構工作者的平均每月收入，以新臺幣 40,001 元至 45,000 元最多(448 位，占 26.26%)，其次為新臺幣 35,001 元至 40,000 元(444 位，26.03%)、新臺幣 30,001 元至 35,000 元(365 位，占 21.40%)。詳見表 5-19

由表 5-20 可知，81 位全職在非醫療相關機構工作者的平均每月收入，以新臺幣 25,001 元至 30,000 元最多(18 位，占 22.22%)，其次為新臺幣 30,001 元至 35,000 元(15 位，18.52%)、新臺幣 20,001 元至 25,000 元(14 位，占 17.28%)。詳見表 5-20

由表 5-21 可知，137 位在醫療相關機構從事部分工時工作者，每月平均每月收入以新臺幣 20,000 元以下最多(84 位，占 61.31%)。由表二十二可知，26 位非醫療相關機構從事部分工時工作者，每月平均每月收入以新臺幣 20,000 元以下最多(12 位，占 46.15%)。詳見表 5-21、5-22

表 5-19、全職在醫療相關機構工作平均每月收入 n=1706

平均每月收入	數量	比率
1. 新臺幣 20,000 元以下	11	0.64%
2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	66	3.87%
3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	167	9.79%
4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	365	21.40%
5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	444	26.03%
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	448	26.26%
7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	109	6.39%
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	55	3.22%
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	18	1.06%
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	9	0.53%
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	6	0.35%
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	4	0.23%
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	1	0.06%
14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	2	0.12%
15. 新臺幣 85,001 元至 90,000 元	0	0.00%
16. 新臺幣 90,001 元至 95,000 元	0	0.00%
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	1	0.06%
18. 新臺幣 100,000 元以上	0	0.00%
總計數	1706	100.00%

表 5-20、全職在非醫療相關機構工作平均每月收入 n=81

平均每月收入	數量	比率
1. 新臺幣 20,000 元以下	2	2.47%
2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	14	17.28%
3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	18	22.22%
4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	15	18.52%
5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	11	13.58%
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	4	4.94%
7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	5	6.17%
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	3	3.70%
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	4	4.94%
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	0	0.00%
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	0	0.00%
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	2	2.47%
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	0	0.00%

14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	1	1.23%
15. 新臺幣 85,001 元至 90,000 元	0	0.00%
16. 新臺幣 90,001 元至 95,000 元	0	0.00%
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	0	0.00%
18. 新臺幣 100,000 元以上	2	2.47%
總計數	81	100.00%

表 5-21、部分工時在醫療相關機構工作者平均每月收入 n=137

平均每月收入	數量	比率
1. 新臺幣 20,000 元以下	84	61.31%
2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	23	16.79%
3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	15	10.95%
4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	9	6.57%
5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	4	2.92%
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	1	0.73%
7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	0	0.00%
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	0	0.00%
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	0	0.00%
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	0	0.00%
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	0	0.00%
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	0	0.00%
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	1	0.73%
14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	0	0.00%
15. 新臺幣 85,001 元至 90,000 元	0	0.00%
16. 新臺幣 90,001 元至 95,000 元	0	0.00%
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	0	0.00%
18. 新臺幣 100,000 元以上	0	0.00%
總計數	137	100.00%

表 5-22、部分工時在非醫療相關機構工作者平均每月收入 n=26

平均每月收入	數量	比率
1. 新臺幣 20,000 元以下	12	46.15%
2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	9	34.62%
3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	1	3.85%
4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	2	7.69%
5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	2	7.69%
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	0	0.00%

7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	0	0.00%
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	0	0.00%
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	0	0.00%
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	0	0.00%
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	0	0.00%
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	0	0.00%
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	0	0.00%
14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	0	0.00%
15. 新臺幣 85,001 元至 90,000 元	0	0.00%
16. 新臺幣 90,001 元至 95,000 元	0	0.00%
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	0	0.00%
18. 新臺幣 100,000 元以上	0	0.00%
總計數	26	100.00%

#### 六、現在工作年總收入

表 5-23 可知，現在工作年總收入以新臺幣 400,000 至 600,000 元最多，占 23.4%。(詳見表 5-23)

表 5-23、現在工作年總收入 n=1950

年總收入	數量	比率
1. 新臺幣 200,000 元以下	10	0.4
2. 新臺幣 200,000 至 400,000 元	120	4.9
3. 新臺幣 400,000 至 600,000 元	578	23.4
4. 新臺幣 600,000 至 800,000 元	258	10.4
5. 新臺幣 800,000 至 10,000,000 元	31	1.3
6. 新臺幣 10,000,000 元以上	11	0.4
總計數	1950	100.00%

由表 5-24 可知，全職在醫療相關機構工作年總收入以新台幣 400,000 元至 499,999 元以下最多，占 16.5%，其次為新台幣 500,000 元至 599,999 元以下，占 16.1%、新台幣 600,000 元至 699,999 元以下，占 11.1%。詳見表 5-24

表 5-24、全職在醫療相關機構工作年總收入 n=1706

年總收入	數量	比率
1.新臺幣100,000元至 199,999元以下	3	0.2
2.新臺幣200,000元至299,999元以下	22	1.3
3.新台幣300,000元至399,999元以下	67	3.9
4.新台幣400,000元至499,999元以下	281	16.5
5.新台幣500,000元至599,999元以下	275	16.1
6.新台幣600,000元至699,999元以下	190	11.1
7.新台幣700,000元至799,999元以下	61	3.6
8.新台幣800,000元至899,999元以下	17	1.0
9.新台幣900,000元至999,999元以下	8	0.5
10.新台幣1,000,000元以上	8	0.5
11.未填答	774	45.4
總計數	1706	100.00%

由表 5-25 可知，全職在非醫療相關機構工作年總收入以新台幣 300,000 元至 399,999 元以下最多，占 18.5%，其次為新台幣 500,000 元至 599,999 元以下，占 13.6%。詳見表 5-24

表 5-25、全職在非醫療相關機構工作年總收入 n=81

年總收入	數量	比率
1.新臺幣200,000元至299,999元以下	3	3.7
2.新台幣300,000元至399,999元以下	15	18.5
3.新台幣400,000元至499,999元以下	8	9.9
4.新台幣500,000元至599,999元以下	11	13.6
5.新台幣600,000元至699,999元以下	5	6.2
6.新台幣700,000元至799,999元以下	1	1.2
7.新台幣800,000元至899,999元以下	3	3.7
8.新台幣900,000元至999,999元以下	2	2.5
9.新台幣1,000,000元以上	3	3.7
10.未填答	30	37
總計數	81	100.00%

由表 5-26 可知，部分工時在醫療相關機構工作年總收入以未填答最多，可能個人並未加以統計，有填答的以新台幣 200,000 元至 399,999 元以下最多，占 8.0%。詳見表 5-26

表 5-26、部分工時在醫療相關機構工作者年總收入 n=137

年總收入	數量	比率
1.新臺幣199,999元以下	6	4.4
2.新台幣200,000元至399,999元以下	11	8.0
3.新台幣400,000元至599,999元以下	1	0.7
4.新台幣600,000元至799,999元以下	1	0.7
5.新台幣800,000-元至999,999元以下	1	0.7
6.未填答	117	85.4
總計數	137	100.00%

由表 5-27 可知，部分工時在非醫療相關機構工作年總收入以未填答最多，可能個人並未加以統計。詳見表 5-27

表 5-27、部分工時在非醫療相關機構工作者年總收入 n=26

年總收入	數量	比率
1.新臺幣199,999元以下	1	3.8
2.新台幣200,000元至399,999元以下	2	7.7
3.新台幣400,000元至599,999元以下	2	7.7
4.未填答	21	80.8
總計數	26	100.00%

## 七、畢業至今的執業狀況

由表 5-28 可知，畢業至今的執業狀況中，曾經在醫療相關機構工作的最多(1566 位，占 80.31%)，其次是醫療與非醫療皆有(296 位，占 15.18%)。詳見表 5-28

由表 5-29 可知，以未曾換過工作最多(1159 位，59.44%)，其次為 1 次(451 位，13.13%)。詳見表 5-29

由表 5-30 可知，791 位曾經更換過工作者中，以醫療相關工作轉換到醫療相關工作者最多(592 位，74.84%)，其次為非醫療相關工作轉換到醫療相關工作者最多(113 位，14.29%)。從醫療相關工作轉換到非醫療相關工作者也有 61 位，占 7.71%。詳見表 5-30

由表 5-31、更換工作原因的前五項為：工作負荷與薪資福利不成比例(281 位，占 14.22%)；離家遠(208 位，占 10.53%)；責任重、壓力大(184 位，占 9.31%)、輪三班(125 位，占 6.33%)、工作流程複雜且繁瑣(123 位，占 6.22%)。詳見表 5-31

表 5-28、畢業至今之執業狀況

種類	數量	比率
A. 醫療相關機構	1566	80.31%
B. 非醫療相關機構	88	4.51%
C. 兩者皆有	296	15.18%
總計數	1950	100.00%

表 5-29、共更換過幾次工作 n=1950

次數	數量	比率
無	1159	59.44%
1 次	451	23.13%
2 次	174	8.92%
3 次	111	5.69%
4 次	26	1.33%
5 次	14	0.72%
6 次(含)以上	15	0.77%
總計數	1950	100.00%

表 5-30、更換工作的方式 n=791

方式	數量	比率
1. 醫療相關工作 → 醫療相關工作	592	74.84%
2. 『非』醫療相關工作 → 『非』醫療相關工作	25	3.16%
3. 醫療相關工作 → 『非』醫療相關工作	61	7.71%
4. 『非』醫療相關工作 → 醫療相關工作	113	14.29%
總計數	791	100.00%

表 5-31、更換工作的原因 n=791

原因	數量	比率	順序
6.3.1 職場環境不安全	98	4.96%	
6.3.2 缺乏資深人員帶領	70	3.54%	
6.3.3 工作負荷與薪資福利不成比例	281	14.22%	1
6.3.4 專業分工與團隊合作不良	117	5.92%	
6.3.5 專業不受肯定與尊重	122	6.17%	
6.3.6 責任重、壓力大	184	9.31%	3
6.3.7 工作流程複雜且繁瑣	123	6.22%	5
6.3.8 資訊化不足、書面作業太多	71	3.59%	
6.3.9 缺乏人才培育與專業發展機會	101	5.11%	
6.3.10 支持與關懷不足	116	5.87%	
6.3.11 無法勝任護理工作，包括：能力與體力	83	4.20%	
6.3.12 繼續進修	97	4.91%	
6.3.13 結婚、懷孕	34	1.72%	
6.3.14 離家遠	208	10.53%	2
6.3.15 輪三班	125	6.33%	4
6.3.16 其他	146	7.39%	
總計數	1976	100.00%	

#### 八、對目前工作的整體滿意度

由表 5-32 可知，100-102 學年度護理學校畢業的學生，對目前工作的整體滿意情形，其中以普通最多(754 位，占 38.67%)，其次為滿意(728 位，占 37.33%)。由表 5-33 可以，各職類人員對目前工作的整體滿意情形，以 1-5 分計算，全職在醫療相關機構工作者的滿意度平均值為 2.53(SD=0.926)、全職在非醫療機構工作者的滿意度平均值為 2.22(SD=0.949)、部分工時在醫療相關機構工作的滿意度平均值為 2.61(SD=0.926)、部分工時在非醫療機構工作的滿意度平均值為 2.31(SD=0.970)。

表 5-32、對目前工作的整體滿意度 n=1950

滿意度	個數	百分比
1. 非常滿意	246	12.62%
2. 滿意	728	37.33%
3. 普通	754	38.67%
4. 不滿意	157	8.05%
5. 非常不滿意	65	3.33%
總計數	1950	100.00%

表 5-33、各職類人員對目前工作的整體滿意度 n=1950

項目	平均值	標準差
1. 全職在醫療相關機構工作	2.53	0.926
2. 全職在非醫療機構工作	2.22	0.949
3. 部分工時在醫療相關機構工作	2.61	0.926
4. 部分工時在非醫療機構工作	2.31	0.970

## 九、未來計畫

由表 5-34 可知，對於未來的進修計畫中，以無最多(1463 位，占 59.25%)，其次為國內進修(851 位，占 34.47%)。由表 5-35 可知，有 374 位(15.15%)有出國工作的計畫。詳見表 5-34、5-35

表 5-34、未來的進修計畫

進修計畫	數量	比率
1. 無	1463	59.25%
2. 有，國內進修。	851	34.47%
3. 有，國外進修。	155	6.28%
總計數	2469	100.00%

表 5-35、出國工作計畫

出國工作計畫	數量	比率
1. 無	2095	84.85%
2. 有	374	15.15%
總計數	2469	100.00%

十、領證及未領證護理畢業生的差異

領證有 2094 位，占 84.81%；未領證有 375 位，占 15.19%。

(一)領證及未領證護理畢業生基本資料的差異

資料統整後依領證及未領證作為區分進行卡方統計，統計結果如下：

由表 5-36 可知，領證與未領證者的年齡分布呈現統計學上的顯著差異 ( $\chi=33.77$ ， $p < .001$ )，未領證者比領證者的年齡大。詳見表 5-36

表 5-36、領證與未領證者的年齡分布差異情形

		license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)		
		未領證	領證					
一、年齡	≤ 20 歲	Count	7	41	48	33.77	.000	
		% within license	1.9%	2.0%	1.9%			
	21 - 25 歲	Count	276	1684	1960			
		% within license	73.6%	80.4%	79.4%			
	26 - 30 歲	Count	74	208	282			
		% within license	19.7%	9.9%	11.4%			
	31 - 35 歲	Count	10	65	75			
		% within license	2.7%	3.1%	3.0%			
	36 - 40 歲	Count	3	41	44			
		% within license	.8%	2.0%	1.8%			
	41 - 45 歲	Count	3	30	33			
		% within license	.8%	1.4%	1.3%			
	46 - 50 歲	Count	2	19	21			
		% within license	.5%	.9%	.9%			
	51 - 55 歲	Count	0	5	5			
		% within license	0.0%	.2%	.2%			
	> 55 歲	Count	0	1	1			
		% within license	0.0%	.0%	.0%			
	Total		Count	375	2094	2469		
			% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-37 可知，領證與未領證者的婚姻狀況分布，未呈現統計學上的顯著差異( $\chi=6.85$ ， $p > .05$ )。詳見表 5-37

表 5-37、領證與未領證者的婚姻狀況分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
三、婚姻狀況	已婚	Count	48	182	230	6.85	.077
		% within license	12.8%	8.7%	9.3%		
	未婚	Count	327	1909	2236		
		% within license	87.2%	91.2%	90.6%		
	單親	Count	0	1	1		
		% within license	0.0%	.0%	.0%		
	離婚	Count	0	2	2		
		% within license	0.0%	.1%	.1%		
Total		Count	375	2094	2469		
		% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-38 可知，領證與未領證者的子女數分布呈現統計學上的顯著差異( $\chi=7.17$ ， $p < .05$ )，未領證者比領證者擁有子女數的比率較高。詳見表 5-38

表 5-38、領證與未領證者的子女數分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
四、子女數	1 名	Count	22	52	18	7.17	.028
		% within license	61.1%	36.6%	10.1%		
	2 名	Count	12	74	74		
		% within license	33.3%	52.1%	41.6%		
	$\geq 3$ 名	Count	2	16	86		
		% within license	5.6%	11.3%	48.3%		
Total		Count	36	142	178		
		% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-39 可知，領證與未領證者的學歷分布呈現統計學上的顯著差異 ( $\chi=127.65.17$ ,  $p < .001$ )，五專學歷者未領證者比率高於領證者。詳見表 5-39

表 5-39、領證與未領證者的學歷分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
學歷	五專	Count	182	912	1094	127.65	.000
		% within license	48.5%	43.6%	44.3%		
	二技	Count	115	701	816		
		% within license	30.7%	33.5%	33.0%		
	四技	Count	34	446	480		
		% within license	9.1%	21.3%	19.4%		
	碩博士	Count	44	35	79		
		% within license	11.7%	1.7%	3.2%		
	Total	Count	375	2094	2469		
		% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-40 可知，領證與未領證者現在工作平均每月收入分布呈現統計學上的顯著差異 ( $\chi=186.88$ ,  $p < .001$ )，領證者平均每月收入高於未領證者。詳見表 5-40

表 5-40、領證與未領證者現在工作平均每月收入分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
四、現在工作平均每月收入為何	未填答	Count	112	407	519	186.88	.000
		% within license	29.9%	19.4%	21.0%		
	1. 新臺幣 20,000 元以下	Count	12	97	109		
		% within license	3.2%	4.6%	4.4%		
	2. 新臺幣 20,001 元至 25,000 元	Count	36	76	112		
		% within license	9.6%	3.6%	4.5%		
	3. 新臺幣 25,001 元至 30,000 元	Count	73	128	201		
		% within license	19.5%	6.1%	8.1%		
	4. 新臺幣 30,001 元至 35,000 元	Count	67	324	391		
		% within license	17.9%	15.5%	15.8%		

5. 新臺幣 35,001 元至 40,000 元	Count	34	427	461		
	% within license	9.1%	20.4%	18.7%		
6. 新臺幣 40,001 元至 45,000 元	Count	26	427	453		
	% within license	6.9%	20.4%	18.3%		
7. 新臺幣 45,001 元至 50,000 元	Count	5	109	114		
	% within license	1.3%	5.2%	4.6%		
8. 新臺幣 50,001 元至 55,000 元	Count	5	53	58		
	% within license	1.3%	2.5%	2.3%		
9. 新臺幣 55,001 元至 60,000 元	Count	1	21	22		
	% within license	.3%	1.0%	.9%		
10. 新臺幣 60,001 元至 65,000 元	Count	1	8	9		
	% within license	.3%	.4%	.4%		
11. 新臺幣 65,001 元至 70,000 元	Count	0	6	6		
	% within license	0.0%	.3%	.2%		
12. 新臺幣 70,001 元至 75,000 元	Count	1	5	6		
	% within license	.3%	.2%	.2%		
13. 新臺幣 75,001 元至 80,000 元	Count	1	1	2		
	% within license	.3%	.0%	.1%		
14. 新臺幣 80,001 元至 85,000 元	Count	0	3	3		
	% within license	0.0%	.1%	.1%		
17. 新臺幣 95,001 元至 100,000 元	Count	0	1	1		
	% within license	0.0%	.0%	.0%		
18. 新臺幣 100,000 元以上	Count	1	1	2		
	% within license	.3%	.0%	.1%		
Total	Count	375	2094	2469		
	% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-41 可知，領證與未領證者對目前工作的整體滿意度分布呈現統計學上的顯著差異( $\chi=50.60, p < .001$ )，領證者對目前工作的整體滿意度高於未領證者。詳見表 5-41

表 5-41、領證與未領證者對目前工作的整體滿意度分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
七、對目前工作的整體滿意	未填答	Count	112	407	519	50.60	.000
		% within license	29.9%	19.4%	21.0%		
	1.非常滿意	Count	59	187	246		

度為何		% within license	15.7%	8.9%	10.0%		
	2.滿意	Count	80	648	728		
		% within license	21.3%	30.9%	29.5%		
	3.普通	Count	106	648	754		
		% within license	28.3%	30.9%	30.5%		
	4.不滿意	Count	13	144	157		
		% within license	3.5%	6.9%	6.4%		
	5.非常不滿意	Count	5	60	65		
% within license		1.3%	2.9%	2.6%			
Total	Count	375	2094	2469			
	% within license	100.0%	100.0%	100.0%			

表 5-42 可知，領證與未領證者對未來的進修計畫分布，呈現統計學上的顯著差異( $\chi=35.06$ ,  $p < .001$ )，領證者比未領證者有較高的進修計畫。詳見表 5-42

表 5-42、領證照與未領證者對未來的進修計畫分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
八、未來的進修計畫如何	1.未填答	Count	274	1189	1463	35.06	.000
		% within license	73.1%	56.8%	59.3%		
	2.有，國內進修。	Count	84	767	851		
		% within license	22.4%	36.6%	34.5%		
	3.有，國外進修。	Count	17	138	155		
		% within license	4.5%	6.6%	6.3%		
Total	Count	375	2094	2469			
	% within license	100.0%	100.0%	100.0%			

表 5-43 可知，領證照與未領證者對未來的出國工作計畫分布，呈現統計學上的顯著差異( $\chi=8.65$ ,  $p < .01$ )，領證者比未領證者有較高的出國工作計畫。詳見表 5-43

表 5-43、領證照與未領證者對未來的出國工作計畫分布差異情形

			license		Total	Chi-square	p-value (2-sided)
			未領證	領證			
九、是否有出國工作計畫	1.未填答	Count	337	1758	2095	8.65	.003
		% within license	89.9%	84.0%	84.9%		
	2.有	Count	38	336	374		
		% within license	10.1%	16.0%	15.1%		
Total		Count	375	2094	2469		
		% within license	100.0%	100.0%	100.0%		

由表 5-44 可看出，各級護理畢業生至今執業情形，專科生於醫療相關機構中執業比例為最多(565 位，佔 50.5%)；二技生醫療相關機構中執業比例為最多(593 位，74.1%)；四技生醫療相關機構中執業比例為最多(151 位，75.1%)，大學醫療相關機構中執業比例為最多，(206 位，72.3%)；碩士醫療相關機構中執業比例為最多(50 位，79.4%)，博士有一名醫療相關機構中執業，另一名未填答，請詳見表 5-44。

表、5-44 護理學歷畢業至今之執業狀況如何

			Edu_6c						Total
			專科	二技	四技	大學	碩士	博士	
六、護理學歷畢業至今之執業狀況如何6.1	未填答	Count	341	112	22	39	4	1	519
		% within Edu_6c	30.5%	14.0%	10.9%	13.7%	6.3%	50.0%	21.0%
曾經	A. 醫療相關機構	Count	565	593	151	206	50	1	1566
		% within Edu_6c	50.5%	74.1%	75.1%	72.3%	79.4%	50.0%	63.4%
	B. 非醫療相關機構	Count	39	26	10	13	0	0	88
		% within Edu_6c	3.5%	3.3%	5.0%	4.6%	0.0%	0.0%	3.6%
	C. 兩者	Count	173	69	18	27	9	0	296

	皆有	% within Edu_6c	15.5%	8.6%	9.0%	9.5%	14.3%	0.0%	12.0%
Total		Count	1118	800	201	285	63	2	2469
		% within Edu_6c	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## ■未來三年人力推估

為瞭解各國護理人員的執業登記資格、護理考照率、執業率及其計算定義、執業年齡分佈及對未來的護理人力推估，特針對亞洲(日本、香港、新加坡、韓國)及歐美(英國、美國、澳洲、加拿大)國家進行瞭解，茲分述如下。

### 一、執業登記資格

護理人員是重要的健康照護提供者，其專業知識、技能及態度均會影響到所提供的照護品質，因此，不論亞洲或歐美各國均相當重視進入照護職場時的護理新鮮人的專業素質，而加以法規管控。在文獻查證中顯示，除韓國只有一種註冊護理師(registered nurse, RN)為合格的護理人員外，其他日本、香港、星加坡、英國、美國、澳洲或加拿大，均有註冊護理師(RN)(日本為看護師)及執業護士(licensed practical nurse, LPN 或 enrolled nurse, EN 或日本的准看護師)負責臨床護理工作。在各國的護理養成教育課程中均須經過政府的許可方可招收學生，以控制其教學品質，每位護理學生均須完成課程規定的教學及實習時間，方可畢業進入護理職場(香港護士管理局, 2014a；CIHI, 2014; HRSA, 2013; JNA, 2011; KNA, 2013; NMBA, 2010; NMC, 2015; SNB, 2014)。

在英國或曾受英國統治的國家，如英國、香港、澳洲及星加坡，政府認為在護理養成教育時期嚴加把關，通過訓練學校的所有課程，即應達到能照護民眾健康的基本能力，故在這些國家中的護理應屆畢業生，在完成護理教育訓練後，由學校出具提出學生的已圓滿完成護理學程訓練，將學生資料上傳至政府醫事人員管理單位通過審查，應屆畢業生經過註冊後即成為註冊護理師，可立即投入職場(香港護士管理局, 2014a；AHPRA, 2015; NMC, 2015; SNB, 2014)。另一些國家為確認從不同教育系統中畢業的護理學生均具有一定的專業素質，方可投入職場提供民眾護理服務，以確保民眾的權利，故以法規規範應屆畢業學生在通過學校的養成教育獲得畢業證書後，仍必須經過國家專業認證考試，

取得註冊護理師(registered nurse, RN)或執業護士(licensed practical nurse, LPN 或 enrolled nurse, EN) 的證書後方可進入職場執行護理工作，如日本、韓國、美國、加拿大(CIHI, 2014; HRSA, 2013; JNA, 2011; KNA, 2013)。各國護理師執業登記資格條件詳見附表 5-45。

表 5-45 各國護理師執業登記資格

國家	執業登記資格
日本	<p>看護師須取得政府承認的護理學位(12 年基礎教育後再至少三至四年的護理教育合計要 3000 個小時以上，若公衛或助產師則須再加一年或更多的時間)，並通過一年一度的國家證照考。國外受訓的看護師也須通過日本的國家證照考。</p> <p>准看護師(assistant nurse)則初中畢業，只須接受兩年的准看護師學校訓練課程，合計 1890 小時以上，且只須通過縣舉辦的准護理師證照考(JNA, 2011)。</p>
香港	<p>境內受訓：於香港政府認可的醫院或學校圓滿畢業，不必再考證照。</p> <p>境外受訓：國外受訓至少三年(RN)/二年(EN)，並在香港政府認可的醫院完成護理課程及實習三年，方可報考註冊執業試之筆試及實習考試，兩種考試均通過時方可於香港執業(香港護士管理局, 2014a)。</p>
新加坡	<p>完成新加坡政府認可的護理教育課程(學士 BS 或專科 Diploma)，畢業後 5 年內要申請 RN/EN 註冊，否則要修 return-to-nursing program。在註冊後會收到執業證明(Practising Certificate，PC)，以後每年政府會自動將新的 PC 寄至該 RN/EN 住處(SNB, 2014)。</p>
韓國	<p>本國：取得韓國護理大學畢業學位，並通過國家護理師證照考試</p> <p>國外：取得海外護理大學學位、通過該國的護理證照，並通過韓國國家護理證照考試(KNA, 2013)。</p>
英國	<p>在英國國內完成經政府認可，具有 2,300 小時臨床實習的護理師訓練課程(大學)。學生畢業後，由畢業學校將學生資料上傳給英國護理及助產管理局(Nursing and Midwifery Council)，經審查通過，畢業生再上網登網註冊即可成為註冊護理師開始執業。若畢業後五年內未註冊，則須通過能力測試或重修護理課程後，方可再註冊成為註冊護理師；若在歐盟國家以外訓練的護理人員，則須經審查其工作經驗及訓練情形，並通過 IELTS 7 的語文測驗(NMC, 2015)。</p>
美國	<p>在美國完成護理訓練並取得學位：四年制大學的學士學位 (bachelor's degree in nursing, BSN)、二至三年醫院附屬護士學校的文憑 (associate degree in nursing, ADN)、或認可護理訓練的文憑(a diploma from an approved nursing program)。具有這三種學位者都具備申請美國護理師執照考試資格，再通過各州護理局舉辦的註冊護理師考試(National Council Licensure Examination in Registered Nursing, NCLEX-RN)後，即成為註冊護士 (RN)。若為國外護理學制畢業生視各州規定，可能須通過英語的檢測考試後，方可再應考 NCLEX-RN 考試(HRSA, 2013)。</p>

澳洲	完成澳洲護士及助產士管理局(Nursing and Midwifery Board of Australia. NMBA)認可的護理師訓練課程，畢業後五年內完成註冊者方可執業。又若停業五年以上之註冊護理師亦須再完成 NMBA 所認可的課程方可再執業 (NMBA, 2010)。應屆畢業生在完成課程後由學校將資料上傳給澳洲健康從業人員管理局(Australia Health Practitioner Regulatory Agency, AHPRA)，學生在提出註冊申請，經 AHPRA 審查通過公告為註冊護理師後，方可開始執業。(AHPRA, 2015)
加拿大	在加拿大境內完成四年的大學護理課程並通過註冊護理師考試者。2014 年前須經加拿大註冊護理師考試(Canadian Registered Nurse Examination, CRNE)合格，但自 2015 年始須通過美國國家護理局(National Council of State Boards of Nursing, NCSBN)所提供的註冊護理師證照考試(NCLEX-RN)方可執業 (CIHI, 2014)。

## 二、護理執業執照考照率

各國的護理應屆畢業生均須被政府審核具有足夠的專業能力時方會發給註冊護理師或執業護士的執業執照，除前述的國家在完成政府審核通過的護理教育課程即可直接登記為註冊護理師/執業護士外，其他各國均在護理應屆生畢業後通過執業執照後方可正式成為註冊護理師/執業護士，而各國通過護理師執業執照考的比率差異甚大，其中以日本的看護師考照率為最高，看護師為國家考試歷年通過率均在 90% 或以上，而准看護師執業執照考則由各縣政府舉辦，其通過率較看護師為高(JNA, 2012)。香港雖對境內完成護理養成教育者不須考執業執照，但對境外完成護理教育者則嚴格篩選，須同時通過筆試及實習考試方可成為註冊護理師，而 2013 年筆試總合格率为 33.87%，而實習試的合格率僅 17.72% (香港護士管理局, 2014b)。在韓國方面，在文獻中並未尋得其護理師執業執照的考照率，但發現應考者須考八大科(內外科護理、婦女健康護理、小兒健康護理、社區健康護理、心理精神健康護理、護理管理、基礎護理、健康及醫療法規)，每科得分不得低於 40 分，總成績 60 分即可通過護理師執業執照考試(KNA, 2013)。在美國其護理師執業執照考之通過率，以 2014 年為例，美國畢業者第一次 82.86%、重考 46.92%；他國畢業者第一次 29.13%、重考 17.77%，全國總通過率為 71.95% (NCSBN, 2014)。在加拿大方面應屆畢業護理學生均要通過加拿大註冊護理師考試(CRNE)，考照率未有參考資料，但從 2015 年始，應屆畢業生須通過美國註冊護理師/執業護士執業執照考，方可成為註冊護理師或執業護士

(CNA, 2015)。

表 5-46 各國護理執業執照考照率

國家	護理考照率
日本	看護師考照率： 2008 年 90.3%、2009 年 89.9%、2010 年 89.5%、2011 年 91.8% (JNA, 2012)
香港	於香港接受護理師訓練者不必考照。 境外受訓者須筆試及實習考試均合格，方可成為註冊護理師 <u>一般科</u> 第一次 筆試 30.15% (41/136) 實習試 8.33%(3/36) 第二次 筆試 41.30% (19/46) 實習試 22.50%(9/40) <u>精神科</u> 筆試 0% (0/1) 實習試 未舉行 <u>兒科</u> 筆試 100% (3/3) 實習試 66.67%(2/3) 總平均 筆試 63/186=33.87% 實習試 14/79=17.72% (香港護士管理局, 2014b)
新加坡	不必考護理證照考
韓國	無考證率資料 國家證照考試(五選一題數)：內外科護理 (80)、婦女健康護理(40)、小兒健康護理 (40)、社區健康護理(40)、心理精神健康護理(40)、護理管理 (40)、基礎護理 (30)、健康及醫療法規 (20) 合格分數：總成績 60 分，但每科不得低於 40 分 (KNA, 2013)
英國	於英國及歐洲接完成護理師養成教育者不必考照
美國	考照合格總人數/報考總人數：全部通過率 71.95%(含國內外受訓者) <u>2014 年</u> 美國畢業：第一次 82.86%、重考 46.92% 他國畢業：第一次 29.13%、重考 17.77% (NCSBN, 2014)
澳洲	完成法定訓練，直接註冊就業，不必考護理證照考。
加拿大	無考證率資料 CRNE 的合格分數為 550 分 自 2015 年始執業執照考為美國之 NCLEX-RN 考試。 (CNA, 2015)

### 三、執業率及其計算定義

在搜尋各國有關護理人員執業率時，除澳洲及加拿大外均無明顯的數字呈現。但此兩國的定義及計算方式亦有所不同。在澳洲的健康照護人力系列報告中

指出 2011 年澳洲的護理勞動人力(in nursing labour force)是包括註冊護理師(RN)及執業護士(EN)，此兩種人員的勞動人力數均包括受聘為該領域的全職人數(RN 或 EN)、在休長假中的人數，與及正在找尋該領域(RN 或 EN)工作的人數，而 RN 受聘率的計算方法為受聘為全職 RN 人數 / RN 勞動人力，為 93.7；EN 受聘率則為受聘為全職 EN 人數 / EN 勞動人力數，為 92.8%。而澳洲的 RN 勞動人力比率則為 RN 勞動人力數/ 已註冊 RN 人數，為 87.1%；EN 勞動人力比率則為 EN 勞動人力數 / 已註冊為 EN 人數，為 94.6% (HWA, 2013)(表 5-46)。

在加拿大所謂全職人員受聘率(Full-time employment rate)是指所有受聘為全職人員的護理師，不論其工作場所及職位，包括臨床、教學、研究等人員為分子，所有合法護理師(regulated nurses)人數為分母，相除後所則為全職受聘率，**2012 年**的註冊護理師全職受聘率為 58.4%，而應屆畢業生的全職受聘率僅為 46.1%，主要是無法找到全職工作 (CIHI, 2014)。

表 5-47 各國護理執業率

國家	執業率及其計算定義
澳洲	<p>1.註冊護理師(RN)執業率：93.7%</p> <p>所有受聘全職 RN 數 / <u>RN 勞動人力數</u>(為：從事 RN 工作人數+休假人數+找尋 RN 或助產師工作人數)</p> <p>2.執業護士(EN)執業率：92.8%</p> <p>所有受聘全職 EN 數/ <u>EN 勞動人力數</u>(為：從事 EN 工作人數+休假人數+找尋 EN 工作人數)</p> <p><u>RN 勞動人力比率</u>：RN 勞動人數/註冊 RN 人數，87.1%。</p> <p><u>EN 勞動人力比率</u>：<u>EN 勞動人力</u>/註冊 EN 人數，94.6%。</p> <p>(HWA, 2013)</p>
加拿大	<p>全職人員受聘率(Full-time employment rate)=所有受聘為全職人員的護理師(不論工作場所及職位)/所有合法護理師(regulated nurses)</p> <p>RN 58.4% 應屆畢業生 46.1%</p> <p>(CIHI, 2014)</p>

#### 四、護理人員執業年齡分佈

搜尋八個國家及地區的護理人員工作年齡分佈，發現亞洲國家/地區中以韓國及新加坡的護理人員最為年輕，平均年齡新加坡為 34 歲，韓國為 34.7 歲，其次為日本 40.17 歲，香港護理人員平均年齡為 46 歲，與歐美國家的護理人員平均年齡為高。在歐美澳國家中平均年齡最高者為加拿大(RN)45.2 歲、美國 44.6 歲、澳洲 44.5 歲、英國 42 歲(ICN, 2013a; ICN, 2013b)。在護理人員在各年齡層分佈方面，可找到較詳細資料的只有六國：日本、新加坡、英國、美國、澳洲及加拿大，為易於比較，將各國的年齡層區間調整盡量一致，但在美國、加拿大 LPN 及新加坡 60 歲以上的年齡層區間仍不盡相同，故在讀者閱讀時宜注意(表 5-47)。從表 5-47 中發現歐美澳國家的護理人力結構與亞洲國家(日本、韓國)有明顯的不同，亞洲國家的護理人員年齡分佈較歐美澳國家為年輕，<25 歲的註冊護理師日本佔 8.2%、新加坡佔 14.03%，歐美澳國家中以美國 5.2% 為最高，其他英國為 4.57%、澳洲 3.7%、加拿大僅 2.4%。而最大宗的執業年齡層星加坡為 25-34 歲佔 39.16%，日本為 35-44 歲佔 30.2%，其他英國、澳洲、加拿大及美國之最多執業年齡層均為 44-54 歲(24.5%-31.66%)。在 45 歲(不含 45)以下的護理人員在星加坡為 75.89%，日本有 67.2%，但在英國則佔 54.65%、澳洲 49.8%、加拿大 45%、美國(含 45 歲)50.6%，故歐美澳的註冊護理師約有一半以均超過 45 歲，其中以加拿大高達 54.4%，澳洲亦高達 50.3%。在執業護士或准看護師方面，新加坡的執業護士仍為最年輕的，平均年齡 34 歲，25-34 歲者佔 44.27%；日本的准看護師的年齡層則以 45-54 歲人數為最多，31.0%，45 歲以上的人數高達 60.6%，明顯的較美國的 45.6% 及加拿大的 40% 為高。由以下表資料顯示，除日本准看護師外，亞洲護理人力較歐美澳為年輕化(SNB, 2013; JNA, 2012; HSCIC, 2014; HWA, 2013; Service Canada People Serving People, 2013; CAN, 2013; HRSA, 2013; )。

表 5-48 各國護理人員執業年齡分佈情形

項目 年齡(歲)	日本		英國	澳洲	加拿大	
	看護師	准看護師	所有護理 人員	RN	RN	LPN
平均	40.17 歲		42 歲	44.5 歲	45.2 歲	42.9 歲

<25	8.2%	2.6%	4.57%	3.7%	2.4%	15-24 歲	14.1%
25-34	28.8%	12.7%	21.42%	22.8%	19.5%	25-44 歲	45.1%
35-44	30.2%	24.1%	28.66%	23.2%	23.1%	45-64 歲	38.8%
45-54	21.8%	31.0%	31.66%	24.5%	28.6%	≥65 歲	2.0%
55-64	9.7%	24.3%	12.72%	21.1%	22.0%		
≥65	1.3%	5.3%	0.77%	4.7%	3.8%		

項目 年齡(歲)	美國		項目 年齡(歲)	星加坡	
	RN	LPN		RN	EN
平均	44.6 歲		平均	34 歲	34 歲
≤25 歲	5.2%	8.3%	<25 歲	14.03%	19.65%
26-35 歲	20.6%	22.8%	25-34 歲	39.16%	44.27%
36-45 歲	24.8%	24.4%	35-44 歲	22.70%	14.38%
46-55 歲	29.6%	25.8%	45-54 歲	10.67%	12.24%
56-65 歲	17.2%	16.4%	55-59 歲	6.09%	3.60%
>65 歲	2.6%	3.4%	≥60 歲	7.37%	5.11%

	香港	韓國
平均年齡	46 歲	34.7 歲

## 五、各國護理人力推估

由於經濟的成長、生活水準的改善、醫療的進步、人口的老化等原，使世界各國的醫療需求均呈現增加的情形，相對對護理人員的需求也隨之上升，但由於大部份護理人力為女性，角色的需求、工作環境等問題使各國多出現護理人員短缺的問題。有些國家開始進行護理人力需求的預測，以為及早瞭解在不同狀況下護理人員可能出現的人力缺口為何，並針對不足之缺口思考因應方案，以滿足未來不斷成長的健康需求。針對前述八個國家/地區進行文獻搜尋，以瞭解各國/地區對未來護理人力需求的推估方法，唯在亞洲國家/地區中除韓國有簡單之護理人力推估文獻外，其他日本、星加坡及香港均無護理人力推估之相關文獻，茲就韓國、美國加州、澳洲及英國有關護理人力推估的方法及結果分述如下。

### (一)、美國註冊護理師人力缺口推估

Juraschek, Zhang, Ranganathan,和 Lin 於 2012 年時，為瞭解在美國人口老化，民眾健康需求快速增加的情況下，美國健康照護主力中的護理人力短缺的情形，而發展出需求及供給模式(demand and supply models)以預測美國 50 州在 2009 至 2030 年間護理人力缺口的情形。

在此模式中分為需求及供給兩大部份，分述如下。

1.需求：所指的對註冊護理師的需求由不同年齡層的个人健康消費預估而得知，

其考量變數如下：考量變數：

(1) 全美及各州 Age-based 的个人健康消費(projected personal health expenditure,

PHE)—由 Centers for Medicare and Medicaid Services (CMS)提供

(2) 全美及各州年齡及人口分佈—由 US Census Bureau (USCB)提供

(3) RN 工作與國家 PHE 值之相關係數， $2.69 \times 10^{-6}$ ，SE ( $1.62 \times 10^{-7}$ ) 此數值用來將 PHE 換算回 RN 工作職位數(RN jobs)

(4) 此需求公式的基準主要以 2009 年全國 RN:人口= 844:10,000 計算。以 2009 年的需求再加上未來的 RN 工作需求，以預測未來的 RN 工作需求。

(5) 公式:  $D_{R,N} = 844 * [2009 \text{ Projected State Population}] / 10^5 + 2.69 \times 10^{-6}$

$\times \sum_R (\Delta PHE_{2009,2010} + \Delta PHE_{2010,2011} + \dots + \Delta PHE_{N-1,N})$

其中  $D_{R,N}$ : D=需求, R=地區或州, N=年;  $\Delta PHE_{N-1,N}=PHE_N - PHE_{N-1}$ ; 844 為 2009 年國家平均 RN 職位數;  $2.69 \times 10^{-6}$  為 PHE 相關係數。

2. 供給: 是指預估可提供註冊護理師工作職位數

(1) 此模式立基在假設 RN 的利用情形、新 RN 教育系統及選擇執業 RN 的狀況維持穩定。

(2) RN 執業的情形是以 RN 的年齡來計算

(3) 2000-2009 年人口推估分層為 7 層: 16-19 歲、20-24 歲、25-34 歲、35-44 歲、45-54 歲、55-64 歲、65 歲及以上

(4) 美國民眾選擇 RN 為職業率: 以上 7 種年齡層選擇 RN 為工作人數 (Current Population Survey, CPS) / 以上 7 年齡層的全美總人口數 (US Census Bureau, USCB)

(5) 將以上每一年齡層的美國民眾選擇 RN 為職業率作十年平均後, 再乘上每州每年每年齡層的人口改變, 再將此數值加入勞工統計署 (Bureau of Labor Statistics, BLS) 所提供 2009 年時可提供的 RN 職位數, 即為可供給 RN 職位數。

$$(6) \cdot S_{R,N} = BLS_{2009} + \sum_R (P_A \times (\Delta POP_{A,2009,2010})) + \sum_R (P_A \times (\Delta POP_{A,2010,2011})) \\ + \dots + \sum_R (P_A \times (\Delta POP_{A,N-1,N}))$$

其中  $S_{R,N}$ : S=供給, R=地區或州, N=年;  $P_A$ : P=選擇當 RN 的職業率的 10 年平均, A=年齡層、 $\Delta POP_{A,N-1,N}$ =特定年齡層族群  $N$ -族群  $N-1$ ;  $BLS_{2009}$ =2009 年 BLS 提報的 RN 職位數。

註冊護理師的缺額率:

$$\frac{[州]需求 - [州]RN 供給}{[州]總人口數} \times 10^5 = [州]RN 缺額率 (RN)$$

在此模式中預估至 2030 年時全美將缺額 918,232 名註冊護理師, 且以西部缺額最為嚴重。

3. 美國加州

Spetz (2013) 利用 2012 年加州註冊護理師局 (California Board of Registered

Nursing, BRN)對註冊護理師的調查資料、美國健康專業署(the U.S. Bureau of Health Professions, BHPr)於 2008 年進行的全國性註冊護理師調查、及從 BRN 中萃取之註冊護理師執業執照登錄資料，進行 2013 至 2030 年加州註冊護理師的人力預估。

(1)供給面：以全職人員(full-time equivalent, FTE)計算

其預估供給面的模式為儲備及流動模式(Stock and flow model)(圖二)。在此預估模式中的每一預估項均有三個估計值：高估計、低估計、最適估計，而最適估計=0.2×高估計+0.8×低估計。以 2013 年 2 月 28 日住在加州具活動執業執照(current & active license RN)的註冊護理師 328,282 位 RN 為計算基準。將影響供給面的因素分為三大類：

流入的護理師(Inflows of nurses):將以下各項的人數加入上述加州 RN 的數字，視為加州註冊護理師儲備人數(stock)，即可提供護理工作之 RN。

- (1)於加州完成護理教育訓練的護理畢業生：每年畢業生數為入學的 83.8%(平均)。
- (2)於其他州完成護理教育訓練，但在加州拿到其第一張 RN 執照者。
- (3)在國外完成護理教育訓練，移民至加州並取得 RN 執照者。
- (4)跨州移居至加州的 RN。
- (5)由不活動執照(inactive license)轉變為活動執照(active license)的 RN。
- (6)被處以暫停執照的 RN 又再回復活動執照(active license)者。

流出的護理師(Outflows of nurses): 將流出人數從加州 RN 儲備人數中扣除

- (1)移民至他州或他國之 RN。
- (2)由活動轉為非活動執照或失去護理執業資格者，包括沒離開加州但退休、永久離開護理行業或死亡者

\*不活動護理師數(美國住民)=2008 年 RN 數-2004 年 RN 數-2004 至 2008 年間新取得執照數

不活動率(Inactive rate)= 不活動 RN 數(美國住民)/ 2008 年 RN 數

年不活動率(yearly inactive rate)=1- (1- inactive rate)<sup>0.25</sup>

RN 供應量預測=2013 年可供給 RN 人數 + 預估流入 RN 人數 - 預估流出人數。

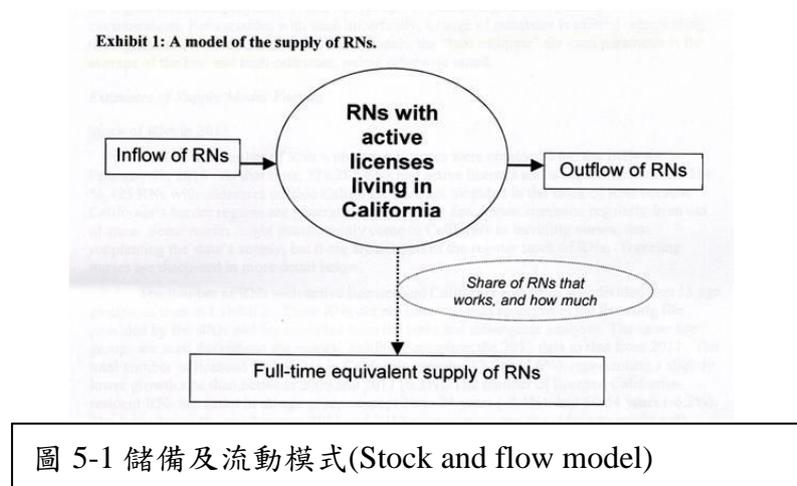
用以上方法預估至 2030 年時居住於加州具活動執照的 RN 人數為 493,563 人。

勞動力參與因素(Labor force participation factors): 決定是否工作及工作多少

(1)可與 RN 共同執行護理工作具活動執照的 RN 加州居民。

(2)每週護理工作平均時數。

年齡是影響護理人力供應的一大因素，故將護理人員年齡分為 13 種年齡分類：25 歲以下、25-29、30-34、35-39、40-44、45-49、50-54、55-59、60-64、65-69、70-74、75-80、80 以上。假設每年齡層的 RN 會有 1/5 人在翌年會進入下一個年齡層(年齡較大)，故每年由年齡層減 1/5 人數，再加入下一個年齡層人數中，如此類推來預估出至 2030 年時可供應的 RN 人數。



#### 4、需求面

以國家每 100,000 民眾中 RN 人數為預測基準。以下項目作為 RN 需求數預估變數

- (1) 加州及全美 RN 與人口比。原在全美排行榜中排 48 名(542RN/100,000 人口)，希望未來能進入全美的前 25%(766RN/100,000 人口)。

(2) 醫院利用率及工作人員配置情形。

不同年齡層(每 10 年一組)住院天數/2013 年不同年齡人口數=不同年齡層每人每年住院天數

再從 OSHPD(Office of Statewide Health Planning and Development, 2012)的醫院年報中每位病人 RN 的工作時數計算 RN 的需求數。在 2011 年每一住院日之平均 RN 時數為 12.93 小時。

全職 RN 人員數=12.93 小時×病人住院天數/1768 小時(每一 FTE RN 的年工作時數)

(3)加州職業發展局(California Employment Development Department)所發表的

2020 年職業預測，預估有 306,100 位 RN，但未區分為全職或部份工時，故以 90%為全職 RN 計算，實際預估至 2020 年時全職 RN 為 275,782 人。

(4)以 2011 年醫院聘用情形、未來人口成長與老化情形進行預測

預估經濟的低成長影響護理人力低需求。而奧巴馬政府 Affordable Care Act 的實施可能也會影響健康照護的需要，但相信會增加 NP 的需求，對 RN 的影響不大。

## (二)英國

英國的護理人力供需受政府政策影響甚鉅，如經濟因素下的教育政策、醫療預算政策、移民政策、退休政策等。因英國的護理教育是政府依護理人力需求，決定護理教育預算後，再委託學校培育護理學生，再進入健康照護市場，而全國約 4/5 的護理均由國家聘用於國家健康系統(National Health System, NHS)中。

Buchan 及 Seccombe (2012)採 aggregate deterministic supply model 推估未來十年(2012-2022) 護理人力的供需情況。

1. 護理人力供應：認為護理人力的供應為單一儲備-流動模式(one-box stock-flow model)(圖 5-2)，此模式分三部份，簡單說明如下：

- (1).流入(Inflow)：指應屆護理畢業生、移民至英國之護理師(2500 位)、回流之護理師等。
- (2).儲備(Stock)：指可供護理工作的護理師。以 2010 年 9 月在英倫 NHS 工作的全職護理人數(352,104 人)計算。
- (3).流出(Outflow)：指退休、移民至他國(6,300 人)、不從事護理工作等的註冊護理師。

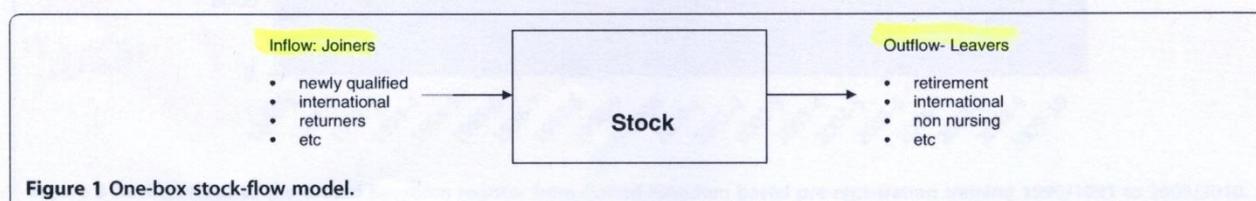


圖 5-2 one-box 儲備-流動模式

## 2.不同情境下的護理人力需求預測

再設計八種情境，利用 aggregate deterministic supply model 預測未來 10 年護理人員數的趨勢(表 5-49)

表 5-49 不同模擬情境下護理師人數供需間的差異

情境	2021/22 NHS 護理師人數	與 2010/11 (352,104)之差異	差異率%
目前狀況之趨勢(儲備以 2010 年 9 月的英倫 NHS 全職護理人數為基準，inflow 及 outflow 以政策不改變的情形估計)	309,297	-42,807	-12.2%
目前的 inflow，高 outflow(收集過去 20 年的人力資料，取最高的 outflow rate 6.5% 計算)	296,083	-56,021	-15.9%
目前的 inflow，低 outflow(收集過去 20 年的人力資料，取最低的 outflow rate 3.5% 計算)	385,723	+33,619	+9.5%
低 inflow，低 outflow(收集過去 20 年的人力資料，取 1990 年代的最低 inflow rate 計算)	358,734	+6,630	+1.9%
低 inflow，高 outflow(同上)	271,177	-80,927	-23.0%
目前的 inflow 及 outflow，高退休(未說明退)	290,783	-61,321	-17.4%

休率如何估計)			
目前的 inflow 及 outflow，低退休(未說明退休率如何估計)	342,844	-9,260	-2.6%
低 inflow、高 outflow 及高退休(未說明退休率如何估計)	253,088	-99,000	-28.0%

由於政策決定至實施，至護理人員養成投入健康照護市場在時間上有一段差距(lag)，因此政府在制定政策前一定要能多方參考更多資料，並預測到政策對未來的影響層面，如對人民健康的影響等，方能做出對人民最有利的政策決定。

### (三)澳洲(預測至 2025 年的人力供需情形)

為因應社會人口及健康照護問題的變遷，為能作出最合宜的政策決定，以提供人民最佳的健康照護，澳洲健康照護人力局(Health Workforce Australia)於 2012 年發表預測 2025 年的健康照護人力報告，報告中分為二階段進行護理人力的供需預測。第一階段利用現有的資料及發展趨勢進行不同情境下的護理人力預測(workforce projects)，第二階段則是進行訓練管道分析(training pipeline analysis)，以計算需要提供多少護理人力，方可達到 2025 年供需的平衡。第一階段的預估使用的方法為數學擬真模型(mathematical simulation modeling)，此模型好比儲備流量模型(stock and flow model)(圖 5-3)，主要是瞭解人員進出職場的情形(流量)，並定期盤點實際工作職場的人數(儲備)。

Figure 1: Stock and flow process

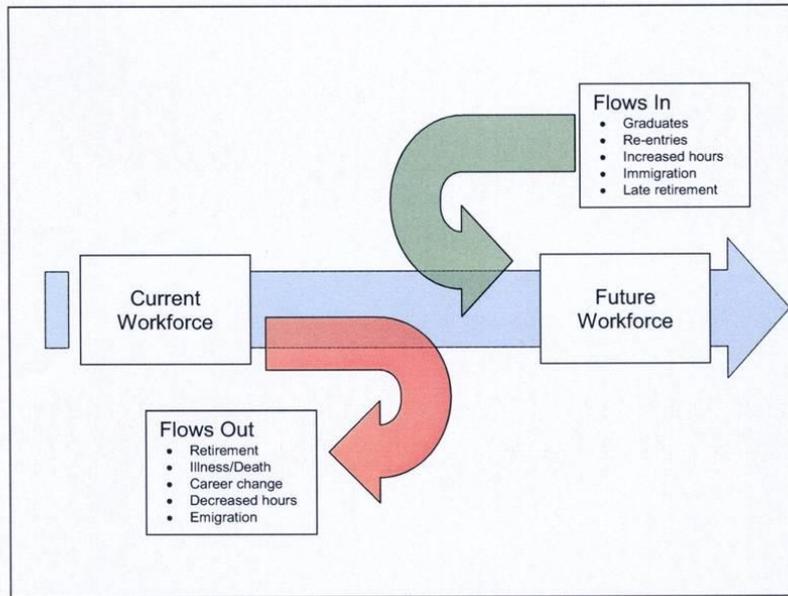


圖 5-3、儲備流量模型

第一階段：

先以 2009 年的人力狀況，在政策、外在環境不改變時，計算出比較情境 (Comparison scenario)，為現況情境(do nothing scenario)時的人力供需情形，再預設多個模擬情境來預測護理人力的需求，因是預設情境，真實的情況會與預測有所不同，故建議每年應依真實的情況來修定預測模式的條件。

- 1.比較情境(comparison scenario)：先設定以目前完全不改變的情況、政策來推估未來的人力需求。
- 2.模擬情境:創新及重塑(innovation and reform scenarios):包括改變照護模式、改變執業範疇、因預防醫療的進展使民眾健康需求減少、因工作環境的改善使離開職場的護理人員減少。因前述原因導致可能有以下的情形：
  - (1)增加生產力(productivity gain)：增加 5%，如增加佐理人員、應用新的人力運用模式、科技的運用等。
  - (2)低需求(low demand)：減少 2%，可能因健康再造計劃或某些系統性改變而致。

(3)人員留任(workforce retention)：因 2007-2008 離開護理的比率最低，故此段時期的離開率(exit rate)為推估基準，假設會提供有效的留任措施以滿足護理師的需求。

3.移民情境(immigration scenarios)：指護理人員由澳洲自行訓練，減少暫時性或永久性的護理人員移民入澳洲。

(1)高度自給(high self-sufficiency)：海外移民入澳的護理師減少 95%。

(2)中度自給(medium self-sufficiency)：海外移民入澳的護理師減少 50%。

4.其他影響情境(other impact scenarios)：

(1)高需求(high demand)增加 2%，如社會對健康需求的改變、因人口老化而對健康服務利用率增加等。

(2)供給不足(undersupply)：在比較模式中為供需平衡，此情境為護理師供給減少 5%等。

(3)供給-畢業生增加(graduate growth)：增加比率如 2006-2010 年間的增加情況。

表 5-50 不同模擬情境下護理師人數供需間的差異

情境	2016			2025		
	供給	需求	差距	供給	需求	差距
1.創新及重塑 (innovation and reform scenarios)						
比較情境	241,380	254,541	-13,162	233,209	313,350	-80,141
增加生產力	241,380	248,973	-7,594	233,209	297,682	-64,474
低需求	241,380	226,923	14,457	233,209	250,098	-16,890
人員留任	257,709	254,660	3,049	300,917	315,688	-14,770
2..移民情境(immigration scenarios)						
比較情境	241,380	254,541	-13,162	233,209	313,350	-80,141
中度自給	237,517	254,541	-17,024	214,432	313,350	-98,918
高度自給	234,041	254,541	-20,501	197,533	313,350	-115,817
3.其他情境(other impact scenarios)						
比較情境	241,380	254,541	-13,162	233,209	313,350	-80,141
高需求	241,380	283,843	-42,463	233,209	380,459	-147,250

供給不足	241,380	265,006	-23,626	233,209	323,835	-90,626
畢業生增加	243,553	254,415	-10,862	258,159	312,385	-54,226

## 第二階段：

訓練情境(training scenarios)：在計算出不同模擬情境下護理人員數預測較 2009 年時增減人數後，即計算須增減多少的護理畢業生方可達不同模擬情境時護理人員供需平衡狀態(表 5-51)。畢業者的基本數目以 2012 年護理畢業學生人數作計算基礎。

表 5-51 不同模擬情境下須補入之護理師人數

情境	畢業學生數	畢業學生需求數	須增加畢業生數
1.創新及重塑(innovation and reform scenarios)			
比較情境	9,330	17,344	8,014 (86%)
增加生產力	9,330	15,777	6,447 (69%)
低需求(low demand)	9,330	11,019	1,689 (18%)
人員留任	9,330	10,807	1,477 (16%)
2.移民情境(immigration scenarios)			
比較情境	9,330	17,344	8,014 (86%)
中度自給	9,274	19,092	9,818 (106%)
高度自給	9,224	20,664	11,440 (124%)
3.其他情境(other impact scenarios)			
比較情境	9,330	17,344	8,014 (86%)
高需求	9,330	24,055	14,725 (158%)
供應不足	9,330	18,393	9,063 (97%)
畢業生增加	9,330	16,245	6,915 (74%)

在以上各模擬情境推估中，得知不同政策時對護理師人數供應及需求均會有所影響，且亦計算，在不同情境下須補入的護理生力軍人數，此等資料可無政策制定者進行政策決定時的參考，但由於以上均為模擬情境，於實際情境中仍須依每年的實際政策、人民健康需求、經濟等因素作調整，重新再實際推估護理師的供需情形。

#### (四)加拿大

加拿大護士學會(Canadian Nurses Association, 2009)之人力推估研究以 needs-based simulation model 推估提供直接/臨床照護註冊護理師(不含專科護理師, NP), 從 2008 至 2022 年, 共 15 年間的人力供需情形。此研究的概念架構(圖五)源自 O'Brien-Pallas 等學者(2005), 並為加拿大健康照護人力資源計劃所採用, 架構中認為人力資源受社會、政治、地理、科技及經濟等因素所影響, 健康照護人力資源計劃的出發點是為了滿足國家人民的健康照護需求而進行。

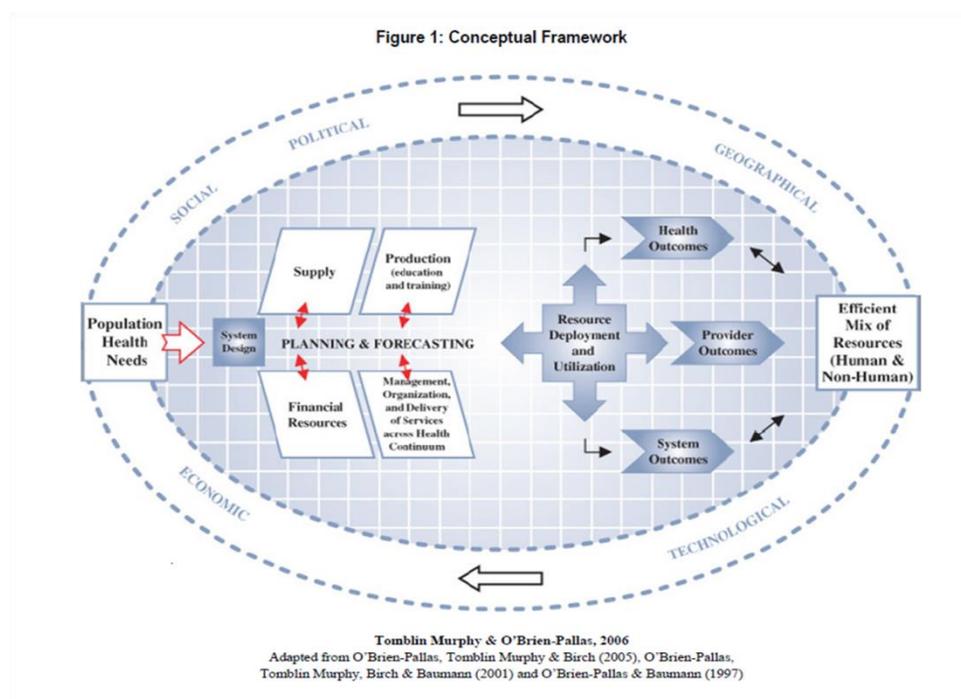


圖 5-4、健康照護人力資源計劃概念架構圖

在分析護理人力供需時主要包括兩大部份：供應數及需求數。供應數包括 1.儲備(stock)：可提供健康照護的護理人員數。2.流動數(flow)：(1)流出(outflow)指自儲備數中離開護理工作的人數，如移民至他國、退休及死亡。(2)流入(inflow)指投入護理工作的新畢業生及移民入加拿大工作的註冊護理師。

需求數包括 1.人口統計學(Demography)指所需服務的人口數。2.流行病學(Epidemiology)指各人口群中的健康及生病的比率。3.服務層級(level of service)指提供個別民眾疾病照護的量。4.生產力(Productivity)指全職的健康照護者每一

單位時間所提供健康照護服務的量。因前述的項目均因年齡及性別有所不同，故分析時會依年齡及性別分別統計，再全部加總後作為需求量的預估，其公式：

$$R_t = \sum_{i,j} (N_{i,j,t} \times Q_{i,j,t} \times H_{i,j,t} \times P_{i,j,t}) \quad \text{其中}$$

$R_t$  在時間  $t$  時，能提供符合民眾需求服務的照護人員數

$N_{i,j,t}$  在時間  $t$  時，提供  $i$  年齡群及  $j$  性別群民眾所需健康服務時所需的照護人員數

$Q_{i,j,t}$  在時間  $t$  時，每位  $i$  年齡群及  $j$  性別群民眾所需健康服務的數量

$H_{i,j,t}$  在時間  $t$  時，在全民中  $i$  年齡群及  $j$  性別群民眾需要健康服務的比例

$P_{i,j,t}$  在時間  $t$  時， $i$  年齡群及  $j$  性別群民眾數量

在確定以上的分析架構後，再利用 Kephart 等 2005 年所建立的模擬模式 (simulation model)(圖 5-5)進行現在及未來的人力資源推估。

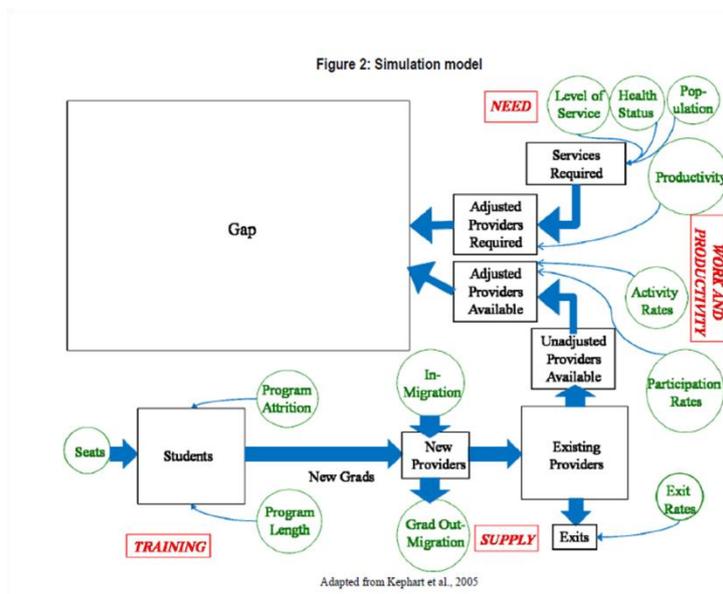


圖 5-5、模擬模式

在以上模擬式中共有四大模組(module)：訓練(training)、供應(supply)、工作及生產力(work and productivity)、需求(needs)。茲分述如下：

1. 訓練模組(Training module)：推估新畢業生畢業後的流向，包括：

- (1) 入學(Enrollments)：第一次進入加拿大護理教育課程者，2007 年為 13,000 人。
- (2) 課程時間(program length)：完成護理教育課程的平均所需時間。
- (3) 課程耗損率(program attrition)：未能完成訓練課程的比率，約 28%。

- (4) 畢業後移居(graduate out-migration)：畢業後未在加拿大國內從事護理工作者。
- (5) 新畢業生(new graduates)：在加拿大完成護理課程訓練者。資料呈現留在其修讀省份工作者 95-98%。
- 2.供應模組(supply module)：可提供健康照護服務的註冊護理師人數
- (1) 現有註冊護理師人數(existing RN stock)：指所有領有合格護理師證照者，不論其是否有在執業均納入計算。2007 年為 270,000 人，急性照護佔 217,000 人(81%)。
- (2) 移入人數(in-migration)：從其他國家移民入加拿大執行護理工作的註冊護理師，每年 1,000 人。
- (3) 離開率(exit rate)：不再從事護理工作，如移民至他國、休息、退休、死亡，或沒更新執業執照(約 3%，其中 35-49 歲為 2%，60 歲以上則為 10%)。
- 3.工作及生產力模組(The work and productivity module)：將服務需求量及可提供服務者轉變為合乎標準時數的全職人員數。
- (1) 參與率(participation rate)：指受僱於臨床中直接提供病人服務者，不包括從事研究、教育、政策制定、行政工作的註冊護理師或專科護理師。
- (2) 活動率(activity rate)：受僱於臨床直接照護病人的註冊護理師的全職照護時數比例。
- (3) 生產力(productivity)：每位全職註冊護理師所提供的服務數，因不同照護領域有明顯差異，故分四大領域檢視：急性照護、長期照護、居家照護及社區照護。加拿大定義全職護理師每年工時為 1,950 小時，但據統計實際工作時數約 1,392 小時，故以此 1,392 小時作估計基準。
- 4.需求模組(needs module)：民眾需要健康照護的需求。
- (1) 母群體(population)：全體加拿大居民，以年齡及性別作分組。至 2022 年 65 歲以上人口增加至 19%
- (2) 需求(needs)：以下列指標作推估

- (a) 急性照護：外傷(injury，如骨折、撕裂傷等)及慢性病(如氣喘、高血壓、心臟相關事件等)合併比率、民眾自認為醫院服務未達需求之處。
  - (b) 長期照護：(i)個人已住在長照機構中者。(ii)個人仍住在急性病床但在等候長照機構床位。(iii)獨居，或無人協助下無法於家中自由活動或自理生活者。
  - (c) 居家照護：居家中接受居家照護服務者或自認有需要但沒接受居家照護服務者。
  - (d) 社區照護：低收入者自評健康狀態。
- (3)服務層次：以個人需求層次所得到的護理照護服務，以現有的服務水準作為推估標準。

計劃中以過去的歷史資料趨勢，作為推估未來 15 年間供需改變的基礎。在計劃期間，會利用母群體的大小、健康狀態等資料，以需求模組來預測未來註冊護理師的需求量，再用註冊護理師的生產力(每年每位全職註冊護理師的服務量)，將服務需求量轉換為每年需要全職註冊護理師的人數，此數字與每年可提供服務的全職註冊護理師的人數相比較，便得知未來加拿大的註冊護理師是過剩或不足。以 2007 年為比較，護理人力需求將由 198,000 人增至 2022 年的 283,000 人，增加約 27%，將會短缺護理人力 60,000 人。

用以上的方式得出以目前任何狀況不改變下的 15 年護理人力預測後，再與六種模擬情境作推估，以瞭解各種政策改變時對護理人力供需間的影響。此六種模擬情境為：

1. 增加護理教育容額(increased RN enrollment)：每年增加護理學生新入學名額 1,000 名，則在增額三年後缺額差距會慢慢縮小。
2. 改善護理學生的留存率(improved retention of student nurses)：將未完成護理課程訓練者由 28%減至 15%，對護理人員短缺有其長期成效，可減少 24%的缺額，較增加護理教育容額更早出現成效。
3. 改善執業護理人員留任率(improved retention of practicing RNs)：加拿大約有 3%的註冊護理師因未更新執照而停業，其中 35-49y 歲註冊護理師約有 2%，

而 60 歲以上者更高達 11% 未更新其執照，在模擬情境中將整體未更新執照率降至 2% 時，因移出率逐漸減少，至 2022 年時會減少一半的缺額，約 30,000 位全職護理人員。

4. 減少註冊護理師的缺勤率(reduced RN absenteeism): 統計顯示加拿大註冊護理師的缺勤天數為每年 14 天，若減至 7 天時則三年中可增加 7,000 全職護理人員數，對短期及長期人力的紓解有持續性的影響。因此應加強減少工作的壓力、工作負荷過重、增加支持、增加支援或合作人力等策略以增加護理人員的健康，減少缺勤率。
5. 增加註冊護理師的生產力(increased RN productivity)：模擬增加護理生產力 1%<sup>5</sup>，每位註冊護理師每年照護 100 位病人增至 101 位，至 2022 年可減少 56% 的護理人力額缺。增加護理生產力的方法有很多，如科技的運用、減少非護理工作、合宜的護理人力、增加護理能力、合宜的工具等均可增加護理的生產力。
6. 減少外國訓練護理師的移民人數(reducing in-migration of foreign-trained RNs)：由於倫理考量加拿大政府可能會減少外國護理師的移民入加拿大的人數，若將移民人數減少 50% 時，長期下來的影響並不太大，將會使護理人員缺額增加約 10%。

若狀況政策維持不變時，利用需求模式可預測在 2022 年時加拿大的註冊護理師將缺額 60,000 人，又預測在不同的情境下對加拿大護理人力的影響，故建議加拿大政府應及早利用以上不同情境的預測情況，運用多元方式，多管齊下，如增加護理學程的招收員額、提升護理學生的護理學程完成率、提升更新執照率、改善護理人員的健康及工作職場環境以減少缺勤率和增加護理生產力，使能有效減少護理人員的缺口，即使政府緊縮外國護理師的移民政府，仍能逐年有效降低護理人力缺額的。

綜觀以上各國預估護理人力供需的計劃，均須先確定護理人力供需上的重要影響因子，並確定此影響變數的定義及資料來源，方可進行後續的推估及分析，因此各影響變數是否具有代表性，及其來源資料的品質將會是決定預測結果品質的重要因素。如各國均利用儲備流動模式(stock-flow model)來預估護理人力庫中可投入健康照護的人數，需要針對許多相關的資料進行分析及推估，如實際投入臨床工作之護理人員數、畢業後沒有投入護理工作的人數、未能完成護理課程訓練的護理學生人數、移民至國外的護理人員數等，在推估時這些資料的準確性均會影響人力推估的準確性。在推估護理人力需求時也有同樣的問題，收集具有代表性的影響變數，並確認資料收集的品質，在一些國家的資料中是以護理人員或特殊族群(如低收入戶)自填表格而收集資料，可能因填答人對問卷內容的理解不同而有不同的填答結果，因此如何能收到具信效度的推估資料是人力預估計劃是否成功的關鍵因素。又在不同的人力預估計劃中均以不同的情境設計來預估護理人員的需求，以瞭解是否有人力不足或過剩的情形，但這些情境均是預估的，由於是長期預測，實際情境上卻是難以預估的，故在長期人力預測後，仍須每年再視實際狀況加以修正，以隨時能跟上社會、政治等改變的腳步，作適當的人力預估調整(Buchan & Seccombe, 2012; CAN, 2009; HWA, 2012; Juraschek et al., 2012; Spetz, 2013)。護理人力供需預估對一個國家的健康照護服務是重要的，因供需間有一段時間的落差，因此若能瞭解不同的情境、不同的政策下對護理人力的影響，政策制定者將可依政策成效作為政策決定的依據，使護理人力的供需間缺口達到最小的情形，也確保人民能受到最充份的健康照護。

台灣 105~107 年護理人力預測，在考慮各種可能影響目前護理執業人數的因素後，進行 105~107 年護理執業人數之預估。護理人力預估問題，牽涉範圍廣泛，本報告先以衛生福利部公布數字為基礎，採用年複利(annual compound interests)以及流量模式 (inflow->stock->outflow->feedback to next year)進行預估。僅就宏觀資料(macro data)進行推估，未來可以進行微觀資料(micro data, 例：急性病房、慢性病房、專科護理師人力...etc.)之推估。

首先根據今年(民國 104 年, 2015 年)衛生署最新公布之「醫療機構現況及醫院醫療服務量統計」調查結果, 自 2000 年至 2014 年台灣地區護理師及護士執業人數趨勢圖如下:

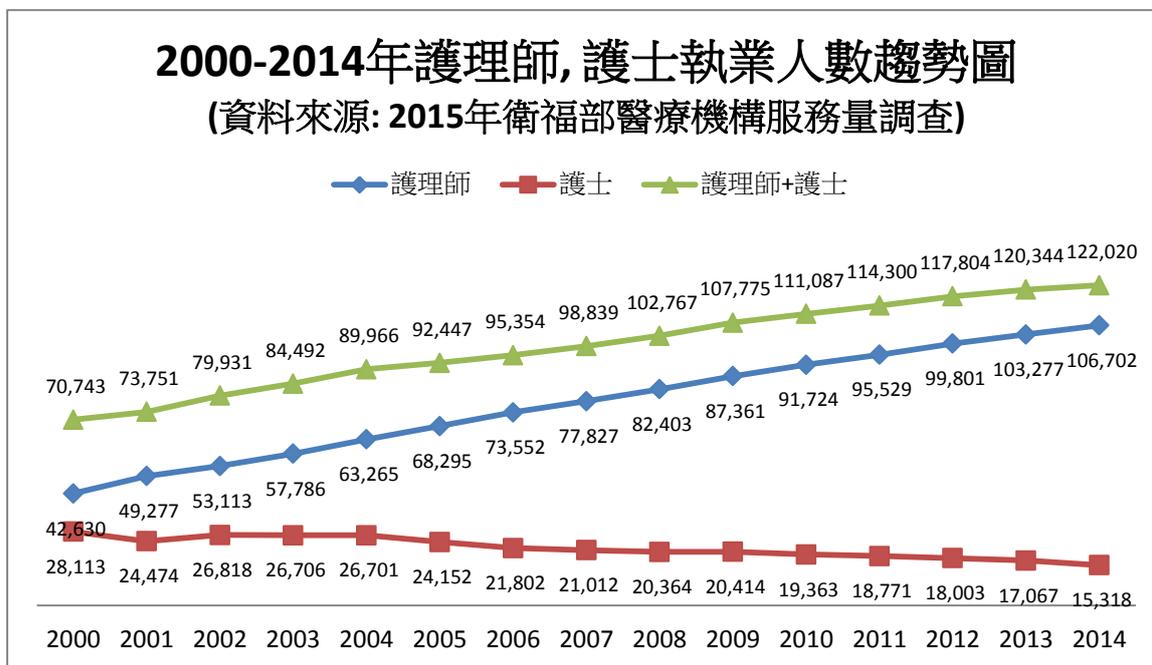


圖 5-6 2000 年至 2014 年台灣地區護理師及護士執業人數趨勢圖

截至民國 103 年 12 月底為止, 台灣地區執業之護理師人數為 106,702 人, 護士人數為 15,318 人, 總計 122,020 人。其中, 護士人數逐年下降, 護理師人數逐年增加。

此外, 根據 104 年「醫療機構現況及醫院醫療服務量統計」之資料, 若以醫院(醫學中心、區域醫院及地區醫院)以及診所來看護理人員的人數:

表 5-52 醫療機構現況及醫院醫療服務量統計

年度	護理人員執業人數		
	醫院	診所	合計
101 年	94,564 (80.27%)	23,240 (19.73%)	<b>117,804</b>
102 年	96,461 (80.15%)	23,883 (19.85%)	<b>120,344</b>
103 年	98,360 (80.61%)	23,660 (19.39%)	<b>122,020</b>

首先，就先以 2000-2014 的時間數列資料，配適一時間數列模型。由趨勢圖可知，為一持續遞增之數列，故使用指數平滑法進行配適(exponential smoothing)，得到以下預測結果：

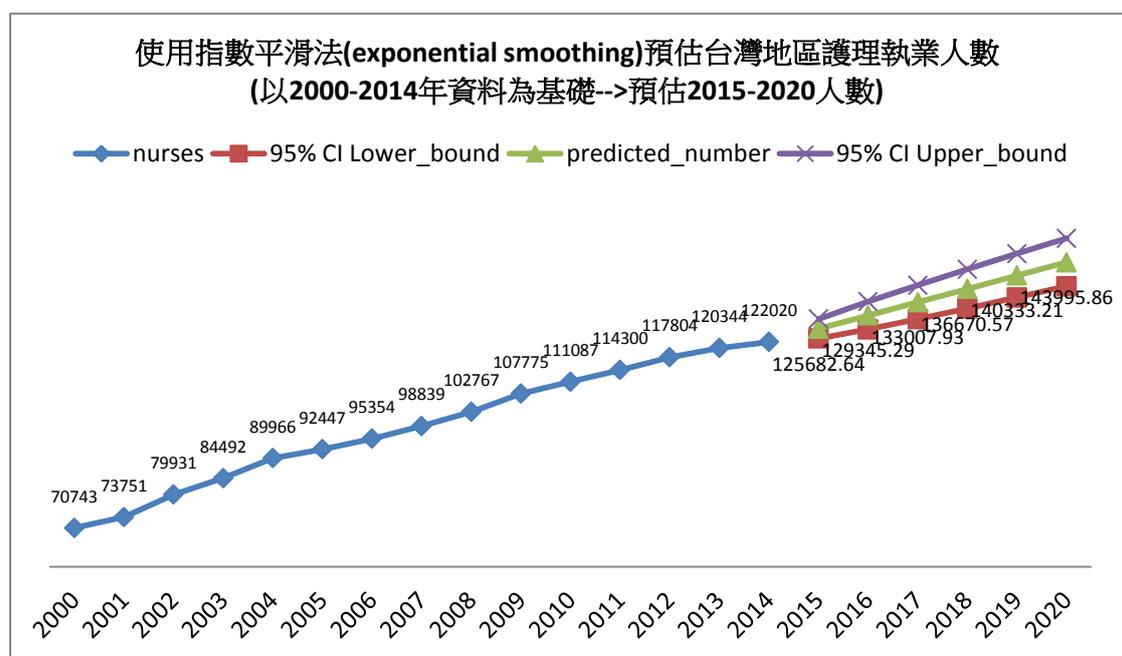


圖 5-7 指數平滑法預估台灣地區護理執業人數

預測結果如下表：

表 5-53 使用指數平滑法(exponential smoothing)預估台灣地區護理執業人數

year	民國	nurses	predicted_number	醫院人數	診所人數 (取 101-103 三年平均)
2000	89	70743			
2001	90	73751			
2002	91	79931			
2003	92	84492			
2004	93	89966			
2005	94	92447			
2006	95	95354			
2007	96	98839			
2008	97	102767			
2009	98	107775			
2010	99	111087			
2011	100	114300			
2012	101	117804			
2013	102	120344			

2014	103	122020			
2015	104		125683	102089	23594
<b>2016</b>	<b>105</b>		<b>129345</b>	<b>105751</b>	<b>23594</b>
<b>2017</b>	<b>106</b>		<b>133008</b>	<b>109414</b>	<b>23594</b>
<b>2018</b>	<b>107</b>		<b>136671</b>	<b>113077</b>	<b>23594</b>
<b>2019</b>	<b>108</b>		<b>140333</b>	<b>116739</b>	<b>23594</b>
<b>2020</b>	<b>109</b>		<b>143996</b>	<b>120402</b>	<b>23594</b>

其次，根據衛生福利部在民國 102 年的醫院護理人力概況調查(僅針對地區醫院、區域醫院以及醫學中心調查)，如表 5-54

表 5-54 衛生福利部在民國 102 年的醫院護理人力概況調查

年度	醫院家數	平均在職護理人員數	新進人員數/年	離職人員數/年		估計醫療轉醫療就業人數(a)×0.75 <sup>1</sup>
			人數	總人數(a)	試用未滿三個月	
98	513	84080	12471	8777	4602	6583
99	508	87221	12050	10106	4502	7580
100	504	90508	14022	11369	4507	8527
101	491	92581	14644	12167	4801	10983

<sup>1</sup>根據本研究今年度之調查結果，離職人員中，由醫療機構轉醫療機構之比率為 0.75。

採用流量估計模式，僅估計於醫院工作之護理人力，不含於診所、及其他非醫院機構之護理人力，如下表 5-55:

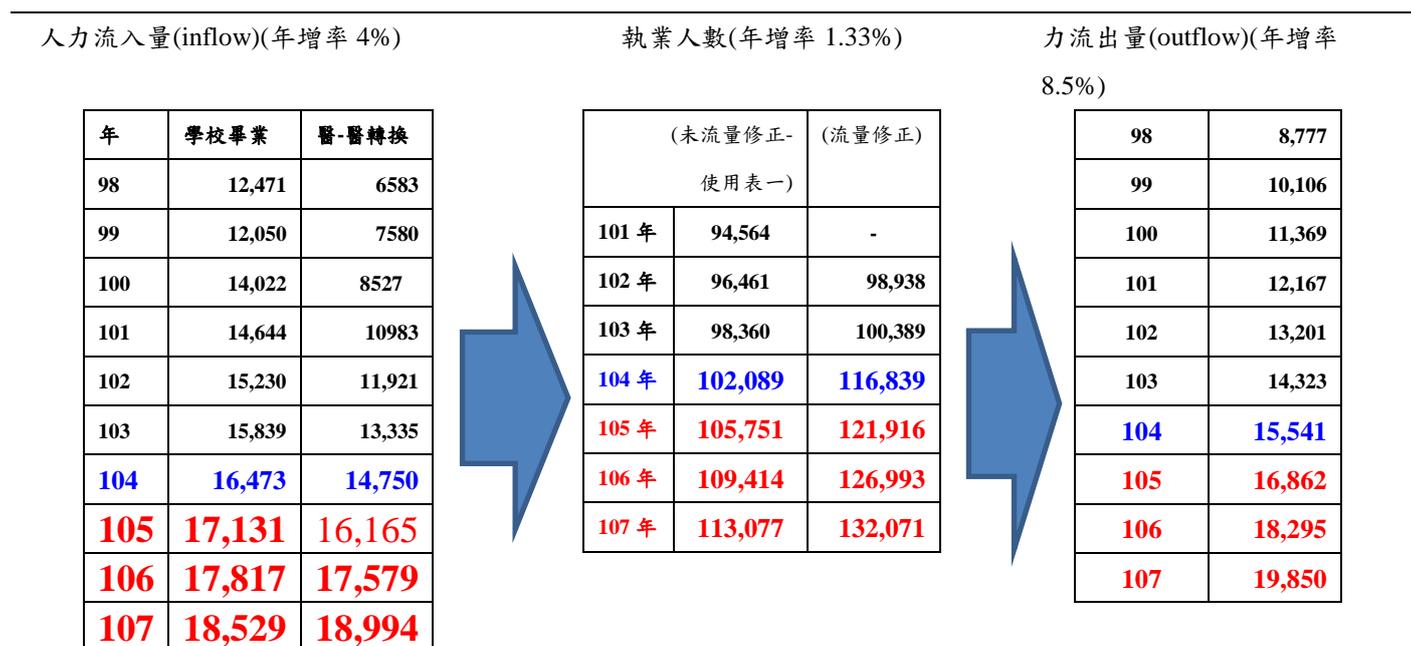


表 5-55 流量估計模式

結果：採用流量估計模式，預估 105、106、107 年執業護理人員人數分別為 174,166、181,419 以及 188,673 人，預估資料如下表 5-56

年	醫院護理人力 (A)	診所護理人力 (B) <sup>1</sup>	(醫院+診所)護理 人力 (A)+(B)	全國執業護理人力(含非醫院診所) <sup>2</sup> (A)×(10/7)
105	121,916	23,594	145,510	174,166
106	126,993	23,594	150,587	181,419
107	132,071	23,594	155,665	188,673

<sup>1</sup>診所人數採用 104 年「醫療機構現況及醫院醫療服務量統計」之資料，採用 101-103 三年之平均人數。

<sup>2</sup>根據本計畫之調查資料，全國 70%之護理人力於醫院機構工作，故以(10/7)之比例回推全國護理人力數字。

## 陸、結論

根據本研究目的與結果做出下列數項結論

一、蒐集世界各國及國際學術組織有關護理人員護理考照率、執業登記的人員資格、執業率計算定義、執業年齡分布及人力推估等文獻。

- 1.執業登記資格：在文獻查證中顯示，除韓國只有一種註冊護理師(registered nurse, RN)為合格的護理人員外，其他日本、香港、星加坡、英國、美國、澳洲或加拿大，均有註冊護理師(RN)(日本為看護師)及執業護士(licensed practical nurse, LPN 或 enrolled nurse, EN 或日本的准看護師)負責臨床護理工作。在各國的護理養成教育課程中均須經過政府的許可方可招收學生，以控制其教學品質，每位護理學生均須完成課程規定的教學及實習時間，方可畢業進入護理職場。
- 2.護理執業執照考照率：各國的護理應屆畢業生均須被政府審核具有足夠的專業能力時方會發給註冊護理師或執業護士的執業執照。日本的看護師國家考試歷年通過率均在 90%或以上，而准看護師執業執照考則由各縣政府舉辦，其通過率較看護師為高。香港雖對境內完成護理養成教育者不須考執業執照，但對境外完成護理教育者則嚴格篩選。在韓國方面，在文獻中並未尋得其護理師執業執照的考照率，但發現應考者須考八大科(內外科護理、婦女健康護理、小兒健康護理、社區健康護理、心理精神健康護理、護理管理、基礎護理、健康及醫療法規)，每科得分不得低於 40 分，總成績 60 分即可通過護理

師執業執照考試。在美國其護理師執業執照考之通過率，以 2014 年為例，美國畢業者第一次 82.86%、重考 46.92%；他國畢業者第一次 29.13%、重考 17.77%，全國總通過率為 71.95%。加拿大方面應屆畢業護理學生均要通過加拿大註冊護理師考試(CRNE)，考照率未有參考資料，但從 2015 年始，應屆畢業生須通過美國註冊護理師/執業護士執業執照考，方可成為註冊護理師或執業護士。

3.執業率及其計算定義：在搜尋各國有關護理人員執業率時，除澳洲及加拿大外均無明顯的數字呈現。澳洲的健康照護人力系列報告中指出 RN 受聘率的計算方法為受聘為全聘 RN 人數 / RN 勞動人力，為 93.7%；RN 勞動人力比率則為 RN 勞動人力數 / 已註冊 RN 人數，為 87.1%。加拿大所謂全職人員受聘率(Full-time employment rate)是指所有受聘為全職人員的護理師，不論其工作場所及職位，包括臨床、教學、研究等人員為分子，2012 年的註冊護理師全職受聘率為 58.4%，而應屆畢業生的全職受聘率僅為 46.1%，主要是無法找到全職工作。

4.護理人員執業年齡分佈：搜尋八個國家及地區的護理人員工作年齡分佈，發現亞洲國家/地區中以韓國及新加坡的護理人員最為年輕，平均年齡新加坡為 34 歲，韓國為 34.7 歲，其次為日本 40.17 歲，香港護理人員平均年齡為 46 歲，與歐美國家的護理人員平均年齡為高。在歐美澳國家中平均年齡最高者為加拿大(RN)45.2 歲、美國 44.6 歲、澳洲 44.5 歲、英國 42 歲。

5.各國護理人力推估：美國預估至 2030 年時全美將缺額 918,232 名註冊護理師，且以西部缺額最為嚴重。英國設計八種情境，利用 aggregate deterministic supply model，預測未來 10 年護理人員數的趨勢，由於政策決定、實施，至護理人員養成投入健康照護市場在時間上有一段差距(lag)，因此政府在制定政策前慧多方參考更多資料，並預測到政策對未來的影響層面。澳洲在預測至 2025 年的人力供需情形，採用不同模擬情境下護理師人數供需間的差異。加拿大推估未來的註冊護理師是過剩或不足，若狀況政策維持不變時，利用需求模式可預測在 2022 年時加拿大的註冊護理師將缺額 60,000 人，又預測

在不同的情境下對加拿大護理人力的影響，故建議加拿大政府應及早利用以上不同情境的預測情況，運用多元方式，多管齊下，如增加護理學程的招收員額、提升護理學生的護理學程完成率、提升更新執照率、改善護理人員的健康及工作職場環境以減少缺勤率和增加護理生產力，使能有效減少護理人員的缺口，即使政府緊縮外國護理師的移民政府，仍能逐年有效降低護理人力缺額的。

6.台灣 105-107 年的護理人力推估：以 2000-2014 的時間數列資料，配適一時間數列模型，使用指數平滑法進行配適(exponential smoothing)，採用流量估計模式，僅估計於醫院工作之護理人力(含診所)，預估 105、106、107 年執業護理人員人數分別為 174,166、181,419 以及 188,673 人。

二、調查及分析近 3 年各護理學校畢業生，畢業後執業處所分布，及薪資福利。

1.護理學校畢業生：100、101、102 學年度畢業的所有護理畢業生，共有 43,259 人。100 學年的護理畢業生共 14879 人，其中五專 6577 人、二專 197 人、二技 5759 人、四技 1235 人、大學 837 人、研究所 274 人；101 學年的護理畢業生共 14095 人，其中五專 6233 人、二專 78 人、二技 5297 人、四技 1406 人、大學 820 人、研究所 261 人；102 學年度的護理畢業生共 14285 人，其中五專 6398 人、二專 71 人、二技 5401 人、四技 1195 人、大學 840 人、研究所 380 人。

2.畢業後執業處所分布：目前的工作狀況中，以全職在醫療相關機構工作者最多(1706 位，占 69.10%)，其次為目前未就業(491 位，占 19.89%)。現在工作職業類型中，1706 位從事全職在醫療相關機構工作者，以在醫院工最為最多(1489 位，87.28%)，其次是西醫診所(78 位，4.57%)、護理之家(32 位，1.88%)和安養機構(29 位，1.70%)。全職在非醫療機構工作者之工作行業非常分散，也就是有 51 位遍佈在各行各業，占 62.96%；其次是行銷與銷售的業務(11 位，13.58%)、保險服務(8 位，9.88%)、休閒與觀光旅遊(6 位，7.41%)。從事部分工時在醫療相關機構工作者中，以在醫院為最多(53 位，38.69%)，其次為西醫診所(36 位，26.28%)。部分工時在非醫療相關機構工作者的行業非

常分散，也就是有 20 位遍佈在各行各業，占 76.92%；其次是休閒與觀光旅遊(3 位，11.54%)、行銷與銷售的業務(3 位，11.54%)。未就業的原因，其中最主要的原因是正在進修中(284 位，占 57.84%)，其次是準備考試(57 位，占 11.61%)、尋找工作(43 位，占 8.76%)、想休息，不想工作(37 位，占 7.54%)。

3.薪資：現在工作平均每月收入，以新臺幣 35,001 元至 40,000 元最多(461 位，占 23.64%)，其次為新臺幣 40,001 元至 45,000 元(453 位，23.23%)。全職醫療工作者現在工作平均每月收入，以新臺幣 35,001 元至 40,000 元最多(461 位，占 23.64%)，其次為新臺幣 40,001 元至 45,000 元(453 位，23.23%)；全職非醫療相關機構工作者的平均每月收入，以新臺幣 25,001 元至 30,000 元最多(18 位，占 22.22%)。全職在醫療相關機構工作年總收入以新台幣 400,000 元至 499,999 元以下最多，占 16.5%，其次為新台幣 500,000 元至 599,999 元以下，占 16.1%、新台幣 600,000 元至 699,999 元以下，占 11.1%。全職在非醫療相關機構工作年總收入以新台幣 300,000 元至 399,999 元以下最多，占 18.5%，其次為新台幣 500,000 元至 599,999 元以下，占 13.6%。

### 三、分析應屆護理畢業生近 3 年領證、進入護理職場時間：

1.領證情形：有領證占 84.81%、未領證占 15.19%；未領證者比領證者的年齡大；未領證者比領證者擁有子女數的比率較高；五專學歷者未領證者比率較高；領證者平均每月收入高於未領證者；領證者對目前工作的整體滿意度高於未領證者；領證者比未領證者有較高的進修計畫；領證者比未領證者有較高的出國工作計畫。以上差異都呈現統計學上的顯著差異。

2.進入護理職場時間：最高護理學歷畢業後立即就業最多(806 位，占 41.33%)，其次為畢業前已有專職工作(247 位，占 12.67%)，這些人應該屬於在職進修者。整體而言畢業後 3 個月內的就業人數有 1632 位，占 83.69%。

四、為監控護理人力流向，針對我國護理人員執業登記方式及執業登錄系統提出改進建議，以建立定期辦理人力需求推估模式之機制；護理人力預估問題，牽涉範圍廣泛，本研究建議，先以衛生福利部公布數字為基礎，採用年複利

(annual compound interests)以及流量模式 (inflow->stock->outflow->feedback to next year)進行預估，僅就宏觀資料(macro data)進行推估，未來可以進行微觀資料(micro data, 例: 急性病房, 慢性病房, 專科護理師人力...etc.)之推估。首先根據今年(民國 104 年, 2015 年)衛生署最新公布之「醫療機構現況及醫院醫療服務量統計」調查結果資料，以醫院(醫學中心、區域醫院及地區醫院)以及診所來看護理人員的人數。先以 2000-2014 的時間數列資料，配適一時間數列模型。由趨勢圖可知，為一持續遞增之數列，故使用指數平滑法進行配適(exponential smoothing)，根據衛生福利部在民國 102 年的醫院護理人力概況調查(僅針對地區醫院、區域醫院以及醫學中心調查)，採用流量估計模式，估計於醫院工作之護理人力。

## 柒、重要參考文獻：

- 王桂芸、黃璉華、林麗英、李選、陳淑芬(2013)·2013年第十四屆「ICN 亞洲護理人力論壇」暨第十屆「亞洲護理學會聯盟」會議報告
- 中華民國護理師護士公會全國聯合會(2013)·護理人員統計·From <http://www.nurse.org.tw/DataSearch/Manpower.aspx>
- 行政院衛生署(2013)·醫療資訊網—醫事人員管理系統，臺閩地區護理人員統計·臺北市：行政院衛生署
- 行政院衛生署(2012b)·護理畢業生未執業人員調查與分析(行政院衛生署 101 年度「委託科技研究計畫」需求說明書，第 29 頁)·臺北市：作者。
- 行政院衛生署(2012a)·護理改革—近中程計畫·臺北市：作者。
- 行政院衛生署(2011)·醫療機構設置標準· From <http://www.6law.idv.tw/6law/law3/%E9%86%AB%E7%99%82%E6%A9%9F%E6%A7%8B%E8%A8%AD%E7%BD%AE%E6%A8%99%E6%BA%96.htm>
- 全聯護訊(2010)·護理人員工作現況調查·全聯護訊，76，1-2。
- 谷幼雄、林王美園、呂月榮(2007)·日本看護協會訪問報告·全聯護訊，59，14-17
- 余玉眉(2005)·台灣護理政策白皮書·行政院衛生署·
- 余玉眉、陳月枝、張媚、田聖芳(2002)·護理人力規劃評估報告·台北市：教育部。
- 吳秀美、劉佩芬、何雪華、陳品玲、趙慧玲、陳小蓮(2012)·最後一哩學程改善護理人員職場疲勞與工作表現之成效探討·護理雜誌，59(4)，30-31。
- 李卓倫、陳文意、洪錦墩、徐明儀(2011)·護理政策與管理的重要研究議題—醫療體系的觀點·護理雜誌，58(3)，27-32。doi:10.6224/JN.58.3.27
- 李選、張婷、顏文娟、王郁琇(2011)·由全球人力競爭思維探討護理師教考用制度之現況、困境與趨勢·國家菁英，6(4)，29-45。
- 李逸(2004)·公共衛生護理人員工作壓力感受、因應策略與壓力結果之探討—以互動型工作壓力模式為架構·台灣醫誌，23(5)，398-405。
- 何慧菁、張淑惠、曹瑞雲、張梅芳、陳永煌、楊燦(2010)·醫院員工工作壓力與身心健康之相關研究·中華職業醫學雜誌，17(4)，239-252。

- 林佳靜、曾翠華、蕭淑貞、王淑怡、盧美秀、鍾聿琳(2008)·台灣護理教育專業人才培育的現況·*醫護科技學刊*，10(3)，145-458。
- 林秋芬、黃仲毅、高靖秋、盧美秀(2013)·台灣護理人力短缺與留任措施·*護理雜誌*，60(3)，88-93。
- 高靖秋(2011)·台灣護理人力面面觀·*澄清醫護管理雜誌*，7(3)，41-46。
- 郭淑珍、陳怡君(2010)·失眠與工作壓力：深度訪談使用安眠藥物的女性護理人員·*臺灣公共衛生雜誌*，29(2)，131-144。
- 黃美華、郭倩琳(2009)·女性護理人員生涯阻礙語音應策略之相關性研究·*護理暨健康照護研究*，5(2)，91-99。
- 張慧蘭、盧美秀、林秋芬(2010)·應屆畢業新進護理人員離職相關因素之探討·*醫護科技期刊*，12(3)，161-172。
- 教育部統計處(2014.2.22)·教育統計資料-大專校院各校科系別畢業生數·From: <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3752&Page=16040&Index=7&WID=31d75a44-ffff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>
- 教育部統計處(2010)·教育統計資料-各校基本資料庫檔案-大專校院科系別概況·From [http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site\\_content\\_sn=8930](http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8930)
- 馮兆康、李中一、周秋滿、黃麗玲(2003)·長期照護機構照護人員壓力及社會支持之橫斷性研究·*輔仁醫學期刊*，1(1)，35-46。
- 張嘉娟(2007)·磁性醫院概論·*長庚護理*，18(4)，518-525。
- 廖茂宏、魏慶國、許玉君、陳嘉珮(2007)·實施「激勵性薪資」制度後，護理人員對制度的認知程度與工作滿意度、組織承諾的影響—以北部某區域醫院為例·*健康管理學刊*，5(2)，117-127。
- 劉雅惠、劉偉文(2009)·護理人員情緒勞務工作壓力與因應行為之相關性·*醫護科技期刊*，11(2)，98-115。
- 盧美秀、林秋芬、陳玉枝、張文英、高靖秋(2008)·護理人員留任措施輔導計畫·*成果報告書*。

- 盧美秀、林秋芬、楊麗珠、張黎露、黃仲毅(2013)・護理人力回流計畫：針對重返職場護理人員需求調查及護理人力回流計畫評價及計畫可行分析・成果報告書。
- 盧美秀(2009)・護理人力問題・於盧美秀著護理專業問題研討・PP.113-155・臺北：五南。
- 蕭仔伶、劉淑娟、黃金蓮、謝佑珊、徐珊珊、黃嗣棻、蕭淑代(2005)・台北市護理人員離職狀況及其相關因素之探討・領導管理，6(2)，11-19
- American Nurses Credentialing Center(2008). *Application manual—Magnet recognition program*. ANCC.
- Barnard, D., Street, A., & Love, A. W.(2006). Relationships between stressors, work support, and burnout among cancer nurses. *Cancer Nursing*, 29(4), 338-344.
- Barriball, K. L., Coopamah, V., Roberts, J., & Watts, S. (2007). Evaluation of return to practice: the views of nurse returnees from three NHS Hospital Trusts. *Journal of Nursing Management*. 15, 433-441.
- Canadian federation of nurses unions(2012). The nursing workforce Canadian federation of nurses unions backgrounder. From:  
[http://www.nursesunions.ca/sites/default/files/2012.backgrounder.nursing\\_workforce\\_e\\_0.pdf](http://www.nursesunions.ca/sites/default/files/2012.backgrounder.nursing_workforce_e_0.pdf)
- Durand M.A. & Randhawa G. (2002) Nurses' views about returning to practice after a career break. *British Journal of Nursing* , 11(7), 477-484.
- Franché, R.L., Baril, R., Shaw, W., Nicholas, M., & Loisel, P.(2005). Workplace-based return-to-work interventions: optimizing the role of stakeholders in implementation and research. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), 525-542.
- Gordon Lafer.(2003). Hospital Speedups and the Fiction of a Nursing Shortage. *Labor Studies Journal*, Vol. 30, No. 1 (Spring 2005):27-46.

Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M., & Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: Recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21, 638-647.

International Council of Nurses(2007a).2007 ICN Nursing workforce profile.

Retrieved Dec,16,2007. From [http://www.icn.ch/sew\\_nwp07.htm](http://www.icn.ch/sew_nwp07.htm)

International Council of Nurses(2007b).2007 ICN Asia Nursing workforce profile.

Retrieved Dec,16,2007. From [http://www.icn.ch/sew\\_awprofile07.htm](http://www.icn.ch/sew_awprofile07.htm)

for the California Board of Registered Nursing

Joanne Spetz(2011). Forecasts of the Registered Nurse Workforce in California.

Conducted for the California Board of Registered Nursing

Juraschek, S.P., Zhang, X., Ranganathan, V.K., & Lin, V.W.(2012). United States

registered nurse workforce report card and shortage forecast. From:

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1148&context=publichealthresources>

Kemper, K., Bulla, S., Krueger, D., Ott, M. J., McCool, J. A., & Gardiner, P.(2011).

Nurses' experiences, expectations, and preferences for mind-body practices to reduce stress. *Complementary and Alternative Medicine*, 11(26), 2-9.

MacKusick, C.I., & Minick, P.(2010). Why are nurses leaving? Finding from an initial qualitative study on nursing attrition. *MEDSURG Nursing: Official Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 19(6), 335-340.

McClure, M.L., Poulin, M.A., Sovie, M.D., & Wandelt, M.A.(2010a). *Magnet*

*hospitals: attraction and retention of professional nurses*. American Nursing Credentialing Center. Silver Spring, Maryland.

McClure, M.L., Poulin, M.A., Sovie, M.D., & Wandelt, M.A.(2010b). *Magnet*

*hospitals: attraction and retention of professional nurses*. In McClure, M., & Hinshaw, A.S.(2010). *Magnet hospital revisited*. American Nursing Credentialing Center. Silver Spring, Maryland.

- Nakata, Y., & Miyazaki, S.(2008). Non-working nurses in Japan: estimated size and its age-cohort characteristics. *Journal of clinical nursing*, 17, 3306-3316.  
doi:10.1111/j.1365-2702.2008.02656.X
- Ritter, D.(2011). The relationship between health work environments and retention of nurses in a hospital setting. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 27-32. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01183.x.
- Rudel, R.J., Moulton, P., & Arneson, K.(2009). The shortage tsunami and high school guidance counselors' perspectives on future nurse recruitment. *MEDSURG Nursing: Official Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 18(6), 369-384.
- Salmond, S., & Ropis, P. E.(2005). Job stress and general wellbeing : A comparative study of medical-surgical and home care nurses. *Medsurg Nursing*, 14(5), 301-303.
- Yin ,J. C.,& Yang, K.P.(2002).Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*,39,573-581
- Young, A.E., Roessler, R.T., Wasiak, R., McPherson, K.M., van Poppel, M.N.M., & Anema, J.R.(2005). A developmental conceptualization of return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), 557-567

## 「護理人力流向調查計畫—護理畢業生執業流向追蹤」

### 學校徵求信

敬啟者：您好！

近年來因為醫院護理人力短缺嚴重，造成護理人員工作負荷過重，惡性循環使得許多醫院需要減床或關病房因應。衛生福利部在 101 年分析台灣護理人力短缺問題，認為護理人員不願意就業是因為醫療職場環境不佳所造成，因此推動護產人員執業環境改善方案。如果要讓所提方案更為有效，就需要了解護理畢業生的流向，以確認護理職場與其他職場的差異，並進一步改善護理職場，使護理畢業生願意投入護理職場。

中華民國護理師護士公會全國聯合會(以下簡稱全聯會)獲得衛生福利部 103 年度委託科技研究計畫 - 護理人力流向調查計畫，進行「護理畢業生畢業後職業分布調查，並進一步分析領證及未領證護理畢業生職業處所分布」。研究對象為 100-102 學年度(101.6-103.7)所有學制的畢業生，包括：五專、二技、四技、大學、碩士班、博士班等。研究工具採自擬的「護理畢業生執業流向追蹤問卷調查表」，本調查表業已經過 2 次專家焦點團體座談、效度檢定、信度檢定和衛生福利部審查通過。本研究也經過 IRB 審查通過(TMU-JIRB No.201504023)。

本問卷乃透過網路問卷方式進行調查，問卷表掛在全聯會的首頁，問卷填答方式僅提供一組網址請學生自由上網填寫，每人僅需提供一組認證用之 email 即可，不會造成基本資料外流。調查信息的寄發時間擬為 104 年 7 月中旬始發放，填寫時間約 2 週，發放過程中需請貴校推薦一位調查負責人，協助將問卷網址轉發予 100-102 學年度畢業生，並且協助追蹤學生填答情況及聯繫等相關工作，全聯會將提供工讀金(依學生人數，畢業生 100 人給付 10,000 元，每增加 100 人多給付 1000 元)。回收資料除了可提供本研究統計分析，同時本研究團隊也將協助各校進行所需資料分析。

貴校的加入可使衛生福利部更清楚護理畢業生的執業流向，對未來護理職場環境的改善會有很大助益，謝謝您！懇請您加入本計畫。

中華民國護理師護士公會全國聯合會

計畫主持人：林秋芬副教授 敬上

104.5.10.

附錄二

「護理人力流向調查計畫—護理畢業生執業流向追蹤」

參加同意書

1.學校名稱：\_\_\_\_\_

2.調查負責人：\_\_\_\_\_

3.職稱：\_\_\_\_\_

4.聯絡方式： 電話(公司)\_\_\_\_\_；手機：\_\_\_\_\_

e-mail： \_\_\_\_\_

敬請於 6 月 3 日前將本表回傳 e mail 至 [ingxshow2003@gmail.com](mailto:ingxshow2003@gmail.com)。

## 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查

親愛的護理畢業生，您好：

大專畢業後的您，現況如何？衛生福利部十分關心您，希望瞭解您的現況與感想。本項調查結果將提供衛生福利部和教育部在人才培育和人力應用與發展相關政策研議之參考。

您的意見十分重要，懇請您耐心協助填答。若您認為不方便作答，可選擇不填答，並不會影響您任何權益，但請勿轉由他人代為填答。衛生福利部由衷希望您能撥冗回覆本調查。

本問卷結果將依個人資料保護法規定嚴密保管與遵循法令規定處理，並提供以下單位進行後續運用，以及避免重複向您蒐集資料，敬請放心填答。

- 1.提供衛生福利部護理人力應用與留任政策研議與分析。
- 2.提供中華民國護理師護士公會全國聯合會護理人力規劃與應用政策研議與分析。
- 3.提供教育部進行教育政策研議與分析。

如對本問卷填答有任何疑問，歡迎以 E-Mail 或電話與我們聯絡。感謝您的填答！

以上說明，已詳細閱讀完畢

中華民國護理師護士公會全國聯合會

計畫主持人：林秋芬副教授

聯絡電話：

E-Mail：

### 本研究想要了解的內容

採用自擬的「護理人力流向調查表」，預定以文獻探究法草擬調查表內容初稿，其中包含：年齡、性別、教育程度、執照類別、取得證照時間、畢業與取得證照時間差、工作型態、工作單位、取得證照與就業時間差、執業機構(公立機構、醫院社區長照機構及沒有執業)、工作時數、婚姻狀態、子女數、工作環境與條件(全時及部份工時的比率、工作超時狀況)、專長、執業狀態、職稱(含若不在臨床護理執業，其所執業工作內容為何)、各項工作年資(包括為執行護理工作之年資)、薪資和各項福利等。

### 壹、基本資料

一、年齡：≤20 歲 21-25 歲 26-30 歲 31-35 歲 36 歲(含)以上

二、性別：男 女

三、護理學歷(可複選)：專科 二技 四技 一般大學 碩

士

四、最高護理學歷：副學士 學士 碩士

五、最高護理畢業學年度：100 101 102

六、婚姻：已婚 未婚 其他

七、子女數：無 1名 2名

八、領有的證照(可複選)：護理師 護士 助產師 其他\_\_\_\_\_

九、護理學校畢業後是否曾經從事護理工作：是 否，原因\_\_\_\_\_

## 貳、就業流向

一、目前的工作狀況為何(不包括留職停薪、育嬰假)? (本題選答 1、2、3 項者，第 8 題無須填答)

<input type="checkbox"/> 1.全職工作	<p>1.1 請問您任職的機構性質是：</p> <p><input type="checkbox"/> (1) 醫療相關(<input type="checkbox"/>醫學中心 <input type="checkbox"/>區域醫院 <input type="checkbox"/>地區醫院 <input type="checkbox"/>西醫診所 <input type="checkbox"/>中醫診所 <input type="checkbox"/>護理之家 <input type="checkbox"/>安養中心 <input type="checkbox"/>日照中心 <input type="checkbox"/>居家護理所 <input type="checkbox"/>學校衛生護理 <input type="checkbox"/>護理院所 <input type="checkbox"/>社區衛生護理 <input type="checkbox"/>機構附設醫務所 <input type="checkbox"/>其他_____)</p> <p><input type="checkbox"/> (2) 其他 (請填寫) _____</p>
<input type="checkbox"/> 2.部份工時	<p>2.1 請問您 1 週工作時數約_____小時</p> <p>2.2 請問您任職的機構性質是(若同時有多份 Part Time 工作，請以主要工作時數較長者作答)：</p> <p><input type="checkbox"/> (1) 醫療相關(<input type="checkbox"/>醫學中心 <input type="checkbox"/>區域醫院 <input type="checkbox"/>地區醫院 <input type="checkbox"/>西醫診所 <input type="checkbox"/>中醫診所 <input type="checkbox"/>護理之家 <input type="checkbox"/>安養中心 <input type="checkbox"/>日照中心 <input type="checkbox"/>居家護理所 <input type="checkbox"/>學校衛生護理 <input type="checkbox"/>護理院所 <input type="checkbox"/>社區衛生護理 <input type="checkbox"/>機構附設醫務所 <input type="checkbox"/>其他_____)</p> <p><input type="checkbox"/> (2) 其他 (請填寫) _____</p>

	_____
<input type="checkbox"/> 3.家管/料理家務者 (請跳答第 10 題)	
<input type="checkbox"/> 4.目前未就業 (請跳答第 10 題、第 11 題)	

## 二、現在工作職業類型為何？

職業類型	
<input type="checkbox"/> 1.醫療保健類	醫療服務、長期照護服務、公共衛生、健康產業及醫務管理、生技研發
<input type="checkbox"/> 2.休閒與觀光旅遊類	餐飲管理、旅館管理、旅遊管理、休閒遊憩管理
<input type="checkbox"/> 3.行銷與銷售類	行銷管理、專業銷售、行銷傳播、市場分析研究、零售與通路管理
<input type="checkbox"/> 4.企業經營管理類	一般管理、企業資訊管理、人力資源管理、運籌管理、行政支援
<input type="checkbox"/> 5.其他	自填：

## 三、畢業後花了多久時間找到第 1 份工作？(若為創業者，請填答畢業後之創業時間；自由工作者，則以第 1 份穩定工作時間為主)

<input type="checkbox"/> 1.約 1 個月內	<input type="checkbox"/> 5.約 4 個月以上至 6 個月內
<input type="checkbox"/> 2.約 1 個月以上至 2 個月內	<input type="checkbox"/> 6.約 6 個月以上，_____月
<input type="checkbox"/> 3.約 2 個月以上至 3 個月內	<input type="checkbox"/> 7.畢業前已有專職工作
<input type="checkbox"/> 4.約 3 個月以上至 4 個月內	

## 四、現在工作平均每月收入為何？(請回答固定(經常)性收入，係指固定津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放之工作(生產、績效、業績)獎金及全勤獎金等)

<input type="checkbox"/> 1.約新臺幣 20,000 元以下	<input type="checkbox"/> 10.約新臺幣 45,001 元至 50,000 元
<input type="checkbox"/> 2.約新臺幣 20,001 元至 22,000 元	<input type="checkbox"/> 11.約新臺幣 50,001 元至 55,000 元
<input type="checkbox"/> 3.約新臺幣 22,001 元至 25,000 元	<input type="checkbox"/> 12.約新臺幣 55,001 元至 60,000 元

<input type="checkbox"/> 4.約新臺幣 25,001 元至 28,000 元	<input type="checkbox"/> 13.約新臺幣 60,001 元至 65,000 元
<input type="checkbox"/> 5.約新臺幣 28,001 元至 31,000 元	<input type="checkbox"/> 14.約新臺幣 65,001 元至 70,000 元
<input type="checkbox"/> 6.約新臺幣 31,001 元至 34,000 元	<input type="checkbox"/> 15.約新臺幣 70,001 元以上
<input type="checkbox"/> 7.約新臺幣 34,001 元至 37,000 元	<input type="checkbox"/> 16.其他_____
<input type="checkbox"/> 8.約新臺幣 37,001 元至 40,000 元	<input type="checkbox"/> 17.不方便回答
<input type="checkbox"/> 9.約新臺幣 40,001 元至 45,000 元	

### 五、現在主要的工作所在地點為何？

<input type="checkbox"/> 1.境內	<input type="checkbox"/> (1)北區	<input type="checkbox"/> (2)中區	<input type="checkbox"/> (3)南區
	<input type="checkbox"/> (4)東區	<input type="checkbox"/> (5)外島	<input type="checkbox"/> (6)其他_____
<input type="checkbox"/> 2.境外， <u>(請填報工作國家別)</u>	<input type="checkbox"/> (1)亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____		
	<input type="checkbox"/> (2)亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____		
	<input type="checkbox"/> (3)大洋洲_____	<input type="checkbox"/> (4)非洲_____	<input type="checkbox"/> (5)歐洲_____
	<input type="checkbox"/> (6)北美洲_____	<input type="checkbox"/> (7)中美洲_____	<input type="checkbox"/> (8)南美洲_____

六、最高護理學歷畢業至今，共換過幾次工作：無 1次 2次 3次

4次 5次 6次(含)以上

6.1 曾經工作的職業類型：(可複選)

1.醫療保健類，工作時間多久：\_\_\_\_年\_\_\_\_月，薪資\_\_\_\_元/月

2.休閒與觀光旅遊類，工作時間多久：\_\_\_\_年\_\_\_\_月，薪資\_\_\_\_元/月

3.行銷與銷售類，工作時間多久：\_\_\_\_年\_\_\_\_月，薪資\_\_\_\_元/月

4.企業經營管理類，工作時間多久：\_\_\_\_年\_\_\_\_月，薪資\_\_\_\_元/月

5.其他：(請填寫)\_\_\_\_\_，工作時間多久：\_\_\_\_年\_\_\_\_月，

薪資\_\_\_\_\_元/月

6.2 更換工作的原因(可複選)

- 1.薪水不滿意
- 2.公司財務或制度不穩健
- 3.工作地點不適合
- 4.與所學不符
- 5.不符合家人的期望
- 6.工作內容不滿意
- 7.要輪晚夜班
- 8.假日要上班
- 9.工作氣氛不滿意
- 10.未來發展受限制
- 11.其他(請寫名主要原因)\_\_\_\_\_

七、目前所具備的專業能力與工作(公司主管)所要求的相符程度為何?

<input type="checkbox"/> 1.非常符合	<input type="checkbox"/> 4.不符合
<input type="checkbox"/> 2.符合	<input type="checkbox"/> 5.非常不符合
<input type="checkbox"/> 3.尚可	

八、目前的工作是否需要具備專業證照?

<input type="checkbox"/> 1.需要(可複選): <input type="checkbox"/> 護理師 <input type="checkbox"/> 護士 <input type="checkbox"/> 助產師 <input type="checkbox"/> 其他(請寫明)_____	<input type="checkbox"/> 2.不需要
---	--------------------------------

九、對目前工作的整體滿意度為何?

<input type="checkbox"/> 1.非常滿意	<input type="checkbox"/> 4.不滿意
<input type="checkbox"/> 2.滿意	<input type="checkbox"/> 5.非常不滿意
<input type="checkbox"/> 3.普通	

十、未來是否為了工作或自我生涯發展，而規劃進修以提升自我專業能力？

<input type="checkbox"/> 1.有	<input type="checkbox"/> 1.1 進修 <input type="checkbox"/> (1)國內大專校院進修 <input type="checkbox"/> (2)出國進修
	<input type="checkbox"/> 2.1 準備考試或其他證照 <input type="checkbox"/> (1)國家考試：公務人員、專門職業及技術人員...等 <input type="checkbox"/> (2)技術士證照：工業類、商業類、美容家政類、餐飲類、勞動安全衛生類、其他...等 <input type="checkbox"/> (3)教師證：幼稚園類科、國民小學類科、中等學校類科（例如：普通學科或職業群科）、特殊教育學校(班)類科（例如：學前教育階段身心障礙組、國民小學教育階段資賦優異組）、講師證...等 <input type="checkbox"/> (4)語言證照：例如：全民英語能力分級檢定測驗(GEPT)、多益測驗(TOEIC)、日本語能力試驗(JLPT)、法語鑑定文憑測驗(DELF)等 <input type="checkbox"/> (5)電腦認證：民間或國際單位辦理之作業系統類、資料庫應用類、程式設計類、網頁設計類、專業應用軟體、網路設計與設定...等
	<input type="checkbox"/> 3.1.其他 (請敘明類別) _____
<input type="checkbox"/> 2.沒有	您的未來計劃：(請簡述)

十一、您目前未就業的原因為何？

<input type="checkbox"/> 1.在升學中	
<input type="checkbox"/> 2.服役中或等待服役中	
<input type="checkbox"/> 3.準備考試	3.1 何種類別考試？ <input type="checkbox"/> (1)國內研究所 <input type="checkbox"/> (2)出國留學 <input type="checkbox"/> (3)證照 <input type="checkbox"/> (4)公務人員 <input type="checkbox"/> (5)其他_____
<input type="checkbox"/> 4.尋找工作	4.1 到現在還在尋找工作最大可能原因為何？

	<input type="checkbox"/> (1) 沒有工作機會 <input type="checkbox"/> (2) 薪水不滿意 <input type="checkbox"/> (3) 公司財務或制度不穩健 <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合 <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符 <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望 <input type="checkbox"/> (7) 工作內容不滿意 <input type="checkbox"/> (8) 沒有正常班的工作
	<p>4.2 目前已花多久時間找工作？</p> <input type="checkbox"/> (1) 約 1 個月以內 <input type="checkbox"/> (2) 約 1 個月以上至 2 個月內 <input type="checkbox"/> (3) 約 2 個月以上至 3 個月內 <input type="checkbox"/> (4) 約 3 個月以上至 4 個月內 <input type="checkbox"/> (5) 約 4 個月以上至 6 個月內 <input type="checkbox"/> (6) 約 6 個月以上
<input type="checkbox"/> 5. 其他：不想找工作、生病(請自填)... _____	

附錄(四)

## **護理人力流向調查計畫 第一次研究團隊會議記錄**

時間：103 年 12 月 3 日(星期三)下午 2 時

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、陳小蓮協同主持人、劉介宇協同主持人

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

**壹、主席報告：林秋芬計畫主持人(略)**

**貳、報告及討論**

一、「護理人力流向調查計畫」簡介，報告附件如『護理人力流向調查計畫.ppt』

二、研究過程討論

經討論後歸類下列意見：

- 1.研究對象將納入 102 學年度之畢業生，研究對象學年修正為 101、102、103 年。
- 2.抽樣方法由劉介宇協同主持人提議，將採用掌距抽樣。
- 3.北中南東至少抽樣一個班級，但國防大學因畢業生流向與一般大專院校體系不同，故此次研究排除。
- 4.IRB 送審需含問卷初稿，故需盡快完成「護理人力流向調查表」初稿。
- 5.«護理人力流向調查表»需送衛福部同意，故將惠予衛福部長官參加專家會議。

三、研究計畫工作分配

研究計畫進度表修改，如附件『研究計畫進度表』

**參、臨時動議**

本次研究施測對象為大專畢業學生，年齡層多為 20 歲左右之學生族群，該年齡層使用網路比例明顯偏高，故考慮將紙本問卷改為網路問卷發放。於下次會議中將邀請黃蔚仁先生前來商討問卷設計、網路架設及發放等相關事宜。

**肆、散會**

附錄(五)

## 護理人力流向調查計畫 第二次研究團隊會議記錄

時間：103 年 12 月 30 日(星期二)上午 10 時

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、陳小蓮協同主持人、劉介宇協同主持人、  
黃蔚仁先生

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

### 壹、主席報告

略

### 貳、報告及討論

一、修訂及確認『護理人力流向調查表』內容。

以教育部公版問卷為藍本，經研究團隊討論後修訂大項為：

1.基本資料：

(1)調整問題順序

(2)新增題項

i.畢業多久後取得證照？ 101 102 103 104

ii.開始從事護理工資作之年度 101 102 103 104

至今尚未

2.就業流向：

(1)刪除機構性質選項

(2)第三項因考慮問題互斥之情況，修改為 3.專職家管/料理家  
務者

3. 畢業後花了多久時間找到第 1 份工作？（若為創業者，請填

答畢業後之創業時間；自由工作者，則以第 1 份穩定工作時間為主)：

(1)新增 1.畢業前已決定

4.平均月收入更改問句及修改金額間距，以 5000 元為一區間。

5.刪除第五大項：工作所在地

6.第六大項修訂「更換工作的原因」選項，內容詳見附件(一)

7.第七大項更改為「對目前工作的整體滿意度為何?」

8.第八、第九大項修訂為「未來的進修計畫」以及「出國工作計畫」

問卷詳細內容請見附件(附件一)

## 二、討論預定邀請之護理教育和護理人力專家。

預定專家邀請護理專科學校 4 位、技術學院及科技大學邀請 4 位，大學護理系 2 位，共計 10 位，選擇依據將參考附件(二)，依畢業生人數多者為優先考量之順位，專家焦點團體座談會議將於 104 年 1 月 21 日及 2 月 4 日舉行，各院校專家名單請見附件(三)。

## 三、討論『護理人力流向調查表』網路版架設。

由黃蔚仁先生進行網路版架設，初步構想為將表單架設於 google 免費平臺，並於全聯會網站建立框架，使用網頁內嵌方式，調查對象點選問卷連結時將自動連結至全聯會網頁，可使填寫時增加公信力。

## 參、臨時動議

## 肆、散會

附錄(六)

## 護理人力流向調查計畫

### 第一次護理教育專家焦點團體座談會議紀錄

時間：104 年 1 月 21 日(星期三)上午 10 時

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會 會議室

主席：林秋芬 計畫主持人

研究團隊：盧美秀 協同主持人、陳小蓮 協同主持人、

曾修儀 研究員、黃蔚仁 先生、郭南儀 研究助理

出席專家：王世麗、江青桂、李芸湘、唐福瑩、陳 雪、陳淑齡、

張曉雲、馮容芬、魏綺芳(依姓氏筆劃，職稱省略)

#### 壹、主席報告

護理人力流向調查計畫說明(略)

#### 貳、討論事項

一、目前各校對畢業生流向調查的做法。

1.台南護專：畢業班導師建立群組連絡，使用師大系統調查畢業生流向，但無法保證 100%填寫率，若此研究建立流向調查系統之後，是否可取消填寫師大系統之問卷？

雇主調查為就業輔導組負責，採用輪流方式由醫院填寫。

2.仁德護專：由實習組主導，使用師大及校內自編網路系統，於學生畢業後 6 個月及一年追蹤，由各畢業班導師負責統計彙整資料。畢業生追蹤率綁教師評鑑，鼓勵班導師追蹤調查，不扣分但可加分，故導師會使用 FB 連結追蹤，調查率可幾乎達 100%，但男生會因兵役問題造成填答流失。

雇主調查則選擇於校園招生博覽會期間發放問卷及回郵信封，工作人員攜回並主管填寫寄回。

- 3.耕薪護專：由學生事務組負責，該單位編製人員皆為教師，該單位教師可減少校外帶實習時間，較長時段於校內處理事務。  
學生追蹤填單時間分為3月及10月，各別於寒暑假即開始進行，使用問卷以及電訪。因學校已很熟悉畢業生流向追蹤作業，未來可配合研究。
- 4.弘光科技大學：由招生就業委員會主導，委請導師協助追蹤，因評鑑時會需要畢業生流向，故將畢業生流向調查率綁服務點數，畢業班導師使用FB及Line群組聯繫學生填寫，並繳由實習組分析。
- 5.育英護專：委託實習就業委員會進行畢業生流向調查，使用師大系統及校內自編問卷，第一次問卷回收後清點人數，由導師追蹤第一次未填寫之學生，第二次之後仍未填寫之學生由委員會負責聯繫追蹤，但仍會有男生或是學生不願填寫，填答率約95%。
- 6.輔英科大：導師於流向調查部分協助較少，採鼓勵學生上師大系統填寫，學生填答率不佳時由就業發展組電訪，鼓勵學生填答。但因學生畢業後輪值大小夜，下夜班的學生拒答率較高，近年來已配合學校要求填答率需達100%，但仍需努力。
- 7.輔仁大學：本校因科系學生人數少，因此導師容易掌握學生動向，追蹤畢業生動向時間達三年，追蹤率可達70%。近年FB群組的建立，實習組會以一虛擬身分加入學生之群組，當學校有重大集會或相關調查需協助時，會以該身分登入發文通知。也因畢業班學生考照人數約60-70人左右，學生就職市場也多在台北，故也可發放紙本問卷。
- 8.陽明大學：有兩個人員負責，系裡頭就有一個職員專門負責學生事務，每個職員各配合一個工讀生，這個職員就會去追蹤。目前陽明也是追蹤三年，發現現在越近的就業率越高，不過因為我們畢業人數少，大該40個左右一班，畢業後大約有37~38人就業，一年後追蹤發現只有一兩位流失，三年留任率約70~80%，也因為人數少，所以認為配合這個計畫應該不會有困難。

9.中台科技大學：畢業班由同一個班導師負責聯繫，雇主滿意度調查採親訪，之前流向調查率不綁評鑑、也無工讀生追蹤，今年開始師大系統要求填答率，因此今年先以表揚方式，給予 10 位填答率最佳之教師獎金及獎狀，鼓勵教師協助追蹤，若該班教師離職或導師為非護理系科老師，則由系所主任主導追蹤。

二、修訂『護理人力流向調查表』內容，修改後問卷表如附件，網路版建構將由黃蔚仁先生協助進行，於下次開會時講解操作。

**參、臨時動議**

**肆、散會**

## 護理人力流向調查計畫

### 第二次護理教育專家焦點團體座談會議紀錄

時間：104年2月4日(星期三)上午10時

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會 會議室

主席：林秋芬 計畫主持人

研究團隊：盧美秀 協同主持人

曾修儀 研究員、黃蔚仁 先生、郭南儀 研究助理

出席專家：王世麗、江青桂、唐福瑩、陳玉枝、陳雪、陳淑齡、

張曉雲、馮容芬、簡淑慧、魏綺芳(依姓氏筆劃，職稱省略)

上級指導員：黃玉薇科長、李清冠技正

#### 壹、主席報告

一、1/21 會議紀錄報告。

二、本研究原預計採用樣本數調查，但擔心樣本數不足以代表全員，故現將採用全面調查，並將調查之畢業生擴大至博碩班。此次調查研究需各學校配合，故會給予學校端負責人工讀金。

三、衛生福利部李技正清冠表示臨時工資部分需注意在六月底前為每小時115元，7月1日起提升至120元。

#### 貳、研究報告

網路版調查表的操作示範，請參考附件(一)

#### 參、討論事項

一、修訂『護理人力流向調查表』內容，修訂部份如下：

基本資料部分：

五、護理學歷(可複選)：專科 二技 四技 一般大學 碩士。專家建議將第4選項「一般大學」修訂為「大學護理系」

六、最高護理學歷：副學士 學士 碩士。建議增加「博士」之學歷選項

八、取得護理人員證照的年度：民國 101 年 民國 102 年 民國 103 年 民國 104 年 其他

九、領有的證照(可複選)：護理師 護士 助產師 其他

這兩項合併為單一問題，修正為：

八、取得相關證照及年度：

護理師：民國\_\_\_\_\_年

護士：民國\_\_\_\_\_年

助產師：民國\_\_\_\_\_年

原十、開始從事護理工作的年度：民國 101 年 民國 102 年 民國 103 年 民國 104 年 迄今仍未執業

修訂為第九題，並增加「其他」選項

### 就業流向部分：

二、現在工作職業類型為何？

#### 2.1 全職在醫療機構工作和部分工時在醫療機構工作者填答

<input type="checkbox"/> 1. 醫療相關機構	<input type="checkbox"/> 醫院 <input type="checkbox"/> 西醫診所 <input type="checkbox"/> 中醫診所 <input type="checkbox"/> 護理之家 <input type="checkbox"/> 安養護機構 <input type="checkbox"/> 日間照護中心 <input type="checkbox"/> 居家護理所 <input type="checkbox"/> 學校衛生護理(含幼兒園) <input type="checkbox"/> 護理校院 <input type="checkbox"/> 社區衛生護理 <input type="checkbox"/> 機構附設醫務所(含廠護) <input type="checkbox"/> 坐月子中心/產後護理之家 <input type="checkbox"/> 政府衛生單位 <input type="checkbox"/> 其他_____
------------------------------------	--

表格中原「安養中心」修改為「安養護機構」；「日照中心」修改為「日間照護中心」；「學校衛生護理」修改為「學校衛生護理(含幼兒園)」；「機構附設醫務所」修改為「機構附設醫務所(含廠護)」，選項中新增「政府衛生單位」

六、最高護理學歷畢業至今之執業狀況如何？

題項 6.1 與 6.2 互換，題項 6.3 選項內容不變，僅重複相同內容新增 6.4 供

非醫療類型工作選擇

完整版修改後問卷請見附件(二)

二、確認 網路版『護理人力流向調查』操作方式。

系統操作由黃蔚仁先生現場示範，操作手冊請見附件(三)

#### 肆、臨時動議

一、各校協助統計追蹤問卷系統之工作人員將發放臨時工資，臨時工資給付原則：以畢業生 100 人給付 10,000 元，每增加 100 人，多給付 1,000 元。因 101~103 學年各校畢業生數不一，因此採取三年畢業生人數加總後平均，統計人數及發放標準請見附件(四)

二、協同主持人提議填寫問卷後可參加抽獎贈送小禮品，目前研議中。

#### 伍、散會

**護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 專家效度評分**

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度
<b>壹、基本資料</b>			
1. 年齡： <input type="checkbox"/> ≤20 歲； <input type="checkbox"/> 21-25 歲； <input type="checkbox"/> 26-30 歲； <input type="checkbox"/> 31-35 歲； <input type="checkbox"/> 36 歲(含)以上。	0.6	0.6	0.6
2. 性別： <input type="checkbox"/> 男； <input type="checkbox"/> 女。	0.6	0.6	0.6
3. 婚姻： <input type="checkbox"/> 已婚； <input type="checkbox"/> 未婚； <input type="checkbox"/> 其他。	0.6	0.6	0.6
4. 子女數： <input type="checkbox"/> 無； <input type="checkbox"/> 1 名； <input type="checkbox"/> 2 名； <input type="checkbox"/> ≥3 名。	0.6	0.6	0.6
5. 護理學歷(可複選)： <input type="checkbox"/> 專科：民國_____年； <input type="checkbox"/> 二技：民國_____年； <input type="checkbox"/> 四技：民國_____年； <input type="checkbox"/> 大學護理學系：民國_____年； <input type="checkbox"/> 碩士：民國_____年； <input type="checkbox"/> 博士：民國_____年。	0.6	0.6	0.6
6. 最高護理學歷： <input type="checkbox"/> 副學士； <input type="checkbox"/> 學士； <input type="checkbox"/> 碩士； <input type="checkbox"/> 博士 本題有一人漏答	0.5	0.5	0.4
7. 最高護理學歷畢業年度： <input type="checkbox"/> 民國 101 年； <input type="checkbox"/> 民國 102 年； <input type="checkbox"/> 民國 103 年； <input type="checkbox"/> 民國 104 年。	0.5	0.4	0.4

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度	
本題有一人漏答				
8. 取得相關證照及年度： <input type="checkbox"/> 護理師：民國____年； <input type="checkbox"/> 護士： <input type="checkbox"/> 民國____年； <input type="checkbox"/> 助產師：民國____年。	0.6	0.6	0.6	
9. 開始從事護理工作的年度： <input type="checkbox"/> 民國 101 年； <input type="checkbox"/> 民國 102 年； <input type="checkbox"/> 民國 103 年； <input type="checkbox"/> 民國 104 年； <input type="checkbox"/> 迄今仍未執業 <input type="checkbox"/> 其他：民國____年	0.6	0.6	0.6	
<b>貳、就業流向</b>				
1. 目前的工作狀況為何(不包括留職停薪、育嬰假)? <input type="checkbox"/> 1. 全職在醫療相關機構工作 <input type="checkbox"/> 2. 全職在非醫療機構工作 <input type="checkbox"/> 3. 部分工時在醫療相關機構工作 <input type="checkbox"/> 4. 部分工時在非醫療機構工作 <input type="checkbox"/> 5. 全職家管/料理家務者 (請跳答第八、九、十題) <input type="checkbox"/> 6. 目前未就業 (請跳答第八、九、十題) 本題有一人漏答	0.5	0.5	0.5	

項 目		內容重要性	內容適切性	文字清晰度
2. 現在工作職業類型為何？				
2.1 全職在醫療機構工作和部分工時在醫療機構工作者填答				
<input type="checkbox"/> 1. 醫療相關機構	<input type="checkbox"/> 醫院 <input type="checkbox"/> 西醫診所 <input type="checkbox"/> 中醫診所 <input type="checkbox"/> 護理之家 <input type="checkbox"/> 安養護機構 <input type="checkbox"/> 日間照護中心 <input type="checkbox"/> 居家護理所 <input type="checkbox"/> 學校衛生護理(含幼兒園) <input type="checkbox"/> 護理校院 <input type="checkbox"/> 社區衛生護理 <input type="checkbox"/> 機構附設醫務所(含廠護) <input type="checkbox"/> 坐月子中心/產後護理之家 <input type="checkbox"/> 政府衛生單位 <input type="checkbox"/> 其他_____	0.6	0.6	0.6
2.2 全職在非醫療機構工作和部分工時在非醫療機構工作者填答				
<input type="checkbox"/> 2. 非醫療機構	<input type="checkbox"/> 休閒與觀光旅遊，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 行銷與銷售，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 企業經營管理，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 保險服務，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 其他，職稱：_____	0.6	0.6	0.6
3. 畢業後多久就業？（若為創業者，請填答畢業後之創業時間；				
		0.6	0.6	0.6

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度								
<p>自由工作者，則以第 1 份穩定工作時間為主)</p> <table border="1" data-bbox="277 434 1039 1002"> <tr> <td data-bbox="277 434 1039 507"><input type="checkbox"/>1.畢業後立即就業</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 507 1039 580"><input type="checkbox"/>2.約 1 個月內</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 580 1039 654"><input type="checkbox"/>3.約 1 個月以上至 2 個月內</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 654 1039 727"><input type="checkbox"/>4.約 2 個月以上至 3 個月內</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 727 1039 801"><input type="checkbox"/>5.約 3 個月以上至 4 個月內</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 801 1039 874"><input type="checkbox"/>6.約 4 個月以上至 6 個月內</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 874 1039 948"><input type="checkbox"/>7.約 6 個月以上，_____月</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 948 1039 1002"><input type="checkbox"/>8.畢業前已有專職工作</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.畢業後立即就業	<input type="checkbox"/> 2.約 1 個月內	<input type="checkbox"/> 3.約 1 個月以上至 2 個月內	<input type="checkbox"/> 4.約 2 個月以上至 3 個月內	<input type="checkbox"/> 5.約 3 個月以上至 4 個月內	<input type="checkbox"/> 6.約 4 個月以上至 6 個月內	<input type="checkbox"/> 7.約 6 個月以上，_____月	<input type="checkbox"/> 8.畢業前已有專職工作			
<input type="checkbox"/> 1.畢業後立即就業											
<input type="checkbox"/> 2.約 1 個月內											
<input type="checkbox"/> 3.約 1 個月以上至 2 個月內											
<input type="checkbox"/> 4.約 2 個月以上至 3 個月內											
<input type="checkbox"/> 5.約 3 個月以上至 4 個月內											
<input type="checkbox"/> 6.約 4 個月以上至 6 個月內											
<input type="checkbox"/> 7.約 6 個月以上，_____月											
<input type="checkbox"/> 8.畢業前已有專職工作											
<p>4. 現在工作平均每月收入為何？(請回答未扣款(如：勞健保、勞退提撥等)前之固定(經常)性收入全額，係指固定之津貼、交通費、膳食費、水電費、工作(生產、績效、業績)獎金及全勤獎金等)，不含夜班費</p>	0.6	0.6	0.5								

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度													
<p>本題文字清晰度有一人漏答</p> <table border="1" data-bbox="277 434 1039 1158"> <tr><td><input type="checkbox"/>1.約新臺幣 20,000 元以下</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>6.約新臺幣 40,001 元至 45,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>7.約新臺幣 45,001 元至 50,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>8.約新臺幣 50,001 元至 55,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>9.約新臺幣 55,001 元至 60,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>10.約新臺幣 60,001 元至 65,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>11.約新臺幣 65,001 元至 70,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>12.約新臺幣 70,001 元以上</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.約新臺幣 20,000 元以下	<input type="checkbox"/> 2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元	<input type="checkbox"/> 3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元	<input type="checkbox"/> 4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元	<input type="checkbox"/> 5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元	<input type="checkbox"/> 6.約新臺幣 40,001 元至 45,000 元	<input type="checkbox"/> 7.約新臺幣 45,001 元至 50,000 元	<input type="checkbox"/> 8.約新臺幣 50,001 元至 55,000 元	<input type="checkbox"/> 9.約新臺幣 55,001 元至 60,000 元	<input type="checkbox"/> 10.約新臺幣 60,001 元至 65,000 元	<input type="checkbox"/> 11.約新臺幣 65,001 元至 70,000 元	<input type="checkbox"/> 12.約新臺幣 70,001 元以上				
<input type="checkbox"/> 1.約新臺幣 20,000 元以下																
<input type="checkbox"/> 2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元																
<input type="checkbox"/> 3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元																
<input type="checkbox"/> 4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元																
<input type="checkbox"/> 5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元																
<input type="checkbox"/> 6.約新臺幣 40,001 元至 45,000 元																
<input type="checkbox"/> 7.約新臺幣 45,001 元至 50,000 元																
<input type="checkbox"/> 8.約新臺幣 50,001 元至 55,000 元																
<input type="checkbox"/> 9.約新臺幣 55,001 元至 60,000 元																
<input type="checkbox"/> 10.約新臺幣 60,001 元至 65,000 元																
<input type="checkbox"/> 11.約新臺幣 65,001 元至 70,000 元																
<input type="checkbox"/> 12.約新臺幣 70,001 元以上																
<p>5. 現在工作年收入約? _____ (指年總收入)</p>	0.5	0.5	0.5													
<p>6. 最高護理學歷畢業至今之執業狀況如何?</p>																

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度
6.1 共換過幾次工作： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 1次 <input type="checkbox"/> 2次 <input type="checkbox"/> 3次 <input type="checkbox"/> 4次 <input type="checkbox"/> 5次 <input type="checkbox"/> 6次(含)以上	0.6	0.6	0.6
6.2 曾經工作的職業類型：(可複選) <input type="checkbox"/> 1. 醫療相關機構工作，何時？ _____年_____月(可複寫) 共計工作時間多久：_____年_____月 <input type="checkbox"/> 2. 非醫療機構工作，何時？ _____年_____月(可複寫) 共計工作時間多久：_____年_____月	0.6	0.6	0.5
6.3 更換醫療工作的最主要原因(不從事醫療工作) (請點選最主要的三項) 6.3.1 <input type="checkbox"/> 職場環境不安全 6.3.2 <input type="checkbox"/> 缺乏資深人員帶領 6.3.3 <input type="checkbox"/> 工作負荷與薪資福利不成比例 6.3.4 <input type="checkbox"/> 專業分工與團隊合作不良	0.6	0.6	0.5

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度	
<p>6.3.5 <input type="checkbox"/> 專業不受肯定與尊重</p> <p>6.3.6 <input type="checkbox"/> 責任重、壓力大</p> <p>6.3.7 <input type="checkbox"/> 工作流程複雜且繁瑣</p> <p>6.3.8 <input type="checkbox"/> 護理資訊化不足、書面作業太多</p> <p>6.3.9 <input type="checkbox"/> 缺乏人才培育與專業發展機會</p> <p>6.3.10 <input type="checkbox"/> 支持與關懷不足</p> <p>6.3.11 <input type="checkbox"/> 無法勝任護理工作，包括：能力和體力</p> <p>6.3.12 <input type="checkbox"/> 繼續進修</p> <p>6.3.13 <input type="checkbox"/> 結婚、懷孕</p> <p>6.3.14 <input type="checkbox"/> 離家遠</p> <p>6.3.15 <input type="checkbox"/> 輪三班</p> <p>6.3.16 <input type="checkbox"/> 其他(請寫明主要原因)</p>				
<p>6.4 更換非醫療工作的最主要原因(不從事非醫療工作)</p> <p>(請點選最主要的三項)</p> <p>6.4.1 <input type="checkbox"/> 職場環境不安全</p> <p>6.4.2 <input type="checkbox"/> 缺乏資深人員帶領</p>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度
<p>6.4.3 <input type="checkbox"/> 工作負荷與薪資福利不成比例</p> <p>6.4.4 <input type="checkbox"/> 專業分工與團隊合作不良</p> <p>6.4.5 <input type="checkbox"/> 專業不受肯定與尊重</p> <p>6.4.6 <input type="checkbox"/> 責任重、壓力大</p> <p>6.4.7 <input type="checkbox"/> 工作流程複雜且繁瑣</p> <p>6.4.8 <input type="checkbox"/> 資訊化不足、書面作業太多</p> <p>6.4.9 <input type="checkbox"/> 缺乏人才培育與專業發展機會</p> <p>6.4.10 <input type="checkbox"/> 支持與關懷不足</p> <p>6.4.11 <input type="checkbox"/> 無法勝任工作，包括：能力和體力</p> <p>6.4.12 <input type="checkbox"/> 繼續進修</p> <p>6.4.13 <input type="checkbox"/> 結婚、懷孕</p> <p>6.4.14 <input type="checkbox"/> 離家遠</p> <p>6.4.15 <input type="checkbox"/> 輪三班</p> <p>6.4.16 <input type="checkbox"/> 其他(請寫明主要原因)</p>			

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度													
<p>7. 對目前工作的整體滿意度為何?</p> <table border="1" data-bbox="203 432 1093 639"> <tr> <td data-bbox="203 432 647 501"><input type="checkbox"/>1.非常滿意</td> <td data-bbox="647 432 1093 501"><input type="checkbox"/>4.不滿意</td> </tr> <tr> <td data-bbox="203 501 647 569"><input type="checkbox"/>2.滿意</td> <td data-bbox="647 501 1093 569"><input type="checkbox"/>5.非常不滿意</td> </tr> <tr> <td data-bbox="203 569 647 639"><input type="checkbox"/>3.普通</td> <td data-bbox="647 569 1093 639"></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.非常滿意	<input type="checkbox"/> 4.不滿意	<input type="checkbox"/> 2.滿意	<input type="checkbox"/> 5.非常不滿意	<input type="checkbox"/> 3.普通		0.6	0.6	0.6							
<input type="checkbox"/> 1.非常滿意	<input type="checkbox"/> 4.不滿意															
<input type="checkbox"/> 2.滿意	<input type="checkbox"/> 5.非常不滿意															
<input type="checkbox"/> 3.普通																
<p>8. 未來的進修計畫如何?</p> <p><input type="checkbox"/>1. 無</p> <p><input type="checkbox"/>2. 有    <input type="checkbox"/>2.1 國內    <input type="checkbox"/>2.2 國外</p>	0.6	0.6	0.6													
<p>9. 是否有出國工作計畫?</p> <p><input type="checkbox"/>1.無</p> <p><input type="checkbox"/>2.有(各國用下拉式)</p> <table border="1" data-bbox="203 1034 1111 1300"> <tr> <td colspan="3" data-bbox="203 1034 1111 1098"><input type="checkbox"/> (1) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____</td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="203 1098 1111 1161"><input type="checkbox"/> (2) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____</td> </tr> <tr> <td data-bbox="203 1161 501 1225"><input type="checkbox"/> (3) 大洋洲 _____</td> <td data-bbox="501 1161 799 1225"><input type="checkbox"/> (4) 非洲 _____</td> <td data-bbox="799 1161 1111 1225"><input type="checkbox"/> (5) 歐洲 _____</td> </tr> <tr> <td data-bbox="203 1225 501 1300"><input type="checkbox"/> (6) 北美洲 _____</td> <td data-bbox="501 1225 799 1300"><input type="checkbox"/> (7) 中美洲 _____</td> <td data-bbox="799 1225 1111 1300"><input type="checkbox"/> (8) 南美洲 _____</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> (1) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____			<input type="checkbox"/> (2) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____			<input type="checkbox"/> (3) 大洋洲 _____	<input type="checkbox"/> (4) 非洲 _____	<input type="checkbox"/> (5) 歐洲 _____	<input type="checkbox"/> (6) 北美洲 _____	<input type="checkbox"/> (7) 中美洲 _____	<input type="checkbox"/> (8) 南美洲 _____	0.6	0.6	0.6	
<input type="checkbox"/> (1) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____																
<input type="checkbox"/> (2) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____																
<input type="checkbox"/> (3) 大洋洲 _____	<input type="checkbox"/> (4) 非洲 _____	<input type="checkbox"/> (5) 歐洲 _____														
<input type="checkbox"/> (6) 北美洲 _____	<input type="checkbox"/> (7) 中美洲 _____	<input type="checkbox"/> (8) 南美洲 _____														

項 目	內容重要性	內容適切性	文字清晰度																
<p>10. 您目前未就業的原因為何?</p> <table border="1" data-bbox="264 491 1124 1299"> <tr> <td data-bbox="264 491 524 549"><input type="checkbox"/>1.在升學中</td> <td colspan="3" data-bbox="524 491 1124 549"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="264 549 524 603"><input type="checkbox"/>2.服役中或等待服役中</td> <td colspan="3" data-bbox="524 549 1124 603"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="264 603 524 925"><input type="checkbox"/>3.準備考試</td> <td colspan="3" data-bbox="524 603 1124 925">           3.1 何種類別考試?  <input type="checkbox"/> (1) 國內升學  <input type="checkbox"/> (2) 出國留學  <input type="checkbox"/> (3) 證照  <input type="checkbox"/> (4) 公務人員  <input type="checkbox"/> (5) 其他_____         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="264 925 524 1299"><input type="checkbox"/>4.尋找工作</td> <td colspan="3" data-bbox="524 925 1124 1299">           4.1 到現在還在尋找工作最主要原因為何  <input type="checkbox"/> (1) 工作時間太長  <input type="checkbox"/> (2) 薪水太低  <input type="checkbox"/> (3) 制度不健全  <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合  <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符  <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望         </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.在升學中				<input type="checkbox"/> 2.服役中或等待服役中				<input type="checkbox"/> 3.準備考試	3.1 何種類別考試? <input type="checkbox"/> (1) 國內升學 <input type="checkbox"/> (2) 出國留學 <input type="checkbox"/> (3) 證照 <input type="checkbox"/> (4) 公務人員 <input type="checkbox"/> (5) 其他_____			<input type="checkbox"/> 4.尋找工作	4.1 到現在還在尋找工作最主要原因為何 <input type="checkbox"/> (1) 工作時間太長 <input type="checkbox"/> (2) 薪水太低 <input type="checkbox"/> (3) 制度不健全 <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合 <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符 <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望			0.6	0.6	0.6
<input type="checkbox"/> 1.在升學中																			
<input type="checkbox"/> 2.服役中或等待服役中																			
<input type="checkbox"/> 3.準備考試	3.1 何種類別考試? <input type="checkbox"/> (1) 國內升學 <input type="checkbox"/> (2) 出國留學 <input type="checkbox"/> (3) 證照 <input type="checkbox"/> (4) 公務人員 <input type="checkbox"/> (5) 其他_____																		
<input type="checkbox"/> 4.尋找工作	4.1 到現在還在尋找工作最主要原因為何 <input type="checkbox"/> (1) 工作時間太長 <input type="checkbox"/> (2) 薪水太低 <input type="checkbox"/> (3) 制度不健全 <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合 <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符 <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望																		

項 目		內容重要性	內容適切性	文字清晰度
	<input type="checkbox"/> (7) 工作內容不滿意 <input type="checkbox"/> (8) 沒有正常班的工作 <input type="checkbox"/> (9) 沒有喜歡的工作 <input type="checkbox"/> (10) 準備創業 <input type="checkbox"/> (11) 其他(請寫明主要原因)_____			
	4.2 目前已花多久時間找工作？ <input type="checkbox"/> (1) 約 1 個月以內 <input type="checkbox"/> (2) 約 1 個月以上至 2 個月內 <input type="checkbox"/> (3) 約 2 個月以上至 3 個月內 <input type="checkbox"/> (4) 約 3 個月以上至 4 個月內 <input type="checkbox"/> (5) 約 4 個月以上至 6 個月內 <input type="checkbox"/> (6) 約 6 個月以上			
	<input type="checkbox"/> 5. 想休息、不想找工作			
	<input type="checkbox"/> 6. 其他：(請自填)..._____			

附錄九

護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 專家效度意見表

項 目	意見或建議
<b>壹、基本資料</b>	
10. 年齡： <input type="checkbox"/> ≤20 歲； <input type="checkbox"/> 21-25 歲； <input type="checkbox"/> 26-30 歲； <input type="checkbox"/> 31-35 歲； <input type="checkbox"/> 36 歲(含)以上。	陳雪：如還要知道於職場工作到幾歲，可再增加組距至 55 歲，55 之後才含以上。
11. 性別： <input type="checkbox"/> 男； <input type="checkbox"/> 女。	
12. 婚姻： <input type="checkbox"/> 已婚； <input type="checkbox"/> 未婚； <input type="checkbox"/> 其他。	
13. 子女數： <input type="checkbox"/> 無； <input type="checkbox"/> 1 名； <input type="checkbox"/> 2 名； <input type="checkbox"/> ≥3 名。	陳雪：是要分析了解有無子女及子女數對工作之影響?如是，此題才有意義。
14. 護理學歷(可複選)： <input type="checkbox"/> 專科：民國____年； <input type="checkbox"/> 二技：民國____年； <input type="checkbox"/> 四技：民國____年； <input type="checkbox"/> 大學護理學系：民國____年； <input type="checkbox"/> 碩士：民國____年； <input type="checkbox"/> 博士：民國____年。	陳雪：護理學歷後面加「與畢業年度」較清楚 江青桂：護理學歷及取得年度 馮蓉芬：民國__年畢業，較為清楚
15. 最高護理學歷： <input type="checkbox"/> 副學士； <input type="checkbox"/> 學士； <input type="checkbox"/> 碩士； <input type="checkbox"/> 博士	陳雪：是否第 5 項填完即知最高護理學歷，還需再填此項嗎?

項 目	意見或建議
	江青桂：1. 文末加句點；
16. 最高護理學歷畢業年度： <input type="checkbox"/> 民國 101 年； <input type="checkbox"/> 民國 102 年； <input type="checkbox"/> 民國 103 年； <input type="checkbox"/> 民國 104 年。	陳雪：是否第 5 項填完即知最高護理學歷與畢業年度， <b>還需再填此項嗎？</b> 江青桂：2. 第 5 題即可看出，是否不需要問此題？ 馮蓉芬：若第五點已填，此處是否可省略
17. 取得相關證照及年度： <input type="checkbox"/> 護理師：民國____年； <input type="checkbox"/> 護士： <input type="checkbox"/> 民國____年； <input type="checkbox"/> 助產師：民國____年。	江青桂：第 5 題即可看出，是否不需要問此題？
18. 開始從事護理工作的年度： <input type="checkbox"/> 民國 101 年； <input type="checkbox"/> 民國 102 年； <input type="checkbox"/> 民國 103 年； <input type="checkbox"/> 民國 104 年； <input type="checkbox"/> 迄今仍未執業 <input type="checkbox"/> 其他：民國____年	江青桂：取得護理相關證照及年度；或護理相關證照取得年度
貳、就業流向	
11. 目前的工作狀況為何(不包括留職停薪、育嬰假)? <input type="checkbox"/> 1. 全職在醫療相關機構工作 <input type="checkbox"/> 2. 全職在非醫療機構工作 <input type="checkbox"/> 3. 部分工時在醫療相關機構工作 <input type="checkbox"/> 4. 部分工時在非醫療機構工作 <input type="checkbox"/> 5. 全職家管/料理家務者 (請跳答第八、九、十題)	

項 目		意見或建議
<input type="checkbox"/> 6. 目前未就業 (請跳答第八、九、十題)		
12. 現在工作職業類型為何?		
2.1 全職在醫療機構工作和部分工時在醫療機構工作者填答		
<input type="checkbox"/> 1. 醫療相關 機構	<input type="checkbox"/> 醫院 <input type="checkbox"/> 西醫診所 <input type="checkbox"/> 中醫診所 <input type="checkbox"/> 護理之家 <input type="checkbox"/> 安養護機構 <input type="checkbox"/> 日間照護中心 <input type="checkbox"/> 居家護理所 <input type="checkbox"/> 學校衛生護理(含幼兒園) <input type="checkbox"/> 護理校院 <input type="checkbox"/> 社區衛生護理 <input type="checkbox"/> 機構附設醫務所(含廠護) <input type="checkbox"/> 坐月子中心/產後護理之家 <input type="checkbox"/> 政府衛生單位 <input type="checkbox"/> 其他_____	陳雪：填此項是否就已經含括第一項資料?所以第一項資料是否可省略? 魏綺芳：坐月子中心不需要職登，屬於醫療機構嗎?
2.2 全職在非醫療機構工作和部分工時在非醫療機構工作者填答		
<input type="checkbox"/> 2. 非醫療機構	<input type="checkbox"/> 休閒與觀光旅遊，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 行銷與銷售，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 企業經營管理，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 保險服務，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 其他，職稱：_____	
13. 畢業後多久就業? (若為創業者，請填答畢業後之創業時間；自由工作者，		陳淑齡：建議以三個月或半年為級距

項 目	意見或建議								
<p>則以第 1 份穩定工作時間為主)</p> <table border="1" data-bbox="293 368 1296 853"> <tr><td><input type="checkbox"/>1.畢業後立即就業</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>2.約 1 個月內</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>3.約 1 個月以上至 2 個月內</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>4.約 2 個月以上至 3 個月內</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>5.約 3 個月以上至 4 個月內</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>6.約 4 個月以上至 6 個月內</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>7.約 6 個月以上，_____月</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>8.畢業前已有專職工作</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.畢業後立即就業	<input type="checkbox"/> 2.約 1 個月內	<input type="checkbox"/> 3.約 1 個月以上至 2 個月內	<input type="checkbox"/> 4.約 2 個月以上至 3 個月內	<input type="checkbox"/> 5.約 3 個月以上至 4 個月內	<input type="checkbox"/> 6.約 4 個月以上至 6 個月內	<input type="checkbox"/> 7.約 6 個月以上，_____月	<input type="checkbox"/> 8.畢業前已有專職工作	
<input type="checkbox"/> 1.畢業後立即就業									
<input type="checkbox"/> 2.約 1 個月內									
<input type="checkbox"/> 3.約 1 個月以上至 2 個月內									
<input type="checkbox"/> 4.約 2 個月以上至 3 個月內									
<input type="checkbox"/> 5.約 3 個月以上至 4 個月內									
<input type="checkbox"/> 6.約 4 個月以上至 6 個月內									
<input type="checkbox"/> 7.約 6 個月以上，_____月									
<input type="checkbox"/> 8.畢業前已有專職工作									
<p>14. 現在工作平均每月收入為何？(請回答未扣款(如：勞健保、勞退提撥等)前之固定(經常)性收入全額，係指固定之津貼、交通費、膳食費、水電費、工作(生產、績效、業績)獎金及全勤獎金等)，不含夜班費</p> <table border="1" data-bbox="293 1031 1296 1332"> <tr><td><input type="checkbox"/>1.約新臺幣 20,000 元以下</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元</td></tr> <tr><td><input type="checkbox"/>5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1.約新臺幣 20,000 元以下	<input type="checkbox"/> 2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元	<input type="checkbox"/> 3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元	<input type="checkbox"/> 4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元	<input type="checkbox"/> 5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元	<p>陳淑齡：建議以一萬元為級距，否則太細了，減少填答人的複雜感。</p>			
<input type="checkbox"/> 1.約新臺幣 20,000 元以下									
<input type="checkbox"/> 2.約新臺幣 20,001 元至 25,000 元									
<input type="checkbox"/> 3.約新臺幣 25,001 元至 30,000 元									
<input type="checkbox"/> 4.約新臺幣 30,001 元至 35,000 元									
<input type="checkbox"/> 5.約新臺幣 36,001 元至 40,000 元									

項 目	意見或建議
<input type="checkbox"/> 6.約新臺幣 40,001 元至 45,000 元 <input type="checkbox"/> 7.約新臺幣 45,001 元至 50,000 元 <input type="checkbox"/> 8.約新臺幣 50,001 元至 55,000 元 <input type="checkbox"/> 9.約新臺幣 55,001 元至 60,000 元 <input type="checkbox"/> 10.約新臺幣 60,001 元至 65,000 元 <input type="checkbox"/> 11.約新臺幣 65,001 元至 70,000 元 <input type="checkbox"/> 12.約新臺幣 70,001 元以上	
15. 現在工作年收入約? _____ (指年總收入)	陳雪：加上「含全部」之年總收入 江青桂：(指年總收入，含夜班費)
16. 最高護理學歷畢業至今之執業狀況如何?	
6.1 共換過幾次工作： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 1 次 <input type="checkbox"/> 2 次 <input type="checkbox"/> 3 次 <input type="checkbox"/> 4 次 <input type="checkbox"/> 5 次 <input type="checkbox"/> 6 次(含)以上	
6.2 曾經工作的職業類型：(可複選) <input type="checkbox"/> 1. 醫療相關機構工作，何時? _____年_____月(可複寫)	江青桂：民國           年           月(可複寫)

項 目	意見或建議
共計工作時間多久：_____年_____月 <input type="checkbox"/> 2. 非醫療機構工作，何時？ _____年_____月(可複寫) 共計工作時間多久：_____年_____月	
6.3 更換醫療工作的最主要原因(不從事醫療工作) (請點選最主要的三項) 6.3.1 <input type="checkbox"/> 職場環境不安全 6.3.2 <input type="checkbox"/> 缺乏資深人員帶領 6.3.3 <input type="checkbox"/> 工作負荷與薪資福利不成比例 6.3.4 <input type="checkbox"/> 專業分工與團隊合作不良 6.3.5 <input type="checkbox"/> 專業不受肯定與尊重 6.3.6 <input type="checkbox"/> 責任重、壓力大 6.3.7 <input type="checkbox"/> 工作流程複雜且繁瑣 6.3.8 <input type="checkbox"/> 護理資訊化不足、書面作業太多 6.3.9 <input type="checkbox"/> 缺乏人才培育與專業發展機會 6.3.10 <input type="checkbox"/> 支持與關懷不足 6.3.11 <input type="checkbox"/> 無法勝任護理工作，包括：能力和體力	江青桂：(請最多點選三項) 馮蓉芬：( )內改成(或改從事非醫療工作)

項 目	意見或建議
6.3.12 <input type="checkbox"/> 繼續進修 6.3.13 <input type="checkbox"/> 結婚、懷孕 6.3.14 <input type="checkbox"/> 離家遠 6.3.15 <input type="checkbox"/> 輪三班 6.3.16 <input type="checkbox"/> 其他(請寫明主要原因)	
6.4 更換非醫療工作的最主要原因(不從事非醫療工作) (請點選最主要的三項) 6.4.1 <input type="checkbox"/> 職場環境不安全 6.4.2 <input type="checkbox"/> 缺乏資深人員帶領 6.4.3 <input type="checkbox"/> 工作負荷與薪資福利不成比例 6.4.4 <input type="checkbox"/> 專業分工與團隊合作不良 6.4.5 <input type="checkbox"/> 專業不受肯定與尊重 6.4.6 <input type="checkbox"/> 責任重、壓力大 6.4.7 <input type="checkbox"/> 工作流程複雜且繁瑣 6.4.8 <input type="checkbox"/> 資訊化不足、書面作業太多 6.4.9 <input type="checkbox"/> 缺乏人才培育與專業發展機會	江青桂：(請最多點選三項) 馮蓉芬：可將更換非醫療工作改為更換工作即可， ( )可刪除

項 目	意見或建議						
6.4.10 <input type="checkbox"/> 支持與關懷不足 6.4.11 <input type="checkbox"/> 無法勝任工作，包括：能力和體力 6.4.12 <input type="checkbox"/> 繼續進修 6.4.13 <input type="checkbox"/> 結婚、懷孕 6.4.14 <input type="checkbox"/> 離家遠 6.4.15 <input type="checkbox"/> 輪三班 6.4.16 <input type="checkbox"/> 其他(請寫明主要原因)							
17. 對目前工作的整體滿意度為何？ <table border="1" data-bbox="197 831 1323 1038"> <tr> <td data-bbox="197 831 786 903"><input type="checkbox"/> 1. 非常滿意</td> <td data-bbox="786 831 1323 903"><input type="checkbox"/> 4. 不滿意</td> </tr> <tr> <td data-bbox="197 903 786 970"><input type="checkbox"/> 2. 滿意</td> <td data-bbox="786 903 1323 970"><input type="checkbox"/> 5. 非常不滿意</td> </tr> <tr> <td data-bbox="197 970 786 1038"><input type="checkbox"/> 3. 普通</td> <td data-bbox="786 970 1323 1038"></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1. 非常滿意	<input type="checkbox"/> 4. 不滿意	<input type="checkbox"/> 2. 滿意	<input type="checkbox"/> 5. 非常不滿意	<input type="checkbox"/> 3. 普通		
<input type="checkbox"/> 1. 非常滿意	<input type="checkbox"/> 4. 不滿意						
<input type="checkbox"/> 2. 滿意	<input type="checkbox"/> 5. 非常不滿意						
<input type="checkbox"/> 3. 普通							
18. 未來的進修計畫如何？ <input type="checkbox"/> 1. 無 <input type="checkbox"/> 2. 有 <input type="checkbox"/> 2.1 國內 <input type="checkbox"/> 2.2 國外							
19. 是否有出國工作計畫？ <input type="checkbox"/> 1. 無							

項 目		意見或建議	
<input type="checkbox"/> 2.有(各國用下拉式)			
<input type="checkbox"/> (1) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____			
<input type="checkbox"/> (2) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____			
<input type="checkbox"/> (3) 大洋洲 _____	<input type="checkbox"/> (4) 非洲 _____		<input type="checkbox"/> (5) 歐洲 _____
<input type="checkbox"/> (6) 北美洲 _____	<input type="checkbox"/> (7) 中美洲 _____		<input type="checkbox"/> (8) 南美洲 _____
20. 您目前未就業的原因為何?			
<input type="checkbox"/> 1.在升學中			
<input type="checkbox"/> 2.服役中或等待服役中			
<input type="checkbox"/> 3.準備考試	3.1 何種類別考試? <input type="checkbox"/> (1) 國內升學 <input type="checkbox"/> (2) 出國留學 <input type="checkbox"/> (3) 證照 <input type="checkbox"/> (4) 公務人員 <input type="checkbox"/> (5) 其他 _____		
<input type="checkbox"/> 4.尋找工作	4.1 到現在還在尋找工作的最主要原因為何?(請點 <input type="checkbox"/> (1) 工作時間太長		

項 目		意見或建議
	<input type="checkbox"/> (2) 薪水太低 <input type="checkbox"/> (3) 制度不健全 <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合 <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符 <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望 <input type="checkbox"/> (7) 工作內容不滿意 <input type="checkbox"/> (8) 沒有正常班的工作 <input type="checkbox"/> (9) 沒有喜歡的工作 <input type="checkbox"/> (10) 準備創業 <input type="checkbox"/> (11) 其他(請寫明主要原因)_____	
	4.2 目前已花多久時間找工作？ <input type="checkbox"/> (1) 約 1 個月以內 <input type="checkbox"/> (2) 約 1 個月以上至 2 個月內 <input type="checkbox"/> (3) 約 2 個月以上至 3 個月內 <input type="checkbox"/> (4) 約 3 個月以上至 4 個月內 <input type="checkbox"/> (5) 約 4 個月以上至 6 個月內 <input type="checkbox"/> (6) 約 6 個月以上	
	<input type="checkbox"/> 5. 想休息、不想找工作	
	<input type="checkbox"/> 6. 其他：(請自填)..._____	

## 護理畢業生執業流向追蹤問卷調查 完成版

親愛的護理畢業生，您好：

大專畢業後的您，現況如何？衛生福利部十分關心您，希望瞭解您的護理執照領證和執業現況以及執業處所分佈情形，特別委託中華民國護理師護士公會全國聯合會(以下簡稱全聯會)進行護理畢業生流向調查。本項調查結果將提供衛生福利部和教育部在人才培育和人力應用與發展相關政策研議之參考。

您的意見十分重要，懇請您耐心協助填答。若您認為不方便作答，可選擇不填答，並不會影響您任何權益，但請勿轉由他人代為填答。衛生福利部與全聯會由衷希望您能撥冗回覆本調查。

本問卷結果將依個人資料保護法規定嚴密保管與遵循法令規定處理，並提供衛生福利部、教育部和各級護理校院進行後續運用，以及避免重複向您蒐集資料，敬請放心填答。

如對本問卷填答有任何疑問，歡迎以 E-Mail 或電話與我們聯絡。感謝您的填答！

以上說明，已詳細閱讀完畢

中華民國護理師護士公會全國聯合會  
計畫主持人：林秋芬副教授  
聯絡電話：(02)25502283 轉 25  
(02) 28227101 轉 3157  
聯絡人：郭南儀  
E-Mail：nan0227@nurse.org.tw

### 壹、基本資料

一、年齡：≤20 歲 21-25 歲 26-30 歲 31-35 歲 36 歲-40 歲

41-45 歲 46 歲-50 歲 51-55 歲 >55 歲

二、性別：男 女

三、婚姻：已婚 未婚 其他

四、子女數：無 1 名 2 名 ≥3 名

五、護理學歷(可複選)：專科：民國\_\_\_\_\_年畢業；二技：民國\_\_\_\_\_年畢業 四技：民國\_\_\_\_\_年畢業；大學護理學系：民國\_\_\_\_\_年畢業 碩

士：民國\_\_\_\_\_年畢業；博士：民國\_\_\_\_\_年畢業

六、取得相關證照及年度(可複選)：

護理師：民國\_\_\_\_\_年

護士：民國\_\_\_\_\_年

助產師：民國\_\_\_\_\_年

七、開始從事護理工作的年度(單選)：

民國 101 年    民國 102 年    民國 103 年

民國 104 年    迄今仍未執業    其他\_\_\_\_\_

## 貳、就業流向

一、目前的工作狀況為何(不包括留職停薪、育嬰假)？

- 1.全職在醫療相關機構工作
- 2.全職在非醫療機構工作
- 3.部分工時在醫療相關機構工作
- 4.部分工時在非醫療機構工作
- 5.全職家管/料理家務者 (請跳答第八、九、十題)
- 6.目前未就業 (請跳答第八、九、十題)

二、現在工作職業類型為何？

2.1 全職在醫療機構工作和部分工時在醫療機構工作者填答

<input type="checkbox"/> 1. 醫療相關機構	<input type="checkbox"/> 醫院 <input type="checkbox"/> 西醫診所(含牙醫) <input type="checkbox"/> 中醫診所 <input type="checkbox"/> 護理之家 <input type="checkbox"/> 安養護機構 <input type="checkbox"/> 日間照護中心 <input type="checkbox"/> 居家護理所 <input type="checkbox"/> 學校衛生護理(含幼兒園) <input type="checkbox"/> 護理校院 <input type="checkbox"/> 社區衛生護理 <input type="checkbox"/> 機構附設醫務所(含廠護) <input type="checkbox"/> 坐月子中心/產後護理之家 <input type="checkbox"/> 政府衛生單位 <input type="checkbox"/> 其他_____
------------------------------------	--

## 2.2 全職在非醫療機構工作和部分工時在非醫療機構工作者填答

□2. 非醫療機構	<input type="checkbox"/> 休閒與觀光旅遊，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 行銷與銷售，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 企業經營管理，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 保險服務，職稱：_____ <input type="checkbox"/> 其他，職稱：_____
-----------	--

### 三、畢業後多久就業？（若為創業者，請填答畢業後之創業時間；自由工作者，則以第 1 份穩定工作時間為主）

<input type="checkbox"/> 1. 畢業後立即就業	<input type="checkbox"/> 5. 3 個月以上至 4 個月內
<input type="checkbox"/> 2. 1 個月內	<input type="checkbox"/> 6. 4 個月以上至 6 個月內
<input type="checkbox"/> 3. 1 個月以上至 2 個月內	<input type="checkbox"/> 7. 6 個月以上，_____ 月
<input type="checkbox"/> 4. 2 個月以上至 3 個月內	<input type="checkbox"/> 8. 畢業前已有專職工作

### 四、現在工作平均每月收入為何？（請回答未扣款(如：勞健保、勞退提撥等)前之固定(經常)性收入全額，係指固定之津貼、交通費、膳食費、水電費、工作(生產、績效、業績)獎金及全勤獎金等)，不含夜班費

<input type="checkbox"/> 1. 約新臺幣 20,000 元以下	<input type="checkbox"/> 7. 約新臺幣 45,001 元至 50,000 元
<input type="checkbox"/> 2. 約新臺幣 20,001 元至 25,000 元	<input type="checkbox"/> 8. 約新臺幣 50,001 元至 55,000 元
<input type="checkbox"/> 3. 約新臺幣 25,001 元至 30,000 元	<input type="checkbox"/> 9. 約新臺幣 55,001 元至 60,000 元
<input type="checkbox"/> 4. 約新臺幣 30,001 元至 35,000 元	<input type="checkbox"/> 10. 約新臺幣 60,001 元至 65,000 元
<input type="checkbox"/> 5. 約新臺幣 36,001 元至 40,000 元	<input type="checkbox"/> 11. 約新臺幣 65,001 元至 70,000 元
<input type="checkbox"/> 6. 約新臺幣 40,001 元至 45,000 元	<input type="checkbox"/> 12. 約新臺幣 70,001 元以上

### 五、現在工作年總收入約? \_\_\_\_\_ (含夜班費)

### 六、最高護理學歷畢業至今之執業狀況?

- 6.1 共換過幾次工作：無 1 次 2 次 3 次 4 次 5 次  
6 次(含)以上

6.2 曾經工作的職業類型：(可複選)

1. 醫療相關機構工作，何時？民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

(可複寫)

共計工作時間多久：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

2. 非醫療機構工作，何時？民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月(可

複寫)

共計工作時間多久：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

6.3 改從事非醫療工作的主要原因

(請點選最主要的前三項)(用電腦設定只能填3項)

6.3.1  職場環境不安全

6.3.2  缺乏資深人員帶領

6.3.3  工作負荷與薪資福利不成比例

6.3.4  專業分工與團隊合作不良

6.3.5  專業不受肯定與尊重

6.3.6  責任重、壓力大

6.3.7  工作流程複雜且繁瑣

6.3.8  護理資訊化不足、書面作業太多

6.3.9  缺乏人才培育與專業發展機會

6.3.10  支持與關懷不足

6.3.11  無法勝任護理工作，包括：能力和體力

6.3.12  繼續進修

6.3.13  結婚、懷孕

6.3.14  離家遠

6.3.15  輪三班

6.3.16  其他(請寫明主要原因)\_\_\_\_\_

6.4 改從事醫療工作的最主要原因

(請點選最主要的前三項)(用電腦設定只能填3項)

- 6.4.1  職場環境不安全
- 6.4.2  缺乏資深人員帶領
- 6.4.3  工作負荷與薪資福利不成比例
- 6.4.4  專業分工與團隊合作不良
- 6.4.5  專業不受肯定與尊重
- 6.4.6  責任重、壓力大
- 6.4.7  工作流程複雜且繁瑣
- 6.4.8  資訊化不足、書面作業太多
- 6.4.9  缺乏人才培育與專業發展機會
- 6.4.10  支持與關懷不足
- 6.4.11  無法勝任工作，包括：能力和體力
- 6.4.12  繼續進修
- 6.4.13  結婚、懷孕
- 6.4.14  離家遠
- 6.4.15  輪三班
- 6.4.16  其他(請寫明主要原因)

七、對目前工作的整體滿意度為何?

- 5 非常滿意      4 滿意      3 普通      2 不滿意      1 非常  
不滿意

八、未來是否有進修計畫?

1. 無  
2. 有      2.1 國內      2.2 國外

九、未來是否有出國工作計畫？

- 1.無
- 2.有(各國用下拉式)

<input type="checkbox"/> (1) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區) _____		
<input type="checkbox"/> (2) 亞洲 (香港、澳門、大陸地區以外國家) _____		
<input type="checkbox"/> (3) 大洋洲 _____	<input type="checkbox"/> (4) 非洲 _____	<input type="checkbox"/> (5) 歐洲 _____
<input type="checkbox"/> (6) 北美洲 _____	<input type="checkbox"/> (7) 中美洲 _____	<input type="checkbox"/> (8) 南美洲 _____

十、目前未就業的原因為何？

<input type="checkbox"/> 1.正在進修中	
<input type="checkbox"/> 2.服役中或等待服役中	
<input type="checkbox"/> 3.準備考試	3.1 何種類別考試？ <input type="checkbox"/> (1) 國內升學 <input type="checkbox"/> (2) 出國留學 <input type="checkbox"/> (3) 證照 <input type="checkbox"/> (4) 公務人員 <input type="checkbox"/> (5) 其他 _____
<input type="checkbox"/> 4.尋找工作 中	4.1 目前還在尋找工作的最主要原因為何？(請點選最主要的三項) <input type="checkbox"/> (1) 工作時間太長 <input type="checkbox"/> (2) 薪水太低 <input type="checkbox"/> (3) 制度不健全 <input type="checkbox"/> (4) 工作地點不適合 <input type="checkbox"/> (5) 與所學不符 <input type="checkbox"/> (6) 不符合家人的期望 <input type="checkbox"/> (7) 工作內容不滿意 <input type="checkbox"/> (8) 沒有正常班的工作 <input type="checkbox"/> (9) 沒有喜歡的工作 <input type="checkbox"/> (10) 準備創業 <input type="checkbox"/> (11) 其他(請寫明主要原因) _____
	4.2 目前已花多久時間找工作？ <input type="checkbox"/> (1) 1 個月以內 <input type="checkbox"/> (2) 1 個月以上至 2 個月內 <input type="checkbox"/> (3) 2 個月以上至 3 個月內

	<input type="checkbox"/> (4) 3 個月以上至 4 個月內 <input type="checkbox"/> (5) 4 個月以上至 6 個月內 <input type="checkbox"/> (6) 6 個月以上
<input type="checkbox"/> 5. 想休息、不想找工作	
<input type="checkbox"/> 6. 其他：(請自填) _____	

## 護理人力流向調查計畫 第三次研究團隊會議記錄

時間：104 年 6 月 2 日(星期二)中午 12 時 30 分

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、陳小蓮協同主持人、劉介宇協同主持人

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

### 壹、主席報告

(略)

### 貳、報告

#### 一、流向調查進度

##### (1)工具擬定過程

104/4/10~20 期間施行系統測試，邀請 30 位 102 學年度之畢業生進行系統測試，扣除填答資料不完整者後共計 26 筆資料

##### (2)問卷信效度

意見修改為：本研究問卷非量表方式計分，經劉協同主持人介宇評估後僅需專家效度分析即可。

##### (3)各院校同意參與情形

##### (4)問卷填答示範

再實際測試系統後修改以下版面設計

1. 學校選擇統一為一個下拉選單，避免填答者混淆
2. 問卷中所有時間選擇排序修改為由大至小，減少填答錯誤機率
3. 問卷錯別字修正
4. 五、現在工作的『年』總收入大約是多少錢?(含夜班費)，此題填答方式修改為工作滿一年者填寫，未滿一年者不需填寫

5. 6.3 『最近一次』更換工作的原因為何?(可複選)，此題修改無題項選擇限制

二、各國護理人力現況文獻查證

(略)

### 參、討論事項

#### 案由一、各校對問卷調查之意見，請討論

於 5/18 首次寄出學校徵求信，5/25 寄出第二次。目前計有 18 家學校回覆，17 間學校同意參與，一間不同意。

護理專科學校：5 家回覆同意、技術學院：1 家回覆同意、科技大學：4 家回覆同意、大學：7 家回覆同意，1 家不同意。

高醫表示因校內亦有做畢業生追蹤，讓學生填答太多問卷會造成負擔故拒絕參加。

理事長：可請校方仍用 mail 通知，讓學生選擇是否要填寫，一樣依造回收人數給予工讀金。

#### 1. 康寧護專

當初畢業生未建立 email 名單，在第一步即無法發出通知問卷網址

回覆：建議校方由導師電話通知同時留下 e-mail，再附上問卷網址通知畢業生。

因問卷同步開發有手機版本，可用簡訊發送通知，學生若有智慧型手機即可在手機上完成問卷填答。

#### 2. 慈惠護專

請教文中〈全聯會將提供工讀金(依學生人數，畢業生 100 人給付 10,000 元，每增加 100 人多給付 1000 元)〉意思為何?懇請回覆

在職專班及夜校生是否納入統計?

回覆：1. 工讀金發放方式已回覆。

2. 在職班及夜間部因多為現職護理人員，故不列入此次研究案統計中。

### 3. 美和科大

建議在問卷內，加入"畢業學校"選項，讓參與網路問卷填答者勾選。

並且將該校畢業生填答的原始資料，回饋給協助調查的學校。

如此創造出一個研究團隊與學校雙贏的局面，或許會有更多的學校加入協助調查  
回覆：資料會回饋給學校。

### 4. 中山醫學大學

因線上問卷填寫時間只開放 2 週，且需回收畢業三年內的校友問卷，預期回收率  
會比較低。是否可延長問卷填寫時間(如一個月)? 以利本系追蹤填答率。

於問卷填寫期間，本系如何追蹤填答率? 是否有後台系統可供本系掌握校友填答  
狀態?

工讀金之發放是以 100 份回收數量為門檻，是指畢業三年內所有畢業生加總之填  
達人數嗎? 未達 100 份者，是否有依比率分配工讀金? 工讀金之領取方式為何?

回覆：1. 問卷發放時間延長為 1 個月。

2. 問卷收集後會將分析資料回傳給校方。

3. 未達 100 名畢業生仍會給予工讀津貼。發放方式將會由全聯會寄發電  
子領據，之後將紙本列印簽名後寄回全聯會，即處理之後匯款相關事宜。

### 5. 馬偕醫學院

是否可提前於 6/6 發放?(可配合系友回娘家活動，推廣學生填寫)

回覆：同意提前於 6/6 發放。

### 6. 長榮大學

工讀金發放方式及學生追蹤該如何進行

回覆：回應同上。

### 7. 育英護專

是否需校方先提供畢業生人數?

2 個禮拜進行問卷調查時間太短

回覆：回應同上。

### **案由二、各國護理人力現況之文獻查證困境**

說明：各國之職業率、考照率定義不同，資料統整上有一定困難。人力推估部分亞洲區皆無資料，僅歐美有相關研究可參考。另，若此研究需完成台灣人力推估肆、臨時動議

伍、散會

## 護理人力流向調查計畫

### 第一次人力流向推估專家焦點團體座談會紀錄

時間：104 年 10 月 5 日(星期一) 15:30-17:45

地點：台北市護理師護士公會 會議室 (100 台北市中正區館前路 34 號 5 樓)

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、陳小蓮協同主持人、劉介宇協同主持人、張副教授媚、高副院長靖秋、陳副理事長玉枝、楊副主任麗珠、蔡理事長秀鸞、

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

#### 壹、主席報告

研究計畫報告，請詳見附件一

#### 貳、報告

一、各國護理人力推估，請詳見附件二

二、105~107 年護理人力預估，資料來源為 102 年衛福部對全台 500 家醫院收集 98 年至 101 年人力欠缺情形，詳見附件三及附件四

#### 參、討論事項

案由一、「未來 3 年護理人力需求數及護理教育所需培養人數」推估模式：

專家提問：

Q1. 現在專科七八成畢業後都直升二技，跟大學畢業的不太一樣，這個部分有沒有分開去計算作探討？

A1. 我們現在只是描述性的，接下來我們會分開來做比較

Q2. 更換工作的情形跟原因，更換工作的原因跟他什麼換什麼有沒有關係?例如工作負荷跟薪資、然後醫療跟非醫療這是屬於哪一個分類?

A2. 有可能有關，那我們後面會再繼續分析。

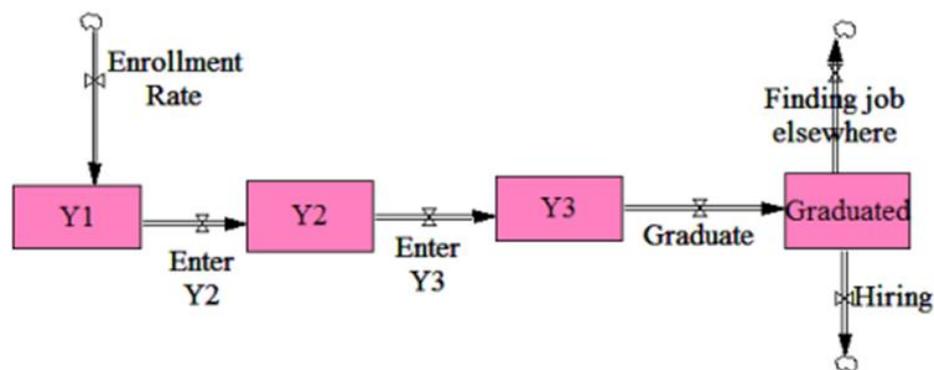
Q3. 下列這個統計是從職業登錄裏頭調出來的資料嗎?這個與現在執登人數差蠻多的，因為到 104 年 3 月為止有 25 萬人職登，

醫療機構現況及醫院醫療服務量統計			
護理人員人數			
	醫院	診所	合計
101 年	94,564	23,240	117,804
102 年	96,461	23,883	120,344
103 年	98,360	23,660	122,020

A3. 不是，這是衛福部的調查資料，衛福部每年都會做醫療機構現況及醫院醫療服務量的統計，只有統計醫院跟診所。各位知道這個跟發布出去的資料差很多，目前台灣人力不足多為醫院，因此將醫院及診所統計切開，第四級診所則不納入統計內，因此數字比較保守一點。

Q4. 請問這個會算進考照率嗎?因為如果考照率只有 5 成，等於只有 5 成人能夠進入臨床，另外 5 成人可能考很多年都考不進來，我覺得這個要參考考選部資料。

The three-year gynecologic oncology fellowship program is represented within the system



A4. 其實一直重複就是那 1 萬多 2 萬人，那 2 萬人就是第一次沒考上還會重複再考，所以說考照率很低，其實應屆畢業生第一次考照率大該有 8 成。

專家：我們醫院有推 15 個月的實習護士，所以他們會比較願意進到職場。所以應該要看滿一年他們考上多少。

Q5. 關於護理人力缺額總人數(年增率 16.3%)這項數據，藍字部分是用年增率去概估嗎?但是實際的狀況根據衛福部調查，102 年開始缺額率是下降的，到現在 104 年全聯會所做的跟衛福部照護司所做的比較了一下，缺額率大約是 5400 至 5500 人，所以這個部分差異會變得有點大。

年度	醫院家數	有空缺額醫院		空缺額(人)			
		家數	百分比	總人數	平均值	平均值*	全距
民國98年	513	353	68.81	4047	7.89	11.47	156
民國99年	508	389	76.57	5568	10.96	14.31	244
民國100年	504	373	74.01	7263	14.41	19.47	213
民國101年	494	404	81.78	7393	14.97	15.40	254
民國102年				8,598			
民國103年				10,000			
民國104年				11,629			
民國105年				13,525			
民國106年				15,730			
民國107年				18,294			

A5. 沒有關係，這個部份我們會用 data 再去下修。

專家意見：

1. 近 5 年是我們的退休潮，因為跟嬰兒潮時間是差不多的。另外，我們的離職率也不叫作”離職率”，應該是叫作”異動率”，因為他並不是離開醫療工作環境，所以目前真正的離職率應該是退休的。

2. 也許我們可以考慮參考研究收集到的數據中有一項職業變更”醫療到醫療”是 74.84，所以你可以離職部分的人數扣除 74.84，這樣缺額率會更準確一些。

3. 目前統計到現在，是不是要從教育端去考量也是一個很大的問題，站在教育者的立場，培養出來的學生最終端會選擇怎樣的職場，現在的孩子在畢業的還是握有最後選擇職業的權力，他還是掌握最後他進不進醫療院所的權利。

Q6. 健保給付影響整個醫療產業的變動，因為最近推動的法條影響蠻大的，看這幾年通過的法條對護理衝擊有多大，現在通過的法條健保的給付影響到醫院的經營，當然也會影響到護理人力，像這種能不能也加進計算？

A6.

**肆、臨時動議**

**伍、散會**

## 護理人力流向調查計畫

### 人力流向推估第二次專家焦點團體座談會議程

時間：104 年 10 月 12 日(星期一) 17:00-18:40

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、劉介宇協同主持人、朱宗藍主任、林綉珠副主任、

張媚教授、張澤芸專員、高靖秋副院長、楊麗珠副主任

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

#### 貳、 主席報告

10/5 第一次專家會議建議內容，請詳見附件(一)

1. 長照服務法及保險影響不大，上週決議暫不納入考量範圍
2. 勞基法影響較大，一個是周休二日，所以要把周休二日之後需要的人力一併考量進來；另外一個就是住院醫師，住院醫師納入勞基法之後，他勢必會吸走我們的 NP，這些 NP 是從資深護理師來的，所以那一塊也會影響。
3. 上次也提到 DRG，但是剛剛會前的討論，國外的 DGR 會讓一些小型的醫院關門，那台灣全民健保之後小型醫院差不多關完了，所以 TWDRG 不納入考量範圍，
4. 離職人員部分要計算退休人員，還有離職之後 6 個月之後沒有再回來職登的，我們就把他計算為離職人員。
5. 上次統計報告中發現有 74.5% 的人離開原工作醫院，但這部分不算是離職應歸類為異動。
6. 平均三班護病比醫院評鑑部分是否也會增加醫院人力的需求？  
目前是四年的基準不修，理論上是還可以打九折，所以人力上都還過得去。那上一次已經評鑑過了，基本上推估三年內，評鑑上可以不用考量進來。

7. 有一些大型醫院的增加，例如目前所知輔大在三年內一定會開，安南也還沒有完全開完，還有雙和也還有床。還有一些是核准了還沒開完的，這些醫事司都有資料。
8. 育嬰留停部分如果還要去推估就太多了。

## 貳、報告

未來3年護理人力需求數推估報告(詳見附件二)

1. 以急性醫療機構為主，其他慢性及長照機構不包含在推估範圍內。
2. 流出量我們會再修正 data。
3. 根據估計，明年流出量會高於流入量，可能大環境影響。但若考量到醫療換醫療，流出量應該不會這麼高。
4. 年增率會再修正，應該不到 16.3%。
5. 上週原本有考量納入 107 年將實施的長照法及長照保險法等各項考量，但因推估為三年內，屆時法令尚未實施，故不列入人力推估。
6. 我們可在結論報告中清楚寫出考量了哪些部分。
7. 第一階段先採取領證及未領證之分析，目前調查 2469 人中有 375 人不知道有沒有去考照，但還是有 2 百多人在全職醫療相關機構工作，這部分可能為尚未領證的實習護士。
8. 每月收入平均最高全職醫療為 4 萬-4 萬 5，全職非醫療為 2 萬 5-3 萬，所以很顯然有照跟無照、以及全職醫療跟全職非醫療間薪資有顯著差異。
9. 未來進修計畫方面，有 59.3%的人無進修計畫，但是有 34.5%有計畫國內進修、6.2%的預計國外進修，所以目前的進修管道須維持。

## 參、討論事項

案由一、「未來3年護理人力需求數及護理教育所需培養人數」系統動態分析項目之選定。

1. 將加上以學歷進行分析。
2. 依然採用複利與流動模式統計，中間有些會加權，跳脫傳統的統計模式，以急性醫療機構去做全面性人力推估，急性醫療機構就是用 70%的人力去推估 3

年。

3. 確認加上勞基法修改後因周休二日所影響的人力，醫師工時縮短後，所需之專科護理師該如何推估？這部分需向醫院學會調出 NP 需求數資料。
4. 未來三年內護病比是否達到 1:7 所影響的增加人力。區域醫院是否會達到 1:9？這邊所以增加的人力有多少？
5. 長照的那一塊不確定性高，但是可直接把衛福部先估計出的數值加入，但 05、06 年先不加入長照部分推估，07 年時再加入。
6. 三年內加開醫院所需人力：輔大、安南、台大癌症醫療……等，此部分需詢問醫事司加開床數。

#### 肆、臨時動議

#### 伍、散會

## 護理人力流向調查計畫 第四次研究小組會議紀錄

時間：104 年 10 月 22 日(星期四) 12:00-14:00

地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室

主席：林秋芬計畫主持人

出席者：盧美秀協同主持人、劉介宇協同主持人、

列席者：曾修儀研究員、郭南儀研究助理

### 參、主席報告

研究過程說明與報告，詳見附件

提議：

目前共 8 間學校回收問卷超過 100 人，決議將未達之 100 人之部分以百人計算，故 8 校可再多領取 1000 元工讀金。

### 貳、報告

一、研究結果報告，詳見附件(二)、附件(三)

(一)流向調查

1.計算滿意度平均值，如此可簡單看出工作滿意度多高。但目前統計資料是有加上非醫療工作者，建議將兩者分開計算。

(二)人力推估

1.未來推估人數需考慮退休人員數，但目前因離職手續辦理時無登記離開醫療職業環境之原因，故將採取過濾前三年離職人員超過 65 歲者推論為退休，以此作為退休人員推估計算。

### 參、討論事項

案由一、研究報告結案內容

1.可增加工作滿意度之平均值及標準差，如此可知各類畢業生之工作

情形。

2. 需再增加最高學歷分布情形。

**肆、臨時動議**

**伍、散會**

## 全臺護理教育專家名單

學校名稱	主管
<b>一、護理專科學校 (邀請 4 位，備取 2 位)</b>	
1. 國立臺南護理專科學校	陳 雪
2. 康寧醫護暨管理專科學校	葉麗娟
3. 馬偕醫護管理專科學校	田聖芳
4. 仁德醫護管理專科學校	王世麗
5. 樹人醫護管理專科學校	邵學慧
6. 慈惠醫護管理專科學校	藍淑芬
7. 耕莘健康管理專科學校	李芸湘
8. 敏惠醫護管理專科學校	白香菊
9. 高美醫護管理專科學校	林麗雅
10. 育英醫護管理專科學校	魏琦芳
11. 崇仁醫護管理專科學校	吳寶觀
12. 聖母醫護管理專科學校	薛曼娜
13. 新生醫護管理專科學校	袁智芬
14. 國立臺中科技大學 (原台中護專)	陳筱瑀
<b>二、技術學院護理系(邀請 4 位，備取 3 位)</b>	
1. 亞東技術學院	韓文蕙
2. 慈濟技術學院	彭少貞
3. 經國管理暨健康學院	王雪娥
<b>三、科技大學護理系</b>	
1. 輔英科技大學	張曉雲
2. 弘光科技大學	陳淑齡
3. 美和科技大學	吳瑞文
4. 長庚科技大學	簡淑慧
5. 大仁科技大學	黃美惠
6. 中台科技大學	江青桂
7. 元培科技大學	鍾玉珠
8. 中華醫事科技大學	黃惠子
9. 國立台中科技大學	陳筱瑀
10. 國立臺北護理健康大學	林惠如

四、大學護理系(邀請 2 位，備取 2 位)	
1.國立臺灣大學	賴裕和
2.國立成功大學	顏妙芬
3.國立陽明大學	唐福瑩
4.高雄醫學大學	洪志秀
5.慈濟大學	彭台珠
6.臺北醫學大學	張秀如
7.中山醫學大學	顏文娟
8.中國醫藥大學	曾雅玲
9.輔仁大學	馮容芬
10.長庚大學	蔡芸芳
11.義守大學	黃瓊玉
12.長榮大學	黃芷苓
13.馬偕醫學院	邱艷芬

## 103 年度委託科技研究計畫- 護理人力流向調查計畫

### 第一次護理教育專家焦點團體座談會 邀請出席名單

- 一、主辦單位：中華民國護理師護士公會全國聯合會
- 二、活動時間：103 年 12 月 30 日（星期二）上午 10 點整
- 三、活動地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室
- 四、出席人員：

序 號	姓 名	服 務 單 位	職 稱
1	王世麗	仁德醫護管理專科學校	主任
2	江青桂	中台科技大學	主任
3	李芸湘	耕莘健康管理專科學校	主任
4	唐福瑩	國立陽明大學	主任
5	陳雪	國立臺南護理專科學校	主任
6	陳淑齡	弘光科技大學	主任
7	楊文琪	輔英科技大學	副主任
8	馮容芬	輔仁大學	主任
9	簡淑慧	長庚科技大學	主任
10	魏綺芳	育英醫護管理專科學校	主任

## 103 年度委託科技研究計畫- 護理人力流向調查計畫

### 第二次護理教育專家焦點團體座談會 邀請出席名單

- 一、主辦單位：中華民國護理師護士公會全國聯合會
- 二、活動時間：104 年 2 月 4 日（星期一）上午 10 點整
- 三、活動地點：中華民國護理師護士公會全國聯合會會議室
- 四、出席人員：

序 號	姓 名	服 務 單 位	職 稱
1	王世麗	仁德醫護管理專科學校	主任
2	江青桂	中台科技大學	主任
3	李芸湘	耕莘健康管理專科學校	主任
4	唐福瑩	國立陽明大學	主任
5	陳雪	國立臺南護理專科學校	主任
6	陳淑齡	弘光科技大學	主任
7	楊文琪	輔英科技大學	副主任
8	馮容芬	輔仁大學	主任
9	簡淑慧	長庚科技大學	主任
10	魏琦芳	育英醫護管理專科學校	主任