

護理改革中長程計畫目標-策略-行動方案（修訂版）

執行期程:2014~2017 年

目標	策略	行動方案
一、合理人力配置，減輕工作負荷。	1. 明訂三班護病比。 2. 建置住院保險診療報酬與護病比連動制度。	1. 研擬三班合理護病比，並列入醫院評鑑基準，落實執行。 2. 研議辦理住院保險診療報酬與護病比連動制度之可行性。
二、護理人員執業條件符合勞動基準法及勞動條件相關規定。	1. 落實勞動基準法及勞動條件相關規定。 2. 落實使用安全針具。	1.1 勞動部加強醫療保健服務業勞動條件檢查。 1.2 勞動檢查結果納入醫院評鑑參採。 1.3 護理專業團體宣導護理人員工時規範(工時、輪班、休息、放假規定)。 1.4 護理專業團體定期舉辦有關護理人員合理勞動條件教育訓練課程。 2. 推動使用安全針具列入醫院評鑑基準重點項目。
三、護理合理薪資福利	1. 提升合理薪資福利。 2. 持續追蹤落實夜班津貼及相關福利措施。	1.1 市場調查護理人員及相關醫事人員薪資福利現況。 1.2 護理人員薪資福利名列醫事人員前五名。 1.3 落實 100 年 12 月 8 日考試院院會第十一屆第 166 次會議決議，五年內以漸進方式解決高資低用問題，具師類醫事證書者以師三級任用，並得搭配其他醫事職務師級與士（生）共用員額。 2.1 調查及了解醫療機構夜班津貼支給。 2.2 調查醫院對於健保護理專款，針對護理人員所提供之相關福利措施經費運用情形。

目標	策略	行動方案
<p>四、監控護理人力短缺情形。</p>	<p>1. 建立護理人力相關指標資料庫。</p> <p>2. 定期監測護理人力指標及進行護理人力推估。</p>	<p>1. 由衛生福利部建立護理人力資料庫，且每年常規性的收集資料，及調查台閩地區的護理執業人力。</p> <p>1.1 結合現有的醫院醫療服務量表，加強護理人力資源資料收集之項目。</p> <p>1.2 與衛生福利部之醫事管理系統進行護理人員領證及執業資料檢覈勾稽，65歲以下領證人員之執業率，及清查現行護理人員執業情形。</p> <p>1.3 護理人力資源資料報表之產出。</p> <p>2.1 護理人力監測指標，納入衛生福利部的常規收集資料項目。</p> <p>2.2 定期統計、分析護理人力監測指標、護理人力推估，並提出改善方案。</p>
<p>五、建立護理輔助人力制度。</p>	<p>1. 建立及推動護理輔助人力制度。</p>	<p>1.1 建立護理輔助人力職稱及工作職責。</p> <p>1.2 規劃及辦理護理輔助人力教育訓練。</p> <p>1.3 訂定醫院護理輔助人力管理要點。</p> <p>1.4 必要時配合修改相關法律。</p>

目標	策略	行動方案
<p>六、強化護理專業的正面形象。</p>	<p>1. 形塑護理專業形象。</p> <p>2. 辦理護理服務社會的公益活動。</p>	<p>1.1 製作護理人員專業形象文宣品。</p> <p>1.2 收集護理感人故事，運用平面或電子媒體傳播，形塑護理工作感動人心之形象。</p> <p>1.3 規範各機構於提供媒體拍攝與護理專業相關之劇情時，應符合護理專業形象。</p> <p>1.4 公開舉發並導正媒體拍攝或報導有違護理專業形象之情事。</p> <p>2.1 鼓勵護理專業團體每年編列活動計畫：分全國性共同的活動及地方性的個別活動。</p> <p>2.2 加強媒體宣導。</p>
<p>七、強化護理專業及領導能力。</p>	<p>1. 界定醫療院所一般及進階護理師的專業角色功能。</p> <p>2. 制定護理照護之記錄原則及範本。</p> <p>3. 提升護理主管的領導及決策能力。</p>	<p>1.1 研議一般護理師、專科護理師、進階護理師及個案管理師之執業範疇。</p> <p>1.2 發展並定期檢討護理人員之職能分析。</p> <p>1.3 修訂護理人員法及相關法規。</p> <p>2.1 建立一般病房及特殊病房護理照護之記錄原則及範本。</p> <p>2.2 修訂各項評鑑、訪查與認證的相關條文及基準。</p> <p>3.1 研擬我國護理主管應具備之能力。</p> <p>3.2 辦理各層級護理主管之教育訓練課程。</p> <p>3.3 衛生福利部及專業團體辦理醫療院所護理主管業務聯繫、座談及政策研議會議。</p>

目標	策略	行動方案
<p>八、護理教、考、訓、用的相互配合及接軌。</p>	<p>1. 研擬跨部會教考訓用脫節解決方案。</p> <p>2. 強化護理人員在職教育的品質。</p> <p>3. 建立產學合作機制。</p>	<p>1.1 教育部應落實護理教育及課程改革，促進護理教育品質提升，透過相關行政措施，如：護理教育評鑑制度、獎勵補助、總量管制等辦法，提升各校護理教育品質。</p> <p>1.2 衛生福利部先行評估目前護理人力之需求及現況，提出學士後護理人力培育需求後，教育部再提出「學士後護理學系」試辦計畫。</p> <p>1.3 教育部明確訂定辦學績效不佳學校之減招及退場機制的指標。</p> <p>1.4 學校加強護理師考照及就業輔導，落實護理系科畢業生流向調查及追蹤。</p> <p>1.5 以職能分析為基礎，重新檢視護理師國考科目及內容之適切性。</p> <p>1.6 提供各校應屆畢業生各應試科目成績與及格率。</p> <p>1.7 鼓勵專科生畢業直接就業。</p> <p>1.8 衛生福利部建置護理人力監控機制，調查長期護理人力狀況，全面監視實務執行現況及供給需求等評估考量。</p> <p>2.1 辦理護理類 PGY 訓練年限 2 年，並提高每人每月 5000 點補助 2 年。</p> <p>2.2 依據護理人員繼續教育積分更新護理人員執業執照，以維持護理人員執業所需護理專業品質。</p> <p>3.1 鼓勵醫院建立預聘制度。</p> <p>3.2 強化產學鏈結落實就業學程，協助學生職場工作之銜接，提升畢業生就業率，縮短新進人員適應期程。</p>

目標	策略	行動方案
<p>九、持續辦理護理人員回流計畫。</p>	<p>1. 建立符合護理人員需求之多元彈性工作模式。</p> <p>2. 建立護理人員重返職場的輔導機制。</p>	<p>1.1 瞭解護理人員投入、回流和留任的工作條件與需求。</p> <p>1.2 研擬符合護理人員需求之彈性人力資源管理模式。</p> <p>1.3 推動護理人員多元彈性工作模式。</p> <p>2.1 建置醫院與護理人員溝通及重返職場就業之媒合資訊平台，並評值其成效。</p> <p>2.2 建置數位學習課程、模擬實驗室課程和醫院臨床實習，並評值適當性。</p>
<p>十、建立優質護理職場環境，留任護理人員。</p>	<p>1. 建構優質護理職場醫院指標。</p> <p>2. 輔導醫院建立優質護理職場。</p> <p>3. 辦理優質護理職場醫院認證。</p>	<p>1.1 建構優質護理職場醫院指標及評分基準。</p> <p>1.2 測試優質護理職場醫院指標之適用性。</p> <p>2. 舉辦經驗分享座談會。</p> <p>3.1 於衛生福利部網站公布「優質護理職場醫院認證申請說明」。</p> <p>3.2 鼓勵醫療院所申請認證。</p> <p>3.3 研擬認證通過之醫療院所之獎勵方案。</p>