

全台醫院啟動護理師保衛戰 祭百萬年薪數位轉型留才

彈性排班制度化 以AI減輕負荷 引進護校學生提前布局

新聞中心／專題報導

疫情之後護理人力短缺的問題相當嚴重，各醫院莫不卯足全力，以穩住護理人力，透過調整薪資、強化福利、重視職涯發展與彈性排班等方式，試圖讓護理人力回流，並讓外界正視護理師的價值。

臺大醫院彈性排班安心留才 北榮多管道招募 形塑幸福氛圍

臺大醫院在「最好也是最壞的護理時代」中，以完整制度、彈性排班、進修支持與退休回聘等多元措施，成功留住並吸引護理人力。

從放寬晉升管道、全額補助主管攻讀EMBA，到雙導師制度、量身打造十年職涯規劃與家庭友善班表，皆讓護理師能安心在高壓臨床環境成長。

手術室團隊更在無標竿的尖端醫療中展現專業與韌性，成為醫療突破的重要力量，體現護理師在重大手術與生命現場不可取代的價值。

臺北榮總護理部人力雖然多達3000人，但面對逾3000床的照護需求，人力仍面臨挑戰。院方以導入智慧化、多管道招募、友善訓練環境、創造工作價值等多方面著手，2025年離職率已降至近年新低。

護理部最重要的任務就是「把人留下來」，並且讓護理師們感受到被關懷與傾聽。在院方全力支持與護理部同仁的努力下，透過各式管道穩住護理人力。

林口長庚智慧設備助效率升級 馬偕醫院提出護理經濟學留才

林口長庚醫院以智慧設備導入與系統整合為核心，結合生活支持與制度設計，建構護理人力穩定機制。

院內導入智能藥櫃、智慧輸液幫浦及各項智能設備，並將臨床儀器資料自動傳輸至護理系統，透過資訊整合提升照護效率與決策品質。同時推動護理紀錄結構化，簡化行政流程，延遲下班比例由約10.28%降至3%以下。

制度面搭配彈性排班與分工機制，降低非專業工作負荷，並結合住宿與托育支持，形成以科技為核心的整合型護理留才策略。

面對護理師人力短缺的挑戰，馬偕醫院在總院長

張文瀚醫師的帶領下，提出「護理經濟學」的新觀點。院方祭出百萬年薪、50萬元簽約金等利多方案，再加上彈性選擇工作條件、職涯發展等多元措施，同步強化護理師留任與新血招募。

除了薪資是最基本的條件之外，院方更致力打造一個讓員工有「幸福感、歸屬感、認同感」的職場環境，讓每一位馬僑人都能獲得被尊重與被照顧的感受。

三總數據決策精準管理 亞東推動留才減負策略

三軍總醫院作為軍系唯一的醫學中心，為強化護理人力編制，近年國防部軍醫局配合政府政策，從「選才、用才、育才、留才」等四大面向，以數據推動決策，並針對不同族群制定分層管理策略，展現靈活調度的管理韌性，離職率降幅達3%。

面對護理人力短缺，亞東醫院的因應策略並非只是單純的補足人數，而是同步推動「留才」與「減負」策略。院方一方面透過薪酬、獎勵、職涯發展與友善職場，讓同仁願意留下來，另一方面則是經由科技、流程改造與輔助人力的介入，讓護理師得以將時間用於真正需要專業判斷與照護的任務上。

院方認為，留才核心是要真正看見護理人員的需求與價值，並且將支持的力量落實到制度。相關作為不只反映在離職率遠低於全國平均，亞東醫院憑藉智慧醫療與全方位留才方案，更榮獲「2026護理友善職場認證」國家級肯定。

台北慈濟祭出三大策略 北醫體系校園扎根育才

面臨護理人力問題，專注於人文與社服的台北慈濟醫院同樣面臨挑戰。院方從「工作友善、生活友善、對待友善」三大策略著手，塑造院方職場特色吸引人才加入，以多元方式分散負荷。



▲2025年護師節，林口長庚院長陳建宗醫師（中）親自走訪各護理單位關懷第一線護理人員，並致贈禮品，感謝護理團隊長期投入臨床照護工作。

依據台北慈濟醫院2024年統計，年資三至五年的護理人員流失最為明顯，但是院方與護理部積極合作，展現留才誠意以及積極招募新血，多管齊下解決護理人力問題。

臺北醫學大學體系三家醫院面對護理人力問題所祭出的策略同中有異，將招募觸角向校園延伸，且採取彈性排班、強化福利措施、增加溝通管道等方式，打造友善的職場環境，讓護理師可以見到未來的發展藍圖。

北醫附醫祭出多元的人才計畫，推出「職涯飛揚獎助學金」，並推動「護理實習助理（NIA）」制度，讓學生以工讀的方式提早接觸職場。萬芳醫院重新整修宿舍，鼓勵同仁再進修，並連結至獎金機制。雙和醫院安排「精準護理師執照衝刺班」，協助學生考照，成為院方的生力軍。

新光醫院調薪留才穩住人力 國泰醫院傾聽需求留住新血

新光醫院以薪資制度與工作環境優化為核心，推動護理人力穩定策略，院方兩年間進行七次調薪，整體薪資調幅約29%，並搭配留任與簽約獎勵機制，提升臨床留才誘因。

同時透過導師制度與培育機制，協助新進人員適應臨床環境，並針對不同年資提供差異化支持，在工作負荷方面，導入數位工具與流程優化，減輕行政作業壓力，相關措施已經逐步反映成效，護理人員呈現正成長。

國泰醫院以「從護理師需求出發」為核心，發展結合制度與人性支持的留才策略。

院方透過持續傾聽第一線聲音，將工作與生活中的實際需求轉化為具體措施，涵蓋薪資調整、彈性排班及生活支持機制，提升護理人員職場認同與穩定度。

同時導入AI系統優化作業流程，並透過雙導師制度與PGY培育新進人員，種種作為使得新進護理人員離職率降至約2.3%。



▲臺北榮總以導入智慧化、多管道招募、友善訓練環境、創造工作價值等方面著手，降低離職率。



▲北醫附醫積極投入數位轉型，智慧藥櫃可以自動控管管制藥品，讓護理師得以將精力專注於病人的照顧。



掃碼看更多專題報導