

Mnews 醫藥新聞週刊

解決護理人力短缺問題 中部醫院端出對策因應

第1-6版

網址: <https://www.medicalnews.com.tw/> 僅供醫療人員閱讀

搶救護理人力荒 中部醫療體系多元策略全解析

從薪資到AI減壓 中部五大醫院砸重金強攻留任率

新聞中心／專題報導

護理人力問題在醫療機構密集的北部雖較為凸顯，但中部地區近年醫療生態競爭激烈，為讓護理人力運用更為平穩，中部地區醫療機構同樣也是使出渾身解數，積極爭取護理師加入與留任，為這場長期抗戰做足準備。

有感薪資AI助攻 中醫大附醫強化留才

身為中部地區私立醫療機構龍頭，中國醫藥大學附設醫院對於護理人力問題亦相當重視，無論是薪資、福利、降低工作負擔等皆不斷優化。正因為如此，相關措施實施之後有多達12個病房在近15個月維持零離職，展現極佳的留才效果。

目前中醫大附醫挹注新進護理師管道主要來自實習生，占比達近八成。此外，近年中醫大附醫對於改善護理環境所推動的措施，開始從內部發酵，近兩年來自院內員工推薦的比例明顯上升。

中醫大醫體系醫院最重要的薪資與工作環境著手，給予護理師最大的支持。薪資部分，近兩年提出有感調升，相關獎金發放也毫不手軟。改善工作環境部分，除了引進AI輔助，也盡量讓同仁正常休假，從細節著手讓員工認同醫院，強化留任意識。

護理是醫院資產 中榮五才策略改革

在全球面臨護理荒之際，臺中榮民總醫院以「護理視為資產」視為核心策略。護理部主任張美玉表示，中榮全院1650床、護理人員2331人，三班護病比優於國家標準。

然而在占床率96%、周轉率5.7%的高壓環境下，臨床負荷遠超數字所呈現。即便如此，中榮仍維持離職率低於8%，新進人員一年留任率達95%。

為改善護理困境，中榮以「五才」策略全面改革。「攬才」提前規劃招募、擴大校園徵才並提供實習獎勵，「留才」則是增加326位編制、導入Power BI監測人力並調升薪資。

「育才」藉由投入櫻花基金會資源補助出國進修並強化主管梯隊，「惜才」則是提供退休護理師半日制回聘，「聚才」是以整合跨領域團隊，成立長照與資訊護理師任務編組。

在智慧護理方面，中榮三年投入1億7500萬元導入AI，全院已有75%護理師接受AI訓練。為讓基層心聲真正被聽見，中榮於2025年成立「院級友善職

▼中醫大附醫相當重視護理師工作環境，透過薪資與工作環境的改善，讓護理師願意留在醫學中心展現護理價值。



場推動委員會」，13名委員中有8位由基層票選產生，讓第一線聲音直達決策層。

強化培育科技減壓 中山附醫多面向支持

中山醫學大學附設醫院透過學生培育、科技減壓與職涯支持等多面向策略，強化護理師留任與培育。護理部副院長吳美娟表示，院方自學生時期即提供獎助學金，並透過雙導師制度，協助學生提前熟悉臨床環境，降低進入職場的適應壓力。

在科技應用方面，中山附醫建置智能輔助護理資訊平台「小南阿長」，可即時翻譯多國語言衛教內容，並提供護理人員即時查詢照護與操作資訊。「醫點家」生成式AI護理紀錄系統，也可大幅縮短護理紀錄時間，減輕文書負擔。

此外，全院護理站導入ADC智能藥櫃，降低護理師等待藥品與處理病人抱怨的壓力。除科技與制度支持外，院方也透過留任獎勵、多元津貼、員工活動及雙軌職涯發展機制，協助護理人員兼顧工作與長期專業發展，提升留任意願。

秀體體系上下齊心 讓科技成為照護助力

彰秀秀傳醫院副院長兼護理部主任謝嘉琪表示，早在三十多年前，黃明和總裁便推動護理部直屬院長，讓護理聲音能直接上達決策層，並形塑「我們是一家人」的團隊文化。

為因應未來缺口，醫院推動多元招募、護理公費生與向下扎根，並以彈性輔導、職涯發展、回聘機制照顧新進與資深同仁。院方將政府補助全數回饋護理人員，並自2026年起導入AI減輕工作負擔。

彰秀秀傳醫院護理部主任吳美娟表示，在體系高

層支持下，護理部持續推動人才培育、友善職場、專業精進與智慧照護，讓同仁在被尊重的環境中發揮專業。2025年病人與家屬的讚美件數由593件提升至1003件，反映臨床肯定倍增。

面對智慧醫療，院內已培育AI人才並完成多項系統建置，讓科技成為照護助力。彰秀秀傳醫院邁入創立二十年，吳美娟強調護理承載使命，未來將持續精進專業、優化環境並擁抱永續與智慧醫療，照亮更多生命。

薪資福利調整營造友善職場 童醫院強化護理力

童綜合醫院藉由薪資福利的調整、打造友善職場、導入AI等方式，以期達到「補得進、留得住、用得久」的目標。

院方採取招募與留才雙軌併行的方式，在招募方面，醫院已經規劃將招募時間從畢業提前至求學階段，透過提供獎助學金與寒暑假工讀的方式，讓學生提早建立與醫院的連結。

在留才方面，院方致力提供讓同仁有感之福利措施，並透過獎金制度以強化薪資競爭力。院方推動彈性排班與多元班表，配合自主排班方式，讓同仁能在工作與生活之間取得平衡。

童綜合醫院強化升遷機制，簡化能力進階過程，且加以透明化，讓第一線的護理師能夠順利達成職涯的進階目標。

院方強調「對的人應該放在對的位置」，優秀的護理人才除了晉升管理職之外，也可以依其意願轉為專科護理師或是臨床護理專家，讓不同特質專業人才都能夠在適合自己的位子發揮專業。

院方落實「準時下班」以及「降壓減勞」，持續優化出入院流程，簡化繁雜的行政作業，並讓其更加順暢。同時大學導入AI技術，減輕護理師的負荷，讓護理師能夠回歸到臨床照護的專業上。



▲臺中榮總以「護理視為資產」為核心策略，成立「院級友善職場推動委員會」，讓第一線聲音直達決策層。



▲中山附醫護理部舉辦員工家庭日活動，透過團體交流與休閒聚會，凝聚護理團隊向心力。



掃碼看更多專題報導