

M news 醫藥新聞週刊

穩固護理人力 科技減壓扮要角
高屏東六大醫院多面向著手護盤

第1-7版

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

高屏東護理人力吃緊 從育才留才到科技減壓 六大醫院多元留才穩定量能 打造護理友善執業環境

新聞中心／專題報導

少子化、高齡化與醫療需求增加，使護理人力成為醫療體系重要課題。面對臨床缺口挑戰，高雄長庚醫院、高雄醫學大學附設醫院、高雄榮總、義大醫院、屏東基督教醫院以及花蓮慈濟醫院，從制度優化、人才培育到科技減壓等面向投入資源，盼降低流失、提升留任，共同守護醫療服務品質。

高長友善職場制度扎根 科技減輕護理負擔

高雄長庚醫院在院長藍國忠醫師帶領下，深知「得護理者得天下」，以同理心打造離職率僅約5.3%的優質環境，並榮獲2025年首屆「護理友善職場典範認證」。

院方透過多元策略穩固護理人才，在制度面提供彈性自主排班、友善回聘與產學無縫接軌。在臨床面導入生成式AI、無線秤重儀與智能藥櫃等科技賦能，大幅減輕文書與行政負擔。

至於在管理面，成立由基層護理師占六成的「友善委員會」，讓高層直接傾聽需求並給予實質獎勵。在培育面，則開設在院二技專班及提供公費公假進修，全力支持職涯發展。

面對未來，高雄長庚醫院持續強化職場安全、優化智慧設備並完善進階培訓，致力為護理人員建構一個能兼顧工作生活平衡且「看得到未來」的永續發展職場。

高醫婚育支持完善布局 人才循環留住護理量能

高雄醫學大學附設醫院（簡稱高醫）將護理留才的議題提升至醫院治理層級，祭出多項招人與留才的策略。院長王照元醫師表示，高醫的核心理念是讓護理成為值得一生投入的專業。

院方透過前瞻性的人才策略與智慧化管理，維持完整的病房運作，持續且穩定提供高品質的急重難症醫療服務，充分展現醫學中心的社會責任與經營韌性。

婚育階段是護理人力流失的重要節點，院方推動「0-6歲高醫一起養」策略，提供最高達42萬元的子女教育補助，打造從托育到教育的完整支持鏈，成為護理人員願意長期留任的重要動力。

高醫建立「前撈+後補」的人才循環系統，「前撈」策略將「畢業即就業」升級為「在學即融入」。「後補」則是彈性回聘退休或是因為家庭因素離職的護理人員，提供部分工時與多元排班方式，將離職人力轉化為可再投入的寶貴資產。

高榮食衣住行全面照顧 智慧輔助打造大家庭

高雄榮總面對護理人力問題，院方以「家人」方式對待員工，藉由食衣住行的照顧與智能科技輔助，將高雄榮總打造成為一個大家庭，並提出「挺護理我+1」支持口號，讓離職率、空缺率雙雙創新低。

招募新血部分，高雄榮總採取多元管道進行。護理部2026年5月底結合南部體系共同舉辦博覽會，讓學生與家長更了解醫院的工作環境。在薪資部分，自2025年開始，院方大幅提升護理待遇，輪值三班的契約護理師，薪資與獎金調幅即超過9%。

除了薪資待遇的調整，高雄榮總從食衣住行等各方面，都給予護理師最大支持，包括工作制服、員工食堂、員工宿舍、專屬停車場等。此外，高雄榮總亦藉由科技輔助，為護理師打造流暢且安全的工作環境。

義大新人培育到家庭支持 多元措施強化護理留任

面對護理人力短缺與高齡化帶來的照護需求增加，位於高雄偏鄉地區的義大醫院持續透過人才培育、家庭支持，以及智慧科技導入等多元措施，強化護理人員留任與職涯發展。

義大醫院執行副院長林俊農醫師表示，護理人力流失主要集中於新進人員適應期及婚育家庭階段。院方除了建立輔導制度協助新進同仁適應臨床環境，也提供轉調正常班單位機制，並設置院內托嬰與幼兒園，協同同仁兼顧工作與家庭。

在人才培育方面，義大醫院推動「展翅計畫」，提供護理相關科系學生獎助學金，提前建立人才來源。同時透過進修補助、專科護理師培訓及進階制度獎勵，支持護理人員職涯發展。



▲王照元醫師強調，高醫核心理念即是讓護理成為值得一生投入的專業。

此外，院方近年積極導入AI交班摘要系統及智慧醫療工具，減少文書與重複作業負擔。

屏基新人培育接軌臨床 智慧減壓回歸照護核心

面對護理人力短缺挑戰，屏東基督教醫院從工作減壓、新人培育到智慧科技導入，多面向打造友善護理職場環境。

屏基護理副院長朱淑媛表示，目前院內護理人力仍有缺額，其中以需輪三班的一般病房招募最具挑戰。為避免護理人員超載，院方在人力不足時優先限縮床位，維持合理護病比與照護品質。

在人力培育方面，屏基透過寒暑假工讀制度提前接觸護理學生，並以「星光幫」新人支持活動及臨床教師制度，協助新進護理師適應職場。針對資深人員，則提供進修補助、能力進階津貼及久任獎勵制度，鼓勵長期留任。

此外，院方近年導入AI護理紀錄系統，縮短記錄與交班時間，並持續發展智慧交班等功能，希望減少行政負擔，讓護理人力回歸病人照護核心工作。

花蓮慈濟偏鄉醫療堅守量能 人文關懷深耕護理人才

身為東台灣重症後送樞紐的花蓮慈濟醫院，在偏鄉缺工與少子化的雙重挑戰下，以「守護生命、守護健康、守護愛」為核心，展現強大營運韌性與留才決心。

為確保醫療量能，院方主動調整服務占床率並加速周轉，同步導入智慧儀表板、語音交班與遠距照護系統，大幅減輕護理師的臨床與行政負擔。

在薪酬福利方面，不僅全面調薪建構清晰的職涯發展路徑，更針對急重症等高壓特殊單位加碼留任獎金，並首創院內自提「白班獎勵金」，以平衡政府僅補助夜班所帶來的相對剝奪感。

面對中階人力斷層，花蓮慈濟醫院除引進外籍輔助人力分擔基礎病人照護外，招募觸角更向下扎根至國中與技職專班，積極培育在地學子。同時深耕護理人文，持續發行《志為護理》雜誌並提供學術假與獎金，鼓勵同仁發表臨床經驗。



▲管轄榮總體系的退輔會相當支持護理人員，每年舉辦表揚大會，給予護理師最大支持。



▲屏東基督教醫院透過精油按摩活動，舒緩護理人員面對高壓環境下的情緒負荷與心理安全。



掃碼看更多專題報導