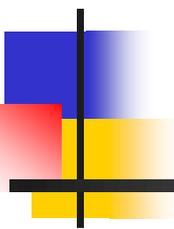


長照服務與產業中 人力的需求與培育

Need and Development of Long-term Care Workforce

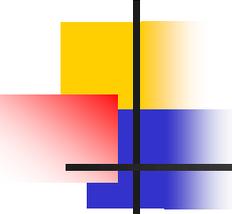


王雲東

Yun-Tung Wang

台大社工系 教授

Professor, Department of Social Work,
National Taiwan University



大綱

- 壹、研究目的
- 貳、我國快速高齡化的現象
- 參、長照服務與產業的定義
- 肆、長照服務與產業的需求人數
- 伍、長照服務與產業的人力需求
- 陸、長照服務與產業的人力供給與培育
- 柒、外籍看護工的現況與展望
- 捌、各國發展長照人力的策略
- 玖、討論與建議



研究目的

■ 本研究的目的主要包括下列三點：

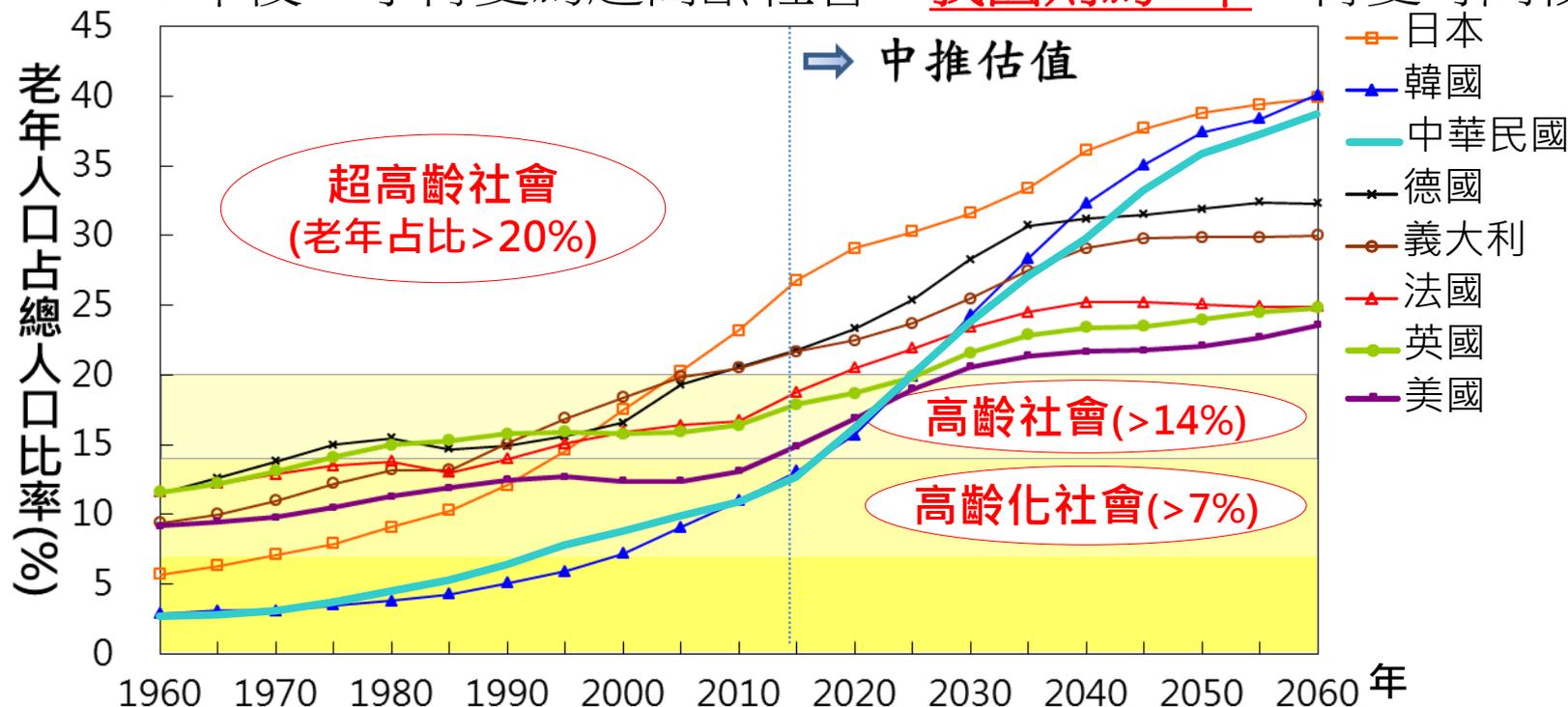
■ 一、整理相關文獻與資料，以呈現出目前及未來長照服務與產業的人力需求。

■ 二、整理與呈現目前及未來長照服務與產業的人力供給與培育狀況。

■ 三、分析長照服務與產業的人力供給與需求之間的差距為何，並參考國外經驗，提出具體政策建議。

我國高齡化速度將超過歐美日等國

- 我國將於2018年邁入高齡社會，2026年將再邁入超高齡社會
- 2015年日、德、義已成為高齡社會，將再分別過11年、36年及19年後，才轉變為超高齡社會；**我國則為8年**，轉變時間較快



資料來源：中華民國 - 中華民國人口推估 (105年至150年)。日本 - 日本國立社會保障人口問題研究所。韓國 - 韓國國家統計局 (National Statistical Office)。美國 - US Census Bureau。英國、法國、德國及義大利 - EUROSTAT。



長照服務的定義

- 在**2015年6月3日**所公布的長期照顧服務法（該法自公布後二年施行，以下簡稱長服法）第**3條**，明確定義長期照顧指：身心失能持續已達或預期達六個月以上者，依其個人或其照顧者之需要，所提供之生活支持、協助、社會參與、照顧及相關之醫護服務。

- 由此可知，長照為一持續性、跨專業領域的照護概念，其服務對象主要是以身心功能障礙之失能人口為主，雖大部分是**65歲**以上的失能與失智長者，但並不限於**65歲**以上的高齡者。



長照服務相關人力的定義

- 在前述的長服法第3條，也明確定義了長照服務相關人力，包括：

- **(1) 長照服務人員**：指經長服法所定之訓練、認證，領有證明得提供長照服務之人員（例如：照顧服務員、社工師、及各類醫事/護人員等）。

- **(2) 個人看護者**：指以個人身分受僱，於失能者家庭從事看護工作者（例如：外籍看護工）。

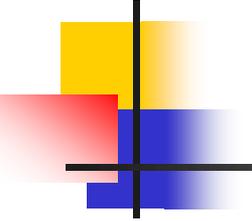
- **(3) 家庭照顧者**：指於家庭中對失能者提供規律性照顧之主要親屬或家人。



長照產業的定義

- 產業係指一個經濟體中，有效運用資金與勞力從事生產經濟物品（不論是物品還是服務）的各種行業(維基百科，2016)。

- 因此長照產業係指：透過生產物品或是提供服務，來滿足失能/失智者及其家人/照顧者在長照方面的相關需求，因之所發展出來的行業/產業；所以它有可能是新開發的行業，也有可能是原本已存在、只是隨著高齡化與長照需求的不斷上升、而更為蓬勃發展的行業。例如：科技輔具業、雲端健康照護資訊管理/健康監控系統(資訊業)等。



此外，長照產業有可能包括直接提供的長照服務；以日本為例，日本自2000年實施介護保險(即長照保險)以來，為了因應服務多元化及服務輸送效率化之需求，決定改變傳統上由政府行政部門委託「社會福祉法人」(社會福利機構)成為擔負日本照顧服務輸送體系主要團體的方式，而開放企業、農協(農會)、生協(消費合作社)及NPO(民間非營利組織)等各種法人團體經營照顧服務事業。

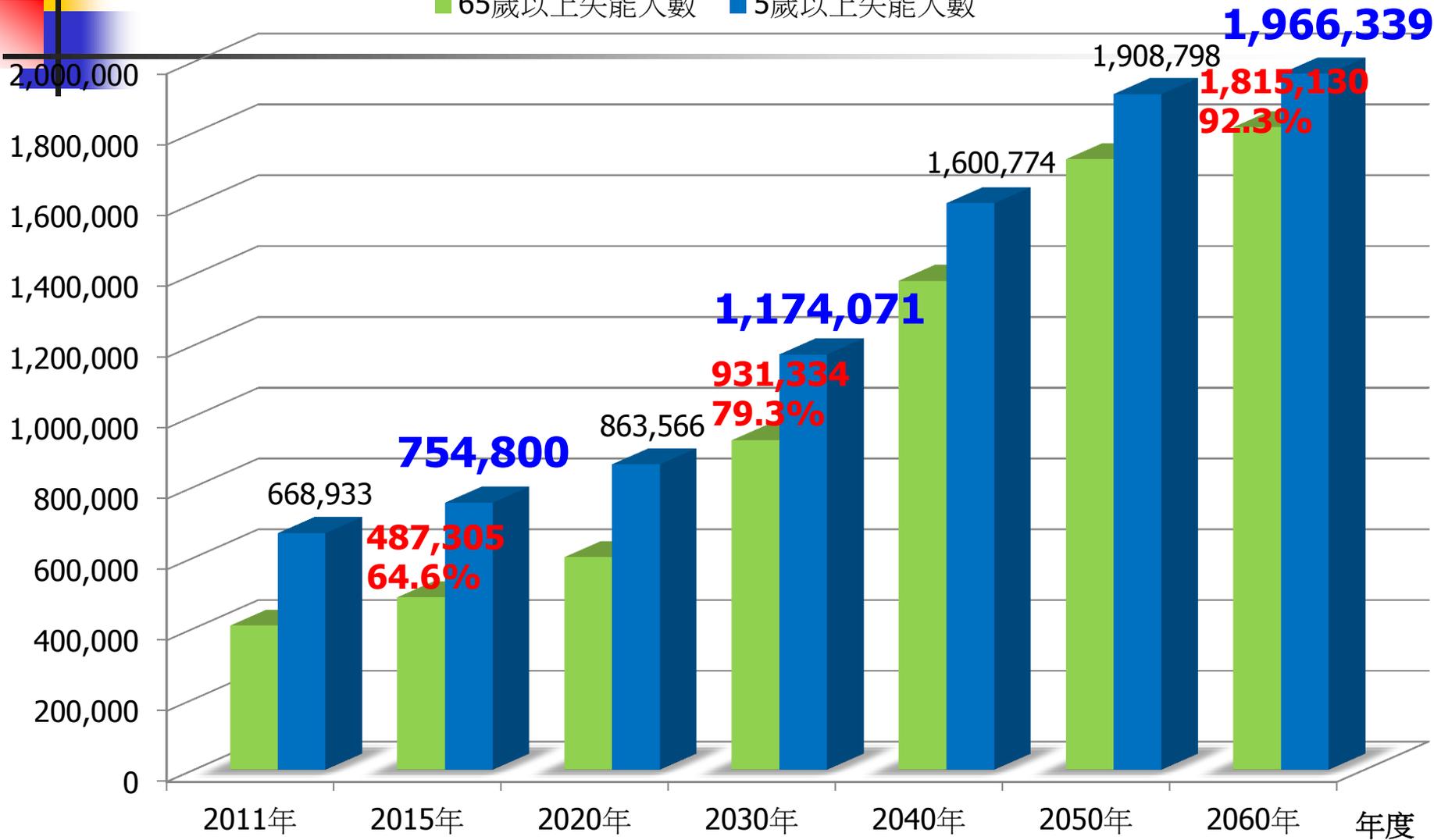
根據厚生勞動省的統計，至2005年10月止，(居家)訪視照顧機構共20,618所、通院照顧機構(日間照顧)17,652所、照顧老人福祉機構5,535所、照顧老人保健機構3,278所，各項服務機構皆大量增加，特別是居家服務機構呈現最明顯穩定成長的趨勢(江尻行男、莊秀美，2007)。

- 事實上，日本的企業在提供照顧服務之前，早就經營輔具的製造、販賣，經營付費老人院等社會福利服務事業。
- 介護保險實施之後，大量企業投入直接性照顧服務之經營。介護保險是推動照顧服務產業擴大發展的主要推力，提供照顧服務的團體急速成長，造就照顧服務產業成為新世紀的創新產業(江尻行男，1999、2001)。
- 至於在產值方面，日本高齡者的消費市場一年高達約**20**兆日圓，其中介護保險的給付市場大約**7~8**兆日圓，而保險給付以外的市場也很大，例如輔具市場(包含一般用品製造)就高達約**2~3**兆日圓。而且，未來的展望亦持續看好，因為**65**歲以上高齡者的人數增加趨勢是很明顯的。

長照服務與產業的需求人數與百分比推估 (i.e. 失能人口數與百分比推估結果)

■ 65歲以上失能人數 ■ 5歲以上失能人數

失能人數(單位:人)



若干長照服務人力需求推估結果 (單位：人)

11

資料數據出處來源	鄧素文 (2012) #	衛生福利部(2016)	王雲東 (2009)	
長照服務人力需求 量	2016年時	2017年時	2018年時	2028年時
照顧服務員	26,399~30,864	30,739~38,425	20,219~59,160	27,519~81,349
照管專員	1,499~2,998		2096~3,931	2,844~5,332
社工師	2,363~2,877	4,038	1205*	1634*
護理師	9,947~16,494	16,504	6376	8649
物理治療師	961~2,692	2,870	1161	1589
職能治療師	1,153~2,777	2,952	1,210~1,805	1,641~2,449
輔助科技專業人員			1,359~1,941	1,843~2,633

鄧素文 (2012) 中的內容與數據係根據行政院衛生署自己所推估2016年時的「長照服務需求人口數與人力數」。

* 因為王雲東 (2009) 所推估的僅為機構社工師，因此可能有些微低估。

資料來源：作者自行製表。



長照產業相關所需人力

12

- 長照產業相關所需人力，其行業範圍相當寬廣。除了如前所述，長照產業可能包括長照直接服務、科技輔具業、資訊業等之外；亦有可能包含下述幾類：

- **一、金融保險業：**

- 除了目前很多保險公司已開始在賣現金給付的長照險外；金管會已於**2015**年修訂「人身保險商品審查應注意事項」，增訂「實物給付型保險商品」專章，亦即：保險現在除了現金給付外，已可以提供醫療、護理、長照、健康管理、殯葬服務等實物給付；因此未來金融保險業可能會展開上下游產業結合或是異業結盟等。



■ 二、不動產業：

■ 隨著長照需求人口的不斷增加，不論是居家式、社區式、還是機構式照顧，都要透過不動產開發、與照顧資源的及早規劃建置方能達成。

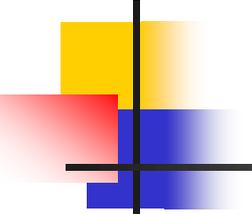
■ 三、生技醫療相關產業：

■ 由於未來失能/失智人口將持續上升，因此在生技醫療、新藥研發等相關產業勢必更加蓬勃發展。同時在長照機構方面，亦可續朝目前的「醫養合一」整合發展模式進行。

產業參與長照服務情形

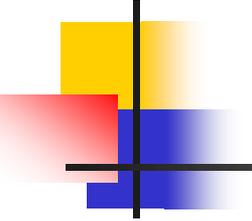
資料來源：引自衛生福利部(2015)

項目	民間參與情形
送餐服務	餐飲業
關懷據點	社福團體、社區發展協會
緊急救援	保全業、醫療及社會福利機構、社會福利團體
GPS	通訊傳播設備製造業、電腦及電子產品製造業、測量、導航及控制設備業、電信業
交通	汽車及其零件製造業
餐飲	餐飲業
健康養生	運動用品、器材批發業、運動、娛樂及休閒服務業
理財信託	金融及保險業
休閒娛樂	住宿及餐飲業、藝術、娛樂及休閒服務業
輔具、居家及交通無障礙	交通運輸業、醫療機構、社福團體、醫療器材批發及零售業
老人住宅	營造業、社福團體
長照體系	
居家式服務	醫療機構、社福團體
社區式服務	醫療機構、社福團體
機構式服務	醫療機構、社福機構



此外在長照產業相關人力需求量方面，由於上述這些行業的人力，多屬易於在不同行業間流動者；例如：資訊工程/程式設計與資訊管理等專業人力，可以在資訊業等高科技產業就業，也可以跨足到長照產業，端視相關政策的訂定。

舉例來說，像之前提到日本的經驗，如果政府宣誓未來將開辦長照保險，由於給付的明確性，勢必會吸引大量長照相關產業的資金與人力投入。



- 不過如果仍以目前稅收制的方式作為長照的主要財源，並且未開放產業可投入提供長照直接服務的話，則參考韓國與日本等國家在未實施長照保險前的經驗，對於長照相關產業的發展並不有利，同時在「非長照直接服務」的長照相關產業的人力需求量來說，也不會有明顯的上升(Rhee et al., 2015；林春植，2010；江尻行男、莊秀美，2007)。

2010年與2014年長照人力的盤點結果、供需比較與長照人力 培育狀況 (單位：人)

項目	2014年(A)	2010年(B)	增減比較 [(A)-(B)]/(B)	長照 2.0 需求 量 (C)	2017年需 充實人力 (C)-(A)	長照人力培育狀況
照顧服務員	26,214	19,154	36.9%	低推估 30,739人 高推估 38,425人	低推估 4,525人 高推估 12,211人	1. 目前為止共培訓11萬人領有照服員訓練結業證明書，並期望未來能每年穩定培訓1萬~1萬1千人。 2. 目前為止共有32,706人領有照服員職類技術士證。
護理人員	10,826	8,647	25%	16,504	5,678	民國99年至103年已訓練28,901人次。
物理治療人員	1,987	1,301	53%	2,870	883	
職能治療人員	1,091	653	67%	2,952	1,861	
社工人員	3,390	2,932	16%	4,038	648	民國97年至103年針對社會工作人員，辦理36場次教育訓練。

註：依盤點結果，照顧服務人力計26,214人，倘加計醫院12,000人，總計為38,214人。

資料來源：引自衛生福利部(2016a)。

近年來照管人員人力數與平均服務案量 (單位：人)

18

從表中可看出照管人員人力數呈現成長的狀況，但平均服務案量確是直線上升，已與當初規劃：服務量應為每**200**人配置照管人員**1**名的狀況有很大的差距，值得正視。

此外，民國97年至103年辦理照顧管理中心人員教育訓練，共培訓1,133人。

年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
照管人員配置數	315	315	331	331	342	353
平均服務案量	299	359	429	469	498	510

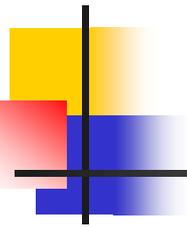
註：根據李光廷（2016）所載，日本目前照管人員平均服務案量為35

資料來源：引自衛生福利部(2016a)。

■ 在長照人力培育方面，主要包括：照顧服務員與相關社政及醫事人員。在照服員的人力培育上，根據「老人福利服務專業人員資格及訓練」辦法，目前欲擔任照服員工作可經由三種方式：

■ **(1) 領有照服員訓練結業證明書**，係由地方政府核發結業證明書，目前為止共培訓11萬人。在照服員訓練的課程時數方面，至少要包括核心課程50小時與實習課程40小時（含回覆示教10小時、臨床實習30小時）。

■ **(2) 領有照服員職類技術士證**，係由勞動部核發技術士證，目前為止合格人數32,706人。



- (3) 高中(職)以上學校護理、照顧相關科(組)畢業。目前專科以上設有老人照顧相關系、所、學位學程、科之學校已有**45**所(衛生福利部, 2016a)。

- 註：取得照服員職類技術士證之人數統計可能會與另兩種方式重複。

醫事專業長照服務人力培訓課程

21

<p>Level I 共同課程(18hr)</p>	<p>長期照護導論 (8) 長期照護政策與法規 (2)</p>	<p>長照資源介紹與應用(2) 跨專業角色概念 (6)</p>
<p>Level II 專業課程 (32 hr, 惟醫師 16 hr)</p>	<p>長期照護需求者之評估 長期照護服務介入與處理 照護品質之監測與管理 家庭照顧者功能與角色</p>	<p>感染控制 個案研討 年度專題及新興議題 其他(各領域8hr)</p>
<p>Level III 整合性 課程(24hr)</p>	<p>其他專業課程(選修)(4) 整合式課程(18)： 個案研討(6) 危機處理(2) 資源及行政管理(2)</p>	<p>生死學與臨終關懷(2) 常見長期照護各專業議題研 討(4) 年度各專業進階議題研討(4)</p>

醫事專業長照服務人力 培訓時數與訓練時間

	時數	訓練時間
Level I：共同課程	18小時	到職前或到任半年內
Level II：專業課程	32小時，醫師 16小時	到職2年內
Level III：整合性課程	24小時	配合在職教育於到職6年內完成

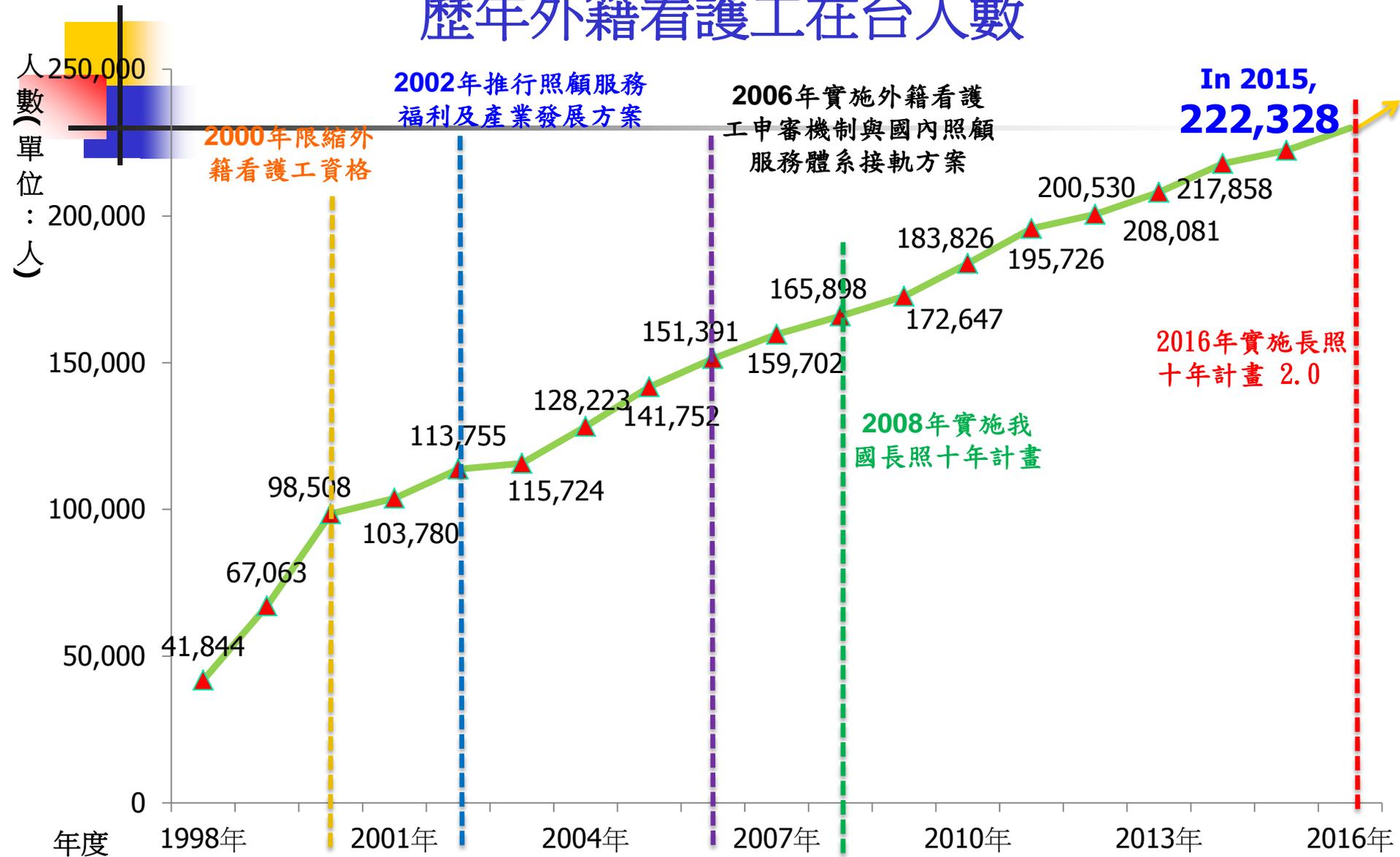
註：參訓資格：已取得專業證照者。

- 實習課程建議於到任一個月內由有經驗者帶領完成
- 長照訓練課程同時可認證各醫事專業人員繼續教育時數
- 短期以評鑑要求，長期納入長期照護法規規範
- 長照人力足夠後，考慮Level I、II完成後再投入長照服務

資料來源：蔡閻閻 (2014)。

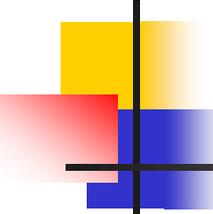
- 此外在教育系統長照人員培訓成果方面，根據2013學年度統計，長期照顧相關科系現況，全台共有29所大專校院、35個相關科系、5個研究所，學生人數達5,432人。和96學年度的1,621人相比，是6年前學生數的3.35倍。
- 不過，儘管學校端已開始培育高齡照護人才，但多年下來，長照產業始終發展有限。依照教育部統計，101學年度有1,262名長照科系畢業生，但只有38.2%從事長照相關工作。分析原因，主要有：職場條件不佳、社會觀感和來自家人壓力等（林珮萱，2014）。

歷年外籍看護工在台人數



■ 近年來外籍看護工每年在台人數呈穩定上升趨勢；至2015年，已超過22萬人，是目前在長照領域工作的照服員人數（26,214人）的8.5倍。在國籍別分布方面，以2015年來說，來自印尼者超過17萬人最多，占79%；其次為菲律賓的12.3%，越南的8.4%，與泰國的0.2%等（勞動部統計處，2016）。

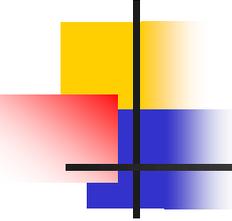
■ 不過印尼政府已多次表示：自2017年起，印尼將不再輸出勞工。雖然學者表示：此一政策是否會真正落實，仍有待觀察（Tirtosudarmo, 2016）。但這個訊息對我們來說其實是個警訊，過度依賴外籍看護工，特別是某一個國家，絕對是有風險的。



各國發展長照人力的策略

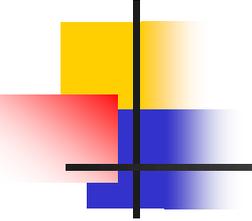
- 在發展長照人力的策略上，多數OECD會員國提出的作法有：人力促進方案、經濟誘因、提供持續的教育訓練，以及提升身分及工作形象等。

- 在人力促進方案上，以英國為例，英國採混合的教育訓練制度，除了有職業學校提供的教育訓練外，許多照護機構也提供學徒制度（**Traineeship/Apprenticeships**）。學徒制度讓機構根據政府的訓練規範與自身機構的訓練需求，自行訓練人力與提供就業安置。這個措施讓長照人力的教育與就業有更多彈性與選擇。



- 在經濟誘因方面，**澳大利亞**鼓勵過去曾經從事過長照相關工作的退休人士重回職場；而其他國家（**德國、荷蘭、英國與美國**）則是將目標轉向在社會上經濟弱勢的族群，像是長期失業的年輕人、再次進入職場的人、社會少數族群或是其他可能的就業人口（**OECD,2011**）。

■ 在提供持續的教育訓練，以及提升身分及工作形象方面，以德國為例子，聯邦政府負擔長照人員第三年進階教育的花費。德國使用公費，對於年長的照顧人員且願意轉任長期照顧者，在第三年或是最後一年的訓練給予補助，過去政府只資助前兩年的教育費用。



- 此外，從日本經驗，居家服務員（home helper）由一、二、三級課程，分別為**230** 小時、**130** 小時、**50** 小時的訓練時數，讓職業訓練系統訓練出來的實務工作者，加上實務年資也可以應考「介護福祉士」。

- 但日本自**2009年4月1**日起廢止居家服務員第三級（**50**小時）合法雇用資格（不支付照護報酬，緩衝期一年）；**2012**年起，居家服務員第一級訓練也提升到**500**小時訓練，足見日本在基礎照顧服務員專業及品質提升上的用心。

■ 另外，日本**2008**年開始進用外籍照護工作者，**2**年內培訓**1000**人（護士**400**人、介護福祉士**600**人）上限。培訓的過程為入境後需有六個月期間學習日本語、導入照護學習，進入照護機構工作研習，需取得「介護福祉士」國家考試合格後，才能在日本工作，取得國家「介護福祉士」資格者可繼續居留在日本；若未取得「介護福祉士」資格，強制回國。

■ 若是透過學校研習者研習二年，畢業後須取得「介護福祉士」資格，才能繼續留在日本工作。日本對外籍照顧人員的要求比較嚴謹，類似移民的做法，合格的「介護福祉士」可以留在日本工作沒有年限（李光廷，**2009**）。

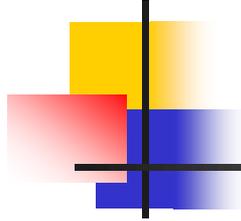
■ **我國**在發展長照人力的策略上，也靈活採用上述方法，茲列出目前已在執行中的人力發展作法：

■ 一、改善照顧服務員薪資條件及工作福利：

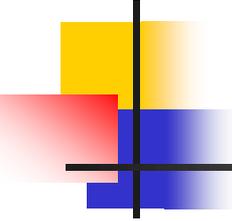
■ (一) 自2014年7月1日起照顧服務費自每小時新臺幣(下同)180元調高為200元，並明定最低時薪為170元，期將現行每月薪資約1萬9,800元，提升為2萬2,400元(提高比率超過10%)；補助居家服務提供單位(僱主)應負擔照顧服務員勞、健保費及勞退準備金；補助偏遠地區照顧服務員交通費，每人每月1,500元，以保障照顧服務員之實質收入；另為改善工作環境，減輕照顧工作負荷，補助居家服務單位提供輔助照顧工作之簡易配備，減少職業傷害。

■ (二) 增列國定假日加倍補助及單位營運費：

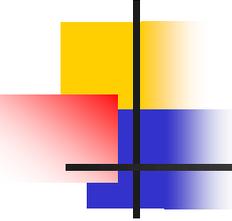
■ 為合理反映照顧服務成本，自**103**年度起對於照顧服務員於勞動基準法第**37**條以及同法施行細則第**23**條規定之國定假日提供服務者，其補助時數內之照顧服務費加倍發給；另為補貼照顧服務員相關工作福利所需成本，再增列服務提供單位營運費補助，以支應加班費、特別休假薪資、在職訓練薪資或勞動法令規定雇主應負擔之勞動條件必要支出，以鼓勵進用照顧服務員，促進服務量能成長。



- (三) 提供失智症照顧額外加給：
- 為因應失智症照顧之特殊性，提供居家失智症照顧者，每個服務對象每月加給350元，以增加照顧服務員於提供不同服務對象之加給辦法，提升實質薪資。

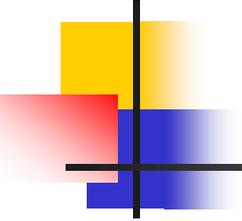


- 二、為因應服務對象之失能樣態與多元照顧需求，提升專業能力，照顧服務員每年須接受20小時以上在職訓練課程；並明定各單位應聘具有社工或護理專業之居家服務督導員，主責照顧服務督導事宜，提供專業支持之工作環境。



- 三、鼓勵取得專業證照，提供證照加給：為增進照顧服務員專業形象及人力分級，對於任職居家服務提供單位領有照顧服務員技術士證之照顧服務員，當月服務時數達130小時以上，每人每月補助專業加給1,000元。

- 四、獎勵居服單位以月薪專職聘僱，以強化照服員職涯發展與多元晉升管道，提高國人投入長照服務意願，促進留任及就業機會。



- 五、持續透過勞動部職業訓練體系培訓照顧服務人力，鼓勵中高齡及二度就業人口從事照顧服務工作，預訂每年培訓及培育至少**1**萬人；持續推展長照專業人員培訓計畫，並促進長照人員多元化發展，預計**105**年**9**月長照培訓數位化課程上線提供服務，每年培訓可達**1萬2,000**人(衛生福利部，**2016b**)。

- 除了前述長照人力發展的策略外，開辦長照保險也是提升長照人力與相關產業的好方法。
- 以韓國為例，韓國長期照顧保險在2008年開辦，在當時韓國500多萬老年人口中，2008年7月時使用長照服務人數為76,476人，到2008年12月時使用長照服務人數上升到148,749人，到2009年5月時此一數字更上升到202,492人，可以說在不到一年的時間使用長照服務人數就以超過倍數的速度在成長。

韓國長照設施狀況

[單位：個所，人]

38

在機構式服務方面，由2008年7月 1,395個所、服務人員58,425名開始給付，到2009年5月有 2,016個所、服務人員76,216名。長期照顧保險施行後，照顧設施數量與服務人力均呈明顯增加趨勢。

區 分	2008年7月	2008年12月	2009年5月
設施數(供給)	1,395	1,717	2,016
服務人員(供給)	58,425	68,581	76,216
使用者數	46,114	56,370	62,677

資料來源：林春植（2010）。

韓國長照居家式服務提供單位狀況

[單位：個所]

在居家式服務方面，長期照顧保險施行後不到一年，居家設施提供服務單位數與施行初期相比也是有倍數以上的成長，並且現在判斷各地區都無不足之處。不過由於民間小規模居家設施的快速成長，競爭也是非常激烈的。

區 分	2008年 7月	2008年 12月	2009年 5月
訪問照顧	2,823	4,362	6,031
訪問沐浴	2,654	3,006	4,271
訪問看護	461	626	688
晝夜間看護	641	806	925
短期保護	397	691	1,020
輔具	364	733	880
總 計	6,340	10,224	13,815

韓國照顧服務員接受培訓取得結業 證明書狀況 [單位：人]

40

在照顧服務員人力相關方面，培訓機構數自2008年1月到2009年12月，兩年內成長超過10倍。

而在接受培訓、取得結業證明書的照顧服務員人力部分，自2008年6月的70,335人、到2009年12月的500,125人，成長超過7倍。

區 分	2008年 1 月	2008年 6月	2008年 12 月	2009年 12 月
教育機關	101	1,009	1,080	1,139
取得資格者	—	70,335	333,984	500,125

資料來源：林春植（2010）。

韓國從事長照人力統計

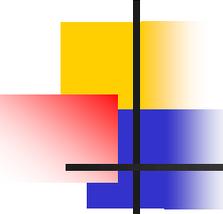
[單位：人]

41

韓國長照保險開辦1年後，從事照護師人力成長了5倍（= 120,342 / 23,853），同時創造了10萬個以上的新工作職位。

區分	2007年 12月末	2008年6 月末	2008年 12月末	2009年 5月末
從事照護師人力	17,054	23,853	84,412	120,342
長期照顧機關其他從事者	6,481	13,830	30,221	27,074
照護師教育機關從事者	-	553	7,588	7,742
福祉用具事務所從事者	-	-	1,000	1,303
公團長照管理要員	-	1,036	1,036	1,036
合計	23,535	39,272	124,257	157,497

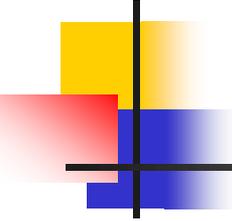
資料來源：林春植（2010）。



討論與建議

- 如前所述，長照服務與產業所需的相關人力，其範圍相當寬廣；本研究僅針對其中若干人力，提出其需求、供給與目前培育之具體數據。

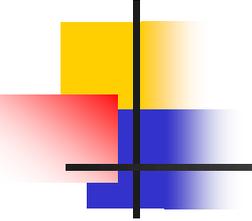
- 整體來說，無論是馬政府或蔡政府的長照需求人力推估結果，均高於目前最新的盤點結果（供給），但差距尚屬可接受範圍。依照目前的人力培育狀況，只要長照領域的工作在勞動條件與社會形象方面，能夠維持穩定並逐步提升，讓接受培訓、擁有證照、或是相關科系畢業生，願意投入此一領域的職場，相信至少現階段人力應是足夠的。



■ 以下針對若干研究結果，提出說明與討論：

■ 一、馬政府或蔡政府的長照需求人力推估結果，最大的差異就是馬政府是假設在**2016**年開辦長照保險的情形下，而得出的推估結果；至於蔡政府則是仍維持現行稅收制的架構，只是將長照十年計畫擴大規模，稱為「長照**2.0**」的情形下，得出的推估結果。

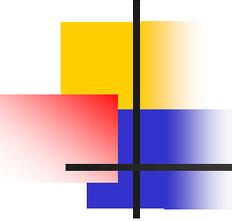
■ 由於人力需求推估和政策之間關連密切，而目前是蔡政府執政，因此在長照人力需求推估與盤點結果（供給）相比較的數據上，本研究仍以使用蔡政府的為主。



■ 不過，值得注意的是：現行的長照服務無論是行政體系、服務措施/方案、財源，都分屬不同體系，主要包括：衛政、社政（老人福利、身心障礙福利）、退輔系統等，而長照十年計畫的服務對象，主要係針對**65歲**以上的高齡人口，從表一可知：**65歲**以上的失能人口，僅占總失能人口的**65%**，因此蔡政府的長照人力需求推估結果，應該是有低估的。

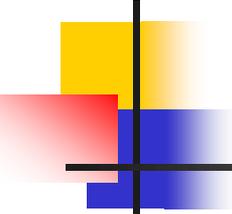
■ 二、依照衛生福利部(2015)「長期照顧服務量能提升計畫」所載：經統計103年底服務中之個案量為155,288人，約佔失能人口數21.2% (i.e. 服務涵蓋率)，顯示仍有許多長照需要者未納入我國長期照顧十年計畫中之對象。

■ 也就是說，目前70多萬失能人口的主要照顧者仍是家庭照顧者；因此如果沒有很好的支持體系，就有可能會發生近年來媒體迭有報導的照顧者不堪長年身心負荷、於是將被照顧者殺死再自殺的不幸事件。展望未來，高齡化與失能人口日益增多，此一問題，更加值得高度關注。



■ 三、照顧服務員培訓後留任比率偏低：如前所述，自民國92年至103年已共培訓照顧服務員101,829人，目前留任長照服務領域26,942人，留任比率約為26%（衛生福利部，2015）。

■ 事實上，會接受培訓的照顧服務員，大部分都是有意願在長照領域工作的。因此留任比率偏低，代表的還是對長照領域的工作在勞動條件與社會形象方面，與個人期待有落差，而這也應是未來政策努力的重點。



■ 四、**照管人員服務量過重**：如前所述，至**2016年6月**，照管人員共**353**位，平均服務案量**510**人，已與當初規劃：**服務量應為每200人配置照管人員1名**的狀況有很大的差距。

■ 事實上，蔡政府並未呈現照管人員需求人力量是多少（詳見表二），僅表示：因預算有限，照管人員人力難有成長空間（衛生福利部，**2016a**），即便目前的照管人員培訓數已超過一千多人；某種角度來說，似有規避此一問題之嫌。

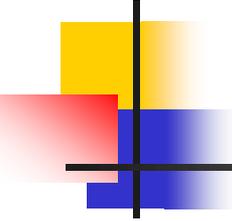
■ 根據前述的研究結果與討論，本研究提出下列建議：

■ 一、明確宣示：未來將朝向開辦長照保險政策方向。如前所述，對於我國高齡者福利政策或長照政策來說，最值得關注的就是：我們高齡化的速度特別快。

■ 舉例來說，根據推估，2026年時我國高齡人口比率將再超過20%，成為超高齡（super-aged）社會。

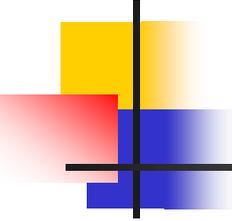
■ 若根據Slide 10，以與2026年最接近的2030年為例，65歲以上的失能人口數超過93萬，是目前約48萬的1.9倍。屆時如果不開辦長照保險，服務量能足以支撐嗎?! 那再展望更未來呢?

- 所以，如果未來總是要開辦長照保險的話，適當的時間為何？
- 根據韓、日等國的經驗，韓國是2008年開辦長照保險，當時高齡人口占總人口約10%；而日本是2000年開辦長照保險，當時高齡人口占總人口約17-18%。台灣目前高齡人口占總人口的比率約為12.83%，介於韓國與日本開辦長照保險時的高齡人口占比之間；因此台灣如果要開辦長照保險，這幾年應是最佳時間。萬一錯過，屆時又發現不得不辦長照保險，但愈晚開辦、難度愈高，到時很可能會落入騎虎難下的局面。
- 此外，從前述韓國與日本的經驗，開辦長照保險後，可帶動產業與人力的大量投入，提高服務質量與涵蓋率。



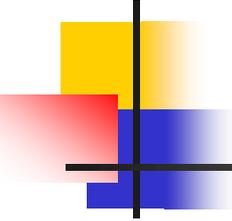
■ 二、透過積極、持續與媒體的合作，完成有品質且感人的作品（例如：電影、漫畫...等），並在市場上大量出現，以逐步改變/調整國人對照顧服務員的刻板印象，並提升其社會形象。

■ 例如：日本透過「看護工、向前衝」漫畫，成功塑造看護工專業、親切、有前景的形象；並讓很多年輕人從小就建立了這樣的價值觀。此外，日本的「送行者」電影在台灣播放，改變了很多人對殯葬業的看法，特別是不少年輕人因此對禮儀師抱持正向價值觀、並願意從事



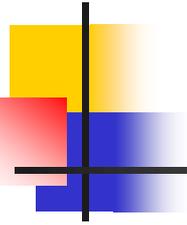
- 三、鼓勵照顧服務員升任照服督導；並獎勵居服單位以月薪專職聘僱，以強化照服員職涯發展與多元晉升管道，促進留任及就業機會。

- 四、建立照管人員證照制度，同時提升培訓課程的專業性。此外，增列此部分預算與員額，並明確呈現照管人員需求人力量。

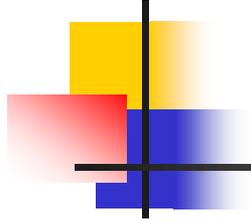


- 五、儘速落實將外籍看護工納入長照系統，並建立在職訓練課程與證照制度。

- 六、提供家庭照顧者具體而必要的協助。例如：喘息服務，即可減少對正式照顧（如：機構式服務）的需求。此外，鼓勵受照顧者的家庭成員接受相關課程培訓，以提升照顧專業。



■ 七、持續鼓勵各大專院校開設長照課程/學程，對於學程的課程規劃希望能儘量與長照相關培訓課程接近/一致，並建立學分抵免制度，以鼓勵更多相關科系畢業生投入長照領域職場。



Thanks for your listening !