

## 第9期

## 守護國人健康，有賴專業彈性的醫事人力制度

陳時中 衛生福利部部長、王秀紅 考試委員



“公部門醫事人員肩負國家公共衛生與醫療健康政策的重要使命，是國人生命安全的守護者，也是達成全民健康覆蓋與全民均健的關鍵。”

近兩年來爆發的全球疫情，帶來對國民生命健康與生活型態的重大威脅，也凸顯出公部門醫事人員對國家的重要性。由於用人機關的業務特性與其他行政機關有所差異，政府醫事人員的進用制度，20年來也基於專業的需求，逐漸演變出一套不同於一般公務人員的任用體系。這樣一個專業導向且具彈性的醫事人員人事制度，提昇了政府衛生政策與醫療健康服務的施政品質，進而促進國人的健康。

此一專業導向且具彈性的人事制度，其成效與意義在疫情期間尤其明顯。國人每天下午兩點直播收看的指揮中心記者會，當中一些熟面孔，就是政府透過不同於傳統考試用人的制度所網羅的專業人才。而大量的醫事人員在此次疫情因應中，亦扮演了關鍵的角色，無論是疫調工作、防疫指引、集中檢疫所的規劃、還有疫苗採購與封緘檢驗等，無不倚賴這些具有醫療背景的專業人員的付出。

**優化公職醫事人力任用制度**

我國醫事人員執業場域分布在政府衛生機關、公私醫療及醫事機構、學校等，所提供之醫療業務屬性各有不同。

於公立醫療機構、機關或公立學校任職之醫事人員，須由領有醫事專門職業證書者擔任，執行各機關組織法所定之職務及相關醫事法規規範之業務範疇，除了提供各醫事職類之專業業務外，亦須配合國家醫療衛生保健政策之執行。而任職於政府機關的醫事人員或具醫事人員資格之公職人員，則肩負著公共衛生及社會福利政策的研擬、監督及推動之責任，在醫療保健衛生體制中，醫事人員皆各有其明確完整的分級、分層、分工任務，建構了功能完整的專業醫療體系。

醫療衛生政策之規劃與推動攸關整體醫療服務品質，影響全民健康與生命安全甚鉅，向來備受社會關注。政府衛生機關為增進醫事業務推動效能，突破傳統公務人員任用管道之限制，積極規劃遴用具有醫事專業知能與實務工作經驗之醫事人員進入公立醫療機構、衛生機關服務，歷來為此推動了三次重大的變革。

其一，銓敘部於民國82年制定公布「**專門職業及技術人員轉任公務人員條例**」，放寬經由專技人員考試及格，且實際從事相當之專技職務2年以上，成績優良者，得轉任公務人員，並且增訂醫事人員經專技人員檢覈及格後，曾實際從事相當之職務2年以上，成績優良者，得任用為公立醫療機構之醫事人員，暫時解決公立醫療機構人才羅致之困境。

其二，為解決上述人員仍受轉任後職等起計之限制等問題，於89年1月16日發布施行「**醫事人員人事條例**」，澈底解決公立醫療機構醫事人員任用問題，並使各機關取得法源，得以依其組織法或編制表規定進用醫事人員，用人取才更具彈性。

其三，考試院於102年修正發布「**公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則**」，增設醫事檢驗師、藥師、護理師、臨床心理師、諮商心理師、營養師、醫事放射師及防疫醫師等8類公職醫事人員高普考類科，配合前揭專技人員轉任制度及醫事人員國家考試方式，政府機關可進用符合其推動醫事公務所需之優秀醫事專業人才，對於機關政策規劃、推動及執行具有實務且正面之助益。

## 因應醫療環境需求之醫事人力配置

根據銓敘部110年7月31日統計資料，各公立機關經過銓審的醫事人員為2萬7,267人（占全國公務人員人數之9.15%）。在經過銓敘部銓審的15類醫事人員中，以護理師、護士最多，總共1萬8,393人，占醫事人員比率之67.46%；醫師、中醫師及牙醫師次之。近一步分析醫事人員任職單位分布情形，則以公立醫療機構者最

多，共2萬1,312人（占全體78.16%）；服務於公立學校者次之，共4,754人（17.44%）；政府機關者最少，共1,201人（4.40%）。

這裡值得注意的是，地方政府衛生所實為基層醫療專業服務的重要提供者，必須有合理的醫事人力配置，以滿足民眾服務需求。因此衛生福利部近年積極檢討衛生所之人力配置，研擬修正89年發布之（縣市衛生局所屬）衛生所組織規程參考基準，按人口數及偏遠程度擴增衛生所護理人力編制，並賦予地方政府、衛生所得依其任務需要增加其他各類醫事人員編制，以符合衛生所功能及服務模式轉型所需之人力。

此外，經分析公立醫療機構醫事人員分級任用情形，以師級任用者最多，總共2萬2,721人，佔96.16%；士生級僅佔3.84%。這顯示醫事人員任用能落實回歸證照用人精神，改善「高資低用」的情形，這也使得醫事人員離職隨之逐年下降，經統計資料顯示，107年公職醫事人員離職率為1.76%，108年降為1.35%，109年更降至1.31%。

雖然醫事人力任職逐漸趨於穩定，惟近年民眾醫療健康需求日益增加，醫療人力缺口也有逐年擴大趨勢，所幸行政院於108年12月10日修正中央政府機關總員額法，將公立醫院之醫事人員任用人數得排除於總員額計算，各醫院得在符合醫療機構設置標準之原則下，依其業務實需、基金營運及盈虧情形調整實際進用人力。但對於位處偏遠地區或賦予特殊任務（如司法精神醫院）之公立醫療機構，仍須全面性檢討公立醫療機構之薪給制度，搭配公費服務制度方能解決其人力招募困境。

總而言之，相關制度仍必須經常性滾動檢討，預先妥善規劃醫事人力資源供需問題，才能持續維持醫療體系正常運作，俾利適時呼應民眾之醫療健康需求。

## 醫事人力資源發展策略

近年來我國不斷精進醫療衛生政策，致力於提升整體醫療環境品質與量能，皆關係著國家醫療專業的發展。而穩定的醫事人力資源是拓展醫療專業的根本，因此，如何保障醫事人員權益，讓醫事人員在職場的專業性及公平性受到尊重，應從現行的人事制度興革做起。

在檢討人事法制策略與精進作為，過去一直為醫事人員所垢病的高資低用情形，自100年起採用共用員額方案已逐漸改善。根據統計資料顯示，從100年高資低用人數有5,019人，至110年7月雖已降至370人，對於這些仍處於高資低用的醫事人員，應持續追蹤，並協助改敘。為落實醫療專業知能與時俱進，衛生福利部配合

研修相關法規，於107年修正規範醫事人員專業訓練課程期限。同時，配合法制規定及機關業務用人需求，修正醫事單位職務範圍認定標準。

此外，因應近兩年的疫情衝擊，為推動防疫相關工作，衛生福利部提出建議**彈性調整配置師級醫事職務比率**，以完備逐級升遷管道及人才交流；並**增列疾病管制署科長得由醫事人員擔任**，藉由其具備之醫療專業知能與實務經驗，提升國家防疫政策制定與推動的精確性與有效性。

公部門醫事人員遴用，需要兼顧專業與能力，以拔擢優秀人才。基此，銓敘部與衛生福利部需共同研議醫事人事用人制度，例如師級醫事人員配置比例，使其更臻合宜，並促進用人機關之彈性人力運用，以提高競爭力與施政效能。

### 優質醫事人力資源、創造專業價值

我國憑藉著長期培育的優質醫療人才與實力，在精湛的醫療技術與優質的醫療健康服務下，醫療保健水準屢屢獲得全球高度的評比與肯定。醫事人員是醫療照護體系中最重要資產，也是建立全民醫療健康照護機制的主軸。為強化政府施政效能，暢通專業醫事人員轉任陞遷的管道，兼顧其就業權益及職涯發展，方能發揮穩健的醫事人力資源管理，實現推展及建構完善的醫療體系之目標。

<a href="#">上一篇</a>	<a href="#">回前頁</a>	<a href="#">下一篇</a>
---------------------	---------------------	---------------------