

**2019 年第廿屆「ICN 亞洲護理人力論壇」暨
第十六屆「亞洲護理學會聯盟」會議報告**

**The Report on
the 20th ICN Asia Workforce Forum (AWFF) &
16th Alliance of Asian Nurses Association (AANA)**



台灣護理學會

王秀紅理事長、黃璉華副理事長

章淑娟常務理事、胡文郁常務理事

陳淑芬秘書長

2019.11.21-23

壹、前言

國際護理協會(International Council of Nurses, ICN)第20屆「亞洲護理人力論壇」(ICN Asia Workforce Forum, AWFF)與第16屆「亞洲護理學會聯盟會議」(Alliance of Asian Nurses Association, AANA)先後於11月21日—23日期間，由韓國護理學會(Korean Nurses Association, 以下簡稱KNA)承辦，於南韓首爾舉行。王秀紅理事長與黃璉華副理事長為本會正式代表，章淑娟常務理事、胡文郁常務理事及陳淑芬秘書長擔任觀察員，另外衛福部護理及健康照護司蔡淑鳳司長亦以觀察員身分參加。ICN出席代表為CEO, Mr. Howard Catton。此次會議亦邀請澳洲雪梨世界衛生組織合作中心主任Dr. Michelle Rumsey以及蘇格蘭瑪格麗特皇后大學(Queen Margaret University, Edinburgh)教授、醫療保健人力資源及政策研究專家Professor James Buchan共同出席。此次會議出席國家包括臺灣、中國、香港、日本、韓國、印尼、澳門、馬來西亞、菲律賓、新加坡及泰國共11個國家理事長與30多位代表與會。

「ICN 亞洲護理人力論壇」自2000年起每年舉行，由亞洲各會員國輪流主辦，此次由ICN與韓國護理學會(KNA)負責辦理，Howard Catton與KNA副理事長聯合主持。會議開始首先由ICN CEO與韓國護理學會理事長分別致歡迎詞，接著由ICN CEO介紹演講貴賓及議程，並請各國代表一一自我介紹。Howard特別感謝新加坡護理學會承辦及亞洲其他NNAs的踴躍參與，使今年ICN Congress極為成功。並強調亞洲區域護理人員約830萬人，佔全球40%，每年透過論壇，可以提供其他區域國家在護理人力招募和留任策略方面非常寶貴的經驗。此屆論壇主題包括：「各國環境檢視」、「全球護理現況報告(The State of the World's Nursing Report, SoWN)」、「重視及支持全球護理人力」、「2020年國際護理助產年重要議題規劃」、「NNAs分享重視、表彰及支持護理人員之策略」。於會議結束後針對本次論壇主題及討論內容形成論壇公報。

由於AWFF及AANA會議每年定期舉行，與會代表均彼此熟稔、交流熱絡，本會代表積極爭取機會分享台灣經驗且踴躍發言，大大地提升本會在亞洲地區的國際聲望。茲分別將兩項會議重點摘述如下。

貳、亞洲護理人力論壇AWFF

一、 ICN最新活動訊息

Howard Catton首先提到在今年ICN大會中，許多蒞會名人都肯定護理人員的重要性，包括WHO總幹事Dr. Tedros Adhanom致詞時特別強調護理人員是實現全民均健及全民健康覆蓋最重要的推力；新加坡總統哈莉瑪·雅各布女士，在致詞時說了相當振奮人心的一句話：「如果你拯救一個生命，你是個英雄；如果你拯救了100個生命，你就是護理師(If you save one live, you are a hero. If you save 100 lives, you are a nurse.)」；南韓前總理Mr. Kim Hwang-sik呼籲大家連署推薦二位外籍護理師(Marianne and Margaret)提名角逐諾貝爾和平獎；長期致力打擊人口販賣問題的Mrs. Cindy McCain提到「作為第一線健康照護者，護理師必須能覺察與人口販賣有關的事件及擁有應變能力，護理人員是領導者及意見表達者」。WHO首席護理官Elizabeth Iro特別勉勵大家要主動參與政治決策“Take your chair to the table. Be a part of decision-making within your country.”，Nursing Now 其中一項重要的項目就是要確保護理人

員在政策制定中佔關鍵的席位，未來人力重要指標就是有更多護理人員居於重要職位，例如護理首長(Chief Nurse Officer, CNO)。Nursing Now團隊發起Nightingale Challenge活動，籲請各國雇主給予年輕護理人員領導培訓，活動目標是希望到2020年，有超過1,000個雇主，提供20,000名35歲以下護理師領導培訓，以培養未來領導者。

ICN在全球舞台上有能力影響世界衛生大會相關議題之介入與決議，例如非傳染性疾病(NCD)、病人安全、基層衛生保健，第72屆WHA正式通過2020年為國際護理助產年，ICN與WHO共同合作完成「全球護理現況報告」等。ICN領導培訓課程，培養國際級與國家級護理領導者，其中全球護理領袖培訓營(GNLI)成立十年來，已經培養310位來自87個國家的護理菁英；變革領導培訓營(LFC)則已經有超過40個國家舉辦，CEO特別提到台灣護理學會長期支持及辦理LFC，培訓國內外護理領導者。

CEO預告2020護理助產年重要活動，包括發表「全球護理現況報告」(4月)、慶祝國際護師節(5月12日)、舉辦ICN/WHO/ICM三方會議(5月)、參與世界衛生大會(5月)、舉辦ICN APN/NP研討會(9月)、南丁格爾女士200歲冥誕紀念活動(10月)等。

氣候變遷及全球暖化導致世界各地遭受洪水、颶風侵襲，環境改變對健康之影響(呼吸及心血管疾病、傳染病、營養不良、受傷或死亡、遷徙、心理疾病)，是ICN所關切的議題，希望各國能正視氣候變遷對健康的危害。此外，ICN仍持續倡議安全護理人力配置(Nurse staffing)、病人安全與心理衛生等議題。

ICN陸續進行及完成災難護理核心能力「ICN's core competencies in disaster nursing」、進階護理師指引(APN guidelines)、倫理規範、專科護理師開立處方指引及立場聲明等。最後，他期待各NNAs代表能藉此論壇充分討論分享投資護理、解決人力短缺，關注護理教育和領導角色等，做為2020年國際護理助產年重要議題。

二、 各國環境檢視報告

依照議程，各國以5-7分鐘簡報最新護理人力現況，報告內容簡述如下表。

國家	護理人力現況
中華護理學會 CNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019-2030年推動健康中國行動計畫。 ● 2018年提出促進護理服務改革與發展之指引。 ● 試辦網路護理，整合資訊科技與健康照護。 ● 自2016年起實施醫療成本改革，降低藥品及耗材費用，提高醫療服務費，以合理反映醫療專業人員的貢獻。 ● 推動同工同酬，使約聘護理人員能得到同等薪資。護理執業環境獲得改善。 ● 2018年護理人員數是409萬名，其中男性共計9.4萬名。護理人力仍有短缺現象，尤其是社區及老人照護。 ● 推動護理法立法。
日本護理學會 JNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本護理師平均年齡43.2歲，每年增加2.5歲，60歲以上佔11%，為了讓年長護理師能繼續工作，日本有些彈性措施維護長者工作安全和健康，以確保照護品質。另針對需照顧小孩及老人的護理師其工作家庭平衡，提供相關配套措施，因此30-40歲護理師離職率降低。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 依照2018新通過“Work Style Reform Legislation”，要求雇主須確保護理人員兩班之間有足夠的休息，且須將夜班次數納入勞資協商中。此外，也須落實執行支薪年假、加班時數上限與罰則。 ● 目前與政府積極討論議題：立法規範反職場騷擾，包括上司對部屬，以及病人或家屬對護理及健康從業人員之騷擾。要求雇主制定相關預防措施反制職場騷擾。
韓國護理學會 KNA	<ul style="list-style-type: none"> ● KNA積極倡議制定護理法。 ● 2019年2月於衛福部正式成立護理政策工作小組，負責與護理人力相關之政策，成為常設機構。 ● 修法聘用公職護理人員從事居家訪視照護，以補充人力及確保品質。 ● 今年正式實施每周最高工時52小時，意即加班時數需少於12小時。 ● 通過健康及醫療人力支持法，以改善工作環境及條件，促進留任。 ● 每年有20,000名新進護理人員，但因缺乏足夠臨床訓練，且訓練環境不佳，導致離職率高達38.1%。政府進行一個先驅計畫，補助專職教學護理師薪資。
印尼護理學會 INNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 為促進理想的護理人力分布，INNA與政府協商，將護理人員納入政府一村一護理師計畫，協助政府執行預防保健與健康促進。藉由提供更多報酬以吸引護理人員加入。 ● 制定政策增加服務於偏鄉地區護理人員之福利，改善工作條件。 ● 每年有75,000-100,000名新進護理人員，該國無人力短缺問題，但人力分布不均，主要在城市及西方國家工作。 ● 由於護理人力過剩，約有8.2萬名護理人員薪資低於勞工標準薪資。 ● 未來將致力改善工作條件、發展專科教育、提高護理能力，希望透過協助政府計畫、發展政策，以提升INNA地位。
澳門護理學會 NAOM	<ul style="list-style-type: none"> ● 新立法條規定護理畢業生必須完成考試和6個月實習後才能取得執業執照，這對護理人力是一大衝擊。 ● 目前和政府相關部門溝通議題有：醫療專業人員證照及執登立法、未來5-10年護理專業(專科)發展學程計畫。 ● 現今護理人力挑戰包括吸引新世代投入護理專業、提升正面護理形象、醫療照護服務擴展；大灣區開發後，面臨人口與醫療生態改變的衝擊。
馬來西亞護理學會 MNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前護理人員與人口數比為1:302，遠低於ICN建議值1:200，雖有規範不同層級護病比，但因護理人力缺乏，無法達到標準，導致照護品質不佳。 ● 護理人員更新證照需完成每年25學分繼續教育課程。 ● 為解決護理人力困境與低薪酬，提升護理工作滿意度和降低護理人力遷徙現象，目前MNA與政府護理局合作提出計劃書，內容包括護理職涯發展、提升護理專業、優化護理教育及重新定義護理在臨床專科、護理管理與社區服務的角色和工作職責。
菲律賓護理學會	<ul style="list-style-type: none"> ● 菲律賓是護理人員最大輸出國。

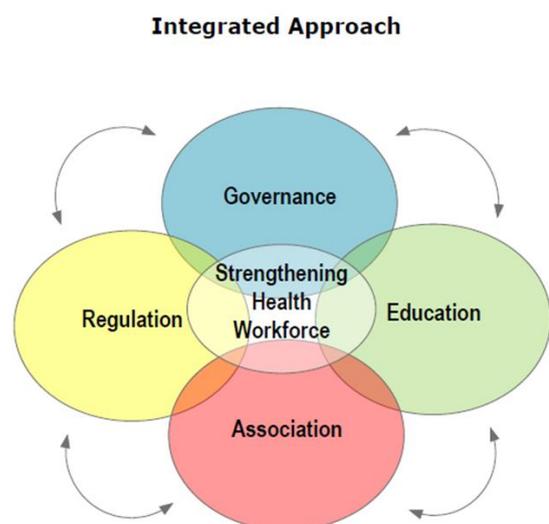
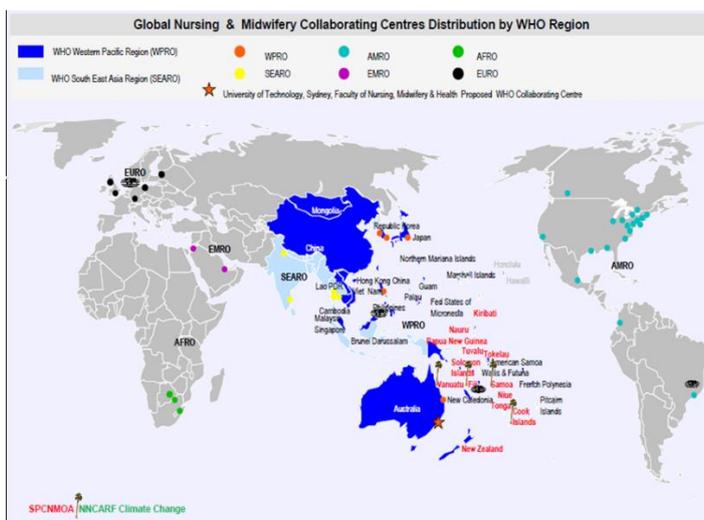
PNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 為遏止護理人員外移造成國內人力短缺，政治性遊說改善護理工作環境與薪酬，依據參議院法案(RA 9173)保障私立機構護理人員薪酬底線為15薪級。 ● 關於護理人力遷移研究顯示，目前面臨問題有：全國各區護理人力短缺分佈不均、護理領導與護理角色定位、暴力與病人安全、人力老化等。另一嚴重的問題是缺乏安全公平的工作環境和薪酬、護理形象不佳、缺乏獎勵制度，政府衛生部門尚未設立護理最高行政長官等，這些問題都有待努力克服。
新加坡護理學會 SNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 人口老化、護理人員高齡化進入退休潮、醫院持續增設、工作負荷大、公眾形象及感受不佳，使得護理人員離開職場，導致護理人力持續短缺。 ● 提高護理人員薪資，以吸引從事護理工作。 ● 協助高齡護理人員留任之策略包括：減輕耗費體力的病人照護工作、彈性工作時間或兼職、由資深護理師教導年輕新進人員、工作再設計，由資深護理人員擔任協調師，協助病人從醫院回到家裡、增加志工、提供照顧者協助。 ● 透過媒體及電視，提升護理形象。
台灣護理學會 TWNA	<ul style="list-style-type: none"> ● 從2012年起至2018年執業護理師已增加34,149人，醫院空缺率從6.51%降到4.48%，護理離職率也降低1.16%，選擇就讀護理的學生畢業後從事護理工作的人數也成長中。每年護理空缺6,000人。 ● 2019年全日平均護病比正式通過立法。護病比納入醫院評鑑項目。2018年健保給付與護病比連動，擴大額外給付2-20%護理費，鼓勵醫院增聘護理人力。 ● 政府與護理學會、護理全聯會共同支持Nursing Now Campaign，並提出口號「護理躍動•政府起動•民眾感動」，辦理系列活動。 ● 積極培養護理領導人才，辦理全國護生專業論壇、護理青年國際事務學習營、南丁格爾學苑護理領導人才培訓、ICN變革領導培訓營、全球護理領袖培訓營。 ● 鼓勵各醫療機構參與Nightingale Challenge，提供35歲以下年輕護理師領導培訓，目前共有7家醫院，預計培訓181名護理師。 ● 支持護理領導者參與國家政策，在考試院、監察院和立法院都分別有委員，衛福部有護理人員擔任司長，為護理專業和民眾健康發聲，發揮政策影響力。 ● 王秀紅理事長主持國衛院「台灣護理人力前瞻策略規劃」之專案計畫，提供國家政策建言。
香港護理學院 CNHK	<ul style="list-style-type: none"> ● 戰後嬰兒潮面臨退休，加上新進人員高離職率，導致人力供給減少。 ● 由於人口老化、疾病複雜度增加、各型醫院如雨後春筍紛紛設立，使得護理人力需求大增。 ● 提升對新進人員的臨床指導。招募有經驗、接受過臨床指導教師訓練的護理師，負責新進人員臨床指導，以減輕其他有經驗護理師之工作

	<p>壓力。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CNHK與政府共同致力發展進階專科護理實務(Advanced Specialized Nursing Practice)，並規劃臨床培訓課程，使新進畢業生能具備臨床實務能力。
泰國護理學會 NAT	<ul style="list-style-type: none"> ● 護理人力短缺問題來自人口老化、慢性疾病增加、人口數減少成長、護理人員高齡化(特別是護理老師)、大學護理學生減少15%。 ● 公立機構護理人員多非正式職缺，在工作一年後因仍無法順利轉為正式而離職，面臨人力短缺問題。 ● 目前正在向政府爭取救護車隨車護理人員車禍傷害補償。 ● 持續強化領導能力，以影響政策決策。

由各國的報告可以發現，多數國家仍有護理人力短缺與高齡化的問題，人口老化衍生的健康照護需求，對健康照護人力和護理人力有相當大的衝擊，當今護理專業面臨挑戰有人力質量的準備、照護模式改變、工作職場安全、合理公平薪酬、專業職涯發展及法規問題。有些國家正積極推動護理法立法，以保障護理執業權利。相較其他國家，台灣已有護理人員法及其他相關法規保障護理人員，但人口老化、氣候變遷、執業環境及相關法規，在在牽動我們護理專業發展與人力策略。

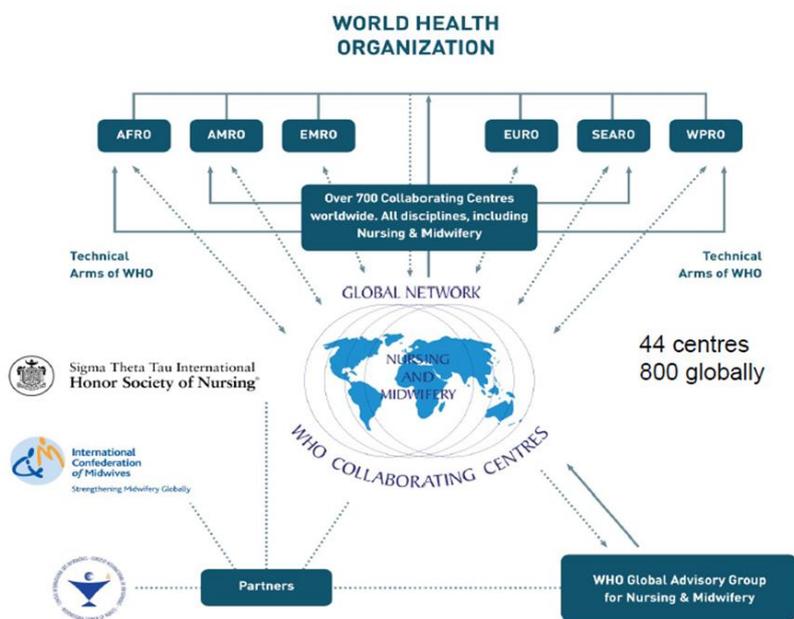
三、WHO 全球護理現況報告

由澳洲雪梨世界衛生組織合作中心主任，同時也是力促 WHO 總幹事聘任首席護理官的重要幕後推手 Dr. Michelle Rumsey 演講，首先，她先介紹南太平洋護理和助產士聯盟 (SPCNMOA)，以及全球護理與助產合作中心之分佈。她強調 WHO CC UTS 運用整合性的方式(Integrated Approach)，結合政府(首席護理官)、法規、教育及學會進行全球合作，以強化衛生人力。



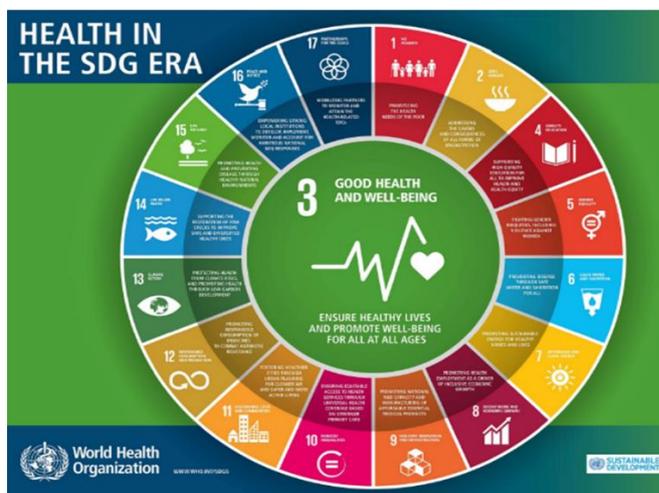
Michele Rumsey 指出太平洋地區有 22,000 個島嶼及 8 個時區，占有世界 1/3 的海洋面積，許多健康指標仍有待提升，護理師和助產士佔衛生人力的 78%。

WHO 在全球有超過 700 個涵蓋所有專業領域(包含護理及助產)的合作中心(請見下圖)。



她開始談到治理領導力 (Governance Leadership)，WHO 有 194 個會員國參加世界衛生大會(WHA)，共同進行政策制定和決議，定期舉辦全球護理助產總長論壇及三方會議。與 ICN、ICM 及 Sigma 是合作夥伴關係，針對重要議題組成工作小組，提出解決方案。今年 5 月 WHA 決議通過 2020 年為國際護理助產年，並將完成首次全球護理現況報告及第 10 次全球助產現況報告。WHO CNO Elizabeth Iro 於 2018 年 WHA 正式成立護理助產工作小組，提供跨專業平台，強化 WHO 護理助產人員，並將其納入主流，使其貢獻可在 WHO 總部、區域及國家辦公室被看見。目前正為國際護理助產年而努力，推動 Nursing Now。

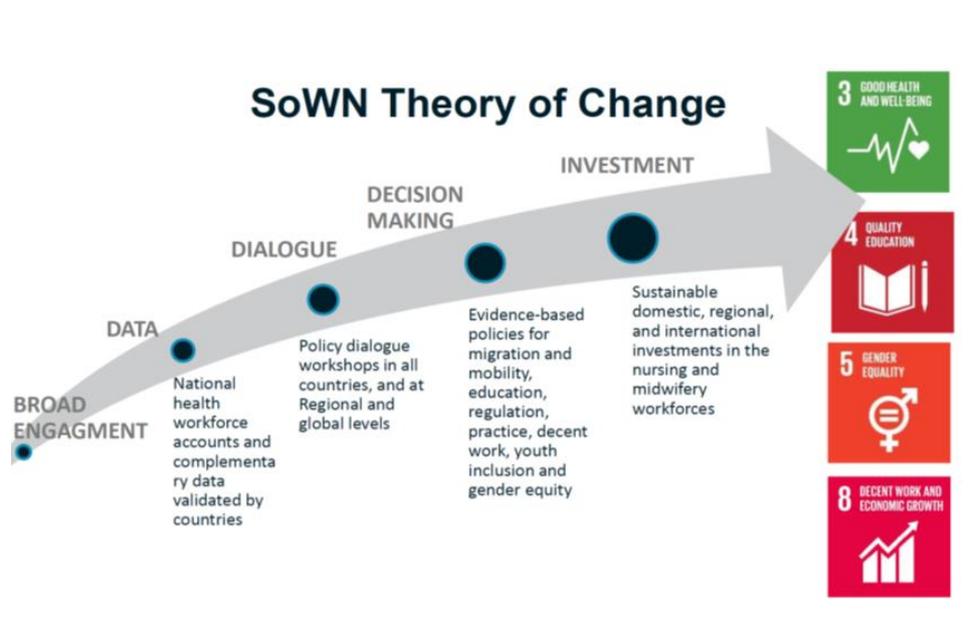
聯合國永續發展目標 (SDGs)，共有 17 個目標 (169 個 targets)、46 項指標(下左圖)。世界衛生組織的 Triple Billion (下右圖)則是一項五年計劃，確保 10 億人受益於全民健康覆蓋，10 億人受到衛生緊急事件的保護，10 億人改善其整體健康狀況。並提出全球及區域營運策略。



全民健康覆蓋(UHC)是自 1978 年 Alma-Ata 宣言開始倡議，UHC 有 6 個關鍵要點：確保

超越健康的政治領導力、不遺漏任何人、建立強大有利的法規和合法環境、提升照護品質、投資更多、投資更好、一起行動。2019年9月23日聯合國正式通過UHC政治宣言“Universal Health Coverage: Moving Together to Build a Healthier World”。

接著介紹「WHO全球護理現況報告(The State of the World's Nursing Report, SoWN)」，WHO將在2020年發表全球護理現況報告，主要凸顯護理人力在實現UHC及SDGs上的貢獻與價值，並希望透過資料收集與分析，進行政策對話，提出未來3-5年政策發展重點，投資護理專業。



數據資料來自 Nursing now、JYPIEGO、WISH、WHO、CNMOs、學會、ICN、世衛組織合作中心等機構。此一全球性護理人力的調查計畫，需要全球170多國家透過WHO的國家健康照護人力帳戶(National health workforce accounts, NHWA)線上提供資料，約有超過70項指標，其中重要資料包括：護理人力庫(數量、人口學、區域分布、執業場域分布)、護理教育(教育年數、每年畢業人數、認證、實務能力評估)、護理法規(護理監理模式)、勞動市場趨勢(畢業生首次執業、遷移、未就業比率)、職場特性(工作條件、薪資、社會保護)、治理和領導(首席護理官職位、領導發展、領導照護團隊)、性別(性別分布、薪資差異)。WHO將會委任世界有名的大學來參與計畫分析及撰寫報告，預計在2020年4月7日世界健康日正式發表。台灣雖非WHO會員國，但仍主動參與此活動，於會後，王理事長協同蔡司長一起與Dr. Michelle Rumsey討論，並提供相關資料，希望在全球護理現況報告中有台灣的資料與貢獻。

四、重視及支持全球護理人力(Valuing and Supporting the Global Nursing Workforce)

由Professor James Buchan主講，首先提到全球議題，包括人口老化及護理人力高齡化、護理人力短缺、分布不均。2013年WHO估計全球健康專業人力短缺約1,740萬名，其中護理人力短缺900萬名，超過半數。預估2030年健康專業人力短缺最嚴重的區域是非洲地區(610萬名)，其次是東南亞地區(470萬名)。目前聯合國及世界衛生組織推動SDGs及UHC

等健康政策，其中，永續發展目標 17 個目標中，與護理最直接相關與投入的有目標 3(確保健康及促進各年齡層的福祉)、目標 4(確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習)、目標 5(實現性別平等，並賦予婦女權力)、目標 8(促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作)及目標 10(減少國內及國家間不平等)。但若沒有充足的護理人力，SDGs 及 UHC 將無法實現，因此政策重點必須聚焦於永續及有效的護理人力。

聯合國健康人力與經濟成長高階委員會 (UN High Level Commission on Health Employment and Economic Growth) 完成一份報告「為健康和經濟成長而努力：投資於健康人力資源(Working for Health and Growth: Investing in the Health Workforce)」，提供實證，證明健康專業人力是項投資而非成本，投資健康專業人力，將能達到三贏：民眾健康、性別平等及經濟成長。報告中特別提到投資健康將得到 9 倍回報；人口預期壽命每增加一年，人均 GDP 將提高 4%。因此，衛生及社會部門必須投資教育及創造工作機會，以促進經濟成長。重視及支持護理的國家策略如下：

1. 培育新進護理師，以及更有效運用現有護理師，以提高人力供給：增加具備技能及合資之護理人員；重新設計課程，以符合民眾健康需求及跨專業團隊合作；運用策略吸引、招募及留任合資護理師到人力不足的地區或部門服務；吸引護理人員重回職場；改善工作環境以促進人員留任。
2. 改善護理人力之可近性：運用策略鼓勵更多護理學生到服務缺乏區域實習；於服務缺乏區域招募新人。運用包括金錢、專業職涯發展、彈性工時、家庭友善等各種誘因吸引人才；利用科技，鼓勵行動團隊。
3. 提升護理人力素質：實證顯示，相較於醫師，受過適當訓練的護理師在基層健康照護上，可提供更高品質的服務，且照護成效更好。因此，必須積極拓展進階角色；利用評鑑機制驗證護理師具備技術與能力；支持繼續專業發展(CPD)與在職訓練；確保法規制度是有效且能迅速反應。
4. 結合護理人力政策、規劃、法規及管理，以支持整合性團隊：護理人力政策措施必須結合且一起執行才能更有效；強化護理人力資料收集與分析能力，才能提供政策依據，並彰顯護理的價值；邀請主要利害關係人參與國家護理人力策略；支持資深護理領導者及管理者，並積極培育未來領導者；NNAs 必須為護理專業倡議、行動及引領。

五、2020 年國際護理助產年重要議題規劃

以分組討論方式，請各組 NNAs 針對 2020 年國際護理助產年列出三個重要議題，討論結果將列入此次論壇會議公報內。大多數 NNAs 認為領導(Leadership)、護理形象與價值(Nursing image and value)、科技(Technology)、政策與法規(Policy and regulation)、專業發展(Professional development)、工作環境(Working environment)、人員留任(Retention)是未來重要議題。

本會王理事長發言強調科技對護理之重要性，並分享台灣醫療機構在科技上的運用，例如智慧醫院、電子病歷、遠距醫療，不僅提升病人安全，改善工作效率，甚至可以運用大數據提供實證資料，發展創新照護模式。

六、NNAs 分享重視、表彰及支持護理人員之策略

本會自願作經驗分享，王理事長特別提到學會致力培養領導人才，除了辦理 ICN 變革領導培訓營(LFC)及南丁格爾學苑護理領導人才培訓(NNLI)，並推薦與補助會員到日內瓦參加 ICN 全球護理領袖培訓營(GNLI)。自 2018 年起每年辦理全國護生論壇，2019 年首次辦理護理青年國際事務學習營，以培養具國際視野之未來領導者。另積極推薦護理菁英參加外交部遴選出席國際組織年會，或至國際護理組織實習。今年亦首次遴選及補助 2 名大學護理系學生出席 ICN 護生大會及護理大會，促進與護生之鏈結，拓展其視野。提供會員研究計畫及論文發表補助、免費研習課程及數位學習課程、各類獎學金、助學金等。出版期刊，提供會員學術文章發表平台。辦理各項認證，以肯定其能力與價值。並透過護師節慶祝大會，表揚傑出護理人員。當災難發生後，亦關懷及感謝第一時間投入醫療救護的護理師，肯定其無私奉獻。在場各 NNAs 代表對於本會在支持、重視及表彰護理人員的努力深為感動與讚嘆。

七、討論論壇公報及 2020、2021 年主辦國

針對本次論壇主題及討論內容形成論壇公報(如附件)。明年輪由馬來西亞護理學會承辦 AFFF，2021 年由澳門舉辦。

參、亞洲護理學會聯盟會議 (Alliance of Asian Nurses Association)

第 16 屆「亞洲護理學會聯盟會議」(Alliance of Asian Nurses' Association, AANA)接著在 11 月 23 日舉行，由韓國護理學會副理事長主持，亞洲護理學會聯盟成立目的在於維持亞洲國家/區域間更緊密的網絡連結，並分享意見與資訊。本屆會議主題為「Nursing Now: Nursing Empowerment and Policy Involvement」，著重於護理賦能和政策參與，首先由各國做 5-7 分鐘報告後再進行討論，接著邀請韓國科技研究院(KIST)高熙東教授主講「第四次工業革命和醫療保健」。

一、護理賦能和政策參與(Nursing Now: Nursing Empowerment and Policy Involvement)

各國報告內容簡述如下：

1. **韓國**：執業護理師比率不到5成，護理教育機構快速成長，至2018年已有203家。近30年來入學人數成長3倍。進階護理師人數每年成長，其中家庭進階護理師佔最多數(43.2%)。KNA正積極倡議制定獨立的護理法。韓國自2011年起護理教育統一為4年，為了解決新進護理師適應不良、高離職率的問題，目前正進行專職教學護理師(education dedicated-nurses)之先驅計畫。未來中長程目標是致力促成護理法立法通過。
2. **台灣**：政府與護理學會、護理全聯會共同支持Nursing Now Campaign，並提出口號「護理躍動、政府起動、民眾感動」。主要策略規劃包括主動參與政策決策、執行研究探討護理對經濟及社會影響力、培育護理領導者、倡議投資護理及護理專業、鼓勵有效與創新護理實務。目前國內有多位護理領導者在政府部門擔任要職(例如考選部、監察院、立法院、衛福部、國衛院)。本會致力培育護理領導者，提升其政治參與能力與協商技巧。
3. **澳門**：澳門沒有單一護理法規來保障護理人員工作權益。在公共部門工作的護理人員被視為公務員，受公共服務法的約束，並遵守衛生局的特定護理人員條例。在私營機構工作的護理人員受衛生局私營醫療服務發照單位監管，視為註冊護理師，同時也需遵從澳門特區政府勞工法令的規範。2018年實施的「澳門衛生醫療專業人員資格和執業登記法，為澳門護理人員的執業提供標準化規範與保障。
4. **馬來西亞**：馬來西亞在護理賦能方面之策略包括提供專業成長機會、獲得資訊、提供協助、指引與必要的資源。該國護理首長(CNO)的職稱為護理主任(Director of Nursing)，角色包括制定護理政策與計畫、監督與協調、管理、主持會議、提供政府其他部門諮詢服務、與內外部建立關係、如同秘書。
5. **菲律賓**：菲律賓護理學會提出2030年發展藍圖，核心價值為：愛上帝和國家、關懷、品質卓越、廉潔、合作；使命為：捍衛菲律賓護理師的國際實力、福利以及積極專業形象；願景為：直至2030年，PNA是提升具全球競爭力的菲律賓護理師的福祉和發展之主要專業學會。希望建立邁向卓越文化及動態領導。致力培養領導者。舉辦各項活動並出席會議，為護理人員爭取基本薪酬與更好的工作環境。
6. **新加坡**：護理賦能可使護理人員感受到被授權與重視、提高工作滿意度，促進照護成果。護理執業的法律規範是護產法案(Nurses and Midwives ACT)，該法案旨在建立新加坡護理委員會(SNB)，以提供護理人員登記(registration)和登錄(enrolment)，助產士登記(registration)、進階護理師(Advanced Practice Nurses) 認證以及其他相關事宜。

7. **日本**：日本護理師人數約166萬人，其中女性佔93%。2016年日本每17名職業女性中就有1名是護理師，在實現性別平等與加強日本護理師的就業狀況上，雖有些進展，但JNA仍倡議拓展潛能，使其成為更具自主性之專業人員。日本護理學會透過Nursing Now活動，展現護理人員在實現聯合國永續發展目標3(良好健康與福祉)、5(性別平等)、8(穩定工作與經濟成長)所扮演的核心角色與貢獻。
8. **香港**：介紹香港健康照護系統、法規、醫療服務發展、護理專業發展及香港護理學會。
9. **印尼**：於該國2019年全民健康覆蓋計畫中倡議護理人員的角色，例如偏鄉護理人員在預防保健方面的努力；運用標準程序，使護理服務更具成本效益；強化護理獨立執業的法規。在國家發展計畫中爭取增加護理師的角色。讓護理成為高貴的專業。印尼護理學會透過倡議、遊說、與政治人物及利害關係人進行法規對話、運用媒體來影響政策。

二、第四次工業革命和醫療保健(The 4th industrial revolution & healthcare)

由韓國科技研究院(KIST) 機器人媒體研究所影像媒體中心高熙東教授主講，主要介紹智能系統在超高齡化社會醫療保健之運用。

他談到18世紀的第一次工業革命從農業進展至工業社會，即機械製造時代；19世紀的第二次工業革命基於石油和天然氣的大規模製造，進展至電氣化與自動化時代；20世紀的第三次工業革命則與ICT和知識經濟發展有關，即電子資訊化時代；21世紀的第四次工業革命則是實體物理世界與虛擬網絡世界融合的時代。

環境輔助生活(ambient assisted living, AAL)系統，是指通過現代化的感應傳輸裝置，將家裡的各類儀器智能化，共同連通在一個具有擴展性的智能技術平台上，構建一個即時反應環境，對居家者的狀態和環境對象進行分析，立即做出判斷與反應。一旦該監測系統的數據分析顯示，居家者出現跌倒、昏迷甚至呼吸困難等緊急狀況，便會發出呼救，第一時間聯絡預設的緊急聯繫人，例如居家者親屬、急救中心或提供上門服務的護理公司。而視頻環境輔助生活(VAAL)系統則是補AAL系統之不足。Klog-Home (K-Log)是韓國醫療中心的一個計畫，運用VAAL系統檢測「不穩定或異常事件」並提醒護理人員。目前研議中的方案，則是在檢測或預測危險行為以警惕護理人員。

肆、心得與建議

亞洲護理人力論壇今年會議主要針對2020年國際護理助產年重要議題進行討論，與會者一致認同資深護理師應積極參與國家及國際健康政策之決策過程，以確保護理人力核心角色得到充分展現，包括提高對護理專業的認可，拓展護理師和進階實務的角色，以及設計出能反映民眾健康優先議題的教育課程，並於職場中留任有經驗的護理師。護理主管也必須積極維護國家護理人力政策計畫、法規和管理的一致性，唯有如此，護理師才能充分參與並影響健康政策的決策過程。每個國家及政府都應設置護理首長職位，才能反映護理的心聲，並重視及肯定護理專業發展。強調安全人力配置、正向執業環境、充足護理人力、投資護理專業、提供護理領導職位、進行更多實證研究，將有助提升照護品質與病人安全，強固基層健康照護，達成全民健康覆蓋及永續發展目標。

透過此次亞洲各國的分享及交流，深感護理專業團體須扮演領航者角色，引領護理專業發展，維護護理人員健康與福祉，尤其在政治及政策參與上永遠不能缺席，才能發揮影響力，促進全民健康與福祉。

針對未來護理職場環境之改善及護理政策之參與，提出以下建議：

1. 持續推動台灣 Nursing Now 及 Nightingale Challenge，培育護理領導人才，參與國家政策制定，並爭取參政機會。
2. 護理團體共同合作，進行護理人力發展相關實證研究，提供政策建言。
3. 提升護理人員教育程度及教育品質。
4. 營造友善護理職場環境，推動三班護病比立法。

伍、影片集錦



AWFF 各國護理學會出席代表與 ICN 執行長及 WHO 代表合影



AANA 各國護理學會理事長及與會代表合影



理事長於 AWFF 分享本會重視、表彰及支持護理人員之策略與經驗



各國與會代表聚精會神聆聽王理事長演講



黃副理事長於 AWFF 作國家報告



與 ICN CEO 及 Prof. James Buchan 合影



與 Dr. Michelle Rumsey 討論 SoWN



分組討論



理事長於 AANA 分享護理賦能和政策參與



AANA 各國護理學會理事長合影

國際護理協會—第 20 屆亞洲護理人力論壇
2019 年 11 月 21-22 日
ICN AWFF 論壇公報

1. 來自亞洲 11 個國家護理學/協會，代表 8 百萬護理人員之護理領袖，出席由國際護理協會(ICN)和韓國護理學會(KNA)於 2019 年 11 月 21-22 日在韓國首爾共同舉辦之第 20 屆亞洲護理人力論壇(AWFF)。
2. 本次論壇以世界衛生組織(WHO)選定 2020 年為國際護理助產年為主軸。藉由發行全球第一份“全球護理現況”報告來紀念這重要的國際年。此報告目前正由國際護理協會、國家護理學會和許多其他的利害相關者彙編中。本次論壇也針對完成“全球護理現況報告”的進度進行評估，及討論如何確保報告內容與數據的準確和完整性。
3. 2020 年強調護理師的重要性，其主因為護理師是持續改善全球民眾健康之核心。護理師遍佈健康照護體系中，特別是在基層醫療照護。所有參會國家均承諾將致力邁向全民健康覆蓋(UHC)之目標前進，這意味著所有個人和社區民眾都可以得到他們需要的醫療服務。護理師已被世界衛生組織(WHO)確認為實現全民健康覆蓋(UHC)的關鍵推動力。由於充份瞭解到全球對護理人力議題空前的關注，亞洲護理人力論壇(AWFF)檢視及確認護理人力在支持 UHC 的實現上所面臨的挑戰，並探討國家間合作的策略。
4. 評估的起點是基於 WHO 已估計全球約有 900 萬護理師短缺，其中某些亞洲國家最為嚴重。與會者表示，由於護理師短缺，所有國家和地區仍然處於諸多困境。為了解決護理師短缺問題，迫切需要投入經費於護理師的培訓、提升薪資和改善工作條件。尤其重要的是，不僅僅是護理人數的增加，而且還要強化其技能和素質，以滿足那些優先需要獲得健康照護的民眾。護理是一項投資，不是支出，從支持實現全民健康覆蓋(UHC)的觀點而論，護理是一項多重回收的投資。從經濟成長中獲益，以及接受良好教育和獲得就業機會，以支持社會發展。
5. 與會者一致認為，確保擁有充足的合格護理師是實現有效的健康照護和 UHC 的關鍵。在惡劣的工作條件下，護理師的離職率增加，導致照護品質下降，進而造成不良的病人照護成效。反過來，這又可能形成護理師工作環境惡化的惡性循環。因此，必須儘速制訂與推動改善護理人員留任之相關策略，例如提供安全和彈性的工作環境、消除職場騷擾、重視與尊重護理人員，以及確保其獲得合理的薪資和具有競爭力的就業條件。
6. 本次論壇一致認為，所有國家護理學/協會(NNAs)必須與其他利益相關方合作，藉由認可和獎勵卓越的護理實務，以促進護理師職涯發展和專業水平。持續性專業發展(CPD)是留任優秀護理師，提供以病人為核心照護的最有效方法。
7. 許多國家，愈來愈多的護理師在各專業領域和地區中執行專科化與進階角色的護理業務，這反映出政府和健康政策制定者更加瞭解，護理師可以提供安全且具成本效益之解決方案，以改變民眾健康之優先議題，增進健康照護之可近性，並引領基層醫療服務的發展。例如，某些國家正擴大聘用進階護理師(APN)，在基層醫療保健體系中對於慢性病患的照護，扮演主要角色，並且拓展進階護理師開立處方和管理藥物的能力，實證顯示進階護理師可以提供安全且具成本效益之專業服務。然而，論壇中也報告，某些國家對護理師的舊思維仍

然普遍存在。這種刻板印象是護理專業在為實現 UHC 做出最佳貢獻時面臨的主要障礙。與會的國家護理學會(NNA)一致認為有必要與其他利害相關者，包括政治人物、媒體及公民社會共同合作，以進一步發展實證，倡議及提供充份理由，改變對護理師正向、符合當代的眼光，並證明護理師在提供安全、有效照護與進階實務上，可以扮演核心角色。

8. 論壇中一致認同，資深護理師應積極參與國家及國際健康政策之決策過程，以確保護理人力核心角色得到充分展現，包括提高對護理專業的認可，拓展護理師和進階實務的角色，以及設計出能反映民眾健康優先議題的教育課程，並於職場中留任有經驗的護理師。護理主管也必須積極參與維護國家護理人力政策的計畫、法規和管理的一致性，唯有如此，護理師才能充分參與並影響健康政策的決策過程。這包括每個國家及政府都應設置護理首長職位，才能反映護理之聲，並重視及肯定護理專業發展。
9. 論壇與會者認同，年輕護理師和護生應積極參與決策過程，以培養未來的領導者。與會者討論如何透過正在進行的導師或支持計畫以協助未來新世代，使其選擇護理為其終生志業。
10. 論壇中達成共識，需審慎設計護理院校之護理課程，以確保這些課程符合民眾健康之優先順序，並與當前數位醫療環境緊密結合，包括在護理教育中積極運用數位化學習(e-learning)系統。
11. 如前所述，《全球護理現況報告》(SoWN)預計於2020年4月7日發表。目的是提供全球及國家層面護理專業現況分析，面臨的主要挑戰，對民眾健康與實現全民健康覆蓋(UHC)之價值。透過政策的推動，此分析有可能成為刺激對護理人力投資的動力。因此，論壇中同意，《全球護理現況報告》裡的數據必須準確，會中也討論有某些國家的護理人力數據可能不準確所造成的風險。因此，NNA 承諾與自己的政府緊密合作，以確保這些數據準確、完整和最新。論壇中還同意，SoWN 必須成為定期發布的報告，而非只是“一次性”。只有成為定期報告，才能透過追蹤進度和評估政策推動之成效來分析其效益，並充分展現護理師對實現全民健康覆蓋(UHC)的價值和貢獻。