

委員會紀錄

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 8 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 3 月 23 日（星期三）9 時 6 分至 13 時 46 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 王委員育敏

主席：出席委員已足法定人數，現在開始開會。

進行報告事項。

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 7 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 3 月 21 日（星期一）9 時 2 分至 13 時 43 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

出席委員：洪慈庸 黃秀芳 吳玉琴 陳曼麗 蔣萬安 李彥秀 吳焜裕 鍾孔昭
陳宜民 王育敏 劉建國 林靜儀 陳 瑩 林淑芬 楊 曜
（委員出席 15 人）

列席委員：吳秉叡 林德福 劉權豪 鄭天財 盧秀燕 余宛如 王榮璋 李昆澤
江啟臣 吳思瑤 陳歐珀 張廖萬堅 賴士葆 黃偉哲 張宏陸 鄭運鵬
孔文吉 蔣乃辛 陳亭妃 徐永明 黃昭順 陳怡潔 葉宜津 管碧玲
呂玉玲 王惠美 林俊憲 蕭美琴 賴瑞隆 周陳秀霞 姚文智 何欣純
徐榛蔚 張麗善 尤美女 高金素梅 簡東明 邱志偉 羅明才 陳明文
顏寬恒 陳賴素美
（委員列席 42 人）

列席官員：國家發展委員會	副主任委員	高仙桂
人力發展處	副處長	謝佳宜
勞動部	政務次長	郝鳳鳴
勞動福祉退休司	司長	孫碧霞
勞動條件及就業平等司	副司長	黃維琛
勞動力發展署	副署長	蔡孟良
職業安全衛生署	副署長	張金鏘
衛生福利部	政務次長	李玉春
社會家庭署	署長	簡慧娟

	國民健康署	簡任技正	施靜儀
財政部	賦稅署	副署長	蔡碧珍
	國庫署	副組長	呂姿慧
教育部	國民及學前教育署	專門委員	王慧秋
內政部	營建署	主任秘書	王安強
	國民住宅組	組長	朱慶倫

主 席：王召集委員育敏

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏
研 究 員 鄭翔勻
簡任編審 黃維郎
科 長 葉淑婷
專 員 江建逸

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：議事錄確定。

二、國家發展委員會、勞動部、衛生福利部、財政部、教育部、內政部就「從友善職場、賦稅減免、經濟支持、托育服務、住宅政策等面向營造我國友善育兒環境」列席報告，並備質詢。

（本次會議由國家發展委員會高副主任委員仙桂、勞動部郝次長鳳鳴、衛生福利部李次長玉春、財政部賦稅署蔡副署長碧珍、教育部國民及學前教育署王專門委員慧秋及內政部營建署王主任秘書安強列席報告並備詢。委員洪慈庸、陳曼麗、吳玉琴、黃秀芳、蔣萬安、李彥秀、吳焜裕、鍾孔昭、陳宜民、王育敏、楊曜、劉建國、余宛如、林淑芬、李昆澤、陳瑩、林靜儀及賴瑞隆等 18 人提出質詢，均經國家發展委員會高副主任委員仙桂、勞動部郝次長鳳鳴暨各相關主管、衛生福利部李次長玉春暨各相關主管、財政部賦稅署蔡副署長碧珍及教育部國民及學前教育署王專門委員慧秋等即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員王榮璋及徐榛蔚等所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

通過臨時提案 12 案：

一、鑒於目前公共托育設施缺乏，全台僅有 89 間托嬰中心、60 間托育資源中心，104 年全台有

613,735 名 0-2 歲嬰幼兒，僅有 0.7% 可以獲得公共托育設施服務，且公共托育服務主要集中於都會區，城鄉不均問題嚴重。內政部掌握公共設施建設資源，更應妥善運用資源，積極協助友善育兒環境建立，且國外公共托育設施結合社會住宅規劃已為潮流。爰請內政部於兩個月內研擬社會住宅設置托育設施之獎勵補助辦法，協助社會住宅規劃納入托育設施，促進社區公共托育。

提案人：陳曼麗 黃秀芳 鍾孔炤 尤美女

二、根據 104 年度勞動部補助企業托兒設施或措施經費預算執行成果，僅 16 個地方政府申請並獲補助，其中新竹縣、彰化縣及嘉義縣僅一家企業提出申請獲補助，而宜蘭縣、台東縣申請件數掛零，顯見各地方政府申辦狀況差異甚大。爰建請勞動部於一個月內對各地方政府進行調查，查明企業申請托兒設施或措施補助意願低落之原因，及各地方政府推動政令窒礙難行之處，並提供必要之協助與改善計畫，落實性別工作平等法立法之美意。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

三、根據勞動部推估，全國私部門受僱勞工一年內若請有薪家庭照顧假七天，全國雇主須額外付出人事成本約 633.15 億元，惟上開負擔沉重，恐致勞資雙方對有薪家庭照顧假難有共識。爰建請勞動部於一個月內研議修正就業保險法，增列「家庭照顧假津貼」，確明給薪規定、請假天數及請領條件，以打造友善育兒的職場環境。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

四、有鑑於現行育兒補助政策公平性與周延性不足，如仍有近 2 成 2 歲以下幼兒家長領不到補助，實欠公允。爰建請衛生福利部會同財主單位於一個月內提出將托育費用補助與父母未就業家庭育兒津貼整合為單一化兒童照顧津貼之具體計畫，以建構普及式 2 歲以下兒童照顧之家庭經濟支持體系。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

五、有鑑於目前幼兒園公私比例嚴重失衡，且私立幼兒園收費額度差異甚鉅，相對加重育兒家庭經濟負擔。爰建請教育部於二週內提出各縣市增設公共化幼兒園之現況及目標數據，並應積極協調各中央機關及地方政府，於兩個月內釋出閒置空間，加速增設公共化幼兒園，儘早達成公私幼兒園比例達 4：6 之政策目標，以提供更平價優質普及之教保服務，減輕家長育兒負擔。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

六、有鑑於國內少子化問題嚴重，且經濟壓力為國人生育意願低落之主因，政府應提供更友善、有感之育兒政策，讓國人安心生養孩子。爰建請內政部檢討現行購屋優惠貸款及租屋補貼政策，於一個月內會商地方政府研議提出優先補助新婚、育有學齡前幼兒家庭之購屋優惠及租屋補貼方案；財政部另應研擬將育兒家庭房貸利率比照公教人員優惠利率辦理，並於一個月內提出具

體規劃報告，以減輕育兒家庭之負擔。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

七、鑒於《性別工作平等法》第 23 條的規範，僱用 250 人以上員工應提供哺（集）乳室、托兒設施或措施，且主管機關應給予經費補助。根據本條當初之立法理由，「國內中小企業居多，實無能力設立托兒設施，故『初期』先課以僱用二百五十人以上之雇主應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務，協助受僱者解決托兒問題，於立法執行後再作檢討。」從民國 91 年立法至今，已過了近 15 年的時間，相關檢討作為應更精進。我國中小企業佔台灣整體企業比例的 97.64%，大部分員工人數未滿 200 人。勞動部應重新再做需求評估，調查僱用 100 人以上的公司，員工是否有哺（集）乳室、托兒設施的需求。此外，目前違反第 23 條相關規定並無罰則，勞動部應研議罰則規範並提出修法建議，於二個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：陳宜民 王育敏

八、鑒於現行《勞基法施行細則》第 24 條第 2 款明文規定，「特別休假日期應由勞僱雙方協商排定之」，由於法對協商未果如何處置並無明文規定，因此雇主往往以人手不足為由，拒絕勞工申請特休，遂成為訴訟紛爭根源。故要求勞動部針對「特別休假若勞僱雙方無法協商」，後續處理方式制訂規範，以落實特別休假制度。並且將「事業單位是否落實執行勞動基準法規定之特別休假」納入勞動檢查項目，對於特休申請日數或人數比例過低的事業單位請其改善，並於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：李彥秀 王育敏

九、據行政院原住民族委員會統計，原住民族鄉鎮共 55 鄉 826 個部落，原住民 6 歲以下的幼兒約 2 萬 6000 名，公托加上國小附設幼兒園只能照顧 1 萬 6600 個幼兒，故約有 1 萬名部落幼兒被落在國家的幼教照顧資源範圍外。

依《原住民族教育法》第 3 條：「原住民族之一般教育，由主管教育行政機關規劃辦理」，故同法第 10 條關於「於原住民族地區應普設社區或部落互助教保服務中心，提供原住民幼兒教保服務之機會」之規定，應為教育部之責任。鑒於原住民部落之托育需求一直都存在，卻也一直被教育部所忽略，又屏東五所部落托育班經過八年運作，已證明部落托育模式之可行性，要求教育部：（一）儘速提出擴大辦理部落托育的通盤規劃，兩年內讓各縣市比照屏東經驗，重新開辦部落托育班。（二）針對原住民部落互助教保服務中心擬定相關補助和教師培育計畫，並於下個年度開始實行。

提案人：陳 瑩

連署人：陳曼麗 鍾孔炤 余宛如

十、現今住在都市之原住民人數已達 25 萬人，占整體比例 46%，惟據行政院原住民族委員會資料

顯示，目前全台辦理沉浸式族語教學幼兒園共有 18 所 19 班，其中僅有新北市新莊區丹鳳國小附設幼兒園位於都會區，顯見都會區裡之公立幼兒園、非營利幼兒園或是私立幼兒園並無法滿足原住民幼兒學習原住民族語、歷史及文化之需求。鑒於推廣本土語言學習政策乃教育部職責，要求行政院原住民族委員會應會同教育部加強辦理都會區幼兒園之原住民族語教學計畫，滿足生長在都會區之原住民幼兒學習原住民族語、歷史及文化之需求，並於 3 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告執行狀況。

提案人：陳 瑩

連署人：陳曼麗 鍾孔炤 余宛如

十一、有鑑於目前人類 T 細胞白血病毒（HTLV-1）及 C 型肝炎病毒並未列入孕婦產前篩檢項目，影響國人健康甚鉅。爰要求衛生福利部本於職責，儘速研議將人類 T 細胞白血病毒（HTLV-1）及 C 型肝炎病毒納入產前篩檢政策；且應檢討人類 T 細胞白血病毒（HTLV-1）及 C 型肝炎病毒之預防醫學政策，於 1 個月內提出報告。

提案人：陳宜民

連署人：吳焜裕 陳 瑩

十二、建請內政部後續規劃社會住宅時，應將托育設施空間納入建築設計規劃，俾利打造友善育兒環境，提高我國生育率。

說明：

（一）內政部目前積極規劃社會住宅，預計 112 年完成 3 萬 4 千戶。社會住宅立意良好，除應符合建築法相關規定，符合相關無障礙設施規範外，更應考量入住使用者需求。

（二）最有托育需求的雙薪家庭，往往於接送、工作間奔波。如能於住宅規劃時納入托育設施，無疑可以解決雙薪家庭一大困擾。故建請內政部未來於規劃社會住宅時應納入托嬰、幼兒園等設施規劃，以符國人需求。

提案人：李彥秀 王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

繼續報告。

邀請衛生福利部、勞動部、原住民族委員會、教育部就「長照人力發展之困境與挑戰—改善照顧服務員薪資及勞動條件、精進服務模式、強化人才培育、滿足原鄉及偏遠地區長照需求，並檢視外籍看護工進用政策之利弊與未來展望」列席報告，並備質詢。

陳委員瑩：（在席位上）今天沒有邀請原住民長照團體的代表嗎？

主席：你是指今天原民會出席的人員沒有負責長照嗎？

陳委員瑩：（在席位上）我是指原住民長照團體部分沒有邀請到嗎？

主席：因為今天的團體人數有限，下次我們還會再安排，屆時提出邀請時，再歡迎陳委員提供建議。

陳委員瑩：（在席位上）他們一直在抱怨沒有對話的窗口。

主席：好，下次我們可以再安排，謝謝。

接下來，依序請衛福部、勞動部、原民會及教育部首長進行報告，報告完之後進行詢答。

首先請衛福部蔣部長就今天議程提出報告。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。今天承邀至貴委員會報告，深感榮幸。謹就「長照人力發展之困境與挑戰—改善照顧服務員薪資及勞動條件、精進服務模式、強化人才培育、滿足原鄉及偏遠地區長照需求」提出報告，敬請指教。

壹、現況與檢討

截至 105 年 2 月底，我國老人有 296 萬 9,778 人，占總人口 12.64%。伴隨人口老化趨勢，我國需長期照顧人口亦隨之快速增加。依本部國民長期照顧需要調查推估，105 年 5 歲以上長期照顧需求人數約 77 萬人，其中老人有 50 萬餘人。

為因應我國人口快速老化所衍生之長期照顧需求，加速培育照顧服務人力，促進人才流通，原行政院衛生署及內政部社會司於 92 年整合病患服務員及居家服務員訓練課程內容，會銜頒布照顧服務員訓練實施計畫，迄今取得照顧服務員結業證明書者計 11 萬 263 人，至 104 年底實際從事長期照顧服務相關工作者計 2 萬 3,286 人，倘加計於醫療院所擔任看護工者，共計 3 萬 5,286 人。

有關培訓照顧服務員人力未能充分投入影響因素，除早年培訓人員多數年齡層為 45 歲至 55 歲中高齡者，現今多已高齡退出勞動市場外，根據本部委託辦理照顧服務員訓練結訓學員就業意向調查結果顯示，參加培訓學員從未曾從事照顧服務工作者計 41.2%，現在從事或曾從事過照顧工作者計 58.8%，未從事照顧服務工作者參訓原因主要為照顧自己家人，另曾經從事照顧相關工作，但目前未再從事之原因，主要為工作辛苦與福利不佳、薪資過低及專業形象有待提升等。

至有關原鄉地區長期照顧服務資源發展部分，因原鄉地區地理位置偏遠、服務幅員廣大、人力開發不易、交通成本較高等因素，故醫療及長期照顧等相關資源相較不足，偏遠地區長照服務量能有待提升。

貳、已採行措施

為改善照顧服務員薪資條件及工作福利、提升專業形象、滿足原鄉及偏遠地區長照需求，本部業積極推動各項具體作為。

一、改善照顧服務員薪資條件及工作福利

（一）增進工作福利，保障適切薪資收入：103 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（雇主）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，本部業自 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、提升專業能力，強化人才培育

(一)培訓質優量足之照顧服務人力：輔導各縣市政府確實評估照顧服務員供給與需求，提供勞動部補助辦理培訓之參考；會同勞動部檢討現行培訓單位接受補助款申請及核銷相關規範，簡化行政作業，以鼓勵居家及社區服務單位參與照服員培訓工作，提高結訓學員後投入長照服務意願。

(二)提供跨專業團隊支持，精進專業能力：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，俾利照服員安心工作；因應家屬照顧需求，明定照顧服務員完成居家照顧服務特殊訓練課程後，即能提供涉成藥性質之甘油球通便、依照藥袋指示協助置入藥盒或協助服藥、使用簡便攜帶式血糖機驗血糖之居家服務。

(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。

三、滿足原鄉及偏遠長照需求

(一)發展因地制宜之原住民族地區在地化長照服務，本部積極推動山地離島偏遠地區在地化及社區化長照服務體系發展，設置服務據點，原 89 個長照資源不足區均已設有服務據點及其他服務資源；其中 29 個係屬原住民鄉長照資源不足區，至 104 年已補助 22 個原住民鄉服務據點。104 年共服務 6,914 人；其中原住民共服務 2,398 人。

(二)考量原住民族地區地理環境、人口結構與多元文化特色，本部與原住民族委員會（以下稱原民會）已建立原鄉地區長照服務合作平台，建立原住民族長期照顧共管機制。本部與原民會於 3 月 9 日召開「研商原住民族長照業務合作平台會議」，針對優先合作、合作模式及分工事項進行討論，並定期與原民會召開平台會議。

參、未來策進作為

經由本部及各縣市政府努力推動，居家照顧服務員人數 104 年計 9,057 人，較 103 年同期（

7,945 人) 成長 14%。為持續改善照顧服務員薪資及勞動條件、精進服務模式、強化人才培育、滿足原鄉及偏遠地區長照需求，以充實照顧服務人力，本部規劃未來工作重點如次：

一、強化職涯發展與專業分級：透過鼓勵照顧服務員晉升督導員，試辦照顧實務指導員計畫，到宅提供關懷訪視及照顧技巧指導或諮詢服務，並獎勵居服單位以月薪專職聘僱，以強化照顧服務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。

二、加強人才培育與就業媒合：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。

三、鼓勵年輕世代投入，儲備長照人力：為提供服務提供單位用人及培育人才參據，業結合產、官、學界發展居家照顧服務員職能基準；另為引導技職教育體系培育第一線實務人力，教育部已委託國立臺北護理健康大學成立健康照護產學合作中心，強化長照服務提供單位與學校之實習與產學合作。

四、明定照顧服務人力專業定位：依長期照顧服務法第 18 條規定，未來任職居家式、社區式或機構住宿式服務類長期照顧服務機構之照顧服務員，均需通過相關訓練及認證，並登錄於長期照顧服務機構，本部刻正研擬「長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法（草案）」，以規範長照人員資格訓練、認證與繼續教育等事宜。

五、強化專業形象，增加職業認同：為建立照顧服務員形象識別，宣傳其職業價值與意義，並提升其尊榮感，本部結合專業團隊拍攝照顧服務員紀錄片；另為提升民眾對照顧服務員之正確認知，強化照顧服務員專業形象，並製作宣導短片，於多元媒體通路進行宣導，鼓勵國人投入照顧服務工作，增進社會大眾對照顧工作精神與價值之肯定。

六、發展社區照顧創新服務模式，增進多元就業場域：為強化社區整體照顧模式，發展符合社區需求之小規模、多元化社區照顧服務模式，增進照顧服務人力多元就業場域，本部參照日本推動經驗，以日間照顧服務為基礎，擴充辦理居家服務以及臨時住宿服務，發展可彈性並充分運用地社區照顧資源之連續性服務模式，105 年度預計成立 40 處小規模多機能服務單位。

七、規劃發展因地制宜之原住民族部落地區服務模式：本部將持續與原民會共同討論，規劃發展因地制宜之原住民族部落地區服務模式，包括評估原住民族地區長照需求、研擬結合原住民族地區在地部落文化健康站進行失能個案之發掘，及規劃發展以在地人照顧在地人模式長照服務。並持續推動辦理獎助「發展偏遠地區（含山地離島）在地且社區化長期照護服務體系計畫」。

肆、結語

推動長期照顧服務及積極充實照顧服務人力為政府當前施政重點，也是因應高齡化社會，減輕家庭照顧負荷之重要對策，本部將積極與各部會及各縣市政府合作、聯繫，並透過多元化管道加強宣導，強化資源佈建與整備，增進服務可近性與普及性，讓有需求的失能長輩及其家庭得到最適切的照顧。

以上報告敬請各位委員賜予指教、支持。謝謝。

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長報告。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。今天本部應邀向貴委員會，針對「長照人力發展之困境與挑戰」—改善照顧服務員薪資及勞動條件、強化人才培育、檢視外籍看護工進用政策之利弊與未來展望」進行專案報告，敬請不吝指教。

壹、前言

長期照顧服務法已於 104 年 6 月 3 日經總統公布，該法業已明定長照人員之管理（包含認證）、培育及訓練之規劃，由衛生福利部掌理；本部職掌長照人員及個人看護者之勞動條件、就業服務，及長照人員（不包含醫事和社工人員）及個人看護者之訓練。

為協助國人投入照顧服務產業及因應照顧服務員人力需求，本部及地方政府積極配合衛生福利部辦理照顧服務員職前訓練，截至 104 年 6 月底共訓練 10 萬 5,521 人，惟依衛生福利部 103 年長照資源盤點，實際從事照顧服務工作人力僅 2 萬 6,942 人。依行政院於 104 年 11 月核定「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」分析，照顧服務員目前未投入長照服務及留任率偏低原因，包括薪資水準、專業成長、職涯發展等勞動條件誘因不佳。

為充實長照人力，本部持續透過擴大培訓人力，及檢討訓用媒合機制、鼓勵用人單位自行或與培訓單位合作辦訓等方式，提升培訓效能；另外籍看護工為長照服務之重要補充人力，將透過到宅指導及喘息服務等，提升其照顧品質及勞動條件。

本部配合推動長期照顧體系，以下謹就照顧服務員人才培訓、外籍看護工引進政策及作法進行報告。

貳、強化照顧服務員人才培訓及運用

為協助國人投入照顧工作及穩定長照人力，本部依「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」所定充實長照人力策略，加強照顧服務員人力培訓及運用，採取措施如下：

一、加強職業訓練落實訓用合一

（一）以實際職缺強化就業輔導：運用衛生福利部及各地方政府所提供之照顧服務員用人單位實際職缺（包括薪資、福利及勞動條件等），積極邀請用人單位辦理徵才活動及提供結訓學員就業機會等就業媒合措施，提高訓後就業成效。

（二）用人單位自訓自用：本部積極與衛生福利部、地方政府等相關單位研商，研議由居家服務及日照中心等用人單位依據自有或結合其他用人單位實際職缺申請辦訓，學員訓後即可由用人單位直接僱用，達到自訓自用落實訓用合一之目的，以充實照顧服務所需人力。

二、獎勵結訓學員投入長期照顧體系

為促進結訓學員就業及鼓勵失業勞工從事照顧服務工作，本部已辦理相關促進就業措施，包括：提供失業勞工就業獎勵津貼，鼓勵從事機構照顧工作，並藉由 3 段階梯式之不同額度補助，以協助勞工穩定就業。另提供照護機構、居家服務單位及家庭雇主僱用獎助，鼓勵僱用本國照顧服務員，促進失業勞工就業。

參、外籍看護工引進政策現況及展望

當前失能人口約 77 萬人，外籍看護工支撐至少 22 萬名失能者之照顧工作，對於穩定經濟及社會發展有一定幫助。以下說明外籍看護工引進政策、現況及展望：

一、外籍看護工引進政策原則

因應人口結構變遷高齡化少子化，減輕家庭照顧負擔，並釋放家庭中隱形照護之勞動力，自 81 年起，在不影響國人就業及經濟社會發展前提下，採補充性原則開放引進外籍看護工。

二、外籍看護工在臺工作現況

長照服務目前僅涵蓋 77 萬失能人口之 35%，尚有 65% 約 50 萬人因長照量能供不應求，需仰賴家屬或在不影響長照服務發展及減輕家庭照顧負擔下，引進外籍家庭看護工。至 105 年 1 月止，外籍看護工在臺 22 萬 4,290 人，其中外籍家庭看護工 21 萬 571 人、機構看護工 1 萬 3,673 人及外展看護工 46 人。

三、外籍看護工政策展望

外籍看護工政策推動方向，應配合長照服務法及「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」，並由量與質二方面檢討。

(一)檢討外籍看護工引進人數：當前失能人口約 50 萬人因長照服務供不應求，有待其他方式之照顧。又長期照顧服務法已明定外籍看護工得由家庭聘僱，或由機構聘僱於機構或外展至家庭之雙軌模式，外籍看護工應在不影響國人就業、長照發展前提下引進，補充階段性人力之不足，並視長照服務發展進程，適度檢討調整引進政策。

(二)強化外籍看護工照顧品質：強化照顧品質，應由入國前及入國後加強訓練及提供喘息服務等三方向推動。

1. 加強入國前職前訓練：本部將協調外籍勞工來源國，依照越南看護工入國前須受 90 小時照顧訓練及 300 小時中文與法令須知課程，強化職前訓練。

2. 強化入國後補充訓練

(1)長照服務法明定初次入國之外籍家庭看護工，雇主得為其申請並接受補充訓練，本部將配合衛生福利部所定課程時數辦理訓練；及在該法施行前，配合衛生福利部推動「照顧實務指導員計畫」，到宅指導外籍家庭看護工照顧技巧。

(2)為提高雇主申請指導意願及提升照顧品質，本部規劃建立資深外籍技術人員留臺工作評點制，並將外籍看護工接受照顧實務指導員指導時數納入評點，由原聘雇主申請、外勞經工作資歷及在臺受訓時數等項目評點逾 60 點，即核發資深外籍技術人員聘僱許可留臺工作，留用在臺逾 9 年以上、具一定照顧技能之外籍看護工。

3. 鼓勵外籍家庭看護工休假喘息：

(1)為強化照顧服務員之保障，前於 100 年 3 月 15 日研訂完成「家事勞工保障法」（草案），並於 102 年 9 月 13 日再陳行政院續行審議。惟因長期照顧服務法將自 106 年起施行，行政院已要求本部配合長期照顧制度之推動，再行檢討，本部將持續溝通各界意見，使更周延。

(2)為兼顧失能者照顧、促進本國照顧服務員就業及外籍家庭看護工休假喘息，本部除已放寬雇主於外籍家庭看護工休假期間，可自費申請外展看護服務接替喘息外；另規劃獎勵居家服務

單位增加僱用本國照顧服務員，並於外籍家庭看護工休假期間，提供失能者家庭喘息服務，作為替代照顧人力。

肆、結論

本部將持續配合長期照顧體系發展，加強推動本國照顧員職前訓練、配合運用就業促進措施及提升家事勞工勞動條件保障，以期增加長期照顧人力，提升服務量能，並持續檢討外籍看護工相關政策，運用外籍看護工作為照顧補充人力，減輕家庭照顧者負擔。

以上報告，請各位委員指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：請原民會陳副主任委員報告。

陳副主任委員張培倫：主席、各位委員。今天應 貴委員會邀請前來列席報告「長照人力發展之困境與挑戰—改善照顧服務員薪資及勞動條件、精進服務模式、強化人才培育、滿足原鄉及偏遠地區長照需求，並檢視外籍看護工進用政策之利弊與未來展望」，個人深感榮幸。我特別著重原鄉地區的面向，以下謹就原住民族地區長照人力現況、原鄉長照人力規劃跨部會協調機制以及原鄉長照人力發展之規劃與推動建議等 3 個面向各位委員說明本會的立場及因應作為。

壹、原住民族地區長照人力現況

就本會所整理出來的資料，目前原住民地區長照人力大約有 1,600 人，但是這 1,600 多位實際上願意留在原住民族地區服務族人的並不多，主要的原因在於

一、受訓地點皆在機構或醫院，導致受訓內容與實際在社區服務內容相差過大，以致滿多完訓的族人傾向留在機構或醫院，反而不在原鄉提供服務，

二、因為原住民族地區相當遼闊，個案數普遍不多且散居，按照現在時薪制的運作下，雖然有補貼交通費，但收入是否穩定，也是一個問題，導致許多完訓的族人並沒有留在原鄉地區服務。

貳、原鄉長照人力規劃跨部會協調

由於長照法裡第十四條及第二十四條兩條是我們原民會與衛福部會商的條款，為因應此兩條會商條款，本會去年下半年已委託原住民籍的專家學者為我們進行一些研究，以因應我們與衛福部的合作，其內容裡面也有一些與長照人力相關的建議，當然比較重要的是今年 3 月奉行政院指示，原民會與衛生福利部建立「原住民族長照業務合作平臺」，我們現在也透過這個平台一起加入長照人力的培育工作，譬如說，衛生福利部日前已邀請原民會參與「長照人才培育跨部會業務協商溝通平台」，這個平台原本是由衛生福利部、勞動部、教育部所共同成立的，未來我們也將運用此一平台跟其他部會共同討論原鄉在地長照人力培育、訓用事宜。

參、原鄉長照人力發展之規劃與推動建議

最後，本會本於維護族人權益的立場，目前實際執行方面係由衛福部、勞動部在執行相關工作，本會基於協調責任，基本上在與其他部會協調時，我們所秉持的原則是差異原則與自主原則。

一、原民會規劃協調的原則

(一) 差異原則

我們認為在整個人才培訓、工作待遇、條件制度的設計方面應該要注意到原住民地區的文化差異以及地域特殊性，尤其是培訓的對象和課程應該要顧及關照到原住民族文化差異的長照人員。尤其是在工作待遇及條件上應該要因應原鄉地區地域之特殊性，予以合理的差異化處理。

(二)自主原則

自主原則也是我們頗為期待的，尤其是為了因應未來的原住民族自治，我們希望能透過長照制度的推動，來培養一些在地照顧的能量，讓我們的族人能自己照顧我們的族人。

二、未來本會與其他部會實際協調的具體工作面向，包括以下六點。

(一)長照人員培育應納入多元文化課程。

(二)長照人員訓練應依人員工作特性予以分流。

(三)為了穩定原鄉的長照人力，我們積極建議看看能否以公費生的方式來培養我們的族人，讓他們留在原鄉工作。

(四)原住民族部落長照人才培育自訓自用。

(五)培育原住民的族人成為照顧服務員時，可能的話，政府應提供生活津貼，當然也賦予他一定的義務，要求他必須回到部落服務。

(六)在某些適當的原鄉地區或許可以採行月薪制聘用原住民照顧服務員，才能讓照顧的能量較為穩定。

肆、結語：

未來本會會從上述 6 個面向與衛生福利部、勞動部、教育部等部會共同合作，為原鄉培育、留住長照人才，讓我們的長者、失智失能者，能有尊嚴的留在部落裡。

以上報告，謹請各位委員女士、先生指教，謝謝大家。

主席：請教育部技職教育司張專門委員報告。

張專門委員嘉育：主席、各位委員。

壹、依據

一、依據「我國長照十年計畫」辦理長期照顧（以下簡稱長照）人才培育之規劃內容辦理，持續推動長照相關所科系發展實務導向長照課程與開設校外實習課程。

二、長期照顧服務法第 6 條明訂各中央各目的事業主管機關之權責劃分：「教育主管機關：長照教育、人才培育相關事項」。

貳、目前長照人才培育概況：

目前推動長照人力之現況，說明如下：

一、長照相關所系科範圍包括：長期照顧、老人服務事業、老人照顧、老人福利、長青事業、銀髮產業、健康休閒、健康照顧、健康事業等相關所系科。

二、105 學年度長照所系科招生：現今大專校院計有 45 校開設 61 長照相關所系科（13 所普通大學、20 所科技大學、5 所技術學院、7 所專科學校）。105 學年度本部核定長照所系科招生人數為 4,729 名；104 學年度核定招生人數為 4,702 名。

三、長照所系科之增設：有意願開辦長照所系科之大專院校，依據大學法、大學法施行細則

、專科以上學校總量發展規模與資源條件標準及技專校院院所系科與學位學程增設及調整審核要點等相關規定，向本部提出開班申請。103 至 105 學年度本部共同同意國立臺北護理健康大學等 12 校增設 13 長照相關所系科。

四、長照所系科參與校外實習：學校辦理校外實習課程係為學校自主事項，各所系科考量其專業核心能力及課程完整性，得自主將校外實習列入課程。103 學年度共 13 校 943 名學生參與校外實習。

參、長照人才培育之困境與挑戰

茲整理如下：

一、長照相關所系科課程多元：大專校院課程皆為自主項目，經盤點我國長照相關科系課程發現，各校開設長照相關的課程極其多元，且校與校之間之課程目標與內容亦有所差異。

二、長照產業界參與各長照相關所系科程度不一：如前述，大學於各項事務上皆為自主辦理，惟因應目前我國對於長照人才需求迫切，各長照相關所系科更需加強與產業界之連結，如推動與產學界合作、校外實習課程、引進產業界建言等。在此方面，目前各長照所系科推動程度不盡相同。

三、缺乏發展願景，學生投入意願低落：在日本，照顧服務員需接受「正規教育」並取得證照才可勝任。而在臺灣，另要參加培訓 90 小時課程，結訓後即可成為照顧服務員。學生無動機花 2 至 5 年（二專、五專、二技、四技）修習正規教育時間後，始擔任照顧服務員。二者修習課程內容與技術差異甚大，且無未來職涯前景，爰投入意願不高。

肆、推動及改善措施：

本部乃針對長照相關所系科課程多元、長照產業界參與各長照相關所系科程度不一、學生投入長照意願低落之問題，提出改善措施，如下述：

一、鼓勵學校針對產學界需求開設長照相關課程：

(一)設置「健康照護產學合作中心」發展長照課程模組及職涯地圖：為鼓勵長照相關科系發展產業需求導向課程，本部設置「健康照護產學合作中心」：由國立臺北護理健康大學與全國長照機構、長照所系科，召開 26 場討論會議以及 3 場大型會議討論。並於 105 年 1 月 25 日「長照課程試辦成果發展暨核心模組課程試辦討論會」取得長照四大模組課程共識。

1. 長照四大課程模組：以「照顧服務員」、「居家服務督導員」、「照顧管理專員」、「經營管理」職系為基準，研擬適合不同學制（五專、二專、大學、四技、二技等）長照學生職涯發展趨勢之「核心能力」、「核心課程」、「核心課程模組」、「課程地圖」、和「職涯地圖」，縮短學生之學用落差，增加學生未來投入長照產業之願景。

2. 104 學年度第 1 學期本部邀集 12 校長照所系科進行第一階段課程試辦，共試辦 35 門課程，其中共開設照顧服務員課程 22 門、服務員督導員 1 門、照顧管理專員 6 門。105 學年度第 1 學期之第二階段長照課程模組之開設，刻正開放與邀集各長照所系科申請中。

(二)技專校院辦理師生實務增能計畫第一階段：本部第二期技職再造計畫中，自 103 年起補助技專校院大學部及專科部之日間部系（科）辦理實務增能計畫（執行期程共 3 年，分為 2 期

程)。其中，第一階段：實務課程發展，該階段之中，學校需依國家發展需求、產業特色與現今社會求才現狀，尋求自我定位，並積極與業界合作策略聯盟，瞭解產業所需職能，且訂立出符合產業需求之學生專業核心能力，與業界共構產業導向課程。103、104 學年度本部共補助國立臺中科技大學等 12 校 12 個長照相關所系科。

二、深化學生至長照機構實習：

(一)技專校院辦理師生實務增能計畫第二階段：本部第二期技職再造計畫中，第二階段之程序七一學生校外實習係為各校開設校外實習課程，使學生體驗職場與實務學習，建立正確工作態度，減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。未來持續藉由該計畫補助並推動長照所系科之校外實習。

(二)建置長照產學實習媒合平臺：本部已完成「長照產學實習媒合平臺」之設置，預訂 105 年 4 月起辦理各校長照所系科之平臺使用座談會，6 月起開放全國長照相關科系與產業界使用。對學生而言，該平臺媒合長照機構之實習機會，並完整記錄實習歷程，提高就業競爭力。對學校而言，藉由長照產學平臺之運作，提供課程、實習、產學媒合等服務，以提升產學合作。對產業而言，長照健康相關機構可藉由平臺提出實務上問題與實習需求，尋求學校端之專業協助並促成產學合作。

伍、結語

因應我國人口結構邁入高齡化，長照人才需求迫切。基於長照人才之專業性與特殊性質，本部將持續推動符合產學界需求之長照課程與長照學生校外實習，以期補足及培育出符合長照產業所需之人才，且持續參與「長照人力跨部會業務協商溝通平臺會議」（由勞動部、衛生福利部、原住民族委員會與本部組成），配合推動相關長照政策且執行。

主席：現在開始進行詢答，每位委員詢答時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘。非本會的委員詢答時間為 4 分鐘，得延長 2 分鐘。10 時 30 分截止登記；委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理；12 時開始處理臨時提案。請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

首先請林委員靜儀質詢。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。劉署長，你剛才說我們外籍看護工的部分在我們長照體系裡算是主要人力，還是補充人力？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。補充人力。

林委員靜儀：現在實際從事照顧服務員的台灣本土人力是多少人？

劉署長佳鈞：從衛福部的資料來看，我們訓練了十萬五千多人，有兩萬六千九百多人投入這個行業。

林委員靜儀：從你方才報告的資料數據，可否請你再說一次目前在台灣的外籍看護工是多少人？

劉署長佳鈞：截至今年一月底，看護工共計有 224,290 多人。

林委員靜儀：所以這 22 萬人是屬於補充人力，2 萬人是屬於主要人力，也是你的目標人力嗎？你的意思是這樣嗎？

劉署長佳鈞：因為我們有需求，目前來講……

林委員靜儀：我的意思是事實上你是期待本國人，勞動部為了要保障本國人的勞動權益，所以你們認為主要人力是 2 萬人，而你的補充人力是 22 萬人，這是補充人力的概念嗎？

劉署長佳鈞：因為整個衛福部的統計資料到 105 年失能人口大概將近有……

林委員靜儀：沒關係，我知道，你口口聲聲說外籍看護工是補充人力，可是他明明現在在台灣從事長期照顧服務的人數是你認為應該在台灣實質從事的本國人力的 10 倍，用 10 倍以上的人力來說，這叫做補充人力？這樣只是名稱很好聽，實際上他就變成是主要人力。何況就今天的資料，無法很明確的看到你所提到如何讓真正的補充人力只是補充人力；而主要人力可以是主要人力，這在今天的資料裡面是完全看不到的，我今天之所以特別詢問你這件事情的意思就是你們把一個占了 10 倍強人數的服務，說成是補充人力，那為什麼你們實質人力這邊卻沒有辦法做到真正負擔人力的部分？就此，我還是希望你們強烈檢討這部分。

劉署長佳鈞：依照衛福部的統計，事實上 77 萬裡面有 35% 的本國人從事這項需求工作，但我們剛才說，經過我們訓練的 10 萬多人中有 26,000 人是……

林委員靜儀：那另外 35 萬人是從哪裡來的？

劉署長佳鈞：是衛福部那邊……

林委員靜儀：護理那邊的？

劉署長佳鈞：還有相關的一些……

林委員靜儀：同樣的，35 加 2，加總起來也還是不到 40 萬，光是你的補充人力就幾乎占了 2 倍。補充人力說起來稱之為「補充人力」，但要請你們在真正執行政策和態度上能儘量真的把他當作補充人力，我覺得你們這個方向還努力不夠，謝謝。

繼續本席要請教衛福部，據我們理解，5 月要開始實施醫院評鑑，特別是醫學中心評鑑？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。4 月就開始了。

林委員靜儀：今年的流感疫情大概是從幾月開始的？

蔣部長丙煌：高峰期是在春節時候，但是在那期間之前就已慢慢開始了。

林委員靜儀：現在流感疫情，可以算是結束了嗎？

蔣部長丙煌：不能說是完全結束，趨勢有點往下走，所以我們有點擔心再過一兩天又有另外一波寒流，所以我們還是要提高警覺。

林委員靜儀：部長有這樣的擔憂，我們很感謝。現在是 3 月底，4 月要進行醫學中心評鑑，實際上，包含本席在內的多位民進黨委員都有這樣的提案，就是在今年疫情連番、且從農曆春節開始所有醫療人員疲於奔命、醫療資源告急的情況下，我們呼籲暫緩今年做醫學中心評鑑。不過，醫事司司長的說法是做這個評鑑利大於弊，從過去這兩年以來，台灣社會每聽到「利大於弊」，大家都覺得這不是好的詞，部長認為這真的是利大於弊嗎？

蔣部長丙煌：我認為評鑑絕對有必要，評鑑的初衷就是對醫院的服務品質把關，所以主要是針對病人的權益。

林委員靜儀：評鑑單位是由衛福部自己處理還是委託其他單位？

蔣部長丙煌：由醫策會處理。

林委員靜儀：為什麼委託醫策會？

蔣部長丙煌：因為醫策會的運作比較有彈性，我們有編列經費給它，它要招募委員並做一定的訓練，甚至有實習的機會。

林委員靜儀：只有醫策會可以處理評鑑？它在台灣是權責處理評鑑的單位，沒有其他單位具有評鑑的資格，是這樣嗎？

蔣部長丙煌：目前是委託醫策會。

林委員靜儀：說起來只有醫策會可以負責評鑑，因為他們具有一定的專業，本席手中有醫策會這一屆董事和監察人的名單，他們真的可以做到評鑑人應有的超然立場嗎？

蔣部長丙煌：重點應該是在委員，委員是否超然才是重點。

林委員靜儀：部長，我們不要活在那麼單純的世界，評鑑的主要單位在醫策會，醫策會的所有董監事不是跟醫院沒有關係，甚至很多本身就是被評鑑醫院的院長或副院長，請問由這樣的單位來主責全部的評鑑，真的沒有利益迴避的問題嗎？

蔣部長丙煌：我剛才向委員說明過，真正的重點是評鑑委員，我覺得董事會沒有辦法影響到評鑑結果，我們也會監督他們。

林委員靜儀：評鑑委員的來源是哪裡？

蔣部長丙煌：會用遴選的方式。

林委員靜儀：成員是不是產官學領域都有？部長知道所謂「產」是來自哪裡嗎？

蔣部長丙煌：請醫事司劉簡任技正答復。

主席：請衛福部醫事司劉簡任技正答復。

劉簡任技正明勳：主席、各位委員。有來自學校、業界或是醫院。

林委員靜儀：你講有從學校跟業界，而這些業界人士一樣是醫院的主管級，也一樣可能會是被評鑑醫院的主管，當然他不會自己評鑑自己的醫院。

蔣部長丙煌：向委員說明，由同儕評鑑是全世界的趨勢，不管任何的評鑑，包括大學評鑑都是同儕評鑑的概念。

林委員靜儀：雖然你講都是同儕評鑑，但是其他國家有一個跟我們很大不同，就是我們評鑑的結果會影響未來這個醫院是不是醫學中心，而不是醫學中心的結果會影響到它的健保給付。不知部長是否知道，在健保署裡面所有醫院一年會用掉多少健保總額？

蔣部長丙煌：今年的總額大概有六千多億，醫院用的大概四千多億。

林委員靜儀：沒有錯。也就是說，你們說是來自單純的產官學，可是其實都是醫院裡面的人，他們這些人一起掌控四千多億的預算，而且只有這個單位可以處理，就是這個意思啦，都是自家人，為什麼急著要評鑑？為什麼司長說利大於弊，不做不行？因為這四千多億的大餅，大家不趕快分一分，之後很難處理。新政府上來之後換一批人，到時就難處理了。

蔣部長丙煌：應該不是這個理由，當然……

林委員靜儀：現在很多都先講好了，甚至我們都已經知道，某些醫院今年有流感病患時之所以不敢出來講有疫情，因為怕影響評鑑嘛！

蔣部長丙煌：這應該不會啦，因為評鑑真的是公平、公正、公開的作為。

林委員靜儀：評鑑有非常多的規範，有說要照實評鑑，就是要求評鑑當時要展現平常的狀況給委員看，可是所有要評鑑的醫院，現在有一大堆人員都進修了，護理人員已經買了機票要出國玩，稱這是進修，連生病了也稱進修，明明現在單位人力吃緊，可是還是一樣進修，為什麼會這樣？因為如果准休假，人力就出問題，人力一出問題，評鑑就不會過，這才是現實啊，部長！

再者，我們對評鑑的說法是要求醫院的功能和品質，請教部長，您覺得像急診室塞爆的場景，委員在評鑑當天是否能夠看到？

蔣部長丙煌：我不確定，要看什麼樣的醫院，有些醫院這種場景可能持續存在。不過，您也知道我們的委員都是內行的，他平常都看得到，所以是沒有辦法欺瞞的。

林委員靜儀：為什麼這些委員明明知道發生這樣的狀況，醫院還是會通過評鑑？理論上是不能通過的喔！

蔣部長丙煌：他們應該是公平、公正、公開的處理。

林委員靜儀：不叫公平、公正、公開，而是大家一起作假給別人看，一起分這四千多億，完全都在作假，明明都是現實，可是都在作假！

本席在此要強烈的提醒部長，這四千多億的大餅掌握在衛福部和這些醫院自己頭頭的手中，其實是一起來分這四千多億的國家健保資源大餅，如果評鑑是真的，今年的流感不會出現那種找不到床的情況，就是你們以為有床而實際上沒有床的狀況，評鑑這種假象必須檢討，我們強烈要求今年的評鑑完全暫停。部長可以答應嗎？

蔣部長丙煌：不可以，對不起！

林委員靜儀：那你們不用檢討嗎？

蔣部長丙煌：我們會檢討，我們持續檢討評鑑。

林委員靜儀：不要告訴我持續檢討，檢討完了再評鑑。

蔣部長丙煌：我們一直都在檢討，事實上，整個評鑑都在改善當中。

林委員靜儀：你們一直在檢討就是沒有效嘛！沒有改善，越躺越慘，今年的流感就是變成這個樣子！

蔣部長丙煌：這兩件事情不能完全放在一起。

林委員靜儀：本席時間到了，請你們不要再說利大於弊，我們就是要結論，這四千多億的大餅由大家分著吃，至於民眾躺在急診室等不到病床，你們根本不當一回事！

主席：請劉委員建國質詢。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。我們今天談長照，部長提到最主要是改善照護員薪資及勞工條件、精進服務模式、強化人才培育等等，部長是食品專家，我們強調食安要從源頭管理，我們在此也要探討照護人力的源頭。首先請教部長，我們知道北歐國家的社會福利做得不錯，您有到過北歐國家考察過嗎？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。我去過比利時，其他國家去得很少。

劉委員建國：北歐五個國家，你認為哪一個國家的社會福利做得不錯，你覺得可以借鏡，引進到台灣，有這樣的印象思維嗎？

蔣部長丙煌：我的印象是瑞典，丹麥好像也做得不錯。

劉委員建國：我簡單說明一下，瑞典居家照顧的概念是把空間資源平均，地方政府將全市人口重新劃分次級區，每個次級區裡面僅有一個居家照顧的資源中心提供服務，其他方面還很多。請問部長，這些在台灣已經實施了嗎？還是我們只知道人家的好，但並沒有借鏡到台灣？

蔣部長丙煌：我們有建立一個長照服務網，也有分大區、次區的概念，我們也有日照中心和關懷據點，基本上，我們也是尋求做一個區隔，希望在每個小區域都能提供相關的資源。

劉委員建國：你覺得北歐國家政策是好的，但還是沒有把好的東西帶到台灣的長照體系裡面。部長應該知道，推估中華民國人口到 150 年，65 歲以上人口將達到 735 萬人，占總人口數的 41%，2014 年是占 11%，預估到 2025 年占 20%，5 人當中就有 1 人 65 歲以上。本席都向老人鼓勵，台灣最大的團體就是老人會，要選長壽俱樂部的會長還比村里長難選，要選鄉鎮的老人會會長可能比鄉鎮市長難選，如果扣掉 0 到 18 歲這個族群，他們將足以代表台灣最大族群，最有力量，最搶生意的人。對於這一群人，我們要如何因應？現在因應的就是政府強力推動長照，其實長照不是現在才推動，不止是 10 年 800 億，甚至在 800 億之前就已經在推了。

繼續談強化人才培育。請教部長，現在台灣有多少本勞照護人力？培訓了多少人？多少人在職場？

蔣部長丙煌：培訓了 11 萬多人，實際在職場上的人數，如果加上在醫院的部分，大概有 3 萬多。

劉委員建國：不到 3 成。扣掉醫院的部分呢？

蔣部長丙煌：2 萬 6,000 多人。

劉委員建國：不到 2 成，你覺得這樣的成效如何？

蔣部長丙煌：當然很不理想。

劉委員建國：要怎麼改變？

蔣部長丙煌：我們有一系列的策略，例如提高職場尊榮感等等，不過，雖然我們努力要提升待遇，我認為那個待遇還是偏低。

劉委員建國：另外，有一個問題很奇怪，行政院和衛福部的政策是長照人力要以本勞為主、外勞為輔，為什麼勞動部一直放寬外勞看護？同樣的內閣，行政院和衛福部強調以本勞為主、外勞為輔，而勞動部卻一直放寬外勞，這不是在打臉嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。我們去年只放寬……

劉委員建國：你們還是放寬嘛，不管是放寬 1 個或是放寬 5,000 個，都是放寬嘛！現在外籍看護工有多少人？

劉署長佳鈞：22 萬多。

劉委員建國：比前年增加多少？

劉署長佳鈞：這幾年變動不大。

劉委員建國：但還是放寬嘛！

劉署長佳鈞：我們對 85 歲以上是從去年 8 月開放，只有 2,000 多人。

劉委員建國：那還是放寬嘛，我剛才講過，放寬 1 個還是叫放寬，對不對？

劉署長佳鈞：向委員報告……

劉委員建國：署長不用爭辯了，我們不是給自己人照護會比較好嗎？難道給外國人照護會比較好嗎？我們對這個邏輯應該有共識吧？

劉署長佳鈞：有。

劉委員建國：當行政院和衛福部一直強調以本勞為主、外勞為輔，但你們還是持續緩慢的增加，可能增加 1%，但基本上還是增加，那我們的長照人力還是會過度依賴外勞。

劉署長佳鈞：現在需要被照顧的人有五十多萬，長照人力供不應求，我在報告時也提出，我們會適當的檢討政策，當我們的長照人力建立起來之後，有部分會退場，我想這樣應該比較妥當。

劉委員建國：你們的報告提到 77 萬其實是虛的，並不是實的，大家不用爭辯了，部長應該知道絕對不只這些數據，社家署署長也很清楚，但我們已經討論多少年了，我們培訓了 11 萬多人，可是在職場上不到 2 成，就連納入醫護機構的人力也不到 3 成，部長自己也講不滿意。而另外一方面，外勞人力卻持續在放寬，比例可能比往年縮減一些，可是還是放寬，我當然知道有需求啊，在這樣的情況之下，你們要訂出一套規則，要調整比例，多久期程才能讓本勞提升到某種程度，以及外勞降低到某種程度，你要訂出時程表，否則我們看不到。你們總是講有需求，因為人力補不足，所以你們才會放寬，但永遠都是這個樣子啊，如果這個樣子，那行政院和衛福部就不要講以本勞為主、外勞為輔，這就是矛盾嘛！所以，你們要訂下期程和規矩，衛福部和勞動部何時可以完整地向社環委員會和全國人民做說明？我們培訓出 11 多萬人，可能在明年、後年或是 5 年內達標 50% 以上，相對的外勞也可以降低多少，以 5 年或 10 年為一個期程，否則未來台灣還是要過度依賴外勞看護工，而且還是必須要持續放寬，這不是你們當時對國人所稱的勞力政策方向和作法啊！

劉署長佳鈞：我們的看法跟委員一樣，其實我們也在檢討這部分，剛才的報告裡面也提到，未來會對外勞看護的量和質做檢討，量的部分要從人口需求數和配套措施做處理，才會比較妥當。

劉委員建國：衛福部的報告指出，居服員薪資從 19,800 元提升到 22K，現在我們的居服員也是 22K，這個 22K 是誰創造的？是政府創造的啊！你們的報告寫得很清楚，將現行每月薪資約 19,800 元提升至 2,2400 元，這叫 22K！大學生薪資 22K，這麼辛苦的照顧人力也是 22K，而且不論是照顧輕度或重度者的時薪都一致，在我們供給的源頭上，不論這些辛苦的照顧員是照顧輕度、中度或重度者，時薪都是一視同仁，請問誰還願意做？署長說我們的想法是一致的，但做法卻完全不一致，只是我沒有行政權而已。為何不能幫照顧重度的人員提高一點薪資呢？為何照顧中度者的薪資不能比輕度者的高一些呢？為何是一視同仁地對待這些照顧人力呢？這樣的情形都發生幾年了，我們建議多久了，政府可以做為什麼都不做呢？你們只是把 19.8K 提高到

22K，就覺得可以交代過去了，如果是這樣，即使培訓再多的照護人力，願意到職場的人還是只有這樣而已，要增加都非常困難，更不用說要增加 10%、40%，這幾年來，就只增加那幾%而已。

我們都會老，到了 2061 年，或許我們都不在了，也或許還有一些人在，我們都用得到，就算我們用不到，別人也用得到，所以政府的因應方式不該是這樣的作法。在長照需求人力方面，政府提供的數字是 77 萬，但其實早在 5 年前就破百萬了，政府還估 77 萬！有關這部分，請勞動部部長提供一份評估報告。

剛才提到瑞典，瑞典的居家照護收費有上限保障、小量補大量及量能付出等 3 個原則，此外，還有針對不同程度給予加給及服務滿意度的評估機制。也就是說，有給予好的服務員工作獎金，其實這並不難做，很好做的！真的希望政府可以提高自己培訓照護員的比例，並充分進入長照需求的職場，讓臺灣人自己照顧臺灣人。請於一個月內提供報告，可以吧？

蔣部長丙煌：可以，我們再協調。

主席（李委員彥秀代）：請蔣部長於 1 個月內將相關資料提供給本委員會。

請吳委員焜裕質詢。

吳委員焜裕：主席、各位列席官員、各位同仁。根據衛福部的資料，目前有幾所大學有長照相關科系，截至目前為止，畢業生約為 3,200 人左右，不知教育部是否做過調查，實際投入長照工作的畢業生比例是多少？

主席：請教育部技職教育司張專門委員答復。

張專門委員嘉育：主席、各位委員。有關這部分，我們可能還需要再調查。

吳委員焜裕：什麼時候可以調查出來？

張專門委員嘉育：大概 1 個禮拜左右。

吳委員焜裕：麻煩你們調查一下，並提供一份資料給我，好嗎？

張專門委員嘉育：好。

吳委員焜裕：署長，雖然我們是老朋友，但我還是要請教你，勞動部的報告中寫到，因薪資水準、專業成長及職涯發展限制，導致訓練人員中只剩下 4 分之 1 至 5 分之 1 的人會投入長照工作，請問還有哪些因素導致辛苦訓練、培育出來的人才不願意投入這份工作？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。基本上相關的資料大概就是這些，有關職涯發展與職業認識方面，因為現在很多年輕人或一般民眾認為這項工作比較不好，他們的價值判斷是如此，所以如何透過就業服務中的認識職業，讓他們有成就感，這部分需要再增加。另外，有關勞動條件方面，我們也會著力去處理，包括薪資或相關法規等部分。勞動部之前有提過家事勞工保障法，也送至行政院，為了配合長照法的通過，我們未來會再檢討此法，並以法規面及認識職業等方面為主。

吳委員焜裕：以從事這項工作的大學畢業生為例，請問他們做了 5 年後，未來能夠從事什麼工作？

劉署長佳鈞：我們會再和衛福部加強討論這部分，衛福部下面有個指導員制度，至於其他相關的部

分是否能再調整，我們會再與衛福部討論要如何進行。

吳委員焜裕：因為今天職安署沒有派人來，所以請劉署長想想，勞動部是否應該負責，居家照服員有沒有什麼職場風險？

劉署長佳鈞：應該是有，像是因長期照顧技巧不對導致職業病，或是像性騷擾等其他方面……

吳委員焜裕：麻煩署長要求職安署做這方面的相關調查，因為目前都沒有資料，可能大家都不知道。其實他們的職業風險很多，包括署長說的肌肉骨骼傷害、生物性危害的感染，像是處理血液、體液或針扎等，還有語言暴力等各種暴力、性騷擾、性侵等多種潛在的風險，有關這方面，不知勞動部有沒有注意到？

另外，這張投影片裡的資料是美國政府整理的，我只是將目錄整理出來。居家照服的職場風險包括乳膠過敏、職場壓力、暴力（性侵）等。紐西蘭政府則是用風險分析的角度來探討居家員可能會受到的潛在風險，並加以保護及管理。因此，我們是否應該將他們納入勞檢中，否則我們要如何得知願意從事這份工作的人員在職場上所受的潛在傷害呢？我想這點也是滿重要的，如果不能保護他們，而只增加一點薪水，讓他們後半生吃藥，這些錢連付藥錢都不夠。

劉署長佳鈞：委員，我們馬上可以答應將這部分納入以後的訓練教材，並告訴這些來上課的人，這部分我們可以馬上承諾。

吳委員焜裕：納入教材當然非常好，但未來要如何在勞動檢查上幫助從事長照的人員，我想這也是很重要的。

劉署長佳鈞：好，沒問題。

吳委員焜裕：請職安署去調查一下，或做一個簡單的研究，針對臺灣目前從事這方面工作的人員情形進行問卷調查，尤其現在的主力是外勞，外勞可能受到的待遇更不好，所以這方面應該要做研究，好嗎？

劉署長佳鈞：好，沒問題。

吳委員焜裕：有關照管中心方面，不知方面是衛福部還是勞委會的工作，我看了衛福部 104 年相關資料時發現，過去 102 年有調查過，多數民眾都不了解當地有提供照管中心的服務。以我為例，我的母親生病時，要不是因為醫院內有負責長照的仲介公司，否則我也不知道，因此針對這方面，要用什麼方式去幫助每個社區的人員，甚至是偏鄉的人，去了解要透過何種管道找到這樣的人員，否則不論對家庭生活或工作上，都會增加很大的壓力，因為目前看來似乎多數人都不知道。

劉署長佳鈞：這部分主要是衛福部負責的。

吳委員焜裕：另外，有關偏遠地區方面，我們講了很多社區照護等服務，其實這些都是以都會區為主的方式設計，但如果偏遠地區要做這樣的照護的話，事實上資源和輔導是很重要的。在你們報告中寫到要請學者專家來諮詢，不曉得學者專家提出的建議為何，是否有啟動相關的工作？

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。謝謝委員的關心，我們在 103 年盤點時發現，長照資源不足的地方總共有 89 個，就將它們列為重點去發展，目前 89 個偏鄉資源大概都長出來了，應該要有的長

照資源，目前都也有了，但資源還是不足，所以今年針對偏鄉原住民區的長照部分，會投入更多的資源去發展。

吳委員焜裕：你們的報告分為大區及次區，大區是每一萬人有 700 床，請問 700 床是如何設計出來的？這樣的數字夠嗎？

游司長麗惠：那指的是機構。

吳委員焜裕：有關服務人員方面呢？

游司長麗惠：當時是與專家一起研議，並參考國際的資料所訂出來的，初步以此標準來做，讓各長照大區能夠有這樣的資源。

吳委員焜裕：我們是否應該針對國內各大區或次區的資源分布及分配情形來啟動相關調查工作呢？

游司長麗惠：有，我們在 103 年有做盤點，今年年初時……

吳委員焜裕：盤點結果如何？如果是 103 年盤點，去年應該就……

游司長麗惠：對，剛剛有說到，針對 89 個資源不足的地區，我們都已經長出資源……

吳委員焜裕：不是，那部分我了解，我的意思是，是不是應該調查每個大區 700 床或次區的分布情形是否足夠？

游司長麗惠：有關資源發展的部分，我們已經納入量能提升計畫，預計在 107 年以前達到。

吳委員焜裕：司長一直不了解我的意思，我的意思是，你們現在設定的目標是 1 萬人中有 700 床，你們是不是應該調查這樣的數量是否足夠？也就是說，既然目標已經訂了，但設定的目標是否充足，是不是應該針對這部分去調查、計算一下，否則到時如果資源不夠了，不是就沒用了？

游司長麗惠：好，我知道。

吳委員焜裕：另外，我們知道國內人口老化的速度滿快的，如果只單求要增加人力資源，供給面一定是不夠，因此有關如何從源頭管理、強化預防醫學、減少長照負擔等方面，衛福部、醫政司或健保相關單位有沒有做好的規劃？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。我們有提出高齡社會白皮書，其中有針對高齡人口未來該如何處理部分做了完整地規劃，基本上是希望儘量維持健康的人口，減少失能的人口，這是我們主要的目標。

吳委員焜裕：但目前的制度好像需要很大的資源去做扭轉，事實上目前醫療體系沒有鼓勵朝這方面做，現在外勞很多，反而導致很多失能的人，這方面要如何扭轉？

蔣部長丙煌：這是我們要努力的方向，像是預防醫學及如何讓老年人口更有活力等。

吳委員焜裕：這些都很空泛，以嘉義為例，嘉義要推家庭責任醫師制，這是一個好的制度，是不是應該從各方面來支持這樣的制度呢？

蔣部長丙煌：其實我個人是支持這個制度，但地方上還是需要做整合，怕他們推不動，但其實我是相當支持的。

吳委員焜裕：其實是需要誘因及支援，才能創造這樣的環境，謝謝。

蔣部長丙煌：謝謝。

主席：請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。OECD 各國對於基礎照顧人力（care worker）方面，這個業務是勞動部主責，不論是訓練或人力培育方面，都是在你們手上。過去我們不斷反映一個問題，就是勞動部把訓練工作掌握在自己手上，但其實更早期的時候，不管是訓練單位的評選、照顧服務員證照的發給或用人單位的遴選或評選等，通通都是授權給地方政府來負責。但自從改為勞動部自己評選，再交由地方認證後，這幾年來民間團體一再反映留不住人，因為你們評選的大多是照顧服務員職業工會或在醫院系統的。99 年內政部的調查顯示，有近 35% 的人力都流到醫院去了，也就是說，訓練完後都流到醫院去了，我們最需要的長照服務，像是居家、社區或機構等部分，據統計流了約 2 成多，請問你們要如何改善這樣的情況？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。基本上我們認為應該要與居家服務單位和日照中心合作，將職業訓練及培訓的能量、經費及做法提供給這些單位，讓他們自辦自訓，這是未來要調整的方向。

吳委員玉琴：所以未來會將經費下放給地方政府，由他們去評選，並找居福單位、日照單位或機構做相關訓練？

劉署長佳鈞：這部分沒有問題。

吳委員玉琴：另外，因為主席沒有告訴我們今天有民間單位列席，所以我特地邀請幾位我的好朋友，因為我們長期都在社福系統，待會也會請教勞動部。日本最近報導，日本有約 10 萬人「介護離職」，請教陳景寧秘書長，家庭照顧者因為照顧而離職的情況為何？

主席：請家庭照顧者關懷總會陳秘書長發言。

陳秘書長景寧：主席、各位委員。日本最近在關注一個議題，就是每年有 10 萬人「介護離職」，而且是中壯年，不曉得臺灣政府有沒有看到這個問題？因為家總這二十幾年來一直在關心照顧者的變化，在第 3 個 10 年時，我們將畢業照顧者重新返回職場一事列為重點，照顧者受影響的不僅是現在的薪水、年金權，他以後可能成為……

吳委員玉琴：還有他年老後的貧窮問題。

陳秘書長景寧：對，我想委員非常了解，因此家總今年就開始試辦夜間喘息，可是它成本很高，我們沒有錢，我們一直向勞動部反映，每年從雇主方收到近 50 億的就業安定基金花到哪裡去了？此外，也希望畢業照顧者重新返回職場的問題能被重視。

吳委員玉琴：請問勞動部，到底就業安定基金花到哪裡去了？以本國就業來說，除了訓練之外，到底在照顧服務員的就案補助或就業促進方面花了多少錢？

劉署長佳鈞：其實大院每年都有審查救安基金，有關救安費用方面，每年收入大概 150 億左右，包括產業外勞，最近外勞數約 59 萬多，其中 30 幾萬是製造業，20 幾萬是看護工。我們大概分為幾個重要的部分，在促進國民就業方面，包括職業訓練、就業服務等工作的錢，職業訓練每年大約花 40 幾億，就業服務方面……

吳委員玉琴：我不是問就業訓練，我講的是就業穩定或就業補助方面。

劉署長佳鈞：我現在手上沒有詳細的資料，我們可以再補充給委員。

吳委員玉琴：我上次有問過部長，如果照顧服務員、居福單位或機構聘雇本國勞工的話，有沒有相關補助？

劉署長佳鈞：有。

吳委員玉琴：部長說沒有，你說有，對嘛？

劉署長佳鈞：對，我們有雇用獎勵，也有就業獎勵。雇用獎勵是機構的，可以聘外勞，不聘外勞而聘本國人……

吳委員玉琴：所以居家服務是不可以的？在你的補助裡面是沒有的？

劉署長佳鈞：居家服務目前還沒有，我們剛開始是這樣。對於就業獎勵的部分，我們鼓勵國人到機構中做看護，這是有就業獎勵的。

吳委員玉琴：可是怪異的是，你是依據什麼樣的相關法規，為什麼規定一定要跟聘外勞有關的才可以補助？居家服務本來就不能聘外勞……

劉署長佳鈞：這可以再做一些檢討。

吳委員玉琴：另外，剛剛你的報告提到，相關法規明定外籍看護工可以由機構來聘僱，本席曾參與長照服務法的修法，也研讀了老半天，哪裡明定外籍看護工可以在家庭聘僱之外，還可以由機構來聘僱於機構或外展到家庭的雙軌模式，我不懂這是從哪邊來的？這不是只有你講照護師的量能提升計畫，還一直重複再講，我不知道法規的規定是在哪裡？量能提升計畫裡面的文字喔！真的有這樣的法規規定嗎？第六十四條也不是這樣的規定啊！哪來的雙軌制？請衛福部跟勞動部檢討一下，不要老是寫這個文字，我已經質疑過好多次了。

劉署長佳鈞：有關這部分，衛福部跟長照法裡面……

吳委員玉琴：沒有這個文字啊！所以寫「明定」，我就不知道是哪來的文字！

劉署長佳鈞：我們會檢討一下，看這是不是有弄錯。

吳委員玉琴：我還特別問過我的辦公室主任，修長照服務法的時候，有過這樣的默契嗎？根本連討論都沒討論過！因為我長期參與長服法的修法，所以我非常瞭解。

劉署長佳鈞：跟委員報告，同事給我的說明是說這個文字是從量能提升計畫裡面……

吳委員玉琴：我知道，就是從那邊過來，所以你們就一直照抄過來，我一直不明白，所以這個部分請衛福部也一併檢討，好不好？謝謝勞動部。

接下來要請教教育部，從教育部的報告中，我看到有比較大的改善，過去教育系統中的老人服務科系或長照科系，不僅是定位不清而且非常混亂，剛剛你們提四大模組，大概是學者專家所建議出來的。

主席：請教育部技職教育司張專門委員答復。

張專門委員嘉育：主席、各位委員。跟長照機構一起共同建立的。

吳委員玉琴：我比較困惑的是，所謂的照顧服務員模組、居服督導員模組、照管專員跟經營管理，如果用這四類來分，我相信未來要招募照顧服務員大概是沒機會了。以日本的制度來講，你的報告也有一點錯誤，日本並非所有的照顧服務員都要受正規教育，他們有兩個系統，一個是職訓系統，一個是教育系統，教育系統有 2 年制、3 年制、4 年制，可以直接取得介護福祉士資格

，如果是透過職訓系統，有 130 小時、230 小時，現在幾乎都要上到 500 小時，經過 3 年的實務經驗後，也可以考介護福祉士，他們是兩個系統並進，所以你的講法應該修正，並非全部都是正規教育，也是有職訓系統。在日本的概念中，所有的人都是照顧服務員，其他照專、居家督導員跟經營管理的部分，屬於職涯發展。所以應該是所有的人都是照顧服務員，不是把他變成一個類組而已，你懂我的意思嗎？這個部分我要請你再做一些修正，或是再跟學者專家討論好嗎？

張專門委員嘉育：好。

吳委員玉琴：我知道我們的相關科系畢業以後，都可以取得照顧服務員的資格，但我疑惑的是這些照護科系或老服科系，在學期間能否跟產業合作，像是建教合作或實習，不能講實習，講了就覺得一定是學生，我們現在是談工作者，也就是學生能否成為一個工作者。我想邀請蔡芳文執行長，因為他在這方面非常有經驗，可否幫我們補充一下他的經驗。

主席（王委員育敏）：請雙連安養中心蔡執行長發言。

蔡執行長芳文：主席、各位委員。剛剛教育部也報告大概有四十幾所的大學有老人相關的科系，這些學生事實上都是我們將來栽培為長照人才、照顧服務員人才一個非常重要的人力，這是我們本國的人力。以我過去的經驗，學校理當要安排學生到機構、居家、社區去做這些實習。就我個人的感覺，今天我們沒有辦法留住這些大學生，或者是留住這些照護科系的學生，主要的原因是因為它的誘因太少了，甚至於整個學校來實習的時候，這些已經取得 90 小時照顧員證明書的學生，可不可以在他們實習的時候有一些獎勵金，讓他們能留下來……

吳委員玉琴：視為工作者啦！

蔡執行長芳文：或可視為工作者。

吳委員玉琴：所以這是衛福部跟教育部要回答的問題。

蔡執行長芳文：對，因為我們覺得今天這麼多的年輕人，每年在我們的機構、居家與社區服務的這些學生，只要有獎勵，幾乎都可以留下來，我們 100%都是用我們大學的畢業生跟老照科的畢業生來做居家跟照顧服務員的工作，所以我覺得這個是可以鼓勵的、是可以有一些誘因的。

吳委員玉琴：謝謝蔡執行長。我還是要請教教育部跟衛福部，可否研議一下，我覺得剛剛提到的產學合作，讓這些在學的人都能到職場來，用薪水留住他們，而不是義務職的工作，如果是實習生的概念，好像又是把他們當成沒有薪水的，對於要留住孩子可能會有困難，是否可能有這樣的平台來討論？

張專門委員嘉育：跟委員報告，其實現在教育部在推動二期再造的時候，就有所謂的產學攜手專班跟產業學院專班，專班的部分就是跟產業界互相媒合，也就是依照產業界的需求，我們可能會在大三的時候去做課程的研發，然後在大四的時候直接到產業的實作現場去進行實習，這個部分也是一個思考的方向。至於產學攜手的部分，他可能從高職一直對接到大學端、產業端的部分，可能是互相有連結的，也就是高職三年的部分，他可能是家政科畢業的學生，他對接到大學的時候，可能就是四天工作，然後兩天在學校進修，有一點類似在職專班……

吳委員玉琴：我在乎的是他有沒有薪水？

張專門委員嘉育：薪水的部分就是產業界……

吳委員玉琴：產業界要去提供？

張專門委員嘉育：對，會以提供津貼的方式給這些學生。

吳委員玉琴：那已經有在討論了嗎？

張專門委員嘉育：目前已經有一些在進行了。

吳委員玉琴：就是老照系跟長照科系……

張專門委員嘉育：目前我所知道的，大概有兩個學校有在辦理這樣的產學系統專班。

吳委員玉琴：希望衛福部跟教育部可以有更進一步的討論跟定案，好不好？

張專門委員嘉育：好。

主席：請鍾委員孔炤質詢。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。剛剛聽完部長的專業工作相關報告，其實講到老年化，大概不是單純的老年化，而是結構上已經進入了超高齡的社會，面對超高齡的社會化，我們準備好了沒有？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。在定義方面，老年人口超過 14%就是超高齡，而我們現在大概是十二點多，但是整個政府單位，包括有公布高齡社會白皮書等等，所以應該說已經在準備，至於是否準備好了，坦白說，我覺得還需要努力。

鍾委員孔炤：所以我們在人力上更精確的統計，或是對於未來的人力發展，是非常重要的參考數據嘛？

蔣部長丙煌：是。

鍾委員孔炤：無論是內政部或是衛福部所做的報告，其實我們服務的人力似乎作為更精確的統計，衛福部的報告特別提出，台灣在 104 年的失能人口數大概是 48 萬人。

蔣部長丙煌：這是超過 65 歲的老年失能人口，總數大約是 77 萬人。

鍾委員孔炤：實際統計大約是 77 萬人口。所以針對這一部分，如果從安養、養護或者護理等 24 小時照顧機構的病床數來看，以老人來算，其實病床是足夠的，因為大約有十萬四千多床，亦即每一萬名老人，大概可以使用到兩千多張病床，但是講白了，其實這個也不算太少，因為這是用老人來做計算，而不是以全部 77 萬失能人口用床數來做計算。但是我們還是聚焦在日間以及居家服務的服務量能，如果現有的老人是 40 萬人，以現有人力來做量化服務，大概只能夠照顧到 20 萬人。請問部長，是否如此？

蔣部長丙煌：基本上是這樣，但是現在這些失能的老人，有的是親屬照顧，有的外籍看護工在照顧。

鍾委員孔炤：所以大部分都是仰仗外勞？

蔣部長丙煌：是，這是一個主力。

鍾委員孔炤：或是自行照顧？

蔣部長丙煌：是。

鍾委員孔炤：勞動部也統計過，77 萬失能人口中，自行照顧者大概占了 65%，仰賴外勞的部分大概占 28%，也就是利用政府長照機構的，不到 4%，是否如此？

蔣部長丙煌：沒有錯，在機構的還是少數。

鍾委員孔炤：政府在推動長照法，為什麼民眾不選擇政府的長照機構？

蔣部長丙煌：其實我們也不見得要鼓勵失能的老人都在機構，因為社區跟家庭的照顧還是很重要的。

鍾委員孔炤：還是因為失能有中度、重度不同程度，民眾除了選擇放棄自己的工作，回去照顧自己的親友以外，甚至是仰賴外勞這一塊，這部分部長也很清楚，在衛福部的報告書裡也寫得很清楚。為什麼引進這麼多外勞，為什麼我們訓練十萬多的照顧人員，實際從事長期照顧服務的只有兩萬多人？部長有沒有探討原因？其實你們在報告中也講得很清楚，你們說因為薪資、他們的專業成長、未來的職業規劃或者工作很辛苦，所以讓這些人不願意投入照顧服務工作？

蔣部長丙煌：是。

鍾委員孔炤：在你們報告中有提到，103 年 7 月 1 日起照顧服務費自每小時新臺幣 180 元調高為 200 元，但是又明定最低時薪為 170 元。部長，我看不懂。

蔣部長丙煌：因為 30 元算是一個管理費，我們是指拿到 200 元，至少要給……

鍾委員孔炤：我的意思是你們應該要寫清楚，因為你們說調高照顧費為 200 元，但是最低時薪又明定為 170 元，講白了，就是給仲介公司、機構 30 元的服務管理費嘛！對不對？

蔣部長丙煌：是。

鍾委員孔炤：這是屬於勞動部的職掌，我不會責怪衛福部，因為這是相關的勞動法令，待會我會詢問署長。我只是要說你們是依據 103 年的規定，但是部長也應該知道 104 年的基本薪資調高了吧？

蔣部長丙煌：是，20,800 元。

鍾委員孔炤：如果你們是引據 103 年的薪資結構，是不是也應該趁這個機會把薪資調高？

蔣部長丙煌：我一直覺得低薪資是一個大問題，所以在經費允許之下，我非常贊成再調高待遇，否則這樣的薪資不太容易留住人。

鍾委員孔炤：謝謝部長，現在的薪資不容易留住人，勞基法在 104 年也調高基本薪資至 20,800 元了，衛福部的居家照顧人員薪資是不是相對的薪資也能夠拉高？因為你們是引據 103 年基本薪資 19,273 元來做調整，現在是不是可以隨著勞動部基本薪資的調整，同步的調整他們的薪資？

蔣部長丙煌：我剛才跟委員報告過，我個人覺得低薪資真的是一個大問題，但是要調高薪資必須要有相關的經費來挹注，這是我們要努力的方向。

鍾委員孔炤：總結是訓練十萬多名照顧人力，投入職場的只有兩萬多人，就是因為薪資結構太低了、他們的專業成長也低、工作也很辛苦以及未來職業規劃等等，勞動條件的誘因都不佳，相對投入的人力就減少了。

蔣部長丙煌：是。

鍾委員孔炤：這也是我們一直在鼓勵、推動最確切的原因，既然知道原因，是不是應該把相關的辦

法、方式做調整，或者是看看如何跟勞動部做結合，讓這些從事照顧服務的人員，不論是成長訓練或是薪資結構都能有所改變，讓更多人願意投入居家服務的工作，我想部長應該會同意這一點吧？

蔣部長丙煌：是，完全同意。

鍾委員孔炤：接下來我要請教勞動部。剛才部長也非常同意在整個薪資結構不佳的情況之下，縱使你們非常努力，你們也訓練了很多人員，但是投入職場的也不多，我想請問署長，你們有沒有相關的配套措施、激勵措施？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。對於就業獎勵或僱用獎勵這部分，我們可以做進一步的檢討，以目前來講它的範圍，因為錢的分配可能比較少，所以未來我們是不是能在就安基金再做調整，我們也會做討論，再跟委員報告。

鍾委員孔炤：其實你們手上有基金，是不是可以針對這部分，提供更好的誘因，讓這些人受完訓練之後，也願意投入職場？

劉署長佳鈞：是。

鍾委員孔炤：勞動部可能必須要做這一部分的研議。

劉署長佳鈞：我們會。

鍾委員孔炤：時間大概多久？

劉署長佳鈞：因為這部分牽涉的範圍較大，牽涉到衛福部以及其他資源的分配，是否容許我們在年底前或是在三個月後，我們把初步想法，召集相關的會議來處理，得到共識以後，再進一步處理會比較妥當。

鍾委員孔炤：我也想請問署長，未來有沒有考慮將證照做分級制度？或者資深服務員升任成為個案督導，讓他們位階更高，你們有沒有這方面的思考？

劉署長佳鈞：基本上，證照及職能基準的部分還是要跟衛福部討論，以職涯發展來看，應該要有這些東西會比較妥當。

鍾委員孔炤：在此拜託部長，希望在橫向上能跟勞動部做一個更好的連繫。

最後，勞動條件是需要監督的，目前一些機構技術上迴避加班費的情況其實非常嚴重，本席也是從地方主管機關出來的，之前曾經擔任過勞工局長約 10 年半的時間，其實每次我們到機構去稽查時，都有發現加班時數是超過的，這讓勞工朋友處於一個不友善的工作場所，像高雄市政府會針對自己的轄區來處理，而其他轄區則是歸你們勞動部相關規定來規範，所以這些超時工作的情形，拜託勞動部要多加注意。

另外，關於家事勞工保障法草案及其進度等相關資料，請在 1 個月內提供給本席。

劉署長佳鈞：沒有問題。謝謝。

主席：請李委員彥秀質詢。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。大家談了很多關於未來看護的人力需求，但我還是要稍微做個統整，目前就我們外勞總數有 59 萬人左右，其中產業外勞占了將近 33 萬，社服外

勞則有 22 萬左右，然後越南籍進來的產業外勞人數是最多的，依次分別為越南、菲律賓、泰國、印尼，比例從 39%到 17%。103 年度的社福外勞中，印尼籍占了將近 80%，其他分別為菲律賓、越南。關於這兩天發生的海上喋血事件，除了讓人遺憾之外，也讓我們知道要捍衛台灣的權益，但我也很關心兩國未來相關的合作，特別是印尼籍的社福外勞，占了社福外勞總數的 8 成左右，雖然方才有委員提到如何增加本籍照顧工的意願，這部分還需請衛福部及勞動部繼續努力，但明年印尼等東南亞國家若經濟發展得不錯，對其本國籍勞工的需求度也不斷在增加，所以到明年若我們還沒有辦法增加本籍看護工人數，又碰到印尼等東南亞看護工在其本國勞工需求是緊縮的情況下，還有明年 6 月長服法也要開始施行，請問部長要如何解決人力需求的問題？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。人力真的是一個很大的問題，現在我們實質仰賴外勞的情況真的是滿多的，萬一這個人力來源斷掉的話……

李委員彥秀：明年要是菲律賓、印尼一個政策出來，或是因為政治因素而停掉，像之前也發生過停了半年，結果每一個有需求的家庭、家屬，電話拚命狂打，希望可以找到人來照顧家裡的老人，不然根本就沒有辦法上班，假如明年碰到這樣的狀況，你要如何因應及處理？

蔣部長丙煌：如果這件事情發生，將會產生很大的困擾，之前我們有訓練了 11 萬多名的人員，但是幾乎有一半是沒有參與到工作，有一些則是退出了，本人認為，要吸引他們進到這個職場來，薪資必須大幅的上升。

李委員彥秀：劉署長的看法為何？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。這可以從幾個方向來努力，第一，鼓勵本國人進入這個職場……

李委員彥秀：署長，我不知道 520 之後你還會不會在這個位子上，照理是應該繼續留任，因為你是事務官，對不對？

劉署長佳鈞：對。

李委員彥秀：假如明年因為政治因素，印尼、菲律賓停止外勞的輸出，則你要如何處理？

劉署長佳鈞：去年就有重新解凍越南這一塊，未來其他來源國的部分，我們也會積極開發，但我想本國人投入這部分還是要再加強。

李委員彥秀：你要如何加強？到現在我都還沒有確切聽到你具體的回應。

劉署長佳鈞：就僱用獎勵及就業獎勵的部分，我們會再重新檢討。

李委員彥秀：根據 105 年的資料顯示，人力缺口有將近 3 萬多人，過去接受訓練的人當中，有 4 成並沒有進到這個職場上，原因是什麼？請陳秘書長答復。

主席：請家庭照顧者關懷總會陳秘書長發言。

陳秘書長景寧：主席、各位委員。委員問到一個重點，其實台灣的問題在於這是一個扭曲的結構，從 1992 年開放外勞政策以來，政府放任兩個部會自行去做長照資源的發展，方才劉署長提到要將來要開發其他國家，若屆時越南不行，東協幾個國家經濟起來之後也不輸出，則我們要往非

洲去輸入人口還是有其他的方法呢？

其實勞動部有兩項決策影響了這方面的人力，第一，22K 形成一個參考價，基本上，民眾在選擇時，一定會選較便宜的，導因為果後變成沒有人要投入，第二，我們一直鼓吹就安基金要貼補，其實它就是暫時補充，即把這個扭曲的市場價格，用就安基金來予以補足，這時才會有人願意投入。事實上，去年就安基金的 48.7 億元中，只有 8,000 萬是用在長照這個項目。

李委員彥秀：現在我要請教署長，人力的問題真的是可遇不可求，明年若東南亞國家有一些政治因素或是其他因素而有影響，則如何增加本籍勞工在長照這一塊的就業人口，包括就安基金的投入、薪資結構的調整，可能就是主要的影響因素，像之前我的家人、長輩曾待在醫院，而照護工一天的費用是 2,000 元，過去我爺爺躺在一般病房，1 個月要 6 萬元，所以我不知道從哪裡可以找得到 2 萬 2 千多元的本國勞工，其實根本找不到。長輩都希望照護者要聽得懂他們的語言，特別是男性 80、90 歲的長輩，他們希望照護者最好是男性的臺灣人，有力氣可以陪著他們上廁所、扛著他們上下床，但是哪裡去找 2 萬多元的照護者？我相信是找不到的。劉署長，請你將心比心，其實只要是家裡有高齡長輩、有照護需求的人，大家心裡都很清楚。回過頭來，我們看到事情的根本，還是過去長期的就安基金沒有真正落實地運用、真正想辦法做更多的結合。

剛才教育部的同仁針對未來如何做更多的建教合作有做出回應，我私底下也就教過蔡執行長，我想知道這個問題點到底出在哪裡，蔡執行長提到過去在建教合作沒有真正落在將照護與學校做結合。雖然教育部剛才表示他們已經想辦法讓建教做結合，但是我想請蔡執行長稍微說明一下，過去有真正落實到這一塊嗎？

主席：請雙連安養中心蔡執行長發言。

蔡執行長芳文：主席、各位委員。我們過去真的還有很大的努力空間。從蔣部長的報告裡面看到，行政院體系底下所有的單位都一直在努力，但是有一個很實際的東西，就是這些大學生或二專的學生，也就是透過正規教育、養成教育的本國年輕人，他們要的是一些真正的、實質的鼓勵，如果這些基金可以幫忙他們，在實習的時期就給予一些費用協助他們，我想這是一個最重要的關鍵。

李委員彥秀：你是說他們在實習的時候也可以領到應該有的薪資，對不對？

蔡執行長芳文：假設他們已經拿到 90 小時訓練的照護員證明書，應該要給付給他們，或是用獎學金的方式，這是合理的。

李委員彥秀：好，謝謝執行長。透過今天短短 12 分鐘的質詢，其實我的重點就是東南亞外籍勞工是可遇而不可求的，長照法、長服法相繼上路之後，事實上國內的照護者有極大的缺口，在外勞引進又必須限縮的狀況之下，就安基金如何落實地運用是很重要的課題，首先是補足現在本勞照護者的薪資，這個薪資結構如何調整是劉署長的專業，我在這裡沒有時間跟您探討；另外一個是未來如何與教育部建教合作，讓大學生有意願，譬如在接受一定的集訓、教育訓練之後就能拿到應有的薪資，獎勵他們繼續往這方面努力，我覺得這也是重要的課題。剛才署長承諾其他委員在 3 個月內會提出報告，我希望屆時能在這個報告中看到這一塊比較具體的結論，可

以嗎？

劉署長佳鈞：好。

李委員彥秀：謝謝您。

主席：現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。今天從早上 9 點多一直到現在，我們聽了很多人力的問題，我相信現在人力不足的問題已經滿嚴重的，但是我覺得更可怕的是 2030 年到 2045 年、也就是在 15 年後及 30 年後，臺灣長期照顧的人力狀況會有什麼樣的發展。上禮拜我提到醫生人力的問題，昨天我在院會又就教張院長有關消防員及警察人力不足的問題，這些都是在守護臺灣人民健康的族群，我們已經可以看到現階段警察、消防員及醫生人力不足的狀況對人民所造成的負擔。我比較關心的是，既然我們現在已經知道這個問題非常嚴重，接下來我們到底要做些什麼，才能在 15 年後、30 年後不會產生這些問題。

我覺得在處理人力的問題時必須要有遠見及長遠的規畫，今天衛福部及勞動部的報告都講的非常詳細，包括臺灣人願意投入長期照顧的人非常少、比例非常低，因為就業環境不好，你們也提出了一些改善措施。我想請問蔣部長比較具體的問題，就是現在本籍的照顧服務員每個月的平均薪資是多少錢？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。其實個人是有經驗的，因為過去幾年家裡都有長輩需要照顧。當時我要請人的時候，坦白說，至少 1 個月要花 6 萬元才請得到本籍的勞工，而且還不容易找到。

洪委員慈庸：剛才有委員提到 1 天 2,000 元，但是以你們的報告，現在的照顧服務員每個月大概 2 萬多元，林林總總加起來也不到 3 萬元。未來我們希望中期及長期為這些服務員的平均薪資提升到多少錢？你們有做這樣的規畫嗎？

蔣部長丙煌：委員問我們有沒有討論過，我們的確有討論過，這個當然沒有一個精確的數字，我自己的期望是以月薪來看至少要 3 字頭以上，不過這涉及經費的問題，目前真的是沒有這樣的財源能夠挹注。

洪委員慈庸：我想說的是，今天如果沒有讓所有想要投入這個產業的人看到前景，這些人就不會投入。我想知道你要怎麼為這些人創造一個就業的前景？就是他們投入這項產業之後，未來在 10 幾年後他們可以拿到什麼樣的福利、可以有多少的薪資？這些要讓他們看得到，否則這些人為什麼要投入這麼辛苦的行業？他們是不會做這些事情的，所以我希望衛福部能夠針對如何提升他們的薪資儘速做出中期、長期的規畫。

我們這個 30 歲出頭的世代未來在照顧方面會遇到非常、非常嚴重的問題，大家都知道現在的年輕人在 10 幾年後會非常辛苦。未來我們也是投入這個產業裡面比重非常高的一群人，要如何

讓年輕人願意投入？我想請弘道老人福利基金會林執行長說明一下。

主席：請弘道老人福利基金會林執行長發言。

林執行長依瑩：主席、各位委員。這 3 年我們投入 All In One 走動式的照顧服務。弘道基金會已經做了 10 幾年的居家服務，之前都是聘用實薪制的照顧服務員，在這 3 年的實驗中，我們改用月薪，就是用 3 萬元的薪資聘僱照顧服務員，給他們的職稱為「照顧秘書」。後來我們發現，這樣的薪資條件、不同的職稱及職涯發展，吸引了大量的年輕人，願意投入我們這個行業的年輕人原本一直不到 2%，可是這 3 年來已經提升到 20%，成長了 10 倍，而且很多是來自大專院校社工系、護理系等相關科系，甚至非相關科系的人也有接受我們的培訓。最近彰化福興偏鄉來了一些年輕人，就是派克雞排的老闆和員工，老闆把店頂讓給別人，自己來接受照服員的培訓，進入我們這樣的領域。我覺得我們已經找到讓年輕人進來的方法，要留住他們的誘因之一是薪資，可是我認為要長久留住他們，還是要靠照顧專業的提升，比如說，失智症方面的專業，有一個台中科大老照系畢業的學生一、兩年前來做照秘，他後來通過評選，到日本研修，今年 6 月回來，他回來也才 24、25 歲而已，已經是失智症的專家。他這樣的一個 model，吸引他的學弟妹和同班同學都進來。因此，我覺得若要吸引年輕人，要有兩大條件，一是足夠的薪資和職涯發展，二是照顧方面的專業，有這兩大條件，就可以留住年輕人。但是在推動月薪的同時，衛福部的政策要有很大的調整，就是從時數補助改成論人計酬，就是不能用論量計酬的補助方式，不然我們推月薪制反而會被懲罰，會被框架限縮，所以改為論人計酬是未來推動月薪制的重要關鍵。謝謝。

洪委員慈庸：我剛才講的是本籍的部分，接下來要討論的是外籍看護工的部分，昨天我在院會也跟院長討論過這個問題，請一個外籍看護工一個月要付 2 萬元左右，如果請一個台灣的看護工，部長說家裡要付六、七萬元，而外籍看護工是什麼都要做，雖然這樣與法令不合，但是外籍看護工常常什麼都要做，包山包海，所以外籍看護工的勞動條件非常差，實際在線上的狀況是這樣的。現在的喘息服務是把聘請外籍看護工的家庭排除在外，我想知道是依據什麼理由把他們排除，請部長簡單說明就好，這樣是不是變相告訴社會外籍看護工不需要休假？

蔣部長丙煌：我請照護司司長來說明。

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。在我們新的規劃裡，在空窗期一個月，他可以來使用我們的資源…

洪委員慈庸：只有空窗期一個月？

游司長麗惠：對。

洪委員慈庸：如果沒有空窗期，聘僱外勞的家庭沒有辦法申請補助。

游司長麗惠：其實這是經費的問題。

洪委員慈庸：我也知道是經費的問題。

游司長麗惠：會排擠到其他的資源。

洪委員慈庸：對，但是這樣就會讓人覺得好像外勞就不需要休息，我也希望衛福部能夠就這個問題

再加以檢討。

剛才我提到外勞在台灣照顧服務的條件，你們有什麼做法可以加以提升？

林執行長依瑩：我們這 3 年也有參與勞動部的外籍看護工的外展服務的實務方案，這樣的聘僱就是弘道聘僱，我們有租公寓讓他們住，他們不住在家庭，他們是在社區做走動共聘的方式，14 名印尼同事可以服務 20 個家庭，所以不必家家戶戶都聘外勞，這樣的一個聘僱方式是符合勞基法的，他們是月休 8 天，月薪 20,008 元，符合最低工資的聘僱模式，而且經過我們的安排，他們一定是去做照顧，不會被家庭濫用，被派去小吃攤洗碗，台灣現在大量用外勞，如果未來我們真的希望外勞退場，這個方案是一個非常好的因應方案。我在這裡也要說明一下，其實在外籍看護工的聘僱上並沒有赤字，是有結餘的。在 all in one 的走動式照顧服務方案中，外籍看護工只占很小的部分，這部分其實是可以自給自足的，是沒有問題的，有赤字的是走動式照顧服務方案整體，有機會我會再跟大家報告。我要建請政府做好長照中心，只要是評估為失能的長輩都可以用這個外展服務，如果可以這樣，據我們評估，一個鄉鎮市區可以用 30 名台灣人及 6 名印尼外勞服務 180 個家庭，整個鄉鎮市區只會用到 6 名外勞，就會符合大家的期待，讓外勞變成補充性人力。我希望政策環境可以更友善一點。

我剛才提到我們有赤字，我們雖然有取得許可的資格，但是政府沒有補助給我們，在我們自己營運下，還是可以維持平衡，去往這方面推，未來如何投入培育更多居服單位來投入，這是未來的重點。謝謝。

洪委員慈庸：謝謝弘道福利基金會林執行長。我希望蔣部長將剛才林執行長提到的模式加入你們未來的評估和規劃。

我剛才提到，現在人力不足，是因為現在工作待遇不好，所以台灣人沒有人要做，現在就是靠著剝削外勞，讓他們來做這件事情，我希望衛福部認真思考照顧人力的問題，不要不斷剝削外勞，去支撐這個搖搖欲墜的長照體系，這樣只會形成惡性循環，在 15 年後會有更悲慘的結果，請衛福部再加緊努力。謝謝。

主席：請蔣委員萬安質詢。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。今天主要探討長照人力的困境和挑戰，前面很多委員也質詢過，其實最大的問題就是有很多受過專業訓練的人或本科系的學生不願意投入這個產業，所以我還是要先請教部長，衛福部的報告中提到，到今天為止，領有職業證書的照護員有十一萬多，實際投入相關工作的只有兩萬多，再加上醫院相關的人事，大概只占不到三成。部長，將近八成的人跑到哪裡去了？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。這部分可以分成幾個層面，第一，當時有受訓取得證照的一部分人根本沒有打算進到職場，他們是要在接受訓練以後在家照顧有需要的人，另外一部分人可能就是因為職場環境不好，薪資待遇差，工作環境也不是非常好，這些原因造成他們卻步。

蔣委員萬安：這些人受過訓練，得到結業證書，不願意從事長照相關工作，最主要原因正如部長提到的，工作辛苦，勞動條件不好，薪資過低，最主要是他們從職涯發展上看不到願景，看不到

前景。所以今天我特別針對這個部分請教部長，老人照顧相關科系畢業的大學生和接受 90 小時專業訓練拿到照護員資格的人，工作內容有什麼不同？

蔣部長丙煌：如果都是照顧服務員的話，理論上是一樣。

蔣委員萬安：如果沒有不同，部長你設身處地想一下，一個本科系畢業生必須在大學唸 4 年才能取得資格，如果政府說接受 90 小時訓練就一樣可以取得照護員資格，你想，一個年輕人會願意花 4 年時間繳學費、上課、修學分、實習嗎？你覺得他會願意做嗎？

蔣部長丙煌：如果僅止於做照顧服務員，當然不會，一定會想後面還有什麼樣的發展。

蔣委員萬安：所以現在碰到一個不進不留的問題，就是本科系畢業的學生不願意進入相關工作，而且不容易留住這樣的人才。大學本科系畢業生相較於 90 個小時就取得資格，我又何必？教育部也在這裡，到今天為止總共有 45 個學校，增加了十幾個科系，但很明顯根本問題沒有得到一個友善的處理，增設再多科系還是沒有年輕人願意投入這個職場。

服務員的工作內容當然有很多項，但接下來我就要請教，協助沐浴和陪伴散步的時薪有沒有不同？

蔣部長丙煌：目前都是一樣的。

蔣委員萬安：我們設身處地的想，時薪都一樣，如果可以選擇，是要陪伴失能者散步，還是協助居家沐浴，做勞務付出比較重的工作？很明顯，一般人當然會選擇勞力付出比較少的工作。現在根本的問題是不論勞務付出程度及失能程度，支付方式都是同一標準，不知道衛福部或部長有沒有提出一個解決的方法？

蔣部長丙煌：委員指出怎樣做分級，我們對照護失智者是有加給，但是對重度、中度不同失能程度，目前我們有在思考規劃，但還在研議當中，看要怎麼區隔。

蔣委員萬安：我可以舉出很多例子，陪伴就醫、陪伴散步這些工作相較輕鬆，但是我剛剛提到的協助居家沐浴，還有因為受照顧者的失能程度、體型、認知功能不同，而有不同狀況，不應該列為同樣的支付標準，於是現在就造成不同工卻同酬的情況，也因為這樣，很多年輕人即使是本科系畢業，或者受過 90 個小時的訓練，看到這種情況，也不願意投入相關工作。

再來談到願景，請教部長，照服員是否有職涯晉升的機會？

蔣部長丙煌：我們規劃成 4 個等級，開始是照服員，再來是指導員，然後變成督導員，最後希望有機會能夠創業，我們叫做照老闆，就是照服的老闆，希望用這樣的方式將來能夠經營這個事業。

蔣委員萬安：這樣晉升的標準有訂嗎？

蔣部長丙煌：目前沒有訂出很明確的標準，但是我們希望有這樣的職涯規劃。

蔣委員萬安：我們參考日本的作法，他們就有分級，包括訪問介護員、介護職員，最高級是介護福祉士，韓國分為兩個等級，德國也有分級。不論是本科系畢業生或者 3、40 歲的年輕人，即使有意願也會考慮投入這個工作的未來發展性如何？到底有沒有前途？到底有沒有晉升的機會？我覺得這不只是列出 4 個等級，而是要詳細訂出晉升標準，清楚知道投入這個工作幾年之後薪水會不會增加？職稱會不會改變？剛剛弘道執行長也提到，不同名稱對於年輕人投入這個職業

是有吸引力的，剛剛好像是說名稱是照護秘書，這個聽起來就和照護員不同，未來是不是還有督導、管理等名稱？讓他們感到有發展性，我覺得這是必須做的，不是只在名稱上分級而已，希望衛福部能夠提出具體辦法。

蔣部長丙煌：是。

蔣委員萬安：今天討論長照人力困境的問題，剛剛洪委員提到照護員有一定工作項目，但是現在許多外籍看護員的工作不單單只是照護，很多都必須包山包海，甚至包括幫傭的工作，我想請教劉署長，對這部分要怎麼樣明確管理？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。對於外勞勞工權益保障，我們有 1955 等不同申訴管道，也都有加以宣導。至於僱主的部分，立法院也通過未來新聘家庭照顧外勞前要講習，這些是我們告訴僱主要遵守的部分。

蔣委員萬安：如果沒有遵守呢？

劉署長佳鈞：沒有遵守就依照現行法令給予處罰，如同前陣子大家看到有些名人帶著外勞做許可以外的事情，這樣就可以罰錢，金額是 6 萬到 30 萬元。

蔣委員萬安：目前對於照護員的工作內容有明定？

劉署長佳鈞：對。

蔣委員萬安：當然一定要先查得到，目前做法是抽查，還是根據民眾舉報發現他們並未實際做照護員的工作內容，而是去做幫傭等其他工作？

劉署長佳鈞：我們分為幾個面向，一個是以檢舉為主，雖然有規定地方政府勞動單位要對生活照顧的部分做家庭訪視，但通常地方主管機關同仁去看的時候應該都沒有問題，因為這些照護員都是 24 小時在那個家庭，這又牽涉到私領域的部分，以致一般稽查難度很高。部裡未來會訂定家事勞工保障法，就會更明確。

蔣委員萬安：署長也知道牽涉到私領域要查很困難。

劉署長佳鈞：對。

蔣委員萬安：但我相信署長也知道這個問題滿嚴重的，雖然不能說泛濫，但是一直存在，所以根本要怎麼解決，勞動部要提出一個澈底的查核辦法，不要只是透過檢舉。

最後一點時間我就點出問題，照護員是相較比較低薪的工作，在新聞報導上我們經常看到照護員執行業務時和被照護者發生一些糾紛，因為造成這些失能者受傷等各種情況，以致被家屬控告產生司法糾紛，關於這部分，不知道勞動部等相關單位要怎麼保障照護員？

劉署長佳鈞：剛剛跟委員報告，從他們入國開始，我們就告訴外勞屬於他們的權益，也在廣播節目中告訴他們，萬一真的發生這種事情，我們會要求透過勞資糾紛協議處理，對於非外勞本身的問題，我們還有安置機制，讓他可以轉換到其他僱主那裡，關於這些部分，目前都有可以處理的機制。

蔣委員萬安：希望部裡加強對照護員的保障，一旦他們發生照護糾紛被家屬控告，產生司法案件，可能無法以保險解決，但至少可以給他們協助的管道。

劉署長佳鈞：好，沒問題。

蔣委員萬安：謝謝署長。

劉署長佳鈞：謝謝。

主席：請陳委員宜民質詢。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。部長早。本席今天就「長照人力發展的困境與挑戰」，尤其是在人力需求的評估以及我們在偏鄉遇到的狀況，請教部長。

首先，我們知道人口老化是世界性的迫切議題，台灣也不例外。所以本席在 2 月 1 日宣誓就職後，已經連續舉辦 2 場「落實長照法，困難知多少？」議題的公聽會，希望能夠落實長照服務法、瞭解長照服務法遭遇到的一些困難。同時在第 2 場公聽會中，大家也談到了原鄉的需求和人力配置的一些問題。

請問部長，您知道在蘭嶼有 1 位我們稱他為天使的張淑蘭護士，他所創辦的協會嗎？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。我聽過但不是很清楚。

陳委員宜民：這個協會叫居家服務協會。張淑蘭女士是達悟族人，取得公費到台灣讀書，22 歲畢業後就回到家鄉蘭嶼服務。他創辦居家服務協會，以紀錄片的方式來記錄相關情形。片名叫「面對惡靈」。

居家服務協會有許多志工朋友在協助當地的居家老人。可是他們面臨一個問題，就是根據長照服務法所訂的機構設置辦法，他們的機構可能在明年長照服務法上路後，面臨被撤銷的命運。我們當然不願意見到這樣的狀況。

這顯示出來的問題是什麼？是整個制度非常僵化！長照服務法對機構設置的規定非常多，包括房舍要怎麼弄，一定要有廁所、建照等等。蘭嶼是非常美的地方。我想，在座可能很多人都去過蘭嶼。對位於偏鄉的蘭嶼來說，現在大概只有 7-11 便利商店有建築執照吧。

我們有沒有可能協助張淑蘭女士，讓這個協會不要在明年 6 月長照服務法上路後，面臨關閉的命運？有沒有哪一位瞭解狀況，可以給予我們協助？

蔣部長丙煌：長服法通過後，大概會有 10 個子法規處理相關事宜。目前我們正在積極研議中。關於委員剛才提到張淑蘭小姐在蘭嶼的情況，因為他是在偏鄉離島區域，所以一定可以用特殊的方式來處理。我想這部分沒有問題，我們一定會照顧到這個區塊。

陳委員宜民：謝謝部長。

本席就是要凸顯一個狀況，就是說，在山地離島地區，我們要服務原住民的老人其實不是那麼容易。因為可能 2 個住家距離滿遠的，服務員服務這 2 位老人家，翻山越嶺就要 1 天。這有點像當初 SARS 疫情一樣，政府說要全民量體溫，偏鄉的里長都說糟了，因為每天早上從一座山翻山越嶺到另一座山，給另外一個人量體溫，1 天的時間就過去了。這是一樣的道理啊！

其實在偏鄉地區，我們真的要去瞭解當地狀況。台灣就是這樣子，在都市很方便，在原鄉是滿辛苦的。我想，政府一定要考慮到因地制宜的部分。

蔣部長丙煌：是。

陳委員宜民：還有，很重要的，每一個原住民族有不同的文化背景，你不能找不懂他們文化的人去服務。像蘭嶼，我們很高興有年輕人接受完整教育和護士的訓練，願意回鄉去服務，可是他面臨到狀況了。上次我們開公聽會時，政大王增勇所長就當面告訴我，張淑蘭他們碰到了困難。因為他們的機構不合法規，未來可能被迫關閉，所以我們應該想辦法去幫忙。

這同時也凸顯了一個很重要的狀況。另 1 位謝菊英修女在公聽會時也提到，你們現在的再教育課程要求 **physically attend**，就是人一定要到那裡接受教育，可是卻常常是一位難求，比張惠妹演唱會的門票還難得到。他經常要求工作人員半夜守在電腦前面，一旦開放登記就趕快登記。連謝修女都有這樣的困擾，所以再教育課程有沒有可能進步一點，採用視訊或其他方式？甚至對已經在職者改為在職教育，就是如果課程有 96 小時，讓他慢慢地上課，然後可以考試測驗，不要求非要到哪個會場去，坐下來上課、考完試之後才可以拿到 **license**。這是不是有改進的空間？現在我們的 **teleconference** 都已經可以做了，是不是？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。培訓課程方面，我們現在規劃有些可以網路或視訊方式來進行，正在做處理。未來會先開辦的是新聘外勞講習會，但這些正常的課程……

陳委員宜民：新聘的外勞，你們要給予講習，那是用他們的母語嗎？

劉署長佳鈞：不，是針對新聘外勞的雇主，要對他們先做……

陳委員宜民：外勞不必講習？

劉署長佳鈞：外勞部分，我們也會檢討什麼方式是最好的。

陳委員宜民：外勞沒有經過講習，就可以照顧……

劉署長佳鈞：他們在進來台灣之前，其實就已經在本國做過講習了。

陳委員宜民：真的嗎？賴添福執行長上次參加公聽會時也提到，常常有雇主把外勞送到他們協會，請賴執行長幫忙訓練。

我們可以看到，對民眾來講是有這些人力的需求，但這些人力，不管是本勞、外勞或機構的設置，其實都有很多枝枝節節的問題。這就是長照服務法明年 6 月要推行之前，我們很擔心的原因。到時候如果狀況一直出現的話，對民眾會造成滿大的不便。

本席要再談一下，在這個過程中有關人才培育的部分。剛剛部長曾說，希望這些人能夠從照護員變成管理員，甚至變成照老闆。這是不是有點不切實際？因為最後到底有幾個人能夠變成機構的照老闆？如果那是 200 人的機構，到底全國有幾個機構能夠變成照老闆，是不是？

蔣部長丙煌：將來的機構包括居家服務和有床位的機構。居家服務其實不需要那麼多人力，只要能夠照顧到某一區域，類似像弘道的作法，就可以獨立作業了。我覺得這也是一種事業。

陳委員宜民：是有可能性的？

蔣部長丙煌：是。

陳委員宜民：如果是這樣子的話，本席覺得更重要的，可能是協助我們所謂的邊緣人群或是 **minority**。因為有些族群，例如愛滋病病人，他們現在都收容在中途之家，但這個需求量其實是滿大的。

在高雄，我們就只有一個愛之希望協會，其實就是之前我們創辦的希望工作坊南部辦公室。愛之希望協會一直希望能夠訓練一些人做居家照護，去協助有這個需求的愛滋病病人。可是，針對照顧傳染性疾病病患的人員，政府好像沒有相關法規，沒有規定給予特別訓練課程，即使是照顧服務員也沒有特殊性，只有一般性照顧服務員。

蔣部長丙煌：目前照顧服務員必須照顧各種病人，包括愛滋病患在內。

陳委員宜民：若要照顧愛滋病患，應該受過一些訓練，沒有錯吧！

蔣部長丙煌：是，應該受過一些訓練。

陳委員宜民：如果沒有這種 **universal precaution**，也就是全面防護措施的概念，就會讓服務員陷入不利的環境。

蔣部長丙煌：委員指出一個很重要的地方，愛滋固然是問題，還有其他具有傳染性的疾病，照顧上也要注意，未來在訓練上確實應該加強，甚至可以變成另外一個比較特別的種類。

陳委員宜民：其實，同儕的照顧很重要。為什麼特別點名同儕照顧？我要闡述的是，在去年八仙塵爆事件中，有許多民眾受傷，後來的居家護理其實都是由陽光族出面做同儕幫忙。不僅因為他們是過來人、有經驗，也給了他們工作機會。一樣的道理，對於其他族群，例如愛滋病患因為有生病的經驗，現在復原了，也就是透過規律性的服藥，已經可以照顧別人，而他們也願意出來，就應該享有工作機會。若是從這個角度發想，國內需要的其實不但是人力，而且是專業的人力，所以，我希望衛福部未來在規劃人力時，對這個部分可以有一點點著墨。如果能夠做到，將來其他一般性照服員應該也可以受惠，因為他們也等於得到這些知識。

蔣部長丙煌：這是很好的建議，我們會參考辦理。

主席：請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。根據中華民國憲法增修條文第十條第十二項，國家應依原住民族意願，對原住民族的衛生醫療及社會福利事業予以保障、扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。原基法也明文規定，政府應依原住民族特性，策定原住民族公共衛生及醫療政策，建立完善的長期照護體系。請問衛福部蔣部長，自從長照法從 104 年 5 月三讀通過以來，衛福部主動找原民會開過幾次跨部會法規協調會議？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。據我所知，最近一次是 3 月 7 日。

陳委員瑩：應該是 3 月 9 日。

蔣部長丙煌：對。

陳委員瑩：總共幾次？這麼簡單的問題，不要想那麼久。

主席：請衛福部社家署簡署長答復。

簡署長慧娟：主席、各位委員。我們是針對自己的子法請原民會來談。

陳委員瑩：針對母法就沒有找，也就是隨便以對？

簡署長慧娟：之前也都討論過母法。

陳委員瑩：請問原民會陳副主任委員，衛福部找你們開過幾次會？

主席：原民會陳副主任委員答復。

陳副主任委員張培倫：主席、各位委員。有針對過其中一項子法，也就是長照機構的設立標準……

陳委員瑩：我要問的是開了幾次？

陳副主任委員張培倫：本會曾經參與過的跨部會協商會議有 3 次。

陳委員瑩：3 次？8 個多月了，3 次不算多。1 年也快到期，很快就要實施了，你們規劃在 106 年 6 月本法實施之前，還要再開幾次跨部會會議？不曉得？

陳副主任委員張培倫：今年 3 月初，我們兩個部會的跨部會平台已經正式成立，我們會從原住民的角度檢視大約 10 部子法，原則上，這個平台每 3 個月會召開一次會議，但針對特定子法所衍生的議題，隨時都可以召開工作小組會議。

陳委員瑩：長照法再 1 年 2 個多月之後就要實施了，還有 10 部子法要處理，你們卻 3 個月才開一次會，聽起來好像遠遠不足。我不是要在這裡跟你們討論數字，點出這個問題是為了告訴你們所剩時間不多、很倉促，請你們再積極一點，衛福部一定要主動與原民會更積極地討論，好不好？

長期照顧服務量能提升計畫統計發現，有 10 萬本國勞工受訓，卻流失了 7 萬人左右，沒有投入照顧職場的人有 7 萬 4 千人，占了 74% 左右，這是一個滿高的數字。再來，根據原民會今天提出的報告，原住民地區曾經接受勞動部照顧服務員職業訓練培訓的人數有 1,261 人，考取照顧服務員技術證的原住民有 916 人。在原民會在民國 100 年到 104 年之間辦理的原住民照顧服務員職業訓練中，接受培訓的有 339 人，請問考取證照的有幾人？是 107 人嗎？好。那麼參與現行服務的有多少人？

陳副主任委員張培倫：這個部分，我們並沒有完整掌握。

陳委員瑩：為什麼沒有完全掌握？

陳副主任委員張培倫：我們沒有統計。

陳委員瑩：為什麼不統計？

陳副主任委員張培倫：實際上，我們透過焦點訪談得知，有滿高比例流失，與全國比例幾乎一模一樣，實際上會留在原鄉從事服務工作的比例沒有那麼高。

陳委員瑩：實際流失比例會不會比全國統計值 74% 更高？

陳副主任委員張培倫：我們暫時還不確定。

陳委員瑩：你覺得這個數據不重要嗎？

陳副主任委員張培倫：這個數據相當重要。

陳委員瑩：那副主委是不是該再加把勁？你們要趕快調查，本席要了解一下。從這項規模 10 萬人的調查數據推估，應該是誘因很差，包括時薪、受訓、社會地位等等，導致大家都不願意參與，這是大家必須處理的重要問題。

在長期照顧服務法通過之後，原民會是不是委外執行一項長期照顧服務法公布後原鄉照顧服務因應措施？

陳副主任委員張培倫：有。

陳委員瑩：什麼時候委外？

陳副主任委員張培倫：去年年底。

陳委員瑩：12 月，對不對？

陳副主任委員張培倫：對。

陳委員瑩：據本席了解，執行單位 1 月就把計畫送交原民會，過了那麼久，你們怎麼還沒核定好？

陳副主任委員張培倫：目前正在準備審議核定工作。

陳委員瑩：準備審議核定？所以你們根本還沒開始？執行單位 1 月就把計畫交給你們，你們到現在卻還沒開始？

陳副主任委員張培倫：其實，昨天我就處理過這件事，應該這幾天就會召開審議會。

陳委員瑩：可以先讓本席過目還沒審議過的版本嗎？我們可以不對外公開，你可以送給我看看嗎？

陳副主任委員張培倫：我們有點擔心內容準確性問題，可能誤導委員，當然，在審議通過之後，我們會提供。

陳委員瑩：我知道這是還沒審核過的內容，但可以讓我先看嗎？這是機密文件，還是有其他特殊性質？

陳副主任委員張培倫：不是機密與否的問題，我們是擔心當中數據的準確度。

陳委員瑩：沒有關係，我只是想看大概內容，可不可以提供？主席，這樣的文件是不是有機密性問題，不能給本席先過目？

陳副主任委員張培倫：我請業務單位安排。

陳委員瑩：那就是可以囉？謝謝。

長照法第十四條第三項規定，原住民族地區長照服務計畫、長照服務網區與人力發展之規劃與推動，中央主管機關應會商原住民族委員會定之。我想就教相關單位，此處用「會商」二字合不合宜？

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。因為整個長照服務法牽涉範圍滿廣、滿多的，所以當時採用「會商」二字。

陳委員瑩：好。

原民會覺得用「會商」好，還是用「會同」好？

陳副主任委員張培倫：按照原民會其他相關業務的經驗，通常是會同強度較高。

陳委員瑩：雖然暫時是會商，但是執行上我們直接用會同，後續再修，可不可以？

游司長麗惠：我們再跟原民會討論，因為如果是會商的話，就一些公告的部分，它跟會同這兩個行政作業是不一樣的。

陳委員瑩：即便不一樣，但我們經過討論，會同是比會商要來得好。

游司長麗惠：會同有一定的行政程序，這部分我們會後再跟原民會討論，怎麼樣可以不影響行政程序的速度。

陳委員瑩：重點在於剛剛很多委員已經講過，特別是陳委員宜民，我很感謝他對原住民的部分，花

很多時間在討論。本席要再強調，你們在制定特別是原住民地區長照的部分，一定要會同原民會一起處理，不要自己閉門造車，好嗎？

蔣部長丙煌：我想一定會跟原民會密切合作……

陳委員瑩：但是按照過去，我們認為你們的密切度不夠，希望再加強。

蔣部長丙煌：如果是會同的行政程序，我們可能需要另外訂定一個行政程序相關的辦法，有些行政細節需要再跟原民會仔細討論會比較好。

陳委員瑩：總之兩個字一積極。

蔣部長丙煌：總而言之，我們一定會跟原民會密切合作。

陳委員瑩：請問社家署、照護司，現在是哪個單位主責跟原民會會商？

游司長麗惠：是照護司。

陳委員瑩：另外，照護司第三科—原住民族及離島健康科改組前，在本委員會的要求下，把山地離島改成原住民族及離島，但是這項業務到目前為止還是混在一起，在預算的使用、審核上，根本分不清楚它是用在離島還是原住民族地區，所以未來應該要分科專辦會比較理想。

游司長麗惠：我們會朝這個方向努力。

陳委員瑩：再來，從衛福部現行醫療照護政策裡面，我們去檢討有關原住民長期照護制度的態度跟思考邏輯。我們來看 IDS 計畫的問題在哪裡？因為該計畫服務是以巡迴門診為主，所以無法提升整個急重症的醫療，致醫病關係不穩定，且執行時醫療機構與部落亦未建立對話機制，基本上成效不彰。

接著是長期照護的十年計畫，在長期照護管理中心的部分，整個組織文化和人員的聘僱，都沒有強調多元文化的能力，方才陳委員也有提過，就是一直忽視我們原住民的傳統習慣，講求以業績案量為服務導向的需求，剛原民會報告裡面，最後結尾也強調一定要注意多元文化的部分。

另外，偏遠地區長期照護的實驗計畫，資格限定為醫事機構，服務規模要超過 50 床，進用人員的資格要專業人士，依服務量比例給薪，要求 3 年後要自給自足。請副主委告訴衛福部，通常一個部落裡面有多少人？50 床的機構有幾個部落適用？

陳副主任委員張培倫：在山地鄉的話並不容易，平地鄉譬如以委員的家鄉台東市附近還比較有可能。

陳委員瑩：台東、花蓮不要講，請你們有空帶衛福部官員去走走，看看在一個部落裡面有多少人？這樣的標準到底合不合宜？我想整個醫療照護政策的計畫，都沒有跟部落建立一個很好的窗口。

最後，我很快地提出幾項具體建議，長照分區應該針對服務網及財源分配有獨立的劃分，這是本席的第一點建議。另外一個很嚴重的問題是長照機構設置的限制，我們希望結構安全鑑定可以用來取代房屋使用的執照，會後請副主委跟衛福部說明一下，我們面臨的困境，跟社區互助式及部落互助式的教保服務其實是一樣的，都面臨很嚴重的建築物的問題，一定要想辦法解決。

最後，部落參與共管機制很重要，一定要納進來，待會臨時提案本席還會有更具體的建議，請你們要把我最後這些重要的具體建議聽進去。

蔣部長丙煌：跟委員報告一下，偏鄉原住民的部分，我們會用專案方式來處理。

陳委員瑩：好，謝謝。

主席（陳委員宜民代）：請王委員育敏質詢。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。本席今天安排長照人力專題之探討，主要是看到現行的照顧服務人力嚴重不足，無論是從學校，或是從結訓的照顧員，都是嚴重的流失。

我們來看這兩個圖表，資料來源是國北護的研究，我們每一年長照科系的畢業生大概有 1 千人，實質投入職場的有 1 百人，流失率高達 90%，我想請問大家，有哪一所大專院校的科系培養出來的人才，是這麼大量的流失？而我們結訓照顧服務員的流失率，剛剛勞動部已經報告，累計的 11 萬人當中，目前執業人數是 23,286 人，流失率也高達 78.9%。

為什麼會這樣？因為我們的長照服務現場出現了三低一薪資低、社會地位低、升遷機會低。這三低的現象，讓我們看到即使現在有這麼多大專院校在培養學生，卻留不住人，勞動部大量的開課，結訓之後還是留不住人，所以今天本席排了這樣的專案，就是希望我們可以認真來檢討，有效排除這些出現問題跟障礙的因素，如果不行的話，我們開再多課，可能也是枉然，本土的長照人力，還是沒有辦法真正的長出來。

接下來請大家看一個圖表，我們現行的長照職能，的確需要建立所謂的分級制度。首先請教教育部目前對於學生的課程規劃，你們也看到學生大量流失，不願意投入的現象，如果長照專業需要分級的話，你們在課程規劃上，有這樣分級的概念嗎？還是無論二專或大學，所有的課程，並沒有所謂共同或是分級的標準，只要大家願意開課就好？

主席：請教育部技職教育司張專門委員答復。

張專門委員嘉育：主席、各位委員。其實教育部也注意到長照課程的問題，所以我們現在透過國北護，成立了一個產學合作中心，並跟長照機構及產學界的代表，共同研議開發四個課程模組，這部分未來我們會提供給長照相關系所做參考，在 104 學年度，已經有 12 所學校試辦。

王委員育敏：我希望教育部要負起相關的責任，這麼多學生願意進來就讀，但就讀以後，願意從事第一線的比例這麼低，所以從你們前端的招募，給孩子的培訓課程，到他可以跟實務接軌，我覺得教育部有很大的責任，希望這部分你們可以來改善。

接下來，我想請教立心基金會張美珠總幹事，不只是學校這一塊流失率很高，結訓照顧服務員流失率也很高，你們在現場看到最大的困難是什麼？你希望可以怎麼樣改善？

主席：請台北市立心慈善基金會張總幹事發言。

張總幹事美珠：主席、各位委員。以我從事提供居家照顧服務，我是業者這一端來看的話，這 25 年來，我們從年輕投入到現在，其實我的職場裡面有接受幾個學校老照科等等幾個科系的學生來實習，但是我也非常訝異，當我再去詢問這些孩子願不願意留在職場，做第一線照顧服務的時候，他們都不願意。

剛才我看到數據，這一百人留任裡面有 50%是我們送去在職訓練，我想如何達到教學訓用、

接軌，剛才教育部有報告一些課程，我要跟各位報告，這些孩子到職場實習的時候，他告訴我們他不會備膳、不會移位，因為學校的課程沒有教，這是很嚴重的問題，因為我們要的照護科系是進入職場就可以操作。

我一直期待在 96 年核定本以後，我們可以找到更年輕的世代，投入這個職場，剛才有說 4,700 多位，我以一個服務的提供端，我很期待教育部在課程的設計，我們知道它有一個技職教育在大學部、在研究所，這是一個能力的提升，但是也要在第一端告訴學生，就是做第一線的工作。

目前我進的人都是在 50 年次左右，在台北市工作平均年齡是 60 歲，沒有年輕人，我們希望那 1 百個能夠提升到 1 千個，讓業者能更容易找到人才，他才願意留在這邊工作 20 年、40 年，立心成立 25 年，也有人在立心工作了 25 年，他們還會繼續工作下去。以上是我對學校教育體系的期待，是否能夠像醫生的實習，有一年留在職場，這樣他才會清楚知道要做什麼工作，以上報告，謝謝。

王委員育敏：針對我前面提到的分級，希望大家可以做到。接下來我要講的是，如何培植本國長照人力，勞動部該負什麼樣的責任，你們應該如何協助衛福部？

首先請署長看你們的就業安定基金，裡面有高達 47.7 億，來自於每一個聘僱外籍看護工，每個月 2,000 元繳進來的錢，這 47.7 億佔整個就業安定基金 25%，而每一年你們從就業安定基金撥出來的款項，用來促進長照就業的相關預算，只有 8,496 萬，佔了 47.7 億的 0.45% 左右，比例非常的低。我要問劉署長的是，從上午討論到現在，我們發現本土長照人力的培植是如此之困難，卻又是這麼的重要，你們從衛福部收了這麼多的錢，每年 47.7 億元，現在用的比率又是這麼低，這些錢都用到哪裡去？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。跟委員報告，支出部分可能在統計上有問題，因為我們有 30% 的錢是用於外籍勞工的管理，70% 是用在促進國民就業這部分，因為我們所有的預算不像稅收，沒辦法就是說這筆錢是它的……

王委員育敏：當然沒辦法說錢是它的，但你不覺得這個比率過低嗎？事實上，你從這邊收進來的錢，佔了 25%，支出卻不到 0.5%。

劉署長佳鈞：所以，我們在國民投入長照工作的促進就業或僱用獎勵方面是可以再檢討，未來三個月內應該可以將這些獎勵措施做一個適當……

王委員育敏：三個月其實是太久了，剛才有人提到本土長照服務員薪資過低的問題，這邊的錢這麼多，你只要撥 5 億出來，幫每個長照服務員加 1 萬元，此屬於他工作很辛苦的職務加給，像洗澡、翻身的工作都很吃重，他們現在的待遇只有兩萬多元，不會有人想做的。如果你們願意從這裡撥一些錢作為他的職務加給，相信會產生很大的誘因。你只要提撥 5 億加發 1 萬元的職務給這 5 萬名居服員，目前都還不到 5 萬名，僅有 3 萬名，但是，如果由勞動部這邊來提出這樣的激勵型措施，從就業安定基金提撥這筆錢的話，事實上可以大幅改善目前低薪化的問題，而且可以讓居服員的人力往上成長，讓我們的年輕人可以看到希望，如果投入居服的產業，絕對

是 3 萬元起薪，沒有那種兩萬多的，可能比其他行業還好。換言之，本席認為這樣的加薪動作有實質的獎勵效果，你們是否可以去研議這部分，應該不需要到三個月吧？也太慢了吧？

劉署長佳鈞：我們是可以加速研議，但是，要讓這個人穩定的就業、投入這個職場，若是靠這個非穩定的財源並非正辦，因為就業安定基金的錢不是一個穩定的收入，未來假如沒有外勞，這些錢就沒有了……

王委員育敏：目前我們有 22 萬名外勞，所以這筆錢現階段還是穩定的，當然它是階段性的措施，未來如果政府有辦法開辦長照保險而有其他財源，當然可以讓居服員有更好的待遇。但是在接軌期間，你們責無旁貸。

劉署長佳鈞：沒問題。

王委員育敏：因為錢都是你們在收。

劉署長佳鈞：我們來研議如何促進國民從事這個工作。

王委員育敏：希望你們這部分的經費可以到位，就可以改善低薪化的現象。我們可以讓這部分是可分級實施，讓年輕人投入之後是可以看到升遷的管道和機會，如果可以做到這兩點，對於未來本土長照人力的穩定與培植才可以有更大的想像，否則我們始終陷在這樣的困境之中，包括第一線的薪資不改善、無法提供升遷管道、無法予其一個更好的社會地位，即使我們給予他更美好的名稱，又如何要求年輕人來投入這個工作，如果實質的部分沒有改善，沒辦法就是沒辦法。

劉署長佳鈞：對，我們認為應該是這樣才對。

王委員育敏：好，所以我希望勞動部在這件事情上也可以多加把勁，你們現在是最有資源的，將來開辦長照保險之後，可能就可以由保險的經費來支應，讓我們共同來改善目前這種低薪化、社會地位低及缺乏升遷管道的現象。好不好？

劉署長佳鈞：好。

王委員育敏：謝謝署長。

主席（王委員育敏）：請黃委員秀芳質詢。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才聽到很多委員提到我們長照服務員薪資低、工作環境不佳、投入長照職場的意願不高等問題，請教部長，針對前述幾個窘境，你們要怎麼去解決？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。這個問題不外兩方面，一個是職涯的規劃，這方面我們已經有初步的作法，即讓他從照顧服務員到督導員……

黃委員秀芳：所以是分級制度？

蔣部長丙煌：類似分級制度，但……

黃委員秀芳：針對這部分，衛福部已經有規劃了嗎？

蔣部長丙煌：目前有規劃，問題是細節部分還沒有出來，如何在執行面真正去落實，我們還沒有完全完成，不過這是我們的一個方向。

黃委員秀芳：既然知道有這些困境，這麼多人認為要採分級制的话，是否請衛福部加快腳步……

蔣部長丙煌：我們會加快腳步、努力來做。另外一個要解決的就是低薪的問題，所以剛才很多委員的指教都放在如何提升相關的薪資，如果一直都維持在月薪兩萬出頭的話，大概很難留得住人。

黃委員秀芳：其次，除了分級，這些照顧服務員有晉升的管道嗎？在按照分級之後會按照分級加薪或有底薪的保障？

蔣部長丙煌：這是我們在研議的策略，但是，目前細節還沒有出來，包括不同的級別要加到什麼程度……

黃委員秀芳：何時出來？

蔣部長丙煌：因為涉及錢的問題，也要跟很多相關單位一起來溝通。

黃委員秀芳：預計何時會有一個雛型？

蔣部長丙煌：因為涉及到經費，我不太……

黃委員秀芳：經費大概需要多少？

主席：請衛福部社家署簡署長答復。

簡署長慧娟：主席、各位委員。因為這個會涉及到很細部的操作，尤其像什麼程度需要什麼樣的勞力付出，其實有時候重度的不一定比較難照顧，所以，這個必須做很細部的討論與規劃。然後，討論出來之後會涉及經費的問題，因此這部分是需要做通盤的檢討。

黃委員秀芳：請部長能夠針對整個長照制度薪資低、人力不足的部分好好去規劃。

蔣部長丙煌：是。

黃委員秀芳：再者，在長照制度之下，以台灣的狀況而言，照顧者的部分需要大量的人力投入，可是目前就是沒有那麼多的人力，通常就是家人自己照顧。在重度的部分，他可以申請一年 21 天的喘息服務，未來是否可以提高到至少週休一日，即 52 天？

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。這涉及到錢的問題。

黃委員秀芳：所以這也是錢的問題？

游司長麗惠：對，這是錢的問題。

黃委員秀芳：這個需要花多少錢？這個議題也已經討論多年，從 21 天提高到 52 天需要多少經費？

游司長麗惠：目前手上沒有這個資料，是否容許我們會後再跟委員報告？

黃委員秀芳：你們目前連這個都沒有完整的……

游司長麗惠：有，之前有研議過。

蔣部長丙煌：有算過，只是他們現在找不出來該數字。

黃委員秀芳：可行嗎？

蔣部長丙煌：就是要有錢。

黃委員秀芳：如何去克服？沒關係，就是說喘息服務從 21 天提高到讓照顧者可以週休一日的話需要花……

游司長麗惠：目前一年大概 1 億左右，如果要提高兩倍的話，可能就需要近 3 億。

黃委員秀芳：可是衛福部的經費不是很多嗎？

蔣部長丙煌：3 億很多，因為每一筆錢都有其用途，如果要擠出來的話，而且其實這筆錢不是小數字。

黃委員秀芳：針對這部分，至少讓照顧者能夠有一個喘息的時間。

蔣部長丙煌：我完全同意這個方向。

黃委員秀芳：衛福部真的要針對這部分好好地去研議，我們看到了一些社會新聞，有很多就是照顧者可能因沒有辦法負擔照顧長輩的壓力，而發生照顧者與被照顧者一起自殺的不幸。所以，我認為政府有必要、也有此需要來照顧這些照顧者，讓照顧者有一個喘息的時間，希望衛福部儘速研擬相關方案。

蔣部長丙煌：是。

黃委員秀芳：此外，剛才也提到有很多完成訓練的照顧員都沒有投入照顧員的職場，本席想知道他是因為薪資低還是因為媒合出了問題才會如此？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。訓練後的部分，在報告中我們也有檢討訓練的方式，未來我們可以去調整分配資源給需要辦訓練的單位，目前是我們在辦訓練，然後再媒合，這是方法之一。只是目前看起來這個方法不是很好。

黃委員秀芳：成效不彰？

劉署長佳鈞：是。所以，我們可以來調整方式。

黃委員秀芳：你們有這樣的規劃嗎？

劉署長佳鈞：我們有在檢討哪些單位需要多少人、何種的訓練等，我們可以予其需要的資源，現在已經開始在做了。

黃委員秀芳：好。再請教部長，本國籍的照顧服務員都是採時薪制，未來有沒有可能採月薪制？

蔣部長丙煌：這是我們未來的方向。

黃委員秀芳：目前的規劃是如何？

簡署長慧娟：實際上因為他們可以選擇時薪與月薪，例如中高齡可能需要 **part time** 的工作，所以我們也不能忽略時薪的部分；當然，我們希望也能有另一個途徑—可以讓他們選擇月薪制，所以，實際上我們是有規劃，即假如你聘僱某一種人員，可利用月薪制，這也是我們比較期待的它能夠有一些給照顧服務員的支持。

黃委員秀芳：另外，現在有一些照顧機構用評鑑優等或甲等來決定是否給這些照顧員加給，即在你們評鑑之後，該機構可能就按照你們評鑑的甲等或優等來決定加給的高低。這樣是公平或正確的嗎？

簡署長慧娟：我是沒有聽過有這樣的情況，不過，如果委員有接到實例或情況，我們會後可以再跟委員討論一下。

黃委員秀芳：針對照顧員的部分，有些人拿到執照之後也不願意投入這個職場，所以，請衛福部針

對薪資低、工作環境不佳的部分好好去做修正，讓年輕人願意投入這個職場。以上。

蔣部長丙煌：謝謝委員。

主席：現在處理臨時提案。進行第 1 案。

1、

經查，「公務人員懲戒法」第二條規定，公務人員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：

- 一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。
- 二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。

又查，部立台東醫院公費醫師薪資過低一案，該院院長祝年豐不僅未曾主動妥善處理，致使造成社會觀感不佳，且有損政府形象；此外，台東醫院為台東地區民眾之醫療重地，但自 2012 年來近 5-600 位醫師離職，甚至強迫醫師收治不能處理之病患，更有罔顧病人安危、違反醫療倫理之實，凡此種種，顯見該院長已符「公務人員懲戒法」第二條第二項之要件。

綜上，爰要求衛生福利部：

- 一、應依公務人員懲戒法，對台東醫院院長予以免職，以正視聽。
- 二、應於一星期內，針對全國部立醫院偏鄉醫療相關問題進行調查，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提交相關檢討報告及改善計畫與期程。

提案人：林靜儀 吳焜裕

連署人：黃秀芳 洪慈庸 劉權豪

主席：請衛福部醫管會林執行長說明。

林執行長慶豐：主席、各位委員。本部建議從「綜上」處開始，修正為：「綜上，爰要求衛生福利部於一個月內完成以下事項，提報本會：一、應依公務人員懲戒法，處理前述台東醫院院長乙案。二、針對全國部立醫院偏鄉醫療相關問題進行調查，提交相關檢討報告及改善計畫與期程。」

主席：請問各位，對以上修正文字有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 2 案。

2、

針對原住民族生活及地理環境之特殊性，有關原住民族之長期照顧服務，政府實有必要依照原住民族特性，策定相關公共衛生及醫療政策。經查，原民會於 104.12 月委託辦理【長期照顧服務法公布後原鄉照顧服務因應措施】計畫，且受委託單位早於今（105）年 1 月已將計畫內容送原民會核定在案。鑒於長期照顧服務法預計於明年 6 月上路，為保障原住民健康及安全，原民會應儘快提供該計畫予本院委員會參考。爰要求原民會於 2 週內將完成之【長期照顧服務法公布後原鄉照顧服務因應措施】計畫核定版，提供本院衛環委員會之委員審閱。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 林靜儀 高金素梅

主席：請原民會社會福利處李處長說明。

高委員金素梅：（在席位上）主席，本席加入本案之連署。

主席：請補簽。

李處長榮哲：主席、各位委員。文字部分酌予修正，即第 5 行的「原民會核定在案」部分，因為我們目前還在審查當中，可否將「核定在案」四字刪除？另將倒數第三行起之「爰要求原民會於 2 週內將完成之『長期照顧服務法公布後原鄉照顧服務因應措施』計畫核定版，提供本院衛環委員會之委員審閱。」文字刪除。因為我們擔心在審查過程中，審查委員還會有一些審查意見，2 週內的話，可能在時間上有些緊迫，是否先刪除這段文字，容我們盡快辦理審查？僅作以上建議，謝謝。

主席：因提案委員陳瑩委員不在，我們暫不處理，如果我們待會臨時提案處理完，陳委員有回來，我們再回頭處理。

高委員金素梅：（在席位上）如果覺得兩週太快的話，一個月可以嗎？

主席：這一案先保留。第 3 案及第 4 案提案委員陳瑩委員不在場，我們先保留。進行第 5 案。

5、

為因應我國人口快速老化所衍生之長期照顧需求，政府提供大量的人力來提供長照服務，但是本國居家服務員面臨低薪（22K）、過勞，此等工作條件不佳之因素，已造成本國居家服務員離職率高。爰此，要求衛福部應強化本國居家服務員的工作條件，包含依個案辛苦程度給予不同程度的專業加給，以及利用服務滿意度評估機制，服務品質好的居服員給予工作獎金，並於一個月內將檢討報告送至立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：劉建國 黃秀芳 鍾孔昭

連署人：吳焜裕 洪慈庸

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。因為這可能需要比較多的時間來做研議跟檢討，所以是不是可以把「一個月」改成「三個月」？剛才我們有先跟黃秀芳委員做過討論，黃委員原則上同意。

主席：請黃委員秀芳發言。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才你們在答詢時不是說「一個月」？

簡署長慧娟：沒有，因為這需要比較多的時間，我剛才只有跟委員報告，因為針對整個不同程度，這部分需要做更細部的討論，而且這還涉及到經費，所以我們大概只能去做一個檢討，然後來討論看看這樣的方式在實務執行面上是否可行，這是需要一點時間的。

黃委員秀芳：不然就兩個月好了。

簡署長慧娟：可以三個月嗎？因為兩個月一下就到了，而且我們最近在擬定子法，人力是滿吃緊的。謝謝委員。

主席：第 5 案將「一個月」修正為「三個月」，通過。

進行第 6 案。

6、

為滿足原鄉地區長照需求，衛生福利部已和原住民族委員會建立原鄉地區長照服務合作平台，定期召開平台會議。然為使政策形成過程中能廣納部落觀點、貼近族人需求，建請日後會議召開時，應邀請相關民間團體、專家學者和部落代表共同參與討論相關事宜。

提案人：洪慈庸 王育敏

連署人：吳玉琴 陳 瑩 高金素梅

高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 7 案。

7、

為提升長照服務資源的普及性與可近性，行政院推動「長期照護服務網計畫」積極布建國內長照體系，預計在 105 年達成「一鄉鎮日照」之目標。惟考量原鄉地區的文化差異性與地域特殊性，上述政策未必能夠貼近族人需求、深入部落地區。有鑑於「家庭托顧」可以讓老人留在熟悉的環境接受照顧服務，落實在地老化之目標，爰建請衛福部著手推動「一部落一家托」，並因應原鄉地區特性，彈性調整相關規定，讓部落老人得以接受妥善照顧。

提案人：洪慈庸 王育敏

連署人：吳玉琴 陳 瑩 高金素梅

高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。因為這可能會涉及到原鄉部落的一些資源，我們建議是不是可以酌修文字？將「爰建請衛福部……」修改為「爰建請衛福部會同原民會研議推動……」可以嗎？

主席：照簡署長建議修正文字通過。

進行第 8 案。

8、

有鑑於外籍看護工雇主每年繳納之就業安定費高達 47.7 億元，約占整體就業安定基金收入來源四分之一（25.4%），惟該基金 105 年用於本國長照就業促進之相關預算，僅有培訓照顧服務員 5 千 8 百萬元、補助居服單位聘僱本國照服員提供外籍看護工進用家庭喘息服務 2 千萬元、補助雇主聘僱本國籍照顧服務員 696 萬元…等，合計約 8,496 萬元，僅占本基金總預算 0.45%；對照勞動部媒合本國居家服務成功率僅萬分之七，顯見本基金之預算分配及運用，對於培植本國長照人力之助益極為有限。爰此，勞動部應於一個月內擬訂「提升本國長照就業促進計畫」，內容包含擴大缺工就業獎勵辦法適用於居家服務及日間照顧之照顧服務員，結合衛生福利部推動外籍看護工家庭到宅照顧指導員計畫，並積極輔導居服單位承辦照服員訓練，落實訓用合一，以促進本國長照人力之就業與久任。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安 高金素梅

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長說明。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。倒數第 6 行「勞動部應於一個月內……」建議加上幾個字，修改為「勞動部應於一個月內會同衛生福利部……」。

主席：可以。

劉署長佳鈞：謝謝委員。

主席：第 8 案照劉署長建議修正文字通過。

進行第 9 案。

9、

有鑑於我國原住民族與偏鄉地區長照服務之受照顧者相對較少且散居，服務地區幅員廣大、交通耗時，導致居家照服員可服務案家之時數亦相對較少，現行時薪制恐不利原鄉及偏遠地區之居服員維持穩定收入；惟都會區之受照顧者眾且集居，居家照服員可服務之時數相對較多，時薪制有利其累積收入。爰建請衛生福利部於一個月內研擬居家服務時薪制與月薪制雙軌並行之細部執行計畫，提供居家照服員更彈性之選擇，以增加其留任率。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安 高金素梅

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。懇請委員是不是也給我們比較多的時間，將「一個月」改為「三個月」？

主席：第 9 案依簡署長建議，將「一個月」改為「三個月」，修正通過。

進行第 10 案。

10、

本院李委員彥秀等，建請衛福部針對台灣面臨日趨高齡化的社會，家庭照護人力需求出現缺口之問題，勢必完整規劃與安排，以供未來長照政策實施後，能夠有效徹底落實與執行，以能提供民眾優質之服務。

說明：

一、鑒於我國外籍勞工在台灣的勞力結構，來源國主要分布六個國家但集中於四個國家（印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞與蒙古），共計 590,086 人。另社福外籍勞工共計 226,339 人。但以印尼之社福外籍勞工就佔近 8 成、174,584 人。然明年開始印尼限制勞務輸出後，接下來可能會是其他國家限制勞務輸出情況，未來勞力需求將會是我們很大問題。

二、每年國內照顧服務員結訓人數平均為 5,000-6,000 人，但就業平均人數卻僅六成人數，另有四成是未就業。專長人才不能實質發揮專業，在台灣日益高齡化社會下，照護人力將是即刻應面對的議題。

三、目前長照上路前人力已缺口 3,819 人；未來長照上路後，推估增加人數為 30,912 人，如果一直無法解決本籍勞力流失問題，未來長照政策甚至是老年人口將無所適從。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民 王育敏

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。這部分因為涉及到衛福部、勞動部及教育部，這涉及到跨部會，是不是可以將「建請衛福部」修改為「建請衛福部、勞動部跟教育部」？因為原來的提案是寫「行政院」。

主席：李委員有沒有意見？

李委員彥秀：（在席位上）我沒有意見，但是你們三個單位有一個主導的單位，否則我擔心會有衛福部是衛福部、教育部是教育部的狀況發生。

簡署長慧娟：不會，我們現在有一個平台，是由政委主持會議，因為它是跨部會的。

李委員彥秀：（在席位上）那三個單位都加上去，反正如果沒有做的話，我們就是分別……

簡署長慧娟：還是要維持「行政院」？

主席：原來是行政院嘛？你們建議維持「行政院」這樣的字眼嗎？第 10 案改為「行政院」。進行第 11 案。

11、

為落實原住民族地區及偏鄉長期照顧服務政策，衛福部及原民會自 106 年度起，應就現行各項社福政策，於各鄉鎮市區整合單一窗口辦理，避免民眾權益損失。

另就長照量能提升計畫之推動，衛福部與原民會自本(105)年度起，應就原住民族各族群文化、地理與生態環境之差異，提出試辦計畫。

提案人：王育敏

連署人：陳宜民 吳玉琴 高金素梅

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。剛剛有跟委員溝通，也跟原民會溝通，是否可以酌修文字，修改為「為落實原住民族地區及偏鄉長期照顧服務政策，衛福部及原民會自 106 年度起，應就現行各項長照政策，責定若干不同類型原住民鄉鎮市區試辦單一窗口……」後面沒有做調整。至於試辦地區，我們會再跟原民會討論。

主席：第 11 案依照修正文字通過。

剛才才有保留陳瑩委員所提的幾個提案，現在回頭處理第 2 案。

請原民會社福處李處長說明。

李處長榮哲：主席、各位委員。我們建議將第 5 行修改為「將計畫內容送原民會審查」，亦即將「核定在案」改為「審查」，後面文字修改為「鑒於長期照顧服務法預計於明年 6 月上路，為保障原住民健康及安全，原民會應於會後提供該計畫初稿予本院委員會參考。」

陳委員瑩：（在席位上）會後立刻提供。

李處長榮哲：我們會後立即提供。另外倒數第 3 行修正為「爰要求原民會儘速將完成之『長期照顧法服務法公布後原鄉照顧服務因應措施』計畫核定版，提供本院衛環委員會之委員審閱。」建議做以上文字修正，謝謝。

主席：第 2 案按修正文字通過。

進行第 3 案。

3、

鑒於本院 104 年 5 月三讀通過長期照顧服務法後，為督促主管機關遵循「憲法增修條文第 10 條第 12 項國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。」，以及「原住民族基本法第 24 條第一項政府應依原住民族特性，策訂原住民族公共衛生及醫療政策，將原住民族地區納入全國醫療網，辦理原住民族健康照顧，建立完善之長期照護、緊急救護及後送體系，保障原住民健康及生命安全。」二法規之意旨任事，爰建請衛生福利部會同行政院原住民族委員會制定符合「原住民族地區」完善之長期照護制度，包括原住民族長照分區應針對服務網區以及財源分配獨立劃分、原住民族地區長照機構之設立應使用結構安全鑑定取代房屋使用執照、長期照顧服務法制定過程以及實施過程應納入部落參與決策等機制；俾利原住民族享有完善之長期照顧服務。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 林靜儀 高金素梅

主席：請衛福部健康照護司游司長說明。

游司長麗惠：主席、各位委員。我們要跟委員拜託一件事，因為提案所寫的事項中，其中有一項是「原住民族地區長照機構之設立應使用結構安全鑑定取代房屋使用執照」，這部分是屬於內政部營建署的權責，所以在倒數第 6 行，可不可以修正為「建請衛生福利部會同行政院原住民族委員會制定或研議」，加上「或研議」三個字？因為其中有一項不是我們的職責，這樣修改好不好？

陳委員瑩：（在席位上）再加上內政部就好了啊！

游司長麗惠：好，再加上內政部。謝謝。

主席：第 3 案修正通過。

進行第 4 案。

4、

鑒於政府若要推動長期照顧服務，解決國內長照人力缺口乃首重問題之一；雖政府有規劃培育熟諳原住民族語言及傳統文化之長照人員，惟查現行培育制度，緩不濟急。為解決政府當務之急，更有效率發展公共照顧服務系統，並創造部落照顧之就業機會，爰建請衛福部善用「部落媽媽」之人力資源，擬定相關培訓計畫並派員至部落進行訓練、認證，使其符合領有證明得提供長照服務之人員資格，俾利「部落媽媽」成為部落長照人力之一部分。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 鍾孔炤 高金素梅

主席：請衛福部社家署簡署長說明。

簡署長慧娟：主席、各位委員。跟委員報告，因為這會涉及到勞動部的人力培訓跟原民會部落文化相關的一些思考，所以我們是不是可以酌修文字，增加「建請勞動部、原民會及衛福部」這幾

個字？

陳委員瑩：（在席位上）可以。另外本席要針對提案內容做發言。

主席：請陳委員瑩發言。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。本席提案中「部落媽媽」後面要加上「或者是二度就業」。

簡署長慧娟：我覺得就讓「部落媽媽」的定義比較寬鬆。

陳委員瑩：我知道，我的意思是再補上「或者是二度就業」，因為有男有女，有沒有一個名詞……

高委員金素梅：（在席位上）或者就不要用「部落媽媽」。

簡署長慧娟：在地人力。

陳委員瑩：因為其實在部落裡，部落婦女就是一個很特殊的結構。

高委員金素梅：（在席位上），不只是部落媽媽，還有……

陳委員瑩：我這只是一個……

簡署長慧娟：我想用「在地人力」比較合適。

陳委員瑩：可以。

簡署長慧娟：就用「部落在地人力」。

主席：好，用「部落在地人力」。

請勞動部勞動力發展署劉署長發言。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。因為我們在分工時，有關在原鄉裡辦的訓練應該都是由原住民委員會負責，我們主要負責平地的訓練……

高委員金素梅：（在席位上）沒有，你們勞動部也有啊！怎麼會沒有呢？你們有一些職業訓練，不是嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署訓練組林組長說明。

林組長仁昭：主席、各位委員。職業訓練事實上有分工沒有錯，這是在技藝跟就業方面的分工，但是在照顧服務員這部分則是各部會、地方政府以及原住民委員會都有參與這樣的訓練計畫。

高委員金素梅：（在席位上）你們也有啦！

林組長仁昭：我們有，我們大部分都在平地比較多。

高委員金素梅：（在席位上）你們有職業訓練啊！

劉署長佳鈞：我們都是在平地為主，所以我剛才說……

陳委員瑩：（在席位上）我們有平地原住民，他們也在平地啊！

劉署長佳鈞：平地的部分，我們本來就在做了。

高委員金素梅：（在席位上）不要卸責，在原住民部落，你們也有做訓練，怎麼會沒有？

陳委員瑩：（在席位上）那你要做還是不做？

劉署長佳鈞：要做。

主席：劉署長就不要表示意見了。我們按照剛才修正的文字通過。

臨時提案均已處理完畢。

現在繼續進行詢答，請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。接下來的問題，我想要請教社家署簡署長，我先給署長看幾張表，這些都是你們 2014 年的資料。第一張表是社家署的長照政策推動現況和未來規劃，當然這略有變更，但是也變動不太大，剛才也有委員秀出這張圖，有關照顧服務員的部分，當時是推估，所以 99 年時盤點了一萬九千多人，到 105 年盤點時，認為需求量達到 57,854 人，所以欠缺三萬八千多人。大家都知道整個培訓出來的照顧服務員不從事照顧工作的原因，大家都把問題點出來了。再看第二張圖，這是社家署的資料，這個資料比較有趣。103 年失能老人約 46 萬人，這不是全國的所有失能者，只有失能老人，然後你們推估 112 年會增加至 66 萬人；至於增加的失能老人由誰照顧，要看這張圖的綠色和橘色部分。現在長照服務量能提升計畫完全沒有談到未來長照需求面的推估值和供給量的變化，對不對？

簡署長慧娟：這個部分有談，也有在規劃的……

林委員淑芬：本席看到核定本沒有這張表，這張表是你們前年（2014）的舊資料，因為我們找不到你們的新資料，所以就暫用這個資料推估。

你們推估失能老人會增加，至於照顧這些失能老人的供給，你們規劃兩個部分，第一個部分是綠色的部分，即長照服務的涵蓋率要成長 12%，從 30%增加到 42%，這樣對吧？第二個部分是橘色部分，即你們推估仰賴聘有外籍家庭看護工的涵蓋率從 42%增加到 51%，這樣成長 9%，對不對？

簡署長慧娟：這張表當時是有一些狀況，不是用於人力推估，這是談到如果長此以往不再做變更時，它就會照過往經驗可能造成如此的情況。

林委員淑芬：這張表的 title 是「未來長期照顧需求與供給」，這就是你們的推估表，其中涵蓋你們推估長照服務大概要增加的部分，也包含要仰賴外勞的程度。真正的現實在此，這張表就可以看到一切，也就是長照服務的供給主力是外勞，且對於失能老人的增加，你們推估外勞使用率在長照服務的供給是沒有下降的。

再看第三張表，你們調查過，長照服務產業無法擴充到很大規模以回應民眾需求，其中有幾個結構性的問題，這些都是你們的資料，最重要的問題是聘外籍看護工者使用率偏低，因為家裡聘有外籍看護者大概不會使用長照體系的服務。

再看下一張表，現今存在這個問題—照顧服務員留任率偏低，導致人力不足。為何照顧服務員的人力會流失呢？培養那麼多照顧服務員，為何該人力會流失？你們提到的原因有薪水低、專業形象不高、訓用不合一、教育養成與職場需求有落差。

本席就從這四張圖表談起，台灣現有照顧體系有雙軌，第一軌成為主流，這是一對一的服務模式，不用舟車勞頓送到長照服務體系的日照中心等等，只要在家裡就可以，且 24 小時都能使用，還可以有免費做家事，這是外籍看護工；第二軌則是未來建置的長照服務體系。在這種雙軌制度下，請問社區長照服務產業和這個體系建置得出來嗎？本席比較擔心，保留雙軌制的同時，衛福部沒有處理增加的服務供給量，且還仰賴、允許家庭聘僱制；再者，保險也採雙軌，現金給付是一軌，實物給付是另一軌，如此一來，大家會選擇領取現金來聘僱家庭看護，大家

認為這是最好用的。在這種狀況下，長照產業無法規模化，無法有規模經濟，長照服務產業從事人員的勞動條件、薪資待遇永遠不會提升，因為產業規模不大。

政府到底要不要面對這個最核心的問題？現在不處理，未來長照產業就發展不出來，真正的癥結卡在哪裡？卡在太好用的家庭聘僱制，然而家庭聘僱制的基礎建立在血汗之上，一年 365 天、一天 24 小時，全年無休，且私領域是無法進入勞動檢查的。政府究竟要不要面對家庭聘僱制的外籍看護已是長照主力，不是補充人力？現況就是如此。照你們現在推估的長照服務供給面，也不讓這個部分落日，由此可知，外籍看護只會愈來愈增加，這個問題是很嚴重的。現今外籍看護工已擔負失能老人長照的 63%，雖然有 22 萬人，可是大多數都在照顧失能老人。你們的長照服務計畫網昧於事實，還說外籍看護是補充、輔助人力，這不是事實，且你們對於這個問題故意視而不見。

觀之日本的外籍看護儲備人員，到 2014 年止，他們輸入約 2,377 個外籍看護儲備人力，而且他們要通過語言、專業資格等考試，其合格率相當低，所以通過核准的外籍看護儲備人員者不多，大致一千多人，我們的外籍看護則是 22 萬人，日本的人口是我們的 5.5 倍，但是他們的外籍看護卻這樣少，他們是有看護產業的。

外籍看護成為我們的長照主力是事實，這樣造成一些問題，一個是勞動條件血汗，另一個是外籍看護和本國居服員的服務品質一樣嗎？本席遇到好幾個陳情案，發現以下問題，我們的外籍看護工以印尼籍居多，而最近印尼的經濟發展較好，所以台灣給付的薪水已經不算高，他們來台的意願也就不高，當看護對象是重症者時，他們認為這會太勞累，便想離開，說離開就離開，一種是合法離開，另一種是逃跑，這樣的情形愈來愈多，這種趨勢在上升，如此使得被看護者的權利不保，政府面對這個現象要如何解決？

以德國為例，德國禁止被照顧者和個別照顧者簽訂僱傭契約，這在 1996 年是許可的，但在之後，他們禁止家庭聘僱制；照顧者和照護基金可以簽訂照護契約，那等於是公部門介入，由公部門聘僱，個別照顧者還要受勞動派遣法規的規範。當然他們也有很多外籍家庭看護，有波蘭籍的家庭看護，但是這些人是在波蘭受僱，再派遣到德國人家裡擔任居服員。基於上述，德國沒有家庭聘僱制。

家庭聘僱制沒有落日的一天，長照體系的建置、社區的長照體系是建置不出來的，所以產業規模化也建立不出來，因為外籍奴工太好用，勞動部無法進入私領域勞檢，衛福部對於這個部分也愛莫能助。我們國家的長照制度究竟要如何長？方向為何？茲事體大，問題非常多。你們的長照服務量能提升計畫 104 年到 107 年的核定本對於量能、供給、需求等等數字都推估不出，因為家庭聘僱制的部分沒有解決，你們如何推估社區照顧的需求？需求推估不出，也無法推估供給，這是環環相扣的，難怪這個體系長不出來；於是你們只能提到現在編列多少預算，未來要執行多少預算，這些都是空談，這件事情真是當務之急，我們真應該好好談談家庭聘僱制到底要不要落日，它是問題的根源。謝謝。

主席：謝謝林淑芬委員。長照議題的確涉及非常非常廣，所以我們會持續安排討論這個議題。

請高潞·以用·巴鱒刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員質詢。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：主席、各位列席官員、各位同仁。請問目前長照十年計畫的服務對象有哪些？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。目前涵蓋率不高，只有百分之十幾。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：本席意指長照十年計畫的服務對象有哪些條件？

蔣部長丙煌：65 歲以上的老人……

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：還有 55 歲以上的山地原住民，請問為何原住民會提早到 55 歲？

蔣部長丙煌：我們的數據顯示原住民的平均年齡比較低。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：請問為何限制在山地原住民？

蔣部長丙煌：他們的資源比較不足。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：這有如此區分嗎？不好意思，本席看到，長照十年計畫第 28 頁的備註提到，原住民族的人口進入老化，年齡是引用原住民敬老福利生活津貼，從 55 歲開始。請問那裡沒有區分山地原住民和平地原住民，為何這裡要區分？如此是不是不合理？

蔣部長丙煌：我們當時考慮山地原住民和平地原住民的資源還是有差別。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：請問這是不是不合理？舉例言之，新竹五峰和苗栗南庄都是賽夏族，他們只在隔壁，卻被區分為山原和平原，而你們的計畫只限於 55 歲以上的山地原住民，請問平地的賽夏族要怎麼辦呢？他們也沒有醫療資源，且只在隔壁鄉，同樣是賽夏族，卻有另一半族人被排擠，請問這是不是政策歧視？

蔣部長丙煌：這還是要考慮他們的資源是否一樣。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：這不是資源的問題。

蔣部長丙煌：這和資源當然有關，因為我們的經費等各方面都有限，所以這必須有個限制。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：他們是同樣的族群，在同樣的位置、同樣的山脈，但是被區分為山原和平原，且你們的長照十年計畫排除平地原住民，請問你們對得起賽夏族嗎？如果這不合理，可不可以麻煩你們取消山地原住民和平地原住民的區分？讓只要是 55 歲以下的原住民就能申請長照服務。

蔣部長丙煌：這涉及到整體資源分配，這個餅就這麼大，至於如何分配，我們可以進一步研議。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：如果這要如此區分，我們質疑這是政策歧視，因為你們去年開始的長照量能提升計畫仍然沒有山地和平地之分，所以麻煩衛福部儘快取消這樣的限制。

蔣部長丙煌：我們可以和原民會一起研究這個議題。

高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：你們何時要提供本席答案？

蔣部長丙煌：我們和原民會有溝通的工作平台，我們會在那個平台討論這件事情。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：兩個星期內。

蔣部長丙煌：這不可能那麼快。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：一個月，不能再延長了，這樣山地和平地的區分就是歧視。

蔣部長丙煌：但是山地和平地的資源就是有差別。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：本席剛剛已舉例，他們同樣是賽夏族，只在隔壁鄉，就不同了。

蔣部長丙煌：這涉及到不是只有個案……

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：這表示你們對於原住民族的長照需求沒有細緻的討論和研究。

接下來，你們提到，為滿足原鄉地區的長照需求，衛福部積極發展原住民地區的在地長照服務，請問對於原住民的失能人口比例、長照需求和長照人力，你們有普查嗎？你們可以回答本席目前原住民族的失能人口數到底有多少？比例又有多少？

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。之前我們普查長照人力時，有在各鄉鎮抽樣以進行推估；之後我們檢視資料時，發現這要推估至原住民部分有困難，所以我們今年已專門針對原住民長照需求著手處理，這已列入今年的工作計畫。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：好，本席在此感謝，麻煩衛福部全面普查、處理原住民族的失能人口、長照需求、長照人力及服務輸送的問題，有這樣的基礎調查後，才能建置適合原鄉部落的長期照顧服務體制。

游司長麗惠：我們會進行這樣的調查，但是這是否運用普查的方法，則還要和原民會討論，因為……

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：不要每件事情都推給原民會。

游司長麗惠：因為我們進入原鄉調查要透過他們……

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：本席要求一個月內提出初步規劃和期程好嗎？謝謝。

游司長麗惠：好。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：再來請教，你們的報告中提到衛福部和原民會合作建立原住民族長期照顧共管機制，請問這個部分有沒有辦法銜接今年公布施行的部落公法人制度？就是去年底通過的部落公法人制度，你們有沒有和原民會共同討論部落公法人進入長照體系一事？

主席：請衛福部社家署簡署長答復。

簡署長慧娟：主席、各位委員。照護司這邊有跟原民會先做溝通。

游司長麗惠：目前我們還在溝通，因為在長照服務法……

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：的確，長照服務法的長照法人制度只有財團法

人和社團法人，但是原基法第二條之一去年修正通過，已經有部落公法人，所以，請衛福部和原民會在合作平台上，把這個議題納入討論，必要時，進行修法。

游司長麗惠：好。

高潞·以用·巴斃刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：謝謝。

主席：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們探討長照人力發展困境，原因不外薪資太低，申請管道不足等，這些很多委員都有提及，所以困境到底在哪裡，相信你們也都知道，學校栽培出來的人力不投入市場、職訓結訓人力也不投入市場，我想，你們可能必須長期挹注經費及人力來改善這個問題。

今天討論的議題還包括如何滿足原鄉及離島偏遠地區長照需求，在此，本席要提出一個全國性問題。這張全國老人福利機構資源分析表，是針對全台灣各縣市長照安養機構、護理之家、榮民之家的床位數和需求數進行分析，發現縱使床位供給不足的縣市，他們在長照和安養機構的床位收容率，大概也都只在七、八成，也就是說，供不應求的部分事實上是發生在護理之家，其他機構的收容率並未達到百分之百，部長聽懂本席的意思嗎？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。是，我了解。

楊委員曜：以苗栗縣為例，苗栗縣需求床位數 2,600，老人人口數 7 萬 9，但總供給數只有 1,700，其中護理之家的床數更少；嘉義市老人人口數 3 萬 3，目前是供過於求，因為他的護理之家病床數高達 1,200 多床，也就是說，目前之所以會有那麼多縣市供給量不足，事實上是只發生在護理之家。目前我們澎湖遇到的問題就很典型，就是護理之家需求量大，但床位數過少。請問部長，如果要擴充護理之家的病床數，問題在哪裡？困境是什麼？我想這是偏遠地區共同的問題，雲林、花蓮都是，其他只要是供過於求的縣市，大多是護理之家病床數高的，部長，擴大護理之家病床數的困難點是什麼？

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。護理之家擴床一個最主要的原因就是護理人力問題，對於離島地區，最近我們也在研議如何輔導護理人員回鄉服務，不只離島，還包括偏鄉、原鄉……

楊委員曜：對！這是共通的問題。

游司長麗惠：共通的問題，所以我們有針對此進行研議。

楊委員曜：如果現在才開始研議，要改善可能還要好幾年，本席再請教你一個問題，金門大學設有護理系，衛福部能不能和教育部研議，在澎湖也設立護理系？澎湖護理人力欠缺情形非常嚴重，可以嗎？

蔣部長丙煌：這個問題委員過去也有提過，當然，主責單位是教育部，我們會和他們溝通。

楊委員曜：好，請你們找他們溝通協調。台灣的長照制度應該是一體適用，就是政策只有一個，不管台北市，還是花蓮縣、澎湖縣，大家都是一體適用，事實上……

蔣部長丙煌：基本上是一體適用，不過針對特殊偏鄉，我們會用專案方式處理。

楊委員曜：現在有什麼專案？

蔣部長丙煌：長照服務法裡面有訂定一些子法規，我們在研議這些子法規時，都會考慮到相關特殊情況會以專案方式處理。

楊委員曜：其實城鄉間的落差和現實的需求是有一定的不同，譬如澎湖和雲林可能是全台灣老人人口比率最高的縣市，可是他的日照收容率也沒有達到八成，主要原因是居民居住密度散落，而且民眾在聚落型態裡生活一輩子，要他們離開原生活地是一件很困難的事，因此，本席有一些想法要跟部長簡單溝通，就是能不能把目前的社區關懷據點能量再擴大？關懷據點做的好，日照中心需求度就會降低，對不對？

蔣部長丙煌：對。

楊委員曜：譬如我們把關懷據點的設備充足，甚至可以多花一些經費聘請照服員進駐各關懷據點，這跟日托不一樣，是不是？

主席：請衛福部社家署簡署長答復。

簡署長慧娟：主席、各位委員。基本上日托和日照是不一樣的，日照有建築物的規格限制，至於關懷據點，基本上我們現在是希望把比較有量能的社區關懷據點提升為日托，因為他們本身比較有擴充量能的機會……

楊委員曜：我詢問過社家署，如果是在都會區，關懷據點常去的老人可能只有二、三十個，但在澎湖隨便一個小村落，就可能有七、八十個，甚至一百多個老人在使用，我的意思是，日托是早上去晚上回，關懷據點是隨時去隨時走，這還是有區別。

簡署長慧娟：日托也可以，即隨時視其個人狀況。

楊委員曜：假如也可以，那你們就把所有離島、偏鄉的關懷據點用日托型態展現，可以嗎？

簡署長慧娟：不過日托要看承接單位的量能，看他們有沒有辦法支撐、有沒有這樣的量和能力去處理。報告委員，有關這一塊，我們有跟澎湖這邊……

楊委員曜：我還是以澎湖為例，我大概跑遍所有澎湖的關懷據點，發現他們社區的理事會和志工投入的程度非常深，所以在量能部分，只要公部門適當資源加以輔導，相信不難。

簡署長慧娟：其實同仁有去過澎湖，也跟澎湖縣政府討論過，有一些據點是可以提升為日托，最近同仁可能還會再去澎湖一趟，這一塊……

楊委員曜：我的意思並不是一定要提升為日托，我是認為既然可以設立關懷據點，表示有一定的能量在運作，你們只要加強輔導，釋放較多資源，特別是有必要時，連人力都協助投入，這樣子……

簡署長慧娟：據點部分，我們可以持續輔導，至於人力部分，因為這涉及到經費問題……

楊委員曜：很低，非常低。

簡署長慧娟：如果要有專責人力，經費就會相當龐大，因為我們有 2,500 多個點……

楊委員曜：我現在要求的是離島、偏鄉劃出來先做。雖然國家資源有限，但我相信從醫療到相關機構一定都是都會區優先享受，現在你連這種小的關懷據點都不能區隔開，讓離島、偏鄉優先適用，城鄉差距當然會越來越大啊！

簡署長慧娟：委員，這部分我們可以再來思考，因為這涉及到整體經費，當然，社區照顧關懷據點另外一個目的就是希望能活絡社區自身的力量，我相信澎湖地區這部分會做的很好。

楊委員曜：署長，不要跟我說經費問題，台北市、高雄市吃到掉下來的，澎湖、金門、馬祖、花蓮、台東就用不完！

簡署長慧娟：整體經費……

楊委員曜：對不對？假如我們要在某個適合地區推動，特別是各項資源比較缺乏的地區，就要有適用的專案啊！你們不是說人力問題，就是說經費問題，拿一些誠意出來嘛！到底可以多少呢？

蔣部長丙煌：這個我們來研究，對於資源比較少的偏鄉、離島，如果給他們多一點資源照顧，我想這是合理的。

楊委員曜：這合理吧？

蔣部長丙煌：我們來研究。

楊委員曜：好，謝謝。

主席：請尤委員美女質詢。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。長照需求越來越迫切，當然，我們知道政府一直在努力，但是我們也看到國內對外勞需求越來越多，如何改善這樣的現象，應該是大家關注的問題。其實大家都希望將來能夠自在的在地老化，然後照顧的人也可以輕鬆照顧，這樣才能讓不管是年輕人或是婦女朋友，都很願意投入這一塊行列。目前有關長照方面的本勞受訓人數大概有 10 萬人，但真正投入職場的只有 7,000 多人……

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。是 2 萬多人。

尤委員美女：也就是大概流失 7 萬人，為什麼本勞不想投入這個領域？我想一方面可能是工時長、收入低或工作不穩定，加上這個工作又非常勞累，甚至有些家庭要求 24 小時服務，所以讓很多人對這個工作卻步。

最近網路上流傳一段北歐國家對長照概念影片，就是芬蘭對所謂的長照，他們是希望老人可以健康老化，所以撥了很多資源聘請運動專業人員，協助老年人運動。或許一般民眾會認為老年人不要運動比較好，免得骨折或摔倒，所以就要老人乖乖躺在那裡，尤其是進到機構，就算沒有怎樣，他們也會開始幫老人打點滴、插管線，那就真的都不能動了。當人不能動時，退化速度是非常快的，所以如何延緩老化時間，讓老年人在前段時期可以更健康生活，是非常重要的。

剛剛本席也跟在座的第一線人員討論到，現在整個居服的給付是按小時計酬，請問這部分能不能改為論人計酬？現在的補助作法，是先把居服員服務時數紀錄下來，然後以此來補助居服機構，但在這種情形下，當量不夠時，居服員就沒辦法變成是正常工作，如果今天的報酬無法讓家人溫飽，又怎麼會有人願意把它當作是一個正常工作？難怪你們訓練了老半天，但大多數人還是只好離開這個工作領域。如果今天我們改給他薪資，論人計酬，情形就不一樣了，就像照管中心的社工員，他們也是領月薪，不是按時計酬，對不對？今天如果我們是論人計酬，給

予月薪，這樣居服員就可以安心工作。同時，我們針對的是直接服務的居服中心，現在的作法是民眾向照管中心申請照護，照管中心評估需要多少小時，再請居服中心提供居服服務。本席認為，到底要提供什麼樣的服務及服務多少小時，不應該由照管中心來評估，而是應該把權利下放給所謂的照服中心，因為照服中心最清楚知道這個被照護人需要的是什麼，我們希望將來提供的是綜合性的整體服務，否則，要是由照管中心評估，病人可能因為想要多一點時數，就假裝病況嚴重，可是當居服員來照護時，發現他的需求不在此，可能只是需要陪伴等等，那就可能形成無謂的浪費。所以我們是不是可以把照護服務的計畫下放給居服中心，由他們來做照顧計畫，照管中心則負責監督與管理，可不可以？

蔣部長丙煌：原則上這是理想，不過從實務上看，一個是論人，一個是論時，這可能要雙軌制，因為有時候論時還是有需要的。另外就是核銷問題，這涉及主計單位……

尤委員美女：但是照管中心的社工員一樣是論人，不是論時啊！對不對？這裡就牽涉到你要不要把居服員當作是專業的問題，部長你是把他們當成專業？還是臨時工？

蔣部長丙煌：我們當然希望用月薪制，但時薪這一軌還是不能廢，因為有些人需要做 part time 工作。

尤委員美女：那當然，就是可能有一部分是採月薪制，讓他們能夠安心做這份工作，不過這裡要控管的是，因為所有的人都是照管中心 pass 過來的，這些 pass 過來的人需要多少服務，那麼居服中心的量就要有多少，只是在做照顧服務時，固定請的這些人，他們對於照管中心 pass 過來需要居服的這些人，依照個人化的需求去做評估，提供他們相關服務，而不是由照管中心決定要提供幾個小時的服務，而且每個小時都清楚規定要做哪些事。因為每個人的狀況是在改變的，我們期待提供服務能夠讓他們的境況越來越好，而不是越來越差，這部分請你們作整體規劃。另外，我們也希望能夠做到三合一，也就是把托育、長照與婦女就業結合在一起。不要讓老人覺得沒有希望，其實我們可以讓他們和小朋友在一起，所以托育、長照和婦女就業是可以相結合的，是不是可以請你們往這個方向思考？

蔣部長丙煌：有關照管和照服兩者之間如何互動的問題，在理想上我完全同意委員的意見，但就實務操作面而言，如何讓彼此之間有好的互動、達到合理的操作行為，我們還要再朝這個方向研議。至於和托育一起整合，這原本就是我們的方向，謝謝。

尤委員美女：謝謝。

主席：請王委員榮璋質詢。（不在場）王委員不在場。

請王委員惠美質詢。

王委員惠美：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才你們回答楊曜委員的質詢時，曾提及目前全台灣關懷聚點共有 2,500 個對不對？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。差不多。

王委員惠美：走向長照是勢在必行，不管有錢或沒錢，以臺灣現在的狀況而言，一定也得要照顧這些長輩們。本席建議選擇都會化的、鄉村區的、比較大的鄉鎮、比較小的鄉鎮和偏遠地區，在

2,500 個社區當中，總有幾個是比較符合條件的，從基層去輔導與學習經驗，進而擴充到全國，這樣長照才會成功。不然一下子叫你們就要把全國所有的點都做好，我想你們大概也無可奈何，做不出什麼樣的成果，只能任由私人去做，公部門能夠投入的還是有限，對於本席這樣的建議，不知部長能不能接受？

蔣部長丙煌：這個建議很好，因為地區不同、狀況不同，所以在做法上應該要有差異。

王委員惠美：本席希望你們真的能夠做到社區化，因為唯有在社區化的狀況之下，我們的家庭倫理才會繼續維繫，無論如何都要拜託你們和鄉鎮公所儘量全力配合，找出適當且願意去做的社區開始來做，這樣長照才有可能會成功，不然我覺得長照到最後會變成一個很大的災難。

蔣部長丙煌：好的。

王委員惠美：接下來本席想請教勞動部劉署長，目前外勞非法逃逸的比率非常高，似乎是十個當中就有一個對不對？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。沒有這麼高。

王委員惠美：現在外勞總人數是多少？

劉署長佳鈞：59 萬多人。

王委員惠美：非法逃逸的人數有多少？

劉署長佳鈞：行蹤不明的人數大概是 5 萬出頭。

王委員惠美：那就是將近十分之一了啊！你剛才還說比率沒那麼高，差不了多少吧！

劉署長佳鈞：那是累計……

王委員惠美：怎麼抓回來？原因在哪裡？

劉署長佳鈞：基本上，負責行蹤不明外勞的權責機關還是以移民署為主……

王委員惠美：跟你沒關係是嗎？

劉署長佳鈞：不是沒有關係，我們……

王委員惠美：你們的制度訂定就已經有問題了嘛！

本席再請教你，過去為了要防範外勞逃逸，所以後來有要求越南等國家修正法令。臺灣對於逃逸外勞沒有罰則對不對？抓到之後只是把他們送回去而已對不對？

劉署長佳鈞：有，這方面區分為不同的程度，有的是行蹤不明的外勞會受到處分、會罰款……

王委員惠美：什麼處分？他們根本沒錢啊！如果他們身上有錢的話，為什麼現在會發生遣送的飛機票是由就業安定基金支付的情況呢？

劉署長佳鈞：是由我們先墊付……

王委員惠美：墊付方面有多少呆帳？

劉署長佳鈞：差不多 1 億左右。

王委員惠美：你覺得就業安定基金拿來做這樣的用途合理嗎？我們的就業安定基金不是為了要輔導本勞能夠有工作、推行一些福利措施、輔導本勞就業嗎？應該不是要拿來補充外勞的機票錢吧！

劉署長佳鈞：不是，就安基金當中有 70%是用於促進國民就業與勞工福祉，30%是用於外勞管理方面。

王委員惠美：聽說越南過去有實行過，而且罰得很重，被抓到的話，必須繳納 14.5 萬台幣的罰款，相當於他們來臺工作近一年的薪資對不對？

劉署長佳鈞：對，沒錯。

王委員惠美：聽說實施之後有一段時間效果還不錯，但後來卻沒有了。

劉署長佳鈞：跟委員報告，去年 7 月 15 日我們解凍越南家事外勞及漁工，然後我們要求越南政府必須予以處罰，機票錢也要由他們墊付。

王委員惠美：越南 OK，別的國家呢？

劉署長佳鈞：關於別的國家，在我們進行雙邊協議的時候會繼續討論。

王委員惠美：本席今天才剛跟外勞仲介公司確認過，他們說剛開始有這麼做，但已經快一年沒有這麼做了。

劉署長佳鈞：解凍以後……

王委員惠美：也就是說，現在在越南也是空有法令而無執行。

劉署長佳鈞：我們會檢討，因為開放一年之後我們會加以檢討，所以今年 7 月與越南進行雙邊會談時，會再做進一步的瞭解與查核。

王委員惠美：之所以會有逃逸外勞，我想主要的原因在於他們想要賺更多的錢，問題並不在雇主，可是我們卻有懲罰雇主的條款，過去是 6 個月，雖然現在變成 3 個月，但畢竟還是一種懲罰，有沒有什麼方式可以改善？

劉署長佳鈞：針對外勞行蹤不明之原有雇主的處理方式，我想是可以檢討的，但檢討的方式應該要視實際情況來做不同的調整，我們正在啟動檢討機制。

王委員惠美：之所以會申請外勞，我想大概都是雙薪家庭，可能是家裡有長輩或需要照護的人，外勞進來之後，時間到了他們還想賺更多的錢，不願被遣送回去，所以他們就脫逃了。在這個過程中，雇主沒人照顧，所以必須雇用當地人，在這種情況下，他們的負擔更大，請問這方面有沒有替代的方式？

劉署長佳鈞：我們現在推動外展服務，就是為了解決這段過渡時間的問題，也就是在外勞沒有辦法接續的時候可以做一些處理。其次，外勞行蹤不明之後，對於雇主的處理，我覺得可以用從寬的原則來處理。

王委員惠美：這方面麻煩你們儘速研究，因為對於有外勞需求的人而言，他們真的覺得很不方便。其次，就日本的制度而言，他們會把逃逸外勞抓回來做工，等到他們把機票錢補足了才會讓他們走，我覺得這未嘗不是可行的方向。日本可以，我們為什麼不可以？他們不重人權嗎？臺灣比較重人權嗎？是這樣嗎？

劉署長佳鈞：這部分我們可以研議，現在我們比較新的做法是要求國外仲介機構必須先把保證金繳回來。針對越南的部分，因為剛開始執行還不到一年，等到一年以後，我們會視執行成效來做檢討，如果執行成效好的話，我們會繼續推動。

王委員惠美：國外有一種制度是由雇主先繳保證金，雇主必須對外勞好一點，如果外勞走掉的話，雇主就要負起把外勞找回來的責任，不然政府就會扣雇主所繳的保證金。如果這樣做的話，是不是外勞逃逸的機會就會比較少？如此還可以避免造成更多的社會問題，其實有許多凶殺案都是因為逃逸外勞引起的。

劉署長佳鈞：這方面我們可以來檢討。

王委員惠美：謝謝。

劉署長佳鈞：謝謝委員。

主席：請高委員金素梅質詢。

高委員金素梅：主席、各位列席官員、各位同仁。本席必須說明一件事情，當我們在討論長照的問題時，在今年 3 月本席提出總質詢之後，衛福部才終於建立了一個和原民會之間的平台。在此本席要譴責衛福部，以後針對原住民的問題，如果你們不熟悉的話，是不是能夠橫向聯繫原民會呢？現在好不容易把這個平台建立起來了，今天我就要來問一下原民會，照理說，你們對於原住民事務應該是非常清楚的，今天副主委來做報告，你說原住民地區的個案數普遍較少且散居，散居的說法本席可以同意，但個案數真的偏少嗎？據本席所知，並不是個案數較少，而是你們的數據有問題，最底層的家扶中心到底有沒有掌握正確的數字？本席認為絕對不是個案數較少，在此必須提醒副主委這一點。

其次，報告當中提及「因受到族群文化影響，如雅美族對長者身體接觸的禁忌、泰雅族服務提供者向被照顧者收費等，增加原住民籍居家服務員及照顧服務員在所屬社區服務的困難度，因此傾向到機構及醫院服務。」今天的報告主旨應該是要說明為什麼原住民的社服員不願意回到原鄉對不對？我的真不知道你們到底在說什麼？你們說泰雅族服務提供者向被照顧者收費，意思是指泰雅族的服務提供者到部落去的時候，還向被照顧者收費嗎？我覺得第四點說明是有問題的，請副主委回去好好看一下，我覺得你們寫出來的某些文字是不對的。本席手上有一份資料，這是原民會提供的，今天我來這裡質詢之前，其實已經跟衛福部私下討論過了，同時也請原民會拿了一些數據出來。根據原民會所提供的數據，就 105 年度原住民族家庭服務中心……原住民福利人口統計表而言，以苗栗縣泰安鄉為例，低收入戶只有 11 位，身心障礙者只有 3 位，是這樣嗎？這樣的數據是怎麼來的？經過本席查證所得的數據，苗栗縣泰安鄉 105 年度提供身心障礙者生活補助人數共有 89 人，這 89 人都是已經領到補助費的，為什麼原民會所提供的數據是泰安鄉的身心障礙者只有 3 位？數據落差太大了吧！

主席：請原民會陳副主任委員答復。

陳副主任委員張培倫：主席、各位委員。我們指的是 65 歲以上的部分。

高委員金素梅：什麼意思？你是說你們給我的資料都是針對 65 歲以上的嗎？是這樣嗎？

陳副主任委員張培倫：對，都只有 65 歲以上的部分。

高委員金素梅：即使都只有針對 65 歲以上的部分，但我認為這樣的數據也是不對的。今天本席不想追究這些，因為我沒有那麼多時間，我要講的重點是原民會所提供的數據是有問題的，回去之後請趕快再落實你們的數據。

陳副主任委員張培倫：好的，我們會改善。

高委員金素梅：接下來本席想請教衛福部蔣部長，我很高興看到這個平台已經建立起來了，我也很高興司長和科長到本席辦公室的時候，完全接受本席所提供的意見。這部分的問題的確非常嚴重，不管是原住民或偏鄉，我們發現所有的立法委員都認為你們不能一體適用。剛才部長答復其他委員的質詢時，你說包括偏鄉在內，你們都會專案處理，原鄉的部分你們也會專案處理，衛福部終於有這樣的概念了，這就是所謂的因地制宜。

現在我要請部長回答我幾個問題，原住民 55 歲領老年年金，請你告訴我，我們有多少個身心障礙者？有多少個獨居老人？有多少中低收入戶？部長手上有沒有相關數據？

另外，有關長照的部分，104 年到 107 年的合訂本都已經出來了，請告訴我 104 年你們花了多少錢？105 年你們推估要花費多少錢？當我們沒有相關數據的時候，這些推估是哪裡來的？

再者，請問 104 年度原住民用到你們多少資源？量能提升計畫每年都有編列經費，長照進行了 8 年，但我不需要 8 年的數據，麻煩給我 3 年的數據就好，在這 3 年當中，原住民有多少的身心障礙者？

部長知道為什麼本席需要這些數據嗎？因為當我們沒有這些數據的時候，我就不知道原住民在服務量能提升計畫當中得到多少經費、拿到多少資助。我相信衛福部應該都有這些數據，原民會告訴我有許多數據都需要衛福部提供更完整的資料，是不是可以請你們在兩個禮拜之內將相關資料提供給本席？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。我請司長來說明。

主席：請衛福部健康照護司游司長答復。

游司長麗惠：主席、各位委員。我們不是提供身心障礙者的相關資料，而是提供失能者的相關資料。

高委員金素梅：對，就是失能者的相關資料。

游司長麗惠：好的，我們就提供過去這 3 年原住民失能者接受服務的相關資料。

高委員金素梅：我相信從你們的衛政系統絕對可以清楚知道 55 歲老人的健康狀況，有沒有可能知道？

游司長麗惠：事實上這是有困難的，那一天我跟委員談完之後，我回去仔細盤點我們現有的資料庫，發現這部分其實有點困難，所以現在我們正在著手進行今年原住民地區長照的需求評估，我們會把這部分列進去……

高委員金素梅：其實並不困難，原住民人口有 54 萬人，扣除小孩、大學生等等的人數之後，你們找不出 55 歲的老人有多少嗎？請原民會副主委來告訴游司長總共有多少人。

陳副主任委員張培倫：按照我們的推估，現在有 11 萬人。

高委員金素梅：11 萬人找不出來嗎？衛福部不可以推卸責任，如果連最基本的資料都沒有的話，那麼原住民的長照經費到底要預估多少？到底有多少人能夠接受補助？到底有多少失能者能夠受到照顧？我真的感到非常不可思議，原住民的數據難道就這麼難取得嗎？

103 年度從大專院校護理學系畢業的原住民人數是 556 人，請問教育部張專委，他們的就業人數是多少？

主席：請教育部技職教育司張專門委員答復。

張專門委員嘉育：主席、各位委員。我手邊沒有確切的就業數據，不過我知道投入長照的比率大概是 45%。

高委員金素梅：沒有投入長照的人去哪裡了嗎？我認為這些數據非常重要。本席在此要求教育部、衛福部、原民會、勞動部等四個部會的平台必須建置起來，為什麼要建置起來呢？雖然我們有非常多的資源，但你們都各做各的。衛福部有日間照護，對象是中輕度殘障者；衛福部還有復康巴士，對象是身心障礙者；教育部有樂齡學習，對象是健康老人；原民會有部落健康營造中心，對象是健康老人；原民會還有家庭及婦女中心，對象是有社福需求者。政府並不是沒有錢，其實政府有非常多的錢，原住民部落不就是七百多個嗎？政府能不能把資源加以整合呢？能不能把部落裡面從事社福的人力整合起來？每個單位在做事情的時候，不要總是要部落裡面想要用心照顧老人家的人疲於奔命寫計畫、核銷計畫。本席已經提出臨時提案，我要求這四個部會在兩個禮拜之內召開一次會議，把你們投注在我剛才所說那些部分的資源列出來，然後把所有的手續簡化，謝謝。

主席：請曾委員銘宗質詢。（不在場）曾委員不在場。

請林委員德福質詢。（不在場）林委員不在場。

請鍾委員佳濱質詢。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。根據衛福部的報告，以目前長照的需求調查而言，有 50 多萬人是老人，對不對？

主席：請衛福部蔣部長答復。

蔣部長丙煌：主席、各位委員。是的，大概是 54 萬……

鍾委員佳濱：需要長期照顧的老人應該是從老化、退化、亞健康到失能，然後需要進入長照系統。針對長照人力缺乏的問題，另外一個解決之道就是減緩這些因為老化、退化、亞健康乃至需要進入長照系統的人口壓力對不對？

蔣部長丙煌：是的，沒有錯。

鍾委員佳濱：你們的前線應該要往前推到哪裡去？應該是要推到亞健康的老人家身上，減緩其老化及退化的程度，不要一下子湧進來，這也是我們的政策之一。

蔣部長丙煌：是的。

鍾委員佳濱：對於需要照顧的這 50 多萬人，你們有沒有推估其人口結構的樣態？比如他的年齡分布、性別比例、居住的城鄉差異、教育程度及職業類別。請問有沒有這樣的相關研究跟統計？

蔣部長丙煌：有。我請署長向委員說明。

主席：請衛福部社家署簡署長答復。

簡署長慧娟：主席、各位委員。有長照需求調查。

鍾委員佳濱：你能不能大概告訴我裡面有沒有顯現特定的相關變數？

簡署長慧娟：應該是女性比較多，因為……

鍾委員佳濱：女性長壽嘛。

簡署長慧娟：他們長壽。

鍾委員佳濱：還有呢？

簡署長慧娟：照顧者多數是女性。

鍾委員佳濱：男性大概是什麼狀況？我先告訴你我在田野基本而粗淺的觀察，再說明結論，並請你們思考一下。我觀察到農村地區女性的老化過程會比較健康，因為他們的不良嗜好比較少；相對的，男性尤其是勞動力人口由於年輕的時候打拼，操勞過度，加上不良嗜好比較多，一旦進入 65 到 70 歲的時候，老化得相當快。在這樣的情況下，再加上現在的醫療照顧得不錯，所以會有比較長的時間屬於失能需要照護，這一點你們大概有概念。今天我們也討論怎麼訓練青年人從事長照，教育部今天只有一位技職司的專門委員列席，事實上，這部分教育部還有很大的潛力。目前 60 歲的人口大概是民國幾年次？

蔣部長丙煌：四十……

鍾委員佳濱：45 年次。他們在我國人口結構中有很大的差別，因為 45 年次的人剛好是國中第 1 屆，換言之，45 年次之前的人大半沒有接受過多 3 年的國民教育—國中教育。國中會多學 ABC，而且多讀了 3 年的書，也使得 45 年次以後出生的人在知識跟常識的建置上較佳，因此相對的防備力高。我跟你講慢性病的情況，通常鄉下要擔心賣藥集團，因為他們用直銷的方式送一些小贈品，然後把人找來，老人家就掏出 3,000、5,000 元買健康食品。如果這些是屬於比較邊緣的藥品或健康食品的話，往往會對老人家造成危害。我有觀察過，老人通常除了勤儉之外，對健康也很重視，願意花大錢買藥品跟保養品，但是如果能夠讓他們充足知能的話，分辨的能力會比較高；因為他懂得保養自己的身體，因此進入長照的比例也會下降。部長同不同意？

蔣部長丙煌：同意。

鍾委員佳濱：在座的我們都接受過國中以上的教育，有沒有只受過國中以下教育的？沒有。以屏東縣為例，人口大概有八十四萬多，其中 65 歲以上未受過國中以上教育，也就是國小教育程度的人有 11 萬人；這些人的平均餘命以 65 歲到八十幾歲計算，還可以有很長一段的時間。他們的在地老化如果能夠透過教育知能的提升，幫助他們自己照顧自己的話，我相信長照的壓力會減少很多。部長同意嗎？

蔣部長丙煌：同意。

鍾委員佳濱：現在出現問題了，這 11 萬人是 45 年次之前的人，別人唸書唸了 9 年，可是這些人太早出生使得政府因此欠他們 3 年。部長有沒有聽過男生當兵有當 3 年的，也有當 2 年的？

蔣部長丙煌：有。

鍾委員佳濱：陸一特跟陸二特，對不對？

蔣部長丙煌：對。

鍾委員佳濱：他們認為多當 1 年兵，所以政府要補償；有聽過這個說法嘛。45 年次之前的人只有國小畢業，國民義務教育少了 3 年，在這樣的情況下政府要不要補給他們？你覺得有沒有正當

性的要求？

蔣部長丙煌：應該可以給他們接受健康教育的機會。

鍾委員佳濱：你們在有限的期間內也可以跟教育部進行思考，就是教育部在面對這麼多老齡人口的當下，不要一直把管理的範圍限定在未成年人的教育，也不要想成教育是給學位及學歷；這些老人要的不是終身學習或是長青學苑，他們要的是紮實的，跟國民義務教育內容相關的，維持他們生活或技能所需的醫、美、財、神，即預防醫學、生活美學、財產規劃以及宗教神學，因為馬上要去了。日本在推動老幼共托，我們有些地方政府在推動老少共學；我希望未來衛福部想辦法跟教育部思考，不是只是訓練年輕人從事長照，其實政府也可以將教育資源撥過來，讓亞健康的中高齡人口建置及培養知能，使其延緩退化跟老化。您同不同意？

蔣部長丙煌：同意。

鍾委員佳濱：謝謝你，我今天是來傳教的。

蔣部長丙煌：謝謝。

主席：謝謝鍾佳濱委員。

接下來登記質詢之徐委員永明、鄭委員運鵬、邱委員志偉、徐委員國勇、Kolas Yotaka 委員、賴委員士葆、盧委員秀燕、管委員碧玲、陳委員明文、陳委員亭妃、江委員啟臣、周陳委員秀霞、孔委員文吉、羅委員明才、張委員麗善、蔣委員乃辛、陳委員歐珀、黃委員偉哲、廖委員國棟及吳委員秉叡均不在場。

本日會議詢答全部結束，莊委員瑞雄、江委員啟臣及李委員彥秀所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，另請以書面答復；委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於兩週內答復；委員另要求期限者，從其所定。

莊委員瑞雄書面質詢：

據日前媒體報導長照經費約 45 億元，失能人口每人每月僅分配到 802 元，平均一位照顧服務員要服務 17 位失能老人，一位社工員要服務 135 位失能長者。此外，屏東縣地方政府為因應老人長期照顧服務迫切需求，配合行政院建置多元日間照顧服務，以達成一鄉鎮日照之重大政策目標，於 2014 年度辦理「長期照顧十年計畫」日照項目，總經費 1,625 萬餘元，由地方政府所屬長期照護管理中心受理申請、資格審查及補助經費事宜屏東暨所屬長期照護管理中心辦理老人日間照顧中心建置及管理，截至 2015 年 3 月底止累計設置 14 家中心，受補助失能老人達 991 人，逐步整合並提升長期照護服務效能。爰要求衛福部等相關單位應積極協助屏東地方政府長期照護之人力完整配置及資源挹注、精進服務模式，滿足屏東老化人口之需求。

江委員啟臣書面質詢：

議題：長照人力發展之困境與挑戰

質詢議題一、當前長照人力供不應求的結構性問題牽涉面廣，並且環環相扣；在可遇見需求將遽增的同時，供給面的改革刻不容緩。

長照人力需求孔急的原因，據悉為高齡化甚至超高齡社會的來臨，加上失能人口預期逐漸增加，使得我國長照人力需求大增。

請問勞動部長，目前，我國隱形照顧人口約 150 萬人，因為要提供照顧服務，不能工作而必須退出勞動力市場，是否顯著影響我國勞動力水準？為了釋放隱性照顧的勞動力、給予照顧者家事喘息，並且發展長照產業，長照供給面的改革勢在必行。

目前我們的供給面非家屬的主要來源是外籍長照服務員，請問勞動部長，當前長照相當程度依賴外籍照服人員，其中，印尼籍照服人員又佔了高達 80%；然而，從 2015 年起，新聞不斷提到印尼即將限縮外勞輸出，這樣的狀況勞動部掌握或追蹤情況如何？社福類外勞的供給（國別）結構會有相應調整嗎？會不會出現短缺？

另一方面，請教衛福部長，既然外籍照服人員供給在未來可能出現短缺，請問部長，以外籍照服人員為供給面主要來源是不是我們長期照護未來追求的目標？如果不是，僅是所謂「階段性人力不足」的人員補充，本國照服人員的補充就更加重要了。

但是，一方面，想請教勞動部長，為何我們供給面的外籍照服人員仍然逐年攀升？該現象是否會減緩前述目標達成？抑或抑制本國照服人員的補充？這兩者的連動勞動部有沒有做評估並與衛服部會同檢討？還有，為了維持外籍看護工照護品質，勞動部報告指出有針對外籍長照人員做職前與補充訓練，請問這個訓練有優留劣汰機制嗎？

此外，想請問衛福部長，我們現在接受培訓合格的照服人員為何真正留下進入產業工作才 26%那麼少？我們要怎樣增加誘因讓合格長照人員留下來呢？能不能給一個進程目標在幾年內至少達到多少合格長照人員訓練留用的百分比？同時，有沒有針對曾經參與後來選擇退出的長照從業人員做調查，了解最末端服務提供的參與阻力？

還有，請問教育部長，依教育部統計，至 104 學年度，技專校院計有 29 校開設與長期照顧類之相關所系科，招生名額達 4,448 名，想請問教育部部長，現在相關科系招生情形如何？有沒有招滿？在學學生對長照認知是否清楚？另外，實務增能的校外實習計畫規劃或成效如何？有否針對實習生實務體驗後的意見評估？更重要地，如果合格的受訓人員都留不住，我們怎麼期待這些畢業生願意投入相關產業？所謂「透過課程設計縮短學用落差」就可以增加投入產業工作願景嗎？

最後，除了低薪、高工時，居服人員職業尊嚴一直無法提高，而且職業升遷不夠明顯，請問針對這個問題，有沒有改善措施？資格認證與訓練時數、服務時數登載能否規劃正向回饋到照服人員薪資水準上？照服紀錄片推出了嗎？或是預計何時推出？推出後有沒有規劃相應的民調，以及針對第一線照服人員做職業尊嚴感提昇的調查？

與職業尊嚴相關的，長照業者一直為形象不彰所困，反應最多的是評鑑制度的項目與指標太瑣碎，評鑑的設置標準過度嚴苛，使業者為應付評鑑心力交瘁；雖然我們不鼓勵惡質業者，然而，在需求孔急的當下，許多操作性的管理或評鑑制度是否可以本著「先求有，再求好」的原則，多以正面鼓勵代替硬性處罰？相應地，目前針對機構評鑑之後的相關輔導為何？要知道我們現在面臨的供給不足危機迫使主管機關不能只停留在評鑑管理，任何因評鑑管理選擇或被迫退出長照供給都是主管機關、業者與長照受照顧者的三輸；「從有變好」的過程中，衛服部能不能增加輔導力道，使現有經營績效稍嫌不足但有心投入經營的機構能「就地充能」、「擴展

服務」？

質詢議題二、關於長照的跨部會協調現況。

因為長照牽涉跨部會的協調，請問目前關於長照政策規劃與執行的跨部會協調平台有多少？分別為哪些部會參與？每隔多久召開一次？目前已知有因應長照人力培育的跨衛福部、勞動部與教育部整合平台，每 3 個月召開；另外，報告上也有談到原民會將被邀請，就是直接派代表參與原有平台嗎？總體而言，請問該跨平台協調成效如何？會議結論有否公開？各部會是否有因應結論修正或提出對應政策？3 個月的間隔會否太長而流於形式？3 個月會間有沒有橫向聯繫回饋？

李委員彥秀書面質詢：

案由：本席鑒於台灣已逢高齡化之社會，未來老年人口將成為國內人口結構之重點，家庭照護人力需求出現缺口之問題，勢必應有完整規劃與安排，以供未來長照政策正式實施後，能夠有效徹底落實與執行，以能提供民眾優質之服務。另為有效解決人力之需求，必要優化技職體系與精進專業度，並提供適切與妥善職業之安排。

說明：

一、鑒於我國外籍勞工在台灣的勞力結構，來源國主要分布六個國家但集中於四個國家（印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞與蒙古），共計 590,086 人。另社福外籍勞工共計 226,339 人。但以印尼之社福外籍勞工就佔近 8 成、174,584 人。然明年開始印尼限制勞務輸出後，接下來可能會是其他國家限制勞務輸出情況，未來勞力需求將會是我們很大問題。

二、每年國內照顧服務員結訓人數平均為 5,000-6,000 人，但就業平均人數卻僅六成人數，另有四成是未就業。專長人才不能實質發揮專業，在台灣日益高齡化社會下，照護人力將是即刻應面對的議題。

三、目前長照上路前人力已缺口 3,819 人；未來長照上路後，推估增加人數為 30,912 人，如果一直無法解決本籍勞力流失問題，未來長照政策甚至是老年人口將無所適從。

主席：本次會議到此結束，現在散會。謝謝各位。

散會（13 時 46 分）