

變化適時調整因應策略與應變層級，確保國內防疫安全，維護國人健康。

(二十四) 行政院函送許委員淑華就日前衛福部健保署公布去年的健保花費總額約五千九百億元，其中癌症醫療支出七八二億元，佔百分之十三點三，為健保支出最花錢的疾病，目前許多過於頻繁尋求醫療診斷的現象，其所求得的醫療是否恰適等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 9 月 24 日院臺專字第 1040052299 號)

(立法院函 編號：8-8-1-32)

許委員就日前衛福部健保公布去年的健保花費總額約五千九百億元，其中癌症醫療支出七八二億元，佔百分之十三點三，為健保支出最花錢的疾病，目前許多過於頻繁尋求醫療診斷的現象，其所求得的醫療是否恰適等問題所提質詢，經交據衛生福利部查復如下：

- 一、全民健保自開辦以來，持續推動多元的支付制度改革，以提升醫療品質與民眾健康，強化醫療服務效率與價值，控制醫療費用成長。按全民健康保險法第 42 條規定，醫療服務給付項目及支付標準得以論量、論病例、論品質、論人或論日等方式訂之，並鼓勵以病人為中心的整合照護，包括：家庭醫師整合性照護計畫、醫院以病人為中心門診整合照護計畫、區域醫療整合計畫等，藉由整合醫療團隊資源，依病人需求，提供安全、適切及持續的醫療服務，讓有限資源能獲得最佳的利用。
- 二、本部中央健康保險署（以下稱健保署）自 103 年 9 月起在全球資訊網建置「健康存摺」系統，民眾只要過網路，可隨時隨地免費查詢或下載個人最近一年的門、住診，包括用藥、檢驗（查）資料、最近兩年的牙科就診紀錄，另外還可查詢個人的過敏資料、器捐或安寧緩和醫療意願及預防接種等資料，做好自我健康管理，也能在就診時出示，提供醫師開立處方參考，提升溝通品質，醫療安全與效益。另為提升整體健保照護品質的深度，102 年 7 月建置「健保雲端藥歷系統」，供醫院醫師、藥師可即時線上查詢病人最近三個月用藥紀錄，避免醫師重複處方及病人重複用藥，該系統對於提升民眾用藥安全及品質具有效益。
- 三、隨著新醫療科技及新藥不斷的研發，目前全民健保提供癌症的治療方式包括手術切除及化學、放射線治療、標靶藥物。為建立新醫療科技納入給付決策，健保署自 96 年起陸續委託專業單位針對新藥及新醫療技術之成本效益及預算衝擊，進行醫療科技評估（HTA）。其目的在協助保險人進行正確給付決策，使有限之健保資源，每一塊錢都花在刀口上，對不符合成本效益之項目暫不納入給付。

(二十五) 行政院函送許委員淑華就長照保險制度或其他福利政策的財源，應從稅收制度改革著手，以尋求解決，以及應積極制定促進長期照顧的產業政策，並加強相關人力的培訓問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 9 月 24 日院臺專字第 1040052300 號)

(立法院函 編號：8-8-1-33)

許委員就長照保險制度或其他福利政策的財源，應從稅收制度改革著手，以尋求解決，以及應積極制定促進長期照顧（以下簡稱長照）的產業政策，並加強相關人力的培訓所提質詢，經交據衛生福利部查復如下：

一、我國人口老化快速，至 107 年時老年人口將達 14%、失能人口為 82 萬人，推估每年需有 1,100 億元的財務規模才能滿足失能者之基本長照需要。然而，目前政府財政困難，恐難再增加每年 1,100 億元的財政支出，而且我國之租稅負擔率僅 12.6%，與北歐福利國家之稅負高達 40%相去甚遠，以稅收制辦理長照保險制度之可行性低。因此，政府規劃採用可行性較高的保險制度來推動長照，以社會自助互助的方式，由全民共同分擔長照風險，並獲得長照的保障。

二、除可行性考量外，我國之長照保險財源選擇保險制，而非採用稅收制，乃因其在財源穩定性、財務公平性及收支連動彈性上三方面，具有較佳的效益，說明如下：

(一)財源穩定性

1. 保險制有基本保險費設計，財源較穩定，稅收制易受景氣影響：如 97 年國稅為 1.46 兆元，但 97 年發生金融海嘯，致 98 及 99 年國稅分別短少 15%及 12%，但同期健保費仍成長 0.3%及 14%。

2. 稅收制須與其他政策競爭經費，預算受限：鑑於國內行之有年之長照相關政策，如「建構長期照護體系先導計畫」及「我國長期照顧十年計畫」等，因經費來自公務預算支應，所以無法隨著民眾長照需要成長而同步增加預算，導致只能限定特定條件之民眾為優先服務對象，無法普及所有民眾，並影響長照人力培育及資源發展。

(二)財務公平性：我國經濟型態的特殊性，部分民眾無所得資料無法課稅；而保險制有基本責任之設計，人人共同分擔所需費用，並兼具量能負擔之精神，因此較具公平性。

(三)收支連動彈性：保險制採專款專用、自負盈虧，且財源由社會成員共同分擔並監督，易隨著失能人口成長進行微調，落實收支連動機制；然若採稅收制，在老年人口逐年增加的環境下，勞動人口之稅負日漸沉重，使得加稅更為困難，易導致長照財源不足、無法滿足民眾長照需要之情形。

三、目前長照保險制度規劃由政府、雇主及保險對象三方負擔，其中雇主負擔的部分，乃考量雇主本於社會連帶責任及對員工照顧的義務；此外，員工是雇主重要的資產，勞僱雙方基於僱傭關係，雇主負有義務保障所聘僱員工及其家屬的健康，讓所屬員工無後顧之憂，專心參與服務或生產，為雇主創造最大之服務產能及利潤。因此，企業也應在保險制度下共同分擔，盡力讓員工無後顧之憂，安心工作，才能提升企業競爭力。

四、我國今（104）年 5 月通過之長照服務法，係為健全長照服務體系、發展服務人力與機構資源及確保服務品質而制定，主要在規範長照服務及體系、機構與人員管理、接受服務者之權益保障等事項，此法攸關國內之長照資源建置。未來長照保險開辦後，將有 1,100 億元保險經費

挹注長照服務，如此將可創造長照相關行業商機，吸引更多民間業者投資長照產業，讓服務發展更多元普及，使整體工作機會大增，亦可促進長照相關產業（居住修繕、輔具科技、營養餐飲、資通訊科技等）蓬勃發展，增加長照服務的可近性及品質，分擔失能家庭之長照負荷及經濟負擔，建構一個國民所需之財源穩定、完善永續的長照制度。

（二十六）行政院函送許委員淑華就創造薪資成長空間之環境問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 104 年 9 月 24 日院臺專字第 1040052301 號）
（立法院函 編號：8-8-1-34）

許委員對創造薪資成長空間之環境所提質詢，經交據國家發展委員會查復如下：

一、在全球積極競逐人才下，我國面臨人才外流及高出低進等挑戰，為補充我國產業升級所需特殊人才，並提升我國國際競爭力，國家發展委員會爰研提「全球競才方案」，本院已於本（104）年 9 月 8 日核定推動。

二、本方案規劃「啟動全球攬才—建立網實整合全球攬才服務中心」、「啟動全球攬才—整合建立海外人才網絡」、「提高我國競才條件」及「建構友善留才環境」等四大策略。

重點工作包括：建立我國國家層級單一網路平台（Contact Taiwan）（建置中），成立「行政院全球招商及攬才聯合服務中心」（已於本年 8 月 7 日揭牌運作），介接海外佈建之人才網絡，以網實合一的方式，提供線上諮詢服務；篩選國家未來重點發展產業，延攬目標國家之特定產業關鍵人才，支援學研機構及國內企業競逐人才，並加強營造友善生活環境及強化企業留才。

三、其中有關改善薪資條件、提升我國競才條件之相關具體措施如下：

（一）支援學研機構競逐人才

1. 調整現行彈性薪資制度，改變齊頭式平等的補助方式，提高攬才經費比例，建立績效導向之彈薪制度。
2. 研議將公設財團法人科研機構納入彈薪制度適用範圍，並鼓勵公設財團法人延攬之創新研發人才至學校兼課或講座，或與企業共同合作研發計畫，擴大外溢效果。一方面可支援我國學研機構，建立具國際競才條件之薪資制度外，亦可培育我國人才，協助企業延攬所需國際研發人才。

（二）支援國內企業競逐人才

改變過去研發補助經費多用於硬體設備，而疏於投資人才之模式，協助企業進用外籍關鍵技術及創新研發人才，並建立中小企業延攬國際關鍵技術及研發人才補助機制，提升延攬高階研發人才之薪資條件。

（二十七）行政院函送許委員淑華就國防事務問題所提質詢之書面答復，請查照案。