

二零零七年七月九日
資料文件

立法會衛生事務委員會

醫院管理局轄下醫護人員的人手情況

目的

本文件向委員闡述醫院管理局(醫管局)轄下醫護人員的人手情況。

背景

2. 截至二零零七年三月三十一日，醫管局共有 52 922 名員工，其中 29 113 人為醫護專業人員，包括 4 617 名醫生、318 名實習醫生及牙醫、19 212 名護士及 4 966 名專職醫療人員。此外，另有 7 251 名護理支援人員，例如健康服務助理、病房服務員、一般事務助理及技術服務助理，協助醫護專業人員提供病人護理服務。過去四年醫管局的醫護專業人員及護理支援人員的實際人手表列如下：

相當於全職人員的員工數目*	2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度
醫生	4 542	4 526	4 569	4 617
護士	19 308	19 162	19 248	19 212
專職醫療人員	4 891	4 830	4 894	4 966
護理支援人員	6 838	6 888	7 082	7 251

* 包括所有以常額、合約及臨時條款聘用的員工。所有數字均指有關財政年度終結時的情況。

3. 醫管局在過去四年所提供的醫療服務水平表列如下：

主要的病人護理服務	2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度
進行手術次數	297 895	343 234	338 582	338 670
— 進行大型／極大型手術次數	96 750	110 690	112 532	113 813
住院及日間留院病人 出院及死亡人數	975 381	1 126 389	1 125 265	1 155 226
專科門診求診人次	5 673 517	6 006 765	6 018 338	5 982 020
急症室求診人次	1 828 729	2 101 432	2 019 451	2 052 774
普通科門診求診人次	4 301 386	5 302 779	5 179 203	4 842 247
社康護士的外展探訪 次數	705 711	778 970	792 811	814 236

人手流失

4. 隨着近年香港經濟改善及私人醫療服務市場的擴展，醫管局正面對醫護人員流失人數增加的問題。如撇除因政府與醫管局於二零零二年推出自願退休計劃而流失的人手，醫生的流失率由二零零三至零四年度的 3.7% 增至二零零六至零七年度的 6.7%，而護士的流失率則由 1.3% 增至 3.2%。比較而言，專職醫療人員的流失率相當穩定，維持在 3% 以下。過去四年離職人員的人數及流失率表列如下：

	2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度
醫生				
流失人數*	252 (166)	298 (286)	302 (302)	310 (310)
流失率	5.6% (3.7%)	6.6% (6.3%)	6.6% (6.6%)	6.7% (6.7%)

	2003-04 年度	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度
護士				
流失人數*	862 (261)	625 (368)	400 (400)	615 (614)
流失率	4.4% (1.3%)	3.3% (1.9%)	2.1% (2.1%)	3.2% (3.2%)
專職醫療人員				
流失人數*	197 (117)	92 (71)	140 (140)	130 (130)
流失率	4.2% (2.5%)	2.0% (1.5%)	2.9% (2.9%)	2.7% (2.7%)

* 括弧內的數字不包括自願提早退休的人數

估計人手需求

5. 鑑於最近人手流失情況有增加趨勢，醫管局已為來年的醫護專業人員的人手需求進行估計。醫管局採用一套與國際標準一致的方法來估計人手，包括推算出為填補因退休等原因而流失員工所需的人手和醫管局所需的額外人手。在評估醫管局所需的額外人手時，人口的增長和老化對醫管局服務需求的影響，都是主要考慮因素。此外，醫管局亦考慮到為減少醫生工時及解決護士繁重工作量所需的額外人手。

醫生

6. 根據醫管局推算，在未來五年每年需要招聘 449 至 485 名醫生。然而，隨着每年本地醫科畢業生的人數下降，由二零零七至零八年度及二零零八至零九年度的 310 名下降至二零零九至一零年度及二零一零至一一年度的 280 名，並於二零一一至一二年度進一步減至 250 名，即使每年加上 10 名海外醫科畢業生及 20 名於年前畢業的醫生，未來五年每年仍欠缺 110 名至 190 名醫生。

護士

7. 未來五年，醫管局需要招聘的註冊護士人數會由二零零七至零八年度的 1 079 名，逐步增至二零一一至一二年度的 1 259 名。儘管大專院校護理學學位課程和護理高級文憑課程

的畢業生人數，亦會由二零零七至零八年度的 631 名增至二零一一至一二年度的 893 名，連同每年加上 30 名從海外回港的護士畢業生，護士畢業生每年仍欠缺大約 300 至 400 名。

8. 不過，除了上述的護士畢業生人手供應外，醫管局亦現正開設若干護理課程。預計自二零一零至一一年度起，護士畢業生的人數每年會額外增加約 160 至 200 名。

9. 再者，政府自二零零八至零九年度起為社福界提供的暫增課程，也會在私家醫院提供的培訓課程以外，增添登記護士的人手供應。預計自二零零八至零九年度起，未來五年登記護士人手的供應，每年約為 200 至 380 名。

專職醫療人員

10. 根據醫管局的推算，專職醫療人員未來五年的供應大致上不會出現短缺。二零零七至零八年度放射治療技師約缺少十三名，而應付服務的需求，短期的解決方法是透過海外招聘。

醫管局的管理措施

11. 鑑於預期醫科和護士畢業生供應不足，醫管局會向政府和大學教育資助委員會反映其估計的人力需求，以便當局考慮增加政府資助的醫科和護士課程的學額。不過，鑑於培訓畢業生所需的時間，醫管局已採取三管齊下的方法來處理預期出現的人手短缺：

- (a) 加快招聘醫生和護士的工作；
- (b) 加強挽留現有人手；以及
- (c) 減少可避免的住院，以應付醫療服務的需求。

招聘

12. 醫管局將會加強醫療護理科畢業生的招聘工作。在二零零七至零八年度，醫管局計劃聘請最少 320 至 340 名醫生、600 名護士及 190 名專職醫療人員，以應付服務需求。招聘工作將由醫管局總辦事處中央統籌，並致力吸引本地和海外

的合適人選。此外，全職及兼職的新聘人員或可按其入職經驗而獲得增薪點。

13. 醫管局會聘用更多兼職人員，對象為市場上具經驗但未必能全職工作的醫生和護士，以善用這方面的潛在人手供應。事實上，醫管局自二零零七年一月以來，已招聘超過 40 名具專科經驗的兼職護士，協助提供病人護理服務。

14. 為進一步紓緩護士的工作量，醫管局將招聘更多臨時大學護士學生，在臨牀環境下提供協助。此外，醫管局亦會聘請技術員，向他們提供訓練後調派往替代護士處理一些低複雜程度的技術職務。

挽留人手

15. 醫管局正通過多項人力資源策略，致力挽留現職人員，其中包括：

- (a) *靈活薪酬安排*：在二零零六年四月推出的靈活薪酬安排，旨在通過薪酬待遇的改善對現職和新聘人員作出鼓勵。根據其中一項相關的措施，所有按固定薪額合約受聘的現職僱員(即在二零零二年六月十五日或之後受聘的人員)，只要他們表現良好及具備所需的服務年資，便會獲發放增薪點。
- (b) *改善聘用政策*：這些政策旨在給予員工更大的職業保障及更具彈性的工時。例如醫管局在二零零六年七月實施轉制計劃，讓服務最少滿六年而又表現良好的合約制僱員有機會轉為長期聘用制人員。另一例子是推出更具彈性的僱用條款，因應運作上的需要讓現任全職人員或可申請轉任兼職人員。
- (c) *改善職制*：醫管局正檢討其醫護人員的職制，包括制訂員工的事業前途路向、更清楚劃分各有關職系內不同職級人員的職能及職責、制訂更適切的薪酬方案，以及改善晉升機會。醫管局預期為轄下醫護人員制訂新事業發展模式的工作，將於二零零七至零八年度完成。

- (d) *改善培訓和發展機會*：醫管局將為轄下醫護人員增加培訓及發展方面的機會，協助他們在專業方面的發展。

16. 除上述一般策略及措施外，醫管局為醫生、護士及專職醫療人員已經／將會推行的具體措施如下：

(a) 醫生

- (i) 吸引有資格註冊或欲透過參加執照考試或有限度註冊而於本地註冊的海外醫科畢業生，以增加人手。
- (ii) 正試行醫生工時改革措施，務求改善醫生的工作條件，從而加強挽留現有人手。
- (iii) 自二零零六年四月起，取得香港醫學專科學院專科醫生資格的駐院醫生和中期試合格的醫生均獲認同和加薪，以示獎勵。
- (iv) 逾 260 名醫生獲轉為長期聘用制人員。
- (v) 正研究醫生的新事業發展模式。該事業發展模式旨在把員工的才能與工作要求更加緊扣，並給予醫生更多認同和較佳的發展機會。新職制將有助在職業／專業上取得特定職能資格和地位的人員獲得認同，從而使有經驗的醫生和專科醫生更加願意留任。此外亦會檢討現行各級醫生的薪級表。職銜亦或會作出更新，與業界的做法看齊。
- (vi) 計劃在二零零七至零八年度提供超過 30 項專為醫生而設的課程。

(b) 護士

- (i) 已提高臨時兼職護士的時薪，以提供更具競爭力的薪酬條件。
- (ii) 自二零零六年年底起推行更具彈性的連續夜更安排，以減少護士擔任夜更的次數。

- (iii) 逾 140 名護士已獲轉為長期聘用制人員。
- (iv) 二零零三年推行的資深護師職級是改善護士職制的主要工作之一。至今共聘用了逾 700 名護士擔任資深護師的職位。
- (v) 現正研究護士的事業發展模式，以期更清晰釐定臨牀事業在護理工作範疇的發展途徑。這個職業架構會有助建立更理想的發展途徑，向新模式下取得所需經驗和才能的護士提供獎勵。醫管局會在短期內就新模式徵詢員工組織的意見。
- (vi) 醫管局會進一步加強為新聘註冊護士而設的兩年制護士導師計劃。
- (vii) 已計劃在二零零七至零八年度為護士舉辦 11 項專科及 60 項高級進修課程。
- (viii) 繼續向參加轉職課程的註冊及登記護士發放培訓津貼。

(c) 專職醫療人員

- (i) 超過 110 名專職醫療人員已獲轉為長期聘用制人員。
- (ii) 為物理治療師、職業治療師及放射技師職系試行事業發展模式，現正由相關的員工組織審視。根據培訓及事業發展架構為所有新招聘的專職醫療人員制訂的有系統培訓課程，已自本年四月起推行。該項三年制特定專業課程在各聯網內開辦，旨在以有系統的方式讓新聘人員認識醫管局的工作環境，提升他們的工作能力以及協助他們進一步了解其職能及職責。
- (iii) 已計劃在二零零七至零八年度舉辦 33 項專為專職醫療人員而設的課程。

需求管理

17. 為應付日益增加的服務需求，醫管局研究過多項措施以減少可避免的住院。預計於二零零七至零八年度實施的相關措施，包括加強基層及社區為本的服務、設立急症科病房以增強急症室的把關功能、擴展中醫服務以回應市民需求，以及與其他服務提供機構建立伙伴關係，為長期病患者及有高風險入院的病人開展跨專業服務。

徵詢意見

18. 請委員閱悉醫管局的醫護人手情況，以及該局為處理預期出現醫科及護士畢業生供應短缺問題而採取的措施。

食物及衛生局

醫院管理局

二零零七年七月