

長照同樂會 永續在宜蘭

時間飛逝而過，轉眼間再次接手宜蘭長照協會理事長已邁入第六年，回首這六年間，因長期照顧服務法立法施行後，台灣長照產業產生巨大的轉變，住宿式長照機構法人化，原是照顧多數的小型老人福利機構，開始出現機構轉讓易主的情形，呼應之前所提到的長照產業大型化、連鎖化，長照產業規模經濟應運而生。

面臨快速老化的挑戰

台灣面臨快速老化的人口結構挑戰。根據內政部戶政司的統計，台灣自 1993 年進入高齡化社會（65 歲以上人口占總人口的 7% 以上），2018 年更進一步進入高齡社會（65 歲以上人口占總人口的 14% 以上）。截至 2023 年，台灣 65 歲以上的老年人口已占總人口的約 18%，並預計在 2025 年進入超高齡社會（65 歲以上人口占總人口的 20% 以上）。這樣的人口結構轉變，加上少子化的趨勢，使得長期照顧的需求迅速增加。

宜蘭縣老年人口比例截至 2024.09 已達 19.7%，距離 21% 的超高齡門檻已是一步之遙。依據宜蘭縣衛生局對 113 年長照需求人口的推估約 19702 人，113 年 9 月統計資料顯示，長照 2.0 使用人數約 9330 人，佔長照需求人口的 47.36%，住宿式長照機構 61 家，核准床位 4689 床，佔床率約 81%，長照的總使用人數約 17800 人，長照使用涵蓋率達 90.7%。

長期照顧人力的現況與挑戰

然而，當人口老化所帶來的銀髮商機，但在剛性需求的住宿式長期照護機構卻面臨人力短缺的困境，根據勞動部數據，台灣長期照顧服務員的需求遠高於供給。2022 年全台灣照顧服務員僅約 10 萬人，且流動率高。高壓力與高工時的工作條件，加上社區式及居家式服務的過度擴充，導致照服員的招募與留任困難。再者，長照機構的另一主要人力《護理師》，衛福部對醫院護理人力留任措施，在同樣是輪班制度的長照機構原本在護理人力就招募不易的情況下，更是雪上加霜，年輕的留在醫院，年長的到長照機構卻因家庭及身體因素不願輪值夜班，機構必須投入更多的誘因來留住人才，還是不敵在政府大力撒錢補助下的醫療院所，也因此原本就被收入天花板所規範下的長照機構，經營上就更加的辛苦。此外，長照工作通常伴隨心理壓力與身體負荷，長照人員的職業倦怠率偏高，雖然政府已積極提出人力政策，但面對大環境的快速變化仍有很大的改善空間。

AI 智慧科技在長期照顧中的應用

緣上而論，住宿式長照機構面對人力困境，AI 技術結合物聯網(IOT)的智慧照顧開始蓬勃的發展，在 2024 年政府得更部門紛紛推出各項與 AI 智慧照顧有關的策略，例如：經濟部

的「商業服務業智慧減碳補助計畫」、「113 年度創業家實證計畫創新照護產品及服務名錄照護機構獎勵」，衛福部「日間照顧中心導入科技輔具計畫」、「住宿機構照顧品質獎勵計畫」等等，衛生福利部藉由資訊系統及智慧照顧輔助科技導入長期照顧，除了節能減碳外，減少工作人員的紙本作業，舒緩照顧壓力，提升機構的服務品質與量能，穩定營運規模，並達到永續經營的目標。

宜蘭縣長期照顧的共好

宜蘭縣是一個僅有 45 萬人口依山面海的微型城市，少子化加上就業不易人口外移的影響，總人口數逐年的下降，也造成宜蘭縣的人口老化嚴重，長照的需求倍增，在 112 年宜蘭縣長照協會的擴大整合，積極招募社區式及居家式長照機構加入會員，由原本不到 30 家的團體會員，截至 113 年 12 月的團體會員總數已達 55 家(含 114 年 1 月確定入會)，期待透過長照整合，與宜蘭縣政府衛生局及長期照護服務管理所的良性互動，政策與實務的融合，讓宜蘭的長期照顧走入更優質的服務境界。

未來與展望

114 年，也是第八屆理事長任期的最後一年，隨著長期照顧產業化及法令規章日趨嚴謹，政府投入大量資源的布建長照資源，當長照市場開始大型化、產業化，小型老人福利機構不敵政策及大型機構環繞下的衝擊，將會慢慢地失去市場的競爭優勢而凋零，而協會在這波的洪流中將扮演著永續的推手，與主管機關攜手協助輔導這些小型機構，共創宜蘭縣長照產業的永續與共榮願景。

社團法人宜蘭縣長期照護發展協會
理事長 簡志龍