臺中市政府衛生局
醫院執業護理人員性別分析

113 年 8 月

壹、前言

依據護理相關雜誌調查顯示（徐侑瑩、唐婉如、張玉坤、馬素華，2013），研究探討當時男性護理人員的比例僅佔全體護理人員人數的 1.08%，與女性比例相差懸殊，由於男性護理師在護理領域面臨性別不平等和挑戰，護理被認為是女性職業，男性護理師可能感受到社會偏見和壓力，容易在工作中感到孤立，直至目前此現象仍存在於護理職場中。

受到傳統性別角色分工的觀念影響，有些患者可能更偏好女性護理師，導致男性護理師在提供護理時遇到信任和交流困難。雖然男性護理師在專業上扮演著重要的角色，但他們仍然可能面臨來自社會觀念和工作環境中的種種不平等或差異。根據 Stanley, D. (2012)研究，男性護理師在對公眾認知和職業性別刻板印象的影響，分析男性護理師的角色，發現他們經常被描繪為不符合傳統性別角色的異類。國際護理協會（2023）研究顯示男性護理師在護理領域面臨著性別不平等和挑戰，因為護理被普遍認為是女性的職業，這可能導致他們感受到社會偏見和壓力，並在工作中感到孤立。

這些刻板印象不僅加強了護理職業是「女性工作」的觀念，還導致男性在選擇護理職業時面臨更多的社會壓力和偏見。研究強調了這種負面形象對男性護理師職業發展的負面影響，並呼籲改善對男性護理師的描述，以促進性別平等。

從另一層面探討，年輕學生可能不喜歡就讀護理系的原因有多種，其中職業刻板印象也是其中主因之一，尤其是男性學

生。依據教育部統計處 108 年至 110 年歷年護理科系畢業人數存在落差(圖 1)，這種由教育層面所引起的護理師男女性別比例懸殊，值得於另一層教育層面更深入探討。

然而，要如何在已從業的護理師當中來解決男性護理師缺乏之問題，關鍵在於推動性別平等意識的增強，並提供支持和培訓，以確保所有護理師都能在公平和尊重的環境中工作和發展，積極宣導性別不會影響照護品質。在工作中最主要著重於職場環境，在營造性別友善的職場環境中，對男性護理師的支持尤其重要。由於前述所提及護理業務一直以來被賦予了性別刻板印象，這使得性別不平等成為未能充分重視、保護、尊重和投資護理人員的主要原因之一，醫療機構要如何要建立一支強大、有能力、持久且可持續的護理和健康照護團隊，應對全球健康挑戰並實現全民健康，實現性別平等至關重要。

為解決這些問題的關鍵之一是推動性別平等意識的增強，並提供支持和培訓，以確保所有護理師在公平和尊重的環境中工作和發展。這不僅對男性護理師具有積極影響，也有助於消除基於性別的偏見、習俗和其他不平等做法，從而建立一個更加包容和平等的工作文化。這種文化的核心精神在於挑戰社會和文化結構中固有的性別角色和刻板印象，並確保性別不會影響到護理服務的質量和專業。

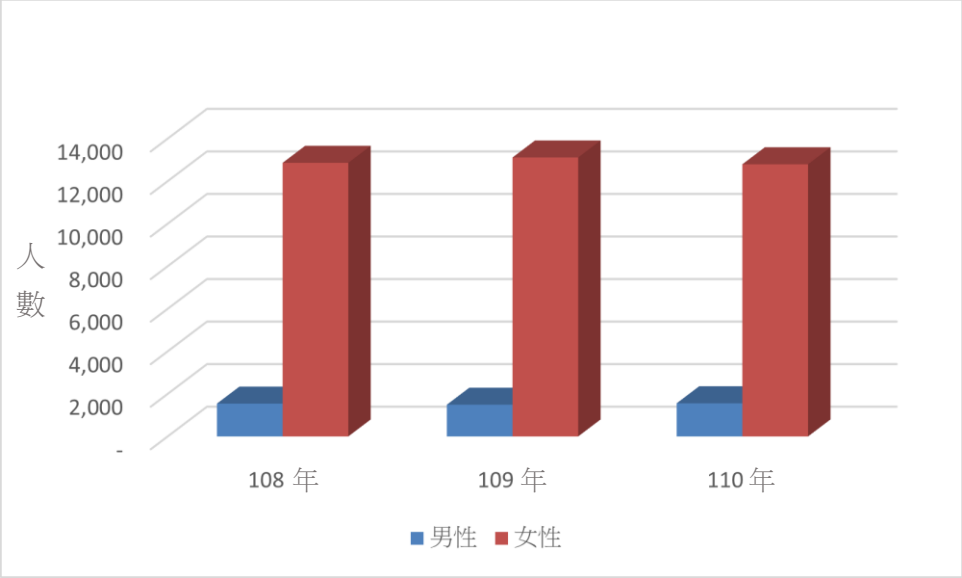
因此本文擬通過推動性別友善職場環境，我們能夠有效地應對護理領域中存在的性別不平等問題，並促進所有護理專業人員的公平發展和成長。

本文對應 CEDAW 第 5 條文內容，旨在改變性別對社會和文化塑造之行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定形所產生的偏見、習俗和一切其他做法。認識性別的多樣性，跳脫照顧的性別刻板印象是其核心精神。另 CEDAW

公約第 11 條，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準，也包括針對性別角色的固有定義進行改變，強調社會和文化結構之構建，實踐真正的性別平等。

本文亦對應臺中市性別平等政策方針重點工作之建構友善的就業及創業環境，期望破除傳統刻板印象之就、創業限制，消除職業別隔離，開拓性別就業領域。另配合行政院性別平等會所頒佈之性別平等政策綱領健康、醫療與照顧建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識，更進一步提升男性護理師友善就業環境。

圖 1、歷年護理科系畢業人數



資料來源：教育部統計處(112 年 8 月 8 日)

1. 徐侑瑩、唐婉如、張玉坤、馬素華（2013）。台灣男性護理人員工作價值觀及其相關影響因素之初探。護理雜誌，60(2)，50-60。https://doi.org/10.6224/JN.60.2.50
2. 國際護理協會。國際護理協會立場聲明：護理和健康照護人力的性別平 等。日內瓦：國際護理協會，2023 年。
3. Stanley, D. (2012). "Celluloid devils: A research study of male nurses in feature films.

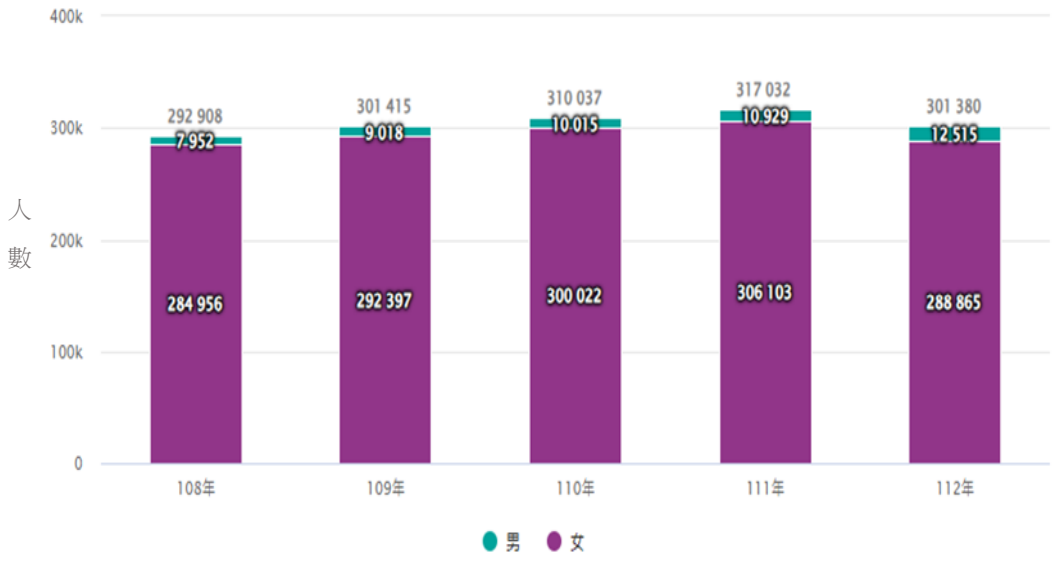
貳、 性別統計分析及相關文獻探討

一、經查詢護理人員(師)相關統計數據，目前臺灣整體護理人員(師)在性別上存在極大落差，本文蒐集數據資料詳述如下：

（一）經查衛生福利部護理及健康照護司網站公布近五年(108 年至 112 年)護理人員領證人數顯示(如圖 2)：

1. 112 年計 301,380 人，其中男性為 12,515 人(4.15%)；女性為 288,865(95.85%)人。
2. 111 年計 317,032 人，其中男性為 10,929 人(3.45%)；女性為 306,103(96.55)人。
3. 110 年計 310,037 人，其中男性為 10,015 人(3.23%)；女性為 310,037 人(96.77%)。
4. 109 年計 301,415 人，其中男性為 9,018 人(2.99%)；女性為 292,397 人(97.01%)。
5. 108 年計 292,908 人，其中男性為 7,952 人(2.71%)；女性為 284,956 人(97.29%)。

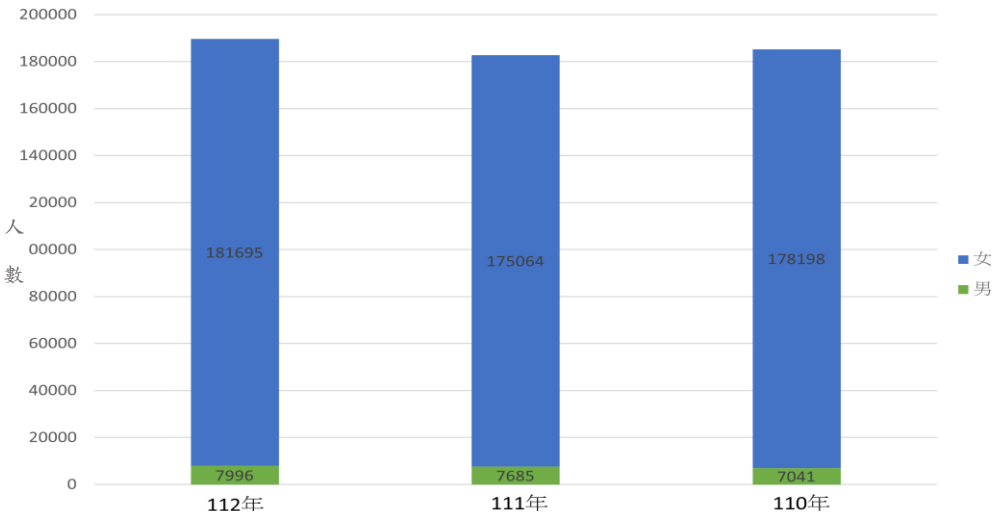
圖 2、近五年護理人員領證人數



（二）行政院性別平等委員會重要性別統計資料庫 110 年至 112 年國內醫療資源人力指標顯示(如圖 3)：

1. 112 年護理人員(師)共計 189,691 人，其中男性護理人員(師)計 7,996 人(4.22%)；女性護理人員(師)計 181,695 人(95.78%)。
2. 111 年護理人員(師)共計 182,749 人，其中男性護理人員(師)計 7,685 人(4.21%)；女性護理人員(師)計 175,064 人(95.79%)。
3. 110 年護理人員(師)共計 185,239 人，其中男性護理人員(師)計 7,041 人(3.8%)；女性護理人員(師)計 178,198 人(96.2%)。

圖 3、110 年至 112 年國內醫療人力(護理人員/師)統計圖



資料來源：行政院性別平等委員會（2023）

（三）另各類醫事人員性別統計中護理人員(師)110 年至 112 年臺中市數據分別如下(如圖 4)：

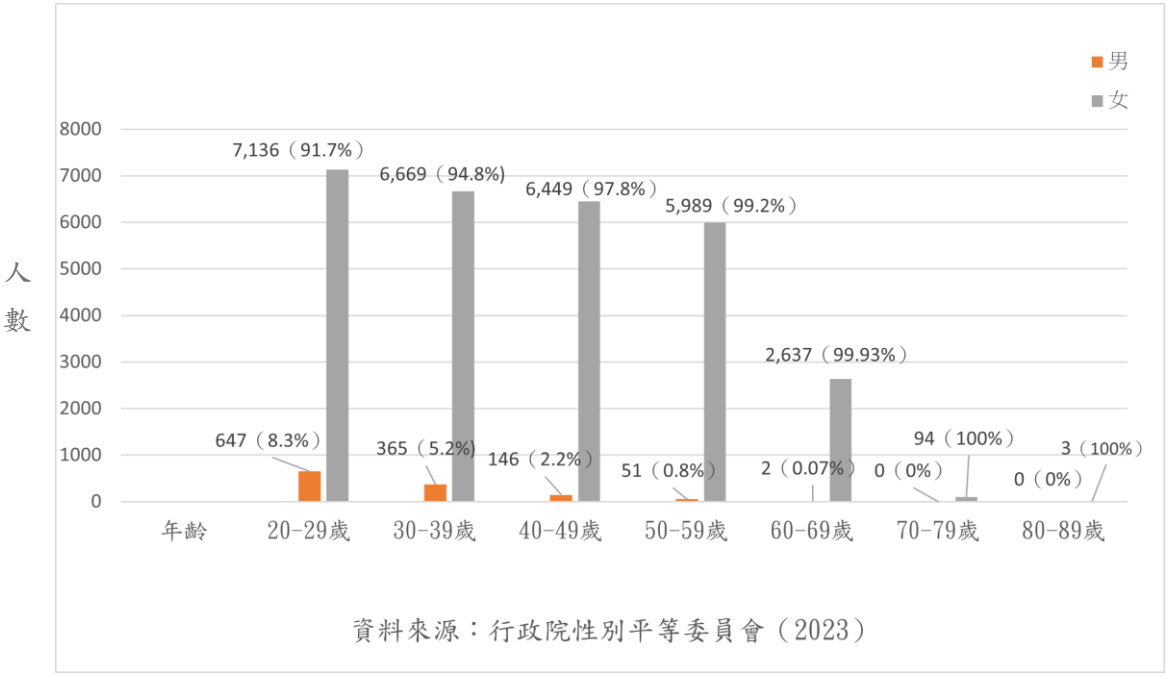
1. 112 年計 24,859 人，其中男性為 1,211 人(4.87%)；女性為 23,648 人(95.13%)。
2. 111 年計 24,389 人，其中男性為 1,153 人(4.73%)；女性為 23,236 人(95.27%)。
3. 110 年計 23,852 人，其中男性為 1,080 人(4.53%)；女性為 22,772 人(95.47%)。

圖 4、110 年至 112 年臺中市醫療人力(護理人員/師)統計圖

資料來源：行政院性別平等委員會（2023）

（四）根據 112 年臺中市醫療資源人力(護理人員/師)各年齡層之性別分析，20 歲至 29 歲男性護理人員之比例相較於其他年齡層高，詳如圖 5。

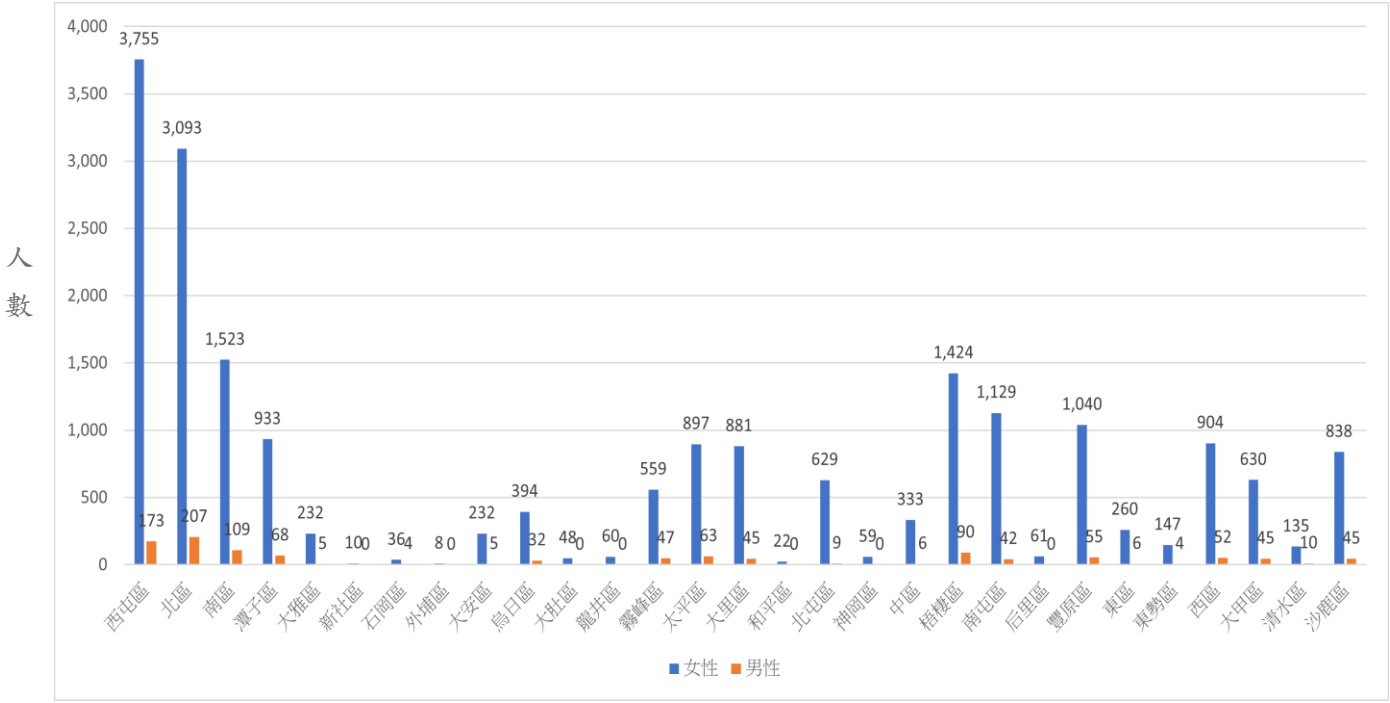
圖 5-112 年臺中市醫療人力(護理人員/師)各年齡層之性別分析



(五)查醫事管理系統截至 113 年 8 月 20 日臺中市護理人員(師)於醫院執業人數共計 16,293 人，女性為 15,238 人(93.52%)；男性為 1,055 人(6.5%)。(資料來源：醫事管理系統，2023 年 8 月 20 日)。

(六)次查醫事管理系統截至 113 年 8 月 20 日臺中市各區護理人員(師)於醫院執業人數可看出女性與男性比例懸殊。其中西屯區、北區及南區於男性護理師執業人數上較多，本文分析以上三區皆有醫學中心等級醫院，由於其科別多元且規模大，因此吸引較多男性護理師就業 (資料來源：醫事管理系統，2023 年 8 月 20 日)，如圖 6。

圖 6- 113 年 8 月臺中市醫療人力(護理人員/師)各區之統計性別分析



(七)綜上所述，經資料蒐集與統計發現，不論於全國、臺中市及臺中市各區之護理人員資料所顯示護理人員(師)於醫院執業人數可看出女性與男性比例懸殊，主要職業性別以女性為大宗，9 成以上地區護理人員女性比例超過百分之九十。

(八)本文探討如何吸引和留任現有的男性護理人員，以確保醫院能夠提供多元化、平衡且有效的護理服務的關鍵。這不僅有助於解決護理行業的人才短缺問題，還能促進性別平等，並創造一個更具包容性和支持性的工作環境。

1. 衛生福利部護理及健康照護司（2023），網址 https://nurse.mohw.gov.tw/cp-72-309-3a8d8-2.html。
2. 行政院性別平等委員會重要性別統計資料庫（2023），110 年至 112 年國內醫療資源人力指標。
3. 衛生福利部醫事管理系統臺中市護理人員(師)於醫院執業人數，2023 年 8 月 20 日。

(一)當談到營造性別友善的職場環境如何提升留任率時，經查相關研究和文獻支持以下重要觀點：

1. 多元化和包容性對組織績效的影響，包括性別友善職場在其中的角色。
2. 實施性別友善措施能提高員工的滿意度和忠誠度，降低離職率。
3. 性別多樣性如何影響團隊創造力，強調包容性團隊氛圍在此過程中的重要性，若有性別友善的職場環境可以促進團隊的創新和表現，有助於吸引不同性別背景的人才，這些人才能夠帶來不同的觀點和解決問題的方法，進而增強團隊的創新力和績效並提升留任率及帶來企業競爭優勢和經濟效益。
4. 性別平等和友善的工作環境有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度。

(二)綜上，相關研究強調性別友善職場環境對於提升留任率的積極影響，特別是通過減少性別歧視和創造包容性氛圍來增進員工的工作滿意度和忠誠度。研究結果反映性別平等政策和實踐對於建立健康、穩定的工作環境的重要性，因性別友善政策和實踐顯示出對所有員工的尊重和包容，無論其性別背景如何，友善性別環境可使得員工更願意留在該組織長期發展。研究表明，高離職率不僅對組織的運營成本造成負擔，還可能影響到團隊的穩定性和工作效率，通過建立性別友善的工作環境，能有效減少因性別歧視或不平等而引起的員工流失，營造性別友善的職場環境不僅是一種道德上的選擇，也是提升組織整體績效和競爭力的關鍵因素，不僅助於減少性別歧視的負面影響，還能促進工作場所的和諧和員工的健康發展。

---

1. McKinsey & Company. (2023). Women in the Workplace Report.
2. Catalyst. (2023). Why Diversity Matters.
3. Harvard Business Review.

參、規劃&目標

一、對成果目標的訴求：

本文欲提升臺中市醫院營造友善男性護理人員職場環境，因男性護理執業率涉及男性選擇護理職系等教育因素，且無法估算男性護理畢業生進入職場之比例，爰直接藉由醫院宣導相關措施對於有效提升男性執業率成效有限，故目前以醫院營造友善男性職場環境為主要目標，鼓勵各醫院推展並執行性別友善職場設置，並辦理年度醫院男性護理師滿意度調查，針對調查結果進行分析並提出可行之改善措施。

二、訂定達成目標之統計指標：

臺中市各醫院護理人員執業現況男女分析，期望於115年本市64家醫院均執行營造男性護理人員性別友善環境措施，並納入年度醫院督導考核項目，持續督導醫院完善性別友善環境，並滾動式修正相關規範。

三、發展選擇方案：

（一）方案一：邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員，強調男性護士的角色和重要性，並向其說明性別多樣化對護理職業和病患的正面影響。方案內容如下：

1. 邀請護理師公會向醫院宣導，並鼓勵其可利用人力資源策略來進行人力需求規劃與工作分配，包含人力配置、人員引進、遴選、招募等，以增加男性護理人員的聘用，強化職場性別平等的概念，鼓勵男性護理人員投入職場。
2. 持續整合及運用資源，營造更友善、正向的護理執業環境。例如：醫療機構應增進男性護理人員情緒勞務之訓練，使其能應對臨床護理工作中的挑戰，減少挫折感及降低情緒上的不悅。

3. 醫療機構可提供完整職業晉升管道、職涯規劃與額外工作獎勵，亦可吸引更多男性投入護理職場。
4. 根據性別平等研究文獻資料網2009年之回顧國內外男性護理人員之工作研究中顯示，男性護理人員所服務單位前三名為身心科病房29.2 %比例最高， 其次為急診 28.9 %，第三為開刀房 14.9 %，可能與上述科別需用到較多的體力與勞力有關，建議公會可每年度統計醫院單位護理人員性別比例分析，後續根據結果(如:科別)來挑選不同性別護理人員，並強化宣導或鼓勵男護理人員投入單位服務。

（二）方案二：營造友善男性護理職場環境。

1. 改善硬體設施：
   (1) 提供合適之防護用品及制服：如各種尺寸的手套、隔離衣及制服，減少男性護理師在尺寸方面的困擾。
   (2) 制服顏色的多樣化：打破粉紅色所帶有的性別刻板印象，可通過媒體宣導改變此觀念，或統一使用具性別刻板印象的顏色（例如草綠色），或者提供兩種顏色供所有性別的護理師自由選擇。
   (3) 設置性別友善的設施：建立不分性別的獨立更衣室和性別友善廁所，提供每一個人都可使用的獨立空間與廁所。
   (4) 中性和多樣化的裝飾風格：採用中性和多樣化佈局的裝飾風格，避免過於女性化或男性化的設計，創造包容性的工作環境。
2. 心理支持和專業發展：
   (1) 設置心理支持系統：設立心理諮詢室和反思空間，提供護理人員在情緒管理和心理健康方面的支持。
   (2) 持續提供專業發展培訓：提供持續的專業發展培訓，支持男性護理人員的職業成長，增強其在職業道路上的信心和技能。

3. 醫療機構可進行男性護理師職場教育訓練，宣導男性護理人員可採取策略已因應執行醫療業務時與病患間之關係，例如：不在意病人性別、專注於護理工作，並利用幽默感消除因性別不同而造成的尷尬氣氛。

四、分析方案並提出建議

上述所提及之方案，本文依據各方案之可行性、效益及效率進行分析比較，各方案評比項目分述如下表所示：

方案分析		
方案 評析指標	方案 1 邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員。	方案 2 營造友善男性護理職場環境。
可行性	1. **現行法律及政策**：法律可能鼓勵性別平等，這也會增強倡導的合法性和必要性。 2. **公會的角色與影響力**：護理師護士公會通常在醫療界有相當的影響力。如公會願意積極推動且具備相關資源與能力，對於倡導此議題有很大可行性。 3. **醫院的接受度**：需要考慮醫院管理層對此議題倡導之接受度。如醫院已面臨護理人力短缺，則可能會更願意接受這項提議。 4. **社會與文化因素**：社會對男性護理人員之接受度及文化觀念也會影響可行性。如某些文化可能對男性從事護理工作有偏見，這可能需要更多的時間和教育來克服。	1. **政策與制度的支持**：許多醫療機構或地區已經意識到性別多元化的重要性，並制定相關政策來支持此目標。如已有相關政策或規定，這將提高營造友善男性護理職場環境的可行性。 2. **領導層的支持**：醫療機構領導層對於性別平等的態度和支持力度是關鍵因素。如管理層對營造友善環境持積極態度，此目標更容易實現。 3. **文化與社會觀念**：社會對男性護理人員的接受程度和支持度是另一個影響因素。如果社會對男性在護理領域的角色仍存在偏見，則需要更多時間和教育來改變現狀。

		4. **現有男性護理人員的反饋：**可以通過調查和訪談現有男性護理人員，了解他們在職場中的需求和挑戰，以便針對性地改善工作環境。
效益	1. **解決護理人力短缺：**隨著人口老齡化和醫療需求的增加，全球許多國家面臨護理人力短缺問題。鼓勵更多男性加入護理行業，可以有效緩解。 2. **促進性別平等：**此項倡導有助於打破性別角色的刻板印象，促進工作場所的性別多樣性，進一步推動社會性別平等。 3. **提升護理質量：**有研究表明，多元化的護理團隊可以提高患者的滿意度和護理質量。男性護理人員在某些情況下可能更適合特定的護理任務，這能夠提升整體護理質量。 4. **社會影響：**在性別平等和多樣性得到鼓勵的社會背景下，這項倡導可以產生積極的社會影響，進一步提升公會和醫院的社會形象。	1. **增強員工滿意度與忠誠度：**營造友善的職場環境有助於提升男性護理人員的工作滿意度和忠誠度，從而降低離職率，穩定人力資源。 2. **提高工作效率與合作：**友善的環境能夠促進男性與女性護理人員之間的合作，提高整個團隊的工作效率和士氣。這有助於更好地服務患者，提升醫療質量。 3. **吸引更多男性加入護理行業：**當男性看到護理行業是一個尊重並友善對待他們的職場時，會有更多人願意加入，這有助於解決護理人力短缺的問題。 4. **促進性別平等與多樣性：**這樣的環境有助於消除性別歧視，推動職場的性別多樣性，進一步促進社會的性別平等。
效率	1. **宣導活動的資源需求：**需要考慮公會在推動這項倡導時所需的資源，包括時間、人力、經費等。這項宣導活動可能需要多次會	1. **推行措施的資源需求：**推動這些改進措施需要一定的資源，包括對管理層和員工的培訓、政策修訂、設施改進等。

	議、工作坊、培訓和宣傳材料的準備。 2. **醫院接受與實施的效率**：醫院是否有完善的招聘流程及足夠的資源來吸納更多男性護理人員，以及在招聘男性護理人員後是否能夠迅速安排其進行適應性培訓並投入工作，這些因素都會影響這項倡導的效率。 3. **回報與成效的衡量**：需要建立有效的評估機制，來衡量這項倡導的成效，包括男性護理人員的招聘數量、工作滿意度、患者滿意度等指標。這些數據可以幫助調整宣導策略，提升未來的效率。	這些措施需要合理的資金、人力和時間投入。 2. **措施的執行與監控**：需要有明確的流程來落實這些措施，並建立監控機制，確保政策和措施真正得到執行。此外，定期收集男性護理人員的反饋，並根據反饋進行改進，也有助於提升措施的執行效率。 3. **長期效益的實現**：營造友善的職場環境是一個長期過程，需要持續的投入和改進。然而，一旦建立起來，這樣的環境會帶來長期的效益，包括穩定的人力資源和良好的工作氛圍。
總結	邀請護理師護士公會向醫院宣導聘用男性護理人員具有一定的可行性，尤其是在性別平等和人力需求的背景下。這項倡導可以帶來顯著的效益，包括解決人力短缺、促進性別平等、提升護理質量等。然而，公會需要充分準備資源，並考慮到社會文化及醫院的接受度，以確保這項倡導能夠高效地推行並取得預期的成效。	營造友善的男性護理職場環境具有很高的可行性，特別是在得到領導層和政策支持的情況下。這一舉措能夠提高員工滿意度、促進工作效率、吸引更多男性護理人員加入等。然而，實施這些措施需要一定的資源和時間，並且需要持續的監控和改進，以確保長期的成效。

根據方案分析的結果，本文採用「營造友善男性護理職場環境」之方案，目的是為促進男性護理人員在職場中的發展，並確保其在工作中能夠感受到尊重和支持，這將有助於提升整體工作效率和員工滿意度，進而為病患提供更優質的護理服務。

肆、結語

為營造友善的男性護理職場環境，並提升性別平等，計畫旨在通過制度的改變來淡化性別刻板印象，推動具體方案。根據 CEDAW 第 5 條文和第 11 條文的精神，將努力改變社會對於性別角色的刻板印象，並消除職業別隔離。計畫將邀請臺中市 64 家醫院共同參與，建構符合性別需求的環境，並加強醫院對「性別友善醫療環境」的自我檢視，涵蓋硬體設施、空間、態度、社會關係、管理、教育及其他六大面向。這一舉措符合臺中市性別平等政策方針的重點工作，旨在破除傳統刻板印象，擴展性別就業領域，讓照顧服務不再因性別而受限。

此舉不僅有助於逐步翻轉護理體系中女性化的現況，還能通過設置獨立更衣室和衛生設施、創建包容性的工作空間、提供心理支持和專業培訓、保障安全與健康等措施，有效改善男性護理人員的滿意度和職業幸福感。這些措施不僅是對男性護理人員的尊重與支持，更是提升整體護理質量的關鍵一步。

根據行政院性別平等政策綱領，我們將在醫療、健康和照顧領域建構性別友善的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，並加強性別平等意識教育。醫療照顧不應再被視為女性的專屬工作，計畫將透過醫院協調及合作，以多元管道辦理護理人員訓練，延攬人才、充實男性人力，並結合多元活動，展示男性護理人員的服務價值及自我肯定，鼓勵年輕男性投入及留任護理服務。

同時，也鼓勵護理師公會協助推廣性別友善觀念，並將其納入教育訓練課程，提供男性便利、溫馨、貼心的職業環境。計畫將整合現有資源，並積極吸引男性護理人員投入職場，以營造更友善的護理環境。期望在各界的共同努力下，護理行業能夠成為一個更加多元化、包容且充滿活力的職業領域。