



學生：廖以寬 蔡安平

指導老師：陳保中教授

背景與目的

在不同領域的公衛人雖然各有專業，但常因公眾不會直接接觸到公衛人，造成專業性不為社會大眾所知。另一方面，政府現行的公衛事務多由醫師及護理師執行，已壓縮到公衛系畢業生的出路，使公衛人在就業市場上更不容易找到與專業能力對應的職位。從二十年前就有許多公衛的專家學者致力於推動《公衛師法》及公衛專業能力認證考試，試圖將公衛的專業性帶到民眾面前。由於眾多因素，法案延宕多年，直至2020年全球疫情爆發才得以三讀通過。

儘管如此，公衛師仍然存在業務、執業單位不明確的問題，一方面政府體系尚未開闢公衛人專屬的職缺，另一方面社會對公衛專業的內涵仍沒有具體了解，「專業不專屬」的立法原則更讓許多人擔心考到執照依舊沒有保障，執照效用仍未明朗。

本研究旨在歸納各界眼中的公衛人普遍具備的專業能力、公衛師未來可能服務的職位與場域，並進一步探討公衛師事務所有哪些發展的可能性，以及公衛師未來還有哪些困境有待我們共同克服。

研究方法

本研究的重點在於釐清「公衛師」這個新興的身份適合在哪些職位和場域貢獻所長，除了現已常見的畢業生出路，更期望了解公衛專業在業界的實用性，以及業界目前的人才需求趨勢，才能拓展公衛學生全新的就業可能。因此，本研究為質性研究，以半結構式訪綱（於研究期間不斷修正訪題）進行多次深度訪談及一次焦點團體訪談，抽樣受訪對象方式包含依賴近便抽樣、立意抽樣、滾雪球抽樣等。

研究結果

第一節、公衛人的專業與現階段的職涯發展

一、了解行政與法規

「進入各個公家體系，應該要形成一個網絡，以破除現在公家體系彼此沒有太大幫助的問題。」

「如果你清楚知道政府政策，就能夠直接跟政府溝通，針對公司或藥廠在台灣遇到的政策面困難會比較容易解決。」公衛人因了解行政與法規，除了能為政府統整全國與跨部門的資料，業界也需倚仗公衛人的相關背景與政府溝通政策，改善大環境。

二、通才專業

「每個領域都有進階的知識，我們不指望各領域都要進階深入，在實務工作面上，我們也不需要這些專家，而是需要掌握這些能力的通才。」廣泛的各領域知識使公衛人觀察到的資訊多半較具全面性，在業界具備通才的能力。

「工作上很吃專案管理、溝通協調能力，雖然沒有一門課，但公衛的課都不是自己獨立完成的，都要團隊合作。」在業界實務上常需要與其他專業背景的人配合，而公衛的大學學習過程能養成多元專業的思考模式、跨領域溝通與合作的技能。

三、公衛師的執業方向

「社區是公衛師最能發揮價值的場域。像長照ABC的A的工作要統籌長者跟周邊資源，那個A現在什麼人都可以做，但什麼人都不太會做。這種統籌的工作就是應該交給公衛師來做。」公衛師應主動深入社區，為地方與中央做連結，將資源做最有效的運用，除了進行社區疫病調查、衛教民眾，還能連結各個區域的問題。

第二節、公衛師事務所的發展方向

一、提供諮詢服務

「長照機構可能有潛在傳染風險、長照人員有職業病需要預防、怎麼維持受照護者的衛生，這些問題慢慢呈現」事務所也可從數據面看出問題，提升照護品質。

「如果公司不聘專門的公衛師（監督職安衛），可以簽一個顧問約，很多律師當法務顧問也是這樣。反而比要求企業聘請公衛師更緩和，節省人事成本。」

二、企業社會責任外包

「大型企業有社會責任。如果沒有老闆願意捐這麼多錢成立基金會，有一個事務所能夠幫企業去做這件事情也是好事。他們給我們錢、我們回饋民眾，那健促衛教就多一條路可以走。」除了為企業打造方案，事務所也能事先備好方案，吸引大企業從中挑選、出資，共同改善台灣民眾的健康。

三、跟基層醫療合作預防醫學

「未來如果健保給付公共衛生師，那診所就可以聘公共衛生師，這樣就能跟醫界共利，也能改善分級醫療成效。」或許診所沒有聘請公衛師的誘因或財力，但與地方上的事務所合作預醫專案，能為診所帶來正面形象，吸引民眾就醫。

第三節、公衛師執照在業界的重要性

一、認為重要

「健促衛教的人考到公衛師後，進去社區跟民眾說『我是有專業能力的』，在執行上應該會比較有利。沒有考照的話，大家會不知道為什麼要找你做衛教。」目前實務上幾乎所有衛教活動都由護理師、營養師等「師字輩」人員進行，然衛教實為公衛專業之一，考取執照才能取得明確資格，讓民眾與企業信任公衛人的專業能力。

二、認為不重要

「就我自己而言，公衛師執照對我的薪水、找工作沒有直接影響的時候，我不會想去考」統計領域的在職人士可能因實務上沒有公衛師執照的需求，也沒有法規規定要有執照才能執業，導致許多人表示沒有足夠的誘因考取公衛師執照。

第四節、公衛師的挑戰

一、法律相關：不排他、沒有場域規定要聘

「職安衛人員做衛教已經是常態，你要公衛師進去專職做這一塊效益沒有很大。」
「證照沒有排他那專業在哪裡？公衛師就會失去存在的價值。」師長和業界學長姐都一致認同「不排他」是公衛師的致命傷，亟需盡快找出「非公衛不可」之處。

二、衛生所人力配置問題

「我們進到社區做衛教、長照推廣，公衛做、護理師做、醫師做，其實都差不多。但醫療行為像是抽血打針，就不是公衛有辦法執行的。」不只在衛生所員額固定的情況下難以挪出公衛師職缺，目前中央政府也尚未表態願意保留公衛師的職缺。

三、社會不認識、不信任

「科技產業投資額很高，發生事情損害很大，就會比較在意職業衛生，但傳統產業就不會這麼重視。最重要的是公衛能不能讓人覺得我們在機構很重要，如果我們幫忙就能預防什麼事發生，才會有這個需求。」

「公衛常常是一個比較廣的面向，說起來很吃虧，沒辦法快速展現我們的成果。」當前社會大眾尚未看到公衛人在業界的價值，即使已經立法由國家認證公衛的專業性，仍需要時間彰顯服務與研究成果。如何向大眾展現實力，仍考驗著全體公衛人。

討論與結論

在訪問數十位師長、學長姐、業界主管後，各界都十分肯定公衛的專業內涵與大學教育內容，且上述能力在實務上頗有價值，現況並不如許多公衛學生擔心的「找不到工作」。然而，受訪者也普遍給出以下建議：在學生除了基礎的共同科目以外，應該要有個人專精的領域，較容易讓業界看到公衛師的價值。而發展企業社會責任方案是目前較少人注意到的新機會，未來無論是以個人身份執業的公衛師或多人組織成事務所，都可以主動規劃方案、毛遂自薦，創造全新的業界需求。

另一方面，若要讓社會更加認識公衛專業內涵，還需要靠政府、媒體、學會等單位持續發表公衛界的服務與研究成果，基層公衛師則同時在各地服務，共同增加能見度。最後，持續修法與推行新政策（如：規定聘請公衛師場域、政府體系保留公衛師員額），才能更完善的保障公衛師的就業機會。推展公衛師的就業可能性將會是一趟長遠的征途，還待諸位前後輩共同努力。