

# 长护险落地，服务供给如何跟上

近日，《关于加快建立长期护理保险制度的意见》(以下简称《意见》)印发。《意见》明确，用3年左右时间，基本建立适应我国基本国情的长期护理保险制度。

2016年国家启动长期护理保险制度试点，2020年试点工作稳妥有序扩大至49个城市，再到2025年底的92个城市。试点城市的探索，为在全国范围内推广提供了宝贵经验。

长护险服务资源能否满足需求?能力怎么样?服务质量如何?记者赴试点城市山东青岛、江苏南通调研，寻找答案。

## 科学配置资源，推动机构数量、规模与需求匹配

走进位于山东青岛市即墨区龙山街道维普德福医养服务中心的一间三人病房，室内温暖、整洁，没有任何异味。失能卧床的迟阿姨和记者拉起了家常。

“原来在家，40多岁的儿子照顾我，他得上班，有时候中午我都吃不上口热乎饭。”迟阿姨告诉记者，因为她太胖，原来洗澡、挪动等，都得找好几个人来帮忙。去年5月，她入住这家医养中心，每天有专人协助活动、洗澡、用餐等日常起居。“这太好了!”开朗的迟阿姨竖起了大拇指。

说话间，邻床插着呼吸机的于大妈忽然呼吸急促。“卡痰了!”床旁的护理员一键呼叫，主管医生信凯庆快步赶来，与护士配合完成吸痰处置，老人的情况立刻平稳下来，正在探视的于大妈女儿宋女士也舒了一口气。

母亲因脑干出血出院后，一直戴着呼吸机，这样的情况家属没能力居家护理。宋女士说，这里有大夫、有护士、有长期照护师，不光能够接受照护，遇到卡痰这样的情况，也能被从容处置。“关键是离家又不远，我基本上每天都能过来看看。”

长护险待遇落地，机构能提供相应服务是根本。但这样的机构数量、能力能否与需求匹配，能否让失能家庭就近享受服务?找到合适的机构享受长护险待遇，是迟阿姨、于大妈们的幸运，还是普遍如此?

“试点之初，我们也面对过这些问题。”时任青岛市医保局待遇保障处处长纪恩卿告诉记者，青岛一直在摸索经验，2023年出台定点护理服务资源3年配置规划。通过总量调控、优化配置，引导优质照护机构向资源匮乏地区延伸。今年1月，规划“上新”，为适应老龄化、少子化背景下机构护理需求逐年增长的趋势，适度超前规划定点长护险服务机构布局非常必要。

城市服务半径紧凑，找到合适机构相对容易，农村失能人员如何享受机构服务?

在山东莱西市，万林到家的长期照护师开着公司配备的电动汽车，每日下乡巡诊，覆盖偏远村落。为解决农村地区医护人员短缺问题，公司主动将资源向农村倾斜，还在莱西设立农村照护试点，真实还原炕上护理等本土化照护场景。纪恩卿说，目前，青岛市长护险定点机构超880家，其中农村地区护理机构占全市机构总数的44%。

江苏南通市医保局待遇保障处处长李红建介绍，南通每个乡镇都会设置3到4家居家服务机构，通过缩小服务半径，构建居家网格化“一站式”服务体系。

看到长护险支付及时，很多机构想往里挤。市场就这么大，如何把握“制衡”与“激励”的尺度?

在南通市长期护理保险服务中心，工作人员正紧盯屏幕，工单实时更新。按照规则，工作人员在按序平均派单的基础上，将派单与机构诚信等级挂钩，允许定点机构在限额内增加工单，有效预防市场垄断或机构无序增加、恶性竞争。

李红建表示，除了建立服务工单管理机制，南通还对机构实行分类定点管理。按每5万人规划设置1家机构，合理控制定点数量，县级层面辅以乡镇为中心布点规划;对市场容量可拓展、投入大的护理院、养老院等床位服务机构，明确准入条件，实行“达标即准入”，支持其提供全日制护理服务。近10年来，支持长护险的服务机构累计增加了360多家。

## 着力人才培养，促进照护能力与水平提升

青岛即墨区龙泉街道钟家兰富埠村一处农家小院里，在卧室的柔和灯光下，脑梗后气管切开的患者李大娘静卧在病床上，气色不错。正在巡诊的护士麻利地为她做好管道维护，随后，一旁的长期护理员崔大姐为她擦拭清理，动作熟练又舒缓。

“像这样重度失能的长护险参保人，我们都会配备专属服务团队，包括医生、护士和长期照护师。”青岛维普养老产业有限公司总经理杨玉显告诉记者，医护定期送药巡检，崔大姐一周3次、每次100分钟为李大娘提供护理服务。崔大姐是高级护理员，这样的资质才能为类似有气管切开的重度失能人员服务。

失能人员享受待遇，离不开专业人员服务支撑。与普通的养老护理员不同，长护险护理员要求具体、更为专业。因此，在试点城市，培养专业队伍的工作一直在持续。

“针对照护服务人员服务质量参差不齐、参保人服务需求与服务供给不匹配的情况，青岛市在全国较早出台了技能培训文件及技能培训配套建设文件，拓宽照护服务人员培训渠道，逐步建立照护服务从业人员技能提升机制。”纪恩卿表示。

根据长护险定点机构协议，所有护理员必须持证上岗，这让机构愈发重视队伍建设。在记者调研的青岛维普德福、福山、万林到家、中康颐养，以及南通启东东良护理院等长护险定点机构，几乎每家都有专属培训体系，头部的机构还参与了国家版培训教材的编写。

青岛市长期照护协会会长纪斌介绍，在人员培训方面，青岛下足了功夫，依托行业协会和连锁护理机构，在各区(市)组织照护人员培训。这几年，协会合计培训长期护理服务从业人员



数据来源:国家卫生健康委、国家医保局等

1.3万人次，其中农村地区参训人员占比约52%。目前，青岛已备案的长护险服务人员共有1.53万人，占护理人员近一半，成为照护服务队伍的主力。

南通长期护理服务产业园里，有几间特殊的考场。护理床、轮椅、各式辅具一应俱全，去年4月，全国首批长期照护师职业技能等级认定现场模拟操作考试就在这里完成。考生现场答题对一名真人“失能者”提供相应服务，完成实操“答卷”。

2024年，人力资源社会保障部办公厅、国家医保局办公室联合颁布长期照护师国家职业标准。根据国家职业标准，长期照护师需要综合运用基本生活照料及护理知识、技能，在家庭、社区、养老机构、医疗机构等多元服务场景中，为享受长护险待遇人员等人群提供涵盖基本生活照料及与之密切相关的医疗护理、功能维护、心理照护等复合型服务。

长期照护师职业规范化发展，为长护险提供更优质服务筑牢了基础，也为不少人带来了新的就业机遇。参加首次长期照护师考试的考生中，年龄最大的60岁，最小的未满20岁，平均年龄41岁，大专以上学历占比近60%，其中还有不少男性。

李红建告诉记者，经过多年不懈努力，南通建成了一支近万人专业护理服务队伍，约8000名“4050”就业困难人员重新就业。截至目前，累计已有2440人取得长期照护师证书，长期照护职业迈入新阶段，职业荣誉感、认同感进一步增强，护理服务能力和水平明显提升。

## 全链条做好监管，确保参保人高质量享受待遇

南通市医保局官网，几乎每天都有长护险失能等级人员认定情况公示，名单中既有95岁的老人，也有16岁的少年。失能等级认定、对

# 就业“长”在产业上

2026届湖北高校毕业生规模预计达63.4万人，再创历史新高。为保障重点群体就业，湖北省出台多项措施，挖深做大人力资源“蓄水池”，围绕需求端、供给端和服务端多元发力，推动就业“长”在产业上，年均城镇新增就业保持在90万人以上。让传统产业“老树发新枝”，让新兴产业“幼苗成大树”，让岗位从产业中生长，让人才随产业而跃升，实现产业与就业高质量“双向奔赴”。



## 政策春风引路

3月18日，2026年武汉市武昌区春季校园招聘会在武汉纺织大学举行，武昌区汇集117家优质企业，带来4920个与该区优势学科精准适配的岗位。“武昌的企业资源优质，岗位和我们纺织专业高度契合，不用跑校外就能对接心仪企业，太便捷了。”武汉纺织大学纺织工程专业学生李明静在连续投递3家目标企业后告诉记者。

这场招聘会是2026年“才聚荆楚·共建支点·百县进百校联万企”就业促进专项行动中的一场。湖北省近年来连续举办“百县进百校联万企”专项行动，统筹推进高校毕业生访企行、荆楚就业大讲堂、求职能力实训营等活动，通过减少信息差，丰富青年就业选择。3月2日，湖北省人力资源和社会保障厅发布消息，2026年将归集发布适合高校毕业生的就业岗位100万个，组织开展各类校园招聘及就业服务活动2000场，确保2026年新增高校毕业生

生留鄂回鄂来鄂就业创业43万人以上。

为引导学生从城市、热门岗位到县域、文化传承等岗位工作，湖北结合文化禀赋、产业特长，打造了潜江小龙虾、恩施茶艺师、蕲春艾灸师等224个区域劳务品牌带动就业。全省劳务品牌累计带动就业超450万人，形成了稳固的特色就业生态。蕲春艾灸师现已发展成为一个年产值超百亿元的产业，全国门店超1.5万家，让近30万人凭手艺稳定增收。蕲春艾灸师协会会长朱珠说，越来越多的大学毕业生成为蕲春艾灸师后创业成功，带动了更多人就业。

据介绍，湖北以稳岗扩容提质行动为抓手，多措并举扩大就业空间。开展人社局长、高校书记校长访企拓岗，人社会同发改、经信、工商联等部门深挖重点领域、重点行业、重点项目岗位潜力，力争全年归集高质量市场化岗位100万个以上;制定出台援企稳岗促就业政策措施，实施“千名人社专员服务万家企业”活动，激励经营主体在去年吸纳毕业生的基础上增加3万人;实施公共部门稳岗行动，

盘活用好事业单位和基层项目岗位资源，引导毕业生扎根基层、成长成才。

## 产业就业协同

湖北省拥有光电子信息、汽车制造与服务、现代化工、大健康、现代农产品加工5个万亿元级产业，还有20个千亿元级产业。“我们变‘产业先行 就业跟随’为‘产业与就业一体规划 同步生长’，把就业的根直接扎进产业链里。”湖北省人力资源和社会保障厅党组书记、厅长李述永表示，湖北坚持以产业高质量发展带动就业扩容提质，聚焦“51020”先进制造业集群和五大现代服务业集群，推动产业发展与就业提升协同共进。

新兴产业结“新果”，开辟就业新蓝海。今年，人工智能领域招聘需求增长超160%，人工智能训练师等新职业在武汉东湖高新区蓬勃兴起。新一代信息技术产业提供岗位众多，生命健康等赛道需求增速近50%，新质生产力正成为高质量就业的源头活水。

传统产业发“新枝”，焕发就业新生机。天门的服装产业向电商领域拓展，催生出电商主播、直播运营、服装电商培训师、海外仓运营等新岗位，累计带动就业超16万人;潜江小龙虾产业链上，涵盖分拣工、品虾师、养殖技术员、带货主播等多个岗位，目前全产业链已带动20多万人就业。

实现产业发展与就业提升协同，既需要政策给予“大胆试、大胆闯”的包容度，也需要社会形成“尊重实干、宽容失败”的氛围。在鄂州花湖国际机场周边的临空经济区，政府给出了政策弹性，允许在跨境电商、航空维修、冷链物流等新业态中试行灵活用工、跨境人才认定等制度。黄石、荆门等老工业基地的转型升级，不仅能得到技术创新上的鼓励，还有产业引导基金支持，分担企业试错成本。

在人才流动上，湖北打破户籍、社保、档案等隐性壁垒，推动“武汉都市圈人才一体化”，实现职称互认、社保互通、服务共享。在数据支撑上，构建“产业—就业大数据平台”，动态监测产业链用工需求，精准推送培训与岗位信息。

“破解当前‘有活没人干、有人没活干’的结构性矛盾，根本出路就在于让就业长在产业上。”中南财经政法大学经济学院院长、教授石智雷建议，应推广“入学即入职、进校即进企”的订单班模式，支持头部企业与职业院校共建产业学院，实现招生、培养、就业全链条贯通;推广“岗位+培训+就业”服务模式，支持企业依托生产设备开展实训，让劳动者在真实场景中掌握技能。同时，创业是就业之源，但初创企业往往缺少持续的专业服务。建议在产业集聚区建设“创业陪跑”空间，引入专业机构为创业者提供技术攻关、市场对接、融资辅导等深度服务。

## 技能培训跟上

产业链的成长带来了新的岗位，也产生了新的问题:劳动者技能跟不上技术迭代。针对这一问题，湖北聚焦当地产业集群，鼓励企业参与人才培养，校企共建“练兵场”，把生产前线接入教学课堂，打通“产业—教育—就业”的闭环。全省80所院校与800多家企业常态化开展校企合作，开设订单班150多个。如华中科技大学与华为公司合作成立“华为学院”;武汉理工大学与东风汽车公司合作共建“东风汽车学院”，开设了东风跃迁班、产学研创班。

代成文是武汉理工大学一名研二学生，他的日常是来往于大学的实验室与岚图汽车的智能驾驶发现现场。在岚图汽车的测试现场，代成文面对的是中国智能汽车迈向高端必须攻克

机构管理以及对服务过程的监管，是确保长护险有限资金不跑冒滴漏、失能人员高质量享受待遇的重要环节。

各试点城市都有自己的工作特点。在南通长护险服务中心，记者发现，系统弹出附近乡镇的一个新纳入的失能家庭申请了长护服务，但工作人员并没有立刻派单。“为保证服务的精准度，接单第一次服务前，我们会请专业人员上门，详细了解参保人的身体状况、家庭环境及家属需求，根据照护需求制定个性化服务方案，再匹配服务人员。”中心工作人员表示，新客户接受首次服务后的一个月，服务中心还会进行现场满意度回访，以此保障服务匹配度与服务

质量。在移动互联网、大数据、物联网等技术的加持下，不少试点城市专门为长护险开发的智能监管系统正在发挥重要作用。位于青岛市西海岸新区的中康颐养护理院主楼一层的大屏幕，工作人员登录长期护理保险信息系统后，全市长护险服务资源监控信息一目了然。依托系统开发的移动护理APP，由护理人员统一使用。系统凭借强大的数据分析能力，构建起一张严密的监控网络。

“从失能人员等级认定到服务的每一个环节都逃不过系统的‘火眼金睛’。电子围栏与生物识别技术的结合，也为服务过程的安全和规范加了把锁。”青岛市医保中心生育和护理保险处处长田伟表示，工作人员通过随机抽检与系统数据结合，可以有效遏制不规范服务行为，确保服务品质。

监管不仅来自长护险经办部门，长护险资金是定点机构生存发展的动力源，机构已将服务质量作为最重要的管理要素。

“您看，这边显示的是正在服务中的工单信息、地址、人员信息、服务开始时间都可以看到。”南通抚理健康照护公司的负责人告诉记者，他们每月要接一万多单，原来对这些工单服务质量的考核，需要大量人力。如今公司开发了“照护保品质监管系统”，根据不同的客户需求或者不同的服务项目，设定服务规则，比如新增投诉的客户7天内就要到现场解决等，程序后台智能化筛选，提示管理者要优先解决哪些问题，有效提升了失能家庭的服务满意度。

失能评估大多依托签约专业机构开展，是否会出现造假骗取待遇的情况?对此，纪恩卿表示，青岛专门出台失能评估监管文件，强化评估入口管理，通过视频抽查、现场跟评、随机抽检、交叉互检等方式，定期对享受待遇人员开展评估核查。同时打通部门间数据壁垒，实现与人社、民政、交通等部门数据共享，引入大数据分析模型，构建参保人画像，并生成疑点分析报告。对享受待遇期间仍有公出行记录、就业信息等异常情况进行分析核查，确保长护险基金真正用在失能者身上。

来源:《人民日报》

的实际技术关卡。他亲手写下的代码已快速迭代，应用于真实的智能驾驶项目。“你时时刻刻知道这个时代需要什么，企业需要什么。如果你做的东西马上能用，那种成就感是完全不同的。”代成文说。

学生一半时间在校学习理论，另一半时间直接扎根东风研发体系。产业最前沿的难题，就是他们的研究课题。“这些学生入职后基本可以立刻上手。”岚图汽车人力资源高级总监方林表示，学生的实习期被计入工龄，并在定薪定级上获得优势，真正实现了“毕业—就业—发展”的无缝衔接。

代成文的经历并非个例。今年1月，湖北第二师范学院广告学专业学生洪静怡入职微思敦集团。洪静怡坦言，正是参加了公司在学校举办的“社交营销训练营”，她才系统掌握了社交营销相关知识与实战技巧。“自成立以来，微思敦累计为高校学子提供近500个实习岗位，在职工工中湖北高校毕业生占比近70%。”微思敦集团董事长张先锋表示，在校企协同育人中，公司坚持实战导向，推动课堂学习与岗位实践无缝衔接，提升了人才培养与产业需求的匹配度。

近期，湖北省8部门联合印发方案，围绕人工智能、先进制造等领域，计划打造上百个数智化应用场景，主动将真实产业场景向高校和人才开放。这意味着，更多“代成文”们将获得在产业实战中学习、成长的机会。对于广大社会求职者与在岗职工，特别是传统行业职工，他们面临的则是“转型之困”——熟悉的流程正被自动化系统取代，数字素养成为再就业的“隐形门槛”。湖北通过实施“技能照亮前程”培训行动，引导“培训围着产业转、跟着企业走”，每年开展补贴性职业技能培训超40万人次，全省技能人才总量达1050万人，高技能人才超340万人。

今年43岁的陈波，不久前还是宜昌容汇锂电新材料有限公司的普通操作工。看到企业贴出焊工岗位的招聘启事，他萌生了转岗的想法。“掌握一技之长，不仅能拿到更高的工资，职业道路也能走得更长远。”陈波告诉记者，得知宜昌市就业训练中心长期开设焊工培训班，自己便报了名。课程结束，他通过考核拿到特种作业操作证，成功应聘成为企业的机械维修工，工资也增长了。“我们始终围绕企业需求，针对性开展技能培训，让培训内容贴合产业发展、适配岗位。常年开设电工、叉车工、电焊工等基础课程，同时根据企业需求和市场变化灵活增设特色‘订单班’，确保培训与产业同频共振。”宜昌市人社局副局长柴树华介绍。

来源:《经济日报》