

走過 50 年風風雨雨 台化公司正面應對職安衛挑戰

台灣化學纖維股份有限公司（以下簡稱台化）創立於 1965 年，早期以彰化紡織工廠為主，後來陸續改建，最終跨行轉型，企業內部的職業安全衛生相關政策也隨之調整精進，甚至更搭配人工智慧（AI）與大數據協助落實工安管理，成為傳產轉型的標竿。



秉持承諾 從安全帽到全方位策略

台化安全衛生處資深經理張建成表示，台化在過去 38 年主要以人造纖維、耐隆相關製品、汽電共生廠為主，當時安全衛生政策也以防止人員的捲夾、噴濺、高溫危害為主。1987 年涉足石化業後，安全衛生風險策略便擴及火災爆炸、登高墜落、侷限空間的預防。張建成表示，台化從一頂安全帽、一雙安全鞋開始，一步步建構企業整體安全衛生策略。

台化目前除了內湖總部之外，尚有 4 座廠區、員工共計 3,923 人，遵循董事長洪福源「以人為本」、「設備本質安全」、「精進自主管理」、「零職災、零事故」的承諾，謹慎推動職業安全衛生進步。

逐步強化安全體制 專業專職結合 統一標準

張建成細數這些年的努力，包括 2002 年率先要求門型鷹架須搭設階梯、讓員工可安全上下，確保高架高處作業無後顧之

憂，且為業界最早開始逐步將腰帶式安全帶汰換為背負式安全帶的先驅，以及要求進入建築泥作施工場域時也都要穿安全鞋（或安全雨鞋）；2003 導入 JSA 制度、開啟作業風險評估與預防，以「決心、用心、關心，一致性、統一性」為準則，推展職業安全衛生事業，後續還包括 2005 年的無職災獎勵辦法、2006 年設置二道門禁、2007 年導入複合式工具箱會議，以及 2008 年建制安全衛生管理績效管理評核辦法，更要求虛驚事故與輕傷害都必須要回報，預防後續發生更大災害的可能。

在體制部分，台化在職業安全衛生管理部門中，聘僱專職的管理人員來應對台灣安全衛生規定以外，也積極提升各級幹部的專業知識、建立安全衛生統一標準，要求工程師級以上幹部必須參加甲種業務主管訓練，達到全員安全衛生的觀念、了解製程安全管理的重要性，並於 2019 年中檢討，要求每一個生產單位在廠長之下設置 PSM 副廠長，負責該廠的安衛環消的推動與執行。

在健康服務部分，張建成表示，首先要確保有充足的人力與完善的健康管理系統，目前台化 4 大廠區共設置 8 名健康管理人員，並且與長庚醫院 4 名職業衛生科門診醫師合作，鼓勵健康管理人員取得職業安全衛生管理證照，已有半數人員取得乙級職業安全衛生管理人員證照。

為協助員工即時了解自身健康情況，公司廣設 60 台「i-Care 健康站」，提供員工就近使用，運用這些可近性的設備能有效減少員工不便，鼓勵員工養成定期自主量測血壓的習慣，後台也有健康管理人員負責監測提醒。

滾動式檢討 力求職安衛策略落實實施

張建成分享在推動職安衛策略的過程中，職安衛部門查核各單位安全衛生實施的經驗。他說，針對工安管理缺失，一定要深入探討，若查覺發生危害的可能性，就要啟動滾動式檢討（PDCA）的循環，讓工安管理制度更加健全、調整人事物管理配置為最合理的要求。

他坦言，職安衛部門在生產現場就是一個警察單位，查核到缺失之後，現場必須要願意改善，因此近年啟動改善流程系統，配合職安法規，要求每一處廠區訂定明年度執行安全衛生管理計畫後，從中歸納出 16 個項目，利用 2 年時間分月檢查，藉由每月評比分數，主動召集受評單位後擬定改善對策，此流程實施後，近 3 年各廠區評比分數已顯著提升。

傳統產業面臨到最大的問題，就是較難隨著職業安全衛生新規定而調整產業現

況。他舉例，就像是騎車要戴安全帽一樣，現場必須運用軟硬兼施的方式，讓現場作業勞工互相提醒、儘速適應新規定，才可使安全衛生規定變成「習慣」。

配合數位轉型 引進創新防災科技

進入數位化時代後，台化也引入更多創新的職安衛作為與防災科技。主要分作科技防災、大數據智能管理這兩大部分。科技防災部分，「電氣室作業安全影像辨識」系統會在操作人員進入盤門時進行檢測，若人員未完整著裝防護器具，AI 系統就會發出通報；「硫酸槽車卸料作業安全影像辨識」系統則是運用人工智慧影像分析的功能，進行卸料作業即時安全動態監管，只要操作人員違反規定就會立即發出通報。大數據管理部分，「安衛環數據管理平台」可針對承攬商的異常進行數據統計，並建立「異常履歷」，利用平台進行分析，可讓現場快速地找到管理重點和對象，並透過檢討來落實工安管理要求。

展望未來，台化公司也會持續精進各種創新做法，並且建構安全伙伴合作，將台化公司的經驗擴散出去，協助中小企業提升安衛管理水準並改善工作環境。



▲ 台化公司始終秉持初衷，將守護員工安全放在心上，積極調整自身職安衛策略跟上時代