



人本職安 企業永續 「國家職業安全衛生獎」表揚企業與個人楷模

洪維珣 | 採訪撰文

年度職安盛典 展現政策成果

「國家職業安全衛生獎」頒獎典禮於今（2025）年10月20日盛大舉行，由行政院長卓榮泰（以下簡稱卓院長）親自頒獎，卓院長致詞時表示，勞工是產業競爭力與永續發展的根本，政府多年來推動職業安全衛生政策已見成效，我國職業災害千人率自2016年的2.953降至去（2024）年的2.375，降幅達19.57%，顯示政府與企業攜手合作的努力成果。

對於跨海來台的外籍移工，政府也同樣重視。勞動部2019年已推出「台灣職安卡」，提供移工相關安全衛生教育訓練

及語言學習課程，讓移工能儘快融入台灣生活環境。

同時，政府持續檢討整體國家人力中介制度，透過友善移工轉換雇主機制，強化政府在聘僱過程中監督與權益保障的角色，讓所有勞工都能在安全的環境中工作。

減災新藍圖 五大策略全面啟動

勞動部長洪申翰表示，為有效降低職災發生，政府預計於年底陸續推動「職安減災計畫」，借鏡國際減災策略，從「源頭防災」、「擴大納管」、「跨部會合作」、「公私協力」及「科技輔助」等面向著手，整合各界資源推動多元降災。

同時，勞動部亦將公布「職災勞工及家屬權益協助方案」，同時納入本國勞工與移工夥伴，提供受職災勞工及其家屬即時且整合的法律與資訊支援，確保其權益獲得保障。

從系統到文化 打造友善工作環境

今年度「國家職業安全衛生獎」共 6 家企業獲獎。其中「大型企業標竿獎」由日月光半導體製造股份有限公司與勤美股份有限公司獲得。2 家企業均通過職業安全衛生管理系統驗證，高階主管積極參與管理決策，並導入智慧化工具提升管理效能，成為業界典範。

「中小企業標竿獎」由建上工業股份有限公司及台塑旭彈性纖維股份有限公司獲得。2 家企業均透過創新改善設備安全防護，有效降低人因危害風險，打造兼具安全與關懷的工作環境，表現值得肯定。

「勞動健康特別獎」則由奇美醫療財團法人佳里奇美醫院與合作金庫商業銀行股份有限公司獲得。2 者以資訊化系統結合健康管理與工作設施，推動員工健康促進與友善職場建置，堪為各界學習榜樣。

專家領航、企業實踐 攜手共築職安典範

個人獎獲獎者皆長期深耕職安衛領域、貢獻卓著。中華民國環境職業醫學會名譽理事莊弘毅多年來致力於培育職業醫學與工業衛生專業人才，並持續在第一線為職業傷病勞工服務，同時擔任「國際職

業衛生大會（International Congress on Occupational Health, ICOH）」的台灣代表，積極參與國際交流。

台北醫學大學公共衛生學系教授陳叡瑜以「公共衛生人員不能待在研究室當井底之蛙，必須走出去了解社會趨勢與需求，並實踐社會服務」為使命，將實務經驗融入教學，推動職場心理健康促進，提升企業對勞工心理健康的重視。

中華民國工業安全衛生協會常務理事姚自強為全國首屆「工礦安全衛生技師」，以「生命不能重來，工安無可替代」為原則，推動無災害工時累計、導入區域、同業職安衛促進會等防災策略聯盟組織，並持續參與教材編審、教育訓練及國際交流。

本期台灣勞工季刊邀請今年度榮獲「大型企業標竿獎」的日月光半導體公司、勤美公司、以及「中小企業標竿獎」的建上公司、台塑旭公司，分享在公司內部推動建構友善安全職場環境的歷程，期盼能促使更多產業重視職安衛工作。



▲ 卓院長期勉得獎者發揮引領作用，帶動更多企業共同強化安全文化。

全方位深化安全健康 日月光獲國家職業安全衛生獎最高榮譽

日月光半導體製造股份有限公司（以下簡稱日月光）持續推動職業安全衛生管理，透過高階主管走動式管理、樓長制度、安全官制度、AI與數位化技術導入，以及人因危害與員工身心健康管理，建立多層次、全方位的安全與健康管理體系，將安全文化與員工關懷深植企業運作，榮獲今（2025）年度國家職業安全衛生獎最高獎項——「大型企業標竿獎」。



從高層到基層 構築最貼近現場的安全網

日月光長年在職安衛領域表現卓越，不僅是職安衛獎項的常勝軍，近年更致力於擔任職業安全家族核心企業，分享推動經驗，最讓業界讚許的，就是他們高階主管的「走動式管理」，展現對職安衛的深度參與。日月光高雄廠企業職安處長顏俊明（以下簡稱顏處長）表示，公司總經理及各廠區主管定期親自到場，與作業同仁面對面交流，不僅審視作業流程，也即時掌握現場潛在風險，「這讓主管不只有單純看到一些冷冰的報表或者是數字，現場是最好的教室」，主管透過訪談與觀察，了解作業過程中的實際困難，並提出改善措施，使安全管理更貼近現場需求。

為補充高階主管走動式管理的頻率與深度，日月光推行「樓長制度」，針對現場直接管理主管（如主任或組長）設立每日巡檢與風險辨識機制。樓長熟悉現場環境與日常流程，比單純安衛人員更能務實

地將安全管理融入日常工作。顏處長指出，樓長是安全管理網絡中的「神經末梢」，能感知並處理最細微的潛在威脅，保障整體系統安全穩定。透過樓長每日巡檢，風險辨識更及時、全面，形成由上而下、由下而上的安全文化。

完善安全治理鏈 強化應變韌性

而在組織架構上，日月光透過安全衛生委員會與安全官制度，將職安衛責任融入日常管理。安全衛生委員會成員包含單位主管、職安衛人員、健康相關職護人員及勞工代表，安全官則由各廠區廠長兼任。安全官熟悉現場管理挑戰，會參與緊急應變演練，提前辨識風險，設計針對高風險區的應變措施。例如在化學品儲放區，安全官會檢查偵測設備與防護具是否完備，並要求立即補強缺漏。當人因性危害被鑑別為中高風險區域時，安全官會與廠處長及職醫專科醫師一同訪視，評估自動化改善可能性，並透過定期會議整合各事業部的安全議題，將討論結果回饋至現場，形

成管理循環，與橫向組織管控互補，構築縱橫兼具的安全守護網絡，是風險預防與緊急應變核心角色。

融入創生文化 讓員工成為守護安全的夥伴

在智慧化管理方面，日月光積極導入AI與數位化技術，突破傳統職安衛管理瓶頸。公司強調「創生」理念，透過創新思維與設計模式，使現場管理工作更到位、更有效，推動安全文化從監護、自護、互護逐步升級至創生階段。

公司同時鼓勵員工主動反映遇到的問題，推出「舉手文化APP」，提供員工便捷通報管道，經確認後立即改善並回饋當事人，讓員工切實感受到公司對安全與健康的重視。

在具體應用方面，公司建置了化學品整合管理平台，實現化學品在廠區全生命週期監控，顏處長解釋，平台連接供應商提供的安全資料表（Safety Data Sheet,



▲ 日月光透過高層走動式管理及樓長每日巡檢，打造由上而下、由下而上雙向循環的安全文化。

SDS），搭配即時偵測系統，實現全流程監控與即時化管理。AI結合CCTV系統，針對貨物運輸、逃生通道阻塞等動態風險進行主動監測，並推播警示給相關主管，確保迅速改善；AI亦應用於防護具穿戴監控，及時判斷是否正確佩戴，確保作業符合標準作業程序。

這些智慧工具顯著提升管理效率與風險預知能力，使公司能主動預測風險，且化學品管理平台與現場圖資訊結合，可在與外部單位聯合演練時，即時提供危害點及化學品站點資訊，強化應變決策與現場指揮調度，降低意外發生可能。

讓員工無後顧之憂 企業照護的深度實踐

在員工身心健康管理方面，公司以人因性危害鑑別為基礎，結合跨領域專家對中高風險區域進行務實改善。顏處長分享，日月光將關懷延伸至家庭層面，設立三好幼兒園與日照中心，幫助員工減輕子女與長者照顧壓力，員工們只要一趟車，就可以帶著長輩或子女一起出門，幼兒園與日照中心也會配合員工的上下班時間，讓員工們不用再苦於奔波接送，可以無後顧之憂地投入工作。

顏處長表示，「以人為本」是日月光所有安全管理設計的核心理念，並將安全視為「回家唯一的道路」，透過多層次關懷與安全文化建構，激勵員工積極參與安全自護與健康管理，打造安全、健康、穩定且高效率的工作環境，促進企業永續發展。

以人為本、安全為先 勤美股份有限公司獲大型企業標竿獎

勤美股份有限公司（以下簡稱勤美）長期以「以人為本、安全為先」為核心理念，從高層親自帶領安全管理到導入TOSHMS與ISO等系統化運作，持續加強安全文化根基，同時透過AI應用、數位教育訓練與設備改善，連年維持零重大職災、FSI指標更優於業界，多年的努力終在今（2025）年國家職業安全衛生獎嚐到甜美果實，拿下「大型企業標竿獎」。



高層承諾領航 安全文化落實於日常

勤美由鑄造業起家，深知職業安全是企業永續發展的基石，高層在職安衛管理上展現了高度承諾。勤美金屬成型事業處長曹力仁（以下簡稱曹處長）表示，勤美由總經理親自參與簡報與系統推動，讓安全成為日常管理的重要環節。無論是每週會議、每月月會、每季安委會，或每日巡檢的每一個時刻，都會依廠內發現之職安、環境面的隱藏風險進行討論與改進。

曹處長說，公司積極推動教育訓練，讓員工從將「安全」內化為職場日常，強調「安全不是一時，而是一種習慣」，因為職安文化無法在短時間內養成，而是要讓它成為一個習慣，才能杜絕危險動作的發生。

身為鑄造產業的一員，勤美決心扭轉外界對3K產業「危險、辛苦、骯髒」的刻板印象，因此很早即導入TOSHMS、ISO系列等多項管理系統與驗證，以外部

輔導與內部自主管理雙軌並進，逐步提升安全文化與作業環境品質。多年來，公司持續編列軟硬體改善預算，將安全納入生產效率與環境優化的整體考量，讓員工真正感受到改善成果。

零職災紀錄背後 是全員安全意識的展現

近三年來，勤美維持零重大職災，FSI指標更持續優於業界平均。曹處長分析，這源於公司高密度的教育訓練、全面的作業危害告知，以及對社會重大職災案例的即時借鏡與導入，培養員工辨識風險與預防能力。

曹處長說：「只有讓員工了解風險的傷害性、具備辨識風險的能力，才能避開風險以至最後改善風險」，從源頭管理杜絕風險。當全員具備風險控管意識，安全自然能成為共同語言。

此外，考慮員工身心健康與關懷及人因輔具等可以減少疲勞，公司投入1.5億

元改善集塵、研磨、自動化、照明等設施，讓工作環境更潔淨、明亮，粉塵暴露與人因作業風險大幅降低，員工身心健康與專注度同步提升，進而帶動生產效率與整體安全品質的雙重成長。

AI 與數位轉型 打造智慧安全新格局

勤美順應科技潮流，積極導入 AI 視覺辨識、手機 APP 自動檢查與數位教育訓練。曹處長分享：「廠區順應時代進步，必須跟上腳步，持續應用磨合工具」，AI 系統能有效降低點料錯誤率，減少因盤點、搬運而產生的割傷或人因危害；手機 APP 檢查則即時掌握設備狀況，取代繁瑣的紙本紀錄。

此外，數位教育訓練結合 AI 語音技術，能自動生成多語版本課程，讓本地與外籍員工都能同步學習，也減少教學人員的重複性上課，將主講交給數位課程，教學人員可以補充更多應用於廠區及生活中的知識，提升學習效率。

同時，公司正積極評估導入能源管理系統，期望透過智慧化監控降低能耗、提升效率，朝向低碳永續的智慧製造目標邁進。

以人為本 打造友善與信任的企業文化

曹處長說，勤美的安全文化不僅體現在制度，更深植於對人的關懷。公司提供優於《勞動基準法》的家庭照護假、生理假、育兒津貼與結婚補助等多項福利，呼應低生育率與家庭照護需求。並鼓勵員工

提前規劃有薪休假，讓工作節奏與生活平衡兼顧。公司相信，當員工能安心照顧家庭、維持身心健康，自然能以更高守規性與專注度投入工作，形成效率與人性兼顧的良性循環。

產官學共榮 以行動實踐永續與社會責任

作為同業公會的安全衛生核心企業，曹處長指出，勤美始終以開放合作的態度推動產官學交流。公司不僅開放廠區供學界參觀與實習，讓學生親身體驗安全文化，也與業界共享最佳實務，共同提升整體水準。與政府機關間，勤美保持良性溝通，不僅配合法規推動，也回饋業界實務意見，協助政策研議更貼近現場需求。

在社會責任與永續發展面向，勤美更主動回饋社區，提供 AED 及消防訓練資源，邀請居民共同參與防災教育。展望未來，公司期許持續邁向「零工傷」的終極目標，並成為學習共享的園地、人才培育的平台與社會貢獻的公器，讓安全、關懷與永續成為企業最堅實的底蘊。



▲ 勤美將安全內化為職場日常，讓勞工充分了解職安風險的傷害性，才能從源頭杜絕。

創新與實踐 建上工業打造中小企業職安標竿

從職業安全衛生優良單位到國家職業安全衛生獎（以下簡稱國家職安獎）中小企業標竿獎，建上工業股份有限公司（以下簡稱建上工業）以創新與實踐並行，建置安全教育道場導入VR實境訓練，推動虛驚提案制度與多項員工福祉措施，同時帶動協力廠安全交流，打造全方位零災害職場，展現中小企業在安全管理上的決心與實力。



持續自我超越 建上工業職安精進之路

建上工業為汽車、機車零件製造商，在提供各式在地化優質服務的同時，也長年深耕職業安全衛生領域，展現穩健且持續精進的安全管理成果。自 2016 年起積極參與職業安全衛生優良單位評選，連年獲得佳績，2018 年更在台中市政府勞動檢查處推薦下，榮獲國家職安獎「傳統產業投資特別獎」。

在取得國家級肯定後，建上工業並未因此停下腳步，經過三年扎實的準備，於 2022 至 2023 年間再度連續獲得職業安全衛生優良單位肯定，並在去（2024）年榮獲職業安全衛生五星獎、今（2025）年更拿下國家職安獎「中小企業標竿獎」，成為民營企業中的職安典範。

落實系統化管理 創造安全文化

建上工業表示，能獲此殊榮，關鍵在於不斷提升安全水平與系統化管理。建上

工業在安全體系、教育訓練、員工健康管理、承攬商管理、職場環境改善、健康保護與工傷預防等各面向全面推動，將安全理念深植企業文化。藉由積極參與國家安全獎項，不僅驗證公司推動成果，更透過評審肯定獲得推動能量，形成良性循環。

在安全文化推廣上，建上工業於 2014 年設置「安全教育道場」，作為推動安全文化與教育訓練的重要基地。此設施不僅強化員工的安全意識與技能，更肩負傳遞安全文化的使命。建立安全教育道場的初衷有三項，一是提升企業安全文化，讓每位員工透過親身體驗強化安全意識；二是使安全知識標準化並廣泛傳達，涵蓋員工、承攬商與供應商，促進產業間安全交流；三是推動實務體驗式教育，藉由模擬實際事故與災害，培養人員危害辨識與應變能力，預防事故發生。

隨著科技演進，公司近年導入 VR 實境設施，開創沉浸式職安訓練新模式，透過 VR 模擬，學員能在無風險的情境下進

行高擬真操作，提升危險意識與技能熟練度，進一步強化企業安全文化。建上工業表示，這套創新訓練系統除提供內部教育外，也開放承攬商、同業、學生及政府單位參訪，展現企業在社會責任與產業共享上的積極作為。

四大改善策略 全面優化作業環境

為確保職場環境安全，建上工業每年持續編列安全經費，投入四大改善方向。首先是「安全巡檢與虛驚提案改善」，公司為提案者提供獎勵金並舉行表揚活動，鼓勵員工主動發現問題、提出改善方案，並投入經費立即改善，形成良好的安全競賽氛圍，有效提升員工危害辨識能力與安全文化深度；其次在「作業環境改善」方面，公司設置大型風扇與定時灑水器，有效降低高溫環境，並導入自動噴塗機械手臂，取代人工操作以減少有機溶劑暴露，進一步消除健康風險。

第三則是「教育訓練改善」，公司逐年增加訓練預算，持續建置體驗式教材與設備，提升員工學習效果與安全意識；最後在「過負荷改善」方面，建上工業導入AGV無人搬運車，減少員工疲勞、提升生產效率，實現安全與效率並進。

公司在福祉制度上也展現人本關懷：提供每日免費午餐、防暑物資與下午茶點，補充員工體力；全體員工享有每年一次健康檢查；每年定期檢查員工機車胎紋並提供母公司建大輪胎購買優惠；每年8月一週有薪長假；並針對員工參與客戶公



▲「安全教育道場」是建上工業推動安全文化與教育訓練的重要基地，將安全理念深植於企業文化中。

益活動等行為另給予獎勵。這些措施全面提升員工的工作滿意度與幸福感，促進身心健康。

大廠帶小廠 攜手夥伴提升職安韌性

此外，建上工業也同樣重視外部夥伴的安全管理，積極推動「大廠帶小廠」的安全交流機制。公司設有協力會組織，每年針對安全、健康與環境保護等議題舉辦講座課程，並邀請協力廠商見習觀摩，透過交流相互提升。

公司也安排專責人員至協力廠實施安全巡視與火災預防點檢，提供改善建議與輔導，協助夥伴廠商落實安全管理。未來，公司將持續深化與協力廠商的合作，分享成功經驗與管理制度，共同邁向零災害的目標。

一路走來，建上工業以堅定的信念推動安全文化，從內部制度到外部協力、從基層教育到科技導入，展現民營企業的決心與行動力，更以實際作為詮釋「安全即是企業的永續競爭力」這項信念。

人性、制度、科技 台塑旭公司將安全管理融入組織文化

台塑旭彈性纖維股份有限公司（以下簡稱台塑旭）在推動職業安全衛生時，以人性化、制度化與科技化三大軸線作為基礎，持續把職安衛精神內化於組織文化之中，透過全方位員工照護、制度落實、科技應用及智慧監控的整合，台塑旭成功將安全管理從被動遵循轉為主動參與，讓零職災不只是短期指標，而成為可持續的長期目標。



台塑公司 1998 年與旭化成株式會社共同成立「台塑旭彈性纖維股份有限公司」，主要產品以彈性纖維與聚四甲基醚二醇為主，公司人數約 80 餘人。台塑旭雖為百人以下的中小型公司，但職業安全衛生管理仍比照大型企業，近年公司導入 TOSHMS、ISO 45001 與 GRI 403，整合為一致的職安衛管理系統。

落實制度化 由上而下持續改進

台塑旭資深經理張光恩（以下簡稱張資深經理）表示，在制度導入方面，台塑旭強調「由上而下」的承諾與責任落實，公司高階主管不僅提供資源支持，更將職安衛績效納入主管考核與部門 KPI，確保制度推動有明確方向。在制度執行過程中，公司透過跨部門稽核、定期檢討會議及教育訓練，持續追蹤各項措施執行成效，形成從制度設計到現場落實的完整管理閉環。

台塑旭近 3 年職災傷害率為 0，遠低於同業 0.15。張資深經理解釋，公司將所有作業標準化，並邀請現場人員參與 SOP

制度修定，使作業流程兼顧效率與安全。教育訓練不僅包含課程教學，更要求員工到現場進行模擬與實作，主管會確認每位員工都能依規定操作；同時，公司定期進行危害評估與風險辨識，針對設備更新或製程改善所帶來的新風險，透過全員腦力激盪提出改善方案，並藉每月「工安環保日」提醒員工安全的重要性，形成持續改善的安全文化。

融入智慧監控 減少人為疏失

近年台塑旭積極開發 SOP 雲端平台、AI 電子圍籬與影像辨識等科技，將新興科技逐步導入職業安全衛生應用，提升管理效率與精準度。張資深經理表示，公司內部聯繫最擔心會有資訊落差，透過雲端平台集中管理 SOP 文件與教育訓練紀錄，可確保各單位使用皆為最新版本，同時提供操作影片輔助訓練，使學習更直觀。

智慧監控與風險預警，可以實現即時防護，減少現場職安同仁的盲點，公司因此建立全天候、精準且數據驅動的風險預

警機制，確保事故發生前就能落實安全規範，避免事故發生。張資深經理舉例，AI電子圍籬與影像辨識技術可即時監控高危作業，例如槽車灌裝作業，系統能判斷員工是否正確佩戴安全帶（帽）或護目鏡，若發現異常，立即推播通知主管，減少人為疏忽風險；又例如在高噪音作業領域，台塑旭導入超音波氣體偵測器與影像監控系統，克服傳統依賴感官巡檢的限制。張資深經理解釋，微量氣體洩漏在噪音環境中難以察覺，但透過超音波技術，公司能即時定位洩漏點，避免安全事故，也同時降低能源浪費。

從健康出發 把安全延伸到每一天

除了制度與科技，台塑旭也重視員工健康與福利，將安全延伸至個人健康管理。張資深經理表示，公司深知再先進的制度與科技，都必須建立在良好的員工關係與正向文化之上，員工照護與企業文化正是公司長期能維持安全績效的核心基礎。



▲ 台塑旭重視員工的健康與福利，會定期舉辦促進健康生活的講座與活動，協助員工建立良好習慣。

台塑旭提供優於法規的健康檢查與諮詢服務，護理師主動追蹤異常項目並提出專業改善建議，員工及家屬於長庚醫療體系就醫享有費用減免，使健康保障更完整。所有健康紀錄與活動資訊都整合在「健康雲」系統中，讓員工能隨時掌握自身狀況。此外，為促進健康生活，公司定期辦理講座、體能活動與減重競賽，協助員工建立良好習慣。

在管理上，張資深經理認為，公司以穩定的薪資政策與透明的人力資源管理制度提升員工的心理安全感，使員工不會因擔心工作不保而隱匿健康或安全問題，避免對安全造成生理或心理的負面影響。對於健康異常需調整職務的員工，公司以彈性調整、留職停薪等方式提供支持，讓員工能安心休養，恢復後再回到職場，這樣的制度讓員工真正感受到企業的重視，也提升對安全政策的認同感與配合度。

超越指標 讓零職災成為企業日常信念

台塑旭以多面向串聯，形成公司獨特且具韌性的職安衛管理模式，以制度提供標準、科技提升效率，融入智慧監控提前預警、創造文化讓制度被接受，而員工照護則讓安全真正成為共同的價值。正因如此，公司得以將安全管理由「要求」轉變為「自發」，使零職災不再是短期指標，而是成為企業文化的重要部分。