

# 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，而是成為企业文化的重要部分。