



職安衛領域奧斯卡 「國家職業安全衛生獎」樹立典範

邱琮皓 | 採訪撰文

為表揚職業安全衛生之標竿企業與個人楷模，勞動部每年都會舉辦有職業安全衛生領域的奧斯卡之稱的「國家職業安全衛生獎」，以鼓勵企業推行職業安全衛生工作，並透過分享得獎單位與人員之相關經驗，持續提升國內職業安全衛生水準，帶動建構勞動環境安全健康之風氣，作為各界觀摩與學習的最佳典範。

國家職業安全衛生獎辦理迄今，已有超過83家企業18位個人獲獎並且接受表揚，勞動部職安署官網專區也有設置相關優良事蹟。

五大獎項 鼓勵各類企業投入推動職安衛

國家職業安全衛生獎設有「企業標竿獎」、「個人奉獻獎」，與「中小企業特別獎」、「傳統產業投資特別獎」及「勞動健康特別獎」共計五大獎項，其中標竿型的「企業標竿獎」及「個人奉獻獎」主要是為了樹立企業及個人學習典範，而鼓勵型「中小企業特別獎」是為了鼓勵國內200人以下企業積極推動職業安全衛生，「傳統產業投資特別獎」為鼓勵傳統產業挹注資源改善工作環境，「勞動健康特別獎」則是為了鼓勵企業持續運用各種創新方法、促進勞工身心健康。

為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生工作、有效降低職業災害發生率，《勞



《職業災害保險及保護法》第 16 條第 4 項規定，勞工保險職業災害保險費率須參採職業安全衛生之辦理情形，將投保單位最近 3 年職業安全衛生管理績效及職業災害發生情形納入計算，其中獲得「國家職業安全衛生獎」企業，職業災害保險費率可連續 3 年減收最高之 20%。

各界努力有目共睹 職災千人率創新低

「111 年國家職業安全衛生獎」於 2022 年 10 月 20 日盛大舉行，勞動部部長許銘春在致詞時特別提到，我國職業災害千人率自 2.953 持續下降至 2.469 的歷史新低、降幅達 16.4%，相當於減少 1 萬 5 千人次的職業災害給付案件，這是不容易的事，希望透過頒獎來肯定企業及個人長期致力於安全健康職場所付出的心血及展現的績效，更期許得獎者引領其他企業能持續精進職業安全衛生文化，與勞動部一同為國人創造更優質、更安全的勞動環境而繼續努力。

本年度的國家職業安全衛生獎，共有 13 家企業得獎，其中獲得最高獎項「企業標竿獎」的台灣康寧顯示玻璃股份有限公司、台灣美光晶圓科技股份有限公司、台塑勝高科技股份有限公司、星能電力股份有限公司及台灣積體電路製造股份有限公司等 5 家指標企業，共同特色就是將安全核心價值落實在每個工作細節，運用智慧化的監控系統精

準掌控風險，嚴格管制承攬商的作業安全，同時也關懷員工身心健康，打造優質的勞動環境。

在「中小企業特別獎」中，獲獎的台灣羅門哈斯電子材料股份有限公司與新鈺生技有限公司，從高階領導階層開始重視安衛文化，公司投入相關經費，運用風險管理手段，有效降低職業業災害；在「傳統產業投資特別獎」部分，獲獎的中國鋼鐵結構股份有限公司、建大工業股份有限公司與台灣矢崎股份有限公司，這些企業近年投入近億元，扭轉傳產的老舊形象，改善高溫、噪音環境、人因危害防治成效良好；「勞動健康特別獎」為醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院、玉山商業銀行股份有限公司及和泰興業股份有限公司，同樣也在勞動健康促進、友善職場、母性健康保護措施等方面都發揮創意，貼近勞工的需求、有效提升勞動環境。

安全、安心、安穩 勞資齊心完善職安衛

勞動部強調，企業用心推動職業安全衛生，勞工才能工作平安健康，期盼每位雇主能用心將勞工視如家人，齊心為企業創造更多價值，期許未來能透過更多跨界合作，完善我國職場安全衛生工作，所有勞工朋友能夠「安全」、「安心」及「安穩」的在職場上打拚。



持續深耕 台灣康寧：員工安全是最重要的核心價值

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司為全球材料科學的領導供應商之一，超過170年來致力於結合其在玻璃科學、陶瓷科學及光學物理方面的專業知識，以及深厚的製造與工程能力，開創了許多改變人類生活的發明。在台灣成立這20多年來，擁有近4000名員工，為目前台灣投資金額最高，且佈局最完整的外商之一。

員工安全一直是台灣康寧最重要的核心價值之一，公司的成功需要仰賴所有員工的投入與貢獻，每一個員工都是公司最重要的資產。康寧一直以來秉持安全優先的理念，在員工安全及健康上付出了許多努力，促使台灣康寧獲得2022年國家職業安全衛生獎的企業標竿獎。



主管承諾到員工付出 安全是每個人的責任

提供安全健康的工作環境，是一個企業的責任也是義務。台灣康寧認為要做好安全衛生有兩個關鍵因素，包括「主管對安全的承諾」與「員工的全員參與」。台灣康寧各廠均設有中央安全衛生委員會，每月由廠長親自主持會議，針對法規異動、事故宣導或是虛驚事故等改善方案進行討論。對於特殊的作業及議題，則會由各領域的主管及專業人員組成分科會，提供相關經驗與建議，進行跨部門的整合。除了安環部制定全廠的安全衛生管理計畫外，各部門也必須提出年度計畫，並在中央安全衛生委員會中追蹤進度。

「從廠長到基層員工的年度績效考核，都與安全指標連結。」台灣區安環部經理呂逸群表示，在台灣康寧，安全是每個人的責任。建立互助的安全文化，必須藉由所有員工的參與，從主管的承諾到各級員工的付出，缺一不可。

安全文化深植心中 實現在日常行為

為了鼓勵員工的參與，台灣康寧推出了許多安全獎勵活動，例如員工們若提報現場的不安全行為、環境，公司即會給予員工獎金、獎品等獎勵。一開始同仁們擔心變成「廖北仔」，但透過不斷培養員工的正確觀念，提升安全意識，我們花了將近5年的時間讓同仁卸下心防，踴躍地提出各種現場安全觀察結果，並參與改善，從被動參與到主動出擊。

安全工時是台灣康寧的安全指標之一，呂逸群解釋，安全工時指的是在這段時間內沒有發生損失工時的傷害事故。台中廠在去年三月達成5千萬安全工時的里程碑，代表有整整10年沒有發生嚴重的失能傷害事故，為了紀念這里程碑特別製作乖乖聯名紀念包；台南廠達成千萬安全工時，則結合公益團體與在地農民，提供平安米的紀念品發送給每一位員工。「我們希望藉由這些活動能將安全文化深植在每個人的心中，並實現在日常的行為」。



▲ 導入「指差呼喚」到堆高機作業

台灣康寧在現場的搬運操作上，一直以來採取最高的安全作業標準，將日本新幹線「指差呼喚」落實在日常堆高機作業中。呂逸群解釋，在過去曾發生過數起堆高機相關的意外事故，並造成人員、財產損失，因此對堆高機作業的安全更加重視，例如要求運送大尺寸玻璃的堆高機作業，一定要兩人共同作業，一人駕駛，另一人引導指揮。同時也透過工程控制，例如加裝環景警示裝置、鷹眼攝影裝置，降低操作人員的視線死角，以此提升作業環境安全。

透過不斷地改進，台灣康寧的可記錄事故率（Total Recordable Incident Rate, TRIR）逐年下降，台中廠TRIR從2008年0.60到2022年已降至0.07；台南廠則從2008年0.15到2022年已降至0.08，換句話說，台灣康寧的員工將近快4千人，一年發生的可記錄事故不超過3件。

推動健康與防疫實務 鼓勵同仁踴躍參與

台灣康寧與台灣這片土地一起打拚、共同成長，除了建立安全互助文化外，更推動健康與防疫實務。康寧制定「24/7健康計

畫」，鼓勵員工每天24小時、每週7天都能有健康的行為。公司提供優於法規的年度健康檢查及免費流感疫苗接種等，並舉辦多樣化的健康促進活動。2022年更推動健康滿分的活動Happy Life，透過集點方式鼓勵員工參加健康活動；另推出年度達標獎，同仁跟醫師或護理師討論目標後，在4個月內達到目標，即可得到獎金。

COVID-19疫情期間，台灣康寧除成立台灣區防疫小組，時時監控疫情變化並提出相應的防疫措施，包括廠內的分區辦公、員工疫苗獎勵措施、外部訪客／承攬商的防疫管理措施、宿舍住宿員工的防疫管理等，並購置快篩劑、制定相關工廠必要防疫管制措施，以保護未被感染的員工。

台灣康寧持續推動安全衛生的工作環境，呂逸群表示，今年將關懷員工的心理壓力作為健康促進的重點，並加強員工CPR與AED的醫療緊急應變教育訓練。台灣康寧透過持續不斷地強化安全衛生管理系統，打造安全健康的工作環境，讓每位員工都能平安健康。



▲ 員工的安全與健康是企業的責任

尊重生命、落實五安五一 星能電力讓職安衛成為一種 習慣與文化

星能電力股份有限公司彰濱電廠為營運近20年的民營電廠，公司以經營頂尖的專業電廠及幸福職場為願景，透過良好的職安衛管理制度與「五安五一」安全文化，營造零災害、零風險的工作環境，以落實尊重員工生命及公司資產維護，實踐公司效率、安全、永續與創新的理念與價值。



五安五一 建立零災害、零風險環境

在職業安全衛生上，星能電力以「五安五一」建立零災害、零風險之工作環境，五安包括在職場上的「工作安全」、使用的車輛機具要注意「交通安全」、「設備安全」才能開啟使用、「資通安全」避免智能化系統遭駭、及確保文件資料正確的「行政安全」；五一包括「一定位」心要到、「一指令」腦要到、「一複誦」口要到、「一操作」手要到、「一回報」作業完成後一定要回報。

星能電力彰濱電廠廠長吳宗凱表示，職業安全衛生要做得好，教育訓練跟推行不可少，目的是為了讓員工增加專業知識、提高危害辨識與擬定風險控制措施的能力，更希望能運用至日常生活中，利用相關知識與技巧來減低危害。他說，在廠內建立安全衛生資訊平台，將所有教育訓練資料、管理程序表單、工安案例分享、法規更新資料都同步更新在知識管理平台與電子公布欄上，藉由這些措施，配合有計劃的教育訓練，再加上時時耳提面命、頻繁地走動管理，「讓職安衛變成一種習慣」，進一步形成安全文化。

建置安全衛生管理系統 確保員工 瞭解職務風險

由於電廠工作的職務分工是很明確的「一個蘿蔔一個坑」，建立起標準作業流程變成是非常重要的工作，因此星能電力也建置安全衛生管理系統，實施風險評估，從人員、機具、設備、原料、材料、作業方法等各層面，來實施風險管理及承攬管理。吳宗凱說，除了安排每個員工要去上共同職安衛常態性課程外，為了確保每一個員工都了解自己職務上的風險，公司會安排該職務特別需要注意的危害辨識、風險評估與風險控制教育訓練。



▲ 實施走動式管理。

隨智慧化、數位升級浪潮，吳宗凱表示，建置智能化管理系統、智能設備、監視預警系統，可以妥善管理各種物料、文件資料，當設備出現異常狀況時，可以及時通知設備管理人員，此時管理人員可以透過系統隨時查核機械設備運轉狀況，同時也可以運用智能化統計數據來分析設備運行情況、設備維修保養生命週期、增加設備運轉的安全。

吳宗凱指出，透過數位巡檢，累積現場狀況建立系統設備的運行歷史紀錄，利用大數據比對跟驗證，可以即時處理偏離異常狀況，並建立預警系統，當設備異常運轉時會發送訊息，讓管理人員及時了解狀況，降低潛在的風險與危害。

將承商視為員工 形成重要安全文化

星能電力對大小承包商也有同樣的職安衛要求，入廠工作承攬人員都要接受教育訓練，清楚了解注意事項、可能危害與潛在風險。吳宗凱解釋，「這是一個廠的文化，進來工作的人就會感受到這個責任」，公司也把協力廠商們當作生命共同體，從互助互利的立場來注意工作安全。不僅加強承攬商的照顧責任，提供專屬辦公室、休息區、廁所，並邀請承商參加廠內各類活動，更讓承商在工安會議上可以參與安全提案及獎勵措施。

在職業安全上有嚴謹的規定，但星能電力在衛生福利上卻有符合員工需要的彈性，包括基本提供舒適的辦公環境、員工用餐環境，如廁環境、員工宿舍、員工

休憩與舒壓區等，女性友善環境、性別友善廁所，及各項無障礙設施，彈性上下班工時，提供優質的年度健康檢查，定期安排專業的職醫職護給予同仁健康諮詢與指導，並辦理各項健康教育訓練及健康促進活動。

傾聽員工需要 福利彈性又貼心

最特別的是年度健康檢查福利，吳宗凱說，員工的健康檢查福利不管在項目、頻率都優於法規，甚至在員工的建議下，還可以個人申請挪用健檢費用，也就是將每人每年8千元合併為2年一次1.6萬元的高階健檢。不但可以選擇更高規格的健康檢查，同時也可以針對員工個人擔心的項目進行深度檢查。

星能電力以員工為公司重要的資產、用心傾聽員工的聲音、把員工的需求作為福利，透過建構幸福、快樂、職安衛雙贏文化的具體措施，來關懷所有的工作者，讓每一位員工都在安穩、安心、安全及健康的環境下工作，朝向打造友善、和諧、安全、幸福的職場邁進。



▲ 調整檢查水質自動取樣化驗系統。



營造業職安衛最高榮譽 優良工程金安獎提升施工文化

邱琮皓 | 採訪撰文

「優良工程金安獎」為營造業職業安全衛生的最高榮譽，勞動部第16屆優良工程金安獎於2022年11月舉辦頒獎典禮，主題為「基石穩紮 群安造極」，希望透過獎項激勵營造工程落實安全衛生管理，奠定我國營造安全基石，樹立學習標竿與典範，形成國內整體施工安全文化，持續提升國內營造工程之施工安衛設施及管理水準。

列稽查重點 營造業植栽千人率創新低

營造業在世界各國的所有產業中，都是具有高度職業災害風險的產業，在台灣也不例外，我國營造業職業災害千人率亦

為各業之冠。為積極降低營造工程職災，勞動部近年來將營造業列為依法勤查嚴罰的重點對象之一，同時也致力於相關輔導與改善既襪，這也促使營造業職災千人率由2014年的12.015，降至2021年8.604，7年間的降幅達到28.39%，寫下歷史新低紀錄。

為進一步鼓勵營造業建立職業安全衛生文化、帶動業界間教學相長，勞動部推動「優良工程金安獎」選拔活動，期望藉由獎勵來樹立業界學習標竿，推動職業安全衛生優良之工程及人員、發掘優質的施工團隊，迄今計有478件工程參選，其中並有114件工程獲得優等以上之獎勵，已在業界獲得熱烈響應。

擴大中小型營造工程 施工安全文化 續推廣

勞動部2022年特別擴大中小型營造工程參選範圍，下修工程進度至20%以上未達80%者即可參選，及提高獲獎優良人員獎勵至新臺幣5萬元，以鼓勵中小型工程及優良人員共同來參與評選活動，將營造業施工安全文化推廣至每一項大小工程，保障營造工作者安全與健康。

實地評選參選工程 首次夜審國道夜間 施工

優良工程金安獎評選作業主要經由專家學者所組成之評審團，採初審及決審兩階段評審，針對工程期間安全衛生施工表現予以評分，同時也會啟動實地評審。勞動部職業安全及衛生署（下稱職安署）指出，實地評審主要針對工程期間安全衛生施工表現予以評分，重點將著重在工程團隊是否於施工期間持續性完善施工安全設施、工程規劃階段實施風險評估、選用安全工法、施工階段落實安全衛生管理、建立職業安全衛生管理系統等，也鼓勵團隊主動具體展現各種工程防災成效，爭取年度優良工程金安獎工安典範。

優良工程金安獎自2007年迄今已第十六屆，本屆報名參選工程踴躍，通過資格審查參選工程共有57件、優良人員計有64位，更首次有國道養護單位以夜間施工工程報名參選。職安署表示，為實際瞭解該工程夜間施工之安衛管理，金安獎評審委員特別排除困難、在有效控制風險的情形下，夜訪施工現場，這也是史上頭一遭進行夜間實地評審。

優良企業引領工安文化 樹立營造標竿

經評審團評審後，公共工程組工程類共有1件特優、10件優等、16件佳作工程獲獎，民間工程工程類有1件優等、2件佳作，優良人員總計有12位人員得獎，包括6名公務機關與6名民間工程管理人員。

職安署特別介紹今年勇奪特優獎項的「台9線325K+900~328K+800瑞豐永安段道路拓寬工程」，該工程充分運用風險評估及各項新科技、選用應地制宜的安全工法、規劃必要的安全衛生設施，並在施工階段落實安全衛生管理，嚴格要求勞工的作業安全及健康，成為本年度優良工程金安獎工安典範。

勞動部表示，這次獲獎工程及人員所具備的共同特色，就是將「安全衛生核心價值」融入工作環節，安全與健康的工作環境是職場主流價值，也是勞工的基本權利，為了獲獎工程團隊的安全衛生優良作法、重要觀念，能夠全面推展，讓勞工朋友可以在更安全、更健康的環境下工作，職場環境盡善盡美，本期台灣勞工也將介紹2名優良工程人員，分享職業安全衛生管理經驗，一棒接一棒將台灣營造工程文化提升至更高層級。





扭轉職業形象 桃園市政府 新建工程處長曾清祥期許營 造業有質感

曾清祥為營建工程科班出身，過去在地方參與過大小工程，在進入學校任職後，開始接觸到大品牌廠商，發現在高標準下「工程也可以很精緻」，讓他希望扭轉營造人員灰頭土臉的形象，從體質開始做改變，「希望營造人員談到自身職業時，也可以走路有風」。

具備土木工程、大地工程技師執照，曾清祥同時擁有職業安全衛生管理員證照，來到桃園市政府新建工程處（下稱桃園市新工處）後，開始鼓勵同仁們考取安衛雙證照，也就是營造業甲種業務主管與台灣職安卡。截至2022年底，擁有雙證照者更是來到65%。

經驗量化 設立工程數據暨職業安 全衛生中心

新工處每日出工數至少2,000人，曾清祥的隨機式「走動式管理」也累積逾600次的工地走動。為了將經驗量化為大數據管理，他設置全國首例的「工程數據暨職業安全衛生中心」任務編組，親自擔任職安中心主任，串連數據資訊組、數據應用組、職安衛政策組與職安衛執行組，並橫向與桃園市政府勞動檢查處合作、將轄下成員組織成區域聯防體系，讓成員能夠聯防及互助。

曾清祥表示，職安中心與勞檢處、勞動部職業安全衛生署也逐步聯繫成為團隊，「職安署有很多運用智慧化的新科技方式」因此不時邀請職安署蒞臨指導職安會議宣導最新的政策法令、同時也分享相關科技新知，新工處也更進一步與勞檢處簽訂安全伙伴，成為桃園首創政府機關主動跨機關合作的單位。

職安中心已執行4年，據統計職安平均分數從82.61分提高至85.83分，顯示承商安衛水準提升，平均缺失類型、平均媒介物類型、甚至缺失總數等，都明顯下降，代表落實承商安衛管理看到成果。

推動科技管理 營造應用更聰明

隨科技進步，曾清祥也開始推動科技管理，結合創新科技來讓工安巡檢、安衛推廣、災防技術變得更聰明。以全國首創的即時視訊巡檢機制為例，邀請專家學



▲ 走動式管理 – 與施工團隊討論執行情形。

者、勞檢處對高風險工項作業以即時視訊來督導，達到工地管理零距離的目標；全民督工平台暨安衛推廣示範特別挑選在桃園市指標工程「桃園市立圖書館新建總館暨停車場興建工程」工地內，更是拉近營造業的職業安全衛生與民眾距離。

同時，曾清祥也推動BIM落實於施工安全檢討及施作，將桃園市草漯地區第一、三、六區開發單元市地重劃統包工程作為全國應用BIM技術導入市地重劃統包工程的先例，運用模型來模擬橋樑吊裝作業施工風險、輔助檢討施工中的安全防護措施，這一工地也獲得公共工程金安獎肯定，其後又將BIM技術應用在桃園市立圖書館新建總館暨停車場興建工程統包工程，解決了館內特殊弧形開口造型Eco Tube採光井在搭設施工架時，可能會遇上過多的開口問題，未來也將結合更多科技技術、讓更多工地應用受惠。

打動大老闆 舉辦高階主管座談會

為說服承商老闆們一起改善職安衛措施，曾清祥近年已與勞檢處聯合舉辦3場高階主管座談會，與會人數高達165位、施工團隊高階主管出席50家。他說，在說服大老闆同意把錢花在職業安全衛生的改善後，接下來的改善與要求都會更容易。

接著，他積極透過營造業北區職業安全衛生促進會等單位，找到更多願意改善營造業的廠商，成立區域聯防，目前聯防計畫已有28組團隊參與、進行24次稽查、10場教育訓練、3場防汛救災演練、以及6場工作會議，期望能集結大家力量、強化緊急救災應變能力，提升大環境水準。

曾清祥認為，改變職安文化是需要循循善誘的，透過團體的力量引導承商們開始對職安衛有一點想法，甚至鼓勵承商們報名金安獎選拔。他笑說，因為新工處給承商的基本要求已達參賽標準，所以不少優秀的承商一參賽就抱獎而歸，這也激勵承商形成一種向上的氛圍，「改變工地文化就從我這邊開始做起」。



▲ 推廣同仁取得雙證照 – 新工處辦理台灣職安卡教育訓練。



首重教育訓練 楊俊隆盼營造業雇主把員工視如己出

春原營造職安室課長楊俊隆職安資歷長達27年，以建築專科背景進入職場之後，因緣際會下考取了勞工安全衛生管理乙級技術士證照，同時也是公司裡面第一位乙級技術士，當時國家開始重視營造業的安全衛生，不少工地因為違反規定而停工，因此長官將他轉任為專任的職業安全衛生人員，也引起了他對職業安全衛生的興趣。

行業特性、缺協調 營造業成高職災行業

營造業普遍是大家認為高職災發生率的行業，楊俊隆表示，營造業主要環境特性、工程型態、高流動性、層層轉包等四大特性。「環境特性」，營造業是靠天吃飯的重體力工作，露天作業深受環境影響；「工程

型態」則因委外施工、發包承攬，總包商過去常不易掌握進度、不確定性高；業界普遍缺工缺料，人員「高流動性」也影響勞工安全意識，導致管控不易；「層層轉包」的特型讓工地內有很多包商共同作業，不同作業可能會讓上下作業互相影響，危害作業相互干擾，例如動火作業如果太鄰近可燃性物質就會有發生火災爆炸的疑慮。

全員皆安衛 預知風險、先知先覺

楊俊隆專職於職安管理實務工作27年，長期參加各種安全衛生專業訓練，取得各項職業安全管理證照，在職業安全衛生觀念中，首重「設計及施工規劃管控」，推動「全員皆安衛」觀念、並提倡職安人員「預知風險、先知先覺」管理能力價值。

任職於春原營造職安室課長16年的期間，楊俊隆擔任職安管理系統管理代表，引導運作職安系統「P-D-C-A」，近年致力加強編列預算、支持同仁職安衛教育訓練，更主導公司推行職安衛管理系統ISO45001、CNS45001、TOSHMS驗證，他的努力也獲得回報，主導的工程專案屢屢參加金安獎



▲ 現任職春原營造（股）公司職安室課長，親至現場進行工程查核。

選拔，而且協助多個工程工法變更強化為更安全的工法。

楊俊隆不僅將公司的職安衛提升到更高的層級，近年更協助勞動部職業安全衛生署推行安全衛生促進活動，包括2018年擔任車輛系營建機械安全衛生教育訓練教材編製及其北、中、南區勞動檢查員在職講習講師、2020與2021年受邀擔任「臺灣職安卡」六大單元教材及題庫審查委員，2022年更受邀擔任「臺灣職安卡」數位教材審查委員。

改善職安衛 解決制度面、職安管理

擔任職業安全衛生訓練課程講師20餘年，楊俊隆也分享指導營造業在進行職安管理的經驗。他說，從教育訓練的角度來看，營造業發生職災事故主要以不安全行為、不安全環境設備為主，兩者合計占98%，若以行為與環境這兩大因素來看，要改善職安衛就要解決制度不健全、職安管理的不落實的問題。

楊俊隆表示，要改善營造業勞工的不安全行為，最重要的就是落實教育訓練，例如2019年職安署開始推動的「臺灣職安卡」，就是輔導每一個進場勞工必須通過一定程度的職業安全訓練，可以自我提醒避免出現不安全行為；其次，需要落實每個人的體格健康檢查、依身體情況來配工；在作業前必須要對各個承攬商進行危害告知，針對每一項作業流程訂下SOP；除了指派專責安全衛生專業人員在現場督促工作，還要有營造作業主管在現場實際指揮監督。

改善設備 從採購開始落實

改善安全設備，楊俊隆認為，最重要的就是從採購到安全的、好的設備設施開始，



▲獲頒111年金安獎「優良人員個人獎優等」，與勞動部部長許銘春合影

營造廠商或政府單位都要優先落實採購安全；其次，要落實安全自動檢查，透過現場工程師或領班依據「事先檢點表」盤點，確定現場設備措施符合規定才能作業，若不符合者應馬上改善才能復工；必須訂定適合員工的工作守則；強化承攬商的安全組織協議制度，在勞工進場前，安全作業主管應事先了解安全設備措施到位狀況；以優於法令規定來制定適合作業的安全衛生管理規章，例如車輛管理制度、門禁管制等。

楊俊隆強調，營造公司職安衛制度的成敗，主要來自於雇主的觀念，「如果每一個雇主都可以將員工視如己出，制度可以拋棄」。他解釋，雇主的營造工地做到可以放心讓父母妻小、兄弟姐妹到現場工作，就代表這工地是絕對安全，有些營造公司不大、但做到非常精緻，就是因為老闆將員工當作真正的家人，「安全是由上而下要求的，因為每個人都看著老闆的態度，後面不論做什麼都會成功」，要樹立營造公司的職安衛文化，老闆絕對是最重要的靈魂人物。