5.1 安全友善工作環境 | GRI 2-25, 2-26, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

管理方針 GRI 3-3		
重大主題		職業安全衛生
對應 GRI		GRI 403
衝擊性		照護工作者健康是允強應負的社會責任，營造安心安全的工作環境，讓工作者安心工作，將有助於提升營運績效，反之可能造成人才短缺，而無法持續提供高品質產品。 允強於職業安全衛生之作為將對社會或經濟造成正面或負面之影響
承諾 / 政策		允強已制定『環安衛能政策』，並落實執行政策，以建立安全友善之工作環境，保障工作者安全 一、恪遵法規：遵循能源、環境及職業安全衛生相關法令規章及其他要求事項 二、普及意識：充實技術學能，傳達給工作者，使其認知個人的責任，促進參與執行管理系統 三、諮詢溝通：加強工作者互動，建立諮詢參與溝通管道，給予適切回應 四、控制風險：採用適當的風險控制技術，杜絕污染物及危害因子等引發之危害風險及損失控制，以保障工作者安全與健康 五、持續績效：藉污染預防、受傷與疾病預防、提升能源績效，制定目標及方案，持續改善管理績效 六、友善環境：加強作業場所環境改善及員工健康管理，提供安全健康工作條件，以預防工作相關的傷害和有礙健康 七、節能減碳：支持使用節能產品、設計及服務，提高能源使用效率，減少溫室氣體排放
目標	短期（2025 年）	無重大事故發生 （重大事故係指 GRI 403-9 嚴重職業傷害之定義：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。）
	中長期（2030 年）	員工失能傷害頻率小於 6
行動計畫		• 以 ISO 45001 職業安全衛生管理系統為基礎，持續改善作業流程 • 安衛人員不定時稽核各單位安衛落實情形，並適時提出改善方案 • 定期舉辦消防演練及工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我管理等能力

管理方針					
有效性評估	追蹤流程	• 定期召開會議：每季召開安全衛生委員會、公司級安全衛生會議及勞資會議，每年召開管理審查會議 • 安排各項危害辨識活動，辨識可能危害風險，並研擬改善措施	申訴管道	投訴或溝通管道	• 已於公司網站設置檢舉及申訴管道 • 每季安全衛生委員會、勞資會議及每年管理審查會議
	當年達成情形	• 無重大事故發生 • 訓練成果 - 辦理 4 場次移工起重機操作及吊掛作業訓練，共計 183 人次參與 - 辦理本籍同仁固定式起重機作業安全教育訓練，共計 193 人次參與 - 辦理本籍同仁安全衛生危險辨識訓練，共計 221 人次參與 - 辦理 8 場次移工安全衛生危險預知訓練，共計 315 人次參與 - 辦理 2 場次高空作業車安全教育訓練，共計 58 人次參與 • 員工關懷 - 職醫健康諮詢服務 196 人次 - 廠護宣導 38 次		溝通成效	• 無接獲職安相關申訴 • 召開四次安全衛生委員會議及勞資會議，討論職安執行狀況，並針對缺失部分提出改善措施

安心職場

允強秉持以人為本的理念，工作者的安全與健康為允強所重視的，因此允強已制定職業安全管理制度，定期辨識危害風險，提出預防改善措施，以防止意外事故發生。

職業安全衛生管理系統

為加強職業安全衛生管理，本公司於 2008 年導入職業安全衛生管理系統，2009 年通過 OHSAS 18001 驗證，並於 2009 年通過勞動部 TOSHMS（臺灣職業安全衛生管理系統，2011 年公告為國家標準 CNS15506）驗證。為符合新版 ISO 45001:2018/TOSHMS(CNS 45001:2018) 管理系統標準，本公司已修訂既有安全衛生管理規定，並於 2020 年通過德國萊因 TÜV 轉版驗證。

安全衛生管理系統適用對象為本公司廠區工作場所範圍內之全體從業人員，包含員工及非員工之工作者 ，承攬廠商員工另以承攬契約規定之。各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後進行改善，並藉由管理及運作績效指標評估，判斷改善之有效性。

職業安全衛生管理主要權責單位為各廠之安衛室，各廠皆安排具備甲種職業安全衛生資格之業務主管及管理師，以及配置職醫及廠護，並且定期召開會議及緊急應變演練，以追蹤職安衛績效並適時修正安全衛生管理計畫。本公司召開會議及演練頻率如右：

- 每二週召開作業安全觀察檢討會議
- 每季召開公司級安全衛生會議
- 每季召開職業安全衛生委員會議
- 每半年召開作業環境監測評估會議
- 每半年實施緊急應變演練

危害鑑別及管理

本公司依據『危害鑑別與風險評鑑管理程序』之規定，每年定期實施全面危害鑑別評估一次，並且安排各項危害識別活動，包含安排工安專家診斷、高階主管現場稽核以及定期動態之安全觀察活動。於 2022 年度四廠區皆已依鑑別評估結果中，針對風險等級 4 及 5 者擬定行動計畫進行管控。

職業危害辨識與風險評估管理流程

Step 1

危害鑑別小組成立

- 各單位指派人員參加會議
- 辦理危害辨識訓練

Step 2

危害辨識評鑑

- 工作安排方式、社會因素等
- 例行性與非例行性活動與情況
- 過去內部或外部相關事件
- 潛在緊急情況
- 其他議題

Step 3

危害風險評估

- 定義危害嚴重性及評估可能性
- 使用風險矩陣進行評估

Step 4

危害風險量化

- 定義風險等級，區分 1~5 級
- 定義風險性質，等級 1、2 為低風險（可接受）、等級 3 中風險（可接受）、等級 4、5 高風險（不可接受）

Step 5

危害風險消除

- 對應各等級風險因應對策
- 不可接受風險之改善方案提列（行動規劃）

Step 6

持續改善

- 定期召開管理審查會議及安全衛生委員會會議，檢討與改進現行方案
- 不定期會議檢討與改進（突發性職災事故發生或其他臨時性需求）

重要風險項目及因應措施

風險項目	風險內容說明	因應措施
墜落 / 滾落	• 分條機緩衝坑之部分欄桿未設擋板，人員有墜落之虞 • 人員爬上大車進行疊貨作業，使用 A 字梯或其他方式爬高，有墜落之虞 • 升降台開口部分，有墜落風險之虞	• 分條機設置防墜擋板 • 設置移動式登高梯 • 開口處增設安全作業平台
粉塵暴露	• 集塵機機台老舊，設備防護效果不佳，導致粉塵飛揚，造成人員吸入身體不適，有發生職業病危害之虞	• 更換集塵罩設備
跌倒 / 滑倒	• 機台旁水管管路或步道濕滑，人員走動易跌倒受傷 • 人員於辦公大樓行走時，遭地面電路絆倒	• 水管管路上增設步道平台 • 管路上增設止滑護蓋踏板 • 辦公大樓電線埋線
夾 / 捲 / 壓傷	• 人員關閉鐵捲門時，他人從門縫強行穿越而被夾傷 • 人員手握住吊鍊，另一手持天車遙控器，因誤按造成人員手指遭吊鍊夾傷 • 產線人員作業時，從機台中間穿越，可能發生捲入及碰撞等危害 • 人員操作時手放置模具上，手遭夾傷	• 門片加裝對照式紅外線安全開關 • 製做吊鍊調整治具 • 機台防護強化，防止人員穿越設備 • 增設防夾感應器
物體飛落 / 掉落	• 電漿切斷操作人員放置鐵板時，無切割平台供放置，切割鐵板掉落，造成人員受傷 • 執行吊掛作業時防滑舌片失效造成鋼管飛落導致人員受傷	• 設置切割平台 • 增設電子自動脫勾設備
衝撞 / 被撞	• 夜間裝載視線不佳，堆高機倒車未留意後方，而有碰撞後方人員可能 • 於成品放置區因成品堆疊高度與吊具高度過於接近，成品遭撞落而使人員被撞傷 • 鋼管入料台車運行，可能撞傷人員 • 鋼管料架內因布索掉落，勾到設備或人員，導致設備損壞或物品掉落	• 堆高機設置警示燈 • 成品吊具優化，避免成品與吊具發生碰撞 • 人車交會區域設置隔離設施 • 倉儲料架底部增加鐵板防止布索掉落，提升搬運安全
化學品洩漏	• 溶劑未設置承接盤，有化學品洩漏造成危險之虞	• 增設防溢漏設備
火災、爆炸	• 天然氣大量外洩，致火災爆炸危險	• 增設洩漏偵測器
與有害物接觸	• 槽內作業吸入有害氣體，影響人員健康	• 提供呼吸防護器具，並要求配戴
人因危害	• 人員上下平台，高度太高，長時間膝蓋可能有損傷風險	• 修改平台高度，使人員易於上下

職安提案獎勵

為使工作安全衛生管理能力提升，運用由下而上的改善方式，本公司訂定『提案改善制度作業辦法』，鼓勵員工提案，將發現之安全衛生現狀問題及具體改善構想提出，當提案被採納時將發放提案獎金，並納入作為個人績效考核之依據。

職安採行措施

固定式起重機設置「投影警示燈」

為防止固定式起重機吊掛作業可能發生的危害，於固定式起重機設置投影警示燈，提示人員禁止進入吊掛危險區域內，以防止物體飛落造成人員傷害。

四廠區設置智能醫療級血壓機

員工使用血壓機時，輸入員工碼後，系統會自動上傳血壓數據至 ERP 系統存檔，員工可隨時查詢血壓量測記錄，亦可供職醫及護理人員適時掌握員工健康狀況。

四廠區設置 AED

溪州廠

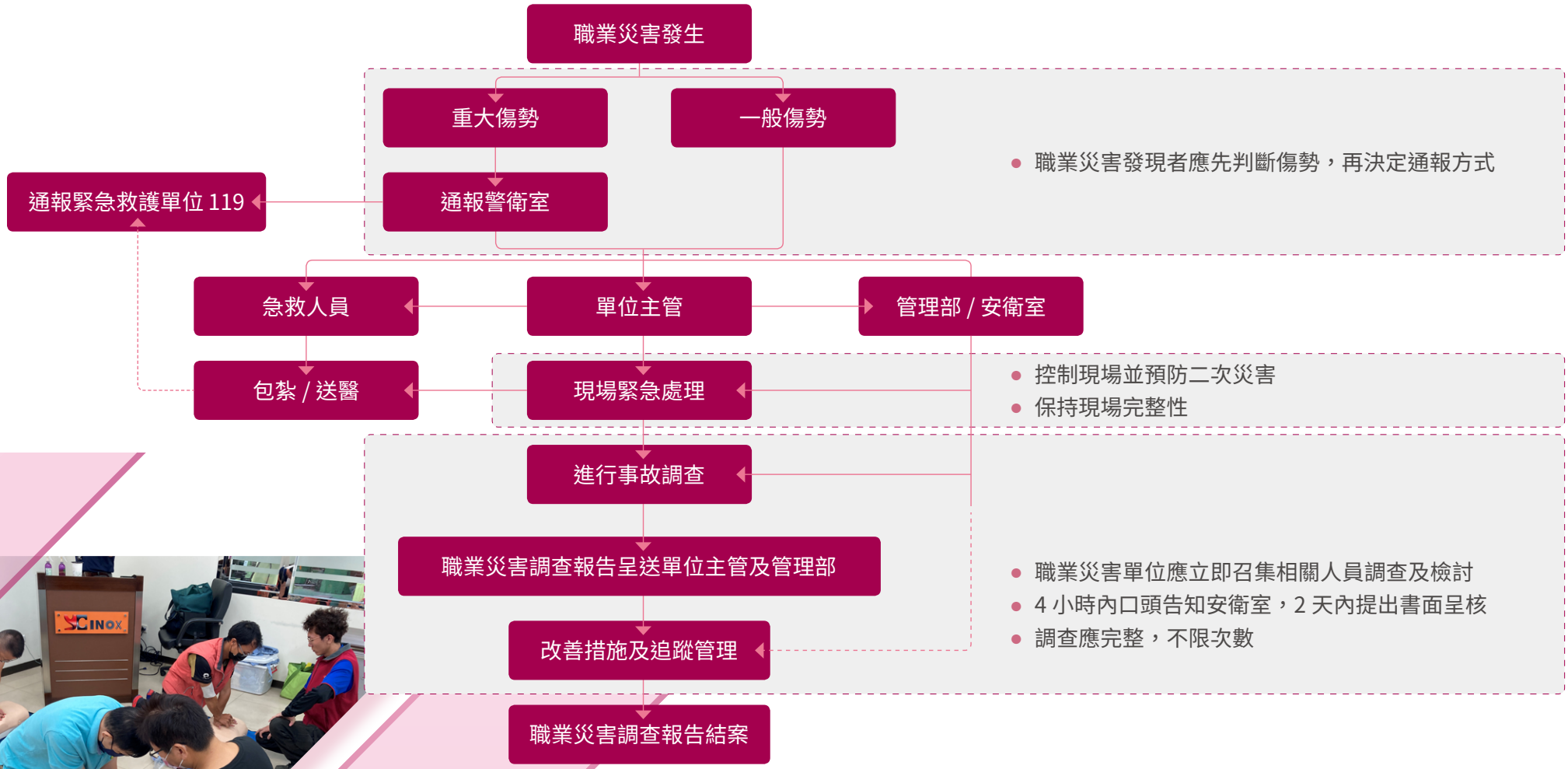
埔心廠

斗六一廠

斗六二廠

緊急事故應變流程

當工作場所有發生危險之虞，工作者應立即通報單位主管或安衛室，單位主管應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。工作者可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業並退避至安全場所，並得免於遭受處分。 當危害發生時，應變流程如下：



職安績效

2022 年度四廠共發生 5 件傷害事故，較 2021 年度減少 8 件，職業傷害類型主要為扭傷、墜落、擦傷、跌倒，本公司已採取改善措施，包含加強人員安全宣導、教育訓練以及提供安全上下設備，以降低危害發生。而職業病之發生共計 21 件，較 2021 年度減少 10 件，原因係因噪音工作環境而使聽力受損，本公司除準備耳塞護具外，亦提供聽力保護健康計畫，保護及追蹤員工聽力健康。由於兩年度發生傷害事故皆為員工，故下表僅統計員工工時資訊並計算失能傷害頻率。

歷年職安績效

年度		2021					2022				
廠區		溪州廠	埔心廠	斗六一廠	斗六二廠	合計	溪州廠	埔心廠	斗六一廠	斗六二廠	合計
總經歷工時 (小時)		831,554	647,714	212,152	228,920	1,920,340	722,314	613,687	203,528	266,592	1,806,121
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	2	1	-	9	12	3	1	-	1	5
	嚴重職業傷害數量 (損工日數大於 180 天以上)	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	可紀錄之職業傷害件數	2	1	-	10	13	3	1	-	1	5
	職業傷害死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	損工日數[註 1]	57	2	-	6,027	6,086	37	13	-	2	52
	嚴重的職業傷害比率[註 2]	-	-	-	0.87	0.10	-	-	-	-	-
	可記錄之職業傷害比率[註 3]	0.48	0.31	-	8.74	1.35	0.83	0.33	-	0.75	0.55
	職業傷害所造成的死亡比率[註 4]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病	職業病件數	8	17	3	3	31	4	14	2	1	21
	職業病死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業病所造成的死亡比率[註 5]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	可記錄之職業病件數	8	17	3	3	31	4	14	2	1	21

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率＝［嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時］／總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率＝（可記錄之職業傷害件數× 20 萬工時）／總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率＝（職業傷害所造成的死亡人數× 20 萬工時）／總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率＝（職業病所造成的死亡人數× 20 萬工時）／總經歷工時。

提升職業健康安全意識

職業安全衛生教育訓練

為提升工作者職安意識，職業安全相關教育訓練對象除了員工外，並涵蓋承攬商 ，截至 2022 年 12 月 31 日止，總受訓人數 3,473 人次，總受訓時數達 17,332 小時。訓練規劃新進人員於入職時必須接受六小時「新進人員安全衛生教育訓練」，且須通過測驗。針對特殊設備操作人員，例如固定式起重機、堆高機、高空工作車、高壓氣體特定設備等操作人員，安排特定之安全衛生教育訓練，訓練後經測驗取得結業證書或技能檢定證照始完成受訓。

為提升人員安全意識，每二週於現場播放職災案例影片進行宣導。

2022 年職安訓練人次及時數

員工		承攬商	
受訓人數	受訓總時數	受訓人數	受訓總時數
2,811	15,377	662	1,955

一般全面性

- 一般安全衛生教育訓練
- 廠內危害辨識宣導、廠內職業災害通報流程調查及處理
- 緊急應變訓練
- 機械防護、機械設備危害預防
- 變更作業安全衛生訓練
- 危害通識教育訓練

特定作業人員

- 固定式起重機安全衛生教育訓練
- 堆高機操作人員教育訓練
- 高空工作車操作人員特殊安全衛生教育訓練
- 高壓氣體特定設備操作人員訓練
- 有害物作業主管安全衛生在職教育訓練
- 特定化學物質作業主管安全衛生教育訓練
- 游離輻射設備操作人員訓練
- 屋頂作業主管安全衛生教育訓練
- 乙炔熔接作業人員在職教育
- 急救人員安全衛生教育訓練

一般安全衛生教育訓練

高空工作車操作人員教育訓練

緊急應變演練

急救人員安全衛生教育訓練

固定起重機操作及吊掛人員訓練

職業健康服務

本公司提供以下職業健康資源予同仁使用，並將個人健康檢查結果與接受健康服務之所有紀錄，交由醫護人員進行保管並行使調閱管理權限，非經本人同意不可隨意揭露。

定期員工健康檢查

定期辦理在職員工健康檢查，提供優於法規項目與頻率之健康檢查；依職業特性依法進行作業環境監測，每年度辦理特殊作業健康檢查，並將員工所有健康檢查數據系統化及保密管理。

聘任職醫及駐廠健康服務護理人員

每月職醫及護理人員到廠服務，提供專業且可及性之醫療資源，留存服務紀錄以追蹤管理。

職醫定期進行作業現場訪視，提供作業環境改善及危害辨識建議、職業傷病預防與選配工管理方案。

於各廠設置醫務室，備置緊急醫療處置醫材及設備。而為了提供移工更有效的醫療服務，購置外語翻譯機，設計移工母語就醫溝通表單。

急救教育訓練

充實員工緊急救護知能，辦理相關急救訓練及演練，各廠設置 AED，提升公司第一時間緊急搶救量能。

規劃年度健康服務計畫

提供完善的健康照護及協助同仁落實自我健康照護管理。

健康訊息推播

不定期於公司 Line 群組推播衛教、傳染病防治、政策宣導等，並且特別成立以外籍移工母語的群組，使用移工之母語推播資訊，讓健康訊息傳遞無隔閡。

聽力保健

由於部分製程處於噪音環境， 作業同仁的聽力保健尤為重要 ，因此提供負責噪音作業同仁聽力防護具以及每年特殊健康檢查，並根據『勞工健康保護規則』制定聽力保健計畫，按特殊健康檢查結果分級管理。

勞資溝通

各廠依勞動部『職業安全衛生管理辦法』第十條規定設置安全衛生委員會，各廠主任委員由廠主管擔任，以及由單位主管及員工擔任委員，其中員工共計 18 名參與，佔全體委員人數 44%；每季定期召開會議，討論職安議題，並追蹤職安管理績效指標。亦設置公司級之安全委員會，每季召開會議，由管理代表、生產部主管擔任主任委員，各廠之廠主管及工安人員擔任委員，報告各廠職業安全衛生執行狀況。

透過每季召開勞資會議以溝通、維繫勞資關係，會議內容包含討論勞工狀況、勞工活動、福利項目及工作環境改善事項等。福利制度方面，設置職工福利委員會來辦理各項職工福利活動及補助，且由勞資雙方共同組成，勞方擔任委員人數佔 67%。

2022 年度勞資溝通情形

組織	安全衛生委員會		勞資會議		職工福利委員會	
宗旨	審議及建議職業安全衛生制度及狀況		促進協調勞資關係		保障促進員工福利	
成員	資方	勞方	資方	勞方	資方	勞方
人數	23	18	20	20	3	6
比例	56%	44%	50%	50%	33%	67%
溝通對象	全體員工		全體員工		全體員工	
溝通頻率	每季		每季		每季	
溝通實績	各廠分別 4 次		各廠分別 4 次		全公司 4 次	

註：安全衛生委員會及勞資會議以各廠區分別成立，職工福利委員會以公司全體代表不分廠區組成。