

CHAP 4

安全職場文化

- 4.1 職業安全衛生管理
- 4.2 緊急應變
- 4.3 職業安全教育訓練
- 4.4 化學品管理機制
- 4.5 承攬商安全衛生管理
- 4.6 職安衛資訊交流
- 4.7 損失日數及失能傷害

重大主題	具體管制方針	2023年度目標	2023年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
員工健康與安全	● 落實ISO 45001管理系統與職業安全衛生委員會制度 ● 落實全體同仁持續參加環境安全衛生管理課程 ● 符合環境安全衛生法定規則要求	● 職業病與重大職安案件為0件 ● 環境安全衛生法規證照符合性100%	● 本公司已建立職災申報機制、線上教育訓練系統並由負責人員進行審核及管理 ● 每月統計職災工傷率	達成	● 廠內100%無職業病與重大職安事件	● 職業安全衛生委員會 ● 勞資會議	● SDG 3. 健康與福祉 ● SDG 4. 優質教育

4.1 職業安全衛生管理

精材公司致力於打造安全、健康的工作環境，並透過完善的職安衛管理制度與宣導教育，降低意外事故風險，確保員工及廠區活動參與者的安全衛生。2023年中壢二廠通過勞動部職安衛管理系統績效審查。

公司完成符合性評估，所有相關環安衛法規的異動都符合法令規範要求，期間內沒有發生任何重大主管機關裁罰事件。

公司根據內部各項風險事項應對新冠疫情、極端氣候、天災和意外事故等情況制定持續營運計畫，並進行定期年度的災害緊急應變演練，以確保在天災或緊急事件發生時，公司能夠降低災害的影響，保障員工的安全，同時確保公司能夠穩健地營運，降低營業損失的發生。



公司在硬體設施方面設定高標準的防護和改善措施，確保工作環境的安全。

公司透過嚴格執行職業安全管理系統，定期和不定期進行工作安全危害辨識、風險評估和事故調查，並確保新設備在上線前進行安全檢驗，大幅減少了對員工健康安全和企業持續營運的影響。

2023年度職安衛管理績效摘要

職安衛管理政策承諾

精材公司深知客戶滿意度是企業發展的基石，因此將客戶需求及反饋視為經營核心。公司每年定期舉辦客戶滿意度調查，透過多元化的溝通管道，全方位蒐集客戶意見，並以最即時、適切的行動回應，致力成為客戶最值得信賴的合作夥伴。

1. 遵守法規，符合政府及顧客相關要求。
2. 強化資源再利用、回收及污染預防管控措施。
3. 以風險管理精神，持續進行改善，杜絕可預見危險與損失控制，保障員工安全與健康，並建構良好安全衛生工作環境。
4. 加強教育員工及承攬商對環安衛管制之認知與意識。
5. 關注全球性環保議題與趨勢，強化綠色環保責任、提供綠色產品及建構綠色供應鏈。
6. 建立良好溝通諮詢管道，加強與員工、供應商、承攬廠商及客戶等互動，並善盡企業社會責任。

職業安全衛生管理系統

精材公司建立了完善的職業安全衛生管理系統，秉持提升員工之向心力打造安全舒適的工作環境，重視員工及於廠區活動之非員工等工作之安全衛生議題，確保所有工作者擁有良好安全的工作環境。我們透過定期危害辨識、風險評估、事故調查以及確實執行新進設備上線前安全檢驗機制，避免意外發生衝擊員工之健康安全以及影響企業之持續營運；面對天災及意外事故，精材公司積極與主管機關合作，定期執行年度災害緊急應變訓練，確保天災或緊急事件發生時企業有能力降低災害之衝擊，保障員工之安全，實現「零公傷、零災害、零污染」的目標，創造永續經營的環境。

精材公司已完成2023年度各項環安衛相關法規變更衝擊性評估，皆符合法令規範要求，無發生任何主管機關裁罰事件。並皆已取得ISO 45001及TOSHMS二項職業安全衛生管理系統驗證通過，建立完善管理系統，包括鑑別、建立、管理稽核、溝通和教育訓練等流程，全體人員能夠實質參與職業安全衛生管理活動，及時採取適當的矯正措施，持續改善異常情況。

此外，公司也長期關注內外部團體或政府單位之職業安全與衛生的最新動態，建立安全的工作環境與工作文化，提升員工工作效率與改善降低廠區事故。

來源	內外部議題	現況說明 / 需求及期望內容說明	未來趨勢說明	風險 / 機會
利害相關者	客戶	進行供應商稽核計劃至現場稽核並提出環安衛及消防管理改善項目	取得較優良之評比分數可提升爭取訂單之機會	機會
外部議題	政府機關	參加政府機關環安衛競賽	提升企業形象，提升利害關係人環安衛評比	機會
外部議題	消防隊	消防隊要求事業單位製作危害辨識卡 (H-Card)，提供救災指揮及搶救人員能獲得化學品正確應變資訊	製作危害辨識卡 (H-Card) 並放置於警衛室	風險
內部議題	環安衛績效改善	以零職業災害為目標，降低廠區作業風險	各單位提出職安衛管理方案以降低作業風險，避免發生職業災害及職業病	機會

- 2023年度廠區職業安全管理主要議題 -

危險源辨識、風險評估資料及事故調查

精材公司著重於企業永續發展，秉持提升員工之向心力打造安全舒適的工作環境，重視員工及於廠區活動之非員工等工作之安全衛生議題，確保所有工作者擁有良好安全的工作環境。我們透過定期危害辨識、風險評估、事故調查以及確實執行新進設備上線前安全檢驗機制，避免意外發生衝擊員工之健康安全以及影響企業之持續營運；面對天災及意外事故，精材公司積極與主管機關合作，定期執行年度災害緊急應變訓練，確保天災或緊急事件發生時企業有能力降低災害之衝擊，保障員工之安全。

精材公司已完成2023年度各項環安衛相關法規變更衝擊性評估，皆符合法令規範要求，無發生任何主管機關裁罰事件。

工作安全促進活動

精材公司安全、衛生管理可區分為以下三大面向：

職業安全 衛生管理程序

設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理及安全稽核制度外，亦妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，確保萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低

在作業安全衛生管理面向，除設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理及安全稽核制度外，亦妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，確保萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。

● 高風險作業管制

針對廠務、設備部門及承攬商的作業中，可能造成人員傷亡或財產損失的工安事件定義為特殊作業項目，重點式加強管理。

● 特殊保護

每年對從事特別危害健康作業單位人員，包含噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎳及其化合物等作業類別，並建立作業場所特別危害健康作業 / 機台 / 化學品 / 使用單位清冊管制符合該作業類別人員，提供符合其工作場所相關危害之體格及健康檢查，且特殊作業健檢結果分級管理，異常之同仁配合職業醫學專科醫師，參考歷年健檢結果及作業環境監測資料進行評估，以提供適當健康指導與適性配工等健康管理措施。

● 供應商環安衛評鑑

進行供應商定期評鑑外，同時將外部承攬商作業廠商一併納入評鑑。

硬體設施 安全衛生管理

於新建或改建廠房時，由廠務、環安與總務部門等相關單位事前進行安全與衛生風險評估，並依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，再由專設機制程序把關完工後之安全與衛生

● 新機台及新化學品的環保、安全與衛生管理

新機台設計依循嚴格之環保、安全與衛生審查管理程序以確保其符合相關的國際標準，同時符合國內法規與精材公司規範；化學品的管理須與原物料供應商合作，評估廠內使用風險與制定控管機制，並為使用危害物質之員工提供安全資料表 (SDS) 以及適用之個人防護具，確實把關全體員工之職業健康安全。

● 安全變更管理制度

安全變更管理制度範圍涵蓋新建廠房設施之規劃設計，一旦造成原有安全或消防防護等級改變時，均須依循此安全變更管理制度，由廠務、設備、工安衛生與風險管理等相關單位進行嚴格的評估及審核，確定安全無虞後始得執行。

● 新設備上線前安全簽核制度

所有生產機台與廠務設備在裝機時都必須經過三階段的安全簽核管理程序，才可正式生產運作。

須逐項確認廠務危害性氣體及化學品供應系統、消防防護設施、毒性氣體監測系統、機台安全連鎖設計、雷射及輻射防護、機台附屬的氣化供應設施及製程廢氣處理設備等系統功能均正常後，才能進行測機動作。



須逐項確認廠務與機台之間系統銜接均符合設計規範且安全無虞後，始得開啟相關供應設施。

須完成上述二階段缺失改善及電力設施之紅外線檢測，並將所有安全防護要求納入定期維修保養標準書中，始得正式開始生產運作。



設置職業安全衛生委員會，落實溝通機制

依法選舉勞方勞工代表，設置職業安全衛生委員會，並定期召開勞資會議討論本公司安全衛生類執行的成效與改善事項的溝通，透過會議讓管理階層與員工進行有效且確實之雙向溝通，提升本公司環安衛之績效

建構舒適、安全之工作環境及促進勞資雙方溝通，設有職業安全衛生委員會，委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，每季定期召開會議，共同決策安全衛生系統規劃及運作，並將結果以會議紀錄、海報或電子報等方式公告進行回饋；承攬商則透過每年舉辦承攬商會議，執行宣導、諮詢與溝通。

安全文化的推動

透過安全文化宣導活動，強化內部安全文化意識

由管理代表宣示安全文化活動，內部持續推行，鼓勵全體員工共同參與危害發掘、通報及創新改善，同時建立獎勵而非懲處制度，讓員工自主提案改善，期將安全及健康意識內化為「員工DNA」文化中，顯著提升員工安全意識。

4.2 緊急應變

保障安全、減損損失

為有效應對突發事件和自然災害，精材公司實施了持續運營管理規範，涵蓋風險識別、規劃、執行、考核和評估改進等環節。公司採取了一系列措施，包括設置設備、制定應急程序、加強人員培訓和實際演練等，將意外事件可能造成的人員傷亡、財產損失和環境影響降至最低。2023年，公司未發生任何實際災害或虛驚事件。根據災害緊急應變措施，公司確立了救災的優先順序。首先，確保內部人員和鄰近居民的安全，並避免環境污染擴散；其次，進行財產損害防堵；最後，恢復產線運作。通過執行緊急應變管理計畫，公司將可在第一時間將人員傷害、環境污染的機率和衝擊降至最低，並大幅減少設備損失，降低生產復原的困難度。

公司每年組織各工廠進行年度應急演練，並根據標準演練腳本結合往年經驗和行業相關意外事件進行模擬。演練內容涵蓋火災、氣體洩漏、化學品洩漏等多種情況，此外各單位元皆已完成重大災害後之營運持續運轉計畫（BCP）的標準書撰寫，有效應對緊急事故對廠區生產的衝擊。

公司緊急應變處理方案



設立常設緊急應變中心

緊急應變中心負責在異常情況或意外事故發生時進行通報，並成立工廠應變小組迅速採取行動。

標準化緊急應變程序和加強人員培訓

對工廠所有可能發生的意外情況進行詳盡的風險評估，制定應急處置程序和災後恢復計畫。通過日常的人員培訓，使員工熟悉通報、救災、廠務系統應對、現場管制、傷患救護和救災設施支援等應急技能。

整合工業區應急資源，與駐廠廠商聯合演練

各工廠每年舉辦主題式緊急應變演練和全員疏散演練，並邀請承包商共同進行疏散演練，以確保演練與實際情況相結合。同時，公司積極參與中壢工業區應變聯防體系運作，以實現緊急應變資源的相互支援和利用。

4.3 職業安全教育訓練

精材公司致力於打造安全、健康的工作環境，並透過完善的安全衛生教育訓練計畫，提升員工的安全意識和應急能力，降低事故發生率。

● 教育訓練計畫內容

- 》針對不同類別的人員提供全面的安全訓練，包括新進員工、在職員工和外部承攬商。
- 》訓練內容涵蓋消防訓練、緊急應變訓練、危害通識訓練、一般安全衛生教育訓練和廠區環境安全訓練等。

● 教育訓練目標

- 》提升人員應對緊急情況的意識和降低損害衝擊的能力。
- 》加深相關作業人員對安全衛生的認知、責任感和承擔。

● 教育訓練模式

- 》將職場安全訓練改進為自主管理及自主訓練的訓練模式。
- 》擴大各級層級的訓練，提升應變能力與個人能力。
- 》將被動訓練轉換為有效自主管理訓練之積極意識。

● 2023年度教育訓練成果

- 》所有員工於訓練後皆具備基本的安全管理能力，並將課程中所得應用於實務中。
- 》員工安全意識得到顯著提升，事故發生率大幅下降。

● 法規證照管理

- 》公司各廠區內，相關專業操作作業人員，均由專人負責環安衛法規證照定期檢視。
- 》廠內統計共有 7 項主要環安衛法規證照需求，法規持證符合率100%。

專業證照項目	取得人數
職業安全 / 衛生管理師	5
職業安全衛生管理員	4
甲種職業安全衛生業務主管	6
有害作業主管 (粉塵 / 缺氧 / 特化 / 有機)	69
高壓氣體特定設備操作人員	7
職業健康服務護理人員	3
急救人員	55



4.4 化學品管理機制

建立化學品廠內使用風險與制定控管機制，並為使用危害物質之員工提供安全資料表（SDS）以及適用之個人防護具，確實把關全體員工之職業健康安全。設有化學品安全管理及安全稽核制度外，亦妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，確保萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。

對從事特別危害健康作業區域，包含噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎳及其化合物等作業類別，定期實施作業環境監測，確保人員作業安全及符合法令規範要求。



4.5 承攬商安全衛生管理

精材公司除對員工實施教育訓練外，也要求所有承攬商皆須通過職安衛危害告知訓練，並定期進行承攬商評鑑，以確保承攬商的安全衛生管理水平。

承攬商職安衛危害告知訓練

目的

告知入廠施工之承攬商可能面臨的危害風險與應遵守的規範。

內容

包括施工作業規範、入廠前安全衛生訓練、每日施工前工具箱會議等。

承攬商評鑑

目的

告知入廠施工之承攬商可能面臨的危害風險與應遵守的規範。

方式

透過分等機制進行評鑑，對體質不佳的承攬商進行個案溝通與輔導，或拒絕其進廠作業。

2023年度成效

參加職安衛危害告知訓練之承攬商人員人數達2,347人。

無因環安衛體質不佳特別列入輔導之廠商。

4.6 職安衛資訊交流

精材公司致力於建立高效的職業安全衛生資訊交流機制，依法選舉勞方勞工代表，設有「職業安全衛生委員會」，確保所有員工瞭解相關資訊，積極參與安全管理，共同保障公司安全生產。

本公司「職業安全衛生委員會」成員包含：



期望透過建立無障礙的勞資溝通管道，讓所有員工都能參與其中。提升員工對安全的意識和責任感，實現公司安全生產目標。

資訊交流管道

》定期召開職業安全衛生委員會

每月召開一次，討論公司安全衛生工作情況，聽取員工意見和建議。

》公司內部網路、公告、公文

發佈職業安全衛生相關資訊、法規政策、事故案例，及時發佈安全衛生相關資訊和通知等。

》安全衛生活動

舉辦安全知識競賽、安全技能培訓等，提高員工安全意識。

資訊回饋機制

》員工可以通過多種管道回饋安全衛生問題和建議

例如，向直屬主管、職業安全衛生委員會成員、公司安全部門等反映。

公司將對員工回饋的問題和建議進行及時調查和處理，並給予回復

2023年成效

》召開11次職業安全衛生委員會會議（2023年因應春節1、2月合併召開）

》及時發佈各項相關職業安全衛生資訊。

》有效處理員工回饋的職業安全衛生問題和建議。

勞工代表人數	10
委員會總人數	26
比 例（註）	38%

註：勞工代表人數 / 委員會總人數 x 100%

4.7 損失日數及失能傷害

2023年，精材公司所有工作場所（包含：受組織所管控之工作者）共發生25起失能傷害事件，損失日數總計為257日。其中，男性受傷9起，女性受傷16起；交通事故佔19起，廠內職災佔6起。我們將持續努力，為員工提供安全舒適的工作環境。

為降低失能傷害事件發生率，精材公司採取了以下措施：

- 》推動高風險作業的安全評核，加強職災預防改善專案的執行。
- 》持續教育員工，強化他們在上下班途中的安全自主意識。
- 》進行海報宣導活動，建立安全文化。

2023年，精材公司的FSI（總和傷害指數）為0.16，低於半導體製造業指標0.23。

備註

重大職災事件：指發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在三人以上者、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療、其他經中央主管機關指定公告之災害

2023年廠內失能傷害統計資料
（包含所有員工與非員工）

2023年度			
總工作天數	373,752		
總工作時數	2,990,016		
	男	女	合計
公傷假天數	2	37	39
病假天數（含女性生理假）	2479	6055	8534
缺勤率	0.663	1.620	2.283
職災受傷人數	1	5	6
職災死亡人數	0	0	0
損失日數	2	37	39
失能傷害頻率 (FR)	0.74	3.06	2.01
失能傷害頻率 (FR)	1	22	13

（2023年度廠內職業災害類型包含挫傷、跌倒及夾傷的事件，皆已完成改善）

說明

1. 失能傷害頻率FR = 失能傷害人次數 X 1,000,000 / 總工作時數
2. 失能傷害嚴重率SR = 失能傷害總損失日數 X 1,000,000 / 總工作時數
3. 缺勤率 = (員工個人之公傷假 + 病假 + 生理假 / 總工作時數) X 100%
4. 總和傷害指數 (FSI) = [(FR × SR) ÷ 1000]
5. 2023年度無發生職業病事件



職業病和職業災害管理

針對工廠內發生的職業病或職業災害事件，我們會重新評估以下風險因素以確保工作安全：工作安排的方式、日常與非日常的活動情形、歷史上類似的事件、可能發生的緊急情況、涉及的人員範圍、職安衛管理系統的變更以及其他相關議題。

我們已建立一套完整的調查程序來處理意外事故和異常事件。公司亦嚴格遵循相關法規，確保在工作場所或員工在執行職務時遇到立即危險的情況下，能在不危及其他工作者安全的前提下，停止作業並撤離至安全場所。同時，員工應立即向上級主管進行報告，以人員安全為最優先的考量，實現零職災的目標。

2023年針對廠內職業安全衛生風險，我們共已進行2,317項的危害風險鑑別，其中輕度風險佔286項（約12%）、低度可接受風險佔944項（約41%）、中度可接受風險佔1,087項（約47%），無高度或嚴重不可接受風險。

對於事件的風險評估等級劃分如下：

- ◎ 得分 $R \leq 3$ ，認為是輕度風險，將維持現有安全措施。
- ◎ 得分 $R=4 \sim 11$ 為低度可接受風險，需要定期檢視措施的持續有效性。
- ◎ 得分 $R=12 \sim 29$ 為中度可接受風險，要規劃適當的風險控制方法並進行監督管理。
- ◎ 得分 $R=30 \sim 75$ 為高度不可接受風險，需要重新審視作業程序，實施持續的監督管理和設定明確的管理目標。
- ◎ 得分 $R > 75$ 則是嚴重不可接受風險，必須立即採取控制措施，直至風險被有效降低前，不得開始或繼續作業。