

國家工安獎評審標準重點說明

**行政院勞工委員會
2011 年 5 月**

目 錄

一、前言	1
二、健全之安全衛生管理制度	1
三、標竿企業安全衛生管理指標	2
3.1 企業整體安全衛生策略	2
3.2 安全衛生規劃與運作	3
3.3 查核與績效	11
3.4 持續改進	12
3.5 創新作法	13
3.6 特殊績效	13
3.7 其他	13
四、結語	14

國家工安獎評審標準重點說明

中華民國 100 年 5 月 10 日
行政院勞工委員會勞安 1 字第 1000145572 號函訂定

一、前言

「國家工安獎」是安全衛生最高位階的國家級獎項，主要以「工安績優企業」為參選對象，參選資格的門檻及嚴謹度，都相較於其他安全衛生評選活動要來得高，希望樹立國內職業安全衛生的標竿，並授予工安最高的榮耀。行政院勞工委員會為獎勵企業推行工作環境之安全衛生，以樹立學習典範，提升整體工安水準，目前已在「國家工安獎參選及評審作業程序」中明定各項評審標準，作為企業參選及評審委員會評審之依據。

本說明係依據國家工安獎之評審標準，對各評審要項提出較詳細的說明，除提供企業參選國家工安獎之參考外，其他企業亦可據此持續強化安全衛生管理及績效，進而提升企業之形象，並為產業之標竿。

二、健全之安全衛生管理制度

安全衛生管理之目的為降低企業風險，保護企業及員工的安全與健康，而職業安全衛生管理系統即為運用風險管理的觀念，有效建構與整合企業的安全衛生自主管理制度，而建制與運作一個積極成長、有彈性、有韌性的系統，是每一個組織的最終期望。安全衛生管理系統的建制與運作必須能充分瞭解且適當運用技術工具，才能對組織的特性，完整發掘出潛在的危險因子，並以系統和技術改善並進方式提出具體的安全衛生管理方案，進而全面展現出組織的安全衛生績效。如以國家工安獎的標準，企業達到健全的職業安全衛生管理，至少要做到：

- (一) 超越法規：任何安全衛生規範除應符合安全衛生法規及職業安全衛生管理系統的基本要求外，尚須追求優於法令的高階標準，例如照顧範圍除本身員工外，並應及於承攬人、派遣工及訪客等在組織控制下的所有人員；勞工健康應及於心理健康等。
- (二) 高層政策支持：在提升安全衛生及促進勞工健康之投資，應以本質安全、工程控制優先考量，例如工作場所噪音太大，應優先投資改善設備或環境以減低噪音；如工作環境溫度太熱，應優先投資空調設備降溫。
- (三) 落實風險評估：任何作業（包括例行及非例行、新引進及變更等作業）工作環境（包括機械設備及內外在因素等）及組織程序（如工時政策等管理規章）所存在的風險，均應詳實地辨識與評估，並採取防災控制措施，亦即透過事前做好評估及預防控制，將風險機率及嚴重性降到最低。
- (四) 持續改善：落實規劃（Plan）、實施（Do）、查核（Check）與矯正行動（Act）的

管理循環，隨時檢討改進，使安全衛生水準不斷地改進提昇。

依目前執行安全衛生管理的推動經驗，企業高階管理者以及所有員工的參與度與執行成效成正比，且績效卓越的企業在安全衛生工作及管理上亦各具有其特色，例如：

- (一) 以人的關懷為本，使員工有感動的安全衛生管理。
- (二) 雇主與高階管理者積極支持安全衛生工作，並參與安全衛生活動及現場走動管理。
- (三) 積極推動安全衛生風險管理工作，並運用新進可行技術與管理方法持續改善風險。
- (四) 具有運作良好的員工與管理階層雙向溝通平台。
- (五) 具有優良的安全衛生紀律及文化，且全員參與安全衛生工作。
- (六) 積極實施員工訓練，並具備個人安全衛生能力地圖。
- (七) 具有部門關鍵人力及專長分析之管控，以防人員異動而可能引致之安全衛生異常。
- (八) 具有促進員工健康、舒解心理壓力及提供諮詢的措施，並且實施績效良好。
- (九) 具有全企業方便可及的安全衛生資訊管理系統，並且定期更新資訊。
- (一〇) 對承攬商、建教生、臨時工等之安全衛生保護如同正式員工。
- (一一) 對外公開發佈安全衛生績效。
- (一二) 與國內外相似產業之標竿企業進行安全衛生績效評比。
- (一三) 積極運用專業，協助供應商與鄰近廠商提升安全衛生績效。
- (一四) 樂於對外分享安全衛生經驗，並參與產業安全衛生標準或規範之制訂。

三、標竿企業安全衛生管理指標

3.1 企業整體安全衛生策略

3.1.1 整體安全衛生政策

安全衛生政策是企業建立安全衛生管理的最高指導原則，亦是執行及持續改善的動力。安全衛生管理績效優良之企業，其所建立、實施及維持的安全衛生政策，除須符合職業安全衛生管理系統之要求外，尚須致力於：

- (1) 經營管理之核心價值，以人為本。
- (2) 最高管理階層應提供各種足夠的資源讓管理系統得以運作，使各項目標得以達成，並定期進行檢討與修正。
- (3) 最高管理階層以身作則及積極參與，展現促進全員參與之決心。
- (4) 政策中所描述的安全衛生管理願景格局，須及於尊重生命等相關社會責任。
- (5) 安全衛生政策承諾照顧的對象除企業本身員工外，應擴及至其承攬人、供應商及其他利害相關者。
- (6) 利用各種場合向員工、承攬人、派遣工、訪客、供應商及其他利害相關者傳達或宣示安全衛生政策。
- (7) 企業須依據風險控制及管理績效等之需求，提供所需資源（包含經費及人力等），以達成安全衛生政策的承諾。
- (8) 安全衛生管理績效須能顯示已達成安全衛生政策所承諾的事項，並於經理人業務會議及董事會等場合中報告安全衛生管理績效，且該績效除被動式指標外，須再包含主動式指標，並宜以金額估算其產出的效益。

3.1.2 安全衛生管理系統建構

企業須依安全衛生法規要求建立安全衛生管理規章及計畫，亦宜參考職業安全衛生管理系統相關標準或規範建立適合本身需求的管理系統，並運用規劃、實施、查核及矯正行動（PDCA）之管理模式，強化所建立的管理系統，並持續提升績效。而安全衛生管理績效優良之企業，在建立或推動管理系統時，尚須致力於：

- (1) 與其他管理系統（如品質、環境或能源等管理系統）之協調或整合。
- (2) 制定安全衛生管理之準則或指南，作為所屬事業單位建置及推動安全衛生管理之指導方針。
- (3) 配合國際相關安全衛生管理及技術之發展，適時檢討修正所建立的職業安全衛生管理系統。
- (4) 協助相關承攬人或供應商等建立安全衛生管理系統。

3.2 安全衛生規劃與實施

3.2.1 安全衛生組織設計及勞工參與

勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法對於勞工安全衛生管理人員之設置

及各級主管之安全衛生權責已有明確規定，且安全衛生管理系統相關標準及規範亦要求企業須明確界定及確保人員負起安全衛生方面之職責（包括遵守組織適用之安全衛生要求事項），並使所有負有管理責任者須展現對持續改善安全衛生績效之承諾。此外，安全衛生管理系統亦要求企業須確保員工及其代表有時間和資源，參與系統之規劃、實施、查核與矯正行動（PDCA）等過程。因此，為提升管理績效，安全衛生管理績效優良之企業在組織設計及勞工參與上可將下列各項納入考量：

- (1) 各級主管及人員須將安全衛生工作視為本身的例行性業務或工作，且須將其安全衛生管理之表現及績效，納為年度績效考核之項目。
- (2) 各級主管須有可明確展現出其支持及參與安全衛生管理的相關作為，且須以保護其所管理之相關人員之安全衛生為最優先的考量。
- (3) 須能依實際需求設置勞工安全衛生管理人員，並考量為晉升高階主管前之必要歷練。
- (4) 各部門須依其規模及特性指派人員負責協助推動該部門之安全衛生工作。
- (5) 須鼓勵並授權員工對於潛在高風險的工作可停止運作，而此種狀況亦會為其他員工所理解並為管理階層褒揚。
- (6) 須有激勵員工積極參與安全衛生工作之獎懲制度。
- (7) 對於安全衛生委員會之委員，須提供必要的教育訓練，並就實際需求予以任務分組，確保其能發揮應有的功能。
- (8) 員工須能主動提報所發現之安全衛生問題，且見到他人不安全行為時，會予以制止或溝通。
- (9) 須有正式的程序在危害或異常導致的抱怨昇高時，雇主會即時接受並有所回應。
- (10) 作業人員或其代表可參與由管理階層或第三者驗證機構所主導的稽核，並參與此類活動所需之教育訓練。

3.2.2 風險管理之規劃與運作

風險管理的目的在於辨識及瞭解在事業單活動過程中可能出現的危害，並確保這些危害對人員所造成的風險已受到評估、優先處理及控制在可接受的程度。為能持續及有效的降低企業的安全衛生風險，安全衛生管理績效優良之企業，對於風險管理須致力於：

- (1) 執行風險評估時，須將分析的項目拆解至三階作業以上，以確保辨識出所有潛在之危害及風險。
- (2) 須將地震、颱風、缺水、缺電等天然與外在因素可能引起的危害及風險納入考量，並採取相關因應措施。
- (3) 須定期調整不可接受風險之基準值，以持續控制及降低企業安全衛生整體之風險。
- (4) 對負責執行風險評估之人員須給予必要的教育訓練，以強化其分析技術能力，以及對安全衛生法規及相關技術之認知。
- (5) 須使各部門主管及員工須能充分了解相關工作之潛在危害、風險、控制設施、異常或緊急狀況之處理等相關資訊。
- (6) 風險評估之結果須能充分應用於各項安全衛生管理工作上，例如作為編撰教育訓練教材、執行安全教導或觀察、規劃監督及查核項目與內容、制修工作指導書或標準操作程序（SOP）等之參考資料。
- (7) 須針對所鑑別出之危害及風險進行統計分析，並依分析結果採取必要的因應對策。
- (8) 風險評估須整合至研發及設計等階段，例如於初步及細部設計完成時，須執行風險評估，以確認先前所鑑別出之危害及風險是否均能有效的被控制，並確認是否有產生新的危害及風險等。
- (9) 對於火災、爆炸及毒性物質外洩等重大潛在危害或風險，須考量執行量化風險分析，以確保所採取控制設施之有效性。
- (10) 職業健康之風險須包含在風險評估範圍之內，並致力於預防或降低危及職業健康之各項因素。
- (11) 須能建立企業內部機械設備之失誤或故障等資料庫，作為評估風險的依據，確保風險評估結果可符合企業的實際狀況。

3.2.3 職場安全衛生環境與身心健康促進制度之規劃與運作（含機械器具管理、化學品管理、教育訓練、諮詢溝通、職業衛生、健康管理與促進、變更管理、採購管理、承攬管理、緊急應變等）

安全衛生管理績效優良之企業在規劃及執行改善職場安全環境與身心健康促進等相關工作時，除須考量安全衛生法規及風險評估結果等需求外，亦須致力於強化其管理內容，並提升其管理績效，例如：

(1) 機械、設備及器具管理

- (a) 機械、設備及器具管理之規劃及執行，須以其對安全衛生的風險為依據，俾以進行有效的分級管理。
- (b) 對於重要的機械、設備及器具須參考優良的工程實務或規範，建立文件化之選用、建造、安裝、檢測、維修等作業程序，且須鑑別出各相關作業人員的教育訓練需求，並提供必要的教育訓練。
- (c) 須建立完整的機械、設備及器具之預防保養、檢查及測試等紀錄，並定期進行統計分析及依分析結果採取因應措施。

(2) 化學品管理

- (a) 建立化學品安全管理系統，確保化學品在採購、使用及廢棄等管理上之安全。例如建立各化學物質安全的最高存量；在核准化學品之請購時，會考量該化學品在其他部門之使用或儲存狀況等。
- (b) 勞工須能確實瞭解個人防護具之維護及保存等方式，以及須更換的時機。
- (c) 發給員工之個人防護具型式，須能符合勞工實際需求，例如呼吸防護具須符合使用勞工的臉型，以確保其佩戴後的密合度。
- (d) 對受委託處理廢棄化學品之廠商，須不定期及定期查核其在運送與處理上之安全性。
- (e) 對於高危害性化學物質之運送，須評估及控制其運送的風險，並規劃其緊急變處理計畫，且定期進行演練。

(3) 教育訓練

- (a) 在執行訓練需求評估時，須將勞工現有的與所需的智能間之差距納入考量，藉以決定是否能藉由教育訓練予以消弭或是須採取其他必要措施。
- (b) 單一訓練課程之成效評估須考量書面測驗以外之評估方式，如有些訓練的結果，須要到學員於工作中經觀察與測試後，方能充分的予以分析與證實。
- (c) 須對年度安全衛生教育訓練計畫之執行成效進行整體性評估，並作為次年度規劃的參考。
- (d) 須建立講師評估與培訓制度，以確保安全衛生教育訓練課程的品質。
- (e) 須建立訓練過程之監測與改進機制，監測方法可包含諮詢、觀察及資料

蒐集等，藉以提高訓練過程的有效性。

(4) 諮詢溝通

- (a) 須考量安全衛生溝通是屬於企業安全衛生工作的一部分，且須與其他管理系統、政策、策略或相關活動要項整合一致。
- (b) 溝通程序須使安全衛生資訊能夠流通於企業上下階層及部門或階層間的橫向流通。
- (c) 須將緊急應變措施的改變、影響鄰居的危害或來自鄰居的危害、法規或其它要求事項的改變等納入與外部利害相關者諮詢之考量因素。
- (d) 須建立全企業方便可及的安全衛生資訊管理系統，並且定期更新資訊。

(5) 職業衛生

- (a) 須定期進行健康檢查、作業環境測定、監督量測等結果之比較分析，以確認職業衛生控制監督之成效，並採取相關因應措施。
- (b) 須致力於辨識及控制人體工學、生物病原體、組織程序(工時管理規章等)及心理等因素可能引起的危害及風險。
- (c) 職業危害監測結果向工會或勞工告知。

(6) 健康管理與促進

- (a) 須依風險評估結果（特別是職場健康風險評估結果）、作業環境測定結果、定期健康檢查及其統計分析之結果等資料，規劃及推動健康促進管理計畫。
- (b) 最高管理階層須有支持推動健康管理與促進計畫之具體展現，如親自參與、將員工健康議題納入管理決策中等。
- (c) 須明確界定各級主管在推動健康管理與促進計畫之職責，且須能具體展現其職責。
- (d) 須定期評估健康管理與促進管理計畫之執行成效，並依評估結果採取相關因應對策。
- (e) 須致力於降低或避免可能導致勞工異常超時工作、過勞或影響身心健康等因素、或可能引致之危害。
- (f) 須能善用外界資源，以提升推動健康促進之預防成效。

(g) 健康管理與促進計畫包含依規定設置之廠護、廠醫，身心靈舒壓、疲勞恢復之空間與支援設施、體適能、健康舒適工作環境（如音、光、氣、溫度、顏色、動線、擺設、綠美化等）、職場禁菸、戒嚼檳榔、傳染性疾病之個人防護、緊急狀況時之傷病避免與處理等。另心理諮詢、供膳環境、哺乳室、飲料/零食販賣機、運動空間、提供按摩等措施亦可依企業規模建置。

(h) 職場復健計畫：將傷病勞工安全及快速的重返工作，包含通報、個案介入及職務調整等。

(7) 變更管理

- (a) 人員須清楚變更管制的範圍，且須能確實拒絕未經核准的變更。
- (b) 對於企業組織及人員的變更須評估其對安全衛生管理及績效的影響，並採取適當的因應對策。

(8) 採購管理

- (a) 須建立各類機械、設備、器具等安全衛生需求或規格，作為採購的依據。
- (b) 須提供採購管理相關人員必要的安全衛生教育訓練，以確保採購管理的績效。
- (c) 對於個人防護具或緊急應變器材等，須考量使用及供應之時效性，建立最低的安全採購需求。

(9) 承攬管理

- (a) 須依各承攬項目之特性及風險等，建立各項承攬所需安全衛生的資格要求，作為選擇承攬人之依據。
- (b) 須要求承攬人依法規及實際需求編列所需安全衛生之費用，並採實支實付原則。
- (c) 須建立承攬人於承攬期間之職災資料，包含失能傷害頻率及失能傷害嚴重率等。
- (d) 對於承攬人之違規罰款，須專款應用於協助承攬人改善安全衛生或提升其管理績效上。
- (e) 須有獎勵制度，以鼓勵承攬人維持良好的安全衛生績效或持續提升。
- (f) 須協助承攬人建立安全衛生管理系統及強化安全衛生管理績效。

(g) 須建立全員監督機制，員工見承攬人有不安全行為或狀況時，會立即向其主管或相關人員反映。

(10) 緊急應變

- (a) 對所辨識出的緊急狀況須予以分級，以利制定其緊急應變指引及計畫。
- (b) 在規劃緊急應變計畫時，須將利害相關者之需求納入考量，包含主管機關、緊急支援機構、鄰廠或社區民眾等；且緊急應變演練須考量利害相關者的參與。
- (c) 須與鄰近企業建立相互支援協定，於緊急狀況發生時，能相互提供所需的應變器材或人員。
- (d) 對於向政府機構、民眾、媒體及其他利害相關者發布有關事故應變之必要訊息之專責人員，須給予必要的訓練。

3.2.4 各部門安全衛生之目標與運作

設定目標是規劃安全衛生管理統的一部分，而設定與審查目標之過程，提供企業一個得以持續改善安全衛生管理系統及安全衛生管理績效的機制。安全衛生管理績效優良之企業對於目標之設定及審查，除須符合職業安全衛生管理系統之要求外，須致力於：

- (1) 須依據總機構所定之目標、本身實際需求及以往目標達成度等因素，訂定實際可行且可量化的安全衛生目標。
- (2) 須記錄設定目標的原因及背景等，俾於未來的評估。
- (3) 各部門須依據企業所定之目標、本身實際需求及以往目標達成度等因素，訂定實際可行的安全衛生目標。
- (4) 各部門須有達成所定目標的相關作法，且須善用 PDCA 之管理模式，例如制定相關作業管制程序以達降低失能傷害頻率之目標時，其作法須包含制定後之宣導/訓練、試行、成效檢討及修正等過程。
- (5) 各部門主管須利用各種溝通管道對相關人員溝通所定之目標及作法，例如教育訓練、小組簡報會議等。
- (6) 各級主管須能積極參與安全衛生管理，並把安全衛生列為風險管理的第一優先，不能因為生產、品質或成品而妥協了安全衛生。
- (7) 各級主管須能定期進行涵蓋其所轄區域之安全衛生稽查/巡查，且須維持其

對安全衛生績效基準的一致性，以彰顯其支持及推動安全衛生管理的決心。

3.2.5 文件化及知識管理

為確保安全衛生管理系統能被瞭解且有效的運作，組織須建立並維持適當且符合安全衛生法規及系統標準等要求的文件及其管制方式，而安全衛生管理績效優良之企業在文件化及知識管理上須致力於：

- (1) 安全衛生管理系統所需之文件（包含紀錄）須盡可能與其他管理系統予以整合，避免過多且繁鎖的文件，降低相關人員在使用上的困擾。
- (2) 對於電腦化的文件管理系統除須考量使用權限及控制修改權限等外，更應考量相關人員在使用上之便利性，如須提供足夠的電腦可供相關人員迅速查詢及使用。
- (3) 文件的保存須能確保相關人員無論在正常、異常及緊急等狀況下，均能迅速且易於取得與使用；必要時，須考量異地備援的需求。
- (4) 須建立安全衛生知識管理系統，以彙集安全衛生知識，並將安全衛生的經驗轉換成可用的知識，且須能有效的應用於安全衛生管理系統之規劃與運用上，必要時亦須予以創新。

3.2.6 各項安全衛生執行成果報告

安全衛生管理績效優良之企業除須定期彙整各項安全衛生之執行成果，供管理階層審查，以爭取作為持續改善所需之資源外，亦須致力於：

- (1) 各項安全衛生之執行成果須包含安全衛生實際控制成效與預期控制成效之差異、歷年來執行成果的統計與趨勢分析等，且須依其結果採取相關因應對策，以能達成持續改善的承諾。
- (2) 對負責資料蒐集、統計、分析及處理之人員，須能提供必要的教育訓練，以確保所製成安全衛生執行成果的適切性、正確性及可靠性。
- (3) 須能定期向利害相關者展現推動安全衛生所作的努力與成果，例如製作安全衛生年報等。

3.3 查核與績效

3.3.1 定期稽核之制度

企業可用稽核來審查及評估安全衛生管理系統的績效及有效性，因此，安全衛生管理績效優良之企業，除須依職業安全衛生管理系統之要求建立、實施

及維持安全衛生管理稽核制度外，須致力於：

- (1) 須依據各部門之規模、危害或風險特性、安全衛生績效、過去事故經歷及稽核結果等因素，規劃其稽核計畫、時間及內容等，例如對於高風險或以往稽核結果有較多缺失之部門，宜考量增加稽核之時間或人力，藉以有效的協助該部門改善安全衛生管理上之弱點或缺失。
- (2) 須提供稽核員必要的教育訓練(含再訓練)，以強化其對安全衛生法規及相關技術的認知。
- (3) 須定期藉由外部稽核的功能，持續改善安全衛生管理及提升管理績效。
- (4) 對於內部及外部稽核員的能力（包含稽核技巧、溝通技巧、安全衛生法規及技術之認知、報告撰寫等）須予以評估或考核，以確保稽核結果的品質。

3.3.2 安全衛生績效量測與監督

安全衛生績效量測與監督之結果係一項數據與資訊持續收集與評估的過程，以提供安全衛生績效現況的評估與歷時的績效趨勢，並協助管理階層評估其安全衛生績效的狀態及鑑別需要改善的範圍及方向。安全衛生管理績效優良之企業，除須依職業安全衛生管理系統之要求建立、實施及維持安全衛生績效量測與監督外，須致力於：

- (1) 各級主管須依風險評估結果規劃及執行監督查核之機制，例如依風險評估之內容規劃查核的方向及重點、對於高風險或高嚴重度之製程/作業/活動加強查核的頻率。
- (2) 管理階層須承諾實施安全衛生績效評估，並鑑別及提供所需的財務、物力與人力等資源。
- (3) 須依循 PDCA 管理模式持續執行安全衛生績效評估，例如：
 - (a) 選擇及規劃安全衛生績效評估之方法及指標；
 - (b) 相關數據及資料之收集、分析及評估；
 - (c) 依評估結果採取適當之矯正及預防措施；
 - (d) 審查及改善安全衛生績效評估。
- (4) 對於改善安全衛生績效的努力須包含政策及管理方案的實施、與要求或期望的符合性、財務績效、與社區或利害相關者的關係等。
- (5) 各級主管及員工須會主動關心本身部門及企業整體的安全衛生績效。

- (6) 須定期對外公布安全衛生績效，例如編撰安全衛生年報，並置於企業對外網站供相關利害關係者查閱等。

3.3.3 自主查核之改善監督

在推動安全衛生工作過程中，各級主管須善盡職責，確實監督及查核所屬部門及人員落實遵守安全衛生相關規定，若發現未依規定執行，或是執行的成效未達法規、標準或規定等要求時，除須採取矯正與預防措施，以避免或預防類似問題或缺失再度發生外，亦須致力於：

- (1) 指定專人負責追蹤改善措施之執行狀況，並確認其改善成效。
- (2) 定期對查核結果進行統計分析，並依分析結果採取有效的改善措施，例如由檢查結果之統計分析中，辨識出在安全衛生上是否有任何共同的特性、趨勢或潛在缺失。

3.4 持續改進

持續改善為一不斷強化安全衛生工作，以提昇安全衛生績效的循環過程。安全衛生管理系統要求企業須應利用 PDCA 管理模式逐步健全所建立安全衛生管理系統之架構與內容，並提昇管理績效，以達持續改善的承諾。因此，安全衛生管理績效優良之企業在持續改進方面，除可考量將法規與安全衛生管理系統之要求予以整合外，仍可將項列各項因素納入考量：

- (1) 須能提供所需資源（包含經費及人力等），以達成持續改善安全衛生及管理績效的承諾。
- (2) 須比較其他企業推動安全衛生管理之方法、過程或績效，以持續改進安全衛生管理及提升管理績效。

3.5 創新作法

企業除依循安全衛生法規、標準及規範等要求推動安全衛生工作外，亦須積極尋求可持續改善安全衛生及提升管理績效之創新作法，例如：

- (1) 與相關團體建立結盟合作關係，以結合團體之組織力量，協助企業本身與團體夥伴廠商改善安全衛生。
- (2) 發展適合企業本身之安全作業標準、教育訓練及自動檢查等相關規範。
- (3) 設置安全衛生實體訓練場所，或建立高風險作業人員之技能認證等，以提升訓練成效。

(4) 善用資訊與相關科技及管理新手法，改善作業流程、製程或工法，並增進安全衛生管理系統之風險監控、數位學習、制度介面整合、承攬商施工管控、關懷與分享…等效能。

3.6 特殊績效

企業須能積極爭取外界對其推動安全衛生績效的肯定，例如：

- (1) 獲得政府機構、國內外相關團體之安全衛生相關獎項或認證，如各廠區普遍獲得安全衛生優良單位獎、各廠區普遍通過 TOSHMS 驗證、各廠區普遍通過安全衛生管理系統績效認可、部份廠區獲得安全衛生五星獎。
- (2) 發展可改善安全衛生之相關技術、專利等。
- (3) 協助政府或國內外機構建立安全衛生標準或規範。

3.7 其他

3.7.1 企業形象（含安全衛生社會責任等）

安全衛生管理績效優良之企業，須以尊重生命為原則，改進企業經營理念及提升經營格局，建立新的職場安全衛生管理制度，且基於社會責任，不論承攬人、關係企業及其廠房新建工程之勞工，都須視同自己員工予以照顧，避免工安事故影響生產效率與企業形象。因此，企業須致力於可展現及提升安全衛生形象之相關作為，例如：

- (a) 須樂於對外分享安全衛生經驗及案例等，並參與產業安全衛生標準、規範、實務/指引或案例等之編撰。
- (b) 須樂於從事安全衛生之公益活動，如配合政府或相關團體推廣安全衛生活動、協助鄰廠或衛星工廠改善安全衛生、協助強化員工家屬或學校學生之安全衛生認知等。

3.7.2 安全衛生經費編列

安全衛生績效卓越之企業，對於安全衛生費用之編列，除考量法規及系統要求相關工作之需求外，亦須考量：

- (a) 依據風險控制、持續改善績效及管理審查結果等需求，編列所需的安全衛生費用。
- (b) 對於推動安全衛生管理所減少的損失或所創造的價值，須能回饋至持續改善安全衛生及提升管理績效上。

(c) 須能建立安全衛生成本會計管理系統，每年追蹤比較各項安全衛生之投入及產出，以增進績效量測與監督之成效。

四、結語

企業的所有活動都涉及安全衛生風險，須能利用辨識、分析、評估、處理及改善之機制來處理可能遭遇的各類風險，並融入至相關的安全衛生管理系統，期能有效的將風險降至最低程度，確保企業永續經營。因此，職業安全衛生管理須能以風險管理為其基礎，並善用下列原則，以建立完整且有效的職業安全衛生管理系統：

- (一) 職業安全衛生管理要創造及保障價值
- (二) 職業安全衛生管理可以促進完成目標以及執行成效，如人員安全衛生、法規符合性、運作成效、治理和名譽。
- (三) 職業安全衛生管理是組織作業程序的一部份
- (四) 職業安全衛生管理並非是從組織主要活動和程序自成一格的作業，而是所有組織作業程序和管理責任的一部分，包括策略規劃和所有計畫及變更管理程序。
- (五) 職業安全衛生管理是決策的一部份
- (六) 職業安全衛生管理可以幫助決策者做出可靠抉擇、決定作業的優先順序和區分不同替代方案的差異。
- (七) 職業安全衛生管理要明確陳述不確定性
- (八) 職業安全衛生管理明確考慮不確定性、不確定性特質以及不確定性應如何處理。
- (九) 職業安全衛生管理是系統性、結構性和即時性的
- (一〇) 系統性、即時性和結構性的風險管理方法是最有效的，並且可產生一致性、可比較及可靠的結果。
- (一一) 職業安全衛生管理要根據最可靠的資料
- (一二) 管理安全衛生程序的決策依據應參考多方面資料，如歷史資料、經驗、利害相關者意見回饋、觀察、預測和專家判斷，不過決策者應了解和考慮資料、預測模式的限制或是專家分歧意見的可能性。
- (一三) 職業安全衛生管理要客製化
- (一四) 職業安全衛生管理要符合組織內外部環境特性以及安全衛生概況(圖像)。
- (一五) 職業安全衛生管理應考慮人性和文化因素

(一六) 職業安全衛生管理要判斷可能促成或妨礙組織達成目標內、外部人員的能力、觀點和企圖心。

(一七) 職業安全衛生管理是透明化的及全面性的

(一八) 利害相關者適當及即時的參與，特別是組織各階層的決策者，可確保職業安全衛生管理是切題的和符合現況的。充分的參與可以將利害相關者表達的意見，納入風險判定基準，並且讓風險判定基準的決策者考慮他們的意見。

(一九) 職業安全衛生管理是動態的、循環的，同時也要因應環境改變

(二〇) 職業安全衛生管理要不斷察覺和因應改變，當內、外在事件發生時，有些考量和認知會改變，組織應即時進行監測和審查風險，因為可能會有不同的風險出現、有些會改變、有些會消失。

(二一) 職業安全衛生管理可以促進組織持續改善

(二二) 組織應建立及執行可以提升職業安全衛生管理完整性的策略，以便配合組織其他業務的運作。

安全衛生問題是企業內之經營者及每位員工或承攬人等利害相關者皆需面對的問題，一套管理系統的建制並不代表著該企業的安全衛生績效就會提昇起來，成功的安全衛生管理的主要關鍵，除了高階管理者的力行承諾之外，更重要的是需要全體員工的參與，畢竟直接面臨安全衛生危害的是作業線上的員工，而執行安全衛生危害控制的關鍵人也是作業線上的員工。而一個負責任的企業家，心中不能只有利潤導向的成本控制概念，必須體認安全衛生是永續經營的最重要資產，而且必須成為每位員工的共同價值，才能為企業創造最大的價值與利潤。

本說明係依據國家工安獎之評審標準，對各評審要項訂出較詳細的要求，提供企業持續強化安全衛生提升管理績效之參考，惟企業仍需依據本身實際需求，並善加利用相關資源，並保有積極創新的態度，並持續精進，永不鬆懈，方能永為產業之工安標竿。