

新春



中鼎集團 Environment & Resources Business Operation

# 環境資源事業部 通訊

如意

發行人：游銘祥 社長：廖俊詰 主編：楊經綸 編輯委員：楊筑雅、周淑慧、江淑惠、陳莉莉、謝淑惠、劉冠姝、葉琇香、張雅惠、王怡文、簡嘉茹、謝智玲、楊婉婷

## 龍年新願



■ 崑鼎 林俊華 董事長

各位同仁大家新年好，衷心感謝各位在過去一年的投入與付出，使得崑鼎集團仍能夠持續的成長。回顧2011年，崑鼎集團的營收較2010年成長了約12%，稅後利益成長了20%

以上，在大環境垃圾量連年減少的情況下，營收仍有增加實屬不易。一直以來，崑鼎集團對中鼎的貢獻一向扮演著「穩定」的角色，但在穩定之外更應追求「穩定的成長」。在此新的一年開始，我以「既有事業擴張」與「新事業開發」作為未來的期許。

### 既有事業擴張

**崑鼎：**作為一個投資控股公司，其職責就是需要不斷地發掘有潛力的產業並投資，而舊事業在適當的時機出售，提前取得未來的獲利，再投資新的產業，維持生生不息的局面。

**信鼎：**放眼台灣已無新焚化廠的業務可取得，於是這2年來積極拓展海外版圖已小有成果。目前在澳門與廣州已分別成立瑞鼎與廣鼎，未來亦將以此為跳板，

全力發展大陸焚化廠營運市場，再伺機進軍印度及中東的焚化廠尋求營運商機。

### 新事業開發

**崑鼎：**與國內太陽能電池製造商共同成立昱鼎公司，不但已在高雄捷運大寮機廠設置太陽能發電設備，目前也已至美國洽談太陽能發電廠的投資案。

**信鼎：**從既有焚化廠維修的核心職能發展，現已跨足機場與捷運市場，未來應更積極朝關聯產業發展如電廠、鋼鐵廠等，開創新的事業區塊。

**暉鼎：**如何將廢棄物回收還原成原始原料，增加再利用價值，達到資源不斷循環使用的願景。

要達到「既有事業擴張」與「新事業開發」的目標，就必須具備「專

業複製」與「語言溝通」能力。「專業複製」意指如何讓所有人都有專業的技術和管理能耐，當我們在拓展新焚化廠業務時，就能從台灣廠內抽調人力至新廠，如同細胞分裂般一分為二、二分為四，快速組成矩陣式的新團隊，而原有廠及新廠都能正常的營運，不會因人力的不足導致無法兼顧。「語言溝通」的重要性雖然在目前臺灣及大陸的市場還看不太出來，但未來進軍印度及中東國家時，是不可或缺的一環，所以要營造學習外語的環境，全面提升同仁們的語言能力。以上2種能力，在新業務拓展的同時即需完備，避免屆時面臨拿到業務卻無法執行的窘境。

在目前注重環境與資源永續發展的氛圍下，崑鼎集團的發展是順應潮流的，我們要抓緊這股潮流，使崑鼎集團成為環境資領域中另一個中鼎。

## 樹林廠 榮獲行政院公共工程委員會「第9屆民間參與公共建設金擘獎」優等

樹林廠今年由業主新北市政府環保局推薦參選行政院工程會「第9屆民間參與公共建設金擘獎」並榮獲優等獎。頒獎典禮已於11月23日假台北國際會議中心舉辦，信鼎李炎龍副總經理代表公司出席接受工程會李鴻源主任委員頒獎。



▲信鼎李炎龍副總經理(左六)及信鼎樹林廠石家昇廠長(左五)與營運團隊代表於會後合影

樹林廠為國內首座建置「環境會計帳」制度之焚化廠，積極推動「溫室氣體」減量與盤查工作，符合節能減碳、垃圾零掩埋之環保目標，並將與鄰近環保設施結合成為「綠能環教休閒中心」，在提升社區生活與環境品質方面，深獲社區民眾的肯定與嘉許。

## 信鼎 榮獲全國

### 「100年度績優健康職場」健康管理獎

由行政院衛生署國民健康局主辦之「健康職場自主認證活動」，在經過衛生局、學者及專家三階段嚴格評鑑後，由信鼎操作營運的台南市城西垃圾焚化廠，自全國1,800通過認證的政府機構及民間單位中脫穎而出，榮獲全國「100年度績優健康職場」健康管理獎。而信鼎總公司、苗栗廠、及南部科學園區資源再生中心亦分別獲得國民健康局頒發健康促進標章與菸害防制標章。頒獎典禮已於2011年11月28日假台北市中油大樓國光會議廳舉行，信鼎李炎龍副總經理代表公司接受國民健康局邱淑媿局長頒獎表揚。此外，信鼎總公司亦榮獲台北市政府頒發「100年度台北市績優健康職場--健康卓越獎」殊榮。



▲信鼎李炎龍副總經理(右)代表公司接受衛生署國民健康局邱淑媿局長頒獎。

## 苗栗廠 獲頒

### 100年度節能減碳行動標章績優單位

苗栗縣BOT垃圾焚化廠參與行政院環保署100年度「節能減碳行動標章」認證活動，通過專家委員審核與現場查訪，獲頒「節能減碳行動標章」績優單位。頒獎典禮已於去(2011)年12月20日假臺北市公務人力發展中心舉行，裕鼎葉培瀛總經理代表公司出席接受行政院環保署沈世宏署長頒獎。



▲裕鼎葉培瀛總經理(右一)代表公司出席接受行政院環保署沈世宏署長(左五)頒獎

「節能減碳行動標章」係為推動民間企業、團體及社區落實節能減碳行動，並表揚落實節能減碳之優良單位，達到全民共同落實溫室氣體減量之目的，此次獲獎除彰顯裕鼎對節能減碳行動投入與成果外，也提升裕鼎善盡社會責任與推動綠色環保之良好形象。

## 信鼎基隆廠 黃騰輝同仁 榮獲

### 「100年度模範環境保護專責人員」殊榮

信鼎公司基隆市垃圾資源回收廠操作組黃騰輝副組長，因在提昇環境保護專責人員執行業務成效與落實環境保護工作上表現優異，經基隆市政府環境保護局推薦，獲選為行政院環境保護署「100年度模範環境保護專責人員」，並於去(2011)年11月29日接受行政院環境保護署沈世宏署長頒發「環保楷模」獎座以茲鼓勵。



▲信鼎基隆廠操作組黃騰輝副組長(右)接受行政院環保署沈世宏署長頒發「環保楷模」獎座

模範環境保護專責人員遴選目的，係為鼓勵各事業機構、工廠(場)等第一線環保專責人員全力推動專責業務，落實任職機構環保工作，並藉由獲選人員的經驗分享，做為在職環保專責人員見賢思齊及標竿學習的對象。

# 下午茶

■ 游銘祥

在日文裏稱呼家為「いえ」或「うち」，在英文中也有一組相對的字叫作「House」或「Home」。初學者常會對這兩個字的用法產生混淆。嚴格說「いえ」及「House」指的是容納一個家庭的建築物，是一個實體、一個沒有生命力的空間；「うち」和「Home」指的是在「いえ」或「House」裏的家庭，是抽象的，但是具有情感及生命力。

現代工商化的生活型態，大部份的人必須將人生中最精華的幾十年投入在「辦公室」或「工作室」中，所花的時間可能比待在家裡的時間(除了睡覺)還長。這稱之為「辦公室」或「工作室」的環境與氣氛，對身處其中人的心身及創新能力絕對有關鍵性的影響。王品集團戴勝益董事長曾經將辦公室比喻成「鳥巢」與「鳥籠」，說幸福的家叫「鳥巢」，不幸福的家叫「鳥籠」；快樂的工作環境是「鳥巢」，不快樂的工作場合叫「鳥籠」；樂觀態度是生涯規劃的「鳥巢」，悲觀想法是度日如年的「鳥籠」。「鳥巢」是有生命力的，而「鳥籠」只是個桎梏。

我曾在「下午茶」提及，日本動畫電影製作人鈴木敏夫的名言：「如果工作就像工作，工作一定做不好」，意指的就是如果辦公室沒有生命力，只是一個冰冷的空間，員工只是按著指令、標準流程工作，早上八點上班就等下午五點下班，員工沒有也不願意貢獻自己的能力及想法，工作當然做不好。一個沒有溫暖、沒有感情的家，難以培育出高尚及優秀的子女，同樣一個不快樂、缺乏安全感及生命力的辦公室是創造不出有競爭力的產品。

現下有些經理人太過依賴管理制度及標準流程的功能，甚至以父權思維指導監控員工工作，使辦公室成為只是養家活口的地方，而不是發揮專長實現理想抱負的場所。建立管理制度、標準流程及規範是非常重要的基礎工作，但過度的倚重不免會謀殺員工的創新能力及主動負責的空間。

道理大家會講，理論大家都懂，問題是如何營造一個快樂的、有思考能力的辦公室環境。還是老話一句，我們先從簡化、合理流程開始，讓辦公室多點自主空間，讓員工學習當家作主，讓責任與權力平衡對等，讓辦公室多點生命力。



## 工安歲修心得

■ 信鼎桃南廠 翁瑞彥

「歲修」是焚化廠每半年所需經歷的一件大事，也是身為廠內工安人員的我，神經最緊繃的時刻。自2011年7月調任支援桃南廠安衛管理員一職以後，「歲修」便是上級交付給我最重要的任務。為交出漂亮的成績單，特地商請在基隆廠歲修期間讓我前往取經，學習該廠工安-豆豆(張君賢)是如何進行歲修時前段作業的佈局與溝通協商。這對於未曾擔任大廠歲修工安的我，紮紮實實的獲得二天寶貴的震撼教育，果然是「台上十分鐘，台下十年工」。前置作業須注意與執行的項目還真的不少呢！許多事情是我所沒接觸與思考過的細節，歲修前的基本功夫果然是馬虎不得的！雖然已受過基本功夫的訓練，但心中還是擔心遺漏其他的細節，隨即在二個禮拜後，於假日期間自行前往苗栗廠朝聖，見習該廠工安-大砲(徐宗鈺)如何在歲修後半段時期，當承攬商身心最疲憊與安全意識最薄弱時候，依然能掌控局勢，這種功力等級雖然不是我一朝一夕所能學會的功夫，但確實是百年難得一見的收穫。

「工安是不能打折扣的」！為避免歲修時與承攬商的安全認知差異，歲修前由本廠的歲修總監林子成組長召開「歲修工程開工暨安全衛生協議組織會議」，會議中討論內容包含：1.工作組織、工地負責人及基本資料。2.協商施工進度。3.人力需求之協調。4.臨時用電需求。5.施工應注意事項及合約內容。6.本廠安全衛生管理守則及事項。7.施工前整備。8.事故發生緊急應變...等。而負責歲修廠內安全的我們，也將13大張的協議組織內容，逐項的對承攬商負責人進行告知、確認並完成會簽動作，以符合勞工安全衛生法之精神。2011年10月28日起已經開始嗅到歲修的味道，承攬商陸續運送一些施工設備與機具進廠，這時就是我和本廠新工安-祥彥出場演出的時刻。「工欲善其事必先利其器」，要杜絕危害的發生，對於不安全的設備與機具，必須嚴加控管：電線破皮、電焊夾破損、氧乙炔軟管破損、動力電源箱無中隔板、切管機無防護罩...等等，缺失~缺失~缺失~改善~改善~改善；此外也陸續製作及審核承攬商進廠作業人員的資格，舉凡保險、勞健保、健檢、合格操作證...等相關資料，一經發現與實際不符者，一律要求限期補齊，畢竟這些要求是「歲修工程開工暨安全衛生協議組織會議」中所承諾的事項！

為了讓新工安-祥彥熟悉焚化廠歲修的作業，我先負責小夜班的現場作業安全，雖然可以下午4點前才進廠，但為了掌握同時段與承攬商召開的每日會議議題，下午3點的時候就先到廠內與本廠用心、認真、有責任感的祥彥討論今日現場狀況，了解承攬商進廠作業人員是否違反那些安全衛生規範事項，以利小夜班接手時持續要求改善。下午4點一到，先由維修組追蹤今日工作進度，緊接著就是安衛組報告昨晚與今日現場發現那些不安全的行為、狀況等違規事項，「罰款不是我們的目的而是一種手段」，只要是累犯的違規行為一律祭出罰單。例如：工作場所未確實穿戴安全帽、爐內作業場所吸菸、走道發現菸蒂/檳榔渣/汁、高架作業未繫安全帶、柵隔板動火作業未鋪設防火毯、施工架安全措施不完善、機具設備未落實檢點...等。舉凡「歲修工程開工暨安全衛生協議組織會議」中提到的事項，均嚴格把關，不放過任何危險因子，務必要做到滴水不漏的安全規格，落實P-D-C-A的管理模式，畢竟廠內作業安全是長官所交付給我的神聖使命，總不能「爽到你甘苦到我」吧！說錯了，應該是說，「放縱你便宜行事的態度，而讓長官與我背負著風險的責任」，這可是與我當初接任安衛管理員時的理念背道而馳喔！況且承攬商作業人員的安全意識與觀念總是較為薄弱的，非得要我們這些安衛管理員苦口婆心、不厭其煩、耳提面命的告知他們風險是什麼、危害是什

麼、後果有可能會造成什麼影響之後，才能讓他們願意配合與遵守，我們也才能減輕一些看的到、預期的到的壓力。漸漸地歲修也進入尾聲，2號爐也順利的點燃運作，承攬商亦陸續清運施工機具設備離廠，但我們這些安衛管理員還是不能鬆懈，因為只要廠內有人上班的一天，就要善盡我的職責，未雨綢繆、杜絕災害，畢竟「工安不打烊」，不會因為已完成歲修而降低自己對安全的敏銳度。

「魚與熊掌真的不可兼得嗎」？歲修期間常聽到承攬商人員在談，安全與進度是相悖而馳無法兼顧，真的是這樣嗎？「台灣法令千萬條，若要處罰有一條」。好像真的是這樣喔@@~！但立法的精神是在杜絕職災發生，保護勞工安全與健康...自從擔任安衛管理員以來，一直在琢磨情、理、法或法、理、情之間的關係如何拿捏，怎樣才能在不影響作業方式或進度的前提下，讓他們願意去遵守與配合法令所訂定的安全規範，這確實很難！但到底可不可行呢？自己的經驗告訴我，答案是肯定的，重點是需要時間去深入了解在現場作業時，大家無法或不願意配合的困難點是什麼？

歲修承攬商好不好管理？我想大部分的安衛管理員可能會說：「不好管吧」？畢竟他們平時所接受的安全教育訓練很少，作業安全觀念比自己的同仁更欠缺，很難在短短一個月的歲修期間，建立與提升多大的安全意識。為了管理好承攬商的現場作業安全，唯有「勤跑現場」去注意他們的安全，自己才能安心，畢竟廠內作業時的危險因子，自己絕對要最清楚，無法依賴他人，這就工安的宿命。

工安是在為大家買保險，消除人、事、時、地、物可能造成的危害，勤走現場巡視及發現問題，自然會讓廠內作業安全多一層保障。因此，大家開心出門工作，平安賺錢回家一直是我理念，但不可否認的「工安」是願人怨的工作，所以大多數的人都很討厭它，但我卻把它當作是積功德的事業般經營，倘若因為我的一個觀念或做法，避免廠內作業人員發生災害，間接讓他的家人遠離職災的陰霾，全家和樂融融愉快的生活，這不是一件皆大歡喜的事情嗎？沒錯！這就是信鼎安衛團隊的風格與文化。



▲機具進廠檢查



▲進廠危害告知



▲未正確穿戴安全帽及安全帶

歡迎投稿

工程類文稿以2500字以內為限，藝文類(包括健康生活)以1200字以內為限。稿件若經採用，即贈稿酬每字1.5元，圖表及照片每幅100元。

2.【心情留言板】長期徵稿：生活中、工作上有什麼隨想偶得嗎？歡迎你隨手記下、信手捻來，與我們一起分享。每則100字以內，一經採用致贈7-11禮券100元。

3.【Q & A有問必答】你對公司的任何方面有任何疑問或建議嗎？何不給我們一個E-mail，讓我們為你解惑。

※來稿請將稿件寄至各公司/各廠編委信箱或寄至 ching-lun.yang@sesc.com.tw 楊經編收。

※注意事項：

1.本刊對來稿有刪改權，恕不退稿。

2.請勿抄襲或一稿數投。

3.本期來稿眾多，若未刊登，將於日後陸續上稿，敬請期待。

# 深耕工安建文化，四季平安過旺年

■ 信鼎 廖俊喆 總經理

## 工安永遠第一！

每當我從媒體報導看到有關職災和工安事故奪去勞工的生命或健康的消息時，內心總忍不住一陣揪緊，擔心、害怕信鼎的任何一個廠也變成工安現場。幸好在全體同仁群策群力及協力廠商伙伴之支持合作下，去年我們平平安安地度過，而且就要迎向全新的一年了。

長久以來，工作安全一直被列為信鼎的主要工作方針，原因無他，只因為員工是信鼎最重要、最寶貴的資產！試問有哪一個人可以忍受自己的資產遭到毀損，甚至消失呢？同仁們心裡都很清楚，任何一件不可挽回的意外發生之後，不僅企業損失了優秀的員工、斷傷了戰鬥力，其背後代表的更是一個美滿家庭的負擔、破碎，乃至於生離死別。大家試想一下，我們怎麼忍心讓親人承受「父母、妻兒倚門望」，卻盼不到我們平安歸來的遺憾與痛苦呢？更何況這種椎心痛楚還會如影隨形，一輩子都磨滅不了。

所以，我將「工安第一」列為首要任務，董事長也是無條件支持，並且全力挺信鼎推動工安工作。在信鼎，工安永遠第一！

## 工安是一種習慣

當我們共同為公司、為家庭打拼的同時，更要一起追求「安全」。從這個角度來看，工安就不會只是一個人的工安，或者是少數人的工安、公司的工安。每位同仁都應該有「以工安為己任」的理念，確實做工安、落實做工安，一起成就一個團隊的工安，這樣才能給自己、給同事一個安全的工作環境，讓家人、讓朋友都能夠安心、放心和開心。

我相信同仁都具備應有的工安知識，每天早會時間，廠長、安衛人員也會對大家做面對面的叮嚀，只是同仁在忙得不可開交、一心一意想要完成工作的時候，很容易就會把對自我安全的要求，下意識變成以自身工作方便

為優先考量，或者對某些工作熟稔以後，藝高人膽大的自信心過度抬頭，結果就忘了、忽略了「安全作業標準」的規定。或者常不認為自己會倒楣到發生危險意外，因而就疏忽基本的工安要求。譬如說該戴安全帽而未戴或戴了沒扣帽扣、工作服未紮進褲腰、為搶時間未按安全自主檢查表逐項檢查就上工、未備齊足夠的防護器具就衝進現場進行異常排除以及進入吊舉物的下方等等，這些不安全的行為絕對可以避免，同仁不管在任何情況下做任何工作之前，應該三思而後行，要彼此幫忙，做到自我保護和互相保護，因為防止事故發生，必需要全體同仁熱誠的參與與合作，同時要影響到我們的協力廠商伙伴們共同遵守。

大家一定要徹底體認工作安全絕不是安衛人員或是廠長、組長或是公司的事，我們仔細思考一下，我們就置身在現場的作業環境當中，如果將自己的生命和健康交給別人，萬一不幸發生意外事故，到底是誰先身受其害呢？所以，全體同仁都要把工安當成家常便飯，久而久之，便能養成良好而且正確的工作安全習慣。請隨時提醒自己，要把安全的行為內化成一種習慣，絕非口號隨便喊喊而已。

## 確立安全文化

古人說：「前車之鑑，可以為師。」又說：「亡羊補牢，猶未晚矣。」這些都是在告訴我們借鏡發生過的錯誤和失敗，可以找到啟發，可以對日後的工作有所助益，但是，我們絕對不要藉由發生工安事故來學習教訓、來驚覺工安的重要。過去我要求各廠、各單位要對每一件虛驚事故提出檢討報告和矯正預防對策，這是為了防患未然，做為預防規劃的參考，並可列為工安教材。同仁務必認清檢討不是尋找過錯，矯正也非懲戒。

安全是一種文化，是為企業、為員工提供生產、生活與生生活活動的基石與保證。那麼，我們要怎麼做才能建立安全文化呢？其實這一點兒也不費工夫，因為文化可說

是一個團體中所有成員的價值觀、態度和行為交互融合後的產物，當信鼎的全體同仁都具有共同的安全態度、安全信念、安全規範、安全行為以及安全管理，我們自然而然的就擁有了無價的安全文化。而這些安全信念、安全行為等等，只要你放在心上、落實執行及相互提醒，每位信鼎員工及我們的協力廠商伙伴都可以做到一百分。

因此，在這裡我一定要再次提醒同仁：做好「工安」是我們每個從業人員的天職，就像我們每天都要吃飯、睡覺才能活下去一樣，「工安」是我們賴以維生、維繫幸福家庭的重要元素。我請同仁自我提醒，並且互相提醒絕對不能容許自己用忙碌或其他理由做藉口，對自身安全有所打折，在安全品質上有所妥協。

## 安全是回家唯一的路

此外，同仁不僅在工作上要時時以安全為念，上下班途中的交通安全也要注意，寧可提早出門，不慌不趕也不要慌忙趕路。讓我們每天都能精神滿滿地出門，然後平平安安地回到溫暖的家。

去年我們也響應政府的健康職場政策，舉辦了一系列健康促進的活動，督促同仁除了工作以外，也要注意、重視自己的健康，遠離三高、文明病的威脅。關注自身的健康是無止境的，不會因為活動的結束而結束。今年讓我們一起鼓勵一些極少數的同仁減食或拒食檳榔，營造一個不嚼檳榔的環境，共同守護我們的健康，並且帶給大家一個更乾淨、更清新的工作環境。

值此新春佳節，除了借季刊一角叨唸之外，更要祝福全體同仁及眷屬「和氣吉祥全家福，四季平安過旺年」。最後，還是要再叨唸一次，「零事故、零災害」一直是我們努力追求的目標，殷切期盼全體同仁時時自覺自身安全的重要，工作上謹守工安規定，處處小心謹慎，因為安全是我們回家唯一的路！

## 檢討過去安衛推動 展望安全文化建立

■ 安衛室 林婉妤

檢討過去安全衛生推動上，我們一直努力在建立信鼎安全文化，而安全文化沒有存在有無之分，只有優劣之分，而所謂良好之安全文化是指團隊中每一位員工認同安全第一的價值觀，每位員工思想中都有關注安全這件事，並共同努力達到安全價值的目標，為了推動與建立共同的安全價值觀，自2008年起公司陸續每週將安全衛生相關之法令規定與現場作業結合擬訂工安衛小提醒，利用E-MAIL傳遞到各廠，利用早會進行宣導，目的是期望透過每週的宣導與訓練將不同之安全價值觀念進行溝通與整併，而2009年則建立OHSAS 18001及TOSHMS職業安全衛生管理系統，期望將安全衛生制度系統化與標準化，使信鼎所有同仁不論在哪一個工作場所工作都可以了解公司對於安全衛生推動的方向與要求，另外更於2009年陸續推動作業安全觀察、BBS個人行為安全觀察及虛驚事件通報及安衛考績與獎金結合，主要目的是為了使主管們願意承擔更多的安全責任並關心同仁安全的作業與程序，這些種種觀察與稽核都是期望可以即時發現問題並立即採取矯正與溝通，並促使同仁自發的使自己的思想和行為更加符合安全與時時警惕；於2011年我們期望透過規範與建立安全紀律的方式積極推動三級稽核管理制度，分別將發包施作單位列為一級管理，各廠廠長及各單位主管列為二級管理，公司各處室不定期至廠稽查列為三級

管理方式執行，惟有勤走現場，不斷觀察與確認，不停教導與叮嚀，目的就是要透過感染力，使員工對安全價值觀念及目標行為準則認同，並實現自我控制；但這幾年推動與規定要求這麼多，透過公司各處室不定期的稽核仍在2011年發現4件不安全的行為，如動火時抽菸、吊掛時未確認下方是否有人員站立或通過、未經許可擅自進入吊舉物下方檢拾物件等等，這些案例不經使我們懷疑與思考，我們是否都落實執行了呢？我們的安全價值觀是否建立了？我們的安全文化是否形成了？

2010開始我們亦陸續推動工安週活動，將公司的年度安衛目標與推動方向利用工安週活動進行密集的宣導與推動，主要的目的也是期望凝聚共識與安全價值觀，更於2011年工安週活動中利用互動搶答方式來促使同仁可以主動且積極的參與，並對於積極與有心的同仁頒予「工安我最行」的獎狀以茲鼓勵，也積極參加各項外界參獎，主要是期望藉由外界參賽評選的過程反醒檢討自我，我們不能因為過往的成果而自滿，反而更要如履薄冰的在安全衛生付出與行動，安全衛生推動只有起點，沒有終點，更沒有滿分，只有要不要做，與肯不肯踏實做，惟有務實的推動與一步一腳印的依照程序與規範要求執行，才是做好安全衛生的首要；我們期望將安全的意識與要求內化到每一位同仁心中並展現於工作的舉手投足間，將安全轉

換成一種習慣，一種不可獲缺的必要條件，建立信鼎安全文化是我們的目標，絕對不只是口號，不是例行公事，而是每個人時時刻刻都能感受到安全意識的存在，並將這種安全意識轉化為行動，彼此監督與互相關心，安全更是我們每一位員工的責任和成就，任何一位信鼎人都責無旁貸須將自我安全做好，更要擴及他人與承攬夥伴，我想問「若當你的工作夥伴未佩戴適當之防護器具如安全帽時，你會怎麼樣？」我想，目前可能仍有70%的同仁會視而不見，或認為那與我無關吧！原因是什麼？還是安全價值觀的問題，2011年公司對於一些不安全行為的事件者經檢討後進行一些懲處，到現場又聽到同仁們說「公

司動不動就懲罰」或者是「他自己不重視與我有什麼關係？」，安全的工作到底是誰要負責？是全體同仁要負責！我們不可以一再付出慘痛的代價後才後悔，才有對策！

雖然我們仍還處在安全文化建立的起點，但同仁們也應該漸漸感受到我們的決心，經由大家的努力與付出，於2011年我們在安全與健康管理上也有一些不錯的成績如表示，還是感謝同仁願意與公司共同為安全與健康努力，引用王品集團曹經理曾說過的一句話：「決定只是開始，堅持才是關鍵！」公司決定將安全衛生做好，這是不會改變的，更不容許妥協的，惟有對安全衛生堅持的推動才是真正營造同仁安全平安且健康的關鍵。

2011年各廠榮獲外界肯定獎項如下表：

	廠別 / 單位	獎 項
安全管理方面	苗栗廠	榮獲99年工安優良單位(第一年)
	后里廠及台南廠	榮獲連續三年工安優良單位之五星獎
	南科廠	連續二年獲得南部科學工業園區管理局頒發工安優良單位優良獎殊榮
	信鼎公司	榮獲勞委會「100年全國職場安全健康週系列活動成果評選」之特優獎項殊榮
健康管理方面	新店廠、后里廠及烏日廠	99年獲得行政院衛生署國民健康局認可頒發健康職場自主認證標章
	基隆廠、樹林廠	99年獲得全國僅30名之績優健康職場殊榮
	苗栗廠	100年獲得行政院衛生署國民健康局認可頒發健康職場自主認證標章
	南科廠	100年獲得行政院衛生署國民健康局認可頒發菸害防制標章
	台北總部	100年除獲得國民健康局認可頒發健康職場自主認證標章外更獲得北市績優健康職場殊榮
	台南廠	100年除獲得國民健康局認可頒發健康職場自主認證標章外更獲得全國僅30名之績優健康職場殊榮
工安公益方面	廠別 / 單位	活 動
	台南廠	台南垃圾焚化廠受南檢所邀請於2011年11月03日舉行「垃圾焚化廠清運作業人員安全宣導及墜落坑墘緊急應變演練觀摩會」
	后里廠	后里廠受台中市政府環境保護局邀請於2011年11月25日配合舉辦「台中市政府環境保護局安衛家族活動」

# 歲修心得

■ 信鼎烏日廠 林佳賢



▲電焊機入廠前檢測其自動電擊防止器動作情形

## 一、前言

這是我進入信鼎擔任安衛管理員第一次遇到的歲修，在各位長官及前輩們的指導下，戰戰兢兢的面對這次歲修大工程，不僅從中獲得了許多相關的寶貴工作經驗，更瞭解到歲修工作對於焚化爐運作之重要性。

## 二、事前準備

安衛組的工作著重在於歲修前的各項準備以及每日上工前之工具箱會議、歲修中的巡檢與確認以及工作完成後的環境清潔與復原。

因此，為了能使各項工作順利且安全的進行，承攬商和各相關作業人員需要知道的安全衛生注意事項、入廠規範以及罰則，均會在歲修前召開協議組織會議，傳達與確認事項，並要求承攬商務必配合達成。

除此之外，在歲修開始的前一週，廠商即應將所需機具、材料搬入廠區放置，並請維修組同仁協助確認電焊機自動電擊防止器是否功能正常，氬焊機是否有防逆火裝置，經測試及檢驗合格後才可發給合格標籤並獲准入廠使用；此外，確認廠商入廠人員清冊，以及各項資格證照、一般安全衛生教育訓練資料、體檢與勞保等相關資料的檢核，也是安衛組工作重要的一環。

## 三、執行歲修工作

歲修前一晚，鍋爐開始依照標準作業程序執行停爐，全廠便正式步入為期二十多天的歲修期；歲修開始當天，承攬商大批人員入廠，此時的進廠人員管制是頭一項考驗。安衛組、警衛及承攬商工安需互相配合，確實清點入廠人員並作歲修危害告知與健康承諾之簽

署，並對其測量血壓及體溫，若收縮壓大於160 mmHg或舒張壓大於100 mmHg者，則禁止入廠工作，體溫高於38°C者也是不得入廠；若是有精神不濟或發現身上有酒味且未通過酒測者，更是禁止入廠並請當事人回家休息，以避免於工作中發生職災。其他人員經確認無誤後才能發給證明貼紙並貼於安全帽上方可入廠，為了勞工在工作中之安全，於進廠時嚴格把關，才是對勞工最佳的保障。

## 歲修中之巡檢要點：

1. 首先，由清潔人員進行爐床、hopper、一次風機及誘引風機等初清，以利之後各項工作能順利進行。
2. 爐床方面：爐條的檢修工作需注意人員是否有確實配戴防護具，以及滾輪的護欄是否牢固，以防止作業人員有滾落、墜落等危害。
3. 進料斗耐磨板的切除及更換：需確認電焊機及氬焊機有無檢點、動火區是否備有滅火器及防火毯等。
4. 懸空架搭設作業：需注意吊掛作業安全及安裝時各支撐架間距是否合乎規定。
5. 煙道搭架及拆架作業：除一般規定外，還需注意施工架組裝作業主管是否到場、工作人員有無穿戴背覆式安全帶；特別是當搭架完成後，需仔細檢查施工架的每個部份並確實要求施工架的防護設施合乎規定，以及每隔六米設置一安全網，待檢查合格後，才可通知耐火泥敲除人員上架施工，以確保施工人員的安全。
6. 耐火泥敲除及塗覆作業：確認工作人員是否有配戴背覆式安全帶、安全眼鏡、耳塞及檢

查電動鑿子絕緣是否良好、電線不應有破皮或過載等情形。

7. 侷限空間作業：歲修時會進入的侷限作業空間為爐床、煙道、空氣預熱器、半乾式洗煙塔、誘引風機、出灰器及沖洗斜槽等。侷限空間每日作業前均需由本廠人員及承攬商工安人員分別使用「四用氣體偵測器」先行測量，並於作業中每隔兩個小時再測量一次，以確保氧氣量足夠及確認其它有害氣體含量是否在許可範圍之內。除此之外，還需指派侷限空間作業主管負責監督並指導勞工作業，以及管制進入作業空間的人數，確保每一位作業勞工之安全。
8. 爐管測厚作業：應注意作業人員有無配戴護目鏡、防塵口罩，以及留意同仁作業時的身體狀況。
9. 過熱管更換及保護套安裝：需注意施工人員在切割過熱管時應配戴護目鏡及防塵口罩，及氬焊機使用前是否有作檢點及泡沫測試。

待歲修工項一一完成後，便由操作組及安衛組同仁逐一確認人孔內有無人員及工具遺留後方可關閉。待所有工項結束後，便可依排程接續執行啟爐。

## 四、工作心得

歲修時對於承攬商員工之巡檢及嚴格的行為要求是必要的，身為安衛

人員更應要瞭解到不能縱容員工有任何不安全的行為，看到員工有不安全行為應立即制止及糾正，並輔導使其改善，而對屢犯者給予必要之懲處；對於不安全的環境則應檢討及提出改善方法，避免類似場景再次發生。每位勞工的背後都有一個家庭及許多親朋好友，每位在職場上的伙伴都是家裡重要的經濟來源及精神支柱，經濟不能斷，支柱不能倒，生命更是無法重來，所以對於安全必須要有所堅持。

## 五、結言及感謝

這次的歲修工作承蒙長官領導有方、前輩指導和協助、全體同仁們團結合作及承攬商的全力配合下順利按時完成，我不僅增加了許多相關的實務經驗，也瞭解到平時的檢查維護和歲修時的全面維修保養都是十分重要而且不可輕忽。

因此，除了檢討自身需要改進之處以外，更期許自己未來在專業的工作能力能更上一層樓，也為往後在信鼎的每一天及每一次歲修工作竭盡全力，作出更多貢獻。

# 歲修初體驗

■ 信鼎后里廠 曾德宏

進入信鼎服務的日子算算也快要屆滿一年了。回想當初之所以會選擇進入信鼎后里廠維修組這份工作，原因實在是很多；最主要的是考量焚化廠的工作穩定性以及可學的東西相當多，才會讓我下定決心踏足這塊領域。

自民國80年起，政府訂下「焚化為主、掩埋為輔」作為垃圾處理主軸之後，焚化處理所佔垃圾總清運量的比例逐年升高，到了民國95年，其比例約佔總清運量五分之四，掩埋處理的比例則降至六分之一左右。換句話說，政府在推動垃圾採焚化方式處理的政策上，獲得非常大的成效。而信鼎公司，則可說是焚化爐操作營運上的龍頭。經由報章雜誌等得知，信鼎公司不斷獲得各種優良獎項，這是我會選擇信鼎公司服務最主要的原因，也慶幸公司給予我這個機會，提供我人生可供發揮的舞台，我一定好好把握住，不會讓各級長官失望的。

剛來后里廠報到時便在操作組實習3個月，主要是因為長官們想要我能熟悉環境及焚化爐的基本概念。焚化過程牽涉到的層面相當多，包含化工、機械、環工、電機、電子等各個專業領域，而串連起這些領域的，就是流程觀念，也就是各廠最常用到的流程圖。整個焚化操作區分為以下幾個系統：（一）垃圾收受系統。（二）

焚化處理系統。（三）廢氣處理系統。（四）底渣及飛灰輸送系統。（五）汽輪發電機系統。（六）真空冷凝系統。（七）自來水供應系統。（八）補充水系統。（九）廢水處理系統。（十）分散式控制系統。（十一）電力系統。在清楚的了解各個系統的上下游觀念後，除了可以正確操作系統外，更可以避免因操作錯誤或連控因素導致停機或停爐的情況發生，從而避免了不需要的費用支出。

在操作組學到最重要的事情是「回報」，不論在現場或中控室，任何的動作皆須回報值班主管或資深人員，經許可後才可動作，除了避免操作錯誤外，亦可預防萬一有事故發生時，可降低災害損失程度。

第二個學到的就是「請教」，自己先對現廠設備相關資料研讀後，針對不了解或不確定的事情再請教資深同事，所以對於現場設備的功能了解會較深入且有印象。

第三個學到的就是利用自己的五官：眼、耳、鼻、口、手來輔助現場設備之觀察。例如現場聽到異音，可利用耳朵來判斷異音大小並約略判斷發生源位置，再利用眼睛來觀察異音可能發生之原因。若有需要接觸設備外觀或液體時，務必通知中控室派員協助處理。

很快的3個月過去了，我回到儀電組報到，所面臨的第一個挑戰就是為期3週的歲修。長官考量到我是維修菜鳥，安排了一個老師傅級的同事帶領我參與這一場硬仗。從線路圖的確認、溫度計的校正方式(Ktype/RTD type)、垃圾吊車保養及維修、現場量測儀器的清潔及校正、控制盤的清潔到電(氣)動閥門的開度調整...等。余新能大哥說道這些東西雖是細節但是卻馬虎不得，因為操控爐子的穩定依據來自這些東西；現場的量測數據必須和中控室DCS系統的數據一致，若有誤差就要調整到正確的值，以免造成操作人員的誤判及錯誤操作。藉由工作前的教育訓練及On Line Training的實作，這些過程及方法我也將它記錄下來，讓自己可以溫習及傳承。

伴隨著日子過去，公司來了個大手筆的組織調整。將儀電組與機械組整合成維修組，此次我又很幸運的有張日春大哥不厭其煩的教導。以他在廠內10年的經歷及外界數十年經驗，的確是讓我省去不少摸索時間及避免錯誤的做法，同時也學到新的本領及知識。例如設備維修前須隔離注意事項，此部份是關係到維修期間維修人員之安全。而維修機械動作的原理，



▲柴油儲槽出口氣動閥開度校正調整

例如爐床油壓缸的組立及安裝時，需要注意洩油壓時的噴濺與piston行程距離，油壓閥門的動作原理如何伸縮，吹灰器動作及角度調整和汽鼓液位計更換時蒸汽的確認...等，感覺像在打通我的任督兩脈一樣。最重要的是他將一身最高深的武功(電焊)傳授給我。雖然我資質愚鈍一時半刻的還領悟不出來，但我相信有朝一日我一定能夠練成這絕世武功。

拉拉雜雜寫了這不算心得的心得，恐怕會令一些先進及前輩們發笑，但我總是寫了下來，因為在信鼎這段日子，經由系統性的教育訓練及前輩的臨場教導，使我對維修技能愈來愈有feeling。感謝后里廠這大家庭對我的幫助及容忍，讓我在這找到歸屬的感覺，同時也期待下一個一年能有更精進的心得報告與大家分享。