

企業職安管理自我檢核 / 行動清單 & 從 0 建立可落地的職安管理流程^(2026 適用)

在導入制度或面對勞檢前，企業可以先用以下清單快速檢視目前管理狀況是否符合新制方向：

一、承攬商管理

- 是否建立承攬商進場前審查制度？
- 是否保存承攬商保險、證照與資格文件？
- 是否定期確認證照是否仍在有效期限內？
- 是否有人負責統一管理多家承攬商施工協調？

二、危害告知與現場管理

- 每次施工前是否有進行危害告知？
- 是否能明確證明告知內容、時間與參與人員？
- 是否有簽收或電子紀錄留存？
- 現場風險是否有標準化說明流程？

三、教育訓練制度

- 是否有完整新進人員教育訓練流程？
- 特殊作業（高空、吊掛、動火）是否有專門訓練？
- 是否能快速調閱完訓證明？
- 訓練紀錄是否集中管理，而非分散保存？

四、巡檢與自動檢查

- 是否有固定巡檢制度與頻率？
- 巡檢紀錄是否包含時間、地點與人員？
- 是否有照片或影像佐證？
- 巡檢資料是否集中保存，而非分散在 LINE 或手機？

五、承攬商與現場整合管理

- 是否有指定統合管理人員？
- 多工種施工時是否有協調機制？
- 是否有跨承攬商風險管理流程？



如果上述有超過 3 項無法完整做到，建議企業需要重新檢視現行職安管理制度，或導入數位化管理工具進行整合。



企業職安管理行動清單 (2026^{適用})

管理項目	建議做法	是否已完成
承攬商管理	建立資格審查與到期提醒	☐
危害告知	採電子簽核與紀錄留存	☐
教育訓練	集中管理完訓證明	☐
巡檢制度	記錄時間 / 地點 / 照片	☐
多工協調	指定統合管理人	☐
資料保存	建立雲端集中資料庫	☐



2026職安管理的關鍵，其實可以先抓住三件事

其實從這次修法來看，企業真正需要先建立的，不是複雜制度，而是三個最基本的管理能力：

- 是否有完整的承攬商管理機制
- 是否能留下可追溯的職安紀錄
- 是否能在短時間內調出完整資料

問題不在於有沒有做，而是你需要時找不找得到！

企業如何從 0 建立可落地的職安管理流程？

很多企業在建立職安制度時，最大問題不是「不知道流程」，而是流程設計得太理想，導致現場根本執行不下去。

以下是一個比較貼近實務的做法，可以讓制度在勞檢與日常管理中都能真正運作。

STEP 1 承攬商進場前審查

在承攬商進場前，建議由「工務或現場管理人員」負責確認基本資料，而不是只交給行政或人資處理。

需要確認的項目包含：

- ☐ 是否有有效保險
- ☐ 是否具備相關作業證照
- ☐ 是否完成進場前危害告知
- ☐ 是否已建立施工範圍與責任區



實務重點：

很多問題不是「沒審查」，而是「沒人知道誰負責審查」。



企業如何從 0 建立可落地的職安管理流程？

STEP 2 危害告知

危害告知最常見的問題是「有做，但查不到」。

建議標準化三件事：

- ☐ 固定模板（不要每次都不同版本）
- ☐ 必須有簽收或電子確認
- ☐ 明確紀錄時間與地點



實務重點：

很多企業會以為「有LINE講過」就算完成，但在勞檢時通常無法被認定為完整紀錄。

STEP 3 教育訓練

教育訓練建議由「人資或教育訓練窗口」統一管理，但資料來源必須集中。

至少要做到：

- ☐ 同一份完訓名單
- ☐ 可以快速查某一個人是否完成訓練
- ☐ 同一套測驗或簽到格式

STEP 4 巡檢制度

巡檢要從「拍照紀錄」升級成「流程紀錄」。

至少要包含：

- ☐ 巡檢人員
- ☐ 地點
- ☐ 是否有改善事項
- ☐ 時間
- ☐ 現場照片



實務重點：

很多企業最大問題都是工作照片散落在 LINE，無法串成完整紀錄。

STEP 5 承攬商統合管理

當現場有多家承攬商時，不能再各自管理。

必須明確指定一個「統合管理人」，負責：

- ☐ 調施工順序
- ☐ 彙整各承攬商資料
- ☐ 控制交叉作業風險
- ☐ 確認現場安全一致性



當這 5 個步驟建立起來，其實企業就已經從『經驗管理』升級成『可舉證管理』。