

嘉義縣政府 105 年度縣政人才培訓躍升計畫

6 月 22 日(星期三)企業參訪報告格式

組別	第七組	服務機關(單位)	地政處
姓名	龔耀慶	職稱	科長

一、 宏遠紡織生態工業園及港香蘭觀光工廠(至少 800~1000 字)

(一) 請試著描述彼此特色，並比較兩者之間異同。

(二) 針對上述特色或差異，您覺得可以如何運用於本縣？

宏遠紡織廠成立於 1988 年，係一資深老廠，據該公司解說人員表示，公司為求精進突破，平均每隔五年即轉型一次，在生產技術上，近年更研發結合高科技與流行資訊，開發高附加價值創新產品供應給全球知名運動及休閒活動名牌廠商如 NIKE、ADIDAS 等國際品牌，讓運動休閒服飾跳脫以往以功能性取勝的傳統印象，同時具有流行時尚元素，擴大市佔率及市場競爭力。

但於此同時，這家公司仍秉持在地永續發展的經營理念，除持續開發創新生產技術以提升公司利潤，因有感全球暖化日益嚴重，企業實有發揮應盡之社會責任，為減輕生產過程中可能對環境生態所產生的破壞，以 7R 包括 Rethink（重新思考）、Redesign（重新設計產或流程）、Reduce（減量）、Reuse（重複使用）、Repair（修復）、Recycle（再生）、Recovery（生態復原）為核心，強調經濟面、社會面和環境面均衡發展的重要性。

此外，在進入該廠區後，給人的第一印象是沒有一般傳產業廠房的呆板

與冰冷，嗣經該公司解說人員解說，整個紡織廠其實就是一個生態工業園，師法自然改善工廠，善用「綠建築」概念和生態工法改建廠區，例如以透水鋪面取代水泥柏油，並經由建置人工生態溼地、種植樹林等手法來降低廠區熱島效應，因為減少空調的使用及前開 7R 的修練，平均每年可為公司減少新台幣 6,000 萬的生產成本，非常可觀。

港香蘭公司則為應用生技技術延伸中藥材的應用與發展，強調從原料取得(多數中藥原生材料仍來自中國)即對品質嚴格把關，從而在製造過程中無論是對重金屬、農藥殘留或塑化劑等安全性檢查均遵照國際 GMP 規範標準進行控管，並通過多項國際性標準認證，以確保公司所生產之保健食品無食安疑慮。

兩家業者創立均已超過 25 年(宏紡 1988 年，港香蘭 1969 年)，因為在生產技術上持續研發創新及勇於突破轉型，以符合市場的趨勢與需求，終能成為同業間之領導廠商，其善知整合優勢及解決問題能力值得本縣在推展各項公共政策時學習。另外值得一提的是宏遠紡織廠的用人哲學，目前該場員工總數約為 2,100 人，其中約 500 人為外籍勞工，另 1,600 名為在地勞工，業者表示因價值觀念改變，即使所提供的工作條件優渥於一般服務業，許多年輕就業者亦不願進入傳產業服務，但公司仍願意提供工作機會給願意留鄉服務的在地青年，並協助政府減輕在地人口外流的社會問題，此一在地永續經營理念或許值得提供縣內的中小企業參考，不要僅顧及自身的經營利潤，為減低人事成本而大量僱用外籍勞工，有遠見的業者實亦應有其自身的企業

責任，與社會共存共榮。

二、 針對南科工業園區的簡報重點，您有哪些啟發?(至少 600 字)

南部科學園區於民國 84 年間設立至今已逾 20 年，園區位於現今台南市新市、善化及安定三區之間，開發面積達 1,043 公頃，主要產業為光電、積體電路、精密機械、生技及綠能等產業，園區周邊交通路網且完整便捷，除國道外亦有鐵路通過，由於環境優質，投資廠商家數由民國 87 年的 20 家至民國 104 年時已增加至 204 家，營業額於此期間亦由 1.1 億元/年迅速增加至 7,151 億元/年，成長快速。由於本府近年陸續推動開發大埔美智慧型工業園區及馬稠後產業園區，期待藉由產業發展部落，借鏡南科發展經驗應可獲得許多啟發。

進入南科周邊首先給人第一印象就是住宅新建案很多，根據台南市善化、安定及新市三戶政事務所統計資料顯示，該三區 84 年總人口數個別為 41,769、13,846、31,230，至今（105）年 5 月時，已分別成長至 46,930、30,415、36,021，即在 21 年間人口成長 26,521 人，科學園區的開發不僅引進人口的遷入，更帶動附近地區經濟活動的熱絡與繁榮，其實更重要的意義是經由提供更多的工作機會吸引年青人返鄉定居，解決了昔日農村

聚落獨居老人或隔代教養的社會問題，也使農村人口老化的現象得以緩和。

再者，園區內完善且大面積的公共設施，營造樂活的生態、生活環境，除了讓園區同仁在工作外得有舒展身心的場所，並提供便利的生活機能，同時也為園區周邊的居民營造一個友善的後花園綠地空間，將園區與社區結合，推動成為一個關係密切的生活圈概念。

對於仍處農業縣的我們，目前業正積極推動產業、農業及文化觀光等三類產業的發展，尤其期待經由推動二大工業區的開發帶動全縣的體質翻轉，解決長期以來的財政、社會及人口等政策問題，南科發展成功經驗或許並不完全適用於本縣(整體規模、發展方向定位、政府挹注資金等面向)，但期待相關業務單位能從中有所學習與啟發，突破既有的困境，帶動縣內的產業發展。

三、 參與密室逃脫活動中，您於團體中是扮演何種角色(EX. 領導者、探索者、觀察者…)?您覺得參加密室逃脫活動，帶給您哪些體認?

(至少 600 字)

在這次參訪行程中人事處特別安排了密室逃脫活動，對於益智遊戲本即不感興趣的我言，其實並無太多期待，但既然是團體活動，也只能配合進行。遊戲初始先由業者員工先說明遊戲規則，但可能是受限時間，參加活動的同仁均對其說明內容感到如丈二金剛摸不著頭緒般的一臉欸惑（是年齡層的關係嗎?從現場牆壁上所貼曾挑戰過遊戲的戰績照片顯示，參與者多為 30 歲以下的年輕人）於是在時間催促下進入空間後開始一關一關的挑戰，至最終於

自密室中順利逃脫。

由於這款遊戲的破關方式多取決於設計者的主觀意識，如果不能瞭解其思考邏輯，經常是卡關多於破關，因此需要各個不同專長領域的角色通力合作始能突破重圍，反射於現實職場中亦是如此，當老闆神來一筆的下達一道工作指令，工作團隊首要確定的便是老闆要的到底是什麼？如同遊戲的設計者一般，如果沒事先弄清楚便開始執行，最後的下場通常是徒勞無功的白忙一場，昔日「沒有功勞也有苦勞」的舊思維在今日應該要丟棄的，沒有完成使命其實績效便是零。

其次，隨著環境的變遷及多元，今日社會所呈現諸多問題通常不是僅憑一己之力便可獲得解決，英雄不再，團隊的合作才是王道，但在不同的領域間談合作並不容易，本位主義加上意識心，在溝通協調的過程中往往耗費太多時間與精神，而錯過解決問題的關鑑時刻。然最終獲得共識尚屬幸運，最怕溝而不通，到頭來仍是「各司其職，各主其政」，讓許多原本良善的政策或構想最後却因為「人」的問題而無法執行，而並非「法」的限制而受到桎梏，非常可惜。

最後，此次所設計的課程中有許多均安排專題討論或實體演練模式，即由上課老師拋出議題後經由各局處人員就不同的專長領域來為問題找到一個妥適的解決方案，然而不論任何問題的執行或解決，基本上仍不脫「人事」、「法規」、「經費」等面向，爰此建議俟後如有再辦理是類人才培訓計畫，亦能邀請人事及主計單位同仁共同參與，經由渠等之專長共同參與，為縣政

問題找到最好的出口並提升全體同仁的執行力。

四、 整體而言，對於本次企業參訪活動，您有什麼收穫及建議?(至少 600 字)

本次企業參訪所安排的二家業者都是在台灣深耕經營多年的老品牌，從它們的身上看到台灣本土企業的變與不變，變的是在瞬息萬變的大環境中，惟有不斷研發創新才有生存空間，否則終將面臨被淘汰的命運，不變的是對台灣這塊土地的感恩與回饋，並以永續經營為理念，在生產過程中不產生對環境污染或人體傷害的任何因子，肩負起良心企業應有的社會責任，非常難能可貴。

這些年，台灣社會發生許多對人民、對環境造成重大傷害的事件，無論是天災或是人禍，都影響了居住在這塊土地上的人民的生活，或許在這一次又一次的事件背後，我們付出健康、生命、財產等各種代價，期待的是每個人都能在這些經驗中覺知覺醒，懂得珍惜環境美好的重要，就像這些企業經營者對保護土地的理念一般。

目前許多縣市政府均極力輔導企業成立觀光工廠，除了可發展觀光產業，也經由參訪的過程中讓遊客瞭解企業文化、安排體驗課程，具有寓教娛樂的教育意涵，目前縣內較熟為人知的觀光工廠如品皇咖啡、白人牙膏、梅問屋、余順豐、民雄金桔觀光工廠等業者，期待相關業務單位能輔導更多具有特色的業者成立觀光工廠，搭配故宮南院等景點嘉義縣規劃出一條不同的觀光路

線，推動無煙囪工業的發展。

最終，感謝人事處舉辦這次縣政人才培訓活動及安排企業參訪行程，學員在受訓期間仍需兼顧業務固然辛苦，但主辦這次培訓業務的同仁及主管亦不會輕鬆，尤其感謝玫卉及善淳二位同仁開設群組平台時時提醒學員受訓期間的一切大小事，非常貼心且盡責，實應予鼓勵，期待這樣的課程能為所有學員提升工作效率及培養大家在業務聯繫上的工作默契，為縣政打拚加分。

備註：

1. 標楷體 14 號字，行距 1.5 倍行高，段落一律左右對齊；版面配置上下邊界為 2.54cm，左右邊界為 3.17cm。
2. 表格大小請自行延伸使用，本報告繳交日期為 6 月 29 日。