

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	第六組	服務機關(單位)	嘉義縣衛生局
姓名	張瓊蓉	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?

宏遠紡織生態工業園及港香蘭觀光工廠，基本上是 2 家完全不同型態及生產不同產品的觀光工廠，然而其最大的共通點，就是都有發展出極俱市場競爭力自有特色的觀光工廠，清楚的自我定位及未來目標。

針對宏遠紡織生態工業園，有幾項特色值得我們師法，首先，在節約能源方面，宏遠做到綠建築及廠區停用冷氣空調以節省用電，嘉義縣政府機構的相關單位，如果能擇定 1-2 家，爭取相關經費補助，率先進行綠建築物示範點，甚至朝向主體建築物停用冷氣空調來規劃，不失一個政府機構扮演節約能源先鋒及領頭羊角色的創新作為，也能呼應新政府目前積極提倡綠能的重要政策。

其次，在環保永續方面，宏遠創新使用廢煤渣再利用特製為耐壓環保磚並取得綠建材認證，縣市政府為行政單位，平時所產生的廢棄物，我想大量的應該就是相關紙類的物品，目前各局處處理紙類文件的方式，平時數量少多以攪碎處理，或年底時統一綑綁送焚化爐燃燒，這些紙類不應只有燃燒

一途，應可以再回收利用製成再生紙，甚至以能回到市場販賣增加縣庫收入為終極目標來運作，同時也可以減少焚化爐燃燒的負擔，避免造成空氣汙染，再度呼應目前極受重視的空污議題。

最後，在食品安全方面，宏遠用心規劃自然蔬果教育農莊以自然農法培育作物，成為永續農業的教育園區這個部分，我認為鹿草焚化爐周圍的綠地，或許是一個適合運作嘉義縣自然蔬果教育農莊的示範點，可以考慮結合衛生局毒癮更生人中途之家的規劃範圍，成為未來中長程計畫目標之一，並與位在太保食安大樓互相連結，成為安心食材的農作蔬果生產鏈。

港香蘭觀光工廠非常善於包裝他的產品特色，從產品來源、製程及包裝透明且系列性的，一個步驟一個說明，非常清楚地介紹給所有到訪的顧客，這樣系統化的操作模式，我認為這個部分可以運用在食安大樓所提供的服務項目內，並成為嘉義縣食安大樓的特色之一，舉例來說擇定一嘉義縣的特色料理，介紹從菜園培育相關認證到保鮮運輸到餐桌健康製作的系列過程，都是透明化且令人安心的，並具有教育意義，可以提供民眾參訪學習及選購，藉以行銷嘉義縣農特產品，促進經濟發展。

二、 針對南科工業園區的簡報重點，您有哪些啟發?(至少 600 字)

聽完簡報最直接感受到的就是這個園區經營管理者的熱情，局長傳遞出一個非常正向的能量，他有信心且不斷努力朝著如何吸引企業及資金來南科投資，用的其中一個理由，就是為了在台南努力打拼的優秀年輕人，讓年輕人返鄉築夢，一樣地，我們可以大聲疾呼“嘉義人自己人”要幫助自家人要

“相挺”，所有旅外鄉親回來大埔美及馬稠後工業園區投資，我相信嘉義不缺人才，而是缺乏讓人才發揮的投資舞台，現在就是非常好的一個契機，首先，我們要思考的是如何凝聚能量挹注在這2個工業園區。

其次，大埔美及馬稠後工業園區各有甚麼在地特色的周邊產業可以發展，我們如何產生供需滿足需求，如何吸引廠商願意進來駐廠，例如嘉義縣老人人口比例全國最高，相關的銀髮產業所需要的軟硬體設施設備製造業，就是我們可以招商的對象。然而，最重要的是，要有創意的創造需求，今年，好不容易故宮南院終於開館營運了，我們如何善加利用故宮南院帶來的人潮願意留在嘉義縣消費，且不只一次，創造利基，後續的經營才是重點。

南科工業園區有效且聰明的運用在地特色，局長簡報不忘初衷的從一切荒蕪的甘蔗園說起，對於草創員工的付出與貢獻也銘記在心，代表南科不忘本的回饋在地鄉親，跟在地的「生產」「生態」「生活」三生一體作結合，如此才能留住人才在地生根，最後，聽說局長本身是嘉義人，當下有人提議請局長返鄉服務，或許，可以建議長官聘請他擔任嘉義縣開發大埔美及馬稠後工業園區的顧問，提供他的開創南科的經驗或相關建議，或許對於縣府能有實質的助益。

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)

我從來沒有參加過密室逃脫活動或類似密室逃脫講求團隊合作的相關活

動，這次的體驗非常新鮮、刺激及有趣，在整個活動過程當中，看到幾個有趣的現象，每個參加遊戲成員的個性及人格特質，不知不覺就會在遊戲過程當中顯露出來，雖然團隊並沒有事先指定領導者，無形之中個性急躁的我，就會忍不住想要帶頭衝，這是牡羊座個性使然抑或是平時職場科長角色上身，但是，這個遊戲的關鍵重點就是，每個成員找到的線索都很重要，LEADER要能跟所有提供線索的成員互動，並善加整合運用這些線索，因為零散的線索絕對無法完成開啟一道門，因此，這也是我個性上的一個缺點，不夠信任他人、凡事都想親力親為，不敢充分授權，但重點是一個人的時間、腦力及精力有限，合作打團體戰才是上策，速度效率才會快，現在的時代已經不是逞個人英雄主義的年代，整合並善用資源才是王道。

其實，我發現整個遊戲過程中，只擔任觀察者的腳色人員並不多，畢竟每個人都清楚知道活動最後的目的就是要逃離密室，所以大家皆盡力扮演著探索者的腳色，只是，或許有人取得相關線索後懂得回報回饋大家，有人發現線索也只是擺著放在心裡，或許從頭到尾都不知道那是線索，所以我認為領導者的角色在於如何引導團隊成員，能將各自的長處發揮出來貢獻給這個團隊，互相補足彼此的缺點，如果可以再玩一次，我會在遊戲開始之前，先聚集團隊成員了解彼此長處，依特點分派任務達成共識後，然後再展開行動，應用在工作崗位上帶領團隊也是如此，不能只有一個人往前衝，凝聚共識適度分工後，一起朝著目標前進。

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)

這次企業參訪活動的體驗，大部分對我而言都是全新的體驗，畢竟平時職場接觸的場域多是醫療院所，部分觀光工廠的參訪，也都是以 SHOPPING 為主，這種跨領域且有主題式的安排較少參加，當然還有很重要是參訪報告設計的呈現，半強迫的讓你必須用心去體會、去思考、去連結工作與生活經驗，所激發出來的想法及創意如何運用在嘉義縣，不輕鬆且緊湊的參訪活動，感覺得出主辦單位是希望學員們能感受到內容豐富收穫滿滿，不過可惜的是，每個參訪行程安排可能較短，無法較深入且完整體驗企業的全貌，或許下次主辦單位可以選擇較少的定點參訪，讓學員的體驗更深刻。

透過這次的參訪行程再結合整個培訓課程，我更了解嘉義縣的先天的限制與不足，相對的同時也是未來發展的可能性，是缺點的同時也是特點，是不足的部分同時也是可以開發潛能的契機，我們反思目前嘉義縣所面臨的困境，在國土劃分法後，嘉義縣可應用及開發的土地資源有限；人口年齡層結構的三大特性，幼年人口比率全台最低，人口高齡化全台最嚴重，青壯年人口比率偏低且負擔重，皆顯示出本縣有「人口外流」及「少子化」的現象；加上國家分配的資源不均，各項社會經濟資源都越加集中在六都，城鄉差距日益嚴重，嘉義縣整體的發展越來越邊緣化。

張縣長說我們沒有悲觀的權力，我們只有前進的動力，藉由學習他人的經驗，創新開發嘉義縣在地的產業，是參訪活動的終極目標，打開鳥的視

野、激發蟲的思維，在有限的資源下，翻轉嘉義縣的困境，創造嘉義的新時代，我認為創新與整合是最重要的元素，打破舊思維突破既有框架，為嘉義縣的未來再盡一份心力。

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。