

110 年度「紡織相關產業整合推動計畫」
不織布高階製造技術創新與應用課程(北部場)

高階製造被列為政府在產業的 5+2 政策規劃，當今資訊化與國際趨勢變動快速的時代，智慧化生產是基於人工智慧及生產流程技術發展下的必然趨勢，其帶動的是更具效能的生產行為。然而，智慧化技術的應用仍需要產線管理的人才就實地經驗去發掘與創造，是故本課程期許透過基礎概念於技術面與各階段的任務面介紹，結合技術與產線到各階段的可能應用，提供業界發展智慧化製造創新思維的基礎與能量。

課程時間與地點：(培訓時間：共12小時)

主辦單位：經濟部工業局 執行單位：臺灣區不織布工業同業公會

開課日期	時間	課程內容	講師
110 年 8 月 26 日 (星期四) AM9:30 ~PM4:30	09:30-10:20	智慧製造領域機會與挑戰 (1) 產業製程智慧化藍圖	季彥成博士 資策會
	10:30-11:20	智慧製造領域機會與挑戰 (2) 傳統產業老廠轉型AI智慧工廠，過渡時期的混合策略	
	11:20-12:00	智慧製造領域機會與挑戰 (3) 敏捷化邊際AI應用於智慧製造之作法分享	
	12:00-13:30	午餐	歡揚資訊股 份有限公司 錢鈺津博士
	13:30-14:20	老工廠e化解決方案整合型資訊作業平台(一)	
	14:30-15:20	老工廠e化解決方案整合型資訊作業平台(二)	
	15:30-16:30	老工廠e化解決方案整合型資訊作業平台(三)	
110 年 8 月 27 日 (星期五) AM9:30 ~PM4:30	09:30-10:20	製程-從品質角度談生產與流程智慧化(少量多樣) (1) 人力數位化 (2) 機台最佳化 (3) 備料智慧化 (4) 方法最適化 (5) 測試智能化	季彥成博士 資策會
	10:30-11:20	廠務-透過數據分析精進廠務管理效能與成本之案例解析(一)	季彥成博士 資策會
	11:20-12:00	廠務-透過數據分析精進廠務管理效能與成本之案例解析(二)	季彥成博士 資策會
	12:00-13:30	午餐	台灣恩悌悌 數據股份有 限公司 彭 志驊
	13:30-14:20	人工智慧於智慧製造之應用與案例分享(一)	
	14:30-15:20	人工智慧於智慧製造之應用與案例分享(二)	
	15:30-16:30	不織布濾材產品生產與智慧工廠經驗分享	漢克林企業 股份有限公 司 洪鈺閔 協理

營造友善家庭職場環境

員工工作安穩 企業形象升等

力行家務分擔 家庭和樂升溫

珍視員工價值

性別平等 幸福升等

讓職場員工平等發揮實力、自我實現，各種性別的受雇者均受益。

- ◆女性夜間工作安全措施（交通或住宿）
- ◆提供員工兼顧工作與家庭之彈性工作時間與地點、休假制度
- ◆協助均衡家庭和工作之措施，如托兒設施、哺乳室、育兒津貼規定等。
- ◆積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之二度就業者
- ◆積極拔擢女性擔任主管、積極僱用身心障礙及原住民
- ◆鼓勵企業僱用中高齡勞工，避免及早退休
- ◆鼓勵男性做家事

員工協助方案(EAP)

讓員工在工作與家庭間取得平衡，提升員工生產力，組織整體受益，員工與企業「雙贏」。

工作面

- ◆增進員工對工作之適應、職位轉換、職涯發展、退休規劃及危機處理之輔導
- ◆留住優秀的員工、減少員工後顧之憂

生活面

- ◆提供員工有關財務、法律、稅務、繼承、交通事故、醫療糾紛等之資訊與知識
- ◆避免員工因法律糾紛帶來的心理與生活干擾

健康面

- ◆提供員工情緒管理訓練、適當的身心健康管理方案、心理諮詢服務
- ◆穩定員工工作情緒、紓解工作壓力、減少離職率、曠職率

性別主流化與性別平權

重視性別意識 消除性別歧視

性別主流化

1. 根據聯合國經濟暨社會理事會(ECOSOC)定義，「性別主流化」強調於各領域政治、經濟與社會層面政策與方案中，融入性別觀點降低不平等現象。
2. 終極目標是達成性別的實質平等，即性別平權。

性別平權

1. 消除社會中對婦女及性別一切形式的歧視
2. 使社會大眾檢視生活週遭的性別不平等情況
3. 促進女性參與決策，落實任一性別不少於三分之一，縮小性平差距。
4. 建立尊重多元性別的態度及平等相處的互動

家庭暴力零容忍

1. 被害人可撥打110或113保護專線
2. 依需要就近向當地社政、警政、醫療衛生單位求助
3. 可透過家暴庇護安置方案，接受緊急庇護或中長期安置服務。

性騷擾防治

1. 防治性騷擾之政策宣示
2. 舉辦性騷擾防治教育訓練
3. 建立內部性騷擾申訴系統

性別平等相關政策與法規

國外

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

國內

- ※消除對婦女一切形式歧視公約施行法
- ※性別平等政策綱領
- ※性別教育平等法
- ※性別工作平等法
- ※性騷擾防治法

關懷e起來

家暴案件線上通報
113線上諮詢

<https://ecare.mohw.gov.tw>

什麼是「性騷擾」

違反他人意願而向他實施與性或性別有關之行為，若造成對方的嫌惡，不當影響他的正常生活進行的，都算是「性騷擾」。

營造性別友善職場

創造雙贏

5大優點

生產力提升

提振工作士氣

留住優質員工

求職者首選雇主

良好員工關係

性別友善措施

推動員工工作與家庭平衡

可申請減少或調整工時

可申請提早或延後上班

為照顧家庭可申請在家工作、職務調整

免費課後接送安親輔導服務

可轉任半職或請調非輪班單位

提供多模式班別由員工自由排定

員工懷孕、分娩及育兒時，提供友善措施

育嬰留職停薪後保證回職復薪

育嬰留職停薪復職輔導訓練

育嬰留職停薪關懷小組

其他友善職場措施

積極錄取已婚二度就業婦女

優先考慮僱用因結婚、懷孕等離職再度就業員工

夜歸女性員工交通車接送

職場性別平等 工作環境一百分



性別平等標竿企業作法

HIWIN®
上銀科技

- 女男同工同酬，升遷與進修機會平等。
- 全方位孕婦照護福利：包括提供孕婦優先停車格、全薪產檢假及半薪安胎假適當調整工作內容與時間、提供托嬰補助津貼。


中華網龍

- 發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。

htc
宏達國際電子

- 辦理女性健康講座：包括婦女親子課程、祝你好孕、寵愛媽咪系列、樂活女性成長營、媽咪後援會及打造健康曲線。


盈錫精密工業

- 提供二度就業婦女彈性工作時間。
- 育兒津貼及家庭照顧假。


普萊德科技

- 積極推動性別平權，包括職涯發展中之聘用與升遷平權。
- 提供托兒教育補助。
- 彈性工作安排：包括遠距在家工作、彈性調整上下班時間。
- 雇用因照顧家庭暫離職場之再度就業婦女。


祥儀企業

- 提供中高齡、身心障礙員工職務再設計措施，讓公司員工皆能適才而用。
- 員工撫育未滿3歲子女，得申請每天減少工作時間1小時。


歐萊德國際

- 因應員工工作性質試行在家辦公及彈性工時排定，妥善運用人力。

豐泰企業
Feng Tay Group
豐泰企業

- 自辦幼兒園，鼓勵家長參與孩子學習。



營造性別友善職場

—創造雙贏—

5大優點

- ✓ 生產力提升
- ✓ 提振工作士氣
- ✓ 留住優質員工
- ✓ 求職者**首選**雇主
- ✓ 良好員工關係



性別友善措施

推動員工工作與家庭平衡

- 可申請減少或調整工時
- 可申請提早或延後上班
- 為照顧家庭可申請在家工作、職務調整
- 免費課後接送安親輔導服務
- 可轉任半職或請調非輪班單位
- 提供多模式班別由員工自由排定

員工懷孕、分娩及育兒時，提供友善措施

- 育嬰留職停薪後保證回職復薪
- 育嬰留職停薪復職輔導訓練
- 育嬰留職停薪關懷小組

其他友善職場措施

- 積極錄取已婚二度就業婦女
- 優先考慮僱用因結婚、懷孕等離職再度就業員工
- 夜歸女性員工交通車接送

性別平等標竿企業作法

職場 易 生 別 重 平 等
工作環境 一 百 分

企業	性別友善職場作法
 上銀科技 股份有限公司	- 女男同工同酬，升遷與進修機會平等。 - 全方位孕婦照護福利：包括提供孕婦優先停車格、全薪產檢假及半薪安胎假、適當調整工作內容與時間、提供托嬰補助津貼。
 中華網龍 股份有限公司	發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。
 宏達國際電子 股份有限公司	辦理女性健康講座：包括婦女親子課程、祝你好孕、寵愛媽咪系列、樂活女性成長營、媽咪後援會及打造健康曲線。
 盈錫精密工業 股份有限公司	- 提供二度就業婦女彈性工作時間。 - 育兒津貼及家庭照顧假。
 普萊德科技 股份有限公司	- 積極推動性別平權，包括職涯發展中之聘用與升遷平權。 - 提供托兒教育補助。 - 彈性工作安排：包括遠距在家工作、彈性調整上下班時間。 - 雇用因照顧家庭暫離職場之再度就業婦女。
 祥儀企業 股份有限公司	- 提供中高齡、身心障礙員工職務再設計措施，讓公司員工皆能適才而用。 - 員工撫育未滿3歲子女，得申請每天減少工作時間1小時。
 歐萊德國際 股份有限公司	因應員工工作性質試行在家辦公及彈性工時排定，妥善運用人力。
 豐泰企業 股份有限公司	自辦幼兒園，鼓勵家長參與孩子學習。

