

# 臺灣金屬創意股份有限公司

~誠信對於客戶而言就是互信，  
促使公司多元發展，並強化競爭力~

## 人物專訪

郭治華

現任

- 台灣金屬創意股份有限公司董事長
- 志鋼金屬股份有限公司總經理



## 【前言】

「創意沒有起點，創新需要熱情」是志鋼金屬從無到茁壯成為創櫃板公司的信念，不因外在環境的改變，隨時誠實地面對公司的不足，更以同樣的態度與內、外部顧客建立良善的互信基礎，積極多元公司的發展型態，使得企業不僅未被產業的蕭條而淘汰，更創建了良好的品牌形象。

志鋼金屬是由六位志同道合的好朋友攜手創立，初期秉持著臺南高工師長的教導，學以致用並專注所學，但面對產業外移的困境時，亦能結合在地特色轉型成為台灣創意金屬公司(台灣金屬創意館)。

在企業品牌逐漸建立的同時，志鋼金屬開始反思可以做些什麼以善盡企業的社會責任，並選擇以最直接的方式推動勞動部「特例子公司」制度，不僅提供身心障礙同仁工作的機會，對於企業內的員工抱持著充分授權、知人善任，使每個員工都能發揮所長，建立名符其實的幸福企業，也因為這一路上對於企業經營的自省與回饋社會的自發，讓志鋼金屬曾榮獲天下雜誌 2015 天下 CSR 企業公民獎。

## 【深耕台灣、創意轉型、建構品牌形象】

政風處問(以下簡稱問):

可否請您談談志鋼金屬從做板金的公司轉型成為台灣創意金屬公司的心路歷程呢?

郭治華答(以下簡稱答):

公司草創時，是由幾個好朋友共同成立，當時因為產業外移嚴重，我們其實都只想留在台灣工作，所以才會選擇一起創業。在創業初期，我們是將在臺南高工板金科所學的技能與技法，應用到現在的行業上。當時，天真的想法是幾個同學集資，做點小鐵工的工作，沒想到從 5 個人、10 個人、50 個人、100 個人，擴展到現在 300 多人規模的公司。

隨著工作越來越多之後，又伴隨著大環境景氣時好時差的問題，公司無法再以原本的型態經營，而需要想一些應對的方式，我們開始思考是不是應該要做公司 e 化或是品牌化，還是要邁向國際化等方向來進行。志鋼一開始是選擇導入 e 化，從刷條碼的方式逐步導入無紙化，人員管理引進指紋系統，導入外貿人才成立外銷業務部，進而開始拓展到外銷市場。而客戶對志鋼的要求就是要有國際化的制度，如 ISO 的認證、環境的檢測與國際知名度，因應這樣的需求，我們開始著手品牌的創立與公司的

改造，最初的想法是成立板金觀光工廠，透過工研院與臺南市政府經濟發展局來輔導品牌的創立，並以「金屬」為發想，因為公司的初心就是在台灣深耕，導入創意，故名為「台灣金屬創意館」，並以「玩金屬」、「玩創意」為主軸，逐漸建構起這個品牌，並慢慢開展品牌知名度。

問：

請問台灣金屬創意館這個品牌是何時開始創立的呢？

答：

有這樣的發想約莫於6、7年前，直到5年前臺南市政府有協助企業轉型上創櫃板的計畫，品牌就是在那時候開始萌芽的，所以台創金公司上創櫃板(GISA)，股票代號是7478，增加了客戶、遊客信任感，業績也不斷成長。

### **【志鋼的創新是「創舊佈新」、「創意領航」】**

問：

台灣金屬創意館設計文創品的創意來源為何呢？

答：

當初成立台灣金屬創意館的時候，開始引進創意人才，因為志鋼以前從事代工，生產製造人員多，

玩創意想點子的人少，因此引進學校相關科系創意人才重新設計，所以志鋼的創新是「創舊佈新」、「創意領航」，在舊的思維裡面去佈新局，但要用創意來帶領企業找到新的方向。

**【給他們釣竿，讓他們釣魚，順便把魚趕過去讓他們釣起來】**

問：

請問貴公司推動企業社會責任的做法？

答：

公司經過改造以後，開始發想並積極尋求推動企業社會責任回饋的方法，初期並沒有什麼推動的概念，所以選擇以最直接的方式，也就是由「特例子公司」這個區塊開始推動，把公司的工作機會開放給身心障礙的同仁，以「給他們釣竿，讓他們釣魚，順便把魚趕過去讓他們釣起來」這樣的中心思想來推動。

另外，國外客戶特別重視勞工安全衛生、環境及生產節能的部分，例如：產品是否符合環保相關法規，因此假如工廠沒有建構相關的環境，根本無法符合國外客戶的要求，所以志鋼開始實施一些環境的清潔與改造，甚至是材質的認證，陸續地推動

環保政策，進而打造沒有污染的工廠。

## 【幸福企業、友善環境、共創雙贏】

問：

請問您是在何種契機下推動特例子公司的呢？

答：

一開始其實是因為政府法令規定企業要進用一定比例的身心障礙者，在進用身心障礙者的過程中發現，某些身心障礙者在我們這個行業特別適用，也能發揮所長，所以就順勢擴大進用身心障礙者的名額。例如公司製造板金的過程會產生很大的噪音，一般聽力正常的員工會因為受不了噪音而離職，聽障者的缺陷到了這個工作環境反而變成優勢，所以聽障同仁從事這個工作相較於一般人更得心應手，甚至可以獲得成就感，對公司更有向心力，也因此公司能在聽障職員的部分增加名額。

其實在日本早有特例子公司的制度，當時的政府希望台灣的企業也可以效法推動，由母公司推動成立特例子公司，打破以往政府成立庇護工廠的模式，由企業本體來照顧身心障礙者。

因此志鋼金屬在政府的輔導下，也嘗試進用其他類別的身心障礙者，如進用輕度智能障礙者從事

重復性生產的工作、進用全盲視障者從事按摩工作增加員工的福利；肢障的同仁安排導覽的工作，多重障礙者則從事清潔工作，陸陸續續進用許多身心障礙的同仁，公司開始有專人對身心障礙者進行管理與教育，體制也就開始慢慢建立起來，變成志綱金屬的主軸。

環鋼科技就是志綱金屬的特例子公司，其中母公司相關清潔與派遣的工作就是由子公司環鋼來支援，除管理職以外，約有六至七成的員工皆為身心障礙同仁。

問：

請問身心障礙員工與一般員工的相處模式對貴公司有何影響呢？

答：

一般正常工作者有二隻手並用，而一隻手的身障同仁難以勝任二隻手的工作，在職場上相對就容易受到歧視，而且很多時候都需要其他人來幫忙，在工作上就會處於劣勢，如何透過輔具、職能調整與工作安排，使其找到適合的工作模式，這就是特例子公司的目的；另外再透過政府與專家學者的診斷，給予補助及輔導，讓身障者可以勝任公司交付的工作，而一般員工也要定期的進行教育訓練，瞭

解如何與身心障礙員工互動關懷及發揮同袍愛，畢竟一般員工與身心障礙員工間多少存有隔閡，例如：看到一個顏面傷殘的人，一般人直接反應可能會露出嫌惡的表情，這樣怎麼能一起工作呢？假如遇到困難需要幫助，卻沒有人願意及時提供協助，身心障礙員工可能就會產生孤立無援的情形，連帶影響工作情緒，這時候就更需要有專人來輔導，一般人都需要輔導了，何況是身心障礙的同仁，所以公司對於身心障礙同仁與一般同仁都會一起進行教訓與輔導。

雖然公司把身心障礙者一視同仁，但考評是分開的，有的身障同仁卻並不因此自我設限，公司內甚至有肢障的同仁還拿到堆高機的執照，所以在調薪方面比照一般同仁的模式調整薪水。公司給予機會，身心障礙同仁願意投入，政府也解決了身障者就業的問題，三者是相輔相成創造三贏的境界。

### **【身心障礙同仁對於工作的貢獻與付出是倍數的成長】**

問：

特例子公司的成立，對貴公司的營運有何助益呢？

答：

身心障礙員工的學習速度比較慢，舉例而言，一般



人經過 3 個月訓練可以上線，身心障礙員工則可能需要一倍的時間，但是身心障礙員工後面的穩定性會比一般員工更珍惜，在就業前階段，公司給與身心障礙員工輔具、教育訓練與心理建設的時間，但之後身心障礙員工的貢獻與付出也是有機會倍數的成長。

曾經有個清潔員工，有天在上班途中發生了車禍，頭破血流還是趕來公司，告訴我說要先來公司交代好工作再去醫院，把工作放在第一位，後來去醫院縫了 8 針，或許旁人認為僅僅是一個清潔工作，但他對公司有強大的向心力，在一般的員工的身上很少看到這種精神，我們可在身心障礙同仁身上看到對工作付出的精神是值得肯定的。

**【員工就是公司的核心，給予員工安心、受重視、受保障的工作環境，才是企業發展的根基】**

問：

請問貴公司有沒有有一些作為藉以凝聚員工內部的向心力呢？

答：

在公司內，同仁難免會跟其他公司的福利做比較，例如：有沒有員工旅遊、激勵獎金、三節獎金等，

志鋼除了這些基本的福利外，還提供了「生產獎金」，以鼓勵員工多生育，讓員工安心，也因此使員工知道這個公司是有保障的，是重視員工的。

目前公司正在研擬制定「久任金」制度，這個制度係依據年資給予的福利，如3年、5年、10年、15年、20年都有不同的獎勵級距，讓同仁感受到公司的注重，逐步提升員工對公司的向心力，進而降低離職率。

而每個月公司假如有獲利，都會馬上在當月的薪資上反映出來讓員工知道，依業績及工作績效直接加發一到三日的薪資，除可以激勵員工，也可以使員工瞭解公司的營運情形，公司的工作與品質提升、交期達成率是需要靠所有員工共同來完成，缺一不可，企業規模越來越大，員工就是公司的核心，尤其現在大環境越來越險峻，沒有大家的通力合作，事情是沒辦法完成的。

### **【扎根台灣、穩扎穩打，專注本業】**

問：

貴公司除深耕台灣外，之前有考慮至海外設廠嗎(中國大陸、東南亞)？

答：

志鋼曾經有很多商機可以去中國大陸、東南亞等地方去投資，但是我們很單純，只想要留在台灣經營。例如這次的武漢疫情、中美貿易戰等，更讓人深刻體認到台灣是一個好地方，很多客戶都建議我到越南或中國大陸、印度去投資，認為我會失去商機及國際競爭力。但我們堅持留在台灣慢慢地穩扎穩打、慢慢成長，越在地卻越國際，業績才有機會持續成長，我在熟悉的地方做我熟悉的事情，專注的把它做好，投入熱情把自己的本業和工作完成，讓公司逐漸成長，才會為客戶、員工、股東帶來最大的契機。

**【誠信對於客戶而言就是互信，促使志鋼多元發展，並強化競爭力】**

問：

請問您對誠信價值的看法是什麼呢？

答：

企業相關的誠信價值可由二個面向來說，一是對員工，一是對客戶。以志鋼為例，對客戶來說，與客戶存在互信是必要的。有些企業是追求市占率，每個客戶的訂單都接，卻忽略客戶間存在競爭對手的關係，像志鋼如果做 A 客戶的產品，如果再

有相同性質的其他廠商(B、C)來找，原則上公司是不會接單的，這樣做風險很高，也失去誠信造成惡意競爭，這就是志鋼把握的原則。

另外，每個客戶都有自己的機密，重複做同領域的客戶，客戶來找志鋼的意願就會減少，因為客戶間彼此是競爭對手，志鋼採取多領域的發展策略，無論與客戶間有無簽訂保密協定，志鋼均嚴格遵守保密原則，例如：製作醫療領域的X光機設備、病床的金屬附件、電腦機殼、停車場的停車設備、自動販賣機，要求自己多元發展，客戶別包羅萬象，志鋼的競爭力也就越來越強。

### **【從重視員工最基本的需求開始，建立員工與公司間互信互助的關係】**

問：

請問貴公司對員工的品格有沒有特別的要求，對員工是否有制定照顧方案呢？

答：

志鋼積極推動「性別平等」的理念，過去公司以男性同仁居多，推動之後女性員工慢慢增加，在這個過程中也體認到，其實女性同仁的能力並不會輸給男性。

在早期的觀念中，一般鐵工廠都認為男性在體力上較佔優勢，可以從事搬運等工作，但我們嘗試在生產線進用女性的員工，發現產出效果不輸給男性，因為女性有細膩的特質，但過程中也因此發現男性與女性有相處的問題，面對這樣的問題，我們開始進行廁所的改造，將原本單一廁所區分為男廁及女廁，這對員工來說是展現公司改善的決心，表現我們對所有員工一視同仁的重視和關心，從最基本的廁所改造做起，展現兩性平等的理念，更著手設置身障者專用廁所、電梯、哺乳室等設施，務求提供最完善的環境給同仁。

此外，我們也改造公司的餐廳，一般人對工廠的印象是拿到便當就在公司找一個角落吃，但我們不是這樣，我們把餐廳改造成清潔明亮衛生的環境，讓員工感受到公司建立良好的用餐空間回饋給所有的員工，這是一體兩面的，也是志鋼一直在推動的。

**【企業責任和生產一樣重要，藉由參與評選，勉勵公司往對的方向精進】**

問：

之前貴公司有參與天下雜誌企業責任(CSR)獎及遠見雜誌企業社會責任獎的評選，請問當初參與的動

機為何呢？

答：

當時想瞭解公司推動 CSR 與其他企業相較，有沒有可以再精進的地方，透過這樣的競賽與比較及學習，從陌生到熟悉進而取得獎項的肯定，同時也是勉勵公司持續往這個方向去精進，透過比賽，讓大家更熟悉社會責任的意義，透過外界肯定，讓執行的同仁更有自信，也使付出的過程得到明確的成果。

推動 CSR 跟生產是沒有關係的，一般的企業都是以生產優先，我們認為 CSR 和生產是一樣的重要，我們要讓推動 CSR 部門的員工知道他們也是受到肯定的，而透過外界的評鑑來肯定效果更好。

**【企業責任的推動不僅讓客戶看到公司在做有意義的事，更讓員工認同公司】**

問：

CSR 的推動對公司的營運有無實質的幫助呢？

答：

當然。推動 CSR 之後最重要的是客戶會看到我們在做對社會責任有意義的事情，第二，員工也會看到，會覺得這是一家善盡企業社會責任的公司，

同時也會覺得工作更有保障，這對公司內部的從業人員與客戶都是好事情，所以我覺得這是一個需要持續並正向去推動的事情。

**【給予每個人有發光發亮的機會，在付出的過程中獲得的心靈及實質的回饋也更多】**

問：

您曾說過「做好事常行善絕對不會錯」，請問這句話的意涵為何？可否與我們分享呢。

答：

最初公司開放工作機會給身心障礙者，慢慢發現付出越多，在心靈上的回饋也更多，之後則將這份信念轉到關懷外部學校的身障學生身上，如臺南啟智學校、臺南高工等，給他們工作機會和獎學金，讓他們日後有更好的發展。

尤其當我接觸到啟智學校的學生，發現有些學生根本就沒有辦法就業，可能要一輩子讓政府來照顧，這些人一開始的心靈沒辦法成長，他的家庭也因此承受照顧的壓力，而這不是他們願意的，是上天開了個玩笑，使他們喪失了行動的能力，一般去讀書都是為了要得到更好的生活，但是他讀書之後，卻沒辦法得到更好的生活，於是我們必須給他

外界的鼓勵關懷及必要援助，協助找到可以讓他發光發亮的地方，當初便是這個發想。

**【政府可強化宣導 ISO 37001 企業反賄賂管理機制，使企業與誠信機制結合並推動】**

問：

請問您是否瞭解「ISO 37001 企業反賄賂管理機制」呢？

答：

我對企業反賄賂管理機制 ISO 37001 並不是非常瞭解，目前志鋼有 ISO 9001(註1)、ISO 14000(註2)、ISO 45001(註3)，目前在推動 ISO 13485(註4)，這些 ISO 制度都與企業息息相關。但 ISO 37001 制度我是第一次聽到，我認為若政府要推廣 ISO 37001 認證，可以透過多元的管道來宣導，讓企業或經理人更瞭解推動 ISO 37001 可以有什麼實質的成效，這樣才有機會去投入，把 ISO 與誠信的機制做結合並推廣。

有關 ISO 37001 制度，就我理解的想法可能是指員工有沒有收取客戶回扣或介紹費，這個實務上並不好查，企業要夠大才會設有專責的內稽內控部門處理這一塊，志鋼最近也規劃成立稽核部門，將



與人資部門結合，就員工的工作表現、異常行為或客戶投訴，去建構一個風險控管的架構，早期都是認為要由會計師來做，其實這是企業內部要去推動的，ISO 37001 是一個很好的制度，應該多方面來做宣導。

註 1：ISO 9001 是國際標準組織所公布的一項品質管理標準系統，是期望透過這套系統，能協助企業做好品質管理，使品質符合顧客的需求。

註 2：ISO14000 是一系列與環境管理相關的標準，旨在幫助組織最大程度地減少其運營對環境的負面影響。遵守適用的法律，法規和其他面向環境的要求；並在上述方面不斷改進。

註 3：ISO 45001 是一個定義職業衛生安全管理系統要求的國際標準，旨在取代 OHSAS 18001 等其他同類型的系統，致力於使組織實現預防傷害和疾病、提升職業衛生安全績效。

註 4：ISO 13485 是全球公認的醫療設備行業質量管理體系標準，為對醫療設備生產，銷售或供應等任何操作流程感興趣的公司提供優勢，並且可以增加識別和滿足客戶需求的努力。ISO 13485 認證代表了國際標準，使擁有公司業務的公司能夠提供更靈活，更實用的服務。

**【除了透過 ISO 規範，更與員工共同推動並執行 6S，落實品質管理，透過評鑑、表揚，激勵員工表現】**

問：

請問貴公司如何透過內部控管的機制，來落實品質的管理呢？

答：

志鋼透過很多方式來控管，像品質就是利用 ISO 9001 管控，環境保護是 ISO 14000，勞工安全衛生則是 ISO 45001，像現在公司要做醫療器材就是以 ISO 13485 管控，這些都有相關的規範，另外是推動 6S(整理、整頓、清掃、清潔、素養、安全)，其中我們特別注重「素養」，希望員工自律公司的規範，這也是現階段教育訓練的重點。

公司每個月都有員工例會，會宣導(讀)相關規範，提醒員工落實與注意事項，讓員工知道目前公司在推動什麼制度，要怎樣去遵守。與誠信議題比較相關的則是 6S 的「素養」的部分。公司內部有 6S 推動小組，是由公司各部門的同仁組成，每月會由 6S 會議來檢視這些制度推動的成效，這是我們目前與企業誠信比較接近的制度。

問：

相關制度的推動有沒有驗證或激勵的方式呢？

答：

公司選舉委員選出評鑑小組，每個禮拜五由小組的委員到各部門評鑑，評鑑委員的分數經評選每月表現最佳的前三名，和待加強的後三名進行公布，頒發”我是第一名”錦旗讓部門有榮譽感，另外，每月朝會表揚並頒獎給優良員工及優良的移工。

移工離鄉背井來到臺灣，公司每個月會針對移工做評鑑，項目為準時到班、工作績效及學習態度、移工宿舍的表現等，每個月予以表揚；對本國員工一樣會做評鑑，例如助人事蹟、工作態度及配合度，於每月朝會進行表揚，並公布於公告欄，藉此給予其他員工一個學習和效法的對象，對公司是正向的發展。

6S 和選拔優良員工是志鋼的激勵政策，每年會由全體同仁來票選優良員工，如熱心助人、公益積善、特殊才華、工作積極等，如果得到部門以外同仁的票，有加權機制，相關制度由公司的福委會來執行，主管不參與票選，畢竟從員工的角度和主管的角度是不一樣的，由員工評鑑優良同仁，公司也可以從這裡發掘人才為公司所用，透過多面向的評鑑，將優秀的同仁配置在更好的地方。同仁也會從

這樣的評鑑機制中找到自我定位，從日常的工作中得到成就感，使員工的安定性更高，也降低離職率。

### **【適時輔導、適才適所】**

問：

請問公司有輪調的制度嗎？

答：

每個公司應該都有輪調制度，志鋼輪調的第一因素必須是員工自己提出來想轉換工作環境，第二因素則是須由主管提出輪調調整工作跨部門學習，舉例而言，像公司同仁有的興趣是擔任採購人員，但他沒有議價的能力，主管提出輪調歷練，就會將其調任至品管單位先適應，第三因素則為工作時間的早晚班輪調等，如果同仁無法勝任工作就會失去信心，所以公司必須達到適才適所，企業才有機會適才適用，相關的制度也要一併強化，否則就是一個空洞的組織；志鋼是以穩扎穩打的態度在經營企業的。

**【因為堅守對客戶的誠信，志鋼採多領域發展，使得鍍金領域在各方面開花結果】**

問：

最近貴公司投入醫療領域有何動機呢？

答：

這與企業誠信相關，因為堅守對客戶的誠信，我們採多領域發展，除投入醫療產業，最近也跨入汽車領域，相關投入領域有電腦、電子、電機、汽車、醫療，現在還有在做食品的設備，把板金這個領域在各方面開花結果，以切入各行業高端精密板金做為出發點。

### 【充分授權與信任員工，讓員工願意誠實揭示】

問：

請問貴公司對員工與客戶(供應鏈)的互動有沒有相關的要求與規範？

答：

首先對員工的規範不是單單以書面呈現，因為員工如果想從事不合規範的事，單靠書面是無法約束的，除非使用法律的層次，我們希望用比較正向的方式向同仁宣導，目前是以相信同仁的誠信來進行，我相信你這個人，就讓你來做這個事情，如果我一開始就懷疑你，從人性的角度來看，會很難相處，在企業裡面，能與客戶進行互動的員工都是公司自己挑選的，所以要給他充分的授權與信任，才

能讓他不會有後顧之憂地來處理事情。

目前盡量是用道德方面來做規範，但會要求員工揭示二個部分，一是健康狀況，二是有無銀行負債追討，在健康方面是避免有傳染病影響其他同仁，財務狀況是瞭解同仁在外有無卡債欠款，是否會遭強制扣薪等情事，如果同仁願意誠實揭示就是具有誠信，公司將協助同仁處理，但如果隱瞞，而影響到公司運作，就需自行負責。

對供應商的互動，每年都會針對供應商進行問卷調查，並統計分析，例如欠款紀錄、品質狀況、交貨紀錄、公司運作情形等，做為長期合作之標準。

### **【政府完善投資環境，可帶動企業正向發展】**

問：

您對政府維護企業良善投資有沒有相關的看法呢？

答：

政府的政策大多正向且立意良善，如 ISO 37001，但在推廣的過程只有少數人知道，建議可以加強宣導力度，並匡列特定的對象逐步做推廣。

對於政府維護企業良善環境，我個人感受比較強烈的是政府廣設工業用地，讓企業來做投資進

駐，使企業有好的投資方向，不用到海外去投資，這個是做得很好的地方，志鋼在永康工業區，後來擴充進駐永康科技園區，周邊有南科、樹谷、安平、新吉、仁德、虎尾寮、台南科技園區等工業區，而且目前正在開發七股工業區，這些立意良善的政策使企業有地方可以去設廠投資促進經濟發展。

### **【工安是公司最重視的，我們不允許因為工作環境造成員工的損害】**

問：

請問您對職安有沒有特別的看法呢？

答：

志鋼對職安特別重視，職安也是企業一個很重要的課題，我們的設備都加裝防夾設施及紅外線感測等安全設備減少工作傷害，員工受傷會造成公司士氣低落及人身傷害，並影響生產效能，為此公司成立委員會，由專責專職人員來負責，一旦發生事故就立即檢討原因並做改善，就機械或環境因素造的事故，不斷的去修正和宣導，每個月也會有召開職安會議檢討職安的狀況，每年並定期對噪音環境的員工進行檢測，瞭解聽力有無衰退，如果聽力衰退就必須調離這個工作環境此外我們也會加強防

護措施，對粉塵作業區、噪音作業區、有機溶劑作業區作業的員工檢測相關數據有無在標準值內，如果有異常就進行調整。

### 【為了員工福祉，高層主管親自參與推動】

問：

貴公司有成立相關福委會嗎？

答：

公司於 7 年前便成立福委會，總經理是福委會的委員，透過親身參與來推動，讓員工知道公司是十分重視員工福祉的，透過福委會的制度，辦理員工旅遊、中秋節家庭日、勞資運動會、尾牙活動、節慶生日、婚喪禮金及伙食監督等，健全員工整體福利制度。

### 【由多能工取代無薪假，業績逆勢成長，創造雙贏】

問：

請問這次疫情對貴公司有造成影響嗎？

答：

疫情一定會對企業造成影響，尤其是製造及服務業。觀光工廠的部分，疫情開始爆發時，全民量體溫戴口罩造成恐慌，影響遊客不敢到訪，公司就



將相關人員轉調生產線工作，不放無薪假，而是讓員工支援其他部門來因應疫情的衝擊。

製造業的部分，則因中國大陸產線無法生產影響供貨，部分國外客戶將訂單轉到台灣生產，轉單效應發酵，讓業績反而較往年同時期逆勢成長，由多能工訓練來取代無薪假，使員工能獲得更多技能創造雙贏。

## 【結語】

板金產業在多數想法中可能是的夕陽產業，在面對產業的外移、投資環境不友善等嚴峻的考驗下，部分傳統產業被淹沒在這波洪流中，然而志鋼企業卻以多元化、自動化、精密化的創新思考模式、創意性的應變方式，開創一條不一樣的路，讓企業展現板出金彩、專注工作、快樂生活的企業願景，不僅點亮身心障礙者的一片天空，也為全體員工建構友善、被重視的工作環境。除此之外，因為對於企業誠信的重視，促使志鋼金屬基於以誠信為對待客戶的首要前提下，將板金發展至多元創新領域，並強化了員工對於公司的信任，凝聚員工向心力，帶領員工在新冠肺炎疫情衝擊下逆勢成長，成為臺南之光。