

# 生醫產業智慧化 1 日班

## 智慧製造生產管理數位資訊實務應用

### 簡章

隨著工業 4.0 演進，醫材生產製造方式已朝向電腦化、數位化及智能化邁進，結合物聯網技術將數據與雲端整合，不僅提升生產附加價值，也增加產品管理效益。

而智慧化應用於醫材生產過程中，醫療資訊元素影響產品於製造過程設計與規劃。如何整合資訊進入產品設計與製造至關重要，醫材智慧化流程、資訊運輸等扮演關鍵角色，並確保醫材生產資訊的收集的安全性和可靠性，本課程運用智慧製造過程中之資訊安全串流、產品運銷作法及管理追蹤闡述，期望藉由課程提升智慧產線管理之相關專業知能。

典型的製造業進入數位化、智慧化的雲端時代，但網路攻擊事件卻層出不窮，駭客攻擊在數位環境中進行的駭侵攻擊越演越烈，對於企業的永續經營而言，資安治理成為不可或缺的一環，近來勒索軟體攻擊的事件層出不窮，經常對於受駭的企業帶來巨大損失，而智慧工廠使用工業控制為主的物聯網路，透過部署了大量的感測網路進行資訊的收集，但也衝擊了原本的防護架構而必須進行改善，如何從原本的防禦機制與思維出發，因應新型態的攻擊威脅將成為資安治理的關鍵因素。

❖日期：113 年 6 月 27 日(星期四) 9:00-16:30

❖地點：集思台中新烏日會議中心 3 樓巴本廳

❖地址：台中市烏日區高鐵東一路 26 號 3 樓(台鐵新烏日站 3 樓)

❖議程：



報名 QRcode

#### 議程表

議程表	
8:50-09:00	報 到
09:00-12:00	智慧工廠如何因應新型態的資安威脅 ● 從全球的資安事件談起 ● 智慧工廠面臨的挑戰 ● 惡意程式帶來資安威脅與對策 蔡一郎 創辦人 (微智安聯股份有限公司)
12:00-13:00	休 息
13:00-16:00	科技與技術除了帶來便利也可能帶來新的潛在風險，相關法規的關注點 ● 智慧醫療與生產所需面對的法規要求 ● 智慧生產產品運銷規定及作法 ● 醫材生產貼標要求 陳維斌 總監 (理衛國際有限公司)
16:00-16:30	課後測驗
16:30	賦 歸

※ 執行單位保有調整課程內容之權利

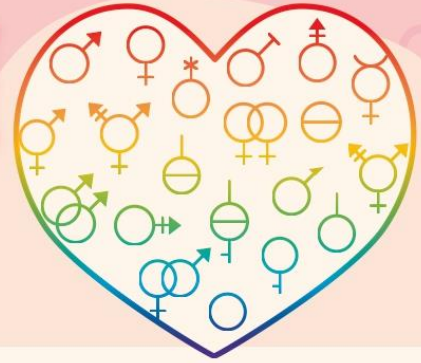
## 113 年數位醫材跨域整合發展推動計畫

- ❖ 參訓對象：國內依法登記成立之製造業(且設有工廠)在職員工，結訓後應配合經濟部產業發展署培訓後電訪調查。
- ❖ 培訓費用：由經濟部產業發展署全額補助
- ❖ 主辦單位：經濟部產業發展署
- ❖ 執行單位：財團法人金屬工業研究發展中心
- ❖ 協辦單位：國科會補助工程科技推展中心  
國立成功大學  
國立成功大學生物醫學工程學系  
國立成功大學前瞻醫材中心  
教育部補助大學校院產學合作培育博士級研發人才計畫

為維護您的權益，報名前請務必詳閱下列注意事項：

1. 本說明會一律採網路報名(<https://reurl.cc/yLQERO>)，截止日為 113 年 6 月 13 日(五)，名額限制 50 人。
2. 承辦單位亦得視報名狀況隨時截止報名，並保留報名資格之最後審核權利，若您有任何疑義，請致電承辦單位確認，以維護您的權益，謝謝。
3. 承辦單位得保留變更說明會議程及講者之權利，若有任何未盡事宜，承辦單位亦保有隨時補充、說明、修改之權利。
4. 若有課程問題，請電洽(07)695-5298 轉 256 或 [yaute@mail.mirdc.org.tw](mailto:yaute@mail.mirdc.org.tw) 彭耀德博士。  
報名問題，請電洽(07)695-5298 轉 263 或 [yuchin@mail.mirdc.org.tw](mailto:yuchin@mail.mirdc.org.tw) 莊于瑾小姐。  
(07)695-5298 轉 219 或 [chloe.lin@mail.mirdc.org.tw](mailto:chloe.lin@mail.mirdc.org.tw) 林雅韻小姐。
5. 交通資訊：<https://www.academyhotel.com.tw/zh-tw/transport.php>
6. 會議中請全程配戴口罩，倘有發現發燒、咳嗽、呼吸急促等呼吸道症狀，請主動告知工作人員。
7. 性別主流化與性別平權，重視性別意識、消除性別歧視。如有性別相關問題，可查詢行政院性別平等處網址 <https://gec.ey.gov.tw/>
8. 因應性別主流化國際趨勢，打造友善職場之發展，優先保留女性參訓名額

# 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

- ♥ 看見性別差異，正視弱勢性別的需要，拒絕「性別盲」。「性別主流化」強調於各領域皆融入性平觀點，彌平差異、滿足需要，以達成性別的實質平等為終極目標。

### 性別平權

- ♥ 消除社會中對婦女及性別一切形式的歧視。
- ♥ 促使大眾檢視生活週遭的性別不平等情況。
- ♥ 落實任一性別不少於三分之一之政策規定，不因性別影響升遷，僱用身心障礙及原住民等，促進多元及共榮之決策參與。
- ♥ 建立尊重多元性別的態度及平等相處的互動。

### 性別暴力零容忍暨性騷擾防治

- ♥ 親密關係受暴者可撥打110或113保護專線。
- ♥ 呼籲重視防治數位/網路性別暴力之情形。
- ♥ 關注弱勢性別、身心障礙者、兒童及少年、高齡者及不利處境者免受歧視及受暴之處遇。
- ♥ 防治性騷擾之政策宣示。
- ♥ 舉辦性騷擾防治教育訓練。
- ♥ 建立職場性騷擾及反霸凌申訴系統。
- ♥ 女性夜間工作安全措施（交通或住宿安排）。
- ♥ 宣導對網路或數位性別暴力之認識與反霸凌措施。

### 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) 及兩公約

#### 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
- ※ 性別平等工作法
- ※ 性騷擾防治法
- ※ 跟蹤騷擾防治法
- ※ 刑法
- ※ 兒童及少年性剝削防制條例
- ※ 性侵害犯罪防治法
- ※ 犯罪被害人權益保障法

### 關懷e起來



家暴案件線上通報

113線上諮詢

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

### 杜絕職場上的#MeToo 什麼是「性騷擾」？

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



# 營造友善家庭 職場環境

員工工作安穩 企業形象升等  
力行家務分工 家庭和樂升溫

## 珍視員工價值

### 性別平權 幸福升等

讓職場員工平等發揮實力、實現自我，促進各類性別及身心障礙之工作者均受益。

- 鼓勵企業推動友善家庭方案，提供員工兼顧工作及家庭之彈性工時與休假制度，並鼓勵家庭成員分擔家務，促進工作與家庭之平衡。
- 協助員工家庭照顧，如托兒設施、哺(集)乳室、育兒津貼規定等，營造友善育兒環境。
- 鼓勵企業僱用二度就業婦女及中高齡勞工，營造中高齡友善之再就業環境。

### 員工協助方案 (EAPs)

員工在工作與家庭間取得平衡，照顧員工身心靈健康，考量設立心理諮商專線，提升員工生產力，組織整體受益，創造員工與企業「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。
- 倡導彈性工時之友善家庭措施方案，實施工作再設計，發揚工作兼顧家庭照護之精神。

### 生活面

- 提供員工有關財務、法律、稅務、繼承、交通事故、醫療糾紛及性騷擾與性平等資訊與知識。
- 避免員工因育兒、長照等問題帶來的心理與生活之干擾。

### 健康面

- 提供員工生涯發展教育訓練、適當身心健康管理方案以及心理諮商服務。
- 穩定員工工作情緒、紓解工作壓力、減少離職率及曠職率，並提高復職率。

