台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

公司治理與永續經營推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案	執行與追蹤辦理情形
			內容	
拓展公司業務	業務處	利用公司優勢，承接藍海市場業務(如：浮式風機、海工支援船)	<ul style="list-style-type: none"> • 浮動式風機：積極接洽開發商，並邀請各家開發商召開例會，以利更新設計及生產方案資訊。 • 海工後勤業務：促使基隆廠轉型成為海工後勤基地，偕高雄廠提供離岸風電工作船保修，補給及動復員後勤服務。 	<ul style="list-style-type: none"> • 浮動式風機： <ul style="list-style-type: none"> (1) 本案與政府離岸風電浮式風機政策相關聯，需待政府政策明朗、釋出後，開發商、製造商方有明確方向。 (2) 業務執行情況： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 於 113 年 4 月內部成立浮台工作小組，由相關一級單位推派主要窗口，定期召開小組會議。 ➢ 持續與國際知名浮式風機設計商 PPI 洽談合作：PPI 定期提供最新浮台設計圖、製造規範，並與我方進行技術交流。此外，PPI 邀請我方提供生產概算與生產能力檢核問卷。 (3) 浮動式風場潛在開發商業務聯繫執行情況如下： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 福廷綠能源 (Flotation Energy)：我方已與其簽訂合作備忘錄 (MOU)，後續計劃簽訂三方保密協定 (NDA) (CSBC/Flotation/PPI)，以爭取我國浮動式風場示範計畫。 ➢ 貝富新能源 (Bluefloat)：雙方已簽訂保密協定，待其浮台設計確定後，將邀請我方提供生產概算。 ➢ 法國電力再生能源 (EDF)：雙方已簽訂保密協定，對方要求我方就其可能採用的浮台設計進行生產可行性評估並提供概算。 ➢ 荷商榕曜綠能 (IX Renewables)：目前已進行初步接觸，合作方式尚未確定。 • 海工後勤業務： <ul style="list-style-type: none"> (1) 台船環海海龍後勤服務案 <ul style="list-style-type: none"> • 合約執行中，工作範圍涵蓋提供室內儲放場地 (BP7)、二號碼頭後線儲區，以及短期專業技術人力支援服務等項目。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

公司治理與永續經營推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			內容		
					<ul style="list-style-type: none"> • 經內部協調，風電工作船的保修工程將由修船廠負責報價及承攬，旨在避免公司內部價格競爭，並維持組織內的權責分工。 (2) 基隆廠執行海事工程船舶維修案 <ul style="list-style-type: none"> • 皇昌營造公司-皇昌 6 號維修 • 昱能南昌公司-仕國源號維修 • Louis Dreyfus Armateurs Sas-布雷特輪維修 海歷企業有限公司-海歷 5 號維修
		重建客戶關係，提升未來業務承接的可能性	加強訪商：每年年節及中秋例行訪商外，增加 5 月份（年中）重要客戶訪商行程。		<ul style="list-style-type: none"> • 今年已增加 5 月訪商，5 月訪萬海、中航等航商，成果為簽署中航 2 + 2 21 萬載重噸散裝貨輪，及萬海 12 + 4 8000 TEU 甲醇雙燃料貨櫃輪意向書； • 後續自 114 年起，將持續安排每年 5 月，不限海內外訪商。
	企劃處	提升研發投資效益	短期	透過日常研發管理，宣導，找出相關單位減少提報有關計畫的原因。	透過定期研發作業宣導會議，向研發單位進行雙向交流，鼓勵申請研發案，增加各單位申請研發案誘因，以鼓勵員工積極提報研發案。
			中長期	鼓勵現場單位踴躍提報相關研究計畫，並研擬結合 KPI 管考，以增加單位提報相關案件誘因(配合公司轉型、組織配置，將優化生產流程列入計畫範圍中)。	研發中長期將持續投入應用船舶自動化與智慧工廠數位化，優化造船流程的應用。 (藉由統計已開案研發案效益，作為公司未來產線自動化評估參考，因應近年銲工人力短缺且新世代人員承接銲接工作意願不高，公司在銲接人力傳承等未來面臨難題及挑戰提供有效解決方案)。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

公司治理與永續經營推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			內容		
強化內部生產流程管控	資訊處 企劃處	檢視並確立公司內部流程，以優化ERP系統	半年內目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 小太陽管理系統 HW、FW、MT 與設計 MLA 查詢匯出檔案表頭中文化。 2. 強化 FW 功能-配列派工及有效梯形會議模板。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 船體完成圖說、船段、艙區等施工日程表 2. 物料完成節點管制及狀況查詢。 3. 會計完成預算成本、保固保養比較及明細。
			1~3 年內目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整合生產及預警資訊 (在 5GAIoT 建設下提供相關管理資訊)。 2. 建立管理階層使用的戰情室 (DASHBOARD 形式呈現) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 5GAIoT 基礎建設完成 5G 機站 6(11)座建置。 2. 5GAIoT 完成 GIS 整合公司 3D、2D 圖資及建立儲位系統。 3. 5GAIoT 初步完成 Ai 偵測物品或人員滯留時間、車牌文字辨識、安全帽工安。 4. 於 6/6 完成第二期審查。
	設計處 資訊處	建立 IPMS(整合載台管理系統)，強化上下游生產資源管理	短期	建置 H1197 浮塢之整合控制平台	本公司已順利承攬海軍浮塢，經資訊處統包電源管理(PMS)、機艙延伸警報(AMS)、閘控(VRC)、液位計(TLG)系統與裝載電腦，初步架構已經成形，且通過機關及專管單位審查認可。
			中期	培養建立本土供應鏈	目前廠家概況：科勝科技、神州企業、嘉堂資訊、宗偉科技、全勤科技、北爾電子
			長期	建立本土 IPMS 或 ICMS	有 ICMS 實績及船級驗證後逐步涉入 IPMS 需求，惟 IPMS 為公務船業務取得實績困難度，屆時以合作再落實本土化維保目標。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

公司治理與永續經營推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案	執行與追蹤辦理情形
			內容	
	物料處	強化產業供應鏈整合	<ul style="list-style-type: none"> • 持續簽訂長約廠商，建立長期且穩定商源，與設計檢討長約品項，以支援多元的船型：年度至少新增 4 家公務船規格。 • 商源平台的使用率：每月至少 2 家新廠商加入 	<ul style="list-style-type: none"> • 調整長約內容，原僅局限於商船規格，將規格調整適用於公務船。如閘原僅鐵製品，為因應公務船需求新增銅材質；欄杆、百葉窗則新增不鏽鋼材質。 • 商源平台截至 113.10.31 止共計新增 113 家廠商。每月透過內部會議，改善平台使用狀況，並持續推廣新廠家加入使用。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

環境保護與節能減碳推動小組

議題	執行單位	目標	行動方案	執行與追蹤辦理情形	
			內容		
研發船舶綠色性能	設計處	短期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研發具綠色新船型概念設計之產品(含商船、公務船、離岸風電等)。 2. 將過往研發成果應用於已承攬訂單(含國艦國造與離岸風電等政策性船舶)。 3. 推廣 4IntShip 系列產品,並提供既有客戶之技術諮詢與服務。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成 1 型甲醇貨櫃船概念設計之原則性認可(AIP, Approved in Principle)。 2. 完成 3 型節能專案 <ol style="list-style-type: none"> (1) H1182 應用節能措施(以劍艙為主), 專案進度 100% (2) H1193 應用節能措施(含 T-Fin、低展開比螺槳), 完成專案進度 100%。 (3) H1198 應用節能措施(以劍艙和舵球為主), 完成專案進度 30% 3. 配合業務處辦理船東技術諮詢、產品推廣與行銷建議(含出訪、視訊或來訪)等至少 3 次。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已與 DNV 完成 1 型甲醇貨櫃船概念設計之原則性認可(AIP, Approved in Principle), 並於 5/15 舉行研討會 2. 3 型節能專案 <ol style="list-style-type: none"> (1) H1182 應用節能措施(以劍艙為主), 專案進度 100%(已完成試車, 等待交船) (2) H1193 應用節能措施(含 T-Fin、低展開比螺槳), 完成專案進度 100%(已完成測速)。 (3) H1198 應用節能措施(以劍艙和舵球為主), 完成專案進度 30%(已開工, 尚未安龍) 3. 截至 10 月底, 完成 9 次業務推廣, 辦況如下 <ol style="list-style-type: none"> (1) 1/25 拜訪長榮公司 (2) 5/8 拜訪萬海、德翔公司 (3) 5/15 甲醇貨櫃輪研討會, 拜訪中航、世邦公司 (4) 6/24 中航公司來訪 (5) 7/10 萬海公司視訊, Latso 公司來訪 (6) 7/31 拜訪中航公司 (7) 8/9-11 中航公司來訪 (8) 8/29 拜訪萬海
		中期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 應用過往研發成果,研發新一代具推廣價值之船舶產品。 2. 積極發展 4IntShip 計畫之第 3 個 Int(整合)與第 4 個 Int(智慧參謀)。 		

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

環境保護與節能減碳推動小組

議題	執行單位	目標		行動方案	執行與追蹤辦理情形
				內容	
		長期	應用具本土特色之智慧化船舶產品於利基型船舶。		
加強數位化管理	物料處 資訊處	短期	協助物料處確認數位化管理需求。	<ul style="list-style-type: none"> • 113 年先協助物料處確認需求及方案規劃。 • 透過儲位系統改善並配合 8S 管理系統，讓相關需求單位掌握廠內庫存伺機利用，以提升廠內庫房餘料周轉率。 	<p>1. 截至 10 月底已完成電子化儲位需求研討、系統架構建置、庫房區號及儲位編碼建置、現場實勘等事宜。辦況如下：</p> <p>(1) 6/20 召開會議討論物料處需求。</p> <p>(2) 7/9 物料處、資訊處和嘉堂資訊廠家討論需求並安排進廠到各庫房實勘。</p> <p>(3) 7/18 資訊處完成軟體初步分析。</p> <p>(4) 8/8 地圖操作討論。</p> <p>(5) 9/11 儲位方位編號細節討論。</p> <p>(6) 10/22 庫房編碼與庫房圖面手稿已提供廠家查閱。</p> <p>物料儲位地圖預計 12 月初完成地圖建置。預計 12 月中上線測試；於系統正式上線後辦理教育訓練。</p>
		中期	硬體基礎佈建確認及數位化管理系統建置。		
		長期	強化餘料、儲位等系統管理，降低資源浪費並提升循環使用。		
	資訊處 環公處	短期	建置空壓機站監視系統及空壓機資料收集感測器佈建。		二號及六號空壓機站監視系統已於 113 年 10 月底完成硬體設備安裝，11 月將進行系統軟硬體的測試工作。預計 12 月正式啟動數據收集與監控工作。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

環境保護與節能減碳推動小組

議題	執行單位	目標		行動方案	執行與追蹤辦理情形
				內容	
		中期	空壓機 AI 預知保養及操作決策功能規劃及系統建置，預計納入冷卻系統數據增加 AI 力度。	113 年建置一號及六號空壓機站監視系統，並收集空壓機運轉數據。	
		長期	廠內設備數位化管理，提升設備稼動率；空壓機實行深層式 AI 管理，提升智慧化管理。		
提升綠色能源	環公處	短期	持續維持太陽能系統發電效能，以達到廠區綠能使用率最大化。	透過定期的清潔維運，維持太陽能發電最佳效益。	2A 廠房屋頂太陽能發電系統已於 113 年 9 月完成清潔與維護作業。系統發電效能經檢測均處於正常範圍。
		中期	評估高雄及基隆廠區閒置屋頂建置可行性，並依投資效益擬定具體太陽能設施建置順序。		
		長期	依投資順序編列預算，待預算審核後依序進行建置。		

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

作業環境與勞動安全推動小組

議題	執行單位	行動方案	目標	執行與追蹤辦理情形
落實作業場所人員職災防範措施	勞安處	1 督導緊急事件應變演練，精進危害預防工法	緊急事件應變督導 12 次	勞安處於今年度針對船體工廠、艙裝工廠、修船工廠、海昌工廠、物料處、環公處及管理處共執行緊急應變演習科目督導共計 12 次。
		2 加強工安巡查，落實專案督導作為。	外部廠區工安查察共 20 人次	勞安處今年度於左營軍區、基隆廠區及配合各專案協力廠家等外部廠區會同相關單位執行工安查察已達 20 人次。
落實勞工健康服務。	勞安處	1 多元化健康資訊傳播	多元化健康資訊宣導 24 次及洽衛生相關單位辦理健康促進課程 4 梯次。	1.113 年 01 月~10 月運用多元化健康資訊傳播宣導共 30 次，加強及提醒人員健康衛生意識。 2.113 年度『勞工健康促進課程講授』關心員工講座:上半年已辦理(1)AED 急救訓練、(2)噪音防護、(3)菸害防制宣導、(4)減壓好生活，共 4 梯次；下半年度訂於 12/5 辦理(1)噪音防護衛教、(2)CPR+AED 急救訓練，共 2 梯次。
		2 依年度健康檢查報告結果，主動關懷高風險人員健康進行健康管理。	由勞工健康服務相關人員進行面談及健康指導 100 人次。	113 年度員工健康檢查已執行完畢，安排健檢報告異常、高風險人員由臨場服務醫師看診評估之健康管理個案共 159 人次(截至 10 月)。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			項次	內容	
強化人力進用與留才	管理處	研議基層員工進用薪資之合理性，提升新進人員的留任率	1	現行新進技術類人員全薪 3 萬元、工管類人員全薪 4 萬 2 仟元，以提高 4% 為原則。	<p>1. 113 年度進行薪資待遇調整案如次：</p> <p>(1) 新進人員（薪點 900 以下）調薪：於 113 年 4 月起依據其薪點調高本薪，計調高逾 900 人（達員工總數 30% 以上），每人平均調高本薪 1,600 元，最高調整 2,400 元，平均調幅達 4.53%。</p> <p>(2) 全體人員調薪：於 113 年 9 月起調增本薪 2.15%，追溯自 113 年 7 月 1 日起實施，適用於調薪案董事會奉准日仍在職員工，計調高 2,768 人，每人平均調高本薪 1,206 元。</p> <p>2. 調整後新進技術類人員全薪約 3 萬 3 仟元，工管類人員全薪約 4 萬 4 仟元。</p>
			2	<p>短期</p> <p>分析新進人員進用後年資、年齡與離職率之相關性，找出留任不易的原因。</p> <p>中長期</p> <p>開啟主管與新進人員間雙向溝通機制：</p> <p>1. 開放新進人員觀看輔導員及主管評語權限，讓新進人員具體得知工作表現是否符合主管期待及需改進之方向。</p> <p>2. 加強新進人員輔導機制，新進人員到職滿 3 個月、6 個月時進行主</p>	113 年度未辦理招考，將於 114 年度起開啟新進人員觀看輔導員及主管評語系統功能。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形	
			項次	內容		
				管與新進人員間績效訪談回饋作業。		
		評估進用外籍學生，拓展人員進用管道	1	了解國內各校外籍生註冊與在校情況、畢業後就業意願與走向，以評估與學校合作進用外籍學生之可行性與效益。	自 113 年 10 月底止，管理處已陸續拜訪成大、高科大、中正高工、鳳山商工等技職校院，討論產學合作各項議題，包含獎學金服務義務年限調降、請學校鼓勵學生到公司實習等。後續將視公司人力需求，啟動各項產學合作案及產攜專班，持續拓展人員進用管道。外籍生進用管道將持續了解。	
人員精實化	管理處	調整人員進用/淘汰政策	1	短期	分析新進人員進用後年資、年齡與離職率之相關性，找出留任不易的原因。	分析 112 年度進用之新進人員留任情形，分述如下： (一)工管類： 1. 報到 97 人、離職 16 人，離職率 16%。 2. 離職人員中 14 名為國立大學、2 名為私立大學；離職原因以考上其他國營事業機構佔比最高有 9 人。 3. 工管類 97 人中，1 名未通過實習考核(已離職)，年齡小於 30 歲，畢業於國立成功大學工程系，經查在校成績不佳，且有過被其他公司資遣紀錄，未來招募時將相關狀況另再提醒面試官。 (二)技術類： 1. 報到 113 人、離職 23 人，離職率 20%。 2. 離職人員之離職原因分佈考上國營事業公司 5 人、另謀他職 9 人、不適應工作 5 人。 3. 電工、鉗工為各國營事業皆會招考的類別，考生工作選擇多也會同時報考多家公司，為提高薪資吸引力，113 年已於 4 月及 7 月進行 2 次調薪。 冷作工到職後不適應工作內容/環境為離職主因，後續招募面試時請面試官再次確認考生對於冷作工作內容之理解程度。
				中期	分析新進人員績效表現情形，找出適任與不適任人員間之差異(如學歷/科系/年齡/工作經驗/人格特質等)。	
				長期	綜上評估後修改進用條件，將留任不易及進用後表現不佳之人員相關條件予面試人員篩選求職者及分發單位之參考，進用後仍不適用者於三個月內淘汰。	

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			項次	內容	
		妥善規劃組織人員配置	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織設置及發展，將因應公司經營形態及業務需要配合調整，並彈性化運用人力，以符合公司永續經營目標。 ● 研究發展配合公司轉型計畫、組織配置、未來業務發展，由設計處、企劃處等單位進行規劃及資源整合，並彈性化調整人力配置。 	管理處於 10 月調查各單位人力需求，因應未來業務需要，即時補充人力。未來亦將視職能類同、業務均衡、權責分明、管理經濟、整體配合及規模適中等原則設立或調整組織。
強化管理心態	設計處	加強計畫管控心態、知能	1	訂定各課出圖達成率目標，並要求各課每月定期檢討當月出圖達成率及延遲圖說，並提出改善措施。	依據改造小組「有效管控成本與進度」目標年底應達 63% 訂定，要求每課每月累計進度應達 65% 之目標(較改造小組目標提升 2%)，計算考量包含設計如提前出圖會納入計算，以此計算方式，目前各課進度如附件，113 年 1-10 月各課皆有達標。
	物料處			深植處內人員悉知公司 CKP 主日程的理念，並擬定符合公司建造期程之物料規劃(如需求、訂約、到料)，據其規劃分工管制採購與到料時程，再藉由每週會議檢討調整配合工進。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依公司 CKP 期程擬定主要裝備需求時間，並會艙裝廠檢視，確認需求期可行性。請參閱附件 1 國海院、N6206 會艙裝廠需求期表。 2. 目前由各船專案會議每週列管主要裝備簽約到料期程。請參閱附件 2 國海院、N6197、N6198 週會裝備管制列表。
	船體廠			<ul style="list-style-type: none"> ● 凝聚廠內向心力，明確設定任務目標，主管主動整合公司內部資源，達成公司願景目標。 ● 強化職能管理、加強教育訓 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化 269 生產目標管理。向上整合船設課進度，平行與艙裝廠地艙緊密合作，以達成目標。 2. 配合公司業務量降低的現況，支援公司各項臨時業務，如修船業務、塢門維修、宿舍磁磚修繕等，除可節省經費，培養技術類人員多元技能。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			項次	內容	
				練，提升人員本質學能，現場技術類發展多能工，工程師可適時輪調。 • 深化目標化管理。幹部以身作則，恪守已排定之工程計畫進度。 • 善用資訊工具分析成本/效率，並結合賞罰分明的量化管理制度。 • 建立透明的升遷制度，適才適所，使廠內人員擁有自信心與責任感得以面對計畫管制挑戰。 • 建立暢通的溝通管道，避免單向管理。	3. 針對目標化管理，油槽案及浮塢的內業進度皆控制在改造小組的目標訂定之上。 4. 利用專業 PROJECT 軟體，分析評估蔚藍海 PP 案工作包之要徑，以利精準評估接案報告。 5. 配合公司鼓勵休假政策，確實反映於考核制度。 6. 廠長不定期集合全廠宣達正確的公司目標政策，避免員工對片面資訊產生誤會。
	艤裝廠			• 明定各項工作負責人，並予以明確分工。 • 定期追蹤執行狀況，確認是否符合計畫期程，若知悉有滯塞問題，立即召集有關人員討論有效的解決方法。 • 採取即時與符合比例原則獎懲措施。	• 本廠內對各項上級交付任務，均按工作內容，按工作不同分別指定主辦窗口(負責人)。 • 前述各項工作，均有對相關單位負責人定期召開會議，若進度延誤，則會每日(會議時間多半選擇 16:00 以後)召開討論會議，就各場遭遇的滯礙，研擬出解決方式與完成期限(如 1182 實習船與以及 1193 油品輪等均是包括假日在內每晚開會)。 • 本廠對於針對延誤的新船配合加班趕工同仁，均有發給加班費與加發獎點作為鼓勵。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			項次	內容	
	管理處	強化專案經理職權	1	<ul style="list-style-type: none"> • 總經理每月核配勤勞加給點數時，核撥一定點數授權專案經理作分配，而專案經理評估參與人員之績效與工作表現，提報名冊分配點數，對於有特殊績效表現人員，得視需要提報記功獎勵。 • 建立「賞罰分明」的機制—對於表現不佳人員，亦能以相對方式辦理：針對工作進度或缺乏執行力的人員，可以提報每月扣點名冊，予以警惕，而執行專案有重大或嚴重過失者，則提報獎懲委員會議處。 • 透過明確的賞罰機制，賦予專案經理一定權力，獎懲委員會上也能再提報特殊人員名單，予以敘獎與議處，如此應能讓專案經理於專案控管上能有所成效。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 查 113 年 10 月份及 8 月份，總經理核撥勤勞加給點數予部份廠(處)，由一級主管核給部分專案有顯著工作績效及額外付出的同仁。 2. 目前辦況對於專案經理職權雖無明顯改變，惟對於專案執行上，仍有鼓勵與推動之助益。 3. 未來擬針對各船達成各重要節點部分，建請總經理核撥專案經理勤勞加給點數，下放予專案經理進行核配，以達強化專案經理職權之目的。
	管理處	改善公務人員作風並建立勇於承擔責任的心態	1	<p>辦理各類管理課程，調整主管具備更積極承擔之心態，讓主管從自身改變做起，以身作則成為部門部屬之行為典範。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 截至 113 年 10 月 31 日止，已辦理管理職能課程： <ul style="list-style-type: none"> ● 10 月 19 日「溝通力培訓」課程，共培育 83 人次。 ● 10 月 16 日~11 月 27 日「專案管理」課程，共 36 人次培育訓練中。

台船公司永續發展 113 年度策略性行動方案

社會服務與關懷推動小組

議題	執行單位	量化目標	行動方案		執行與追蹤辦理情形
			項次	內容	
					<ul style="list-style-type: none"> ● 7月1日~10月31日「職場性騷擾防治」課程，共培育2,763人次。 2. 每年度管理處持續開辦管理職能專題課程，讓主管從自身改變做起，積極承擔責任，以身作則成為部門部屬之行為典範。