

12 2025  
JAN

明昌智庫文摘

明昌園地

TEAM  
**MACHAN**

迎接  
**永續智慧工廠**





**TAIWAN**  
EXCELLENCE 2025

榮獲第33屆台灣精品獎

【金質獎】

E M B 智慧藥物護理車



**BAILIDA**



MEMBER OF  
**MACHAN**  
INTERNATIONAL







## 6 總管理處主管管理「心」思維

持續推動明昌工作文化，打造默契互信的團隊  
從個人到團隊，再到團隊組成的團隊

## 14 年度榮耀、肯定與事蹟

迎接永續智慧工廠  
ERP 系統導入之路：從挑戰到成長的里程碑  
榮獲第 33 屆「台灣精品金質獎」  
榮獲 2024 潛力中堅企業與亞洲品質網絡卓越品質實務典範獎

## 24 部門動態

|          |     |
|----------|-----|
| 總管理處     | 生管處 |
| 行銷業務處    | 品保處 |
| BOXO     | 技術處 |
| BOXO USA | 製造處 |
|          | 常州廠 |

## 40 明昌文化植入 DNA

我們在一起，就是了不起！  
BOXO A Team 2024 動力營心得  
創意標語 SLOGAN 競賽

## 48 終身學習 作育英才

年度訓練回顧  
專業技能精進  
啟動 LPPD 的契機與轉型之路  
MPS 精實生產管理

## 56 社會責任專章 播種幸福 散播快樂

公益展演「混障綜藝團」及觀後心得  
臺中市甲安埔廠商協進會：地方經濟的動能  
廣結善緣，外賓交流

## 62 創造幸福企業、打造健康職場新生活運動

常州春酒 – 二十年奉獻獎  
常州春酒 – 新手主持  
2024 常州員工旅遊心得  
2024 員工旅遊心得  
打造健康安全職場  
打造樂活職場  
打造多元共融文化  
第三屆小小藝術家  
2023 年度優秀員工  
優秀子女獎學金

## 96 社會賢達邀稿

三官壇  
健康衛教：血脂肪  
企業肅貪經驗交流

### 明昌國際工業股份有限公司發行

發行所：明昌國際工業股份有限公司  
地 址：台中市外埔區大馬路 352 號  
電 話：04 2683 4666  
網 址：www.machangroup.com

發行人 張秋龍 / 張庭維  
總編輯 陳琮仁  
副總編輯 鍾亞軒  
主 編 李健帆  
攝影 王子璋、王玟丞、吳玳芸  
黃千千、李健帆

編輯製作 明昌團隊



本刊圖文非經同意不得轉載



# 持續推動明昌工作文化，打造默契互信的團隊



文 / 張庭維

## 一、承擔責任與共同成長

明昌國際在今年持續面臨各項挑戰，不僅要保持業務的穩定成長，更要在組織中打造一種長久而積極的文化。我始終相信，一家企業的成長不僅在於財務數字，更在於內部文化的深化與團隊的凝聚力。正是因為有了Top Gun課程的啟發，我們找到了在管理上至關重要的幾條鐵律：「說（寫）不清楚，做不到；無法衡量，不存在。」「有概念沒有目標（數字），是空洞的；有目標（數字）沒概念，是盲目的。」這些簡單的原則提醒我們，所有策略、所有行動，都需要有清晰的描述和數據支持，才可能落實到位。（備註：Top Gun 是由歷奇國際有限公司創立的幹部培訓課程）

回顧今年，我們在台灣團隊、常州團隊和 BOXO 團隊的合作下，帶領 60 人到新竹，進行了三天兩夜的 Top Gun 課程。這次的學習讓我們重新審視自己的行為模式，尤其是在管理上如何打破慣性。無論是績效表現的提升，還是如何減少抱怨、指責和卸責，這些都將成為我們接下來管理的重點。我們以「P( 績效表現 )= H( 習慣行為 )× D( 意圖動機 )- I( 抱怨、指責、卸責 )」這個公式來思考如何突破行為的瓶頸，讓團隊更有方向感和動力。



## 二、團隊合作的重要性與默契互信的價值

我一直認為「團隊合作」是一切成就的基礎。只有在良好的團隊合作下，才能真正提高工作效率和質量。這次的課程也讓我們意識到，要達成高效的團隊合作，必須要有默契互信的團隊文化。這種「默契互信」並不是一句空話，而是具體體現在每位成員身上的行動——勇於當責、真誠、正直、遠離詭計。我們要以這樣的態度去面對每一個人、每一件事，這樣的團隊才會充滿凝聚力。

例如：今年，台灣的製造產業持續面對景氣和經營的逆風，而明昌在這樣的情況下能穩健成長大於 10%，就是明昌團隊能力和凝聚力的展現。除此之外，明昌團隊還在 2024 年導入了全新的 ERP 系統及內稽內控制度，我們企圖解決過往舊系統無法解決的難題，更意圖使明昌的流程更合規、管理更全面、數據更精準。可以說，這是一次翻轉既有管理邏輯的大挑戰。然而，團隊的成員們面對業績成長的同時，還要花大量的心力進行內部溝通、設計系統及導入系統。很多夥伴好幾次在辦公室感到挫折而落淚，但我們沒有放棄，而是選擇互相激勵、彼此扶持，最終讓新系統在今年順利上線，並持續優化。“相信彼此、互相激勵”，正是明昌文化的核心，也是我們與眾不同的地方，更是我們強大的核心競爭力。

企業的成長並非僅僅依賴於單一的領導者，而是需要全體成員的共同參與。我們團隊要能「共同擬定」公司關鍵策略，這樣每一個人都能感受到自己是組織不可或缺的一部分，而不是被動接受命令的執行者。在這樣的共識之下，才能真正貫徹執行每個策略，實現公司的願景。系統性思考是我們達成共識的核心方法，「看問題五層次」幫助我們從根本上分析問題，從而探索出有價值的解方。我深知，當一個團隊能夠共同承擔責任並擁有信任的基礎時，才能真正達到持續成長和永續發展的目標。





三、成長型思維與自我覺察的力量

我相信，每位管理者和團隊成員都需要具備「成長型思維」。成長型思維認為，能力是可以通過練習和努力來提升的。這與固定型思維不同，後者認為能力是固定不變的，容易讓人逃避挑戰、害怕失敗。擁有成長型思維的人，能將每一個困難當作學習的機會，並不斷自我提升。這也提醒我們，在管理上應鼓勵員工面對挑戰，學習和成長，而不是逃避困難。

在成長型思維的基礎上，自我覺察成為了一個至關重要的能力。我們所有的決策，都需要先從內部反思開始。這是一種持續的內部檢討過程，幫助我們更清晰地認識到自己和組織的優劣勢。我重新確立了心智模型：過往我相信只要推動教育訓練，設定及掌握關鍵財務數據和重要客戶，企業就能永續成長。然而，今年在持續增長的壓力下，我發現僅依賴過去的方法，已無法滿足我們對未來的期望。因此，我認識到必須持續推動「明昌工作文化」，打造一支擁有默契互信的團隊，這樣我們才能走得更長遠。

四、從思考到行動的轉變：系統化的管理

在管理過程中，我們必須清楚區分「思考」和「想法」。思考是一個系統化的過程，需要深思熟慮，而想法則是大腦自發產生的念頭。想法只有通過思考，才能成為有效的行動方案。為了讓團隊具備系統化的思考能力，我們必須使用系統 2 的理性思維模式，引導團隊以結構化的方式思考和解決問題，避免因膝蓋反應（直覺）而犯錯。

為了確保這些思考最終能轉化為有效行動，我們引入了 OGSM（目標、策略、戰術、衡量指標）系統。OGSM 是一套能幫助組織聚焦關鍵策略、分配資源、落實執行的管理工具。我希望透過 OGSM 的導入，讓明昌的團隊能更加聚焦在關鍵策略上，避免資源分散，確保每一項策略都能被高效且有序地執行。OGSM 的核心價值在於清晰地定義目標，將策略具體化，讓所有行動環環相扣，確保最終成果與公司願景一致。這套系統幫助我們將長遠的目標轉化為可執行的步驟，讓每位成員都能了解自己的角色與責任，並以相同的方向努力。

我深知，企業的未來競爭力並非來自繁瑣的日常管理，而是來自於我們所設定的關鍵策略，以及如何有效實現這些策略。OGSM 不僅讓我們的目標更聚焦，還讓執行的過程更加可控，避免資源浪費或方向偏離。導入 OGSM 的企圖，不僅是為了解決短期的管理需求，更是為了打造一個能適應未來挑戰的組織。它讓我們的團隊從繁瑣的日常中解放，專注於真正能為公司帶來長遠價值的策略執行。我相信，隨著 OGSM 的持續深化，我們能夠一步步實現明昌的願景，並在競爭中立於不敗之地。

五、持續學習與創新文化

面對不斷變化的市場，我們必須培養持續學習和創新的文化。企業的生命週期從創業到成長、成熟和衰退，每個階段都會面臨不同的挑戰。理解企業所處的生命週期，並根據不同階段調整策略，是我們保持競爭力的關鍵。即使在成熟期，我們也必須不斷突破自己，避免陷入管理上的惰性。我們要勇於挑戰固定的思維模式，並鼓勵團隊成員提出新的觀點和想法，以確保企業能夠持續創新。

六、結語：永續發展的承諾

今年的學習與反思使我重新梳理了自己作為明昌國際董事長的使命。我深刻體會到，要實現企業的永續發展，並非依靠短期的業績數字，而是依靠持續推動「明昌工作文化」、打造「默契互信的團隊」，並讓每一位成員參與「共同擬定」及「貫徹執行」關鍵策略。我堅信，只有團隊的每一位成員都擁有成長型思維和自我覺察，並真正融入明昌的工作文化，企業才能在逆境中持續成長，實現永續經營。

未來，我們會更加注重在團隊中建立開放、透明、充滿默契和信任的氛圍。我期待，明昌國際的每位成員都能在這樣的環境中成長，與公司共同進步。正如我們的願景，明昌國際將不斷努力，以卓越的管理文化和領導力引領前行，成為一個永續發展的企業。

| Objective目的                                                         |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 描述你和你的團隊，在中-長期時間內(約3-5年)·想要達到的境界                                  |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                               |
| ✓ 設定關鍵字，以3個為限。                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                               |
| ✓ 結合公司發展的大O，產出各部門的小O                                                |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                               |
| Goal目標                                                              | Strategy策略方法                                                                                           | Measure檢核                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                               |
| ✓ 連結Objective的關鍵字<br>✓ 動詞+名詞+時間<br>✓ 需訂定基準點與總量<br>✓ 需訂定明確起訖日(年/月/日) | ✓ 部門的策略<br>✓ 語法：透過~<br>✓ 查核(最少要有1個符合)：<br>1. 新的(new)?<br>2. 獨特的(inimitable)?<br>3. 會被消耗的(be consumed)? | Dashboard衡量指標                                                                                                                                                                                                                                | Action Plan行動計畫                                                                                                                                                                               |
|                                                                     |                                                                                                        | <input type="checkbox"/> 開會協調使用<br><input type="checkbox"/> 對準選定資源<br><input type="checkbox"/> 檢核日期(年/月/日)<br><input type="checkbox"/> 指標：<br>1. 落後指標(Lagging indicator)<br>2. 領先指標(Leading indicator)<br><input type="checkbox"/> 符合SMART原則 | <input type="checkbox"/> 從Dashboard衡量指標展開<br><input type="checkbox"/> 執行者的計畫<br><input type="checkbox"/> 跨部門協作<br><input type="checkbox"/> 負責人(部門/人名)<br><input type="checkbox"/> 檢核日期(年/月/日) |

來源：參考自 JW 智緯管理顧問公司－張敏敏 總經理



來源：歷奇國際有限公司－吳兆田 博士



# 從個人到團隊，再到團隊組成的團隊



文 / 陳琮仁

明昌有史以來最大的投資－永續智慧工廠終於在今年末興建完成，它從兩年前的塵土飛揚蛻變成現代化的工廠，這是有賴興建團隊的辛勞才能夠平安順遂的完成，尤其是吳副總、宗銘協理、麗貞經理、凱鴻副理、政義的用心規劃與監工。同時，明昌也在 2024 年推動史上最大的資訊系統變革，從自定義的 ERP 系統轉換為符合公開發行公司 (IPO) 準則的集團式 ERP，並且串聯異質資料系統，讓各式表單連續透通，強化內控制度，完善公司體質；我要感謝振成協理、瑞泰經理、芷佑、郡佑與數十位專案夥伴，幸好有你們日以繼夜的參與，才能夠披荊斬棘、順利完成任務。最重要的是，我要感謝明昌董事會與股東們的信任與支持，因為您們願意投資，明昌團隊才会有大展長才的機會。

六年前我一個人來到明昌報到，這個決定讓我忐忑不安許久，因為我是空降主管、沒有團隊班底、不了解手工具與板金產業的生態，卻必須在一年內承擔總經理的責任，還要輔佐二代接班。回顧這段日子，確實經歷了很多的困難與挑戰，幸運的是，明昌的董事會與同事們總是包容著我，堅定地支持我推動各種變革，協助我融入並影響明昌團隊。許多朋友經常詢問我：「經理人要如何順利落地，並協助二代接班？」我不是專家顧問，僅用自身的經驗和大家分享拙見。

## 空降主管的第一課：承上，讓主管放心地授權

還記得我報到的當天恰好遇到 2019 年開工團拜，發生兩件令我印象深刻的小事情。其一是團拜的時候，張秋龍創辦人邀請我一起發送開工紅包，我雖然遵照辦理，但其實我很彆扭，因為發紅包是老闆展現恩澤的機會，怎麼會交給一個新人來執行呢？但這個疑問沒有放在我的心裡很久，因為很快就發現，創辦人非常尊重且授權經理人，不只是發紅包的小事情，甚至重大決策，他也總是願意傾聽經理人的分析建議，共同決策，再授權給經理人執行，不過度干預細節；這種尊重專業、願意授權的心態無疑是給經理人極大的發揮空間。

其二是，創辦人與 Brian 董事長當天約我泡茶閒聊，詢問我：「Darren 你認為如何當好經理人？」對於多年管理經驗的我而言，不假思索地回答：「經理人就是要帶領部屬，衝鋒陷陣，交出成果。」創辦人微笑地說：「你說得對！然而經理人是核心幹部，而核心就代表要面對上下左右的同事；在帶領部屬之前，首先要和上階主管校準目標，先承上才能啟下。」因為經理人倘若沒有先和主管校準願景目標，那麼部屬與配合部門難以同心協力，導致徒勞無功、經營不善，此時的經理人會遭遇「上壓下頂左搓右蹂」的困境。相對的，倘若經理人先和主管校準願景目標，再帶領部屬與配合部門向下展開行動，將士用命的成功機會自然較高，會高機率實現「承上啟下左右逢源」的成果。

空降經理人往往會和既有的決策（權力）結構共處，而二代接班更會面臨家族成員與老臣共治的集體式領導，經理人要和多數主管們取得願景目標的共識與信任並不容易。我的經驗是要先提高自己的「決策品質」，可以從兩方面來進行：

### (1) 擴大自己的經營管理知識：

製造業的六大管理面向包含：生產、銷售、研發、財務、人資、資訊，任何一個策略都會牽動上述資源的調配；倘若經理人的知識過於侷限，做決策時容易陷入本位主義、顧此失彼。因此我平時喜歡閱讀管理書籍並參加論壇，更在 2023 年參加為期一年的經營管理顧問師班，透過進修與實際演練，努力提高自己的知識、格局與決策品質。



### (2) 深化自己的分析思考能力：

『思考，就像上健身房』這本書的作者吳兆田教練說：「有想法不代表會思考！」經理人經常面對各種難題，而有經驗的經理人要快速地提出想法（決策）並不困難；然而隨著工作複雜度的增加，我經常發現過去所學的管理工具不靈光。直到近年來我向吳教練學習系統性思考的框架工具，運用在探討複雜問題時總感到豁然開朗，舉例：「看問題五層次」適合用來探索複雜問題事件之間的關聯、順序或因果關係，它是從問題表面的「1. 事件」一層一層向下探討原因，包含：「2. 組織內的不良慣性（惡性循環）」、「3. 內外部誘發的結構環境（政策）」、「4. 造局者（決策者）的心智模型」與「5. 企業的價值觀（文化）」。其中，越深層的心智模型與企業文化是最關鍵的，唯有看透且願意顛覆改變，才能突破舊的結構環境與不良慣性，激發關鍵高效的策略（高槓桿解）！唯有經理人帶領部屬解決一次又一次的難題，帶領團隊成長，才能讓主管更放心地授權。

## 空降主管的第二課：啟下，讓部屬安心地執行

2024 年最讓國人興奮的新聞莫過於「台灣棒球隊於世界 12 強賽事中取得金牌」，這是台灣有史以來第一次在三大賽事中（奧運、WBC 經典賽、世界 12 強）贏得金牌！各種媒體鋪天蓋地地分析贏球的關鍵，例如：不服輸的態度、Teamwork、情蒐、運動科學、教練調度、球隊氣氛、運氣...等等。然而，在正式比賽前幾乎所有的專家都不看好台灣能晉級，更不要妄想金牌；除了美日韓等國棒球實力堅強之外，更大的原因是台灣在賽前徵招多位明星球員並不順利，甚至在比賽前夕還有三位投手因傷辭退。而且，有別於日本國家隊的教練是常設性組織；台灣的教練們是由各個職棒球隊臨時組成；然而他們卻能帶領球隊奪冠，絕對是幕後的大功臣，讓我深感佩服與啟發：



## (1) 願景領導，投入資源：

資深球迷一定都記得 2013 年 WBC 棒球經典賽，當時的台灣隊深受國人期待，因為陣中網羅最強的球員，包含具有美國大聯盟經歷與中華職棒的明星球員；然而台灣在面對最關鍵的日本隊時，打完前 8 局還領先，但是 9 局被追平、10 局被逆轉輸球，因而失去晉級的資格。之後明星球員彭政閔曾拍攝廣告，有句台詞「有一天我要看到台灣，拿下世界冠軍」，這句話絕對是台灣球界共同的願景！近幾年我國政府相當重視棒球運動，投入經費改善硬體環境（上自大巨蛋球場，下至普設社區球場）、強化幕僚（情蒐）與激勵（獎金）制度；企業與學校更願意強化培訓人才，例如：成立職棒新球隊與二軍、設置運動科學設施 ... 等等，幫助球員精進球技。11 年後，彭政閔以教練身份帶領球員打敗日本隊，實現夢想，著實令人感動！

如同在職場上，經理人勇於設定高目標的企圖與願景，那麼董事會才有信心投資（廠房、設備、行銷...）；而經理人也要用高目標的標準來盤點現在團隊的能力，針對弱點來補強與培訓，帶領團隊一步一步實踐願景。

## (2) 了解球員，信任球員：

即使近幾年台灣球員的實力顯著進步，但 8 個月前台灣是連 WBC 經典賽都無法晉級，這次又徵招不順利；然而教練團積極分析與了解球員的能力與近況（打擊率、三振率...），並善用情蒐對手的數據來調度上場的球員；難能可貴的是，教練團敢用且善用每一位球員，截長補短，讓場上的每位球員都知道自己的角色，安心地發揮。賽後在大會頒佈的 20 個個人獎項之中，台灣僅有隊長（陳傑憲）一人獲獎，其餘 27 位隊員都未獲獎；但最重要的金牌卻是屬於台灣的，這正是「團隊」最好的詮釋。

如同在職場上，經理人擁有一群頂尖能力的部屬是千載難逢、可遇不可求；經理人的角色就如同球隊的教練，應積極了解與培育部屬的能力。好的經理人在面對不同的挑戰時，能夠善用並激勵部屬，讓部屬安心地發揮所長，建立互補的團隊，將一群 A 級能力的部屬發揮出 A+ 等級的團隊戰力。

## (3) 讓自己從個人到團隊：

在 12 強比賽中，台灣隊時常面對比分落後的逆境，但隊長（陳傑憲）始終保持笑容鼓勵隊員，捕手林家正適時地安撫投手，教練對球員的耳提面命，這種「成就他人」的無形力量能讓不被看好的球隊成為非凡的團隊！反思我剛到明昌的前期，每次績效不如預期時，我總認為是老員工無法配合改變，因此強加壓力在他們身上，甚至斥責他們。每當創辦人感受我壓力過大時（其實是情緒過大），總會提醒我「事情要管，人要同理。」老員工也許不是故意抗拒改變，可能是不知道改變會帶來什麼效益？或者不知道如何改變？幾次提醒之後，我決定改變自己，靜下心來傾聽大家的心聲，再耐心地溝通與教導；遇到複雜問題時，也會捲起袖子陪伴部屬動手做，一起找原因與資源，帶領團隊解決問題。在一次又一次的成功經驗中，提升部屬的能力，也累積自己與部屬的信任感，讓自己漸漸融入團隊。

## 空降主管的第三課：讓團隊能夠自主運作，左右逢源

『美軍四星上將，教你打造黃金團隊』這本書說到：「小團體之所以高效，就是因為規模小，成員彼此熟識，又共事過幾百個小時；但在大型組織中，人們彼此之間一定是陌生的。事實上，讓小團體得以擁有傑出表現的這份熟悉感，同時也阻礙全體成為更廣泛的一體性組織。」打個比方，老廚師團隊自然不用看食譜就能分工煮出一桌好菜；然而，如果餐廳需要快速展店，如果沒有分工與標準化就無法快速複製合格的廚師團隊。如同 6 年前明昌進行組織改造，從小團體（BU 組織）轉換為「功能型組織」，目的也是藉由專業分工來培育專職人才，優化各職能的作業效率。

然而，這本書的作者－美國上將麥克克里斯托（Stanley A. McChrystal）在 2004 年接受聯合特種作戰特遣部隊的任務，他的部隊在人數、裝備與訓練上皆有極大的優勢，但一開始就遭遇困難。因為他的對手（伊拉克蓋達組織）是個去中心化的網絡組織，可以非常快速地行動，殘忍地進行攻擊，然後一溜煙消失在當地居民當中。為了擊敗對手，他意識到他的特遣部隊必須改變，必須擁有和敵方一樣的速度和彈性，讓全世界最巨大的軍隊，也能結合恐怖組織的機動性。他將部隊轉型為「團隊組成的團隊」（team of teams）——又快、又平、又彈性，終於擊敗了蓋達；而落實「團隊組成的團隊」的關鍵就是：資訊共享、角色劃分、決策權限以及領導力。

「功能型組織」確實為明昌帶來專業分工的成效；但也帶來副作用－經理人過度追求個別部門的 KPI，漸漸使得部門和部門之間築起隱形的高牆，人與人的互動多數僅存於部屬與部門主管之間的垂直連結，而少了橫向的溝通聯繫，使得跨部門的溝通與協作失去了速度與彈性。對此，Brian 董事長和我越來越焦慮，於是在今年 10 月於新竹煙波飯店舉辦三天兩夜的策略共識營，召集公司 60 幾位主管共學，期望透過系統性思考的框架工具來引導團隊對話與反思，促進團隊的共識與協作能力。當天我的角色是觀察者，不干預各組的討論，然而我從旁聆聽卻造成很大的衝擊，因為各組討論的問題大都和「新事業發展未達理想」有關，例如：新客戶佔比過低、新產品的產能不足 / 業績不佳 / 品質不良...等，而造成這個問題的不良慣性正是「團隊協作不順」；而我深究反思它的原因和「功能型組織」的政策有關，而我便是制定政策的決策者（造局者），如果我無法改變心智模型，那麼再多的活動也會是曇花一現！

當天晚上我便寫下自己的反思與未來的行動：

### ■ 主張 (Idea)：

過往我的心智模型是「一定要全面管理，才能確保獲利」，但績效指標 KPI 與策略沒有經過眾人探討而獨斷，造成部屬不完全認同，團隊協作不順。關於顛覆之後的總經理心智模型，我認為是「一定要推動關鍵策略，才能事半功倍」。

### ■ 定義 (Definition)：

所謂的「關鍵策略」是指：各職能經理人透過系統性思考工具來共同討論企業（或 BU 團隊）的使命、願景，再往下研討最重要的目標；而關鍵策略是指「透過整合不同的資源或行動，而創造獨特的競爭優勢與價值，藉以達成目標的方法」。

### ■ 舉例 (Example)：

舉例說明上述的系統性思考工具：

1. 透過「看問題五層次」，探索企業複雜難解的問題，再層層探索決策者的心智模型與企業文化；唯有顛覆心智模型，團隊才能跳出既有的框架，激發關鍵高效的策略。
2. 引導各職能經理人將上述關鍵高效的策略摘錄到 OGSM 的書寫工具，寫下企業（或 BU 團隊）的最終目的 (Objective)、Goal (目標) 與策略 (Strategy)，再往下展開到部門的檢核 (Measure) 指標與行動，再透過定期的會議校準各部門的進度，促進跨部門協作，共同實踐目標。

### ■ 論證 (Argument)：

我會這樣主張是因為「過往我總是先獨自從公司的財務指標來擬定各部門的 KPI 與策略」，然而過度在乎短期的財務指標可能會遏止長期的投資與發展；講求全面管理，使得 KPI (關鍵績效指標) 變成 All PI (全部績效指標)，各部門可能會關注容易達成的指標，而非企業最重要的指標；獨斷的決策無法取得團隊共識，導致多分工而少合作；最終使得明昌的營收與獲利出現高原期（瓶頸期）。

### ■ 結論 (Significance)：

六年前我一個人來到明昌，謝謝同事們的包容，讓我逐漸地融入並影響明昌團隊。展望 2025 年，隨著新工廠的落成、新資訊系統的導入、新世代團隊的接棒、新事業的蓬勃發展，明昌擁有比過往更大的資源與優勢，我們將善用系統性思考工具，引導各 BU 團隊理性地討論目標與關鍵策略，善用 OGSM 表格來共享資訊，劃分行動計劃的部門角色，下放決策權限，提高執行的速度與彈性，提升 BU 團隊的領導力與協作力，讓明昌兼具專業分工與靈活彈性的優勢，蛻變成「團隊組成的團隊」（team of teams）！





文 / 鍾亞軒

## 迎接明昌的永續智慧工廠：邁向智慧與綠色雙軸轉型

2022 年 9 月動土興建的明昌永續智慧工廠，終於在 2024 年末正式完成硬體結構，取得使用執照，擬於 2025 年第一季進行裝機測試。這是明昌成立將近 50 年來最大的投資，它是結合智慧科技與綠色理念的廠辦合一現代化廠房，旨在創造高效能的生產環境，邁向低碳化的目標，同時為員工提供舒適且健康的工作與休閒空間。期望成為傳統產業的標竿，展現明昌對於永續發展的堅定承諾。

## 綠色能源與綠建築：邁向低碳化

永續智慧工廠在興建與選材時全面考慮環保設計理念，在工廠屋頂設置了容量 1357kW 的太陽能板，所產生的再生能源將直接供工廠使用，預計年發 173 萬度電、年減 856 噸碳。同時，整體建築採用綠建築設計，從設計、建造和營運各階段皆融入環保理念，兼具生態、節能、減廢與健康，為員工提供優良的工作環境，亦能實現節能減碳的效益。

- 綠化生態：基地內廣植大喬木且全部為原生種或誘鳥誘蝶種類，綠化範圍內植栽覆土皆有 1m 以上。
- 基地保水：採用綠地、被覆地、草溝設計，以達到基地保水，並增加透水鋪面以增加雨水的直接入滲效果。
- 節水方面：
  - 設置雨水回收池，以回收再利用，澆花、灌溉。

- 依法設置滯洪池，可以在暴雨來臨時將突增的地表逕流暫時儲存，以延緩周遭區域洪水的蔓延速度。
  - 採用具省水與環保標章之節水器具。
  - 製程用水採取兩道 RO 過濾系統，提升回收用水，用於澆花、灌溉、如廁。
4. 節能減碳與空調方面：
- 選用高效率冷凍主機或冷氣機採用主機台數控制、可變風量系統（Variable Air Volume，或稱 VAV）等節能設備系統。
  - 採用全熱交換器等節能設備系統以及採用 CO2 濃度外氣控制空調系統。
  - 採用高效率 T5 及 LED 燈具，避免採用鎢絲燈泡、鹵素燈、水銀燈之低效率燈具。
  - 配合室內工作模式作好分區開關控制，以隨時關閉無人使用空間照明。
  - 外牆採用高隔熱性之玻璃帷幕牆及金屬三明治板，可大幅度降低室內空調負載需求，進而達到節省空調能源的效果。
  - 整棟建築物使用高爐水泥和高性能混凝土來減少 CO2 量之產生。



2024.12.21 安龍謝土

## 智能化物流：高效作業

永續智慧工廠除了強化自動化生產設備之外，更配備了先進的自動倉儲系統，這項技術的應用徹底改變了傳統倉儲管理模式；自動倉儲系統利用機械手臂、輸送機、智能貨架、條碼 / 射頻識別技術（RFID）等設備，實現倉儲與物流的全自動化管理。其優勢包括：

- 高效管理庫存：自動化系統能準確記錄每件物料的取放時間、位置與數量，避免人為錯誤。
- 提升物流效率：透過智能算法，系統自動安排最優路徑，快速存取物料，確保生產流程的連續性。
- 節省空間：採垂直化分層存放，充分利用有限空間，降低使用貨梯的等待時間與電力能耗。
- 降低人力成本：減少倉庫管理與搬運人員的需求，亦大幅降低人員疲勞。
- 降低運輸碳排：透過自動倉儲的有效容積，規劃集中生產線，避免跨廠區大量的物料與成品轉移而造成的運輸碳排放量。

## 全面智慧管理：集中管制能耗設備

永續智慧工廠的核心是要建置一套全方位智慧監控平台系統，將針對電力、天然氣、空調設備及水資源等多方面進行全面管理。透過視覺化的數據看板，可以即時掌握工廠各項資源的使用情況及運作狀態，進而有效的調整與優化。

- 智慧節電：定期自動記錄重大能耗設備的智慧電表用量，管理者可根據當前的用電需求做出快速調整，確保用電量在可控範圍內，減少意外的費用支出。
- 智能空調：空調系統根據室內外溫度與濕度自動調節運行模式，實現節能與舒適的雙重目標。
- 水位監控與水資源管理：透過智慧感測技術，系統能時時監控水位與水質變化，避免資源浪費，並提升水資源的利用效率。
- 設備稼動率管理：將所有設備進行集中管理，即時追蹤設備的運作狀態，確保整體生產效率的穩定性。
- WEB 遠端監控：採用雲端技術，管理者能隨時透過遠端系統監控工廠生產進度及設備狀況，迅速反應各種突發情況，確保生產流程的順暢。
- 能耗數據分析：系統定期發送能耗數據報告，協助管理者找出更多優化或節能策略。

## 打造樂活空間：追求工作與生活平衡的幸福職場

永續智慧工廠不僅追求高效生產和環保目標，同時也重視員工的生活品質和工作氛圍，透過多元化的設施與貼心設計，營造出一個讓員工快樂、舒適且滿足的休閒環境。

- 運動設施：設置壘球投擲與打擊練習場、羽球場、桌球區及健身運動區，讓員工可以在空閒時間享受運動的樂趣，同時保持健康的體魄。
- 自建宿舍：提供外地員工、外籍移工舒適的住宿環境，每間房間皆設有冷氣機、公共空間、乾濕分離衛浴和獨立陽台。
- 員工餐廳：提供健康美味的餐點，滿足各國員工多樣化的飲食需求，同時促進同事之間的交流和互動。
- 訓練道場：設置國際會議等級的會議中心、多功能教育教室、休憩吧檯與交誼廳、訓練道場，讓員工可以享有舒適的環境進行在職訓練。

明昌永續智慧工廠的落成預示著一個全新的開始，以科技為基礎，以永續為核心，從能源管理到綠建築設計，從自動化生產到員工關懷，它不僅是一個生產基地，更是明昌對環境、員工與社會的承諾，展現明昌落實 ESG 的決心！





文 / 吳振成

### 導入新 ERP 的必要性

明昌隨著營運規模擴大，逐漸由單廠獨立作業轉向集團化經營，原有的 ERP 系統已難以支撐企業的發展。原有的 ERP 系統配合先前的營運管理需求而創造各式自定義的規則，修改超過 3,000 多項的自訂功能，但隨著時間的推移，逐漸顯現以下問題：

1. 系統平台老化：各廠各自編訂的數據日益龐大，再加上 3000 多項自訂功能，導致系統需負荷龐大的數據量與作業需求，因此系統平台作業延遲，效率低落。
2. 各廠作業獨立化：各廠區的物料與 BOM 編訂規則未統一，導致「一物多料號」，相同或類似物料無法調撥共用，增加庫存成本與管理難度。
3. 流程繁雜重複：需頻繁切換系統入口，操作需頻繁切換，影響工作效率。
4. 數據不即時：工單與物料未同步即時報工與出入庫，導致原物料與半成品的庫存數據不即時，影響採購與生產調度。
5. 成本管理不完善：缺乏實際成本結算與標準成本核算，無法有效分析產品成本。
6. 會計作業手動化：許多憑證需人工處理，資訊流無串接或不完整，無法符合內控內稽要求。

### 決策與系統選型：從問題出發，迎接改變

因應明昌推動公開發行公司 (IPO) 的專案，ERP 系統必需符合 IPO 的治理規範。因此董事會在 2023 年 7 月決定更新 ERP 系統，並授權公司組建專案團隊遴選 ERP 廠商，透過多次訪談與嚴謹評估，最終選擇導入鼎新 T100 ERP 系統，並同步推動 BPM(企業流程管理與電子簽核)、SRM(供應商管理平台)、電子報工 APP、SSRS 即時報表，以及 CRM 系統(顧客關係管理)的整合。因為牽動了多項異質系統與流程重整，增添了這次專案的複雜度。



### 導入過程 I：挑戰與堅持的歷程

#### 1. Kick Off 啟動：目標與里程碑

2023 年 10 月 6 日召開 Kick Off 大會，正式啟動 ERP 導入專案，並訂定 2024 年 6 月 1 日為上線目標，短短 7 個月內團隊需克服下列任務與挑戰：

- 流程梳理：重新定義採購、庫存、銷售、生產等各項作業流程。
- 料號編碼重建：制定新的編碼規則，解決「一物多料號」問題。
- BOM 重建：建立標準化的物料清單，簡化製程管理。
- 財會帳務：建構符合 IPO 規範的財會帳務流程。
- 系統學習：學習新系統操作及模擬測試。

#### 2. 料號編碼：重整的第一步

解決「一物多料號」問題是導入的首要挑戰。因為公司產品線多元，重新編碼需克服以下難點：

- 制定編碼規則：細化分類邏輯，確保標準統一。
- 數據核對：面對 30 幾萬個舊料號轉換，確保新舊料號能夠一一對應。
- 規劃協作：作業過程挑戰著團隊的細心度與規劃整合能力，需高度配合與溝通。

#### 3. BOM 重建：跨過「魔王級」挑戰

BOM (物料清單) 是生產管理的基礎，其重建過程是第二個「魔王級」挑戰：

- 原規劃是將料號導入製程管理模式，減少料號與單據數量，但現場作業現況無法搭配。經多次討論與調整，最終仍保留原斷階方式。

- 原系統的 BOM 是採用一階次 M-BOM，隨著產品複雜度提高，必須引進多階次 E-BOM 才能提高設計效率、降低錯誤率。然而，E-BOM 階次與舊做法截然不同，無法由原系統直接拋轉到新系統，必需請工程師先轉移新料號，再編定各個半成品的階次關係，才能組合到成品的 BOM 表；在此多重變化的困難挑戰下，導致無法如期建立上線時所需要之 BOM，也是延後上線的主因。

#### 4. 流程調整與雙重負擔

在導入過程中，採購、銷售、出入庫、調撥、IQC、OQC、AP、AR、總帳、固定資產等作業亦同步進行輔導及作業調整。

- 員工需一邊執行現行作業，一邊學習新系統，工作負擔倍增。
- 專案團隊不斷加班，與時間賽跑，自己一面學習及解決問題，一方面輔導員工適應新流程，確保各環節順利推進。

### 導入過程 II：反思與調整

原訂於 2024 年 6 月 1 日上線，然而至 2024 年 3 月底，經內部評估發現上述料號與 BOM 重整規則錯綜複雜、系統流程與測試不完整、人員訓練未達標，因此，總經理決定將上線日期延後至 8 月 1 日，並在此期間加強系統測試，解決關鍵問題與人員訓練。

然而，就在 7 月底全員緊鑼密鼓與時間賽跑進行上線作業之時，遇到公司員工旅遊，感謝許多同事犧牲旅遊機會，留在公司參與上線工作；最後一刻又碰上凱米颱風來擾亂，專案團隊克服風雨，在總經理帶領下到公司一同奮鬥。只可惜最後因 BOM 數據有誤，倘若匆促上線，將會嚴重影響日後運作，總經理不得已作了將上線日期再度延後至 9 月 1 日的艱難決定。這一刻，團隊心情如同洩氣的氣球，卻也讓我們深刻體會：「天將降大任於明昌，必先苦其心志，勞其筋骨...。」



導入過程 III：正式上線，面臨的新挑戰

2024 年 9 月 1 日，經過大家的艱辛的努力，克服種種困難，新系統終於正式上線。然而，挑戰再次開始：

- 1. 規劃未完善及操作問題湧現：例如 AMPR、工單發放、報工入庫、庫存管理等環節出現多項細節問題，這段期間透過流程調整、庫存盤點與重整、顧問師手把手輔導、重新教育訓練與培養正確觀念，以及建立各式提醒報表，終於逐步解決。
- 2. 殘留課題需繼續克服：目前仍存有物料供需查詢，實際成本結算，標準成本建立...等議題必須解決或需逐步完善，資訊部與顧問師持續積極地與各單位主管研討，改善殘留課題。期望新系統不僅強化了管理透明度，讓公司符合 IPO 的治理規範，還能夠優化各部門的作業效率，成為支撐企業永續成長的動能。



2024.12.16 ERP 正式上線感恩餐敘中董事長帶領同仁突破舊思維



2024.12.16 ERP 正式上線感恩餐敘中董事長頒發獎金犒賞執行同仁

結語：攜手並進，共創未來

ERP 系統的導入，讓我深刻體會到，這不僅僅是技術與工具的變革，更是一場對企業體質的全面檢視與優化，對公司整體營運模式帶來了深遠的影響。如吳兆田老師所說：「困難問題沒有簡單答案」、「P 績效 = (H 習慣 \* D 動機) - I 抱怨」，我們深知，面對這樣龐大而複雜的系統導入過程，不可能一蹴可及。許多同事在面臨困難與挑戰時，會因挫折而產生抱怨與指責，這是自然的反應。然而，真正能讓組織成長的關鍵在於：

- 正視問題：將困難視為自我檢視的機會，透過問題的浮現去釐清根本原因。
- 改進體質：檢視流程中不足之處，重新調整資源分配，賦能團隊。

公司正處於發展與轉型的關鍵時刻，我們所做的一切，不僅是為了企業自身的成長，更是為了每一位員工、甚至為了社會帶來更多的價值與貢獻。感謝過去一年多來協助新系統導入的同事們，沒有大家的付出、提議、測試與建言，新系統就不可能上線！展望未來，讓我們懷抱一顆堅定的心，攜手合作，迎難而上，共同克服挑戰，開創公司更加輝煌的未來！



年度榮耀、肯定與事蹟

榮獲第33屆「台灣精品金質獎」



2024.11.27 董事長從外貿協會董事長黃志芳手中接下金質獎

文 / 黃宏維

明昌國際的自主醫療品牌 BAILIDA 榮獲 2025 年第 33 屆「台灣精品獎金質獎」，這是明昌第五度榮獲台灣精品獎的肯定，也是史上第一次榮獲台灣精品金質獎的最高榮譽！此次獲獎產品是「智慧物聯網技術輔助藥物護理推車 EMB 系列」，這款智慧藥物護理車結合了先進的物聯網技術與模組化儲存設計，專為醫療場域量身打造，提供了高效、安全的藥物管理方案，有效減輕了醫護人員的工作負擔，並詮釋出台灣精品的創新價值。

BAILIDA 的 EMB 智慧藥物護理車針對醫療現場的藥物管理需求，結合智慧鎖控技術與模組化儲存功能，讓藥師能夠靈活調整儲物抽屜的配置，從而提高藥物存取的效率。並配備了自主開發的控制機板和後台軟體而增強藥盒抽屜的安全管理，確保醫護人員在發放藥物時的準確性，提升藥物管理流程的效率與安全性，並降低庫存管理的壓力約 30%。

此外，EMB 智慧藥物護理車在設計上也非常注重醫護人員的使用體驗。護理車四周設有防撞護條與圓角設計，提高了使用過程中的安全性，有效防止推車與牆面或其他設備發生碰撞，還能保護醫護人員與病患免受傷害。推車上蓋設計邊牆，可防止物品掉落，同時還能作為穩固的把手，符合人體工學，讓醫護人員輕鬆操作。

在環保設計方面，EMB 智慧藥物護理車選擇 99.7% 回收鋼材來製造護理車，減少碳排放約 20%。此外，包裝材料採用了可回收的紙板結構，減少使用保麗龍；在生產過程中也導入了水資源回收系統，符合綠色製造標準，為減輕環境負擔貢獻一份力量。

今年度榮獲台灣精品金質獎，既是對 BAILIDA 產品創新能力的高度認可，也是明昌多年來在醫療器材領域不懈努力的成果。BAILIDA 將繼續專注於智慧醫療產品的研發與創新，為全球醫療機構提供更多高效、安全與環保的產品，推動醫療產業的發展。



年度榮耀、肯定與事蹟

榮獲第33屆「台灣精品金質獎」





2024.11.09 中華民國品質學會理事長盧瑞彥授獎於陳琮仁總經理  
文 / 潘麗渝

### 智慧製造與卓越品質的典範

明昌國際自成立以來，一直秉持著創新與品質並重的經營理念，致力於打造全球領先的智慧製造與高品質產品，很榮幸今年獲得「第七屆潛力中堅企業」與「第 23 屆亞洲品質網絡組織卓越品質實務典範獎（ANQ ARE-QP）」的肯定，尤其陳琮仁總經理獲邀在中華民國品質學會 60 周年慶的大會上領獎（ANQ），表彰明昌經營管理品質的成就。同時，中華民國品質學會今年發表新書「品質故事」，將台灣 16 家企業成長茁壯的奮鬥史寫入書中，藉以啟發後人。明昌何其有幸，能夠將創辦人創業、二代接班傳承、經理人共治、數位轉型的心路歷程收錄到「品質故事」一書，對於明昌團隊而言是莫大的鼓舞。

### 智慧製造驅動產業升級

在當今全球製造業競爭激烈的背景下，如何實現智能化生產，以提高生產效率、降低成本已成為許多企業面臨的挑戰。而明昌則通過一系列的技術創新，成功將自動化、智慧化引入到生產過程中，並以此推動公司整體業務的升級。近幾年來持續改造生產線的自動化，引進了自動化塗裝設備及中央供粉系統，不僅改善了粉體塗裝品質，還有效地降低了製程污染及塗裝成本；同時領先同業導入全自動折彎中心、NCT 數值化自動沖床、雷射自動加工機、自動化焊接機與研磨機，大幅提升了生產效能。

此外，隨著 AI 與 IOT 技術的普及，明昌針對設備稼動率、製程良品參數條件廣設感測器，擷取生產與品質數據，並設立異常通報系統，藉以實踐設備故障預警、品質參數預警、生產條件預警；搭配電子報工與排程系統，實踐跨廠區生產調度，提高產能 61%。

### 品質管理體系的全面提升

明昌能夠在競爭激烈的市場中脫穎而出，除了在智慧製造領域的創新，還離不開其對品質管理的持續投入。為了提高產品的質量，公司積極推行精實生產和全面品質管理（TQM）等管理體系，並積極引進豐田式生產管理（TPS）和全面維護管理（TPM）等方法。TPS 的實施不僅幫助明昌實現了零浪費，還提高了生產效率，減少了不必要的成本；TQM 的推動則致力於提升產品的良率和客戶滿意度，避免了不良品和客戶投訴；而 TPM 則幫助公司減少了設備故障與生產停機時間，提升了整體利益。這些管理體系的綜合運用，使得明昌的生產流程不僅高效，還保持了穩定的高品質水準。

此外，明昌每年都會根據市場需求和內部實際情況，制定十大主題改善計劃，並通過主題式課程、每月稽核等活動，促進全員參與，不斷追求質量的提升。這些努力使得明昌在設計創新、經營管理、人力資源管理和品質方面獲得了大量的榮譽，並且通過了 ISO 9001、ISO 13485 等國際品質認證。

### 以創新驅動市場拓展

明昌具有「一貫化的設計服務」，整合工業設計、結構設計、商業設計與樣品製作與測試的能力，提供客戶專業的 ODM 設計代工服務，產品覆蓋範圍廣泛，從專業工具箱、醫療設備與推車、電腦充電車、物流智取櫃與儲能機殼與機櫃等，無論在汽修、手工具還是醫療市場，都擁有相當強勁的競爭力。此外，明昌整合協力廠商的技術，開發出一系列結合機電整合、軟體 IOT 設計等技術的複合性產品，以電腦充電車和智取櫃為例，這些產品已經打入教育體系和電商物流新市場。

在品牌通路部分，明昌創設手工具自有品牌 BOXO 和醫療家具自有品牌 BAILIDA，提供客戶「一站式購足的服務體驗」，將台灣優質的手工具與醫療器材銷往海外 70 幾個國家，在全球市場上建立了影響力。

### 企業文化與員工福利的共贏

在企業發展的過程中，明昌始終注重員工的成長與福利。過去五年公司每年平均調薪幅度達 5%，並且在工作環境、待遇福利及向心力等方面得到員工的廣泛認可。這不僅提升了員工的工作積極性，還加強了公司整體的凝聚力。



明昌的成功離不開員工的支持與貢獻，為了讓員工在個人職業生涯中有所突破，公司不僅積極舉辦各類培訓課程，還設立了競賽活動，為員工提供發揮才華的舞台。這種以人為本的管理模式不僅提升了員工的滿意度，也使得明昌在競爭激烈的市場中保持了穩定的發展。

### 未來展望：推動智慧化與低碳化的雙軸轉型

2025 年明昌的永續智慧工廠即將落成啟用，繼續推動工業 4.0 的發展，並加快在智慧工廠和綠建築領域的投資與佈局。明昌憑藉著智慧製造、品質管理、創新產品開發及員工福利等多方面的實力展現，在 2020 年榮獲卓越經營品質三星獎，且在今年年初拿到第七屆潛力中堅企業，更在年中得到亞洲品質網絡組織卓越品質實務典範獎（ANQ ARE-QP）的殊榮，這些榮譽不僅是對公司多年來努力經營的肯定，更是未來不斷進步的動力源泉。未來，明昌將繼續秉持創新與品質並重的理念，不斷提升自身競爭力，優化經營管理辦法，並為全球市場提供更多優質的產品與服務。







2024.12.11 由教育部政務次長張廖萬堅授運動企業認證於張庭瑜副董事長  
文 / 吳振成

### 主管的話

2024 年，是充滿挑戰且忙碌的一年。

導入新系統、學習新知識、磨練新技能，以及建立新流程，都一次次衝擊著我們組織與人員的韌性。在這段過程中，我們面臨了許多挫折與艱辛，但我們仍攜手並肩、一步一腳印地克服了挫折與艱難，走了過來。

衷心感謝同仁的辛勞付出與支持！儘管目前仍有許多需要優化與解決的課題，但我堅信，只要我們秉持「One Team」的精神與理念，一起同心協力，[Team 明昌] 必能建立一個更加堅韌的組織，並克服所有困難與挑戰。未來，當我們回首這段充滿磨練的歷程時，我們會帶著一份特別的感動與驕傲。讓我們攜手並進，共創美好的明昌！

### 重要事蹟

- 榮獲經濟部產發署 113 年第七屆潛力中堅企業
- 榮獲 2024 年第 23 屆亞洲品質網絡組織卓越品質實務典範獎 (ANQ ARE-QP)
- 榮獲教育部體育署 113 年度企業 i 運動認證
- 榮獲 2024 年美國最大工業級通路 (GRAINGER) Supplier Award – Best Product Quality
- 通過沙烏地阿拉伯醫療器械註冊 (MDMA)
- 通過供應商道德資料交換平台稽核 SEDEX-SMETA
- 總部與水美廠通過 2022 年 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查第三方查證
- 總部、水美廠與大發廠通過 2023 年 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查第三方查證
- 通過經濟部國際貿易署 113 年度補助業界開發國際市場計畫 (歐洲通路互動式體驗行銷推廣計畫)
- 通過經濟部產發署 113 年「以大帶中小型製造業低碳化升級轉型補助」補助申請案
- 鼎新 BPM(企業流程管理)系統上線
- 鼎新 SRM(供應商管理)平台上線
- 鼎新 ERP 系統上線



### 活動

- 4/14 舉辦印尼齋戒月及泰國潑水節活動
- 5/7-5/8 辦理年度健康檢查
- 10/24~10/26 舉辦策略共識營
- 10/30 CPR + AED 急救培訓

### 數位優化與建立韌性數位

- 導入空調迴路溫度監測，符合能源法規規定。
- 建立人員離崗管理系統，有效管理人員動態。
- 品保遠程監控 CCTV，改善悶熱環境下的人工操作並提升即時性。
- 推進 CRM 與 ERP 整合，優化客戶關係管理。
- 實施環安線上稽查 APP，提升巡查稽查效率。
- 建立公司統一入口網站，提供便捷的作業平台。
- 進行內部資安宣導，計畫導入 X-FORT 資訊安全系統，以應對日益嚴重的網路威脅。

### 部門動態

- 顏郡佑、張建明榮獲 MPS-2024 年度成果發表競賽第二名，改善作業流程類\_QIS 作業說明(塗裝下料檢品質記錄/管理)
- 張建明、林逢達榮獲 MPS-2024 年度成果發表競賽佳作，改善作業流程類\_手機 APP 增進職安巡場效率
- 王建忠榮獲 MPS-2024 年度成果發表競賽佳作，改善作業流程類\_系統入口網站

最後，再次感謝每一位同仁的付出與努力。讓我們共同邁向卓越，迎接更美好的未來！







文 / 陳仕昀

## 主管的話

2024 年的市場環境整體呈現穩定成長，各產業展現出不同的發展動能，為公司帶來了機遇與挑戰。在製造業與貿易領域，全球供應鏈逐步恢復正常，但區域化趨勢加劇。歐美市場更強調本地化生產，而美國的「去中化」政策與歐洲市場的價格競爭壓力，對我們的市場布局帶來影響。然而，在各部門的共同努力下，我們持續推出優化功能的新產品，並實現業績的顯著突破。美國市場在自然增長訂單的推動下，為廠務部門帶來了「甜蜜的負擔」，而業務與研發攜手成功導入大型工具車，將 B 級客戶提升為 A 級客戶，使工具車業績增長率超過 30%，成為全年表現的亮點之一。

醫療與健康產業因人口老化與健康意識提升而持續需求高漲。然而，2024 年的政治選舉年使許多醫療預算暫緩，加上智慧醫療設備和遠程醫療解決方案的快速發展，市場需求發生轉變，對我們產品的要求也隨之提高。這些因素影響了我們在醫療產業的業績表現，但同時為我們指引了未來提升產品力與技術創新方向。

科技領域仍是市場的核心引擎。AI、伺服器、電動車和智慧能源儲存系統的需求持續推動相關供應鏈的成長。我們也積極嘗試憑藉技術整合能力進入相關領域，各部門通力合作為業務端提供支持。然而，產業特性差異較大，導致業績波動難以預測，這也提醒我們需要更加審慎地規劃資源與策略布局。

總體而言，2024 年雖然全球市場環境穩中有變，但公司在靈活應對市場挑戰與各部門通力合作下，依然取得了超過 10% 的整體成長率，實屬值得嘉許。我們將以此為基礎，持續深化產品創新與市場布局，迎接未來更多的挑戰與機遇。



## 2025 的挑戰與期許

展望 2025 年，全球市場將持續受到區域化、數位化與可持續發展趨勢的影響。我們將積極把握這些機遇，聚焦於三大方向：創新驅動、效率提升與市場拓展。

首先，在產品創新方面，我們將強化研發能力，聚焦於高附加值的 ODM 產品，特別是在智慧醫療、工具車與舊品價值提升工程。針對醫療市場需求變化，我們計畫加速智慧功能的產品開發，增強與客戶共同創新的能力，以確保產品設計貼合未來市場需求。

其次，內部效率提升將是公司另一核心目標。前端市場開發結合 LPPD（精益產品與流程開發）方法，優化從設計到量產的全流程，降低成本、縮短開發週期。同時，我們將擴大跨部門協作，提升決策效率，以快速響應市場變化。



最後，在市場拓展方面，我們將鞏固歐美市場基礎，深化客戶關係，針對 A 級客戶加深三個品質 — 業務服務品質、產品競爭品質、量產品質一致性，並針對 2025 選定的市場與產品做精準的投放資源打造新的業績增長引擎。

Let's shift from thinking:

I am not ready to do that "to"

I want to do that — and I will learn by doing it.

Team Machan ~ 共勉之 ~







文 / 黃淑慧

## 主管的話

從市場的激烈競爭、產品開發的緊迫時程、教育訓練的繁複流程、人員調動的頻繁更迭，到策略調整的步步為營，2024 年無疑是充滿挑戰的一年。品牌經營在這樣的環境下，更需要堅定的信念與持之以恆的毅力。面對市場的瞬息萬變，容易產生自我懷疑，迷失方向。唯有不斷檢討、回饋，才能找回品牌的初心，在競爭中脫穎而出。

## 重大事蹟

BOXO 今年以工具箱開發銷售為核心策略。透過深入了解客戶需求，陸續推出多款工具箱系列，滿足產業的專業需求。

### 英國市場：24”深版模組化工具箱大獲好評

針對英國市場，BOXO 特別開發了一系列 24 吋深版的模組化工具箱。此系列工具箱不僅提供多樣化的子件組合，更具備高度延展性，能根據客戶需求量身打造。從需求討論、設計定調、量產製造，到行銷輔助影片及目錄設計，BOXO 提供一條龍的設計服務，確保產品符合市場期待。

### 歐洲市場：護條版工具箱系列震撼登場

在歐洲市場，BOXO 於德國法蘭克福展正式推出護條版工具箱系列。此系列產品涵蓋寬度 20 吋至 54 吋的各種箱體，滿足不同客戶的收納需求。一字排開的工具箱搭配專業工具組套，不僅展現出 BOXO 的專業形象，更能有效提升客戶工作效率。

## 模組化工具組再升級，貼近使用者需求

模組化工具組是 BOXO 產品的一大特色。為因應時代潮流與美學趨勢，BOXO 對工具組的排盤規範進行了重新整理，並結合使用順序，讓工具組套更符合使用者習慣，呈現出專業整頓的視覺效果。

## BOXO 持續創新，引領工具箱產業發展

BOXO 將持續秉持創新精神，開發更多符合市場需求的工具箱產品。透過模組化設計、客製化服務以及精緻的外觀，BOXO 致力於為客戶提供最優質的工具收納解決方案。

## BOXO A Team 動力營

隨著 BOXO 品牌逐步走過草創期，我們正邁向成長期。這一階段充滿了新的挑戰，許多思維與工作模式需要調整，透過動力營的活動，我相信 BOXO 團隊將會獲得新的信心與動力，為品牌的再造注入新的活力。這不僅是一次教育訓練，更是一個促進團隊成長的契機。







Writer/ Ms. Katie Tran

## Boxo USA 2024 Year Summary

This year's executive summary highlights Boxo USA's successful performance, achieving record breaking YOY record profitable sales growth, despite challenging market conditions. Our new effective leadership team was a key factor in driving the 2024 initiatives and results.

The year marked a period of significant growth and achievement for Boxo USA as we successfully expanded our market reach into the East Coast, launched innovative products, and strengthened our customer relationships. The Company showed an increase in revenue, exceeding our targets, while consistently delivering exceptional customer service. Our team's dedication to innovation and collaboration played a key role in achieving these milestones, particularly through the successful launch of our PA922 Boat Roll with over \$220k sales in the first year launch which has garnered positive market reception.

The Sales team expanded with the addition of our West Coast Sales Manager as well as further expansion into the East Coast with our East Coast Sales manager. Adding presence in the East Coast will strengthen our market presence and help better service our growing visibility into the East Coast territory. Strategic sales efforts to drive new business in professional sectors such as Automotive dealerships, Educational sectors and US government agencies have resulted in 30% growth in these areas for 2024.

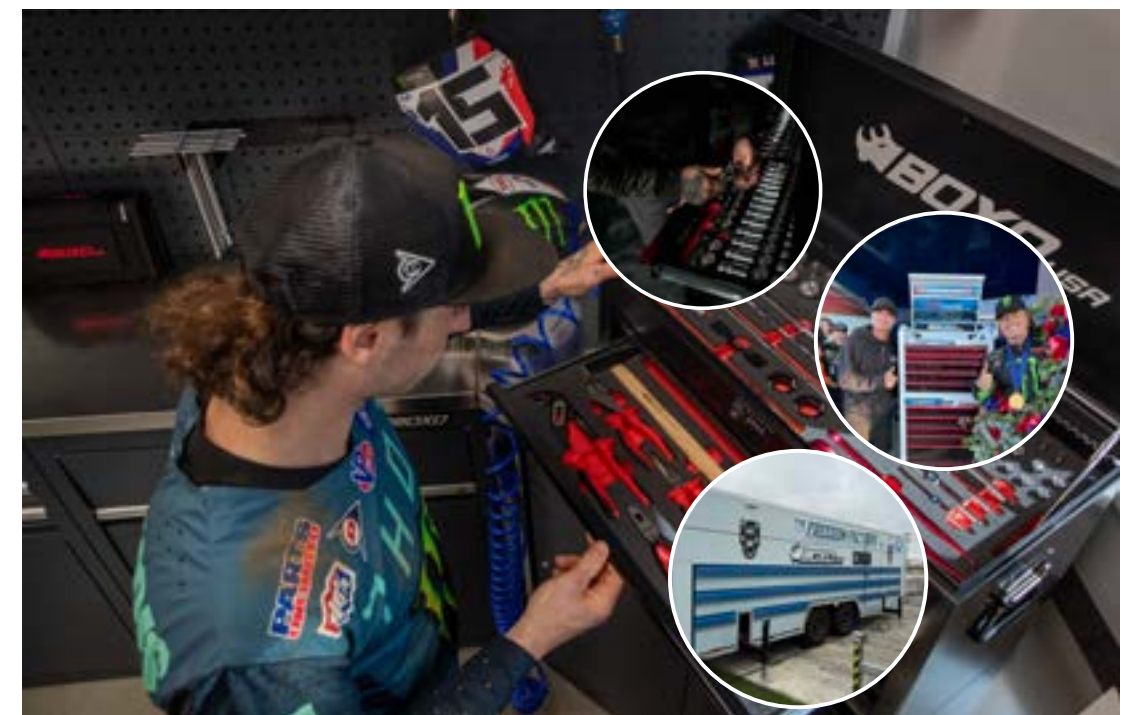
The Boxo USA website went through a complete overhaul to improve the customer's shopping experience, highlighting our best sellers, product suggestions as well as improved functionality of the buying experience for our customers which has resulted in increased website traffic and organic website sales.

Our focus on enhancing the customer experience included launching our Google Review program in February 2024 and has earned over 230 5 Star Reviews. The Boxo USA Loyalty program launched in July 2024 and has already gained over 500 members and continues to grow.

Strategic planning to improve the Company's profitability included selling at higher prices, maximizing operational efficiencies, and successful negotiations with company vendors for expense optimization, all contributions to our 2024 record profitability.

Looking ahead, the company will prioritize further market penetration into the East Coast and professional industries, opening an East Coast distribution center, continued sustainable growth in our direct to consumer and direct to business sales channels to expand the business at a healthy pace while strengthening our position as the leading company in our industry.

The future looks bright for Boxo USA and this year's overwhelming positive performance indicates strong potential for growth and prosperity ahead!







文 / 何信賢

### 主管的話

公司已啟動公開發行公司 (IPO) 的輔導專案，在今年不惜重資導入新的鼎新 ERP 系統，這是一個重大的變革過程，尤其是在員工之前未曾接觸過該系統的情況下，操作不熟悉與適應不良確實帶來挫折與挑戰。這些問題可能會影響工作效率，甚至影響 IPO 準備工作。通過一整年的針對性培訓、系統優化、有效的變革管理和支持機制，終於幫助員工順利適應新系統，並減少因操作不熟悉和適應不良所帶來的問題。這不僅能提高系統運行效率，還能为 IPO 的成功打下堅實的基礎。在此，感謝生管處全體員工的學習、配合與支持。

### 重大事蹟：導入自動倉儲和垂直倉儲設備

明昌在永續智慧工廠投資全新的自動倉儲和垂直倉儲系統，這意味着該廠區將進行大規模的自動化升級，預期可大幅提升倉庫管理和物料存取的效率，解決現有倉儲空間的不足，並且能夠降低人工成本，提高整體運營效率。這些設備的導入不僅能夠支持日常的運營需求，還能为企業的未來發展和擴張提供有力支持。以下是這些全新設備的概述、導入流程和預期效益：

- 自動倉儲系統是一種綜合自動化設備，包括機械、控制系統和軟件，用來自動化倉儲、存取和管理物品。這些系統通常由堆垛機、輸送設備、機器人等組成，實現貨物的快速移動、存儲和檢索。
- 垂直倉儲系統是一種自動化設備，通過在垂直空間進行物品存儲和檢索，實現高密度存儲。它是由垂直貨架和升降平台組成，貨物由升降平台運送到各樓層操作員處。

### 重大事蹟：導入 SRM 供應商管理平台

明昌使用既有的 SCM 供應商管理平台已將有將近 4 年的時間，多數供應商也已習慣自平台接收採購單、更新交期與圖紙訊息；隨著今年公司更換為鼎新的 ERP 系統，同步亦導入鼎新的 SRM 供應商管理平台，有了幾年前導入的經驗，這次更換 SRM 系統顯得駕輕就熟，透過教導，供應商也能幾乎無縫轉移系統。

### 重大事蹟：評估導入 WMS 倉儲物流管理系統

明昌在規模日益擴張的情況下，為了有效管理繁瑣多樣的物料出入庫流程和確保帳目準確性，決定重資導入 WMS (Warehouse Management System) 倉儲物流管理系統，這是一個非常重要的決策。WMS 系統將整合 ERP 庫數據與自動倉儲、垂直倉儲系統的資訊流，預計 2025 年中導入，完成之後預期可幫助公司實現倉庫管理的自動化、數據暢流，提高物料管理的精確性。



文 / 林志旻、羅晨翔

### 主管的話

自公司創建以來，品保部始終肩負著監督物料、製程及成品品質的重要使命。我們的工作不僅僅是確保產品符合標準，更是為了提高整體生產效率和確保客戶滿意度。然而，在過去的工作中，我們也意識到部分檢驗方法仍依賴經驗累積，面對合格與不合格的判定標準有時不夠科學以及客觀。

面對這樣的挑戰，今年品保部獲得公司的大力支持，成功引進了更為精密的「三次元量測設備」。這一舉措不僅顯示了公司對於產品品質的重視，更彰顯了我們在業界的領導地位。相信在整個行業中，“明昌”無疑是首家願意在產品精度上投入如此鉅資的企業。

### 重大事蹟

「三次元量測設備」是當前行業中最先進的測量工具之一，能夠提供更高的精度和更全面的數據分析，這不僅使我們能夠準確地檢測產品尺寸，還能夠進行更細緻的品質分析。新設備的引入，大幅提升了我們的檢測效率，從而縮短了產品的交付周期。

隨著新設備的運用，我們的檢驗流程變得更加科學化。從之前的經驗判斷，轉變為數據驅動的檢測標準，使得我們在產品合格判定上更具客觀性。這不僅提升了內部的工作效率，更強化了客戶對我們產品品質的信任。

而今年更榮獲美國最大工業級通路商 GRAINGER 的 A 級供應商殊榮，這不僅是屬於公司的榮耀，更是對於我們品保處守護產品品質的最大肯定。



### 未來展望

未來，品保部將持續致力於產品品質的提，我們計畫在現有基礎上，進一步探索自動化檢測及智能化管理的可能性，借助科技的力量，實現更高效的品質控制。此外，我們也將定期回顧檢驗流程，根據市場需求及客戶反饋進行不斷的調整與改進。

總結來說，2024 年對於品保部來說是一個充滿挑戰與機遇的一年。我們感謝公司對品保部的支持，讓我們能夠在品質管理上不斷創新與突破。未來，我們將持續秉持“品質第一”的理念，努力為公司和客戶提供更高標準的產品與服務，品保部期待在未來的日子裡，繼續為公司的發展貢獻更多的力量！





文 / 吳宗銘

### 主管的話

2024 年明昌啟動 ERP 系統改版，研發同仁也動員重新建 BOM 及審查並且重新適應 BOM 階次關連。磨合至今，同仁們雖不到完全適應，但也在多次使用、改善及討論中慢慢習慣，在此感謝技術處所有同仁辛勤地付出努力。

在研發人才培訓方面，因技術處人員持續增加，且有感於人才培訓不易，加上對產品開發領域也越來越廣，故藉由 MPS 今年推動主題活動，重新擬定研發設計到技轉重新梳理流程，以便檢視過去不足之處，並且提出師徒制、設計審查檢點、樣品技轉流程標準化、多能工培訓，同時將設計審查及打樣的缺失案例，列入設計審查的準則規範，並能將此準則規範做為後續新進同仁的教育訓練研討，逐步建置屬於明昌的知識庫，讓我們持續向前邁進！

### 重要事蹟

1. 2024 申請專利件數：發明專利 2 件 / 設計專利 3 件 / 新型 2 件
2. 榮獲台灣精品金質獎
3. 開發模組化藥物車
4. 歐式床頭櫃新品上市
5. 醫療電腦查房車新品上市
6. 推廣汽車美容集塵車新品
7. 開發車用工具箱
8. 開發 E 化設備備品物料車
9. 開發電動升降教育講台



### 部門動態

#### 研發一部：

2024 年優化導入研發鑑別流程，新產品的鑑別平均工時較去年效率約提升 20%，在業務規格確認過程中，KM 系統幫助記錄工具箱新品專案重要設計歷程，為後續的產品迭代提供了寶貴數據支持，並且供內部工程師產品開發過程中可快速查找相關資訊，提升數據價值並強化團隊快速學習。

#### 研發二部：

2024 年是 BAILIDA 正式邁入智慧化醫療的一年，除了開發電腦查房車正式導入量產，也陸續將 E 化藥物車推廣至全世界，包含歐洲、澳洲、亞洲；更在今年榮獲台灣精品金質獎的殊榮。

#### 新創部門：

新創部門持續在「智能櫃、儲能櫃及電池箱」等方面將產品量化並研製新產品以推廣至新市場。在業務團隊努力下，客戶持續地下單，也在今年繳出亮眼的成績單。另還有升降講台、AI 伺服機櫃、家用小型充電樁、AGV 電池配置、冷凍空調智能櫃及特殊環境用儲能或智取櫃的委託設計案，相信明昌新創產品將有更多機會應用於無縫互聯、自動化與無人化領域，以冀未來能執「數據驅動管理板金設計」之牛耳。

#### 工程文管：

ERP 系統切換是明昌今年最為重要的事，經上半年度的討論、梳理、訓練及上線前的資料準備，累積資料量高達 13 萬多筆，其中 BOM 產品結構資料就包含 3 萬多筆，系統上線時必須在短時間將在手的訂單產品重新架設完成，而技術處原本的工作也是需同步進行，技術處各部門也盤整人力進行調節，依據排程需求快速完成。舊品號未轉入新系統部份，也已完成流程及作業規劃，並逐步建立中。

#### 樣品技轉：

樣品技轉課在今年新增樣品製作流程表單，讓設計單位交接給打樣單位的資料更齊全，從設計雷射明細、折床加工、點焊製作、塗裝數量以及包裝明細，都可呈現清楚的工作流程。尤其在產線塗裝上助益最大，人員點收物料都有圖視方便辨識加工物件的形狀與數量，後續會再增加塗裝吊勾圖視與包材方式的明細，讓資料更加完善且更便於應用；藉以加速樣品開發時程，讓客戶盡早看到樣品，加速產品上市時程。







文 / 陳銘炫

## 主管的話

2024 年是一個充滿挑戰的一年，隨著全球經濟逐漸走出疫情陰影，市場需求逐步恢復。綜觀全球，儘管各地經濟表現不一，2024 年的景氣走勢依然充滿變數，既有挑戰，也充滿潛力。面對如此變化莫測的環境，很感謝全體製造體系同仁在艱難時刻所展現出的韌性與奉獻以及團隊 One Team 的精神，逆勢創造產值提升並達成公司出貨目標。

在今年第一季，我們迎來了智取櫃訂單的快速成長以及美線客戶訂單增加的雙重壓力。這不僅是對我們生產能力和管理系統的一大考驗，也是對整體團隊協作能力的重大挑戰。克服了繁重的工作量和緊張的出貨交期壓力，確保了我們的營收順利運行並實現了穩定增長。

第三季開始，鼎新 ERP 系統的籌備與上線進入了關鍵階段。猶記得剛上線時的極度不便與操作困境，為了讓各單位能夠順利過渡並全面適應與熟悉 ERP 系統的運行，我們組織了多場內部培訓與問題研討、改善會議，幫助同仁們在實際操作中熟悉並掌握新系統的各項功能。在整體使用上我們已取得很大的進展，無論是排程準確度、齊料率、工單結案率以至於料帳的準確性各方面...都取得了很大的改善，明年我們將繼續把各作業流程進行優化與串接並建立標準操作 SOP，方便新進人員能更快速正確的掌握系統操作與融入體系。

2025 年初我們將迎來新廠搬遷的重頭戲，隨著公司營業規模的擴大和市場需求的增加，搬遷至更大的新廠區不僅能夠滿足生產擴張的需要，還將為公司帶來更高效的生產能力，當搬遷過程中，難免會面臨一些挑戰和不確定性，包括搬遷期間訂單與出貨調整、設備安裝調試、新組織磨合與新員工培訓、物流調整等方面的過渡工作，在此感謝所有同仁在這段時間的搬遷籌備與規劃，隨著新廠的正式啟用，我們透過推動數位化與自動化的轉型來提升生產力與效益，以因應未來的市場挑戰，奠定堅實的基礎。



## 重要事蹟

1. 大發廠 ISO 50001:2018 年度總耗能已降 1%。
2. 繼水美廠與大馬廠之後，大發廠 2024 年 11 月開始導入環保無磷製程，降低汙泥與廢水量。
3. 導入 EMS 管理系統，強化設備點檢、保養、維修紀錄與完善設備履歷，降低設備故障率提升設備稼動率。
4. 完成製造處各廠課級以下同仁全面技能盤點與多能工培養與檢定。
5. 導入 ISO-14064 組織溫室氣體盤查。

## 部門動態

1. 面對產能擴編與組織調整的壓力，加上製造業人力招募的困難，2025 年我們需要更積極佈局產線自動化與省力化，這已經成為企業轉型升級的必要手段。不僅是提高生產效率，也是提升公司整體競爭力、解決人力資源瓶頸的有效方式，後續會朝搬運省力化與 AGV 自動化來規劃與減輕作業者的勞力付出，以及減少作業疲憊感，點焊自動化的規劃與導入來取代與減少人力運用需求。

2. 明年我們除了要持續熟悉 ERP 作業效率之外，更要搭配流程梳理與優化來簡化現行作業 Loading，目標是在 2025 年 Q1 建立與導入新版報工 APP，來優化現行報工與確實記錄除外工時，進行分析與改善以提升生產效益。而電子報工（平板 PDA）來取代與優化紙本作業，也讓產線人員在使用系統感到更親民與便利。
3. 數位轉型不是口號，明昌這幾年已先針對不少大型主力生產設備進行機聯網 IoT 連網，我們更從中能獲得即時設備稼動資訊並可以即時進行監控與調整，雷射切割機稼動在管理上的改進就是一個典型的例子，透過即時資訊管理者能更即時掌握與改善排程與人力調度，我們在今年 Q2 & Q3 開始，雷射切割出光率平均增加 20% 以上出光切割產能，明年無論是新廠或是大發廠、水美廠 我們將擴大所有設備 IoT 連線功能，強化智能製造的管理與運用。
4. 因應公司未來擴充的動能，積極培養各層級幹部養成與經驗傳承是企業持續成長、穩定發展的重要策略之一，培養與建立一支具有強化管理能力、數位化技能、跨部門協作生產智造團隊，確保明昌國際能在激烈的市場競爭中保持長期的領先地位。





文 / 宋佩璋

## 主管的話

2024 年，在全球經濟復甦整體趨緩，貿易保護主義持續加重的國際情勢下，市場需求減少；在如此嚴峻的環境和挑戰之下，常州廠仍展現出強大的韌性與應變能力；業務團隊迅速調整策略，以積極的姿態面對市場，主動深入客戶，瞭解需求，緊密聯動研發團隊，精準對接需求，推動新品開發提速增效。醫療產品開始增加曝光度，深耕細作，不遺漏任何商業機遇，主動上門拜訪，推廣產品。提供一體化服務機制，從業務到技術、品保再到廠務，全方位滿足客戶需求。

在堅持推進和有效互動之下，常州廠有效的拓寬了客戶基礎。儘管外部環境嚴峻，公司仍保持了穩定的訂單量，並成功發展出新的增長點。值得一提的是，公司在逆境中仍不忘提升自我，通過專業技能的教育訓練及個人認知課程的培訓，增強了團隊的專業能力，也讓我們更能認清自我，實現個人成長。回顧 2024 並展望 2025，我們將繼續秉持創新、協同、進取，成就更好的團隊。

## 重要事蹟

- 產品組合重整及有效管控成本的政策下，常州廠 2024 年毛利額較 2023 年增長 30%。
- 大陸內銷醫療市場經過前期的努力經營，開始進行批量出貨。
- 常州廠烤漆線防爆等級升級，為人員提供更安全的生產環境。
- ESG 環保政策進入評估階段，領先 90% 的內地製造工廠。
- 產品持續創新，在優化結構的同時，使生產更有效率，品質更有保障。
- 生產機械化的持續導入，實現噴房工段無人化。
- 生產設備持續升級，提升自製率達 70%，2025 年朝向 90% 邁進。

## 常州廠的 2025 年

展望 2025 年，我們深知前路充滿挑戰但同時也蘊藏機遇。全球市場的不確定性，貿易政策的頻繁變動及全球供應鏈的重組，將持續考驗常州廠所有人員的應變與適應能力。面對客戶需求的快速變化與市場競爭的加劇，我們必須不斷提升產品創新能力，優化生產流程，以確保在激烈的市場競爭中保持領先地位。

挑戰雖多，但我們同時也滿懷期許。2025 年，我們將深化市場分級及重新定義產品組合，積極拓展新市場，在深化現有市場的同時，通過加強技術研發與產品創新，提供更高品質、更具競爭力的產品，滿足全球客戶的多樣化需求。

此外，我們還將加大在數位化、智慧化管理系統的投入；利用大數據、可視化等先進技術，提升生產管理效率並有效控管關鍵指標。我們也將繼續強化人才培養與激勵機制，打造一支高效、專業、富有創新精神的團隊。通過定期的培訓與交流，不斷提升員工的專業技能與綜合素質，為公司的持續發展注入強勁動力。

面對 2025 年的挑戰與期許，我們堅信，只要保持敏銳的市場洞察力、持續的創新能力與不懈的奮鬥精神，就一定能夠克服一切困難，實現公司的穩健成長與長期發展。





# 我們在一起，就是了不起！



文 / 陶尊

## 戶外拓展心得

在這個工作與生活節奏日益加快的時代，戶外拓展訓練如同一股清新的風，吹散了日常的喧囂，讓我能夠有時間重新審視自我，體驗了一場身心靈的深度洗禮。

本次戶外拓展訓練，PDCA 迴圈深入在每個專案環節當中，旨在不斷的迴圈改進當中，增強團隊凝聚力、溝通能力、領導力及解決問題的能力。

因此本次戶外拓展訓練讓我對 PDCA 有了更深的理解與領悟。

## 在 P 中播種希望：

每個活動的開始我們都需要明確目標，更要在團隊協作與自我認知上實現質的飛躍。PDCA 迴圈的第一步“計畫”，讓我學會了將宏大的願景細化為可操作的步驟。每個步驟在制定計劃，方向與小目標。

正因為有這些步驟，這些計畫，方向與目標，我與團隊才能在項目中不斷前行，宛如迷霧海中的燈塔，指引著方向。

## 在 D 中勇敢前行：

“執行”是 PDCA 迴圈中最为艱辛也是最为關鍵的一步。記得在“玩霸江湖”專案中，一個關鍵節點需要在 60 秒中通過吶喊獲得分數，只有分數最高的團隊才能獲得這關鍵節點，而我們在活動結束的最後幾分鐘內，不斷努力，在最後一分鐘內，成功超越擂主，獲得了關鍵節點。

這讓我深刻理解到，在 PDCA 的“執行”階段，勇氣與堅持是通往成功的必經之路。

## 在 C 中反思成長：

每一次訓練結束後，我們都會進行小組討論，分享彼此的感受與收穫。這是 PDCA 迴圈中“檢查”環節的生動體現，我們不僅回顧了訓練過程中的成功與不足，還深入剖析了背後的原因，並聽取教練與其他組好的意見，不斷提高。

這讓我學會了在行動後停下腳步，認真審視自己的表現，為下一步的行動提供有力依據。

## 在 A 中不斷優化：

基於“檢查”階段的反思，我制定了針對性的改進計畫，並立即付諸行動。我開始更加注重與隊友的溝通，學會傾聽他們的想法，共同尋找解決問題的最佳方案。同時，我也加強了對自我情緒的管理，努力保持冷靜與理智，以更加成熟的心態面對挑戰，哪怕失敗，只要不斷向前，終會有所收穫。

戶外拓展訓練，不僅是一場體力的較量，更是一次心靈的旅行。在 PDCA 迴圈的引領下，我學會了如何設定目標、勇敢執行、深刻反思並持續優化。這些寶貴的經驗，將成為我未來人生道路上的基石與鋪墊，讓我在複雜多變的環境中更加從容不迫、遊刃有餘。







文 / 熊成功

## 明昌 – 東方鹽湖城團建感悟分享

作家余華有句名言：“人生的經歷就像一場旅行，重要的不是終點，而是旅途中的風景和感悟。”正如他所說，每個人在這旅途中都會遇到各種風景，與許多挑戰，無論風景好壞、挑戰簡單或困難，都是珍貴的人生財富。正是這些經歷塑造了我們獨特的個性，讓我們的生活更加豐富和充實，公司組織的這兩天一夜拓展培訓，必將在我的記憶裡留下不可磨滅的印象。

東方鹽湖城，依山而建，傍水而居，位於中國道教的七十二福地之首——茅山腳下，我們在教練的帶領下領略了自然風光的秀麗和道教文化的博大精深，隨後在中心廣場進行了一系列活躍氣氛的小遊戲，把參加了拓展的明昌同仁們隨機編入六個小隊，從此拉開了此次拓展的序幕。

梨花幻境的極速六十秒，全景區做任務的玩霸江湖，兩兩對抗的旱地冰壺三個頗具挑戰性的活動，讓我和小隊成員們從陌生到熟悉，從各自為戰到團結一心，成功讓我知道什麼是團隊，當大家有著共同的目標，相互依賴、相互作用時，爆發出的力量是無窮盡的，集思廣益對不同的問題找出最好的解決方式、策略的共識與團隊協作是戰勝困難的核心。

最後，也是最難的項目，障礙牆，幾次不該存在的失敗，把領導人的重要性體現的淋漓盡致，總指揮是一個團隊的靈魂之所在，最優化配置團隊人力資源，為團隊指明方向，促進任務更好的完成，是領導人的重要職責，人無首不走、蛇無頭而不行、鳥無翅而不飛，領導者就是人的大腦、蛇的頭、鳥的翅，一個好的領導讓人如獲至寶，能有效的增強團隊凝聚力，組織團隊攻克一個個難關。

總的來說，這次拓展培訓讓我明白有效的溝通能夠消除誤解以及提高工作效率。在團建活動中，我們學會了傾聽他人的意見，尊重不同的觀點，這為我們在今後的工作中更好地協作打下了堅實的基礎，我不僅學會了如何更好地與同事協作，還明白了自己的成長離不開團隊與領導的支持。在未來的工作中，我將更加珍視團隊合作的機會，努力提升自己的能力，為團隊的發展貢獻自己的力量。







文 / 蔡仁凱

團隊是一種集結智慧、經驗和技能的力量，特別是在面對複雜挑戰時，團隊能提供更具體的解決方案。課程提到團隊的「團」是談感情、有溫度、互相照顧，「隊」則專注於講標準、不怕累、時刻做準備。良好的團隊除了要有溫暖的環境之外，更需要共同的目標、行動準則和溝通語言，這樣才能提升整個組織的競爭力。

### 有效溝通的重要性

溝通是為了達成共識，進一步促進雙方的默契。然而，有效的溝通卻不是一件容易的事情，每位團隊成員來自不同的背景和專業，雖然能帶來多樣化的觀點，但同時也帶來過去經驗的包袱，導致溝通上的困難。當溝通無法同理時，衝突就容易發生。

在課程中，我們學習了「跟著說」與「順著問」的對話方式，這是促進有效溝通的實用技巧。透過重複對方所說的話，可以表達出你正在聆聽並鼓勵對方繼續分享。而在對方說話的基礎上提出相關的問題，則能引導對方更深入地表達想法或感受。有效的溝通能夠同理，進而形成共識，有了共識才能建立默契，這是良好團隊的基礎。

### 克服誤解的策略

課程中提到的幾句話簡單卻有著大道理：「第一時間找第一人，不要小劇場」。這句話提醒我們，面對疑問時應立即找到第一人釐清，而不是依賴自己的假設或過往的經驗進行判斷，反而容易造成誤會。

另一句話：「改變從不習慣開始」，強調了改變的重要性。人的行為準則久而久之會變成習慣，要改變習慣是一件不容易的事，但非不可能。不願意改變是因為代價不夠大，若一個人不願意改變的代價是生命，那應該沒有人不願意改變。改變是為了獲得更大的自由，讓自己能夠主宰人生的方向。

最後。我想分享一段讓我省思的話：「生命是一段長期而持續的累積。起點要有信念，終點要有目標，過程要有累積。沒有信念，只用情緒，人生終將隨波逐流」，這句話告訴我們，人生是一個不斷累積的過程。信念是我們前進的動力，目標是我們努力的方向，而過程中的累積則是我們成功的基石。如果沒有信念，只憑情緒行事，就很容易被外界的環境所左右，失去自我，最終只能隨波逐流。



文 / 鄭心喻

參加這次的動力營，對我來說是一段充滿啟發與成長的旅程，我深刻體會到了團隊合作的重要性與溝通的力量，同時也讓我們有機會一起面對挑戰與解決問題。

動力營的設計以團隊為核心，小組都需要依靠彼此的強項來完成任務。這提醒了我，在一個團隊中，每個人的貢獻都是不可或缺的，在面對困難時，我們的團隊透過充分的討論與協調合作，找到了最佳的解決方案。

在各項挑戰中，每個人都需要表達自己的想法並給予及時的反饋，這些行動不僅增進了團隊的默契，也減少了誤解，尤其是在討論階段，每個人的意見都值得被重視。這讓我意識到，良好的溝通可以促進創意的產生，並在困難時刻找到突破口。

總結來說，這次的動力營不僅是與他人的交流，更是一次自我的反思與成長，我學會如何在團隊中發揮自己的特長，也理解到包容他人意見的重要性。這次的經歷讓我對自己有了新的認識，也激勵我在未來的工作中更加積極地參與團隊合作。非常感謝 BOXO 執行長 Jessy 對團隊的用心，讓大家可以有機會繼續學習和成長。





## 創意標語口號競賽：塑造文化，凝聚力量

文 / 李健帆

隨著新廠的落成，我們迎來了一個嶄新的篇章。在這個重要的時刻，我們以「文化塑造」為核心，首次舉辦了創意標語口號競賽，提供全體同仁一個展現創意與價值觀的平台。這次競賽的主題聚焦於「品質意識、工作安全、環保節能減碳」以及「5S 精神」，希望透過全員參與共同為新廠的文化奠定基石，並將這些標語融入日常工作，成為我們追求卓越的指引。

標語是文化的縮影，能夠以簡單有力的文字傳遞深刻的理念，指引我們的行動方向。透過這次競賽，我們希望讓每位員工在創作的過程中，思考如何將這些理念濃縮為一段易於記憶、振奮人心的文字，並將其內化為日常行動。

在這次競賽中，我們收到了近百件的創意標語，每一條標語都以簡練且有力的文字展現了參賽者的創意；經過層層評選，最終產生了多條優選與佳作的標語，以下是部分脫穎而出的作品：

- 5S**
  - 整理整頓做得好，動線順暢視覺好。(王惠儒)
  - 5S 做得好，環境整齊心情好。(林逢達)
  - 明昌智造，5S 全罩。(郭信宏)
  - 五步並行，整齊有型，清新生活眾人贏。(劉素如)
- 工作安全**
  - 安全要做到，幸福才報到。(趙翊安)
  - 明昌挺我，安全在我。(邱柏松)
  - 風險無處不在，安全意識常在。(余嘉雯)
  - 落實戴好防護，傷害無從侵入。(王惠儒)
- 品質意識**
  - 作業標準要遵守，產品品質在你手。(張庭瑜)
  - 品質看得見，過程是關鍵。(鍾亞軒)
  - 一次就做對，成本不浪費，調薪有機會。(陳琮仁)
  - 品質大家做，客戶安心又買貨。(邱柏松)
  - 品質如金，客戶安心，事業發展免操心。(劉素如)
- 環保節能減碳**
  - 節能減碳做環保，你我口袋都會飽。(黃玉櫻)
  - 減碳齊出力，地球共歡喜。(趙翊安)
  - 少一分浪費，多一分珍惜。(余嘉雯)

這些標語不僅僅是文字，而是我們文化的具體展現，所有入圍的標語將被應用於新工廠內的各個角落，成為日常工作的指導方針。這不僅是對參賽者創意的肯定，更是對企業文化的具體落實。我們希望，每位員工在看到這些標語時，都能感受到自己與公司文化的連結，並將這些理念轉化為日常行動。

同時，這次競賽的成果也代表著每位員工對文化塑造的貢獻。所有入圍的標語都不僅是對參賽者創意的肯定，更是對公司願景的具體落實。每位員工在看到這些標語時，都能感受到自己與公司文化的深刻連結，進一步激發對工作的熱情與責任感。

文化的塑造並非一蹴而就，而是需要每一位員工的共同參與與持續努力。這些標語的推廣與應用，將有助於我們在新廠建立一種全新的文化氛圍，讓每位員工在日常工作中都能受到這些理念的影響，並將其轉化為行動。







文 / 邱仁宏

在推動 ESG 永續發展的過程中，明昌不僅持續提升管理和專業能力，今年特別著重於法規面的學習與應用，包括營業秘密的保護、企業肅貪措施，以及 SEDEX（供應商道德資料交換平台 Suppliers Ethical Data Exchange）等相關標準的遵循。這些課程不僅有助於提升員工對法規的認識，也增強了公司在合法合規經營方面的能力。

### 營業秘密及企業肅貪

企業在發展過程中，常會面臨國內外競爭對手的攬才、不當挖角以及營業秘密的竊取等挑戰。因此，我國制定了《營業秘密法》，以保護企業的營業秘密，維護產業倫理與公平競爭秩序，並兼顧社會公共利益。今年我們特別邀請法務部調查局臺中市調查處豐原調查站謝佩君副主任為大家講授課程，協助明昌夥伴深入了解營業秘密成立的三大要件：秘密性、經濟價值及保護措施，並指導如何制定合理的保密措施以防範潛在損害。同時，也向夥伴宣導，應秉持誠信原則，避免以不法手段侵害公司資產與股東權益，以共同維護企業的長遠發展。

### SEDEX 供應商道德資料交流訓練與稽核

SEDEX 強調五大核心要件：勞工與人權、職業安全、環境保護、商業道德及管理系統。作為全球工具櫃供應鏈的重要一環，明昌不僅致力於提供優質產品，更堅守全球倫理貿易規範，以實際行動體現企業的責任。

透過本次課程，我們期望夥伴們能深入了解並實踐社會責任與可持續發展的理念，從而展現明昌對此的承諾。同時，藉此加強客戶對明昌的信任，讓企業在競爭激烈的市場中脫穎而出，實現「企業取之於社會，應當用之於社會」的永續經營價值。

### 情境訓練 – 管理技能提升

明昌不僅重視識人與用人，也持續透過內部培訓精進主管在帶領團隊方面的管理能力。在實務操作上，每位主管都會為下屬設定期望，但如何將這些期望量化並有效管理，始終是管理者面臨的重要課題之一。

今年度，我們特別邀請牛老師（外稱牛爸）蒞臨，分享其多年深厚的管理經驗。牛爸以重新定義「管理」與「期望」為切入點，結合實際案例，與明昌夥伴們進行深入互動與討論。課程涵蓋銷售案例、物流配送、薪資結構、晉升機制、員工能力發展及管理會議效率等多元議題。討論中，不同單位主管提出的見解與論點各異，且每種答案背後皆有其合理性與依據。

此外，課程也驗證了一項關鍵觀察：主管們因思考出發點不同，往往造成跨部門溝通的落差。身為明昌這艘大船的重要一員，我們更需要全方位了解各項議題，提升協作效率，以追求最大的成果並降低風險，為企業未來發展奠定堅實基礎。

### 面試面談技巧

隨著明昌的快速成長，我們需要更多專業夥伴的加入。因此，從面試前的職缺刊登、履歷審閱，到面談作業流程標準化；面談中的遵循就業服務法、解讀面試者的肢體語言；以及面談後的綜合評估與任用流程標準化，每一步驟都旨在尋找具專業能力且契合明昌發展方向的人才。

本次課程融入微表情觀察與肢體語言判斷，為主管們帶來全新的視角。傳統面試通常僅依靠履歷內容與面談表現來評估適任性，但面試者有時因緊張而無法清晰表達，可能因此錯過優秀的專業人才。透過觀察面試者的肢體語言，主管可以靈活調整面談方式，深入了解面試者的特質，幫助尋找到最合適的夥伴。

此外，微表情與肢體語言的觀察技術，同樣適用於主管與現有夥伴的面談互動。透過解讀夥伴流露的細微訊號，主管能更準確掌握夥伴的真實想法，提供深度的關懷與支持，進一步營造一個積極向上、充滿活力的工作環境，助力明昌實現更高層次的團隊凝聚力與企業成長。

### 用故事認識威士忌的美好 / 淺酌細品葡萄酒

在明昌，業務夥伴作為我們與歐美客戶之間的第一線代表，扮演著至關重要的角色。除了具備專業的業務能力和深入的產品知識外，了解客戶所在國的文化背景，尤其是餐飲文化，同樣是提升客戶信任與滿意度的關鍵。

本次課程專注於威士忌與葡萄酒的知識與素養培養，涵蓋多個方面，包括植物品種、釀造工藝、保存方式、品飲器皿及餐食搭配等；透過這些學習，業務夥伴能夠更從容地應對客戶在交流場合中的需求。當他們能夠自信地談論威士忌的香氣與口感，或是推薦適合搭配的葡萄酒時，不僅能展現專業形象，還能進一步強化與客戶之間的連結，為明昌樹立更具信賴感與文化深度的品牌形象。







文 / 邱仁宏

在當前競爭激烈的市場環境中，企業的成功不僅依賴於高品質的產品，還取決於員工的專業技能與技術水平。因此，我們特別設計了一系列技能精進培育訓練，涵蓋塑膠射出、板金工藝及燒焊技術，以提升員工的專業能力，增強公司的生產力與創新力。

### 塑膠射出技術

明昌專精於金屬板材加工製造，為了滿足醫院護理人員的使用需求及環境要求，部分護理車與藥品車的零組件需採用塑膠材質製作。為此，公司致力於提升研發設計人員對塑膠產品的專業知識，特別邀請財團法人塑膠工業技術發展中心的專業講師，進行全方位的培訓。

本次培訓涵蓋了多個關鍵領域，包括塑膠產品設計、模具開發及材料選擇，幫助員工深入理解塑膠產品的設計與產品品質的影響因素，更增強與供應商的溝通，完善設計可製造性（DFM）；同時，建立標準化的模具驗收流程，確保每一個模具的品質符合要求，避免後期生產中的問題。

### 燒焊技術

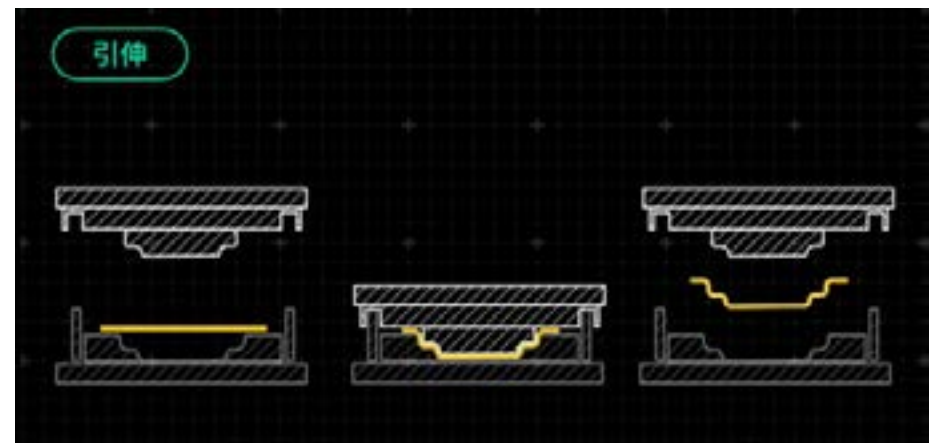
隨著環保意識的提升，公司積極發展綠色儲能櫃體產品，並將氬氣鎢極電焊技術（TIG 焊）導入製程中，不僅提升了焊接品質的穩定性，降低焊接過程中的變數，從而減少不良的發生。同時，公司持續投入資源提升人員的研發能力與焊接技術，已安排 4 梯次【電焊教育訓練－氬氣鎢極電焊操作】，並於訓後考取【氬氣鎢極電銲技術士】證照。參訓人員來自研發部門與製造部門，從研發設計角度導入氬氣鎢極電焊技術，完成樣品後，再技轉至製造部門，強化整體製程工藝，以確保生產出符合高精度的客製化產品，創造公司的產品競爭力。



### 板金技術持續精進

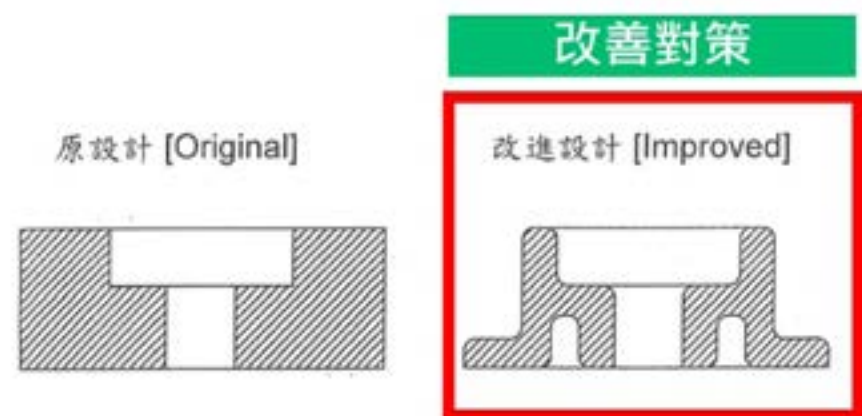
板金技術雖已是明昌的專業領域，但我們始終相信持續學習與技能提升的重要性。今年度採實體與線上課程並行方式進行培訓，課程內容涵蓋板金材料特性、折彎與沖壓成形技術、模具設計及量產成本評估等，全面提升研發人員在產品設計、模具開發與機台選用上的能力。同時，生產製造人員也學習如何改善與優化製程，分析現有製程的瓶頸，提出改進方案，以提高生產效能與品質穩定性。

透過以上訓練，我們不僅希望提升同仁的專業技術能力，更要增強團隊的凝聚力。明昌將繼續在板金工藝領域投入資源，確保我們的產品始終符合高品質標準，並在市場中保持競爭力。持續的學習與創新，是我們未來成功的關鍵。



圖片來源：Addmaker 加點製造－超速學習：金屬產品量產必修課－板金篇

### 掏空設計(1) Coring Out Design



圖片來源：泰玖企業－劉俊宏 顧問





文 / 陳仕昀

## 啟動 LPPD 的契機與轉型之路

近年來公司開始進行組織與產品線的轉型。從一開始的穩健成長，逐步加速壯大。然而，我們也面臨到許多挑戰：要在這個競爭激烈的市場中持續成長，就必須進行徹底的變革，包括改進設計流程、優化產品策略，以及建立知識管理體系。2022 年至 2023 年間，我們成功拓展並多元化了客戶組合，降低了對單一美國客戶的依賴。同時，我們開發了約 100 款新產品，逐年增加了新產品的業績貢獻，但也同時付出了很多人力與資源。

在轉型過程中，有幸認識了來自台灣成功大學的洪郁修教授，他是 LPPD 領域的專家。他帶領我們學習如何以客戶需求為核心進行產品開發。這一理念對我們的運作模式帶來了徹底的改變。過去，我們常常在客戶提出的十個產品概念中，只有三個能真正取得成功。然而，在應用 LPPD 後，我們學會專注於市場真正需要的東西，極大地提高了開發成功率。

## LPPD 的實踐過程

### 1. 市場分析與機會

透過對市場的深入調查，我們可以發現與了解客戶主要的需求與痛點，也進行了多方面的研究：情境調查、關鍵事件分析、用戶畫像建立：可以根據調查數據，歸納出更有針對性的設計產品。

### 2. 競爭分析與產品策略

在進行市場與競爭分析後，我們歸納出主要競爭對手的優劣勢，並根據這些洞察制定我們的產品藍海策略及價值分析。



2024.05.31 精益研發中心與機械公會來訪觀摩 LPPD

### 3. 設計實驗與樣品

在產品開發的過程中，設計實驗與市場驗證扮演了至關重要的角色。首先，我們會進行原型測試，收集用戶的真實反饋，確保設計能夠滿足市場需求。同時，通過工程實驗深入測試產品的結構、功能和可靠性，並詳細記錄實驗數據，為後續的優化提供依據。

最後，我們將這些資料做成一份完整的 A3 報告書，這不僅是產品的設計成果，也是公司寶貴的知識資產。

## 展望與未來計劃

2023 年導入第一期的 LPPD 課程，我們開發了四款成功的產品，分別是：大型工具車 / 高階工具車 / 模組化護理推車 / 行動充電車，在 2024 年成功的獲取了客戶約 3000 萬元的訂單，是公司的一大成果。而 2024 年第二期的 LPPD 課程，我們持續開發四款產品，分別是：汽車美容專用工具車 / 電腦專用工具車 / 模組化藥物壁櫃 / 智能取物櫃，期望 2025 年能夠為公司帶來可觀的業績增長。

LPPD 的實施不僅轉變了我們的產品開發模式，也讓我們更加重視部門之間的協作。然而，由於初期的 LPPD 學習未涉及成本控制，我們並未充分納入生產部門與研發精實流程。展望 2025 年，明昌計劃加強研發精實流程與導入生產準備與測試階段，模擬實際生產條件以確保量產的穩定性與品質以實現更全面的精益轉型，推出真正貼近用戶需求的創新產品，為公司創造更多領先市場的產品。

此外，我們的長遠目標是培養一批具備全面設計與製造知識的「總工程師」，他們不僅能打破部門間的壁壘，還能推動整個組織對端到端流程的深入理解。我們深知，正如豐田所說：「先培養人，後造產品。」LPPD 的核心正是發展人才，這也是我們明昌可持續成功的關鍵。





文 / 王惠儒

MPS(Machan Product System) 為明昌的精實生產管理系統，今年初陳琮仁總經理將 MPS 事務局的局長任務交棒給陳銘炫副總經理。在新任局長以及劉聖文老師的帶領下，完成了 8 項職能訓練主題、20 件改善課題發表，更培育了 125 位人次的幹部訓練。每年的「MPS 成果發表」是明昌 MPS 計畫中最為重要的大會，發表成果涵蓋三大類別：改善品質、提高生產效率及改善作業流程，今年共有 13 個組別參與競賽，重點專案說明如下：

### 改善品質 – 塗裝站

1. 塗裝硬體標準化：針對三個廠區的塗裝前處理設備，我們分析硬體差異（如噴嘴規格、輸送帶間距、水壓等），重新制定標準化規範，確保設備運行一致性與生產品質穩定性。針對酸鹼結晶與噴嘴流量差異等問題，採用創新方案，例如：改良吊具耐酸鹼性及導入防撞設計，提升效率並延長設備壽命。
2. 改善塗裝固化爐溫條件：鑽研固化溫度與時間的精準設定，解決過度烘烤或固化不足問題。我們統整各粉末廠商固化標準，通過爐溫檢測判斷固化狀況，管理不可控因子如爐溫檢測頻率，並從大宗產品入手制定標準，提高塗裝品質與一致性。同時，導入 QIS 塗裝檢品質記錄系統，縮短記錄時間至 3 分鐘，統計自動化並即時檢討異常。

3. 提高塗裝吊具效率：導入塗裝吊具整頓與生產排程，標準化吊掛設計，並導入消水孔專案，確保吊具良品率，減少吊具不良導致的生產浪費。

### 提高生產效率

1. 提高智取櫃的生產效率：我們藉由山積表分析改善瓶頸站，減少不必要走動、重新排列工序、增加焊接機台及改良工具，提高生產效率 72.9%，每週出貨量從 36 台增至 180 台，每工時產值提升 250%。
2. 提高針 22”側邊櫃的生產效率：透過 ECRS 法重整工序與塗裝站計算，以及驗證品質後調整輸送帶速度，平衡率從 57.57% 提升至 84.67%、時產量提升至 39 台，實現品質與效率兼顧。
3. 改善生產區域空間利用率：以水美廠區為示範點，盤點現有空間，規劃各課不要、不急品區域及建立清冊，增加成品區域坪效及降低成品派車轉存放，並優化儲存區規劃。
4. 評估導入 EMS 系統進行設備保養與維修數位化管理：透過即時異常通報與數據分析，縮短停機的通報時間並提升生產穩定性。建立零件壽命與庫存分析機制，結合保養排程預先備料，避免生產中因設備強制劣化造成的停機。

### 改善作業流程

1. 自動倉儲與物流管理：評估導入 WMS 自動倉儲系統，結合二維碼技術，構建高效、精準的物料管理模式，降低物流錯誤風險，透過標準化棧板設計與重量感測器，確保倉儲安全性與穩定性，提升物流效率與供應準時性。
2. 職安巡廠 APP：讓環安衛專員可以 APP 提高巡廠效率，即時通到異況，加速處理時效，完善各廠工作環境安全性。
3. 統整系統入口：由資訊部整合公司所有的系統入口網站，並建立統一網址，並簡化系統易於使用。
4. 強化設計審查流程：基於“品質是設計出來”的理念，今年在設計流程審查中，針對設計、樣品、技轉及量產階段進行深度分析，透過多面向溝通與技轉交接，確保設計符合產線需求。我們依據客戶抱怨、異常件數及打樣審核缺失來分類問題的流程站，通過 3D 圖面確認、BOM 架設審查及設計規範文件來強化準確性，並推動設計與樣品部門的打樣交接，減少資訊疏漏。
5. 建立打樣工站的職能教練：制定 278 項設計規範，結合自主檢核與實物教學，持續優化設計流程，提升產品質量和生產效率，降低異常的重工率。建立循環教育訓練機制，並運用實例強化設計團隊能力，進一步滿足市場與客戶需求。

### 精進創新、品質卓越

明昌不斷地持續精進，公司在生產、品質管理及倉儲運作上展現卓越能力與創新精神，不斷提升整體競爭優勢，鞏固品牌價值與業界領導地位，強化客戶信任度並增強合作信心。總結來說，MPS 計畫不僅展現了公司對內部效率的追求，也彰顯了對客戶需求的深刻理解，進一步推動公司邁向更高成就。





# 公益展演「混障綜藝團」



文 / 張麗貞

來明昌 24 年了！隨著公司版圖越來越大，自己也見證並參與了很多公益活動。明昌在創辦人張秋龍夫婦和畢姐的帶領下，以「取之於社會、用之於社會」的理念，倡導員工要以感恩的心，並身體力行熱心公益。公司每年定期與外埔區公所配合的冬令救濟，以及補助里長申請的個案、學生獎助學金、運動員出國經費，並協助在地學校設置「愛的書庫」，打造適合學子的閱讀環境等，這些發自內心的公益種子根深柢固地深植在每位明昌人的心裡，一次又一次的愛心活動，體現出每位明昌人對善循環的領悟。

自張創辦人成立了心善淵慈善協會以來，各項公益活動我都一起投入參與，從舊衣募集送偏鄉活動，到響應「舊鞋救命」捐助活動，2023 年舉辦了首屆的「愛的韌性－幸福網羅計畫」，補助 8 家公益單位各 20 萬的公益提案款項外，更與自律聯盟合作開設各項培力課程，協助這 8 家公益單位提升公益組織的專業技能與創新知能，以及責信與財務管理能力，心善淵慈善協會不僅只是捐助，更要讓其他公益單位能良善治理，形成社會的善循環。

今年夏天，心善淵與明昌國際共同主辦「用生命感動生命、用生命影響生命」的兩場公益活動，邀請了由各類身障朋友組成的「混障綜藝團」，來到大甲進行富有生命教育意義的演出，理事長張秋龍先生與副理事長張庭維先生更邀約其他企業好友一同協辦，帶動地方企業對社會善循環的風氣。

兩場精湛的演出，相當地撼動人心！尤其是在大甲高工活動中心舉辦的場次，除了有一般民眾外，更有在地安親班老師在觀賞首場表演後，帶了整班的學生一同參與，加上大甲高工的新生進場，活動中心一、二樓座無虛席。由《魯冰花》影后李淑楨和廣播金鐘得主劉銘團長主持，活潑又逗趣，帶動了整場活動的氣氛，每位表演者都有屬於自己的故事，透過不一樣的表演，表現出如何與殘缺共存並活出更精彩的人生，他們用生命演出折翼天使的故事，不僅鼓勵在座所有學生與觀眾，更讓感動者能勇敢追求心之所向。

混障綜藝團極具生命教育意義的演出，讓我深深了解為何用「用生命感動生命、用生命影響生命」來做為活動主題，生命的韌性與對人生價值的渴望，完全在這令人動容的演出中，表演得淋漓盡致。這次的活動，不但獲得在地人與單位團體的肯定，也讓心善淵與明昌國際在善的循環裡推進了一大步！公益不僅是捐贈而已，用不同方式去傳達善的意義，「用生命故事傳達生命動力。」

# 公益展演觀後心得



文 / 明昌最佳伙伴－台新銀行 蔡明宸經理

2024 年由心善淵公益協會與明昌國際主辦，並結合企業界朋友共同協辦的公益演出，由「混障綜藝團」於台中大甲高工進行精采的表演，各種混合障別組成的「混障綜藝團」，不但用才藝散播歡樂，並藉此鼓舞身障者突破困境，激勵人心！

「混障綜藝團」在劉銘團長的策劃下，從輪椅國標舞、默劇、舞蹈以及歌唱等才藝演出，豐富溫暖整場觀眾。每位演出者雖然有著天生、或是後天的殘缺，但仍展現出堅韌不拔的精神，深深激勵了在場的每一位觀眾，讓人重新思考生命的價值與意義。

炎熱夏天的午後，充滿朝氣的大甲高工禮堂，坐滿熱情的觀眾以及青春陽光的學子，迫不及待地準備欣賞台上散發生命力的表演者們，譜出今年夏天最動人的交響曲。首場表演由輪標舞進行開場，由分屬不同障別的四位舞者展現各式舞姿，搭配 Michael Jackson 的單曲《Beat It》，吸引了也震撼了所有在場所有的觀眾。緊接著聽語障陳濂僑老師久煉成鋼的默劇表演，讓在場的來賓及師生觀賞到高水準的節目演出，表演中搭配手語教學，讓台上、台下有更多的互動，也拉近所有在場的人的心。最感人的部分莫過於王奇男老師演唱單曲《媽媽》時，唱出思母之情和滄傷感，讓不同年齡的聽眾，開始回想家的溫暖以及母親的偉大，看著母親的雙手，是一天天的粗糙且充滿了皺紋，無情的歲月、無情的風霜，在母親的手上刻畫出母愛的痕跡。

表演的尾聲，唐氏症舞者化身成異國舞者，舞出生命的真諦；而視障者所組成的《臭豆腐》樂團更唱出生命的喝采；最後由明昌董事長張庭維高歌《再出發》，讓整個現場氣氛 high 到最高點！

「混障綜藝團」將「殘而不廢」的精神，透過活潑、生動的表演，傳遞其堅毅的奮鬥歷程與心得，也讓與會的每一位觀眾深深的體驗到珍惜生命、突破困境。最後主持人問了三指歌后蔡佩芬：「如果時間能再重來，你會選擇保有你美麗的聲線，還是恢復你原本殘缺的手指？」，蔡佩芬堅定且自信地說：「我要繼續保留我美麗的聲音」。這句話震撼了大家也深深影響了我的內心，原來生命就是這樣的可貴，如此值得尊敬，當上帝關了你一道窗門，必然開啟你另一扇窗，每個人來到這個世界，都有其可貴、可尊重的地方，即使負有殘缺之態，卻能過著更絢爛精彩的人生。



## 臺中市甲安埔廠商協進會：地方經濟的動能



文 / 唐葦珊

設立於臺中市大甲區的甲安埔廠商協進會，致力於整合大甲、大安及外埔三區的產業資源，成為地方經濟的重要動能。協會的宗旨明確，旨在整合大肚山下七大主要產業，為會員企業打造一個專業的交流平台，以提升職能、促進產業鏈的協作。

**協會所整合的七大主要產業包括但不限於：**

1. 自行車產業 / 健身車產業
2. 機械金屬手工工具業
3. 塑膠製品 / 袋包箱業
4. 建築建材業
5. 電子電機業
6. 生物醫療化工業
7. 民生休閒 / 食品業

張庭維董事長在 2023 至 2024 年間擔任臺中市甲安埔廠商協進會的理事長。在此期間，他積極推動各項計畫，並鼓勵會員之間的合作與交流。透過定期舉辦的會議和活動，會員們得以分享資源、經驗和最佳實踐，從而提升整體產業的競爭力。張董事長展現了卓越的領導力與合作精神，增強了會員之間的凝聚力，並為協進會的發展注入了新的活力。

### • 名人講座與知識交流

在理事長的規劃下，協進會於兩年間舉辦了九場名人講座，主題涵蓋產業趨勢、創新管理、節能減碳與永續發展等各領域。這些講座不僅吸引了眾多業界人士參加，更讓會員企業受益匪淺。講座中邀請到的專家和名人為大家帶來了寶貴的經驗分享，並啟發了企業如何在面對挑戰時抓住機會、穩步成長。

每一場講座都經過精心安排，講師的選擇兼顧專業性與實用性，內容更是針對會員需求量身定制，為企業帶來多層次的啟發。不少會員表示，這些活動不僅拓寬了他們的視野，還幫助他們在業務經營中找到新的突破點。



### • 實地參訪與合作啟發

除了名人講座，理事長還組織了兩場參訪活動，包括國內知名的製造業：大雅廚具及佶鑫琺瑯。參訪活動讓會員有機會實地了解先進企業的運營模式、生產流程及創新技術應用，促進了彼此間的經驗交流與合作機會。會員們不僅學習到領先技術與管理模式，還進一步強化了彼此間的連結，為未來的跨界合作奠定了堅實的基礎。參訪活動後，協進會更透過會後討論，將學到的經驗整理成報告，分享給未能參加的會員。



### • 攜手共步，共創健康與永續

最值得一提的是，理事長主導策劃並成功舉辦了「攜手共步，節能減碳，健康跟著走」活動。這項活動聯合了四個協進會，包括臺中市潭雅神廠商協進會、臺中市喜圓達 CNC 協會及臺中市豐洲科技工業園區廠協會，共同推動節能減碳與健康生活的理念。

活動當日吸引了眾多會員參與，從健康健走到專題講座，內容豐富且別具意義。這項活動的亮點不僅在於會員間的互動，還成功向外界傳遞了業界在環保與健康方面的承諾與行動力。

明昌國際在活動中更進一步展現了企業的社會責任，進行公益捐贈，以支持活動的順利進行。這份無私的貢獻不僅得到了與會者的一致肯定，也為協進會樹立了良好的榜樣。

### • 持續的展望與未來願景

這兩年間的努力與成果，不僅是對理事長領導力的肯定，更是對協進會未來成就的期許。展望未來，理事長相信協進會無論傳承幾代，將繼續秉持「合作、創新、共榮」的核心理念。透過更多元的活動和更深入的交流，協進會將為會員企業創造更多的價值與機會，推動整體產業的持續發展。



# 廣結善緣，外賓交流

## 社會責任專章



文 / 王惠儒

「共好」是明昌的核心價值之一，體現了我們不閉門造車、樂於分享的企業精神。與外賓的交流不僅是企業廣結善緣的重要連結，也是提升企業間互相學習的機會。透過親自參觀明昌的生產線，客戶能真切地體驗到明昌的生產能力與產品品質，開放透明的產線參觀，加強了合作夥伴對明昌的信任感，藉由每一次的參訪來展示明昌的企業文化和工作環境，還為客戶留下良好的第一印象，提升了明昌的品牌形象。

每年來訪的對象包括製造業、學術單位、公會團體、產業聯盟，以及財團法人等多種機構，明昌保持開放的態度歡迎各界先進一同交流，透過會後的 Q&A 總能再次激發我們對於經營企業的新發想與改進空間。



今年令我印象最深刻的參訪，是中國生產力中心第 39 屆顧問師班的蒞臨參訪與診斷交流，20 位菁英先進們分為行銷組、研發組和製造組，分別至明昌的第一線進行診斷交流，行銷組主要針對明昌的北美市場做 BCG 矩陣分析，了解產品在市場上的地位與潛力發展性；研發組透過診斷建議如何提高顧客價值體驗，加速從發想階段到真正量產的工作流程；製造組則解析指導產線如何排除不必要的浪費與提高良品率與人均產值，透過亦師亦友的參訪聯誼，彼此提升企業間的競爭力，明昌始終堅信打開大門分享經驗是促進善循環最佳的管道。

明昌除了對外開放來賓的參訪，也時常跨出產業別到各企業登門觀摩學習，這邊特別感謝建上工業的孫副總及建上團隊，讓我們在參觀建上工業的生產線、教育道場、品質道場及安全道場，這讓我們對未來規劃道場的建置與架構有更具體的方向和想法。

2025 年，明昌的永續智慧工廠即將落成，我相信未來公司的參訪動線與體驗會更令人期待！我們誠摯地歡迎外賓們再次的蒞臨指教，每一次的參訪都是我們成長的養分，期待未來能夠迎接更多的交流與學習機會，一起與各界夥伴共榮、共好。





# 常州春酒——二十年奉獻獎



文 / 葉蘇亞

公司一年中最隆重的活動非春酒莫屬了，甲辰春酒對於我來說，又有著別樣的意義。時光荏苒，歲月如梭。今年，是我在明昌大家庭工作的第二十個年頭。回首往昔，每一次的奮鬥與成長都歷歷在目，仿佛昨日之事。在這二十年的旅程中，我見證了公司的崛起與壯大，也參與了無數次的挑戰與突破。站在春酒的舞臺上，當張董把“二十年奉獻獎”獎盃頒發給我的時候，我內心無比的激動，感觸頗深。這份榮譽沉甸甸的，是對我工作的一種肯定，也是對我個人成長的一種激勵。

二十年，對於一個人來說，是生命中相當長的一段時間。而我，選擇將這段寶貴的時光獻給了明昌，是因為我對公司的忠誠和對事業的堅持。作為一名 20 年的老員工，我深感榮幸和自豪。在未來的日子裡，我將繼續保持忠誠與堅持的態度，發揚團隊合作的精神，不斷提升自己的能力，為公司的發展貢獻自己的一份力量。

同時，明昌於我而言，又有著特殊的意義，我們一家都在這個大家庭任職。一家三口能同時身處同一個工作環境，這本身就是一種特殊的緣分和難得的經歷。對我來說，與家人一同在公司工作，不僅帶來了諸多便利與溫馨，更在職業道路上增添了不少獨特的感悟和體驗。我們互相鼓勵、互相支持，成為了彼此在職場中的堅強後盾。我深感珍惜和感激，我感謝家人的一路陪伴和支持，也感謝公司為我們提供了這樣一個難得的機會。晚會期間，我們把酒言歡，與家人、小夥伴共話美好未來。2024，常州明昌，龍行天下。而我的大家庭，亦幸福美滿。



# 常州春酒——新手主持

創造幸福企業



文 / 閻志富

2023 年 2 月 我加入明昌了明昌大家庭，至今已一年有餘。自從踏入這個充滿活力和挑戰的大家庭，我就被這獨特的企業文化所吸引，被團隊成員之間的緊密合作和相互支持所感動。作為一名明昌大家庭的新成員，今年是我第一參加公司春酒晚會，此次我不僅是以員工的身份參加公司活動，而且我有幸擔任了公司年會的主持人。這是我首次承擔如此重任，整個過程既充滿了緊張與興奮，也讓我深刻體會到了團隊協作的力量和專業技能的重要性。站在年會舞臺上，我感受著前所未有的緊張。每一次彩排，每一次對臺詞的反復確認，都讓我心跳加速。但同時，我也感到無比興奮。能夠站在這個舞臺上，為公司的同仁們帶來歡樂和感動，對我來說是一種莫大的榮幸。

通過這次的活動，我完完全全感受到了舉辦一次活動的不易，尤其要感謝管理部的各位同事的幫助。砥礪奮鬥辭舊歲，攜手同心譜新篇。2024 年開始演奏新的華章，公司用一場隆重的春酒盛宴總結一年取得的突破和成就，展望未來的新機遇和新發展在春酒晚會上，大家紛紛展示才藝，舞龍表演，歌舞，雜技表演等，為大家帶來一場視覺盛宴。另外，公司春酒晚會給我感觸頗深的還有可以邀請自己的家人來參加，可以讓家人和我一起感受公司的氛圍。晚會期間，我和家人、同事們，推杯換盞，推心置腹，共同去迎接新的一年。

隨著活動不斷推上高潮，2024 年春酒晚會在大家的歡聲笑語中圓滿結束。回顧這次年會主持的經歷，我收穫了很多。我很珍惜這次難得的機會，它讓我更加堅定了自己在職場上的方向和目標。



創造幸福企業

常州春酒



# 2024 常州員工旅遊心得（台州）



文 / 潘秀芝

5月31日六點半出發，開始了公司今年度的旅遊，到達天台吃過午飯後，最先參觀了國清寺。進入國清寺，穿過山門來到大雄寶殿，接著我們依次參觀了隋梅、觀音殿、一筆鵝、五百羅漢殿等，讓我印象最深的是隋梅和五百羅漢殿，隋梅枝繁葉茂還結了果子，羅漢殿內五百多個羅漢栩栩如生，神態動作各不相同，閃著金燦燦的光芒。

國清寺出來後我們去爬了赤城山，下小雨，台階有點滑，扶手濕濕的，上去時很費勁，有同事沒有往上爬，也有爬到一半放棄的，兩個小朋友和我們爬到了山頂。爬山很累，第二天身體意外地很輕鬆，沒有疲憊感。



第二天到達神仙居時，雨勢不小反大，我們從南門乘坐纜車上山，透過纜車的車窗根本看不清外面的景色，下了纜車還有兩段長長的“天梯”，這是我第一次在景區里見到自動扶梯。

乘坐扶梯時，前面同事雨傘上的雨水還打濕了我的衣服。都說晴天的神仙居很美，但我覺得雨天的景色更加符合“神仙居”這個名字。因為下雨天，加上大霧，白茫茫的一片，增添了神仙居的神秘氛圍，仿佛進入了一個夢幻的仙境。還有仙居的瀑布，像一條白色的綢帶一樣，從高處緩緩垂落。遺憾的是因為大霧沒有看到遠處的風景。

第三天依舊是下雨天，我們去了天台大瀑布後返程，結束了為期三天的旅遊。

非常感謝公司為我們安排的這次旅行，雖然一直在下雨，還被雨水浸濕了鞋襪，但是享受了大自然不同的美景，還鍛煉了身體，放鬆了心情，是一次難忘的經歷。







文 / 高佳

在這個快節奏的現代生活中，偶爾的放鬆與遠行成為了心靈的一劑溫柔解藥。這次公司組織的成都之旅，不僅是一次簡單的團隊出遊，更是一場深刻的文化沈浸。在時光的流轉中，我踏上了這片充滿魅力的土地，開啟了一場難忘的成都之行。

抵達成都的那一刻，首先迎接我的是那無處不在的閒適氛圍。街巷間，人們或下棋品茶，或三兩成群閒聊，臉上洋溢著滿足與安逸的笑容。這種生活節奏，與我所生活的城市不同，讓我瞬間從都市的喧囂中抽離，仿佛時間都慢了下來。

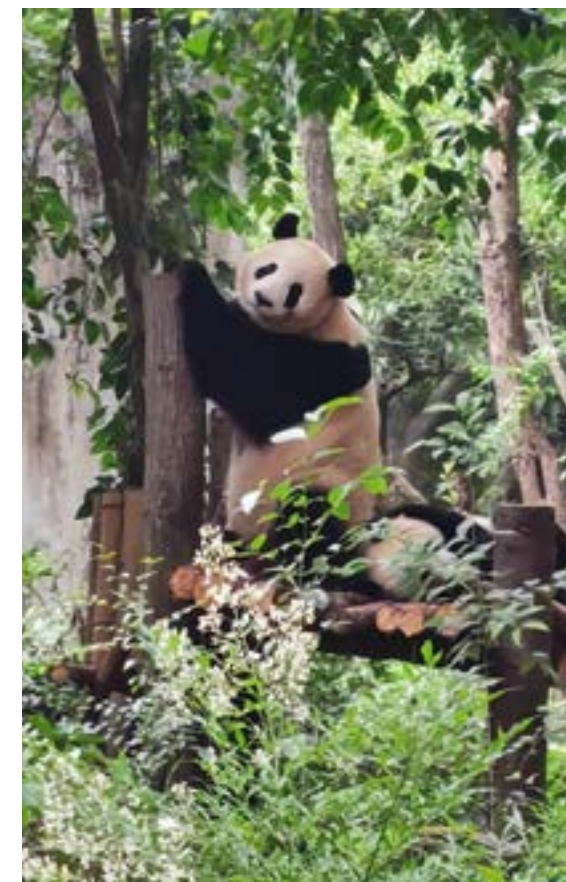
第一天的下午自由活動，約上我的小伙伴們，走在春熙路上，雖然人潮湧動，但每個人的臉上都洋溢著輕鬆愉悅的笑容。街道兩旁，各式各樣的店鋪琳瑯滿目，從傳統的茶館到現代的購物中心，無一不彰顯著成都的包容與多元。

傍晚時分，我登上了寬窄巷子的高處，俯瞰整個街區。夕陽的余暉灑在古色古香的建築上，金色的光芒與青灰色的瓦片交織在一起，構成了一幅動人的畫卷。巷子里人來人往，笑聲、談話聲交織在一起，構成了一曲生動的生活交響樂。在這裡，我感受到了成都人的熱情與友善，也體會到了這座城市獨有的煙火氣。

第二天我們來到熊貓基地，跟著導遊的腳步，一起看看我們的國寶們。最開心的要數團隊中的小朋友了，在六一兒童節這天，不僅欣賞到國寶們的萌態，還獲得了旅遊社精心準備的國寶玩偶。下午，我們來到都江堰一睹古人的智慧工程。在參觀過程中，我深刻感受到了都江堰水利工程的精妙與偉大。它不僅解決了成都平原的水患問題，還為當地的農業生產提供了充足的水源保障，推動了當地經濟的繁榮與發展。

第三天，漫步至錦里古街，這裡仿佛是古代與現代的完美結合。青石板路兩旁，店鋪林立，各色小吃香氣撲鼻，引人垂涎。而那誘人的串串香、軟糯的糖油果子、醇厚的龍抄手、香甜的熊貓湯圓……每一口都是對味蕾的極致誘惑，讓我深刻體會到了成都“食在天府”的美譽。

傍晚，我們踏上返程的航班。成都，一座來了就不想走的城市，下次再會。







文 / 朱亞萍

### 武漢三日遊記

5月31日我們一行去武漢的小夥伴們懷著興奮的心情踏上了為期三天的武漢之旅，在一路歡生笑語中不知不覺的到達了武漢目的地。

第一站我們來到了武漢的黃鶴樓，黃鶴樓是一座歷史悠久的名勝古跡，它以獨特的建築風格和壯麗的景觀而聞名。我們到了黃鶴樓看到黃鶴樓果然氣勢磅礴，我們迫不及待的登上了頂樓登樓遠眺，武漢三鎮盡收眼底，有波濤滾滾的長江，車水馬龍的長江二橋，高聳入雲的電視塔。這不禁讓我想起一首詩：昔人已乘黃鶴去，此地空余黃鶴樓。黃鶴一去不覆返，白雲千載空悠悠。晴川歷歷漢陽樹，芳草淒淒鸚鵡洲，日暮鄉關何處是，煙波江上使人愁。我不禁感慨祖國的大好河山如此美麗。

第二站我們來到了湖北省博物館，博物館建築雄偉壯觀。我們隨著人流來到了綜合樓的曾侯乙墓，墓中出土了大量精美的青銅器，樂器、兵器、金器、玉器、車馬器各種各樣的文物多達一萬五千多件，有許多造型奇特，工藝精湛是前所未聞的珍品，其中大約有8件定位國家級文物。這些文物中最著名的就是曾侯乙編鐘，鐘架約有750厘米，高約270厘米，重大約45噸，每件鐘多可以敲出不同的音調真神奇！站在它的面前，我仿佛聽到了樂官們在敲打著美妙的樂曲。這次博物館之行給我們帶來了很多快樂，還增長了見識，我們的祖先是多麼有智慧呀！

第三站來到了晴川閣，晴川閣位於武漢的龜山上，與黃鶴樓遙遙相對，中間隔的就是長江。只見長江波濤洶湧水流湍急，好似一匹脫韁的野馬怒不可解的，一浪接著一浪流向口遠方，這江面十分寬闊。有的渡輪、客船、貨船停泊在兩岸，還有的商船滿載著貨物朝著遠方駛去，有了這些來往的船舶的襯托，顯得長江更加豪邁，更加雄偉，更加生動了。右邊是武漢長江大橋，貫穿了整個長江江面連接長江兩岸。長江大橋與南京的一樣，都是長層通車，下層走火車。大橋上是車水馬龍，處處展示了武漢的繁華。對面黃鶴樓散發著金光，在陽光的照耀下顯得格外耀眼。黃鶴樓與晴川閣好似一對兄弟共同守護著長江。這幾點融合在一起，讓人感覺在晴川閣上眺望長江才能真正感受到長江的雄壯氣魄。

三天的旅遊在我們的歡聲笑語中結束啦。感謝公司組織的這次難忘的旅遊，讓我們在忙碌的工作之余，收獲了快樂和美好回憶。感謝公司為我們提供的這個放松心情，開闊視野的機會，讓我們能夠釋放壓力、享受生活。







文 / 吳玳芸

這次公司員旅的北海岸二日遊，不僅是一場短暫的度假之旅，更是一趟身心放鬆、增進同事情誼的體驗。雖然在出發前受到颱風影響，但好在行程安排得當，絲毫不受干擾。行程安排豐富且多元，涵蓋了文化藝術、休閒娛樂、美食享受以及自然景觀，每個活動都讓人深刻難忘。讓我們一同回顧這趟充滿歡笑與溫馨的旅程。

#### 第一天行程：雙溪平林、猴硐貓村、基隆廟口夜市

清晨，大家充滿期待地集合出發，第一站來到了位於雙溪的平林敲染工作坊，開啟了我們的創意之旅。在老師的指導下，我們學習使用大自然中的植物，透過敲打將其天然色彩印在布料上。每個人都在這個活動中找到自己的創意，將綠意盎然的圖案留在布料上，不僅製作了獨一無二的紀念品，也深刻感受了大自然與藝術的美妙結合。



接下來我們前往猴硐貓村，一個充滿療癒氣氛的小鎮。這裡有許多可愛的貓咪，牠們悠閒地穿梭在街巷間，與遊客互動。大家在咖啡館裡點上一杯咖啡，與貓咪們共度一段輕鬆的時光。

傍晚時分，我們來到基隆廟口夜市，這裡充滿地道的台灣小吃，無論是三兄弟豆花、一口吃香腸，還是泡泡冰，都讓人食指大動。我們一群人邊逛邊吃，熱鬧的夜市人潮和五花八門的美食讓大家興奮不已。夜市不僅滿足了我們的味蕾，也讓我們感受到基隆在地的濃厚人情味。

#### 第二天行程：燭台雙嶼海岸步道、黃金湯足浴、金山老街

第二天一早，我們前往燭台雙嶼的海岸步道，享受清晨的寧靜與海風吹拂。步道的沿途風光秀麗，海天一色，讓人心曠神怡。

健行步道行程結束後，我們前往黃金湯足浴，這是行程中特別令人期待的一項活動。足浴池中的溫泉水，讓我們在繁忙工作後，身心得到徹底的放鬆。大家席地而坐，泡著腳，彼此聊著天，這樣的時刻讓人感到溫馨與自在。

接著我們前往金山老街，這裡的商店琳瑯滿目，充滿懷舊風情。我們在這裡自由地逛街購物，為家人和朋友挑選心意滿滿的伴手禮。隨著老街行程結束，我們的北海岸之旅也漸漸進入尾聲。

這次旅程不僅讓我們欣賞了北海岸的美景、品嚐了當地美食，還讓我們在歡樂的氛圍中建立起更深厚的情感。透過這次旅行，重新認識了身邊的同事。感謝公司提供這樣的機會，也感謝每一位夥伴的參與與投入。意猶未盡，開始期待下一次的員工旅行了，望未來一起探索、創造更多美好回憶！





# 2024 員工旅遊心得（台東）



文 / 洪詩瑜

原訂 7 月底的員工旅遊，正逢凱米颱風來襲，打亂了原訂的三日遊行程規劃，透過了福委會主委的奔波協調，幾經波折，員工旅遊終於如期成行。

第一天一大早出發前往台灣的后山－台東，在南迴公路上到達的第一站－大武之心南迴驛，是往台東必經的休息站，也是台東最美的休息站，以燈塔為意象設計的休息站，園區內有觀景平台及網美藝術造景融入，在觀景台上除了可以眺望大武漁港，還可以一覽太平洋海天一線的景緻，山景、海景盡收眼底，讓人心情舒暢。一路上沿途欣賞太平洋渾然天成未經人工雕琢的海岸線，面對著一望無際湛藍的雙色海，真是水天一色呀！午餐是原住民特色料理，享用著美味的風味餐，伴隨著原住民駐店歌手的美妙歌聲，讓人沉浸其中。午餐後走逛「卑南遺址公園」，從沒想過眼前一大片遼闊的公園中竟存有三千年前的聚落遺址，前進考古現場，透過玻璃橋面，繞行展廳一圈，透過底下展示的出土石板棺木及陪藏品，彷彿更加貼近史前卑南文化。下午黃昏時刻到琵琶湖騎自行車環湖，沿著湖畔一路欣賞著琵琶湖如畫的美景，享受著森林公園給予的芬多精是如此輕鬆愜意。

第二天到阿美族民俗中心欣賞「沓互樂團」的表演，曾經登上國家音樂廳及國際巡演的樂團，一開場的迎賓竹製禮炮令人十分震撼，以阿美族傳承的竹製或木製的手工傳統樂器，演繹出阿美族特有的傳統樂曲，團員老老少少都有，憑藉著個人的節奏感及創意，即興演奏原住民樂曲，其中最特別的樂器表演是「鼻笛」，透過鼻孔吹氣，引起空氣柱震動而發音，現場聽了很感動，非常有共鳴。園區內還有展示阿美族傳統屋舍、豬舍、穀倉、傳統廚房、竹製船隻、傳統樂器展，讓人更加了解阿美族過往樸實的生活民情。品嚐過成功的特色原住民午餐後，前往三仙台跨海步橋，風景區內沿途可以看到濱海植物及地質景觀，步行許久後終於到達跨海八拱橋，走上跨海拱橋，一路上橫跨太平洋，看著橋下澎湃的浪花，腳底下多層次的海景盡收眼底，彷彿置身仙境。晚上入住知本的溫泉飯店，在房內就可以泡溫泉，可以讓一整天的疲憊感消失殆盡。

美好的時光總是短暫的，第三天回程經過屏東「可茵山可可莊園」，經由園內導覽了解到可可從栽種到整個生產流程，是相當繁瑣費工，品嚐的每片巧克力是如此得來不易。透過旅遊讓平時忙碌的生活偶而放鬆心情外，更能體驗每個地方風土民情、每個文化的深度、歷史的軌跡，每個不起眼的小東西、小智慧，都能開啟不同角度的看法，讓人腦洞大開。







文 / 林曉雯

今年的員工旅遊發生了一個小插曲，正好遇到凱米颱風的來襲，導致旅遊計劃被迫延期，這對我來說是第一次遇到這種狀況。記得那時候在群組裡進行調查，大家都在煩惱要去哪裡玩，究竟是往北部還是南部，最後我們決定前往南部。

8月31日星期六，一大早我們從公司出發，第一站來到了美濃油紙傘DIY。在這裡，解說員向我們介紹了油紙傘的意義。她提到，由於客家話中「紙」與「子」的諧音，客家女性在婚嫁時會以兩把油紙傘作為嫁妝，象徵著「早生貴子」。解說員還分享了她自己的故事，作為母親，她在女兒出嫁時，畫了一把百子圖的油紙傘送給女兒，讓我心裡感到非常感動，真是位偉大的媽媽。

到了DIY的時間，就是我們發揮創意的時候，員工和家屬都在認真的彩繪自己的油紙傘，大家都認真的發揮創意，把喜歡的顏色塗在紙傘上，真是一個不錯的體驗。

第二站是台灣原住民文化園區。我們前往觀看原住民的舞蹈表演，看到台上原住民賣力的演出，讓我感到非常感動。他們的舞蹈充滿了文化的韻味，展現了傳統的藝術與精神。然而，表演結束後，門外卻下起了大雨，原本計劃要去的山川琉璃吊橋也無法前往，這讓我們感到有些失望。晚上住在高雄漢來大飯店，裡面的環境很舒適，窗外的高雄夜景很美麗，晚上的時間，我們到夜市買小吃，與同事們聚在一起聊天、吃東西，享受這段美好的時光。

第二天的第一站是十鼓文創園區，我們先體驗了打鼓，隨後觀看了專業的打鼓表演，演出者的技術和表現力都讓我印象深刻。接著，我們前往網仔寮沙汕洲，坐船出海，享受烤鮮蚵的樂趣。雖然只有20到30分鐘的時間來品嚐美食，讓我覺得有些緊湊，還是希望能多點時間慢慢享受這道美味。

這次的旅行對我來說意義非凡，高雄的這些景點我大多都去過，但和家人及同事一起出行，氣氛卻是截然不同的。旅程中大家的互動讓我玩得非常開心。不過，第二天的午餐讓我感到有些遺憾，因為食材的鮮度沒有達到我的期待，這是比較可惜的地方。儘管如此，整體旅程仍然是一次美好的經歷，我期待下次的員工旅遊！







文 / 郭志忠子女 - 郭蓄閔

一早起床，我感覺全身充滿活力，特別興奮，因為我們一家人要去參加員工旅遊，這次的地是高雄和台南。

8月30日上午，陽光普照，我們依序搭上遊覽車，開始一路南下。車上大家有說有笑，氣氛非常熱鬧。很快地，我們到達了第一站：南投休息站。導遊提醒我們上完廁所就趕快上車，但我們卻忍不住跑去買飲料和逛了一下。回來時，發現大家都在等我們，我心裡不由得有些慚愧。

接下來是第二站：美濃客家文化園區。我動手做了三把油紙傘，這次的體驗讓我覺得特別有趣。製作完油紙傘後，我們便前往隔壁的餐廳用餐。那時我已經餓得不行，於是大口吃了很多美食，感覺滿足至極。餐後，我還烤了棉花糖，和妹妹一起分享。



第三站是原住民文化園區，我們觀賞了精彩的原住民族表演，尤其是達悟族的演出，讓我印象深刻。表演結束後，我們剛走出表演廳，天空突然開始下雨，雨勢越來越大，讓我們無法前往計劃中的玻璃吊橋。我爸爸對此感到很失望，因為他一直期待著能去走那座吊橋。可惜天有不測風雲，我們只能臨時改變計劃前往愛河和市集。

這天晚上，我們夜宿高雄的漢來大飯店。抵達飯店後，我迫不及待地躺在床上休息，因為我實在太累了，這一天的行程讓我感到精疲力竭。晚餐時，我和家人一起前往附近的夜市，各種小吃讓我目不暇接。吃完晚餐後，我滿足地回到飯店，隨即進入了夢鄉，期待著第二天的精彩行程。

隔天早上，我們一家人一起去享用早餐，我覺得飯店的早餐很豐盛，讓我吃得飽飽的，享用完早餐後，我們整理好行李，便搭上遊覽車，準備前往下一站。之後我們就搭上遊覽車前往下一站。

第四站是十鼓文化村，這裡的氛圍非常熱鬧。我們不僅親手打了鼓，還觀看了精彩的打鼓表演。那些上台表演的人真的很帥，他們的表現充滿了力量與節奏感。能在眾人面前演出，既需要過人的技術，也需要良好的心理素質，讓我對他們的表演更加佩服。



第五站來到潮間帶，我們先搭船出海到潮間帶觀察生態，接著回到原本搭船的地方，在那邊吃烤蚵仔，我吃得滿滿足。

最後回到公司的停車場，這裡是我們旅程的結束。大家都各自拿下自己的行李，雖然旅程結束了，但心中卻充滿了美好的回憶。這次的旅遊讓我玩得非常開心，從各種有趣的活動到美味的食物，每一刻都是難忘的體驗。我已經開始期待下次能再來一次，探索更多的新地方，創造更多的快樂回憶！





文 / 陳湘茹

今年的員工旅遊澎湖行原定在 7 月底，但受到颱風的影響，不得不延期。這是我人生第一次前往澎湖，對這趟旅程充滿期待。然而，由於延期，暑假期間的機票已經訂不到，最後我們決定改坐船，這讓我感到有些失望。哈哈，因為我會暈船，心裡有種恐懼感！說實話，坐船的過程真的不太方便，拖著行李箱進港口上船非常辛苦。

在澎湖遊玩的三天，太陽公公可說是非常熱情，天天都在大放光彩，讓我們感受到陽光的溫暖，真是感動極了！然而，由於澎湖的景點每次下車都需要走至少五分鐘以上，這讓大家有時候熱到懶得下車，寧願在遊覽車上享受冷氣。

雖然澎湖不大，但當地的遊客卻非常多。在澎湖老街時，由於遊客眾多，聽到別團的導遊說：「來～過馬路囉！」，結果有些沒注意的人就傻傻地跟著走了。後來走到對面，高雄團的導遊開玩笑說：「我們跟錯團了，是想跟他們回去呀！」，這讓我們全場都笑翻了。



第二天的行程中，旅行社提供了東海、南海及自由行三個選擇。由於這次的行程中並沒有特別安排購買特產的時間，而家人希望能夠採購一些，所以我決定選擇自由行。

早上醒來後，我感到非常愉快，便騎上小摩托，開心地開始了環島旅行。我們的環島旅行可說是吃貨行程！沿途總是充滿了美食的誘惑，無論是購買特產還是品嚐當地小吃，讓我感到超級滿足。

我們品嚐了許多當地特色小吃，包括：小卷米粉、城隍廟前香噴噴的燒肉飯、清涼解暑的王冠嫩仙草，還有可愛的海龜造型蛋糕。

在享受美食的同時，我們也不忘購買一些特產帶回家分享。選擇了墨魚味和原味的手做麵線、花生仙貝和煎餅、御品家冰心糕、勝興鹹餅、正一的花生酥、仙人掌薄餅、干貝醬米香以及仙人掌果凍等，每一樣都是當地的特色。

每次出門旅遊，我總是忍不住買了很多特產，回家後與朋友、同事和親戚們分享，讓大家都體驗到旅行的美好。

在這幾天的旅程中，導遊非常熱情，與我們所有人互動，讓整個行程更加愉快。就這樣，愉快的三天假期過去了，我已經開始期待下一次的朋友之旅了！







文 / 林逢達

以「安全、平安」為最高原則，明昌國際致力於維持職場安全環境並提升改善效率。職業安全衛生室定期巡視現場，細心觀察並了解同仁的作業狀況，針對各種潛在風險提出改善建議，並督促現場夥伴加強執行。

今年度我們推動了四項職業安全衛生專案改善：

### (1) 改善包材，降低吊掛作業時物品掉落風險

職安室觀察到在進行吊掛作業時，木製棧板的強度明顯不足，可能導致吊掛物品散落的風險。為確保作業安全，我們建議供應商將包材更換為鐵製棧板，提高吊掛作業的穩定性，降低物品掉落的風險，進而保障員工的安全。



### (2) 液體容器明確標示，避免誤食風險

為了降低誤食風險，全面盤點公司行政區與廠區經常使用的液體，例如酒精和有機溶劑。部分容器的標示已無法辨識，這增加了誤用的可能性。因此，我們對所有容器的內容物標示進行徹底檢查並確實更新。此外，我們禁止使用寶特瓶承裝不明液體，並導入物歸原位及物品安全定位的管理方法。這些措施將有效保障員工的安全，避免不必要的風險。

### (3) 設置飲品放置區，降低誤食風險

在工作場所中，員工在休息時間常會飲用各式飲品。為了降低誤食有害液體的風險，我們在廠區設置飲品專用放置區，將飲品與其他化學品有效分區，確保每位員工在飲用時的安全。

### (4) 樓梯防滑改善、降低滑倒風險

考慮到員工在上下樓梯時可能因為注意力未集中或手提物品重心不穩而導致滑倒的風險，職安室在廠區的樓梯全面加裝防滑條，並在明顯位置張貼防滑警示標語，以提醒員工注意安全。

### (5) 導入職安巡廠稽核 APP，提升改善時效

為了提升管理效率，環安室今年和資訊部合作開發職安巡廠 APP，讓環安人員利用手機的 APP 就可以快速通報異常狀況，省去利用 Excel 製作圖表與 Outlook 通知的工具，能夠加速處理時效，完善各廠工作環境安全性。

除了推動專案改善外，職安室每年都會規劃各種不同主題的職場安全衛生教育訓及防災演練，培養員工對於職災防範的意識，並訓練大家面對緊急狀況時之應變能力，提高員工的對危險的敏感度與應對能力，將職業災害機會與危害程度降低，以職場零災害為最終目標。主要的教育管道如下：

- 各廠區公布欄張貼職安相關法規與注意事項。
- 每週以電子郵件發行職安週報，提供即時職安資訊給所有部門。
- 每月舉行外籍會議佈達公司政策、宣導安全衛生相關知識。
- 每季舉行職業安全衛生委員會，討論公司職業安全衛生的政策目標及執行方向。
- 每年舉行 CPR、AED、消防演練等急救訓練。
- 定期舉辦各種主題之職業安全衛生教育訓練，教育員工施作各種作業可能發生的潛在危險與職業傷害案例，提升危害辨識能力，降低職業災害發生的機會。



明昌非常重視員工的職場安全，職安室致力於降低職業災害的發生，並即時管控風險，提升安全衛生管理的效能，全力打造全方位的安全作業環境，讓員工能在明昌安心工作，平安回家，形成最幸福的企業文化。很慶幸近三年來職災件數逐年遞減，今年更創下歷年來新低的件數，展望 2025 年明昌職安室仍將推動各項預防與改善措施，邁向零職災目標的職場。



# 創造幸福企業 打造樂活職場



文 / 謝家華

2023 年的福委團隊確實與眾不同！在這一年中，我們勇敢地追求創新，對過往固定的活動思維進行了大膽的改變，為員工帶來了全新的體驗。

## 年終尾牙

每年最盛大的活動非年終尾牙莫屬。

今年是龍年，我們應景舉辦了「龍」之指令拍照挑戰賽。活動中，參加者們抽取了不同的龍的種類和指令動作，並透過身體動作進行三連拍展示。這個生動活潑的過程讓大家展現出各自的絕活，充滿了創意和趣味。活動氣氛熱烈，參加者們不僅投入地展現自己的動作，還互相鼓勵和分享笑聲，讓整個過程充滿了熱情與活力。



## 運動會

明昌的運動會已經進入第八個年頭。今年，我們在活動隊名上進行創新，使用公司的核心價值觀作為各小隊的隊名，讓大家在競賽中更深入地理解公司的文化。在活動開場時，我們不僅跳了《明昌之歌》，還帶領大家一起做了懷舊的《國民健康操》，讓每位選手徹底熱身，讓每位選手徹底熱身，從頭到腳都充滿活力，準備贏得最高榮譽「精神總錦標」。

今年我們首次增加了躲避球比賽。當各隊抽籤完畢並公布賽程時，大家都迫不及待的想與對手來場精彩對決。比賽一開始，所有同仁全心投入，殺紅了眼，想盡辦法在場上展現實力，似乎將日常的壓力都在這裡釋放。經過兩三輪的激烈比拼，最終由技術處和行銷業務處展開總冠軍戰。兩隊不相讓，將比賽推向了高潮，場面緊張刺激，最終由技術處獲得了總冠軍。

正式的比賽結束後，我們安排了輕鬆的友誼賽，由福委會的夥伴們組隊與高階主管們對決，吸引了全體同仁的目光，最終主管隊伍面臨重重挑戰，僅剩下 Jessy 執行長一人獨撐大局，最終還是被擊落，由福委會的夥伴們贏得了勝利。

此外，今年大甲高工校友會的會友們也特別組隊參加了我們的十人十一腳活動，年齡加起來接近 600 歲，但毫不遜色，展現出驚人的活力。

透過這次運動會，我們希望每位參與者都能將這些核心價值觀內化於心，外化於行，進一步提升團隊的士氣與合作精神。







## 母親節

每年的母親節前夕，我們為每位媽媽準備一朵康乃馨，表達對她們的感謝與祝福。今年，我們特別加碼送出一張 85 度 C 禮物卡（面額 500 元），希望每位媽媽不僅能收到心意滿滿的禮物，還能享受專屬的母親節蛋糕，度過一個特別而愉快的節日。



## 父親節

以往我們只在母親節送禮物，爸爸們總是帶著羨慕的眼光，並稍帶抱怨地問：「為什麼我們都沒有？」；今年的父親節，我們為明昌的爸爸們準備專屬的禮物！在八八節當天，我們為每位爸爸準備了一瓶蠻牛，並加碼一張 85 度 C 禮物卡（面額 500 元），以慰勞辛苦的爸爸們，感謝他們的付出與努力。



## 生日賀卡與禮物

在壽星的生日那一天，最期待的就是一個蛋糕、許下三個願望、吹熄蠟燭，期待願望成真。今年開始，壽星們不需要自己再購買蛋糕了！公司為每位壽星送上一張 85 度 C 禮物卡（面額 500 元），讓每位壽星無論是獨自慶祝或與家人朋友共享，都能享受到一口幸福的蛋糕。

謝謝今年度的福委會夥伴們，大家一起絞盡腦汁帶來更多創新與幸福感，我們期待未來能有更多驚喜與精彩！





# 打造多元共融文化

## 創造幸福企業



文 / 莊竣吉

我們有來自多國群族的伙伴，共同在明昌國際打拚努力，並把明昌當成第二個家來經營。明昌國際把不同文化背景的同仁，通過協作與整合將其融合在一起，一同打出多元共榮的明昌國際。

### 過年圍爐

每逢農曆新年，在明昌國際的移工們會有屬於他們的「移工新年圍爐」大餐，有道地的泰式料理、滿滿印尼風的咖哩家鄉味、大家最愛的披薩跟炸雞，還有好幾箱的飯後季節水果。當移工同仁們看到滿桌的家鄉味料理，臉上都洋溢著快樂的笑容。餐宴中，每個人都大快朵頤的吃著美食、聽著自己國家特有的歌曲，幹部們也會跟著大夥不分彼此地用餐，歡樂的聲音此起彼落，不絕於耳。移工們不僅感受到台灣農曆新年是這麼的有趣，也能體驗年節「圍爐」的氛圍，一家人坐在餐桌前一起用餐、一起聊天，享受著屬於「家人的時光」，看著移工同仁們快樂的表情，我們就覺得這一切都是值得的。

### 泰國潑水節

當泰國潑水節來臨時，明昌也替移工同仁們準備屬於他們國家的節慶活動。節慶當天備有泰國潑水節的用品與料理，讓泰國同仁在異國也能享受潑水節的氛圍，活動過程中，泰國同仁與台灣幹部進行著祝福與被祝福的儀式（在臉上抹上白色粉末），而熱愛音樂的同仁也拿起吉他，唱著屬於自己的歌曲，大家臉都洋溢著幸福的表情，好快樂啊！



### 印尼齋戒月

在印尼齋戒月活動中，明昌提供新鮮全羊肉片，讓印尼伙伴感受滿滿的祝福。開戒月活動前一晚，所有印尼同仁們都忙著處理全羊料理，有羊肉串料理、羊肉燒烤、羊肉燉肉...，加上道地的印尼配料，每位同仁都相當投入地忙裡忙外，看著自己親手準備的料理，好幾次都忍不住想先吃了呢！！

齋戒月活動開始時，看著印尼移工們圍在一起，在充滿儀式感的氛圍中，一邊對著彼此互相祝福，一邊吃著前一天準備好的羊肉料理，每一位同仁臉上都有著暖洋洋的笑容，也有移工帶了另一半共同來參加這麼有意義的活動。明昌國際相當重視多元共榮的精神，在異國也可以享受著自己國家的新年與節慶，這就是明昌強調的，大家都是「一家人」，不管來自那個國家，來到明昌就有是緣，我們都是「明昌人」。





# 第三屆小小藝術家

## 創造幸福企業



文 / 王苡丞

明昌明年即將邁入 50 周年，為了因應企業轉型與社會供需的異動，明昌一直致力於開發新興市場並鼓勵員工不斷地創新。除了提升公司內部員工創新能力外，更積極地持續投入、鼓勵員工培養小孩想像力與創造力，期望透過繪畫比賽的方式，激發孩子們的創意，讓他們在繪畫中自由表達自己的想法與夢想。同時，這也是一個讓孩子們更深入了解父母工作環境和公司文化的機會。

今年是明昌小小藝術家的第三屆，我們特別將幼幼組與國小組進行主題分類。幼幼組設為著色比賽，藉由簡單的創意著色讓小朋友學習配色能力，還能幫助兒童提高手眼協調能力和專注力；國小組則鎖定時下趨勢，以「AI」為主題，學童們可以想像自己是 AI 工程師，創造任何他們想要的智能產品，可讓小朋友充分激發想像力與創造力，不僅讓孩子們探索 AI 在當代社會中的影響和潛力，還能培養他們對未來世界的創意發想。

未來，我們將會推出更多元的創作主題，拓展活動範圍，為明昌注入源源不絕的創意構想。恭喜所有獲獎的小朋友，期待你們在未來的成長道路上能擁有更多的創意來豐富人生，也感謝所有參賽者，有你們的認真的投入參與，才能讓活動如此成功！同時，我們也鼓勵更多的小朋友參與創作，期待每顆明昌的小種子都能茁壯成長。

### 第三屆明昌小小藝術家獲獎名單

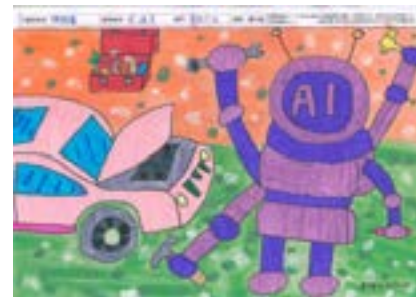
|            |     |
|------------|-----|
| 幼幼組 第一名    | 葉姍宜 |
| 幼幼組 第二名    | 黃宥安 |
| 幼幼組 第三名    | 謝宓珊 |
| 國小低年級組 第一名 | 王筠蕎 |
| 國小低年級組 第二名 | 陳語涵 |
| 國小低年級組 第三名 | 孫若沂 |
| 國小高年級組 第一名 | 葉丞翔 |
| 國小高年級組 第二名 | 陳語蕎 |
| 國小高年級組 第三名 | 莊承諭 |
| 網路人氣獎 第一名  | 黃宥安 |
| 網路人氣獎 第二名  | 劉濬葦 |



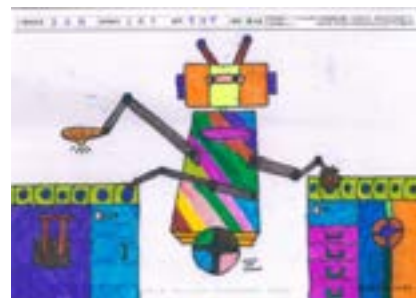
幼幼組 | 葉姍宜參賽作品 (家長: 葉家銘)



幼幼組 | 謝宓珊參賽作品 (家長: 謝復文)



國小高年級組 | 陳語蕎參賽作品 (家長: 徐湘芸)



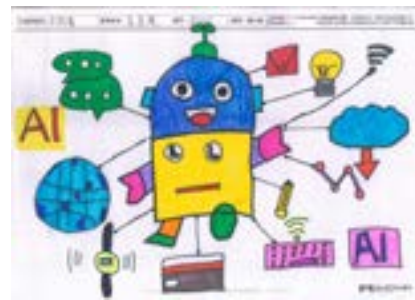
國小高年級組 | 莊承諭參賽作品 (家長: 莊竣吉)



國小低年級組 | 陳語涵參賽作品 (家長: 徐湘芸)



幼幼組 | 黃宥安參賽作品 (家長: 溫曉惠)



國小低年級組 | 王筠蕎參賽作品 (家長: 吳景雯)



國小低年級組 | 孫若沂參賽作品 (家長: 孫健朝)



國小高年級組 | 葉丞翔參賽作品 (家長: 葉家銘)



2023 年度優秀員工  
創造幸福企業



文 / 呂銘修

很榮幸能夠獲選為公司的年度優秀員工之一，這對於我在人生道路上，是個很特別的經歷，也特別感謝主管們給予的肯定。

2022 年 6 月，點焊課是我剛踏進明昌第一個被分配到的單位，後來因板金人手不足，所以調整到板金課支援，在進到板金的作業場所後，那刺耳的聲音以及張貼的各種警語，讓我心中有股恐懼感；還記得第一次使用折床機時，因為不熟悉機器操作，且物料比較小件，一直擔心手放的位置是否正確？但主管有耐心地帶著我實際操作與解說，並給予鼓勵，讓我學習了基礎的沖、折方式。而待工作較順手後，主管也讓我學習如何看圖面、架刀、架模具等，雖然剛開始學習時常常會害怕延誤到後面產線的生產，不過主管總在旁耐心的教導，隨著一天一天的進步，自己的工作效率也有所提升。在水美廠板金課裡，我學會了如何團隊合作、與人溝通，如何教導新進人員，並把自己所接收到的經驗與方法分享給新人，讓新人也能更快地適應新的工作環境並提升工作能力。最後要感謝主管、同事們，一起創造了好的工作環境，讓我快速適應後並勇於挑戰，未來即使有任何難題，我也會保持初心持續努力學習。

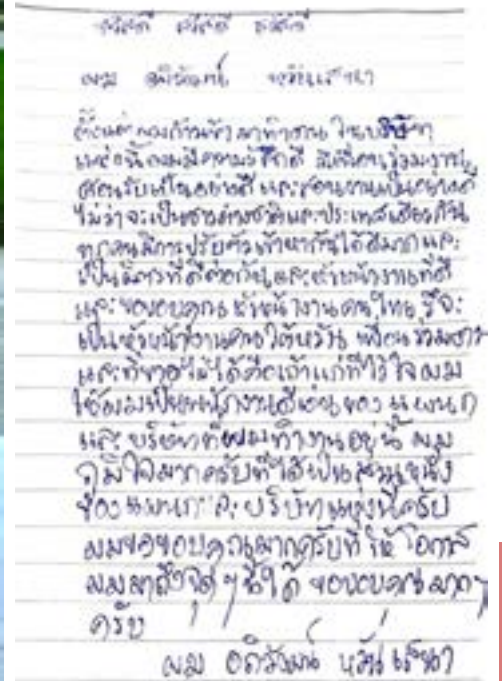


文 / 皮哇 WANSENA APHIWAT

大家好！我叫皮哇。自從我進入明昌上班，我感受到非常好的氛圍。每位同事都熱情地歡迎我，並且熱心地教我工作。無論是來自不同國家的人，還是同國的同事，大家都能互相配合，彼此相處得非常愉快。尤其是我的主管，對我們也非常關心和支持。

我非常感謝每一位主管以及我的同事們，還有我們的老闆。感謝您對我的信任，讓我成為部門的優秀員工。我真的很開心有機會在明昌工作，也很享受在這個部門的每一天。

再次感謝各位主管和老闆給我這個機會，讓我能夠在這裡成長和學習！謝謝大家！



2023 年度優良員工

|     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|
| 葉家和 | 幼獅廠板金課   | 孫健朝 | 水美廠      |
| 呂銘修 | 水美廠板金課   | 何信賢 | 生管部      |
| 吳汶臻 | BOXO 廠務課 | 柳毅駿 | 研發專案部    |
| 徐可蕎 | 品保二部水美課  | 游鎮宇 | 業務二部     |
| 楊文福 | 大發廠板金課   | 鍾亞軒 | 人資部      |
| 李志宏 | 大馬廠點焊課   | 顏郡佑 | 資訊部軟體工程課 |
| 皮哇  | 大馬廠裝配課   | 謝復文 | 研發二部     |
| 陳惠華 | 生管部排程課   |     |          |





文 / 柳毅駿

能獲選 2023 年優秀員工，讓我感到非常榮幸和感激！獲選優秀員工不僅是對我工作上的肯定，對平凡的我來說更是一種激勵！我深刻體會到成功的背後是團隊的共同努力和支持，所以我必須說這份榮耀不僅屬於我，更屬於工作路上默默支持我的所有夥伴們。

在明昌工作期間，藉由合作與分享，我獲得了許多寶貴的經驗。首先，我學會了如何有效地溝通，這對於解決問題和促進合作至關重要；其次，我也提高了自己的專業技能，通過做中學及各級長官的指導、同事間的交流，使我能夠更好地應對各種挑戰；最重要的是，我不但建立了良好的人際關係，更感謝有一群無私的團隊，謝謝吳宗銘資深協理的指導、卓奮成經理的包容與鼓勵、技術處同仁間的相互砥礪，有著樣品課、雷射課、倉庫及幼獅廠同仁的耐心與支持愛護才是我獲選優秀員工的最大主因，衷心感謝每一位同事的支持和鼓勵。

還記得剛進公司的時候，天天都懷著一個忐忑的心，默默做好自己的工作，深怕哪個環節沒有做好；尤其板金生產技術上的高手如雲，每天都感受壓力山大，所幸當時有卓經理及謝家華副理的支持與鼓勵，我才能在心態上與工作上有所成長。隨著時間的推移，我開始參與團隊項目，並提出自己的建議，包含儲能櫃、充電車的設計、智取櫃量產的開發及參與 LPPD 課程等，這不僅增強了我的信心，同時讓我感受到組織的溫暖，更使我理解到團隊合作的重要性。在每一次問題發生的反饋中，我都會努力去改進自己，並將知識留存或流程化，這不但讓我更快地成長，還能協助新進同仁加速進入狀況。在智取櫃模具開發案過程，更是受吳協理及卓經理兩位長官的指導教誨，學會許多開模的專業知識及技巧，讓我受益匪淺。

另外，我認為保持學習的態度和對工作的熱情是成功的關鍵，這就要感謝同仁們的不吝指教及高度資訊化的系統，讓我隨時都能獲得有幫助的訊息。在此還要特別感謝范育維副廠長、楊勝富副課長、徐志成課長、羅正修課長以及願意分享製造經驗的現場同仁，幫助我設計各項產品，也成就了我這份榮耀。

未來我會繼續努力，力求在工作中不斷突破自我，也希望自己能夠回饋團隊，與大家共同成長。最後感謝所有支持我的同事和長官，這份榮譽是屬於我們每一個人的！



文 / 孫健朝

很榮幸能夠獲選為公司的年度優秀員工之一，這在我職場生涯中，是個很好的經歷累積，也謝謝公司給予的肯定與支持。

從生管轉回水美廠務主管，接受職務輪調並重新融入製造團隊。一切從基本功做起，人員技能盤點、工作崗位複製、幹部工作職掌重新定義、工作規章制定，打破各工站間本位主義，重新訓練培養製造團隊，促使團隊中人人有當責的精神並完成生管排單目標，以及各站間多能工支援及訓練，完成公司給予每人時均產值設定目標。2023 年度，水美廠完成生管排單達成率 102% 成績，同時間也運用 MPS 計畫中學習到課程，提出改善競賽主題：裝配課運用三票兩表提昇人均產值，並得到第二名殊榮。

在此要感謝水美團隊的支持與配合，才能獲得 MPS 成果的肯定，這讓我深深體會「一個人走得快、一群人走得遠」的精神。團隊能成長需要更多的無私，而無私的唯一方法就是專注在其他人身上。期許未來，能帶領團隊接受公司跳躍式成長，並達到質量不變精神。

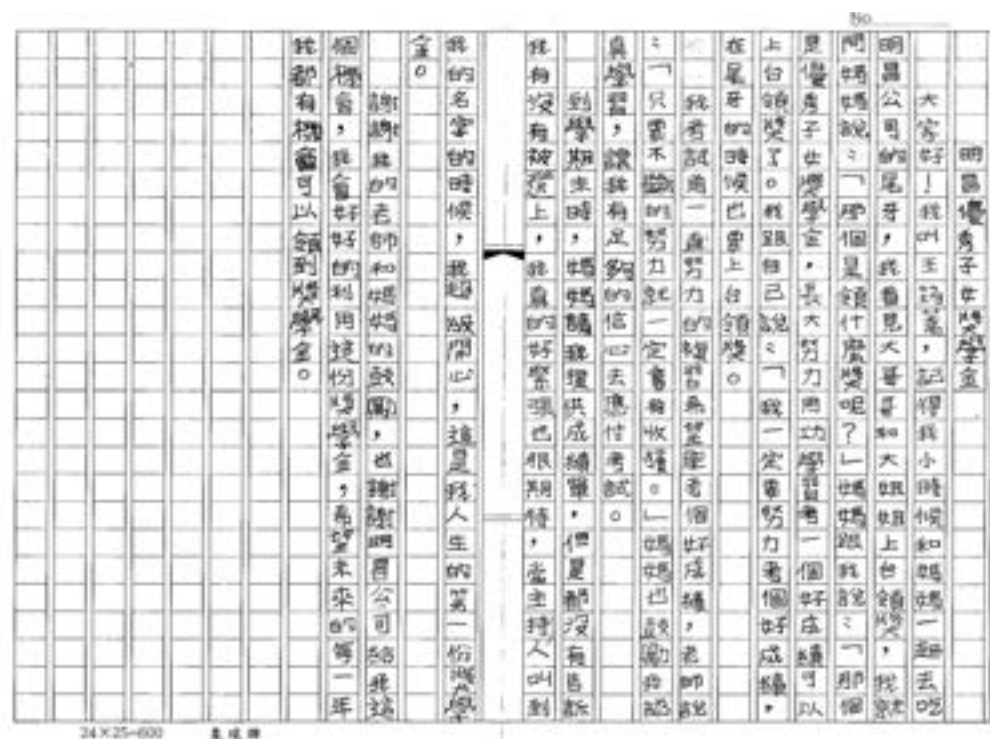


# 優秀子女獎學金

創造幸福企業



文 / 王筠蓀 (吳景雯子女)



文 / 劉子琪 (呂瑞珍子女)

我是劉子琪，謝謝明昌國際公司給了我這個光榮的獎項，因為我在學校的美術班上成績不是名列前茅，所以得到這個獎項是令我非常開心的一件事，相信有這個獎的鼓勵，會讓我的考試成績越來越好。那天尾牙頒獎時，當我第一次站上講台，心裡是非常緊張但也非常開心，爸爸媽媽工作中經常很忙碌，相信他們看到我在台上時，也一定會很開心。

我最想感謝的是我的媽媽，我考不好時她並不會罵我，反而是鼓勵我，正因為是這樣，才不會讓我因為考不好而自暴自棄。第二個想感謝的是我的老師，因為老師看到我不會寫、不會做的題目時，都會耐心的指導我，並不是所有老師都會這樣做的，而且學校有可以申請獎學金時，老師會給我這個機會。第三個我想要感謝我的朋友，每次學校考試時，我們會一起努力複習、檢討，是我最感動的一件事。今年就升上國中了，雖然國中要再拿到獎學金不是件容易的事情，但我一定會繼續努力，加油！





文 / 李健帆

### 清醮大典緣由

大甲鎮瀾宮相傳自雍正八年(1730年)由湄洲祖廟分靈，迄今將近三百年，期間歷經數次修建，民國二十五年廟宇重修竣工時曾舉行慶成祈安清醮，民國六十九年鑒於神殿梁柱腐朽，決定原址拆除改建，至民國七十七年新建完成，並於該年由甲安埔三鄉鎮聯合舉辦慶成祈安五朝清醮。時至近年，除廟內多處漏水問題外，廟頂屋瓦與剪黏玻璃亦有安全性疑慮，並於民國一百一十一年進行重修，且同步修復廟內彩繪與金爐重建等。鎮瀾宮在今年重修落成並舉行為期九天的七朝清醮大典，相較於七十七年的五朝清醮，此次的七朝清醮大典更擴大至大甲、大安、外埔、后里等四區共五十三庄躬逢盛典普天同慶。



### 三官壇與明昌

民國二十五年那次的清醮只有四大祭壇，當時還沒有三官壇的編制，直至民國七十七年的五朝清醮，因擴大舉行，祭壇數也從四個擴編到六個，這是三官壇首次的出現祭壇編制內，也是設址外埔區唯一一個祭壇。在當時，明昌國際創辦人張秋龍先生，因感謝大甲媽對當地居民的庇護，不僅認領斗首義捐，更擔任三官壇副壇首之職。張秋龍先生認為，作為一個在地企業家不應只求自我成長，重要的是主動擔負起社會責任，因此「取之於此，回饋於民」的理念便在張秋龍先生心中萌芽…。



### 作醮與社會責任

明年，明昌國際即將迎來五十歲的生日，回首以往，有在地員工的支持與努力，明昌才能從樹苗長成大樹，更有大甲媽的庇祐，甲安埔地區得以風調雨順，人才輩出，從而形成善循環。今年的七朝清醮，明昌國際創辦人張秋龍先生主動扛起三官壇主任委員之責，除了感念大甲媽的慈悲心，更多的是地方社會責任的實踐。今年三官壇除了各項科儀的儀式外，酬神傳統戲劇活動有歌仔戲、布袋戲，還商請多名歌手聯歡同慶，另外還有放水燈以及神豬遊行遶境等多項活動，張秋龍先生表示，祭壇除了酬神謝神外，重要的是體現我們外埔區人民合作與分享的理念，希望藉由豐富的文化活動，可以讓更多外地來的朋友，感受到我們外埔人的熱情與活力。

### 善循環與未來期許

明昌國際創辦人張秋龍先生表示，三官壇雖然是清醮大典的階段性任務，但從一整年的籌備工作中，也感受到所有參與者的無私奉獻與互相扶持的精神，這種精神並不會因為清醮活動的結束而消散，相反的是，藉由活動產生的凝聚力讓地方更加和諧，更讓忙忙碌碌的現代人找回質樸的人性。未來，張秋龍先生除了持續參與更多的社會公益活動外，也期許明昌能像大樹一樣，成為在地人信賴且驕傲的企業，除了創造更多的工作機會，也能讓人性的善循環一點一滴地從明昌散播出去。







文 / 洪耘鈴 護理師

根據公司 113 年度健康檢查異常項目，血脂肪異常的比例最高，其次為血壓及血糖異常。這些異常項目中，高血脂、高血壓和高血糖，被合稱為「三高」，是心血管和腦血管疾病的隱形殺手。對於血脂肪的正確認識及其控制至關重要。透過健康的飲食、適量的運動以及定期的健康檢查，我們可以有效降低「三高」的風險，進而促進全體員工的健康與福祉。定期監測和管理這些指標，能幫助我們及時發現問題，並採取相應的措施，維護心血管健康。

## 認識血脂肪

血脂肪是血液循環中的脂肪含量，主要由膽固醇和三酸甘油酯組成。這些脂肪成分主要來自食物攝取，人體（肝臟）也會自行合成一部分。

### ■ 三酸甘油酯 (TG)

三酸甘油酯是一種存在於血液中的脂肪，能夠由肝臟自行製造或透過食物獲得，也是維持人體能量供應與正常運作的重要成分之一。若三酸甘油酯不足，人體會感到虛弱；若過多，則會儲存在肝臟或脂肪細胞中，形成皮下脂肪，進而可能導致肥胖或動脈硬化等健康問題。

### ■ 膽固醇

膽固醇本身並不全是壞東西，它是製造身體細胞膜的重要材料。膽固醇和三酸甘油酯這些脂肪因為不溶於水，需要與特殊蛋白質結合形成脂蛋白，才能在血液中溶解並隨血液循環到全身各組織。

膽固醇主要分為兩種類型：

- 低密度膽固醇 (LDL)：是血管栓塞的主要原因，通常被稱為「壞」的膽固醇。過高的 LDL 會導致人體的動脈血管硬化，且其風險可能是致命的。
- 高密度膽固醇 (HDL)：被稱為「好」的膽固醇，可以幫助清除血管內過多膽固醇，搬離血管壁，運回肝臟進行代謝，降低心血管疾病的風險，因此有「血液清道夫」之稱。



## 血脂肪的指標

- 總膽固醇：正常範圍應該 <200 mg/dl。
- 高密度脂膽固醇 (HDL)：應該 >40 mg/dl。
- 低密度脂膽固醇 (LDL)：應該 <130 mg/dl。
- 三酸甘油酯 (TG)：正常時應 <150 mg/dl；如果數值非常高 (>500 mg/dl)，血液可能會變得混濁，甚至呈乳糜樣，容易引發急性胰臟炎。

## 高血脂的預防與治療

### 飲食控制

- 飲食控制：減少油炸、油煎或油酥的食物，並去皮動物性食物，降低紅肉類的攝取。脂肪含量排名：豬肉 > 羊肉 > 牛肉 > 魚肉 > 去皮雞肉。
- 慎選烹調方式：宜多採用清蒸、水煮、涼拌、烤、紅燒、燉、滷等，並利用天然食材及刺激性較小的調味品調味（例如：醋、花椒、八角、蔥、薑、蒜、茴香、香椿）。
- 炒菜宜選用單元不飽和脂肪酸，少用飽和脂肪及反式油脂
- 單元不飽和脂肪酸：橄欖油、苦茶油、花生油、麻油等。
- 飽和脂肪酸：豬油、牛油、雞油、肥肉、奶油、椰子油、棕櫚油等。
- 反式油脂高者：人造奶油、乳瑪琳等。
- 多選用含高纖維的食物，如：全穀類（例如：糙米、燕麥、薏仁）、豆類（例如：紅豆、綠豆、黃豆、黑豆）、蔬菜類及適量的水果類
- 可選用植物性食材（黃豆製品（豆腐、豆乾、白豆包））取代肉類。
- 少吃膽固醇含量高的食物例如：豬腦、內臟類（腦、肝、腰子等）、蟹黃、魚卵。

### 生活調理

- 規律運動：每週至少 150 分鐘中等強度的有氧運動，運動初期是以消耗醣類為主，脂肪為輔；大約持續運動半小時後，身體中的醣類開始慢慢不足之後，才以消耗脂肪為主，醣類為輔。
- 減重：成年人的體重指標 (Body Mass Index, BMI) 為 (18.5 ≤ BMI < 24)。
- 戒菸：香菸中的尼古丁會使血管收縮，傷害血管壁，易造成過多的膽固醇，堆積在血管中，造成心血管疾病。
- 戒酒：過量飲酒會使膽固醇上升。

### 藥物治療

- 定期服藥：根據醫生指示持續用藥。
- 定期檢查：檢查血脂、評估肝功能及肌肉發炎指標。
- 藥物調整：若單一藥物三個月仍無效，考慮更換其他類型藥物。
- 持續控制飲食與運動：服藥期間及停藥後仍需保持健康的生活方式。
- 健康監測：服藥期間定期檢查肝、腎功能。

### 定期健康檢查

- 定期健康檢查是管理高血脂的重要步驟，能有效預防心血管疾病和改善整體健康。
- 國民健康署免費提供四十至六十四歲民眾每三年一次、六十五歲以上民眾每年一次之成人預防保健服務。
- 為提升員工健康，公司每年為每位員工安排一次健康檢查，及早發現健康問題，促進及時就醫，有效預防疾病，提升整體福祉。



# 法務部調查局企業肅貪經驗交流

文 / 法務部調查局

## 一、前言

偵辦重大經濟犯罪案件是法務部調查局確保企業誠信經營、維護產業競爭力之重大業務，因而企業肅貪持續列為現階段重點工作。為此，本局一改過往被動偵辦案件角色，轉變為主動聯繫地方企業，提供企業肅貪經驗交流等犯罪防治宣導工作，以期共同預防企業內部舞弊或及早警覺犯罪之發生，減少損害。

## 二、企業貪瀆案件常見案件類型

### (一) 掏空資產

- 掏空資產之背信（背信案件之部分犯罪型態－刑法第 342 條）。
- 掏空資產之業務侵占（侵占案件之部分犯罪型態－刑法第 336 條第 2 項）

### (二) 侵害營業秘密（違反營業秘密法案件）。

- 域內犯罪：營業秘密法第 13 條之 1。
- 域外犯罪：營業秘密法第 13 條之 2。
- 法人犯罪：營業秘密法第 13 條之 4。

## 三、重要案例

### (一) 掏空資產

鴻○科技集團前資深副總廖○城收受回扣案

廖○城具鴻○集團表面黏著技術技術委員會，新臺幣（下同）100 萬元以下採購案決定權限，應本於誠實信用原則執行業務，依循公司請購、採購簽核流程，為鴻○集團爭取最大利益，竟以原供應商採購之產品備貨不及而擅自建議使用單位，並向新供應商健○特公司人員收取回扣，更協助健○特公司銷售量增加、減少被砍價幅度、避免驗收被刁難等，廖○城即以上述違背職務行為，使鴻○集團遭受未與供應商經由正當議價程序，獲取最佳優惠價格之財產上損失。

### (二) 侵害營業秘密

知名鞋類代工設計廠○成公司遭洩露營業秘密法案

○成公司受國外知名運動鞋品牌委託生產 NBA 前球星 Kobe 第 4 代到第 7 代復刻版籃球鞋，新版球鞋竟於上架前遭揭露在國外網站。經本局資安鑑識實驗室鑑識後，確定是○成公司陳姓工程師非法複製該新型球鞋樣式，並透過手機傳送給協力廠商之蔡姓員工，後由蔡姓員工洩露於國外網站，這件洩密案不僅影響○成公司商譽，還可能造成 4,000 萬美元損失。

## 四、結語

企業貪瀆案件對企業本身傷害極大，其中尤以侵害營業秘密受害程度最廣，除去透過長時間研發、長年累月的經驗而產出與市場有區隔的產品瞬間失去競爭力外，更直接造成企業產品價格崩跌，而造成利潤損失，進而損失市占率，商譽受損以致公司無以營運，最終導致公司倒閉，犯法員工失去工作。因此，員工不應以身試法外，企業更要盤點內部具經濟性及秘密性之營業秘密，並採取合理之保密措施，以保住企業競爭力，守住逆風前行的成果，以期日月昌榮。

Choose BAILIDA for top-tier quality and unparalleled healthcare solutions, exclusively crafted to meet the evolving needs of healthcare professionals.

With advanced manufacturing, decades of experience, and steadfast consistency, BAILIDA is your reliable business partner, ensuring prompt deliveries and tailored solutions.



# Designer manufacturer Of medical furniture

## Elevate the quality of healthcare

BAILIDA put emphasis on multi-functional mobile units to utilize your hospital space.



MACHAN INTERNATIONAL CO., LTD.

No.352 Dama Rd., Waipu Dist.,  
Taichung City 43856, Taiwan

T: +886-4-2683-4666  
F: +886-4-2683-4672

BAILIDA

sales@bailida-medical.com  
www.bailida-medical.com



# Your Sheet Metal Fabrication Partner

**ODM / OEM**  
SHEET METAL MANUFACTURER

**ALWAYS  
ON YOUR SIDE.**

**Machan International Co., Ltd.**

No. 352, Dama Rd., Waipu Dist., Taichung City 438023, Taiwan  
service@machangroup.com [www.machangroup.com](http://www.machangroup.com)





# 板金櫃體 加工製造專家

您的金屬板材 加工合作夥伴

**Elite** Organized Storage Module