

13 2026
JAN
明昌智庫文摘

明昌園地

TEAM
MACHAN

明昌五十 勇於不凡



MACHAN
MAKING IT

BOXO



**Built for
Work**



WEB



IG



6 總管理處主管管理「心」思維

五十年一瞬間：我與明昌的精彩時刻共筆
 明昌五十，勇於不凡：半世紀的韌性與智慧開創
 打造明昌無敵艦隊
 BOXO 品牌再造
 常州廠年度回顧

26 年度榮耀、肯定與事蹟

新廠落成暨五十週年慶活動特輯
 TTQS 企業機構版金牌獎
 亞洲質量創新獎
 以大帶小，共築低碳永續供應鏈
 籌辦「新廠落成暨五十週年慶活動」甘苦談

42 部門動態

總管理處	技術處
行銷業務處	製造處
BOXO	品保處
生管處	

56 明昌文化植入 DNA

核心價值小故事 - 共學
 核心價值小故事 - 當責

58 終身學習 作育英才

年度訓練回顧
 TWI- 工作教導
 TWI- 工作改善 & 關係
 LPPD- 從設計思維到價值創造的轉變
 MPS 能力對齊與一致化

66 社會責任專章 播種幸福 散播快樂

從畫筆開始的奇蹟——第一屆明昌盃創意繪畫比賽
 與媽祖的約定——大甲媽點心站

70 創造幸福企業、打造健康職場新生活運動

總廠人性化設施、打造健康安全職場
 打造兼具競爭力與溫度的幸福企業
 打造多元共融文化
 第四屆小小藝術家
 2025 員工旅遊心得
 2024 年度優秀員工
 優秀子女獎助學金

92 社會賢達邀稿

普渡桌與醮壇之間
 專利策略與產業創新的實戰分享

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
 主編 李健帆
 攝影 行銷企劃部、李健帆
 編輯製作 明昌團隊



本刊圖文非經同意不得轉載

五十年一瞬間：我與明昌的精彩時刻共筆



拍攝於1976年「香港明昌鋼具工業公司」

文 / 李健帆

從六人小工廠到跨國大企業：一場五十年的馬拉松

五十年不是短跑，而是一場馬拉松。這一路上有熱血、有挫折，也有「常州一跪」那樣的傳奇——當 Brian 董事長在常州廠奠基石前跪下，為企業的虧損負責時，或許外人覺得戲劇化，但那一跪讓員工看見了「企業的魂」。如今明昌已屢獲台灣精品獎、金點設計獎、德國 iF 設計獎、中堅企業與多項政府肯定，從一間小工廠蛻變為跨國企業。回頭看，那一條時間軸上的每一個刻度，其實都是人拼出來的。

明昌這五十年，就是這樣一個敢「勇於不凡」的故事——從白手起家到智慧永續，從焊槍火花到智能機械手臂，變的是技術，不變的是那股「做對的事」的執著。

未來的五十年，我相信我們不只是製造產品，更是在製造一種台灣精神——那種不怕改變、敢於創新、堅持品質又懷抱人情味的精神。五十年的歷史，記錄的不只是企業的歲月，更是每個明昌人的信念。

在編輯明昌五十年的歷史沿革時，我幾乎是用「考古學家」的心情去翻每一頁紀錄。每一張泛黃的照片、每一份得獎紀錄、甚至員工訓練的合照，都藏著那個年代的精神，接下來讓我們來回顧一下明昌的大事記吧！



明昌國際歷史沿革大事記

草創期 (1976-1981)	
1976	<ul style="list-style-type: none"> 張秋龍創辦人積攢五十萬元，並向青輔會貸款五十萬元，合計一百萬元，向一位香港商人頂下位於台北的「香港明昌鋼具公司」
1977	<ul style="list-style-type: none"> 在台中縣外埔鄉（現今明昌總部地點）設立「明昌鋼具工業股份有限公司」，生產「鋼製辦公傢俱」，與六位員工正式拉開明昌的序幕
<p>1977- 昔明昌鋼具（現總部位置）</p>	
1981	<ul style="list-style-type: none"> 經張秋龍表弟蔡裕卿先生建議，與當時台灣五金工具界頂尖貿易商「安惠實業」合作，生產「DIY 工具箱」，轉戰外銷市場
拓展期 (1982-1992)	
1986	<ul style="list-style-type: none"> 躍升台灣最大工具箱出口製造商
1987	<ul style="list-style-type: none"> 設立「東記塗料」關係企業
1988	<ul style="list-style-type: none"> 設立「明昇佑塑膠廠」關係企業
1990	<ul style="list-style-type: none"> 屢屢拿下安惠實業頒發的「優秀供應商獎」
1991	<ul style="list-style-type: none"> 時任董事長的張秋龍榮獲「第14屆青年創業楷模」
瓶頸期 (1993-1997)：	
1993	<ul style="list-style-type: none"> 開發「專業級工具箱」上市
1994	<ul style="list-style-type: none"> 導入 UNIX 資訊化系統
1995	<ul style="list-style-type: none"> 建立利潤中心管理制度
1997	<ul style="list-style-type: none"> 通過「ISO 9002:1994」品質認證系統
復甦期 (1998-2003)	
1998	<ul style="list-style-type: none"> 開展直接貿易通路，並由張秋龍創辦人的長女張華真掌舵外貿體系，開發歐洲市場 張秋龍創辦人選定中國江蘇省常州市做為試點，採取明昌在台灣接單，再下單給大陸工廠
1999	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲安惠實業頒發「優秀事業夥伴」
2001	<ul style="list-style-type: none"> 更新 WEB ERP 資訊系統
2002	<ul style="list-style-type: none"> 通過「ISO 9001:2000」品質系統認證
2003	<ul style="list-style-type: none"> 設立「常州明昌鋼具機械有限公司」關係企業，興建第一期工程 整合關係企業，成立總管理處 創立「BOXO 手工具品牌」，專注於工具箱與工具儲存解決方案，主要為汽修、手工具市場提供服務
<p>2003- 設立常州明昌鋼具機械有限公司</p>	

成長期 (2004-2014) :	
2004	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲經濟部「創新研發獎」 常州廠經營不善，張庭維自動請纓，赴常州廠救火，擔任常州廠總經理
2005	<ul style="list-style-type: none"> 成立醫療事業部，開發「醫療工具箱」，外銷美國 BOXO 品牌通過商標註冊
2006	<ul style="list-style-type: none"> 明昌鋼具工業股份有限公司更名為「明昌國際工業股份有限公司」 創立「Seattle Tool 品牌」，負責美國手工具市場行銷
2007	<ul style="list-style-type: none"> 創立「BAILIDA 醫療品牌」，研發生產醫療設備等相關產品 常州廠經營不善，張庭維自請減薪，並在常州廠驚天一跪「罪己」，成功推動組織改革 開發「尊級版 5S 安全型工具箱」，首獲經濟部「台灣精品獎」 擴建「明昌大馬廠 (一廠)」廠區與員工活動中心 清算處理「東記塗料」、售出技轉「明昇佑塑膠廠」
2008	<ul style="list-style-type: none"> 常州廠止虧轉盈，此後常州廠連年獲利，未再見虧損 BAILIDA 品牌通過商標註冊
2009	<ul style="list-style-type: none"> 在台中縣外埔鄉設立「明昌水美廠 (二廠)」，擴大投資醫療設備 水美廠通過「ISO13485-2003」品質認證系統 開發「護理車 MX 與 LX 系列、儀器車 EC 系列、倉儲模組系統櫃」等醫療產品上市 榮獲台中縣工業會「工業楷模」 榮獲經濟部中小企業「第 12 屆小巨人獎」 開發「安全型電子鎖控之專業工具箱」榮獲經濟部「中小企業創新研究獎」 
2010	<ul style="list-style-type: none"> 時任副總經理畢美桂榮獲「第 16 屆中部地區傑出經理獎」、「第 28 屆國家傑出經理獎」中小企業總經理 推動 TTQS 人才發展品質管理系統 創立「亞盾品牌」，負責中國大陸手工具內銷通路 在台中縣外埔鄉設立「五金工具廠 (三廠)」
2011	<ul style="list-style-type: none"> 時任常州廠總經理張庭維榮獲「兩岸百大傑出企業家」 導入 Web EIP & BI 資訊系統
2012	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲台中市「金手獎」績優中小企業 舉辦第一屆明昌運動會
2013	<ul style="list-style-type: none"> 首次榮獲勞動部勞動力發展署頒發「TTQS 銅牌獎」
2014	<ul style="list-style-type: none"> 開發「寶箱版 5S 安全型工具箱」，榮獲經濟部「第 22 屆台灣精品獎」 開發「模組化系統櫃 OSM」上市 擴建水美廠 (二廠) 第二期工程，投入精密自動化設備 擴建常州廠 (四廠) 第二期工程，投入精密自動化設備 開發「折疊醫療屏風 FS/FW 系列」上市 通過「ISO 9001:2008」品質系統認證 升級 MBS-eERP 資訊系統、建立 KM 知識平台 發行「明昌園地」創刊號、明昌之歌與明昌之舞 明昌國際總部大樓落成啟用 

傳承變革期 (2015-2019)	
2015	<ul style="list-style-type: none"> 張庭維接任副董事長，並推動「精實管理 MPS (Machan production system)」 成立新創事業部 張庭瑜接任總管理處特助，管理新創事業部 開發「教育市場的電腦充電車」上市
2016	<ul style="list-style-type: none"> 成立「MPS 精實管理事務局」並由時任副董事長的張庭維擔任局長，透過分科會的組織分層管理來推動變革 開發「醫療電腦車 ME/MW 系列」，榮獲台灣創意設計中心頒發「金點設計獎」 開發「工具車 KT 系列」，榮獲「金點設計獎」 時任總經理畢美桂榮獲經理人雜誌「第十屆 100 MVP 經理人」 首次榮獲勞動部勞動力發展署頒發「TTQS 銀牌獎」
2017	<ul style="list-style-type: none"> 「醫療電腦車 MW 系列」榮獲德國漢諾威工業「IF 設計獎」 設立「Heritage 美國公司」關係企業，發展 BOXO USA 通路 開發「工具捲帶」上市 開發 OSM Configurator 工作站結構式網路下單系統 開發「醫療護理車 ES 系列」，榮獲「金點設計獎」 導入 HRM 人力資源管理系統 通過「ISO 9001:2015」品質系統認證 
2018	<ul style="list-style-type: none"> 在台中市大甲區設立「大發廠 (五廠)」，專攻美國居家通路 水美廠通過「ISO 13485:2012」品質系統認證 電腦充電車取得歐盟 (CE) 認證，EN55032:2015 CLASS B、IEC61000-3、IEC6100-2、IEC6100-4 與 CN55024:2010 的技術標準 電腦充電車取得美國聯邦通信委員會 (FCC) CISPRS22:2008 與 ANSI C63.4:2014 的技術標準 
2019	<ul style="list-style-type: none"> 時任協理鄭一吟榮獲「第 25 屆中部傑出經理獎」、「第 37 屆國家傑出經理獎」資訊經理 開發「智能取物櫃」，順利取得「郵局 i 郵箱」的標案訂單，並以開發各式智取櫃出口到美國、歐洲、南非等市場 明昌重塑企業文化與經營理念— 願景：成為世界最值得信賴的空間應用創造家，邁向幸福企業 經營理念：誠信、卓越、與時俱進，追求共好、共富、共榮 開發「醫療二代屏風 NFS / NFW」上市 建置設備聯網 IOT 系統

接班轉型期 (2020 -2024)	
2020	<ul style="list-style-type: none"> 張庭維二代接班，接任明昌董事長 張庭瑜二代接班，接任明昌副董事長 張華真二代接班，接任 BOXO 品牌執行長 陳琮仁專業經理人，接任明昌總經理 重塑明昌企業識別 CIS，並以「Machan, Marching on」賦予明昌全新的意義，更定義中文標語：【明昌智造，邁進之鑰】 開發「移動式檢查屏風 Fortriss 系列」，並聯合新光鋼鐵、亞護開發公司捐贈 156 座屏風給台灣主要負責篩檢新冠肺炎的醫療院所 開發「電腦充電車 C-SB-C-4400 系列」上市，取得日本文部科學省的標案 電腦充電車取得澳洲通訊管理局 (ACMA) AS/NZS 60950.1 的安規要求 榮獲中華民國品質學會「卓越經營品質三星獎」 榮獲台中市勞工局「幸福職場三星獎」 多次榮獲「鄧白氏中小企業菁英獎」 榮獲美商家得寶 (The Home Depot) 「A 級供應商」
2021	<ul style="list-style-type: none"> 開發「60”大型工具箱」上市 榮獲台中市勞工局「幸福職場五星獎」 榮獲第一屆《哈佛商業評論》「數位轉型鼎革獎」綜合數位轉型—製造業精銳獎首獎 榮獲教育部體育署頒發「運動企業認證標章」 榮獲勞動部職安署頒發「職場健康服務績優」 張庭維董事長榮獲「中興大學傑出校友」 張庭維董事長榮獲「聯合大學榮譽校友」 導入 SCM 供應鏈管理系統 導入文件管理 E 化系統 導入 Power BI 資料視覺化報表 建置報工 APP 與 MES 生產管理系統 水美廠通過「ISO 13485:2016」品質系統認證 常州廠自主開發醫療，發展內需醫療市場  <p>2021-獲台中市「幸福職場五星獎」</p>
2022	<ul style="list-style-type: none"> 成立「ESG 永續發展委員會」，下設環保節能、綠色產品、社會責任和公司治理四大小組，張庭維董事長擔任主任委員 (永續長) 導入「精實研發流程 LPPD (Lean product and process development)」 大馬廠原地拆除、重建，永續智慧工廠正式動土 張秋龍創辦人成立「社團法人臺中市心善淵公益協會」 張庭維董事長接任臺中市甲安埔廠商協進會第二屆理事長 張庭維董事長獲品質經理人協會頒發「卓越品質獎—卓越領導獎」 張華真執行長榮獲「第 28 屆中部地區傑出經理獎」行銷經理 明昌「移動式檢查屏風 Fortriss 隨護系列」榮獲經濟部「第 30 屆台灣精品獎」 開發「鋰電池機殼、儲能櫃、充電樁櫃體、戶外電信機櫃」上市，爭取綠能產業相關的機櫃市場 開發「無接觸式電子鎖控護理車」，通過「ETSI EN 301 489 驗證」 開發「化療護理車」與「噴繪工具車」上市 BAILIDA 護理車產品通過「歐盟醫療器材法規 MDR 註冊」 舉辦第一屆「明昌小藝術家」兒童創作繪畫大賽 常州結合 RFID 管理技術推出智能管理工具車及智能倉儲管理系統

2023	<ul style="list-style-type: none"> 出版第一本 ESG 報告書「2022 明昌企業永續報告書」 大發廠通過「ISO 50001:2018」能源管理系統認證 導入 CRM 顧客關係管理系統 建立 KM 研發知識管理系統  <p>2023-明昌出版第一本 ESG 報告書</p>
2024	<ul style="list-style-type: none"> 升級集團式 ERP、BPM 企業流程管理系統、SRM 供應鏈管理系統 開發「高階工具車」與「72”大型工具車」上市 BAILIDA 通過「沙烏地阿拉伯醫療器械註冊 (MDMA)」 開發「智慧電動輔助護理車 EX 系列」，榮獲經濟部「第 32 屆台灣精品獎」 導入 EMS 設備保養管理系統 榮獲經濟部「第 7 屆潛力中堅企業」 榮獲亞洲品質網絡「卓越品質實務典範獎 (ANQ ARE-QP)」 獲得美國最大工業設備經銷商固安捷 (Grainger) 「最佳供應商 Top 5」 明昌總部與水美廠通過「ISO 14064-1:2018」溫室氣體查證 張庭瑜副董事長接任明昌 ESG 委員會的主任委員 (永續長)
永續發展期 (2025 起)	
2025	<ul style="list-style-type: none"> 開發「智慧物聯網輔助藥物護理車 EMB 系列」，首度榮獲經濟部「第 33 屆台灣精品金質獎」 首度榮獲勞動部勞動力發展署「TTQS 金牌獎」 開發「車用模組化工具箱」上市 大發廠升級自動化設備，取得美國大廠美沃奇 (Milwaukee) 訂單 重塑 BOXO 品牌識別 CIS，全球統一為紅版 BOXO，願景為「BOXO, Built for Work」 舉辦第一屆過「明昌盃」創意繪畫比賽 明昌全廠區通過「ISO 14064-1:2018」溫室氣體查證 升級 MES 生產管理系統 導入自動倉儲 AS/RS、WMS 倉庫管理系統 開發「半導體工廠的耗品智取櫃」上市 榮獲亞洲質量功能展開協會 (AQFDA) 頒發「亞洲質量創新獎」 投資興建 1357kW 的太陽能板，並設置 EMS 能源監測系統 明昌永續智慧工廠 (總廠) 落成啟用 明昌併購「常州明昌鋼具機械有限公司」與「Heritage 美國公司」，成為跨國的集團式企業 明昌歡慶五十週年，發行新書《傳承：明昌五十，勇於不凡》  <p>2025-首獲經濟部「第 33 屆台灣精品金質獎」</p>  <p>2025-永續智慧工廠啟用</p>

明昌五十，勇於不凡：半世紀的韌性與智慧開創



文 / 張庭維

【開場 | 那一刻的熱情，定義了不凡】

2025年10月18日，當陽光溫暖地灑落在台中外埔大馬路旁的「明昌永續智慧工廠」，看著旗幟隨風飄揚，我看見的不僅是一棟地標性建築的落成，更是明昌五十載光陰的縮影。

在那場籌備已久的慶典中，最令我震撼的不是先進的自動化倉儲，也不是 AI 技術的運作，而是每一位明昌團隊成員眼中閃爍的熱情。從流程控管、迎賓導覽到午宴的細節，明昌夥伴們展現了超強的執行力與向心力，那種「使命必達」的純粹，讓我深刻體會到：所謂「不凡」，並非生而卓越，而是在面對每一次看似不可能的挑戰時，依然選擇燃燒熱情、擁抱變革的精神。那一刻，我對明昌的下一個五十年，有了無比清晰且堅定的信心。



【感性回顧：從六人鐵皮工廠到跨國版圖】

五十年前，我的父親張秋龍創辦人，帶著僅有六個人的小團隊，在簡陋的鐵皮工廠裡，憑藉著一雙手與一份「務實、誠信」的信念，開啟了明昌的旅程。那是一個只求溫飽、在艱困中尋找生機的年代。五十年間，我們經歷過石油危機、金融風暴，也面對過嚴酷的產業轉型壓力。然而，明昌人血液裡那股「勇於不凡」的勇氣，讓我們沒有在風暴中退縮，反而練就了台灣中小企業最珍貴的「韌性」與「活力」。

如今，明昌已從當年的六人小組，發展成橫跨台灣、大陸、美國與英國，擁有約七百名夥伴的跨國團隊。我們從傳統代工廠，變身為全球工具箱與醫療設備領域的領航者。這段路，筆路藍縷，卻也精彩絕倫。

這一切的成就，我要感謝太多一路上支撐著明昌的貴人。感謝在全球各地信賴明昌、與我們並肩作戰的客戶，是你們的高標準要求，促使我們不斷超越自我；感謝地方與中央政府機關在政策上的支持與引導，尤其感念林佳龍部長在擔任台中市長期間對我們轉型的指引；特別感謝盧市長與市府團隊協助新廠在用地合法化過程中，給予合法合規的專業輔導，以及經濟部各局處長的支持；以及經濟部各局處長官的支持；感謝供應鏈與銀行夥伴，你們是明昌在戰場上最堅實的後盾；感謝股東們的長期信任；更要感謝我最親愛的家人——我的父母與太太，在疲憊時給予我支撐。

最後，我更要向明昌團隊致敬。無論是已經榮退的前輩，還是剛加入的新血，你們每一滴汗水，都澆灌出了這座不凡的森林。你們的熱情，是明昌最核心的動力。



【理性洞察：在國際局勢中找尋新賽道】

站在五十年的里程碑，我們也必須清醒地看見未來的挑戰。地緣政治變局、關稅壓力的攀升以及全球供應鏈的重組，正考驗著每一間企業。傳產不能只是守成，更要主動出擊。

我認為，未來的競爭不在於規模，而在於「智慧」與「彈性」。我們不能只滿足於做一個優秀的製造商，而要進化為「全方位空間應用解決方案的提供者」。這意味著我們必須將過去積累的「精實管理」(Lean Management) 經驗，與數位科技深度整合。面對市場變局，我們以智慧製造築起城牆，透過產品高值化與多元化布局，強化與客戶的黏著度。



【未來願景：永續智慧工廠與跨國企業的佈局】

這座全新啟用的「永續智慧工廠」是一座結合綠建築、AI 與自動化技術的未來堡壘。我們正全面導入 AI 強化管理能力，提升工作效益。透過數據分析，我們能更精準地掌握生產脈動，落實綠能生產，實踐我們對環境的承諾。

更重要的是，我們正朝著「上市上櫃」的目標穩健前行，預計於 2027 年正式掛牌。上市是為了健全公司治理，打造一個讓員工能發揮所長的跨國舞台。未來，我們將透過策略性的併購與合資，積極布局全球通路，如近期我們對英國 Serenco UK 的收購與整合，這將是明昌邁向永續跨國企業的重要一步。

【溫度的延續：投資人才，就是投資未來】

在慶典的午宴上，有一個環節對我來說意義最為特殊，那就是明昌決定捐贈三十萬美金給「亞橋教育基金會」。

為什麼要做這件事？因為在追求企業成長的過程中，我深刻體會到，產業升級最大的難點不在於設備，而在於「人才」。我們中部擁有強大的手工具與製造產業鏈，面對國際競爭，我們必須讓人才先「升級」。

這筆捐款，是明昌的拋磚引玉。我們希望支持亞橋基金會連結美國喬治亞理工大學 (Georgia Tech) 與在地的東海大學，將世界級的專業訓練引進中部。這不是一筆費用，而是一項投資——投資在我們家鄉的年輕人身上，投資在我們產業未來的競爭力上。當人才實力提升了，中部的企業就會更強；當家鄉強了，台灣就會更有力量。這份回饋鄉里的心意，是明昌對社會、對國家最誠摯的承諾。

【結語：下一個五十年，邀您同行】

五十年前，我們「敢夢」；五十年後，我們「圓夢」且持續「造夢」。

「明昌五十，勇於不凡」這八個字，是我們共同的生命軌跡。未來的路或許依然有風雨，但我深信，只要我們持續保持對工作的熱情、對變革的勇氣、以及對社會的關懷，下一個五十年的明昌，一定會寫下更加燦爛、更加驚艷的篇章。

感謝每一位陪著明昌走過風雨、分享榮耀的夥伴。讓我們繼續手牽手，為了我們心中的不凡，勇敢地走下去！





2025.10.18 明昌團隊與全球重要醫療代理商合影

文 / 陳琮仁

五十週年慶 — 書籍篇【傳承：明昌五十，勇於不凡】

「五十而知天命」是出自孔子《論語》，意指五十歲的人已能明白天道與人事，理解天地萬物運行和自身命運；既能看清事物的本質與發展趨勢，也能知曉自我的定位，清楚自己能力所及與不可及，進而順應自然。

依然記得 2024 年中的一場會議，張秋龍創辦人指示明昌五十週年時，他想送給來賓一本紀念書籍，分享明昌的故事，並指派畢姐和我共同擔任負責人，我當時腦袋一片空白，因為我加入明昌不過六年多，如何能串起過去五十年精彩的歷史？幾次和創辦人、Brian 董事長溝通，我慢慢理解出書的目的不僅僅是緬懷過去，更重要的是釐清明昌的企業文化與核心能力，並傳遞給後進者；進而順應時勢發展，擘畫未來。我想這個概念是近似於孔子的思想。

明白出書的目的後，團隊就展開密集的行動，Brian 董事長積極聯繫出版社；由畢姐擔任書籍總企劃；Jenny 祕書長規劃採訪同仁與友人；健帆負責調查歷史，整理歷年的珍貴照片、得獎與活動紀錄；最重要的當然是 Jessy 執行長、Dole 副董、Brian 董事長和創辦人無私地分享創業、品牌管理、傳承接班與經營心得；以及接受採訪的客戶與供應商好友們熱心分享點滴趣事；再加上我與同仁整理永續智慧工廠、ESG 與轉型升級的規劃，才終於完善這本書的內容。然而，要將五十年的故事與眾人的智慧去蕪存菁、集成成冊，實屬不易，明昌榮幸委託商業周刊擔任這本書的出版商，由蕭玉品作者親切耐心地採訪與妙手撰文，經過數次激烈地討論、校稿潤飾，令人欣慰的是，閱讀過後的朋友大多能在此書中得到一些啟發。這本書絕對是明昌五十週年慶最為珍貴的禮物。



五十週年慶 — 活動篇【明昌永續智慧工廠落成暨五十週年慶】

同仁們一邊忙著書籍，同時還要籌備明昌的入新厝（永續智慧工廠落成典禮）與生日 Party（五十週年慶），準備工作十分繁重，卻處處展現明昌同仁的規劃、合作與應變能力。其中，拍攝影片是全體總動員：

(1) 早場影片 — 永續智慧工廠：明昌新工廠四周都是土壤肥沃的農田，我們深知在追求營收成長的同時，更有責任兼顧 ESG 社會與環境永續，因此我們決定製作影片向來賓分享這座新工廠，包含：興建節能、減碳、減廢、節水與廢水處理設施，投資自動化與智慧製造設備，建立員工宿舍與休憩場所。這部影片以公開透明的溝通方式，讓客戶與地方仕紳深度了解明昌的新工廠，明昌絕對可以和社區、環境共存共好。

(2) 午場影片 — 明昌五十，勇於不凡：這部影片則是一部有聲書，腳本正是來自【傳承 — 明昌五十，勇於不凡】這本紀念書，陳述著創辦人的創業動機、挑戰與轉型、知人善任、海外設廠、培育二代子女、傳承規劃、投入社會公益等等故事；以及二代接班之後，開拓國際市場、經營品牌通路、數位轉型、教育訓練、雙軸轉型等等經歷。這部影片的結尾說道「幸福的根源在於事業、家、健康，我們可以一起做到」，我想這是創辦人常懷感恩的心與豁達的態度，勇於承擔家庭、企業和社會責任，才能在事業有成之後享有幸福的人生。

前置工作雖然複雜，但可以事先規劃與掌控；最無法預測的是賓客名單。據說當天恰好是一年之中最好的日子，多場喜慶活動選在同一天，感謝江啟臣立法院副院長、林佳龍部長（前台中市市長）、盧秀燕市長、楊瓊瓔、何欣純、顏寬恆與廖偉翔立法委員專程撥空蒞臨指導與祝賀，還有超過 50 位客戶專程從世界各地前來參加，再加上各級政府官員、產官學界好友、供應商與地方仕紳總共將近 1300 位賓客齊聚一堂，著實令明昌上下感到蓬華生輝。

打造明昌無敵艦隊，航向未來

多數來訪的賓客認為明昌新廠看起來是一艘陸上航空母艦。其實更精準地說，我們是正在打造一群「無敵艦隊」，除了台灣的營運總部、研發中心與生產基地之外，明昌早已在大陸常州設立工廠，在美國設有品牌銷售子公司；而 2026 年 1 月明昌將正式併購英國品牌銷售子公司，這不僅僅是為了鞏固 BOXO 品牌的市場通路，更藉此擁有原屬於英國公司的 HURRICANE 品牌，以及 POWERHAND 的品牌使用權。未來明昌的無敵艦隊並非僅依賴單一巨型戰艦，而是由多品牌、多領域的精良船隻組成，以智慧化、精實化的堅實補給陣容，航行於國際市場的藍海。

戰略佈局一：發展多元品牌服務

1. 兩棲攻擊艦 (BOXO 品牌)：明昌自創品牌 BOXO 專注發展高值化的五金工具和工具車，美國與英國子公司就是明昌無敵艦隊的雷達與攻擊艦，透過子公司經營在地的實體通路服務，並深耕數位行銷與電商平台，透過線上與線下雙管齊下來接觸專業技師與汽車維修等高階市場，再將市場需求轉化成設計創新提案，成為最懂得專業技師的高識別度與高附加值品牌。
2. 新興探索艇 (HURRICANE 品牌)：明昌英國子公司擁有 HURRICANE 的自有品牌，它專為大型或嚴苛的維修車間環境而設計，提供汽車和工業應用的千斤頂和液壓系統。
3. 新興探索艇 (POWERHAND 品牌)：明昌英國子公司擁有 POWERHAND 的品牌使用權，產品涵蓋種類繁多的工作坊工具以及專業的汽車設備，例如：維修燈具與檢測儀器。未來將持續擴大產品種類，提供專業技師一站式購足的服務。

現在，明昌除了自創的醫療家具品牌 BAILIDA 與手工具品牌 BOXO 之外，更擁有千斤頂和液壓系統品牌 HURRICANE，以及維修燈具與檢測儀器品牌 POWERHAND，未來將展開多品牌策略的綜效，擴大市場的產品覆蓋率。



戰略佈局二：佈局多元市場領域

1. 巡洋艦（醫療市場）：明昌自創 BAILIDA 品牌，專攻醫療設備家具和護理車，銷售全世界 70 幾個國家，猶如一支快速反應的巡洋艦。尤其在後疫情時代，各國醫護人員短缺，以科技輔助醫療管理已是大勢所趨，BAILIDA 的產品未來將結合物聯網 (IoT) 與智慧化技術，研發例如：醫材壁櫃、電腦巡房車、智慧藥櫃等高階產品，解決醫護人員對於醫院感染控制與藥物管理的痛點，持續成為醫護人員的最佳夥伴。
2. 主力戰艦（工具市場）：明昌創立品牌的目的一直都不是為了和 OEM/ODM 客戶爭奪市場份額，而是為了深度認識使用者，掌握市場脈動，再根據第一手的情報研發次世代的產品，讓客戶與明昌併肩成為工具市場的領導者。未來我們將持續為全球工具品牌商提供穩定的 OEM/ODM 服務，確保穩定的營收基礎、規模經濟優勢，並持續與國際頂尖客戶同步的品質標準。
3. 新興探索艇（電子市場）：明昌積極發展智慧教育市場的平板 / 筆電充電車、物流市場的智能取物櫃 / 社區包裹櫃與工廠物料耗品櫃、綠能市場的儲能櫃 / 鋰電池機殼，未來明昌也將開發更多的電子機櫃相關的新興領域，作為探索未來增長點的前鋒部隊。

戰略佈局三：厚實技術後勤能力

1. 航空母艦（製造韌性）：明昌生產基地未來將以永續智慧工廠為主，此外在台灣另設有水美工廠與大發工廠，在大陸常州也設有工廠，各個工廠根據服務的產業不同而發展差異化的精實管理與智慧製造，也能夠根據客戶的需求靈活調配產能與交期，提供客戶交貨的韌性。
2. 補給艦艇（人才佈局）：一支強大的艦隊，需要忠誠且專業的水手。明昌深知人才的重要性，逐年深化「TTQS 人才發展品質管理系統」，2025 年在既有 MPS 精實管理與 LPPD 精實研發的課程之外，我們針對明昌的基層主管與潛力新秀舉辦 5S 精實生產幹訓班、TWI 基層幹部管理技能實務班，紮根培養員工成為長期的合作夥伴；此外，新廠更提供優質工作與生活環境，包含運動休憩場館、教育訓練中心，藉以吸引並留住年輕優秀人才。
3. 補給艦艇（供應鏈韌性）：明昌長期與四百多家海內外的上下游供應商建立穩固的合作關係，近期更結合台灣優秀的資通訊技術夥伴，發展智慧化技術與產品，分散供應風險，強化營運體系的韌性。

案例：大發廠轉型智慧製造，獲美國大廠青睞

2025 年，明昌迎來一個大躍進的契機！一年多前知名的電動工具大廠美沃奇 (Milwaukee) 想開發一套放置在貨車內的模組化工具箱，用以收納工具組套，但又希望這個工具箱是可以如積木般任意組裝的散裝料 (knock-down kit, KD 件)，讓消費者可以根據所需空間來 DIY 組裝。「這是一個 Crazy 的概念」！因為這個工具箱是要裝在貨車內，必須適應各種砂石、崎嶇坑洞路面而不能鬆脫傾倒，就是要通過「軍規等級的振動測試」，設計還要輕巧、模組化，才能讓消費者 DIY 組裝。放眼全世界，還真的沒有這樣的產品！

當時美沃奇考察全世界主要的工具箱工廠，明昌再次展現「極速反應」，率先將模糊的概念具象化、製作樣品，團隊展現技術與專利、品質系統與實驗室、自動化與智慧製造系統，以專業的管理與技術打敗眾多對手，獲得美沃奇青睞，成為唯一合作開發「車用模組化工具箱」的供應商。

我印象深刻，第一次的樣品去 SGS(通用驗證公司) 進行振動測試，樣品從測試機台上摔得稀巴爛，可想而知，當時團隊有多麼洩氣。但我們並不氣餒，透過失效模式分析，一次次地修正、改善問題，經過幾次的樣品、測試與修正，才確定各項設計參數，通過驗證。

通過驗證後的下一個挑戰，是一年要生產十幾萬套產品、上千萬件的零件，如何維持高品質？此時，明昌擅長的精實管理與智慧製造就派上用場，我們重新調整大發廠的生產設備製程，導入最先進的連續式沖壓、全自動機械手臂焊接與粉體塗裝製程，再搭配精實管理的工具手法，創造出快速流動的生產系統，明昌甚至自行建置 AI 光學分檢包裝機，確保零件包裝的正確性。

2025 年 5 月，首批量產的產品開始出口銷往美國，8 月準時在各大零售通路開賣；與此同時，雖然美國對全世界祭出高額的對等關稅與鋼鋁製品關稅，但明昌人早已習慣面對變動的經營環境，透過不間斷地變革與轉型，提升專業與服務能力，和客戶一起前進、共好。

穩健航向，成為「全方位的空間應用解決方案提供者」

明昌的「無敵艦隊」戰略，體現了「品牌開拓、創新研發、技術立基、以人為本」的戰術行動，多領域佈局乍看之下是分散資源，實則每一支「分艦隊」都在各自的領域內蓄積強大競爭力，使明昌有效分散單一市場的風險；並將其核心能力應用到不同的產業中，形成強大的跨界綜效。

明昌的航行目標明確：成為「全方位的空間應用解決方案提供者」，我們正以紮實的智慧製造管理為龍骨，以多品牌高值化通路為船帆，以創新研發技術為前進動力，穩健而自信地，在全球市場上持續乘風破浪。Machan, Marching on !





2025.11 董事長 Brian 與英國子公司 (Serenco UK) 總經理 Tony 合影

文 / 張華真

BOXO 品牌成立於 2003，產品是以自家公司製作的工具箱結合台中在地手工具產業，主打專業工具組套作為產品差異化，一開始市場銷售策略就鎖定歐洲汽車維修市場，並找代理商作為品牌推廣，很快地在北歐市場打開了 BOXO 的知名度！經過多年的品牌布局，BOXO 在 2017 年美國成立子公司，2026 年更正式完成與英國代理商 Serenco UK 購併合作，落實品牌在地化經營，不僅能提高知名度，在地深耕後更能打造真正的品牌影響力！

BOXO 品牌再造定位

隨著時空的演變，BOXO 朝向全球在地化經營，再加上市場需求與競爭者不斷的改变，BOXO 於 2024 啟動 與行銷公司合作，進行 BOXO 品牌再造，我們將早期以產品為導向的經營模式改變為以專注於市場消費者聲音為主的經營策略，所以結合了美國、英國、荷蘭、芬蘭和台灣團隊，從客戶價值體驗、競爭者分析、市場推廣與前瞻來分析，我們希望能將 BOXO 品牌精神更精準地深植到消費者的心中，經過多元面向的討論之後，新的 BOXO 品牌定位如圖：

BOXO 品牌定位

品牌使命 Mission	提供客製化解決方案 DELIVER CUSTOM SOLUTION	承諾卓越品質 COMMIT TO QUALITY	強化夥伴關係 STRENGTHEN PARTNERSHIPS
品牌承諾 Brand Promise	匠心之所在，願心所欲 TOOLS YOU CAN TRUST; THE WAY YOU WANT THEM		
品牌感覺 Feeling	自信的 CONFIDENCE	可靠的 RELIABILITY	承諾的 COMMITMENT
品牌價值 Values	靈活性 ADAPTABILITY	可靠性 DEPENDABILITY	承諾的 COMMITMENT
品牌個性 Personality	可靠的 DEPENDABLE	平易近人的 AFFROCHABLE	
品牌語調 Tone of Voice	專業的 PROFESSIONAL	樂於助人 SUPPORTIVE	

BOXO CIS(識別系統)

BOXO 一開始是以藍色為主色系，因為市場的開發，後來加入紅版 BOXO，過去幾年識別系統一直以紅、藍兩色並存，導致 BOXO 被視為區域品牌。因為「同時存在兩套主色系」，真正的問題不是設計，而是品牌信任的斷裂，BOXO 品牌是否被市場當成同一家公司的問題。我們依據新的品牌定位重新調整 CIS 的呈現，然而 BOXO CIS 顏色為何要統一？有下列幾個因素：

1. 快速建立一眼就懂的品牌識別。
2. 強化專業感與信任感 – 尤其 BOXO 未來著向 B to B 的市場開發，品牌須展現出更有系統化的管理，從而讓更多潛在客戶認為 BOXO 是一家可以長期合作的品牌。
3. 大幅降低行銷與設計溝通成本 – 內外部（設計師 代理商 海外子公司）有明確依據來減少溝通成本。
4. 累積品牌資產 (Brand Equity) – 品牌越做越大，顏色價值越高。
5. 提升跨市場、跨文化的穩定度 – 有助於全球化佈局，避免各地自行發揮，導致品牌分裂。

整合之後，BOXO 藍版將走入歷史；2026 年 BOXO 將全面以紅版來呈現

以下是我們幾個 CIS 的應用範例：



BOXO Logo 歷史沿革與新的 Slogan

沒有 Slogan 不代表沒有品牌定位；而是「定位失控，但你不知道」，Slogan 是一個品牌策略的濃縮核心，它是讓市場、客戶、員工「秒懂你是誰」的一句話武器，更是品牌的定位宣言。

新的 BOXO slogan – 『BOXO / Built for Work』是 BOXO 的品牌核心 也是我們做每一個決策的共同標準，我們選擇這句話是因為 BOXO 的產品是為了真實的工作現場而打造。每天被使用、被搬動、被衝擊、被依賴，這才是我們心中真正的使用情境，Built 代表我們對結構、材料與細節的工程思維，每一個設計選擇都是以功能與耐用為優先，而不是為了短期的外觀或話題性；for Work 清楚定義了我們服務的對象與目的，我們確保專業技師與工業使用者在高強度、長時間的工作環境中，產品依然可靠！Built for Work 這句話直接聚焦於「工作工具」市場 – 專業技師、商業維修、工業工作者、B to B 工具採購者。

Built for Work 不只是品牌標語，而是 BOXO 對品質、對客戶、對自己的承諾

BOXO Logo 的演進



BOXO 產品再造，落實品牌再造精神

BOXO 也將在 2026 年推出一系列新的產品，希望以「形體即識別」為核心策略。即使不見 Logo，僅憑外觀造型與設計語言，也能直觀辨識為 Boxo 的產品，建立專屬的品牌識別度。

1. 隱喻與符號

設計靈感源自犀牛角—犀牛最具珍貴性與獨特辨識度的象徵。在自然界，犀牛角代表力量、稀有、不可替代。在品牌識別上，將它轉化為堅固、耐用、可靠的產品印象。

- 前段：採用犀角弧面特徵做為握位，便於精細操作。
- 尾段：採用犀牛身軀，承載主要握持力道，傳達堅固可靠的感受。
- 紋理：呼應皮膚與骨骼肌理，兼具止滑功能。

這使產品不僅是一件工具，更是 BOXO 品牌精神的具象化，一眼即可辨識，如同犀牛角般獨特而無可取代。



▲ 以下是 BOXO 把犀牛力量轉成視覺設計的核心概念

2. 柄身設計

採用弧邊三角形設計，不僅提升握持舒適度，也在操作穩定性與視覺美感之間取得平衡。接觸面加入紋理細節，有效增強施力便利與止滑性能。

3. 造型整合

透過造型對比手法，讓外觀在「簡潔」與「細節」之間形成流動感，營造「簡單不簡單」的印象，並凸顯 BOXO 品牌的獨特識別度。

4. 對比與張力

配色採用紅 / 黑：40/60 的比例，在穩重與前衛之間取得平衡。紅色部件凸顯「犀角」造型，與黑色主體形成鮮明對比，使產品兼具專業感、動感與識別性。



BOXO 以「犀牛特點」作為產品設計理念，讓設計成為 BOXO 的「第二個 Logo」，即使拿掉 BOXO Logo，客戶仍能認出，這是 BOXO 產品！

BOXO 品牌再造的價值

一、對內部組織的 7 大優點 (Internal Impact)

面向	再造前	再造後
1. 決策標準	什麼都可討論、每次重來	只問一句：符不符合 Build for Work
2. 設計效率	每案都重做風格	模板化、產出速度 ↑ 2 倍
3. 跨部門協作	行銷、業務、設計各自解讀品牌	全公司共用同一套品牌語言
4. 人才向心力	員工說不清 BOXO 是什麼	員工知道自己在打造「專業工作品牌」
5. 海外一致性	各國代理各自發揮	全球 BOXO 長一樣、說同一句話
6. 培訓成本	新人理解品牌時間長	30 分鐘就能講清楚 BOXO
7. 組織成熟度	像快速成長中小企業	像有系統的國際品牌公司

二、對外部市場的 9 大優點 (Market Impact)

面向	再造前	再造後
1. 品牌辨識	客戶常常認不出 BOXO	開始具備品牌溢價能力
2. 市場定位	介於 DIY 與專業之間	視覺與語言對齊歐美市場
3. 價格結構	永遠被拉去比 CP 值	視覺先建立信任
4. 海外信任	被視為亞洲工具品牌	你制定 BOXO 的呈現標準
5. 業務成交	先解釋品牌再講產品	形成展場地標
6. 通路關係	通路主導你怎麼賣	30 分鐘就能講清楚 BOXO
7. 展場效果	每場都像新品牌	像有系統的國際品牌公司
8. 客戶忠誠	記不住你	一次記住、反覆回來
9. 品牌擴張	新產品線難說服	任何新品都可掛上 Built for Work

BOXO 的品牌再造後，不只是換顏色與標語，甚至把 BOXO 品牌特色與精神融入新產品設計，更希望新 BOXO 品牌的 DNA 能從公司的內部組織改造擴大到對外市場發展，用統一的語言傳達，讓 BOXO 從「賣工具」轉型成為全球專業現場提供裝備與技師信賴的品牌。



2025.07.28 董事長 Brian、品牌執行長 Jessy 與美國子公司同仁合影

常州廠年度回顧 總管理處主管管理「心」思維



總管理處主管管理心思維

常州廠年度回顧

文 / 宋佩璋

「轉眼間，公司導入 T100 系統已經將近 3 個月的時間；自 2025 年 10 月 1 日正式啟動上線以來，我們共同經歷了系統切換的過程、數據遷移的調整、以及新老系統觀念的逐步融合。至今為止，我很驕傲的向大家報告：常州廠 T100 系統的關帳作業準時完成、各類表單順利流轉、物料盤點高效執行；系統帶來的數據即時性與流程標準化，也已初步顯現成效。

這不僅是系統導入的成功，更是團隊向心力、執行力與學習力的展現。自系統上線，我看到許多令人動容的畫面：部門主管帶領團隊夥伴們熟悉新的系統流程，耐心解答每個操作問題；採購團隊一筆筆的核對請採資料，只是為了不漏掉任何一次下單；生管人員仔細的核查每一張工單，成就了生產的順利進行；倉庫同仁反覆清查物料狀況，確保帳料百分之百吻合；財務團隊認真核對每一筆數據，保證了月結的準確；還有很多幕後人員的默默付出，過程中的點點滴滴，我都深深的記在心裡。



然而，系統的順利上線，只是我們管理升級的第一篇章。真正的挑戰，現在才開始。如何讓這些工具轉化為更強大的管理能量，需要大家再次調整腳步，需要更多的學習適應，需要我們下一步的共同投入。

接下來，我們將系統化梳理公司的核心循環。每個循環都將被建立標準作業程序，都要產出對應的管理單據；來使跨部門協作更順暢，客戶更滿意。同時，我們也將同步導入電子簽核系統（BPM），配合明確的組織核決權限。未來，各類簽核表單也都將轉為電子化流轉，加速流程、明確權責，讓管理更透明、決策更快速。

這些工作，不會一蹴可幾，也不會由任何一個部門獨力完成。它們需要我們繼續以開放、學習的態度，一起討論、一起設計、一起落實。各位親愛的常州廠同仁們，我們身處一個快速變遷的時代，市場的競爭不只來自技術與品質，更來自管理的細膩與應變的速度。感謝你們的信任，感謝你們的付出，更感謝你們願意陪伴公司走過最艱辛的一段路。未來，讓我們繼續並肩前行，與你們同行是我的榮幸。



年度榮耀、肯定與事蹟
新廠落成暨五十週年慶活動特輯







文 / 邱仁宏

品質管理系統 TTQS (Talent Quality-management System) 是我國用來評估企業訓練品質與成熟度的國家級指標，核心精神在於確保訓練與組織策略目標一致。透過 PDDRO (Plan、Design、Do、Review、Outcome) 架構，要求企業在訓練前、中、後皆能提出清楚的計畫、合理的設計、確實的執行、系統性的檢視，以及可被驗證的成果，而非只停留在「有辦課程」的層次。

TTQS 評核牌等區分為通過、銅牌、銀牌、金牌，用來反映企業在訓練制度上的完備程度與持續精進的能力。

- 銅牌：代表企業已建置基本且制度化的訓練機制，能依流程辦理課程並完成必要紀錄。
- 銀牌：顯示組織已具備穩定運作的訓練系統，訓練目標與職務需求、績效管理之間已有明確連結。
- 金牌：象徵企業不僅制度完整，更能以數據與實績證明訓練對營運成果與人才發展的實質貢獻，是 TTQS 中最高層級的肯定。



明昌自民國 99 年起導入 TTQS 觀念與管理架構，逐步整理並制度化、系統化公司既有的教育訓練辦法。於 103 年 10 月取得 TTQS 銅牌，展現出明昌已完成訓練流程與相關規章的初步建構；105 年再晉升為銀牌，代表訓練規範、措施等已與公司營運方針形成穩定連結。此後至 111 年間持續維持銀牌水準，在在說明 TTQS 並非一次性專案，而是已融入公司日常管理運作的長期機制。

在此穩固的基礎上，明昌依循董事長與總經理設定的發展方向，結合各部門主管的實務需求，運用系統性的教育訓練培養專業人才。不論是製造現場技能強化、研發與產品開發能力、業務與市場拓展、品質與管理能力，皆透過年度訓練計畫與職能需求進行盤點與規劃，形成有脈絡的培育梯隊。

因此，獲得 TTQS 企業機構版金牌，對明昌而言並不是多了一面獎牌，而是對多年扎實投入的一次高裝檢與肯定。從制度建立、課程設計、講師與學員管理、跨單位協作，直到訓練成果與營運指標間的高度連結，證明訓練確實改善了現場問題、提升了人員能力、支持了策略推動。這也凸顯明昌在訓練上的思維，重點不在「一年辦了多少堂課」，而是「同仁是否真的變得更好、組織是否因而更有競爭力」。

能夠取得金牌，首先要感謝創辦人、董事長與總經理長期對人才發展的信任與支持，也要肯定各階層主管與全體同仁在制度配合、實務執行與資料累積上的共同付出。這項成就，象徵明昌在人才培育上的一貫主張：訓練不是成本，而是企業永續經營與組織轉型最重要的基礎投資。

未來，明昌將以金牌為新的起點，而非終點。

公司將持續精進訓練規劃與成效管理，強化訓練與職涯發展、組織績效之間的連結，並結合數位學習與內部講師機制，讓學習更貼近實務、更具延續性。期望讓「人才是公司最重要的競爭力」不只是一句口號，而是可以被看到、被衡量、也能持續累積的實際行動。





文 / 潘麗渝

前言：在榮耀中看見責任

對明昌國際而言，2024 與 2025 年是深耕收穫的時節。從「潛力中堅企業」到「亞洲品質網絡 (ANQ) 卓越品質實務典範獎」，乃至 2025 年甫獲由 QFD (品質機能展開) 發明人—品質大師赤尾洋二教授成立、AQFDA 頒發的「亞洲質量創新獎 (Asia Quality Innovation Award)」，這些國際認可並非終點，而是對明昌長期堅持「止於至善」精神的檢驗。在品質的道路上，我們始終抱持謙卑，深知每一份獎項背後，都承載著客戶的信任與更重的社會責任。

榮譽的根基：從卓越經營品質獎開始的堅持

明昌對品質的堅持，可追溯至 2020 年參選「中華民國品質學會卓越經營品質獎」的那一刻，那是明昌系統化管理轉型的開端，也是所有國際品質榮譽的緣起。透過該獎項的洗禮，我們確立了以客戶需求為核心的經營模型。

持續紮實的耕耘，使明昌的故事在 2024 年被收錄於中華民國品質學會六十週年專書《品質故事》中。書中記述了創辦人的勤勉創業、二代接班的變革以及經理人共治的磨合。對明昌而言，這不只是成功的紀錄，更是對「失敗中學習、改善中前行」歷程的誠實面對。

國際實踐：將 QFD 精神內化於研發之中

2025 年獲得「亞洲質量創新獎」，對明昌研發團隊是極大的鼓勵。在前中華民國品質學會理事長楊錦洲教授推薦下，明昌接受了 AQFDA 嚴謹的審核。該組織推崇的「品質機能展開 (QFD)」理論，正是要求企業將客戶微小的聲音，精準轉化為產品參數。

我們不追求華麗的口號，而是專注於「精實研發 (Lean Product and Process Development)」。透過系統化的方法論，明昌在設計階段就反覆修正，減少資源浪費。陳琮仁總經理在領受亞洲質量創新獎時曾自勉：建立以價值為中心的流程達到顧客期望。這份獲獎的肯定，歸功於全體同仁在業務、研發與生產環節中，對細節近乎挑剔的堅持。

實事求是：智慧製造與管理體系的深度融合

明昌的轉型之路，走得務實且穩定。我們深信技術是為了輔助管理，而非取代理管理：

- 智慧技術的初衷：引入 AI 與 IoT 感測技術，並非為了數位化而數位化，而是為了更早預警異常。透過設備預警與跨廠調度，我們將生產效能提升，是為了將節省下的資源回饋於品質優化。
- 管理體系的日常化：整合 TPS、TQM 與 TPM，並非只是為了應付稽核。明昌每年制定的「十大主題改善計劃」，是透過每個月的稽核與全員參與，讓「發現問題、解決問題」成為每位同仁的工作日常。

以人為本：建立共融的企業文化

品質的源頭在於人心。明昌重視員工的成長與安穩，並積極提供各類培訓與競賽平台。我們營造誠懇勤勉的工作氛圍，讓同仁在個人發展中，能自然而然地與企業品質目標對齊。當員工對公司有歸屬感，產品的每一個焊點、每一道塗裝，才都能被用心地對待，更能提供客戶高品質產品。



節錄自 2024 中華民國品質學會出版的「品質故事」一書



文 / 吳振成

板金黑手價值鏈低碳永續體系導入計畫成果紀實

在全球淨零碳排浪潮與國際碳法規（如 CBAM、供應鏈碳揭露）快速推進下，台灣製造業正面臨前所未有的轉型壓力與挑戰。為協助產業加速因應，經濟部推動「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助計畫」，鼓勵具規模與影響力之企業帶動供應鏈共同升級。

明昌因應國際客戶碳查審要求與淨零趨勢，提出「板金黑手價值鏈低碳永續體系導入計畫」，以自身為核心，攜手十家供應鏈夥伴，共同推動低碳化與智慧化轉型，打造具高度示範性與可複製性的產業減碳模式。

感謝委員的認可，明昌順利通過審核，全案於 2024/12 開始正式展開，2025/10/31 結案。

一、以數據為基礎，建立完整碳管理能力

本計畫以「盤查 → 改善 → 數位化管理 → 供應鏈擴散」為核心策略。首先，明昌完成全廠 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，精準掌握製程、設備與廢棄物之碳排結構與熱點，作為後續改善依據。同時，計畫同步協助十家供應商導入碳盤查作業，使上下游具備一致的碳管理語言與能力，為未來因應 CBAM、碳費制度及國際客戶稽核奠定基礎。

二、節能設備與製程改善，落實實質減碳

依據盤查結果，明昌針對高耗能、高廢棄物製程進行系統性改善，包括烘烤爐整改、老舊高能耗設備汰換與製程優化，有效降低能源消耗與報廢率。在供應鏈端，亦輔導夥伴更換節能設備，全面提升體系能效表現。產品面方面，明昌完成工具車產品碳足跡盤查與減量設計，實際達成單一產品減碳，顯著提升產品在國際市場的永續競爭力。物流端則透過智慧倉儲與動線優化，降低跨廠運輸頻率，減少交通碳排與營運風險。

產品面方面，明昌完成工具車產品碳足跡盤查與減量設計，實際達成單一產品減碳，顯著提升產品在國際市場的永續競爭力。物流端則透過智慧倉儲與動線優化，降低跨廠運輸頻率，減少交通碳排與營運風險。

三、建置三大數位看板，打造永續智慧工廠

為確保減碳成果可視化、可追蹤、可管理，本計畫建置三大數位管理看板：

- 碳排放數據統計看板：即時掌握排放趨勢，支援管理決策
- 能源管理數位看板：監控用電、用氣狀況，快速辨識異常耗能
- 廢棄物管理看板與警示機制：即時監測產出與流向，降低浪費並提升回收效

透過數據化管理，明昌成功將減碳工作由專案導向轉為日常營運機制，形塑永續治理的新常態

四、質化效益：從企業升級到產業共好

將本計畫的各項改善專案落實在永續智慧工廠，預估年減 776.44 噸 CO₂e，具體成效如下：

- (1) 完成明昌全廠區的組織碳盤查 ISO14064-1，以及十家供應商的碳盤查
- (2) 整改粉體塗裝設備，改善後的排碳密集度減碳 16.51%，推估年減碳 624 噸 CO₂e；減少廢汙泥量 26%
- (3) 投資自動倉儲，減少交通運輸排碳量，預估年減碳量 48.54 噸 CO₂e
- (4) 輔導 10 家供應商完成碳盤查、熱點分析與改善專案，預估年減碳 103.9 噸 CO₂e
- (5) 透過產品碳足跡及減量設計，完成一台工具車的碳足跡報告，且減碳量 34.58%



計畫全程成效摘要

計畫名稱：板金黑手價值鏈低碳永續體系導入計畫（低碳化）
公司名稱：明昌國際工業股份有限公司

01 計畫摘要

明昌面臨歐盟 CBAM、美國 CCA、美國關稅及台灣氣候變遷因應法等外部碳法規壓力，加上國際客戶推動 ESG 稽核、舊廠高能耗以及供應鏈缺乏減碳知識與能力，整體產業面臨升級需求。因此本計畫以三方向推動：A. 盤查公司與供應鏈碳排現況；B. 推動節能設備與製程改善並輔導供應商減碳；C. 建置 ESG 數位平台整合碳排、能源與廢棄物數據，以提升管理與因應國際法規與客戶要求的能力。

02 新購 / 既有設備帶動效益

透過既有設備改善與新設備強化減碳能力，包括烘烤爐整改、高能耗設備汰換、變頻設備及無磷藥水導入以降低能耗及汙泥量；自動倉儲建置以減少運輸排碳及風險；智慧電表、天然氣表、能源系統與碳管理看板則提供即時監控與異常分析。整體改善措施構成從「設備節能 → 製程改善 → 數據監控 → 管理決策」的完整減碳架構，不僅降低能耗、減少廢棄物，更有效提升明昌及供應鏈的永續競爭力。

03 以大帶小擴散效益

本計畫透過系統性的節能教育、碳盤查訓練與設備改善，成功帶領 10 家供應商建立能源管理與碳管理能力，不僅提升其辨識高耗能熱點與改善能力，更完成 2023-2025 年碳盤查報告，使供應鏈具備面對 CBAM、ESG、SMETA 4P 等國際查審的基礎。在節能設備導入後，10 家供應商依照基準法推估每年合計減碳 103.9 噸 CO₂e，成為供應鏈中具代表性的減碳示範群體，並形成可複製的改善模式。將可產生明顯的群聚擴散效應：促使更多供應商主動跟進節能改善；上下游逐步採用一致的碳盤查格式、排放因子與管理流程，有效降低整體體系整合成本，促成「共同減碳、共同成長」的永續供應鏈生態系。

結語

「板金黑手價值鏈低碳永續體系導入計畫」不僅是一項補助計畫，更是一場由明昌領航、供應鏈共行的產業轉型實踐。

在公司層面，明昌透過本計畫建立完整的 ESG 與碳管理制度，不僅符合國際規範，更提升品牌信任度與客戶黏著度；節能與製程改善亦有效降低成本、提升營運穩定性。員工在實作中累積碳管理與數據應用能力，逐步形成企業內部的永續文化。

在產業層面，明昌成功打造「供應鏈減碳聯盟」，建立一致的碳盤查格式與管理流程，降低整體整合成本，並透過示範效應，促使更多供應商自主投入減碳行列，強化台灣製造業面對國際碳規範的整體韌性。

本計畫得以順利推動，特別感謝經濟部推動「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助計畫」，提供關鍵政策引導與資源支持，使企業得以攜手供應鏈落實減碳與智慧化升級，共同提升台灣製造業面對國際淨零趨勢之整體競爭力。



文 / 潘麗渝

【一座工廠的落成，是五十年走到此刻的回應】

2025年10月18日，明昌永續智慧工廠正式落成啟用。

這一天，既是新廠啟動的重要里程碑，也是明昌國際走過半世紀後，向未來所遞出的一份明確回應——在穩健經營的根基之上，持續邁向智慧製造、永續經營與長期價值的深耕。

對公司而言，這是一座整合精實管理、數位轉型與 ESG（環境、社會、公司治理）理念的智慧工廠；而對我而言，這一天，則是無數個深夜準備、反覆推敲與責任累積後，終於具體成形的時刻。而我，正好站在這段歷史交會的節點上。

【在信任之中，成為那個被託付的窗口】

身為董事長、總經理秘書，我同時承擔「明昌永續智慧工廠落成暨五十週年慶活動」的主要籌備窗口，也負責《傳承：明昌五十，勇於不凡》一書的專案聯繫與整合工作。這樣的角色，意味著我不只是完成交辦事項，更必須確保每一項訊息、每一次決策，都能被準確理解並妥善執行。

對內，我需要在高層與各部門之間取得共識；對外，我則是與《商業周刊》、公關公司及合作夥伴往返溝通的單一窗口。在書籍與典禮雙線並行的過程中，我必須不斷切換視角，在文字的深度與活動的節奏之間，守住同一條核心精神。

真正進入籌備期後，這樣的高密度的日常狀態整整持續了半年。自2025年4月起，白天與編輯團隊反覆確認訪談方向、章節架構與敘事溫度；晚上，則反覆校稿、回到典禮活動現場的邏輯，與公關公司密集討論流程設計、動線安排、儀式節奏與來賓名單。

典禮的細節，多到難以一一列舉，從進場時間、唱名順序、主持人對稿、長官到場動線，到餐宴與 BUFFET 配置、酒水選項、伴手禮包裝前置作業、來賓簽到與識別、禮品發放等。近千人的大型活動，任何一個細節，都是風險控管的一部分。而比流程更複雜的，其實是「人」。多年合作的客戶、供應商、官員，以及創辦人與董事長，每一位都有期待，也各自站在不同的位置。如何在有限的時間與資源下，兼顧情感與分寸，在尊重中取得平衡，是這段籌備歷程帶給我深刻、也最需要智慧的學習。

同時，在書籍製作過程中，「大事紀」的整理，成為我和健帆的另一段重要的功課。前後修訂了六版才完成，從創業初期、擴廠、品牌建立、接班布局，到精實管理、數位轉型與永續經營，每一次調整，都是對公司歷史更精準的對齊。

這不只是資料彙整，而是讓我第一次真正走過明昌五十年的成長軌跡，也為後續所有溝通與判斷，奠定了紮實的理解基礎。

【在流程之外，我第一次真正走進感動】

還清晰記得在討論早場新廠落成啟動儀式時，創辦人提出一個要求：當倒數「5、4、3、2、1」響起時，不僅會場內要掌聲齊放，戶外廣場也必須同步鞭炮齊鳴。當下的我，腦中全是執行層面的思考，如何同步？如何控時？如何確保萬無一失？直到典禮當天，我站在舞台側，拿著手機連線 LED 螢幕上的倒數畫面，數字一格一格跳動，我的心也隨之緊繃。

當「1」出現的那一刻，外頭鞭炮齊鳴、場內掌聲雷動。那種感覺，像跨年倒數，又像是親眼見證一個世紀的交會。就在那一瞬間，我才真正明白，創辦人想要的，從來不只是流程完成，而是一個能被記住、能被感動的時刻。

我感謝自己終於讀懂這份不容易的感動；感謝創辦人這段時間在活動細節上的提點與指引；感謝公司願意把如此重要的里程碑交到我手中；感謝所有工作人員彼此補位、互相成就，讓活動圓滿落幕。



【在被磨練之中，被信任、被成就】

回憶在高密度的籌備節奏裡，日子一天天向前推進，我很少停下來問自己是否疲累。更多時候，只是提醒自己不要出錯、不要延誤、不要讓任何一個環節失誤。當所有事情同時進行，專注成了一种本能，情緒則暫時被收進心裡。

直到回頭看，我才意識到，這場典禮與這本書，早已不只是專案進度表上的項目，而是一群人对五十年歷程的共同期待。而我，也一直站在歷史與當下的交會點上，在準備之中被磨練，也在完成之際被成就。

回顧這段歷程，我深刻體會到，真正困難的從來不是把事情做完，而是在各方期待之間，做出最合適的取捨；不只是執行任務，而是理解背後的意義。

真正的傳承，不只是留下成果，而是讓參與其中的人，在準備的過程中成長。

能在明昌國際五十週年這個重要節點，參與書籍與典禮的籌備，對我而言，不只是一項工作的完成，而是一段將長久留在心中的職涯記憶與人生片段。





文 / 李健帆

籌辦五十週年活動的另一種視角——在歷史與現場之間

五十週年，對公司而言是一個重要的里程碑；對我而言，則是一段橫跨數個月、在不同角色之間不斷切換的過程。從最初接到任務開始，我就知道，這不只是一場活動或一支影片，而是一個必須被「留下來」、也必須「說得清楚」的五十年。

和 Jenny 在籌備過程中經常並肩合作，我們一個負責整體節奏與對外溝通，一個更多落在內容、空間與現場執行。彼此分工不同，卻始終朝著同一個方向前進——讓五十週年不只熱鬧一天，而是讓明昌能長久被記住。

從空間開始，讓歷史被看見

從年初開始的第一個重點，是永續智慧工廠的室內設計與視覺規劃。這是一場橫跨半年的馬拉松，施工分為三個階段進行，所有設計都必須同時回應三件事：拍攝需求、五十週年活動當天的動線與視覺重點，以及未來長期使用的展示價值。

而第一階段施工，則以工廠內大型視覺牆面與各工站流程圖為主，優先因應拍攝需求。當時為了趕上拍攝時程，我與設計公司進入高密度的討論與調整，最後還凹了施工團隊連夜趕完，但過程中也讓我更清楚，流程圖設計不是完成就好，而是要能「被使用、被理解」。

其中最讓我放在心上的，是「歷史沿革牆」。這面牆不只是裝飾，而是一條時間軸，是公司五十年累積的選擇、堅持與轉折。從文字濃縮、老照片挑選，到視覺比例與敘事順序，每一個細節都反覆調整，因為我很清楚——這面牆，未來會被來賓、同仁、客戶反覆觀看，它必須站得住，也說得清楚。

期間，我花了大量時間整理與編修公司大事記，包含早期資料與老照片的彙整。這份大事記，牽動的不只是一個檔案，而是多個專案的共同基礎——《傳承》一書、新廠三樓歷史沿革牆，以及活動會場臨時設置的歷史展示牆。

每一次修正，其實都是一次重新確認公司脈絡的過程。哪些是該時期的重點事件？哪些畫面能代表一個時代？在整理的過程中，我不只是在做資料，而是在重新理解明昌一路走來的選擇與堅持。



影像製作，是另一場耐心與細節的考驗

規劃新廠室內視覺的同時，我同步投入新廠形象影片與五十週年回顧影片的製作。這段期間，從前期場勘、腳本討論、拍攝時程的協調，到 A copy 修正、配音調整，最後還有 B copy 確認與英文配音的製作，每一個環節都需要反覆來回。

影片製作最花心力的，往往不是拍攝當下，而是前後的修正與取捨。哪些畫面能代表公司？哪些畫面最貼近公司想傳達的精神？哪些段落必須留、哪些可以刪？這些問題沒有標準答案，只能靠一次又一次跟陳總的討論與調整，慢慢對齊共識。這個過程雖然辛苦，但也讓我更深刻體會到，「把公司說清楚」，本身就是一件需要被用心對待的事，因為這些影像，未來會被反覆觀看，它們承載的，不只是畫面，而是公司的價值與方向。

送出去的不只是禮品，而是一份被理解的心意

五十週年禮品的選擇，我花了不少時間尋找與多次提案。最終決定了冰磚球與銅壺，董事長希望送出去的，不只是紀念品，而是一個能被理解的象徵——不融化的冰球，代表不被時間稀釋的情誼；厚實的銅壺，象徵歷久彌新的承諾。從尋找合適的廠商、反覆打樣，到確認禮品小卡上的每一段文字，每一步都不斷來回推敲，只希望這份心意，不需要被大聲解釋，卻能靜靜地被記住。



我們是 Team Machan

原本公司規劃的是在活動當天致贈主管們西裝外套，但隨著活動形式逐漸成形—各單位將以「球員進場」的方式做大進場，我腦中突然閃過一個念頭：既然要有 Team Machan 的意味，何不乾脆穿上真正屬於團隊的外套？於是我提出改為棒球外套的想法，既實穿，也能讓每一位進場的主管，更像是站在同一支隊伍裡的球員。董事長與陳總聽完後，很快便點頭同意。

真正花時間的，是五十週年外套視覺的設計。我在 LOGO 上反覆琢磨，最後決定以板金的意象折成數字「50」，象徵明昌五十週年的起點與極致的工藝，右上角的星光則代表 PLUS，寓意是明昌即將邁入下一個五十年



在反覆溝通中，讓活動逐漸成形

活動當天，我主要負責舞台影片的排序控制與現場臨時人員的調動。當流程正式啟動，所有準備都必須在短時間內精準落位。活動最後，帶領大家一起跳〈明昌之歌〉，那一刻，看著所有同仁一起投入，我心裡其實非常感動——因為知道，這不是一個人的成果，而是許多人共同完成的畫面。



回頭看，是一段值得記住的歷程

回頭看這段籌備歷程，我深刻感受到，五十週年不是一個人的事，也不是單一部門能完成的任務。它是許多人在不同位置、用不同方式，一起把公司走過的路整理、說清楚、留下來。

能在公司五十週年這個重要時刻，參與這些歷史被整理、被呈現、被記錄的過程，我感到非常珍惜。這不只是一段工作經驗，更是一段會長久留在心中的職涯記憶，也是一份對公司的回應與承接。



文 / 吳振成

主管的話

2025 年延續 2024 年的節奏，也是精實的一年。很多同仁都說「忙」，但這種忙不是單純事情多，而是每一件事都牽動流程、牽動系統，也牽動彼此的協作方式。對公司來說，這一年是把基礎打得更深、把管理做得更細的一年；對每一位同仁來說，則是在變動中練出韌性、在壓力中把事情做成的一年。

鼎新 ERP (T100) 完成導入後，其實才是真正挑戰的開始。系統上線從來不是終點，而是讓問題被看見、讓需求浮出水面的起點。各種需求一波接一波地冒出來，有些是流程本該就需補強的地方，有些是靠過去經驗、靠默契運作的做法，但在系統化之後必須被重新定義。流程不斷被檢視、被調整、被優化；這段時間，資訊同仁和各部門同仁一起面對困難、一起找解法，也一步步把問題拆開、把進度推起來。這不是單靠一個單位的努力，而是需要跨部門共同扛起來的；也因為大家都在第一線實際操作、實際回饋、實際修正，我們才能把導入這件事從「能用」走到「更好用」，再走到「真的能提升效率」的目標。

總廠（永續智慧工廠），建置了立體自動倉儲 (ASRS) 與垂直倉儲，因此系統整合需求隨之提升，運用 ERP 及導入 WMS (倉儲管理系統)，將 ASRS、垂直倉及平置倉 (貨架倉) 整合於同一套管理架構。除了新增設備硬體，更把倉儲流程、資訊流與帳務邏輯全面對齊，讓倉儲端到 ERP 的資料一致、可追溯、可被信任。同時推動儲位管理與 QR Code 管理，改善過往倉儲管理的不足，讓貨的所在位置、移動軌跡、責任歸屬，都能用資料說清楚、更易於追蹤。也因此，WMS 不只是 IT 或倉管單位的系統，而是翻轉習慣、流程再造與營運管理升級的大工程。雖然推進過程反覆試行與磨合，終於在 2026/1/2 正式上線，也將庫存的精準度提升，讓倉儲成為營運更穩的後盾。

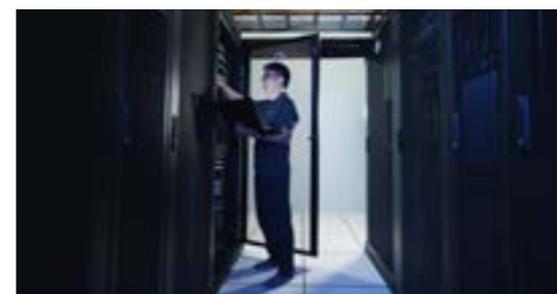
但在今年同一時期，也遭遇到資訊同仁流失的挑戰，讓專案推動更吃力，連日常維運也面臨不少壓力。這段時間特別感謝資訊同仁彼此體諒、互相支援、一起扛下來，讓整體狀況逐步穩定並持續改善。轉型路上最怕的不是困難，而是缺乏互信與協作；

同時，也要特別肯定人資部同仁的付出。回頭看 2025，人資部其實沒有追求更多的變革，而是選擇靜下心來，把手邊每一件事做得更深、更精，並完成了許多重要成就。其中最具代表性的，就是榮獲 TTQS 最高榮譽「企業機構版金牌」。這份肯定不是短時間就能做到的成果，而是公司長期投入人才培育、學習機制與制度化管理所累積的成果。TTQS 對外是一個獎項，對內更是一面鏡子，提醒我們：制度能不能落地，關鍵在人；文化能不能延續，關鍵也在人。更重要的是，人資夥伴在制度推動、日常營運與人員管理上，始終恪守本職、穩穩把關，給了公司與各部門很大的安定力量，也讓我更能放心把心力放在其他重大案件與關鍵任務上。這份「穩」看似不張揚，但對公司運作而言非常關鍵，值得被看見、也值得被感謝。

最後，謝謝所有同仁在 2025 年的辛勞付出。很多成果並非一朝一夕完成的，但每一次回報、每一次修正與協助，都讓公司累積更穩、更強的底氣。讓我們帶著「One Team」的信念，持續把事情做深、做精實，一起迎接 2026 年，走向下一段更成熟、更有能量的成長旅程。

重要事蹟與部門動態

- 榮獲 2025 「第十屆 亞洲質量創新獎」。
- 榮獲勞動部勞動力發展署 (TTQS) 「人才發展品質管理系統」企業機構版金牌。
- 4 月 25 日：完成 ISO 14064-1 2024 年組織溫室氣體盤查，通過第三方 ARES 亞瑞仕查證。
- 5 月 18 日：舉辦明昌盃創意繪畫比賽。
- 10 月 13 日：因應一帶十低碳化補助案，完成 ISO 14064-1 2025 (1-9 月) 年組織溫室氣體盤查，通過第三方 ARES 亞瑞仕查證。
- 10 月 18 日：五十週年慶暨新廠落成典禮。
- 11 月 23 日：完成「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」(板金黑手價值鏈低碳永續體系導入計畫) 全程執行總報告。
- 12 月：新廠網路及機房工程正式驗收完成。
- 大發廠通過 SEDEX-SMETA 4P 供應商道德稽核。



數位優化

- 導入新的防毒系統，採用中央控管與派送，即時掌握危害事件發生狀態及處置進度。
- 導入 VoIP 網路電話，運用現有網路即可連結，方便設置。
- ERP (T100) 導入標準成本，解決過往系統未計算製造費用的問題。
- WMS (倉儲管理系統) 系統整合專案推動中。





2025.10.20 台中五金展

文 / 陳仕昀

主管的話

2025 年，對明昌的業務團隊而言，是一段真正「被擠在中間」的旅程。就像一塊夾心餅乾，內外同時承受壓力，沒有太多喘息的空間，卻也在這樣的擠壓中，讓我們更清楚知道自己是誰、要往哪裡去。

內部的挑戰，來自公司對未來的長期佈局。為了打造全新的智慧型工廠，產能在將近半年的時間裡受到明顯影響。面對客戶端的質疑、不安與不舒服，業務同仁站在第一線，承受著客戶的質疑、不滿，甚至是不留情面的責難。每一通安撫電話、每一次的賠罪，我都看在眼裡，做了 25 年的業務，我知道這是最艱難的時刻。更別說為了迎接新廠，業務團隊必須提早佈局新技術與新市場，在產能救火與未來開發之間，我們就像蠟燭兩頭燒，燒出了焦慮，卻也燒出了韌性。

外部環境同樣不輕鬆：美國掀起的關稅之亂，讓客戶市場充滿不確定性。價格、交期、採購策略不斷變動，沒有一套固定答案。業務團隊必須快速理解不同客戶的處境，調整策略、彈性應對，在混亂中幫助客戶找到相對穩定的解方。

然而，正是在這樣內外夾擊的壓力鍋中，我們並沒有被煮爛，反而燉出了更醇厚的滋味。我想和大家分享，這一年我們如何在逆風中，打贏了三場關鍵戰役，並練就了兩項核心內功。

三場關鍵戰役：從「製造」走向「價值」

第一場戰役，是車用工具箱的突圍。這是一場長達一年多的馬拉松。起初，客戶只有一個模糊的構想，設計圖未定，需求不明。若是以前，我們或許會等待，但這次我們選擇主動出擊。業務帶領團隊運用多年的開發經驗與專業，不斷與客戶跨部門溝通，將那些「說不清」的想法，轉化為清晰的 3D 雛形與實體樣品。我們用速度與專業，證明了明昌不只是代工廠，更是首選的設計夥伴。2025 年第二季正式量產的那一刻，標誌著我們從一般工具箱，正式駛入了高門檻的「車用 DIY 市場」。



2025.11.17 德國醫療展 Medica



2025.10.01 日本東京國際醫療產業大展

第二場戰役，是價值型工具箱的定義。我們常說要創新，但技術本身不難，難的是商業模式。將新技術硬塞進產品，往往叫好不叫座。今年的 RFID 工具箱專案，是我們的一項硬指標，也是一次思維的翻轉。我們不再只是賣鐵櫃，而是致力於將「對的技術」，以「對的價格」，配置在「對的產品」上，並行銷到「對的通路」。我們不僅是在賣產品，更是在創造品牌客戶、終端使用者與明昌的三贏局面。

第三場戰役，是最艱難的智慧醫療轉型。這不是一句策略口號，而是一場扎扎實實的硬仗。我們要从「做推車的」變成「解決方案提供者」，這中間橫互著五座大山：硬體與軟體的跨域整合、從製造思維轉向臨床場域理解、缺乏切入醫院決策鏈的入口、市場對明昌品牌的既定認知，以及高門檻的法規驗證風險。面對這些挑戰，我們沒有退縮。2025 年，我們真正落實了「One Team」的精神，業務、研發、行銷緊密捆綁。我們一一克服了缺乏電子資源的困境，補足了對臨床場景的無知。我們打下的基礎，是讓明昌未來能自信地站在智慧醫療的舞台上，大聲說：我們不只懂鐵件，我們懂醫療。

兩項內功修煉：軟實力的升級

首先是 LPPD（精實產品開發）的導入。我們制定了自主開發 SOP，這讓行銷與研發部門脫胎換骨。我們不再閉門造車，而是從市場分析、使用者情境出發，深入研究競品與產品價值。2025 年我們展覽上推出的醫療電腦車與智慧型藥物管理整合產品，在各大展覽上獲得如潮水般的好評，這正是我們精準對接市場期待的最佳證明。

其次是因應 AI 時代的行銷升級。面對 AI 搜尋改變流量邏輯的趨勢，我們迅速調整了行銷網路佈局。我們將網站內容從「展示技術規格」，轉向「解決客戶痛點」。我們新增了專業案例分享專區，用真實的成功故事建立信任；我們強化了品質檢測設備與具體數據的呈現，用標準消除客戶的疑慮。這一切的改變，都是為了將明昌重新打造為一位有實力、有經驗、有品質的「空間應用專家」。

結語：風雨過後，看見彩虹

2025 年，確實充滿了「辛酸」與「苦澀」，但也正是這些挑戰，逼出了最強大的明昌。感謝每一位在產能衝擊下依然堅守崗位的同仁，感謝每一位在客戶面前鞠躬盡瘁的業務夥伴。

新的一年，挑戰或許不會消失，但我們的體質已經改變。我們不再只是傳統製造業，我們是懂設計、懂場域、懂科技整合的空間應用專家。讓我們帶著這份轉型後的自信，繼續溫暖地服務客戶，堅定地迎接未來。

謝謝大家，2025 辛苦了，2026 我們一起再創高峰！



文 / 王延嘉

乘風破浪，迎接挑戰

2025 年，對 BOXO 品牌工具部門而言，是極具里程碑意義的一年。我們不僅面對市場瞬息萬變的挑戰，也在部門內啟動了一場深度的自我革新。這份成績單，並非僥倖，而是廠務、包裝、倉庫與品管等所有同仁，以汗水、智慧與堅定不移的合作精神，共同努力的成果。我們向公司、向客戶、也向自己再次證明：這個團隊具備衝破阻礙、追求卓越的執行力。

廠務系統優化

廠務部門率先迎戰今年最重要的課題——全面導入鼎新 T100(ERP) 系統。這是一場不折不扣的數位轉型硬仗，需要將多年累積的舊習慣全面調整並重新磨合。

系統初期上線時，所有同仁都經歷了焦慮與不適應，但為了讓營運管理更精準、更迅速，大家主動投入無數假日與下班後的時間，自行練習系統操作、反覆測試功能、協助校對與除錯。

尤其是「成套發料」與「報工作業」的優化更是亮點。新系統上線後，我們大幅縮短過去依賴人工鍵盤輸入的時間，並將資料校對精準度提升到前所未有的高度。這不僅是工具升級，更是工作模式的進化。現在產出的資訊更準確、更即時，為部門決策奠定了堅實的基礎，使我們每一步都走得更穩、更有力量。

包裝產值突破

今年最值得喝采的亮點之一，就是包裝生產數據的突破。在全體同仁的通力合作下，「包裝總產值」達成驚人的 50% 以上成長！這項成果令人振奮，它背後包裝線上每個熟練動作的累積，倉庫每一次精準備料的支撐，以及廠務同仁物料發放的無縫銜接。

同時，「人均產值」也突破 25% 的增長。這意味著大家不僅投入更多努力，也提升了單位效率與整體效能。這並非單一部門的力量，而是各單位緊密合作，所有環節完美串接後的成果。

品管人才培養

品質是品牌的生命。今年 6 月，品管部門迎來了一批充滿朝氣的新血，也正式啟動紮實的「基本工具檢驗教育訓練」。資深同仁細心傳授經驗與細節，不論是：基本檢測標準、特殊狀況的判斷、異常處理的實務技巧，都一一指導，讓新人能迅速融入 BOXO 團隊。

新進人員也展現高度學習意願與責任感，很快成為物料品質把關的重要力量。每一次檢驗、每一次嚴格把關，都是對 BOXO 品牌的承諾。因為我們深知：穩定的品質，才是品牌持續向前的力量。

展望未來，共創新局

回顧這充滿突破的一年，BOXO 團隊展現了「不畏改變、勇於向前」的精神。ERP 系統成功轉換、產值創新高、品管力量更加扎實，這些都證明我們是一個敢夢、也能實踐夢想的團隊。

感謝每位同仁在壓力下的堅持、在變革中的適應、在合作中的無私奉獻。新的一年挑戰依然存在，但今年的成果已經告訴我們：只要方向一致、共同向前，沒有任何困難能擋住我們前進。讓我們以這份不畏懼的精神，在新的里程碑中再次攜手前進，創造 BOXO 工具品牌的新亮點！

品牌副總 Eric Chang

大家好，我是張世澤 Eric Chang，目前擔任 BOXO 品牌副總，目前主要負責支援美國與英國子公司的業務發展，並統籌新產品開發與供應鏈管理相關工作。在銷售支援方面，我與海外團隊密切合作，從產品規劃、報價策略到交期與供應配置，協助市場端更有效地回應客戶需求。

在新產品開發上，我專注於跨部門協作，整合市場需求、研發與製造資源，確保產品在品質、成本與上市時程之間取得最佳平衡。同時，透過供應鏈管理的持續優化，提升整體營運效率與穩定性，為公司長期成長奠定基礎。





文 / 卓淑敏

主管的話

2025 年整體經濟環境仍充滿不確定性，尤其是美國自四月起的關稅議題更增加了變數，挑戰著各行各業的應變能力。在面對客戶成本分攤的壓力，與需求變化頻繁、交期彈性的挑戰下，採購部門持續調整策略，從穩定供應為核心，逐步轉型為兼顧效率、彈性與庫存風險控管的採購模式。

部門動態

一．持續深化 RPA 應用，降低例行作業負荷

2025 年持續將標準化且重複性高之採購作業導入 RPA 處理，包含採購單交期更新、委外工單生成採購單、已核准採購單自動發送供應商等，減少人工處理時間與錯誤發生率，使採購人員能將更多時間投入在供應協調與異常處理上。

二．擴大 SRM 供應商平台用戶

在 2024 年 9 月啟用鼎新 ERP 後，SRM 也同時更換為鼎新平台。解決了過往的 SCM 速度過慢問題，且操作步驟更加直覺易懂。在今年持續針對交貨量大的供應商進行輔導，至目前共有約五十家左右廠商使用。2026 年計劃將擴展至所有廠商。

三．完善 ERP 採購作業模組與作業標準書

鼎新 ERP 啟用後，在 2025 年間大家也已適應新系統流程，針對新系統的不足或不便之處，也陸續以客製或是 SSRS 報表方式輔助。並且在 2025 年 8 月間，也完成了因新系統導入後而改變的各項採購相關作業標準書。

四．降低需求變動下的庫存風險

在需求變化大的情況下，採購部持續與業務、生管保持密切溝通，依實際需求調整採購時點與數量，減少不必要的提前備料與庫存累積，降低在製品與庫存風險。

未來展望

2025 年我們透過流程優化、系統重整與供應商協同合作，在多變的環境中穩定成本與準時供貨。展望 2026 年，全球政經局勢、關稅政策與市場需求仍充滿變數，採購部將持續以「穩定成本、彈性供應、降低風險」為核心方向前進。

在系統面，將以 ERP 與 SRM 為管理基礎，進一步提升供應商資料透明度與績效管理能力，使採購決策更即時且具前瞻性。

在供應鏈策略上，持續推動關鍵物料多元供應與供應商分級管理，降低對單一來源的依賴，提升面對政策與市場變動時的應變能力。

採購部也將持續強化內部制度與人才培育，讓流程、系統與經驗得以有效傳承，提升團隊整體專業與韌性。未來，我們將與各部門及供應商夥伴緊密合作，在變動的環境中穩健前行，成為公司永續經營與成長的重要後盾。



文 / 劉奕靖

主管的話

2025 年，是對生管與倉管團隊別具意義的一年。我們共同穿梭在生產調度與庫存穩定之間，面對每一項挑戰所展現出的韌性與默契，是我心中最珍貴的年度風景。

這一年，為了讓管理邁向數位化，我們全力投入 WMS 系統的前置作業。從基礎的倉位規劃、流程標準化到資料編碼，感謝大家在這些繁瑣細節中的專業與耐心，為我們未來的智慧化轉型打下厚實根基。而在歲末大盤點的關鍵時刻，看見各位在第一線嚴謹校對、精準把關，確保公司帳物合一，這份對準確的堅持，不僅為今年畫下圓滿句點，更贏得了跨部門的信任。

生管與倉管始終是生產運籌最堅實的後盾，感謝每一位夥伴在變革中的包容與付出。展望 2026 年，隨著 WMS 正式啟用，我們將進一步強化跨單位的協同作戰，優化每一個運轉環節。讓我們攜手跨入智慧倉儲的新紀元，創造屬於我們的團隊價值。在此，感謝大家的辛苦付出，謝謝各位。

重大事蹟

- WMS 系統導入前置準備：完成倉位規劃、流程標準化及資料編碼，為自動化倉儲奠定基礎。
- 年底年度大盤點：落實「帳物一致」原則，圓滿完成全年度資產核實工作。

未來展望

踏入 2026 年，我們正式迎來了 WMS 系統的上線（2026/1/2），這不僅是工具的轉換，更是管理邏輯的全面升級。新年度我們將聚焦於兩大核心目標：

1. 系統效能極大化：隨著 WMS 正式啟用，我們首要任務是確保「人、系統、場域」的完美磨合。透過即時化的帳務管理，我們要達成庫存精準度的再提升，並利用系統數據減少冗餘流程，讓生管排程與倉儲作業達成零時差對接。
2. 轉化數據為決策戰力：我們不再只是數據的記錄者，而是數據的應用者。2026 年我們將加強生管與倉管的橫向聯繫，利用 ERP 與 WMS 的整合資訊，提早預警生產瓶頸，化被動救火為主動預防。



文 / 吳宗銘

主管的話

2025 年技術處啟動 ERP 系統製程成本標準作業，經多次討論與驗證後正式導入執行。同時成立包裝工程設計驗證小組，從材質到測試規範重新制定標準，並導入新的材質與規範，使工程師對既有包裝方式有了新的認知與應用方向。

感謝每一位技術處同仁在過去一年中展現的當責精神與堅韌態度。我們的進步從不是偶然，而是來自大家對技術的熱忱，以及對創新產品「不可能」的持續挑戰。我們深知研發之路充滿未知與艱辛，在面對市場快速變化與新興技術浪潮時，不僅要跟上趨勢，更要勇於突破。唯有保持好奇心、敢於跳脫既有框架，才能在每一次實驗與討論中，持續挖掘出下一個具有顛覆性的可能。



2025.04.23 工業運輸包裝課程



重要事蹟

2025 申請專利件數：發明專利 4 件

1. 德國客戶 20 週年慶工具車 / OSM 電動工具櫃 / OSM 捲盤櫃 / OSM 門片櫃
2. 美式汽車修配電腦診斷車
3. 超大型 87" 上下箱系列工具車。
4. 輕量化電腦巡房車
5. E 化藥物配送車
6. 醫療模組化壁櫃系列
7. 日本市場 ODM 產品
8. 戶外電箱、貨櫃款儲能櫃

部門動態

研發一部：

2025 年為達成今年公司目標，研發部門組織異動並進行擴編，搭配導入 TWI 課程，提升基層幹部養成效率與建立公司作業操作資料，便於新進人員可依作業資料來操作。運用 KM 系統記錄研發歷程，使所遭遇的瓶頸與過程有了解答，且利於新進人員利用系統查詢獲得解方。透過系統化運作，將研發流程、技術決策、設計變更、問題解析與執行紀錄完整保存，再以圖文一致的形式呈現，讓知識內容具備清晰脈絡、可追溯性與可複用性。此制度不僅協助建立標準化作業流程，也避免關鍵技術依賴個人經驗而流失，大幅提升團隊對資訊的掌握度。在人力與案件數量不平均的狀態下，導入課階以下人員職能支援管理（鑑別、樣品、設變、架設 BOM）。新產品的鑑別平均工時，效率較去年提升約 18%，使人員能互相學習與完成業務的目標客戶開發。

研發二部：

2025 年為 BAILDIA 在智慧化醫療深耕的一年，除了 E 化藥物車外，作為專業場所儲存空間的創造家，明昌不遺餘力地為醫療院所的醫護人員減輕藥物管理的痛點，致力開發經濟版 ADC 藥物管理系統，讓一般地區型醫院也有良好的工具與設備。

明昌國際的自主醫療品牌 BAILDIA，推出的「智慧物聯網輔助藥物護理車」榮獲台灣精品金質獎。這款護理車結合物聯網技術與模組化設計，提高藥物管理的效率和安全性，護理車設計注重使用體驗。BAILDIA 入圍台灣精品，不僅是對其創新的肯定，也將持續推動智慧醫療產品的研發，為全球醫療機構提供高效、安全、環保的解決方案。

設備工程：

今年導入 DIAEMS 設備管理系統，有助於提升設備運作穩定度與整體效益。系統可使預防保養資訊化、標準化，改善紙本作業繁瑣與執行不確實的問題；並透過故障分析提升維修效率，朝「零故障」目標邁進。同時，系統能累積維修知識，改善技術傳承不易的情況；並透過精實零件庫存，降低成本並減少人力耗損。整體而言，設備部門得以從過去的被動救火，逐步轉向以數據為基礎的預防性管理。



文 / 蔡旻明

如果有人在一年前告訴我，我會從熟悉了 23 年的電子製造產業跳到傳統產業的工具箱工廠，我大概會笑著回他：「不可能啦，我都做到副總了，怎麼可能還換跑道？」但人生就是這樣，比你想象的更有變化、更有驚喜。當我真的踏進這間正在轉型、剛蓋好智慧工廠的工具箱公司時，心情其實既複雜又期待，帶著壓力，也不免有些緊張。

在電子製造產業深耕 23 年，從基層工程師一路走到營運副總，我以為自己對製造管理的理解已相當全面。然而，當我在一年前選擇轉職到傳統產業、加入一家正處於轉型中的工具箱智慧工廠擔任製造協理後，我才真正體會到：「換了產業，就像重新當一次新人。」而這一年，是挑戰最多、也是我成長最迅速的一段旅程。

從高速電子業到傳產節奏的重新調頻

電子製造產業講求極短交期、高精度、快速迭代，任何製程異常可能在 24 小時內造成重大影響，因此我習慣用數據驅動決策，並快速調整產線配置。但進入工具箱產線後，我很快感受到兩種截然不同的節奏：製程較依賴技師經驗、現場改善需要更多時間、人員訓練也更仰賴口傳與習慣。

剛開始我也曾不耐煩，常心想：「為什麼不能更標準、更自動化？」但越深入，就越能理解傳產不同的背景、設備成熟度與技術累積方式。這份理解改變了我的心態——我開始調整步調，不再強硬要求照電子業模式運作，而是循序漸進，讓轉型能「看得見」並讓團隊「跟得上」。

導入智慧製造：不是買設備，而是改文化

這一年公司正處於智慧化導入與新廠建置的關鍵期。許多人以為「智慧製造 = 自動化設備 + 系統導入」，但我最深的體會是：智慧製造的核心不是設備，而是文化。

我從三件事開始著手：

1. 建立標準流程與訓練制度

讓原本依靠經驗的流程標準化，讓產線有共同遵循的標準。

2. 導入數據化思維

不是只有管理者看報表，而是讓組長、課長真正理解數據如何改善品質與效率。

3. 用小成就推動團隊

- 提升焊接一次良率
- 縮短塗裝換色時間
- 改善搬運動線

小步快跑，讓大家知道轉型不是喊口號。

當團隊開始主動提出改善建議時，我知道文化正在慢慢改變。

管理方式的轉換：從技術管理到人的管理

在電子製造產業，工程師密度高，生產人員對科技接受度也較高；但工具箱產線則更依賴熟練技術員的手藝。因此管理的核心，也從「技術」轉向「人」。

我花了不少時間走到現場，看雷射、板金、點焊、塗裝、組裝，真正理解每一個站別的痛點。也透過早會、夕會讓主管知道：「公司推動轉型不是否定同仁，而是補強。」一年下來，我最深刻的感受是：設備能補足技術，但信任只能靠時間累積。

啟用新廠的挫折與蛻變

2025 年明昌表面上歡天喜地舉辦新廠落成與五十週年慶，實際上我們卻面臨內外夾擊的困境。對外，4 月份美國政府毫無預警地對全世界各國課徵對等關稅，之後又引用 232 條款，針對進口的鋼鋁製品祭出高額關稅，這無疑會增加企業的經營成本，衝擊消費市場；再加上台幣在短短一周升值將近 10%，台灣企業幾乎沒有避險的反應時間。對內，明昌新廠於 1 月取得使用執照，隨即展開裝機測試與搬遷工作，第二季開始啟用立體式廠房，起初讓我們碰一鼻子灰，因為明昌的產品體積大、零件少量多樣，過往在同層樓內佈置所有的製程，同仁們靠著眼睛與大嗓門就能識別與溝通；然而新廠的製程站分屬不同樓層；更麻煩的是廠房蓋好了，但自動倉儲、ERP、製造執行系統 (MES) 與倉庫管理軟體 (WMS) 因故無法同步啟用，造成物流與資訊流的管理斷層，導致排程與交期不順暢、延誤交期，我和團隊對於客戶感到十分地抱歉，我要特別感謝業務同仁耐著性子和客戶說明，爭取改善時間。

然而，自憐自艾、推諉卸責一直都不是明昌的文化，遇到問題就勇敢地面對，我們針對新廠區重新導入 5S 精實管理，集眾人之力來沙盤推演、調整改善，搭配各種管理系統的陸續上線，很慶幸，明昌在第三季起陸續解決了問題，恢復穩健地生產交期與品質。

新工廠、新挑戰，也帶來新的成就感

新工廠從動線規劃、產能試算、流程制定，到人員訓練、品質規範，我參與了新廠成長的過程。雖然繁瑣又辛苦，但看到產值逐步提升，每一個指標被改善，那份成就是截然不同的，與過去 23 年相較，別是一番滋味。

回首這一年，讓我重新思考製造業的本質——不只是提升效率與品質，更是打造一個能持續改善、能把技術傳承下去的團隊。

我花了不少時間走到現場，看雷射、板金、點焊、塗裝、組裝，真正理解每一個站別的痛點。也透過早會、夕會讓主管知道：「公司推動轉型不是否定同仁，而是補強。」一年下來，我最深刻的感受是：設備能補足技術，但信任只能靠時間累積。

轉換跑道不是退步，而是另一種累積

很多人問我：「不會覺得從電子業跳到傳產，是降級嗎？」我笑著回答：我現在做的是打造一家全新的智慧工廠，怎麼會是降級？」

離開熟悉的電子製造產業，投身在傳產智慧製造的浪潮，我學到的不只是製程，而是跨領域管理、團隊整合與轉型推動能力。第一年只是開始，未來還有更多挑戰等著我，但我相信，只要持續用正確的方向帶領團隊，這座永續智慧工廠一定能打造出亮眼的成績。





文 / 施雅容

主管的話

落實「品質三不」，深化 ISO 精神，打造穩健可靠的品質文化

以「品質三不」與 ISO 9001 管理系統為核心，部門持續貫徹「說、寫、做一致」原則，推動制度化、標準化與執行力的全面提升。

在品質體系中，「說」代表承諾、「寫」代表制度、「做」代表執行；唯有三者一致，品質系統才能真正落地。同時，部門以「品質三不」為重要信念：

- 不接受不良品 – 嚴控進料品質，品質從源頭把關。
- 不製造不良品 – 依 SOP/WI 作業，維持製程穩定。
- 不流出不良品 – 加強終檢並提升巡檢頻率，防止瑕疵流入市場。

我們逐步建立員工風險意識，落實主動回報與勇於改善的品質文化，使「品質三不」真正從理念走向日常行為。秉持「下工程即是客戶」的精神，透過各項改善手法降低不良品發生機會。我們深信，唯有從源頭把關，才能確保每件產品都符合客戶期待。

重要事蹟

一 . ISO 17025 測試實驗室——品質能力再升級

本年度實驗室全力投入 ISO 17025 驗廠準備。此驗證意味著檢測能力與實驗室管理需達到國際標準，因此我們針對設備校正追溯性、檢測方法標準化、環境控制、人員能力鑑定等面向逐項補強。

透過內部稽核與前期差距分析，我們逐步建立完整的技術文件、標準操作程序 (SOP)、不確定度評估資料等，使實驗室在準確性與公信力上大幅提升。雖目前仍在驗廠階段，但整體架構已趨成熟，也透過訓練深化團隊對 17025 精神的掌握，我們期待正式通過驗證，讓實驗室成為公司技術實力的重要象徵。

二 . 大發廠車用工具箱產品——導入愚巧法，讓防錯成為常態

今年針對車用工具箱產品導入愚巧法，透過簡單、低成本卻具高防錯性的設計，使錯誤「不可能發生」或「立即被發現」。例例如：

- 使用 Go/No-Go 量治具，避免方向插反。
- 以 顏色或形狀區隔，降低拿錯物料風險。
- 在記錄表中加入 強制填寫欄位，避免漏記。

這些看似不大的調整，卻大幅降低作業者對記憶的依賴，也讓新人能更快掌握作業。愚巧法的導入，使「防錯」成為製程必備，而非額外負擔，整體品質穩定度因此顯著提升。



未來展望——以品質為基礎，持續創新與成長

未來，部門將持續以「品質三不」為核心，深化 ISO 9001 與 ISO 17025 之運作，使品質管理真正做到「說、寫、做一致」，讓制度不止存在於文件，更落實在每個細節之中。同時，我們將持續推廣愚巧法，並擴大應用至更多檢驗與生產流程，降低人為錯誤、提升穩定性。品質，是所有人的責任；改善，是每天都要前進的道路。我們相信，唯有持續改善與不斷創新，才能在變動快速的市場中保持競爭力與領先地位。





文 / 張博翔

我想跟大家分享一個很簡單、但非常有力量的概念——「共學」。這個詞我們都聽過，可是要真正做到，其實不容易，在我進入明昌這個大家庭後，有一次的會議讓我印象很深刻——那是研發和製造的一次新品檢討。

那次會議中，雙方為了產品討論，各單位的主管各自提出發現的問題點，但在一次又一次的討論與檢討中，他們開始互相理解對方。研發知道了製造的實際問題，製造也明白了研發的改善技術。當新品檢討會完成後，我發現，原來一起學習、一起解決問題，比各自努力還快，這就是「共學」的力量。

而我自己在工作中也有類似的體驗。之前我 PDCA 設計所寫的方案常被主管退掉，一開始我覺得很受挫，心想：「為什麼這個設計想法不行？」但有一次我主動問主管為什麼，他說：「你的治具太長了，無法有效達到防呆的效果，再去思考怎樣改善。」那一刻我突然明白，他不是否定我的設計想法，而是希望我可以怎樣讓我的設計改善更好更完整。從那之後，我們每次的作法都是先溝通討論後再動手。

「共學」讓我學習到不只是「學新東西」，而是「學會從別人的角度看事情」。很多人以為學習是個人的事，其實真正的學習，是在團隊裡發生的。當我們願意彼此分享、彼此請教，就會發現：原來每個人都知道一些別人不知道的知識。研發懂技術、業務懂客戶、製造懂製程、品保懂品質確認等，當這些知識能交流在一起，公司的力量就會成倍放大。共學不是誰教誰，而是大家一起成長。

有時候你分享的是知識；有時候你分享的是失敗。但無論哪一種，這都是學習的過程。因為在一個願意共學的環境裡，失敗不再被責怪，而是被當成改進的機會。我覺得「共學」的核心更是一種態度——當我們願意放下身段，聽聽別人的想法，學習就會開始發生。因為共學，讓我們不只是合作夥伴，更是一起成長的夥伴。當我們能夠在同一個方向上學習、互相成就，那麼明昌這個大家庭就不只是完成任務的集合體，而是一個能不斷進化、越來越強的生命體。

所以每當我們在討論改善時，我的主管都會問一句：「你怎麼想？」我在思考如何改善的當下，也試著去理解主管和各單位主管們的想法及做法。」很感謝公司裡的各位主管前輩與姐姐們，願意教導我所不了解的產品知識，這些小互動的積累，久了就會成為我們公司最強的文化，進而成為一家願意學、願意聽、願意成長的企業。

「共學」，讓我們從「我」變成「我們」；讓彼此的力量，變成整個組織的成長動能，謝謝大家。



文 / 陳彥翔

今天要跟各位分享的是我在明昌這一年多來的感想，我原本是在半導體產業服務，然後轉回傳產製造業，這其實是非常大的挑戰。進到明昌的生技單位後，發現這單位非常吃製程改善，又需要非常了解產業的流程，才能從中發現問題並且提出改善。剛來公司的時候，一直聽到【當責、膽識、共學、創新、務實、執行、利人利己】這七個詞，當時以為是千篇一律的精神口號，時至今日，才發現每個人都潛移默化地學到這七個精神，然而我對這七個精神口號是非常有感。

第一個啟發我，是我的經理，他常常把他的所學跟經驗全部教給我們，一步一步耐心地指導每位同仁。我以前是甚麼都不懂的，對板金、點焊一竅不通，連工具名稱都不知道，更不用說怎麼使用。剛開始在製造單位學習了兩個禮拜，逐步了解明昌是如何製作一個手工工具箱，並在學習後正式開始接觸新產品。還記得第一次接新品且需要技轉給現場時，我超級緊張的！很怕自己搞錯製作流程導致報廢，所以把步驟寫滿了整頁筆記本。有次發現，研發設計的治具沒有防呆，導致物件有很多方向可以黏合，於是，我想出了一個全新的治具方案，並提出了我的改善想法讓主管知道。我的作法是，我不改變黏的方式，但新增了一個防呆點位在治具上，依照物件的外觀，限制物件的方向，就算讓新人來黏也是萬無一失，當我把治具做出來，轉交給現場測試，真的改善了，我心裡超級感動！這是第一次把我的想法設計出來，並實踐改善防呆措施，這也讓我在動員季會上獲得 PDCA 的改善獎勵。

在實踐改善案例中，我學到了與現場的溝通，並站在工作者的角度出發，製作一支有防呆且順手的治具。當然，我也有失敗的經驗，有次在改善治具時，我只有考量到防呆及好用，沒有考慮到燒焊完治具是否可取下，所以燒焊完，我的治具卡在物件上拿不出來……當下真的是哭笑不得！但也慶幸有這次的經驗讓我了解，做事要瞻前顧後，不能只單看一個面向，而是要顧及整個使用流程。在明昌的動員季會中，PDCA 改善獎勵一次比一次領得多，那就代表我改善的案例也越來越多，這讓我想到一句話：「人的進步是要靠自己主動學習，更要有不斷嘗試跟勇於冒險的心。」讓自己的執行力爆棚並堅持目標！這是在明昌所經歷的故事，與大家一同分享。



文 / 邱仁宏

工業運輸包材

隨著環境保護與減碳議題受到國際高度重視，明昌身為全球供應鏈的一環，也必須承擔永續發展的責任。推動包裝減量策略，不僅能降低材料使用、減少廢棄物，更能符合市場趨勢與客戶對環保的期待，成為企業競爭力的重要指標。

為兼顧環保與產品保護，公司安排研發人員參加工業運輸包材課程，使團隊具備更完整的包裝設計能力。課程內容涵蓋包裝結構設計實作、摔落測試與運輸條件分析，協助研發人員了解產品在物流搬運、堆疊與長途運輸中可能面臨的風險，並依各客戶的運輸與倉儲模式調整包裝強度。

透過此訓練，研發人員能在包材減量與保護性能間取得平衡，同時兼顧成本控制、品質可靠度與環境永續目標。整體而言，不僅強化了包裝設計專業，更提升產品的全球競爭力，確保自工廠出貨至客戶端皆能維持最佳狀態。



TWI 基層主管訓練

今年明昌推動的 TWI 基層主管訓練，旨在讓主管真正具備「會教人（工作教導 JI）、會改善（工作改善 JM）、會帶人也帶心（工作關係 JR）」的能力。產業界常見高潛力人才升任主管後，因缺乏管理知識，導致無法有效帶領團隊，進而引發溝通不良、人際緊張，甚至造成資深或績優同仁離職。

為避免類似情況在明昌發生，今年除了既有的組課級主管，各單位也特別推薦績優員工參與訓練。三梯次課程共 65 位學員，以系統性的方式培養主管應具備的能力，使其在未來升遷後，能順利承擔管理角色，並帶領團隊朝公司目標穩定前進。

專利

明昌今年為研發團隊規劃「專利檢索 GPSS 系統、專利地圖與 FTO 侵權分析」系列課程，目的在提升研發人員的專利敏感度，使同仁在產品構想與設計初期，就能掌握全球技術發展趨勢及主要競爭者的布局。

透過熟悉 GPSS 檢索系統，研發人員能快速查詢各國關鍵技術，了解市場整體成熟度，作為新產品開發與技術突破的重要依據。課程也協助同仁分析公司既有技術、可擴展領域及競爭者專利，使新產品開發更具策略性與創新性。

此外，FTO 侵權分析的訓練能讓研發人員在設計階段就了解哪些專利需迴避、哪些領域可安心投入，同時降低侵權風險，也保護明昌自主技術不受侵犯。透過今年的專利教育訓練，期待研發團隊能以更全面的技術視角進行產品設計，提升公司在市場中的創新能量與專利布局深度。

TPS 幹訓班

今年公司為製造人員與產學生規劃「TPS 幹訓班」，內容包括 5S、IE 與精實生產，旨在協助同仁從基礎建立正確且一致的精實觀念。課程中，5S 協助學員理解如何維持整潔有序的作業環境，使動線、物料與工具更明確，減少日常浪費；IE 透過數據分析動作與工序，協助找出瓶頸與產能，使流程更順暢；精實生產則以整體流程為核心，引導學員以持續改善的思維提升生產效益。

TPS 幹訓班同時也是公司對高潛力人才的重要投資，尤其對產學生的期望更為明確。公司希望學員能在就學期間就建立正確的現場管理觀念與改善能力，未來畢業後能順利銜接職務，在各核心單位貢獻所長，成為組織穩定成長的重要力量。這套課程不僅是教育訓練，更是明昌長期人才培育的關鍵基石。





文 / 謝文斌

運用本次 TWI 課程所學，實際應用於研發新進人員的工作教導過程中，讓我們小組深刻體認到，調整並重新梳理現行教導方式，對於新進人員的成長與整體研發效率具有極為重要的影響。研發工作不同於一般例行性作業，不僅需要專業技術能力，更仰賴正確的思考邏輯與問題解決能力，因此，如何有效引導新進人員快速融入研發環境，是一項值得重視的課題。

在新進人員報到初期，透過清楚的工作說明與流程介紹，能幫助其建立對公司與部門的基本認識。內容包含研發部門的工作目標、專案運作方式、文件規範及主要溝通管道等。這些看似基礎的說明，實際上能有效降低新進人員的不安全感，讓其在後續工作中更能掌握方向，也能避免因不熟悉規範而導致重工或溝通落差。

在實務教導方面，我們認為「從做中學」是研發人員成長最快的方式。相較於單向的說明講解，讓新進人員實際參與專案，在指導下完成部分任務，不僅能加深其對技術內容的理解，也有助於培養獨立思考與問題解決的能力。過程中，透過適時給予回饋並說明錯誤原因，能協助新進人員建立正確的工作方法，而非僅停留在完成表面任務。

師徒制度在工作教導中亦扮演關鍵角色。由資深研發人員擔任指導者，能在技術細節、實務經驗及工作態度上提供即時協助。透過定期討論工作進度與所遭遇的問題，新進人員不僅能更快累積實務經驗，也能學習如何分析問題、安排工作優先順序。對我而言，這樣的互動同時也促進了團隊內部的交流與合作。

在教導過程中，我也深刻體會到培養研發思維的重要性。研發工作難免會遇到失敗或需要反覆修正的情況，若能引導新進人員以正向態度面對問題，理解失敗本身也是經驗累積的一部分，將有助於其長期發展。此外，對品質要求的堅持與對細節的重視，也必須在日常教導中逐步建立，才能內化為工作習慣。

綜合此次研發新進人員工作教導的經驗，我認為良好的教導不僅是知識的傳遞，更是經驗與態度的傳承。透過有系統的引導與持續的溝通，新進人員能更快融入團隊、發揮自身潛力，進而提升整體研發能量。未來若能持續優化教導方式，相信對部門與公司皆能帶來正面的成效。

文 / 白承恩、郭香君、陳依萱

在日常的產線支援與配件訂單執行過程中，我們小組觀察到一個看似微小、卻反覆造成困擾的問題——找不到配件訂單的包材。由於每筆配件訂單所需包材種類繁多、儲位分散，加上部分物料未明確列入作業清單，常導致同仁在備料或出貨時花費大量時間尋找，甚至造成出貨延誤。雖然問題看似瑣碎，但長期累積下來，卻影響了整體效率與人員情緒。

在 TWI (Training Within Industry) 精神的指導下，我們決定以「工作改善」與「關係建立」兩個面向展開行動。TWI 強調的是透過現場觀察、問題分解、標準化作業以及團隊協作，從基層出發進行持續改善。於是，我們先以「現況分析」為起點，逐步釐清問題發生的原因。

經過多次現場盤點與與作業員訪談，我們發現主要問題出在兩個環節：

- 一. 包材明細未明確列入 BOM (物料表)，導致領料時無法即時判斷應使用哪一種包材；
- 二. 現場包材儲位標示不一，部分包材共用或重複存放，增加了尋找難度。

為了根本解決這項問題，我們重新檢視配件包裝流程，並提出「流程導入 BOM 系統」的改善方向。透過與工程及物料管理部門協調，我們將包材項目正式納入 BOM，確保每筆訂單在開立時即可明確顯示所需包材種類與數量。同時，現場儲位也依 BOM 內容重新配置與標示，做到「一包材一儲位」。

改善完成後，整個流程的清晰度大幅提升。同仁在領料時只需依照 BOM 表單即可迅速找到對應包材，不再需要逐一詢問或翻找。包材管理也變得更有系統，不僅降低錯誤率，也讓新進人員能更快上手。最明顯的成果是，平均備料時間縮短了約 30%，包材錯領情況幾乎消失。

除了作業層面的進步外，這次改善也讓我們深刻體會到 TWI「關係」的重要性。改善過程中，我們不只是技術層面的調整，更是透過溝通與合作建立起跨部門間的互信與共識。從初期的意見分歧，到後續各單位主動提供協助，團隊間的互動愈來愈順暢，也讓我們更明白——良好的關係是持續改善的基礎。

這次的經驗讓我們體會到，「問題」本身不是困難，而是改善的契機。只要願意從現場出發、深入觀察、理性分析，並以團隊合作為核心，就能一步步化解長久以來的痛點。未來，我們也希望能將這次的經驗延伸到其他流程中，持續優化作業方式，讓「改善」成為工作日常的一部分。

透過這次 TWI 的實踐，我們不僅學會了如何更有效率地解決問題，也更加理解了團隊合作的力量。從「找不到包材」到「流程系統化管理」，這段歷程雖然只是改善的一小步，卻為我們的工作帶來了持續向前的動能。

揮自身潛力，進而提升整體研發能量。未來若能持續優化教導方式，相信對部門與公司皆能帶來正面的成效。



文 / 張詠翔

當產品開發遇上人命關天

在加入明昌國際之前，我的職涯始終圍繞「產品開發」這個核心。擁有為工業設計背景，我在自行車產業深耕十餘年——從輪圈開發經理，到整車企劃，再到帶領研發團隊。那段期間，我習慣從「技術可行性」與「市場趨勢」兩個角度來思考。然而，2024 年轉戰醫療家具領域之後，我遭遇了前所未有的衝擊。

醫療產品不只是功能的組合，更攸關病患安全、流程效率與法規遵循。過去那種「邊做邊修」的敏捷思維，在面對不能出錯的醫療場景時顯得捉襟見肘。也正是在這個轉折點，我接觸到了 LPPD（精實產品與製程開發）——這套方法論不但重塑了我的開發邏輯，也彌補了 Design Thinking（設計思考）沒說清楚的那一塊。

LPPD vs Design Thinking：同樣以使用者為中心，但邏輯完全不同

許多人問我：「LPPD 和 Design Thinking 有什麼不同？不都是以使用者為導向嗎？」沒錯，但兩者在本質上有著關鍵差異：

Design Thinking（設計思考）：強調「發散與收斂」，透過同理心與快速原型（Prototype）進行創新探索，非常適合未知領域與激發創意。

LPPD（精實研發）：強調「商業本質」與「風險控管」。核心理念是：「顧客至上，但產品要能賺錢」。

LPPD 要求我們透過 LAMDA 學習週期（Look-Ask-Model-Discuss-Act）持續迭代，將決策建立在「數據與事實」之上，而非直覺。最重要的是，LPPD 將開發視為「縮小知識落差」的過程。

在畫下設計圖上的第一條線之前，我們必須誠實面對：

- 哪些是已知的？
- 哪些是未知的？
- 哪些是我們「以為知道」但其實不確定的？

這種系統性的知識管理，正是從消費性產品跨入高規醫療產品時，最關鍵的防火牆。

實戰復盤：從智慧藥櫃開發得到的三個關鍵啟發

在開發智慧藥櫃專案中，我們深刻體會了 LPPD 的威力，以下三點顛覆我認知的啟發：

1. 脈絡訪查：看見 SOP 之外的真實世界

為了深入理解醫院需求，我們實地走訪怡仁醫院。期間，LPPD 顧問洪郁修老師不斷提醒：「不要讓受訪者『表演』SOP 給你，要看到他們邊做邊抱怨的真實狀態。」

我們在現場看到了許多只坐在辦公室裡根本想像不到的痛點：

- 護理師一天要進行多達五次的藥物核對
- 藥師與護理站之間存在嚴重資訊斷層
- 管制藥品需要雙重系統登錄，流程繁瑣又耗時

透過「放聲思考」的方式，我們聽到使用者在操作時，說出當下的挫折。而這些「現地現物」的真實資訊，比任何問卷都更有價值。

2. 藍海策略：不和別人競爭，而是重新定義規則

盤點市場後，我們發現智慧藥櫃呈現極端兩極化：

- 國際大廠產品高達數百萬元
- 台灣本地產品較陽春、功能有限

於是我們運用 LPPD 的「四項行動架構」重新定位產品：

- 「剔除」使用者根本不會用到的複雜功能
- 「提升」系統整合深度與在地化服務

策略上，我們不打價格戰，而是創造「負擔得起的高效能智慧藥櫃」。透過模組化降低硬體複雜度與成本、提升穩定性，並確保法規報表符合醫院需求，一舉開創新的市場定位。

3. 直面無知：謙卑地承認「我們不知道」

在第一次指摘會議中，我們被無情地「打臉」。顧問直言：「物流與情報流沒有清楚揭露」、「知識缺口只列了軟體，硬體與生產風險評估在哪裡？」這讓我深刻體會，醫療產業的代價太高，不能抱持「做了再說」的心態。LPPD 要求我們一開始就全面盤點：技術成熟度、製程能力、測試標準、成本天花板。每一個問號都是潛在的地雷。於是我們採行小規模驗證（POC）策略：技術可行才往下一步。這種「慢即是快」的節奏反而讓專案更加穩健。

策略對齊：開發不是工程師的自我感動

LPPD 強調開發必須與公司策略一致。明昌的真北是：「從硬體製造商轉型為智慧醫療產品提供者。」因此，每個專案都要直面靈魂的拷問：

1. 它符合公司策略嗎？
2. 它的市場定位清楚嗎？
3. 它能協助公司從製造走向服務嗎？

這正是豐田市場規劃思維在明昌的落地實踐，每一步都要與戰略連結，確保我們不是在做「工程師自嗨」的產品，而是在打一場有勝算的仗。

從方法到心法：LPPD 改變的不只是流程，而是思考方式

回顧整個過程，從第一次指摘會議的挫折，到脈絡訪查挖掘真實痛點，再到藍海策略重新定位市場，我逐漸體會到 LPPD 不只是一套開發流程，更是一種思維方式的根本轉變：

- 從「我覺得」到「數據說」
- 從「快速推出」到「先驗證再設計」
- 從「技術導向」到「價值導向」

最終，它迫使我反覆問自己：「我們的產品，到底為誰解決了什麼問題？」這問題看似簡單，實則是研發的終極挑戰。唯有走出辦公室、深入現場、謙卑地承認無知，並將每一個決策與市場、公司戰略、顧客需求對齊，產品才不會淪為工程師的技術展示，而是真正創造價值。

結語：價值，是沙漠裡的那瓶水

試想一下，你在沙漠裡快渴死了，有人賣你一瓶水要價一塊黃金，你買不買？大多數人會買——因為在那個情境下，水的價值遠勝過黃金。這是我學到最重要的一課：產品價值不在於技術多高大上，而在於「在對的情境下，解決對的問題」。

對每天要進行數百次給藥的護理師來說，一個耐用的藥櫃、一個穩定的技術、一個直覺的操作介面，就是她們工作信心的來源。

從自行車到醫療家具，產品類型雖然不同，但核心不變——唯有保持謙卑、持續透過 LPPD 循環（Look-Ask-Model-Discuss-Act）縮小認知差距，我們才能從「製造產品」昇華為「創造價值」。





文 / 王惠儒

MPS 推動在今年度更聚焦於「能力對齊與一致化」：特別針對組、課階及儲備幹部，強化 MPS 共同語言、7S、三定的深度解讀，掌握用語的定義、目的與實務做法，讓各單位能以同一套標準落實執行。我們也同步規劃完整的學習路徑，使基礎知識能順利轉化為現場可落地的行動。

因此，今年將「蹲馬步」的基本功再深化，透過系統化紮根課程，將過往較為分散的認知逐步整合，加速形成共識並穩定推進。以 7S 為核心，從整理、整頓、清掃、清潔到安全與標準化，重新拉齊現場秩序與作業基準。同時強調「遵規守矩方能創價值」——規矩即標準，標準明確，改善才能持續。也落實老師教導的三不原則：「不尋找、不詢問、不判斷」，藉由目視化與標準化設計，讓資訊一目了然、作法一致可循，協助新人快速上手，也將資深同仁的經驗沉澱為可複製的標準。

今年同時重啟 7S 競賽活動，三廠區共分為 18 個圈別進行評比；各廠區均設置第一名、第二名及「迎頭趕上」旗幟，於賽後張貼於現場，使成果與差距同時被看見。透過榮耀與提醒並行，讓 7S 不只停留在活動，而是落實每位夥伴的日常行動，共享團隊成就，也持續聚焦尚待精進之處。

因應今年 ERP 系統轉換，公司同步強化品質管理系統之二階程序書及三階指導書，提升跨部門流程共識與協作效率。因此請劉老師教導流程梳理與 SIPOC 分析，從供應商 (Suppliers)、輸入 (Inputs)、流程 (Processes)、輸出 (Outputs)、客戶 (Customers) 五個面向建立流程全貌；先釐清流程邊界，再找出關鍵輸入與輸出，最終對準需求與價值創造，讓跨部門能以同一張流程圖對齊改善方向、迅速聚焦優先順序，並形成一致的推進節奏。

為建構更完整的教育訓練體系，我們同步推動職能盤點，引導各課別、各工站建立職能職涯地圖，明確定義每一工站應具備的職能與對應訓練課程，也成為人資未來職涯晉升的參考依據。同時設計筆試與實作測驗關卡，用以驗證同仁是否真正「學會、會做」。在落地執行上，各訓練部門依課程要求推進演練與回報，確保「學到的」能確實轉成「做出的」。

在「提高每工時產值」的議題上，劉老師教導我們愚巧法，解析各作業如何設計得更簡化、更直覺、降低出錯機率；並搭配數位檢測辨識，以達到防短裝、防品項錯等目的。檢驗端則製作快速檢測治具與工具，提升檢驗效率與品質，同時將愚巧思維前移至源頭端，從設計與製程起點就降低缺陷發生。

要提升每工時產值，除了人與方法，設備穩定性更是關鍵。我們導入 EMS 系統，在落實設備保養教育與點檢的基礎上，推動電子化維修、即時通報、備品管理與故障數據統計；並以 MTBF (Mean Time Between Failures, 平均故障間隔時間) 與 MTTR (Mean Time To Repair, 平均修復時間) 等指標追蹤設備可靠度與維修效率，使維修由被動處理走向主動預防與精準改善，讓設備稼動率與生產排程更為匹配。

在物流與容器規劃方面，我們以「高周轉率」為目標，從最終需求量回推進料容器設計與現場配置，降低不必要的搬運與重複處理，提升備料效率並活化現場空間。同時讓收、發、轉運、報廢流程更目視化、可稽核、可追溯，並納入棧板與廢棄物管理，使物流管理更清楚、更可控。此外，空間活化也須搭配呆滯料管理，故請劉老師以層別分析與 Why 分析協助找出主因，在對策確認後建立 SOP 並納入日常管理，讓改善成為持續而非一次性的行動。

為縮短接单到出貨的 Lead Time，我們也推動 BOM 架設效率提升。劉老師教導以捲紙分析與 WBS (Work Breakdown Structure) 進行工作分解，透過欄位定義與責任分工，使資料更完整一致、系統串接更順暢；並從流程中找出真正原因，再透過跨部門溝通共同產出對策。

總結來說，MPS 並非一次性的改善活動，而是一套持續改善與精進的工作方法。我們相信只要願意回到現場、對準需求、以標準推進，每一次檢討都能找出更好的解法；改善沒有終點，唯有不斷累積、反覆修正、持續前進，才能讓流程更順、品質更穩、效率更高，使「改善永不停止」成為公司的共同習慣與文化。





文 / 李健帆

一切的起點，其實只是「想讓更多人走進明昌」

原本公司每年都會舉辦員工子女限定的「明昌小小藝術家比賽」，我心想：既然今年是新廠落成與50週年慶前夕，要不要來點不一樣的？乾脆把比賽開放給外界，邀請在地孩子一起來畫、讓社區認識明昌，提前炒熱慶典氣氛。

結果，這想法一丟出來，陳總居然答應了。而且還露出微笑說：「好啊！就當五十週年活動前的暖身。」當下我又驚又喜，腦袋同時閃過兩個念頭：「太好了，提案一次就過！」「完了，個人造業個人擔，我只是嘴砲講講而已……」

製造需求，提出要求

想辦繪畫比賽，首先要找到最懂美術的夥伴，於是我想到了台中海線唯一有美術班的學校——順天國小。我便拿起電話撥給陳素萍校長說明來，陳校長一口答應協辦，還說會請美術老師們擔任評審。就這樣，一場學校與企業的雙贏合作，在電話中誕生。

場地規劃：安全第一！

比賽地點選在明昌永續智慧工廠，為的是讓在地居民不只是認識明昌，更是讓新廠房能更聚人氣。

確認比賽場地不會受工廠作業干擾，再仔細規畫比賽區、報到區、休息區與頒獎舞台，從比賽用水區到有色水集中、遮陽帳棚、導引動線，我都得一一確認。因為是在工廠周邊舉辦，陳總特別交代：「安全第一！務必讓參賽者開心地來，安全地離開。」

比賽現場：太陽比笑容還亮

2025年5月18日，天氣晴得像Photoshop開了「高飽和模式」。還沒到報到時間，就有家長在門外等候了，還好我們明昌同仁各個都像極了公關老手，一邊招呼參賽者一邊完成剩餘的前置作業。待我巡視完整個廠區後，一轉眼，報到區就排滿了家長與小朋友，身為主辦者的我，頓時覺得這一切都值得了！

活動主題是「永續好點子，未來好日子」，孩子們畫的比太陽還熱情。

有人畫會淨化空氣的機械樹屋、有人畫太陽能花園，還有人畫出「理想中的未來科技」，呼應了明昌在雙軸轉型路上，對創意的與永續的重視。

頒獎典禮上，董事長更是豪氣宣布：「第二屆明昌盃，我們明年見！」全場掌聲如雷，我的心也像爆米花一樣「啪」地炸開，那一刻我知道，這場活動真的成功了！



賽後的靜默時刻

活動結束，夕陽斜照在工廠外牆，我站在空蕩蕩的比賽場地，看著廠商一一收走拱門、帳篷、Truss，當最後一台車開出時，我是現場最後一個離開的人。

那天的疲憊，被孩子們的笑聲和同仁的笑容沖淡得一乾二淨，心底只有踏實的滿足感。我心裡想著：「明昌不只是製造產品的地方，它還能製造回憶，我想讓明昌帶著地方一起成長，一起創造我們的未來。」

感謝一起造夢的夥伴們

回頭想想，這一路真像一場長跑，從最初心驚膽跳的提案，到報名爆滿、天氣爆熱、掌聲爆棚的當天，我很慶幸自己沒有退縮。

謝謝陳總願意信任，讓我有機會從零開始；謝謝Jenny在背後協調支援、給我很大的空間與授權；謝謝政義幫我顧全場地與安全；謝謝千千打造了繽紛又吸睛的主視覺。還有順天國小陳素萍校長與美術老師們，願意用專業支持這場夢，更感謝所有明昌同仁，犧牲假期當義工、幫忙發畫紙、導引車流，讓活動完美落幕。

從一張畫紙，畫出明昌的永續未來

這場比賽不只是孩子的畫布，也是明昌的新篇章，它讓甲安埔的居民第一次走進我們的新廠區，看見企業不只是機器與生產，更是擁有創意與溫度的地方。

賽後，我想起「管理學之父」彼得·杜拉克的一句話：「預測未來最好的方法，就是創造未來。」藉由畫畫比賽，我們看見小朋友對未來的想像，明昌強調的「永續未來」並非只是明昌的未來，而是「讓我們結合地方共同創造理想的未來」。

第一次舉辦比賽、主持比賽的我，也在這過程中重新學會了勇氣與執著，雖然這次我沒在主題上加「第一屆」，但在心裡，我早已默默寫下：「第二屆明昌盃，我們明年見。」





文 / 張麗貞

三月瘋媽祖，這是台灣最重要的宗教慶典之一，更被國際視為代表台灣民間信仰的文化符號。身為甲安埔子弟，從小受到媽祖庇佑與信仰滋養，那份敬愛早已深深烙印在心裡。

每年元宵後，鎮瀾宮會請示媽祖遶境進香的時間，隨即展開為期九天八夜、超過 300 公里、跨越 4 縣市 20 餘鄉鎮的徒步信仰之旅。進香沿路的陣頭、鑽轎腳與琳瑯滿目的點心站，是整趟旅程中最讓人期待、最具特色的景象。

庭維董事長在去年向媽祖祈求並發願要參與媽祖回鑾點心站，今年已是第二年。四月初開始，我們便開始號召志工，大家都滿懷期待，準備在當天為信徒服務，也親自感受媽祖女神的魅力。

今年的志工陣容包括海哥副總、家銘、Terry、秀慧、麗如、秀滢、Jenny、惠儒等，而我們帥氣的董事長當然也沒有缺席！這次只有陳總沒到場，因為他選擇跟隨媽祖的隊伍同行。

四月十三號當天，我們約在早上八點於大甲義和里的點心攤集合。大家整裝完畢——戴口罩、帽子、手套、圍裙——並迅速分配工作，協助排隊、分碗筷、盛飯菜等。今年的點心攤菜色多達一、二十道：必吃的油飯、白菜魯、控肉、蔬菜羹、蔬菜餅、大鍋丸子蘿蔔湯、米台目、粉練仙草、炒麵、炸物等，豐盛到讓人眼花撩亂。後場廚房也分工明確，不斷補料，讓餐食不中斷。

面對絡繹不絕的信徒，我們都以微笑和禮貌來迎接，盡量滿足大家的需求——想吃多、吃少都沒問題，這就是打菜的樂趣所在。大家卯足全力喊著自己負責的品項，現場充滿熱鬧又溫暖的氣氛。信徒們也都很守秩序，排隊人潮從一早開攤到下午媽祖神轎經過，幾乎沒有間斷。

而當一天志工最大的收穫，就是媽祖女神會停轎在點心攤前。我們努力擠進人潮中，也順利獲得媽祖庇佑，如願鑽轎腳。雖然大家站了一整天，但全都甘之如飴。

大甲媽祖九天八夜的南下遶境進香，在各個陣頭熱鬧遊大甲市區、媽祖娘娘進廟後，畫下完美句點。沿途 300 多公里，各式各樣的點心站、美食、志工們的熱情與人情味，讓香燈腳留下難忘的記憶。

這場媽祖盛宴，不僅展現台灣信仰之美，更是人與人情最溫暖的交流。沿途看見的互助、善念、團結，以及不忘的環境保護宣導，都讓人深受感動。

此時此刻的我，又開始期待明年遶境的到來了呢！



創造幸福企業、打造健康職場新生活運動

總廠人性化設施、打造健康安全職場



文 / 莊峻吉

在全球產業升級與人才競逐的時代，企業的競爭力不再只是產能與品質，更在於能否為同仁打造一個安全、健康、舒適、尊重人性的工作環境。明昌國際深知，「工廠」不該只是冰冷的生產線，而應是讓員工能夠信任、依靠、並且能長期發展的第二個家。因此，我們持續投入資源，優化廠區設施，從安全防護、健康促進，到跨文化共融，透過一項項具體行動，打造兼具國際水準與人性考量的職場空間。

以健康為核心：四樓休閒中心，建構身心靈平衡場域

工廠四樓的休閒中心，是明昌國際最引以為傲的人性化設施之一。我們相信，健康的體魄與愉悅的心情，是專業與效率的最佳基礎。因此，休閒中心以「能讓人願意留下來的運動空間」為理念打造，配備多元運動設備，讓同仁在忙碌的生產節奏之中，也能找到釋放壓力、重整能量的機會。

主要設施包括：

- 多款專業運動器材區（心肺、重訓、伸展等設備）
- 室內籃球場（可供同仁練投、運動或舉辦友誼賽）
- 標準規格羽球場（適合下班後休閒對打）
- 專區桌球桌（適合團體互動與協調訓練）
- 壘球打擊練習器（提高專注、反應與肌耐力）
- 友善照明與柔軟地墊設計，降低運動傷害風險



為了確保運動品質、保持空間秩序，休閒中心採預約制管理，並開放於每日早上 08:00 至下午 08:00 使用，讓不同班別的同仁都能彈性安排時間前往。透過這項設施，我們期望讓運動不再是奢侈，而是逐漸成為工作生活的一部分；讓強健的身心靈，伴隨每一位同仁走在職涯的道路上。

以國際視野打造：三樓國際會議廳，提升企業溝通層次

企業的成長，來自於知識交流、跨界合作與國際視野。位於工廠三樓的國際會議廳，即是承載這項使命的重要空間。整體設計以專業國際展演廳為靈感，搭配高規格設備，讓每一次會議、簡報或訓練，都能以高品質呈現。

會議廳特色包括：

- 先進投影系統：支援多國語言簡報及遠端視訊會議
- 電影院等級座椅：提供長時間開會仍能維持舒適的體驗
- 立體環繞影音系統：符合多媒體與教育訓練需求
- 專業燈光、隔音設計：提升內容專注度與表達效果



國際會議廳不僅用於公司內部訓練、跨國專案會議與技術交流，也象徵著明昌國際從生產製造走向跨國企業體質與國際合作平台的決心。透過提供符合國際標準的硬體環境，也讓每一位同仁在工作過程中，都能與世界級的專業接軌。

以安全為底線：從每一個角落開始的防護設計

安全，是企業管理的最低標準、也是最堅定的承諾。明昌國際在工廠內部設計上，以「零死角安全」為目標，針對廠區可能產生風險的區域進行全面性改善。從生產動線到公共空間，我們逐一檢視、盤點並改善，採取多項具體措施：

1. 對於危險角落加裝緩衝防護貼、軟包材質
2. 每一處銳角與設備外露處皆進行安全包覆
3. 完整規劃避難動線與指示牌，提高突發時反應效率
4. 定期檢修電路、消防設備與防火門
5. 透過跨國語言標示牌（中 / 英 / 印 / 泰），降低文化與語言隔閡造成的安全風險

我們深信，真正的安全不是貼在公告欄上的規範，而是藏在每一顆螺絲、每一片防護角、每一個提醒標誌中的細節，以及所有人在面對工作的態度之中。

明昌，把「人」放在最前面

明昌國際的工廠不是傳統意義上冰冷的產線，而是一座實踐承諾的場所。我們選擇從人性化設施出發，投注在安全、健康、文化與尊重，讓每一位同仁都能感受到：這裡值得信任，值得投入，值得一輩子驕傲。

一座廠房的價值，不是高度，而是人心的厚度。在明昌，每一項投資，都指向同一件事——打造一個能讓員工放心生活、安心工作、開心成長的職場。讓我們一起向世界展現，什麼叫做：來到明昌，是緣分；成為明昌人，是自豪。



明昌國際員工宿舍



文 / 蔡易倉

半世紀的淬鍊，新時代的起點

「五十」，對於一個人來說是知天命之年；但對於一個企業來說，五十週年則象徵著基業長青的堅實里程碑。今年，對明昌國際工業而言，是雙喜臨門的一年，也是歷史性的一刻。我們迎來了創立五十週年的榮耀時刻，更在大馬路這片充滿希望的土地上，舉行了盛大的總廠啟用典禮。

站在新廠區的廣場上，看著旗幟飄揚，回望明昌走過的半個世紀——從早期的筆路藍縷，到如今成為國際知名的工具箱與醫療設備箱櫃大廠。永續智慧工廠的落成，不僅是我們獻給明昌五十歲生日最棒的禮物，更是我們向全球客戶宣告：明昌已經準備好，以更強大的產能、更先進的製程，迎接下一個五十年的挑戰。

然而，這座新廠不只是一座生產基地，它更承載了我們對「人」的承諾。在慶祝五十週年的歡呼聲中，我更想與大家分享這座新廠背後的溫柔初心——打造一個讓員工身心健康的幸福職場。

啟用典禮的震撼：展現世界級的製造實力

回想起啟用典禮當天的盛況，至今仍讓我心潮澎湃。來自全球的合作夥伴、供應商以及各界貴賓雲集永續智慧工廠，共同見證剪綵的那一刻。新廠區宏偉的建築外觀、流暢的物流動線、以及導入智慧化管理的生產車間，無一不展現出明昌作為產業龍頭的氣勢。

這座新廠的啟用，代表著我們在硬體實力上的全面升級。我們解決了舊廠空間不足的瓶頸，大幅優化了作業環境。許多貴賓參觀後都驚嘆：「這不只是工廠，更像是一座現代化的科技園區！」

但對身為廠長的我來說，最讓我驕傲的，不僅是產能數字的提升，而是看到同仁們在新環境中工作的自信神情。五十週年的明昌，不再只是追求「做完」，而是追求「做好」與「做精」。永續智慧工廠，就是我們展現工匠精神的最佳舞台。



傳承運動基因：從「年度運動會」到「休憩運動館」

在啟用典禮的導覽中，有一個區域讓所有賓客印象最為深刻——那就是位於新廠四樓的員工運動中心。為什麼要在寸土寸金的生產基地裡，撥出這麼大的一層樓做運動中心？這一切，都源自於明昌人血液裡流淌的「運動基因」。

我們擁有行之有年的「五一運動會」傳統，每年那一天，大家脫下工裝換上運動服，在賽場上為了榮譽而戰。正是因為這份對運動的熱情始終在公司內部燃燒，當初在規劃新廠藍圖時，我們便產生了一個共同的願景：「既然大家這麼愛運動，為什麼不給同仁一個專屬的家？」於是，新廠四樓的「休憩運動館」應運而生。

這裡配置了專業的健身器材、寬敞的球類活動場地，以及完善的淋浴設施。我們希望打破「工廠就是充滿油污與汗水」的刻板印象，讓明昌人下班後，不用舟車勞頓，就能就近在優質的環境中揮灑汗水。這座員工運動中心，是明昌送給每一位同仁的健康存摺，也是我們實踐幸福企業承諾的具體行動。



活力的泉源：羽球、壘球社團的蓬勃發展

有了四樓休憩運動館這個強大的硬體後盾，對明昌內部的社團文化來說，更是如虎添翼，蓬勃發展。我們的羽球社，如今終於有了自己的主場。每當下班時間一到，四樓就會傳來此起彼落的殺球聲與歡笑聲。跨部門的同仁們在球場上切磋球技，不僅鍛鍊了體魄，更在無形中拉近了彼此的距離，讓工作上的溝通變得更加順暢，也讓一整天的疲勞一拍即散。

而充滿熱血魂的壘球社，更是明昌精神的縮影。雖然壘球主要在戶外進行，但隊員們利用運動中心進行核心訓練與體能強化，展現了對這項運動的熱愛與投入。壘球講究的是團隊合作與戰術執行，這正如我們在工廠管理中所強調的：每個人守好自己的崗位，同時隨時準備為隊友補位，才能贏得最後的勝利。

這些社團活動，讓新廠區充滿了生氣與活力。我們看到的不再只是埋頭工作的員工，而是一群熱愛生活、充滿能量的夥伴。這正是五十週年的明昌最迷人的樣貌——成熟穩重，卻又充滿年輕的活力。



感恩與傳承：尾牙盛宴凝聚家人情感

年初的尾牙，我們選擇在大馬路新廠區盛大舉辦，這具有非凡的意義。這是一場「入厝」的喜宴，也是一場感謝家人們半世紀相挺的團圓飯。

看著席開百桌的壯觀場面，從跟隨公司幾十年的老戰友，到剛加入這個大家庭的新血輪，大家齊聚一堂。舞台上回顧著明昌一整年辛勤的剪影，才發現原來我們明昌人在過去一年，一起製造那麼多動人的回憶，這份感動，來自於大家共同走過的歲月。

在尾牙的歡笑聲中，我們不只慶祝過去的成就，更凝聚未來的共識。長官們逐桌敬酒，感謝每一位同仁的辛勞付出。這頓飯，吃的是美味，更是「明昌人」的歸屬感。我們深信，只要大家心手相連，擁有健康的身體與快樂的心情，明昌的下一個五十年將會更加輝煌。

邁向百年企業，從健康與幸福出發

五十年，是里程碑，也是新起點。永續智慧工廠的啟用，標誌著明昌硬實力的飛躍；而休憩運動館的設立與社團文化的推廣，則展現了我們在軟實力上的深耕。我們不僅要成為世界級的製造工廠，更要成為世界級的幸福企業。

這份對健康的重視，已經內化為我們的企業文化。作為總廠廠長，我將致力於守護這份珍貴的資產。讓我們善用新廠的優質環境，保持運動的習慣，照顧好自己的身心。

感謝所有明昌人的努力，讓我們在這條寬廣的大馬路上，昂首闊步，帶著健康的體魄與自信的笑容，共同迎接明昌百年基業的璀璨未來！



文 / 莊竣吉

過年圍爐

今年的農曆新年，我們把「移工新年圍爐」搬到了全新的活動場地舉辦。寬敞明亮的空間、桌上鋪著象徵團圓的喜氣，一走進去，就能感受到濃濃的年味撲面而來。這不只是場地的改變，而是想讓遠道而來的每一位夥伴知道：明昌真的把你們放在心上。

餐桌上滿滿是各國的家鄉味，像是一場移工專屬的新年饗宴：香辣過癮的泰式熱炒、濃郁入魂的印尼咖哩、酥脆香噴的炸雞、人人搶著吃的披薩，還有一箱又一箱的當季水果排成一列，光是擺出來就像是一張「吃到飽」的明信片，讓人忍不住露出驚嘆的笑容。

當移工同仁們進場、看到這一桌桌為他們準備的美食時，表情從驚喜到感動再到快樂，一個接著一個。有人拿著手機不停拍照分享給家人，有人激動到立刻拿起盤子開吃，也有人安靜地笑著，眼神裡有種被理解與被重視的光。

開動後，現場氣氛更是熱鬧到不行！大家大快朵頤、邊吃邊分享彼此的文化故事，播放著泰國與印尼的歌曲，台灣幹部也加入一起用餐，沒有距離感、沒有階層、沒有國籍的隔閡——有的只是一起歡笑、一起享受、一起迎接新年的溫度。

在這個全新的場地裡，移工夥伴體驗到台灣的「圍爐」——原來圍爐就是一家人坐在一起，用同一張桌子、吃同一桌菜、說不同語言卻共享同一份幸福。那一刻，我們都明白了：新年不只是一種傳統，它更是一種陪伴。

在明昌，這裡不是暫時停靠的地方，而是可以安心落地的第二個家。我們一起過年，一起吃飯，一起把新的回憶留在這個新的場地裡。在這裡，每個人來自不同的國家，卻擁有相同的稱呼——我們都是明昌人。

泰國潑水節

今年的泰國潑水節，我們第一次在全新的活動場地舉辦！一走進去就能感受到滿滿的節慶氣氛：佈置好的潑水節用品、熟悉的泰式料理香氣、還有那種「今天一定會很開心」的期待感，在空氣裡跳動著。

活動一開始，大家興奮地拿起象徵祝福的白色粉末，泰國同仁和台灣幹部互相在臉上抹上白粉，邊笑邊說著「節慶快樂！」現場笑聲不斷，有人被抹得滿臉都是還開心比耶，歡笑聲此起彼落！

熱愛音樂的同仁拿起吉他，自彈自唱起泰國歌曲，大家拍手、跟唱、搖擺，氛圍熱鬧得像回到了家鄉。那一刻，不分台灣或泰國，我們都沉浸在同一種快樂的節奏裡。雖然身在異國，但在這個全新的場地裡，每一位泰國同仁都能在潑水節找到屬於自己的節慶感。不只是文化傳承，更是彼此真心的祝福與陪伴。

因為在明昌，我們一起生活、一起慶祝、一起快樂。不管來自哪裡，今天的名字都一樣——我們都是明昌人！

印尼齋戒月

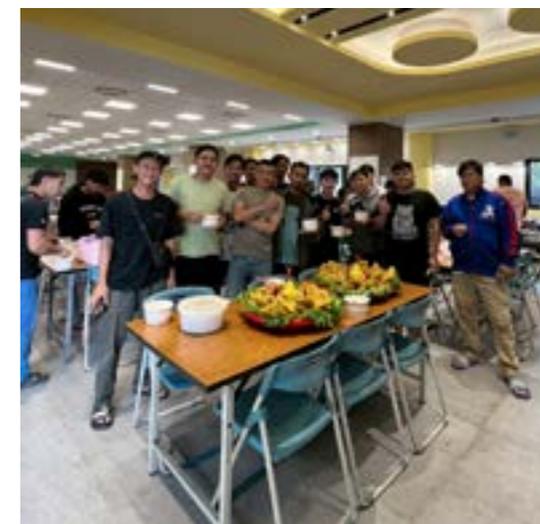
那天，是我們第一次在全新的活動場地舉辦印尼齋戒月開齋活動。乾淨明亮的空間裡，空氣中混著香料、與期待的味道。還沒開始，就能感覺到一種說不上來的悸動——彷彿這裡不只是一個場地，而是一個可以放心的地方。

明昌特別準備了全羊肉料理，當羊肉片送到每一位印尼夥伴手中時，那不是食材，而是一句默默的「我知道這一天對你很重要」。前一晚，所有印尼同仁，圍著爐火切、串、烤，羊肉串嘶嘶作響，濃郁香味伴著笑聲不斷升起。每個人都忙著，卻沒有人覺得累；每一道料理，都是想把家鄉味留在舌尖，也留在心裡。

活動開始時，沒有華麗的音響或複雜的流程，只有一群在異鄉努力生活的人們圍坐成圈，雙手合十、互相祝福，然後在同一聲「開始吧」中共享第一口食物。有人悄悄紅了眼眶，也有人牽著另一半的手一起來，因為這一天，不是工作的一部分，而是生命裡的節日。

望著那一張張臉龐，我突然理解了什麼叫做「多元共融」。它不是口號，不是政策，而是當你想起家時，有人讓你感受到這裡也可以是家。那種笑容，是被看見、被尊重、被接住的笑容。在明昌，不論你來自哪裡、說著什麼語言、信仰什麼，都能在這樣的時刻明白——我們是一家人。

因為來到明昌，是緣分；而成為「明昌人」，是幸福。



第四屆小小藝術家



文 / 李健帆

五十歲的明昌，四歲的小藝術家

今年的明昌，剛滿五十歲；而明昌小小藝術家，也邁入第四屆。五十年來，明昌始終以「人」為本，從創辦人張秋龍先生的草創精神，到如今的永續智慧工廠落成，明昌能走過半個世紀，靠的不是機械，而是一群願意為夢想流汗、為理想打拼的人。

所以今年的國小組主題訂為——「我的明昌爸媽」。讓孩子用畫筆描繪他們眼中的父母；用線條去勾勒出父母工作中的形象；用色彩表達他們心裡的驕傲與愛，有人畫爸爸帥氣的形象、有人畫媽媽在辦公室一邊接電話、一邊用筆記錄的樣子。這些畫不只是孩子的作品，更像是一面鏡子——照出了孩子們眼中每位明昌爸媽對工作的付出，也讓我們重新看見「以人為本」這句企業理念的真實樣貌。有人說，「孩子的畫，是最誠實的語言。」這些畫作真實地反映出孩子心中父母在明昌辛勤的樣子。

小朋友筆下的「永續智慧工廠」

今年活動剛好與新廠落成暨五十週年慶典同一天舉辦。於是，我們決定讓幼幼組的著色主題也能和公司新篇章呼應——畫的主題是：「永續智慧工廠」。工廠的外觀轉化成插畫線條，讓孩子自由著色。小朋友天馬行空的配色，讓雄偉的航空母艦瞬間變得充滿生命力，不但出現了「彩虹工廠」、周遭的農田一樣色彩繽紛……原來永續的力量，在孩子心中這麼簡單又純粹。

第四屆明昌小小藝術家得獎名單

幼幼組 第一名	郭妘芸
幼幼組 第二名	吳仲惟
幼幼組 第三名	郭紫妍
國小低年級 第一名	李維桓
國小低年級 第二名	葉姍宜
國小低年級 第三名	陳語涵
國小高年級 第一名	李星霏
國小高年級 第二名	陳語蕎
國小高年級 第三名	吳昱廷
網路人氣獎 第一名	葉姍宜
網路人氣獎 第二名	李星霏



幼幼組 | 吳仲惟參賽作品 (家者：陳依萱)



國小低年級組 | 葉姍宜參賽作品 (家長：葉家銘)



幼幼組 | 郭妘芸參賽作品 (家者：蔡尹欣)



國小高年級組 | 吳昱廷參賽作品 (家長：王琇滢)



幼幼組 | 郭紫妍參賽作品 (家者：蔡尹欣)



國小高年級組 | 李星霏參賽作品 (家長：李健帆)



國小低年級組 | 李維桓參賽作品 (家長：李健帆)



國小高年級組 | 陳語蕎參賽作品 (家長：徐湘芸)



國小低年級組 | 陳語涵參賽作品 (家長：徐湘芸)



文 / 李孟臻

七月底的金門迎來燦爛晴空，與台中連日的豪大雷雨形成強烈對比。一踏上金門，海風與陽光先迎接了我們，心情也瞬間切換到度假模式。金門雖以戰地聞名，但實際踏訪後，卻能感受到島上緩慢、平和的節奏。一路搭著遊覽車前行，四面環海的景色隨視野展開，藍天、海面、綠地交織成最自然的迎賓畫面。

行程中，我們探訪了翟山坑道，濕潤的空氣與陣陣回音彷彿訴說著昔日軍事歲月；登上莒光樓後，視野豁然開朗，金門的輪廓在微風中變得更加清晰。接著造訪陳景蘭洋樓，這棟歷經風雨卻仍優雅佇立的建物，讓人彷彿走進凝固的時光長廊。

隨著潮水退去，我們前往建功嶼，沿著潮間帶步道向海中央漫步。遠方佇立的風獅爺，則為整段旅程增添一股靜默守護的力量。

在山后民俗村，一整排保存良好的閩南式建築訴說著百年故事。從屋脊、格局到防禦設計，都能看見先民為抵禦海盜所展現的智慧。此外，我們也親眼看見老師傅在高溫火焰前，利用報廢砲彈打造鋒利的菜刀，對傳統技藝的堅持令人敬佩。美食方面，更驚喜於金門獨特風味的牛肉麵，香氣與本島截然不同，而日曬麵線的樸實甘甜，更是讓人一吃難忘的在地味道。

旅程中最珍貴的，其實是與同事之間的交流。平時忙於工作，很少有機會坐在同一張桌前分享美食與生活；這趟旅途中，我們一同用餐、一同探索，夜晚也有人把握時間聊天、分享心得，讓原本侷限在辦公室的互動更加自然。彼此在笑聲中拉近距離，也在景色與故事之間更認識對方。

謝謝公司提供這趟金門之旅，讓我們不僅看見島嶼的風景，也看見團隊間緊密的連結。這不只是一場旅行，更是一段讓節奏慢下來、讓同事變朋友的美好時光。



文 / 卓瑞泰

一年一度的員工旅遊，如果只想要來個輕旅行，又想要有一點出國的感受，那麼選擇到金門是個不錯的選擇！這次就跟著員工旅遊，前往金門三天兩夜，悠悠然地走行程吧！

感謝自己選對行程，中部地區已經連下了兩週的豪雨，時至當天要出發的早上，台中仍是大雨磅沓，看到清泉崗機場的屋簷雨水狂瀉，超怕這次行程泡湯的。直至搭機那一刻，雨勢漸歇，感謝老天爺知道我們要搭機了，賜予了短暫的起飛時間。

不用一小時便抵達金門，天啊～金門太陽灑落大地，一掃在台中陰雨潮濕的窘境，心情開闊許多，團員們每位都眉開眼笑地迎接這趟旅程。這是我第二次遊金門，第一次是自由行，騎機車追逐金門當地的風獅爺們。而此次公司員旅，搭配旅行團帶領，有別於第一次的體驗。鄭導遊是當地人，我很喜歡她在地的金門台語口音，柔軟且親切，且不論在車上或景點，都會說明附近形成的歷史及原因，非常詳細。

金門在地旅遊景點，有滿滿的戰地歷史，翟山坑道、湖井頭戰史館、勇士堡、鐵漢堡、古寧頭戰史館，一一地呈現當年上戰場的士官兵們的勇敢奮戰精神；而在地有名的莒光樓、陳景蘭洋樓、山后民俗文化村，讓旅客認識在地人物於金門的豐功偉業；跨海的金門大橋、異國的沙美摩洛哥，是網美拍照勝地。每個景點都非常的 Chill，沒有華麗的裝飾，沒有過多的包裝，一切就是那麼舒服坦然。

其實本次出遊，早就相中金門在地名產，磨刀霍霍準備好好地採購一番。金門菜刀蓋世全台，由砲彈殼製作而成，每個冶鍊步驟都不能馬虎，而且是在高溫高危險的環境下完成，看到成品及其銳利度的展現，走過看過，是千萬不能錯過的一項商品，買一組菜刀送一支水果刀的優惠，必敗；金門貢糖在地小點，完全不怕你試吃，從只有一種原味超甜的貢糖，演化成十幾種的口味貢糖，愛吃硬的、軟的、甜的、鹹的，任君挑選，隨隨便便就是一箱 20 包成交；金門的「一條根」才是正牌，在台灣夜市、商店買的都是聲稱而已，這是爸爸媽媽、運動人員的愛用商品，身體任何地方酸痛，只要一抹一推一條根後，都可以清楚感受到肌肉鬆開的感覺，頓時身心輕爽；而金門的高粱酒，是享譽國際的天堂名品啊～，喜愛飲酒的人可以在此享受到飄飄然的愉悅。本次出遊的同事們，沒有人不掏出幾張小朋友來購買，因為錯過了，下次都不知道何時才會再到金門了。

而員旅的重點，當然是同事們之間的交流，透過三餐的餐桌上，跟從未接觸的同事們聊聊天，分享各自的經驗及想法；採買時，一起分享使用心得；而晚間的房間小酌及心情談話，更是能了解每個人的想法，雖然話語中，偶爾出現「話癆」的職業病，但還是會盡量用「老師」的角度，跟每個人做開導。

三天的旅遊假期，倏忽地結束了。從金門飛回台中後，天空依然陰雨，提醒著這趟旅程已經結束，需要好好地收心，準備隔週繁忙地工作囉！



文 / 吳玳芸

旅行，是團隊精神的催化劑

每一次的員工旅遊，不僅是對全體同仁辛勤付出的年度回饋，更是一次難得的「團體充電」機會。今年，在福委會的精心策劃下，我們的目的地鎖定了充滿異國風情、微笑與熱情的「千面之國」——泰國。從古老的市場奇觀到壯麗的自然洞穴，從靜謐的海邊皇宮到熱鬧的都會夜市，這趟五天四夜的華欣、曼谷之旅，我們不僅見證了泰國的多元魅力，更在旅程中重新發掘了彼此的热情與團隊的無限可能。



Day 1：從鐵道奇蹟到水上盛宴

旅程的第一天，便以兩個震撼人心的經典場景拉開序幕。

清晨，我們從桃園機場出發，抵達曼谷素萬那普機場，隨即驅車前往位於近郊的美功鐵道市場，亦即著名的「爆笑鐵路」。當火車鳴笛聲響起，攤販們在短短數十秒內，以迅雷不及掩耳的速度收起遮陽棚和攤位，讓火車貼著商品、幾乎擦著遊客呼嘯而過時，那種心臟被揪緊又瞬間放鬆的奇異感，確實令人捧腹大笑！這場景展示了泰國人民的樂天與適應力。

緊接著，我們轉往色彩斑斕的丹能莎朵歐式水上市場。大家紛紛登上傳統的舢板船，穿梭於狹窄的水道之間，跟緊推銷的水果舢板船攤販、兩旁的小吃與手工藝品讓人目不暇給。這趟充滿熱帶風情的水上購物體驗非常的有趣。

夜幕低垂，我們終於抵達充滿浪漫情調的度假勝地——華欣。在華欣夜市，大家卸下了一天的舟車勞頓，來到夜市大家彷彿成為「美食探險隊」，開始自由探索泰國的街頭美食，選了一間坐下來大快朵頤龍蝦套餐，再搭配一杯冰涼泰國大象啤酒～很 Chill 很享受！

Day 2：深入秘境，自然的洗禮與自由時光

第二天是與泰國壯麗自然親密接觸的一天。

一早，我們前往三百峰國家公園，這座公園以其鋸齒狀的石灰岩山峰聞名，而我們的目標是隱藏其中的傳奇秘境——帕亞那空山洞。

攀爬叢林小徑、穿越紅樹林，最後抵達山洞深處，當陽光從洞頂的缺口灑落，精準地照亮那座佇立於洞中的泰式涼亭時，所有人都屏息了，那股神聖又靜謐的氛圍，彷彿將我們帶離了塵世的喧囂。

中午享用完美味的泰式風味餐後，下午便是期待已久的自由活動時間！有的同事選擇飯店休息享受泳池設施，有的組成小組人馬相約體驗了正宗的泰式按摩。這段「空白」的時間，讓每位同仁都能根據自己的喜好深度體驗華欣，實現旅遊的個人價值。

Day 3：皇室的優雅與創意的火花

第三天，我們彷彿穿越回泰國的黃金年代，感受皇室的優雅品味。

首先造訪的是泰國最古老美麗的火車站之一「華欣火車站」。大家紛紛在車站標誌性的候車亭前合影留念，為這趟旅程增添了一抹懷舊的色彩。隨後，我們前往泰皇拉瑪六世為愛修建的「愛與希望之宮」。這座完全以柚木搭建、綿延海岸線的皇宮，結構精巧、通風涼爽，處處體現了泰國傳統建築的智慧與浪漫。

午餐時刻，我們來到 Chomview Seafood 餐廳，享受位於海景第一排的泰式風味餐。看著白色沙灘與碧海藍天，在海風的吹拂下，品嚐著新鮮的海產與酸辣開胃的泰國菜，身心靈都得到了滿足。

下午，在 FN Outlet 華欣暢貨中心閒晃採購，夜晚的重頭戲便是華欣週末限定的蟬鳴創意市集與羅望子夜市。蟬鳴創意市集不僅有美食，更匯集了許多在地藝術家、設計師的作品，讓大家在購物之餘，也享受了一場創意與文化的洗禮，為旅程增添了藝術氣息。

Day 4：歷史的迴響與福委會的驚喜

旅程進入尾聲，第四天我們告別華欣，重返曼谷。

離開華欣前，我們先參訪了有「泰國凡爾賽宮」之稱的拷汪宮。接著，探訪了天然形成的拷龍洞，洞穴內供奉著佛像，當陽光從洞頂灑下，將佛像鍍上一層金光，營造出莊嚴且神祕的氛圍。

午餐，我們來到網紅特色餐廳 Kaomai Plamun Ampawa，整間餐廳由竹子搭建而成，環境清幽、充滿泰式特色菜餚。這頓午餐不僅滿足了味蕾，其獨特的環境更提供了大家愉快的交流空間。

下午，我們馬不停蹄地前往曼谷人氣最旺的恰圖恰市集。大家兵分多路，穿梭在超過 15,000 個攤位之間，每個人都展現出強大的「尋寶」能力。

而壓軸的驚喜，莫過於福委會特別爭取的網紅海鮮燒烤餐廳吃到飽晚餐！大家圍坐一堂，烤著新鮮的大頭蝦、螃蟹與貝類，熱絡地分享著彼此的戰利品與旅行趣聞，笑聲、舉杯聲此起彼伏，將團隊的凝聚力推向最高峰。

Day 5：滿載而歸，期待再相聚

第五天，大家帶著滿滿的回憶、曬黑的皮膚、以及行李箱裡沉甸甸的戰利品，從素萬那普機場踏上了返回台灣的歸途。

感謝公司的美好福利，感謝福委會委員的辛勞付出！這趟旅程，讓我們每一個人更深刻地感受到身為團隊一員的溫暖與驕傲。我們不僅是並肩作戰的同事，更是共享歡樂、互相支持的旅伴。

期待下一次的旅程，更期待我們在工作上持續發光發熱，共創下一個年度輝煌！



文 / 黃玉櫻

韓國釜山，海風中的團聚與活力之旅

首先要感謝公司及福委精心策劃這次難忘的釜山五日員工旅遊，讓我們有機會放下手邊工作，帶著我們可愛的家人，一同奔向這座充滿海洋魅力的韓國第二大城。釜山給我的第一印象，就是海的熱情與城市的現代感完美結合——「城市與大海共存的節奏感」。不同於首爾那般的快節奏，釜山這個城市能让大家在悠閒、放鬆之餘，也感受到異國的活力。

海雲台藍線公園

最讓我少女心噴發的是搭乘天空膠囊列車，在湛藍海岸線緩緩前行，那種懸浮在海天之間的療癒感，讓所有人都驚呼連連。除了綠、紅、黃、藍四種顏色，更有可愛的釜山吉祥物 boogie 的塗裝，行駛在離地 7-10 公尺高的軌道上，車速緩慢，它讓我們在緊湊的旅程中，享受了一段慢下來的時光，將所有的壓力都拋向了海平線。



白淺灘文化村

這是個很可愛的村落，整個村莊是臨海建立而成的，有許多老屋沿著海岸邊高高低低而建，是座很有特色的藝術村。沿著蜿蜒的海岸步道漫步，海風輕拂，步調緩慢而寧靜，成功讓我們從城市的喧囂中抽離出來。白淺灘文化村可以看到一望無際的大海，而另一邊是由許多特色文創小店及咖啡廳組成，真的是一個很美的地方，也非常好逛喔！這趟海邊的散策，讓我們的身心都得到了放鬆與完全的充電！

海東龍宮寺

走訪海邊的海東龍宮寺，感受依山傍海的莊嚴與寧靜，聽著海浪聲禮佛，是身心靈最放鬆的時刻。同時也是擁抱海景與佛國氛圍的秘境，是韓國少見的「臨海佛寺」，也是著名的許願聖地。同事們也在這邊拍下許多張照片，記錄這靈性的時刻。



Skyline Luge 釜山斜坡滑車

這次旅程中最刺激、最能展現團隊熱血精神的活動，非 Skyline Luge 斜坡滑車莫屬！不同於其他景點，我們搭乘景觀纜車緩緩爬上山頂，在纜車上就能俯瞰壯闊的東釜山海岸線，甚至還能看到旁邊樂天世界的夢幻城堡，這份從高空俯瞰的景色，最讓大家興奮不已。

甘川洞文化村

來到甘川洞文化村像是進到童話世界裡，村內建置五顏六色的階梯小屋、色彩繽紛彷彿積木般的房子，很難想像這裡曾經是貧民區。沿路充滿奇特的藝術壁畫，我們穿梭在巷弄中尋找小王子與狐狸，雖然爬得氣喘吁吁，但每個人臉上都洋溢著尋寶的興奮與童心，村子的繽紛色彩為我們釜山行添上了最活潑的一筆。

都市探索及美食饗宴

離開充滿歷史感的甘川洞後，我們轉往熱鬧的南浦洞與 BIFF 廣場，逛街購物、尋覓美食，感受更貼近在地的釜山風貌。我們還跟著導遊買了人氣棉被，真空壓縮後帶回，既實用又好看。說到旅程靈魂，當然是美食！濃郁的豬肉湯飯、料多味濃的部隊鍋，以及讓人盡情大口吃肉喝酒的韓式燒肉，都讓我們在歡笑中拋開工作，留下難忘回憶。



這次釜山行不僅是觀光，更是一次極為寶貴的充電之旅，讓我們每個人都獲得了充分的休息與能量的補充。回到台灣後，帶著釜山海洋的熱情與活力，我將重新投入工作，會以更飽滿的精神，迎接未來的挑戰！再次衷心感謝公司提供這次美好的機會，這份珍貴的回憶將成為我們繼續前進的動力，期待下一次員工旅遊、再與大家一起，探索世界的美好！



文 / 王惠儒

回首剛轉職進到明昌秘書室的那段時光，我還在摸索環境、對產業與制度一知半解，卻幸運地被主管與團隊溫暖接住。面對陌生的領域，我曾擔心自己的步伐不夠快，謝謝 Jenny 經理與 Darren 總經理的指導與鼓勵。也感謝 Jenny 經理願意相信我、把關鍵任務交到我手中，讓我有機會投入體系建置與文件整理。這份信任成為我在新職涯階段最重要的力量，也讓我更堅定地想以行動回應公司的期待。同時感謝各位主管與伙伴在取證過程中的協助，讓我們能共同順利取得 MDMA 認證。

在每年度的 ISO 推動過程中，公司提供完善的培訓與資源，從制度精神、條文要求，到實務操作與內部稽核，都一步步帶領著我成長。感謝各級主管的指導與夥伴們的交流，使我深刻理解到：制度不是負擔，而是讓責權明確、流程一致、保護同仁並支持營運的後盾。每一次文件修訂與制度討論，都是把「幸福企業」具體化的過程——讓同仁能在更安全、有架構的職場中安心工作。

在外部查證與年度稽核期間，感謝各級主管全力支持，不論是會前的資料整備、現場陪同說明，或是依照查證意見持續改善，大家總是齊心面對，讓公司每年的外部驗證都能不斷地進步。透過一場又一場稽核，我看到的是整個組織由上到下的團結與韌性。更感謝各廠廠長、組課階主管與第一線同仁，對現場流程、7S、職安衛與改善活動的持續落實與配合。現場每一個看似日常的小動作，都是「打造健康職場新生活運動」最紮實的基礎。

獲得「優秀員工」的肯定，對我而言不僅是榮耀，更是一份責任。感謝 Jenny 經理提報我成為 2024 年度優秀員工，給予我被看見與被肯定的機會，也感謝投票支持我的主管們。更要謝謝一路上在工作上協助、提醒與陪伴我的同事們——若沒有大家的合作，我不可能完成這些任務，更無法在短時間內快速融入團隊。

未來，我會以此為新的起點，持續精進專業、推動制度落實，也會主動將過去承接到的照顧與經驗傳承給新的同仁。期盼能與所有夥伴一起，讓公司的幸福感與健康職場文化，成為我們共同的日常，也成為大家引以為傲、願意向外分享的企業標誌。



文 / 呂杰勳

【優秀員工事蹟：共同成就的八年旅程】

回首在明昌的日子，已經超過八個年頭。這段時間不僅是一份工作的歷程，更是一段成長、挑戰與共同奮鬥的旅途。能夠第二次榮獲「優秀員工」的肯定，我心中充滿感激。這份榮譽並不只屬於我個人，而是屬於整個美線 BU 團隊每一位努力付出的夥伴，以及一路給予指導、信任與支持的經營層。

從公司決心開拓全球最大的消費市場開始，我有幸參與這段關鍵的歷程。那時候，我們的客戶群從傳統的貿易商與進口商，逐步擴展到工業批發、連鎖通路，再到專業品牌客戶。市場不斷變化，挑戰接踵而來，但我們始終堅持「以客為本、以品質立足」的理念，逐步在美國市場扎下穩固的根基。如今，在美國幾乎每個城市的工廠裡，都能看到明昌生產的產品，這不僅是一種成就，更是一種責任與榮耀。

回想一路走來的過程，最深刻的感受是「團隊的力量」。在開發新產品、優化製程、控制成本與提升交期的挑戰中，沒有任何一個人能單打獨鬥。我們彼此信任、相互扶持，從設計、打樣到量產，從報價、談判到出貨，每一個環節都凝聚了團隊的智慧與汗水。特別是在面對客戶需求變化或市場價格壓力時，我們不是被動回應，而是積極尋找解決方案，從材料、工藝到包裝重新評估，用專業與效率爭取機會，展現出明昌 One Team 的精神。

這些年來，我也深刻體會到「共學創新」的重要。公司不斷推動組織轉型與國際化布局，讓我有機會開拓視野，學習更宏觀的市場思維與策略規劃。從最初單純的產品跟進，到現在能夠參與專案規劃與客戶策略討論，每一步都是挑戰，也是成長的養分。特別是在跨部門與跨國團隊的合作中，我學會了更有效的溝通與協調，也體會到不同文化與思維模式的差異。能在多元的觀點中找到共識，並推動專案順利前進，讓我更深刻感受到團隊合作的力量與持續學習的重要。

此外，公司對人才培育的重視，也是我持續成長的動力來源。無論是內部的流 MPS 程優化課程、品質改善訓練，或是參與跨部門專案，我都積極投入，將所學應用在實務中。透過這些經驗，我更加理解「優秀」不僅是結果的成就，更是持續學習與自我挑戰的態度。

這次能再次獲得「優秀員工」的肯定，對我而言，是一種鼓勵，也是一份提醒。榮譽的背後，是更多的責任與期許。我將繼續秉持積極進取的精神，與團隊一起思考如何讓明昌在美國市場持續深化、創造更高價值。未來，我希望能把這些經驗轉化為能量，帶領更多新進同仁了解公司的核心價值，建立共同目標，讓「明昌製造」不僅代表品質，更象徵信任與創新。

八年的旅程，不長也不短。它讓我見證了一個企業從穩健基礎邁向全球化的過程，也讓我明白，唯有不斷學習、持續突破，才能在變化的市場中保持競爭力。感謝公司給予舞台，也感謝一路並肩作戰的夥伴。未來的路，我會以這份榮耀為起點，繼續努力，讓明昌的名字在全球市場上發光發熱。



文 / 卓瑞泰

對我來說，這是個祕密獎項，因為自己是在領獎當天才被通知獲獎，根本沒有任何準備，最後只能害羞地上台領獎。開心是開心，其背後意義就是有人看到 Terry 的認真付出。其實優秀員工獎，我也在其他間服務過的公司領過，每次得獎的理由，我認為其實都是盡自己的本分，而且願意再更深入地完成任務，並確保工作不漏拍；應用自己的長才，連結每個人的工作，給予方向及對策，共同完成。

回顧 2024 年度，主要是針對公司準備上市櫃的整理，並跟內稽、券商、會計師一一盤點公司體制、一一制定每個辦法及內控、一一討論及解決待改善事項。每個事件並非雞毛蒜皮，而是需要動用到許多人的整理，或是需要上層主管的同意及指示作業方向，並儘速地往下推動政策，籌措資金，準備人力，讓公司逐步符合上市櫃公司的規範。上市櫃之路還需要逐步踏實完成，未完待續。

而 2024 年下半年的新 ERP 導入，大大地顛覆公司的作業流程，自己參與大部分流程的訪談，並給予相關建議，以及上線前的資料測試、上線後的流程改善。當時每天早上遊走於各部門，處理每個人的操作疑義；晚上則針對系統錯誤訊息，提出需要改善說明；假日需針對新系統導出的財務結果做一番的檢查，並設計未來財務需要的檢示報表。一週七天的工作時長，頓時讓自己有回到事務所的感覺，就只差不是一群陪人加班，而是孤軍奮戰的情形。ERP 已經上線一年之久，系統操作仍不順暢，僅能靠各使用者提出改善想法，這邊不免俗地歡迎大家邀請 Terry 一起討論。

有些朋友說我為公司做得太多了，但自己內心覺得，如果沒那樣做，不安心感仍舊存在；其實自己在多做的過程中，藉此認識了許多跨部門同事及作業流程，是有助於日後能深入地跟各單位溝通，能彼此對焦任務，對我自己而言是能得到益處，並非壞事；自己對於「工作」的想法是，少點抱怨，多點創意，給予溫暖，提供方案，共同為任務努力，不比較誰做得多或少，心存感恩，彼此感謝，對得起自己的工作就好。



文 / 黃玉櫻

很榮幸能夠獲得公司頒發的「優秀員工」殊榮。這份榮譽對我而言，不僅是工作的肯定，更是一段職涯歷程中努力與成長的最佳見證。回首過往的每一個階段，都充滿挑戰、學習與收穫，也讓我更加深刻地體會到「責任」與「團隊」的真諦。

我與公司的緣分可說是相當特別。這是我第二次回到這個熟悉又充滿溫度的大家庭。2021 年 7 月 15 日，在採購主管的邀請下，我再度回鍋加入公司，重新開啟了新的篇章。能夠被主管肯定並親自邀請回任，對我來說是一種無比的榮耀，也是一份責任。這樣的信任讓我更加堅定，要用實際行動回報公司的栽培與主管的信賴。

我最初任職於採購部門，主要負責物料交期及供應商協調作業。在這個崗位上，我學會了如何在時間壓力下維持精準與效率，也逐漸建立起良好的溝通與協調能力。同年的 10 月，我改掛至生管單位，正式投入物料控制相關業務。從那一刻起，我的視野被打開了，對生產流程的節奏與物料流動的關聯有了更深刻的理解，也學會了從整體角度去思考問題，讓工作更有全局觀。

2024 年度優秀員工

謝宗穎	BOXO 技術部廠務課	杜力	水美廠點焊課
白祥佑	大馬廠裝配課	王惠儒	秘書室
李哲維	大發廠板金課	吳江明	設備工務部
黃振瑜	幼獅廠板金課	郭香君	業務四部
范立旻	水美廠裝配課	陳雅慧	資材部物控課
黃玉櫻	生管部排程課	謝家華	業務四部
陳建嘉	研發一部產品設計課	卓瑞泰	財務部
賴博文	研發專案部產品設計課		
瓦友	大發廠		

2025 年 1 月，我有幸擔任倉庫行政組代理組長，這段經驗對我來說是一個新的挑戰與轉捩點。從行政支援到現場管理，我不僅需要熟悉各項作業流程，還必須學習如何帶領團隊、協調各部門資源。這段期間，我體會到領導的關鍵不只是指揮，而是傾聽與理解，學會在壓力中保持冷靜、在變動中尋找平衡。每一次的任務完成，都是團隊共同努力的成果，也讓我更堅定地相信「合作」的力量。

2025 年 4 月 14 日，我以委外黑身物控的身分再次回歸採購單位。這一次的回歸，讓我有機會將過去在生管與倉庫累積的經驗融會貫通，從物料需求、供應協調到現場運作，我都能以更全面的角度去支援同仁與生產線，讓工作更順暢、更有效率。這樣的歷程，讓我深刻感受到，只要願意學習、勇於挑戰，無論在哪個崗位，都能找到發光發熱的機會。

一路走來，我非常感謝公司提供的舞台，讓我能不同的職務上不斷成長與突破自我；也感謝主管的引導與同事們的協助與包容。每一次的經驗累積，都是珍貴的養分，讓我成為更成熟、更穩定的自己。

未來，我將繼續秉持謙虛學習的精神與負責的態度，無論在哪個崗位上，都會全力以赴，讓自己成為值得信賴的夥伴，並為公司創造更多的價值。這份榮譽不只是終點，更是新的起點。我會持續努力，和公司一起邁向更穩健、更光明的未來。



文 / 吳昱廷 (王琇滢子女)

今年是我第四次獲得媽媽公司的「優秀員工子女獎助學金」，當媽媽告訴我又符合條件時，我非常的興奮，像被突然點亮的燈一樣，又開心又興奮，這份優秀員工子女獎學金對我來說不只是一份榮譽，更提醒我為什麼要每天努力學習。

除了每天讀書以外，每天回到家我都會先去做完家事才去讀書，因為我不想讓爸爸媽媽回來時還要做家事，雖然有時會覺得很煩，但是每次看到爸爸和媽媽放心的眼神時，我都會覺得所做的一切都值得。

這份優秀員工子女獎學金讓我學到非常多的知識，只要努力真的就會有回報，有時不一定會立刻看到，所謂的優秀並不只是要成績好，更是要有負責任的態度，也要有關心他人的心。

我拿到這份優秀子女獎金時，我將把其視為新的起點，提醒自己以努力與堅定的態度面對未來的所有挑戰。我也希望藉由自身最大的努力回饋爸爸和媽媽，例如帶爸爸媽媽去世界各國旅遊，陪爸爸媽媽一起聊天，陪著爸爸和媽媽一起去運動。

總結而言，「優秀員工子女獎助學金」是對過去努力的肯定，更是提醒我持續成長的力量，在成長過程中，我深刻感受到家人對我的栽培與支持。他們不僅給我物資上的供應，更以身教與言教形塑我的價值觀。正因如此，我更希望能把握每一個機會，努力成為讓父母放心並值得期待的孩子。有幸獲得此項優秀員工子女獎學金不僅減輕家裡經濟負擔，更能成為我持續往前邁進的動力，提醒自己莫忘初衷、砥礪前行。我將會持續在學業方面精益求精、品德修養與服務實踐三方面努力，不斷提升自我品德，並期許未來能以畢生所學回饋社會和父母，實現成為有能力、懂得感恩、願意付出與尊重別人的人。



文 / 李昀容 (李國士子女)

感謝明昌公司提供給我這次獎學金的名額，我第一次拿到獎學金時，是爸爸幫我代表領獎，因為我得獎時，是疫情期間，無法去到貴公司領取獎項，不過我還是很開心能拿到這個獎項。第一次得獎時是一年級，那時我的成績有達到貴公司的標準，但那時班上的成績排名不那麼激烈，所以我那個時候滿輕鬆就可以擠進前十前五名。二年級每天都是阿公來接我下課，回家後，寫完作業、洗完澡，爸爸就回到家了。爸爸一回家就把那個相框給我，當他給我時，我就問爸爸：「那是什麼？」爸爸說那是獎學金一起送的紀念相框，裡面還有「郵票」。

我第二次拿到貴公司的獎學金時，是在四年級。我不知道為什麼是四年級才拿到三年級的獎學金，可能是要全年級加起來的成績看有沒有達標。那個時候，我的成績應該算是好的，全班排名前三，也就是第三名。雖然是第三名，但我覺得我還沒有很努力，因為我覺得我可以更好，不管是功課還是體育。不過我覺得體育方面我還行，我是全班女生跑第一快的，足球方面也是名列前茅。我曾參加第二十五、二十六屆苗栗縣長盃，我那時得到的名次都是季軍，我在第二十六屆時，是四年級，那時我們打敗了強校—永隆國小，那時般的獎盃還在我家，現在看了都覺得熱血沸騰呢！

我第三次得獎，也就是這一次，爸爸說我的名字好像會被列在某個本子上、這次、我也可以再一次到那個獎臺上領獎。第二次領獎時很緊張，臺下這麼多人，看到臺下每位貴賓的臉龐，我就一直緊張的直冒汗，我覺得這一次我應該不會跟上次一樣緊張直冒汗了，因為我已經大概在心裡想像一下大約是什麼場合，我實在很感謝貴公司把我列入得獎名單內，我也非常感謝爸爸努力去爭取我的獎學金，我也很努力地想要拿到這次的獎學金，這樣我的帳本就可以再多一些錢。總之，我真的很謝謝明昌公司給我這個榮譽。

普渡桌與醮壇之間



文 / 李健帆

2024 年冬天，我的人生迎來了一段相當奇妙的文化洗禮。身為一個剛返鄉不久、入職不到三個月的鮮人，我萬萬沒想到——我第一個大型任務，居然不是公司活動、不是簡報投影片，而是：規劃明昌在七朝清醮的「兩桌普渡桌」。

對，就是那種「香案、供品、鮮花、雞豬全員到齊」的普渡桌。而且還是在近幾十年一次的大型祭典裡出場，聽起來好像很威風，但事實是——我連家裡中元普渡桌怎麼擺都沒概念。

任務的開端：從「創意普渡桌」開始的震撼教育

故事要從 2024 年 10 月開始

那天下午，創辦人張秋龍先生找我過去：「健帆，明昌今年在三官壇要設普桌，你來規劃一下。」我一聽『普桌』兩字，本以為是像中元普渡擺個供品就好，結果他補了一句：「不用拘泥啦，發揮你們年輕人的創意就好，但是吼！要加入董娘的牛軋餅。」聽起來很自由對吧？但對於完全沒普渡桌經驗的我來說，這句話簡直是把我直接從泳池旁推進深水區。

為了避免把七朝清醮搞成 cosplay 大會，我只好先開始搜尋資料。沒想到，專業普渡桌的行情一問不得了，一桌好幾萬、搞剛一點甚至十幾萬。而且，每家做出來的都差不多，香案、供品、花籃、燈……像一排制式化的祭祀軍隊。我心想：「要是擺出來跟別人一模一樣，那明昌不是輸在起跑點，而是連起跑線都看不到。」



「神豬車車」與「藥船」的誕生記：從構想到半夜手作的日子

豬公車車開起來

「既然要作，就要作到吸睛！」我不要普通的供品，我要將整頭豬放桌上。靈感很簡單：既然一般的神豬車大家都看過，那我就做一台完全屬於明昌的版本。於是我鼓起勇氣問董娘：「可以幫忙做……大概四百盒牛軋餅嗎？」董娘不但沒有驚訝，還爽快答應，外加做了近百顆象徵五行的五色發糕。這些手作材料，成了大豬公車最重要的外皮，至於骨架——則是拜託當時還在新廠施工的木工師傅做基底結構。

Bailida 藥船：把醫療品牌搬上普渡桌

「另一邊，我想起 Bailida 的醫療推車產線，加上力倫診所張醫師提供的藥品作為「藥普」，靈光一閃：「那做一艘藥船吧！」於是又找師傅打造木頭船身。船首、船尾則靠董娘的牛軋餅盒作裝飾；船上布滿了藥品與五色發糕；藥船四週我還特地到各家量販店，搜刮特定藍白色餅乾袋做出海浪波紋，讓船身看起來像在供桌上航行，非常吸睛。

一週全力準備、兩天現場組裝、半夜冷到懷疑人生

有了木結構後，我在公司一樓回收廠當起「風之子」，整天伴著北風剪貼裝飾、組裝機關。那段時間我還不太認識各部門同仁，也不好意思到處求救，只好靠主管 Jenny 經手去調度人力。最後人資部、秘書室幾位同事一起來幫忙，彷彿在做一個大型的學校美術作業。

到了法會前夕，商請公司的鷗翼車將兩台半成品載到會場繼續組裝，由於當時醮壇基本上都是 24 小時開放狀態，我利用下班時間繼續在會場將普渡桌繼續裝修，接著連續兩晚幾乎都快睡在會場，真心覺得有回到大學畢業製作的時光。普渡桌完成那一刻，我真的快落淚。尤其當現場民眾一直跑來拍照，我心想：「兩桌不到六萬，能做到這樣算我賺到，只是……真的好累。」

普渡當天：從警備員到清潔員，一刻不得閒

普渡當天我不僅得充當普渡桌警備員，深怕風大將我的海浪一波帶走，還得兼差攝影師、導覽、臨時工。晚上十點多接到通知說「可以撤場了」，我本以為頂多收一兩小時，結果吳副總帶著明昌同仁與外籍同事們，一路收、一路搬、一路拆，直到半夜兩點才全部清乾淨。那一刻我真的覺得：「謝謝老天，讓活動如此圓滿順利，也感謝明昌同仁最後協助收尾，讓我覺得我不是在孤軍奮戰。」



清醮是一堂文化課：跟著張慶宗老師巡禮七個醮壇

活動結束後，我們秘書室還跟著董事長與「甲安埔廠協會」包了兩輛遊覽車進行七醮巡禮，並由名俗專家張慶宗老師全程導覽。那天聽到的故事之多、之深，讓我突然覺得自己過去三十幾年都活在宗教文化的井底。

張老師講三官大帝的功曹、講科儀的來歷、講道教的敬天之理，也教我們很多正確參拜方式。聽到後面我突然覺得：「原來我在普渡桌前貼的每盒牛軋餅，背後有著近三百年的文化重量。」這趟巡禮讓我對宗教文化與在地連結有了更深的了解。「作醮」不只是地方宗教活動，更是一種與土地記憶的連結。

作醮的文化底蘊：由來與歷史

清醮的由來

大甲鎮瀾宮自清雍正八年（1730）分靈至今近三百年，期間歷經重建、修繕、地方發展的變動。民國 77 年鎮瀾宮重建後，舉辦了「五朝清醮」，而去年的祭典則是規模更大的「七朝清醮」，涵蓋大甲、大安、外埔、后里四區五十三庄。清醮不只是儀式，是地方信仰的總體檢，也是一種文化的大團結。

外埔三官壇

三官大帝分別掌天、地、水三界，象徵祈福、赦罪、解厄。三官壇在民國 77 年五朝清醮首次出現，醮壇位置正是位於我們現在的明昌永續智慧工廠園區。

明昌創辦人張秋龍先生，當年就擔任三官壇副總斗首，而肩負醮壇重責的原因很簡單：「企業不是只顧賺錢，取之於此，就要回饋於民。」2024 年他更是親自擔任總斗首，這份「地方責任」在他心中從來沒有淡過。



回頭看：辛苦是真的，但成就感更大

參與七朝清醮，對我來說是一種「文化修行」。它不是公司的專案，而像是一場生活與土地的連結。我從不會擺普渡桌，到能做出兩桌吸睛作品；從不熟悉地方文化，到能跟著老師巡七醮侃侃而談；從公司新人，到可以協調動線、溝通廠商、與庄頭夥伴合作；這一路上跌跌撞撞，但收穫滿滿。

最重要的，是人的互相成就：創辦人給我自由揮灑的空間；Jenny 幫我找到願意幫忙的同仁；董娘用手作讓作品有溫度；人資、秘書室、商設課同事的全力支援；木工師傅不嫌麻煩的協助；外籍同仁半夜一起清場；三官壇及庄頭夥伴們的溝通合作。這些力量加起來，才完成了看似不可能的任務。

三官壇教會我的事

七朝清醮結束那天，我站在空蕩蕩的醮壇前，看著拆掉的牌坊和已經收走的普渡桌，心裡突然湧起一股奇怪的感覺——原來我這一輩子第一次做真正「屬於土地」的事，是在明昌。

我不是道教專家，也不是文化學者，但我參與了三官壇清醮、拜訪了七個醮壇、做了豬公車、藥船、佈置了動線、晚上清場到兩點……這些汗水、笑聲、雞皮疙瘩和疲累，都會成為我人生中特別的一頁。

未來如果有人問我：「你在明昌做過最特別的事情是什麼？」我會笑著回答：「我曾用一台牛軋餅神豬車去參展，那是一場讓土地與人心變得更緊密的文化盛事。」

專利策略與產業創新的實戰分享



文 / 何思穎

在明昌國際工業股份有限公司五十週年暨新廠啟用的關鍵時刻，受邀於全新落成的國際會議廳進行「專利介紹、專利檢索、FTO (Freedom to Operate) 與專利地圖分析」課程分享，對我而言不僅是一場知識傳遞的演講，更是一段與產業現場深度對話、反思專利策略與創新實踐的寶貴經驗。作為明昌演藝廳啟用後首位講師，我特別感受到企業重視研發智財、厚植內部技術底蘊的決心，也因此讓本次分享在空間、氛圍與意義上，都別具象徵價值。

本次課程的核心精神，在於將「專利」重新放回產業決策與創新流程之中，回應企業在產品研發、品牌拓展與全球市場布局的實際需求。多數企業在早期研發階段，往往將專利視為後端申請或法務防禦工具，而忽略其作為「研發導航器」、「競爭情報來源」及「市場進入策略基礎」的戰略角色。因此，我以專利基本概念作為開場，逐步引導學員從專利權利項、保護範圍、可專利性要件，理解專利制度與技術創新的關聯，奠定後續檢索與分析的邏輯基礎。



康元智權有限公司

全球智慧財產專業服務

在「專利檢索與 IPC 分類應用」段落中，我以國內外公開資料庫、IPC 國際分類號與關鍵字組合策略為主軸，示範如何透過系統化搜尋，快速定位競品技術路線、材料工法變化與市場佈局趨勢。學員多為具備工程與產品開發背景的專業人員，因此在檢索策略、專利族群分析與技術演進判讀上，討論特別熱烈。從對話過程中，我也看見研發團隊對「如何把檢索結果轉化為決策依據」懷抱高度興趣，顯示企業已從單純技術創新，逐步走向「以專利作為競爭資源」的成熟階段。

關於 FTO 分析的分享，則聚焦於「降低侵權風險、提高商業導入成功率」。我以產品導入流程為時間軸，說明 FTO 並非僅是上市前的法律檢核，而是一種連續性的風險管理架構，可在設計階段提前辨識限制條件，進而透過設計繞道、技術差異化或策略授權，避免重大法務衝擊。許多學員在此環節提出真實案例與研發困境，使課程逐漸轉為跨部門情境討論，顯示 FTO 在實務上確實能成為企業研發決策的關鍵參考。

在「專利地圖與布局分析」單元，我將專利檢索結果轉化為可視化資訊，帶領學員理解技術佈局密度、申請人競合位置、關鍵節點與潛在市場機會。特別是在工具五金、機構設計與結構創新等領域，專利地圖能清楚揭露主導者與追隨者的技術跨度，有助企業評估未來投資方向。觀察學員於此階段的互動反饋，我深刻感受到明昌對於「以數據佐證策略」的文化特質，而這也正是成熟製造企業持續走向國際的重要基石。

除了知識內容之外，本次演講對我而言更具空間與情境層面的意義。全新啟用的國際會議廳具備優良視聽設備與沉浸式視覺環境，讓專利檢索畫面、流程架構圖與專利地圖得以清晰呈現，使知識傳遞更具臨場感與專業信服度。身為首位在該場地開講的講者，我也見證了一個「企業知識中心」的誕生——這不僅是硬體空間的啟用，更象徵企業對人才培育、跨域交流與研發升級的長期承諾。

演講過程中，讓我印象最深刻的，是明昌團隊積極提問與主動分享的態度。他們不僅關心專利檢索技巧，更在意如何將結果內化至研發流程、如何將創新轉為可保護資產、如何避免研發落入既有保護範圍之中。這樣的學習姿態，讓專利不再只是法規名詞，而是真正融入組織創新的實戰工具。

回顧本次分享，我更深刻體會到：專利策略並非單一部門的工作，而是一項橫跨研發、法務、行銷與管理的整體工程。當企業將專利視為創新路徑的指引，而非研發完成後的附屬產物，其競爭優勢將不僅來自產品本身，而是源自一套能持續學習、辨識與策略性投入的系統能力。

能在明昌新廠國際會議廳見證這樣的交流與成長，是我極為珍惜的經驗。期待未來能與更多企業一同推動專利教育與策略應用，讓知識不只停留於課程，而能真正成為產業創新的動能與長遠競爭力的來源。

Revolutionize Your Medical Workflow

At BAILIDA, we not only provide modular equipment but also serve as your partner in workflow optimization.



MOS

Medical
Organization System

NEXUS

Medical
Computer Cart



Laptop

All-in-One PC

Mini PC



Learn more about
NEXUS



Learn more about
MOS

World-class Tool Storage Manufacturer

A 50-Year Legacy of ODM
Craftsmanship in Tool Storage Innovation

99.9%

In-House Production

Smart Manufacturing, Redefining
Sheet Metal ODM Industry



Mochan Web



Mochan LinkedIn