

09 2022  
JAN  
明昌智庫文摘

# 明昌園地

*Machan Family*



## 作育英才 擘畫未來



明昌FB粉絲專頁



明昌官網

**MACHAN**  
MARCHING ON



明昌國際工業股份有限公司發行  
 發行所：明昌國際工業  
 地址：台中市外埔區大馬路 352 號  
 電話：(04) 2683-4666  
 網址：www.machangroup.com.tw  
 發行人 張秋龍 / 張庭維  
 總編輯 陳琮仁  
 副總編輯 鍾亞軒  
 主編 杜建騰  
 攝影 行銷企劃部 / 王建忠  
 編輯製作 明昌團隊



本刊圖文非經同意不得轉載

#### 44 明昌文化植入 DNA

來自新進人員的感恩  
 感謝你們『我的同事』  
 職場故事分享倆三則  
 從負責到當責  
 一位樸實的保潔阿姨

#### 50 終身學習作育英才

完善人才發展制度，開發員工未來潛能  
 年度訓練回顧  
 基層主管訓練規劃與執行  
 明昌 Mini EMBA 心得分享  
 產學合作實習心得  
 MPS 是明昌啟動變革的發動機

#### 70 社會責任

全國智慧製造大數據分析競賽  
 台北醫學院 Design thinking 產學合作  
 當選甲安埔廠商協進會第一屆副理事長  
 廣結善緣，外賓交流

#### 80 職場新生活運動

五一運動大會  
 精神口號隊呼競賽  
 打造健康職場  
 打造安全職場  
 明昌防疫大作戰  
 打造樂活職場  
 年度優秀員工  
 優秀子女獎學金專題

#### 96 社會賢達邀稿

人因危害與改善  
 投資理財觀念



#### 6 總管理處主管管理「心」思維

從精實生產到數位轉型  
 從壘球學習團隊運作  
 好企業是一所好學校



#### 18 年度榮耀、肯定與事蹟

榮獲第 30 屆台灣精品獎  
 經濟部產業升級創新平台輔導計畫「新世代醫療  
 防護之智慧滅菌隔離載具開發計畫」  
 明昌與彰化秀傳醫院簽署 MOU 合作備忘錄，攜手  
 打造醫界專用推車  
 明昌好幸福「榮獲台中市幸福職場五星獎」  
 勞動部職安署表揚「110 年度職場健康服務優良  
 單位及人員」  
 健康為幸福之始，榮獲教育部、勞動部 雙獎肯定



#### 32 部門動態

總管理處  
 行銷業務處 / BOXO / 技術處 / 製造處  
 / 品保處 / 生管處



總管理處主管管理「心」思維  
從精實生產到數位轉型



文 / 張庭維

榮獲首屆「哈佛商業評論數位轉型鼎革獎」

2020年起肆虐全球的新冠肺炎，迫使企業加速數位化，盡快走向「零接觸」經營模式。有鑑於此，《哈佛商業評論》全球繁體中文版，與全球企業管理系統領導廠商 SAP 攜手，於 2021 年推出台灣首屆「數位轉型鼎革獎」，透過專業且嚴謹的評選流程，表彰在數位轉型表現傑出的企業及領導人，也是全台灣第一個辦理企業數位轉型評選的公正單位。該獎項是區分為綜合數位轉型、單一項目數位轉型（商業模



式、智慧製造、卓越營運)、數位轉型領袖等三大類，其中綜合數位轉型根據營業規模與類別可區分為製造業組先鋒獎(年營業額 100 億以上)、製造業組精銳獎(年營業額 100 億以下)、服務業組先鋒獎(年營業額 50 億以上)、服務業組精銳獎(年營業額 50 億以下)等四類，而製造業的評選內容包含了：商業模式、智慧製造、卓越營運、數位轉型整體願景等四個項目。儘管是第一屆辦理，但各界企業投件非常踴躍，一共收到 205 件，以一般服務業居多，占 40%；科技與傳產製造業 34%；金融業則有 26%，得獎率僅 16%！

明昌非常榮幸獲得綜合數位轉型的製造業精銳獎首獎，也是 100 億以下製造業唯一獲得該獎項的企業。不得不說，我在接班的這二年面對外部環境非常嚴峻的挑戰，但明昌的團隊真的很努力，在設計創新、人力資源與經營管理方面榮獲外界的許多肯定，包含：台灣精品獎、台中市幸福職場五星獎、數位鼎革獎、經營卓越品質獎、運動企業認證..等等。但是，所有獎項之中讓我最開心且滿足的就是「數位轉型鼎革獎」！

這是為什麼呢？因為明昌過去六年來在精實管理與數位轉型投入了大量的資源，六年前明昌當時已經是一個近 40 歲的資深企業，公司內部多年來養成的思維模式、作業系統與行為慣性都是自成一格，這些是成功的基石，卻同時也是改革的包袱，資深的明昌人時常掛在嘴邊：「我們明明做的不錯啊！為什麼要改變？」但是，世界上已經有太多大企業在成功的時候沒有厲行變革而消失在歷史的洪流，身為企業經營者的我必需以古鑑今，喚起公司內部的憂患意識，帶頭啟動變革！全世界高呼工業 4.0、智慧製造、數位轉型已經好幾

年了，然而身為傳統產業的明昌卻苦無學習的對象，因為全世界沒有一家板金製造企業像明昌如此用力在推動智慧製造，大家普遍還是心存懷疑地觀望，總盼望著等到有人成功了再來投入，才不會浪費資源。

備註：  
「鼎革」是取材自《周易·雜卦》：鼎，取新也；革，去故也。以期透過這個獎項，協助企業邁向「鼎新革故」的永續經營之路。

數位轉型的起源來自於「精實生產」

成功不是偶然！時常有朋友問我：「Brian，中小企業的資源有限，明昌為什麼這麼努力積極地做數位轉型呢？」其實這個緣起要從我在 2015 年接任副董事長開始說起，當時我的父親（也是明昌的創辦人）告訴我：「Brian 即日起你不准再直接管理業務部！」，對我來說是一個極大的衝擊，因為我喜歡交朋友、喜歡開發業務，業務也是我最擅長的工作，不讓我管理業務部，那我要做什麼呢？於是，我不得不開始接觸生產、研發及管理系統，發現原來我以為的明昌和實際的明昌有著極大的差距，公司內部有許多我不滿意的狀況，讓我產生了危機感；並在觀摩了許多標竿企業之後，我和當時的畢總經理決定正式啟動明昌的精實生產管理系統 (Machan production system, MPS)。現在回頭來看，推動精實生產的第一年，推動的效果不如預期，我也時常急著求改變而和幹部產生衝突，甚至動怒、摔筆，當時是我人生很大的低潮期。幸好當時的畢總提醒我：「幹部們已經很努力了，但是結果不如預期，不妨我們先暫停一段時間，重新思考步調之後再出發。」經過幾個月的沉澱思考，我多方請益，

並選擇新的顧問老師－大衛創值的劉聖文老師，這幾年來，劉老師從基礎的改善方法論教起，循序漸進地學習工廠 5S 管理、OPL 單點教育、SOP 標準化、物料六定分析、盤點 16 大損失、3M 點檢與七大浪費、QC 手法、設備保養、人才培育...等等課程，並透過一次又一次的現場指摘、案例研討，建立幹部的基礎能力與改善的自信心。

2018 年可以說是階段性成果的驗收，那年明昌建立了全世界最先進的板金工廠－大發廠，整廠的動線物流是團隊經過多次模擬才定案，並且引進最先進的自動化沖床、CNC 折床、自動化塗裝設備，並開始嘗試設備聯網 IOT，蒐集關鍵設備的稼動率數據。2019 年，有幸招募陳琮仁總經理加入明昌，他曾榮獲「第 34 屆國家傑出經理人－生產經理獎」，擅長於金屬加工、生產管理、精實生產、自動化與智慧製造，搭配明昌既有的資訊化團隊，使得明昌的智慧製造走得更快，開始導入 AI 影像辨識報工、設備壽命管理、SCM 供應鏈管理、收貨 IOT、電子化工單、結構模擬 CAE 技術...等專案，因為明昌的傑出表現，使得當時總管理處的鄭一吟協理獲選為「第 37 屆國家傑出經理人－資訊經理獎」。2020 年起，明昌更是廣納賢才，號召多位有志一同的智慧製造專家加入，在既有的基礎下，擴大明昌智慧製造的廣度，涵蓋了自動報工 APP、排程管理 MES、現場可視化看板、流程機器人 RPA、營運分析報表 Power BI...等等；同時，BOXO 團隊在疫情之下加速佈局電子商務的經營，不論是電子下單、經營社群媒體、FB 導購、Youtuber 網紅推薦行銷...等等靈活彈性的行銷，讓 BOXO 品牌在疫情當中逆勢大幅地成長。

這麼多專案的推動過程當中，明昌往往是摸著石頭過河，也經歷過很多的

挫折與失敗，跌跌撞撞才逐漸推動標準化、合理化、精實化、數位化、智慧化的進程，這不僅需要領導人的決心，更需要一群有共識的團隊支持與行動，還有顧問老師的輔導與鞭策。明昌參加第一屆數位鼎革獎的競賽，不僅僅是為了獲獎，更重要的是透過參賽來檢視數位轉型的策略與成果，做為未來持續推動的指南針。在此借用鴻海劉揚偉董事長在獲頒數位鼎革獎的一席話：「鴻海投入很多資源在推動改善專案與智慧製造，但還無法將結果體現在財務報告，但是如果現在不做數位轉型，幾年之後必定會被對手超車。因此，適度地參加外部競賽，可以鼓勵團隊的士氣。」的確，我非常感謝主辦單位「哈佛商業評論」與評審委員對於明昌的肯定，這個獎是給明昌團隊一份重大的激勵，因為數位改革轉型的路途是寂寞的，唯有不斷地鼓舞士氣才能繼續地前進。

### 數位轉型的關鍵來自於「組織文化」

2020 年 1 月 1 日我正式接任明昌董事長，也是明昌經營滿 45 周年，原本籌備著慶祝與薪火相傳的活動，邀請各界來賓、重要客戶和事業伙伴同歡分享喜悅；意想不到在農曆年後，全球情勢大轉變，COVID-19 疫情肆虐，衝擊全球也重創各行各業，原本預計要參加的展會也被迫一一取消；面對客戶訂單的取消又或者延後出貨、呆料與資金調度風險...各種困難接踵而來，明昌的經營團隊備受挑戰，這時候「改變」已是生活的新常態。當時，我與團隊沒有深陷悲情與觀望，反倒是積極地規劃加碼員工的教育訓練，並快速研發防疫周邊產品來守護台灣的醫療資源。經過多年來的共事，明昌不害怕改變，就怕跟不上改變的速度，身為董事長的我決定建立中高階主管們「同一條船」的意識及

「企業共通的語言」規劃一系列的教育訓練，包含：讀書會、中高階主管 Mini EMBA、團隊共識營、基層主管訓練，目的為融合新舊團隊的思維能力及強化跨部門的溝通，持續提高企業經營的戰鬥力。

2021 年是接班的第二年，疫情漸緩和，市場上恢復生機，訂單也迎來報復性的成長，但考驗明昌的卻是另一波的供應鏈大混亂、缺工、缺料、缺櫃，包含主要原材料（鋼板）在幾個月內價格暴漲了 100%，紙箱、鋁件與配件也都也面臨 10~30% 不等的漲價與斷料問題，因為原物料的暴漲已經嚴重侵蝕到明昌的獲利能力，這個壓力使得經營團隊喘不過氣，此時我和總經理分進合擊，由我捲起袖子陪著業務團隊一一向客戶說明原物料的狀況，耐心地溝通價格調漲，過程雖然艱辛，但最終順利取得客戶的理解與支持，也讓客戶和明昌的連結更緊密；總經理則是帶領採購與技術團隊，深入地和供應商商討對策、優化設計與製程能力，逐漸在下半年恢復穩健的營運與交貨，非常感謝在我背

後有一群核心團隊大力支持，疫情的重挫之下，也讓我們更像個團隊！

除此之外，2021 年 5 月台灣突然間受到疫情的襲擊，政府宣佈進入第三級警戒，明昌位處於台中市的邊陲地帶，當時台中市、苗栗縣陸續傳出工廠群聚感染，明昌可說是腹背受敵，面對看不到的病毒，員工處於極度恐慌的情緒。幸好明昌的主管們積極地部署防疫措施，包含：分區辦公、居家辦公、足跡調查、環境消毒...等等，也感謝全體夥伴落實執行，明昌才能維持運作，安然度過危機。其中，明昌快速反應的催化劑其實是近幾年積極建立的「數位組織文化」！各單位的主管總能在第一時間引進數位化工具來輔助管理，例如：

1. 雲端團隊協作：成立防疫前線的 Line 工作群組編組，同步掌握與宣佈防疫政策；導入專案管理軟體 (teamwork)，讓居家遠距辦公的夥伴可以如期展開專案任務，達到跨部門協作。
2. 零接觸打卡：導入 AI 人臉辨識打卡裝置，並自動量測體溫與上傳紀錄，降



低接觸風險。

3. 遠距視訊軟體：導入多元視訊軟體 (zoom, google meet, gotomeeting) · 夥伴與客戶、供應商維持良好的工作效率與專案進度。

4. 無紙化足跡與意見調查：導入網路調查表單 (survey cake) · 進行訪客與員工的足跡調查；成立 Line@ 官方帳號 · 進行內部關懷 (環安衛與總經理信箱) · 口罩可以遮住我們的嘴巴 · 但不能遮住人與人之間的關懷與互動。

最後，我想跟大家分享：數位轉型絕非一蹴可及或是一步到位，必須有基礎、有根基、有步驟地循序漸進，這不是一場百米衝刺賽跑的個人賽，而是一場漫長馬拉松的團隊訓練，這場數位轉型持久戰最需要的是「形塑改革的組織文化」，領導人必需帶著團隊打開眼界、勇於嘗試，才能讓員工有自信地張開雙手擁抱變革，並激發團隊求變的渴望與心態。數位轉型最大的困難不是在找尋最佳的技術，而是要在組織中找到適應轉型的方式；數位化只是工具，能加以發揮應用的關鍵還是「組織人才」。

我想鼓勵給正在數位轉型旅途中的朋友們，目標方向是對的，請堅持但保有彈性；想告訴還在思考要不要做數位轉型的朋友們，這條路不是選擇，是必然！唯有做轉型與變革才能因應未來的變局及挑戰。明昌數位轉型雖然在今年受到了肯定，但這只是一個逗號，變革、轉型是一條永無止盡的道路，明昌務實地制定階段性的目標，每年都要持續優化，逐漸擘畫屬於明昌的轉型藍圖。

### 案例分享

2020 年之前，明昌的經營會議上，跨部門主管時常對著電腦的螢幕討論數據的來源、統計的區間、分析的邏輯，質疑數據的真偽，一樣是從 ERP 資料庫下載的數據，只是因為統計的時間與分析方法的差異而有了不同的解讀，而且缺乏即時性。在 2021 年 MPS 事務局推動「間接作業流程效率化」，與資訊部合作導入 Power BI 營運視覺圖表，初期員工認為這只是類似 Excel 的工具，並沒有什麼特別之處，然而當團隊將 Power BI 與 ERP/EIP 資訊串流，讓數據不再是孤島，而是蛻變為即時性、可視化的決策工具，觀望的員工不僅感到驚訝，非常難能可貴的是許多員工積極自學報表，從報表中了解到數據背後的意義，不斷改善過往數字模糊的定義，也不斷萃取提煉正確的數據，讓數據思維深植企業 DNA。

時至今日，明昌已經導入 11 支 POWER BI 營運報表，降低了過往人為重覆分析報表的時間，也降低人為的錯誤；更讓離散的數字變成了及時正確的資料圖表，作為管理者決策的工具，提高決策的速度、品質與智慧。



## 綜合數位轉型獎

### 1 製造業先鋒獎

首獎  
緯穎科技

重點內容 / 以「雲端優先，零企業機房」為願景，全面建置企業應用系統於雲端，緊密整合客戶系統，包括客戶訂單系統、品質管理系統等，以強化供應鏈上下游品質與業務透明度，建立與客戶間獨有的業務黏著度。

楷模  
中強光電

重點內容 / 導入資訊系統支持企業營運，同時利用「機器人流程自動化」，模擬人類使用電腦操作各類辦公軟體，也運用大數據資料分析，掌握市場資訊和趨勢。

### 2 製造業精銳獎

首獎  
明昌國際

重點內容 / 提供少量多樣的工具箱產品，建立行動化溝通平台，可進行系統資料即時整合，提供採購與供應商之間即時性溝通，加快採購速度及掌握交期，提高應變能力。

註：製造業 先鋒獎為營業額 100 億元以上之企業  
精銳獎為營業額 100 億元以下之企業

### 3 服務業先鋒獎

首獎  
中國信託銀行

重點內容 / 自建核心技術團隊，研發金融科技工具，透過 AIoT (萬物互聯網)、Banking Anywhere (智能場景金融) 及六大 AI 平台的建設基礎，聚焦客戶需求，推出多元支付工具、智能理財、智能審查與借貸、個人化 / 客製化服務等。

楷模  
瑞助營造

重點內容 / 從收集數據，逐步邁向數位轉型。由系統提供收集數據後的分析，開啓客製化系統到人工智慧的進程，將進度管理、品質管制、職安風險，績效評比、續案率、缺失改善、失敗成本等全面數據化。

### 4 服務業精銳獎

首獎  
全鋒汽車

重點內容 / 從傳統的拖吊車業者，開展數位相關快速服務，涵蓋救援、運送數位管理系統化、洗車及規劃「行動充電套裝」模組，結合內外部的大數據，跨足社群經營、網絡優化、數位行銷等。

註：服務業 先鋒獎為營業額 50 億元以上之企業  
精銳獎為營業額 50 億元以下之企業

# 從壘球學習團隊運作

## 總管理處主管管理「心」思維



文 / 陳琮仁

今年 8 月初台灣疫情稍歇，政府一宣布防疫措施降為二級警戒（可恢復戶外運動），當週的週日一大清早明昌獵豹壘球隊的隊員就已摩拳擦掌、奔馳在紅土球場，即使烈日當下，隊員們戴著口罩、呼吸急促、揮汗如雨，但藏不住臉上的喜悅。過去兩年來，除了疫情期間之外，每週日上午 8 點，台中市大安區南埔壘球場準時被一群熱血的神祕中年男子包場，這群神祕男子包含了明昌的董事長 (Brian)、副董事長 (Dole)、總經理、廠長與部門主管、研發工程師、製造處與倉管的同仁、眷屬子女...等，隊員們脫下制服，也脫下職務上的職稱；球場上隊員們換上運動服，不討論工作的 KPI，而

是沉浸討論球技、隊形與戰術，也輕鬆地交流親子關係與家庭生活。然而，在成立壘球隊之前，琮仁和大多數隊員都是未曾接觸過棒壘球的訓練，甚至還有隊員是連球賽都沒看過。

依稀還記得在 2020 年 2 月明昌主管培訓課程中，董事長與琮仁和主管一起欣賞 KANO(嘉農)電影，共學領導之道。電影背景設定在 1931 年大日本帝國下的台灣，講述一支由原住民、日本人與漢人所組成的嘉義農林棒球隊，原本實力貧弱一勝難求，但在新教練近藤兵太郎指導之下，拿下全島冠軍，並遠征夏季甲子園大會的故事，真是一場令人感動的精采電

影！琮仁在電影中學習到一個好的領導者應該具備的特質：

1. 願景領導：嘉農原本是沒有贏過一場比賽的球隊，教練卻堅持要球員每天喊著「甲子園」口號練跑，電影有一句台詞說：「當你習慣了甲子園三個字，你會覺得，那本來就是你該去的地方」。

2. 人盡其才，因材施教：眾人嘲笑這是支由漢人、原住民、日本人組成的「雞尾酒球隊」，是支雜牌軍。但近藤教練卻是認為「原住民跑的快、漢人打擊強、日本人擅長守備，這樣的組合是求都求不來」，他將腳力飛快的田徑選手訓練成為盜壘王；找了臂力絕佳的網球選手，調教成為全壘打王；當投手明明姿勢標準，卻投不進好球帶，教練就讓他以最習慣的姿勢投球，僅微調動作，卻發揮出更大的威力。

3. 全力以赴：在近藤教練接掌球隊之前，隊員總是一邊打球、一邊打鬧，他們覺得打棒球只不過是休閒而已，或許更重

要的原因是沒有人期待他們打得好。在教練的嚴格督導之下，改變了隊員練球的態度，就如同被釘上鐵釘的木瓜樹，有了危機感就會義無反顧地開花結果。

4. 信任團隊，相互成就：在甲子園的決賽中，投手已經投到手指破皮流血，面臨大量失分的危機，隊員們紛紛鼓勵投手：「投直球吧！讓他打，我們全部都會擋下！」正是隊員們的激勵與後盾給了投手無形的力量。雖然嘉農最終只拿到亞軍，但對於隊員與教練來說都已經是巨大的鼓舞。誠如這部電影的導演魏德聖說：「無論最後勝負為何，嘉農隊已經豐收了！因為團隊合作最棒的價值，其實是『相互成就彼此』」。

俗話說：坐而言不如起而行。課程結束後董事長隨口問了一句：明昌何不乾脆來組個壘球社團？就在董事長的號召之下，短短一個多月，明昌獵豹隊就倉促成軍了，原本的烏合之眾經過張立農教練系統性地教導，短短半年後第一次參加比賽，想不到居然取得了亞軍的榮



譽，雖然只是台中市大安區的地區型盃賽，但是對於才剛開始打球的球員而言已是莫大的鼓舞！琮仁有幸擔任明昌獵豹隊的副領隊，參與球隊從無到有的過程，包含：籌組球隊章程、招募幹部與隊員、尋找場地與教練、規劃每周的訓練與檢討、對外參賽與慶功。除了獲勝的喜悅之外，隊員們紛紛瘦身成功、重拾健壯的身材；而壘球也成為球隊中6對親子檔的感情黏著劑；且透過定期的運動交流也拉近主管與部屬的距離，凝聚向心力與歸屬感，間接促進隊員們工作時的默契。詼諧一點來說－隊員們平時被總經理嚴格要求工作績效，他們可以在假日用球棒向總經理討回面子。



除了在 KANO 棒球電影之中學習到的領導哲學之外，琮仁更在明昌獵豹隊的隊員身上學習到人才培育與團隊運作的啟發，列舉與大家分享：

### 1. 培育人才農場：

還記得初期的一次練球，球員是倆倆互練傳接球，空氣中突然傳來一聲「啪」巨響，琮仁心想大事不妙，回過頭一看，原來是壯碩的 B 球員被一顆平凡無奇的速球直擊臉部，鮮血直流，緊急送醫，幸好人無大礙，可是卻也斷了一顆門牙！與他對練的 A 球員身材瘦小卻是少數有過打球經驗的高手，然而 B 球員卻是完全沒有打過球的菜鳥，他們的實力懸殊差異太大，B 球員在基礎動作與反應能力還沒有熟練之前，很遺憾地發生了小意外。

心得與應用：高手手上握的壘球和職場中的工作任務很類似，一位新進員工（或者職務輪調）來到陌生的職場，如果沒有經過完善的培訓卻立即投入工作崗位，便容易手忙腳亂、產生作業疏失，嚴重一點可能發生職災。有鑑於此，今年明昌推動「夥伴(Buddy)制度」與「工

作崗位技能訓練」，由資深員工協助新人認識陌生的環境與人事物，陪伴新人渡過緊張的青澀時期；同時基層主管根據淺顯易懂的教材循序漸進地教導新人作業 SOP、設備保養 SOP、品質檢驗 SOP、安全注意事項；如此雙管齊下，不僅教導技能，也關懷新人的適應性，幫助新人快速地融入職場。

### 2. 有效溝通促進團隊當責：

除了培訓球員個人的基礎能力之外，更需要練習團隊的守備，壘球場上每個球員都會分配到自己所屬的守備位置，教練會根據個人特質而分配守備區域，但是球員與球員之間並沒有壁壘分明的一條紅線，當壘球掉落在兩個球員之間時，由哪位球員負責接球？發號施令的往往不是教練，而是由球員們自主判斷，往往是誰跑得快、姿勢容易接，就要主動喊聲（說出來）勇敢承接，另一位球員接收到訊息之後（聽進去）還要退開守備位置、到後方補位，「說出來」與「聽進去」才是有效的溝通，才能產生默契，缺一不可；如果只是加強

個人技術而不溝通，兩個球員可能都全力衝刺而碰撞受傷、或者都自以為另一位球員會接球而停止跑動，兩種結果都會導致失誤掉球，使得球隊落敗；這兩種情況在明昌獵豹隊練球的初期是屢見不鮮，經過不斷地練習與教練的耳提面命，球員之間越來越有默契，球隊整體的防守能力也逐漸地進步。

心得與應用：企業中的運作也是如此，主管在決定公司的發展策略之後，無法取代部屬執行每個專案；在每個專案的進行過程，公司內的每一份子雖然有其所屬的權責，然而如果缺乏了橫向的溝通與互動，那麼許多整合性的任務就會落入三不管地帶，最終結果自然就是不如人意。例如：業務同仁開發客戶之後，交由工程師設計繪圖，期間如果三方（客戶、業務、工程師）都不溝通產品規格、功能、價格、數量與品質，只任由工程師閉門造車，往往無法滿足客戶的需求，導致多次設計變更、專案延誤。正因為如此，明昌近年來全力推動「當責文化」，多次舉行讀書會，定期職能考核，更聘請外部顧問來輔導，正是期



望全體夥伴能夠加強橫向溝通，凝聚共識，從「個人當責」進化到「促使團隊當責」；主動追求事前當責、而不是事後究責。

### 3. 伸出友善的手，利人利己

經過不斷地練習、溝通與檢討，隊員對彼此的個性、節奏與能力會逐漸熟悉，默契自然能夠逐漸養成，球隊就能打出一個隊形。然而，再怎麼訓練有素的球員總會有追不到的球、總會有傳不到的距離、總會有傳不準的球，球隊接下來就是要練習轉傳 (cut-off) 與補位。當對手站壘包時，外野手接到深遠飛球，內野手必須主動向外野手要球，並且快速地轉傳到各個守備位置；倘若任由外野手傳球，極可能因為臂力不足而降低傳球速度與準度（除非擁有職業選手的雷射肩）；而且，當球回傳本壘時，投手要到捕手後方進行補位，以防漏接時可以第一時間接球。尤其明昌獵豹隊是新手上路，更需要練習「轉傳」與「補位」，集眾人之力完成任務。

心得與應用：企業內的團隊運作除了橫

向的溝通之外，直向組織的任務傳遞、互助補位，也是執行力的關鍵！如同一個工具箱必須經過雷射切割、沖折、焊接、粉體塗裝、裝配、裝櫃..等製程，才能將冷冰冰的鐵板變化成兼具時尚與功能的收納櫃體，即使自動化程度再高，也還是需要幾十位同仁分工合作；日常工作過程中，難免會遇到同仁缺勤或者是遇到品質、設備、材料的異常，這時候就需要其餘的同仁主動補位，合力解決異常，才能維持順暢地生產。決策也是如此，企業內必然會存有職務與知識的差異，同仁總是盼望著資深員工或主管能夠解決所有的問題，然而企業必然會遇到未知的難題，即使是資深員工的過往經驗也不見得能發揮作用；這時候可以效法古人的思維 - 「三個臭皮匠勝過一個諸葛亮」，每個團隊成員都應化被動為主動，勇於建言、或承擔責任與補位，為團隊成果而做出貢獻。

#### 4. 主動出擊：

明昌獵豹隊雖然在第一次比賽就勇奪第二名，然而在最終的複賽卻是一分未得。賽後領隊 ( Brian 董事長 ) 向隊員分享了一席充滿智慧的話：「明昌獵豹隊的守備進步幅度很大，然而俗話說“打壘球”、而不是“守壘球”，防守再強也只能求不輸或少輸，但無法贏球」，這句話彷彿到現在都還在琮仁耳邊迴盪。就如同經營事業，如果長期墨守在既有的產品、服務或市場，即使擁有極為特殊的技術或服務而寡占市場，也只能求得“不衰退”；企業倘若想要贏球 ( 營收與獲利成長 )，就必須抓住市場的趨勢，不斷地鍛鍊組織進攻的能力，持續投資研發、行銷與品牌，不斷地擴大核心競爭力。明昌過往在工具箱、醫療推車、電腦充電車、智能取物櫃...等產品已經站穩了腳步；未來明昌除了持續地精進成熟的產品與服務之外，更會主

動出擊，佈局更多元的市場策略，邁向多元的空間應用創造家！

#### 『分工的目的是合作，合作的關鍵在信任，信任的源頭是溝通』

轉眼間，琮仁在明昌服務已經 1000 個日子，在股東會、董事會與各位同仁的支持之下，這三年來明昌的經營體質有了巨大的改變，除了董事長、副董事長與經營團隊的接棒傳承之外，經營團隊由事業群組織 (BU) 轉變為功能型組織，牽涉到的組織改造、流程再造與系統調整是一段艱辛漫長的心路歷程。回首來時路，功能型組織讓相同職能的人都聚在同一個部門內，專業分工，讓同仁可以專注於熟悉的事務與工作流程，效率可以達到最高，的確也為明昌帶來了效率與資源共享的好處，例如：製造處內的每個工廠間專注於各項改善活動，也能夠互相調度與支援，發揮最大的產能利用率；技術處內的各研發部逐漸完善設計規範，工程師也能互相支援設計與打樣，加速專案進度。雖然功能型組織打破了不同事業群之間的鴻溝；然而各功能部門過度強調分工，只有垂直的指揮系統，少了水平的協同機制，就像一個個的穀倉，各自擁有獨立的進出系統，但缺少了穀倉與穀倉之間的溝通和互動。透過壘球運動，讓琮仁重新省思了團隊運作的道理 - 『分工的目的是合作，合作的關鍵在信任，信任的源頭是溝通！』展望新的年度，明昌調整成為矩陣型組織，除了保有功能型組織的專業分工之外，會由處級主管擔任個別事業群的召集人 ( 暱稱為輔導長 )，擔任訊息聯絡的角色，帶領跨部門團隊傾聽顧客的聲音，再促進內外部溝通，整合內外部資源，加快提高顧客的價值體驗。

One team, one Machan.





總管理處主管管理「心」思維

# 企業如何育人『好企業是一所好學校』



文 / 宋佩璋

記得有一句話是這樣說的：「領導者的任務，就是帶領人們從所在之處到達他們從未到達之處。」古今中外，領導者們背負著一個遠大的使命，樹立了一個宏大的願景；他要把這個使命和願景，分享給他人，因此選擇了「教育」。作為社會企業家更是如此，如何教育身邊的人，成為一個出色的傳播者，便是終身的課題。

關於企業育人的學派有很多，說法也眾說紛紜；如何找到最適合所在團隊的方法，便要看領導者的智慧和團隊的默契了；常州廠在這幾

年裡，也致力於培養各級幹部和員工，過程中也嘗試過許多方法，用過很多模式；磨合至今，雖不能說常州團隊已完全契合，但也在多次的衝突、溝通、分享、妥協中，也達到了另一個高度；其中，我個人覺得最關鍵的，就是思想和觀念的一致；讓每個人從心底最初的出發點，和最終的目標，都能完全一致；如此一來，流程中各階段的每個人，才能順利交棒，讓過程通暢。而在過程中，身為領導者的責任，就是不斷的糾偏、補正。所有人都是需要被“修理”的。頭髮不修理，

會凌亂，而心靈不修理，則會荒蕪；企業的眾人來自五湖四海，有著不同的經歷和生活，每個人都有著自己私心和想法，有積極的也有消極的，有善心也有惡心，有正心也有歪心。教育的目的就是要將自身所具有的那些積極的、善意的、正面的心態調動起來，減少負面心態的影響；我個人認為，這一點遠比起教育在技術上如何提升更為重要。

所以，要改變員工的行為模式，首先要改變的，就是員工的觀念和思想，而觀念和思想的建立，則是需要通過教育來完成。命令會產生抗拒，而教育則會產生改變。通過教育，統一思想、觀念，讓目標一致，使所有員工不是因為接到命令而工作，而是為了共同的目標而努力，如此一來，工作時所產生的動力便完全不一樣的，而導致的結果也是完全不一樣的。

而作為一個企業文化的傳播者、企業員工的教育者；最好的執行方法，就是把企業變成一個學習型組織，如此一來，便能持續的培養出精神與思想相契合的夥伴，再透過企業持續不斷的教育養成；每培養出一個人，就培養了一個火種，培養了一個生命力。讓這個火種代代相傳，讓企業文化生生不息。





年度榮耀、肯定與事蹟

# 「檢查屏風」榮獲第30屆台灣精品獎



文 / 謝復文

「台灣精品獎」被譽為台灣產業界的奧斯卡獎，獲獎產品都是通過經濟部選聘各類領域專家，包含研發、設計、品質、行銷等領域專家所嚴選出來的。獲獎者除能使用「台灣精品標誌」彰顯榮耀，還有機會參加台灣精品在國內外的推廣活動，如：國內外媒體露出、於台灣精品虛擬展館展出、線上發表會、商機媒合會及電商平台等。台灣精品獎今年已邁入第30年，過去30年來透過國內外宣傳活動，不僅提升台灣產業形象，也引領台灣品牌逐步走向國際。

明昌的願景是要成為「全世界最值得信賴的空間應用創造家」，只要是金屬板金空間、收納、儲存的需求，明昌都可以提供專業的服務。明昌曾於2007年以「尊爵版5S安全型工具箱」第一次榮獲台灣精品獎，2014年則是以「寶箱版5S安全型工具箱」再度榮獲；時隔多年，明昌的產品佈局早已不再只是工具箱，而是跨足到醫療護理產品、平板電腦充電車、智能取物櫃等等，很榮幸這次以「BAILIDA 醫療屏風 - 隨護 Fortriss 系列」第三度榮獲台灣精品獎的殊榮。

COVID-19 凸顯了全球醫療體系對於防疫資源的不足，進而導致醫療系統全面性的崩盤。身為長年深耕醫療產業的品牌 BAILIDA 團隊，研發設計用來解決感染控管問題的產品 - 醫療屏風 Fortriss 系列，降低第一線人員照護感染的風險，在與醫師聯繫經過幾次的討論與修改設計圖，以符合醫師期望的痛點改善，團隊不眠不休用盡方法管道與縮短製造程序，終於在兩週內完成全世界第一台醫療檢查屏風，這要歸功於明昌的團隊各部門的協助與指導，從上到下動員資源才能達成這個目標。醫療屏風 Fortriss 擁有高機動性，產品具模組化能快速組裝及摺疊設計，在緊急時刻大量立即佈署於各大場域使用，更適合取代大型負壓檢疫亭的不便性，為了避免病患間交互感染，手套使用磁扣式快速拆換設計，讓醫護不需工具能自行更換手套，為了保護醫護人員避免直接的病毒接觸，在屏風開發上特別設計防止口腔飛沫溢散的阻隔結構，達到安全零接觸的採檢作業。這兩年來普設在台

灣各大篩檢站，成為台灣防疫的重要利器！

除此之外，明昌更將這樣的技術延伸到病床與病床之間的隔離屏風，改善傳統布簾容易沾染病菌、不易換洗的缺點，有效降低相鄰病床之間的相互感染風險，這兩年隔離屏風大量地銷往日本、德國、英國、香港等各大醫院，協助這些先進國家改善醫療環境，降低醫療院所的群聚感染風險。「BAILIDA 醫療屏風 - 隨護 Fortriss 系列」絕對值得台灣精品獎的肯定！



年度榮耀、肯定與事蹟  
 『新世代醫療防護』  
 智慧滅菌隔離載具開發計畫



文 / 葉政璋

經濟部產業升級創新平台輔導計畫

自 2020 年以來 COVID-19 疫情延燒全球各地，世界各國無不提高防疫標準來防範疫情的擴散。所幸明昌在 2020 年開發移動式檢查屏風，當 2021 年 5 月台灣快速爆發 Covid-19 疫情，在各大社區快篩站處處可見到移動式檢查屏風有效地保護醫護人員與採檢國人。為了深入鑽研感染控制的技術，在「經濟部產業升級創新平台輔導計畫」的輔導之下，明昌團隊持續投入研發資源，針對第一線的診所研發「耳鼻喉科隔離板」、針對插管隔離治療研發「插管隔離罩」；明昌團隊透過材質及表面處理，進行屏風表面抑菌材質測試選用以及銀離子噴塗技術，並搭配 UVC 殺菌燈，使

產品達到主動抑菌殺菌之能力，透過 SGS 及台美檢驗等第三方公證，有效的立即清潔便達到抗菌滅菌的雙重效果。另外，與工研院機械所共同合作開發智慧型辨識系統及光源追蹤系統，藉由雙重確認機制，避免檢體誤取後造成更多錯誤的處置措施，及臉部辨識光源追蹤，實現達成醫護零接觸採檢的可能；在此特地感謝經濟部工業局的輔導，讓明昌的產品可以結合最新進的技術，提高感染控制的應用。很榮幸地，因為本案而研發的「隔離屏風 Fortris 隨護系列」榮獲第三十屆台灣精品獎的肯定，對於明昌研發團隊來說，是莫大的肯定！

急診大改造！多元防疫首創設備發表

面對急診室的病患多數為突發性、甚至病危的狀況居多，例如交通事故、中風、孕婦早產等...醫護人員經常面對生死交關的場面。童綜合醫院的急診部魏智偉主任曾向張董事長分享了一段過往經歷，曾經收治過一名因車禍而送至急診室的孕婦，因為時間緊迫，醫療團隊決定在急診室安排緊急剖腹產，在醫護人員動員合力搶救下，挽救了母子兩人的生命，所幸是母子均安。然而，急診室的設施與衛生條件原本就不如手術室完善，尤其是病床旁隔離的傳統布簾容易沾黏病菌、血液或體液，不易清潔與更換，清洗耗時又費工，容易成為病菌的溫床；而且布簾會透光，無法顧及病患的隱私。張董事長聽聞後，主動提案改造醫院急診室的設備以提升感染

控制能力，帶領研發團隊致力於將「隔離屏風」的抗菌能力再升級，主要訴求為容易清潔殺菌，其目的就是為了杜絕病菌附著與增生；並且由明昌捐贈隔離屏風來取代傳統布製圍簾，改善童綜合醫院急診室的設施，以提升感染控制能力。未來更計畫將隔離屏風設置運用於加護病房 (ICU) 空間，兼顧感控與病人隱私，持續提升童綜合醫院的免疫力！



# 明昌與彰化秀傳醫院簽署MOU 攜手打造醫界專用推車。

## 聯合研究開發合作協議 簽約儀式



文 / 陳心怡

### 【明昌 BAILIDA】

明昌成立於 1976 年，自 2007 年起投入醫療設備工具箱事業，至今已服務超過 68 個國家、187 家通路客戶、超過 500 家醫院實績，於 2009 年成立自有品牌 BAILIDA，以豐富的經驗及創新的產品設計，為醫院、診所、健康中心及其他醫療產業製造專業醫療設備箱，主要包含醫療推車、多功能推車、醫療傢俱、醫療屏風及其他醫院設備，且多次獲得國內外獎項的肯定：2016 年台灣金點設計獎、2017 年德國漢諾威工業設計 iF 設計獎、2022 年台灣精品獎等。

### 【彰化秀傳紀念醫院】

彰化秀傳紀念醫院成立於 1973 年，總裁黃明和先生秉持「以愛心服務社會」的理念，2008 年 5 月與法國微創手術中心 (EITS) 合作於彰濱秀傳健康園區設立亞洲微創手術中心 (AITS)，為目前全球規模最大的訓練中心。2012 年更進一步成立「秀傳醫療體系亞太育成中心」，由秀傳醫療體系副總裁古鳴洲先生統籌領導，此中心專責協助院內醫護臨床於醫療器材、影像資訊及生醫材料之相關技術育成與廠商輔導，期望能整合秀傳在醫療體系的資源，讓企業能透過此平台得到國際級醫療專業知識協助與資源，共同合作開發對人類更方便、更有益之醫療相關產品，以提升企業競爭力。

### 【合作意向書】

明昌與彰化秀傳紀念醫院雖然是兩家領域截然不同的企業，然而兩家企業的年資相仿，張秋龍創辦人與黃明和總裁也都是白手起家，歷經多次轉型而發展茁壯，近年來也積極展開二代傳承接班。2021 年 4 月底，雙方簽署合作意向書，開啟合作的篇章，整合明昌與彰化秀傳醫院各自於創新研發及醫療應用之核心優勢與專長，攜手合作醫療設備的新產品研發，協助醫護人員更舒適及方便的操作，共創互惠雙贏。

在合作意向書簽訂後，隨即遇到全國疫情防疫三級警戒，整體合作計畫雖然延至七月後才能逐漸地展開討論，然而目前已有兩個具體的專案進行中，期望在 2022 年能夠逐一實現，提供醫護人員更友善、更便利的使用者體驗：

一、內視鏡遠距教學車：本案的目標是整合教學設備於一台工具車內，目的是讓醫學生、醫生可以快速地練習操作內視鏡，促成更多的醫療教學與知識傳承。

二、化療護理車：本案的目標是整合化療作業時相關的器械在一台工具車內，目的是提供護理師在化療作業時更有效率的工具，改善作業時的不便，同時也提供病友於整體療程一個更友善的環境感受。



110年度臺中市



年度榮耀、肯定與事蹟

『明昌好幸福』

榮獲台中市幸福職場五星獎

## 打造勞資共好工作環境 中市府表揚 33 家幸福職場

文 / 民眾網諸葛志一臺中報導 (110.11.25)

台中市政府 110 年度幸福職場評選結果出爐！今年共 33 家優良企業獲選，並由台中商業銀行、香港商世界健身事業、美商捷普集團、築間餐飲集團與和德昌公司拿下「推動幸福五星獎」，員工福利措施包括家庭日、疫苗接種假給薪、免息代償員工就學貸款、依市場物價年度調薪等。副市長令狐榮達 25 日頒

獎表揚得獎企業，期盼鼓勵更多企業打造勞資共好工作環境。令狐副市長表示，今年是台中縣市合併後，第 10 年舉辦幸福職場評選活動，共有 100 多家企業報名參賽，由評選委員嚴格評選出 33 家優良企業；今年評選出五星、四星、三星獎，以及幸福創意獎、推動幸福五星獎、守護幸福職場獎，

鼓勵企業、社團、機關一起推動幸福職場，打造良好工作環境。

勞工局張大春指出，今年五星獎由中國醫藥大學附設醫院、國家中山科學研究院航空研究所、漢翔航空工業公司、宏全國際、明昌國際工業公司脫穎而出；四星獎由財團法人塑膠工業技術發展中心、港商世界健身台灣分公司、均豪精密中科廠、澄朗興業、采威國際資訊、綠點高新科技、禾康消防、惠旺工業拿下。

三星獎由宜家家居台中分公司、台中商業銀行、裕元花園酒店、鐵碳企業、中科大飯店、雲翔國際旅館、希華晶體科技、和德昌台中中港六分公司、鑫傳國際多媒體、泉盛大國際、鉅鋼機械、和運人力仲介、惠嘉電實業、肉多多進化公司、和德昌神岡中山分公司獲得。此外，幸福創意獎頒給中國醫藥大學附設醫院「創意幸福補習班國家考試高分過」措施、「打造數位智能健康新生活」措施、和德昌股份有限公司豐原田心分公司「十年特休」措施、和德昌股份

有限公司台中崇德二分公司「家庭日」措施、肉多多進化有限公司「疫情期間照顧員工的承諾」措施；台中商業銀行股份有限公司、香港商世界健身事業有限公司台灣分公司、美商捷普集團、築間餐飲集團、和德昌股份有限公司榮獲「推動幸福五星獎」；中國醫藥大學附設醫院更獲得「守護幸福職場獎」肯定。

新聞來源：民眾網民眾日報



年度榮耀、肯定與事蹟

明昌好幸福／榮獲台中市幸福職場五星獎



文 / 鍾亞軒

員工的幸福感，往往是提高企業競爭力的重要推手！明昌在 2020 年重新塑造經營願景「成為世界最值得信賴的空間應用創造家，邁向幸福企業」，董事長時常將打造幸福企業掛在嘴邊，並且落實在公司的治理，期望給予員工全方位照顧及關懷、強化員工的教育訓練與發展，並推動員工福利、透明溝通管道，以提供健康與安全的職場，營造幸福的工作環境，讓同仁能夠樂在工作，享受生活。

而為了達成目標，公司持續綜合強化以下面向：

#### 【管理制度符合人性、提高員工留任度】

一個有溫度的職場，有利於企業與員工共同成長，而同仁們最有感的應該是符合人性的管理規則與制度，因此當員工有育嬰留停需求時，

公司會將其職位保留，並協調部門同仁分工；員工若有個人需求時，公司也適時給予關懷及協助；若是員工有需長時間照顧家人等需求時，公司也會提供資源，讓員工安心平衡工作與生活。例如：今年遇到疫情，12 歲以下的學童必需居家遠距教學，身為雙薪家庭的員工分身乏術，明昌隨即展開調查，增購筆記型電腦，開放員工居家辦公，讓員工可以同時照顧幼童與工作。

#### 【員工的教育訓練與發展】

公司重視員工職能發展，確保落實訓用合一，辦理專業基礎訓練，同時配合公司營運發展策略，強化公司各階管理職人才及提升潛力人才視野，定期辦理策略、管理職能訓練，精進員工所需知識與技能；至於專業人才，則結合各種課程等多元學習方式，並配合相關法規，

辦理各項訓練課程或學習活動，以確保員工能力獲得重視與培訓機會。並制定考核辦法、晉升管理辦法，且成立人評會，督導晉升辦法得以公平、公正、公開地實施，讓優秀的員工在明昌得以發揮所長。

#### 【員工權益】

公司重視員工的聲音及福祉，除對於薪酬、福利定期檢視、定期依法規辦理相關勞資溝通會議外，亦設立多項員工溝通管道及辦理員工活動凝聚向心力，並依法尊重員工自主，且期待良性互動。例如：成立總經理信箱，讓員工的意見可以直接傳遞給總經理；定期辦理總經理座談會，主動傾聽各階層員工的聲音，作為公司施政與調整的重要參考；成立職護 Line@ 群組，讓員工可以在保有隱私的情況之下獲得疾病的專業諮詢，各廠設有哺乳室和冰箱，由職護進行衛教與安排，讓產假重回職場的女性員工可以持續地哺乳，落實性別工作平等法及勞動基準法。

#### 【薪酬與福利】

秉持著「員工是公司最重要的資產」及「兼顧員工福利」的理念，提供員工具競爭力的薪資福利，員工的薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場、或婚姻狀況有所差別，而是根據不同工作崗位、技能而設定薪酬結構；每年亦定期檢視薪酬結構，參考外在環境、公司經營成果與各個人績效來進行調薪，將公司的經營成果與員工共享；並依法成立職工福利委員會，妥善管理與運用職工福利金，促進勞資雙方的和諧關係；有感於天氣越來越炎熱，明昌編列預算改善工作與宿舍環境，在宿舍全面加工冷氣、在工廠普設直升機大風扇，改善廠房悶散、通風與空氣品質，提升廠內工作環境與效率；並且於夏天提供冷飲，慰勞辛勤的員工。

#### 【健康與安全職場】

依法設置職業安全衛生委員會，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項，以預防職業災害，保障員工的安全與健康為目標。規劃多元的健康促進活動（包含減重競賽、福利健檢、CPR 與 AED 設置及教學等），每月邀請職業醫師臨場訪視、定期辦理心理衛教及宣導，保障員工身體及心理健康。並且由董事長與總經理帶頭成立運動型社團（壘球社、羽球社、保齡球社），定期編列預算補助，營造運動風氣，促使員工定期運動，增強心肺功能，強健體魄。

綜上，公司致力於打造幸福企業，從「積極響應政府調薪政策」、「建構健康安全的職場」、「打造友善的工作環境」、「重視員工訓練與發展」、「多元開放的溝通管道」五大面向提高員工的幸福感。並且在重大節慶日，公司不僅是提供禮金，而是更加重視儀式感，高階主管會在母親節贈送職業婦女康乃馨；至於中秋節、農曆春節則贈送張媽媽工作坊親手製做的月餅及牛軋糖；除此之外，更創辦獨特每月一次的「明昌感恩日」，由人資部擔任小天使，協助將感恩卡與小禮物送至員工手中，藉此促進同仁間的友善交流。

今年明昌很榮幸地再度獲得台中市政府幸福職場的肯定，尤其是榮獲最高榮譽的五星獎，無疑是對公司多年來推動友善幸福職場的肯定；但邁向幸福企業是永無止盡的道路，明昌還有很多地方可以繼續進步，公司也會持續地努力與改善。未來的日子，明昌期望與員工們一同持續建造更美好的工作職場，提高每位員工對於公司的認同感、對於同事與團隊之間歸屬感、對於自己感受的幸福感，我們持續加油，大步邁進！

年度榮耀、肯定與事蹟

勞動部職安署表揚「110年度職場健康服務優良單位及人員」



文 / 勞動部職業安全衛生署 (110.12.02)

勞動部職安署為表揚致力推動職場健康服務有優異表現的事業單位及人員，今(2)日假臺大醫院國際會議中心舉辦「110年度職場健康服務優良單位及人員表揚暨推動實務研討會」，並邀請獲獎者及相關實務專家針對健康服務相關主題，分享實務推動經驗，藉由經驗交流，提升勞工健康服務相關人員專業知能，打造安全與健康之職場環境，促進勞工身心健康。職安署鄒署長表示，為維護勞

動健康權益，職安署自103年成立時，及配合職業安全衛生法之施行，建構勞工健康服務制度，並藉由檢查、宣導、輔導與補助等多元策略，推動勞工健康服務，督促企業主落實勞工身心健康保護措施。確保國家健康勞動力，推動職場職安衛健康永續發展，使所有工作者，包括中大型企業及其產業鏈、中小型、微型企業及自營工作者等族群都能受到健康照顧，是職安署長期以來的施

政重點，也希望藉由表揚職場健康服務優良單位及人員，引領企業主重視勞工的健康權益，與政府攜手合作推動職場健康。

職安署表示，今年度推動職場健康服務績優單位，共有5家事業單位獲得殊榮，分別為艾杰旭顯示玻璃股份有限公司雲林廠、埔基醫療財團法人埔里基督教醫院、世界先進積體電路股份有限公司、蘭揚汽車股份有限公司及明昌國際工業股份有限公司，這些單位雖受疫情影響，仍積極投入資源，致力改善軟硬體措施，提供友善健康的工作環境，並以勞工需求為導向，促使全員參與健康促進及自主健康管理。以獲得「卓越獎」的艾杰旭顯示玻璃股份有限公司雲林廠為例，其由董事長親自推動職場健康策略，持續投入資源，提倡創新、有活力、全員參與的健康文化。此外，今年共有5位勞工健康服務的醫護人員獲獎，分別為張瑞靜護理師、林淑娟護理師、

鄭天浚醫師、葉雅妮護理師及朱馥祺護理師，這些獲獎者的共通點為整合內外部相關資源，及善用或透過創意開發健康管理工具，以系統化的管理模式，推動勞工健康管理措施並持續改善，他們為勞工健康把關的貢獻與表現，可以提供其他勞工健康服務專業人員借鏡參考(得獎名單請參閱附件)。

職安署呼籲，「有健康的勞動力，企業才有競爭力」，尤其在這後疫情時代，企業更須關注勞工的身心健康，重視風險管理、規劃勞工健康服務、健康促進及健康管理等工作，將安全健康意識推廣至各階層。保護勞工的安全及健康，需藉由產、官、學界等共同協力，職安署將持續與各界共同努力合作，為勞工建立安全健康的工作環境，以確保我國健康勞動力的發展及延續。



## 『健康為幸福之始』

## 榮獲教育部勞動部雙獎肯定



文 / 洪妘鈴

健康的員工是最珍貴的資產，唯有增進員工的健康，才能提升員工的工作品質、效率與活力。

## 教育部體育署「運動企業認證標章」

根據教育部體育署運動現況調查，國內運動人口比例從 2009 年 80.6% 提升至 2020 年 83%；規律運動人口的比例，也從 24.4% 提升至 33.4%，可見臺灣的運動風氣已漸普及。教育部體育署鼓勵企業推廣一起 i 運動，設有運動企業認證標章給予企業鼓勵、推行「運動好人才」企業聘用運動指導員補助方案；明昌國際響應政府政策，致力於員工運動風氣之推廣，經過幾年的努

力，於今年榮獲運動企業認證標章的肯定。

明昌非常鼓勵員工運動，每年定期舉辦運動會，由部門組成團隊進行的運動及趣味競賽，讓同仁們發揮協力合作的默契；成立各式社團活動，包括壘球社、羽球社、保齡球社、有氧舞蹈社、PAPAGO 等五個常態性社團，鼓勵同仁攜家帶眷一同參與，員工參加比例佔總員工約 29%；2022 年我們預計推動全方位健康促進計畫，推廣更多元的運動項目，辦理各式健康講座及運動課程，讓員工在工作之餘，能保持運動習慣，維持身心平衡。

## 勞動部職安署「推動職場健康服務績優單位」

近兩年來，公司積極打造健康職場環境，自 2020 年起正式成立職業安全衛生室，聘請專業甲級安全管理師、職業安全衛生護理人員，並與童綜合醫院簽訂臨場醫師服務駐診，共同推動職場健康促進措施與活動，落實關懷員工安全與健康。

## (一) 健康關懷與管理

(1) 透過健康檢查資料分析及評估，掌握員工健康異常數據及特殊作業異常之個案，進行一對一健康關懷及追蹤。

(2) 協助職災勞工復工：公司為保障發生職災勞工之工作權，由職業護理師定期了解及關懷發生職災之員工身心狀況，並給予傷病給付申辦、職醫定期評估及工作崗位調整等協助，以讓人員能順利復工。

(3) 即時健康諮詢：公司設有職業安全衛生護理人員 Line@ 聯繫管道，提供同仁或其眷屬健康、疾病等諮詢，給予專業的建議及完整的照護；諮詢過程皆採取一對一關懷，對其餘人員一律保密，以兼顧同仁健康促進目的和保護隱私。

## (二) 健康自主減重活動

(1) 透過歷年健康檢查發現員工異常項目都是與肥胖有關的危害因子，因此，職安室連續兩年舉辦減重大賽，並開辦正確運動觀念、我的健康餐盤等課程，讓同仁能正確、健康、無負擔的減重。

(2) 2020 年採團體戰競賽，希望藉由同伴的互相鼓勵，達到減重的目的，參加人數共 15 人，合計減重 43.8 公斤、體脂肪 4.2%。

(3) 2021 年我們調整為個人賽，以最簡單、輕鬆的方式，加上獎金、獎品、減五公斤以上及維持體重者再另外加碼等誘因，吸引員工報名參加；參加人數達 64 人，較 2020 年成長約 4.3 倍，



在 12/20~12/25 驗收成果，合計減重 130 公斤，將於 2022/01 動員季會進行頒獎。

## (三) CPR 及 AED 教育訓練

在高階主管支持下，公司優於法規設置五台 AED，並舉辦全員訓練來提升員工實務操作及急救處置要領，訓練率達 95% 以上。

(四) 定期辦理健康宣導：增強同仁對各類疾病、健康促進知識的認知

- (1) 口腔癌宣導
- (2) 傳染病宣導 (著重在外籍同仁)
- (3) 認識癌症的十大危機與徵兆
- (4) 改善辦公室症候群
- (5) 細懸浮微粒 PM2.5
- (6) 食安危機的處理與預防
- (7) Covid-19 預防

今年很榮幸能一次獲得教育部體育署「運動企業認證標章」、勞動部職安署「推動職場健康服務績優單位」兩個獎項，得獎後我們將更積極推動健康、活力、安全職場；持續鼓舞員工建立規律運動習慣，讓員工愛上運動，保持身心健康；落實企業社會責任，朝向幸福企業邁進。





文 / 高玉玲

### 主管的話

明昌國際的數位轉型之路，在今年獲得多個獎項的肯定，首先要感謝明昌國際的夥伴們，這是經過多年跌撞經驗所累積而來的，尤其在延燒近 2 年的疫情影響下，經營的危機加速了改善的進度，感謝有你們的支持與參與，終於天晴了，大家辛苦了～與各位同行讓我覺得深感榮幸！

智慧智造之路還在遠方，總管理處會是大家的前鋒也是後盾，將持續協助工作效率優化、改善作業流程、清理資訊數據的標準化與連結、優化資料收集分析與運用，讓資訊流更快更透明，努力讓資訊自動為大家服務，建立更幸福的工作職場。

### 重要事蹟

#### 【防疫】

2021 年 5 月中旬，台灣 COVID-19 疫情肆虐，為維持供貨順利與人員安全，5/17~7/4 啟動部分員工 WFH(居家遠距辦公)，並由董事長及總經理帶領防疫小組定期召開視訊會議，討論防疫因應對策並滾動式調整，竭力連結各單位推動防疫工作，讓公司得以安全渡過此波疫情高峰。

#### 【獲獎】

1. 榮獲 110 年度「臺中市幸福職場五星獎」
2. 榮獲首屆《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」

3. 榮獲教育部體育署 110 年「i 運動」企業認證
4. 獲選勞動部職安署 110 年「推動職場健康服務績優單位」
5. 榮獲第 8 屆「鄧白氏中小企業菁英獎 - 矚目新秀獎」，連續二年得獎的優良肯定
6. 入圍國健署 110 年度「績優健康職場 - 活力躍動獎」
7. 2021 友信盃線上跳繩大賽，個人賽第二名：莊竣吉；團體賽第一名：唐葦珊、謝君薇
8. MPS 年度競賽總錦標、改善作業流程類第一名

#### 【設備、系統】

1. 因應防疫，導入「遠漢人臉測溫識別考勤機」，避免間接傳染風險。
2. 導入新文件知識管理系統，將發行文件轉線上化，逐步統一公司內部文件知識的流通。
3. 開發及導入各項資訊管理系統及平台，提高生產資訊即時化。
4. 導入 RPA 流程機器人，降低人工手動作業，提升間接部門的工作效率。
5. 建置「SQL Server Reporting Services(SSRS) 報表管理員平台」，強化數位資訊的正確性與透明化。
6. 增設移工宿舍冷氣、WiFi、國外台電視。
7. 水美總機網路電話更換工程。

#### 【活動】

1. 辦理各項活動：2020 歲末摸彩、五一運動大會、推動壘球社、羽球社等社團活動、MPS 活動競賽。
2. 辦理職業安全活動：火災觀念、自衛消防編組、緊急救護、逃生疏散演練。
3. 辦理健康促進活動：職場不法侵害宣導、人因工程 - 下背痛、Covid-19 衛教。

4. 辦理教育訓練：基層主管訓、組課級 & 間接人員共識營、Mini EMBA 課程及發表會。
5. 行政院科技會報辦公室及教育部共同指導舉辦「2021 全國智慧製造大數據分析競賽」，競賽題目訓練數據提供與初選評審。
6. 辦理駐廠醫師臨場健康諮詢服務，每月 1 次，安排一對一健康諮詢。
7. 辦理主管敏感度訓練，提高對於員工的敏感度及加強同理心。
8. 辦理 110 年度尿瑞克與肥歐娜變身挑戰賽。

### 部門動態

1. 今年度受 Covid-19 疫情影響，中秋烤肉及自強活動被迫取消，但公司秉持著幸福職場的理念，決定將經費改為現金發放，以提振工作士氣；8 月後，疫情較為趨緩，仍鼓勵員工善用部門聚餐補助經費，以部門為單位小規模地聚餐聯誼，增進彼此向心力及凝聚力。
2. 持續協助生產管理推動機械化與自動化設備之外，並加強聯網機台 AIOT、可視化管理與 AI 人工智慧應用，朝智慧製造方向邁進；亦持續透過數位工具協助間接部門作業流程改善優化，達到自動、快速、準確的工作效率。
3. 持續強化職業安全衛生管理，由環安室結合各廠區環安小組，一同建置健康、安全的幸福職場。

部門紀事  
行銷業務處



文 / 陳仕昀

主管的話

- 自我簡介：陳仕昀 (Max)
- 學歷：外貿協會 (ITI) 企業經理 兩年班；國立屏東科技大學企業管理系畢業。
- 專長：專業國際業務行銷、專案管理 (PMP)、產品與行銷策略管理與規劃、供應鏈管理、營運策略規劃。
- 工作經歷：15 年以上行銷業務管理經驗，5 年營運管理經驗，橫跨 OEM、ODM、OBM 科技、新創等多種產業。



歷經 2020 年的上沖下洗，大家以為 2021 年會是個平安復甦的一年。殊不知上天還是要給我們一個大考驗，讓大家經歷了

『驚訝』：年初的諸多不順，天曉得客戶的訂單會落在何時？產線的工作不知如何安排？團隊的不安何時才會平撫？市場謠傳景氣會復甦，但心驚驚春燕何時來？

『驚喜』：緊接著訂單如雪花般的飛來，業務接單接到手軟，工廠做

事做到手軟，研發打樣打到手軟，後勤忙著忙到手軟，財務數錢數到手軟。雖忙但忙的有價值，雖累但心裡充實，大家一起努力達到客戶出貨的目標，大家一起奮鬥為了公司的業績而打拼。

『驚嚇』：當大家以為會是個狂飆大好的一年時，跟隨而來的是一連串意想不到的事件，缺料、缺人、缺貨、缺櫃；採購主管忙著到處調貨，工廠忙著調度人員生產，研發

忙著變更材料，業務忙著跟客戶解釋及調整交期。

『驚醒』：原物料價格高幅度的調漲，這個也漲那個也漲，最後為了公司能生存下去，業務硬著頭皮賣老臉的向客戶漲價，雖然調到雙方快老死不相往來，但也蠻感謝客戶體諒這是大環境的關係，大家共體時艱。

在這麼混亂的年份，業務處也要感謝各單位的協助與配合，讓我們有驚無險的平安渡過。同時在 2021 年，公司也撥了些資源在新創市場，經過團隊的努力，也即將可以開花結果，儲能市場明年會正式起飛，也會是公司的綠色元年，預計 2022 會正式的展開一系列的業務與行銷活動，期望能幫公司長出另一對翅膀，展翅高飛。

重要事蹟

1. 疫情動盪下業績仍持續成長；歐洲與美國客戶營收大幅度成長。
2. 成立明昌與 BAILIDA 官網，導入 SEO 數位行銷。
3. 新創綠能儲電市場耕耘有成。

部門動態

展望來年 2022，通貨膨脹，航運高漲，物料不穩定，為了因應未來詭變的局勢，業務已著手進行作戰策略的改變，作戰隊伍的編排組隊，作戰方式的調整，業務行為的再造，期許能在 2022 年帶領公司所有的團隊撥雲見日的邁向美好的旅程。

" 我們之所以戰鬥不是為了改變世界，而是為了不讓世界改變我們！ "



業務處未來的重點工作方向跟大家分享，也需要大家群策群力，共同邁進 2022：

1. 業務 / 行銷團隊的調整與擴編
2. 加重數位行銷的力道：SEO/GA 與市場業務連結、數位工具 -SalesKit/VideoPromote/VRDEMO 的應用
3. 深耕 B2B 平台 - 阿里巴巴 / 貿協
4. 醫療：開拓長照與遠距電子醫療車市場、Bailida 品牌行銷推廣
5. 新創：佈局儲能市場、深度經營亞洲與歐洲充電車市場、應用 UVC 殺菌燈在工具 / 醫療 / 充電車等產品
6. 強化美線市場與客戶的廣度，依產品修正客戶的組合。



文 / 王延嘉、黃淑慧

### 主管的話

2021 年是非常特殊且充滿挑戰的一年，大環境充滿著許多無預警的突發狀況，全世界的疫情起起伏伏，每個人都必須隨時調適自己來面對當前的問題，甚至生活習慣也被迫做了巨大轉變。

在物料成本無預警的高漲與短缺下，從原本業務接單後的出貨壓力，轉而改變成如何滿足製程中物料供應的需求，面對突發狀況也必須立即與其他單位展開平行溝通與協調，以避免訊息傳遞不一，造成生產過程中產生不必要的時間與物料浪費；此外，因廠區空間有限，對於廠區事務的配置，更需事先規劃與模擬，才能讓廠務作業與現有空間相互發揮最大效益。

BOXO 團隊絕對是最棒的團隊，在面對任何情況下，夥伴們都有一起解決問題的共識，以出貨為首要目標。在各種嚴峻的考驗下，透過不斷的溝通，每個人都能先放下主觀意識，以公司目標為優先考量，犧牲小我成就大我，在此，我必須豎起大拇指給 BOXO 團隊一個讚。

### 重要事蹟

導入數位化是必須的方向與目標，它能為我們帶來更簡便的流程、更精確數據，進而更迅速的產生效益。BOXO 今年度執行了兩大專案：

1. PDA 收貨作業：  
從原本的紙本作業，現在只需要一

台 PDA 即可完成。收貨人員透過 PDA 進行數量確認後，列印出包含○ 1 儲位位址、○ 2 產品名稱、○ 3 收貨日期及○ 4 驗收判定等明細貼紙並貼於此批物料上，轉由品保單位檢驗通過後，倉庫人員僅須掃描貼紙上的 QR Code 將物料擺入定位，即可完成入帳作業，大幅降低繁瑣的手動作業。

### 2. 即時扣帳作業

過去因倉庫人員發料未能即時進行扣帳作業，導致採購和廠務端帳務繁雜，影響整體物料計算與生產調配問題。今年透過資訊部門的協助，規劃採用 PDA 進行領料即時扣帳作業，目前已進入最後的測試與驗收階段，這是我們最殷切期盼的改善案，期許未來落實執行即時扣帳作業後，能逐步改善帳料數據，降低誤差值及人員出錯率，並能更準確的進行物料的採購，達到最佳的決策力及效益。

### 3. 台北國際自動化工業大展參展

### 部門動態

提升：因應年度營運目標，盤點部門同仁知識技能，落實人員教育訓練，引導同仁學習更多知識並應用於工作崗位上，提高工作效率及工作成就感。  
改善：持續提出流程優化改善，朝縮短流程 / 作業時間的目標前進；與資訊部門共同商討系統作業優化，包括採購部門的盤點作業、訂單查料作業以及開發部門產品資料建立作業等。

活動：終於等到疫情鬆綁這一刻到來，透過公司提供的部門聚餐補助，夥伴們齊聚一堂，讓我們更加有凝聚力與向心力，並展現每個人在工作外更活潑的另一面。

BOXO 團隊秉持著「互信·互助·互諒·互愛」的原則，讓我們在 2021 年達到歷年來最高的營業目標；面對來年 (2022)，我們將持續秉持這樣的原則，挑戰更高的目標，謹慎面對任何的突發問題，共同發想如何解決及改善，並透過更多數位化及資訊化設備來提高生產效率，感謝每位夥伴的努力與付出，讓我們繼續向前邁進！



# 技術處



文 / 吳宗銘

## 主管的話

2021年 Covid-19 疫情持續蔓延，公司啟動員工居家上班分流，起初因工作細節溝通不便利性，開始養成研發人員撰寫工作日誌並交辦回報的習慣，並慢慢透過視訊會議方式進行溝通，降低資訊落差。同時，受疫情影響，造成全球缺櫃塞港、各種原物料的暴漲，促使研發單位啟動替代物料的開發、採購單位積極開發替代料源，防止產線缺料；面對多變的市場環境，如何提升開發速度、尋求創新、彈性接單、快速出貨，這都是與疫情共處的一大挑戰。

## 重要事蹟

1. BAILIDA「檢查屏風」榮獲第30屆台灣精品獎。
2. 爭取經濟部工業局「新世代醫療防護之智慧滅菌隔離載具開發計畫」。
3. 成功開發感應鎖醫療護理車、電動輪醫療護理車、兒科醫療護理車，預計2022年量產。
4. 2021年度專利申請通過件數：發明6件、設計1件。

5. 榮獲運動會總錦標第一名
6. 充電車取得 FC、CE、SGS 認證
7. 電子鎖取得 CE 認證
8. 醫療屏風取得 SGS 抗菌認證

## 部門動態



張俊福 協理

介紹：張俊福  
學歷：大同大學工業設計系  
工作經歷：15年以上研究開發經驗，產品涵蓋運動器材、自行車、嬰兒車等；2年精實生產/研發顧問。

1. 因應公司持續擴展其他產品線，很榮幸邀請張俊福協理加入明昌，期待其加入能協助明昌研發更多樣化的產品，帶來新契機。

2. 新產品開發 - 儲能櫃：在電網吃緊時，各公司行號的儲能設備快速放電到電網，相反的，當發電過多的時候，則馬上存進電池。儲能櫃具備高電力轉換效率、低待機功耗與快速響應能力，功率密度高可節省建置空間，不但能完美與電池系統整合，也具備擴展性，滿足各式系統配置需求。研發專案部的研發運用在鋰電池的模組化組合建立空間運用的創造與外型的美觀。滿足電池系統的整合與擴展性。

3. 新產品開發 - 電信櫃：戶外防水機箱與戶外機櫃遵循 ANSI / EIA RS-310-C 標準，為使通訊設備架設於戶外時可以不受太陽、熱輻射、雨水、空氣...等侵害，並且要達到防水、防潮、防塵、防腐蝕之功能，所以架設系統必需使用戶外型機櫃將設備保護妥當，以維持設備壽命及正常運轉。研發專案部的研發運用在通訊設備建立空間運用的創造與外型的美觀。達到防水、防設備熱當、耐用性等戶外使用功能。

4. 由於少子化造成的人才缺乏，2021年技術處搭配今年 MPS 工作崗位複製活動，我們將研發組織分工建立標準的學習循環，並編製訓練教材及測驗方式，讓新進研發人員能夠快速上手，亦提供在職研發人員有挑戰的目標及方向。





文 / 葉家銘

### 主管的話

2021 年是明昌遇到最有挑戰性的一年，在國際疫情的影響下，原物料價格不斷上漲、船運的航班大亂，而台灣也在五月時爆發最嚴峻的疫情，政府更從一級警戒提升到三級警戒；謝謝各位夥伴過去這段期間配合政府與公司的防疫措施，讓我們能順利度過這波疫情；更值得開心的是，雖然今年受到許多外部的影響，但我們仍創下歷史新高的產能與效率。最後感謝製造部所有同仁今年來的辛勞，不論是防疫政策或是工作上的配合，透過大家的努力讓 2021 年產值再創新高，期許我們明年能再創高峰。

### 重要事蹟

1. 各廠於 Q2 導入塗裝輸送帶監控，透過此套系統發現問題點，再透過搬運分析及人機分析進行改善，讓整體塗裝停機率下降 18%。
2. 年度專案改善：各廠同仁運用 ECRS、QC 七大手法及搬運分析等技巧進行改善，2021 年度共計提出 36 件 PDCA 改善案。
3. 導入塗裝水質及藥水監控系統，透過系統進行可追溯品質機制，並透過大數據的收集，建立製程的最佳參數。

4. 因應 2022 年啟動興辦計畫的廠房興建，大馬廠搬遷計畫規劃與執行。
5. MPS 年度競賽生產效率類 第一名 (提高大尺寸 60 吋工具箱產能)

### 部門動態

1. 全球因 Covid-19 疫情影響，供應鏈由「長鏈變成短鏈」，公司藉由資訊平台的應用，讓原物料、生產狀況等資訊更加透明化，促使生產體系能順利生產。
2. 因應 2022 年啟動興辦計畫的廠房興建，這一年來我們啟動搬遷計畫；從規劃開始，過程中每周定期與各部門的利害關係人開會溝通檢討，回饋與收集需求資源，建立工作範疇管理內容與各個活動工作包的分解，並規劃出時程、成本、風險等，帶領專案團隊一步一步的將搬遷專案建置完成；我們將新大馬廠打造為興辦計畫前的示範廠區，採購全新噴塗系統、搭配工業風扇的散熱系統等，建立舒適的工作環境，讓同仁們在 12 月中旬轉換至新大馬廠後，能更舒適、安全的工作，為公司帶來更高的戰鬥力。
3. 全球人口逐漸老化，就業人口逐年下降，將會面臨人才缺口的問題；所以我們推行了崗位複製的活動，首先我們先把老師傅的技能變成書面教材，再透過崗位說明書、工作事項清單、各事項操作手冊、檢核、以這四項為基礎進行，轉為內部教育訓練，提升廠內人員專業技能，讓公司在人才培育有所突破。

## 品保處



文 / 林明鋒

自我簡介：林明鋒  
學歷：國立勤益科技大學工業工程與管理碩士畢業。  
專長：國際品保 (ISO9001&IATF16949)、製程改善、自動化導入  
工作經歷：10 年製造廠務管理經驗，13 年品保工作經歷

### 主管的話

很榮幸 5 月份進入明昌的大家庭，公司有 ISO9001 品質管理系統認證；水美廠有 ISO13485 醫療器材品質管理系統標準，品質管理系統是非常完善，且持續推動 MPS 明昌精實生產活動。持續品質改進的路上是為確保明昌持續進步的動力，宜關注的重要觀念：品質是環環相扣的過程，生產過程中應該把「下一個工序即顧客」、重視「預防品質，而非鑑定品質」、「持續改善」。品質就是符合顧客需求，顧客可區分為內部及外部，服務業有個品質的黃金定律：「你怎樣對待你的內部顧客，他們就怎樣對待你的外部顧客」，這樣的品質觀念正好是提供我們推動品質管理重要的指引。如能認知到「下一工序即是顧客」關鍵品質觀念，則無論我們所從事的是會議主持、產品製造、設備保養、採購單填寫、或環境的清潔...等樣樣工作，以顧客導向三個問題來提出自問：

1. 知道誰是我們的顧客？
2. 傾聽顧客的真正需求是什麼？
3. 我如何設計、提供、超越顧客真正需求的產品或服務，使顧客滿意，協助顧客成功？

品質最精簡的定義就是：滿足顧客需求；應以創造顧客價值來引領企業向前行；在

不斷向前推進道路，持續關注過程品質持續改善，逐步邁向卓越經營境界。共勉之～

### 重要事蹟

1. 品保處與技術處、業務部、事務局共同合作，申請歐盟 MDR(Medical Device Regulation) 醫療器材法規預計 2022 年第一季註冊成功。
2. 完成 ISO14971:2019 醫療器材風險管理應用課程，並完成修正 ISO13485 風險管理之程序書及建置新版屏風風險評估報告一份。
3. 12 月導入氣壓棒快速檢驗儀器。
4. 進料檢驗導入 APP 檢驗流程。
5. 塗裝自動外觀瑕疵檢驗專案測試。
6. MPS 年度競賽改善品質類第一名 (降低客訴率)

### 部門動態

1. 依照崗位複製課程，完成「進料檢驗人員」訓練，逐步展開建置「塗裝下料檢驗人員」與「成品檢驗人員」、「實驗室管理工程師」、「供應商品質管理工程師」、「品保課、理級」教材。
2. 可靠度實驗室 (ORT)，依照新創事業部需求，收集相關法規與標準，並著手評估相關測試方法和設備。
3. 持續推動品管圈 (QCC) 活動，由相同或互補之工作場所的同仁，組成一品管圈 (一般 6 人左右) 集思廣益，以解決工作現場品質、效率之提升，向更高技術、工藝、管理擴展。(各廠同步展開)
4. 與業務單位、開發單位、採購單位與生管單位共同修正優化新產品開發流程，縮短開發時程並將品質更加落實，預計新品均需製作控制計畫 (PCP) 以利品質計畫展開。
5. 持續與資訊部門溝通，如何將數位管理導入品保系統中，目前儀器校正部分已完成系統管理。

# 生管處



文 / 卓淑敏、何信賢

## 主管的話

2021年，是個驚濤駭浪的一年。從年初開始，各項材料陸續上漲，接著是原物料短缺，疫情影響台灣，供應商交貨不及而影響生產。我們在每段時間，遇到不同的狀況，都盡全力快速地反應及解決各種難題。

1. 在成本控制的部份，生管處同仁盡全力與協力廠商協商避免對雙方都造成傷害的最佳條件，取得合理的價格，一起撐過原物料高漲的艱困時期；謝謝今年度願意配合抑制漲幅的供應商，讓我們雙方一起渡過難關。
2. 在交貨供應部份，謝謝今年度配合明昌趕工生產的協力廠商，有您們的一同努力，明昌才能在今年擴大市場佔有率，讓我們的業績一起創新高。
3. 在產能擴充的部分，謝謝今年度加入明昌供應鏈的新協力廠商，有您們的加入，持續增強明昌的競爭力，為了未來的成長而增添柴火。不僅僅是外部的挑戰，2021年也是明昌內部

重大變革的一年，隨著明昌興辦計畫的啟動，大馬廠暫時遷徙到大甲區大發路 158 號，同時另行成立加工廠與物料外倉，過程中牽涉的設備工具、人員培訓、生管排程、物料調撥... 等等極為複雜，謝謝生管處同仁一一完成任務。

## 重要事蹟

1. 建置行動報工 APP(MES)：養成及時報工的習慣，各單位生產進站、出站不遺漏。
2. 導入生產製程看板：生管與產線主管能即時掌握產線資訊，形同戰情中心。
3. 導入系統自動排程：排程交期由 ERP 自動滾算，避免手動 Excel 調整時的費時與錯誤。

4. 執行儲位轉移：建立南北倉(物料)，大馬廠區搬遷，重新制定儲位、動線規劃與調撥。
5. 導入文件管理系統：紙箱版面上傳系統列管，避免檔案版次錯誤而造成錯誤重工。

## 部門動態

1. 今年生管處的人事與大環境一樣，異動頻繁。即便如此，大家還是為組織的目標齊心協力的設法達成。謝謝始終如一和團隊一起打拼的伙伴們，也謝謝今年加入的新血生力軍們，一起為明昌努力。套一句董事長常講的話，危機就是轉機。今年的磨練，讓大家危機處理的速度與意識變高，也在自身崗位的職能上成長不少，相信大家未來面臨更大的挑戰時，也會迎刃而解，臨危不亂！

2. 為避免來料時程不確定性及庫存累積，影響生產進度造成交期延宕，公司在今年引進自動化設備，將部分委外的鈹金沖、壓、折、點焊等少量多樣加工製程轉為內製，未來能依照排程彈性調整，提高生產效率。

3. 不僅僅是自動化，今年公司推動了一連串的數位改革，導入全廠可視化看板，包含設備、排程、在製品都已經進行整合與即時管理，讓生管和倉儲人員可以隨時瞭解並掌握各生產製令當前的生產狀況。展望 2022 年，生管處與資訊部持續配合，擬將在庫物料、在途物料與製令工單整合，建置發料與齊料看板，落實齊料開工，降低生產線待料停工的風險，提高效率與交期。





### 感謝你們『我的同事』

文 / 沈玉維

2021 年即將過去，回顧過去的一年，我們一起打拼的日子歷歷在目。歲月的流逝，生活的考驗，工作的磨練，讓我多了一份成熟、多了一份慎重，更多了一份責任心。家庭和孩子是我心的歸屬，企業和工作是我充盈生命的平臺。

在這裡，借此機會，首先我要感謝我的領導，感謝你們對我的信任與支持，感謝你們對我工作的理解寬容，感謝你們為我提供了施展才能的機會和空間。

其次，我要感謝我親愛的同事們，也就是和我朝夕相處、同甘共苦的哥們姐妹。楊春是負責鐳射機調圖和調線的技術工人，他遵章守紀、團結同事、樂觀上進，始終保持嚴謹認真的工作態度和一絲不苟的工作作風，勤勤懇懇，任勞任怨。李勝利是一名點焊生產線的技術工，他樂於助人、勤儉耐勞，在生活中始終做到老老實實做人，勤勤懇懇做事，處處嚴格要求自己。孟凡明負責公司塗裝 A 線，他堅持積極工作、愛崗敬業、刻苦鑽研熟練掌握本崗位所需的基本技能和業務內容。田洪洋和朱亞萍是包裝生產線的組

長，他們工作務實，用心主動，服從整體安排，人品端正做事踏實行為規範對待所負責區域進行有效指導，受到部門領導的充分肯定

在激勵的競爭中，我個人的力量是渺小的，我們團隊的力量確是強大的，我的每一份成績和榮耀都有你們的支持與合作、汗水和付出。感謝你們總是堅定不移的鼓勵我，與我攜手並肩、奮鬥不息。感謝你們為部門成長、為公司業績付出的心血與汗水；感謝你們的兢兢業業、任勞任怨！其次，我要感謝我們的工作，是它為我們提供了展現自己舞臺，讓我們有了更豐富的人生經歷，讓我們能力得到了提升，更讓我們的人生價值得以實現。

面對新的一年，我想對你們說：因為年輕，我們足夠的時間去磨練；因為年輕，我們有強健的體魄去打拼，因為年輕，我們有無畏的勇氣去挑戰和面對。年輕是人生中最珍貴的財富，但是年輕也是羞澀和不成熟的標誌；路漫漫其修遠兮，吾將上下而求索。我希望在 2022 年，我們共同努力，再創佳績，謝謝！

### 來自新進人員的感恩

文 / 羅晨翔

於去年入職至今，即將屆滿一年，任職於大發廠廠區品保，深深的體會到公司人與人、部門與部門之間團結合作的一面，即使在原物料的大幅成長以及嚴峻的疫情，還有運費的大幅調漲，業務部門始終能接到海量訂單，而工廠端亦能在有限的設備與人力下，交出超乎預期的成績單。這一切都是“人”創造出來的。讓身為一個新進職員的我非常感動。特別是在董事長 & 總經理帶領下，各廠區以及單位不吝嗇的相互協助與投入，讓我想好好介紹傳說中“明昌大家庭”的概念。簡單介紹幾個令人感動的部門：

#### 1. 技術處：

於業務接單後，快速的打樣到小批量生產，幾乎都在最短的時間內完成了客戶的需求。在技術處協理 20 多年經驗的帶領下，發揮了許多創新與不同角度的思維跟邏輯，讓整個技術處發揮了最大的效益，大大的支援整個業務部門，使業務能在客戶面前充滿信心。

#### 2. 採購部：

於採購經理孜孜不倦的努力下，能在原物料大漲狀況下，能以合理的價格、交期、品質，開發新供應商並維持舊有供應商，滿足整個生產體系的需求。使公司營運順暢，採購部門實功不可沒。

#### 3. 製造處：

人員最多變數也最多的單位，在製造處協理指導與各製造課長指揮下，常常在人員不足狀況下安排工作內容，來發揮最大的產能，也常常看到各廠以及間接單位不吝嗇於下班後到廠協助生產。協

理、廠長也常於人手不足狀況下協助生產，不分職階，大家同心協力將貨物順利疊櫃出關，使任務完成。甚至能廠區間互相支援生產產品，使業務對於交期從不擔心。

#### 4. 品保部：

於品保副理努力溝通協調搭配專業的異常分析能力，使問題再犯率降低，並三廠區同步執行，使品保單位能有明確檢驗標準與依據，降低了很多爭議，並大幅的提升品質。另身為檢驗單位，每個人除盡守本分外，於空閒時，亦投入生產線協助生產，並協助把關品質，身處品保單位我深感驕傲。投入產線，除了檢驗外亦可了解生產過程的製程，對檢驗者身分來說，能在實做中增加相對應的專業知識。

加入一年來，各單位都很優秀，優秀的內容除了自身專業外，是雖不同單位，大家都能朝共同目標前進努力。這種上下一心的感覺，不是每間公司能有的。公司除了福利優渥外，也非常照顧員工。另外創辦人與董事長亦在公司投入許多，在別人眼中的傳統鈹金工廠，公司自動化投入的程度，逐步增加，一些科技業的設備，投入了產線，大幅降低人員疲勞度並增加的生產效率。這些都是一般製造業不易見到的。能在大家工作的方向一致與面對挑戰不分你、我一同努力的氛圍，設備、觀念一直追逐著時代的趨勢，真的是讓我由衷稱讚，我能加入明昌這個大家庭，我驕傲！！文末也歡迎許多志同道合，想體驗一同邁進共同目標的人加入這個大家庭！

## 職場故事分享倆三則

文 / 郭祥偉

從 2008 年我入職明昌公司，至今已有 13 年。這些年的職場經歷，有很多故事都曾讓我感到溫暖，在感動我的同時助我成長。今天我來和大家分享其中的幾則故事。

故事一：

2008 年我大學畢業，進入明昌研發部實習。作為部門新人，迫切希望自己能夠儘快融入部門團隊，希望在新的環境中交到朋友。向當時的主管請教時，主管傳授“想要融入團隊，你要在做好自己工作之餘，盡可能幫助其他同事；想要交到朋友，你要做好自己品行之外，盡可能關心別人”。

後來，我把這段經歷總結為自己的職場信條之一：“利人利己，學會交換與分享。人與人之間的精神、思想、物質的交換與分享，一旦確立，你就會不斷得到別人的幫助。”

故事二：

2014 年左右，我開始帶領研發團隊。團隊組建階段，我希望每位團隊成員都是“精英工程師”，再由“精英工程師”組成“精英團隊”。部門初期，在處理小型專案時，處理無虞；在處理大型專案時，即使由最優秀工程師負責，卻總是出現時效延誤、設計疏漏等異常。部門檢討工作、反思管理、尋找根因、改善異常。

公司一位前輩指點：“發生異常，是因為專案負責人專業能力低下嗎？如果不是，那是因為專案的工作量超出工程師承受極限了嗎？如果不是，那是因為沒有規劃製作專案進度表嗎？如果不是，那是不是管理理念問題？是不是團隊協作問題？”

這一竄的發問，讓我恍然大悟：“個人能力是有限的，團隊能力是無限的。”“沒有完美的個人，但在合理協作的前提下，有完美的團隊。”

故事三：

今年，公司組織結構調整，我已從研發部調入行銷中心任職。這期間，讓我堅定信心，走出現階段舒適圈的原因是公司副總的思想動員。在這兒，我也把其中的主要內容與大家分享：“在公司現有硬體條件下，工具箱業績量趨於飽和；市場行情的變化，使工具箱行業的獲利率降低；公司發展要突破進取，計畫在產品類型上突破；失敗的團隊沒有成功者，成功的團隊成就每一個人；……”

是的，失敗的團隊沒有成功者，成功的團隊成就每一個人！那我願意去做突破，去努力，為團隊，也為自己！

以上是我在明昌工作中的幾則故事和些許感悟，希望對明昌公司的同仁都能有所啟示和幫助。

明昌！明昌！明昌！

加油！加油！加油！



## 從負責到當責

文 / 高蓓

過去大家強調責任時總是提到“負責”，而“當責”二字，顧名思義就是以主動承擔、當仁不讓的態度對待事情，全面負責，可靠交付。如果說“負責”是 100% 的付出，那麼“當責”則是 120% 的付出。

T9 系統導入常州廠使用已經將近 3 個年頭了。在系統使用過程中難免會遇到很多問題，幸而二臨每到“危難”時刻總是挺身而出，幫助各部門一一排除問題點再耐心的講解系統報錯的原因，並教會每位使用者避免再次發生同樣的錯誤。

財務有張材料報表一直不能使用，二臨在瞭解我們的需求後，一早 7 點就來到公司看著電腦寫著代碼，有時錯過了午餐時間就隨便啃個饅頭充饑，直到過了下班時間都不動彈下。就這樣花了將近 1 周的時間，二臨將我們所需要的材料報表製作完成並耐心的教會我們使用，還時不時詢問我們使用過程中有沒有需要改進和優化的部分。

21 年對於二臨更是一個不平凡的年份，短短的 9 個月時間裡完成了 Java 報工軟體平臺、T9 周報表、T9 新舊物料編碼的更替、EIP 固定資產單及報廢單的更替、T9 鐵板按公斤單價自動計算、料工率的成本分析、產值報表更新……。

這種當責的態度，它要求我們在日常的工作中，不僅僅是按照領導的交代去執行一項任務，而且要想方設法完成，並優秀的交付；不僅僅是為完成工作而工作，更要考慮工作對客戶、對組織的價值。在並不漫長的人生中，如果每個人能多一些責任心、更主動地對待自己的工作，不斷地努力，精益求精，那麼我們會收穫更多豐碩的果實。

## 一位樸實的保潔阿姨

文 / 狄迎迎

年初，公司入職一位保潔阿姨，年齡不算太大，大概 55 歲左右，留著精幹的短髮，面相平和親切，雙眼皮，一雙炯炯有神的大眼睛，薄嘴唇，翹鼻樑。可以想像的出，年輕時候的她一定是位美人。我沒認真打聽過這位保潔阿姨姓名甚名誰，每次見面都是叫聲阿姨就好。保潔阿姨很注重穿著打扮，經常搭配一些比較亮眼跳色的衣褲，並且還要與襪子做遙相呼應的搭配，會經常戴著一副不算大圈的金耳環。每次阿姨到我們辦公室做清潔時，我們總會玩笑般與阿姨討論她的穿著。我總會講：“阿姨今天漂亮的，走在時尚的前沿。”阿姨也總會笑咪咪的回復我：“漂亮吧，衣褲是兒子帶著出去旅遊買的，金耳環是兒媳買的，鞋子和襪子是自己織做的。話匣子一打開，阿姨炫耀般告訴我，自己會織做很多衣褲、鞋襪。甚至兒子、兒媳、孫子的很多鞋襪都是自己織做的。兒媳很孝順，經常會帶著自己和老伴四處旅遊。”阿姨滿面幸福的笑容，看得出，阿姨很滿意自己的兒媳。每次談論到兒





媳，阿姨滿臉的驕傲，我心想：真幸福啊！

長時間的接觸下來，瞭解到，其實阿姨家的生活條件應該是還不錯的，根本不需要阿姨出來工作賺錢。我很好奇，會問到阿姨：“既然已經退休了，家裡也不缺錢，為什麼不願意過的隨心所欲一些，又不需要帶孫子，自己想玩就玩，想吃就吃，豈不更好。”阿姨告訴我說：“生活過的太隨心所欲了，每天麻將打的也累，還不如找個工作，一方面讓自己的生活過的充實一些，另一方面也是鍛煉了身體。”我仔細想想也是，老人閑的太久，每天吃吃喝喝，麻將打打，身體機能也容易退化，這樣其實也挺好的。雖說阿姨僅是找份工作來充實一下自己，但工作起來也並不是隨便做做樣子的。阿姨每天到公司很早，到公司的時間大概在7:20左右，每在這時，你會看到，阿姨會推著她那輛小三輪車在往車間方向行走。阿姨負責的區域很廣，所有部門辦公室的垃圾、清潔以及衛生間的打掃。阿姨工作起來條理清晰，目標明確，會將各個部門區域的打掃做好時間規劃。阿姨每次到我們辦公室做清潔時，總是汗流浹背的情況，這時，你會清楚，她已經將自己90%的工作做好了，車間的衛生間可以放心使用了。

對於我們辦公室設在外面的職員來講，每次阿姨到我們辦公室打掃的時間，就是給我們帶來這個信號的時間了。當然，這個時間，也是阿姨最輕鬆的時刻了，可以和我們大肆聊幾句。有時阿姨也會抱怨：“車間的男生不文明使用，衛生間搞得髒亂差。”直至後來管理部出面協調車間負責人要求車間男生自己打掃。我以為這件事情過去了，偶然間發現阿姨還是會去打掃。我會問：

“這個工作不是已經移交出去了嗎？車間男生自己負責。”但想不到的是阿姨的回答。她說：“就算已經移交出去了，能指望他們能做到多好，這畢竟是我的工作，所以我還是要做的。”多麼樸實的回答，事件很小，但這句話讓我非常感動，以至於後來我會經常偷偷觀察阿姨的一些日常，發現她並不是說說而已，她是真的做到言行一致，將保潔工作職責貫徹到底，很多大家都不注意的地方，她也做的很好。何其有幸，讓我遇到這麼一位將責任銘記在心底又樸實勤勞的阿姨，雖然她現在已離職，但我想，我會一直記得她。



# 明昌

## 願景 / 經營理念 / 核心價值觀

### ◆ 明昌的願景

成為世界最值得信賴的空間應用創造家，邁向幸福企業。

### ◆ 明昌的經營理念

誠信、卓越、與時俱進、追求共好、共富、共榮。

### ◆ 明昌的核心價值觀

當責膽識、共學創新、務實執行、利人利己。



# 完善人才發展制度，開發員工未來潛能



文 / 鍾亞軒

台灣在 2020 年首度出現人口「生死交叉」，死亡人數超越新生兒人數，正式進入「生不如死」的人口負成長時代；2021 年更加速了這個現象，10 月底人口數比去年同期減少 15 萬 2592 人，台灣的少子化與高齡化已經是國安的議題。

展望 2024 年，明昌在臺灣興建的新世代智慧工廠即將落成啟用。明昌願意投資最先進的科技廠房，為最優秀的人才搭建揮灑的舞台。因此在幾年前便下定決心，啟動人才

培育的管理制度，有幸兩度榮獲勞動部勞動力發展署頒發的 TTQS 銀牌（人才發展品質管理系統）的肯定，然而明昌並不滿足於此，每年定期檢視外部環境變化及內部策略的需求，持續投入人才發展資源，針對【選、育、用、留】構面推動優化；對外廣納賢才，引進多元的觀點與管理思維；對內推動學習型組織、公正的考核、輪調與升遷制度，積極培養優秀人才，協助員工建構永續的職涯競爭力。

## 【選才 - 用人唯賢】

《從 A 到 A+》書中提到，要「找對的人上車」，公司要從優秀變成卓越，需要找到認同公司願景，對公司有熱情的人。「用人唯賢」是明昌招募員工最高的指導原則，任用才德兼備的人，而不管是靠著關係、出身、學歷、外貌... 等等因素，唯有建立公平客觀友善的職場，方能讓才德兼備的人才找到發光發熱的舞台，才能為公司帶來長期的發展。

一、找尋最合適的人才，找到對的人為加快鎖定合適的人才，我們重新審視各職位的工作說明書（包含核心職掌及人才規格條件等），並搭配 104 快速篩選學經歷；並搭配才庫線上測評等工具，精準找到符合公司文化與價值觀的人才。

二、好的「求職者體驗」在人才濟濟的時代，求職者體驗對於公司招募成效影響甚大，為能與求職者快

速且順暢的溝通，創造良好的求職體驗，我們建立了官方通訊帳號 (Line@)，並由 HR 夥伴作為主要窗口，「即時」與求職者進行一對一互動，並定期透過平台了解人員動向，打造良好體驗，提升正面形象。

三、因應人才市場，拓展產學合作模式由於少子化影響，人才取得困難度大增，為能提前延攬人才，我們積極與國立虎尾科大、國立勤益科大、國立聯合大學、明新科大、修平科大、大甲高工、致用高中等校，增加合作的多元性，引進雙軌訓練旗艦計畫專班、產學攜手合作計畫專班、三三輪高職建教僑生專班等，協同設計培育計畫，提供優質實習機會，加強學校與職場的連結，縮短學用落差，培育未來人才。

## 【育才 - 終身學習】

只要您肯學，明昌都願意提供機會！明昌從公司整體性目標到各部門需求，透過「明昌學苑」制定訓練發展藍圖，規

階層別	職能訓練				企業文化		精實管理訓練		認證課程	
	新人訓練	專業職能	共通核心職能	管理職能	企業文化	共學讀書會	生產精實管理	品管訓練		
高階主管	新人訓練	製造技術 行銷企劃 業務人資 資訊生管 品保設備 工務管理 品質系統 環安	*ISO *職業安全衛生 *性騷擾防治 *公司產品 *勞動法令 *企業文化 *OKR關鍵績效指標 *3C共通核心職能	高階管理	明昌文化教育訓練	共學讀書會	經營讀書會	各分科會教育訓練	*QC七大手法 *品質意識 *品質管控 *改善活動 *ISO9001內稽 *廠商說明會	
中階主管				中階管理						
基層主管				基層管理						
專業人員				*日常作業管理 *基層主管培訓計畫						部門讀書會
基層人員										
新人	職前訓練	觀摩見習				MPS生產精實基本概念		技術資格檢定		

劃每年度教育訓練主題課程；再經過「MPS 教育訓練分科會」建立各崗位職能的專業技術課程教材；再教導各階層人員專業知識技能，建立組織文化、共識與凝聚向心力，帶領員工共同成長。

一、新進人員關懷制度：

從員工進入公司第一天開始，我們將為期三個月的培訓，培訓內容分為 2 個層面：

(1) 核心職能：瞭解企業文化、公司規章制度、薪酬福利、職業安全衛生等共通核心職能。

(2) 新人關懷：結合「夥伴 (Buddy) 制度」，由單位資深員工幫助新進員工在第一個解決各種大小問題，並搭配工作崗位技能訓練，確保新人可以快速適應企業文化和勝任工作。

二、專業職能訓練：

(1) 專業職能

因應各單位業務性質與專業技術需求，安排同仁參加外界學術、訓練機構所提供之課程，或委託專家至公司開班授課，以滿足同仁學習的需求。

(2) 生產技術職能

為能將生產製程的經驗累積與知識技術傳承，明昌開展工作崗位技能培訓及考核制度，將各項工作事項、操作方法建立流程及標準，並編製檢核標準，讓輔導員能從中快速了解不足之處，加快新進人員上手時間，亦為公司的專業技能得以完整的傳承。

三、管理職能訓練：

(1) 中高階主管訓練

中高階主管擔負承上啟下、領導同仁支持公司策略發展目標達成的重要職責，每年度針對中高階主管辦理管理知能主題式課程，例如：mini EMBA、團隊共識營、當責培訓；並且定期每月辦理經



副理級讀書會，全方位拓展主管財務、數位轉型、創新、市場發展等視野與思維能力，增加主管互動及交流，亦提升部門間知識流通性。

(2) 基層主管訓練

基層主管以團隊帶領及激勵為主要職責，每年透過績效考核 - 部屬考核主管之項目盤點主管職能落差，規劃不同的訓練課程，以提升公司基層主管及儲備主管之專業及管理能力的目的。

【用才 - 人盡其才】

明昌的營收主要是以外銷為主，必須和全世界的公司競爭！為了追求永續經營，明昌推行績效考核制度，每年定期為每個部門與員工訂下高標準的績效與行為目標，並配合教育訓練制度，投入資源協助員工改善弱點，最後則依據客觀的績效評估來論功行賞，這套制度使績效考核與獎金、調薪、晉升產生連動性，要讓每個員工都能充分發揮自己潛能、能力和生產力，達到人盡其才。

一、 績效考核與面談：

(1) 績效考核：為能達成明昌的願景及目標，明昌已推動 MBO (目標管理)



為基礎，再結合「核心價值 (行為) 考核」、「顧客 (跨部門) 考核」、「部屬對主管考核」其他 3 個面向而形成的 270 度績效評估制度，並且參考當年度公司整體營運績效與員工個別的績效考核結果，來制定整體與個別的獎金與調薪政策，論功行賞，而非追求齊頭性平等。

(2) 定期面談：每季進行考核檢核與追蹤，並透過一對一的績效面談，主管給予同仁讚美性與建設性的回饋，並激勵同仁更有動力往下一個挑戰目標做努力；績效考核的重點不只是評估，更重要的是強調面談溝通，因材施教，讓部屬知道個別發展與改善的方向。

二、雙軌發展與升遷：

(1) 雙軌發展：每個員工的特質、興趣都不相同，並非所有專業技術人才都適合提拔到管理職位上；為能激勵員工力爭上游，因此明昌採取了「管理」與「技術」並存的雙軌制度，也規劃不同職等與雙軌制度的薪酬結構差異，讓人才不受限只能往管理職發展，亦能夠在專業技術領域有更充分的發揮。

(2) 升遷制度透明：有了績效考核的基礎，明昌於 2021 年正式成立「人評

會」，於每年 3、10 月召開升遷會議，透過人評會的運作，經營管理階層將「各職等的主管與技術專才應該具備哪些能力或條件」作意見交換和討論，經過幾次充分討論及修正，建立共同標準，讓公司的升遷制度漸趨客觀、公正與透明。

三、輪調制度：

善用各廠多元產品發展的優勢，鼓勵員工進行內部職務轉調，或依營運需求進行跨部門、跨廠區間的人員輪調，有效促進人才流動及員工多元發展，透過輪調讓員工適才適所，持續找到發揮的舞台；也讓員工打破本位主義，能以更廣的角度來思考，必且水平展開各部門的成功經驗，達到擴散效益。

【留才 - 勞資共好】

明昌在 2020 年正式將「邁向幸福企業」納入公司的願景之一，並將「共好、共富、共榮」納入公司的經營理念之一，目的就是讓公司在茁壯成長的過程，使股東與員工一同致富，追求共好、創造多贏，並竭盡所能回饋社會，創造幸福企業、成為安定社會的力量。之後的這

兩年內，經營層主管推動幾項執行的政策，很榮幸 2020 年榮獲台中市政府幸福職場三星獎、2021 年更進一步榮獲五星獎的肯定，該獎項的評選項目包含了：落實法令、和諧的勞資關係、健康的職場環境、友善的勞動制度、共融的無礙職場、永續的職涯發展。僅將推行的幾項特色與大家分享：

一、公正的獎懲制度：

(1) 建立公正的薪資與獎金制度：明昌除了依政府基本工資調整外，每年固定根據營運表現與員工考績調薪；並且大方與員工分享營運上的成果，提供每季生產獎金、年終獎金、分紅制度、聚餐獎金等，激勵員工士氣。

(2) 表揚與肯定的獎勵制度：明昌非常珍惜每個員工提出來的建議，為了鼓勵員工積極提出建言，提供多樣化的激勵獎金制度，包括提案改善、專利、功勞簿辦法；並設計總經理信箱，手機掃描 QR code 就能夠將員工的寶貴意見回傳給總經理，縮短員工層層上報的時效；並且，每季定期針對優良案例給予表揚與鼓勵。

(3) 優秀員工表揚：明昌為表揚工作績效優良或具特殊貢獻之優異員工，每年舉辦優秀員工表揚機制；並公開表揚獲獎同仁，頒發獎座一只及國外旅遊券，讓同仁能持續在工作上為明昌創造價值，樹立典範。

二、營造樂活、健康、安全的職場：

(1) 樂活職場：

公司積極朝「幸福企業」邁進，從「工作」、「生活」與「健康」等三大層面推動各項福利措施，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。女性勞動力是公司發展中不可忽視的力量，為了讓最前線工作的女性同仁在職場中享有合理、擺脫不當

的對待，公司極力推動性騷擾防治及兩性平等觀念，讓所有同仁能享有平等的待遇。另外，還特別設立了總經理信箱，不論是想表達對公司的意見，或是在職場上發現能改善的部分，卻又對主管很難開口時，就可以利用總經理信箱，將自己的想法提出。透過員工的集思廣義，從得到的意見中去蕪存菁，再配合公司的文化，創造出屬於明昌自己獨特的制度。

其中，最為特別的是「感恩卡」。感恩卡專為感謝在心裡口難開的員工所設立，例如與其它單位合作完成某個專案，想特別感謝某位同仁；或是遇到難題時，得到其它同仁的協助，順利解決時，想對同仁表達自己的感激之情，但又害羞開不了口，就可以用感恩卡來實行感謝活動。此制度讓明昌的員工保持著感恩的心，或許只是一張小小的卡片，卻承載了滿滿的感謝以及最誠摯的祝福，也同時加強員工之間的互動。除了在工作面外，公司也舉辦了許多團體活動來增加員工的向心力，例如運動會、中秋晚會、自強活動...等，提供員工們輕鬆且自由的交流環境。【更多樂活職場資訊，請參閱“打造樂活職場”篇章】

(2) 健康職場：

從『健康促進、心理衛生』等面向著手，達到營造員工工作生活平衡，身心健康的職場環境，開創永續發展的未來價值目標。明昌在相關議題上進行策略及營運決策時，將以此政策為核心考量。優於職安法的定期健診、福利健診，讓員工能意識自己的健康狀況，落實早期發現、早期治療。除提供健診外，並辦理減肥、戒菸活動、以及低 GI 餐，降低心血管疾病猝發及慢性病的發病風險。此外，同仁可自行策劃社團活動，和志同道合的同仁湊在一起，激發出許多不

同的想法，所體會的哲理也發揮在職場，找出樂在工作的價值。這些熱情能感染工作，用更聰明的方法完成任務，效率加倍、思考更靈活。【更多健康職場資訊，請參閱“打造健康職場”篇章】

(3) 安全職場：

建立安全友善的工作環境是明昌對員工的承諾，更是對員工的基本保障。為落實職安政策，我們依循相關法規，每年依據年度目標制定職場安全與同仁健康衛生管理相關規範與作業流程，定期對員工進行安全與緊急應變宣導與訓練、落實設備維護作業，務使員工的安全健康得到最妥善的照護。

透過定期舉辦員工安全衛生教與訓練及模擬演練，於作業場區提供必要之健康與急救設備，例如 AED 及 PPE 等，針對工作環境、設備、有害物質的管理宣導，提供一系列相關課程，如危害通識教育、在職人員安全衛生教育、安衛專業證照培訓，加強設備操作管理、人員訓練、檢查維修工作，以達成降低危害安全與健康之危害因子、預防意外事故、促進員工的安全意識，保障員工安



全與健康。【更多安全職場資訊，請參閱“打造安全職場”篇章】

在科技快速發展及商業模式不斷變革的環境中，明昌持續提出具前瞻性、創新性的人才培育策略，積極培育多元、優質人才；另一方面，明昌致力打造對於世代合作更友善的工作環境，包括提升主管的溝通教練技能，及增強員工認同感的工作體驗，化衝突為互補，也為明昌 2024 年的新世代智慧工廠人才需求做更好的準備。





文 / 鍾亞軒

明昌國際成立已 45 年，2018 年因應社會環境的變化進行了組織改革，2019 年更因應二代接班而進行了企業文化的推動與深耕，如此的巨變不僅考驗經營層，更是讓員工在改變的過程中必須不斷的接受新的事物與新知，然而進行這一連串的改变最終極的手法就是「教育訓練」，透過具設計過後的訓練來調整組織的步伐，並帶領全體員工具備專業的知識、標準的作業流程、建構企業的共通語言，來一同面對世界的洪流，創造明昌共識並成就明昌在國際間的地位。

2020 年，透過體驗式學習的主管共識營活動，打破了跨部門間的穀倉效應，除了增進彼此情感的連結外，更塑造了明昌管理階層的共通語言；更開設 Mini EMBA 專班，給予中高階主管公假並提供學費補助

與學習獎金，透過具廣度的課程設計，強化中高階主管之領導管理與決策能力；然而這一切無法都是在建構公司共通語言，讓彼此清楚了解對方的出發點，在許多溝通環節上能更快速地進行溝通與調節，進而達成組織的目標。

2021 年，為讓全體員工具有相同的思維邏輯與溝通語言，經營層決定將共識營活動與 Mini EMBA 課程往下展開至基層主管及間接人員，除此之外，更針對現場主管以及欲栽培的主管進行基層主管訓練，針對明昌的企業文化與製程進行一系列的課程設計，教導主管們除了管理事之外，更引導如何處理人的情緒以及向下傳遞企業組織的目標。

## 共識營心得與分享

### 『關雲長鎮守華容道』建立信任的方法及步驟

文 / 陳煌林

該關卡為雙人互相合作，在兩片木板上倒 V 形狀，2 人在木板上用雙手力量支撐對方，移動身體時重心需互相用力互相抵觸，保持不掉落木板走完全程；組內有幾組同仁嘗試多次後，方能過關，待全組完成整個關卡下來後，老師的講解讓我感受到幾個重要點：

【信任】活動中，夥伴們皆來自不同單位，對於對方並不熟悉，甚至叫不出名字，由於對彼此的不了解，導致無法完全相信對方，無法同時施力與同步前進；放在組織中，常常因為跨部門，因為不熟悉對方，導致在跨部門合作時，一件工作極有可能不了解對方與信任，逕而溝通不良且無法互相配合對方需求而延誤工作。

【交流】闖關時，什麼時候該移動？出力？當對方提出需求時，是否有清楚了解對方的想法？當無法理解或聽不清楚時，是否有在跟對方確認？當面對不熟悉的夥伴，該怎麼溝通？面對比自己職位大的長官，我是否該提出意見或指揮呢；在工作中，往往因為溝通不良，或是無法清楚了解對方想法，導致無法正確回饋對方意見。

【信心】活動中，會有少數自信心較低或是身高差異太大的組員，闖關當下，透過團隊的力量，不吝嗇給與鼓勵與加油聲，讓原本信心較低的組員，感受團隊支持的氛圍讓他提升士氣與信心。工

作中我們也應該適時鼓勵同仁，讓整個團隊士氣提升，來感染團隊中信心不足的同儕，並給予支持與教導，讓他可以融入團隊並有自信的工作。

闖關後，在透過講師的解析觀念，讓我認知到在工作時，夥伴可能因常時間接觸與配合，故在執行一項任務時，因為與對方熟悉且長時間工作都在一起，相對的會自然而然互挺對方並比較願意接受對方的想法與意見，當意見有衝突時也會比較冷靜的討論、交流；但當執行跨部門合作時，對於對方的不了解，工作之間比較沒有交集，時常造成推動任務時，各持己見，無法達成有效溝通，講師有說到，“博感情”，要適時去關心與對方交流，哪怕不是工作上的事情，當能讓對方感受到我們的關心與互動時，人會是互相的；如在這平時互動的基礎下，未來在工作上合作時，都能比較願意接納對方意見；作為管理階層幹部，更該思考，與部屬之間的平時互動與關懷是否有讓對方感受到，當我們一昧的要求時，對方是否能了解我們的想法，部屬對我們的看法又是如何，信任、交流、給與信心，讓我深刻了解，平時就應該好好經營，一個團隊，不是單純的一個命令就有辦法讓團隊所有人都願意努力執行。





### 『張翼德嚇斷長板橋』團隊有效溝通的模式

文 / 吳景雯

共識營”這三個字聽起來就覺得充滿挑戰，在收上課通知後，自己就在心理默默的排演各種狀況了...當天一早帶著有點緊張又期待的心情出發，開場，捲毛老師幽默又熱情的帶動，讓我心情放鬆了不少。

愉快的開場後，迎接第一個活動是張翼德嚇斷長板橋（獨木橋），由映竹老師帶領我們這個團隊，老師了解我們每個人的工作狀況後，先保留老師的看法，就直接進入主題了，一開始老師要我們每個人都從獨木橋上先走過一遍，讓我們先觀察每個隊員的狀況，緊接著老師就出題了，他將這個團隊再分成二小隊，站上橋後，左右二邊的團隊必需走到橋的另一端，當下，心理想“好像不是很難”只要牽著隊友的手，慢慢的移動應該就能成功了，結果我們花了好長的時間，在指定的時間內，我們連一半隊員都沒有完成指定的動作，挑戰宣告失敗，心理有點驚訝，怎麼會失敗？明明就不難！

第二次挑戰開始前，映竹老師引導我們找到了問題點，他問我們：你們在做每個動作前，為什麼不先溝通？如果在

動作前，先問問對方的想法是不是會比較好呢？老師的這番話讓我有點震驚也有點不好意思。經過老師的解說並了解問題後，隊友們開始溝通了，在做每個動作前，都會先與對方溝通後，確認對方的想法及方法是否可行後再行動，很快的，在老師的協助下我們完成了挑戰，而且是在老師要求的時間內迅速的完成了。在活動後，老師要我們將問題套用到工作上，並加以思考融會，原來平常在工作中，我們好像常常都忽略了先“溝通”這個動作，“溝通”真的很不簡單也很重要，如果在做之前，先有了溝通，從溝通中了解雙方的需求，且不斷的透過溝通來修正減少一些不必要的流程，達成共同的目標並凝聚共識，工作起來一定會節省許多時間且會順暢許多。



### 『暗渡陳倉』問題決策

文 / 唐葦珊

在這個遊戲中我們必須用3片木板來過“橋”，當時我心裡就在想：「靠，這個有辦法過去嗎?! 太難了吧?!」，但儘管這麼想我也開始盤算著該怎麼進

行，因為我們必須要完成這個遊戲，於是在老師的引導之下開始了遊戲，首先一開始要有人先到第一個“橋墩”來接木板，然後大家就開始鬧哄哄地說出自己的想法，我就在想，不行這樣鬧哄哄的討論下根本沒有一個結果，說時遲那時快老師就跳出來阻止這場鬧哄哄的畫面並提醒我們該如何透過3片木板的擺放方式讓人通過，果然照著老師說的方式還真的可以呢，過程中還有人因為平衡度不佳而踏出木板，老師就說不能犯規，因為我們要想像這是在過真正的橋，可不能就這麼摔下去。

其中最讓人緊張的就是一塊小木板（橋墩）只能勉強站3個人，而且還是很擠的那種，一不小心就會跌下去的概念，加上橋墩前後的木板還需要有人站在上面支撐，這讓過橋的難度加大了，意味著要在有限的時間內讓所有人通過而每次通過又只能用接力方式通過，真的讓人捏了一把冷汗阿！最後在大家的努力之下我們還是完成了這次的遊戲，還真讓我印象深刻。

透過遊戲發現這就跟我們生活中所遇到事情如何去解決或是一項專案如何去完成相似，讓我想到PDCA，首先必須要知道自己手上有多少資源可以使用，然後請團隊成員提出他們的構思、方案一起討論制定計劃（Plan）解決方案的執行與控管，接著依照所制定的計劃方案開始一一執行（Do），當我們發現執行的效果也就是方法都無法度過這座橋時那我們就必須去做查核（Check）並提出改善，針對查核（Check）所提出的改善之道，重新修正我們的做法正確執行矯正措施，以利未來的工作方向越來越進步這就是行動（Action）檢討改進與標準化制度的建立。如以一來依照PDCA循環手法來進行問題釐清與狀況分析完成後便能夠順利地完成專案。



### 『天羅地網』協助團隊成功，專注團隊信任關係

文 / 詹秉寓

天羅地網這個遊戲是一個由繩子編織而成，像蜘蛛網一樣大大小小的洞，必須在不碰觸繩子及有限的時間內，將所有人穿過洞送到另外一邊，且每個洞只能有一個人通過。挑戰開始前，隊員們討論了把成員抬過洞時的人力及過洞之後的後續接應方法，並確認每位成員的過洞順序與要過得洞沒有問題後，我們開始進行挑戰。剛開始會因為成員突然被大家抬到離地兩米高，難免因為不信任同伴擔心自己有生命危險，所以身體僵硬，造成抬的夥伴不好施力，很容易碰到線而失敗，後來請被抬者盡量放鬆，相信同伴不會讓她跌落後，就平安穿過繩子。在這個遊戲中我學到：

- (1) 理解專案任務（問題）的全貌及目標：了解要穿過的洞的大小、數量與高度等資訊，以確認後續解決方案能更精準。
- (2) 認清可用資源與適當人力配置：盤

點隊員的人力、條件等，以確保資源能夠有效的被運用，發揮最大的價值。

(3) 相互溝通：所有隊員必須在執行前確認要執行的任務內容與順序，並且在執行的過程中做適當的調整。

(4) 建立信任關係：為了讓目標能順利達成，團隊的成員們必須學習互相信任，

才能讓執行的過程中更加順利。

綜上幾個感受與共識營活動結束後，最常被提到的就是「溝通」，無論在工作或生活中，大家都有許多自身案例可以分享，但這兩個字說起來容易，實際要做到卻不容易，即便如此我仍相信，這是團隊要達成目標最重要的本質！



## 基層主管訓練規劃與執行



文 / 太毅管顧、鍾亞軒

當我們因為表現優秀而晉升為基層幹部後，會發現當上主管後和之前單打獨鬥有許多不同，從只要做好自己份內到需倚賴團隊夥伴達成上級主管交付的任務。碰到這樣的轉變，我們習慣以「盡己之能」的方式來管理，說的好聽是以身作則，實際上遭遇的難題是不知道如何帶領團隊發揮效能。

今年初我們邀請外部顧問團隊，為基層主管量身打造專屬的課程內容；透過多次的溝通會議，對基層主管訓有了初步的企劃方向，會議中董事長說了一段話，「樹起了沒用，因為沒有通往的道路」，明確點出公司的目標方向很清楚，我們該如何讓員工成長茁壯，共同往目標前進，這一段話，清楚賦予此次基層主管訓練的專案價值。

在經過多次與顧問團隊的溝通及訪談，我們診斷及挖掘出目前主管在管理上的難題和窘境：

1. 主管專業性（處理產品）能力很強，但部分需要加強管理的意識和經驗，否則未能發揮團隊的力量，導致自身壓力大。

2. 工作業務繁忙，時間和精力有限，難以長期抽出時間參與系統化的學習。

3. 主管情緒控制與回應方式跟心態有關，新生代員工越來越多，他們對於職涯發展、與主管的互動態度都在發生變化，直接為主管們帶來了更多管理的挑戰，迫切需要主管們運用更有效的員工輔導和溝通技巧。

4. 不喜歡說教及太多理論的授課方式，而是注重訓練的實用性，尤其與工作情境結合的真實案例，更能激發主管的學習興趣。

綜上，顧問依據管理現況量身規劃 12 小時的課程，由具有豐富製造及管理經驗，能夠接地氣的顧問 - 華玲鑾老師，以做中學、學中做活動引導方式，帶領學員由淺入深的教學手法，讓學員回到工作崗位提升職場即戰力；此外，更安排 12 小時的實戰輔導，學員們觀察工作的實際情況，結合上課學習的知識技巧，進行工作管理個案分析、工作分解表與主管指導表的撰寫，再由顧問進行一對一的指導，讓學員們「用以致學」快速學習。

課程完成不代表結束，而是個人管理實踐的開始，努力將課程所學運用在工作上；在管理的道路上時時提醒自己及同梯夥伴，我們是一個團隊而不是孤軍奮戰，讓我們一起成為通往明昌之樹的修道者。

## 明昌 Mini EMBA 心得分享



文 / 劉彥伯

叮鈴鈴！我按下鬧鐘帶著疲憊的心情準備開始上課的一天，心想著再過一個禮拜就要準備期末考試與報告...。2008 那年還是個大學生的我，對於未來懵懵懂懂；時間快轉到 2021 年的今天，已經累積多年的實戰工作經驗，也在明昌擔任美線業務即將邁入一年，聽到公司要開 Mini EMBA 課程相當期待，有別於學生時期的不確定性與焦慮，現在的我清楚了解自己學習及未來的發展目標，更清楚知道每次的學習都是有所幫助的。

公司為讓管理層、業務及研發同仁們溝通更加順暢，特別將去年度政大創新與成長 Mini EMBA 課程中，「策略行銷分析」及「策略管理」兩門課程轉為內部訓練，由黃淑慧經理與總經理擔任內部講師，分享課程的精髓及各種工具

的思考及操作方法，來促使大家使用相同的語言及工具，協助公司做決策時能夠更快速精準。

這次的課程我學習到 4C 架構觀念、如何將 4C 應用到 B2B 產業的交換關係 / 建立長期競爭優勢及如何發展產品價值主張，而策略管理課程，比較偏理論的方式講解產業結構、經營模式、競爭互動等課題。Mini EMBA 吸引人的授課方式在於著重學員交流，當講師講完一個課題之後，會透過公司實際個案進行小組討論，激發同仁的思考。雖然學員的頭銜從助理到協理，但彼此的關係都建立在「學員」的基礎上，因此更能以無框架的形式激發更多的火花。所有課程結束後，我們透過成果發表會來驗收課堂所學，依不同的事業體分成 BOXO、醫療、美線三個組，每組發表

45 分鐘 (含 Q&A 答辯)，並由經營層主管依據六個評分項目選出獲勝組，很榮幸的我們這組獲得了第一名。

我們的題目為『公司的核心價值在板金製造，如何從中掌握垂直整合或水平展開的商機，以創造電動工具箱產品價值並擴大營收。』在準備報告的過程中，我們參考了課堂上所教的方法，提出數據或假設以佐證分析新產品的邏輯性與可行性，也依公司或所屬部門想發展的項目、內部待解決或遇上的問題等方向，從 4C 與 FAB 分析法所提出的商業模式，鎖定美國專業級代工客戶，提出新的策略及具體行銷規劃，成功地吸引經營層的關注。這次我擔任小組長，在準備成果發表的過程中讓我成長不少，主要負責分配組員的工作項目並跟催進度，從中學學習到團隊合作及如何將每個

成員不同的意見整合收斂後達成共識，也在指導員的協助下，引導組員們一同討論，完美展現發表會報告。

這次 Mini EMBA 成果發表能夠順利完成，誠心感謝指導我們的講師陳琮仁總經理及黃淑慧經理，因為有他們的細心指導，在我們遇到挫折的時候給予我們寶貴的意見，才得以讓報告順利完成。另外要特別感謝的是指導員陳麗梅課長及呂杰勳副理，在我們停滯的時候能夠適時提點我們，最後，感謝本組所有的成員：高玉玲協理、孫明典經理、謝家華副理、王琇滢副課長、蘇容瑩、郭香君，同學彼此切磋討論、精益求精，藉由不斷的重複檢討，促使報告順利發表之外亦更臻完善，在此由衷感謝。





終身學習作育英才  
產學合作實習心得



文 / 謝金安 (勤益科大二年級)

我是就讀勤益雙軌專班二年級的學生，目前正在明昌的大發廠點焊課實習，當初因為我想要一邊賺錢、一邊讀書而選擇這個產學模式，期許自己在獲得學歷的同時，也能經過社會的歷練，不希望被別人說「只會死讀書，沒有實務經驗」。這個學制在一開始就必須選擇實習的公司，每家公司的產業不同，工作內容也不同，經過的一番研究及實體面試後，我選擇了明昌國際。在明昌實習這一年多來，我學習了點焊機的操作、機器的調整、換線的工作及 CO2 焊接技術，雖然沒有很精煉，偶爾還是會凸槌，但我仍然樂在學習，不斷思考在工作或換線時，該如何擺放工件能讓工作效率變快，或是讓操作這個機台的人員更好作業，提升生產速度和增加產能。

因生產製造的產品非常龐大，需要搬重物，工作負荷量很大，常常回家都覺得筋疲力盡，讓我體驗到

一邊工作、一邊讀書非常累，也經常因為太累，原定下班後要複習功課都還來不及完成，躺著就睡著了，必須說精力及意志力都要非常好。在一年級學年結束後，因為課業的壓力、工作的煩惱，以及體力的消耗，致使班上就有 10 位同學選擇退出這個學制，所幸在明昌的同學們都繼續留任，大家還能互相激勵及分享；而我，也給自己很大的課業壓力，因為我擔心如果被當就必須花費更多的時間去重補修，反而更浪費時間，甚至可能無法準時畢業。雖然很累，但也很感謝有這樣的機會讓我選擇這個產學模式，也感謝明昌願意給我機會進入，畢竟一開始如果沒被錄取就等同沒機會進入這個學制；現在回到學校，我仍鼓勵學弟妹勇於挑戰這樣的產學專班，但還是會提醒他們，必須好好思考，若是自己沒有辦法堅持下去，是很容易放棄的。



文 / 吳琛臻 (勤益科大三年級)

兩年前的夏天，從懵懂的高中生活轉入必須無條件接受社會現實的大學，並且開始人生中重要的一環～求職生活。明昌是我職業生涯裡的第一間公司，也是第一次成為公司正式的一份子，目前任職於生技部 IE 工程課，在進入公司前，我從未聽過這個名稱，相較於其他同學，我的工作性質大不相同，但我也很開心能安排到這個崗位，這個崗位讓我比其他人更快了解公司，更加熟悉公司內部的運作流程，也因為工作的需求，讓我在極短時間內認識到更多的人，甚至有幾位同事及長官，在我進公司以來一直默默的鼓勵著我，讓我吸收養分，幫助我成長，非常感謝他們的諄諄教誨。

進公司到現在已經兩年多，在這之間，部門改變了許多，新增了很多表格與系統，增加工作的效率與便利性，也代表著公司正在進步（雖然工作量也一直在遞增）。我跑遍了各廠，也參與過許多專案，以及輪調到點焊課將近四個月。

在點焊課期間，與原來生技部的工作內容截然不同，我學到了更多在平常學不到的東西，也認識了幾位良師，幫助我在工作上的許多問題，在工作空間之餘還能聊點生活上的事，也很感謝他們看重我，願意指導、栽培我，那段日子對於我的成長不可或缺。

另一件令我印象深刻的事是我剛進公司的時候，那時我還是兩個月的菜鳥，但因為接近年底，同事們正忙著年底的成果發表，所以那時的學長就帶著我一起做報告，一起做改善，雖然結果不盡理想，但是更重要的是執行的過程與經驗，另一方面，很幸運的，才剛進公司就能夠參與公司的大型會議。

在明昌，每接到一件工作，就像是收到一張戰帖，每天都準備迎接新的挑戰，藉著新的挑戰迎來新的生活，讓自己吸收更多知識，增加自己的價值，機會是自己創造出來的，而不是等待出來的，未來在明昌的每一天，我會勇敢迎接來自不同方向各式的戰帖，與各位共學，共好，共富，共榮。

終身學習作育英才  
MPS 是明昌啟動變革的發動機



文 / 潘麗渝

2018 年之前明昌經過多年的發展，歷經幾次的多角化發展，逐漸形成了工具箱、醫療、新創等三種事業型組織，各自發展各項制度與流程，可以說是各自一把號，各吹各的調，雖然一直以來相安無事，然而各事業群的資源整合困難，甚至資源重複投入。隨著公司的成長，在 2018 年末決定將組織分解與重組為功能型組織，這項重大變革是將三種不同行業的同類型部門拼湊在一起，當時雖然經過馬拉松式的跨部門會議溝通，然而各部門仍然意見分歧而難以取得共識，只能在異中求同，先建立標準化作業，先求有，日後再求好，一共完成了 384 份的標準化程序書 SOP。經過一年之後，各部門的分工漸漸上了軌道，然而仍有許多作業陋習持續困擾著

我們；再加上各部門之間新設定了許多的規範，盡可能讓自己的工作變容易、讓自己的變動性降低，這本意是好的，但過多的程序卻導致其他部門愈來愈低效，例如：原先只要 2 道程序即可完成的工作，演變成需要 5 道程序；原先一張表單 / 一個主管簽核就可完成的工作，現在要三張表單 / 五個主管簽核，最終形成了大家最討厭的官僚體制，或者所謂的穀倉效應。

有鑑於此，2020 年精實活動主軸放在「作業流程效率化」，選定 9 個主要流程 (研發管理、不合格品補料、接單作業、業務接單、應收帳款、應付帳款、倉庫作業、採購作業、新產品成本計算) 進行研究，目的便是打破部門的建置，重新審視

作業流程的合理性，我們透過課程演練找出 95 個不具備 (狀況不好) 的項目，再運用 ECRS 手法進行改善，並搭配既有的數位工具優化 (ERP、EIP) 與新的數位工具 (Power BI、Moodle 數位教學平台)，一共完成了 66 個大大小小的專案，提高作業效率，也降低部門之間因資訊落差而造成的重工損失。參與活動的作業範圍、部門與員工人數是歷年之最，這是一段讓明昌從「製造」邁向「智造」的重大歷程，不僅僅是工廠端的智慧製造，就連營運管理也是逐步推動合理化→標準化→精實化→數位化→智慧化，點點滴滴建立起了明昌的數位變革文化。

2021 年在各部門夥伴的努力之下，明昌的營運有了突破性的成長，訂單如雪花般的飛來，然而受到疫情的攪局，原物料大漲、缺工、缺料的問題卻困擾著我們，也影響著訂單的交期。為了改善生產體制的產能與效率，明昌 MPS 事務局今年主要的活動重點有二：

(一) 崗位複製體制 (師徒制)：  
(1) 目的：台灣低生育率、少子化的現象已經是國安問題，身為製造業的明昌除了強化智慧製造的能力之外，另一重點便是人才的培育，讓每個崗位的新進員工在最短的時間能夠勝任工作、融入團隊，避免因為工作不熟悉而產生低效、低品質、甚至工傷。過往的明昌全憑口述來傳授經驗，這就如同新進員工到了陌生的街頭，手裡雖有目的地名稱，但沒有確切的路線圖，只由資深同仁指引方向；但若是較複雜的地點分布，就很難抵達想要去的目的地，容易繞了彎路、甚至迷路。

(2) 行動：MPS 事務局規劃小班制訓練，將製造處的工站細分為板金、點焊、塗



裝、裝配各工站，再加上品保部、技術部、業務部共 7 組進行小組訓練，統合不同廠區的主管與資深同仁的經驗，建立共通性的教材：

1. 工作說明書：崗位任職要求及主要職掌。
2. 工作事項清單：每位員工都清楚的知道自己要做什麼。
3. 各操作手冊 (教材)：確保員工都有能力做他該做的事
4. 檢核標準：每個員工都知道他做的事情都會被檢核。
5. 培育講師教學：建立講師的角色及功能、簡報訓練、授課技巧、執行檢核.. 等等。

(3) 確認：建立崗位複製體制之後，各部門有了明確的操作標準，搭配師徒制與試用期滿考核，有效地協助新進員工勝任工作、融入團隊，提高人員穩定度與生產效率。統計至 2021/12 月，共完成 25 份主要教材 (含影片)，檢核試卷共產出 52 份，共培訓 30 位新人通過考核。

(二) 物與情報流 (價值流) :

(1) 目的：今年明昌的生產體系同時遇到內憂與外患，外患是因為疫情而導致的缺料、缺工，連帶影響原物料與供應商的交貨期變長與不穩定，近幾年推行的 JIT 低庫存政策面臨嚴重的考驗；內憂則是因為大馬廠拆遷，導致廠房空間萎縮。為了渡過廠房興建的時期，明昌決定新增外倉 (南北倉) 來存放原物料、新建加工廠 (幼獅廠) 來提高自製率，這個政策也使得物品會在不同廠區之間流動與等待，造成無形的浪費。為了讓各階主管理解且改善這些無形的浪費，MPS 事務局今年推行價值流程圖 (Value Stream Mapping, VSM) 活動，VSM 是指產品從原材料至最終成品所需要的活動 (包括增值和非增值)，是精實生產框架下的一種用來描述物流和資訊流的工具，目的是為了辨識和減少生產過程中的浪費，幫助企業理解和精簡生產流程。「浪費」在這裡被定義為「不能夠為終端產品提供增值」的任何活動，並經常用於說明生產過程中所減少的浪費總量。

(2) 行動：MPS 事務局規劃小班制訓練，將製造處的工站細分為雷射、板金、點焊、塗裝、裝配各五大工站，根據不同廠區演練了 8 份價值流圖；並學習使用 3M 點檢表 (MURI 不合理、MURA 不均、MUDA 浪費)、物料管理的六定 (定姿、定時、定質、定量、定容、定位) 與搬運革新，透過跨廠區的互相指摘，培育主管觀察在各個價值流圖中一共找出 103 個不具和 (狀況不好)，並進行缺失復原與改善。

(3) 確認：雖然今年因為疫情而停辦了兩個月的 MPS 課程，但改善的行動並沒有因為疫情而停止。明昌 2021 年的 MPS 提案改善優良通過件數為 38 件，大量的案件運用了工治具、夾具改善及

容器、物料搬運改善，充分了結合應用老師今年上的價值流及搬運革新課程。

就在 2021 年的最後一個工作天，明昌台灣與常州兩地同步舉行 MPS 年度競賽，共有 15 組參賽，其中共分為改善作業流程類、生產效率類、改善品質類三種主題。在此恭喜「生管自動排程專案」獲得總錦標，這項專案結合了電子工單、自動報工、製造執行系統 (MES)、排程可視化看板、標準工時等等子專案，才讓明昌由人工 Excel 排程邁向電腦自動運算排程，不僅縮短業助、生管的行政作業時間，更能降低排程錯誤而衍伸的交期延誤，達成生產排程資訊流數位即時化。另外三類的第一名如下：

1. 生產效率類：提高大尺寸 (60 吋) 工具箱的產能，利用物與情報流、IE 工程、QC 手法等方法，提升人均產值提升 275%。
2. 改善作業流程類：優化 ERP 板料核算系統 (常州廠)，整合鋼板廠商的標準單價，自動帶入 ERP，由 ERP 自動核算單價，提高員工效率，提高作業正確率。
3. 改善品質類：降低客訴怨訴件數，利用 QC 手法統計歷年的怨訴件數，並訂改善對策，有效地降低怨訴率 75%，提高顧客滿意度。

明昌自推行精實管理至今，中心思想都是以「與其一人走百步，不如百人各走一步」為推動基礎，從公司的年度策略目標往下展到各部門的行動方針，搭配精實管理訓練與專案，讓明昌人做中學、學中做，讓艱澀的管理理論得以落地實踐，人才也在一次又一次的訓練之中淬煉成金；優秀的員工才是明昌最強的競爭力，持續學習與變革才是明昌最重要的 DNA，相信 2022 年會是明昌的瑞虎豐年。



# 全國智慧製造大數據分析競賽



文 / 侯宇哲

智慧製造這個議題近年來廣泛地在各個產業中出現，但大多數都停留在「想」的階段，而如何落實智慧製造則成為各企業的一大問題。智慧製造大數據競賽是一個由行政院科技會報辦公室與教育部聯合辦理的一項全國競賽，目的是推廣「人工智慧」與「大數據分析」相關技術於智慧製造上之應用，並培植國內相關領域之人才，本競賽活動透過學界與產業界之合作，由業界提供實際製造或營運數據，做為競賽使用，供參與競賽之團隊分析，用以培植與發掘智慧製造與大數據分析之優秀人才。明昌很榮幸獲邀成為本年度的贊助廠商，能藉由全國廣大的資源，讓明昌在導入智慧製造的時候，找到更好的切入點。

回想 2020 年年底接到此任務時，首要任務即是對公司內的各個環節

進行了解，期望能找出合適的切入點。明昌主力產品「工具箱」不僅僅是汽修廠與工廠必需的設備，更是美国家庭的時尚家具，多彩多疵的外觀與美學便是工具箱的一大賣點，而「粉體塗裝」正是最適合、最環保的製程，也是明昌最為核心的生產工藝，因此本案將焦點鎖定在粉體塗裝製程！確定主題之後，邀請主辦單位、陽明交通大學的洪哲倫教授與其團隊一同至明昌大發廠進行現場勘查，經過團隊對工廠場域的評估、問題的探討之後，決定針對塗裝膜厚的品質進行預測，因為膜厚不均、太薄、太厚都會造成表面缺陷，期望透過本專案能找出膜厚不良的關鍵因素，進而達到品質預測的目的。確立目標後我們馬上著手製程參數的資料蒐集，開始想辦法蒐集所有可用之數據，包含前處理藥水濃度、機器手臂噴塗

參數、往復機噴塗參數、烤爐溫度、膜厚量測、環境參數等等眾多數據進行蒐集，一共安裝了 97 個感測器，收集了上萬筆的數據。除了數據的蒐集，資料的對正也是非常重要的一環，為了將製程參數與膜厚關聯起來，我們特別開發吊掛線物料追蹤系統 (PLMT)，利用 QR code 來對塗裝線的物件進行追蹤。

謝謝主辦單位的號召，全國有 118 隊參賽比賽，將近 382 位學生與企業員工參賽，經過初賽，最終有 31 隊於 11/27 在東海大學進行決賽，最後恭喜逢甲大學應用數學系的隊伍獲得明昌特

別獎的鼓勵。這次的活動，明昌不僅是贊助經費，更擔任產業出題、提供場域、蒐集數據，才能完成這個活動；對於政府而言，創造產官學研互動交流與學習成長的新模式；對於大專院校學生而言，能夠將 AI 演算法實際應用在企業專題，學以致用；對於明昌而言，則是吸取了許多不同領域專家的建議，讓明昌在導入智慧製造的路上，少走了彎路，將這寶貴的經驗作為明昌成長的養分，逐步實踐智慧工廠。





文 / 王子瑋

BAILIDA 品牌創立至今，一直致力成為最符合醫護人員使用需求的醫療設備品牌，產品設計的初心，不是為了創造華麗的外觀、低廉的成本，而是透過產品，解決使用者在工作時所遇到的問題點、降低使用者負擔。

有鑑於此，2019 年 BAILIDA 首次出錢出力協助台北醫學大學跨領域學院開設 Design thinking 學程，讓學生不僅是學習理論知識，更能學以致用，課程專題是研究一般病房與長照病房的專業護理車，透過台北醫學大學的臨床資源（附設醫院、萬芳醫院、雙和醫院、台北癌症中心等），學生能夠實際到場域觀察、訪視，以及使用者的訪談、調查，再經過腦力激盪的討論，並結合 BAILIDA 團隊專業的設計與製造

能力，為學期末專題發表，激盪出令人驚嘆的成果，也藉此提升在開發新產品的重要經驗。

2021 年 BAILIDA 再度協助台北醫學大學跨領域學院續辦 Design thinking 課程，並委由創新創業教育中心副教授蕭主任進行課程規畫，此次課程著重於產品多元發展，完善產品開發所需要之專業技能與知識，譬如在產品開發前期，開設觀察場域重點、問題分析以及需求課程；在產品設計中期，產品問題點以及解決方案皆已逐漸成形，產品進入到模型製作以及驗證階段，因此開設產品與結構設計以及模型製作課程；最後在整體產品方案都已趨近成熟時，準備投入至市場進行銷售前，中心安排行銷準備以及市場分析課程，包括商業模

式評估、財務管理以及公司營運商業模式等等。透過中心安排完整產品開發、銷售甚至於公司營運、資金安排之課程，讓學生能夠充分了解產品開發所需評估之面相，避免在開發產品時，過度單一著重於產品設計面或者是行銷面，而忘了使用者內心最初的需求。

此次合作專案經過將近一年的課程學習、場域參訪以及實務驗證，雖然受到今年的疫情影響，合作案時程被迫調整以及延後，但是學生專題題目創造亮眼的想法；學生透過專題發表，能夠清楚、條理的分析場域所發現的問題點，以及使用者所需要解決的痛點，再透過學生創造力以及豐富的創意，提案問題解決的方案以及產品原型，並且嘗試分析產品之商業模式以及市場分析，完善產品開發流程；後續 BAILIDA 團隊將會著手評估是否將專題的概念發想轉換成實際產品，進而實現商品化的目標。

而雖然產品還屬於原型階段，但是其產品的元素以及解決方案，都是未來 BAILIDA 介入商品化時的重要參考，產

學合作的目的是如此，產業也透過學界所擁有的豐富場域資源以及學生的創意思考和敏銳的觀察力創造出新商品，而學生藉由著產業的協助將概念商品化，並且提早接觸實際的產業模式，並與產業接軌，製造雙贏、多贏的局面。



# 當選甲安埔廠商協進會第一屆副理事長



文 / 張庭維

感謝甲安埔協進會白理事長及理監事與會員對我 Brain 的信賴與支持，讓 Brain 擔任本屆的副理事長，而我深知承接的不是這個副理事長位置，而是對地方產業的責任與使命。

我感謝白理事長（白董）對年輕一代後輩的提攜，讓我有機會一同與白董整合地方資源，協助解決地方的問題。也因全球 COVID-19 疫情影響，這二年有多些時間留在國內，趁此機會可以跟地方產業的先進們交流，不論是利用甲安埔協進會月例會，或是參訪的活動，都是很好的溝通平台，可以將自身的力量為鄉鎮與產業的發展盡一份心力。因產業技術人才需求愈來愈急迫，積極一同與白理事長研議產官學合作方向，帶領甲安埔會員廠商（產）與高中職、大專院校（學）及政府單

位（官）啟動合作模式；並在今年 5 月於大甲高工簽訂合作備忘錄，秉持「在地人才，在地培育；在地產業，在地用才；扎根臺中，接軌國際」理念，與廠協會攜手開創產業大學新典範。



## 聯合大學與甲安埔簽合作備忘錄 與廠商展開培育人材策略

記者陳榮昌 / 台中報導 (110.05.06)

國立聯合大學於六日上午在大甲高工、與甲安埔廠協會、大甲高工、大甲高中、致用高中等，共同簽訂 MOU 合作備忘錄，開啟台中市甲安埔產業聯合大學創新產學合作模式。校長簡慶郎表示，去年十一月底成立的臺中市甲安埔廠商協進會創會理事長台萬公司董事長白政忠，有感於產業技術人才需求日益急迫，率先響應市政府人才培育理念，積極號召會員廠商與大甲在地三所公立高中與高職研議人才培育策略，並力邀國立聯合大學李偉賢校長共同發起合作模式。

國立聯合大學李偉賢校長表示，該校除了對於產業需求技術人才培育的積極參與奉獻外，學校也同時願意為北臺中產業發展需求之中高階多元人才挹注更多學校資源，期盼能與廠協會攜手開創產業大學新典範。白政忠理事長長期勉合作備忘錄簽訂能開啟在地廠商落實共同協力自主培育技術人才，合作備忘錄的

簽訂是產業願意共同參與人才培育的起步，面對後疫情時代產業的發展，唯有產業自主攜手學界共同培育，才能累積產業的國際競爭力。大甲區長顏金源表示，感謝甲安埔廠協會率先開創除了技術培育外，更積極發展產業技術認證機制的合作模式，期盼這樣的合作模式，未來能有更多的廠協會共同響應，齊力活化臺灣新一代人才無可取代的技術力。簽約儀式後由臺中市技術職業教育發展中心主任甲工校長簡慶郎，針對臺中市政府發展之契合式、客製式等創新產學合作模式說明，並由廠協會副理事長明昌國際公司張庭維董事長介紹未來合作廠商對方案人才培育的共同規範與運作特色簡報，國立聯合大學機械系主任侯帝光教授亦針對合作方案中技術縱深人才培育策略說明。

台中市教育局李真玲科長表示，臺中市政府積極開創產學合作創新模式，秉持「在地人才，在地培育；在地產業，在地用才；扎根臺中，接軌國際」理念，發展以產業公協會為主體，鏈結在地高中職學校及大學校院，共同培育區域產業需求的高技術縱深青年人才。  
《節錄自 台灣好新聞》



廣結善緣，外賓交流。



【工業局參訪】工業局局長・呂正華（中）



【東海大學財金系參訪】



【手工具工業參訪】



【台中市跨業交流協會薪傳組來訪】



【TDEA 台灣數位企業總部參訪】

廣結善緣／外賓交流



【甲安埔廠商協進會參訪】

文 / 潘麗渝

異業交流、樂於分享一直是明昌的文化，2021 年受到疫情的影響，使得交流變得困難，但在解封之後，我們把握難得的時間，進行交流互動，列舉如工業局呂局長、手工業協會、小巨人、台灣數位企業總會等整年度共計辦理 30 場次、510 人次。

### 台中市跨業交流協會薪傳組來訪

2021/3 月 歡迎台中市跨業交流薪傳組 21 位企業先進蒞臨明昌參訪，感謝台中市跨業交流為各個產業提供了交流的平台也讓明昌有機會分享團隊成長的故事與創新變革的里程碑

### 小巨人聯誼會

2021/4 月 歡迎小巨人聯誼會 60 位企業先進蒞臨明昌參訪，互相交流產業間經營及知識

### 東海大學財金系參訪

2021/4 月 東海大學財務金融學系王凱立教授 / 蔡顯宗老師帶領學生預計 30 人，蒞臨明昌參訪，透過參訪及分享了解公司概況與產品研發發展經驗及未來趨勢，並加強學生實務與經驗之學術交流。

### 楊百翰管理學院線上參訪

2021/6 月 感謝楊百翰管理學院何於振會長帶領 49 位參訪來賓，不受疫情影響之下，實體參訪調整為線上參訪，讓各校區和國內各校學生和職場新鮮人在畢業之前或就業之初，能對台灣企業有更好的認識，並尋求求職或工讀的機會；也讓受訪企業能認識楊百翰大學和參訪者，進而提出用人需求與徵才的機會。

### TDEA 台灣數位企業總部參訪

2021/9 月 感謝行政院國家發展基金管理會蔡宜兼副執行秘書及臺灣數位企業總會王怡雯執行長帶領 34 位數位企業總會的先進蒞臨明昌參訪；讓明昌有機會與先進們分享組織文化、團隊成長的故事與創新變革、數位轉型的里程碑。

### 台灣 60HZ 採訪

2021/9 月 "東森財經新聞台""台灣 60 赫茲"節目播出的明昌專訪 -- 主要標題：【台灣 60Hz】決策者比元宇宙還瘋狂  
次要標題："明昌 打造未來工廠"  
明昌對於 60HZ 拍攝團隊、企劃及廖慶學主持人致上萬分謝意；感謝 60HZ 團隊連續二日專訪付出的用心，從企業故事、產品線、市場競爭力、二代傳承接班、生產線及研發核心能力，甚至是未來展望歷歷細數，勾勒的動人。無疑是將明昌國際拍攝成企業發展的回憶錄。  
[附上 YOUTUBE 連結 QR code"](#)



### 中小企業處接班傳承數轉計畫中部共學企業參訪邀約

2021/10 月 感謝新創總會 周世豐營運長及 28 位新創總會的先進們蒞臨明昌參訪；希望藉由實地工廠參觀、張董分享組織文化、陳總經理分享數位轉型思維讓先進們都可以收穫滿滿，共同學習。

### 甲安埔廠商協進會參訪

2021/10 月 歡迎甲安埔協進會 50 位先進於白政忠理事長的帶領下蒞臨明昌參訪；除了張董暢談企業發展之策略思維與鏈結外，也邀請明昌陳總經理分享數位轉型藍圖，希望透過此次的參訪，甲安埔在地廠商交流更緊密，不斷創造隱形冠軍。



# 五一運動大會



職場新生活運動

五一運動大會

文 / 蔡昀廷

近兩年受疫情影響而停辦的明昌運動大會，今年終於在外埔國小圓滿落幕。在聽到要舉辦活動的當下，想必明昌的夥伴們都跟我一樣非常期待它的到來！

很榮幸在這次活動中擔任河馬隊的隊長，這個職位的初體驗讓我內心充滿興奮和緊張感，最值得開心的是，原本我們的初衷是志在參加不在得名，但在隊員們每次積極的參與練習，慢慢地凝聚向心力，漸漸的，我們的心態轉變了！我們決定要盡自己最大的努力，展現最耀眼的活力，喚醒我們那被遺忘的青春，大家對運動會的憧憬凝聚於此，團魂就此產生。

身為第一組進場表演的我們，在活動序幕進場時，主持人的介紹口

誤：「歡迎第一組河馬隊進場」說成了「歡迎第一名河馬隊進場」，這一句小小的失誤，使我們歡樂無比，也更讓我們堅定了志在得名的決心，這小插曲似乎也為我們榮獲競賽總錦標做一個完美的鋪陳。

在企鵝漫步的競賽項目中，要展現團隊手腳協調的掌控能力；在 10 人 11 腳時，要發揮團隊齊心向前邁進的決心；在呼拉圈穿山越嶺時，要展現團隊相互配合的默契；在跳繩比賽時，要展現團隊跳躍節拍的活力，有了上述條件，我們成績遙遙領先，皆取得前三名的佳績。

最後的重頭戲，是明昌著名的拔河大賽，所有參賽者都摩拳擦掌，想在拔河大賽拔得頭籌，我們河馬隊也鬥志昂揚，但因團隊中缺乏「重量級」人物，首輪即敗，讓我們殘念在三連

霸路上；慶幸的是，我們在先前的賽事中擁有傑出、亮眼的表現，使我們在競賽總錦標榮獲第一名。在此感謝所有河馬隊的隊員，大家在每一項的競賽中，都熱情揮灑自己的汗水，盡情宣洩自己的激情，我們共同創造了美好的成績及難忘的回憶，也充分展現了明昌的熱忱和活力。

感謝公司每年都舉辦運動大賽，讓我們透過團隊競賽的參與，感受團結的力量和運動的快樂，也透過良性的競爭來凝聚部門間的向心力。經驗使我們成長，想必經由這次大賽，大家會更明白團隊合作及精神的重要性。



精神口號隊呼競賽



文 / 施利旻

天天是好日！一如往常般陽光俐落地灑在大地上，暖風徐徐地拂過樹梢，但今天有點不一樣！又來到明昌一年一度的運動大會，小孩拋開平日賴床的慵懶，興奮地早起與明昌爸媽一前往運動會場地。口早！見面一聲溫暖的問候，所有明昌人皆比表定時間提前半小時，甚至是提前一小時抵達，為的是把握團隊精神口號的最後練習！每個小隊在這逾百年校史的外埔國小各處，摩拳擦掌卻又輕聲細語的練習著，蓄勢待發在稍後運動會進場精神口號中，呈現最完美的演出！

BOXO 團隊每個夥伴抵達後，迅速放下物品，如海雁般立即成團隊隊型，即便已經練習無數次，仍把握

最會練習機會，夥伴彼此互相提醒細節，調整道具位置。轉瞬間，時間來到 07:50 分，司令台傳來請各小隊依序就指定位就位的號召，隨後每小隊穿戴好自製道具，從各處有如百花盛開、爭奇鬥艷的朝著司令台前進。望著前面隊伍各具氣勢、精彩的演出，等待在最後的壓軸 BOXO 團隊，仍不免有點緊張，但此時隊長信心喊話稍稍緩和緊張氣氛，終於輪到 BOXO 團隊！夥伴各自卯足全力、整齊劃一，吶喊早已滾瓜爛熟、內化於心的精神口號，脖子上的青筋悄悄地浮現，搭配創意的變化隊形，最後來個驚天駭浪齊聲大喊！無不讓評審留下深刻印象！各隊都非常優秀呈現精神口號，但

BOXO 團隊果不其然險勝各隊，抱回精神總錦標！公司也非常大方地頒發獎金。精神口號暖身完畢後，接下來福委會設計各種好玩又有趣的關卡競賽，在活動中可以看見明昌人充分發揮團隊精神，展現出公司核心價值，當責、膽識、共學、創新、務實、執行、利人利己！尤其是在緊張刺激的拔河關卡，各隊運用不同的策略規劃、人員調配安排、啦啦隊吶喊，輸贏早已不是重點！展現出勝不驕、敗不餒的運動家精神；另外還有許多家屬及親子同樂的各項關卡活動，小孩直呼真是有得吃又有趣的運動會。謝謝公司與福委會排除萬難舉辦運動會，所有明昌人在活動中彼此跨部門交流、共同努力、揮灑汗水，想必在每個人心目中皆留下一篇美好的回憶！

常常有人詢問，BOXO 成為精神口號常勝軍的祕笈是什麼？我想就是在平凡中，團隊共同努力，堅定共同目標，時時刻刻尋求突破，以務實的態度及創新的思維隨時跟上社會的腳步，不斷地追求進步與卓越的心，成就常勝軍的 BOXO 團隊！



# 打造健康職場



文 / 洪妘鈴

打造職場的健康環境是公司這2年來積極投入的作為之一，公司堅信有健康的員工，公司才能逐漸的穩定發展，並且留住更好的員工，讓員工的向心力提升，所以員工們的身心靈健康是非常重要的。

### 【健康餐】

經過分析與統計，近年來公司健康檢查前三名異常為高血脂、高血壓、腰圍，為能讓同仁均衡飲食，減少過多脂肪及熱量的攝取，避免慢性疾病及肥胖等問題，公司與團膳廠商共同討論，推出屬於明昌人的健康餐。

過往的盒餐普遍多為油煎炸的方式，蔬菜多以過油方式呈現避免變色變質，形成餐盒內容多為「多油少纖

維」的不均衡組合，而健康餐我們提倡以原形食物料理及清爽的調味，並以適當份量的肉類、多樣化的蔬菜、足夠的米飯，提供天然、營養、低油脂的飲食組合，讓員工吃得健康。



### 【福利健康檢查】

公司優於法規每年定期舉辦在職同仁「免費」健康檢查及特殊單位危害健康檢查外，加碼給予資深員工額外的福利健康檢查。福利健康檢查與附近的童綜合醫院配合，加強腦、心血管系統、癌症篩檢、上下腹部超音波及女生必加強的賀爾蒙檢查等，並由專業醫師依員工健康檢查報告異常項目，個別設計更符合員工需求的檢查項目，讓同仁能更了解自我健康狀況，提前預防或治療。

### 【不法侵害預防】

為能保護同仁在工作中不遭受身體或精神不法侵害，建立「職場零霸凌」的友善職場。公司除對員工進行不法侵害預防教育訓練與相關海報宣傳外，近兩年陸續開辦主管敏感度訓練課程，由專業的心理師帶領主管們更了解「員工問題敏感度與管理關懷技巧」、「衝突化解與溝通技巧」等，並讓主管自我評估、檢核，共同建立「職場零霸凌」的組織文化氛圍。

公司亦設有公平、公正及保護隱私之通報機制，當發生職場不法侵害時，歡迎同仁主動通報，公司將立即進行調查，給予適當之保護與安置措施，並提供後續追蹤及輔導。

### 【母性保護機制】

台灣的生育率在世界國家/地區排行最後，配合勞動部推行的職場母性工作指引，公司訂定母性保護機制，保障女性同仁在懷孕前、懷孕期間、甚至是產後一年皆能夠無憂的工作，協助女性同仁達到工作與生活上的平衡。

公司設有懷孕通報機制，當同仁懷孕時，可向職業衛生護理師進行登記，並提供職醫一對一的健康衛教諮詢或提供必要性的指導；進行工作環境做評估，妥善安排適合的工作崗位；設置母性『專



屬停車位』，大幅減少懷孕同仁步行距離；設置溫馨的哺(集)乳室，讓產後媽媽放心的哺(集)乳，輕鬆又快樂的走在母乳之路上。

公司在打造健康職場上雖然起步不久，但經營層主管以關懷員工、照顧員工為前提，由上而下發揮感染力，循序漸進地推廣，期許能給員工一個更健康、友善的職場環境！



# 打造安全職場



文 / 莊峻吉

明昌本著「以人為本」的信念，追求職場零災害目標，藉循環持續改進，確保職場人人安全與健康。在傳統產業裡，很多工廠都沒有做規劃且忽略 5S 的重要性，造成職業傷害不斷的產生，明昌幾年前正式成立專責「職業安全衛生室」，負責推動職業安全與健康促進制度，並推動樂活職場。

首先「職業安全」的部分，繼 2020 年建立的消防演練、個人防護戶器具、緊急洗眼器、7S 活動，並推動職業安全衛生委員會之外，今年度擴大推動下列專案：

### 【優化個人防護器具 PPE】

明昌在推動職業安全時，會先依法規指引做規劃，並觀察現場作業時的「潛在危害」，再制定安全對策或是工程改善。「個人防護具」則是守護員工安全的最後一道防線。明昌這幾年編列預算建置個人防護器具，例如：補助新人購買安全鞋，免費提供個人防護器具（耳塞、耳罩、安全帽、防護衣、焊接護目鏡、口罩、袖套...等），而且總經理每次

巡廠總是特別關心員工是否落實配戴，不厭其煩地提醒 PPE 的重要性。今年因為 Covid-19 疫情再起，為了提供員工一個安全的環境，間接部門採取分區辦公、遠距辦公，擴大社交距離；工廠的員工則是免費提供護目鏡，為了避免病毒從眼睛入侵。然而，再好的制度與配備也需要全體員工的遵守才能發揮成效！明昌過往的工作是靠著「身體素質較強的員工」來「撐過」的，例如大發廠剛成立時，有很多新進的同仁與移工，不熟悉點焊設備與流程，再加上沒有配戴 PPE，所以在短短幾個月，就發生相當多的割傷事件。今年以來，職安室已經制定各工站適合的 PPE，制作 SOP 照片，也完成翻譯多國語言；展望未來，職安室與廠務主管會加強教育訓練與宣導，並增加稽查頻率，督導全體員工落實配戴 PPE，必需讓全體員工感受安全的重要，也潛移默化著移工們，必須朝著「零職災」前進，因為安全是不能打折的！（見圖 2）

### 【連鎖防護式安全裝置】

動力機械在運作過程，倘若人員靠近機械，那麼人員的頭髮與上肢會有捲夾的風險，類似的工傷事故在傳統工廠層出不窮。明昌的雷射製程是全台灣唯一整合鋼捲送料、整平、雷射的連續式製程，建立初期未設有防護裝置，今年在資訊部自動化工程課的協助下完成工程改善案—針對雷射製程的區域加裝安全圍欄，並加裝連鎖裝置。當圍欄的門被打開時，訊號便會回傳機台、自動停止運作、並發出警示聲響，避免人員在機台運轉時誤入安全圍欄。藉此再次提醒同仁，任何動力機械需要保養、維修、清潔時，務必進行關機、掛牌、斷電；設有安全圍欄或光柵圍欄的設備，嚴格禁止員工自行關閉連鎖保護裝置，更是禁止翻越圍欄，確保人員安全。（見圖 3）

### 【加裝噪音防治設施】

根據法規，明昌每半年施作一次的「作業環境檢測報告」，報告中顯示大發廠區的粉體塗裝的噪音分貝數值過大，安委會亦成立消除工程改善專案—該噪音是來自於前處理槽的馬達運轉，現場會勘之後，無法包覆馬達；然而噪音發聲源距離作業員工過於接近，故編列預算，加裝隔音牆工程；實施之後，有效將工作區域的噪音降到法規之下。

### 【鋼捲掛勾增加鐵鏈，防止脫落】

根據法規，起重機的吊鉤必須設有防止脫落裝置（防滑舌片），然而鋼捲的面積大於吊鉤，以往只是設計 L 型的掛勾，以利穿越鋼捲進行吊掛，然而卻沒有設計防止脫落裝置。明昌大發廠曾經發生過鋼捲在吊掛的過程發生脫落的案例，雖沒有造成人員傷亡，但這是嚴重的虛驚事件！於是大發廠區成立改善專案— 在原有的 L 型掛勾增加鐵鏈，原有的 L 型掛勾可以抬升鋼捲，再利用鐵鏈固定



圖 2

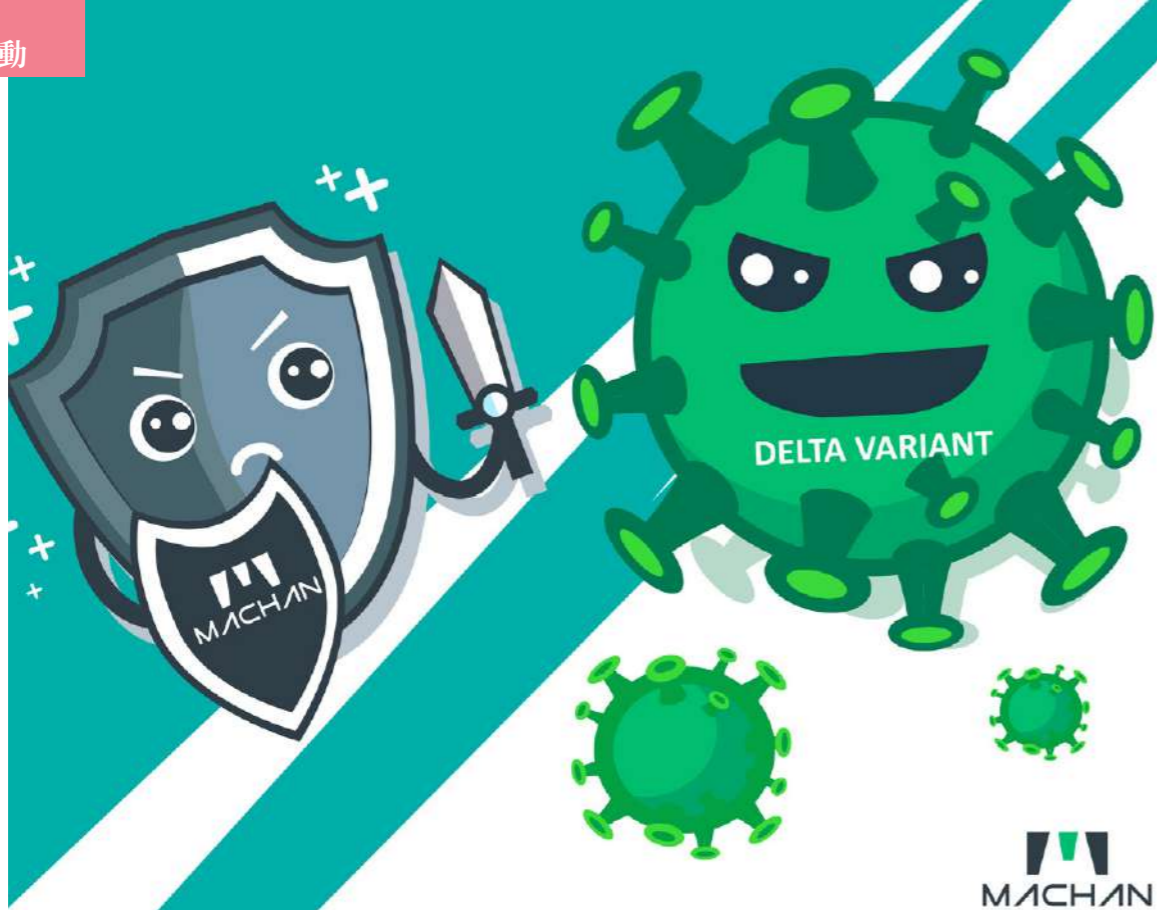


圖 3

鋼捲，作為保護裝置；實施之後，有效地消除鋼捲脫落的風險，保障作業員工的安全。

明昌雖然是傳統金屬製造業，但是經營層主管非常注重員工安全，並持續推動員工安全的措施，相對的預算與資源投入是逐年在增加；職安室在這個過程中，也一直在滾動式修正目標與執行方針，與時俱進，讓職安室與安委會的功能可以發揮到最大的功效，使得同仁們可以工作安全、工作健康，讓明昌邁向永續經營。

職場新生活運動  
明昌防疫大作戰



文 / 莊峻吉

今年(2021年)5月，Covid-19的變種病毒Delta入侵台灣，更讓大家見識這個世紀病毒的厲害；在指揮中心宣佈全國進入三級警戒當下，總經理立刻請購Zoom軟體，第一時間緊急召開幹部視訊會議，依指揮中心公告的防疫措施，討論公司因應方式，幸虧事前的沙盤推演，讓明昌的防疫措施得以有序進行。其中，遇到最難克服的就是停課，公司許多同仁都有在學孩童，且多數為國中小學的學童們，這些學童無法到學校與安親班，要如何照顧？明昌經營層主管考慮最多的不是員工會影響工作，而是員工無法照顧家庭！經過各單位主管調查之後，明昌秉持著照顧員工的原則，避免讓同仁在工作與家庭中兩難，決定開放「居家辦公」制度，並同

時展開各項防疫分流規劃，推動以下因應措施：

- 一、分流工作：根據工作屬性與個人狀況，推動異地辦公、分區辦公、居家辦公。
- 二、人員管制：國外出差管制、跨廠區交流管制。
- 三、活動宣導：防疫衛教宣導、視訊會議、減少會議次數。
- 四、教育訓練：減少實體教育訓練次數，改以線上課程。
- 五、社交距離：保持社交距離、鼓勵走樓梯。
- 六、用餐管制：辦公人員於位置上用餐、工廠餐廳裝設隔板，並採梅花座。
- 七、防疫執行：員工每日體溫量測2次(早午)、每兩小時進行公共環境

消毒。

八、訪客管制：前期一律謝絕訪客，採視訊會議或通話方式聯繫；後期設置戶外訪客區，禁止客戶、來賓、廠商進入公司，並須配合填寫健康聲明書。

九、防疫資源：除了清潔用酒精之外，明昌編列預算請購人臉辨識考勤卡機，同時具有體溫偵測與記錄的功能，達到無接觸打卡；採購口罩與護目鏡，免費提供給員工使用；加強環境消毒，包含工作場域與宿舍；強制新進員工免費篩檢，期間也曾將疑似確診的新人杜絕在公司之外，提供員工最乾淨與安全的工作環境。

除了上述之外，明昌是由董事長及總經理作為總指揮官，指派各廠區的廠長擔任副指揮官，定期召開防疫措施，滾動式調整防疫對策，並督導執行，並且參考各單位員工的建議投入相當多的資源與成本，許多的防疫措施是超越指揮中心的要求，為的是提供員工安全的環境，並且降低員工心理的擔憂：

一、疑似個案的在職員工快篩：凡體溫超過37.5度者且有確診足跡，皆要求員工進行就醫，進行個案追蹤；若有相關旅遊史或接觸史者，則立即啟動「人員防護措施」，要求員工進行快篩，費用由公司補助，並提供有薪假，以降低交叉感染風險。

二、台籍新人快篩、外籍新人PCR檢測：4月份明昌新進一批外籍移工，除政府規定之PCR檢驗及隔離14天外，明昌額外要求「多隔離7天」且再次進行PCR篩檢，確認無感染後才讓人員進入工廠工作；期間所有薪資、檢驗費用、隔離期間膳食費用等皆由公司全額支付。

三、居家辦公補助：居家辦公的同仁仍享有每日伙食餐費補助；業務同仁則享

有「電話補助費」，以便與客戶進行維繫，這真的是傳統產業中非常特別的福利措施，許多業務同仁們對此是深表讚同及感謝。

四、照顧移工的假日生活起居：於三級警戒期間，外籍移工由公司免費提供三餐，並由專人配送，並增設宿舍電視、WiFi及國外電視台等，讓移工們能安心待在宿舍裡防疫，避免外出群聚造成感染。

當時台中市與苗栗縣曾經相繼傳出社區群聚感染、工廠群聚感染、移工宿舍群聚感染，明昌夾在兩個縣市的中間，很多員工是居住在確診個案足跡的生活圈，自然是人心惶惶。謝謝各單位主管與同仁的腦力激盪，動態調整明昌的防疫措施，並且感謝各單位主管同步向員工宣導衛教與政策，讓員工完全明白公司的政策；更感謝全體員工的配合執行、堅守崗位，大家共同規劃、共同付出、共同執行，為的就是讓公司能正常運轉、正常出貨。在經過69天的三級警戒後，終於漸漸地回到原本的生活軌道上，未來病毒可能還會殘留在社區，與人類共存，但是明昌人必定能夠團結一心、對抗病毒、持續堅守崗位，為客戶服務。



# 打造樂活職場



文 / 鍾亞軒

自創辦人成立明昌以來，這個大家庭總是充滿著歡樂，有各式各樣的活動可以參加，讓夥伴在工作之餘，更能培養身心健康。「工作與生活平衡」是過去數十年來不斷被提倡的議題，但近年演變為「工作即生活」，我們不再捨去工作或生活任一項，而是同時滿足；也因此，為創造工作及生活兼顧的樂活職場，這兩年公司更積極鼓勵夥伴籌組各類運動或休閒社團，讓志同道合的夥伴與眷屬在工作之餘能更享受生活。

### 【小七智販機】

為能讓夥伴們有更多元的飲食選擇，今年在大發廠增設了小七「智FUN機」，這台機器強化正餐類的

便當、義大利麵、燴飯，輕食類的御飯糰、三明治，及不易保存的冷藏乳品等產品，完整滿足夥伴早中晚餐的飲食需求，亦讓夥伴在休息時，能買到各式各樣的商品充飢，為身體補充體力；除了飲食上的滿足外，消費更享有 95 折的優惠，幫助夥伴小省荷包；此外，管理部每月定期追蹤各項產品銷售狀況，若遇銷售不佳的產品，會與廠商溝通更換產品項目，以滿足夥伴需求。

### 【羽球社團】

東京奧運後，因為台灣國手優異的表現，掀起一陣羽球旋風；明昌也順應潮流，繼保齡球社與壘球社之後，在 2021 年成立第三個運動性社團—羽球社，大家總相約下班



後在羽球館互相切磋球技，盡情享受激烈廝殺的快感，增進彼此交流；如果您也想要活動筋骨，一同揮灑汗水，別猶豫～趕緊加入羽球社吧！

### 【部門聚餐】

從 2020 年開始，公司贊助每人每年 1,200 元的經費辦理部門聚餐活動，每個部門能找自己喜歡吃的餐廳相約齊聚，除了讓大家吃飽喝足外，這也是部門夥伴們可以放下工作，大家坐在一起聯繫感情的時刻。平時可能除了在公司開會討論公務時才有機會互相對話，但在這個時候大家閒話家常、互相關心，在互相聯繫感情的氛圍中，可以提升部門間的凝聚力，讓夥伴們無論在相處上或是工作上都能更加合作無間。

### 【尊重及促進多元文化】

外籍移工離鄉背景來台灣工作，要面對不熟悉的人事物以及文化的衝擊，為讓其能安心工作，明昌不分你我，把彼此都視為自己人（明昌人），舉凡福利、獎金制度皆與正式員工相同，自 2021 年起，更提出多元的協助方案，包括全額支付國內外仲介費（包含各項辦件費用）、免費提供冷氣度數等，讓移工們能夠安心、快樂的在台灣工作，無後顧之憂。

明昌持續積極辦理各式各樣的活動，讓夥伴在工作之餘也能維持愉悅、健康的身心靈，更鼓勵同仁邀請家人一同參與，讓眷屬認同且成為同仁最堅強的後盾，讓明昌成為企業家族，成為夥伴們第二個家。

年度優秀員工



文 / 溫曉惠

非常感謝公司對我的肯定，以前，從沒想過自己有機會得獎，這次獲獎讓我感到非常的意外。我曾離開過明昌，還記得當初離開時，現任張董事長告訴我：「以後可以再回來，明昌隨時歡迎妳」；而在離開六年後，我決定再次回來挑戰。之所以回到明昌，是因為回想起在明昌工作時，學習到非常多，因為公司會不斷要求員工學習，增進自己的知識與技能，激勵自我成長；在傳統產業中，能讓員工一邊工作、一邊學習是很難得的機會，以前我還是社會新鮮人，曾懷疑我究竟是來上班還是來上大學？對於這種模式無法接受；回頭看，當時真是身在福中不知福，現在的我，把握每次學習的機會，讓自己持續進步、持續的吸收新知。

在工作上，接觸到許多國外的客戶，我也向他們分享公司的共學文化，大多數的客戶感到羨慕，能夠邊上班邊學習，在國外還不一定有

這樣的機會，這更讓我備感光榮。此外，我也要深深感謝部門內及跨部門的夥伴們。研發單位總是毫無保留的分享，當我對於許多結構不了解時，一定教到我懂為止；每當我認為趕不上出貨時，經過生產線夥伴們的努力，總會在最後一刻發生奇蹟，準時出貨。也因為有這些夥伴，讓我在工作上遇到問題時，也都能夠互相幫忙解決問題。

對於許多同仁，優秀員工獎是最大的榮譽，但對我來說，不只是榮譽，而是另一個挑戰的開始，這座獎隨時提醒我需更加努力，多學習，吸收更多知識，鞭策自己不斷成長。我的目標是希望可以讓全世界更認識我們的醫療品牌 BAILIDA，只要想到醫療推車，第一個想到就是 BAILIDA。



文 / 黃振瑜

很榮幸獲得 2020 年度的優秀員工，這既是公司對我個人工作能力的肯定，也是對我做好今後工作的一種鼓勵；雖然在工作上沒有特別出色的成績，但在自己的工作崗位上始終兢兢業業，認真對待每一件事，多思考，多關注，把關好產品的質量，盡自己的一份力。在今後的工作中，我將更加出色的完成各項工作，不辜負公司對我期望。

加入公司近兩年來，我從一個技術員到副組長，整個過程離不開上級領導的認真教導和資深同事們的熱心幫忙，在這裡我遇到了何信賢經理、鄭凱鴻副廠長、羅正修副課長及楊勝富組長等貴人，是他們培養了我，給予我機會和自我發揮的空間，走過了兩年多的風風雨雨，品嚐到了工作的辛苦與快樂，透過不斷的實踐與提升，我對現有的工作充滿了自信，這次能夠當選優秀員工，更是對我以後工作的一種鞭

策，我更就應嚴格要求自己，把自己的工作做得更好，維護好優秀員工的形象。

雖然獲選為優秀員工，但我深知板金這個產業仍有許多需要學習之處。我會在延續自己踏實肯做的優點同時加快腳步，虛心向資深同事們學習各種工作技巧，做好每一項工作。這個榮譽會鞭策我不斷進步，做的更好。我深信：一分耕耘，一分收穫，從點點滴滴的工作中，我會慢慢積累經驗，使工作技能不斷的提高，為以後的工作奠定堅實的基礎，為明昌的未來共同努力。

【年度優秀員工】

- 周宜瑾 資材部 / 採購課
- 何銘壹 生管部 / 排程課 / 水美組
- 溫曉惠 業務二部
- 郭香君 業務四部
- 陳祺俊 水美廠 / 裝配課
- 范立旻 水美廠 / 裝配課
- 張青海 大馬廠 / 塗裝課
- 黃振瑜 大馬廠 / 鈹金課
- 李婉綺 大發廠 / 裝配課
- 李培語 製造二處 / 雷射課
- 那南 大發廠 / 點焊課
- 黃弘仁 大發廠 / 點焊課
- 張麗貞 財務部
- 謝家華 研發一部
- 林建廷 BOXO 技術部 / 廠務課

# 優秀子女獎學金專題



文 / 何語薰 (何信賢之女)

得知自己獲得了明昌優秀子女獎學金後，首先是感到很驚喜，同時又感到非常榮幸，因為這是對我一種莫大的鼓舞與激勵，相信也會成為我求學時期的美好回憶。升上高職後，不僅是為了學習更多的繪畫技巧，同時也須顧及課業，但我卻沒有因為兼顧兩方面而搞到焦頭爛額。學習對我來說不是件難事，任何事物只要有心想學，學到的東西能夠充實自我並且不斷提升自己。曾經我也想過放棄，但只要還有一份心力，只要努力一定來得及，希望自己能堅持下去，未來能夠再更上一層樓。

由於自己很清楚未來的志向，所以選擇就讀高職，愉快的踏上正軌並邁開步伐向前進，學習一技之長；也提前為進入大學做好準備，學習專業科目的知識並趁早融入職科的授課方式。

在此，我要感謝明昌公司的各級長官及遴選單位，給我這麼大的榮譽

和肯定，這份榮譽讓我喜出望外、激動萬分，也給了我領悟的強勁力量。而榮譽就好比是圓形的跑道，既是終點，又是起點。不管曾經取得怎樣的成績，都只代表着過去。不能因為一時取得好的成績而驕傲，也不能因為成績一時不理想而氣餒。感謝明昌公司給了我這份溫暖，帶著這份榮譽，我定不負明昌公司與父母的期望，把它投入在我求學的路上；學習就如逆水行舟，不進則退，心中應該要有更高的追求，才有繼續向前的動力；只有不斷地努力，才能取得更多優異的成績，才能創造更美好的將來，我將會以自我的潛質做出更優異的成績，成為一名優秀的大學生。



文 / 楊絮婷 (張麗貞之女)

在得知拿到獎學金的那一刻，彈指間，一股既興奮且高興的情緒，排山倒海般的充斥在我腦海中，並備感榮幸能夠再次領到獎學金，在這漫漫求學道路上，這不僅是一份極大的鼓勵，更是肯定了我在面對繁重學業時所取得的成績，這給予我一股源源不絕的能量，繼續朝著更遠大更廣闊的目標前進。

我很感激這筆得來不易的獎學金，也很慶幸媽媽在明昌就職，因為明昌舉辦了許多豐富活動，不論是中秋烤肉聯歡、國內外員工旅遊、五一運動大會，年終尾牙，甚至是公司裡的社團活動，透過這些，各部門各廠區的員工感情可以更加融洽，可以減輕工作上的繁重壓力，更能讓我們這些員工子女有機會能夠參與，並藉此享受天倫之樂。除此之外，我也很感謝明昌給予我機會，在我寒暑假有閒暇之餘時，能夠到工廠賺取打工經驗，不僅可以提早體驗職場生活，更可以了解賺錢的不易，懂得如何善用金錢不濫用。

透過媽媽在明昌任職，我收穫了許多，也從中認識了許多公司裡的阿姨和叔叔們，他們擁有豐富的職場經驗，能給予我一些在人生道路上的指導，或是在未來就業方面的建議，我受益匪淺。回首這段自出生以來的歲月，在無形之中，我感受到自己與明昌有著更加濃厚的連結，深切的體會到明昌對我的意義，彷彿春日暖陽般的溫暖。



# 人因危害與改善



文 / 蔡明道 • 職業醫學科專科醫師醫學博士

人因工程或「人因」：涵義是「工程設計時所應考慮人的物理、生理、心理與社會文化等人性因素」。人因專家設計人性化產品、工具、機械、環境及設備，使用者操作產品或工作時，不容易發生疲勞、錯誤與維持良好姿勢。人因設計的目標：提高作業效率、操作便利、預防職業災害、保障員工作業安全與健康。物理即人體結構，如身高、手腳掌大小、頭部大小等。

生理是對環境適應，如噪音、溫度、光線強度等。心理面對工作壓力之紓解。社會文化維持同事之間和諧、上司之間溝通順暢及職場次

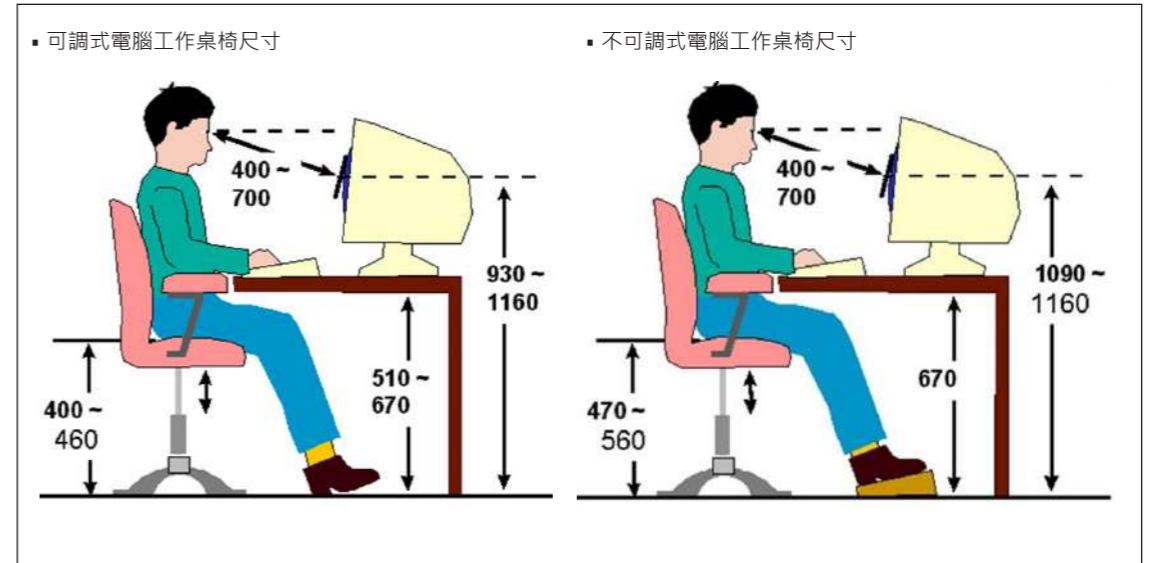
文化之了解與適應。

人因危害原因包含：(1) 作業姿勢、(2) 作業負荷（施力）、(3) 重複性（頻率）、(4) 作業排程休息配置（時間）、(5) 組織傷害。人因危害之特色為重複性作業促發肌肉骨骼傷病為最常見職業性疾病，稱為工作相關之肌肉骨骼傷病，或累積性肌肉骨骼傷病。

人因危害之改善可為三大類：

- (1) 個人改善 - 正確作業姿勢
- (2) 行政改善
- (3) 工程改善

其中以個人改善最為重要，最容易執行也不須付出額外成本。



職場常見下背痛主要是長時間久站或久坐、搬運重物之作業。本公司現場作業員工有長時間站姿作業，而行政人員有長時間久坐之現象。預防下背痛最重要是維持正確作業姿勢。需長時間站姿作業時，不宜曲頸彎腰之不自然姿勢，必須將重心交替置於兩腿，並儘可能屈膝（可以在腳下方放一小矮凳，兩腳輪流踩在上面）；需長時間坐姿作業時，雙手肘呈直角活動範圍上下約 20 度內、兩膝關節與髖關節彎曲成 90°，則由於腰大肌的作用消失的緣故，更能減輕腰椎的負荷。操作檯面介於腰肩之間，雙手腕與肘不宜過肩，可避免肩頸痠痛之不適，如上圖所示：



總而言之，人因工程就是「人性工程」。正確作業姿勢是避免人因危害最重要課題。人因改善的目標是提高作業效率與產能、員工操作便利、預防員工職業災害及保障員工作業安全與健康。

## 投資理財觀念



文 / 畢美桂

## 『投資對我來說，好像呼吸一樣，就是生活必然的事』

從 36 年前踏出社會工作，我就抱持著努力在職場工作，同時尋找投資機會，縱然當時收入很少，還負擔家計，但我還是抱著攢一元是一元的累積去投資。

有人問我為什麼只是薪水階級，怎麼有那麼大的投資勇氣，因為我一直堅信機會是自己爭取創造的，我必須在年輕時給自己投資上的磨練，從挫敗中找尋適合自己的投資方式和逆轉人生機會。因此，我雙管齊下，用心在本業職場上努力，省吃儉用攢下投資本金，一方面不

斷試煉尋求投資知識與判斷能力。同時我感謝公司給我的舞台，讓我大量接觸更多的理財工具，我不諱言的說，我所接觸的幅員之廣，高過於許多投資專家。很幸運的能夠幫自己與公司，創造更多的業外收益。

30 多年下來的成績，驗證了自己一路以來的模式、想法是正確的。而這份經驗從將近 20 年前我就開始分享，在公司開課教導部屬，鼓勵他（她）們本業用心、努力存錢，加上給予投資觀念，並為退休資金做好人生規劃。透過不斷地灌輸觀念，讓他們減少投資冤枉路，少繳我遇過的學費。我身邊這些人當中有些

人理解受啟發了，有些人還是搞不太懂投資產品，但還是傻傻地跟隨了，很慶幸他們有勇氣踏出那一步，運用時間價值與工具，創造了實現夢想的機會。

目前在我身邊有一群這樣的班底，他們持續地跟隨，無形中好像給了我自己一份使命。有時想想，我的人生富足，不只是源自於自己的財富累積，更是近 20 年來的理財分享，改變了相信我而追隨的夥伴朋友，從他們的身上，看到了複製成功的笑容。但社會上很多人把生活的困境，總歸咎於命不好，殊不知無法改變的原因，往往是出在自己的選擇與決定。所以我認為不管原來的命運如何？主動爭取並掌握每次遇到的投資機會，加以分析、判斷、過濾、執行，才更有希望改變命運。

往往阻礙我們，讓人錯失機會的理財態度有以下幾種：

1. 非常保守的心態，無法接受任何風險，因此常用「萬一」抗拒排斥。
2. 習慣只以自己的視角與認定的專業，做極為主觀的判斷，無法多方參考別人的分析建言。
3. 與第二種相反，「問錯對象」，也不管對方到底了不了解、又真的能說清楚多少？很容易受旁人影響勸說，就輕易放棄。
4. 習慣從網路找答案，卻又不詳細判別、驗證內文，而被匿名或不具公信力者，反而錯誤引導。
5. 永遠只停留在「想」，卻沒有勇氣或執行力去往前踏一步，要知道光靠空想，絕不會有任何「可能性」，而時間的流失，將成為你最大的損失。我們知道，即使掌握人生每一個機會，

也不見得能成功，但卻是給自己多一次機會，而我相信，即使失敗，若能將學到的經驗，加以不斷修練調整，就能讓下一次的 success 機率變得越高。很多人的「逆轉人生」，掌握機會絕對是關鍵。不過我說的掌握機會不是盲目的，而是要用心做功課，從學習驗證中降低失敗率，才能更有機會成為人生贏家。

以下是朋友傳給我的一段內容，覺得很棒分享給大家！

你怕被騙，我也怕被騙，可是我敢嘗試，你不敢，這就是區別。你若不努力，想拉你一把，都找不到你的手在哪裡。相信永遠比懷疑多一次機會！

世界上最恐怖的事——是拿自己的時間去見證別人的夢想成真！

最悲哀的事——是自己不敢嘗試，還去嘲笑身邊為夢想而奔跑的人！

人生最大的失敗不是跌倒，而是從來沒有去實現自己夢想的勇氣！一個輸不起的人，也永遠贏不了！

多年來的經驗，我認為理財致富並不難，但能成功的重要關鍵不是投資什麼的問題，而是建立正確的理財態度與執行力。希望以上分享能啟發還在理財道上迷茫的人，往前踏一步的勇氣。



 **BAILIDA**

**MEDICAL FURNITURE &  
HOSPITAL EQUIPMENT**

 **MACHAN**

大馬廠:台中市外埔區大東里大馬路354號  
TEL:04-26834666 FAX:04-26834672

水美廠:台中市外埔區水美裡山腳巷59-7號  
TEL:04-26887171 FAX:04-26885050

[www.machangroup.com](http://www.machangroup.com)

大發廠:台中市大甲區大發路168號  
TEL:04-26805666 FAX:04-26802858

大陸廠:江蘇省常州市新區龍虎塘工業園宏園路8號  
TEL:86-519-5128156 FAX:86-519-5128157

