

10 2023
JAN

明昌智庫文摘

明昌園地

Machan Family

啟動

ESG

ENVIRONMENT

SOCIAL

GOVERNANCE

YOUR INNOVATION

Zero Carbon Trolley Coming Soon....
For the Next Generation!



More Information

Machan International Co., Ltd.

No. 352, Dama Rd., Waipu Dist.,
Taichung City 438023, Taiwan

sales@machangroup.com
www.machangroup.com



明昌國際工業股份有限公司發行

發行所：明昌國際工業股份有限公司
 地址：台中市外埔區大馬路 352 號
 電話：04 2683 4666
 網址：www.machangroup.com

發行人 張秋龍 / 張庭維
 總編輯 陳琮仁
 副總編輯 鍾亞軒
 主編 王苡丞
 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

40 明昌文化植入 DNA

核心價值小故事
 實境解謎 Team Building

50 終身學習 作育英才

年度訓練回顧
 海外求學，我在明昌實習的第一年
 MPS~ 念念不忘 必有迴響

6 總管理處主管管理「心」思維

零碳~ 千里之行 始於足下
 ESG 不是一句口號，而是明昌一直在做的事
 被偷走的三年

16 年度榮耀、肯定與事蹟

明昌永續智慧工廠動工 未來將創造 15~20 億年產值
 榮獲第七屆 AQM 卓越品質個人獎 – 卓越領導獎
 榮獲第 28 屆中部地區傑出經理獎 – 行銷經理獎
 中小製造業接班傳承數位轉型計畫

24 部門動態

總管理處
 業務行銷再耀龍門
 生管處 採購
 生管處 生管
 技術處
 製造處
 品保處
 熱情。優雅。紅色 BOXO

58 社會責任

「淨灘護海洋」撿塑由我做起，減塑我們一起
 公益活動讓家更有愛，讓社會更和諧
 廣結善緣，外賓交流

64 職場新生活運動

2021 年尾牙甘苦協奏曲
 明昌小藝術家 第一屆兒童創作繪畫大賽
 打造健康安全職場
 打造樂活職場
 打造多元共融文化
 退休人員表揚
 年度優秀員工
 優秀子女獎學金

88 社會賢達邀稿

心善淵公益協會



10



16



32



44



60



88



文 / 張庭維

邁向零碳之路的起心動念

自從工業革命後，人類使用煤炭、石油等石化燃料，排放大量二氧化碳，2020 年的二氧化碳濃度已是工業革命前的 1.5 倍，且持續增加，導致極端氣候如水災、旱災等災害日益加劇。這絕對不是危言聳聽，而是我們親自經歷的事！2020 年梅雨季與颱風季的雨情都不佳，2021 年的春雨更是創下有正式紀錄以來的最低值，導致去年台灣發生百年大旱，西部地區發生大規模乾旱與缺水危機，大台中地區的水源頭（德基水庫）在 5 月底時的蓄水率僅剩 1.1%，台灣各地區進入不同程度的減壓供水、限水、停耕、歇業等情況。明昌無法置身事外，在廠務主管的努力之下，採取多項節水、回收用水的措施，幸好在 7 月之後颱風帶來降雨，台灣與明昌驚無險地渡過危機。近年來歷經氣候危機、全球疫情重創，正好讓我們靜下心來反思如何減少過度使用地球的資源，並採取行動來延緩大自然的反撲。

聯合國於 1997 年首次提出《聯合國氣候變化綱要公約的京都議定書》，但之後的 20 幾年世界各國大都仍停留在倡議的階段，並無太多強制性的法規。直到 2021 年歐盟正

式公布《碳邊境調整機制》CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism)，規定進口到歐盟的水泥、鋼鐵、鋁、肥料及電力等碳洩漏風險高的產品，需向進口國申報其進口產品的碳排放量，並規範碳密集型產品若進口到歐盟，必須購買憑證 (CBAM Certificates) 以繳交進口產品碳排放量的費用 (簡稱碳關稅)，而 CBAM 憑證的價格係依據歐盟排放交易 (ETS) 每週碳權拍賣的平均收盤價格計算。其中，單位產品碳含量越低，需繳交的憑證越少，但是產品的碳含量需在進口時提出證明，如果無法提出證明，就要以歐盟的預設值來認定。CBAM 自 2023 年起為過渡期，原定 2026 年開始實施，但因俄烏戰爭暫時延期至 2027 年，但可以確定的是，碳關稅的時代未來一定會發生。在 CBAM 提出具體的法規之後，世界各國也相繼研擬類似的法規，尤其美國在 2022 年通過美國史上最大的氣候投資法案《降低通膨法案》(Inflation Reduction Act)，內容涵蓋稅收、清潔能源、醫療等領域；除此之外，美國並提出《清潔競爭法案》(Clean Competition Act，簡稱 CCA)，本法案一旦通過，美版的碳關稅便可能在 2024 年上路，後來居上，比歐盟 CBAM 更快實施。

歐盟與美國正好是明昌最主要的出口地區，未來一旦碳稅開始徵收，那麼絕對會影響的產品價格、利潤與競爭力，想要與當地產品做比拚就更艱困了。明昌身為成品出口的中心廠商，帶動大大小小 400 多家的供應商與衛星工廠，未來持續勝出的關鍵，除了產品的研發創新、QCD(品質、成本、交期)與企業的 CSR(社會責任)之外，更關鍵的是上下游供應鏈必需有志一同，成為生命共同體，更加重視環境保護、節能減碳，一起研討與執行減碳、低碳、零碳三步驟的策略，才能持續維持高度競爭力。

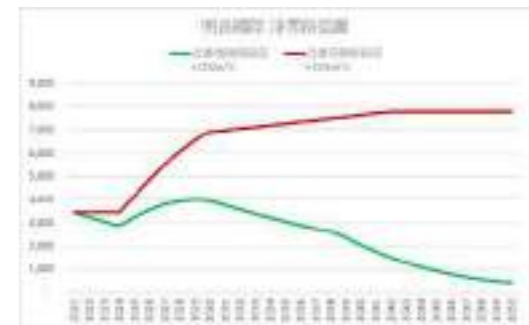
以身作則，參加第一屆零碳大學，制定明昌零碳路徑

零碳議題已在國際間吹奏號角，我認為自己得先準備好，才不會亂了陣腳。但發現永續、零碳上的各個環節讓中小企業們無所適從，因此我決定親自報名參加臺灣數位企業總會舉辦的第一屆「零碳大學」課程，學習碳盤查、碳定價與碳中和之零碳轉型三大關鍵步驟，再將所學知識帶回公司內部，並評估外部專家團隊來協助明昌團隊踏上零碳學習之路。零碳大學主要為協助中小企業二代解決「人才不足、資源不足、經驗不足」三大零碳轉型痛點，透過打群架及跨界創新的方式，帶領各企業扎實地完成淨零碳排的終極目標；藉此習得穩固的知識系統與實用的操作步驟，將零碳策略逐一落實於公司經營。

為了達成零碳的目標，從公司內部開始減碳是第一要務，但也知道企業減碳的過程中非常瑣碎，勢必會增加員工的業務量，決定要先讓員工從上至下都有共同的知識，才能將減碳的理念先落實在員工的理念之中，因此邀請零碳大學的業師李堅明老師到公司演講，他也是台灣綜合研究院副院長，亦被稱為「台灣碳交易之父」，讓同仁知道啟動零碳之路，不但攸

關公司未來營收與方向，更與每一個人息息相關。李堅明老師是研究國際碳交易市場的專家，曾任環保署碳交易計畫主持人，課程中提及全球淨零的過程中，其實是國家「競零」的比賽，2021 年算是全球淨零排放的元年，現在才剛剛起步，未來 30 年，各國都會去競逐減碳前段班的名次，這背後也攸關企業未來的競爭力。

透過零碳大學的學習，我和明昌經理人務實地制定了明昌 2050 年邁向淨零碳排的路徑圖，如下圖。未來 3 年明昌擬透過製程改善，以每年減碳 5% 為目標；興建中的永續智慧工廠，預計於 2024 年下半年投產，會引進最先進的節能減碳設備、安裝創能(太陽能板)與儲能設施、導入節水與零廢的處理系統、建置能源與碳排數位監控看板、開發低碳產品，採用最先進的科技來減少碳密集度(每單位 GDP 的二氧化碳排放量)，預估 2029 年達到碳達峰之後，持續以每年減碳 5% 為目標；最後則是透過碳權交易或投資，期望在 2050 年達到淨零碳排的終極目標。



啟動賦能，成立明昌 ESG 永續發展委員會

ESG 的縮寫首見於 2004 年聯合國發表的《WHO CARES WINS》報告中，第一次被提出用來辨識評估企業在經營管理面的綜合成效，是更全面性且客觀的數據分析指標工具，ESG 是由三個單字所構成的，分別代表環境保護 (E, Environment)、社會責任 (S, Social) 以及公司治理 (G, Governance)。我在今年很榮幸受邀擔任台中市金手獎的評審，參與評審的過程參訪多家競賽的中小企業，更幸運地和多位重量級的老師結緣，尤其是東海大學企管系黃開義教授，評審期間熱心分享 ESG 的世界潮流，它就如同一間公司的健檢報告，針對公司內外做評鑑，評估一間公司的整體表現，不僅要財務表現亮眼、照顧好員工與股東，需要承擔更多社會責任，企業規

模不僅需要做大，更要永續經營。當時我豁然開朗，毅然決然帶領明昌加入東海大學企業永續影響力聯盟，聘請東海大學團隊指導明昌成立 ESG 委員會，輔導明昌撰寫 ESG 永續企業報告書，目前如火如荼進行中，預計在 2023 年第二季發佈。明昌 ESG 永續發展委員會，是由我本人擔任主任委員，陳總經理擔任副主任委員，轄下環保節能小組、綠色產品小組、CSR 小組、公司治理小組；並設有執行秘書，負責控管專案進度，並引進數位科技來採集數據，建立管理指標與系統。根據明昌的淨零碳排路徑，各小組也釐清權責與任務，向下展開未來 3 年的策略與行動，相關組織與策略行動如下：



捲起袖子，推動減碳活動與文化

雖然明昌在 ESG 與零碳的起步不算快，但是短短幾個月明昌團隊已經開始展開行動，重點列舉如下：

(1) 環保節能小組：

(1-1) 能源管理系統 ISO50001 是明昌推動零碳的起手式！明昌與逢甲大學產學合作啟動 ISO50001，透過重大耗能設備盤查，制定能源基線，建立能源績效指標，制定改善方案，同時滿足客戶要求及符合國內外法規遵循，進一步協助內部管理持續營運，避免能源中斷的風險並減少溫室氣體排放為主要實質效益。(1-2) 明昌於今年導入第一套製程水資源回收與監控系統，透過感測器 IOT 與可視化圖表，呈現並比較各廠排放水質與流量，必需符合環保法規，並即時監測排放流量，透過這套系統，預估每年可節水 600~800 噸的用水。

(2) 綠色產品小組：

(2-1) 美國許多州政府近幾年大力推動限塑政策，今年明昌有一位重要的美國客戶要求開發完全沒有保麗龍包材的工作箱，這是一項極為困難的任務，因為工具箱是由薄板金所組成，運送過程倘若沒有保麗龍的保護會很容易碰撞傷，然而在客戶的堅持、明昌研發團隊與供應商的努力之下，改良工具箱的結構，利用特殊的紙板結構補強，達到這項任務，累積接單已經超過 3000 台，這對明昌是很大的鼓舞。(2-2) 為朝向低碳目標前進，全球的再生能源不斷增加，最不可或缺的「標配」就是儲能，舉例來說，隨著太陽光電建置量增加，白天會有多餘的電力；然而在太陽下山後，光電發電量下降，更需要補充其他電力來源，而儲能系統可以提前儲存過剩電力（削峰），在傍晚或供電不足的時段放電使用（填谷）。因此近年來吸引許多企業投資儲能事業，而明昌最核心能力就是金屬板金工藝，今年將核心能力應用在儲能機櫃與電池機殼，已經有大約 200 個儲能機櫃、2 萬個電池機殼的實績，透過明昌的金屬專業，補足台灣儲能業者的技術與供應缺口，協同合作，一起打團體戰。

(3) CSR 小組：

明昌位處台中西部海濱，超過 80% 員工居住在台中海線（俗稱甲安埔地區），大安海邊沙灘就是許多員工從小生活或玩樂的地方，然而隨著塑膠製品的普及，人類資源回收的意識不足，很多隨手丟棄的垃圾隨著雨水流往大海，或者隨著海浪拍到海灘上。明昌今年發起淨灘活動，提供員工環保公假，於上班日到大安海濱淨灘，夥伴們頂著烈日移除 420 公斤海廢。「只要親自淨灘過一次，就能了解拋棄式塑膠的恐怖」這是大多數人參與過淨灘活動後的感想，也許這 420 公斤的海廢對於地球沒有很大的幫助，然而透過實際的參與，讓更多員工親眼看到廢棄物對我們生活周遭帶來的衝擊，勿以善小而不為、勿以惡小而為之，這對於公司推動源頭改善（廢棄物減量、分類與回收），一定會有更多夥伴自願地推動執行。

(4) 公司治理小組：

明昌是以出口為主的成品工廠，可預見供應商與衛星工廠也是影響產品碳足跡的重要範疇，明昌在 2022 年 11 月的年度供應商大會兩項重點政策宣導：(4-1) 加速推動 SCM 供應鏈管理平台，自 35 個供應商擴充到 49 個導入，並增設電子印刷版面與庫存管理的功能，不僅協助供應商推動數位化，也因為減少使用傳真用紙，達到無紙化與減碳的效益。(4-2) 首次向供應商宣導 ESG 與節能減碳的相關知識與案例宣導，明昌未來也會逐年將 ESG 列為供應商的考核項目。

展望未來，啟動明昌永續智慧工廠

今年明昌最大的變革莫過於「興辦事業計畫」，歷經將近 10 年的申請終於通過，正式拆除農地工廠（大馬廠），並於 9 月 9 日舉行奠基動土典禮，在原址重建「明昌永續智慧工廠」，預計兩年之後完工，這個計劃是明昌完成合法經營的最後一塊拼圖！明昌永續智慧工廠規劃兼顧「智慧製造」與「永續發展」的雙核轉型：

- (1) 深化智慧製造：導入數位與低碳生產設備、研發中心與自動倉儲
- (2) 邁向幸福職場：設置中央廚房、員工宿舍、運動休憩室與人才發展中心
- (3) 營造社區和諧：採取低建蔽率、地下滯洪池，保留更多綠地
- (4) 追求環境永續：建置綠能與儲能設備，導入節水與零廢的處理系統

千里之行，始於足下

「地球需要我們做點事了！」我深切感受到氣候變遷對環境、人類的影響，企業的減碳不只是單點的節電，而是從供應鏈、生產線全面減碳，未來這條漫長的零碳之路考驗著經營者的規劃、決心以及外部整合能力。凡事起頭難，但只要開始就離成功更近了，我要感謝今年明昌的夥伴們開始啟動許多 ESG 相關的專案，做中學、學中做，藉著「累積小成功，建立自信心」。我也要藉此感謝這一年來曾經指導的老師、交流的同好們，在零碳之路，我們結伴同行，同行致遠。



總管理處主管管理「心」思維
ESG不是一句口號，而是明昌一直在做的事



(註：明昌連續三年榮獲鄧白氏 - 中小企業菁英獎 (第九屆)，由陳琮仁總經理代表獲獎，2022年11月9日)

文 / 陳琮仁

轉眼間明昌發行的年刊已經邁入第十期，聽過許多朋友稱讚明昌發行年刊的創舉，它不僅記錄著明昌人每一年努力打拼、榮辱與共的點點滴滴，更讓外界的朋友藉由它深度地認識明昌的文化，相互交流學習。一個忙裡偷閒的午後，琮仁沏了一壺茶，悠閒地翻著歷年的年刊，靜靜地回顧明昌的歷史，雖然我沒來得及參與所有的過去，但透過栩栩如生的文字與照片，明昌人的故事、汗水與歡樂氣息彷彿躍然紙上。歷經幾年的淬鍊之後，現在的我翻著年刊，越來越能體會張秋龍創辦人與前輩們筚路藍縷的艱難，以及畢董十年前創立明昌年刊的堅持與勇氣，因為年刊並不是一本事先規劃好的小說腳本或電影劇情，而是一本真實記載明昌人變革與蛻變的經歷，過程伴隨著酸甜苦辣鹹、五味雜陳，也因此才會豐富。

「永續經營」是明昌的信念

翻開了第一本年刊，記載著明昌第一代的經營理念「誠信、創新、積極、永續」，這是創辦人帶領資深明昌人所建立的公司文化，其中「誠信、創新、積極」是期許明昌人應該具備的態度與行為，而「永續」指的是明昌公司代代相傳的信念。進一步探討，如何將「永續」落在明昌人日常的行為？或者明昌人應該採取什麼態度或行為，才能讓明昌永續經營？這個答案卻是模糊的。二代 Brian 董事長為了探索這個答案，於 2019 年帶領明昌經理人與接班團隊展開了將近一年的讀書會，共同研討明昌新的公司文化，並且深究如何實現明昌永續經營的信念？我們得到了下列的共識，並將明昌新的經營理念揭露在第七本的年刊：

明昌的願景：成為全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



對外，明昌重視「誠信」，明昌人說真話，對待客戶信守承諾，對待供應商客觀、清廉、公正；明昌追求「卓越」，明昌人不滿於現狀，不斷挑戰自我，超越客戶的期待；明昌崇尚「與時俱進」，不論是觀念、教育、管理、產品、眼光、胸懷都要因應時代潮流而求新求變。對內，追求「共好」，明昌和夥伴講好、分工合作；追求「共富」，明昌和利害關係人（客戶、供應商、股東、員工、社會）共享經營成果與價值；追求「共榮」，明昌重視榮譽感、幸福感、認同感，期望明昌人在公司有所成長，和公司同享榮耀。

經營理念就是公司的指南針，不論是張秋龍創辦人或 Brian 董事長雖然都沒有將 ESG 三個字寫入經營理念，然而透過年刊的紀錄，輕易就可以發現兩代的董事長都是以身作則，帶領員工一步一腳印在實踐永續經營，舉凡精實管理、數位轉型、行銷策略、設計創新、教育訓練、樂活健康安全職場、產學合作、企業交流、社會公益、節能減碳...等等。ESG 不是一句口號，而是明昌一直在做的事！

永續 ESG 是什麼？涵蓋那些範圍？

「永續」、「ESG」、「碳中和」、「淨零碳排」這幾個名詞在 2022 年突然攻占各大媒體的版面，受到社會大眾熱烈討論，許多 ESG 專家瞬間從台灣各地冒出，還有令人目不暇給的研討會、課程、認證快速地展開招生，彷彿沒有跟上潮流就顯得落伍。然而，永續經營原本就是大多數企業追求的願景，只是過往企業過往企業首先關注的是公司內部治理 (Governance)，

其次順序是社會責任 (Social)，最後才是環境保護 (Environment)；然而當今社會所談的 ESG 則是顛覆的企業過往關注的順序，改由先談大我 (環境與地球，E)，再談群我 (社會，S)，最後才是自我 (公司，G)。

● 環境保護 (Environment)

要涵蓋溫室氣體排放、氣候變遷、環境永續、汙染處理、能源、循環經濟等議題，歸納重點為**節能、減碳、減廢、淨零**。台灣政府在 2022 年 3 月提出 2050 年國家淨零碳排路徑及策略說明，擬定四大策略：能源轉型、產業轉型、生活轉型、社會轉型；其中製造產業可以朝三大面向來推動：製程改善、能源轉換、循環經濟，這不僅是政府推動政策的策略，更是業界邁向淨零碳排的參考報告。



(出處：臺灣 2050 淨零排放 路徑及策略總說明，20220330)

早在明昌第 6 期的年刊就提到，當時 2018 年興建大發廠，就已經將節能、減碳、減廢列為設備採購時的重大評估項目，摘錄如下：
(1) 製程改善：汰舊換新 (淘汰柴油堆高機、定頻空壓機、傳統日光燈)、引進先進環保設備 (廢水處理、表面處理系統、彈性自動化生產設備)。
(2) 能源轉換：明昌工廠所使用的鍋爐在多年以前已全面更換為天然氣；大發廠與水美廠的屋

頂均裝設太陽能板，創造綠能再生能源，並降低室內溫度。

(3) 循環經濟：採用最先進的中央供粉與回收系統，以重複使用塗裝粉末。

2022 年張庭維董事長以身作則，親自報名參加第一屆「零碳大學」的課程，在零碳大學李堅明老師的引導之下，明昌已經擬定淨零路徑與未來 3 年的策略藍圖；為了落地執行，明昌成立 ESG 委員會，舉辦多場教育訓練，並與東海大學黃開義、許家璋老師團隊著手進行首屆 ESG 報告書的盤點與撰寫，預計 2023 年第二季發刊；坐而言不如起而行，明昌今年更與逢甲大學綠能科技暨生技產業發展研究中心合作，在呂晃志老師的輔導之下，明昌選定大發廠建置能源管理系統 ISO50001，這是明昌第一次收集能源資料（電、油、氣），透過盤點工廠內的重度能耗設備，計算能源基線（Energy Baseline, EnB），並建立能源績效指標（Energy Performance Indicator, EnPI），並擬定改善行動方案，預計在 2023 年 1 月取得 ISO50001 的認證，這也是明昌邁向零碳的起手式！

展望 2023 年，明昌計畫展開 ISO14064 組織溫室氣體盤查與 ISO14067 產品碳足跡，透過系統性的盤查，來設定改善績效指標與行動方案，並且擴大更多明昌人學習碳的知識，推動節能減碳的活動與文化，為未來研發零碳產品與建立零碳企業奠下基礎。



● 社會責任 (Social)

主要涵蓋人才選育用留、人權、職業安全衛生、企業公民、社區計畫等議題，歸納重點為**營造幸福職場、參與社會公益**。張秋龍創辦人常言：企是「人」加上「止」，人願意留下來，企業才有發展；沒有了人才，企業也就停止了，企業的發展是靠培養人才及發揮人才之能力來達成。明昌自 2016 年啟動 MPS 精實管理時，便將「教育訓練分科會」列為重中之重，系統性地展開各階層的專業職能、核心職能與管理職能訓練，並於當年度起連年榮獲「人才發展品質管理系統 (TTQS) 企業機構版銀牌」。此外，明昌於 2020 年制定 360 度考核辦法、輔導與關懷面談制度、調薪與晉升制度，打造公平客觀的職場環境，讓優秀的人才得以發揮潛能、貢獻所長，並獲得培育晉升，近幾年明昌的調薪幅度均優於業界平均，在 2021 年榮獲「台中市政府幸福職場五星獎」。今年在董事會的支持之下，明昌更編定預算來推動團保制度，提高員工與眷屬的保障。這些積極的作為就是為了一步步「邁向幸福企業」！

張創辦人自創業以來始終秉持企業公民之心，以「取之於社會，用之於社會」的理念，多年來熱心公益不遺餘力，每年固定舉辦外埔區冬令救濟以協助清寒家庭、捐贈救護車與防疫屏風回饋鄉里、協助外埔國小設置「愛的書庫」打造閱讀環境...等等。明昌投入社會公益不僅是單純的慈善捐贈，更由高階主管帶領員工實質地參與投入，尤其聚焦在醫療、科學、教育三大領域：

- (1) 醫療公益：2020 年研發防疫屏風並捐贈給衛福部、2020 年與童綜合醫院簽訂跨業合作 MOU、2021 年與秀傳醫療體系簽訂跨業合作 MOU。
- (2) 科學公益：2020 年協助東海大學成立 AI 中心、偕同成立板金 AI 國家隊、2021 年協助教育部舉行 AI 大數據競賽、2022 年舉行科學少女電影公益包場。
- (3) 教育公益：多年來積極與大專院校舉行產學合作，自 2019 年起協助台北醫學院開設

Design thinking 課程、2022 年加入東海大學企業永續影響力聯盟、2022 年與逢甲大學綠能科技暨生技產業發展研究中心產學合作。

展望未來，明昌承諾會更加關注環境保護的議題，除了每年定期舉辦大安海濱淨灘活動之外，更應力行節能減廢，促進更多的循環經濟。

● 公司治理 (Governance)

主要涵蓋公司治理、營運績效、行為準則與法令遵循、供應鏈管理、產品品質與顧客安全等議題，歸納重點為**經營合法、產品合規、管控風險**。近幾年來網路社群興起，企業的一舉一動皆被放大檢視，任何不當行為會被快速傳播，影響企業聲譽，也會影響員工就業、客戶交易、銀行融資、股東投資...等等層面。明昌創立於 1976 年，是從 6 個人起家的小型家庭工廠，如同台灣大多數中小企業的縮影，草創初期只求能活下來，並沒有設置專責人員關注政府每年增修的法規，例如：公司法、工廠設立、稅務法規、環保法規、消防法規、勞基法、職安法規、勞工保險...等等，然而隨著明昌的規模越來越大，每年有許多國際級大客戶來進行驗廠，因此明昌已逐年設立相關的專責部門，依法行政，並每年隨著政府的法令更新內部管理辦法。例如：今年 5 月 1 日台灣的「勞工職業災害保險及保護法」上路施行，明昌是在第一時間就主動申報。

針對供應商管理，明昌自 2020 年開始舉辦年度供應商大會，開誠佈公地分享市場資訊、公正客觀地考核與表揚供應商，交流未來展望與知識，並且輔導供應商導入 SCM(供應商管理平台)，協助供應商 E 化，提高作業效率，讓明昌與供應商共存共榮。針對產品品質與顧客安全，因為工具箱與護理車具有傾倒的潛在風險，明昌擁有全台灣最多的工具車結構專利，最完整的工具車實驗室，並導入電腦輔助模擬軟體 (Computer Aided Engineering, CAE)；此外，明昌導入 ISO9001 與 ISO13485 品質系統，醫療產品

更於 2021 年取得歐盟 CE 新版醫療器材法規 (Medical Device Regulation, MDR)，教學電腦充電車也取得 CE 與澳規認證，這些研發投資為的就是提供顧客最安全的產品。

隨著明昌的數位轉型，在營運管理導入 ERP、SCM、CRM、文管與 BI 等管理系統，工廠端更是導入 MES 與大量的機聯網 IOT，雖然提高了資訊透明度與作業效率，然而資訊安全與機密外洩的風險卻與日俱增，為此 2022 年明昌展開第一次的資安健診，透過專家執行主機弱點掃描、郵件社交演練、網路架構健診、網站滲透測試，如預期地找到了幾項弱點，明昌已經採取必要的修復，以降低風險；未來仍將持續強化資訊安全系統，確保顧客的機密文件安全。

與其恐懼 ESG，不如及早學習相處，從而找到機會

台灣金融監督管理委員會 (金管會) 已明文要求自 2023 年起，實收資本額達 20 億元的上市櫃公司，每年需編訂 ESG 永續報告書。明昌既不是上市櫃公司，實收資本額也僅 3.4 億元，然而明昌對於永續 ESG 的議題非常重視，超前佈署在 2022 年成立 ESG 委員會，學習淨零碳排的知識，擬定淨零路徑與未來 3 年的策略藍圖，嘗試撰寫 ESG 報告書，推動能源管理系統 ISO50001，從賦能、策略、組織、行動一步一步落地執行！不僅僅是明昌內部啟動，明昌在 2022 年 11 月的年度供應商大會上，也首次向供應商宣導 ESG 相關知識，未來也會逐年將 ESG 列為供應商考核項目，並與供應商分享務實可行的步驟：

- 先合法合規，再追求社會共好
- 先節能減碳，再追求淨零碳排

與其恐懼 ESG，恐懼碳關稅時代的來臨，不如及早學習相處，從而找到機會；琮仁相信越早開始行動，付出的代價與成本會是最低的！

被偷走的三年



文 / 宋佩璋

2020年的春節，猝不及防的新型冠狀病毒肺炎突然爆發，打亂了所有人原本開心的過年假期；緊接而來取而代之的是一天天的自主居家隔離和戴口罩的日子；疫情開始至今，已經過去3年時間了。在這三年的時間裡，人們付出了巨大的代價，但病毒並沒有像人們期待的那樣清零消失，而一輪又一輪的疫情反復，已經讓人們的心態開始麻木，生活雖然已經慢慢的恢復了秩序，我們也開始漸漸習慣了這樣的生活：出入公共場合要查看健康碼，往來別的城市要檢查行程碼，核酸報告變成了移動時的通行證；每天的問候從“吃飽了嗎？”變成“做核酸了沒？”，只要一發燒感冒就懷疑自己是不是得了新冠；走在路上，我吹過確診者吹過的風，就要被隔離；轉角我不知道會不會遇到愛，但一定會遇到穿著防護服的大白。



值得慶幸的是，雖然病毒並未徹底的從我們的日常生活中消失，但隨著時間的推移、病毒的一再變異，加上人們自主健康管理意識的提高，全世界已經逐步朝向“後疫情”時代邁進；原本關閉修練的世界各國，也開始調整入境辦法，準備開門迎客；這對已經悶了三年的我們，無疑是最好的消息，也是對未來回歸常態生活的最大期盼。

三年，1095個日子，是很多人生命當中最重要時光；雖然這段路程我們走來艱辛，但也伴隨著成長，因為時代帶我們的不僅僅是挑戰，還有機遇。不管時代如何發展，環境如何困難，總有人願意去適應變化，發現機遇，擁抱不穩定。也許我們改變不了世界大環境的走向，但我們卻能改變自身能量從而影響他人；人生處於低谷的時候，有人仰望星空，有人徘徊憂愁，有人尋找出路，有人享受生活，有人奮發進取，有人消極悲觀。人的觀念不同，其生命理解也就不同；人生已經被偷走了三年，加緊腳步，整裝待發，迎頭趕上，就是對這三年最大的尊重！

我好想吃我家菜市場的雞排啊~~



明昌永續智慧工廠動工 未來將創造 15~20 億年產值



文 / 新聞稿取自工商時報 黃俊榮 (2022.09.12)

明昌國際工業股份有限公司於 9 月 9 日在台中市外埔區舉辦「永續智慧工廠」奠基典禮，與會的貴賓包含台中市盧秀燕市長與市府團隊、經濟部工業局楊志清副局長、經濟部中部辦公室郭坤明主任、立法院楊瓊瓊委員...等將近 200 位產官學界代表與地方耆老共同參加奠基祈福儀式，祈求工程平安順利。

創立於 1976 年的明昌國際，經營願景是成為「全世界最值得信賴的空間應用創造家」，核心價值就是研發創造各項金屬板材的收納儲存空間，產品佈局涵蓋：工具箱、醫療護理推車/藥櫃、智能取物櫃、電腦的行動充電車、電力儲能櫃，已成為

眾多國際知名大廠指定的合作伙伴。矗立於台中市外埔區的「大馬廠」是明昌第一座大型工廠，陪伴著明昌人走過數十個寒暑，不僅見證了明昌蓬勃發展的歷史，更是記錄了明昌人努力打拼的回憶；然而隨著市場的需求成長、科技的日新月異，既有工廠已經不敷使用。明昌依法申請「經濟部公告特定地區整體變更編定為丁種建築用地興辦事業計畫審查」，在台中市政府的輔導與審查之下，明昌順利取得經濟部核定的興辦事業計畫；同時明昌響應政府回臺投資計畫，已通過行政院經濟部推動的「歡迎台商回台投資行動方案」。因此，明昌選定在大馬廠原址重建。

明昌的永續智慧工廠規劃約 11000 坪的綠建築，除了生產廠房之外，並設立研發中心、實驗室、中央廚房、員工宿舍、休憩運動館與訓練中心，提供最友善的工作環境。未來也將導入最先進的數位化設備及自動倉儲，深化智慧製造管理系統；並且規劃興建綠能與儲能設備，導入低碳的生產設備與零廢的處理系統，邁向企業、社會與環境永續的目標。

明昌張庭維董事長表示：大馬廠是明昌的根基與驕傲，是所有明昌人共同努力打拼的夢想與回憶，這個重建計畫是明昌有史以來最大的投資，預計投資 15~17 億元，增加 200~300 位就業機會，並額外創造 15~20 億元的年產值。迎接後疫情時代下全球經濟復甦的旺盛訂單需求做好準備，更為明昌長遠的發展奠下永續發展的穩固根基。



榮獲第七屆AQM卓越品質個人獎 | 卓越領導獎



AQM 理事長田正富及明昌國際董事長張庭維合影

文 / 張庭維

品質經理人協會 (Association of Quality Manager, AQM) 成立於 2010 年 5 月，是一個由品質經理人及相關專家學者所組成之非營利性組織。為鼓勵企業組織內之品質改善貢獻者，並喚起企業主對品質議題的重視，肯定品質工作者的價值，以對產業發展做出更大的貢獻。自 2016 年起陸續舉辦「AQM 卓越品質獎」、「AQM 卓越案例獎」選拔活動，藉由得獎優良工作事跡、案例經驗分享，鼓勵跨部門 (Cross Department)、跨產業 (Cross Industry)、甚至跨領域 (Cross Field) 之團隊合作，更充份發揮「促進品質提升之交流平台」效益，協助企業組織優化經營管理之品質水準，增進產業發展競爭力及優勢。

今年很榮幸獲得 AQM 品質經理人協會的肯定，獲得「卓越領導獎」的殊榮。感謝協會及田正富理事長、吳英志榮譽理事長與評審團的肯定，庭維深知得獎不僅是榮耀也不是終點，是追求更卓越經營的起點，明昌不斷的推進人才發展品質管理系統、精實生產、數位轉型，並透過不斷的自我反思來檢視明昌的經營現狀及淬煉自身，持續的改善與追求卓越的永續經營，這樣的決心一直以來是我們公司所致力追求的。今年明昌也更著墨於 ESG 社會、環境、公司治理三大構面的政策目標推動，因為這是明昌對社會的責任。



榮獲第28屆中部地區傑出經理獎 | 行銷經理獎



文 / 張華真

生命中遇到的人，都是貴人

今年有幸榮獲第28屆中部地區傑出經理獎，首先要感謝整個明昌團隊，行銷業務一直是公司的前鋒部隊，但一定要有後援部隊的支援，才能搶攻市場成功，所以，我今日的成就是明昌所有人的榮耀。

1997年進入明昌，成立國貿部門，從代工工具箱產業、醫療產業、新創事業，再到經營自我品牌、成立美國分公司，不斷的挑戰新的工作領域，發揮行銷業務的精神與特質，促進公司不斷的成長。



工作生涯中，我走遍世界各地，除了增廣見聞也學習成長很多，了解在不同產業、不同國家都必需要有不一樣的思維與工作腳步，所以，與客戶有如朋友般的感情，才能建立起長久的合作夥伴關係，因為所有的合作都是建立在「信賴」兩個字上，換位思考與共創雙贏更是我一向的做事態度。

隨著世界的進步與市場的改變，改變與創新即是一個必然的過程，在這過程中，碰到種種來自市場外部與公司內部不同的挑戰與壓力，但做對的事情就一定要堅持，因此透過良好的溝通已取得公司的支持，盡最大的努力全力以赴，很多困難自然迎刃而解，共創出意想不到的好成績。

在明昌這25年來，從創立國貿部代工市場多元發展，在到品牌經營，這一路上，有害怕、有質疑、有挫折，但因為我喜歡挑戰的個性及一份使命感，讓我產生源源不絕的動力，也因為這些經歷與磨練而豐富了我的人生。

我想所有的榮耀並不是自己創下多少偉大的成績，而是你讓一群追隨自己的工作夥伴，也找到了他們的舞台與成就感，因為這樣的感

染力與複製力，才能建立了一個強大的業務行銷團隊，我想這才是我帶給公司的最大價值。

最後，我要感謝我的推薦人－畢總經理，因為她的信任我才能揮灑自如，還有吳副總率領的研發與製造團隊全力支持，我才能有今日亮眼的成績！也謝謝出現在我生命中的每一個人，因為有你們豐富我的精采人生，才有中區傑出經理人－張華真。



年度榮耀、肯定與事蹟

中小製造業接班傳承數位轉型計畫



文 / 高玉玲

明昌今年有幸得以申請並執行經濟部工業局今年公告推動的「中小製造業接班傳承數位轉型計畫」，簡稱二代接班計畫。計畫主要為協助中小型製造業者運用現有營運模式結合新科技應用重新設計，創造新商業模式，達到轉型效益，並優先補助雲世代接班人透過創新思考模式，主導或協助公司進行數位轉型，重塑企業 DNA 建立新思維，達到價值觀轉換及永續經營，進而提升我國中小型製造業者轉型成功率，並同時完成階段性接班任務；二代接班計畫申請限具有接班規劃之中小型製造業者，計劃案內容須包含「創新商業模式」以及「雲端與數位科技」，應具備公雲 + 私雲環境、CRM+SCM 系統及資安規劃。

● 創新商業模式：

企業以新市場開發（創造新的客群）或新通路拓展（創造新的服務傳遞管道）為主題，處理其與客戶和供應商事務，並獲取價值的整體流程。至少須包含關鍵客戶、價值主張、市場機會、競爭優勢、執行方式等。

● 雲端與數位科技：

指鼓勵企業優先透過公有雲或混合雲，布建共通性數位科技，以優化供應鏈管理與客戶關係管理，支援創新商業模式。

因此，由張庭維董事長領軍，帶領 32 人團隊執行「板金製品高值化數位轉型與驅動綠色永續再造」計畫：

- 轉型目標方向：發展多角化經營，OEM 切入專業產品代工、ODM 服務個性化品牌，並強化 OBM 品牌與數位行銷通路，切入高值化產品市場。
- 轉型策略做法：由董事會通過的發展策略與里程碑規劃，引進數位技術與關鍵製程、發展雲端管理、完善資訊價值流、建立客戶關係管理、強化數位行銷、整合供應鏈 SCM 與製造排程 MES 資訊流、發展 AIOT 預測（品質、廢水）、啟動 ESG 永續、強化資安管理。

● 轉型計畫內容：分為 A、B、C 三大計畫

- A. 板金製品高值化與創新商模再造發展
- B. 數位雙生精準製造與高韌性供應鏈建構發展
- C. 永續企業資安與綠色循環經濟系統發展

必須感謝各界不吝給明昌關心與支持的長官與夥伴們，因為挑戰真的很大，但是有一路相助的夥伴與長官的支持，我們終於在今年年底，連趕帶跑的把計畫執行完成；在積極數位轉型之路中，這次所執行的專案是歷年來最大的數位轉型計畫，從 2018 年初試機聯網一路鑽研至今，到今年取得二代接班計畫執行到結案，總共經歷了將近 5 個年頭才走到這一步，讓人不禁興奮地期待著，這積極準備奠基雛形的未來工廠興建完成之日。

專案執行期間，我們經歷的考驗相當多，雖然計畫是投入 32 位人力的研究人員，實際幾乎是全公司總動員了。中美大戰、Covid 19 疫情、烏俄戰爭是大家都經歷到的，其他被列出的困難大致有系統發展規格的取舍以及功能追加與優化要求、不同系統串接整合要求、研究人員異動、突然發生的技術與費用解決、顧問輔導與多廠區訓練及會議被迫線上化、專案控管與追蹤、技術卡關需要突破、委託商配合的協商、大馬遷廠與機聯網的網段更換調整...



等等，太多的專案與交辦事項被分別指派並同時進行著，最後在計畫與預算的控制中，戰戰兢兢控管著所有的專案，終於順利在計畫時程內完成計畫結案。

「二代接班計畫」最後不負工業局各位長官的期許與夥伴們的支持，我們達成了以下的效益：

- 板金製品高值化與創新商模再造發展
- 數位雙生精準製造與高韌性供應鏈建構發展
- 永續企業資安與綠色循環經濟系統發展
- 提高海外營收
- 提高研究發展人員「全體平均薪資」4%
- 深耕一家美國通路大客戶，2022 年達成指定營收
- 深耕兩家美國品牌客戶，2022 年達成指定營收
- BOXO 品牌海外年營收增加

在深具遠略與絕對企圖心的張庭董事長以及滿腹經綸的陳琮仁總經理帶領下，屬於明昌的建設藍圖在這過程中不斷地被描清，我們將逐步實現打造全世界最先進的智慧板金工廠的新科技城，成為全世界最值得信賴的空間應用創造家，使產業共生共榮，分享智慧製造數位轉型成果的梦想。



文 / 高玉玲

主管的話

一早進公司，看到平時神出鬼沒，實際是照顧著裡裡外外大小事的泉哥，澆水掃地後，正在裝飾聖誕樹；一刻不停歇的惠如正奮力擦拭著大門玻璃，耐心地等著每個進出的人並愉悅地打著招呼；櫃台坐著笑臉迎人的雅禎，清純的一點也不像孩子的媽，實際上卻心思如髮細一碗端平周邊大小事；一臉認真的葦珊，眼睛緊盯著螢幕，深怕遺漏任何一條等著她去解決的項目；人資部走出一個美女，Doris 吐出甜甜軟軟的聲音跟你問好，她可是招募與關懷的好手；明昌招募人才不易，每年都能端出一系列產學合作案與政府專案的亞軒，嘴上說學生時代作文最差，偏偏就是能擠出一個個美文妙字與解決方案，手跟腦袋永遠像陀螺在轉著，果然老闆慧眼識英雄，能為公司找到這麼一個眼明手快的人資長。

總管理處分散各地的每一位同仁們，平常固守崗位，親切的像自家兄弟姐妹一樣，一股濃濃的熱情洋溢在他們身上散發著。在一波波數位轉型浪潮的壓力下互相提攜

的進步著，你們絕對是那默默推動公司前進的手，也是一股無法被忽視的力量。

今年我們仍然是在充滿各種挑戰下過來的，但我們的成果是豐碩的，在不斷的精益求精自我淬鍊下，在更有效率的組織內造與溝通下，在取得更高品質的數據資訊的掌握下，都在優秀的你們努力下，被一一成就中，很榮幸與各位共事，我們一起見證明昌國際日新月異的進步奇蹟。



重大事蹟

- 6月成立「明昌國際 ESG 永續發展委員會」，建置永續報告書
- 6月啟動 ISO50001:2018 能源管理系統計畫，已經獲得驗證單位認證通過
- 7月起為員工辦理團體保險，增加員工的工作與生活保障
- 7月啟動年度二次調薪，落實勞資共好
- 辦理駐廠物理治療師臨場健康諮詢服務
- 完成中小製造業接班傳承數位轉型計畫（二代接班傳承計劃）
- 榮獲 1111 人力銀行「2022 幸福企業」
- 榮獲勞動部勞動力發展署（TTQS）「人才發展品質管理系統」企業機構版銀牌
- 榮獲鄧白氏第九屆「中小企業菁英獎」，連續三年獲獎

獲獎

- 間接部門效率化分科會 & 設計規範分科會聯合提出 RPA 整合專案「圖面管理流程優化」榮獲 MPS 成果發表「總錦標」殊榮
- 間接部門效率化分科會專案「圖文採購作業自動化」榮獲 MPS 成果發表改善作業流程類「第一名」
- 間接部門效率化分科會專案「利用 T9 與 SSRS 管理儀器校正」榮獲 MPS 成果發表改善作業流程類「第二名」
- 間接部門效率化分科會專案「以 RPA 進行採購單與委外單交期批次變更」榮獲 MPS 成果發表改善作業流程類「佳作獎」

設備、系統

2021 年成功導入 RPA 機器人流程自動化並解決獲利管理問題後，今年度結合 MPS 事務局積極建置圖文管理系統、SSRS 報表管理員的工具優勢，再度應用於痛點的解決，呈現數位轉型效果達成的優化：

- 圖面管理流程優化：以機器人取代繁複費時的圖面上傳圖文管理系統的工作，改善版本及權限管控管理，並結合 ERP 料號連結，達成一鍵查詢的成效。

- 圖文採購作業自動化：以往必須由採購人工作業的麥頭下單與通知廠商的工作，改訂單下單後，由系統自動同步圖文到 SCM 供應鏈平台，並完成自動通知廠商。

- 利用 ERP 與 SSRS 管理儀器校正：以往儀校管理難免會有疏漏，這次改善導入 ERP 系統內管理，配合 SSRS 報表管理員，透過訂閱每月自動寄信給各單位指定人員校驗明細提醒，並主動標示黃綠燈管理，也可隨時查詢校驗狀態。

- 以 RPA 進行採購單與委外單交期批次變更：改善採購單為因應生產排程變更後，原由人工進行的採購訂單交期變更作業，加以標準化後改由 RPA 機器人作業。

活動

- 10月辦理全台首支 AI 教育電影「科學少女」公益包場活動，贊助甲安埔鄰近 9 所國、高中職師生參與
- 11月辦理基層員工「實境解謎 Team Building~ 企業文化起步走」

部門動態

總管理處 2022 年提報的 OKR 眾多，其中加強的執行重點如下：

- 接續間接部門作業流程改善優化與各管理系統盤點，透過數據平台的建立與掌握透明資訊能力加強，有更明確的趨勢掌握，各單位得以更容易快速因應對策改善。
- 持續強化自動化改善與聯網機台可視化管理，與大數據建模。透過新增加的二代專案與 ISO50001 能源系統管理，為科技城新廠做奠基加高。
- 強化後的職安室的安全管理功能，將持續培訓堅強能幹的環安管理幹部，為公司帶來更加安全、快樂的職場。

業務行銷再耀龍門



文 / 陳仕昀

主管的話

「新思維，從心開始。」

曾經看過一句話：「你（妳）的看法決定了你（妳）的做法，而做法決定了活法。」，怎麼活的滋潤、活的精彩，來自於妳（你）的選擇，唯有海洋與天空可以讓我們遨遊與飛翔，但如果你自己把天空變成籠子，即使是黃金還是個籠子；但如果你自己把大海變成漁缸，即使是水晶還是個漁缸；我們要把自己過往的那一杯水沉澱，上面的雜質撈掉，深呼吸，讓自己身處新的作法，新的學習環境。When you are “im”, you will improve.

詩人紀伯倫說：「我們走太遠了，以至於忘記為何出發」，那就讓我們從心出發～



重要事蹟

1.E 化教育充電車

E 化教育已經成為學習的主流，然隨著學習模式的改變，也突顯出偏鄉、經濟弱勢及多子家庭在具備數位設備建置上的困境。為此，教育部全面推動「班班有網路、生生用平板」計畫。新創業務與研發傾心合作取得亞太電信唯一指定合作廠商，支持政府協助偏鄉孩童擁有更好的學習資源。



2. 耕耘農機具市場

歐洲業務經過一年的耕耘，成功的擊敗競爭對手，成功開拓農機市場新客戶並取得其高階產品的案子，期望 2023 年與常州齊心協力成為該客戶唯一指定工具箱供應商。

3. 美國通膨下新創意

美國市場下半年度因通貨膨脹的關係，零售通路全面性暫定訂單與出貨，然業務仍持續不懈的與客戶討論各種方案，終於成功的與廠商合作開發了一款限定版”Pink Box”出貨到美國第二大通路。



4. 醫療 E 化元年

公司耕耘醫療市場已邁入 15 個年頭，非常成功的在醫院領域獲得不錯的成績，今年業務嘗試推廣結合電子模組的醫療電動推車，在加拿大的長照市場開始放量出貨，規劃未來可在加拿大占有一席之地，也會揮軍進攻北美長照市場；業務團隊也將 RFID 鎖控管理系統推車、電腦車、電子紙藥櫃車推到歐洲與亞洲市場，可說是 E 化醫療推車的元年。

5. 數位行銷

數位行銷在疫情時代發展迅速，從原來的科技業移轉到傳統產業，未來沒有所謂的要不要做的問題，只有怎麼做的方法，2022 是我們的行銷元年，更精確的官網內容、數位展區的呈現、展覽的前、中、後的投放與追蹤，期望能夠更精準的找到對的客人。





部門動態

辦公環境的改變

環境能改變一個人的思維，也能舞動一個人的創意，更能連繫人與人的情感連結；踏入 4F 樣品展間，是否發現已經不再是過去那樣傳統且雜亂的空間，映入眼簾的是那黃橙色的燈光，溫潤木質的吧檯區，搭配耳邊傳來愜意輕柔的音樂，彷彿踏入了一間咖啡館，空間依照不同場域應用擺放的展品，搭配場景氛圍背景牆，讓展品與空間融為一體，空間增設許多討論區，會議不再侷限於制式的空間，而是可以愜意的走動並真實的與產品接觸，讓討論零距離，讓會議更順暢；而充滿人文氣息的樣品室，提供夥伴們一個安靜的角落專心的工作，也讓夥伴在做臨時討論有個更合適的空間，增加夥伴間情感交流，提升會議品質。

這是屬於明昌業務獨有的企業文化「有溫度的商業空間」；工具車不再是硬漢的工具車，而是有人味的工具車；醫療車不再是潔淨的醫療車，而是有情感的醫療車；新創櫃不再是冰冷的新創櫃，而是有靈魂的新創櫃。

業務思維的改變與團隊的建立

近年內憂外患，原物料飆漲，受疫情影響之下，業務運作困難，幸好有最堅強的業務 & 行銷團隊，關關難過關關過，多年來為公司征戰沙場、增加世界版圖；後疫情烏卡時代的 VUCA，唯有一心，當責勇敢，與時俱進，永不放棄，才能開創新格局；回到做業務的初心，要永遠記得去思考我們可以提供什麼樣的產品或服務給客人，服務到位了，客戶滿意了，業績自然不請自來，困難一定會有，我們一起去克服，其實就是最好的「客服」。

業務團隊心中的 MACHAN 代表了 Motivation、Action、Confidence、Honor、Ambitious、Number 1，這是業務專屬的「明昌」新思維，Let's rock it.

最後送給大家的一句話：

「凝聚產生力量，團結誕生希望。」

部門動態 生管處 採購



文 / 卓淑敏

主管的話

相較於 2021 年的產能超載，供應鏈缺貨甚至斷鏈等現象，在今年度逐漸好轉恢復正常，但也因 2021 年的 overbooking，造成目前市場上庫存量偏高，又因通膨問題，市場需求量減緩，更加延緩庫存去化速度，在今年下半年，尤其是第四季開始，越趨明顯。

普遍大家對未來半年的市場需求多是不樂觀的預測，但危機也是轉機，景氣循環是正常現象，總會有反轉的一天，我們更應利用這段時間，將各項流程標準化並要求執行力，各單位職能也應透過訓練向下扎根與向上強化不足之處。

重大事蹟

1. 將每週例行性的採購單與委外採購單批次交期更新工作，交由 RPA（流程機械人）進行，節省採購人員作業時間，並提高準確率。
2. SCM 圖文管理測試，預計年底前完成與啟用，未來紙箱訂單所要印刷的版面

可透過 SCM 平台下載，加速供應商取得訂單的時間。

3. 因疫情 2021 年停辦的供應商大會，於 11/17 召開，會中除表揚 2021 年度績優廠商外，也分享明昌往 ESG 永續經營的理念已開始轉化為行動。

部門動態

今年在總體經濟環境的變遷下，採購策略也作了調整因應；例如鋼捲鐵板的採購模式週期縮短，國內與國外的採購量佔比修正，少量產品轉回內製雷射生產以降低最小訂購量等，以期在成本與庫存的管理上能優化；另外也將陸續完成單位內的作業指導書，讓人員的經驗得以用文字的方式傳承。

感謝同仁與廠商們今年對公司的政策與工作上的配合，展望新的一年，我們在交貨的準時率提高，成本的下降上，需再持續精進，在間接部門數位轉型的效率提升上也是明年的重點之一。與大家共勉之，明年會更好更進步。



文 / 何信賢

主管的話

生管 / 倉管日常作業中，每天都可能面對許多問題！這些問題可能是一時的，也可能是長期以來經常發生的。如果僅是扮演救火隊員的角色，只能把當時或當天的問題解決，但若沒有找出其問題的根源，加以解決，問題仍會一而再地發生。因此，生管 / 倉管人員除了解決一時的問題（救火），也要設法找出問題的癥結，徹底解決，以免再度發生，或減少其發生的頻率。

在實際工作裡，許多生管 / 倉儲人員努力扮好救火隊員工作，卻無力或無心去解決根本的問題！例如建立一個制度或改善方案，因此，常覺得十分勞累。

為了改善此問題，公司推動了一連串的數位改革，解決問題的第一步，從全廠可視化做起，透過即時管理系統，讓資訊即時化且一致，快速掌握生產週期，讓生管和倉管人員可以隨時瞭解並掌握各生產製令當前的生產狀況，進一步解決生管 / 倉管人員生產管理的困難，同時以這樣的基礎朝即時生產做展開，收集即時正確的數據並針對問題進行最佳化的管理，繼而提升生產效率。同時也解決了生管 / 倉管人員費時費工的不必要程序與作業，無形中也省去了許多隱形成本。



重大事蹟

1. 智慧物料派送排程系統建立，運用派車控管系統路線規劃，完成管理分析功能、貨況追蹤，可達成物料派送的評估功能。

2. 興辦計畫自動倉儲定案，能充分利用倉庫的垂直空間，其單位面積存儲量遠遠大於普通的單層倉庫，倉庫作業全部實現機械化和自動化，一方面能節省人力，減少勞動力費用的支出，另一方面能提高作業效率。



部門動態

因應外倉南北倉搬遷到大馬外倉，以及各廠倉庫即時入庫、出庫扣帳、儲位管理、盤點庫存準確率，皆未能做到位，趁第四季，生管部門實施全面性儲位管理作業，將儲存區域詳細劃分，並加以編號，讓每一種預備存儲的物料都有固定位置可以存放；並依據物料保管方式的不同，將每種物料確定合適的儲存單位、儲存策略、分配規則，把物料有效的配置在先前所規劃的儲位上。

當物料被有效地配置在規劃好的儲位上之後，接下來的工作就是儲位的維護，也就是說，物料不管是因揀貨取出、或是物料呆滯被淘汰，或是受其它作業的影響，使得物料的位置或數量發生了改變時，就必須及時地把變動情形加以記錄，以使記錄與實物數量能夠完全吻合，如此才能進行管理。再者也將所有物料入ERP儲位系統，讓備料單呈現物料儲位所在，能快速精準找到物料，不僅能除去尋找物料時間，也能讓新人按照流程作業，不再靠經驗做事，大幅度提升作業效率，快速融入了解倉管屬性，同時也請資訊協助啟動出料扣儲位帳，務必達成料帳合一，完成公司託負使命。





文 / 張俊福

主管的話

今年持續遭受 Covid 19 的襲擊，年初又爆發俄烏戰爭，原材料又爆高點，6 月過後全球嚴重通貨膨脹，利率調升台幣匯率暴跌，整年就像是在洗三溫暖，幾乎所有傳統產業在下半年都進入不景氣的狀態，通貨膨脹導致客戶都在清庫存，也因此，所有客戶都暫停下單或是現有訂單延後出貨，因而我們必須趁這空檔進行教育訓練來培養該有之能力來因應景氣復燃之際。

此時全球都在倡議 2050 淨零碳排，出口企業即將面臨碳稅等議題，但危機即是轉機，綠能議題被重大審視，國內也因為缺電議題而台電增設超過 2GW 以上之儲電站，所以我們練兵一年多的儲能產品系列剛好可以接軌市場，並快速開發跟量產；這就是當不景氣來臨時，發展未來重點的產品線，已準備好的姿態等待機會來臨。



重要事蹟

1. 智慧鎖控藥物車
2. UV 噴繪屏風
3. 新版床頭櫃
4. 申請新型專利 1 件和發明專利 1 件
5. 工具車 2671 的二代車問世
6. 儲能櫃導入上市
7. 儲能電池箱控制箱導入上市
8. 智取櫃多方水平展開
9. 儲能櫃配線導入上市

部門動態

台電公司為了維持供電穩定，陸續建置微電站來維持全台用電穩定，也因此造就了新商機；各種綠能發電都是靠天吃飯，供需不穩定，因此需要儲能裝置來暫時儲存電能。在各地案場的建置下，儲能裝置的需求量也是與日俱增，因此，儲能產品是我們今年的研發重點，不管是儲能機櫃還是電池機殼，皆是我們的發展重點，新創部門轉型以儲能相關產品做為主力發展方向。

「科技始終來自於人性！」，人類從出生到死亡都圍繞著醫療，但醫護人員卻持續出現短缺現象；隨著智能產品普及化，所有產品都圍繞著科技逐步發展，除能提升醫療照顧效能，更能讓醫護有更多時間照顧病人。

當醫療遇上科技：智慧醫療

(1) RFID 電子藥物車：明昌首度與研華共同開發，利用 RFID 技術來解鎖藥盒；並且和童綜合醫院合作開發 RFID 智慧點班藥櫃。這些產品就是為了降低醫護人員的工作負擔，並能防錯，進而增加醫護體系的效能，有效地照顧更多病患。

(2) 化療護理車：與秀傳醫院共同開發，整合所有化療相關器械於一車，提升化療作業時效，同時也提供病友在整體療程更友善的環境感受。

工具箱推出新改良的二代車，也將其可更換的側板列為噴繪重點，不但提供快速拆換也提供客戶客製化噴繪，因此客戶可因應不同促銷活動來噴繪不同的彩繪，而不需要大批量的生產。

智慧鎖控藥物車



UV 噴繪屏風



新版床頭櫃



工具車 2671 二代車





文 / 葉家銘

主管的話

2022 上半年受到變種病毒 Omicron 擴散，明昌在五、六月份受到疫情的侵襲導致多數員工染疫，所幸員工都已恢復健康，沒有發生重症等憾事，在全體夥伴的努力與配合之下，在 Q2 比 Q1 整體產值只衰退 11%，讓公司的損失降到最低。

2022 年在各部門部門夥伴的努力之下，我們在改善提案件數比 2021 年提升 52%，大家在製造流程、品質面都有提出改善案例，改善的氛圍已經建立起來，我相信透過大家的努力，能讓明昌再創佳績。



重要事蹟

1. 大馬廠：
Q3 導入研磨機器人，與原有的燒焊機器人連結成一條龍自動生產，更能提高品質穩定度。
2. 大發廠：
透過 QC 七大手法及製程改善，讓塗裝回流率下降 2%。
3. 水美廠：
透過快速換模換線改善專案我們使用換模換線時間觀測表找到改善主題透過改善水美廠人均產值比去年增加 1.8%。
4. 雷射課：
透過 MPS 搬運分析課程，消除大發廠雷射來料店面。
5. Q3 成立移工羽毛球社，透過每月一次的社團活動拉近幹部與移工的距離，增進彼此的交流。
6. 多段多沖抽屜線產能提升，透過模具及設備的改善讓產能提升 18%。
7. 2022 年幼獅成立鈹金廠及燒焊廠

部門動態

2022 年 9 月 9 日明昌期待已久的興辦計畫正式動土，在新廠成立前的這兩年，我們要建立崗位複製的教材以及對舊有員工進行人員的培訓來迎合未來明昌永續智慧工廠人力的需求。

2022 年我們再次對所有管理幹部以及外籍夥伴進行「七大浪費」教育訓練，運用現場實際的案例錄製成影片，透過大家分組討論出浪費的類型，並更進一步探討如何進行改善，落實全員改善的目標。





文 / 林志旻

主管的話

企業在產品生產管理過程中，必不可少的一個管理內容就是質量管理，故今年政令宣導重點之一為『品質三不原則』，三不原則包括了：「不接受不良品、不製造不良品、不流出不良品」這三項內容，從供應商原物料、生產製程至成品出貨必須遵守之。

企業能夠持續獲利永續經營，係因有問題的發生，勇於面對問題並找出真因，經深度的反省思考，提出問題解決方法以矯正錯誤的作業，預防問題再度發生，且改善了製程、穩定了作業使得績效和效益顯現，這也是關鍵的績效指標 (KPI) 重要依據，納入企業的管理審查品質改善策略的行動方針中。

重要事蹟

1. 與去年同期比較，今年客訴件數降低 19%。
2. 持續通過每年 ISO 9001:2015 稽核驗證。
3. 進行全體員工品保意識教育訓練，喚醒組織的品保意識。



部門動態

1. 根據公司現狀進行品保部門的品質管理計劃和目標的增修，執行標準化的完善、維持，以及產品的標準管理、產品異常及怨訴處理等工作；並確保來料、生產過程檢驗和最終成品檢驗等符合檢驗標準，其保證檢驗結果的公正性、準確性和及時性，以提高工作效率和品質保證。

2. 供應商品質監督與異常輔導、過程監控與持續改進等，以提升供應商品質。

3. 協辦「供應商大會」，除宣傳公司品質政策與管理方針外，今年重點在於 ESG 環保政策中有害物質管理政策宣導，能夠符合國際環保法規 (RoHS, REACH, Cp65...) 及客戶綠色產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，達到「遵守法令，推動綠色採購，以誠信原則與供應商建立夥伴關係」。



部門動態
熱情。優雅。紅色 BOXO



文 / 黃淑慧

主管的話

品牌有趣在於多面多變！由軸心理念向外發展，塑造多元可能性！

重大事蹟

2022 年為 **BOXO.com** 元年。

部門動態

後疫情時代市場的經營，考驗一波接一波，隨著市場潮流，順勢快速反應及調整轉變。**BOXO.com** 一開始就經營電商通路，從小眾的改裝車市場切入，透過社群媒體的推播，拓展品牌知名度，進而影響英國市場，**BOXO.com** 自此誕生，從純 B2B 要邁向 B2C 的這一步，我們與代理協商許久，擬定如何不影響現有客戶通路的情況之下進行 B2C 的市場佈局。而時勢讓電商這條路，推動地更快速，因為疫情無法出門，消費型態轉變，依賴網路搜尋及購物的消費群越來越多，消費模式及顧客旅程慢慢衍生出了新的路線。



2022 年是 **BOXO.com** 的元年，因市場文化不同，手法及相關文宣風格也不盡相同。**BOXO.com** 的多了幾分優雅姿態，**BOXO.com** 的多了幾分野性自在，但都不影響 BOXO 要帶給市場的 tone 調。在英國市場，BOXO 品牌多了點恣意自在的面貌，為優雅端莊的市場風氣，多了點特色性，多了點個性美，多了點話題性。相同的紅色 BOXO，即便在不同市場發展，我們仍堅持切入我們的市場定位，不論對象是泥濘賽車甩尾的改裝車手，還是修車廠採購決策主管，BOXO 對於品牌意念傳達，都堪比上許多歐美品牌。

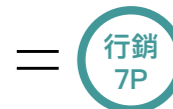


於電商經營，我們自詡仍屬學習階段，這個新的商業模式，隨市場演變，變化速度越來越快，加入者也越來越多。從行銷 7P 的方向思考，測試投放我們的受眾，找尋合適的平台，應用多種的工具，累積廣泛的會員，結合線上線下活動推廣，將各類行銷維運且匯至單一平台做銷售彙整分析。沒有絕對有用的工具，只有找到合適自己的，致力於測試及調整，堅持品牌主張，透過行銷工具來張揚推廣，有效轉換成營運業績。

行銷 4P | 生產者觀點



行銷 3P | 服務行銷



品牌是一條不歸路，途中充滿挑戰，及許多需要學習努力的。感念有一群一起走的夥伴，及信任我們的客戶，讓我們相互扶持成長，創造 BOXO 更多精彩的明天。



當責

文 / 陳慶龍

2022年，我回到家鄉重新出發，這次我選擇了明昌國際，5月來到這裡，迄今已經7個月，踏進明昌時發現原來印象中的小工廠，已經蓬勃發展到了企業規模；到職後先到大發的塗裝課實習，看到製程環境被維護的良好，讓人不覺得是傳產工廠；廠區內貼著企業文化標語，時刻提醒大家企業共識，其中「當責」是我一直不斷提醒自己的核心價值觀。

「當責」對我而言，簡單來說就是以身作則的帶著部屬一起執行工作任務，秉持實事求是的精神，一起挖掘產線的問題，針對問題進行改善與政策的推動，讓產線能順利達到生產量能，這幾個月下來，遇到了幾個大問題，考驗著我的當責行動。

從大發廠學習後轉調大馬廠，經歷了6、7月疫情感染高峰期，公司確診人數激增，塗裝課人員從原本13人，出勤比例降至6~7成，有經驗的熟手紛紛確診，可以說是大馬塗裝的黑暗期，也就剛好被我遇上了，但俗話說危機就是轉機，在人力缺乏的情況下，咏成廠長跟嚴欣副廠長不遺

餘力的教導與協助，讓我在人力分派、調配點焊、裝配wip手持輔水位控管、人力調配支援都能盡到「當責」的本份，讓產線的生產不至於到產量不足的程度，在最艱難的時候，有主管跟夥伴一起努力解決，我們也順利度過了這個危機。

在塗裝製程時，從幼獅廠前製程的來料，常常來料無貼任何工單、標籤、數量、標示，因而在塗裝課需要靠經驗來尋找來料，但這樣容易會有上料的異常風險，或延長了等待物料上線的時間，基於當責的本份，我和坤成組長討論後決定反映給幼獅廠，即時的反應問題，並能理性、和諧的共同解決問題，目前已有8成的改善，加快了塗裝製程的步調，減少了等待與異常的風險，真的感謝幼獅廠的協助，讓產線能更順利。

「當責」其實很簡單，即是「為目標擔起責任，為成功找方法」，只要秉持著這些精神，相信就能與其他夥伴們溝通協調，共同為明昌一起努力。

膽識

文 / 謝嚴欣

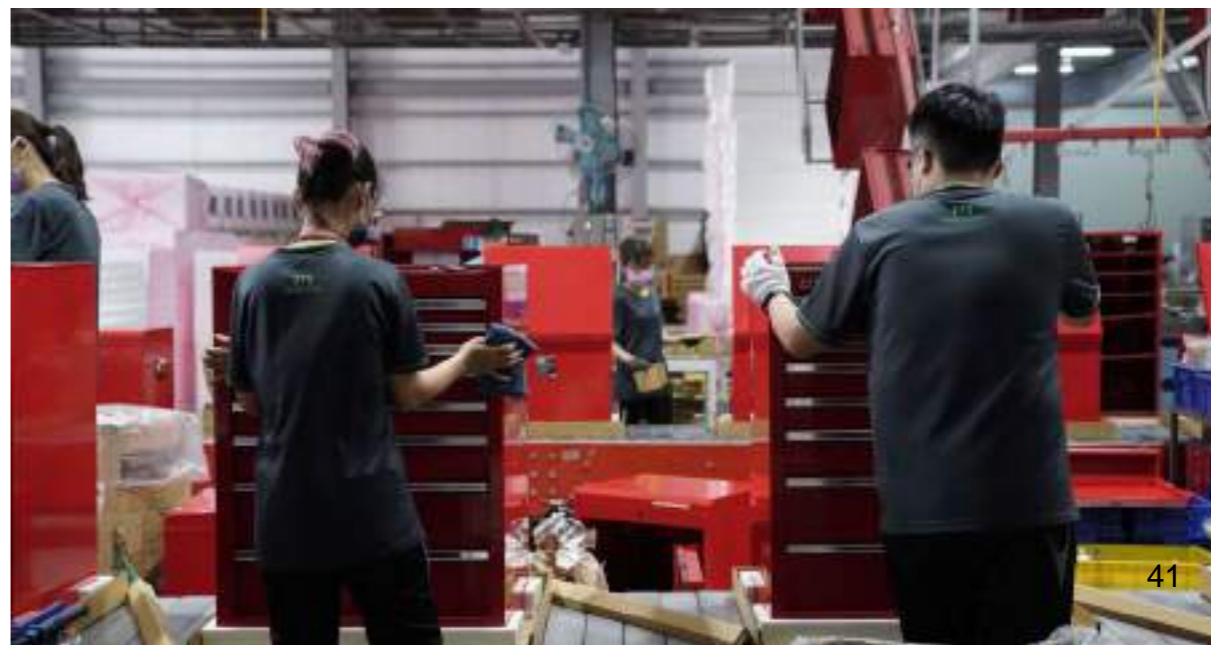
“膽識”讓我想到最近閱讀的金恩住的《膽識》一書裡深刻的一段話，「不跨出艱難的第一步，就無法達到理想的未來。成功並不需要完美無缺的計畫，而是毫不猶豫永往直前的膽識。」，這段話讓我印象深刻，這跟我以前的人格特質恰恰相反，以前的我總是要安排、評估、計畫達到八成以上才敢踏出執行的第一步，或許怕表現不好、怕辜負主管的期待...等，但往往就是這些擔心害怕的包袱困住了機會，阻礙了我實現夢想的藍圖。

其實在第一次轉變的機會，就是接下大發廠廠務主管，當下其實內心問自己到底在怕什麼？還要回去想個八成穩當在做決定嗎？一秒閃過的念頭也不知道哪來的勇氣，我接受了這個任務，當時想著我是可以做到的，我把握了這個機會，陪著大發廠從無到有兵荒馬亂的建制到井然有序，因應美線THD大批量生產模式的走勢，各課的生產效率從每天650台~800台，提升到800~950台，所有的溝通模式、管理機制一點一滴的建立起來，但近期卻遇到小批量換模換線時間攏長的瓶頸，因此轉調大馬廠互相學習管理模式，也是我遇到的第二次轉變。

這個轉變對我來說內心是抗拒的，但花了點時間琢磨自己的內心後，其實人生本就是一直在學習，這個大時代日新月異，總是有學不完的知識、技能...等，不進則退，所以我不能停留在原地，所以我朝大馬廠前進了，在那我看到了換模換線時，同仁井然有序的工作步調，不用主管指揮自動自發換模換線，這就是大馬廠的優勢，所以每個廠都有他們的優缺點，互相學習才是王道啊！

這些轉變，也慢慢的培養出我的膽量與見識，想要站在不同的高度，就必須打開自己的視野，展開不同的格局，而站在更高處的時候，就更要學著從不同的角度去思考與觀察，便能察覺與以往不同的認識及感受；第二次的轉變更讓我了解公司進行工作輪調的用意，若不打開自己的見識，即便有膽量也無法茁壯自己，當高度不夠時，甚麼都會是問題，因此學著提升自己的格局，把握機會挑戰不可能的自己。

其實認真想來，處於同個世代，站在同樣的起跑點，為何有些人總是能跑得更快更遠呢？其實我覺得是擁有了過人的膽識，因為機會總是不等人的，就像金恩住說的「只有走出來的燦爛，沒有等出來的成功」。我也期望自己，能有燦爛，也有成功。



共學

「一個人跑得快，一群人跑得遠。」

很多人都會問為何要「共學」呢？其實共學有以下幾點好處：

培養跨部門溝通能力，營造共同語言

以 VSM 物與情報流改善來說，並非單一單位就能實現改善，因生產情報流起頭是由業務 / 客戶端展開，而物流起頭是生管及採購端展開，生管 / 倉庫單位的物料串接及情報流通能力，與現場製程能力都會直接影響產出的時程。當跨部門情報 / 物流不順暢時，就直接導致生產時程及交貨的延誤及落後（風險：延誤商機、造成客訴、甚至導致客戶不信任而轉單）。

汲取他人經驗，跳脫既有思維

將過往成功或失敗經驗展開，並接納多方意見進行改變；公司人員來至四面八方，所學專長也不盡相同，對於改善來說反而是件好事，很多成功改善案例並不一定是經驗累積所達成，偶爾跳脫既有觀念，成功案例反而不在少數（智慧型手機：I phone / 傳統手機：NOKIA）；而過往改善失敗經驗，也並非是壞事，這些其實都能探究當初失敗原因作為未來改善項目；一個人的力量跟想法其實有限，何不妥善運用群體多方面及各角度的思維。

部門間的改善、知識及技能分享

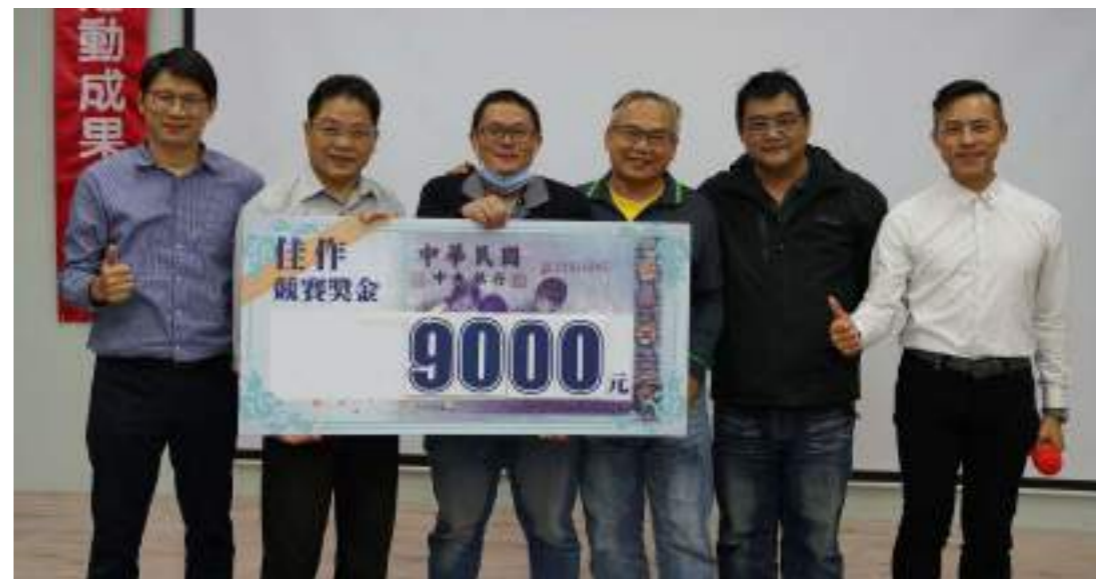
2022 年 10、11 月，葉協理以單位別進行分組教育訓練課程時，這其實是很正確的模式，各廠的手法 / 技能 75% 以上相同，因為對未來現場技術人員若需要跨廠進行支援調動或人力調整時，能使現場人員更加快速地進入生產狀況，大幅縮短相同站別幹部對人員的培訓時間。

文 / 卓哲民

MPS 改善課程經由跨廠區的紙本現況討論 (Plan)，再將討論結果進行實際改善執行 (Do) 及效果確認 (Check) 並進行標準化建立 (Action)，使生產更順暢，產能達標。

很多人排斥學習，認為學習是浪費時間，但換個角度思考，傳統手機跟智慧型手機，你的選擇是？以便利與實用性來說，99% 會選擇後者，但智慧型手機問世時，人們也是花了時間學習如何使用並改變了市場；因此公司在成長，員工當然也需要學習，公司的發展性、未來性和規模與人數並不一定成正比，而是與「人」的成長能力有關；人員的成長靠的是共同學習；而公司是否能持續獲利則與團隊學習和改善能力息息相關。

公司要與世界接軌，目標的達成需要團隊要有相同語言、相同手法，所以我從不吝嗇將我所學習的知識、經驗及技能分享給他人，讓大家一同成長，與明昌一起邁向國際。



（生產變革分科會專案「AT35 點焊製程改善」榮獲 MPS 成果發表提高生產效率類 - 第三名）

創新

文 / 沈銘鴻

2022 年接受了很多的挑戰，不論是製程、人力調整都考驗著產線的大家，如果你問我這一年最有挑戰性的是什麼？大概會說是 ATD35 箱體的製程吧！在這個產品的製程生產量遇著很大的瓶頸，為了改善，我和李志宏花了很多的時間在討論與實驗，發揮了「創新」的精神，提出新的想法來改進生產技術提升生產效率。

記得 ATD35 箱體型號開始生產時，6 個小時只能生產 20 台，這個生產量與作業票生產台數落差太大，不僅嚴重影響後續的訂單之外，也影響其他工站的作業時間，因此和李志宏兩個人一起了解問題，針對該產品進行製程改善討論與執行，希望能有效改善嚴重落後的狀況。

依據原本排定的作業票實作後，發現是前端工站時間花費太長，於是進行了第一次的製程改善討論與實作，失敗後決定找課長討論改善方法，最後縮短了第二站的工時，但覺得應該還能更有效率，能再讓工站間更平衡，加上公司積極推動不翻箱作業，因此進行第二版的

製程改善，除了減少了工站的人員，生產效率大幅提升到每小時 20 台，可以說是大大的進步；但好還希望更好，所以不斷發現仍有不足需要進行改善的地方，因此和夥伴們一起思考第三版的改善案。

第三版的改善案甚至和製造工具的廠商進行討論如何修改工具來改善製程的瓶頸，除了提升產能之外，更有效改善了工作人員的疲勞度，說真的，這樣的成果讓人感受到十分的有成就感。

因為每一次的改善，都會成為自我成長的養分來讓自己茁壯，也能帶領其他人一起成長，因為這樣的想法讓我開始去思考如何改變，「創新」的思維真的很重要，因為改變就有可能提高產能，也能找到更有效的方法來完成工作任務，最重要的是還能獲得工作的成就感。



文 / 鍾亞軒

2020年，針對中高階主管辦理了體驗式學習的共識營，2021年為了讓基層主管與間接單位部門能有共同的溝通語言與思維邏輯，因此將共識營往下展開，透過這樣的活動將企業共識落地深耕，2022年經營層決定將企業文化繼續向下傳遞至每一位同仁，因此邀請「築筠文創」共同規劃與辦理第一屆「實境解謎 Team Building」企業文化起步走的一日活動。

2020年起疫情肆虐，不僅減少許多的固定大型活動，也暫停了年度自強活動，然而產線並未因為這樣而停工，反而基層員工在產線上需要花更大的努力進行生產，讓公司每筆訂單都能準時交貨，大家在最艱難的時刻與公司並肩作戰，因此經營層決定讓產線停工一天舉辦了這次的實境解謎活動，並將公司文化的學習透過出

遊玩樂的方式來進行，除了降低員工因課程而產生的疲勞度之外，也是希望能帶著大家外出走走散散心。

因此，企業文化起步走的活動在大甲鐵砧山的雕塑公園進行，活動分為兩個部分，分別為卡牌競速與時間戰役之實境解謎，結合了企業經營理念與核心價值觀，更導入了明昌的歷史脈絡及歷年榮耀與肯定，希望藉著遊戲的方式讓基層員工更深入的了解公司，透過玩樂的方式體驗公司理念，也學習如果團隊合作與跨部門溝通，並能將企業文化落地。

活動心得、感恩時刻

文 / 吳高賢

2022年11月21號，公司在鐵砧山舉辦健行淨山活動，一到集合地點才發現要分組，才意識到不是健行淨山那麼簡單，聽了葉協理解說才知道公司撥了經費要讓我們參與實境解謎的活動。

在主持人的引導下，選出隊長並討論出精神口號，開始了今天的體驗式學習，其中一關一直解答不出來直到其他隊伍出現，二隊一起討論才順利過關，下午的遊戲更要我們跳脫原有的框架，不要被眼前的計算方式跟思維給限制住，超級燒腦，但跟隊友一起完成的過程真的很有趣，也能拉近彼此的距離感。

大家會更了解、溝通信任、互相學習、分工合作和跳脫框架的思維，這樣的活動真的非常有意義，短短一天當中學習也成長，相信往後的工作上，透過大家的用心，明昌可以變得更好。



文 / 廖亭盈

第一次參與公司舉辦的戶外活動，這次同組的都是同單位別廠區不熟悉的前輩，開始活動之前戰戰兢兢。但是經過卡牌競爭 & 實境解謎兩項活動後，深深感受到，當有明確的任務目標，彼此互相努力完成任務的成就感跟向心力，這是平常工作很難體驗到的感受，以往各廠區間電話或訊息的聯繫，無法感受到同心協力的感受，這次的活動讓我深深的感受到，非常感謝公司安排這樣的活動，也希望未來能不分你我一起完成更多公司任務。

文 / 王廷恩

首先感謝公司舉辦這次活動，也感謝當天所有的工作人員，如果沒有他們辛苦安排場地與精心佈置，我們也不會體驗到這麼有樂趣的解謎遊戲。

當天被分配到跟不認識的同事一組，我們的組別名稱是「共學」，顧名思義就是彼此之間共同學習，我們組也把共學發揮得很徹底，遇到不會的題目時我們會去跟別組共同學習，像當天有一個關卡叫花花鏡面，卡關很久後，跟其他組互相探討解題思路也解不開，後來只能打開提示，在提示的幫助下我們終於成功解出答案，當天也要感謝最強外援 Doris，她幫了我們很多，也樂於跟我們分享她的解題思路讓我們最終能夠獲得第一名。

文 / 徐萍真

這次參與公司舉辦的戶外互動，分組後舉辦兩段活動，卡牌競賽與實境解謎。兩個活動，主要是促進來自不同廠區的同事們，發揮各自特色來完成任務。當目標明確後，整個團隊不分你我，一起完成任務的感覺非常好。

很榮幸在眾多隊伍中勝出，真心感謝隊伍中不同廠區的同仁。期許公司多舉辦類似活動，讓不同單位、不同廠區的同事，能一起有過革命情感，這樣工作上大家也能互相協助幫忙，而不是冷冰冰的文字或者電話訊息傳遞。



謝謝你!因為
明昌的團健活動
讓我感受到
公司的向心力
特別謝謝王國懷
的指導
來自 From 陳敏宏 日期 11/12



謝謝你!因為今日特別再次感
受到團隊之陪
伴合作,我願每
讓我都感到
一個人都是小水滴
但凝聚起來可再
成一七片海洋
來自 From 黃玲 日期 11/21



謝謝你!因為今天過得很充
足,團長的互助,同心協力
讓我感受到
溫馨新雨
公司的用心安排
讓自我擁護讚美讚美
來自 From 劉付琴 日期 11/21



謝謝你!因為
這地,明昌團隊的
互助
讓我感受到
自強自立的團隊
來自 From 陳沛 日期 11/21

謝謝你!因為
這地,明昌團隊
互助
讓我感受到
自強自立的團隊
來自 From 陳沛 日期 11/21



謝謝你!因為
今日特別再次感
受到團隊之陪
伴合作,我願每
讓我都感到
一個人都是小水滴
但凝聚起來可再
成一七片海洋
來自 From 黃玲 日期 11/21







文 / 鍾亞軒

訓練是一趟長遠而不可間斷的路程，每年除了法規要求的培訓以外，持續培養各階層員工 MPS 精實生產觀念、主管管理職能、基層人員技術訓練以及軟實力等，鼓勵員工自我學習成長，充實員工知識與技能。

承上啟下之組織溝通

在團隊中，只要有人就需要溝通，而有效的溝通能幫助組織能順利的運作，尤其基層與中階主管必須面對上級、部屬及平行單位，並將公司營運目標正確的向下佈達，有效的向上傳遞資訊及跨部門的平行溝通協調，在組織營運中扮演了相當重要的角色。

新世代領導

越來越多新世代年輕人加入，身為主管的我們，是否已經重新調整自己的管理風格？是否理解新世代員工的思考、行動模式？透過外部講師幫助主管重新檢視與部屬的對話溝通方式，來學習如何激勵與支持新世代年輕人從事解決問題與創新提案發想等工作，發揮他們的優秀特質，對企業的營運與發展做出貢獻。

基層主管 10 大核心職能特訓

從員工踏上管理職後，必須先學會如何減少執行面的作業，轉而增加策略思考的時間，將上級的策略有效轉化為團隊的目標，做為上級主管與基層員工的橋樑。透過外部講師來教導主管應有的表達力、領導力、授權力、時間管理、執行力、問題分析與解決力、資源整合、策略規劃及團隊激勵等能力，將把事情做好提升為做對的事，並能妥善分配工作讓部屬執行。

精準招募面試技巧

如何掌握面試技巧，找到適才適任的優秀人才，向來就不單只是 HR 的職務內容，也是部門主管的主要職責之一，因此針對經副理級主管們辦理精準招募面試技巧的訓練，透過外師教導學習如何透過面試了解應徵者，透過提問技巧確認其是否具備應有的條件，進而避免錯誤的錄取與錯誤的淘汰，找到對的人放到對的位置上。

ESG 系列課程

因應國際環境趨勢與政府政策法令規範，明昌在 2022 年 6 月正式成立「明昌國際 ESG 永續發展委員會」，以及啟動 ISO50001 能源管理計畫，2023 年預計推動 ISO14064、ISO14067，並於 2023 年發行首版 ESG 永續報告書，達到企業社會責任；為能有效推動與執行，今年度隨即安排「ESG 國內外趨勢與國際準則」訓練課程，針對永續發展委員會成員進行培訓，並陸續規劃「GRI 指標說明及進階剖析」及「ESG 報告編制流程與撰寫方法」訓練課程，協助委員會各小組建置 ESG 永續報告書。

全球各國推動 2050 淨零目標，減碳目標已從環保面擴及至產業與能源轉型，ISO50001 的能源管理也是明昌的推動目標，進而安排「ISO 50001：2018 能源管理系統訓練」，協助啟動小組順利建置完成 ISO50001 並順利取得認證。



技術工具 Excel、SSRS

在數位時代，歷久不衰的強大資料運算軟體 Excel 仍是大家處理資訊的好幫手，透過外部講師的教導，讓大家提升這項工具的使用技能，進而讓工作更有效率。今年我們也導入新的技術工具 SSRS，透過系統自動彙整成數據報表，並自動發送給相對應人員，實現報表自動化，避免重複性的工作。

工作崗位複製

興辦大樓預計於 2024 年完成，屆時將增加大量就業機會，為了能順利讓從業人員能順利接軌工作，因而陸續建置教育訓練教材，並同步於今年針對現場員工進行工作技能的盤點，以確認員工狀態；同時建置泰文、印尼文、英文以及中文四個版本的教材，來協助外籍及台籍勞工進行相關技能訓練，以因應未來的趨勢及改變，讓明昌能穩定成長，站穩工具箱出口的龍頭地位。



訓練並非一朝一夕就能完成，只要有人就必須要訓練，透過訓練，組織的人才發展才能逐步強大，也能讓企業更穩定的向上發展，除了經營主管的支持之外，更需要全體員工的配合，才能使企業永續經營，訓練很辛苦，但我們一起努力。

終身學習 作育英才
海外求學，我在明昌實習的第一年



基於培育未來人才，公司除與大專院校本國籍學生進行產學合作外，在 2022 年更合作了外國籍碩士生；透過學校規劃的專業養成培育計畫，除在校學習專業課程外，也安排到公司進行實習，並以公司生產製程改善做為論文主題，讓強化學生專業實務，達到學以致用。

文 / 文森特

During my internship experience with Machan, I believed I was able to develop my active listening, planning, scheduling, and communicating skills. I particularly found direct interactions with my co-workers to be useful in improving my communication skills. Although I found group sessions to be challenging because of the language barrier, I still believe they were valuable in developing my confidence as an individual striving to be better.

I could see that something has happened to my work ethic when it comes to scheduling meetings, planning products that need to be finished, and using critical thinking to solve product complications. I became more aware of my responsibility, not only as an intern but also as an individual.

I realized how hard it is to reach the successful life I'm aiming for. This experience greatly helps me in terms of strengthening my ability and learning about the culture of a highly effective and productive organization. I can say that working inside the organization's practices and culture motivates me to work even harder and perform to the highest level possible.



文 / 吉拉德

Hi everyone! I'm Aldy a Filipino student currently studying here in Taiwan for my master's degree. I went to Taiwan to study because I heard they had good programs for my current track. I want to be an expert in automation as in the Philippines it's not a usual thing in the industry. I want to maybe have a business related to automation someday in the Philippines. Studying Precision Mechatronics at Minghsin University of Science and Technology lets me do just that.

I had experienced a lot of things ever since coming to Taiwan, and doing an internship is one of them. I am doing an internship at Machan International Co. Ltd. which is a manufacturing company for sheet metal products. The company produces tool trolleys/storages, medical carts, charging storage carts, and smart lockers. Doing an internship with Machan gives me first-hand experience with how they make these products.

In my first two months, they positioned me on the production line to understand how these products are being made. I've worked from the welding line up to the assembly line. I've also worked in their laser department which is the very first step in their manufacturing process. I've learned how to operate the CNC machine that cuts up the sheet metal to desired shapes which will then be bent. I've also learned how to operate the machine that they are using to bend the sheet metal to the desired forms. After working in different departments, I was transferred to the R&D department and learned the process of how the company creates a new product according to the customer's needs. And after all that, I'm currently working in the "製造一處" department. Here I'm working closely on



how the products are being made on the assembly and welding line. I'm observing the production line thinking of ways the efficiency can be improved. The work's a lot of pressure but it's nothing I can't manage.

Working in different departments these past few months gives me a better understanding of the different processes that sheet metals undergo to be a solution that the company has to offer for the customers' needs. It's satisfying to see the process it undertakes from designing and turning it into reality. I have learned many things while working for the company and I believe I can say that I've grown both as a person and a professional. Grateful to Machan for the opportunity they've given me, and I will continue to do my best.



文 / 潘麗渝

明昌啟動 MPS 至今已 7 年了，明昌的 MPS 精實管理已成一種文化、一種精神。麗渝是從 2019 年開始參與明昌 MPS 的主題課程，當年的主軸是建立「標準化」，包含：梳理流程，建置各部門的標準化程序書；2020 年開始在單點主題上進行改善，推動「合理化」，包含：26 吋工具箱的效率與品質改善、間接部門作業效率改善；2021 年則側重在知識傳遞與「數位化」，包含：各部門作業指導書 (SOP) 編修、師徒制教材 (崗位複製)、推動自動報工 MES 系統；再到今年 2022 年主軸是快速換模換線、改善七大浪費、重整倉儲與物料管理，並推動資訊化等，導入更多的數位工具讓採購 - 物料 - 報工 - 品質過程的資訊暢流，並將更多數據整合成電子看板供給各部門善用數據做決策。

這四年來推動 MPS，每年的主題課程因年度策略目標及行動方針向下延伸展開，一步一腳印地實踐，見證了明昌從標準化→合理化→數位化→資訊化的過程，

也逐漸將員工的經驗轉化為數據、制度與系統管理，降低員工日常作業的時間，進而成為參與並推動改善的管理者；明昌 MPS 也從少數人參與的單點改善，逐漸擴散到工程技術的改善，直到近年來大部分部門都積極投入參與改善。麗渝回想起變革過程中，團隊學習的軌跡、執行的困境、心態的蛻變，一路至今簡直是本千迴百轉的明昌經典典籍。精實管理就如同「回音谷」，推動的活動就如同音浪的疊加，傳播四方；而推進的團隊們一唱一和，終點不是唱完同首曲，而是曲傳千里，期許全員 TPM。

快速換模換線

劉聖文老師一貫性的現地現物教學、演練從觀測換模換線的內、外作業時間為起點，盤點 Layout 動線的順暢性、過程中所產生的浪費，進而利用十大步驟改善活動排除非價值作業的工序，利用 ECRS 改善手法取消、合併、調整、簡化後再建置內、外部作業的標準化 (內作業：模具、

夾治具規劃 ..；外作業：工具及材料準備、工作區域環境 ..)。最有價值的改善是在於找出內作業可轉為外作業之項目，而最有效率的改善是採用模治具的輔助定位預防防止錯誤動作發生、減少使用工具及搬運容易化。而在年底 12 月的成果發表，水美廠 - 裝配課綜合換模換線改善過程、手法產生的效益較為顯著，在經濟效益方面可節省 1,982,880 元 / 年，產值達成率從 6 月份的 85% 提升至 11 月份的 100.3%，此案例起到示範作用，值為表揚。

改善七大浪費

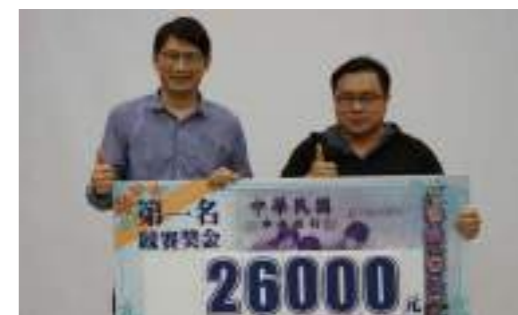
在消除浪費活動上，今年是重要突破，消除浪費是企業的日常活動，但今年嘗試讓組課階幹部帶著移工同仁手把手教導進行改善、傳遞浪費的概念及宣揚消除浪費對增加企業效益的重要性。如同大野耐一認為“減少一成的浪費相當於增加一倍的銷售額”，這句話真可謂至理名言。在今年的成效上也完成了 27 個改善案。

重整倉儲與物料管理

明昌的永續智慧工廠於 2022 年 9 月正式動工，預計 2024 年啟動永續智慧工廠，此為今年重整倉儲與物料管理的緣由。因應自動化倉儲的建置下需先培養同仁們對倉儲與物料管理的知識，不論是從最基礎的六定原則、不要物品的五個處理法、倉儲編號的設定原則、倉儲佈置及規劃、甚至是物料堆放的安全性種種知識和實務演練需先教育訓練後進而內化。劉聖文老師在倉庫管理的進倉 - 保管 - 出倉的教導是依大發廠為指摘廠進行演練及不符合事項掛牌，再由各倉庫主管水平展開至各廠。在執行成效上 - 進倉共完成 14 個改善案，保管共完成 21 個改善案，出倉共完成 13 個改善案。

今年的 MPS 成果發表特別邀請了公司的業務理級主管一同參與競賽評分，以客戶的視角來評估 MPS 改善案的成效，另一方面讓業務單位瞭解製造、技術、品質、間接單位對客戶的聲音也是很關注，不論是在效率類的提升、

產品結構的優化或品質良率的提升，甚至是間接部門的管理也是年年在創新與進步。今年的參賽主題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「間接部門效率化分科會 - 圖面管理流程優化」獲得總錦標，這項專案是結合了 ERP 系統、文管系統、RPA 流程機器人等子專案進行效率化改善。運用 RPA 將圖面逐筆匯入文管系統，同時進行料號、圖號一致性檢查，避免誤用舊圖造成品質異常，並且將 ERP 系統建立圖檔連結，可運用於收貨單及製令單，進貨檢驗速度及收貨速度。



各類的第一名專案則是：

1. 生產效率類 (水美廠的醫療產品裝配線)：

運用斷 / 減 / 離 / 易、七大浪費、店面管理、轉換容器手法、空儲線運輸，減少人員移動箱體、找尋工具與物料的時間，並導入 sensor 於進站區輸送帶，進行倒數計數 (顯示燈號) 提醒物料人員進行補料。透過本專案，整體提升換線效率 20%，每小時人均產值也提升 24.9%，年節省效益達 1,982,880 元 / 年。



(生產效率類 / 水美廠的醫療產品裝配線 - 改善範例)

2. 改善品質類 (降低電池機殼生產異常)：

明昌今年從既有產品市場跨入儲能機櫃與電池機殼，初期掌握不到訣竅，導致發生了多起的客訴，在品保、技術、製造與業務同仁的合力之下，屢屢利用 QC 手法分析根本原因，訂定產品設計規範、檢驗規範、製程點檢表，有效地降低怨訴率 96%，提高顧客滿意度。



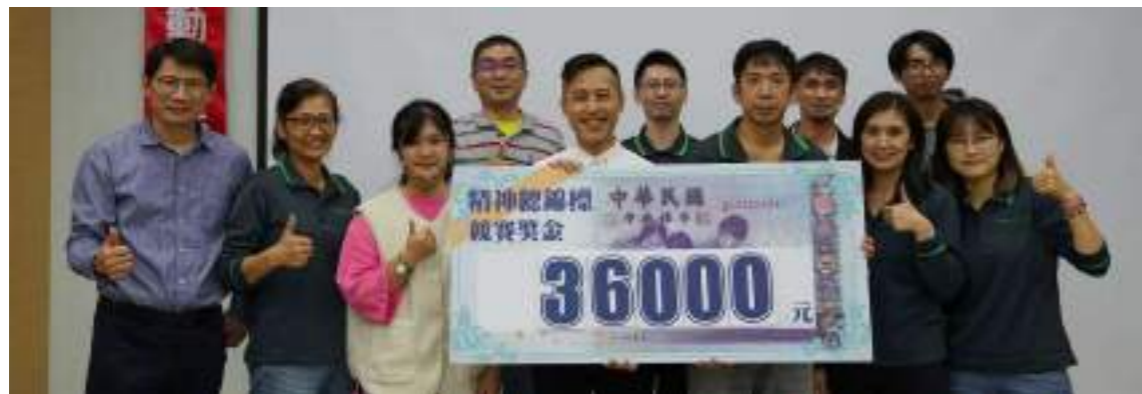
(改善作業流程類 / 圖文採購作業自動化 - 改善範例)

3. 改善作業流程類 (圖文採購作業自動化)：

將 ERP 的訂單與嘜頭資訊每日同步到 SCM (供應商管理系統)，並將 SCM 的紙箱圖面自動對應嘜頭版面；當紙箱供應商登入 SCM 系統之後，可查看紙箱訂單之版面圖檔、嘜頭內容。同步了明昌採購同仁、供應商與明昌品保同仁之間的圖面資訊，解決人工傳輸圖文、作業疏失的異常問題，且縮短採購人員每週 8.5 個工時，也不需列印紙本與傳真，達到節能減碳之效益。



(間接部門效率化分科會 / 圖面管理流程優化—對策實施)



啟動 精實產品研發與流程 LPPD 精實之路，從需求出發，一路精實

展望 2023 年，明昌除了持續推動精實管理活動之外，即將導入先進的精實產品研發與流程 (Lean product and process development, LPPD)。即使明昌多年來累積一定的研發實力，有具備完整的研發流程，但經營層主管面對市場的日新月異，以及數位轉型、淨零碳排的永續議題仍滿危機感，持續不斷地在尋求最先進的研發流程與系統管理。2022 年 9 月由機械公會在台南成功大學舉辦「精實研發 (LPPD) 產業轉型論壇」，當天是由台灣精實系統學會理事長，同時也是國立成功大學工業設計學的洪郁修副教授講述，透過洪理事長解說精實產品與開發的定義—若能從產品設計端開始實施精實，並精準定位客戶真實需求的重要，能在量產前先行改善研發技術和流程，就能降低產品前置時間，減少後期生產製造的浪費。

當天陳總經理親自參加，聽完演講之後非常驚訝，原來研發流程也可以導入精實管理，便積極邀請洪理事長為明昌的行銷、業務、研發團隊規劃 LPPD 精實研發課程，進行研發流程訓練、改善與產品提案。與洪理事長溝通課程的過程中能感受到洪理事長對 LPPD 的專業、熱忱、堅持的態度，讓我為之動容；也觸動對 LPPD 學習的心，這門專業知識不是一個單點課程，而是貫穿精實研發 + 精實管理的靈魂。明昌終於在 11/25 啟動 LPPD 第一次課程，團隊合作是一種朝著共同目標一起努力的能力，它就像是燃料，讓平凡的人取得不凡成果。敬請期待明昌的團隊在 2023 年的夏至會帶來一場熱血沸騰的成果發表會！

曾有朋友問我：推動精實管理的動力來自於何處？我的回答是：動力不僅來自於做我們在乎的事情，也來自於和我們在乎的人一起工作。夥伴們，2023 年讓我們一起推動變革與改善吧！

「淨灘護海洋」
撿塑由我做起，減塑我們一起



文 / 謝詠成

因應國際環境趨勢，明昌國際於 2022 年成立「ESG 永續發展委員會」並啟動能源管理，陸續推動 ISO50001、ISO14064 及 ISO14067。

「ESG」的 E 為環境 (Environmental)，環境保護與永續環境的概念，指的是企業在環境、生態與氣候等面向的處理措施，進行碳中和、建構碳足跡、處理廢氣、廢水排放問題及改用綠能供應能源等等，明昌於 2022 年陸續建構並響應環保活動，更帶著員工捲袖愛地球在甲安埔一帶進行淨灘與淨山的活動。

2020 年舉辦了第一次的企業淨灘活動，2022 年 10 月再度啟動，由高階主管帶領企業志工至大安海水浴場「撿塑」，感謝公司舉辦這場有意義的活動，讓我能夠深入其中並發現美麗的海灘及翠綠的草叢中竟藏著許多的垃圾，多為寶特瓶、食物包裝袋、塑膠袋，連我們生活中使用的拋棄式塑膠袋隨意丟棄卻造成了山林與海洋的

生態浩劫，透過此次的活動，向員工推廣減塑活動，藉由生活中改變使用塑膠製品的習慣，逐步改善環境整潔，促使永續環境的發展，重視環境守護的重要性。



本次淨灘的行動一共清出了 20 幾包的垃圾共 420 公斤，臺灣綿延的海岸線不知道還有多少像大安海水浴場一樣不為人知，但卻飽受塑膠垃圾的摧殘，甚至這些垃圾可能來自於您跟我的生活習慣，在無意識的狀態之下加劇了環境危機，然而這並非是一個明昌國際就能改變的劣勢，國際上更有許多國家紛紛推動限塑政策，臺灣也是，無塑生活仍需花很大的努力去推動與執行，希望藉由此次淨灘的活動，能喚醒當地民眾對海洋環境與資源的重視，一同愛護地球、守護海洋，還給海灘一個乾淨的空間。

2023 年，明昌國際仍會持續推動「淨灘」與「淨山」的環境保護活動，若在海灘與山林裡，看到明昌人的身影時，屆時歡迎大家共同響應環保，一起捲起您的袖子撿拾垃圾，一起為無塑未來努力；「撿塑」由我做起，「減塑」我們一起。



社會責任專章
公益活動讓家更有愛，讓社會更和諧



文 / 余嘉雯

明昌國際秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，長期投入參與公益活動，不乏海洋淨灘、捐贈寒冬送暖愛心年菜與物資、偏鄉弱勢學子圖書刊物、醫療資源救護車...等；今年更是別出心裁以〈包影廳看電影〉方式響應公益，同時支持全台首支 AI 教育電影。

Yes，您沒看錯，看電影也能做公益，從未想過看電影也能實踐公益活動；九月份總經理在 AI 人工智慧協會群組內得知有一部科普教育電影國片《科學少女》即將上映，二話不說地和董事長隨即安排此次支持教育電影的公益活動。

由於須配合片商上映播放週期以及電影廳營業時間的關係和急迫性，所以明昌夥伴們僅能在有限的時間內籌備規劃此次的

活動，雖然時程緊湊，但是我們做到了！明昌國際於10月初，一連展開3梯次，共包場三個大影廳放映《科學少女》。此公益活動公司除了員工及其眷屬皆能報名之外，甚至贊助邀請甲安埔社區鄰近九所國、高中職之師生（包含外埔國中、大甲國中、大安國中、順天國中、日南國中、大甲高中、大甲高工、致用高中、神岡高中），每人皆提供一張電影票、一份爆米花與一杯飲品，三場活動總共超過400人踴躍參加與我們一同享受電影亦響應教育與公益；活動當日總經理全程參與並親自到場主持，也感謝創辦人張秋龍先生力挺響應，也特邀請莊景桑導演、王銀國監製以及 AI 台灣人工智慧協會志工們到場與大家互動，鼓勵學子們勇於追求所愛、投入科學領域。

電影《科學少女》是一部以愛為出發點，探討親子、愛情與科學的科普教育電影，故事圍繞 AI 機器人如何協助人類生活，劇中女主角是位擁有科學天賦的高中生，某日媽媽因病逝世，家中尚有一名5歲的妹妹，爸爸因不忍心讓年紀幼小的妹妹知道母親過世真相，於是將自己工作上設計的人型 AI 機器人帶回家中照顧兩個女兒及掩飾孩子母親已經離世的事實。

劇中故事情節從一開始女主角對爸爸的不諒解，認為應該讓妹妹知道母親過世的真相，不應該藉由一個假的媽媽 AI 機器人欺騙妹妹，更質疑機器人無法精確到位的扮演出媽媽這個角色；一家人一連串的摩擦拉扯與猜忌，最終和機器人培養產生出信任、默契與感情。

明昌國際特別利用假日時間舉辦電影公益欣賞活動，不外乎希望在這次的電影欣賞活動中，能夠讓員工與家人以及學子們有一個充實的假日時光，透過電影情節教會我們如何愛、表達愛，讓我們深刻領悟「樹欲靜而風不止，子欲養而親不待」；雖然現代科技的進步日新月異，欲複製人型機器人已經不是夢想，但我們都很清楚，機器人終究只是一個機器人，永遠無法取代我們的親人，縱使它們擁有百分百相似的外貌，但卻複製不了每一個人最獨特的靈魂和真摯的情感。

活動結束後我們收到同仁與學校師生們正向回饋和感謝，感受到大家滿滿的體悟「珍惜當下，愛要及時」，我想這就是公益活動推廣的真諦與意義；明昌國際響應公益，讓做善事不再只是單純“捐錢”，而是透過主題式的實踐，讓愛一直延續！



廣結善緣，外賓交流



哈佛遠見領導學程參訪

文 / 紀潔

提昇企業形象 明昌竭誠接待各界參訪

今年度疫情趨緩，終於打開國門迎來許多外賓、公協會、產學的蒞臨參訪，列舉如：品質學會、台灣數位企業總會、將帥學院、國立暨南國際大學等，整年度共計 11 場次、300 人次。

參訪中不吝於分享明昌從精實生產到數位轉型推動的成果，外賓皆對明昌讚譽有加，感謝夥伴們為公司廣結善緣、提升形象。



台灣數位企業總會 - 零碳大學參訪



品質學會 - 卓越品質獎標竿學習參訪



台中市 143 期國小校長跨域領導學習社群參訪



新北市工業會新世代傳承聯誼會參訪



將帥學院參訪



桃園市工業會企業經營聯誼會參訪



東海大學管理學院國際職場發展中心精實管理實務課程參訪



勞動部勞動力發展署中彰投分屬 TCN 創客基地參訪



暨南大學經濟學系參訪

社會責任
廣結善緣，外賓交流

2021年尾牙甘苦協奏曲



文 / 王延嘉

拜當今最邪惡之物 Covid-19 之賜，大小活動不是暫緩就是限縮活動空間與人數，也因為這樣而打著如意算盤的安然渡過這一屆主委，但福委們仍就準備了備案來因應年度的重大活動，2021年第一個面對的任務就是「年終尾牙 / 年終抽獎活動」，與我一開始想像的輕鬆有著極大落差，必須面對一波波接踵而來的問題，且需短時間內立即處理，幸運的是我有一個堅強的福委團隊在支持著我，面對突發狀況時能獲得許多提議並往正確的方向來執行。

2021年的尾牙活動舉辦前三個月開始籌備，你說這個活動讓我們福委面臨到最大的瓶頸是甚麼呢？我想就是「活動表演節目」的規劃，還有為員工謀取更大的福利來提高「年終抽獎總獎金與獎項數」了。說，是莫大的肯定！

舊廠房退役前的歡聚時刻

2021年大馬舊廠房即將退役，迎接2022年進行改建興辦大樓的工程，舊廠房陪伴明昌，默默奉獻經歷45年的風雨，經歷一次又一次的重大任務，廠內每一寸土地都烙印著員工的腳步，因此安排在退役前在陪伴我們渡過年度尾牙與歡樂的抽獎活動，也藉此讓大家默默感謝大馬廠的過去與即將蛻變的未來。

活動表演節目加碼治裝費

進行著手舞台設備、美食外繪、水電工程、租借流動廁所、舞台布置等等細節，最困難的莫過於活動表演節目的邀約，由於年度產能滿單而無法抽出時間練習表演節目，各部門是興趣缺缺，因此福委會的委員們發揮永不放棄永不退縮的精神，一

次、兩次、三次甚至是更多次的溝通邀約，請各部門共襄盛舉年度尾牙盛會的表演，最後皇天不負苦心人的圓滿達成，為此我還向經營層要求加碼提供每隊的治裝費用，總經理可是不加思索地提供一筆大大的費用，讓我雀躍不已，活動當天更是讓大家樂不可支。

年度最瘋狂～ 獎項數提高、獎金再加碼

在這萬物皆漲的一年，唯有客戶端價格無法漲，這一年半來，同仁們每天的辛勞的加班付出只為了服務所有客戶，嚴格把關產品質量並能準時出貨，沒有半點的馬虎，為了慰勞辛苦的同仁們，福委更是大膽的向經營層提出獎項加碼、獎金加倍的要求，經營層二話不說立刻修改內容，最終整體比福委的提案獎金更高、獎項數更多，讓我滿心雀躍，年終抽獎就是要人人有獎。

懷舊感恩、展望未來

在此感謝本屆福委們，有你們大家的協助合作才能成就此次的活動順利圓滿，更是感謝經營層主管的大力支持，提供福委會每項的需求讓活動可以辦得更完美、更豐富、更精采，明昌感謝有你，讓每位員工在未來的每一部路上可以穩健與公司共同成長向前邁進，讓我們一起懷舊感恩、展望未來。

經過這次活動的籌備，總經理見到我總是揶揄我一下，尾牙活動費用就你花的最多，看到你就知道要來爭取活動經費幫大家謀福利了，但我想說的是，就是有董事長與總經理的支持才能刻劃出美好的回憶。





明昌小藝術家 第一屆兒童創作繪畫大賽



文 / 王苡丞

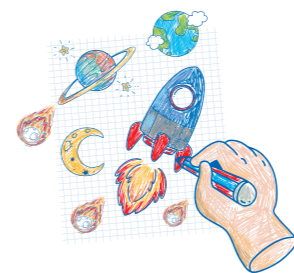
明昌成立邁入 47 年，除了關懷員工，更愛護員工的家庭與子女的教育，每年針對員工優秀子女頒發獎助學金，分為大專組、高中組、國中組及國小組，希望能鼓勵員工子女努力於學習，也能認識父母親所工作的公司與環境；明昌除了代工之外，擁有兩大自有品牌，更發揮創新精神不斷推陳出新，創造新興市場，因此創意便是明昌人積極努力培養的重點，因此我們也鼓勵員工能培養孩子想像力與創造力，因此在這樣的基礎理念之下，明昌第一屆兒童創作繪畫大賽順應而生，更將員工子女關懷年紀下修至幼幼班的寶貝。



「繪畫」是一項可以刺激觸覺、視覺、聽覺的活動，是個對感官與創意很棒的練習，繪畫對小孩有很多的好處，比如訓練手指肌肉、訓練自由表達、建立自信心、訓練手眼協調發展、培養創造力以及建構設計能力；2022 年起每年兒童節將會辦理明昌小藝術家活動，以明昌工具箱做為繪畫主題，請小朋友發揮對工具箱的想像、揮灑創意，除了能鼓勵兒童的創意發展外，還能增進員工跟眷屬間的親子關係，另外在明昌粉絲專業還有舉辦「網路人氣獎」的票選活動，親友團的力量當然不能少，下次要記得來幫寶貝們衝衝人氣喔！

第一屆的明昌小藝術家報名的相當踴躍，不到一週的時間就補印畫紙了，陸陸續續收到參賽的作品，可是讓我們行銷企劃部門驚艷不已，有人將工具箱結合了馬力歐吃金幣、利用七彩圖騰替工具箱穿上新衣、將工具車化為行動書架...可以看見小朋友的創意真的是無限的，是大人所模仿不出來的天真、童趣；未來我們將持續把活動延伸下去，推出更多元的創作主題，像是醫療護理、教育充電車等，有機會的話也能將小朋友的創意發揚光大，實際應用在我們的產品上，相信加入小藝術家的創意，能讓明昌創意源源不絕，精彩無限！

第一屆明昌小藝術家參加人次共 28 人，頒發獎次分為幼幼組、國小低年級組、國小高年級組以及網路人氣獎，共計 11 人得獎，再次恭喜本屆獲獎的小朋友們，祝福你們在未來的道路上仍能保有赤子之心，帶著這樣的創意在你們的康莊大道、羊腸小徑上盡情揮灑，豐富你的人生。



國小低年級組 | 丁唯仁參賽作品 (家長：黃淑慧)



國小低年級組 | 陳語蕎參賽作品 (家長：徐湘芸)



幼幼組 | 謝宓珊參賽作品 (家長：謝復文)

第一屆明昌小藝術家獲獎名單

幼幼組 第一名 | 孫若沂
幼幼組 第二名 | 賴厚昱
幼幼組 第三名 | 陳語涵

國小低年級組 第一名 | 莊承歡
國小低年級組 第二名 | 周沛璇
國小低年級組 第三名 | 劉子暄

國小高年級組 第一名 | 劉子琪
國小高年級組 第二名 | 葉丞翔
國小高年級組 第三名 | 李承瀟

網路人氣獎 第一名 | 葉丞翔
網路人氣獎 第二名 | 劉子琪

小藝術家獲獎作品分享



幼幼組 第一名 | 孫若沂 (家長: 孫健朝)



國小低年級組 第二名 | 周沛璇 (家長: 顏伊曼)



國小高年級組 第三名 | 李承瀨 (家長: 李岳峰)



國小低年級組 | 陳芊樺參賽作品 (家長: 陳昱彰)



幼幼組 第二名 | 賴厚昱 (家長: 林姿萍)



國小低年級組 第三名 | 劉子暄 (家長: 呂瑞珍)

小藝術家參賽作品分享



幼幼組 | 馮芊綸參賽作品 (家長: 鍾亞軒)



國小高年級組 | 傅瓊婕參賽作品 (家長: 潘麗渝)



幼幼組 第三名 | 陳語涵 (家長: 徐湘芸)



國小高年級組 第一名 | 網路人氣獎 第二名 | 劉子琪 (家長: 劉誠文)



幼幼組 | 陳萱穎參賽作品 (家長: 陳昱彰)



幼幼組 | 劉宸安參賽作品 (家長: 施利旻)



國小低年級組 第一名 | 莊承叡 (家長: 莊竣吉)



國小高年級組 第二名 | 網路人氣獎 第一名 | 葉丞翔 (家長: 葉家銘)



國小低年級組 | 莊承諭參賽作品 (家長: 莊竣吉)



職場新生活運動

打造健康安全職場



文 / 林逢達

擁有一個健康安全的職場環境不僅是企業的承諾，也是對員工的基本保障。因此，為了提供一個良好的工作環境與保障員工在職場工作的安全，明昌職安室規劃各種不同主題的職場安全教育訓練及實地演習，培養員工對於職災防範的意識，以及訓練大家面對緊急狀況時之應變能力。

定期對員工實施職業安全衛生職災案例宣導、消防訓練及演習，提高員工的對危險的敏感度與應對能力，進而將職業災害消弭於無形之間，達到職場零災害。

消防演練

近期發生多起大型工廠、倉儲火警，為保障員工工作安全，並能在第一時間妥善應變，因此每半年皆會實施消防教育訓練與緊急事件疏散演練，使全體員工瞭解消防基礎知識，提高安全防範意識，增強自我保護能力，掌握對突發火災的應變，學

習如何正確使用滅火器與急救常識，依據自衛消防編組的個人任務進行實際演練，讓大家在遇到突發狀況時才不會手足無措，能夠冷靜地去面對，以防憾事的發生。



職業安全衛生教育訓練

「教育」的目的在於建立員工安全的工作態度，其中涵蓋了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況通報、處理；「訓練」則是透過各級管理單位，依據相關法令規定及使員工熟諳作業技能，避免意外及傷害發生實施規劃及辦理。職安室針對教育訓練作為如下：

1. 定期發行職安周報：以電子信件提供即時、迅速資訊給所有部門。
2. 公布欄張貼職安相關法規與注意事項。
3. 舉辦外籍勞工會議：明昌外籍勞工約 100 人左右，每月皆會邀請仲介一同參與會議進行翻譯，佈達公司政策、宣導職業安全衛生相關知識，如果有任何問題亦可當場提出討論，由相關單位協助解決。
4. 定期舉辦職業安全衛生委員會：每季定期討論公司職業安全衛生的政策目標及執行方向，針對職業災害做好預防，落實個人防護具的穿戴，降低危害風險，以零災害為最終目標。
5. 定期舉辦各種職安教育訓練：2022 年針對交通、物品擺放、絆倒、預防切割、收納風管、用電安全、認識熱危害等共 9 種主題 55 場次，教育員工施作各種作業可能發生的潛在危險與職業傷害案例，提升危害辨識能力，降低職業災害發生的可能性。

職場專案改善

打造健康安全的職場決不是一蹴而就的事，除了教育訓練提高員工對危險的認識與預防外，還需要不斷的巡視現場，用心的觀察與關心現場同仁的作業狀況，不斷的去挖掘問題，並妥善運用 PDCA 的方式，針對現場問題進行持續改善與精進，一步一腳印的往「零災害」的目標前進。

職安室在 111 年針對現場進行專案改善案有廠區工作梯加裝扶手改善案、機械手臂強光改善、天車吊掛具改善、加強防禦駕駛觀念、電動車充電火災預防、水溝加蓋與樓梯止滑改善等共計 12 件，除了增添軟硬體設備保護員工的工作安全外，更加強員工的職業安全觀念，運用各種方式與渠道降低職業災害的發生，提升安全衛生管理效能，在一系列的努力之下，年度職業災害數較前一年度同期大幅降低 56.8%，明昌國際對於員工的工作安全，打造安全職場不遺餘力，很開心我有這個機會能夠提供我的專業知識為公司的目標盡一份心力，我以身為明昌的一份子為榮。



打造樂活職場



文 / 莊竣吉

專注工作、樂活生活

明昌國際致力於打造「卓越企業、幸福勞動」的樂活職場，為此營造良好的工作環境，使員工能專注投入生產作業，並保障勞工的工作權益，提升職場友善工作環境，促進勞資和諧、減少勞資糾紛等，讓員工能安心工作。

2022年，「樂活環境」的提升除了提供經費成立社團，更加碼部門聚餐費用，讓員工在工作之餘能有閒話家常的輕鬆。

員工團體保險，落實勞資共好

明昌向來注重員工的人身安全和健康，過往僅有提供年資較深的同仁「高級健康檢查補助」，若當員工若發生意外、工傷只能申請勞保傷病給付，以及公司給予的小額慰問金與就醫補貼；在2022年上半年獲利才剛回穩，董事會立即想要照顧員工，除了啟動首次年度二次調薪以外，為能加大對員工的安全及健康保障，自7月1日起為所有員工加保團體人壽保險，包括定期壽險、重大疾病、意外傷害、職業傷害、癌症醫療，讓員工無論發生任何疾病或意外，團保的理賠可以讓員工的家庭維持基本生活保障，並且由公司負擔全部保費。



疫後動一動 壘球社、羽球社

疫情過後，大家都想出去走走跟運動，壘球社（明昌獵豹隊）更在疫情調整解封後，隨即展開訓練與比賽的節奏，每月的基礎練習、北上出征以賽代訓，在比賽時下著大雨，彼此的熱情依然無法被澆熄，在大雨中比賽的經歷，讓獵豹隊的隊員們，在防守時更加相信後方的伙伴們可以互補支援，讓大家的眼神更專注在前方的投手手上。

羽球社，在工作忙碌之餘，下班後相約在熟悉的羽球場上一起揮拍、一起流汗，最近更加入許多新人社友，讓社團的聲量更上一層樓。

部門聚餐不打折

明昌提供員工每人每年1200元的部門餐費，除此之外，更將因疫情停辦的運動會跟中秋節的經費轉成部門費用，提高各單位的餐費能有更多及更好的舉辦。例如大發廠製造處，就請外面的燒烤車進來，還把桌椅就搬出來，當天烤出許多肉串、玉米等食物讓現場同仁跟移工來共同享用，就像是一個露天燒烤現場，還有現場卡拉OK唱歌活動，總經理跟製造處協理都上去高歌一曲呢！

樂活職場推廣最主要的目的是讓勤奮工作的員工們能工作與生活均衡發展，透過許多的活動來將壓力轉化，邁向健康。

職場新生活運動

打造多元共融文化



文 / 莊竣吉

樂活職場，多元價值觀

明昌的樂活職場在於建立良好的工作環境，提升職場友善的工作環境，讓員工能安心的就業，對於外籍移工，明昌更希望能好好照顧這一群離鄉背井到臺灣來工作的夥伴，因為移工從來就不是麻煩，帶來的也不是問題，而是多元的價值觀，豐富了明昌的生活圈。

2022年可以說是對於外籍移工辦理多元企劃的一年，為了讓他們融入臺灣的生活，融入明昌的生活，因而每個月都會辦理外籍移工會議，邀請仲介進行翻譯來傾聽移工的聲音，並成立「移工羽球社」，提供「家鄉味便當」以及辦理2天1夜移工自強活動，讓離鄉背井的他們能感受到臺灣的溫暖。

傾聽移工

為了瞭解外籍移工的心聲以及工作的適應狀況，每個月皆會邀請仲介擔任移工朋友的會議翻譯，透過會議來了解他們遇到的問題，再來協助改善與解決，該會議除了進行溝通交流之外，也會佈達公司政策、宣導職業安全衛生相關知識，並進行產線教育訓練，訓練教材更編為印尼文、泰文與英文三種版本來提供印尼籍、泰籍與非籍移工閱讀，讓他們感受到公司對於員工的一視同仁。



臥虎藏龍 移工羽球社

「移工羽球社」，是一個假日讓移工可以運動的社團，能在放假休息的時候一起揮拍流汗，公司更提供羽球拍、羽球以及補助場地費用，讓移工朋友們休假期間能一起樂活；經過幾次的活動，加入的人數是愈來愈多；第一次舉辦時，總經理還特別加碼「珍珠奶茶+雞排」，讓參加的移工們驚訝不已，來運動還有這麼好康的事；不管是印尼移工、泰國移工以及菲律賓移工們都熱情參加移工羽球社，其中還藏有幾位羽球高手。希望藉由樂活環境的營造讓移工同仁體會到，公司是很認真在關懷跟照顧他們的，不論是台籍勞工或是外籍移工，都是明昌最重要的資產。



移工家鄉味便當

離鄉背景來台灣工作，很多事物都還在適應與習慣，飲食的文化更是讓移工朋友最難適應的，印尼移工因為信仰伊斯蘭教，凡是有豬肉或豬油烹調的食物是不能食用的，因此針對他們特別找外部廠商合作烹調餐點，更烹調印尼口味的午餐，使用印尼進口的食材與調味料，希望能透過家鄉味的便當讓他們一解鄉愁，印尼移工朋友們，對此真是讚不絕口呢！

移工墾丁趣 仲夏之夜

因疫情關係，自強活動已停辦3年，隨著疫情解封，公告可以團體出遊時，公司特別針對移工朋友們，舉辦2天1夜的南部墾丁之旅，帶他們到南台灣體驗當地風情抓住夏季的尾巴，享受絢爛的陽光、徐徐的海風、清澈的海水、火辣辣的BBQ和清涼的啤酒，在公司精心的安排下，在台灣著名的風景區留下足跡，創造美好的回憶。





外籍旅遊心得分享

文 / RENE REX ANDAN 瑞尼

Dear Ma'am/Sir
 First I would like to thank Lord God for the safe company tour experience. In behalf of my Filipino friends and colleagues we would like to say thank you for the wonderful and amazing company tour. It was a happy and memorable experience to us. The food the we ate was very delicious and the places are all beautiful. We are also thankful that we were given a chance to bond to our dear bosses. It was a once in a lifetime experience because we know that they are so busy . We hope and we look forward to other company activities. And lastly we would like to thank the Machan management for all the help that you gave to us.



親愛的女士 / 先生

首先我要感謝主上帝給我安全的公司旅遊體驗，我謹代表我的菲律賓朋友和同事，感謝你們為我們帶來了精彩且令人驚嘆的公司之旅，這對我們來說是一次快樂且難忘的經歷，餐點非常美味，所有的景點都很漂亮，很感激我們有機會與我們親愛的老闆建立聯繫與互動，真的是千載難逢的機會，因為我們都知道他們很忙；希望且期待著公司的其他活動。最後，我們要感謝 Machan 管理層為我們提供的所有幫助。

文 / DRANREB DUENAS 德雷布

Machan
 Thank You Machan for the Company Tour! Because of that we experience a lot. We are so Lucky and Happy that we experience that kind of event. I and my co workers ate together and bonding together. We experienced to over look the beautiful and nice places here. Thank You to the Team Machan also to our Leaders and Supervisors, even when busy, still had time to have organize this kind of tour. We assure you that we do our best to do our job. We hopefully that it will happen again to the next few years, And I hope we are still together! Thank You!



明昌

感謝 Machan 明昌國際的公司之旅！正因為如此，我們經歷了許多的美好時光。我們是如此幸運和快樂能參加這次員工之旅，與同事們一起吃飯、一起相處，還一起踏出工廠俯瞰這美麗的寶島。感謝 Machan 明昌團隊也感謝我們的老闆和主管們，即使在忙碌的時候仍然有時間為我們安排這樣的旅行。我們向您保證，我們會盡最大努力做好我們的工作。我們也希望在未來幾年能再次舉辦旅遊活動，我希望我們仍然在一起！感謝您！

退休人員表揚



文 / 涂志豪

世代恆有更替，終於，我要退休了。自民國 81 年進入明昌服務，從建教生開始做起，一路從裝配、包裝、託外、到倉庫嘗盡了各種酸甜苦辣的滋味；當兵退伍後，選擇繼續回到明昌任職，從現場裝配包裝作業人員出發，到變成必須承擔責任的組長，每個階段都有著不同的困難挑戰，以及讓我難以忘懷的回憶。

首先，我要感謝在明昌曾經帶領我、教導我的每個主管，因為有你們的關懷與照顧，以及不斷督促鼓勵我成長，讓我能夠把自己的專業、能力充分發揮，造就今天不怕困難的我。

再來，我要感謝我的工作夥伴們，這幾年來，明昌日漸茁壯，訂單越來越多，產

能無限加大，大家忙得不可開交，偶爾還要接受我的小小壓力釋放，但能夠與大家同心協力的完成出貨目標，就是我們最驕傲的一刻。

在明昌 30 個年頭，深刻體會的一句話，「沒有一個人在工作中沒有發生挫折的，在挫折中，只有跌倒重新地站起來，轉換心境，並且再度挑戰。」，我希望能把這段鼓勵的話，分享給所有繼續在明昌打拼的夥伴們。

最後，我要感謝明昌這個大家庭，讓我能無後顧之憂的在這裡工作，我內心充滿了感謝與感恩，也預祝明昌未來業績輝煌。



年度優秀員工



文 / 黃勇達

來明昌這三年多以來，感受到公司的經營層主管們對於每位員工的照顧與提拔，提供良好的福利、安全的工作環境及良好的教育訓練，也讓員工們能夠學習更多的工作技能，能與公司一起成長與茁壯。

首先，感謝面試我的孫建朝廠長及蔡易倉副廠長讓我有機會到明昌水美廠與大家共事，再來感謝劉育政課長讓我有機會轉調到鈹金課沖床組去學習新技能，讓我能更充分了解各課的製程與工作內容，也感謝謝元誠組長及李景明副組長的耐心教導及協助，讓我能夠快速的進入狀況。

一開始在點焊課的時候每天都做著機械式的工作有點枯燥乏味，甚至會想這真的是我想要的工作嗎？我還要在這裡繼續下去嗎？就在有想要轉換跑道的想法時，蔡易倉副廠長以及劉育政課長讓我轉調到沖

床組去接受新的工作挑戰，從一開始什麼都不會的新手小白，到後面學會架刀、架模、設計圖及機台程式編輯，現在還能和同事們一起討論問題及指導新人，現在每天的工作都需要去思考要怎麼做才能順暢快速，也讓我對這份工作產生了更濃厚的興趣，不會覺得只是枯燥乏味的工作著，未來還想要挑戰更高階層的工作職位，現在要努力充實提升自我能力得到更多的支持與肯定。

最後要感謝身邊的每位主管及同事們的幫助及肯定，讓我能夠獲得這次的優良員工，要是沒有大家的協助與幫忙，我也就沒機會獲得這份榮耀，感謝各位，我會加倍努力一起跟明昌前進。



文 / 莊欣紋

很開心能獲得 2021 年優秀員工獎，謝謝公司及主管們對我的肯定。

還記得剛入職時，覺得生管這份工作很有挑戰性，因為它並不是一份簡單的助理工作，從一開始的烤漆線排程到後來的廠區生產排程，需要注意的部分太多，產線的生產進度、物料狀況和結關日，以及遇到臨時狀況時的調整生產排程變更、與採購確認物料交期、追蹤出貨尾數及出貨……等。

這份工作對我來說需要細心度及良好的溝通、對產線生產及產品物料的熟悉度，從塗裝小生管開始去認識每次安排的烤漆物料、色號，在當中也曾遇過挫折，包含安排的烤漆數量不足、漏排物件導致現場斷線，雖然事後都能處理完善，但我也會從中記取經驗並且檢討改進。

從塗裝排程到生產進度排程對我來說代表著成長，看見及思考的面向不同，從一開始的點焊、裝配的手持、尾數及結關日，到後來物料交期到協調出貨，這當中我學到很多，怎麼跟產線、業務協調、怎麼看系統的供需、異動、收貨、查料……等，我努力地完成分內工作，也希望能做得更好，看著產線順產、出貨準時，便是我最大的成就感。

入職到現在已經四年多，這四年成長不少也學習不少，當然要謝謝幫助我的好同事們以及主管，不管我遇到什麼樣的困難，你們總是協助我去解決，讓我能對工作越來越上手，往後我也會更努力做得更好。

2021 年度優秀員工

- 鄭凱鴻 大馬廠
- 王憶雄 大馬廠點焊課
- 曾塔尼 大馬廠裝配課
- 黃勇達 水美廠板金課
- 王國懷 水美廠塗裝課
- 陳煌林 水發廠板金課
- 陳玟憲 水發廠點焊課
- 楊勝富 幼獅廠板金課
- 蔡潔茹 製造二處雷射課
- 陳俊廷 資訊部自動化工程課
- 唐葦珊 MPS 事務局
- 吳友元 研發一部產品設計課
- 張育甄 品保部大發課
- 莊欣紋 生管部排程課大發組
- 林怡婷 業務一部業務行政課
- 嚴卉婷 業務一部
- 蔡仁凱 BOXO 技術部研發課
- 黃淑慧 BOXO 行銷部

優
秀
子
女
獎
助
學
金



文 / 呂惟峻 (呂文秀之子)

第一次申請獎學金的時候是我國中二年級，當聽到可以申請獎學金的時候，真的是嚇了一大跳，因為從來不曾想過我可以申請獎學金，小學時候最多只有領到獎狀，沒有所謂的獎學金，因此對獎學金沒有任何印象及想像，當爸爸媽媽說要幫我申請獎學金的時候，真的既期待又怕受傷害，期待的是申請到獎學金的那種喜悅感以及學業上努力後被肯定的感覺，害怕的是如果沒有申請到的話，那種失落感不知道會有多大。但是我還是一直提醒我自己，要保持著平常心面對。

還記得第二次的獎學金是要上臺領獎的，上臺前，儘管當時的心情是很興奮的，但是我還是盡量表現冷靜的表情，避免我太過於興奮又開心的心情太過明顯，而在人群中顯的太突兀，也很感謝爸爸公司(明昌國際工業股份有限公司)有這個獎學金可以讓我申請。

這次是我第三次申請的獎學金，雖然是第三次申請，但是心情還是一樣很興奮，這也是對我學業上認真學習的另一種肯定，爸爸的公司讓我覺得不僅對自己的員工好，也連帶地對他們家人這樣有心，真的像人家說的愛屋及烏，讓我印象深刻。

獎學金能肯定我在這段時間內的努力，也使我明白獎學金並不是難以達到的境界，而是需要"努力"，可以申請到獎學金也讓我像電池充飽電一般幹勁十足，變成我努力的動力來源，當成我學習上另一個目標往這個方向穩定前進，不是漫無目的把寶貴的人生浪費在其他的事情上，穩定努力地前進能不停的充實自我，若將時間安排妥當，便會更上一層樓，如果努力後沒有結果，也不會放棄，只要持續的努力，加上時間的等待，也許一次就成功！因為機會是留給有準備的人，所以要抱持著"一分耕耘，一分收穫"的態度，一定會有良好的開始。



文 / 吳宜樺 (陳慧君之女)

我的老師常跟我說：「一個人的成功，全部來自於他背後付出多少的努力，當你中途放棄了，一定沒好果子可嚐；若你堅持到了最後，果子不一定甜美，但它一定長得又大又好看。」

努力雖然不一定會成功，但結果一定可看得出一個人的努力程度，我雖然愛玩，但也不放棄學習，因為我知道一旦放棄了學習，那未來一定不會有好的成績、好的學校，甚至沒有好的工作環境，那不是我想要的未來，所以當下必須好好的規劃自己的夢，逐夢前進。

這次領取獎學金，我不會把它視為成功，因為那只是邁向成功的小小一步，若只因一時嚐到了甜頭就感到滿足，那要如何進步呢？成功要求的是慢慢累積的成果，不可能一步登天，所以要不斷的要求自己才會進步。

我很榮幸能獲得今年度明昌頒發的獎學金，我一定會將它視為一次的鼓勵，慢慢加油，爭取更好的成績，做人不要貪心，知足就好，不要要求太多，把別人對自己的鼓勵作為努力的動力，不能因為獎學金的3,000元而只看手裡的利益，而不放大自己的眼界，我會再接再厲，繼續保持學習的心，期望將來出社會能成為一個優秀的人。

能夠拿到這次的獎學金，我要好好感謝曾經栽培及教育過我的老師，還有養育我的爸爸及媽媽，因為有他們才有今日的我，我以後一定會加倍努力，朝我所想要的目標前進，機會是留給做好準備的人，一分耕耘一分收穫，只要你努力了，就一定會有成績的。

社會賢達邀稿
善緣之光，淵遠流長——心善淵



文 / 畢美桂

「人生」是由好幾個階段組成，然而每個階段的發展與轉變，往往非我們所能意料，但有時又好像冥冥之中自有安排。記得我在做退休規劃之時，曾試想如何將「志工」的角色納入，但沒想到與創辦人的幾次聊天中，竟把成立公益協會的事情給敲定下來，從原本單純的捐款者，開始學習如何推動眾人做公益。

重新開啟過去在職場上「初生之犢不畏虎」的慣性，不去考慮得失，決定要做就盡力去做，還把兩個女兒也拉進來一起做，邊學習邊摸索，才發現想做好公益，要調整許多事情（包含心態），並且也更新了過去的很多認知。我開玩笑的說，這段時間說的「謝謝」二字，密集度可能是有史以來最多的時段，拋開過去職場上領導者的指揮作風，改以柔軟謙卑方式去感染引領，讓更多人一起參與、結合成更大的「善力量」。我開始對個人投資賺多少錢淡然，但卻開心於 1000 元的捐款人加入，這種

心境變化，應證了別人文章的一段話：「公益不是用捐了多少錢財來衡量，公益是你喚醒了多少人的愛心。」，它的意義在於你用愛心溫暖他人，喚醒了世界的善意，同時也開闊了自己的世界觀和價值觀。



從協會的宗旨發想，一直希望能跳出傳統的捐錢模式，社會愛心常出現資源不均的衝動捐款，因此我們將創新的公益趨勢作為目標，以有限的資源，控制最低的成本，讓捐款額最大化。建置捐款五步驟：關注有感議題、嚴謹搜尋機構、追蹤組織運作、求證落實狀況以及承諾共同長期公益夥伴，來提高社會的投資報酬率，發揮更大的社會影響力。因此從命名開始，形象設計、官網等各項社群媒體的應用，也包含政府單位各種登記申請流程，都盡可能不假手外部，在有限的經費控制下，卻同時學習更多知識與能力。透過直接採訪幾個非營利組織（NPO）與社會企業，更感同身受體會到公益的生態與迫切需求，而如何結合每個公益團體的能力與資源，相互分享彼此共融，讓社會利益極大化，成為公益創新的核心意義與指標。

2023 年的心善淵將與台灣自律聯盟合作，採用 SDGs 議題為中心的創新服務網絡，預計支持 10 家社會創新組織，並透過本計畫之各項培力及共學方式，促進形成以需求議題為中心的創新性的整合策略或解決方案。結合社會創新及數位趨勢，推進創新團隊執行公益服務效能，透過社會影響力評估工具，展現團體的創新能量，擴散社會影響力。此公益創新計畫，也期待獲得更多協會捐款人的認同與支持。

人生走到這個階段，已不用給自己框架或局限，雖然在很多人眼中，53 歲就卸下總經理的舞台與光環，有人會說還太年輕，不會不捨嗎？但我想說的是，我很有福份能有機會在 55 歲找到另一個使命，而我人生最重要的貴人「明昌創辦人張秋龍夫婦」，本著一路做公益回饋社會的愛心來全力促成「心善淵公益協會」，並共同努力公益善行的推動，更可貴的是，我們身邊有許多主動支持公益的朋友，願意一同傳遞愛心、散播正能量。

從小我們都是手心向上，接受父母或周邊許多人的幫助，現在才有機會讓自己有智慧、有能力，手心向下幫助需要的人。我不知道每

個人會在什麼階段，才開始真正體會「計較越多、失去越多；付出越多、獲得更多」的道理，但我相信如許多前輩所言：「做公益的時間長了，慢慢的就會發現，做公益最大的受益者是自己，收穫遠比你付出的要多。」，付出的可能是一些時間、精力和金錢，但是從中收穫到精神層面的愉悅是不可代替的。期待大家一同加入，感受「新幸福」與「心幸福」。





MACHAN
FOR YOU

Your Partner for Metal Fabrication.

Design For You



MACHAN

明昌國際工業股份有限公司
總部
電話: 04 2683 4666 傳真: 04 2683 4672
地址: 438023 台中市外埔區大東里大馬路352號

水美廠
電話: 04 2688 7171 傳真: 04 2688 5050
地址: 438019 台中市外埔區水美里二坡路706巷65號

大豐廠
電話: 04 2680 5666 傳真: 04 2680 2858
地址: 437003 台中市大甲區大發路168號

明昌粉絲專頁 明昌官方網站

明昌常州
電話: +86 519 85128156 傳真: +86 519 85128157
地址: 213022 江蘇省常州市新北區宏園路8號