



民國114年11月

台積全球共融職場 III. 攜手共進 · 擴散正向影響

為實踐台積公司的人才願景：「營造多元共融的環境，激發熱情，成就最棒的自己」，公司致力營造共融的職場環境，強調對於每位員工的尊重，並鼓勵所有同仁無論其身份或背景在各自的角色中貢獻所長。奠基於《企業核心價值》與《企業經營理念》中的「開放型管理模式」，台積公司營造樂於溝通的環境，鼓勵同仁間互相以誠信、坦率、合作相待，集思廣益接受各方看法，並透過「提升共融的員工體驗」、「支持員工資源團體」，以及「連結外部資源與合作夥伴」三大策略做法，實踐共融職場，進一步將成果擴及社會。

攜手共進，擴散正向影響

台積公司持續與專業協會和智庫交流，透過分享自身經驗，對標最佳實踐做法，持續精進完善共融職場措施，並協助重點議題倡議。在關注性別領域的非營利組織中，台積公司與全球半導體聯盟（Global Semiconductor Alliance, GSA）、台灣女科技人學會（The Society of Taiwan Women in Science and Technology, TWiST），以及女工程師協會（Society of Women Engineers, SWE）合作，積極擴大女性人才在 STEM 領域的影響力和能見度。在身心障礙的領域上，台積公司加入 Disability:IN，與全球各大企業共同探討身心障礙人才共融的相關議題及實踐經驗。在交流合作的過程中，台積公司將共融的正向影響向外擴散，從而與社會共同實踐共好價值。

3.1 攜手專業協會擴大影響力

3.1.1 全球半導體聯盟

台積公司參與 GSA 與產業夥伴攜手合作，共同推動全球半導體產業的生態系統，應對產業挑戰。為支持多元人才，公司亦加入 GSA 旗下以促進半導體產業女性發展為目的 [Women Leadership Initiatives \(WLI\)](#)，並透過相關活動，包括：校園人才講堂（University Program）、徵才活動，以及輔導計畫，共同培育半導體領域的女性領導人才，並建立經驗傳承網路。此外，台積公司資深副總經理何麗梅，亦擔任 GSA Women's Leadership Council 委員。公司亦於 WLI 所舉辦的科技女性論壇 WISH（Women in Semiconductor Hardware）分享企業實踐經驗，激勵和支持下一代的女性領導者在 STEM 領域發揮影響力。



公司透過 GSA 校園人才講堂共同培育半導體領域的女性人才

3.1.2 台灣女科技人學會

台積公司透過台積電文教基金會贊助 [台灣女科技人學會](#)（The Society of Taiwan Women in Science and Technology, TWiST）舉辦多元活動，例如：年度女科技人大會、地區性網絡交流、STEM 推廣課程等。透過相關贊助，台積公司支持學會推展成立目的及重要任務，包括創造讓多元化人才能夠展現個人專長和特色的環境等。公司支持學會持續激勵台灣女性理工人才，為 STEM 領域的下一個世代注入更多活力。

民國 113 年，智能製造中心技術處長沈香吟代表 Women@tsmc 擔任學會舉辦的「迎向職場人生」座談講者，活動吸引來自各界的參與者。會中藉由分享職涯歷程與寶貴的實務經驗，勉勵新一代學子展現自信並堅持理想；並且，透過與參加者的深入交流，促進女性經驗傳承；不僅啟發學子，也加深社會各界對推動女性在 STEM 領域發展的認識與支持。



公司支持並參與女科技人學會論壇，透過實務經驗啟發學子堅持理想

3.1.3 女工程師協會

女工程師協會 (Society of Women Engineers) 從 1950 年成立至今，致力激勵女性在工程領域發揮潛能，展現共融的價值。透過與女工程師協會舉辦的招募博覽會合作，台積公司致力縮小女性在 STEM 領域的性別差距，使其有機會開展職涯，一展長才。

3.1.4 Disability:IN

台積公司於民國 113 年加入國際非營利組織 Disability:IN，成為該組織第一間總部位於台灣的會員，並且參與組織年度大會，與全球各大企業展開交流，精進身心障礙融入職場上的相關實務。Disability:IN 在倡議該領域上具有全球領導地位，台積公司加入該組織及其下的各主題委員會，得以參與各項會議及活動，並與全球企業交流最新趨勢及議題、洞見與相關數據資料，做為公司內部持續精進的參考依據。

Disability Index 是 Disability:IN 幫助企業追蹤與促進身心障礙共融行動的重要指標，從企業文化、領導階層、身心障礙人士員工的待遇與權利、雇用實踐、社區參與、供應商多元性和責任採購等面向，衡量企業在身心障礙融合的表現。民國 113 年，台積公司受邀提供建議，透過台積公司與更多企業的回饋，該指標適用範圍有機會拓展至全球，更全面地幫助全球企業在推動身心障礙共融的議題上，樹立最佳實踐做法與標準。

3.2 供應鏈賦能

共融開放的環境對公司激發創新，推升競爭力，未來的成功與永續經營至關重要，除持續深耕於日常營運中，台積公司亦攜手供應鏈，驅動產業鏈形塑更為共融的生態系。

台積公司將共融職場的實踐經驗推廣至供應鏈，於民國 113 年與台灣默克股份有限公司及台灣應用材料股份有限公司攜手舉辦首屆「供應商共融職場工作坊」，將相關推動成果與供應鏈分享，該工作坊獲得 99.3% 的滿意度。此外，也在人力資源和資材管理組織合作下，於台積公司「供應商永續學院」推出線上互動課程，將實務經驗轉為高品質線上課程，持續賦能供應商打造共融職場。除了持續提升意識和能力，也鼓勵供應商取得多元化企業認證，提升產業鏈整體的多元性。



台積公司與供應商分享員工資源團體運作經驗



台積公司攜手供應鏈營造共融的職場環境