



貳、 支持員工 資源團體



台積全球共融職場

民國115年8月

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，透過集思廣益的方法接受各方看法，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，建立一個讓所有員工都能感到歸屬感和價值的工作環境。

貳、支持員工資源團體

激發熱情，共創卓越

台積公司透過員工主導的員工資源團體（Employee Resource Groups, ERGs）支持多元人才的職涯發展，營造讓同仁受到重視並感受到歸屬感的工作環境，並鼓勵所有認同 ERG 使命的同仁加入成為盟友（Ally）。ERGs 不僅幫助同仁深化個人成長，更為公司營運奠定堅實基礎，推升獲利並釋放創新。台積公司的 ERGs 在個人、公司，以及社會三個層次上展現影響力：



社會

關注公領域中的多元族群，喚起大眾對該議題的重視，引領社會開啟正向討論。此外，與外界對接，分享經驗與做法，促進學習交流，推動整體社會共好前程。



公司

在共融的意識提升、措施建立，以及環境營造上對公司反饋建議，並與相關部門合作推動，使改變成果更貼近同仁需求。在唯才是用的前提下，為公司創造吸引多元人才並協助發揮所長的環境，提升整體創新與生產力。



個人

建立多元人才與盟友相互支持的人際網絡，推動與所有同仁的雙向理解，並透過導師制度與相關支持計畫，促進個人在公司的歸屬感與職涯成長。

自民國 111 年至民國 114 年，台積公司在同仁自發推動下，扶植 5 個 ERGs，包括 Women@tsmc、Global Family@tsmc、Accessibility@tsmc、美國在地的 Veterans@tsmc，以及 Pride@tsmc，分別聚焦性別、種族／國籍、身心障礙、美國退伍軍人身份與性傾向等重要議題。每個 ERG 由至少 1 位高階主管擔任贊助者，確保其運作方向與公司人才願景一致。ERGs 對全體同仁開放，所有同仁皆能積極參與關心的議題並主動發聲，為相關議題增加能見度與關注度。

民國 114 年，為緊密聯結 ERG 與公司共融職場策略方向，舉辦「跨 ERG 策略工作坊」，匯聚來自總部的四個 ERG Women@tsmc、Global@tsmc、Accessibility@tsmc 及 Pride@tsmc 的 40 位核心團隊成員。透過專業顧問引導，藉由標竿案例學習與深度對話，結合各 ERGs 的視角，擬定年度目標與策略藍圖，不僅搭建跨領域的交流平台，更促成核心成員間的連結，確保各項共融計畫能對齊公司發展願景，實現共好目標。

台積公司的員工資源團體

ERGs	關注領域	使命
Women@tsmc	女力	讓台積公司女性同仁互相支持，發揮潛能，成長發展，成為真實的、更好的自己
Global Family@tsmc	國籍／種族	歡迎並全力支持來自全球的優秀人才，幫助他們順利融入台積公司的新工作與生活。Global Family@tsmc 致力於營造一個共融的環境，讓每位同仁的獨特背景和經驗得以融合，並充分發揮自己的潛力
Accessibility@tsmc	身心障礙	連結與支持身心障礙人才於工作環境中的融合及發展，並促進全體同仁對身心障礙與共融職場議題的理解，實現台積公司人才願景
Veterans@tsmc (美國)	美國退伍軍人	促進職業成長、社區拓展和個人發展。Veterans@tsmc 的承諾包括退伍軍人的招募、職涯發展、外部連結與人才留任，確保那些曾經勇敢為國服務的人能在其專業領域中持續發展與取得成功
Pride@tsmc	多元性別	致力打造讓 LGBTQ+ 夥伴與所有同仁能以最真實的自我發揮所長，彼此茁壯、互相尊重，共同創造具信賴與共融的環境與文化

Women@tsmc

民國 111 年 3 月成立



方淑華

資深副總經理

Women@tsmc 高階主管贊助人

Women@tsmc 期盼能激發每位同仁的潛能；透過跨國支持網絡，我們在內部相互扶持，也希望與全球半導體產業攜手，共同實踐共融的願景。



沈香吟

技術處長

Women@tsmc 主席

Women@tsmc 是同仁溫暖的後盾，我們致力於職涯經驗傳承到全人關懷，尊重並支持每位同仁的多元角色與獨特價值。透過全球網絡的連結，鼓勵大家發揮潛能，與公司攜手共好共榮。

Women@tsmc 聚焦於女性賦能，致力支持同仁在不同職涯階段發揮潛能，真實展現自我。為確保共融職場的策略對接組織需求，Women@tsmc 依研發、營運等組織特性成立分會，並自民國 112 年起擴展至全球據點，建構橫跨子公司的支持網絡。民國 114 年，Women@tsmc 在國際婦女節暨成立三周年紀念典禮上，除了進行首次主席改選與傳承，也以「女子群像・女子群向」為題，呈現台積女性同仁多元的身分價值與經驗啟發。

總會與各地分會亦持續引進產業內外不同領域女性領袖的視野，發揮典範效應（role modeling）與榜樣引領，展現在地化運作與跨世代傳承的影響力。民國 114 年 7 月正式成立的 JASM 分會透過總部經驗傳承，轉化為在地實踐，為 JASM 女性同仁建立相互支持的網絡；而台積電（中國）舉辦的核心成員退休分享會，則透過資深同仁職涯分享，搭建寶貴的經驗傳承。Women@tsmc 的關懷範疇亦由職場延伸至「全人關懷」與社會共好。從 TSMC North America 響應全球父母日以支持工作家庭平衡，到 TSMC Arizona 推動「Pink October」乳癌防治，皆展現對同仁健康與多重身分的全面關懷。

Women@tsmc 不僅深耕內部同仁發展，更跨足外部，與全球半導體聯盟（GSA）等國際協會攜手；並透過產業對話及校園培力，將女性賦能的承諾，深化為深遠的社會影響力。



三周年傳承典禮呈現台積女性多元面貌與經驗啟發



總部經驗傳承協助 JASM 分會成立



南京分會邀請總部高階主管分享，傳承職涯經驗



北美分會響應全球父母日，支持工作家庭平衡



焦點故事 | 從關懷出發，綻放影響力

為支持女性人才發揮潛能，Women@tsmc 與人力資源組織合作推動「營運組織女性人才關懷計畫」，因應女性同仁人數持續成長，擴大推動規模、延續既有關懷機制，更為厚植組織未來的領導人才，結合外部資源，以團體課程引領同仁在「發揮影響力」與「正念減壓」兩大主題深耕。透過案例討論與導師引路，協助女性工程師在面對職場與家庭的雙重挑戰時，強化自我領導與情緒韌性，為日後長遠發展奠定穩健基礎。

計畫發起人、晶圓 14A 廠的黃薰瑩副處長表示，這項計畫除了創造讓同仁重新整理自己，聽見彼此、相互支持的空間，更是管理職能的前哨站。她觀察，優秀的同仁往往習慣於「把事情做好」，卻在承擔更多責任的過程中，忽略對自我的覺察。課程的核心意涵在於協助這群未來領導者面對挑戰時，先建立穩定的內在力量－唯有照顧好自己，才有能力引領團隊。

視角的翻轉：從「我很辛苦」到「引領團隊共好」

薰瑩指出，團體課程最有價值之處，是學員間觀點的交會與共鳴，進而發生轉變的過程。「很多人一開始想的，都是自己很辛苦，這件事為什麼沒有人幫我解決。」她坦言，團體討論的目的就是引導大家從他人的故事裡看見自己，學會從正向角度思考如何兼顧團隊成長。這種從「我」到「我們」的思維轉換，薰瑩認為，正是領導力的起點。「當大家開始用『與團隊共好』的角度思考，回到工作現場後，就更有機會把理解、溝通與合作帶回去，讓影響從個人慢慢擴大到團隊。」

學員之一洪詩晴，正是領導力延伸的具體縮影。甫到職即擔負管理職責的她，面對新環境與管理角色時，儘管壓力不小，她透過課程學習了從「個人貢獻者」到「團隊領導者」的心態轉換。課程的討論與交流讓她開始學習觀察每個人的做事態度與溝通習慣，並逐步調整互動方式。「用每個人期待的方式去理解和對待對方，找出在意的點，帶領大家共同往前。」她提到，課程中她最深的體悟之一是，觀察每個人的需求來「創造雙贏」，以及在情緒起伏時，提醒自己，「先好好靜下心來，站在對方的立場思考，再一起把問題處理好。」詩晴不僅更理解如何面對管理情境中的壓力，也將這份安定的力量帶回團隊，帶來實質改變。

內在韌性，讓支持的力量成為領導的底氣

另一位學員陳怡儒，則從「正念減壓」的課程中找到支持團隊的源頭。透過課程，她學會了管理情緒，這份「轉念」智慧，讓她無論在職場或家庭，都能以更同理的心態進行對話，原本在職場中的學習，也逐漸成為她在生活中更能照顧自己、陪伴家人的方式。這份情緒韌性是極為重要的領導特質，能保持穩定，便能成為團隊最堅實的後盾。

薰瑩認為，真正長遠的支持，不只是幫助同仁度過眼前的挑戰，更是協助她們在理解自己、照顧自己之後，逐步發展出支持他人的能力。「大家互相幫助，才能走得遠。當彼此都願意伸出援手，互助的氛圍才會慢慢建立起來，也會影響到更多人。」這項計畫帶來的，除了支持與成長，更逐步形塑出正向思考、彼此理解與互助的組織氛圍－兼具同理心、情緒韌性與高效溝通的共融領導力。當這群同仁在工作中發揮所學，她們將成為種子，讓共好的影響力，從個人、團隊，擴散至整個營運組織。



案例討論與導師引路為人才發展奠定基礎

Global Family@tsmc | 民國 112 年 8 月成立



林宏達

副總經理

Global Family@tsmc 高階主管贊助人

Global Family@tsmc 扮演關鍵角色，讓同仁與家屬感受溫暖、支持與連結。透過文化交流與真誠互動，協助多元背景的夥伴融入台積文化，攜手成長。隨著公司邁向全球，這份歸屬感將是打造強大、協作且「以人為本」組織的重要基石。



蔡勁

副處長

Global Family@tsmc 共同主席

旅美二十年後加入台積公司，我深知跨文化適應的挑戰。Global Family@tsmc 藉由多元交流與在地體驗，支持著同仁與眷屬。我很榮幸協助海外同仁建立連結，並在公司內外建立深厚歸屬感。

Global Family@tsmc 致力於協助全球人才在跨文化情境下順利適應職場，確保人才在與在地團隊深度融合的同時，仍能保留其多元文化的獨特性。對於初來乍到的國際同仁，Global Family@tsmc 提供詳盡的雙語《生活小幫手》手冊（Life in Taiwan Guide），針對醫療、交通、教育及在地文化禮節提供實用指引並定期更新。為進一步深化支持，民國 114 年正式啟動「跨文化大使」（Cross-Culture Ambassador）計畫，由具備豐富海外經驗的同仁自願擔任大使，透過定期的關懷與經驗傳承，協助新進國際夥伴消除文化隔閡，快速接軌在台生活與公司文化。

除了生活面接軌，亦將支持範疇延伸至長期的職涯發展。主管的實務經驗是人才成長的最佳導航，因此 Global Family@tsmc 持續推動由主管領銜的分享講座。透過深度對談，具備豐富國際經驗的主管們親自傳承跨文化管理心法、職涯轉折點的應對策略以及在全球化職場中的成長路徑。盼能協助國際同仁克服職涯瓶頸、激發專業潛能，更在組織內建立職場支持網絡，助力全球人才在此實現專業成就與自我價值。

Global Family@tsmc 透過多元的經驗交流會、節慶活動與定期聚會，為國際同仁建構在地人際網絡，民國 114 年透過跨文化對談講座、印度排燈節活動等多場活動，全年吸引超過 1,500 人次參與，讓同仁在文化體驗中深化彼此理解，進一步促進交流、凝聚歸屬感。同時，理解「家人支持」是同仁在台紮根關鍵，因此特別規劃特色旅遊與支持性社群，協助同仁家屬融入台灣社會，讓全家人都能在此安居樂業。



跨文化對談講座邀請講者分享不同文化背景下的觀察與經驗，促進跨文化互動與理解



公司經營管理團隊分享跨文化管理經驗



焦點故事 | 陪伴國際人才安心深耕，在全球化步伐中並肩同行

隨著公司的全球布局，如何吸引、留任國際人才，並支持其在跨文化環境中持續發揮所長，已成為重要課題。Global Family@tsmc 不僅提供生活適應的資源，亦期待能成為職涯發展的支持平台，協助國際同仁在工作外找到連結、在連結中看見方向，進而將多元的專業與經驗轉化為推動台積電國際化的關鍵力量。

歸屬感是長期發展的起點

在來自德國的 Leonie 眼中，Global Family@tsmc 最具價值之處，就在於讓新進的國際同仁，第一時間感受到被歡迎，並確信自己在公司裡有個專屬且安心的位置。這份溫度，對來自印度的研發工程師 Kundan 而言，有著深刻的體會。Kundan 來台從未學過中文，在陌生環境中他透過 Global Family@tsmc 結識不同背景的同仁，在大家陪伴下逐步認識台灣。這份歸屬感，也成為他長期發展的關鍵基石。

與高階主管並肩 在對話中看見職涯的長遠風景

有了生活上的歸屬，下一步便是職涯上的方向感。Global Family@tsmc 的支持不只停留在日常關懷，更進一步為國際同仁拓寬職涯視野。透過舉辦一系列與高階主管的非正式交流，同仁得以跳脫日常工作，從另一角度理解產業趨勢與自身角色價值。Kundan 提到，在與研究發展／技術發展資深副總經理葉主輝的午餐交流會上，獲得很大啟發。「研發組織遇到的問題通常充滿挑戰，所以更需用正向的心態去克服，不能只專注在短期目標上，也要學習用長遠眼光看待工作。」

同樣感受到這份溫度的，還有在 IT 領域耕耘多年、擁有多國工作經驗的 Alex。透過 Global Family@tsmc，他得以在輕鬆的氛圍下與主管交流、理解產業知識。「我們甚至曾和 Chris（企業資訊技術副總經理暨資訊長林宏達）一起去爬山，像朋友一樣閒聊。」Alex 笑著說。這種在自然情境下的互動，讓他感受到公司對人才發展的用心，這份「被重視」的感受，加速國際同仁對公司願景的認同，建立起長期投入的意願。

跨越文化 多元激盪中展現專業價值

找到了歸屬與方向，便是開始在各自崗位上展現出跨文化協作力量。Global Family@tsmc 提供了平台，讓不同部門、不同文化背景的同仁得以彼此交流，理解各自專業如何推動組織前進。以 Leonie 為例，她所主持的跨文化對談講座獲得熱烈迴響，不僅為在場國際同仁提供交流機會，更讓她得以在第一線聆聽同仁加入台積電的想法。而身為使用者體驗工程師的 Alex，也藉由加入 Global Family，讓更多跨部門同仁了解 IT 的工作內容，同時主動收集使用者需求，進一步優化系統設計，實現專業上的雙贏。

擁有豐富跨國公司工作經驗的 Rock，則從「文化磨合」的角度看到價值。他指出，台積電有著高效的工作節奏，而國際同仁也帶著各自的文化習慣。透過共同籌辦 Global Family 活動，雙方在互相尊重中找到平衡，學習如何達成共識。「這不只是辦活動，更在無形中協助國際同仁熟悉組織運作風格，找到發揮專長、展現文化特色的路徑。」Rock 說道。

隨著交流深化，Global Family@tsmc 的影響也超越個人觀點，提升到對於公司文化的理解。Alex 表示：「即使工作再繁忙，Global Family 仍讓人感受到公司對同仁的重視。」對於 Rock 而言，這個平台則讓他得以活用過往跨文化經驗，在協助公司走向國際的過程中，獲得了強烈的使命感與自我價值。



與高階主管的交流加速同仁對公司的認同

Accessibility@tsmc

民國 112 年 12 月成立



徐國晉

副總經理

Accessibility@tsmc 高階主管贊助人

共融呼應公司的核心價值，Accessibility@tsmc 將願景化為具體行動，我們期許同仁以尊重與同理心互相支持，營造具歸屬感的環境。



Accessibility@tsmc（有愛無礙）從促進身心障礙共融出發，透過多元形式深化同仁對身心障礙議題的理解與同理，將支持與尊重的態度轉化為日常互動的底色。在民國 114 首次舉辦台積無障礙體驗日，響應公司「尊重差異，營造共融職場」系列活動，以「提升理解、建立同理、獲得支持、鼓勵行動、增強歸屬感」五階段為策略框架，響應「國際身心障礙驕傲月」，攜手罕見疾病基金會與台灣輪椅人協會，透過沉浸式的無障礙體驗與無障礙專題講座，同仁在模擬身心障礙者日常的過程中，深入瞭解不同障別及其需求，同時深刻體悟到：真正的障礙往往源於環境的侷限，而非個體的缺陷，這種認知的轉化，讓支持與尊重更自然地融入日常協作。

障礙不僅限於可見的肢體限制，更涵蓋心理的多元樣態。Accessibility@tsmc 於民國 114 年進一步成立「心理健康組」與「早療兒童家長組」兩個子團體；「心理健康組」致力提升同仁對心理健康的意識，並協助同仁察覺與應對心理健康需求。、「早療兒童家長組」則對有早療需求孩子的同仁家長建立支持網絡，透過經驗與資源分享，讓同仁得到支持與連結。

截至民國 114 年底，Accessibility@tsmc 成員突破 1,400 人，系列活動吸引逾千人次響應，並獲得高階主管支持。透過邀請林欣蓓、蔡傑爸、陳幼芳及生命鬥士陳靜琪與許世皇等名人分享，從肢體挑戰談到心理調適，並出版二支無障礙宣導系列影片，強化同仁間支持與同理。由內而外凝聚的力量，不僅體現公司對共融職場的承諾，亦期盼讓每位同仁能在尊重差異的環境中，活出真實有力量的自我。



張永昇

部經理

Accessibility@tsmc 主席

Accessibility@tsmc 為台積員工及家屬提供身心障礙需求的討論平台。從無障礙設施、心靈生命導師，到兒童早療議題，這裡有一片寬廣天空。期待善良、愛心、溫暖的同仁一起加入。



無障礙體驗凝聚公司同仁，將同理轉化為支持的行動力



焦點故事 | 換位思考的力量：無障礙職場體驗，溫暖連結每份差異

Accessibility@tsmc（有愛無礙）於民國 114 年推動的「無障礙體驗日」系列活動，是共融理念轉化為行動的具體實踐。籌辦成員薛湘雲、張智華與張心豪，帶著各自的故事與初衷，希望以更貼近人心的方式讓同仁理解：無障礙並非專屬特定族群，而是每個人在不同人生階段都可能需要的支持。這場活動像是一顆投入湖心的石子，在廠區間激起了漣漪，透過無數個「被看見」的瞬間，引導同仁正視多元需求，建立一個讓人才願意留下、彼此協作並持續成長的沃土。

看不見的障礙，需要有意識的「聽見」

「大部分的人不是沒有善意，而是根本不知道需求的存在。」活動推手之一、本身是聽障者的湘雲說道。在快節奏的半導體世界裡，湘雲深刻體會到並非所有障礙都能一眼望見。配合 Accessibility@tsmc 成立「心理健康組」和「早療兒童家長組」，她投入籌辦講座，邀請講者分享心理健康與早療家庭的生命故事，讓同仁看見平時不易被注意到、卻真實存在於職場與家庭中的需求。

「有些家庭不知道如何求助，有些人則因壓力影響心理健康。如果大家可以多留意彼此，就能讓需要幫助的人知道自己不是孤立無援。」湘雲發現，當隱微的需求被說出口，職場便不再只是工作場所，

而是一個「善的循環」起點。當同事學會放慢語速、主管願意調整溝通方式，那份「被理解」的安心感，正是人才願意留下來深耕的理由。

從「換位思考」到「感同身受」

如果講座是心靈的觸動，體驗活動則是感官的震撼 – 在中科廠區，原本平坦的道路被鋪上了草皮與斜坡。負責規劃的智華，特別與台灣輪椅人協會合作，將真實的障礙帶進廠區。當同仁坐上輪椅，才驚覺平時視為理所當然的路徑，竟藏著如此多的限制。

「除非親身經歷，否則很難理解對方真正需要的是什麼。」智華觀察到，參與者帶走的不只是新鮮感，而是深刻的同理。曾有一群同仁在體驗後，自發地聊起受傷同事的輪椅動線，意識到無障礙環境是關乎每個人的共用資源。這種對差異的深刻理解，能提升職場的心理安全感，使同仁在面對多元背景的夥伴時，以更適切的方式自然展現尊重與支持，從而優化跨部門協作效率。

跨越職能，織成一張溫暖的網

「無障礙體驗」活動的落地，背後是一群「非活動專家」的熱血嘗試。心豪坦言，跨部門的溝通

與行政應變是巨大挑戰，但最讓她感動的，是公司內部的凝聚力。從全球共融職場團隊的引導、公共設施服務部的物流支援，到全台各廠區幹部的串聯，大家不只是在「辦活動」，而是在「守護信念」。這種跨部門的合作經驗，無形中建立了一套推動共融的模式，讓無障礙不再只是理念倡議，而是成為公司內能持續優化的具體行動。

「最讓我驚喜的，是去年參加活動的同仁，今年主動回來當志工。」心豪笑著說。改變，正在微小處發生 – 對湘雲而言，最好的回饋是身邊同仁的體貼；對智華而言，是同仁開始學會問「你需要什麼幫忙？」這些細微的質變，不僅提升了員工的歸屬感，更讓公司成為一個能吸引、留任並成就多元背景人才的沃土。

未來，Accessibility@tsmc 將持續推進各項身心障礙共融措施，並致力將這份同理轉化為制度與環境的持續優化 – 當每個人都願意為彼此需求多想一步，這股共融的力量，將成為支持創新與組織韌性的強大後盾，在有愛無礙的職場裡，每個人都能安心發光。



同仁在「無障礙體驗日」中，體驗行動不便並學習正確協助技巧

Veterans@tsmc

民國 113 年 11 月成立



Spencer Leese

處長

Veterans@tsmc 高階主管贊助人

退伍軍人在軍旅中培養的優異特質，能轉化為在半導體製造業成功的關鍵。Veterans@tsmc 致力為其開拓職涯管道並建立支持社群，而我將協助其目標與公司願景緊密結合。



Robert (Bobby) Sobeski

Veterans@tsmc 主席

結束服役後，我憑藉電機工程背景進入公司。感謝領導層促成我以工程師身份參與實習計畫；協助我將軍旅的紀律轉化為科技產業的動能。我致力為退伍同袍開拓職涯。透過強化社群連結、導師制度等，我努力協助更多退伍軍人找到歸屬感，並為公司的成功貢獻力量。

Veterans@tsmc 致力協助美國退伍軍人在台積公司持續發展並取得成功。美國退伍軍人從軍事歷練中所培養出的高度紀律、卓越領導力及多元背景，能為職場挹注豐富的觀點與經驗。因此，強化退伍軍人人才的職場共融，能為台積公司的創新注入活力。

民國 114 年，Veterans@tsmc 成員參與鳳凰城退伍軍人就業博覽會（Phoenix Veteran's Job Fair），與潛在人才交流，持續拓展退伍軍人人才招募網絡。為促進退伍軍人人才在公司內的發展及留任，Veterans@tsmc 定期舉辦內部交流，並響應全球共融職場月，於 11 月 11 日退伍軍人節當天發起「Crafting Gratitude」（編織謝意）活動，邀請員工透過手作節慶吊飾與編織傘繩手環，向退伍與現役軍人表達感謝，送出作品傳遞關懷。此外，亦邀請前亞利桑那州國民兵指揮官、現任梅薩社區學院教授 Kerry L. Muehlenbeck 博士分享從軍職轉換至民間職場的經驗和領導歷程，啟發同仁職涯發展的方向與信心，共吸引來自 TSMC North America、TSMC Washington LLC, and TSMC Arizona 逾 200 位同仁參與。

在建立內部支持網絡的同時，Veterans@tsmc 也將支持延伸至更廣泛的退伍軍人族群，例如，與 [Arizona Coalition for Military Families \(ACMF\)](#) 交流會議中，雙方就提供退伍軍人面試協助、訓練及就業指導等資源展開討論。台積公司亦指派顧問協助優化外部訓練教材、提升對技術員職務內容的理解，並精進人才遴選流程；同時，透過建構詳細技能清單，協助退伍軍人更有效地呈現自身能力，並透過認證與培訓計畫持續強化其技能發展。



同仁參與手作活動並送出作品對退伍軍人表達感謝



Veterans@tsmc 於退伍軍人節邀請前亞利桑那州國民兵指揮官 Kerry L. Muehlenbeck 博士分享職涯歷程

Pride@tsmc | 民國 114 年 5 月成立



陳培宏

副總經理

Pride@tsmc 高階主管贊助人

在多元性別議題上，台灣是亞洲首個同性婚姻合法化國家，展現社會對多元價值的開放。Pride@tsmc 的成立，不僅呼應台灣在共融與性別平權上的進步，更成為台積公司推動內部共融文化的重要里程碑。



民國 114 年，公司於「尊重差異，營造共融職場」系列活動，採取「提升理解、建立同理、獲得支持」三階段策略，舉辦三場講座。此系列講座吸引了近 2,500 名同仁參與，不僅邀請外部專家與 LGBTQ+ 盟友分享，促進議題討論，更在第三場講座中正式宣布成立公司第 5 個員工資源團體 – Pride@tsmc，期許透過公開倡議與對話，打造讓 LGBTQ+ 夥伴與所有同仁都能以最真實的自我發揮所長，共同創造具信賴與共融的環境與文化 – Pride@tsmc 的成立，是台積公司在多元性別議題上持續理解、逐步凝聚的成果。

Pride@tsmc 透過多元活動凝聚成員，同時提升議題在公司內部能見度。「彩虹棉花糖巡迴活動」深入五個廠區，觸及超過 2,000 人次，不僅讓更多同仁接觸多元性別議題，亦獲得廠長與高階管理階層支持，將共融落實於工作場域。活動中正式亮相的團體標誌 (Logo) 提升了辨識度與同仁關注度，透過標誌公開與高階主管支持，突破議題在職場中的隱形隔閡，轉化可感知的組織氛圍，為同仁營造心理安全感，並在跨廠區活動中連結盟友力量與支持網絡。

除深化內部支持外，Pride@tsmc 亦透過對外參與將共融理念延伸至社會層面。響應公司舉辦的全球共融職場月，Pride@tsmc 號召同仁參與台灣同志 (Taiwan LGBT+ Pride) 遊行，共逾 150 名員工及家屬共襄盛舉，並獲高階主管共同響應。在彩虹旗幟飄揚下，這份支持力量再次展現公司對多元性別議題的支持，同時進一步將影響力延伸至社會，促進更廣泛的對話與共融。



林晏妃

部經理

Pride@tsmc 主席

Pride@tsmc 致力打造能讓 LGBTQ+ 夥伴和所有同仁以最真實的自我發揮所長，彼此茁壯、互相尊重，共同創造具信賴與共融的環境與文化。



「彩虹棉花糖巡迴活動」獲得大量同仁的參與響應，以及管理階層支持



Pride@tsmc 的團體標誌在活動中亮相，引發廣大的迴響及關注，提升同仁對議題的興趣



焦點故事 | 彩虹下的同行，從盟友到共創者

在台積公司追求卓越的路上，「共融」不僅是企業社會責任的指標，也是每位同仁能否在職場中自在表達、發揮所長的關鍵。Pride@tsmc 的成立並非一蹴而就，而是一群同仁從日常細微處察覺「需求」，並在公司支持下，逐步推動的歷程。

創始成員之一林聖翔回憶，這一切源於他對身邊同仁的關注－他曾注意到跨性別朋友在如廁時的不便，這份觀察讓他開始思考如何營造更友善的環境。這份需求，隨後在招募的第一線得到迴響。當時負責招募的創始成員高昌宏，在面試一位 IT 人才時，對方詢問到公司對 LGBTQ+ 議題的態度。這讓昌宏意識到，對於新世代人才，共融的職場已是衡量企業的指標之一，卓越的公司不應僅止於技術領先，更在於其文化的廣度－是否能讓不同背景、性別傾向的同仁，都能在專業舞台上擁有「心理安全感」。

以專業對話，建立跨越歧見的信任

Pride@tsmc 主席林晏妃強調，推動議題的關鍵不在於聲量的大小，而在於「成熟度」－因此，Pride@tsmc 採取了專業的運作模式：透過與公司全球共融職場團隊協作，由淺入深地引導討論，並透過諮商師、醫師、律師等專家進行教育講座，以理性的理解將議題討論導向更深層的同理。核心成

員之一的連詩敏認為，這正是為了讓更多正在了解議題、觀察的夥伴能感受到這份行動的專業與誠信，進而放下疑慮並產生共鳴。

「被看見」的歸屬感，由職場到家庭支持

Pride@tsmc 的運作，將公司的正式支持轉化為同仁間的依靠。行銷推廣組長陳佩瀾分享，團隊在公司內發行了一系列對 LGBTQ+ 表達支持的 Microsoft Teams 貼圖。這些數位符碼雖然看似微小，但許多同仁透過貼圖表達對 LGBTQ+ 議題的支持，問卷回饋中更湧入許多暖心的故事，讓原本隱形的盟友紛紛現身，「這種『被看見』的感覺，是建立歸屬感的關鍵。」

這種氛圍也讓原本對議題保持低調的同仁感到安全。Pride@tsmc 的成員也觀察到，當組織營造出共融的氛圍，原本覺得困難的對話與理解，會變得比想像中自然。來自公司的支持，讓同仁不再需要隱藏真實自我，進而能將更多能量投入於專業創新。

這種支持力量甚至跨越了職場邊界。佩瀾提到，公司在社群發聲並參與遊行，不僅鼓勵了同仁，甚至彌平了許多父母對孩子的擔心，促成了同仁

與家人的和解。對詩敏來說，這份參與更成為了最好的「身教」。身為三個孩子的母親，她帶著孩子一起參與遊行，認識 LGBTQ+ 議題和 Pride@tsmc，讓孩子學著用更開闊的眼光看待世界。她認為這不僅是個人的參與，更是一種將價值觀傳承下去的教育實踐。

追求平凡的平等，讓尊重成為日常

從最初的幾位核心成員，到現在擁有超過 30 位幹部、2500 名支持者，Pride@tsmc 證明了共融的力量。儘管已跨越許多里程碑，Pride@tsmc 仍持續擴大影響力。晏妃認為，共融的終極目標是讓尊重成為一種「日常」。許多同仁並非不願支持，而是「不知道如何自然地相處」，因此，透過邀請專家演講與持續的溝通，引導大家將尊重化為具體行動，讓友善不再是需要學習的課題，而是源自同理的直覺反應。

「大家都一樣，我們沒有不一樣。」對 Pride@tsmc 而言，改變雖無法一步到位，但有了公司的堅定支持與同仁的持續投入，共融正逐漸滲透進台積的基因。這將成為推動台積公司卓越創新的後盾之一，讓每位同仁都能閃耀出屬於自己、最真實的光芒。



在 Pride@tsmc 的號召下，超過 150 名員工及眷屬參與遊行，展現對議題的支持並引發社會的正面迴響



支持 LGBTQ+ 共融的 Teams 貼圖激起溫暖漣漪，凝聚了過往隱形的盟友