

金融監督管理委員會 106 年度推動性別主流化成果報告

壹、依據

- 一、行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」辦理。
- 二、本會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）辦理。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
- 二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
 - （一）管考性別目標達成情形。
 - （二）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
 - （三）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
 - （四）加強落實性別主流化訓練。

參、重要辦理成果

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：
 - （一）關鍵績效指標 1：甄審委員會及考績委員會委員任一性別比例超過三分之一之達成率。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	（符合三分之一性別比例之甄審及考績委員會個數/甄審及考績委員會總個數）×100%。			
目標值(X)	100	100	100	100
實際值(Y)	100	100	100	100
達成度(Y/X)	1	1	1	1

2、重要辦理情形：

本會及所屬各局（公司）於組設甄審委員會、考績委員會及人事評議暨考核委員會時，除簽請機關首長就票選委員之當選人及當然委員先予核定外，另加註說明請機關首長於圈選指定委員時宜注意委員任一性別比例不得低於三分之一之目標，各該委員會組設情形如下：

(1)甄審委員會：

名稱	項目	委員總數	男性人數	女性人數	女性人數/總人數=00%	是否達成任一性別比例不得低於三分之一之目標
甄審委員會		15	6	9	60%	是

(2)考績委員會：

單位	項目	委員總數	男性人數	女性人數	女性人數/總人數=00%	是否達成任一性別比例不得低於三分之一之目標
考績委員會	本會	15	10	5	33%	是
	銀行局	22	10	12	55%	是
	證券期貨局	21	7	14	67%	是
	保險局	15	7	8	53%	是
	檢查局	23	15	8	35%	是

(3)人事評議暨考核委員會：

名稱	項目	委員總數	男性人數	女性人數	女性人數/總人數=00%	是否達成任一性別比例不得低於三分之一之目標
人事評議暨考核委員會		18	9	9	50%	是

3、檢討及策進作為：

本會及所屬各局(公司)甄審委員會、考績委員會及人事評議暨考核委員會委員任一性別比例均超過三分之一，達成率達 100%，本部分執行成果符合指標，尚無須檢討部分。

(二) 關鍵績效指標 2：促進上市上櫃公司董事會成員多元化。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	1.103 年完成將公司促進董事會成員多元化之實施情形，列為公司治理評鑑指標。 2.104 年完成第一次滾動式檢討。 3.105 年完成第二次滾動式檢討。 4.106 年完成第三次滾動式檢討。 是否於訂定年度完成將董事會成員多元化之實施情形列為公司治理評鑑指標或滾動檢討： 100 代表「是」，0 代表「否」			
目標值(X)	100	100	100	100
實際值(Y)	100	100	100	100
達成度(Y/X)	1	1	1	1

2、重要辦理情形：

董事會成員之組成及素質良窳，攸關公司發展，而上市(櫃)公司面臨環境變遷、全球競爭及投資人期待下，其董事會成員之組成更應考量公司性質，尋找不同背景、具國際經驗、前瞻性、領導力及溝通能力之人員，並應落實性別平等。經參考國際發展趨勢，為促進我國上市(櫃)公司董事會成員多元化，本會業已督導證交所公司治理中心公告第五屆公司治理評鑑指標，除分別於 103 年、104 年及 105 年加入之評鑑指標「公司是否訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策？」、「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」及「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上？」(加分項目)外，106 年並依行政院 106 年 9 月 11 日辦理本會性別平等業務實地考核綜合座談會議考核委員建議，以循序漸進方式引導上市(櫃)公司先達到任一性別達董事會席次四分之一以上，再朝三分之一邁進，爰於公司治理評鑑指

標調整加分項目為「公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事」，以鼓勵上市(櫃)公司董事會多元化。

證交所公司治理中心於 103 年至 106 年間舉辦公司治理評鑑宣導會 31 場次，並宣導有關董事會性別多元化之相關指標及觀念。另經證交所及櫃買中心統計，公司治理評鑑於 103 年納入評鑑指標「公司是否訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策？」後，我國上市(櫃)公司女性董事比例由 102 年底之 11.49% 提升至 106 年底之 12.85%；另於 104 年納入評鑑指標「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」後，上市(櫃)公司董事會至少包含一位女性董事之家數(比例)，已由 103 年底之 866 家(56.27%) 提升至 106 年底之 1,003 家(60.75%)；於 105 年納入評鑑指標「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上？」後，上市(櫃)公司董事會任一性別皆達董事會席次三分之一之家數(比例)，由 104 年底之 137 家(8.63%) 提升至 106 年底之 149 家(9.02%)。

3、檢討及策進作為：

為持續推動上市(櫃)公司董事會多元化，金管會配合行政院性別重要議題之推動，已研提包括請證交所就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究，並檢討修訂董事會性別多元化相關指標，以及於公司治理評鑑相關宣導活動宣導董事會性別多元化等措施，將俟行政院性別平等重要議題核定後，配合推動後續事宜。

(三) 關鍵績效指標 3：持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	(女性董事人數/董事總人數) × 100%。			
目標值(X)	29	43	43	43
實際值(Y)	16.7	28.6	28.6	33
達成度(Y/X)	0.58	0.67	0.67	0.77

2、重要辦理情形：

目前存保公司董事計 9 名，其中女性計 3 名，已達成董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。

3、檢討及策進作為：

原目標值係以原董事 7 名之情況釐訂，7 名董事時，若任一性別比例不少於三分之一，任一性別必須達到 3 人，比率即為 43%，目前存保公司董事計 9 名，目標值檢討修正為 33%。

(四) 關鍵績效指標 4：持續推動財團法人金融消費評議中心董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	(女性董事人數/董事總人數) × 100%。			
目標值(X)	34	34	34	34
實際值(Y)	43	57	50	67
達成度(Y/X)	1.26	1.68	1.47	1.97

2、重要辦理情形：

評議中心第三屆董事 9 人，其中女性董事 6 人、男性董事 3 人，已符合任一性別比例不少於三分之一之目標。

3、檢討及策進作為：

106 年度評議中心董事會成員已符合任一性別比例不少於三分之一之目標，後續年度將持續維持。

(五) 關鍵績效指標 5：落實性別意識推廣。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	辦理銀行負責人座談會等重要會議時，適時納入性別相關宣導資料，期能將性別意識推展至各銀行。是否於重要會議中宣導：100 代表「是」，0 代表「否」			
目標值(X)	-	-	100	100
實際值(Y)	-	-	100	100
達成度(Y/X)	-	-	1	1

2、重要辦理情形：

本會辦理銀行負責人座談會等重要會議時，均適時納入性別平等相關宣導，宣導內容包含企業托育、禁止性騷擾、提升婦女決策參與、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)等促進性別工作平等相關資料，期能將性別意識推展至各銀行，相關辦理場次如下：

(1)106 年 9 月 28 日辦理「本國銀行總經理第 44 次業務聯繫會議」。

(2)106 年 11 月 2 日辦理「106 年度信用合作社總經理業務聯繫會議」。

(3)106 年 12 月 8 日辦理「外國銀行在臺分(子)行暨大陸地區銀行在臺分行業務聯繫會議」。

3、檢討及策進作為：

本會將規劃請台灣金融研訓院於辦理主管班等班別時，納入性別平等相關宣導資料。

(六) 關鍵績效指標 6：推動創櫃板公司負責人多元化。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	1. 本會已督導櫃買中心持續與相關部會合作，宣導創櫃板制度並推動創櫃板公司負責人男女性別比例衡平性，以促進多元化。 2. 105 年完成第一次滾動式檢討。 3. 106 年完成第二次滾動式檢討。 是否於訂定年度完成創櫃板負責人多元化實施情形之滾動檢討：100 代表「是」，0 代表「否」 (註：「多元化」係指男女性別比例之衡平性)			
目標值(X)	-	-	100	100
實際值(Y)	-	-	100	100
達成度(Y/X)	-	-	1	1

2、重要辦理情形：

本會持續督導證券櫃檯買賣中心推動創櫃板業務，目的係為協助微型創新企業於資本市場取得營運所需資金，創櫃板於 103 年設立，103 年底創櫃板公司負責人為男性者有 53 家(佔 88%)，為女性者有 7 家(佔 12%)，104 年底男女占比與 103 年底情形相同，顯示企業負責人以男性居多。為推動創櫃板負責人男女性別多元化，櫃買中心持續與相關部會合作，將創櫃板制度相關訊息提供予女性創業者參考，另舉辦「上興櫃公司與創櫃板公司業務媒合會」及「創櫃板公司投資媒合會」均邀請女性創業家參與，以促進創櫃板負責人性別之平衡。截至 105 年底創櫃板負責人為女性者已提升至 10 家，比例亦已提升至 13%，男女佔比持續維持至 106 年底。

3、檢討及策進作為：

近年來男女平權概念已是世界潮流，女性在職場的表現並不亞於男性，根據研究顯示女性創業比率逐年攀升，為創業圈帶來新的活力與動能。本會將持續與相關部會合作，將創櫃板制度相關訊息提供予女性創業者參考，鼓勵女性創業家接觸創櫃板資源，並協助其運用創櫃板資源籌集資金並接受相關輔導，以提高創櫃板女性負責人之比

例。另創櫃板輔導課程擬邀請女性成功企業家向創櫃板公司分享創業心得與成功經驗，以提升女性創業者之信心。

(七) 關鍵績效指標 7：保單審查委員性別比例。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	各委員會少數性別人數/各委員會總人數) × 100%。			
目標值(X)	-	-	33.33	33.33
實際值(Y)	-	-	42.86	46.51
達成度(Y/X)	-	-	1.29	1.40

2、重要辦理情形：

106 年度本會保單審查委員各委員會總人數計 43 人(人身保險商品審查委員會 14 人、投資型保險商品審查委員會 14 人，財產保險商品審查委員會 15 人)，其中女性委員計 20 人(人身保險商品審查委員會 8 人、投資型保險商品審查委員會 6 人、財產保險商品審查委員會 6 人)，男性委員計 23 人(人身保險商品審查委員會 6 人、投資型保險商品審查委員會 8 人、財產保險商品審查委員會 9 人)，已符合任一性別比例不少於三分之一之目標。

3、檢討及策進作為：

106 年保單審查委員成員已符合任一性別比例不少於三分之一之目標，107 年審查委員性別比例仍將持續維持。

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

(一) 關鍵績效指標 1：性別主流化訓練參訓率 (%)。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本會及所屬各局(公司)職員總數〕×100%。			
目標值(X)	70	75	80	85
實際值(Y)	87.28	90.8	87.3	94.76
達成度(Y/X)	1.25	1.21	1.09	1.11

2、重要辦理情形：

(1)106 年 1 月 1 日起至同年 12 月 31 日止本會及所屬各局(公司)職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程情形如下：

單位 \ 項目	本會	銀行局	證券期貨局	保險局	檢查局	存保公司	總計
職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數	86	182	210	86	261	135	960
職員總數	91	190	222	89	270	151	1,013
參訓比率	94.50%	95.79%	94.59%	96.63%	96.67%	89.40%	94.76%

◎計算基準為 106 年 12 月 31 日在職之經銓敘審定有案之人員

(2)加強落實性別主流化訓練辦理情形：

A. 本會及所屬各局自行規劃辦理訓練活動，除於辦理中高階主管研習課程時安排性別主流化課程外，尚辦理系列課程，辦理方式兼採實體及數位學習，以增加學習效益及彈性，辦理情形如下：

a. 辦理中高階主管研習營：為將性別主流化之概念傳達予中高階主管人員，於辦理集中調訓之研習營

時，特將性別主流化概念納入專題演講中，本會中高階研習營辦理情形如下表：

中高階主管研習	舉辦日期	課程名稱	時數	人數	男女人數	講師姓名(性別)
106年本會高階主管研習營	106年3月17日	「領導與決策」專題演講	3	72	男35人、女37人	李瑞倉(男)

b. 實體方式：共辦理「性別主流化~性別平等：從社會議題與事件中，看見性別多樣化」等6場次訓練（講習、參訪）活動，本會及所屬機關辦理性別主流化基礎課程訓練情形，如下表：

課程名稱	開課日期	時數	人數	男女人數	講師姓名(性別)
性別主流化~性別平等：從社會議題與事件中，看見性別多樣化	106年5月5日	2	150	男47人、女103人	王淑楨(女)
性別主流化講座：「性別主流化與職場友善家庭方案」	106年6月2日	2	32	男11人、女21人	張瓊玲(女)
由性別主流化談性騷擾之防制與處理	106年7月26日	2	135	男66人、女69人	焦興鎧(男)
性別主流化-生活危機處理及簡易女子防身術	106年8月4日	2	64	男23人、女41人	蘇杏欣(女)
性別主流化及性騷擾防治與處理	106年8月10日	2	111	男48人、女63人	焦興鎧(男)
科技與性別-數學女鬥士徐道寧	106年9月22日	3	18	男8人、女10人	王慰慈(女)

c、數位方式：辦理「丹麥女孩」等 14 場次課程影片賞析，兩性平權相關議題數位課程訓練情形，如下表：

舉辦時間	時數	主題/影片	人數	男女生人數
106 年 3 月 24 日	2	影片：丹麥女孩	115	男 35 人、女 80 人
106 年 4 月 21 日	2	影片：因為愛你	48	男 17 人、女 31 人
106 年 5 月 19 日	2	影片：愛情停看聽	52	男 12 人、女 40 人
106 年 5 月 31 日	2	影片：伊達的抉擇	218	男 134 人、女 84 人
106 年 6 月 7 日	2	影片：伊達的抉擇	36	男 10 人、女 26 人
106 年 6 月 21 日	2	影片：丹麥女孩	40	男 14 人、女 26 人
106 年 6 月 29 日	2	影片：假扮新郎	47	男 18 人、女 29 人
106 年 7 月 3 日	2	影片：丹麥女孩	110	男 36 人、女 74 人
106 年 8 月 4 日	2	影片：「假扮新郎」及播放「CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約」宣導短片	35	男 10、女 25
106 年 8 月 15 日	2	影片：單程票及播放「CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約」宣導短片	28	男 9 人、女 19 人
106 年 10 月 27 日	2	影片：高年級實習生	25	男 11 人、女 14 人
106 年 11 月 27 日	2	影片：「因為愛你」-第 1 梯次	20	男 8 人、女 12 人
106 年 12 月 8 日	2	影片：「因為愛你」-第 2 梯次	25	男 8 人、女 17 人
106 年 12 月 22 日	2	影片：「聖誕玫瑰」	11	男 6 人、女 5 人

B. 參加外部相關議題之訓練：共參加「性別平等基礎研習班」等 8 場次外部訓練，如下表：

舉辦日期	辦理機關	訓練(講習)名稱	參加人數
106年3月10日	行政院人事行政總處公務人力發展中心	性別平等基礎研習班	女1人
106年4月17日	行政院人事行政總處公務人力發展中心	性騷擾及性侵害防治研習班	女1人
106年5月4日	行政院主計總處	「性別預算及執行情形資料庫」基金預算系統操作訓練	女2人
106年7月18日	行政院人事行政總處	106年度各部會性別平等專案小組交流會-第2場次	男1人
106年7月19日	行政院人事行政總處	106年度各部會性別平等專案小組交流會-第3場次	女1人
106年8月10日	外交部外交及國際事務學院	「性別主流化」進階專班課程-要國際性別議題與外交工作之聯結	男1人、女2人
106年8月16日	行政院人事行政總處公務人力發展學院	消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)施行法基礎研習班	女1人
106年8月23日	外交部外交及國際事務學院	「性別主流化」進階專班課程-建立性別影響評估與性別預算的概念	男1人、女1人

3、檢討及策進作為：

本會及所屬各局(公司)同仁 106 年度參加性別主流化相關課程參訓率達 94.76%，執行成果符合指標。賡續邀請學者專家講授性別主流化相關議題及舉辦正面、溫馨及具有寓教於樂之性別平等議題電影欣賞，以持續強化同仁性別平等觀念。

(二) 關鍵績效指標 2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數。			
目標值(X)	2	2	2	2
實際值(Y)	1	4	10	5
達成度(Y/X)	0.50	2	5	2.5

2、重要辦理情形：

依據「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」規定，行政院所屬各機關主管法案報院審查，除廢止案外，應進行性別影響評估作業。茲將本會 106 年度報行政院法案計 5 項，其性別影響評估性別觀點檢核情形摘述如下：

(1) 金融科技創新實驗條例草案：

為鼓勵我國金融服務業及相關產業能應用創新科技，提升金融服務之效率、品質及普及化，規劃建立金融科技創新實驗機制，對於創新實驗之特定範圍與期間內予以法律豁免與相關管理規範，賦予金融服務業及相關產業進行金融科技研發試作之安全環境，並兼顧金融市場秩序及消費者保護，爰擬具本草案。本草案之性別影響評估情形，業經行政院性別平等處建置之「專家、學者資料庫」王委員麗容檢視，認無涉及性別議題。

(2) 信用合作社法部分條文修正草案：

本次修正係為合理規範信用合作社理事、監事、經理人及職員之兼職限制，及鼓勵信用合作社研發創新，以因應金融科技之發展，並配合政府提升國內就業率及提高薪資水準之政策，爰修正本法。本修正草案之性別影響評估情形，業經行政院性別平等處建置之「專家、學者資料庫」王委員麗容檢視，認屬合宜。

(3) 票據法部分條文修正草案：

案緣監察院調查，民間私人債權有濫用本票裁定制度情事，作為詐騙、暴力討債及剝削外勞之工具，被害人須另行提起訴訟救濟，致眾多民眾受害。為降低本票遭犯罪集團濫用之情形，兼顧合理工商業活動，避免對使用者衝擊過大影響民眾融資取得，爰修正本法。本修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認此法條修正無涉及性別議題。

(4) 保險法部分條文修正草案：

為使保險法用語符合身心障礙權利公約之精神及落實引導保險業資金投入社會福利事業（投資長照服務機構），爰修正現行條文所用「殘廢」之用語、明定保險業資金辦理公共及社會福利事業投資不受第 146 條之 1 第 3 項及第 4 項不得擔任被投資事業董事、監察人相關限制，本次修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認修正無涉及性別議題，尚屬合宜。

(5) 強制汽車責任保險法部分條文修正草案：

為使強制汽車責任保險法用語符合身心障礙權利公約之精神、維護重複訂立強制汽車責任保險契約者之權利，並節省製發保險標章之資源，爰修正現行條文所用「殘廢」之用語、明定撤銷重複訂立保險契約，保險人返還之保險費不扣除「保險人之業務費用」，及刪除交付保險標章之規定，本次修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認修正無涉性別議題，尚屬合宜。

3、檢討及策進作為：

本會主管法律之研擬與修正，於提報行政院法律案時皆依規定辦理性別影響評估作業。本會將持續善用並充實性別統計與分析，並將專家學者對性別影響評估之建議納入法規修正參考，強化性別影響評估之品質，俾以結合性別平等觀點進行法規之制(訂)定或修正。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。			
目標值(X)	1	2	2	2
實際值(Y)	1	3	10	11
達成度(Y/X)	1	1.5	5	5.5

2、辦理情形說明：

本會全球資訊網「性別主流化」專區下建置「性別指標統計」網頁，公告本會及所屬局、中央存款保險公司之人事統計、銀行、證券期貨、保險、會計師事務所、上市櫃公司(含公開發行及興櫃公司)董事與監察人、財團法人金融消費評議中心評議案件及各主管業別之時間序列統計表等相關性別資料，供各界查詢運用，並於106年度新增「建置住宅貸款統計查詢網(聯徵中心)」、「各性別持卡人於六都消費樣態，及兩性持卡人於各行業別之簽帳情形(聯卡中心)」、「銀行及金融控股公司董事之性別比統計分析」、「櫃買市場投資人結構及交易行為分析(櫃買中心)」、「創櫃板公司負責人性別分析」、「上市櫃公司(含公開發行及興櫃公司)獨立董事性別分析」、「我國期貨市場交易人性別與交易行為分析」、「臺灣壽險業住院醫療保險經驗發生率之性別統計分析」等8項統計分析及「微型保險累計被保險人族群及性別統計表」1項統計表，並於時間數列資料新增「創櫃性別統計表」，另精進「長期照顧保險投保對象之性別年齡分析」新增要保人所在行政區域之分析，合共新增11項性別統計指標。

茲將本會及所屬各局相關性別統計分析資料摘陳如下：

- (1)不動產授信之性別分析：105 年 12 月底全體銀行對男性、女性不動產授信餘額分別為 3.99 兆及 3.58 兆元，占全體貸款比率分別為 52.7%及 47.3%。
- (2)各性別持卡人於六都消費樣態，及兩性持卡人於各行業別之簽帳情形(聯卡中心)：女性為百貨業主力消費群，男性則為交通類主力消費群，該分析結果可提供相關行業擬定行銷策略之參考。
- (3)銀行及信用合作社受僱員工性別分析：105 年底銀行及信用合作社受僱員工人數計 151,857 人，其中女性受僱員工 90,415 人(占 59.54%)，較男性受僱員工 61,442 人(占 40.46%)為多，性別比例為 67.96%，較 104 年底 68.17%為低，性別差距略微擴大，其中銀行業性別比例 67.62%，信用合作社 81.65%。
- (4)外國銀行及大陸商銀行在臺分行聘用員工之性別分析：105 年 12 月底整體外國銀行在臺分行男、女員工性別比平均為 33%、67%；以在臺分行之總行所在區劃分，歐系、美系、亞系外商銀行之男、女員工性別比約為 31%、69%，與整體外國銀行在臺分行平均性別比大致相同，均係以女性員工居多。
- (5)銀行及金融控股公司董事之性別比統計分析：106 年 8 月底金控董事人數共 205 人，男女性別比率分別為 83.41%及 16.59%；本國銀行董事人數共 496 人，男女性別比率分別為 86.49%及 13.51%。
- (6)櫃買市場投資人結構及交易行為分析(櫃買中心)：上櫃股票市場自然人投資人中，以男性略多，由 95 年占市場買賣金額 55%，微幅上升至 104 年占比 58%。
- (7)創櫃板公司負責人性別分析：105 年底女性負責人 10 人(占 12.82%)，較男性負責人 68 人(占 87.18%)為少，性別比例為 680.00%，與 104 年底 762.50%相比，性別差距略有縮減。
- (8)上市櫃公司(含公開發行及興櫃公司)董事性別分析：105 年底女性董事(含獨立董事)2,146 人(占 13.07%)，較男性董事(含

獨立董事)14,271 人(占 86.93%)為少,性別比例為 665.00%,與 104 年底 695.82%相比,性別差距略有縮減。

(9)上市櫃公司(含公開發行及興櫃公司)獨立董事性別分析:105 年底女性獨立董事 501 人(占 10.89%),較男性獨立董事 4,099 人(占 89.11%)為少,性別比例為 818.16%,與 104 年底 881.41%相比,性別差距略有縮減。

(10)公開發行公司監察人性別分析:105 年底女性監察人 939 人(占 24.31%),較男性監察人 2,924 人(占 75.69%)為少,性別比例為 311.39%,與 104 年底 330.98%相比,性別差距略有縮減。

(11)證券、期貨、投顧、投信業從業人員性別分析:105 年底證券暨期貨業從業人員計 67,159 人,較 104 年底 69,379 人減少 2,220 人,其中:

A. 證券業:105 年底女性從業人員 23,440 人(占 66.17%),較男性從業人員 11,984 人(占 33.83%)為多,性別比例為 51.12%,與 104 年底 52.04%相比,性別差距變化不大。

B. 期貨業:105 年底女性從業人員 17,456 人(占 68.80%),較男性從業人員 7,917 人(占 31.20%)為多,性別比例為 45.35%,與 104 年底 46.48%相比,性別差距變化不大。

C. 證券投資信託事業:105 年底女性從業人員 2,745 人(占 63.67%),較男性從業人員 1,566 人(占 36.33%)為多,性別比例為 57.05%,與 104 年底 56.54%相比,性別差距變化不大。

D. 證券投資顧問事業:105 年底女性從業人員 897 人(占 43.73%),較男性從業人員 1,154 人(占 56.27%)為少,性別比例為 128.65%,較 104 年底 125.41%增加 3.24 個百分點,性別差距略為上升。

(12)我國期貨市場交易人性別與交易行為分析:男性與女性於我國期貨市場之交易量占比約 75%與 25%,主要原因應係風險偏好不同,男性風險偏好程度高於女性,爰男性傾向將資金佈局於有高財務槓桿性之期貨及選擇權商品。

- (13)會計師事務所從業人數按職務別及性別分析：105 年底會計師事務所從業人數為 20,819 人，其中合夥會計師(含執業會計師)中男性 1,299 人，占 63.8%，女性 737 人，占 36.2%，即男性開業會計師約為女性之 1.8 倍；而理級主管、專業領組、專業助理及其他人員等則以女性為主，其中女性從業人數 13,940 人、男性 4,843 人，女性從業人數約為男性之 2.9 倍。
- (14)長期照顧保險投保對象之性別、年齡與要保人所在行政區域分析：106 年 6 月底壽險業長期照顧保險有效契約達 59 萬 2,211 件，被保險人為男性者占 45.46%、被保險人為女性者占 54.54%；被保險人之投保年齡主要集中於 40 歲到 49 歲這個族群，分別占男、女性總被保險人數的 25.13%、30.33%；要保人所在行政區域分析，直轄市男、女性投保率最高之縣市則為臺南市，比率分別是 2.79%與 3.37%，至於 16 縣市男、女性投保率最高之縣市則為宜蘭縣，比率分別是 3.47%與 4.36%。
- (15)保險從業人員性別分析：105 年底保險從業人員計 621,054 人，較 104 年底 596,270 人增加 24,784 人，其中：
- A. 財產保險業：105 年底女性從業人員 86,535 人(占 64.76%)，較男性從業人員 46,956 人(占 35.24%)為多，性別比例為 54.26%，與 104 年底 53.52%相近，性別差距變化不大。
 - B. 人身保險業：105 年底女性業務員 138,595 人(占 65.85%)，較男性從業人員 71,885 人(占 34.15%)為多，性別比例為 51.86%，與 104 年底 50.83%相近，性別差距變化不大。
 - C. 保險經紀人：105 年底女性從業人員 43,331 人(占 61.15%)，較男性從業人員 39,218 人(占 34.85%)為多，性別比例為 53.48%，與 104 年底 54.50%相近，性別差距變化不大。
 - D. 保險代理人：105 年底女性從業人員 103,724 人(占 63.04%)，較男性從業人員 60,810 人(占 36.96%)為多，性別比例為 58.62%，與 104 年底 61.16%相近，性別差距變化不大。

(16)臺灣壽險業住院醫療保險經驗發生率之性別統計分析：統計 93 至 102 年度壽險公司承保住院醫療保險商品被保險人之住院件數占率及承保住院醫療保險商品被保險人之經驗暴露數占率，女性占率略高於男性，且有逐漸拉大之趨勢。

(17)財團法人金融消費評議中心評議案件性別分析：105 年度共計收受 1,752 件評議案件，其中 828 件申請人為男性(比例為 47.26%)、887 件申請人為女性(比例為 50.63%)，其中：

A. 銀行業：計收受 284 件評議案件，其中 120 件申請人為男性(比例為 42.25%)、152 件申請人為女性(比例為 53.52%)。

B. 證券期貨業：計收受 45 件評議案件，其中 22 件申請人為男性(比例為 48.89%)、23 件申請人為女性(比例為 51.11%)。

C. 保險業：計收受 1,422 件保險業評議案件，其中 685 件申請人為男性(比例為 48.17%)、712 件申請人為女性(比例為 50.07%)。

D. 其他：電子票證業之評議案件 1 件，申請人為男性。

3、檢討及策進作為：

本會將適時檢修統計指標，並按統計資料發布週期，更新性別主流化專區統計資料，以供進行性別影響評估或決策時參考運用。

(四) 關鍵績效指標 4：性別影響評估計畫預算比重增加數。

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	比重 = [性別影響評估計畫預算編列數 / (本會預算數 - 人事費支出 - 依法律義務必須編列之支出)] × 100% 增加數 = 當年度比重 - 前年度比重。 (註：本項衡量標準係含所屬。)			
目標值(X)	0	0	0	0
實際值(Y)	0	0	0	0.002%
達成度(Y/X)		*	*	*

2、辦理情形說明：

(1) [性別影響評估計畫預算編列數/ (本會預算數—人事費支出—依法律義務必須編列之支出)]

$$\times 100\% = 4,050 / (1,431,812,000 - 1,180,900,000) = 0.002\%$$

(2) 依現行規定，各機關對於中長程個案計畫或法律案須辦理性別影響評估作業，本會均依此原則辦理。106 年度進行性別影響評估作業之法律案及相關審查經費，說明如下：

A. 金融科技創新實驗條例草案，專家學者審查費 810 元：本草案之性別影響評估情形，業經行政院性別平等處建置之「專家、學者資料庫」王委員麗容檢視，認無涉及性別議題。

B. 信用合作社法部分條文修正草案，專家學者審查費 810 元：本修正草案之性別影響評估情形，業經行政院性別平等處建置之「專家、學者資料庫」王委員麗容檢視，認屬合宜。

C. 票據法部分條文修正草案，專家學者審查費 810 元：本修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認此法條修正無涉及性別議題。

D. 保險法部分條文修正草案，專家學者審查費 810 元：本次修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認修正無涉及性別議題，尚屬合宜。

E. 強制汽車責任保險法部分條文修正草案，專家學者審查費 810 元：本次修正草案之性別影響評估情形，業經本會性別平等專案小組黃委員淑玲檢視，認修正無涉性別議題，尚屬合宜。

3、檢討及策進作為：

未來將持續配合行政院預算編審對性別預算之規定辦理。

肆、其他重要執行檢討及策進作為

存保公司本年度配合政府性別平等政策，辦理之執行檢討及策進作為如下：

(一) 目前董事計 9 名，其中女性計 3 名，已符合任一性別比例達三分之一原則。

- (二)性別預算共編列 145 千元，係賡續製作中外語存保簡介摺頁、性騷擾申訴評議委員會外聘委員出席費及提供法律協助相關費用、舉辦性別主流化講座鐘點費與舉辦性別平等議題電影欣賞影片公播費。
- (三)本年度聯繫部分縣市新住民家庭服務中心或於參與縣市政府辦理相關活動時，賡續發放越南文、印尼文及泰國文存款保險簡介摺頁。
- (四)存保公司性別平等工作小組，年度中召開二次會議，會議報告存保公司 105 年度性別平等成果報告、106 年度性別預算編列情形及辦理性別平等政策宣導相關事宜。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

一、落實行政院推動性別平等政策

(一)法規增訂揭露性別資訊：

1. 106 年 3 月 3 日修正發布「金融業募集發行有價證券公開說明書應行記載事項準則」、「金融控股公司年報應行記載事項準則」、「銀行年報應行記載事項準則」及「票券金融公司年報應行記載事項準則」，其中考量公司決策階層、董事及監察人之性別資訊，有助於投資人瞭解公司經營階層之多元化推動情形，爰修正上開準則相關條文及附表，增訂應揭露性別資訊。
2. 本會為持續推動董事會性別多元化，已於 106 年 2 月 9 日修正「公司募集發行有價證券公開說明書應行記載事項準則」及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之相關附表，新增應揭露董事及監察人性別資訊，期能有助於投資人了解上市(櫃)公司董事會多元化推動情形。

(二)揭露「性別統計資料」並公布於本會網站：

配合「性別平等政策綱領」之修正，「銀行承作各項放款業務及逾期情形性別統計」自 106 年度起改由聯徵中心(JCIC)提供各項金融貸款之總額度、總件數與平均每筆額度及逾期放款比率等性別統計資料，公布於本會網站「性別主流化專區」。

(三)本會為銀行業主管機關，為將性別意識推展至各銀行，106 年度特於辦理銀行負責人座談會等重要會議時，將性別平等相關宣導資料納入研習手冊或簡報資料，宣導內容包含企業托育、禁止性騷擾、提升婦女決策參與、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)等促進性別工作平等相關資料，期藉由將性別平等觀念傳達與轄管金融業決策管理階層，以將性別平等概念落實至各該金融機構。相關辦理情形如下：

1. 106 年 9 月 28 日辦理「本國銀行總經理第 44 次業務聯繫會議」，邀請中華民國銀行商業同業公會全國聯合會及 38 家本國銀行，與會人員為總經理、副總經理及副秘書長等決策階層共 45 人參加。
2. 106 年 11 月 2 日辦理「106 年度信用合作社總經理業務聯繫會議」，邀請中華民國信用合作社聯合社及全國 23 家信用合作社，與會人員為總經理、主任秘書及主任等決策階層共 26 人參加。
3. 106 年 12 月 8 日辦理「外國銀行在臺分(子)行暨大陸地區銀行在臺分行業務聯繫會議」：邀請歐洲商務協會、臺北市美國商會、及外國銀行在我國之子行及分行等約 30 家金融機構與會，與會人員為各單位之總經理或執行長等決策階層人員共 50 人。

(四)106 年度微型保險推動措施及辦理成果

1. 為使經濟弱勢民眾及特定身分族群每年能以較少保費，購買基本保險保障，避免家庭或個人因事故發生陷入經濟困境，並督促保險業善盡社會責任，本會於 98 年 7 月 21 日開放保險業辦理微型保險業務。歷經近 8 年之推廣，截至 106 年底，已有逾 50.2 萬人受到微型保險之照顧，對提升弱勢民眾及特定身分族群之權益保障，成效日益彰顯。
2. 為加強宣導微型保險，本會於 106 年 10 月 21 日舉辦「千人彩繪暨保險宣導園遊會」，宣導微型保險等各類具公益性質之保險，並公開表揚辦理微型保險績優業者，以鼓勵保險產業投入社會公益，有逾數千位民眾熱情參與。
3. 截至 106 年底，共有 27 家保險業者開辦微型保險業務，累積承保人數已逾 50.2 萬人，總累積承保保額超過新臺幣 1,650 億元，較諸 105 年

底之 35.6 萬人、新臺幣 1,226 億元大幅成長(人數年增 41%、金額年增 34.5%)。又在投保之被保險人類型方面，以原住民族(39%)、中低收入戶(24%)、身心障礙者(11%)及社福團體(機構)服務對象(11%)等四大族群為主，合計逾被保險人總數之 8 成，對於社會安全網之補強有相當助益。

4. 截至 106 年第 4 季，整體微型保險之被保險人性別比率，女性占 51.81%，男性占 48.19%，呈現女大於男之趨勢。
5. 為強化及普及金融知識，請保發中心於 106 年辦理 6 場有關保險商品之金融教育宣導，宣導內容包括醫療保險及長期照護保險相關知識，參與總人數計 313 人，其中女性占 282 人。

二、女性人才培育：

積極選送女性同仁參加管理知能訓練，以加強女性前瞻性策略思考及領導知能，106 年度薦送參加包括「國家政務研究班」、「高階領導研習班」、「飛躍方案領導班」、「飛躍方案管理班」、「國際經貿談判與訴訟研習班」、「數位經濟班」、「初任薦任官等主管職務人員研究班」、「初任簡任管等主管職務人員研究班」、「106 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練」、「處長、副處長及簡任第 10 職等至簡任第 11 職等人事室主任研習班」、「簡任佐理人員、單列及跨列簡任 10 職等人事室主任研習班」及「科長級人事人員研習班」等 12 個班別，計 42 人次，其中女性同仁計 24 人次，女性比例為 57.14%。

三、女性優秀人才選拔，樹立典範：

- (一)106 年度共擢拔 38 人次擔任簡任主管或非主管職務，其中男性 20 人次，女性 18 位，女性比例為 47.36% (如下表)：

機關	姓名	原任職務	新任職務
本會	邱淑貞 (女)	處長	主任秘書
本會	施瓊華 (女)	保險局副局長	主任秘書

機關	姓名	原任職務	新任職務
本會	徐萃文 (女)	銀行局組長	處長
本會	許耕維 (男)	專門委員	副處長
本會	童政彰 (男)	專門委員	副處長
本會	林裕泰 (男)	專門委員	副處長
本會	黃錫和 (男)	銀行局 副組長	專門委員
本會	胡則華 (女)	證券期貨局 專門委員	專門委員
本會	廖水進 (男)	檢查局主任	高級分析師
本會	蘇孝倫 (男)		秘書
銀行局	邱淑貞 (女)	本會主任秘書	局長
銀行局	王立群 (男)	組長	副局長
銀行局	蔡明宏 (男)	副組長	組長
銀行局	劉燕玲 (女)	專門委員	副組長
銀行局	廖英傑 (男)	專門委員	副組長
銀行局	許誠佳 (男)	專門委員	副組長
銀行局	劉萬基 (男)	稽核	副組長
銀行局	廖英傑 (男)	科長	專門委員
銀行局	劉秀玲 (女)	科長	專門委員
銀行局	陳家珍 (女)	科長	專門委員

機關	姓名	原任職務	新任職務
銀行局	張林員 (女)	科長	專門委員
銀行局	張世昌 (男)	科長	專門委員
證券期貨局	簡宏明 (男)	組長	主任秘書
證券期貨局	郭玉芬 (女)	副組長	組長
證券期貨局	呂弦音 (女)	專門委員	副組長
證券期貨局	劉建中 (男)	專門委員	副組長
證券期貨局	黃仲豪 (男)	科長	專門委員
證券期貨局	謝佳珍 (女)	科長	簡任秘書
證券期貨局	廖雅詠 (女)	本會科長	專門委員
證券期貨局	陳秋月 (女)	科長	專門委員
證券期貨局	白嘉眉 (女)	科長	簡任稽核
保險局	許耕維 (男)	本會副處長	組長
保險局	蔡火炎 (男)	副組長	組長
保險局	陳俐君 (女)	專門委員	副組長
保險局	蔡麗玲 (女)	證券期貨局 主任秘書	副局長
保險局	李彩濤 (女)	科長	專門委員
保險局	劉純斌 (男)	證券期貨局 科長	專門委員
檢查局	莊東仁 (男)	科長	專門委員

(二)106 年度本會暨所屬各局(公司)共有 20 位同仁獲選本會 106 年金融優秀人員，其中女性同仁計有 9 位，比例為 45% (如下表)：

機關	職稱(獲選時)	姓名
本會	主任	黃凱苹
本會	科長	陳靜芳
本會	秘書	李姿慧
銀行局	科長	陳家珍
證券期貨局	科長	陳秋月
保險局	科長	林淑皓
保險局	稽核	林靜怡
檢查局	專門委員	林守惠
存保公司	領組	張麗卿

四、消除婦女職場發展障礙：

(一)提供同仁哺(集)乳室並加強相關措施

為提供本會及所屬各局(公司)同仁能在溫馨兼顧隱私之空間哺(集)乳，本會分別於本會辦公大樓 7 樓、15 樓、17 樓、存保公司 11 樓以及證券期貨局 3 樓設置安靜舒適之哺乳室，提供本會及所屬各局(公司)同仁使用。106 年度賡續維護哺(集)乳室並加強相關設施，免費提供消毒鍋、冰箱、飲水機、獨立空調、洗手台、拉簾、親子雜誌、手提音響等予產後同仁使用，提供溫馨兼顧隱私之空間，增進女性同仁更完善之照顧。又本會及所屬保險局並備有孕婦用防輻射衣共 7 件放置秘書室，提供懷孕同仁免費借用，保護孕婦及胎兒健康，提供完善照顧。

(二)提供同仁托育優惠措施

為提供同仁對托育機構多樣化選擇，以電子郵件轉知同仁內政部提供之優惠托兒機構訊息作為參考，其中證期局每年均依同仁意願，選擇

績優托兒所簽訂委外托兒服務契約，106 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約，本會 106 年度亦與陽光貝兒托嬰中心、卡爾威特托嬰中心及小奈米幼兒園簽訂托兒服務契約，另為創造友善的育嬰工作環境，開放機關委外之清潔人員亦可使用。

(三)提供同仁子女作息室

為使同仁於業務繁忙中，兼顧子女課業與家庭，本會證期局於 1 樓置有子女作習室，內備有兒童書籍、字典等，供員工子女使用。另本會亦於 106 年為使同仁於業務繁忙中，兼顧子女課業與家庭及其子女有臨時安置需求，以利同仁安心上班，於本會 1834 會議室設置子女作息室供同仁子女使用。

(四)提供員工多樣化的協助性措施

本會 106 年度與新竹市生命線協會合作辦理「員工身心健康服務案」，並提供員工及員工眷屬心理、醫療、理財、法律及管理諮詢服務。諮詢方式為電話晤談、面談服務、電子郵件及書面諮詢等多樣化的協助性措施，並辦理專題講座 3 場次。

五、本會利用網際網路媒體落實政府資訊公開透明：

- (一)於金管會臉書宣導性別主流相關議題，並輔以淺顯易懂性別統計圖表，加強民眾性別主流意識。
- (二)於政府資料開放平台提供各類金融業務相關性別統計資料集，供各界查詢參考。
- (三)於全球資訊網提供性別主流化專區，分享本會辦理性別主流化成果及相關資訊。