

109 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

壹、時間：109 年 3 月 12 日(星期四)下午 2 時

貳、地點：本會 1426 會議室

參、出席人員(詳如附簽到表)

肆、列席人員(詳如附簽到表)

伍、主持人：黃副主任委員天牧

紀錄：陳專員欣怡

陸、會議議程：

一、確認上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項
辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

決定：洽悉。

二、報告事項：

案由一：打破框架看見無限可能－簡介前美國國家航空暨太空總
署(NASA)運算員凱薩琳·強森，請鑒察。(綜合規劃處)

決定：洽悉。

案由二：有關本會榮獲 108 年度考核優等暨第 18 屆金馨獎一案，
請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

1、本會性別平等業務推動得很好，建議可以進一步瞭解本會提
報參加創新獎的方案，其未獲獎的原因為何？以作為未來改
進之參考。(黃委員淑玲)

2、以往行政院性別平等處(以下簡稱性平處)在每年 3 月舉辦金
馨獎頒獎典禮暨交流觀摩會，各部會可藉此機會相互觀摩學
習，惟目前受武漢肺炎疫情影響，性平處尚未確定辦理日期。
若從三個創新獎獲獎部會所提方案來看，可能是包含比較多的
性平元素在其中，至於，本會參加評比的題目是「投資未來，
相信自己；More women, More money-我國證券投信投顧從業人
員性別統計分析」，其在性平力道上可能稍有不足，我們未來

會適機再向獲獎部會請益，以精進本會性平業務推動作法。

(林委員志吉)

- 3、謝謝證期局的參賽，也請性平處協助我們瞭解，本會與獲獎部會的差距為何？以作為本會日後改進之借鏡。另本會及各局同仁可以藉由性平處舉辦的跨部會觀摩場合，掌握創新獎及深耕獎的得獎部會(例如經濟部能源局、客家委員會)，渠等獲獎方案的內容，進一步探究他們擘劃推動的理念，藉以啟發我們未來參與評比主題選擇之參考。(黃副主任委員天牧)
- 4、本次創新獎申請案件計 26 案，獲獎案件係經性平處書面審查後，交由專家學者擔任評審委員來評定。本會前開所提創新獎題目有通過性平處之審查，惟經委員評定後未入選。相關得獎名單業已公布，未來將邀請得獎機關進行分享，並將分享簡報公布於性平會網站供各界參考。(性平處石科員璫豪)
決定：洽悉。

案由三：有關本會 108 年度性別平等成果報告一案，請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

- 1、會議資料第 27 頁，有關年度成果及檢討策進表內，「績效指標」中，「108 年至 111 年按季公布銀行辦理不動產逆向抵押貸款統計資料」辦理情形，其中以房養老貸款統計資料的揭露及核貸的額度的金額，能否有貸款人的男女性別比例統計資料？若統計資料顯示是女性比較多，則別有意義及說服性。(張委員瓊玲)
- 2、以房養老貸款部分，每季會公布一次性別比例資料，平均而言，貸款件數女性約占 54%，貸款金額女性約占 57%。(童委員政彰)
- 3、邇後，請各局(公司、處)在業務推動及統計資料上，針對新業務、新商品都要有進行性別分析的共識，也謝謝張委員的提醒。(黃副主任委員天牧)。
- 4、本會在提升上市櫃公司女性董事比例是最積極的，對推動提

升女性董事比例的上市櫃公司，除在公司治理評鑑時有加分機制外，有無其他獎勵措施？（黃委員淑玲）

5、107 及 108 年等 2 年，經統計，上市公司女性董事比例是持平，都是 13.17%；上櫃公司 107 年是 13.72%，108 年是 13.75%，有微幅增加。由於本會於 108 年修正「公司治理評鑑指標」加分項目後，將原規定「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」修正為「公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上」，並已於 109 年起實施，預期可以有效激勵上市櫃公司董事性別多元化。又目前評鑑的結果是不會個別公開各公司細部得分情形，惟證交所在宣導上開評鑑作業時，都會特別分享標竿企業董事性別多元化之作法。（郭委員佳君）

6、因為董事每 3 年改選 1 次，且於任期(3 年)內通常不太會有所變動，因評鑑機制上既然已有強化，國內上市櫃公司外資持股比例約 4 成左右，每年召開股東會時，外資都會參考國內上市櫃公司的 ESG【即：ENVIRONMENT(環境)、SOCIAL(社會)、GOVERNANCE(公司治理)】在永續發展上做得如何？至於，ESG 的 17 項議題，其中已有包括性別議題，由於觀念與文化的改變不太可能一蹴而成，需要循序漸進，如果方向上沒問題，在作法上似乎可以兼容並蓄。（黃副主任委員天牧）

決定：照案通過。

案由四：有關銀行局等 3 局就上次會議所提本國與外商銀行業、證券期貨業及保險業性別主流化推動情況作法等 3 項報告內之管理階層（經理人）的性別比例資料再強化一案，請鑒察。（銀行局、證券期貨局、保險局）

發言內容簡要摘述：

1、銀行業部分，外商銀行各個階層男女性別比例是比較接近的，反觀本國銀行各個階層男女性別比例就比較有所差異；至於，證券期貨業與保險業之資料部分，有無區分本國與外商公司的資料？其性別比例差距是否也有顯著差異？又前述外商銀行在台分行(或子公司)的性別比例統計資料，本會可否提供本國銀行參考，或者是用宣導或觀摩方式，借力使

力，讓本國銀行見賢思齊，促使本國銀行性別比例上能與外商銀行更接近。三個報告都有提到彈性工時部分，現在疫情嚴重，本會及各局對異地辦公有無試辦？（黃委員煥榮）

- 2、本會已規劃異地辦公相關事宜，並已覓得妥適地點，所有相關設備工程、實地演練及教育訓練，均已完成；至居家辦公部分也會有進一步的規劃。（陳主任秘書開元）
- 3、本國銀行在高階主管的男女比例部分，與外商銀行相較仍有努力的空間，其主因在於大部分外商銀行多來自歐美先進國家所致。進一步分析發現，本國銀行在副總經理、協理及部門主管的女性占比，近來已有越來越高的趨勢，再者，本國銀行在高階主管的培育方面，多從基層員工一路往上拔擢，採循序漸進的方式培育人才。從現有資料推測，預期未來本國銀行高階主管的女性比例將會逐步提升。（童委員政彰）
- 4、推動兩性平權及永續發展是國際間的共識，請各局在召開總經理會議時，適度讓銀行、證券及保險業的高階主管更為瞭解性平與環境、社會及公司治理（ESG）等議題的重要性。（黃副主任委員天牧）
- 5、以往銀行局辦理總經理會議就有將性平議題列於會議討論及宣導事項，未來也將持續辦理。（童委員政彰）
- 6、性平處意見：（石科員璫豪）
 - (1)本會蒐集銀行、證券期貨及保險業的性別主流化推動情形，資料內容豐富，可看出各業別多已推動相關的友善職場措施，值得肯定。
 - (2)建議鼓勵業者針對性別平等及性騷擾防治教育訓練之不同性別員工參與率(第 44 頁)，以及不同性別員工申請親職假之比例進行統計；另建議業者未來規劃媽媽教室系列課程(第 58 頁)可研議納入男性員工需求，鼓勵男性員工參與，並改用較不具性別刻板印象的課程名稱，例如以親職教室系列課程來取代原有名稱，以強化家務分工觀念，減輕女性員工照顧家庭的負擔。
 - (3)女性主管低於女性員工比例之現象仍存在，建議可適時針對女性主管比率較高的銀行(例如第 45 頁、第 46 頁所列者)，蒐集渠等作法提供其他銀行參考，並持續觀察女性主管比率之

變化情形。

- 7、建議於報告前言敘明目標及宗旨，至於，報告的目的建議要提出改善的策略及重點。另可以進一步讓業者知道性別平等小組於性平業務推動上發揮不少作用，希望可以讓政府部門特有的性別平等小組機制，亦能推廣到私部門。(黃委員淑玲)
 - 8、會後請本會綜合規劃處和各局討論辦理標竿學習的規劃，也許下次開會時，各局可以輪流找一、兩家推動性別主流化較具有成果的標竿金融機構，來分享其具體推動作法為何？另本案報告內容請依性平處意見再做調整。(黃副主任委員天牧)
 - 9、就本案提供以下建議：
 - (1)有關經濟部督導之中小企業廠商中，有許多是性平友善標竿廠商，而友善環境做得好的廠商，都特別關注社會責任、企業道德及人性面等議題。
 - (2)由本項報告可以看出，銀行局報告提到的外商銀行及本國銀行的性別比例現況，及各個銀行友善環境的假別，這些資料統計相當不容易，日後都可作為參加金馨獎的特別貢獻獎題材，如再加以分析，未來更可角逐金馨獎。
 - (3)我認為外商銀行對於主管頭銜的給予是比較寬鬆的，可能在本國銀行的職稱是專員，在外商銀行的職稱就是處長、協理，導致外商銀行各個階層男女性別比例與本國銀行有比較大的差距，在結構上，可以看出國內外公司在人事制度上本來就有所差異；再來是文化上，足以讓本國銀行注意外商銀行特別重視形象永續及 CSR (即：Corporate Social Responsibility, 企業社會責任)的部分，未來可以做為一個標竿學習廠商的指標，本國銀行也有做得很好的，如台北富邦銀行的企業文化，重視人權、性平、身心障礙等，有些本國銀行沒有注意到的就是本會可以大力推動的地方。(張委員瓊玲)
 - 10、謝謝各位委員對於本報告內容及體例的指導，後續請各局再配合建議做一些調整。謝謝委員的指導及性平處石科員的提示。(黃副主任委員天牧)
- 決定：下次會議時，各局可以輪流找一、兩家推動性別主流化較

具有成果的標竿金融機構來分享其具體推動作法，並可提供其他金融機構參考；報告內容依委員及性平處意見再做調整；另請各局於總經理會議時，適度讓銀行、證券及保險業的高階主管更為瞭解性平與環境、社會及公司治理（ESG）等議題的重要性。

三、討論事項：

案由一：有關本會 109 年度「性別平等政策綱領」之規劃重點及預期目標一案，提請討論。（綜合規劃處）

發言內容簡要摘述：

重視國際動態，持續與區域及國際性別議題接軌並積極參與國際會議，預期目標第一點，建議將原「女性比例不少於三分之一」修正為「任一性別比例不少於三分之一」（第 81 頁）。
（黃委員煥榮）

決議：依委員意見修正通過。

案由二：有關滾動修正本會性別平等推動計畫（108 至 111 年）一案，提請討論。（綜合規劃處）

發言內容簡要摘述：

- 1、本會及所屬各局委員會、本會政府捐助超過 50% 之財團法人其董、監事已達成任一性別比例不少於三分之一者，請持續朝提升性別比例至 40% 努力，這部分現階段在作法上是可以克服的，無須等到任期屆滿。（黃副主任委員天牧）
- 2、有關本會層級議題(三)性別議題：「將敦促上市櫃公司與公開發行公司瞭解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」，其中「3. 性別目標與策略」之「關鍵績效指標」欄所列資料（第 106 頁）顯示，證期局的上市櫃公司是以公司治理評鑑的方式，銀行局的金融研訓院是以做研究的方式作為指標值，這與性別目標(建構友善就業環境，逐步引導企業性別薪資差距之揭露予改善)似乎缺少連結度，期待這部分可以多做著墨及鋪陳，這個性別議題對於性別政策是非常重要的，是必須揭露和促進的目標，期許於性別目標及策略上多作精進。（張委員瓊玲）

決議：照案通過。

案由三：我國會計師事務所從業人員性別比例分析報告一案，提請討論。(證券期貨局)

發言內容簡要摘述：

- 1、 資料顯示，除了合夥會計師男性比例較女性高，其他階層都是女性比例高於男性，然而會計師需要通過專技高等考試會計師考試才能取得會計師證照及資格，是否因需具備證照的特性，導致會計師事務所從業人員整體上是女性多於男性？另是否有何種方式可以促使其改變？(黃委員煥榮)
- 2、 高階合夥會計師需要具備證照資格，這是一個基本門檻，依第 112 頁註 1 資料顯示，107 年度理級主管、專業領組及專業理人員中，具有會計師資格人數男性比女性來得少，而高階合夥會計師男性多於女性，故可以推論出，證照可能不是造成性別比例差距的主要因素，反而是「工作性質」及「業務能力」的考量才可能是影響主因；因為對於高階的合夥會計師而言，專業查帳技巧已非主要考量，反而業務能力才是重要的因素。(證券期貨局白稽核嘉眉)
- 3、 有無可能呈現會計師事務所從業人員各階層男、女平均所得資料。(黃委員淑玲)
- 4、 會計師從業人員男女比例在不同階層雖然會有差別，惟我們也於表 2 進一步分析不同階層之從業人員男女薪資是否有明顯差距？從分析結果顯示各個階層男女薪資比例與其人數比例相當，也就是說在各個階層之男女平均薪資並無明顯差異。(證券期貨局白稽核嘉眉)
- 5、 單獨僅就附表 2，較看不出來它的意義，建議將附表 2 內的各階層的男、女性薪資所得，與附表 1 的男、女性人數作整合計算，才可以得到各階層男性及女性的平均薪資比較。另附表 1 的男女比例建議以百分比來呈現會比較清楚。(黃委員煥榮)
- 6、 附表 2 顯示當女性人數比例高時，薪資所得占比高，這背後的意義是男女同工同酬，但這是有疑慮的，需要被驗證(張委員瓊玲)

7、本報告資料來源係以每年一次會計師事務所服務業統計調查結果，目前尚無其他資料可再進一步分析研究。（券期貨局白稽核嘉眉）

8、性平處意見：（石科員璫豪）

(1) 依統計資料顯示，會計師事務所是女性從事較多之業別，惟高階人員比例仍以男性居多，建議深入分析性別落差原因；另根據考選部統計資料，108 年度女性錄取會計師資格比率低於男性，建議進一步瞭解原因並研擬鼓勵女性報考的措施，例如辦理職業宣傳說明會，並鼓勵女性參加，或強化會計領域之職場性別友善措施（如：強化推動育嬰假、托育措施及彈性工時等），以利減輕女性家庭照顧負擔，提升其留任於該領域工作之意願。

(2) 107 年度會計師事務所從業員工薪資所得表（第 114 頁），係以男性與女性占各職級人員所得總額之比例呈現，實無法看出同一職級之不同性別員工平均薪資是否有落差，建議統計各職級男性與女性員工平均薪資以利觀察。

決議：性平處意見請證期局參考。另可從營造會計師公會性別平權產業發展環境角度，會後請證期局再與會計師公會討論，將附表 2 會計師事務所從業人員各階層男女薪資揭露之可能性。

柒、臨時動議：

一、鑒於近日國內嚴重特殊傳染性肺炎疫情尚不穩定，本會為因應疫情衝擊，請銀行採取債務協處機制及防疫措施，並請銀行公會蒐集因應疫情提供之貸款產品及債務協處機制相關資訊，公告於該公會網頁專區，值得肯定；建議考量不同身分婦女需求（例如高齡及身心障礙），研議使其更容易獲得資訊的措施（如於帳單信封或內文宣導相關資訊，以及設置無障礙網頁等）。【性平處石科員璫豪】

本會回應意見：債務協處機制已請公會建置網站專區，會依性平處意見，讓低度使用網路的族群能獲取相關資訊，並研

議無障礙網頁的設置。(童委員政彰)

決議：可以瞭解受到疫情影響，向銀行辦理紓困的男女性別分析，並請銀行局研議用不同的管道，讓相關標的團體可以得到訊息。

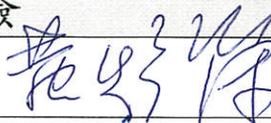
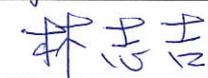
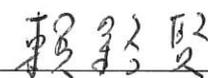
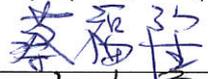
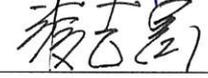
二、衛福部及教育部已經放寬設置托嬰中心及幼兒園條件，而且鼓勵公部門倘有空間可以設置互助性的托育中心，本會可以調查同仁需求，如果有空間可以設置，或是與附近的公部門、地方政府合作，資源共享。(黃委員淑玲)

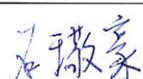
本會回應意見：本會附近的機關-新北市政府與 YWCA 合作有一個托育中心，以機關員工為優先順位。(林委員延增)

決議：請人事室先瞭解本會及各局同仁需求、本會現有空間設置幼托機構之可能性。另分別洽詢衛福部、教育部確認機關設置托嬰中心及幼兒園相關規定及做法，俾便併同考量。

捌、散會：下午 4 時

金融監督管理委員會
109年度性別平等專案小組第1次會議簽到表

職稱	姓名	簽名	備註
委員	黃煥榮		外聘委員
委員	張瓊玲		外聘委員
委員	黃淑玲		外聘委員
委員	陳開元		
委員	林志吉		
委員	徐萃文		
委員	賴銘賢		
委員	蔡福隆		
委員	張吉富		
委員	陳榮貴		
委員	林延增		
委員	童政彰		
委員	郭佳君		
委員	林耀東		
委員	林峯召		
委員	周秀玲		

列席人員	
行政院性別平等處	
本會及所屬各局(公司)	