

上市及上櫃公司
內部稽核人員性別分析報告

金融監督管理委員會
證券期貨局
115年4月21日

壹、前言

為健全上市及上櫃公司內部控制制度及稽核機制，並提升公司治理透明度與專業性，本會近年持續推動內部稽核制度之建立與專業化發展。依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規定，公開發行公司應設置隸屬董事會之內部稽核單位，以確保內部控制制度之有效運作並強化監督機制。內部稽核單位透過定期檢視內部控制制度之執行情形，協助董事會與管理階層辨識風險並精進管理流程，對於提升企業治理品質具有重要功能。

本報告蒐集近 5 年內部稽核人員性別統計資料，分析不同產業與公司規模之性別分布情形，以瞭解內部稽核職能之人力結構及其變動趨勢。另從性別觀點出發，職場人力配置可能受教育分流、產業結構、職涯發展機會及社會文化因素等影響，而呈現不同職務領域之性別分布差異。此類差異未必反映能力差異，亦可能涉及長期形成之性別刻板印象與制度性因素，故有必要透過資料分析加以檢視。

隨著行政院推動性別主流化政策，以及我國落實《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)，政府持續強調消除性別刻板印象、促進性別平等參與，並強化不同性別於各專業領域之發展機會。在此政策脈絡下，檢視企業內部稽核人力之性別分布，不僅有助於瞭解現行人力結構之樣貌，亦可作為推動性別平等與專業人力發展政策之重要參考。

此外，本報告除進行整體統計分析外，亦針對性別比例之變動趨勢進行交織分析，探討其與公司規模、產業屬性及公司治理指標間之關聯性。期能在兼顧公司治理發展與性別平等政策目標下，提供具體且客觀之分析基礎，作為主管

機關政策規劃及企業自我檢視之參考依據。

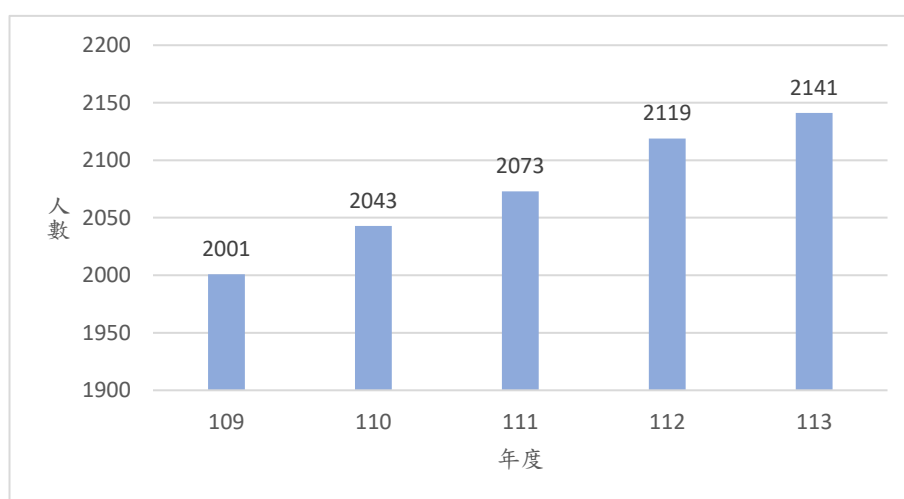
貳、內部稽核人員現況及趨勢分析

一、人數變化分析

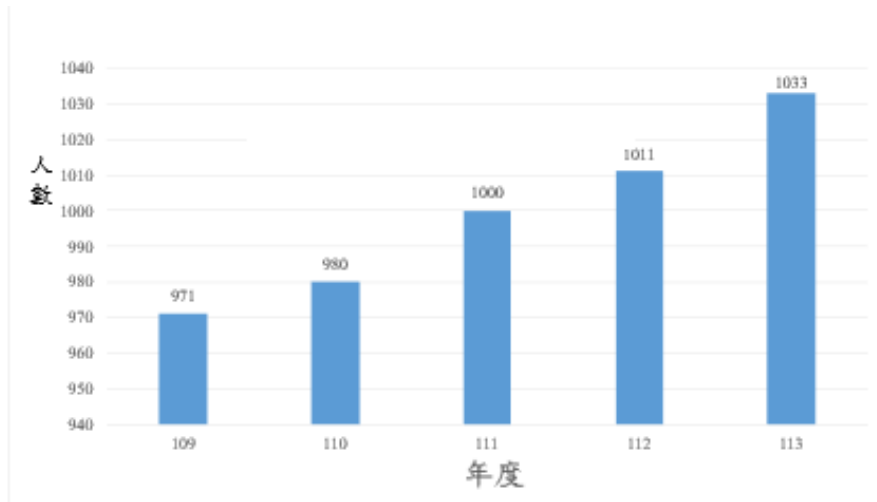
依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 11 條規定，公開發行公司應設置隸屬於董事會之內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。

(一)總人數

依臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心統計，過去 5 年間上市家數由 109 年 948 家增至 113 年 1,041 家，成長 9.8%，上市公司內部稽核人員總人數由 2,001 人增加至 2,141 人，成長 7%，上櫃公司家數由 782 家增至 851 家，成長 8.8%，上櫃公司內部稽核總人數則由 971 人增加至 1,033 人，成長 6.4%。上市及上櫃公司內部稽核人員總人數隨上市及上櫃家數增加呈現穩定成長趨勢。



圖(1) 近 5 年上市公司內部稽核人員總人數

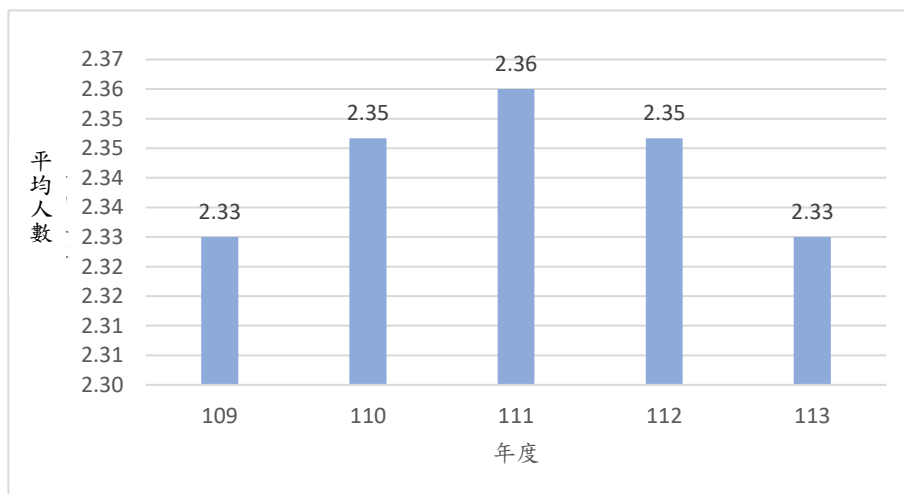


圖(2) 近5年上櫃公司內部稽核人員總人數

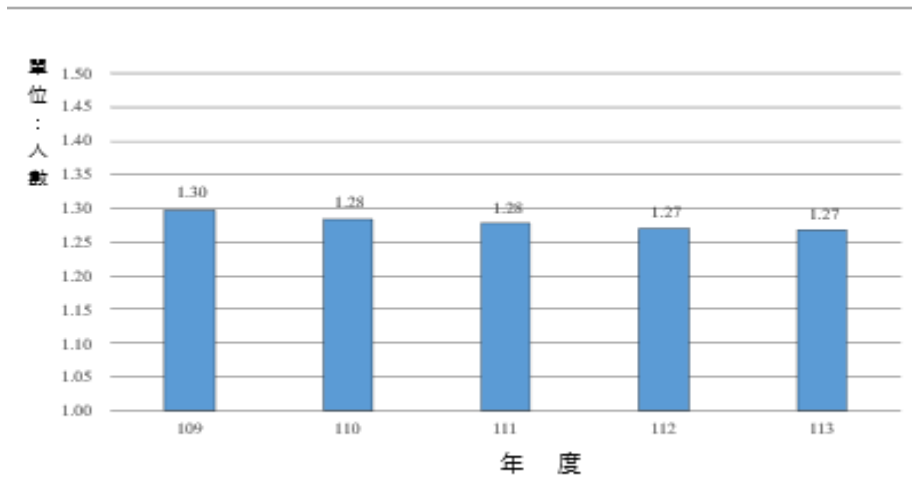
(二)平均人數

上市公司近5年平均配置2.3位內部稽核人員，無顯著增加，另約有48%上市公司僅設置1人稽核，主要集中於資產規模較小公司及新興產業。

上櫃公司內部稽核人員平均人數無重大變動，自109年1.3人略減少至113年1.27人，且現行約8成上櫃公司僅配置1位內部稽核人員，以符合法規要求為主要考量。



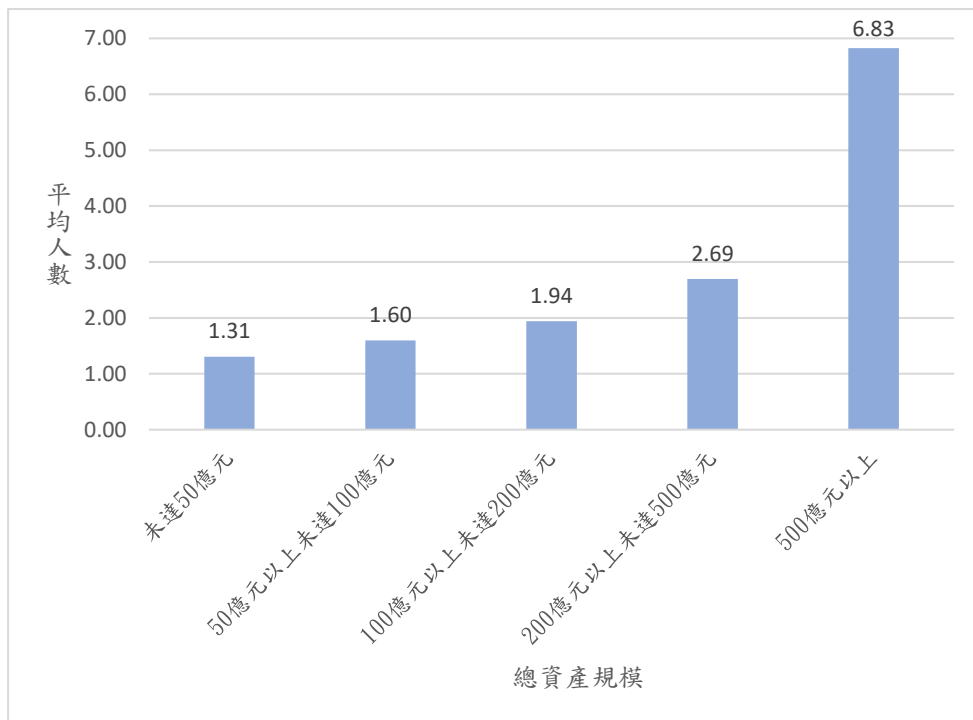
圖(3) 近5年上市公司內部稽核人員平均人數



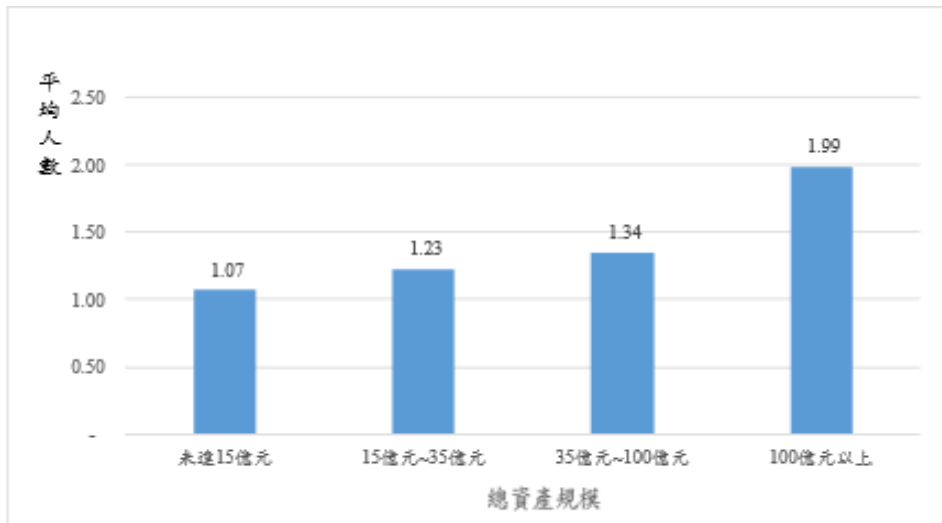
圖(4) 近5年上櫃公司內部稽核人員平均人數

(三)平均人數-依總資產規模區分

另依113年上市及上櫃公司總資產規模區分，平均內部稽核人數與總資產規模呈現明顯的正向關係，顯示資產規模愈大的公司，其內稽人數配置越多。



圖(5) 113年上市公司平均內部稽核人數(依總資產區分)



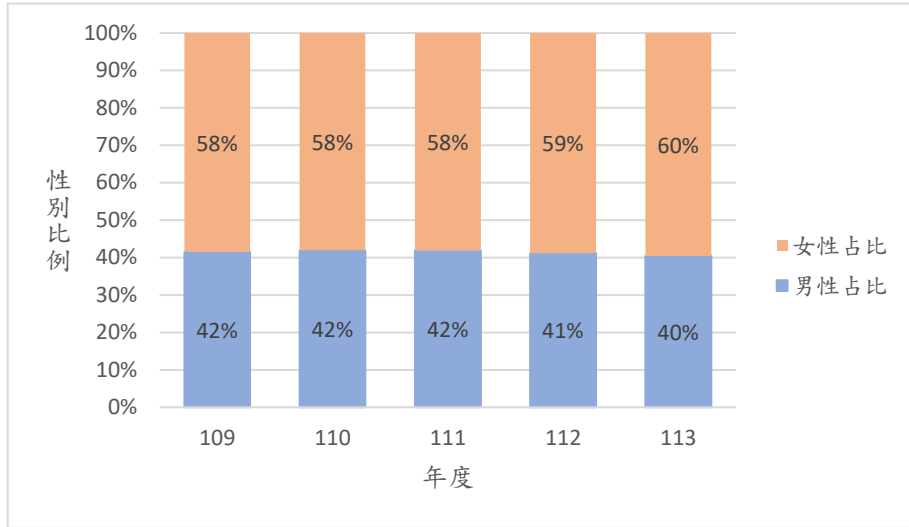
圖(6) 113年上櫃公司平均內部稽核人數(依總資產區分)

二、性別結構分析

過去 5 年間上市及上櫃公司均以女性擔任內部稽核人員居多，變動幅度微小，顯示性別結構具有高度穩定性。

(一)上市公司

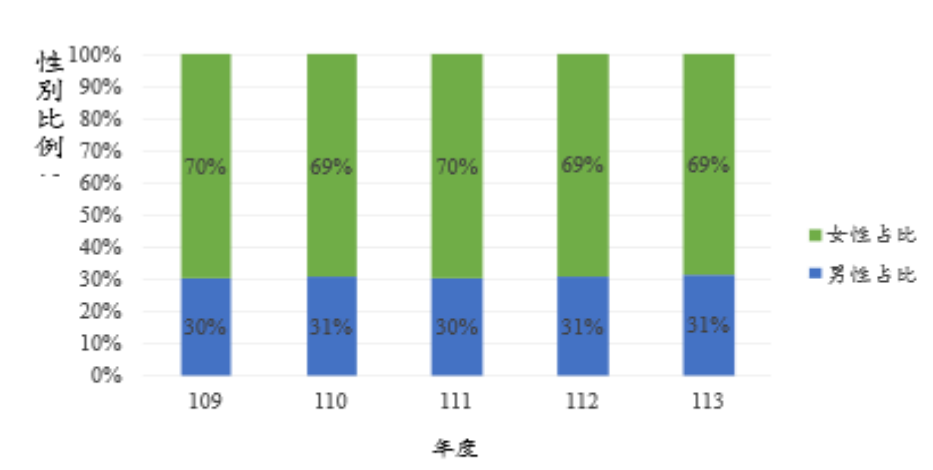
109 年至 113 年間上市公司女性內部稽核人員占比介於 58%至 60%之間，變動幅度微小。以 113 年為例，上市公司全體女性內部稽核人員為 1,275 人(60%)，男性則為 866 人(40%)。其中，上市公司稽核主管 919 人，女性稽核主管為 550 人(60%)，男性為 369 人(40%)。



圖(7) 近5年上市公司內部稽核人員性別結構

(二)上櫃公司

上櫃公司內部稽核人員性別結構亦具穩定性，於109年至113年間均維持於69%至70%。以113年為例，上櫃公司全體女性稽核人員710人(69%)，男性為323人(31%)。其中，上櫃公司稽核主管815人¹，女性稽核主管為547人(67%)，男性主管為268人(33%)。



圖(8) 近5年上櫃公司內部稽核人員性別結構

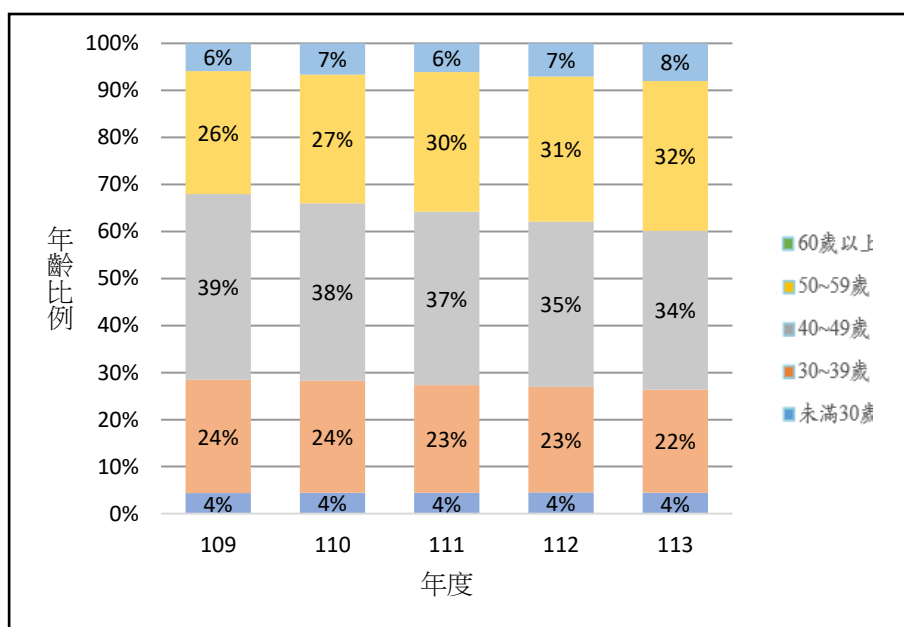
¹ 就僅設置1人內部稽核人員之上櫃公司，該名內部稽核人員即視同稽核主管。

三、年齡結構分析

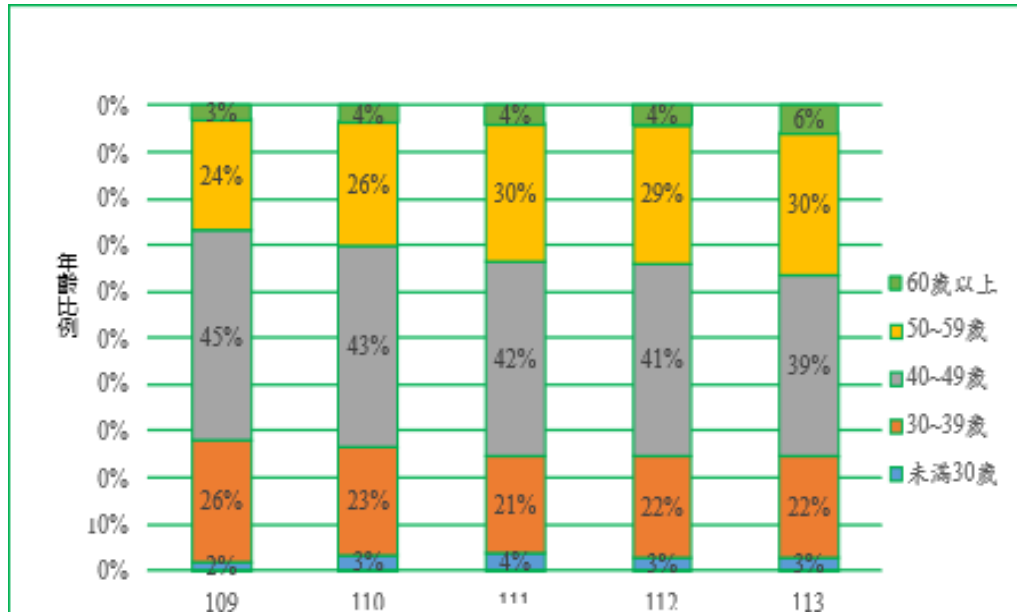
(一)近5年平均年齡結構

近5年上市上櫃公司內部稽核人員整體平均年齡結構變動不大，呈現高度穩定之趨勢。其中40至50歲族群占比最高，而50歲以上人員比例亦有緩步增加情形，顯示內稽人力高度集中於中壯族群，且有逐步老年化之趨勢。由於內部稽核適任資格條件要求實務經驗兩年以上，加上工作職務涉略法規、財務等各項層面之知識，故多係由具備一定工作經驗之公司人員擔任。

整體而言，上市上櫃公司內部稽核人員年齡結構反映其職務高度專業化與經驗導向特性，惟亦隱含未來人力老化與經驗傳承規劃之挑戰。



圖(9) 近5年上市公司內部稽核人員平均年齡



圖(10) 近5年上櫃內部稽核人員平均年齡

(二)113年性別與年齡交織性分析

1. 上市公司

年齡層	男性人數	男性比例	女性人數	女性比例
未滿30歲	32	33%	64	67%
30~39歲	190	40%	281	60%
40~49歲	263	36%	460	64%
50~59歲	274	40%	407	60%
60歲以上	105	62%	65	38%
合計	864		1,277	

2. 上櫃公司

年齡層	男性人數	男性比例	女性人數	女性比例
未滿30歲	7	23%	23	77%
30~39歲	71	32%	152	68%
40~49歲	116	29%	287	71%
50~59歲	103	33%	211	67%
60歲以上	26	41%	37	59%
合計	233		710	

依113年上市及上櫃公司內部稽核人員資料，將性別與年齡結構進行交織分析後顯示，各年齡層之性別分布大

致與整體性別比例相近，未觀察到明顯偏離之情形。整體而言，女性內部稽核人員占比仍高於男性，此一分布於不同年齡層中多數維持一致。

就主要年齡區間觀察，30 至 59 歲為內部稽核人員之核心族群。在此區間內，上市公司女性比例約維持於 6 成左右，上櫃公司約為 7 成左右，顯示於主要工作年齡階段中，不同性別之參與情形尚屬穩定，未見因年齡層差異而出現顯著之性別分布變動。進一步觀察各細分年齡層（30 至 39 歲、40 至 49 歲及 50 至 59 歲），性別比例大致呈現與整體結構相近之分布，顯示性別與年齡之交互影響程度有限。另於 60 歲以上族群，部分資料顯示男性比例相對較高。惟該年齡層整體人數占比相對較低，且可能受退休年齡差異、職涯發展歷程或個人選擇等多重因素影響，尚難據此推論具體之性別差異原因，亦未呈現穩定一致之趨勢。

進一步將內部稽核「主管」納入觀察，整體性別分布亦呈現與一般內部稽核人員相近之趨勢。上市公司稽核主管女性比例約為 6 成，上櫃公司約為 6 成至 7 成，顯示女性於內部稽核決策及管理層級中亦具一定程度之參與。將主管職與年齡結構交織觀察，未見特定年齡層出現明顯之性別集中現象，顯示不同性別於各職涯階段進入管理職務之機會尚屬相對平均。

綜合而言，性別與年齡之交織分析結果顯示，內部稽核人員及其主管之性別分布於各年齡層間未呈現顯著不均或系統性差異。相關差異可能反映整體人力結構、職涯發展歷程及產業特性等因素之綜合影響。現有資料主要呈現分布情形，尚不足以進一步推論其形成原因，未來仍可透過長期

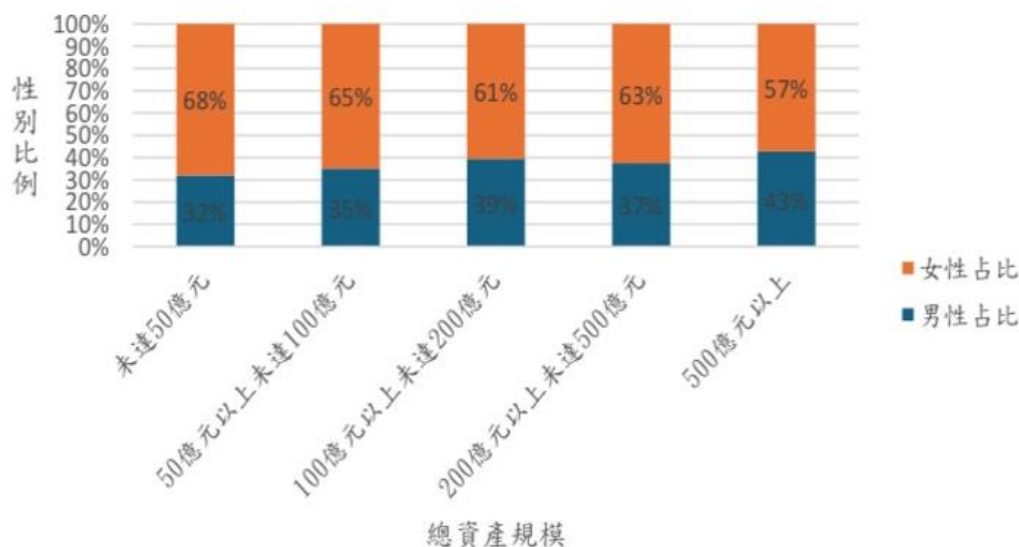
資料累積與進一步分析，以掌握不同性別於各年齡階段及職務層級之發展趨勢。

參、內部稽核人員性別與公司規模分析

一、上市公司

依 113 年度上市公司總資產規模分類，女性內部稽核人員比例介於 57% 至 68% 之間，普遍高於男性。在資產規模未達 50 億元的公司中，女性比例高達 68%，顯示中小型公司稽核職務以女性為主要人力來源。隨著公司資產規模增加，女性比例大致呈逐步下降，其中 50 億至未達 100 億元公司女性比例為 65%；100 億至未達 200 億元公司降至 61%；200 億至未達 500 億元公司則為 63%；當資產規模達到 500 億元以上時，女性下降至 57%，男性比例則上升至 43%。

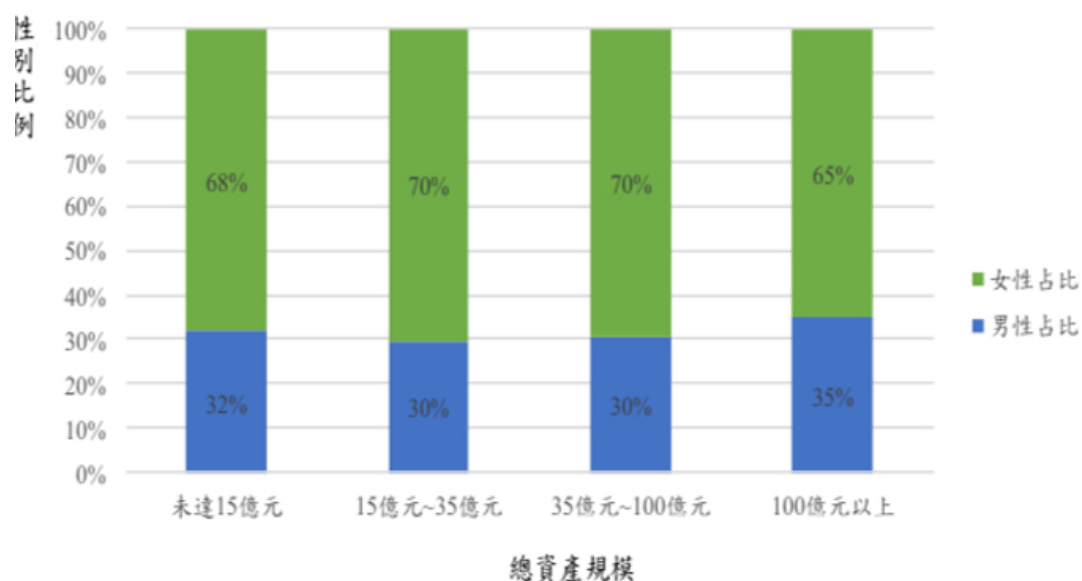
結果顯示，規模愈大的公司男性比例隨之上升，主要係大型公司平均稽核人員數量顯著增加，例如資產 500 億元以上之公司平均稽核人數達 6.83 人，遠高於中小型公司僅 1 至 2 人的配置水準。在稽核總人數增加的情況下，男性人員的加入比例相對提高，促使大型公司內部稽核人員的性別結構逐漸趨於平衡。



圖(11) 113年上市公司內部稽核人員性別比例(依總資產分類)

二、上櫃公司

依 113 年度上櫃公司總資產規模分類，女性內部稽核人員比例介於 65%至 70%之間，普遍高於男性，且該等比例並未隨著規模大小而明顯增加或減少，顯示上櫃公司規模大小與內部稽核人員性別應無一定關係。



圖(12) 113年上櫃公司內部稽核人員性別比例(依總資產分類)

肆、內部稽核人員性別與公司產業別分析

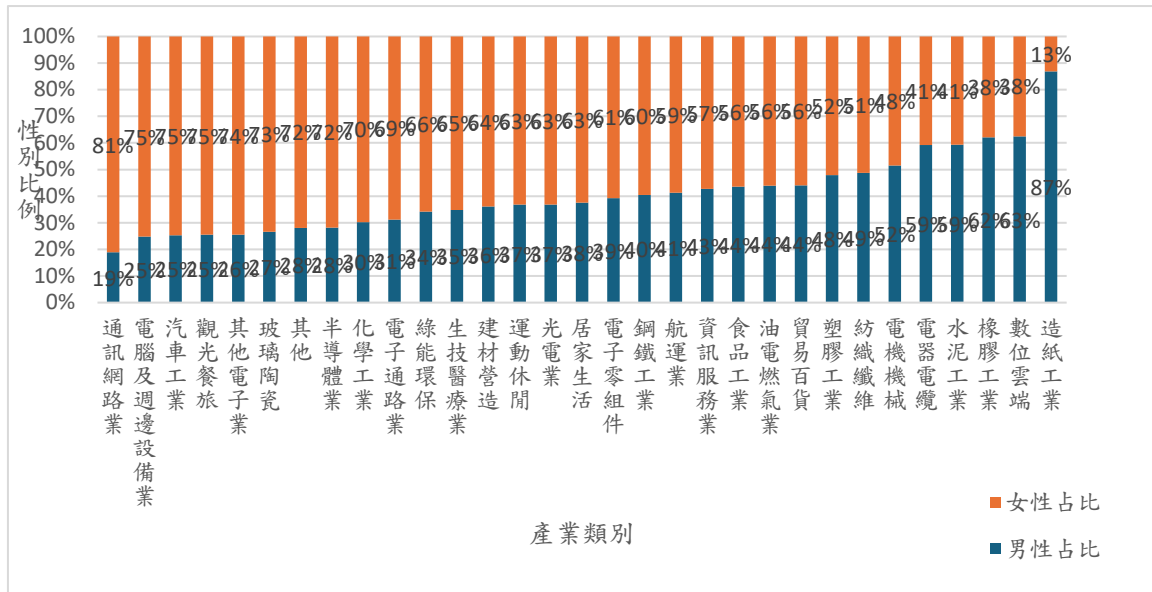
一、上市公司

依 113 年上市公司產業類別進行分析，內部稽核人員之性別分布於不同產業間呈現一定差異。整體而言，多數產業仍以女性比例較高，惟於部分傳統或資本密集型產業中，男性比例相對較高或性別分布較為接近。

進一步觀察產業特性，於資訊服務、電子及其他服務導向產業中，女性內部稽核人員比例普遍高於整體平均水準；相對而言，在電器電纜、水泥、橡膠、造紙等傳統製造或重工業產業中，女性比例相對較低。此一差異可能與各產業之人力來源結構、專業背景需求及歷史發展脈絡相關。

從性別處境觀點分析，部分傳統產業因長期發展形成之職務分工模式與組織文化，可能較易存在性別刻板印象或職涯進入門檻差異，進而影響不同性別投入內部稽核職務之比例。惟此類現象仍屬整體趨勢觀察，尚難以單一因素加以解釋，亦未顯示具一致性之結構性限制。

整體而言，上市公司各產業之性別分布雖有差異，但多數產業仍維持一定程度之性別共同參與，顯示內部稽核職務未明顯侷限於特定性別。相關差異仍有待透過長期資料觀察與進一步分析，以釐清其形成原因與影響程度。



圖(13) 113年上市公司產業類別與內部稽核人員性別結構

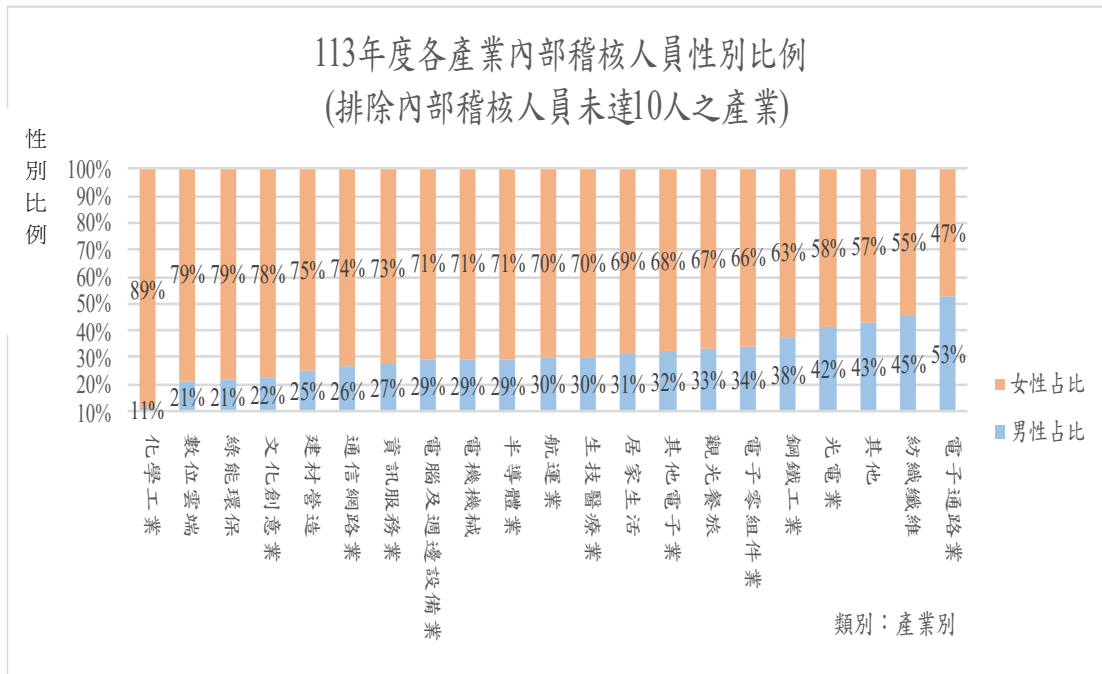
二、上櫃公司

依 113 年上櫃公司產業別分析²，內部稽核人員性別結構整體仍以女性占多數，且不同產業間之性別比例差異相對有限。於數位雲端、綠能環保及文化創意等新興或服務導向產業中，女性比例相對較高；而於電子產業及部分工程、製造導向產業中，女性比例則相對較低。

進一步觀察，新興產業（如數位相關及電子通路業等）多具有組織結構較為彈性、人才來源多元及職涯發展管道較為開放等特性，可能有助於降低性別刻板印象對職務分布之影響，使不同性別於內部稽核職務之參與較為均衡。相對而言，部分傳統或製造導向產業，仍可能受既有產業文化及人力結構影響，呈現性別分布差異。惟整體交織分析結果顯示，上櫃公司各產業之性別比例雖存在差異，但未呈現隨產業別變動而出現明顯集中或

² 上櫃公司考量部分產業因內部稽核人數稀少，容易受離群值或偶然之數據影響，進而導致誤結論，故本項分析剔除「油電燃氣業(4家)、食品工業(7家)、塑膠工業(4家)、農業科技(4家)、運動休閒(8家)及電器電纜(1家)」等6類公司家數少，致內部稽核人數未達10人之產業。

排除之現象。部分產業之極端值（如個別產業女性比例較高）可能與樣本數較少或個別公司配置有關，尚不宜過度解讀。



圖(14) 113 年上櫃公司產業類別與內部稽核人員性別結構

綜合產業別與性別之分析結果，不同產業間之性別分布差異，可能反映產業發展歷程、教育與專業分流、組織文化及職涯機會等多重因素之影響。其中，部分傳統產業可能較易受到既有職場性別刻板印象影響，而新興或服務導向產業因組織結構與人力來源較為多元，相關現象相對較不明顯。

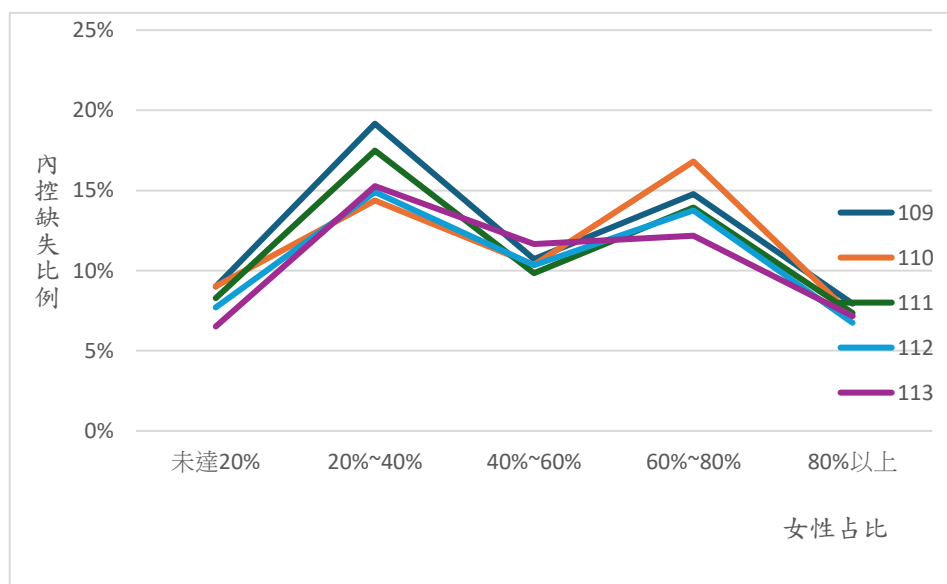
惟整體而言，現行資料尚未顯示內部稽核職務存在明確之性別排除或限制情形。未來仍可透過持續蒐集資料與深化分析，進一步檢視不同產業中性別參與之變化趨勢，作為推動性別平等及優化人力配置政策之參考依據。

伍、內部稽核人員性別與發現內部控制制度缺失分析

依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第14條第1項及第19條規定，上市及上櫃公司內部稽核人員應與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，每年並應定期申報稽核執行情形，包括所發現之內部控制缺失。

一、上市公司

經證交所統計分析，女性內部稽核人員不同比例區間之公司所發現內控缺失比例³差異有限，平均皆落在7%至16%之間，未呈現一致性的變化趨勢。結果顯示，女性內部稽核人員比例與內控缺失比例之間並無明顯相關性，女性占比高低不足以直接解釋公司內部控制品質差異。

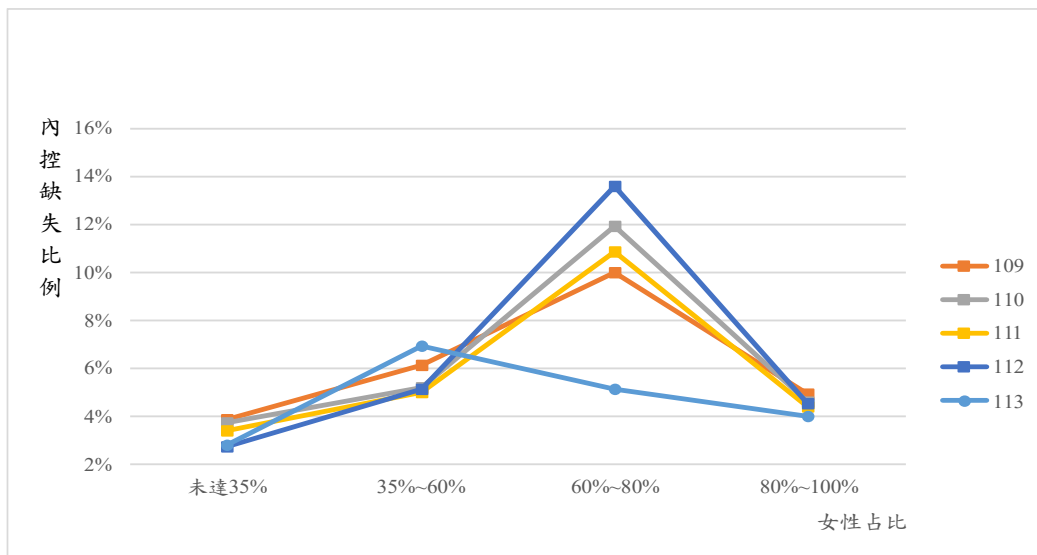


圖(15) 上市公司內控缺失與女性內部稽核人員比例關係圖

³ 內控缺失比例，係內部稽核人查核發現內控缺失項目數占年度內控計畫查核項目總數之比例

二、上櫃公司

依櫃買中心統計分析，將女性內部稽核人員占整體內部稽核人員比例區分為 4 個區間(未達 35%、35%至 60%、60%至 80%、80%至 100%)，並檢視各項區間下與內控缺失之關聯性。結果發現女性內部稽核人員比例在 35%至 60%及 60%至 80%之區間時，所發現之內控缺失比例明顯高於其他區間，主係該區間之公司設有多位內部稽核人員，而女性比例在 35%以下及 80%以上之區間則多為 1 人內部稽核公司。整體而言，性別比例與內控缺失並無明顯關聯。



圖(16) 上櫃公司內控缺失與女性內部稽核人員比例關係圖

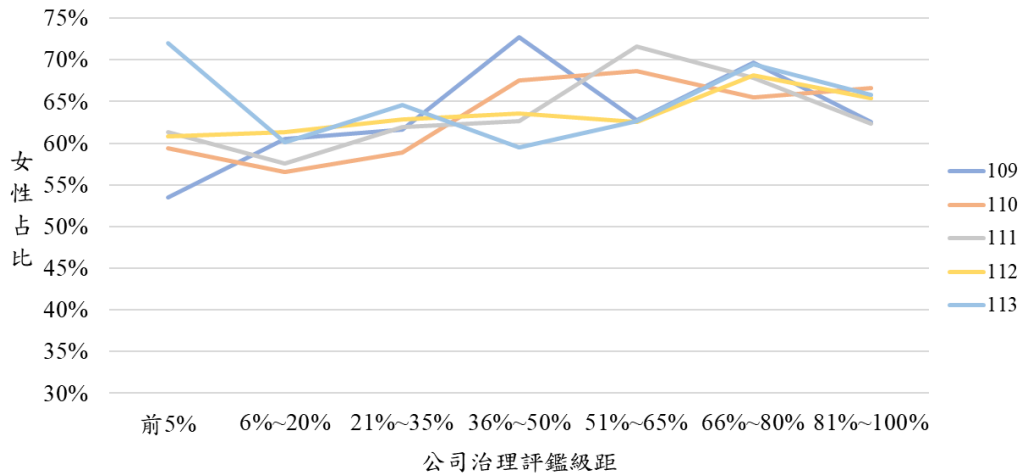
陸、內部稽核人員性別與公司治理評鑑結果分析

公司治理評鑑主要是評估上市及上櫃公司內部運作結構、風險管理、財務與制度透明度，以及股東權益保護等面向，公司治理評鑑結果係依上市及上櫃公司評鑑成績分成前 5%、6%至 20%、21%至 35%、36%至 50%、51%至 65%、66%至 80%，及 81%至 100%等 7 個級距對外公開。

一、上市公司

經證交所分析近 5 年全體上市公司女性稽核人員比例為 64%，各評鑑級距普遍以女性稽核人員為主。進一步觀察不同評鑑級距，可見評鑑級距 20%以前之上市公司，除 113 年評鑑級距前 5%之女性稽核人員比例為 72%外，女性稽核人員比例落在 54%~61%間，低於全體上市公司女性稽核人員比例；評鑑級距 21%~35%者，與全體平均相當；而評鑑級距 36%以後者，女性稽核人員比例波動較大，約介於 59%~73%，略高於全體平均。

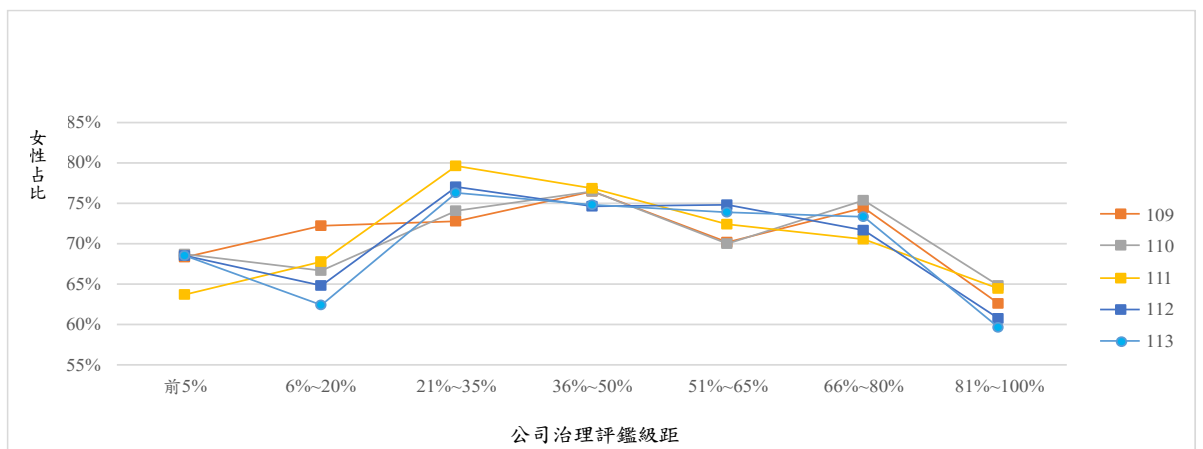
整體而言，隨評鑑結果由優至劣，女性稽核人員比例呈微幅上升趨勢，可能係因評鑑結果較差之公司內部稽核人數較少，且 1 人女性內部稽核人員占比較高所致。



圖(17) 近5年上市公司治理評鑑結果與女性內部稽核人員比例關係

二、上櫃公司

經櫃買中心分析近5年上櫃公司女性內部稽核人員比例約為70%，且各評鑑級距普遍皆以女性稽核人員為主，約在60%至80%之間。其中評鑑級距前5%之女性比例約在64%至69%之間；評鑑級距36%至50%之女性比例約在75%至77%之間；評鑑級距81%至100%之女性比例約在60%至65%之間，顯示評鑑級距與性別比例無明顯線性關係。



圖(18) 近5年上櫃公司治理評鑑結果與女性內部稽核人員比例關係

柒、結論與建議

一、研究結論

研究結果顯示，上市及上櫃公司內部稽核人員之性別結構整體呈現女性比例較高之情形，且於不同職務層級中均有一定程度之參與，包括內部稽核主管亦呈現相近之性別分布趨勢，顯示女性於內部稽核專業領域及管理職務中已具相當程度之投入。

另多數上市櫃公司內部稽核人員仍以精簡配置為主，當企業資產規模越大，內部稽核人員配置人數亦相對增加，顯示企業規模與稽核人力需求具有一定關聯性。經進一步瞭解實務上內稽人員之資格條件，以具公開發行公司業務經驗、稽核經驗或具會計師事務所之經驗者占大多數，而具有電腦程式設計師或系統分析師等專業工作經驗之人數占比較低，研判實務上從事會計或審計從業人員以女性為多數，故目前上市櫃公司內稽人員仍以女性為主。

從年齡結構觀察，內部稽核人員主要集中於 30 至 59 歲之間，顯示企業在配置稽核人力時，多重視實務經驗與專業能力。進一步結合性別與年齡進行交織分析，各年齡層之性別分布大致與整體比例相近，未觀察到顯著之偏離情形，顯示不同性別於各主要職涯階段之參與情形尚屬穩定。另於 60 歲以上族群中，男性比例略高，惟該年齡層人數占比較低，且可能受職涯歷程、退休年齡及個人選擇等多重因素影響，尚難據以推論具體之性別差異原因。

進一步納入職務層級觀察，內部稽核主管之性別分布與整體人員結構相近，未見特定年齡層或性別於管理職務中出現明顯集中現象，顯示不同性別於專業發展歷程中進入決策層級之機會尚屬相對均衡。

從產業別交織分析觀察，不同產業間之性別分布確實存在差異。整體而言，服務導向及部分科技相關產業中，女性內部稽核人員比例相對較高；相對而言，部分傳統製造或資本密集型產業中，男性比例較高或性別分布較為接近。進一步從性別處境觀點分析，部分傳統產業可能因歷史發展脈絡、職務分工模式及組織文化影響，較易形成性別刻板印象或職涯進入差異；而新興或數位相關產業，因組織結構較為彈性、人力來源多元，相關現象相對較不明顯。

惟整體資料顯示，各產業之性別分布雖有差異，但未觀察到一致性之極端集中或明確排除情形，多數產業仍維持一定程度之性別共同參與。相關差異可能反映產業特性、教育分流、職涯發展機會及人力結構等多重因素之綜合影響，尚難以單一因素加以解釋。

此外，就人力配置觀察，多數上市櫃公司內部稽核人員仍以精簡配置為主，且隨公司規模擴大而增加人力需求。現行人員多具會計、審計或相關實務經驗背景，而具資訊科技、資料分析或資安專長之人力比例相對較低，顯示在數位轉型趨勢下，內部稽核專業結構仍有調整空間。

二、研究建議：

為持續精進內部稽核制度並促進性別平等參與，本會將在既有政策基礎上，透過制度引導、輔導措施及監理工具之

整合運用，推動相關精進作為如下：

(一)持續強化性別主流化之制度設計與政策引導

本會近年已透過公司治理評鑑指標及相關宣導機制，逐步導入性別平等觀點。未來將持續於內部稽核相關制度規劃與評鑑機制中，適度納入性別主流化內涵，並透過法規指引、教育訓練及宣導活動，引導企業檢視內部稽核人員之性別分布與職涯發展機會，以促進不同性別於專業領域之公平參與，並降低潛在性別刻板印象之影響。

(二)深化多元人才培育與職涯引導機制

本會過往已透過推動公司治理及人才培育相關政策，強化企業對專業人才之重視。未來將持續結合產官學資源，透過專業課程、研討會及實務交流平台，強化會計、審計及內部稽核領域之職涯宣導，鼓勵不同性別投入相關專業領域，並逐步改善職業性別分流現象，促進人力結構之多元發展。

(三)引導企業強化內部稽核人力配置與資源投入

考量目前多數企業內部稽核人員仍採精簡配置，本會將持續透過監理機制及輔導措施，鼓勵企業依其規模與風險程度，適度增加內部稽核人力配置，並強化專業能力培育。未來亦將評估透過政策誘因或評鑑機制，引導企業重視內部稽核功能之投入，以提升內部控制制度之有效性及公司治理品質。

(四)推動跨領域專業能力培育，因應數位轉型趨勢

本會已關注數位化及新興風險對公司治理之影響，未來將持續規劃相關訓練課程及指引，鼓勵企業培育或引進具資訊科技、資料分析及資安專長之內部稽核人員，並促進不同專業背景人才之參與，以提升內部稽核對新興風險之辨

識與應對能力。

(五)精進性別統計與監測機制，強化政策回饋

本會已持續蒐集上市櫃公司內部稽核人員相關統計資料，未來將進一步強化性別、年齡及職務層級之交織分析，並結合公司治理評鑑及監理工具，定期檢視政策推動成效，作為制度調整與政策精進之參考依據，以提升性別平等政策之實質效果。

(六)持續推動內部稽核功能精進，提升治理效能

整體而言，本會將持續結合性別平等政策與公司治理發展方向，透過制度設計、監理機制及輔導措施之整合推動，鼓勵企業強化內部稽核功能，並提升其專業化與多元化程度。在兼顧治理品質與人力結構優化之目標下，逐步提升內部稽核制度之整體效能。