

金融監督管理委員會 114 年度性別平等專案小組 第 2 次會議紀錄

壹、時間：114 年 7 月 30 日（星期三）上午 9 時 30 分

貳、地點：本會 1926 會議室

參、出、列席人員（詳如附簽到表）

肆、主持人：莊副主任委員琇媛 紀錄：張專員芸甄

伍、報告事項：

案由一：有關保險業推動性別主流化標竿金融機構富邦產物保險股份有限公司推動經驗分享案，報請鑒察。（保險局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）黃委員煥榮：

1. 簡報第 9 頁的員工性別比例相當接近，但缺少主管職務的資料，請補充相關數據以瞭解男女性別在升遷發展的機會是否相同。
2. 除了現行的友善假別，是否有不同的做法來因應員工兼顧工作與家庭的需求。
3. 育嬰留職停薪的復職率偏低，公司有無積極作為鼓勵員工重回職場。

（二）張委員瓊玲：

1. 富邦產險的人權政策將內部員工、實習生以及外部的供應商及其他夥伴關係員工均納入其中，符合勞動部的期待及 360 度績效評估的理論應用。
2. 簡報第 9 頁年齡層是以 30 歲及 50 歲作為分水嶺，請說明年齡分界的原因以及富邦產險的平均退休年齡。
3. 性別統計分析有益於保險產品的設計，例如車險可考慮以肇事率取代單純以性別做為費率設計的差異，從保護相對弱勢的立場來思考，而非以性平為唯一的切入點。

(三) 顏委員玉如：

1. 男女性主管的比例較為懸殊，建議可針對女性領導規劃系統性的培力課程。
2. 薪酬比較的部分，富邦產險的男女基本薪資比例為 88%，優於全國平均數 84.2%，打破職場薪資的落差，建議說明是採取何種職務設計，以供其他金融業界參考。
3. 針對女性再就業、職場托育設施或是托老等議題有無相關作為？
4. 女性決策影響力在性別主流化的概念相當重要，建議可在企業內部盤點各式委員會的性別比例，以瞭解員工不同的需求。

(四) 性平處黃專員聖雯：

1. 簡報第 5 頁職工福利委員會的女性代表 15%，占比偏低，請問是否有提升女性比例的措施。
2. 建議可持續就企業內不同職級、不同部門之人員性別比例、不同性別之薪資概況及不同性別申請各項假別之情形，定期收集分析性別統計數據，以自我檢視職場性別平等落實情形。

二、富邦產險回應發言內容簡要摘述：

(一) 高協理振坤：

1. 過去女性同仁確實因家庭照顧需求而提前離開職場，進而導致男女性主管比例有所差異，惟現今雙薪家庭比例逐年升高，公司內部晉升條件均相同，已對員工施以相關培訓措施來儲備管理幹部。
2. 彈性工時的措施是依照同仁需求來調整，遠距工作則受限於資安，相關業務需要在公司處理，未來將研究更多元的程式設計讓同仁能使用遠距工作來兼顧家庭。
3. 目前富邦產險總主管人數約 400 人，女性比例約 25%至 30%，會後將於簡報內補充數據提供予委員參考。

4. 分支機構的臨櫃服務，為符合顧客需求，服務人員除了英語之外，也備有其他第三種語言的能力，手語的部分也有簽約的專責機構，即時以視訊方式辦理。
5. 目前基層主管的儲備幹部有男性 34 位、女性 28 位，分別占 55%及 45%，未來可考慮規劃就女性員工設計規劃領導力等主管課程，逐步減少主管職的性別差距。
6. 女性再就業的部分，富邦產險招募員工無特殊限制；職場托育未來在新大樓興建過程中可納入規劃。
7. 目前公司內部性騷擾申訴調查委員會、職工福利委員會、勞資會議等都有工會代表，也與工會取得共識盡量推派女性代表。

(二) 李副總經理慧玲：

1. 保險商品的設計，除了車險以外，係以承保內容及其他風險控管因子作為考量，非以性別做為產品的考量因素。
2. 有關於設立遊戲角提供同仁臨時托育需求，將納入公司未來內部設計規劃的參考。

(三) 王經理衍偉：

公司平均退休年齡是 15 年 55 歲，擔任科主管的平均年齡是 51.72 歲，所以在簡報第 9 頁的年齡層分類，才會以 50 歲作為一個分界。

決 定：洽悉，委員建議請富邦產險參考。

案由二：有關本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級及部會層級議題之 114 年 1 月至 6 月辦理情形一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

顏委員玉如：

1. 部會層級議題(四)強化高齡社會之金融支持的第 2 項 KPI，每年信託從業人員參訓人數達 1 萬 3 千餘人部分，鼓勵

金融業者建立性別統計的概念，以彰顯數字代表的意義，成果內容建議可增加訓練的內容。

2. 第 3 項 KPI 針對高齡者及身心障礙安養信託情形辦理評鑑及獎勵，內涵僅提到高齡者，建議可增加性別議題。

決 定：洽悉，委員所提建議，請銀行局未來於修訂相關績效指標時列入參考。

案由三：本會性別平等推動計畫(115-118 年)(草案)案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 性平處黃專員聖雯：

1. 行政院性平處業於 114 年 7 月 3 日召開各項院議題之研商會議，再請依會議決議調整具體作法及績效指標。
2. 有關「議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力」策略五，績效指標修訂為「將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目...」，該指標為目前已採行措施，請問其成效為何？又數位化發展是否會導致金融機構分支設置減少，該指標要促進的效益未來是否能持續。

(二) 顏委員玉如：

1. 設定績效指標時，除量化外，亦可分階段式來設定，以「將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目...」為例，該項目歷年均已列為評核指標，在新一個期程的計畫上，可階段性從檢視現行概況、針對未達標的金融機構予以分級，並提供輔導等作法，以精進績效指標的內容。
2. 有關「議題一、促進公部門決策參與性別平等」之關鍵績效指標「十、公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事及

審計委員會女性占比提升」，其達成率設定為 21%、22%，建議能舉出具體做法，以彰顯每年增加百分點的效益；另外百分比母群體的數量應一併說明。

3. 有關「議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力」：
 - (1) 「策略一、優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視」：績效指標為每年辦理 1 場次以上推廣性平議題的宣導課程，建議可設定金融業者參加覆蓋率、宣導課程的內容等。
 - (2) 「策略二、營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境」：肯定金管會目前邀請標竿金融機構至性平專案小組會議分享推動性別主流化的作法，未來可思考分年規劃將這些金融機構的措施集結成冊，作為標竿企業的參考指引。
 - (3) 「策略三、破除水平及垂直職業性別隔離」：績效指標為辦理 ESG 相關業務宣導會或公司治理評鑑宣導會，兩者關聯性為何？建議可從先瞭解目前的隔離概況、建立相關性別統計指標、分析、研議措施來分年度進行，較為具體。

(三) 張委員瓊玲：

1. 115 年至 118 年的性平推動計畫對照上一階段 111 年至 114 年的計畫無太大落差，建議可維持目前的框架，後續再來討論其他細部作為。
2. 性平業務從來都不是單一業務，主要是附加在本業之外融入性平意識後，即可展現其價值。

(四) 黃委員煥榮：

在營造公私部門性別友善環境一節，金管會邀請標竿金融機構到性平專案小組會議分享性平推動經驗已實施多年，未來可考量邀請財團法人等周邊單位到會分享其

推動性別主流化的具體作法，以完整瞭解公、私部門及非營利組織的運作情形。

二、本會發言內容簡要摘述：

（一）銀行局張委員嘉魁：

1. 將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為增設分支機構的評核項目，是鼓勵銀行支持以女性為主的中小企業。
2. 因數位化發展，雖部分銀行有裁撤分支機構情形，但目前每年銀行申請增設分支機構仍有相當比例的需求，該項指標對於銀行支持女性為主的中小企業仍有所助益。

（二）莊主席琇媛：

1. 針對委員意見請各業務局在可行的範圍內調整，並於期限內函報行政院。
2. 未來可適時洽邀周邊單位到本會性別平等專案小組報告性別主流化推動情形。

決 定：洽悉。

案由四：本會暨所屬各局 113 年度公務預算、金融監督管理基金及中央存款保險(股)公司「性別預算執行情形」案，報請鑒察。(主計室)

一、委員發言內容簡要摘述：

性平處黃專員聖雯：

部分項目性別預算執行率超過 120%，提醒編列下年度性別預算時適度增列。

決 定：洽悉，性平處提示請各單位參考。

陸、討論事項：

案由一：115 年度本會主管公務預算及金融監督管理基金、中央存款保險(股)公司附屬單位預算「性別預算編列情形」案，提請討論。(主計室)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

金管會的性別預算向來核實編列並落實執行，建議未來如有創新的活動，均可納編性別預算。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 戴委員美英：

金管會的公務預算近 8 成屬於人事費，因業務特性較少特定計畫預算，在公務與基金的性別預算編列部分，凡符合性平預算編列規定或具促進性別平等目標及效果之計畫，均已納入本會的性別預算。另將周邊單位推動性平宣導的執行方式作為補充資料，係為完整呈現引導私部門協力合作推動性平工作之成果。

(二) 莊主席琇媛：

請各單位於規劃各項計畫時，如有部分內容涉及性別平等主題，請將相關經費按比例核實編列性別預算。

決 議：照案通過。

案由二：113 年度小額終老保險投保對象之性別、年齡與要保人所在行政區域分布之交叉分析案，提請討論。(保險局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

1. 肯定保險局的分析報告，小額終老保險確實實現普惠金融的價值。

2. 小額終老保險的推廣對象建議可與移民署合作，針對外籍配偶提供宣導，以實踐性平保障弱勢的概念。

(二) 性平處黃專員聖雯：

建議可再補充交織性分析，如原住民、新住民、身障者等，以了解不同族群投保情形及差異。

(三) 顏委員玉如：

交織性分析是指在現有的分析中，除了性別、區域、年齡等變向之外，檢視資料庫中還有哪些變向可以加入，進一步分析小額終老保險在不同區域、性別、職業等差異是那些因素造成的，以形成具體政策。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

保險局賴專門委員純責：

1. 另一種普惠金融的保險商品就是微型保險，其投保對象就是針對特定身分別或是經濟弱勢，今年保險局打算修正微型保險的應注意事項，將原住民基本法所規範的新住民，納入微型保險的投保對象。

2. 保發中心有小額終老保險的各項統計資料，後續將再檢視統計資料庫裡可運用的資料範圍。

決 議：照案通過，委員相關意見請保險局參考。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 30 分

金融監督管理委員會

114 年度性別平等專案小組第 2 次會議簽到表

職	稱	姓	名	簽	名	備	註
委	員	張	瓊	玲	張瓊玲	外聘委員	
委	員	黃	煥	榮	黃煥榮	外聘委員	
委	員	顏	玉	如	顏玉如	外聘委員	
委	員	林	志	吉	林志吉		
委	員	胡	則	華	胡則華		
委	員	林	義	聖	林義聖		
委	員	林	志	憲	林志憲		
委	員	賴	銘	賢	賴銘賢		
委	員	蔡	佩	玲	蔡佩玲		
委	員	戴	美	英	戴美英		
委	員	任	明	坤	任明坤		
委	員	張	嘉	魁	張嘉魁		
委	員	黃	仲	豪	黃仲豪		
委	員	古	坤	榮	古坤榮		
委	員	林	秉	昌	林秉昌		
委	員	鄧	麗	英	(請假)		

列席人員	
行政院性別平等處	黃聖夏
本會及所屬各局(公司)	賴純青 李維真
其他外部與會人員	李慧玲 高振坤 王和學 李仁明