

金融監督管理委員會性別平等推動計畫（115 至 118 年）

114 年 12 月

壹、整體目標與重點

一、為積極落實推動兩性平等相關政策，將性別平等之價值理念融入各項施政工作，配合行政院性別平等處以性別平等政策綱領為藍本，運用性別主流化工具，性別議題為導向作法，本會擬定性別平等推動計畫(115 至 118 年)，以期達到促進決策參與的性別平等、提升女性經濟賦權、建構性別平等社會文化、提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務、推動性別化創新之政策目標。

二、本計畫分級推動，包含院層級及部會層級議題：

(一) 院層級性別議題，包含下列二項：

1. 促進公私部門決策參與之性別平等。
2. 建立性別友善職場與提升女性經濟力。

(二) 部會層級性別議題，包含下列三項：

1. 促進民間企業採行三分之一性別比例原則。
2. 透過數位科技創新，促進青年、中高齡、原住民、新住民及身心障礙女性運用金融服務，以及營造更具包容性的金融友善環境。
3. 強化高齡社會之金融支持。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一) 議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

1.重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，

因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；麥肯錫 2023 年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More)報告、世界經濟論壇(WEF)2023 年《多元、平等、共融燈塔》報告，以及臺灣女董事協會《2024 年女性治理白皮書》等，均明確指出女性加入決策階層，組成多元化的領導團隊，將為企業帶來更多好處，包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高，以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。綜上，國內外不同官方與民間組織報告或文件，均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50/50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。第 4 次國家報告結論性意見與建議第 26(c)點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。

2.現況與問題

(1) 公部門決策參與

A. 性別統計：

- a. 依據 112 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 97.37%，較 109 年 12 月底 88.52%提升 8.85 個百分點；達成任一性別比例 40%者，則占 88.38%，較 109 年 12 月底 65.48%，提升 22.9 個百分點。
- b. 依據 112 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 81.08%、監察人(監事)為 90.99%，兩者較 109 年 12 月統計 66.36%、84.40%分別提升 14.72 及 6.59 個百分點；另達成任一性別比例 40%者，董事為 48.65%、監察人(監事)為 86.79%，兩者較 109 年 38.18%、77.78%分別提升 10.47 及 9.01 個百分點。
- c. 依據 112 年 12 月統計，國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 66.67%、監察人(監事)為 83.33%，兩者較 109 年 25%、58.33%分別提升 41.67 及 25 個百分點；另達成任一性別比例 40%者，董事為 25%、監察人(監事)為 60%，兩者較 109 年 8.33%、0%分別提升 16.67 及 60 個百分點。

B. 政策作法：我國自 93 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，106 年起由行政院性別平等處接續追蹤。

C. 公部門決策參與應以推動性別均等為目標：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 20 年，行政院更於 108 年起逐步引導朝向 40%邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有

平等和包容性的代表權，取得了重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙了 CEDAW 規定的所有其他權利的落實。而在政府捐助財團法人、國營事業之董、監事部分，也有很大的進步空間。

(2) 私部門決策參與

A. 性別統計：

- a.113 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事占比為 18.92%(上市 18.35%、上櫃 19.19%、興櫃 20.17%)，與 110 年底 14.69%(上市 13.94%、上櫃 15.31%、興櫃 15.86%)相較，已提升 4.23 個百分點。
- b.113 年底上市上櫃公司女性審計委員占比為 19.88%(上市 19.91%、上櫃 19.84%)，與 111 年底 14.79%(上市 14.65%、上櫃 14.95%)相較，已提升 5.09 個百分點，惟女性比例仍低。
- c.至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，113 年上市、上櫃及興櫃公司董事達成率分別為 15.91%、17.18%及 19.31%。

B. 政策作法：為配合公司治理永續發展藍圖之推動，逐步精進「公司治理評鑑指標」相關指標項目，於 109 年針對公司董事任一性別達 1/3 者給予總分加分、輔導上市上櫃公司於 111 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，並自 114 年起要求上市/櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，應於年報具體揭露原因與規劃提升性別多元化之採行措施。

C. 私部門女性參與決策比例亟待積極改善：有關私部門決策層級性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例；另公開發行上市上櫃（含興櫃）公司等三分之一性別比例達成情形，亟待深化相關統計資料，並加以分析與追蹤改善，以作為未來推

動決策參與性別平等的改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3.性別目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進</p> <p>(二)行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向40%</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為95%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。</p>	<p>截至113年底本會及所屬委員會共計62個，扣除總人數3人之1委員會不列入計算後，其中56個已達成任一性別比率達40%(占56/61=91.80%)。未來本會將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值：</p> <p>一、本會委員會：目前委員會成員7名，均係依本會組織法由行政院院長就相關機關首長等人派(聘)兼之。未來成員異動改派時，將以逐步達成性別比例原則為目標。</p> <p>二、本會推動雙語政策小組：依本會推動雙語政策小組要點規定，小組成員任一性別比例不得低於1/3。截至113年12月31日止，11位小組成員中有4位女性(36.36%)，未來將以達成任一性別比例40%為目標。</p> <p>三、銀行局勞工退休準備金監督委員會：共計6名委員，原為資方代表2名(均為男性)、勞方代表4名(均為女性)，於該委員會出缺改選時鼓勵男性參選，以達成任一性別比率達40%之相關規定。</p> <p>四、保險局財產保險商品審查委員會：目前委員為男13人(62%)、女8人(38%)，因審查委員選任涉及各領域專業資格，有遴選限制，且目前審查會委員男女比例皆已達成任一性別比例三分之一，未來遴聘委員時，仍持</p>	<p>115年： 達成目標數1個，達成度93.44%</p> <p>116年： 達成目標數1個，達成度95.08%</p> <p>117年： 達成目標數0個，達成度95.08%</p> <p>118年： 達成目標數0個，達成度95.08%</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			續將性別納入考量。 五、保險局強制汽車責任保險費率審議委員會：男 9 人（64.3%）、女 5 人（35.7%），審查委員選任涉及各領域專業資格，有遴選限制，且目前審查會委員男女比例皆已達成任一性別比例三分之一，未來遴聘委員時，仍持續將性別納入考量。	
	二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成為 70 % 達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為 0 或±1 之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%。		截至 113 年底本會及所屬委員會共計 62 個，其中 41 個已達性別衡平性，占比 66.13%，將於各委員會屆期或成員異動改派時，將性別納入考量，以逐步達成性別衡平為目標。	115 年： 達成目標數 1 個，達成度 67.74% 116 年： 達成目標數 1 個，達成度 69.35% 117 年： 達成目標數 1 個，達成度 70.97% 118 年： 達成目標數 0 個，達成度 70.97%
	三、行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 40 % 之達成率，董事 60 %、監事 90 % 董事達成率=(任一性別比例達 40% 之政府捐助財團法人數/財團法人總	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、運用考核評鑑、獎	截至 113 年底本會主管 2 個政府捐助財團法人，金融研訓院之董事及監事(監察人)，已達成任一性別比例達 40%；金融消費評議中心之董事及監察人任一性別比例均尚未達 40%，將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值： 1.金融消費評議中心之董事(每 3 年改聘): 目前 9 位董事，其中男性 6 名、女性 3 名，女性比例三分之一。本屆任期至 115 年 9 月 5 日止，於下屆任期或成員異動改派時，將優先推薦女性董事，以期達成任一性別 40%之目標。	【董事】 115 年： 達成目標數 1 個，達成率 100%。 116 年： 達成目標數 0 個，達成率 100%。 117 年： 達成目標數 0 個，達成率 100%。 118 年： 達成目標數 0 個，達成率

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	數)*100%。 監察人(監事)達成率=(任一性別比例達40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%。	勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。 五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	2.金融消費評議中心之監察人(每3年改聘):目前2位監察人(含督導評議中心之1名本會業務主管)，其中男性2名，女性比例0%。本屆任期至115年9月5日止，於下屆任期或成員異動改派時，將優先推薦女性監察人，以期達成任一性別40%之目標。	100%。 【監事】 115年：達成目標數1個，達成率100%。 116年：達成目標數0個，達成率100%。 117年：達成目標數0個，達成率100%。 118年：達成目標數0個，達成率100%。
	四、國營事業董、監事任一性別比例達40%之達成率，董事40%、監事70%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參	1.中央存款保險股份有限公司第14屆(113.9.23-116.9.22)董事會董事成員9位，其中女性3位，另監察人成員3位，其中女性2位，董監事符合任一性別比例均已達三分之一。(114年現況為女性董事3位未達40%，達成率為0) 2.中央存款保險股份有限公司董事由本會遴派，未來屆期或成員異動改派時，將以逐步邁向40%為目標。 3.中央存款保險股份有限公司圍於監察人數為3人已排除計列，惟該公司監察人仍符合任一性別比例不少於1/3之規定。	【董事】 115年：0 116年：100% 117年：100% 118年：100%

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
		與決策位置，尤其是不利處境者。		
	六、全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提 升至 25%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。 三、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	1. 透過函知會計師公會全國聯合會，宣導人民團體選舉罷免辦法第 6 條有關人民團體理事及監事之選舉，應考量性別平等之規定，及內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點第 7 點規定，理事、監事任一性別比例不少於三分之一者，另予加分，又內政部另有章程納入性別平等措施及女性擔任理事長之加分機制。 2. 於會計師公會全國聯合會理監事任期即將屆滿前(116 年 8 月)，函請會計師公會全國聯合會轉知團體會員，請該等團體會員於推薦候選人時，考量理監事任一性別比例達三分之一，以促進性別平等。	
二、提升私部門(全國性社會團體、職業團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與	公開發行上市上櫃(含興櫃)公司 (一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比 ¹ 達 22%。 (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比 ² 達 28%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 三、訂定暫行特別措	一、現況說明： (一)觀察歷年(107 年至 112 年)女性董事成長率，每年僅成長約 1%上下，本會為進一步提升我國上市櫃公司女性董事比例，自 112 年起採取董事不同性別之強制性規範，包含自 112 年起申請上市櫃掛牌公司董事會須有至少 1 名不同性別董事，自 113 年起已上市櫃公司應依董事屆期改選委任至少 1 名不同性別董事，及自 114 年起上市櫃	(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比： 115 年：達 19.5%。 116 年：達 20%。 117 年：達 20.5% 118 年：達 21%。

¹ 女性董事占比=(女性董事人數/所有董事人數)*100%

² 女性審計委員占比=(女性審計委員人數/所有審計委員人數)*100%

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
決策	<p>(三)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3之達成率</p> <p>1.上市公司董事任一性別比例達1/3之達成率為18%</p> <p>2.上櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率為20%</p> <p>3.興櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率為22%</p> <p>(四)公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之達成率為上市公司32%、上櫃公司36%</p>	<p>施。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，應於年報具體揭露原因與採行之措施等，使上市櫃公司女性董事及董事任一性別比例達1/3之達成率於113年度始有相對較高之成長，截至113年底逾八成上市櫃公司已有至少1名不同性別之董事，預期整體女性董事占比未來將維持穩定水準，並於每年微幅成長。</p> <p>(二)另審計委員係由獨立董事擔任，獨立董事須符合法定獨立性及專業資格條件，故上市櫃公司於遴選獨立董事時，多以專業知識、實務經驗及獨立性等為首要考量，加上部分上市櫃公司董事會設置獨立董事席次較少，均會影響公司對董事會女性成員之配置。</p> <p>二、本會近期甫施行至少1名不同性別董事之強制規範，且部分公司依屆期可遲至115年始適用，短期內再另採其他強制性措施恐影響公司營運，經參考歷史成長率，並考量擔任公司董事及獨立董事多有延續性，整體未必能以一定比率持續成長，加上興櫃公司因規模較小且易轉至主板上市或上櫃而變動較大，建議每年以0.5%成長率估計。</p> <p>三、本項具體做法：辦理董事會性別多元化之相關宣導活動，並定期檢討董事會及審計委員會性別占比提升情形。將逐年檢視「興櫃公司董事任一性別比例達1/3之達成率」及「上市公司審計委員會任一性別比例達1/3</p>	<p>(二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比：</p> <p>115年：達20.5%</p> <p>116年：達21%。</p> <p>117年：達21.5%</p> <p>118年：達22%。</p> <p>(三)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3之達成率：</p> <p>115年：上市16.5% 上櫃17.5% 興櫃18.5%</p> <p>116年：上市17% 上櫃18% 興櫃19%</p> <p>117年：上市17.5% 上櫃19% 興櫃20%</p> <p>118年：上市18% 上櫃20% 興櫃21%</p> <p>(四)公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達1/3之達成率：</p> <p>115年：</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)
			之達成率」達成情形，滾動修正績效指標目標值。	上市 28.5% 上櫃 34% 116 年： 上市 29% 上櫃 34.5% 117 年： 上市 30% 上櫃 35% 118 年： 上市 31% 上櫃 36%

(二) 議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力

1. 重要性

女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。爰應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。

我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，重視混合式經濟體制的發展潛能，以及增強女性經濟賦權等。CEDAW 第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。

CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府加緊努力，透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性集中領域的薪資水準；另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供

適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114年至 117 年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場，提升女性勞動價值，並縮短女性勞工與男性勞工的薪資差距等工作重點。

2.現況與問題

(1)女性勞動力參與率逐年穩定成長，惟仍低於其他先進國家

113 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 103 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點；相較於 113 年男性勞動力參與率 67.08%、103 年男性勞動力參與率 66.78%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.3 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅為男性 4 倍多且逐年穩定成長，男女勞動力參與率差距逐漸縮小。

109 年至 114 年期間，女性整體勞動力參與率每年增長幅度約介於 0.16%至 0.41%之間，於 COVID-19 疫情期間仍維持微幅成長，惟我國女性平均勞動力參與率相較其他先進國家如南韓、日本、新加坡、美國等國家仍偏低，仍需積極透過各項做法提升。

(2)男性共同參與育兒照顧仍待提升，減少女性因育兒退離職場

《性別平等工作法》明定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險，惟至 110 年每年男性核付件數占比均僅為 2 成以下，性別落差甚鉅。

110 年 7 月政府提高育嬰留職停薪津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，使政策實施次年度（111 年）男性核付件數及占比大幅提升至 25.2%，112 年初次核付總件數雖略為減少，惟男性申請比率仍有提升，109 年男性申請比率為 18.6%，至 112 年提升至 25.6%。期透過優化友善職場配套措施，使婚育女性續留職場而不退離，有助於提升女性勞動參與率與經濟力，以及女性在職場上發揮潛能。。

(3)職場既存的性別偏見與歧視仍待消除

營造性別友善工作環境屬長期工作，尤其我國中小企業占全體企業達 98%以上，所面臨之推動挑戰更大。依行政院 114 年「促進民間推動性別平等策略」研究顯示，中小企業本身囿於缺乏推動性別平等人力、經費與議題專業度，政府須就其遭遇困難制定因應策略及提供協助資源；另企業老闆、董事會或主管是否重視性別平等議題，亦為公司自主推動性別平等之關鍵。故透過公私協力建立性別友善職場，特別是提升不同規模之企業雇主及主管之性別平等意識，為本期議題增加著力之處，以推動私部門性別意識培力為開端，延伸營造職場性別友善環境、促進組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等相關精進作為。

(4)性別薪資差距增加，應探究原因加以改善

依 113 年受僱員工薪資調查，針對工業及服務業薪資初步統計結果，我國女性平均時薪為新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資差距 15.8%，較 112 年性別薪資差距 15.1%增加 0.7 個百分點，較 108 年增加 0.2 個百分點。參考經濟合作暨發展組織（OECD）公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中，性別薪資差距低於美國、日本、韓國，惟高於比利時、挪威、丹麥等北歐國家，以及紐西蘭、澳洲及英國等。

相關部會透過對所屬事業進行性別薪資分析及調查、明定薪資基準、鼓勵廠商揭露性別薪資資訊及輔導計畫等做法推動，惟性別薪資差距於 110 年為 16.3%，111 年維持 16.3%，112 年降至 15.1%，至 113 年增加為 15.8%，性別薪資差距未能逐年穩定縮小，尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極針對該行業別研析原因，制定相應對策以縮減性別落差，同時應針對女性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。

(5)不利處境女性勞動力參與率低、失業率高、無酬勞動多或未能掌握創新生產技術

113 年 5 月身心障礙者女性勞動力參與率為 16.7%，明顯低於全國女性勞動力參與率 51.95%，身心障礙者女性失業率 7.5%，高於身心障礙者男性失業率 6.9%及全國女性失業率 3.4%；112 年原住民族女性勞動力參與率為 57.06%，雖高於全國女性，惟失業率 3.64%高於原住民男性 3.41%及全國女性。

113 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率為 56.12%，較 109 年 52.33%上升 3.79 百分點；109 年至 113 年間，中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率每年增長幅度約介於 1.18%至 2.19%之間。近年中高齡女性勞動參與有所提升，惟我國 55 歲以上女性勞動力參與率已低於五成，另相較於歐美、日本、南韓之中高齡女性勞動力參與率皆在 6 成以上，且女性二度就業情形較佳，我國女性勞動力有早退情形，中高齡女性勞動參與，尤其 55 至 64 歲中高齡女性仍需努力提升。

依前述統計，相對於全國女性，身心障礙女性為低勞動力參與率及高失業率，原住民族女性則為高勞動力參與率及高失業率，中高齡女性勞動參與率雖有提升但仍較其他國家為低，故不利處境女性（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點。

3. 性別目標與策略

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
一、建立性別友善職場 二、提升女性勞動參與及經濟力 三、促進薪資待遇之性別平等	一、提升女性勞動力參與率 (一)整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點。 (二)30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點。	一、優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視	1.為強化金融業之雇主及從業人員性別平等意識，督導各金融業公會辦理推廣性別平等相關議題宣導課程，針對金融事業之雇主、主管、從業人員等，辦理性別意識培力及宣導課程，以達營造性別友善職場、多元共融、不歧視及無意識偏見。 2.除督導所轄各金融業公會，於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導外，另請各金融業公會規劃辦理性別平等相關	115 年： 各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。 116 年： 各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
	<p>(三)55-64 歲女性勞動力參與率：55-59 歲及 60-64 歲每年增加 1.5 百分點。</p> <p>二、縮小性別薪資差距，每年縮小 0.2 百分點。</p>		<p>議題宣導之專屬課程。</p> <p>3.未來將視專屬課程學員反應，評估是否加開專屬課程，抑或於專業課程中加強宣導性別平等，再進行滾動修正。</p> <p>4.於「永續金融評鑑」指標中納入「董事、負責人及高階經理人，是否均已接受身心障礙者權利公約(CRPD)等弱勢族群權益保障(含性別平等)相關教育之訓練課程」、「正職人員接受前開課程之比重」，以鼓勵金融業者將性別平等及多元、公平及共融落實於企業文化。</p>	<p>推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p> <p>117 年：</p> <p>各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p> <p>118 年：</p> <p>各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p>
		二、營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境	<p>1.邀請性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位，於本會性別平等專案小組上分享性別主流化作法，並頒發感謝狀，於會後將相關推動經驗及成果資料公布於本會網站性別平等專區分享，提供民間企業參考。</p> <p>2.本會於會後擇期頒發感謝狀予該金融機構，除感謝其向其他金融機構分享性平推動經驗外，亦鼓勵其持續精進推動性別平等友善職場。</p> <p>3.本會並鼓勵金融機構於永續報告書、年報或網站揭露推動性別友善職場環境之措施與成果。</p> <p>4.本會督導證交所及櫃買中心每年辦理 ESG 相關宣導會，加強宣導及鼓勵上市櫃公司於永續報告書主動揭露優於法規（如勞動法令）之友善職場婚育措</p>	<p>115 年：</p> <p>1.新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。</p> <p>2.於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 8 場</p> <p>116 年：</p> <p>1.新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。</p> <p>2.於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 9 場</p> <p>117 年：</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			施。	1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。 2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 10 場 118 年： 1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。 2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 11 場
		三、破除水平及垂直職業性別隔離	1. 本會已督導證交所及櫃買中心要求上市櫃公司應依 GRI 準則，包含 GRI 405-1(員工的多元化)等編製永續報告書，上市櫃公司如鑑別員工多元化與性別平等為其重大主題，應於永續報告書揭露職級與性別相關之內容，證交所並已發布「永續報告書模板及參考範例手冊」，於 GRI 405-1 參考範例中列有垂直職級（主管、非主管）與水平性別（女、男）內容。 2. 為鼓勵上市櫃公司勞動力組成多元化及性別平等，證交所訂有公司治理評鑑指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，揭露其實施情形」，並於該項指標參考	於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣多元性別友善職場議題： 115 年：8 場 116 年：9 場 117 年：10 場 118 年：11 場

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>範例中列有水平及垂直(女性占總員工、所有主管、基層主管、高階主管等)內容，本會亦將瞭解上市櫃公司達成該指標之情形，以作為制訂政策之參考。</p> <p>3.為使上市櫃公司經營管理階層重視性別平等議題，將透過每年持續於 ESG 相關業務宣導會或公司治理評鑑宣導會加強宣導，以縮短職場性別落差。</p>	
		四、促進各行業薪資待遇之性別平等	<p>一、請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善。</p> <p>二、分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊。</p>	<p>(一)就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，每二年進行一次性別統計分析：</p> <p>115年：1 116年：0 117年：1 118年：0</p> <p>(二)分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊：</p> <p>115年： 實收資本額 100 億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率 100%。</p> <p>116年： 舉辦宣導會鼓勵實收資本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 4 場次。</p> <p>117年： 舉辦宣導會鼓勵實收資本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 5 場</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
				次。 118年： 實收資本額50億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率100%。
		五、促進女性就業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境	<p>一、督導銀行公會按季更新銀行(暨其所屬基金會)協助女性就業或創業相關融資等金融措施(包括提供特殊境遇者之各種措施)，並揭露於該公會網站。</p> <p>二、本會及周邊單位辦理金融教育宣導時，提示銀行公會網站有相關資訊可供有貸款需求者查詢，俾利有就/創業融資需求之女性獲得相關資訊。</p> <p>三、為持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金，本會每年5月及11月受理金融機構申請增設分支機構相關措施，已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之一。</p> <p>四、本會將持續對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構增設分支機構之評核項目(質化指標)，以鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金；惟金融機構辦理放款仍應依「授信5P原則」評估借款人(People)信用狀況、資金用途(Purpose)、還款來源</p>	<p>115年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。</p> <p>116年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。</p> <p>117年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。</p> <p>118年： 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</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			(Payment)、債權保障(Protection)，及借款人未來展望(Perspective)等，以降低放款風險並確保貸款順利回收。爰就金融機構辦理女性企業主放款，現階段仍以採行鼓勵性質方式為宜。	請增設國內分支機構之評核項目，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。

二、部會層級議題

(一) 性別議題：促進民間企業採行三分之一性別比例原則

1. 重要性

性別平等政策綱領權力、決策與影響力篇鼓勵持續推動三分之一性別比例原則，敦促政府應積極運用相關政策與資源，訂定考核評鑑、獎勵措施及補助機制，促進民間企業等採行該原則。

2. 現況與問題

在銀行方面，截至 113 年底，女性董事比例在公股銀行、民營銀行(含外銀子行)、外國銀行在臺子行，分別為 29.46%、19.55%、13.33%；在金控方面，2024 年底女性董事比例在公股金控、民營金控，分別為 37.33%、17.76%。

在證券期貨業方面，截至 113 年底，女性董事比例在證券商、投信業、投顧業及期貨業分別為 28.95%、35.45%、36.21%及 23.88%。

在保險業方面，截至 113 年底，女性董事比例在壽險業及產險業分別為 22.16%及 18.37%。

本會為賡續推動金融業董事採行三分之一性別比例原則，業已於各金融業之「公司治理實務守則」，增訂有關「女性董事比例宜達董事席次三分之一」之規範，並於性別統計專區揭露所轄各金融業別之董事性別比例統計分析，將持續於相關會議或與金融業高階主管進行座談會時，宣導任一性別董事比例

不低於三分之一原則。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
提升金融機構採行三分之一性別比例原則。	一、115年至118年 每年於本會網頁公布銀行及金融控股公司董事之性別，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範。	一、鼓勵金融機構增加女性董事比率。	一、針對金融機構持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範；並持續於相關會議或座談會時，向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。
	二、115年至118年 每年於本會網頁公布證券期貨業公司董事之性別，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範。	二、鼓勵證券期貨業增加女性董事比率。	二、針對證券期貨業持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範；另持續於相關會議或座談會時，向證券期貨業宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。
	三、115年至118年 每年於本會網頁公布保險公司董事之性別，已於「保險業公司治理實務守則」增訂相關規範。	三、鼓勵保險公司增加女性董事比率。	三、針對保險公司持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁；已於「保險業公司治理實務守則」增訂相關規範，並持續於相關會議或座談會中，向保險公司宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則，另表揚女性董事比率符合董事席次三分之一之保險業。

(二) 性別議題：透過數位科技創新，促進青年、中高齡、原住民、新住民及身心障礙女性運用金融服務，以及營造更具包容性的金融友善環境

1. 重要性

性別平等政策綱領就業、經濟與福利篇鼓勵加強女性科技資訊能力建構，提升就業與創業的機會，以協助女性企業主拓

展產品市場，並加入區域貿易合作市場。

聯合國在 2005 年推動微型信貸及消弭貧窮的行動中，提出「Financial Inclusive(金融包容性，或稱普惠金融)」概念，並在 2030 年永續發展目標 (SDGs) 之目標 1—消除貧窮、目標 5—性別平等、目標 8—促進包容且永續的經濟成長、目標 9—產業創新與基礎設施，均強調普及金融服務的重要性，而金融科技被視為一種創新工具，能突破傳統金融服務的限制，實現這些目標。

創新金融科技能擴大金融服務覆蓋率、促進經濟參與與自立、降低交易與營運成本，使不利處境者更可能獲得資金及金融服務，實現更多人生可能性，例如聯合國身心障礙者權利委員會於 2016 年提出關於身心障礙婦女及女孩的第 3 號一般性意見，認為應促進此族群掌握自己的財務及平等獲得銀行貸款、抵押貸款及其他形式金融信貸的權利。

本會性別平等專案小組會議數度討論女性經濟力與高齡化等重要議題，委員建議相關統計上及規劃重點上除了注意性別比例外，年齡面向也應注意，使年度各項金融貸款性別統計更為細緻。

2. 現況與問題

本會為推動普惠金融，減少貧富差距、促進社會公平與實現包容性成長，鼓勵金融業推出符合社會各界或不同族群需要及量身訂做之多元金融商品及服務，並強化國人金融素養及善用金融服務，提升生活品質，期以形塑「以人為本」的金融體系，促進社會公眾福祉。相關重點政策包括：推動金融知識普及計畫、設置無障礙金融設施、推動微型保險等。

其中金融知識普及計畫之「走入校園與社區金融知識宣導活動」，宣導對象涵蓋國小（3-6 年級）至大專之學生及社區、婦女、國軍、原住民、高齡者、矯正機關及社福團體（含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體）等族群。宣導內容包括正確金錢觀、正確用卡、正確理財、正確理債、詐騙之防止與救濟、消費者金融權益須知等。自 112 年起新增對於不同對象及性別進行統計，包含原住民、新住民、高齡等，透過性別統計，並於

課後進行問卷調查，了解其需求，以利後續強化對於不利處境族群之宣導，對於推動性別平等，尤其是交織不同族群身分應有幫助。

依聯徵中心統計 113 年底全體銀行對男性、女性放款餘額比率及件數比率，女性放款餘額比率及件數比率分別為 41.98%及 44.81%。查我國金融機構辦理授信業務係依借款戶、資金用途、償還來源、債權保障及授信展望等五項審核原則核貸，並未因借款人之性別而有所差異。另觀察男、女性逾放比率，男性逾放比率較女性稍高，男性逾放比率為 0.11%；女性逾放比率則為 0.09%。再觀察年齡之交叉比較，113 年男性、女性向銀行申貸且獲貸之貸款額度均以中老年為主，占該類性別總貸款額度之 6 成左右；男性、女性之放款件數則均以青年(20~45 歲)為主，分別占該類性別總貸款件數之 6 成左右。

另創櫃板主係以協助扶植我國非公開發行之微小型新創公司之成長茁壯為宗旨，為兼顧該等公司之發展階段特殊性，創櫃板就性別平等推動計畫，應以推廣宣導為主，將政府對女性創業相關輔導資源及登錄創櫃板之相關好處廣宣予新創公司，同時鼓勵女性創業家可多利用創櫃板資源，以培植女性創業之新創公司實力。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
加強女性之金融及創業知識，促進就業與創業機會，以保障女性金融消費之權益及提升女性經濟力。	一、115 年至 118 年每年辦理金融實體與網路文宣： (一)辦理實體課程講座，每年各 4 場。網路文章每年至少 5 篇。 (二)女性職場相關主題講座 2 場。 (三)女性族群(如：原住民、新住	一、透過實體及數位管道，加強對各族群女性宣導金融知識： (一)與國內既有之創業培力團體合作開辦課程。 (二)直接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程，或	一、金融實體： (一)於金融樂學習知識計畫中開立婦女團體特別講座，講座主題以金融理財、金融詐騙防範及金融科技為主。 (二)預計與國內既有之創業培力團體，合作開辦金融理財培力課程。 (三)將性別平等主題適度融入全民金融講座。 二、網路文宣： (一)金融知識篇：提供一般金融圖文知識及金融科技圖文知識。 (二)典範分享篇：女性創業家及經理人職涯歷程短文。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	民、中高齡、身心障礙者、單親婦女等)理財主題講座 10 場。 (四)女性職場主題之社群媒體工具活動(以多元形式呈現擴大觸及，如：貼文、懶人包、影音、網路活動等)4 則。	其他金融講座內容及受眾對象，適度融入性別平等主題。	(三)創業工具篇：提供創業所需之財務信用、借貸知識、店家電子支付知識短片。 三、針對女性開辦相關金融課程或講座。
	二、銀行辦理放款之性別統計及其與年齡交叉統計資料，115 年至 118 年按年公告於本會網站及金融展望月刊。	二、增加並揭露銀行辦理放款之性別與年齡交叉統計資料。	二、持續蒐集發布銀行對兩性放款相關統計，並增加性別與年齡之交叉統計資料，及研議更深入研究之可行性。
	三、辦理「走入校園與社區金融知識宣導活動」，持續積極鼓勵有宣導需求之學校、團體主動向本會銀行局網站線上報名。115 年至 118 年每年總目標場次 660 場。	三、除各縣市政府及中央部會函轉知有意願之學校、團體報名參加本會辦理之金融宣導活動外，將適時主動與國內現有婦女團體聯繫瞭解其需求外，另提供線上宣導方式。	三、金融知識普及計畫納入數位金融內容，並加強對女性和社福團體（含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體，參與對象包含女性）的金融知識宣導，以及針對本會辦理之金融宣導活動，提供線上宣導方式，以期提高女性活動參與率，並增進宣導效益。
	四、辦理金融知識宣導講座，	四、針對女性及弱勢團體	四、督導保發中心持續辦理針對女性及弱勢團體(含女性身心障礙者)

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	115 年至 118 年每年辦理場次達 3 場以上。	辦理宣導講座以提升女性金融知識，促進女性經濟力，並直接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程。	之保險知識宣導講座，如與財團法人婦女權益促進發展基金會針對新住民女性合辦「新女力創業加速器計畫」培訓課程。除了實體/線上講座外，亦同時透過臉書粉專「保險發路米」及 YouTube 等多元方式向民眾進行保險知識相關宣導。
	五、投資人教育宣導部分-提升女性參加投資未來講座活動比例： 115 年：59% 116 年：60% 117 年：61% 118 年：62%	五、針對女性投資屬性規劃適合之相關投資未來講座活動，提升女性參與比率。	五、督導證基會持續辦理「投資未來系列講座」活動（包含邀請身心障礙女性參加），協助各縣市、偏鄉及離島地區民眾了解新金融商品之特性及投資理財之觀念，同時依女性投資屬性納入金融新知，並鼓勵女性民眾踴躍參與，每年將視市場趨勢及男女投資現象滾動式調整講座主題與內容。
	六、針對女性創業家辦理創櫃板宣導說明會，廣宣相關輔導資源及介紹創櫃板制度，115 年至 118 年每年辦理 3 場次以上。	六、藉由邀請女性創業家或經理人參與宣導說明會，鼓勵其利用創櫃板資源厚植公司實力。	六、櫃買中心將與相關中央部會或地方政府合作，配合其針對女性創業家舉辦之有關創業宣導說明會，介紹創櫃板制度及可運用資源。
	七、115 年至 118 年每年將金融教育宣導影音之連結露出於內政部「新住民培力發展資訊網」，供新住民女性等需求族群查詢並建立正確金融消費	七、基於「新住民培力發展資訊網」為新住民日常造訪之合理情境，透過網站數位連結之方式，	七、督請評議中心提供該中心金融教育宣導影音之網站連結，於內政部（移民署）「新住民培力發展資訊網」之「線上學習」專區登載露出，以提升新住民女性等族群之金融消費權益維護意識及正確觀念。

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法
	觀念。	便利新住 民女性等 族群可於 線上學習 金融知識 及金融消 費權益保 護觀念。	

(三) 性別議題：強化高齡社會之金融支持

1. 重要性

我國的人口高齡化不僅速度世界名列前茅，「75 歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例快速升高，其中女性高齡人口成長尤為顯著，女性平均餘命較男性多 6.8 歲(女性 83.74 歲、男性 76.94 歲)，使女性在高齡階段面臨更長期間之經濟安全與財務風險。根據國發會資料，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，於 107 年達到 14% 的高齡社會，並於 114 年達到 20% 的超高齡社會，約 139 年達高峰 757 萬人(占比 38.4%)。

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。而相關政策規劃與資源配置，宜進一步納入性別觀點，考量不同性別高齡者在經濟條件、家庭角色及照顧責任上的差異。

世界各國亦非常關注高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，主要包括因退休後之安養費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。其中，女性因職涯中斷、薪資水準及退休金累積較男性為低等結構性因素，於老年階段更容易面臨經濟安全不足之風險，使老年經濟安全議題具有明顯性別差異。為滿足

高齡化社會之金融需求，先進國家積極鼓勵金融機構創新研發相關金融商品與服務，包括透過評鑑及獎勵措施，鼓勵金融業者針對銀髮族之金融需求創新研發新商品或服務。由於我國高齡化速度為世界最快，爰有必要進一步強化女性高齡人口之金融支持與服務可近性，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

2. 現況與問題

依金融研訓院因應國內人口高齡化對策之研究報告，高齡者多為風險趨避者，財產多以銀行存款為主，在銀行存款利息無法對抗通膨之情形下，高齡者之金融需求，係以具備更好流動性、確保資金穩定及長壽時所需保護等特性之金融商品。例如：低風險保本之金融商品、與社會保險及醫療保險具互補功能之商品、具醫療功能或生活服務之商品等。惟女性高齡者因平均資產與可支配所得相對較低，對於穩定現金流及保障型金融商品之依賴程度更高，其金融需求及風險承受能力亦與男性存在差異。

為鼓勵業者積極開發符合不同性別高齡者及身心障礙者需求的安養信託商品，以保障高齡者及身心障礙者未來之生活、安養照護、醫療或其他照顧需求及財產安全，本會於 104 年 11 月 10 日發布「信託業辦理高齡者及身心障礙者財產信託評鑑及獎勵措施」，自 105 年度起實施 5 年，並自 110 年起實施「信託業推動信託 2.0 計畫評鑑及獎勵措施」，續自 114 年起實施「信託業務發展評鑑及獎勵措施」，於其中設置安養信託獎等獎項。截至 113 年底，全體信託業者辦理安養信託受託資產總額約新臺幣(以下同)1,579 億元、受益人數達 195,715 人，其中女性受益人占比較高(約 57%)，有助強化女性高齡人口之經濟保障。

又因應高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，包括退休後之安老費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。為協助年長者於退休後仍能領到穩定之生活費，獲得基本生活之保障，金融業者已陸續推出相關之金融商品及業務，其中包括「商業型不動產逆向抵押貸款」(商業型以房養老)業務。以房養老之精神，係為使年老後生活資金不充裕，但坐擁房屋之年長者，能運用其自有房地貸款取得所需之養老資金，並持續居

住在自有房地養老。自 104 年 11 月首家銀行開辦商業型以房養老業務以來，截至 113 年 12 月底，已有 16 家銀行辦理此項業務，承作件數計 8,981 件、核貸額度合計約 509 億元，核貸件數男女比分別為 42.75%及 57.25%。其女性占比較高，可能係女性高齡人口持續增加，且相較男性於退休後面臨之經濟安全網相對較弱所致，將適時請金融機構加強對女性高齡族群之金融商品與風險說明宣導，協助其充分瞭解相關權利義務與潛在風險，以確保其財務決策之適足性與保障其老年經濟安全。另為方便民眾瞭解及獲取相關資訊，本會已於官網設置「商業型以房養老貸款」專區，並督促請銀行公會於自律規範增訂相關風險管理重點，作為銀行實務之指引，以推動商業型以房養老之辦理。

此外，高齡化及少子化的趨勢不只造成家庭人口結構改變，金融需求也將隨之而變。金管會鼓勵金融機構適度調整資源配置，開發提供符合高齡者需求之金融商品及服務，並可結合醫療、安養等服務機構之資源，提供高齡者老年生活所需資金及安養照護服務，增進退休生活保障，相關措施將進一步納入性別與交織性觀點，以回應不同性別高齡者之差異化需求。

鑒於我國人口結構老化快速，青壯年人口對社會經濟支持之負擔日益加重，本會自 105 年起推動小額終老保險，其具有低保額、低保費的特性，且無投保身分之限制，最高投保年齡可達 84 歲，目前商品種類包含傳統型終身壽險主約，並可附加 1 年期傷害保險附約。且為進一步提高國人保險保障，持續修正提高小額終老保險投保金額及件數限制。根據 114 年 6 月底小額終老保險投保數據顯示，男、女性投保比率分別為 4.08%與 6.51%，在整體有效契約中女性被保險人占 59.44%，如以要保人與被保險人為同一人之案件（為自己投保）分析，女性比率為 63.59%，顯示在人口高齡化與女性平均壽命較長的趨勢下，女性相對重視壽險基本保障規劃。本會並持續透過督導壽險公會訂定相關示範條款、提供監理誘因措施、公開表揚績優業者等方式，鼓勵保險業者積極開發符合高齡化需求的保險商品，並建置「保障型保險商品平台」提供多元投保管道，及持續透過廣播、影片、講座等多種形式進行相關宣導活動，提高民眾對高齡化保險認識及投保意願，以滿足高齡社會下對規劃老年經濟安全與照護之需求，使臺灣的高齡者有更美好的生活。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
提供高齡者較佳生活保障，並強化女性高齡人口之老年經濟安全，以減輕女性於家庭與社會中之照顧負擔。	一、115 年至 118 年按季公布銀行辦理不動產逆向抵押貸款統計資料。	一、定期揭露銀行辦理不動產逆向抵押貸款辦理情形。	一、持續推動銀行辦理不動產逆向抵押貸款(以房養老)，並於相關統計資料與宣導內容中，納入性別統計，強化對女性高齡者之政策溝通與資訊可近性。
	二、加強金融機構信託從業人員教育訓練，納入性別意識宣導，115 年至 118 年間每年金融機構信託從業人員之參訓人次達 13,000 人。	二、加強信託理財與性別意識宣導及教育，以提升社會大眾對於老人財產信託業務之接受度。	二、鼓勵辦理高齡者及身心障礙者安養信託，並針對女性高齡人口加強安養信託及老年財務規劃之宣導，提升金融服務接觸管道之友善性。
	三、115 年至 118 年每年就信託業辦理高齡者及身心障礙者安養信託情形，辦理評鑑及獎勵。	三、於「信託業務發展評鑑及獎勵措施」設置安養信託獎。	三、鼓勵信託業依信託業務發展策略藍圖，持續充實信託服務功能，引導信託業者於商品設計及服務流程中，納入女性高齡者之生命歷程與經濟處境考量，滿足社會多元發展需求。
	四、鼓勵業者發展創新高齡化及保障型商品，115 年至 118 年每年創新高齡化及保障型商品送審件數達 3 件。	四、鼓勵高齡者利用商業保險，規劃老年生活所需資金及安養照護服務。	四、推廣因應高齡社會之保險商品及服務，並鼓勵保險業者創新，協助高齡者(特別是女性高齡者)透過商業保險規劃老年退休生活之經濟安全，以增進退休生活保障，補強社會安全網。
	五、115 年至 118 年女性投保商業長期照顧保險商品之人數不低於男性。	五、定期揭露投保商業長期照顧保險商品之男、女性人數。	五、持續推動保險公司辦理長期照顧保險。