

金融監督管理委員會 103 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	*	*	*
實際值(Y)	100	*	*	*
達成度(Y/X)	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	14	8	6	6/14 =42.85%	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	14	9	5	5/14 =35.71%	是
	銀行局	22	9	13	13/22 =59.09%	是
	證券期貨局	20	7	13	13/20 =65%	是
	保險局	14	8	6	6/14 =42.86%	是
	檢查局	23	9	14	14/23 =60.87%	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	17	11	6	6/17 =35.3%	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之，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。 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	*
實際值(Y)	100	*	*	*
達成度(Y/X)	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，為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，本會業已督導證交所公

司治理中心將「公司是否訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策」列為第一屆公司治理評鑑指標，並於 103 年 3 月間對外公布在案。

- 3、檢討及策進作為：依據多項研究顯示，至少有一席女性董事的企業表現優於無女性董事者，主因女性可為企業帶來多元思考及提升競爭力，爰此，本會前已督導證交所及櫃買中心於 102 年 3 月 11 日修訂「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條第 3 項規定，增訂「董事會成員組成應注重性別平等」，此外，本會並刻正督導證交所公司治理中心研議再新增「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」為第二屆公司治理評鑑之加分指標，期能更為加強我國上市(櫃)公司董事會成員性別平等之情形。

(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	*	*	*
達成度(Y/X)	0.58	*	*	*

- 2、重要辦理情形：中央存款保險公司第 10 屆董事女性比率已由第 9 屆之 14.3% (7 名董事中有 1 名女性) 提高為 28.6% (7 名董事中有 2 名女性)，惟其中 1 名女性董事因職務調整，予以解任董事職務，爰目前本公司女性董事比率為 16.7% (6 名董事中有 1 名女性)。

- 3、檢討及策進作為：本會未來董事人選屆期改聘時將優先考量女性。另已函請存保公司企業工會參酌本會 102 年 5 月 2 日金管人字第 1020091017 號書函及行政院人事行政總處 102 年 4 月 24 日總處字第 1020032299 號函，有關為達成國公營事業董事、監察人或理、監事任一性別比例三分之一之目標，可優先考慮推舉優秀女性勞工董事代表，未來亦將再俟機與工會溝通有關女性勞工董事事宜。

(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	*	*	*
達成度(Y/X)	1.26	*	*	*

2、重要辦理情形：財團法人金融消費評議中心第二屆董事 7 人，其中女性董事 3 人，已符合三分之一性別比例原則。

3、檢討及策進作為：103 年度財團法人金融消費評議中心董事會成員任一性別比例已符合三分之一性別比例原則，後續年度將持續維持。

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	*	*	*
達成度(Y/X)	1.25	*	*	*

2、重要辦理情形：

(1) 103 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	68	196	215	86	211	116	892

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
程人數							
職員總數	89	200	222	86	269	156	1,022
參訓比率	76.4%	98%	96.85%	100%	78.44%	74.36%	87.28%

◎計算基準為 103 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、辦理性別主流化課程之中高階研習營：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，特將性別主流化課程納入。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
103 年高階主管研習營	103 年 7 月 15 日	性騷擾防治	1.5	35	男 20 人、女 15 人
103 年中高階主管研習營	103 年 12 月 18 日	性別主流化數位課程-爸媽不在家	1	30	男 16 人、女 14 人

b、實體方式：共辦理「打開潘朵拉的盒子~談親子的兩性教育」等 4 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
打開潘朵拉的盒子~談親子的兩性教育	103 年 5 月 15 日	2	98	男 32 人、女 66 人
性別主流化與 CEDAW 公約落實	103 年 6 月 12 日	2	146	男 38 人、女 108 人
性別主流化：兼談友善工作職場之建立	103 年 8 月 21 日	2	116	男 56 人、女 60 人

課程名稱	開課日期	時數	人數	男女人數
「性騷擾及性侵害防治」課程	103年10月1日	2	45	男13人、女32人

c、數位方式：辦理「戰勝逆境」等16場次課程，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	男女人數
103年3月25日	3	影片：戰勝逆境	43	男17人、女26人
103年5月9日	2	影片：13個雪莉-現實的幻象	49	男18人、女31人
103年6月11日	2	影片：馬勒，獻給妻子的柔版	43	男12人、女31人
103年7月9日	3	影片：戀戀大吉嶺	106	男18人、女88人
103年8月12日	1.5	影片：星星的孩子	15	男4人、女11人
103年8月22日	2	影片：13個雪莉-現實的幻象	49	男7人、女42人
103年9月5日	2	影片：馬勒，獻給妻子的柔版	67	男28人、女39人
103年9月26日	3	性別主流化進階課程-性別影響評估	7	男2人、女5人
103年9月26日	4	性別主流化進階課程-性別主流化工具概念與實例運用及性別統計及分析	7	男2人、女5人
103年10月15日	2	影片：百萬主夫大作戰	85	男28人、女57人
103年12月8日	2	影片：牡丹鳥-第1梯次	30	男13人、女17人
103年12月10日	2	影片：牡丹鳥-第2梯次	33	男6人、女27人
103年12月15日	2	影片：媽媽要我愛男人-第1梯次	30	男13人、女17人
103年12月17日	2	影片：媽媽要我愛男人-第2梯次	32	男14人、女18人
103年12月22日	2	影片：爸媽不在家-第1梯次	31	男9人、女22人
103年12月25日	2	影片：爸媽不在家-第2梯次	31	男11人、女20人

B、 參加外部相關議題之訓練：共參加「性別主流班『相看兩不厭』」等 11 場次外部訓練，計 20 人次，如下表：

舉辦日期	辦理機關	訓練（講習）名稱	參加人數
103 年 2 月 26 日	外交部外交及國際事務學院	性別主流班「相看兩不厭」	男 2 人、女 4 人
103 年 3 月 20 日	衛生福利部桃園醫院	消除一切對婦女歧視公約	女 1 人
103 年 3 月 12 日	行政院	性別主流化影片「愛情流彈」欣賞活動	女 1 人
103 年 5 月 7 日	行政院	性別主流化影片「桔醬的滋味」欣賞活動	女 1 人
103 年 7 月 10 日	銓敘部	性別平等通識教育訓練課程	男 1 人
103 年 8 月 12 日	國家發展委員會	一定要幸福~談性別平等與婚姻家庭	女 1 人
103 年 8 月 26 日	外交部外交及國際事務學院	性別主流化進階課程性別統計與性別影響評估	女 3 人
103 年 9 月 4 日	外交部外交及國際事務學院	性別主流化進階課程公務處理與性別主流化法規	女 1 人
103 年 9 月 5 日至 103 年 9 月 12 日	財團法人婦女權益促進發展基金會	103 年性別主流化研習班	女 1 人
103 年 10 月 27 日	財團法人婦女權益促進發展基金會	2014 年 APEC 善用資通訊科技強化女性企業力國際研討會	女 2 人
103 年 12 月 25 日至 103 年 12 月 26 日	行政院	103 年行政院所屬各部會性別聯絡人研習暨交流座談會	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 103 年度參加性別主流化相關課程參訓率達 87.28%，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	*	*	*
達成度(Y/X)	0.50	*	*	*

2、重要辦理情形：

- (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：本會甄審委員會、考績委員會委員任一性別比例

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之，達成率達 100%。

- (2) 持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例三分之一目標：中央存款保險公司董事會成員任一性別比例

存保公司第 10 屆女性董事人數已較第 9 屆增加 1 人，女性比例亦由第 9 屆之 14.3% 提高為第 10 屆之 28.6%，惟其中 1 名女性董事因職務調整，予以解任董事職務，爰目前存保公司女性董事比率為 16.7% (6 名董事中有 1 名女性)。

3、檢討及策進作為：

- (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：本會甄審委員會、考績委員會委員任一性別比例

本會及所屬各局(公司)均順利達成 103 年度關鍵指標，雖無應檢討部分，但本會將持續秉持著積極主動之精神辦理性別主流化相關訓練，將性別平等之觀念傳達予每一位同仁，以落實性平等政策。

- (2) 持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例三分之一目標：中央存款保險公司董事會成員任一性別比例

未來如有新聘董事或董事任期屆滿改聘時，將建請優先考量優秀女性，以維持任一性別比例達三分之一之目標，亦將再適時建請工會推薦女性擔任勞工董事。

(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	*	*	*
達成度(Y/X)	1	*	*	*

2、辦理情形說明：

於本會全球資訊網「性別主流化」專區下建置「性別指標統計」網頁，公告本會相關性別統計資料，供民眾參考使用，內容包含本會及所屬局年度人事統計表、金融業（銀行、證券期貨、保險等業別）從業人員性別分析表、會計師事務所從業人員分析等，及提供銀行承作各項放款業務及逾期情形別統計資料彙整表等，並於 103 年度新增長期照護保險被保險人性別分析 1 項統計指標。

茲將本會及所屬各局相關性別統計分析資料摘陳如下：

- (1) 銀行及信用合作社受僱員工性別分析：102 年底銀行及信用合作社之受僱員工人數計 145,707 人，其中女性受僱員工 85,874 人（占 58.94%），較男性受僱員工 59,833 人（占 41.06%）為多，性別比例（= 男性人數 ÷ 女性人數 × 100%）為 69.68%，較 101 年底 70.15% 降低 0.48 個百分點，性別差距較 101 年底續增；其中，銀行業 102 年底性別比例 69.21%，較 101 年底 69.69% 降低 0.47 個百分點；信用合作社業 102 年底性別比例 87.19%，亦較 101 年底 87.78% 降低 0.59 個百分點。
- (2) 公開發行公司董事性別分析：102 年底公開發行公司董事人數計 16,329 人，其中女性董事 1,931 人（占 11.83%），較男性董事

14,398 人 (占 88.17%) 為少，性別比例為 745.62%，較 101 年底 715.37% 上升 30.25 個百分點，性別差距較 101 年增加。

- (3) 公開發行公司監察人性別分析：102 年底公開發行公司監察人人數計 4,768 人，其中女性監察人 1,079 人 (占 22.63%)，較男性監察人 3,689 人 (占 77.37%) 為少，性別比例為 341.89%，較 101 年底 347.02% 下降 5.13 個百分點，性別差距較 101 年略為下降。
- (4) 證券、期貨、投顧、投信業從業人員性別分析：102 年底證券暨期貨業從業人員計 69,036 人，較 101 年底 72,858 人減少 3,822 人 (-5.24%)，其中：
- A、 證券業：102 年底女性從業人員 24,260 人 (占 65.71%)，較男性從業人員 12,661 人 (占 34.29%) 為多，性別比例 (= 男性人數 ÷ 女性人數 × 100%，以下同) 為 52.18%，與 101 年底 52.99% 相比，性別差距變化不大。
 - B、 期貨業：102 年底女性從業人員 17,070 人 (占 68.36%)，較男性從業人員 7,901 人 (占 31.64%) 為多，性別比例為 46.28%，與 101 年底 46.31% 相比，性別差距變化不大。
 - C、 證券投資信託事業：102 年底女性從業人員 2,503 人 (占 63.45%)，較男性從業人員 1,442 人 (占 36.55%) 為多，性別比例為 57.61%，與 101 年底 62.97% 相比，性別差距變化有縮小趨勢。
 - D、 證券投資顧問事業：102 年底女性從業人員 1,670 人 (占 52.20%)，較男性從業人員 1,529 人 (占 47.80%) 為少，性別比例為 91.55%，較 101 年底 128.43% 下降 36.88 個百分點，性別差距有縮小趨勢。
- (5) 會計師事務所從業人數—按職務別及性別分析：102 年底會計師事務所從業人數計 20,054 人，其中女性從業人員 14,377 人 (占 71.7%)，較男性從業人員 5,677 人 (占 28.3%) 為多，就各職務性別分析，合夥會計師 (含執業會計師) 中男性 1,292 人，占 64.2%，女性 719 人，占 35.8%，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人數為主，女性從業人數 13,658 人、男性 4,385 人，女性從業人數約為男性之 3.1 倍。

(6) 保險從業人員性別分析：102 年底保險從業人員計 549,754 人，較 101 年底 536,551 人增加 13,203 人，其中：

- A、財產保險業：102 年底女性從業人員 83,099 人(占 65.94%)，較男性從業人員 42,918 人(占 34.06%)為多，性別比例(=男性人數÷女性人數×100%，以下同)為 51.65%，與 101 年底 51.11%相近，性別差距變化不大。
- B、人身保險業：102 年底女性從業人員 125,737 人(占 66.97%)，較男性從業人員 62,016 人(占 33.03%)為多，性別比例為 49.32%，與 101 年底 49.35%相近，性別差距變化不大。
- C、保險經紀人：102 年底女性從業人員 90,544 人(占 66.60%)，較男性從業人員 45,418 人(占 33.40%)為多，性別比例為 50.16%，與 101 年底 47.68%相近，性別差距變化不大。
- D、保險代理人：102 年底女性從業人員 60,446 人(占 60.43%)，較男性從業人員 39,576 人(占 39.57%)為多，性別比例為 65.47%，與 101 年底 66.93%相近，性別差距變化不大。

(7) 商業長期照護保險被保險人性別統計分析：103 年 6 月底壽險業長期照護保險有效契約達 50 萬 4621 件，被保險人為男性者占 45.13%、被保險人為女性者占 54.87%，顯示女性對於長期照護保險之需求略高於男性，此可能與國人女性平均壽命高於男性，相對重視長期照護需求之規劃。

3、檢討及策進作為：本會將適時檢討逐年增修統計指標，並按年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：由於本會預算逐年遞減，本會投入性別影響評估計畫預算金額暫維持不變，爰 103 及 104 年度性別影響評估計畫預算編列數均為零。)			
目標值(X)	0	0	0	0
實際值(Y)	0	*	*	*
達成度(Y/X)		*	*	*

2、辦理情形說明：

本會辦理各項促進性別平等業務，並未另獨立編列性別預算，但為召開本會性別平等專案小組會議，以及聘請專家學者審查「金融消費者保護法」部分條文修正草案，暨辦理性別主流化相關教育訓練，103 年度支用之出席費、審查費及教育訓練費等情形如下：

- (1) 出席費：為舉行 103 年度性別平等專案小組會議，本會聘有 3 位外聘委員參與，以提供本會辦理各項性別主流化之諮詢參考，而各委員之出席費共 14,000 元。
- (2) 審查費：為性別影響評估聘請專家學者審查「金融消費者保護法」部分條文修正草案之審查費共 2,000 元。
- (3) 訓練費：本會及各局辦理性別主流化之實體訓練經費 23,520 元，及辦理「影片：戰勝逆境」等數位課程經費 25,200 元，教育訓練費共 48,720 元。

3、檢討及策進作為：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，因本會與各局 103 年度預算尚無計畫項目需辦理相關評估作業，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

中央存款保險公司第 10 屆董事女性比率已由第 9 屆之 14.3% (7 名董事中有 1 名女性) 提高為 28.6% (7 名董事中有 2 名女性)，惟其中 1 名女性董事因職務調整，予以解任董事職務，爰目前存保公司女性董事比率為 16.7% (6

名董事中有 1 名女性)，尚未符合董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標，未來董事人選屆期改聘時將優先考量女性。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

為增進女性領導管理與自我發展之能力，促進女性參與決策，積極選送女性同仁參加管理知能訓練，並推薦優秀女性參加模範公務人員遴拔，拔擢女性擔任主管及高階職位等，樹立女性標竿典範；另為照顧女性身心健康及消除職業發展障礙，設置哺(集)乳室及提供相關托育服務與安全防護措施，其辦理情形如下：

一、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，103 年度薦送本會同仁參加「國家政務研究班第 8 期」、「高階領導研究班第 7 期」、「初任簡任官等主管職務人員研究班」、「初任薦任主管職務人員研究班」、「領導與激勵研習班」、「績效管理研習班(高階人員)」、「績效管理研習班(中階主管)」、「面談技巧研習班」、「衝突管理研習班」、「知識管理研習班」等 10 個班別，薦送之女性同仁共計 10 人次。

二、女性人才培育：

103 年度計有 2 位女性同仁，獲選本會 103 年模範公務人員（共表揚 3 人，男性 1 人，女性 2 人）；薦送 1 名女性同仁參加財團法人孫運璿學術基金會表揚傑出人士；另共擢拔 14 位女性同仁擔任簡任主管或非主管職務（如下表）：

機關	姓名	性別	原任職務	新任職務
本會	李滿治	女	處長	主任秘書
銀行局	呂蕙容	女	組長	副局長
銀行局	莊琇媛	女	組長	主任秘書
銀行局	邱美珠	女	副組長	組長
證券期貨局	吳友梅	女	副組長	組長

機關	姓名	性別	原任職務	新任職務
證券期貨局	陳麗玟	女	副組長	組長
證券期貨局	胡則華	女	科長	專門委員
證券期貨局	陳怡均	女	科長	專門委員
證券期貨局	林秀美	女	科長	簡任稽核
證券期貨局	尚光琪	女	專門委員	副組長
保險局	洪美貞	女	專門委員	副組長
存保公司	紀慧敏	女	副主任	主任
存保公司	呂麗雀	女	副處長	處長
存保公司	周衍蘭	女	襄理	副處長

三、消除婦女職場發展障礙：

- (一) 為提供本會及所屬各局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 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(集)乳室，提供本會及所屬各局同仁使用。103 年度賡續維護哺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 6 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) 另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，103 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約，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) 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。

(四) 積極執行性別平權相關規定：

生理假、家庭照顧假、安胎假不影響其年終考績（核）成績：依性別工作平等法規定，女性員工申請生理假、或同仁申請家庭照顧假，確依「公務人員考績法施行細則」第 4 條規定辦理，其考績等次不受影響；另依據銓敘部 100 年 4 月 27 日部法二字第 1003341545 號函規定，請假係安胎事由，依規定得不列入公務人員考績法所定事、病假超過 14 日不得考列甲等之規定範疇。