

105 年度性別平等專案小組第 2 次會議紀錄

1、 時間：105 年 6 月 28 日(星期二)上午 10 時

2、 地點：本會 1814 會議室

3、 出席人員(如附簽到表)

4、 列席人員(如附簽到表)

5、 主席：黃副主任委員天牧

6、 記錄：陳專員欣怡

7、 會議議程：

報告事項：

案由一：宣讀上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項等辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。
(人事室)

說明：本會 105 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄(詳如附件 1，第 1 頁至 17 頁)，以及會議決議事項等辦理情形追蹤管制表(詳如附件 2，第 18 頁至 42 頁)。

決議：洽悉。

案由二：有關行政院核定本會所報修正「金融監督管理委員會推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)」一案，請鑒察。(綜合規劃處)

說明：

一、背景說明：

本會於 105 年 3 月 14 日將修正之「金融監督管理委員會推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)」函送行政院。行政院性別平等處(以下簡稱性平處)於 105 年 4 月 7 日提供審查意見，本會配合性平處之審查意見修正後，業於 105 年 4 月 13 日函復行政院。

二、本次修正主要在「伍、關鍵績效指標」部分新增 3 個指標，包括落實性別意識推廣；推動創櫃板公司負責人多元化；以及保單審查委員性別比例。另於目

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」，105 年及 106 年度原未設立目標值，本次新增 105 年及 106 年度之目標值為 100。

三、另目標二、關鍵績效指標 4「性別影響評估計畫預算比重增加數」，本會原依委員建議設定目標值 0.18，惟依性平處之檢視意見調整為 0，說明如下：

(一) 本會主計室原採納委員之建議，將 105 年之目標由 0 調升為 0.18，惟性平處審查後表示，該項目標係各預算中有做性別影響評估才可列入，爰請本會重新依衡量標準，檢視年度目標值是否合宜。

(二) 經綜合規劃處再洽請本會主計室後，主計室表示由於本會預算辦理有關促進性別平等業務，向併入各業務計畫處理，未另獨立編列預算辦理，爰將本項指標年度目標值訂為 0。

四、行政院於 105 年 5 月 31 日核定本會所報之「金融監督管理委員會推動性別主流化實施計畫(103 年至 106 年度)」，並請本會依核定本積極推動辦理。經查核定版本與 105 年 4 月 13 日函復行政院內容相同。

五、檢附金融監督管理委員會推動性別主流化實施計畫(103 年至 106 年度)核定本 1 份(詳如附件 3，第 43 頁至 50 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員淑玲: 第 49 頁贊成推動性別主流化各項工具，實施策略(二)增列性別考核指標，甄審委員會、考績委員會委員任一性別比例超過三分之一及存保公司董事會成員任一性別比例三分之一，這 2 項在加強性別觀點融入機關業務已列為實施策略，為何在推動性別主流化各項工具又再次列入。

二、綜合規劃處林副處長志吉: 這是依據性平處提供的範例，第 44 頁將業務融入性平觀點，這些 KPI(關鍵績效

指標)是洽過各局處依本會的業務性質而羅列進來，至於第 49 頁，繼續推動性別主流化各項工具，實施策略(二)增列性別考核指標，是依性平處所訂之實施策略，所以我們也把比較有關的 2 個指標再列進來。

三、黃委員淑玲:這兩個指標應該不是性別主流化的工具。

四、存保公司周副總經理秀玲:感覺上是有重複。

五、綜合規劃處林副處長志吉:繼續推動性別主流化各項工具，實施策略(二)增列性別考核指標，這是性平處所列的實施策略，我們並沒有將前面所列的 KPI 全部都列進來，只有將性平處特別提醒的列進來。

六、黃委員淑玲:性別主流化的實施策略分 2 大項，第一部分是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，二是繼續推動性別主流化的工具，在臺灣性別主流化的工具像是訓練、性別統計、性別影響評估、性別預算等，為什麼突然多出性別考核指標，且這性別考核指標是前面的性別平等目標。

七、檢查局陳主任秘書素芬:第一項加強性別的觀點去融入機關的業務是一個比較 high-end 的關鍵策略目標，但第二項的工具除了訓練等之外，於考核時再將機關比較重要的性平目標納進來，這樣來作解讀，觀念比較不會錯亂。從考核來說，去檢視重要觀念是否如本會當初的規劃，將重要的 concept 能融入機關業務，於考核時可以訂一些 index，來看看目標有無達成。

八、黃委員淑玲:但為何實施策略(二)增列性別考核指標只列甄審委員會、考績委員會委員任一性別比例超過三分之一及存保公司董事會成員任一性別比例三分之一這 2 項，理由為何？

九、黃副主任委員天牧:因為這 2 項是本會本身在運作過程中比較常有的業務，希望能做為推動性別主流化的工具，其他上市櫃公司的董事會性別比例則比較不是我們所能掌控。

十、黃委員煥榮:關鍵績效指標之促進上市上櫃公司董事多元化，這個多元化除了增加女性比例外，有無特別涵義？在美國談 diversity 是希望各種族群都能夠進來，那個多元化涵義比較廣，我們這邊的多元化有無其他意涵？

十一、綜合規劃處林副處長志吉:這是性平處提供的文字，本來的文字也是用性別比例，用多元化的涵義可能更廣泛包括除了性別比例外，也包括了職業、專業等等，會是一個更廣的概念。

十二、黃委員煥榮:多元化是一個比較抽象的概念，那指標如何去衡量，如何去具體落實，如果只是性別比例就比較好衡量。

十三、黃副主任委員天牧:這裡多元化應該還是 narrow 的單指性別，國外的宗教、教育程度、族群，都是多元的，但台灣目前性平應該還是 gender。

十四、張委員瓊玲:多元化可以有這種期待和展望，但在實際上定義，並沒有指要跨性別加入才豐富了性別的多元化。

十五、黃委員淑玲:原住民、身心障礙者的加入也算是 Diversity。

十六、張委員瓊玲:希望可以多幫助原住民，讓她們可以併同參與，如果是時下議題，像是原住民的青年女性。

十七、黃副主任委員天牧:即使議題是 gender issue, 可以將 gender 分類，如年齡、族群、地區等等，做更多細緻的處理。

十八、張委員瓊玲:第 44 頁序號 3 之關鍵績效指標之年度目標值，104 年至 106 年均為 43%，第 45 頁序號 4 之關鍵績效指標之年度目標值，103 年至 106 年均為 34%，是否因為這期間董監事成員尚未改選之關係？

十九、綜合規劃處林副處長志吉:存保公司董事目前是 7 位，104 年的目標 43%(董事會成員任一性別比例不少

於三分之一），那女性董事就必須有 3 位。

二十、存保公司周副總經理秀玲:存保公司的董事任期到 106 年，7 位董事中有 3 位女性董事成員才會達到 43%，目前是 2 位女性董事，所以是 29%。

二十一、張委員瓊玲：關鍵績效指標的內容任一性別比例不少於三分之一均有達成，應為 100%，衡量標準文字應重新詮釋，於備註欄可以敘明，否則關鍵績效指標有達成，可是年度目標值卻呈現 43%或 34%。

決議：洽悉。

案由三：有關本會 2015 年度性別統計圖像一案，請鑒察。 (綜合規劃處)

說明：

- 一、依本會 105 年度性別平等專案小組第 1 次會議決議辦理。
- 二、綜合規劃處參考各局及法律事務處前提報本專案小組之各項性別統計報告案、本專案小組委員之建議事項、以及本會「性別主流專區」公告之性別統計，初步研擬本會 2015 年性別統計圖像項目，並請 3 局、法律事務處、人事室及主計室參考行政院主計總處編印之 2016 年性別圖像，提供 3 至 5 年之性別統計圖像及分析。
- 三、相關局、處、室依權責提供性別統計圖像及分析，並經綜合規劃處彙整後，提報本專案小組審查。將於奉本會主任委員核定後，至本會全球資訊網「性別主流專區」公告。
- 四、檢附本會 2015 年性別統計圖像 1 份(詳如附件 4，第 51 頁至 72 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

- 一、黃委員煥榮：金融業從業人員男性平均薪資還是比女性來得高，原因可能是因為男性的職位普遍比女性來得

高，從業人員性別統計圖像部分可否看出經理人與一般職員的比例，才能更能看出問題所在。

二、黃委員淑玲：統計圖像呈現要有一致性，要有一統合的人，第 53 頁，資料顯示女性員工比較多，要將職級呈現出來。圖表的說明資料要到多詳細？每個組室資料不太一樣，統計的重要性有無呈現？第 54 頁資料顯示男女逾放比較沒有顯著差別，第 55 頁男性房貸逾放比率為 0.12%，略高於女性之 0.08%，顯示因男性呆帳風險相較女性為高，造成男性房貸利率 2.07% 略高於女性之 2.06%，這是很強的結論，一定要有證據來支撐論述。第 56 頁，信託業量身訂做之財產信託性別統計，這標題不是很適合用詞，因為量身訂做不是只有專門針對 65 歲以上的老人，也有 65 歲以下的各年齡層。第 58 頁，證期局的性別統計圖像資料公開發行公司(含上市【櫃】公司)給的是董事及女性監察人資料，創櫃板公司給的是負責人資料，而不是董事會資料，是因為資料的限制嗎？第 61 頁，工作所得方案實施對象是指什麼人？第 63 頁，長期照顧女性被保險人數比男性多了 10%，統計數據的意義是對政策有甚麼幫助，為什麼女性投保人數這麼多，是不是表示女性比較有投保的概念，這政策如果是好的，那要怎麼鼓勵男性多去投保自己。第 68、69 頁，金融業從業人員之性別統計，銀行及信用合作社資料很多，但證券、期貨、投顧、投信業資料就比較少，最主要還是一致性的問題。

三、張委員瓊玲：第 63 頁，文字敘述稍微少一點，文字要多要少或只是提綱挈領稍微點到，個人認為稍微點到即可，真得要做分析，許多學者專家看到數據可以再做引用分析。在基礎安全保障後才會有長期照顧保險，男性投保人數比較少是常態，女性因為存續性比較長，所以在日後照顧上對自己會比較擔心，所以也會比較投資在自己日後的保障上面，要吸引男性的保

險，在基礎安全保障之後，男性要保的保險通常要遊說是和理財、財務繼承、節稅有關的，要從顧客心態去了解他們在想什麼，這裏提綱挈領說一下即可，否則這本性別統計圖像是專業的公務單位自己寫出來的，被寄予厚望，難免外面的人對它期待高。第 53 頁，可以加入管理階層，主管的男女比率，職等的男女比率，至於更細的如學歷、年資等資料考試院都有，只是沒有針對金管會單一單位，第 54 頁，如果深化一點作一點對照也很有意思，比如銀行對男女性的逾放比率，呆帳率、還款率能否統計得到嗎？女生的逾放比率為何比較少，因為銀行放款對女性的信心不足，做生意的也不會很多，當然女性的逾放比率就比較低，這也代表 2 種心態，一是女性心態，二是銀行放款者對於來申貸者認知上的一個定位，銀行對於認知好的，肯放款多的，結果逾放高了，說不定還款率也會比較低（女性比較高），呆帳率比較高（女性呆帳率比較低），第 55 頁，男性貸款利率高於女性只是簡單一句話，文字說明務求清楚，也能達到要提綱挈領的效果。

四、綜合規劃處林副處長志吉：彙整各局處的資料，每個業務說明可能有不一樣的地方，當初有挑選性別統計圖像項目並提供主計總處資料給各局處參考。

五、黃副主任委員天牧：依照委員指示，分類上可以再細緻一點，本會員員工統計資料部分像是局處首長、簡任、薦任主管資料等，統計圖形的呈現儘量一致（如縱軸、橫軸及顏色等），行有餘力，再加上像證期局期貨商品男女性別投資資料，去年證交所及櫃買中心對男性女性所做的一些資料也有年齡統計。

六、人事室陳科長永倉：性別統計圖像參考各部會做法多聚焦在業務面，本會的焦點在金融監理業務，所以提供給綜規處的資料才將員工統計資料極少化，全國公務

員的統計資料行政院人事行政總處或是銓敘部都有統計資料，主管、非主管及職等的分析資料人事室都有，針對員工的統計，資料可以放在最後面。

七、黃副主任委員天牧：網站上各局的男女比率資料都有，再稍微統計一下，資料放最後面也可以，放前面或後面，你們(人事室)自己決定。

八、黃委員淑玲:如果只是針對業務，員工統計資料不放也可以。

九、銀行局莊主任秘書琇媛：第 54 頁，用的逾放比率是業務上專有名詞，它的定義是放款金額當分母，逾放當分子，所謂逾放是指 3 個月沒有還款、付息，我們就列為逾放。已經列為逾放就表示沒有還款，和呆帳率是相同的意義，只是我們用了不親民的方式表達，下次用附註或解釋的方式表達。

十、張委員瓊玲:這裡的呆帳可能是指更長期的。

十一、銀行局莊主任秘書琇媛：轉呆係指銀行沒有放在財務報表上，但銀行對債務人的權利義務關係是存在的，銀行還是會對他做追溯，呆帳與逾放比有這樣的差異。第 55 頁，是我們嘗試所要得到結論，委員覺得說是不是它的判斷性太強，那我們可能就不做這樣的判斷，因為我們是從逾放比率比女性高，所以男性的呆帳的比率可能會比較高，一般在決定利率銀行會看這個人的職業、擔保品，會視各項因素來決定利率，所以它還款的意願，還款的能力，也會是銀行在決定貸款的利率因素之一，當然，我們下男性呆帳風險較女性為高的結論，可能比較強烈一點，可能改為平鋪直敘一點，就說男性利率比較高而不說他是因為呆帳風險比較高。第 56 頁，財產信託的部分，這個信託商品原本是要照顧老年的生活，只是說有這個財產信託意識的不一定是 65 歲以上的老人，這邊是相同財產信託的商品我們從委託人及受益人的年齡，區分 65 歲以上

及 65 歲以下的情形，其實商品內容是一樣的，我們會把它說清楚一點，所謂客製化的財產信託跟保障女性的財產安全，其實產品內容是一樣的。第 68 頁，從業人員的薪資部分，將來我們是不是可以區分從業人員跟經理人的薪資，將視我們所蒐集的資料能否做這樣的呈現。

十二、黃委員淑玲：逾放比率沒看到逾放金額及件數。

十三、銀行局莊主任秘書琇媛：這個部分也可以去呈現，只是委員關心的是整體，整個銀行業中男性、女性逾放的金額，還是說男性、女性平均的逾放金額是多少？

十四、黃委員淑玲：怎樣才能實際看出逾放情形。

十五、銀行局莊主任秘書琇媛：我們這邊是個人的放款，如果要加入性別意識，我們是否可提供男性、女性平均逾放的金額。

十六、證券期貨局周主任秘書惠美：創櫃板公司是很小型的，創新、創意公司，從負責人來看比較能看出決策的情形。金融業從業人員之性別統計部分，我們再來看看是否可從經理人及一般職員分類來區分。

十七、保險局王主任秘書麗惠：第 61 頁，工作所得方案實施對象，是指依內政部工作所得補助方案實施對象，是統計圖表簡略了，再把它文字補充上來；另第 63 頁，男女的數據跟代表性，會後再行補充。

十八、主計室黃主任凱華：感謝各位委員的肯定。

十九、法律事務處鍾處長瑞蘭：評議中心只有列評議案件性別統計，資料比較單薄，會後再補充教育宣導的男女性別比例資料。

二十、存保公司周副總經理秀玲：建議評議中心案件性別統計資料可以再分銀行局、證期局、保險局裏面的男女比例。

決議：感謝各位委員這麼深入的指正，我們會朝委員建議

的方向去處理、調整，並給各局處一些時間，除了委員提示的方向之外，證期局的投資人性別比例資料也可以加進來，評議中心案件性別統計資料再加各局男女比例資料。

案由四：有關上市、上櫃公司內部稽核人員之統計分析資料一案，請鑒察。（證券期貨局）

說明：按公開發行公司建立內部控制制度處理準則（簡稱內控準則）規定，公開發行公司應配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。以往內部稽核人員執行稽核時多偏重與財務有關之稽核，惟鑑於近幾年上市、上櫃公司陸續發生食安，環安及勞安問題，為強化公司重視及落實相關內控準則，本會於 103 年 9 月 22 日修正內控準則，要求公司應於營運活動中落實所屬產業相關控制作業之執行及法令之遵循，而內部稽核人員因應查核之需要，更應加強橫跨財務及產業領域之專業。本報告將依上市、上櫃公司內部稽核人員之性別統計資料進行分析，俾瞭解政策之推動是否影響內部稽核人員性別結構(詳如附件 5，第 73 頁至 76 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮:內部稽核人員仍以女性居多，這邊會有性別的刻板印象，這邊說女性的態度上較為溫和、軟性，稽核人員的工作應該有所堅持，和工作的要求、期待會有一些不是那麼吻合的地方，另一個想法是，內部稽核人員女性占比較多是不是因為這工作比較不重要，因為做決策還是背後的董事會在操作，為什麼會有這樣的結構，可以引起我們有不同的想法，這裏的解釋是實際上是這個樣子？還是有更重要的原因還沒找出來。

二、證券期貨局周主任秘書惠美:內部稽核人員工作上要有他的堅持這點沒錯，稽核人員需要跟各部門去做溝

通，如果能夠耐心去協調比較不會產生衝突，女性從刻板印象上具有細心、耐心的特質，這不是絕對的，只是大致上。至於內部稽核人員的重要性，他是直接隸屬於董事會，除非公司不重視內部稽核這個單位。

三、黃委員淑玲:統計資料可以進一步呈現，內部稽核人員在公司裡的職等是什麼？職位是什麼？是不是財經、會計人員，也許可以從每個行業裡統計女性內部稽核人員的職級是什麼？不能只給比例，還要給實際人數，內部稽核人員如果如此的重要，那麼多行業會有多少人，通常在呈現性別統計都會有比率跟實際的數字，才會比較清楚。

四、黃委員煥榮:內部稽核只就公司財務面稽核還是有涉及其他面向？如果還有其他的，那個領域的專業背景可能就比財經及會計更為重要，如果稽核人員只有財經會計背景有否能力去稽核橡膠工業？還是女性的配合度比較高，董事會決定甚麼就儘量去配合。

五、證券期貨局周主任秘書惠美:現在每個公司的行政、業務都要受內部控制制度，內部稽核人員要看公司每個部門是否有按照內部控制，早期內部控制是以財務面，後來實務上103年發生食安、環安，公司在一些相關產業有把它納入內控裡面，法規上強化不是只有財務面需要內控，產業上也要，所以我們要求稽核人員要去做一些相關的進修。

六、黃副主任委員天牧:內稽因為跨行業，全球有一個跨國的內稽協會，內部控制起源於財務上的查核，這幾年來期待內稽人員能跟公司的策略結合，功能更強化，2000年安隆風暴事件，女性不是只有信心和溫和，他們很有信心和正義感，女性面對是非的執著比男性更堅持，所以寫法上再作一些調整，女性不是只有溫婉面，專業上稍微敘述一下。日月光事件及食安事件發生後，我們也請證交所及櫃買中心透過內控、內稽強

化它們生產流程，內稽的形象不斷地再調整。建議檢查局針對金融業的內稽人員性別比例(學歷、年齡)可以做個研究。

七、黃委員淑玲:性別圖像針對性別的描述就不是分析，分析要有許多過去的研究做基礎。

決議：謝謝委員的指教，請檢查局研究金融業的內稽人員性別比例。

討論事項：

案由：臺灣壽險業相關經驗生命表之性別統計分析一案，
提請討論。(保險局)

說明：死亡率是測定人類面臨死亡的機率，作為描述一國家、地區或特定人群死亡情況的指標。生命表係依年齡、性別分類所觀察的死亡率為基礎，將人因死亡而減少的情形歸納而成的統計表。目前生命表有內政部以全國國民或地區居民為對象，依人口普查之統計為基礎作成的「國民生命表」，與人壽保險公司僅以參加人壽保險之被保險人為對象所作成的「臺灣壽險業經驗生命表」及「年金生命表」，後續亦再建置「非吸煙體及吸煙體生命表」。本案將就上列生命表依性別及年齡分別進行分析(詳如附件 6，第 77 頁至 83 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員淑玲:因為這牽涉到金管會要給政策、建議，所以要十分小心，這完全是讓銀行、企業自己去做風險評估的主因嗎？

二、黃副主任委員天牧:風險是看他的死亡率，所以保費定價一定要能 COVER 他的風險，才能有 gain，如果和死亡率估得太差就會有損失，我們也不希望保險公司賺太多 Extra gain，所以我們要定期去檢視保險公司的生命表，如果中間差距越大，表示保險公司賺得越多。

- 三、黃委員煥榮:做得很好也分析得很仔細，過去看到的生命表是衛福部的全民健保資料，不知有買保險的和沒有買保險的，他的生命是不是會有差別？
- 四、保險局王主任秘書麗惠：內政部有針對全國國民的一個生命表，保險公司的經驗生命表是篩選近來投保的保戶，篩選出來的死亡率和全民的死亡率是有點差異，全民的死亡率是稍高於保險公司的經驗死亡率，因為保險公司再篩選這些人進來是希望有個大數法則，保險公司會和保人核保，他的死亡率是有篩選過的。
- 五、黃委員煥榮:所以有去保險的人他的平均餘命相對會高一點，還是因為有買保險所以更愛惜自己的生命，這部分和衛福部資料再作核對。
- 六、保險局王主任秘書麗惠：衛福部的資料是設計健康保險方面(疾病)的統計資料，壽險是不管疾病或意外的死亡，保險公司看的是被保險人經驗的死亡率。
- 七、黃委員淑玲:原住民的平均壽命跟我們差 10 歲，就公平性而言，他們的保費應該比我們低。
- 八、保險局王主任秘書麗惠:不同族群生活習慣不一樣會反映在他的平均餘命上，因為保險是一個大數法則，會吸收各式各樣不同習慣的人，然後去平均計算他的風險，經驗死亡率就是我們根據很多人去統計出來平均的死亡率，來定這個基礎。
- 九、黃委員淑玲:性別主流化也講族群的公平。
- 十、保險局王主任秘書麗惠:他如果投保吸菸、非吸菸，保費就很明顯的區別出來，但如果是投保一般民眾，保險公司篩選被保險人風險還是可以去評估的。微型保險對於原住民還是一個特別的分類。
- 十一、黃副主任委員天牧:微型保險，針對弱勢族群、原住民，原住民對於承受企業及買賣保險的經驗不夠，附加保費方面比較弱，但一般商業保險則不會受到差別待遇。

決議：洽悉。