

# 106 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

一、時間：106 年 3 月 23 日(星期四)下午 3 時

二、地點：本會 1814 會議室

三、出席人員(如附簽到表)

四、列席人員(如附簽到表)

五、主席：黃副主任委員天牧

六、記錄：陳專員欣怡

七、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 15 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 16 頁至 23 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

- 一、黃委員淑玲：第 21 至 23 頁，國外研究顯示，擁有較多女性董事的上市公司，發生較少的賄絡、舞弊及股權爭奪等治理醜聞，臺灣證交所所做出來的研究則剛好相反，有女性董事的公司，資產報酬率(ROA)及股東權益報酬率(ROE)則相對比較低。
- 二、證券期貨局林科長文政：證交所這裡所顯示的資料是將全體上市公司設有女性董事的比例與ROA及ROE作一簡單分類的統計結果，其實不管是國內或國外研究，就女性董事比例與財務績效之因果關係有不同的正反結果。
- 三、黃委員淑玲：金管會所屬上市上櫃公司董事女性比例資料於主計總處之性別統計圖像被採納，這是值得肯定的，上市上櫃公司女性董事比例和善治是否有相關？
- 四、黃委員天牧：也許可以參照委員提示，請證交所公司治

理中心未來在公司治理與財務績效及女性董事之因果關係再做比較清楚、精緻的分析研究。女性董事比較多的可能公司治理比較好，公司治理比較好的可能財務績效比較高，未來有研究計畫再進一步做深入的研究。

- 五、邱委員淑貞:證交所所作的我國女性董事比例及經營績效的關聯研究是 105 年第 3 季，所提及之國外研究報告，如澳洲Bankwest Curtin Economics Centre(BCEC)的研究期間為 5 年，Credit Suisse的研究期間為 10 年，MSCI的研究期間為 5 年，或許將研究期間拉長比較可以看出因果關係。

決議：

(一)洽悉。

(二)提高上市上櫃公司董事女性比率的實證研究顯示有助益，請證交所就董事會多元化對公司財務績效或公司治理之關聯性再進行研議，並將研究時間往前或往後拉長再作進一步研究。

### 討論事項

案由一：有關本會 105 年度「性別平等政策綱領」之辦理成果一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

- 一、依「性別平等政策綱領各篇具體行動措施填報作業須知」，各部會應於每年 3 月底前至資訊系統填報前一年度全年之辦理成果。
- 二、性別平等政策綱領與本會業務相關為「權力、決策與影響力篇」、「就業、經濟與福利篇」、「人口、婚姻與家庭篇」及「人身安全與司法篇」等 4 篇，本案已請相關處室及所屬各局(公司)配合填報 105 年度之辦理成果，將於提報本小組審查，並奉本會主任委員核定後，至「性別平等政策綱領填報資訊系統」

網站填報。

三、本會 105 年度之辦理成果如附件 3(第 24 頁至 55 頁)是否妥適，提請討論？

委員發言內容簡要摘述：

- 一、黃副主任委員天牧：第 24 頁，強化各部會性別平等專案小組的民主治理功能部分，本會已將性別平等專案小組之設置更深化至所屬各局部分，105 年本會各局皆設置性別平等工作小組，除員工人數不到 200 人之保險局外，其他 3 局於 105 年底召開之性別平等工作小組皆依規定聘請外聘委員參加；其他推動任一性別比例不低於三分之一原則議題部分均持續強化中。
- 二、黃委員煥榮：第 44 頁，權力、決策與影響力篇、目標(四)、具體行動措施 3. 重視在地知識，提升政策規劃的適切性，105 年度辦理成果填列達成率 500%?
- 三、林委員志吉：此項 105 年度規劃重點及預期目標是年度內增加 2 項指標，達成率為 100%，本會 105 年度實際辦理成果總共新增 10 項指標，所以達成度是 5 倍，故達成率為 500%，
- 四、黃委員煥榮：建議改用文字做比較清楚的敘述。

決議：

- (一) 洽悉。
- (二) 權力、決策與影響力篇、目標(四)、具體行動措施 3. 重視在地知識，提升政策規劃的適切性，填報辦理成果內容：「105 年度業已完成新增 10 項性別統計指標資訊，達成率 500%」，達成率 500%部分以文字說明敘述。

案由二：有關本會 105 年度推動性別主流化成果報告一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

- 一、性平處以 106 年 1 月 24 日院臺性平字第 1060161451

號函，請各部會於 106 年 3 月 31 日前將 105 年度推動性別主流化執行計畫成果報告函送該處，並完成線上填報作業。

二、本案已請相關處室及所屬各局（公司）配合填報 105 年度之成果報告，將於提報本小組審查，並奉本會主任委員核定後，至「性別主流化實施計畫暨成果報告資料庫」網站填報，及函送行政院性別平等處。

三、本會 105 年度推動性別主流化成果報告如附件 4(第 56 頁至 79 頁)，是否妥適，提請討論？

委員發言內容簡要摘述：

一、張委員瓊玲：第 58 頁及 61 頁，於關鍵績效指標內訂定滾動式檢討之衡量標準，達成度不是 0 就是 100，比較無法如實呈現。

二、林委員志吉：第 58 頁之重要辦理情形有說明實際辦理狀況，本會已督導證交所公司治理中心於 105 年第 3 屆公司治理評鑑新增加分指標，指標係逐年增加。從 103 年評鑑指標「公司是否訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策？」、104 年新增指標「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」，並於 105 年再新增加分指標「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上？」。

三、張委員瓊玲：指標這樣定並沒有錯，衡量指標應該要有彈性，但解釋上應該要具體、合時、確切。

四、黃委員天牧：滾動式檢討的衡量指標並沒有錯，但滾動式檢討後的結果是甚麼，有無需要再努力的地方？

五、證券期貨局林科長文政：上市上櫃公司不是特許事業，是民間組織，我們只能用一些鼓勵措施來促進它董事會成員多元化，比較無法定一個明確的具體目標值，衡量標準定有檢討措施，公司治理評鑑指標上有增加的趨勢。

六、黃委員天牧：以教育訓練或評比方式做為政策工具，

請證基會於例行的公司董監事教育訓練將公司董事會成員性別多元化觀念納入，以一些政策工具去推動，以教育或評比的方式將政策放進去，是可以直接或間接改變一些性別意識的觀念。滾動式檢討後的結果應顯示與上一年度的差異在哪裡？政策工具如證基會於教育訓練中增加性別多元化的觀念等。

- 七、黃委員煥榮：第 76 頁，女性的人才培育部分建議男性、女性的人次、比例都要呈現，不要只是單純的顯示女性部分。第 78 頁，就消除婦女職場發展障礙部份有無一些性別友善措施，比如性別友善廁所的設置？
- 八、陳委員美智：以金管會的整體女性比例約佔 6 成，女性的人才培育參訓率應有超過 50% 以上，詳細的男性、女性參訓數字、比例會後提供，另針對性別友善廁所的設置目前還沒有。
- 十、黃委員淑玲：第 60 頁，關鍵績效指標 5: 落實性別意識推廣，衡量基準為是否於重要會議中宣導，100 代表「是」，0 代表「否」，重要辦理情形為辦理 2 場銀行負責人座談會等重要會議中，適時納入性別相關宣導資料，是否已足夠？座談會宣導內容為何？
- 十一、陳委員妍沂：銀行局所屬財團法人台灣金融研訓院，董事成員多是因為職務而派任，其董事性別比例比較無法由我們監督機關掌控，我們已書面請其於本屆董事任期屆至時，研議修改捐助章程，所以我們只能從其他面向來推動性別意識，105 年辦理情形是在信用合作社及外國銀行業務宣導中納入性別相關宣導資料，宣導內容比較偏靜態，性別意識宣導是持續辦理的，未來如有其他性質適合的座談會，我們會持續辦理。
- 十二、黃委員天牧：性別意識宣導於執行策略及措施上可更加強化，建議研訓院未來辦理主管班時，宣導性別意識議題，另研討會、座談會可以擴大宣導範圍，於資料上

可再充實，呈現上可瞭解各銀行女性董事比例，定期追蹤比例有無增加並作分析。

十三、黃委員淑玲：就性別分析上，公司董監事的多元化與公司治理成效可能有相關，研究的資料是非常有意義的。

十四、黃委員天牧：上市櫃公司的財政績效及董事會成員的多元化，在金融機構或許也可以這樣做。

十五、陳委員妍沂：未來將於性別意識推廣及公司治理上女性所扮演的角色上 2 個面向再作加強。

十六、黃委員淑玲：可將精進部分列入檢討及策進作為使成果報告更豐富，另 105 年度重要辦理情形可檢視是否還有其他辦理事項。

十七、張委員瓊玲：第 77 至 78 頁，金管會拔擢許多女性優秀人才，且身居要職，對於政府機關拔擢女性人才無任何疑義，但預期未來會關閉很多實體銀行，虛擬銀行會變成主流，基層行員很多都是女性，首當其衝的是女性工作將不保，在一般民間企業須因應另一波的職業的調整潮，在經濟不景氣下會衝擊到工作的保有度，金管會應在適當場合請銀行培養其女性行員第 2 專長或輔導轉業或使其能力再提升，比如於虛擬銀行可擔任甚麼工作，而虛擬銀行所需具備與資訊及 IT 產業有相關的知識，這是傳統上第一線女行員所欠缺的，與其日後被裁員，不如預先往虛擬銀行幕後的能力來作發展，對女性作一些培訓工作，這是未來前瞻性的作為。

十八、黃委員天牧：金管會於 2015 年，就有因應數位化的需求要求各銀行提報人才及第 2 專長的轉換計畫。

十九、陳委員妍沂：各銀行的培訓及輔導加強第 2 技能的計畫還未針對性別做分項的統計，我們可以進一步了解銀行辦理的狀況，從層級及性別分布的情形了解有無特別需要針對女性的輔導轉業來作加強。

二十、黃委員天牧：第 2 專長的轉換計畫對象是基層人員，因不希望解聘他們所以需要把他們調適到合適的工作，可以找出計畫的受益對象，如果是女性居多則合乎委員期待。

決議：

(一) 洽悉。

(二) 重要辦理成果之加強性別觀點融入機關業務之關鍵績效指標 2：促進上市上櫃公司董事會成員多元化部分，增加說明每年相關辦理成果(包括教育訓練或宣導活動等)，並統計上市(櫃)公司董事會達到任一性別比例之情形。

(三) 重要辦理成果之加強性別觀點融入機關業務之關鍵績效指標 5：落實性別意識推廣部分，

(1) 擴大對銀行負責人座談會納入性平宣導；

(2) 研訓院未來辦理主管班時，納入性別相關宣導資料；

(3) 規劃對銀行、金控公司董事性別比進行統計分析，並適時宣導董事會成員多元化之觀念。

(四) 其他重大或特殊具體事蹟部分，女性人才培育共薦送同仁參加 10 個班別，其中 23 位是女性同仁，請增加男性同仁之資料。

案由三：有關期貨市場交易人性別與交易行為統計分析資料一案，提請討論。(證券期貨局)

說明：

一、我國期貨市場自 1998 年成立後，交易人總開戶數逐年穩定上升，交易量部分易呈現逐年成長，惟男性與女性占比之差異，有逐年擴大之現象。

二、本報告將就我國期貨市場男性與女性之新開戶數及交易量統計進行分析，並與相關金融商品交易情形比較，檢視我國期貨市場男性與女性之交易概況與可能之原因。

三、上開統計分析如附件 5(第 80 頁至 84 頁)，是否妥適，提請討論？

**委員發言內容簡要摘述：**

一、張委員瓊玲：女性比較強調保本，男性的風險承擔性比較高，跟社會化過程習得的經驗、期待有關，這是性別的差異，因性別的差異可以得知商品的對象在哪裡？依據特性修改某項商品來吸引另一個吸引不到的層級，這是最有建設性的。

二、黃委員煥榮：期貨市場是 zero sum game(零合遊戲)，盈虧有無性別統計資料？男女本來就有差異，若沒有去影響結果的話，倒不是那麼關鍵，政府對期貨的立場是甚麼？金管會是一個監管的單位，面對這樣的統計報告我們可以做甚麼？可以用什麼政策工具來面對這個現象。證券商品可以衡量它的波動性，期貨商品的風險程度也差不多嗎？還是內部有很大的差異？

三、黃委員淑玲：風險意識的避免是這個研究的意涵嗎？結論的對象是誰？是期貨公司或一般民眾？

**四、證券期貨局高組長新興：**

(一)期貨市場的功能包括避險、價格發現及投機套利等，其中最主要的功能是避險。期貨商品是健全金融市場必要的一環，金管會的政策立場是中性的，沒有特別去鼓勵某個族群(男性或女性)參與。報告中顯示期貨交易量男性、女性差異這麼多，促使我們進一步思考是否在政策上或是期貨商在業務推廣上有什麼沒注意到的地方。

(二)期貨市場的商品屬槓桿交易，且都有存續期間，契約到期就結束，參與者的損益是零合，此與股票可從事長期投資以取得股利分配，風險與商品特性均不同。

(三)不論證券市場或期貨市場，男性交易量的比重都較大，只是期貨市場差異更大一些，此二市場個別投資人商品交易盈虧均很難統計分析，因此本報告未就性

別在獲利上的差異加以分析。我們在研究過程中嘗試在文獻中找出社會價值觀及結構上等有什麼原因導致男性的風險承受度比較高，但目前仍未找到相關文獻及論證。

- 五、張委員瓊玲：研究有很多方面，有的是有具體的研究建議，這是一篇發現型的研究報告，可就未來作政策建議的衍生。
- 六、黃委員天牧：提供教育訓練男性、女性比例為 55%及 45%，差異比例並不是很大，提供民眾了解商品本質，但真正交易時因社會化過程中風險承擔能力的差異，顯示最後比例的差別。
- 七、黃委員煥榮：差異的存在為甚麼越來越大，這幾年政策宣導性別主流化，差異比例不但沒有縮小反而更擴大？
- 八、證券期貨局高組長新興：期貨市場是比較年輕的市場，發展至今還不到 20 年，交易人數至 2005 年後才比較穩定，至今才 10 多年，還在發展過程中。可以過 5 年或 10 年後再來作一次檢討，看男、女比率是否漸呈穩定。
- 九、黃委員淑玲：建議可提供交易人的教育程度統計資料，來了解是否影響參與交易的態度。報告中資料統計來源並請一併提供。
- 十、證券期貨局高組長新興：開戶資料中教育程度一欄的填寫並不是那麼完整，所以我們後來是用年齡層來間接推估，因為年輕族群男、女受教機會相近，在學校上過金融相關課程一定比年長族群者多。就交易量在年齡層分布情形來看，男性與女性間並無顯著差異，皆以 40 至 49 歲比率最高，年輕女性占有所有女性交易量比重並未較男性為高，所以推論教育程度差異可能不是主要因素，可能與社會價值觀或先天性的風險偏好差異有關。另本報告資料來源主要是請期貨交易所統計提供，將在附註中補充說明。

**決議：通過。**

八、臨時動議：無

九、散會：16時30分