

金融監督管理委員會證券期貨局

106 年第 1 次性別平等工作小組會議會議紀錄

壹、時間：106 年 4 月 17 日下午 2 時 30 分

貳、地點：本局 4 樓會議室

參、出席人員：詳會議簽到單

肆、主席宣布開會

伍、報告事項：

紀錄：陳玉玲

案由一：宣讀上次會議紀錄及決議事項辦理情形一案，請鑒察。

說明：本局 105 年度性別平等工作小組第 4 次會議紀錄(詳如附件 1)

決議：洽悉。

案由二：有關本會召開 106 年度性別平等專案小組第 1 次會議結論中與本局有關決議部分一案，請鑒察。

說明：

- 一、有關本局在本會「歷次會議決議事項等辦理情形追蹤管制表」中提報有關女性董事比例經營績效之國際趨勢比較分析報告乙節，本會會議決議提高上市上櫃公司董事女性比率的實證研究是好的，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之後再進一步研究(詳見附件二劃記處)。
- 二、有關本局在本會 105 年度推動性別主流化成果報告，本會會議決議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（詳見附件二劃記處）。

決議：

一、洽悉。

二、有關本局提報女性董事比例經營績效之國際趨勢比較報告乙節，請洽證交所將研究時間往前回溯自 103 年開始，並持續研究，俾能更清楚分析研究其因果關係。

三、有關促進上市上櫃公司董事會成員多元化乙節，相關辦理成果及統計資料已於本（106）年 3 月 27 日提送本會綜合規劃處，至後續統計結果請依黃委員建議呈現。

案由三：有關證券業從業人員性別統計分析一案，請鑒察。

說明：

一、統計資料分析：

截至 105 年底全體證券商登記員工統計人數，130 家國內、外證券商男、女員工性別比平均為 34%及 66%，男女主管職比例分別為 6%及 5%。若以國內證券商分別分析，115 家國內證券商男、女員工性別比平均為 34%及 66%，男、女性主管職人數占國內證券商員工之比例分為 6%及 5%；15 家國外證券商男、女員工性別比平均為 37%及 63%，男女主管職人數占國外證券商員工之比例分為 14%及 17%，爰以男、女性主管職人數占國內、外證券商員工之比例為指標，115 家國內證券商男、女性主管職比率差異不大、而 15 家國外證券商女性主管職比率高一些，顯示整體而言，女性於國內、外證券商之人員升遷情形，尚無顯著性別差別待遇。

二、本國證券商、國外證券商聘用政策分析：

大部分本國證券商、國外證券商尚無特別訂有員工聘用樣性及包容性之相關規範，但員工之聘雇任用皆遵循勞動基準法、就業服務法及性別工作平等法、身心障礙者

權益保障法等相關法令規範辦理。針對部分本國證券商、國外證券商員工聘用政策訂有相關內容摘要包括：

(一) 尊重職場人權及遵循「就業服務法」

證券商恪遵工作平權，對求職者或所僱用員工，皆未以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等身分，予以限制或歧視，其並為證券業各項人力資源及聘用政策之最高指導原則。

(二) 一般聘用政策

依員工任用管理辦法與員工行為準則，證券業在人員任用作業上，秉持公平、公正、公開原則，以具備廉正品格及執行職務所需具備之專業知識與工作能力及職業道德為考量，給予員工平等任用及發展職業生涯之機會，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工作立場等各種情況而有不同形式之差別待遇或歧視。證券業並強調建立尊重個體、多元化的工作環境，讓員工彼此信任與尊重，共同努力提供工作知識與技能。

三、結論：

以男、女性主管職人數占國內、外證券商員工之比例為指標，115 家國內證券商男、女性主管職比率差異不大，而 15 家國外證券商女性主管職比率高一些，全體男、女性主管職比例已發展至 1.13:1 的比例，顯示整體而言，女性於國內、外證券商之人員升遷情形，尚無顯著性別差別待遇。證券業員工升遷考評，性別非唯一考量，尚包括評估學經歷及專業表現等多方面因素，本案將持續觀察。

表一：全體證券商登記員工之性別統計表(依國內外證券商面向分析)

單位：人，%

基準日	104.12.31 總人數 36821				105.12.31 總人數 35424			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	比重	人數	比重	人數	比重	人數	比重
國內證券商	12,468	34	24,028	66	11,870	34	23,243	66
國外證券商	120	37	205	63	114	37	197	63
全體證券商 總計	12,588	34	24,233	66	11,984	34	23,440	66

PS：全體證券商登記員工統計人數包含與證交所、櫃買中心及券商公會簽約之證券商

表二：全體證券商主管職之性別統計表(依國內外證券商面向分析)

單位：人，%

PS：全體證券商主管職統計人數包含與證交所、櫃買中心及券商公會簽約之證券商

基準日	104.12.31 總人數 36821				105.12.31 總人數 35424			
	男性		女性		男性		女性	
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
國內證券商	2,121	10,347	1,827	22,201	1,964	9,906	1,709	21,534
占國內證 券商員工 %	6	28	5	61	6	28	5	61
國外證券商	43	77	52	153	44	70	54	143
占國外證 券商員工 %	13	24	16	47	14	23	17	46
全體證券 商總計	2,164	10,424	1,879	22,354	2,008	9,976	1,763	21,677
占全體證 券商員工 %	6	28	5	61	6	28	5	61

決議：

一、洽悉。

二、依黃委員建議修正統計資料並將特殊因素再加以說明。

案由四：有關本局 103 年至 105 年職員性別統計分析一案，請鑒察。(人事室提報)

說明：

一、前言：

本局正式職員之任用，係依據「公務人員任用法」等相關人事法令規定辦理，在選才用人時，均秉持著「專才專業」、「適才適所」原則，強調人與事適切配合之意旨辦理；在人事陞遷上，係依據「公務人員陞遷法」等相關法令規定，依循著主管機關訂定公平、公正、公開之陞遷機制，以人員之專業能力、發展潛能、情緒管理、領導能力等各項能力，作為綜合考量陞任人選主要評核因素，是以，本局職員之任用及陞遷，依據上述法令及原則落實執行，從未針對人員之性別、種族、黨派、年齡、婚姻、身心障礙等身份，予以限制或歧視。

茲就本局現有職員人力之性別統計資料進行分析，俾瞭解本局職員人力性別結構，在任用及陞遷上是否落實性別主流化政策之推動。

二、統計資料分析：

(一) 職員性別比例：

本局自 103 年起至 105 年止，現有職員人數分別為 222 人、225 人、226 人，職員總數呈逐漸成長，男、女職員性別比例平均為 32%及 68%(如表 1)，顯見本局在整體人力結構上係以女性為主。

表 1：本局近 3 年職員之性別比例

年度	男性職員		女性職員	
	人數	比重	人數	比重
103	69	31%	153	69%
104	72	32%	153	68%
105	75	33%	151	67%
平均	72	32%	152.3	68%

本局女性職員較多，原因在於本局職員進用來源主要為高普考錄取人員及他機關商調人員，而他機關商調人員亦以高普考試或其他國家考試錄取者為主，渠等人員考試類科多以金融保險、會計、財稅行政等行政類科為主，報考此一類科多以女性為主，以考選部 102 年至 104 年高考行政類科錄取人員性別統計資料顯示（如表 2），均為女性高於男性，此一情形應可解釋，本局在整體人力結構上為何呈現女性多於男性之情形。

表 2：102 年至 104 年高考行政類錄取率性別分析

年度	男性錄取率	女性錄取率
102	5.87%	6.39%
103	7.35%	7.71%
104	7.88%	7.85%

資料來源：考選部網站

（二）職員陞遷情形之性別比例分析：

再則由表 3 顯見，本局近 3 年擔任薦任第 9 職等主管以上人員之男、女性別比例平均為 32.4%及 67.6%（如表 3），其比例與上述本局整體人力結構性別比例相近。

表 3：本局薦任第 9 職等主管以上之性別比例：

年度	男性		女性	
	人數	比重	人數	比重

103	20	33%	40	67%
104	19	32%	41	68%
105	19	32%	40	68%
平均	19.3	32.4%	40.3	67.6%

備註：本表所列職務範圍指簡任第 10 職等以上職務人員及薦任第 9 職等科長、主任

再者，從近 3 年陞遷辦理情形來看，以整體陞遷人數而言，男、女性別比例平均為 32%及 68%（如表 4），與上述本局整體人力結構之性別比例相近。

表 4：本局職員近 3 年陞遷之性別比例

年度	男性		女性	
	人數	比重	人數	比重
103 年	9	39%	14	61%
104 年	1	20%	4	80%
105 年	5	36%	9	64%
平均	5	32%	9	68%

至陞任薦任第 9 職等主管以上職務情形，男、女陞遷人數性別比例平均為 23%及 43.7%（如表 5），亦與本局主管人力結構之性別比例相近。

表 5：本局近 3 年陞任薦任第 9 職等主管以上職務之性別比例

年度	男性		女性	
	人數	比重	人數	比重
103 年	3	27%	8	73%
104 年	0	0%	0	0%
105 年	5	42%	7	58%
平均	2.7	23.0%	5	43.7%

備註：本表調查陞任之職務範圍與表 3 相同

二、結語：

從以上分析得知，以整體人力結構面而言，本局近 3 年擔任薦任第 9 職等主管以上人員之性別比例與整體人力性別比例是趨於一致，即男、女比例為 1：2，在陞遷之辦理上，無論從整體陞遷人數或陞任薦任第 9 職等主管以上人數，其平均性別比例亦接近 1：2，且與本局整體人力結構趨於吻合，顯示本局人員陞遷情形，並無顯著性別差別待遇，符合行政院性別平等政策目標。

本局每年將定期召開「性別平等專案小組會議」，並辦理「性別主流化」等相關訓練及專題講座，以宣導性別平等觀念及落實推動性別主流化。

決議：

一、洽悉。

二、請依委員建議增加報考人數統計資料並修正統計資料。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：下午 3 時 30 分