

107 年度性別平等專案小組第 2 次會議紀錄

一、時間：107 年 7 月 18 日(星期三)上午 10 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：

壹、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 107 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 9 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 10 頁至 16 頁)。

決議：洽悉。

案由二：有關行政院性平處公布本會「106 年性別主流化成果報告」之檢視意見一案，請鑒察。(綜合規劃處)

說明：

一、行政院性別平等處以 107 年 5 月 11 日電子郵件通知，請本會依照性別平等處提供之報告檢視意見，作為未來推動性別平等工作之參考。

二、性平處針對本會 106 年度推動性別主流化成果報告檢視意見重點摘述如下(詳如附件 3，第 17 頁至 18 頁)：

(1) 關鍵績效指標合計 11 項(業務面 7 項、工具面 4 項)，僅 1 項(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)未達成目標，值得肯定，請持續努力。

(2) 綜合意見：金管會就業管範圍推動三分之一性別比例

¹查本指標 106 年度女性董事占全體董事之 33%(女性計 3 名)，符合三分之一性別比例原則，請持續推動。

原則，並對於上市櫃公司與創櫃板負責人推廣女性決策參與之重要性，辦理成效顯著。未來建議配合行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108年至111年)，就「促進公私部門採行三分之一性別比例原則」、「運用科技金融創新增進金融教育宣導與協助青年女性與中高齡婦女創業」，以及「敦促上市櫃公司了解企業內部性別薪資結構並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」等方向持續推動性別主流化政策措施。

三、有關上開綜合意見，已列為本會性別平等推動計畫(108年至111年)初稿「部會層級」議題，並研擬相關推動策略、具體做法及關鍵績效指標。

決議：洽悉。

貳、討論事項：

案由一：有關本會性別平等推動計畫(108至111年)初稿一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

- 一、行政院性別平等處以107年3月23日院臺性平字第1070167199號函，檢送「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108至111年)編審及推動作業注意事項」、「性別平等重要議題」及「部會層級議題建議清單」作為研擬本會性別平等推動計畫(108至111年)依據，請本會於107年7月前完成研擬性別平等推動計畫(108至111年)初稿，並提報107年第2次性別平等專案小組會議討論。
- 二、本處依上開注意事項並參考行政院性別平等處相關建議，草擬本會性別平等推動計畫(108至111年)初稿，已請本會人事室、銀行局、保險局及證券期貨局提供增修意見並研提「壹、整體目標與重點」、院層級性別議題「策略」一欄及部會層級4項性別議題之關鍵績效指標(含期程及目標值)、策略二欄及增修具體做法一欄等資料。經彙整各局、室意見及資料修正後初稿如附件4，第19頁至35頁。
- 三、有關本案後續辦理期程，預訂於本會性別平等專案小組

107 年第 3 次會議討論通過性別平等推動計畫，於 11 月底前核定性別平等推動計畫，函送行政院備查，並於核定後二星期內公布於本會網站。

發言內容簡要摘述：

- 一、黃委員淑玲：第 24 頁，性別議題(一)促進民間企業採行三分之一性別比例原則，上市(櫃)公司每年達成的目標值為何及如何確保達到目標值?第 26 頁，性別議題(二)運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性與中高齡婦女創業，以促進金融包容性成長，希望藉由宣導來達到的目標，是金管會新的性別平等工作，方向很正確，宣導方式上是過去沒有的，但是否實際上真能達到目標?
- 二、簡委員宏明：就公司治理評鑑的績效成果，103 年將上市(櫃)公司董事成員多元化納入評鑑指標後，女性董事比例從 102 年的 11.49%提升至 106 年之 12.85%，104 年納入至少包含 1 位女性董事為評鑑指標後，有達到的上市(櫃)家數，從 103 年的 866 家(佔上市櫃公司 52.27%)提升至 106 年 1,003 家(佔上市櫃公司 60.75%)，就性別比例三分之一目標會繼續努力。
- 三、張委員瓊玲：第 27 頁，KPI 值於 108~109 年每年辦理實體課程講座 4 場，網路平台金融知識宣導影片 4 支，網路文章至少 5 篇，可否具體說明宣導影片及網路文章與性平業務相關之重點及方向為何?第 31 頁，建構友善就業環境，逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善部分，KPI 值於 109 年公司治理評鑑，將改善性別薪資差距納入評鑑指標，但台灣的社會很難薪資揭露，除非像國外採用立法方式，透過立法的手段來達到目的，台灣目前是以鼓勵及軟性手段，能否具體執行是一個問題。另是否其他相關部會亦應將改善性別薪資差距之評鑑指標一併納入性別平等推動計畫，才能看到整體成效如何，否則有其侷限性。
- 四、銀行局王副局長立群：本局每年都會製作金融知識宣導影片，未來年度執行的內容會將委員的建議納入，每年宣導主題會針對當年度及下年度的重點推動業務，並從性別平等角度來關照所需照顧的層面。

- 五、黃委員淑玲：影片製作建議可以洽詢台灣婦女團體全國聯合會提供意見。
- 六、性平處林諮議冠佺：有關委員建議其他相關部會亦一併將「改善性別薪資差距」納入評鑑指標部份，因國內最基礎的統計分析資料還沒有完整的建置，所以性平處會希望現階段先從調查統計分析著手，另將委員意見「改善性別薪資差距」是否有納入評鑑需要，會將意見帶回處裡再予思考。
- 七、黃委員天牧：在台灣薪資揭露是很保守敏感的，但文化的形塑是漸進的，本會在引導企業性別薪資差距之揭露與改善之性別目標上可以做到的部分，將竭力配合。
- 八、黃委員煥榮：目前公司治理評鑑看到的是總分，有無可能在細項部分做公布，資訊的揭露會對男女薪資差距產生一些壓力，也會對不同的企業有一些評價或是相關的報導，所以政策工具上可以多設想一下，前提是很難用強制的方式。這個指標如果要發揮功能，可能要單獨揭露，不是只放在最後總分去做計算，否則很難看到個別部分在性別平等努力的情況。第 25 頁，金管會每年於網頁公布銀行及金融控股公司董事之性別資料，上市櫃公司是否也要一併公布？
- 九、簡委員宏明：有關於 109 年公司治理評鑑研議將「改善性別薪資差距」納入評鑑指標或參考範例部分是鼓勵性質的，與國外性別薪資差距是透過性別及勞動法規強制規定揭露性別薪資不同，至於相關評鑑指標是否公布細項分數，因亦涉及公司治理評鑑其他評鑑指標之公布，影響層面較大，屆時將提公司治理評鑑委員會討論後決定。另上市(櫃)公司董事性別比例於本會網站已有公布資料，至於個別公司的性別資料，於年報裡亦有揭露，爰無須再列入關鍵績效指標。
- 十、林委員耀東：將比照每年於本會網頁公布銀行及金融控股公司董事之性別資料，新增保險業公司董事性別資料。
- 十一、性平處林諮議冠佺：
- (一) 整體意見：未來 4 年(108 至 111 年)，推動計畫可從統計分析著手，具體界定問題，後續的 KPI 值都可對應問題來做改善。
- (二) 各項次意見：

1、整體目標與重點：簡要綜合說明性別目標與重點，省略研訂歷程相關文字。

2、院層級議題部分：

- (1) 金管會委員會部分因內閣組成會影響任一性別比例三分之一的達成率，建議金管會將男、女性占推薦人數各半，併優先建議女性擔任等納入推薦程序，納入本項策略、具體做法，並設定至 111 年之相應績效指標。
- (2) 有關「就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究」一節，建議辦理相關研究案時洽詢本院性別平等會委員意見。
- (3) 財團法人台灣金融研訓院董事、監事達成任一性別比率三分之一部分，建議補充每項指標宜含期程及目標值。
- (4) 建議移除績效指標之 107 年度目標值。

3、部會層級議題：

- (1) 促進民間企業採行三分之一性別比例原則(性別目標-提升上市櫃公司及金融機構採行三分之一性別比例原則)，建議將證期局所提上市櫃公司相關內容併入院層級議題，本項部會層級議題可新增創櫃板公司，並設定指標、策略及具體做法。
- (2) 運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性與中高齡婦女創業，以促進金融包容性成長(性別目標-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)：有關金融知識宣導活動之策略，因應現行對婦女團體開辦場次比率降低之情況，建議參考其他課程策略，直接向國內婦女/民間團體了解需求，並可省略副知本處。
- (3) 敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善(性別目標-建構友善就業環境，逐步引

導企業性別薪資差距之揭露與改善)：本項指標、策略、具體做法均能完整回應我國缺乏企業性別薪資差距統計分析之問題，已循國際趨勢規劃企業性別薪資差距資訊之揭露與改善，值得肯定。建議於現況與問題中補充「國內缺乏性別與薪資的統計分析資料」等相關論述。

(4)強化高齡社會之金融支持(性別目標-提供高齡者較佳生活保障，減輕女性照顧負擔)：建議於「現況與問題」補充分析高齡者金融需求(可參考金融研訓院等研究報告)，指標亦可增加金融商品受益人口性別與年齡、族群、地區等交叉統計分析。

十二、林委員志吉：依性平處建議請各局處(室)補充。

十三、簡委員宏明：有關證交所於 109 年就上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性進行研究，並檢討修訂董事會性別多元化相關指標部分，採納性平處建議，於辦理相關研究案時將洽詢行政院性別平等會委員意見。另部會層級議題之促進民間企業採行三分之一性別比例原則(性別目標-提升上市(櫃)公司及金融機構採行三分之一性別比例原則)，採納性平處建議將關鍵績效指標一、二有關上市(櫃)公司部分，併入院層級議題，並刪除原列於部會層級議題之內容，另有關性平處建議本項部會層級議題可聚焦於創櫃板一節，將與櫃買中心研議設定相關策略、具體做法及關鍵績效指標。

十四、林委員耀東：另採納性平處建議於未來保發中心舉辦相關宣導會時，與婦女團體合作辦理。

十五、賴委員銘賢：外交部於該部網站有提供各國的性別平等統計資訊，可以提供我們參考。

決議：參照各位委員指導及性平處建議修正計畫並提下次會(11月)討論。

案由二：有關依據 107 年修正性別預算試辦作業規劃，提報 108 年度金融監督管理委員會暨所屬局單位預算、金融監督管理基金及存保公司性別預算編列情形一案，提請討論。(主計室)

說明：

- 一、依據行政院性別平等處 107 年 2 月 6 日函送「性別預算工作小組第 7 次會議紀錄」辦理。
- 二、上項會議紀錄，係請各主管機關全面試辦公務預算及基金預算(包含營業基金及非營業基金全數單位)，並以 108 年概算進行試辦，於 107 年 7 月底前將「性別預算編列情形表」提報性別平等專案小組，同時請行政院性別平等處出席提供審查意見，並於 9 月 15 日前配合中央政府總預算案調整修正，於行政院性別預算系統報送。
- 三、案揭性別預算編列情形，經請相關單位填報並彙整如後附表(詳如附件 5，第 36 頁至 46 頁)，將於本次會議討論通過後，依限至指定系統報送相關資料。

發言內容簡要摘述：

- 一、許委員永議：性平處於會前先行提供之檢視意見，已請各機關(單位)檢討修正，如本室提供會場補充資料。經各機關(單位)依性平處意見盤點辦理性別主流化工具、性別研究、研討座談會、評選獎勵、數位創新與雲端服務等性別平等相關業務預算後，公務預算-性別預算數原 115 千元增列為 135 千元，基金預算-性別預算數原 102 千元增列為 108 千元。
- 二、性平處林諮議冠玄：可再檢視 108 年性別平等推動計畫內之相關重點將其納入認列。

決議：依性平處意見會後重新盤點，若有新增項目再行修正。

案由三：有關長期照顧保險投保對象之性別、年齡與要保人所在行政區域分析一案，提請討論。(保險局)

說明：

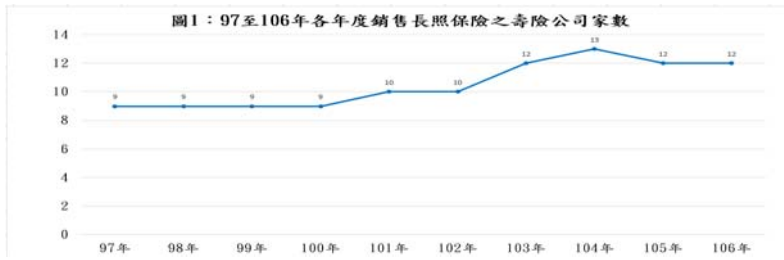
一、發展背景：

- (一) 鑒於我國人口結構逐漸老化，失能人口持續增加，且政府於 106 年 1 月起實施長照十年計畫 2.0(下稱長照 2.0)。我國人身保險業為滿足高齡化社會之需求，於 84 年推出我國第 1 張商業長期照顧保險商品(下稱長照保險)，嗣後為減少各保險公司銷售之長照保險對理賠判定標準不一致而衍生之困擾及理賠爭議，本會於 104 年 3 月 26 日核定壽險公會所報「長期照顧保險單示範條款」，自 104 年 7 月 1 日實施，使該商品之「長期照顧狀態」定義有一致標準，並可促進該類商品之推廣及維護消費者權益。
- (二) 本案謹就壽險公司承保長照保險之被保險人進行 101 年至 106 年度相關之性別及年齡統計分析，及 106 年度要保人所在行政區域之性別統計分析。

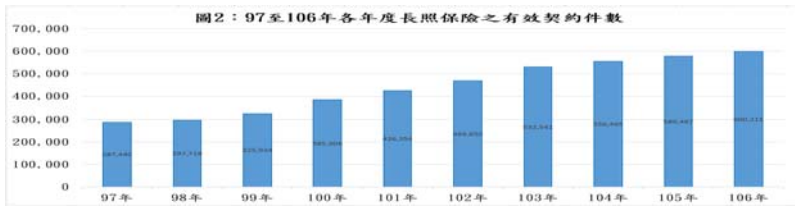
二、統計分析目的：為滿足高齡化社會之需求及配合政府長照 2.0，本會責成壽險公會自 101 年度彙整壽險業按被保險人之性別、自 103 年起增列年齡群組統計，並自 106 年度起新增按要保人行政區域分類之投保率等統計資料，以提供業者作為未來依性別擬訂長照保險銷售策略或長照保險商品設計之參考。

三、關於壽險業 97 年至 106 年各觀察年度承保長照保險之「壽險公司家數」、「有效契約件數」、「保費收入」及「保險給付」等統計，及男女性別、年齡統計等相關分析說明如下：

- (一) 壽險公司家數：由下列圖 1 可知，以最近 10 個觀察年度(即 97 至 106 觀察年度)有銷售長照保險之壽險公司家數業由 9 家成長至 12 家，近年呈現穩定狀態。其中 104 至 105 年度由 13 家減為 12 家，係因台灣人壽於 105 年 1 月 1 日與中國信託人壽合併所致。

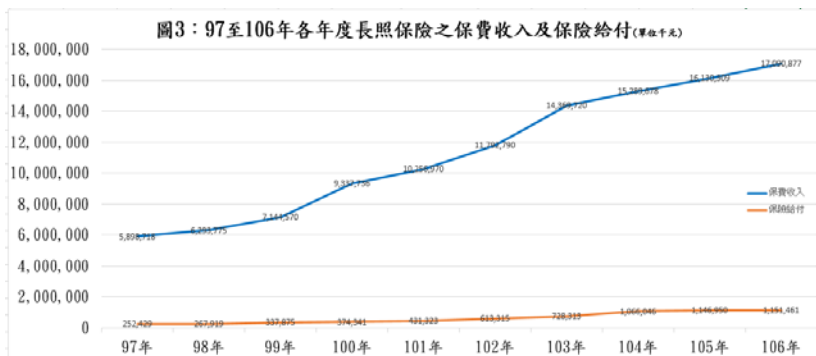


(二)有效契約件數：由下列圖 2 可知，以最近 10 個觀察年度(即 97 至 106 觀察年度)長照保險之有效契約件數，在這 10 年間已增長 2 倍之多，顯見國人對個人長照保障之重視已逐漸提升。

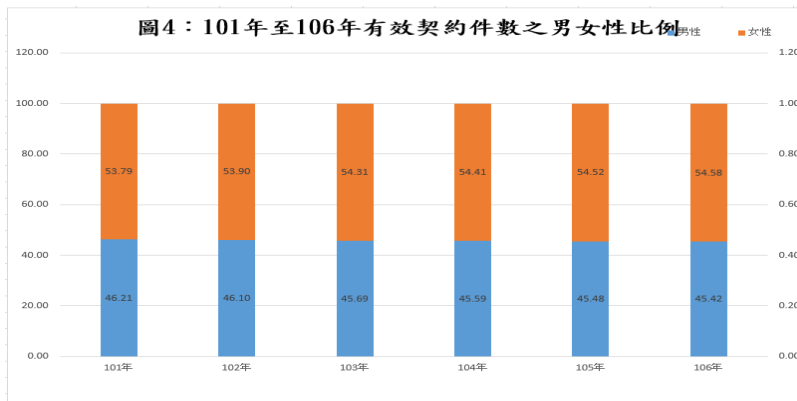


註：以上 104 年度(含)以後新增之件數，係壽險公司按本會於 104 年實施「長期照顧保險單示範條款」之規範，所銷售之有效契約件數之統計，並未包含 104 年度(含)後新增類長照之有效契約件數。

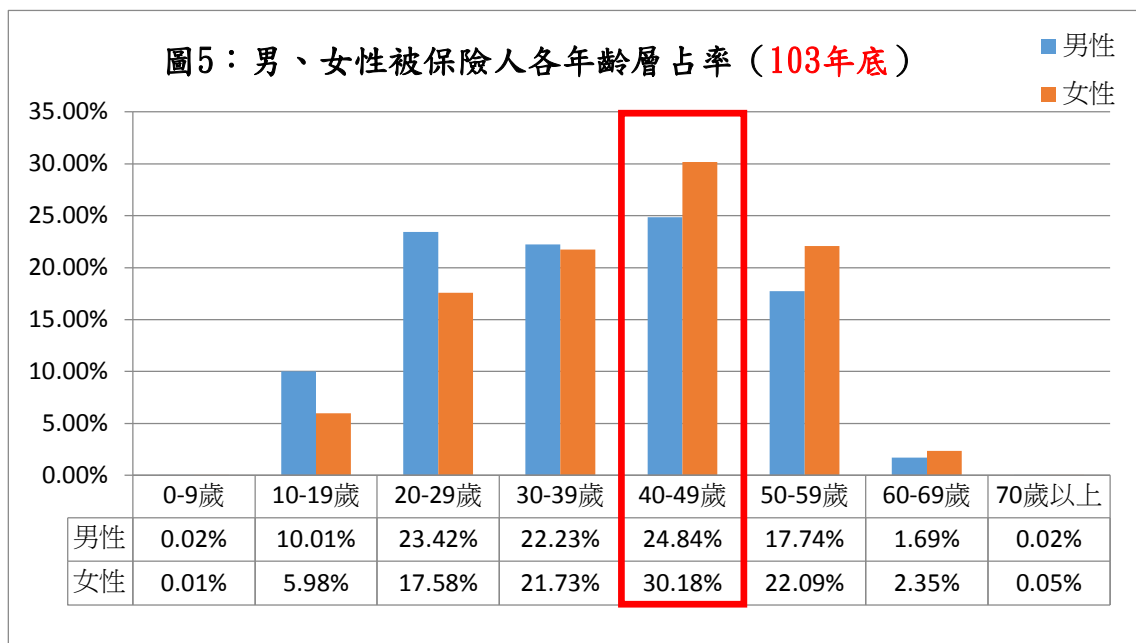
(三)保費收入及保險給付：由下列圖 3 可知，以最近 10 個觀察年度(即 97 至 106 觀察年度)長照保險之保費收入在這 10 年間增長近 3 倍，而保險給付也增加 4.5 倍之多，顯見長照保險已逐漸彰顯其保障功能。

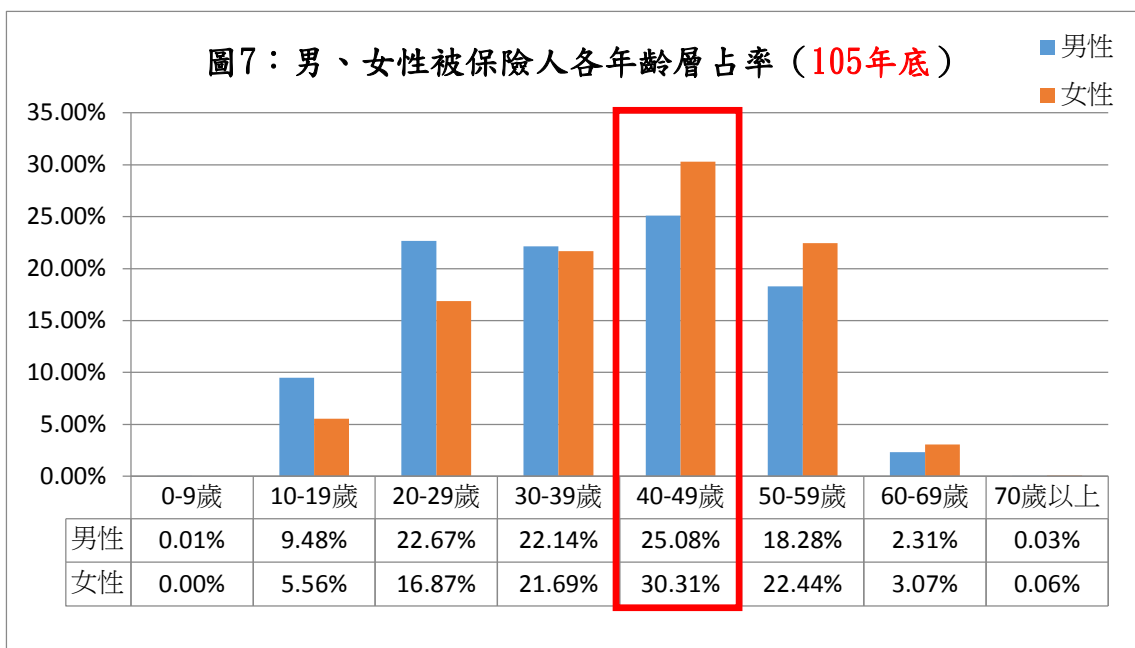
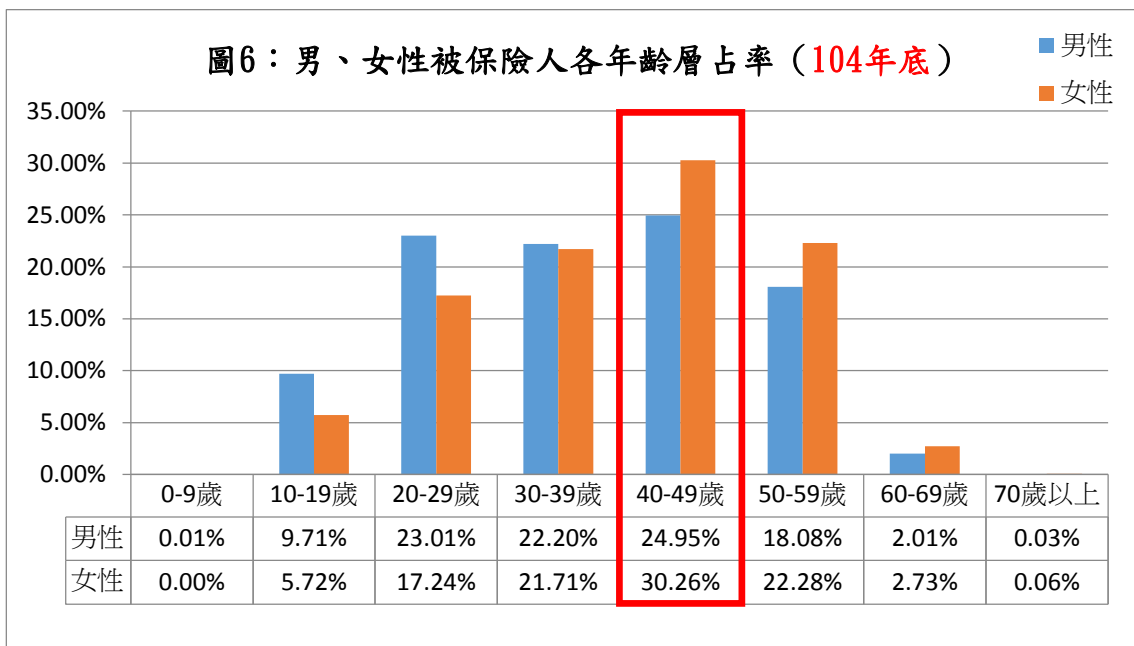


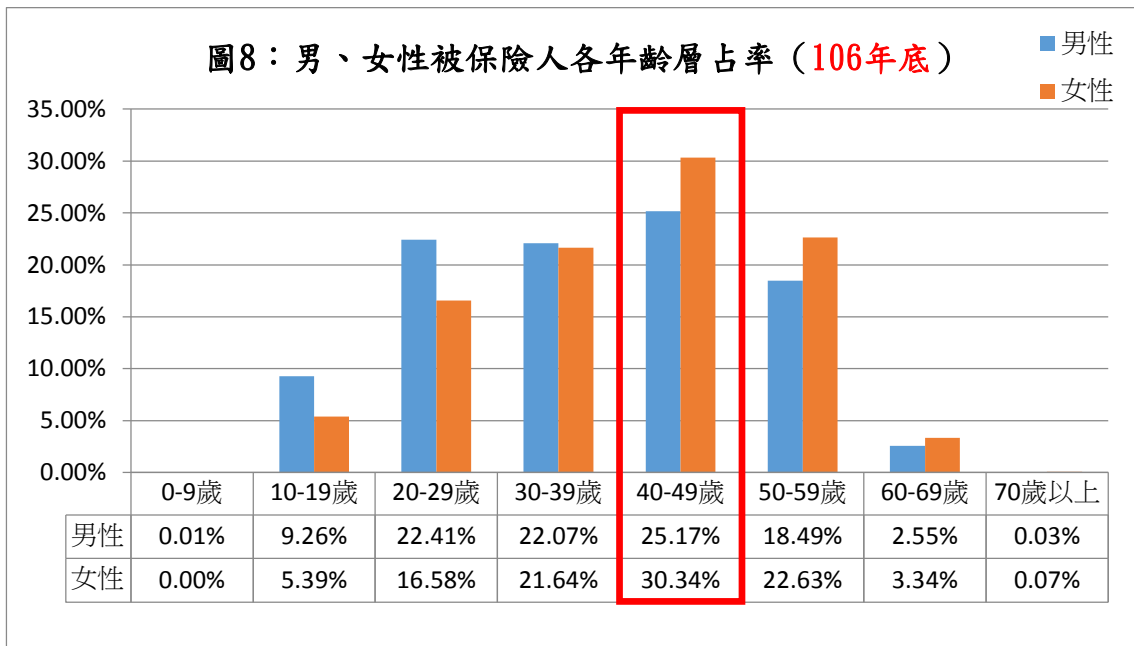
(四)男女性投保率：由下列圖 4 可知，以最近 6 個觀察年度(即 101 至 106 觀察年度)，男女性被保險人投保率存在小幅差異，男女比例分別平均維持在 45.5%與 54.5%，可能與國人女性平均壽命高於男性，相對重視長期照顧需求之規劃有關。



(五)壽險業 103 至 106 年底承保長照保險有效契約件數中，各年齡層男、女性被保險人分別占有有效契約男、女性件數之比率：由下列圖 5 至圖 8 可知，男女性被保險人投保率在 103 至 106 年度之各年齡層(即每 10 歲為觀察區隔)占率並無顯著差異，且皆以 40 至 49 歲之年齡層(不分男女)為投保率最高之年齡區塊，可能與年齡漸長，經濟狀況穩定後，民眾開始逐漸重視健康與長照需求有關；另該年齡層中，女性被保險人占比略高於男性，與前述整體契約之占比一致。







(六)106 年度以要保人通訊地址所在地為行政區域統計分析：

1.6 直轄市之有效契約件數及占該市總人口數之占率：由下列圖 9 及圖 10 可知，以新北市之男、女有效契約件數居 6 直轄市之首，分別為 44,501 件與 57,717 件；惟男、女性投保率最高之縣市則為臺南市，分別為 2.80%與 3.38%。

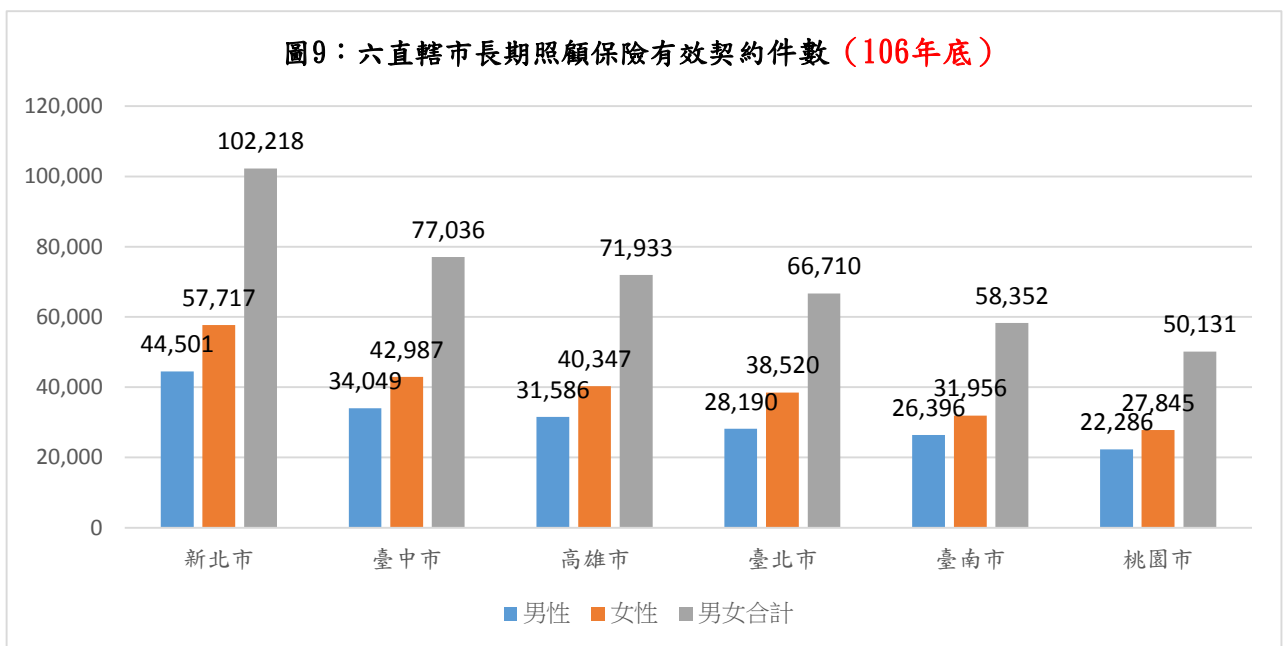
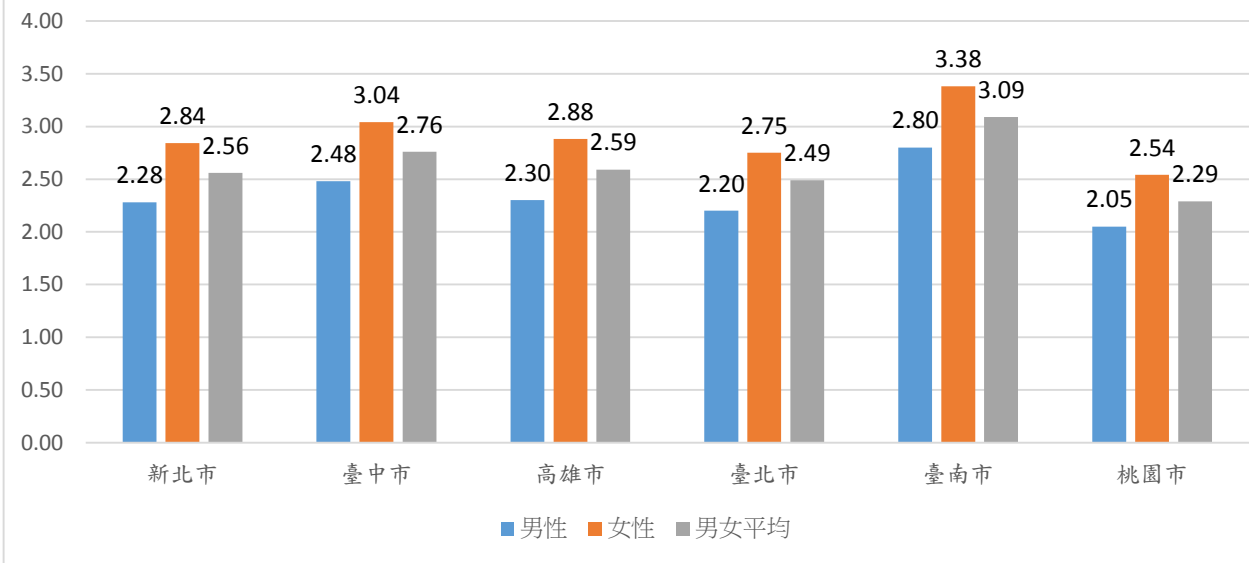


圖10：六直轄市長期照顧保險有效契約件數占各市總人口比例（106年底）



2.16 縣市之有效契約件數及占該縣市總人口數之占率：由下列圖 11 及圖 12 可知，以彰化縣之男、女有效契約件數居 16 縣市之首，分別為 17,278 件與 20,909 件；惟男、女性投保率最高之縣市則為宜蘭縣，分別為 3.50%與 4.41%。

圖11：十六縣市長期照顧保險有效契約件數(106年度)

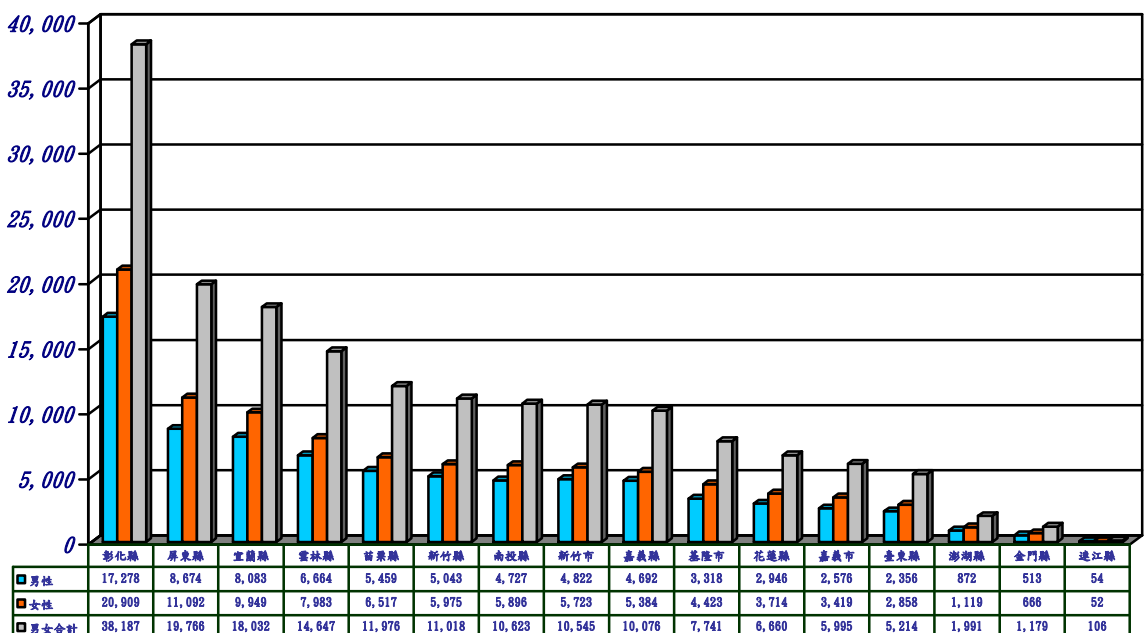
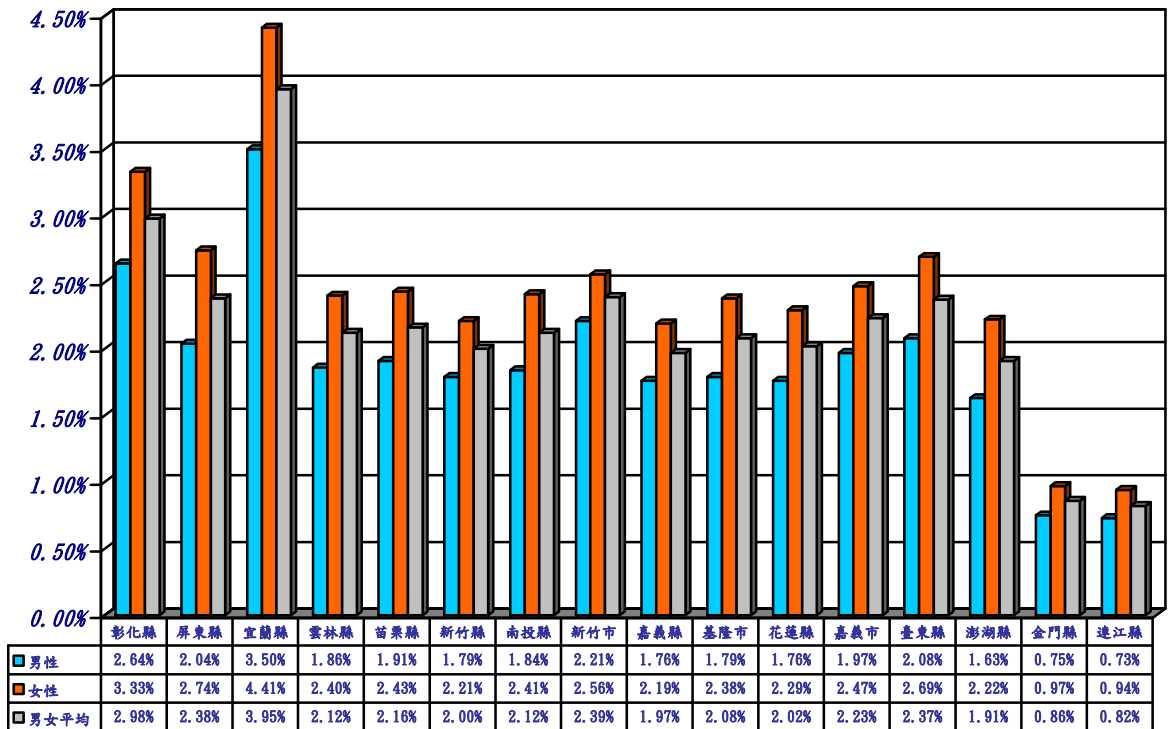


圖12：十六縣市長期照顧保險有效契約件數占各縣市人口比例
(106年度)



四、未來統計資料之運用：本會將持續督促壽險公會更新並公布長照保險之男、女性別相關統計資料，俾供保險業者訂定長照保險銷售策略或商品設計之參考。

發言內容簡要摘述：

- 一、黃委員煥榮：統計上可再與行政區域人口作比較，即人口數與投保數的百分比，又所得與保險對象是否有關聯性，有無所得資料可做交叉分析。
- 二、保險局鄭科長博仁：有關以行政區域人口數與投保人數比例分析，現行已有相關統計分析(詳本次提案說明內容)。至所得與保險對象之關聯性及交叉分析，本會將請壽險公會檢視是否有相關統計資料可供未來再做進一步分析。
- 三、決議：洽悉。

八、臨時動議：無

九、散會：11時40分