

金融監督管理委員會銀行局

性別平等工作小組 109 年度第 1 次會議紀錄

壹、會議日期：109 年 3 月 5 日（星期四）下午 2 時 30 分

貳、會議地點：本局 8 樓 0806 會議室

參、會議主席：童主任秘書政彰代理 紀錄：葉易樺

肆、出席人員：（詳如簽到表）

伍、會議議程：

陸、報告事項：

案由：檢陳 108 年 10 月 3 日召開本局性別平等工作小組 108 年度第 3 次會議之會議紀錄，謹報請鑒察（如附件 1，P18-P28）。

決議：洽悉。

柒、討論事項：

案由：本國與外國銀行針對性別主流化推動情況作法報告，提請審議。

說明：

一、為應本會 108 年性別平等專案小組第 1 次及第 3 次會議決議，對於本國與外國銀行針對性別主流化推動情況作法以及銀行業管理階層（經理人）的性別比例分析提出報告，報告內容謹摘要如次（詳如附件 2，P3-P17）：

（一）研究方法、性別統計資料及分析：以開放式問卷方式，詢問所轄本國銀行及外國銀行在臺分行之性別平等推動情況、身心障礙者友善措施的推動情況與作法及調查銀行業受僱員工性別比例及管理階層（經理人）性別比例情形。

（二）友善職場與性平機制運作：調查銀行業者所採取較具體措施，並按類別區分如下：

1. 推動多元與包容之公司文化
2. 提供給薪親職假措施
3. 彈性工作方案

4. 提供員工哺(集)乳室或其他相關措施作法
5. 訂定性騷擾防治措施及申訴管道情形，辦理相關教育訓練作法
6. 成立性平機制運作情形

(三)陞遷制度(推動性別平等發展與升遷機會)

(四)身心障礙者友善措施

二、本國銀行及外國銀行在臺分行業者均持續推動性別平等及身心障礙者友善措施，落實平等政策及平等任用原則，不因性別、年齡、宗教信仰、種族等因素而有差別化待遇及歧視，且建立公開透明升遷制度及關注女性職場平權，同時也拓展到整體社會方面，雇用及保障身心障礙者員工權益，以善盡企業社會責任。

三、以上外國銀行組所提報告是否妥適？提請討論。

決議：

請依下列意見修正後通過：(備註：提案內容已依本項決議修正。)

1. 於性別平等推動時，盡量避免使用「包容」字眼，因會有上對下或是歧視及勉強接受感，~~起以~~使用「尊重」表示互相理解。
2. 確認本局撰寫報告中各銀行所定優於法定假期天數，是否屬給薪假性質，如屬給薪假請修正該段文字說明。
3. 如有金融機構向本局表達亦有提供相關各項友善措施，可及時修正以利各金融機構見賢思齊。
4. 建議爾後會議議程討論事項案由簡要摘述報告結論，以利與會委員瞭解報告內容。

捌、散會：下午 3 時 30 分。

本國與外商銀行業針對性別主流化推動情況作法報告

壹、前言

據行政院主計總處統計資料顯示，金融保險業女性就業人口約 64%較男性高出 28%¹，本會設立宗旨之一為健全金融業之發展，在完善法規制度之建立、提升金融檢查效能外，亦關切金融機構友善職場之落實。107 年 4 月性別平等處召開性別平等重要議題暨行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)編審及推動作業說明會指出，托育公共化、提升女性經濟力及促進公私部門決策層級參與之性別平等，皆為提升性別平等的未來重要方向。

為督促本會所轄金融業落實推動性別平等措施，本會業經 108 年第 1 次性別平等專案小組會議決議，就銀行業之性別平等推動情況進行調查，將調查內容呈現於本報告，並依 108 年第 3 次性別平等專案小組會議決議，納入銀行業管理階層(經理人)的性別比例分析。

貳、研究方法、性別統計資料及分析

一、研究方法

本報告係透過本局業務組以開放式問卷方式，詢問所轄本國銀行及外國銀行在臺分行之性別平等推動情況及身心障礙者友善措施的推動情況與作法。

報告中所統計之銀行業家數係以截至 108 年 6 月底資料進行分析，本國銀行計 36 家(其中有 4 家為外國銀行在台設立之子行)，外國銀行在臺分行共計 26 家，所有 62 份問卷均已回收。

另為進行管理階層(經理人)性別比例分析，透過本局業務組統計 62 家所轄本國銀行及外國銀行在臺分行經理人性別比例情形，管理階層(經理人)之分類係參考「公開發行公

¹ 行政院主計總處總體資料庫-勞工統計-勞動力人口統計-各行業就業人口，資料期間 107 年至 108 年 6 月平均值，最後查詢日期 108 年 8 月 6 日。

司年報應行記載事項準則」第 10 條之附表 1 之 1「總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」辦理，部門主管及分支機構主管欄位，如為總經理、副總經理及協理兼任，部門主管則不予重複計算。

二、性別統計資料

(一) 銀行業男女性別比例

截至 107 年底本國銀行受僱員工計 150,811 人，男性占 40.1%，女性占 59.9%；外國銀行在台分行受僱員工計 2,505 人，男性占 32.9%，女性占 67.1%。依據近三年平均統計資料，整體本國銀行及外國銀行在台分行受僱員工性別比例變動不大，本國銀行女性人數約高於男性人數 19.5%，而外國銀行女性人數大幅高於男性人數約 34%，顯示女性在銀行業一直扮演具相當之重要角色。(詳表一及表二)

表一：整體本國銀行受僱員工性別統計表

| 年度 | 總人數 | 男性 | | 女性 | |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 105 年底 | 147,957 | 59,689 | 40.34% | 88,268 | 59.66% |
| 106 年底 | 149,639 | 60,328 | 40.32% | 89,311 | 59.68% |
| 107 年底 | 150,811 | 60,482 | 40.10% | 90,329 | 59.90% |
| 近三年平均 | 149,469 | 60,166 | 40.25% | 89,303 | 59.75% |

資料來源：金融監督管理委員會²。

表二：外國銀行在臺分行受僱員工性別統計表

| 年度 | 總人數 | 男性 | | 女性 | |
|--------|-------|-----|-------|-------|-------|
| | | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 105 年底 | 2,493 | 843 | 33.8% | 1,650 | 66.2% |

²本表係摘金融監督管理委員會全球資訊網頁性別主流化專區—性別統計

| | | | | | |
|--------|-------|-----|-------|-------|-------|
| 106 年底 | 1,909 | 609 | 31.9% | 1,300 | 68.1% |
| 107 年底 | 2,505 | 824 | 32.9% | 1,681 | 67.1% |
| 近三年平均 | 2,302 | 758 | 32.9% | 1,544 | 67.1% |

資料來源：金融監督管理委員會³

(二) 銀行業管理階層(經理人)性別比例資料：

依據近 3 年平均統計資料，本國銀行擔任總經理之女性占 11%、男性占 89%；擔任副總經理之女性占 26%、男性占 74%；擔任協理之女性占 40%，男性占 60%，顯示在中高階主管階層中（總經理、副總經理及協理），以男性占多數，有高階之管理者女性占比愈少之「性別管漏現象」。在外國銀行在臺分行部分，外國銀行擔任總經理之女性占 26%、男性占 74%；擔任副總經理之女性占 57%、男性占 43%；擔任協理之女性占 61%、男性占 40%。總經理職位女性雖僅占 26%，但在擔任副總經理及協理等管理階層比例，女性皆已超過男性。惟不論本國銀行或外國銀行在臺分行，最近三年女性擔任管理階層之比例，均有逐年上升之趨勢。(詳表三及表四)

表三：本國銀行管理階層性別統計表

| 職稱 | 年度 | 總人數 | 男性 | | 女性 | |
|------|---------|-----|-------|-----|-----|-----|
| | | | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 總經理 | 105 年底 | 36 | 33 | 92% | 3 | 8% |
| | 106 年底 | 36 | 32 | 89% | 4 | 11% |
| | 107 年底 | 36 | 31 | 86% | 5 | 14% |
| | 近 3 年平均 | 36 | 32 | 89% | 4 | 11% |
| 副總經理 | 105 年底 | 452 | 337 | 75% | 115 | 25% |
| | 106 年底 | 461 | 340 | 74% | 121 | 26% |
| | 107 年底 | 479 | 353 | 74% | 126 | 26% |
| | 近 3 年平均 | 464 | 343.3 | 74% | 121 | 26% |

³本表係摘金融監督管理委員會全球資訊網頁性別主流化專區一性別統計。

| | | | | | | |
|--------|---------|-------|-------|-----|-------|-----|
| 協理 | 105 年底 | 1,390 | 850 | 61% | 540 | 39% |
| | 106 年底 | 1,431 | 857 | 60% | 574 | 40% |
| | 107 年底 | 1,480 | 871 | 59% | 609 | 41% |
| | 近 3 年平均 | 1,434 | 859.3 | 60% | 574 | 40% |
| 部門主管 | 105 年底 | 436 | 264 | 61% | 172 | 39% |
| | 106 年底 | 445 | 254 | 57% | 191 | 43% |
| | 107 年底 | 483 | 261 | 54% | 222 | 46% |
| | 近 3 年平均 | 455 | 259.7 | 57% | 195 | 43% |
| 分支機構主管 | 105 年底 | 3,143 | 2,073 | 66% | 1,070 | 34% |
| | 106 年底 | 3,179 | 2,038 | 64% | 1,141 | 36% |
| | 107 年底 | 3,288 | 2,043 | 62% | 1,245 | 38% |
| | 近 3 年平均 | 3,203 | 2,051 | 64% | 1,152 | 36% |

表四：外國銀行在臺分行管理階層性別統計表

| 職稱 | 年度 | 總人數 | 男性 | | 女性 | |
|------|---------|-----|----|-----|-----|-----|
| | | | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 總經理 | 105 年底 | 25 | 18 | 72% | 7 | 28% |
| | 106 年底 | 26 | 20 | 77% | 6 | 23% |
| | 107 年底 | 26 | 19 | 73% | 7 | 27% |
| | 近 3 年平均 | 26 | 19 | 74% | 7 | 26% |
| 副總經理 | 105 年底 | 178 | 78 | 44% | 100 | 56% |
| | 106 年底 | 202 | 84 | 42% | 118 | 58% |
| | 107 年底 | 202 | 87 | 43% | 115 | 57% |
| | 近 3 年平均 | 194 | 83 | 43% | 111 | 57% |
| 協理 | 105 年底 | 90 | 37 | 41% | 53 | 59% |
| | 106 年底 | 92 | 39 | 42% | 54 | 59% |
| | 107 年底 | 94 | 30 | 32% | 64 | 68% |
| | 近 3 年平均 | 92 | 35 | 38% | 57 | 62% |
| 部門主管 | 105 年底 | 179 | 68 | 38% | 111 | 62% |

| | | | | | | |
|--------|---------|-----|----|-----|-----|-----|
| | 106 年底 | 177 | 65 | 37% | 112 | 63% |
| | 107 年底 | 168 | 67 | 40% | 101 | 60% |
| | 近 3 年平均 | 175 | 67 | 38% | 108 | 62% |
| 分支機構主管 | 105 年底 | 19 | 11 | 58% | 8 | 42% |
| | 106 年底 | 18 | 10 | 56% | 8 | 44% |
| | 107 年底 | 18 | 10 | 56% | 8 | 44% |
| | 近 3 年平均 | 18 | 10 | 56% | 8 | 44% |

參、友善職場與性平機制運作

為推動多元與尊重之公司文化，本國與外商銀行多以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」、「性別工作平等法」、「就業服務法」等與各國當地勞動法令，不因不因個人性別、性傾向、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙者等有任何差別待遇之語言、態度及行為，並給予平等發展與升遷機會，同時致力於發展公司福利制度，保障員工在職場與家庭上能取得平衡。茲就銀行業推動性別平等友善措施相關作法摘述如下：

一、推動多元與尊重之公司文化：

為落實多元及尊重文化，銀行業者所採取較具體措施如下：

(一) 公開承諾並支持國際人權政策

1. 於官方網站對外承諾並支持「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)及「聯合國商業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)之核心精神：尊重國際公認之基本人權，同時致力維護聯合國世界人權宣言和國際勞動組織基本公約的核心勞動標準。
(例如：台北富邦銀行)

2. 恪守全球營運據點所在地之法規及國際人權相關規範，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境。(所有銀行)

(二) 執行人權盡職調查程序：制定實施「人權政策」，並藉由人權

盡職調查程序逐步建置人權盡職調查框架，針對不同對象定義可能面臨之風險議題後進行評估與管理，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部成員均能獲得公平而有尊嚴的對待。(例如：台北富邦銀行)

(三)在建立多元與尊重 (Diversity & Inclusion, D&I) 文化，除訂定集團相關規範外，也成立 D&I 委員會，將 D&I 價值落實到行動面，它的意義在於創造一個能尊重弱勢、少數、以及殘疾的環境，消除不必要的障礙和偏見，讓每一位員工及往來客戶能夠感受到平等與尊重。亦舉行相關論壇，以倡導多元與尊重 (Diversity & Inclusion) 文化。(例如：渣打銀行)

(四)由高階主管向下宣達「Respect at work」的文化，持續提供針對性別平等與多元化工作環境相關的宣導活動、線上與實體教育訓練課程，以期所有員工都能「Respect at work」。「Respect at work」(多元平等的工作環境)所探討的內容包括歧視、騷擾、偏見、性別平等、性騷擾及霸凌等多項議題，並提供員工提報的機制。(例如：花旗銀行)

(五)其他措施

- 1.透過各種管道傾聽員工的心聲，建立勞資和諧、平等與開放的職場文化，並提供員工具競爭力的薪酬、適合的培訓及發展規劃，讓員工感受到公司的照顧與尊重。(所有銀行)
- 2.定期召開勞資會議，就員工權益及福祉事項定期研議，務求保障員工權益與營造友善職場。(大多數銀行)

二、提供給薪親職假措施：

為使員工能兼顧工作與家庭，所有本國銀行及 17 家(佔 65.4%)外國銀行在臺分行均有提供優於現行法規之給薪親職假措施，其假別包括產假(含流產假)、產前假、陪產假、安胎假、新生兒重症照顧假、領養假、家庭照顧假、子女結婚假、家人生日假、志工假、公益假等，說明如下：

(一)產假(含流產假)：

- 1.提供 42 日個營業日產假(例如：合作金庫銀行、第一銀行、中國輸出銀行，玉山銀行 60 日)，或 9 週至 4 個月產假不等(例如：新光銀行 8 週、台北富邦銀行 10 週、匯豐銀行 12 週、法國巴黎 14 週、花旗銀行、美國銀行、瑞士銀行 16 週、渣打銀行 20 週、德意志銀行 4 個月)。
 - 2.依妊娠期間之不同，提供流產者 5 日至 8 週之產假不等(例如：華南銀行、台北富邦銀行、國泰世華銀行、匯豐銀行、新光銀行)。
- (二)產前假：提供 8(例如：合作金庫銀行、中國輸出銀行)至 10 天不等。
- (三)陪產假：提供 5 天至 14 天(例如：合作金庫銀行、華南銀行、彰化銀行、台北富邦銀行、中國輸出銀行、王道銀行、匯豐銀行、新光銀行、富國銀行 5 日；玉山銀行、法國巴黎銀行 6 日；國泰世華銀行 7 日；渣打銀行、美國銀行、德意志銀行 10 日；星展銀行 14 日)不等，部分銀行並放寬請假區間為配偶分娩之當日及其前後合計三十日期間內。另外花旗銀行從 109 年起陪產假由 5 天增加至 4 周。
- (四)安胎假：提供 7 至 44 天(例如：三菱日聯銀行 7 天；彰化銀行 30 天；第一銀行、中小企業銀行 44 天)安胎假。
- (五)新生兒重症照顧假：14 日。(例如：星展銀行)
- (六)領養假：提供 10 天至 16 週(例如：渣打銀行 10 天、美國銀行 10 天、花旗銀行 4 周、匯豐銀行 12 週、星展銀行 16 週、美國銀行 16 週)不等。
- (七)家庭照顧假：
- 1.家庭照顧假：給予 5.5 天至 7 日 (例如：合作金庫銀行、第一銀行、華南銀行、彰化銀行、中國輸出銀行、高雄銀行、中小企業銀行、中國信託銀行、菲律賓首都銀行、花旗銀行)不等。
 - 2.感心假：如員工需陪同親人就醫，或親人發生緊急突發狀況需由員工親自照護者，或天災事故致住家毀損故有房屋修復

需求者，皆可提出申請。

(八)子女結婚假：員工享有 1 日全薪之子女結婚假。(例如：台新銀行)

(九)家人生日假：

1.員工直系親屬或配偶生日當天提早下班 1 小時(例如：凱基銀行)。

2.員工在生日當月得任選一天提早半天下班(例如：王道銀行)。

(十)志工假：為鼓勵員工參與志工活動，增設「志工假」1 日(例如：國泰世華銀行、王道銀行)，以優化企業志工機制並回饋社會。

(十一)公益假：提供員工公益假，鼓勵員工參與社會公益活動。(例如：王道銀行)

三、彈性工作方案：

為協助員工兼顧工作與家庭生活，有 31 家(86.1%)本國銀行及 17 家(65.4%)外國銀行在臺分行提供員工彈性工作方案，以落實員工照顧，提供相關措施如下：

(一)彈性或變形工時：員工如有照顧家庭成員需要，得提早/延後每天的上下班時間；或變更每週內工作日數、每週內每日工作時數或工作時段。

(二)減少工作時間：每天減少工作時間一小時，減少之工時不給薪。

(三)部分工時制：員工擬申辦留職停薪或離職時，得申請部分工時專案。

(四)調整排班時間：懷孕女性員工若為排班制，主動協助調整工作時間，排除夜間工作安排，以避免任何可能損害胎兒與母體身心健康的危害事件發生。

(五)暫時性異地工作或在家工作：例如，配合較臨時/短期需求，可暫時在非辦公處所之異地工作，或在直屬主管的同意下，得將在家工作視為正常工作模式的一部分。

四、提供員工哺(集)乳室或其他相關措施作法：(硬體例如哺(集)乳室等，軟體如員工托育優惠措施等)

(一)提供員工哺(集)乳室：為提供兼顧母親及勞工雙重角色之員工應有之支持與資源，本國銀行有 35 家(97.2%)銀行提供員工哺(集)乳室，外國銀行在臺分行因營運規模較小，受雇人數多未達設置哺乳室之法定要求，惟仍有多達 20 家(76.9%)提供員工哺(集)乳室。上開銀行多備有母乳儲存專用冰箱、消毒鍋、熱水瓶、有蓋垃圾桶、沙發、桌椅、隔簾、濕紙巾、緊急求助鈴或電話、流理台等設備，重視哺乳處所之隱密、安全、整潔及舒適，並由專人管理、清潔與維護設備。

(二)提供托育服務優惠措施：為減輕員工托育子女之經濟負擔，提升家庭生活品質，增進親子關係，實踐性別平權，有 30 家(83.3%)本國銀行及 10 家(38.5%)外國銀行在台分行與幼兒園、托兒所等機構簽訂托育服務合約，提供員工子女優惠托育服務，優惠方案包括註冊費、月費折抵、幼兒學校延長托育服務、幼兒學校不定期提供各校園活動資訊、親職教育諮詢講座及刊物等。

(三)其他相關措施

1.生育補助或育兒津貼：為鼓勵員工生育，至少有 4 家銀行發給生育補助金，每一胎補助 3 千元至兩萬元不等(例如：日盛 3,000 元，中小企銀每一胎補助 5,000 元，台北富邦第一胎一萬元、第二胎兩萬元)；每名子女滿六歲前，每年可申請 3,000 元育兒補助津貼(例如：台北富邦銀行)。

2.彈性工時

(1)集、哺乳需求：提供員工每日 60 分鐘之哺(集)乳時間，或有提供員工於每日正常工作時間以外之延長工作時間超逾一小時者，另給予哺(集)乳時間三十分鐘。

(2)家庭照顧需求：如有撫育未滿三歲之子女，員工得依家庭照顧需求，申請調整工作時間或每天減少工作時間一小時

或彈性調整工作時間。

3. 為使職場婦女達到工作及生活之平衡，制定「職場母性健康保護計畫」類似計畫(例如：台北富邦銀行)，包括孕期前、中、後衛教，舉辦健康講座及工作危害辨識指導，孕期醫師諮詢及關懷，並對其危害提出改善預防措施與諮詢衛教(例如：台新銀行)；或不定期舉辦媽媽教室系列課程(例如：日盛銀行)，關懷並追蹤懷孕、產後之身心健康。
4. 提供懷孕女性員工孕婦裝服務(例如：台新銀行)，或致贈新生兒祝福禮(例如：台北富邦銀行)。

五、訂定性騷擾防治措施及申訴管道情形，辦理相關教育訓練作法：

為營造性別平等與相互尊重的工作環境，所有本國銀行及外商銀行均訂有性騷擾防治規範，明文規定禁止任何性別騷擾、歧視或恐嚇等行為，同時設有性騷擾申訴管道，以對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施。此外，亦有銀行不定期發函重申相關性騷擾防治措施要點及重視兩性平權觀念，促使各單位幹部能以身作則，以建立並維護友善和諧之工作環境。

為強化並宣導員工防治職場性騷擾觀念與意識，建立員工間正確性別平等觀念，所有銀行除定期舉辦性別主流化教育訓練視訊課程外，亦於新進人員職前訓練班、幹部研習班、銀行法務訓練班、發行與出納業務訓練班等不定期課程，安排性別平等及性騷擾防治之相關課程，或者並於內部網站之數位教學系統置放「性別主流化」等相關數位課程，供員工線上研讀與學習。此外，部分銀行要求各單位應公開揭示防治職場性騷擾行為之宣導海報，或會不定期派員至外部機構參加性騷擾防治研習會。

六、成立性平機制運作情形：(如設有性別平等工作小組，召開會議情形)

為維護友善和諧之工作環境，有 19 家(52.%)本國銀行設有「性騷擾申訴評議委員會」或「性騷擾申訴評議暨調查委員會」等類似委員會機制；外國銀行在臺分行因多配合總行機制，有 4 家(15.4%)有類似性別平等工作小組機制，有 4 家(15.4%)必要時召開會議討論議案。上開性別平等工作小組機制大多依照內外部及男女性委員比例聘任，如由員工擔任委員，挑選具性騷擾處理實務經驗、法律、社會學及人力資源等專業背景長擔任，以對相關案件進行公正嚴謹地調查與評議，依規處理性騷擾申訴案件，防制性騷擾及保護被害人權益。

為確保評議結果有效執行，建置追蹤機制，由人力資源部採取事後追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事發生。

肆、陞遷制度(推動性別平等發展與升遷機會)

調查顯示，所有本國銀行及外商銀行均係本客觀、公正合理原則，擇優拔擢及培育人才，並落實相關陞遷制度。遴審過程公平嚴謹，就員工之年資、主管考評、年終考核、獎懲、學歷、證照(或專業知識與技能)及工作績效等因素綜合考量或核算積分，復經各級人事評議委員會審議後擇優遴升，以提昇員工士氣，進而達成適才適所目標，不論性別均擁有公平之升遷機會，不因性別而有不同標準。

所有銀行在薪資待遇、福利措施、晉升機會及退休給付方面，亦不因性別而有所差別。有部分銀行女性主管人數佔全體主管人數一半以上(例如：花旗銀行女性主管比率高達 70%；華南銀行女性主管人數佔全體主管人數約為 55%；中國信託銀行女性主管比率為 54.7%；富邦銀行女性主管佔主管總人數 51.1%；東方匯理銀行女性主管職為男性約 2.3 倍；摩根大通銀行女性主管比重達 6 成以上，三井住友銀行女性主管比重為 59%)。

另外有部分銀行在不同的菁英人才培育方案，會特別留意女

性的參與人數，確保公平的發展機會。在每季的人力資源高階主管會議中檢視銀行中不同職級員工年齡、性別分布的狀況，確保性別、年資在升遷上有平等的機會。

伍、身心障礙者友善措施

一、雇用身心障礙者情形：

基於「取之社會，用之社會」之理念，並善盡企業社會責任，且透過僱用身障員工的實際行動，來扶助弱勢族群，並落實政府照顧身心障礙者之福利政策，銀行多透過人力銀行設置身障專區、拓展社福機構合作機會或於官網設置身障者求職專區等各式管道提供身心障礙者合宜之工作機會。所有本國銀行均有雇用身心障礙人員，提供適性及穩定的工作，讓身障員工發揮所長，目前至少有 7 家(19.4%)銀行(例如：臺灣銀行、第一銀行、台北富邦銀行、國泰世華銀行、高雄銀行、京城銀行、玉山銀行)雇用身心障礙人員之人數超過「身心障礙者權益保障法」規定之超額雇用，按銀行規模，雇用身心障礙者人數為 5 至 261 人不等，其中僅 2 家(5.6%)銀行(例如：遠東銀行、板信銀行)不足額雇用，均依法繳納差額補助費(身心障礙者就業基金)；外商銀行在臺分行之員工人員多未達需雇用身心障礙者之法令規定，惟仍有 10 家(38.5%)銀行雇用身心障礙人員從事適當工作，雇用身心障礙者人數 1-9 人不等，職務從按摩師到分行經理都有。

此外，為提供身心障礙人員更多就業機會，並使員工在工作繁忙之際得以舒筋減壓，亦有銀行(例如：玉山銀行、凱基銀行)聘用視障按摩師員工，週一到五每天下午四小時提供同仁免費的按摩服務，使視障員工發揮所長，協助其融入職場，落實企業社會責任。

二、相關設施(如無障礙設備)或推動措施(如訂定金融友善準則並辦理教育訓練)：

為確保身心障礙人士充分享有基本權利、平等及合理便利之金融服務，所有本國銀行均建構對身障者友善之無障礙職場環境，提供金融友善服務；外國銀行在臺分行因規模較小，有 21 家(80.8%)視營運需求提供上開友善無障礙設備範圍包括環境、溝通、服務、資訊、檢核與權益保障等無障礙措施等，並辦理相關教育宣導活動，具體措施如下：

- (一)銀行行舍及營業場所設置無障礙設施(如：無障礙坡道、無障礙升降機、無障礙廁所等)、「愛心窗口」(即無障礙服務櫃檯、行動不便者專用服務櫃台)、服務鈴，並有保全人員或服務專員提供優先收件處理服務或適當引導與服務，提供身心障礙者 ATM 跨行提款手續費減免方案；亦有銀行對視障客戶申請開戶、貸款或理財服務，得選擇依公證法規定辦理公證或見證人協助辦理。
- (二)對於身心障礙員工職位之派任均能考量其身體狀況、專業能力及其他因素等，並給予合適之職位安排，使其能發揮工作價值。對身心障礙員工均會考量其住家附近或醫療需要派任就近單位或分行服務。
- (三)將身心障礙者友善措施，納入教育訓練課程並宣導(例如：國泰世華銀行、兆豐銀行、板信銀行、新光銀行、華泰銀行、玉山銀行)：包括於新進同仁之職前教育訓練及中、高階主管管理研習班，安排「金融友善服務」課程；製作「身心障礙者金融友善服務」、「金融消費者保護法及公平待客原則」等數位課程，供全體同仁線上研讀，加強宣導身心障礙者友善準則遵循；將「銀行業金融友善服務準則」納入年度法令遵循制度執行計畫(例如：高雄銀行)，定期辦理宣導與遵循訓練，以加強友善職場及員工關懷之宣導。
- (四)設置語音系統、網路及行動銀行辦理各項金融服務，例如，開戶流程可全程於線上完成，身心障礙人士不需臨櫃即可遠端完成開戶本行官網，提供匯利率查詢、轉帳、信用卡開卡及掛失網路銀行服務等；於網路櫃檯增加「身心障礙者線上

申請 ATM 跨行交易手續費減免」功能。

- (五)定期檢視各項金融友善服務措施，通函各營業單位依推展各項金融友善服務措施辦理實際情形辦理自我評鑑。
- (六)積極舉辦公益活動，讓身心障礙者團體感受到社會關懷。
- (七)於全台多個據點設置員工專屬按摩小站，進用視障按摩師為身心障礙者製造優質的就業環境與機會。
- (八)響應聯合國永續發展目標，為偏遠地區、中小企業及弱勢族群提供更為便捷與需要的金融服務，並透過金融理財教育縮短金融知識落差。

陸、結語

本國銀行及外國銀行在臺分行業者均持續推動性別平等及身心障礙者友善措施上，除了落實平等政策外，透過各項友善家庭政策，協助員工在工作、家庭與生活中取得平衡，且訂有完善的薪資福利制度，照顧員工權益，並遵循平等任用原則，不因性別、年齡、宗教信仰、種族等因素而有差別化待遇及歧視，且建立公開透明升遷制度及關注女性職場平權，致力推動多元及尊重之職場文化。

為確保身心障礙人士充分享有基本權利、平等及合理便利之金融服務，所有本國銀行均建構對身障者友善之無障礙職場環境，提供金融友善服務，同時也拓展到整體社會方面，雇用及保障身心障礙者員工權益，以善盡企業社會責任。

柒、參考網路資料

- 一、107 年本國銀行及外國銀行在臺分行從業人員性別分析，108 年 4 月 29 日，取自：金融監督管理委員會全球資訊網頁性別主流化專區－性別統計-銀行局主管業別：

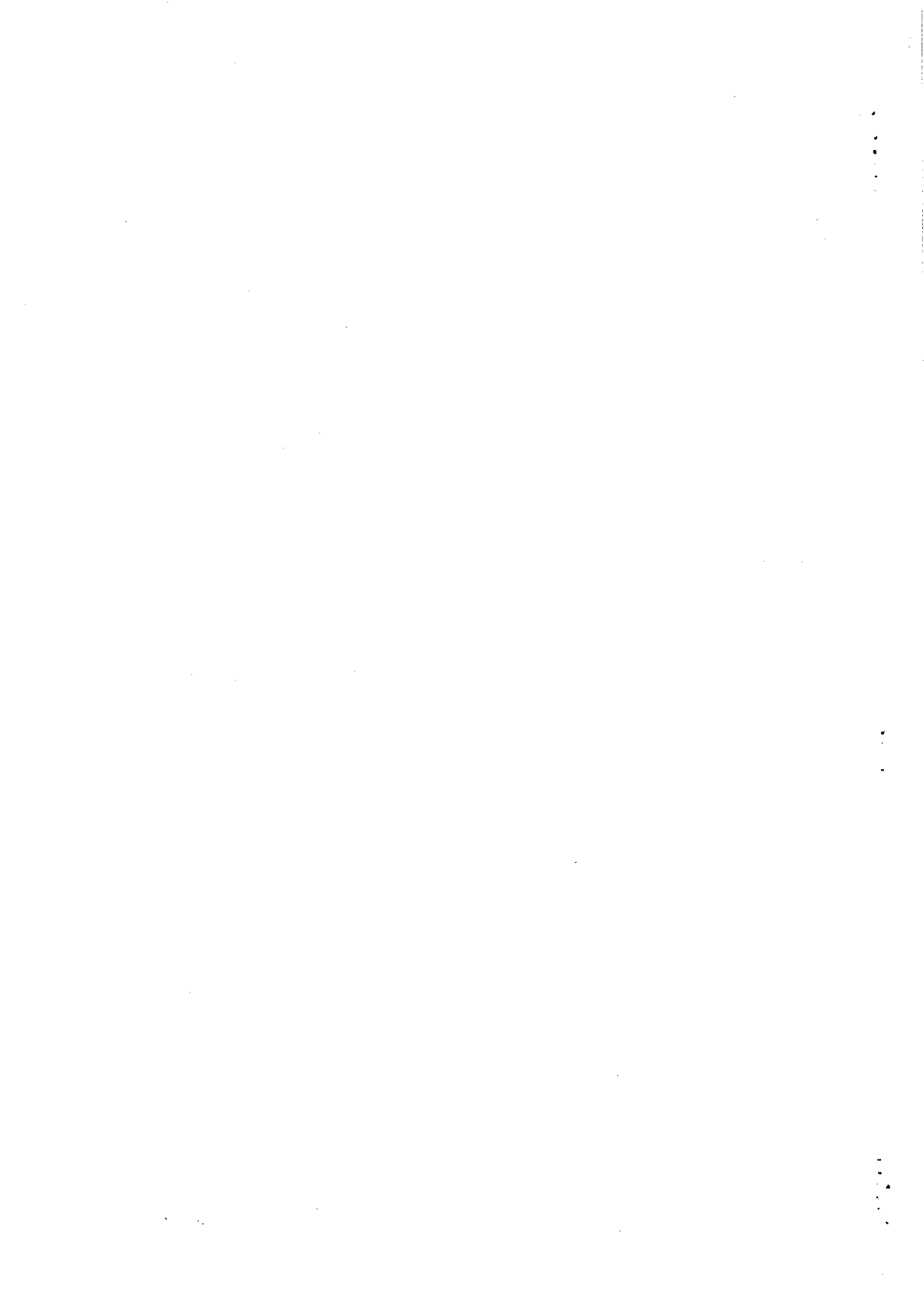
https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=576&parentpath=0,7,446,571&mcusomize=sxtarget_view.jsp&dataserno=201904290014&aplistdn=ou=data,ou=sex,ou=multisite,ou=chinese,ou=ap_root,o=fsc,c=tw&dtable=SexTarget

二、106 年本國銀行及外國銀行在臺分行從業人員性別分析，107 年 4 月 12 日，取自：金融監督管理委員會全球資訊網頁性別主流化專區－性別統計-銀行局主管業別：

https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=576&parentpath=0,7,446,571&mcustomize=sextarget_view.jsp&dataserno=201804120007&aplistdn=ou=data,ou=sex,ou=multisite,ou=chinese,ou=ap_root,o=fsc,c=tw&dtable=SexTarget

三、105 年本國銀行及外國銀行在臺分行從業人員性別分析，106 年 3 月 20 日，取自：金融監督管理委員會全球資訊網頁性別主流化專區－性別統計-銀行局主管業別：

https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=576&parentpath=0,7,446,571&mcustomize=sextarget_view.jsp&dataserno=201703200003&aplistdn=ou=data,ou=sex,ou=multisite,ou=chinese,ou=ap_root,o=fsc,c=tw&dtable=SexTarget



金融監督管理委員會銀行局

性別平等工作小組 109 年度第 1 次會議簽到表

開會時間：109 年 3 月 5 日（星期四）下午 2 時 30 分

開會地點：0806 會議室

主席：莊委員琇媛公假童委員政彰代理

記錄：葉易樞

| 出席委員 | 簽名 |
|--------------|-----|
| <u>張委員瓊玲</u> | 張瓊玲 |
| <u>黃委員光熙</u> | 請假 |
| <u>劉委員萬基</u> | 劉萬基 |
| <u>王委員允中</u> | 王允中 |
| <u>張委員嘉魁</u> | 張嘉魁 |
| <u>陳委員香吟</u> | 陳香吟 |
| <u>辜委員文玲</u> | 辜文玲 |
| <u>侯委員立洋</u> | 侯立洋 |
| <u>王委員崑煌</u> | 王崑煌 |
| <u>鄧委員雅倫</u> | 鄧雅倫 |
| 列席人員： | |

