

金融監督管理委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

110 年 3 月修正版

壹、整體目標與重點

一、為積極落實推動兩性平等相關政策，將性別平等之價值理念融入各項施政工作，及配合行政院性別平等處以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向作法，並審酌我國人口及社會變遷之需要，本會擬定性別平等推動計畫(108 至 111 年)，以期達到提升女性參與決策機會、營造友善的就業與創業環境、建構重視老年女性的生活照顧及經濟安全體系之政策目標。

二、本計畫分級推動，包含院層級及部會層級：

(一)院層級性別議題為五、促進公私部門決策參與之性別平等。

(二)部會層級性別議題，包含下列四項：

1. 促進民間企業採行三分之一性別比例原則。

2. 運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長。

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。

4. 強化高齡社會之金融支持。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級性別議題：五、促進公私部門決策參與之性別平等

(一)重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

（二）現況與問題

1. 兩性參與公部門決策情形

（1）性別統計：

①2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。

②2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。

（2）政策作法：

我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處（下稱人事總處）管考行政院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總

處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50%之財團法人捐助章程。

2. 兩性參與私部門決策情形：

- (1) **性別統計**：2016 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，惟女性比例仍低。
- (2) **政策作法**：為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入公司治理評鑑指標。

3. 問題：

- (1) 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- (2) 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例。

(三)性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一)提升本院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(二)提升本院各部會主管政府捐助或出資超過 50% 之財團法人(以下簡稱政府捐助財團法人)其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(三)提升本院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(四)持續鼓勵及輔導地方政府落實三分之一性別比</p>	<p>一、提升決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。</p>	<p>一、本會(含業務局)所屬委員會部分:</p> <p>(一)本會委員會(無改聘週期):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依本會組織法第 9 條規定,本會置委員 6 至 12 人,其中財政部部長、經濟部部長及法務部部長為當然委員(隨其本職進退),其餘由行政院院長就相關機關首長及具有金融專業相關學識、經驗之人士派(聘)兼之。 2. 本會委員目前為 7 位,包括本會主委、2 位副主委,前開 3 部會首長及國發會主委,其中女性委員 2 位,占比為 28.57%。考量本會委員之組成多為法律明定或由行政院院長指定,惟為提升女性參與公部門決策,未來對委員組成將隨時留意女性比例,如有推薦程序,將優先建議女性擔任委員,以期達成性別衡平性。 <p>(二)本會人事室及所屬人事機構甄審暨考績委員會(每年改聘):本屆委員任期至 110 年 6 月 30 日止,屆期改聘時,優先聘用男性委員,預計於 110 年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(三)本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組(無改聘週期):請所屬各局(公司)優先指派女性同仁擔任本小組委員,預計於 110 年 12 月達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(四)本會安全及衛生防護小組(無改聘週期):增加小組委員人數並聘請女性同仁擔任,預計於 110 年 12 月達成任一性別</p>	<p>108 年: 達成目標數 0 個,達成度 92.31%。</p> <p>109 年: 達成目標數 1 個,達成度 96.1%。</p> <p>110 年: 達成目標數 5 個,達成度 85.42%。</p> <p>111 年: 達成目標數 1 個,達成度 87.50%。</p> <p>【說明:110、111 年達成度之分母為本會及所屬委員會計 48 個;分子為 109 年底已達成三分之一比例原則之委員會個數 36,加計分別截至 110、111 年之累計達成目標數;不追溯調整 108、109 績效指標,下同】</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
<p>例原則。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p> <p>三、提升私部門女性參與決策比例</p> <p>(一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。</p> <p>(三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。</p> <p>四、促進女性賦權與性別平等的預算</p>			<p>三分之一比例目標。(本會人事室)</p> <p>(五) 本會資料開放諮詢小組(每年改聘): 本屆委員任期至 110 年 9 月 20 日止, 屆期外聘民間代表時, 將考量委員性別, 預計於 110 年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(六) 事業人員退休準備金監督委員會(每 3 年改聘): 目前(第 7) 屆 11 位委員中女性 3 名(27.27%)。11 位委員中由存保公司企業工會推選者計 9 位, 須尊重工會推選名單。於辦理第 8 屆委員改派時, 已函請工會惠予配合性別平等政策, 預計 110 年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(七) 勞工退休準備金監督委員會(每 3 年改聘): 7 位委員中男性 2 名(28.57%)。7 位委員中, 存保公司企業工會選派女性委員比例過高。將請公司企業工會次屆增加選派男性委員比例, 預計 111 年達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(八) 本會主計室及所屬主計機構考績委員會(每年改聘): 委員 5 名, 均女性(男性比例 0%)。因本會主計室及所屬主計機構現有男性同仁僅 2 位, 難以達成性別比例。嗣將於外補缺額時, 在資績條件相同情況下, 優先錄取少數性別, 並於聘請考績委員時, 優先聘用少數性別委員。因優先錄取少數性別之作為, 取決於少數性別投件人數之多寡, 尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>(九) 本會主計室及所屬主計機構甄審委員會(每年改聘): 委員</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>5名，均女性(男性比例0%)。同上開(八)情形及原因，尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>(十)銀行局勞工退休準備金監督委員會(無改聘週期)：委員9名(資方3名、勞方6名)中，女性8名、男性1名(11.11%)。目前勞工(技工友與駕駛)及雇主(機關代表人)中僅1名男性，其餘均為女性，尚難達成性別比例。待勞工(技工友與駕駛)有異動(退休或調離)，需從他機關商調人員時將性別比例納入考量。因勞工異動情況時點及是否可商調進特定性別比例人員無法確定，故無法設定目標年度。</p> <p>(十一)本會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會(每4年改聘)：委員9名(資方3名、勞方6名)中，女性7名、男性2名(22.22%)。因證期局9名工友僅2名男性，且均已為委員會勞方委員。嗣後持續於外補工友缺額時，在資績條件相同情況下，優先錄取少數性別，預計113年7月後達成任一性別三分之一比例目標。</p> <p>(十二)本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)：小組依行政院函訂「健全內部控制實施方案」組成，包含本會副主任委員擔任召集人、小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成，相關構成成員皆已明定。現職成員14名，其中男性11人，女性3人(21.43%)，隨職務異動，爰尚無法訂定完成目標年度。</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>二、本會主管之政府捐助財團法人部分--</p> <p>財團法人台灣金融研訓院之監察人(每3年改聘):監察人5名中女性1名(20%)，係因109年1月16日原1位女性監察人改派任為董事，導致女性監察人比例由40%降為20%。於下屆任期(110年9月16日)前，建議相關主管機關優先推薦女性監察人，預計於110年恢復達任一性別比例目標。</p>	<p>110年： 達成目標數1個，達成度100.00%。</p> <p>111年： 達成目標數0個，達成度100.00%。</p> <p>【說明：左列具體作法二為110年計畫新增，110、111年績效指標達成度之分母為1】</p>
	<p>二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、本會性騷擾評議委員會(每2年改聘)：目前9名委員中女性3名(33.33%)，將於110年9月12日委員任期屆滿改選時，以任一性別比例達40%為目標。</p> <p>二、本會廉政會報(每2年改聘)：目前18名委員中女性6名(33.33%)。依本會廉政會報設置要點，本會報置召集人1人，由本會主任委員兼任；副召集人1人，由本會常務副主任委員兼任；委員由本會主任秘書、本會一級單位主管及本會檢查局局長、銀行局局長、證券期貨局局長、保險局局長、中央存保股份有限公司總經理兼任之；外聘委員2人，由本會延聘專家學者及社會公正人士兼任，因上開成員主要由本會主任委員、常務副主任委員以及各局處室(公司)主管兼任，尚無法逕行指</p>	<p>108年： 達成目標數1個，累計向上提升比率16.67%。</p> <p>109年： 達成目標數1個，累計向上提升比率33.33%。</p> <p>110年： 達成目標數5個，累計向上提升比率71.43%。</p> <p>111年： 達成目標數2個，累計向上提升比率100%。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>定人選。未來於外聘委員遴選時將留意女性委員比例，預計於 111 年達成任一性別比例 40%目標。</p> <p>三、本會保險局考績委員會(每年改聘)：將於 110 年改聘時，達成任一性別比例 40%目標</p> <p>四、保險業務發展基金管理委員會(每 2 年改聘)：甫於 109 年改聘後任一性別比例由未達三分之一至改善符合三分之一。目前委員 14 名中女性 5 名(35.7%)。預計於 111 年達成任一性別比例 40%目標。</p> <p>五、財產保險商品審查委員會(每 2 年改聘)：109 年底委員 21 名中女性 7 名(33.33%)。預計於 110 年達成任一性別比例 40%目標。</p> <p>六、本會檢查局考績委員會(每年改聘)：109 年底 23 名委員中女性 9 名(39.13%)，將於 110 年 6 月 30 日委員任期屆滿改選時，以任一性別比例達 40%為目標。</p> <p>七、中央存款保險股份有限公司人事評議及考核委員會(每年改聘)：109 年底委員 18 名中女性 11 名、男性 7 名(38.89%)。預計於 110 年達成任一性別比例 40%目標。</p>	<p>【說明：績效指標之分母為 7，即左列具體做法一至七，計 7 個委員會】</p>
	<p>三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。</p>	<p>針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相</p>	<p>保險業務發展基金管理委員：本委員會係依「保險業務發展基金管理委員會設置要點」設置，預計於 111 年底前完成將「委員任一性別比例不得低於三分之一」納入前開規範。</p>	<p>108 年： 達成目標數 1 個，累計達成度 25%</p> <p>109 年： 達成目標數 2 個，累計達成度 75%。</p> <p>110 年：</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
		關 組 織 或 設 置 要 點 之 規 定 中 規 範。 ¹		達成目標數 0 個，累計達 成度 0 %。 111 年： 達成目標數 1 個，累計達 成度 100 %。 【說明：績效 指標之分母 為 1，即左列 具 體 做 法 一，計 1 個委 員會】
		訂 修 法 規 或 研 議 相 關 措 施	定期滾動檢討公司治理評鑑有關 董事會性別多元化之相關評鑑指 標，辦理相關宣導。	一、公 司 治 理 評 鑑 指 標 檢 討 修 正： (一)108 年： 請證交所 研議於第 6 屆公司 治理評鑑 將第 5 屆 評鑑指標 2.6 之加 分項目 「若公司 董事每一 性別達董 事會席次 四分之一 以上且至 少包含一 席女性獨 立董事」 增列每一 性別三分 之一之企

¹ 部會所提特殊事由者，如上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等，業經本院性平處檢視得予以免列。

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
				<p>業再予加重給分之可行性。</p> <p>(二)109年：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，並於進行上開研究時洽詢行政院性別平等委員會意見，以及依研究結果檢討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>(三)111年：第2次檢討修訂董事會性別多元化相關指標。</p> <p>二、宣導活動：請證交所(及櫃買中心)於公司治理評鑑相關宣導活動宣</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
				導董事 會性別 多元 化，以提 升上市 (櫃)公 司對該 議題之 認同。

部會層級議題：

(一)性別議題：促進民間企業採行三分之一性別比例原則

1. 重要性

性別平等政策綱領權力、決策與影響力篇鼓勵持續推動三分之一性別比例原則，敦促政府應積極運用相關政策與資源，訂定考核評鑑、獎勵措施及補助機制，促進民間企業等採行該原則。

本會 106 年度性別平等專案小組第 3 次會議決議於性別統計專區揭露銀行及金融控股公司董事之性別比例統計分析，另與銀行高階主管座談時持續宣導女性董事比例三分之一原則。

2. 現況與問題

截至 109 年底，創櫃板公司中，負責人為男性者有 75 家(佔 86%)，為女性者僅有 12 家(佔 14%)。在銀行方面，109 年底女性董事比例在外國銀行在臺子行、公股銀行、民營銀行(含外銀子行)分別為 27.27%、27.05%、13.68%；在金控方面，109 年底女性董事比例 19.29%。均未達三分之一性別比例原則。

其中，創櫃板主係以協助扶植我國非公開發行之微小型新創公司之成長茁壯為宗旨，該階段之公司通常著重於研發成果商品化、拓展目標客戶或布建行銷通路為主要目標，故其營收、獲利可能未達經濟規模，且知名度尚未打開，通常該類公司基於成本效益考量下，其人事較精簡，公司組織較彈性及扁平，且為求公司的生存與發展，其經營階層或董事席次不多，通常不會以性別作為考量，而是以能力或財力及經營共識之人才為考量。

基此，為兼顧該等公司之發展階段特殊性，創櫃板就性別平等推動計畫，應以推廣宣導為主，尚不宜就其負責人或董事成員訂定一定之性別比率。亦即，應推廣宣導將政府對女性創業相關輔導資源及登錄創櫃板之相關好處廣宣予新創

公司，同時鼓勵女性創業家可多利用創櫃板資源，以培植女性創業之新創公司實力。故已持續積極訂定關鍵績效指標「針對女性創業家辦理創櫃板宣導說明會，廣宣相關輔導資源及介紹創櫃板制度。108年至111年每年辦理3場次以上」。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
提升金融機構採行三分之一性別比例原則。	一、每年於本會網頁公布銀行及金融控股公司董事之性別。	一、鼓勵金融機構增加女性董事比率。	一、針對金融機構持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁；並持續於相關會議或座談會時，向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。
	二、每年於本會網頁公布保險公司董事之性別。	二、鼓勵保險公司增加女性董事比率。	二、針對保險公司持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁；並持續於相關會議或座談會時，向保險公司宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。
	三、針對女性創業家辦理創櫃板宣導說明會，廣宣相關輔導資源及介紹創櫃板制度。108年至111年每年辦理3場次以上。	三、藉由邀請女性創業家或經理人參與宣導說明會，鼓勵其利用創櫃板資源厚植公司實力。	三、櫃買中心將與相關中央部會或地方政府合作，配合其針對女性創業家舉辦之有關創業宣導說明會，介紹創櫃板制度及可運用資源。

(二)性別議題：運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長。

1. 重要性

性別平等政策綱領就業、經濟與福利篇鼓勵加強女性科技資訊能力建構，提升就業與創業的機會，以協助女性企業主拓展產品市場，並加入區域貿易合作市場。

聯合國在 2005 年推動微型信貸及消弭貧窮的行動中，提出「Financial Inclusive(金融包容性，或稱普惠金融)」概念。2011 年起，「資金取得」與「創新科技」列為 APEC 婦女與經濟政策支柱。APEC 將強化普惠金融政策(strengthen financial inclusion policies) 列為 2016 年財長會議的優先議題，並於會議期間舉辦「普惠金融政策工作坊」，包括探討金融包容性政策如何影響生產力增長及減緩貧困和分配不均問題，從而加速金融發展等重要性議題。同時，會議也討論數位支付在提升金融包容性過程中可發揮的作用，分享金融素養政策與提升金融包容性的推動計畫，並提出需為微中小型企業提供新的融資工具及途徑等。2016 年婦女與經濟論壇設定優先主題為「以金融與經濟知識獲取資金」及 2018 年 APEC 主辦國巴布亞紐幾內亞提倡「女性取得金融服務的管道」研究計畫，亦見科技金融對於提升女性經濟力的重要性。

金管會性別平等專案小組會議數度討論女性經濟力與高齡化等重要議題，委員建議相關統計上及規劃重點上除了注意性別比例外，年齡面向也應注意，使年度各項金融貸款性別統計可更細緻。

2. 現況與問題

金管會每年推動金融知識普及計畫，包括「走入校園與社區金融知識宣導活動」，請有宣導需求學校、團體主動至銀行局網站線上報名，由銀行局安排講師前往宣導，宣導對象

涵蓋國小（3-6 年級）至大專之學生及社區、婦女、國軍、原住民、高齡者、矯正機關及社福團體（含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體）等族群。宣導內容包括正確金錢觀、正確用卡、正確理財、正確理債、詐騙之防止與救濟、消費者金融權益須知等。其中針對婦女團體辦理宣導場次持平發展且持續規劃。

依銀行公會報送全體銀行對男性、女性放款餘額比率及件數比率自 106 年至 109 年間大致呈現穩定趨勢，無顯著增減變化。男性件數比率介於 53%至 55%之間，女性件數比率介於 47% 至 45%之間，銀行對男性、女性之放款無顯著差異。同期間男、女性逾放比率均逐年下降，男性逾放比率較女性稍高，男性逾放比率由 0.21%降為 0.14%；女性逾放比率則由 0.17%降為 0.10%。歷年統計以性別區分，並於 108 年開始進行年齡之交叉比較。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
<p>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。</p>	<p>一、金融實體及數位課程與網路文宣 108~109年及110~111年兩階段： (一)108~109年：每年6-12月執行，辦理實體課程講座，每年各4場，網路平台金融知識宣導影片每年各4支，網路文章每年至少5篇。 (二)110年~111年：每年6-12月執行，實體課程講座，每年各6場，網路平台金融知識宣導影片每年各5支，網路文章每年至少5篇。</p>	<p>一、金融實體及數位課程與網路文宣： (一)與現行公益計畫結合推動講座，並整合虛實課程，錄製成網路課程同步上架至網路平台，增加知識擴散效果。 (二)與國內既有之創業培力團體合作開辦課程。 (三)直接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程，或視其他金融講座內容及受眾對象，適度融入性別平等主題。</p>	<p>一、108~109年及110~111年兩階段計畫： (一)108年-109年： 1. 於金融樂學習知識計畫中開立婦女團體特別講座，講座主題以金融理財、金融詐騙防範及金融科技為主。 2. 課程錄影並放置網路平台，透過虛實整合，增加知識擴散範圍。 3. 預計與國內既有之創業培力團體，合作開辦金融理財創業課程。 (二)110年~111年： 1. 將性別平等主題適度融入全民金融講座。 2. 運用社群平台張貼網路影音及社群圖文，著墨女性關心議題，並提升女性露出機會。 二、具體做法： (一)影片製作以兩面向製作： 1. 女性典範經驗分享：邀請業界主管階級或女性創業家分享自身家庭與事業的平衡之道及理財觀。 2. 金融知識宣導：配合民眾使用習慣，以短影音方式提供金融知識點，如正確金錢觀、正確理財、各單位提供之金融協助內容及金融科技創新簡介。 (二)網路文章： 1. 金融知識篇：提供一般金融圖文知識及金融科技圖文知識。 2. 典範分享篇：女性創業家及經理人職涯歷程短文。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
			3. 創業工具篇：提供創業所需之基本知識點短文。
	二、銀行辦理放款之性別統計及其與年齡交叉統計資料，按年公告於本會網站。	二、增加並揭露銀行辦理放款之性別與年齡交叉統計資料。	二、持續蒐集發布銀行對兩性放款相關統計，並增加性別與年齡之交叉統計資料。
	三、本會辦理「走入校園與社區金融知識宣導活動」，持續積極鼓勵有宣導需求學校、團體主動向本會銀行局網站線上報名。108年至111年，年度總目標場次440場。	三、除各縣市政府及中央部會函文轉知有意願之學校、團體報名參加本會辦理之金融宣導活動，必要時(如場次減少)，將適時主動與國內現有婦女團體聯繫瞭解其需求。	三、金融知識普及計畫納入數位金融內容，並加強對女性和社福團體(含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體，參與對象包含女性)的金融知識宣導。
	四、辦理金融知識宣講座，由保發中心協助辦理，108年至111年每年辦理場次達3場以上。	四、請保險周邊單位辦理宣導講座以提升女性金融知識，促進女性經濟力，並直接與國	四、強化對女性及弱勢團體(含身心障礙者女性)之保險商品宣導，並由保發中心主動針對婦女團體進行金融素養課程資訊公布與增進培訓。

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
		<p>內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程。</p>	
	<p>五、投資人教育宣導部分-提升女性參加投資未來講座活動比例：108年至111年分別以達50%、52%、54%、55%為目標。</p>	<p>五、針對女性投資屬性規劃適合之相關投資未來講座活動，提升女性參與比率。</p>	<p>五、督導證基會持續辦理「投資未來系列講座」活動時(包含邀請身心障礙女性參加)，除宣導投資理財知識外，同時依女性投資屬性納入金融新知，並鼓勵女性民眾踴躍參與。</p>
	<p>六、108年完成「金融智慧網」擴充。</p>	<p>六、「金融智慧網」進行更新及擴充，納入數位金融創新、金融科技等相關知識以供民眾學習。</p>	<p>六、本會已編列108年金融智慧網改版預算，包括網站程式更新(新增智慧型手機瀏覽網頁功能)及內容更新，包含新增「行動支付」、「防制金融詐騙」、「金融科技發展與創新」及「綠色金融」等教材。</p>

(三)性別議題：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。

1. 重要性

聯合國性別差距議題揭槩於國際勞工組織第 100 號公約(1951 年對男女工人同等價值的工作付予同等報酬公約)，我國性別工作平等法第 10 條則規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。另按聯合國 2008 年提出促進性別同值同酬的指引方針，認為在決定工作價值前，必須先透過比較、評估、蒐集數據、分析結果等程序，才能夠對於同值工作的薪資待遇進行政策調整。

2. 現況與問題

CEDAW 第 2 次國家報告審查委員會總結意見與建議，雖然男女薪資差距由 2009 年 18.1%縮小至 2012 年 16.6%，審查委員會表達對薪資差距持續存在的關切。審查委員會敦促政府收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。

現行「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」第 18 條第 3 項規定：「上市上櫃公司應遵循國際公認之勞動人權，...，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。」，前開條文係參酌國際勞工組織相關規範而訂定，已明確指引上市櫃公司確認其人力資源運用政策無性別之差別待遇，以落實薪酬之平等及公允。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
<p>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。</p>	<p>一、就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，進行性別進行統計分析，於107年完成首次研究分析，並於108至111年每2年進行研究分析。另按年揭露銀行業(金融控股公司、本國銀行及信用合作社)經理級(含)以上主管人數及比例等性別統計資料。</p>	<p>一、揭露銀行業經理級(含)以上主管人數性別統計資料。</p>	<p>一、(一) 請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善。</p> <p>一、(二) 就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級(含)以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於本會網站「性別主流化專區」。</p>
	<p>二、公司治理評鑑： (一)109年：研議第7屆公司治理評鑑將「改善性別薪資差距」納入評鑑指標或參考範例。 (二)110年：請證交所蒐集「改善性別薪資差距」之標竿企業具體作法，於公司治理評鑑宣導會時加強宣導。</p>	<p>二、推動改善性別薪資差距。</p>	<p>二、研議將「改善性別薪資差距」列入公司治理評鑑指標或參考範例及蒐集「改善性別薪資差距」之標竿企業具體作法，於公司治理評鑑宣導會時加強宣導。</p>

(四)性別議題：強化高齡社會之金融支持。

1. 重要性

我國的人口高齡化不僅速度世界最快，「75歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例(43%)快速升高，另有4大性別特色：(1)女性平均餘命較男性多6歲(女性83.4歲、男性76.8歲)；(2)年齡層愈高者性比例(女性=100)愈低(2018年65歲以上者性比例為85.1、85歲以上者為84.9，推估至2136年時，65歲以上者降為76.3；85歲以上者則降為47.4)；(3)女性之不健康平均餘命較男性長(女性達9.6年，男性8年)；(4)女性失能機率比男性高許多，根據衛福部2010年「國民長期照護需要調查」，75-84歲女性的失能率為23%，遠高於男性的17.6%；85歲以上女性的失能率更高達56.2%，遠高於男性的39.1%。

根據國發會資料，臺灣的65歲以上老年人口占總人口比例，於2018年達到14%的高齡社會，並於2025達到20%的超高齡社會(即今日瑞典的高齡化程度)，約2050年接近世界最高的40%比率。其中，失能與失智症風險均高的「75歲以上」高齡者，占我國所有65歲以上老年人口的比例，在未來20年內會快速攀升，從42.7%陡升至49.2%，並於2061年升高到60%。「75歲以上」女性人口將於2026年升高為男性人口的1.36倍，於2061年達到1.47倍。

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。

世界各國亦非常關注高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，主要包括因退休後之安養費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。為滿足高齡化社會之金融需求，先進國家積極鼓勵金融機構創新研發相關金融商品與服務，包括透過評鑑及獎勵措施，鼓勵金融業者針對銀髮族之金融需求創新研發新商品或服務。由於我國高齡化速度為世界最快，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

2. 現況與問題

依金融研訓院因應國內人口高齡化對策之研究報告，高齡者多為風險趨避者，財產多以銀行存款為主，在銀行存款利息無法對抗通膨之情形下，高齡者之金融需求，係以具備更好流動性、確保資金穩定及長壽時所需保護等特性之金融商品。例如：低風險保本之金融商品、與社會保險及醫療保險具互補功能之商品、具醫療功能或生活服務之商品等。

又因應高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，包括退休後之安老費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。為協助年長者於退休後仍能領到穩定之生活費，獲得基本生活之保障，金融業者已陸續推出相關之金融商品及業務，其中包括「商業型不動產逆向抵押貸款」(商業型以房養老)業務。以房養老之精神，係為使年老後生活資金不充裕，但坐擁房屋之年長者，能運用其自有房地貸款取得所需之養老資金，並持續居住在自有房地養老。自 104 年 11 月首家銀行開辦商業型以房養老業務以來，截至 109 年底，已有 14 家銀行辦理此項業務，承作件數計 4,842 件、核貸額度合計新臺幣約 276 億元。

臺灣已邁入高齡化的人口結構，我國於 1993 年老年人口占總人口比率超過 7% 成為高齡化社會，2018 年該比率已 14%，成為高齡社會，預計 2025 年將超過 20%，邁入超高齡社會。經調查目前有下列問題：

(1) 75 歲以上人口女性占 53%，年齡層越高，男女人口差距

越大，女性失能率越高。

- (2) 女性不健康存活年數較男性長(女性為 9.6 年，男性為 8 年)。
- (3) 高齡男性生活照顧主要由配偶承擔，女性照顧負擔重。
- (4) 初階照顧服務就業人力不足。

此外，高齡化及少子化的趨勢不只造成家庭人口結構改變，金融需求也將隨之而變。金管會鼓勵金融機構適度調整資源配置，開發提供符合高齡者需求之金融商品及服務，並可結合醫療、安養等服務機構之資源，提供高齡者老年生活所需資金及安養照護服務，增進退休生活保障，使臺灣的高齡者有更美好的生活。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
提供高齡者較佳生活保障，減輕女性照顧負擔	一、108年至111年按季公布銀行辦理不動產逆向抵押貸款統計資料。	一、定期揭露銀行辦理不動產逆向抵押貸款辦理情形。	一、持續推動銀行辦理不動產逆向抵押貸款(以房養老)。
	二、加強金融機構信託從業人員教育訓練，108年至111年間每年金融機構信託從業人員之參訓人次達13,000人。	二、加強信託理財宣導及教育，以提升社會大眾對於老人財產信託業務之接受度。	二、鼓勵辦理高齡者安養信託。
	三、鼓勵業者發展創新高齡化及保障型商品，108年至111年每年創新高齡化及保障型商品送審件數達3件。	三、鼓勵高齡者利用商業保險，規劃老年生活所需資金及安養照護服務。	三、推廣因應高齡社會之保險商品及服務，並鼓勵保險業者創新，協助高齡者透過商業保險規劃老年退休生活之經濟安全，以增進退休生活保障，補強社會安全網。
	四、108年至111年每半年公布保險公司辦理長期照顧保險統計資料。	四、定期揭露保險公司辦理長期照顧保險之辦理情形。	四、持續推動保險公司辦理長期照顧保險。

參、考核及獎勵

本會對於執行本推動計畫著有績效人員，酌予從優獎勵。