

中央銀行性別平等專案小組第 46 次會議紀錄

時間：112 年 11 月 20 日上午 10 時

地點：本行主大樓 A 606 會議室

主席：朱副總裁美麗

紀錄：林雨萱

出席人員：陳委員曼麗、周委員愔嫻、林委員承宇、謝委員鳳瑛、林委員慰宗、林委員吉甫、蘇委員秋靜、謝委員人俊、曹委員體仁、梁委員建菁、郭委員淑蕙、楊委員淑媛、張委員淑惠、吳委員坤山

列席人員：行政院性別平等處劉科員開元、本行陳副主任志涼、陳襄理兼科長裴紋、李科長怡靜、羅專員久峯

壹、報告事項：

案由一：上次（第 45 次）會議決議事項辦理情形，報請鑒察。

說明：

- 一、上次（第 45 次）會議計報告事項 6 案、討論事項 3 案。
- 二、檢附本行性別平等專案小組第 45 次會議決議事項辦理情形及管考情形彙總表（議程附件第 1-3 頁）。

決議：洽悉。

案由二：本行 112 年 1 月至 10 月性別平等推動計畫院層級議題辦理情形，報請鑒察。

說明：

- 一、本行性別平等推動計畫（111 至 114 年）院層級議題為「促進公私部門決策參與之性別平等」1 項。
- 二、依行政院性別平等處 111 年 6 月間以電子郵件檢送之「行政院性別平等重要議題（院層級議題）提報性平專案小組作業說明」，部會應將院層級議題 1 月至 6 月、1 月至 10 月之辦理情形，提報部會性別平等專案小組，並參考該小組委員意見，精進相關工

作，以達成議題政策目標與關鍵績效指標目標值。

三、本行院層級議題，績效指標為本行所屬委員會或小組委員任一性別比率達40%之達成率，111、112年目標值為62.5%，113、114年目標值為75%。本行所屬委員會或小組共8個，截至112年10月，計7個已達成委員任一性別比率達40%，達成率87.5%（7/8），達成本行112年目標值（62.5%）。

四、檢附本行112年1月至10月院層級議題辦理情形表（議程附件第5-7頁）

與會人員發言紀要：

性平處劉科員開元：

議程附件第5頁「央行所屬委員會委員任一性別比率達40%情形」，達成率87.5%已超過本年度原訂目標值（62.5%）及113、114年目標值（75%），值得肯定。而目前委員任一性別比例未達40%之央行勞工退休準備金監督委員會，業於112年9月25日修正組織簡則，將委員人數修正為3人，並自明（113）年1月5日生效（議程附件第6-7頁），屆時該委員會將自績效指標的委員會母數中排除，建議未來滾動檢討績效目標時，可評估研訂更具挑戰性之目標值，如達成率100%，並依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」，配合明年時程向本院提出滾動修正之計畫目標。

張委員淑惠：

本行可根據112年度辦理情形，滾動修正將113、114年績效指標向上提高；惟因考量部分委員會（例如人事評審考核會或廉政會報）會因一級單位主管（當然委員）於屆期內異動進而影響任一性別比例達成情形，因此仍不宜將達成率調高為100%；113、114年達成率將由現行75%滾動修正為87.5%。

決 議：洽悉。本行將根據 112 年度辦理情形，滾動修正提高 113、

114 年績效指標，達成率原則由 75%修正為 87.5%，於 113 年 3 月底前報行政院。

案由三：本行 112 年 1 月至 10 月性別平等推動計畫部會層級議題辦理情形，報請鑒察。

說 明：

- 一、本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題為「推動性別意識培力，加強性別主流化訓練」、「強化房貸之性別差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權」、「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」等3項。
- 二、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」，每項部會層級議題之辦理情形應每年提至部會性別平等專案小組報告1次。
- 三、本行部會層級議題辦理情形如下：
 - （一）推動性別意識培力，加強性別主流化訓練（人事室）：
 - 1、績效指標為本行一般人員及中高階主管人員（科長以上正副主管）性別主流化訓練相關課程參訓率（每人每年至少2小時）達成情形，112年目標值為91%。
 - 2、截至112年10月，一般人員參訓率達99%，中高階主管人員（科長以上正副主管）參訓率達100%，皆已達成本行112年目標值（91%）。
 - （二）強化房貸之性別差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權（金融業務檢查處）
 - 1、112年績效指標為完成「不同年收入之房貸性別資料分析」報告。
 - 2、截至112年10月，完成研究報告初稿；預計12月底前達成績效指標。
 - （三）融入性別平等意識的勞動情勢研究分析（經濟研究處）：
 - 1、112年績效指標為完成「分析疫情對性別勞動情勢之衝擊」

報告。

2、截至112年10月，已完成前述報告；達成112年績效指標。

四、檢附本行112年1月至10月性別平等推動計畫部會層級議題辦理情形表（議程附件第9-38頁）。

與會人員發言紀要：

朱副總裁：

本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」，經濟研究處已完成112年度的績效指標，因此安排於下一案專題報告；上週本人亦已收到金融業務檢查處的報告，將安排於下次（第47次）會議專題報告。

決議：洽悉。金融業務檢查處 112 年績效指標「不同年收入之房貸性別資料分析」報告，列入下次（第 47 次）會議專題報告。

案由四：經濟研究處「分析疫情對性別勞動情勢之衝擊」專題報告。

說明：

一、本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」之112年績效指標為完成「分析疫情對性別勞動情勢之衝擊」報告。經濟研究處已於112年10月完成，爰安排於此次會議進行專題報告。

二、檢附「分析疫情對性別勞動情勢之衝擊」報告（議程附件第17-38頁）。

與會人員發言紀要：

周委員愷嫻：

報告分析得很專業，以下幾點回饋交流：

一、有關15-24歲及45-64歲女性失業率仍未回復疫情前水準之原因，可再考量其他原因，例如年齡在15-24歲之間的人可能是初

次就業，而就業市場經歷過疫情復甦後，為什麼他們沒有辦法找到適合的工作？是否他們的技能已不再適合新的就業市場？又如45-64歲之間的人可能是重新就業，有無可能因年齡受到職場歧視，或者他們的技能沒有隨著新市場的變化，而難以媒合到新的工作。

二、有關25-44歲男性勞參率未回復疫情前水準，本人覺得是一件很特別的現象，因為失業率有回復疫情前水準，勞參率卻沒有，是什麼原因造成他們未回到就業市場，是在家有其他工作？還是換成了新的職業？或是他的家庭經濟情況沒有那麼差？本人沒有一定答案，只是覺得這個年齡層的勞參率，男性的勞參率沒有彈回來是一件很特別的事情。

三、疫情期間，許多公私部門採行居家辦公，而疫情後據本人所知，仍有很多私部門仍維持在家工作，一週實體上班大概2天左右，但工作都完全正常，沒有什麼危機。在美國也是一樣，美國在疫情後許多私部門讓員工可選擇要進辦公室上班或是居家辦公，並沒有太過影響他們的生產率或表現，因此在家工作這個議題，有沒有被考量在這些失業率跟勞參率的因子中，這是可以想像一下的。

四、有關性別工時問題，舉美國為例，男女工時的差異到底代表了不平等，還是代表平等？美國最早在1893年時，規定女性一天只能工作8小時，男性可以更長，理由是要保護女性；1908年有一個憲法案，是關於俄勒岡州有一個洗衣店老闆讓他的女性員工工作超過10小時，他認為他的員工需要工作，於是他就給她工作，結果就被提到憲法去討論，關於限制女性工時，到底是破壞了女性的工作權，還是保障了女性的身心健康？美國從一個世紀以來，就不斷在憲法裡討論這個問題，這個事件也提供給央行參考，男女工時差異是否可直接連結到不公平這樣的結論？但是如果真的要公平的話，是否又會傷害到女性？到底什麼是性別平等的公平？其實沒有一定的結論。

五、建議未來可進一步與消費者物價指數、通膨率做結合，做一些相關係數，若是有高相關的話，其實就可看到央行的主體性，因為通膨是央行關注的議題，且央行是貨幣政策主管機關，因此可能會與央行政策有密切關連性。

羅專員久峯：

有關25-44歲男性勞參率未回復疫情前水準的部分，如果將那個年齡層再細分，可以發現勞參率的下降主要在25-29歲的部分，探其原因，在統計上面看到就學的數字是變高的，即可能是因為之前疫情，影響了升學規畫、出國進修，於是延到疫後，所以這個年齡層的就學數字是變高的，導致勞參率下降。

陳委員曼麗：

以下幾點交流回饋：

- 一、請教央行在進行本案研究時，有與勞動部門交互討論嗎？
- 二、對於男性的部分，當男性勞動參與率變低時，有的聲音是認為，有些工作被外籍勞工取代了，以至於本國籍勞工未得到相應的工作機會，因此當討論到開放外籍勞工進入我國時，我們都會提醒會不會造成本國人民工作機會的喪失；而男性也可能對於3D(Dirty、Dangerous、Difficult)工作意願較低，使得這些產業難以找到本國工作者，而籲請政府開放外籍勞工。
- 三、對於女性的部分：
 - (一) 婦女團體常說，希望女性不要因為家庭因素而離開工作，因為一旦離開，可能難以返回職場，或是即使回到職場也難以達到原來的薪水，也因此婦女團體會希望政府能有完善的托育政策或是長照政策，因為照顧家庭的責任常被加諸在女性身上，故有段時間有婦女團體提倡家務應該有給，因為女性在家的工作量其實滿大的，換算成薪水是很高的；如果不願意付錢給外面的人，而婦女在外又要工作，就必須要有家務分工，在政策上對婦女整體工作生涯能給

予協助。

- (二) 對於中高齡女性，也就是45-64歲的這些人，當離開工作一段時間後，再回到職場，因為就業市場的技能是不斷在更新的，在這部分就會有一些落後，一旦落後了，就難以再繼續從事原本的工作，因此期待政府針對重新就業的中高齡婦女能夠給予她們再精進職能的協助。

四、謝謝經濟研究處提供這份報告，本人覺得非常好，也希望這樣的報告能與勞動部門交流。

陳襄理兼科長裴紋：

- 一、勞動市場亦是央行貨幣政策的一個重要資訊，這些勞動市場資訊經濟研究處平常都有在蒐集分析。本報告是經濟研究處觀察整個勞動市場情勢的一個分析，特別是針對性別。
- 二、委員提到男性勞參率低與外勞取代的問題，可由兩個層面來分析，一個是企業給的薪資夠不夠高？一個是意願的問題，例如現在大家普遍學歷提高，那麼男性還願不願意從事勞力密集工作？可從這兩個層面來思考外籍勞工取代本國人力的議題。

林委員承宇：

- 一、謝謝經濟研究處的努力，終於本人在這幾年參與的過程中，看到一個以性別跟勞動為主題的報告。
- 二、本人想提醒的是，貴行是中央銀行，而非勞動部，若報告太偏向勞動部或其他部會的話，反而讓人覺得有點管太多；就是說可以合作，但是還是要拉回央行的主體。
- 三、以簡報「結語與政策意涵」的4點為例，本人認為與央行有直接關聯性的就是第2點「因應疫情，本行即時採取寬鬆貨幣政策，降息並推出中小企業貸款專案融通方案，以穩定國內勞動市場，不僅協助女性就業較多之內需服務業復甦，落實本行協助經濟發展之政策目標，亦有助降低女性失業率。」這點基本上本人覺得就下得很漂亮，符合央行的主體，因此本人認為這點

是要去放大的。

四、本人認為報告應該是央行可以做什麼，以及改變了什麼、回應了什麼，扣著央行的任務，未來能影響到央行什麼樣的一個政策擬定的一種思維，它其實不一定要真的做出來，可是那個思維的建議，或者說未來的方向擬定的建議，本人覺得是在這份報告當中，要去凸顯的。

五、本人與周委員一樣肯定本份報告，惟報告在論述或結論上，還是要回到央行、性平，回到你的幾個category、幾個關鍵字，若沒有圍著它去走，可能會讓人誤以為是別部會的報告。再次提醒，報告務必要扣住央行主體，比如疫情前後給央行的啟示、在未來的貨幣穩定或金融穩定裡央行可以扮演什麼角色，回到央行業務，央行可以掌握的、央行可以做的是什麼，這是未來報告可以做的調整。

決 議：洽悉。委員所提意見請經濟研究處參考。

貳、討論事項

案由一：本行各單位辦理性別平等業務建議事項，提請討論。

說 明：

- 一、112年7月27日本行性別平等專案小組第45次會議討論事項第1案「本行113年度性別預算編列情形」，會議決議：「會後請各單位將所管業務與性別有關之預算或人力相關事項，依會計處及人事室提供之表格填送該2單位彙整，俾調整本行113年度性別預算」。
- 二、各單位辦理性別平等業務運用人力情形（112年1月-7月），以及遭遇之困境與建議，依前述決議送人事室後，經簽奉核准，有關各單位所提建議事項，提本行性別平等專案小組討論。
- 三、檢附本行各單位辦理性別平等業務建議事項（議程附件第39-40頁）。

與會人員發言紀要：

朱副總裁：

如同前案林委員所言，在辦理性平業務時，我們必須回到央行主體，而不是其他部會的政策。過去我們對於如何把專業與性平結合感到較模糊，經過討論，已有較清楚的認知。

謝委員鳳瑛：

- 一、業務局之所以會建議於本行意見信箱填寫頁面新增陳情人性別選項，係因本行政策很少直接對民眾，都是透過中間銀行機構來做；有直接面對民眾的，似乎民意信箱是比較具體的，且民眾陳情內容會與本行政策、業務內容有關，因此或許可進行性別統計分析。
- 二、惟誠如秘書處書面回應意見，民眾可能是匿名，在身分驗證上會有問題，或信件內容僅是情緒性表達，而非對政策業務的意見，因此可能亦不具參考性；且經秘書處查詢總統府、行政院、法務部等機關其意見信箱皆無設置性別欄位，因此秘書處的考量我們給予尊重。

周委員愷嫻：

本人建議保留選填性別欄位，惟選項可修正為男、女、其他性別、不透露。

陳委員曼麗：

本人亦建議保留。當事人所填的我們要相信為真，不要再去懷疑他寫的是真或是假。在彙總資料時，我們可以看到民眾關心的事情是否有性別差異，如果沒有差異也是一個結果；但如果有性別差異，也可以從中了解關心某個議題的人性別是怎麼樣的狀況，有了性別統計才能進而進行分析。

林委員承宇：

本人同2位委員意見，亦建議保留，並建議性別為非必填欄位，

選項可為男、女、其他（LGBTIQ）。央行直接面對民眾的業務較少，但民眾還是願意來陳情，代表還是有某種意義，因此做陳情人性別統計，其實還是有意義的。

梁委員建菁：

秘書處並非反對於本行民意信箱新增性別欄位，書面意見僅係將本處經營民意信箱多年的經驗呈現出來。如經會議討論決議新增，本處將配合辦理，依照會議決議執行。

吳委員坤山：

蒐集陳情人性別資料係屬行政行為，依據行政程序法規定，行政行為不應有不必要之連結，本人贊成秘書處之書面回應意見；且總統府、行政院、法務部等上級、法務機關之民意信箱都無性別欄位，印證性別資訊與陳情行為為非必要之連結。如果要蒐集陳情人性別資料，其應為必填欄位，否則容易遭到陳情人質疑其陳情與自己性別有何關聯。

決 議：有關本行民意信箱是否蒐集民眾性別一節，本行另擇期召開內部會議討論。

案由二：本行 114 年性別平等業務輔導考核項目，各局處室 112 年 1 月至 10 月辦理情形，提請討論。

說 明：

- 一、為推動本行性別平等業務，並為未來（114 年）行政院性別平等處考核本行性別平等業務推動情形預為準備，經 112 年 7 月 27 日本行性別平等專案小組第 45 次會議決議，請各單位於每年 10 月 15 日前、2 月 15 日前、6 月 15 日前，將配合 114 年性別平等業務考核項目辦理情形送人事室，俾提每年 11 月、3 月、7 月召開之本行性別平等專案小組會議討論。
- 二、茲各局處室已就 114 年考核項目，填列 112 年 1-10 月辦理情形，並自評各項考核項目預計得分情形，人事室檢視各考核項

目填報情形，擬具意見。

三、另有關考核項目「各機關（構）鼓勵向其他機關（地方政府）或向民間私部門推動性別平等」本行具體做法，經 112 年 7 月 27 日本行性別平等專案小組第 45 次會議決議，請業務局、發行局、外匯局、國庫局、金融業務檢查處、經濟研究處等 6 業務單位參酌行政院性平處代表及各委員意見，檢討修正所提做法。

四、檢附：

- （一）本行 114 年性別平等業務輔導考核項目自評得分一覽表（112 年 1-10 月辦理情形）（議程附件第 41-45 頁）。
- （二）本行 114 年性別平等業務輔導考核項目辦理情形表（112 年 1-10 月辦理情形）（議程附件第 47-111 頁）。
- （三）本行 114 年性別平等業務輔導考核項目辦理情形人事室意見（議程附件第 113-114 頁）。
- （四）114 年考核項目「各機關（構）鼓勵向其他機關（地方政府）或向民間私部門推動性別平等」本行具體做法檢討修正情形及人事室意見（議程附件第 115-120 頁）。

與會人員發言紀要：

朱副總裁：

人事室已依各單位填報情形整理出還需增加辦理情形的考核項目，將再召開內部會議討論各單位如何分工，原則上已經參與的單位儘量不再增加其負擔。

周委員愷嫻：

- 一、感謝人事室已整理出需再加強辦理情形之項目，建議可從辦理成本較少之項目著手，例如檢視現有之資料，哪些是可以再整理成性別統計放上網公開，以爭取性別統計辦理情形項目之得分。
- 二、有關運用內部刊物自製文宣宣導性別平等，若有資料來源建議

清楚註明，例如法務快易通112年1月第143期法界萬象〈建構驍勇善戰斯巴達的性別觀念與法律制度〉、112年2月第144期法界萬象〈什麼？印尼新的刑法竟然禁止非婚性行為及非婚同居！〉，以及考核佐證資料可見的法學英文專欄資料來源同是〈英美法常用名詞解析〉，惟作者不同或未註明作者，不確定是否為同本書或同版本，建議註明清楚。另外，112年4月第146期看電影學法律〈死後結婚不稀奇，那死後離婚行不行？〉，本篇文章探討的議題似乎與電影有點難連結。最後，112年7月第149期法學英文介紹Illegitimate children（非婚生子女），惟Bastard在英文上有羞辱的意味，有雜種或是野種的意思，引用之資料來源作者高鳳仙法官可能是從歷史的觀點來收錄，但是在現代我們已經不太會以Bastard來稱呼非婚生子女，因此收錄於我們的內部刊物可能需要謹慎一點。

陳委員曼麗：

- 一、本人還是要給人事單位鼓勵，因為人事單位畢竟不是業務單位，對機關業務其實並沒有那樣熟悉，不能夠給予各單位下指導棋，告訴大家哪些業務可以填報到哪些考核項目，只能拜託各單位盡量提供資料。本人以前在會議上也曾提過，很多部會都已將性平業務移到綜合規劃單位統籌主辦，才能起到主導的效果。
- 二、從自評得分一覽表來看，本人會特別注意自評得分未達配分70%的項目，代表還有再精進的空間，建議將這些項目挑出來列管。如果某個考核項目可能可以得分，但因單位未填報出來，或者是人事單位不了解機關業務而無法請單位填報，這樣就有點可惜。副總裁在此主持會議，若副總裁能夠了解考核項目哪個單位可能有相關資料，幫忙把這些東西敲出來，相信對於提升考核成績將很有幫助。

林委員承宇：

- 一、人事單位真的沒有辦法去指導其他單位要給什麼資料，因此各單位需有了解單位業務並具性平意識的人擔任窗口，真的還是要回到各業務單位去填報，人事室或是我們外聘委員也沒辦法去指派，可能要到副總裁的高度去溝通，誠如副總裁所言，央行內部可能要再召開會議去討論。
- 二、這套考核標準不只是針對央行，而係對所有部會進行考核，且不少部會都已經能達到考核標準，除非央行可以挑戰不適用考核，不然只能依循這套評分標準，因此還是要回到業務端去提升。

林委員吉甫：

本人想用本次經濟研究處的報告為例，在經濟研究處報告裡，事後評估的結論之一是本行因應疫情相關措施有助於降低女性失業率。更積極的做法是，我們是不是應該要事先去評估政策對性別的影響力？我們通常是偏保守，會認為政策還未端出前，內部討論時就將對性別的影響納入政策的效果評估嗎？但如果要融入政策，是否應該要在政策端出前就去評估？

曹委員體仁：

謝謝三位委員給予經濟研究處的指導。從去年至今，本處一直牢記林委員及考核委員所提醒之要點，即報告的撰寫最後必須回到央行業務的主體性。經濟研究處的長處是統計分析，本處有能力將性別在社經現象中之差異，透過計量方式找出，但在分析後回歸到政策主體性的部分，經濟研究處相對其他局處，能著墨的部分較少，因此本處希望在未來研究報告中有關央行主體性的具體政策連結上，其他局處能一起努力。

性平處劉科員開元：

基於本處為初評機關，為利考核之公平性，僅針對考核內容是否回應指標提出建議如下：

- 一、為顧及不同性別、性傾向或性別認同者等性別權益事項推動，建議將「兩性」文字酌修為「性別」較為妥適（議程附件第48頁）。
- 二、議程附件第59頁「向民間私部門推動性別平等」之考核基準項目分別為「性平課程」及「性平宣導活動」，具體作法建議得結合業務推動性平，如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3性別比例、員工協助方案或在職訓練納入性別意識、性別平等議題、多元平等包容相關課程等，並應提出計畫、方案或措施等，以利評核；另可透過委辦計畫、採購契約要求企業或民間組織落實政策，促請落實性別友善職場及符合性別平等相關法令規定，並於組織招聘人員時注意性別參與。
- 三、議程附件第62頁有關經濟研究處研提「民營企業資金狀況調查—調查表填表指引」手冊最後一頁印上本處製作的性平文宣（平字版）進行宣導，恐因僅有標語而無較詳細內容，而不予計分。前次會議本處有建議得在新版手冊內規劃「專章專篇」宣導相關「性平內容」，以利計分；惟單位可能考量手冊性質後認為難以融入，因此這部分可能要再去思考，看有沒有其他方式來做宣導。
- 四、議程附件第64頁有關「建置友善工作環境」，措施僅以符合相關法規為基準，多未呈現與性別之關聯，如職員輪調制度、提供員工身心健康服務等，且較欠缺創意，建議可優於法令之規定，盤點不同性別、年齡、身心障礙、職級、業務屬性員工需求，提供更性別友善的職場環境。

決議：本行擇期召開內部會議，由朱副總裁主持，討論考核項目辦理情形及分工。