

中央銀行性別平等專案小組第 49 次會議紀錄

時間：113 年 11 月 19 日上午 9 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（李襄理素蓮代）、林委員吉甫、蘇委員秋靜、謝委員人俊、曹委員體仁（游襄理淑雅代）、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：行政院性別平等處王諮議愛嵐、李科員昱翰、本行劉主任耀中、李科長怡靜、蔡副科長曜嶺、羅專員久峯、盧專員志典

壹、報告事項

報告事項第一案

案由：上次（第 48 次）會議決議事項辦理情形，報請鑒察。

說明：

一、上次（第 48 次）會議計報告事項 5 案、討論事項 4 案、臨時提案 1 案，除報告事項第三案外，其餘皆建議解除列管。

二、檢附本行性別平等專案小組第 48 次會議決議事項辦理情形彙總表（附件 1）。

決議：洽悉。上次（第 48 次）會議決議事項辦理情形，除報告事項第三案決議之辦理情形「已研擬以台灣票據交換所提供近 5 年之票據交換業務性別統計資料進行有關性別票信狀況之研究報告，將於 114 年起提供下次考核之性別統計項目填報。」外，其餘皆解除列管。

報告事項第二案

案由：本行 113 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，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100%。
- 二、本行所屬委員會或小組共8個，截至113年10月，計7個已達委員任一性別比率達40%；另1個委員會已達成委員任一性別比例達三分之一，惟因總成員人數為3人，不列入任一性別比率達40%之統計。爰達成率100%（7/7），已達成113年目標值。
- 三、檢附本行113年1月至10月院層級議題辦理情形表（附件2）。

決 議：洽悉。

報告事項第三案

案 由：本行 113 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，113年目標值為92%。
 - 2、截至113年10月，一般人員參訓率達97%，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

113年目標值92%。

3、辦理課後學習回饋及檢討課程辦理情形如下：

(1) 113年6月27、28日辦理「解構3部電影中的性別平等—從CEDAW架構下的性別平權到新修正的性平三法內容培力」專題演講非主管班4場次，培力同仁熟悉性平三法之法律規範中之權利。為瞭解參加人員學習成效，抽選第1場次於專題演講前後辦理性別平等知識測驗，測驗結果前測平均64.36分，後測平均92.66分，顯示課程內容有助於增進本行一般人員對性平三法暨CEDAW之瞭解。

(2) 113年7月30日辦理「解構3部電影中的性別平等—從CEDAW架構下的性別平權到新修正的性平三法內容培力」專題演講主管班2場次，培力從主管的角度該如何防治職場性騷擾。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度達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、113年績效指標為「不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析」。

2、截至113年10月，完成研究報告初稿；預計11月底前簽報。

(三) 融入性別平等意識的勞動情勢研究分析（經濟研究處）

1、113年績效指標為「近年就業與薪資之性別差異分析」。

2、截至113年10月，已完成前述報告；達成113年績效指標。

四、檢附本行113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（附件3）。

與會人員發言紀要

行政院性別平等處王諮議愛嵐：

一、央行部會層級議題三「融入性別平等意識的勞動形式研究分

析」，經濟研究處已辦理了一個很精彩的研究，研究中已納入性別就業人數、失業率、勞參率、教育程度、年齡等交叉統計分析，建議未來若有相關研究，亦可適時選擇納入不利處境群體，例如族群、高齡、身心障礙、多元性別等，進行交叉統計，可更關注不利處境群體的權益保障，並使研究更具性別人權觀點。

二、建議未來央行在業務範圍所及，性別議題研究報告可以金融產業為對象，關注婦女在就業參與的情形、職場性別友善環境與福利，以及消除職場性別歧視與陞遷機會平等、女性參與公司治理等向度的統計分析，俾參採在金融業務措施融入性別平等倡議。

周委員懷嫻：

- 一、就業與薪資的性別差異未來研究方向，與其再拓展其他面向，建議不如就原有資料再做深入研究。例如近期看到韓國類似國衛院的機構，研究關於韓國高齡貧窮化及女性貧窮化、分析 65 歲以上的就業與薪資問題。
- 二、該韓國研究報告顯示，2014 年 65 歲以下的勞參率是 28.9%，到 2017 年變 39%，很值得我們參考，因這個現象是從日本、韓國到台灣，一路下來沒差幾年。另該研究報告顯示，2017 年 65 歲以上的高齡人口，收入主要來源 53%是靠工作所得，26%是靠退休金或是各種福利，12%是存款、孳息一類，最後只有 8%是靠子女、孫子女等後代，即 65 歲以後要靠小孩的情況，在日韓都已不復見了。
- 三、將來台灣亦極可能走向同樣的現象，而我們現有的報告都是以現有制度跟規範為主，以 60 歲或 65 歲作為一個所謂高齡，或是就業終結的年齡層，但未來台灣進入高齡化社會，這個年齡極可能要再度就業，且韓國已看見這個可能性，而日本早已發生。因此未來也許可以再加深分析 65 歲以上是否仍在勞動及參與就業市場，以及其薪資情況、未來會產生的影響；高齡貧窮

化的情況可能女性又比男性更為嚴重，未來能如何因應等，或許可就原面向繼續深入，可能比起再發展其他面向又不夠深入為佳。

陳委員曼麗：

從報告內容及周委員提到的女性高齡貧窮化的問題，期許我們政府未來在政策、制度上能做得更好，讓中高齡女性能留在職場，並且薪資能有所提升，發揮經驗所長，於職場有所收穫。

林委員承宇：

- 一、建議在做性別分析報告時，結論與政策意涵的部分，以央行為主體的角色出發，面對現況，央行可以施力的點在哪裡，可以做什麼樣的改善，或是精進的可能。
- 二、性平處同仁提到央行未來若有相關研究，建議也可適時選擇納入不利處境群體，這部份希望性平處可以提供具體的操作方法。像我們在做研究時，會希望可以把多元性別的概念放進來，但在實務的操作上，大家常不知道如何操作，如何撈出資料。

決 議：

- 一、洽悉。委員及性平處意見請經研處參考。
- 二、金檢處 113 年績效指標「不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析」報告，列入下次（第 50 次）會議專題報告。

報告事項第四案

案 由：本行 112 年性別平等業務輔導考核委員建議事項，列為繼續追蹤列管項目之辦理情形，報請鑒察。

說 明：

- 一、依行政院函頒之「112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，行政院辦理實地考核完成後，由行政院性別平等處彙整考核委員改善意見送請各部會納入性別平等專案小組會議進行檢討改進。

二、行政院於112年10月間至本行進行實地考核，113年1月3日函送本行考核結果及考核委員建議事項。考核委員及性平處改善意見經彙整計15項，列於本行性別平等專案小組追蹤列管；經本行性別平等專案小組第47、48次會議追蹤列管，尚未解除追蹤列管項目計3項，皆建議解除追蹤列管。

三、檢附本行112年性別平等業務輔導考核委員建議事項辦理情形表（附件4）。

與會人員發言紀要

行政院性別平等處王諮議愛嵐：

附件 4 第 2 頁本處建議事項後段「……推動範圍擴及機關內部情形之面向，惟較少運用外部資源，未來可思考如何結合外部資源加以執行」，央行回應的辦理情形是新增參與鄰近機關職場互助教保服務中心聯合托育教保服務之外部面向，其實性平處指的「較少運用外部資源」，係宣導推廣性平時結合外部資源。不過本處也了解央行其實有相關辦理情形，例如附件 6 第 11 頁提到央行向教育單位推動性別平等，此種作為，其實已經結合了外部資源宣導性平，因此建議填報辦理情形時宜更對應該項建議。

決 議：請人事室依性平處意見修正辦理情形。

報告事項第五案

案 由：業務局「個人支票存款戶之性別票信狀況分析」專題報告。

說 明：

一、113年3月27日本行性別平等專案小組第47次會議討論事項案由二「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113年2月辦理情形，以及考核評核項目【三、性別主流化（二）性別分析辦理情形】擇定辦理單位，提請討論」案，決議一、「請業務局辦理『個人支票存款戶之性別票信狀況分

析』」。

二、茲業務局已完成「個人支票存款戶之性別票信狀況分析」報告並填報於114年性別平等業務輔導考核相關項目，爰於此次會議進行專題報告。

三、檢附「個人支票存款戶之性別票信狀況分析」報告（附件5）。

與會人員發言紀要

陳委員曼麗：

- 一、個人支票存款戶開戶數男性約佔 61%，女性約佔 39%，退票數男性亦約為女性的 2 倍；但男性開戶數多，退票數本就會較多，因此是否考量男性與男性比、女性與女性比，例如男性的 61% 裡其中退票的比例是多少、女性的 39%裡退票比例是多少，以了解不同性別的信用情況。
- 二、建議未來可再深入就年齡層進行性別票信狀況分析，或可做為未來研議支付政策之參考。

林委員承宇：

這份報告以性別為主體，提供了關於個人支票存款戶的票信狀況資訊，予以肯定。建議未來深耕此議題時，以央行為主體的角色出發，積極運用資料，研議央行可改善、可推動之處，形成央行對性平可有的積極性作為。

決 議：洽悉。委員意見請業務局參考。

報告事項第六案

案 由：經濟研究處「近年就業與薪資之性別差異分析」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113年績效指標為完成「近年就業與薪資之性別差異分析」，經濟研究處已於10月完成，

爰於此次會議進行專題報告。

二、檢附「近年就業與薪資之性別差異分析」報告（同附件3-1）。

與會人員發言紀要

行政院性別平等處王諮議愛嵐：

請教文獻回顧部分，「托育補助及育兒給付均造成女性就業減少，其中，托育補助將擴大性別薪資差異，生育給付則導致性別薪資差異縮小」，可否補充說明原因？

羅專員久峯：

該文獻指出由於生育給付的規模較大，因而造成女性勞動工時減少較多，由於 $W(\text{薪資}) = P(\text{產品價格}) * MPL(\text{勞動邊際生產力})$ ，且由於勞動邊際生產力遞減，因此在生育給付下，工時投入較托育補助下更少，致勞動邊際生產力較高，因此薪資相較於托育補助為高。

林委員承宇：

這份報告兼顧央行與性別主體，融入得很好，予以肯定。

周委員憐嫻：

就報告結論提供參考意見。以分析結果來看，本報告以幾個變項來預測勞參率與失業率，其中年齡及性別是靜態因子，無法改變，而教育程度是可以改變的。因此若欲改善整體勞參率、失業率，從政策上可以改變的、更關鍵的是教育。

陳委員曼麗：

- 一、過去我們了解到，低學歷低薪，能做的行業非常有限；惟因 9 年、12 年國民義務教育，再加上年齡層的分析，這些人會越來越少，慢慢地不在就業市場。
- 二、疫情期間，有一些社會學者提出觀察，有些薪資尚可的男性因疫情或其他原因離開原職場後，他其實不願意去比較低的位

置，或薪資比較低的領域；但同樣離開原職場的女性，即使新的工作待遇較低，仍會願意再投入職場。因此可看到不同性別對於職場的工作需求及投入意願就不太一樣，但女性投入的可能就是一個較低薪的行業。

三、建議政府宜適時提高最低工資一節，提高最低工資宜了解勞資雙方訴求，會較平衡。

決 議：洽悉。委員意見請經研處參考。

貳、討論事項

案 由：114 年度性別平等業務輔導考核項目本行辦理情形（112 年 1 月至 113 年 9 月）外部學者專家書面審查意見及本行相關單位回應說明，提請討論。

說 明：

一、本行依113年5月21日本行性別平等業務113年第2次內部單位會議決議，於113年6-7月間辦理第1次外部學者專家書面審查本行114年度性別平等業務輔導考核項目112年1月至113年5月辦理情形。外部學者專家審查意見，經請本行相關單位回應說明，提報113年7月26日本行性別平等專案小組第48次會議審查，會議決議：「請各單位參酌外部學者專家之書面審查意見、本行外聘委員及行政院性平處建議，修正辦理情形。」

二、茲本行各單位已參酌並修正更新辦理情形至113年9月，為賡續精進本行性別平等業務辦理情形，本行於113年10月16日函請外部學者專家3人進行第2次書面審查，審查意見已請本行相關單位擬具回應說明。

三、檢附：

（一）114 年度性別平等業務輔導考核項目本行辦理情形表（附件 6）。

（二）114 年度性別平等業務輔導考核項目本行自評及外部學者專家審查分數一覽表（附件 7）。

(三) 114 年度性別平等業務輔導考核項目本行辦理情形外部學者專家審查意見 (附件 8-10)。

(四) 114 年度性別平等業務輔導考核項目本行辦理情形外部學者專家審查意見及本行相關單位回應說明 (附件 11)。

(五) 佐證資料 (附件 12)。

與會人員發言紀要

吳委員坤山：

考核項目【四、(二) 1.(2)本院所屬各部會及三級機關一級單位女性主管比率】，本行一級單位女性主管比率 55%，女性職員比率 57%，但職員母數較一級單位母數大很多，因此女性分別占比 55%與 57%實質上是相當的，卻因為女性主管比率未大於女性職員比率而依考評標準被扣分，似過於嚴苛。

周委員懷嫻：

- 一、建議性平處在訂定考評標準時可參考統計原理，55%與57%雖有差異，但在統計上可能是不顯著。
- 二、建議可以檢視審查人員分數與央行自評分數差距較多的項目，參酌審查人員意見加以補充精進，可讓得分跳躍較快，效益較高。

陳委員曼麗：

- 一、關於考核項目【一、(三) 各機關辦理國際交流情形】，建議央行可考量自辦國際交流活動，納入性平相關議程。
- 二、建議檢視得分未達配分60%之項目，參酌審查人員意見調整精進。

林委員承宇：

外部審查人員提及，央行雖有「向其他機關或(地方政府)推動性別平等」的作為，但宣導方式流於形式云云，建議像外匯局、

國庫局未來在辦理相關宣導或活動時，兼顧央行主題與性平主體，有意識地融入性平內容，並於宣導或活動後的問卷或回饋中，以相關的問題再向被宣導者提醒性平意識。

蘇委員秋靜：

國庫局每年辦理之國庫業務及債券業務講習，自 113 年起已積極融入性平意識，包括學員的報名表增加性別統計、將性平宣導納入正式課程、在意見調查表中增加與性平相關問題，學員亦表達正面回饋，以及最後課程光碟內一併收錄性別平等宣導影片，函請各代庫機構及清算銀行一併推廣，比起 112 年有相當大的精進，非僅流於形式。

行政院性別平等處王諮議愛嵐：

有關向民間推動性別平等，可至本院性別平等會官網參用本處製作之 6 份性別友善職場圖文懶人包，及性別友善職場宣導短片，包括五大面向的實際做法並搭配案例。

決 議：請各單位參酌外部學者專家之書面審查意見、本行外聘委員及性平處建議，修正補充辦理情形。