

## 中央銀行114年度性別平等推動計畫成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>促進公私部門決策參與性別平等：行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p>	<p>機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>本行所屬委員會或小組共8個，均已達成委員任一性別不少於三分之一，其中7個已達成40%。未來委員會或小組改選時，將持續推動委員任一性別比率達40%，以達成年度目標值。</p>	<p>111年：達成率62.5%</p> <p>112年：達成率62.5%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>本行所屬委員會或小組共8個，計7個已達成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，爰不列入任一性別比率達40%之統計。爰達成率100%(7/7)，達成114年目標值100%，分述如下：</p> <p>一、本行資料開放諮詢小組：委員總人數12人，男性7人(58.33%)，女性5人(41.67%)，委員任一性別比率達40%。</p> <p>二、本行人事評審考核會：委員總人數21人</p>

，男性 10 人(47.62%)  
，女性 11 人(52.38%)  
，委員任一性別比率  
達 40%。

**三、本行性別平等專案  
小組：**委員總人數 15  
人，男性 7 人  
(46.67%)，女性 8 人  
(53.33%)，委員任一  
性別比率達 40%。

**四、本行性騷擾申訴處  
理委員會：**委員總人  
數 11 人，男性 5 人  
(45.45%)，女性 6 人  
(54.55%)，委員任一  
性別比率達 40%。

**五、本行廉政會報：**委  
員總人數 19 人，男性  
9 人(47.37%)，女性  
10 人(52.63%)，委員  
任一性別比率達  
40%。

**六、本行訴願審議委員  
會：**委員總人數 5 人  
，男性 3 人(60%)，女  
性 2 人(40%)，委員任  
一性別比率達 40%。

**七、本行勞工退休準備  
金監督委員會：**委員  
總人數 3 人，男性 2  
人(66.67%)，女性 1  
人(33.33%)，委員任  
一性別比例達三分之  
一。因總成員人數為  
3 人，爰不列入任一

性別比率達 40%之統計。

**八、本行推動業務委託民間辦理評核小組：**

(一)中央銀行推動業務委託民間辦理評核要點第3點規定：「(第1項)為辦理本要點規定之專案績效評核事宜，本行應設評核小組，由秘書處處長擔任召集人，秘書處、會計處、資訊處副處長或襄理級(襄理、研究員、會計、稽核、秘書)人員各一人及人事室、政風室、法務室等單位主管為成員。但評核小組成員任一性別比例不得低於三分之一。(第2項)前項秘書處、會計處、資訊處副處長或襄理級人員各一人為評核小組成員，由人事室簽報召集人核定。」

(二)本行推動業務委託民間辦理評核小組依前開規定，於辦理專案績效評核事宜時設置，成員總人數7人，依規定任一性別比例不低於

					三分之一，亦同時可達任一性別比率40%。
--	--	--	--	--	----------------------

## 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；本項議題之績效指標已完成。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題1：推動性別意識培力，加強性別主流化訓練

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
推動性別意識培力，加強性別主流化訓練	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)： 111年：90% 112年：91% 113年：92% 114年：93%	採取多元方式推動，包括舉辦性別主流化專題演講、電影賞析、有獎徵答、薦送同仁參加外部訓練，並鼓勵同仁選讀相關數位課程。	一、舉辦專題演講，邀請學者專家講授。 二、舉辦電影賞析活動。 三、舉辦有獎徵答活動。 四、薦送同仁參加外部訓練。 五、鼓勵同仁至「e等公務園+學習平臺」選讀相關數位課程。 六、鼓勵同仁自組討論小組或讀書會，討論與性	<p>■達成 □未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>一、114年1月至12月，本行一般人員及中高階主管人員(科長以上正副主管；含兼任科長人員)性別主流化訓練相關課程(2小時以上)之參訓率如下，已達成114年之目標值93%：</p> <p>(一)一般人員： 共594人，其中男性269人(45%)，女性325人(55%)；參加性別主流化訓練相關課程達2小時以上者計573人，其中男性258人(45%)，女性315人(55%)，達成率96%。</p> <p>(二)中高階主管人員(科長以上正副主管；含兼任科長人員)：</p>

			<p>別有關之議題。</p>	<p>共98人，其中男性31人(32%)，女性67人(68%)，皆完成性別主流化訓練相關課程達2小時以上，達成率100%。</p> <p>二、114年1月至12月，本行人員性別主流化訓練參訓情形如次：</p> <p>(一)參加外部訓練：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政院舉辦「114年性別平等業務考核系統操作說明及考核佐證資料整理注意事項」、「女性經濟驅力：數位共融與永續發展國際研討會」，計女性各1人參加。</li> <li>2. 行政院人事行政總處公務人力發展學院舉辦「國際性別平等重要議題發展趨勢(遠距)」、「性別平等在公部門的關鍵作用與具體實踐-從性別主流化談起(中央機關班)」，計女性各1人參加。</li> <li>3. 國家文官學院舉辦公務人員考試錄取人員基礎訓練性別平等課程，計19人參加，其中男性10人(53%)，女性9人(47%)。</li> </ol> <p>(二)參加本行自辦有獎徵答、專題演講：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本行人事室舉辦2次「性別主流化宣導」有獎徵答活動，題目內容包含數位/網路性別暴力、多元性別、性別歧視，以及性別</li> </ol>
--	--	--	----------------	---

				<p>平等法規政策、性別平等教育之內涵等。114年3月舉辦第1次計670人參加，其中男性290人(43%)，女性380人(57%)；114年8月舉辦第2次計674人參加，其中男性291人(43%)，女性383人(57%)。2次活動參加人數均達100%，答題率正確率100%，達到宣導成效。</p> <p>2. 為強化本行人員性騷擾防治意識，防治職場性騷擾之發生，114年辦理專題演講4場次，邀請臺灣大學政治系黃長玲教授擔任講座，針對主管人員、一般人員分別講授：</p> <p>(1) 114年3月31日辦理「性騷擾防治：基礎概念與處理實務」專題演講非主管班2場次，參加對象為本行各單位人員(正副主管、襄理級、科長及副科長人員除外)，共234人參訓，其中男性108人(46%)，女性126人(54%)。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度平均達96%。</p> <p>(2) 114年4月10、11日辦理「性騷擾防治：基礎概念、處理實務與主管責任」專題演講主管班2場次，參加對象為各單位</p>
--	--	--	--	---

				<p>正副主管、參事、行務委員、襄理級人員、科長及副科長人員，共163人參訓，其中男性51人(31%)，女性112人(69%)。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度平均達99%。</p> <p>(三)選讀相關數位課程： 至行政院人事行政總處公務人力發展學院「e等公務園+學習平台」、臺北市政府公務人員訓練處等平台，選讀58門數位課程，共213人次線上學習，其中男性82人次(38%)，女性131人次(62%)。</p>
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；本項議題之績效指標已完成。

### (二) 性別議題2：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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
分析房貸業務之性別差異，提供金融業務	112年：不同年收入之房貸性別資料分析。	分析房貸性別統計資料，探討可能影響銀行房貸性別差	一、請聯徵中心提供房貸性別統計資料，由本行金融業務檢查處進行分	<p>■達成 □未達成</p> <p>請說明年度成果： 一、為推動性別平權並配合行政院性別主流化政策，本行金融業務檢查</p>

<p>主管機關參考，以促進銀行房貸性別友善化</p>	<p>113年：不同擔保品座落縣市別之房貸性別資料分析。</p> <p>114年：不同職業別(軍公教與非軍公教)之房貸性別資料分析。</p>	<p>異之關鍵變數，促請銀行對不同性別採用相對合宜房貸政策，以強化房貸業務之性別包容性。</p>	<p>析。</p> <p>二、分析結果將揭露於本行官網「性別平等專區」，供金融機構及社會大眾查閱，以及金融業務主管機關(如金管會)政策參考。</p>	<p>處運用金融聯徵中心98至113年房貸資料，揭示銀行房貸決策中性別與核貸條件等交互因素之影響。本次分析除延續前三年針對房貸性別、年收入及擔保品地區差異之研究，亦新增職業別(軍公教與非軍公教)面向，嘗試以多元面向呈現性別於房貸市場之結構特性與潛在不平等現象。主要發現及政策意涵如下：</p> <p>(一) 男性因薪資普遍較高，其還款能力優於女性，導致在房貸餘額、人數、占比等均高於女性。自104年起男性房貸成數略高於女性，但差距有限。</p> <p>(二) 不同年收入區間中，女性在低收入群體之平均房貸餘額與成數高於男性，但在中高收入群體則反而男性高於女性，顯示還款能力為影響房貸條件之重要因子。</p> <p>(三) 年齡面向觀察，50歲前男性房貸餘額與人數較高，反映其為家庭經濟支柱，而年長女性購屋行為則與其經濟自主意識與投資考量有關。</p> <p>(四) 在擔保品區域分布上，22縣市中男性在房貸人</p>
----------------------------	--	--	--	--

數、餘額與建坪多高於女性。迴歸分析顯示，男性若擁有六都及新竹地區(特定地區)擔保品，其房貸餘額顯著高於其他群組，而女性於其餘14縣市(非特定地區)表現最弱，反映其在經濟與地理條件上相對劣勢。

(五) 房貸利率方面，性別間差異有限，銀行利率調整對雙方影響差距不大。

(六) 就職業別觀察，不論軍公教與否，男性在房貸人數、餘額與建坪均高於女性；即使控制利率、成數、坪數等條件後，男性非軍公教的房貸餘額仍高於女性，顯示核貸流程中可能存在潛在性別差異。

二、基於以上發現，建議政策面宜強化性別衡平措施，以縮小女性在房貸取得上的不利地位。可從三面向著手：

(一) 適當補助低收入女性：針對低收入女性及其擔保品多位於非特定地區之情況，建議權責機關斟酌提供適當補助或優惠貸款措施，降低其取得房貸之障礙與負擔。

				<p>(二) 優化授信評分模型：建議金融機構在房貸評分模型中納入可反映女性實際償還能力與意願之非傳統變數，協助收入報酬低估但具償債能力之女性獲得房貸支持。</p> <p>(三) 揭露資訊並強化金融教育：本行將持續透過「性別平等專區」揭露相關分析結果，並建議金管會鼓勵金融機構調整信用模型及強化從業人員性平教育，降低刻板印象對授信判斷之影響；另於重大經濟衝擊期間，宜推動跨部會合作，提供具針對性之政策性貸款工具，以強化普惠金融與社會公平。</p>
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；本項議題之績效指標已完成。

### (三) 性別議題3：融入性別平等意識的勞動情勢研究分析

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
強化融入性別平等意識的勞動市場或人口相關研	112年：分析疫情對性別勞動情勢之衝擊 113年：近年就業與薪	以較廣泛面向之國內外統計資料，綜合分析勞動市場之性別差異	利用國內相關部會(如主計總處、勞動部、財政部)與國際(如OECD)之勞動統計資料(	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>本行經濟研究處114年完成「近年薪資與工時之性別差異分析」。辦理成果已提報114年11月14日本行性別平等專案小組第52</p>

<p>究分析，凸顯中央銀行在協助經濟發展之法定職責中對性別平等議題的重視</p>	<p>資之性別差異分析</p> <p>114年：近年薪資與工時之性別差異分析</p>	<p>與變化及其影響因素，提供政府相關部會於研擬未來勞動市場相關政策之參考。</p>	<p>如就業、失業、勞參率、薪資、工時、所得等)，並參考國內外相關文獻，分析薪資與工時之性別差異。</p>	<p>次會議，本報告已依委員建議修改並已登載於本行網站性別平等專區。</p> <p>由於勞動市場的變化會影響物價穩定與經濟成長，而不同性別的勞動情勢變化(如就業、薪資、工時)，將會影響整體勞動市場變化，爰探討勞動市場性別差異與其變化的影響，有助於本行更細微地分析勞動市場波動與變化之原因，並提供相關權責部會參考，有助於其施政措施之擬定與推動，此外，本報告亦放置於本行網站性別平等專區，提供社會大眾瞭解勞動市場之性別差異。</p> <p>一、本報告分析方法</p> <p>本文運用近十年(2015~2024年)多面向的勞動統計資料，探討性別在薪資與工時方面的變化，並參考國內外相關文獻，嘗試探討造成我國性別薪資與工時差異之可能因素。此外，亦蒐集國際勞動統計資料，比較我國與主要國家薪資、平均時薪性別差距之走勢差異。另外，因總薪資之性別差異變化，可能與工時之性別差異變化有關，爰本文亦進一步分析平均時薪之性別差異變化。</p> <p>二、研究主要發現</p> <p>(一) 長期以來，男性總薪資高於女性，且性別差異持續擴大，主要係反映非經常性薪資及薪資分布較高者等性別</p>
--	--	--	---	--

差異擴大，背後因素包括近年男性教育程度較高之勞工薪資增速較高、高階從業人員女性比重下滑等。

(二) 就業別分析，本文發現近年電子資通訊業受惠於台商回流及新興科技應用，致相關人力需求增加且薪資成長較快，惟該業之男性勞工需求之增幅較大且新增之高階從業人員以男性比重較高，致性別薪資差異擴大幅度明顯高於其他主要業別。

另外，過去十年，服務業部門之金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業的薪資差異縮小，女性員工數持續高於男性且差異擴大；批發及零售業、出版、影音製作、傳播及資通訊，以及專業、科學及技術服務業等三個業別的性別薪資差異則明顯擴大。

(三) 受2016年「一例一休」政策上路影響，性別總工時多呈下滑趨勢，工時減少主要係反應正常工時之下滑，加班工時則受景氣影響變化較大。長期以來，男性工時均高於女性，以行業別來看，近十年差異略增，主要係因傳產製造業之性別工時差異擴大。

(四) 長期以來，男性時薪均高於女性，惟近十年差距並未明顯擴大。主要係因男性總薪

資高於女性之情況雖較10年前擴大，惟男性工時高於女性之情況亦擴大所致。

### 三、政策意涵

- (一) 本行長期研究勞動市場相關議題，並向政府提供建言，如提高最低工資及持續推動傳統服務業創新及轉型之計畫等，相關政策如能呼應本行建議，將有助減少薪資性別差異。
- (二) 受少子高齡化等人口結構轉變影響，未來我國女性獨身銀髮族將日益增加，惟女性所得較低，較可能面臨老齡貧窮問題。影響退休族群財富除在職期間之薪資外，亦與金融知識及理財觀念密不可分，本行建置貨幣金融知識專區網站，持續提供金融知識。
- (三) 過去本行適時推出貨幣與信用等政策減弱經濟成長趨緩對勞動情勢之負面衝擊，使男性及女性之薪資成長均得復甦，未來本行將持續依據國內外經濟金融情勢變化，採取妥適政策來促進國內總體經濟及勞動市場穩定，協助各種性別之薪資均穩健成長。

### 四、研究之應用深化

已於本行官網性別平等專區－性別分析報告揭露前述分析報告；可提供相關部會關注性別差異的影響，共同提升性

				別人權保障，並供社會大眾瞭解勞動市場之性別差異及提升性別意識。
--	--	--	--	---------------------------------

## 檢討策進：

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項；本項議題之績效指標已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、114年其他推動性別平等政策綱領之成果

未納入本行性別平等推動計畫推動之性別平等政策綱領(以下簡稱性平綱領)，本行辦理情形如下：

#### (一)決策權力職位性別平衡

(性平綱領「推動策略(一)權力、決策與影響力之1.推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。」)

相當簡任以上人員及擔任主管職務人員均肩負決策權力與責任，本行此2類人員女性比率均高於男性，且任一性別比例達三分之一，性別比例平衡，達成權力的平等：

##### 1. 相當簡任以上人員

114年本行相當簡任以上人員(含政務人員)共101人，其中男性34人(34%)，女性67人(66%)。

##### 2. 擔任主管職務人員

114年本行相當薦任以上正副主管共111人(含政務人員)，其中男性40人(36%)，女性71人(64%)。

#### (二)本行陞任高階人員女性比率高於男性

(性平綱領「推動策略(一)權力、決策與影響力之2.增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。」)

本行為增進人員管理才能，培養人員日後進入高階決策層之知能，自103年起辦理科長及襄理級人員管理才能發展系列課程。經歷年培力，本行陞任高階人員女性比率高於男性，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等：

114年本行陞任相當簡任人員、相當簡任人員陞等或陞/調任單位副主管者

共18人，其中男性5人(27%)，女性13人(72%)。

(三)本行114年委外辦理員工心理諮商/諮詢服務，提供員工不同性別之心理師/諮詢師

(性平綱領「推動策略(五)健康、醫療與照顧之1.制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。」)

為強化本行員工協助措施，本行113年底與宇聯管理顧問有限公司簽訂114年心理諮商/諮詢委託辦理合約，提供本行員工心理諮商/諮詢服務，並特於合約納入該公司需提供不同性別之心理師/諮詢師，同仁得依需求自由選擇之條款，使同仁諮詢能更安心自在，以呼應本項推動策略。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

本行114年無辦理對外以性別平等為主題之宣導活動。

## 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本行114年無訂定/修正與性別平等相關之法案。

## 四、辦理與性別議題相關之研究

114年依本行性別平等推動計畫(111-114年)完成部會層級議題「不同職業別(軍公教與非軍公教)之房貸性別資料分析」及「近年薪資與工時之性別差異分析」之研究分析；研究分析年度成果已呈現於「壹、性別議題年度成果」。

## 五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	8				8
	%	100%				100.00
未達 1/3	個數	0				0
	%	0%				100.00

總計	個數	8				8
	%	100%				100.00

## 六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

本行無主管之政府捐助財團法人。

## 七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

本行所屬中央印製廠、中央造幣廠為生產事業機構，非屬公司組織，無設置董、監事。

## 八、其他性別平等推動事項

### (一)本行臉書發布業務結合性別平等之貼文5則

1. 114年2月6日張貼「性平小故事－印尼婦女節的由來」，印尼政府為紀念女性平權運動始祖卡蒂妮(Raden Ajeng Kartini)，而將她的生日4月21日訂為印尼婦女節。觸及人數計3,428人、按讚數計41人、互動次數計54人。
2. 114年6月4日張貼「性平小故事－中央印製廠監查課『女鈔人』」，中央印製廠積極推動性別平等，拍攝【印製產業女性紀實影展】充分展現女性在印製現場的亮眼表現。觸及人數計12,448人、按讚數計184人、互動次數計215人。
3. 114年8月21日張貼「支票存款個人戶開戶及票據信用之性別概況」，觸及人數計2,570人、按讚數計53次、互動次數計67次。
4. 114年9月16日張貼「性別平等小故事－中央印製廠印製課『女鈔人』」，中央印製廠積極推動性別平等，拍攝【印製產業女性紀實影展】充分展現女性在印製現場的亮眼表現。觸及人數計7,164人、按讚數計150人、互動次數計182人。
5. 114年12月2日張貼「性別平等小故事－美國印製局首位女性局長 Patty Collins」，Patty Collins 讓美鈔不再只是紙張與油墨的組合，而是多了一股

堅毅、韌性與女力的象徵。觸及人數計1,698人、按讚數計59人、互動次數計73人。

## (二)向民間私部門宣導性別平等

### 1. 促請銀行辦理消費性貸款落實性別平等

- (1)本行業務局例行於每季理事會前邀請至少2家銀行簡報金融業務相關事宜；為落實普惠金融及性別平等，該局已將性別平等相關主題納入銀行簡報議題，並籲請銀行辦理各項貸款應落實性別平等，不得有性別歧視之情事。
- (2)本行業務局114年2月、5月、8月及11月邀請國泰世華銀行等12家銀行來行簡報，前開銀行除於會中說明性別平等推動概況，以及辦理消費者貸款及中小企業貸款等性別統計情形外，均表示將積極落實性別平等。

### 2. 向各代庫機構、各清算銀行宣導性別平等

- (1)為提升代庫機構參訓學員性別平等意識，本行國庫局114年4月23日舉辦國庫業務講習線上課程，持續將性別平等宣導納入課程及進行學員性別統計。參訓學員於課後填復之意見調查，表示對性別平等課程內容持正面評價(回收意見調查表200份，對本次講習整體滿意度為：96%表示非常滿意、3%表示滿意及1%表示普通)。另於講習後函送代庫機構課程光碟(含性別平等宣導影片)時，一併請其配合協助推廣宣導。
- (2)為提升清算銀行參訓學員性別平等意識，本行國庫局114年5月15日舉辦中央政府債券業務講習線上課程，持續將性別平等宣導納入課程及進行學員性別統計。參訓學員於課後填復之意見調查，表示對性別平等課程內容持正面評價(回收意見調查表118份，對本次講習整體滿意度為：96%表示非常滿意及4%表示滿意)。另於講習後函送清算銀行課程光碟(含性別平等宣導影片)時，一併請其配合協助推廣宣導。

### 3. 向教育單位推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題

本行發行局114年10月17日在「全國教師在職進修資訊網」開立實體課程，向全國參與課程之教師傳授新臺幣相關知識，並於課程中播放行

政院性別平等處製作之性別平等影音文宣，以及推廣本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展：

- (1)實體課程除向參與課程之教師宣導新臺幣相關知識外，並於課程進行中，播放1則行政院性別平等處所製作之性別平等影音文宣，再導覽本行券幣數位博物館與性別平等相關之主題特展－「女性的光輝」及「人權鬥士」，其中「性別平等」單元共展出27件與性別平等相關之世界券幣。
- (2)透過此等主題特展瞭解歷史上為性別平等、女權及人權奮鬥具有重大貢獻的人物，並鼓勵教師於授課時，帶領學生共同瀏覽本行券幣數位博物館，除觀賞世界各國鈔券之設計風格與特色外，期藉由性別平等處之性別平等影音文宣，以及本行券幣數位博物館之主題特展，提升教師及學生對性別平等議題的認識及重視。
- (3)課程參加人數為27人，其中男性4人(15%)，女性23人(85%)。課程滿意度調查結果顯示，約有23人(85%)認為此次課程可提升老師們對性別平等的瞭解。

### (三)辦理性別統計、性別分析，辦理成果提報本行性別平等專案小組會議

#### 1. 性別統計

114年1月，於現有之職員職等性別統計新增「身障」之複分類，辦理情形提報114年3月26日本行性別平等專案小組第50次會議。

#### 2. 性別分析

- (1)本行金融業務檢查處辦理不同職業別(軍公教與非軍公教)之房貸性別資料分析，辦理成果預計提報115年3月間召開之本行性別平等專案小組第53次會議報告。
- (2)本行經濟研究處辦理近年薪資與工時之性別差異分析，辦理成果已提報114年11月14日本行性別平等專案小組第52次會議。

### (四)辦理性別影響評估

- 1.本行秘書處114年間參照「中長程個案計畫性別影響評估檢視表【簡表】」所定程序，邀請本行性別平等專案小組外聘委員周委員愷嫻擔任性別諮詢員，自辦免報院之性別影響評估案件-本行114年委外甄選工友案1件，

辦理情形如次：配合修正需求說明書，請廠商對甄選公告如何觸及各種性別、族群、地區、年齡層，具體說明，以增加甄選公告之可及性、即近性、普遍性。另甄選辦理完畢後，亦由廠商摘要報告本次報名者、入選參加考試者、最後聘用者等之性別、年齡、地區等人數、比例，作為本行日後甄聘相關工作人員之參考。

2. 本行法務室為配合行政院於113年10月9日召開「離婚配偶經濟平等議題第5場研商會議」之決議內容，原研議修正「中央銀行法」第11條之1內容，納入離婚配偶職業退休金請求分配權利之內容，該修正草案於114年2月間洽請本行性別諮詢員提供意見，並由行外周愷嫻教授協助審閱，完成法案及性別影響評估作業。【該修正草案嗣因行政院秘書長來函請本行延期辦理修法事宜，爰暫緩後續作業】