金融監督管理委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

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）2015 年發表報告指出，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（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），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」納入第三屆(2016 年)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，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

(三)性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一)提升行	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分	達成本會委員會任一性別不少於三分之一之達成比率。	本會委員會： 一、本會委員部分，未來如有推薦程序，將優先建議女性擔任委員，以	一、目前本會委員會女性委員為 14%，將以 109 年達成 28%為目標，逐步實現三分之一性別比例原則。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
政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。 (二)提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 二、提升私部門女性參與決策比例：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。	之一之達成比率 二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例 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		期達成性別衡平性。 二、本會委員會議，如需要邀請學者、專家及與主要議題有關之其他機關或事業派員列席，提供諮詢、陳述事實或報告等，將適時提供女性專家學者列席機會。	二、108至111年若有推薦程序在同等資歷下優先推薦女性擔任委員。
		本會委員會任一性別比例以達成40%為目標。	本會考績委員會、甄審委員會、性別平等專案小組、性騷擾評議委員會任一性別比例已達三分之一，將朝提升性別比例方向努力。	本會考績委員會等4個委員會任一性別比例已達三分之一者，將以達成40%為目標。
		財團法人台灣金融研訓院達成董事、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。	財團法人台灣金融研訓院：未來將持續協調董事、監事於任期屆滿改聘時達成任一性別三分之一之比例規定。	財團法人台灣金融研訓院： 一、查目前該院董事席次共15席，其中女性占5席，女性比例為33.33%，已達三分之一性別比例原則。另監察人共5席，其中女性占3席，女性比例為60%，均已達三分之一性別比例原則。 二、期程及目標： (一) 108~109年：維持達成董事、監事任一性別之比率不少於三分之一。 (二) 110年：於任期屆滿改聘時，持續建議銀

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				行公會儘量遴派女性董事，以達成任一性別三分之一之比例規定。 三、111 年:賡續推動達成董事、監事任一性別之比率不少於三分之一。
		促進上市(櫃)公司提升女性董事比率。	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業再予加重給分之可行性。 (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會委員意見，以及依研究結果檢討修訂董事會性別多元化相關指標。 (三)111 年:第 2 次檢討修訂董事會性別多元化相關指標。 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導董事會性別多元化,以提升上市(櫃)公司對該議題之認同。

二、 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 105 年 12 月底，創櫃板公司中，負責人為男性者有 68 家(佔 87%)，為女性者僅有10 家(佔 13%)。在銀行方面，106年12月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24.39%、19.05%、9.62%；在金控方面，106年12月底女性董事比例16.59%。均未達三分之一性別比例原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	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 106 年度性別平等專案小組第 3 次會議提及女性經濟力與高齡化等重要議題，委員建議未來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，並經決議 107 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，由 102 年辦理 14 場(佔總宣導場次之 2.48%)降至 106 年辦理 12 場(佔總場次之 1.31%)。至宣導內容未見科技金融創新相關課程。

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 98 年至 104 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 1.25%降為 0.22%；女性逾放比率則由 0.89%降為 0.15%。歷年統計以性別區分，尚未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(含期程及目標值)	策略	具體做法
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。	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	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。	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、金融詐騙防範及科技金融為主。 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

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
	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。	(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。	圍。 3.預計與國內既有之創業培力團體，如經濟部中小企業處之婦女創業飛雁計畫，合作開辦金融理財創業課程。 (二)110年~111年： 除108年~109年前3項工作接續進行外，另預計與國內婦女團體，如台灣婦女團體全國聯合會等，共同開設客製化課程，以提升女性經濟力。 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科技金融創新簡介。

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
			(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。 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場及、參加總人數達5.5萬人。	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。

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
	四、辦理金融知識宣導講座，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，並直接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程。	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，並由保險局周邊機構(保發中心)及保險公司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。
	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。	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。	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。
	六、108 年完成「金融智慧網」擴充。	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。	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。

（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櫫於國際勞工組織第 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，惟目前國內尚缺乏性別與薪資之統計分析資料。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 （含期程及目標值）	策略	具體做法
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。	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。	一、揭露銀行業薪資結構統計分析資料。	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。
	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。	二、推動改善性別薪資差距。	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。

（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 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14%的高齡社會，並將於 10 年後（2026 年）達到 20%的超高齡社會（即今日瑞典的的高齡化程度），45 年後達到世界最高的 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 102 年 11 月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 107 年 6 月底，已有 11 家銀行辦理此項業務，承作件數計 2,677 件、核貸額度合計新臺幣約 145 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(含期程及目標值)	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。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	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。