

103 年保險業人才供需調查及推估成果報告書

壹、保險業關鍵性人才供需調查實施計畫

一、法令依據

(一) 依「產業創新條例」第17條規定，為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業關鍵性人才供需調查及推估，國家發展委員會（前行政院經濟建設委員會）即為上開條例所稱之專責機關。

(二) 保險業(壽險業及產險業)依主管機關，金融監督管理委員會保險局核示，應就壽險業及產險業辦理重點產業關鍵性人才供需調查及推估工作，爰著手籌劃並著手執行保險業關鍵性人才供需調查實施計畫。

二、調查目的、用途及範疇

(一) 針對台灣保險業(壽險業及產險業)，進行影響保險業關鍵性人才人力流動供給因子及需求因子之調查及估算，以瞭解保險業短、中、長期人力之配置狀態，並為瞭解保險業(壽險業及產險業)未來三年重點關鍵性人才需求情況，藉供政府訂定人才培育政策之參考。

(二) 就保險業(壽險業及產險業)而言，關鍵性人才依各個不同專業領域分類，可分為業務員、精算相關人員、內部稽核人員、風險管理人員、核保人員、理賠人員、法務人員、投資人員及其他持有專業證照或重要專業技能人員。惟本次人才供需調查以前揭明確列明之8項關鍵性人才，作為向各保險公司發送問卷調查填報之對象。

三、調查地區範圍及對象

以台灣地區保險業為調查範圍，所稱保險業包括中華民國人壽保險商業同業公會所屬27家會員及中華民國產物保險商業同業公會所屬17家會員，並以保險業負責人力資源配置之總經理或人資主管為問卷填答對象。

四、調查項目及內容

(一)保險業關鍵性人才係指問卷內所列舉1.業務員2.精算相關人員 3.內部稽核人員 4.風險管理人員 5.核保人員 6.理賠人員 7.法務人員 8.投資人員等八種專業人才調查對象，亦即保險業關鍵人才係以其所任職務可明確歸類為前述八種專業人才工作領域作為考量依據，而不論其職位高低。

(二)保險業關鍵性調查問卷內容說明如下：

1. 第一部分就國內關鍵性人才流動與供需概況，由各公司提出看法，並就公司是否提出勞工優退方案，以及勞退新制實施後，對整個市場或公司之關鍵性人才供需的影響，並預估未來三年公司關鍵性人才退休人數，公司對關鍵性人才轉離職主因為何？是否海外保險機構挖角？以及轉離職後所選擇新職場產業別？政府推動金融業納入自由經濟示範區政策、金融業布局亞洲政策、法規鬆綁政策、是否會增加公司關鍵性人才之需求？
2. 第二部分就關鍵性人才聘用管道及來源予以分析，請各公司提供關鍵性人才聘任主要管道，是否考量外國求職者？海外設點其關鍵性人才選用模式分析。
3. 第三部分就本國聘用關鍵性人才之國際競爭力探討，主要針對本國保險公司及外資保險公司對關鍵性人才所提供薪資水平及福利比較上予以分析。
4. 第四部分就關鍵性人才之供給及需求類型及挑戰分析，就公司對那幾種類型人才需求最殷切？市場上那些類型人才供給最多？供需類型是否無法一致？那些類別的課程培訓為公司深感有需求？
5. 第五部分就跨領域保險關鍵人才需求予以探討，就公司是否聘用跨領域背景之其他行業或產業所屬之人員？需求量為何？晉用跨領域背景工作經驗之關鍵性人才的管道為何？
6. 關鍵性人才之質性需求調查表欄位填載，係以前揭八種工作領域任職最低門檻(Entry Level)為準即可。

7. 關鍵性人才之供需量化推估調查表新增需求與供給，所謂新增係以每年與前一年度比較，其差額即為下一年度之新增人數。供給係以機構本身可透過內部轉調或晉升補足的人力數量。

五、調查實施期及方法

本問卷調查以103年7月15日至8月30日為資料發送調查期間，調查採用全查方式進行，即由壽險公會及產險公會分別以正式公文函請所屬會員公司於限期填妥擲回公會，供作調查結果及提要分析。

六、主辦及協辦機關：

(一) 主辦機關：金融監督管理委員會保險局。

(二) 協辦機關：中華民國產物保險商業同業公會、中華民國人壽保險商業同業公會。

七、結論

以上的調查，基本上保險業除了外商公司或有意向海外發展者外，人才來源仍以國內自行培養的專業人才為主。且因法令規定上，除了部分要求在擔任時即須具備一定資格者(如稽核人員、精算人員中之簽證精算人員)外，並未要求在擔任時即須取得相關證照，一般都是在擔任後透過參加相關訓練課程及專業考試以取得相關證照，所以人才來源上可以直接由學校畢業後即予延攬，再透過內部培養以強化其專業職能，而保險業務員雖要求須通過資格測驗始得招攬保險，惟該測驗屬保險基礎知識，通過難度不高，目前產壽險公會亦配合業者增員需求定期舉辦業務員資格測驗因應，人才來源尚不虞匱乏；而對於特殊專業及中高階人才，則可能透過同業或他業挖角或人力銀行方式取得所需之人才。

至於人才進用之管道，由於整體金融服務業(包括銀行、保險、證券)從業人員甚多，在業務方面亦頗有共通之處，而大專院校相關科系每年畢業之學生已提供具基本職能之人力來源，因此保險業人才進用之管道多係透過自有或人力銀行之網站、內部人員舉薦或同(他)業推薦等方式進用，對於特殊或中高階人才，才會透過專業人力仲介業者(獵人頭公司)進行尋找；至於國外人才部

分，因為保險仍較屬在地性之金融服務業，對於外籍專業人才之需求僅限於少數外商或在國外有營業據點之公司，惟在部分業務(如國外投資、再保險)及部分專業證照係以取得國外證照為主者(如精算人員)，則會進用具有國外留學背景或取得國外專業資格之人員。

勞退新制之實施對整體市場關鍵性人才供給及需求並無太大影響，進用關鍵性人才仍係以公司是否有此需求為主要考慮，未來三年內市場上關鍵性人才退休人數佔保險公司人數比率不高，亦不致對整個市場供需數量造成太大波動；另因保險市場已全面開放，多數保險公司認為關鍵性人才之需求不會因政府推動金融業納入自由經濟示範區政策、金融業布局亞洲政策、法規鬆綁政策等因素而有大幅之增加。

綜上，整體來看，保險業(包括產險業及壽險業)目前在人才供給需求上大致呈現供需相符之情況，僅在精算人員部分因具備較高專業性及養成過程較長，且因產壽險之商品特性差異使然，在產險精算人員較有供不應求之情形存在，有關建議未來可推動由國內專業訓練機構開辦產(壽)險精算人員考試及發給相關證照，以充實此部分之人才來源及提升相關專業水準部分，金融監督管理委員會已於103年6月19日以金管保財字第10302501651號令發布，認可財團法人保險事業發展中心為辦理保險業精算人員考試之保險學術機構，該等考試並已於103年12月15、16日開辦，往後年度亦將持續辦理，未來可逐步藉由此管道培訓相關人才，提升業界精算人力之水準。

另由於目前多數關鍵性人才之證照係於進入公司後於在職期間取得，僅有少數專業人員之證照屬門檻型證照(如簽證精算人員需具精算師資格)，而在取得該等門檻型證照前仍可於保險公司從事相關業務，且目前保險業各種證照均係由各相關公(學、協)會而非政府發給，政府僅係透過法令規範承認取得該等證照人員之資格及專業，是本統計似尚難以每年政府發放之證照數與歷年取得證照人員投入保險業之比重作為推估未來各種關鍵性人才之參考資料。

貳、保險業人才供需推估及調查結果

表 1 產業調查範疇及趨勢

調查範疇	調查對象係針對中華民國人壽保險商業同業公會迄調查截止所屬 28 家會員及中華民國產物保險商業同業公會所屬 17 家會員。
產業趨勢	<ul style="list-style-type: none">■ 整體而言，保險業(包括產險業及壽險業)目前在人才供給需求上大致呈現供需相符之情況，僅在精算人員部分因具備較高專業性及養成過程較長，且因產壽險之商品特性差異使然，在產險精算人員較有供不應求之情形存在。■ 建議未來可推動由國內專業訓練機構開辦產(壽)險精算人員考試及發給相關證照，以充實此部分之人才來源及提升相關專業水準。

表 2 關鍵性人才供需推估

單位：人

景氣情勢	2015		2016		2017	
	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
樂觀	13056	12930	12967	12602	13796	13245
持平	11869		11788		12542	
保守	10682		10609		11288	
定義	(1) 樂觀=持平推估人數*1.1 (2) 持平=依據業者填報資料彙整推算 (3) 保守=持平推估人數*0.9					

註：

1. 依國家發展委員會每月公布的「景氣對策燈號」，景氣情勢樂觀係指預期燈號連續三個月為代表景氣趨於熱絡的黃紅燈或紅燈，景氣情勢保守為預期燈號連續三個月為黃藍燈或藍燈，其他狀況則為景氣情勢持平。
2. 新增供給來源係依業者填報資料彙整推算。

表 3 關鍵性人才之質性分析

所需專業 人才職類 (代碼)	工作內容簡述	人才需求條件						招募情形			職能 標準 級別				
		學歷			學類 (代碼)	能力需求	工作年資					招募難易			
		高中 以下	大專	碩士 以上			無 經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上		易	普通	難	海外 攬才 需求
精算相關 人員	1. 傳統及投資型商品設計與開辦。 2. 商品保全、利潤分析及風險控管。 3. 準備金相關工作、資產負債管理、現金流量測試、精算分析、財務分析及評估。		V		精算、數理、統計	1. 邏輯清晰、具數理統計分析能力、通過美國SOA考試者尤佳 2. 相關工作經驗及證照。				V		V		無	4級
內部稽核 人員	1. 作業內部控制制度運作及運營效率評估、查核。 2. 稽核業務相關法令遵循事項之執行。 3. 各項業務一般查核及專案查核，異常事項篩檢、追蹤。		V		保險、投資、財務、會計、商學、資訊	相關稽核工作經驗及證照、中文及英文聽說讀寫流利。				V		V		無	4級
風險管理 人員	風控機制、主要風險指標之建置與調整等專案管理與執行、風控之品質管理作業、風險認知教育之宣導。		V		風險管理、保險、統計、財會、商業、資管	相關風控工作經驗及證照、協調溝通、邏輯思考、抗壓力。			V			V		無	4級

核保人員	處理新契約承保相關作業、保單風險評估及電話專業諮詢。		V		商管學院、風險管理、醫護、法律	具備保險、法律、醫藥相關知識、核保相關工作經驗及證照、英文基本讀寫能力、樂於服務客戶及敬業負責。		V			V		無	4 級
理賠人員	執行壽險理賠案件審核處理及電話諮詢服務。		V		商管學院、保險、法律、護理	具備保險、法律、醫藥相關知識、理賠相關工作經驗及證照、抗壓性高及可獨立作業。		V			V		無	4 級
投資人員	掌理公司國內外投資事宜		V		商管、財金、會計、風管、經濟、統計、資訊、或應用數學	具市場敏銳度且總體經濟及金融市場等基本知識				V	V		無	4 級
法務人員	1. 支持公司各項運營活動，提供法律上運營諮詢與服務 2. 法律遵循制度規劃、執行與管理 3. 法令教育宣導		V		保險、法律	具民法、商事法、訴訟法及保險法令專業知識				V	V		無	4 級

表 4 因應對策及具體說明

人才問題	因應對策	具體措施
精算人員因具備較高專業性且養成時間亦較長，市場上有供不應求的情形	推動由國內專業訓練機構開辦產(壽)險精算人員考試及發給相關證照，以充實此部分之人才來源及提升相關專業水準。	金融監督管理委員會已於103年6月19日金管保財字第10302501651號令發布認可財團法人保險事業發展中心為辦理保險業精算人員考試之保險學術機構，該等考試並已於103年12月15、16日開始辦理，未來保險業將逐步藉此管道參與培訓，以提升業界精算人力之水準。