

**108-110 年**  
**重點產業人才供需調查及推估結果**  
**摘錄**

**保險業**

辦理機關：金融監督管理委員會保險局

## 一、產業調查範疇

本次保險業調查範疇依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」，屬「人身保險業」(6510)及「財產保險業」(6520)，定義為從事人身保險、財產保險之行業，另本次調查對象為中華民國人壽保險商業同業公會所屬 23 家會員及中華民國產物保險商業同業公會所屬 18 家會員。

## 二、產業發展趨勢

- (一) 面臨金融數位化時代及新興金融科技(Fintech)興起等因素改變業務及商品服務模式下，預期未來金融科技人才需求將呈現增加的趨勢。
- (二) 歐盟通用資料保護規則(GDPR)於 2018 年 5 月生效而國際保險監理官協會(IAIS)也考慮設定全球性的資安標準。為滿足當地及全球之法規，未來資安長及法遵長將投入更多時間於資安議題。
- (三) 政府除實施長照 2.0 制度外，亦推動放寬保險業資金辦理社會福利事業投資，引進資金與監督管理能力，促進長照產業發展。政府推動所得稅稅改方案，研擬增訂長照及年金保險保費扣除額，提升國人長照及退休準備意識以保障國人老年經濟生活是台灣壽險業重要的企業社會責任。
- (四) 強化 ESC 公司治理面向，提升資本市場國際競爭力，期望透過深化公司治理及企業社會責任文化、有效發揮董事職能、促進股東行動主義、提升資訊揭露品質，以及強化相關法令規章之遵循等面向，鼓勵企業自發性重視公司治理。
- (五) 財產保險業未來將多元發展，跨業結合保險商品及網路投保，提供保戶符合需求及便捷的服務是思考及進步的方向，保護客戶個資及結合 3C 技術是未來將面臨挑戰。
- (六) 在政府刺激投資、推動風力發電、鼓勵金融科技創新，以及逐步放寬網路投保限制等政策下，將會帶動新消費需求，有利於產險市場持續穩定的增長。
- (七) 推動保險業跨業經營並透過合併或併購方式提出各項對策，積極開拓有關電子商務保險等商機以提升保險業競爭能力及市場紀律，促進該業的穩健經營，開創我國保險業之新紀元。

### 三、人才量化供需推估

以下提供保險業 108-110 年人才新增供給、新增需求推估結果，惟推估結果僅提供未來勞動市場供需之可能趨勢，並非決定性數據，爰於引用數據做為政策規劃參考時，應審慎使用；詳細的推估假設與方法，請參閱報告書。

依據推估結果，108-110 年保險業人才平均每年新增需求 4,565~5,579 人，平均每年新增供給為 5,763 人，顯示整體而言，保險業人才有供給過剩之趨勢。另值得注意的是，本次調查之職務並未包含保險業務員，以致新增供給及需求之數據上較去年相比大幅下降。

單位：人

景氣情勢	108 年		109 年		110 年	
	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	5,383	5,487	5,559	5,812	5,795	5,989
持平	4,894		5,054		5,268	
保守	4,405		4,549		4,741	

註：持平=依據人均產值計算；樂觀=持平推估人數\*1.1；保守持平推估人數\*0.9。

資料來源：金融監督管理委員會保險局(2018)。「107 年保險業人才供需調查及推估成果報告」。

### 四、欠缺職務之人才質性需求調查

受金融科技快速興起之影響，金融科技人才將成為保險業轉型發展之重要人力，且根據調查結果，保險業欠缺職務僅金融科技人才 1 項。

保險業所需之關鍵性人才職類尚包含精算、內部稽核、風險管理、核保、理賠、投資、法務、法令遵循、業務、洗錢防制及資安人員等。

### 五、調查結果政策意涵

以下為業管機關就其調查結果，所綜整出的人才問題及其相關因應對策。

人才議題	因應對策
組織之金融科技人力及人才短缺	持續建置具競爭力之薪酬與工作條件吸引人才，並落實「三年在職員工訓練及轉職之轉型計畫」之相關培訓計畫；根據組織短中長期策略目標，定義人才需求樣貌、盤點能力現況，找出能力差距、依人才需求進行培訓(直接培訓與種子培訓)、安排同仁參加金融科技相關課程，提升知識及技能。
少子化趨勢下，年輕勞動力將逐漸減少，人才招募難度增加。	將規劃擴大校園徵才之規模，並加強與各大專院校的建教合作計畫，開發新的徵才管道，積極對外招聘已具備相關金融知識及證照專業人才並加強職場新鮮人之任用及培育，建立充足人才庫。
優秀人才因薪資配比及發展性不足等因素導致紛紛外流傾向，保險業尋才更加有難度。	政府應盡速組成專案小組，召集產官學界各方之碩彥研討良策，提升員工對公司的投入度及增加僱主品牌知名度以及提供友善的工作環境及完善的薪酬獎勵制度。

資安、法遵、洗錢防制相關人才不足。	積極對外招聘符合洗錢防制人員任用條件者，並將國際洗錢防制師證照納入專業考試補助辦法，鼓勵相關業務同仁報考，為因應資安人才需求增加趨勢，強化雇主品牌，提升人才之招募吸引力，滿足人才所需。
人員流動率高	瞭解員工的需求並給予適時的回應，落實員工意見調查及加強內部溝通與提供友善的工作環境及完善的薪酬獎勵制度，招募培養無直接相關經驗的人才。
同仁對趨勢轉變之認知及感受洞察性不足	安排講座/內部訓練(含線上)等，調整同仁思維並建立擁抱改變之態度，同時提升對產業失去變化之掌握度。

資料來源：金融監督管理委員會保險局(2018)，「107年保險業人才供需調查及推估成果報告」。