

**107-109 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)、「財產保險業」(6520)，定義為從事人身保險、財產保險之行業，而本次保險業調查對象係針對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) 因應高齡化社會發展趨勢，提供多元之年金保險、長期看護保險及醫療保險商品，建構更為完善之社會安全網。配合金管會開放壽險業辦理各項新型態商品之業務，包括結合健檢或殯葬服務的實物給付保單、鼓勵保戶自主管理健康的外溢保單等，除建置完整商品線提升國人保障外，如何整合商品並與其他產業進行跨業合作，協助保戶從預防保健到守護人生尊嚴保障，為未來重要課題。
- (二) 提供保戶更全方位之服務，如提供保戶攸關其財務效益的資訊，可透過異業（如銀行財富管理業務）結盟合作，創造保戶更高價值。
- (三) 隨著近年來亞洲國家經濟蓬勃發展，配合新南向政策推動，積極協助保險業至東協國家布局，並與當地監理機構加強交流合作；為因應業務拓展需要，保險業對於國際化專業人才的需求量將呈現增加的趨勢。
- (四) 在分秒必爭的現代社會中，「速度、效率」是任何服務所追求的目標，為讓保戶享有「One Stop Services」的迅速服務，加強電子商務功能，以最短的時間、最少的人力，提供客戶最滿意的服務。
- (五) 面對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、調整金融策略，因應 2018 年 APG 第三輪相互評鑑，預期未來法令遵循及金融科技人才需求將呈現增加的趨勢。
- (六) 運用各式科技 (大數據、區塊鏈等) 提供新型態金融服務，將 AI 運用於各項保戶服務，滿足客戶體驗。

## 三、人才量化供需推估

以下提供保險業 107-109 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，107-109 年保險業平均每年新增需求 1 萬 853~1 萬 3,265 人，相較於平均每年新增供給推估數 1 萬 2,252 人，顯示整體而言，保險業人才供需尚屬均衡，無明顯人力缺口存在。

單位：人

景氣情勢	107 年		108 年		109 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	12,411	11,528	13,253	12,213	14,132	13,015
持平	11,283		12,048		12,847	
保守	10,155		10,843		11,562	

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：金管會保險局(2017)。「106 年保險業產業人才供需推估及調查結果之書面報告」。

#### 四、欠缺職務之人才質性需求調查

由前項量化供需推估可知，保險業人才供需尚屬平衡，故無明顯欠缺職務；惟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關鍵人力。

另，保險業之關鍵性職類尚包含精算相關人員、內部稽核人員、風險管理人員、核保人員、理賠人員、投資人員、法務人員、法令遵循人員、業務員等。

#### 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
國際化專業人才需求增加	為培育保險專業人才，金管會已持續督導財團法人保險事業發展中心，依保險業務需求及配合所需保險人才職能項目，辦理相關教育訓練課程 - 保險業國際化菁英人才培訓班，透過保險專業課程培訓及國外參訪交流，使學員了解國際保險市場動態，引進先進國家之保險專業技術，以培育國際保險專業人才，並提升我國保險業競爭力。
在職人員數位金融視野及知識技能不足	考量新服務及交易模式之建置導入、作業流程優化之提升、網路社群經營等，安排教育訓練提升同仁數位金融相關知識及技能，以因應創新商業模式對工作技能要求之不足。
對趨勢轉變之認知及感受力不足、數位管理思維須提升	安排講座、外部課程、內部訓練(含線上課程)等，調整同仁思維並建立擁抱改變之態度、提昇對產業趨勢變化之掌握度，並學習數位金融營運模式，增進對風險管理、法規遵循、人員管理、客戶管理、個資管理、數據分析等方面之能力。
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，建立充足人才庫。
人員流動率高	1. 了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 2. 提升員工對公司的投入度及增加雇主品牌知名度 3. 提供友善的工作環境及完善的薪酬獎勵制度 4. 招募及培養無直接相關經驗的人才
需跨業尋求人才	1. 透過人力仲介積極延攬跨界人才 2. 與大專院校合作(如實踐大學、政治大學...)，辦理金融體驗營、金融競賽等活動，促成學生保險實習及參與專案之機會，結合理論與實務，為未來金融產業培養新血。

資料來源：金管會保險局。