

# 108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) 金融監督管理委員會保險局依上開條例規定，自101年11月1日起迄今，每年函請中華民國產物保險商業同業公會及中華民國人壽保險商業同業公會辦理保險業關鍵性人才供需調查及推估事宜，由該2公會執行相關問卷設計及調查、發放、統整及資料分析。

### 二、調查目的及用途：

- (一) 調查目的：針對臺灣保險業，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。
- (二) 調查用途：提供政府相關單位有關保險業關鍵性人才供給及需求之參考。

三、調查地區範圍及對象：以臺灣地區保險業為調查範圍，本項計畫所稱保險業包括中華民國人壽保險商業同業公會所屬22家會員公司及中華民國產物保險商業同業公會所屬19家會員公司，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、填表單位及調查表式：

- (一) 調查項目：包括保險業基本資料、未來三年度預估公司退休人數、勞退新制實施對關鍵性人才供需影響、保險業海外設點其關鍵性人才選用模式分析、保險業因新增業務及

推動金融創新產生關鍵性人才需求量、保險業對外籍人士僱用現況、保險業關鍵性人才經外部仲介管道任用現況、關鍵性人才離（退）職成因分析等。

(二) 填表單位：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。

(三) 調查表式：依上開調查項目擬訂「保險業關鍵性人才供需調查」，並於問卷定案前先洽請業者試填。

五、資料標準期：以調查實施期間為準，並推估109年、110年及111年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以108年7月1日至8月30日為資料發送調查期間。

七、實施調查期間及進度：計畫期間預定7個月，預訂辦理之工作項目及進度如下：

工作項目	工作期程	108年 6月	108年 7-8月	108年 9月	108年 10月	108年 11月	108年 12月
籌劃設計與調查工作準備							
問卷調查							
資料處理							
結果及提要分析							
調查報告撰寫編印及工作 檢討							
累計工作進度 (%)			30		60		100

八、抽樣方法：本調查採用全查方式進行。

九、調查方法：

(一) 質性需求調查：進行與保險、人力仲介相關業者深度訪談，訪談分析現行保險業人力供需狀態。

1. 保險業者訪談：針對保險業之高階主管及人資部門專責人員、負責外部人力甄選的主管人員進行深度訪談，參考

其實務經驗及判斷，探討相關聘任人員政策、影響重點人員轉任、異動等因素、外聘延攬新進人員證照之相關要求、人員基本職能要求、對外招募難易度、是否有海外延攬需求等議題進行分析。

2.人力資源仲介公司訪談：經由專業人力仲介機構等外部機構之訪談，了解保險業甄才需求屬性、人才需求限制條件、金融產業之產業概況及業者有無派遣海外人力之需求等。

(二) 量化問卷分析：針對保險業進行問卷發放，採廣泛性地針對保險業高階主管及人資部門主管進行問卷訪談，以問卷寄送方式直接郵寄至該等機構，針對相關人力供需議題進行意見徵詢，以瞭解保險業從業人員觀點及相關建議。

十、結果表式及整理編製方法：依調查目的，將調查項目分類彙整成相關統計表（如後附表）。

十一、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：中華民國人壽保險商業同業公會、中華民國產物保險商業同業公會。

十二、所需經費及來源：所需經費由中華民國人壽保險商業同業公會及中華民國產物保險商業同業公會支應。

## 貳、108年重點產業人才供需調查及推估結果

填報單位：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  
 填報人：李雅芳、相孟樺  
 電話：(02)2507-1566#120、(02)2561-2144#606

產業別：保險業

表 1 產業調查範疇及趨勢

<p>產業調查 範疇<sup>1</sup></p>	<p>1. 行業標準分類代碼(4碼)：K6510、K6520                  2. 調查範疇相關說明：以台灣地區之中華民國人壽保險商業同業公會所屬會員及中華民國產物保險商業同業公會所屬會員為調查範圍</p>
<p>產業發展 趨勢<sup>2</sup></p>	<p>1. 影響本產業發展之重要因素                  (1) 國內外經濟金融情勢。                  (2) 監理法規。                  (3) 市場競爭程度及消費者對保險保障需求程度。                  (4) 專業人力資源。                  2. 產業發展前景及方向                  (1) 近年來由於國內環境急遽變遷，兩岸經貿往來密切，如何因應此種外界環境的改變，針對現況及國際情勢，隨時調整我國保險制度及發展方向，洞察保險經營實況，做為保險未來發展方向與藍圖，才能促進我國保險事業之健全發展。                  (2) 展望我國保險業未來發展趨勢，應有相當寬廣空間，不過面對國際金融環境的瞬息萬變，保險業所承受的經營風險，將面臨相當嚴格的競爭壓力，鑑於國內外經濟社會環境已有重大改變，以及我國推動保險自由化及國際化政策，將持續參考國外經驗及配合主管機關政策，強化保險業清償能力與風險控管，增進保險業資金運用效率，鼓勵保險業研發創新保險商品及服務方式，以滿足消費者需求，另持續推動電子商務服務，提供消費者更便捷之投保管道或服務，以及提供多元保險保障以補強社會安全網等面向為主軸，以提升保險業競爭能力及市場紀律，強化消費者保護並透過市場參與者之監督，營造保險業健全之業務經營環境及提升其經營效率，開創我國保險事業之新紀元。</p>

	<p>3. 考量電子商務發展及結合科技創新已為市場所趨，業者宜積極投入數位化經營，並開發各項行動服務和功能，且以客戶為中心出發，提供客戶更快捷、更滿意的專業服務；另因應氣候變遷所需之相關綠色保險商品，亦將會是產險業未來商品創新之方向。</p> <p>4. 消費需求多樣化帶動產品設計多元化。</p> <p>5. 新興的銷售渠道將取代傳統的銷售模式，以更便捷化方式來滿足消費者的風險管理需求。</p> <p>6. 業務整合與運營優化的產業轉型。</p>
--	---

填表說明：

1. 產業調查範疇之標準分類，請參照行政院主計總處105年第10次修訂「行業標準分類」，儘可能填列至細類(4碼)；上述細類說明如仍無法確定範疇，可參考財政部106年第8次修訂「稅務行業標準分類」定義，並填列前4碼，上述分類標準請參照至下列網址；如產業屬跨領域、新興型產業，著實無法對應現行行業標準分類者，則可保留填寫彈性。
  - (1) 行政院主計總處網站(<https://www.dgbas.gov.tw>)首頁/主要業務/政府統計/統計法制與標準分類/統計標準分類/行業標準分類。
  - (2) 財政部網站(<https://www.mof.gov.tw>)首頁/財政及貿易統計/稅務行業標準分類/查詢系統。
1. 請條列分析產業未來之發展趨勢。

表 2 專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	109年		110年		111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
推估調查結果	樂觀	12846	13785	13625	14474	14353	15155
	持平	11678		12386		13048	
	保守	10510		11147		11743	
	景氣 <sup>1</sup> 定義	(1) 樂觀=持平推估人數*1.1 (2) 持平=依據人均產值計算 (3) 保守=持平推估人數*0.9					

填表說明：

1. 如有針對樂觀、持平及保守等不同景氣情境進行未來人才需求推估者，請依實際推估假設填寫各景氣情境之定義。

表3 專業人才質性需求分析

所欠缺之專業人才職類 <sup>1</sup>	人才需求條件							招募情形		人才欠缺之主要原因 <sup>6</sup>	有無 <sup>7</sup> 職能基準(級別)			
	工作內容簡述	最低教育程度 <sup>4</sup>			細學類(代碼) <sup>2</sup>	能力需求 <sup>3</sup>	最低工作年資 <sup>4</sup>					招募 <sup>5</sup> 難易	海外攬才需求	
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	具工作經驗						
								2年以下	2-5年					5年以上
無														
其他分析	1.可能消失的既有職類：(如研究調查發現，因應數位化、智慧化發展而有未來可能消失的既有職類者，請簡述之。) 2.可能出現的新興職類及其職能需求：(如研究調查發現，因應數位化、智慧化發展而有未來可能出現的新興職類，但我國業者尚未浮現需求者，請填列之，並簡述其職能需求內容。)													

填表說明：

1. 所需專業人才職類，請貴單位配合表2產業人才供需推估結果，調查該產業未來所欠缺之專業人才職類。
2. 學類代碼，請參照教育部106年第5次修訂「學科標準分類」，儘可能填列至細學類代碼(5碼)，上述分類標準請參照至下列網址，教育部網站(<https://www.edu.tw>)首頁/教育資料/教育統計/統計標準分類/中華民國學科標準分類第5次修正(106年9月)。
3. 能力需求請以條列式說明。
4. 學歷、工作年資請以勾選方式填列。
5. 招募難易度請分為「易」、「普通」、「難」3種難易程度填寫。
6. 有關人才欠缺之主要原因，請填列代碼(可複選)，包含：①新興職務需求、②在職人員技能不符、③在職人員流動率過高、④勞動條件不佳(如工作環境骯髒、危險、辛勞)、⑤人才供給不足、⑥缺乏有效人才招募管道、⑦其他(請填寫其原因)。
7. 請參照勞動部勞動力發展署 iCAP 職能發展應用平台 (<https://icap.wda.gov.tw>)，檢視所列職類目前是否已完成職能基準訂定，已完成訂定者請配合填寫其「基準級別」(尚未研析基準級別者，可省略填寫)。

表 4 需跨部會協商解決之人才問題

需跨部會協商解決之人才問題	涉及之部會
無	