

107 年證券業人才供需調查及推估成果報告書

壹、證券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證券期貨局依上開條例規定，於 101 年 9 月 28 日函請中華民國證券商業同業公會辦理證券業關鍵性人才供需調查及推估事宜，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：針對臺灣證券公司，進行影響證券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，以瞭解證券業短、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證券業關鍵性人才供給及需求之資料，以供參考。

三、調查地區範圍及對象：以臺灣地區證券業為調查範圍，本項計畫所稱證券業包括中華民國證券商業同業公會所屬 72 家專營證券商會員總公司¹，並以負責人力資源配置之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：包括證券業基本資料、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、證券業海外設

¹本案「實施計畫」填寫時間為 107 年 3 月 15 日，當時證券商家數為 72 家會員之總公司，該「實施計畫」經金管會 107 年 5 月 22 日金管主字第 1070102325 函報行政院主計處，107 年 7 月 3 日主普管字第 1070400689 號核定在案。

點其關鍵性人才選用模式分析、證券業因新增業務產生關鍵性人才需求量、證券業對外籍人士僱用現況、證券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：以證券業負責人力資源配置之主管為問卷填答對象。

(三) 調查表式：依上開調查項目擬訂「證券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 108 年、109 年及 110 年往後 3 年人才需求。

六、調查實施期：以 107 年 7 月 15 日至 8 月 31 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 6 個月，預訂辦理之工作項目及進度如下：

工作項目	工作期程	107 年 6 月	107 年 7-8 月	107 年 9 月	107 年 10 月	107 年 11 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(%)		20	40	60	80	100

八、抽樣方法：本調查採用全查方式進行。

九、調查方法：

(一) 業者訪談：針對證券業之人資部門主管進行深度訪談，參考其實務經驗及判斷，探討相關聘任人員政策、影響高階主管人員轉任、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。

- (二) 問卷分析：以公文方式發送問卷至上揭 72 家專營證券商總公司，採廣泛性地針對證券業人資部門主管進行問卷調查，就相關人力供需議題進行意見徵詢，以瞭解證券業從業人員觀點及相關建議，同時參考歷年取得證照人員投入證券業的比重，做為推估未來三年我國證券專業人員供給人數參考資料之一。

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(如附件)。

十一、主辦及協辦機關：

(一) 主辦機關：金融監督管理委員會證券期貨局。

(二) 協辦機關：中華民國證券商業同業公會。

十二、所需經費及來源：所需經費由中華民國證券商業同業公會支應。

貳、證券業人才供需推估及調查結果

表 1 產業調查範疇及趨勢

產業調查 範疇 ¹	1.行業標準分類代碼：K6611 2.以臺灣地區之中華民國證券商業同業公會所屬 72 家會員之總公司為調查範圍。
產業發展趨勢 ²	■ 營造友善投資環境，推動制度與國際接軌。 ■ 擴大金融創新，促進商品多元化。 ■ 形塑公司治理文化，提升台股能見度。 ■ 增加整併誘因，提升產業競爭力。

註：本案「實施計畫」填寫時間為 107 年 3 月 15 日，當時證券商家數為 72 家會員之總公司，該「實施計畫」經金管會 107 年 5 月 22 日金管主字第 1070102325 號函報行政院主計處，107 年 7 月 3 日主普管字第 1070400689 號核定在案。

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。

2. 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

推估調查結果	景氣情勢	108 年		109 年		110 年	
		新增需求	新增供給 ¹	新增需求	新增需求	新增供給 ¹	新增需求
	樂觀	1190	1136	1051	1003	996	951
	持平	1082		955		905	
	保守	973		860		815	
	景氣 ² 定義	(1)樂觀=據業者填報彙整 (2)持平=據業者填報彙整 (3)保守=據業者填報彙整					
廠商目前人才 ³ 供需現況	表示人才充裕之廠商百分比： <u>16.3%</u> ；表示供需均衡之廠商百分比： <u>44.2%</u> ；表示人才不足之廠商百分比： <u>39.5%</u> 註：我國證券業包含同時經營經紀、承銷及自營業務之證券商、僅經營證券經紀業務之證券商、專業證券自營商或承銷商、外國證券商在臺分公司等，因經營業務種類範圍不同，各證券商對人才供需狀況之看法可能略有不同，惟整體而言，證券業各類專業人才供給、需求尚屬平衡，無明顯人力缺口存在。						

填表說明：

1. 新增供給來源有教育及培訓體系，請各中央目的事業主管機關視該業人力與教育/培訓體系養成訓練關連度高低，決定是否推算。未進行推估者，請以「—」表示。
2. 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。
3. 請協助調查廠商對於當前人才供需狀況之看法，並以百分比表示(如：表示當前人才供需屬「人才充裕」之廠商占 30%)。

表 3 專業人才質性需求分析

所需關鍵性人才職類 ¹	人才需求條件										招募情形 ⁶		主要困難 ⁷	職能基準(級別)
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴			學類(代碼) ²	能力需求 ³	最低工作年資 ⁴				難易	海外攬才需求		
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	未滿2年	2-未滿5年	5年以上 ⁵				
受託買賣人員	經紀業務之受託買賣金融商品之推廣		✓		一般商業學類 (04191)	證照：必備證券業務員證照；另具期貨業務員或其他金融證照者尤佳	✓					普通	無	1 級
自行買賣人員	負責公司評價/產業分析/投資組合			✓	一般商業學類 (04191)	● 專長：公司評價、產業分析、投資組合 ● 證照：具證券業務員、期貨業務員牌照					✓	普通	無	2 級
承銷業務輔導人員	輔導發行公司上市櫃			✓	會計及稅務學類 (04111)	● 專長：擅長財務分析、產業分析 ● 證照：具證券業務員證照，或另備會計師執照者尤佳					✓	普通	無	2 級
新金融商品人員	負責衍生性商品業務執行			✓	財務金融學類 (04121)	● 專長：熟悉衍生性金融商品結構、開發商品策略 ● 證照：具證券業務員證照					✓	難	無	3 級

所需關鍵性人才職類 ¹	人才需求條件										招募情形 ⁶		主難要原因 ⁷	職能基準(級別)
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴			學類(代碼) ²	能力需求 ³	最低工作年資 ⁴				難易	海外攬才需求		
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	未滿2年	2-未滿5年	5年以上				
財富管理人員	負責客戶與並戶配務計劃資產管理、銷售、客戶投資、資產配置的諮詢		✓		一般商業學類 (04191)	● 專長：具基金、保險、財富管理等知識及資產配置、投資規劃能力 ● 證照：具證券業務證、信託證、業務員證、理財人員、基金銷售資格者佳		✓			難	無		2級
風險管理人員	編製風險報告，執行風險管理、市場分析			✓	保險及風險管理學類 (04123)	● 專長：熟悉證券、金融商品與業務、具商品評價、程式能力 ● 證照：具風險管理或金融專業執照(如FRM、CFA或國內專業證照)		✓			普通	無		3級
稽核人員	執行稽核作業及內控強化專案		✓		一般商業學類 (04191)	● 專長：擅專案規劃 ● 證照：具證券業務證、期貨業務員牌照				✓	普通	無		2級

所需關鍵性人才職類 ¹	人才需求條件										招募情形 ⁶		主難要原因 ⁷	職能基準(級別)
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴			學類(代碼) ²	能力需求 ³	最低工作年資 ⁴				難易	海外攬才需求		
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	未滿2年	2-5年	5年以上				
法令遵循(法務)	證券法規之研究分析、契約之審核與草案擬及公司法務相關事務之處理		✓		專業法律學類(04212)	● 專長：熟悉證券業法規 ● 證照：具證券業務員證照				✓	普通	無		2級
海外事業發展人員	海外營業績效之評估、分析各項專案之財務規劃/執行與管理			✓	一般商業學類(04191)	● 專長：企業營運效益分析 ● 語文：英文聽說讀寫能力俱佳				✓	難	無		2級
金融數據分析及金融科技人員	金融數據分析及行動載具交易系統開發等		✓		C#、JAVA、Swift/Objective C、HTML5 系統設計學類(06133)	● 專長：需精通下列任一技術： C#、JAVA、Swift/Objective C、HTML5 ● 證照：證券商業務員證照				✓	難	無		2級
洗錢防制人員	● 協助防制洗錢資訊系統調整 ● 可疑交易監控及申報 ● 協助防制洗錢制度訂定及修正		✓		一般法律學類(04211)	● 專長：熟悉證券期貨市場實務與法規，熟悉證券商資訊作業系統 ● 證照：證券商業務員，具國際反洗錢師資格尤佳				✓	普通	無		

所需關鍵性人才職類 ¹	人才需求條件										招募適用因 ⁶		主要原 ⁷ 因	職能基 ⁸ 準(級別)
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴			學類(代碼) ²	能力需求 ³	最低工作年資 ⁴				難易	海外攬才需求		
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	未滿2年	2-未滿5年	5年以上				
資安人員	● 資訊安全管理與個人資料保護制度相關工作事件通報窗口，事件、公告、通報後續處理 ● 資安服務及設備管理		✓		資訊技術細學類 (06131)	● 資訊防護相關維運及建置經驗 ● 證券商業務員證照 ● ISO27001主導稽核員證照			✓		難	無		2級
其他分析	無													

填表說明：

1. 所需關鍵性人才職類，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關鍵性人才職類。
2. 學類代碼，請參照教育部106年第5次修訂「學科標準分類」，儘可能填列至學類代碼(4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：❶新興職務需求、❷在職人員技能不符、❸在職人員流動率過高、❹勞動條件不佳(如工作環境骯髒、危險、辛勞)、❺人才供給不足、❻缺乏有效人才招募管道、❼其他(請填寫其原因)。
7. 職能基準，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 人才問題及因應對策

人才問題 ¹	因應對策(請填列具體規劃) ²
我國證券商累積多年結構型金融商品、權證等金融商品設計與發行之經驗，深具自行開發與設計金融商品之能力，惟因業務限縮在傳統經紀、自營、承銷的狹隘營業項目範圍，使得能力無法充分施展。	1. 重新思考定位並鬆綁證券商業務經營範疇，應包含證券商的自營業務設計及發行理財商品、承銷業務打造投行結合承銷、管顧、創投、財顧與私募一條龍的服務、經紀業務充分運用其通路行銷及一站購足服務的角色。 2. 由證券商自行規劃適合台灣或亞洲投資人之金融產品，引資回台進行相關投資，無論大小規模之證券商，從業人員只要具有各類商品銷售或理財證照資格者，就可銷售業務，充分運用經紀通路，提升公司及業務人員價值，並實現金融進口替代政策。
證券商從業人員因跨業兼辦，基於專業性考量，目前證券商從業人員因應不同業的的開放，依法均需受各類業務規範的在職教育訓練，造成訓練時數過多，受訓時數負擔過重且課程內容重複性高。	建議銀行、保險業及證券商三業在金管會監督管理下，從業人員在職訓練規範標準應趨於一致，證券商可比照銀行業及保險業，以公司自訓為主、外訓為輔，讓公司有較大空間可依其業務需求或人員轉型訓練計畫，辦理專業訓練課程，培養所需人才。

填表說明：

1. 請填列產業人才供需調查中，產業界反映面臨的人才問題。
2. 請針對各項人才問題，填列貴單位規劃辦理之具體因應對策，並於次年度填報執行情形。