

## 105 年證券業人才供需調查及推估成果報告

### 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80家專營證券商會員總公司(44家綜合證券商、36家專業證券商)，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106年、107年及108年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以105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	105年 6月	105年 7-8月	105年 9月	105年 10月	105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 80 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。

## 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

<b>產業調查 範疇<sup>1</sup></b>	<p>1.行業標準分類代碼：6611</p> <p>2.以臺灣地區之中華民國證券商業同業公會所屬 80 家會員之總公司(44 家綜合證券商、36 家專業證券商)為調查範圍。</p>
<b>產業發展 趨勢<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 擴大證券期貨業務及商品範疇</li> <li>■ 循序發展兩岸證券期貨業務</li> <li>■ 建立證券市場合理稅費</li> <li>■ 營造有利國內資產管理產業經營之環境，並鼓勵境外基金機構深耕臺灣，共同發展國內資產管理市場</li> <li>■ 推動公司治理及鼓勵資產管理業協助國人退休理財規劃</li> <li>■ 推動金融科技(Fintech)發展，並督導證券商公會協助從業人員轉型</li> </ul>

說明：

產業調查範疇之標準分類，原則依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」填列；如無法確定範疇，即參考財政部統計處 101 年第 7 次修訂「稅務行業標準分類」填列。

1. 行政院主計總處網站首頁(<http://www.dgbas.gov.tw/>)/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. 財政部網站首頁(<http://www.mof.gov.tw/>)/財政及貿易統計/稅務行業標準分類。

表 2.專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	106 年		107 年		108 年	
		新增需求	新增供給 <sup>1</sup>	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
推估調查結果	樂觀	1,154	1,101	1,103	1,043	1,092	1,023
	持平	1,049		1,003		993	
	保守	944		903		894	
	景氣定義	樂觀=據業者填報彙整 持平=據業者填報彙整 保守=據業者填報彙整					
廠商目前人才供需現況 <sup>2</sup>	表示人才充裕之廠商百分比： <u>30.8%</u> ；表示供需均衡之廠商百分比： <u>36.5%</u> ；表示人才不足之廠商百分比： <u>32.7%</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。						

說明：

1. 新增供給來源有教育及培訓體系，由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。
2. 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

專業人才 職類 <sup>1</sup> (代 碼) <sup>2</sup>	人才需求條件								招募情形		有無 職能 基準 <sup>4</sup> (級別)		
	工作內容簡述	最低教育程度			學類 (代碼) <sup>3</sup>	能力 需求	最低工作年資					招募 難易	海外攬 才需求
		高中 以下	大專	碩士 以上			無經 驗可	2年 以下	2-5 年	5年 以上			
受託買賣 人員(3311)	經紀業務之受託買賣 及各項金融商品之推 廣		v		一般商 業 (3401)	證 券 商 業 員 證 照	v				普通	無	1級
自行買賣 人員(3311)	負責公司評價/產業 分析/投資組合			v	財 務 金 融 (3405)	證 券 商 業 員 證 照				v	難	無	2級
承銷業務 輔導人員 (3311)	輔導發行公司上市櫃			v	會 計 (3402)	證 券 商 業 員 證 照				v	普通	無	2級
新金融 商品人員 (3311)	負責衍生性商品業務 規劃執行			v	財 務 金 融 (3405)	證 券 商 業 員 證 照				v	難	無	3級
財富管理 人員(3311)	負責財富管理客戶開 發、商品銷售與推 廣，並提供客戶資產 配置、財務投資規劃 與市場資訊的專業諮 詢		v		一般商 業 (3401)	證 券 商 業 員 證 照			v		普通	無	2級
風險管理 人員(3314)	編製風險報告，執行 風險管理機、進行金 融市場風險分析			v	風 險 管 理 (3406)	證 券 商 業 員 證 照	v				普通	無	3級
稽核人員 (3411)	執行稽核作業及內稽 內控強化專案		v		經 濟 (3101)	證 券 商 業 員 證 照			v		普通	無	2級
法令遵循 (法務) (3411)	證券法規之研究與分 析、契約之審核與草 擬及公司法律相關事 務之處理		v		一 般 法 律 (3801)	證 券 商 業 員 證 照			v		普通	無	2級
海外事業 發展人員 (3311)	海外營業績效之評 估、分析及各項專案 之財務規劃/執行與 管理			v	企 業 管 理 (3403)	證 券 商 業 員 證 照				v	難	無	2級
金融科技 人員(25)	運用資訊科技創新金 融服務		v		系 統 設 計 (4804)	證 券 商 業 員 證 照			v		難	無	2級

說明：

1. 係配合表 2 產業人才供需推估結果，調查該產業關鍵性專業人才職類。
2. 關鍵性人才職類代碼，係依行政院主計總處 99 年第 6 次修訂「職業標準分類」填列，分類標準請參照行政院主計總處網站首頁(<http://www.dgbas.gov.tw/>)/主要業務/政府統計/統計法制與標準分類/統計標準分類/職業標準分類。
3. 學類代碼，係依教育部 96 年第 4 次修訂「學科標準分類」填列，分類標準請參照教育部網站首頁(<http://www.edu.tw/>)/教育資料/教育統計/統計標準分類/教育程度及學科標準分類。
4. 職能基準，係依勞動部勞動力發展署 iCAP 職能發展應用平台 (<http://icap.evta.gov.tw/>)，檢視所列職類目前是否已完成職能基準訂定，針對已完成訂定者，填列其「基準級別」。

**表 4.人才問題及因應對策**

人才問題	因應對策(請填列具體規劃)
<p>臺灣證券商仍以經紀收入為主，各公司依固定成本高低，每天日均成交量至少需 800 至 1,000 億元始能損益兩平。自 101 年 3 月討論復徵證所稅議題開始，成交量持續萎縮，即使立法院於 104 年 11 月 17 日通過廢除課徵證所稅，但仍因為我國資本市場沉重的稅費制度，使得資金仍持續移出台股市場，台股成交量持續低迷不振。全體證券商從業人員持續減少，至 105 年 11 月底，全體從業人員為 35,496 人、受託買賣業務人員為 15,965 人。</p>	<p>一、針對證券商公會建議政府儘速參考國際稅制，(一)對長期投資者股利所得採分級分離課稅最高 20%，以穩定市場籌碼、(二)對短期投資者尤其是當沖交易之證交稅應調降至 0.1%，以增加市場流動量兼具造市效果、(三)證券商發行權證損益已依法列為所得課稅，其依規定造市所從事權證避險交易之標的股票買賣專戶之證交稅應予調降，期望能有效引導充沛資金投入資本市場，活絡台股交易量能，健全資本市場發展。</p> <p>二、金管會已從總體經濟發展著手，將配合各部會鼓勵金融業提供相關協助，營造有利企業籌資環境，提升國內實質投資以促進實體經濟發展，並鼓勵發行多元化 ETF 商品、鼓勵保險業長期性資金進</p>

金管會「金融科技發展策略白皮書」推動於 2020 年達成證券網路下單比率 70%、推展自動化交易機制(機器人理財顧問、基金網路銷售平臺)、強化證券期貨雲端服務及深化大數據應用成效，證券商營業據點及受託買賣業務人員面臨營運壓力。

- 一、在人才培育方面，金管會將配合推動金融機構人才轉型、金融科技人才培訓及產學合作人才養成。
- 二、督導證券商公會設立金融科技專案小組，提出「金融科技發展方案」，包括『優化證券商營運據點』及『免臨櫃即時通』，協助規劃相關法規鬆綁與協助證券商調整經營模式；此外，因應金融科技開設相關從業人員專業及數位知識提升之課程。

說明：

本表為產業人才供需調查中，產業界反映面臨的人才問題，以及針對各項人才問題所規劃辦理之具體因應對策，並於次年度填報執行情形。