

109年證券業人才供需調查及推估成果報告書

壹、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：針對臺灣地區之證券公司，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：以臺灣地區之證券業為調查範圍；所稱證券業包括中華民國證券商業同業公會所屬68家專營證券商會員總公司（42家綜合證券商、26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、證券業因新增業務及推動金融創新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：中華民國證券商業同業公會

(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110年、111年及112年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以109年7月15日至109年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				
	109年 6月	109年 7-8月	109年 9月	109年 10月	109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68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、109 年重點產業人才供需調查及推估結果

產業別：證券業

表 1 產業調查範疇及趨勢

<p>產業調查 範疇¹</p>	<p>1. 行業標準分類代碼(4 碼)：K6611 2. 調查範疇相關說明： 以臺灣地區之中華民國證券商業同業公會所屬 68 家會員之總公司為調查範圍。</p>
<p>產業發展 趨勢²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 創造友善投資環境，提升資本市場國際競爭力 ■ 根植公司治理，深化永續發展。 ■ 提升資本市場服務品質，強化金融市場之競爭力。 ■ 深化金融商品創新，提升競爭力

註：本實施計畫業經行政院主計總處 109 年 6 月 5 日主普管字第 1090400626 號函核定。

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	110 年			111 年			112 年		
	新增需求	新增供給 ¹	總就業人數 ²	新增需求	新增供給	總就業人數	新增需求	新增供給	總就業人數
樂觀	234	220	36847	182	178	35411	176	168	35092
持平	213			165			160		
保守	192			149			144		
景氣 ³ 定義	<p>(1) 樂觀= 依據業者填報彙整 (2) 持平= 依據業者填報彙整 (3) 保守= 依據業者填報彙整</p> <p>表示人才充裕之業者百分比：11.36%；表示供需均衡之業者百分比：59.09%；表示人才不足之業者百分比：29.55%</p> <p>註：我國證券業包含同時經營經紀、承銷及自營業務之綜合證券商、僅經營證券經紀業務、經營證券自營業務或承銷業務之證券商及外國證券商在臺子（分）公司等，因經營之業務種類範圍不同，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、需求經調查統計尚屬均衡，並無明顯人力缺口問題。</p>								

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. 為利後續計算新增需求人力占總就業人數之比例，請提供各年度推估之產業總就業人數。

3.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 ¹ (代碼) ²	人才需求條件										招募情形		人才欠 ⁷ 缺之主 要原因	有無 ⁸ 職能 基準 (級別)	
	工作內容簡述	最低教育程度 ³				細學類 (代碼) ⁴	能力需求 ⁵	最低工作年資 ³			招募 ⁶ 難易	海外 攬才 需求			
		高中 以下	大專	碩士	博士			無經 驗可	具工作經驗						
									2年 以下	2-5 年					5年 以上
無	證券業各類專業人才整體上供需尚屬均衡，並無明顯人力缺口問題。														
其他分析	可能消失的既有職類:無														
	可能出現的新興職類及其職能需求:無														

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，並請參照勞動部勞動力發展署「通俗職業分類」進行歸類後填列(含 6 碼代碼)，上述分類標準請參照下列網站：勞動部勞動力發展署 Jobbooks 工作百科網站(<https://occupation.taiwanjobs.gov.tw>) 首頁/職業訊息查詢/通俗職業查詢。
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：①新興職務需求、②在職人員技能或素質不符、③在職人員易被挖角，流動率過高、④勞動條件不佳(如工作環境骯髒、危險、辛勞或工作地點偏遠)、⑤應屆畢業生供給數量不足、⑥薪資較低不具誘因、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，請以「—」表示。

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	無