

103 年期貨業人才供需調查及推估成果報告書

壹、期貨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 日函請中華民國期貨業商業同業公會辦理期貨業關鍵性人才供需調查及推估事宜，由該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：針對台灣期貨業，進行影響期貨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，以瞭解期貨業短、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期貨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：以台灣地區期貨業為調查範圍，本項計畫所稱期貨業包括中華民國期貨業商業同業公會所屬 60 家會員(國內專營期貨商 15 家、國外專營期貨商 2 家、期貨顧問事業 33 家、專營期貨經理事業 1 家及期貨信託事業 9 家)，以期貨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：包括期貨業基本資料、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、期貨業海外設點其關鍵性人才選用模式分析、期貨業因新增業務產生關鍵性人才需求量、期貨業對外籍人士僱用現況、期貨業關鍵性人才經期貨公會人才養成班媒合任用現況、關鍵性人才離(退)職成因分析等。

(二)填表單位：以期貨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「期貨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 104 年、105 年及 106 年往後 3 年人才供需。

六、調查實施期：以 103 年 7 月 15 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 | | | | |
|---------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------------|
| | 103 年 6 月 | 103 年 7-8 月 | 103 年 9 月 | 103 年 10 月 | 103 年 11-12 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：本調查採全面調查方式進行。

九、調查方法：

(一)業者訪談：訪談分析期貨業人力供需狀態，以期貨業負責人力資源配置之總經理或人資主管為對象進行訪談，參考其實務經驗及判斷，探討相關聘任人員政策、影響關鍵性人員轉任、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)量化問卷分析：預計針對上揭 60 家期貨業者進行問卷發放，採廣泛性地針對期貨業負責人力資源配置之總經理或人資主管進行問卷訪談，將問卷以電子郵件方式傳遞給該公司，針對相關人力供需議題進行意

見徵詢，以瞭解期貨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期貨業的比重，做為推估未來三年我國期貨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：中華民國期貨業商業同業公會。

十二、所需經費及來源：所需經費由中華民國期貨業商業同業公會支應。

貳、期貨業人才供需推估及調查結果

表 1 產業調查範疇及趨勢

| | |
|------|---|
| 調查範疇 | <ol style="list-style-type: none">1. 行業標準分類代碼：K66292. 以臺灣地區之中華民國期貨業商業同業公會所屬 60 家會員(國內專營期貨商 15 家、國外專營期貨商 2 家、期貨顧問事業 33 家、專營期貨經理事業 1 家及期貨信託事業 9 家)為調查範圍。 |
| 產業趨勢 | <ul style="list-style-type: none">■ 藉由國家發展產業創新資源與積極培育金融商品設計、風險管理等專業人才，以提升期貨從業人員專業能力及品質。■ 期望主管機關落實金融開放政策，積極協助期貨業發展，期貨業者亦將積極強化自身體質，提升競爭力。 |

表 2 關鍵性人才供需推估

單位：人

| 景氣情勢 | 104 年 | | 105 年 | | 106 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 | 258 | 194 | 206 | 168 | 192 | 154 |
| 持平 | 195 | | 167 | | 152 | |
| 保守 | 124 | | 118 | | 103 | |
| 定義 | (1)樂觀=依據業者填報資料彙整 (2)持平=依據業者填報資料彙整 (3)保守=依據業者填報資料彙整 | | | | | |

1. 依國家發展委員會每月公布的「景氣對策燈號」，景氣情勢樂觀係指預期燈號連續三個月為代表景氣趨於熱絡的黃紅燈或紅燈，景氣情勢保守為預期燈號連續三個月為黃藍燈或藍燈，其他狀況則為景氣情勢持平。
2. 新增供給來源：(1)期貨公會舉辦之人才養成班(2)期貨公會辦理之校園巡迴講座(3)參加相關單位舉辦之就業博覽會(4)各金控集團、業者或就業網站(5)報紙(6)員工推薦。

表 3 關鍵性人才之質性分析

| 所需專業人才職類 (代碼) | 人力需求條件 | | | | | | | | 招募情形 | | | 職能標準級別 | | | | |
|------------------|---|------|----|----|------------------|-----------|------|------|------|------|---|--------|----|---|--------|-----|
| | 工作內容簡述 | 學歷 | | | (代碼)學類 | 能力需求 | 工作年資 | | | 招募難易 | | | | | | |
| | | 高中以下 | 大專 | 碩士 | | | 無經驗 | 二年以下 | 二-五年 | 五年以上 | 易 | | 普通 | 難 | 海外攬才需求 | |
| 業務人員 (3311) | 業務推展及招攬 | | ✓ | | (3401) 一般商業學類 | 期貨商業業務員證照 | ✓ | | | | | ✓ | | 無 | 2 級 | |
| 法令遵循 (3411) | 1. 確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定 2. 訂定法令遵循之評估內容與程序，並督導各單位定期自行評估執行情形 | | | ✓ | (3802) 專業法律學類 | 期貨商業業務員證照 | | | | | | | ✓ | 無 | 3 級 | |
| 內部稽核 (3411) | 1. 內部控制、內部規範事後之定期與不定期稽核 2. 建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統 | | | ✓ | (3401) 一般商業學類 | 期貨商業業務員證照 | | | | | | | ✓ | 無 | 3 級 | |
| 風險管理 (3314) | 針對公司交易或投資風險、流程風險、資訊風險及經營風險進行監督管理，並向管理階層提出彙報 | | | ✓ | (3406) 風險管理學類 | 期貨商業業務員證照 | | | | | | | | ✓ | 無 | 3 級 |

| 所需專業人才職類 (代碼) | 人力需求條件 | | | | | | | | 招募情形 | | | 職能標準級別 | | | | |
|------------------|--|------|----|----|-------------------|---|------|------|------|------|---|--------|----|---|--------|----|
| | 工作內容簡述 | 學歷 | | | (代碼)學類 | 能力需求 | 工作年資 | | | 招募難易 | | | | | | |
| | | 高中以下 | 大專 | 碩士 | | | 無經驗 | 二年以下 | 二-五年 | 五年以上 | 易 | | 普通 | 難 | 海外攬才需求 | |
| 受託買賣執行(3311) | 期貨交易受託買賣 | | ✓ | | (3401) 一般商業學類 | 期貨商業業務員證照 | | | ✓ | | | ✓ | | 無 | 2級 | |
| 結算交割(331) | 1. 期貨交割結算作業及帳務處理等 2. 各類基金淨值之計算與公告 | | | ✓ | (3401) 一般商業學類 | 期貨商業業務員證照 | | ✓ | | | | | ✓ | | 無 | 2級 |
| 自行買賣(3311) | 公司自有資金操作 | | | ✓ | (3401) 一般商業學類 | 期貨商業業務員證照 | | ✓ | | | | | ✓ | | 無 | 2級 |
| 研究分析(3314) | 1. 國內外期貨及現貨商品研究 2. 分析與報告撰寫 3. 交易策略研究 | | | ✓ | (3101) 經濟學類 | 期貨商業業務員證照 | | | ✓ | | | | ✓ | | 無 | 2級 |
| 資訊人員(25) | 系統維護、程式修改 | | | ✓ | (4801) 電算機一般學類 | 資訊設備維護及程式修改 | | ✓ | | | | | ✓ | | 無 | 2級 |
| 投資管理(3311) | 經理事業之客戶資產管理 | | | ✓ | (3101) 經濟學類 | 1. 具期貨營業員等相關證照 2. 財務工程規劃及交易策略撰寫 3. 具客戶資產管理及風險控管能力 | | | ✓ | | | | | ✓ | 無 | 3級 |

表 4 因應對策及具體說明

| 人才問題 | 因應對策/具體措施 |
|---|---|
| <p>配合政府的產業人才政策，有效導引相關人才的教育訓練，培訓業界所需人才之參考。</p> | <p>配合政府的產業人才政策進行調查與彙整工作，以適時提供期貨業人力資源策略規劃之參考。</p> |
| <p>提供專業職務資訊，作為規劃培育課程基礎，協助人才養成縮短人才供需落差。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 透過期交所「期貨交易教育中心」等培育課程及本公會校園巡迴講座，提供教育訓練環境與教授期貨專業課程。 ➤ 透過法定訓練課程或相關法令規範宣導課程，加強與充實法規等專業訊息，隨時保持完整職能必備資訊。 |
| <p>依據人才供需調查之資訊，規劃相關培育與訓練課程，提升既有產業人才能力，以強化與落實專業實務能力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 透過在職訓練課程對在職人員進行專業與法令規定等訓練，預計 10,649 人次參訓。 ➤ 配合國際論壇研討新種業務發展、實務應用與案例介紹、進而促進與國際接軌與發展等，每年 1 場，估計 150 人。 ➤ 透過每年全國大專院校舉辦講座，介紹期貨市場之發展前景與就業機會，提供應屆畢業同學職場相關就業資訊等，預計舉辦 32 場，每場 50 人。 ➤ 透過違規案例實務研討，加強法制觀念自我約束，提升服務品質，預計辦理 1~3 場，每場估計 100 人。 ➤ 配合主管機關舉辦之活動，宣導證券或期貨理財知識，視主管機關活動規劃辦理配合辦理。 |