

104 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 105 年、106 年及 107 年往後 3 年人才供需。

六、調查實施期：以 104 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	104 年 6 月	104 年 7-8 月	104 年 9 月	104 年 10 月	104 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、期貨業人才供需調查及推估結果

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：K6629、K6621、K6640。 2. 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。
產業發展 趨勢 ²	■ 金管會持續開放期貨商品及服務，積極督導期貨公會培養期貨專業人才，符合業界所需，並提升期貨從業人員專業能力，更期許期交所陸續引進境外商品在臺掛牌，與國外交易所加強合作，提供期貨交易人多元化商品與服務，促進我國期貨業的蓬勃發展。 ■ 金管會將在兼顧期貨市場交易秩序及期貨交易人之權益保障，及強化業者風險管理機制下，持續擴大期貨業業務經營範疇，及增加期貨從業人員規模，並將督導期貨業者積極強化自身體質，提升競爭力。

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 100 年第 9 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，可參考財政部統計處 101 年第 7 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)行政院主計總處首頁(<http://www.dgbas.gov.tw/>)/政府統計/統計標準分類/行業標準分類

(2)財政部統計處首頁(<http://www.mof.gov.tw/>)/查詢服務/統計查詢/稅務行業分類

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

景氣 情勢	105 年		106 年		107 年	
	新增需求	新增供給 ¹	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
樂觀	160	121	127	103	104	87
持平	123		108		90	
保守	58		51		34	
景氣 ² 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					

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

表 3 專業人才質性需求分析

關鍵職類 (代碼)	人才需求條件									招募情形		有無職能 基準 (級別)	
	工作內容簡述	最低教育程度			學類 (代碼)	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			
業務人員 (3311)	業務推展及招攬		✓		(3401) 一般商業 學類	期貨商業 務員證照	✓				普通	無	2 級
法令遵循 (法務) (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 務員證照				✓	普通	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 務員證照				✓	普通	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 務員證照				✓	難	無	3 級
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 務員證照				✓	普通	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 務員證照				✓	普通	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 務員證照				✓	普通	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 務員證照				✓	普通	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				✓	普通	無	2 級

關鍵 職類 (代碼)	人才需求條件								招募情形		有無職能 基準 (級別)		
	工作內容簡述	最低教育程度			學類 (代碼)	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			
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			✓		難	無	3 級

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
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。	金管會配合政府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。
提供專業職務資訊，作為規劃培育課程基礎，協助人才養成，以縮短人才供需落差。	➤ 金管會將督導期貨公會每年舉辦全國大專院校校園巡迴講座，介紹期貨市場之發展前景與就業機會，提供應屆畢業生職場相關就業資訊等，為期貨業招攬優秀人才，擴大期貨人才供給。 ➤ 金管會將責成期交所透過「期貨交易教育中心」等培育課程，提供教育訓練環境與教授期貨專業課程，協助人才養成，縮短人才供需落差。

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。