

108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：針對臺灣期貨業，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：

以臺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59家會員（國內專營期貨商14家、國外專營期貨商2家、期貨顧問事業32家、專營期貨經理事業1家及期貨信託事業10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、期貨業因新增業務及

推動金融創新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109年、110年及111年往後3年人才供需。

六、調查實施期：以108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	108年 6月	108年7- 8月	108年 9月	108年 10月	108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(%)		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59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（如後附表）。

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、108年重點產業人才供需調查及推估結果

填報單位：證券期貨局期貨管理組

填報人：潘建信

電話：2774-7206

E-mail：pch@sfb.gov.tw

產業別：期貨業

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：K6621、K6622、K6640。</p> <p>2. 以臺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59家會員(國內專營期貨商14家、國外專營期貨商2家、期貨顧問事業32家、專營期貨經理事業1家及期貨信託事業10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。</p>
<p>產業發展 趨勢²</p>	<p>1. 金管會將持續以國家發展產業創新資源，強化期貨產業發展人才需求，提升金融從業人員專業能力及品質，並借鏡國際積極發展金融科技，大數據、AI、區塊鏈等，包括優化產品、策略、使用流程、結算與清算、異常交易監控、風控與法遵等領域之運作效率。</p> <p>2. 金管會將持續輔導業者，透過設立創新中心（溝通）、開辦監理沙盒（實驗）、成立創新園區（生態系）等，協助期貨業發展金融科技，強化自身體質，提升創新能量。</p>

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

	景氣情勢	109年		110年		111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
推估調查結果	樂觀	122	121	127	124	104	98
	持平	102		108		90	
	保守	58		51		44	
	景氣 ¹ 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. 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	人才需求條件									招募情形		人才欠 ⁶ 缺之主要原因	有無 ⁷ 職能基準(級別)	
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴			細學類(代碼) ²	能力需求 ³	最低工作年資 ⁴			招募 ⁵ 難易	海外攬才需求			
		高中以下	大專	碩士以上			無經驗可	具工作經驗						
								2年以下	2-5年					5年以上
無	期貨業各類專業人才供給、需求尚屬平衡，無明顯人力缺口存在。											無		
其他分析	1.可能消失的既有職類：(如研究調查發現，因應數位化、智慧化發展而有未來可能消失的既有職類者，請簡述之。) 2.可能出現的新興職類及其職能需求：(如研究調查發現，因應數位化、智慧化發展而有未來可能出現的新興職類，但我國業者尚未浮現需求者，請填列之，並簡述其職能需求內容。)													

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。
2. 學類代碼，請參照教育部106年第5次修訂「學科標準分類」，儘可能填列至細學類代碼(5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在職人員技能不符、③在職人員流動率過高、④勞動條件不佳(如工作環境骯髒、危險、辛勞)、⑤人才供給不足、⑥缺乏有效人才招募管道、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，可省略填寫)。

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