

111 年期貨業專業人才供需調查推估成果報告書

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專業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日函請中華民國期貨業商業同業公會辦理期貨業專業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、 調查之目的：針對臺灣期貨業，進行影響期貨業專業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，提供政府相關單位有關期貨業專業人才供給及需求之資料，以供參考。

三、 調查區域範圍及對象：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 53 家會員(國內專營期貨商 14 家、國外專營期貨商 1 家、期貨顧問事業 30 家及期貨信託事業 8 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、外國專業人才延攬及僱用法對專業人才供需影響、期貨業海外設點其專業人才選用模式分析、期貨業因新增業務產生專業人才需求量、期貨業對外籍人士僱用現況、期貨業專業人才經期貨公會人才養成班媒合任用現況、專業人才離(退)職成因分析等。

(二)調查表式：依上開調查項目擬訂「期貨業專業人才供需調查」，並於問卷定案前先洽請業者試填。

五、 資料標準時期：以調查實施期間為準，並推估 112 年、113 年及 114 年往後 3 年人才供需。

六、 實施調查期間及進度：

(一)調查實施期間：以 111 年 7 月 15 日至 8 月 30 日為資料發送調查期間。

(二)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	111 年 6 月	111 年 7-8 月	111 年 9 月	110 年 10 月	111 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

七、 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、影響專業人員轉任、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53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。

八、 抽樣設計：本調查採全面調查方式進行。

九、 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、 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。

十一、 調查經費來源：所需經費由中華民國期貨業商業同業公會支應。

112-114 年重點產業人才供需調查及推估結果填報表(111 年辦理成果)

產業別：期貨業

調查執行單位：中華民國期貨業商業同業公會

填報單位：期貨公會

填報人：湯志彬

電話：87737303#890

E-mail：

表 1 產業調查範疇及趨勢

產業調查範疇¹	<ul style="list-style-type: none"> ● 行業標準分類代碼：K6621、K6622、K6640。 ● 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 53 家會員(國內專營期貨商 14 家、國外專營期貨商 1 家、期貨顧問事業 30 家及期貨信託事業 8 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。
產業發展趨勢²	<ul style="list-style-type: none"> ● 將持續推動綠色金融產業、高齡者權益保護措施及全方位信託，並積極培育金融科技、金融商品設計、風險管理等專業人才，以提升期貨業服務品質及期貨從業人員專業能力。 ● 將持續落實各項金融政策，積極協助期貨業發展，提升國際競爭力。

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 **110 年第 11 次修正「行業統計分類」**，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/行業統計分類。

(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 2 112-114 年專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	112 年			113 年			114 年		
		新增需求 ²	新增供給 ¹	總就業人數	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
推估調查結果	樂觀	91	67	10,124	96	56	10,011	112	87	10,023
	持平	70			77			92		
	保守	61			52			73		
	景氣 ³ 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								
當前人才供需現況 ⁴		表示人才充裕之廠商百分比： <u>8.9%</u> ；表示供需均衡之廠商百分比： <u>91.1%</u> ；表示人才不足之廠商百分比： <u>0%</u> 。調查結果顯示，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。								

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 3 112-114 年專業人才質性需求調查表

專業人才職類 ¹	人才需求條件								招募情形		人才欠缺之主要原因 ⁶	有無職能基準(級別) ⁷			
	工作內容簡述	最低教育程度 ²				學類(代碼) ³	能力需求 ⁴	最低工作年資 ²					招募難易 ⁵	海外攬才需求	
		高中以下	大專	碩士以上	博士			無經驗可	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。														
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得計有職類者，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，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 Jobooks 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.學歷、工作年資請以勾選方式填列。
- 3.學類代碼，請參照教育部 106 年第 5 次修訂「學科標準分類」，填列至細學類代碼(5 碼)，上述分類標準請參照至下列網站：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)。
- 4.能力需求請以條列式說明。

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人才供給數量不足、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 人才供需重要議題及因應對策

人才問題	因應對策 ¹	是否涉及跨部會權責 ²
期貨業人才供需尚無需跨部會協商解決之人才問題。	無	無

填表說明：

1. 請具體填列針對該人才問題，貴單位刻正執行中之相關人才培訓(育)或人才供需媒合等計畫/措施，或未來因應對策方向。
2. 若人才問題涉及跨部會權責，請填列涉及部會。