

111 年投信投顧業人才供需調查及推估成果報告書

壹、投信投顧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日函請中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會辦理投信投顧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：針對臺灣投信投顧業，進行影響投信投顧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，以瞭解投信投顧業短、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投信投顧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：以臺灣地區投信投顧業為調查範圍，本項計畫所稱投信投顧業包括中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會所屬39家投信會員公司、86家投顧會員公司，並以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：包括投信投顧業基本資料、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實施後對關鍵性人才供需影響、投信投顧業海外設點其關鍵性人才選用模式分析、投信投顧業因新增業務及推動金融創新產生關鍵

性人才需求量、投信投顧業對外籍人士僱用現況、關鍵性人才離(退)職成因分析等。

(二) 調查表式：依上開調查項目擬訂「投信投顧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：以調查年7月28日至8月31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	調查年6月	調查年7-8月	調查年9月	調查年10月	調查年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

七、調查方法：

(一) 業者訪談：針對投信投顧業之高階主管及人資部門專責人員進行訪談，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、延攬新進人員之相關基本職能要求、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125家投信投顧業者進行問卷發

放，採廣泛性地針對投信投顧業高階主管及人資部門主管進行問卷訪談，以公文方式發送至投信投顧公會會員公司，針對相關人才供需議題進行意見徵詢，以瞭解投信投顧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投信投顧業的比重，做為推估未來三年我國投信投顧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：中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會。

十一、所需經費及來源：所需經費由中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會支應。

貳、111 年重點產業人才供需調查及推估結果

產業別：投信投顧業

填報單位：投信投顧公會

填報人：楊涵如

電話：2581-7288#506

E-mail：Monica.Yang@sitca.org.tw

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(4碼)：K6640、K6691 2. 調查範疇相關說明：以台灣地區之中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會所屬125家會員(調查期間為自111年7月28日至8月31日止，計有39家證券投資信託事業及86家證券投資顧問事業)為調查範圍。
產業發展 趨勢²	為健全國內證券期貨業發展，近年來金管會陸續發布資本市場藍圖、公司治理 3.0-永續發展藍圖及綠色金融行動方案 3.0，並於 2022 年 3 月發布「證券期貨業永續發展轉型執行策略」，其中投信事業應推動永續發展及 ESG 事項，包括公司應擬定之相關政策、權責劃分及擬定年度計劃盤點措施等，經董事會通過後並應按季提報董事會評估執行成效，同時應強化投信事業董事會及經營管理階層之間責制度，落實各項永續發展及 ESG 推動方案。10 月中旬公會亦修訂「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業風險管理實務守則」，新增需對氣候變遷風險之管理規則，可預見在全球永續發展趨勢與主管機關政策引導下，追求永續投資環境將是投信投顧產業未來重要發展趨勢。 此外，台灣即將進入高齡社會，民眾將更積極參與退休理財規劃；數位理財及普惠金融漸趨成熟，主要投資族群年齡將更年輕化；隨著服務數位化，網路及行動裝置將扮演更關鍵的角色等，亦是產業未來重要發展趨勢。

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 1 112-114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	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
推估調查結果	樂觀	256	257	6575	185	205	6530	174	203	6493
	持平	114			91			80		
	保守	36			22			28		
	景氣定義 ³	(1) 樂觀=據業者填報彙整 (2) 持平=據業者填報彙整 (3) 保守=據業者填報彙整								
當前人才供需現況 ⁴	表示人才充裕之廠商百分比： <u>7.55</u> %；表示供需均衡之廠商百分比： <u>49.06</u> %；表示人才不足之廠商百分比： <u>38.68</u> % 其他業者百分比： <u>4.72</u> %。業者表示：主因部分職缺如資深業務人員、投資管理人員及數位行銷人才較難徵得；部分職缺如初階業務人員、財務人員等供給充裕。惟整體而言，投信投顧各類專業人才供給、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。
4. 請協助調查業者對於當前人才供需狀況之看法，並以百分比表示（如：表示當前人才供需屬「人才充裕」之廠商占 30%）。

表 3 投信投顧業專業人才質性需求分析

所欠缺需 專業人才 職類 ¹ (代碼)	人才需求條件										招募情形		人才 欠缺 主要 原因 ⁶	有無 ⁷ 職能基 準 (級別)	
	工作內容簡述	最低教育程度 ⁴				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	博士			無經 驗可	具工作經驗						
									未滿 2年	2-未 滿5年					5年 以上
無	投信投顧業各類 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. 所需關鍵性人才職類，請貴公司配合上開投信投顧業關鍵性人才徵才的主要業務項目及需求推估人數調查結果，調查貴公司未來所欠缺之關鍵性人才職類。
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：新興職務需求、在職人員技能不符、在職人員流動率過高、勞動條件不佳(如工作環境骯髒、危險、辛勞)、人才供給不足、缺乏有效人才招募管道、其他(請填寫其原因)。
7. 職能基準，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)。

8. 依「產業創新條例」第 17 條規定，為強化產業發展所需人才，行政院指定經濟建設委員會（現為國家發展委員會）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，金融監督管理委員會證券期貨局依上開條例規定，請投信投顧商公會辦理投信投顧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。調查「投信投顧業關鍵性人才供需情形」結果僅供政府相關單位分析參考。
9. 投信投顧業主要「關鍵性人才」(含主管)包括風險管理人員、投資管理人員、財務人員、業務人員、法令遵循(法務)人員、研發人員、財務工程、金融科技人員、洗錢防制人員及資安人員等，惟各公司所稱「關鍵性人才」請依 貴公司實際發展策略加以界定。若該項人才非 貴公司所稱「關鍵性人才」或 貴公司未來三年無新增該項人員之需求，請自行將該欄位刪除。

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
投信投顧業關鍵性人才尚無需需跨部會協商解決之人才問題	無