

110年投信投顧業人才供需調查及推估成果報告書

壹、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111年、112年及113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110年7月15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 110年 6月	110年 7-8月	110年 9月	110年 10月	110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、111-113 年重點產業人才供需調查及推估結果填報表(110 年辦理成果)

產業別：投信投顧業

調查執行單位：中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會

填報單位：中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會

填報人：楊涵如

電話：02-2581-7288#506

表 1 產業調查範疇及趨勢

<p>產業調查 範疇</p>	<p>1. 行業統計分類代碼(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 110 年 7 月 15 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。</p>
<p>產業發展 趨勢</p>	<p>• 為推動資本市場發展，及因應 ESG 永續發展、數位科技及高齡社會等 3 大趨勢，以打造具前瞻性與國際競爭力之資本市場，金管會於 2020 年底宣布「資本市場藍圖」正式啟動，其中與投信投顧產業相關者包括，強化資本市場籌資功能：新增基金架構 REIT；推動 ESG 永續發展：推動投信業者對於投資作業與風險管理內控納入 ESG 考量；結合金融科技，推動數位轉型：研議放寬自動化投資顧問服務進行自動化再平衡交易之規範，以因應投資人需求及與國際接軌。另將推動投信業者參與境內基金集中清算平台(淨額交割)，提升境內基金市場作業效率；推動國人退休準備平台：採漸進式引導國人自我規劃退休理財方案；強化投資人保護：運用監理科技(SupTech)透過人工智慧、大數據及流程機器人精進投信之事業與商品監理。期望透過上述政策之推動，增進投信投顧產業成長動力。</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 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。

1. 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	111 年			112 年			113 年		
	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	新增需求	新增供給	總就業 人數
樂觀	230	326	6,922	223	299	6,874	189	253	6,835
持平	186			177			162		
保守	48			58			53		
景氣 定義	(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 註： 表示人才充裕之業者百分比：7.62%；表示供需均衡之業者百分比：60.00%；表示人才不足之業者百分比：27.62%；其他業者百分比：4.76%。廠商表示：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。

表 3 專業人才質性需求分析

所欠缺之 專業人才 職類 ¹ (代碼)	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 ⁷ (級別)	
	工作內容簡述	4 最低教育程度				學類 2 (代碼)	能力需求 ³	4 最低工作年資			5 招募 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					
									2年 以下	2-5 年				
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，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Jobbooks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)。
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應屆畢業生供給數量不足、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 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
投信投顧重點產業人才尚無需跨部會協商解決之人才問題	無