

106 年銀行業人才供需調查及推估成果報告

壹、銀行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銀行局依上開條例規定，於100年1月10日函請中華民國銀行商業同業公會全國聯合會辦理銀行業關鍵性人才供需調查及推估事宜，該公會並補助財團法人台灣金融研訓院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：針對台灣銀行業及金融控股等機構公司，進行影響銀行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，以瞭解我國銀行業短、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銀行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：

以台灣地區銀行業及金融控股公司為調查範圍，本項計畫所稱銀行業包括中華民國銀行商業同業公會全國聯合會所屬38家會員銀行機構及16家金控公司（僅限金控母公司，不包括旗下銀行、證券及保險等子公司），並以銀行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：包括銀行業基本資料、未來三年度預估公司退休人數、銀行業海外設點其關鍵性人才選用模式分析、銀行業因新增業務產生關鍵性人才需求量、銀行業對外籍人士僱用現況、銀行業關鍵性人才經外部仲介管道任用現況、關鍵性人才離（退）職成因分析等。
- (二) 填表單位：以銀行業負責人力資源配置之總經理或人資部門主管為問卷

填答對象。

(三) 調查表式：依上開調查項目擬訂「銀行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107年、108年及109年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以106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：

	106年 7月	106年 8月	106年 9月	106年 10月	106年 11月	106年 12月
文獻資料蒐集與探討						
銀行業業者實地訪談及問卷發放						
舉辦座談會						
期中報告				◎		
期中報告意見內容修正						
撰寫期末報告						
期末報告						◎
撰寫結案報告並印製結案						
累計工作進度(%)		30		60		100

八、抽樣方法：本調查採用全查方式進行。

九、調查方法：

(一) 質性需求調查：進行與銀行、人力仲介相關業者深度訪談，訪談分析現行銀行業人力供需狀態。

1. 金控/銀行業者訪談：針對銀行業之高階主管及人資部門專責人員、負責外部人力甄選的主管人員進行深度訪談，參考其實務經驗及判斷，探討相關聘任人員政策、影響高階主管人員轉任、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。

2. 人力資源仲介公司訪談：經由專業人力仲介機構等外部機構之訪談，了解銀行業甄才需求屬性、人才需求限制條件、金融產業之產業概況及業者有無派遣海外人力之需求等。

(二) 量化問卷分析：預計針對銀行業進行問卷發放，採廣泛性地針對銀行業高階主管及人資部門主管進行問卷訪談，以問卷寄送方式直接郵寄至該等機構，針對相關人力供需議題進行意見徵詢，以瞭解銀行業從業人員觀點及相關建議。

(三) 另財團法人台灣金融研訓院並預訂辦理1場銀行業關鍵性人才專家綜合性座談，探討金融業人才培育、流動及引進等議題。

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銀行局。

(二) 協辦機關：中華民國銀行商業同業公會全國聯合會、財團法人台灣金融研訓院。

十二、所需經費及來源：所需經費由中華民國銀行商業同業公會全國聯合會支應。

貳、銀行業人才供需推估及調查結果

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(4碼)：6412</p> <p>2. 調查範疇相關說明：</p> <p>1. 在新興科技金融技術快速發展下，針對國內銀行業在科技金融領域的發展現況及法遵專業人才，做為 107 年至 109 年人才供需調查及推估的對象，進行質性及量化的人力需求調查，而在相關金融科技人員的人才培訓課程需求一併將在本次研究中進行調查，以深入了解我國銀行業在金融科技業的發展及法遵專業人才最新現況。</p>
<p>產業發展 趨勢²</p>	<p>1. 新興金融科技發展對現有銀行業務所產生的衝擊，各銀行積極在金融科技軟硬體上建置，培育專業人才以因應挑戰。</p> <p>2. 因應國際金融環境複雜度提升，國際反洗錢等法令規範要求嚴謹，銀行業對於洗錢防制專業人員的培育及現有行員的專業知識宣導為各銀行重點要項。</p> <p>3. 在「五加二」產業創新計畫下，銀行業積極在各產業上培育授信融資人才，以協助產業發展之金融扶持。</p>

說明：

產業調查範疇之標準分類，原則依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」填列；如無法確定範疇，即參考財政部統計處 106 年第 8 次修訂「稅務行業標準分類」填列。

1. 行政院主計總處網站首頁(<https://www.dgbas.gov.tw/>)/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. 財政部網站首頁(<https://www.mof.gov.tw/>)/財政及貿易統計/稅務行業標準分類。

表 2 專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	107年		108年		109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
推估調查結果	樂觀	604	540	624	556	693	620
	持平	485		548		595	
	保守	263		297		321	
	景氣定義	樂觀、持平、保守依據過去 10 年銀行業產值平均數據做推估，以做為經濟景氣相對樂觀及保守情境下的人力供需值的調整。					
廠商目前人才供需現況 ²	表示人才充裕之廠商百分比：15%；表示供需均衡之廠商百分比：80%；表示人才不足之廠商百分比：5%						

說明：

1. 新增供給來源有教育及培訓體系，由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。
2. 廠商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 關鍵性人才質性需求分析

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³			
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求				基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大專	碩士 以上	學類 (代碼) ²	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通		難		
經營 管理 人員	總經理	秉承董事會之決議，綜理 全行業務		V		因銀行 業人才 需求領 域多元，無 限定僅 為金融 相關科 系，如 企貸等 業務也 需理工 科系專 業人才	1.管理職能 (1)策略領導統禦能力 (2)決策能力 (3)績效管理能力 (4)危機處理能力 (5)溝通協調能力 (6)計劃組織能力 (7)人才培育力 (8)追求卓越 (9)分析研判力 (10)壓力管理能力 (11)洞察事業體或產品獲 利能力 (12)外部環境敏銳度 (13)團隊合作 (14)企劃統籌能力 2.專業職能 (1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識	1.銀行內部控 制 2.金融常識與 職業道德				V	關鍵性人員的選 任主要以銀行內 部培訓、晉升為 主	無	無	6級 (總級數 6級)		
	執行長	負責集團相關業務之策略 規劃與經營管理		V								V				無	5級	
	副總經理 /協理/經 理	協助總經理綜理業務： (1)綜合企劃、經營策略 (2)組織發展及權責劃分 (3)重點專案之協調規劃及 追蹤管理 (4)重要章則彙集與管理 (5)總行單位績效考核分析 (6)列管追蹤事務處理		V								V				無	4級	
	分行經理 /副理	綜理分行業務，訂定及有 效執行策略，以達成分行 年度業務及管理目標		V								V				無	4級	
	策略規劃 處處長	掌理集團營運策略、投 資、併購及財務之規劃		V								V				無	4級	
	經營決策	掌理全行營運管理策略		V								V				無	4級	

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³		
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求			基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上	學 類 (代碼) ²	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通			難
長							(3)國內外財經與產業趨 研判										
	環球貿易 金融協理	(1)執行環球貿易金融業務 規劃與管理(2)督導負責部 門同仁推廣環球貿易金融 業務成效		V			(4)客戶關係管理 (5)公司治理 (6)金融作業流程知識 (7)金融監理政策									無	4級
	企業策略 規劃人員	(1)金控併購性質投資規劃 (2)中長期之策略規劃		V												無	4級
風險 管理 人員	風險管理 部(處) 協理/處 長/經理/ 副理	(1)掌理全行性風險管理之 統合規劃與督導執行(2)本 公司及子公司風險管理政 策及程序之監督·並分析 評估執行情形(3)綜合性風 險指標及主要經營風險之 分析與相關資訊之揭露 (4)自有資本與風險性資產 適足性之計算及控管(5)本 公司與子公司之關係人交 易控管 (6)本公司與子公司內部控 制制度等事務		V		1.管理職能 (1)專案管理能力 (2)思慮縝密 (3)分析研判力 (4)財務及市場敏銳度 (5)商業決斷力 (6)企劃能力 (7)壓力管理能力 (8)外部環境敏銳度 (9)溝通協調能力 (10)團隊合作 (11)解決問題能力 2.專業職能	1.銀行內部控 制 2.金融常識與 職業道德									無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³		
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求			基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上	學類 (代碼) ²	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通			難
	稽核處處 長	(1)綜理稽核業務，定期向 董事會及審計委員會報告 (2)負責評估公司旗下相關 公司之內部控制制度是否 有效運作，適時提供改進 建議(3)協助董事會及管理 階層實履行其責任		V			(1)各種風險專業知識 (2)財務統計及會計 (3)資料庫建置概念 (4)新巴塞爾資本協定知 識 (5)公司治理 (6)金融法令 (7)監理政策				V				無	4級	
	資深集團 風險管理 分析人員	依風險組別，草擬與修正 集團風險管理原則及評估 新商品風險，以有效控管 集團整體風險		V			(8)資產負債管理規劃能 力 (9)風險管理模型建置能 力 (10)風險整合能力 (11)風險管理資訊系統 (12)信用風險與市場風險 的辨識與量化				V				無	4級	
	風險規劃 分析人員	(1)協助全行授信業務之辦 法/政策增修訂，並提供所 需之資料及相關分析報告 以作為政策修訂之依據 (2)定期檢視與分析授信業 務之進件品質及資產組合 變動情形		V			3.其他 (1)徵授信實務與金融市 場交易豐富經驗 (2)外語能力佳				V				無	4級	
	風險控管 人員	(1)依據授信客戶信用評等 辦法，對營運及信用風險		V							V				無	4級	

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³			
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²		能力需求		基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通	難				
		出現重大變化之客戶進行評估，並依評估結果建議信用評等調整或損失預估 (2)控管貸後風險管理之執行與追蹤					(3)具備 MS office 軟體操作能力											
徵授 信人 員	法人(企 業)金融 部(處)協 理/處長/ 經理/副 理	掌理法人(企業)金融部，管理全行有關法人授信業務事項。		V			1.管理職能 (1)溝通說服力 (2)積極工作態度 (3)思慮縝密 (4)簡報能力 (5)壓力管理能力 (6)解決問題能力	1.銀行內部控 制 2.金融常識 與職業道德 3. 授信人員專業 能力測驗合格				V					無	4 級
	個人金融 部(處)協 理/處長/ 經理/副 理	掌理個人金融部，管理全行有關個人授信業務事項。		V			2.專業職能 (1)財務分析及商品鑑估常識 (2)授信相關法規規範(3)銀行內部作業規範(4)財務分析(5)產業動態(6)客戶開發管理(7)產品行銷技巧(8)徵授信實務經驗					V					無	4 級
	環球貿易 金融 RM	(1)行銷環球貿易金融業務 (2)客戶開發及客戶關係維護		V									V				無	4 級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³					
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求				基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求			
			高中 以下	大 專	碩士 以上	學 類 (代碼) ²	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通		難				
理財 規劃 人員 (含企 業理 財人 員)	理財商品 企 劃 部 (處)協理/ 處長 / 經 理/副理	(1)發展及創新財富管理商 品·創造信託商品收益 (2)督導研究團隊建立市場 分析之看法·以提升本行 整體信託資產投資績效		V		(9)信用分析 1.管理職能 (1)溝通說服力 (2)簡報能力 (3)壓力管理能力 (4)表達能力 (5)溝通協調 (6)積極熱忱 (7)風險管理能力 2.專業職能 (1)金融政策法規 (2)企金金融商品知識 (3)產業知識 (4)金融商品行銷能力 (5)客戶開發管理 3.其他：具備 MS office 軟體操作能力												無	4 級	
	財富管理 部(處)/理 財業務處 (含企 業理 財人 員) 協理 / 處 長/經理/ 副理	(1)掌理理財業務之行銷規 劃與推展、財富管理、銀 行保險專責部門及私人財 富管理業務 (2)投資顧問業務 (3)業務及作業規章之擬訂 (4)作業流程之改進、合理 化		V															無	4 級
	財務顧問	(1)提供客戶規劃服務(有關 合併、收購、募資及股權 規劃等諮詢) (2)提供客戶財務服務(一般 性財務及資金規劃諮詢)		V																無

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³		
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²	能力需求		基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上		職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通			難
								10.財產保險業 業務員 11.金融常識與 職業道德									
金融 商品 研發 人員	業務發展 部(處)協 理/處長/ 經理/副 理	掌理業務發展部，負責新 種業務之研析、規劃與協 調		V			1.管理職能 (1)溝通協調能力 (2)邏輯能力 (3)思慮縝密 (4)創新能力 (5)企劃能力 (6)壓力管理能力 (7)簡報能力 (8)專案規劃能力					V				無	4級
	應收帳款 PM/經理 /副理	(1)應收帳款業務規劃與管 理(2)協助營業單位應收帳 款業務行銷及產品設計架 構及推廣		V			2.專業職能 (1)客戶需求分析投資規 劃能力 (2)國內外金融市場相關 法規 (3)多元化金融商品知識 (4)資料分析能力	1.銀行內部控 制 2.金融常識與 職業道德				V				無	4級
	貿易融資 PM/經理 /副理	(1)DBU/OBU 外匯業務規 劃與管理(2)協助應收帳款 業務行銷及維護客戶關係		V								V				無	4級
	金融市場 業務處處 長/經理	(1)掌理組合利率、匯率、 衍生性金融商品之開發、 規劃、訂價、改進與管理 (2)管理客製化金融商品、		V								V				無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³			
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²	能力需求		基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求		
			高中 以下	大 專	碩士 以上		職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通			難	
投資 分析 人員	金融商品 企劃人員	財務諮詢、資產證券化、 併購與組合融資需求、資 產或負債避險服務 (1)規劃各項金融商品行銷 專案(2)開發新種業務，以 提高銀行收益					(5)新種金融商品研發能 力 3.其他：具備 MS office 軟體操作能力										無	4級
	調查研究 部(處)協 理/處長/ 經理/副 理	掌理調查研究部，負責國 內外經濟情勢、重要產業 資訊之報導及研究分析事 項。					1.管理職能 (1)壓力管理能力 (2)創新能力 (3)簡報能力 (4)溝通協調能力	1.銀行內部控 制 2.證券商高級 營業員資格測 驗合格									無	4級
	徵信部 (處)協理/ 處長/經 理	(1)掌理總體經濟、匯率、 利率研究與分析產業調查 研究，提供國內外產業動 態之調查分析及預測報告 (2)建立產業資料庫 (3)產業評等分析					(5)業務推展與改善能 (6)管理與教導能力 2.專業職能 (1)專業產經知識 (2)多元金融商品知識 (3)財務會計知識	3.證券分析師 4.信託業務人 員執照 5.投信投顧業 務人員執照										無
	資深財務 分析人員	研擬集團財務、投資及資 本配置企劃，協助追蹤子 公司財務積效表現，及執					(4)國內外財金與產業趨 勢研判 (5)資料分析能力										無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³			
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²		能力需求		基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通	難				
		行投資業務的財務分析報告，以供上級決策參考																
	總經研究 分析人員	針對國內外總體經濟情勢進行分析、研判、預測，定期提出報告，供作各項業務決策參考		V													無	4級
	產業/企 業分析人 員	針對各重要產業與個別企業之發展、營運與獲利狀況，進行分析、研判、預測，定期提出報告，供作財務投資決策參考		V													無	4級
	投資分析 人員	(1)非策略性投資承作及處分 (2)非策略性投資投資後管理報告 (3)一般轉投資維護		V													無	4級
OBU 業務 人員/ 外匯	國外部 (處)協理/ 處長/經 理/副理	掌理國外部，管理全行有關外匯業務之事項。		V			1.管理職能 (1)壓力管理能力 (2)溝通協調能力 (3)業務推展與改善能力	1.銀行內部控 制 2.授信人員專 業能力測驗合									無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³			
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²		能力需求		基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大專	碩士 以上	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通	難				
作業 人員	國際金融 業務分行 經理/處 長/副理	(1)掌理國際金融分行，管理國際金融業務分行依國際金融業務條例所經營之各項業務 (2)全行轉投資業務之規劃與處理、股票及基金之買賣操作與投資、外匯交易之操作等		V			(4)對數字敏銳度 2.專業職能 (1)外匯及 OBU 相關法令規定 (2)金融商品知識 (3)客戶開發管理能力 (4)國際貿易之相關知識 (5)信用狀統一慣例	格 3.外匯人員專業能力測驗合格				V				無	4級	
	外匯營運 部(處)協 理/處長/ 經理	(1)掌理外匯業務之營運計畫、績效評量 (2)全行進出口、外匯存款、國外匯兌、外匯相關的現貨與遠期金融商品等業務之營運計畫、行銷推進及相關業務流程之設計、改進暨風險管理政策之執行		V								V				無	4級	
	與客戶間 交易人員 (Dealer)	針對客戶外幣存款及外匯交易需求，訂定牌告並從事利匯率議價與拋補，賺		V									V				無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件											招募情形			職能標 準級別 ³	
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			學類 (代碼) ²	能力需求		基本工作年資				對外招募難易度				海外延 攬需求
			高中 以下	大 專	碩士 以上		職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通	難		
直接 投資 人員		取收益															
	與同業間 交易人員 (Trader)	研判不同貨幣匯率走勢， 建立相對幣別間多空部 位，賺取價差收益		V												無	4級
	財 務 部 (處)協理/ 處 長 / 經 理/副理	(1)掌理財務部，負責管理 全行資金調度管理、有價 證券投資 (2)資本市場有價證券之承 銷、交易及管理 (3)金融市場交易及相關之 客戶部位管理 (4)短期票券之經紀及承銷		V			1.管理職能 (1)溝通說服力 (2)決策能力 (3)分析研判力 (4)簡報能力 (5)壓力管理能力 (6)表達能力 (7)外部環境敏銳度 (8)洞察事業體或產品獲 利能力 (9)團隊合作 (10)積極熱忱 (11)風險管理能力 2.專業職能 (1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識	1.銀行內部控 制 2.國內外財務 分析專業證照 3.金融常識與 職業道德									無
事業發展 處 處 長 (長期投 資)	(1)掌理集團投資及併購事 務之執行 (2)長期股權投資管理 (3)子公司營運目標之審議 (4)投資事業董事、監察人 遴派作業 (5)集團人力資源整合之規 劃		V													無	4級

關鍵性人才 職類 ¹		人才需求條件										招募情形			職能標 準級別 ³		
人才 類別	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求			基本工作年資				對外招募難易度			海外延 攬需求	
			高中 以下	大 專	碩士 以上	學 類 (代碼) ²	職能方面	法定證照	無經驗	2年 以下	2-5 年	5年 以上	易	普通			難
	行政管理 處處長 (短期投資)	(1)掌理集團財務資源調度 (2)公司財務、會計制度之 執行 (3)預決算辦理		V			(3)專業產經知識 (4)國內外財經與產業趨 研判 (5)產業知識				V					無	4級
	首席交易 員	(1)協助財務行銷人員及營 業單位提供客戶外匯交易 及衍生商品之相關服務 (2)帶領團隊成員參與市場 操作，以創造收益，達成 業務目標		V			(6)資料分析能力 (7)公司治理 (8)客戶開發管理 3.其他 (1)具產業分析及投資三 年以上經驗				V					無	4級
	資產投資 人員	資產負債投資管理，及相 關資料蒐集彙整、評估		V			(2)外語能力佳 (3)具備 MS office 軟體操 作能力				V					無	4級

說明：

1. 係配合表 2 產業人才供需推估結果，調查該產業關鍵性專業人才職類。
2. 學類代碼，係依教育部 106 年第 5 次修訂「學科標準分類」填列，分類標準請參照教育部網站首頁(<https://www.edu.tw/>) / 教育資料/教育統計/統計標準分類/學科標準分類第 5 次修正版(106 年 9 月)。
3. 職能基準，係依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，針對已完成訂定者，填列其「基準級別」。

表 4 人才問題及因應對策

人才問題	因應對策(請填列具體規劃)
金融科技發展對現有銀行從業人員衝擊	<p>在銀行從業人員培訓養成訓練上，銀行業者表示將以下述管道以進行人才培訓：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在數位資訊能力提升現有員工普訓 2. 依據員工專才適性做派任專訓 3. 強化員工第二專長培訓，以利從事新種業務 4. 強化資安風險控管人員培訓 5. 因應互聯網發展，加強數位服務專員養成 6. 強化虛實服務平台整合 7. 全方位客服中心提升 8. 產學合作 9. 跨業交流 10. 瞭解跨領域知識，增強從業人員對各產業的理解度
新南向政策中，銀行業在東協市場人才養成或國際化金融人才的培育需求大	<p>在人才的培育上，銀行業採取以下作法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 善用及吸引國際金融專業人才 2. 組建國際專業管理團隊 3. 強化(跨境)風險管理人才與團隊建立 4. 深化母行與當地分行(子行)的 IT 資訊投資 5. 強化當地國法令遵循人才培育 6. 提高金融從業人員薪資水準 7. 與各大學之產學合作、實習生計畫等，透過課程、講座、參訪、實務參與或潛力之星獎學金計畫等方式，提前培育金融專業人才 8. 配合政府提出之「新住民培力」、「新住民二代青年培育研習營」等相關計畫，加強對於「新住民第二代」之吸納與培養

說明：

本表為產業人才供需調查中，產業界反映面臨的人才問題，以及針對各項人才問題所規劃辦理之具體因應對策，並於次年度填報執行情形。