

銀行業 111 年產業人才供需推估及調查結果之書面報告

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112年、113年及114年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以調查年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：

工作期程 工作項目	調查年 7月	調查年 8月	調查年 9月	調查年 10月	調查年 11月	調查年 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，探討金融雙語碩士專班人才培育計畫。

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、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：銀行業

調查執行單位：財團法人台灣金融研訓院

填報單位：中華民國銀行公會

填報人：李顏明

電話：8596-2307

E-mail：lym@ba.org.tw

表 1 產業調查範疇及趨勢

<p>產業調查 範疇¹</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行業標準分類代碼(4碼)：6412 2. 調查範疇相關說明：本調查主要在銀行業核心關鍵性人才供需數量進行盤點，近年新加入永續金融、科技金融、法遵專業、洗錢防制及資安等人力全面性普查，調查涵蓋112年至114年銀行業人才供需質性及量化的人力需求調查，以通盤性瞭解我國銀行業關鍵性高階人才對於金融科技、永續金融發展新況及法遵、洗錢防制及資安等專業人才需求現況。
<p>產業發展 趨勢²</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2020-2022年國際新冠疫情對整體就業市場人力派遣、異動產生降溫效應。金融機構在跨國封鎖態勢下，海外市場布局步調趨緩、外派人員調派及頻率相對降低，整體數據指出關鍵性人員的供需狀況，今年調查受訪業者指出金融機構對於關鍵性專業人才呈現供不應求樣態。 2. 國銀在海外市場的設點布局策略上，優先考慮國家東協國家、其次為香港、紐澳、北美洲、新加坡、歐洲。國銀在東協市場營運據點設點順位，首選國家依序為緬甸、印尼、柬埔寨、泰國、新加坡、菲律賓、越南、馬來西亞。東協國家多數金融深化程度仍低，近年除傳統銀行業務外，租賃業務、受惠於各國基礎建設開發計劃所衍生的專案聯貸融資業務商機龐大，近年跨境電商業務興起下，部分國銀機構已著手與跨境電商公司合作規劃支付交易系統金流規劃服務業務，東協國家為數眾多，國家官方語言差異性大，國銀實須深入研議各國政經風險因子差異，以掌握東協市場潛存龐大金融服務商機。 3. 本年度調查數據指出在金融專業培訓課程需求，依序為中小型企業金融授信課程需求度最高、其次金融科技、永續金融、大型企業金融授信、非授信金流服務、個人消費金融、個人財富管理、洗錢防制及法令遵循、電子商務、風險管理、金融交易業務、兩岸金融業務等專業課程。近年銀行業在數位金融蓬勃發展下帶動金融科技發展快速進展、永續金融則在呼應國際社會對於低碳轉型迫切性、金融業需善用金融守門員角色，扮妥領頭羊以協助推動永續低碳工程，銀行業對於相關永

續金融業務人才需求殷切。

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	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	1160	950	160000	1315	1010	165000	1581	1250	171000
	持平	924			959			1196		
	保守	585			720			946		
	景氣定義 ³	(1) 樂觀、持平、保守係依據過去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。								
<u>當前人才供需現況⁴</u>		表示人才充裕之廠商百分比：0%；表示供需均衡之廠商百分比：90%；表示人才不足之廠商百分比：10%								

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 3 112-114 年專業人才質性需求調查表

所欠缺之專業人才職類 (代碼) ¹	人才需求條件									招募情形		人才欠缺之主要原因 ⁶	有無 ⁷ 職能基準(級別)		
	工作內容簡述	最低教育程度 ²				學類 (代碼) ³	能力需求 ⁴	最低工作年資 ²			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						
									2年以下	2-5年					5年以上
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

人才問題	因應對策 ¹	是否涉及跨部會權責 ²
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。