

**108-110 年**  
**重點產業人才供需調查及推估結果**  
**摘錄**

**銀行業**

辦理機關：金融監督管理委員會銀行局

## 一、產業調查範疇

本調查主要在銀行業核心關鍵性人才供需數量進行盤點，近年新加入科技金融類人才、法遵專業人才，洗錢防制及資安等人力全面性普查，調查涵蓋 108 年至 110 年銀行業人才供需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的關鍵性高階人才供需動態，金融科技業的發展新況及法遵、洗錢防制及資安等專業人才需求現況。

本次銀行業調查範疇依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」屬「銀行業」(6412)，定義為從事收受存款、辦理放款等業務之銀行。

## 二、產業發展趨勢

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 在「5+2」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。
- (四) 第三方支付交易持續快速發展，此將影響民眾交易行為、付款及轉帳支付習性的改變，此種金融商機的轉型，如何設計消費者偏好的金融支付工具值得銀行機構深入了解。
- (五) 網路交易資訊被竊取風險對銀行機構資訊系統所產生的衝擊風險持續值得高度關注，相關資安資訊系統建置及資安人才培訓及針對銀行從業人員資安的宣導有其必要性。

## 三、人才量化供需推估

以下提供銀行業 108-110 年人才新增供給、新增需求推估結果，惟推估結果僅提供未來勞動市場供需之可能趨勢，並非決定性數據，爰於引用數據做為政策規劃參考時，應審慎使用；詳細的推估假設與方法，請參閱報告書。

依據推估結果，108-110 年銀行業人才平均每年新增需求 691~1032 人，

平均每年新增供給為 865 人，人才供需尚屬均衡，無明顯人力缺口存在。

單位：人

景氣 情勢	108 年		109 年		110 年	
	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
樂觀	1,023	840	1,001	865	1,072	891
持平	832		852		931	
保守	665		708		701	

註：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。

資料來源：金管會銀行局(2018)，「107 年銀行業人才供需調查及推估成果報告」。

#### 四、欠缺職務之人才質性需求調查

由前項量化供需推估可知，銀行業人才供需尚屬平衡，又如銀行業之關鍵性職類包含經營管理人員、風險管理人員、徵授信人員、理財規劃人員（含企業理財人員）、金融商品研發人員、投資分析人員、境外金融中心(OBU)業務人員 / 外匯作業人員、直接投資人員、法遵專業人才、洗錢防制專業人才、資安專業人才等，其選任主要以銀行內部培訓、晉升為主，故無明顯欠缺職務；惟受金融科技快速興起之影響，金融科技人才將成為銀行業轉型發展之重要人力。

#### 五、調查結果政策意涵

以下為業管機關就其調查結果，所綜整出的人才問題及其相關因應對策。

人才議題	因應對策
金融科技發展對現有銀行從業人員衝擊。	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： 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. 強化虛實服務平臺整合。 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。	在人才的培育上，銀行業採取以下作法： 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。

法遵及防制洗錢等金融業監管法制規範益趨嚴謹。	國際間各國對於防制洗錢等金融業監管法制規範益趨嚴謹，各銀行對於相關金融交易業務可能涉及法遵及交易資安作業的規範要求將有增無減，各銀行機構應提前針對從業人員提供所需培訓課程及資安資訊系統建置以為因應金融監管之要求。
加強新世代從業人員職能適性能力培育，協助新進從業人員更易融入於競爭及產業生態變化快速的金融職場環境中。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新世代從業人員對於職場就業環境的期待程度及忍受度顯著異於傳統世代的從業人員，跨代之間的差異溝通如何彌合及產生有效溝通，了解新世代從業人員的就業意願度及協助從業人員職場的就業規劃，建議可從人員職能適性能力的建置等多元角度加以導入，以協助新世代從業人員更易融入於高度競爭的金融職場環境中。</li> <li>2. 強化金融機構與大專院校間的產學合作計畫，讓在校學生能提前認知投入於金融產業的相關專業知識要求、在學學生在就學階段即能提前調適金融相關專業學科職能課程，將可有效降低新進人員在未來職場新進就業期的磨合及對職場期待的落差。</li> </ol>

資料來源：金融監督管理委員會銀行局(2018)。「107年銀行業人才供需調查及推估成果報告」。