

113 年投信投顧業專業人才供需調查及推估結果報告書

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 38 家投信會員公司、88 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 114 年、115 年及 116 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 113 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				
	113 年 6 月	113 年 7-8 月	113 年 9 月	113 年 10 月	113 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 126 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、113 年重點產業人才供需調查及推估結果

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

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 126 家會員(調查期間為自 113 年 7 月 15 日至 8 月 31 日止，計有 38 家證券投資信託事業及 88 家證券投資顧問事業)為調查範圍。
產業發展 趨勢 ²	1. 有鑑於金管會規畫建構具備臺灣特色之亞洲資產管理中心，推出五大具體計畫，其中與投信投顧產業相關包括開放主動式 ETF 及被動式多資產 ETF、TISA、發展家族辦公室、REITs 推動等專案將是本產業未來重要發展趨勢。 2. 台灣已邁入高齡化社會，退休理財將成為重要議題，為鼓勵民眾及早規畫退休資金，將積極推動退休理財宣導觀念、以實現普惠金融為目標。

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 112 年第 9 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 2 114-116 年專業人才供需量化分析

單位：人

推 估 調 查 結 果	景 氣 情 勢	114 年			115 年			116 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
	樂觀	329	228	6,750	219	234	6,766	221	225	6,907
	持平	166			127			110		
	保守	74			41			45		
	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>3.51%</u> ；表示 供需均衡 之廠商百分比： <u>55.26%</u> ；表示 人才不足 之廠商百分比： <u>37.72%</u> 其他業者百分比： <u>3.51%</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，投信投顧公會將持續開辦專業培訓課程、辦理校園巡迴等活動，以便提升從業人員技能及職能。								

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														
其他分析	1. 可能消失的既有職類：無 2. 可能出現的新興職類及其職能需求：無														

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
投信投顧重點產業人才尚無需跨部會協商解決之人才問題	無

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。