

# 114 年投信投顧業專業人才供需調查及推估成果報告書

## 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37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115年、116年及117年往後3年人才供需。

六、實施調查期間及進度：

1. 調查實施期：以114年7月15日至8月31日為資料發送調查期間。
2. 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	114年 6月	114年 7-8月	114年 9月	114年 10月	114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。

## 115-117年重點產業人才供需調查及推估結果填報表(114年辦理成果)

產業別：投信投顧業

調查執行單位(公會、法人、機構或研究團隊)：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

<b>產業調查 範疇<sup>1</sup></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行業統計分類代碼(4碼)：K6640、K6691</li> <li>2. 調查範疇相關說明：以臺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114年7月15日至8月31日止，計有37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。</li> </ol>
<b>產業發展 趨勢<sup>2</sup></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為響應金管會為推動臺灣成為亞洲資產管理中心，所推出五大具體計畫，本公會將持續推進有關開放多元化產品主動式ETF、深耕 TISA 廣度、拓展家族辦公室業務、精進 REITs 推動等相關專案，讓臺灣資產管理業能與全球投資趨勢接軌，提升台灣在國際金融市場的能見度。</li> <li>2. 臺灣正式進入超高齡社會，為鼓勵國人應及早規劃退休金，公會將積極推動退休理財宣導觀念，以助提升個人投資理財的意願，打造充裕的退休資金為長遠退休生活奠定穩固基礎。</li> <li>3. 為提升我國金融產業之國際競爭力，培育更多具備國際視野及專業技能的金融專業人才，公會將適時舉辦培訓金融專業素養課程，以因應全球在資產管理業務上的多樣化挑戰與商機。</li> <li>4. 近來金融科技 ( FinTech ) 蓬勃發展，為產業帶來深刻的變革，金融科技領域主要發展趨勢包括了數據分析與人工智慧 ( AI ) 的深度整合、開放金融與嵌入式金融的商業模式創新、區塊鏈與大數據應用於風控與效率提升，期許透過科技工具來提升服務的廣度與深度，同時優化內部運作流程，以應對市場競爭與法規變化的挑戰。</li> </ol>

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 2 115-117年專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	115年			116年			117年		
		新增需求	新增供給 <sup>1</sup>	總就業人數 <sup>2</sup>	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	357	298	6,720	276	232	6,815	265	236	6,919
	持平	201			149			182		
	保守	107			72			82		
	景氣定義 <sup>3</sup>	(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 <sup>4</sup>	表示人才充裕之廠商百分比：4.8%；表示供需均衡之廠商百分比：54.4%；表示人才不足之廠商百分比：38.4%其他業者百分比:2.4%。業者表示：主因部分職缺如風險管理人員、投資管理人員及資安人才較難徵得；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 3 115-117年專業人才質性需求調查表

所欠缺之專業 人才職類 (代碼) <sup>1</sup>	人才需求條件									招募情形		人才欠 <sup>6</sup> 缺之主 要原因	有無 <sup>7</sup> 職能 基準 (級別)	
	工作內容簡述	最低教育程度 <sup>2</sup>				學類 (代碼) <sup>3</sup>	能力需求 <sup>4</sup>	最低工作年資 <sup>2</sup>			招募 <sup>5</sup> 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：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://jobooks.taiwanjobs.gov.tw/>) 首頁/職業訊息查詢/通俗職業查詢。
- 2.學歷、工作年資請以勾選方式填列。
- 3.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)，請參考教育部網站(<https://www.edu.tw>) 首頁/教育資料/教育統計/教育統計標準分類/學科標準分類查詢，或直接連結至以下查詢系統：<https://stats.moe.gov.tw/bcode/>。
- 4.能力需求請以條列式說明。
- 5.招募難易度請分為「容易」、「普通」、「困難」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、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缺乏具相關學、經歷或技能之人才供給、⑥薪資不具誘因、⑦其他(請填寫其原因)。
- 7.請參照勞動部勞動力發展署 iCAP 職能發展應用平臺(<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 人才供需重要議題及因應對策

人才問題	因應對策 <sup>1</sup>	是否涉及跨部會權責 <sup>2</sup>
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		

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。