

**106-108 年**  
**重點產業人才供需調查及推估結果**  
**摘錄**  
**保險業**

辦理機關：金融監督管理委員會保險局

## 一、產業調查範疇

本次保險業調查範疇為臺灣地區之中華民國人壽保險商業同業公會所屬 24 家會員及中華民國產物保險商業同業公會所屬 17 家會員，依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」，屬「人身保險業」( 6510 )、「財產保險業」(6520)，定義為從事人身保險、財產保險之行業。

## 二、產業發展趨勢

- (一) 近年來保險業面臨數位金融環境趨勢及新興金融科技(Fintech)興起，改變業務及商品的服務模式，且受國內外經濟情勢、消費趨勢、政府政策等因素影響，尤其是消費趨勢與消費行為模式的改變，將牽動保險公司經營策略。
- (二) 配合政府之新南向政策推動計畫，鼓勵保險業赴東協、南亞及紐澳設立據點，提供金融服務，協助臺商拓展商機及擴大布局。

## 三、人才量化供需推估

以下提供保險業 106-108 年人才新增新增供給、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，106-108 年保險業平均每年新增需求 7,779~1 萬 2,293 人，相較於平均每年新增供給推估數 1 萬 3,051 人，顯示整體而言，保險業人才供需尚屬均衡，無明顯人力缺口存在。

單位：人

景氣情勢	106 年		107 年		108 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	11,617	12,013	11,928	13,242	13,335	13,898
持平	11,673		11,203		11,632	
保守	7,139		7,575		8,623	

註：樂觀、持平及保守 3 種情境乃參考未來國內外經濟情勢、金融法規及金融政策開放程度等綜合因素來加以客觀研判。

資料來源：金管會保險局(2016)。「105 年保險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，保險業人才供需尚屬平衡，故無明顯欠缺職類；惟隨著金融科技浪潮來襲，金融科技人才將成為保險業轉型發展之關鍵人力。

另，保險業之關鍵性職類包含精算相關人員、內部稽核人員、風險管理人員、核保人員、理賠人員、投資人員、法務人員、業務員、金融科技人員、其他(行銷

企劃人員)等。

## 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
部分人才(如業務員)流動率高	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透明化升遷和培訓制度</li> <li>2. 依績效表現調整薪酬待遇</li> <li>3. 提高招募效率</li> </ol>
人才之發展與培育機制仍待持續強化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規劃擴大校園徵才規模：加強與各大專院校的建教合作計畫，透過實習優先取得適合之人才，開發新的徵才管道。</li> <li>2. 規劃學習地圖：根據金融職能基準、建構各類人員之學習地圖，提供完整而清晰之學習路徑。</li> <li>3. 人力資源與職位調整：以保險專業進行職能盤點，將人力配置與職位相對應調整，以金融專業人員學習地圖來訂定人才培訓計畫。</li> <li>4. 強化在職教育訓練：公司內部舉辦或參加保險事業發展中心、金融研訓院等專業機構所辦涵蓋數位金融課程、領導管理、企業金融、消費金融、財富管理、金融創新、法務暨法遵、風險管理、稽核、科技金融、國際金融等領域課程，以協助員工快速掌握學習方向，有效提升所需職能。</li> </ol>
人員雖具備合格專業技能，但在向心力與解決問題的能力上，仍有改善空間。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 了解進用人員之人格特質</li> <li>2. 定期召開高階主管會議，說明公司政策與未來發展，與高階主管進行深度交流。</li> <li>3. 透過教育訓練與實務操作，提升主管解決問題的能力。</li> </ol>

資料來源：金管會保險局。