信金中央金庫
SHINKIN CENTRAL BANK
SCB

地域・中小企業研究所
ニュース＆トピックス　No.2022-144
（２０２３．３．３１）

〒103-0028　東京都中央区八重洲 1-3-7　TEL.03-5202-7671　FAX.03-3278-7048
URL　https://www.scbri.jp　e-mail ： s1000790@FaceToFace.ne.jp

信用金庫の新しいビジネスモデル策定　-新規採用の動向-

刀禰（とね）　和之（かずゆき）

ポイント

- 景気回復と若年人口の減少に伴う採用競争の激化、学生の金融機関への就職敬遠などから、多くの信用金庫が新卒採用に苦慮していると言われる。
- ここにきて新卒採用の強化と同時に中途採用に乗り出す信用金庫が増えつつある。資金運用などの専門職的な中途採用に加え、一般職員としての中途採用もみられるようになった。
- 若年人口の長期的な減少を勘案すると、既に信用金庫に勤務する女性職員やシニア職員の活躍拡大についても合わせて検討していく必要がある。
- 研修受講金庫の取組事例を挙げると、職員から就職希望の友人などの紹介を募る紹介採用制度や、一度退職した職員を再雇用するジョブリターン制度を導入する事例などがあった。

（注）本稿は、当研究所主催「経営戦略プランニング研修（2022 年度）」の講義および意見交換時の内容を中心に作成している。

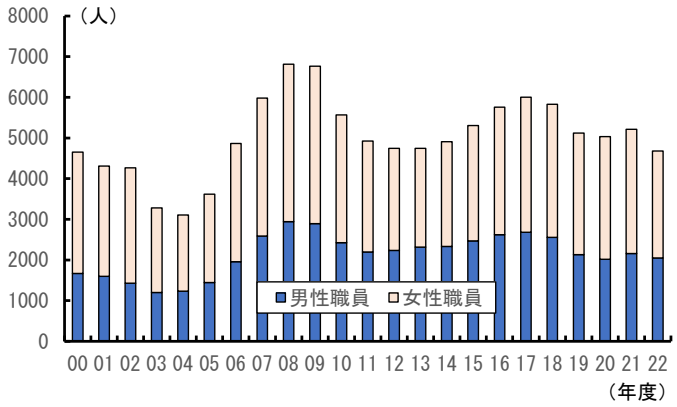
１．新規採用者数の推移（推計）

2000 年度末に 13 万 7,920 人だった信用金庫の常勤役職員数は、2021 年度末には 38.1%減少の 10 万 1,552 人になるなど減少が深刻である。この要因として、新規採用者数を上回る定年・中途退職者数の増加があり、足元では多くの信用金庫が金庫経営に必要な職員数の確保に苦慮している。「このままの減少ペースが続くと、数年以内に現在の営業体制を維持できなくなる。」などの課題認識の研修受講金庫が散見された。

多くの信用金庫の新規採用活動は、若年人口の減少による採用競争の激化などを受け苦戦状態にあると言われる。

そこで、信用金庫の新規採用者数を推計してみると、2022 年度は 46 百人となった[1]（図表１）。内訳は、男性が 20 百人、女性は 26 百人となる。直近 10 年の平均採用者数が男性職員で 23 百人、女性職員は 29 百人なので、大きく採用者数が減少したとも考えられず、いわゆる「質より量の確保」を重視した採用活動が行われている可能性もある。

（図表１）新規採用者数の推移（推計）



（備考）1. 本稿では他業態との合併等を考慮しない。
2. 信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

[1] 信用金庫の新規採用は新卒・中途ともに 4 月 1 日付が大半とされる。また 4 月中の退職者数も限定的と想像される。そこで 4 月末の常勤職員数－3 月末の常勤職員で当年度の新規採用者数を推計した。

２．最近の採用強化策の例

最近の新卒採用の強化策では、リクナビ・マイナビなどの外部専門企業の活用拡大が挙げられる。また募集条件を見直し、地元以外の出身者の採用や高卒者の採用などに前向きな信用金庫が増えている。雇用が流動化するなか、これまで消極的だった中途採用に乗り出す信用金庫も多い。研修受講金庫のなかには、資金運用部門やＤＸ分野などの専門職的な中途採用に取り組む事例、営業店で一般職員として活躍を期待する中途採用の事例の両方がある。そのほか、一度金庫を退職した職員を再雇用するジョブリターンを制度化する事例などもあった。

３．強化にあたっての検討課題

若年人口の減少が続くなか、今後も信用金庫は新卒採用で苦戦が続く可能性は否定できない。こうしたなか、新卒の職員を育成し時間をかけて戦力化していく従来型の人材育成策には限界があると考えられる。必要に応じて中途採用を拡大する、また既に信用金庫に勤める女性職員やシニア職員のもう一段の活躍を促すなど、多方面から人材確保策に取り組んでいく必要がある。

４．研修受講金庫の取組事例

当研修の意見交換時に聴取した研修受講金庫の主なコメントは図表２のとおりである[2]。

（図表２）新規採用の強化に関する主なコメント

- 当金庫は、新卒採用を強化するため、採用ＨＰを刷新したほか、インターンシップや大学向けセミナー、大学の寄付講座、マイナビ・リクナビの利用など出来ることは何でもする。
- 当金庫は、専務理事などの役員が大学の就職セミナーなどに出向いて案内する。経営陣が自ら説明するため、学生の反応は良いようである。
- 当金庫は、地元出身者の採用を基本とするが、説明がつく場合は地元外の職員も受け入れる。そのための職員寮も整備した。
- 当金庫はこれまで地元出身以外の学生も採用していたが、どうも中途退職する割合が高い。そこで現在は、地元出身者や地元に所縁のある学生の採用を優先している。
- 当金庫は、外部のリクナビ・マイナビなどを利用して中途採用の応募を増やすことにしたところ、多くの希望者から応募があった。ただし中途採用の希望者のなかには真剣さの乏しい人もいるので、面接は新卒採用より慎重に行う必要がある。
- 当金庫は、資金運用やＤＸなどの専門的な業務を中心に中途採用を行っている。取引先を早期退職した中途採用者を受け入れたところ、庫内で想像以上に活躍している。
- 当金庫は専門職に限らず、営業店の一般職員としても中途採用を募集している。人間性を重視するため、サービス業などの異業種からの出身者も積極的に受け入れる。
- 当金庫は、新卒採用や中途採用を強化するため、「紹介採用制度」を導入した。職員の友達や親戚などで当金庫への就職希望者を紹介してもらうもの。採用時には報奨金〇万円を贈呈する。
- 当金庫は、一度退職した職員を再雇用する「ジョブリターン制度」を開始した。ルール上、復職から３か月は嘱託とし、その後、もとの職位に戻す。
- 当金庫は、中途退職した（若手）職員をリスト化し、関係が切れないようにしている。必要に応じて、復職を案内できるようにしてある。

（備考）信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

以　上

[2] 当該コメントは研修受講者の個人的な意見・感想を含むものであり、研修受講金庫の正式なコメントではない。そのため事例の記載にあたっては信用金庫名が特定できないように修正してある。

本レポートは、情報提供のみを目的とした上記時点における当研究所の意見です。施策実施等に関する最終決定は、ご自身の判断でなさるようにお願いします。また、当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データ等に基づいて、この資料は作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。