



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-18

(2024. 4. 22)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所

とね かずゆき
上席主任研究員 刀禰 和之

03-5202-7671
s1000790@FacetoFace.ne.jp

信用金庫の新しいビジネスモデル策定（54）

－ 中途採用の実施動向 －

ポイント

- 近年の採用難と若手・中堅職員の中途退職の増加を受け、即戦力となる中途採用に力を入れる信用金庫が急速に増えている。
- 中途採用は、大きく①専門性の高い業務を担う職員を募集する専門（職）採用と、②営業店で幅広く活躍する職員を募集する一般（職）採用に分かれる。
- 取組時の検討課題は、①人材戦略の転換、②多様な価値観の受容、③庫内ルールの整備などがあり、経営陣を含めた意識改革が不可欠とされる。
- 研修受講金庫の取組事例を挙げると、採用HPのリニューアルとスカウト企業の活用で求める人材の確保に繋がった信用金庫があった。

（注）本稿は、当研究所主催「経営戦略プランニング研修（2023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. 中途採用の実施

これまでの信用金庫の人材育成スタイルは、新卒者をOJT・OFFJTで育て、また複数業務を経験させるなかで一人前にしていくキャリア形成策を基本とした。しかしながら近年の若手・中堅職員の中途退職増などにより、従来型のキャリア形成策の継続が困難になってきた。そこで即戦力となる中途採用を強化する信用金庫が急速に増えてきたと考えられる。信用金庫が取り組む中途採用は、大きく①専門性の高い業務を担う職員を募集する専門（職）採用と、②営業店で幅広く活躍する職員を募集する一般（職）採用に分かれ、信用金庫によって取組スタンスが異なる（図表1）。

（図表1）中途採用の仕組み（分類）

【分類】	【目的】	【求める人材】	【募集方法】
専門（職）採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門担当者の確保 ・ 専門担当者の育成時間の短縮 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職員 ・ 専門能力を重視することが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ① HPで広く募集 ② 地縁・人縁による紹介 ③ 外部専門機関の活用 など ※②または③が一般的
一般（職）採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤役職員の補充 ・ 世代構成等のアンバランス解消 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員 ・ 若手・中堅世代を求めることが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ① HPで広く募集 ② 地縁・人縁による紹介 ③ 外部専門機関の活用 など ※①から③まで活用

（備考）図表1・2ともに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

2. 主な中途採用手法

主な中途採用手法を挙げると、①HP上で幅広く募集、②地縁・人縁による紹介、③スカウト会社などの外部専門機関の活用などがある。中途採用マーケットの活況を受け、足元では有料の③を利用する信用金庫が増えてきたほか、地元外の出身者や金融経験者以外でも受け入れるなどの条件緩和に動く信用金庫もあった。

3. 取組時の留意点

取組時の検討課題は、①人材戦略の転換、②多様な価値観の受容、③庫内ルールの整備などがあり、経営陣を含めた意識改革が不可欠とされる。今後は人材戦略を見直し、中途採用者の活躍を前提とした組織体制に切り替えていくことになる。また、中途採用者が自金庫に定着し活躍するためには、多様なキャリアや自金庫と異なる文化・考え方を有する人材を受容する組織風土への転換が不可欠である。

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¹。

(図表2) 中途採用の実施に関する主なコメント

- 当金庫は通年で専門性の高い人材の中途採用を行っている。ただし当金庫は専門職制度を設けておらず、人事部門による運用で専門職的な扱いを行っているのが実際である。
- 当金庫は必要に応じて本部専門業務の中途採用を行う。外部専門機関を利用するのではなく、Uターン・Iターン希望者を人縁・地縁を用いて紹介して貰う形が多い。
- 当金庫は新卒採用だけでなく中途採用にも力を入れ、そのために費用がかかることを受け入れている。昨年度、採用HPをリニューアルし、またスカウト会社を活用した結果、当金庫への応募者が大きく増え、求める人材の確保に成功した。
- 当金庫は以前から中途採用を実施しており、営業店に配属の中途採用者も普通にいる。金融機関、できれば信用金庫で働いていた人材を希望するが、能力より人間性が重要と考え、人物次第では金融経験者以外でも中途採用する。
- 当金庫は、以前は専門分野のみ中途採用を募集していた。しかしながら営業店人員の不足が深刻化する現在、一般職員としての中途採用にも踏み切った。
- 当金庫は、かつては中途採用も地元出身者に限定して募集していたが、応募が少なかったのが実際である。そこで応募理由が理に適っていれば、地元出身以外の中途採用の希望者も受け入れることにした。
- 地方銀行の再編が進むため、地銀出身者の中途採用の応募に期待している。

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。

¹ 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(信用金庫名の照会や関連資料の提供依頼にはお応えしていません)。