



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-41

(2024. 6. 19)

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

信用金庫のメンター制度の取組み

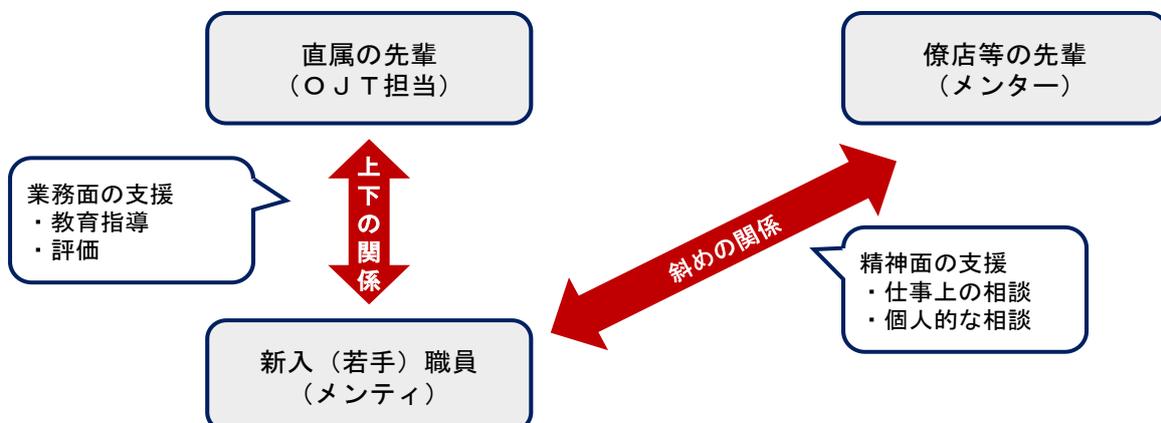
ポイント

- 新入職員の育成および早期離職の防止を目的に、メンター制度を導入する信用金庫は多い。コロナ禍の収束もあり、昨年来、再び注目を集めるようになった。
- メンター制度は、年齢の近い先輩職員が新入職員（メンティ）に対して定期的なコミュニケーションを図るなか、彼（女）らの育成を精神面から支援する仕組みである。
- 時代の変化で先輩・後輩の人間関係の構築についても、業務の一環と位置付ける必要性が高まったことがメンター制度の導入を後押ししている。
- 取組時の検討課題は、①時代変化の理解、②庫内ルールの整備、③メンターへの支援などである。

1. メンター制度¹の導入

新入職員の育成および早期離職の防止を目的に、メンター制度を導入する信用金庫は多い（図表1）。コロナ禍による活動自粛期間を経て、同制度は再び注目されるようになった。この背景には、社会全般において雇用の流動化や価値観の多様化が進むなか、若手職員の育成を精神面からも支援する必要性が高まっていることが挙げられる。一般に信用金庫では、日常業務に関するOJTを自部店の先輩が実施している。OJTの場合、日常業務に関する教育指導が中心となり、個人的な相談対応などは困難なケースも想像される。これに対しメンター制度は、個人的な相談対応などを含む精神面の支援を中心に据えており、人間関係の構築を重視した施策と言える。

（図表1）メンター制度のイメージ



（図表1）図表1から3まで信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

¹ 信用金庫によって名称は異なる。また、本稿ではメンター制度を新入職員（若手職員）向けの施策に絞る。

2. 仕組み

代表的なメンター制度の仕組みは、図表2のとおりである。新入職員が職場の不満や不安を相談しやすくするため、自部店ではなく僚店の先輩がメンターになるケースが多い。また、メンターと新入職員との人間関係を強固にするため、面談内容の人事部門への報告などは慎重な取扱いが求められている。

(図表2) メンター制度の仕組み (代表例)

位置付け	新入(若手)職員向け研修
対象(メンティ)	新入職員を対象とする。
実施期間	新入職員研修の終了後から1年間(または年度末まで)など
メンターの選定	20代後半から30代前半より選定する。 ※職員の立候補または人事部門による指名の両方あり。
組合せ	メンターとメンティの組合せは人事部門が決定する。 ※異なる店舗で組み合わせる信用金庫が多い。
主な活動	定期的な面談を義務付ける(月1回以上)。 個人的な交流については各自の裁量に任せる。 定期的な報告を義務付ける。

3. 取組時の検討課題

取組時の検討課題は、①時代変化の理解、②庫内ルールの整備、③メンターに対する支援などである(図表3)。メンター制度を導入した信用金庫からは、メンティとの関わり方に苦慮するメンターは意外に多く、育成プレッシャーでメンターが中途退職してしまうケースもあると聞く。そこで人事部門はメンターに対する日常的な支援とフォローの実施が求められる。

(図表2) 主な検討項目

時代変化の理解	価値観の多様化などもあり、かつての密着した先輩・後輩の人間関係を職員の自発性に任せて構築することは困難になりつつあると理解する必要がある。
庫内ルールの整備	メンターが面談時に支出する費用の取扱方法や人事部門への報告方法などを決めておく必要がある。トラブルに備えメンター・メンティともに人事部門に直接相談できる体制も求められる。
メンターへの支援	メンター向けの研修や説明会の実施および諸手当の支給などが必要である。人事部門は必要に応じてメンターのメンターとなり、一人ひとりに寄り添うことが求められる。

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。