



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-108

(2024. 12. 25)

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

信用金庫のファストパス採用への取組み

ポイント

- 新卒・中途採用で苦戦する信用金庫が増えるなか、採用強化策の一助として内定辞退者の再応募を優遇する「ファストパス採用」の制度化に注目が集まる。
- 同制度は、内定辞退者を主な対象とし、①新卒採用の強化と、②中途採用の強化の2つの活用方法がある。
- これまでも同制度に近い運用を行ってきた信用金庫はあろうが、近年は敢えて公表することで、自金庫の柔軟性などを就活生に訴求する動きが広がってる。
- 取組時の検討課題は、①経営陣を含めた採用意識の転換、②制度化に伴うメリット・デメリットの整理、③人事部門の体制拡充などである。

1. ファストパス採用の制度化

近年、業界・業種を問わず新卒採用や中途採用を巡る競争が激化している。こうした状況を踏まえ、採用活動時に内定を辞退した人物が再度応募してきた際、書類選考や一次・二次面接を省略可能な「ファストパス採用」を制度化する信用金庫が出てきた。

同制度の導入目的は、①新卒採用の強化と、②中途採用（原則として第二新卒）の強化の2つがある（図表1）。前者は内定を辞退した人物（学生）が当該年度の二次募集などに応募してきた際、書類選考などを省略するものである。一方の后者は内定を辞退し他社に就職した人物が第二新卒扱いの中途採用に応募してきた際、書類選考などを省略するものである。いずれも書類選考や一次・二次面接が済んでいるとの認識により、最終面接までのステップを省略可能とする取扱いが多い。そのため再応募してきた人物にとっても信用金庫にとっても無駄な確認作業や面接ステップを効率化できるメリットがある。

これまでも個別に同様の対応を取っていた信用金庫があったと考えられる。それに対し、近年は自金庫の柔軟な企業文化や採用活動に対する真剣さを就活生にPRする狙いから、敢えて制度化する信用金庫が増えてきたようだ。

（図表1）ファストパス採用の目的（分類）

新卒採用の強化	内定（内々定等を含む）の辞退者が当該年度中に再応募してきた際、書類選考や一次・二次面接を省略可能とする。秋採用や二次募集・三次募集での活用が期待される。
中途採用の強化	内定（内々定等を含む）を辞退し他社に就職した人物が第二新卒の扱いで中途採用に応募してきた際、書類選考や一次・二次面接を省略可能とする。中途採用での活用が期待される。

（備考）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

2. 信用金庫の取組み状況

複数の信用金庫に同制度の取組みスタンスなどをヒアリングしたところ、既に実施中を含めて前向きなコメントが複数寄せられた（図表2）。新卒採用・中途採用の実効性を高める施策の一つとして導入価値はあると考えられる。

（図表2）信用金庫の取組み例

（制度化に積極的）	
●	当金庫では、内定辞退者に「再応募時の優遇あり」などを紹介し、そのうえで秋採用時に案内している。特に公務員試験を理由に当金庫の内定を辞退した学生に対し、【その後のご機嫌伺い】を兼ねた連絡をし、希望があるようなら再応募を促す。
●	内定辞退者には、「もし第二新卒で当金庫に転職したくなったら連絡して欲しい（その際は面接などを優遇する）」旨、案内している。他社に就職したものの後悔している若手が当金庫に転職応募してくる心理的なハードルを引き下げる狙いがある。
●	内定辞退者には「後日、当金庫から連絡があるかもしれない件」を伝える。了解を得たうえで、人事部門などが適宜、内定辞退者に連絡などを行う（人材プールとして活用する）。
（制度化に消極的）	
●	全ての学生がスムーズな内定辞退となっていない。内定辞退の経緯によっては面接時の優遇などが難しいので、制度化ではなく個別対応の方が良い。

3. 実施時の留意点

取組時の検討課題は、①経営陣を含めた採用意識の転換、②制度化に伴うメリット・デメリットの整理、③人事部門の体制拡充などとなる（図表3）。同制度の実効性を高めるためには、内定辞退者への拒否感ではなく、『いちどは当金庫に興味を持ってくれた人物』と発想を転換し、積極的に受け入れる姿勢が求められよう。また、再応募にそぐわない人物がファストパス採用を希望してきた場合の扱いなどを事前に決めておく必要がある。

（図表3）主な検討課題

採用意識の転換	内定を辞退した人物に対する就職（または転職）の案内および採用面接時の優遇実施について、庫内の意識を前向きなものに転換する必要がある。
メリット・デメリットの整理	制度化することのメリット・デメリットを庫内で整理のうえ、内定辞退者などに周知する必要がある。なお、実施金庫からはメリットの方が大きいとの評価の声があった。
人事部門の体制拡充	同制度の導入に限らず、今後は人事部門の体制拡充が求められる。担当者の確保と同時に、必要に応じて営業店や本部各部の協力も不可欠である。

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。