



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-139

(2025. 1. 31)

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（2024-23）

- リファラル採用への取組み -

ポイント

- リファラル採用を強化する信用金庫が増えており、当研修でも多くの受講金庫が採用強化手段の一つとして期待していた。
- リファラル採用で募集するターゲット層を中途採用（特に第二新卒）やパート職員とする研修受講金庫が目立った。
- 取組時の検討課題は、役職員が自金庫を知人や友人に紹介したくなるようなエンゲージメント向上策の実施と考えられる。
- 研修受講金庫からは、『報奨金の有無ではなく、職員エンゲージメントの向上がリファラル採用の実効性を高めるために不可欠である』とのコメントを得た。

（注1）本稿は、当研究所主催「経営戦略プランニング研修（2024年度）」の意見交換および個別信用金庫へのヒアリング等で得た情報をもとに作成している。

（注2）本稿は、ニュース&トピックス（2023-104）「信用金庫の新しいビジネスモデル策定（36）- リファラル採用の実施動向 -」のアップデート版となる。

1. リファラル採用の導入拡大

新規採用の強化策として「リファラル採用」を導入する信用金庫が増えている。リファラル採用とは、役職員などが自金庫に就職したい知人や友人を紹介する制度で、採用精度のアップやコストの抑制などが期待される。また、従来型の紹介制度（いわゆる縁故採用等）の有する後ろめたいイメージと異なり、オープンな仕組みが特徴と言える（図表1）。研修受講金庫との意見交換では、新卒採用での活用に加え、中途採用（第二新卒）やパート職員の採用面でも期待の声があった。

（図表1）リファラル採用と従来型紹介採用（縁故採用等）との違い

リファラル採用	従来型紹介採用（縁故採用等）
● 役職員などが就職を希望する人物を紹介する（基本的にオープンな仕組み）。 ● 透明な採用イメージを有する。 ● 紹介を受けた人物は通常の採用ステップを踏む（優遇ありのケースも）。 ● 採用の精度が高くコストも低い。 ● 採用後のミスマッチが少ないと言われる（離職率が低い）。	● 役員など特定の役職員が就職を希望する人物を紹介する（基本的にクローズな仕組み）。 ● 不透明な採用イメージを有する。 ● 紹介を受けた人物は通常の採用ステップを踏む（優遇が多い）。 ● 採用の精度が高くコストも低い。 ● 採用後のミスマッチが発生しやすいと言われる（離職率が高い）。

（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. 報奨金（インセンティブ）の支給

紹介を受けた人物が自金庫に就職した場合、紹介者に報奨金を支払う信用金庫がある。しかしながら報奨金の多寡で紹介を積極化する役職員等は少ないとされ、足元での話題性は低下しつつある。なお研修受講金庫へのヒアリングでは、業務の一環であり無支給との回答から最大 20 万円（6 か月勤務などの条件あり）まで広がりがあった。

3. 取組時の留意点

リファラル採用の実効性を高めるためには、役職員等が自金庫を知人等に紹介したくなるに値する高いエンゲージメントが不可欠である。また運用面では、リファラル採用による応募者が入庫条件にそぐわなかった場合の対応方針や、仮に報奨金を支給する場合、条件などを決めておく必要もある。

4. 研修受講金庫のコメント

当研究所が主催する「経営戦略プランニング研修（2024 年度）」など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）研修受講金庫のコメント

- 当金庫はリファラル採用を強化するため、役職員に協力要請を行った。新卒採用というより、中途採用やパート職員の採用で活用を期待する。
- 当金庫はリファラル採用にて中途採用の募集を強化する。地縁・人縁を最大限に活用することで、優秀な人材の確保と入庫後の定着率を高める狙いがある。
- 以前は「野球部枠」のような特定の採用ルートがあったが、近年は機能していない。オール金庫で職員を募集するためリファラル採用を制度化した。
- 不透明ななかでの採用ではなく、ちゃんと制度化した方が職員にも応募者にも訴求すると思う。
- 当金庫はリファラル採用を先月から導入し、職員が紹介した人物が 6 か月間辞めなかったら報奨金として 20 万円を支給する。採用コストを勘案すれば安いものである。
- 当金庫は、リファラル採用の導入にあたって報奨金を支給しない。そもそも報奨金目当てで知人や友人に当金庫を紹介する役職員等はいらぬのだろうか。
- 当金庫はリファラル採用の制度化に消極的である。リファラル採用を前面に打ち出すと、新卒採用の面で就活生のイメージが低下すると懸念している。
- リファラル採用を導入しており、既に復職が決まっていた元職員の O G も当該採用の実績にすることにした。

（備考）過去レポートの再掲あり

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でお願いします。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 信用金庫のコメント等は研修受講者の個人的な意見・感想を含むものであり、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（個別信用金庫名や詳細資料の提供依頼にはお応えしていません）。