



SCB

# ニュース&トピックス

No.2025-136

(2026. 2. 26)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所

上席主任研究員 刀禰 和之

研究員 森川 友理

03-5202-7671

s1000790@facetoface.ne.jp

## 信用金庫の新卒採用への取組み

2025  
プランニング

### ポイント

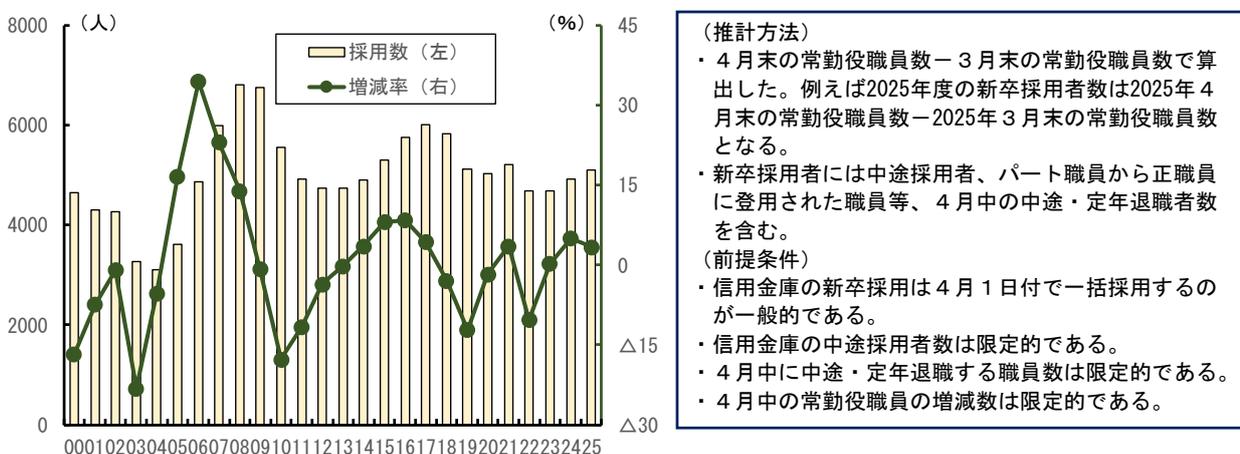
- ▶ 少子化の加速や人材獲得競争の激化などを背景に、多くの信用金庫が新卒採用で苦慮しており、結果として常勤役職員数が減少するケースもみられる。
- ▶ 2025年4月の新卒採用者数（中途採用等を含む）を推計すると、3年連続で前年度を上回ると同時に、5,000人台を回復した。
- ▶ 取組時の検討ポイントは、①将来を見据えた人員（採用）計画の立案、②時代に合った採用手法の導入、③処遇の改善などである。
- ▶ 研修受講金庫の取組事例をみると、経営陣が率先して採用活動に臨む信用金庫や、地縁・人縁の重視に回帰する信用金庫があった。

（注）本稿は、当研究所主催「経営戦略プランニング研修（2025年度&経営層向け）」等の意見交換で得た情報をもとに作成している。

### 1. 新卒採用への取組み

わが国では少子高齢化による生産年齢人口の減少が進むなか、将来の事業拡大を見据えた企業等の人材獲得競争が激化している。加えて金融機関の就職人気は総じて低く、多くの信用金庫から『新卒採用で苦慮している』との声が挙がる程である。そこで実際の新卒採用者の状況を確認すると、2025年度の新卒採用者数（推計）は、3年連続で前年度を上回ると同時に5,000人台を回復していた（図表1）。この水準は2000年度以降の年間の平均採用数（単純平均で5,000人）と比べてもそんな色なく、近年の採用活動強化が奏功しつつあるとも考えられる。

（図表1）新卒採用者数の推移（推計）



（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. 主な採用強化策

意見交換では、『新入職員を確保するため、当金庫として出来ることは何でもする』『採用にお金をかけ、担当する人も投入する』などのコメントが挙がった。コストがかかっても、採用支援会社の利用や自金庫採用HPの拡充を行うことが一般化しつつある。また、信用金庫によっては中途採用を組み合わせた採用計画を立案したり、地縁・人縁を重視した採用に力を入れたりするケースもあった。

## 3. 取組時の留意点

取組時の検討ポイントは、①将来を見据えた人員（採用）計画の立案、②時代に合った採用手法の導入、③処遇の改善などである。かつてのような大量採用・大量離職を前提とした採用計画ではなく、ビジネスモデルを持続させるのに必要な人員・組織体制を前提とした計画立案が不可欠である。同時に就職希望者の応募を増やすためにも、地域の競合企業等に負けない水準の処遇改善を継続実施していく必要もある。

## 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（2025年度&経営層向け）」等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<sup>1</sup>。

（図表2）研修受講金庫のコメント

- 地元大学で金融教育の講座を実施したり、大学ゼミと連携して地域分析などを行ったりして当金庫をPRしている。
- 学生が閲覧しやすい採用HPとするべく、外部専門業者を活用した。中途採用の応募も含め、応募の増加に繋がったと思われる。
- 地元外の学生からの応募を増やすため、職員寮を整備した（手当を整備した事例もある）。大学向けセミナーなどの際、良いPR材料となっている。
- 大学向けセミナーでは当金庫の処遇（初任給など）と、残業時間の少なさなどをPRし応募に繋げている。
- 処遇改善の一環として、賞与を今年度から年4回（6、9、12、3月）にしたら、採用面で好影響だった。当金庫に応募してくる学生は、地元地銀、公務員との併願が多いので、少なくとも公務員より給与水準を上げる必要がある。
- 学生の負担を減し、また応募者を増やす狙いから、1日採用に力を入れている。20分ずつ若手面接、部長面接、グループディスカッションをさせ、どんどん内定を出していく。
- 新卒採用と中途採用を組み合わせ、毎年の採用計画を立てる。どちらかと言えば中途採用は即戦力と年代のバランスを重視している。

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。

<sup>1</sup> 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）。

## 経営戦略プランニング研修（2025年度）

関連レポートのご案内

人事

このほかにも、  
信用金庫経営に関する様々な情報を発信していますので、  
当金庫 HP からご覧ください！

当研究所 HP トップ：<https://www.scbri.jp/>

関連レポートは  
こちら



No.	発行日	タイトル
2024-139	2025/1/31	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-23） ーリファラル採用への取組みー
2024-152	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-24） ー本部 DX 人材の育成策ー
2024-153	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-25） ーメンター制度運営時の留意点ー
2024-157	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-29） ー本部職員の評価制度改革ー
2024-163	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-34） ー副業解禁への取組みー
2024-176	2025/3/25	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-35） ー人事制度改革への取組みー
2024-177	2025/3/25	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-36） ー新入職員の営業活動開始のタイミングー
2025-5	2025/4/14	信用金庫の幹部候補生の育成策
2025-6	2025/4/14	信用金庫の若手職員のエンゲージメント改善策
2025-83	2025/9/29	信用金庫の渉外活動時の熱中症対策
2025-135	2026/2/26	信用金庫の常勤職員数の変化