



SCB

ニュース&トピックス

No.2025-135

(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

信用金庫の常勤役職員数の変化

2025
プランニング

ポイント

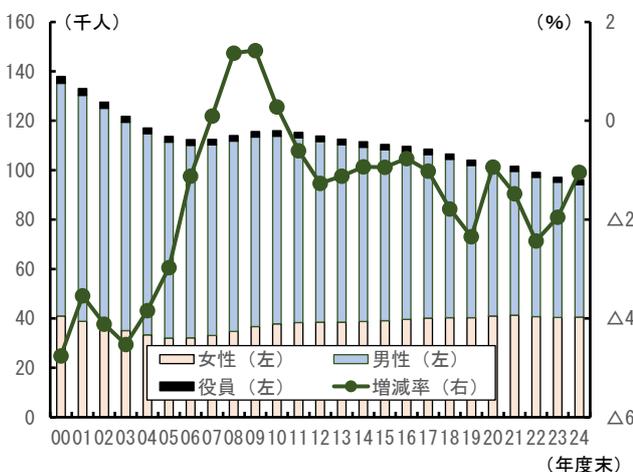
- 2024 度末の信用金庫の常勤役職員数は 14 年連続で前期を下回って推移しており、なかでも男性職員の減少が著しい状況にある。
- 2025 年度に入っても常勤役職員数の減少に歯止めがかからず、研修受講金庫からは人手不足を主因に店舗統廃合が必要との声が挙がる程であった。
- 取組時の検討ポイントは、①職員数などの見通し（量と質）、②ビジネスモデルとの整合性、③DX・BPRの推進などである。
- 研修受講金庫の取組事例をみると、新卒・中途採用の強化と並行してBPR推進などの少人数体制化を目指す信用金庫が増えていた。

(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。

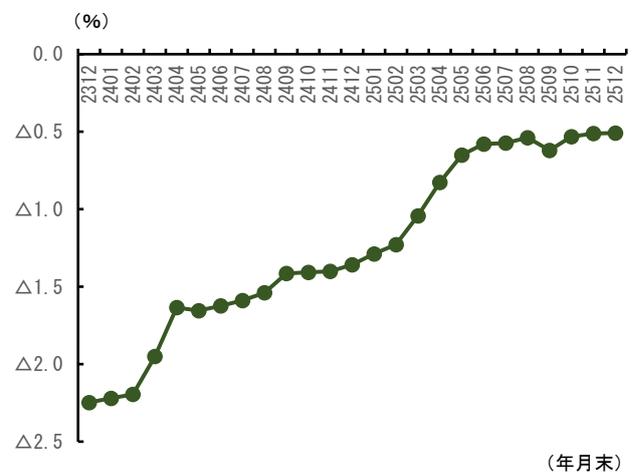
1. 常勤役職員数の変化

信用金庫の常勤役職員数は減少傾向が続いており、2024 年度末には 14 年連続で前年度末を下回った（図表 1）。男女別では男性職員が 2000 年度末から 43.1%減となったのに対し、女性職員は同 1.0%の微減に留まる。この要因として、男性職員は新規採用数を上回る退職増があり、一方の女性職員は働き方改革の進展などによる中途退職の減少が寄与したと考えられる。なお、常勤役職員数の減少は 2025 年度に入っても続いており、15 年連続の前期比マイナスも想定される（図表 2）。

（図表 1）常勤役職員数の推移



（図表 2）常勤役職員数の前年同月比増減率



（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. 常勤役職員数の減少対策

意見交換では、常勤役職員の減少による人手不足対策として、①人数の確保、②1人あたり生産性の向上、③BPRの推進などがあつた。人数を確保するため新卒採用に加え中途採用を強化する動きが広がっている。またDX・BPRの推進で業務全般の生産性を高めることへの関心も高い。ただし、『まずは非効率な店舗統網の効率化にしっかり取り組み、必要人員に余裕を持たせるべき』との問題意識が相次いだ。

3. 取組時の留意点

取組時の検討ポイントは、①職員数などの見通し（量と質）、②ビジネスモデルとの整合性、③DX・BPRの推進などである。今後は職員数の増加が見込めない前提で業務運営に臨むことになるだろう。そのためにも10年後・20年後を見据えたビジネスモデルと、そのために必要な職員数および求める人材を想定し、仮に過不足が想定されるなら業務効率化などで対応可能なのかを検討して臨む必要がある。

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3**のとおりである¹。

（図表3）研修受講金庫のコメント

- これまでは「〇人体制まで役職員を（自然減で）減らす」との経営方針だったが、最近はその〇人を切っけてしまい、逆にどうやって維持するかに経営陣の関心が移っている。新卒・中途採用を強化し、また中途退職の抑制に取り組んでいく。
- 同規模金庫と比較すると、当金庫の営業店人員は8割に留まる。効率的な経営とも言えるが、人手不足が深刻なもの事実であろう。となると、もっと店舗統廃合をして1店舗当たり人員に余裕を持たせる必要がある。
- 役職員の減少により、営業店が回らなくなっている。そのため、本部人員を無理やり削って営業店に職員を回している状況である。
- 当金庫は不足する渉外担当の確保・増員に向け融資事務の本部集中および渉外担当の母店集約を実施した。結果、渉外担当を確保でき、また少ない人員で金庫業務を回している。
- 当金庫は数年前に大規模な構造改革を実施し、結果として高齢層を中心とした職員の減少に繋がった。現状をみると1人あたりの収益が拡大し若い職員の処遇も改善できた。システム投資を活発化でき、少人数でも業務が回る体制になった。
- 女性職員比率が上昇しているのので、最近では女性幹部の育成などに取り組んでいる。その見合いとして働き方改革の推進などにも熱心である。

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）。

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
2024-131	2025/1/17	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-19） —アルムナイ採用への取組み—
2024-139	2025/1/31	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—
2024-152	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-24） —本部 DX 人材の育成策—
2024-153	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-25） —メンター制度運営時の留意点—
2024-157	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-29） —本部職員の評価制度改革—
2024-163	2025/2/28	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-34） —副業解禁への取組み—
2024-176	2025/3/25	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-35） —人事制度改革への取組み—
2024-177	2025/3/25	信用金庫の新しいビジネスモデル策定（2024-36） —新入職員の営業活動開始のタイミナー
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