



SCB

ニュース&トピックス

No.2025-138

(2026. 2. 27)

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

信用金庫の中途採用への取組み

2025
プランニング

ポイント

- ここ数年、中途採用を開始・強化する信用金庫が急速に増えており、当研修における意見交換でも大半の受講金庫が中途採用に前向きであった。
- 募集方法は、転職サイトやエージェント企業と契約する信用金庫から、地縁・人縁を活用する信用金庫まで多様である。
- 取組時の検討ポイントは、①中途採用者を受け入れる組織風土の醸成、②自金庫の理念などのPR実施、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、自金庫HPでの募集と転職サイトの活用といった複数のチャンネルを使い分け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. 中途採用への取組み

ここ数年、雇用の流動化や働き方の多様化などを背景に、信用金庫の若手・中堅職員の離職が珍しくなくなった。その一方で、不足する即戦力人材を外部から中途採用で獲得する動きが信用金庫の間で広がりつつある。意見交換では、研修受講金庫の大半が中途採用の実施に前向きであった。また、これまで主流だった専門人材を前提とした中途採用だけでなく、一般職員と同じ業務内容・処遇で中途採用を実施する信用金庫も増えていた。今後も新卒採用で苦戦が続くなか、不足する人材の補填に留まらず、職員の育成コストの抑制面からも即戦力となり得る中途採用の拡大が予想される。

(図表1) 中途採用の募集方法(例)

自前対応	自金庫HPの拡充	●自金庫の採用HPを拡充し、中途採用の希望者にPRする。
	地縁・人縁による募集	●アルムナイ採用(元職員の採用)、リファラル採用(紹介採用)を含む。
外部活用	ハローワークの利用	●ハローワークで募集する。地元の公的イベントなどを活用する。
	転職サイトへの登録	●転職サイトに登録する。転職イベントへの参加等を含む。
	エージェント企業との契約	●スカウト会社と契約し転職希望者の募集を促す(主に専門人材)。

(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. 主な中途採用の手法

主な中途採用の手法は**図表 1**のとおりである。求める人材によってエージェント企業を活用したり、自金庫HP上で募集を行ったりと、チャンネルを使い分ける信用金庫があった。また、ここ数年注目を集めるアルムナイ採用（元職員の採用）やリファラル採用（紹介採用）に力を入れる信用金庫もあった。総じて中途採用にコストをかけることを容認する動きが強まる一方で、定着率の問題から地縁・人縁による採用を重視する動きもみられた。

3. 取組時の留意点

取組時の検討ポイントは、①中途採用を受け入れる組織風土の醸成、②自金庫の理念などのPR実施、③処遇の改善などである。特に専門人材の中途採用を希望する場合、③は不可欠で、人事制度の手直しも検討課題となろう。信用金庫は同質的な組織風土が根強いと言われるため、中途採用者に新しい発想などを求めるなら、異なるキャリアの人材を受入れ可能な意識改革も求められよう。

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¹。

（図表 2）研修受講金庫のコメント

- 地元では一定の処遇を提供し、また残業時間の少なさなどをPRすることで、中途採用の希望者を募集している。
- 当金庫は経営方針としてホワイトな雰囲気を出しており（個人目標を廃止など）、ノルマに疲れた他行庫の行職員が中途採用に応募してくる。逆にモチベーションが高く頑張っている上を目指したいような若手・中堅の退職が目立つ。
- 中途採用では転職サイトを使っているが、当金庫のエリアにUターン希望者は少なく、あまり機能していない。当金庫の場合、地縁・人縁の方が機能すると思う。またアルムナイ採用でいちど辞めた職員に積極的にアプローチしている。
- HPへの掲載と人材紹介会社の利用で中途採用を行っている。金融機関以外の専門家も採用しており、例えば設計事務所の出身者やデザイナーから転じた人が、専門職的な位置付けとして金庫内で活躍している。
- エージェント会社を利用するが、「これだ」という人物は非常に少ない。そこで今は金融経験者以外OK、県外出身者OKにして門戸を広げている。
- 当金庫は本部専門部署の高齢化が進んでいるので、合併予定の地元地銀から優秀な人材が流れてくるのを期待している。

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。

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
2024-153	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ング—
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
2025-136	2026/2/26	信用金庫の新卒採用への取組み
2025-137	2026/2/27	信用金庫の高卒採用への取組み