



SCB

ニュース&トピックス

No.2025-137

(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

信用金庫の高卒採用への取組み

2025
プランニング

ポイント

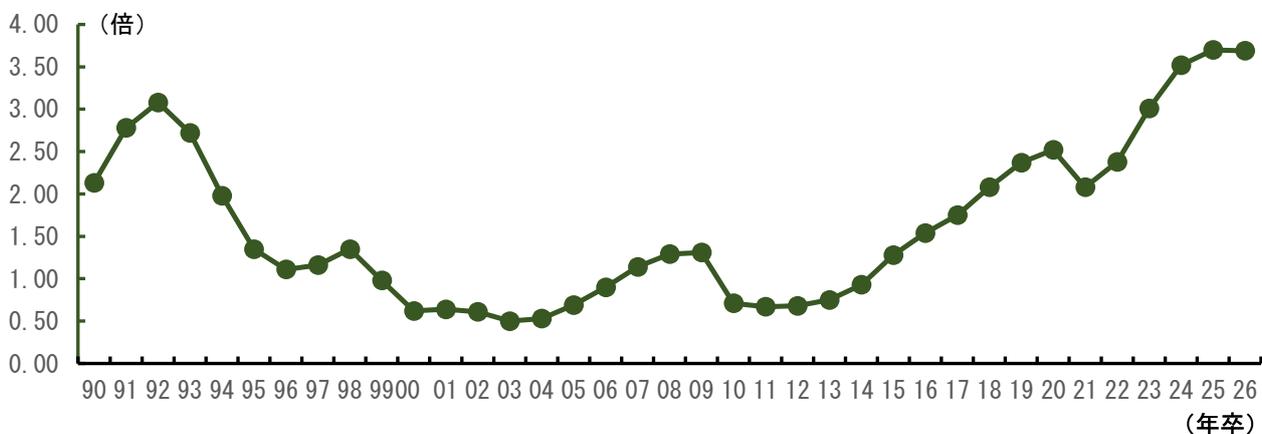
- 常勤役職員の減少が深刻となるなか、採用活動の一環として高卒採用を（再）強化する信用金庫が増えている。
- その一方で若年人口の減少や採用競争の激化などもあり、高卒採用についても苦戦の声が研修受講金庫から散見された。
- 取組時の検討ポイントは、①自金庫の魅力発信、②積極的なアプローチの実施、③処遇の改善などである。
- 研修受講金庫の取組事例をみると、経営陣が手分けして地元の全ての高校を訪問し、入庫を案内する信用金庫があった。

(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. 高卒採用への取組み

常勤役職員の減少が深刻となるなか、採用活動の一環として高卒採用を（再）強化する信用金庫が増えている。意見交換でも高卒採用に対する前向きな意見が目立ち、『可能な限りの人数を採用したい』とのコメントもあった。ただし、18歳人口の急速な減少と大学進学率の上昇、さらに企業等による人材獲得競争の激化などから、高卒新卒者の求人倍率は上昇方向にある（図表1）。2026年4月採用の求人倍率が過去最高水準となるなど、今後は『高卒採用は大卒採用より容易なはず』との考え方は通用しなくなりつつある。

（図表1）高校新卒者の求人倍率の推移



（備考）厚生労働省「高校新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況の推移（7月末現在）」より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

2. 処遇改善の動き

意見交換では、これまでの指定校制度に拘らず地元の全ての高校にアプローチする信用金庫が増えていた。役員や人事部門の職員が手分けして案内している。応募者数を増やすべく初任給引上げなどの処遇改善に動く信用金庫もあった。あわせて人事諸制度を改定し、高卒者と大卒者の給与体系を一本化したり、通信制大学の受講料を補助したりする信用金庫もあった。

3. 取組時の留意点

取組時の検討ポイントは、①自金庫の魅力発信、②積極的なアプローチ実施、③処遇の改善などである。高校生本人およびその両親等に対し自金庫の魅力を発信する必要がある。同時に近年はSNSでネガティブ情報が拡散しやすいため、情報の取扱いには留意が求められる。高卒採用者を貴重な戦力として重視するなら、大卒採用と同様、マンパワーをかけた採用活動が不可欠と考えられる。

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¹。

（図表2）研修受講金庫のコメント

- 当金庫は高卒採用に期待しており、採用に積極的である。エリア限定で募集をかけており、地元志向の強い就職希望者にはマッチしている。
- 以前は高校部活動の繋がりなどで高卒者を採用できたが、最近は集まらなくなってきた。そこで当金庫は地元の全高校を訪問し就職担当の教師等に案内している。また通信大学の授業料一部負担や奨学金の返済支援なども検討中である。
- 初任給を引き上げたら高校生の応募が増えた。高校の就職担当からは、『処遇の改善が影響している』『初任給が高いから』などと聞いている。
- これまで高卒採用者は「転勤なし」の一般職扱いであったが、新たに「転勤あり」の高卒総合職を導入し、処遇についても引き上げた。高卒職員の活躍の幅を広げたい。
- 高卒採用の強化を目的に、2年目以降の高卒（短大卒等を含む）職員と大卒職員の給与を同額にした。これは2年目以降、学歴に関係なく同じ業務を行ってもらうためであり、現状、問題は生じていない。
- 地元の商業高校と連携協定を締結し、金融教育講座やビジネスマナー講座を開いたりしている。地元の人しか当金庫に応募してこないで、高校生を確実に確保する必要がある。
- 外部の専門業者を活用し採用HPを拡充した。SNSも業者のコンサルを受けている。

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。

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
2024-152	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