

人事異動に伴う担当者交代への対応

金融機関にとって4月は大規模な人事異動の季節です。担当者が変わることに不安を感じる経営者様も多いかと思いますが、実はこのタイミングこそ、自社の評価を改めて正しく伝え、関係性を再構築する好機でもあります。今回は、銀行の「引き継ぎの裏側」を踏まえた、新担当者との向き合い方についてお伝えいたします。

1.金融機関で人事異動が頻繁に行われる理由

銀行の異動サイクルは一般的に2年～5年と非常に早いのが特徴です。これには主に2つの大きな理由があります。

- ・**不祥事の未然防止**: 特定顧客の長期担当による「馴れ合い」や「隠蔽」を排除します。定期的な交代と厳格な引き継ぎにより、預金の無断解約や顧客資金の流用といった不正を継続させないチェック体制を維持しています。
- ・**癒着や情実融資の防止**: 過度な親密化による、審査書類の改ざんや業況悪化の隠蔽（粉飾の黙認）を防ぎます。情実に基づいた不適切な融資や背任行為を抑止し、融資判断の客観性と経営の透明性を確保しています。

2.「引き継ぎ」の実態と情報の乖離

「自社のことは前任者が詳しく伝えているはず」と思われがちですが、銀行実務における引き継ぎは非常にタイトです。

- ・**極めて短い引き継ぎ期間**: 一般的な引き継ぎ期間はわずか3～4日程度です。その短期間で数百件の担当先を回るため、挨拶だけで終わってしまうケースも少なくありません。
- ・**書類に残らない情報の欠落**: 引き継がれる内容は、決算数字や進行中の案件、事務的な注意点が主となります。経営者の想いや事業の将来性といった「定性的な強み」は、十分に伝わっていないのが現実です。

3.新担当者を味方につけるためのアクション

新担当者は「前任者に聞いたことを再度質問して、社長を怒らせたくない」という遠慮を抱えているものです。この状況を理解し、こちらから歩み寄ることが円滑な取引への近道です。

- ・**一からの会社説明を歓迎する**: 「前任から聞いているだろう」という姿勢ではなく、改めて自社の沿革や強みを丁寧に説明する機会を設けましょう。
- ・**現場を見せる**: 工場見学などを実施し、書類だけでは分からない自社の魅力を視覚的に理解してもらうことも非常に有効です。
- ・**決算説明による信頼構築**: ちょうど決算時期と重なるこのタイミングで、数字の背景にある事業の状況を直接語ることで、新担当者との間に一歩踏み込んだ信頼関係を築くことができます。

4.最後に

担当者が変わるということは、これまでの固定観念や先入観なしに、まっさらな状態で自社を再評価してもらえる貴重な機会でもあります。銀行員も一人の人間です。たとえ引き継ぎ書類が不十分であっても、社長自らが自社のビジョンや現場の熱量を直接語ってくれることで、「この企業を応援したい」という強いモチベーションが生まれます。特に地方銀行は地域経済の活性化を担う役割があり、プロパー融資を受けられるような強固な信頼関係を築くことは、社長自身の自信や今後の円滑な交渉にも直結します。

新しい担当者を単なる「窓口」としてではなく、自社の成長を共に支える「パートナー」として迎え入れ、より良い経営を目指して積極的にコミュニケーションを図っていきましょう。