

地域金融が創る 新しい人材の流れと 地域の未来

REVICareer 経営人材マッチング
レビキャリア 事例集



地域経済活性化支援機構

Regional Economy Vitalization Corporation of Japan

はじめに ～事例集発行にあたって～

「地方へ新しい人の流れを創出する」

これが、REVICareer（レビキャリア）を開始した時に金融庁が掲げた不退転の思いです。事業スタートから約3年が経ち、たんぼぼの綿毛のように全国津々浦々に広がりを見せ、一つまた一つと、マッチング事案が芽吹き始めました。この芽がその地域でしっかりと根を生やし、たくましく成長していくことが大切です。

この事例集を手にとる地域金融機関の皆様におかれましては、実例を学び、ぜひ実践していただきたいと思っています。そして、この新たな人の流れをさらに加速させ、今後とも、地域企業・地域経済に大きな価値をもたらす先導役となっていただくことを期待しています。



金融庁 監督局長
伊藤 豊

1	はじめに ~事例集発行にあたって~
3	ごあいさつ
6	REVICareerについて
11	REVICareer人材マッチング事例10
12	株式会社北海道共創パートナーズ
14	七十七ヒューマンデザイン株式会社
16	ちばぎんキャリアサービス株式会社
18	株式会社きらぼしコンサルティング
20	株式会社静岡銀行
22	株式会社池田泉州銀行
24	ひろぎんヒューマンリソース株式会社
26	株式会社YMキャリア
28	株式会社伊予銀行
30	株式会社FFGビジネスコンサルティング

ごあいさつ

事例集の発行にあたり、REVICareer（レビキャリア）事業の実務運営主体である地域経済活性化支援機構（REVIC）を代表して、一言ごあいさつ申し上げます。

まずは、日本全国の地域金融機関をはじめ、関係者の皆様のご協力に、心より感謝いたします。

本事例集は、REVICareerの創生期を総括するとともに、さらなる発展に向けた基礎となるマイルストーンとして、大変重要な意義を持つ取り組みと考えております。

REVICareer事業は金融庁の政策の一環として、弊社が2021年10月から運用を開始いたしました。地域経済活性化に向けて、

- ① 地域の中堅・中小企業の経営人材確保
- ② 地域金融機関による人材マッチングの促進
- ③ 大企業人材のセカンドキャリア支援

を、三位一体で推進する政策です。

地域経済活性化に向けて、地域企業の競争力強化、および地域金融機関による成長支援が欠かせません。そのためには、カネだけではなくヒトも必要です。特に不足する経営人材の確保が、地域企業の大きな課題となっています。

ただ、発展著しい我が国の人材市場においても、この領域はいまだに限定的な分野にとどまっているのが実情です。

経営人材のマッチングは、採用企業側の経営課題やニーズと、求職者側の資質や適性、そして希望条件等を的確に把握し、両者間できめ細かい調整を行う必要があります。そのため、1件1件オーダーメイドとなり、手間がかかります。

また、地域金融機関による有料職業紹介業務は急速に発展しているものの、いわゆる「両手型」の取り組みや全国的なサービス普及に向けては、まだまだ課題が多いのが現状です。

弊社は本事業を通じて、地域金融機関や関係者の皆様と連携し、地域企業が求める経営人材の流れを社会的に「創出」していくことが、自らのミッションであると考えております。

思い起こすと、約2年前に私が本事業の担当役員に就任した際、マッチング成約実績はまだありませんでした。文字通り、「ゼロからの挑戦」でした。

本事業を担当する「地域企業人材部」は、省庁、人材業界、地域銀行の出身者等から構成される混成チームです。メンバーがお互いに協力し合い、手探りで事業の発展を目指してきました。

私自身も先頭に立って日本全国の地域金融機関を行脚させていただき、経営者の皆様と対話を重ねながら、各地の事情やニーズ等を直接伺うとともに、本事業へのご協力を依頼して参りました。

おかげさまで、この2年間で47都道府県、全ての地域銀行(全100行)、および多数の協同組織金融機関の経営者の皆様と対話の機会をいただくことができました。

関係者の皆様のご協力により、REVICareerにおけるマッチング成約数、ご登録者数、求人数、登録金融機関数などの実績も増加しております。本事業は徐々に軌道に乗りはじめてきたと、当社も手応えを感じております。



他方で、全国行脚を通じて、各地域や各金融機関が抱える事情は多種多様であり、それぞれの実情に応じた、きめ細かい対応が必要であることも痛感しております。

引き続き、地に足のついた取り組みを着実に前進させながら、地域企業が求める経営人材の流れを、日本全国に広げていきたいと考えております。

REVICareer事業はまだまだ発展途上ではありますが、創生期から本格的な成長段階へのステージアップに向けて、さらに努力を積み重ねて参る所存です。

最後に、本事業で整備された人材データベースは、地域経済活性化に向けた重要な情報基盤です。その社会的価値をさらに高めていくためにも、引き続き積極的なご活用をお願いできれば幸甚です。

今後とも、REVICareer事業の発展に向けた、皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。

2024年5月吉日

㈱地域経済活性化支援機構 常務取締役 柴田 聡

地方へ新しい人の流れを

2020年の政府方針に、“大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れを創出し、地域企業の経営人材確保を支援するため、REVICで管理する人材リストを通じた、地域金融機関等による人材マッチングを推進する”ことが明記されました。これを受けて2021年2月、金融庁からREVICに「地域企業経営人材確保支援事業費補助金」の

交付が決定され、正式に事業を開始しました。

さまざまな取り組みを行うなかで、REVICが管理・運営する人材プラットフォーム「REVICareer」によるマッチング活動促進のための機能改善や、「REVICareer」を通じて経営人材を獲得した中堅・中小企業に対して支給される「地域企業経営人材確保支援事業給付金」の支給対象の見直し等を図ってきました。

人材プラットフォーム REVICareer (レビキャリア)の特長

<https://www.revicareer.jp/>

1 地域金融機関による人材マッチング

- ▶ 地域企業を熟知している地域金融機関が仲介役
- ▶ 求人企業は地域金融機関の取引先
- ▶ 経営課題の解決に向けた人材ソリューションの提供
- ▶ 経営課題の解決まで企業と人材のフォローアップ

2 経営人材の獲得を後押しする給付金制度

- ▶ 大企業と地域企業の間にある給与ギャップ等を一定程度解消可能
- ▶ 給付金の使途に制限はなく、福利厚生向上や人材採用に要する費用等への活用も可能

3 登録者の中心は地域経済活性化を志す経営人材

- ▶ 地域企業の経営人材として地域経済活性化を目指す大企業人材に特化
- ▶ REVICareerへの登録にはREVICによる審査あり
- ▶ 地域企業の経営人材として必要なマインドセット・スキルセットを醸成

2021年2月	金融庁からREVICに「地域企業経営人材確保支援事業費補助金」の交付を決定し、事業スタート。給付金の支給対象は「転籍」のみ。
2021年10月	REVICareerで先行的に開始していた大企業人材の登録に加え、地域金融機関による人材情報の閲覧が開始され、事業が本格化。当初は大企業人事部経由の人材登録が中心。
2022年2月	給付金支給対象に「兼業・副業」及び「在籍出向」を追加。多様な働き方に対応。
2022年8月	REVICareerの個人登録特設サイトを公開し、Web経由の個人登録を開始。登録者属性の多様化が進む。併せて、大企業人事部と地域金融機関がお互いにメッセージを送信できる機能を追加。
2022年10月	給付金「転籍型」の支給要件を緩和。 ・年収600万円以上→年収500万円以上 ・雇用期間2年以上→雇用期間1年以上
2022年12月	新規求人票・新規登録者の情報通知機能等の追加。求職者・地域金融機関双方のREVICareer利用機会拡大につながる。
2023年10月	登録者数累計2,000人に到達。
2023年12月	マッチング成約件数累計50件に到達。 給付金支給決定件数累計30件に到達。

地域の中堅・中小企業、地域金融機関、大企業人材の3者にメリット

① 地域の中堅・中小企業のメリット

- 一定の要件を満たしてREVICareerを通じて経営人材を獲得した中堅・中小企業には、給付金が支給されます。大企業人材と地域企業との間に存在する年収ギャップ等の解消、採用者へ提示する待遇の改善、人事制度や福利厚生充実の充実、その他採用に際して要する諸費用に活用することができます。
- 取引先企業の事業性評価・伴走支援活動の一環として人材紹介業務を実施している、地域金融機関ならではの経営課題の把握に基づく人材ニーズの発掘や人材紹介を受けることができます。

② 地域金融機関のメリット

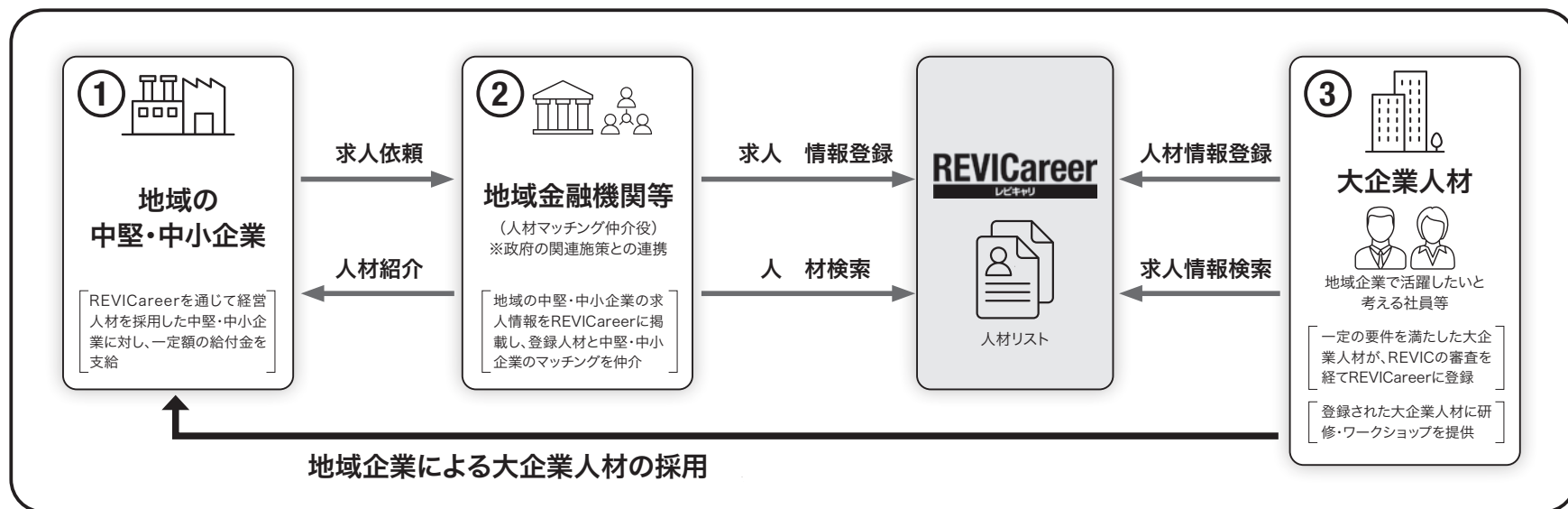
- 全国の大企業人材と接点を持つことができます。REVICareerを通じて、普段の営業エリア外の大企業人材にアプローチすることも可能です。求人案内の他にも、求人を前提とし

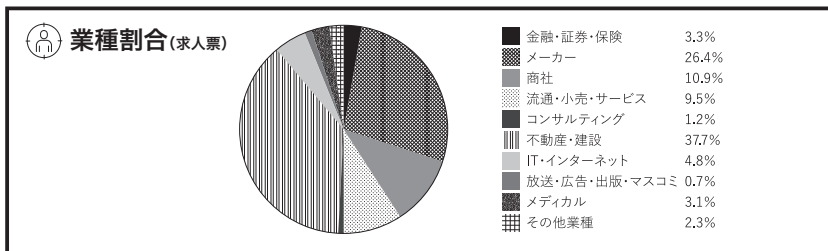
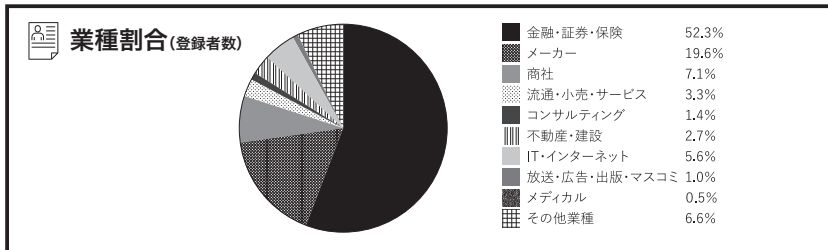
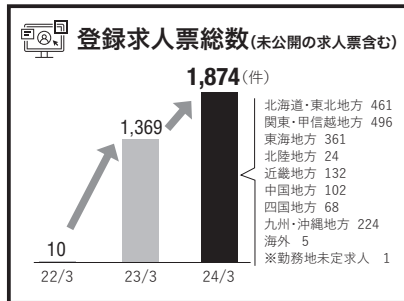
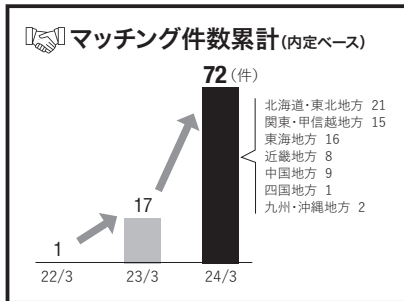
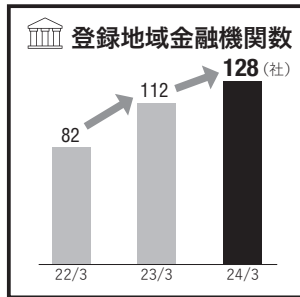
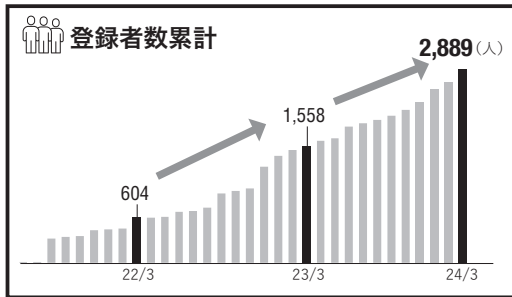
ないコミュニケーションにもご利用いただけます。

- データベース利用料、成約時の手数料など、データベースにかかるコストは不要です。人材紹介事業の収益改善につながります。

③ 大企業人材のメリット

- 全国の100以上の地域金融機関がREVICareerに登録しており、各地の特徴ある企業の求人情報の閲覧や、全国の地域金融機関とのリレーション構築が可能です。
- REVICareerに登録された人材に対して提供される研修・ワークショップにより、地域企業で役立つ能力やスキルを再発見・再構築するための機会を得ることができます。
- 地域金融機関は取引先の中堅・中小企業の経営状況を深く把握しているため、本当に必要な人材を理解し提案することが可能。また、求められる職務への理解が深いため、ミスマッチを抑えられます。





REVICareer 人材マッチング事例 10

給付金機能の活用で経済条件をクリアし、 既存社員も納得



株式会社北海道共創パートナーズ
マネージングディレクター
松橋 敬司

株式会社北洋銀行100%子会社である当社は、北海道内の中小企業向けに、ハイクラス（経営人材）の人材紹介に注力して活動してきました。エリアは絞っていませんが、人口集積地である札幌圏内での人材マッチングが主体になっています。

2021年度の当社の経営人材のマッチングは43件、22年度は45件、23年度（1月末時点）は54件と、件数は年々増加しています。

REVICareer（レビキャリ）には、金融庁様からのご紹介がきっかけで登録しました。REVICareerの構想時点からご相談に乗らせていただいております。システムがローンチされる前から協業させていただいています。REVICareerの最大のメリットは、中小企業が受け取ることができる「給付金」にあると感じています。大企業に勤務されている人材の年収は、道内中小企業の一般的な年収に比べて高く、マッチングに際しての大きな障壁となっていました。この年収格差を埋めることが可能な「給付金」機能は受け入れ側中小企業にとって非常に有用なものとなっています。

メディア事業を展開しているA社では、既存事業のマーケットがシュリンクの一途をたどっていました。2年前に就任した社長がトップダウンで事業改革を行うものの、社長一人では改革の実行スピードが

追い付かず、自身と同等レベルの経営リテラシーを有する参謀を必要としていました。ご紹介した人材は、REVICareerに登録していた「大企業で経営企画」を担っていた60代の男性B氏。出身が北海道であったため、Uターンを検討中でした。B氏に案件詳細をお伝えしたところ、非常に前向きにご検討いただき、早期に社長との面談が実現。意気投合し、トントン拍子で話が進みました。

一方で、B氏の現年収1,000万円と、A社が提示できる年収には大きな開きがあり、社長は何とか経済条件を近づけようと社内調整を図るも、既存の60代社員は再雇用の年齢であり、前例を大きく破ることには社内の大きな抵抗がありました。しかし、REVICareerの給付金機能を活用することで、既存社員も納得し、B氏が折り合いのつく年収（600万円）条件を設計することができました。

B氏の入社から1年が経過しましたが、社長の参謀として事業改革の先頭に立ち、M&Aの実行やPMI、営業改革などの重要アジェンダの陣頭指揮をとっています。A社社長からも「素晴らしい人をご紹介いただいた」との評価で、弊社との関係性も深まり、人材紹介以外のソリューションの発注をいただくことにもつながっています。

人材紹介ソリューションは、顧客の課題解決ツールとして非常に有効なものとの理解が社内でも深まってきています。その証左として、北洋銀行から弊社への案件の相談件数は右肩上がりに上昇しています。REVICareerの「給付金」機能は、大企業人材を中小企業にマッチングを進めていくうえで非常に有効な機能だと理解していますので、今後も積極的に活用していきたいと考えています。



管理部門責任者／社長の右腕を、 求人10日でマッチング



七十七ヒューマンデザイン株式会社
代表取締役
庄司 大志

当社は、東北各県に拠点を持つ七十七銀行100%出資子会社として、2023年1月に開業しました。地域の人材ニーズが非常に高く、より一層専門性を高める観点から、「人」に焦点をあてる会社として設立に至りました。

東北は全国的に見ても生産年齢人口の減少率が最も深刻な地域であるため、当社では常勤雇用のニーズで企業を訪問した際も、可能な限り非常勤分野の活用についても地道に提案しています。そのため、副業・兼業人材のマッチング成約事例も増加傾向にあります。

REVICareerのメリットとして、大きくは4点ほどあると感じています。一つ目は、地方の中小企業やスタートアップにとって、通常ではなかなか手に入らない、大手基準の品質管理やルール整備、専門性や技術力の高さなどの知識やノウハウ、スキルといった財産を手に入れられること。二つ目は、求人企業にとって、ハイクラス人材の採用にかかるコストを、給付金により少しでも補填できること。そして三つ目は、求職者側にとって、制度上は一定水準以上の収入が見込める求人内容となりやすいこと。四つ目は、金融機関グループ独自の求職者データベースとして活用できることです。

総合金属加工業のA社では、経理・総務の管理職が退職したため、

資金繰りや資金調達などについて社長へのアドバイスができる人材が早急に必要となりました。創業100周年を控え、工場・事務所の移転もあり、さらなる飛躍を遂げるために内部体制を強化するためにも、事業運営を支える管理部門の責任者かつ社長の右腕として組織の強化と拡大に貢献できるような人材を求めていましたが、当社提携先ヒューレックス様が熱心に動いてくださり、求人公開後10日程度で適材が見つかったのです。

当該人材S氏は、金属材料、自動車関連部品などの上場企業およびその関連会社に在籍し、総務部長として部下のマネジメントや、経理・税務・資金調達・人事・労務管理などを幅広く経験されていました。職場も自宅も宮城県内だったのですが、所属企業の組織改編に伴い、県を跨ぐ転勤の可能性が出てきたことから、親の介護で地元を離れられない事情もあり、転職を決意されたのです。ほぼ同時期に、S氏の部下となる人材もヒューレックス様からの紹介で採用できたため、S氏には即戦力として大活躍していただいております。給付金も含めてA社の社長からおおいに感謝されました。

当社の目指す両手型人材紹介は、単に求められる人を探してマッチングするという課題解決型にとどまらず、事業性評価等を通じて社長と膝を突き合わせ、潜在的なものまで含めた人材ニーズを顕在化させるような「課題設定型」のビジネスモデルです。主なターゲットは、経営の中核を担う人材。REVICareerにはまさにターゲットとなる人材が登録されているので、今後も十分に活用しながら、この取り組みを継続していきたいと思っています。



遠方の経営陣の意向をくみ取り、 現場を統括できる人材獲得に成功



ちばぎんキャリアサービス株式会社
スタッフサービス部 マネージャー
山本 洋平

千葉銀行のグループ会社である「ちばぎんキャリアサービス」は、2019年4月に人材紹介業務をスタート。金融業界の中では比較的早期に両手型での人材紹介をはじめており、マッチング実績は23年9月現在、400件を超えています。

紹介エリアは千葉県や東京都が多く、業務開始当初は建設系の施工管理職などのニーズが多くありましたが、成約を重ねていくなかで、管理職層や人事・総務・経理といった、管理部門における人材も多く紹介するようになりました。

23年上期には、大手人材紹介会社が運営するスカウトデータベースにおける管理部門系職種の成約数において、全国460社以上ある人材紹介会社のうち、第9位の実績を上げることもできました。

幹部人材の不足に悩む取引企業へのサポートを強化するため、REVICareerに登録。大手企業と中小企業の年収ギャップを埋めることができる給付金のほか、取引企業へ大企業人材をスカウトするメリットについてお話をすることで、潜在的なニーズを引き出せるケースもあるため、積極的にREVICareerをご案内しています。

千葉県で電気工事業を手掛けるA社は、宮城県にあるB社の子会社。A社の社長は、メイン取引先C社からの出向者が4～5年の任期で勤

めています。C社から出向するA社の社長の役割は、技術的な知識を活かした指導等で、経営の実権は親会社のB社が持っていました。B社の経営陣は、A社へは月に1度程度しか来る機会がありません。そこで、A社では経営陣の意向をくみ取りながら社長のそばで会社を管理し、長期的に現場を任せられる人材が欲しいと考えていました。

当社では、人材紹介を行う時に経営陣と経営課題を共有し、募集人材へのミッションを固めていきます。本件場合は特に時間をかけて課題の共有を行い、REVICareerに登録しているM氏をご紹介しました。M氏は、大手銀行の営業担当者として多くの経営者と仕事をした実績を持ち、管理職として支店や部の運営を務めてきた人材で、経営的な視点を持ちながら、人材育成などの経験も豊富で、現場を統括できるスキルも兼ね備えていたため、A社の課題解決に適していました。ご紹介後にはA社から、「非常に優秀な方を紹介していただき、ありがとうございます」と、お喜びの声をいただいております。本事例は、当社内においても成功事例として共有し、その後REVICareerを活用した成約は2件増えて、3件となりました。現在ではスーパーの幹部層案件などについても、REVICareerを活用した紹介の希望を受けるなど、広がりを見せています。

少子高齢化が進むなか、多くの中小企業は人材不足や事業継続に頭を悩ませています。大手企業で経験を積んだシニア人材の採用が課題解決への手段の一つであり、そのツールとしてそのような人材が数多く登録するREVICareerはとても有効であることを、多くの取引企業に伝えていきたいと思えます。



給付金制度の後押しにより、 産業機械の営業管理職を採用



株式会社きらぼしコンサルティング
コンサルティングユニット ヴァイスプレジデント
加藤 輝之

2021年4月に人材紹介事業をスタートした当社では、グループのきらぼし銀行と連携しながら、お客様のニーズに合った人材をご紹介します。紹介エリアは、きらぼし銀行の営業拠点がある東京・神奈川・千葉・埼玉を中心に、幅広く対応。人口が集中している東京圏を主要マーケットとしていることもあり、ご相談いただく業種は建設業・製造業・サービス業など多岐にわたります。職種も営業職・管理職・専門職と、バラエティー豊富です。

経営人材においては、「労働人口の減少で社内に人材がない」「教える人がいない」といった課題を解決する方法として転職（転籍）人材の紹介がありますが、ミスマッチを軽減するため出向人材をご検討されている企業様もあります。REVICareerに登録する人材は大企業出身であるため、一定の経験・スキルを持った即戦力として期待できます。さらにREVICareerを活用すれば、「地域企業経営人材確保支援事業給付金」が支給されるため、採用のコスト負担を抑えることができます。常勤雇用だけでなく、兼業・副業人材としても活用することが可能で、これまで自社採用を含め、当社から4名の方をご紹介させていただきました。

2022年10月には、きらぼし銀行の営業店から、「包装機械メーカ

一のA社が、営業もしくは機械製品のエンジニア経験があり、即戦力となる営業管理職の人材を募集している」という話を聞き、A社と面談。ご担当者より「なるべく早く成約したい」という希望があり、大手商社に勤め、国内の幅広い地域で活躍する50代男性のB氏に着目。新規開拓、既存深耕のどちらにも対応でき、産業機械専門商社の営業担当者として約25年の経歴を持つB氏に、A社は大変興味を持たれたのですが、年収に乖離があり躊躇していました。そこで、「REVICareerを活用すれば、乖離分は給付金でカバーできる」ことをA社にお伝えし、結果的にそれが後押しとなって、B氏を採用することができたのです。

これまで当社は、大手企業への直接的なアプローチが難しく、グループ会社などを通じて情報を収集していましたが、REVICareerにある「企業間連絡」機能を使えば、大手企業と直接やりとりすることが可能となり、その情報を必要とするお客様へいち早く届けられることが分かりました。現在は、大手企業15社と情報交換を行っています。

REVICareerには、経営層の経験がある人材や各種スペシャリストが多数登録。なかには、「自分が培ってきた経験・スキルを世の中に還元したい」と考えている方もいらっしゃいます。シニア人材の活用がますます重要となっていくなかで、REVICareerの活用を通じて、中小企業が事業を継続していく仕組みづくりなども提案していきたいと考えています。



大企業人材を採用したことで、 新規事業の立ち上げもスピーディーに



株式会社静岡銀行
コーポレートサポート部 法人ソリューション営業グループ 課長
櫻井 三佐紀

「ヒト」を起点としたソリューションの提供を通じて、お客様の課題解決の支援をめざし、2020年7月に「人材紹介業務」をスタートさせました。主に中核人材以上（課長クラス以上が目安）をターゲットに、経営課題の解決や業績向上に貢献できる人材をご紹介します。現在、静岡県内を中心に、人材紹介業務では年間12件程度をマッチング。中核人材以外のご紹介については、提携人材会社と連携しながら、年間50件程度の実績をあげています。

主な人材ニーズとして、静岡県の主要産業の1つである「製造業」では、工場の管理職をはじめ設計や生産のエンジニアなど専門職の求人が高い傾向にあります。また、伊豆半島を中心に「観光業」に関する募集も多くあります。さらに、次世代への事業承継を見据え、内部体制の構築や経営企画を担う人材を求める企業も増加しており、経営人材および次世代経営者の人材ニーズは全体の約3割にのぼります。

静岡銀行がREVICareerに登録した理由は、3つあります。1つ目は大企業人材であることがREVICにより確認・担保されていること。2つ目は、接点を持つことが難しい大企業人材に容易にアプローチが可能であること。3つ目は、大企業人材を中小企業にマッチングする際に課題となる「給与格差」をREVICareerの給付金で補えること。

これらをメリットと捉え、REVICareerを活用しています。

一例を挙げると、二輪・四輪エンジン関連部品を製造するA社では、EV化の進展にともない、同社が製造する部品の需要低下を危惧されていました。そのため、既存技術を活用し、事業の柱を増やすことを検討されていましたが、自社の開発設計ノウハウが不足しており、EVなどの知見を広げたいという要望がありました。

そこで、長らく内燃エンジンの設計開発およびHV等のパワートレインの設計開発に携わっていた60代のB氏をご紹介します。A社は、B氏が設計開発をマネジメントレベルで主導した経験があることから、高いレベルでの課題解決力があると判断され採用いただきました。

まだ入社間もないため、新規のマーケット開拓や新製品開発には至りませんが、すでにA社の新規事業を牽引する活躍を見せているそうです。本ケースは、自社の課題を大企業人材に任せることで、スピード感を持って課題解決に取り組むことができた事例だといえます。現代のように、さまざまな技術が日進月歩の勢いで進化するなか、大企業人材の採用は、中堅・中小企業の課題解決に重要な手段だと思えます。

REVICareerには、「自身の豊富な経験を中小企業に活かし、貢献したい」と考える大企業人材が多く登録しています。今後もREVICareerを活用して、高度かつ専門的な知見を有する大企業人材と静岡銀行のお客様をマッチングしていきたいと思えます。こうした取り組みを通じて、お客様の潜在的な経営課題を発見し、しずおかフィナンシャルグループが持つ多様なサービスを活用しながら、お客様に寄り添った支援を続けてまいります。



職種の枠を超え活躍する経営人材をマッチング。 さらに追加の求人オーダーも



株式会社池田泉州銀行
ソリューション営業部 HR グループ 次長
阪井 邦匡

地元・大阪府を中心に、ワーカー層と呼ばれる現業系労働者から、経営幹部や専門技術を持つ人材などのハイクラス人材に至るまで、幅広い層の人材を紹介しています。「銀行が紹介してくれる」という認識から、企業も個人も安心いただけるケースが多く、当行ではさらに安心感を高めるため、入社後のフォローにも力を入れています。人材紹介会社が通常行う入社半年後の在籍確認だけでなく、入社間もない時期などは企業や個人と頻繁に連絡を取り、仕事の進捗や不安などを確認。同時に、紹介する企業は当行の取引先でもあるため、営業店の担当者が訪問する際には、つねに状況を伺うようにしています。

当行はREVICareerが始まる以前より、複数の大企業の人事部と直接連携し、大企業出身者を取引先企業へ紹介するビジネスを行っていました。より多くの大企業出身の求職者と接点を持ち、取引先企業へ経営人材を紹介できる機会を増やすため、REVICareerのローンチと同時に登録をしました。

大阪府で地域密着の福祉サービスを提供する社会福祉法人A社は、1年ほど前にグループ会社のM&Aに伴い、一部事業を譲渡したことで、経理をはじめとする管理部門の責任者が不在となり、人員補充が急務に。経理・財務をメインに、総務や人事も取りまとめることがで

きるスキルを備え、大企業出身の理事長とのコミュニケーションも円滑にできる方を探していました。そこで、大阪の大手塗料製造会社で働いていた50代後半のB氏を紹介し、採用が決まったのです。

大きな組織の中でさまざまな業務を行ってきたB氏は、物事を俯瞰的に捉える能力が高く、A社が新しい事業を展開したり、既存の業務を改善したりしようとする場面でもその能力を発揮。さらに、運営部門の立場も理解されているB氏は、役割の違いから運営部門と管理部門の間で軋轢が生じた時も、両者間を見事に調整しています。「先進的な大企業の取り組みを知るB氏の助言は大変貴重で、管理部門の枠を超えて運営部門にも影響を与えるアドバイザーとしても活躍してくれている」と、大変高い評価をいただいています。

B氏の感想としては、「他の人材紹介会社と比較して、REVICareerは企業の経理・財務絡みの求人の本質を見極めていたと感じた」、「経理・財務は企業の機密情報やお金を握る職域であり、企業側も簡単に『経理の中核人材が欲しい』と手を挙げにくい一面があると思うが、REVICareerでは地元に着した地域金融機関が仲介役を務めるため、信頼が厚いのはもちろん、求職者側としても本音を話せる安心感があった」と話してくれました。

現在A社からは、追加の求人オーダーをいただいています（人事研修課長職）。またA社の関連会社であるC社を紹介いただき、人事採用職の求人オーダーもいただきました。今後も取引先の課題解決の一つの施策として、積極的にREVICareerを活用していきます。



期待以上の効果。 事業縮小のピンチをチャンスに変える新入材



ひるぎんヒューマンリソース株式会社
人材紹介事業部長
稲野 裕介

当社は2021年4月、お客様が抱える「人」に関する課題を解決するために設立されました。広島銀行で実施してきた人材紹介業務を、広島県を中心とした瀬戸内地域（広島県・岡山県・山口県・愛媛県）で行っています。経営者の高齢化が進むなか、経営者の右腕となるべき人材の後任が育成しきれていない企業も多く、そのポストに大企業経験者を推薦しています。

人材紹介の価値はマッチングの成立ではなく、求職者の入社後の活躍ぶりで決まります。そのため当社では、求職者の入社後のフォローにも注力。1カ月後、3カ月後、場合によっては6カ月後まで、企業および求職者本人と面談し、両者のコミュニケーションがスムーズに進むようなフォローを心掛けています。

数ある人材紹介プラットフォームのなかで、REVICareerの「大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れ」の創出を目的としたデータベースはほかにはないものであり、地域経済の発展を目指す当社の考え方と一致したため登録しました。登録者は大企業の人事部を通してケースもあり、他社のプラットフォームには登録していない方が多いのもREVICareerの特徴だと思います。

リサイクル事業から始めた地域密着型の中小企業A社は、スクラッ

プ・産業廃棄物の収集運搬から適正処理や大手企業の構内作業を行う「環境資源事業」と、鉄に関する加工・販売および建材販売・建築工事を行う「生活環境事業」の、2つの事業を柱としています。地域の大企業の工場閉鎖により、A社の主力事業である「環境資源事業」の縮小を余儀なくされるなか、A社経営陣は“事業を拡大し、雇用を守る”と決断し、もう一つの柱である「生活環境事業」の売り上げ・収益拡大を目指すこととしました。しかし、当該事業を牽引する絶対的リーダーが不在だったため、当社に人材紹介の相談があったのです。

当社が紹介したB氏は、大阪府に本社を構える大手住宅メーカーに入社後、広島支店や福山支店の支店長を歴任し、豊富な建築に係る知見、営業・マネジメント経験を持つ人材。50歳を超えて、自身のこれまでのキャリアで培ってきた経験を地域・お客様満足のために生かしたいという思いから転職を決意されました。

入社から6カ月が経過し、B氏は中四国にある営業所へ積極的に足を運び、現地営業員と密にコミュニケーションを取るとともに、「建材卸売り頼み」の現状を脱するため、新たな事業立ち上げに奔走しています。A社役員からは、「期待以上の働き。予定よりも早く部長職に就いていただき、事業部の発展に尽くしてほしい」と、高い評価をいただいています。

当社はA社に対し、事業立ち上げに向けた専門人材や、事業を担うマネジャー人材の紹介を行うなど、今後もB氏と連携しながら、A社の事業拡大に向けた支援を継続的に行っていきます。



地元で働きたいIPO実務経験者を獲得し、 組織体制も強化



株式会社YMキャリア
代表取締役
松浦 裕志

当社は山口県・広島県・福岡県を主要エリアとする、山口フィナンシャルグループの人材紹介会社です。地域企業の経営課題を解決する手段の一つとしての人材ソリューションを展開し、経営層・ミドル層人材の雇用のマッチングだけでなく、副業・兼業といった業務委託形式を含めた多様な人材活用をご提案しています。2019年7月の設立以来、マッチング件数も順調に増加。22年度には200件を超えるマッチングの支援をしており、23年度についても前年度を上回る見込みです。

業務においてはマッチングして終わりではなく、早期離職が発生しやすい入社後半年間をはじめ、経営者様および入社された方などと定期的にコミュニケーションを取り、ミスマッチを防止するよう定着支援・活躍支援を行っています。

地域金融機関として地域企業へのアプローチは比較的容易に行うことができますが、ご紹介する求職者をどのように確保するかが継続的な課題です。特に人口減少が顕著な地方においては、都市圏にいる人材に対して、いかに地域企業で働くことに興味・関心を持っていただくかが重要となりますが、REVICareerはそれらの層の人材に効果的にアプローチできる可能性があるかと判断し、登録しました。

REVICareerにて成約した、広島県の不動産会社 A社は、数年以内

の株式上場を目指して組織再編などを進めていましたが、上場準備事務や組織全体の管理体制をさらに強化する必要があると考えていました。そこで、取引銀行および当社と一緒にいった課題整理を通して、それらを解決できる人材の採用が適切な手段だと判断し、IPO実務の経験や上場企業の総務・法務部門での実務・マネジメント経験がある人材を要件として採用活動を開始。要件に合致し、かつ広島県で勤務可能な人材がなかなか見つけられず苦戦するなか、REVICareerに登録している、広島県の大手製造会社でIPO主担当者として実務経験を持つB氏とマッチング。B氏は経営企画部長として経営計画の策定やIR部門等を統括した経験もあり、まさにA社が求めていた人材でした。

A社からは、IPO実務経験者の入社により、組織体制の強化と上場への準備が着実に進められているとの評価をいただきました。一方、B氏にとっては自身のこれまでの経験やスキルを発揮できる仕事であるうえ、希望していた地元での就業が実現したことを喜ばれています。

この事例をはじめ、地域金融機関による成約事例が創出され、それらの情報が発信されることによって、地域企業で働くことに興味・関心を持っていただける方が増えたように感じています。実際、当社の活動においても、地域企業の求人エントリーする方が増加し、直近でも成約が複数件あります。

これまで金融機関が行ってきた資金面での支援に加え、人材面での支援能力を向上させることで、より多くの取引先企業の課題解決に貢献できると考えています。今後も人材との接点を確保する有効な選択肢の一つとして、REVICareerを活用していきます。



首都圏勤務の人材が岡山の中小企業へ。 グループ会社のマネジメントも視野に



株式会社伊予銀行
法人コンサルティング部 課長代理
橋本 真樹

四国地方を中心に、瀬戸内圏域の取引先への人材紹介業務を行っています。この地域は多種多様な製造業が集積しているほか、医療介護・建設などの業界も多いのが特徴です。

経営人材は多くの企業で不足しており、特に会社のナンバー2、ナンバー3にあたる「代表者や後継者の右腕・番頭」というポジションを任せられる人材が求められています。「後継者確保・育成」には相当数の取引先が取り組んでいますが、「右腕・番頭の確保・育成」への取り組みは後回しになっており、即戦力として活躍できる経営人材のニーズが高まっているのです。

人材マッチングをするうえで、当行では事業性評価を入りに経営課題の抽出やディスカッションを行い、真に必要な人材像を明確化し、丁寧に人材要件を定義することを大切にしています。初回訪問時以降、具体的な人材を紹介した際の面接同席、成約後のアフターフォローなど、営業店と本部が一体となって取引先をサポートしています。

地方ではニーズに対する候補者の絶対数が少なく、経営幹部・管理職・専門職などの人材確保のハードルが高いといわれています。そんななか、「大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れ」を創出するという、REVICareerの趣旨・目的に共感し、登録を決めました。

製紙関連の製造業を営むA社は、営業部長を任せられる人材を求めています。A社の営業先は主に約20の販売代理店、営業手法は既存先ルート営業であることから、営業担当者は2名という少数精鋭体制でした。そのうち1名が70歳を迎えるため、後任を確保したいと、当行に相談があったのです。

REVICareerへ求人掲載したところ、M氏よりメッセージがあり、2023年9月にオンライン面談を実施。M氏は千葉県の大手商社に勤務されている63歳の方で、営業畑で本社の部長、海外拠点の支店長、グループ会社社長などを歴任。営業の仕事が好きで、セカンドキャリアの検討にあたり、営業のプレイングもいとわない方でした。そんなM氏をA社へ推薦したところ、書類選考をパスし、A社の親会社B社のトップも含めた面接を経て同年11月、M氏の採用が決まりました。さらに、「A社の営業だけではもったいない。B社傘下の他のグループ会社でもM氏の知見や経験・ノウハウを生かしてほしい」と、採用元がA社からB社へと変更されました。M氏はA社の営業だけでなく、ゆくゆくはB社傘下グループ会社の営業企画や管理マネジメントも手掛ける予定です。

この成約を経て、当行の人材紹介チーム内で、「REVICareerを積極的に活用しよう」という機運が高まりました。両手型で受注した案件はすべてREVICareerサイト上に求人情報を登録するというルールを設け、エリア外の登録者や年収条件が多少乖離する登録者に対してもスカウトメールを送信して、幅広く候補者にアプローチしていきたいと考えています。



経営人材としてのポテンシャルが期待できる 大企業人材を、地元の中小企業へ



株式会社 FFG ビジネスコンサルティング
ビジネスサポート部 人材紹介グループ マネージャー
奈須 幸太郎

FFG ビジネスコンサルティングは、ふくおかフィナンシャルグループの戦略系子会社として、グループ傘下の福岡銀行・熊本銀行・十八親和銀行の取引先企業に対し、包括的な人材ソリューションサービスを提供しています。当社の活動エリアは福岡県・熊本県・長崎県を中心とした、北部九州全域です。当社は単なる人材紹介事業だけでなく、副業・兼業人材の活用から人事コンサルティング、各種ビジネスマッチングといった幅広いソリューションを提案しており、取引先企業の「ヒト」の課題に対し、本質的な解決を目指しています。

REVICareer への登録を決めた理由は、「大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れを創出し、地域企業の経営人材を確保する」という目的が、当社の取り組みと合致したことです。民間企業が運営する他の人材プラットフォームでは得られない、多彩な求職者情報を活用できる点にも大きなメリットを感じました。

REVICareer の活用による成功事例として、福岡県を拠点にセメント、生コンクリート、建築資材などの卸売りを専門とする、創業から半世紀以上の歴史を持つ専門商社 A 社の事例をご紹介します。近年、市場の縮小と共に採用活動が難航する中、営業部門の平均年齢は 50 代と高齢化が進む A 社は、将来的に営業の中核を担う人材を早期に採

用し、育成する必要性を感じていました。そんな中、当社の提携先であるヒューレックス様が REVICareer 登録人材をリサーチしていただき、数多くの候補者の中から 30 代から 40 代前半の U・I ターン希望者や地元居住者にターゲットを絞り、ご推薦したのは、福岡県在住で地域の大手金融機関に勤務する B 氏でした。

B 氏は金融機関で、主に中小企業や個人事業主、一般個人向けに、預金・融資・金融商品の販売業務を担当しており、「地場企業の経営者とリレーションを図りながら提案ができる」「法人融資の経験から財務面にも強く、将来的には経営にも携われる可能性がある」と、A 社は B 氏を高く評価しました。しかし、B 氏は他社も転職候補としており、また A 社にはホームページが存在しなかったため、事業内容や取り組み、社風など、独自の魅力が分からないことに不安を感じていました。このような不安要素を払拭するために、ヒューレックス様が積極的にサポートを行いました。その結果、一つ一つ不安要素を解消し、面接から 1 カ月後に B 氏は A 社への入社を決めたのです。

これまでの経験から、私たちの会社は地域の中小企業に対する採用支援において、大企業出身の人材を入社までサポートすることが少なかったのですが、今回の事例はその点で大きな進歩を遂げることができました。また、REVICareer は現経営人材だけでなく、次世代の経営を担う人材ニーズにも対応したプラットフォームであることを再認識しました。地方創生に向けた取り組みの一つとして、今後も積極的に REVICareer を活用してまいります。



協力

株式会社北海道共創パートナーズ
七十七ヒューマンデザイン株式会社
ちばぎんキャリアサービス株式会社
株式会社きらぼしコンサルティング
株式会社静岡銀行
株式会社池田泉州銀行
ひろぎんヒューマンリソース株式会社
株式会社 YM キャリア
株式会社伊予銀行
株式会社 FFG ビジネスコンサルティング

地域金融が創る 新しい人材の流れと地域の未来 ～REVICareer 経営人材マッチング事例集～

2024年5月発行

編者 株式会社地域経済活性化支援機構
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-6-1
大手町ビル9階

発行所 株式会社東洋経済新報社
〒103-8345 東京都中央区日本橋本石町
一丁目2番1号

制作協力 東洋経済ブランドスタジオ

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は、著作権法上での例外である私的利用を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してコピー、スキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

(参考) REVICareer(レビキャリア)登録金融機関 (2024年3月末時点)

【業態内訳】

地方銀行	62
第二地方銀行	31
信用金庫	33
信用組合	2
計	128機関

※は金融機関グループ内の子会社等による登録

北海道・東北

北海道

- ・北海道銀行
- ・北洋銀行※
- ・旭川信用金庫
- ・帯広信用金庫

青森

- ・青森銀行※
- ・みちのく銀行

岩手

- ・岩手銀行※
- ・東北銀行
- ・北日本銀行

宮城

- ・七十七銀行※
- ・仙台銀行※
- ・石巻商工信用組合

秋田

- ・北都銀行
- ・秋田銀行

山形

- ・荘内銀行
- ・山形銀行※
- ・さらやか銀行

福島

- ・東邦銀行
- ・福島銀行

関東・甲信越

群馬

- ・群馬銀行
- ・東和銀行
- ・高崎信用金庫
- ・しのめ信用金庫
- ・桐生信用金庫

栃木

- ・足利銀行
- ・栃木銀行

茨城

- ・常陽銀行
- ・筑波銀行

埼玉

- ・埼玉りそな銀行

- ・武蔵野銀行
- ・飯能信用金庫

千葉

- ・千葉銀行※
- ・千葉興業銀行
- ・京葉銀行

東京

- ・きらぼし銀行※
- ・東日本銀行
- ・西武信用金庫※
- ・多摩信用金庫※

神奈川

- ・横浜銀行
- ・神奈川銀行
- ・かながわ信用金庫※

新潟

- ・第四北越銀行※
- ・大光銀行
- ・三条信用金庫
- ・新潟信用金庫

山梨

- ・山梨中央銀行

長野

- ・八十二銀行※
- ・長野銀行

東海

岐阜

- ・大垣共立銀行※
- ・十六銀行※
- ・岐阜信用金庫
- ・東濃信用金庫

静岡

- ・静岡銀行
- ・スルガ銀行※
- ・清水銀行
- ・静岡中央銀行
- ・静岡信用金庫
- ・浜松磐田信用金庫
- ・三島信用金庫
- ・しずおか焼津信用金庫※
- ・沼津信用金庫
- ・島田掛川信用金庫※

愛知

- ・愛知銀行
- ・名古屋銀行
- ・中京銀行
- ・豊川信用金庫
- ・碧海信用金庫
- ・西尾信用金庫
- ・瀬戸信用金庫
- ・豊田信用金庫

三重

- ・三十三銀行
- ・百五銀行※

北陸

富山

- ・北陸銀行
- ・富山銀行
- ・富山第一銀行

石川

- ・北國銀行※

福井

- ・福井銀行※
- ・福井銀行※

近畿

滋賀

- ・滋賀銀行

京都

- ・京都銀行
- ・京都信用金庫
- ・京都中央信用金庫

大阪

- ・関西みらい銀行
- ・池田泉州銀行
- ・大阪信用金庫
- ・北おおさか信用金庫※
- ・大阪シティ信用金庫

兵庫

- ・但馬銀行
- ・みなと銀行

奈良

- ・南都銀行※

和歌山

- ・紀陽銀行

中国

鳥取

- ・鳥取銀行

島根

- ・山陰合同銀行

岡山

- ・中国銀行

- ・トマト銀行
- ・玉島信用金庫

広島

- ・広島銀行※
- ・もみじ銀行※
- ・広島信用金庫
- ・呉信用金庫

山口

- ・山口銀行※
- ・西京銀行

四国

徳島

- ・阿波銀行
- ・徳島大正銀行

香川

- ・百十四銀行
- ・香川銀行

愛媛

- ・伊予銀行
- ・愛媛銀行

高知

- ・四国銀行
- ・高知銀行

九州・沖縄

福岡

- ・福岡銀行※
- ・西日本シティ銀行※
- ・北九州銀行※
- ・福岡中央銀行

佐賀

- ・佐賀銀行

長崎

- ・十八親和銀行※
- ・長崎銀行※
- ・西海みずき信用組合

熊本

- ・肥後銀行※
- ・熊本銀行※

大分

- ・大分銀行

宮崎

- ・宮崎銀行※
- ・宮崎太陽銀行

鹿児島

- ・鹿児島銀行※
- ・南日本銀行
- ・鹿児島信用金庫

沖縄

- ・琉球銀行
- ・沖縄銀行



REVICareer
レビキャリア