

全国代表10機関が参加し 好事例共有会を開催

指針明確化で人材紹介業が新たなステージに

編集部



事例講演の様子

▶ 取り組みが広がるレビキャリ

レビキャリは2021年の開始以降、加盟金融機関の拡大とともに、全国各地で経営人材マッチングの取り組みが広がっている。累計成約は421件、加盟金融機関は254機関、大企業出身の登録者も7,300人を超えるなど基盤は着実に拡大している。REVICによれば、加盟金融機関数や登録者数の増加を背景に「都市圏以外の地域での成約が増加している」という。こうした動きは、取り組みが特定地域に限らず、全国へ普及していることを示している。

また、採用企業へ年収の一定割合（最大420万円）を支給することにより、地方の中堅中小企業の受け入れ環境整備を後押しする。2026年度は、一部地域で年収要件を500万円から450万円に緩和するなど、地域実情に応じた運用を行っている。

▶ 地域に新しい風を呼ぶ役割を

2026年6月22日には「第3回REVICareer 事例共有会」を開催した。2026年5月に発刊した第3弾の経営人材マッチング事例集の中から、

特徴的な支援を行った10の地域金融機関担当者が優良事例を発表。REVICの渡邊准社長や柴田聡常務のほか、金融庁からは伊藤豊長官など4人が参加した。

伊藤長官は、レビキャリの2025年度成約実績が前年度比倍増の206件に上ったことや、2025年12月に公表した地域金融力強化プランに言及。地域企業の価値向上や課題解決には、経営人材確保が重要になる認識を示して「4月に改正した監督指針では、金融機関が提供するソリューションの1つとして、人材紹介業を明確化している。資金融通だけではなく、地域に『人財』という新しい風を呼び込む役割を力強く担っていただきたい」と話した。

事例発表では、230人を超える参加者のもと地域金融機関から10人の担当者が登壇し、各5分程度で先進的な取り組みを説明。人材紹介実務を担う人員体制のほか、マッチング背景、入社後の年収とポジション調整など成約までのノウハウ・苦労を語った。

レビキャリでは、経営人材マッチングにおいて金融機関が仲介する意義が大きい。特に、

事業再生やファンド運営などを通じて地方創生に取り組む地域経済活性化支援機構 (REVIC)。REVICが運営する人材紹介プラットフォーム「REVICareer (レビキャリ)」を活用し、金融機関は全国の中堅・中小企業の経営人材確保を支援しており、これまで400超の累計成約実績を上げている。2026年4月に改正された金融庁の監督指針に、顧客企業に対するコンサルティング機能の1つとして人材紹介業務が明記されたことで、地方への新たな人流創出に期待が高まっている。6月には、金融庁長官なども出席する事例共有会を開催、全国10金融機関の担当者が集い活発な議論が展開された。こうした取り組みを背景に、金融機関の人材紹介業務は新たな段階に入りつつある。

求職者に対して、外部では掴みにくい経営状況の詳細を伝えられるほか、受け入れる企業側のニーズ把握や体制整備で伴走支援が可能なためだ。事例共有会でも、「金融機関がマッチングするから安心できた」という求職者の声が複数紹介された。

▶ 「納得」「両手型」が成果の鍵に

具体的な事例では、北洋銀行グループの北海道共創パートナーズ (HKP) が「事業承継」のテーマで、池田泉州銀行が「社長の右腕」のテーマで、それぞれ成約実績を発表した。発表時点で、HKPは累計32件の支援、池田泉州銀行は同23件と、レビキャリ加盟金融機関のなかでトップクラスの成約実績を誇る。

HKPでは、企業の経営層・管理職層のマッチング支援をメインに経営者に対話し、経営課題をしっかりと把握・言語化した上で、適切な人材を模索。求職者側のニーズも汲み取った上で仲介し、転職後の役割や給与などで双方が納得できる水準に調整している点を成果獲得のポイントとして紹介。1,000万円を超える年収で成約につなげた事例もあるという。

池田泉州銀行では、求人企業と求職者の双方に対応する「両手型」支援の組織体制整備を重視。専担者の人数確保に加えて、法人営業を得意とする銀行員がたずまずきやすい、求職

者対応 (CA) 業務のフォローに注力している。CA業務では、現役世代のレビキャリ登録者も多いことから、20時など夜間面談も実施。行員は時差出勤の活用やテレワーク、オンライン面談など行内制度をフル活用しているという。

HKPマネージングディレクターの栗原大樹さんは「成約した企業から当社にメインバンクを変更いただいた実績もあり、今後も道内各地の企業採用を包括的に支援していきたい」と強調。池田泉州銀行ソリューション営業部次長の阪井邦匡さんは「人材採用支援のリポートにつながっている。人事・経理部門の採用支援例も多く、入社後に銀行との窓口になっていただくケースもあることから関係性の深化や取引拡大への期待も大きい」と。両者とも採用後の定着化支援や採用を契機として取引先のデジタル化支援などに広がる可能性に触れ、地元企業の成長を促すレビキャリの潜在力を評価していた。

これらの事例では、単なる人材紹介ではなく、企業の経営課題整理から人材定着までを一貫して関与する「伴走型支援」が共通している。こうした金融機関の人材紹介業務は、発展途上の側面も持ちながら、新たな付加価値として定着しつつある。第3回の事例共有会は、その変化が全国規模へと拡大していることを確認する機会となった。



事例共有会後に集う一同

金融機関は「大企業の『人財』と地域の企業をつなぐ架け橋」と述べた伊藤長官

経営人材マッチング事例集の詳細はこちらまで

