

REVICareer

レビキャリア

経営人材マッチング

事例集 vol.2

2025 年版



地域金融が創る 新しい人材の流れと地域の未来



地域経済活性化支援機構
Regional Economy Vitalization Corporation of Japan

人の生き方を豊かにする REVICareer

おかげさまでREVICareer（レビキャリ）が開始してから約4年が経ちました。地域金融機関の皆様のご尽力により、この1年のマッチング件数は100件を優に超えました。レビキャリにより「新たな人生」を歩み始めた方の活躍を聞くと私自身も気持ちが凛と奮い立ちます。

近年、国内外で重要性が高まっている概念「ウェルビーイング」。その語源は、イタリア語の「ベネッセレ(よく在る)」にあるそうです。皆さんが携わる人材マッチングは、人のウェルビーイングを高める、尊い仕事です。「人財」は企業にとって、これからの成長を築いていく宝です。そしてその成長過程は、当事者の「人生の財産」となっていきます。今後の人材マッチングは、人の生き方・在り方を豊かにするという視点も大切になるのではないのでしょうか。レビキャリが、次なる時代の人の豊かさの礎になっていくことを願ってやみません。共に取り組み、共に豊かな地域を築いていきましょう。



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	REVICareerについて
11	REVICareer人材マッチング事例19
12	帯広信用金庫
14	いわぎんリサーチ&コンサルティング株式会社
16	TRYパートナーズ株式会社
18	株式会社常陽銀行
20	西武しんきんキャリアサポート株式会社
22	株式会社横浜銀行
24	株式会社北陸銀行
26	八十ニスタッフサービス株式会社
28	株式会社十六総合研究所
30	浜松磐田信用金庫
32	株式会社あいち銀行
34	株式会社名古屋銀行
36	株式会社滋賀銀行
38	株式会社京都総研コンサルティング
40	大阪信用金庫
42	株式会社みなと銀行
44	南都コンサルティング株式会社
46	株式会社ちゅうぎんヒューマンイノベーションズ
48	株式会社トマト銀行
50	おわりに

REVICareerについて

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。

様々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。
	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。
	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。
	10月	給付金の「転籍」における支給要件を緩和。 ・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
	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利用機会の増加につながる。
2023年	10月	登録者数累計2,000人に到達。
	12月	マッチング成約件数累計50件、給付金支給件数累計20件に到達。
2024年	2月	給付金の「兼業・副業」における大企業に在籍要件を廃止。
	5月	登録者数累計3,000人に到達。
	8月	マッチング成約件数累計100件、給付金支給件数累計50件に到達。
	12月	金融庁と経済産業省が連携して事業を実施する旨が公表される。REVICareer人材リストへの登録要件を緩和（退職後2年以内から5年以内に延長等）。
2025年	2月	登録者数累計4,000人に到達。
	3月	60歳以上・一部地域について、給付金の「転籍」における支給要件を年収450万円以上に緩和。

地域の中堅・中小企業、地域金融機関、

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の実施、その他採用に際して要する諸費用に活用することが出来ます。
- 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出来ます。

2 地域金融機関のメリット

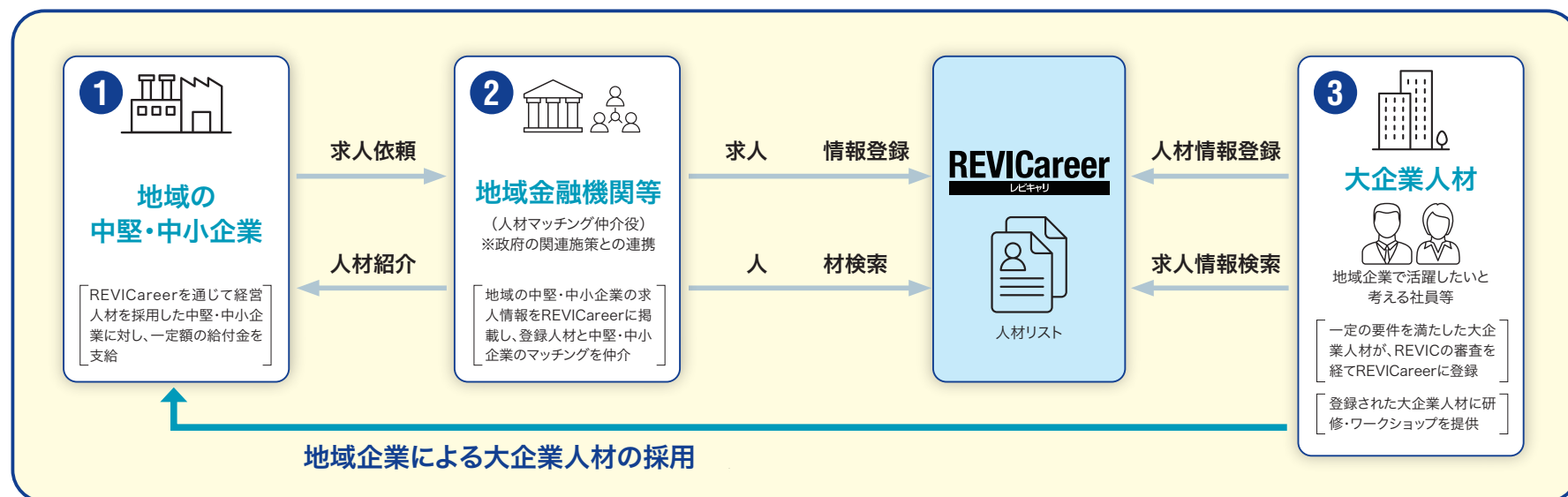
- 全国の大企業人材と接点を持つことができます。REVICareer を通じて、普段の営業エリア外の大企業人材にアプローチすることも可能です。求人案内の他にも、求人を前提としないコミュニケーションにもご利用頂けます。

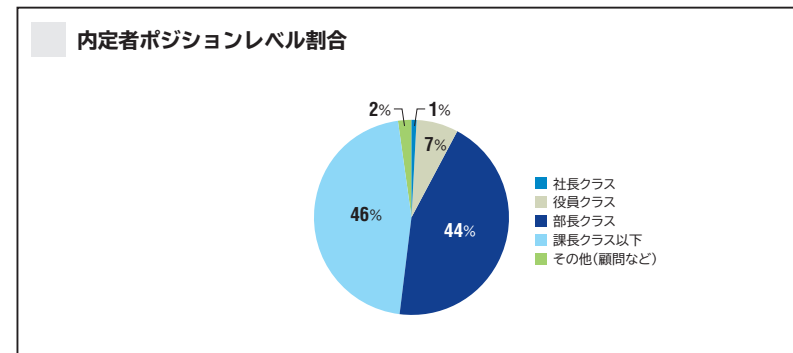
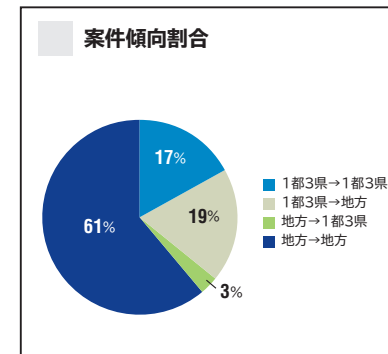
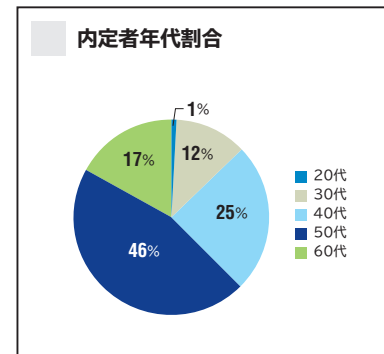
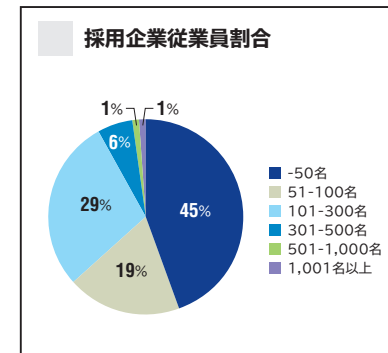
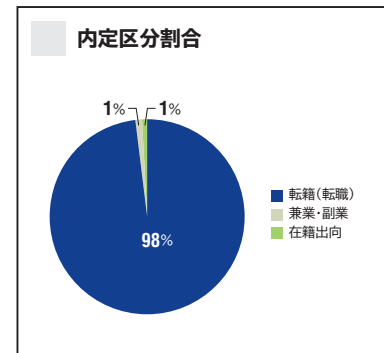
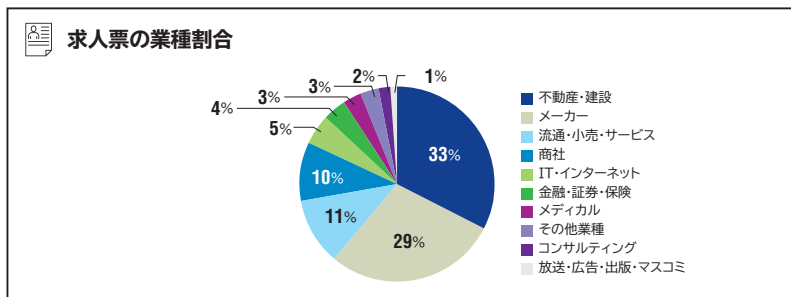
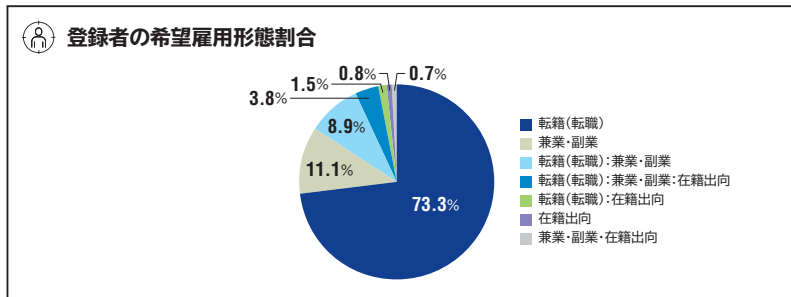
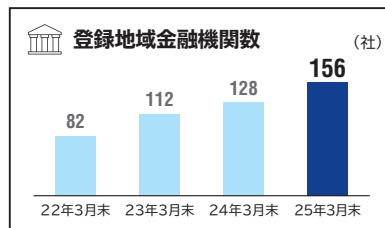
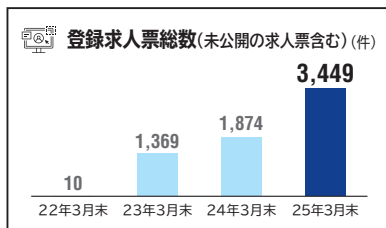
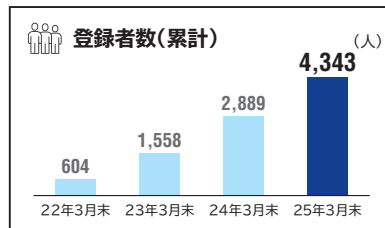
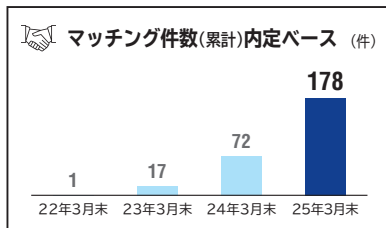
大企業人材の3者にメリット

- 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150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出来ます。
- 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。





令和7年度の給付金にかかる主な制度変更点

～金融庁と経済産業省が連携して事業を実施～

- 事業予算が約3倍に
- REVICareer人材リストへの登録要件を緩和
(退職後2年以内から5年以内への緩和等)
- 給付金上限額が450万円に引き下げ
- 給付対象企業から給付対象登録者への説明が必要となる事項を設定
- 給付対象登録者に対して地域金融機関等によるヒアリングを実施
- 60歳以上・一部地域(28の県)について、給付金の支給要件を年収450万円以上に緩和

注)給付金にかかる制度変更はいずれも「転籍」のみの変更

REVICareer特設サイトのご案内

REVICareerの事業概要、お知らせ、事例インタビュー、スペシャルコンテンツ等を掲載した、特設サイトを公開しております。

是非ご覧ください。



REVICareer

経営人材マッチング事例 (金融機関執筆)

※都道府県コード順、同一県の場合は金融機関コード順に掲載。

給付金制度を活用し、 課題解決型の経営人材マッチングを実現

帯広信用金庫は、19市町村から成る北海道・十勝に本拠を有し、本業である金融を通じた事業者支援に加え、多岐にわたる経営課題の解決に向けて専任部署を設置し、営業店と本部が連携して取り組みを行っております。「人」に関する経営課題への支援に関しては、2024年2月に有料職業紹介事業許可を取得し、同年4月より人材マッチング事業を開始しました。事業承継における後継者の不在や経営の一翼を担う幹部人材の不足は、将来的な事業継続に支障を来しかねない重要な課題の1つとなっており、地域金融機関として直接的に支援を行うべきとの考えの下、「経営人材」のマッチングに注力しております。相談を頂く業種としては、建設、製造、観光・サービスや十勝の基幹産業である農業まで幅広く、職種としてはマネジメント層の求人を主に取り扱っております。事業開始から2年目となりますが、初年度は4件、2年目は2025年2月時点で8件の経営人材のマッチングを実現しております。

REVICareerには、事業開始と同時に登録をしており、大企業での経験やスキルを有する人材を紹介させて頂くための人材DBとして活用しております。これまでREVICareerを通じて3件のマッチングを実現しており、採用企業からは給付金制度を活用することにより、自社の課題解決に資するハイクラス人材を適切な年収条件で迎え入れることができる点について感謝を頂いております。

成約事例のうち1件は、旅客運送業を営む企業への経営人材のマッチングです。同社では、長年経理財務を統括し、役員まで務めたY氏が定年退職後も部

門統括を行っており、後継人材が不在の状況にありました。また、Y氏は経理財務のマネジメントに加えて、同社の事業展開に関して経営陣に具申をする役割も担っており、業務・マネジメントスキルはもとより経営者と同じ視点で事業や組織を俯瞰できることが必要な人材要件となっていました。当金庫では、大手タイヤメーカーに在籍し、海外子会社の経営トップ経験や国内にて海外事業の管理などを歴任されてきたH氏をご紹介します。初回面談(WEB)では社長およびY氏同席の下、経営課題やH氏に期待するミッションの共有と解決に向けた意見交換を行い、2回目のリアルな面談では、より具体的な業務遂行内容についてお話を頂きました。マッチング担当者としては、経営課題と候補者に遂行してもらうミッションの整理や、企業および候補者が有している疑問点の解消について適切な対応を心掛け、求人企業と候補者の目線合わせを徹底しました。

H氏のご入社から半年が経過しますが、後継人材を探されていたY氏からは、H氏には事業や組織の様々な課題点を洗い出してもらい、会社をより良くしていくために日々業務を進めて頂いているとのフィードバックを頂戴しております。

地域企業にとって、ハイクラス人材に見合った年収を提示するハードルは決して低くないことから、当金庫では今後もREVICareerを積極的に活用しながら、ハイクラス人材を地域に供給して参ります。

帯広信用金庫
地域経営サポート部
推進役 木村 勇哉



地域商社の事業責任者として、 ハイスキル人材をマッチング

当社は、2020年に岩手銀行100%出資のコンサルティング会社として、地域企業の伴走支援、課題解決を行うことを目的に設立されました。岩手県では経営層にとどまらず人材不足に起因する課題が多く、正社員採用以外にもニーズに応じて副業・兼業人材や専門家派遣の活用も含めた提案を行っております。

銀行グループの人材紹介会社ということで、取引先の期待は高く、「両手型対応」を望むお客さまも多いのですが、当社で当該業務を行う上でネックとなるのが求職者の確保です。幹部人材案件は高いスキルや豊富な経験が必要となりますが、スカウトで探すことは容易ではありません。REVICareerの仕組みは大企業人材かつ地方移住を検討している方と接点を持てるものであることから、非常に有効であると考え登録を決めました。

当社がREVICareerを活用し成約に至った事例としては、地域商社A社の事業責任者というポジションの人材を紹介した案件が挙げられます。具体的な相談の経緯ですが、前身が第3セクターであるA社は、経営状況の悪化などを背景に外部支援機関から経営人材を受け入れていました。会社の立て直しが成功し売り上げも回復しましたが、その支援人材の任期が終了するため代わりを務められる人材を探してほしいというものでした。

A社が求職者に期待する役割は、事業を牽引するリーダーシップを持ち、事業計画の策定や財務面を含めた計数管理、新規事業や新商品の企画、人材育成のほか、行政機関や民間事業者等との折衝・調整などといった多岐にわたるも

いわぎんりサーチ&コンサルティング株式会社
経営支援部
シニアマネジャー 佐々木 美奈



のでした。非常に困難な人物要件でしたが、本ポジションは、REVICareer登録者にとって非常に魅力ある求人であると考え、すぐにREVICareerに掲載、スカウトを開始しました。最終的には4人の応募があり、その中で、岩手への移住を希望して転職活動をしていたK氏の入社が決定しました。K氏は大手小売業で店長からスーパーバイザー、PB商品開発リーダー、商品部部長、財務経理部門長を歴任しており、即戦力として非常にマッチする人材でした。ただ、求める役割が多いため、A社の抱える課題や期待する役割を整理しながら明確化した上で共有し、K氏の経験やスキルをどう生かすことができるかについて面談を重ねてすり合わせました。

最終的に、双方で会社の成長を持続させる取り組みが出来るという確信をお持ち頂き、成約となりました。入社前に現地での面談やA社の保有する施設見学などをしっかり行ったこともあり、入社後もスムーズに業務を進められているとの報告がK氏からあったほか、A社からも「本当に優秀で良い方を紹介してもらった」と御礼の言葉を頂いています。

当社の人材紹介業務は、「ヒト」による経営課題解決を目指しており、REVICareerに登録している大企業人材は、まさに地域企業で活躍が期待できると考えています。今後もREVICareerを活用して、取引先企業の成長支援・課題解決に取り組んで参ります。



多様化する企業の経営課題を 大企業人材で解決

当社は全国初の銀行100%出資の地域商社として、2020年4月に開業しました。事業内容は人材紹介事業のほか、地域商社、経営コンサルティング、不動産マッチングを展開し、ワンストップでお客さまの課題解決を支援しています。

人材紹介事業は経営人材や管理職・専門職人材の紹介のほか、副業・兼業をはじめとするプロ人材シェアリングの提案など、「ヒト」を切り口にしたソリューションを提供しています。なかでも経営人材の紹介は、日頃から企業の経営者と対話できる環境にある金融機関こそが存在意義を発揮すべき領域と位置付け、取り組みを強化しています。経営課題や求める人材像を把握し、きめ細やかなマッチングを行うことで、入社後のミスマッチ防止が図られ、高い定着率と多くのリピート獲得につながっています。

現状、山形県内の人材情報だけでは、経営課題解決を担う経営人材や管理職人材、専門職人材の情報が圧倒的に不足しています。地域企業の高度化する経営課題解決を図る上では、大企業出身の高度人材のマッチングが必要不可欠であり、当社ではそのような課題を踏まえREVICareerの登録を進め、大企業出身の高度人材を地域に還流させる活動に取り組んでいます。

成約事例として、創業70年以上の歴史を持つ地場物流企業A社のケースがあります。A社は外部環境や顧客のニーズの変遷に応じて、福祉タクシー事業や倉庫業など多角的な経営を展開しています。近年は業容拡大に伴い、人事労務管理をはじめとする内部管理の知見を有する幹部人材の確保が急務となって

いました。また、物流業界の「2024年問題」への対応が求められているなか、具体的な取り組みが進められず課題を抱えていました。

これらの課題を踏まえ、当社よりREVICareer登録人材のB氏を紹介しました。B氏は大手外資系メーカーで人事労務及び物流管理に従事した経験があり、プレイヤーとしてもマネージャーとしても即戦力として期待される人材でした。A社はこれまで大企業出身者を受け入れた経験がなく不安を抱えていましたが、REVICareerの給付金制度が活用できることが採用の後押しとなりました。

B氏は入社後、大企業で培った豊富な知見を生かし、経営課題解決に向けた改善提案を積極的に行うなど、社内コンサルタントとしての役割を果たしています。ドライバーの労働時間の見える化やEラーニングの推進、就業規則改定など、組織横断的な課題に取り組み、生産性向上と社員のモチベーション向上を支援しています。

当社では上記の人材紹介を機に、追加の求人オーダーを頂くなどA社との関係強化が図られました。今後は人事評価制度の再構築や賃金制度の見直しなどのコンサルティング提案を行い、A社のさらなる成長を支援していく方針です。

高度化する経営課題を解決する有効なツールとしてREVICareerを活用し、地域企業の発展を「ヒト」の面から支援して参ります。

TRYパートナーズ株式会社
地域推進部 人材コンサルティンググループ
堀内 拓音



採用企業の求める人材ミッションを 詳細にヒアリング

当行は、2022年4月より関連会社である常陽産業研究所より業務を移管する形で人材紹介業務を開始しました。地元企業の経営人材(ハイクラス)を中心に、お客さまのニーズに合わせた人材マッチングに注力しています。主要な営業地盤である茨城県では、製造業や情報サービス業の需要が高い傾向にあり、特に中堅・中小企業における後継者を含むマネジメント人材の不足が深刻です。このため、企業内の中核人材や人材マネジメントなどのスキル・ノウハウを持つ人材を積極的に紹介し、企業の課題解決を支援しています。

当行がREVICareerに登録した背景には、地域企業の多様なニーズに応える高いポテンシャルを持つプラットフォームであることが挙げられます。大企業と地域中堅・中小企業の間にはリソース、イノベーションの進展状況など様々なギャップがあり、REVICareerを通じた大企業人材との接点拡大、給付金支給による雇用ハードルの低減といった成果は、このギャップを解消し中堅・中小企業の課題解決に直接的に寄与するものです。また、求職者に対するワークショップなどを通じた手厚いフォローや、プラットフォーム上でのメッセージツールの提供など、求職者及び金融機関、双方においても多くのメリットがあり、“三方よし”のプラットフォームとして活用しています。

地元の製造業会社であるA社(売上高:15億円、従業員数100人)は、各事業会社の中核となるホールディングスを設立し、管理機能の集約を検討していました。組織体制を大きく変更するにあたり、子会社マネジメントの必要性が高まり、新たにリーダーシップを担う人材を求めているなかで、当社の所在

株式会社常陽銀行
コンサルティング営業部
調査役 宇都宮 武志



地域において転職先を探しているB氏という候補が浮上しました。B氏は関西圏の大手企業で勤務していましたが、過去に居住経験のあった茨城県の魅力に惹かれ移住を希望しているなど、A社のニーズに合致する人材であると考え、マッチングを行いました。成約までの過程では、A社の求める人材のミッションを詳細にヒアリングし、REVICareerを通じてB氏との面談を複数回行い、双方の理解を深めました。最終的にB氏はマネージャーとしてA社に入社し、その後、新しいホールディングス体制の下、B氏は子会社マネジメントの中心となり、A社の持続的な成長を支えています。当行としても、この成功事例を通じて、同社とのリレーションが一層強固になり、融資取引を始めとし様々な本業支援に取り組むなかで、追加で複数の人材紹介案件が進行しています。

当行では、人材紹介(中途採用)を始めとする人材に関わる企業の課題に対し、採用や育成、定着、退職に至るまで、人事制度構築や階層別研修、退職金制度の導入などワンストップで対応できる体制の構築と各種サービスの提供に取り組んでいます。こうした観点から、今後も、企業の人材に関わる課題解決の有効的なプラットフォームであるREVICareerを積極的に活用し、最適な人材マッチングサービスを提供することで、企業と求職者双方のニーズに応え、ひいては地域経済の発展に貢献していきます。



地元不動産会社に 営業部門の管理職人材を紹介

当社は、2021年3月に人材紹介業をスタートした西武信用金庫の子会社、西武コミュニティセンターが前身となります。西武信用金庫と連携しながら、取引のある企業のニーズにあった人材を紹介、業務提携する20数社ほどある人材紹介事業者とコンソーシアムを形成しつつ、お客さまである中小企業などの「人材不足」の解決支援に注力することで、一層の経営課題解決を図り、その成長・発展に貢献しています。

「人材紹介事業」は、お客さまの経営課題を解決するための重要かつ効果的な解決手段として位置付けており、2024年6月に「人材紹介事業」を専門に取り扱う西武しんきんキャリアサポート株式会社を設立しました。西武信用金庫の営業拠点がある東京都区内、多摩地域内、埼玉、神奈川を中心に幅広く対応しており、相談頂く業種も製造、建設、介護、管理、専門職と多岐にわたっています。

人材紹介を行う上で大事にしていることは、人材は経営資源(ヒト・モノ・カネ)の1つであり、人材紹介業務は、経営課題の解決を支援するための有力な手段であるという点です。西武信用金庫のお客さまの経営課題としては、上位に「人材不足」を挙げることができ、地域金融機関の果たす役割が大いに期待されているところです。ただ、ニーズはあるものの、高額な紹介手数料を支払って、優秀な人材を採用できる企業はそんなに多くはありません。採用コストの低減、補助金や助成金、特にREVICareerの制度をうまく活用して、お客さまにベストな提案が出来るよう心掛けています。登録者の状況は常に把握して

おり、特に新規の登録者の動向は注視しています。

高齢化が進み管理系や営業系の人材が不足していくなか、REVICareerに登録する人材は、大企業で一定の経験・スキルを持った即戦力として期待できます。また、給付金の支給は中小企業にとっては魅力であり、当社からはこれまで管理系、営業系の人材3人の方を紹介させて頂きました。

最近の成果として、地元根付き無くてはならない創業50年の地域の中堅・中小企業の不動産会社(主に不動産管理がメイン)の事例を紹介します。不動産経験は問わないが、できれば営業セールス能力及び経験があり、近い将来に部門の管理を任せられる人材を採用したいとの要望でした。REVICareerの趣旨を説明したところ、大変興味を持って頂き、登録者から選別して提携先のH人材会社に相談しました。現在、営業の管理職はいるが、異業種から新しい血を注ぎたいとの思いもあったそうです。数人をリストアップし面談を実施した結果、最終的には理想の人材をマッチングすることに成功しました。優秀な人材の紹介に感謝の言葉もあり、その後、営業担当者や経理担当者の採用の依頼も頂いています。もちろん、信用金庫本体でも、融資・預金等の本業においても、有力な取引に結び付いています。

今後も、人材紹介を通じて、地域社会の発展に貢献できる会社を目指して参ります。

西武しんきんキャリアサポート株式会社
代表取締役 菊池 優



高いスキルの人材採用を支援し、 即戦力として事業拡大のキーマンに

当行では、神奈川・東京エリアを中心に管理部門職や営業職、技術職、経営幹部やワーカー層に至るまで幅広く人材を紹介しており、2018年の事業開始からこれまで累計500件を超える成約に結びついています。首都圏には多くの求人・人材紹介会社があり、その中で、求人企業のニーズに適した求職者にアプローチすることが難しい側面はありますが、求職者から「銀行が紹介してくれる企業ならば安心」との理由で応募を頂く機会も増えており、求人企業への信頼の底上げにも貢献できていると感じています。銀行で人材紹介を行う強みは、経営者に直接経営課題をヒアリングできる点と認識しており、特に求人の背景や課題のヒアリングに力を入れています。その結果を踏まえ、入社後、企業での具体的な勤務内容をよりイメージできるような提案を心掛けています。REVICareerには首都圏在住の大企業出身者の求職案件が多く、神奈川県内の人材不足に悩む中小企業との架け橋になれたらと考え登録しました。特に大企業と中小企業の賃金格差が大きい首都圏で、人材不足に悩む中小企業にとって、給付金を活用できる点は非常にメリットがあります。

成約の一例として、通信技術・ネットワーク技術に特化した独立系ソフトウェア会社であるA社に、大手ソフトウェア会社出身のB氏を紹介した事例があります。A社は技術力の高さから大手優良企業からの信頼も厚く、より事業を拡大していく意向があるものの、少数精鋭で1人が複数の案件を担当しており受注案件数に制約があることが課題でした。こうした課題を解決するため、プロジェクトマネージャーとしての経験が豊富で即戦力となる人材を求めています。

株式会社横浜銀行
ソリューション営業部 ビジネスコンサルティンググループ
アシスタントリーダー 中島 あき



た。当行ではREVICareerを活用し、神奈川県内に本社を置く大手ソフトウェア会社出身の多数の登録人材の中から、50代後半のB氏を選定し紹介したところ、そのスキルの高さが評価され採用に至りました。

B氏はプロジェクトマネージャーとして多くの案件に接し、トラブル対応、組織マネジメントと幅広い経験があり、これまでの業務経験を生かし地元企業で後進育成等に貢献したいと考えていました。大企業出身のB氏は「約100人の企業規模であるにもかかわらず、大きなプロジェクトに取り組んでいることに大変驚きました。非常にやりがいのある業務だと思います」とA社について感じており、大企業とは風土の異なる企業で自身も挑戦したいと入社を決断しました。現在は、若手社員が多い中で社内に溶け込み、即戦力として手腕を振るっています。

近年は70歳まで現役で働きたいと考える人も増えており、自身のスキルや経験に応じ、年齢にとらわれず柔軟に働くことが出来る中小企業は、大企業出身者にとっても大いに魅力的であると考えます。A社からは、B氏のような経歴の人材であれば、今後も紹介してほしいと追加のオーダーを頂いています。今後もさらに取引先企業の課題解決に貢献するため、人材接点を持つための有効な手段として、REVICareerを活用しながら人材紹介を行っていきます。



Uターンで活躍する希望を生かし、 社長の壁打ち相手役人材を紹介

株式会社北陸銀行
コンサルティング営業部
第1グループ人材エージェントチーム
主査 小嵐 慎太郎



北陸銀行では、2019年から人材エージェント業務をスタート。当初はハイクラス人材(経営層)を中心に手掛けていましたが、現在は実務層や専門人材から経営層人材まで幅広く対象としています。当行は富山、石川、福井の北陸三県だけでなく、北海道や東京、大阪、名古屋の都市部を含めた12都道府県にまたがる広域店舗網を有することから、取引先の求人ニーズと相談頂く候補者とのマッチング機会を幅広く創出しています。近年は経営者の世代交代や事業承継に伴って、経営層の右腕の役割を果たす人材の相談を多く受けています。そういった企業に訪問する際、営業店の事業性評価に基づき、人材ニーズと合わせて経営に関わる課題、人材採用に関わる課題など、多岐にわたり相談を深掘りし、人材の提案につなげるだけでなく、当行コンサルティング各種メニューやビジネスマッチング提携先メニューの紹介および提案を通じて、取引先企業の持続的成長に寄与するための人材エージェント営業活動を実施しています。

取引先M社は、傘下にアミューズメント、レジャー、外食、自動車関連の企業を有する持ち株会社です。グループ各社バックオフィス部門の管理はもちろんです。店舗や拠点の若手管理者層の人材育成という点にも課題をお持ちでした。世代交代済みの社長は50代ですが、社長業以外の面からもお一人での対応は難しいとの考えから、グループ全体の財務総務管理、若手人材の育成指導、並びに社長の壁打ち相手で相談役となる人材のニーズをお受けしました。

一方、REVICareerを通じて相談を受けた60代A氏は、大手金融機関の退職を控え、地元北陸に戻り、自身の経験を還元しながら中小企業で働き貢献

したいとの希望をお持ちでした。A氏の地元とM社は異なる県でしたが、先入観にとらわれず紹介したところA氏の応募を受理。M社に紹介後、すぐに面談を希望され選考を開始。A氏の豊富な金融経験と組織を率いたマネジメント経験をぜひ還元頂きたいとM社からオファーがあり、入社の運びとなりました。REVICareerの給付金はM社にとって魅力でしたが、それ以上にREVICareer登録人材の経験値を獲得頂いた案件だと感じています。

A氏入社後、M社社長から「大いに助けてもらっています」と話があり、今後の活躍が期待されます。社長からは、さらなる課題解決に向け次の経営層人材のニーズを頂戴し、鋭意探索に努めています。今回の支援により、M社と営業店との平生の対話も深まっており、当行としてますますリレーションを深めていきたいと考えています。

金融機関はこれまで以上に、金融を通じた支援だけでなく、取引先のあらゆる課題を解決する「サポーター役」としての活動が求められますし、また能動的にその役割を発揮していかなければなりません。そうしたなか、人材ニーズひいては経営課題解決のソリューションとして、企業の「サポーター役」に接触できるREVICareerは重要です。今後も、登録人材の方々の紹介により取引先支援に努めるべく有効活用していきます。



事業性評価を通じて、 課題解決策に人材活用を提案

八十二銀行100%出資子会社である当社は、長野県を主要エリアとして、「人材紹介」「人材派遣」に加え「再就職支援サービス」「人材シェアリング(副業・兼業)」「給与計算シェアードサービス」「社員教育・研修」など、人材関連ビジネスの機能を拡充しています。

長野県の名目GDPは国内20位です。地域の稼ぐ力を強めるには、販路拡大や高付加価値化を主導する人材を首都圏から長野県に招き入れる「人の流れ」を作ることが、当社の最大のミッションとして取り組んでおります。ハイクラス人材とのマッチングを強化するにあたり2つの課題がありました。1つ目は、高いスキルと経験を持ち、かつ長野県での勤務を前向きに検討している人材とどのように接点を持つか、2つ目は、大手企業と地方の中小企業との年収ギャップをどのように埋めることが出来るかでした。

REVICareerは大手企業出身のハイクラス人材に当社がスカウトできること、また求人票掲載による人材からの問い合わせにより接点を持てることがメリットです。年収ギャップに対しては「地域企業経営人材確保支援事業給付金」を採用企業が活用できるため、企業の負担を下げる事が出来る点も登録のきっかけでした。

成約企業A社(看板製作業、従業員数約20人)は、2年前に事業承継ニーズから西日本にある中堅の同業企業B社にM&Aで経営を譲りました。A社社長は親会社B社の社長が兼務しています。またA社には子会社C社(同業種、社員約10人)がありましたが、半年前にA社がC社を吸収合併しました。A

八十二スタッフサービス株式会社
松本RAグループ
樋沢 貴雄



社では社員一人ひとりの職人気質が強いことと、管理職が実質不在であり各部署間での業務の調整が悪く、非効率な業務運営が行われていました。A社では事業成長のため、今後3年以内に工場新築の設備投資を計画しており、社内組織の構築、C社と合併後の社員の融和が喫緊の課題でした。

八十二銀行のA社取引店では、設備投資に対する融資相談を受けるなかで事業性評価を実施したところ、課題解決のためには人材活用が効果的と考え当社への情報トスにつながりました。当社ではA社代表者に人材の役割と求める経験・スキル等をヒアリングし、REVICareerに登録のある人材を検索し、長野県を勤務地候補としている大手企業出身人材D氏(60代前半)と接点を持つことが出来ました。D氏は大手企業で経営企画部署や子会社の代表者などを歴任し、経営管理や組織構築に関する業務に精通していました。D氏をA社代表者に紹介したところ、経歴・経験から自社に役立つ人材であるとしてすぐに関心を持たれ、最終的にA社社長直下の経営管理業務の執行役員として採用が決まりました。D氏からは「REVICareerを通じて金融機関の取引企業の求人案件が紹介されたため安心感があった」との感想を伺いました。

今後も八十二銀行グループとして、事業性評価に伴う経営課題に対して人材活用の提案を強化していく考えです。REVICareerを地方創生における地方への新しい人の流れを生み出す有効なツールとして活用し、地域の活性化へ取り組んで参ります。



職務経験を優先し、 全国レベルで候補人材を選定

当社は、十六銀行を中核とする十六フィナンシャルグループ100%出資子会社で、岐阜・愛知を中心とした地域の活性化を担うシンクタンクとして2013年6月に設立されました。その業務領域は、特に中小企業の「ヒト」に係る支援に重きを置き、人事制度構築支援のコンサルティングや人材育成のためのセミナー開催などに取り組んできました。これは営業基盤となる当地域でも人口減少等による人手不足が深刻さを増し、取引先企業の経営課題が人事や人材育成、人材確保に集中する傾向が見えたためです。人材確保は、ワーカー層はもちろんのこと、経営人材についても社内に後任となる適材がなく、採用に苦戦している実態が事業性評価等を通じて浮き彫りとなっていました。そうしたなか、2019年4月に「人材紹介サービス」をスタートすることで、企業の人材確保に直接関わるとともに、既存サービスとのシナジー発揮を企図しました。そして、事業開始にあたり、企業の課題感が特に強い経営人材にターゲットを絞りました。

REVICareerは、地域経済活性化のため「地域の中堅・中小企業の経営人材確保」を目的の1つに掲げており、当社が目指すところと完全に一致していました。また、事業開始間もなく収益化も道半ばで、独自データベースもない当社にとり、データベース利用料や成約手数料がかからない点は、両手に踏み出す上で大きな魅力でした。

建設資材の製造販売を営むA社は、数年以内を目途にご子息への世代交代を進めていました。しかし、経営幹部の多くは代表者と世代が近く、共に事業を牽引してきた功労者ですが、次世代を担う後継人事には課題がありました。当

然、代表交代は事業承継を意味すると同時に、次の時代に事業をつなぎ成長していくためのイノベーションを起こす重要な転換点でもありました。そのためには現状に捉われず、新しい視点や物差しで、新しい風を吹き込む人材が必要でした。こうした人材の要件定義は難しいものですが、後継者と対話を重ねるなかで、業種経験より企画や事業開発、マーケティングといった職務経験を優先し、居住地を全国に広げ探索した結果、関東地域にお住まいの候補人材と出会うことが出来ました。

当該人材は大手流通業界出身で全く畑違いの方でしたが、現在では後継者の右腕として事業全体を俯瞰しながら優先課題に取り組み、目の付け所や課題解決に向けた対応力を評価され絶大な信頼を得る存在となっています。また、金融機関窓口としても活躍されており、当社グループとの関係性構築にも力を貸して頂いています。

このようにREVICareerの活用は、大企業人材を地方で採用する機会創出に加えて、企業には給付金、人材には地方の有益な求人情報があり、我々にはコスト不要と三方よしの優れた仕組みであると実感しています。それにも増して、採用頂いた企業からの多大なる感謝は何ものにも代え難い喜びであり、今後とも人材紹介サービスを通じて地域企業の成長と発展、地域の活性化に貢献していきたいと考えています。

株式会社十六総合研究所
コンサルティング部
部長 増田 朋幸



地元企業への転職希望に応え、 将来の管理者候補をマッチング

当金庫は、「ものづくりのまち」として製造業関連が発展した静岡県西部地区を取引エリアとしています。取引先事業者に対する人材不足解消への支援及び課題解決機能強化のため、2020年10月「有料職業紹介事業」の許可を取得し、地域に密着した人材紹介事業を展開しています。人材紹介業務の流れについては、営業店より取引先事業者のリアルな課題を「求人情報パスシート」にて要約して受け取り、営業店担当者と本部専担者が同行して課題をさらに深彫りし、求人票を基に求職者とマッチングする一気通貫したサービスとなっています。「両手型」人材紹介事業だけでなく「副業・兼業」人材活用も含め、幅広い人材ソリューション提案を軸に企業の本質的な課題解決を目指しています。

ニーズの多い業種は、やはり製造業の管理人材や専門スキル担当者で、最近では社内SEなどIT人材の需要も高まっています。「副業・兼業」人材の活用では、取引先企業の課題解決に役立つサービスとして説明しても、当初は企業の代表者や人事担当者には正社員雇用にこだわる思いがあり、あまり受け入れてもらえませんでした。最近はマッチング成功事例を紹介することで成約も増え、大いに活用できる分野だと感じています。経営人材(経営層・管理層等)のニーズも多く、承継課題を抱えた企業がまだまだ多いことも実感しています。今後、当部内の承継担当と連携した支援により、企業成長を促し地域活性化につながるサービスも増えていくことでしょう。

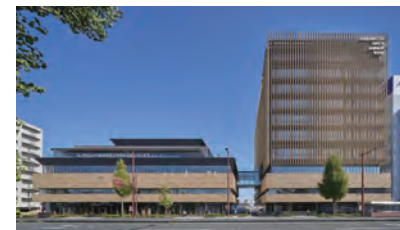
当金庫がREVICareerに登録することになった経緯は、経営人材の求職者スカウトのためでした。成功事例として、食品製造業A社の製造部管理者人材

浜松磐田信用金庫
ソリューション支援部 地域活性化課
次長 桐畑 りか



のマッチングを紹介します。A社は資本金1億円以下、売上100億円以下の地元食品製造業で、生産管理部、品質管理部、工場経営部各部について将来の管理者が不在であることが課題でした。A社是有機酸製品や機能性食品等の製造をしており、求職者のスキルについて化学の知識があることを重要な要件としていました。そんな折、染色加工会社で、製造・営業・新規事業の企画、運営管理(生産・品質管理)など幅広い業務に従事し、化学を業務に活用している求職者Bさんが、業種転換でも構わないため、スキルが生かせる地元企業に転職したいと希望しており、ヒューレックス社の推薦を頂きマッチングが成功しました。そして入社後、工場経営部に配属となり将来の管理者を目指して勤務されていることを確認しました。A社からは当金庫の人材紹介によりREVICareerの制度について知ることが出来たこと、また、補助金支援の面でも大変喜んで頂き、引き続き「生産管理部、品質管理部」の管理者人材を探してほしいとの依頼がありました。今回のマッチングにより、地域密着型金融機関として厚く信頼を頂けたと思います。

以上の成功事例を踏まえ、REVICareerの地域企業経営人材マッチング促進事業をさらに活用し、取引先企業の経営人材マッチングの拡大、そして当金庫エリア経済の活性化を目指していきます。



美容業界をリードする企業に、 「社長の右腕となる人材」を紹介

当行は2025年1月に愛知銀行と中京銀行が合併し、「あいち銀行」となりました。旧愛知銀行にて2020年に職業紹介事業許可を取得し、主に東海地区の中小企業を対象に、ミドル～ハイクラス層を対象とした人材紹介事業を開始し、あいち銀行でもそのノウハウを引き継ぎ、業務を行っています。東海地区は、トヨタ自動車を始めとした自動車産業が地域経済の中心を担っているのが特徴です。それに関連する部品メーカー等で構成されるサプライチェーンは非常に発達しており、高い技術力をもった取引先企業も数多く存在しています。

REVICareerには2022年に登録を開始しましたが、同事業の最大の魅力は、給付金制度であると考えています。経営課題の解決策の1つとして、ハイクラス人材の採用を検討する取引先企業のニーズは従来からつかんでいましたが、ハイクラスの人材は、スキルや経験が豊富な一方で、現職の給与水準が高い傾向にあり、そのコスト面がネックとなり採用に踏み切れない中小企業も少なくありません。給付金制度は、このような課題を軽減し、中小企業でも優秀な人材を確保しやすくする魅力的な仕組みです。また、REVICareerに登録のある求人は金融機関の良質な取引先企業が揃っているため、求職者側にとっても安心して転職活動を進められる点がメリットと考えています。

当行がREVICareerを活用した成功事例として、美容業界をリードするC社のケースを紹介します。同社は、今後の事業拡大を見据えた「社長の右腕となる人材」を求めています。REVICareerを通じて入社に至った方は、名だたる大企業の役員として長年にわたり経営の最前線で活躍してこられた、九州

株式会社あいち銀行
ソリューション営業部
岩田 匡介



地方にお住まいの60代のT氏です。その他にもT氏は、スタートアップ企業への支援活動を通じて新たなビジネスの立ち上げの後押しや、出身大学の非常勤講師として、次世代を担う人材育成にも携わるなど、多岐にわたる分野で実績を積み上げてこられました。他にも、REVICareerが提供する研修・ワークショップにも積極的に参加されており、常に新しい知識の吸収や自身のスキル向上を目指している姿勢が印象的でした。このような背景からも、T氏の信念や実績に強く共感し、取引先求人企業に自信を持って紹介できる方であると確信しました。

採用後は「顧問」という立場で経営に参画されるとともに、持ち前のリーダーシップを発揮し、組織に新たな視点と活力をもたらして頂きました。入社から約1年が経過した現在では、経営を担う重要なポジションに就き、同社の発展を支える欠かせない存在として活躍されています。今回の紹介を通じて、今まで以上に当行とC社との関係が強まり、銀行取引の拡充にもつながっています。

こうした成功事例は、取引先企業の成長はもちろん、求職者が新たなキャリアで活躍するための道筋を作るものと実感しています。当行は、これからもREVICareerを積極的に活用し、更なる成長発展を目指す地域企業と豊富な経験やスキルを保有する多種多様な人材を結び付けることを通じて、地域経済の活性化に寄与していきます。



中小で働く覚悟が共感を呼び、 紹介から2カ月でマッチング成約

名古屋銀行は、2019年5月に中部地方の地域金融機関で初めて有料職業紹介事業の許可を取得しました。愛知県を中心に人材不足・後継者難という経営課題に対して、外部人材の活用を通じて地域企業の成長ならびに生産性向上の実現に取り組んでいます。現在、人的資本コンサルタントとキャリアコンサルタントを2人ずつ配置し、企業側の採用から定着までの課題解決支援だけでなく、求職者側の対応にも向き合い双方が満足 of いく形で成長を目指すサポート体制を整えています。

「REVICareer」の利用開始当初はうまく活用できていませんでしたが、その後、REVICが金融機関の意見を取り入れるなど改善を重ね、現在では登録者数も順調に増加し、使い勝手の良いシステムとなっていると感じます。活用利点としては、①登録人材が大企業人材限定のため、金融機関や求人企業にとって安心感があること ②一般の人材紹介会社にはなかなか登録されないスキルの高い人材が多く登録されていること ③当システムを利用し成約した求人企業に最大500万円の給付金が支給されること、が挙げられます。

自動車関連システム開発を行う求人企業O社では、営業店が日頃のヒアリングのなかで、退職が決まっている営業部長の後任を探しているとの情報を得ました。一方、東京に本社を置く大手システム会社のF社では、もともと対象者の再就職支援としてREVICareerへの登録を勧めており、登録人材の中に名古屋での勤務を希望している人がいるとの情報を得る機会がありました。対象者は50代後半でF社では営業部長を歴任。面談時の印象も良く、中小企業

で働くための注意点など熱心に質問され、中小企業で働くことに覚悟を持っているように見受けられました。まさにO社の営業部長ポストに適任ではないかとの判断からO社にF社の人材をご紹介したところ、お互い意気投合し即内定に至りました。人材情報の入手から内定まで2カ月弱のスピード内定でした。求人企業O社からはスキルの高い人材を紹介頂いたと非常に感謝され、追加の紹介依頼も受けています。求職者も入社当初は環境の変化に多少の戸惑いもあったようですが、それもすぐに慣れ現在まさに活躍中です。

当行は片手型を中心に活動していますが、同じように、今後両手型を推進していこうとする金融機関が導入する仕組みとして、REVICareerはお勧めです。不慣れな担当者でもREVICが親身にサポートしてくれるため安心ですし、企業にとっても比較的負担を感じずに給付金申請の手続きが可能です。さらに、申請から給付までの期間がとても短い点が企業には大変喜ばれます。

大企業の人材は給与も高く、企業文化の違いもあるため活用に躊躇される中小企業もあるかと思いますが、求職者の中には高い給与を求める方もいますが、給与よりも働く環境や働き方を重視する方も多くいますので、給付金を利用しながら金融機関が仲介する価値は十分あると思います。今後もレビキャリアを有効活用し、求人企業、求職者双方に喜ばれるよう努力して参ります。

株式会社名古屋銀行
法人営業部
統括次長 田宮 一倫



地域企業と求職者の想いをつなぎ、 プラットフォームとして採用の課題を解決

当行では取引先の「人につわる課題の解決」を目的に、2020年、グループ会社で人材事業を開始しました。2022年4月には、取引先にさらに寄り添った支援を実現するため、銀行本体で両手型の人材紹介事業を開始し、地元滋賀や京都、大阪の取引先に対するミドルエグゼクティブ層の採用支援に注力しています。これまで、総務・経理・人事などのコーポレート部門や、工場長等の製造業界における技術専門職から医療業界の専門職など、幅広い業界・職種での採用を支援してきました。また、取引先の課題内容に応じて、「雇用」という枠に捉われず、副業・兼業人材の活用も積極的に提案しています。

当行はREVICareerを活用することに2つの魅力を感じ、同サービスに登録しました。1つ目は、大企業等での就業経験があるハイクラス人材を支援できることです。大企業で培われた高い専門性や就業経験は中小企業の事業の改革・前進につながる事が多く、当行が目指す人材事業の在り方と親和性が高いと感じています。また2つ目は、企業の採用競争力を高められる可能性があることです。取引先である求人企業にとって、同サービスを通じて得られる給付金が、採用コストの低減や年収等の諸条件改善につながると考えています。

2024年、医療関連の製造販売業を営むZ社に対し、薬事部長ポジションの採用を支援することが出来ました。同社は新製品の開発・上市を加速すべく採用活動を行っていましたが、そもそも転職市場には薬事の経験者が少ないほか、平均的な給与水準も高いことから採用は難航していました。そこで、REVICareerの活用が同社の採用競争力向上につながるのではと思い、同サー

ビスを案内したところ、魅力を感じて頂き、当行で求人をお預かりしました。

人選活動を行うなかで、医療業界で薬事職の経験のある、首都圏にお住まいのA氏と接点を持つことが出来ました。A氏は、「自身の経験・キャリアを最大限に生かせる職場で働きたい」という想いで転職活動をされていました。Z社の求人を紹介したところ、ご自身の想いを実現できるのではないかと大変興味を持って頂き、Z社社長との面談が実現しました。Z社にとってもA氏は非常に魅力的な人材であったことに加え、同社が給付金を活用した処遇改善をされたことから話が進み、無事成約につながることが出来ました。給付金を「攻めの採用」に活用できたことが、成功の鍵だと思っています。

転職市場で希少性の高い人材採用を支援できたことにより、Z社との関係性も深まりました。現在では機械設計職、工場長候補等の新たな求人をお預かりしています。また、A氏の入社後、新製品の開発も進み、会社に大きく貢献頂いているという喜びの声も伺っています。

このような事例から、私たち金融機関はREVICareerを活用することで、取引先の課題解決や地域での新たな雇用創出、個人が価値発揮できる場の提供を実現することが出来ると実感しています。これからも地域の魅力の発信者として、REVICareerを通じたハイクラス人材の支援に取り組んで参りたいと考えています。



株式会社滋賀銀行 営業統轄部
ソリューション営業室長 山崎 達也



経営方針への共感が決め手に 東京の大企業人材を No.2 で採用

2023年10月の京都フィナンシャルグループ設立に伴い、同年11月に人材紹介業務を含む法人コンサル部門を京都銀行から当社に業務移管しました。当初、担当者は3人で片手型が中心でしたが、移管後1年が経過する2024年度下期より本格的に両手型に取り組むこととし、6人に増員しました。

京都銀行時代からREVICarrerに登録していましたが、片手型中心で利用はありませんでした。両手型に取り組む直前の9月に営業店向け勉強会を実施し、個別に支店長や営業役席にも説明会を行い、営業店の担当者には必ずREVICarrerのチラシを持参し、「金融機関しか利用できないこと、給付金が受け取れる可能性があること」のアピールをお願いしました。すると、既に大手人材会社に依頼している企業や採用活動に踏み切れなかった企業から、「こんな良い制度、今まで知らなかった。ぜひお願いしたい」と、多くの求人を預かることが出来ました。2025年1月末までに約70件の求人を受理、10人の内定(うち3人がREVICarrer登録人材)を得ました。

今回紹介するO社は、建設機器の販売、レンタル事業を展開、環境に配慮した物流システムや無人搬送システム機器の販売も手掛けており、ますます高まる省人化、自動化のニーズに応えるべくソリューション営業に注力しています。

そのような中、O社社長の実父である会長が亡くなり、社長が会長職を兼任されました。地元の名士でもあり、社外での付き合いなどの業務が多忙になり、社内に目を向ける時間の確保が難しくなっていました。同社は5営業所、本社に3部署あり、新部署の設置も検討しているなか、社長と一緒に、これらの事

業部署を統括・管理できる人材を探していました。

プロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、「高度人材なので、REVICarrerを利用した方が給付金も出ますよ」とのアドバイスを受け、取引支店の支店長を通じて当社に相談がありました。

当社が紹介したM氏は、59歳、東京在住、大手商社勤務、海外経験があり、O社の主力商品である建設機器の取り扱い経験もありました。直近では関連会社の社長をされていたが、自身のセカンドキャリアを考え転職活動を始めていました。

選考は順調に進み、O社の社長は、「M氏の会社経営に対する考え方が私の描いている今後の展望と一致したことから内定に至った。東京の方と聞いて不安があったが、一次面接から良い印象を受けた。大変感謝している」と喜んで頂けました。

M氏は「社長のビジョンや会社の方針に共感した。役に立てることが多いと感じた」と、O社への入社を決められました。

当社は、京都銀行の営業店から紹介された取引先へ営業活動を行っていますが、今後はマイカスタマーを作ることを目標に取り組んでいます。また、京都は有名企業がたくさんあり、これら大企業と連携して取引先の中小企業向け支援を強化したいと考えています。



株式会社京都総研コンサルティング
コンサルティング事業部
シニアマネージャー 中西 智明



金庫主催のマッチングイベント集客に、 REVICareer データベースを活用

当金庫は2019年4月に信用金庫で初めて有料職業紹介事業の許可を取得し、独自の人材マッチングサイト「だいしんWORK²(わくわく)ネット」を開設しました。人材紹介事業の特色は、片手型だけでなく両手型の人材紹介にも注力している点に加え、採用後の定着支援まで注力する等、企業と求職者の双方に対してきめ細やかなサポートを提供することで満足度を高めている点です。しかし、登録求職者のほとんどがワーカー層であり、あらゆる層の「両手型」人材マッチングを推進したいと考えREVICareerに登録しました。

マグネシウム製品や産業機械部品等を製造するS社では、今後の事業拡大のため海外拠点立ち上げに向けて準備を進めていました。既存の従業員の中に、海外における営業・調達・取引手法等に精通し、現地拠点を任せられる責任者に適任の人材がおらず、海外拠点開設が停滞していました。S社ができる限り早く海外拠点を開設し、事業拡大に寄与するため、当金庫主催の人材マッチングイベント「新現役交流会」を案内し、ご参加頂きました。当金庫は集客にあたって、大企業出身で専門人材が多数登録しているREVICareerデータベースに着目。イベントの開催概要及び参加企業が登録者の経験・スキルを必要としており是非参加してほしいという思いを、REVICareer登録者にメッセージ送信して集客しました。

結果、当日は取引先9社と専門人材約40人が参加するイベントとなりました。S社はこのイベントを通じて、大手総合商社で長期にわたり金属製品の輸出入を手掛け、海外プロジェクトにも精通している人材と出会うことができ、

大阪信用金庫
だいしん総合研究所
植井 亜衣子



その場で面談を実施。自社の現状や求人内容の詳細を求職者に説明したところ、双方で意気投合しました。面談後は、当金庫が個別での面談を設定しサポートした結果、無事内定・成約となりました。海外拠点責任者という、成約難易度が高い案件でしたが、海外経験が豊富な大企業人材が多く登録されているREVICareerデータベースを活用したことで、取引先の人材ニーズに応えることが出来ました。

今回の成約により、S社からは感謝の言葉を頂き、企業との信頼関係を強固にすることが出来ました。現在では人材に関するニーズはもちろんのこと、その他の経営課題に関しても当金庫に1番に相談頂くことができ、メイン化につながったと実感しています。今回の成約人材は5月中旬に入社し、その後2カ月たたないうちに停滞していた海外拠点の開設を実現することができ、すでに即戦力として、なくてはならない人材として活躍されています。

当金庫取引先は中小零細企業が大多数を占めることから、ハイレベル人材を「常勤」で雇用するのはハードルが高いのが現実です。REVICareerには「これまでの豊富な経験・ノウハウを中小企業のために生かしたい」と考える人材の登録が増加していることから、経営改善・事業拡大を考える取引先企業のサポートのため、副業・兼業人材の提案も選択肢に含めながら推進していきたいと考えています。



大企業で勤務する営業人材を 営業幹部として受け入れ

当社は神戸に唯一本店を置き、兵庫県下で最大の店舗数を誇る地方銀行です。人口減少は兵庫県の大きな課題であり、全域で高い人材紹介ニーズがありますが、人口分布は瀬戸内海沿いへの地域偏在が進んでおり、県中北部の当社への期待はより高いと感じています。

当社の人材紹介の特徴は、求人求職双方に対応する両手型人材紹介に特化している点です。一般の人材紹介会社と比較し、「求職者」にはより精緻な求人会社の特徴が提供でき、「求人会社」にはまずは当社が求職者と面談することにより銀行員の目線も入れた求職者の情報を提供することが可能です。それにより、銀行員による人材紹介ならではの、丁寧かつ精度の高いマッチングが出来るものと考えています。取り組みとしては、まず2020年10月「人材紹介グループ」が発足しました。筆者は立ち上げからのメンバーで、当初から両手型人材紹介の取り組みを行うべく、他社人材紹介会社への出向、キャリアコンサルタント資格取得等による各種ノウハウの獲得を進め、2021年夏頃より本格的に開始しました。当初は苦戦しましたが、執筆時の直近2期の当社の実績は、両手型人材紹介だけで毎年30人以上成約しており、業務が軌道に乗ってきていると自負しています。

REVICareerには両手型人材紹介の取り組みに活用できる機会が多いと考え、発足当時より登録し、当社が保有している求人ニーズと合致する求職者がいないか検索を続けています。

2024年に契約に至ったA社は、兵庫県の中部に本社を構える中堅メーカーで、数年前に大阪から元々工場のあった現本社に移転したことを皮切りに、当

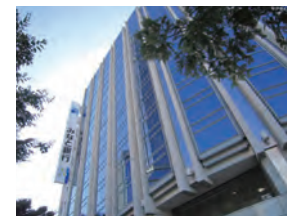
株式会社みなと銀行 法人業務部
ビジネスプラザこうべ
チーフアドバイザー 荒木 哲哉



社と取引を開始しました。以後、移転後の課題について協議するなか、移転による人材ニーズが高く、人材紹介契約を締結。本事例前に成約もありましたが、引き続き同社事業の根幹である営業幹部候補の求人承っていました。REVICareerの検索を続けるなか、登録を済ませたばかりの大手企業に勤めるB氏をスカウト。B氏との面談を通じて、今後は中小企業でこれまでの営業のノウハウを生かしていきたいとの希望をお聞きし、人柄も含めA社のニーズに合致すると判断。A社に紹介し成約に至りました。現在、B氏はA社業績に貢献されていると聞いています。

人物本位で検討してほしいとの趣旨により、A社には当初、給付金について概要のみ話していましたが、採用が概ね固まった段階で詳しく説明したところ、非常に喜ばれました。本件後、融資を始めとしたメイン化が進むとともに、人材紹介においても新たなニーズを承っている状況です。上述のA社、B氏ともに非常に喜んで頂いた成功体験を踏まえ、増加しているREVICareer登録者の状況を把握し、求人ニーズに合った登録者にお声掛けするよう努めて参ります。

当社では経営幹部(候補)、専門人材に絞った両手型人材紹介の取り組みをメインに行ってききましたが、地元企業では若手人材等、上述以外の人材需要も多く、今後、様々な取り組みを模索して、地域企業、地域全体の発展に寄与し、真の県民銀行を目指していく所存です。



外国為替業務経験者の採用に成功 新たに高度な金属加工技術者の求人も受注

当社は南都銀行(本店：奈良市)の子会社として2019年7月に設立され、「地元企業の成長を支援し地域経済の活性化に貢献すること」を使命に、「コンサルティング」と「人材紹介」を2つの柱として事業を展開しています。当社の「人材紹介」は経営コンサルティングの延長として位置付けられ、求人企業のトップと対等に渡り合うために銀行経営層(現在2人)を配置し、地域企業の課題解決に努めています。先導的人材マッチング事業には2019年度(第1回)より参画しており、当初は片手業務で参入しましたが、現在では両手業務への比重を高めており、そのなかでREVICareerの活用を図っています。お陰さまで現在までに2社(2人)の成約となっていますが、以下に一例を紹介させていただきます。

大阪府下のA社(主力行はメガバンク、自動車部品等製造業、従業員40人、中国子会社あり)の現経理・財務担当者が高齢で、以前よりこのポストの後継者を探していることを銀行担当者が把握し、当社に依頼がありました。従前よりメイン行に対して行員の出向や転籍人材を継続して要請していましたが、スキル面での適合が見られず、当行への相談に至りました。今回の人材に求める要件としては、①金融機関でのマネジメント経験がある ②財務経理事務が出来る ③外国為替の知識(中国子会社あり・為替感覚が必要)がある ④年齢は60歳まで、の4点でした。

以上の条件を念頭にREVICareerのデータベースを検索し、B氏(元地方金融機関支店長、市場運用ディーリング部門の経験、銀行役職定年により退職後

は事業会社で財務経理を担当)を紹介しました。REVICareerによる給付金のメリットも併せて提案し、人物的にも問題なく採用頂きました。現在では経理・総務課長として活躍され、当行取引の窓口も担当して頂いております。

また、A社においては今後の事業展開のなかで、外注している金属加工業務を工場新設・大型設備投資のうえで内製化する経営方針が示されました。金属加工の実務ができ、マネジメント経験の豊富な人材の紹介を当社限定でオファー頂き、当社でスカウト(他媒体)し成約となりました。前述のB氏がA社人事担当として窓口となって頂いたこともあり、スムーズに選考を進めることが出来ました。今後の新工場における設備投資においては、当該金属加工機械を数台導入する計画となっており、銀行グループでファイナンス及びリース案件となる可能性があり、金融面での深耕も大いに期待できます。

地方企業において、大企業人材ニーズは今後ますます増加することが予想されます。当社としては今後両手業務への注力を一層図るべく取り組みを進めており、他媒体にはない特徴(大企業限定の登録者のみ、企業には給付金支給という手厚い仕組み)、コスト面での優位性(媒体への支払手数料なし)を生かし、REVICareerの活用を一層進めていきたいと考えています。



南都コンサルティング株式会社
取締役マネージングディレクター 川西 智之



お客さまと豊かな未来を共創するため、 優秀な人材に活躍の場を提供

ちゅうぎんフィナンシャルグループは、「地域・お客さま・従業員と分かち合える豊かな未来を共創する。」という経営理念のもと、「この挑戦が、未来となる。」というスローガンを掲げ、お客さまの多様なニーズや社会課題にグループ全体で寄り添いソリューションの提供を行っていく、「総合金融サービス業への進化」を目指しています。

その中で、ちゅうぎんヒューマンイノベーションズは、企業の経営資源としてよく言われている「ヒト」「モノ」「カネ」における“ヒト”の分野において、お客さまへのワンストップソリューションの提供を目指して、2022年10月に業務を開始しました。

現状、グループ傘下の中国銀行の取引先企業に対して、「人材紹介サービス」(有料職業紹介事業・出向コンサルティング)を中心に、「プロ人材のスポット紹介」(副業・兼業紹介)、「人材育成サポートサービス」(人材育成支援)、「再就職支援サービス」などについて、岡山県、香川県、広島県東部を中心とする東瀬戸内経済圏で展開しています。

当社は、有料職業紹介事業に参入した当初(2019年8月参入時は中国銀行ソリューション営業部)から、経営幹部人材の紹介に特化していることもあり、長期間にわたってご活躍頂ける人材の紹介ニーズが高く、マッチングの約9割が「両面型」となっています。

「両面型」で業務を行っていく上でのポイントは、「優秀な人材の確保」と「高い定着率」であるとの考えから、当社ではREVICareerを活用させて頂いています。

株式会社ちゅうぎんヒューマンイノベーションズ
管理本部兼新規事業開発本部
部長 吉田 茂



これまでの事例で言えば、地元出身者で、母親の介護が必要となったことから、Uターン、かつ現職の知識・経験が生かせる職場への転職を希望する方にアプローチさせて頂きました。

ただ面談を進めていくなかで、関東圏に勤務の部長職の方ということもあり、ご自身の今後のライフプラン、ライフビジョンに照らし、希望する年収と求人企業の募集年収との間に、大きな乖離があることが判明しました。その乖離へ対応するため求人企業と折衝した結果、「給付金」を活用することで一定期間の年収乖離が解消され、マッチングに結び付けることが出来ました。

また、地方の企業での活躍を希望されるIターン人材(関東圏からの移住希望)の事例についても、同じく「給付金」の活用により年収乖離が解消され、マッチングに結び付けることが出来ました。

当社におけるREVICareerの活用事例、マッチング件数については、まだ実績は少ないものの、今後もREVICareerを活用させて頂くことで、経験値の高い、知識・知見を持った優秀なIターン・Uターン希望の求職者へのアプローチを行いたいと思っています。そして、都市部との希望年収の格差については、給付金の活用も1つの対応策として念頭に置きながら、地方に根付いて頂ける人材を増やしていきたいと考えています。



大企業人材の知見を融合 2人のチカラで新規出店を成功に導く

岡山県内を中心に地域密着経営を行う当社は、2020年9月に人材紹介業務をスタートさせました。直近実績としては、両手型人材紹介業務で年間5件程度、片手型人材紹介業務で年間10件程度の成果を挙げています。人口の東京一極集中が加速する状況で、即戦力となる都市部大企業に勤務する有為な人材を地域企業に呼び込める、REVICareerの仕組みは画期的です。そう感じる理由は3点あります。1点目は、地元企業が大企業人材採用後に給付金申請によって給付金を受け取れるため、大企業と中小企業との年収ギャップをある程度解消できる点です。2点目は、金融機関が成長可能性の高い地域企業に対して、大企業出身のプロフェッショナル人材とのマッチングを実現し、「攻めの経営」への転身を促すことができる点です。3点目は、都市部から地方への新たな雇用創出や人口増加などの地方創生の効果が期待され、地域が元気になる点です。

では、REVICareerを活用して、同一企業で2件立て続けに成約となった事例をご紹介します。地元の中堅スーパーマーケットのA社では、総工費10億円程度をかけた大型店舗を新規オープンする計画があり、当社は本業支援に資する補助金やファイナンスの提案を行っていました。当該企業のあるべき姿や事業計画を聴取するなかで、近々、商品担当常務が勇退予定で、後任として同業界で店舗づくりや商品開発ができる幹部人材を求めていることをキャッチ。REVICareerに登録する、全国規模の大手スーパーマーケットに勤務しグロッサリー商品部長経験のある、地方でキャリアアップを指向する50代B氏を紹介し成約へとつなげました。A社常務から「給付金活用によって大手との年収

ギャップを解消することが出来ました。求める以上の人材を採用できたのは、トマトさんのおかげです。こんな制度があったんですね」と感謝と驚嘆のお言葉を頂戴できました。

本件を機にA社常務の信頼を得て、さらに経理部門の責任者が定年退職予定であり、執行役員管理本部長として、後継となる経理部門の統括者を招へいしたいと相談を受けました。REVICareerに登録する大手地方金融機関で35年勤務経験のある、セカンドキャリアを目指す財務面で実務経験豊富な50代C氏を紹介し成約へとつなげることが出来ました。離職防止・定着支援の観点でアフターフォローを実施したところ、C氏から「新しいことに対する挑戦の連続で、日々緊張感を持って仕事をしています。新店舗の立ち上げに関わり、各種申請関係や銀行との資金調達に道筋をつけられた時は、この上ない達成感と充実感がありました」と喜びの声を頂戴でき、人材紹介業務に携わる担当冥利に尽きる事案でした。

2024年4月に、当社はパーパス(存在意義)として「夢をかなえ、地域の未来を創造する」を新たに制定しました。今後も地域に根差した金融機関として、REVICareerを活用した地元企業と専門人材の橋渡し役を果たし、地域になくってはならない銀行を目指していきたいと考えています。

株式会社トマト銀行
コンサルティング営業部
部長代理 河合 洋人



日本全国の地域金融機関の皆様に対して、レビキャリア事業への多大なご支援とご協力に深く感謝申し上げます。

おかげさまで、レビキャリアのネットワークは日本全国に急拡大しております。昨年(2024年)初めて作成した本事例集も、新たに19金融機関のご協力を得て、順調に2冊目が完成いたしました。

当初、「ゼロからの挑戦」だったレビキャリア事業は、成約実績「年間100件」を達成し、登録金融機関数も150機関を超え、本格的に軌道に乗ってまいりました。

大企業出身の優れたスキルと経験を生かし、地域企業の経営人材として活躍される素晴らしい成約事例も、全国各地で次々と生まれております。

この3年間、日本全国の地域金融機関150超を行脚し、全ての地域銀行(計100行)や多くの協同組織金融機関の経営者の皆様に、ご協力をお願いしてまいりました。

同時に、実務レベルにおいても、各金融機関のご担当者様と弊社レビキャリア事務局との緊密な協力関係の構築に努めてまいりました。

こうした地道な努力もあって、昨年11月の総合経済対策には、「レビキャリアの活用」が初めて明記されるまでになりました。新たに経済産業省の中堅・中小企業政策等とも連携を図ることとなり、経済政策としての新たな可能性も拡大しています。

このように、レビキャリア事業は、これまでの「導入期」を脱し、本格的な「成長期」に移行しつつあります。

次なる目標は、「点から面へ」です。レビキャリアが目指す、「大企業から地域企業の経営人材へ」という新しい“ヒト”の流れを、地域金融機関



の皆様とともに、日本全国津々浦々に広めていくこと。これこそが、我々の次なるミッションであると考えております。

今後とも、レビキャリアの経営人材データベースや政策支援策を質・量とも充実させていき、地域金融機関の皆様にとって必要な共通情報基盤としてご活用いただけるよう、チーム一丸となって全力を尽くしてまいります。

引き続きのご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

令和7年(2025年)5月吉日

(株)地域経済活性化支援機構 常務取締役 柴田 聡

協力

帯広信用金庫
いわぎんリサーチ&コンサルティング株式会社
TRY パートナース株式会社
株式会社常陽銀行
西武しんきんキャリアサポート株式会社
株式会社横浜銀行
株式会社北陸銀行
八十ニスタッフサービス株式会社
株式会社十六総合研究所
浜松磐田信用金庫
株式会社あいち銀行
株式会社名古屋銀行
株式会社滋賀銀行
株式会社京都総研コンサルティング
大阪信用金庫
株式会社みなと銀行
南都コンサルティング株式会社
株式会社ちゅうぎんヒューマンイノベーションズ
株式会社トマト銀行

地域金融が創る 新しい人材の流れと地域の未来

REVICareer (レビキャリア)

経営人材マッチング事例集 vol.2 (2025 年版)

2025 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 株式会社日本金融通信社
〒102-0074 東京都千代田区九段南 4-3-15

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登録機関数 (2025年3月末時点)



※は金融機関グループ内の子会社等による登録

【業態内訳】

地方銀行	61
第二地方銀行	33
信用金庫	55
信用組合	7
計	156 機関

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※
- ・きらやか銀行

福島

- ・東邦銀行
- ・福島銀行
- ・大東銀行
- ・相双五城信用組合

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
- ・アイオー信用金庫

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
- ・埼玉縣信用金庫

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
- ・足立成和信用金庫
- ・東京信用金庫
- ・東京東信用金庫
- ・第一勧業信用組合
- ・青和信用組合
- ・七島信用組合

神奈川

- ・横浜銀行
- ・神奈川銀行
- ・かながわ信用金庫※
- ・川崎信用金庫
- ・横浜信用金庫

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
- ・山梨信用金庫

長野

- ・八十二銀行※
- ・長野銀行
- ・アルプス中央信用金庫
- ・松本信用金庫
- ・諏訪信用金庫
- ・長野県信用組合

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
- ・大垣西濃信用金庫

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※
- ・富士信用金庫

愛知

- ・あいち銀行
- ・名古屋銀行
- ・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※
- ・桑名三重信用金庫

北陸

富山

- ・北陸銀行
- ・富山銀行
- ・富山第一銀行
- ・高岡信用金庫
- ・富山信用金庫※

石川

- ・北國銀行※

福井

- ・福井銀行※
- ・福邦銀行※

近畿

滋賀

- ・滋賀銀行
- ・滋賀中央信用金庫

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
- ・播州信用金庫
- ・兵庫信用金庫

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※

- ・島根銀行
- ・島根中央信用金庫

岡山

- ・中国銀行※
- ・トマト銀行
- ・玉島信用金庫
- ・水島信用金庫

広島

- ・広島銀行※
- ・もみじ銀行※
- ・広島信用金庫
- ・呉信用金庫
- ・しまなみ信用金庫

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
- ・佐賀共栄銀行

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