寄稿
個別寄稿

しばた　さとる
柴田　聡
株式会社地域経済活性化支援機構
常務取締役

地方企業における経営人材マッチング

1．はじめに

株式会社地域経済活性化支援機構（REVIC レビック）は、地域金融機関が取り組む地域経済の活性化を、ソリューションの提供、実行支援の面からサポートする特別法に基づく政府系機関です。具体的には、地域活性化ファンドの運営・出資、事業再生支援、転廃業支援に加え、2021年２月からは地域の中堅・中小企業による経営人材の確保を支援するための人材プラットフォーム「REVICareer（レビキャリ）」の管理・運営を行っています。レビキャリは、金融庁の補助事業「地域企業経営人材マッチング促進事業」に基づき実施しており、レビキャリに登録した経営（大企業）人材に対して、地域金融機関がマッチングの担い手となり、地域の中堅・中小企業へ人材紹介をする取り組みです。

２．地方で高まる経営人材のニーズ

全国的に見ても現在多くの地方企業にとって人材の確保、特に経営人材の確保は重要な経営課題です。多くの地方企業で、経営者の高齢化による事業承継ニーズに加え、コロナ感染拡大、デジタル化、地球環境問題等など社会経済構造の変化も重なり、事業再構築ニーズも同時に高まっているためです。福島県においても、管理的職種の求人倍率は職業計よりも高く、主要企業の多くが今年（2023年）の課題は「人材の確保」と回答しているように、経営人材の確保は重要な経営課題の一つであり、ニーズも高まっていると言えます。

地方で高まる経営人材のニーズ

福島県内主要企業の今年の課題

項　　目	件数	項　　目	件数	項　　目	件数
人材確保・新卒採用の推進	23	DX	6	ビジネスモデルの改革	3
人材育成・社員教育	16	商品開発・技術開発	5	業務改善	3
事業・営業力・収益力の強化	14	新規事業の拡大	5	サービスの高質化	3
原材料高騰への対応・適正な価格転嫁	11	マーケット拡大	5	ウィズコロナ・アフターコロナ	2
生産性向上	11	設備投資	5	顧客満足度の向上	2
組織体制の見直し	8	原料の安定調達・物流対策	5		
SDGs・ESG・CSR	8	カーボンニュートラル	5		
コストの適正化・低減	7	生産・管理体制の強化、構築	4	合　　計	151

※重複回答あり　　福島県内主要企業の69社（うち集計対象67社）から回答

とうほう地域総合研究所：2023年１月「今年はこうなる！2023年の景気見通し」

３．経営人材の確保が難しい理由

しかし地方企業において、経営人材の確保が難しいという声もよく聞きます。地方企業が経営人材を確保することが難しい理由として大きく以下２つの理由があると思います。

①大企業と地方企業の間で年収ギャップが存在

都市部の大企業と地方企業には、年収のギャップが存在し、地方転職の大きなハードルになっています。移住意向者を対象としたアンケートでは、実際に地方へ移住の際に許容できる年収の減少幅は10％までと答えた人が半数以上でした。こうした現状を踏まえると、地方企業の人材確保を促進していくためには、転職に伴う年収ギャップを緩和するための政策的なサポートが必要になります。このため、レビキャリでは、採用側の中小企業に対する給付金給付の仕組みを設けています。（給付金制度の詳細は後述）

②人材マッチングの担い手が不足

民間人材紹介会社は全国をカバーしていますが、実際には首都圏の企業と求職者中心のビジネスモデルであり、地方企業の人材ニーズに応えられているとはいいにくい状況です。そのため、地方では人材マッチングの担い手が不足しており、人材マッチングが必ずしも円滑に進んでいない面があります。

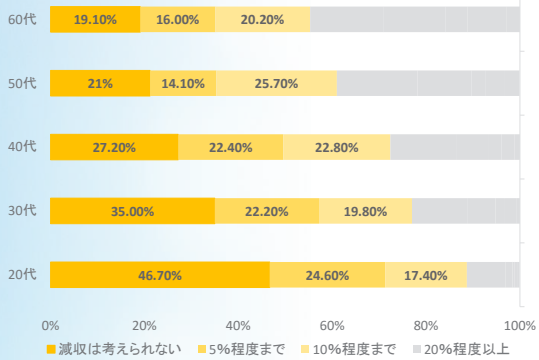
そこで人材マッチングの担い手として期待されているのが地域金融機関です。金融庁のアンケート調査によれば、約３割の地方企業がメインバンク（地域金融機関等）を経営人材の紹介希望相手として挙げています。メインバンクは自社の経営課題を熟知しているため、経営課題の解決に向けたふさわしい人材を紹介してくれるという期待があるためです。

経営人材の確保が難しい理由

①年収ギャップが存在

移住意向者の半数以上の人が移住した際に許容できる年収の**減収幅は10%まで**と回答。

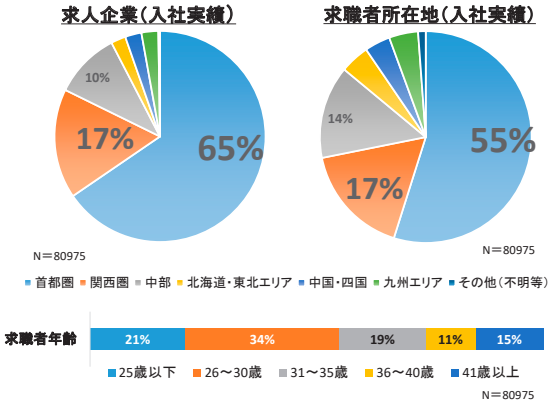
移住意向者が許容できる移住時の減収幅（年代別）



パーソル総合研究所：2022年3月「地方移住に関する実態調査」（Phase1）より作成

②人材マッチングの担い手が不足

民間人材紹介会社は、**大都市圏×若手中心**のビジネスモデル。



一般社団法人日本人材紹介事業協会が株式会社ジェイエイシーリクルートメント／パーソルキャリア株式会社／株式会社リクルート人材紹介大手3社による2021年度10-3月期の速報値と2021年度4-9 月期の確定値を集計した表を参考に作成

4．レビキャリの狙い

全国各地の地方企業にとって、経営人材確保のニーズ自体は非常に強いですが、先ほど挙げた、年収ギャップ、人材マッチングの担い手不足等が要因で、現状都市部の大企業から地方の中堅・中小企業への経営人材の流れはまだまだ限定的です。レビキャリは、様々な理由でミスマッチが大きかった都市部の大企業から地方の中堅・中小企業への経営人材の流れを創出するのが狙いです。レビキャリは、地域金融機関が人材マッチングの担い手となるため、地方企業の経営課題解決にふさわしい人材紹介が期待できます。また、レビキャリを通じて経営人材を採用した企業には給付金が給付されるなど、上記で挙げたミスマッチを解消するための特長があります。

REVICareerの狙い

・REVICareer3つの特徴

5．地方企業への給付金制度

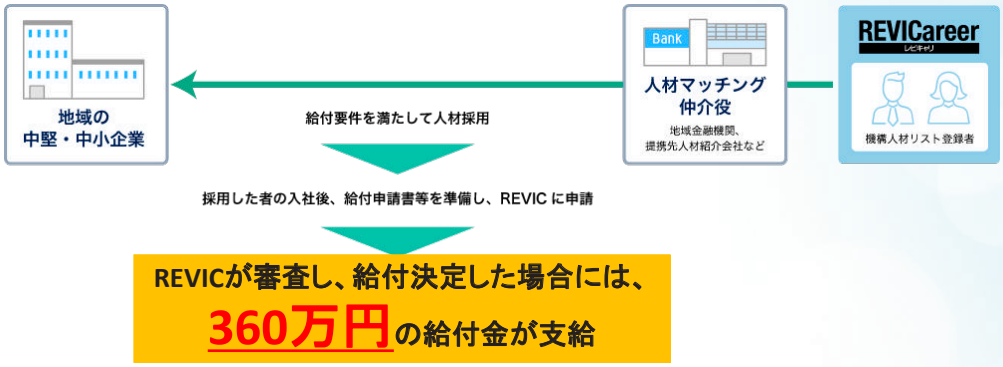
ミスマッチの要因の一つである大企業と地方企業との間に存在する年収ギャップ等を一定程度解消する制度が給付金制度です。レビキャリを通じて一定の要件を満たして経営人材を採用した企業には、最大500万円（転籍の場合。兼業・副業、在籍出向の場合は最大200万円）の給付金が給付されます。例えば、給付要件を満たして年収600万円の経営人材を無期雇用転籍型で採用した場合には、360万円の給付金が給付されます。この給付金については、経営人材への給与補填に利用することもできますし、福利厚生等の自社の制度拡充等にも活用可能です。

地方企業へのサポート（給付金制度）

- REVICareerを通じて人材を採用した企業には、**最大500万円**※を支給
- 給付金を活用して、**年収ギャップの解消**や**人事制度の充実**等に使用可能

（※転籍の場合。兼業・副業、在籍出向の場合は最大200万円）

（例）年収600万円、無期雇用、転籍型で人材を採用した場合



6．全国100超の地域金融機関がサポート

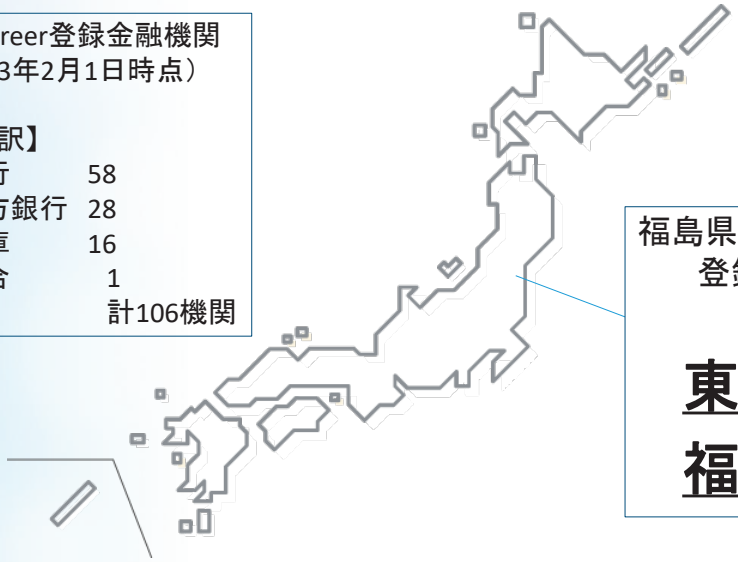
レビキャリには100を超える地域金融機関が登録しており、福島県においては、東邦銀行及び福島銀行がレビキャリに登録しています。人材マッチングの担い手となる地域金融機関は、取引先企業の事業性評価・伴走支援活動の一環とした人材紹介業務について、採用企業の経営課題の把握から、人材を紹介した後のフォローアップまでワンストップで支援します。経営課題の解決に経営人材の採用を考えている地方企業は、ぜひレビキャリを活用した経営人材確保をご検討頂きたいと思います。

全国の地域金融機関が人材マッチングを仲介

REVICareer登録金融機関
（2023年2月1日時点）

【業態内訳】

地方銀行	58
第二地方銀行	28
信用金庫	16
信用組合	1
	計106機関



福島県内のREVICareer
登録金融機関

東邦銀行
福島銀行

7．人材マッチングの成約事例

2021年10月から本格稼働し始めたレビキャリですが、徐々に成約事例も積みあがってきています。例えば首都圏で働いていた方が地方へ活躍の場を求めて移住・転職した事例や、地方の大企業から同一地方の中小企業へレビキャリを通じて転職した事例もありました。こうした転職者の多くは新しい職場で、経営人材として活躍しています。

経営人材の流れを創出していくことは、企業の人材不足の解消にとどまらず、地域経済の活性化、ひいては日本経済の成長、地方創生のためにも大きな意義があります。引き続き、大企業から地方企業へ経営人材の流れを創出することで、地域経済を活性化できるよう努めてまいります。

REVICareerによる支援実績例

ケース①

首都圏から地方へ

金融業界出身
首都圏在住
60歳代

地方の食品加
エメーカーにて
管理部長として
採用

point

- ✓ 採用企業は経営幹部、社長参謀として総務・労務・経理全般の内部管理業務を任せられる人材ニーズがあったもの。
- ✓ 登録者は縁故・過去の勤務経験から、地方の勤務地を希望。また、管理・事務系の職種を希望していた。

ケース②

同一エリア内

サービス業
出身
地方在住
50歳代

地方の小売
サービス業にて
管理部長として
採用

point

- ✓ 採用企業は財務、経理全般、ISO管理、人事労務等管理部門のマネジメントができる役員候補の人材ニーズがあったもの。
- ✓ 登録者は財務経理部の財務経理課長として勤務しており、また、採用企業と同じエリアに住みながら、転職を検討していた。

大企業から地方企業への経営人材の流れを創出