寄稿

埼玉県シニア人材バンクのリニューアルと今後の展開

埼玉県産業労働部雇用・人材戦略課長　関根　昌浩

1. はじめに

少子高齢化で若年人口が減る一方、企業は、デジタル化やグローバル化など経済社会環境の変化への対応が求められています。こうした中、中小企業においては、「即戦力となる」、「育成コストを抑えられる」、「優秀な人材を確保できる」などの理由から、中途採用により即戦力人材を求める動きが強いと言われています。

一方、県内には、企業の第一線で長年活躍し、豊富な経験や専門的なスキル・ノウハウを有するシニア人材が数多くいます。定年や役職定年を迎えた後も、自らの経験を生かして働きたい、地域企業の成長に貢献したいと考える方も少なくありません。

埼玉県では、こうしたシニア人材と県内中小企業をつなぎ、企業の経営課題の解決につなげるため、令和７年７月に「埼玉県シニア人材バンク」を開設しました。この取組は、関東財務局、埼玉労働局及び関東経済産業局との連携による「シニア人材と企業をつなぐ埼玉モデル」の中核となるものです。

開設から約１年が経過した令和８年７月24日時点では、シニア人材218名、企業112社が登録し、22件のマッチングが成立しました。こうした実績を踏まえ、令和８年７月28日には、埼玉県シニア人材バンクをより使いやすくし、さらなるマッチングにつなげるためのリニューアルを行いました。



本稿では、今回のリニューアルの内容と、シニア人材の活用を県内企業の経営課題解決や成長につなげるための今後の取組について紹介します。

2. 埼玉県シニア人材バンクの取組

埼玉県シニア人材バンクは、専門分野で培ったスキル・ノウハウを生かして地域で活躍したいシニア人材と、経営課題の解決や新たな事業展開を目指す県内企業をマッチングするサイトです。

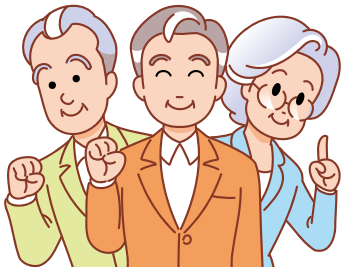
シニア人材は、経歴や保有資格、専門領域、支援可能な地域などを登録します。一方、企業は、事業概要のほか、経営課題、求める職種や人物像、勤務地、報酬の目安などを登録します。これにより、企業側の「課題」とシニア人材側の「経験・専門領域」を結び付けることができます。

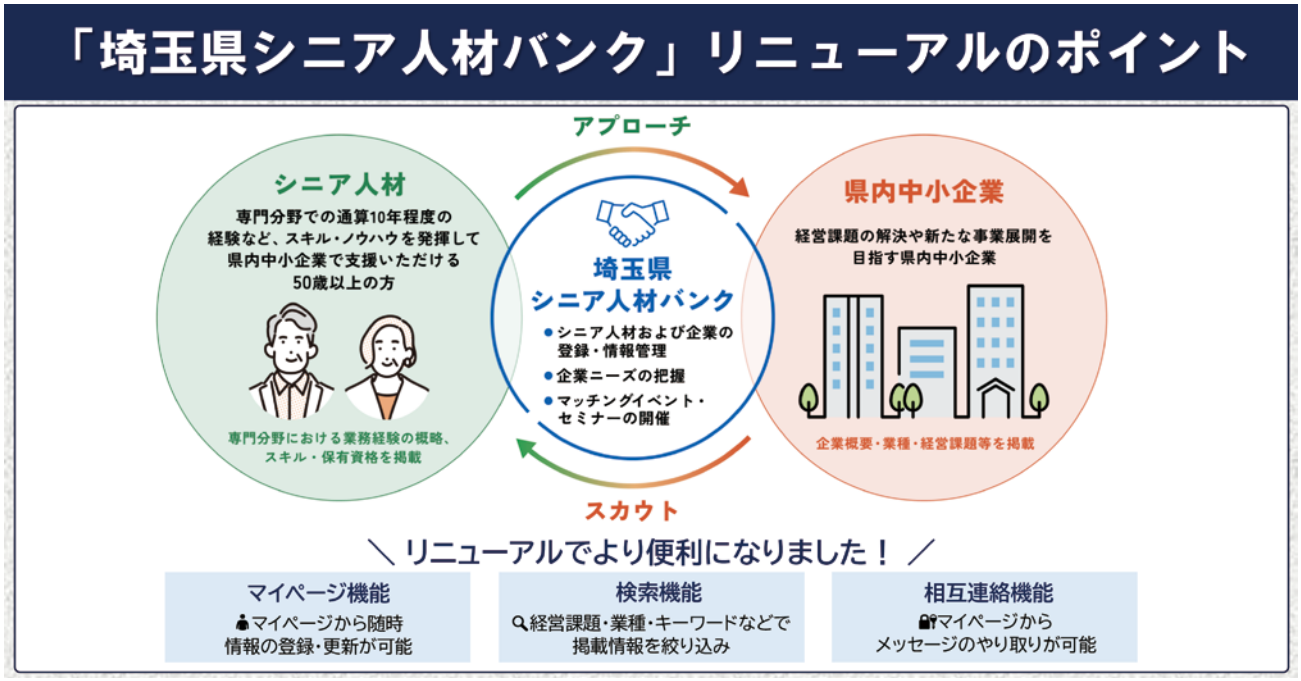
県が目指すのは、シニア人材を単なる人手不足への対応として活用することではありません。企業の第一線で培ってきた経験を県内企業で発揮してもらうことで、人手不足の緩和に加え、経営課題の解決や企業の成長・発展につなげることを目指しています。

3. より使いやすい人材バンクへリニューアル

令和８年７月28日のリニューアルでは、利用者自身がより積極的にマッチングに取り組めるよう、主に三つの機能を新たに追加しました。

一つ目は「マイページ機能」です。シニア人材と企業の双方がマイページを持ち、自らの登録情報を





随時登録・更新できるようになりました。二つ目は「検索機能」です。シニア人材の専門領域や企業が抱える経営課題、業種などの条件を選択したり、キーワードを入力したりすることで、ニーズに合う相手を絞り込んで検索できます。三つ目は「相互連絡機能」です。シニア人材は関心のある企業にアプローチでき、企業は自社の課題解決につながる経験を持つシニア人材をスカウトできます。また、マイページを通じて双方が直接メッセージをやり取りできます。

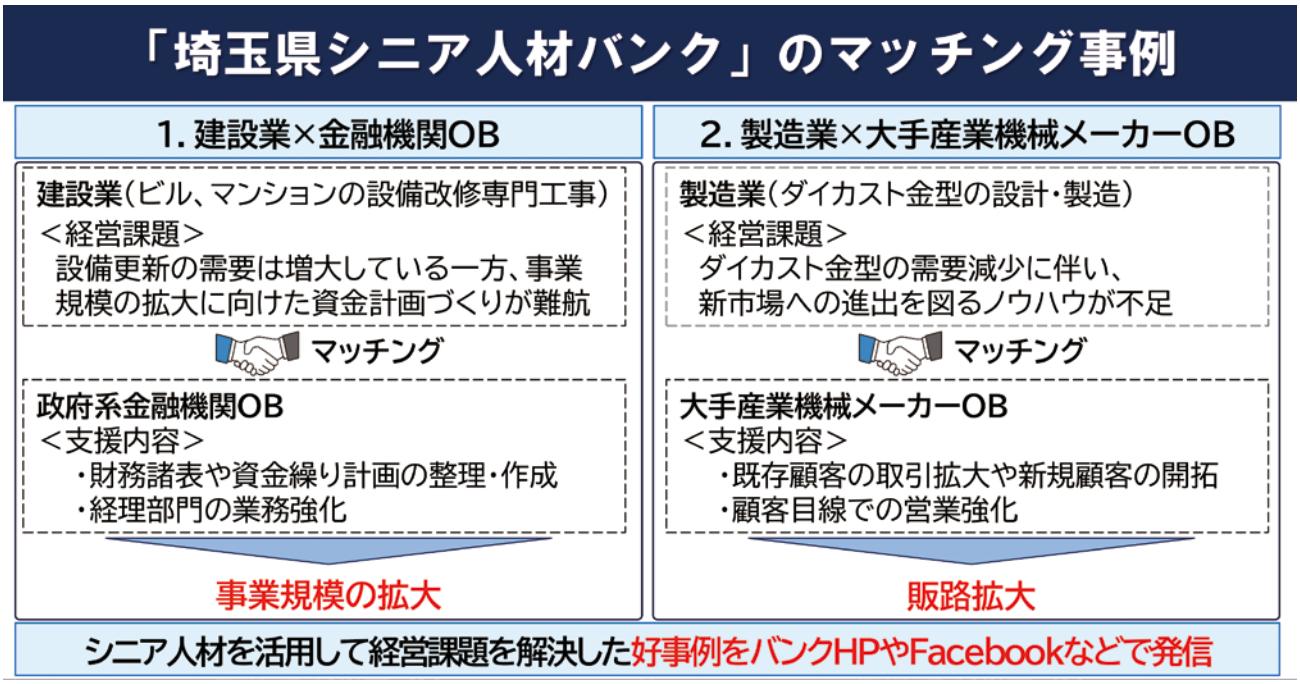
この結果、単に登録情報を閲覧するサイトから、「最新情報をＰＲする」、「探す」、「連絡する」という一連のマッチングを利用者自身が進めることのできるプラットフォームへと機能が強化されました。

もっとも、企業の中には「自社の課題にどのような人材が必要なのか分からない」というケースもあります。また、シニア人材側でも、自らの長年の経験を中小企業でどのように生かせるか整理することが難しい場合があります。シニア人材バンク事務局には「コンシェルジュ」を配置し、登録内容に関するアドバイスや、ニーズに合った企業・人材の検索などの支援も行っています。オンライン上でのセルフマッチングと人的なサポートを強化することでマッチングを促進します。

4. 企業の経営課題解決につながったマッチング

これまでにマッチングが成立し、シニア人材の知見やノウハウを生かして経営課題を解決した事例を紹介します。

例えば、ビル・マンションの設備改修工事を行う企業では、設備更新需要の増加に対応して事業規模を拡大したい一方、そのための資金計画づくりに課題を抱えていました。そこで、政府系金融機関 OB とマッチングし、資金繰り計画の作成や資金調達の支援により経理業務が強化され、事業規模の拡大につながっています。



また、ダイカスト金型の設計・製造を行う企業では、需要減少を背景に新市場への進出を図ろうとしていましたが、新規顧客開拓などのノウハウが不足していました。同社は、大手産業機械メーカー OB とマッチングし、市場ニーズを踏まえた顧客開拓や既存顧客との取引拡大を進めたことで、営業力の強化と販路拡大につながっています。

こうした事例に共通するのは、シニア人材を一律に「労働力」として活用するのではなく、企業が抱える経営課題に対して必要となる経験や専門性を組み合わせている点です。企業にとっては、長年の経験を持つ人材を必要な分野で活用することができ、シニア人材にとってもこれまで培ってきた能力を地域企業で発揮する機会となります。

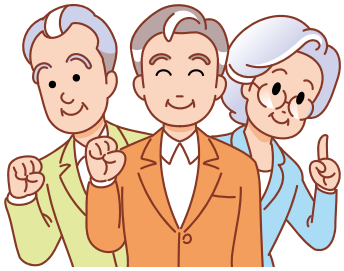
5. マッチングをさらに広げる今後の取組

埼玉県シニア人材バンクの機能を充実させるだけでは、シニア人材の活用が県内企業に広く浸透するとは限りません。特に、活用経験のない企業では、「どのような仕事を任せればよいのか」といった不安もあります。

そこで県では、シニア人材向けオンラインセミナーを 3 回、企業向けを 4 回開催します。シニア人材には地域企業で経験を生かすための心構えや考え方を、企業には活用事例や経営者の声などを伝え、双方の理解とシニア人材バンクへの登録を促します。

また、シニア人材と企業が直接出会う「リアルマッチングイベント」を 3 回開催します。対面で経験や人柄を知る機会をつくりマッチングにつなげます。関東財務局、関東経済産業局、県内金融機関と連携した「埼玉県新現役交流会」も開催し、多様な出会いの場を提供します。

登録者数を増やすことに加え、コンシェルジュによる案件情報の提供、セミナーやイベントを組み合わせることで、マッチングの促進につなげていきます。



「シニア人材と企業をつなぐ埼玉モデル」の取組

シニア人材バンクの利用登録の促進

① シニア向けオンラインセミナー（年3回）

第1回：令和8年8月7日（金）14:00～15:30

【講演】
地域企業の組織文化に馴染み、経験を生かすマインドを解説します。

【トークセッション】
金融機関OB×障がい福祉施設運営会社
スキルで選ばれ、共に活躍するリアルな体験談を語ります。

※ 第2回：９月3日（木）、第3回：１０月1日（木）

② 企業向けオンラインセミナー（年4回）

第1回：令和8年8月26日（水）14:00～15:30

【講演】
業務委託など、自社に合った柔軟な人材活用法を解説します。

【トークセッション】
金型メーカー×大手産業機械メーカーOB
豊富な経験値を生かす協働のリアルに迫ります。

※ 第2回：９月24日（木）、第3回：１０月22日（木）、第4回：11月11日（水）

シニア人材と県内企業との交流

① リアルマッチングイベント（年3回）

第1回：日時　令和8年9月11日（金）10:00～17:30
会場　TKP大宮ビジネスセンターANNEX

※ 第2回：10月14日（水）、第3回：11月18日（水）

② 埼玉県新現役交流会

日時：令和8年9月7日（月）13:30～16:30
会場：新都心ビジネス交流プラザ

関東財務局・関東経済産業局・県内金融機関と連携して開催

シニア人材を活用した賃上げ環境整備の促進

シニア人材バンクを通じてシニア人材を確保して生産性向上等を図り、賃上げにつなげる環境整備に取り組む際のシニア人材の給与や報酬の一部を補助

◆補 助 率：8/10
◆上 限 額：採用・転籍の場合　260万円
　　副業・兼業等の場合　60万円
◆申請受付：5月11日から予算上限に達する日まで受付

さらに、「シニア人材活用による賃上げ環境整備事業補助金」により、人材バンクを通じて確保したシニア人材のスキル・ノウハウにより生産性向上等を図り、賃上げにつなげる環境整備に取り組む企業に対し、当該シニア人材の給与・報酬の一部を補助します。販路拡大、商品開発、デジタル化などを通じた売上拡大や生産性向上を後押しし、賃上げ原資の確保につなげる環境づくりを支援します。

6. おわりに

県内中小企業が抱える様々な経営課題に対し、長年の職業生活で培われたシニア人材の経験・専門性は大きな力となります。今回のシニア人材バンクのリニューアルにより、利用者自身が相手を探し、直接連絡を取り合える環境が整いました。さらに、コンシェルジュ、セミナー、リアルマッチングイベント、補助制度を組み合わせ、企業とシニア人材の接点を広げていきます。

今後は、企業の成長や生産性向上につながった好事例を積み重ね、広く発信することが重要と考えています。埼玉県シニア人材バンクを通じて、シニア人材のスキル・ノウハウを県内企業の力に変え、企業の成長とシニア人材の活躍の双方につなげていきます。

「埼玉県シニア人材バンク」がリニューアルします！

