

雇わずに
プロシエリング
する!

外部プロ人材 活用成功事例



(株)サーキュレーション
代表取締役 久保田雅俊

No.12 DX推進のプロが参画しスムーズな事業開発に成功

プロシエリングとは、高い職能を持って複数企業で同時に活躍するプロフェッショナルを、経営課題に合わせて「雇用」ではなく「活用」という、新しい人材活用の手法です。2014年の設立以来、サーキュレーションには約15,000名のプロが登録し、約7,800件のプロジェクトで実績を上げてきました。プロジェクトは経営要素の強い案件が多く、新規事業の企画推進や、人事・広報等のミドルオフィス支援、さらにはIPO関連から中期経営計画の策定、CFOのシェアなども実行しています。

事業者マッチング事業を クラウドで立ち上げたい

今回は、そのなかから株式会社ファクトリーエージェントが、製造業向けのクラウドサービスを開発した際のプロシエリング活用事例をご紹介します。

ファクトリーエージェントは、トヨタグループの株式会社ジェイテクトの100%出資子会社として2020年4月に設立されました。図面加工品を探す「発注者」と、加工技術を持った「受注者」をマッチングさせる、独自のネットワ

ークとプログラムを事業の強みとしています。今回は、この製造業マッチングクラウドサービスの立ち上げ、開発に悩んでいたところからご支援したプロ人材活用の事例です。

課題 開発経験者が少なく 事業の見極めが困難

ジェイテクトは、日本の製造業のサプライチェーンを支える中小企業や町工場の競争力低下という深刻な課題を解決するため、「日本の製造業大手グループとして、サプライチェーンの崩壊をくい止め、新たな産業クラスターを再構築し、日本のものづくりに活力をとりもどす」ことを掲げ、新しいクラウドサービスの立ち上げを計画していました。しかし、同時に次のようなネックがありました。

- ・デジタル技術の知見のある人材が少数のみで、課題が山積みで整理もできない
- ・プロジェクトマネジャーを除き事業立ち上げ経験のある人材が少ない
- ・ビジネス目線でプロダクト開発ができていないかどうか分からない

そこで、複数のプロ人材にアドバイスをいただきながら事業立ち上げまで伴走ができるプロシエリングを活用することになりました。

解決策 優先順位を整理し、 開発体制を再構築

ファクトリーエージェントは、すでに今まで複数名のプロ人材の活用実績があります。今回はそのうち新規事業の立ち上げとグロースのテーマでの事例です。弊社からは「新規事業のグロースに向けたプロジェクト体制強化」をご提案し、それを実現できるプロ人材・三角勇紀氏を推薦しました。

三角氏は、IT企業の技術戦略などに携わった後、自身でシステム開発ビジネスを立ち上げ、フリーランスのエンジニアを経て現在HRTech企業でCOOとして経営に関わりながらプロジェクト単位で他社のご支援も担っています。技術開発と事業開発推進両方の知見を持つ、デジタル新規事業立ち上げのプロです。

●現状把握・課題整理

まず三角氏が始めたのは、担当者目線で目標とのギャップを抽出することでした。次に、1段階上の役員の目線で今回の事業や会社

■久保田雅俊

1982年生まれ、静岡県出身。学生時代から複数の事業立案を行う。21歳の時に、進学塾を経営していた父親が意識不明となり、10年間にわたって介護。継続不可能となった父の会社を自身の手で清算することとなる。その経験から企業経営には「金」以上に「人の経験・知見」が必要であるという考えにたどり着く。2014年株式会社サーキュレーションを設立。プロフェッショナル人材の経験とスキルを複数社で活かすプラットフォーム（プロシエアリング）を運営している。

■株式会社サーキュレーション

本社：東京都渋谷区神宮前 3-21-5 サーキュレーションビル ForPro
TEL：03-6256-0467 URL：https://circu.co.jp/

成功事例

- No.7 グローバル経営人材のアドバイスでECサイト事業に成功
- No.8 老舗米菓メーカーが自社ブランド開発体制の構築に成功
- No.9 IR戦略を強化し東証一部への鞍替えに成功
- No.10 指示型から支援型ヘリダーシップの変容に成功
- No.11 プロのサポートでAI活用新規事業の立ち上げに成功
- No.12 DX推進のプロが参画しスムーズな事業開発に成功

の成長において重要な内容とその障壁を整理しました。両者の目線で現状の課題をより正確に理解したうえで、効果がすぐに出そうな課題の優先度を上げ、打ち手を提案しました。

●ベンダーコントロール

次に、外部ベンダーと協働する際に最適な社内のプロジェクト体制を作っていました。具体的には、コミュニケーション頻度やその内容、ルーティンの整理に取り組みました。

社内のPM担当者には、スクラムマスターの経験があり、プロジェクトマネジメントもできる方を選任し、その方を中心に据えた体制へ組織を変更しました。

●開発体制の再構築

社内体制が整ったうえで、さらに次の段階である外部ベンダーも巻き込んだチームビルディングを三角氏がサポートしました。外部との連携には、はじめに三角氏が行ったような丁寧な現状理解が重要です。同じようにベンダーにも事業背景を理解してもらうため、外部のメンバーを含めた全員が社内の定例会に参加する運営に変更しました。

●プロジェクト全体の運用をサポート

開発が始まり、新規事業を立ち上げていくプロセスでは、三角氏自らがセールスなど顧客に近いチ



左から：プロ人材・三角勇紀氏、
ファクトリーエージェント・植木勇太氏、上出武史社長、原田凌太郎氏、
サーキュレーション FLEXY 部マネジャー・村田拓紀

ームと開発チームとの連携役となり、PM担当者が部署を横断してセールスやマーケティングの担当とのコミュニケーションに集中できるよう補佐しました。

成果

開発効率が2倍
経営の意思決定にも貢献

プロジェクト推進の勘所をよく知るプロ人材のサポートを得て、同社は以下のような成果を実現しました。

- ①適切なベンダーコントロールにより開発効率が当初から約2倍に向上
- ②顧客満足度で高いレベルを維持
- ③経営の意思決定に必要な要素を分解し社員たちが収集可能に

プロシエアリング×デジタル新規事業開発での支援ポイント

デジタル事業開発とプロジェクト推進のプロ人材を活用し、社内

のコミュニケーションを円滑にする体制構築とプロジェクトマネジャーのサポートを行ってもらい、早期に事業を立ち上げることが非常に効果的だと分かる事例です。

社内メンバーの人脈以外でプロ人材を探す手段として、業務委託での支援を通じてアドバイザーになってもらう方法があります。業務委託でも雇用時と同様にミスマッチなどのリスクはありますが、プロシエアリングサービスを介することでそのリスクは低減できます。

デジタル新規事業開発の経験豊富な人材というのは実際に採用するとなると、非常に希少価値が高く、給与も高い傾向にあります。そのような人材を採用したいという要望があった場合はプロシエアリングの活用を検討・提案してみてはいかがでしょうか。