

新しい 人材活用 プロシエリング

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.16 人事制度改革に踏み出し若手のモチベーション向上に成功

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17,000名のプロが登録し、約8,000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。

若手が活躍できる 人事制度にしたい

今回は、そのなかから株式会社ウイズ・ワンの事例をご紹介します。同社では、若手がモチベーションを高められるように人事制度を改定した際、プロシエリングを活用しています。

ウイズ・ワン社は1999年1月に設立され、従業員は180名、システムコンサルティング、開発・設計を主な事業としています。「最先端のニーズに柔軟に対応する」というポリシーのもと、現在は「ソ

リューションプロバイダー」としてアウトソーシング、コンサルティング、ネットワークとデータベースの設計・運用、パッケージの販売・サポートなど、特化分野を商品化したサービスビジネスを強みとしている会社です。

今回は、過去に作った人事制度が形骸化し、若手社員の退職に悩んでいたところからご支援した事例です。

課題 人事制度が時代に合わず、若手社員が離職してしまう

同社の人事制度はこれまで改定してこなかったため、形骸化し、不満を感じる若手社員の退職が目立つようになっていました。社長は「ずっとこの会社で働きたいと社員が思う会社になりたい」と、社内でのコミュニケーションを日頃から大切にしていたため、早急に現状に合わせて若手が活躍できる人事制度に刷新する必要があったのですが、最新の人事制度に関する知見が社内にはなく、改善できずにいました。

そこで、経験の豊富なプロ人材にアドバイスをいただきながら育成と仕組み作り、内製化まで伴走ができるプロシエリングを活用いただくことになりました。

解決策 第三者の目線で実態把握 制度定着の内製化を支援

同社はもともと外部コンサルティングへの依頼には積極的ではなかったのですが、以前弊社からご紹介した経営戦略策定のプロの専門性と実行力の高さを実感し、考えが変わったそうです。そこで、人事制度の改定も専門性の高いプロ人材を活用したいのご希望があり、弊社からは山口剛志氏を推薦しました。山口氏は、リクルート系列企業で人事コンサルタントを経験した後、数社のベンチャー企業の役員を務め、独立。ITベンチャー企業在籍時は、多種多様な役割を持つメンバーで構成された組織で目標管理を徹底し、2年で売上約30億円の伸長に貢献した実績がありました。企業・組織の課題に対して、人を軸とした課題解決の戦略立案から実行が強みで、現在も業界業種を問わず、多様な企業の経営課題に向き合っています。山口氏は、企業を成長させる経営戦略立案から実行手段としての人事制度改革まで幅広く支援を行う人事領域のプロです。

●現状把握、課題抽出

山口氏はまず社長を含む経営陣へのヒアリングを通して、現状の人事制度の実態把握から始めました。どこが形骸化し、その原因は

■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（プロシェアリング）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/

何かを第三者の視点から観察し、分析していきました。

●制度改革スケジュールを策定

実態が見えてきたところで、全体スケジュールの策定に移りました。経営陣へのヒアリングを経て改定すべき制度の優先順位付けを行うことで、経営戦略を考慮した実行確度の高い計画が策定できました。

●新しい目標管理制度を設計

次に社員アンケートを実施し現場の実態を把握していきました。そのうえで、山口氏は新しい目標管理制度のルールを策定とツールの整備に取り掛かりました。この作業を通して、経営陣の目線を外さず、現場の実情に合った制度設計、および運用しやすいツールの選定が可能になりました。

●社内リーダーたちにレクチャー

山口氏は制度設計の最後のステップとして、従業員への共有方法をレクチャーしました。外部人材がそのまま共有まで行うのではなく、社内のリーダーが自分の言葉で従業員に伝えられるようにすることで、新しい制度の定着率をより高める狙いです。また、導入に向けてのアドバイスとフォローを行い、プロ人材の支援終了後も社内で継続して内製化を進めていけるようサポートしました。

成果

**改革プロジェクトを発足し
目標管理制度の刷新に成功**

プロ人材のサポートを得て、同

成功事例

- 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
- No.13 ファシリテーションをOJT展開し、次世代リーダーを育成
- No.14 経験豊富なプロの参画でスキル定着と生産性向上を実現
- No.15 プロ経営者のMBA研修で次世代幹部育成に成功
- No.16 人事制度改革に踏み出し若手のモチベーション向上に成功



左：(株)ウイズ・ワン 代表取締役 柴田美知男氏
中央：(株)ウイズ・ワン 常務取締役 井手浩太氏
右：プロ人材 山口剛志氏

社は以下のような成果を実現しました。

- ①プロジェクトチームが新しい目標管理制度の導入をリードし、予定通り、運用がスタートした。
- ②目標管理制度の導入成功が弾みとなり、等級制度や賃金制度の改革にも踏み出すことができた。
- ③形骸化していた人事制度の改革が始まったことで若手社員が企業の将来性を感じ、前向きな風土が醸成された。

プロシェアリング×人事制度設計での支援ポイント

若手社員がモチベーションを高められるよう人事制度を設計するために、自社内でリサーチし、ヘッドハンティングや中途採用などで優秀な人材を雇用する選択肢がある一方、プロ人材を活用し、内製化までフォローいただくことも非常に効果的だと感じられる事例

です。実際、同社は人事コンサルティングや自社の組織人事戦略を推進してきたプロの視点や経験から学び、精度の高い自社に合ったオリジナルの人事制度を設計することに成功しています。社内メンバーの人脈以外でプロ人材を探す手段としては、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。雇用時に発生しがちなミスマッチリスクなども低減でき、有効な手段となりえますので、ぜひこのような活用も検討ください。

自身も人事領域のプロとしてITベンチャーなどで経営陣を歴任してきた人材というのは実際に採用するとすると、非常に希少価値が高く、給与も相当に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ェアリングの活用を検討・提案してみてもいかがでしょうか。