

新しい 人材活用 プロシエアリング

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.15 プロ経営者のMBA研修で次世代幹部育成に成功

プロシエアリングとは、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。

次世代幹部を育て 課外解決力を強化したい

今回は、そのなかから株式会社インフォメーションクリエイティブが、人材育成プログラムを実施した際のプロシエアリング活用事例をご紹介します。インフォメーションクリエイティブ社は1978年2月に設立され、情報サービス分野におけるソリューションの提供を主な事業としています。ソフトウェア開発からインフラ設計構築、システム運用支援、パッケージ開発とトータルのソリューション

を提供することを強みとしている会社です。

今回は、社員に対して次世代幹部としての課題解決能力の育成に悩んでいたところからご支援した事例です。

課題 下請け気質から脱し 提案型営業へ転換したい

インフォメーションクリエイティブでは、長年、二次請けの仕事が中心で、下請け気質が蔓延していました。リーマンショック以降は経営路線を変更し、組織再編をするなど様々な対策を打ち出していましたが、さらに会社を成長させるためには、営業体制を提案型に変革する必要がある、問題意識を持って行動できる社員を育てる必要がありました。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づくり、内製化まで伴走ができるプロシエアリングを活用いただくことになりました。

解決策 “自分ごと”で考える MBA研修を階層別に展開

「課題解決能力を備えた次世代幹部社員の育成」のために、弊社からは営業戦略や指導のプロではなく「次世代を担う役員・中間管理職向けのMBA研修」をご提案

し、それを実現できるプロ人材である塩川博孝氏を推薦しました。

塩川氏は、日本航空、ダートマス大学経営大学院、AXA損害保険など幅広い業界を経験後、複数の外資系ベンチャーで社長を歴任し、IT関係ではトランスコスモスの常任執行役員も務めました。現在は独立し、経営コンサルタントとしてベンチャー企業を中心にMBA研修や経営戦略・事業戦略・マーケティング戦略の策定と実行、新規事業立ち上げ支援、事業再生、投資アドバイザーなどの領域を支援しています。これまで100社以上でMBA研修実施の実績がある、経営戦略のプロです。

●経営戦略に紐づく研修設計

はじめに塩川氏と経営陣は育成のゴールを設定。「社員が上場企業の部長クラスと対等に交渉できる能力を身に着ける」というゴールに向けて、塩川氏がインフォメーションクリエイティブ社のためのオリジナルのMBA研修を設計しました。

●役員向けMBA研修

研修は役員向けと、中間管理職向けの2つのフェーズに分けて行いました。まずは役員向けに、塩川氏が2週間に1度、1回あたり

■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/

成功事例

- No.10 指示型から支援型ヘリリー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
- 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

約3時間の研修を実施しました。自社のことを深く理解してもらったうえで、他社事例も紹介するなど、幅広い視点から自分ごととして経営を考えてもらえるような内容でした。さらに研修をやりっぱなしではなく、塩川氏は毎回3時間以上かけて準備し、週単位で内容をアップデートし、研修の質を追求し続けました。

●中間管理職向けMBA研修

役員の次は現場により近い管理職向けに2週間に1度、1回あたり約3時間の研修を展開。途中でアンケートを実施し、参加意欲をより高める内容に変更するなど、ここでも塩川氏は臨機応変に手法を調整し、自分ごととして積極的に学んでもらえるような工夫を実行しました。

●実務への落とし込みを実現

一通り研修を終えた後は、学習内容を実務で活かせるように、役員会議の場で企業価値最大化に向け全員が同じ目線で会話が出来る機会を提案、実現しました。また、営業の場面では先方と対等に話せるロジカルな提案を意識してもらうなど、研修で学んだことを実践できるようサポートも充実させました。

成果

提案力の向上・受注率アップ
役員たちの発言も活発化

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



左：(株) インフォメーションクリエイティブ
代表取締役副社長執行役員 三澤昇平 氏
中央：(株) インフォメーションクリエイティブ
会長執行役員 山田亨 氏
右：プロ人材 塩川博孝 氏

した。

- ①社員の提案力が向上し、受注率も上がったことで業績に貢献した。
- ②役員の視座が一段上がり、会議が以前よりも活発化。中期計画に沿った課題の解決策を積極的に議論できるようになった。
- ③営業担当にロジカルシンキング力が備わり、苦手としていた技術者の単価交渉も可能になった。

プロシェアリング×次世代幹部育成支援での支援ポイント

自社の役員や管理職を育成したい場合、自社内でリサーチし、ヘッドハンティングなどで優秀な人材を雇用し、自社内で社長や経営陣自らが機会を与えて育てる方法がまず考えられます。一方で、プロ人材を活用し、実際に経営者を

歴任してきた経営のプロの視点や経験を学び、自社に合わせて精度の高い研修を実施していくことも非常に効果的だと感じられる事例です。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ができ、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。

自身も経営経験があり、次世代幹部を育成できる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・提案してみてもいいでしょうか。