

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.17 急成長事業で難易度の高いWEBエンジニア採用に成功

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17,000名以上のプロが登録し、8,000件以上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。

IT教育事業の柱となる エンジニアを確保したい

今回は、そのなかから株式会社侍が、WEBエンジニア採用体制を構築した際のプロシエアリング活用事例をご紹介します。

プログラミング学習サービスを事業展開している侍社は2015年3月に設立、従業員は72名、業務委託が335名という規模です。「世界平和の実現」というミッションを掲げ、現在は「質の高いIT教育で世界平和を実現する」というビジョンのもと、イノベーション

ン産業で働く人口を増やすべく、プログラミング学習で“挫折しない”教育事業を運営しています。

今回は、事業成長に採用計画が追いつかずに悩んでいたところからご支援した事例です。

課題 事業の急成長に 採用が追いつかない

同社で運営していたオンラインのプログラミングスクール事業が成長し、売上・社員数ともに前期比6倍成長と著しい飛躍を遂げる一方、WEBエンジニアの採用がボトルネックになっていました。しかし、同社ではWEBエンジニアの採用経験を持ち合わせておらず、月平均10名の正社員採用、月平均40名の業務委託採用という採用計画は全く追いついていない状況でした。そこで、WEBエンジニアの採用経験が豊富なプロ人材にアドバイスをいただきながら採用活動と仕組み作り、内製化まで伴走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 人材像の整理から着手 OJTでノウハウ定着

同社は若手社員が多く、外部のプロ人材のノウハウを社員たちに積極的に吸収してもらいたいという代表取締役・木内翔大氏の意向

から、現在に至るまで人事制度・広報・マーケティングと様々なプロ人材を活用してきました。今回はWEBエンジニアの採用実績の豊富なプロ人材の活用となり、弊社からはG.K氏をご推薦しました。

G.K氏は、スマートフォン広告代理店にて人事部を立ち上げた新卒採用責任者として、採用戦略立案、セミナー構築、採用マーケティング、採用選考ロジック構築、採用管理システム構築、人材研修制度構築などのマネジメントを行っていました。その後、企業の採用力向上をミッションとするHR企業を設立。企業の役員や社外プロ人材としてITサービス、コンサルティングファーム、消費財メーカーを中心に人材採用戦略の構築に従事してきた、人材採用領域のプロです。

●現状理解/ボトルネックの把握

初めにG.K氏は、代表取締役はじめ採用担当者に現状のヒアリングを行い、組織としてありたい姿の可視化と、求める人材が持つべき価値観の整理を行いました。

●採用戦略立案/施策企画

次に、採用ペルソナの定義を再確認。これまで掲げていたペルソ

■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/

ナをヒアリング内容に合わせて改めて修正しました。また、媒体やダイレクトスカウトの有効活用を提案し、より良い採用手法で取り組むことになりました。専門性が求められる採用ではスキルを重視しがちですが、正社員としてジョインしてもらううえでは、組織が求める価値観やキャリアの指向性が重要です。G.K氏は自身の経験を活かし、組織が求める人物要件とスキル要件をペルソナに反映し、実効性の高い採用戦略を提案しました。

●採用戦略の遂行

施策の実行に移るフェーズでは、採用担当者がG.K氏と議論したフローを実行し、G.K氏が改善に向けたアドバイスを都度行うという体制で実行を進めました。戦略に沿って進めながらも、実際の応募から選考では状況に応じて柔軟に対応できました。

●能力開発・教育・OJT

本プロジェクトを進める過程で、G.K氏は採用担当者が自走して継続的に成長できる業務フローを提案し、細かい改善点のアドバイスを実施しました。これにより、採用体制の構築と担当者のOJTを同時並行で効率的に進めることができました。

成果

**エンジニア採用に成功し、
社内の採用スキルも向上**

プロ人材のサポートを得て、WEB

成功事例

- 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
- No.17 急成長事業で難易度の高いWEBエンジニア採用に成功



(株) 侍 代表取締役 木内翔大 氏

エンジニアの採用戦略の立案と実行を進め、懸案だったWEBエンジニアを採用。同社は、以下のような成果を実現しました。

- ①正社員のITエンジニア4名、業務委託ITエンジニア講師75名の採用に成功した。
- ②採用担当者が獲得競争の激しいITエンジニア職種においてもスタートアップの人事として、明確な採用戦略が立てられるレベルに成長した。

プロシェアリング×WEBエンジニア採用支援での支援ポイント

平成28年に経済産業省が発表した「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」によると、2030年には約79万人のIT人材が不足するといわれています。

IT人材が社会全体で不足する状況下、WEBエンジニアの採用にあたっては、自社内で採用活動を推進する方法がある一方で、プ

ロ人材を活用し、実際に採用部門の立ち上げや戦略構築、エンジニア採用などを行ってきたプロの視点や経験を学び、難易度の高い採用活動のアドバイスや、内製化までフォローいただく進め方も非常に効果的だと感じられる事例です。また、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。

採用部門の立ち上げとWEBエンジニアの採用に成功してきた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ェアリングの活用を検討・提案してみてもいいかがでしょうか。