

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.22 オンライン体制を構築、昨年比新卒採用数300%を実現

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18,000名以上のプロが登録し、9,300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。

安定企業の強みを訴え 新卒採用を成功させたい

今回は、そのなかから東亜非破壊検査株式会社（以下同社）が、コロナ禍で完全オンラインの新卒採用体制構築に成功した際のプロシエアリング活用事例をご紹介します。

同社は1962年に設立され、「非破壊検査を通じ、国家社会に貢献」することを社訓に掲げ、高度な情報処理技術などを用いたインフラ等に対する非破壊検査を主な事業としています。従業員は383名、

パート・アルバイト社員を含めると464名になります。

課題 採用担当者が退職、 オンライン化の難度も高く

非破壊検査というニッチな市場で同社のシェアは大きく、経営も非常に安定しています。一方でニッチであるがゆえに学生からの認知度は低く、例年、新卒採用に苦戦していました。前年度の新卒採用実績は、目標25名に対し採用6名と大幅に未達。さらに2名体制だった採用担当者のうち1名が退職され、また、新型コロナウイルスの影響による採用活動のオンラインへの移行も重なり、新卒採用業務が大きく足踏みしてしまっていました。

解決策 KPIを確認しながら アクションを都度協議

そこで、サーキュレーションからは「限られたリソースでも運用可能な新卒採用体制の構築」という解決策と、プロ人材・土居大亮氏によるプロジェクトをご提案しました。

土居氏は、マクニカやミスミグループにて採用担当を務められてきたベテランです。ミスミグループでは400人規模のまだ知名度やブランドが確立できていない時代

に、中途採用全般を担当し、営業と事業開発メインで年間200～300人の採用を実現。独立後は、BtoB中堅エレクトロニクス・製薬企業における採用組織立ち上げから年間計画立案、採用ブランディングやイベント、研修企画実行など採用全般の支援を行う、BtoB企業の人材採用のプロとして活躍されています。

●現状把握

土居氏ははじめに、採用チーム体制の確立のため現状把握を行いました。地域拠点を訪問して事業理解を深め、採用担当者へのヒアリングを通してこれまでの取り組みの経緯などを確認し、同社の状況を細かく把握していきました。

●採用戦略の策定

次に土居氏はオンラインで実行可能な採用戦略を立案しました。OfferBox等新卒採用に活用できる媒体ごとに戦略を立て、地域リクルーターを選定のうえ、彼らに対して大学へのアプローチ方法のレクチャーを行いました。

●採用施策の実施

新卒採用施策が動き出してから、土居氏と採用担当者で週1回の定例ミーティングを行い、あらかじめ立てた採用数値（KPI）を

■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/

確認し、都度必要と思われる追加のアクションなども協議していきました。

OfferBoxでは学生を直接企業がスカウトすることができましたが、同社にとって新卒スカウトは初めての取り組みでした。土居氏は使い方やスカウト基準、電話面談のアドバイスをを行いました。

また、刻一刻と変化する新型コロナウイルス感染症対策により、採用イベント自粛などのハプニングにも見舞われましたが、Web説明会に柔軟に切り替えることができました。

●成長に向けた来期計画を策定

1年間の新卒採用サイクルを一通り経験し、次年度以降の内製化とさらなる採用成功に向けて、土居氏から同社へ採用活動の提言がありました。

同社の採用担当者は、土居氏が自らも社員のように、現場に寄り添ってプロジェクトを進めてくれたことに大きなメリットを感じていました。意見・指示だけをもらう形態になりがちな外部コンサルティングとは質的に違う関係で伴走していただき、その後は自社で自走できるようノウハウの蓄積にもご支援をいただけたそうです。

今後はプロ人材と築いた土台に基づいて、自社でさらなる採用体制強化を行う予定です。

成功事例

- 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
- No.18 知見ゼロから2年でマザーズ上場に成功
- No.19 成長見込める海外市場への進出に1年で成功
- No.20 プロ人材が未経験の社員に伴走しEC事業立ち上げに成功
- No.21 プロの支援で最新OMOマーケティング施策を立ち上げ
- No.22 オンライン体制を構築、昨年比新卒採用数300%を実現



左：東亜非破壊検査(株) 専務取締役 井手 茂氏
右：東亜非破壊検査(株) 総務部 人事課 中嶋秀樹氏

成果

前年比300%の採用人数。
内製化の体制構築にも自信

プロシエアリングの活用により、オンラインも含めた、自社内に適した新卒採用に成功。さらに次年度以降は、自社のみで運用が可能な体制を構築できました。同社は以下のような成果を実感しています。

- ①昨年度対比300%となる18名の新卒採用に成功した。
- ②採用戦略、体制、プロセスを刷新し、すべてマニュアル化し、内製化を実現できた。
- ③限られたリソースでも運用可能なオンラインも含めた新卒採用体制を構築できた。

プロシエアリング×オンライン 新卒採用支援での支援ポイント

一般的に認知度が低いニッチな業界で新卒人材の目標を達成していくためには、オンライン対応も含めた採用体制の構築や実務推進面での専門的なノウハウが求めら

れます。時代の変化に対応できる採用実務担当者を自社で雇用する方法がある一方で、プロ人材を活用し、実際にオンライン採用を経験した人材に採用体制構築を伴走してもらうこと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。

新卒採用のベテラン、特にBtoBのニッチ業界でオンライン採用も得意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・提案してみたいかがででしょうか。