

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.23 ダイレクトリクルーティングにより専門人材の獲得に成功

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。

ボードメンバークラスの 人材採用に乗り出したい

今回は、そのなかから株式会社Pyrenee（以下同社）が、コロナ禍にあっても求職者に刺さるダイレクトリクルーティング戦略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2016年1月に設立され、「あらゆる場面で遭遇する危険から人を守り、ただの機械ではなく使う人の良きパートナーになるプロダクト」を目標にAIドライバアシスタントの開発、生産、販

売、交通データの収集と解析を主な事業としています。AI技術やプロダクトに強みを持つ同社は、これからの企業成長を見据え、ボードメンバーとなるようなCFOやエンジニアの獲得が必須だと考えていました。

課題

優秀な人材を獲得したいが
採用経験もノウハウもない

人材獲得の意欲は非常に高いものの2021年当時の同社のメンバーは、CEOも含めて4名であり、採用に割けるリソースがありませんでした。また、CFOを担うような優秀な人材や、高い技術を持つエンジニアの採用経験がなく、ノウハウを備えたメンバーがいない状況でした。会社の規模拡大意欲はあるものの、前に進められず困っていたところ、必要な時に専門性の高い人材を雇用せず活用できる「プロシエアリング」に出会いました。

解決策

求めるスキルの整理から
面接・内定受諾までを支援

サーキュレーションからは「求職者に刺さるダイレクトリクルーティング戦略」という解決策とプロ人材・皆川麻理江氏によるプロジェクトをご提案しました。

皆川氏は、日経BPで記者、リ

クルートコミュニケーションズで中途採用担当、ベンチャーでも採用や面談などを経験し、副業経験を経て2017年に独立。「会社を社長の右腕でいっぱいにする採用の仕組み化」を掲げ、社長の頭にある成長戦略の言語化、採用戦略立案、採用代行・担当者育成を一貫して支援する、ハイクラス中途人材採用のプロとして活躍されています。

●採用戦略の策定

初めに皆川氏からは、転職市場の動向についてレクチャーを行い、このプロジェクトのポイントにつき認識のすり合わせを行いました。そのうえで社長が求める人物像のヒアリングを行い、転職市場の現実も踏まえて求める人材のスキルを定義していきました。また、本プロジェクトでは実働できるメンバーがほぼいない状態だったため、皆川氏は少ないリソースで効率的に進められる戦略を立てました。

●採用チャネル選定と調整

求める人材のスキルを明確化していく過程で、正社員採用に限定する必要はないという合意ができたため、雇用にこだわらずフリーランス、副業まで広く採用できる

■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.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
- No.23 ダイレクトリクルーティングにより専門人材の獲得に成功

人材紹介会社を選定しました。

次に候補者が応募したくなるような採用要項を作成し、スカウトメールを発信していきました。母集団形成の成否はこのスカウトメールの返信率で決まりますが、同社の場合、平均の約7倍となり、好調な滑り出しとなりました。

●採用面接の実施

面接フェーズに移る際、皆川氏は面接担当者にスタートアップ企業としての面接の慣習や見るべきポイントなどをレクチャーしました。また、面接時には同席し、社員と同じ立場で候補者とコミュニケーションを重ねてフォローしていきました。面接後は協力会社との調整や交渉を皆川氏が担当し、適切な候補者が最終面接、内定受諾まで残っていただけるようサポートを図りました。

●内定者フォロー

内定後の辞退を防ぐため、皆川氏は同社ならではの強みを生かしたフォロー面談を提案しました。

また、今回は企業の成長段階フェーズが早すぎるということで採用に至らなかった人材についても、今後規模を拡大していくなかで再度声をかけられるよう、社内で情報をプールし、継続して良好な関係を築いていける体制づくりを皆川氏はアドバイスしました。

成果

半年で専門人材を獲得
次期戦略の見通しも実感



左：プロ人材 皆川麻理江氏



右：(株) Pyrenee 代表取締役 CEO 三野龍太氏

プロシエアリングの活用で、自社にマッチする人材の要件定義・ダイレクトリクルーティングによる、高い専門スキルを持った人材の採用に成功した同社は、以下のような成果を実感しています。

- ①平均の約7倍のスカウトメール返信率を得て、わずか半年でCFOとエンジニアの正社員3名、業務委託2名の採用目標を達成した
- ②事業成長の次のフェーズではジョインしたいというエンジニアを含む複数名と長期的な関係性を構築し、次期採用戦略まで見通せる状態を作ることができた
- ③必要な人材の確保により、リアルなプロダクト開発の成長戦略を描くことができた

プロシエアリング×ダイレクトリクルーティングによる人材獲得での支援ポイント

少数精鋭のスタートアップで幹

部人材や優秀なエンジニアを採用するためには、経験豊富な人事担当者を採用する方法が考えられます。一方で、プロ人材を活用し、実際にスタートアップ企業での採用に長けた人材に採用活動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。

幹部人材や優秀なエンジニアの採用戦略を得意とする人事担当者には実際に自社で採用するとなると、非常に希少価値が高く、給与も高い傾向にあります。そのようなニーズ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。