

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.27 事業のDX展開に向けたリテラシーの吸収・定着に成功

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19,000名以上のプロが登録し、10,000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。

Webマーケティングの DX展開を模索

今回は、そのなかから株式会社インターゾーン（以下、同社）のプロシエアリング活用事例をご紹介します。

同社は群馬県高崎市に本社を置き、2000年9月に設立。従業員数は134名（2020年1月時点）。「人手」をアウトソースするBPOサービスを長く手掛けて成長してきました。現在は、自動車業界向けクラウドCRM「gNOTE」の開発・運用、コールセンター事業、Webマー

ケティング事業などを主な事業としています。これらのサービスを支える知見の一部はプロ人材から得られたものです。クラウドCRM「gNOTE」では、顧客コンタクトを自動化することで人手を介さないコミュニケーションの構築を進めています。また、IoT技術との連携により、自動車アフターマーケットの現場の業務効率の改善を目指しています。今回は、外部のプロ人材を活用し、共に事業展開の可能性を探る過程で必要なノウハウを吸収し、その後も内製化していけるよう自社のリテラシー向上に取り組んだ事例となります。

課題 DX推進のセオリーや 知見が絶対的に不足

群馬県と大阪府に拠点を置く同社では、他社に先駆けてカーアフターマーケットに特化したBPO事業を展開してきました。しかし近年は競合も増加し、将来的な成長を見据えると、新規事業へのチャレンジやDX（デジタルトランスフォーメーション）への着手は不可欠でしたが、アイデアを形にできるデジタル人材が社内になかったことが課題でした。

また、代表の鏡山氏はエネルギー関連企業出身で、センスと決

断スピードを強みとして事業を推進してきたのですが、DXを念頭においた事業計画・開発を行うにあたり、セオリーに則ってプロセスを推進する知見を持ち合わせていないことも課題だと感じていました。そのようなタイミングで、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 複数のプロ人材から 知見を得て社内共有

サーキュレーションからは「複数のプロ人材からDXの知見を得て社内リテラシーを向上させる」という解決策をご提案しました。

今回ご推薦したプロ人材の1人は30代のM氏です。M氏は大手SI企業、大手人材サービス企業、大手ソーシャルゲームプラットフォーム、マーケティングプラットフォーム提供企業など数々の企業での新規事業立ち上げや数十名規模のプロジェクトマネジメント経験を蓄積している事業開発とマネジメントのプロです。新規事業の立ち上げはもちろん、知識が全くない企業に対しても、Web活用の方法、ベンダーの選定、Webマーケティングの基礎等のアドバイスが可能で、企画から予実管理、人

■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/

- 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
- No.24 ITインフラの見直しで数千万のコスト効果を実現
- No.25 事業責任者クラスがサステナビリティプランを策定
- No.26 SDGs / サステナビリティを理解し新サービスをリリース
- No.27 事業のDX展開に向けたリテラシーの吸収・定着に成功

事まで対応できる、まさに今回社長が求めていた「再現性のある事業開発セオリーを持ち、育成も可能な人材」でした。

●事業開発の進め方を学習

まず、M氏はプロジェクトメンバーに向けて事業開発プロセスの講習会を実施しました。共通言語を作ったうえで、チームはWebを活用した新事業の可能性を検討しました。プロ人材からはWebマーケティングの基本的なアドバイスをを行い、事業開発のイメージを具体的に示したうえで取り組みがスタートしました。

●Webブランディング手法を育成

次に、Webブランディングの講習会を実施し、社内メンバーの育成を本格化しました。プロ人材はWebマーケティングの相談フローを構築し、社内課題解決できる仕組みを残しました。

●コールセンター立ち上げを講習

別のプロ人材は、インバウンドコールセンター立ち上げの講習会を実施しました。このインプットを通して、実際の立ち上げの可能性が検討されました。

●AI活用のテクノロジーを選定

様々な事業可能性を検討する過程で、顧客データベースを基にしたAI活用の方向性も検討されました。プロ人材の知見を取り入れ、具体的に活用するテクノロジーを選定し、どのような観点でシス



(株)インターゾーン 代表取締役社長 鏡山健二氏

ム開発業者を選ぶべきかなど、社内に判断基準が共有されました。

成果 DX事業の立ち上げのノウハウを吸収・定着化

プロシエアリングの活用によりDX推進のためのデジタル系のノウハウを様々なプロ人材から吸収し、社内リテラシー向上に着手した結果、同社ではDXの課題となる社内文化の変革が推進され、以下のような成果を実感しています。

- ①Webブランディングについてのノウハウが吸収できた
- ②インバウンドのコールセンターの立ち上げ方法を吸収できた
- ③顧客データベースを基にしたAI活用の方向性が見えてきた

プロシエアリング×DXリテラシー定着化の支援ポイント

将来的にDXが必要な業界で事業開発や技術開発を行うために

は、自社で推進できる人材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、実際に大企業複数社での事業開発とプロジェクトマネジメント、部下の育成の経験が豊富な人材に伴走してもらうことも非常に効果的です。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。

デジタルリテラシーを備え、事業開発に特化し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エアリングの活用を検討・提案してはいかがでしょうか。