

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.29 月次売上2.5倍。エンジニア系の会社が営業力強化に成功

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（2022年4月末時点）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。

エンジニア中心の組織を脱し 営業を担うミドル層を育てたい

今回は、そのなかから株式会社WILLCO（以下、同社）が、急成長ベンチャーとして避けては通れない「ミドルマネジメント不足による売上の伸び悩み」に取り組んだ際にご支援したプロ人材との事例をご紹介します。

同社は2012年に設立され、医療・法律2つの領域での人材サービスを主な事業とし、従業員数は36名（2021年10月現在）です。同社

では「すべての『働く』を幸せに。」というビジョンを掲げ、人材サービスだけでなく、医学、医療、介護における情報および情報システムの提供や電算機のハードウェアおよびソフトウェアの研究開発や販売などにも取り組んでいます。

課題 ミドルマネジメントが不在 育成ノウハウも分からない

同社では、創業後の数年間で急成長を遂げたことで経営と現場との間に立って組織をマネジメントできるミドルマネジメントが不足していました。特に、エンジニア出身者が中心の経営陣にとっては営業組織のマネジメントに課題感がありました。

責任者不在の営業組織だったため、売上目標を必達するという文化が社内に浸透しておらず、未達が常態化していました。そこで同社はメンバーから営業組織のマネジメントのポジションに立てる人材を育成したいと考えていましたが、具体的なアクションが策定できていませんでした。

そのような課題を抱えていたタイミングで、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 現状と理想のギャップから 行動計画を数値化して実践

サーキュレーションからは「プロ人材を活用した営業組織強化と人材育成」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N氏は、新卒入社された大手通信会社のインターネット回線個人向けセールスで個人全国1位を獲得され、最年少でチームリーダーに昇格されました。別の大手人材サービス会社でも求人メディア領域のリテールと大手向けセールスの個人・チーム全国1位を獲得し、企画部門を経て最年少でゼネラルマネージャーへ昇格されました。さらに新規事業を立ち上げ、社内ベンチャーのカンパニー長となり、2つのSaaS型ASP新規サービスに携わっています。サービス企画、人材採用、組織構築、サービス開発、広報など幅広いビジネス業務に関わり、1年で組織の立ち上げと新サービスの開発を実現された実績を持つ「売れる」組織のプロです。

●現状分析／ボトルネックの把握

N氏はまずメンバーの営業に同行し、ヒアリングを通じて現状を理解することから始めました。そこで「マネジメント」「業務プロ

- 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
- No.28 ドローンを活用した測量という新規事業立ち上げに成功
- No.29 月次売上2.5倍。エンジニア系の会社が営業力強化に成功

■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/

セス」「個人スキル」それぞれに課題があることを可視化し、共通認識を図りました。

●ありたい姿の可視化

次に、N氏はメンバー 1人ひとりに対して心の内に秘めている「こうなりたい」というビジョンをヒアリングし、個人と組織全体が納得できる目標を設定しました。

●戦略、戦術の策定と浸透

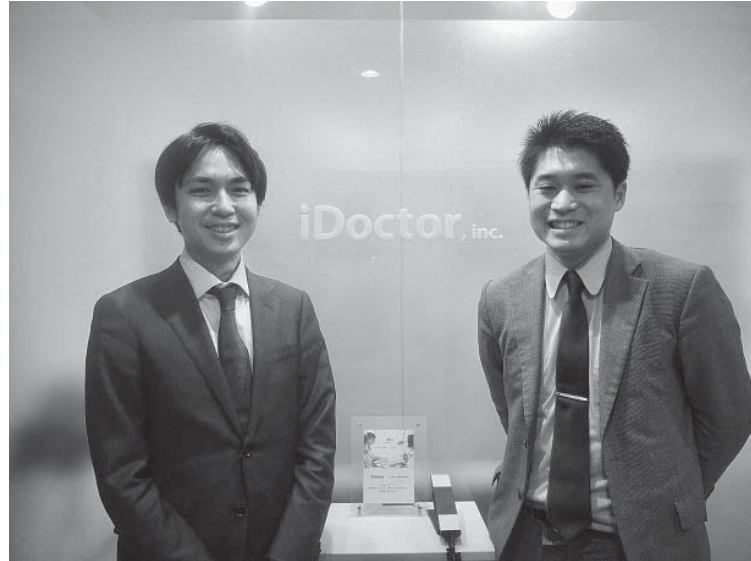
現状を把握し理想を定めたことで、そのギャップを埋めるための行動計画の作成ができるようになりました。N氏は契約受注につながるKPIを決め、行動計画を数値化することでPDCAを回しやすく整えました。また、メンバーに対しても戦略、戦術を伝達し、なぜこの行動が必要なのか納得して動いてもらうよう働きかけました。

●営業戦略の遂行

仕組みが回ってからは、N氏は定例進捗会議に参加するファシリテーターとして意見を集約し、改善点を詳細にアドバイスするなど、支援後も組織が自走できるようにマネジメントノウハウの内製化を行いました。

成果 勝ちパターンを確立し、半年で月次売上2.5倍を達成

プロの助けを得て営業フローの見直しや、行動計画の数値化と進捗管理を徹底したことで、同社は売上目標を達成できる組織へと成長、月次の売上が2.5倍以上に伸



左：(株)WILLCO 代表取締役 土屋佳大氏
右：プロシェアリングコンサルタント 高橋峻真

長しました。同社が実感している具体的な成果は以下の3つです。

- ①契約につながるKPIを明確化し、勝ちパターンを確立できた
- ②「行動計画の数値化」と「進捗管理の徹底」が組織風土として醸成された
- ③メンバーへの接し方等、営業組織マネジメントのノウハウが社内に蓄積された

プロシェアリング×営業組織強化支援での支援ポイント

営業数値未達成の組織文化から脱却するためには、立て直しを推進できる人材の雇用に向けて採用活動を強化する方法があります。一方で、プロ人材を活用し、実際に各メンバーのマネジメントを行いながら営業戦略を立案し、営業

活動の仕組み化を行う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。

営業組織の風土を変え、KPI管理などの戦略思考を内製化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・提案してみてもいかがでしょうか。