

新しい 人材活用 プロシエリング

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.30 成長分野に即した評価制度を再構築し、離職率改善に成功

プロシエリングとは、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20,000名以上（2022年7月末時点）のプロが登録し、11,000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。

エンジニアの定着率を 高めるのが急務

今回は、そのなかからワークスアイディ株式会社（以下、同社）が、人事制度を見直し、離職率の改善に成功した際のプロシエリング活用事例をご紹介します。

同社は1999年7月に設立され、RPA導入、技術者等の派遣、AI・ロボットを組み合わせたハイブリッド派遣を主な事業とし、従業員数は1,199名（2022年1月現在）です。同社は「働く」をデザイ

ンするアイデアを通じて、人と企業の双方の満足に貢献します”という企業理念のもと、DXをサポートするソリューション事業や事務サービスなどにも取り組んでいます。今回は、同社がエンジニアの離職率改善のための人事制度設計に取り組んだ際にご支援したプロ人材との事例です。

課題

事業の成長と人事制度の整合性がとれていない

同社では特に、成長事業を支えるエンジニアの定着率が低く人事制度の見直しが急務でした。その原因は人事制度と現場の意識の乖離でした。

既存事業である人材派遣業時代に構築した人事評価制度や報酬の仕組みは、RPA・AI・データサイエンスなどITソリューションの事業が急成長するにつれて整合性が合わなくなっていました。具体的には、旧来の事業の「全社共通の制度」と成長事業向けに作った「各事業部固有の制度」が混在していたこともあり、評価と実態に歪みが生じ始めていました。従来のやり方のままでは、伸びしろのある産業に対してテクノロジーでどんどん攻めていこうという気概もそがれてしまい、離職率もさ

らに高まる恐れがありました。会社として次のフェーズへ進むためには人事制度の抜本的な見直しが必要だったのです。

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「プロシエリング」に出会いました。

解決策

離職率を定量目標に掲げ制度構築と運用法を伝授

サーキュレーションからはプロ人材の手を借りた「新旧事業の歪みを解消するための成長事業向けの人事評価制度構築」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池辺英治氏は、新日本製鉄の人事労務部を経験後、外資系の人事コンサルティング会社（マーサージャパン）で人事変革の案件などを数多く手掛けました。ベンチャー企業で経営企画業務と人事制度構築を経験した後に独立し、現在は幅広い業界で人事制度設計、導入、定着支援を行っている人事制度構築のプロです。

●現状分析・ゴール設定

池辺氏は現状把握から開始し、社長から若手社員まで幅広くヒアリングを行うことで客観的な視点

■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.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
- No.30 成長分野に即した評価制度を再構築し、離職率改善に成功

から現状を把握していきました。その結果、特に離職率改善が急務である成長事業にスコープを絞る方針を決定。離職率を定量目標として設定しました。

●人事評価制度の構築とノウハウ内製化を推進

池辺氏の提案は「等級・評価・給与の仕組み」をワンセットにした人事制度の構築でした。その過程で、人事部門担当者にも人事制度を作っていくステップを含めたノウハウを伝授しました。

●浸透に向け社内説明会を開催

制度設計後、池辺氏は社内向けコミュニケーションプランを設計し、スムーズな浸透を狙いました。導入準備として評価者研修と従業員向け説明会を開催し、設計倒れにならない工夫を施していきました。

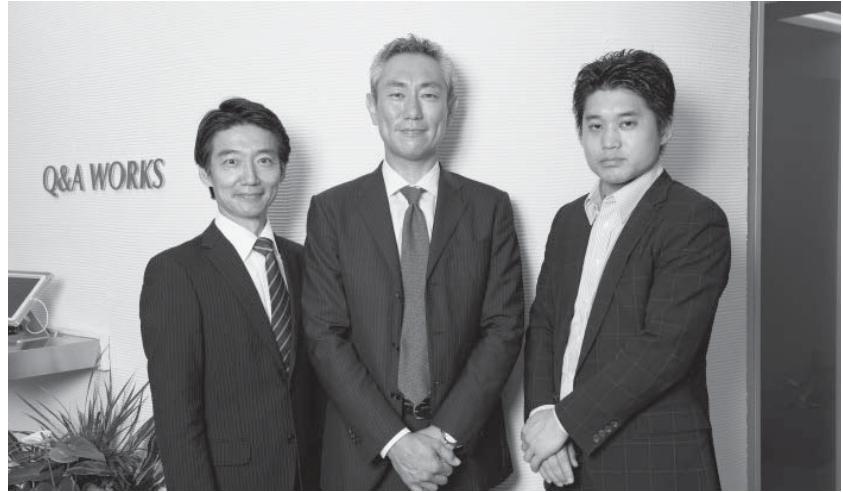
●評価制度の運用手法を伝授

最後に池辺氏は、評価結果の調整方法や昇給管理方法等の運用手法を人事担当者に伝授しました。また、今後もっと自社にフィットした制度にしていくため、等級と評価の微修正を実施しました。

成果

定着率4割が7割に改善
中心メンバーの育成に手応え

同社はプロシエアリングの活用により、成長事業の現場にふさわしい人事制度を構築し、運用の内製化にも道筋をつけ、定量目標を定めた離職率では確実な改善結果を得ました。このプロジェクトを



左：人事のプロ人材 池辺英治氏
中央：ワークスアイディ(株) 池邊竜一 社長
右：プロシエアリングコンサルタント 高橋峻真

通して同社が実感している具体的な成果は以下の2つです。

- ①3年間の定着率を「4割から7割に上げたい」、特にエンジニア派遣業については「2年以上在籍してほしい」という当初の課題が解決した
- ②ミドルマネジメントの人事評価力が備わり、今後の事業成長や変革にも耐えうる中心メンバーの育成に成功した

プロシエアリング×離職率改善
支援での支援ポイント

事業成長を担う人材の離職率を改善するためには、人材採用を見直したり、評価制度を変更したりするなどの人事改革を推進できる経験の豊富な人事担当者を雇用する方法があります。一方で、実際に事業会社・コンサルティングフ

ームでの人事制度設計から浸透までの経験が豊富なプロ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。

エンジニアの離職率を改善するために問題を特定して、人事評価制度設計から運用まで担当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エ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。