

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 福田 悠

No.37 人事部を新設し採用担当者を育成、新卒採用倍増も

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名以上のプロが登録し、13,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2023年1月末時点）。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。

自社の強みや魅力を伝え、 新卒採用を増やしたい

今回は、そのなかから(株)サンコウ様（以下、同社）が、プロ人材とともに人事部を設立し、新卒採用体制を強化した結果、若手への権限委譲と新卒採用母集団の増加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2003年5月に日本一の家具産地と名高い福岡県大川市で設立された家具メーカーで、従業員は約70名。複数の自社工場と

物流センターを持ち、資材の仕入れから商品の企画開発、製造、物流まで、すべてを自社で一貫して行っています。

課題 多忙な専務が1人で担当 戦略的組織的推進を痛感

同社は毎年2～3名の新卒を採用していましたが、母集団形成が難航し、学生には同じエリアの競合他社の選考を優先されてしまっていました。自社の強みや魅力を就活生に訴求し、第一志望の応募者を増やしたいと考えていましたが、当時は人事部がなく、60歳になる専務が1人で高校・大学回りを中心とした採用業務全般を担当し、他の業務で多忙な状況もあり、候補者へのコミュニケーションツールやメッセージの検討などに着手できていませんでした。中長期的にも、採用担当の後継者育成や属人的ではない採用基準を設けることが必要だと考えていたとき、必要なとき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。代表の池松社長は「『2年後までには（自社でできるよう）自立する』とプロ人材とメンバーに伝えてスタートし、未来への投資と捉えていました」と振り返ります。

解決策 プロ人材をリーダーに 人事・採用体制を強化

サーキュレーションからは「社員だけで自走できる新卒採用業務の仕組みづくり」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関口照輝氏は、ユニクロの店長職などを経て、リクルートでは飲食事業領域の企画営業、マネジメントを経験。力の源ホールディングスでは社長室、採用責任者、グローバル採用、大学での非常勤講師、領域を横断した企画などに従事した後、2020年に独立されました。現在は、人事領域を中心にサービス業向けの採用支援やブランディングのディレクション等を行うプロ人材です。

●現状を把握し、人事部を組成

まず関口氏はありたい姿をヒアリングし、ゴール認識を擦り合わせました。次に当時コロナ禍直後の採用市場や他社の取り組み動向を調査し、報告。ご自身が採用リーダーとなり、実行部隊4名のチームメンバーを加えて人事部を組成しました。

●計画を策定し、施策を逐次実行

人事部では関口氏が牽引し、採用タイムスケジュール、いつどこに対して何を仕掛けるかの目安表

■福田 悠

中央大学理工学部を卒業後、大手総合人材サービス企業へ入社。製造業を中心とした約600社の人材採用を支援。大手法人顧客専属部門を経て、同社初となる社内ベンチャーの立ち上げに携わる。2014年、サーキュレーションの創業に参画。中小企業や製造業大手顧客を担当しながら、地方金融機関とのアライアンス、地方7拠点の設立を主導。オープンインベションコンサルタントのプロとしてレガシーマーケットの変革を志し、プロシエリング本部を管掌。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(プロシエリング)を運営。

■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/



株式会社サンコウ
代表取締役社長 池松優充 氏

などを作成しました。媒体コントロールなども見直し、オンライン採用体制を構築。Instagramの採用アカウントの開設、オンライン採用説明会の開催、オンラインインターンシップの導入など、同社に必要な新たな採用施策を次々に実行しました。

●新卒向けの仕掛けづくり

また、採用活動だけでなく、オンライン就活で重要な自社ホームページの改善や新卒採用動画の企画と作成も行いました。

●自走を前提にノウハウ内製化

同時に、これらの戦略立案や施策実行について若手が自走できるよう内製化を図り、社員だけで運用可能な採用マニュアルを策定するなど、ノウハウの言語化を進め

ていきました。

成果 組織的な推進が実現し エントリー数は過去最高

同社はプロシエリングの活用により社員だけで自走できる新卒採用業務の仕組みを構築し、人事部設立と今の時代に適した人材採用を理解し、社内体制を確立しました。具体的な成果としては以下の3つが挙げられます。

- ①人事部を設立し、専務に属人化していた新卒採用業務を4名の若手からなるチームに権限委譲できた
- ②初年度の新卒採用説明会エントリーは過去実績の数倍の30名となり、そのうち2名の採用を決定。プロジェクト終了後の来期4月には6名入社予定と効果

成功事例

- No.32 20年蓄積してきた2.5万件のデータ活用基盤の構築に成功
- No.33 独自商品の開発と販路確保に成功、障がい者の時給もアップ
- No.34 半年間売上ゼロだったECサイトを1年で年商1,000万円に
- No.35 年間労働130時間削減、6,000枚のペーパーレス化に成功
- No.36 社員発案ビジネスアイデアの新規事業化を高速で推進
- No.37 人事部を新設し採用担当者を育成、新卒採用倍増も

が表れている

- ③新卒採用媒体を利用するだけでなく、ホームページの改善や採用動画を作成するなど、「気づいていなかった新卒採用に重要な事」に手が付けられた

プロシエリング× 新卒採用体制強化プロジェクト での支援ポイント

コロナ禍で様変わりした新卒採用体制強化のために、自社内で推進できる人材の確保に向けては、人事異動、兼務アサイン、経験者採用の強化などの方法があります。一方で、プロ人材を活用し、実際に採用に関する戦略策定・実務・実績の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、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。

様々な業種で採用実績を持つ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リングの活用を検討・提案してみたいかがでしょうか。