

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 福田 悠

No.40 早期に即戦力人材を獲得，採用ノウハウの内製化も実現

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」するという、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、14,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2023年4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。

電気設備の総合商社 節電や防犯でニーズ拡大

今回は、そのなかから本吉電機(株)様（以下、同社）が、プロ人材の知見を得て、媒体活用による中途採用に取り組んだ結果、半年以内で即戦力採用とノウハウの内製化に成功したプロシエアリング活用事例をご紹介します。

同社は富山県で1948年に創業・1990年8月に設立された従業員30名未満の会社で、電設資材販売や提案を主な事業としています。

課題

ベテラン社員が定年退職
採用手法の見直しが必要

同社は電気設備の総合商社として電気代上昇による節電対策や防犯対策のニーズを背景に、問い合わせも増えていました。これまでハローワークを活用した人材採用で充足していたのですが、長年勤めたスタッフの定年退職が迫り、即戦力となる人材を採用する必要が生じました。しかしハローワークの求人票では、会社の雰囲気や仕事の魅力が伝わらず、求める人材が応募してくれないことが課題となり、今後の事業成長のためにも採用手法を変えたいと考えていました。

そのようなときに、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

現状把握から媒体活用
さらに内製化に挑戦

サーキュレーションからはプロ人材の支援による「会社の魅力をターゲットに伝えるための採用活動」という解決策をご提案しました。今回ご紹介したプロ人材の小口正史氏は、中堅中小企業の人事コンサルティング会社や(株)リクルートキャリア(現リクルート)などを経て現在は採用人事のプロ

人材として活躍している方です。中小企業の新卒・中途を問わない採用強化が強みで、課題抽出から戦略立案、実行から選考、入社前フォローまで一気通貫での支援ができ、採用組織立ち上げの実績を多数持っていました。

●現状把握

まず小口氏は同社の事業と社内の様子や雰囲気などを実際に訪問して確認しました。倉庫なども含めて隅々まで見学し、同社で働く環境を理解し、そのうえで同社の魅力を客観的に言語化しました。

●採用戦略の策定

次に小口氏は、採りたい人材を言語化しました。採用イメージが決まったのち、人物像と予算を鑑みて最適な媒体の選定と戦略策定を行いました。

●採用活動改善と社内調整

媒体が決まり、求人票を作成する段階で、写真の選定、候補者が魅力に感じる文章などをこだわって作成しました。最初の応募結果の分析を通して、写真を変えたり、文章を微調整したり、打ち出すアピールポイントを変えるなど、データを分析しながら改善活動を続けました。また、即戦力採用に慣れない同社にとっては既存社員の

■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。オープンイノベー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/

成功事例

- 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
- No.38 数値可視化の仕組みを築き、データドリブンな組織を実現
- No.39 未経験だったインテリアブランドの立ち上げに成功
- No.40 早期に即戦力人材を獲得、採用ノウハウの内製化も実現



本吉電機株式会社 専務取締役 本吉弘和氏



住宅、オフィス、工場用まであらゆる設備・資材を取り扱う。近年は、4K8K時代の通信分野、省エネ・ECO設備、防災・セキュリティ商品の提案・サポートも手がける。

受け入れ体制も重要課題であったため、専務が社員の合意形成を担当しました。

●ノウハウ内製化

こうした改善活動の甲斐あって、4ヵ月後には2名の採用が決定しました。予定より早く進められたため、小口氏のノウハウを同社内に内製化するところまで進め、最後の月には完全内製化し、専務1人で求人票作成から応募結果対応を実行したところ、応募者数十名を獲得できました。

成果

会社の魅力をうまく伝え、希望通りの人材を採用

同社はプロシエリングの活用により、想定より早く希望通り2名の採用が実現し、自力で採用できるノウハウの内製化にも成功しました。具体的な成果としては以下の3つが挙げられます。

- ①無料で活用できる媒体を通して、ハローワークでは伝えられ

ない会社の魅力を伝える採用活動の手法を学んだ

- ②2名の採用に成功し、営業、配達、事務組織に新たな個性として活躍し始めた
- ③採用ノウハウの内製化に成功し、独力で作成した求人票に対して数十名の応募が来るようになった

プロシエリング×即戦力採用プロジェクトでの支援ポイント

即戦力を採用するために、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、経験と実績が豊富なプロ人材による採用支援を得て、客観的に自社の魅力を言語化し、採用活動の適切な設計と実行を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。

無料媒体も含めて適切な採用手法とかけるべき予算を提案し実行できる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・提案してみたいでしょうか。

訂正とお詫び：2023年9月号p.84-85にてプロ人材の方のお名前に誤記がありました。訂正しお詫び申し上げます。

誤) 栗林(様) => 正) 栗原(様)
/(株)サーキュレーション