

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.43 累計18のプロジェクトを稼働、事業の成長基盤を構築

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22,000名以上のプロが登録し、15,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2023年7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。

子会社化を推進し、 成長基盤を固めたい

今回は、Evand株式会社様（以下、同社）が、プロ人材と戦略立案や人事制度設計など累計18個（2023年11月時点）のプロジェクトに取り組んだ結果、事業成長基盤の構築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2017年に設立された従業員1,500名ほどの企業で、人材業・SES事業・採用支援事業などを主に手がけています。

課題 子会社化を進めるうえで 様々な経営課題に直面

同社は子会社化を進めるうえで、組織体制の見直しや営業パーソンの育成、社員のキャリア形成、派遣事業に頼らない収益構造への転換など、様々な経営課題に直面していました。しかし、自社で解決できる人材が不足しており、どこから取り組むべきか判断もつかず、模索が続いていました。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「プロシエリング」に出会いました。

解決策 中期計画と人事採用 2段階で施策を展開

サーキュレーションからは、まず「事業成長のための中期経営戦略の立案」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うち、戦略策定を担った堺孝善氏は、大手総合人材会社でBPO事業の立ち上げ等を経験後、外資系コンサルティングファームでビジネスコンサルタントの管理職として多数の業務改革プロジェクトに参画され、200社を超える経営支援や2,000名を超えるキャリア支援を経験されています。また、人事制度設計などを担当した石山真知子

氏は、ファーストリテイリング店長を経て人事部にて制度設計、制度運用、情報統括を経験。その後ITベンチャーなど複数企業で人事部の立ち上げ、組織・人事管理・制度・採用など人事業務全般の戦略設計から実行を担い、現在は独立創業されているプロ人材です。

●中期経営戦略とキャリアロード マップの構築

最初のプロジェクトは堺氏との中期経営戦略策定でした。まず現状把握と展望を描き、新規顧客獲得、最重要顧客育成、特定分野の強化、社員の報酬引き上げ等重点課題の洗い出しを行いました。ここで出てきた人事課題に対して同社は石山氏を招聘し、若手社員のキャリアロードマップを構築し、あるべき制度について協議しました。

●採用管理システムチームにおける 分業型営業組織の構築

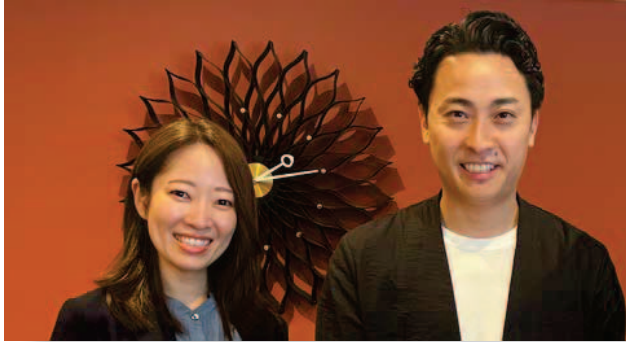
社内制度を整備したうえで、次に同社は新たにプロ人材を活用して収益部門の改革に乗り出します。採用システム商材における営業戦略立案と実行、インサイドセールス営業の強化、カスタマーサクセス部門の創設と立ち上げによるチャーンレート（解約率）の改善を進めました。

■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、プロシエアリング本部を管掌。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(プロシエアリング)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/



右：Evand 株式会社 代表取締役 石田優太郎 氏
左：サーキュレーション カスタマーサクセス 佐藤佑奈

成功事例

- 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
- No.41 信頼するプロの伴走を得てEC販売の月商が330%増加
- No.42 エンジニアスクールを立ち上げ、未経験者の就業支援
- No.43 累計18のプロジェクトを稼働、事業の成長基盤を構築



Evand 株式会社のオフィスイメージ

●採用管理システムのビジネスモデル再構築

営業面の改革に取り組むなかで、ビジネスモデル自体の再設計の必要性を認識した同社は、市場動向も踏まえた方向修正を検討し、テストマーケティングなども行いました。

●既存事業強化と新規事業の検討

その後も同社は派遣事業の新領域への進出検討と販路開拓、人材事業の社員向け職能育成、人材事業の母集団形成と事業拡大の検討、派遣事業のバックオフィス効率化などに次々と取り組みました。

成果

**18件のプロジェクト稼働
持続的な成長基盤を築く**

同社は18件を超えるプロジェクトを進め、以下の4つの成果を実感されています。

①中期経営戦略の策定、ビジネスモデル見直し等の組織・事業戦略を行ったことで持続的に成長できる事業基盤を築けた

②派遣事業という形態でキャリアアップを実現するために、社員のキャリアロードマップの策定を実施した

③採用管理システムにおける営業支援、インサイドセールス・カスタマーサクセスの創設を通して分業型営業組織の構築にチャレンジし、支援を進めていたプロダクトを内包した新たな新規事業創出に寄与した

④派遣事業のバックオフィス効率化、新領域参入から業界特性を踏まえた事業の方針検討など、さらなる飛躍のための知見を得て、社内の推進力を高めつつ新たな領域に挑戦できるようになった

プロシエアリング×複数プロジェクトでの支援ポイント

事業の成長基盤を創造できる人材の確保に向けては、社内での人事異動、兼務アサイン、経験者採

用の強化などの方法がありますが、今回の事例のように、実際に各分野での支援実績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。1人のジェネラリストに任せるよりも、各分野の複数のプロ人材を活用できれば1年以内といった短いスパンで成果を達成できます。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。

事業成長をリード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アリングの活用を検討・提案してみてもいいかがでしょうか。