

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.45 次世代リーダー育成と人事制度の構築で会社が刷新

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23,000名以上のプロが登録し、16,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2023年10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。

技術を理解し事業を担う 次世代リーダーを育てたい

今回は、光洋金属工業株式会社様（以下、同社）が、プロ人材と次世代のリーダー育成に向けた人事制度構築と組織改革プロジェクトに取り組んだ結果、現場と経営層の溝が埋まり、納得感の高い人事ポリシーや人事制度の構築につながったプロシエリング活用事例をご紹介します。

鉄鋼の街・北九州市を拠点とする同社は1955年（昭和30年）の

創業以来、電磁鋼板専門の金属加工メーカーとして蓄積してきた技術力で多様化・高度化するニーズに対応しています。

課題 次世代リーダー育成の 仕組みが構築できない

同社は特徴ある自社の個々の技術力を全体的に理解し、統合して事業を推進できる人材を育てたいと考えていたものの、工場間・部署間の連携や積極的な協体制の文化がほぼなく、それぞれスキルに偏りがある状態でした。また、スキル向上と人事評価制度の査定に関連がなく、管理職になった際のメリットなども社内に明示できていませんでした。ジョブチェンジの前例もなく、結果的に次世代リーダーが育ちづらい環境が続いていました。

抜本的なテコ入れを模索していた経営層は、人材育成に取り組むにあたって明確なビジョンやガイドラインが必要だとは感じていましたが、そもそもそうした制度環境を構築できる人材がいない現実に焦りと歯がゆさを覚えている状態に置かれていました。

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 新たに評価制度を起案 チームで全社発表する

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「次世代リーダーを育てる人事評価制度の再構築」というソリューションを提案しました。

今回ご推薦したプロ人材の瀧田任隆氏は、大手コンサルティングファームにて、人事コンサルティングに従事。中堅・中小企業を中心に、「クライアントと共に、人を育てる人事制度の構築」を得意とし、その対象範囲は、人材育成、等級制度・評価制度・報酬制度の構築・運用と多岐にわたる人事分野のプロ人材の方です。

●現状把握とプロジェクト体制の構築

まず瀧田氏は経営層、リーダー候補との1on1インタビューを行い社内の人事課題を抽出・整理していきました。その後プロジェクトメンバーを現場から選定し、プロジェクト計画を経営層と共に策定。月2回の会議体での運営を開始しました。

●新評価制度案の起案と策定

社内の意思統一が重要であるため、経営層とプロジェクトメンバ

■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/



左：光洋金属工業株式会社 代表取締役 永島伸泰 氏
右：サーキュレーション コンサルタント 清田健太郎

一合同のチームを組成し、人事ポリシーや評価制度をゼロから策定していきました。

●新評価制度を全社に発表し、全社承認を得る

次に瀧田氏は、策定した評価制度を全社へ説明する発表会を企画し会場貸し切りのスタイルで大規模に実施しました。当日はプロジェクトチームがワークショップ形式で運営し、全社での承認を獲得しました。

●新評価制度のトライアル実施と人事制度全体の設計へ

その後、まずは評価制度をトライアル運用。現在は、トライアル結果を踏まえて等級制度や賃金制度まで含めた制度の全体構築を瀧

田氏と経営層とで実施中です。

成果 制度設計の実現と同時に次世代リーダーを発掘

同社はプロシエリングの活用により「次世代リーダーを育てる人事評価制度の再構築」に着手した結果、現場と経営層の溝が埋まり、納得感の高い人事ポリシーや人事制度を作ることができました。具体的に実感されている成果は以下の3つです。

- ①人事ポリシーの策定と評価制度の構築、等級・賃金制度の骨子策定など必要な改革が実現した
- ②プロジェクトを通してこれまで希薄だった部署・部門横断でのコミュニティ形成ができ、次世代リーダーの発掘につながっ

成功事例

- 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
- No.44 IPOを見据えた財務分析と基盤強化でMRRが3倍
- No.45 次世代リーダー育成と人事制度の構築で会社が刷新

た

- ③現場の従業員を中心としたプロジェクト運営によって現場と経営層の溝が埋まる機会となった

プロシエリング×人事制度構築プロジェクトでの支援ポイント

自社の成長基盤を創るために、事業推進が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る一方で、プロ人材を活用し、実際に各分野での支援実績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。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もあります。雇用時と同様に発生しがちなミスマッチリスクなども低減ができるため、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。

経営層へ壁打ちを行いながら人事ポリシーを策定し、評価制度をゼロから起案、現場のプロジェクトメンバーを巻き込みながら、全社での運用開始までを担える人材というのは、実際に採用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リングの活用を検討・提案してみたいかがでしょうか。