

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.48 応募ゼロから半年間で5名の人材採用に成功

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23,000名以上のプロが登録し、17,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2024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。

地域貢献・会社発展のために人材確保は急務

今回は、沖縄県の建設会社・大成設備工業株式会社様（以下、同社）が、プロ人材と人材採用支援プロジェクトに取り組んだ結果、半年間で5名の採用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1984年7月に設立された従業員54名（2024年5月現在）の企業です。「よりよい生活環境創りに貢献します」という経営理

念のもと、「お客様第一」を心がけ、確かな技術と地道な営業努力で公共・民間を問わず多くの施工実績を積み上げ、地域社会の維持・発展に貢献してきました。事業組織は「プラント事業部」「工事部」「土木部」が柱。有資格者、取得認証にも優れた実績を維持しています。

経営方針には「1. 顧客満足度の高い信頼される会社づくりを目指します」「2. 社会の変革に柔軟な対応ができる会社づくりを目指します」「3. 働きがいある誇りの持てる会社づくりを目指します」と掲げ、特に「働きがい」「誇りの持てる会社」を意識した経営に特徴があります。

課題

募集は継続していても
応募者ゼロの状態続く

実際、人事・処遇の施策では同社ならではの福利厚生を取り入れるなど、社員に働きやすさを感じてもらえる環境づくりに力を入れてきたのですが、従来の採用手法では目標人数の充足には至らず、応募者はゼロ。今後の事業拡大を視野に入ると、採用戦略の立案およびその内製化が課題に浮上っていました。

そのような状況下、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 人事体制の構築と 仕組み・内製化を進める

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「人事体制の構築と仕組み・内製化」という解決策をご提案しました。今回推薦したプロ人材の坂根佑一氏は、人材支援企業での執行役員や、株式会社エス・エム・エスでの新規事業立ち上げを経て独立。20年以上人材採用に関わり、起業後は採用支援に加えて組織活性化や研修、マーケティング・事業立て直し・新規事業創出支援など、クライアントの経営テーマに即したフルカスタマイズ型の支援に実績がありました。特にヘルスケア領域にも強みを持つプロ人材です。

●現状および課題の把握

まず坂根氏が取り組んだのは、現状の把握です。以下のようなプロセスで整理を進めていきました。

- ・予算確認
- ・社内リソースの確認
- ・経営陣へのヒアリング
- ・従業員へのヒアリング
- ・プロジェクト計画書の共有

■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/



左：大成設備工業株式会社 代表取締役社長 狩俣吉信 氏
中央：プロ人材 坂根佑一氏
右：サーキュレーション コンサルタント 松岡賢祐

●課題特定と採用計画策定

翌月以降では、課題特定と採用計画策定に向けて、次のような項目に手を打ち、必要な施策を設計・運用できる体制を整えました。

- ・人事体制の構築
- ・目標設定
- ・会社および募集職種の採用上の強みと魅力の洗い出し
- ・採用競合との差別化設計
- ・採用条件見直し／適正化
- ・採用戦略の策定

●実行・改善から内製化へ

次に坂根氏は人材採用実務のテコ入れから内製化に向けて各施策を順次実行に移していきました。

- ・採用チャネル確定・求人票の見直し
- ・面接官マニュアルの作成・面接官の育成
- ・自社採用HPの改修
- ・PDCAの運用と定例MTGの実

施

- ・入社後の定着に向けた研修体系の策定

こうした取り組みにつき、同社人事担当と伴走することで、採用体制の構築と内製化につなげていきました。

成果 応募16名、採用者5名 成功する採用を内製化

同社はプロシエアリングの活用により、「人事体制の構築と仕組み・内製化」に着手することで、半年間で応募はゼロから16名に増え、支援終了時点で5名の採用を実現しました。また採用体制が構築できたことで、その後も2名の追加採用に成功しました。同社が具体的に実感されている成果は以下の3点に整理できます。

- ①応募16名獲得、5名の採用に成功(土木技術者3名、経理事務2名)

成功事例

- 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
- No.46 IPOに向けた事業体制構築と組織強化に成功
- No.47 コロナ禍の低迷を脱し、事業収益性を大幅に改善
- No.48 応募ゼロから半年間で5名の人材採用に成功

- ②採用体制を構築し、内製化できる仕組みが完成
- ③人材定着に向けた入社後の研修体制の構築

プロシエアリング×人材採用 プロジェクトでの支援ポイント

採用力の立て直しを推進する適材を確保するためには、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、人材採用に関する高い経験値・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。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。

採用トレンドを熟知し、広範な業界事情に精通し、採用体制の構築、入社後の人材定着を想定した研修までを担当できる人事領域のプロを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でしょうか。