

# 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.57 専門人材の採用力を高め、適材確保とコスト半減に成功

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27,000名以上のプロが登録し、19,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2024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。

### 事業は順調に推移、 さらに採用力を強化したい

今回は、株式会社ケヤキ福祉様（以下、同社）が、プロ人材と人材採用と採用力向上プロジェクトに取り組んだ結果、人材紹介会社への依存から脱却し、コスト半減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。

同社は平成16年4月に設立された従業員240名以上の企業で、介護・保育・食品事業を行っています。宮城県を中心に介護福祉事

業、および児童保育事業を10店舗展開しています。事業は順調に推移し、今後の事業成長のためにも人材採用は最重要課題でした。

### 課題 人材獲得が難しく 採用コストが増加

一方で、宮城県内の保育士・介護士・看護師などの専門職の求人倍率は東北6県で最も高い4倍で、同社も採用には苦戦していました。必要人員を確保するためには人材紹介会社に頼らざるをえず採用コストも増加しており、結果として収益にも影響を及ぼしていました。今後は採用体制を構築し、採用コストの削減を考えていました。そのような状況で、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 採用の戦略を立案・実行 支援を通じ担当者を育成

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「専門職採用に向けた戦略立案と実行、採用担当者の育成」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は2名です。

1人目は、小口正史氏。(株)日本経営や(株)リクルートキャリア(現リクルート)などを経て現在

は(株)ユウミでプロ人材として活躍中です。中小企業の採用強化が強みで、課題抽出から戦略立案・実行・選考・入社前フォローまで一気通貫支援が可能です。また、採用ブランディングのために社員ヒアリングを徹底し、採用組織立ち上げから強化まで実績多数のプロ人材です。

2人目は坂村学氏。大学卒業後は海外向け医療機器メーカー営業を経て、障害福祉事業サービスを起業。設立3年でグループホーム4拠点、訪問介護事業所1拠点を築き上げた経験を持ちます。現在は人事コンサルティングの(株)ユウミにて採用コンサルタントとして課題抽出から戦略立案・実行まで支援を行っており、特に医療、介護、福祉業界を得意とするプロ人材です。

### ●現状分析

まずは同社が置かれている現状把握からスタートしました。管理職と採用担当者へのヒアリングに加えて、オンラインにて現場社員へ入社動機のインタビューを実施しました。そして、その社内インタビューをもとに同社の魅力を訴求できる求人原稿へとブラッシュアップしました。

### ■福田 悠

中央大学理工学部を卒業後、インテリジェンス（現パーソルキャリア）へ入社。製造業を中心とした約600社の人材採用を支援。大手法人顧客専門部門を経て、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。2023年4月より代表取締役社長に就任。

### ■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/

## ●採用戦略立案／施策企画

実際に選考を行うにあたり、ターゲットを複数パターンに分解し、ターゲットに合わせた求人媒体の選定、原稿や求人写真の改善を提案しました。

## ●採用戦略の遂行

提案した内容をもとに、施策を実行していきました。加えて同社内で内製できるよう数値分析の改善を提案。出した求人に対する求職者の反応を、数値から読み解くノウハウを伝授しました。

## ●社員育成・OJT

同社社員の知識向上施策として、担当者と週に1回個別ミーティングを行い、担当者が自走しながら継続的に成長できるフローの提案を行いました。それ以外にも担当者に適宜細かい改善点のアドバイスを実施しました。

### 成果

**専門人材計6名を採用  
採用コストも半分に**

同社はプロシエアリングの活用により、専門職採用の戦略立案と実行、採用担当者の育成に着手し、ターゲットに合わせた求人媒体を選定し、訴求ポイントを明確にすることで支援期間中に合計6名の専門職の採用に成功しました。それにより採用にかかるコストは半減しています。また採用担当者が「徹底した求職者目線」を身につけることができ、採用力の強化が実現できました。具体的には以下の



左：株式会社ケヤキ福祉 代表取締役 香味 祐一郎氏  
中央左：同社 総務マネージャー 後藤 有幸氏  
中央右：プロ人材 小口 正史氏  
右：プロ人材 坂村 学氏

3つの成果を実感されています。

- ①6ヵ月の支援期間中に保育士2名、看護師2名、介護士2名の合計6名の専門職の採用に成功
- ②人材紹介会社へ依存した状態から自社採用に切り替え、採用にかかるコストが半減
- ③採用担当者が「徹底した求職者目線」を身につけたことで採用力の強化に成功

## 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

自社の成長基盤を創るために、自社内で推進できる人材の確保に向けて社内異動や兼務、採用活動を強化する方法がある一方で、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だと感じられる事例です。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、業務委託での支援を通じてアドバ

## 成功事例

- No.52 新規事業における顧客インタビューの実施・内製化に成功
- No.53 SNS担当チームのスキルが向上、フォロワー数も増加
- No.54 数字ベースの営業マインドへ転換、前年比330%の売上達成
- No.55 DX戦略の全社認識を統一レグランドデザイン策定に成功
- No.56 上場に合わせて、ブランディング戦略を策定・実行
- No.57 専門人材の採用力を高め、適材確保とコスト半減に成功

イザーになってもらう方法があります。雇用する場合と比較してミスマッチなどのリスクを低減できる点も有効な手段となりえます。

採用戦略の立案からターゲットに適した求人媒体の選定、原稿の改善、さらには採用体制の構築まで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・提案してみてもいかがでしょうか。



サーキュレーション コンサルタント  
井上和正