

# 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.58 起案者をサポートし、社内ベンチャー制度を成功へ導く

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。

#### 新たな価値創出を目指す 社内ベンチャープログラム

今回は、株式会社ポーラ・オルビスホールディングス様（以下、同社）が、プロ人材と新規事業における精度向上のプロジェクトに取り組んだ結果、チャレンジする社員に負担の少ない社内ベンチャープログラムのまま精度向上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2006年9月に設立された従業員約300名の企業で、「感受

性のスイッチを全開にする」をビジョンに株式会社ポーラやオルビス株式会社を含むグループ全体の経営管理などを行っています。

#### 課題 ベンチャープログラムの 検証精度を向上させたい

同社は、既存の事業領域にとどまらず新たな価値創出を目指し、事業ポートフォリオの拡大を図る取り組みの一環として、2022年に社内ベンチャープログラム「Glow」を立ち上げました。長期経営計画の戦略の1つである「新しい価値を創造し、事業領域を拡大する」という目標を実現するため、「PSF（Problem Solution Fit：課題解決策）およびPMF（Product Market Fit：市場適合性）の検証精度の向上」を重視したいと考えていました。プログラムは自発的な意欲に基づく任意での参加としていたため、極端な起業家精神を求めるのではなく、個々のモチベーションを保ちながら発想を引き出す仕組みを重視したいと考えていました。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。

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「社内ベン

チャープログラムにおけるメンターの活用」という解決策をご提案しました。

#### 解決策 プロ人材が起案者を支え アイデアの精度を高める

今回ご紹介したプロ人材の椿奈緒子氏は“連続社内起業家”で、サイバーエージェント、cybozu.net、YOLOJAPANなどで新規事業の立ち上げやマーケティング、セールス、アライアンスなどの統括を経験されてきた方です。サイバーエージェントでは事業責任者として女性向けサンプリング事業の立ち上げを牽引し、サイボウズとの合弁会社ではメディア規模、収益規模の拡大を主導しています。このような経験を活かして、新規事業立ち上げから推進までを、ハンズオンで支援可能なプロ人材です。

#### ● エントリー前の意識醸成

まずはプロ人材がエントリー前の社内向けウェビナーへ参加しました。このウェビナーでは、プログラムの目的や進め方についての説明が行われるとともに、過去の成功事例や取り組みのポイントなどが紹介されたものでした。

#### ● CPF（Customer Problem Fit：仮説検証）およびPSF（Problem Solution Fit：解決

### ■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拠点的設立を主導。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/

### 成功事例

- 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
- No.58 起案者をサポートし、社内ベンチャー制度を成功へ導く

### 策検証) 段階のサポート

次に、中間審査から逆算したスケジュールを策定し、効率的に進行できるようサポートしました。顧客インタビューの実施に向けては、対象となる顧客層の選定や質問項目の作成、実施後のフィードバックの整理までを含め、細かいアドバイスをを行いました。PoC (Proof of Concept：概念実証) 段階では、具体的な課題探索を行い、事業化に向けた方向性を明確にしていきました。また、チャレンジャーとの壁打ちを通じて、アイデアのブラッシュアップを共に行いました。

#### ●中間審査に向けたサポート

中間審査に向けたスケジュールを作成し、審査を通過するためのポイントを整理しました。進捗報告時には、課題や不明点が出てくることが多いため、チャットによるフォロー体制を整え、迅速に疑問を解決できるようにしました。

#### ●投資承認委員会(投資判断)のプレゼンテーションに向けたサポート

最終ポイントである、投資承認委員会での承認を得るために、さらなる精度の向上のサポートを行いました。

### 成果

#### 3企画中2つを 投資承認委員会へ提出

2023年度は途中審査を通過する事業企画案はありませんでした



(所属は2024年12月取材時点)

右から：株式会社ポーラ・オルビスホールディングス 事業開発室 課長 伊藤 司氏、同社 事業開発室 齋藤 明子氏、プロ人材 椿 奈緒子氏、同社 事業開発室 神倉 諒氏、サーキュレーション コンサルタント 井口 大輔

が、プロシエリングの活用により、2024年度は3企画中2つの企画が通過できました。同社は具体的に以下の2つの成果を実感されています。

- ①「Glow」開始から2年が経過し、審査も厳しくなっている状況で3企画中2つの企画が投資承認委員会に提出できる精度に仕上がった
- ②2025年度では、より質と量を高めるためにメンバー募集の前の告知の段階からプロ人材が入る体制を構築することができた

### プロシエリング×新規事業 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。

新規事業の立ち上げ経験も豊富であり、企画の精度のブラッシュアップからチャレンジャーのメンタルフォロー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リングの活用を検討・提案してみてもいいでしょうか。