

新しい 人材活用 プロシエアリング

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.59 社員と会社の成長を支える人事制度の刷新に成功

プロシエアリングとは、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28,000名以上のプロが登録し、20,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2025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。

組織フェーズに即した 人事制度を模索

今回は、株式会社ヴィック様（以下、同社）が、プロ人材と共に新しい人事制度の構築プロジェクトに取り組んだ結果、職種・職能に応じたグレード表やキャリアパスのイメージ図の設計に成功した際のプロシエアリング活用事例をご紹介します。

課題 成長支援型の 人事制度を構築したい

同社は2015年に法人化された

企業で、BIMや3Dテクノロジーで建設業界の変革を推進しています。法人化から10年を迎えたタイミングで、現在の組織フェーズに即した新しい人事評価制度にアップデートしたいと考えていました。しかし、組織フェーズに応じた制度を再構築する知見が社内になく、進めきれずにいました。

従業員が人事評価制度を通じて自身のキャリアビジョンを描き一人ひとりに合わせた成長を支援できるような環境を整えたいと考えていた状況で、必要な時に専門性の高い人材を雇用せず活用できる「プロシエアリング」に出会いました。

解決策 職種・職能に応じた 人事評価制度の策定

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「職種・職能に応じた人事評価制度の策定」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、小川哲志氏。小川氏は、国内の自動車メーカー、製薬会社、Amazon、AdRoll JapanのHead of HR、サイバーリーズン合同会社のSr. Director of People & Cultureを経て、MODE, Inc.のHead of People Operationsに就任。目まぐるしく

変化する外部環境に柔軟に対応できる組織づくりを強力に推進してきた実績をお持ちです。また、人事コンサルタントとして、様々な企業の人事諸制度の設計・運用、組織開発、カルチャー浸透施策の立案・支援などを行っているプロ人材です。

●現状把握・課題特定

まずは、同社の掲げる経営理念や事業戦略と現行の人事制度の整合性を確認し、理想とする組織のあり方を可視化しました。そのうえで、経営層や本プロジェクトメンバーに対するヒアリングを実施し、現行制度の課題や従業員の意識を把握し、これらを基に、課題を明確に整理し、最適な制度設計の方向性を検討しました。

●等級制度・評価制度の策定

次に、会社の成長フェーズや経営戦略に合致した等級制度と評価制度を設計しました。職務や役割の明確化を図り、公正かつ納得感のある評価基準を策定。従業員のモチベーション向上や人材育成につながる仕組みを構築し、それに伴う適正な報酬制度との連携も考慮した制度設計を行いました。

●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

■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/

成功事例

- 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
- No.59 社員と会社の成長を支える人事制度の刷新に成功

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。

●導入テスト・評価者研修

新しい人事評価制度の導入・運用をスムーズに進めるため、まずは試験導入を行いました。実際の運用を通じて見えてきた課題を分析し、必要に応じてチューニングを実施。併せて、評価者となるマネジメント層向けに研修を実施し、評価基準の擦り合わせや運用ルールの理解を深めてもらうことで、適正に評価ができる環境を整えました。

●導入後の運用改善フォロー

本格導入後は、新人事評価制度の定着を支援するとともに、プロジェクトメンバーと共に制度の運用改善を繰り返しながら、より効果的な仕組みへと進化させていきました。

成果

職務・職能・評価を整理
説明会を経て本格導入へ

同社はプロシエリングの活用により、職種・職能に応じた人事評価制度の策定に着手し、評価プログラムの試験導入を経て、本格導入に向けスタートすることができました。一連のプロジェクトを通じて同社は具体的に以下の3つの成果を実感されています。



左：プロ人材 小川 哲志氏

中央：株式会社ヴィック 代表取締役 渡辺 健児氏

右：サーキュレーション カスタマーサクセス 黒石 真菜実

- ①職務・職能ごとのグレード表を構築、キャリアパスのイメージ図まで完成できた
- ②全社員に向けた説明会を実施、導入に対する懸念点を解消し、全員の認識を統一したうえで、人事制度をスタートできた
- ③2024年7月からテスト運用が開始され、制度の修正を行い、本格導入まで進めることができた

プロシエリング×人事制度構築プロジェクトでのご支援ポイント

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。

組織フェーズに合わせた人事制度の構築や実際の運用フローの策定、本格導入に向けた評価者への研修、社内説明会を開催し全社への落とし込みまで、すべてをお任せできる人材というのは、実際に採用となると非常に希少価値が高く、採用が長期化することも考えられます。仮に良い人材に出会えたとしても、採用競合となる企業も多く、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・提案してみてもいかがでしょうか。