

# 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.65 採用強化プロジェクトの展開で応募者が3倍に

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31,000名以上のプロが登録し、22,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2025年7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。

#### 大手の荷主に選ばれる 軽貨物事業の老舗企業

今回は、麻生運送株式会社様（以下、同社）が、プロ人材と若手ドライバー採用強化支援プロジェクトに取り組んだ結果、応募者数の増加と40代以下の若手人材の採用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。

同社は北海道で多角的に事業を展開する、設立40周年を迎えた企業で、一般貨物自動車運送や貨物軽自動車運送事業、貨物運送取

扱事業などを手掛けています。労働環境の改善や事故ゼロへの取り組みにより、大手中心の荷主から選ばれる安定した経営基盤を確立しています。

#### 課題 現場業務を担う 若手ドライバーが不足

設立40周年を迎え安定した経営を続けていましたが、貨物運送業界でドライバー不足が問題視されている通り、同社でも現場業務を担う若手ドライバーの不足が深刻な課題となっていました。特に40代以下からの応募が少なく、ハローワーク以外にも有料求人媒体の利用や給与条件の改善などを行っていましたが、母集団形成に苦戦していました。未経験者でも業務の習得が可能な教育体制は整っているものの、その魅力を訴求しきれず、どのように採用活動を強化すればよいか、社内に知見がない状態でした。コロナの影響、大手運送会社での不祥事ニュースなども背景にあり魅力を打ち出せない、一方で従業員ドライバーの平均年齢が年々高くなっていき、採用強化による変革が求められていました。

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「プロシエアリング」に出会いました。

#### 解決策 選考フローを整備し 採用ノウハウを内製化

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「若手ドライバー採用のための採用体制強化支援」という解決策をご提案しました。

今回で推薦したプロ人材の小沢栄輝氏は、大学卒業後、求人広告代理店での営業やメーカー子会社の採用人事を経験。求人広告代理店での営業時代には、人材不足に悩むクライアントに対しての営業・提案活動や採用のフォロー（求人広告の内容分析や改善）を担ってきました。企業の採用人事時代には、製造分野の専門知識を有した経験者の採用から未経験者採用まで幅広く経験。現在は、地方の中小企業を中心に、即戦力採用や未経験者採用など、様々なプロジェクトに参画し、企業に深く寄り添い、採用フォローを支援するスタイルのプロ人材です。

小沢氏はさっそく同社の状況に沿って以下のような支援を展開していきました。

#### ●現状把握

まずは、同社の採用目標とター

#### ■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.60 品質管理の仕組みを構築し、不適合品廃棄を改善
- No.61 AIペットロボット「Moflin」の事業化に成功
- No.62 飲食店のバックオフィス業務効率化を実現
- No.63 シナジーを狙った新規不動産事業の立ち上げに成功
- No.64 ウェビナーによる顧客獲得チャネルの確立に成功
- No.65 採用強化プロジェクトの展開で応募者が 3 倍に

ゲットの整理を行いました。同社へのヒアリングをもとに、魅力や強みを分析し、採用候補者への訴求につながる求人票を作成しました。

#### ●競合調査

次に、競合の採用条件とこれまでの応募データを分析し改善策を提案。面接資料を確認したうえで同社に合わせた採用選考フローを整備しました。

#### ●採用ノウハウの内製化

採用業務プロセスを構築し、社内での採用業務の定着化を推進。採用ノウハウを言語化し車内で共有できる仕組みを作りました。

#### ●今後へのアドバイス

今後、同社内のみで募集から採用まで一連の運用が行えるよう、採用成果の評価と改善点の抽出を行い、継続的な採用力強化の提案を行いました。

#### 成果

**応募者は以前の3倍  
2名の若手採用が決まる**

同社はプロシエアリングの活用により、時代に合わせた採用戦略と手法の強化に着手しました。定着が見込める若手ドライバーの採用に向けた仕組みづくりを進め、最終的に 2 名の採用に成功しました。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。

①採用戦略の策定、計画立案から



左：麻生運送株式会社 代表取締役社長 田所 博利氏

中央右：プロ人材 小沢 栄輝氏

右：サーキュレーション リーダーコンサルタント 井上 和正

媒体選定、求人票作成、応募対応まで一貫した実務支援を受け、採用活動が具体的に加速した

②採用担当者の業務負荷が軽減され、採用業務マニュアルの作成やスキル内製化の基盤が構築できた

③食品ルートの求人公開から応募が集まり始め、プロジェクト開始から約 1 ヶ月半で順調に応募を獲得。応募者は以前の 3 倍以上に増加し、最終的に 2 名の採用に成功した

#### プロシエアリング×採用強化 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移動や兼務アサイン、

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ます。

採用の戦略から実行までできる人材というのは、実際に採用するとなると希少価値が高く、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。