

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.69 新規事業アイデア制度を新設し、事業化へ始動

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30,000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。

産業構造の変化に伴い 新規事業の創出を模索

今回は、株式会社ヒロテック様（以下、同社）が、プロ人材と新規事業開発制度の立ち上げプロジェクトに取り組んだ結果、事業アイデアの創出と事業化プロセスの確立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1958年4月に設立された自動車部品の設計・製造を手掛ける従業員1,825名（2025年3月時点）の企業です。「誠実・謙譲・

進取」を社是に掲げ、自動車メーカー向けに排気系部品、ドアなどのほか、組み立てラインの設計・制作を展開しています。

課題 新規事業を継続的に 生み出す仕組みが必要

同社は自動車部品を開発・生産し発展を続けてきましたが、将来的な自動車の電動化に伴い、主力製品の1つである排気系部品の需要が減少するのではないかと強い危機感を抱いていました。新規事業開発に取り組んできた歴史はあるものの、社内のみで完結させる進め方が中心でした。情報収集や技術的な課題の洗い出しなど、すべてを担当者が社外イベントやインターネットで調べ、1人で進めるスタイルだったため、市場ニーズの検証や実行可能性の検討などにおいて限界を感じていました。「新たなドアを開く」という長期経営計画の達成に向け、事業化に向けた動きを体系的に学び、実践していく必要性を感じていました。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。

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「新規事業

開発制度の立ち上げ支援」という解決策をご提案しました。

解決策 社内公募制度を立ち上げ 推進・運用をサポート

今回ご推薦したプロ人材の椿奈緒子氏は「連続社内起業家」として、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、ハンズオンで支援可能なプロ人材です。

●ロードマップの策定

まずは、新規事業開発における妥当性検証、PoC（Proof of Concept：概念実証）等の事業開発のプロセスの明確化を行いました。

●「ヒロチャレ」の募集開始

続いて同社独自の新規事業制度（ステージゲート）の設計・提案を行い、運用を開始しました。さらに、社内チャレンジ制度（新規事業提案制度）「ヒロチャレ」開催のための告知、勉強会の実施、

■福田 悠

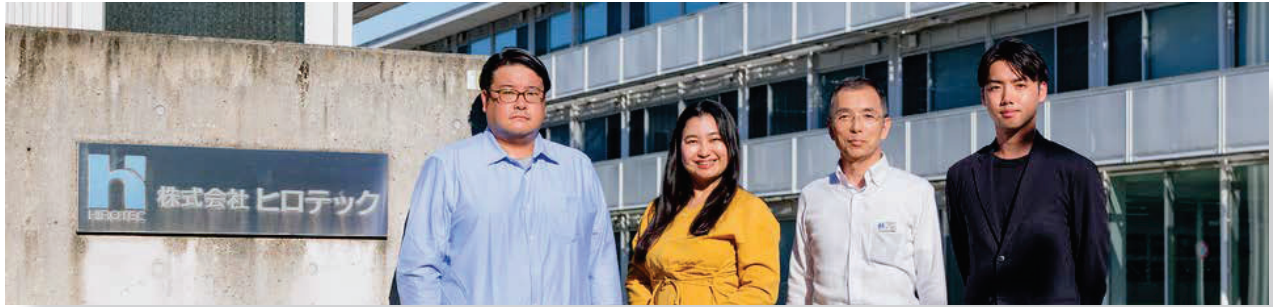
中央大学理工学部を卒業後、インテリジェンス（現パーソルキャリア）へ入社。製造業を中心とした約600社の人材採用を支援。大手法人顧客専門部門を経て、同社初となる社内ベンチャーの立ち上げに携わる。2014年、サーキュレーションの創業に参画。中小企業や製造業大手顧客を担当しながら、地方金融機関とのアライアンス、地方7拠点の設立を主導。2023年4月より代表取締役社長に就任。

■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.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
- No.66 従業員全員の想いがこもった企業理念が完成
- No.67 海外戦略策定と越境EC店舗開設を実現
- No.68 生産機械メーカーが6カ月で自社商品開発に成功
- No.69 新規事業アイデア制度を新設し、事業化へ始動



左：株式会社ヒロテック 購買部 宮崎 毅士氏、
中央左：椿 奈緒子氏、中央右：同社 neXt 事業部 田原 節司氏、
右：株式会社サーキュレーション リーダーコンサルタント 川端 栄作

事務局とのMTG等社内新規事業開発における運用のサポートを行いました。「ヒロチャレ」開始後には、各チームの進捗に応じて壁打ちに対応しています。

●経営会議への提案支援

「ヒロチャレ」チームから役員へのプレゼンに向けた事務局の支援に加えて、各チームのメンタリングを行いました。審査員に向けて、審査ポイントの明確化等のアドバイスも行いました。そして、新規事業開発の障壁となりがちな社内コンセンサスを得るために、役員の中から「後見人」を作る制度の導入を提案しました。

●「ヒロチャレ」2期の公募

「ヒロチャレ」2期の公募にあたり継続的に行えるような社内公募の仕組みを企画・実施。さらに、社内報やイベント、ポスターを通じた社内への認知度向上と発信をサポートしていきました。そして公募制への移行を支援し、全社的なチャレンジ文化の醸成を推進しました。

成果 公募アイデアが集まり チャレンジ文化が活性化

同社はプロシエリングの活用により、新規事業開発制度の立ち上げ支援に着手し、社内新規事業開発プログラム「ヒロチャレ」をスタート。順調に2期目の運用を進めています。プロジェクトを振り返って同社では具体的に以下の3つの成果を実感されています。

- ①「ヒロチャレ」1期目では選抜された3チームが活動を行い、事業開発のプロセスを経て、全チームがPoC（概念実証）ステージへの移行に成功
- ②2期目のアイデア公募では、全社から31件のアイデアが集まり、うち2件が役員審査を通過し活動を開始
- ③チームの活動が地域に認められ、1チームがSCRUM HIRO-SHIMAの補助金事業に認定。社内の枠を越えた外部ネットワークの活用（70～80人規模）という新たな文化が醸成され始めた

プロシエリング×新規事業開発 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プロ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ことがわかる事例です。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。

新規事業開発において立ち上げから推進までをハンズオンで支援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、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・提案してみたいはかがでしょうか。