

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.72 採用戦略の刷新と内製化で、有資格人材を獲得

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33,000名以上のプロが登録し、24,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2026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。

工事需要が拡大し、 採用力を強化したい

今回は、福井県内で電気工事事業を展開しているヒダニ電機株式会社様（以下、同社）が、プロ人材と採用マーケティングの導入・実行支援プロジェクトに取り組んだ結果、約9ヵ月で施工管理技士を含む9名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、電気工事・設計工事、照明LED化工事、空調設備工事、

弱電設備工事、太陽光発電設備工事など幅広いサービスを提供しています。インフラ更新や脱炭素化を背景に工事需要は拡大し、採用力の強化と組織体制の整備が急務となっていました。

課題 採用専任担当が不在で 母集団形成も難航

同社では、売上拡大に向けて受注体制を整えるために採用強化の方針を打ち出していました。しかし、ハローワーク等の従来の採用手法では、若年層や電気工事士・施工管理技士といった有資格者の応募獲得が思うように進まない状況でした。加えて、社内に専任の採用担当者が不在であり、ターゲット別の訴求設計や選考プロセスの整備、さらには将来的に自走できる採用体制の確立まで、一気通貫で取り組める人材が社内にはないことが大きな課題となっていました。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 採用マーケティングの 仕組みを構築し本格展開

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「採用マーケティングの導入と実行支援」と

いう解決策をご提案しました。

今回ご紹介したプロ人材の小沢栄輝氏は、求人広告代理店での採用コンサルティング営業、大手医療機器メーカー子会社での採用人事、ベンチャー企業での採用コンサルタントを経験。現在は地方の中小企業を中心に、求人票の作成から応募者対応、採用ブランディングまで一貫した採用支援を提供されています。特に製造業・建設業の採用に強みを持ち、現場に根ざした実践的な採用戦略の構築を得意としているプロ人材です。

●ターゲット選定と基盤の構築

まず小沢氏が着手したのは、採用ターゲットの明確化です。電気工事士や施工管理技士など資格保有者の採用は競合が多く、訴求ポイントを磨かなければ埋もれてしまいます。同社の強みや社風、キャリアパスを丁寧にヒアリングし、職種別のペルソナを定義したうえで、媒体ごとに最適化した求人票・キャッチコピーを整備しました。これにより、これまでハローワークのみだった採用手法を複数のチャンネルへと拡大する基盤を構築しました。

●母集団形成の最大化とスカウト
採用基盤が整ったところで、母

■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/



左：ヒダニ電機株式会社 代表取締役 日谷 翔氏
中央：小沢 栄輝氏
右：サーキュレーション コンサルタント 豊島 龍一

成功事例

- 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ヵ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
- No.70 BIツールの有効活用・内製化に成功
- No.71 DX推進体制を再構築し、全社業務を効率化
- No.72 採用戦略の刷新と内製化で、有資格人材を獲得

集団形成の施策を本格化しました。人材紹介会社の新規開拓と既存エージェントとの連携強化を並行して推進するとともに、ダイレクト・リクルーティング媒体を活用したスカウト運用を開始。応募状況を定期的に数値で分析しながら求人内容を改善し、候補者との接点を着実に増やしていきました。その結果、プロジェクト期間中に120名以上の応募を獲得することに成功しました。

●プロセスの最適化と惹きつけ

応募数が増加するに伴い、選考の質と候補者体験の向上にも注力しました。会社説明資料を一から作成・ブラッシュアップし、選考基準のすり合わせを行うことで、面接の精度を高めました。また、内定承諾後の離脱を防ぐため、入社前フォローの施策を設計・実行し、候補者が安心して入社に踏み切れるよう惹きつけの仕組みを整えました。

●採用活動の内製化と自走支援

プロジェクト終盤では、プロ人

材が担ってきたノウハウを社内担当者へ計画的に移管しました。求人作成から媒体運用までの手順をマニュアル化し、中長期的な採用戦略の策定まで支援することで、プロジェクト終了後も自社だけで採用活動を回し続けられる体制を確立しました。

成果 9ヵ月で120名の応募 9名の採用に成功

同社はプロシエリングの活用により、採用マーケティングの導入・実行支援に着手し、約9ヵ月で9名の採用に成功しました。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電気工事士4名、施工管理2名、事務3名の計9名を採用し、組織体制を大幅に強化
- ②多角的な媒体運用とエージェント連携により、9ヵ月で120名以上の応募数を獲得
- ③採用ノウハウの社内移管・マニュアル化が完了し、自走できる採用内製化体制を確立

プロシエリング×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えます。

採用戦略の構築から候補者への訴求方法、選考プロセスの設計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・提案してみてはいかがでしょうか。