

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.73 採用プロセス・広報を見直し、採用数6倍を実現

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。

業績は順調に推移し、 若年層の採用を拡大したい

今回は、石川県の物流企業、株式会社ツカサ様（以下、同社）が、プロ人材とMVV共感型の採用広報と運用プロセスの仕組み化プロジェクトに取り組み、採用力の飛躍的向上に成功したプロシエアリング活用事例をご紹介します。

同社は1988年に設立された企業で、「私たちは社員とその家族が夢と誇りを持てる物流企業を目指します。」を企業理念に掲げ、

地元企業の物流パートナーとして運送・倉庫サービス、産業廃棄物収集運搬事業を展開しています。

課題 新卒採用ゼロの状態 採用戦略の刷新が必要

同社の業績は堅調に推移している一方、社内ドライバーの高齢化が進み、外注費も増大していました。5年後の増員を見据えて採用活動に注力していましたが、「2024年問題」や業界全体の人材不足が障壁となり、新卒採用はゼロで、中途採用ではハローワークや求人媒体を活用していたものの、社風とのミスマッチにより採用には至らず、採用計画に対し未達が続いていました。自社には「求職者に選ばれるための発信ノウハウ」が不足しており、採用戦略の刷新が必要だと実感していました。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 MVV共感型の採用広報へ 運用プロセスを再構築

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）共感型の採用広報と運用プロセスの仕組み化」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平田郁氏は、建設・医療・運送・介護など、有資格者や現場職の採用難易度が高い業界に精通。求人ツールの作成に留まらず、企業の理念や隠れた魅力を言語化する組織開発的なアプローチに強みを持っています。採用プロジェクトを起点に、社員を巻き込んだ理念浸透や組織風土改革、離職率改善まで手掛け、組織全体の力を底上げする中長期的な採用力の強化と「自走する組織作り」を一気通貫で伴走支援し、採用広報・ブランディングのプロ人材として、同社の採用広報プロジェクトをリードしました。

●社員インタビューによる現状 析と採用コンセプトの策定

まずは社員インタビューを実施し、同社の強みや魅力を丁寧に掘り起こし、言語化しました。現状の採用課題を多角的に分析したうえで、MVVへの共感を軸とした採用ターゲットを策定。「どのような人と一緒に働きたいか」を明確にすることで、採用メッセージの一貫性が生まれ、後続フェーズの土台が整いました。

■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/

●求人媒体の最適化とコンテンツ

制作、採用広報記事の企画・執筆

次のフェーズでは採用媒体およびハローワーク求人原稿を全面刷新。MVV共感型のメッセージに合わせた訴求内容に改め、採用広報記事の企画・執筆とSNS活用のフォローを実施しました。「なぜこの会社で働くのか」を求職者の視点で言語化し、自社の魅力を求人票に反映させました。

●AI導入による効率化とマルチチャンネル展開

生成AIを活用した記事作成フローを導入し、コンテンツ制作の効率を大幅に向上。議事録・業務効率化ツールの活用も支援しながら、会社説明資料制作の自動化や動画コンテンツへのアドバイスを通じ、マルチチャンネルでのファン創りの情報発信を実現しました。

●運用の仕組み化と内製化

3つ目のフェーズでは、社員主体の運用に向けたマニュアル整備とデータ管理手法を確立し、内製化に向けた並走支援の実施です。採用プロセスの改善を同時に進め、次の採用に向けて自走できる体制を構築しました。社員がプロジェクトに主体的に関わることで、インナーブランディング効果も生まれ、「全員で自社の魅力を語る採用」へと組織文化が変革されていきました。

成功事例

- 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
- No.73 採用プロセス・広報を見直し、採用数6倍を実現



左：プロ人材 平田 郁氏

中央：株式会社ツカサ 代表取締役 坂池 克彦氏

右：サーキュレーション リーダーコンサルタント 宮竹 真道

成果

応募4.6倍、採用6倍
採用単価98%削減を実現

同社はプロシェアリングの活用により、MVV共感型の採用広報と運用プロセスの仕組み化に着手し、採用方針の抜本的な見直しに成功し、応募数は従来の4.6倍、採用数6倍に増加。さらに採用単価は98%削減することに成功しました。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従来のドライバー採用から脱却し、MVVへの共感を重視する採用へ転換したことで応募者の平均年齢が7歳若返り、10代・20代の採用を実現
- ②note・SNS・AIを活用したファンを創る情報発信を推進し、応募数4.6倍、採用数6倍、採用単価98%削減を達成
- ③社員がプロジェクトを推進する体制がインナーブランディングとして機能し、「全員で自社の魅力を語る採用」へと組織が変革。採用ブランドの確立に向けて、持続的な成長基盤が整いつつある

プロシェアリング×人材採用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アサイン、採用活動を強化する方法がある一方で、実際に採用広報・採用戦略の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。

採用広報のノウハウに加え、企業理念の言語化から組織文化の醸成までを一貫して支援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ェアリングの活用を検討・提案してみてもいいのではないでしょうか。