

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.74 FC本部を内製化し全国300店舗展開の基盤を構築

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FC展開支援や中期経営計画の策定なども実行しています。

飲食店のFC本部を構築し 全国300店舗展開を目指す

今回は、宮城県仙台市を拠点に飲食店を多店舗展開している株式会社エムシス様（以下、同社）が、プロ人材と「FC本部内製化プロジェクト」に取り組んだ結果、わずか7ヵ月でFC本部構築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。

同社は平成19年設立、FC加盟店として「焼きとん大国」を運営する一方、自社オリジナルブランド「元祖仙台ひとくち餅子あずま」

を展開。仕台市内にセントラルキッチンを構え、商品供給の基盤を固めながら、「2032年に全国300店舗」という大きなマイルストーンを掲げています。

課題 FC展開ノウハウが不足 実務が社長1人に集中

2026年6月末までにFC本部を構築し加盟店5店舗を獲得、さらには2032年までにFC加盟店300店舗展開というマイルストーンを設定していた同社。そこで大きな課題に直面しました。同社には「FC加盟店として店舗を成功させるノウハウ」は豊富にありましたが、「自らがFC本部となり、ビジネスモデルをパッケージ化して加盟店を支援するノウハウ」はありませんでした。さらに、FC本部構築の旗振り役は社長1人が担っていたため、日常の経営業務と並行しながら実務にまで深く踏み込むための「リソースの確保」が大きな壁となっていました。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に活用できる「プロシエアリング」に出会いました。

解決策 「らしさ」にこだわって FCパッケージを具体化

サーキュレーションからはプロ

人材のご紹介とともに、「FCパッケージの内製化」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清水貴之氏は、株式会社トリドールホールディングスにて東証一部上場までの企業成長を経験し、同社最年少で子会社の社長に就任。その後、海外展開の責任者として韓国現地代表や北米・欧州のGMとして世界20ヵ国以上のFC展開に従事。帰国後は独立し、コンサルティング事業を中心に店舗・経営や製造事業など飲食に関わる様々な事業を展開しているプロ人材です。

●ブランドの再定義と、自走に向けた役割分担

まずは、既存店舗の視察や試食を通じて「元祖仙台ひとくち餅子あずま」の強みを改めて確認。加盟希望者の問い合わせから開店に至るまでの流れを整理し、FC本部として必要な業務を洗い出しました。同時に、これまで社長1人に集中していた業務を分解し、社内メンバーそれぞれが担う役割を明確化。「誰が・何を・どこまでやるのか」を整理することで、FC本部創りをチームで進める土台を整えました。

■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/

●「あずまらしさ」を形にする FCパッケージの具体化

整理した内容をもとに、FC展開に必要な資料やルールを具体化していきました。ブランドの考え方や加盟までの流れ、店舗運営の基本手順など、FC本部として必要なものを一つずつ整備しました。作成した原案は、実際の運営で無理が出ないかという視点から確認を重ね、現場でそのまま使える形へと磨き上げました。その際、清水氏は既存の枠にとらわれず柔軟に挑戦し続けるという「エムシスらしさ」を引き出すことにこだわりました。

●実務への落とし込みと、最終調整

最終フェーズでは、実際の運営や営業の場面を想定しながら、内容を細かく確認していきました。仕入れや物流に関する打ち合わせ、外部業者との商談、FC募集用のホームページ制作などにもプロ人材が同席し、FC本部としての考え方が一貫して伝わるよう調整を行いました。開店・閉店作業や緊急時対応などのマニュアルも細部まで確認。2026年2月に「エムシス社ならではのFCパッケージ」が完成しました。

成果

運用マニュアルを策定し
社内チーム主導へ移行

同社はプロシエアリングの活用により「FCパッケージの内製化」に着手し、構想段階に留まっていた計画を実稼働レベルへと引き上

成功事例

- 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
- No.74 FC本部を内製化し全国300店舗展開の基盤を構築



左：清水 貴之氏

右：株式会社エムシス代表取締役 瀧川 真雄様

げることになりました。プロジェクトを振り返って同社では具体的には以下の 3 つの成果を実感されています。

- ①役割分担の明確化により、社長専任から社内チーム主導の推進体制へ移行
- ②開店から清掃、緊急時対応までを網羅した実効性の高い運用マニュアルの完成
- ③外部業者（物流・施工・Web制作等）との商談支援を通じた本部機能の実装

プロシエアリング×新規事業開発 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実感できる事例です。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という点も有効な手段となりえます。

FC本部内製にハンズオン（伴走型）で着手できる人材や、マルチなスキルを持ち経営企画を多角的に強化できる人材は、実際に採用するとなると非常に希少価値が高く、また給与も高額になる傾向にあります。そのような優秀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。