新しい人材活用プロシェアリング

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.76　計画から10ヵ月で表参道に旗艦店オープンを実現

プロシェアリングとは，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」するという，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35,000名以上のプロが登録し，25,000件以上のプロジェクトで実績を上げてきました（2026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。

都心にブランド旗艦店をオープンさせたい

今回は，株式会社ティーアンドエス様（以下，同社）が，プロ人材と店舗出店計画の設計から物件の選定，採用，オペレーション構築などのプロジェクトに取り組んだ結果，当初の計画より２ヵ月早く表参道にフラッグシップストアを開設することに成功した際のプロシェアリング活用事例をご紹介します。

同社は2002年４月に設立された従業員60名(2024年１月１日現在)の企業で，「旅を支えるパートナーとして，より豊かで平和な社会の実現に貢献する。」をVISIONに掲げ，スーツケースや旅行バッグをはじめとする旅行用品の企画・製造・卸・販売などを行っています。ハード・ソフト・トランクの３形態，アルミニウム合金，ポリカーボネート，カーボン樹脂，ポリプロピレン，PCファイバーという５つの素材別にラインアップされた製品群の信頼性は高く，ユーザーに対する保証の手厚さもブランド価値を支えています。

課題　出店ノウハウはゼロ 運営体制の構築を悩む

同社は，スーツケースやトラベルアイテムを展開するブランドを運営しており，ECや卸売事業は堅調に推移していました。しかし，コモディティ化が進む業界においてブランドの魅力や世界観をより直接顧客に伝えるため，フラッグシップストアの１年以内の出店を計画していました。しかし，長年培ってきた卸売事業とは異なる店舗運営に関する知見がなく，社内での運営体制の構築に課題を抱えていました。

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「プロシェアリング」に出会いました。

解決策　ブランドコンセプトから店舗運営までプロが伴走

サーキュレーションからはプロ人材のご紹介とともに「出店計画の設計から物件の選定，採用，オペレーション構築までの伴走支援」という解決策をご提案しました。今回ご推薦したプロ人材である前嶋直哉氏は，株式会社エストネーションにてシニアマネージャー・SVとして主に店舗運営の統括業務に従事したのち独立。30代以上向けレディースメンズウェア・服飾雑貨・コスメ（ボディケア／フレグランス）の幅広い領域で，現状・競合分析，販売計画立案，売上・在庫管理，商品企画，MD・VMD，販売員KPI設定，接客指導等までトータルで支援可能なプロ人材です。

●開店までのマイルストーン策定とブランドコンセプトの整理

まずはプロ人材が，開店までのマイルストーンを策定するとともに，ブランドコンセプトを整理。同社が掲げるビジョンを軸に，フラッグシップストアで提供すべき顧客体験や世界観を言語化し，プロジェ

■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.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
No.75　暗黙知のAI型化で属人化を脱した戦略構築に成功
No.76　計画から10ヵ月で表参道に旗艦店オープンを実現
⋮

クト全体の共通認識を築きました。

●出店エリア・物件の選定

続いて，ブランドコンセプトに合致する候補物件の内見に同行し，接客内容と連動した内装デザイン案を提出し，表参道エリアでの出店を具体化していきました。

●店舗運営スタッフの採用基準策定と伴走

次に，店長や店舗スタッフの採用基準を策定し，人事担当者の採用活動に伴走。未経験者採用であっても自社に合った人材を見極められるよう，選考基準の言語化と面接同席によるサポートを行いました。

●オープニングイベントの準備と店舗運営体制の構築

そのうえで，オープニングに向けた準備事項を確認し，オープニングイベント当日のサポートも実施。接客・運営マニュアルの整備を通じて，開店初月から安定した店舗運営を実現できる体制構築を進めていきました。店長着任後も継続してサポートを受けられたことで，店舗業務未経験のスタッフでも安心して立ち上げることができました。

成果　表参道に旗艦店オープン 自社運営可能な体制構築

同社はプロシェアリングの活用により，店舗出店計画の設計から物件の決定，採用，オペレーション構築に着手し，支援終了時点で当初計画を 2 ヵ月前倒しし，支援開始からわずか10ヵ月で表参道へのフラッグシップストアの開設を実現しました。また，オープンから 2 ヵ月で自社スタッフのみによる運営体制を確立できたことは，その後の店舗運営の安定化に寄与する重要な成果となりました。プロジェクトを振り返って同社では以下の 3 つの成果を実感されています。

①支援終了時点で当初計画より 2 ヵ月早い，支援開始から10ヵ月で表参道にフラッグシップストアを開設
②ブランド体験を提供する接客・運営マニュアルを整備し，オープン初月から安定した店舗運営を実現
③オープンから 2 ヵ月で，自社スタッフのみで運営できる体制を構築



左：株式会社ティーアンドエス 代表取締役社長 斉 真希氏
中央：プロ人材　前嶋 直哉氏
右：サーキュレーション コンサルタント　大野 真凛

プロシェアリング×店舗立ち上げ・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で有効な手段となりえます。

店舗開発の実務に詳しく，出店戦略からオペレーション構築までマルチタレントで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・提案してみてはいかがでしょうか。