

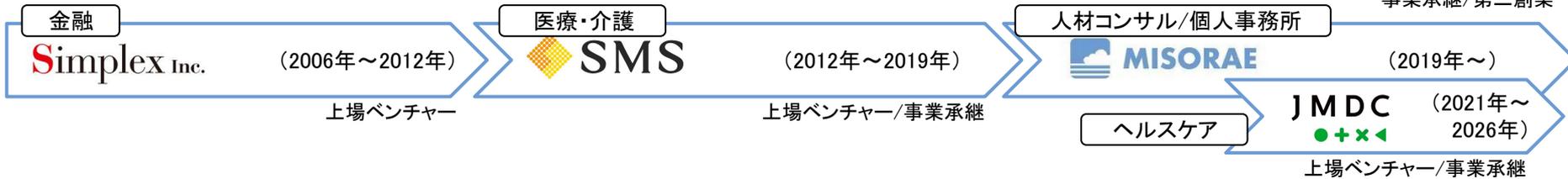
『非連続成長に向けた経営人材獲得ご支援』

会社名	株式会社MISORAE(ミソラエ) ※由来:み空へ(雲一つないシンプルな世界へ)
創業	2019年4月
代表取締役	峰久 泰義
ミッション	「たった一人」の採用で、事業を非連続に変える
事業内容	非連続成長に向けた経営人材獲得支援 <ol style="list-style-type: none">1. 事業多角化期:新規事業展開・M&A・PMI・DX・AIなど2. 経営変革期:CEO交代・事業承継・事業再生・MBOなど3. 急成長/採用力強化期:資金調達・ポストIPOなど

代表取締役プロフィール



峰久 泰義(みねひさ やすよし)
 1981年3月8日生まれ
 エンジニア5年→新規事業責任者5年→HR8年
 事業多角化期/経営変革期≒20年



エンジニア ITコンサル

- 金融SaaS(PKG・クラウド)**
- 準大手証券会社向け債券ディーリングシステム(カスタマイズ)
 - 大証FX取引所システム(スクラッチ)

新規事業開発 事業責任者

- 医療・介護×IT(SMS)**
- マーケティングPF
 - マーケティング支援
 - メディア・コミュニティ
 - 地域連携ローカルメディア
 - 大手/中小企業、医療機関/介護施設、地方自治体支援
- 金融SaaS(Simplex)**
- アルゴリズムトレードPF

採用・育成 マネージャー

- 急成長/多角化期の採用力強化**
- 採用・育成(HR)の戦略・OPS・組織再構築
 - 事業・サービス数≥60、シードから規模化事業まで
 - 複数事業領域の急拡大フェーズ×超売り手採用市場にて、年間正社員採用人数を2年で50→300人/年へグロース

独立

人材コンサルティング (代表取締役)

- 経営人材コンサル@数十社**
- 上場前後ベンチャー・スタートアップ・老舗企業/第二創業など数十社をご支援
 - 経営人材獲得に向けたパートナー型伴走支援。トップマネジメントから次世代リーダー候補まで、大幅増強を実現

人材戦略室長

- 非連続成長に向けマネジメントから次世代リーダー層まで人材ポートフォリオ拡充**
- トップマネジメントなど経営人材獲得推進、既存事業成長・新規事業創出へ
 - プロダクト/エンジニア/AI責任者を戦略採用、Tech強化による事業成長へ
 - 次世代リーダー採用・活躍へ、採用・育成/配置・定着・制度
 - Gr会社(M&A)採用力強化支援、同社急成長期へ寄与

その他、学生時代の活動

- 慶応義塾大学大学院(研究室)にて、大手食品メーカー(生産部門)へ業務・ITコンサルティング(大学教授が経営コンサル)
- 香水商社ベンチャー(フィッツコーポレーション)において、長期インターンとして社内データ整備部門立ち上げ(一人部門)

「たった一人」の採用で、事業を非連続に変える

これまで多くの事業成長フェーズに関わらせて頂きました。これほど多くのステークホルダーを満たすものは中々ないと思っています。事業成長により、顧客はより高い価値を得ます。そして、新しい事業が生まれ育つことで、社会が一步進んでいきます。更に、そこで働く人は多くの成功と失敗を経験し、成長しながら自分自身を知り、また新たな一步に進んでいきます。

当然ですが、簡単にはいきません。様々な問題が起きます。それら問題は様々な前提が組み合わさった結果であり非常に複雑です。ゆえに、問題としては各社一見同じでも、その前提は各社で異なり、これをやれば大丈夫というセオリーが中々ありません。

ただ、私は「個」の可能性を信じています。リーダー一人で複雑な問題も解決され、企業は大きく変化していきます。幸いにもそういうシーンを何度も見てきました。だからこそ、その変化の触媒となることを目指します。「半分社内・半分社外」のスタンスでニュートラルに複雑性を解決し、人材力を高めることで、事業の非連続成長に寄与していきます。それにより、ほんの少しでも社会の変革に寄与できればと思っています。

非連続成長に向けた経営人材獲得ご支援、トップマネジメントから次世代リーダー層まで

1 事業多角化/経営変革フェーズを中心とした豊富な支援実績

上場前後ベンチャー・スタートアップからアトツギベンチャー・老舗企業まで、事業多角化や経営変革といった様々な成長フェーズにおいて、数十社にわたる支援実績があります。特にIPO前後・新規事業展開・M&A・事業承継/CEO交代などのタイミングでの実績が多いです

2 事業経営/エンジニア/人事と多様な経験を持つ代表によるハンズオン支援

事業経営(経営・PL)、エンジニア(システム思考)、人事(人材・組織)という多様なバックグラウンドをもとにご支援します

3 CEOなど経営層の戦略的パートナーとして「半分社内・半分社外」スタンスでの伴走

CEOなど経営層の戦略的パートナーとして、「半分社内・半分社外」のスタンスで企業内部から人材力強化を支援し、人材と組織の側面から事業成長を加速させます

4 戦略から実行、時に資本参加までの一貫したサポート

コンサルティングや、実際に手を動かすRPO(採用代行)サービス、時には資本参加を通じた支援まで、クライアントの状況に応じた支援体制を提供します

経営幹部やリーダー層の獲得支援により事業成長を実現、CEO/経営からHR部門まで評価の声

企業	背景・課題	成果
<p>事例1: 事業承継・第二創業(数百名/地域創生)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 創業50年以上、創業社長から二代目社長への事業承継と変革期 今後の非連続成長・業態変革には、既存事業の強化から事業多角化まで非連続成長が必要 それらに向け経営メンバー、マネジメントメンバーなど人材変革が必須 急激な組織変更によるハレーションを避け、クイックヒットを打ちながら着実に段階的に変革を進めるアプローチが必要 	<ul style="list-style-type: none"> CEO案件として経営人材変革をご支援 二代目が動きやすく成果が出やすい領域から、段階的にシニアなプロフェッショナル人材を登用。一人の採用による成功体験を起点に、組織カルチャーやモメンタムを好転させる「ドミノ倒し」的な組織変革を推進 10名以上の経営幹部/候補採用を実現。執行役員/事業部門責任者/開発責任者/コーポレート責任者/財務責任者/人事責任者など、経営メンバー増強。変革・事業成長へ。また、多数地域への拠点展開・強化(営業拠点・サービス拠点)に向けたマネジメントor候補メンバー獲得 CEOからの声「当社主要人物の大半をMISORAEが人材支援。当社経営/事業/カルチャー深く理解しアプローチ。マネジメント層は概ね揃った」
<p>事例2: 事業承継・第二創業(百名以下/不動産)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 創業30年以上、創業社長から二代目社長へ事業承継と変革期 既存の不動産事業拡大から事業多角化までに向けた、人材ポートフォリオ拡充が必須 人材・組織・人事部門に関するディスカッション/相談する外部アドバイザーが欲しい 	<ul style="list-style-type: none"> CEO案件としてアドバイザー的に参画 人材ポートフォリオ拡充に向けた人材マネジメント、報酬制度/評価制度、人材採用・育成、社内コミュニケーションなどディスカッション。考え方からロードマップまで大枠のコンセンサスへ 中途採用から新卒採用まで、考え方の整理から戦略・オペレーション構築・外部パートナー選定などまでアドバイザーご支援
<p>事例3: 事業承継・第二創業(数百名/小売)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 創業70年以上、三代目社長による経営変革期 エリア拡大、ビジネスモデル変革、それら実現するための財務・人事などコーポレート部門強化まで、人材ポートフォリオ拡充が必須 併せて、社長から他マネジメントへの役割移譲を進めていく必要 	<ul style="list-style-type: none"> CEO案件として経営幹部から次世代リーダー層まで、経営人材変革をご支援 支援スタートから数カ月でコーポレート責任者から、新たなビジネスモデルを確立し広げていく新規事業責任者を獲得 その後もマネジメント層獲得を進めながら、次世代リーダー確保まで含め、人材ポートフォリオ拡充/カルチャー変革に向け企画推進

経営幹部やリーダー層の獲得支援により事業成長を実現、CEO/経営からHR部門まで評価の声

企業	背景・課題	成果
<p>事例4: 上場前ベンチャー、事業承継・第二創業(百名以下/SaaS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 創業社長から二代目社長への事業承継 ● 業界唯一のユニークなデータ/プロダクト保有 ● 今後の成長には、既存プロダクトグロスから新規事業創出まで、リーダーシップ拡充が必須 ● 興味を懷かれづらい事業領域SaaSであり、自社の魅力を適切に伝えるのが難しく、引く手あまたなプロフェッショナル人材採用に苦戦 	<ul style="list-style-type: none"> ● CEO案件として経営人材採用変革をご支援 ● 現場の採用活動に伴走して小さな成果を出しながら、経営陣・人事メンバーと自社の「真の課題」や「EVP(従業員価値提案)」を深くすり合わせ。磨き上げたEVPを強力なコーポレートメッセージへ昇華。全社で一貫したストーリーを語る体制を構築し、採用市場での魅力を最大化 ● 結果として、CXOなど経営ポジションから、新規事業責任者などマネジメント層まで、経営幹部/候補採用が一気に進む(シニアからマネジメントまでキーパーソンが大きく増強) ● CEOからの声「弊社の採用が格段にパワーアップ！メガベンチャーでも欲しがらるだろう人材を獲得できるほどに！！」
<p>事例5: 上場前ベンチャー(数百名/DXコンサル)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定ドメイン/ニッチトップを実現しているDXコンサルベンチャー ● 上場に向け成長加速中、コンサルビジネスゆえに採用力が肝となっており再構築が必要 ● 人事採用部門を強化したいが、管掌マネジメントもおらず外部からその役割を担ってほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ● COO案件として、採用アドバイザー的に参画 ● マネジメント層から次世代リーダー・メンバー層までの獲得力強化に向け、定期的にディスカッション ● 人事部門のあり様について議論しながら、人事採用メンバーの採用もアドバイザー支援
<p>事例6: 事業多角化スタートアップ(百名以下/SaaS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 土業として培った経験・アセットを活用したSaaSなど新規事業展開、事業多角化 ● 多角化にあたり、人材・組織に関して定期的にディスカッションする外部パートナーが欲しい 	<ul style="list-style-type: none"> ● CEO案件としてアドバイザー的に参画 ● 経営・マネジメントメンバーなど重要ポジションの採用/育成/配置/定着から外部顧問活用まで、その時々の経営 이슈をディスカッション ● その他、特定部門・イシューについて、スポットで人材要件定義・等級定義・報酬定義・採用支援プロジェクト等も実施

経営幹部やリーダー層の獲得支援により事業成長を実現、CEO/経営からHR部門まで評価の声

企業	背景・課題	成果
<p>事例7: アーリーベンチャー(百名以下/AIコンサル)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● メガベンチャーのシニア人材(チーム)がスピリアウトしたAIコンサルベンチャー ● まずはパートナー・シニアマネージャークラスから人材獲得。リファラル以外からのマネジメントメンバーも入り始めた中、人材マネジメントの考え方を一度固めたい 	<ul style="list-style-type: none"> ● CEO・CFO案件として、アドバイザー参画 ● マネジメント層から次世代リーダー層までの、入社後の役割/期待値設計、等級/評価/報酬モデル、採用育成の基本的な考え方で、PMとして企画推進 ● その他、採用についてはOPS構築支援まで
<p>事例8: 地域ベンチャー企業(百名以下/不動産)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業急成長に伴い、フロント/ミドル部門でメンバー増加、メガベンチャー出身の現マネジメント依存体制になってしまっている ● 今後の更なる成長に向けて組織を整えながら、社内外からの人材確保力を強化していきたい 	<ul style="list-style-type: none"> ● CEO・COO案件としてアドバイザー的な参画から始め、リーダー人材確保に向けたPJへ展開 ● CEO・COO+現マネジメントとの定期的なディスカッション、中期的な組織図作り、次世代マネージャー・リーダー候補選定、人材要件・等級定義、報酬定義、評価運用/1on1設計など企画推進
<p>事例9: スタートアップ(→数百名/教育)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニークなサービス保有 ● 資金調達により、CEOとパートタイムのみの組織から、グロースに向けた正社員採用を開始 ● 人事専任者が不在であり、採用の「型」やノウハウが社内にはない状態 	<ul style="list-style-type: none"> ● CEO案件としてアドバイザー参画 ● 採用の「型」ゼロから構築まで伴走支援、要件定義・募集手法から、面接や評価の進め方で。また、面接同席による見極めだけでなく、最初のオフィス(マンションの一室)で一緒にカーペットを敷くなど、創業期の泥臭い立ち上げにハンズオンで伴走 ● 事業拡大(資金調達額の増加)に合わせ、本格的な採用アウトソーシングへと支援形態をシームレスに移行。結果として、人事不在の状況下でマネジメント・リーダー層からプロダクト・エンジニアに至るまで、年間数十人の採用を継続的に実現 ● 関係性の深化に伴いMISORAEから資本参加へ

半分主体者・半分社外として、経営/責任者層から社内外メンバーまで連携、戦略推進していきます

- PMとして峰久(代表)が参画し、必要に応じてメンバー追加していきます
- 経営層/責任者層とのコミュニケーションの場を定期的に頂いています
- リモート支援を中心に、時にオンサイト支援も組み込んでのご支援です
- 人事部門から事業部門まで、既存メンバーとの役割分担は柔軟に対応可能です
- まずはテーマを洗い出し、その後具体的な支援に移っていくことも可能です
- 3カ月契約からなど、短期スタートも可能です

正社員によるHRディレクションをベースとしながら、特定 이슈は外部人材でも解決可能

Who? How?		pros	cons
自社人材の異動or兼務 (活躍人材)		<ul style="list-style-type: none"> ● 理想的 ● 経営層/マネージャー層など自社理解/フィット度高い活躍人材がアサインでき、経営/事業から組織/人材まで繋げた戦略・実行を実現しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ● パフォーマンス高い人材のアサイン判断は中々しづらい ● 自分のやり方を強く持っている場合、HR(支援役)合わない可能性もある ● HR未経験であることが多いため、経験者/有識者からのサポートが必要(外部活用でも対応可能)
外部人材採用 (フルタイム)	リファラル	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社ビジネスモデル・事業状況/イシュー・カルチャーフィット(経営フィット)する可能性が高い ● コストかからない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現実そこまで多く繋がらない ● いい人となると更に数が少なくなる ● いい人は引く手あまたであり入社に至りづらい
	その他、人材紹介・求人媒体など	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職顕在層にアプローチできる ● 採用市場全体にアプローチできるのでリーチ可能な人数が圧倒的に増える ● 様々な人材と会う中で、自社HR像が固まっていきやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ● HRはカルチャーフィット強く必要、面接見極め難しい ● 採用市場に出ている時点で、リファラル以上に引く手あまた。アトラクト・見極めともに難易度高 ● HR副業ニーズ高く、転職ニーズ落ち着きやすくもある
外部人材活用 (パートタイム)	プロ人材/顧問/副業/フリーランス/外部支援企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定 이슈に絞った部分的体制強化/プロジェクトを進めやすい(特定 이슈に絞ったHR正社員採用は現実やりづらい、やれる人が少ないことも多い) ● HR人材は独立/副業多く、シニア人材にもアプローチ可 ● ライトに始め、自社なりのHR像を固めていくことが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ● パフォーマンスは本当に人による。立ち上げ時の型導入、安定したOPSボリューム、戦略/企画推進が得意な人など様々。自社 이슈にあった人を選択する必要 ● フルコミットではないため、提供サービス幅/量/リアルタイム性に、限界/制限が出やすい ● 時間単価が高くなりやすい