

スタートアップ・ベンチャーの
社外人材の活用



【目次】

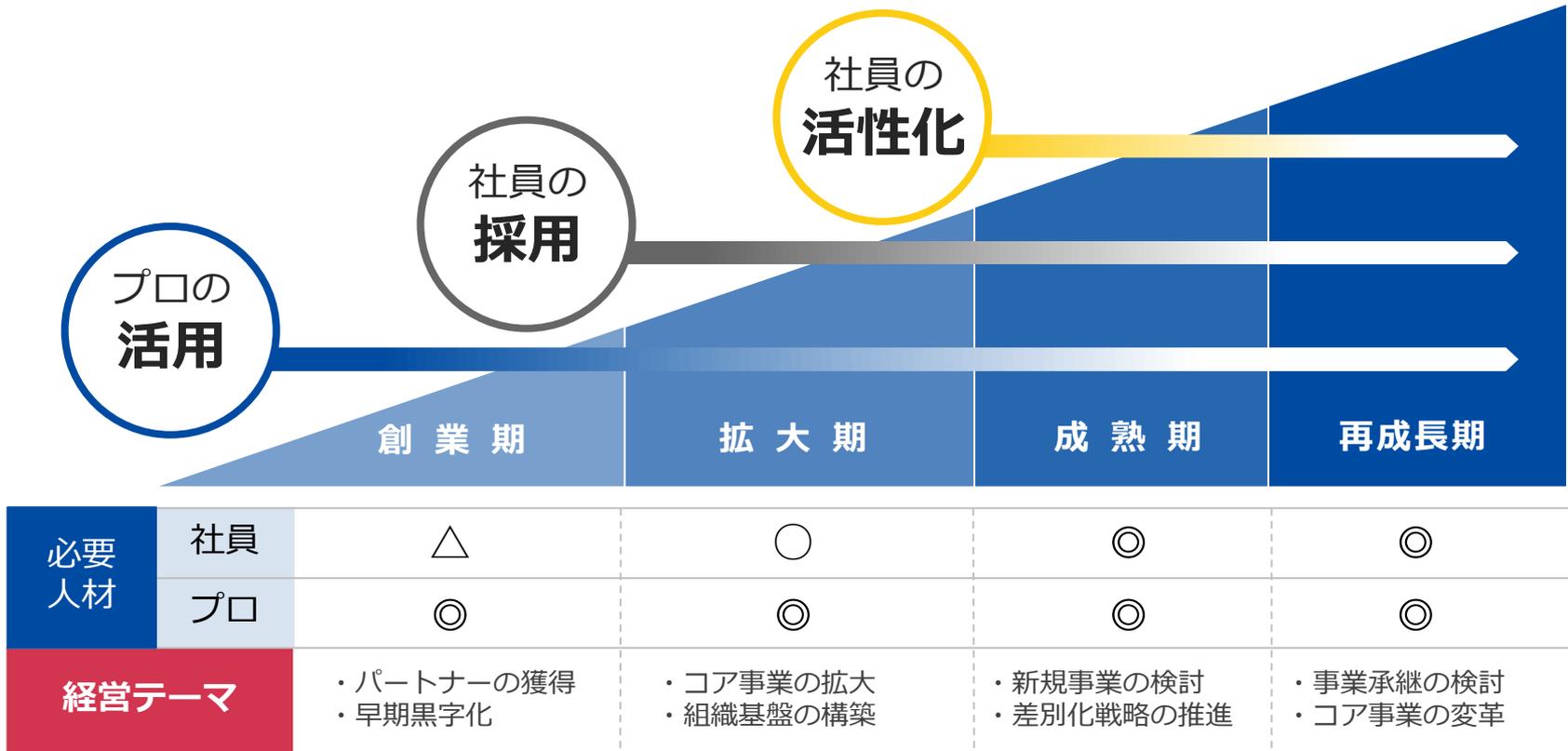
- [P.3](#) なぜスタートアップ・ベンチャーでの社外人材の活用が有効なのか
- [P.8](#) スタートアップ・ベンチャーの社外人材活用の4つのメリット
- [P.18](#) IPOフェーズでの社外人材活用
- [P.28](#) プロパートナーズのご紹介

なぜ
スタートアップ・ベンチャーでの
社外人材の活用が有効なのか

【成長フェーズにおける人材ニーズ】

成長フェーズに応じて最適な「社内外の人材活用・活性化」をご提案

- ・「拡大期」の課題は人材不足
- ・「成熟期」には、より専門特化した課題解決が必要



【 活用 × 採用 × 活性化 】 の最適な選択が成長の鍵！

カネでの問題

VCの隆盛、クラウドファンディング、
CVCの増加

モノでの問題

IoT、AI、シェアオフィス、ビッグデータ、
シェアエコノミー、クラウドサービス etc

ヒトでの問題

「雇用」で調達する
手法が中心

【人材活用方法の比較】

	採用	プロ パートナーズ	コンサル ティング	アウト ソーシング
コスト	△	◎ ほぼ一人分の人件費	×	△
スピード	○	○ その日から稼働も可能	△	◎
社内作業	×	△ 推進するメンバーが必要	△	◎
専門性	△	◎ 経験のあるその道のプロ	◎	○
知識・経験の 蓄積	◎	◎ 社内にインストールする	△	×
不適合時の リスク	×	○ 契約期間内のみのリスク	△	○
柔軟性	○	◎ フェーズとニーズで変更	△	×

内製化

スタートアップは活用しやすい

外注化

社外プロ



プロを活用しスピーディーに経営課題を突破

- ・ 財務・資本政策
- ・ 銀行交渉・VC交渉
- ・ 市場調査
- ・ アライアンス協議
- ・ 採用スキームの確立
- ・ オフィス移転
- ・ 制作物（プレゼン資料）の策定・修正
- ・ ブランディング・メディアリレーション
- ・ メンバーの教育 …etc



常勤メンバー



コアコンピタンスを磨くことに集中

- ・ ビジネスモデルの確立
- ・ 収益構造のPDCA
- ・ 事業計画策定
- ・ コアメンバーの獲得

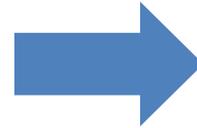
スタートアップ・ベンチャーの 社外人材活用の4つのメリット

プロの受け入れは・・・

『時間・スピードを買う』こと



プロ



自社

【活用メリット① 優秀人材の確保】

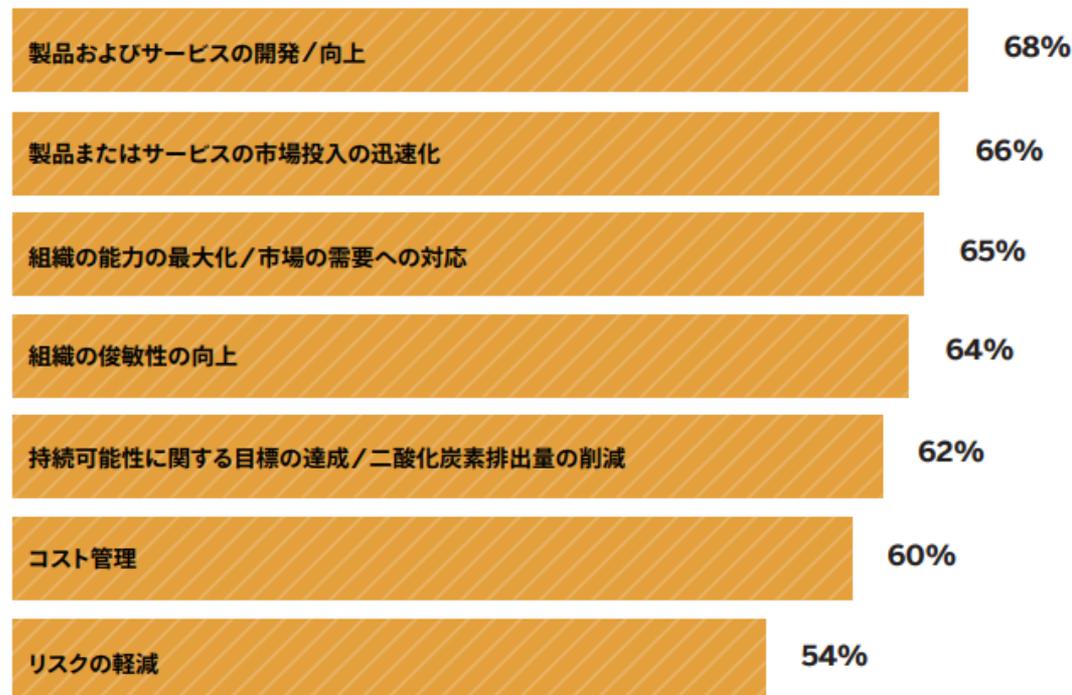
圧倒的な人手不足→優秀人材は年収高騰
→見つからない&払えない…
どちらがコストパフォーマンスが良いか？



【活用メリット① 優秀人材の確保】

経験豊富なハイスキル人材の投入により、
財務パフォーマンス改善のための道筋をショートカット可能

次のビジネス目標を達成する際の外部要員の重要度を評価してください。
（「重要」および「非常に重要」の合計）



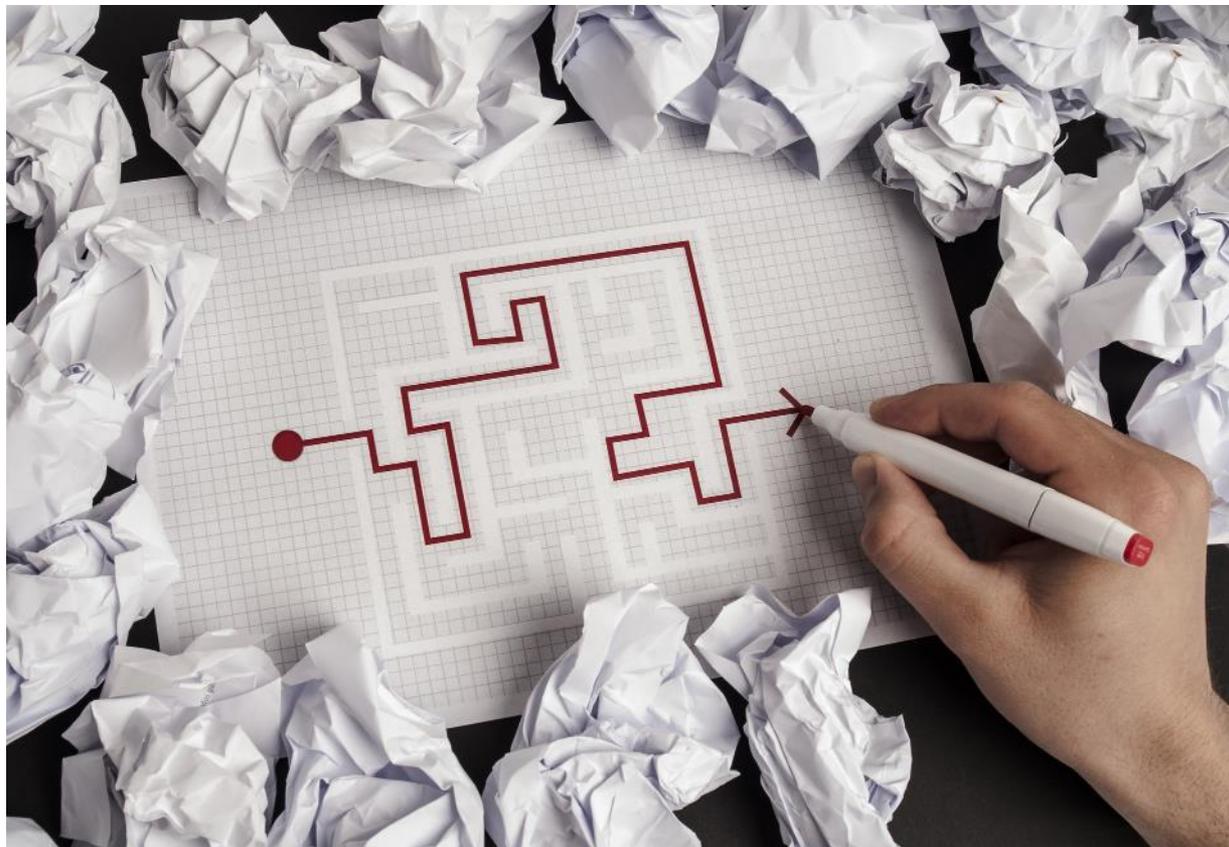
62%

外部要員の活用により全社的な
財務パフォーマンスが向上していると
回答した経営幹部の割合

出典：SAP Fieldglass 「外部労働力に関する市場動向2018」
<https://www.slideshare.net/SAPFieldglass/2018-116681335>

やった事がある人にやってもらうのが一番早い

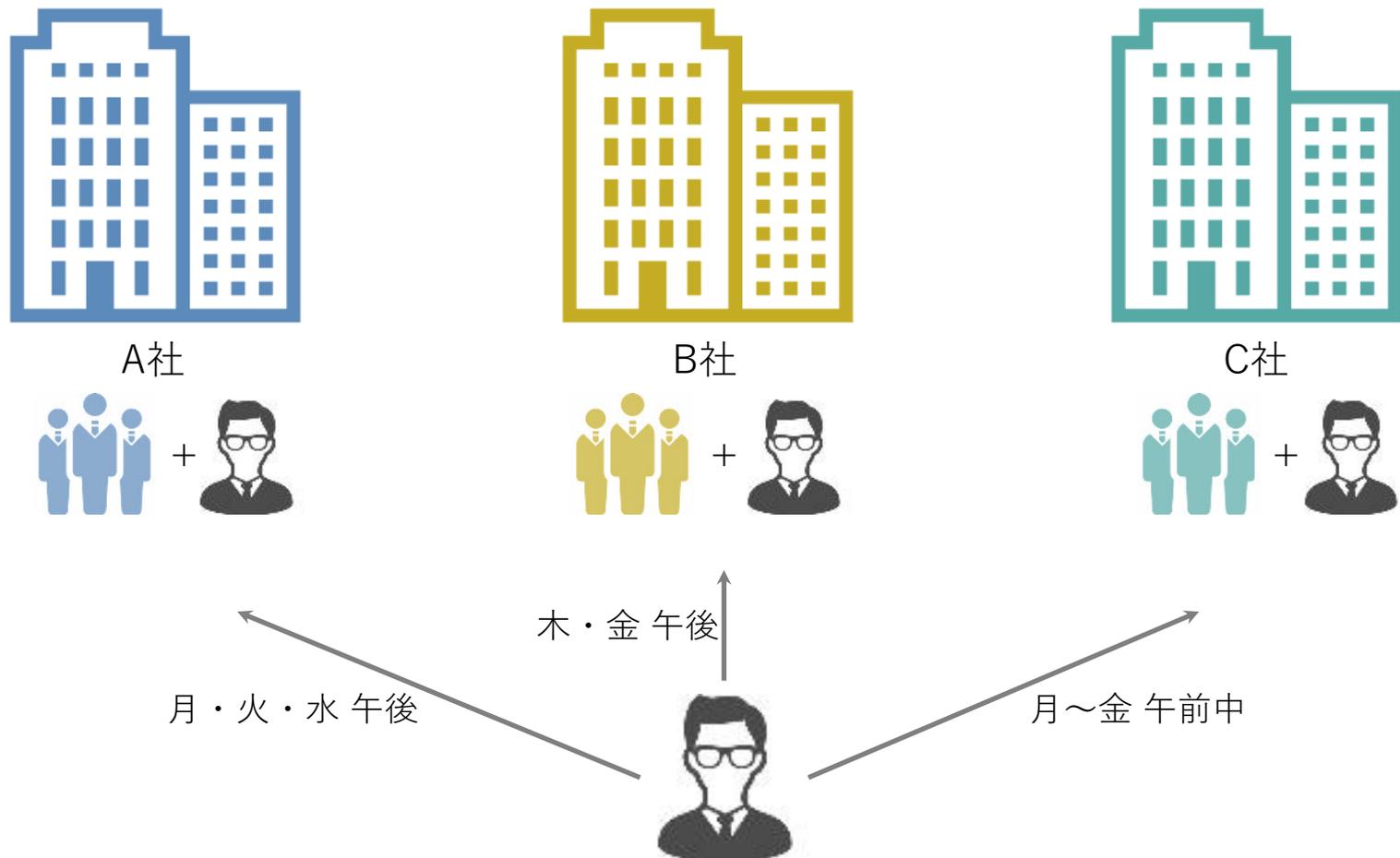
経験豊富なハイスキル人材のアドバイスにより、
ゴールまでの道筋が明確になり、無駄な手数を省ける



【活用メリット③ 人材活用の変動費化】

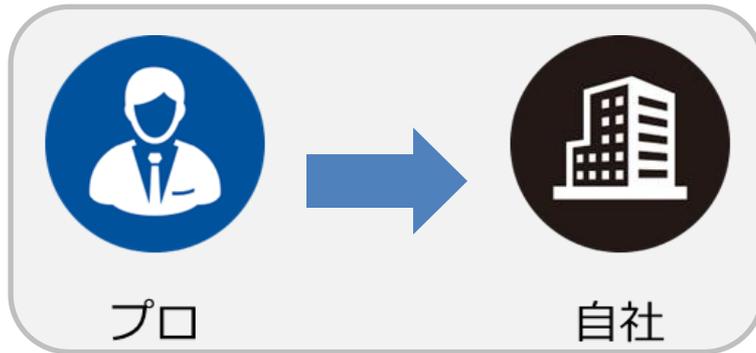
フリーランスの語源 = 「傭兵」

必要な時に、必要な分だけ、即戦力を変動費でチーム化



【活用メリット④ 採用ブランディング】

副業。兼業人材を活用する、ということは



① 柔軟な働き方・組織運営ができる

- 企業・個人双方が必要に応じてフレキシブルに働くことを許容する企業
- 将来的に副業や独立を奨励する企業

② スキル・実績のあるプロフェッショナルと協働・共創できる

- 新しい知見を得ながら自身のミッションに取り組める
- 将来的なキャリア形成に繋がる
- 社内では得られない人脈

企業の副業・兼業人材の活用実績 1割
⇒ 9割の企業と差がつけられる

副業・兼業人材の活用することで、
先進的な企業であることをアピールできる

デザインネットワーク社

総務プロ



プロパートナーズ®

【経営課題】
本社移転

【ニーズ】

- 本社移転に際し時期が決まっておらず時間がなく、携わったことのある社員がいない
- 新入社員獲得に則した移転プロジェクトだったため、社員満足度の高い本社移転を成功させたい

【ご提案】
金プロ

- 大企業から中小企業まで数多くの移転プロジェクト推進経験あり
- 目的から逆算した最適な移転プロジェクトの推進・実行が可能

プロ活用の結果

相談を受けてから移転実行まで7ヶ月と言う短期間で移転プロジェクトを推進・実行。各部署の社員からヒアリングとディスカッションを行い社員満足度の高い本社移転が実現。

某医大脳神経学科の客員教授
学内医療ベンチャーの代表

某ヘルスケアベンチャー



プロパートナーズ®

【経営課題】

サービスの医学的見地に基づいた
ブラッシュアップ

【ニーズ】

- 認知症の予防のためのサービスを開発
- 認知症予防に対しての専門的なスタッフの不在
- 医療の専門家によるサービス監修
- 認知症ビジネスの拡大

【ご提案】

【新規事業×医療・認知症プロ】

- 認知症予防サービスについて、医療の専門家のネットワークを活用した監修風フローの構築
- 認知症のデバイスを活用した事業展開の提案



プロ活用の結果

サービスの医療監修スキームの構築と、提携によるビジネス領域の拡大

IPOフェーズでの 社外人材活用

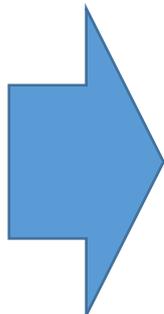
フェーズ別非常勤活用マップ

	準備期 (3期前～直前2期)	直前期 (直前期～申請期)	IPO後
ガバナンス 株式事務	ショートレビュー対応 <ul style="list-style-type: none"> ■人事労務プロ <ul style="list-style-type: none"> ・人事制度整備 ・労務リスクの評価・対策 ■業務改善のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・制度会計の導入 ・内部統制の強化 	IPOの実行・推進 <ul style="list-style-type: none"> ■IPOのプロ <ul style="list-style-type: none"> ・監査・証券会社対応 ・上場審査対応 ・関係会社の整備 ・株式事務全般 ・法定書類作成 	CCの強化 <ul style="list-style-type: none"> ■広報・IRのプロ <ul style="list-style-type: none"> ・コーポレートブランディング ・広報・IR戦略策定・実行 ・メディアリレーション構築 ・社内コミュニケーション
	ガバナンス体制強化 <ul style="list-style-type: none"> ■経理機能強化のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・経理フロー構築 ・内部管理体制の整備 ■社外監査役 <ul style="list-style-type: none"> ・監査役会の設立 ・監査スキームの確立 		
資本政策 財務	財務戦略 <ul style="list-style-type: none"> ■社外CFO <ul style="list-style-type: none"> ・投資配分 ・資本政策の策定 ・VC検討 (シリーズBやCの調達) 	財務戦略 <ul style="list-style-type: none"> ■社外CFO <ul style="list-style-type: none"> ・資本政策の改訂 ・公募価格の検討 ■管理会計運用のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・事業戦略立案 ・予実管理体制の構築 ・申請書類等の作成・提出 ・適切な会計処理体制の構築 	財務戦略 <ul style="list-style-type: none"> ■社外CFO <ul style="list-style-type: none"> ・資本政策の推進 ・M&Aの査定、実行 ・成長戦略の立案と実施 ■管理会計運用のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・会計処理体制の運用・強化 ・関係会社の運用 ・内部管理体制の運用 ・予実管理態勢の運用・改善
	事業成長の維持 <ul style="list-style-type: none"> ■営業強化のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・営業戦略策定・実行 ・KPI策定・モニタリング ・営業活動の組織化・分業化 ・アライアンス強化 ■採用のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・営業戦略策定・実行 ・KPI策定・モニタリング ・営業活動の組織化・分業化 ・アライアンス強化 		
事業推進	ITエンジニアリングプロ <ul style="list-style-type: none"> ・運用コスト削減 (BPO、サーバレス化、技術負債の解消) ・サービスの高負荷に耐えるためのチューニング 		新規事業の開発 <ul style="list-style-type: none"> ■新規事業プロ <ul style="list-style-type: none"> ・新ドメイン確保 ・ビジネスモデル構築 ・事業立ち上げ知性構築 ・売上拡大に向けたデジマ
	事業成長の加速 <ul style="list-style-type: none"> ■事業開発のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・事業多角化検討 ・戦略・施策検討 ・市場調査 ・ロードマップ策定 ・新規事業企画・導入 ・新しいチャネル開拓 ■人材開発・組織開発のプロ <ul style="list-style-type: none"> ・理念浸透 ・人事ポリシー策定 ・人事制度最適化 ・研修制度の確立 ■マーケティングのプロ <ul style="list-style-type: none"> ・海外進出 ・Webマーケティング強化 ■エンジニア <ul style="list-style-type: none"> ・開発リソース担保 ・ITの強化 		

IPOを企業の大きなイベントである

IPOはゴールではなく持続成長の手段

- IPOを実現するスキルセットと事業成長を担うスキルセットは同じとは限らない
- IPOスキルの人材はコストも高い
- イベントを実行するには、イベントの専門家を時限的に活用する事が効率的
- IPO後にも持続的成長にコミットできる人材（成長可能性を含む）はどのフェーズでも採用すべき





CFO（経理財務部長）

1. 過度な上場経験は求めない

上場スキル、経験が豊富な人材はコストが高いだけでなく、上場をゴールと考え、SO等を多く要求する方もいます。「上場」にではなく「会社のビジネス」に共感を得られる方がCFOには必要です。

2. 成長余力、意欲、人柄を評価する

CFOは上場後に御社の顔として市場と対話を行う人材です。スキル・経験は外部人材でいくらでも補完できますが、コミュニケーション、論理力、成長意欲は素養によるものがあり、カルチャーフィットを含めた評価が重要です。

3. 目の前の業務の能力を優先する。

上場準備はCFOのごく一部の業務であり、社内の納得感を含め現在の目の前の業務が優先になります。上場後も日常の業務は続くので、ここにコミットできない人材はCFOとしての機能を担保できません。



常勤監査役

- 1. 「3つの視点」からフィットする人材を**
常勤監査経験に求められるものは「監査実務の能力」「市場からの納得感」「経営陣とのカルチャーフィット」です。特に3番目は取締役会に参加する人材として、一番重視せざるを得ない項目です。3番目が満たされるのであれば経験業種のフィットは重要ではなくなります。
- 2. 過度な業務期待は禁物**
常勤監査役は常勤性を担保しているものの、役割は「監査」であり、執行との分離が求められます。もちろん人材によっては執行の部分もボランティアにお手伝い頂ける方もいらっしゃいますが、監査の機能としてはあくまでオプションになります。
- 3. コストと年齢**
マザーズ上場の常勤監査役の報酬は平均300万円台です。監査報酬を過度に払う事も合理性がなく、この報酬を実現する条件が年齢です。前述の3つの項目を満たすのであれば、年齢は65歳以上を許容する事によりコストを抑えられます。逆に年齢を優先すると、まだ常勤で多額の報酬を得られる人材になるので、このバランスが重要となります。

【上場時の非常勤プロ活用事例】

人材派遣会社

×



労務管理プロ

【上場への課題】

労務管理に懸念があり、ショートレビューに懸念

- 監査法人との交渉を進めたい
- 労務問題のリスクを軽減したい

マザーズ上場、1部鞍替え 経験多数

- 上場会社支援4件以上、労務問題のプロ
- 監査法人、証券会社にもネットワークあり

ショートレビュー前から改善行動を行い、高得点を獲得し上場への懸念を払しょく

システム開発会社

×



社外CFO

【経営課題】

財務部門の抜本的見直しと資本政策の策定

- 社長が財務部門を管掌しているが専門外
- 税理士では力不足でプロの助言がほしい

元MCJ取締役 経営企画室長

- 多様な資金調達スキームや上場財務経験多数
- 経営、財務、経理全般にわたる幅広い知見を持つ

上場に向けた資本政策の立案及び銀行、証券交渉を担い財務部門の強化が実現

まとめ

【まとめ】

- 人材リソースの獲得が難しいスタートアップ、ベンチャーにとって**社外人材の積極的活用が競争優位性の鍵。**
- 目の前の**経営課題解決とコアコンピタンスの磨き上げ**を、常勤と社外人材のバランスによって分担する事が可能。
- 社外人材活用のメリットは**事業推進・運営力の強化をスピードで獲得**でき、**社内のチームへの効果**もある。
- 上場準備においては**常勤に求める物と、社外人材により補完するものを仕分けする事**によりリーズナブルでスピーディーな上場準備を実現できる。

プロ人材紹介サービス 「プロパートナーズ」とは

【プロパートナーズサービス】



プロパートナーズ事業

非常勤の社外人材活用サービス

プロの
活用

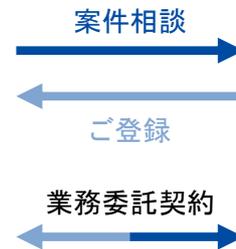
最適なプロが課題解決のゴールまでの道筋を描き、
並走し、スピーディな課題解決を提供いたします



企業様



(マッチング・プロジェクト進行)



プロ

大切なのは「肩書」より、「今何がデキルか」

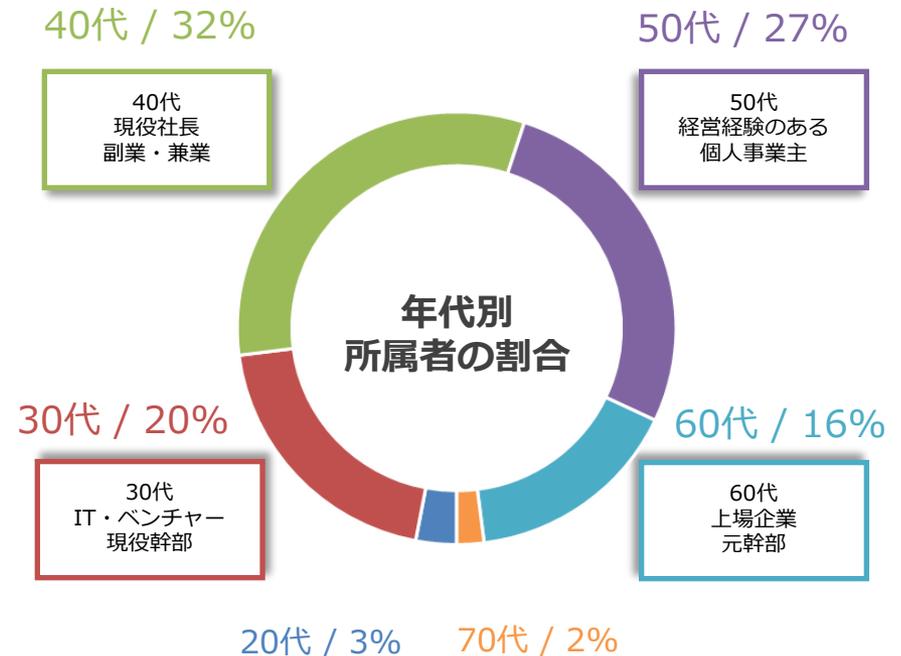
厳選されたプロ人材



審査通過率37%の厳しい選考

- ・他者からの**紹介・推薦**があるか
- ・自身の実績や支援方法に**自信**を持っているか
- ・秀でた**専門性**を備えているか
- ・業界や企業を超えた**再現性**があるか

40代、50代の現役層が中心



【プロの活用テーマランキング①】

様々な「経営課題」をご相談いただいております

① 営業	ニーズ	 営業プロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・営業の成果が上がらない ・属人的で再現性が低い ・営業人員が成長していない 	<ul style="list-style-type: none"> ・元楽天 営業部長 ・元P&G 営業組織開発部長 ・元オラクル 営業部長 	
② 財務	ニーズ	 CFOプロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・資金調達したい ・M&Aの調査や実行に不慣れ ・IPOに向けて準備したい 	<ul style="list-style-type: none"> ・元MCJ 経営企画室長 ・元ジャフコ バンチャーキャピタル ・元VOYAGE GROUP ファイナンス 	
③ 上場	ニーズ	 IPOプロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・5年以内の上場を検討中 ・上場経験のある推進者がいない ・ガバナンスを強化したい 	<ul style="list-style-type: none"> ・元スターバックスコーヒー 管理部門長 ・元バックスグループ 総務部長 ・元みずほ証券 シニアリスト 	
④ IT	ニーズ	 CTOプロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・システム投資の目利き ・経営視点のある組織作り ・IT知見のある人材採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・元AppBank CTO ・元アップル 代表取締役 ・現メルカリ エンジニアマネージャー 	
⑤ 総務	ニーズ	 総務・FMプロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィス移転・レイアウト変更 ・最適な福利厚生構築 ・エンゲージメント強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・元メルリナ 総務部長 ・元スクエア・エックス 総務部長 ・元パナソニック 企画営業 	
⑥ 広報	ニーズ	 広報プロ	
	<ul style="list-style-type: none"> ・広報人材を採用するか迷う ・社内外のブランディング ・PRの仕組みをつくりたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・元セガトイズ 広報責任者 ・元CCC 広報 ・元アビビル 広報部長 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・営業戦略／戦術の立案、PDCAサイクルの導入・運用 ・営業の仕組化や標準化、営業社員の教育 ・営業体制の構築支援、営業マネージャーのサポート・育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・IT投資の判断サポート、ITベンダの選定・折衝 ・IT組織の構築、開発 ・IT人材の採用・育成支援
		<ul style="list-style-type: none"> ・資本政策の策定や改訂 ・M&A実行支援 ・投資配分やVC検討、銀行折衝 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革・生産性向上のためのオフィス・総務サービス作り ・社員を元気にする総務部門構築、総務社員の育成 ・健康経営の導入・推進支援
		<ul style="list-style-type: none"> ・上場前後のシナリオ構築 ・証券会社、監査法人との折衝 ・ガバナンス体制の強化、社外取締役、監査役 	<ul style="list-style-type: none"> ・広報機能の立ち上げ（戦略立案、実行支援） ・採用広報のための仕組み構築 ・ブランドブックの作成支援

【複業人材の活用の流れ（エージェント活用）】



プラン	マッチング成功報酬	月額報酬	契約期間	備考
月2回	50万円～70万円 ※月額報酬の2か月分（上限70万円）	25万円～	6ヶ月～	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチング成功報酬は契約締結月に発生します ・月額報酬は毎月負担いただく費用です 出典：「副業・兼業人材活用ガイドンス2020年版」
月4回		40万円～		
月8回		70万円～		

Mission

エッセンスの存在意義

新しい、仕事文化をつくる

Vision

目指す姿

企業と個人の新しい関係性を実現する

企業：雇用から活用へ
個人：自立した生き方を

■ 事業内容

- ・ プロパートナーズ
(プロフェッショナルの紹介)
- ・ リクルーティング
(人材紹介及びヘッドハンティング)
- ・ 他社留学
(越境型研修サービス)
- ・ プロボノ
(社外体験プラットフォーム)

■ HP

<https://www.essence.ne.jp/>

■ 連絡先

TEL:03-6661-7747 (代表)

FAX:03-6661-7746

E-mail:mk@essence.ne.jp

■ 所在地

東京都中央区日本橋蛸殻町1-11-1
人形町シティプラザ 5F

The logo for 'essence' features a stylized icon on the left, composed of a black square with a blue diagonal cutout. To the right of the icon, the word 'essence' is written in a lowercase, sans-serif font. The letters 'e', 's', and 's' are blue, while the remaining letters 'e', 'n', 'c', and 'e' are black.

essence