『多角化/変革企業リーダーシップ強化支援』

MISORAE

企業概要

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	人・組織の複雑性を解決し、人材力を高めることで、事業を伸ばし社会を伸ばす
事業内容	1. 人材戦略策定・推進 2. エグゼクティブサーチ/ダイレクトリクルーティング 3. リーダーシップ開発

（C）2024 MISORAE

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→HR7年

上場ベンチャー/事業多角化期≧15年

上場前後ベンチャー
第二創業・大手企業DX
スタートアップ

FinTech
Simplex Inc.（2006年～2012年）
上場ベンチャー

Med/Care/HealthTech
SMS（2012年～2019年）
上場ベンチャー

HRパートナー/個人事務所
MISORAE（2019年～）

HealthTech
JMDC（2021年～）
上場ベンチャー

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
- 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ディングPF

採用・育成 マネージャー

事業・サービス数≧60
- 採用・育成（HR）のミッション・戦略・OPS・組織再構築
- 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

HRパートナー（代表取締役）

支援実績
- 上場ベンチャー・スタートアップ・大手企業DX/新規事業など数十社をご支援
- 特に経営層・プロ人材・テック人材等リーダーシップ強化に向けたプロジェクト支援

×

人材戦略室長

ミッション
- ポストIPO医療ビッグデータカンパニーのミッション実現、更なる中長期・非連続成長に向けた人材戦略策定・推進

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）

（C）2024 MISORAE

人・組織の複雑性を解決し、人材力を高めることで、事業を伸ばし社会を伸ばす

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、社会が一歩進んでいきます。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、また新たな一歩に進んでいきます。当然ですが、簡単にはいきません。様々な問題が起きます。その中で、人・組織に関わる問題は非常に大きいです。しかし、人・組織の課題は、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、課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、一人一人が持つポテンシャルは本当に大きいです。リーダー一人で複雑な課題も解決されていきます。そして、リーダーが集うことで大きなイノベーションが起きます。ただし、それに向け人材力を高める過程でも人・組織の複雑性は発生します。そのため、半分主体者・半分社外として、ニュートラルにその複雑性解決と人材力向上を進めていきます。それにより、非連続な事業成長に繋げていきます。そして、ほんの少しでも社会の発展に寄与できればと思っています

(C)2024 MISORAE

事業多角化/経営変革企業のリーダーシップ獲得競争・確保力強化へ

どんな企業の？	● 事業多角化フェーズ：上場前後ベンチャー・メガベンチャー ● 経営変革フェーズ：第二創業・大手企業DX
どんな課題を？	● 経営・事業戦略に人材が追いついていない、経営チーム/リーダーシップ増強による変革が必要
どのように？	● 事業多角化/経営変革期のリーダーシップ強化支援 ● 経営層/プロ人材/テック人材などリーダーシップ採用を中心に、育成や制度/運用など周辺まで ● 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ニュートラルに連携
具体的には？	● 人材戦略策定・推進：リーダーシップ強化に向けたパートナー型伴走支援 ● エグゼクティブサーチ・ダイレクトリクルーティング：特定ポジション採用支援 ● リーダーシップ開発：若手ハイポテンシャルからミドルまで
強みは？	1. リーダーシップ強化実績：上場ベンチャーからスタートアップまで数十社、マネジメント大幅強化等 2. 人事責任者経験×起業/事業経営経験×マーケティング経験×エンジニア経験 3. 事業多角化フェーズ経験：東証プライム/上場ベンチャー中心に15年以上

(C)2024 MISORAE

MISORAE

経営層/責任者層などリーダーシップ強化支援を通じ、各社らしい人材力向上/人材変革へ

企業	背景・課題	成果
事例1： 変革期 ＆多角化期 （数百名/複数ビジネスモデル）	● 強い事業アセット保有 ● 事業多角化、複数ビジネスモデル ● 今後の非連続成長・業態変革には、既存事業の強化から更なる事業多角化まで様々変革が必要 ● そのためには、役員・部長クラスからGLクラスまでリーダーシップが明らかに不足	● CEO案件としてマネジメント層変革をご支援 ● 10名以上のマネジメント採用を実現。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/財務責任者など、同社変革の中心を担う ● 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」
事例2： 成長期 ＆多角化期 （百名以下 /SaaS）	● ユニークなプロダクト保有 ● 今後の成長には、既存プロダクトグロースから新規事業創出まで、リーダーシップ拡充が必須 ● 興味を懐かれづらい事業領域SaaSであり、引く手あまたなリーダーシップ人材から振り向かれづらい	● CEO案件として採用戦略策定・リブランディング・OPSまで再構築 ● CXOなど経営ポジションからその他マネジメント層まで、リーダーシップ採用が一気に進む ● 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るだろう人材を獲得できるほどに！！」
事例3： 創業期 →成長期 （→数百名 /StartUp）	● 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	● CEO案件としてアドバイザリー的な参画から始め、その後各責任者層と連携した採用アウトソーシングまで ● マネジメント・リーダー層からプロダクト・エンジニアなどまで、年間数十人の採用を人事専任不在の状況で継続的にご支援

（C）2024 MISORAE

半分主体者・半分社外ながら、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

（C）2024 MISORAE

MISORAE

フェーズ・イシューに応じ、様々な組み合わせでHR体制構築可能

Who？How？		pros	cons
自社人材の異動or兼務（活躍人材）		● 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/採用まで繋げた戦略・実行を実現しやすい**	● 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、支援役合わない可能性 ● 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	● **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	● 現実そこまで多く繋がりない ● 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	● 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	● 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
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	● **特定イシューに絞った部分的体制強化/プロジェクトを進めやすい**（特定イシューに絞った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 ● 短期的に”型”導入でき、ノウハウを自社に移植可能 ● ライトに始め、自社なりのHR像を固めていくことが可能	● パフォーマンスは本当に人による、面談しても本当にその人がどれだけいいのか/フィットしているのか見極めづらい ● 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

（C）2024 MISORAE