

上場に必要な管理部門の人材をご紹介します。



株式上場・ディスクロージャーの専門人材サービス

東洋ビジネスコンサルティング株式会社



IPO準備では

内部管理体制の充実が必須

- 現在の社員のスキルを把握
- どのような人材が必要かを吟味
- 受け入れ体制の整備
- 採用計画の立案
- 業務の割り当ての見直し

東洋ビジネスコンサルティングがお手伝いします！



弊社の特徴

株式上場・ディスクロージャーの専門人材サービス

■ 経営者との相性の見極め

幹部人材の採用で、重要なのは「能力」以前に「経営者との相性」です。

⇒見極めのノウハウは、過去の実績から蓄積しています。

■ どんな人材が足りないかをアドバイス

既存の社員を前提に、必要となるスキルや人物像を特定します。

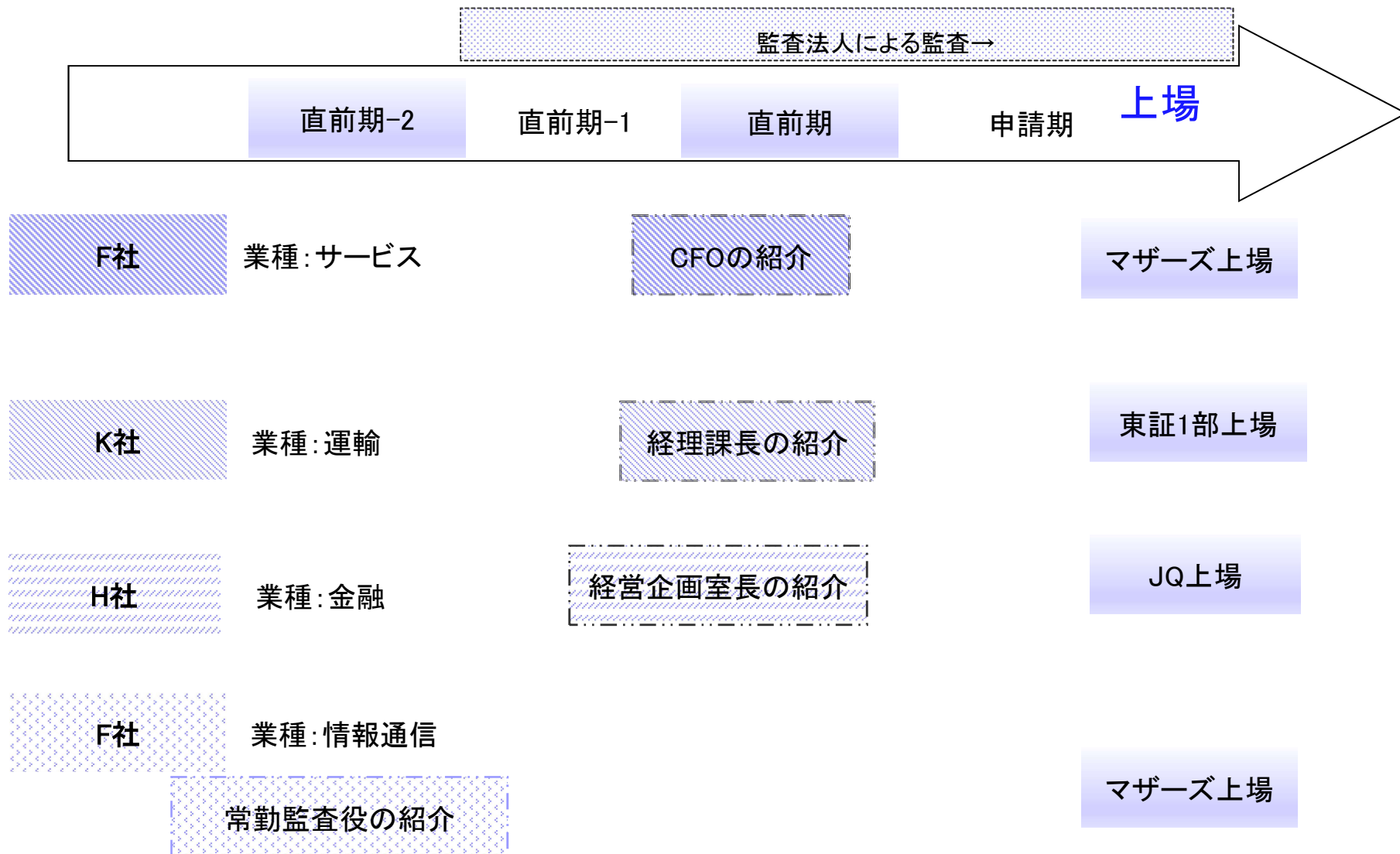
■ 上場準備支援の実績

- ・上場申請書の作成
 - ・規程の整備・運用支援
 - ・内部監査の整備・運用支援
 - ・内部統制(J-SOX)対応支援

会社概要

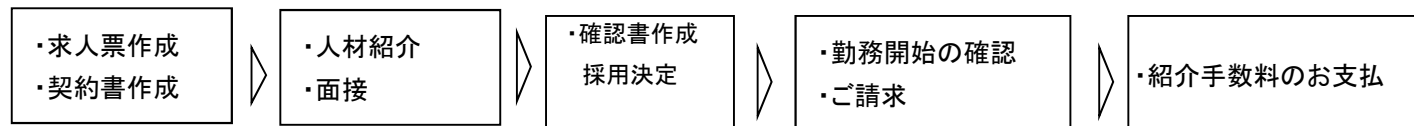
社名	東洋ビジネスコンサルティング株式会社 http://www.tbc-net.co.jp/
代表者	代表取締役 入江 修二
所在地	東京都中央区日本橋茅場町 1-11-8 紅萌ビル3階 〒103-0025 TEL 03-6661-2010 FAX 03-6661-2043
設立	1991年3月
資本金	5,500万円
事業内容	ディスクロージャー、IPO準備の総合支援サービス ・経理などの管理部門の人材紹介（許可番号 27-ユ-305926） ・上場企業の経理支援 ・株式上場(IPO)実務支援サービス
主要顧客	東証1部 サービス業 G社 東証1部 不動産業 L社 マザーズ バイオ M社 他
提携先	株式会社プロネクサス 株式会社TKC

紹介実績(1部)



紹介手数料(税抜き)＝理論年収×30%

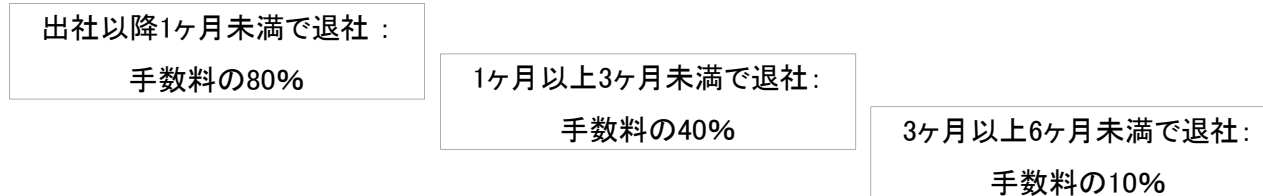
●ご紹介の流れ



●お支払い

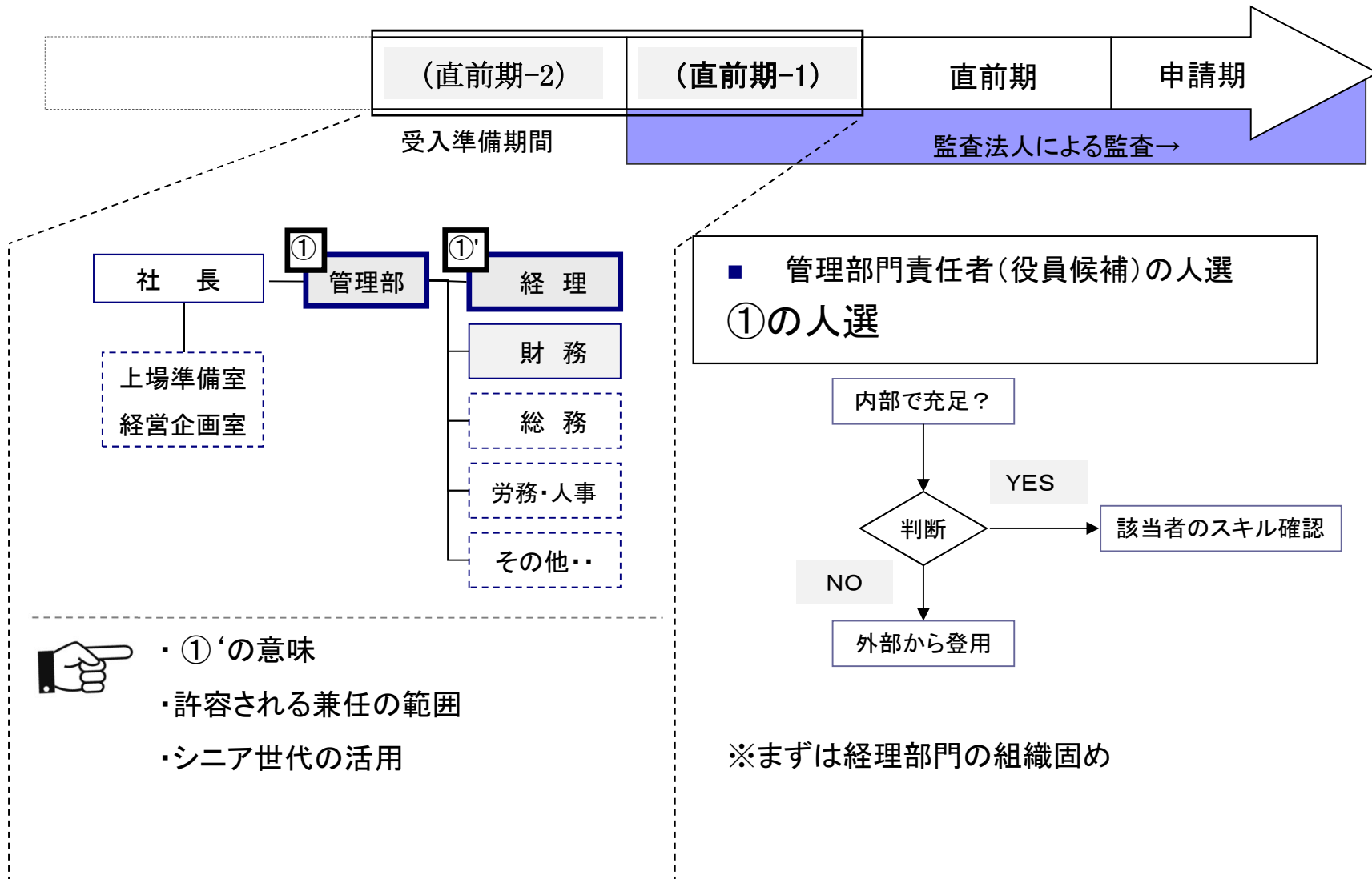
勤務開始日にご請求(月末のお支払い)

●返金ルール

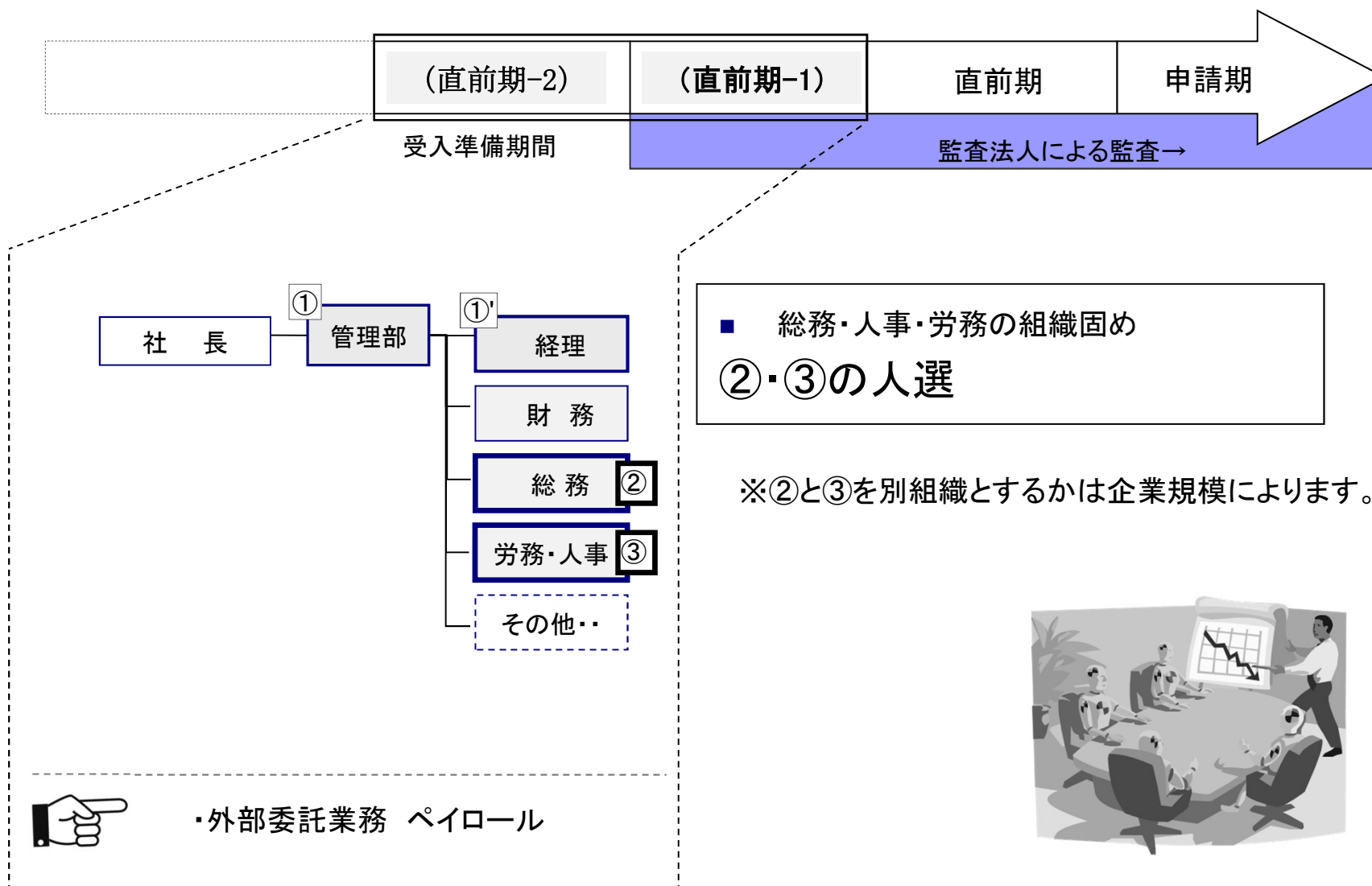


組織作りは時間をかけて、段階的に

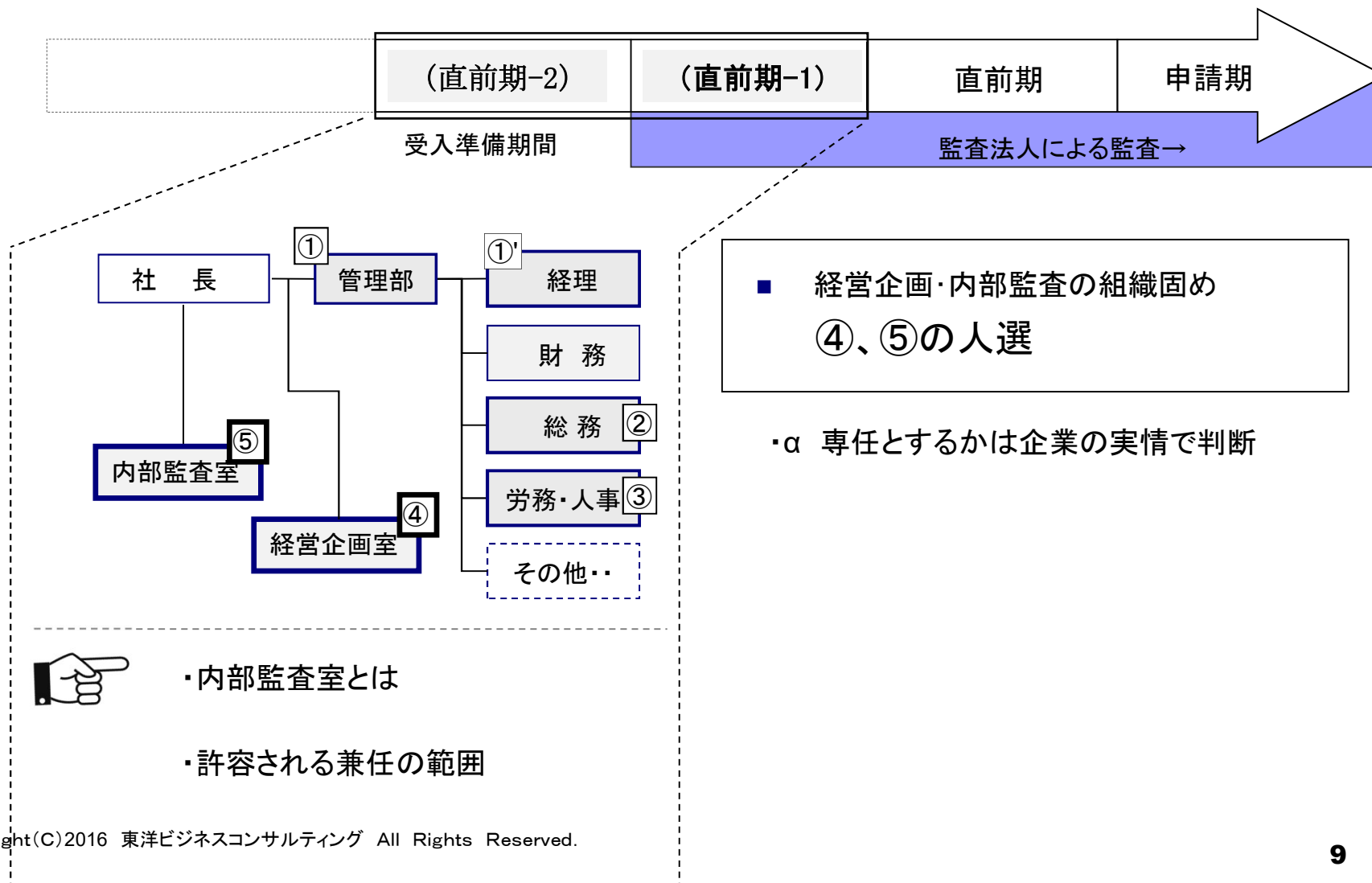
第1弾 管理部門の統括者の人選 —（直前期の1～2年前の組織作り）



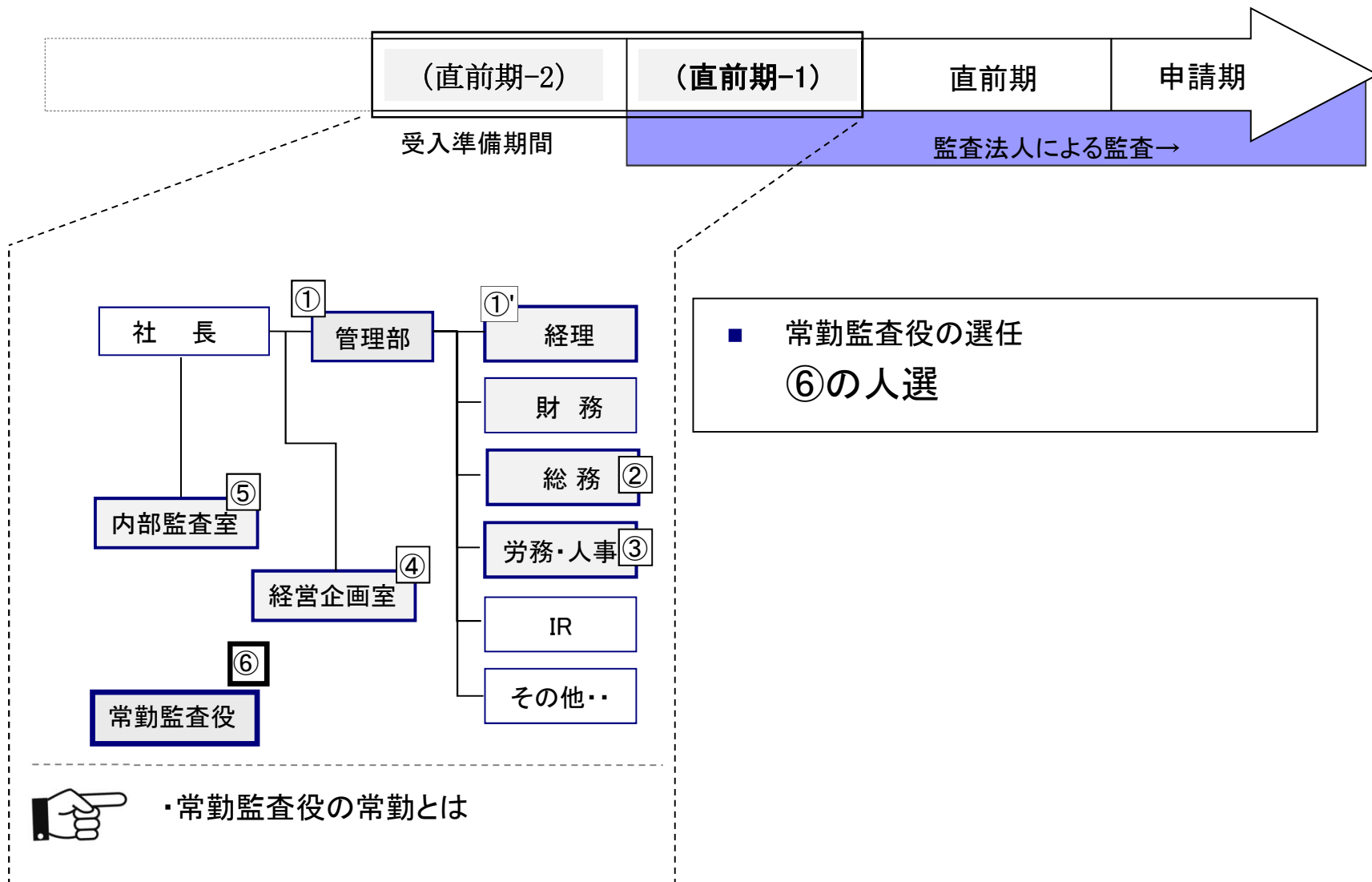
第2弾 総務・人事・労務の組織固め —（直前期の1～2年前の組織作り）



第3弾 経営企画・内部監査の組織固め —（直前期の1～2年前の組織作り）



第4弾 常勤監査役の選任 —（直前期の1～2年前の組織作り）



それでは、組織編制計画を立ててみましょう！

組織計画		採用計画			
		直前期-2	直前期-1	直前期	申請期
経理	部長	()	→		
	課長 担当		() →		
総務	部長		() →		
	課長 担当		() →		
内部監査			() →		
経営企画			() →		
監査役			() →		

()内に、採用・確定した方の名前を記入すると人員配置を確認できます。
●役職名・所属人数は会社の実情により異なります。



教育支援メニュー

- Web講座「管理部人材養成講座」
「株式上場準備企業 経理入門講座」

<http://www.tbc-net.co.jp/course.html>

- 「IPO準備企業 監査役座談会」(過去12回開催)

http://www.disclo.jp/pdf/info_171117.pdf

- ディスクロージャー経理実務検定

<http://www.disclo.jp/>

[番外編]雇ってはいけない方とは？

「NGである可能性あり」のパターン集

① 転職回数が過多

転職回数だけでなく「転職理由」も重要です。

ご参考： $(\text{年齢} - 10) \div 10$ の値が転職回数の一応の目安

(例) 40代は3回、50代は4回・・・など

② 離職後の期間が長い

現役から遠ざかると、社会とのズレが・・・？

在職中に内定をもらって、転職される方が理想

③ 「希望・現在年収」と「求人の提示年収」の差が大きい

スキルとポジションがアンマッチ

④ 誤字・脱字 体裁が整っていない

・誤字、脱字

・罫線の乱れ

・体裁の乱れ

・仕事内容を系統立てずバラバラに記述

⑤ 賞罰・・・