



We are hiring!

Nstock Company Deck

Make the startup ecosystem AWESOME!

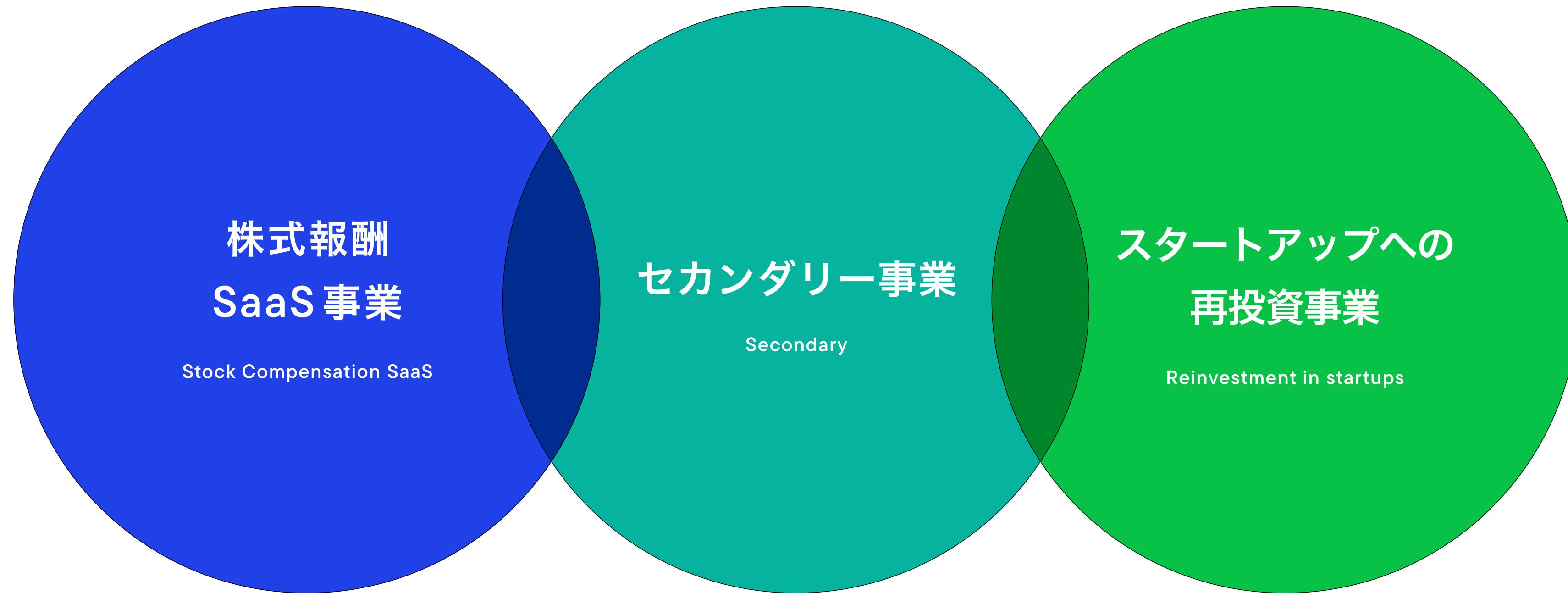
2025.07.15

ミッション



Our Mission

スタートアップエコシステムをブーストし
日本から Google 級の会社を生み出す



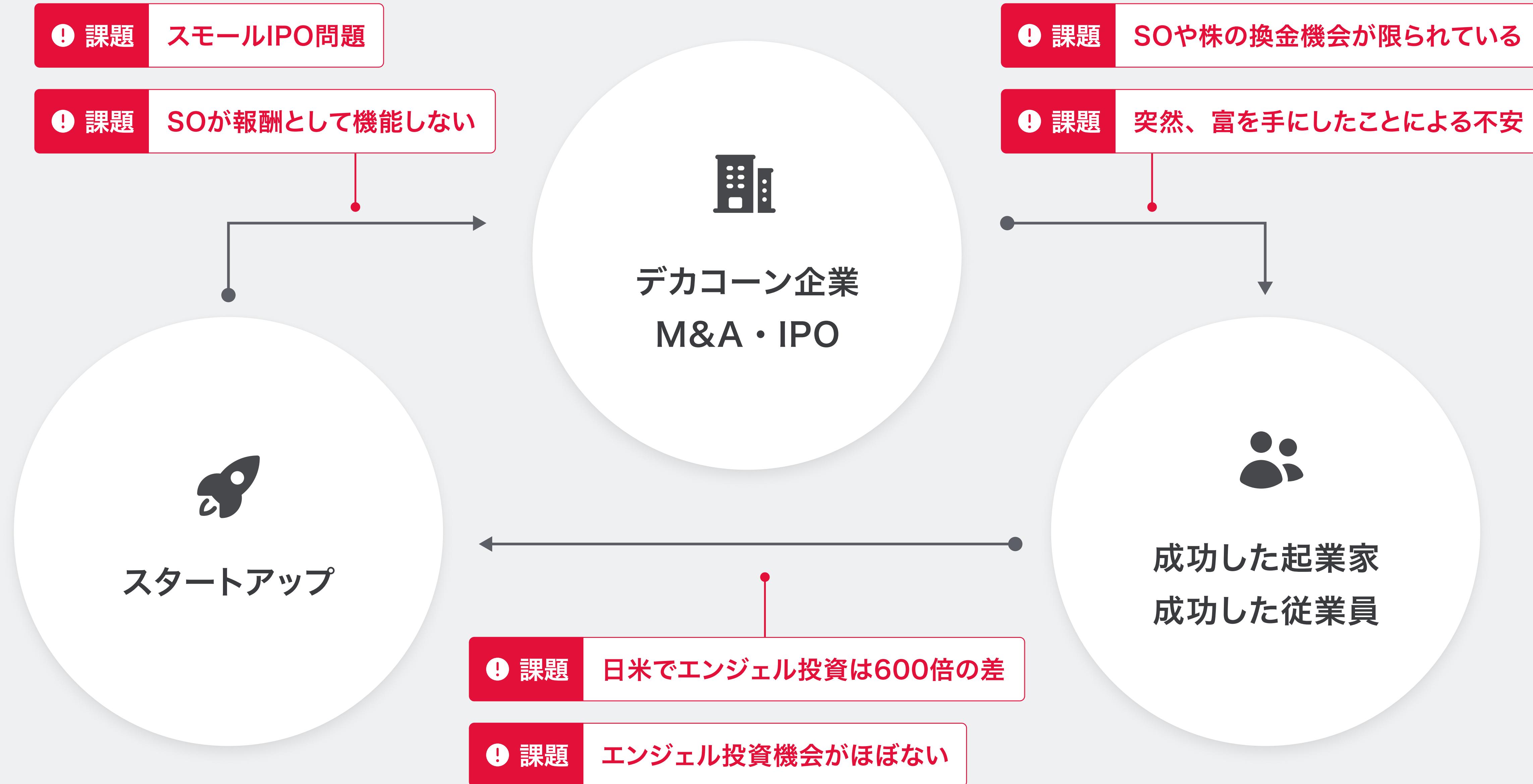
2021年の市場規模

1.2兆円/年 → ??兆円/年

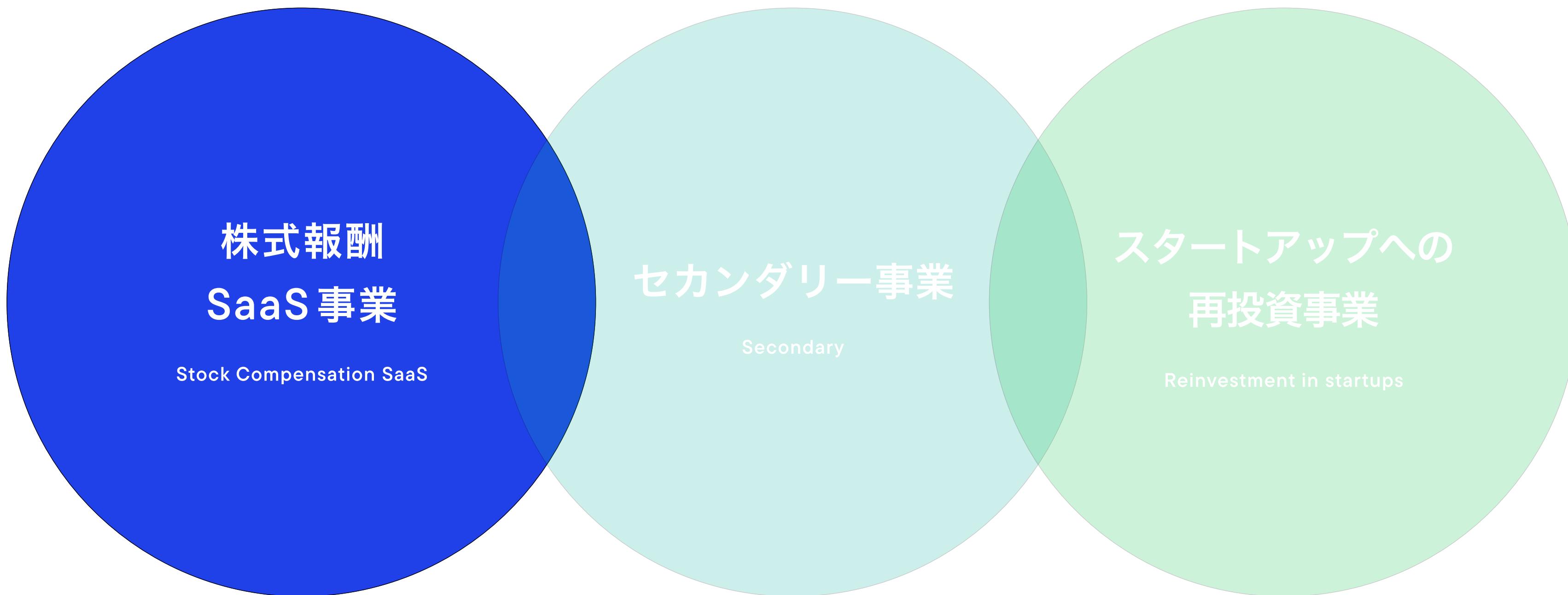
IPOするスタートアップの経営陣・従業員の保有株 + SO含み益の予測値

2030年の市場規模

※TAMの増加は、スタートアップ投資の拡大（政府の方針[5年後にスタートアップ投資10兆円]の約半分にある年率33%を想定）と、SO活用の拡大（現状[2021年IPO企業の平均値7.2%]から1.5倍に増加を想定）を加味しています



事業



株式報酬を機能させる

未上場でもSO・株に
換金の機会を

キャピタルゲインの再投資



株式報酬のポテンシャルを
引き出すSaaS

<https://nstock.com>





SOを可視化

行使条件の充足判定や自社株売買のワークフロー機能により、人的ミスを最小限に留めます。シンプルで分かりやすいUI/UXにより、問い合わせ工数も一気に削減。従業員も負担を感じることなく、スムーズに権利行使や株式売却の手続きを進められます。



正しいデータにいつでもアクセス

行使条件の充足判定や自社株売買のワークフロー機能により、人的ミスを最小限に留めます。シンプルで分かりやすいUI/UXにより、問い合わせ工数も一気に削減。従業員も負担を感じることなく、スムーズに権利行使や株式売却の手続きを進められます。



効率的かつリスク管理にも繋がる実務

行使条件の充足判定や自社株売買のワークフロー機能により、人的ミスを最小限に留めます。シンプルで分かりやすいUI/UXにより、問い合わせ工数も一気に削減。従業員も負担を感じることなく、スムーズに権利行使や株式売却の手続きを進められます。

契約締結機能

第2回新株予約権の割当契約
対象の従業員 須磨英子

契約締結の依頼が届きました
締結期限 2023年1月20日 18:00

株式報酬DB

| プラン名称 | 付与済個数 | 行使済個数 |
|-----------|--------|-------|
| 第8回新株予約権 | 1,500個 | 850個 |
| 第13回新株予約権 | 1,000個 | 200個 |

帳票作成・出力

新株予約権原簿 → XLSX

法定調書

合計表

権利者管理

クリフ 入社日から12ヶ月後まで

| | | | |
|------|------|--------|-------|
| 伊藤幸司 | 275個 | 2,750株 | 0.39% |
| 田所武志 | 150個 | 1,500株 | 0.25% |
| 須磨英子 | 150個 | 1,500株 | 0.25% |

ベスティング管理

条件1 2023/11/10 ~ 2024/11/10 25%

条件2 2023/11/10 ~ 2024/11/10 25%

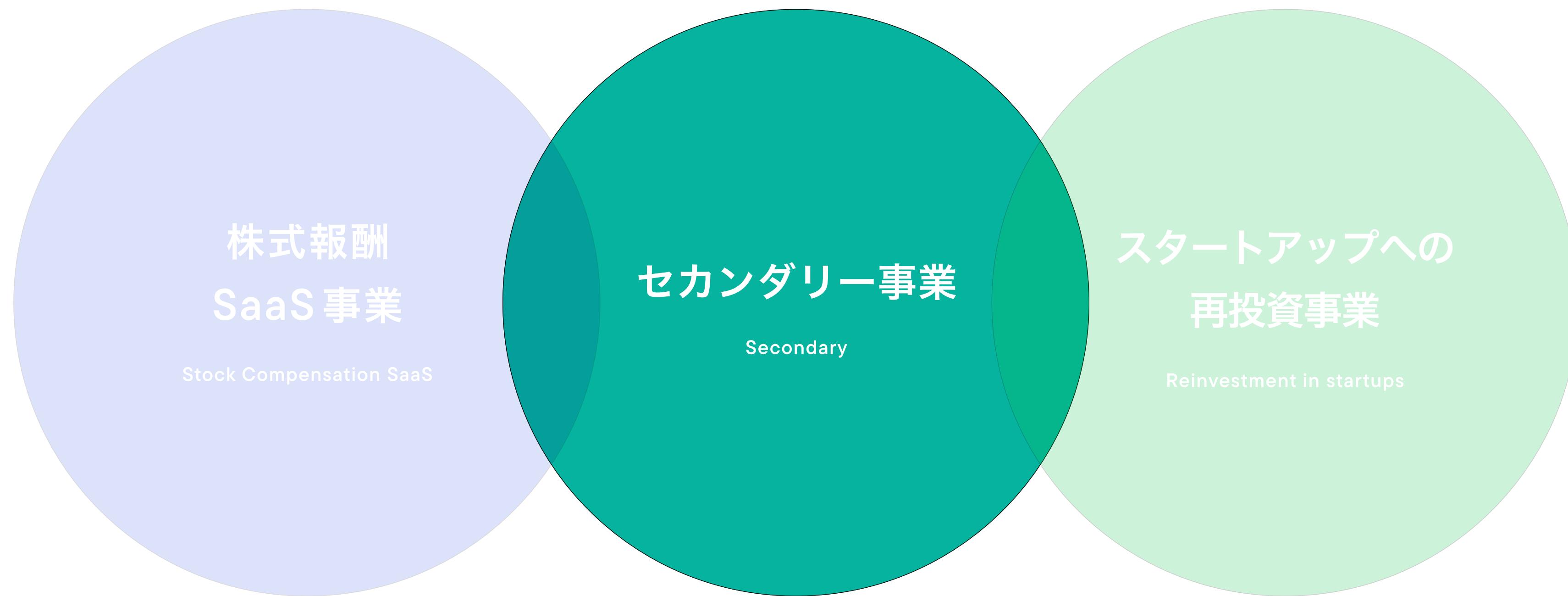
+

権利者マイページ

想定キャピタルゲイン 5,650,000 円

契約締結が完了しました

行使申請が承認されました



株式報酬を機能させる

未上場でもSO・株に
換金の機会を

キャピタルゲインの再投資

スタートアップのための 非上場株式の取引所を 作っています。



イメージ図

非上場での換金手段を提供

「非上場株式の換金性が無いこと」は、日本におけるSOの魅力を極端に下げています。セカンダリー取引が実現できれば、非上場株式の換金が可能になります。SOは報酬として機能し始め、より会社の成長にコミットする社員が増え、リスクをとってスタートアップに挑戦する優秀な人材が増えると考えています。

非上場でじっくり事業を大きくできる

国内スタートアップのIPOは「小粒IPO」と揶揄されることあります。大きな要因の1つに、行使期限のあるSOを失効させないためにIPOを急がざるを得ない、というのが挙げられます。セカンダリー取引が当たり前になると、スタートアップは非上場でじっくり事業を大きく成長させられ、最適なタイミングでのIPOを選択できるようになります。

社内の自社株保有ニーズを最適化

スタートアップに起きる変化は、驚くほど急激です。例外も多くありますが、事業フェーズが変わるにつれ、活躍できる人材も変化していきます。初期フェーズで「やり切った」と思う社員がSOを売却し、未来の事業成長によりコミットするメンバーがそれを購入する。こうしたセカンダリー取引が、社内の自社株保有ニーズを最適化し、会社をさらなる成長に導きます。

国も、セカンダリー市場の議論を進めている

出典: 第2回 金融審議会 資産運用に関するタスクフォース 資料2－1 事務局資料より引用
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/sisan-unyo/siryou/20231018.html

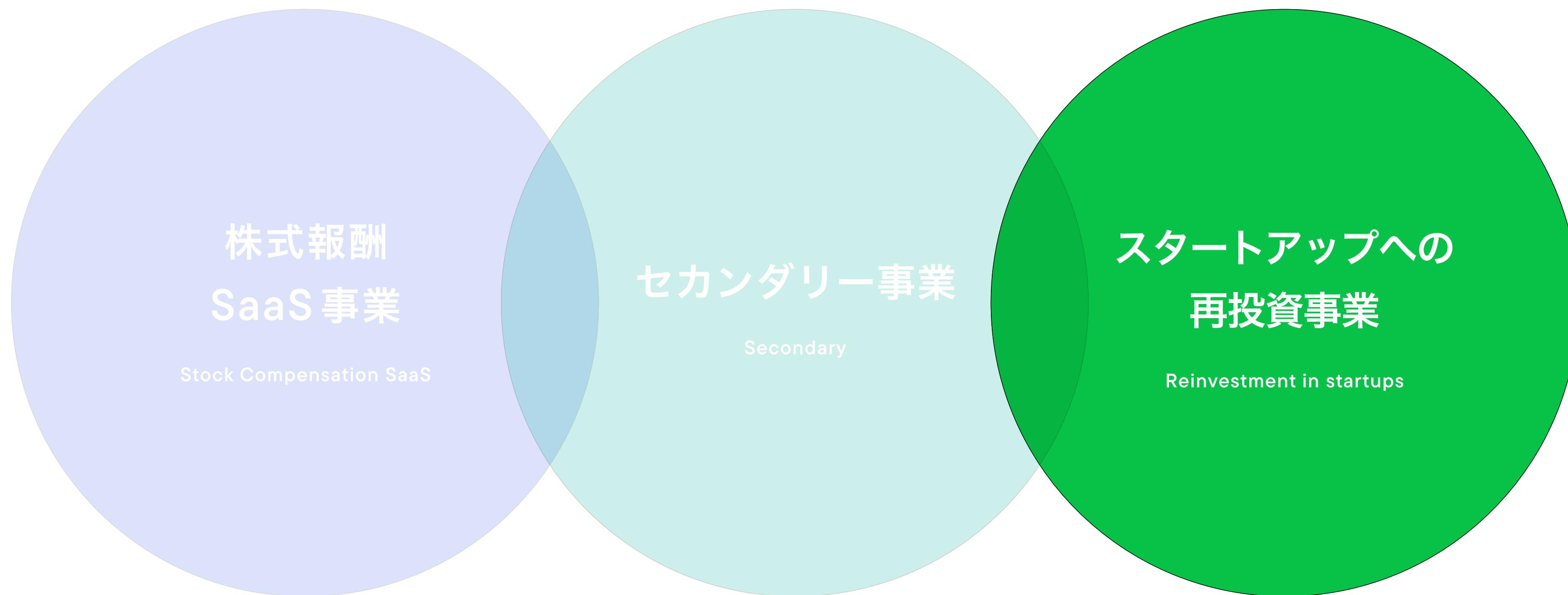
“
非上場株式のセカンダリー市場の整備は、スタートアップ企業の創業者や従業員、投資家等による上場前の保有株式の換金ニーズを充足する観点から重要

“
広く経済界・金融界も参加しての特定投資家制度の普及、非上場株式取引促進への取組みとともに、新規参入も含めたより多くの証券会社の仲介事業への参入が期待される

“
非上場株式のセカンダリー市場が機能するためには（中略）スタートアップ企業の株主の取引ニーズを踏まえた仲介が重要

“
このような観点から、例えば「特定投資家向け有価証券」の売買の媒介のみを行う証券会社やPTS の参入要件の緩和等について、引き続き検討を行っていくことが考えられる



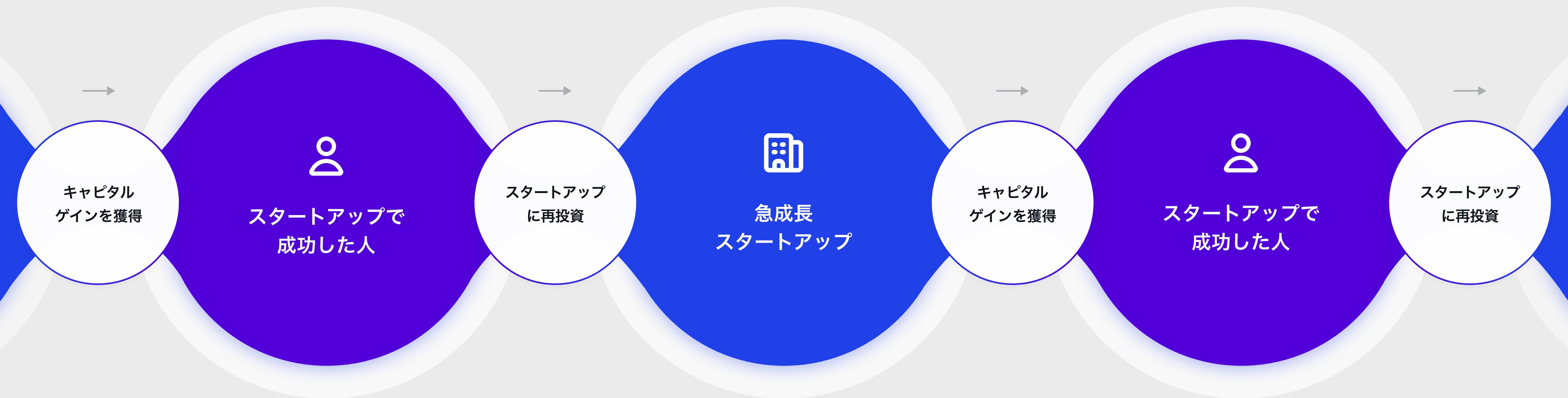


株式報酬を機能させる

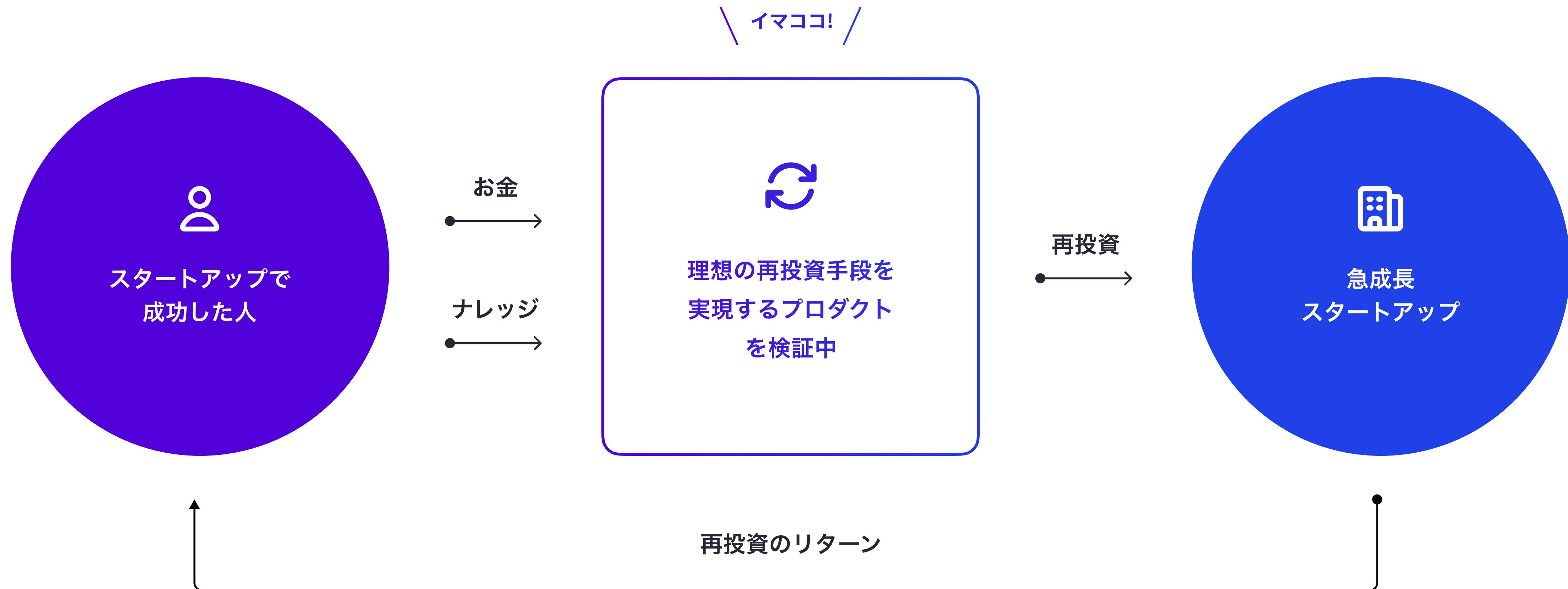
未上場でもSO・株に
換金の機会を

キャピタルゲインの再投資

スタートアップで成功した人が、スタートアップへの投資を通じて、
お金やノウハウが好循環する世界を実現したい



再投資事業で「いま」やっていること



仕組みを作る・慣習を変える



Stock Journal

株式報酬のポテンシャルを引き出すメディア

「退職しても失効しないSOを発行する会社」 「SOのキャピタルゲインで起業した起業家」など株式報酬にまつわるインタビューの他、「創業者による未上場時点での株式売却」などスタートアップ業界の慣習を変えるテーマを扱ったメディアです。

<https://journal.nstock.com>



KIQS (Keep It Qualified Stock-options)

税制適格ストックオプションの契約書ひな型キット

「よくあるひな型」の時代に即していない内容が、株式報酬が機能していない原因の1つになっていました。この状況を変えるため、スタートアップの実態、業界のトレンドに即した契約書ひな型キットをゼロベースで作成しました。

<https://kiqs.nstock.com>

バリュー・組織・評価制度

Values



困難だ、だが必要だ

Nstockは、日本では前例がない事業にチャレンジしています。現在の法律・慣習では実現困難なことも多く、事業領域も難解です。しかし、たとえ困難でも、スタートアップエコシステムの進化に必要であれば、私たちはやります。私たちは、これから日本のスタートアップエコシステムが大きく成長することに賭けています。エコシステムのためになることを続けていれば、結果としてNstockも大きく成長すると信じています。



真摯にやろう

仲間の期待に応え、ユーザーの期待に応え、社会の期待に応える。ユーザーを騙すような不義理をしてお金を稼ごうしない。後ろめたい気持ちになるような仕事はしない。「Nstockができるプロダクトはきっと素晴らしい」「Nstockなら妥当な意思決定をする」「Nstockなら信頼に応えてくれる」そう思ってもらえる会社にします。



上機嫌で働こう

誰だって、不機嫌な人よりも、上機嫌な人と一緒に働きたいですよね。Nstockでは、自身の機嫌をうまくコントロールするのもスキルの1つだと考えます。不機嫌で人をコントロールしたり、心理的安全性を阻害したりしない。マジメな会議中にも、ジョークを言い合える雰囲気のなかで、リラックスして働いたいと思っています。



いまのベストで進もう

私たちは誰も正解がわからない、新しいことに挑戦しています。大きな成功へ導くには、目まぐるしく変わる状況でも「まずやってみる」が肝心です。議論が行き詰ったり、不安を拭えないときでも、迷っている仲間の背中を押して一歩踏み出したい。間違えたら素早くやり直せばいい。今できるベストを決めて進もう。

| 株式報酬SaaS事業 20名 | |
|----------------|----|
| 事業責任者 | 1名 |
| エンジニア | 9名 |
| QAエンジニア | 1名 |
| デザイナー | 2名 |
| BizDev | 1名 |
| セールス | 3名 |
| CS | 3名 |

| セカンダリー事業 16名 | |
|--------------|----|
| 事業責任者 | 1名 |
| プロダクトマネージャー | 1名 |
| エンジニア | 6名 |
| デザイナー | 2名 |
| オペレーション | 2名 |
| コンプライアンス | 1名 |
| セールス | 3名 |

| スタートアップへの再投資事業 2名 | |
|-------------------|----|
| プロダクトマネージャー | 1名 |
| BizDev | 1名 |

| 横断チーム 22名 | |
|-------------|----|
| CEO | 1名 |
| 採用人事 | 2名 |
| マーケティング | 3名 |
| エディター | 1名 |
| ドメインエキスパート | 2名 |
| デザイナー | 2名 |
| アドバイザー | 2名 |
| グループセクレタリー | 1名 |
| コーポレートエンジニア | 2名 |
| 内部監査 | 1名 |
| コーポレート全般 | 2名 |
| 経理 | 1名 |
| 法務 | 1名 |
| 広報 | 1名 |



働きやすい制度で、プライベートの時間も大切に

🍼 出生準備休暇

法定の産休・育休とは別に、男女ともに準備休暇が5日付与されます。妊娠判明～産休前日まで利用可能です（男性の場合は出産当日まで）

🏥 予防接種の費用負担

インフルエンザなどの予防接種費用を負担します。もちろん家族分の申請もOKです。

🏡 基本リモート勤務

出社率は3割くらい。オフィスに誰もいない日もあれば、沢山いる日も。例えば関西在住のメンバーは、月1～2回は東京に来ています。

⏰ フルフレックス・時短勤務OK

自身の裁量で業務時間を調整しながら働いています。また、時短勤務も希望があれば基本的にOKなので、1日6時間勤務なども可能です。

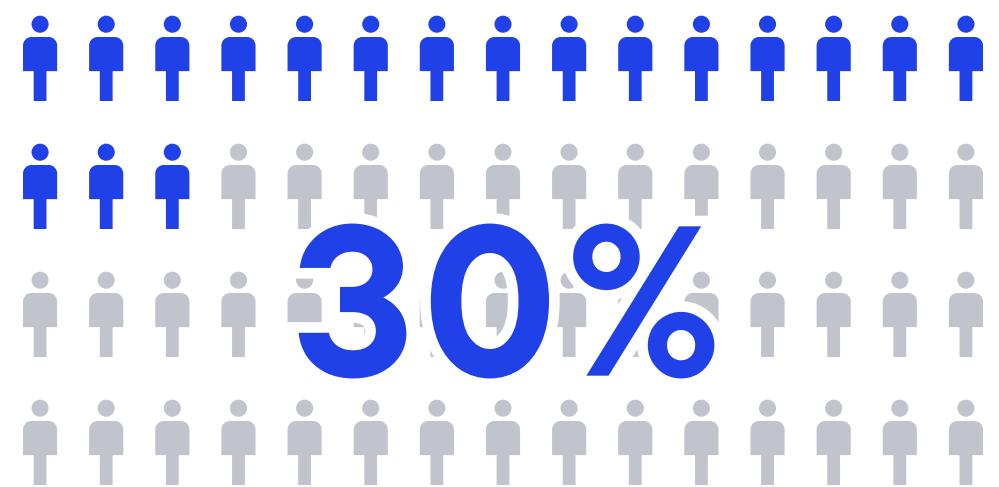
🌴 入社時に有給30日付与

入社日に、30日の有給休暇（法定の有給休暇 + 特別休暇）が付与されます。転職してすぐでも、勤続年数が何年目でも、毎年30日を上限に付与されます。「シンプルさ・誰でも同じ恩恵を受けられる公平さ・プライベートも大事に・入社したてでも働きやすい・休暇制度をいたずらに増やさない（慶弔休暇・産休・育休・出産準備休暇を除く）」などの観点で設計した、Nstockらしい制度です。



基本リモート勤務で働いています。

※完全なフルリモート勤務ではありません

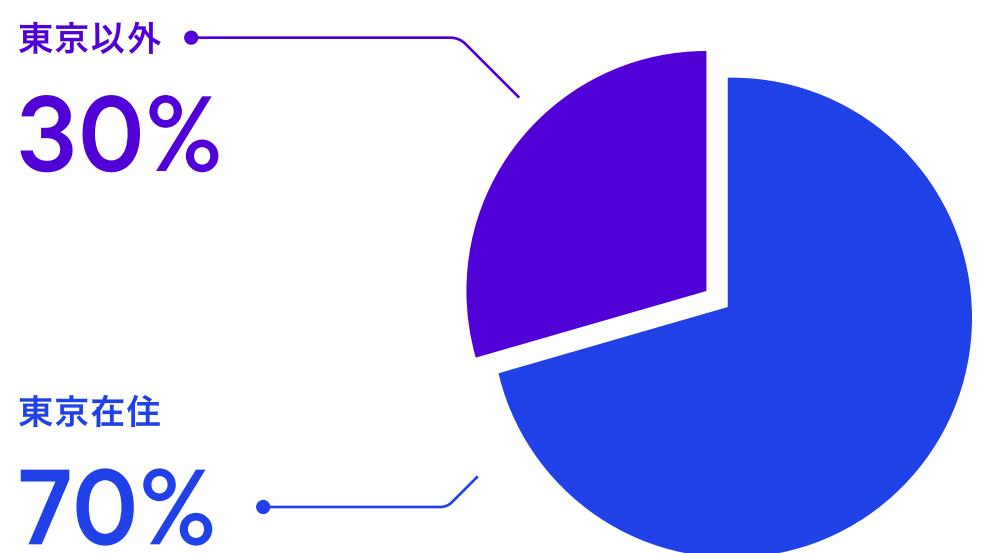


出社率は約3割

オフィスの出社率は全体の約3割です。明確に出社日は決めておらず、チームやメンバーごとの方針に任せているので、10名いる日もあれば、誰もいない日もあります。



半年に1回の合宿



東京在住が7割、それ以外が3割

現メンバーの7割が東京に住んでいます。残りの3割が東京以外の都道府県に住んでいます。居住地の制限はなく、各自のライフスタイルに合った土地に住みながら、業務をすることが可能です。



関西在住メンバーで集まって飲み会

年数回オフラインで集まります

年2回の合宿や月1回のAll Hands（任意参加）をはじめとして、不定期でチームやメンバーごとにオフラインで仕事や交流をする機会があります。合宿は会社が大きくなってからも継続したいと思っています。

遠方メンバーの出社は月1～2回

現在、遠方に住むメンバーは月に平均1～2回のペースで東京オフィスに出社しています。もちろん出張扱いになるので、交通費（新幹線または飛行機）と宿泊費が支給されます。

\ 気持ちが楽に働ける /

子育て中の社員が多いので働き方、働く上での大変さを気軽に話せる。

「仕事以上に、自分や家族の人生が大事だよね」という共通認識があるので、家族行事は当然のように行ける。趣味(ランニング)にも、自分がここまで没頭できるスタートアップは他にないとすら思っている。

一定基準の経済安定性、柔軟な休日確保、自由な働き方の3点が揃うので、どんな家族でも応援してもらいやすいスタートアップだと思う

\ 突発的な看病も大丈夫 /

家族の体調不良に伴う突発的な看病があっても、快くタスクの巻取りなどをしてもらえる

子育ての緊急事態が起きたときに、メンバーにも会社にも100%遠慮すことなく予定変更できる

子供の対応が必要で業務を抜ける時に「かぞくだいじに」スタンプがめっちゃついて、メンバーの理解に支えられていることを感じる

\ フルフレックスと中抜けが便利 /

保護者会くらいなら、有給を使わずに業務を中抜けして参加できる

フルフレックスや中抜けを活用して、クラスのパパでは唯一、保護者面談や音楽会など学校の行事を皆勤賞で参加できている

フルフレックスなので、朝保育園等に送るときにぐずっても焦らず大丈夫。送り迎えで15時に抜けて、夜に仕事したりもできる

\ 子供と過ごす時間が増えた /

平日の習い事をはじめて見学することができた。業務調整がしやすいので、子供とのランニングが日課になった

フリーランス級に、子どもや家族と過ごせる時間を長く確保できる

気軽に有給休暇が使える。幼稚園のイベントの日は休みにして、終了後に子供とご飯を食べたり、子供のために時間を使う日に

Monthly All Hands

月に1回、全メンバーが集まり各事業の状況等を共有するAll Handsを開催しています。プロジェクトで投影した議題を見ながら、出前のお寿司や飲み物を片手に、みんな自由にしゃべっています。オンライン参加も可能ですが、集まってワイワイすることが好きなメンバーが多く、参加率も高いです。（およそ9割が参加）



半年に1回の合宿

長期的な事業の方向性や、会社のバリューなど、抽象度の高い議題を1泊2日で話し合っています。また、私達は急造チームです。合宿でも多くの時間を親睦につかっています。通常は関東近郊で開催ですが、次回の業績によっては沖縄や北海道にアップグレードされる予定です。現状は、半年に1回のペースで1月と7月に開催しています。



イベント主催や出展

Nstock社の設立1周年イベントや、VC向けKIQS勉強会など、不定期で100名規模のオフラインイベントを主催しています。オフィスビルに無料で利用できるイベントスペースがあり、今後も積極的にオフラインイベントを実施予定です。採用イベントへの出展など、スタートアップ業界のイベントにも積極的に参加しています。



評価制度を作りました

2024年から評価制度の運用を開始しています。20~100名くらいの規模でしっかり機能し、かつ運用の負荷が軽い制度に設計しました。Nstockコーポレートブログで、設計プロセスを公開中なので、ぜひご覧ください。



つくりました。
Nstock社の評価制度（第2話）

https://nstock.co.jp/blog/nstock_evaluation_02

運用負荷の軽い制度

- 耐用年数は2~3年
- 業績等の半期ミッション達成で、一律で全員昇給
- 圧倒的な成果を出したメンバーは、プラスαの昇給あり



やること

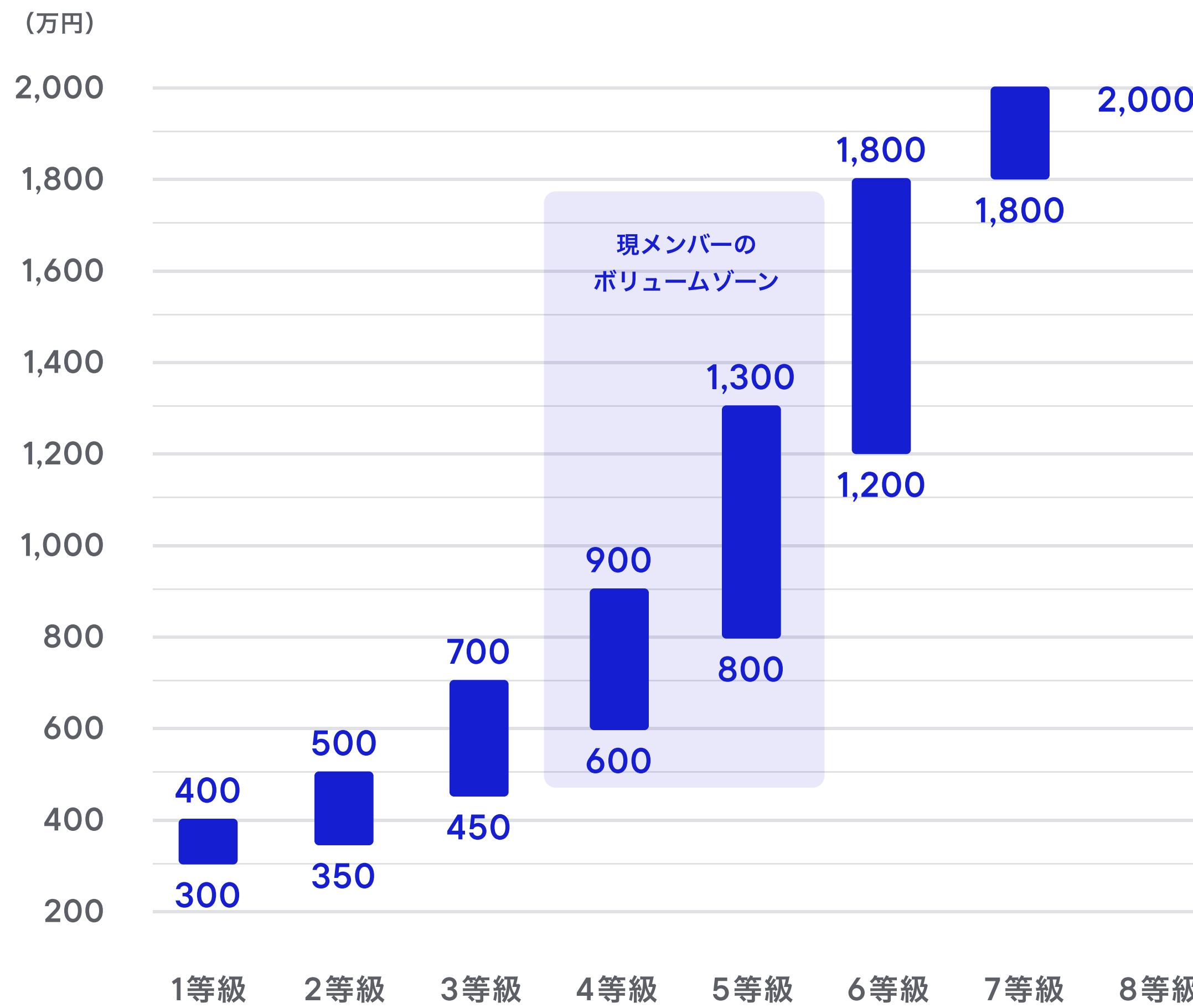
等級制度（≒報酬レンジ）に基づいて、個人ごとに等級の判定をおこないます。等級判定は、オファー時、試用期間終了時、その後は半年に1回おこないます（毎回変わるものではありません）



やらないこと

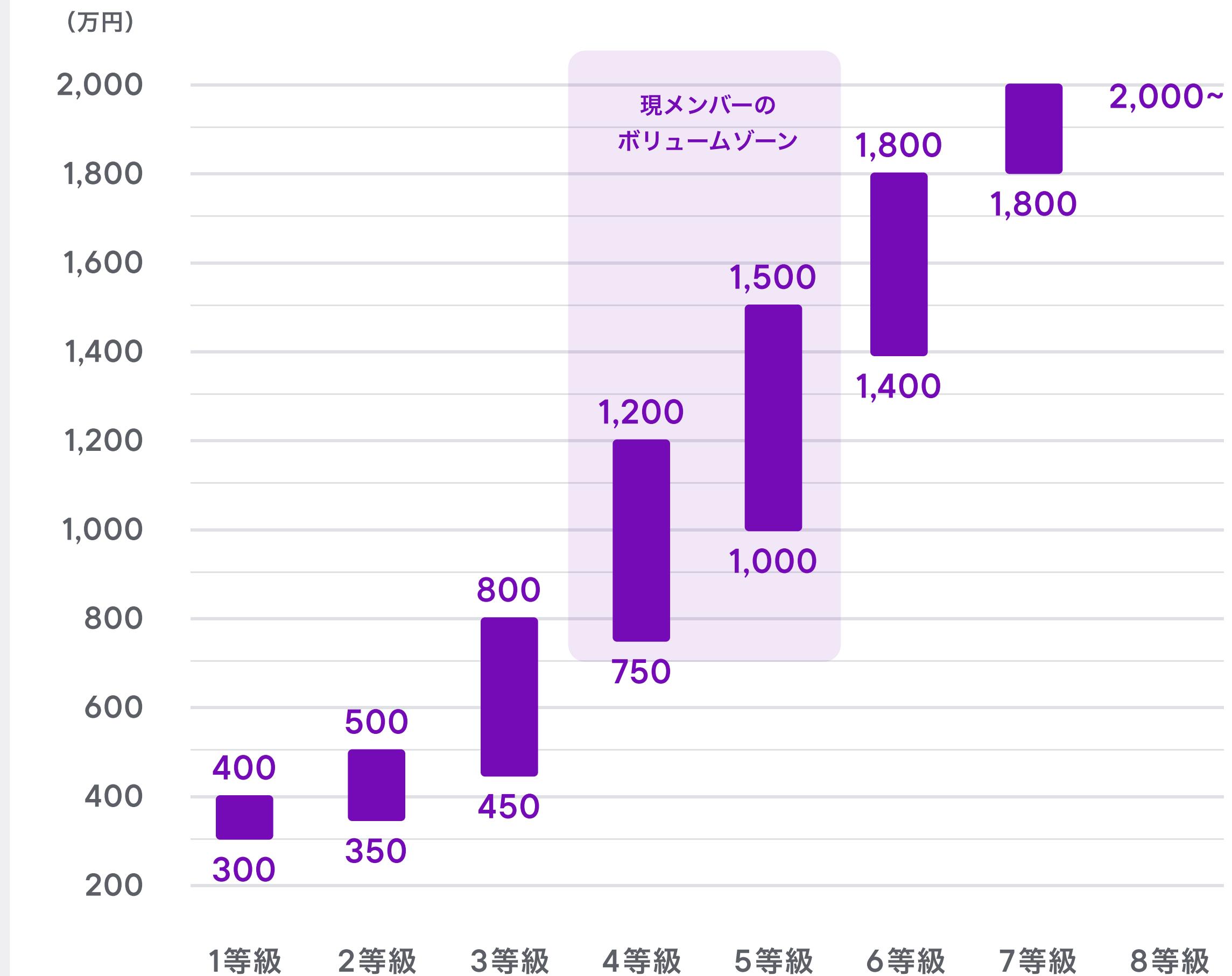
半期ごとの個人目標設定と、個人目標に対しての個人評価はおこないません。

職種グループA

現メンバーの
ボリュームゾーン

職種グループB

(エンジニア、プロダクトマネージャー、デザイナー、会社が指定する専門職)

現メンバーの
ボリュームゾーン

年間の昇給率ターゲットは6%

- 全員一律昇給で年4%
- 等級が上がった (or 等級内で大幅昇給) で年2%
- 上記の合計で年6%

| 名称 | 概要 | 昇給水準 |
|------------|-------------------------------------|---------------|
| (1) 成果連動昇給 | 全社の半期ミッションを達成した場合に全社員一律で昇給する | 半期で2%、年2回で約4% |
| (2) 昇格昇給 | 昇格した場合(等級が上がった場合)に昇給する | 対象者ごとに都度、検討 |
| (3) 特別調整 | 会社業績や個人成果に関係なく、報酬調整が必要と判断された場合に昇給する | 状況を鑑みて都度、検討 |

等級要件

| 等級 | 要件① 影響力 | 要件② ミッション設定と実行力 | 要件③ 成長変化力 |
|-----|---|---|-------------------------------------|
| 1等級 | セルフコントールできる | 上長の指示・指導を細かく受けながら、一緒に仕事を進めることができる | なし |
| 2等級 | 自チーム内で協働できる | 上長の指示に基づき、仕事を進めることができる | なし |
| 3等級 | 他チームや他職種とも協働できる | 与えられたミッションを、自立的に実行できる | なし |
| 4等級 | 他者に教えたり、周囲のメンバーや数名の小規模なプロジェクトをリードできる | 部門やチームのミッションに基づき、個人のミッションを自立的に設定し、提案・実行できる | 他者からのフィードバックを柔軟に取り入れ、必要に応じてアンケートできる |
| 5等級 | チームを主体的にリードができる or チームの成果にインパクトを残せる | 会社や部門のミッションに基づき、個人またはチームのミッションを主体的に設定し、提案・実行できる | 他者からのフィードバックを柔軟に取り入れ、必要に応じてアンケートできる |
| 6等級 | 事業や部門を全体最適の下でリードできる or 事業や部門の成果にインパクトを残せる | これまでの延長線上ではない非連続なミッションを設定し、新たな価値をつくることができる | 自己の価値観に拘泥せず、多様な価値観を受け入れて成長できる |
| 7等級 | 会社全体をリードできる or 企業価値にインパクトを残せる | ビジョン・ミッションを示し、企業価値を向上させることができる | 自己の価値観に拘泥せず、多様な価値観を受け入れて成長できる |
| 8等級 | 国内や業界にインパクトを残せる | 企業価値を非連続に向上させることができる | 自己の価値観に拘泥せず、多様な価値観を受け入れて成長できる |

※ 「上位等級との違い(差)」に該当する部分を青字でハイライトしています

ストックオプション



シリコンバレー水準のSO制度



退職時に失効しない

残念なことに国内では「退職時に失効するSO」がスタンダードです。私達は、長年会社に貢献してくれた社員に対してフェアな条件ではないと考えており、退職時にも失効しない条件のSOを発行予定です。



毎年10億円分のSOを山分け

毎年0.8~1.0%のSOを新規発行し、そのタイミングで在籍している全社員で山分けします。0.8%と聞くと少なく感じるかもしれません、事業が成長し、仮に時価総額1,200億円になると約10億円分の価値があります。



ベスティングは付与日起算 ※IPO起算にしない

国内でスタンダードな「IPO後に数年かけて権利確定するベスティング条件」は、IPOまでの期間が長期化している昨今のトレンドにあっていません。入社日起算 / 付与日起算のベスティング条件を選択予定です。

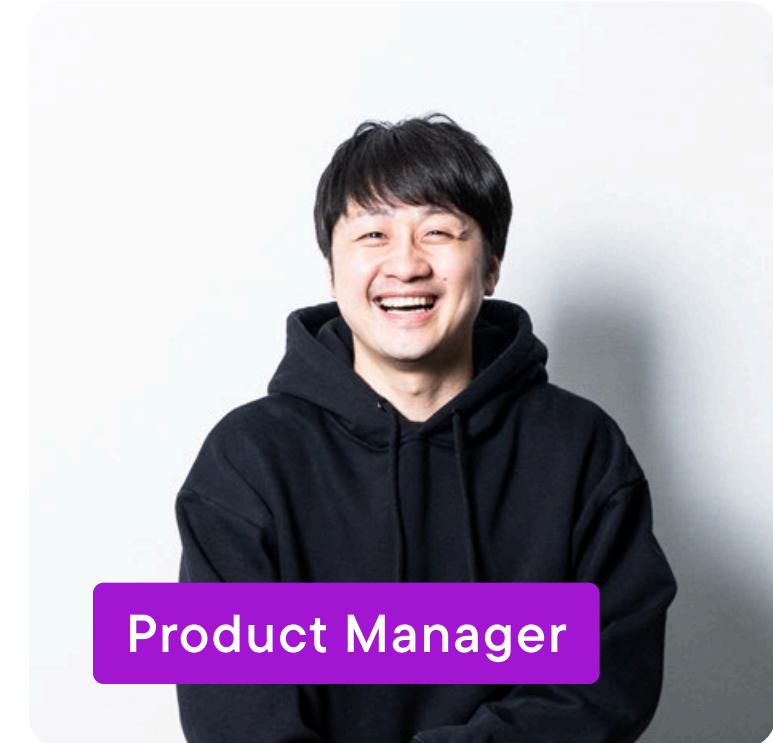


KIQSをつかった税制適格SO

Nstock社が無償公開している税制適格SOのひな型キット「KIQS」を活用して発行します。ドッグフーディングも大切にしています。

プロダクト開発

\ 株式報酬SaaSの開発、正直どうですか？ /



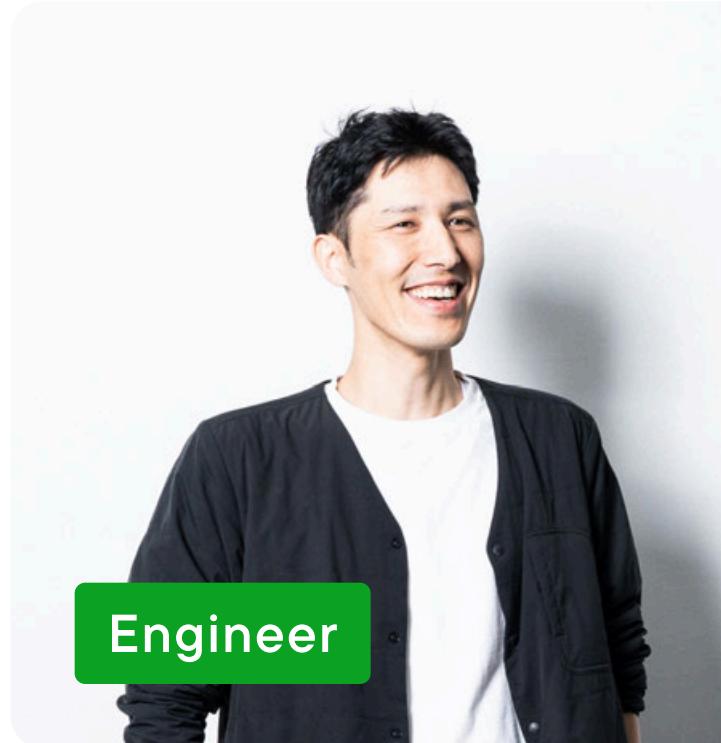
Product Manager

@macha の

困難なこと、やりがい

SO管理のオペレーションには正解が示されていないため、その最適解を作り広めていくことは困難だが、同時にそれがやりがいにも繋がっている。

また、事務局の業務効率化だけではなく、従業員をはじめとしたSOを受けとる人たちの考え方やリテラシーを変えていくことも必要な要素だと考えている。



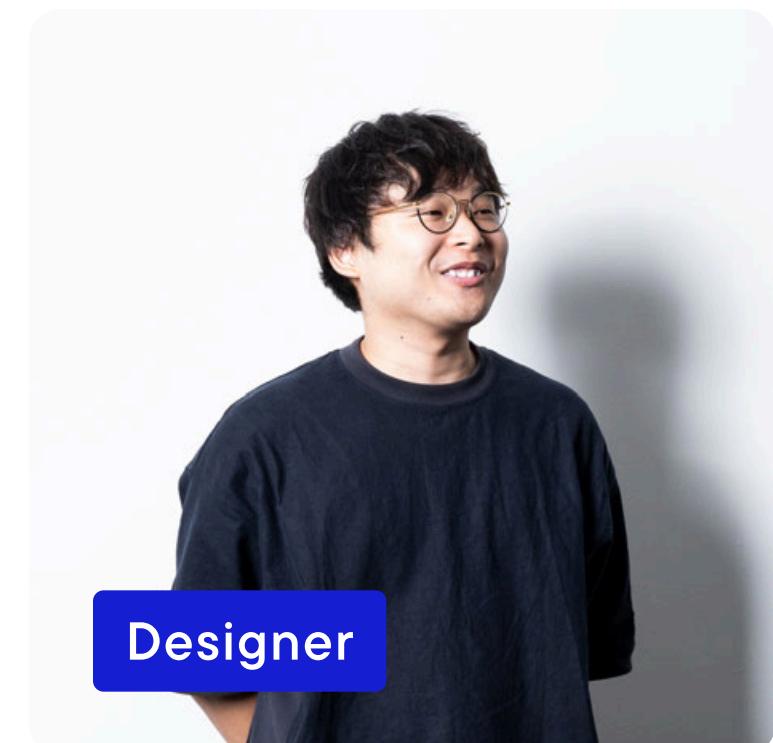
Engineer

@ryan の

上手くいった & 改善したいこと

背景の異なるメンバーが集まり、健全な衝突を経てプロセスを改善しながらゴールに向けて進めていること。

一方で、直近で難しい機能のリリースに時間がかかったので、難しい機能の開発に時間がかかるのは仕方ないと思考停止せず、大多数の顧客にとっての価値を考え、価値提供するステップを刻みたい。



Designer

@kim の

困難なこと、やりがい

どの機能をとっても、まだデファクトスタンダードがない状況。お客様の声やIR資料をもとにニーズのパターンを見つけ、それをもとにプロダクトマネージャーやドメインエキスパートと一緒に要件やUIを模索しながら、UIを何度も作ったり壊したりしている。そのプロセスが楽しい。



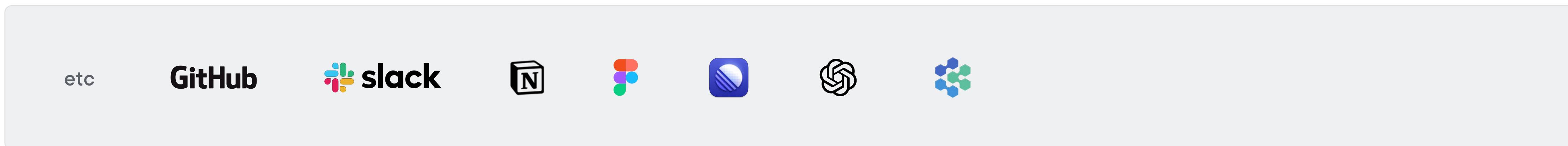
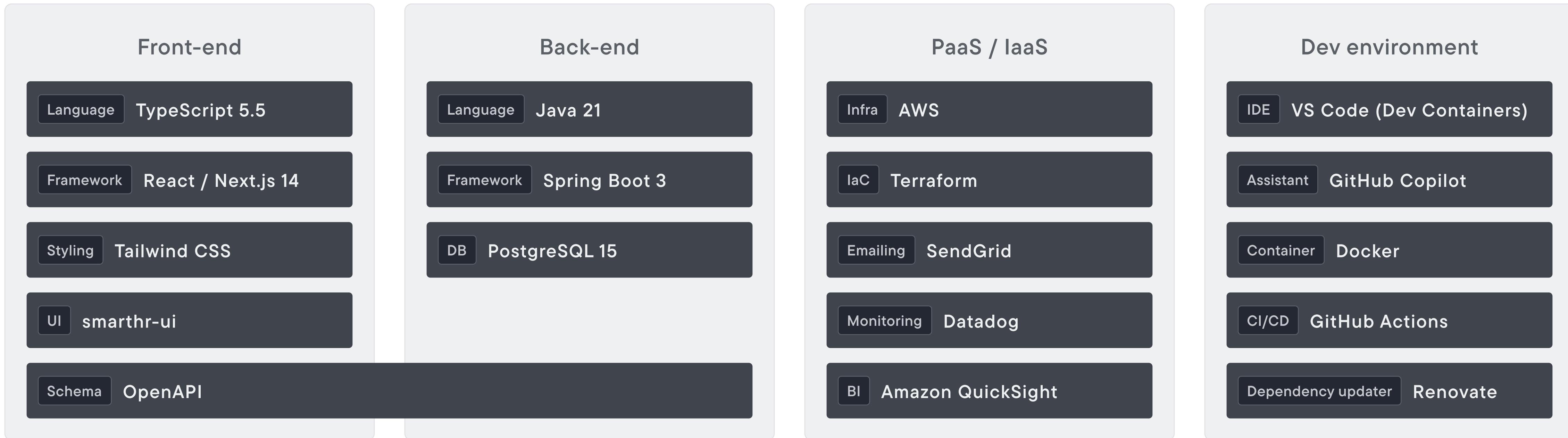
Engineer

@numa の

入社前とのギャップ

入社前はスタートアップならではの厳しさ、ちょっと放り出されるんじゃないかなと考えていましたが、入社してみると違って、とにかく「チームで解決するぞ！」という意識がとても強いなと感じました。

常に改善に向けた意識が高く、一緒に働く環境を良くしていくという雰囲気が会社を通してあります。



セカンダリー事業は、 今がまさに創業期です。

2024年4月時点では、セカンダリー事業のプロダクト開発はまだ何も始まっていません。コードは1行も書いておらず、簡易的なプロトタイプを作りながら、リサーチや法律・規則の理解を進めています。新たな価値、体験、インフラを生み出す事業を、一緒に創っていく創業メンバーを募集しています。

証券会社となり、 未上場株の取引所を作る

未上場スタートアップ株の取引所を運営するためには、金融商品取引業者として登録される必要があります。自ら証券会社となり取引所を作る必要があります。遵守すべき法律や規則を理解し、組織、体制作りを行いながら、プロダクト開発を並行して行うため、難易度の高い事業立ち上げに挑戦しています。

前例のない体験、慣習を作る

2024年4月の法改正により、会社が未上場時点でも、役員・従業員が保有するSOを換金できる仕組みが整いました。日本国内において、誰も経験したことがないサービス体験を生み出すため、なにが正解かだれもわかりません。プロダクト作りだけでなく、スタートアップにとっての新しいあたりまえを作っていきます。

セカンダリー事業開始の背景や、想いをブログで公開中 /



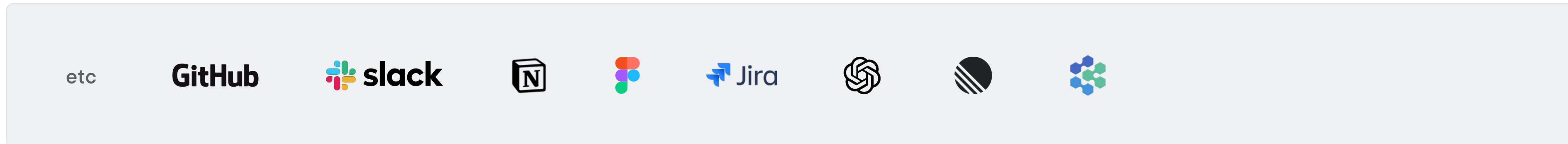
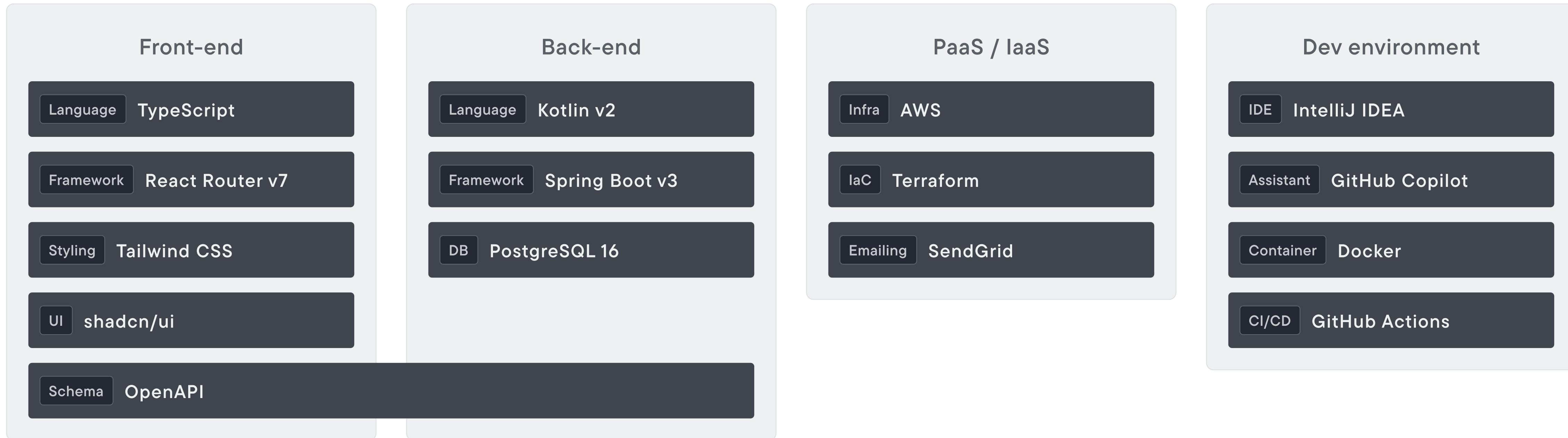
「セカンダリー」が、日本のスタートアップを盛りあげる未来
https://nstock.co.jp/blog/secondary_empowers_theecosystem



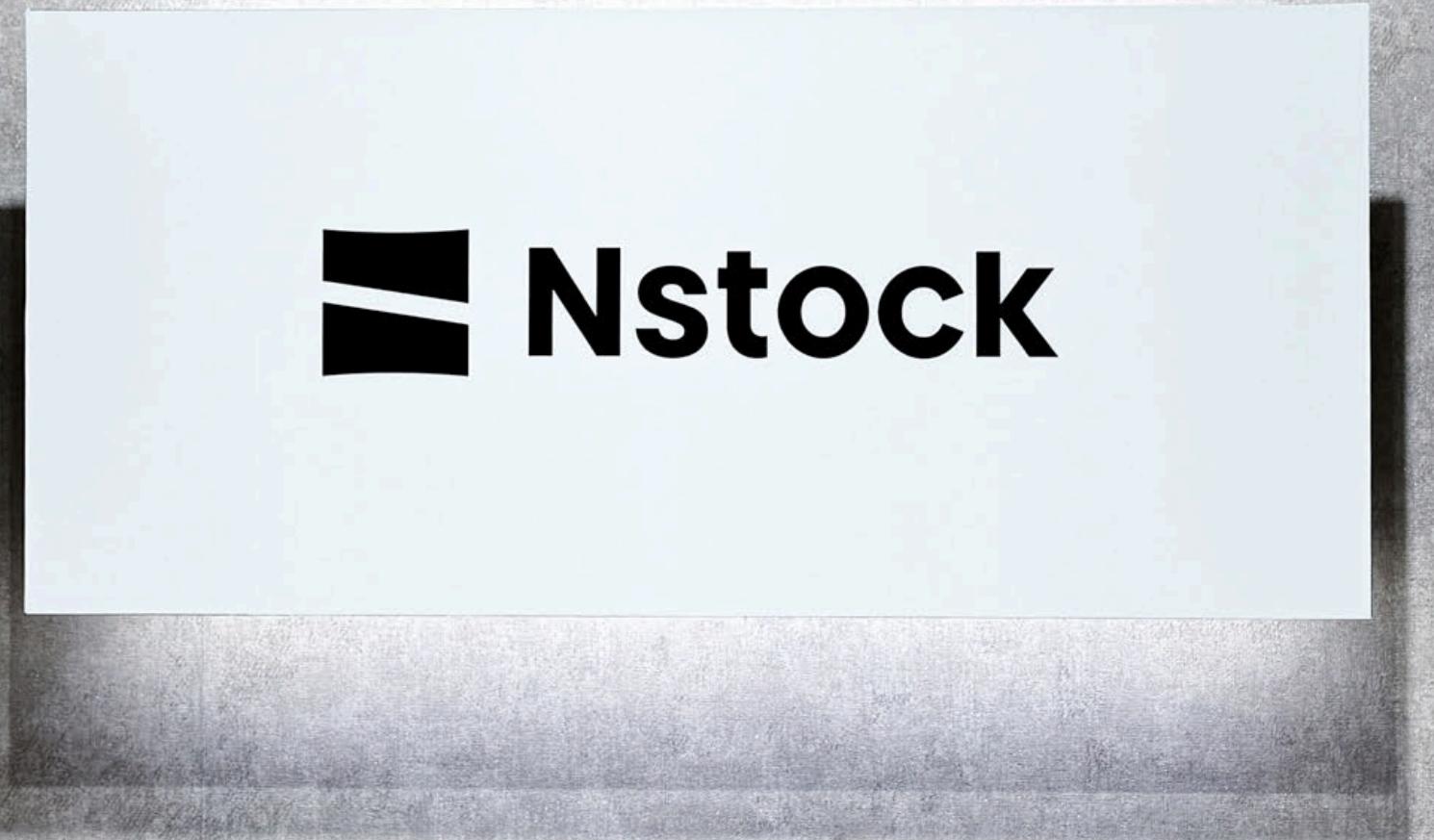
私たちが今、スタートアップのための未上場株の取引所を作っています
<https://nstock.co.jp/blog/secondary1>

歴史に残るプロダクトを作る

セカンダリー事業はスタートアップのエコシステムにとつて、なくてはならないインフラになると信じています。時代が移り変わり、人々が利用するデバイスや技術に変化の波が訪れても、普遍的な価値として使われ続けていきます。「スタートアップの歴史に残る仕事」ができる機会が、ここにはあります。



会社概要



会社概要

| | |
|------|---|
| 社名 | Nstock株式会社 |
| 代表者名 | 宮田昇始 |
| 社員数 | 56名 |
| 設立 | 2022年1月24日（ゴールドラッシュの日） |
| 株主 | WiL, Coral Capital, 千葉道場ファンド, ALL STAR SAAS FUND, East Ventures, 株式会社SmartHR, 宮田昇始, Nstock社員等 約40名 |

最後に

日本経済の歴史に残る事業を
私たちと一緒につくりましょう

We are hiring!

<https://recruit.nstock.co.jp/>