



スタートアップ・エコシステム の発展に向けて

株式会社Paidy

杉江 陸

PayPal Acquired Paidy for ¥300bn

■ ペイパルによるPaidy全株式取得について / About PayPal acquisition

2021/09/08



アップデート：2021年10月13日（日本時間）にペイパルによるPaidy全株式取得の手続きを完了したことをお知らせいたします。

本日は素晴らしいご報告があります。株式会社Paidyは、このたび、ペイパルによるPaidy全株式取得について合意しました。世界規模でオンライン決済ビジネスを展開するペイパルの持つ専門知識、リソースを活用することで、一層成長を加速させ、「お買い物に『めんどくさい』はいらない。」という当社のミッションをさらに推し進めることができると確信しています。日本市場は私たちの成長を可能にしてくれた活気に満ちた環境であり、これまでの同市場におけるチームの努力と可能性をグローバルリーダーに認められたことを光栄に思います。

なお、今後も、「ペイディ」ブランドのもと変わらず現在のビジネスを継続し、お客様および加盟店に便利で革新的なお買い物サービスを提供していきます。ラッセル・カマー、杉江陸含めた既存の経営陣が、引き続きPaidyを率いてまいります。この重要なマイルストーンを可能にくださった加盟店の皆様ならびにお客様に感謝いたします。

株式会社Paidy ラッセル・カマー & 杉江陸

詳細はペイパルからのリリースをご確認ください。

多様性あるマネジメントチーム



Russell Cummer
FOUNDER & EXECUTIVE CHAIRMAN



Riku Sugie
PRESIDENT & CEO



(Managing director)



(CEO)



Tomo Hashimoto
Sales &
Executive Vice President



Yuki Yabuuchi
CFO



Houston Ross
CTO



(Japan CTO)



(Japan COO/CIO)



John Naberhaus
VP of Risk and Analytics



Szilvia Kovari-Krecsmary
CMO



David Kell
VP of Product



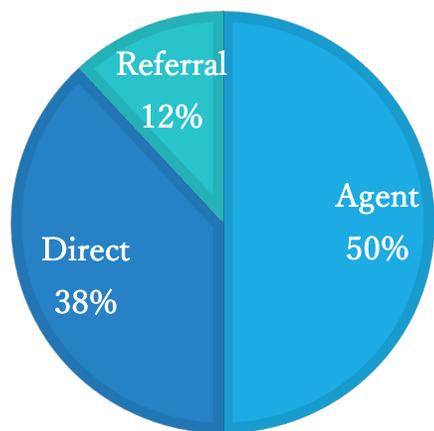
Daiki Tanaka
VP of HCM, GA and Compliance



Paidyの人材構成

2021年 外国籍社員採用ルート

■ Agent ■ Direct ■ Referral



タイトル・グレード別外国籍社員割合

Title	Grade	JN	Non-JN	Non-JN%
Senior Management	M5-M6	3	6	67%
Senior Manager	M3-M4, S6-S7	19	28	60%
Manager	M1-M2, S5	5	3	38%
Senior Professional	S3-S4	13	36	73%
Others		31	21	40%

直接雇用社員 国籍内訳

	#	%
Japan	71	43.0%
India	18	10.9%
USA	16	9.7%
Canada	6	3.6%
Taiwan	5	3.0%
Australia	5	3.0%
Philippine	4	2.4%
Russia	4	2.4%
UK	4	2.4%
Italy	4	2.4%
France	3	1.8%
Singapore	2	1.2%
Indonesia	2	1.2%
China	2	1.2%
Israel	1	0.6%
Portugal	1	0.6%
Ireland	1	0.6%
Ukraine	1	0.6%
Poland	1	0.6%
Spain	1	0.6%
Germany	2	1.2%
Switzerland	1	0.6%
Slovakia	1	0.6%
Thailand	1	0.6%
New Zealand	1	0.6%
Colombia	1	0.6%
Brasil	1	0.6%
Costa Rica	1	0.6%
Mexico	1	0.6%
Morocco	1	0.6%
Argentina	1	0.6%
Korea	1	0.6%
Total	165	100.0%
Nationality #	32	

よくあるスタートアップの誤解

×日本はユニコーン育成に励むべき

×大企業にインセンティブを与えてスタートアップの育成やCVC投資を奨励すべき

×日本は海外人材にとって魅力がない

×多くの海外起業家は、上場前にセカンダリー市場のみで持ち株を現金化している

×上場すれば起業家は金持ちになる

×日本の税制ではSOをうまく活用できない

×起業家たちは小粒上場で早く小金持ちになりたい

×日本のスタートアップには魅力が足りない

○「ユニコーン」か否かは意味のない議論

○日本は大企業によるモノトーンな経済界に意見を引っ張られてイノベーションを潰す傾向が顕著

○日本は海外人材にとって魅力的だが、その伝え方が稚拙

○多くの海外起業家は、上場前に、セカンダリー市場に加えてしばしば相対で自らの持ち分を売却し現金化している

○上場しても株を売らなければ起業家に現金は渡らない

○日本のSO税制には曖昧さと複雑さがありすぎる

○起業家たちはスケールの大きなゴールを教えられていない

○魅力的な日本のスタートアップは多いが、それを世界の投資家に伝えるストーリーテリングの力やネットワークが足りない

必要な変化

ゴールは「育つスタートアップのジャマをなくす」

- 上場前の株価は如何様にも操作可能で価値の尺度にはならず、ユニコーンの数を数えることに意味はない
- 世界と日本の常識のギャップがありすぎて、海外投資家や外国人材への説明に骨が折れる: 普通に「日本独自の」制度や運用を世界基準に揃えてくれさえすれば、そこから育つのはスタートアップ企業の仕事

成功した起業家に現金を渡す

- 大型機関投資家のクロスオーバーでの参加を促し、上場前後に創業者株式を放出させない慣習を是正する: 現金が渡れば、起業家らは必ず次のイノベーションに投資するし、そこからまた新たな学びを得る

上場基準は黒字化(企業の安全性)ではなく成長資金の必要性を見る

- 成長性(不確実性)ではなく早期の黒字化(確実性)を求めるから小粒上場になる: 本来的に、上場とはリスク許容度の高い資金の調達的手段(創業者らのエグジットが目的ではない)

世界基準に倣う

- 「日本人の、日本人による、日本人のための」ガラパゴスなエコシステムを作らない: エコシステムの担い手として海外VCを呼び込みそこから学べば、エコシステム全体が底上げする。プライドを持って真似をしよう

スタートアップの成長力を国益に取り込む

- 小粒上場では多くが証券会社の個人顧客に割り当てられ、上場後は短期的な売り圧力に苦しめられる。他方、大規模なグローバルオファリングでは海外のHFや各種クロスオーバー・超大口ロングオンリー投資家にアロケーションせざるを得ない: 特に日本の年金マネーを成功しつつある企業の大型上場に入れて行きたい

Z世代に賭ける

- 既に日本の未成熟なエコシステムを前提に育っているミドル・レイターステージにある企業よりも、アーリーステージのZ世代を中心に世界に接点を持たせ、欧米の取り組みを真摯に学びながら新しいエコシステムの担い手を育てた方が結局は早道

具体策

- ✓ 海外VC誘致とそのための各種エキゾチックな慣習撤廃や規制緩和（普通の投資環境を用意してVCに不安なく投資させ、若いスタートアップのメンター・ガイド役としてIPOもしくはエグジットまで世界基準を教えてもらう・・・人材誘致問題も、小粒上場問題も、未上場株市場問題も、M&Aによるエグジット促進も、かなり解決します）
- ✓ エンジェル税制大幅拡充（起業家のイノベーション再生産を促進）
- ✓ 税制適格ストックオプションの要件緩和、限度額100倍化（有償SOやら信託型SO等複雑な仕組みがなくとも世界基準のインセンティブを用意できるよう）
- ✓ 年金マネーの大型新規上場銘柄への投資促進（イノベーションの成果を国内に還流）
- ✓ 金融取得課税強化の撤廃（せっかく呼び込み育てた外国人スタートアップ人材を本国に帰らせない・・・タレントは世界のスタートアップを巡る）

まとめ

日本のスタートアップ・エコシステムの最大の問題は、世界から孤立してしまっていること。

日本人だけの、日本人だけによる、日本人だけのためのものになっています。

魅力的な文化に溢れ、安全な生活環境も整った、世界第三の市場のあるこの国で「普通」＝世界基準の制度と運用が整えば、まずは宣教師としてVCを中心とした投資家が入り、その知恵を学んだ起業家たちがエンジェルとして後輩たちに学びを伝承していくでしょう。

海外投資家たちの声に耳を傾け、そこから虚心坦懐に学び、「へん」なものを一つずつ是正して行きましょう。いきなりGAFAMが育ちはしませんが、それなりのスケールのスタートアップが育ち、ディープテックなどにも投資が進むと考えます。