

WHOM

採用のプロを繋ぐマッチングプラットフォーム

株式会社WHOM (フーム)

会社名: 株式会社WHOM(フォーム)
設立日: 2020年10月
資本金: 5,000,000円
代表者: 早瀬 恭(ハヤセ キョウ)
所在地: 東京都渋谷区渋谷2-21-1 渋谷ヒカリエ33階
事業概要: 採用代行プラットフォーム運営
URL: whom.jp

CORPORATE OVERVIEW

WHOM

Mission & Value

誰が大事な時代を支える



VALUE

採用力で企業価値を最大化する

雇用の流動性の高まり、採用手法の多様化、人材獲得競争の激化等、採用の市場は過去数年にも稀にみる過渡期を迎えています。また、海外との繋がりがより濃くなる時代において、企業が外部に頼らず、企業自身が採用力を持つ事が重要な時代になってきています。

企業そのものが採用力を向上させることによって、事業が何倍にも飛躍することを私達は知っています。

WHOMでは、企業の採用を支援し、企業の採用力を向上させることを提供する価値の一つとしてサービスを提供しております。

BOARD MEMBER



角田玲生

取締役

1985年生。リブセンス社にて転職媒体における企画・推進業務に従事。JAC Recruitment シンガポールにおいてITチームのマネージャーとして同域内における日系IT企業向けの採用コンサルティング、およびエージェント業務に従事。京都大学法学部卒。

早瀬恭

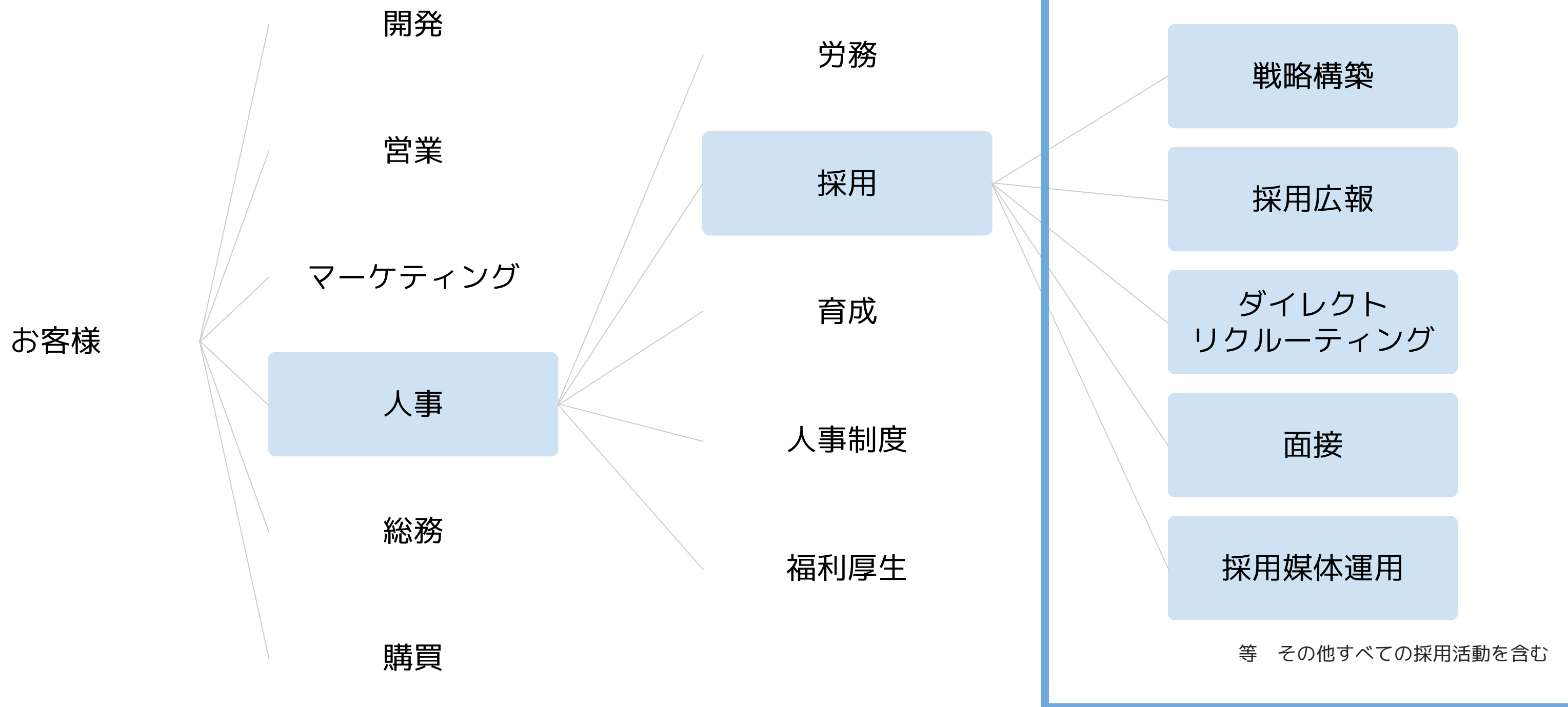
代表取締役社長

1984年生。JAC Recruitmentにおいて大阪、京都、東京勤務を経て、インド法人の立上げ、シンガポール法人の代表取締役社長、兼アジア域におけるリージョナルダイレクターとして勤務。同社最年少で海外役員に就任。その後リンクトインジャパンの事業部長として就任、企業向けのダイレクトリクルーティング、採用ブランディング支援に従事後、現職。

RPO*（採用業務委託）とは？

人材採用に関する業務をアウトソーシングすること

すべての採用業務から特定の作業までの単位でもアウトソーシングが可能



WHOM 利用における最大のポイント

プロから選べる採用支援（RPO）

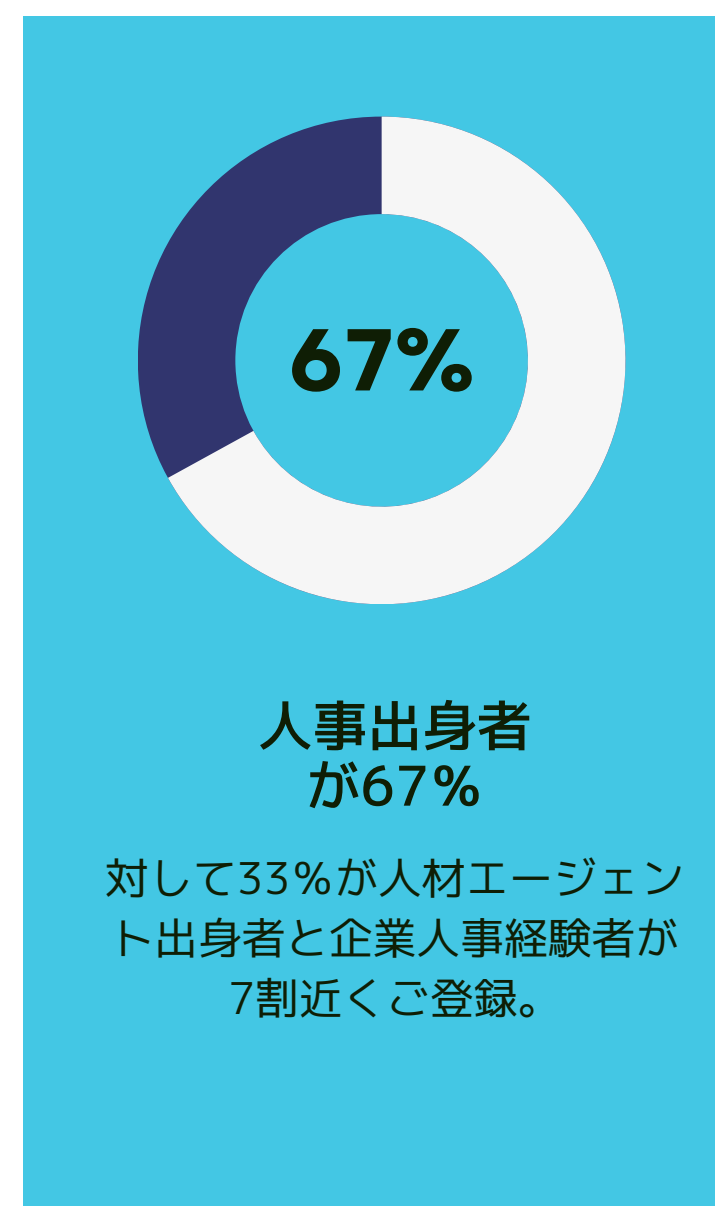
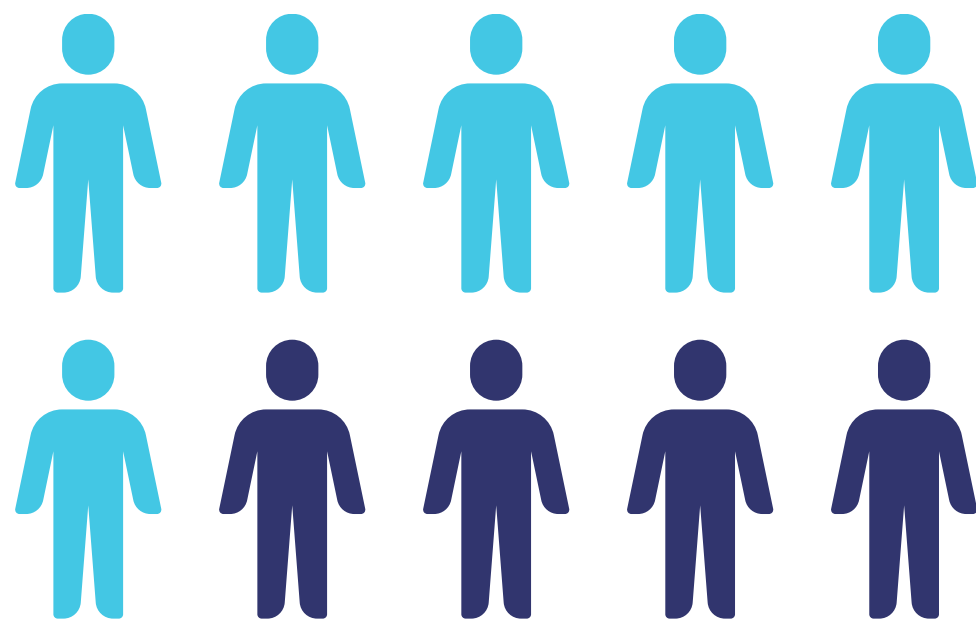
採用は「誰が」やるかによって結果が大きく変わる。
WHOMの500名近くのリクルーターデータベースから、
貴社に適切なリクルーターをアサインします。



500名近いプロリクルーターが在籍中

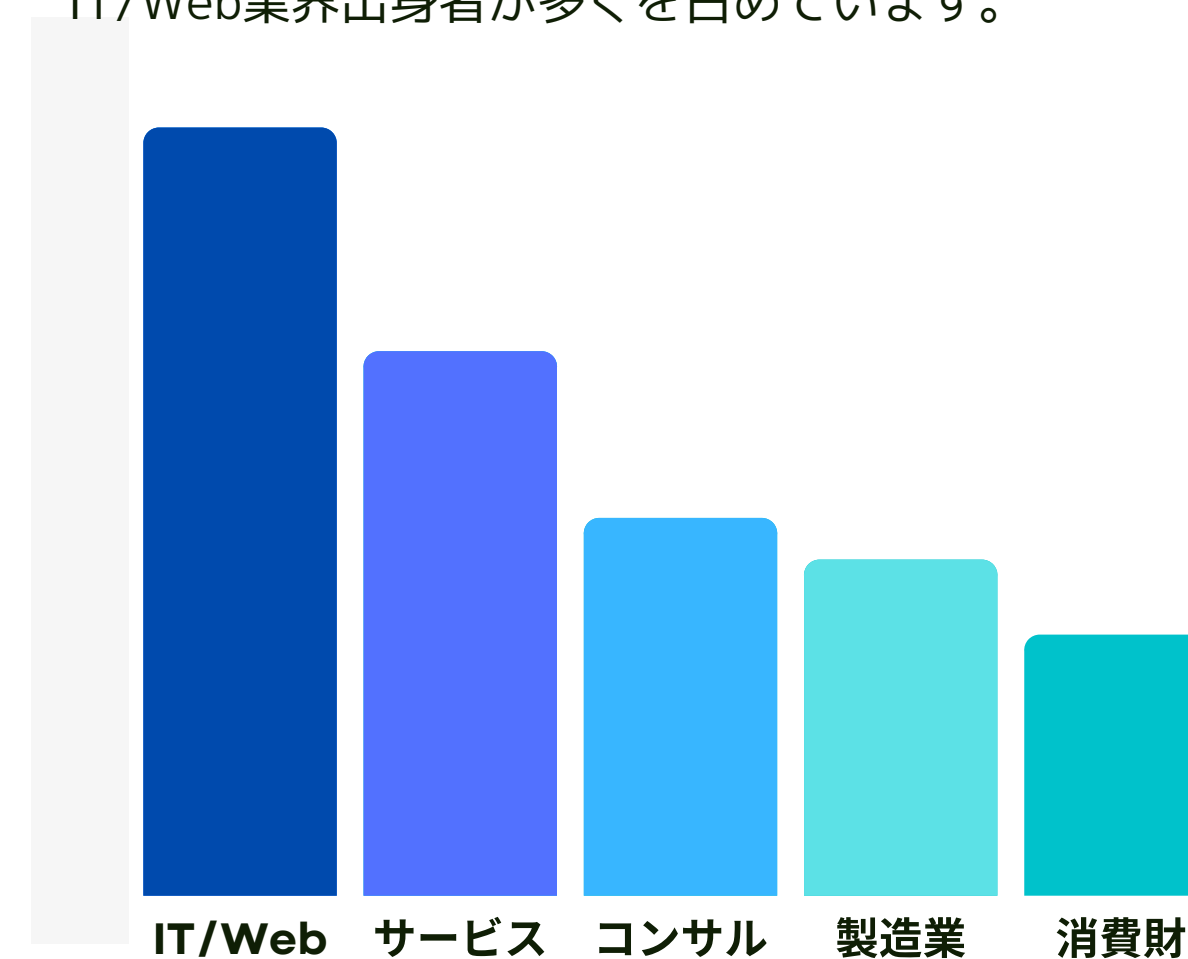
フリーランスか副業か

全体の61%がフリーランス、39%が副業希望となり、稼働が柔軟なフリーランスが6割を占めています。



出身業界

必各リクルータの出身業界については、IT/Web業界出身者が多くを占めています。



プロジェクトメンバーの一例



エンジニア採用ディレクター

エンジニア採用における採用課題解決、企業予算から最適手法などの検討



プロリクルーター

スカウトメール送付等、必要な人員要件の理解から魅力的な訴求方法に長ける



コンテンツライター

採用広報の観点から、より訴求力の高い採用コンテンツのライティング、PR



採用マーケター

マーケティングの視点から、適切なSNSや媒体運用、ファネルの作成実行



人事コンサルタント

採用のみならず、人事制度改定や仕組み作りなど、企業の魅力そのものに関わる

出身企業一覧(一部)

各HR領域におけるプロが在籍登録

リンクトイン

リブセンス

JACリクルートメント

リクルート

RGF

ラプラス

freee

パーソル

リンクアンドモチベーション

Yahoo!

サイボウズ

LINE

識学

富士通

ダウジョーンズ

カオナビ

アデコ

支援体制例

ディレクター



●実務マネジメント

- 定例MTGの実施及びファシリテーション
- 採用ロードマップの作成
- 施策効果測定、振り返り
- レポーティング

リクルーター



●実務・施策の実行

- 採用ポジションの魅力分析
- JDと条件の落とし込み
- 媒体運用
- スカウト送付
- 求人票更新

コーディネーター



●採用オペレーション

- 日程調整
- 候補者対応
- エージェント連絡
- 書類回収

※ご依頼内容は状況に合わせて柔軟にアレンジ可能です

01 CASE

プロジェクトの一例



アドテク関連企業

【課題感】

アドマーケータやエンジニア職で採用苦戦。
ダイレクトリクルーティングを中心に母集団
を最大化したい。



Kさん

【経歴】

アドテク企業での新卒採用責任者、中途採用
経験を経て、スタートアップで人事、その後
フリーランスとして独立。各社の採用支援に
従事。

- ✓ アドテク領域における知見・経験
- ✓ 得られた数値データを元に他社比較、プロセスにおける課題提訴・改善
- ✓ 3か月で30名以上の候補者獲得

プロジェクトの一例



SaaSスタートアップ

【課題感】

エンジニア採用での採用苦戦。
ダイレトリクルーティングを推進して、いい候補者獲得につなげたい。



Tさん

【経歴】

エンジニアとしてキャリアをスタートし、その後HRopsにキャリアチェンジ。スタートアップにて採用推進などを行い、エンジニア組織の立上げを経験後に、フリーランスとして独立。

- ✓ エンジニア出身ならではの目利き
- ✓ JDの内容にも踏み込んだダイレトリクルーティングの推進
- ✓ ハイエンドなシニアエンジニアの採用に寄与

プロジェクトの一例



AI系スタートアップ

【課題感】

データサイエンティストの採用に苦戦。
1年間にわたり採用活動を続けたが結果採用
に至らず、課題点の抽出含めて客観的アドバ
イスが欲しい。



中島・早瀬

【経歴】

中島：VCで投資先に対する採用顧問を行
う。著書に「人事担当者のためにITエンジ
ニアリングの基本がわかる本」
早瀬：割愛



- ✓ 現場責任者を巻き込んだ採用MTG実施、客観的意見の提供
- ✓ 過去データを元に改善すべきファネル箇所の特定制、改善策の提案
- ✓ 1年以上採用が出来ていなかったポジションの課題を特定、推進

アドバイザーとしてのプロジェクト一例

採用手法だけでなく、広い視野で改善すべき事柄をご提案させていただきます。

採用競争力

採用ポテンシャル

「事業や業務に**そもそも採用できるポテンシャルがあるか？**」
事業、組織、ポジション等のポテンシャル

ex.事業に優位性や成長性があるか、高い報酬が出せるか、目を引く社内制度があるか 等

情報の整理・言語化

「ポテンシャルを言語化し**情報として整理できているか？**」
採用要件やJDに記載される内容は具体的で過不足ないか。必要な情報がアウトプットされているか。

ex.魅力の言語化、業務内容の具体化、人材要件の明瞭化 等

採用手法

「**情報は求職者に届いているか？求職者から得られているか？**」
採用サービスの選定や運用が十分にできているか。

ex.スカウトテンプレの見直し、エージェント折衝の見直し、採用広報、選考方法の見直し 等

プロジェクトロードマップ一例

PDCAサイクルを重視し段階的に改善を行います。

1ヶ月

キックオフ・準備

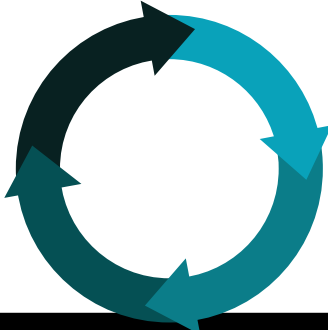
- ・ 事業や体制等の理解
- ・ 採用計画、採用ファネルの立案
- ・ MTG体の設計、ファイリテーション
- ・ データ管理（ATSやスプレッドシート）の準備
- ・ 採用要件の整理
- ・ 競合調査
- ・ スカウト準備

※PDCAを回すための準備と明確な課題の解決

3ヶ月

手法のPDCA

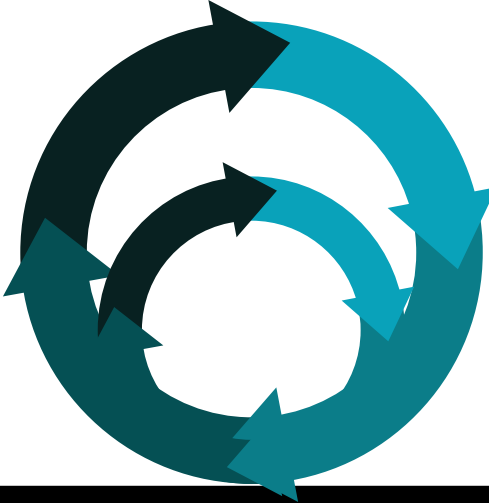
- ・ 採用サービスの運用改善
- ・ 採用サービス選定支援
- ・ 選考方法の見直し 等



3ヶ月

情報も含めたPDCA

- ・ 魅力の言語化
- ・ 業務内容の具体化
- ・ 人材要件の明瞭化 等



3ヶ月

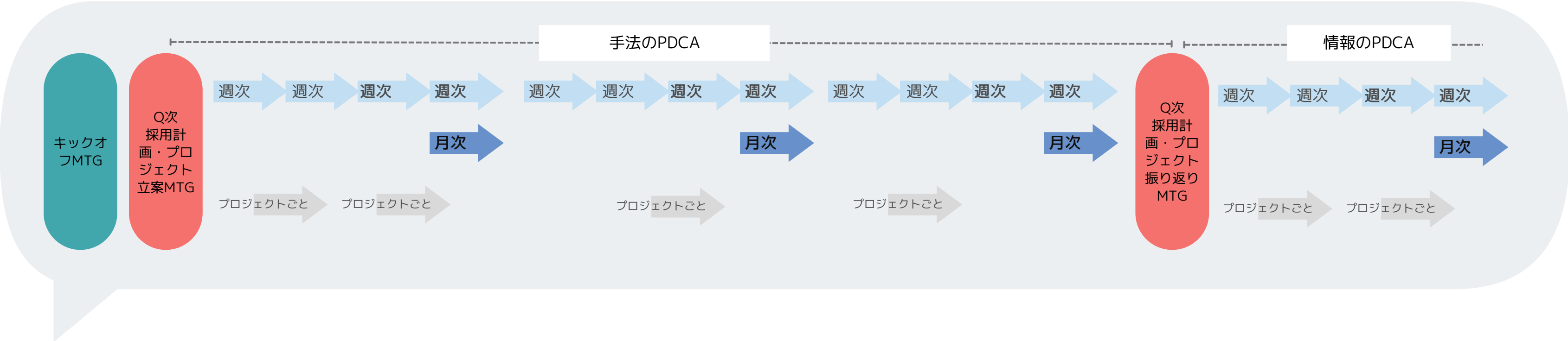
ポテンシャルも含めたPDCA

- ・ 報酬テーブルの見直し
- ・ 社内制度の見直し
- ・ 人員計画の見直し 等



MTGをベースにした進行イメージ

採用計画はQごとに立て、KPI・プロジェクトマネジメントに力を入れます。
これらの中で大小のPDCAサイクルを回します。



キックオフMTG 想定アジェンダ	Q次MTG 想定アジェンダ	週次MTG 想定アジェンダ	月次MTG 想定アジェンダ	プロジェクトMTG 想定アジェンダ
<ul style="list-style-type: none"> ・媒体のアカウント確認 ・KPI/KGI確認 ・連絡手段の確認 ・各ステークホルダーの確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用計画の振り返り（初回は過去データ） ・目標に対する乖離の原因と対策の検討 ・次Qの採用計画の立案 ・アクション、プロジェクトの設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・週次目標-実績 ・目標に対する乖離の原因と対策の検討 ・プロジェクトの進捗確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・月次目標-実績 ・目標に対する乖離の原因と対策の検討 ・プロジェクトの進捗確認 	<p>※プロジェクトによる</p> <p>例：魅力の言語化の場合 ・3年後にどのような市場価値がたかまっているか？（業務経験、実績、スキル）</p>

支援企業様（一部）

世界的大手企業からスタートアップまで幅広い支援実績がございます。

エンター
プライズ

LIXIL

三菱マテリアル

YCP Solidiance

SMS

McCANN
WORLDGROUP

ami
alexandre mattiussi

グローブ

FINATEXT

Allied
Architects

inglewood

GENIEE

Union Gate
GROUP

ライター

Timee

TerraDrone

dely

T B M

paiza

Splink,inc.

Henry

アーリー

ambr

HOSTY

PIONEERWORK

Vict Pte. Ltd.

forest

kipp

MURA

TOKIUM

DataGateway

Yazawa Ventures

料金プラン目安

体制	稼働目安	特徴	料金
   ディレクター	月20時間	採用戦略設計・振り返りの支援	30万円
   リクルーター	月40時間	スカウト対応 エージェントマネジメントなど	30万円
   ディレクター＋ リクルーター	月10時間 月40時間	課題の特定から施策の実施、振り返りも伴走	45万円
   ディレクター＋ リクルーター＋ コーディネーター	月10時間 月40時間 月40時間	課題の特定から施策の実施、振り返りも伴走しながら オペレーション業務巻き取り	50万円
 (上記に加え) 採用広報担当	月40時間	コンテンツ企画からライティング業務 ソーシャルメディア運用	65万円

※ご依頼内容・稼働時間により料金は変動します。ぜひ一度ご相談ください。

WHOM お問い合わせ先

- HP : <https://whom.jp/>
- メール : info@whom.jp