

# 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](http://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

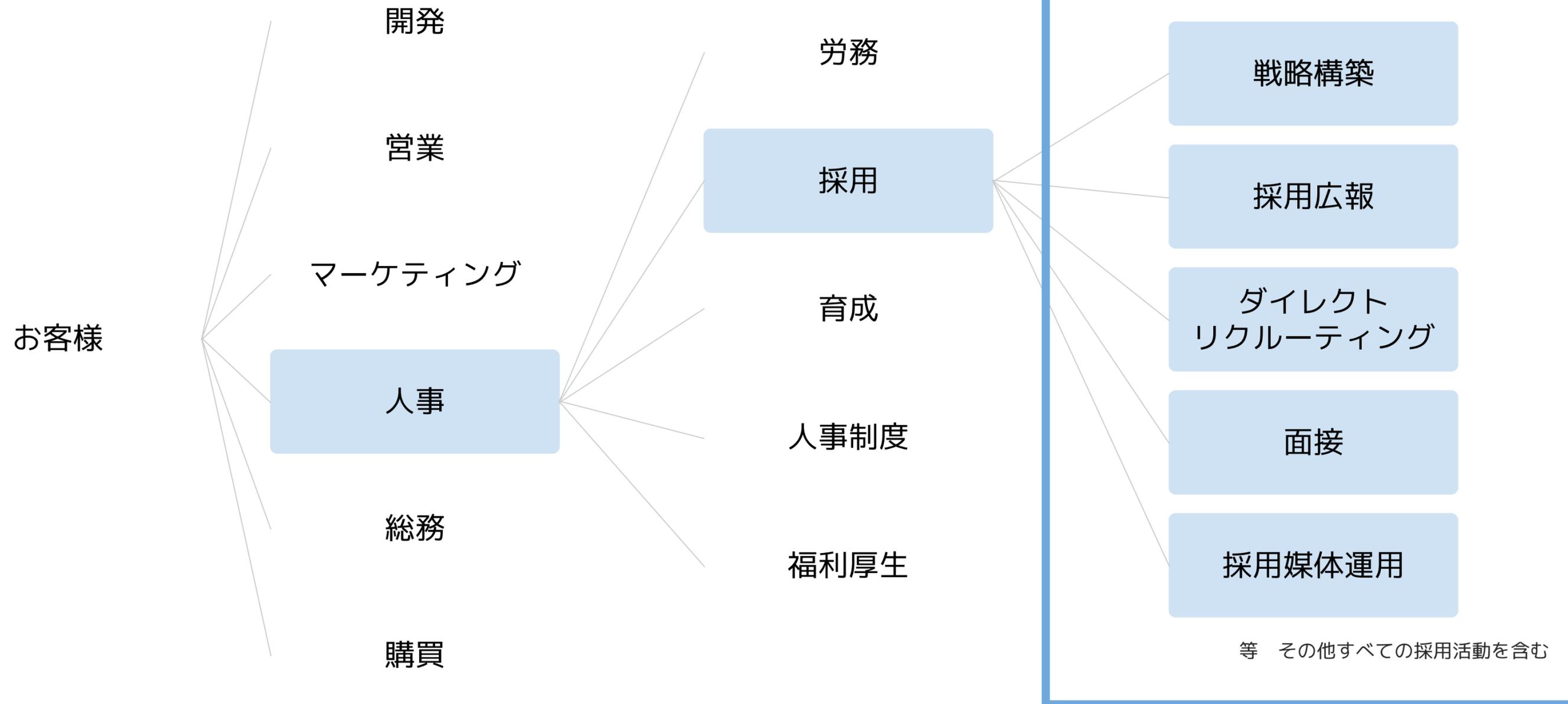
代表取締役社長

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）

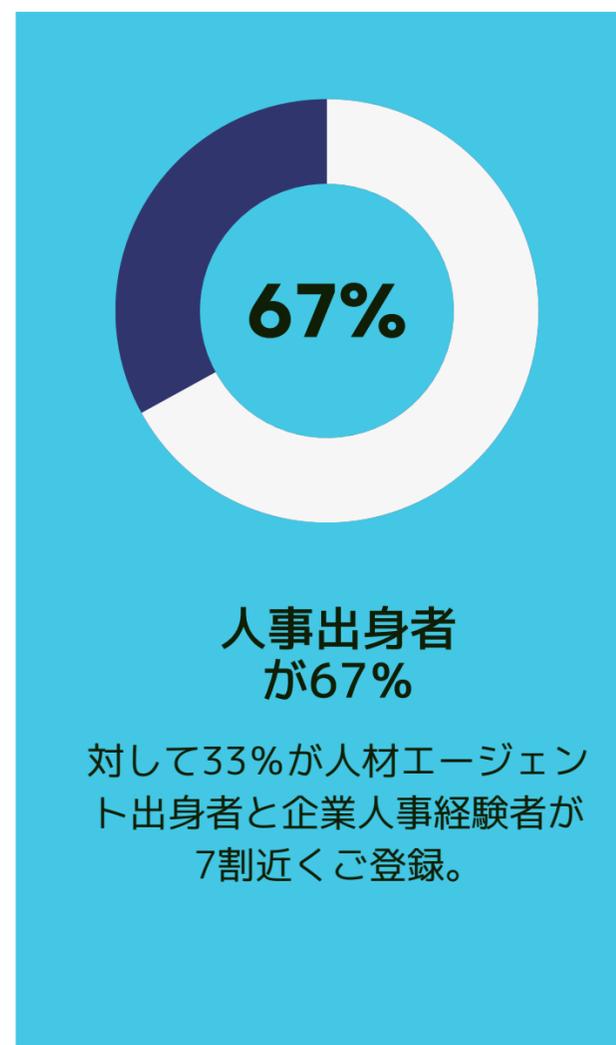
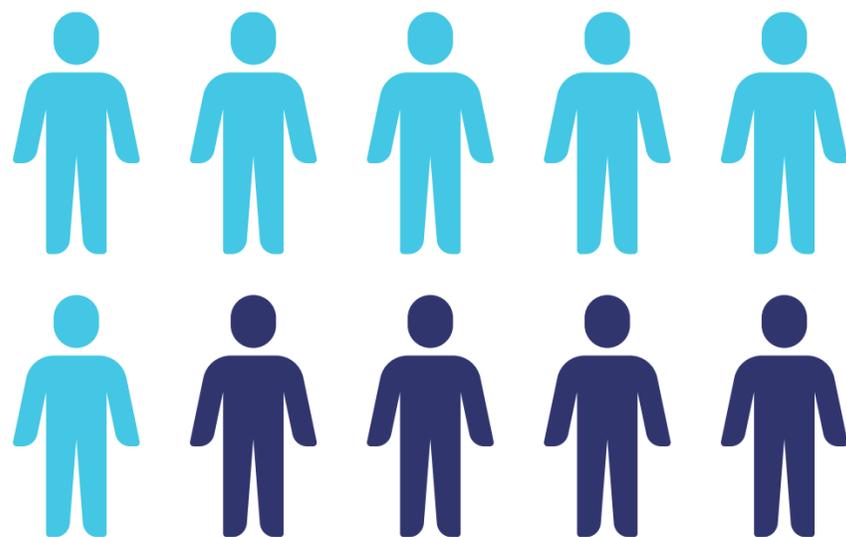
採用は「誰が」やるかによって結果が大きく変わる。  
WHOMの500名近くのリクルーターデータベースから、  
**貴社に適切なリクルーター**をアサインします。



# 500名近いプロリクルーターが在籍中

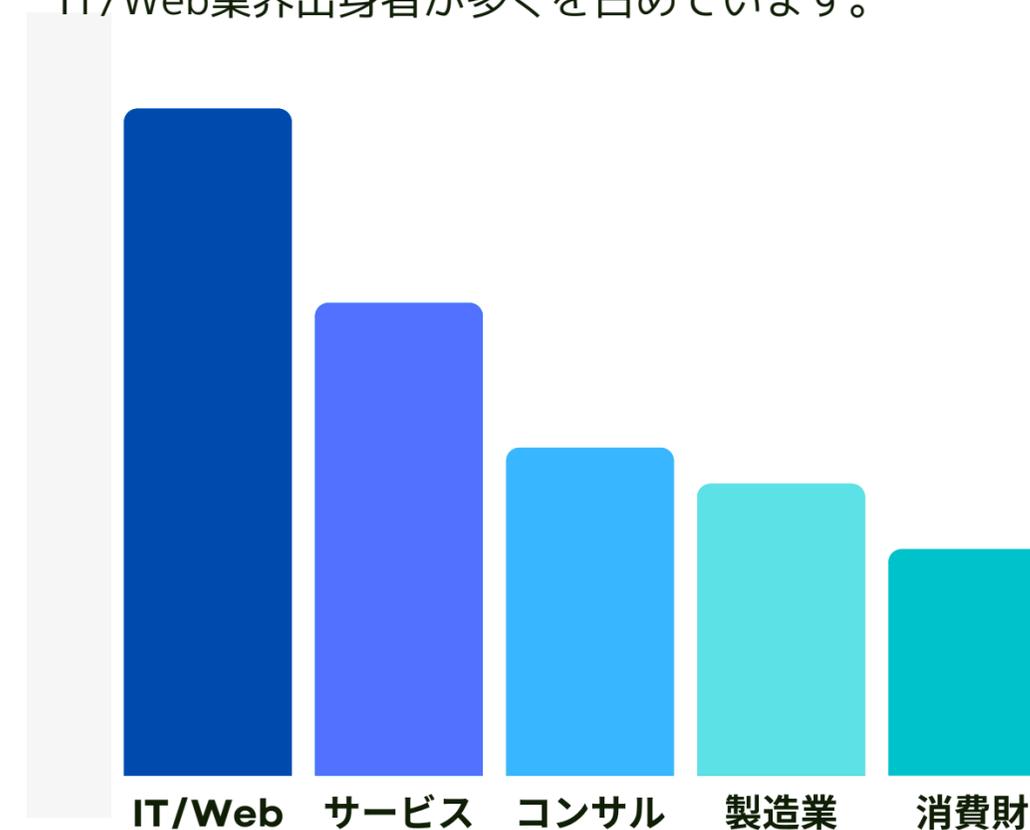
## フリーランスか副業か

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

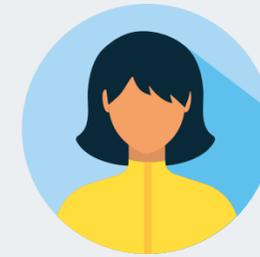
## リクルーター



### ●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

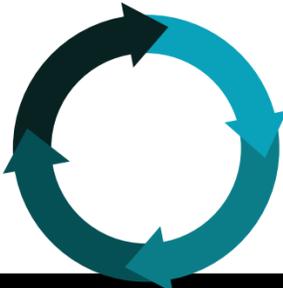
- ・ 事業や体制等の理解
- ・ 採用計画、採用ファネルの立案
- ・ MTG体の設計、ファイリテーション
- ・ データ管理（ATSやスプレッドシート）の準備
- ・ 採用要件の整理
- ・ 競合調査
- ・ スカウト準備

※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

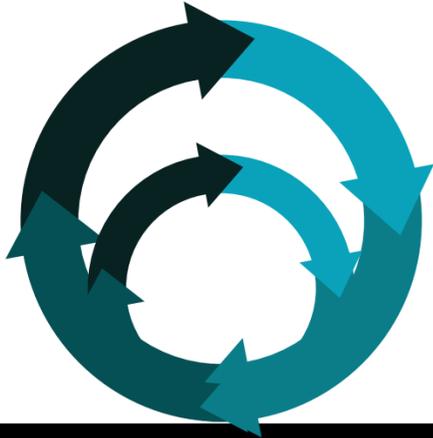
- ・ 採用サービスの運用改善
- ・ 採用サービス選定支援
- ・ 選考方法の見直し 等



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

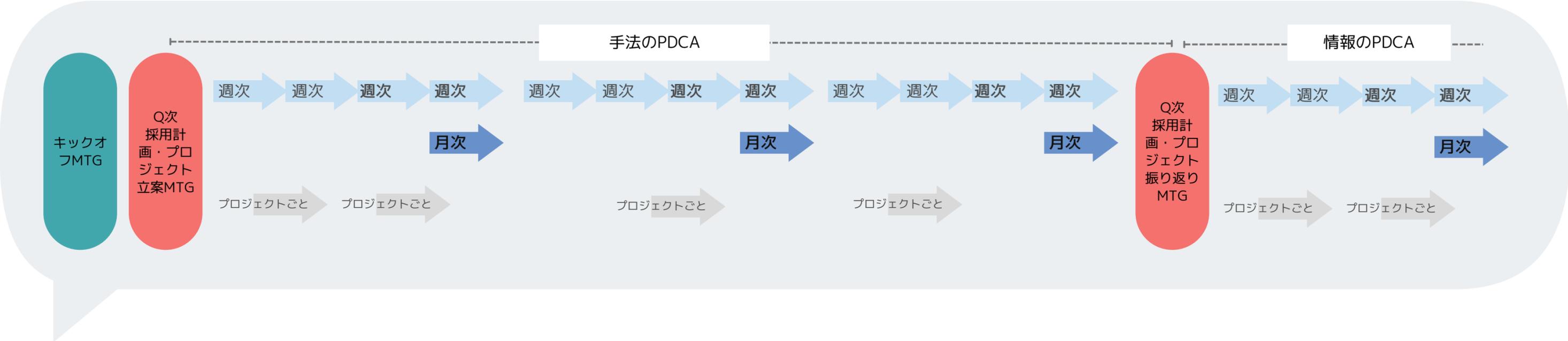
ポテンシャルも含めたPDCA

- ・ 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"> <li>・媒体のアカウント確認</li> <li>・KPI/KGI確認</li> <li>・連絡手段の確認</li> <li>・各ステークホルダーの確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用計画の振り返り（初回は過去データ）</li> <li>・目標に対する乖離の原因と対策の検討</li> <li>・次Qの採用計画の立案</li> <li>・アクション、プロジェクトの設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週次目標-実績</li> <li>・目標に対する乖離の原因と対策の検討</li> <li>・プロジェクトの進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月次目標-実績</li> <li>・目標に対する乖離の原因と対策の検討</li> <li>・プロジェクトの進捗確認</li> </ul>	<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							
グローブ							
ライター							
アーリー							
							

# 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](mailto:info@whom.jp)