

コア人材とマッチングするなら

# CORE MATCH

未来のCxOを、  
まずはトライアルで。



# 目次

|    |                         |    |          |
|----|-------------------------|----|----------|
| 01 | CORE MATCHとは？           | 06 | 活用イメージ   |
| 02 | CORE MATCHの採用アプローチの構造比較 | 07 | 料金プラン    |
| 03 | 幹部採用における他サービスとの比較       | 08 | ご利用までの流れ |
| 04 | CORE MATCHの特徴           | 09 | 会社概要     |
| 05 | 幹部採用における採用課題            |    |          |

# **CORE MATCH** とは？

採用が難しい幹部候補を、まずは業務委託で採用。  
御社にマッチした人材をヘッドハンティング。  
スキルとカルチャーを確かめてから幹部登用。

新世代の幹部採用支援サービス



# CORE MATCH の採用アプローチの構造比較



# 幹部採用における他サービスとの比較

| 比較項目                | CORE MATCH                                   | 一般的な人材紹介サービス<br>(エグゼクティブサーチ・転職エージェント) | 人材派遣サービス                     |
|---------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| 費用体系<br>(初期費用・成功報酬) | ◎<br>採用決定まで費用ゼロ                              | ○<br>着手金やリテイナー費用が発生するケースあり            | ▲<br>初期費用は少ないが月額単価が高め        |
| タレントプールの特性          | ◎<br>副業・業務委託を許容する“転職潜在”幹部候補プール               | ○<br>転職顕在層がメイン                        | ▲<br>登録人材は派遣の希望者が多く幹部採用には不向き |
| 正社員採用時の手数料          | ○<br>試用期間のコストを実質相殺できる                        | ▲<br>正社員採用時は別途成功報酬が発生                 | ▲<br>派遣から正社員化する際に転籍手数料が発生    |
| 保証・リプレイス制度          | ◎<br>ミスマッチ時は一ヶ月以内であれば無料で再提案                  | ○<br>返金規定はあり                          | ▲<br>契約等中解除には違約金が発生するケースが多い  |
| 採用支援体制・専門性          | ◎<br>スタートアップ採用のプロがアドバイザーとして要件定義~候補者体験最適化まで支援 | ▲<br>支援は限定的                           | ▲<br>正社員化する際の支援は特にないケースが多い   |



# CORE MATCHの特徴

- 1 初期費用ゼロ×完全成功報酬
- 2 若手転職潜在層への接触が可能
- 3 カルチャーフィットを保証（1ヶ月間の無償リプレイス）
- 4 業務委託期間の手数料を正社員登用時に充当できる
- 5 スタートアップ採用に精通したアドバイザーが伴走

# 幹部採用における採用課題

- 1 母集団形成ができない**  
そもそも応募が集まらず、選考テーブルに乗せることができる人材がいらない
- 2 どんな人を採用したらいいかわからない**  
理想像だけが先行し、必要な人材像が定まっていない
- 3 他社に競り負けてしまう**  
条件・ブランド力で大手に流れ、内定承諾率が上がらない
- 4 短時間で選考を行うためマッチ度が不安**  
面接回数を減らした結果、スキル・カルチャーの見極めが粗い
- 5 高額な採用コスト**  
限られた予算の中で、紹介料や媒体掲載費が重くのしかかる
- 6 人材の質と採用スピードのジレンマ**  
良い人材にこだわるほどリードタイムが長くなり、やらなければいけないことが進まない

# 01 母集団形成ができない

## 「転職潜在層」へのアプローチ不足



従来の採用サービスでは転職顕在層にしかアプローチできないため、大きな制限がかかった中での採用となる



そのタイミングで多くの企業が接触するため、引く手数多になってしまい、条件面で選ばれやすくなる

### **CORE MATCH** なら

まだ市場に出てきていない段階から接触しておくことで、採用の可能性を広げることができ、文面だけでは伝わらない魅力を伝えることができる



## 02 どんな人を採用したらいいかわからない

「なんとなくの理想像」と「本当に必要な人材」のギャップ



任せたい業務は決まっているが、実際にそのポジションの人がいたことがないので、どんな人が必要かわからない



とりあえずターゲットを設定して採用し、一緒に働いてみたが思っていたような結果がでない

**CORE MATCH** なら

実際に一緒に働く中でどういう人が必要か見極めることができるため  
採用すべき人物像が明確になり、本当に必要な人を採用できる

## 03 他社に競り負けてしまう

求人表上の戦闘力のみで判断され、本質的な魅力が伝わらない



条件面で明確に  
差別化できない



ネームバリューや知名度の  
ある企業に競り負ける



魅力が伝わりづらい  
事業は不利

**CORE MATCH** なら

実際に働きながら求人表では伝えきれない、人や事業などの魅力を  
優秀な人材に伝えることができ、興味を持ってもらえる

## 04 短時間で選考を行うためマッチ度が不安

短期間で幹部・幹部候補を採用するのは大きなリスク



短期間かつ、限られた回数の  
接触しかできない



面接だけではカルチャーフ  
ィットの判断が難しい



本当に力があるのか？  
の判断が難しい

**CORE MATCH** なら

一緒に働きながら、実力やカルチャーを確認し  
本当に採用すべき人材が見極められる

## 05 高額な採用コスト

限られた予算の中での、不確実で高額な投資



正社員紹介では年収の  
35%以上と高額な紹介フィー



媒体に掲載をしても良い人  
が集まるとは限らない



不確実な投資が  
経営基盤を圧迫

**CORE MATCH** なら

初期費用 0 や手数料への充当など  
スタートアップに優しい料金体系で無理のない採用を実現

## 06 人材の質と採用スピードのジレンマ

人は厳選したいが  
目の前のことも進めないといけない

できる限り早く人が欲しい



でも適当な人で  
なんとかなるポジションではない

急いで採用して  
失敗したらどうしよう



採用が遅れていつまでたっても前に進まない状態に

**CORE MATCH** なら

正式な仲間として迎え入れるべきかを厳選しつつ  
やるべきことを前に進めることができる



# 活用イメージ例



## D2C食品スタートアップ(シリーズB・従業員60名・地方本社)

|         | Before(従来採用)                                                                       |   | After(CORE MATCH活用)                                                          |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------|
| 募集ポジション | マーケティングマネージャー                                                                      | → | CMO候補を業務委託で採用                                                                |
| 主な課題    | <div>-首都圏の人材にアプローチできない</div> <div>-面接だけではスキルが測れない</div> <div>-年収などの条件で競合に負ける</div> | → | <div>-首都圏在住の副業人材を採用</div> <div>-一緒に働くことで実力を確認</div> <div>-条件面以外でのアプローチ</div> |
| トライアル内容 | -                                                                                  | → | チーム立ち上げにおける<br>組織設計や基盤の構築                                                    |
| 3ヶ月後    | マーケチームの立ち上げが進まない                                                                   | → | チームメンバーが採用でき<br>効率よくPDCAが回る環境に                                               |

# 活用イメージ例



## BtoB SaaS(シリーズA・従業員35名)

|         | Before(従来採用)                                                |   | After(CORE MATCH活用)                           |
|---------|-------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------|
| 募集ポジション | VP of Sales兼IS組織立ち上げ                                        | → | CSO候補を業務委託で採用                                 |
| 主な課題    | <div>-母集団の不足<br/>-採用コスト=年収35%以上<br/>-面接だけでのカルチャー判断が困難</div> | → | <div>-条件にマッチした人材をレコメンド<br/>-マッチすれば即稼働開始</div> |
| トライアル内容 | -                                                           | → | 週次の定例で組織設計やKPI設計                              |
| 3ヶ月後    | 各種営業指標が伸び悩む                                                 | → | 正社員採用を進めつつ<br>改善したかった点を改善できる                  |

# 料金プラン

## 業務委託の場合

| 区分                | 料金       | 備考               |
|-------------------|----------|------------------|
| 初期費用              | 0円       | システム利用料・求人掲載料無料  |
| 成功報酬<br>(業務委託採用時) | 15万円 / 人 | 契約後1ヶ月以内は無償リプレイス |
| 月額サポート費           | 5万円 / 人  | 業務委託期間中のみ発生      |



# 料金プラン

## 正社員の場合

| 区分       | 料金       | コストが下がる仕組み                                     |
|----------|----------|------------------------------------------------|
| 正社員化成功報酬 | 理論年収の40% | すでにお支払済みの「月額サポート費」を全額充当して<br>差引精算（上限＝紹介料50%まで） |

年収の40% － 支払い済みのサポート費※＝ 最終的な紹介手数料

※紹介料の50%まで充当可能

## イメージシュミレーション

|              |       |   |       |   |                |
|--------------|-------|---|-------|---|----------------|
| 半年後に<br>正社員化 | 年収40% | － | 30万円  | ＝ | 最終的な<br>紹介料支払い |
| 2年後に<br>正社員化 | 年収40% | － | 120万円 | ＝ | 最終的な<br>紹介料支払い |

# サービスの提供フロー

ここまで **無料**

1

## オンライン相談会

まずは30分のオンライン相談会にてアドバイザーによるサービス内容の説明や質疑応答を行います。

2

## 採用ニーズ・計画ヒアリング

事業内容や組織計画、カルチャーを深掘りし、最適な配置や依頼内容、ペルソナなどを丁寧に整理します。

3

## マッチする 幹部候補をご提案

独自のデータベースから、人材をヘッドハンティング。AIを活用し、マッチ度が高い人材を厳選しご紹介します。

4

## 三者面談・プロジェクト開始

貴社ご担当者様・候補者・アドバイザーの三者面談を実施。業務内容や期待値をすり合わせ、プロジェクト開始。

5

## スキル・カルチャーを 実務で判断

実務を通して、自社にマッチする人材かを総合的に判断。中長期の付き合いを見据えて、関係性を構築。

6

## 幹部・幹部候補として 登用する選択肢

双方の意向がマッチすれば、幹部や幹部候補として正式にジョインする可能性も。アドバイザーがサポート。

コア人材とマッチングするなら

# CORE MATCH

未来のCxOを、まずはトライアルで。

|        |                                                              |
|--------|--------------------------------------------------------------|
| サービス名  | CORE MATCH                                                   |
| 会社名    | UNIT BASE 株式会社                                               |
| 所在地    | 〒160-0022<br>東京都新宿区新宿1-34-3第24スカイビル6F                        |
| 問い合わせ  | CORE MATCH運営チーム                                              |
| TEL    | 03-5941-9280                                                 |
| mail   | <a href="mailto:sales@core-match.jp">sales@core-match.jp</a> |
| webサイト | <a href="https://core-match.jp/">https://core-match.jp/</a>  |

