



COMPANY DECK

UPDATE : 2026.6.24

CONTENTS

- 00. ごあいさつ
- 01. i-plugとは
- 02. 私たちが目指す世界
- 03. 事業概要
- 04. 今後の展望
- 05. 組織と働く環境



00

ごあいさつ

生きがいとなるキャリアをより多くの人へ

スペイン人のFrancesc Miralles氏とHéctor García氏が共著し、2016年春に出版された『Ikigai（※出典）』という本があります。その中には「あなたが好きなこと」「世界が必要としていること」「報酬を受けられること」「あなたが得意なこと」が重なり合った中心に「生きがい」があると描かれています。

私のキャリアを振り返ると、「報酬を受ける」ためにニートから脱出し、苦手な営業を克服するために働きました。5年が経つ頃に営業が「得意なこと」になり、10年が経つ頃には「好きなこと」になってました。やがてビジネススクールで学び直して起業し、世界に必要とされる事業へチャレンジすることで今の仕事が「生きがい」になりました。

「人生100年時代」と呼ばれるこれからの社会。新たな時代の働き方にマッチしたサービスの創造を通して、より多くの人々が生きがいとなるほどのキャリアを築けるよう、個人のキャリアを支援し続けていきたいと考えています。

※出典 『Ikigai: Los secretos de Japón para una vida larga y feliz』

代表取締役会長 中野 智哉



01

i-plugとは

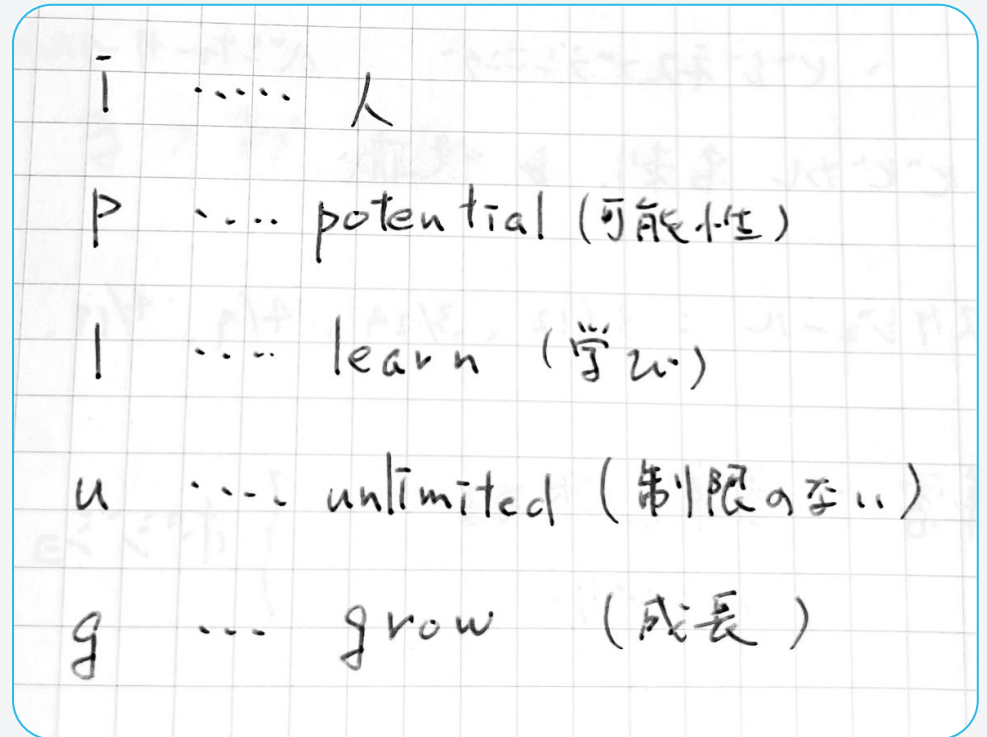
「i-plug」に込めた思い

i-plug

i-plugの「i」は「人」を表しており、「plug」は「つなぐ」という意味です。

若い世代の可能性を拡げていけるような、社会、大学、企業とのつながりをつかっていきたい、そのつなぎ手になりたい、という思いを込めています。

創業時のメモより



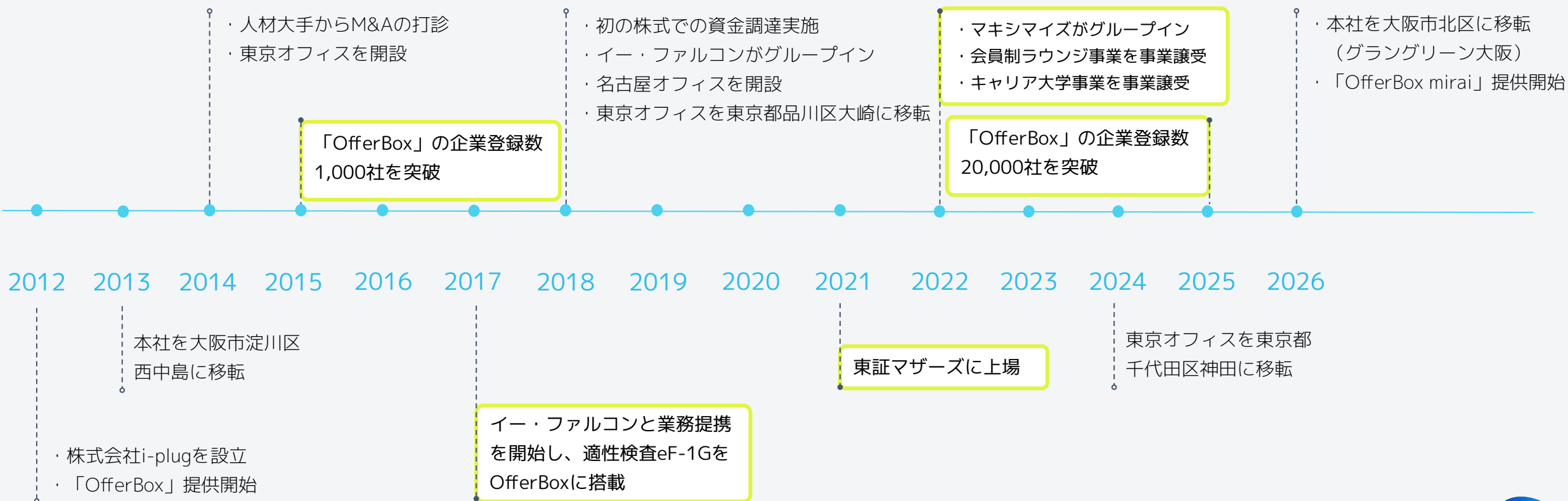
会社概要

社名	株式会社i-plug（アイプラグ）	所在地	本社（2026年4月20日より移転） 大阪府大阪市北区大深町5番54号 グラングリーン大阪 南館ゲートタワー8F
代表者名	代表取締役社長CEO 山田 雅人	拠点	東京オフィス / 東京都千代田区（2024年10月1日より移転）
設立	2012年4月18日	役員	代表取締役会長 中野 智哉 執行役員CHRO 土泉 智一 代表取締役社長CEO 山田 雅人 執行役員CTO 安藤 賢司 取締役COO 直木 英訓 執行役員 達山 裕一 取締役CFO 阪田 貴郁 常勤監査役 赤木 孝一 取締役 田中 伸明 社外監査役 中澤 未生子 社外取締役 麻田 祐司 社外監査役 廣瀬 好伸 社外取締役 古川 明日香
資本金	684,000,000円（2026年3月末時点）	従業員数	連結357名（単体324名 / 2026年3月末時点）
事業内容	新卒オファー型就活サービス 「OfferBox（オファーボックス）」の開発・運営など		
関係会社	株式会社イー・ファルコン、株式会社マキシマイズ		

01 | i-plugとは

沿革

i-plugは2012年4月に設立されました。同年10月に新卒オファー型就活サービス「OfferBox」のサービス提供を開始し、新卒採用の新しい市場を開拓しながら事業規模・領域の拡大を続けています。2021年には東京証券取引所マザーズ市場（現グロース市場）に株式を上場しました。



i-pluginの経営陣



代表取締役会長
中野 智哉

2001年中京大学経営学部経営学科卒業。
2012年グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻修了（MBA）。
株式会社インテリジェンス（現パーソルグループ）に入社し、求人広告市場の法人営業を経験。2012年4月に株式会社i-pluginを設立、代表取締役CEOを務め、2026年6月より代表取締役会長に就任。
また、社外においても多方面で活動を展開。2019年4月に公益財団法人大阪産業局理事、2023年11月に大阪商工会議所1号議員、2025年9月に文部科学省アントレプレナーシップ推進大使に就任するなど、産業振興や起業家教育にも尽力している。



代表取締役社長CEO
山田 雅人

2002年九州大学理学部卒業、2004年東京大学大学院理学系研究科修了。
新卒でNTTコミュニケーションズ株式会社（現NTTドコモビジネス株式会社）に入社し、営業SEとして従事。アビームコンサルティング株式会社を経て、株式会社リクルートに入社。企画担当として新卒、中途、アルバイトのHR領域で幅広い事業経験を積み、リクルートキャリア、リクルートジョブズにおいて企画担当執行役員として事業を牽引した。2021年株式会社LITALICOに入社し、執行役員CSOとして全社の成長戦略策定と経営基盤整備に取り組む。
2023年12月i-pluginに入社、執行役員CSOに就任。2024年6月より取締役CSOを務め、2025年10月に取締役副社長を兼務。その後、2026年6月より代表取締役社長CEOに就任。



取締役COO
直木 英訓

2004年立命館大学政策科学部卒業。
2017年グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻修了（MBA）。
新卒で株式会社インテリジェンス（現パーソルグループ）に入社。アルバイト・パート求人広告事業で営業と企画のマネジメントを経験した後、新卒紹介事業の責任者として事業を統括。
2014年8月i-pluginに入社、取締役COOに就任。営業・マーケティングの管掌を経て、現在は新卒事業部門を管掌。



取締役CFO
阪田 貴郁

株式会社トリドール（現株式会社トリドールホールディングス）などのベンチャー企業で経理財務業務や経営企画業務に従事。その後、夢展望株式会社に入社。取締役管理本部長を務め、資金調達や管理会計の面で貢献し、東京証券取引所マザーズ市場（現グロース市場）への株式上場を実現。その後独立し、複数のベンチャー企業の財務支援、上場支援のコンサルティングを行った。
2017年4月i-plugin監査役（非常勤）を務めたのち、2022年6月i-pluginに入社、取締役に就任。同年9月、取締役CFOに就任。現在は子会社1社の取締役も務める。

i-plugの経営陣



取締役
田中 伸明

2005年関西学院大学経済学部卒業。
2012年グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻修了（MBA）。
新卒でアフラックに入社し、代理店営業を経験した後、株式会社グロービスで法人営業に従事。
2012年6月、i-plug創業メンバーとして取締役に就任。その後、CMO、CHRO、CFOを歴任した。2022年9月28日より、100%子会社である株式会社イー・ファルコンの代表取締役に兼任。2023年8月に一般社団法人人的資本経営推進協会理事に就任。



執行役員CTO
安藤 賢司

大阪経済大学卒業後、エンジニアとしてフェンリル株式会社での開発組織及び事業責任者を経て、2021年株式会社カカコムに入社。システム本部本部長として200名規模の組織を統括し、「価格.com」のシステム刷新や組織改革を推進した。その後、2024年9月株式会社クラウドワークスに入社。プロダクト本部長を経て執行役員を務め、プロダクト戦略の策定やAX戦略室の立ち上げ、組織再編など経営の基幹業務を牽引。2026年2月i-plugに入社、執行役員CTOに就任。



執行役員CHRO
土泉 智一

1997年成城大学経済学部卒業。
新卒で大手人材サービス会社の法人営業として9年間従事した後、2006年株式会社アイスタイルに人事として入社。人事責任者として、IPO、海外法人設立、関係子会社PMIなどを推進し、13年間にわたりグループの成長・拡大を人事・組織面から牽引した。同社関係子会社取締役も兼務。その後、2019年株式会社SHIFTに入社。本社人事部門の責任者として、急拡大するグループの組織体制の強化に貢献。
2021年9月i-plugに入社、同年12月執行役員CHROに就任。



執行役員
達山 裕一

2005年慶應義塾大学商学部卒業。
新卒で総合系コンサルティングファームに入社し、総合商社や金融機関向けのリスクマネジメントコンサルティングに従事した。2009年株式会社ディー・エヌ・エーに入社後は、広告事業、マーケティング、メディア事業のマネジメントポジションを歴任。その後、2019年株式会社ベーシックに入社し、執行役員としてメディア事業の成長を牽引したのち、2021年Chatwork株式会社（現株式会社kubell）に入社し、SaaS事業領域のマーケティングを統括した。
2024年3月i-plugに入社。プロダクトマネジメント及びマーケティング領域の統括を務め、2025年4月執行役員に就任。



02

私たちが目指す世界

つながりで、 人の可能性があふれる 社会をつくる

私たちは、人の可能性を信じています。
一人ひとりが持つ多様な能力や個性が存分に発揮されたとき、
人はもっとイキイキと働ける。
もっと自分らしく輝ける。

だからこそ私たちi-plugは、
人・組織・社会のつながりのあり方をより良くすることで、
より多くの人の可能性を最大限に引き出していきます。
より良いつながりで、誰もがワクワクしながら
自己実現していける「可能性あふれる社会」をつくる。
一人でも多くの個の力を呼び起こすことで、
日本が直面するさまざまな問題が解決され続ける
明るい未来を切り拓いていく。

このミッションの実現は、簡単なことではありません。
だからこそ私たちは、挑戦します。
ともに働く仲間と、想いを共にするすべてのパートナーの皆さまとともに、
人の可能性があふれる社会をつくっていきます。

**未来を担う若い世代から、
もっとも選ばれる
プラットフォームになる**

私たちは、
一人ひとりが自分らしいキャリアを育てられる
プラットフォームを実現することで、
新卒採用・中途採用領域といった枠組みを越えて、
未来を担う若い世代から
もっとも選ばれる存在になります。

共創する プロフェッショナル組織

Mission、Visionの実現に向けて、
私たち一人ひとりがプロフェッショナルとして成長し、
顧客・パートナー・仲間との共創を通じて
価値を生み出し続ける組織を目指します。

●●● 5Values

フロンティア精神

私たちならできると信じ、未踏の道を切り拓く挑戦を続けます。

自分ごと

あらゆることを「自分ごと」とし、建設的な提案と責任ある行動を重ねます。

スピード

スピードを私たちの最大の武器とし、最速で思考し最速で行動します。

進化

日々、自分を更新し続け、進化を繰り返します。

フェアネス

全てのステークホルダーに対し、私たちは常に公平かつ誠実であり続けます。
これが、私たちの会社全体を支える揺るぎない土台です。



03

事業概要

i-plugグループ サービス展開像

OfferBox
VVV Station

OfferBox mirai

OfferBox LIVE
Tsunagaru 就活
社会がつながる、自分とつながる

OfferBox
OfferBox PLUS

チャレンジ中！

低学年領域

新卒領域

若手キャリア領域

People Analytics領域

エフワンジー
適性検査
eF-1G

新卒オファー型就活サービス
『OfferBox』



新卒オファー型就活サービス 「OfferBox」

約24万人の
就活生が登録*

業界初
オファー送受信制限

企業からアプローチ
する仕組み

豊富な
学生プロフィール情報

行動データを用いた
機械学習

適性検査結果含む
多様な検索軸

採用決定に導く
ナレッジと支援体制

成功報酬×低価格

「OfferBox」は、企業が採用したい学生に直接アプローチできる
新卒ダイレクトリクルーティングサービスです。



*2026年卒業学生登録人数（2026年3月末時点）

課題認識

日本の時間あたり労働生産性は1970年以降、OECD加盟38カ国の中で低い順位となっており、国内においても、社会の高齢化が進むと同時に、2050年には15歳から64歳までの生産年齢人口が現在の約68%になることが予想されています。

時間あたり労働生産性



OECD加盟38カ国中

28位

労働生産性の国際比較2025（公益財団法人日本生産性本部）

一人あたり労働生産性は、OECD 加盟38カ国中28位

生産年齢人口



1995年

現在

2050年

令和7年版高齢社会白書/全体版（内閣府）

ピークの1995年以降減少に転じ、2050年には現在の約68%に

社会の変化

人生100年時代における個々のライフステージの多様化と、あらゆる業界でテクノロジーの発達による自動化や効率化が進む中で、政府における基本方針として、労働市場の改革が挙げられています。

ライフステージの多様化

「3ステージ」モデル



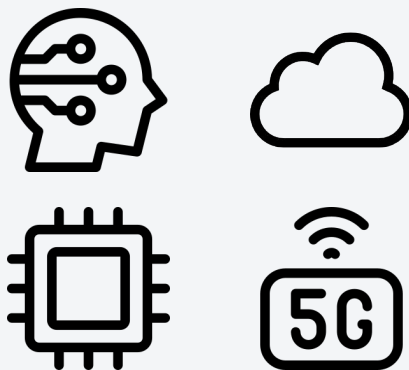
マルチ・ステージモデル



出典：書籍「ライフ・シフト 100年時代の人生戦略」

「教育→仕事→引退」の3ステージの人生から
多くのステージ移行を経験する
「マルチステージ」の人生に突入

テクノロジーの発達



クラウドを活用したSaaS型サービスやAIやロボットなどによる自動化や効率化が加速

労働市場の改革

リスキリングによる能力向上支援

個々の企業の実態に応じた職能給の導入

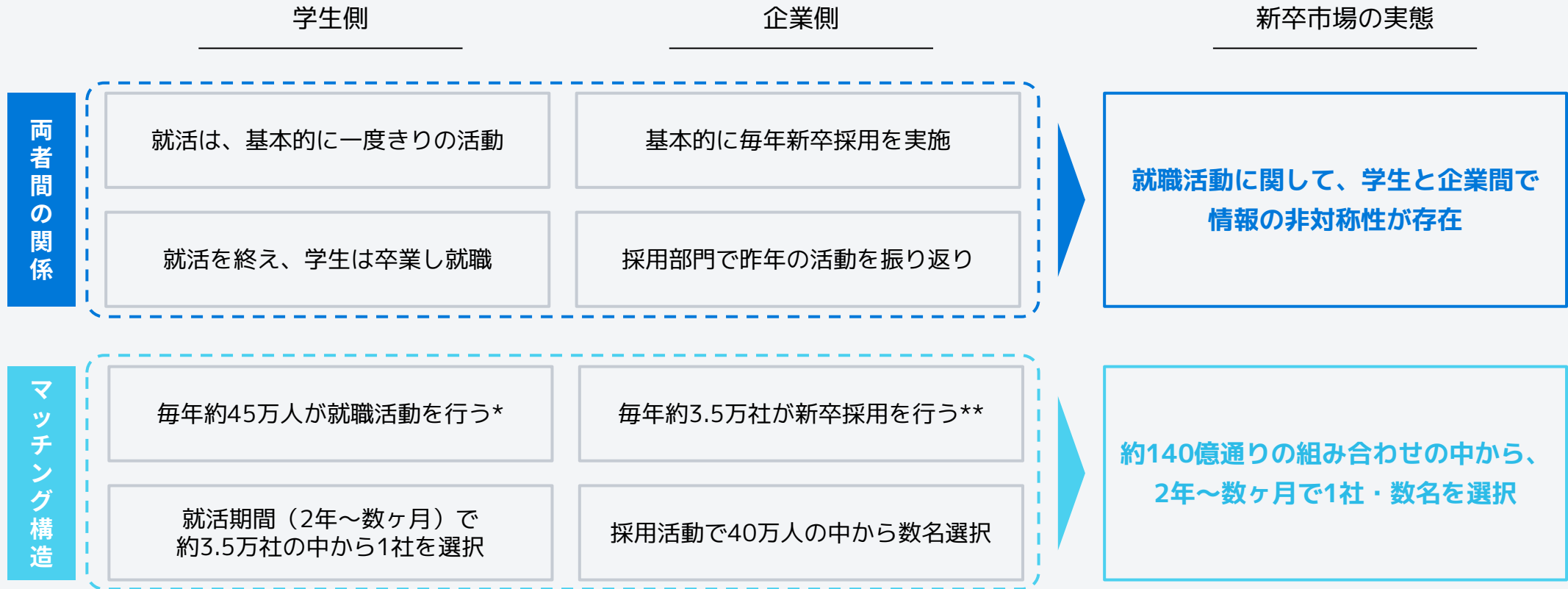
成長分野への労働移動の円滑化

三位一体の労働市場改革の指針（内閣官房）

更なる日本企業と日本経済の成長のために、
官民双方で改革と支援が急務

新卒採用市場における課題

現在の新卒採用市場は、企業と学生との間に情報の非対称性が存在しています。
約140億通りの組み合わせがある中で短期間で就職先を決定しなければならない状況にあるのです。



*株式会社リクルート「第42回 ワークス大卒求人倍率調査（2026年卒）」における民間企業就職希望者数より
**マイナビおよびリクナビへの掲載企業数から当社にて推計

新卒オファー型人材紹介サービス

『OfferBoxPLUS』



OfferBoxPLUSとは

OfferBoxPLUSは、「OfferBox」にキャリアアドバイザーの支援を掛け合わせた新卒オファー型人材紹介サービスです。学生の志向性に合わせた企業提案を行う「エージェント型」の強みを持ち、オファーを待つだけでなくプロの視点を加えることで、学生と企業のより精度の高いマッチングを実現します。

OfferBox

学生検索

プロフィール確認

オファー送信・承認

選考

OfferBoxPLUS

選考までの工数が
大幅削減！

学生をご紹介

プロフィール確認

オファー送信・承認



OfferBoxPLUS 3つの特長

POINT 1

OfferBoxと連携
豊富な学生登録数



「OfferBox」の利用学生データ
ベースと連携

※OfferBox登録学生数: 約24万人(2026年卒実績)

POINT 2

貴社の+αの
魅力訴求をお手伝い



学生との面談で、貴社情報を
より魅力的にお伝えします

POINT 3

OfferBoxに加え
採用活動の効率化



「オファー送信」や「承認率向上」
の工数をサポートします

企業と学生をつなぐイベントサービス

『OfferBox LIVE』



OfferBox LIVEとは

SERIES 1

特定属性の学生へ一括アプローチ
「Meet UP」



学生が就活で気になるテーマを設定し
企業概要説明→トークセッション→
少人数座談会の3部制で
特定属性の学生と接点を持つことが可能

例：理系女子のキャリア

×
国公立やMARCHグループを中心とした
理系専攻女子学生（特定属性学生）

SERIES 2

就活FBを提供し学生との接点確保
「SkillUp」



時期に合わせた選考テーマ対策講座を
開催し、フィードバックを通して
学生と関係を築き、
その直後に企業案内などが可能

SERIES 3

リアルな社内事例で魅力づけ
「CatchUp」



リアルティのある働き方を
学生にイメージしてもらうことによる
興味関心の醸成と志望度の向上

例：グローバル

×
海外駐在・海外出張の事例（リアル事例）

大学生・大学院生限定の
会員制コミュニティスペース

『OfferBox VVV Station』

オファーボックス ヴィーステーション



OfferBox VVV Stationとは

OfferBox VVV Stationは、大学生・大学院生向けの会員制コミュニケーションスペースとして全国5店舗に展開し、学生のキャリアがひろがるきっかけとなる企業と学生の接点を創出しています。

issue01

採用ブランディングの課題

自社の魅力をもっと伝えたい。

オフラインでの交流が可能

リラックスできるラウンジの中でお互いを知り合えて、オンラインではできない深い交流を取ることが可能です。

学生と交流することで認知から理解・志望意欲醸成まで一連の自社採用ブランディングの強化が見込めます。また、オフラインならではの偶然の出会いにも期待できます。

そして、企業と学生がつながるリアルコミュニケーションイベント「CAREER FES」も随時開催。コミュニケーションの質を重視したインタラクティブなプログラム設計により、貴社の魅力が深く、正確に伝わり、企業理解度の高い学生との出会いを創出します。

オフラインで
学生と交流

学生の
認知度UP

学生の
理解度向上

志望意欲
醸成に
つながる

issue02

場所の課題

採用強化したい大学/地域の
学生と出会う場所がほしい。

全国に5店舗展開

大学近隣や大学内に全国5店舗（北海道大学店、東北大学店、早稲田店、名古屋大学店、大阪大学店）を展開。現在*15,000名を超える大学生・大学院生が登録し、学部学年を問わず多くの学生に機会を提供しています。

学生が普段利用するラウンジ席を活用できるため、気軽にコミュニケーションが取れます。また、就活セミナーやイベントを開催し、母集団形成から内定者フォローまであらゆるフェーズでご利用いただけます。

*2026年2月末時点

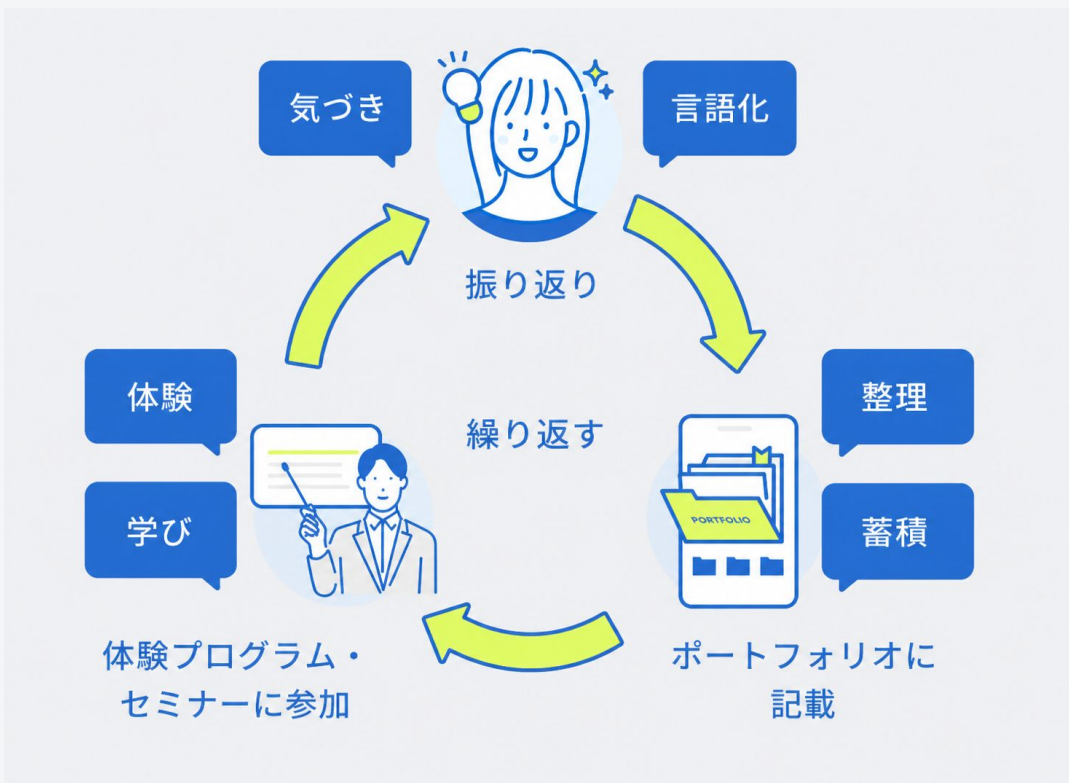


大学1・2年生向け
自己探求型キャリア支援サービス
『OfferBox mirai』



OfferBox miraiとは

OfferBox miraiは、大学1・2年生が将来の可能性を広げる自己探求型キャリア支援サービスです。就活の前倒しではなく、学生生活の充実を通じた納得感のあるキャリア構築を支援。多様な社会に触れる「探索」と強みを磨く「深化」のための様々な機会を提供します。



学生に対する提供価値

体験

i-plug主催と提携した企業のプログラム/セミナー等の掲載プログラムへの申込みや検索が可能

言語化

体験を言語化するためのフレームワークの提供

ログ化

体験/言語化の内容を記録。
将来的にOfferBoxに連携する仕組み

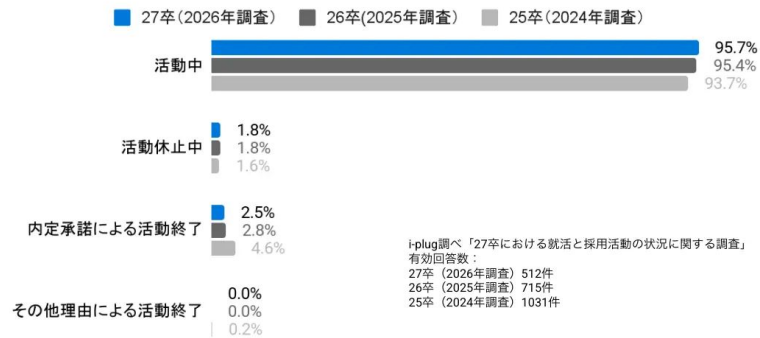
大学1・2年生の市場の課題

これまで日本の就職活動は、期間が限定的であることや、キャリア教育の機会が不足していることから、「内定を獲得すること」自体がゴールになりがちであると指摘されてきました。そのため、これまで以上に「自己分析」や自身のキャリアについて考える機会を持たないまま、就職活動を開始する学生が増加するのではないかと懸念されています。

Point01 就職活動の早期化

27卒2月時点で、4人に1人が内定を保有

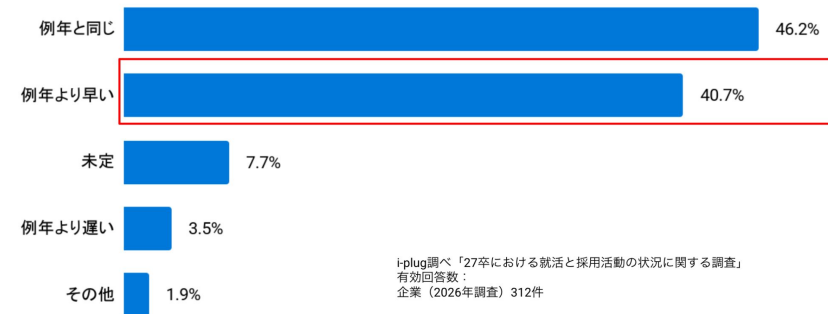
現在の就活活動の状況を教えてください。
(学生対象/単一回答)



Point02 新卒採用活動の早期化

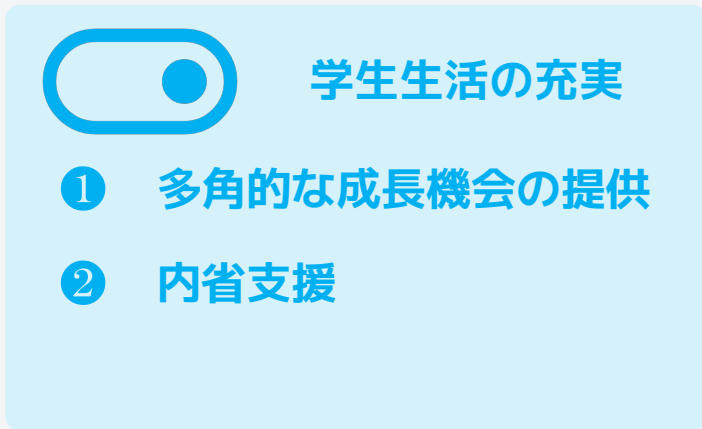
内定出しの時期を早めると回答した企業は約4割

27卒の内定出しの時期は例年から変更はありますか？
(企業対象/単一回答)

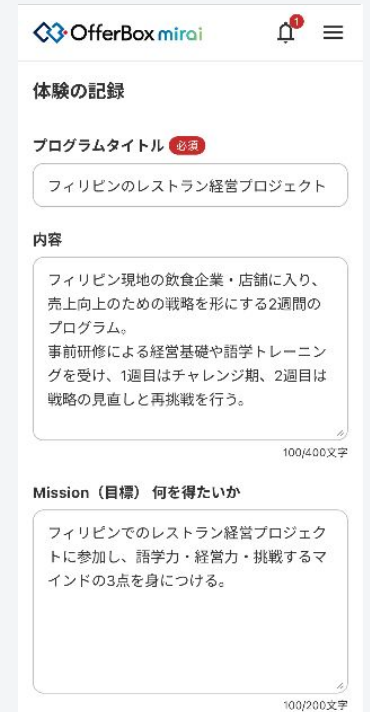


OfferBox miraiで解決したいこと

就職活動の前倒しに追従するのではなく、低学年期から「良質な体験」と「振り返り」の機会を創出します。学生が自身の強みや価値観への理解を深め、自信をもって納得感のあるキャリア選択ができる状態へと導きます。



1-2年生での活動や経験が、
キャリアポートフォリオとなり
3-4年生でOfferBoxへ移行（予定）
「自信をもって就活へ」



業界特化型就活プラットフォーム
『Tsunagaru就活』



Tsunagaru就活とは

Tsunagaru就活では、企業や大学と連携し、食品企業に特化した合同説明会やセミナーなどの実践的なイベントを開催しています。学生は会員登録することで、イベントへの参加やプロの視点に触れる情報活用が可能となり、多角的なキャリア形成を支援しています。

俯瞰的に業界を捉えることで、各社のポジションやビジネスモデルのリアルが理解でき、さらには知られざるBtoB企業など見えていなかったものへの**視野の拡大が起こる**、これがTsunagaru就活です。



一人ひとりと向き合えるアセスメントツール

『適性検査eF-1G』

エフワンジー



適性検査「eF-1G」

適性検査eF-1G（エフワンジー）は、業界最多水準の測定項目で候補者のポテンシャルを多角的に可視化できるアセスメントツールです。勤や経験に頼らないデータドリブンな人事戦略で、「見極め」から「定着・育成」までを支援します。



エフワンジー
適性検査
eF-1G

測定領域の広さと精度の高さ

顧客ごとのカスタマイズ

多様な目的やシーンに対応

採用だけじゃない。
ひとりひとりと向き合える適性検査。

新卒採用・中途採用での利活用

- 採用基準作り・候補者の意向上げ・内定者フォロー
- 母集団や選考通過者の傾向値分析
- 採用活動のボトルネック分析

オンボーディング・マネジメントでの利活用

- 初期配属検討・オンボーディングの質向上
- チームの関係性の質向上
- 個人のキャリア開発・マネジメントの支援

人材開発・組織開発での利活用

- 組織の特性や構成の可視化・人材ポートフォリオ
- 必要な人材タイプの要件定義・発掘・育成・登用
- 活躍予測モデルの構築

パーソナリティデータ 利活用の可能性

絶えず変化する“人”を理解し、向き合う必要性が高まる時代において、パーソナリティデータの活用機会は増加すると考えられます。eF-1Gはあえて設問数を多く保つことで、データ分析に欠かせない測定領域の広さと診断精度の高さを実現します。

人事データ分析に欠かせないデータ

オペレーショナルデータ

- 採用、配置、育成、評価、報酬といったようないわゆる人材マネジメントのオペレーションを実行するために必要となるデータ
- 静的データなためこれだけの情報では予測などのデータ分析するには不足する部分もある

パーソナリティデータ

- 従業員の性格特性や能力特性を指し示すデータであり、センチメントデータ以上に人材に関する分析を行う上で欠かせない基礎的データ
- 従来のクロス分析軸に加えることで従業員の多様性を捉えることができる
- 機能や部門間でのデータ引き継ぎの問題あり

センチメントデータ

- 従業員のモチベーションや組織風土など変化や課題を抽出するために活用されるデータ
- 他の人事データを組み合わせることで様々な洞察を可能にするが、従業員一人ひとりの変化を検知するには匿名式から記名式に転換する必要がある

アクティビティデータ

- 勤怠情報やカレンダー、メール、チャットなどの従業員が日々の業務の中でどのような活動をしているかをログとして残すデータ
- センシングデータと呼ばれる従業員の生体活動を検知するようなシステムも登場。プライバシーの問題が懸念されている

人と向き合う必要性の高まり

採用競争のさらなる過熱化

- 候補者の見極めやアトラクト、内定者フォローがより重要になってきている
- 入社後の定着、早期離職防止のための配置の検討やオンボーディング施策の強化など入社後の取り組み強化に力点が移動

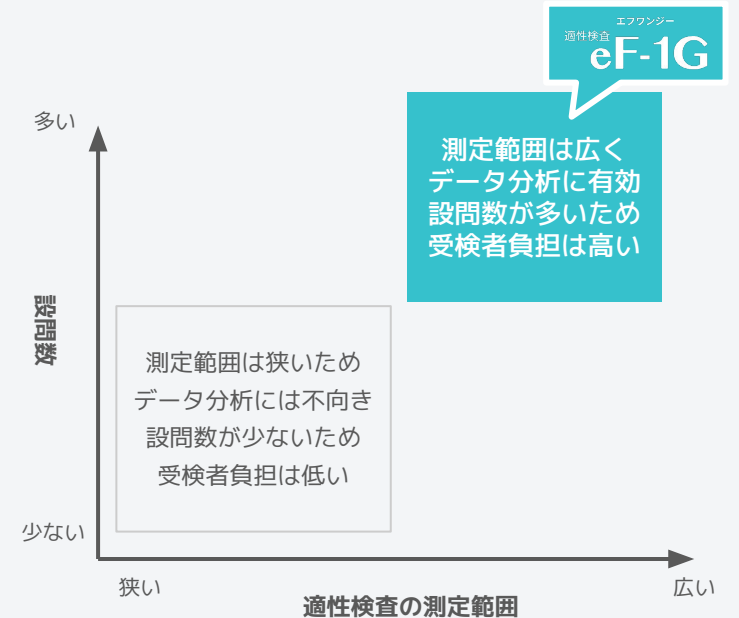
働き方、価値観の多様化

- 技術、人口動態・社会の同時変化により、個人と企業との関係性がますます変化してきている。
- 変化に応じた個々人の戦略的アップスキリングやリススキリングも不可欠になってきている。

人的資本経営への対応

- 企業価値につなげる具体的施策の実行と説明責任を果たすことが投資家はじめステイクホルダーから強く求められている
- 取り組みを疎かにすることは採用力の減退、離職の加速を招くことにもなる

データ分析に必要な測定領域の広さ





04

今後の展望

今後の中長期戦略の考え方

2024年2月に中期経営計画を取り下げ、中長期的な事業戦略の見直しを行いました。

1

規律をもった投資による 既存領域の着実な成長

伸びしろが大きくある既存領域へ規律をもった投資を継続する。主力事業のOfferBoxを継続的に成長させていくとともに、価値提供範囲を広げることで既存領域で着実な成長を実現する。

2

新卒領域以外での事業開発 と利益成長の両立

長期の継続的成長に向けて、新卒領域以外での事業開発への挑戦を継続。価値やモデルの探索から再挑戦し、まずは価値確立を目指す。規律をもった投資を行うことで一定の利益額及び利益率の伸びを確保し、事業開発と利益成長を両立させる。

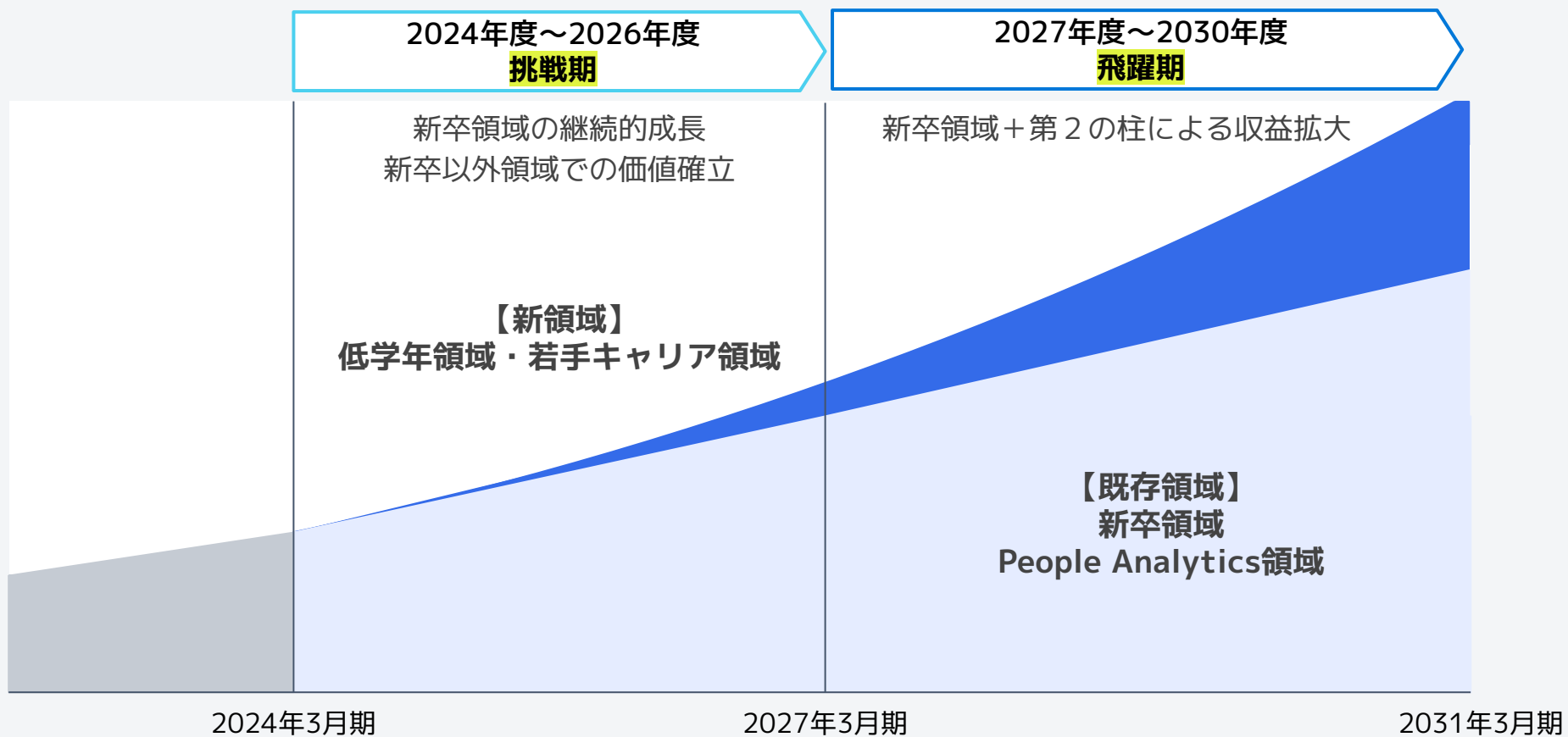
中長期的な事業戦略の全体方針

中長期的な事業戦略の実現に向けたマイルストーンを2030年度に設定。
不確実性の高い市場環境に対応するため、2024年度からの7カ年を、さらに前後半の2つのステップに分けて取り組んでいます。

	前3カ年：2024年度～2026年度	後4カ年：2027年度～2030年度
位置付け	挑戦期	飛躍期
戦略テーマ	OfferBoxの進化と価値提供範囲の拡大 と 新卒以外領域での事業開発	新卒領域の更なる進化 と 「第2の柱」による成長加速
ゴール	新卒領域の継続的成長 新卒以外領域での価値確立	新卒領域+「第2の柱」による収益拡大

新卒領域以外での事業開発と 利益成長の両立

連結売上高の約70%を占める早期定額型のストック顧客の増加、アップセルが成長の鍵。そのためには決定人数の最大化が必要不可欠となるためプロダクト開発、マーケティング、カスタマーサクセスへの投資を強化し、KPIを向上させてまいります。





05

組織と働く環境

Value浸透の取り組み

MVVアワード / 年1回

日々の業務の中で5 Valuesを体現し、周囲を巻き込みながらチームや組織に貢献したメンバーを称える制度です。単なる「業績の高さ」や「個人の頑張り」だけを評価するのではなく、プロフェッショナルとして「いかに5 Valuesを発揮したか」というプロセスを重視し、組織のロールモデルとなる人材を選出します。

※ 日常的にバリュー体現を認め合うカルチャーをベースに、年間を通じた事業・チームへの貢献度を総合的に審査します。



Valueフィードバック / 年2回

Valueの発揮度合いについて、業務で関わりのある様々な関係性の方からフィードバックしてもらい、自身のValue発揮について振り返る機会を持つ取り組みです。自身での振り返りももちろん重要ですが、他者からのフィードバックを通じて自分を振り返り、これからどのように行動するかを考え実行するかを考え、実行するサイクルを作ることで、より発揮できるようになると考えています。

取り組みが開始してから、8割以上の方が「自己成長につながる」と感じているというアンケートの結果がでています。

Valueが発揮されれば、ビジョンを実現し、ミッションを果たすことにつながる



MVVアワード：MVP受賞者へインタビュー ツッコミ合える関係と成功体験を積めるチーム作りを。

Question 1：チーム作りにおいて、特に意識したポイントを教えてください。

当時はチームリーダーとして、チーム内の交流を増やし、「ツッコミ合える関係作り」をコンセプトにみんなが対等に話せる環境を目指していました。具体的には、密なコミュニケーションを意識すること、些細な気づきや数字の進捗に対する感情を共有する場を設けることで、結果としてメンバーの数字への意識と責任感が自分ごととして高まり、価値を生み出すことに繋がったと考えています。

Question 2：これからの目標について教えてください。

グループマネージャーとなり、メンバー全員が成功体験を積むための道筋や環境を整えることが仕事だと感じています。チームだけでなく、グループ全体で課題やノウハウを共有しながら、みんなで成長していくことは一つの目標です。また、それと同時にお客様の満足度を高めたいとも思っています。もちろん、最終的なゴールはマッチする学生さんを採用できることですが、満足度＝採用数ではないはず。お客様にとって採用活動における成功体験を積んでもらい、OfferBoxの可能性を共に探求できればと思っています。



渡邊 弘樹

CS1部 CS第1グループ グループマネージャー

大学卒業後、家電を中心に日用品・食品を展開する総合メーカーへ入社しホームセンター向けの営業や新規事業での営業を経験した後、株式会社マイナビへ入社。中途領域の人材紹介事業の営業を担当。2021年i-plugへ入社し、現在はCS部門のグループマネージャーを務める。

CHRO土泉メッセージ

世の中の声に耳を傾け、新しい価値を提供し続けるために

当社は創業当時から、学生さんや大学、企業の皆さんの声に耳を傾け、皆さんの未来にとって良い出会いの場となるように一緒にサービスやブランドを作ってきました。どうすれば学生が納得のいく就活ができて、企業にとって未来を担う良い人材が入社して、就活という社会への第一歩が良いものになるだろうと、様々な関係者の課題や想いをもとに、OfferBoxというサービスを研ぎ澄ましてきました。こうした「社会」の声を聞いて一緒に作る「共創」をi-plugは大事にしており、それは今後も変わりません。

そして「共創」をこれからも大事にしていくためには、社員一人ひとりの意識と行動が重要です。具体的には、ふたつのイメージを大切にしていきたいと思っています。

ひとつは、サービスに関わる全ての人々の声に耳を傾ける、外向きの姿勢を持つこと。世の中の人々が抱える課題を理解し、それを解決するサービスを共に作り上げていくという姿勢を大事にしていきたいです。もう一つは、当事者意識が持つこと。会社のミッションやビジョンを語り、自分が成すべきことを考え、主体的に行動することです。

まだまだ小さい会社ではありますが、このふたつが今後の私たちの重要な武器になり、一人ひとりの「i-plugらしさ」の集積で、世の中で勝負することができると考えています。

私たちのミッションは「つながりで、人の可能性があふれる社会をつくる」です。i-plugという枠を越えて、さまざまな立場の人々の声を聞き、内向きになることなく、世の中に新しい価値を提供し続ける—そんな会社であり続けたいと思っています。



土泉 智一

執行役員 CHRO

2006年株式会社アイスタイルに入社。グループの成長拡大に人事・組織面から貢献。同社関係子会社取締役も兼務した。

2019年に株式会社SHIFTに入社し、本社人事部門の責任者として急拡大するグループを支えた。

2021年9月にi-plugへ入社し、同年12月に執行役員CHROに就任。

人材マネジメントポリシー

i-pluginの人事制度は、この「人材マネジメントポリシー」に基づいて作られています。

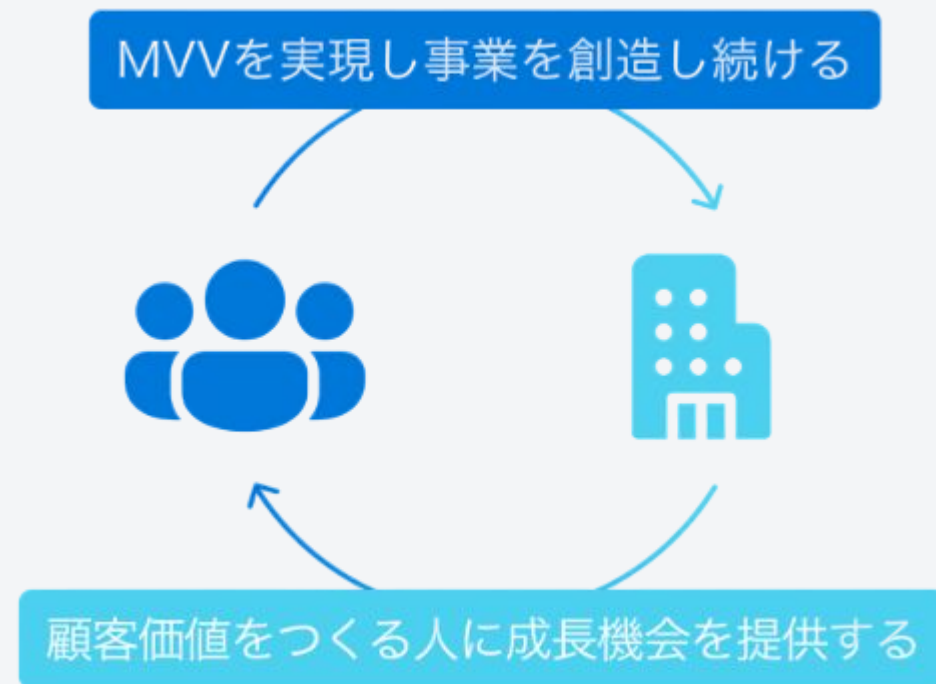
顧客価値をつくる人に成長機会を提供する

i-pluginでは、顧客に対しての価値提供を最も大事な価値観としており、すべての業務は顧客に対する価値提供を行うためのものである、としています。

そのうえで会社が提供すべきマネジメントとは、自社の従業員のみならず価値を生み出す事業活動に携わるすべてのパートナーに対し最大限支援することであると考えます。

支援を通じて個々人が成長することにより顧客への提供価値が高まることで、会社の成長につながる—そのようなサイクルを前提としたマネジメントポリシーとしています。

これからも、i-pluginでは価値を創造し顧客へ届けるすべての人に成長機会を提供できるように整備をまいります。



最大限のパフォーマンスを 発揮するための環境

ハイブリッドワーク

会社が定める方針やチームのルールに基づき、オフィスへの出勤とリモートワークを柔軟に組み合わせる制度です。自律的なスケジュール管理と高いパフォーマンスの維持を前提としており、プロフェッショナルとして責任を持って働く環境を選択していただけます。

※ 情報漏えい等のリスク防止のため、カフェやコワーキングスペースなど不特定多数が入り出す場所での業務内容には一部制限を設けています。
※ チームビルディングや対面でのコラボレーションを重視しているため、会社やチームが指定する日、または業務上の必要性がある場合はオフィスへ出勤していただけます。

スーパーフレックス

チームとしてのパフォーマンスを最大化するために、コアタイムを設けず、柔軟な時間管理を可能にする制度です。個人の判断で勤務時間を設定できますが、自身の業務効率だけでなく、チームメンバーとの円滑な連携や会議等への参加に支障をきたさないよう、周囲とのコミュニケーションと配慮を前提としています。

※ 深夜帯（22:00～5:00）の勤務および休日出勤には原則として制限を設けています。
※ 健康管理および生産性の維持を目的として、残業時間が増加している場合は、上長から業務量や働き方の見直しを指示する場合があります。

評価制度

半年ごとに目標設定と評価を行います。
上司と、どんな成果を上げるか、その過程を通じて自身の何をどう伸ばすのかについて話し合い、半年間の目標を立てます。半年後に上司と一緒に振り返りながら、何ができて何が今後の改善点なのかフィードバックを得て、その内容を次の目標設定につなげていくことで成長サイクルを回していきます。

キャリアチャレンジ制度

i-plugグループの中の他部門のメンバー募集に手を挙げることができ、選考を通過した方は新たなミッションにチャレンジすることができます。

育成・スキルアップ

ワクトレ

プロフェッショナルとして自発的に学び続ける姿勢を推奨し、個人のスキルアップを会社が支援する制度です。以下のメニューを通じて、社員の成長意欲に応えます。

i-book

事前に購入したい書籍を申請することで、自身の成長に活かすことができる図書の購入費用を全額補助する制度です。上限は月に2冊ですが、購入した図書は自身の手元に残すことができます。

社内では、役員やマネージャーの推薦図書の紹介や、購入図書の一覧を見ることができ、モチベーション向上やコミュニケーションに役立っています。



参考：

[「本が購入できる制度「i-book」とは？活用方法やおすすめの本を聞いてみた」](#)

研修費用補助制度

資格取得費用を原則3万円まで補助する制度です。「何のために資格を取得したいのか」の目的を、自分で言語化したうえで学んでいただくため、事前の申請が必要です。

これまで、キャリアコンサルタントや中小企業診断士、ビジネス実務法務検定、上級ウェブ解析士、ITパスポートなどの資格取得において、申請された実績があります。



参考：

[i-plugの教育研修制度「ワクトレ」とは？活用方法や実例を聞いてみた](#)

育成・スキルアップ

研修

社員向け階層別研修などもありますが、代表的な2つを掲載しています。
様々な研修を毎年アップデートしながら実施しています。

新入社員研修

入社後、約1ヶ月間ビジネスマナーやi-pluginの企業理解を深める受け入れ研修から始まり、配属後の現場での配属後研修を通じて配属部門での業務を習得いただきます。

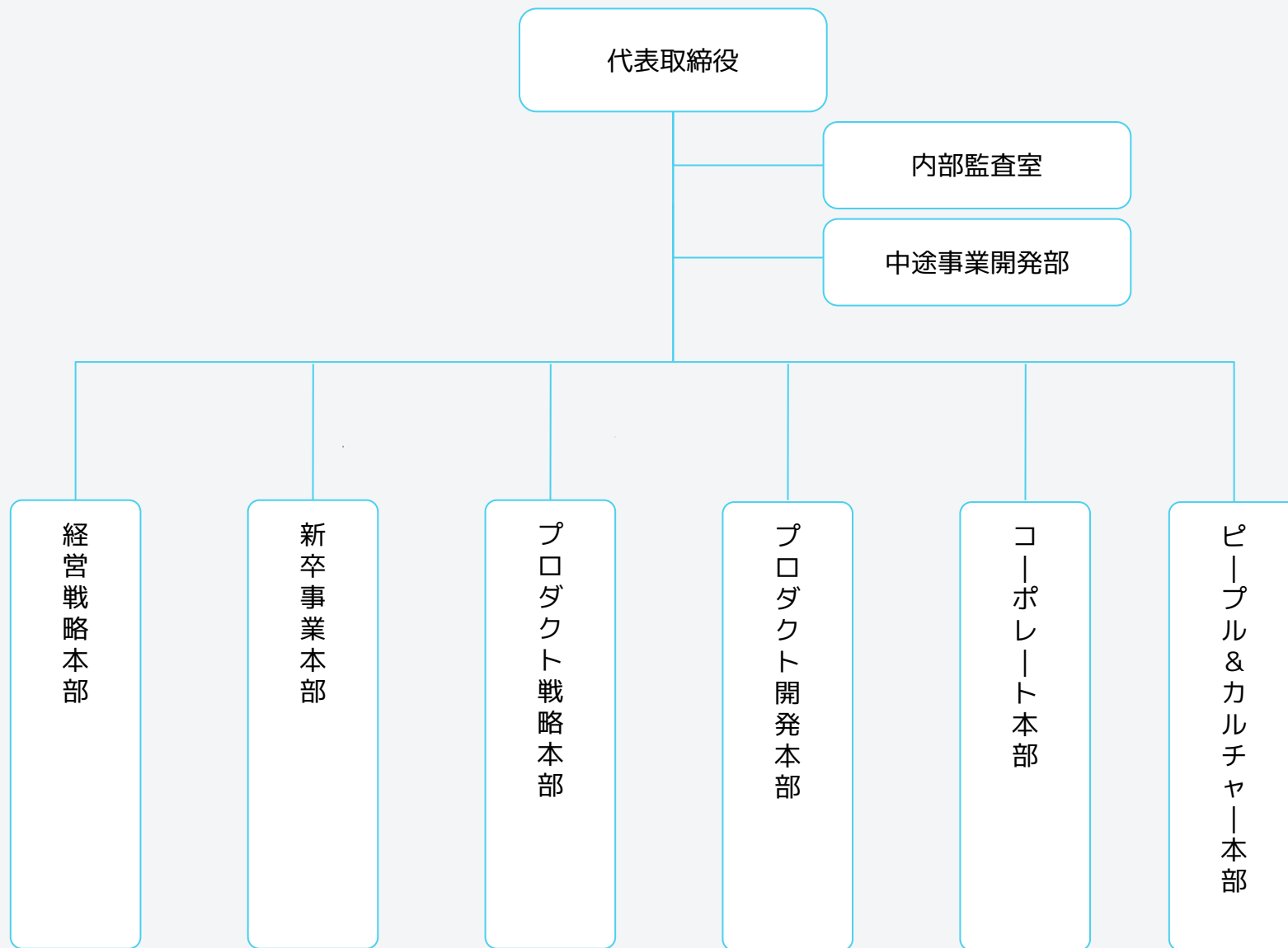
インプットだけではなく、現場での経験を組み合わせることで早期に自走いただけるようサポートします。

新任職位者向け研修

新任のチームリーダー以上の職位者を対象に、マネジメントの原理原則と、実践に向けた基礎知識を学ぶ研修を年1回実施しています。

2日間の対面研修で、同職位者とのつながりも構築。共通言語でマネジメントを語れるようになり、研修でのインプットから現場での実践までサポートします。

組織編成



営業組織

「プロフェッショナルな営業組織」にするための育成改革。 個人の「Will」と「成果」をどう接続するか

i-pluginでは現在、単に売上を追うだけでなく、メンバーが自律的に学び、顧客へ最大の価値を届ける「プロフェッショナルな営業組織」へのアップデートを進めています。新卒採用市場の変化が激しい今、私たちが提供すべき価値は一段も二段も引き上げなければならないフェーズにあります。

私がi-pluginに入社した理由は、i-pluginの営業組織を「圧倒的な成果を出し続けるプロフェッショナル」にしたかったからです。「プロフェッショナルな組織」を目指すうえで、「考える力」「計画する力」、そして「決めたことを実行しきる力」に一層磨きをかけていく必要があると感じています。会社にとって事業の成長とメンバーの成長は、「車の両輪」と考えています。それぞれの成長が会社の成長を前に進めるのです。だから、メンバーが確実に成長できるための育成の仕組みを整えています。

大切にしているのは、メンバー自身の「どうなりたいか（Will）」です。上司との1on1を通じて、組織の期待（Must）と個人の想いを接続し、成長のエンジンをかけていきます。ただし、これらはすべて「成果（＝顧客価値）」へのコミットがあってこそ成立します。仕事をやり切るからこそ、キャリアの自由と選択肢が手に入ります。「会社が何かをしてくれる」のを待つのではなく、「自分たちが会社を作っていく」という気概を持ってほしい。

変化の激しい環境で、成果にこだわり、自らの成長を貪欲に掴み取っていく。そんな自律的なカルチャーを、仲間と共に創り上げていくプロセスを私自身も楽しみたいと思っています。



浦野 健

新卒事業本部 営業統括部 統括部長

前職では、外資系プラットフォームサービス企業での営業組織のマネジメントに携わる。2022年4月にi-pluginに入社し、現在は営業組織の統括部長を務める。

営業組織

「新卒市場を変える」情熱を力に。若手リーダーが語る、社会課題に「自分ごと」として挑むキャリア

「誰かのために」が原動力。23卒入社メンバーにインタビュー



i-plug

新卒事業本部営業統括部
CS1部CS第3グループ
第3チーム チームリーダー
佐藤 成美

社員インタビュー

プロフェッショナルとしての成長
チームリーダーとしての責任

新卒事業本部営業統括部
CS1部CS第3グループ
第2チーム チームリーダー
細谷 奏希



SHARE   

人・キャリア 2024.08.27

「誰かのために」が原動力。23卒入社メンバーにインタビュー

#営業 #CS

CS2部 岡崎

INTERVIEW

開発組織

小さな積み重ねが価値を生む。 VP受賞のメンバーにインタビュー



SHARE   

人・キャリア 2025.06.10

小さな積み重ねが価値を生む。VP受賞のメンバーにインタビュー

#エンジニア #プロダクト開発部

プロダクト開発部 加藤

決め手は「更なる成長」。大手Slerの チームリーダーから事業会社に転職した話



SHARE   

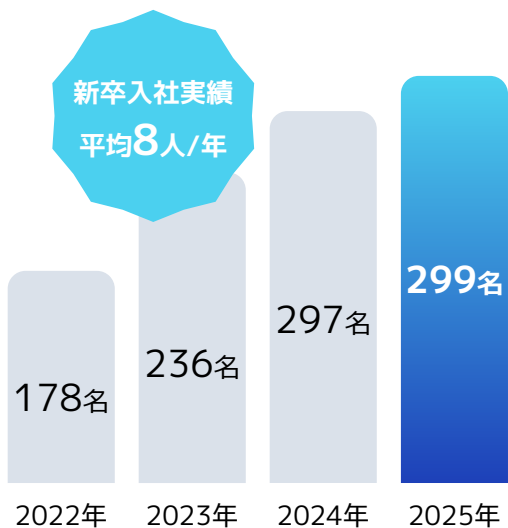
人・キャリア 2022.03.29

決め手は「更なる成長」。大手Slerのチームリーダーから事業会社に転職した話

#エンジニア

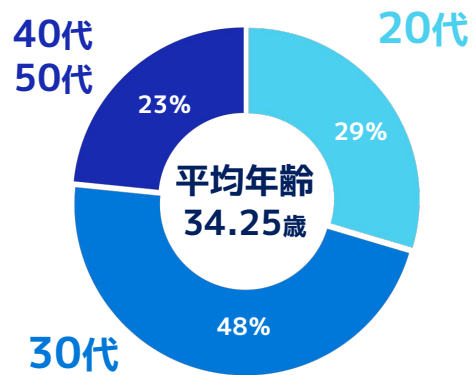
数字でみるi-plug

社員数



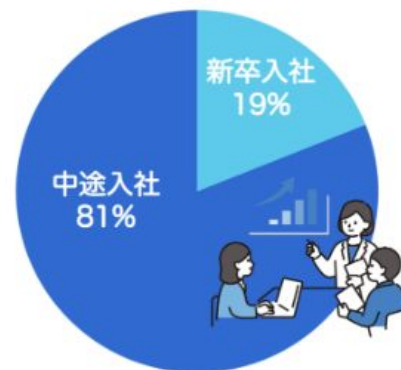
* 各年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

年齢構成比



* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

中途/新卒



* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

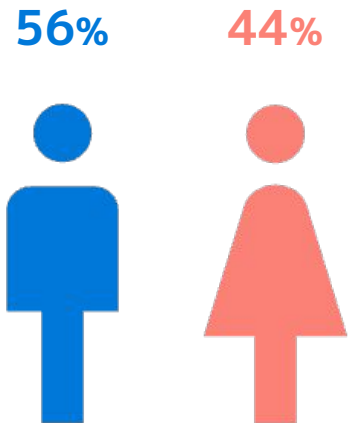
職種分布



* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

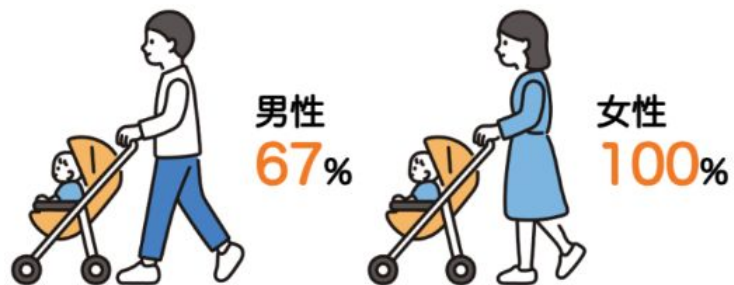
数字でみるi-plug

男女比



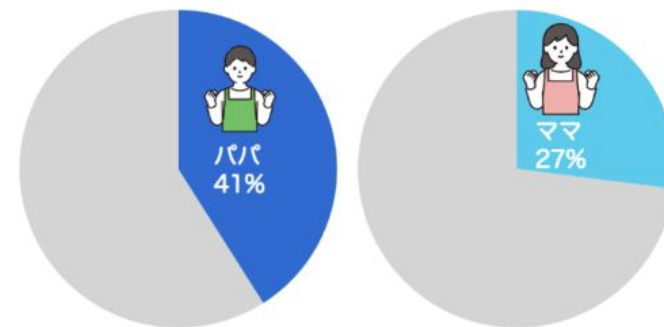
* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

育休・産休取得率



* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

パパ&ママ



* 2025年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

両立支援

現状維持は、選ばない。セールスからマネージャーへ、常にチャレンジを求める。



i-plug

社員インタビュー

メンバーのひとことが私を変えた
マネージャー1年目の挑戦

CS1部 CS第2グループ
グループマネージャー
篠原 萌

育児は手伝うのではなく当たり前にする。育休を取得した男性マネージャーにインタビュー



SHARE

人・キャリア

2023.08.23

育児は手伝うのではなく当たり前にする。育休を取得した男性マネージャーにインタビュー

#営業企画

育児は手伝うのではなく、当たり前にする。 事業推進部 木村

INTERVIEW

社内イベント

朝会 / 毎週

毎週最初の営業日午前中に全社員がオンラインで顔を合わせ、情報共有を通して企業理解や社員理解を深め、業務遂行やコミュニケーションを促進するきっかけにしています。

全社キックオフ / 毎半期

全社員が一堂に会し、前年度を振り返りと今後取り組む「戦略」や「方向性」を全社員で共有しながら、会社として「実現したいこと」の目線合わせの場として、全社キックオフを半期に1度、年2回開催しています。



オフィス紹介

大阪、東京、名古屋にオフィスがあり、それぞれコミュニケーションイベントなども開催されています

大阪オフィス（本社）

〒530-0011

大阪府大阪市北区大深町5番54号

グラングリーン大阪 南館ゲートタワー8F

名古屋オフィス

〒450-0002

愛知県名古屋市中村区名駅四丁目8番26号

エニシオ名駅 16階（シェアオフィス内）

東京オフィス

〒101-0053

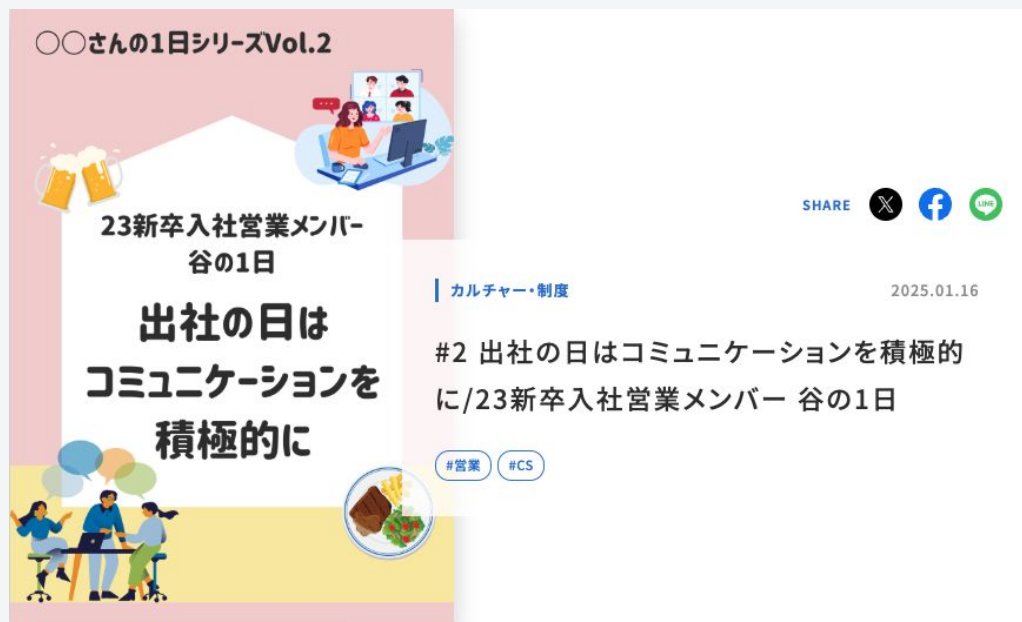
東京都千代田区神田美土代町1番地

WORK VILLA MITOSHIRO 4階



コミュニケーション

出社の日はコミュニケーションを積極的に/ 23新卒入社営業メンバー 谷の1日



i-plugのコミュニケーション調査 ～Slackのカスタム絵文字編～



情報発信

i-connect



HR BLOG



i-plugin Tech Blog



社長CEO山田よりメッセージ



確かな基盤を武器に次なる領域へ。共に未来を創る挑戦者を求め。

i-pluginは「OfferBox」を世に送り出し、新卒就活の常識を覆してきました。今や就活生にとってダイレクトリクルーティングは当たり前の選択肢となり、私たちはその『新しい常識』をゼロから創り上げ、市場を牽引する存在へと成長を遂げました。

しかし、私たちの挑戦はここで終わりません。日本の労働市場が抱える本質的な課題を解決するため、新卒領域でのさらなる進化はもとより、新たな事業領域への挑戦が不可欠です。私が新たな代表としてバトンを引き継ぎ、次なるステージへの舵取りを担う決意をしたのは、i-pluginが掲げる「つながりで、人の可能性があふれる社会をつくる」というミッションに強く共鳴し、その未来を何としても実現したいと考えたからです。

いま求めているのは、この志に深く共感し、私たちが築いてきた大切な基盤を武器として、次の未来を圧倒的なスピードで形にしていける「挑戦者」です。まだ見ぬ市場を共に切り拓けることを楽しみにしています。

代表取締役社長CEO 山田 雅人

 i-plug