

配布用



# 会社説明資料

2022年1月  
株式会社i-plug  
(東証マザーズ：4177)

※投影のみの資料があるため、投影資料とページ番号が異なる場合がございます。ご了承ください。

1. 会社・事業概要
2. 事業の成長性とKPIの推移
3. 当期業績予想と進捗
4. 成長戦略
5. APPENDIX

# 1. 会社・事業概要

2. 事業の成長性とKPIの推移

3. 当期業績予想と進捗

4. 成長戦略

5. APPENDIX

## 社名の由来

meaning of i-plug

<b>i</b>		“人”を表現
<b>P</b>	<b>otential</b>	可能性
<b>L</b>	<b>earn</b>	学び
<b>U</b>	<b>nlimited</b>	制限のない
<b>G</b>	<b>row</b>	成長

# つながりで世界をワクワクさせる

～次世代を担う若い人材の可能性を広げる仕組みをつくる～



新卒に特化したダイレクトリクルーティングサービス

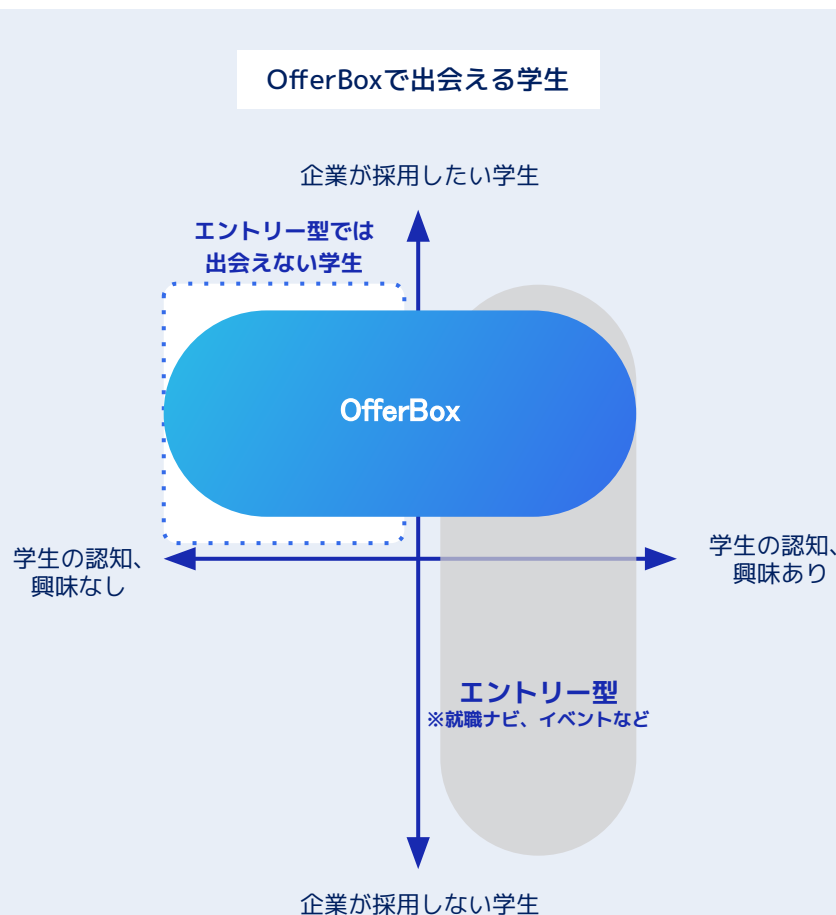
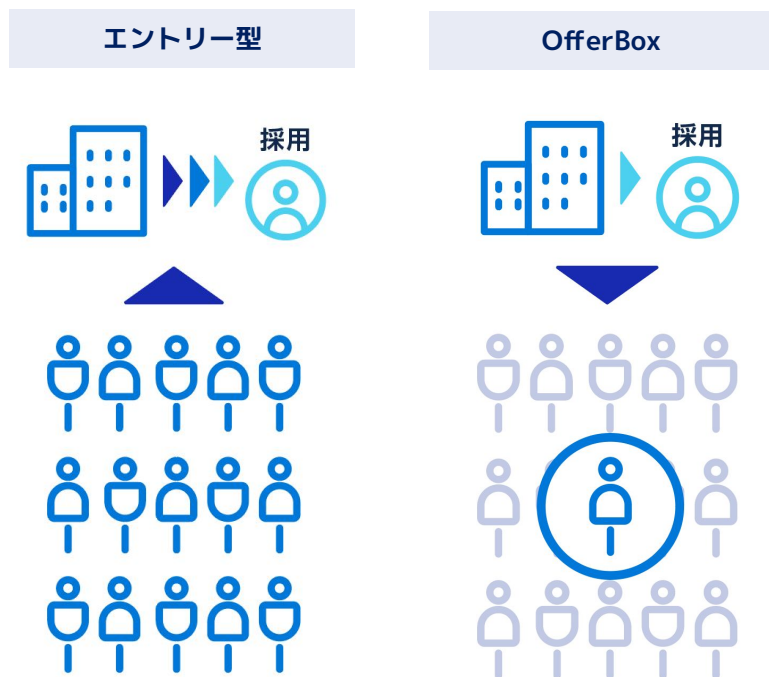


豊富な学生データベースから“ターゲット層の学生”を検索し直接アプローチが可能。



## エントリー型では出会えない学生を採用できる

就職ナビなど従来の採用手法では出会えなかった学生に企業の魅力を直接届け、採用することができる。学生にとっては、選択肢の幅を広げることとなり、オファーをもらうことで自己肯定感を高めることにつながる。



# 学生の人となりがわかるプロフィール

OfferBox トップ 株式会社i-plug ログアウト

トップ 学生プロフィール

プロフィール メッセージ かんたん日程調整 管理

1 **アイプラグ大学**  
国際教養学部 国際  
文系 国際関係系  
大阪府(出身:静岡県) 男性  
▲12345 ●2020/4/22(1日前) 2021年  
高等学校: アイプラグ高校  
クラブ活動: 分文化高(サークル)  
サークル: アイプラグ大学写真愛好会

2 オファーに関するリクエスト **プロフィールに照らし、自分に合う部分をアピール**

オファーを提出したい  
希望条件に  
あまりこだわらない

こだわり希望条件  
希望条件とのマッチング  
受け取りたいオファーの内容  
詳細 詳細 詳細

オファーをある程度受けたい

メモ(学生には表示されません)

オファー数: 2 / 9 種 検討中数: 32

オファーする 検討する

ピリネス(プロフィール) 情報診断

1 学生の人柄が伝わる写真

2 オファーに関するリクエスト

3 強みや価値観、過去の経験がわかる自己PR・過去のエピソード

4 学生の求めるものがわかる。

・ 志望の企業規模・志望業界・志望職種・志望勤務地

5 資格やスキルがわかり、自社の求めるスキル所有者を探せる。

## 自分を象徴する画像



夏のインターンシップの際のワーク風景です。初めて会ったメンバー同士でしたが、同世代だったので楽しく、後半になるとより真摯な議論ができるようになりました。今でも連絡を取り合う仲間です。



ワークショップでできた仲間たちと、真心に選んで迎えた秋の写真です。通りがかりの人に撮影を頼んでしまいました。・・・何處になっても子供みたいにはしゃげる大人であることがモットー。ブランド業しかたつたです！

## 3 自己PR・過去のエピソード・私の将来像

### 自己PR

私の長所は、忍耐力があることです。成果が出るまでは、苦しい中でも頑張ります。学生時代、写真愛好会サークル活動で部長として部をまとめる立場でした。話し合いになると部員ひとりひとり好き勝手な意見を言い出すこともありましたが、それをまとめるために、粘り強く粘り強めに意見を一つにまとめることを何度もやってきました。こうした経験は、忍耐力をはじめ、我慢力も身につけてくれたのです。この忍耐力を活かして、仕事の中で困難に直面しても成果を上げるために粘りに頑張ります。必ず貢献させていきたいと考えています。

## 過去のエピソード2: 大学・大学院

家庭教師のアルバイトを1年間取り組みました。成績が伸びず悩んでいた生徒に対し、常に相談に乗りつつ、不得意分野に関してはどうすれば興味を持って勉強してもらえるかを考え指導してきました。また効率よく基礎力を定着させるよう努めました。その結果、学年120人中90位台の成績が、1年で30位以上に上がったのです。とくに不得意だった社会の成績が30点台から80点台にまで伸びました。このことを通じて相手がやる気を持つためには、自分から積極的に動くことが重要だと学びました。社会でもお客様の立場に立つて商品開発をし、さらなる売上や利益の向上に貢献したいと思っています。

## インターン・留学経験

### 留学期間

半年

### 留学での学び&課題

約半年間オーストラリアの大学で経営学について学んでいました。日本の大学は入るまでが大変ですがオーストラリアの大学はむしろ日々の授業の方が大変で、毎週ある小テストは徹夜で勉強してました。しかし友人と勉強会を開いたり、教授にマンツーマンで教えてもらい卒業単位取得できました。大学生活以外では、毎週末車でオーストラリアの大自然を友人と楽しめました。綺麗な海やエアーズロックを友人と見たことは一番の思い出です。当時の仲間とは今でもSNSや手紙で交流があり、将来その時であった仲間や何かしら仕事が出来れば良いと思っています。

## 4

## 希望する企業タイプ



	第1希望	第2希望	第3希望
志望業界	化学・医薬・化粧品	食品・飲料・たばこ・飲料	IT・通信
志望職種	営業	マーケティング	企画
志望勤務地	東京都	愛知県	海外

インターンシップに参加してみたい: はい

## 5

## 資格

留学	TOEIC Test(英語:945点以上) TOEFL Test(英語:CBT250点~279点(PBT600点~649点、iBT100点~113点))
他の言語	スペイン語
特長資格	
情報処理技術者資格	



# 企業の多様なニーズに対応した学生検索項目

OfferBox 2021

トップ ログアウト

Q 検索

保存した検索条件 共有された検索条件 最近の検索条件 最近の閲覧学生

ログイン日時

性別  男性  女性  その他

学校グループ  旧帝大・早慶クラス  国公立クラス  
 MARCH・関関同立クラス  日東駒専・産近甲龍クラス  
 その他

専攻

学校エリア

志望勤務地

志望企業タイプ  大手老舗  メガベンチャー  中小老舗  ベンチャー

さらに絞り込む

学生区分を選択する

Q 適性検査 [「適性検査」各機能の説明を](#)



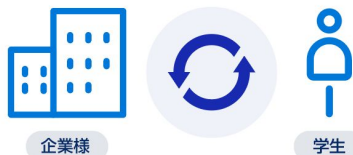
# ミスマッチを減らすために1to1コミュニケーションを重視したサービス設計

当社では、ミスマッチを軽減する上で企業と学生との相互理解を深めることが欠かせないと考え、1to1コミュニケーションにつながる機能開発やユーザーへの働きかけを創業来取り組んでいる。

## オファー流通量の制限

### 流通制限

採用計画1名につき40枠  
※通ではなく、枠



### 送信制限

大量一括送信機能はなく  
一人ひとりオファーする仕組み



## 個別面談の推奨



## コミュニケーションのし易さの追求

- アプリ
- プッシュ通知
- SNSのようなやりとり
- 日程調整機能など

※学生がオファーの反応をせずに1週間経過した場合は、自動取り消しとなり、枠が復活します。  
※学生のオファー受信枠は15枠となります。オファーを辞退した場合は新たな受信枠が復活します。

# ビッグデータ等を用いたマッチングの効率化

蓄積してきたデータをもとにサービスの利用効率改善やマッチング効率の改善に取り組んでいる。

## 学生に関するデータ

属性情報（34項目）  
保有経験情報  
適性検査結果データ  
（194項目）

### AIによる改善

独自開発のAIを用いて検索の表示順位の最適化を図るなど、サービスの利用効率やマッチング効率を高める改善を行っている。



## 企業に関するデータ

属性情報（12項目）  
求人情報（7項目）  
活躍人材データ  
（194項目）

### データドリブンなグロースハック

サービスの利用効率やマッチング効率を高めることにつながる機能開発やUIUXの改善を行っている。



## マッチングに関するデータ

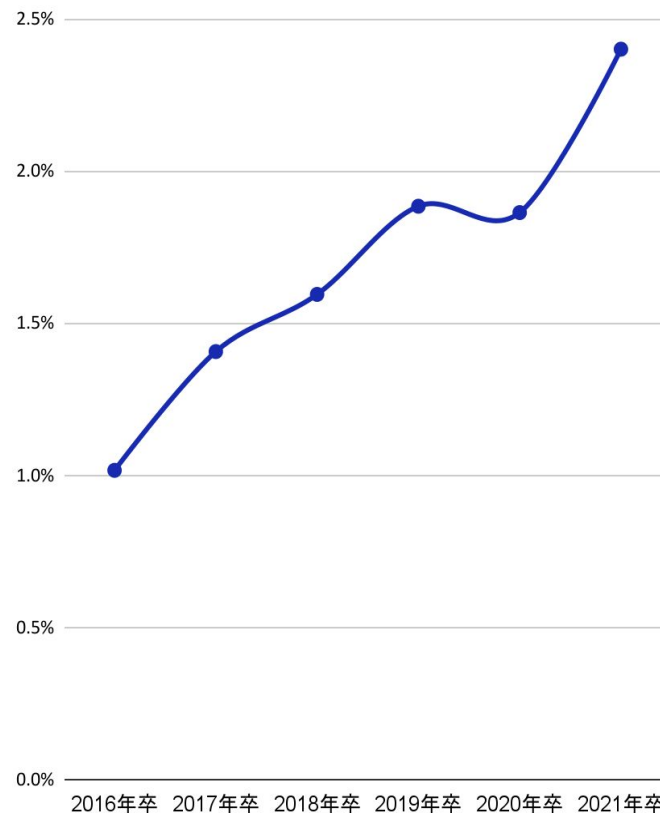
サービス内行動履歴  
-プロフィール閲覧  
-オファーの送受信  
-オファーの承認  
-内定確定 など

### 顧客のHRtech活用促進

顧客のサービス活用データや統計データをタイムリーに提供し、計画策定や利用方法の改善に活用できるようにしている。



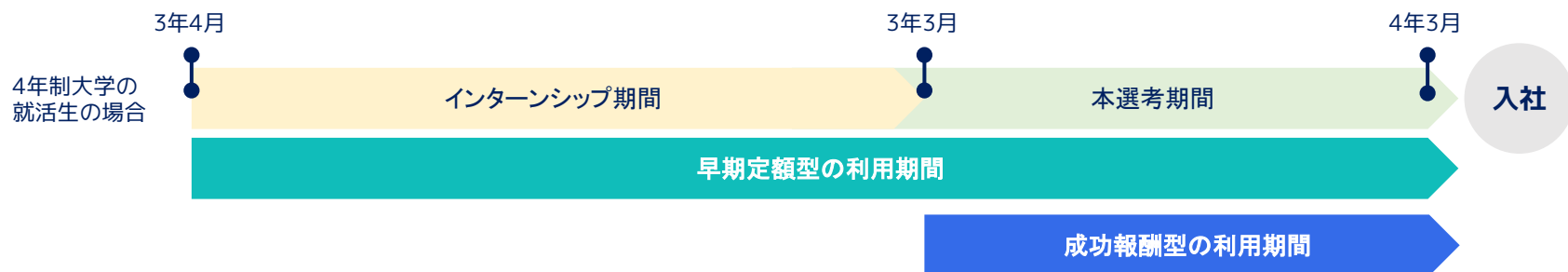
## 学生登録からの決定率\*



\* 決定率は、OfferBoxの決定人数を、OfferBoxの登録人数で除して算出

## 用途に合わせて選べる料金プラン

各社の採用戦略（採用人数、活動時期、採用課題）に合わせて2つのプランから選択することができる。



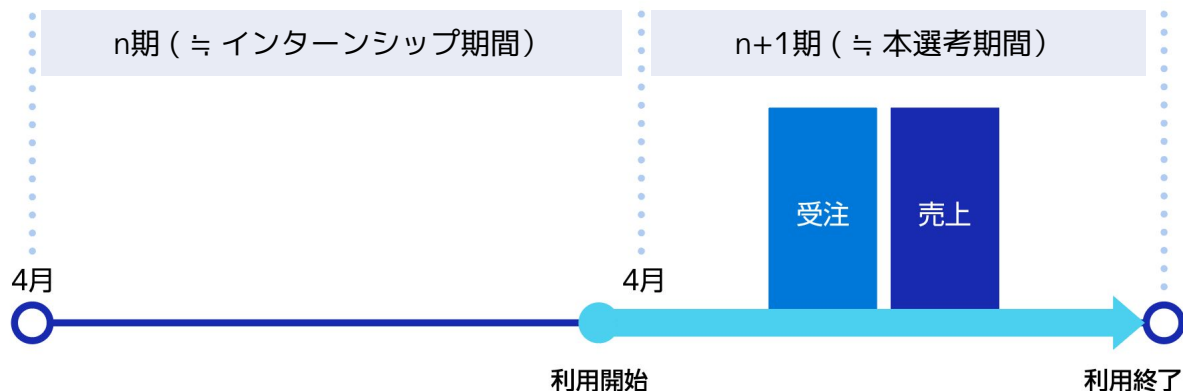
	早期定額型の特徴	成功報酬型の特徴
利用料	利用料あり（採用予定人数による） 例：3名採用予定の場合 <b>75万円</b>	利用料なし
成功報酬	採用予定人数を超えて採用した場合 <b>1名採用につき 38万円</b>	<b>1名採用につき 38万円</b>
内定辞退による成功報酬額返金	1名辞退につき 38万円 <u>※利用料の返金はありません。</u>	1名辞退につき 38万円
導入企業の目的	インターンシップや早期面談など、学生の就活開始初期段階から積極的にアプローチしたい	就職活動が本格化する3月以降に集中的にアプローチしたい 第2クールの母集団形成や、内定辞退分の欠員補充したい

## 収益構造

成功報酬型は内定確定時に受注=売上計上となるのに対して、早期定額型は役務提供期間にわたって受注高を毎月按分して売上計上する。そのため、受注高の一部は前受収益となり、翌期に売上計上される。

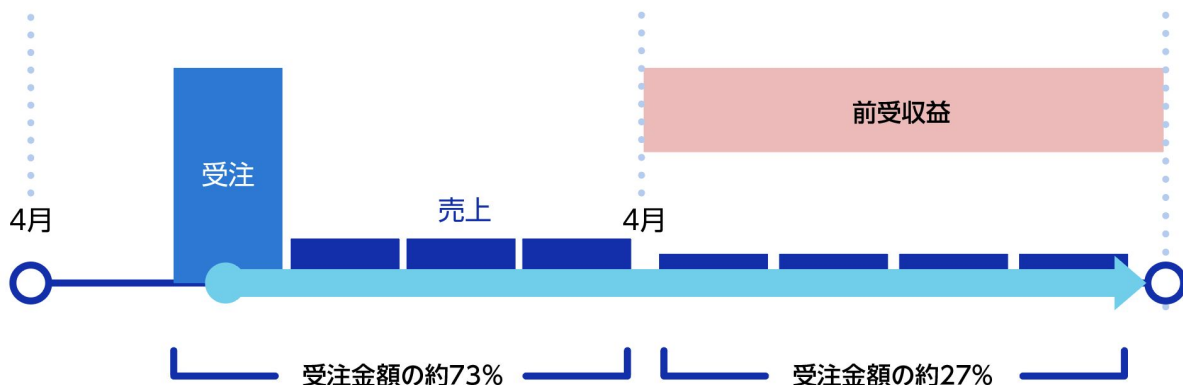
### 成功報酬型の場合

- ・ 4年制大学の就活生が3年生の3月より利用可能
- ・ 内定確定時に受注=売上が計上される



### 早期定額型の場合

- ・ 4年制大学の就活生が3年生の4月より利用可能
- ・ 前払いで受注した金額の約27%が翌期の前受収益となる



注1) 本選考期間とは、政府が定める就活ルールにおける3年生3月の採用広報解禁以降の採用広報および選考活動の期間を指します。

注2) 2023年卒を対象とする早期定額型から販売プランの内訳価格を変更したため、受注高のうち当期の売上となる割合を変更しております。

1. 会社・事業概要

**2. 事業の成長性とKPIの推移**

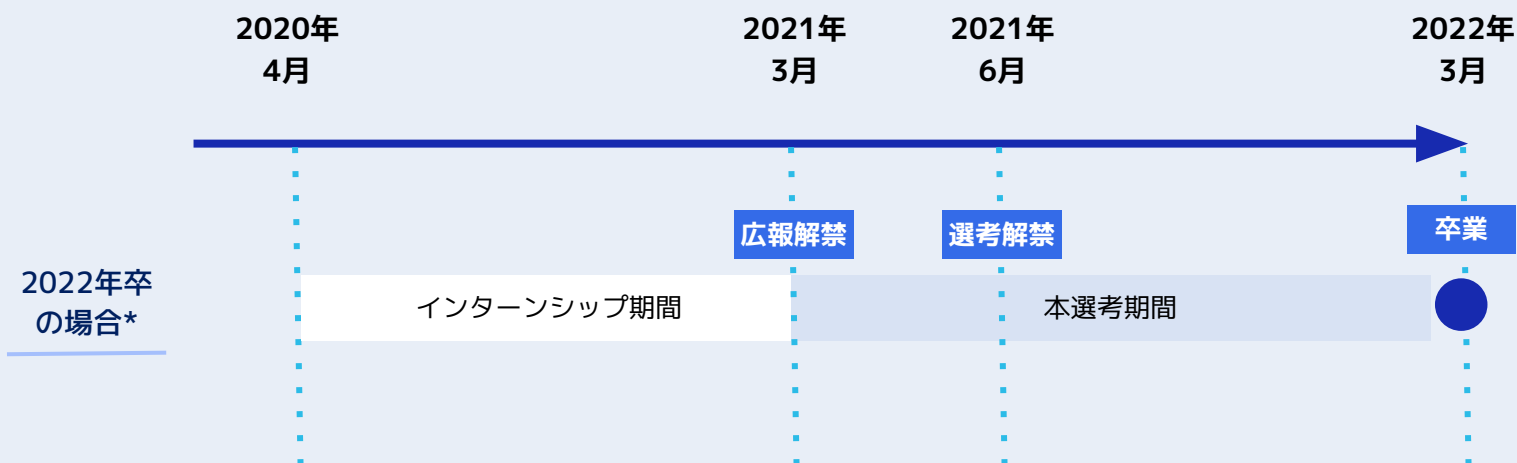
3. 当期業績予想と進捗

4. 成長戦略

5. APPENDIX

## 新卒採用スケジュール

現在の新卒採用スケジュールは、政府の指針のもと、3月広報解禁、6月採用選考解禁となっている。

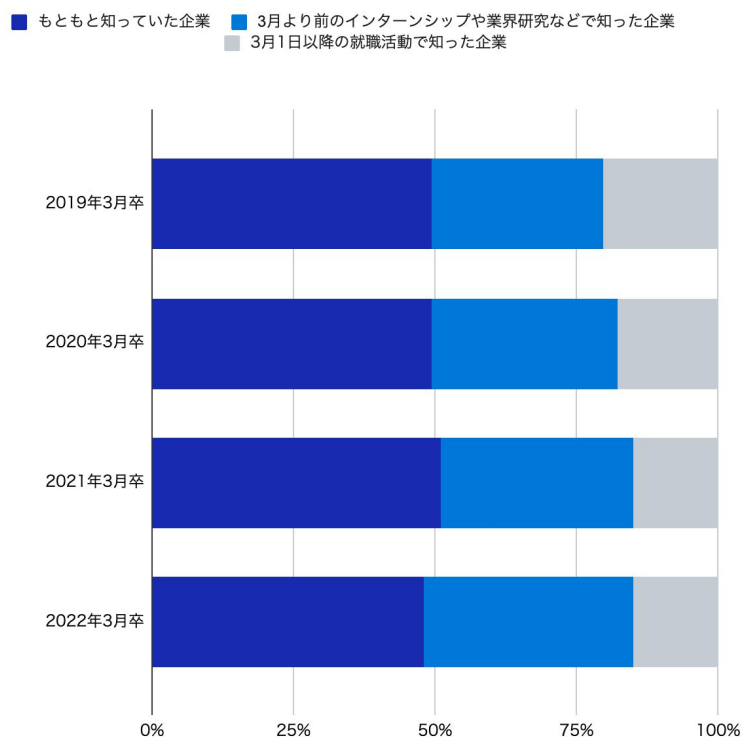


\* 2021年卒以降、ルール作りは経団連から政府主導に変更。指針のため、罰則はない

## 企業が抱える採用課題

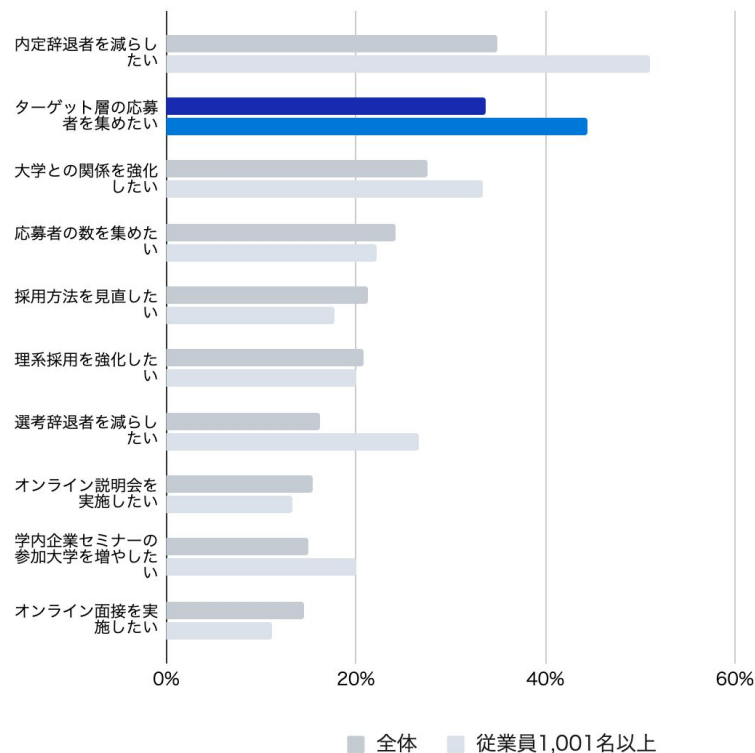
インターンシップの実施や選考活動の前倒しの背景には「ターゲット層の獲得」という企業の採用課題がある。競争環境が加速度的に変化する中では、ブランドイメージのある大手企業ほどこの課題に直面しやすくなっている。

エントリーした企業を知った時期



出典) 株式会社ディスコ「就職活動調査(4月調査)」

企業の新卒採用における課題



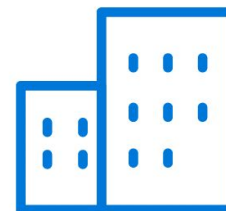
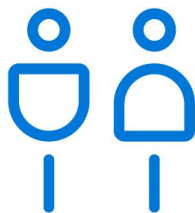
出典) ㈱Profutureアンケート調査(20年6月調査,21年卒採用)



## 企業が抱える採用課題

インターンシップの実施や選考活動の前倒しの背景には「ターゲット層の獲得」という企業の採用課題がある。競争環境が加速度的に変化する中では、ブランドイメージのある大手企業ほどこの課題に直面しやすくなっている。

ターゲット層の獲得が課題となる構造



- もともと知っていた企業に応募が5割
- 企業のブランドイメージや業界イメージで応募

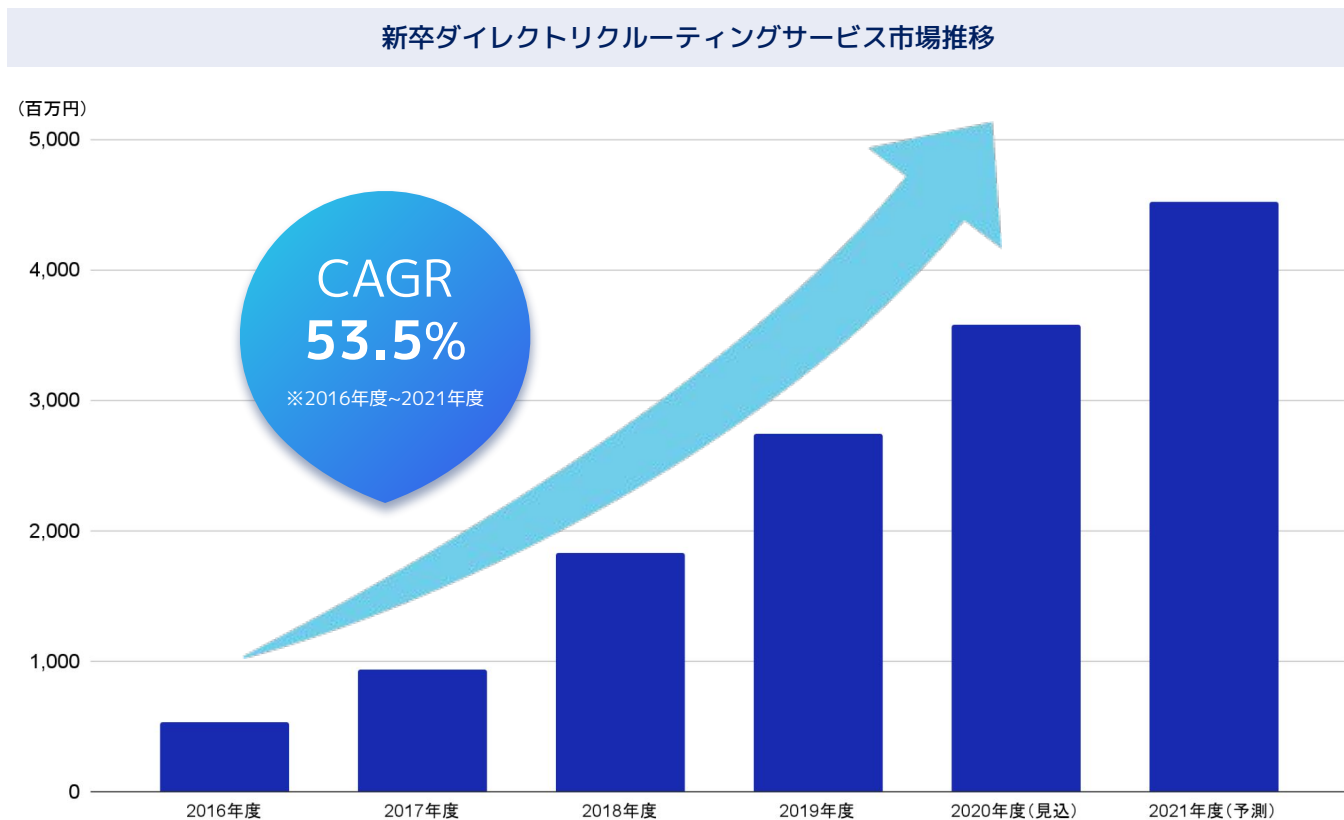
- 競争環境の変化により戦略が変化
- 上記に伴い採用したい人材像が変化

例)

- ・自動車メーカーでwebエンジニアを採用
- ・通信インフラでベンチャー志向学生を採用

## 新卒ダイレクトリクルーティングサービスの台頭

「ターゲット層の獲得」の課題解決策として、ダイレクトリクルーティングサービスへの注目が高まってきている。



注1) (出典) 矢野経済研究所「新卒採用支援市場の現状と展望2021年版」を基に当社で加工

注2) 2020年度は見込、2021年度は予測(2021年3月現在)

## TAMは45万人

現状の当社のシェアは就活生約45万人に対して0.8%ではあるが、企業のニーズは確かであり、ポテンシャルは高い。

大卒民間就職希望者数  
**447,100名**

※出典：(株)リクルート 第37回 ワークス大卒求人倍率調査（2021年卒）



決定人数  
(卒業年度ベース)

2021年3月卒実績\*

**3,547名**

シェア 0.8%

\*2021年3月末時点

### 企業の新卒採用における課題

Q. 2021年卒採用で苦労した点

**1位** ターゲット層の応募者を集める

2位 採用スケジュールの遅延対策

3位 オンライン面接の実施

Q. 2022年卒採用の課題

**1位** ターゲット層の応募者を集めたい

2位 応募者の数を集めたい

3位 大学との関係を強化したい

出典) (株)Profutureアンケート調査 (21年3月調査)

## ダイレクトリクルーティングのポテンシャル①

「ターゲット層の獲得」という課題以外にも、競争の激しいエンジニア人材の採用や、中小企業やBtoB企業、地方企業のような知名度がなくナビサイトでは応募がこない企業の課題解決策になり得る。



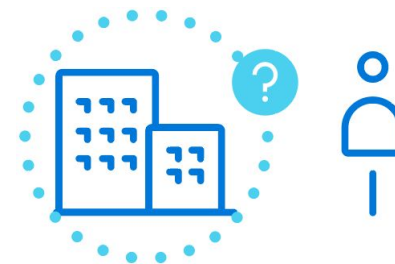
### 業界イメージや先入観から応募がない

金融×情報 食品×機電  
大手×ベンチャー志向 など



### 人口が少なく出会いにくい

エンジニア データサイエンティスト  
資格取得者 など



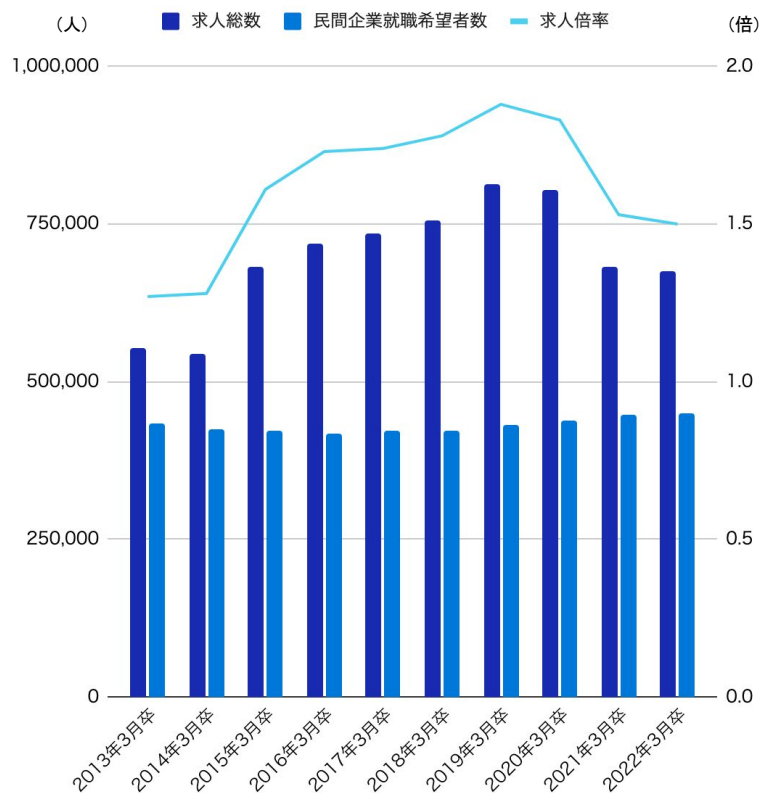
### 知名度がなく認知されない

ベンチャー企業 中小企業  
BtoB企業 地方企業 など

# 大卒求人倍率の推移

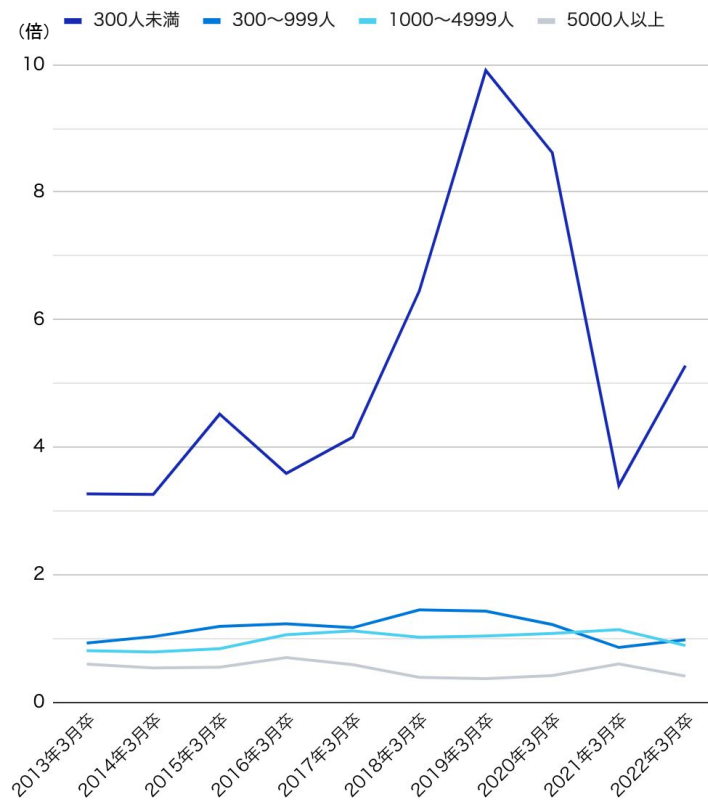
大卒求人倍率はコロナの影響で少し下がったが、中小企業は依然として高い数値で推移としている。

大卒求人倍率の推移



出典) リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査 (2022年卒)」

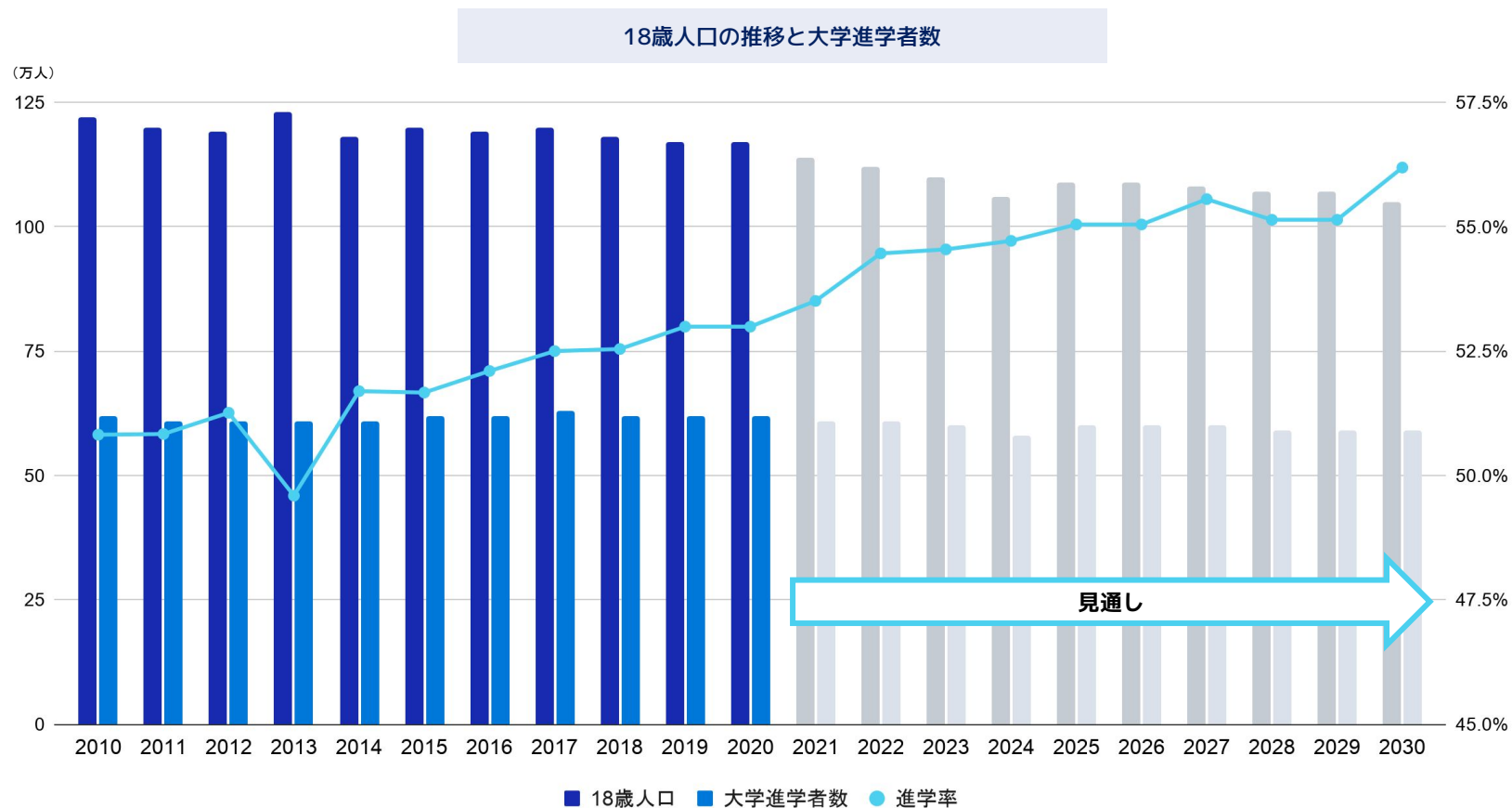
従業員規模別の大卒求人倍率の推移



出典) リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査 (2022年卒)」

## 学生数の推移

大学進学者数は進学率の上昇から横ばいで推移しており、急激な減少トレンドにはない。  
将来的には学生数は減少するが、その場合企業の採用競争はさらに加熱すると考えられる。



出典) 文部科学省「大学への進学者数の将来推計について」

## ダイレクトリクルーティングのポテンシャル②

これまで進んでこなかった採用のオンライン化が新型コロナウイルスの感染拡大によって加速し、新卒採用の手法の見直しが進んでいる。営業活動においてもオンラインで地方開拓がしやすくなっている。

### コロナ前

リアル選考重視



大量に集めて絞り込む採用



### コロナ後

オンライン選考拡大

- ・時間と場所の制約が緩和し、接点数が増加
- ・オンラインでのグループ選考が難しい
- ・オンラインでの見極め、意向上げが難しい



最初から絞り込み(=見極めて)、  
1to1でコミュニケーションし採用



## ダイレクトリクルーティングのポテンシャル③

経団連でもジョブ型雇用の検討必要とし、新卒採用にも今後影響してくる可能性がある。  
ダイレクトリクルーティングとジョブ型の相性は良いと考えている。

### 経団連、ジョブ型雇用「検討必要」 春季 交渉方針

2022年1月18日 日本経済新聞

### 日立、全社員ジョブ型に 社外にも必要スキル公表 高度人材、内外から募る

2022年1月10日 日本経済新聞



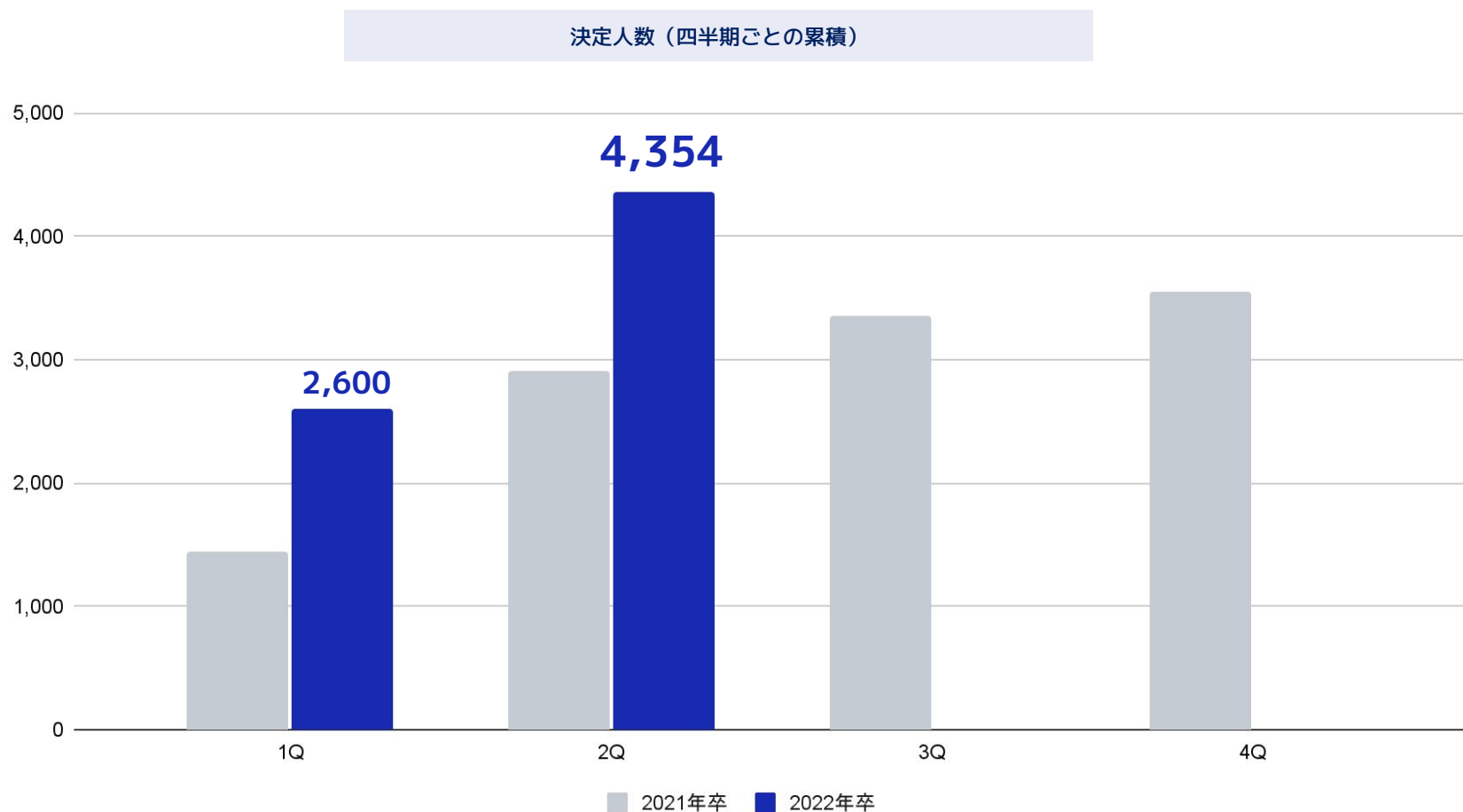
## 5年後2万人決定を目指す

現在の市場環境は当社にとってチャンスであり、積極的な投資を実行し5年で2万人決定を目指す考え。



## 決定人数の進捗

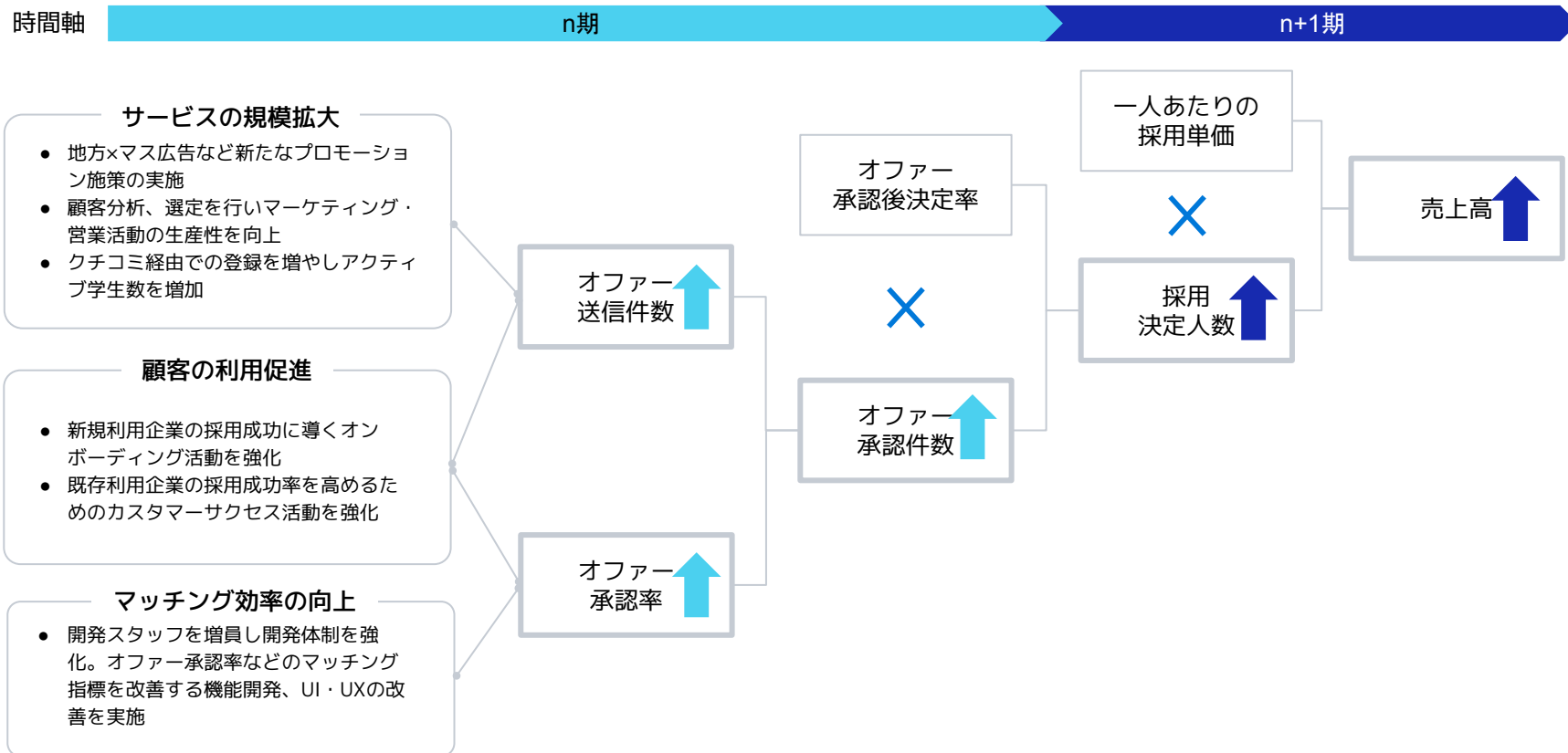
当期の決定人数（2022年卒）は2Q末時点において4,354名（前年同期比+49.9%）となっている。  
2Q末時点において、既に前期の決定人数を超過している。



## 2万人決定に向けての取り組み

2万人決定に向けては以下のような取り組みを実行している。

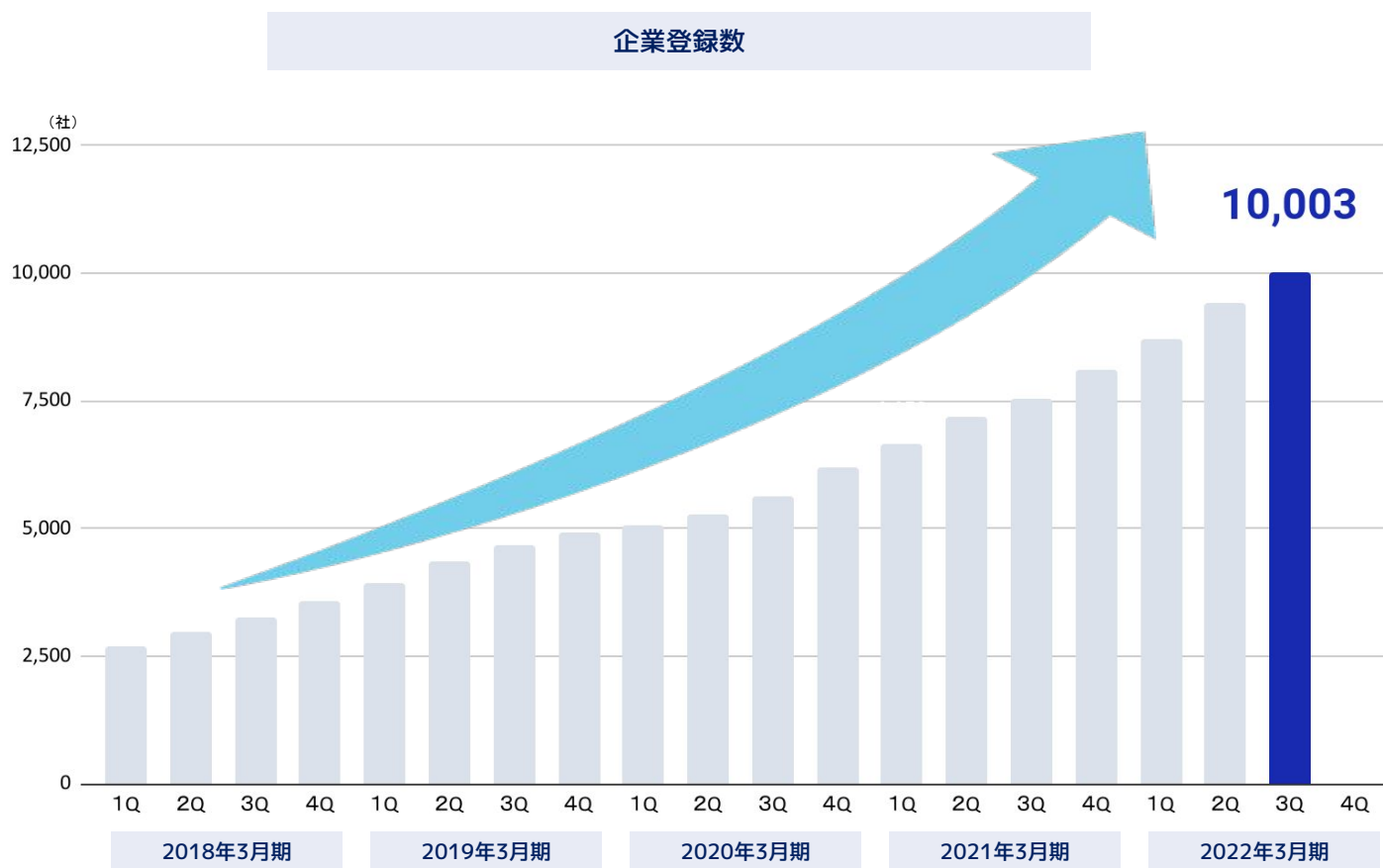
日本の新卒採用は、当社の会計年度をまたぐスケジュールのため先行投資が必要となる。



注) 21年卒の決定人数は、20年3月期および21年3月期の早期定額型の売上高、また21年3月期の成功報酬型の売上高に関連します。

## 各種KPI実績①：登録企業数の増加

企業登録数は直近5年間で順調に増加し続け、2021年12月末時点で10,003社の登録を実現。

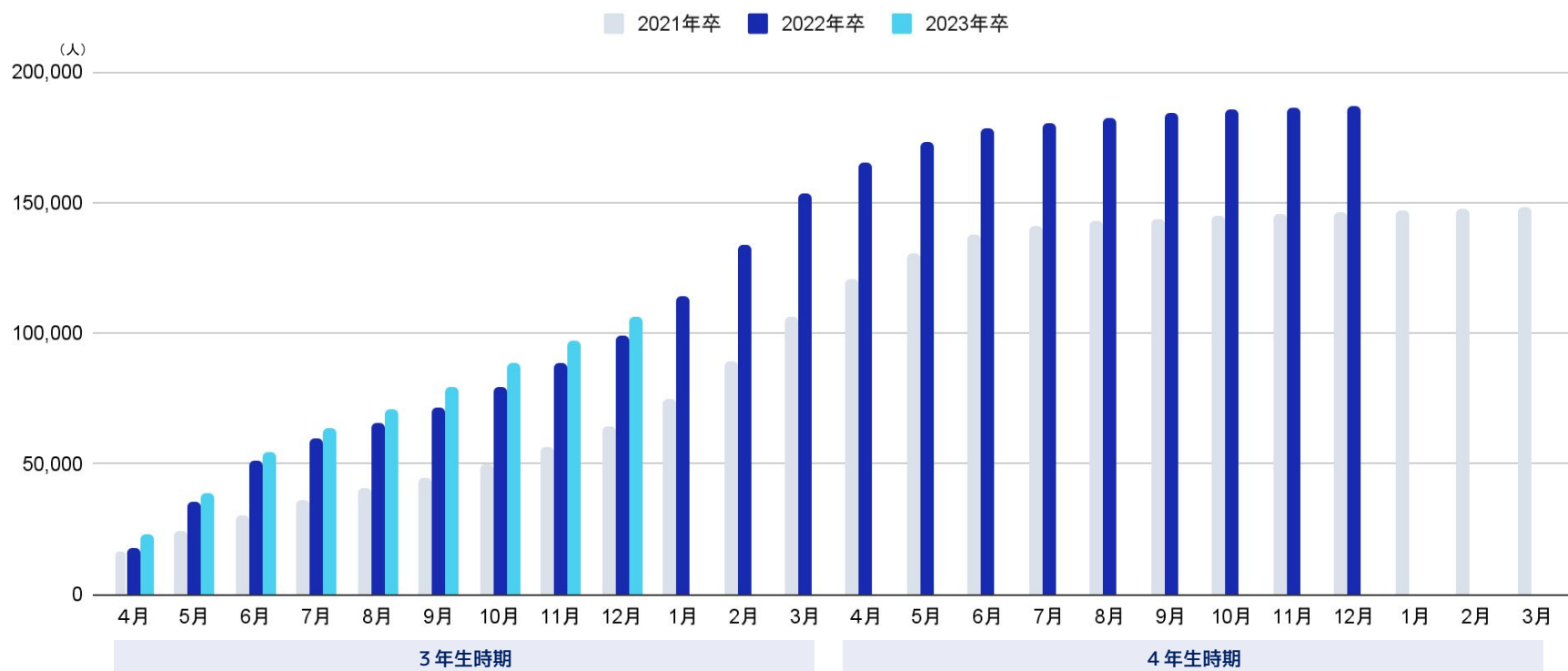


## 各種KPI実績②：登録学生数の増加

2022年卒は12月末時点において、前卒業年度を超える186千円の学生が登録。

2023年卒においても、前年同期を上回る106千人の登録に至っており、プラットフォームは引き続き拡大している。

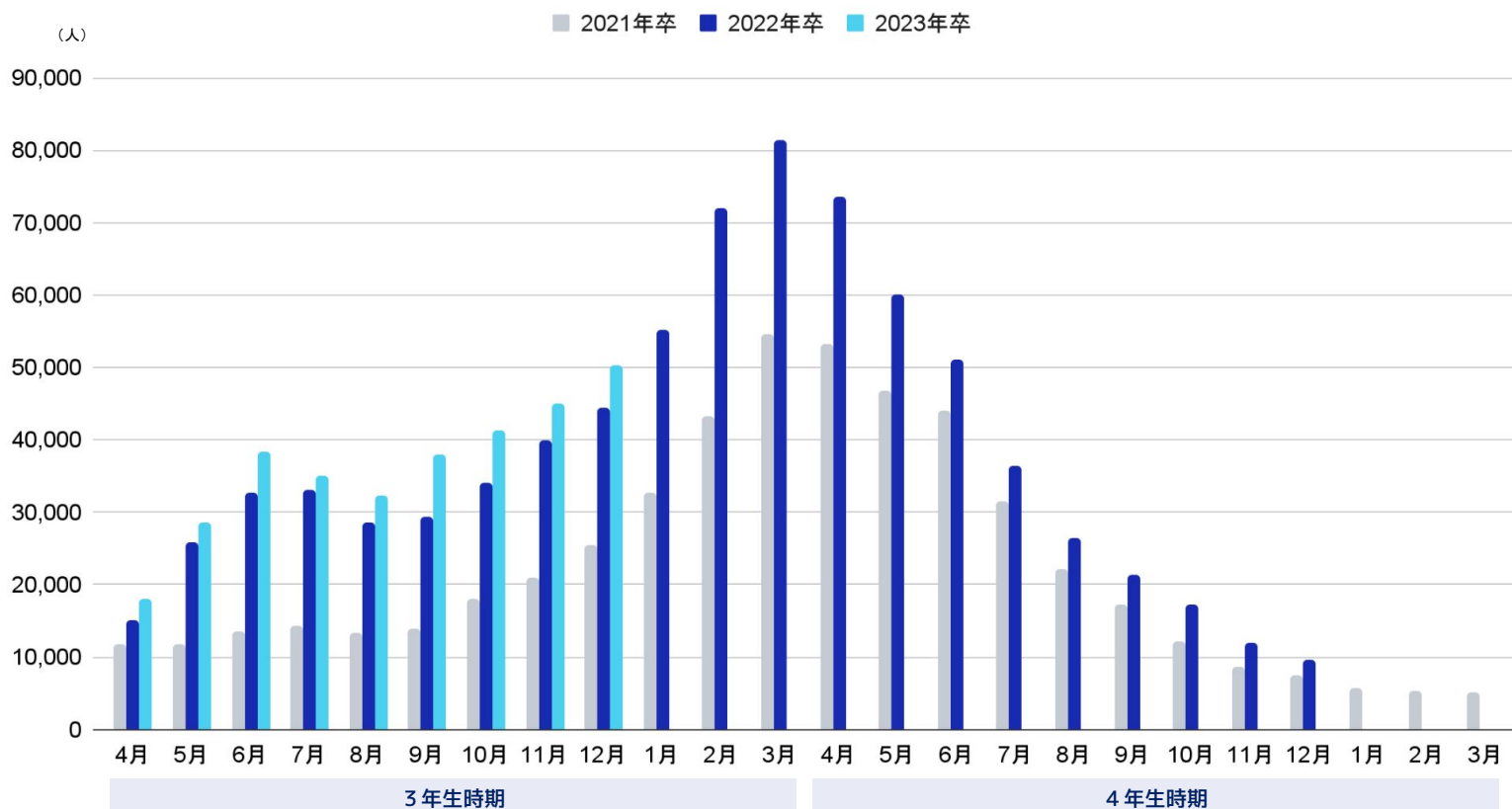
学生登録人数



## 各種KPI実績③：アクティブユーザーの増加

2022年卒、2023年卒ともに前年を上回る人数の学生がアクティブに利用している。

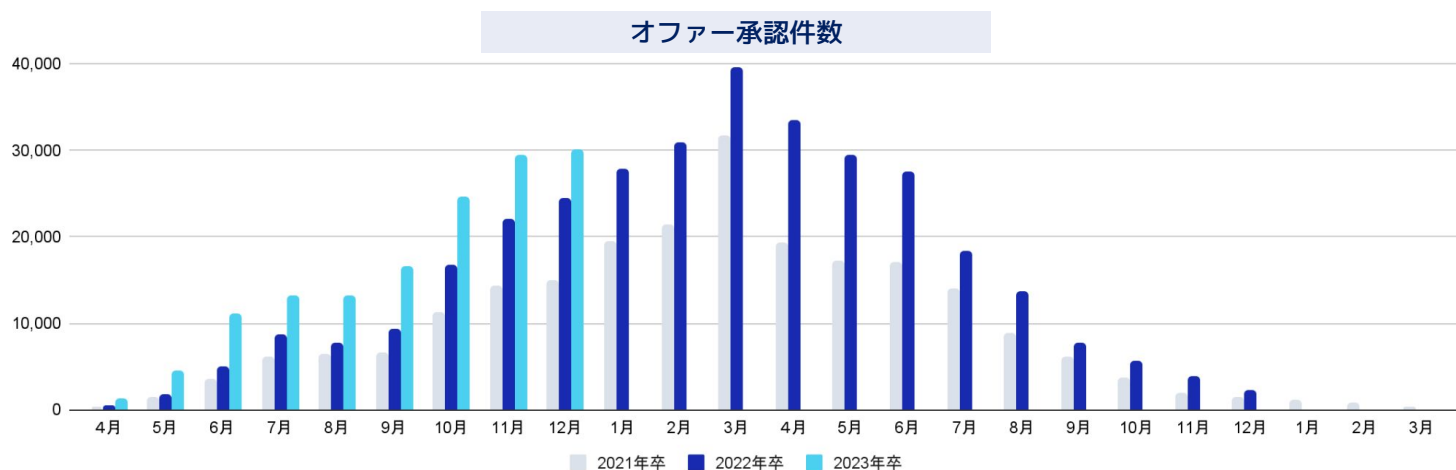
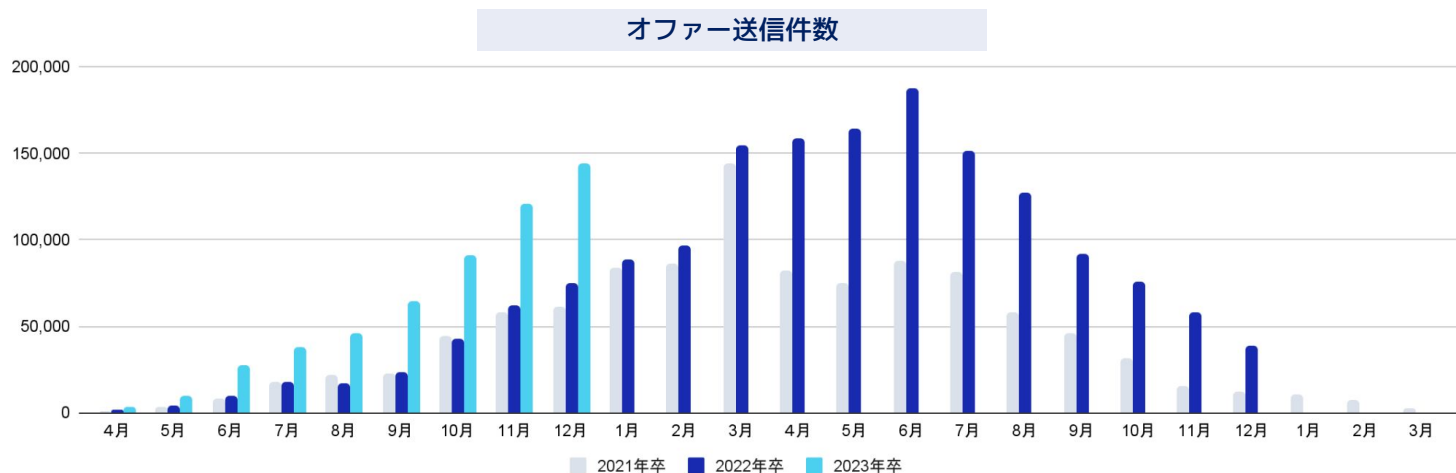
学生月間アクティブユーザー数 (MAU)



注) MAU(Monthly Active Users) : 対象月にログイン後のページのセッションが1以上カウントされたユーザーの人数

## 各種KPI実績④：オファー送信及びオファー承認（単月推移）

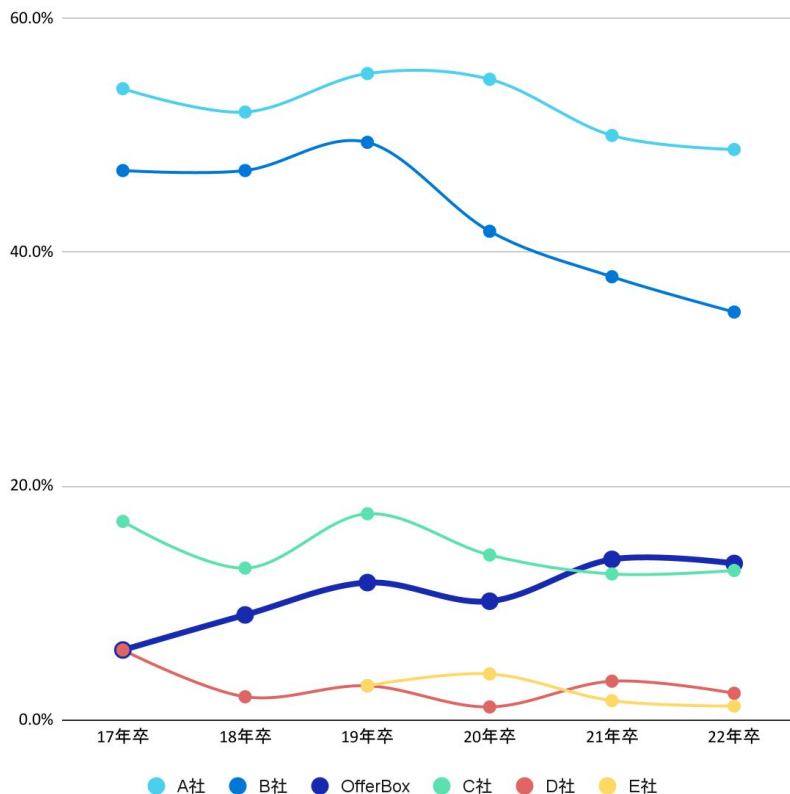
オファー送信件数は順調に推移。それに伴い、決定人数に直結するオファー承認件数も伸長。



## 業界内のポジショニング

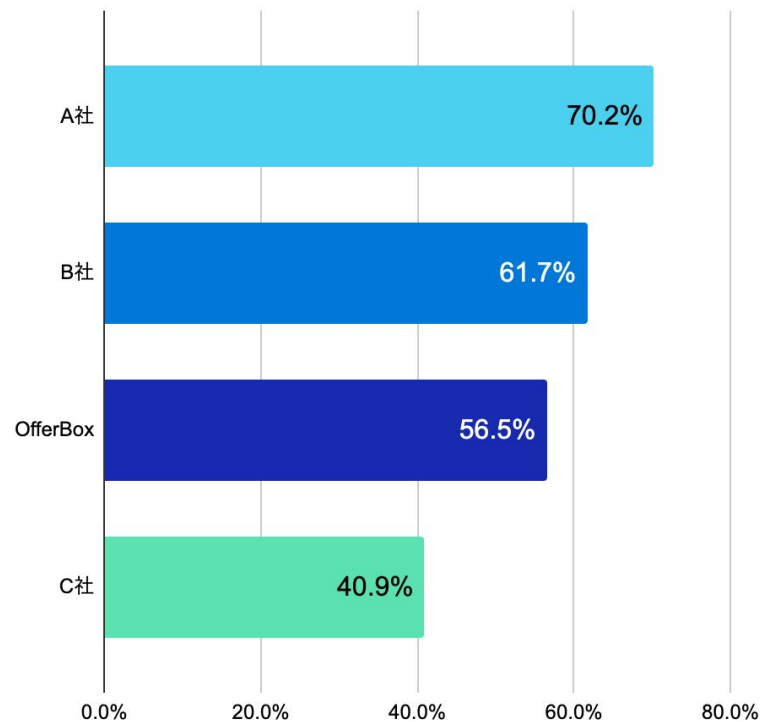
当社サービスは業界3番手に位置しており、ダイレクトリクルーティングサービスではトップとなっている。

利用した就職サイト（企業）



出典) HR総研 (ProFuture) 新卒採用動向調査 (2021年6月)

満足している就職サイト（企業）



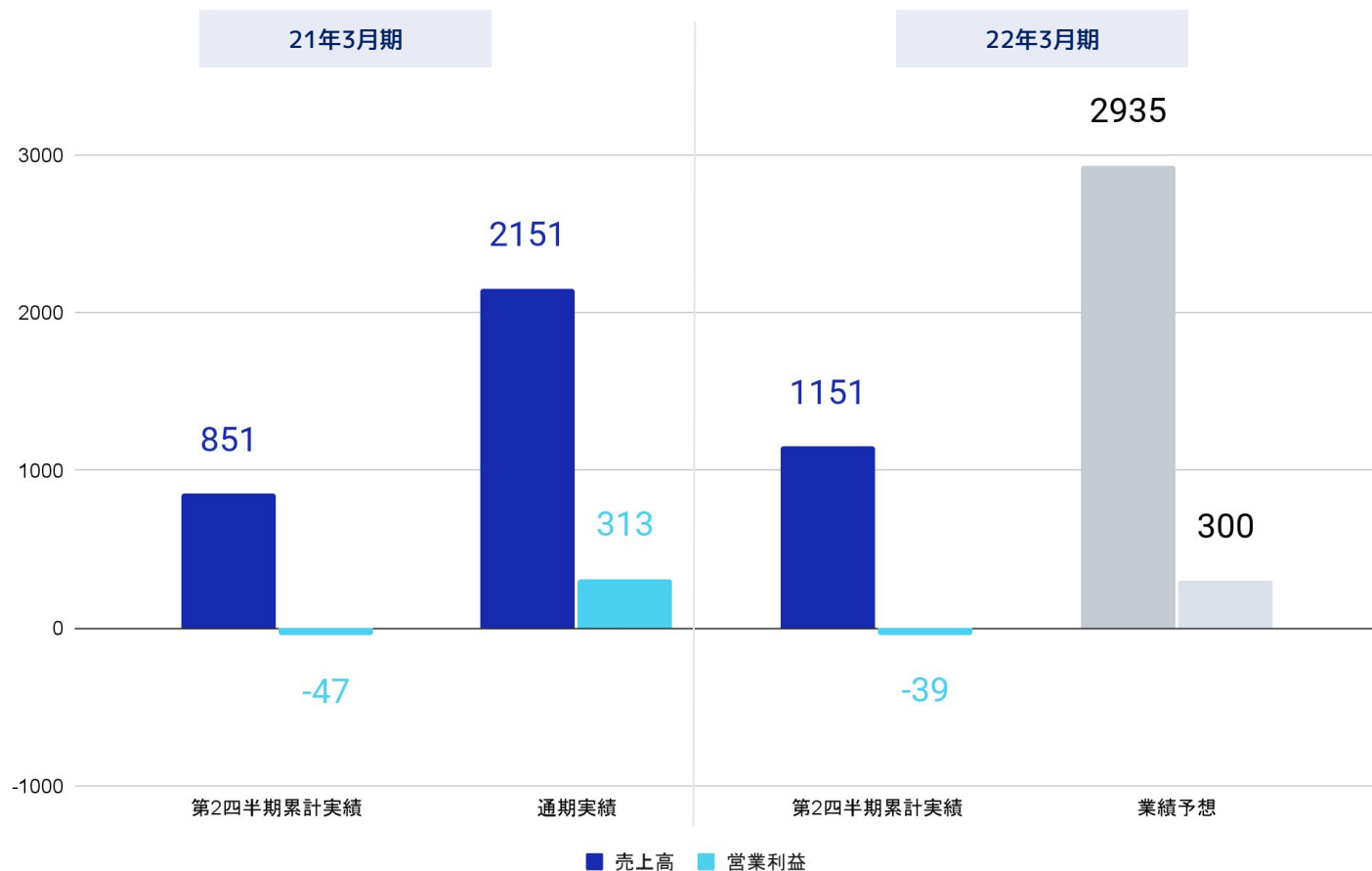
出典) HR総研 (ProFuture) 新卒採用動向調査 (2021年6月)  
・サイト利用者に占める満足者の割合に集計し直し  
・利用企業の母数が5社以上のみの就職サイトを抽出



1. 会社・事業概要
2. 事業の成長性とKPIの推移
- 3. 当期業績予想と進捗**
4. 成長戦略
5. APPENDIX

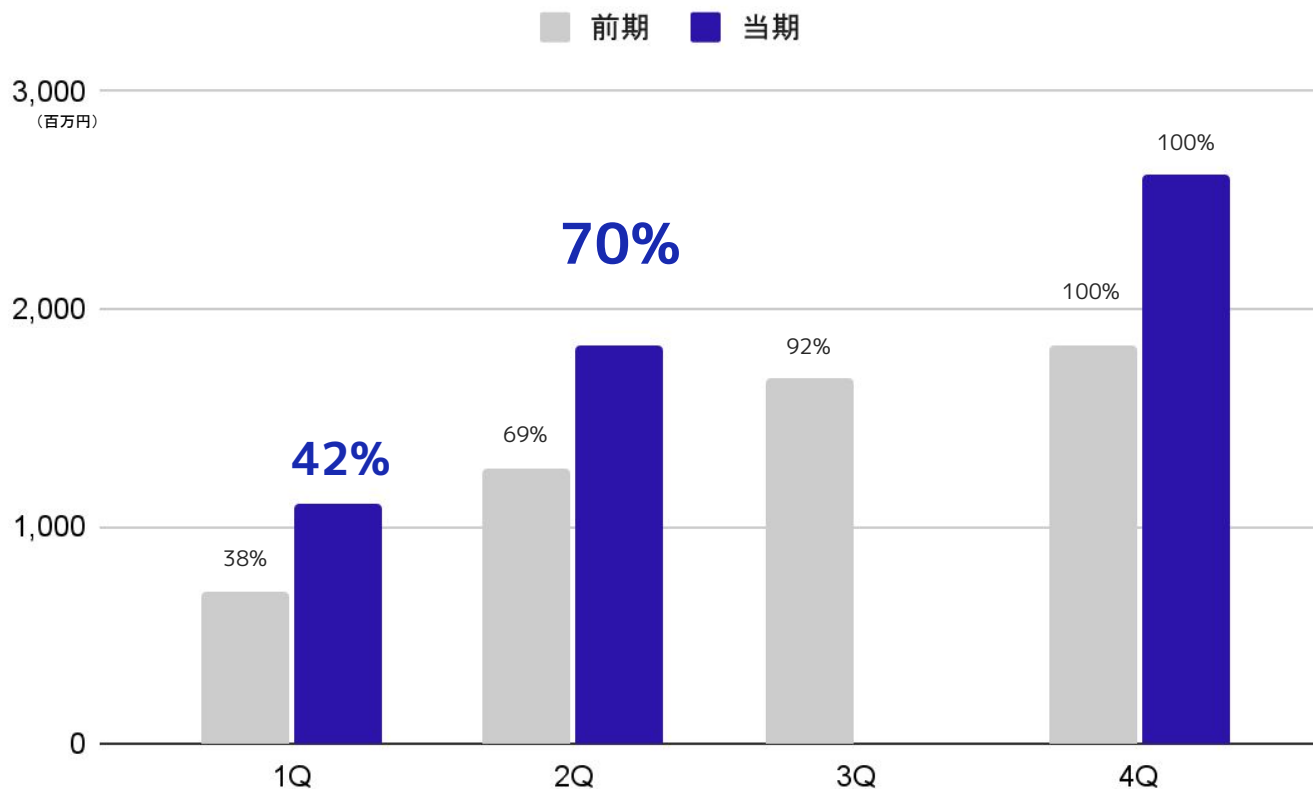
## 業績予想と進捗

2022年3月期は、連結売上高は前期比+36.4%、短期だけでなく、中長期の成長に必要な投資を行っていくため、営業利益は減益となる見通し。第2四半期時点での連結売上高は前期比+35.3%と高い成長性を維持。



## OfferBoxの当期計上が確定している売上高の進捗について

OfferBoxについては、前述の収益認識の関係上、受注が先行し、遅れて売上として計上される。  
第2四半期時点において、当期中に売上計上が確定している金額は業績予想の70%にまで到達している。



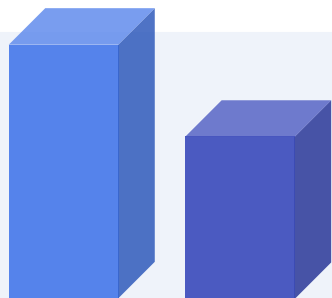
\*当4Qは、予想売上高です。

\*グラフ中のパーセンテージは、各期の年間売上高に対する割合です。

\*前期は「収益認識に関する会計基準」等の適用による影響を反映していません。

1. 会社・事業概要
2. 事業の成長性とKPIの推移
3. 当期業績予想と進捗
- 4. 成長戦略**
5. APPENDIX

## 2050年の労働市場の問題をテクノロジーで解決する



2050年に労働人口は  
7,300万人から5,000万人へ

出典：総務省「平成29年版 情報通信白書」より

IoT、AIなどのICTの活用による

労働の質の  
向上

マッチングの  
向上

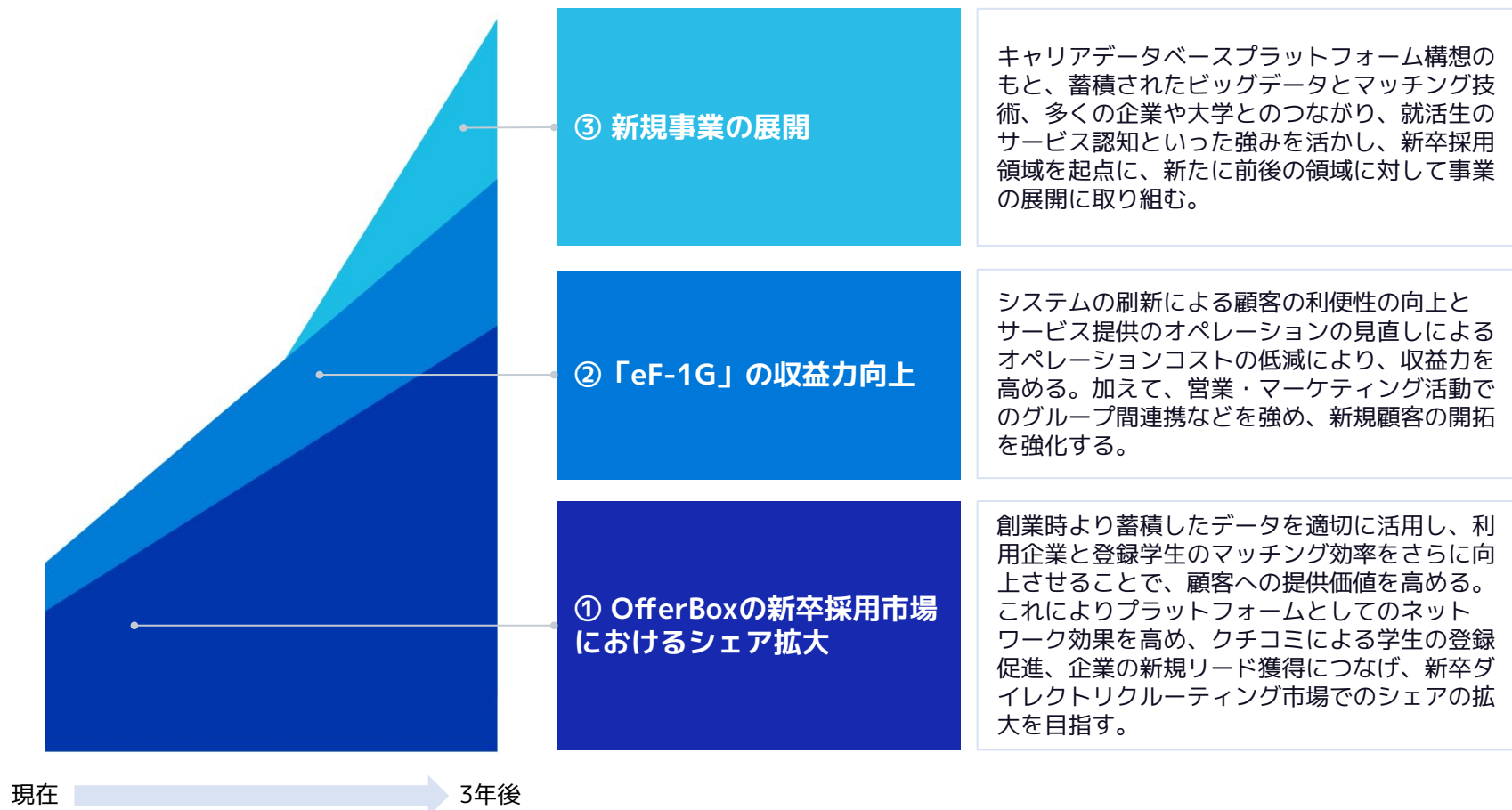
労働参画の  
促進

テクノロジー×プラットフォームビジネスでマッチングの問題を解決

新卒採用領域で培ったものを活かした事業展開

## 成長戦略

OfferBoxで培ってきた資産をもとに新規事業にも挑戦していく。



1. 会社・事業概要
2. 事業の成長性とKPIの推移
3. 当期業績予想と進捗
4. 成長戦略
5. APPENDIX

## 会社概要

会社名	株式会社i-plug
所在地	大阪府大阪市淀川区西中島5-11-8 セントアネックスビル3階
拠点	東京オフィス（東京都品川区）、名古屋オフィス（愛知県名古屋市中区）
設立	2012年4月18日
資本金	633百万円（2021年3月末時点）
事業内容	新卒ダイレクトリクルーティングサービス「OfferBox」の開発・運営等
役員	代表取締役CEO 中野 智哉 取締役CFO 田中 伸明 取締役COO 直木 英訓 取締役 志村 日出男 取締役CSO 秋澤 大樹 社外取締役 田中 邦裕 社外取締役 阪田 貴郁 執行役員CPO 上島 茂剛 常勤監査役 赤木 孝一 社外監査役 中澤 未生子 社外監査役 廣瀬 好伸
従業員数	（単体）174名 （連結）202名（2021年9月末時点）
関係会社	株式会社イー・ファルコン



## 役員略歴



**中野 智哉** 代表取締役CEO

中京大学経営学部経営学科卒業。2012年3月グロービス経営大学院修了(MBA)。インテリジェンスを経て、2012年4月18日に当社を設立、代表取締役CEOに就任。



**田中 伸明** 取締役CFO

関西学院大学経済学部卒業。2012年3月グロービス経営大学院修了(MBA)。アフラック、グロービスを経て、2012年4月18日に当社を設立、取締役就任。営業及びマーケティング責任者を歴任し、2019年9月にCFO就任。



**直木 英訓** 取締役COO

立命館大学政策科学部卒業。2016年3月グロービス経営大学院修了(MBA)。インテリジェンスでの新卒紹介事業責任者を経て、2014年8月当社入社、取締役COOに就任。



**志村 日出男** 取締役

千葉大学大学院工学研究科・修了。マーケティング・リサーチ会社を経て、2000年1月にイー・ファルコン設立。2013年同社代表取締役に就任。2018年6月に当社取締役に就任。



**秋澤 大樹** 取締役CSO

大阪大学基礎工学部およびPratt Institute卒業。自動車メーカーでの研究開発、リクルートテクノロジーズでのサービスプロダクト責任者を経て、2020年3月当社入社、同年6月当社執行役員CSOに就任。



**田中 邦裕** 社外取締役

国立舞鶴工業高等専門学校在学中、1996年にさくらインターネットを学生起業。2015年に同社東証1部上場。2019年6月に当社社外取締役に就任。



**阪田 貴郁** 社外取締役

3社のベンチャー企業にて株式上場業務に携わり、2社の株式上場を実現。前職の上場企業でも取締役管理本部長を務める。2019年9月に当社社外取締役に就任。



**上島 茂剛** 執行役員CPO

コンサルティング業務、ベンチャー企業での役員経験を経て、2016年8月株式会社i-pluginに入社。社長直轄でデータを分析しプラットフォームの改善施策を進め、2020年4月よりサービス開発部長としてプロダクト戦略立案・実行を担当。2021年1月に当社執行役員CPOに就任。



**土泉 智一** 執行役員CHRO

成城大学経済学部卒業。大手人材サービス会社の法人営業、アイスタイル及びSHIFTでの人事責任者を経て、2021年9月i-pluginに入社。同年12月に執行役員CHROに就任。



**赤木 孝一** 常勤監査役

神戸商船大学航海学科卒。4社の株式上場を経験、うち2社は自ら株式上場を実現させた。中小企業診断士、社会保険労務士公認内部監査人。2018年10月に当社常勤監査役に就任。



**中澤 未生子** 社外監査役

同志社大学法学部卒。同志社大学大学院法学研究科修士課程修了。久保井総合法律事務所で15年間にわたり企業法務など多様な案件を担当するとともに中小企業診断士及び産業カウンセラー資格を取得。2017年に独立。2019年8月に当社社外監査役に就任。



**廣瀬 好伸** 社外監査役

京都大学経済学部卒。あずさ監査法人にて入社し公認会計士として監査や上場準備に携わる。2007年起業後は、経営管理・上場準備・M&A・企業再生・財務・税務に従事。2019年9月社外監査役に就任。

## 適性検査「eF-1G（エフワンジー）」の概要

株式会社イー・ファルコンが提供する適性検査「eF-1G」は、パーソナリティなどを業界最多の194項目で網羅的に捉えることができるため、採用はもちろんHRMの様々なシーンで活用できるのが強み。

### エフワンジー 適性検査 eF-1G

20年の歴史を持つ、専門家監修のもと開発された診断ツール

導入実績  
500社以上

年間受検者数  
10万人以上

総受検者数  
300万人以上

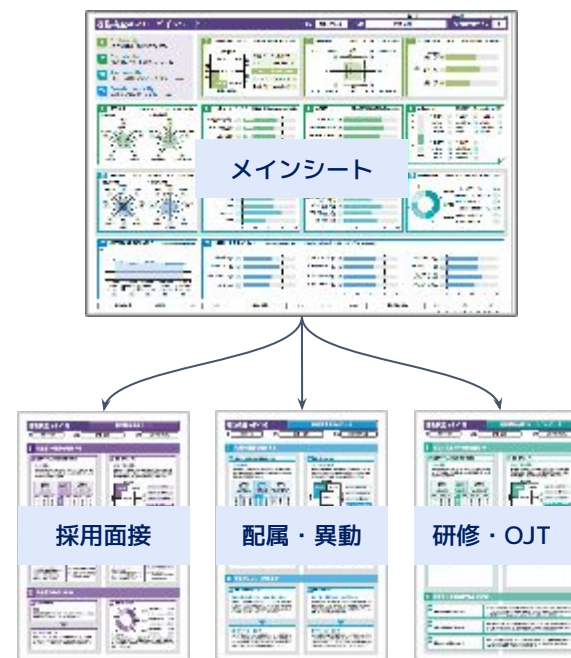
#### 料金体系

実施方法	検査種別	所要時間 (標準)	販売価格	
			基本料金 (年額)	従量課金 (1件あたり)
web検査	性格診断	20~40分	117,600円	2,000円

※基本料金は12か月分の先払いとなります。契約は自動更新となります。  
※従量課金の他にも定量課金のプランがあります。  
※また、分析レポートや研修などの付帯サービスは別途料金が発生します。

測定項目数は業界最多の**194項目**

※イー・ファルコン独自調査



採用だけでなく  
HRM (Human Resource Management) の  
様々なシーンで活用可能

## 決定人数の推移

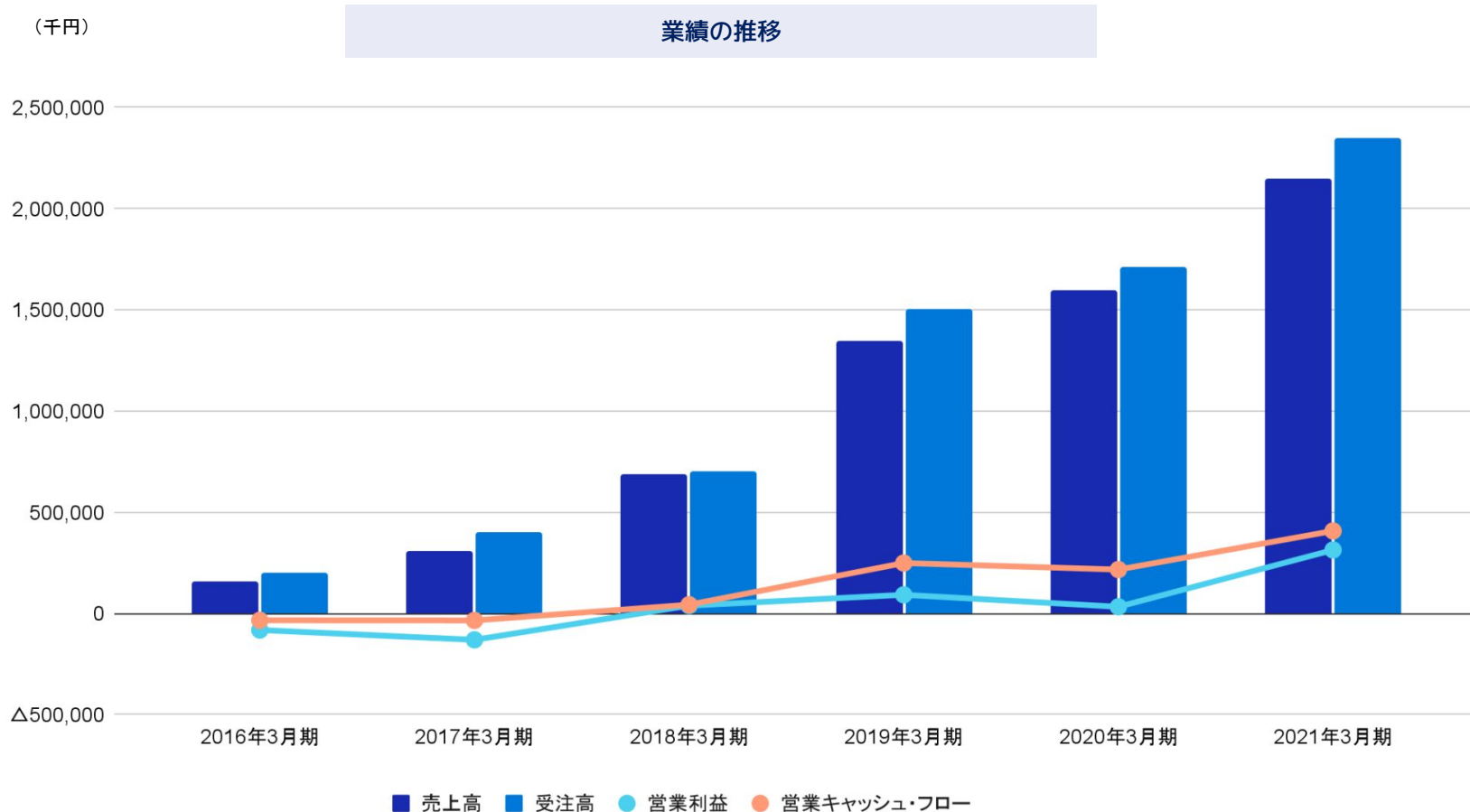
2021年卒の決定人数は**3,547名**（前期比+48.3%）となった。  
過去5年のCAGRは70%を超えており、高い成長率を示している。



注) 決定人数とは、企業からのオファーにより採用が決まった人数を指します。

## 業績ハイライト

売上高、受注高ともに順調に増加しており、利益も出せる状態になっている。  
営業利益よりも営業キャッシュ・フローが大きくなっているのは収益認識の影響によるもの。



注1) 単体：16年3月期から18年3月期

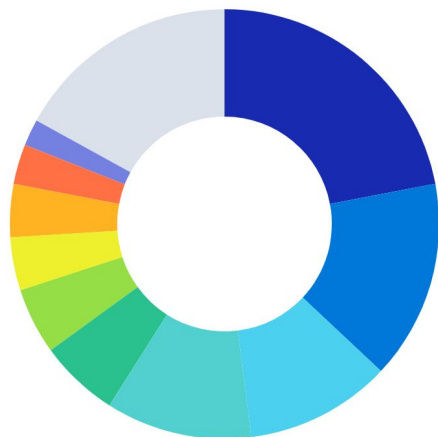
注2) 連結：19年3月期から21年3月期

注3) 簡易営業キャッシュ・フロー：16年3月期から18年3月期

注4) 簡易営業キャッシュ・フローは、営業利益に前受収益の増減額を調整して算定

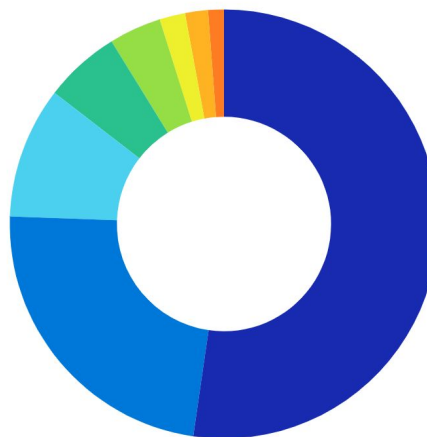
# OfferBox：利用企業の属性

業種別



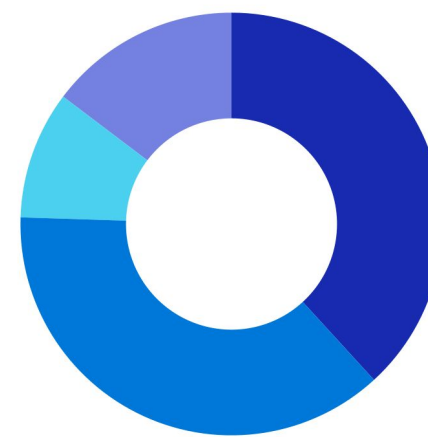
- 情報通信 …………… 22%
- サービス …………… 15%
- 建設 …………… 11%
- 卸・小売 …………… 11%
- 電気・機械 …………… 6%
- 化学 …………… 5%
- 教育・医療・福祉 …… 4%
- 輸送機械 …………… 4%
- 不動産 …………… 3%
- 食品 …………… 2%
- その他 …………… 17%

エリア別



- 関東・甲信越 …………… 52%
- 関西 …………… 23%
- 東海 …………… 10%
- 中国・四国 …………… 6%
- 九州・沖縄 …………… 4%
- 北陸 …………… 2%
- 東北 …………… 2%
- 北海道 …………… 1%

従業員規模別



- 100名未満 …………… 38%
- 100～499名 …………… 37%
- 500～999名 …………… 10%
- 1,000名以上 …………… 15%

\* 2021年3月時点

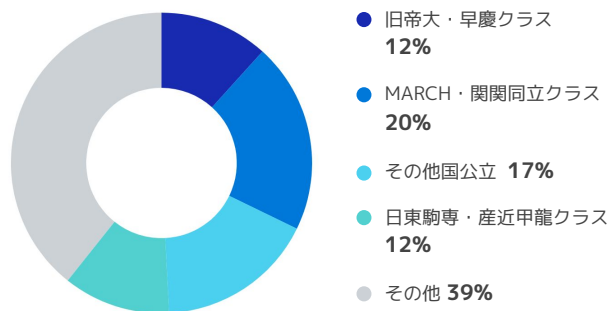
## OfferBox：代表的な大手導入企業



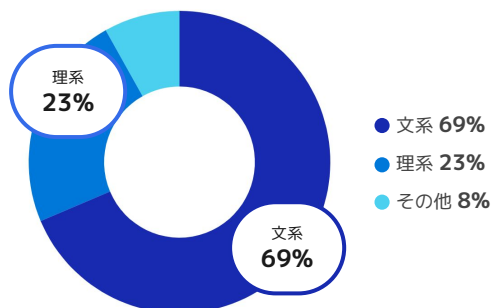
## 全方位でアクティブな学生データベースの提供

上位校、理系など偏りのない全方位な学生データベースを提供することで企業の多様なニーズに対応。さらに、プラットフォームの質で重要な指標となるMAUを伸ばすことができている。

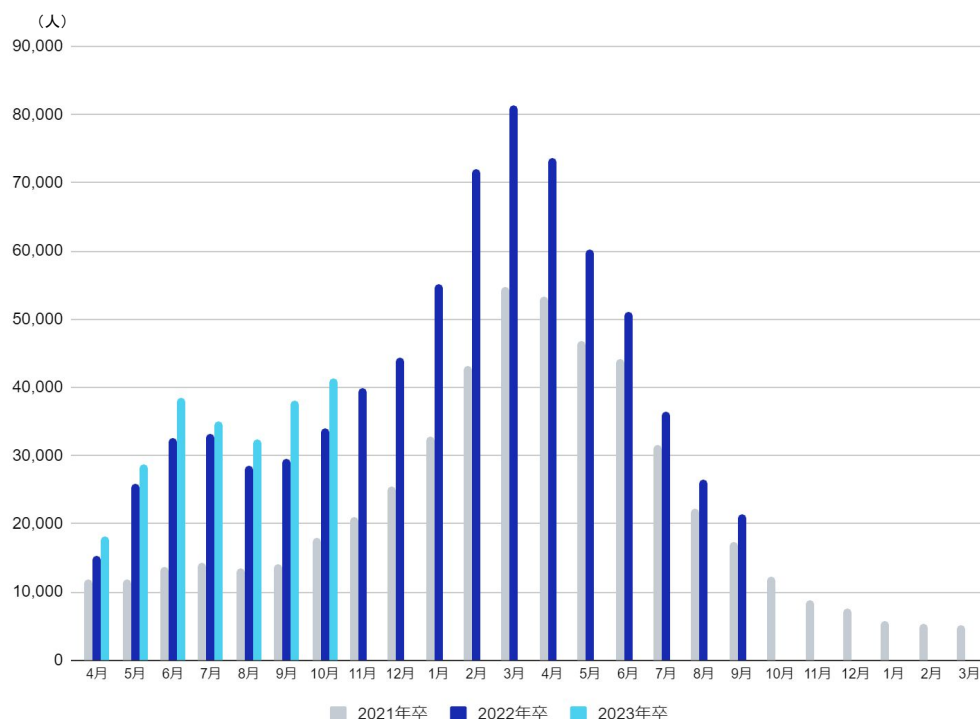
### 大学群



### 文理



### 学生月間アクティブユーザー数 (MAU)



注) MAU：対象月にログイン後のページのセッションが1以上カウントされたユーザーの人数  
 大学群・文理：OfferBox 2021年卒学生の2021年3月末時点での利用実績データより

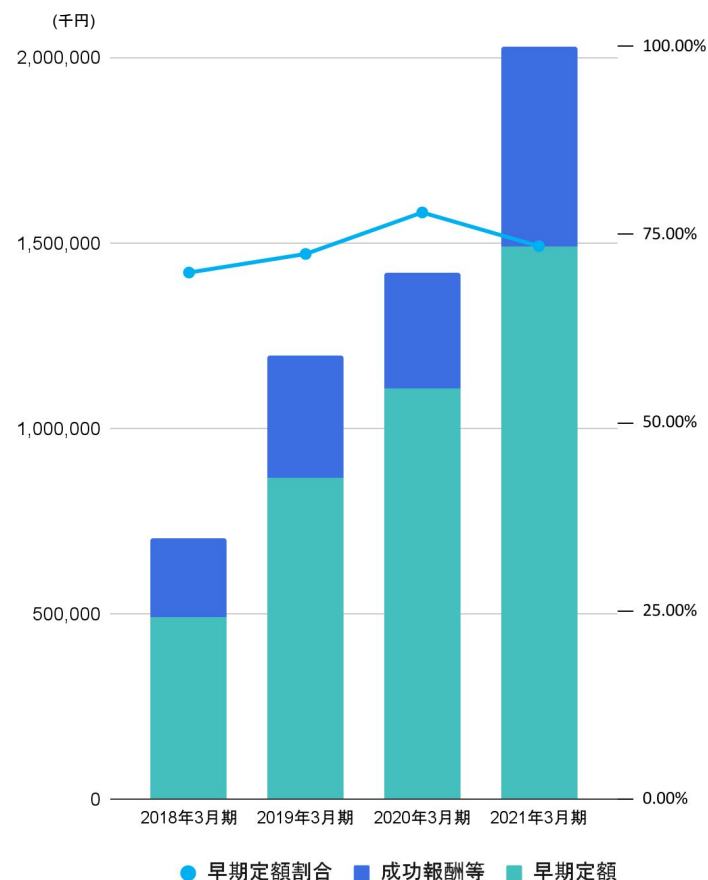
## 安定した顧客基盤を生み出す仕組み

成功報酬収益を入口商材として、着実にストック収益を積み上げている。



- 成功報酬型は「導入費0円」「低い成功報酬費用」「辞退したら全額返金」で新規の導入リスクを軽減
- 顧客フォロー体制を構築し成功体験を積み重ね、ストック性の高い早期定額型へ

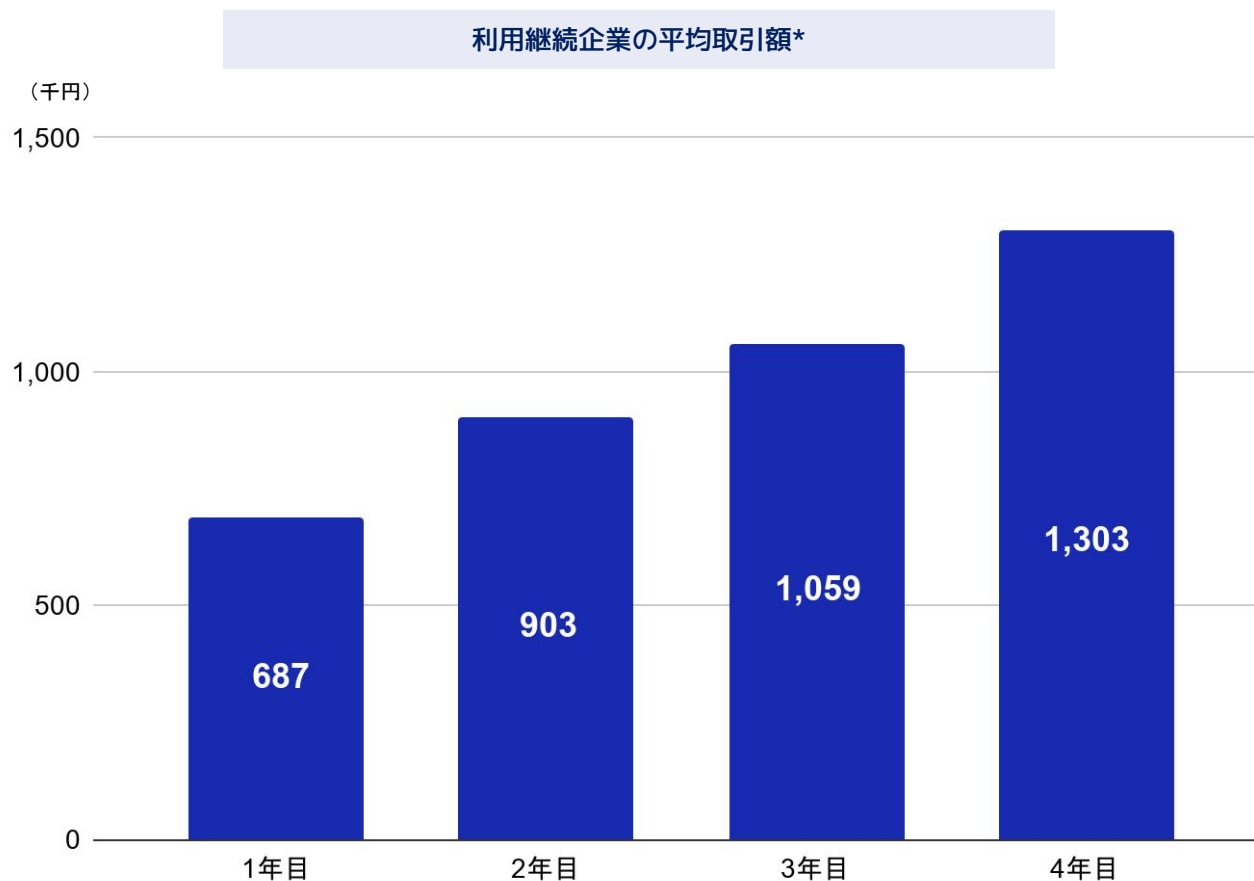
OfferBoxの受注高における早期定額の割合





## ビッグデータ等を用いたマッチングの効率化

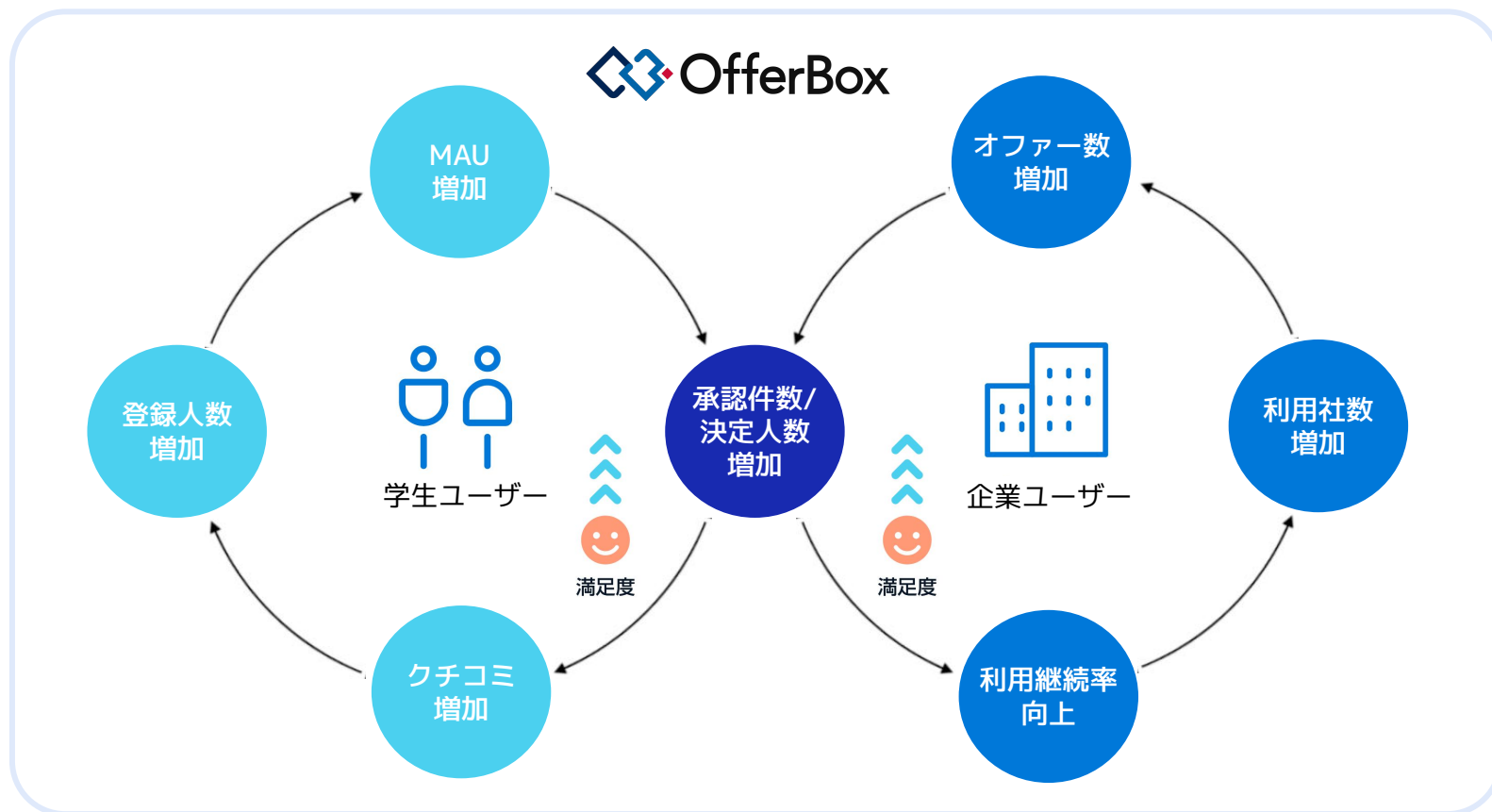
独自開発のAIを用いた検索表示順位の最適化など、利用を継続することで採用効率は改善されていく。その結果として、平均取引額は経過年数ごとに着実に増加している。



\* 継続利用期間ごとに合計受注金額と利用企業数を算出し、受注金額を企業数で除して算出

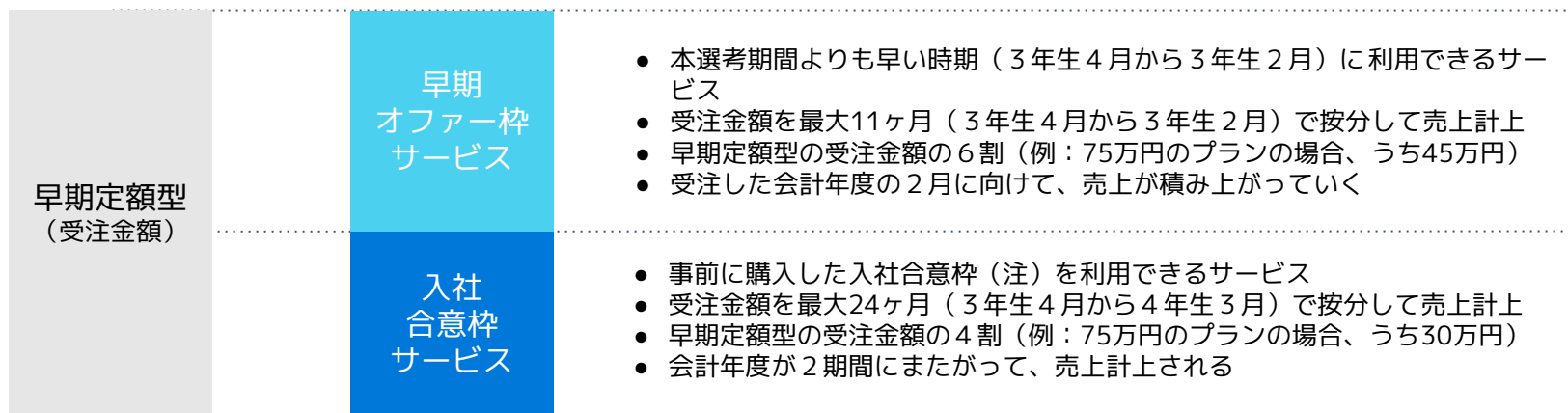
## プラットフォームの競争優位性を高めるネットワーク効果

大卒者の就職活動は同時期に一齐に動くためクチコミが発生しやすいという特性がある。ユーザビリティやマッチング効率を高めることで体感価値ベースでの有意差を生み出し、ネットワーク効果を高めていく。



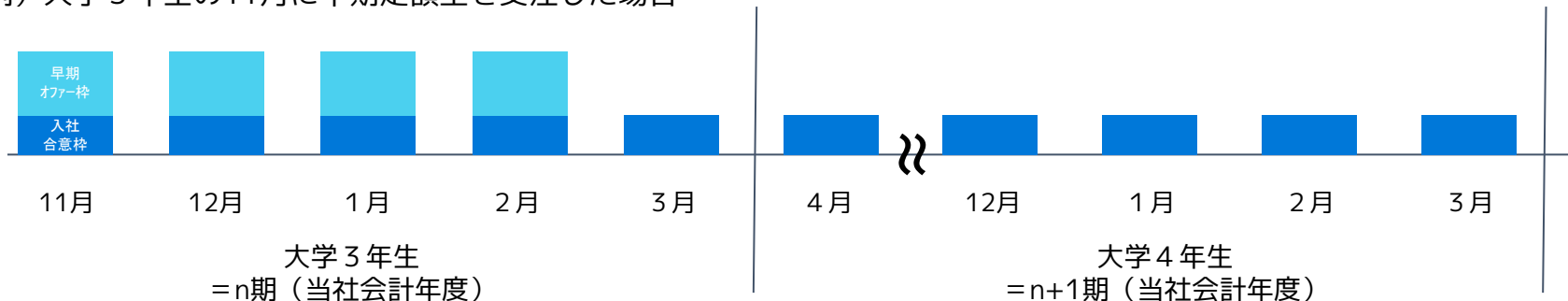
## 早期定額型の収益認識の詳細

早期定額型は、2つのサービスから構成されている。（早期オファー枠サービスと入社合意枠サービス）  
それぞれの役務提供期間に合わせて、受注高を月次按分して売上計上している。



注）当該枠内であれば、採用決定に至った場合であっても、成功報酬が発生しません。（入社合意枠3名分の場合、3名目の採用決定までは成功報酬がかかりません。）

例）大学3年生の11月に早期定額型を受注した場合

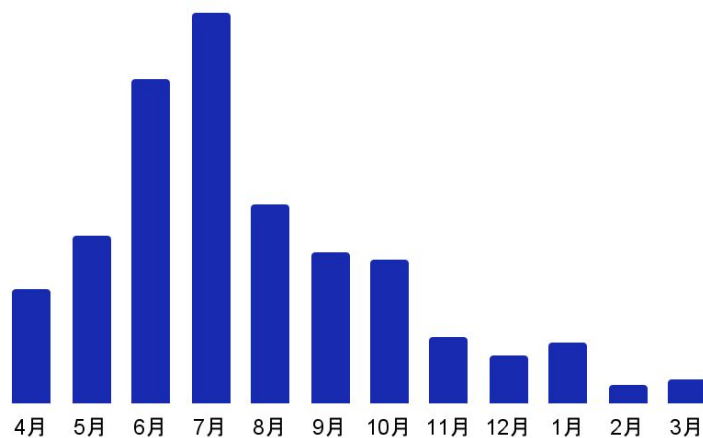


## 売上高の季節性イメージ

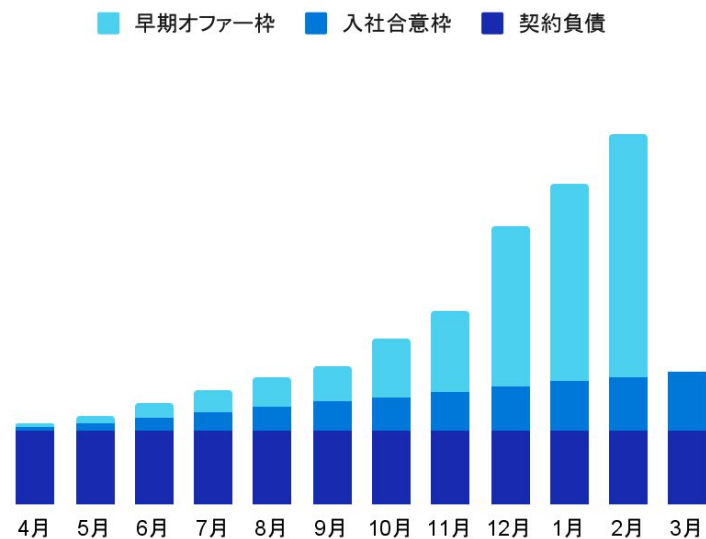
成功報酬型の売上（＝受注）は、内々定が出る毎期6月から8月にかけて増加する。

一方、早期定額型の売上は、収益認識の関係上、毎期後半にかけてストックされ、第4四半期がピークとなる。

成功報酬型



早期定額型



注1) 過去のトレンドから作成したイメージ図

注2) 早期定額型のグラフにおける契約負債とは、前期に受注した早期定額型の受注金額のうち、当期の売上高に計上されるものをいう。

## 免責事項

本資料には、今後の見通し、将来に関する計画、経営目標などが記載されています。これらの記述は、現在、一般的に認識されている経済・社会等の情勢および当社が合理的と判断した一定の前提に基づいて作成されたものであり、将来の結果や業績を保証するものではありません。

当該見通しに関する記述と実際の業績の間には、経済状況の変化やお客様のニーズ及び嗜好の変化、他社との競争、法規制の変更等、今後のさまざまな要因によって、大きく差異が発生する可能性があります。

