



個人投資家向け オンライン会社説明資料

2022年7月20日
株式会社i-plug
(東証グロース：4177)

1. 新卒採用市場とOfferBoxについて
2. OfferBoxの競争優位性
3. OfferBoxのモデルを活かした成長戦略

1. 新卒採用市場とOfferBoxについて

2. OfferBoxの競争優位性

3. OfferBoxのモデルを活かした成長戦略

中野 智哉 (43歳)

株式会社i-plug
代表取締役CEO

兵庫県出身。
株式会社インテリジェンスで10年間、
求人メディアの企画営業。
グロービス経営大学院大学卒業（MBA）後、
同期3名で株式会社i-plugを設立。
2012年10月に新卒ダイレクトリクルーティン
グサービス「OfferBox」をリリース。



会社概要

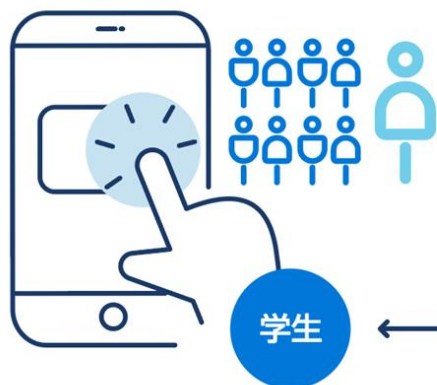
会社名	株式会社i-plug
所在地	大阪府大阪市淀川区西中島5-11-8 セントアネックスビル3階
拠点	東京オフィス（東京都品川区）、名古屋オフィス（愛知県名古屋市中区）
設立	2012年4月18日
資本金	644百万円（2022年3月末時点）
事業内容	新卒ダイレクトリクルーティングサービス「OfferBox」の開発・運営等
役員	代表取締役CEO 中野 智哉 取締役CFO 田中 伸明 取締役COO 直木 英訓 取締役CSO 秋澤 大樹 取締役 阪田 貴郁 社外取締役 田中 邦裕 社外取締役 麻田 祐司 執行役員CHRO 土泉 智一 執行役員CTO 小川 伸一郎 常勤監査役 赤木 孝一 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）178名 （連結）205名（2022年3月末時点）
関係会社	株式会社イー・ファルコン、株式会社pacebox

サービス概要

「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。



登録・オファー承認



相互理解・マッチング



← 今までなかった学生との出会い →

検索・オファー



特徴

就活生の3人に1人以上が登録

豊富な学生プロフィール情報

業界初のオファー送受信数制限

行動データを用いた機械学習

企業からアプローチする仕組み

適性検査結果含む多様な検索軸

決定に導くナレッジと支援体制

成功報酬型×低価格

学生プロフィールのイメージ

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 **アイブラグ大学**
国際教養学部 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: アイブラグ高校
クラブ活動: 分文化系(サークル)
サークル: アイブラグ大学写真愛好会

2 オファーに関するリクエスト プロフィールに照れ、目視に合う部分をアピール

オファーを承諾したい 承諾条件にあまりこだわらない 承諾条件にこだわりたい

こたわる希望条件 承諾条件とのマッチ率

受け取りたいオファーの内容

オファーをみる程度で済ませたい 詳細 連絡・交渉 オンライン こたわらない

メモ(学生には表示されません)

オファー数: 2 / 9 枠 検討中数: 32

スキルや強みに関するグラフ

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、真心に選んで遊んだ時の写真です。通りがかりの人に撮影を頼んでしまいました・・・何處にも子供供みたいにはしゃげる大人であることがモットー。ランコ業しかったです！

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、粘り強く諦めずに納得して意見を一つにまとめることを機軸となくやってきました。こうした経験は、忍耐力をはじめ、取組み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って頑張りが、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、常に根拠に乗りつつ、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できる気持を持つためには、自分から積極的に関わる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専攻で勉強していました。しかし友人達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授業単位を修得できました。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堪能しました。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、結果その時であった仲間と何から何の形で仕事が出ればいいなと思っています。

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・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

語学	TOEIC Test(英検 945点以上) TOEFL Test(英検 CBT250点~279点/PBT600点~648点。 出T100点~113点)
他の言語	スペイン語
特許資格	
情報処理技術者資格	

1. 就活スケジュール

2. 市場の構造

3. 就活サービス

就活スケジュール

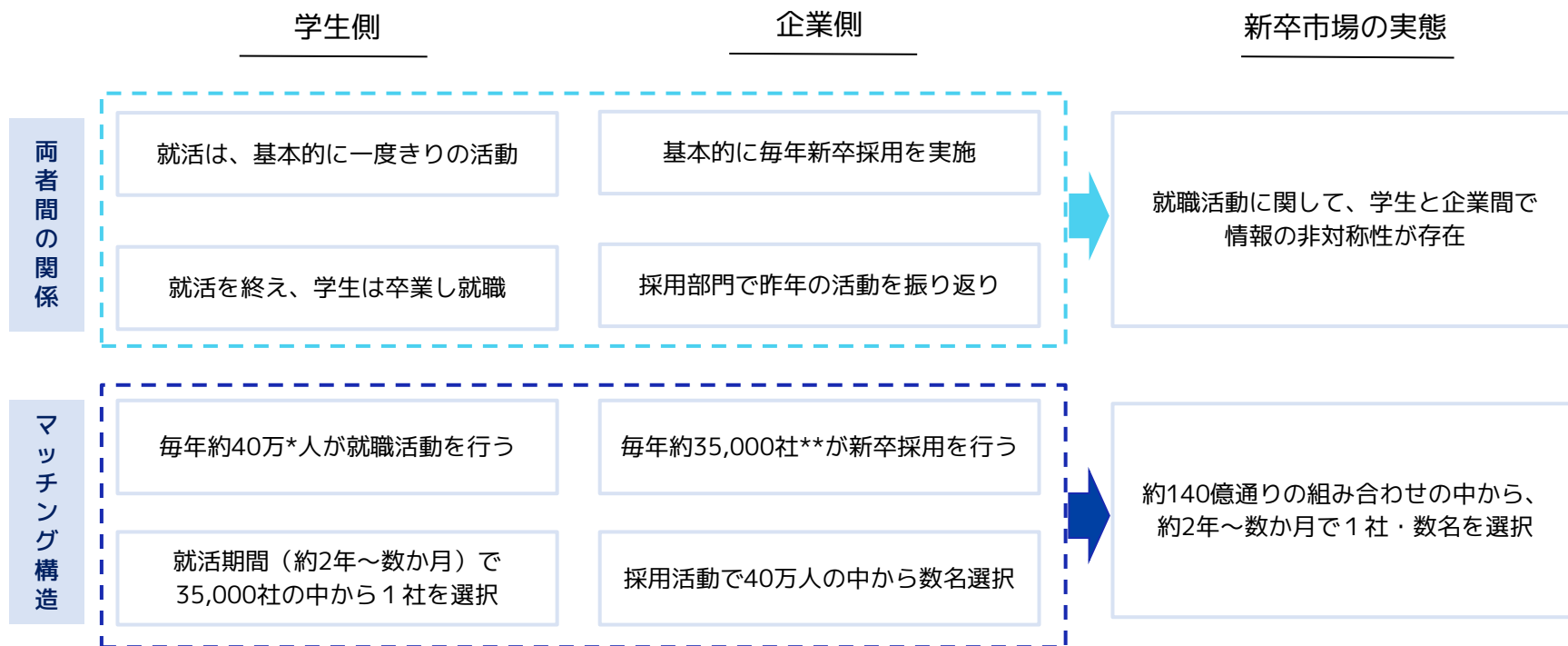
政府の指針では、大学3年生の3月に広報解禁、4年生の6月に選考解禁という標準的なスケジュールを示している。しかしながら、実態としては、選考開始は3月がピークとなっており、全体的に早期化しているといえる。



出典) ㈱Profutureアンケート調査 (2021年&2022年)

新卒採用市場の構造

現在の新卒市場は、企業と学生との間に情報の非対称性が存在している。
また、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。

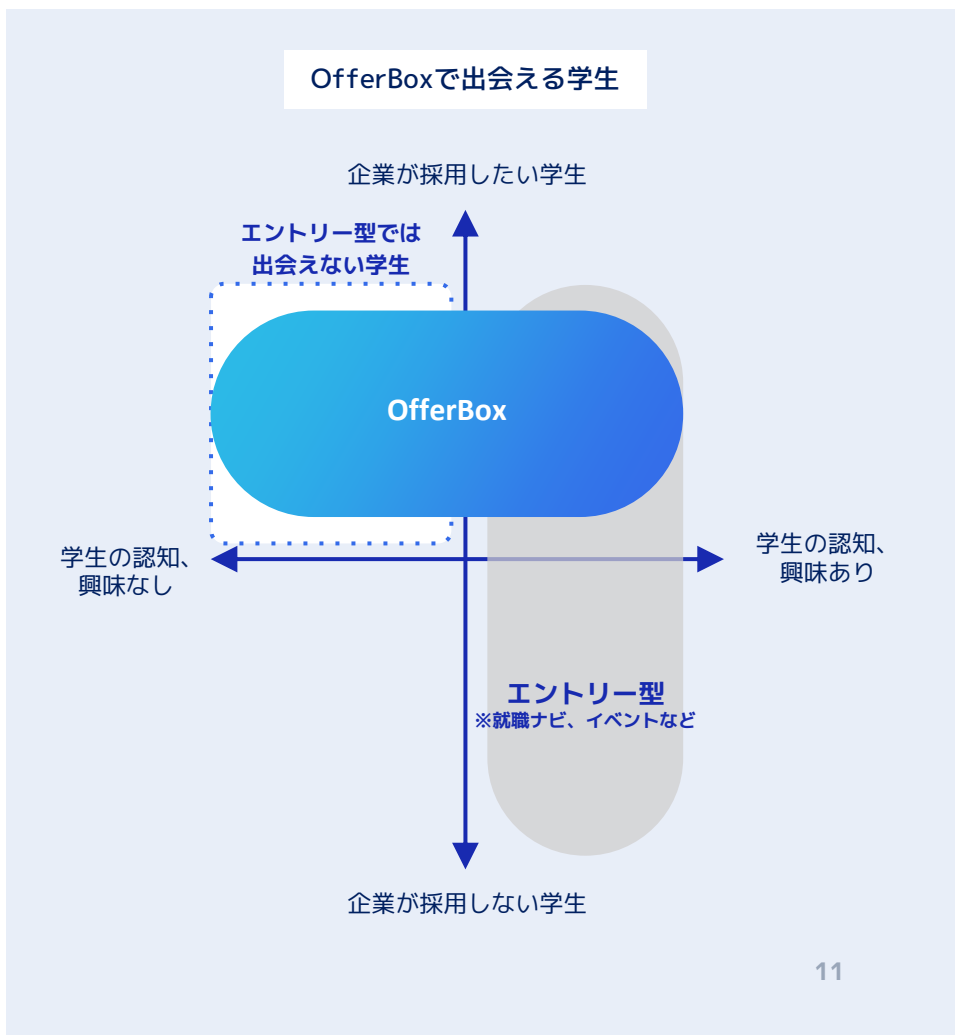
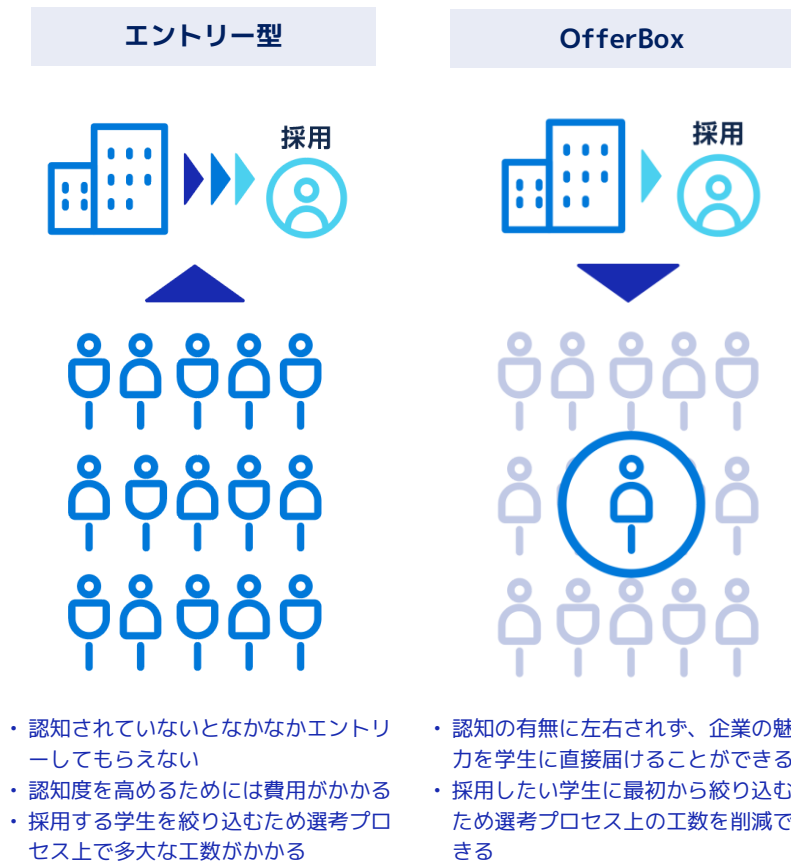


* ワークス大卒求人倍率調査における「民間企業就職希望者数」

**マイナビ及びリクナビへの掲載企業数から当社にて推計

就活サービス（エントリー型とオファー型）

従来の就活は就職ナビ（マイナビやリクナビ）を使った、学生が企業に応募する「エントリー型」が主流であったが、OfferBoxは、企業から学生にアプローチを行う手法であり起点が異なる。



実際のOfferBoxの画面

The screenshot displays the OfferBox web application interface. At the top, there is a browser window with the URL `demo.offerbox.jp/cstudent`. The page header includes the OfferBox logo, the year 2023, and navigation links for 'トップ', 'OfferBoxデモアカウント', 'アイコン花子様', and 'ログアウト'.

The main content area is divided into several sections:

- この機能の使い方**: A button for user guides.
- 運営からのお知らせ**: A list of announcements with dates and titles, such as 'OfferBoxサービスの利用規約改訂について'.
- 検索**: A search filter section with tabs for '保存した検索条件', '共有された検索条件', '最近の検索条件', and '最近の閲覧学生'. It includes filters for 'ログイン日時', '性別', '学校グループ', '専攻', '現住所', and '志望勤務地'.
- 内定承諾待ちの内定者**: A red notification box indicating 8 pending applicants, with a button to '内定者一覧を確認'.
- 学生を探す**: A sidebar menu with options like '学生検索', 'ラベル検索', '検討中リスト', '私を見てリスト', '分析する', '適性検査 受検者管理', '活躍人材分析', '高評価学生分析', and '人材マップ'.

ダイレクトリクルーティング導入企業の主な課題

就職ナビなどを用いた「エントリー型」の就職活動は、企業にとっては大量に学生からの応募を集めることができるというメリットがあるが、学生の認知を起点としているため課題も生じてきている。



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

(例) 大手化粧品メーカー × 機械・電気・情報系学生

学生検索 | OfferBox

demo.offerbox.jp/cstudent

2021/04/13 お知らせ サーバメンテナンスのお知らせ

2021/04/12 お知らせ 詩休業のお知らせ

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 学部を選択

現住所 エリアを選択

志望勤務地 エリアを選択

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

スタンダード + グローバル + アスリート + リセット

106609人 見つかりました

この条件で検索する 選択条件をリセット

検索条件の新規保存

タイトル 共有する 保存

内定者一覧より内定承諾の確定をお願いいたします。

内定者一覧を確認

Q 学生を探す

学生検索

ラベル検索

検討中リスト

私を見てリスト

Q 分析する

適性検査 受検者管理

活躍人材分析

高評価学生分析

人材マップ

OfferBox計画表

活動量シミュレーション

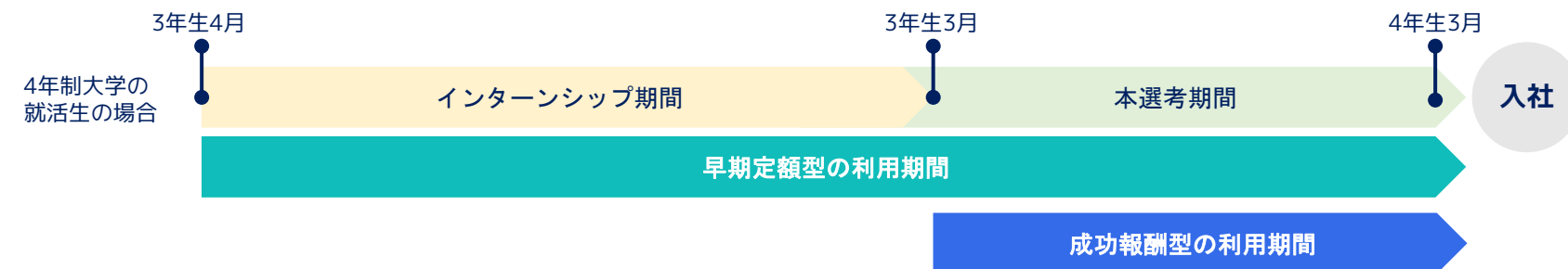
活動分析

選考を管理する

選考管理リスト

サービス構成

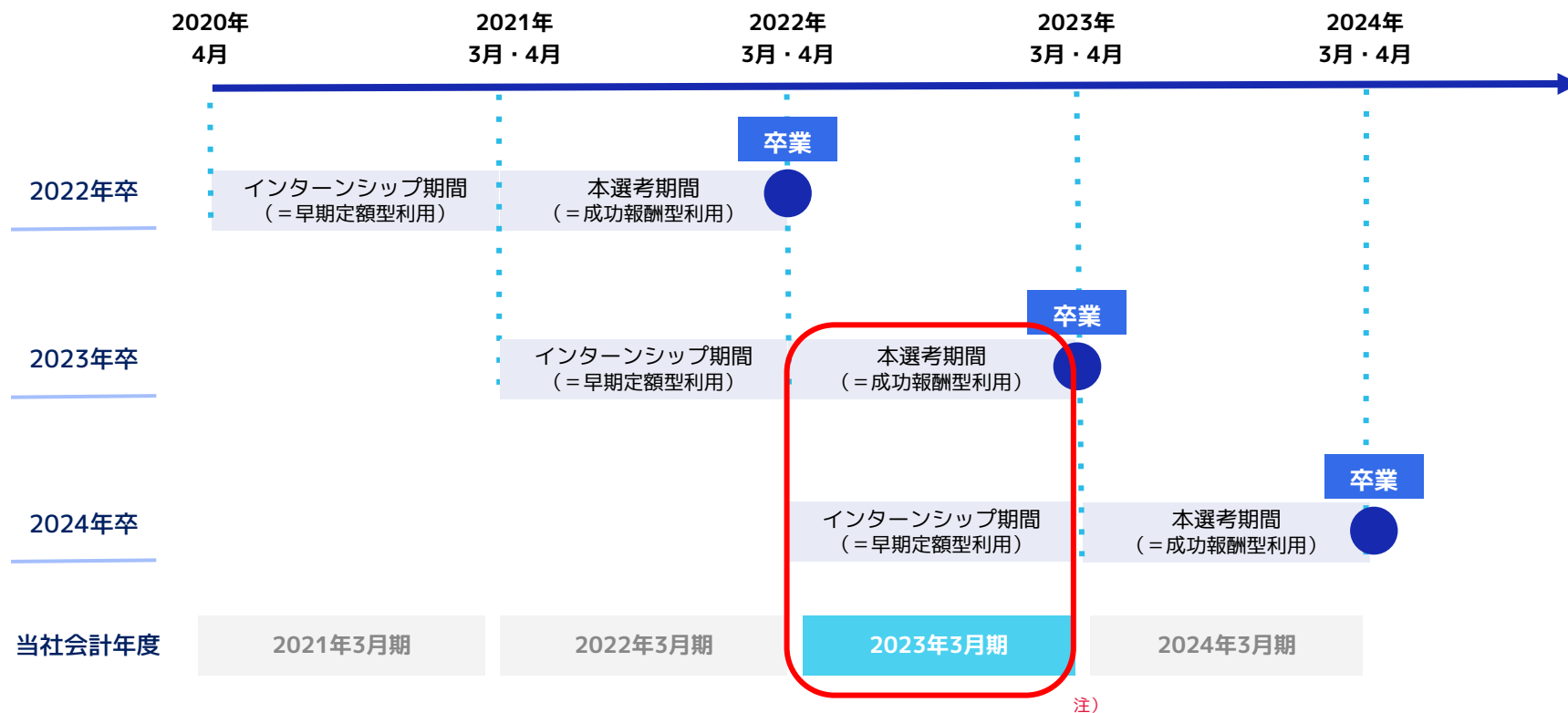
各社の採用戦略（採用人数、活動時期、採用課題）に合わせて2つのプランから選択することができる。



	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 75万円	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 1名採用につき 38万円	1名採用につき 38万円
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

就職活動スケジュールと会計年度

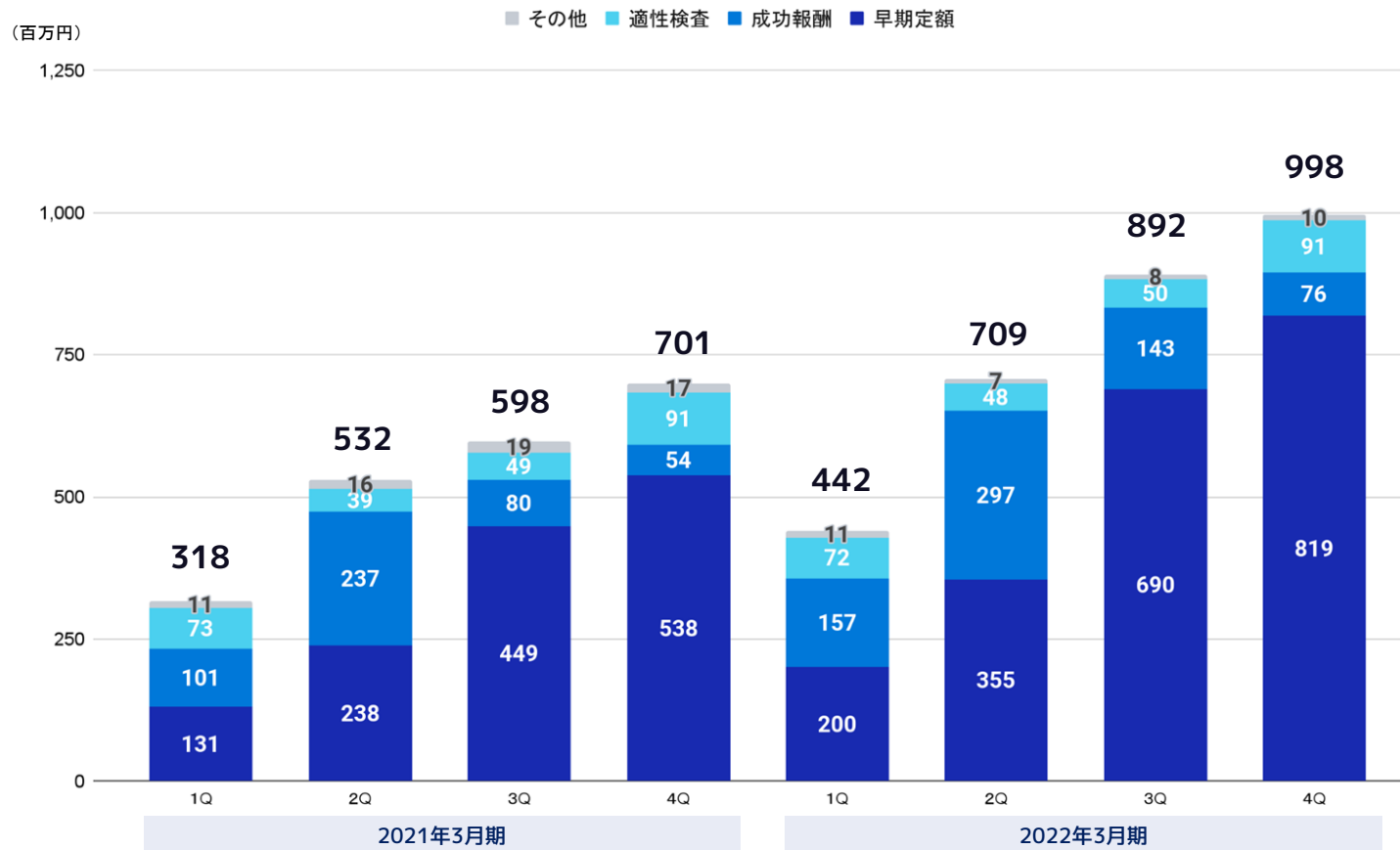
インターンシップ期間からの利用は早期定額型がメインとなり、本選考期間からの利用は成功報酬型の利用となる。
当社においては、1会計年度において、2つの卒業年度及び活動期間が対象となる。



注) 例えば、2023年3月期においては、2023年卒業予定者の本選考期間（成功報酬型の利用）と、2024年卒業予定者のインターンシップ期間（早期定額型の利用）の2プランが収益合算されます。

収益の季節性

OfferBoxは、第4四半期に向けて売上高が伸びていく構造にあるため、第1四半期及び第2四半期は例年営業赤字となる傾向がある。



*記載金額は百万円未満を切り捨てております。

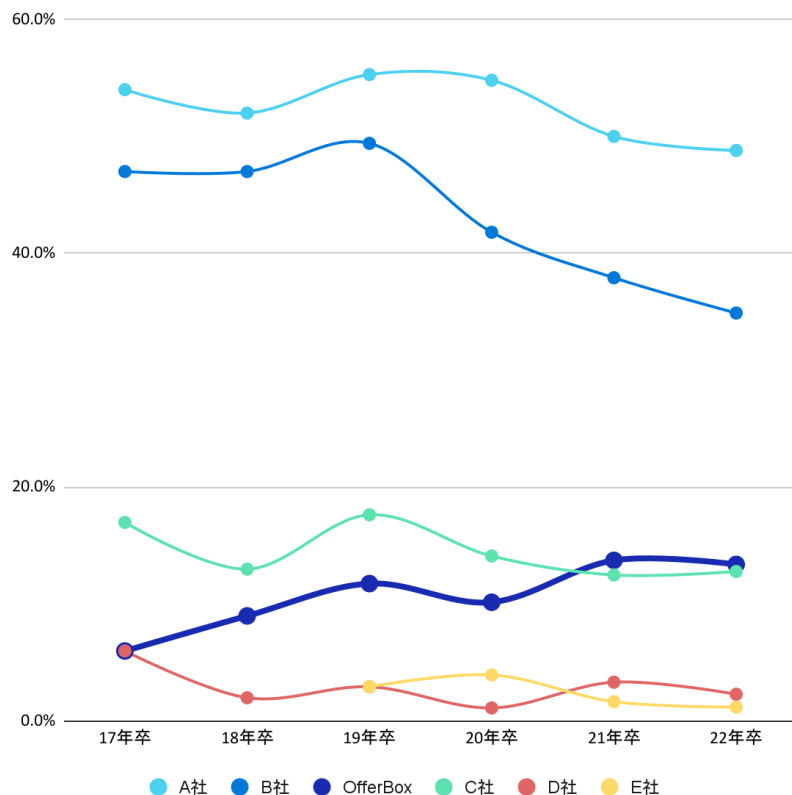
*前1Q及び前2Qの売上高及び営業利益については、有限責任 あずさ監査法人のレビューは受けておりません。

*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おりません。

業界内のポジショニング

利用、満足度においても着実に順位を伸ばし、新卒ダイレクトリクルーティングでは確固たる地位を確立。

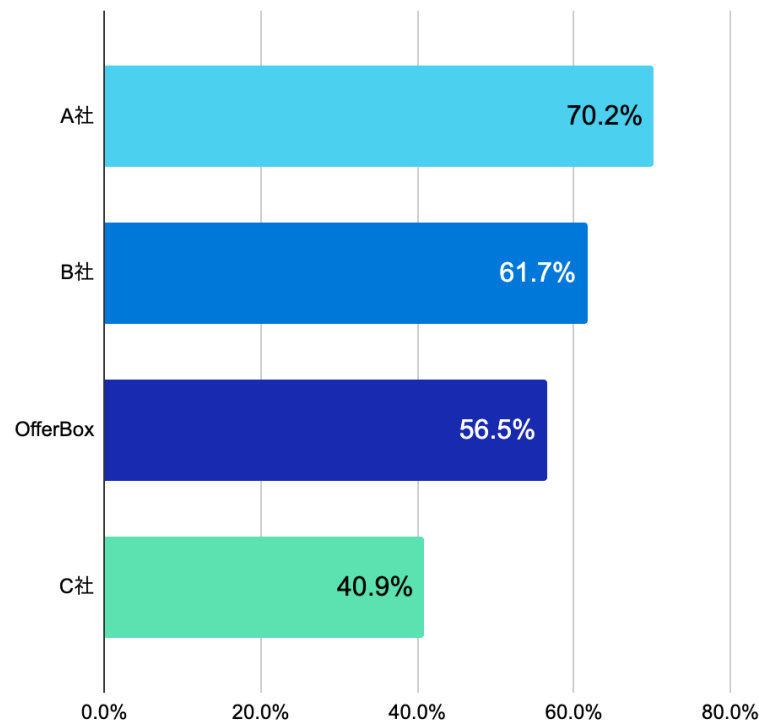
利用した就職サイト（企業）



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

注) 就職サイトとは、就職ナビ、ダイレクトリクルーティング、クチコミメディアが該当します。

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

就活生に占めるOfferBox決定人数のシェア

現状のシェアは就活生約45万人に対して1.1%。企業のニーズは確かであり、高いポテンシャルが見込める。

大卒民間就職希望者数
450,000名

※出典：(株)リクルート 第38回 ワークス大卒求人倍率調査（2022年卒）



決定人数
(卒業年度ベース)

2022年3月卒実績*

5,027名

シェア 1.1%

*2022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)

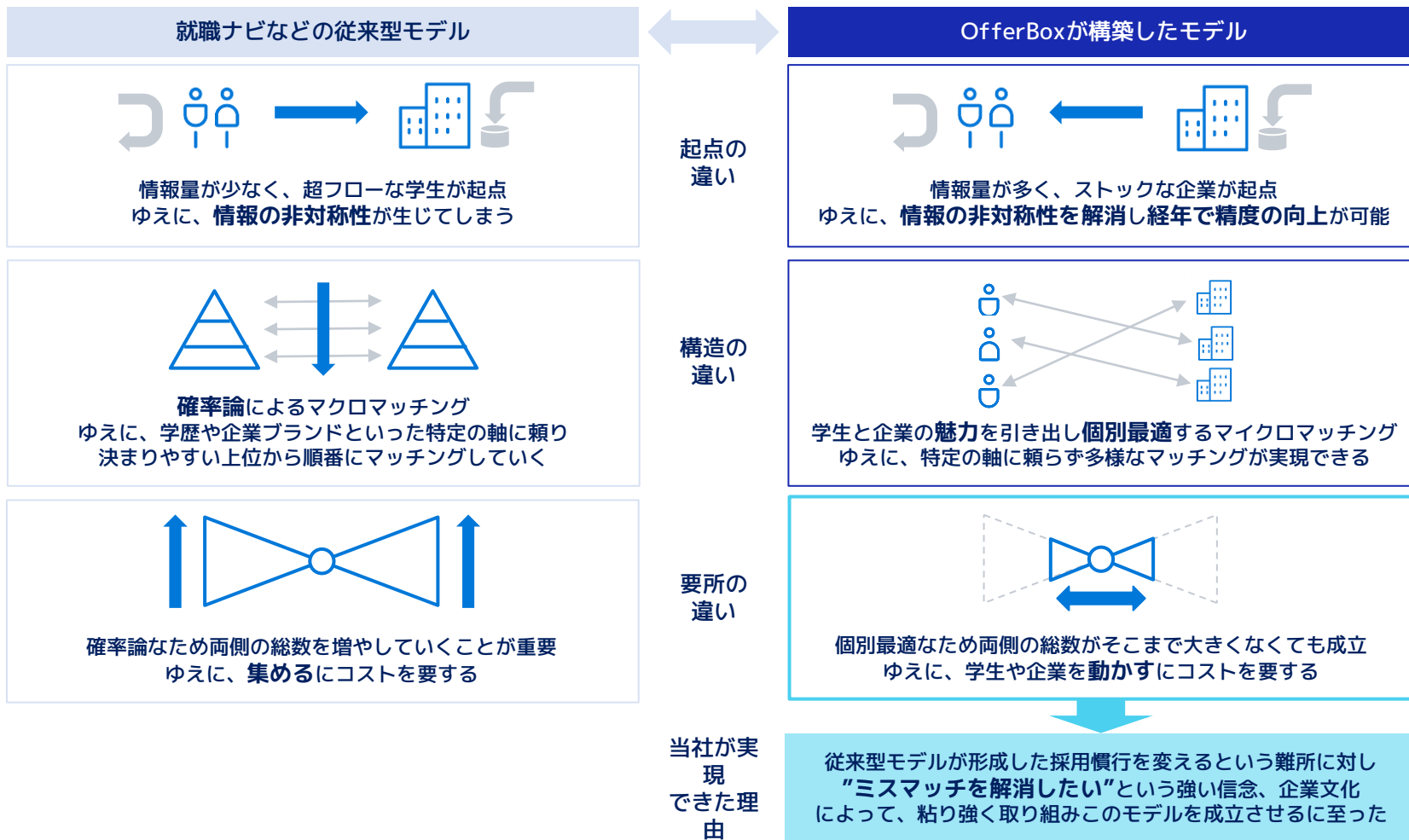
1. 新卒採用市場とOfferBoxについて

2. OfferBoxの競争優位性

3. OfferBoxのモデルを活かした成長戦略

OfferBoxが構築したモデル

長く解消が難しいとされてきた就職ナビの構造的課題を解消するモデルを構築できたことが当社の最大の強みである。



企業と学生との最適なマッチングを生むための仕掛け

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以来取り組んでいる。

様々な検索方法



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



※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。

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

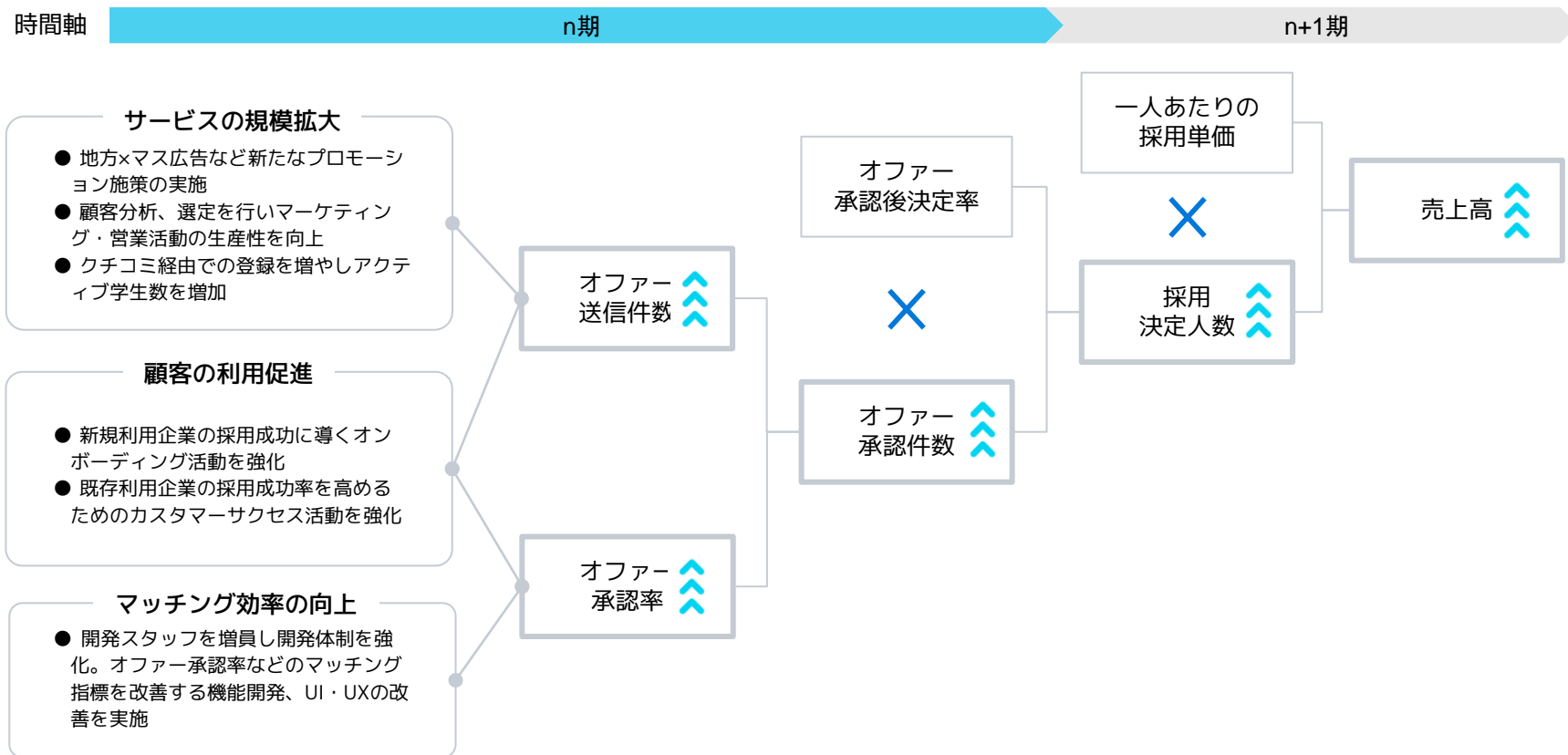


コミュニケーションのし易さの追求

- ・ 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

KPIツリーを用いた数値管理の徹底

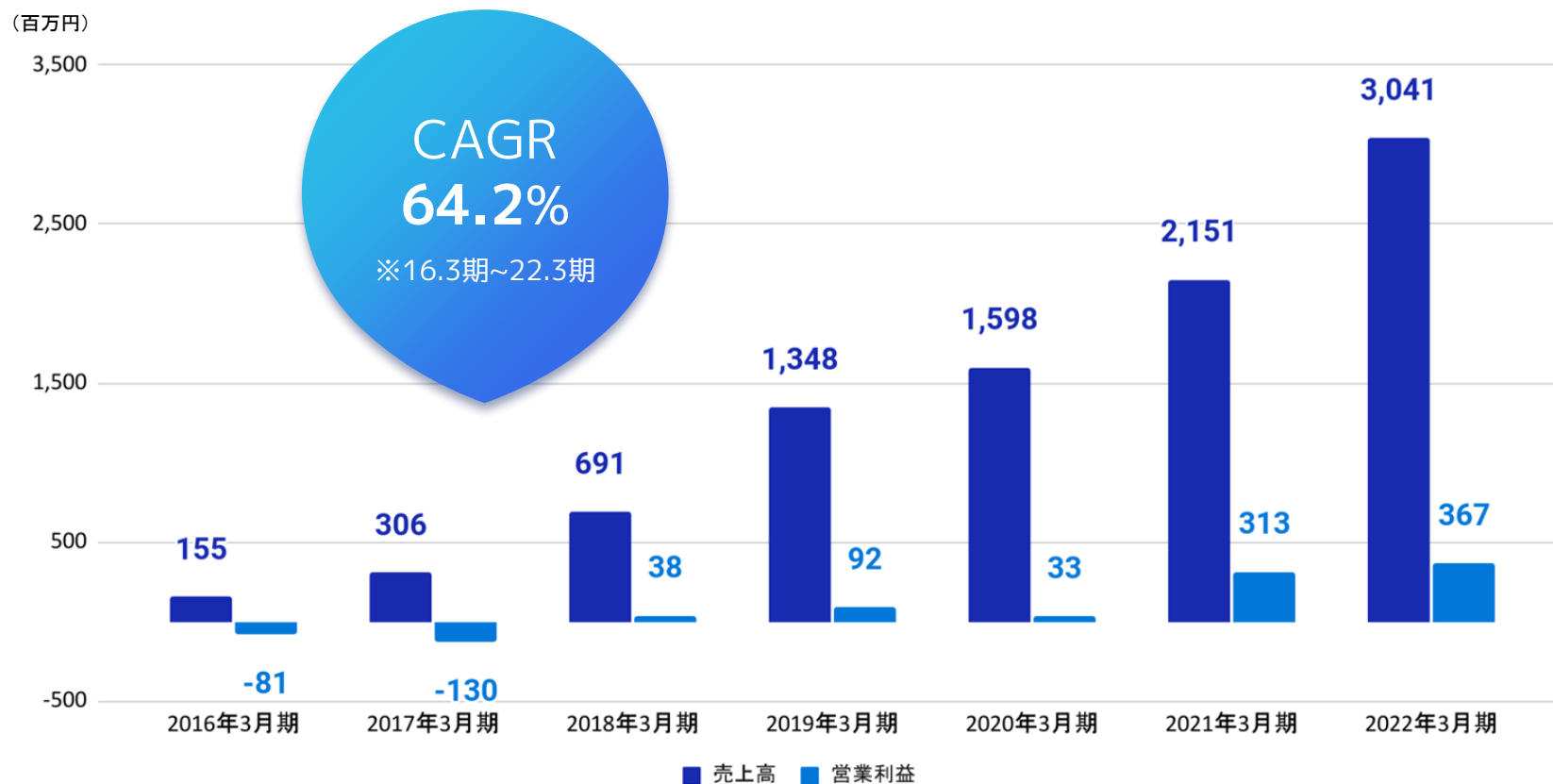
KGIである決定人数を伸ばすため、決定人数に至るKPIを分解し、詳細に数値管理。創業以来、当該KPIの改善を徹底し続けてきた。



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。

業績推移

2022年3月期は、連結売上高3,041百万円（前期比+41.4%）、営業利益367百万円（+17.0%）と成長。



注1) 単体：16年3月期から18年3月期

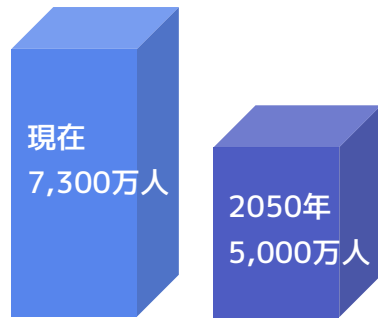
注2) 連結：19年3月期から21年3月期

1. 新卒採用市場とOfferBoxについて
2. OfferBoxの競争優位性
3. OfferBoxのモデルを活かした成長戦略

時代認識のアップデート

創業来、新卒採用のミスマッチ解消に軸足をおいて取り組んできたが、この10年で社会は大きく変化しており、時代認識そのものをアップデートしなおす必要があると考えた。

日本の労働人口の減少



労働人口減少にともなう潜在リスク

国内需要の減少 国際競争力低下
社会保障制度の崩壊 労働力不足 など

出典：総務省「平成30年版 情報通信白書」より

事業の寿命と働く期間の逆転

過去

事業の寿命 > 働く期間



テクノロジーの進化
事業のライフサイクルの短期化
人間の寿命・健康寿命の延伸

未来

事業の寿命 < 働く期間

×終身雇用
企業と個人との関係性の見直し

人生100年時代のキャリア形成

「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』

日本にとっても、企業にとっても、個人にとっても「マッチング」の重要性が高まる時代へ



一人ひとりが持つ、 “キャリア・ポテンシャル”を引き出す。

日々進化するテクノロジーや社会情勢を受け、大きく変化する私たちの暮らし。それを支える企業は変化する顧客のニーズに応えるべく、業界や慣習を超えた価値の発揮が求められています。

一方、私たち個人の仕事に対する価値観やワークライフバランスもまた変化しつつあります。

これからの時代は、企業成長の視点のみならず、個人が自分らしく活躍する視点が欠かせません。

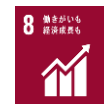
自分らしく活躍することとは、「一人ひとりが持つ多様な可能性の発揮」、「100年の生涯にわたる成長」、「新しい選択肢の獲得」を指し、私たちはそれらを“キャリア・ポテンシャル”と定義しています。

さまざまな価値観のもと多彩なキャリアが形成される「人生100年時代」。i-pluginがつくるのは、一人ひとりにキャリアの可能性を拓げるアクションを促し、生涯を通じて輝き続けるための“キャリア・ポテンシャル”を引き出すプラットフォームです。

学歴や経歴など表面的・一元的な基準ではなく、個々が持つ多様な能力、志向などを基準とした精度の高いマッチングを実現させれば、日本の労働市場の問題はチャンスに変わり、大きな力を呼び起こす。

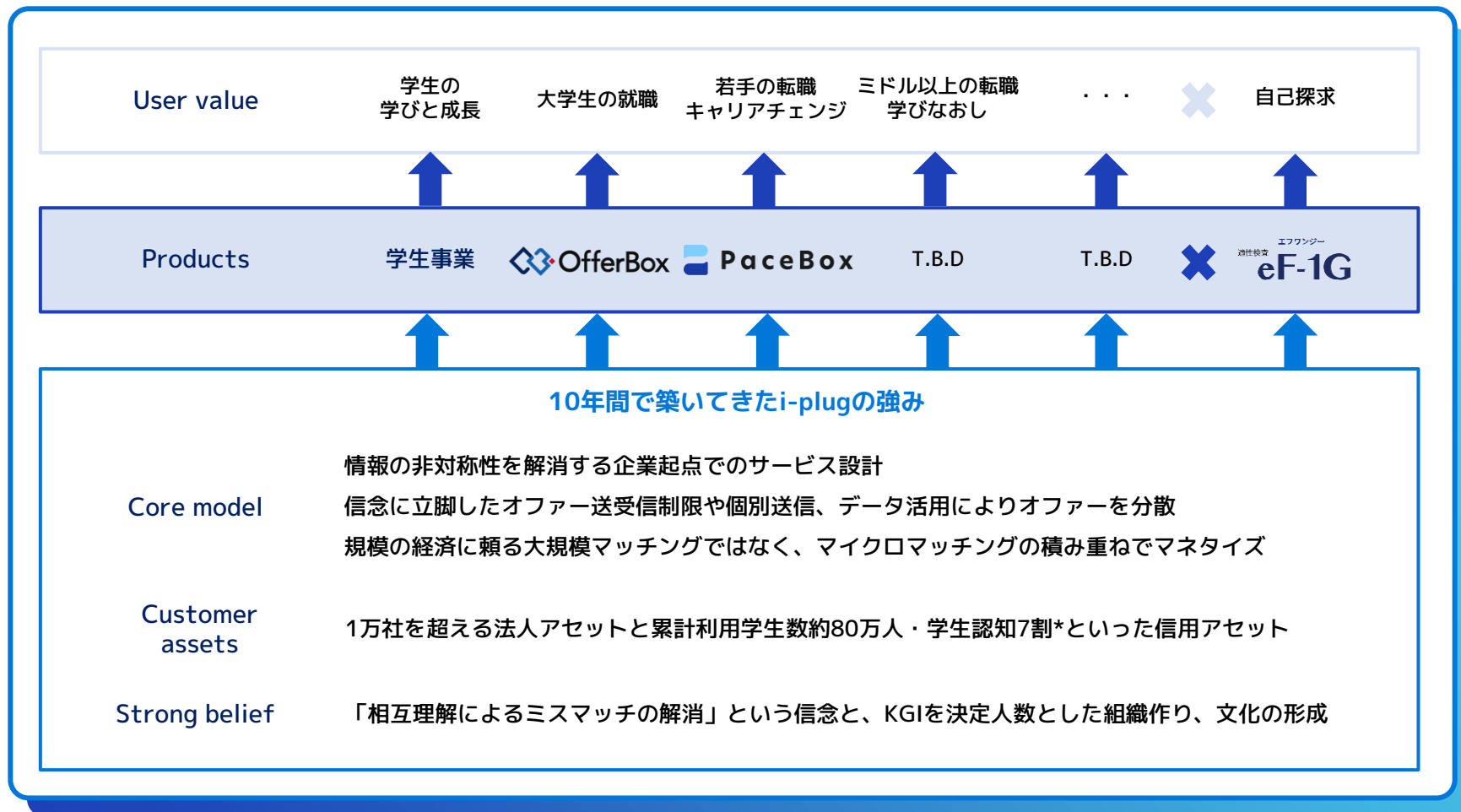
私たちは、そう信じています。

関連するSDGs：No.8「働きがいと経済成長の両立」



Vision2030

生涯のキャリア・ポテンシャルを最大化するためのアクションをあらゆる人が実行できる、プラットフォームを実現する。



* 当社調べ

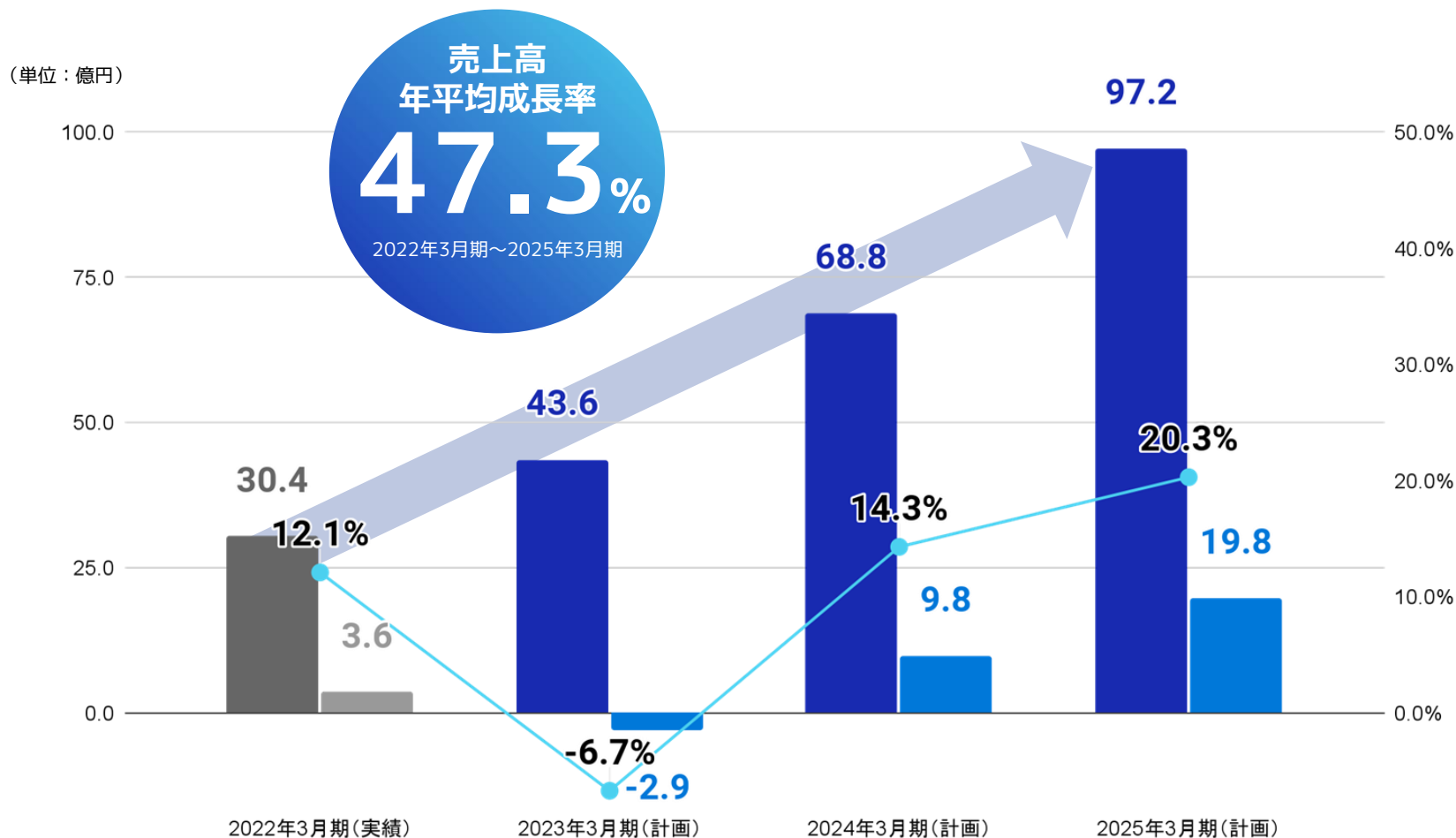
新卒のミスマッチ解消に向けたOfferBoxのさらなる成長

“HRtech×People Analytics”領域における
新規事業投資の加速

エコシステム構築に向けた規律あるM&Aの実行

中期経営計画

連結売上高は、年平均47.3%での高成長を継続。連結営業利益率は、2025年3月期で20.3%を目指す。

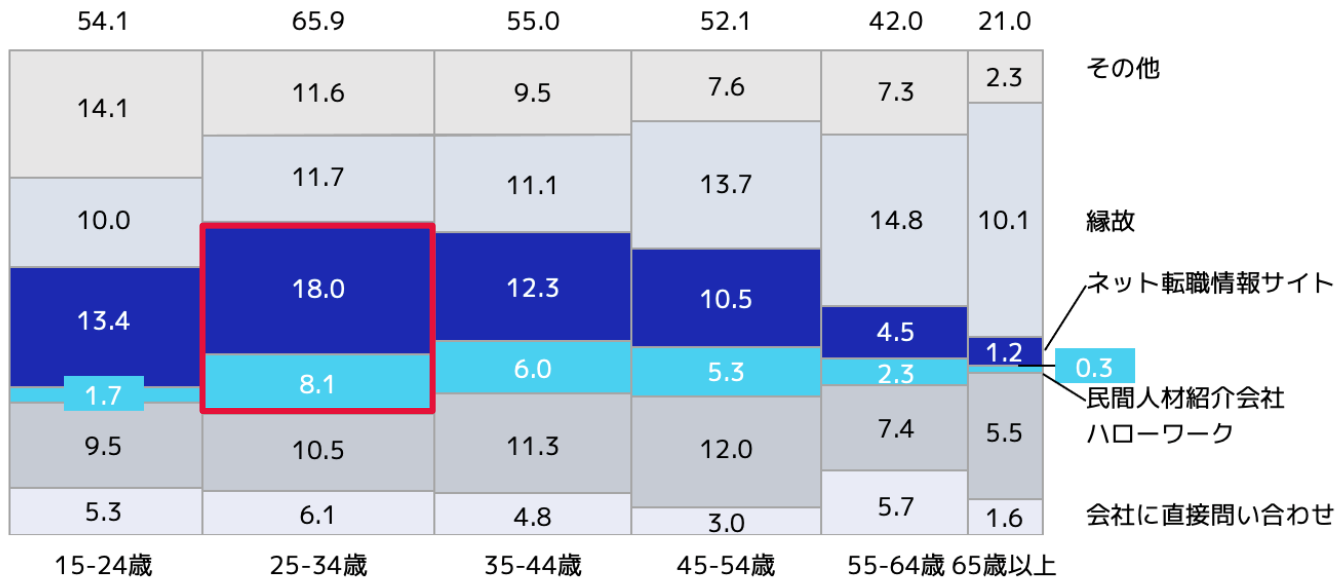


若手層の転職市場のポテンシャル（１）市場規模と年齢別入社経路

転職者数で見ると、年齢セグメント別で最も多く、かつその他転職経路への拡張余地も十分なボリュームがあると言える。

転職者数×直近2年以内転職者の年齢別入社経路

(転職者：万人)



若手*転職市場
民間サービス経由転職者数

26.1万人

*25-34歳の転職者を指す

ミドル以上**転職市場
民間サービス経由転職者数

40.9万人

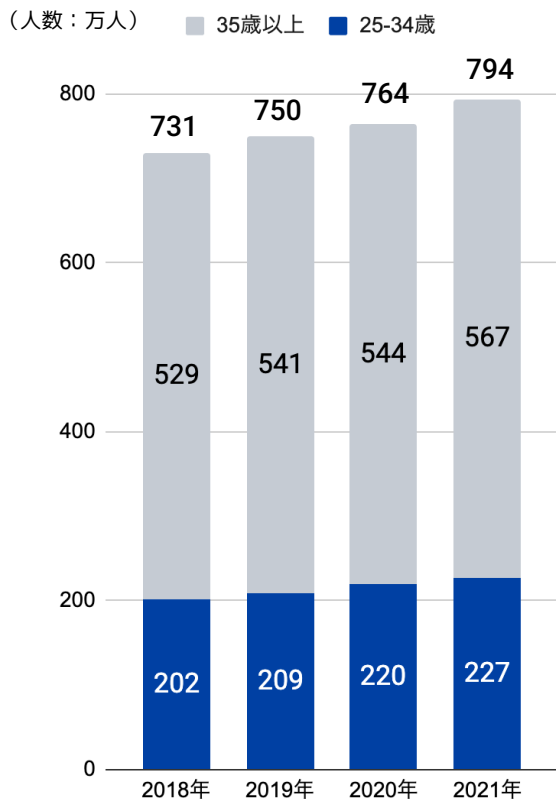
**35-64歳の転職者を指す

出所：リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査（年齢別入社経路）』及び総務省『労働力調査（年齢階級別転職者数及び転職者比率）』の2021年のデータをもとに当社にて作成

若手層の転職市場のポテンシャル（２） 転職希望者と転職者との乖離

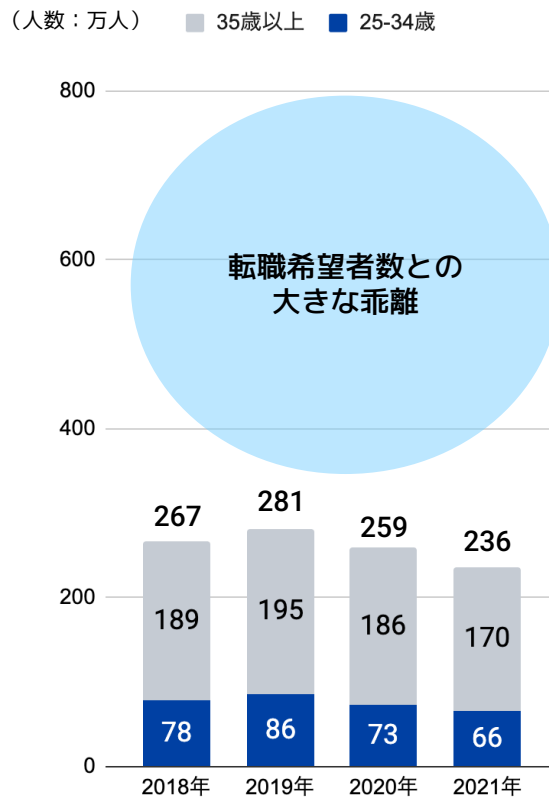
転職希望者数は増加傾向にある一方で、転職者数は減少しており、その差には大きな乖離がある。乖離の要因を解消することができれば、さらなる市場成長が期待できる。

転職希望者



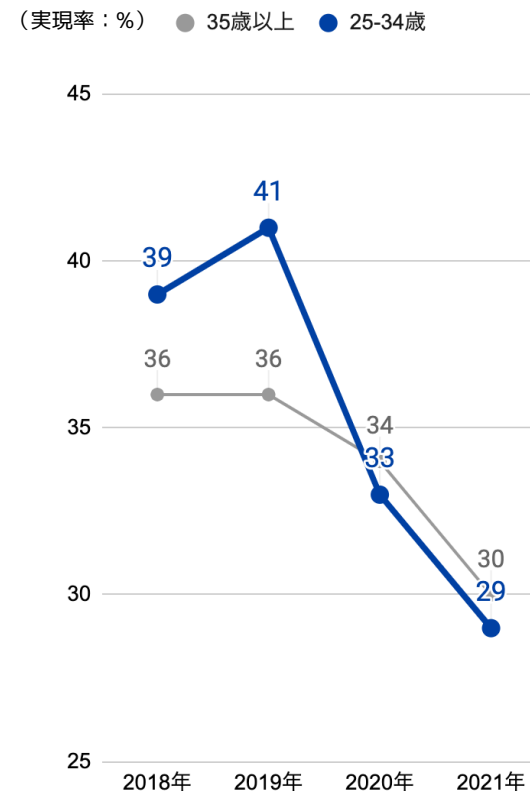
出所：総務省『労働力調査（転職希望者数）』

転職者



出所：総務省『労働力調査（年齢階級別転職者数及び転職者比率）』

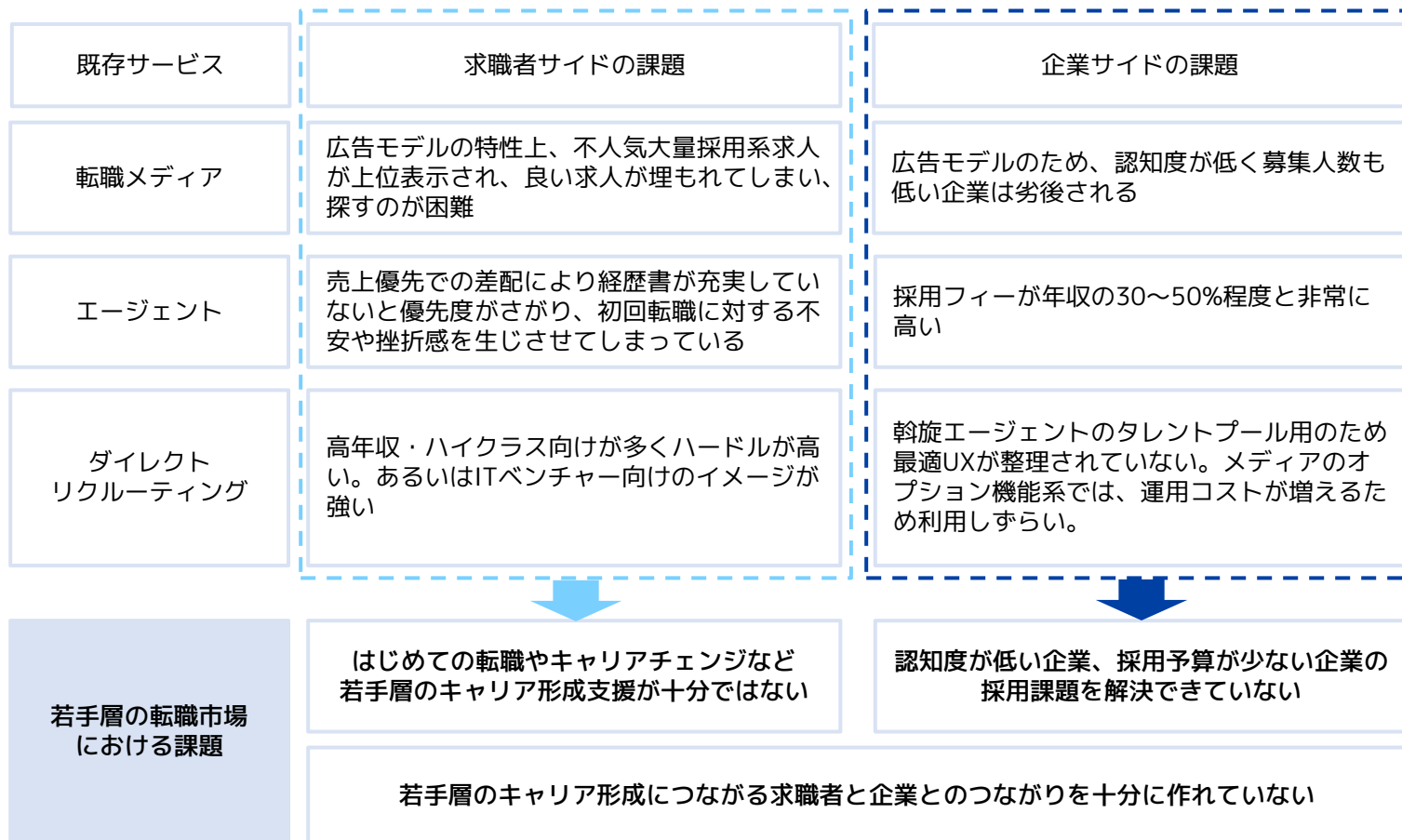
転職実現率



※左記の転職希望者数と転職者数より算出

若手層の転職市場における構造的課題

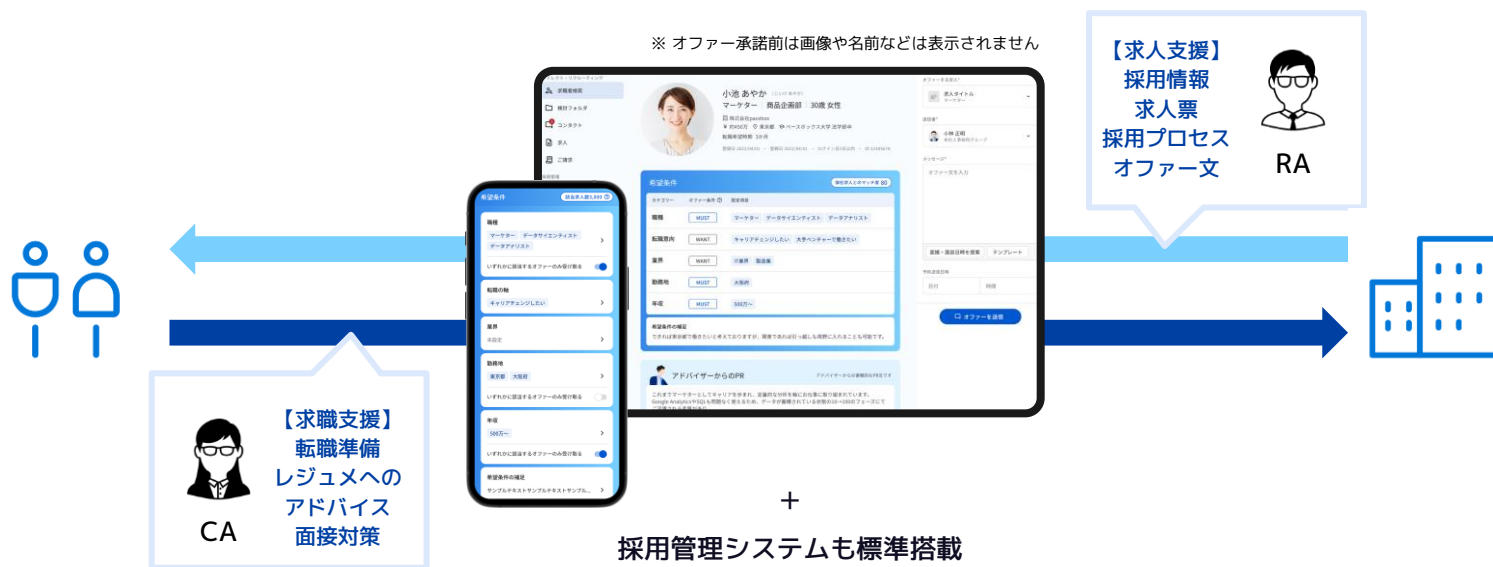
民間サービス以外での転職や、転職希望者数と転職者数との乖離といった事象の要因は、現在の民間サービスが十分に求職者や企業に価値提供できていない点にあると考えている。この構造的課題に対して新サービスで解決を目指す。



中途事業の概要

OfferBoxで培った技術・ノウハウをベースに、若手向けの転職サービスの課題を解決する機能やサービス、定着保証という新たな料金形態で提供することで、入社ではなく定着をゴールにした転職マッチングプラットフォームを実現。

PaceBox 入社ではなく定着をゴールにした若手向け転職プラットフォーム



特徴

求職者と企業の可能性を引き出す
プロのアドバイザーによるサポート



企業は求職者のMUST条件がクリアする
求人のみオファーが可能な仕組み



成功報酬型×低価格×定着保証で
導入企業のリスクを最小化

OfferBoxで培ったマッチングプラットフォームの技術・ノウハウ

成功報酬型×低価格×定着保証で導入企業のリスクを最小化

OfferBoxでの実績があるからこそできる料金形態を実現。さらに「定着保証」制度により企業の導入リスクを下げ、「定着」をゴールにしたサービス強化に取り組むことで企業だけでなく求職者のキャリア形成*にも貢献していく。

利用料	利用料 15万円⇒0円（初期費用0円キャンペーン実施中）
成功報酬	1名採用につき一律50万円
定着保証	<p>安心の保証期間 2年間</p> <p>9ヶ月で退職の場合は32万円+税を返金</p> <p>19ヶ月で退職の場合は12万円+税を返金</p>

*定着率が高まることで一定期間特定の職務経験を積み、キャリアポートレートを充実させることができるため個人のキャリアを上げることにつながる

Q&A

APPENDIX

IRTV (<https://irtv.jp/?s=4177>) での動画配信のお知らせ

投資家の皆様向けに、当社の取り組みや業績の進捗をよりわかりやすくお伝えできるよう、IRリリース動画配信サービス「IRTV」上で、毎月動画を配信しております。

通期決算や中期経営計画の解説に加え、月次で開示しているKPIについても市場環境等をふまえてわかりやすくお伝えしております。ぜひご覧ください。

(下記画像をクリックしていただくと、Youtubeにアクセスいただけます。)



求職者と企業の可能性を引き出すプロのアドバイザーによるサポート

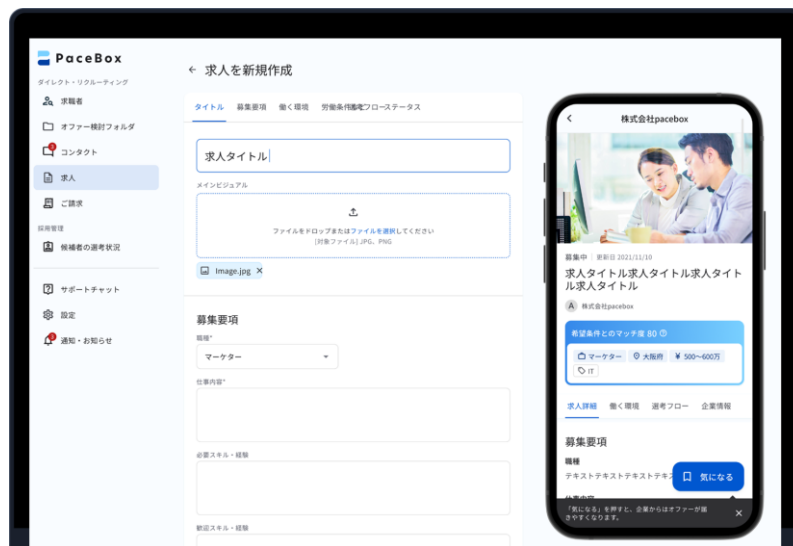
若手求職者のはじめての転職やキャリアチェンジや企業のダイレクトリクルーティングを活用した若手層採用を、オンライン中心にプロのアドバイザーが帯同することで求職者と企業の魅力を引き出し、マッチング精度を高めていく。

転職先企業の紹介をおこなわない キャリアアドバイザー

- 求職者の好きなタイミングにチャットでキャリア相談
- キャリアアドバイザーは転職先企業の紹介はおこなわず、求職者に寄り添い、個人のキャリア開発を支援

企業の魅力を引き出す リクルーティングアドバイザー

- 20代～30代の採用のプロが求人票作成や採用プロセス設計、オファー文の作成を各社のターゲット人材に合わせてサポート
- さらに、求人票の作成機能や採用管理機能（今期中リリリース予定）が追加利用料無しで利用可能



求職者のMUST条件をクリアしなければオファーが送れないオファー制御

求職者ごとに良い求人を届けられる仕組みにすることにより、求職者への不要なオファーの流通を減らすとともに、企業の求人票の見直しを促進することで企業サイドの改善サイクルを加速させる。

オファーコントロール機能

- 従来サービスでは希望していない企業からのオファーが大量に届き、自分に合ったオファーを見逃してしまうことも
- PaceBoxの「オファーコントロール」機能を使えば希望条件に合わない企業との選考にかかる時間を削減できる
- 希望条件に該当する求人数もわかるため転職市場における自分の立ち位置の把握にもつながる



求人票の見直しポイントをレコメンド

- 企業側から求職者情報の詳細画面にて求職者の「MUST」条件を確認することが可能
- オファーを送信するために求人票のどの部分の見直しが必要かをシステムがレコメンドし、求人票の改善をサポート

※ オファー承諾前は画像や名前などは表示されません

