

Innovation IFA Consulting様主催 社長が話すIRウェビナー



2022年10月3日
株式会社i-plug
(東証グロース：4177)

1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

3. 2023年3月期 通期業績見通し

4. 中期経営計画

5. APPENDIX

1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

3. 2023年3月期 通期業績見通し

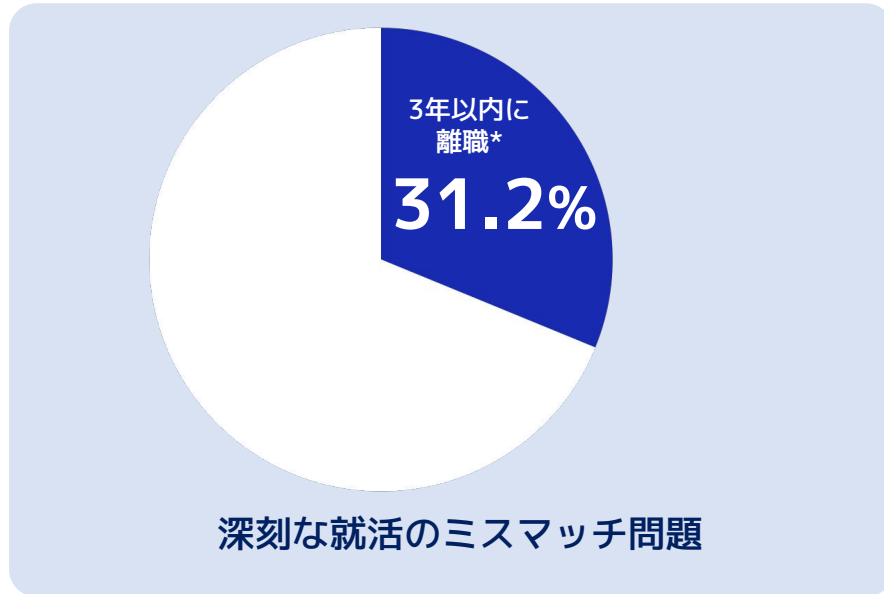
4. 中期経営計画

5. APPENDIX

創業の背景と当社のMission

i-plugは、3年以内離職者が3割を超える社会情勢のなか、「我が子のために」を合言葉に2012年4月に創業した。

創業時の時代認識



創業時に掲げた理念

創業時の合言葉

“我が子のために”

創業初期の経営理念

“将来を担う人材の可能性を広げる
「つながり」を提供し、
個人の成長と企業の発展を実現します。”

Mission

“つながりで世界をワクワクさせる”

* 厚生労働省 新規学卒者の離職状況（2021年10月22日）より

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	646百万円（2022年6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）189名 （連結）226名（2022年6月末時点）
関係会社	株式会社イー・ファルコン、株式会社pacebox（2022年4月1日設立）

事業概要

「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。



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

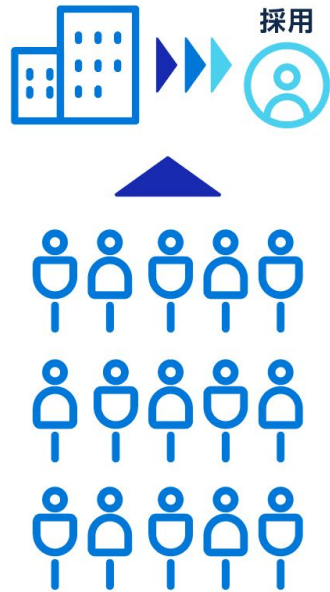
決定に導くナレッジと支援体制

成功報酬型×低価格

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サービス。最初からターゲットを絞り込むため、選考プロセスにかかる費用や工数を削減することにつながる。

エントリー型

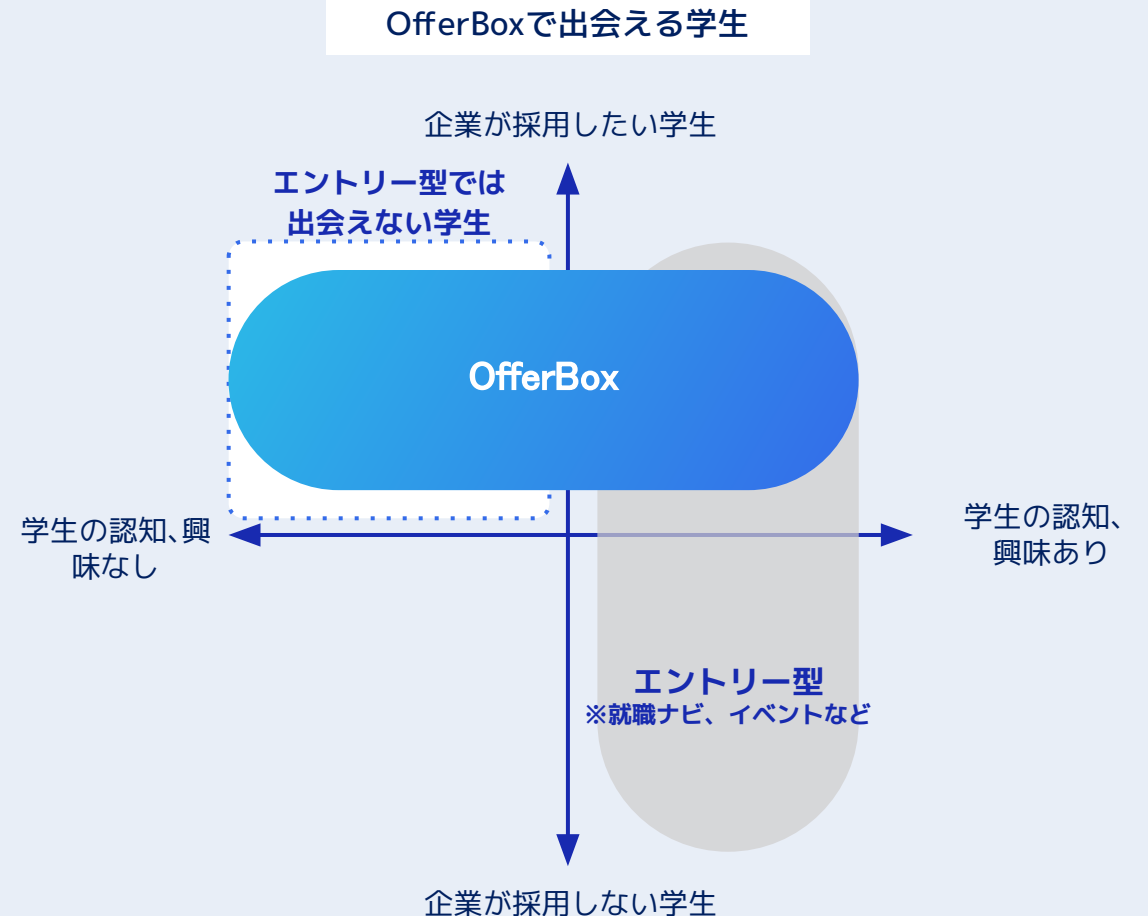


- ・ 認知されていないとなかなかエントリーしてもらえない
- ・ 認知度を高めるためには費用がかかる
- ・ 採用する学生を絞り込むため選考プロセス上で多大な工数がかかる

OfferBox



- ・ 認知の有無に左右されず、企業の魅力を学生に直接届けることができる
- ・ 採用したい学生に最初から絞り込むため選考プロセス上の工数を削減できる



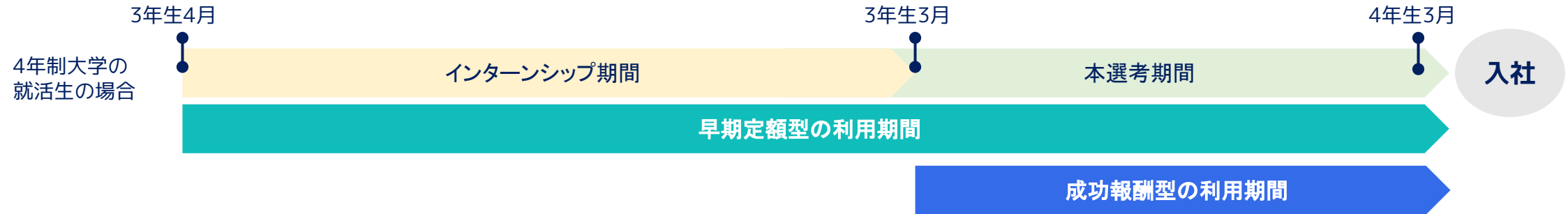
実際のOfferBoxの画面

The screenshot displays the OfferBox web application interface. At the top, there is a navigation bar with the OfferBox logo, the year '2023', and user information including 'トップ', 'OfferBoxデモアカウント', 'アイプラグ花子 様', and 'ログアウト'. Below the navigation bar, there is a main content area with several sections:

- この機能の使い方**: A button for learning more about the features.
- 運営からのお知らせ**: A section for announcements from the operator, listing dates and topics such as 'OfferBoxサービスの利用規約改訂について' and 'サーバーメンテナンスのお知らせ'.
- 内定承諾状況をご確認ください**: A red alert box indicating that 8 candidates are waiting for confirmation, with a button to '内定者一覧を確認'.
- 検索**: A search 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'.
- Q 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', and '私を見てリスト'.
- Q 分析する**: A sidebar menu with options like '適性検査 受検者管理', '活躍人材分析', and '高評価学生分析'.

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

豊富なデータベース – 利用学生の属性 –

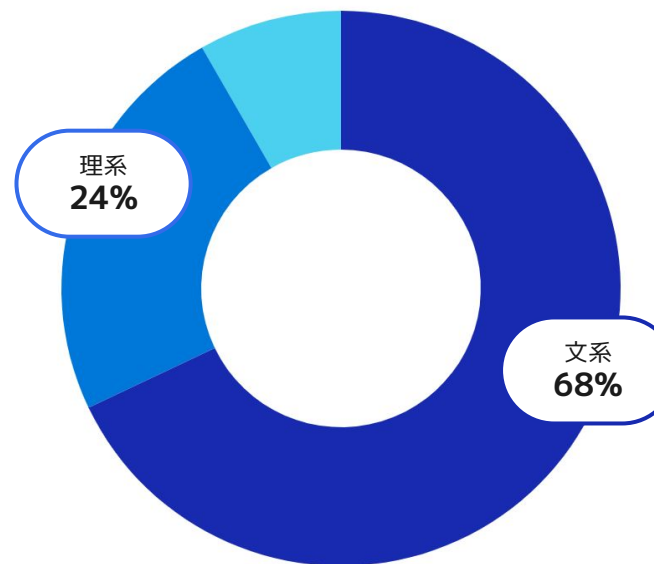
全方位で且つアクティブな学生データベースを提供することで、企業の多様な採用ニーズに対応している。

大学群



- 旧帝大・早慶クラス …………… 12%
- MARCH・関関同立クラス …… 19%
- その他国公立 …………… 17%
- 日東駒専・産近甲龍クラス …… 12%
- その他 …………… 40%

文理



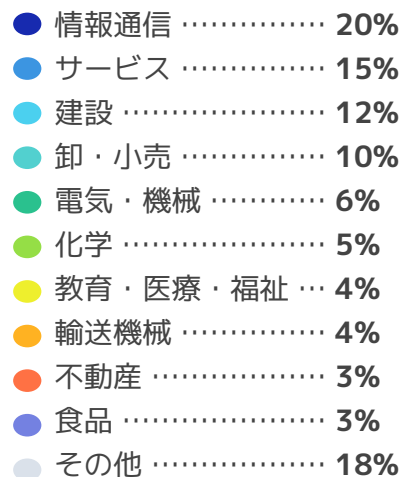
- 文系 …………… 68%
- 理系 …………… 24%
- その他 …………… 8%

注) 大学群・文理：OfferBox 2022年卒学生の2022年3月末時点での利用実績データより

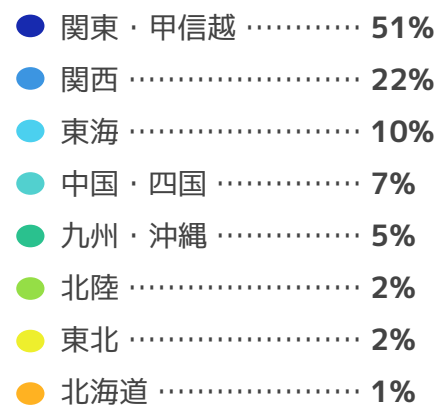
豊富なデータベース – 利用企業の属性 –

登録企業数は1万社を超え、様々な業種・エリア・規模において、OfferBoxの利用が促進されている。

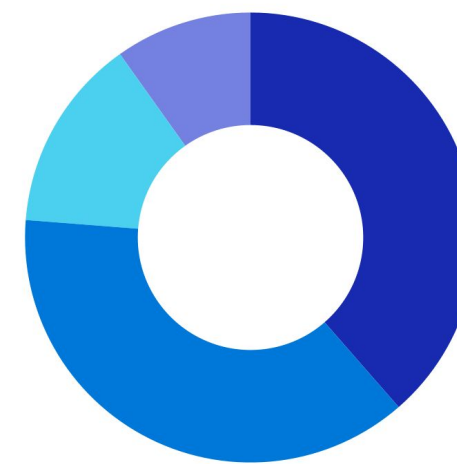
業種別



エリア別



従業員規模別



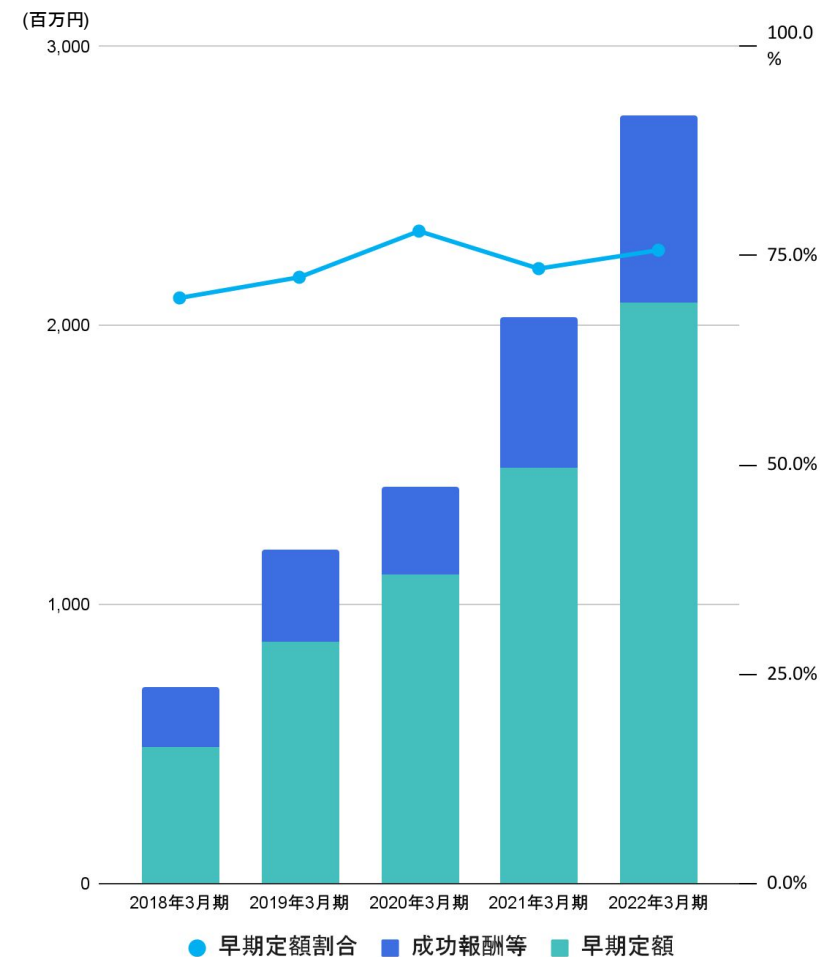
安定した顧客基盤を生み出す仕組み

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

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）

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）

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

> 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。



> 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。

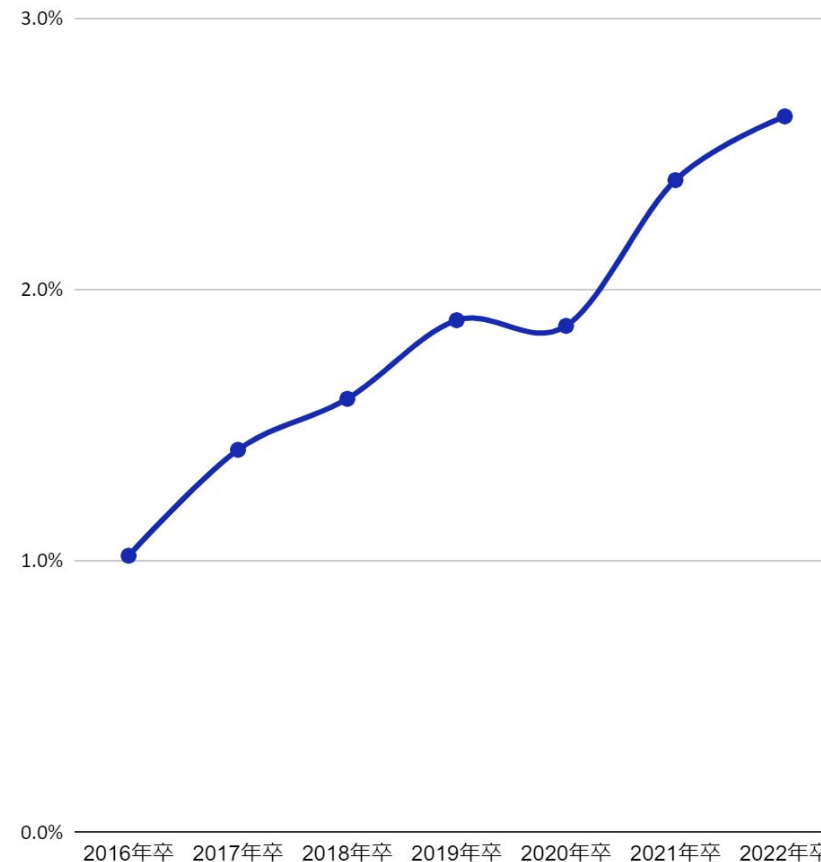


> 顧客のHRtech活用促進

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。



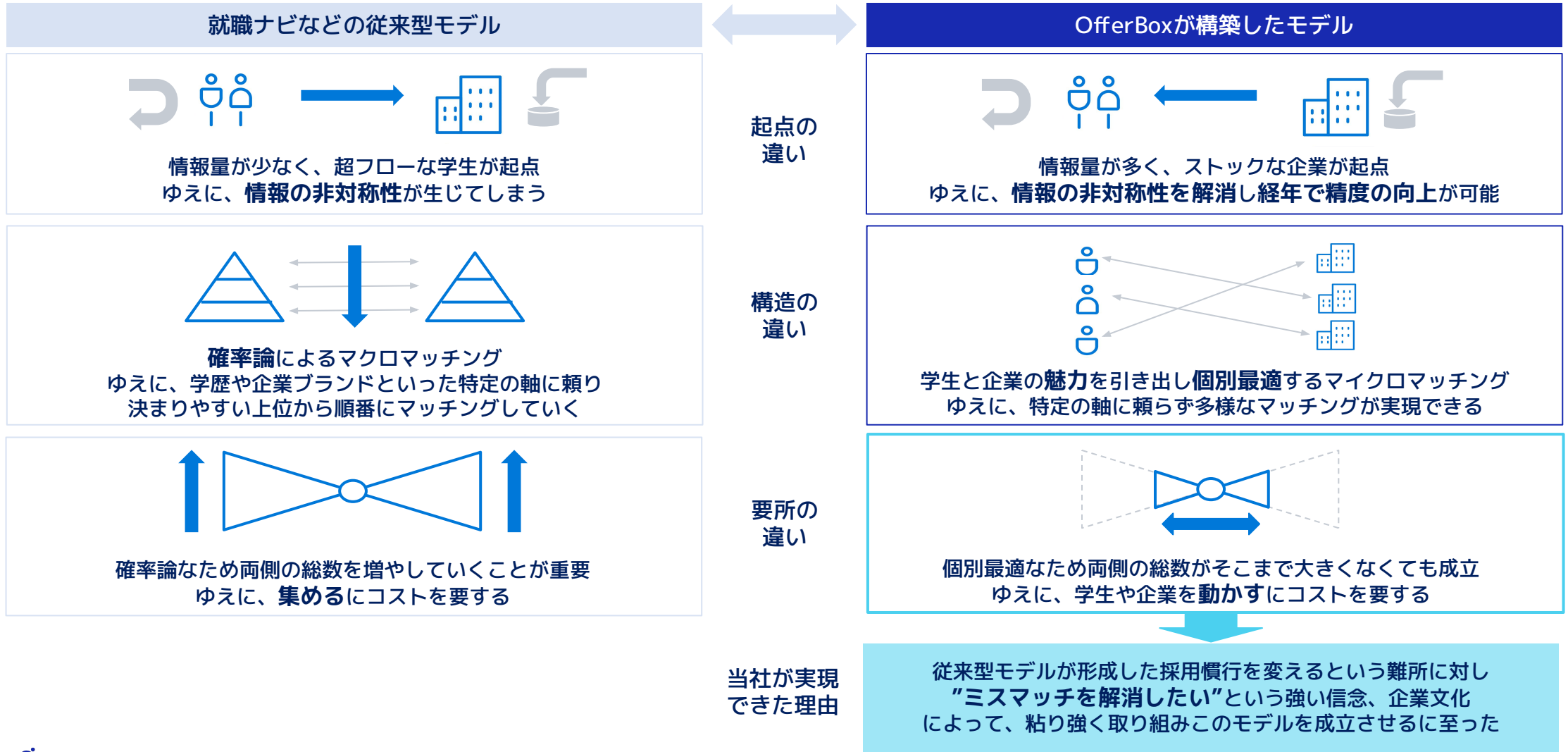
学生登録からの決定率*



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

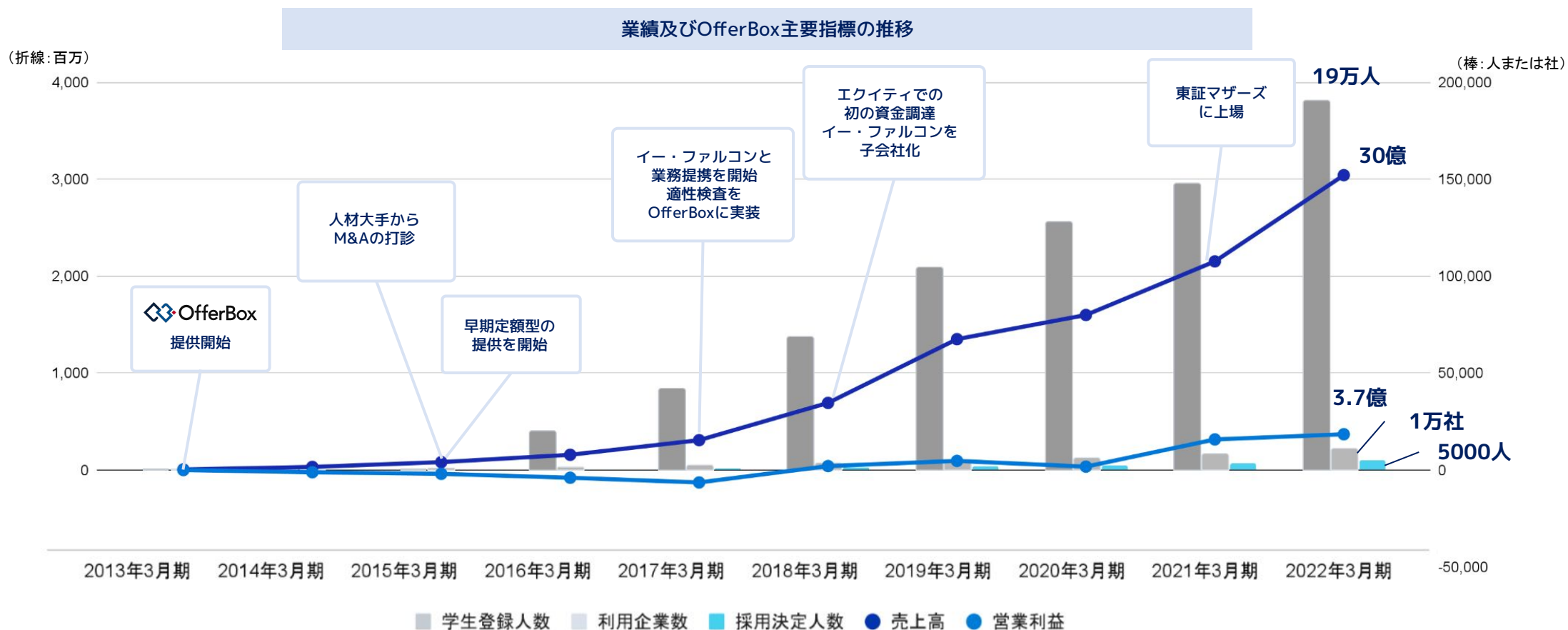
OfferBoxが構築したモデル

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。



創業からの10年の歩み

就活ナビが形成した採用慣行を変える難しさに直面したが、営業、開発、投資を粘り強く行い続け成長を実現。



TOPIX

●2013年卒
広報開始の後ろ倒し
(12月広報開始、4月選考開始)

●2016年卒
選考開始の後ろ倒し
(3月広報開始、8月選考開始)

●2017年卒
選考開始の前倒し
(3月広報開始、6月選考開始)

●2021年卒
経団連指針が廃止政府主導へ変更
コロナの感染拡大によりオンライン選考にシフト

1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

3. 2023年3月期 通期業績見通し

4. 中期経営計画

5. APPENDIX

2023年3月期 第1四半期 実績サマリー

売上高

485 百万円

前年同期比

+ **9.9** %

営業損益

▲ **401** 百万円

前年同期比

▲ **233** 百万円

うち、OfferBox売上高

402 百万円

前年同期比

+ **12.6** %

参考) 受注高

1,018 百万円

前年同期比

+ **34.4** %

OfferBox

- ・登録企業数及び登録学生数は順調に伸長。企業の採用意欲の高まりなどから、オファー送信件数が大きく伸長。
- ・2023年卒は本格的に就職活動が開始。2024年卒は夏のインターンシップに向け就職活動が徐々に開始。

PaceBox

- ・2022年5月にβ版をリリース
- ・2022年8月の本リリースに向け、人員の採用、サービス開発の外注及びプロモーション等を実施。

eF-1G

- ・コロナ禍で厳しい状況であった適性検査結果を用いた企業内研修は、対面形式が可能になったことで回復傾向。

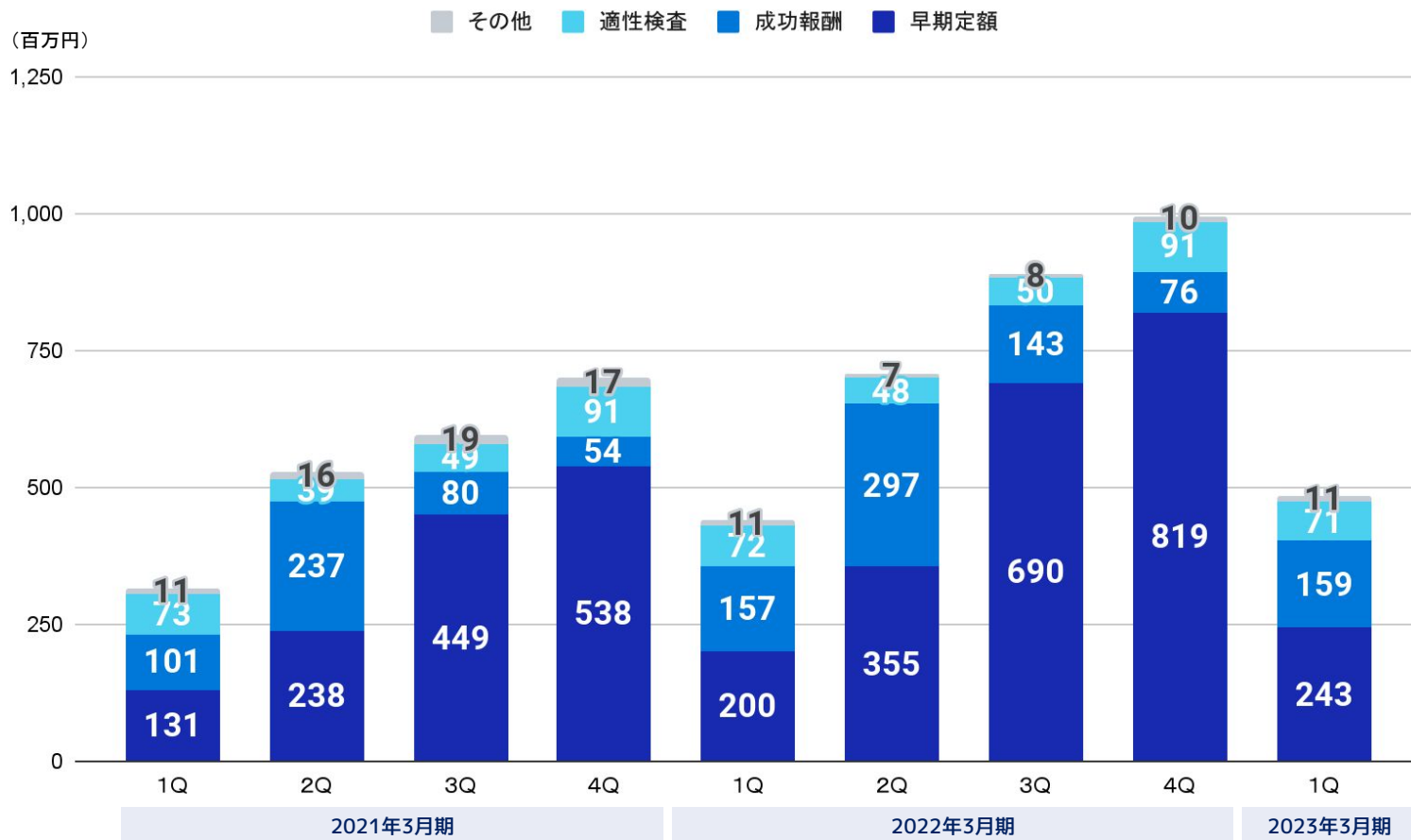
2023年3月期 第1四半期 業績ハイライト

主力サービスのOfferBoxは引き続き伸長も、OfferBox及びPaceBoxへの積極投資により赤字幅は拡大。

(百万円)	2022年3月期 第1四半期累計実績	2023年3月期 第1四半期累計実績	前年同期比
売上高	442	485	+9.9%
うち OfferBox	357	402	+12.6%
営業利益	△167	△401	—
経常利益	△163	△401	—
親会社株主利益	△128	△284	—
(参考) 受注高	757	1,018	+34.4%

サービス別売上高 四半期推移

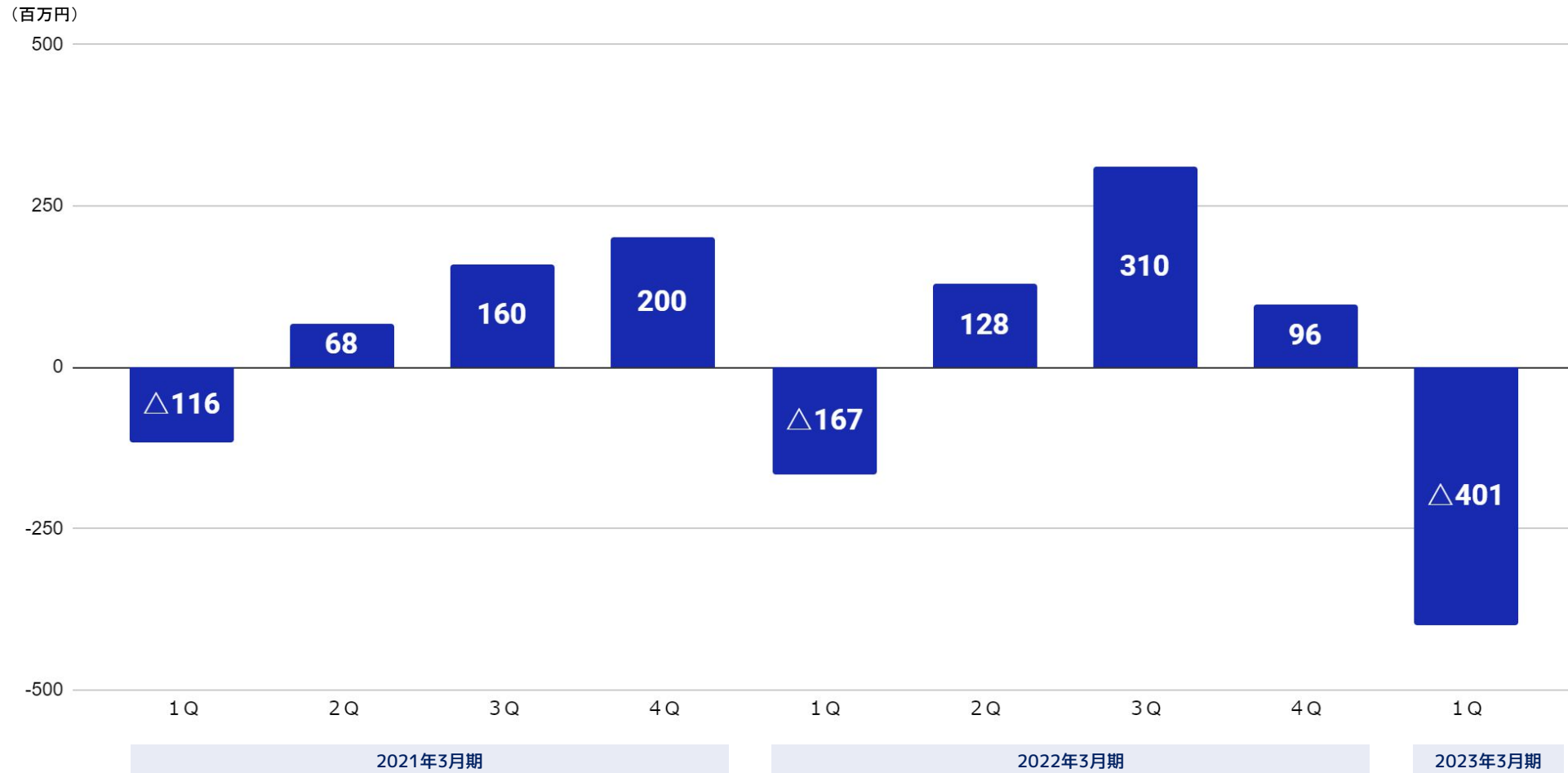
OfferBoxの売上高は引き続き対前年で伸長。



- ・ 主要サービスであるOfferBoxの収益認識の特徴から、**売上高は4Qにかけて増加する傾向**にある。
- ・ 早期定額型は、OfferBoxで採用成功に至った企業の契約継続が多くなっており、また、成功報酬型から早期定額型への切り替えや新規受注も増加。
- ・ 成功報酬型は、企業の採用意欲の高まりや、稼働量を活性化させる施策の効果などからオファー送信件数が増加しているため、学生の内定決定が好調に推移。

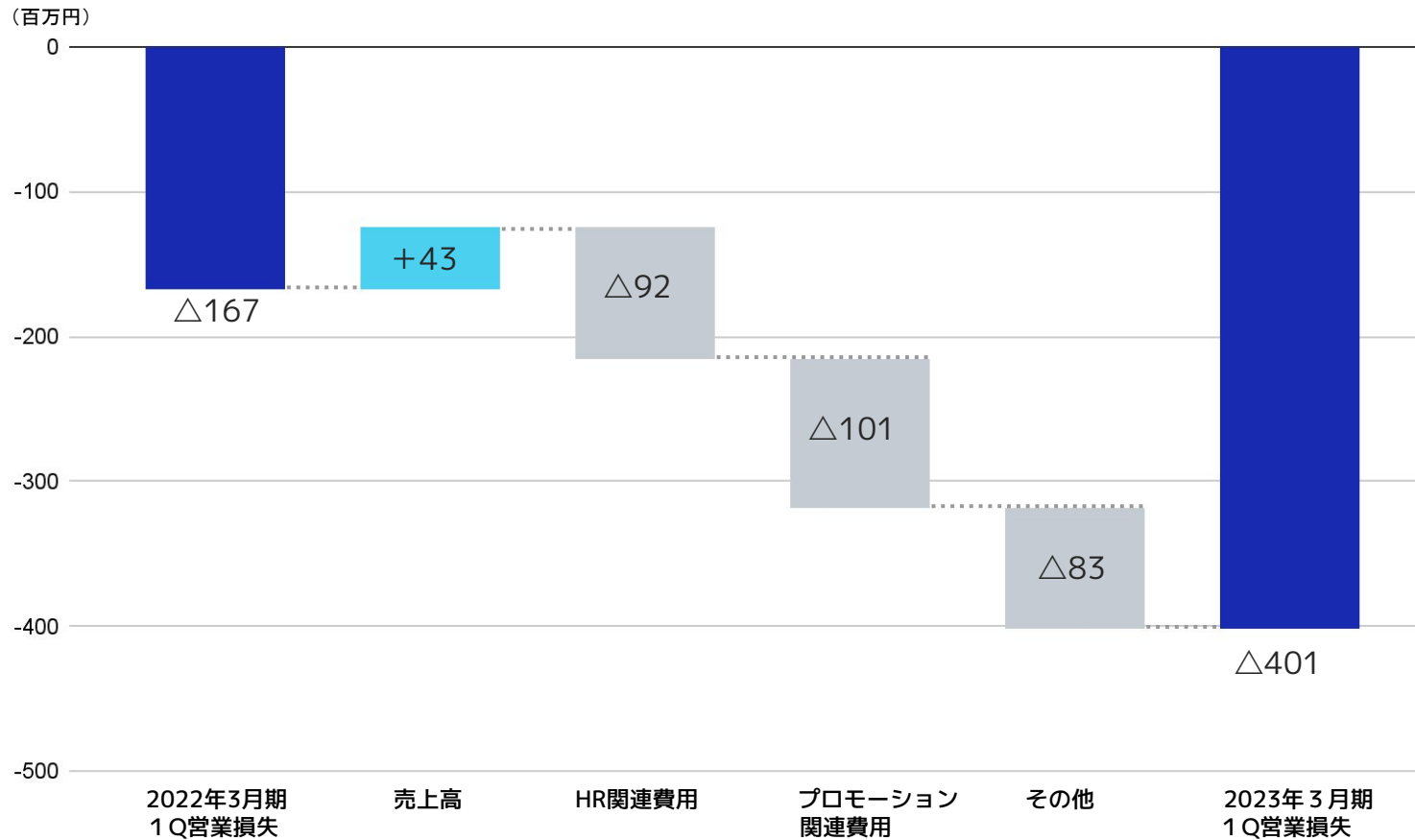
営業損益 四半期推移

売上高の季節性などから4Qに向けて営業利益が増加していく傾向にあるが、2023年3月期は先行投資等により通期では営業損失で着地する見通し。



2023年3月期 第1四半期営業利益 対前年同期比較

既存事業及び新規事業に積極的に投資を行い、対前年同期比で赤字幅は拡大。



(HR関連費用)

- ・ OfferBox拡大のための人員採用
- ・ PaceBox立ち上げのための人員採用

(プロモーション費用)

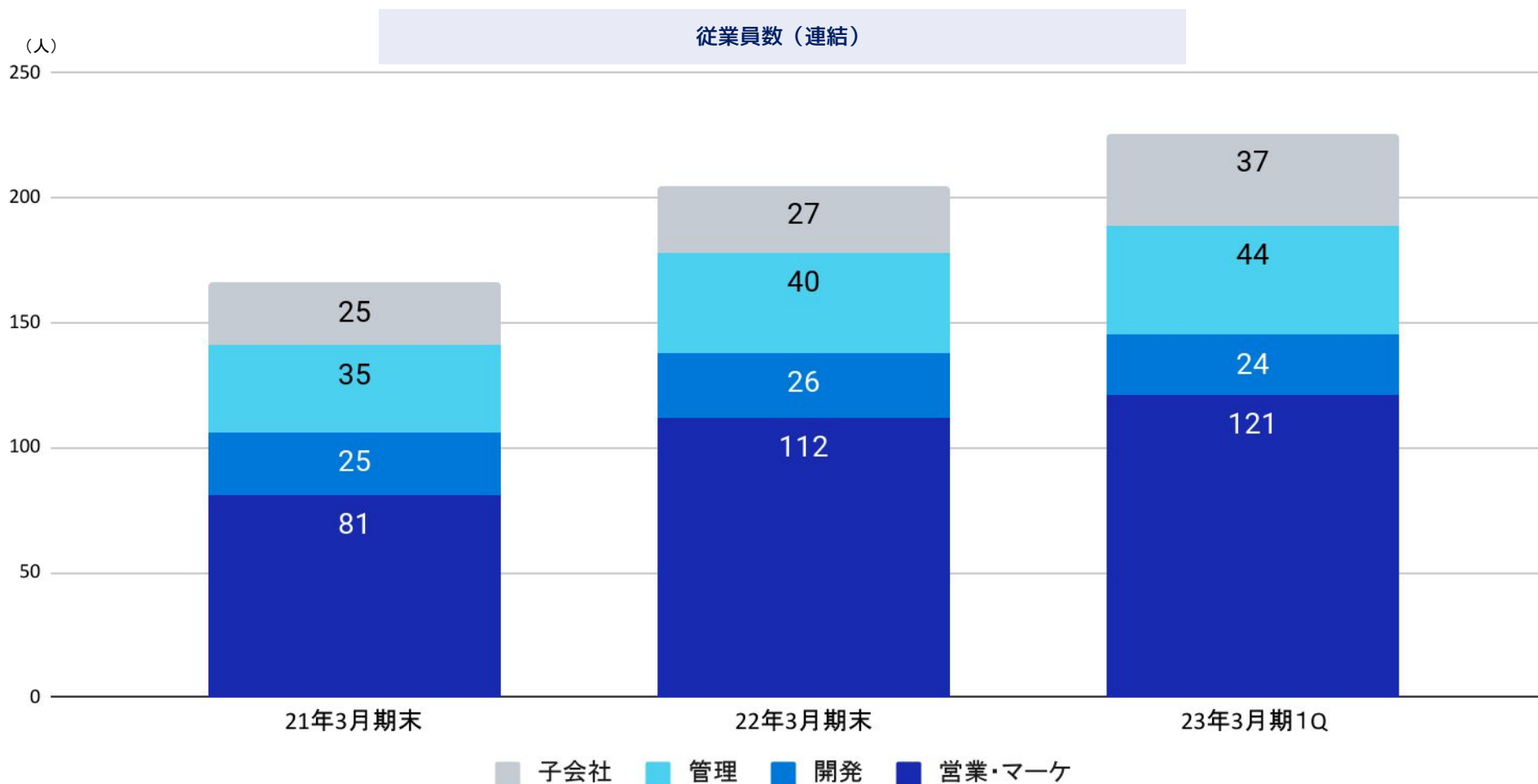
- ・ OfferBoxのシェア拡大に向けたプロモーションの実施
- ・ PaceBoxの利用企業及び求職者獲得に向けたプロモーションの実施

(その他)

- ・ 人員増に伴うツール利用料の増加
- ・ 新規事業開発費用の増加

従業員（連結）の推移

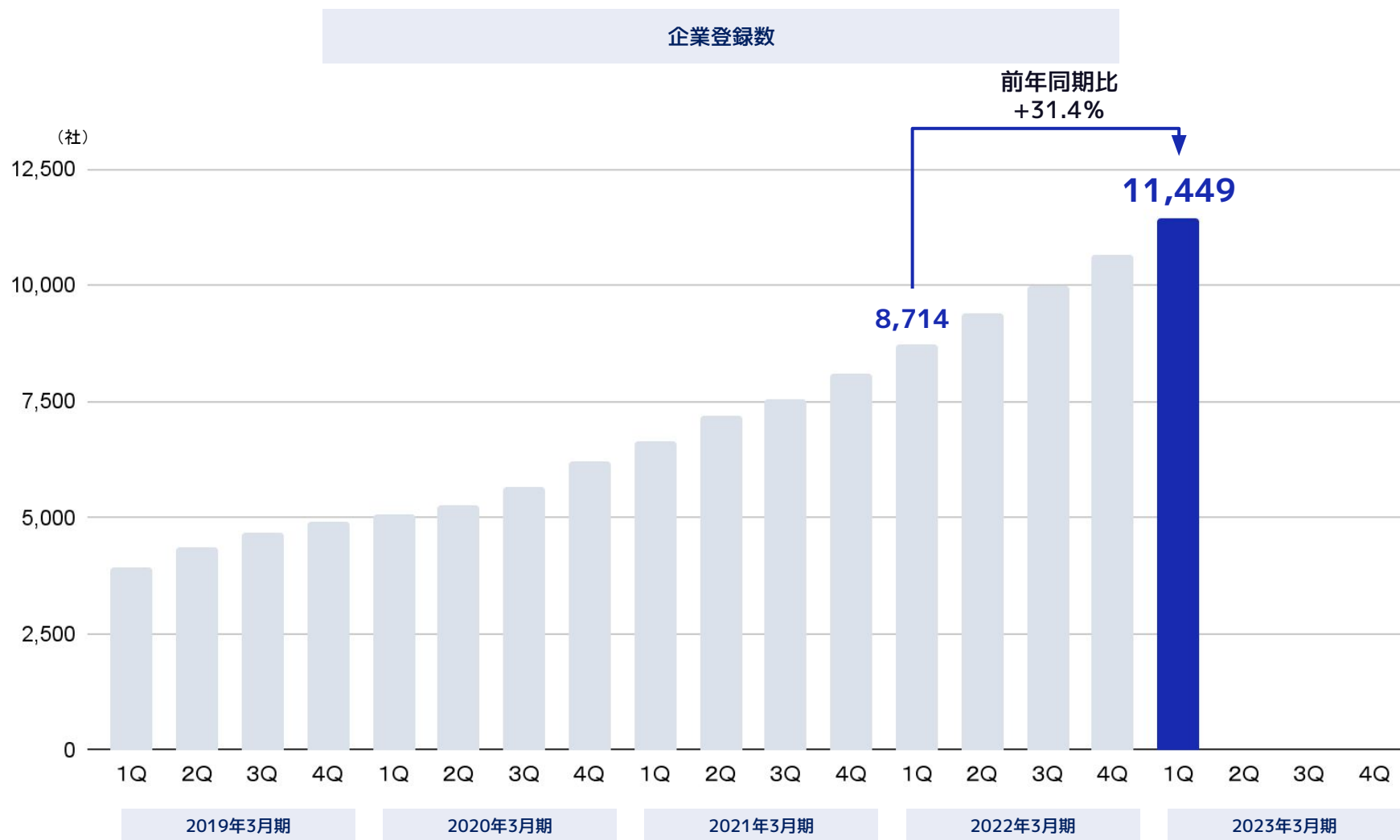
顧客フォローのための営業人員及びPaceBox立ち上げのための人材を採用したことで1 Q末時点の連結従業員数は226名となった。



注）子会社設立及び組織変更等に伴い従業員区分を組み替えたことにより、過去の開示資料で記載の21年3月期末及び22年3月期末の「従業員数（連結）」と各区分の表記と内訳従業員数が異なっております。

各種KPI①：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、1Q末時点で11,449社（前年同期比+31.4%）の登録を実現。



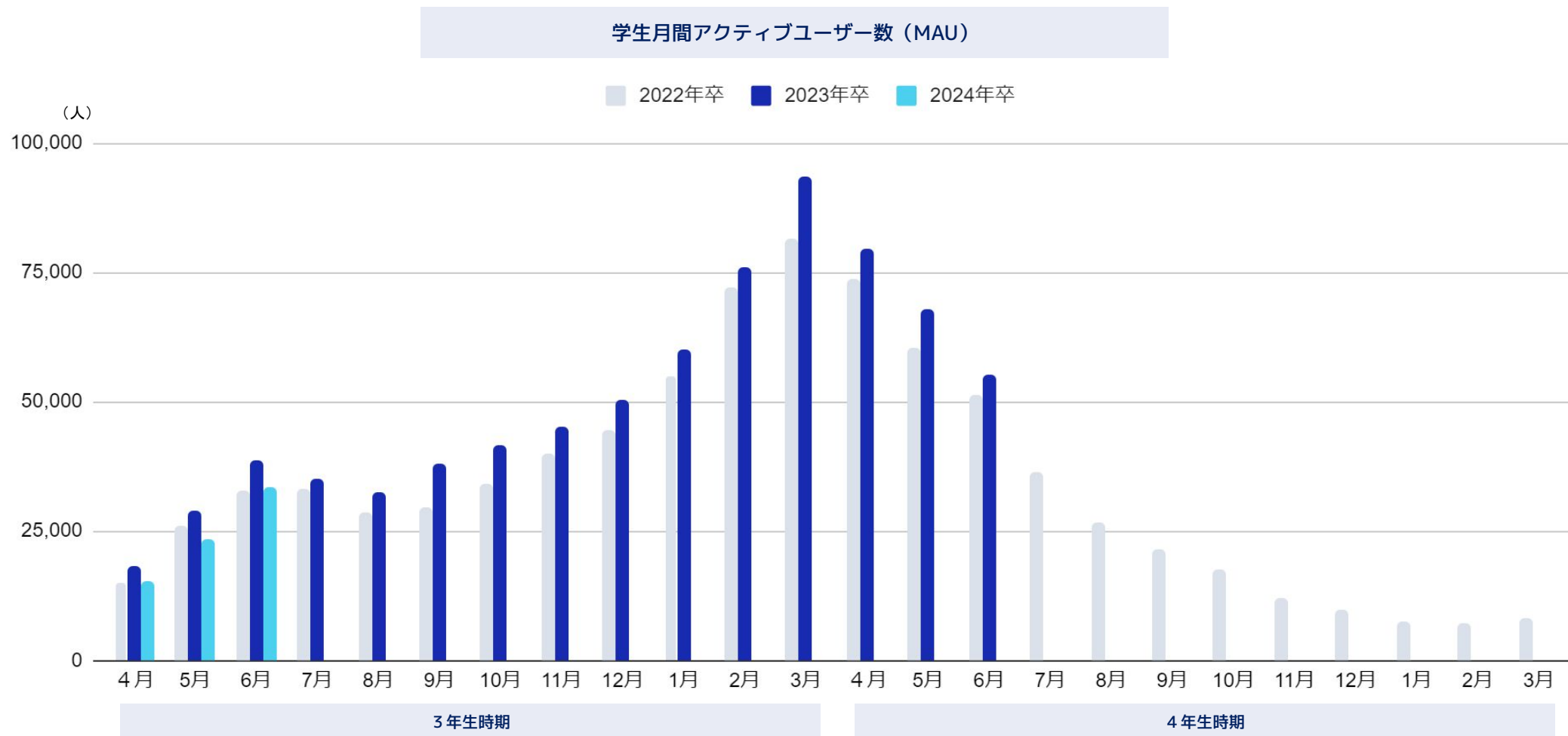
各種KPI②：学生登録数の増加

1Q末時点では、2023年卒201,703人（対前年同期比+13.6%）と20万人を突破。
2024年卒も56,241人（対前年同期比+3.9%）と前卒業年度を上回るペースで推移。



各種KPI③：MAU

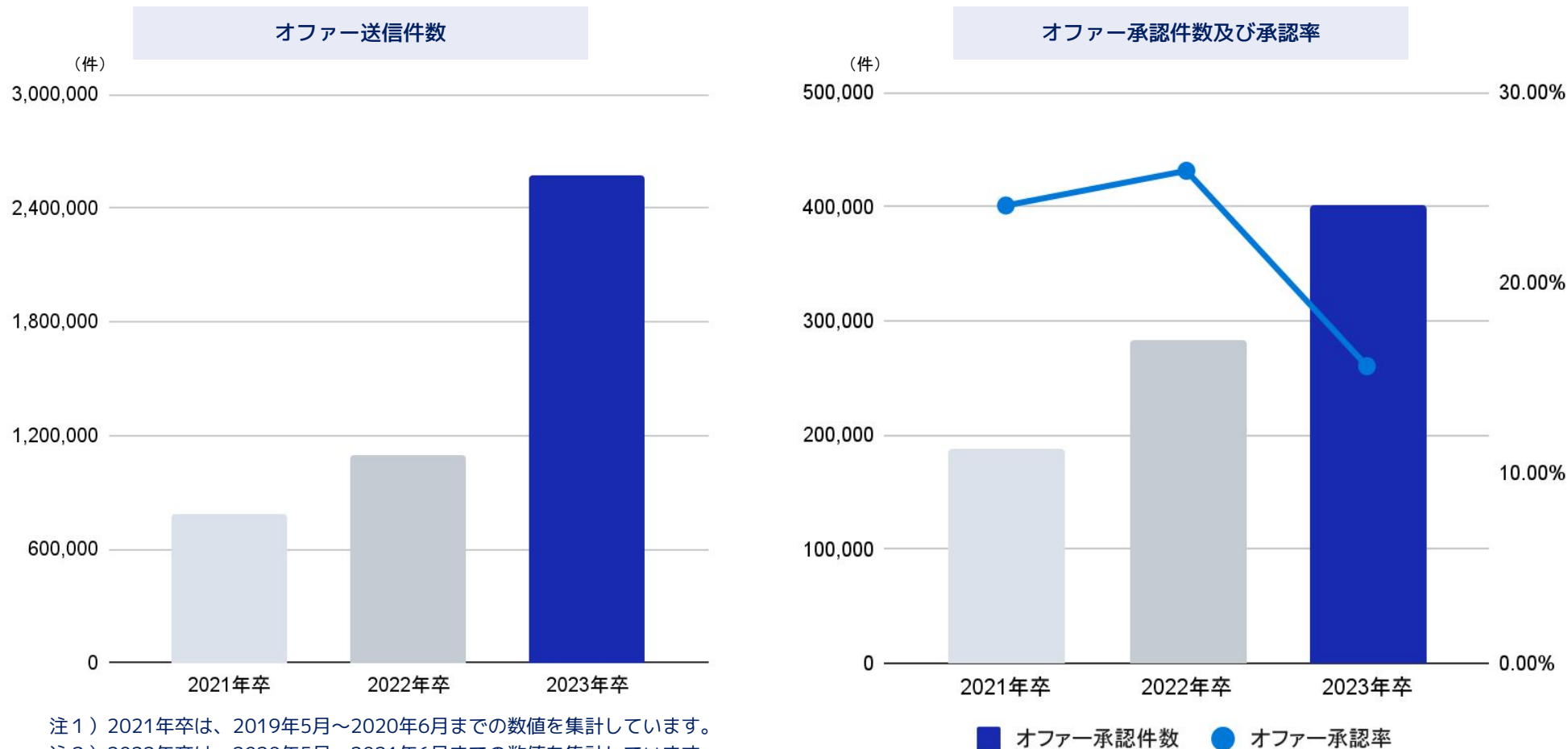
2023年卒のMAUは前年同月比+7.8%の54,939人。一方、2024年卒のMAUは前年同月比△13.3%の33,108人。但し、2024年卒のMAUは4月から改善しつつある。



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KPI④：オファー送信及びオファー承認（累積）

企業の利用促進に向けた顧客フォロー等が奏功し、22年卒のオファー送信件数は前卒業年度比+135.4%と大幅増加。結果、オファー承認件数も同+42.0%で伸長も、プラットフォームの特性上、オファー送信件数の伸長に伴い、オファー承認率は低下。



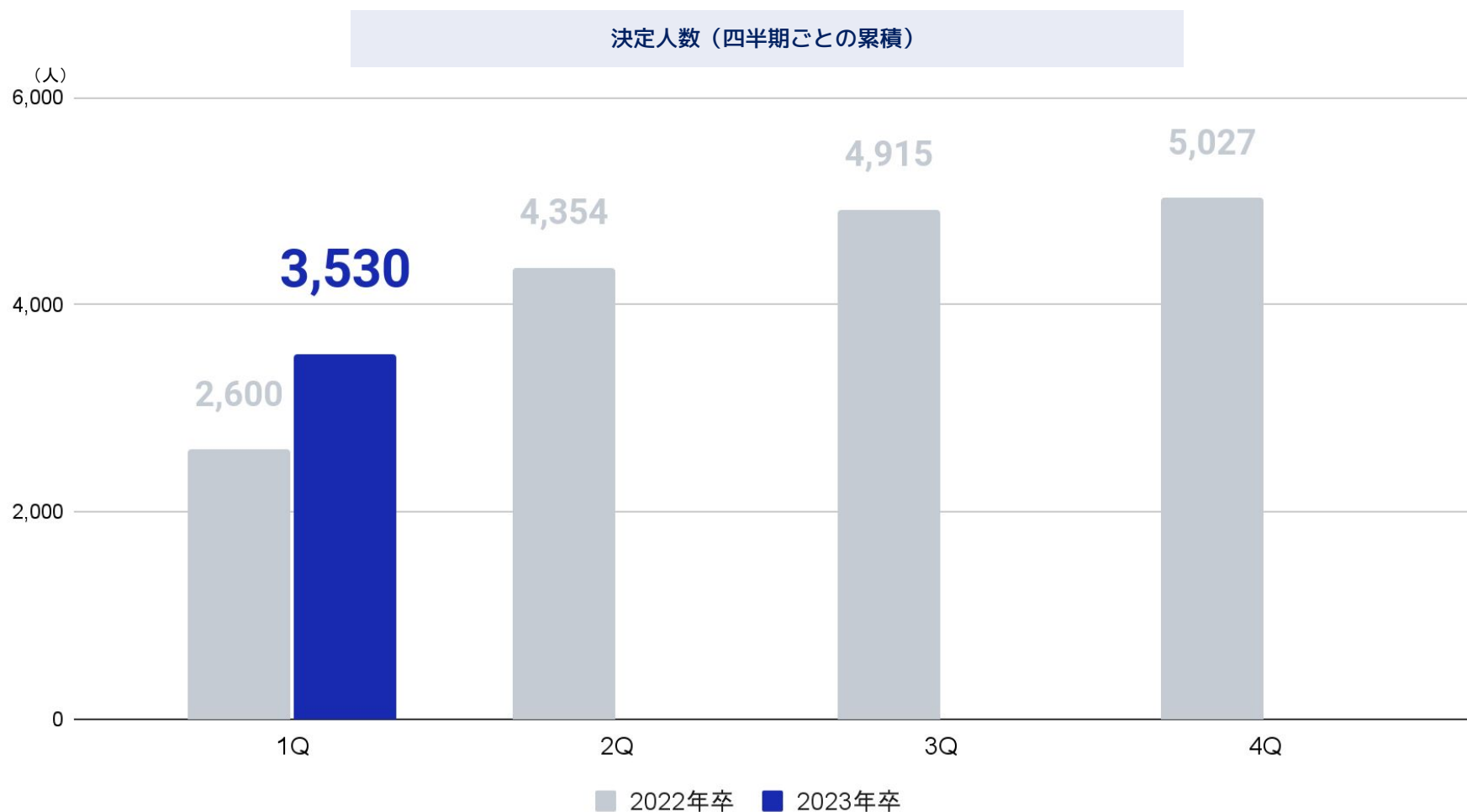
注1) 2021年卒は、2019年5月～2020年6月までの数値を集計しています。

注2) 2022年卒は、2020年5月～2021年6月までの数値を集計しています。

注3) 2023年卒は、2021年5月～2022年6月までの数値を集計しています。

各種KPI⑤：OfferBox決定人数

2023年卒の1Q末時点における決定人数は3,530名（前年同期比+35.8%）となった。
OfferBoxを通じて就職が決定する学生数は順調に伸びている。



Topics 若手向け転職プラットフォーム「PaceBox」のβ版 提供開始

100%子会社の株式会社paceboxを4月1日に設立。プロのアドバイザーによる求職者や企業のサポートや2年間の定着保証といった特徴を持つ転職プラットフォーム「PaceBox」のβ版を2022年5月にリリース。同年8月に本リリース。

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

1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

3. 2023年3月期 通期業績見通し

4. 中期経営計画

5. APPENDIX

2023年3月期 業績予想の考え方

外部環境

- 新卒採用市場は、新型コロナウイルス感染症拡大を機に、オンライン就活が定着
- 企業の採用意欲は回復傾向にあり、学生の就活は早期化が進む
- 企業においては、依然としてターゲット層学生の募集に課題感を有する
- 大量に集めて絞り込む採用から1対1のコミュニケーションを重視した採用へ

経営戦略

- OfferBoxはKGIである決定人数増加に向け積極的な投資を実行
 - 開発) 競争優位を高めるため、積極的に先行投資
 - 学生) 全方位かつアクティブな学生数の増加
 - 企業) 利用促進と採用決定に導くカスタマーサクセスを強化
企業の魅力を発信できる機能を強化
地方企業や大手企業の開拓を推進
- eF-1Gは機能開発と営業マーケティング機能の更なる強化を推進
- PaceBoxは垂直立ち上げを行うために積極的に先行投資

留意事項

- 前期に早期定額型の販売プランの内訳価格を変更したことに伴い、当期の売上に計上される前期末時点での前受収益（契約負債）額は横ばい。

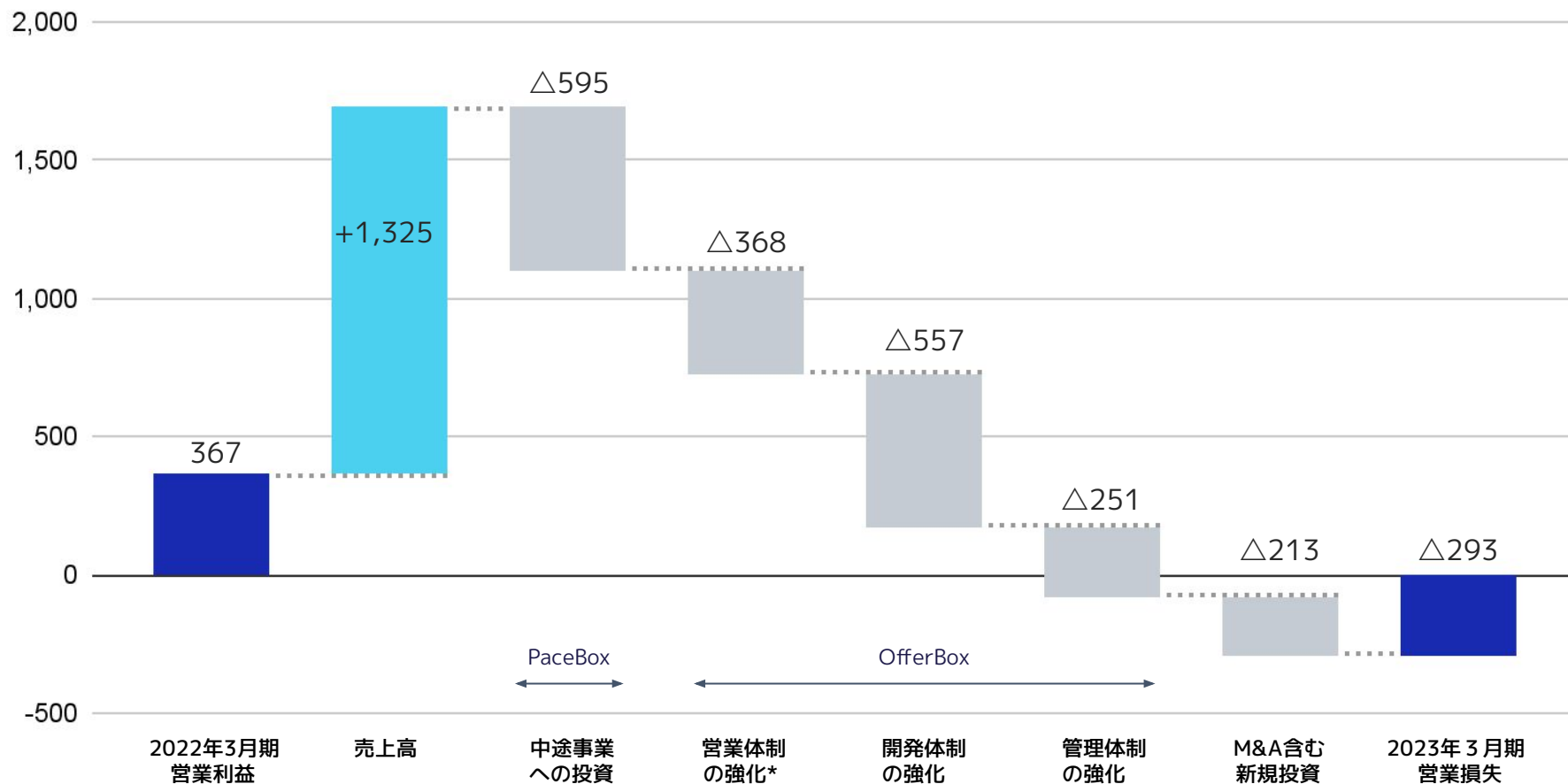
2023年3月期 業績見通し

連結通期業績見通しに変更なし。

(百万円)		2022年3月期 実績	2023年3月期 業績予想	前期比
連結	売上高	3,041	4,366	+43.5%
	営業利益	367	△293	—
	経常利益	370	△299	—
	親会社株主利益	253	△384	—
	(参考) 受注高	3,063	4,733	+54.5%
うち OfferBox	売上高	2,740	3,906	+42.6%

営業損益の前年比較

2023年3月期は、PaceBoxの垂直立ち上げのための投資及びOfferBoxの更なる成長に向けた積極的な投資に加え、M&Aを含む新たな取り組みも実施していく。これにより、売上高増加も293百万円の営業損失となる見込み。



*「営業体制の強化」には、プロモーション投資を含みます。

1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

3. 2023年3月期 通期業績見通し

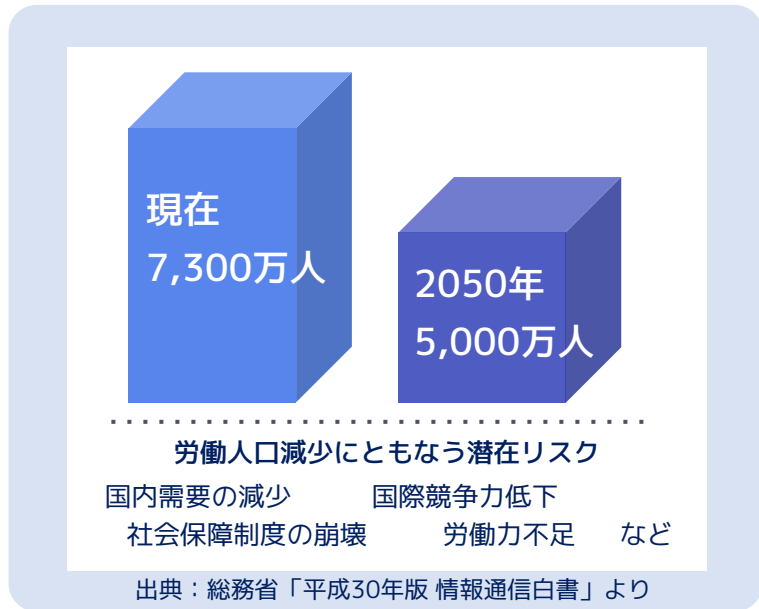
4. 中期経営計画

5. APPENDIX

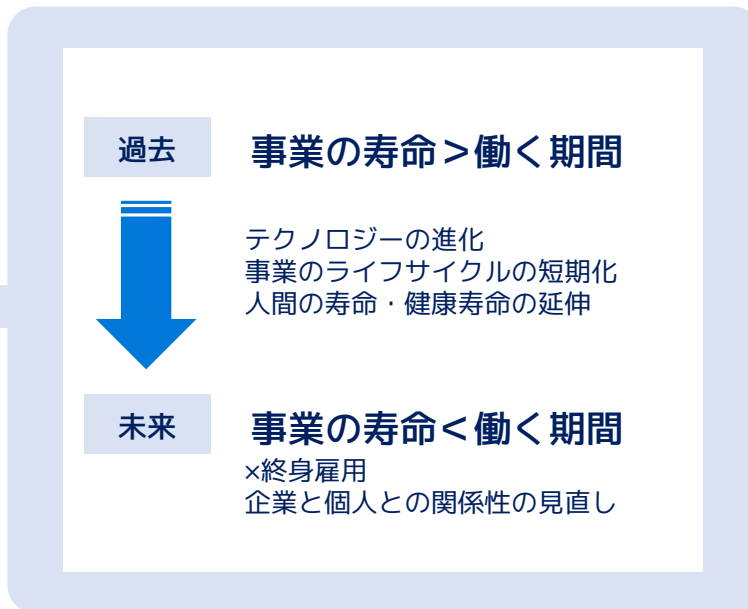
時代認識のアップデート

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。

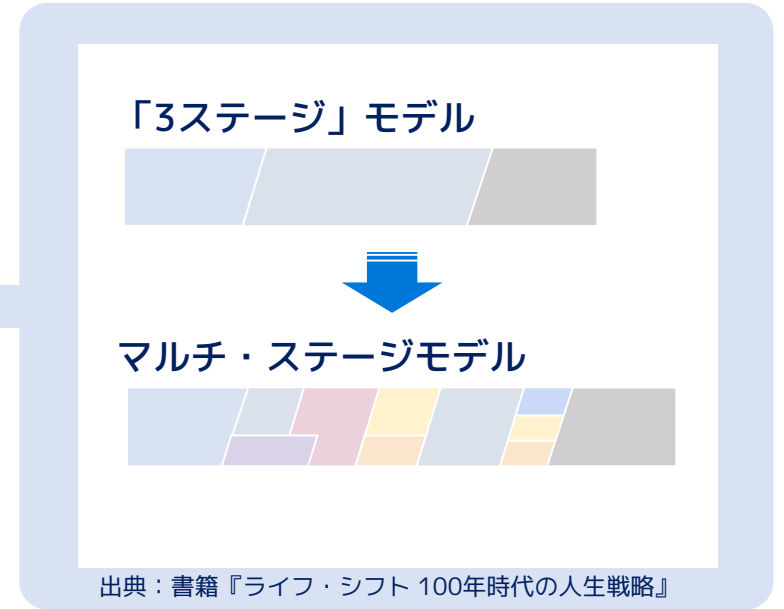
日本の労働人口の減少



事業の寿命と働く期間の逆転



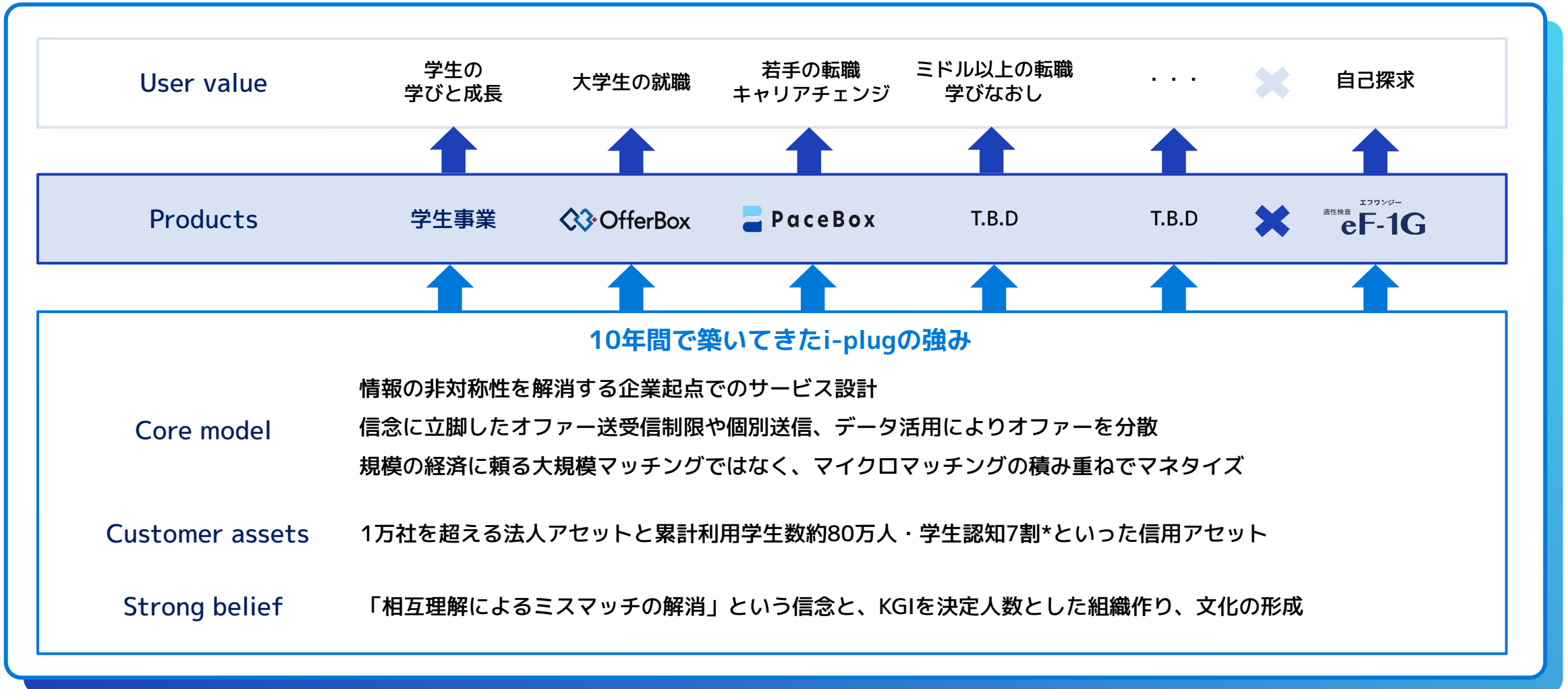
人生100年時代のキャリア形成



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

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。



新卒のミスマッチ解消に向けたOfferBoxのさらなる成長

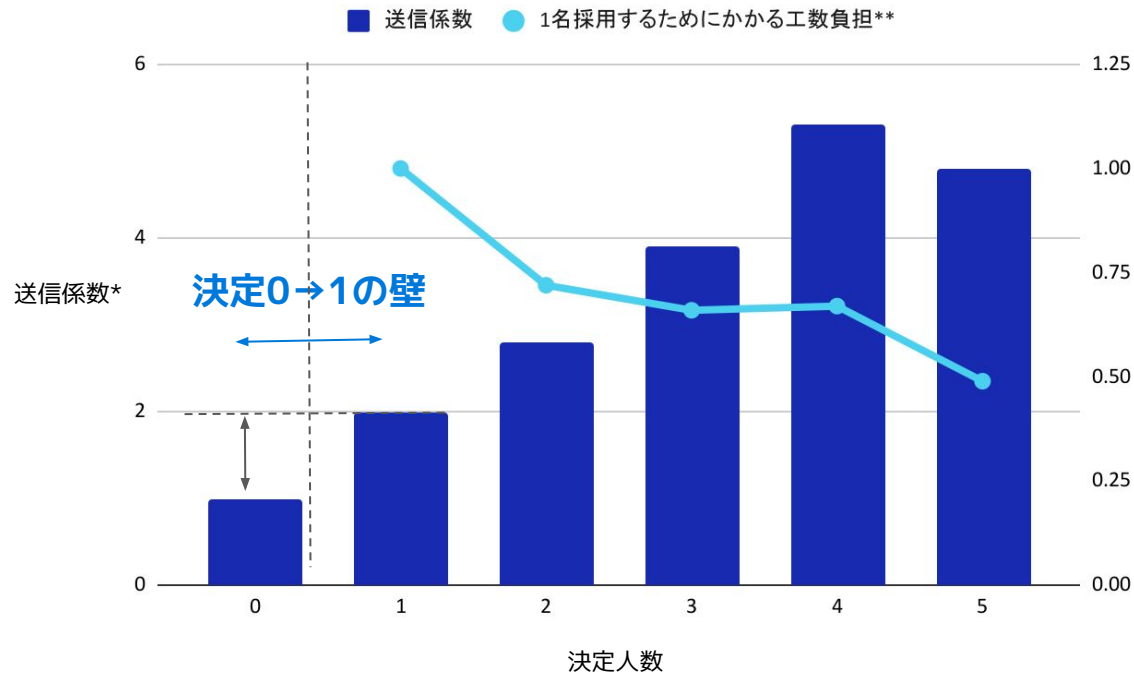
“HRtech×People Analytics”領域における
新規事業投資の加速

エコシステム構築に向けた規律あるM&Aの実行

ダイレクトリクルーティングのキードライバー

ダイレクトリクルーティングの運用成果は、企業からのオファー送信量に大きな影響を受ける。
これまで以上にキードライバーであるオファー送信量を増加させる「動かす」施策を中心に講じていく考え。

ダイレクトリクルーティングのパフォーマンス差



当社成長の切り口

「オファー送信量」の増加



「オファー承認率」の改善



「オファー承認件数」の増加

※承認件数は決定人数との相関が高い

*決定人数0名の際の平均オファー送信件数（22年卒）を1としたときの、各決定人数における平均オファー送信件数

**各決定人数において、1名採用するため必要となる送信係数

OfferBox事業戦略の方針

2026年卒で2万人という決定人数を生み出すため、企業と学生の魅力をさらに引き出す施策を打ち出した上で、企業と学生の出会いの機会が広がるプラットフォームへの進化を目指す。

事業戦略の方針

Step 1

企業と学生相互の魅力を
さらに引き出す機能改善

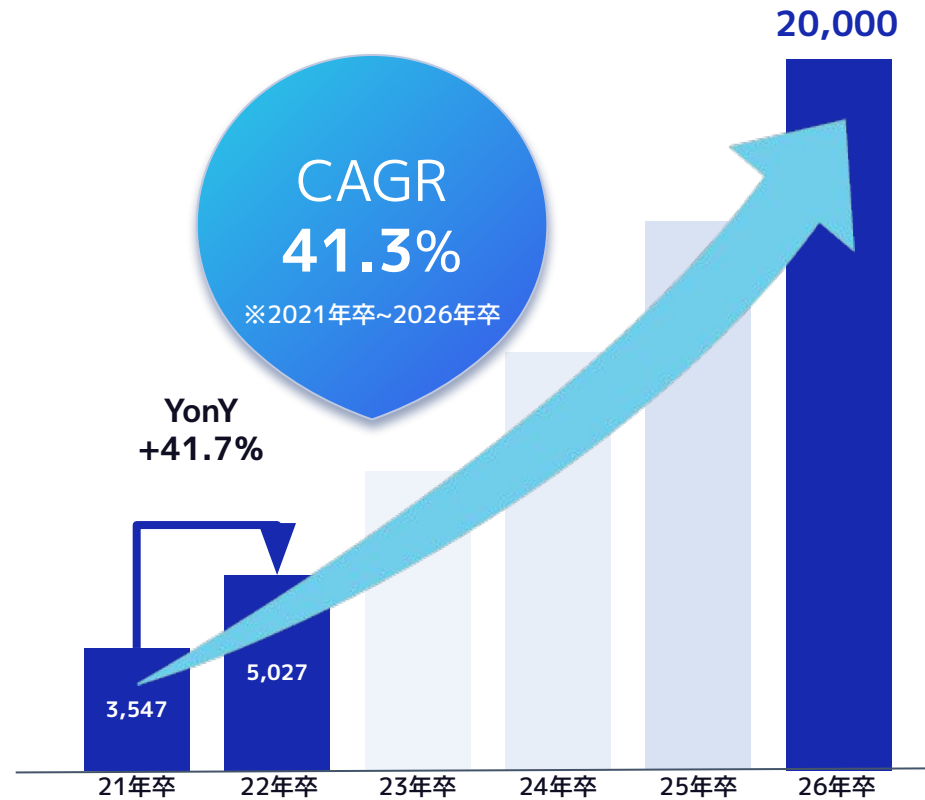
Step 2

企業と学生の出会いの機会を
増加させる機能強化

Step 3

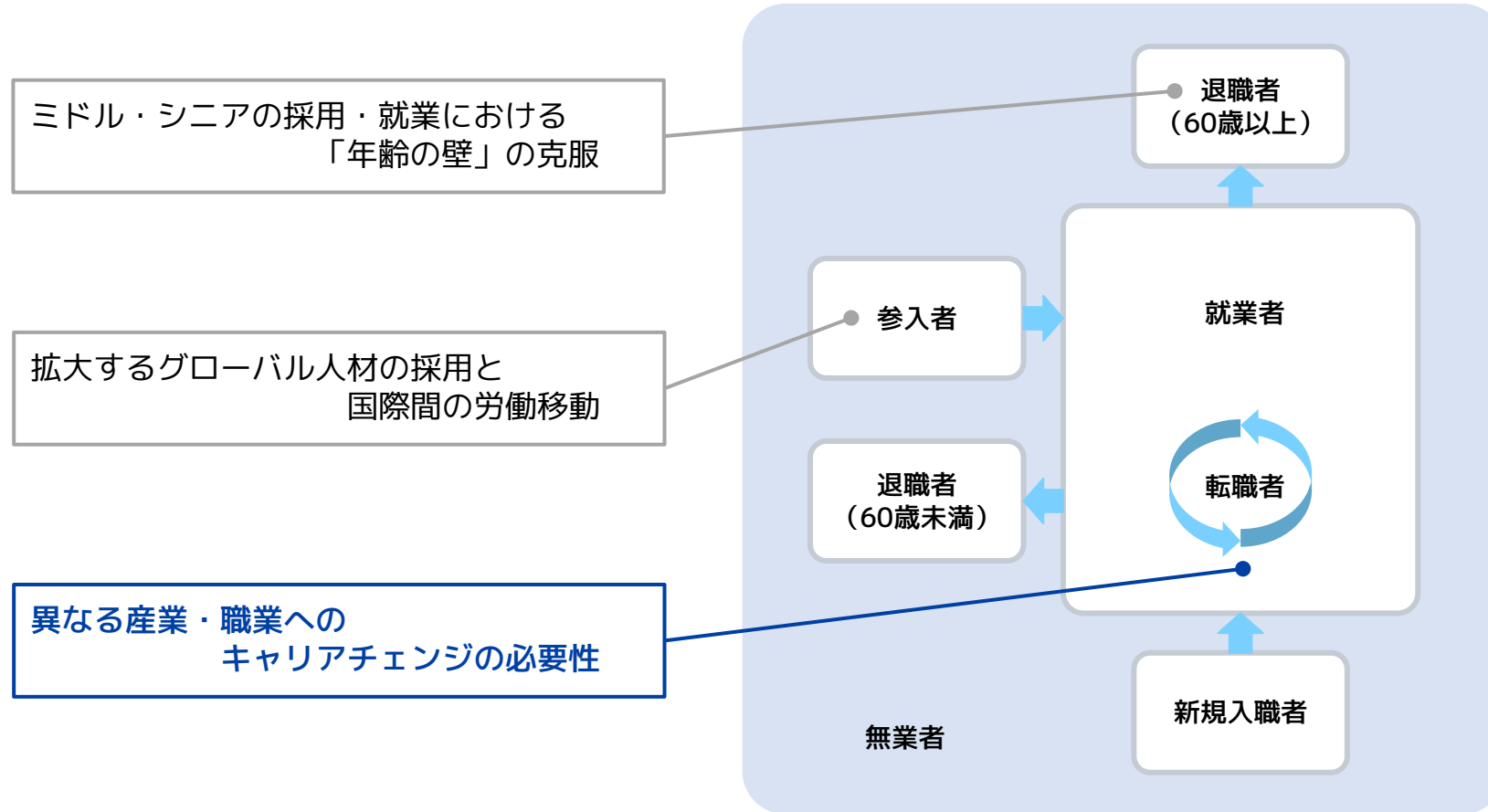
データ活用による
マッチング効率のさらなる向上

決定人数の拡大



日本の労働人口減少の問題解決に向けた重点テーマ*

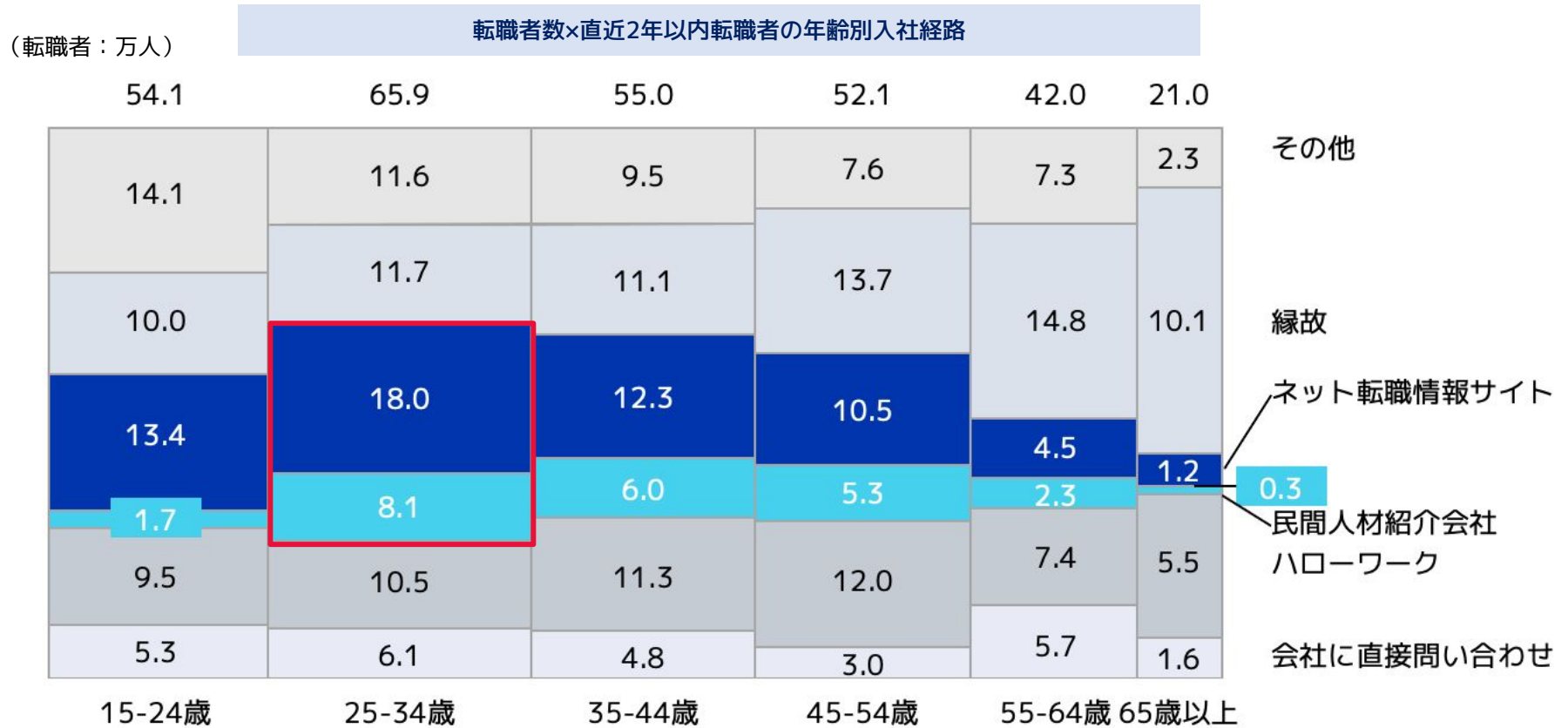
産業構造の変化に伴い職種構造も変わってくるため、異なる産業や職業へのキャリアチェンジの必要性が高まってくるが、決して容易ではなく、求職者が持つ職務経歴から異なるキャリアに活かせる要素を見出すことが不可欠となる。



*一般社団法人日本BPO協会『2020年の労働市場と人材サービス産業の役割（2020年の労働市場と新たな課題）』より

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。



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**

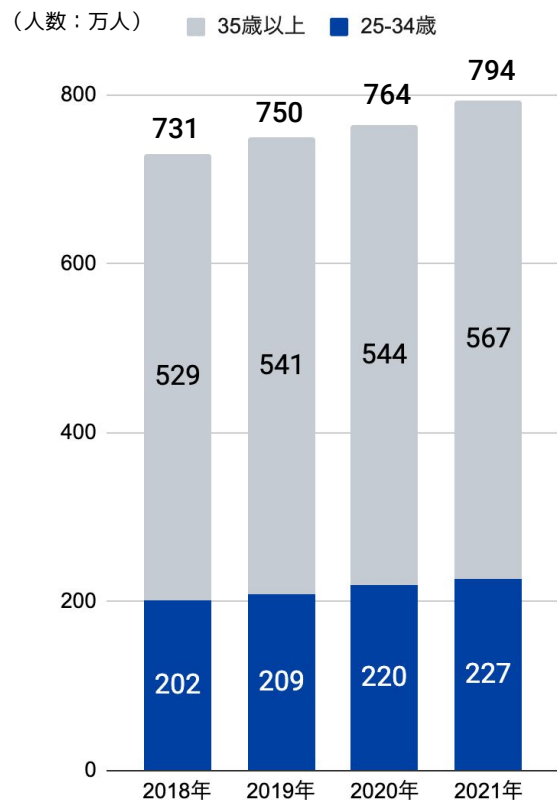
**35-64歳の転職者を指す

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

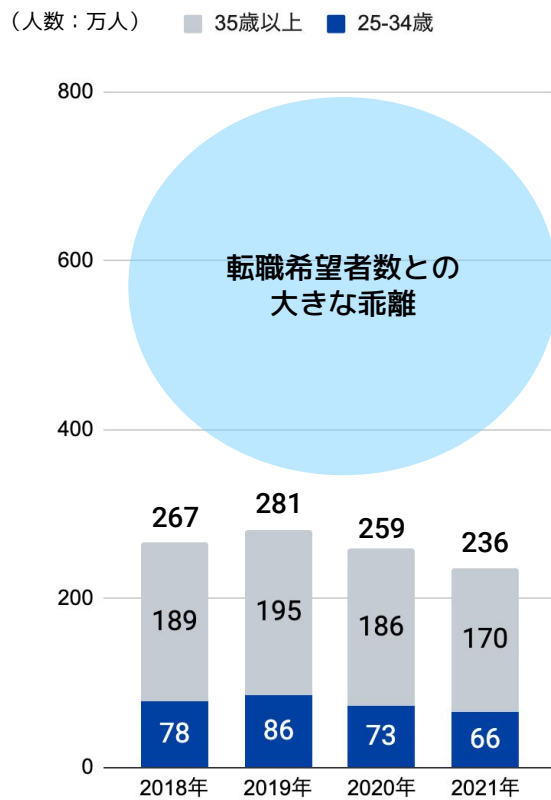
転職希望者数は増加傾向にある一方で、転職者数は減少しており、その差には大きな乖離がある。乖離の要因を解消することができれば、さらなる市場成長が期待できる。

転職希望者



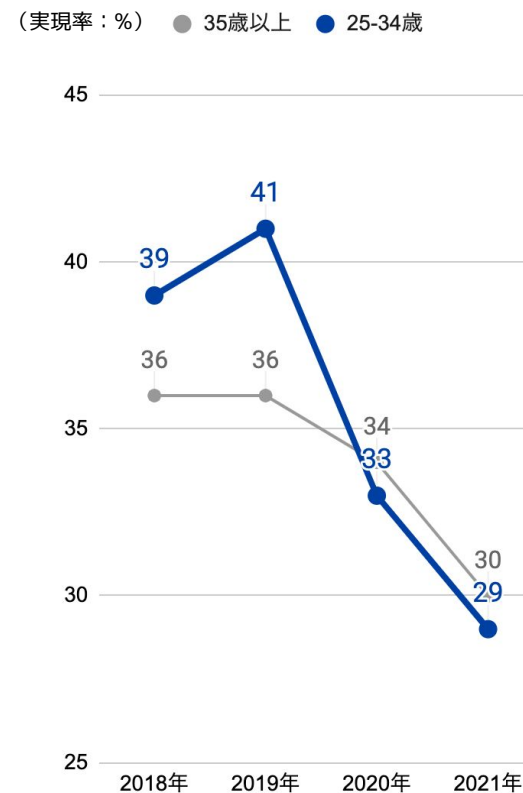
出所：総務省『労働力調査（転職希望者数）』

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）』

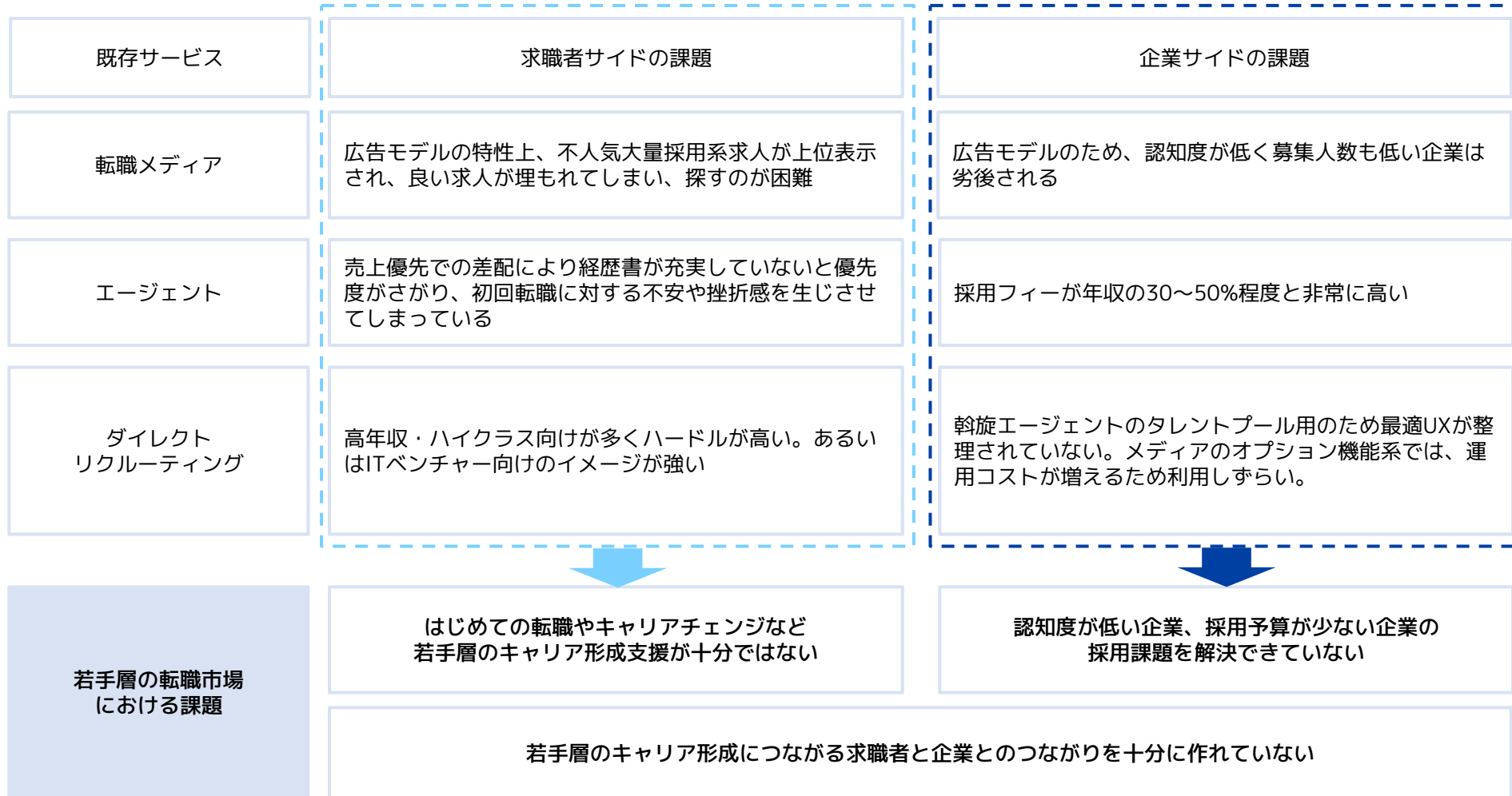
転職実現率



※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。



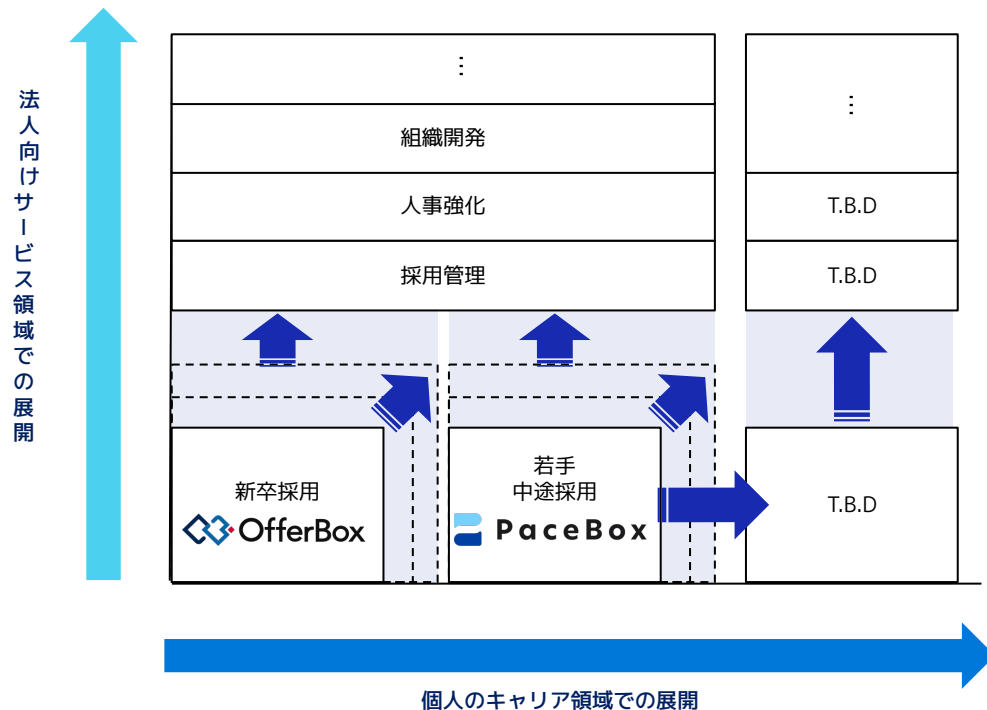
M&A戦略の概要

Vision2030の実現、エコシステムの構築を目指し、規律ある戦略的M&Aに取り組む考え。

M&Aの方向性

Vision2030を前提に全方位で案件を収集

HRtech×People Analytics領域



投資ポリシー

規律ある投資を継続的かつ戦略的に実行

■全般統制

- 全般統制として、M&A投資原資の設定範囲内での運用や、純資産比率を指標としたのれんの総量規制などを定め、リスクの許容量を見極めながら投資を実行

■個別統制

- 個別統制として、案件ごとの選定基準や投資基準、撤退基準を定め、案件内容を精査した上での投資判断を行う
- 投資実行後においても、適切なモニタリングを行い、企業価値向上への貢献確度を高めるPMIを実行

株式会社マキシマイズの子会社化

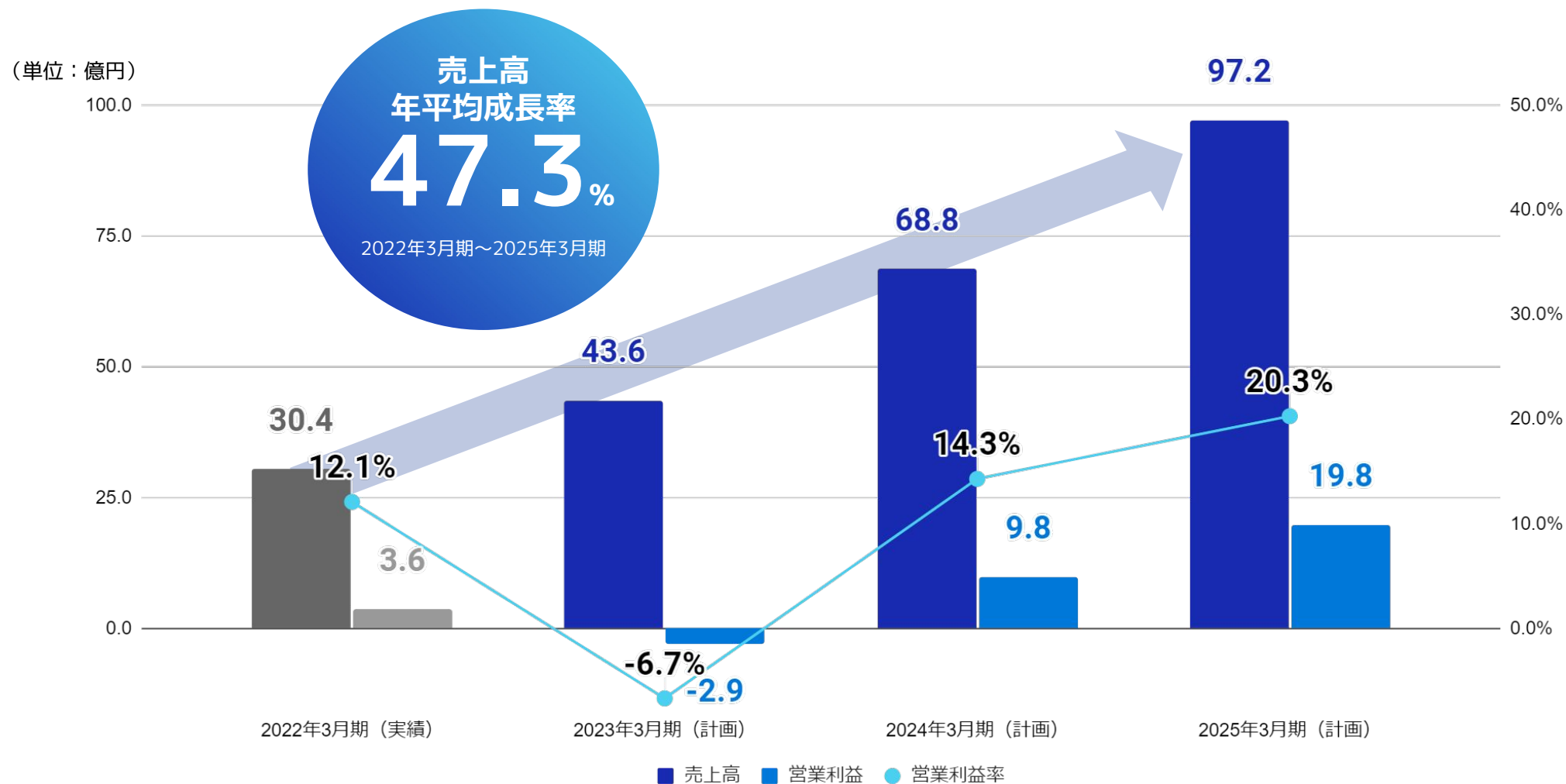
9/15に就活イベント等の企画運営を行う株式会社マキシマイズを完全子会社化。
同社は、食品業界に特化した就活イベントや学生向けの就活関連講座を企画運営し、
Tsunagaru就活を通して企業と学生との出会いを作り出すことで、個人の可能性を最大化することを目指す。

会社名	株式会社マキシマイズ
設立日	2012年3月14日
資本金	3,000千円（2022年9月17日現在）
代表者	三浦 力
サービス	Tsunagaru就活の企画・運営 URL： https://tsunashu.com/



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。



1. 会社概要

2. 2023年3月期 第1四半期実績

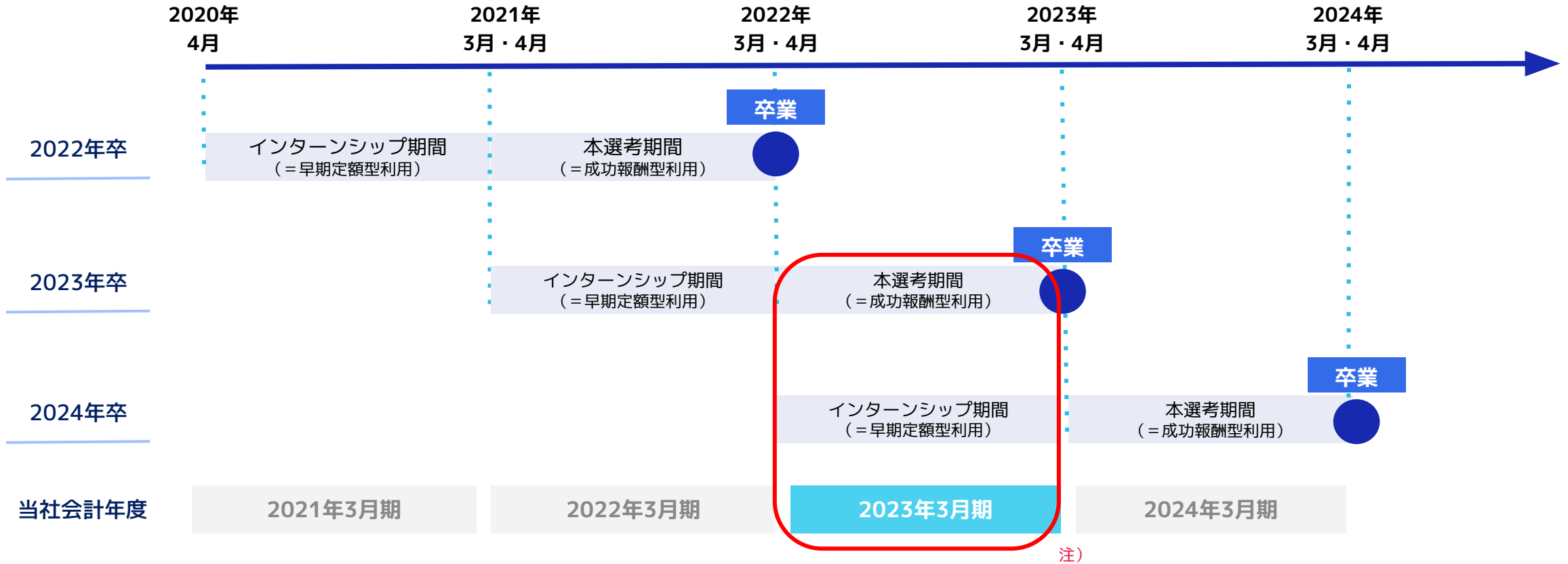
3. 2023年3月期 通期業績見通し

4. 中期経営計画

5. APPENDIX

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。



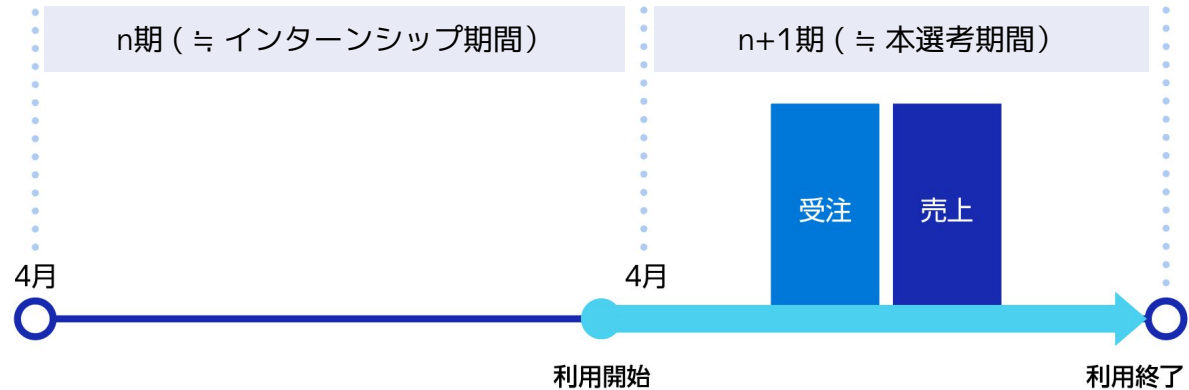
注) 例えば、2023年3月期においては、2023年卒業予定者の本選考期間（成功報酬型の利用）と、2024年卒業予定者のインターンシップ期間（早期定額型の利用）の2プランが収益合算されます。

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。

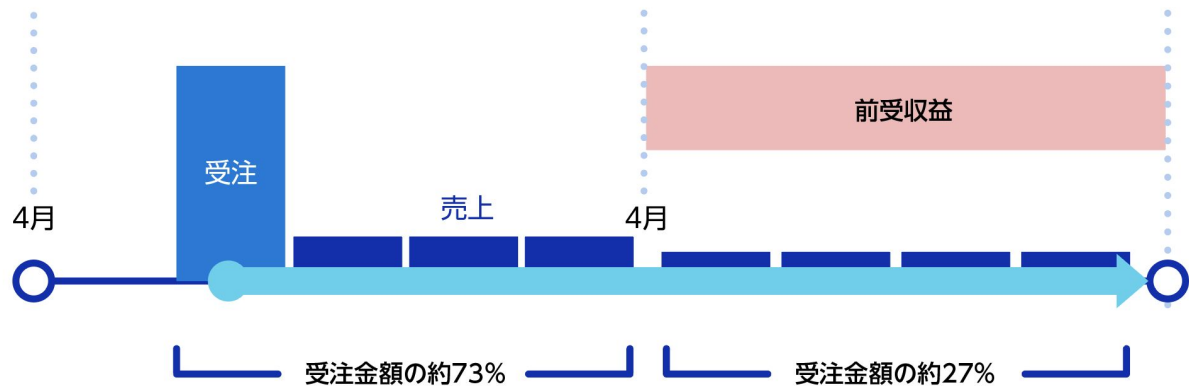
成功報酬型の場合

- ・ 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

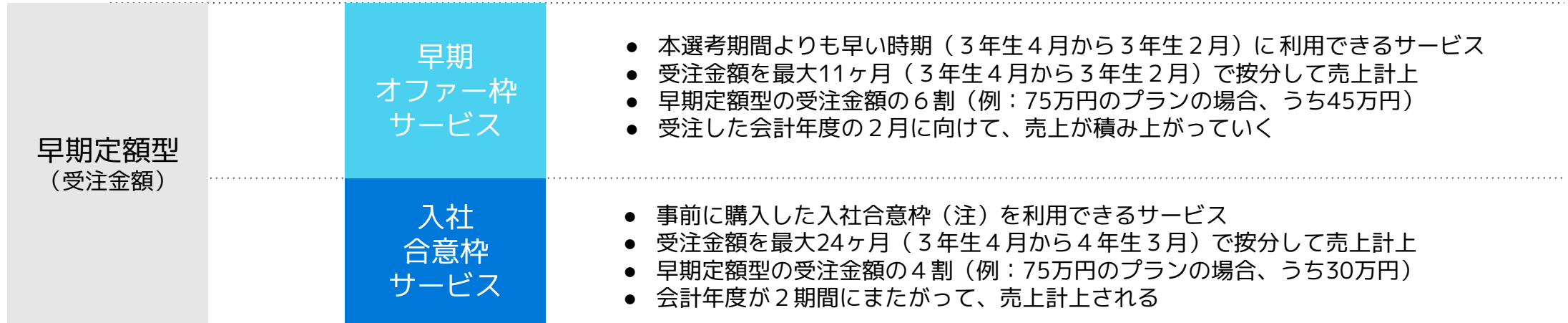


注1) 本選考期間とは、政府が定める就活ルールにおける3年生3月の採用広報解禁以降の採用広報および選考活動の期間を指します。

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。

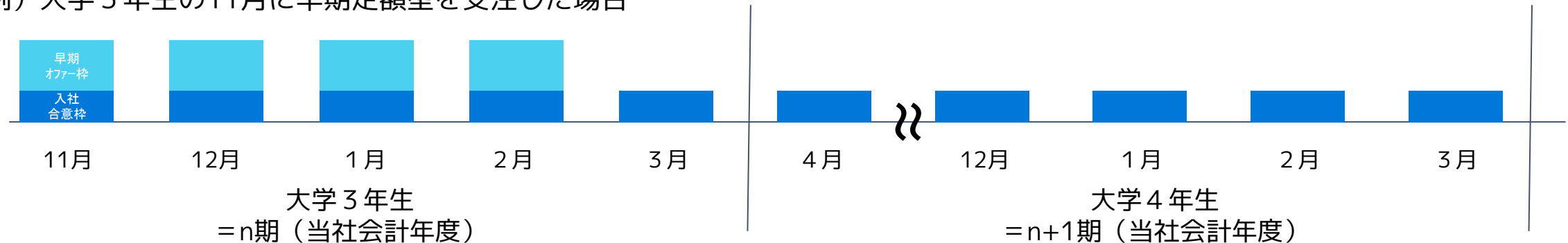
早期定額型の収益認識について

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会意枠サービス）
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。



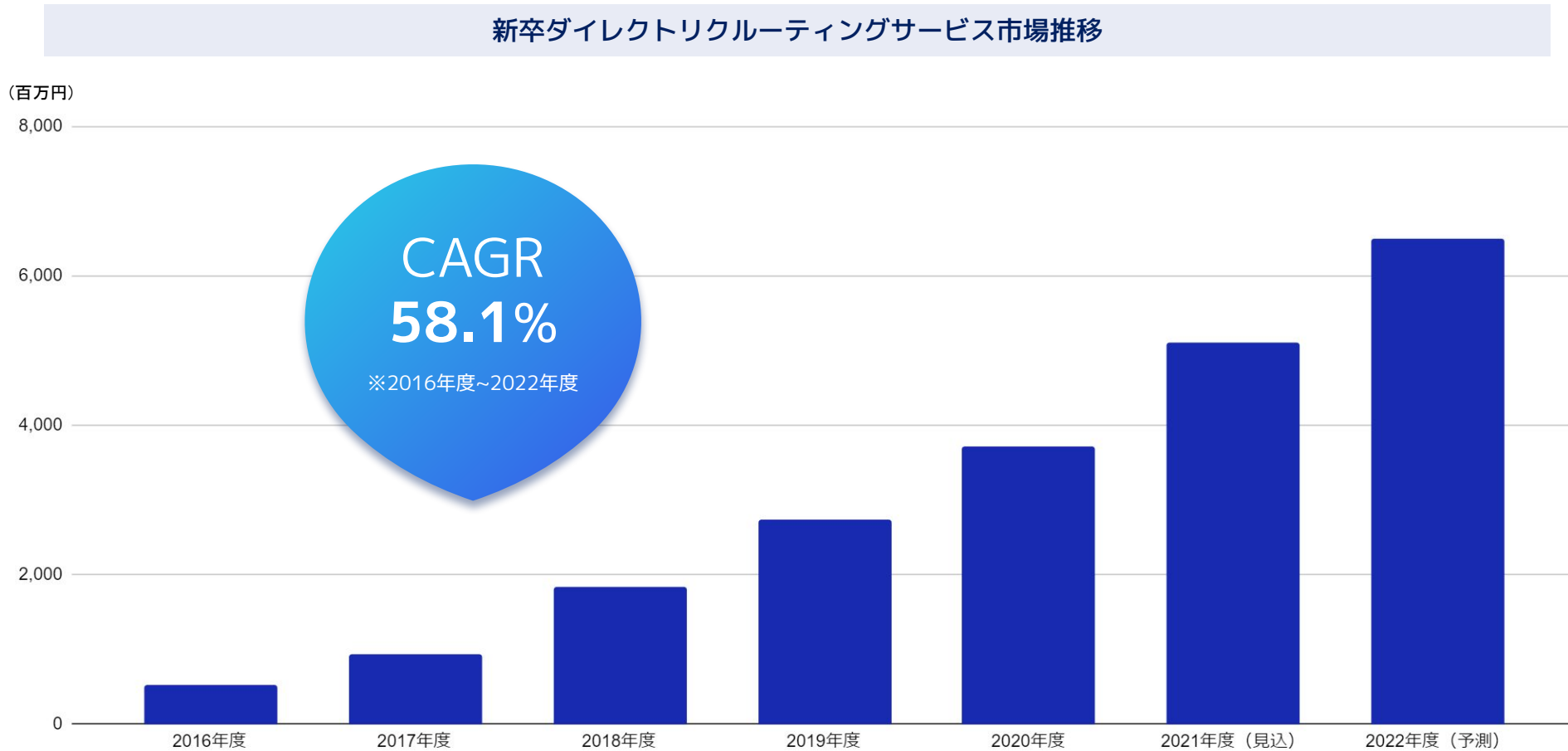
注) 当該枠内であれば、採用決定に至った場合であっても、成功報酬が発生しません。（入社会意枠3名分の場合、3名目の採用決定までは成功報酬がかかりません。）

例) 大学3年生の11月に早期定額型を受注した場合



新卒採用サービス市場の概況

新卒採用サービス市場全体が緩やかに成長している中、ダイレクトリクルーティングサービス市場の伸びは顕著。



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2022年版」を基に当社で加工

注2) 2021年度は見込、2022年度は予測(2022年3月現在)

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。



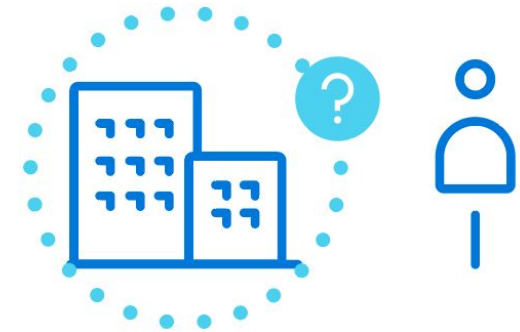
業界イメージや先入観から応募がない

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



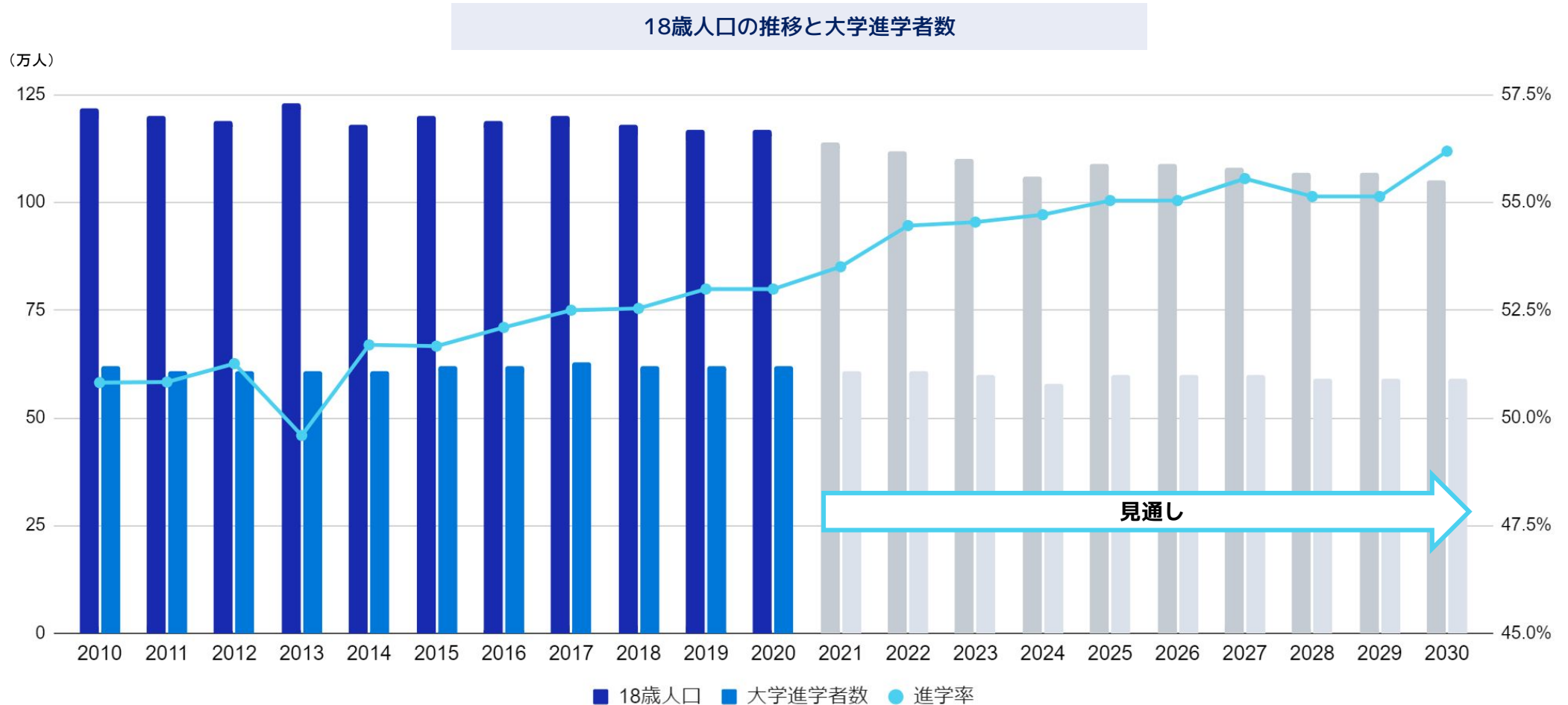
知名度がなく認知されない

ベンチャー企業 中小企業
BtoB企業 地方企業 など

就活生の質量の変化

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に縮小することはない。

また、就活生の企業へのエントリー行動に変化は見られず、ターゲット層の応募者を集める難しさに変わりはない。



出典) 文部科学省「大学への進学者数の将来推計について」

新型コロナウイルスの感染拡大による新卒採用の変化

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。この変化は、当社事業にとっては追い風となっている。

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



学生プロフィールのイメージ

The screenshot shows a student profile on OfferBox. The profile includes a photo of a young man, his name (アイブラグ大学), and various details like his major (国際教養学部 国際), gender (男性), and graduation year (2021年). It also lists his high school (アイブラグ高校) and clubs (アイブラグ大学写真愛好会). Below the profile, there are sections for 'オファーに関するリクエスト' (Request for offers) and 'オファーの数' (Number of offers), showing 2 offers and 32 applicants. There are also charts for 'ビジネスパフォーマンス' and '性格診断'.

- 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時のワーク風景です。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剣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、意気に運って遊んだ時の写真です。通りすが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やげられる大人でいることがモットー。ブランド楽しかったです！

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、苦しいことでも頑張り続けます。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、粘り強く粘りずに把握して意見を1つにまとめることを態度となくやってきました。こうした経験は、忍耐力をはじめ、説得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諦めずに頑張りが、必ず貢献させていたいただ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12人中90位台の成績が、1年で30位に上昇したのです。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。社会でもお客様立場に立って商品開発をし、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無事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満喫しました。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と何かしらの形で仕事が出来れば良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・飼料	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

語学	TOEIC Test(英語:945点以上) TOEFL Test(英語:CBT250点~279点/PBT800点~649点、iBT100点~113点)
他の言語	スペイン語
特殊資格	
情報処理技術者資格	

ミスマッチを減らすための取り組み

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。

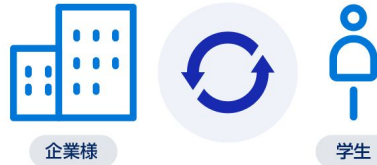
様々な検索方法



オファー流通量の制限

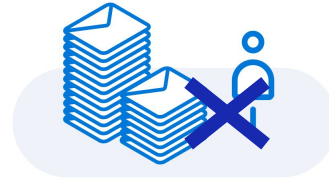
流通制限

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



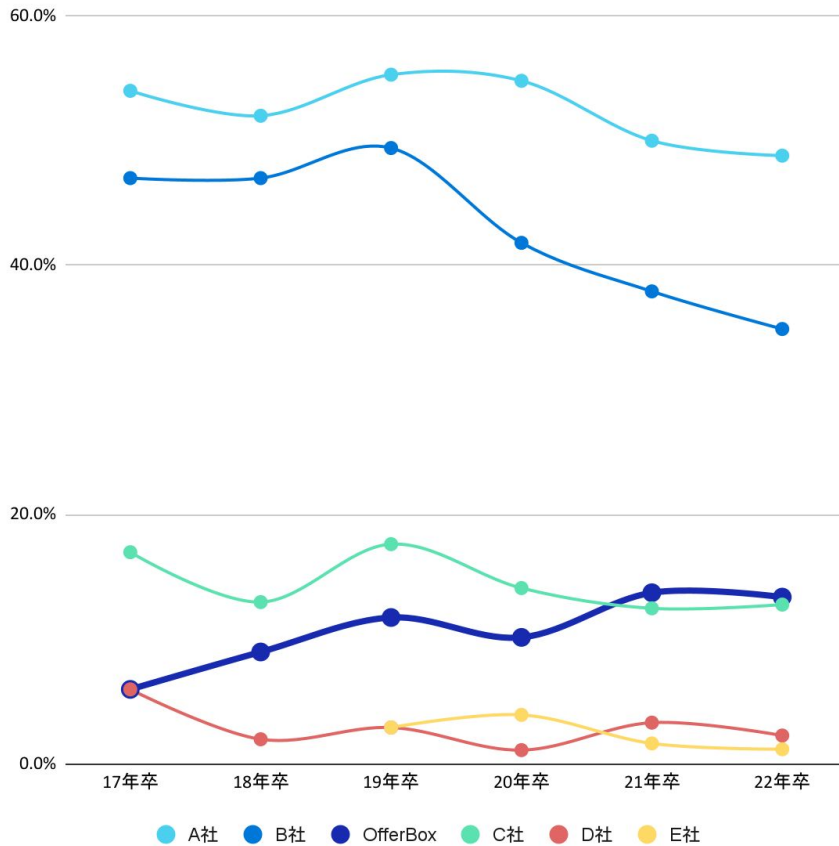
コミュニケーションのし易さの追求

- 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

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。

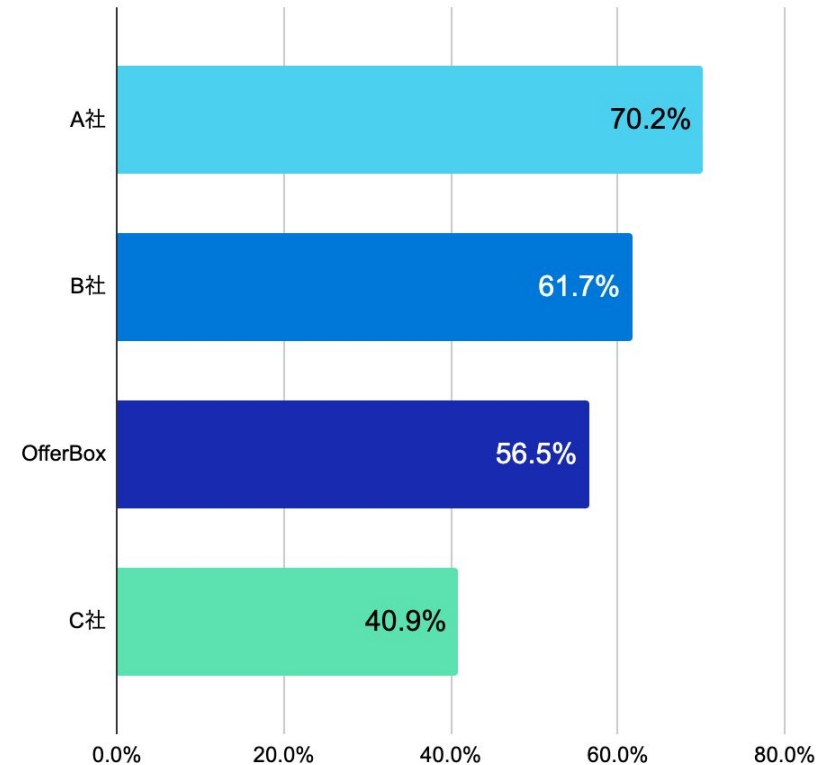
利用した就職サイト（企業）



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

TAMは45万人

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まれる。

大卒民間就職希望者数
約450,000名

※出典：㈱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. 2022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 応募者数を集める

3位 内定者フォロー

出典) ㈱Profutureアンケート調査結果 (22年3月公開)

Q. 2023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 内定辞退者を減らしたい

3位 大学との関係を強化したい

出典) ㈱Profutureアンケート調査結果 (22年3月調査)

利用継続企業の平均取引額推移

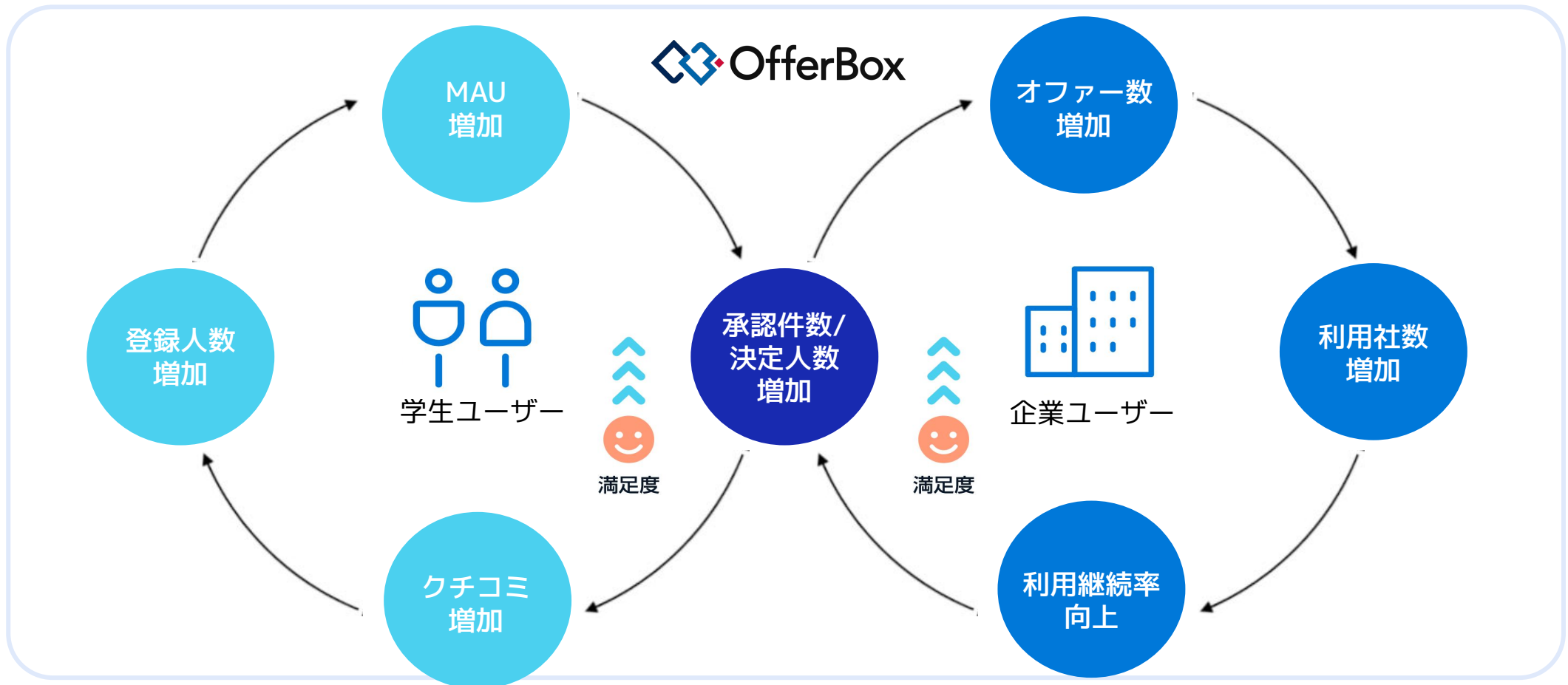
独自開発のAIを用いた検索表示順位の最適化など、利用を継続することで採用効率は改善されていく。その結果として、平均取引額は経過年数ごとに着実に増加している。



*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

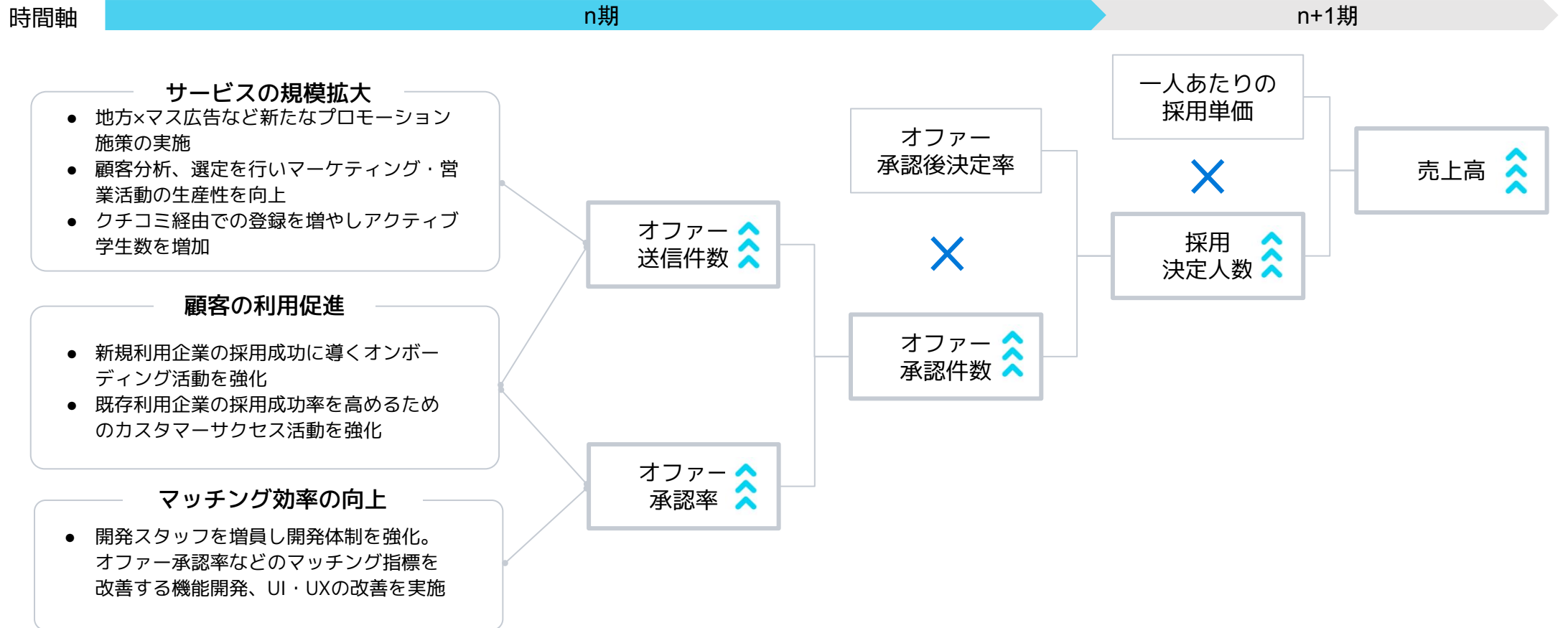
プラットフォームの競争優位性を高めるネットワーク効果

大卒者の就職活動は同時期に一斉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。



OfferBoxのネットワーク効果加速、シェア拡大に向けて

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になっており、n+1期の決定人数、売上高の成長にはn期での投資が欠かせない。引き続き、ネットワーク効果を加速させ、シェア拡大を実現するための投資を行っていく。



注) 23年卒の決定人数は、22年3月期および23年3月期の早期定額型の売上高、また23年3月期の成功報酬型の売上高に関連します。

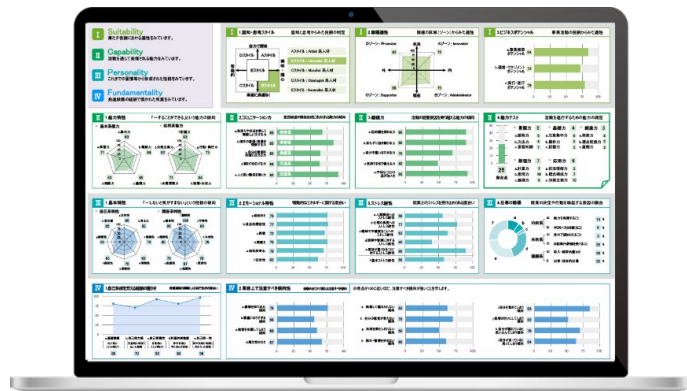
eF-1Gの概要

適性検査「eF-1G（エフワンジー）」について

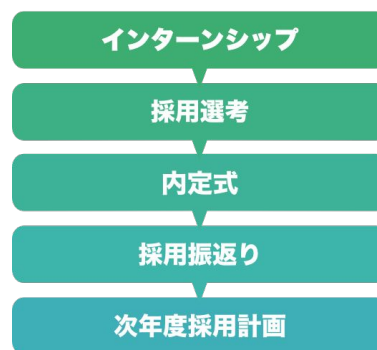
株式会社イー・ファルコンが提供する適性検査「eF-1G」は、網羅的にパーソナリティなどを捉えることができ、新卒・中途採用から育成、登用などのあらゆる場面で活用できる。eF-1Gは単体サービスでも販売している。

エフワンジー 適性検査 eF-1G

採用から社員の能力開発まで一貫して活用できる適性検査



採用での活用シーン



社内での活用シーン



分析結果の活用

特徴

測定項目は業界最多の194項目、欲しい人財を的確に把握可能

心理学・統計学・比較文化学の専門家監修による高い信頼性

20年の確かな実績 (2022年3月現在)

導入実績
1000社以上

年間受検者数
10万人以上

総受検者数
400万人以上

PaceBoxの特徴（1）

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（今期中リリース予定）が追加利用料無しで利用可能



PaceBoxの特徴（2）

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

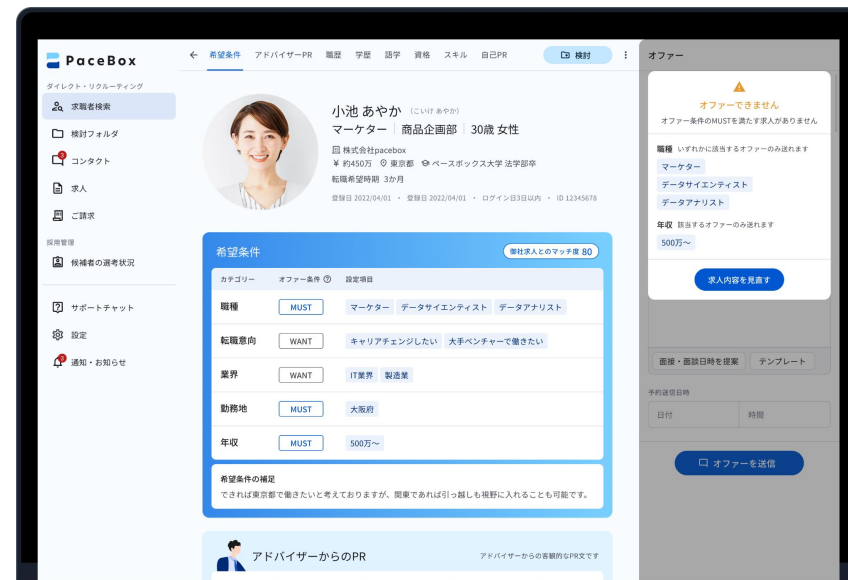
- 従来サービスでは希望していない企業からのオファーが大量に届き、自分に合ったオファーを見逃してしまうことも
- PaceBoxの「オファーコントロール」機能を使えば希望条件に合わない企業との選考にかかる時間を削減できる
- 希望条件に該当する求人数もわかるため転職市場における自分の立ち位置の把握にもつながる



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



FaceBoxの特徴（3）

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）
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拡げることにつながる

運営体制

PaceBoxは、4月1日に新設の株式会社paceboxにてサービスの開発、提供を行う。
ガバナンスを高め、市場変化に対応した速やかな意思決定ができる運営体制にて事業の立ち上げを行う。

会社名	株式会社pacebox
設立日	2022年4月1日
資本金	10,000千円（2022年4月1日現在）
代表者	秋澤 大樹 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月株式会社i-plugin執行役員CSOに就任。2021年6月同社取締役CSOに就任。
大株主及び持株比率	株式会社i-plugin（100%）

HRtechと People Analyticsで

“働きがいと経済成長”を両立させる

サステナブルな人材プラットフォームを。

主要リスクへの対策

有価証券報告書に記載の「事業等のリスク」より当グループの事業特性上、特筆すべき事項のみを抜粋。

		顕在化の可能性／時期
システムトラブルについて	リスク	大規模なプログラム不良や自然災害、事故、不正アクセス、その他システム障害やネットワークの切断等予測不能なトラブルが発生した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性がある。
	対策	当社グループのサービスは、インターネットを介して提供されている。安定的なサービス運営を行うために、サーバー設備の増強、セキュリティの強化、システム管理体制の構築等により、システム障害に対する万全の備えを実施している。
個人情報の保護について	リスク	不正アクセスや当社グループ関係者の故意又は過失によりユーザーの個人情報が流出する等の問題が発生した場合には、信頼の著しい低下、賠償金支払い等により、経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性がある。
	対策	当社グループは、法令及び各種ガイドラインに基づき、個人情報保護規程を制定し、個人情報取扱フローを明確化している。また、同規程に基づき、定期的に役職員への教育を実施するとともに、プライバシーマークを取得し、個人情報の保護に積極的に取り組んでいる。このような社内管理体制を強化することに加え、セキュリティを高める仕組みの導入を行っている。
人材の確保について	リスク	優秀な人材採用及び育成の施策が適時適切に遂行されなかった場合、または役職員等の予期せぬ退職があった場合、経常的な業務運営等に支障が生じ、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性がある。
	対策	優秀な人材の採用及び育成を行うと共に、内部管理体制及び業務執行体制の充実を図っていく。
新規事業について	リスク	主力サービスの「OfferBox」に加え、新たに若手向け転職プラットフォーム「PaceBox」の提供を開始し、同サービスを新たな収益基盤とすべく積極的に投資しているが、計画通りに事業が進捗せず、当初期待した収益が得られない場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性がある。
	対策	当社グループでは、経営会議や取締役会での十分な審議を経て投資の実行可否判断を行うと共に、予実管理や定期的報告等を行っている。

注) その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

IRメール配信サービスのご案内

当社は投資家の皆様に充実した情報をお届けできるようIRメールを配信しております。
適時開示情報や各種IRニュースをお届けいたしますので、ぜひご登録ください。

▼登録はこちらから

<https://www.magicalir.net/4177/mail/index.php>

- ・ご登録いただく内容は、メールアドレスと登録区分のみで、スムーズにご登録いただけます。
- ・配信停止もいつでも可能です。
- ・適時開示や動画配信に加え、各種説明会の開催予定等もお知らせいたします。

▼QRコードからもご登録いただけます



免責事項

本資料は、当社の業界動向及び事業内容について、現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。

これらの将来展望に関する表明の中には、さまざまなリスクや不確実性が内在します。既に知られたもしくは未だに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性がございます。

当社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。

本資料における将来展望に関する表明は、現時点において利用可能な情報に基づいて当社によりなされたものであり、将来の出来事や状況を反映して、将来展望に関するいかなる表明の記載も更新し、変更するものではありません。

