



会社説明資料

株式会社i-plug
(東証マザーズ：4177)

1. 会社・事業概要
2. 市場環境
3. サービスの特徴
4. 財務ハイライト
5. 成長戦略
6. APPENDIX

1. 会社・事業概要

2. 市場環境

3. サービスの特徴

4. 財務ハイライト

5. 成長戦略

6. 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

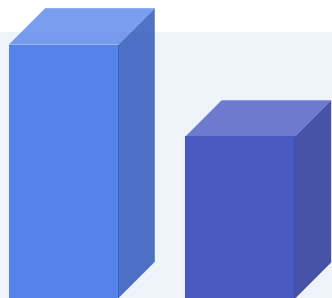
わたしたちのミッション

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～



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

既にマッチングの問題が顕在化している新卒採用領域にて事業化

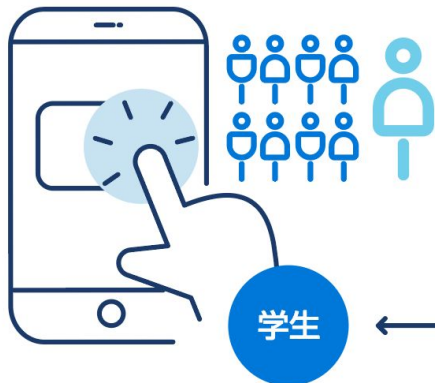
新卒ダイレクトリクルーティングサービス「OfferBox」の事業概要

新卒ダイレクトリクルーティングサービスに適性検査を搭載し、マッチング精度の高いサービスを提供。



豊富な学生数×適性検査を取り入れた学生検索の仕組みで、登録学生の中から“ターゲット層の学生”を検索し直接アプローチが可能

登録



マッチング



← 今までなかった学生との出会い →

検索

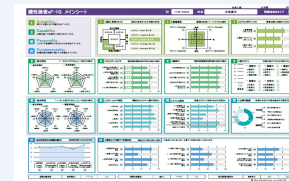


搭載

適性検査

eF-1G

パーソナリティを194項目で捉えることができる適性検査
OfferBox上では活躍人材の要件を分析でき、検索でも活用できる
採用だけでなく研修、配置・登用など一貫して活用できるのが特徴



OfferBoxの学生プロフィールのイメージ

OfferBox student profile page showing a student from Aiyabaru University. The profile includes a photo, university name, and contact information. Below the profile is a section for 'Request for Offers' with filters and a '2/9 offers' indicator. A 'Similar Offers' section shows a bar chart of various attributes.

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グ風景です。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、真心に選んで迎った秋の写真です。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扱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繰り返してやってきました。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毎回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卒業単位管理できました。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	

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、採用以外の様々なシーンで活用できる。eF-1Gは単体サービスとしても販売している。

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

※上記料金表は、単体サービスのものです。

OfferBox搭載分については、OfferBoxユーザーは基本的に無料で利用できます。

※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額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

1. 会社・事業概要

2. 市場環境

3. サービスの特徴

4. 財務ハイライト

5. 成長戦略

6. APPENDIX

欧米と日本の大卒者の新卒採用活動の違い

日本の大卒者の採用活動は、欧米とは大きく異なる。ポテンシャル重視の一括採用（注1）であり、大学在籍中に行われ、卒業（注3）と同時に内定を得た企業に就職していく。

	欧米	日本
採用スタイル	<ul style="list-style-type: none">● 通年採用（注2）● 人員の空きが出たときに、即戦力人材を採用する採用スタイル	<ul style="list-style-type: none">● 一括採用● 終身雇用を前提に、新卒で一括採用した人材を育てていく採用スタイル
選考で重視する点	<ul style="list-style-type: none">● 実務経験や能力、大学での専攻や成績を重視する	<ul style="list-style-type: none">● コンピテンシーや保有経験といったポテンシャルを重視する● 技術職などの場合は大学での専攻なども重視する。
採用プロセス	<ul style="list-style-type: none">● 企業での実務経験や大学での成績が重視されるため、在学中は学業やインターンシップに注力する● 就職活動は大学卒業直前または直後から開始し、3~4ヶ月で内定、就職するケースが多い	<ul style="list-style-type: none">● 大学3年時にインターンシップに参加するところから就職活動が始まる● 大学3年の3月から本選考が開始され、5月から6月にかけて内定が出る。企業に就職するのは翌年の4月となる

注1）一括採用とは、大学3年生から卒業までの一定期間において大学生が一齐に就職活動を開始し、大学卒業と同時に一齐に就職する採用スタイルをいいます。

注2）通年採用とは、1年間を通して企業側が常に採用を行っており、卒業後に学生が任意のタイミングで就職活動を行い就職する採用スタイルをいいます。

注3）日本では多くの場合、大学生は毎年3月に卒業します。

政府が定める新卒採用スケジュールと実態

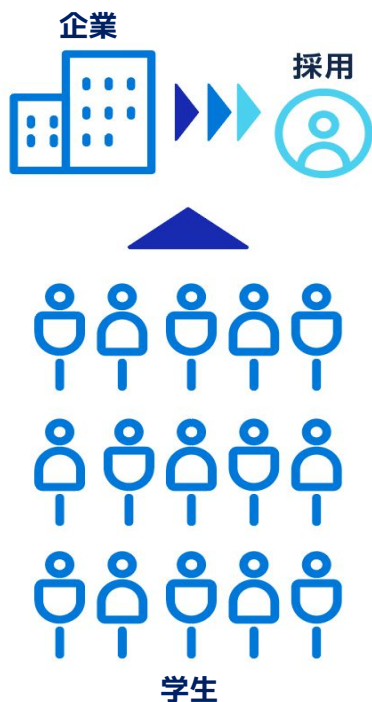
政府の指針では、大学3年生の3月に広報解禁、4年生の6月に選考解禁という標準的なスケジュールを示している。しかしながら、実態としては、選考開始は3月がピークとなっており、全体的に早期化しているといえる。



出典) ㈱Profutureアンケート調査 (2021年 & 2022年)

これまでの採用手法

学生が、求人情報の掲載サイト（就職ナビ）を見て、希望する企業に応募する「エントリー型」の就職活動が主流。このため、知名度のある企業に応募が集中する傾向にある。なお、当該サイトの運営は大手2社の寡占状態。



学生の視点

- ・自ら応募して選考を受ける
- ・知名度のある企業に応募しがち
- 自ら、自分に最適な企業を見つけに行く

企業の視点

- ・大手企業などは多数応募
- ・中小企業などは応募が来ない
- 応募してきた候補者から最適な学生を見つけ出す

企業が抱える採用課題

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。



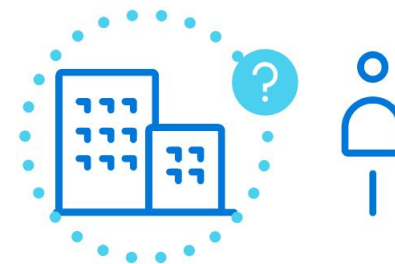
業界イメージや先入観から応募がない

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



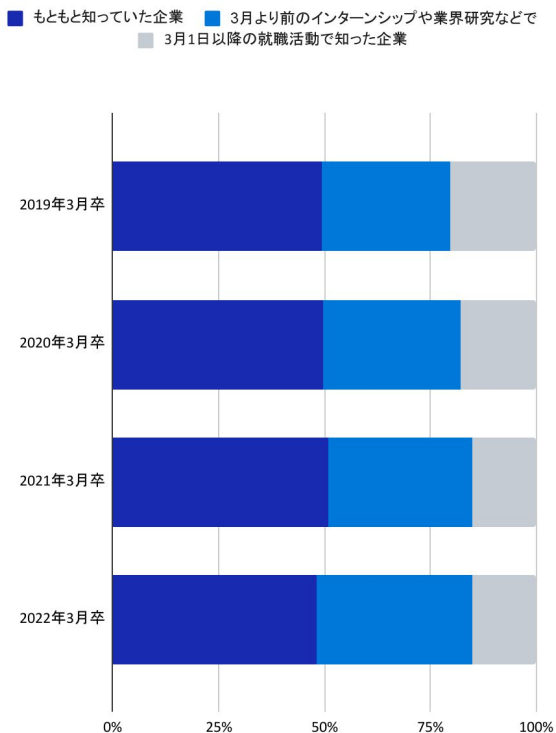
知名度がなく認知されない

ベンチャー企業 中小企業
BtoB企業 地方企業 など

企業の採用課題の変化

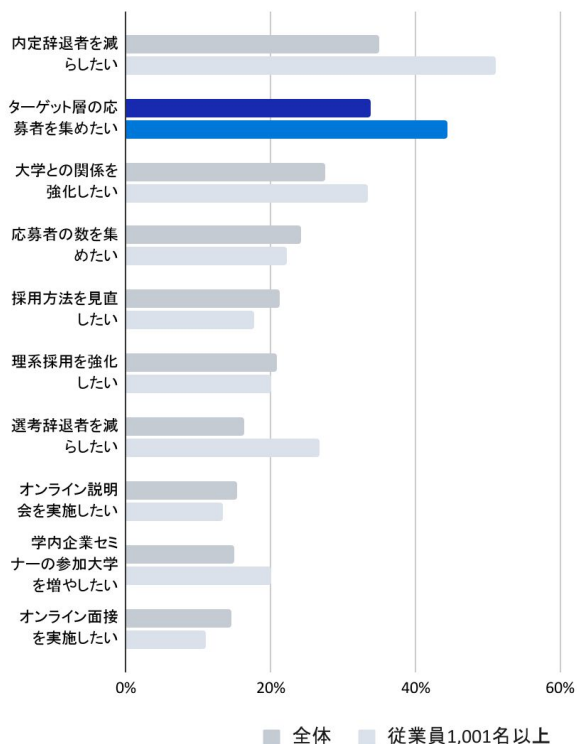
新卒採用の早期化の背景には「ターゲット層の獲得」という企業の採用課題がある。
競争環境が加速度的に変化する中では、ブランドイメージのある大手企業ほどこの課題に直面しやすくなっている。

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)

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事業ドメインや戦略が変化
- 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



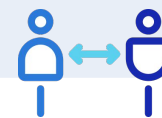
大量に集めて絞り込む採用



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

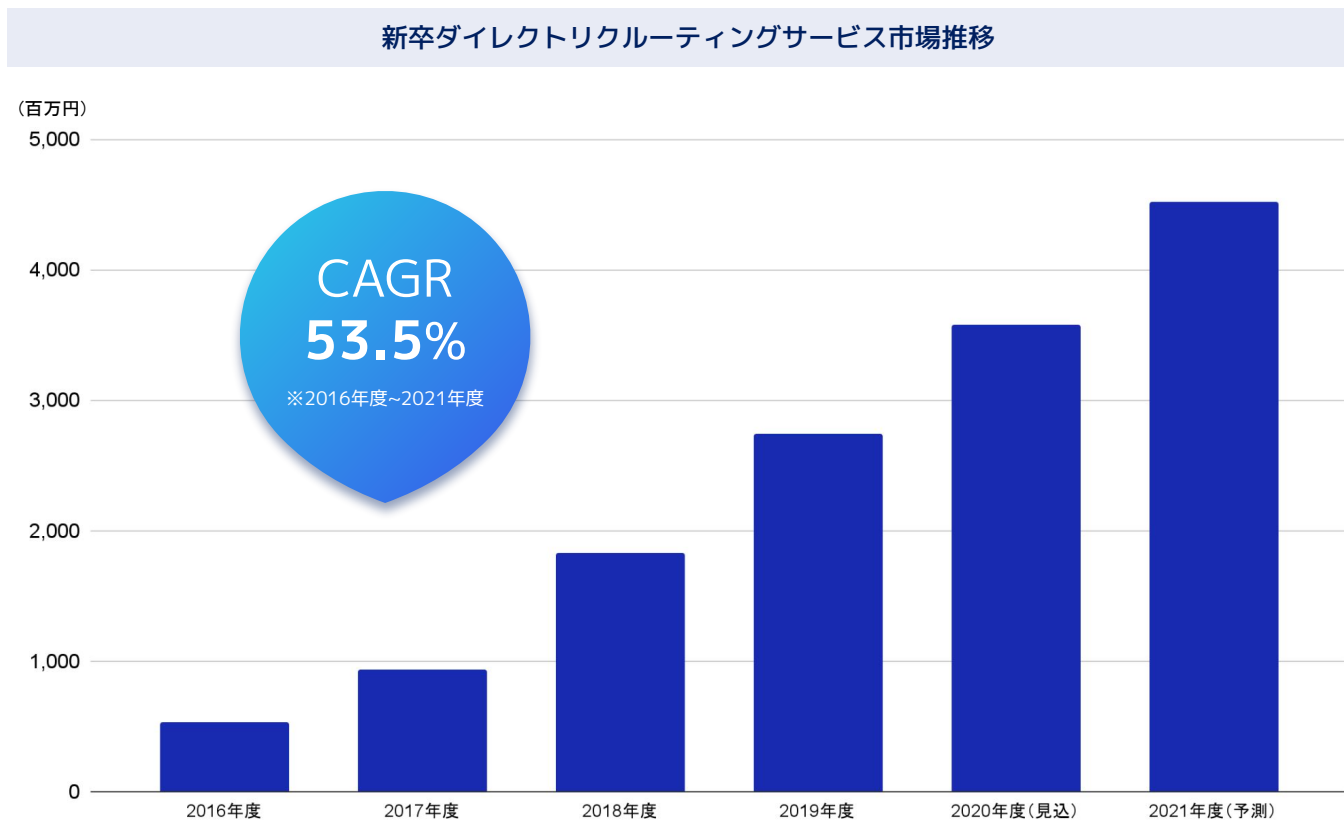


最初から絞り込み(=見極めて)、
1to1でコミュニケーションし採用



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。

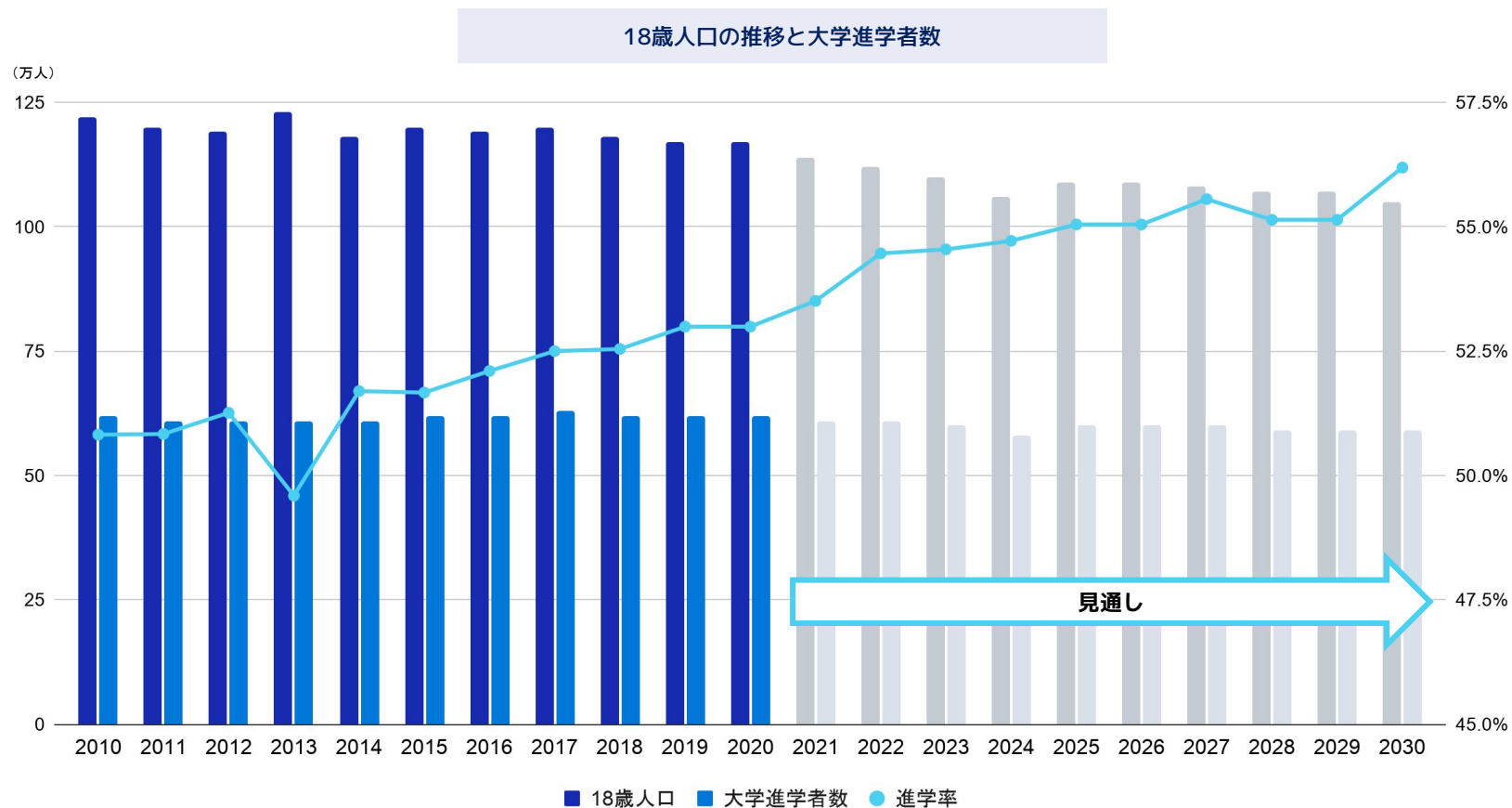


注1) (出典) 矢野経済研究所「新卒採用支援市場の現状と展望2021年版」を基に当社で加工

注2) 2020年度は見込、2021年度は予測(2021年3月現在)

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。

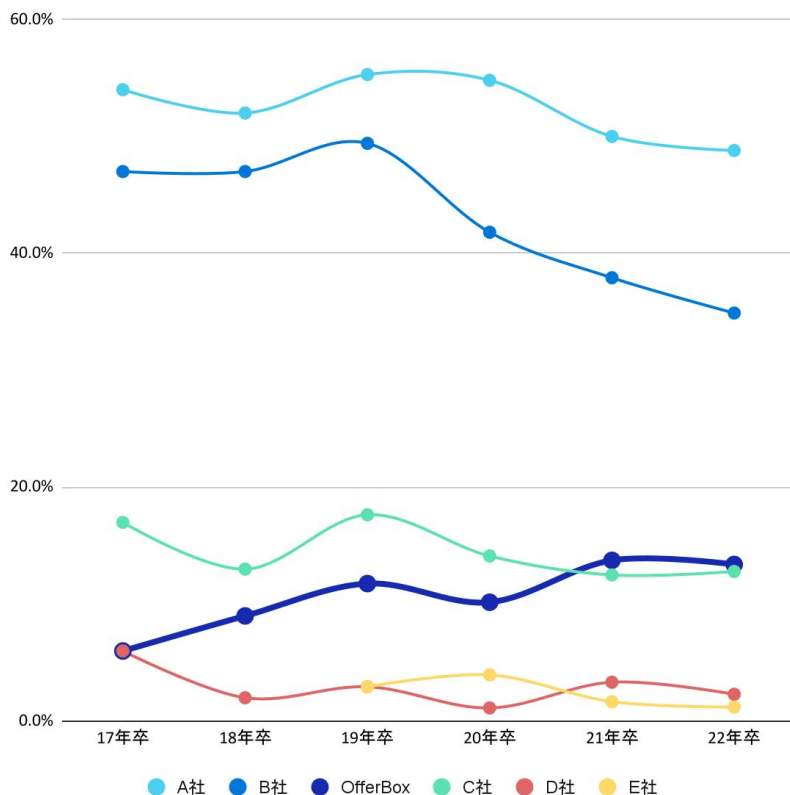


出典) 文部科学省「大学への進学者数の将来推計について」

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。

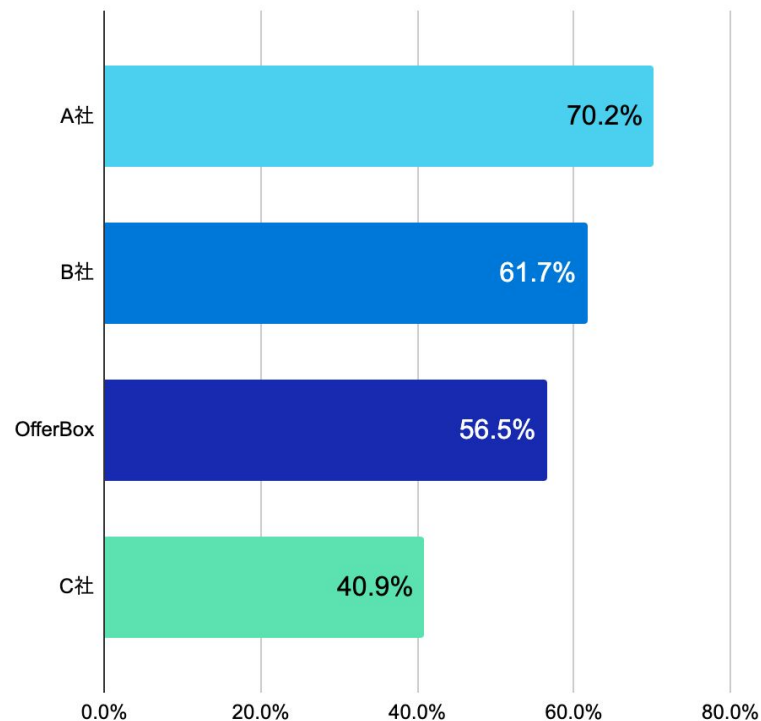
利用した就職サイト（企業）



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0.8%。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
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)

1. 会社・事業概要

2. 市場環境

3. サービス詳細

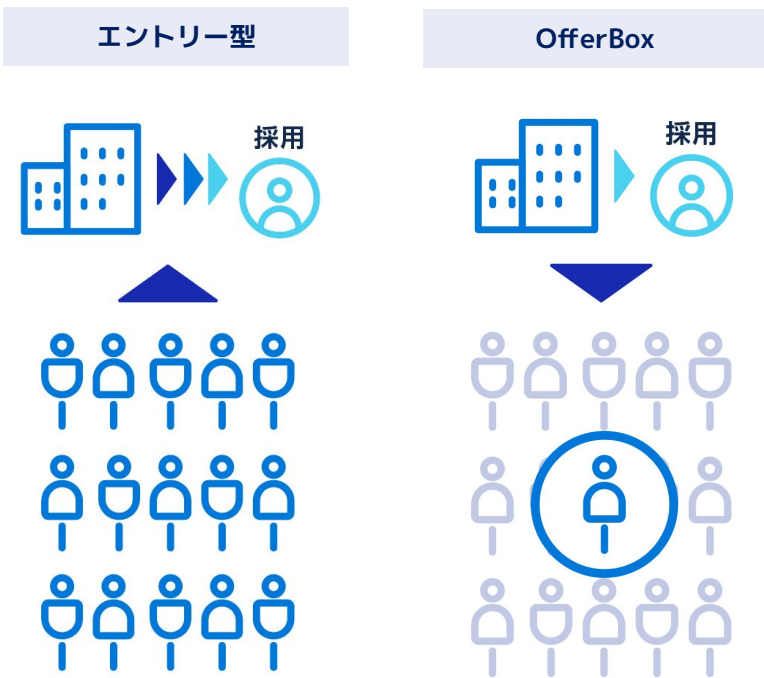
4. 財務ハイライト

5. 成長戦略

6. APPENDIX

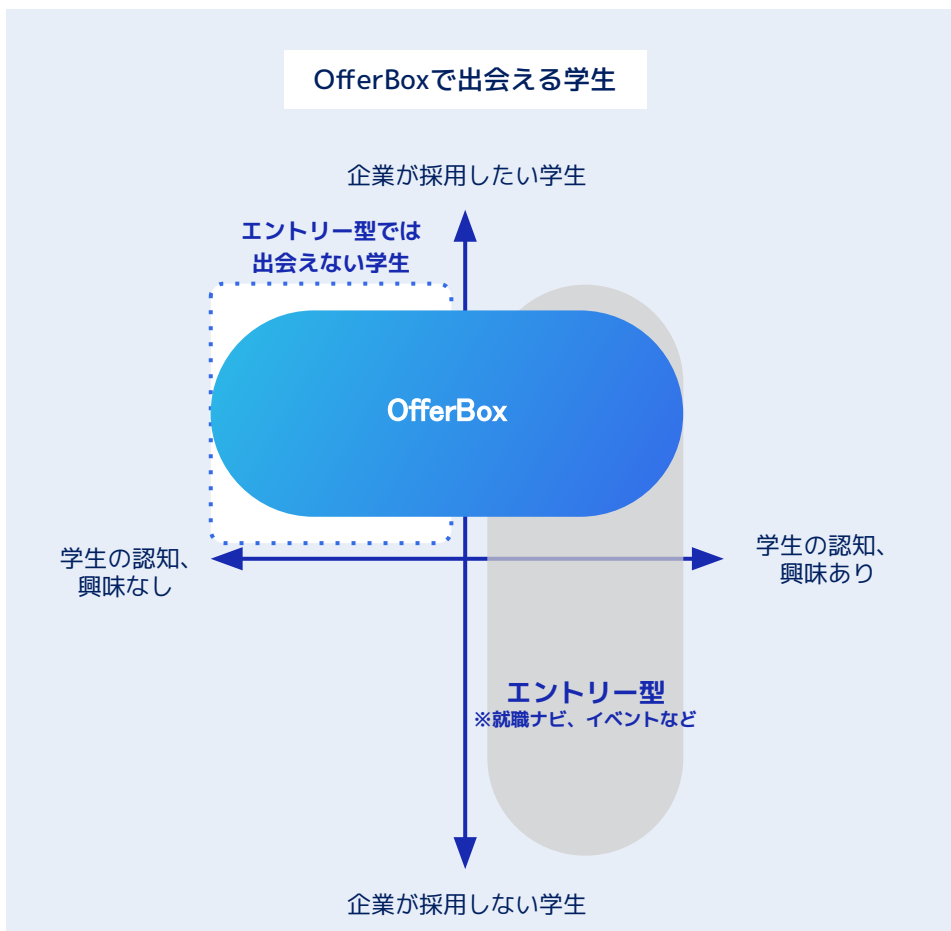
エントリー型では出会えない学生を採用できる

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。



- ・ 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

- ・ 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



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来取り組んでいる。

様々な学生の検索方法

似た人検索 (40の人検索マップから検索)

検索条件: 性別: 男性, 年齢: 20~24, 学部: 工学系, 学歴: 大学卒業, 志望校: 東京大学, 所属: 工学部, 学年: 1年生, 希望職種: 開発職, 希望年収: 200万円以上, 希望勤務地: 東京都

氏名	性別	年齢	学部	学歴	志望校	所属	学年	希望職種	希望年収	希望勤務地
田中 太郎	男性	22	工学部	大学卒業	東京大学	工学部	1年生	開発職	200万円以上	東京都
佐藤 花子	女性	21	工学部	大学卒業	東京大学	工学部	1年生	開発職	200万円以上	東京都
鈴木 一郎	男性	23	工学部	大学卒業	東京大学	工学部	2年生	開発職	200万円以上	東京都

通性検査項目で検索

通性診断eF-1G項目

初期設定: 20 ~ 80

項目	スコア	説明
基本系 (第一能力)	80	【基本力】 20 ~ 80
【思考力】	80	【思考力】 20 ~ 80
【判断力】	80	【判断力】 20 ~ 80
【学習力】	80	【学習力】 20 ~ 80

応用系 (総合的に構成される力)

項目	スコア	説明
【判断力】	80	【判断力】 20 ~ 80
【思考力】	80	【思考力】 20 ~ 80

株式会社i-plugin 高評価学生検索

高評価学生に共通する特性

- 経験で不足感のないスキルとモチベーション
- 基本スキルとモチベーション
- 積極的なコミュニケーション

分析対象者

- アイブラグ 太郎
- アイブラグ 花子
- アイブラグ 一郎
- アイブラグ 二郎
- アイブラグ 三郎
- アイブラグ 四郎
- アイブラグ 五郎
- アイブラグ 六郎
- アイブラグ 七郎
- アイブラグ 八郎
- アイブラグ 九郎
- アイブラグ 十郎

この分析結果を検索条件に加える

全員 成績が70以上 成績が80以上 成績が90以上 成績が95以上

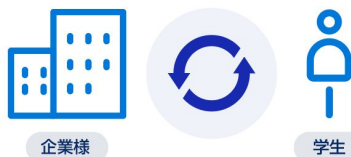
分析をやり直す 検索条件を設定

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

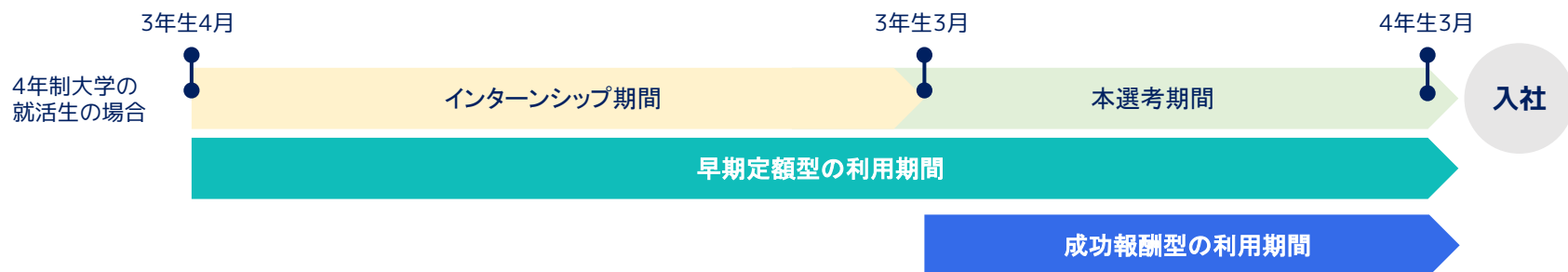


コミュニケーションのし易さの追求

- ・ 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

サービス構成

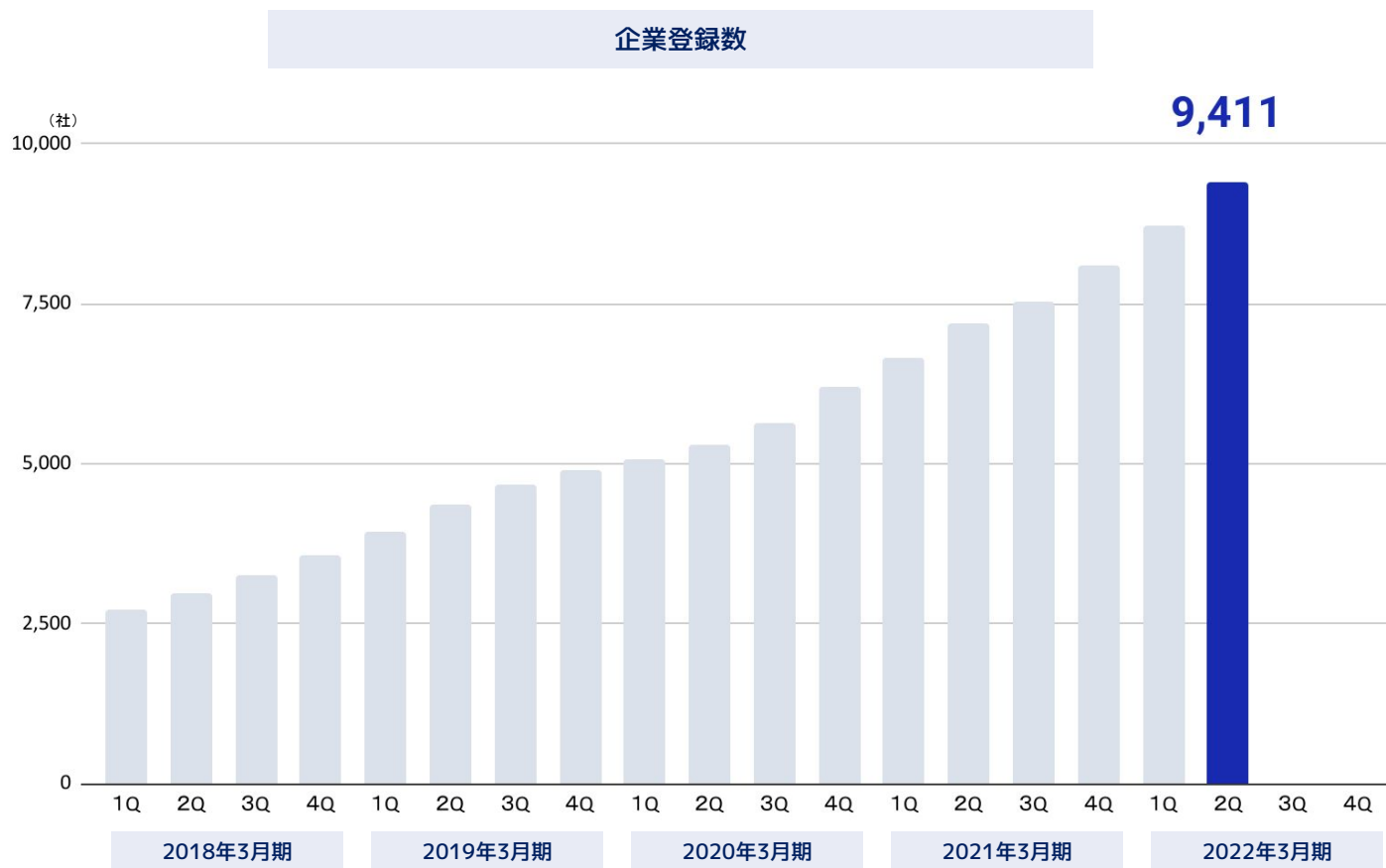
各社の採用戦略（採用人数、活動時期、採用課題）に合わせて2つのプランから選択することができる。



	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

プラットフォームの拡大①：登録企業数の増加

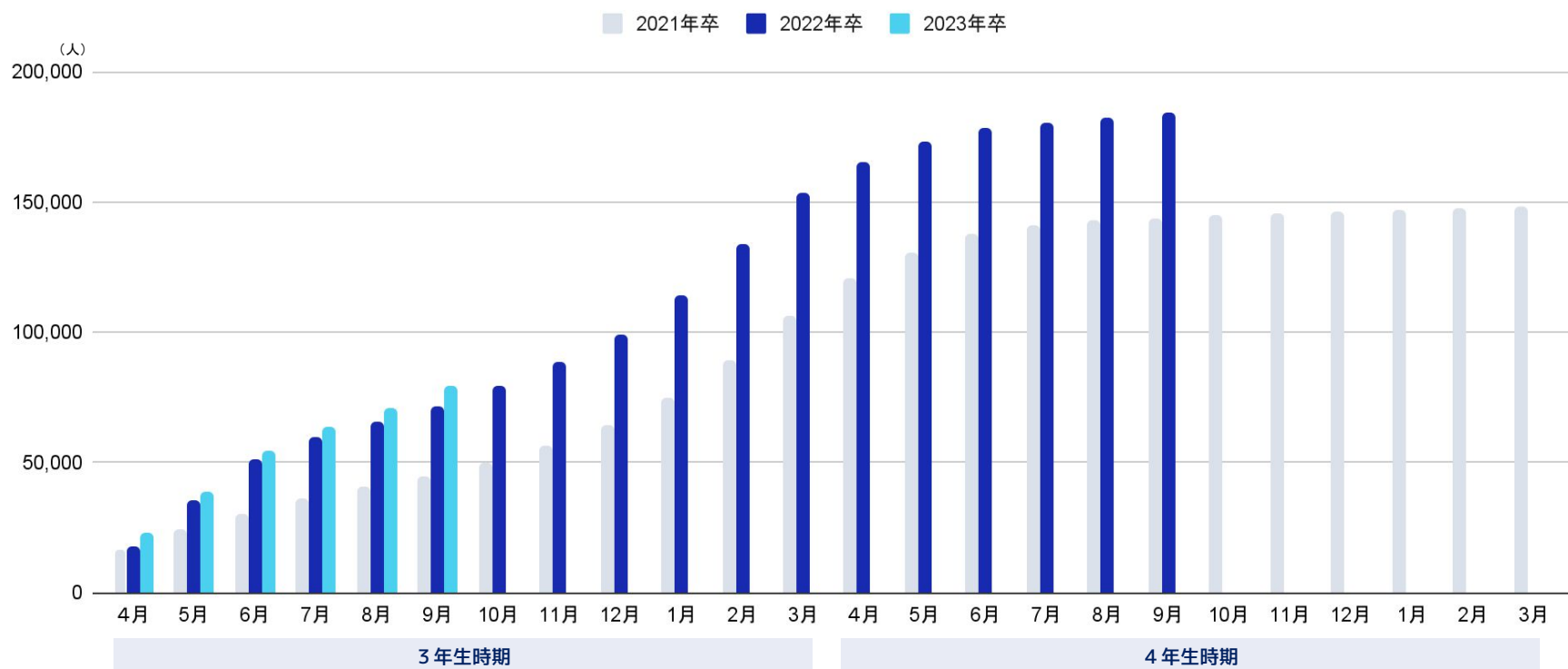
企業登録数は直近5年間で順調に増加し続け、2021年9月末時点で9,411社の登録を実現。



プラットフォームの拡大②：登録学生数の増加

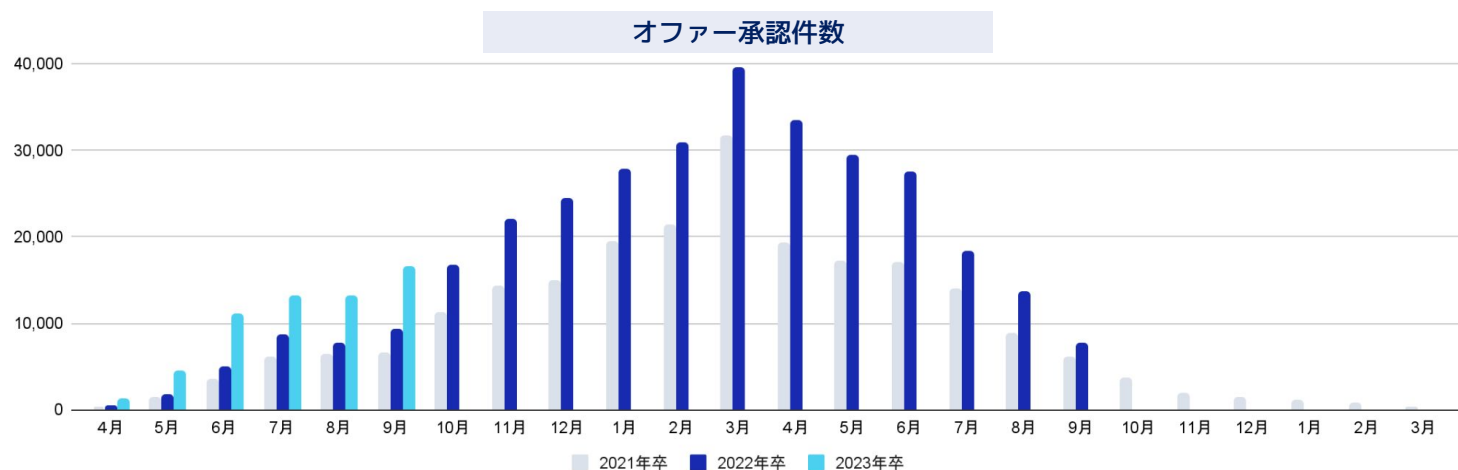
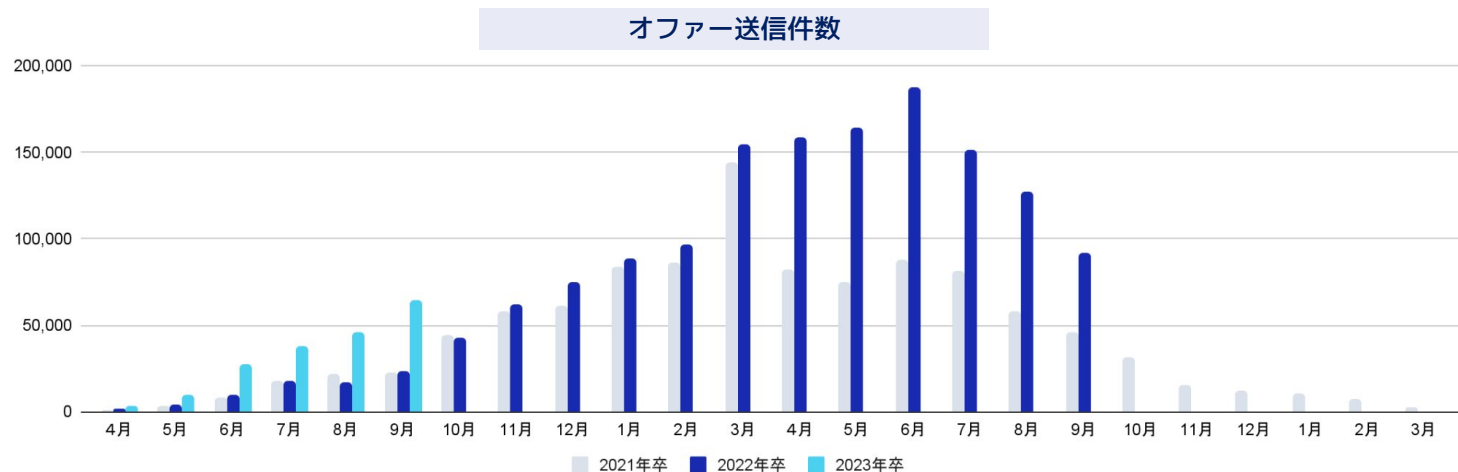
2022年卒においても、2021年9月末時点において、前卒業年度を超える183,790人の学生が登録。
また、2023年卒においても、前年同期を上回る78千人の登録に至っており、プラットフォームは引き続き拡大している。

学生登録人数



プラットフォームの拡大③：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。



決定人数の増加

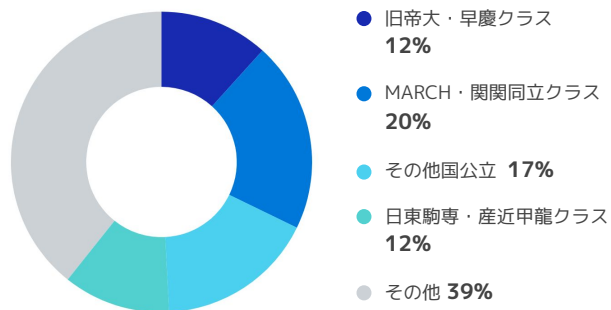
2021年卒の決定人数は**3,547名**（前期比+48.3%）となった。
過去5年のCAGRは70%を超えており、高い成長率を示している。



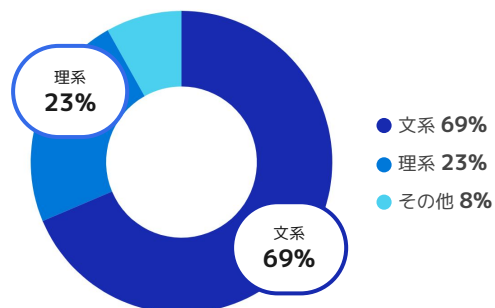
全方位でアクティブな学生データベースの提供

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。

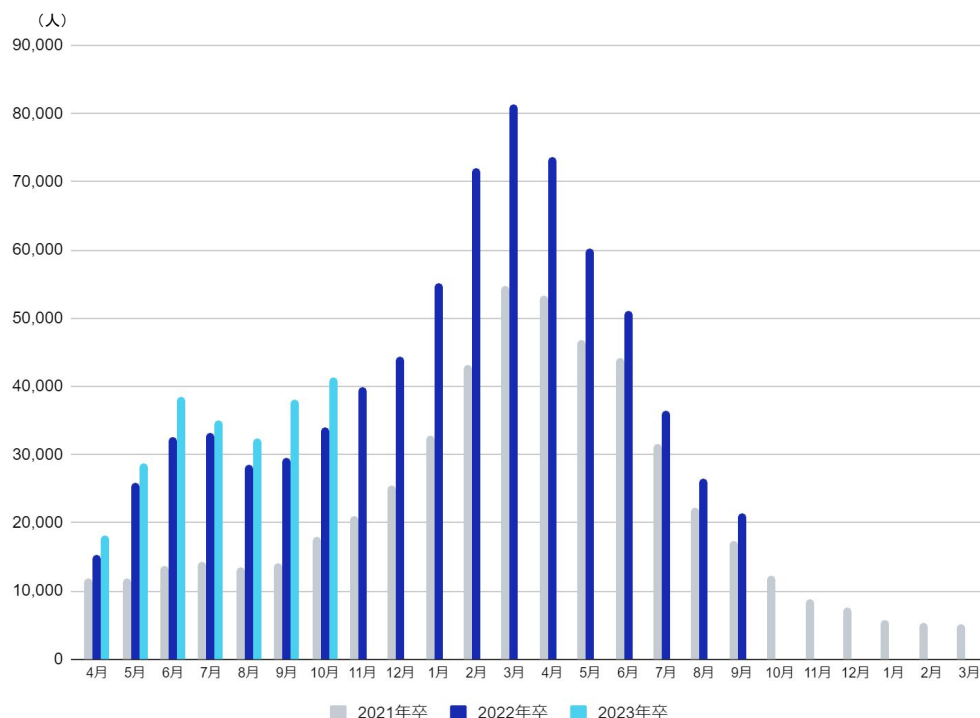
大学群



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

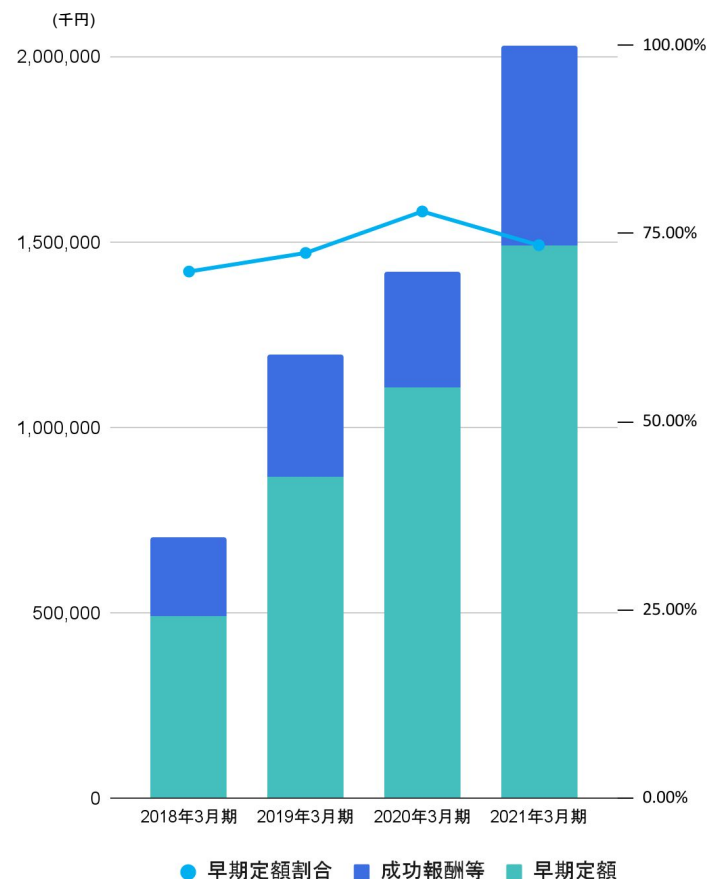
安定した顧客基盤を生み出す仕組み

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

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

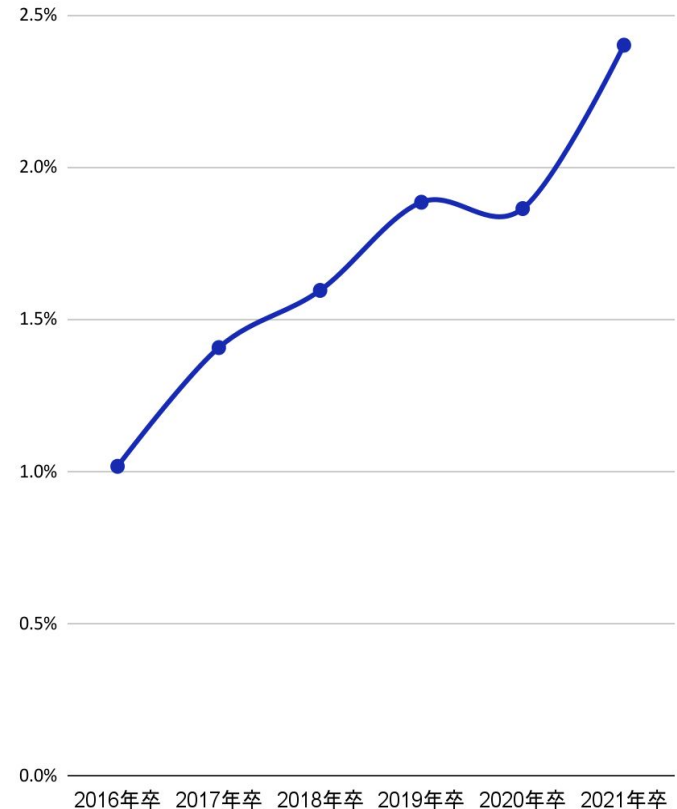
サービス内行動履歴
-プロフィール閲覧
-オファーの送受信
-オファーの承認
-内定確定 など

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。



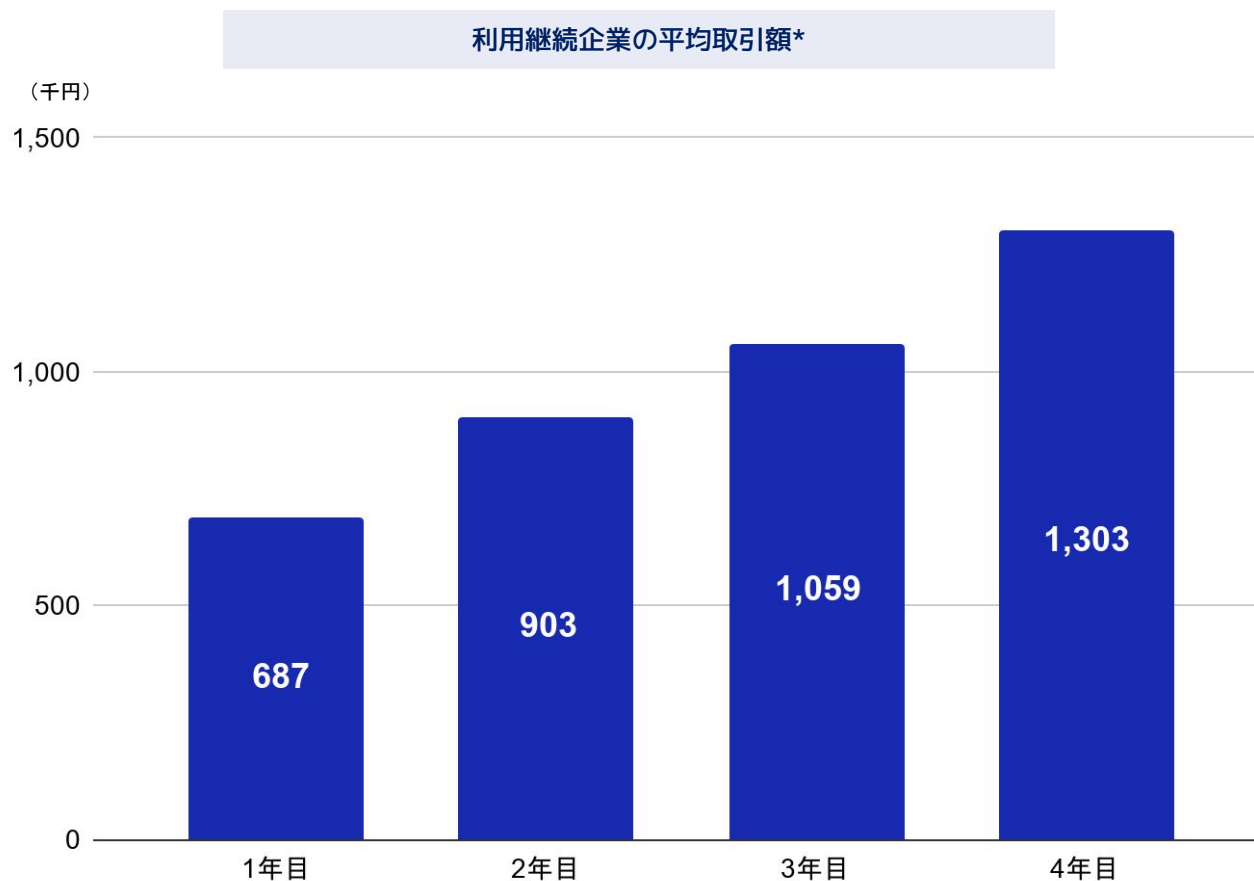
学生登録からの決定率*



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

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。

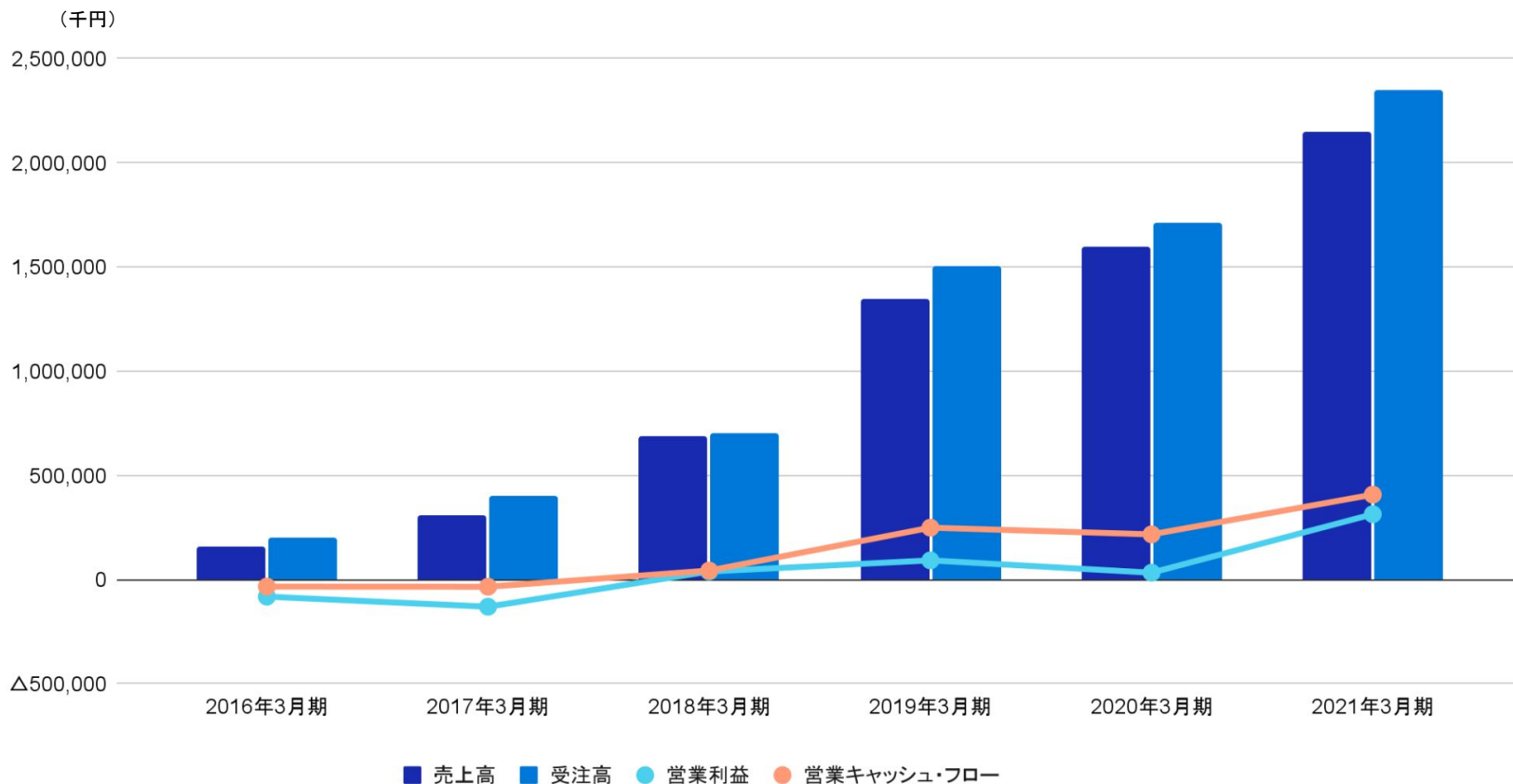


* 継続利用期間ごとに合計受注金額と利用企業数を算出し、受注金額を企業数で除して算出

1. 会社・事業概要
2. 市場環境
3. サービス詳細
- 4. 財務ハイライト**
5. 成長戦略
6. APPENDIX

会計ベースとキャッシュ・フローベース比較

2021年3月期は、連結売上高2,151百万円（前期比+34.6%）、営業利益313百万円（+846.9%）と成長。
連結受注高は2,352百万円（前期比+37.2%）、営業キャッシュ・フローは407百万円（前期比+87.9%）となった。



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

1. 会社・事業概要

2. 市場環境

3. サービス詳細

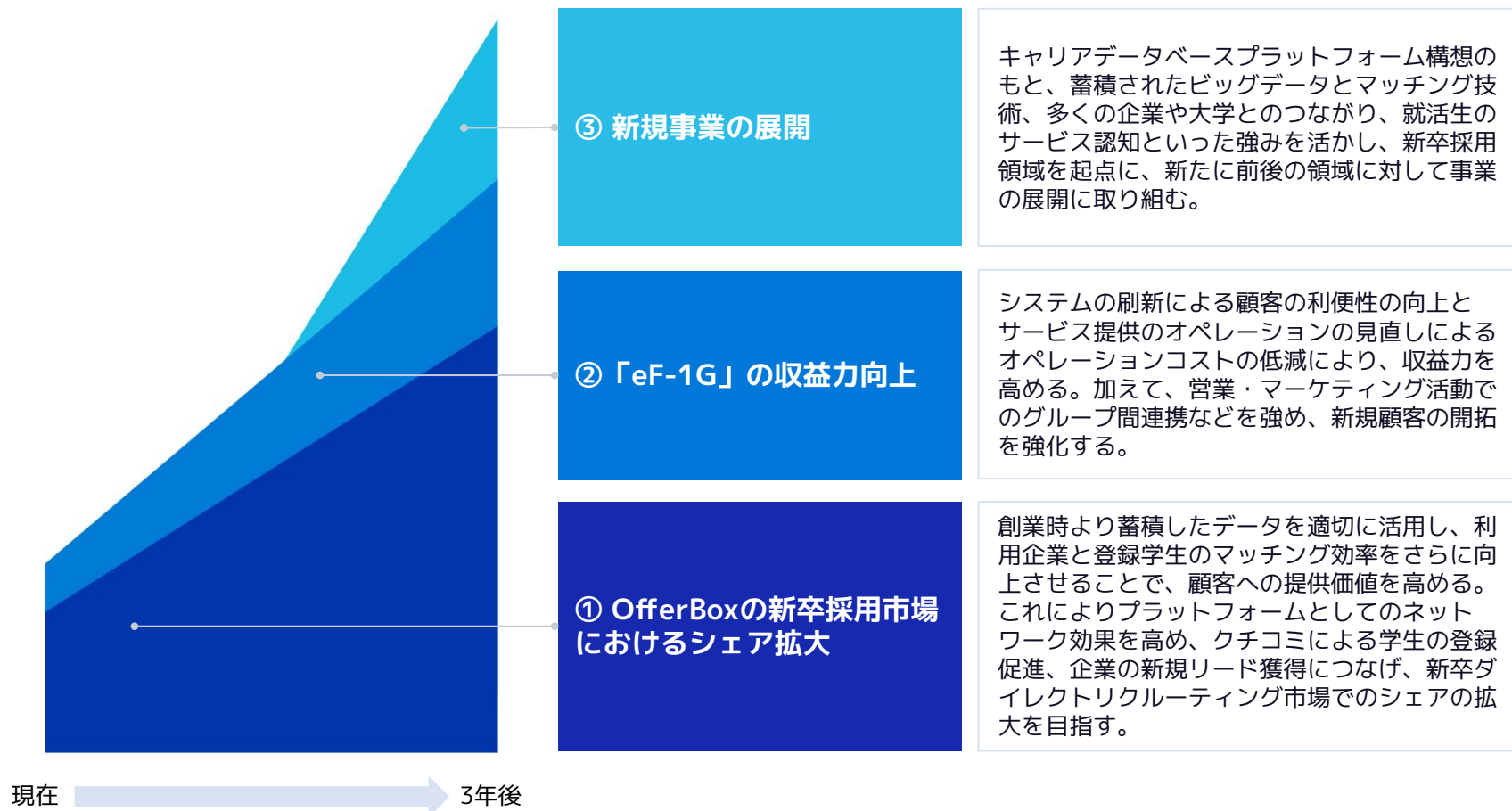
4. 財務ハイライト

5. 成長戦略

6. APPENDIX

成長戦略

成長戦略として以下の3点を掲げている。まずは①と②に対しての投資を行い、企業価値の向上を目指す。



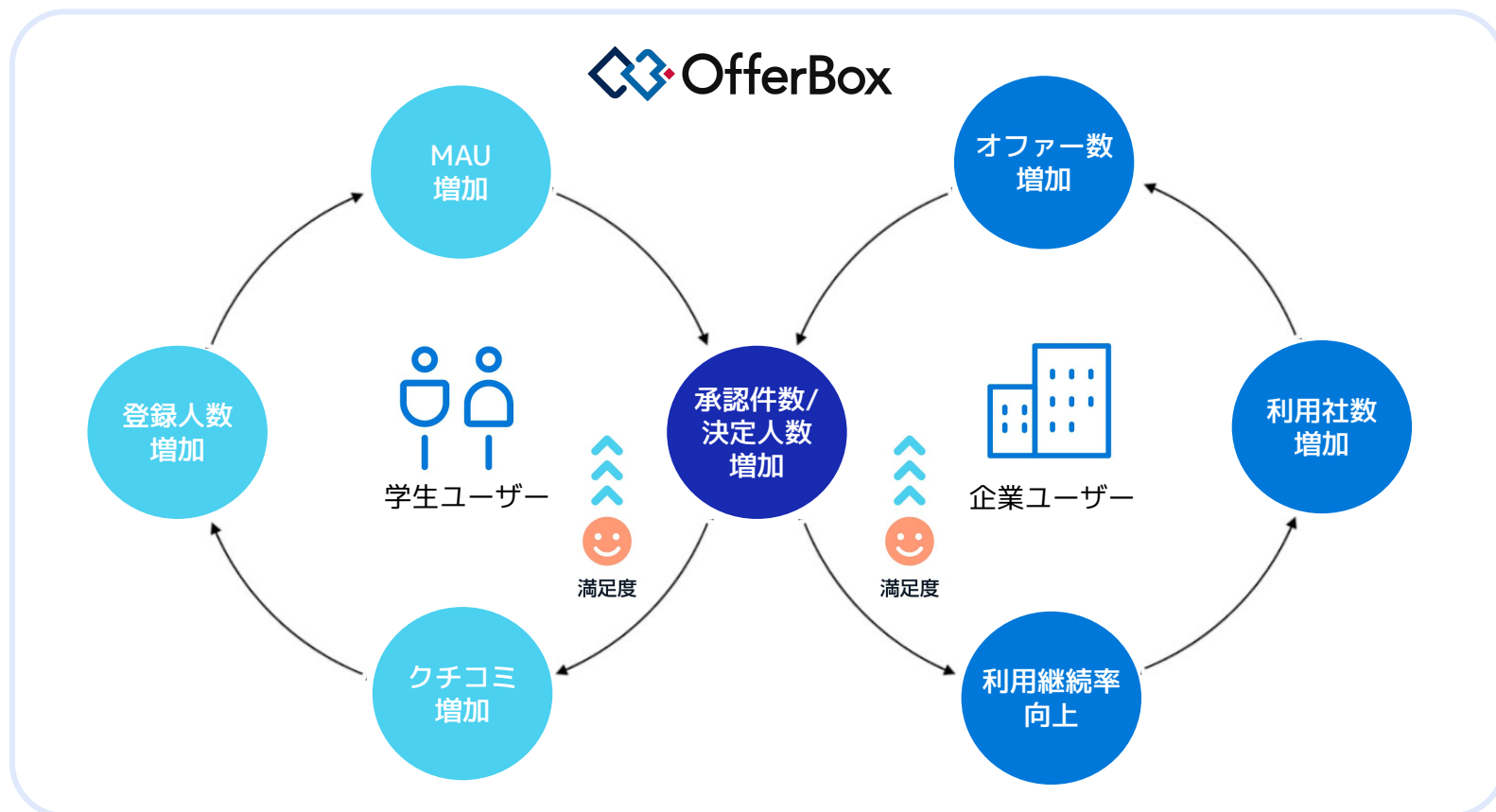
5年後2万人決定を目指す

①のOfferBoxのシェア拡大については、5年で2万人決定に到達できるよう規模拡大、サービスの改善に取り組む。



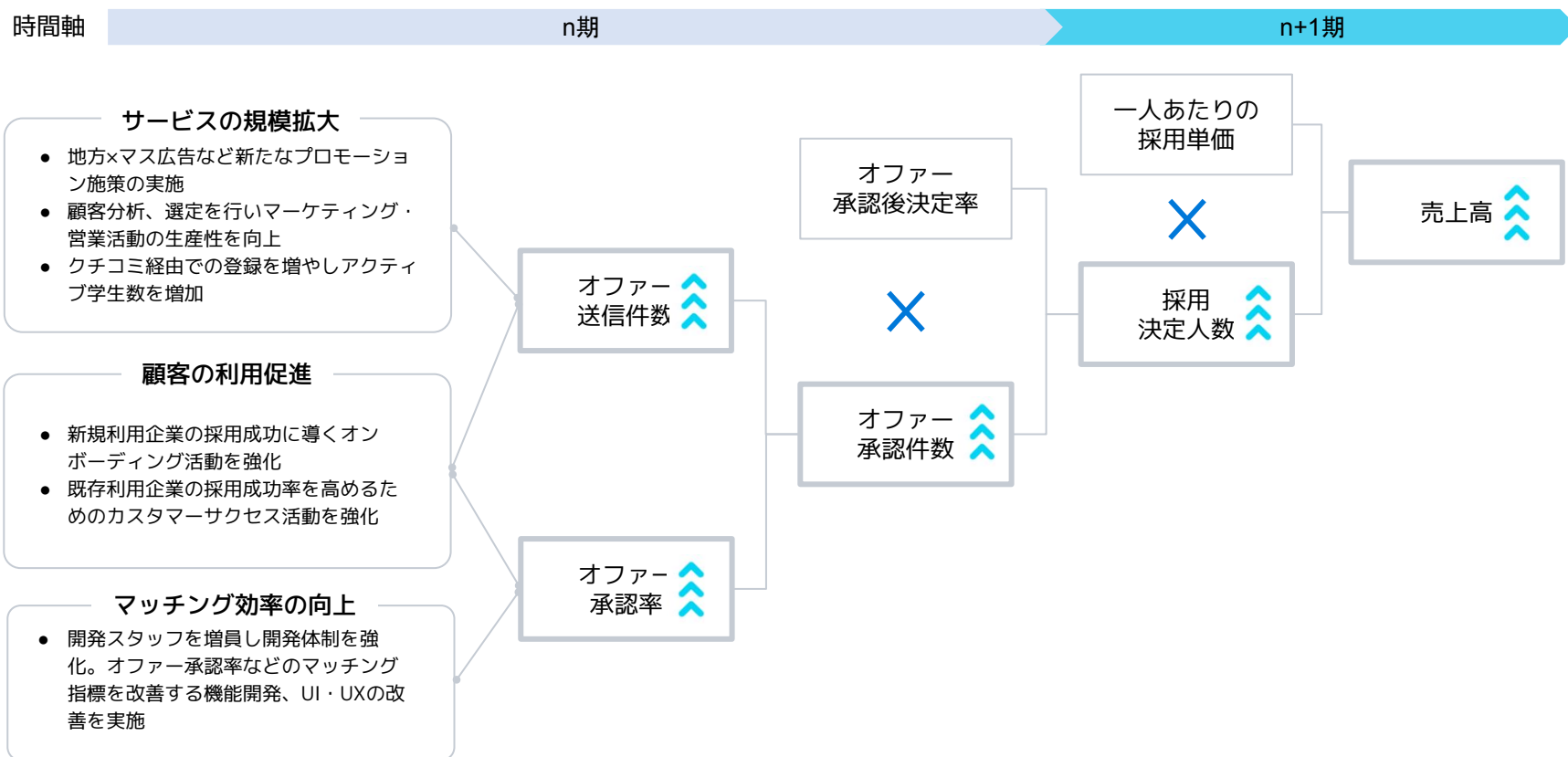
プラットフォームの競争優位性を高めるネットワーク効果

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。



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。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当期から強化していく。



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。

1. 会社・事業概要

2. 市場環境

3. サービス詳細

4. 財務ハイライト

5. 成長戦略

6. APPENDIX

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。

新型コロナウイルス感染症について	リスク	企業の中には、新型コロナウイルス感染症の影響で新卒採用活動の中止・縮小を行う企業もでてきている。本感染症が今後さらに拡大した場合には、短期的な新卒採用活動の停滞、中長期的な企業の採用意欲の低迷が生じる可能性があり、その結果、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性がある。
	対策	当社グループは、業種に偏りのない顧客ポートフォリオを形成することで対処している。なお、現時点では業績への影響は軽微となっている。また、緊急事態宣言発出以前から対策チームを設置し、コロナ禍における新しい働き方の移行による経費の抑制や融資の実行など迅速な情報収集と意思決定により対処してきており、今後もこのような取り組みを継続していく。
就職活動人口の減少について	リスク	我が国においては少子化が進展しており、当社グループが提供するサービスの利用が想定される学生等の若年層の数は、緩やかに減少している。大卒人口の減少に比べて、大卒者民間就職希望者数の減少幅は緩やかに推移していくものと想定されているが、当社グループの想定よりもターゲット層が減少基調に陥った場合は、当社グループの事業展開及び経営成績に影響を及ぼす可能性がある。
	対策	当社グループの主力事業であるOfferBoxが解決策となる企業の「就職ナビなどでは会えていないターゲット層へのアプローチしたい」といった課題は就職活動人口の減少に左右されにくいものと考えている。地方学生や留学生など広範囲の学生にとって利便性の高いサービスにすることにより一定の利用学生数を担保するとともに、エンジニアなど採用競争の激しい人材の登録数を増やす取り組みも行い、企業への提供価値を高めることで選ばれ続けるサービスにしていく。
新卒採用活動スケジュールについて	リスク	OfferBoxの受注時期は新卒採用活動スケジュールの影響を受けやすくなっている。我が国においては、政府が新卒採用活動スケジュールに関して指針を出す慣例があり、当該指針の変更や政府が指針遵守の徹底を求めるなどした場合、採用活動時期の変更などにより、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	政府の指針の趣旨にもある学生の学修時間の確保につながるよう、学生への過度な負担とならないよう学生が志望する企業の利用促進やマッチング効率の改善などサービスの提供価値を高める取り組みを行っていく。また、新卒採用活動スケジュールに左右されない事業領域への事業展開に取り組んでいく。
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く。

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。

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、取締役に就任。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。



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。

用語集

決定人数：OfferBox利用企業が、OfferBoxを利用して出会った学生に対して、内定（内々定を含む）の意思表示を行い、これに対して入社を承諾した学生の人数

オファー：当社においてオファーとは、OfferBox利用企業が、OfferBox上で、自社の採用基準を満たす学生に対して説明会や面接等の案内を送付すること

オファー承認：企業から上記のオファーが送付され、当該オファーに対して、学生が承認すること

ネットワーク効果：プラットフォームの利用者が増えれば、当該プラットフォームの価値が向上すること

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、変更するものではございません。

