



# COMPANY DECK

UPDATE : 2025.4.15

# 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CEO 中野 智哉



01

# i-plugとは

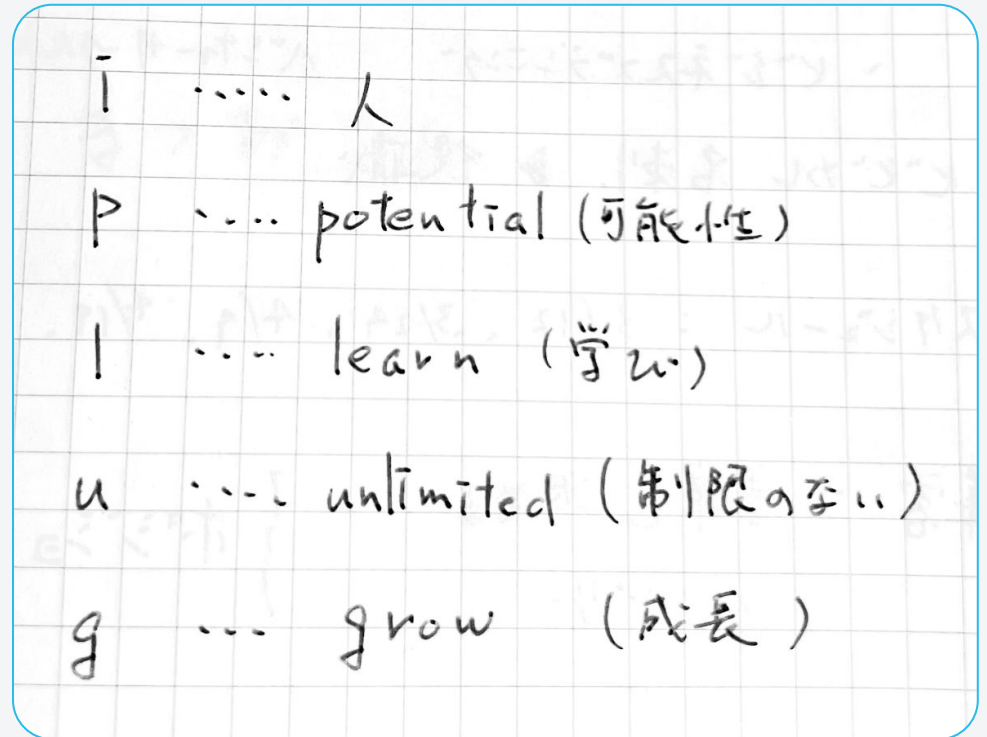
## 「i-plug」に込めた思い

# 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

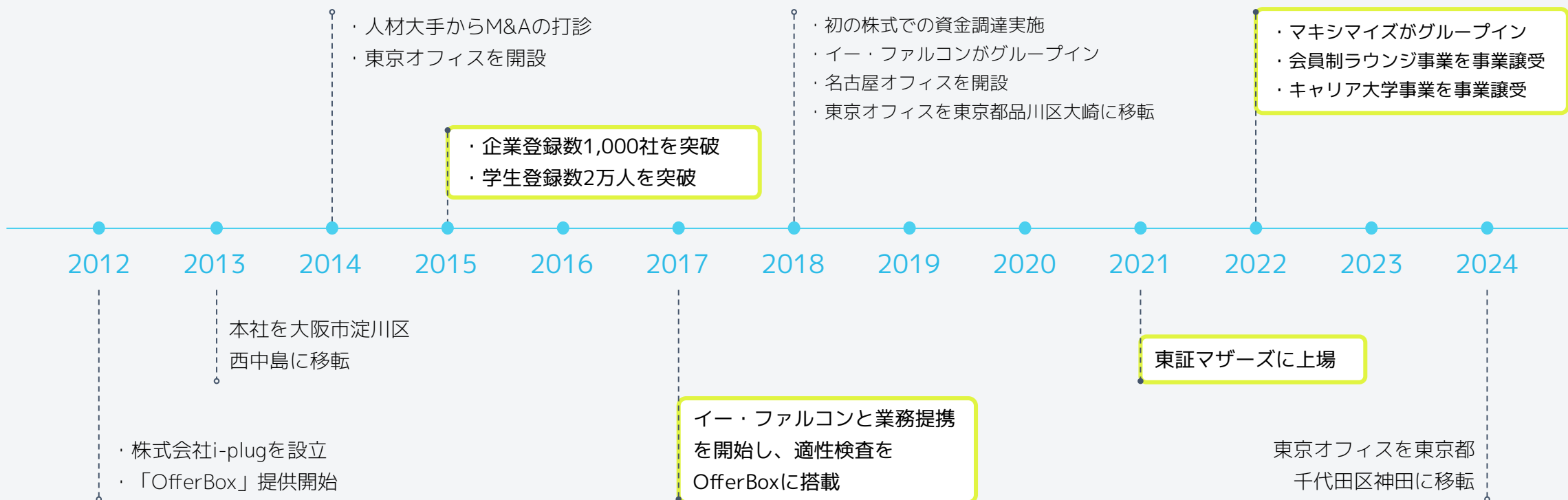


## 会社概要

社名	株式会社i-plug（アイプラグ）	所在地	本社（2019年6月17日より移転） 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			
代表者名	代表取締役CEO 中野 智哉	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CEO	中野 智哉	執行役員CHRO	土泉 智一
資本金	664,424,000円（2024年3月31日時点）		取締役COO	直木 英訓	執行役員CTO	小川 伸一郎
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		取締役CFO	阪田 貴郁	執行役員	達山 裕一
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		取締役	田中 伸明	常勤監査役	赤木 孝一
			取締役CSO	山田 雅人	社外監査役	中澤 未生子
			社外取締役	田中 邦裕	社外監査役	廣瀬 好伸
			社外取締役	麻田 祐司		
		従業員数	連結334名（単体297名 / 2024年3月31日時点）			

# 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-plugの経営陣



代表取締役CEO  
中野 智哉

1978年兵庫県生まれ。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）で10年間求人広告市場で法人営業を経験。2012年4月18日に株式会社i-plugを設立し、代表取締役CEOに就任。



取締役CFO  
阪田 貴郁

3社のベンチャー企業において経理財務業務、経営企画業務を中心に、株式上場業務に携わり、2社の株式上場を実現。前職は夢展望株式会社 取締役管理本部長を務める。2017年4月株式会社i-plug監査役（非常勤）を務めたのち、2022年6月に取締役就任。同年、10月取締役CFOに就任。



取締役COO  
直木 英訓

1981年石川県生まれ。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・パート事業で営業と企画のマネジメントを務めた後、新卒紹介事業の責任者に就任。2014年i-plugの取締役に就任し東京オフィスの立ち上げに従事。現在は営業、マーケティングを統括。



取締役  
田中 伸明

1982年三重県生まれ。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）。新卒ではアフラックに入社。株式会社グロービスでは法人営業に従事。i-plug創業メンバーとして取締役に就任し、初期はCOOとして法人営業を担当。その後はCMOとして学生、法人マーケティングの仕組み作りや広報、大学営業の立ち上げ、またCHROとして組織開発にも着手。2019年9月からはCFOに就任しコーポレートマネジメント部を統括。IPO準備や審査対応、IPO後のIRも担当した。2022年9月28日に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就任。

## i-pluginの経営陣



取締役CSO  
山田 雅人

1980年兵庫県生まれ。2004年東京大学大学院理学系研究科修了。新卒で大手通信会社に入社、営業SEとして従事。総合系コンサルティングファーム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、アルバイトとHR領域で幅広く経験を積んだ後、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。その後、2021年株式会社LITALICOに入社。執行役員CSOとして全社の成長戦略策定、経営基盤整備に取り組む。2023年12月i-pluginに入社し、執行役員CSOを務め、2024年6月より取締役CSOに就任。



執行役員CTO  
小川 伸一郎

1974年京都府生まれ。2002年大阪市立大学大学院理学研究科後期博士課程修了。博士（理学）。大学院で修了後、Web制作会社、Webサービス会社にて受託業務からサービス開発まで幅広く経験。クックパッド株式会社では人事部でエンジニアの採用と評価の責任者を務める傍ら技術部の部長も兼務。その後株式会社タレントィオのCTOや株式会社ココガイドのVPoEなどでエンジニア採用から技術基盤の改善まで幅広い経験を経て、2022年6月にi-pluginに入社。



執行役員CHRO  
土泉 智一

1973年静岡県生まれ。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など推進し、13年に渡り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。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を支え、2021年9月i-pluginに入社。同年12月に執行役員CHROに就任。



執行役員  
達山 裕一

1979年大阪府生まれ。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後、2009年株式会社ディー・エヌ・エーに入社。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。執行役員としてメディア事業の成長を牽引したのち、2021年株式会社kubell（旧Chatwork株式会社）に入社。SaaS事業領域のマーケティングを統括。2024年3月i-pluginに入社し、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月より執行役員に就任。



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。  
もっとじぶんらしく輝ける。

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。



03

# 事業概要

# サービス展開全体像

Tsunagaru就活 社会がつながる、自分がつながる



plugin lab

DESIGN YOURSELF  
キャリア大学

OfferBox

OfferBox PLUS

チャレンジ中!



若手キャリア領域

学生領域

新卒領域

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」

24万人以上の  
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。



\*2024年卒業学生登録人数（2024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カ国の中で最も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る。

### 時間あたり労働生産性



日本

OECD加盟38カ国中

**30**位

労働生産性の国際比較2023（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31位

### 生産年齢人口

8,716万人

1995年

7,395万人

現在

5,028万人

2050年

令和6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る。

### ライフステージの多様化

#### 「3ステージ」モデル



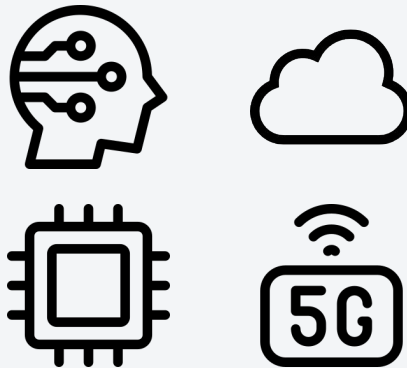
#### マルチ・ステージモデル



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

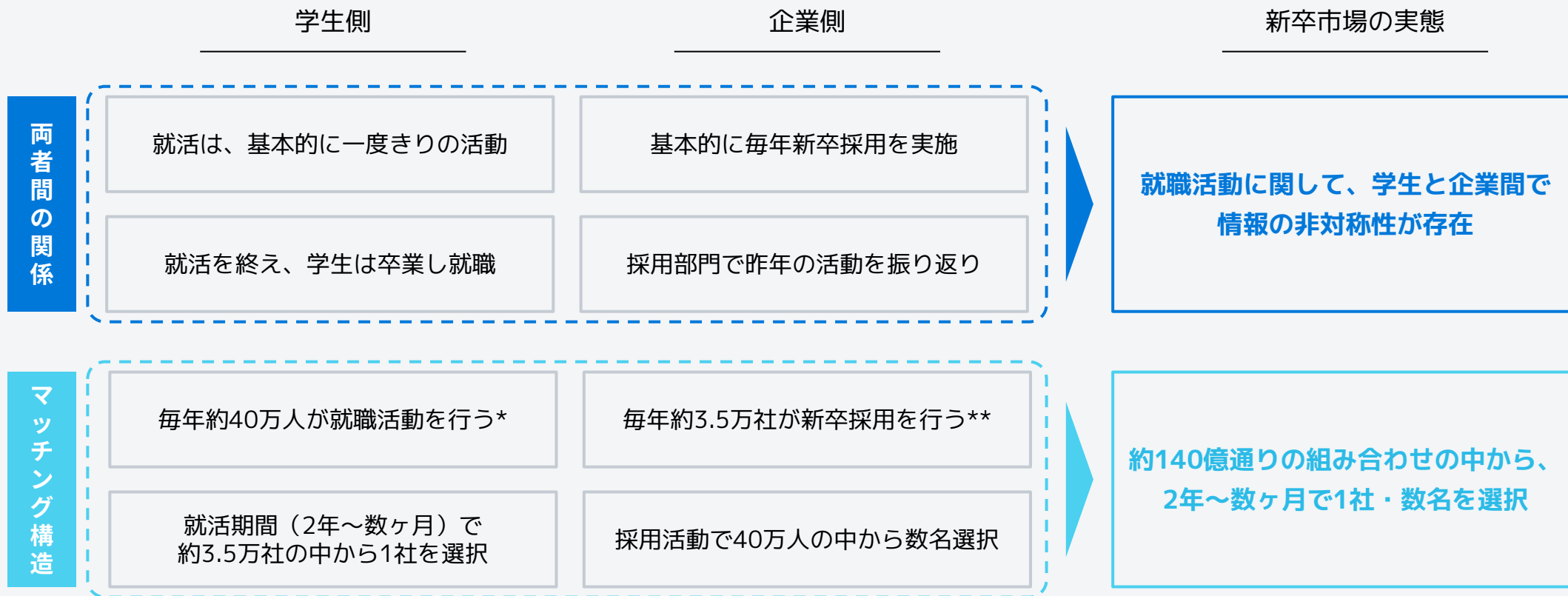
成長分野への労働移動の円滑化

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る。  
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。



\*株式会社リクルート「第40回 ワークス大卒求人倍率調査（2024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

新卒人材紹介サービス  
『OfferBoxPLUS』



# OfferBoxPLUSとは

OfferBoxPLUSとは、**学生をご紹介するOfferBoxの拡張サービス**です。

 OfferBox

学生検索

プロフィール確認

オファー送信・承認

 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

選考



## 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: 20万人以上(2025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！

業界特化型就活プラットフォーム  
『Tsunagaru就活』





# Tsunagaru就活とは

**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。

Tsunagaru就活は、業界に特化し「**サプライチェーン**」という**観点**で企業同士の関係性、各社の役割やリアルを正しく就活生のみなさんに理解をしてもらいたいと思い、始まったプロジェクトです。



「つながり」が生まれる未来拡張空間

『plugin lab』





03 | 事業概要 | 学生領域

## 接点創出を加速する コミュニティスペース

plugin labは大学生・大学院生向けの会員制ラウンジです。全国の大学近隣・大学内に店舗を構え、日々多くの学生が利用しています。

学生と企業・社会人とのつながり、学生同士のごつながり、イベントでの発見や学び、就活に向けた情報収集等……

plugin labで生まれる多くのつながりを通じて、成長意欲の高い学生と企業との接点を創出していきます。



# plugin labが解決できる課題

## 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せて、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。

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6店舗展開

北は北海道から南は大阪まで、大学近隣や大学内に全国7店舗を展開。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。

気軽なコミュニケーションから母集団形成まであらゆるフェーズに対応

学生と  
気軽に話せる

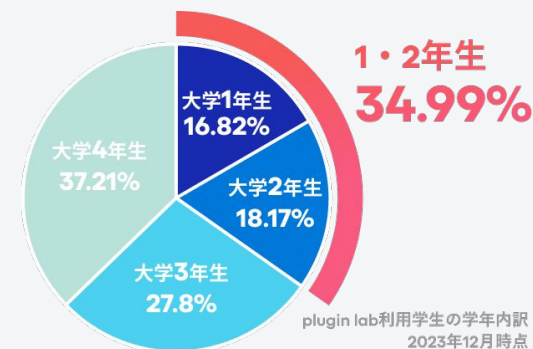
就活セミナー等  
自社イベント開催

## issue03 採用広報の課題

学生に認知されにくい。  
事業や魅力を正しく理解してほしい。

### あらゆる学年やターゲット学生 に対して認知促進できる

学年・学科系統に隔たりなく、キャリア形成に関心のある大学生1・2年生も多数利用されています。全ての大学生（店舗設置大学以外の学生も含む）に向けて、広報・ブランディングを支援します。



## plugin labのサービス内容①

学生と交流できる  
スペース利用



### ワークショップスペース利用

ワークショップスペースを単独で貸切利用いただけます。通年にご利用いただけるため、1・2年次への広報活動から、就活時期のセミナー等、自由にご利用が可能です。

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活用いただけます。



### ラウンジ席利用

スペースを貸し切らず、学生が普段から利用するラウンジ席を自由にご利用いただけます。面談や簡単なコミュニケーションの場としてご利用ください。

\*5名以上の場合はワークショップスペースをご利用ください。

## plugin labのサービス内容②

学生の認知度アップ  
自社認知促進



### リーフレット設置

ご利用店舗内に自社広報誌や採用パンフレット、イベントチラシ等の設置が可能です。

※設置場所は店舗により異なります。



### サイネージ広告

各店舗設置サイネージにて自社ロゴの掲載、及びPR動画配信等の広告配信が可能。

来店学生に対する自社認知施策としてご活用いただけます。

自分の可能性を発見するもう一つの大学

# 『キャリア大学』



## キャリア大学とは

キャリア大学は、自分の可能性を発見するための、もう一つの大学です。

ここでは企業・官公庁・国際機関・NPO・NGOが、未来を担う若者のために共同で講義を持ちます。

ビジネスの世界ではライバルである企業同士も、教育を通じて日本の未来を明るくしたいという想いで一つになりました。

キャリア大学では「企業が先生となりオフィスが教室」となります。

そして授業は、一方的受け身なものではなく、全てワークショップやそこで働く社員の方々との交流を組み込んだ参加型・体験型授業で、サマークラスとして、大学1、2年生向けに各社夏休みに1日開催。

日本の未来を担う若者を輝かせる大学、

それがキャリア大学です。

## キャリア大学理念



全ての人々が夢を持ってキャリア選択できる未来作りに貢献します。



キャリア教育の一番の学び舎である事を目指します。



01日本におけるキャリア教育の普及に努めます。

02教育現場において、企業が社会貢献できる新しいシステム構築に努めます。

03全ての人にとって公平な、価値ある教育機会の提供に努めます。



ひとりひとりと向き合える適性検査

『eF-1G』

エフワンジー



## 適性検査「eF-1G」

「eF-1G」は、株式会社イー・ファルコンが提供する適性検査。個人のポテンシャルや特性を細かい粒度で測定できるだけでなく、組織の特徴を可視化でき、採用・配属・育成・登用などHCM（Human Capital Management）の全過程を一気通貫で支援可能なツール。

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る。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。

## 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

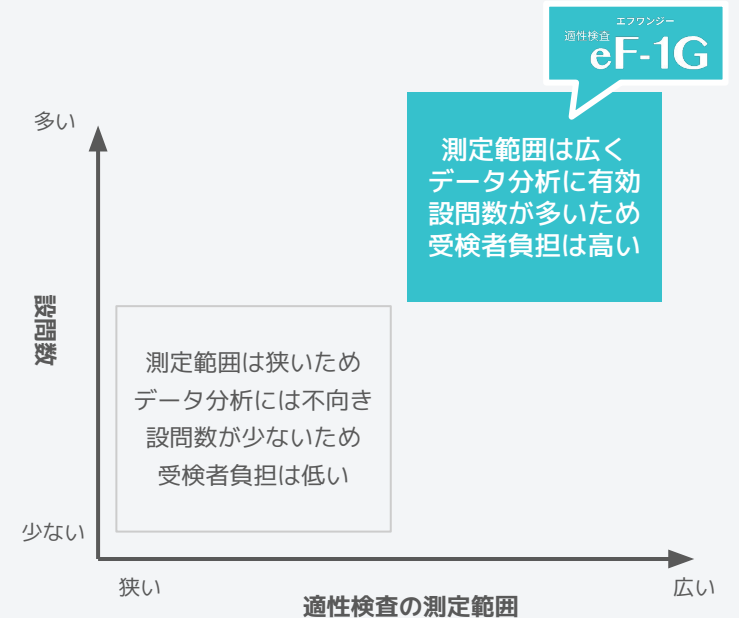
### 働き方、価値観の多様化

- 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った。

### 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。

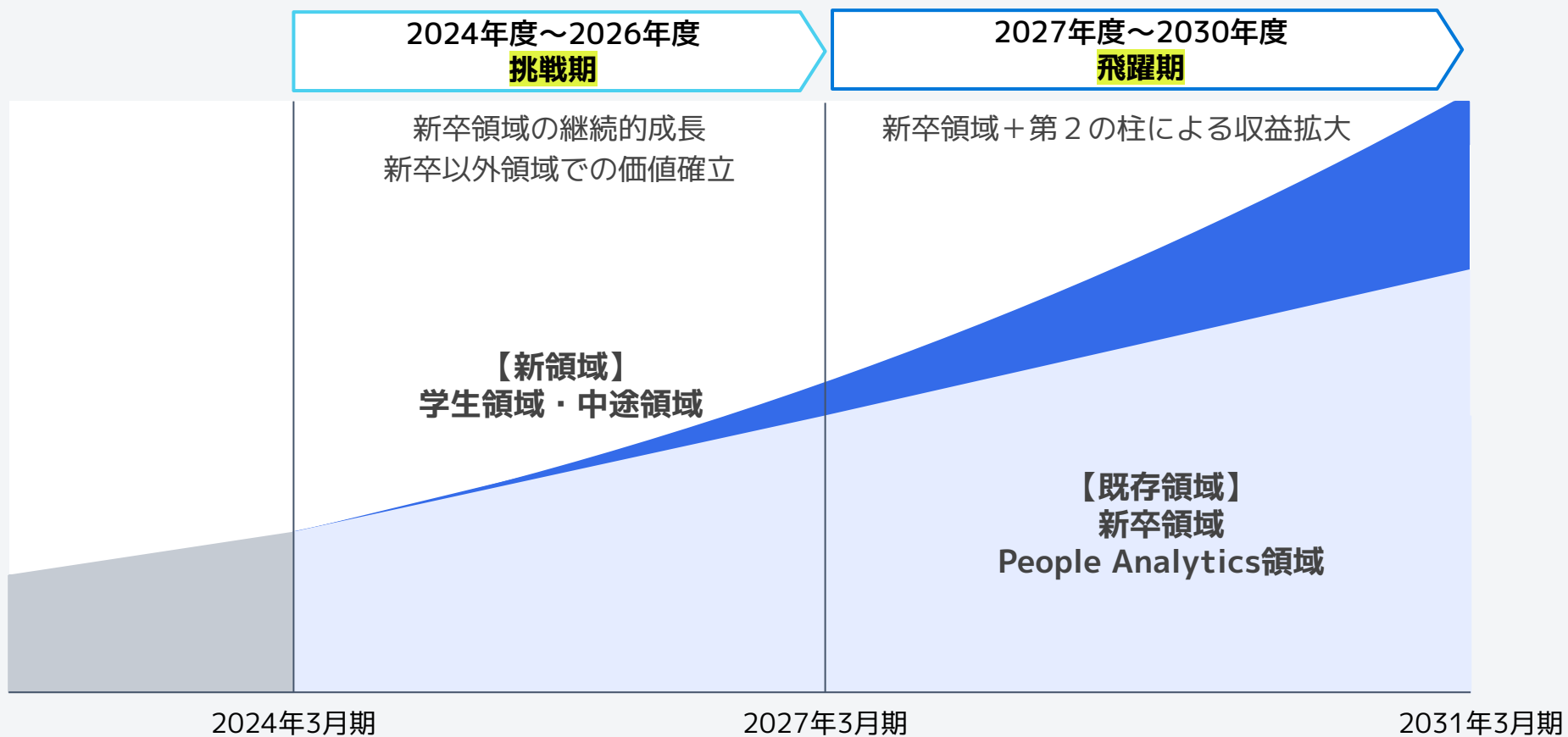
## 中長期的な事業戦略の全体方針

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む。

	前3カ年：2024年度～2026年度	後4カ年：2027年度～2030年度
位置付け	<b>挑戦期</b>	<b>飛躍期</b>
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となる。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を向上させる。





05

# 組織と働く環境



## ●●● 5Values

### 変化を楽しむ

大きな変革をポジティブに受け止めるという意味のみならず、愚直に歩み続けることにおいても常に前向きであること

### 全てのステークホルダーに対してフェアである

常にフラットな視座で、特定の営利だけを考えるのではなく、全てのステークホルダーに対しフェアであること

### 共創しながら価値を出す

サービス価値は自分達だけでは創り得ないという考えのもと、顧客・パートナー・仲間とともに共創することから価値を生み出していこうと努力すること

### 創造的な意思を尊重する

新しいものを生み出すための意見や行動を尊重し、積極的に組織に取り入れていこうとすること

### 主体的に取り組み、成果創出にこだわる

物事を自分ごととして捉え、自ら行動し成果を生み出すことにこだわり続けること

## Value浸透の取り組み

### MVVアワード / 年1回

前年度の活動を通して、最もValueを発揮し、周囲に影響を与えた社員に贈られる賞です。

MVVアワードを通じて、目指すべき姿を共有することでValue発揮を促しています。受賞者の選定には、社員による自薦、他薦を組み込み、選考の参考にしています。



### 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。

取り組みが開始されてから、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

ツッコミ合える関係と成功体験を積めるチーム作りを。

### MVP受賞者へインタビュー

**Question 1 : MVP受賞において、5Valuesのひとつである「共創しながら価値を出す」を最も具現化していたと評価されていました。チーム作りにおいて、特に意識したポイントは？**

共創しながら価値を出すというValueにフォーカスして話すと、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3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-plugin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、当事者意識を持つこと。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

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、12月に執行役員CHROに就任。

# 人材マネジメントポリシー

i-plug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。

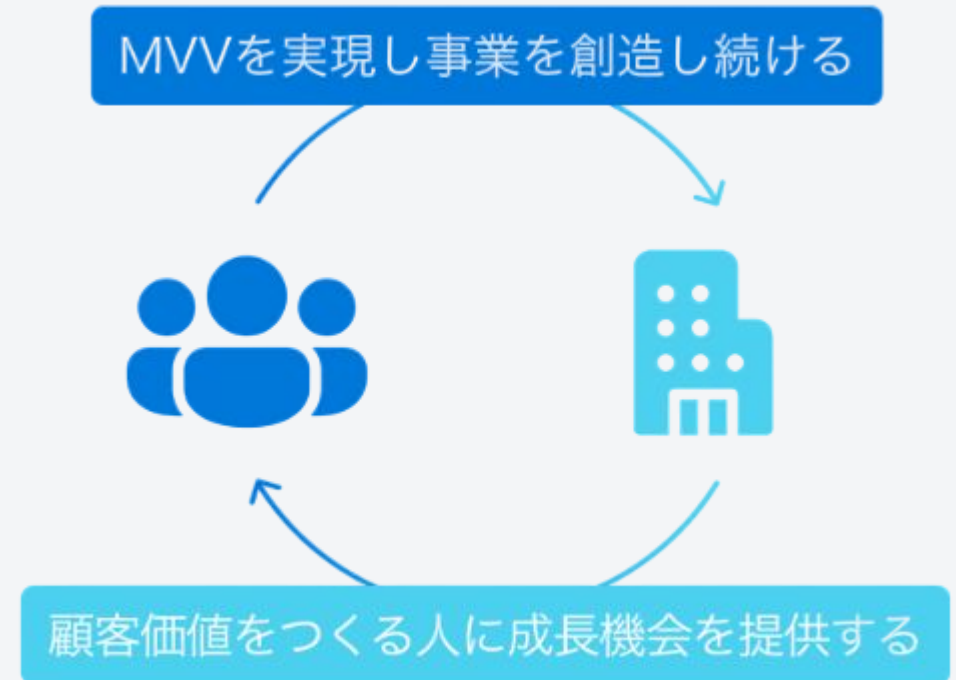
## 顧客価値をつくる人に成長機会を提供する

i-plugでは、顧客に対する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-plug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な整備をまいります。



## 最大限のパフォーマンスを 発揮するための環境

### リモートワーク制度

顧客価値の最大化に向けて、社員やチームが高いパフォーマンスを発揮できる環境を実現するため、リモートワークを導入しています。コミュニケーションを取ることで仕事がかどるときには出社を、集中して作業する必要がある日はリモートなど、より生産性高く勤務できる環境を部単位で選択しています。

※ 状況に応じて出社機会があるため、ご入社される方には、大阪と東京拠点のいずれかに2時間以内で通勤いただける範囲に居住いただきます

### スーパーフレックス制度

リモートワーク同様に、社員やチームが高いパフォーマンスを発揮できる環境を実現するべく、スーパーフレックス制度を導入しています。一人ひとりが自律的に業務を行うことを前提に、自身で裁量を持って勤務時間を調整できる制度です。

※ 標準勤務時間は09:30~18:30

### 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、その内容を次回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-plugin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

「ワクトレ」は、個人の成長が会社の成長に寄与すると考えて、一人ひとりの自律的な学びを支援するために作られた教育研修制度です。

### 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-plugin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。

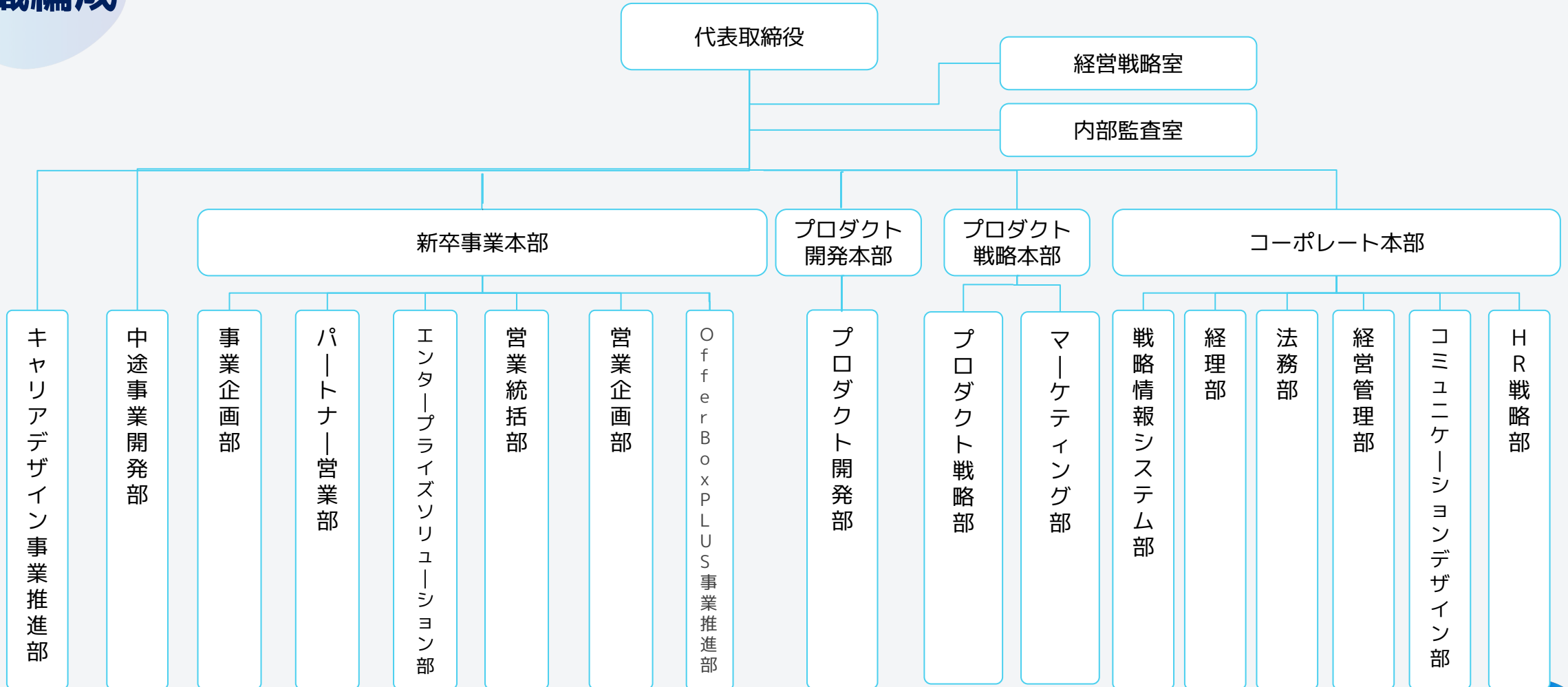
#### 新任職位者向け研修

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

調子がいい時も悪い時もある。

だからこそチームで互いに補完し合い強い力を生み出したい

OfferBoxは現在、新卒ダイレクトリクルーティング市場における競合優位性を確立しています。しかし新卒市場全体で見るとインパクトは小さく、開拓の余地が残っています。企業経営とは「ヒト・モノ・カネ」と言われます。「モノ」と「カネ」があっても、「モノ」を売り「カネ」を増やすのは「ヒト」でしかない。そう考えると、企業にとって誰を採用するのは重要なことです。企業経営にとって採用が重要であることを理解しながらサービスを利用してもらうことが、組織のミッション達成に繋がっていくと考えます。

私がこれまで見てきた企業のなかで、i-pluginは最も会社のミッションやバリュー、サービスの想いに共感している社員が多い企業だと感じます。本当にいいサービスだと思っていますし、「企業と学生のベストマッチング」という理想を追求していることを誇りに思います。だからこそ、CSのメンバーたちと想いや共感をエネルギーにして、OfferBoxを世の中にもっと広めたいです。今i-pluginでOfferBoxのCSとして仕事をすると決めているのは自分自身です。そんななか、できない理由ではなく、どうすればできるのかにこだわり、精一杯自分ができることを全うすることが必要。助けが必要であれば私たちマネージャーが全力でフォローします。万が一挑戦して失敗したとしても、学びがあり、結果的にアウトプットに繋がっていくのです。

どう行動するかは自分次第。日々の行動を変え結果を変えようと皆が意識できる組織になっていきたいですね。



**浦野健**

営業統括部長

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、現在は直販営業組織のCS1部・CS2部にて営業組織のマネジメントを担っている。

## 営業組織

お客様の身近な存在になるために。  
入社4年目のメンバーにインタビュー



お客様の  
身近な存在になるために

SHARE   

| 人・キャリア 2025.01.22

お客様の身近な存在になるために。入社4年目のメンバーにインタビュー

#営業 #CS

細谷  
営業統括部  
CS1部

i-plug

1通のオファーから始まったi-plugとの出会い。  
自分のやりたいことがあれば輝ける。



SHARE   

| 人・キャリア 2023.05.29

1通のオファーから始まったi-plugとの出会い。自分のやりたいことがあれば輝ける。

#チームリーダー #営業 #CS

自分のやりたいことが  
あれば輝ける

CS2部  
水谷

INTERVIEW

## 営業組織

i-plugは営業組織の成長のために様々なことに取り組んでいます

### 営業メンバーの育成の仕組みを醸成する「能力開発室」とは？



### 名古屋オフィスで営業ロープレ大会を実施しました



## 開発組織

### もっと個人がキャリアを選びやすい未来をつくる。

僕が一番大切にしているのはプロダクトです。技術も当然大事ですが、プロダクトとして人々に何を提供するのか、何のために何を提供するかが肝であり、明確にすべきポイントだと考えています。

次に大切なのは、売上です。技術職や研究職の方で積極的に売上に口にする人は多くありませんが、私は重視しています。プロダクトを大切にしつつ、お金を払ってもらえるほど価値を提供できているかという点を重視しています。プロダクトの良さを測るために、売上は良い指標だと考えています。

続いて、技術とエンジニアたちが大切です。彼らが楽しみながら働ける環境づくりを重視したいと考えています。技術における言語の選定や投資対象も大事ですが、開発部門のみならず会社全体の風土や雰囲気、MVVなどを含めた組織開発が求められ、文化を醸成させることが大切かなと考えています。

文化の醸成は一筋縄ではいきません。リーダーが文化を体現しないと根付かないため、自らの行動としてどうあるべきかは常に意識をしていきます。加えて、対話も重視します。チャットで済ませたがるエンジニアも多いものの、その人らしさが伝わるのは、対面で会った時に感じる「非言語コミュニケーション」による醸成も多いものです。

そういう文化ができあがると、もっと開発組織は良くなると信じています。例えば、エンジニア側から自発的に改善案が生まれたり、売上を高めるための戦略を考え出す。そこからスピードを持って開発ができる組織を目指したいと考えています。



小川 伸一郎

CTO

クックパッド株式会社では人事部でエンジニアの採用と評価の責任者を務める傍ら技術部の部長も兼務。その後株式会社タレントィオのCTOや株式会社ロコガイドのVPoEなどでエンジニア採用から技術基盤の改善まで幅広い経験を経て、2022年6月にi-pluginに入社。

## 開発組織

最もしんどい時が、最も成長する。  
Uターン転職で活躍するPMのお話し



SHARE   

| 人・キャリア 2023.04.11

最もしんどい時が、最も成長する。Uターン転職で活躍するPMのお話し

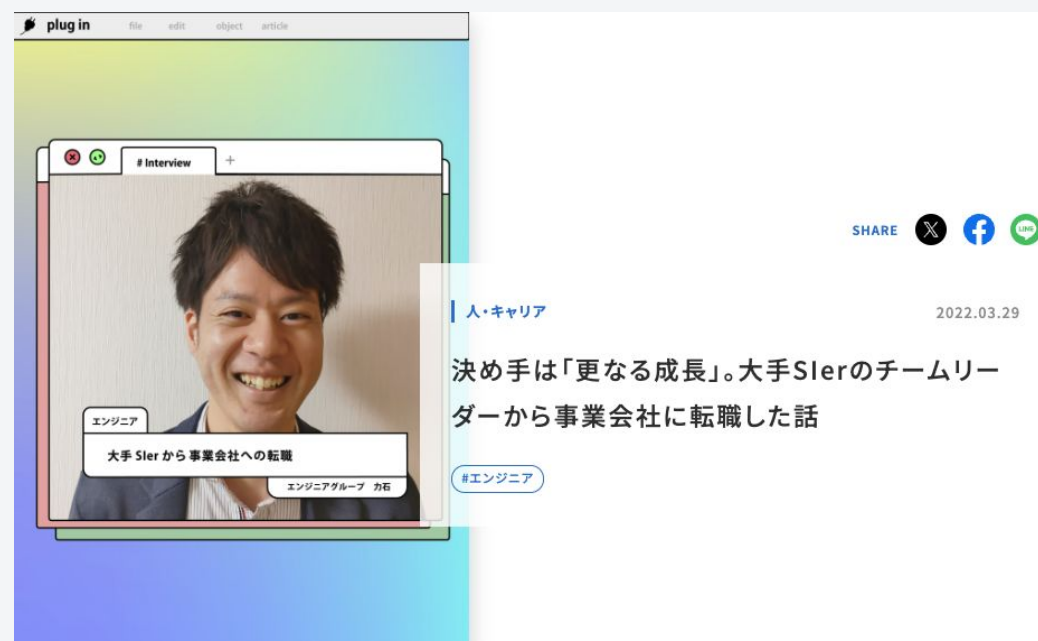
#エンジニア #チームリーダー




意志さえあれば、挑戦できる

インタビュー

製品企画開発部 池内

決め手は「更なる成長」。  
大手SIer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SIer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

エンジニア

大手SIerから事業会社への転職

エンジニアグループ カ石

## 開発組織

若手から変化と改善を仕掛けていきたい

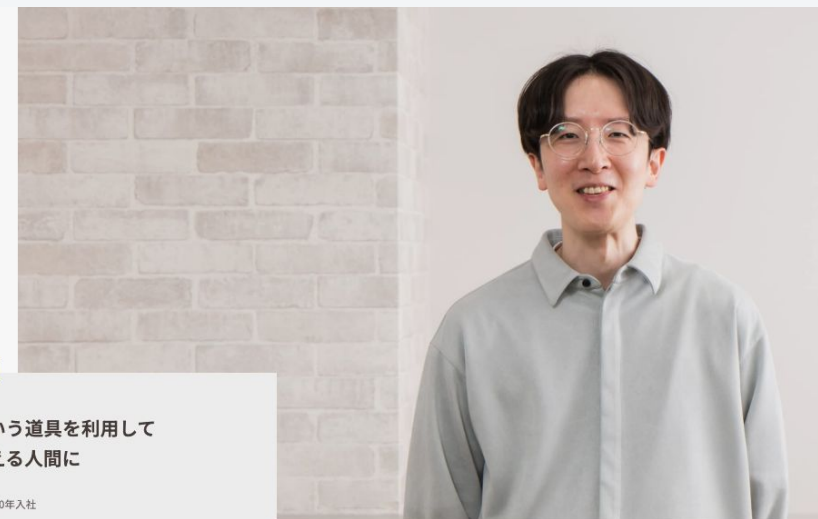


エンジニアコース

若手から変化と改善を仕掛けていきたい

土井 壮明 2021年入社

データという道具を利用して課題を拾える人間に



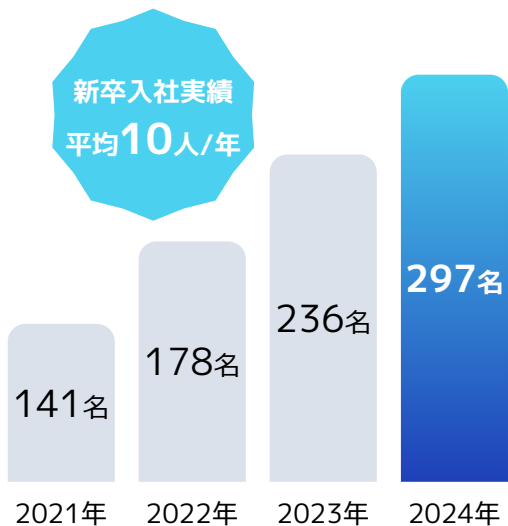
データコース

データという道具を利用して  
課題を拾える人間に

藤田 幸秀 2020年入社

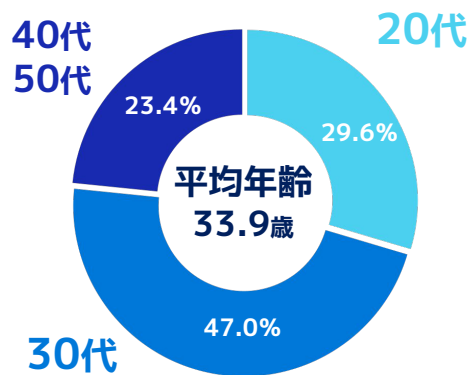
# 数字でみるi-plug

## 社員数



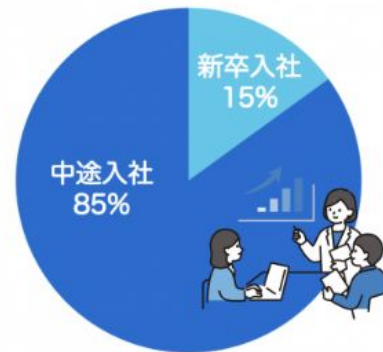
\* 各年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

## 年齢構成比



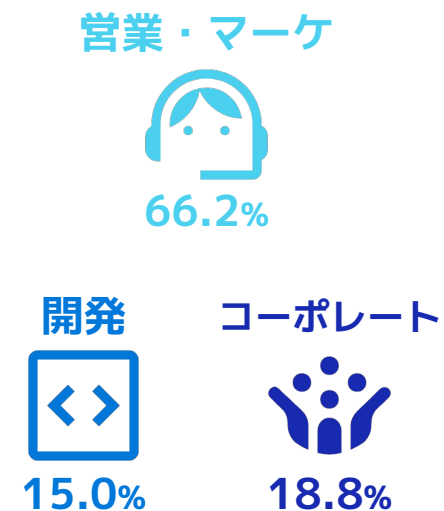
\* 2024年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

## 中途/新卒



\* 2024年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

## 職種分布

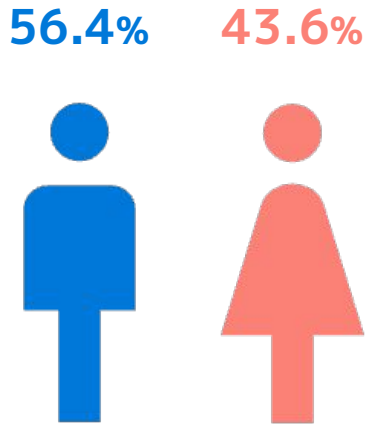


\* 2024年3月末時点、i-plug単体正社員のみ



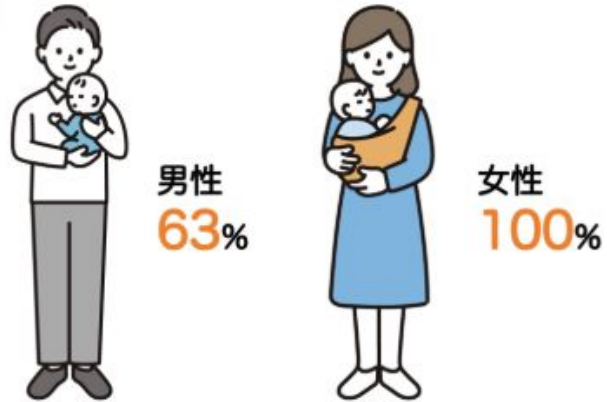
## 数字でみるi-plug

### 男女比



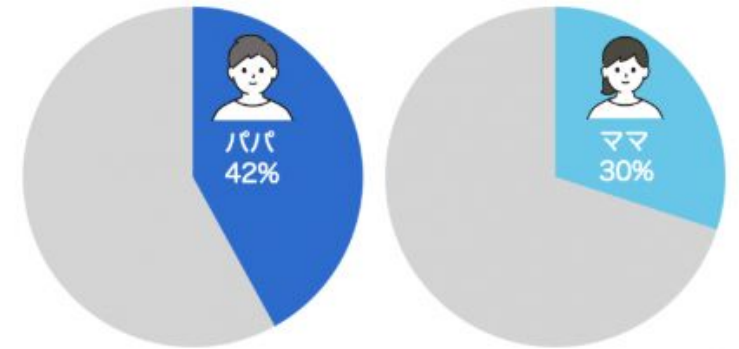
\* 各年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

### 育休・産休取得率



\* 2024年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

### パパ&ママ



\* 2024年3月末時点、i-plug単体正社員のみ

## 両立支援

息子が自慢できる母親になりたい。  
育児と仕事を両立するチームリーダーへインタビュー



SHARE   

人・キャリア 2023.03.14


息子が自慢できる母親になりたい。育児と仕事を両立するチームリーダーへインタビュー


#チームリーダー #営業

息子が自慢できる母親  
になりたい。  
パートナー営業部チームリーダー  
藤田

INTERVIEW

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。

### グループキックオフ / 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、グループ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）

---

〒532-0011  
大阪府大阪市淀川区西中島五丁目11番8号  
セントアネックスビル3階

### 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

### 東京オフィス

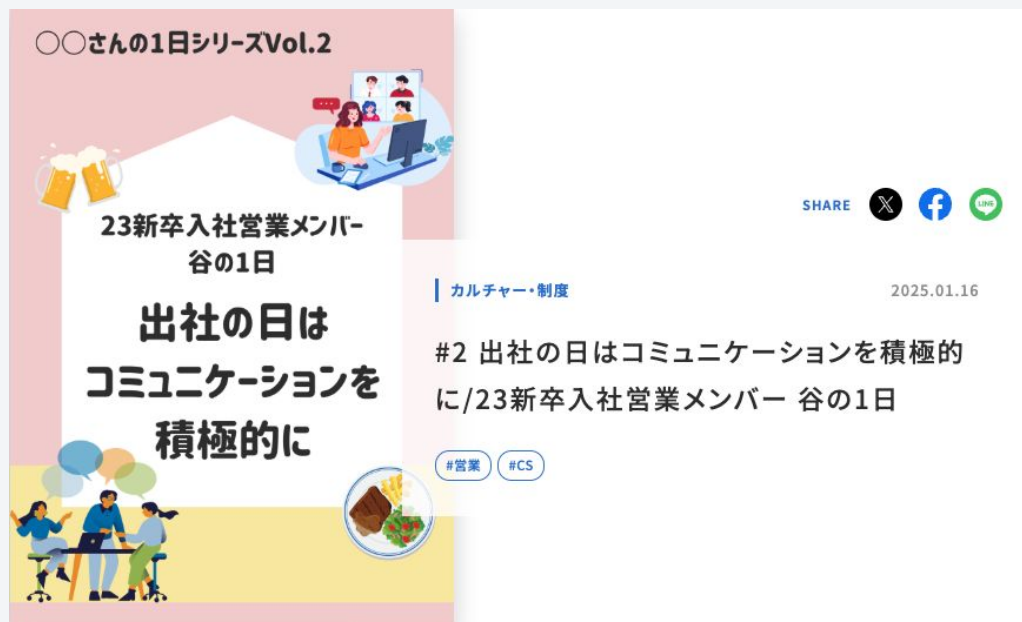
---

〒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



i-connectとは

「つながり」を追求するi-plugのメディア

ABOUT

**i-connect** は、  
i-plugと社会の「つながり」を  
探求するメディアです。

2012年の創業以来、  
企業と求職者のすてきな出会いに向けてコツコツ取り組んできたi-plug。

2024年には、「つながり」で、人の可能性があふれる社会をつくる  
というi-plugグループのミッションを掲げました。

私たちはミッション実現に向けて、絶え間なく変化し続けています。  
このメディアでは、そんなi-plugの事業やプロジェクト、カルチャー、

TOP  
ABOUT  
事業・プロジェクト  
人・キャリア  
カルチャー・制度

## i-plug Tech Blog



i-plug Tech Blog

2024-04-01

i-plug Tech Blog、はじめます！

## CEO中野よりメッセージ



### i-pluginのさらなる成長を牽引する人材を求めています。

2012年、オファー型就活サービス「OfferBox」をリリースしたi-pluginは新卒就活市場における「新鋭」と言える存在でした。

わたしたちは、20年以上ほぼ変わらない形だった国内の新卒就活市場に対して、変化と挑戦を続けました。結果、オファー型という新しい就活の形を浸透させ、サービスリリースから2024年卒学生までに累計2万人以上の学生たちの社会への第一歩を支援しています。

当社は創業から9年目というスピードで上場を果たし、現在も市場の拡大を続けています。しかし労働人口減少、労働生産性の向上、成長産業への人材の流動化など日本の労働市場はまだ多くの課題を抱えているのです。そんな課題に対して今後私たちは取り組む必要があります。

i-pluginはこれからも人の可能性を広げる社会の実現に向け、新卒領域でのさらなる進化と新たな事業領域に挑戦する『新鋭』で在り続けます。

代表取締役CEO 中野 智哉

 i-plug