



mission

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拡げる仕組みをつくる

私たちi-plugは、キャリアを支援する"つながり"の創造に取り組むテックカンパニーです。「人と企業、人と情報」といった新たな"つながり"をつくることにより"なりたい自分"を見つけ、"なりたい自分"に近づることができるような、あらゆる人の自己実現を成せる未来を目指しています。

少子高齢化による労働力の減少という問題に直面している現代の日本。私たちはこの問題に対し、一人ひとりの自己実現の先に高い価値を発揮できる世の中をつくることで技術革新や環境問題など不確実性が高い社会を切り抜けると考えています。

その世界をつくることは、きっと簡単なことではありません。
それでも、私たちは挑戦します。
日本や世界がもっとワクワクすることを信じて。



会社概要

会社概要

社名 株式会社 i-plug

代表者名 中野 智哉

所在地 大阪オフィス(本社) 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

東京オフィス 東京都品川区大崎3-6-4 トキワビル4階

名古屋オフィス 愛知県名古屋市中区栄3丁目 7-13 コスモ栄ビル 6階

設立 2012年4月18日

従業員数 236人(2023年3月31日現在)

株式会社 pacebox
株式会社 イー・ファルコン
株式会社 マキシマイズ

グループ企業

i-pluginでは、メンバー一人ひとりが「プロフェッショナル」としての価値発揮に取り組んでいます。

value 01

変化を楽しむ

value 02

全てのステークホルダーに
対してフェアである

value 03

共創しながら
価値を出す

value 04

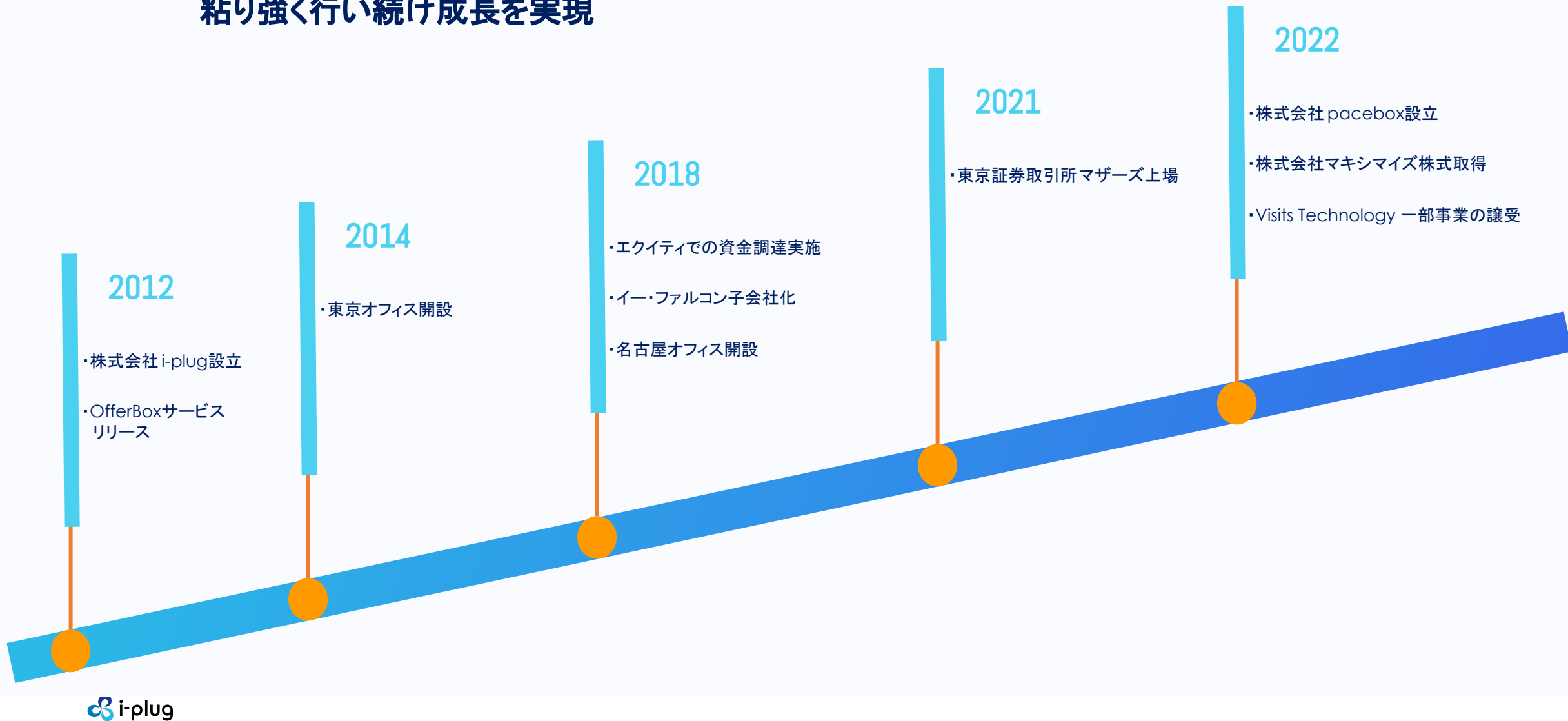
創造的な意思を
尊重する

value 05

主体的に取り組み、
成果創出にこだわる

沿革

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



事業について

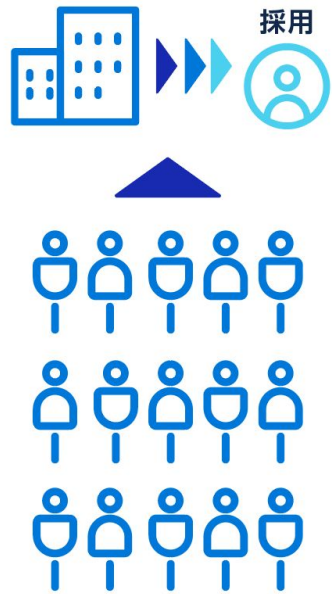
オファー型就活サービス「OfferBox」概要



企業から学生に直接オファーを送ることができる
新卒に特化したダイレクトリクルーティングサービス

オファー型就活サービス「OfferBox」仕組み

エントリー型



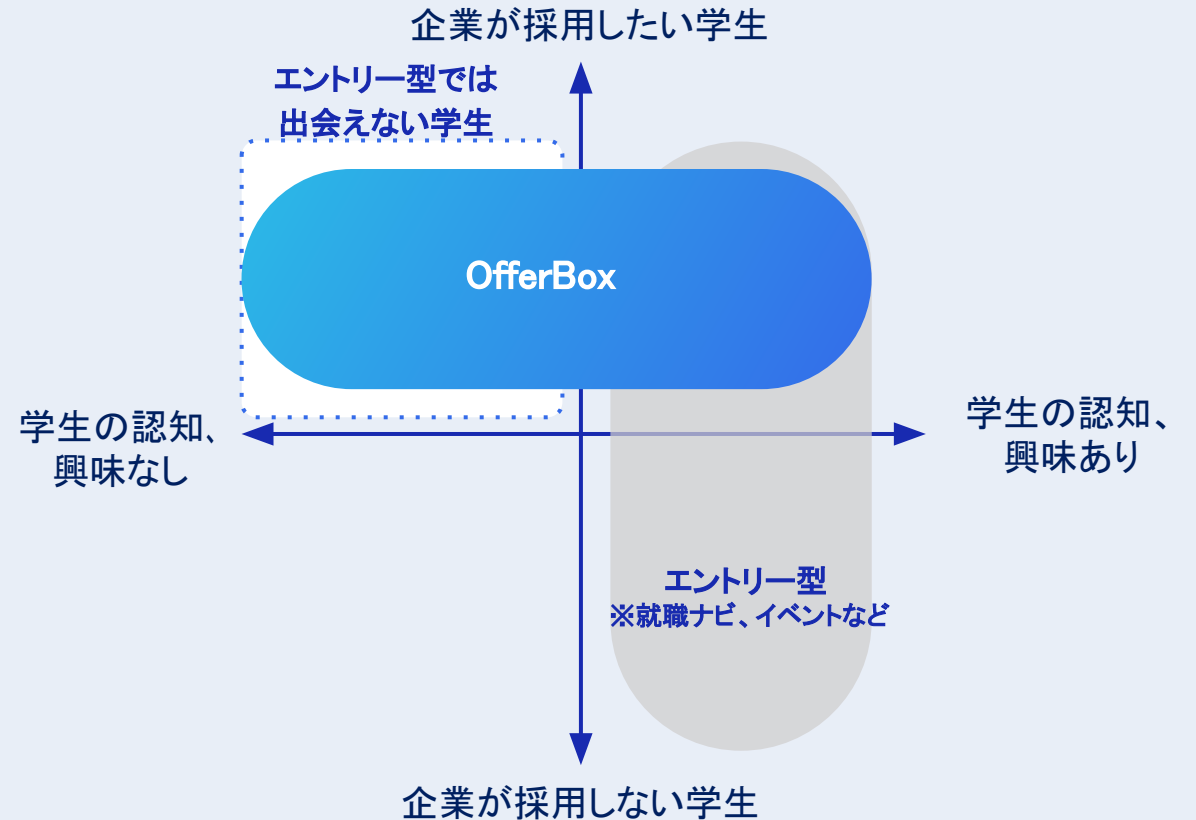
- 認知されていないとなかなかエントリーしてもらえない
- 認知度を高めるためには費用がかかる
- 採用する学生を絞り込むため選考プロセス上で多大な工数がかかる

OfferBox



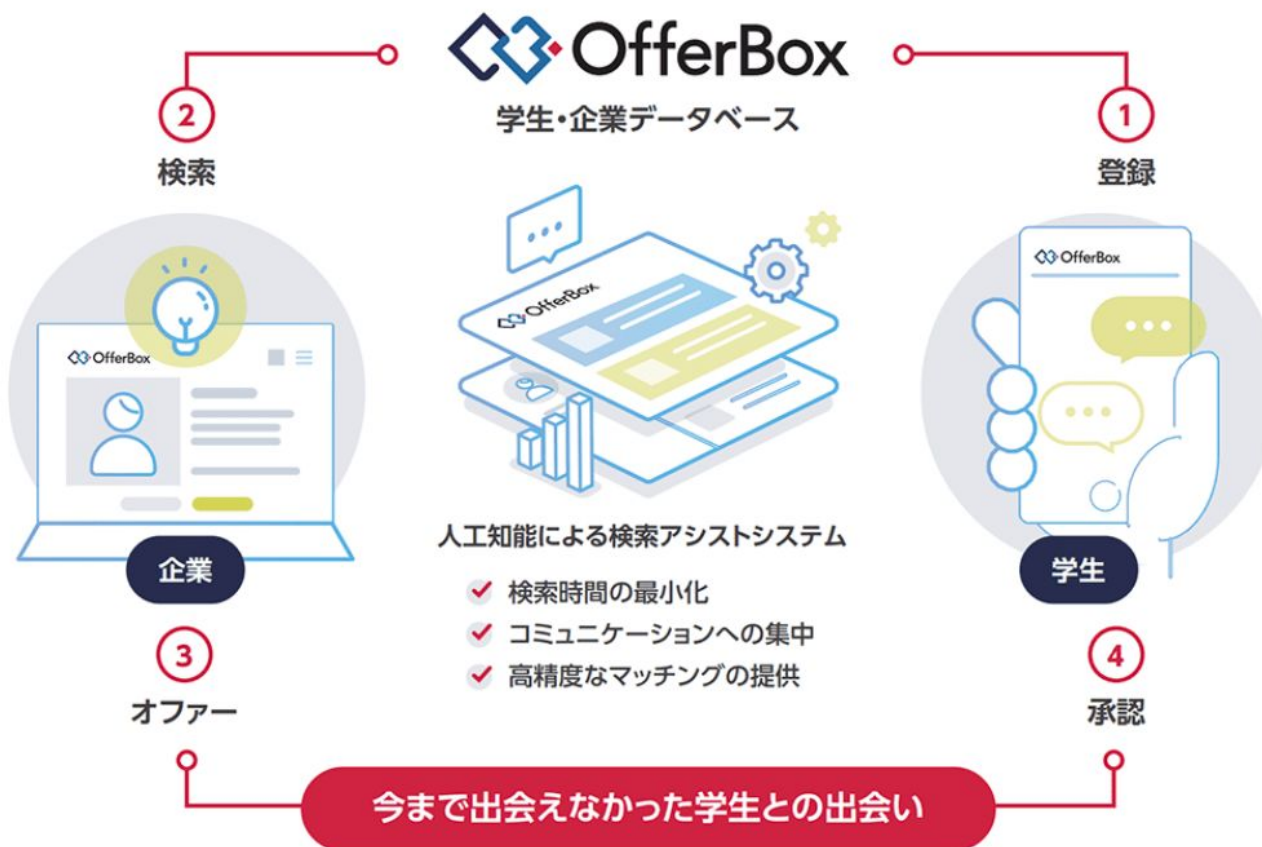
- 認知の有無に左右されず、企業の魅力を学生に直接届けることができる
- 採用したい学生に最初から絞り込むため選考プロセス上の工数を削減できる

OfferBoxで出会える学生



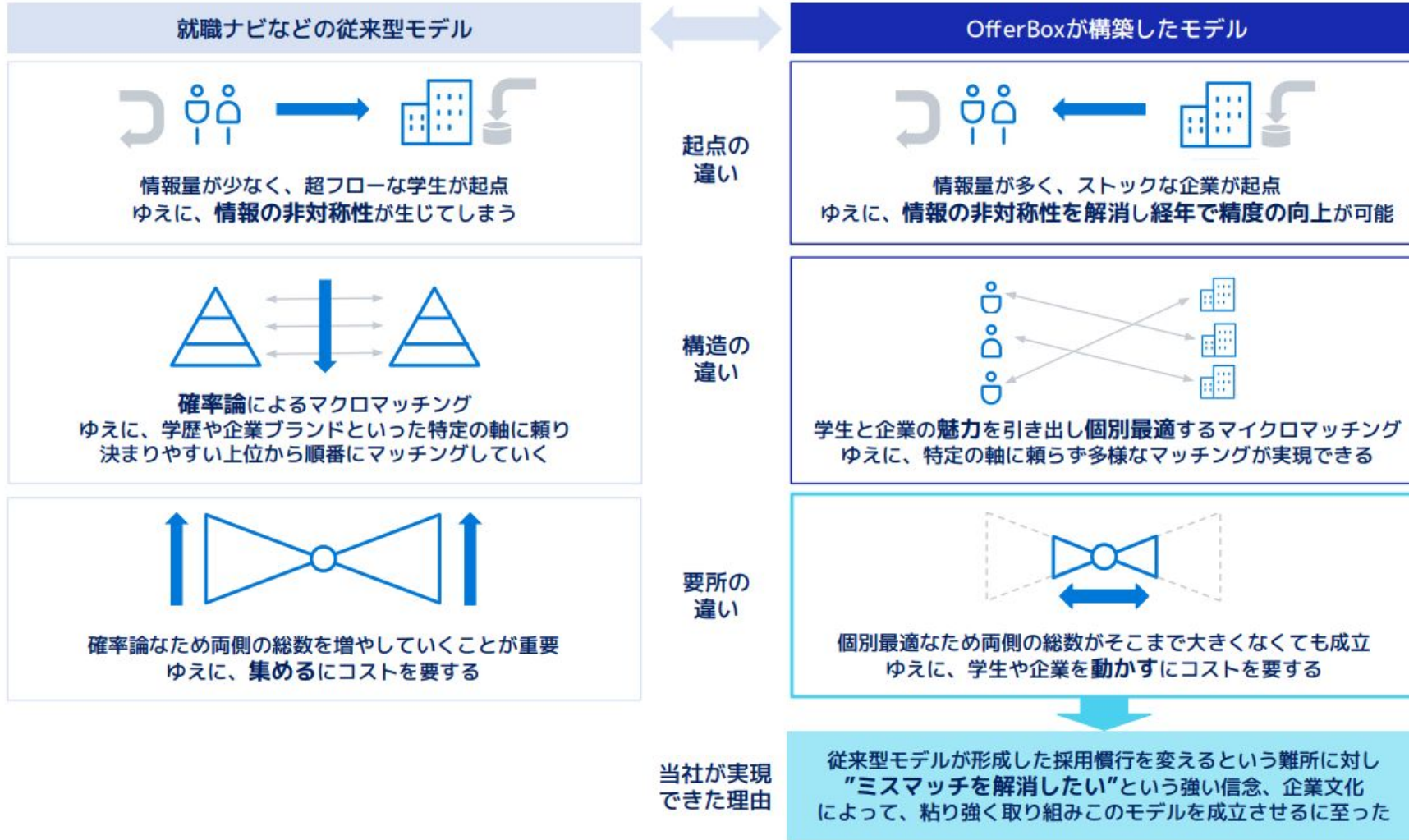
オファー型就活サービス「OfferBox」仕組み

OfferBoxでは学生検索の負担を減らす目的で、人工知能による検索システムを導入。利用企業による行動履歴を解析、ビッグデータと照合し「企業が会いたい学生」順に検索結果画面に表示します



オファー型就活サービス「OfferBox」が構築したモデル

長く解消がむずかしいとされてきた「就活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最大の強み



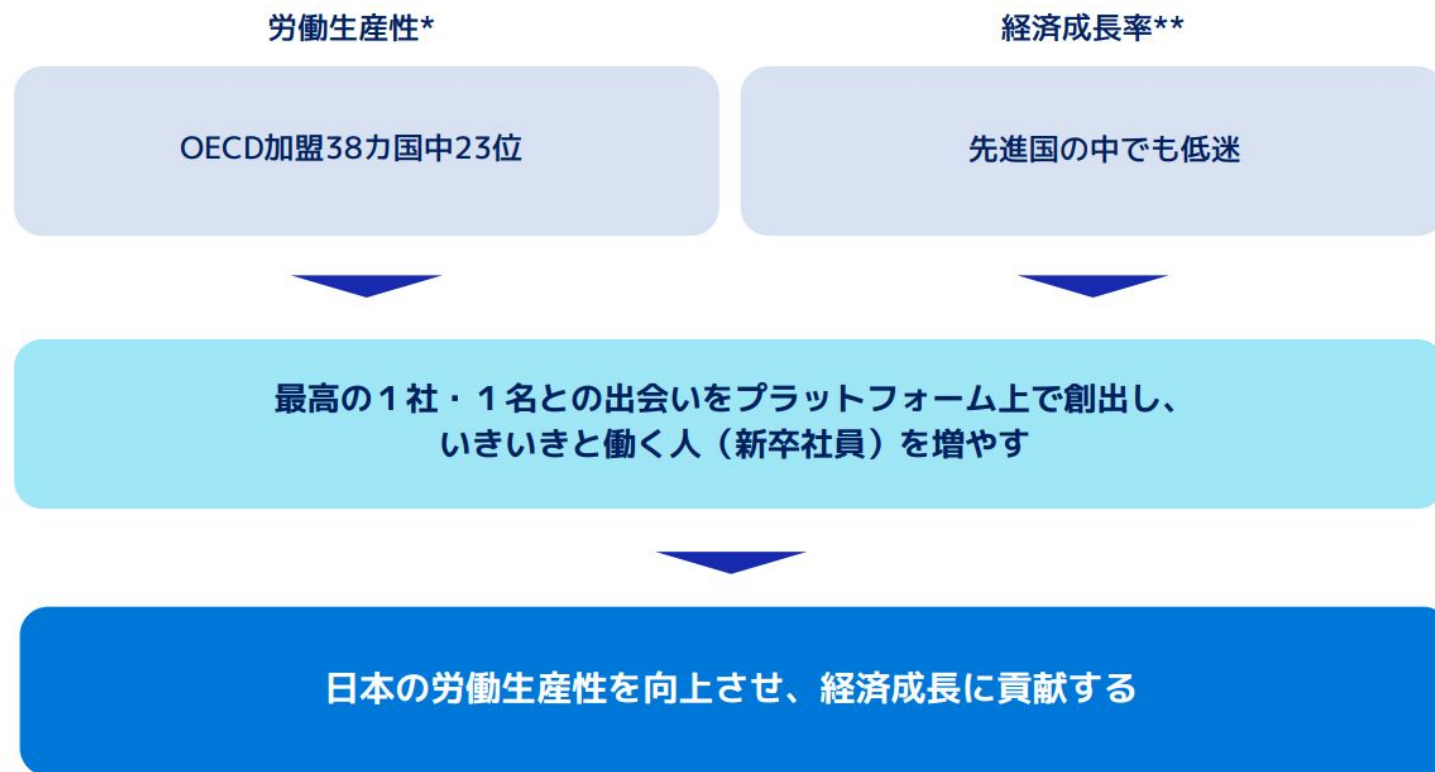
オファー型就活サービス「OfferBox」プロダクト優位性

登録企業16,000社以上、登録学生も2024年卒では24万人を超えるサービスへと成長



OfferBoxで実現したいこと

日本の労働生産性はOECD加盟諸国と比較して低く、経済成長率も主要先進国と比較して低迷している。この問題を解決するために、OfferBoxを通じていきいきと働く新入社員を増やし、労働生産性向上に貢献する



*出典)公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2021」 <https://www.jpc-net.jp/research/detail/005625.htm>

**出典)経済産業省「令和3年版 通商白書」 <https://www.meti.go.jp/report/tshuhaku2021/2021honbun/index.html>

OfferBoxを取り巻く環境変化と事業の方向性

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



働く環境と制度

社員数・社員構成

236人 (単体 / 2023年3月31日現在)

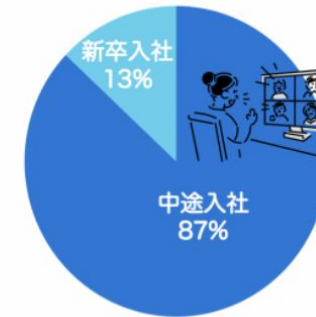
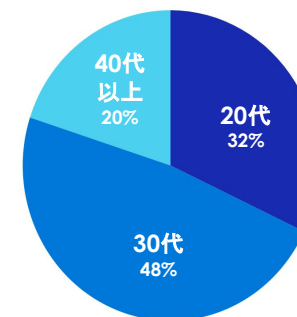
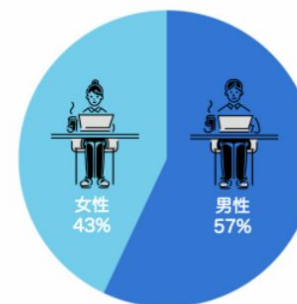
2022年の3月末時点では178名だったのに対し、1年で約60名のメンバーが増えました。

最多は30代。中途社員の比率が大きい組織

最多が30代の48%、次いで20代が32%を占めています。
比較的若い世代が多い組織です。

中途入社は87%、新卒入社は13%と、中途入社メンバーが新卒入社メンバーより多く、2023年4月には17名の新卒メンバーがジョインしました。

男女比に大きな差はなく、育児休業取得率も高水準



顧客価値を生み出す従業員への投資

顧客価値を生み出すのは従業員のエンゲージメントでありロイヤリティの高さであるという考えに基づき、多様な人材が多様な働き方を実現できるよう様々な取り組みを行っている

フリーロケーション制度

オフィスに出勤することを義務としない制度。
i-plugでは個人単位ではなく業務ユニットとしての最小単位であるチームが自らのパフォーマンスを最大限発揮できることを最優先とし、会社が担保しなければならない法律や社員の安全配慮義務を遵守できる限りに置いて、場所の選択権をチーム単位に委譲しています。

スーパーフレックス制度

"チームとしてパフォーマンスを発揮する"ためにコアタイムを撤廃し、会社が決めた時間の中で働く時間の配分を個人に任せる制度。
会社と契約した月の労働時間の超過・不足に注意することを前提に、自分の裁量で勤務時間を設定することができます。

ニューノーマル支援金

自身のパフォーマンス・成果が最大限に発揮できる場所・環境での勤務に対する支援として毎月約1万円を支給する制度

ワクトレ(ibook、研修費補助制度)

社員の成長を支援するために、会社が本や研修等の費用を負担する制度。個人が自発的に学ぶことを推奨しており、スキルや能力の習得を支える。

人事制度

i-plugではスピードをもって顧客価値をつくる人に対して対象者に成長の機会を提供することをポリシーとしています

評価制度

ミッショングレード制度を導入。年に2回ミッション(期待役割)に対する顧客価値貢献度合を成果とプロセスによって評価し、チャレンジしたことを正当に評価する仕組み

育成制度

上位役職を担える可能性のある人材に対し、抜擢機会を用意するとともに、自ら学ぶ行動がある人材に対しては、会社として教育支援を実施

i-plugの成長のために

i-plugの成長のために

2021年の上場を皮切りに、新規事業立ち上げやM&Aなどi-plugは進化を遂げています。私たちが目指すは「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」こと。

そのために、データドリブン営業の強化とリソースの選択と集中や製販一体でプロダクトをアップデートし、採用・就活の負担を軽減する機能の改善・開発を推進しています。

とはいえ、まだまだ私たちが実現したい世界までは道半ば。組織力の向上、良質な学生データベースの構築、稼働社数の最大化、プロダクトの魅力向上、サービス成長に耐えるシステムの変革など解決すべき、取り組むべき課題が多くあります。

あなたの挑戦を、自らの成長に、i-plugの成長に繋げていきませんか。