



2026年5月29日

各位

会社名 株式会社 i - p l u g
代表者名 代表取締役 CEO 中野 智哉
(コード：4177 東証グロース)
問合せ先 取締役 CFO 阪田 貴郁
(TEL. 06-6306-6125)

よくある質問と回答 (2026年3月期通期決算)

日頃より当社に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。2026年5月14日に発表いたしました2026年3月期通期決算に関しまして、投資家の皆様から寄せられた主なご質問と、それに対する当社の回答を下記の通り開示いたします。

本資料は、投資家の皆様への情報発信の強化とフェアディスクロージャーを目的として公開するものです。なお、記載されている回答内容につきましては、本資料公開日時点における当社の認識に基づくものである点にご留意ください。

Q. 2026年3月期第4四半期(会計期間)は、前年同期比で営業利益が大きく伸長している。この主な要因は何か。

2026年3月期第4四半期(会計期間)の営業利益が前年同期比で大きく伸長した要因は、主に売上高の増加と、プロモーション費用の投下時期を戦略的に見直したことによるものです。

プラットフォームを活性化させるには、学生と企業が活発に動くタイミングを合わせる必要があります。そのため、当社では市場動向を見極め、プロモーション関連費用の投下時期を機動的に調整しております。

2026年3月期は、学生の就職活動の早期化トレンドに対応するため、第1四半期にプロモーション投資を戦略的に前倒しし、集中的にコストを投下いたしました。一方で、2025年3月期は第4四半期に集中的に投資を行っておりました。結果として、2026年3月期第4四半期は費用が抑えられ、前年同期比では利益が大きく伸びる形となりました。単発的なコスト削減ではなく、市場トレンドに合わせた投資タイミングの最適化による結果であるをご理解ください。

Q. 人員増加に伴いHR関連費用が前期比で大きく増加している。今後の採用計画と、コストコントロールの方針を教えてください。

2025年3月期は事業規模が拡大した一方で、実質的な人員が減少してしまい、お客様に対する十分なサポートに課題が生じておりました。これを解消するため、2026年3月期に営業及びカスタマーサクセスの人員を積極採用した結果、HR関連費用の増加に繋がっております。なお、手厚いサポートによって顧客満足度を高め、リピート利用率を向上させることで、この人員増は十分な投資回収が見込めると考えております。

2027年3月期の採用計画につきましては、2026年3月期と同水準の採用を継続する方針です。また、コストコントロールの方針については、投資の優先順位付けと機動的な利益管理を徹底しております。

す。各投資項目に対して優先順位を設定し、期中の利益進捗をモニタリングしながら、投資対効果の高い施策へ機動的に資金を振り向けております。この運用が定着したことにより、業績が当初の利益計画から大きく下振れするリスクは低くなったと考えております。

Q. 2026年卒向けのオファー送信数が前期比+69.3%と大幅に増加している一方、オファー承認数は+19.0%の伸びにとどまり、承認率の低下が見られる。学生の「オファー疲れ」や、オファー自体の質低下の懸念に対し、どう対策しているのか。

前提として、企業の採用意欲が依然として高く、当社の「OfferBox」を通じてより多くのオファーが送信されていること自体は、事業成長の観点からポジティブな状況であると捉えております。一方で、ご指摘のとおり、オファー承認率の低下は重要な課題と認識しております。この主な要因は、企業と学生の需給バランスの崩れにあると考えており、現在大きく二つの対策により改善を進めております。

一つ目は、学生登録数のさらなる拡大です。学生に対するプロモーションを強化した結果、先行指標となる2027年卒の学生登録数は2026年卒を上回るペースで推移しており、順調な伸びを示しております。

二つ目は、マッチング精度の向上です。学生の登録数を増やすだけでなく、活動を積極的に行う時期や、勤務地などの採用条件において、学生の志望と企業のアプローチにズレが生じないように、需給バランスの最適化を進めております。

学生にとって「自分に合った質の高いオファーが、適切なタイミングで届く」状態を追求することで、承認率の改善とプラットフォーム価値の向上を図ってまいります。

Q. 米国ではAIの急速な進歩と普及を背景に、エントリーレベルの業務が代替され、大学新卒者の失業率上昇の一因になっていると報道されている。また、日本国内においても、一部の大手企業で新卒採用枠を縮小する動きが見られる。こうしたマクロ環境の変化は新卒事業にどのような影響を及ぼすか。

定型的なエントリーレベルの業務の一部は、今後AIに代替されていくことが予測されますが、日本企業が新卒採用を極端に減らすことは考えにくいと見ております。多くの日本企業は、バブル崩壊後やリーマンショック時に新卒採用を抑制した結果、社内の年齢構成がいびつになり、後に中核人材やマネジメント層の不足という深刻な構造的問題を抱えた経験があります。そのため、今後は単に新卒採用を止めるのではなく、むしろ「AIを活用して事業を牽引できる若手人材」の獲得へと、採用の焦点をシフトさせていくと考えております。

また、日本の大手企業による新卒採用縮小の報道については注視しておりますが、これがAIの普及と直接的に結びついているか、あるいは社会全体へ波及していくかは現時点では不透明です。

仮に大手企業が採用数を絞ったとしても、就職を目指す学生の数自体が減少するわけではありません。従来であれば大手企業に向かってきた学生層の関心は、成長意欲の高い中堅・中小企業へとシフトしていくと見込んでおります。日本国内は依然として慢性的な人手不足の状況にあり、若手人材の獲得意欲が旺盛な企業は多いことから、当社事業への影響は限定的であると考えております。

以上