

【決定版】Alba VOTE 事業計画書

バージョン: 2.0

作成日: 2025年10月20日

チームC: 坂田英春, 松尾彩佳, 安田憲史, 川口碧

1. エグゼクティブサマリー

「Alba VOTE」は、日本のアルバイト市場が抱える**「評価の不透明性」と「経験の断絶」**という根深い課題を、ブロックチェーン技術を用いて解決する、**日本初の「信頼経済圏」プラットフォーム**です。

我々は、単なる評価ツールではありません。日々の真面目な頑張りを、客観的かつ具体的な基準で**「信頼（トークン）」として可視化・蓄積。その信頼を、現在の職場での報酬（特典交換）や、未来のキャリア（就職活動）で活用できる循環型の経済圏**を創出します。

フリーミアムモデルによる迅速なユーザー基盤拡大と、高単価な採用支援サービスを収益の柱とする「Land and Expand」戦略により、**事業開始3年目での単年度黒字化**、5年目には売上約3億円、市場No.1の地位確立を目指す、実現可能性の高い計画です。

2. 事業ビジョン：アルバイトの在り方を変える

2.1 我々が解決する市場課題

現在のアルバイト市場は、働き手と雇用主双方にとって大きな機会損失を生んでいます。

- **働き手の課題**：優れた貢献をしても即時の報酬に繋がりにくい評価の不透明性。そして、職場を変える度に過去の実績がリセットされてしまう「経験の断絶」。
- **雇用主の課題**：履歴書と面接だけでは見抜けない勤務態度や人間性による「採用のミスマッチ」。また、優秀な人材ほどやりがいを感じられずに流出してしまう「人材の定着」。

2.2 コンセプトの進化：評価システムから「信頼経済圏」へ

Alba VOTEは、この課題を解決するため、獲得した**「信頼（トークン）」が循環し、新たな価値を生み出すプラットフォームへと進化しました。アルバイト経験が、その場限りの労働力ではなく、生涯価値を持つ「信頼資産」**となる新しい働き方のインフラを構築します。

3. ソリューション：価値が循環する3つのサイクル

「Alba VOTE」は、スマートフォンアプリを通じて、以下の3つの価値サイクルを回し、市場課題を根本から解決します。

3.1 成長サイクル：客観的で具体的な評価

- **具体的な評価基準**：5つのコアコンピテンシー（#責任感, #協調性, #主体性, #コミュニケーション, #向上心）ごとに、**具体的な行動レベル（Lv.1～Lv.3）を選択する評価方式**を採用。これにより、評価の客観性と納得感を飛躍的に向上させます。（詳細は別紙1：評価基準フレームワーク参照）
- **信頼の蓄積**：全ての評価はブロックチェーン上に記録され、改ざん不可能な「総合信頼スコア」と、個人の強みがわかる「評価ポートフォリオ」が形成されます。

3.2 エンゲージメントサイクル：トークンの活用

- **特典交換機能**：獲得したトークンを、現在の職場で使える報酬や、未来への投資に交換できる**「特典交換」機能**を実装します。これにより、日々の貢献が即時的なモチベーションに繋がる好循環を生み出します。
 - **交換対象例**：特別ボーナス、商品券、シフト希望優先権、限定キャリア講座への参加権など。
 - **特徴**：トークンを消費しても**「総合信頼スコア（累計獲得数）」は減らない**ため、ユーザーは安心して特典を利用できます。

3.3 キャリアサイクル：信頼の実績証明と活用

- **信頼のパスポート**：蓄積された評価は、**表彰状形式の「信頼証明書」**としてQRコードで提示できます。これにはスコア、ポートフォリオ、職歴、そして検証可能なトランザクションIDが記載され、採用担当者は客観的な事実として評価を確認できます。
- **スカウト機能**：採用企業は、ユーザーの匿名化された評価ポートフォリオを検索し、自社にマッチする人材に直接スカウトを送ることができます。

4. 市場分析とターゲット

- **市場規模（SAM）**：約594億円
 - （内訳：飲食・小売業アルバイト市場の一部 約144億円 + 新卒採用市場の一部 約450億円）
- **初期ターゲット**：人材の流動性が高く、評価への課題意識が強い「飲食業」「小売業」。
- **拡大ターゲット**：アルバイト経験を重視する新卒採用企業、および「宿泊」「介護」「物流」など他業種。

5. 技術的優位性と競合比較

5.1 なぜブロックチェーンが不可欠か

- **組織を超える信頼性**：特定企業の保証ではなく、誰でも検証可能な**「公的な事実」**として評価を記録することで、真のポータビリティを実現します。
- **データ主権の実現**：評価データの所有権は個人に帰属します。
- **エコシステムの透明性**：不正や馴れ合いの評価が起これにくい透明なルールを実装できます。

5.2 競合優位性

- **vs ギグワークアプリ（タイミー等）**：単発のマッチングではなく、継続的な勤務から得られる**「評価の蓄積と資産化」**に焦点を当てています。
- **vs ピアボーナスツール（Unipos等）**：社内エンゲージメント向上に留まらず、評価を社外に持ち出し**キャリアに繋がられる「ポータビリティ」**が最大の特徴です。

6. 事業戦略

6.1 基本戦略：Land and Expand

フリーミアムモデルでユーザー基盤と信頼データを爆発的に拡大する「**Land**」戦略と、そのネットワーク効果を高単価な採用プランBで収益化する「**Expand**」戦略を推進します。

6.2 収益モデルと価格設定の妥当性

- **プランA（店舗向けSaaS）：月額300円/人**
 - **妥当性**：類似ツールより安価でありながら、アルバイト1名の離職（損失約10万円）を防ぐだけで**投資額の50倍以上のROI**を提供できる戦略的投資です。
- **プランB（採用企業向け）：成功報酬30万円～**
 - **妥当性**：従来の人材紹介（80万円～）の半額以下で、採用ミスマッチ（損失約200万円）を1件防ぐだけで**投資額の6倍以上のROI**を提供可能です。

詳細は別紙2：価格設定 詳細裏付け資料参照。

6.3 5カ年計画サマリー

- **1～2年目（投資期）**：サービスの価値証明とユーザー基盤の拡大に集中投資。
- **3年目（黒字化）**：採用事業を収益の柱とし、単年度黒字化を達成（売上: 9,168万円）。
- **5年目（事業拡張期）**：飲食・小売業での成功を基盤に他業種へ展開。市場No.1の地位を確立（売上: 2億9,520万円）。

詳細は別紙3：5カ年計画 詳細根拠資料参照。

7. 添付資料

- 別紙1：Alba VOTE 評価基準フレームワーク
- 別紙2：価格設定 詳細裏付け資料
- 別紙3：5カ年計画 詳細根拠資料
- 補足資料：操作デモアプリ、信頼