



事業計画及び成長可能性に関する事項

株式会社ビースタイルホールディングス
2025年6月25日

[東証グロース：302A]



INDEX

目次

1. 会社・事業概要

2. 当社の特徴・強み

3. 市場環境

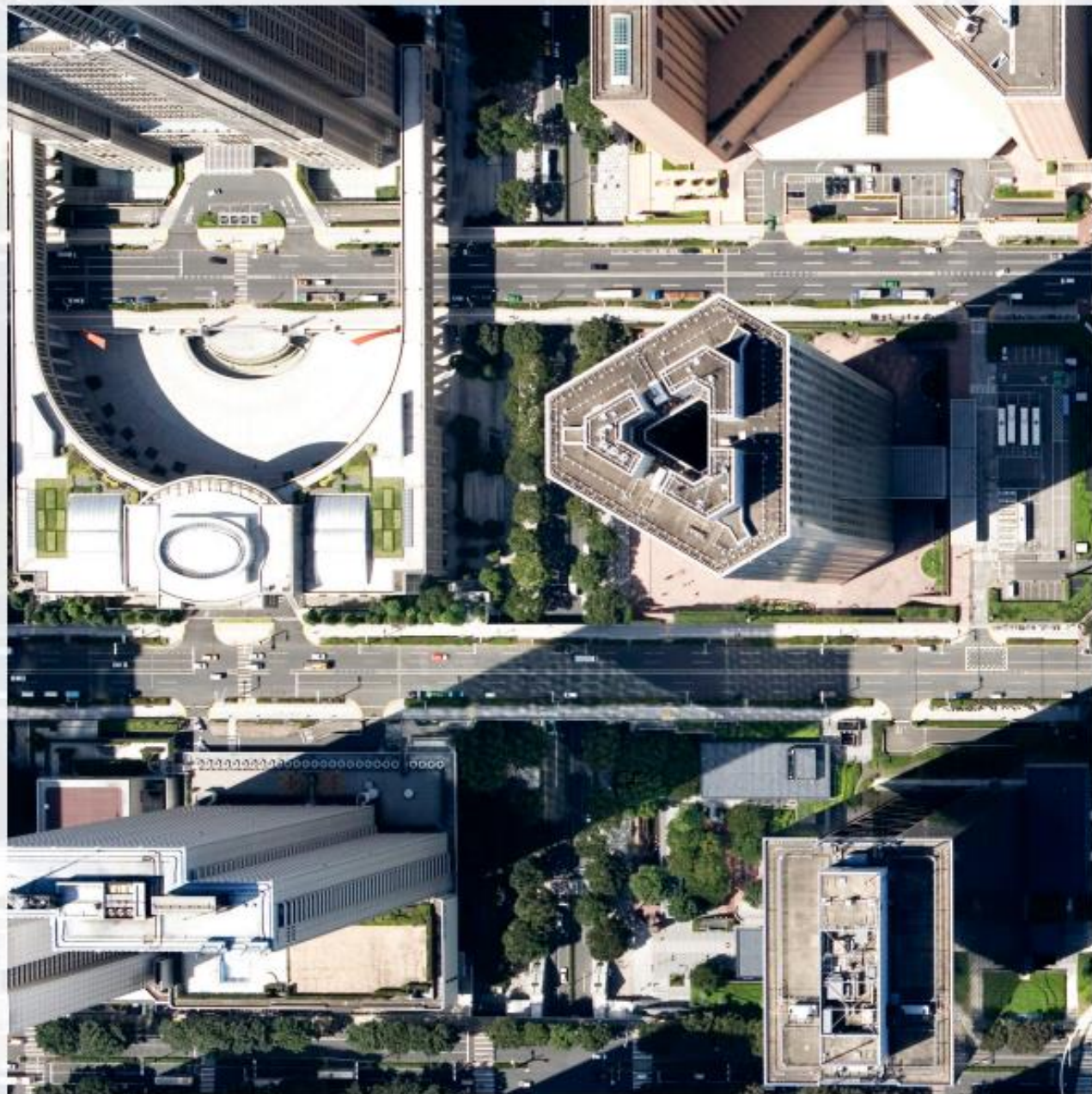
4. 成長戦略

Appendix



01

会社・事業概要



PURPOSE

不変の存在意義

時代に合わせた価値を創造する

創業から不変の存在意義であり、社名の由来である。

時代とともに変わる社会の課題と願いに対して、

b-styleは新たな価値を創造し続けていく。



VALUE 大切な価値観

四方よし 買ってよし・売ってよし・世間よし・仲間よし

b-styleは経済的価値と社会的価値を両立するために、
より広い視野で社会が良くなる「四方よし」の考え方を
企業活動の全てにおいて大切にしている。

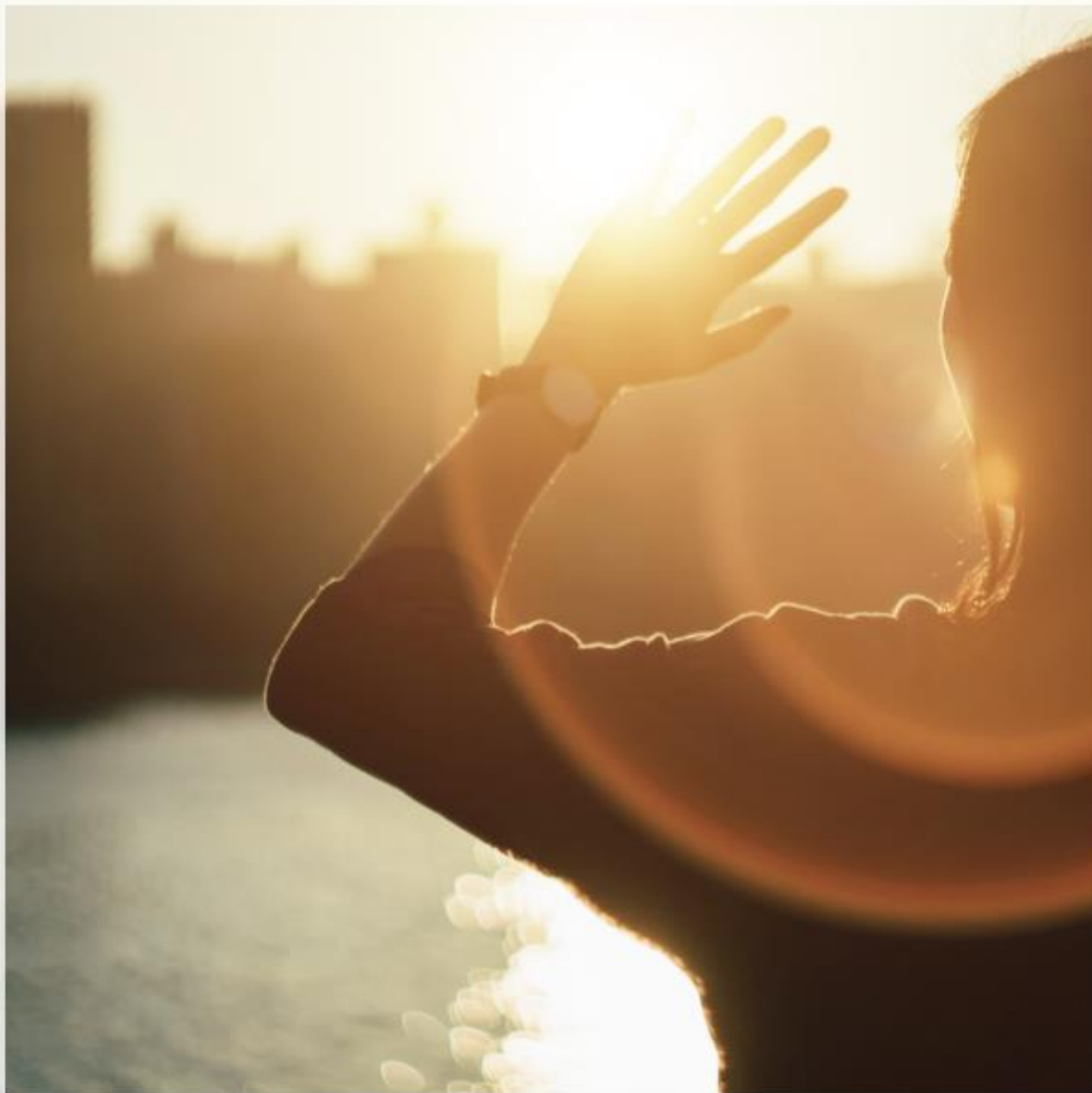


MISSION

果たすべき使命

社会課題をビジネスで解決する

b-styleにとってビジネスとは、時代ごとに変わる社会課題を解決する手段であり、使命的活動なのだ。今の非常識を、次の常識に変えていこう。



VISION 目指す未来

かかわる全ての人があわせ

「四方よし」の価値観のもと生み出す事業によって時代に
合わせた価値を創造し続ける。その先には、
かかわる全ての人があわせになる未来がある。



世界を変えるソーシャルカンパニー

会 社 名	株式会社ビースタイルホールディングス		資 本 金	309百万円 ※2025年3月末時点
設 立	2020年2月14日 ※2002年7月5日ビースタイルグループ創業		所 在 地	東京都新宿区西新宿6-18-1 住友不動産新宿セントラルパークタワー 32F
従 業 員	380名（パート含む） ※2025年3月末時点		事 業 内 容	傘下グループ会社の経営管理、及びそれに付帯する業務 子会社にて、派遣・紹介事業、メディア事業、DX事業、 その他事業を運営
共 同 創 業 者	代表取締役社長 三原 邦彦 取締役会長 増村 一郎		子 会 社	株式会社ビースタイルスマートキャリア 株式会社ビースタイルメディア 株式会社ビースタイルバリューテクノロジーズ 株式会社ビースタイルチャレンジ
役 員	代表取締役社長（最高経営責任者） 取締役会長（最高執行責任者） 取締役CFO 社外取締役 社外取締役 監査役 社外監査役 社外監査役 常務執行役員 執行役員	三原 邦彦 増村 一郎 加藤 勝久 七村 守 藤井 佐和子 橋本 邦宏 鵜崎 俊也 福士 貴紀 小牟田 齐美 田中 啓祐	加 盟 団 体	一般社団法人日本人材派遣協会 （当社取締役会長の増村が協会理事に就任） 外国人雇用協議会

- 「家庭の都合で、働き方に条件面の制約がある人」と同様の”課題”を抱えているすべての人たちが、サービスの対象になると考えています

性別や未婚既婚区分の区別は、致しません。



自分を「しゅふ」だと捉えるかどうか（自認）は、その人次第のため、「しゅふ」を定義することはしません。



その方の”働く課題”にフォーカスして、解決できるサービスを追求していきます。



補足

「家庭の都合で、働き方に条件面の制約がある人」

- 例1 育児と両立させるため、日数・時間を抑えて、扶養枠内で働きたい
- 例2 看護が必要な家族がいるため、短時間で働きたい
- 例3 介護をしながら働くため、スキマ時間でできる仕事がしたい

「家庭の都合で、働き方に条件面の制約がある人」と同様の”課題”を抱えている人たち

- 例1 スキルアップのため、在宅でできる短時間の副業をしていきたい
- 例2 趣味の時間を確保するため、短時間で働きたい
- 例3 自身の病気療養のため、日数・時間を抑えて働きたい

- 当社は派遣・紹介事業を祖業とし、求人メディアを運営するメディア事業とDX事業で構成



株式会社ビースタイルホールディングス

派遣・紹介事業

株式会社ビースタイルスマートキャリア

しゅふ×パート（時短）の幅広い職種とスキルを持ち合わせた人材派遣・紹介

しゅふ層が働きやすい求人条件にすることで、採用力を強化。大手から、中小企業にまで特にスキルや経験を必要とする女性に適した職種に人材を提供しています。

ハイスکیل人材向けの
時短派遣・紹介サービス



しゅふ層を中心とした
女性をターゲットに絞った
派遣サービス



メディア事業

株式会社ビースタイルメディア

しゅふの採用に特化した求人メディア
サイト「しゅふJOB」を運営

日本全国の女性や、しゅふ層を採用したい業界・企業にニーズの高い求人メディア。採用、応募、掲載という3つの課金形態で幅広いニーズに応えることが可能。しゅふ層への高い認知度が特徴でもあります。

しゅふJOB®

PRODUCED BY  bstyle

DX事業

株式会社ビースタイルバリューテクノロジーズ

業務自動化を中心としたDX推進
ITエンジニア派遣・業務委託サービスを展開

業務自動化を中心としたDX実績は2,000件以上。コンサルティングから、開発、テスト、運営、教育まで幅広いサービス提供が可能である。ノーコード開発&生成AIを軸としたプロジェクトも実施中。

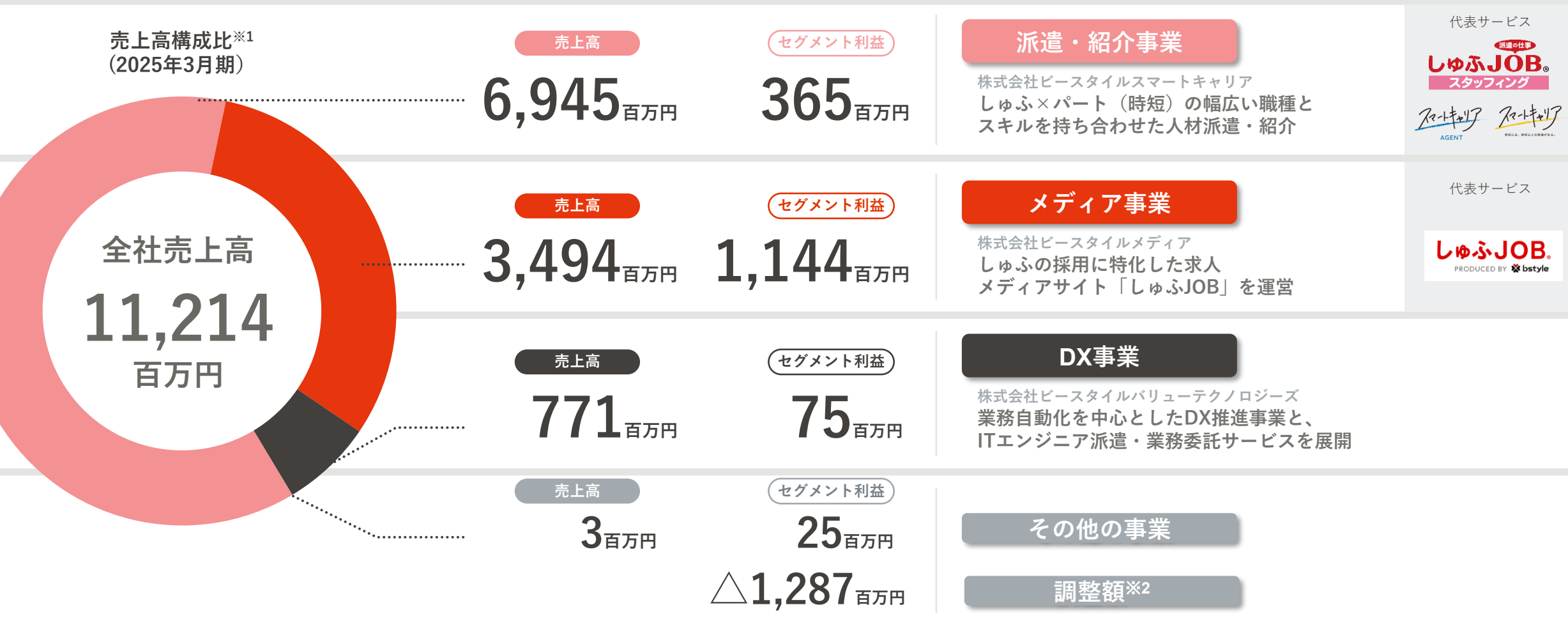
その他の事業

株式会社ビースタイルチャレンジ

障がい者の雇用促進と
グループ内の業務代行

各事業の概要と売上構成比

- 祖業の派遣・紹介事業が2025年3月期売上高で61.9%を占めるが、近年はメディア事業が成長してきており、営業利益ベース前期比+134.7%と大きく拡大



※1 各事業の売上高は、セグメント間の内部売上高を除く売上高

※2 セグメント間取引消去等の調整額及びグループ管理費が含まれております

株式会社ビースタイルホールディングス
(当社)

経営指導等

労働者派遣

(請求時給×就業時間×稼働人数)①派遣料金

人材紹介

(想定年収×手数料率)②人材紹介手数料

求人広告掲載

③掲載料・応募料・採用料

採用課金型：採用課金単価×採用数
応募課金型：応募課金単価×応募数
掲載課金型：掲載料×掲載期間×掲載数

業務受託・人材派遣

④業務受託料、派遣料金等

稼働売上：稼働売上単価×稼働人数
業務委託：請求時給×就業時間
派遣：請求時給×就業時間

障がい者雇用特例子会社

派遣・紹介事業

株式会社ビースタイル
スマートキャリア

派遣登録・雇用

転職支援

メディア事業

株式会社ビースタイル
メディア

求人情報提供

求人応募

DX事業

株式会社ビースタイル
バリューテクノロジーズ

派遣登録・雇用

その他の事業

株式会社ビースタイルチャレンジ

クライアント
(企業など)

個人

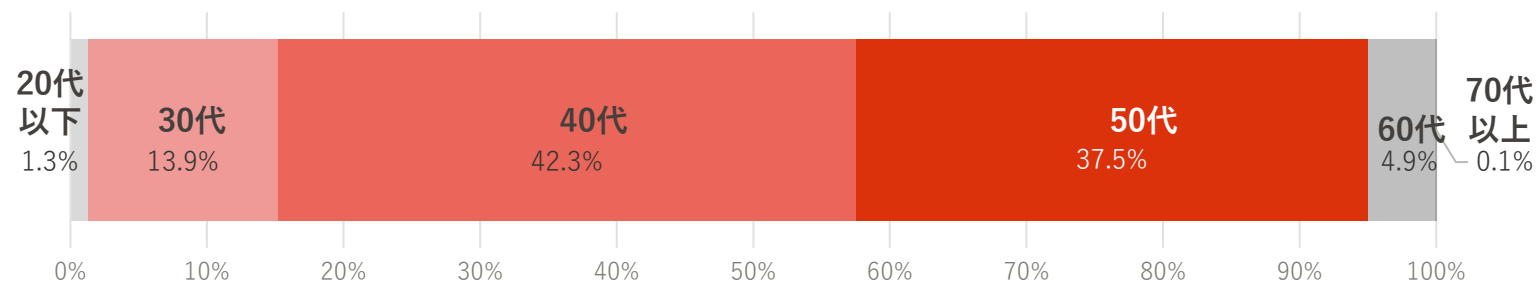
当社グループ

- 主力事業である長期派遣、メディア共に、しゅふ層である30～50歳代の女性がスタッフ・登録会員の大宗を占めています

派遣・紹介事業：長期派遣スタッフの属性（2025年3月末）

長期派遣スタッフの年齢構成（男女計）

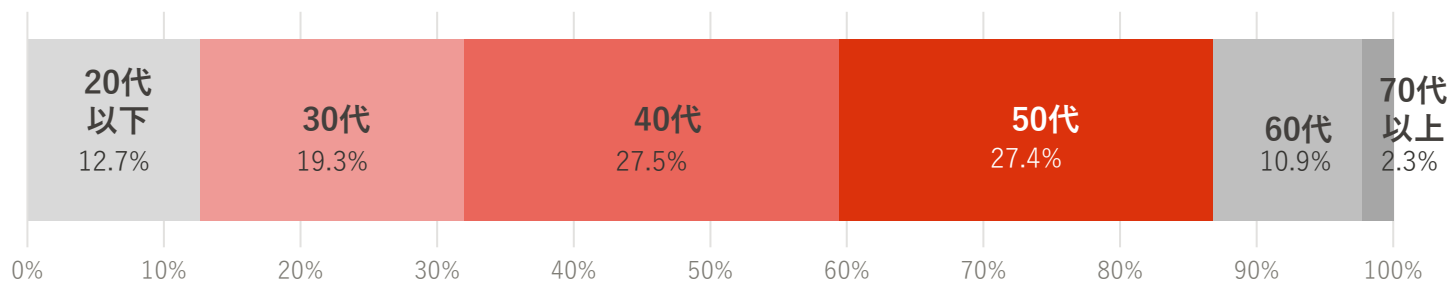
女性比率 **97.8%**



メディア事業：登録会員※1の属性※2（2025年3月末）

登録会員の年齢構成（男女計）

女性比率 **87.9%**



※1 「しゅふJOB」に登録もしくは仮登録しているユーザーの合計数

※2 性別・年齢の登録のある登録会員のみを対象として集計

- 企業の成長エンジンとなる「ハイスキル人材」活用を最適化
- 従来の採用市場では機会を得にくかったハイスキル人材に対し、その専門性を活かしながらキャリアとライフの両立を可能にする就業機会を創出。企業と個人の双方にとって価値あるマッチングを実現

求職者

ハイスキル人材 × キャリア継続

- **高い専門性**を持ちながらも、ライフステージの変化などによりフルタイム勤務が難しい
- 時間や場所の制約があっても、**キャリアの維持・向上**を目指せる働き方を求める
- 家庭か仕事か、というトレードオフに悩むことなく、能力を発揮し続けたい



CASE① 育児/介護と両立する元管理職・専門職

週3日・時短勤務でマーケティング戦略を担当
限られた時間でも、経験・スキルを活かしたキャリアを継続することに成功

キャリア継続：制約があってもキャリアを諦めない働き方を実現

多様な働き方：時短やリモート等、柔軟な就業形態

スキル活用：専門性を活かせる、やりがい

マッチング

求人企業

企業成長を加速する、新たな人材獲得戦略

従来の採用手法では出会えなかった**ハイスキル人材**がキャリアを継続するために必要とする柔軟な働き方を受け入れることで、企業は優秀な人材を獲得し、競争優位性を高めることが可能



CASE① 専門人材確保による売上向上

フルタイム市場では見つからなかった専門家を確保し、
受託案件増加に対するキャパシティの拡大が売上増に貢献

新たな人材プール：フルタイム市場では出会えない
ハイスキル層へアクセス

即戦力確保

コスト効率

組織の柔軟性

：専門人材を迅速に獲得
：必要なスキルを必要な分だけ活用
：環境変化への対応力強化

しゅふJOBがもたらす価値

- ・ しゅふ層の採用に特化した求人媒体。パート・アルバイトを中心に、しゅふが働きやすい多様な求人を提供
- ・ 35歳以上の女性の求人媒体認知度6位、女性・社会人経験豊富な層に対しての採用に強み

働く意欲のあるしゅふ層

豊富な人材アクセス

しゅふ層の特徴と就業ニーズ

高い潜在能力：これまで培ったスキルや経験を活かしたい

時間的制約：「扶養内」「子供のお迎えまで」など、限られた時間での就業を希望

多様な志向：「家庭との両立」「社会との繋がり」「キャリア再開」など

求める環境：しゅふへの理解がある職場、柔軟なシフト対応

マッチング

働き手不足に悩む企業

ニーズに合わせた3つの課金モデル

プラン	ニーズ例	利用企業例	提供価値
掲載課金	大量募集	飲食、 小売チェーン	広範なリーチで 大量採用を支援
応募課金	応募報酬	中小企業、 医療/介護	価格を抑えた 採用が可能
採用課金	成功報酬	中小企業・ スタートアップ	無駄払い抑制

仕事探し：ライフスタイルに合った仕事発見
豊富な仕事量：全国30万件以上
心理的ハードル軽減：しゅふ歓迎案件しかない

しゅふJOBがもたらす価値

人材確保：35歳以上×しゅふ層の高い認知度
コスト最適化：採用戦略に合わせた柔軟なプラン
ニーズ：女性・社会人経験者が採用したい

- RPAから、最新の生成AIまで幅広い技術に対応できるDX推進コンサルティング&エンジニアリング
- コンサルティング会社、Sierが活用しやすい適正な価格、プロパーエンジニア80名体制

企業の課題



CASE① 定型業務の効率化と人手不足解消

データ入力、書類作成等の繰り返し作業に多くの工数が発生。ミスも頻発。

当社介在による解決

- 技術力と実績：**
- RPAから最新の生成AIまで幅広い技術に対応
 - 累計2,275件超の豊富なDX推進支援実績（2024年10月時点）
- 伴走型支援体制：**
- 課題抽出から計画策定、開発、運用保守、内製化までワンストップでサポート
 - 企業の状況に合わせた最適なソリューションを提供

当社
DX支援
サービスの
強み

導入効果：勤怠管理等の作業時間大幅削減、ヒューマンエラー防止による品質向上、報告書作成～システム登録までの完全自動化

DX支援サービスがもたらす価値

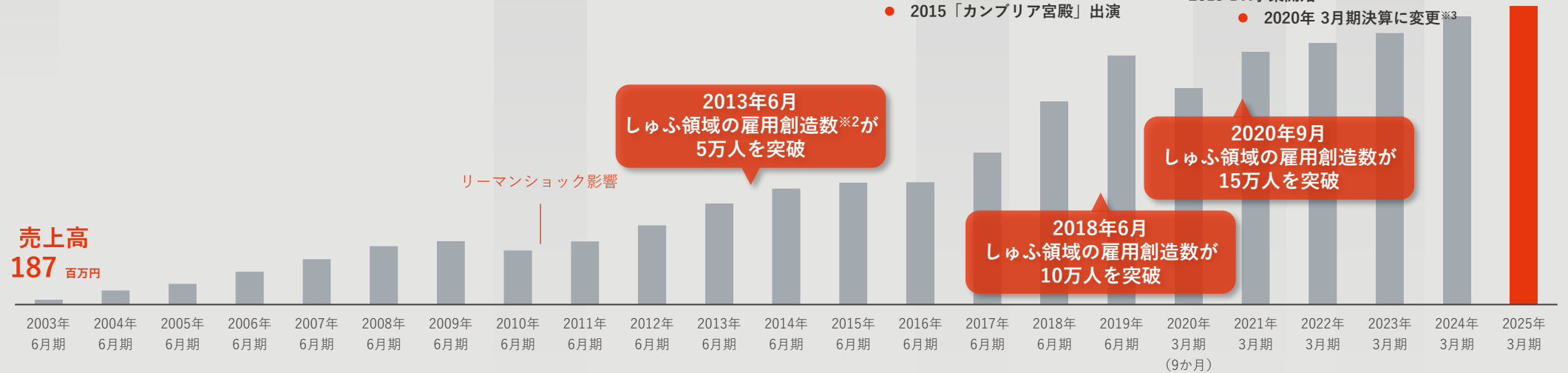
生産性向上：抜本的な業務効率化を実現
コスト削減：人件費、作業ミスに伴うコストを削減

付加価値創出：社員をより創造的な業務へシフト
競争力強化：DXによる事業変革を支援

沿革：「時代に合わせた価値を創造」してきた経緯（1/2）

当社転換点	2002年	2010年	2016年	2020年	2022年	2002-22
※1 派遣市場規模	2.2兆円	5.3兆円	6.4兆円	7.6兆円	8.7兆円	+ 6.5兆円
紹介市場規模	1,053億円	2,163億円	3,876億円	5,240億円	7,703億円	+ 0.6兆円
媒体市場規模	5,760億円 (2000年)	—	7,954億円	4,150億円	7,417億円	+ 0.1兆円
生産年齢人口	8,570万人	8,173万人	7,667万人	7,508万人	7,438万人	▲1,132万人
女性就業率	56.6%	60.1%	66.0%	70.6%	72.4%	+ 15.8pt
高齢化率	18.5%	23.0%	27.2%	28.6%	29.0%	+ 10.5pt

- 1986 男女雇用機会均等法 改正施行
- 1999 男女共同参画社会基本法 施行
- 2002 しゅふのパートタイム型派遣事業 開始（創業）
- 2008 リーマン・ショック
- 2008 雇用対策法 改正施行（募集・採用における年齢制限禁止）
- 2012 自社メディア「しゅふJOB」リリース
- 2014 「ガイアの夜明け」出演
- 2015 「カンブリア宮殿」出演
- 2016 女性活躍推進法施行
- 2018 ハイキャリアしゅふを対象とした企画職/専門職の派遣サービス「スマートキャリア」開始
- 2019 DX事業開始
- 2020 コロナ禍
- 2020 3月期決算に変更※3
- 2024 グロース市場上場



創業期

拡大・多角化期

少子高齢化を背景とした働き手不足、
女性の雇用拡大の必要性を予見し事業開始

自社メディアや広報強化による事業拡大、
女性のキャリアの多様化・高度化に合わせた事業多角化

※1 派遣市場規模：（全年度）厚生労働省「労働者派遣事業報告書」 紹介市場規模：（全年度）厚生労働省「職業紹介事業報告書」
媒体市場規模：2000年は（社）全国求人情報誌協会他「労働市場サービス産業の活性化のための提言」（2002年3月）、2016年以降は（公社）全国求人情報協会調査
生産年齢人口：総務省統計局「人口推計」 女性就業率：内閣府「男女共同参画白書」 高齢化率：総務省統計局「人口推計」

※2 しゅふ領域の雇用創造数：人材派遣事業の派遣稼働者数、人材紹介事業の採用者数、求人サイト事業の採用者数の事業開始時からの累計

※3 当社は、2020年2月に株式会社ピーススタイル（現 株式会社ピーススタイルスマートキャリア）を株式移転完全子会社、当社を分割承継会社として設立された持株会社であります。
また、株式会社ピーススタイル（現 株式会社ピーススタイルスマートキャリア）の決算期を2020年より3月期決算に変更しております

創業期
(2002年創業～リーマンショック)

派遣

企業に新しい働き方を提案し、
雇用を創出

- 企業へ時短等の働き方・雇用パッケージを提案
フルタイムとの併用で、**約30%のコスト削減**を提案

デイシェアリング：曜日交代
タイムシェアリング：2時間交代
ビジー：月末月初の繁忙期のみ

- 時短等の働き方に転換可能な企業業務を可視化

自社開発サーベイツール「COMPASS
(雇用形態等の業務への人材配置診断方法)※」(2007年特許取得)により
効率的に業務を分析・抽出

- 時短等の働き方に合わせたマネジメントを確立

フルタイム労働向けのシステムに代わる人事・労務管理手法を確立

しゅふへの働く場の提供と、
企業の人材確保、採用・人件費削減を両立

拡大・多角化期
(リーマンショック～コロナ禍)

メディア事業

企業のしゅふ向け求人の
出稿を促進

- 「しゅふJOB」でしゅふのニーズに適した働く条件や、環境等の求人を上位表示
- 企業が自主的・積極的にしゅふ向けニーズを満たす条件や環境に変化

しゅふ求職者増と求人数増の好循環が発生

また、その結果、多くのメディアに露出
することで認知が拡大する

例

2014「ガイアの夜明け」出演

2015「カンブリア宮殿」出演

派遣

しゅふのキャリアに沿った
付加価値の創造

- 総合職経験者がしゅふ層に増加
ハイキャリアしゅふを対象とした企画職/
専門職の派遣サービス「スマートキャリア」
に注力

非正規・時短・パートの働きでも
高い時給を実現

派遣事業の支払時給 **+45.7%**

(2014年6月期→2025年3月期)

02

当社の特徴・強み

1. しゅふ層への特化

- 「しゅふ」採用に特化したパイオニア
- 他社が真似できない差別化されたポジショニング

2. 求職者の集客力

- しゅふのニーズに合わせた検索機能とUI
- 高いブランド認知度

3. 求人企業の課題解決

- 即戦力人材に「しゅふ」という新たな働き手を提供
- 企業の採用課題を解決する求人のスマート化
- 長年にわたる顧客からの支持により築かれた顧客基盤

1. しゅふ層への特化

しゅふのニーズと人物像

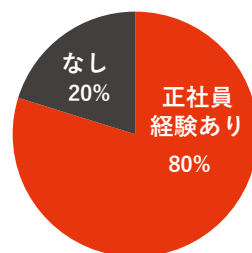
- しゅふが仕事探しで重視するポイントは、1～3位までが、ライフスタイルである
- 求人媒体のしゅふJOBで転職する層は、約8割が正社員経験があり、アルバイト/パート層の中でも豊富な経験やスキルを持つ
- 派遣スタッフの過去年収は、500万円以上が約40%を占め、企業もスキルの高い人材を活用できる

仕事探しで重視しているポイントランキング※1

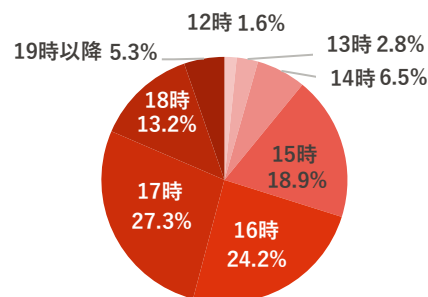
1位	勤務地	84%
2位	勤務時間	65%
3位	勤務日数	47%
4位	職種	41%
5位	給与	28%
6位	しゅふが働きやすい環境か？	26%
7位	交通費は支給されるか？	17%
8位	平均年齢or活躍中の年齢	14%
9位	扶養枠内で働けるか？	13%
10位	未経験OKか？	11%
11位	職場の雰囲気 ※写真等	7%
12位	ブランクOKか？	7%

職種・給与の優先順位は低く、勤務地・勤務時間・勤務日数等、ライフスタイルに合わせた働きやすさが重視されている

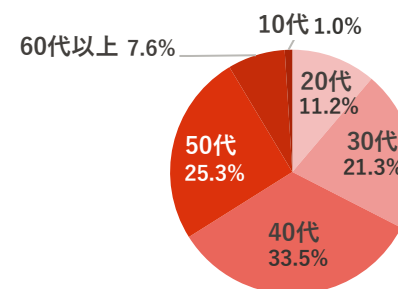
正社員経験の有無※1



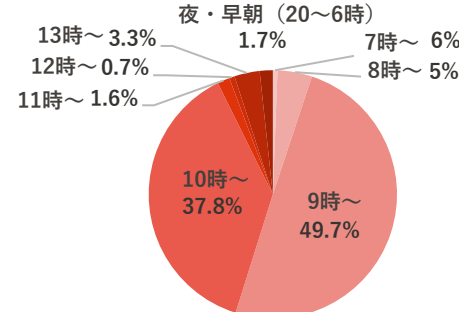
希望勤務終了時間※1



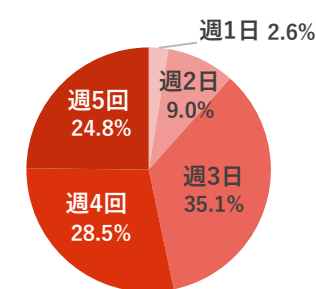
年齢分布※1



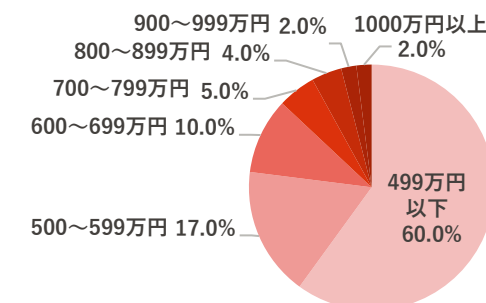
希望勤務開始時間※1



1週間の希望勤務日数※1



登録派遣スタッフの過去年収※2



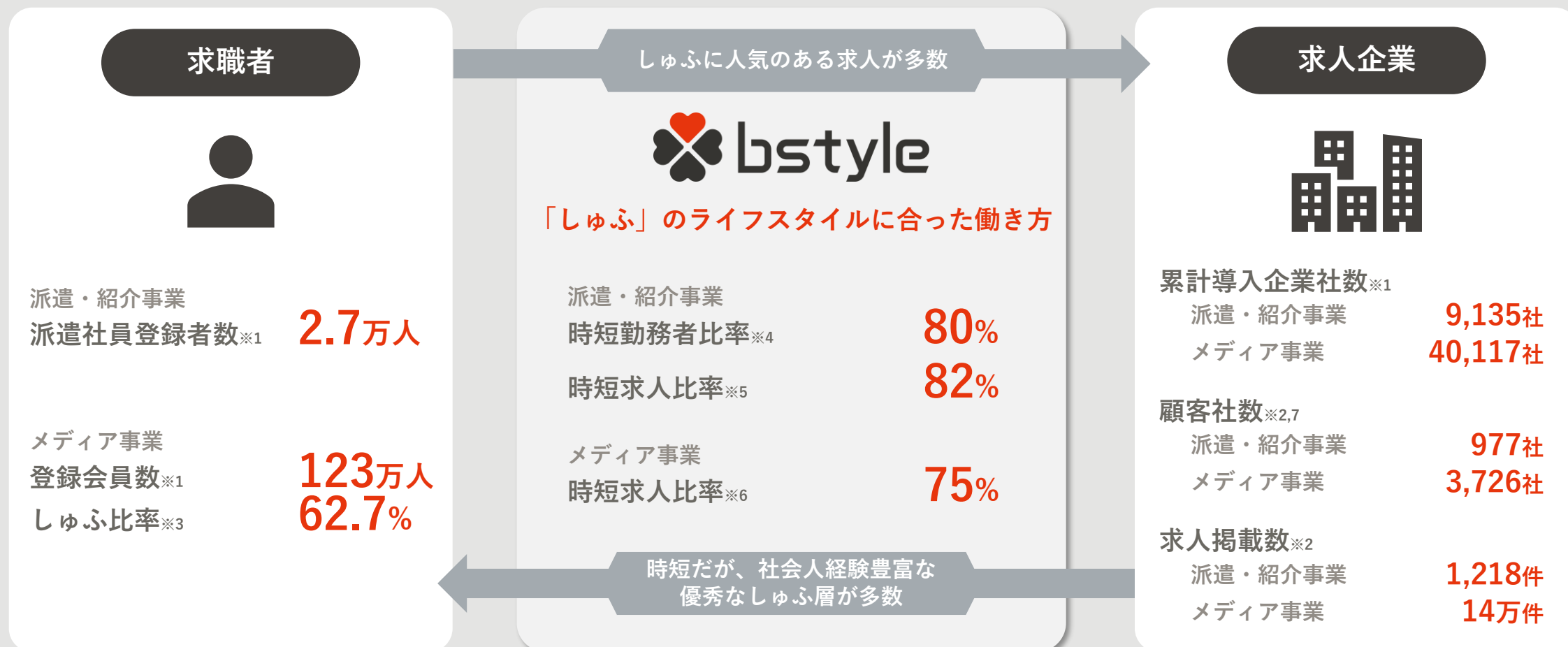
※1 しゅふJOB登録者へのアンケート調査。集計期間：2022年1月24日～2022年1月26日

※2 2024年9月末時点

1. しゅふ層への特化

「しゅふ」に注力する人材サービス企業としての強固なサービス基盤

- 派遣・メディア共に、時短勤務者・求人が約8割を占める
- 創業以来、しゅふのライフスタイルに合った働き方を追求し、求職者・求人企業の強固な基盤を構築



※1 2025年3月末時点 ※2 2025年3月月間 ※3 「しゅふJOB」では結婚有無、子ども有無の情報を取得していないため、ノバセル株式会社によるアンケート調査（30-50代 既婚女性 N=500を対象とした2024年2月実施調査）による結婚経験有かつ子持ちの女性の比率78.4%を用いて、2024年9月におけるしゅふJOB登録会員の女性人数から試算したしゅふ比率

※4 2025年3月時点の派遣稼働者2,440名のうち「週5日以上かつ週35h以上」で就業している20%を除いた比率

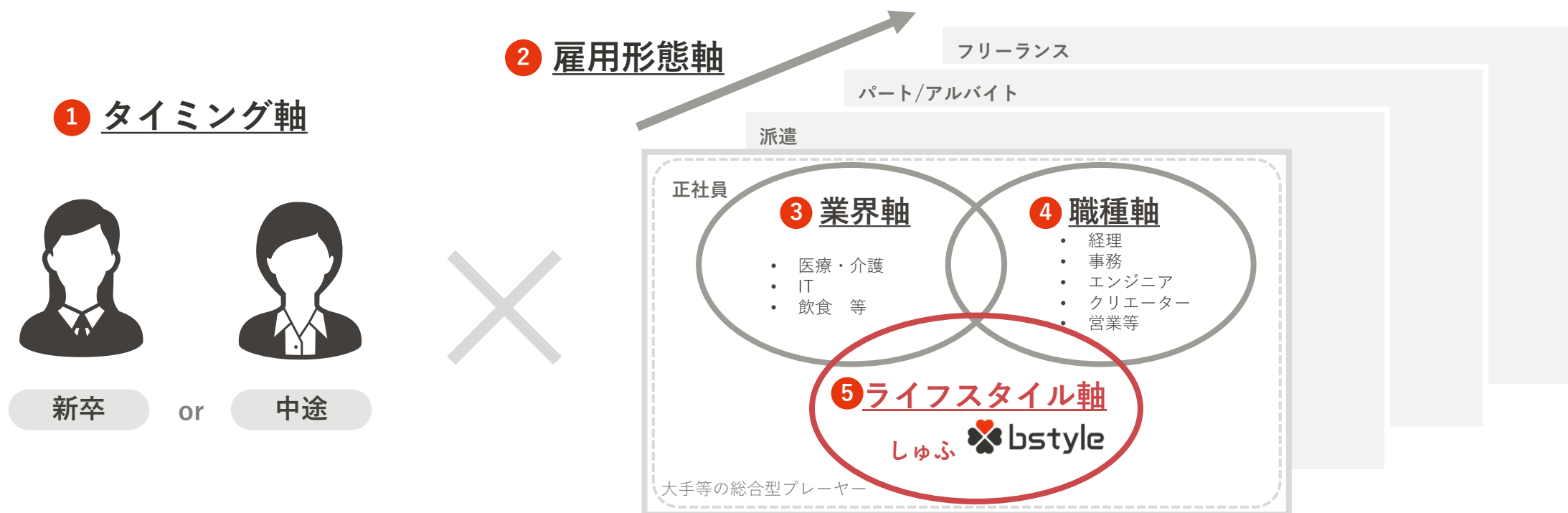
※5 2025年3月時点で求人企業に依頼を受けた求人のうち、週35h未満の求人の比率 ※6 2024年9月時点の求人のうち、雇用形態が「パート」かつ扶養枠内での勤務調整が可能な求人の比率

※7 導入企業の内、期間中に売上が発生した企業

1. しゅふ層への特化

リクルーティングサービス市場の差別化の軸と、当社のポジショニング

- リクルーティングサービスは、派遣・紹介・媒体各市場を、5つの軸で分類することができる
- 従来は業界軸・職種軸の領域特化型プレイヤーが多かったが、当社はライフスタイルを重視し、しゅふに注力
- 大手総合型人材企業は、全体のサービスの中にしゅふに適した求人・媒体を有することもあるものの、しゅふに特化し、コアコンピタンスにすることはデメリットが大きい（次頁記載）



※ 当社認識による分類

「ライフスタイル軸」でのターゲティング・差別化を図っている当社以外の事例としては、
「働きたいときだけ働ける」働き方を提供するスキマバイト等

1. しゅふ層への特化

参入障壁：人材サービスのビジネスモデルと、「しゅふ」の働き方の特徴

- 人材派遣・紹介事業者は、フルタイム労働から、しゅふの働きやすいパート型にターゲットを変えると売上低下要因に
- 求人メディア事業者は、しゅふに特化すると、他の主要なターゲット層である学生やフリーター等への認知訴求が弱まる

人材サービス会社の売上高構成

人材派遣

時給

×

時間

売上
低下

しゅふ・短時間労働の特徴

働く「**時間**」が
限られる

人材紹介

年収

×

紹介料率

売上
低下

フルタイム労働者よりも
「**年収**」が低い

求人メディアの主な求職者ターゲット

求人メディア

しゅふ

学生

フリーター

シニア

外国人

訴求
低下

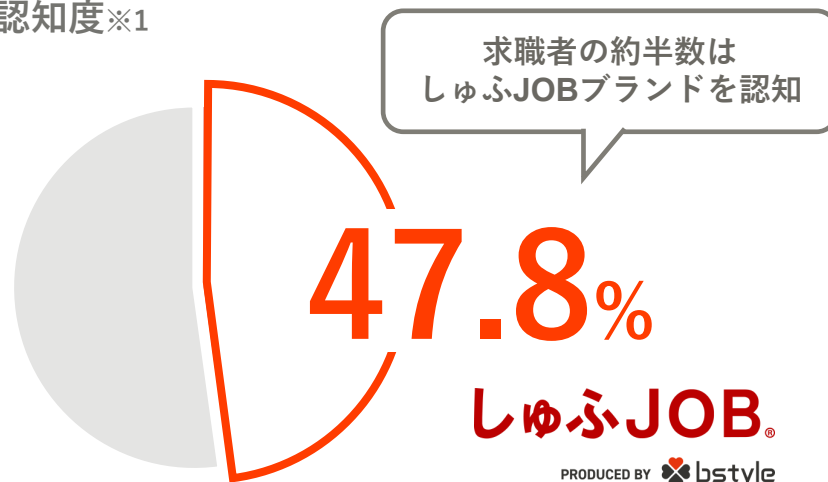
しゅふ以外の
パート・アルバイトの
主要な働き手への訴求低下

2. 求職者の集客力

しゅふJOBの集客力：高いブランド認知

- 求職者の半数弱がしゅふJOBを認知
- CM指名検索スコアランキングでは人材業界で、唯一100位以内にランクインするなど、着実にブランドイメージが拡大している

しゅふJOBの認知度※1



求人サービス認知度ランキング※2

6位

2024年上半期 CM指名検索スコアランキング※3

61位 / 12,000
ブランド以上



しゅふJOBの受賞歴



2013年 第2回 日本HRチャレンジ大賞
人材サービス優秀賞（採用部門）



2020年 第3回 日本サービス大賞
厚生労働大臣賞



※1 しゅふJOBの認知度

調査期間：2024年6月

調査企画：ノバセル株式会社 調査協力：株式会社クロス・マーケティング

調査対象：子どもと同居かつ育児の負担がある、求職中または求職する可能性のある30-59歳の女性
助成想起

※3 指名検索スコア：CM放映前後の数分間に増加した指名検索数をCMの放映量で割り算出されるスコア
出所：ノバセル株式会社「2024年上半期 CM指名検索スコアランキング」

※2 求人サービス認知度ランキング

調査期間：2024年6月

調査企画：ノバセル株式会社

調査協力：株式会社クロス・マーケティング

純粹想起「『パート・アルバイト探しのための求人サービス』と聞いて、思い浮かぶものを3つまで教えてください」
との質問に対して回答されたサービス名ランキング

調査対象：子どもと同居かつ育児の負担がある、求職中または求職する可能性のある30-59歳の女性

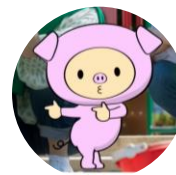
2. 求職者の集客力

しゅふJOBの集客力：高いブランド認知

- 15秒間のCMで『しゅふJOB』を5回コールすることにより、2023年9月～の約1年で高いブランド認知を獲得
- 女性・時短勤務だけではなく、男性や在宅ワーク層へも訴求
- ブーコ部長というキャラクターにより、子供にも認知が広がり、結果しゅふ層にも訴求

- メディアへの安定的な高い掲載数
- しゅふJOB総研の掲載数のPR数、掲載数の高さによりしゅふの労働といった「しゅふJOB」というブランドを位置づける大きな要素になっている
- 「ガイアの夜明け」「カンブリア宮殿」等の著名番組や、朝と夕方のワイドショー等での掲載多数

TVCM



ブーコ部長



直近3年のメディア掲載実績

		2025年3月期	2024年3月期	2023年3月期
掲載数		237	213	251
掲載 カテゴリー	コーポレート	11	7	9
	ビースタイルスマートキャリア	5	6	1
	ビースタイルメディア	29	21	25
	ビースタイルバリューテクノロジー	0	0	1
	ビースタイルチャレンジ	0	1	6
	しゅふJOB総研	144	170	201
	その他	46	8	8
掲載媒体	テレビ	16	15	18
	新聞	23	19	12
	WEB	189	172	201
	雑誌	6	3	11
	その他	3	4	9

しゅふJOB総研 ※1

しゅふの声なき声を届け続けて13年！累計5万人到達

生活・暮らし
夫の家事・育児、不満？
長期休暇の帰省、
息抜きになる？
冷食や家事代行は手抜き？
子どもを理系にしたい？

仕事・働き方
管理職を希望する？
扶養枠は必要？
仕事選びで災害考慮する？
ビジネスアキラ経験

政治・経済・社会問題
選挙、投票しない理由
カスハラ被害、経験ある？
マイナ保険証移行の賛否
定額減税で家計は助かる？

取材や解説、
調査のリクエスト
もお気軽に！

しゅふJOB総研研究顧問 川上敬太郎
労働分野の専門家／ワークスタイル研究家
自身も4人の子を持つ兼業主夫

※1 しゅふJOB総研は当社が運営するしゅふに特化した人材サービス「しゅふJOB」の調査機関

2. 求職者の集客力

しゅふJOBの集客力：しゅふに特化した求人・UI

- しゅふが仕事探しで重視するポイントに沿った検索機能

仕事探しで重視しているポイントランキング※1

1位	勤務地	84%
2位	勤務時間	65%
3位	勤務日数	47%
4位	職種	41%
5位	給与	28%
6位	しゅふが働きやすい環境か？	26%
7位	交通費は支給されるか？	17%
8位	平均年齢or活躍中の年齢	14%
9位	扶養枠内で働けるか？	13%
10位	未経験OKか？	11%
11位	職場の雰囲気 ※写真等	7%
12位	空白OKか？	7%

家庭との両立重視のため
「勤務地・時間・日数」が重要

自宅周辺で通いたいニーズが強い
ため、通勤時間で検索

カタン検索

通勤時間: ご自宅からの最寄駅 駅から 所要時間を選択

勤務日数: ☐ 週1~2日 ☐ 週2~3日 ☐ 週3~4日 ☐ 週4~5日 ☐ 月1~5日 ☐ 月6~10日 ☐ 月11日~

終了時間を選択

職種: ☐ 一般事務・アシスタント (326) ☐ 経理 (136) ☐ 人事労務 (46) ☐ 英文事務 (5) ☐ テレマーケティング (12) ☐ 受付 (6) ☐ データ入力 (0) ☐ WEB系 (31) ☐ 営業・ラウンダー (47)

クリア 検索

子どもの保育園、塾等のお迎えを意識して、
終了時間で検索

▲派遣のお仕事
サイトのUI

豊富なタグから、
希望条件に合った求人を探しやすい

株式会社パソナ

＼大手案件が充実！／20代～40代活躍中☆オフィスワークの登録派遣なら『パソナ』一部在宅OKの案件も！サポート体制◎手厚い待遇・福利厚生☆WEB登録・面談OK

勤務地・駅: 東京都新宿区☆勤務地多数あり☆ 新宿駅 / 新宿御苑前駅 / 新宿三丁目駅

勤務時間: 10:00～15:00 / 09:00～13:00 / 09:00～17:00 10:00～18:00

週勤務日数: 週4～5日

給与・報酬: 時給1,600～1,900円

タグ: 職務経歴書不要 扶養枠調整歓迎 一部在宅OK 家庭や子供の用事で休み調整可 未経験歓迎 扶養を超えて働けなく働く 残業なし 空白OK 残業少なめ 交通費支給 駅チカ・駅ナカ (徒歩5分以内) しゅふ活躍中 転職自由 40代の多い職場 シングルマザー・ファザー活躍応援 子連れ面接OK WEB面接 (オンライン面接) OK 上場企業・有名企業 中小アットホーム 30代の多い職場 50代の多い職場 産休・育休制度利用実績あり お弁当持参OK 休憩スペースあり 完全禁煙 定期的な換気 手指消毒剤設置 従業員/来客者の検温実施 定期的な洗浄・消毒

★ お気に入り 応募する 詳しく見る

▲しゅふJOBメディアのUI

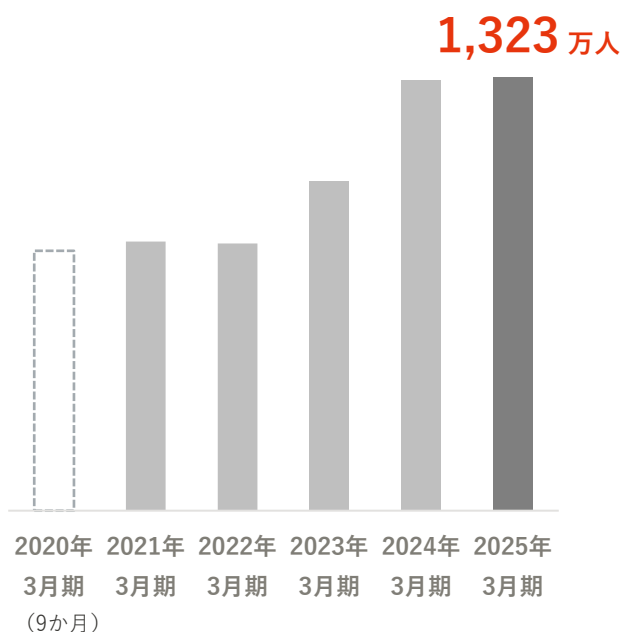
2. 求職者の集客力

しゅふJOBの集客力：求職者の増加実績

- しゅふをターゲットとしたニッチ領域で強いアクセスを保有し続けている
- 毎年高い流入を確保できており、求職者・応募数ともに前期比増加を継続

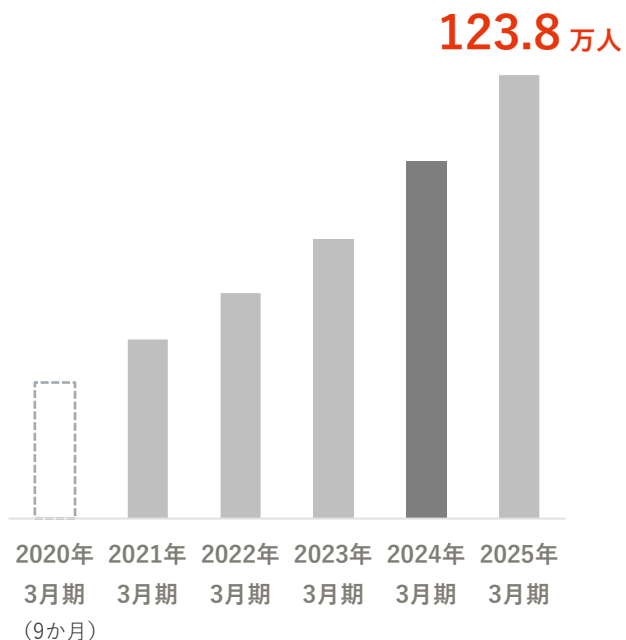
年間アクセス数※1

「しゅふJOB」への
年間アクセス数



登録会員数※2

「しゅふJOB」に登録もしくは
仮登録しているユーザーの合計数



応募数増減率

応募数の前期比



※1 「しゅふJOB」への年間アクセス数。28日以内であれば同じデバイスから何度アクセスしても1ユーザーとしてカウント

※2 「しゅふJOB」に登録もしくは仮登録しているユーザーの合計数

3. 求人企業の課題解決 当社が企業から選ばれる求人媒体である理由

- しゅふJOBはしゅふ採用に特化した媒体であり、集客力の高さ、しゅふ採用のパイオニアとして、これまで40,117社※1へ導入
- 地域に根差した企業・業界における、女性採用ニーズと、採用意欲の高さ

求人企業の課題

応募数を
増やしたい

- 応募件数自体が少ない
- 応募を増やすノウハウがない



経験豊富な
即戦力人材を
採用したい

- 地域に住むしゅふを採用したい
- 学生アルバイトより社会人経験のあるしゅふを採用したい

コストを
抑えたい

- インフレ、人件費の高騰が大きな負担になっている

解決

しゅふJOB.

PRODUCED BY 

しゅふJOBが誇る高い**集客力**

高い認知度と、123.8万人※2の登録者数

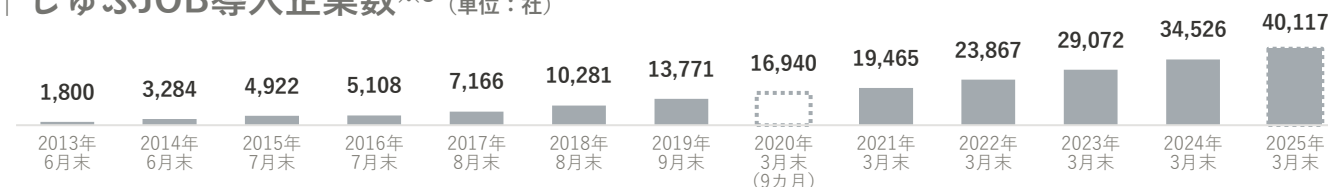
価格を抑えつつ、**クオリティの高い人材**の採用

しゅふJOB登録会員の83%※3が正社員経験あり

地域に根差した**女性採用ニーズの高い業界**が採用拡大

女性労働者の22.5%※4は、医療・福祉系の仕事に就いている。家事代行の市場拡大。インバウンド需要による飲食・調理、若年労働人口減少による塾講師等の業界で採用拡大

しゅふJOB導入企業数※5 (単位: 社)



※1 2013年1月1日～2025年3月31日の導入企業数累計

※2 2013年1月1日～2025年3月31日の登録会員数累計

※3 しゅふJOB会員向けのアンケート2023年8月調査

※4 総務省統計局「労働力調査」産業別女性就業者数(2024年1～3月)

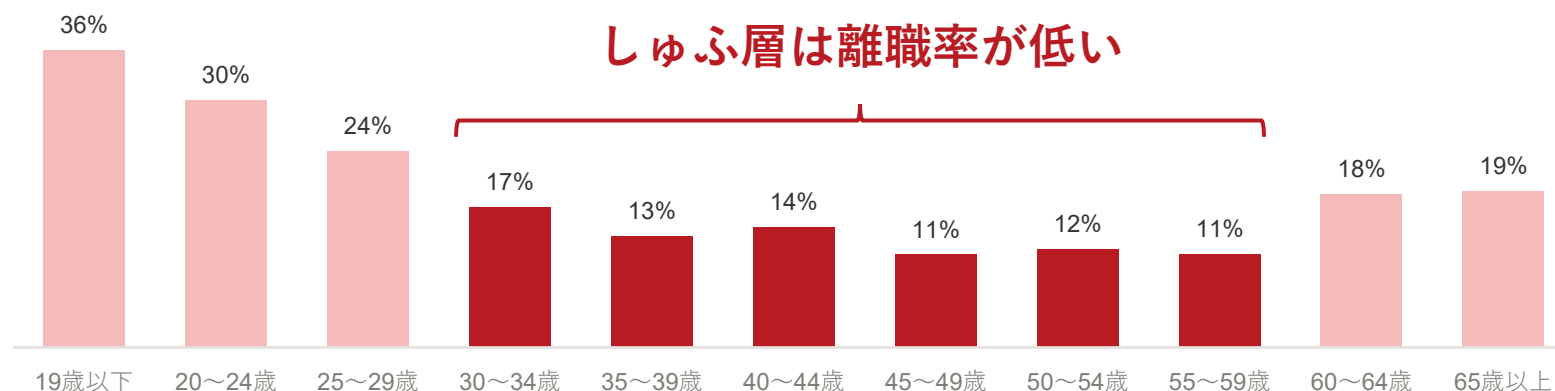
※5 各年末時点で求人メディアサイトしゅふJOBに「登録」のステータスとなっている企業の数

3. 求人企業の課題解決

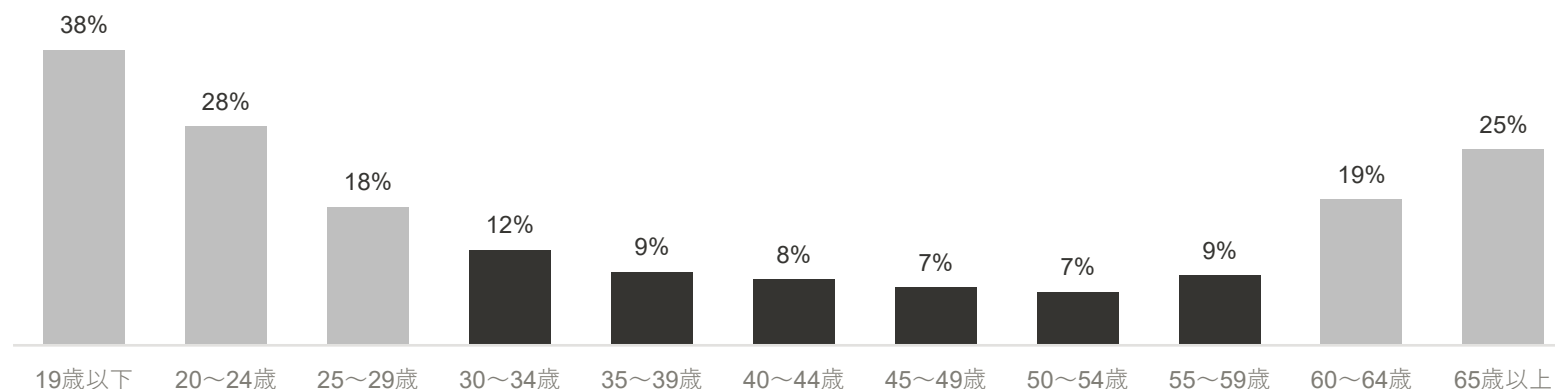
離職率の低いしゅふ層の採用は、企業の採用・教育コストを低減

- ・ しゅふ層は他の年齢層と比べて離職率が低い
- ・ 企業は欠員リスクを抑えられると共に、再採用コストや教育コストを抑えることが可能

離職率：女性



離職率：男性



※ 厚生労働省「雇用動向調査」。「離職率＝2023年離職者数÷2023年6月末常用労働者数」
常用労働者とは、期間を定めずに雇われている者または1か月以上の期間を定めて雇われている者

3. 求人企業の課題解決 当社が企業から選ばれる派遣・紹介会社である理由

- フルタイムから、時短化、リモート化等、求人をスマート化することにより応募数を**拡大**し、採用の成功率を上げる
- 中小企業を中心とした「コスト」「ハイキャリア」「採用スピード」という採用課題を、**解決**することが出来る

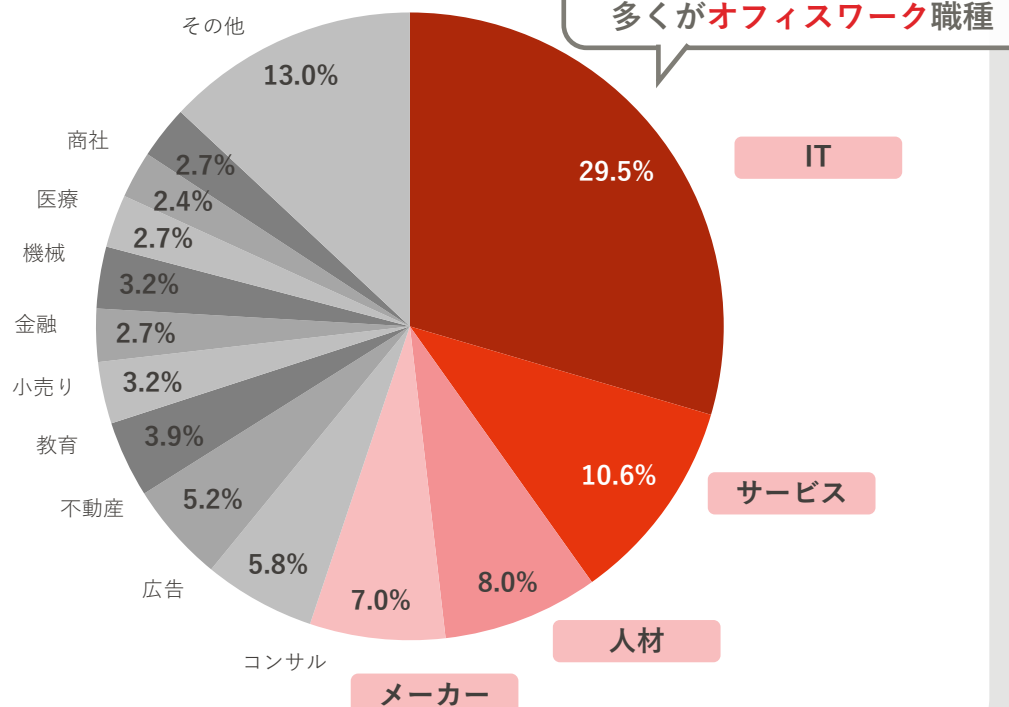
企業への採用スマート化提案メニュー	時短化	リモート化	50代以上歓迎化	高時給化	ビジー化	シェア化
内容	子育てや介護などと仕事の両立をしやすい労働時間に短縮	働く場所の制約を取り除き、募集対象を日本全国に拡大	就職に苦戦する優秀な50代以上に対象を拡大	報酬を上げることで他求人より競争力を強化	繁忙期のみ人材を配置する	フルタイムを2名のシェアに変更し短日数で勤務可能に
期待される効能	コスト削減 ハイキャリア採用 採用スピード向上	コスト削減 ハイキャリア採用 採用スピード向上	ハイキャリア採用 採用スピード向上	ハイキャリア採用 採用スピード向上	コスト削減	コスト削減 採用スピード向上
実際の効果	応募数 ↓ 時短化 12.1件 355% UP	応募数 ↓ リモート化 10.9件 321% UP	応募数 ↓ 50代以上歓迎化 8.2件 241% UP	応募数 ↓ 高時給化 6.1件 180% UP	月額コスト 62.5% DOWN	派遣時給 50～100円 DOWN
※2023年10月1日時点。当社取扱い求人について、求人内容変更時の効果	一般的なフルタイム求人として募集時の平均応募数 3.4件				※フルタイム稼働と、月末月初の10日×6h稼働を比較した場合	※職種や場所により異なる
	※平均時給+200円にした場合					

3. 求人企業の課題解決 顧客基盤：各事業の業種別顧客割合

- ・ 派遣・紹介事業は多様な業種にまたがるも、職種としてはオフィスワークが中心
- ・ メディア事業は飲食、サービス等、しゅふ向けパート求人の多い業種が中心

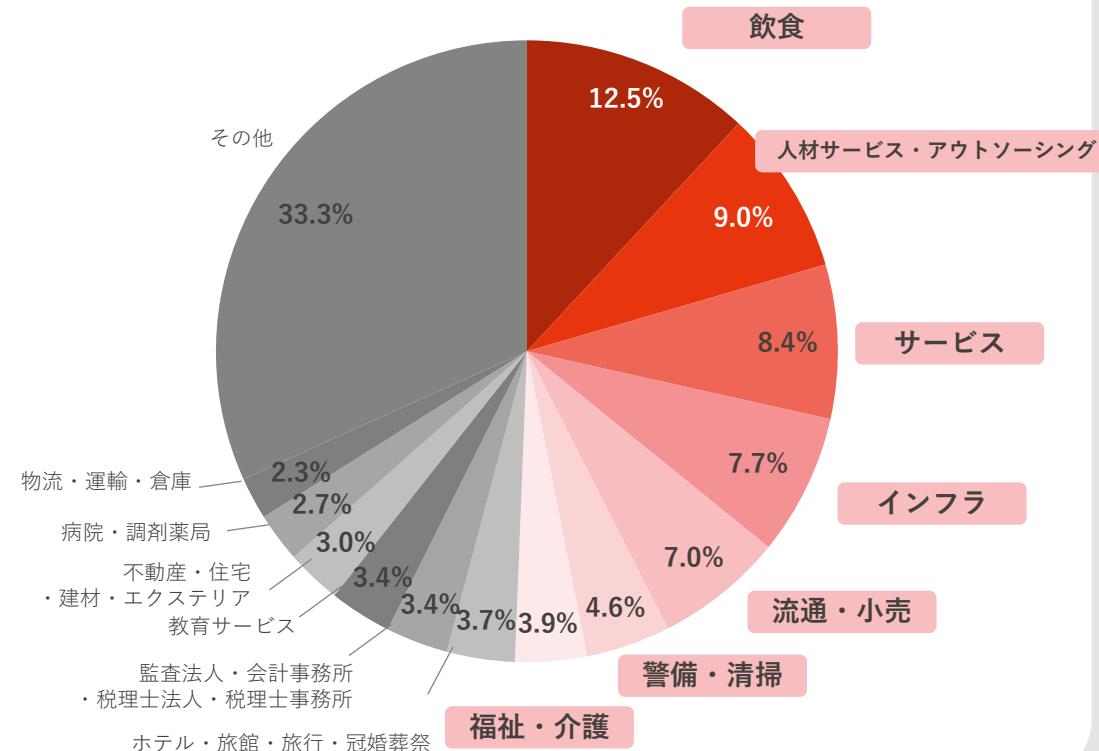
派遣・紹介事業

顧客割合 (2025年3月末時点)



メディア事業

顧客割合 (2025年3月末時点)



3. 求人企業の課題解決

長年にわたる顧客からの支持により築かれた顧客基盤（導入企業の一部）

- 成長中の企業を中心に、会社規模数名～数万名までの多くの企業に導入

グループ全体導入企業 延べ49,343社

派遣・紹介事業

株式会社ビースタイルスマートキャリア

導入企業 **9,100社** 突破



メディア事業

株式会社ビースタイルメディア

導入企業 **40,000社** 突破

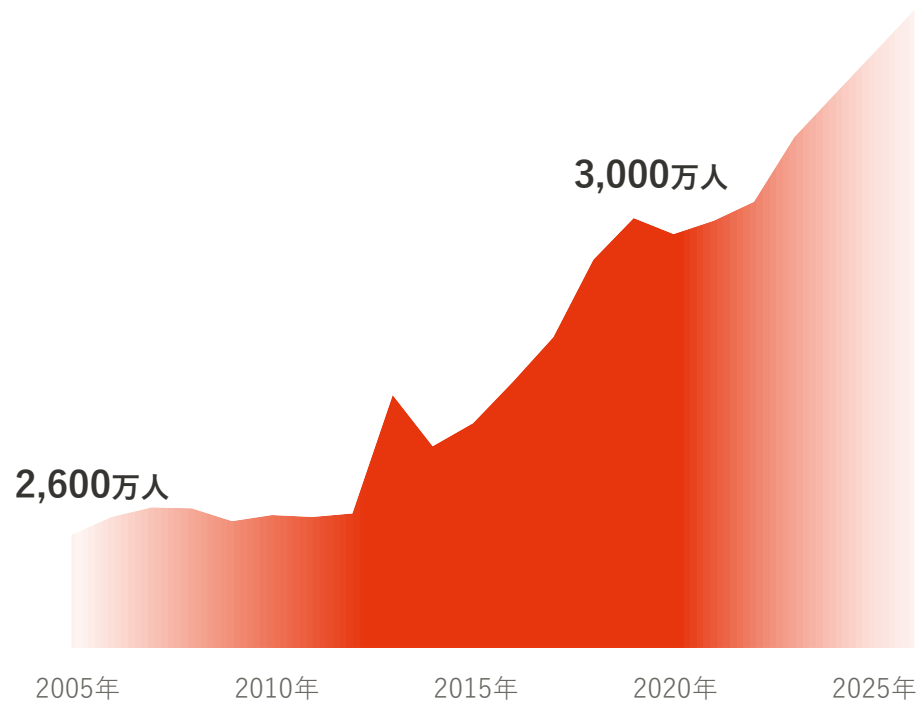


03

市場環境

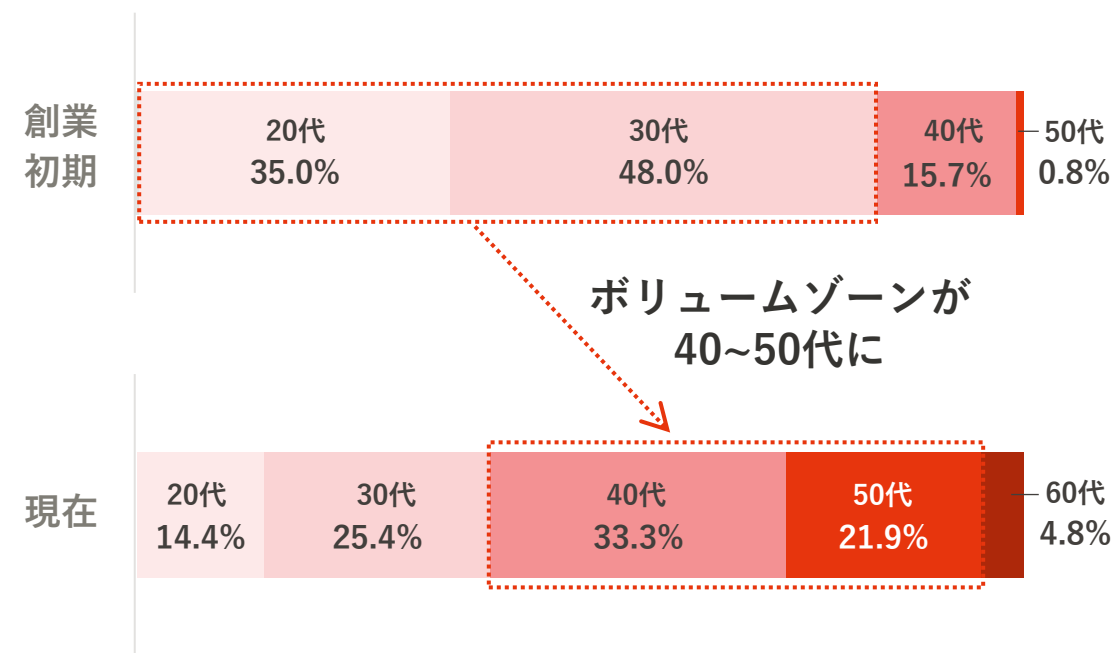
- 女性労働者総数は年々増加し続けており、非正規労働者は全体の53.2%※1となっている
 - 創業初期の2000年代における派遣労働者は20~30代の子育て世代の女性が多く、当社の登録者割合も20~30代が8割以上を占めていた
- 現在、当時のボリュームゾーンの労働者が40~50代となり、労働市場で再び活躍している

女性労働者（単位：万人）



当社年代別女性登録者割合（単位：%）

10代 20代 30代 40代 50代 60代以上



※ 厚生労働省「令和4年版働く女性の実情」

※1 総務省統計局「労働力調査」（2023年）、「非正規の職員・従業員」が「非正規の職員・従業員」と「正規の職員・従業員」の合計に占める割合

※ 創業初期2002年8月～2005年12月の年代別女性登録者割合（総数9,922人）

※ 現在2021年1月～2024年9月の年代別女性登録者割合（総数58,589人）

- 人材サービス市場における「しゅふ」層そのものの市場規模データがないため、性別や子供の有無、年齢、年収等の区分により、「しゅふ」層に類する市場としてのSAMを試算

人材派遣 市場規模

TAM：国内派遣マーケット

8兆7,646億円※1

SAM：

女性90万人（派遣労働者の60%※2）

既婚率 54% ※3

子供あり 46.8% ※3

1兆3,289億円

2024年3月期
売上高
71.6億円

人材紹介 市場規模

TAM：国内紹介マーケット

7,703億円※4

SAM：

女性の転職者177万人※5
（全体の54% ※5）

4,159億円

2024年3月期
売上高
1.0億円

求人媒体（メディア）市場規模

TAM：国内求人媒体マーケット

1兆898億円※6

SAM：

パート/アルバイト労働者
全体の76% ※7が女性

25歳以上 89% ※7

年収400万以下 99% ※7

7,297億円

2024年3月期
売上高
26.6億円

※1 厚生労働省 2022年度労働者派遣事業報告書 ※2 労働力調査 2022年版 表Ⅱ-1 年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳

※3 一般社団法人 日本人材派遣協会 派遣社員WEBアンケート調査（2022年度） ※4 厚生労働省 2022年度職業紹介事業報告書

※5 労働力調査 2022年版 令和4年平均結果の概要 Ⅱ 詳細集計 表Ⅱ-14 年齢階級、現在の就業状態別過去1年間の離職経験者数（2022年平均）

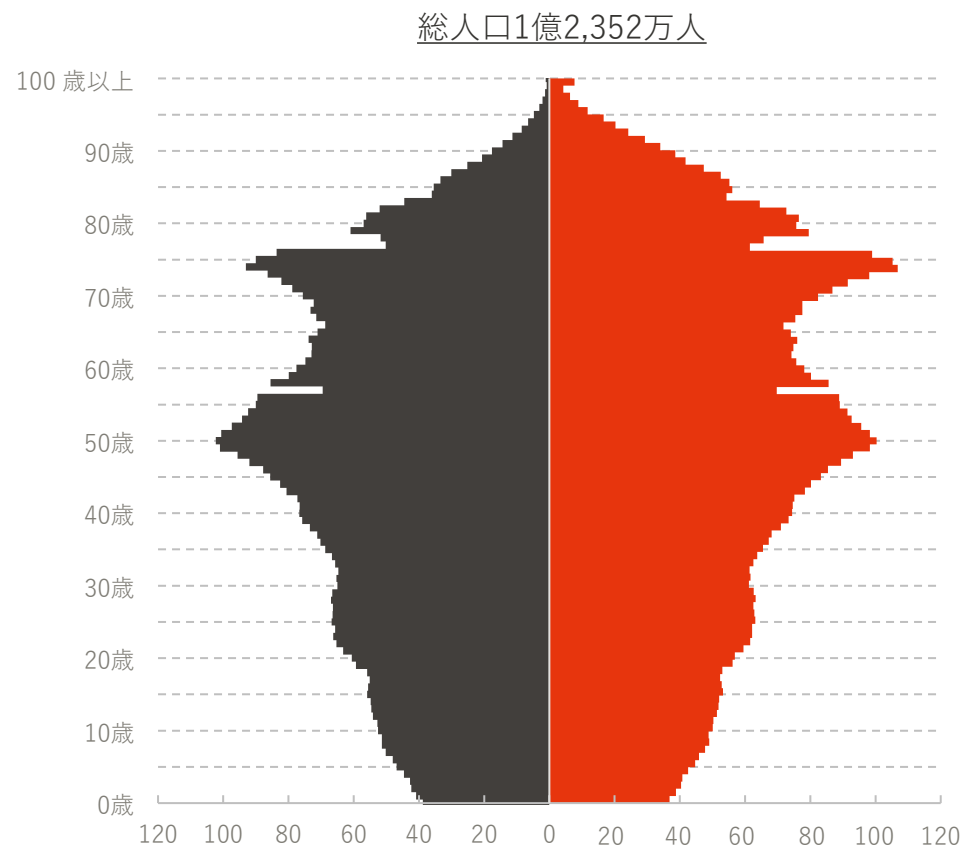
※6 厚生労働省 2022年度全国求人情報協会調査資料

※7 労働力調査（基本集計）2022年（令和4年）平均結果の要約、概要、統計表等 第1表 就業状態別15歳以上人口、産業別就業者数、求職理由別完全失業者数

2040年には、人口に占める60歳以上の女性の比率が高くなる

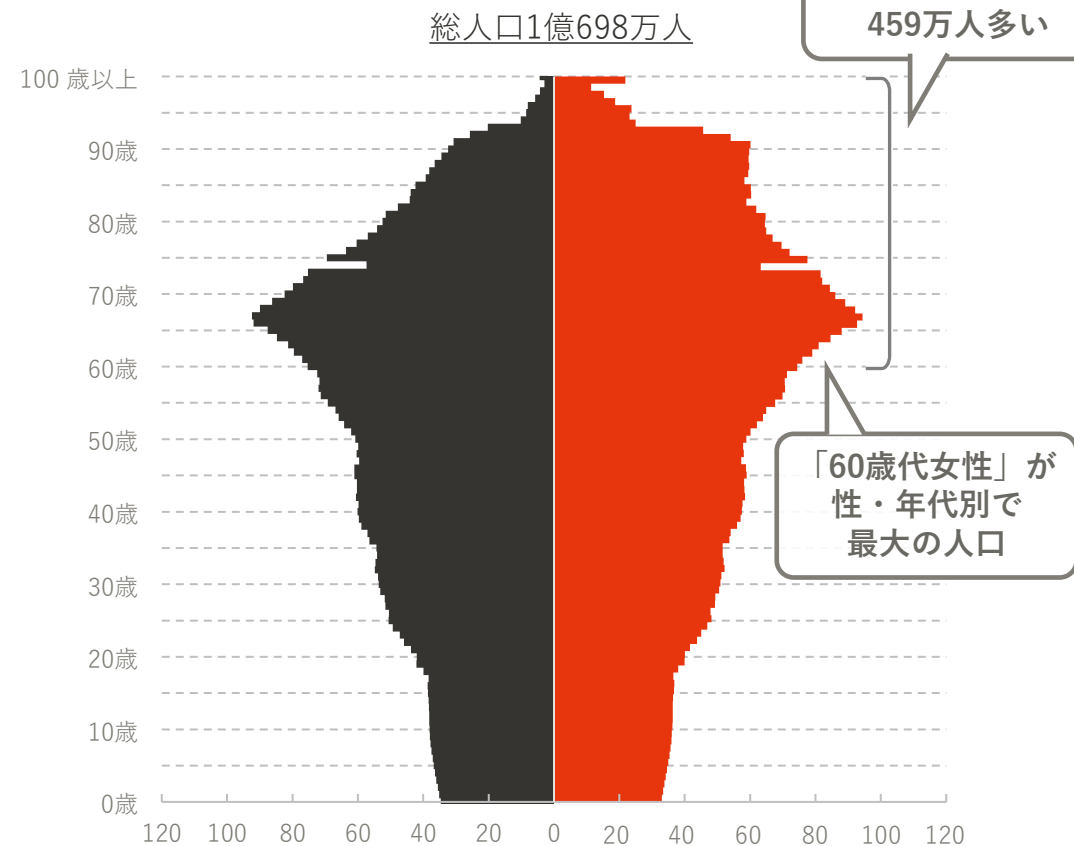
- 女性の寿命の長さが顕著であり、男性よりも労働力として長く貢献できる
- 圧倒的な労働量として貢献できる、60歳以上女性の労働力化が期待される

日本の人口：2023年（単位：万人）



※ 総務省統計局人口推計（令和5年10月1日）

日本の人口：2040年推計（単位：万人）

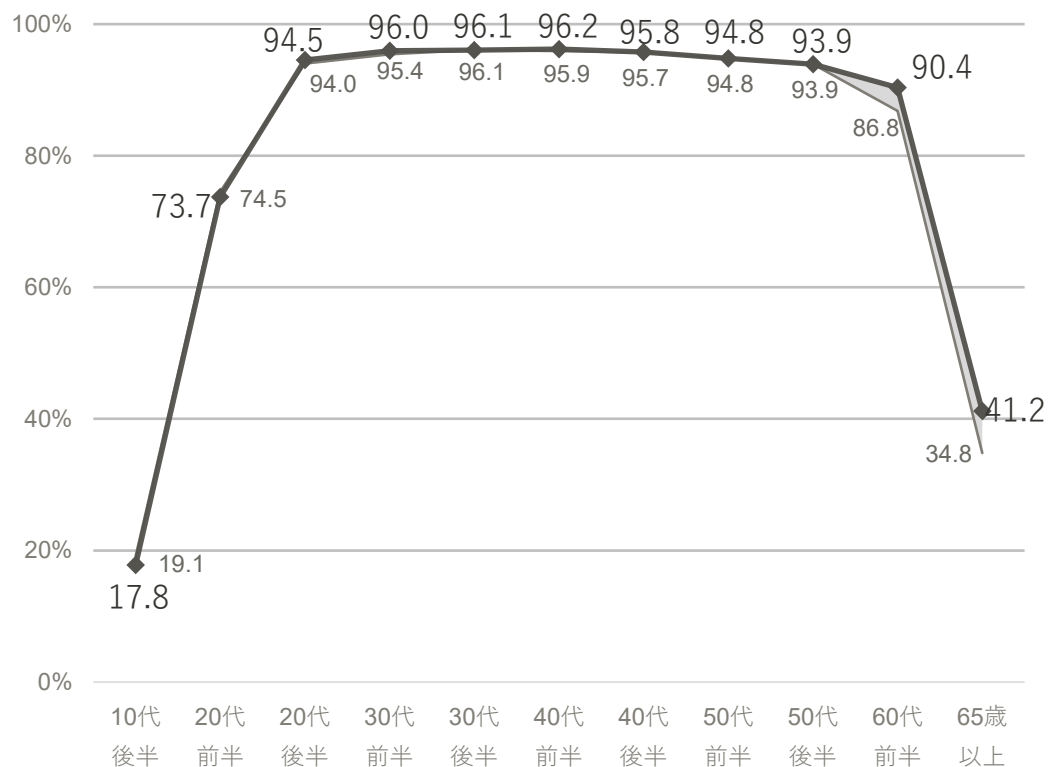


※ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（令和5年推計）
出生中位推計数値を使用

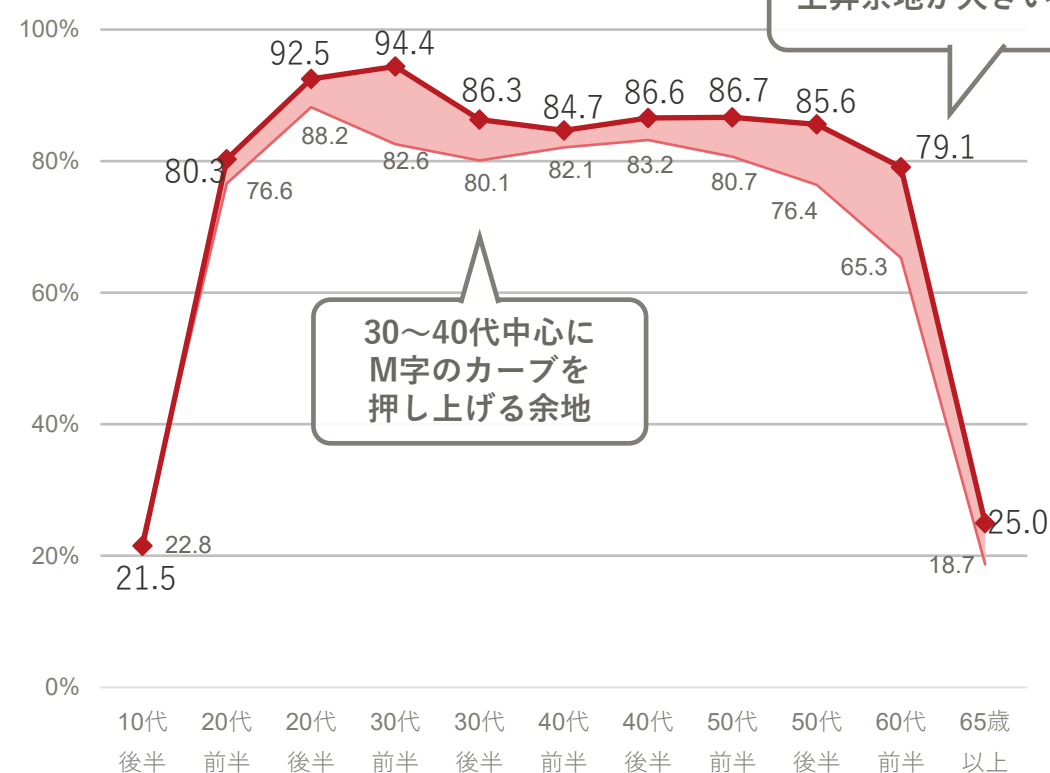
まだまだ女性の労働力率は、高くなっていく

- 2040年に向け、60代前半女性の労働力率は13.8ptの上昇が見込まれ、性・年代別で最大
- 30代後半・40代前半女性の労働力率の上昇余地も大きい

労働力率：男性 — 2023年(実績) — 2040年(予測)



労働力率：女性 — 2023年(実績) — 2040年(予測)



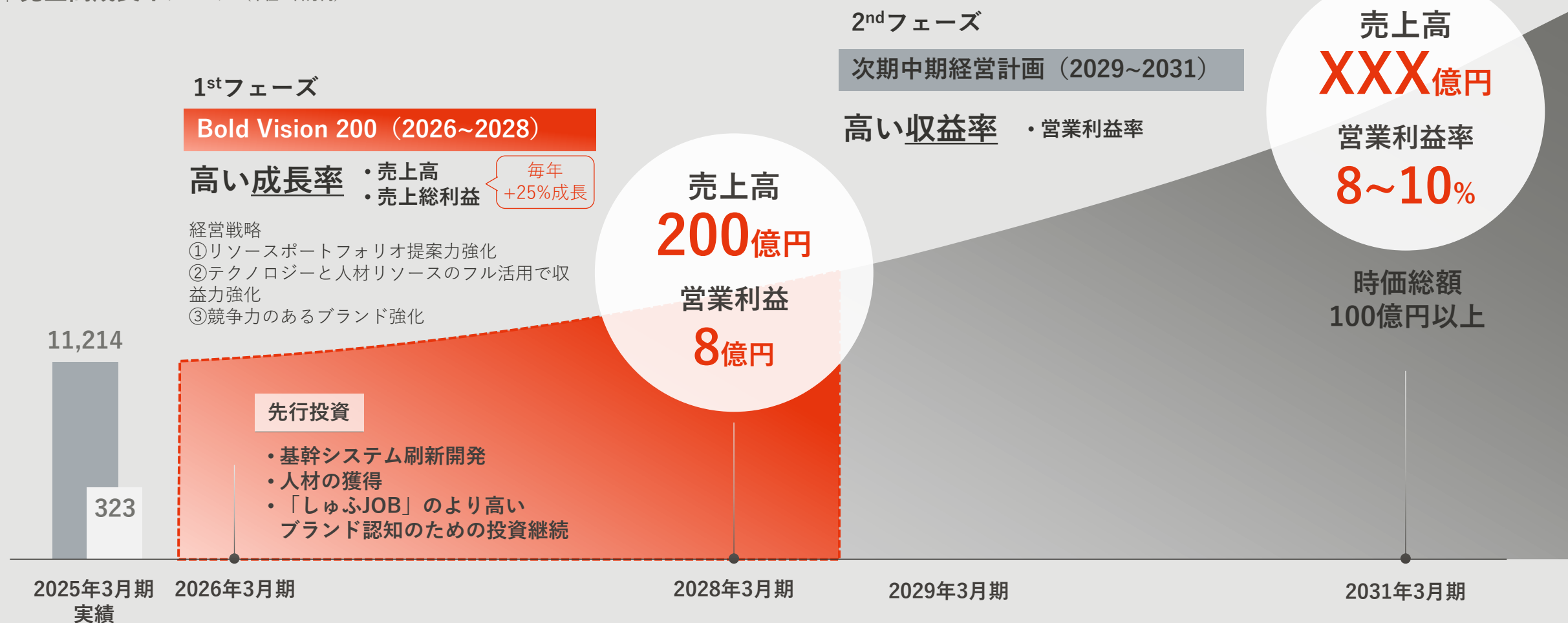
04

中長期成長戦略

2026年3月期～2028年3月期 計画

- 旺盛な人材ニーズを背景に、2028年3月期は売上高200億円を想定
- 2026年3月期に実施予定の成長投資が寄与し、営業利益も拡大を見込む
- 2029年3月期以降は、収益率の向上に一気に舵を切る経営を行い、プライム市場を見据えた収益を目指す

売上高成長イメージ（単位：百万円）



中計 3 か年の戦略テーマ



売上高200億円に近づける強い意志を、荒波に例えて、戦略テーマとしてデザインをしました。

今期（2026年3月期）の戦略テーマ



COMMIT

AIが働く時代において、人にしか出来ない価値が求められる時代に突入します。
個々が強い意志をもって、顧客のニーズに応え成果を創ることに【COMMIT】することが、価値を生み、組織競争力を創る時代です。

■主要KPI

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
派遣求人獲得数	5,877件	6,575件	7,308件	8,033件
派遣就業決定数	2,006件	2,150件	2,401件	2,640件
派遣1稼働当たり日商 ※1	11,039円	11,422円	12,707円	13,469円
時短正社員紹介 月当たり内定承諾数	5件	10件	13件	16件

※1 派遣1稼働当たり日商 = 月次売上高 ÷ 月間稼働予定日数 ÷ 月間稼働人数

KPIを増加/改善する取り組み

短期	派遣求人獲得数 ・テクノロジーを活用し、顧客接点の質・量をマネジメント ・一人当たりの営業生産性を向上 20求人→23求人（月平均1人当たり） 派遣就業決定数 ・コーディネーターマネジメントの強化 9.7決定→12.4決定（月平均1人当たり） ・既存システムを刷新し、データベースマッチングの質/スピード強化 派遣1稼働当たり日商 ・高収益商材の求人獲得比率を上昇（51.2%→58.0%） ・戦略的な価格設定 ・派遣稼働終了時における無期雇用転換率向上 時短正社員紹介月当たり内定承諾数 ・管理本部系職種および営業等の顧客接点系職種に絞る（75.7%→90.0%） ・内定承諾までのプロセス改善を、テクノロジーを活用し強化
長期	・派遣・紹介ともにドメインを明確に、 ブランドを定め自社集客を強化

■P/L販売管理費構成比率

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
販売費及び一般管理費	14.3%	16.0%	15.2%	13.2%
うち人件費	9.2%	10.7%	10.2%	8.8%
うち募集広告費	1.0%	1.2%	1.2%	1.1%
うち減価償却費	0.6%	0.6%	0.6%	0.4%
セグメント利益	5.2%	4.5%	4.9%	6.5%

P/Lを改善する取り組み

短期	・求人を獲得し、稼働数を拡大、売上を拡大することに特化 ・販売管理費の大半が人件費であるため、売上を上げる為のDX化を優先し取り組み、労働生産性を向上させ人件費率低下 ・データベースからの人材決定率を向上させ、募集広告比率低下
長期	・システム刷新を進め、データベースマッチングの強化により 人選プロセスを強化し、就業決定数を増やすことで人件費率低下

■主要KPI

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
応募数	493,131件	615,516件	791,245件	974,667件
月平均請求社数	3,947社	5,188社	6,243社	7,478社
月平均1社当たり 請求単価	74,606円	75,199円	85,099円	91,523円

KPIを増加/改善する取り組み

短期	応募数・請求社数・1社当たり請求単価 - TV/ネット/PR等の投資で認知度向上 - 全国に求人を持つ企業の求人を獲得し、政令指定都市から随時、CMエリアをテストし拡大 - 営業/代理店支援、人員増と共に、テクノロジーも活用し販売強化 - オプション販売を強化し、1社あたりの取引金額を拡大 - 日本の女性の4人に1人が働く、医療介護福祉業界の応募数を、新しいCMで認知と共に増加させる - 求職者に人気がある時短正社員案件を強化し、1社あたりの取引金額を拡大
	システム刷新開始中、3ヶ年の最終年度にローンチ予定 - システム刷新の狙い 応募増加 - CM等のブランド認知だけに頼らない応募増加施策の幅拡大による、計画の実現性を高める 新市場開発 160万の壁が引きあがることに合わせ、副業ニーズが拡大に伴う応募増加 - しゅふの潜在人材層にフォーカスしたマッチング強化による応募増加 - 正社員/時短正社員採用に合わせた応募増加 生産性向上 - 機能追加・保守スピード、コストダウン

■P/L販売管理費構成比率

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
販売費及び一般管理費	67.3%	68.9%	68.4%	69.9%
うち人件費	7.8%	7.8%	6.8%	6.1%
うち募集広告費	31.4%	30.8%	30.7%	29.9%
うち減価償却費	1.5%	0.9%	0.6%	1.9%
セグメント利益	32.5%	31.1%	31.6%	30.1%

P/Lを改善する取り組み

短期	1人当たりの営業生産性向上による人件費率の低下 - 定期的な料金改定実施による投資効率向上
長期	- 求人数および認知率の拡大による応募効率向上により募集広告比率を低下させ、応募数を拡大 - 正社員採用強化による投資対売上総利益額の向上 - システム刷新開発の、スケジュール・投資コスト面での計画内進捗

■主要KPI

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
月平均外販稼働人数	48.0人	52.2人	60.3人	79.5人
月平均外販稼働率	73.0%	73.9%	80.2%	90.2%
月平均外販稼働単価	772,233円	820,684円	880,733円	961,341円
月平均一括案件※1比率	12.4%	26.9%	37.5%	47.5%

※1一括案件＝プロジェクトマネジメントを行う案件

KPIを増加/改善する取り組み

短期

- ・営業とマーケティング体制については1Qおよび2QにてPoCを実施し、その結果をもとに再度中期計画の2年目・3年目を引き直し
- ・エンドユーザー向け提案数の増加、提案率の向上
- ・BPA事業における一括案件比率上昇による顧客単価・外販稼働率の上昇

長期

- ・強力な営業セクションの構築
- ・DX推進ブランド企業としての認知度を高め、リード獲得数を向上

■P/L販売管理費構成比率

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
売上総利益	20.4%	19.5%	21.7%	30.0%
販売費及び一般管理費	11.5%	14.0%	14.5%	13.1%
うち人件費	7.4%	6.9%	7.4%	6.6%
うち採用・調達費	0.8%	1.2%	1.3%	1.1%
うち減価償却費	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
セグメント利益	9.0%	5.5%	7.2%	16.8%

P/Lを改善する取り組み

短期

- ・営業1人当たりの売上総利益額の向上
- ・エンジニア1人当たりの売上総利益額※2（160,467円→314,750円）（月平均）

長期

- ・まずは短期的な取組みに集中

※2エンジニア1人当たりの売上総利益額＝BPA事業の売上総利益額÷BPAエンジニア人数

■対連結売上高ホールディングス販売管理費比率

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
連結売上高	100%	100%	100%	100%
ホールディングス 販売費及び 一般管理費	11.5%	13.4%	13.7%	14.0%

■ホールディングス内販売管理費構成比率

	2025年3月期 実績	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
経営管理本部	23.9%	23.3%	18.7%	14.7%
人事本部	29.1%	27.8%	27.8%	23.6%
IT本部	41.5%	42.5%	37.3%	33.6%
ビジネス開発研究室	5.4%	6.4%	16.1%	28.1%

主要部署の取り組み

<人事本部>

- ・新卒・中途共に、安定的な採用を実現するオペレーションを確立
- ・採用に寄与する人事制度改革を優先的に実施する
- ・業績連動型賞与を、取締役まで含め、全グループに導入する
- ・個人投資家向けにブランディング&IR戦略を実施
プレスリリース/キャラバン継続的に実施する

<IT本部>

- ・しゅふJOB及び、派遣事業基幹システム刷新によるPJT進行
- ・各事業を勝たせる為の、理想の実現力強化
- ・AI時代におけるエンジニアとしてのキャリアステップと、キャリア開発
- ・基盤開発を進め、グループの経営資源や、各種活動データを軸とした中央活動支援基盤を創る

販管费率増加の理由

- ・ビジネス開発研究室のみ、5.4%→28.1%と拡大する。
- ・ビジネス開発研究室は、新規事業と、各事業を強化する開発を行う組織機能である為、各年度の子会社のQ業績を確認してから投資実行を行うことで、年度の業績を死守する為、販売管理費が拡大する計画にしている。
- ・2028年3月期までは、投資優先で、売上、売上総利益拡大と新規事業への投資を優先する。
- ・2029年3月期以降は、収益性を優先し、税引き後利益を優先する。
- ・2030年3月期には、プライム市場へ上場できる業績と時価総額を狙う。

パケットタレント事業

(単位：百万円)	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	17	67	108
販売費及び 一般管理費	12	16	18
セグメント 利益	▲5	10	25

取り組み内容

パケットタレント事業は、小型BPO事業としてBPO事業部に集約、1稼働による利益が少ない為、案件獲得方法に工夫が必要、アイデアを適宜実施し安定的な成長を創り出していく

メディカル領域事業

(単位：百万円)	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	95	231	441
販売費及び 一般管理費	18	36	59
セグメント 利益	0	2	10

取り組み内容

介護士・看護師の派遣/紹介からスタート登録者の拡大と逆提案からスタートし、確実な成長につなげていく
しゅふJOBの顧客資源・採用力が高まるにつれてより高い成長で拡大していく

BPO事業

(単位：百万円)	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
売上高	35	199	439
販売費及び 一般管理費	29	37	44
セグメント 利益	▲21	11	71

取り組み内容

BPO事業をスタート

- ・RPO（採用代行）サービスを開発
- ・大手BPO事業会社、人材会社、自治体等々から受注し、サービス提供開始

・BPO事業に取り組む狙い

- ・各社のサービス利用による売上利益の最大化、人材/DX事業とBPOは相性が良い
- ・各社の経営資源である人材を活用、高齢者や、お子さんの多いシングルマザー等も積極活用
- ・顧客のオペレーションを長期で運用する為、LTVが長期化しやすい

	2026年3月期 計画	2027年3月期 計画	2028年3月期 計画
1株当たり当期純利益（EPS）	22.1円	141.0円	376.9円
1株当たり純資産額（BPS）	888.5円	1,029.5円	1,406.4円
自己資本比率	30.9%	30.6%	33.0%
自己資本当期純利益率（ROE）	2.5%	14.7%	30.9%

※株式数は2025年3月末時点の1,449,600株で計算

2025年3月期は、認知度向上および既存サービスの拡大としゅふ以外の領域展開を重点的に推し進めた

成長戦略（大項目）	成長戦略（中項目）	進捗
しゅふJOBを中心とした 既存人材サービスの拡大	認知度アップのための投資拡大	○ 2025年3月期は2024年5月および2024年9月に投資実施済み 2026年3月期は2025年5月に実施を行い、今後も定期的に投資実施予定
	新機能及びアプリ開発強化 応募数増加と売上高拡大を促進	○ 2025年5月に、広告の配信機能追加やUI/UXの改善を行うアプリリニューアルを実施済み
	メディア事業 労働需要の逼迫している業種・職種への注力 飲食・外食、宿泊、介護等	○ 2026年3月期下期に医療介護・保育・家事代行等のソーシャルワーカー向けの新CMを実施予定 飲食・外食及び一般介護・看護等については2025年4月の前年同期比で求人掲載数・応募数ともに伸長
	一都三県以外のエリアの強化 関西をはじめとする地方エリア強化	○ 2025年3月期に引き続き関西エリアでのCM放映を実施し、2026年3月期は中京エリアでもCM放映予定
	規律ある広告投資 利益成長を重視し、ROIをコントロール	○ 2026年3月期第1四半期において、前年同期比で応募数が伸長し、応募獲得広告の応募獲得単価及び対売上応募獲得広告比率は改善見込み
	派遣・紹介事業 しゅふJOBから派遣・紹介事業への送客およびクロスセル強化 しゅふJOBで採用することが得意な業種・職種を送客、クロスセル	○ ビースタイルビジネス開発研究室主導でクロスセル促進プロジェクトを実施 2025年4月より本格始動
	・「スマートキャリア」リブランディングで30～40代女性中心の派遣・紹介を強化 ・働く時間・日数・場所だけでなく、DX化で業務効率化が進んでいる企業の求人も「働きやすさ」がある求人と拡大定義 ・給与水準や人事制度等による「働きがい」を重視した魅力的な求人を拡大	△ データベースマッチングの強化を目的としてシステム刷新を前倒しで検討しているため、スマートキャリアのリブランディングについては年内に検討開始予定
	副業人材 パケットタレント	○ テストマーケティングを経て、2025年4月より事業化
	外国人人材 介護業界向け人材紹介事業	○ 2026年3月期内の事業立ち上げに向けて検討中
	社会福祉領域人材 介護業界向け事業	○ テストマーケティングを経て、2025年4月より事業化 介護士・看護師の派遣/紹介からスタート
しゅふ以外の領域での 代替え労働力の提供	生成AI技術まで拡大 DXエンジニアのリスキリング	○ エンジニア向けにリスキリングを実施中。生成AIを活用したソリューションを中心に顧客企業への提案を強化
	DX関連ビジネスの 拡大	○ 2026年3月期第1四半期において7名の採用を実施 ○ エンドユーザー比率の向上を目的として、新たなKPIとして設定

労働力の供給

しゅふの
更なる活躍支援

派遣・紹介事業

- ① しゅふJOBの事業領域拡大を中心とした成長

メディア事業

労働需要の低減

新たな
代替え労働力
の提供

労働生産性と
従業員の働きやすさ
の追求

新規事業

- ② 複数事業のテスト

DX事業

- ③ エンジニア、
ソリューションの強化

短期～中期的に業績を牽引

中期～長期的な事業拡大を目指す

- しゅふJOBの認知度をさらに高めると共に、強化エリアを一都三県から順次全国へ拡大。機能強化や、アプリ開発強化で更なる応募増を狙う
- 女性が長く、大人数活躍する業界に注力して、直販営業、代理店支援、集客強化を行っていく

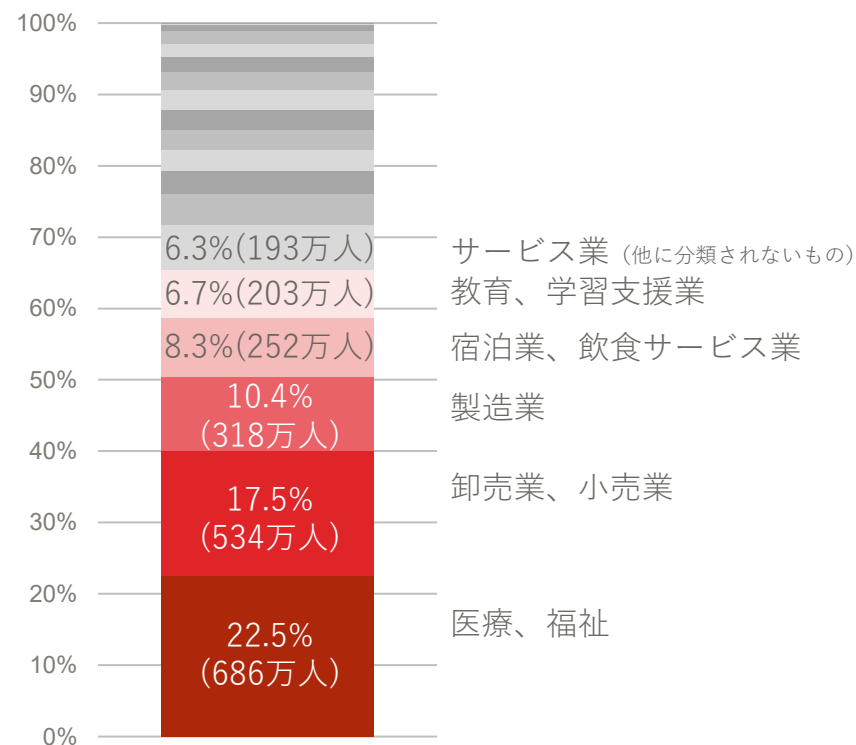
メディア事業

しゅふJOB®

PRODUCED BY  bstyle

- 認知度アップのための投資拡大
- 労働需要の逼迫している**業種・職種**への注力
 - 飲食・外食、宿泊、介護等
- 一都三県以外の**エリア**の強化
 - 関西をはじめ、地方も強化
- 規律ある**広告投資**
 - 利益成長を重視し、ROIをコントロール
- 新機能及びアプリ開発強化

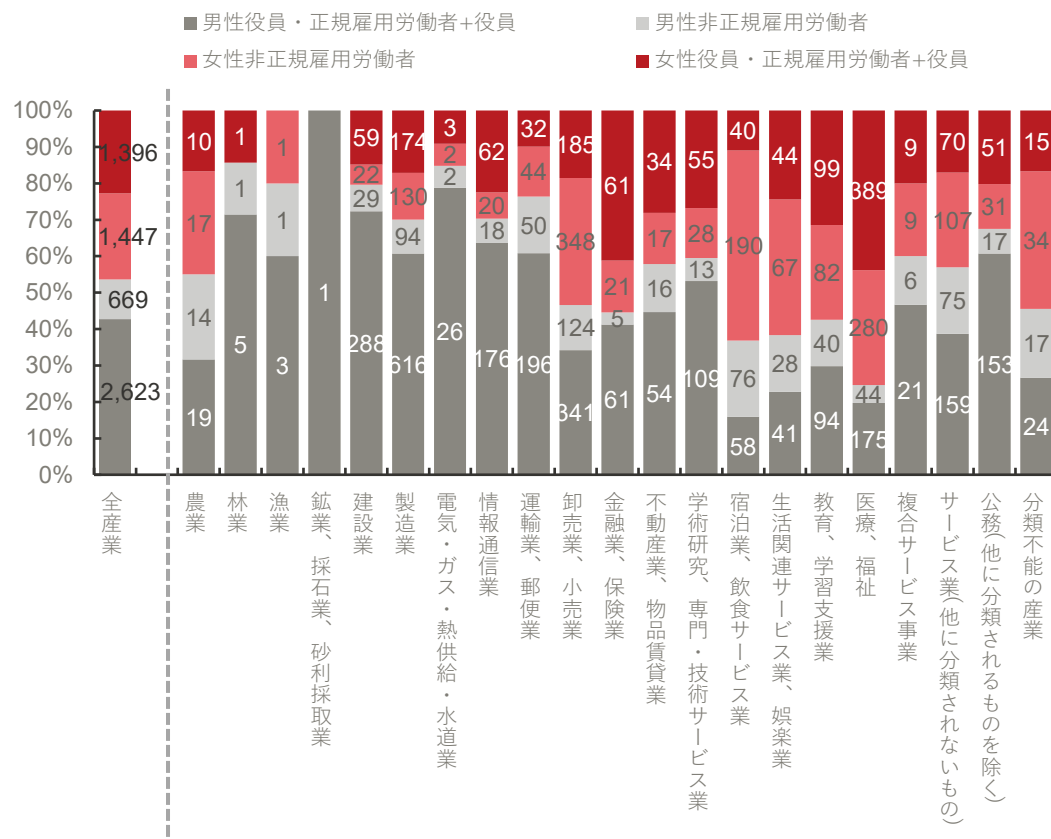
産業別女性就業者数（2024年1～3月）



※ 総務省統計局「労働力調査」

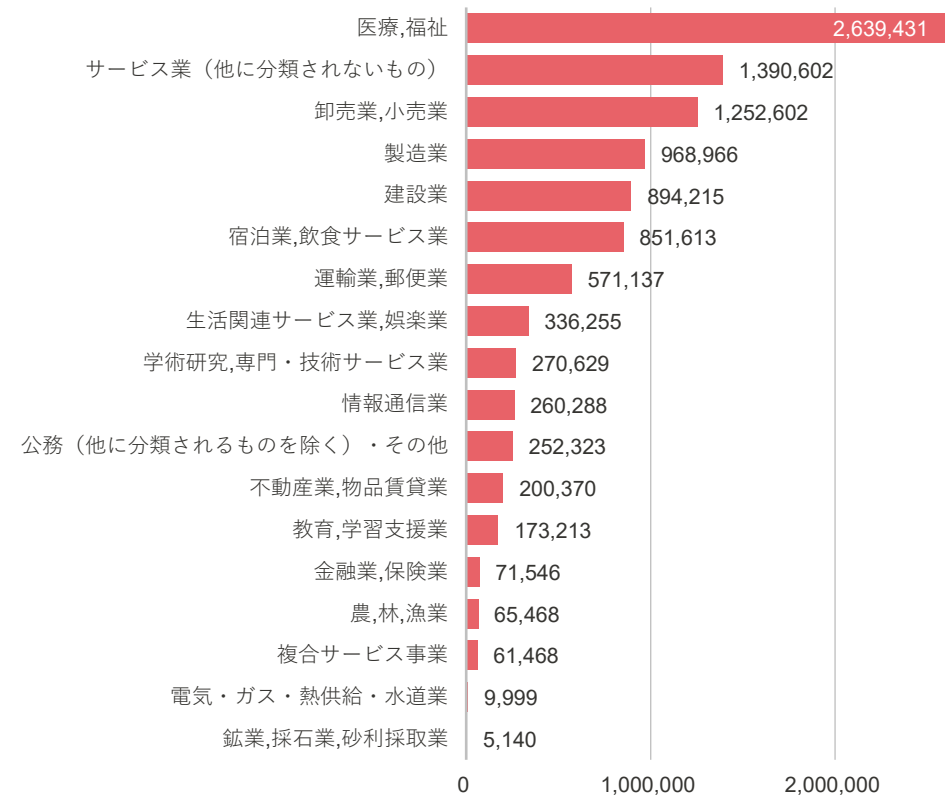
- 医療、福祉業界をはじめとした、女性雇用者数・新規求人数の多い領域に注力

産業別雇用者数・割合（2024年7～9月）（単位：万人）



※ 総務省統計局「労働力調査」

産業別新規求人数（2023年4月～2024年3月）（単位：人）



※ 厚生労働省「一般職業紹介状況」（職業安定業務統計）

- ・ しゅふJOBが得意とする業種・職種について派遣への送客を強化し、顧客数・稼働数を拡大していく
- ・ スマートキャリアのリブランディングにより、新たなコンセプトで顧客と働き手をエンゲージしていく

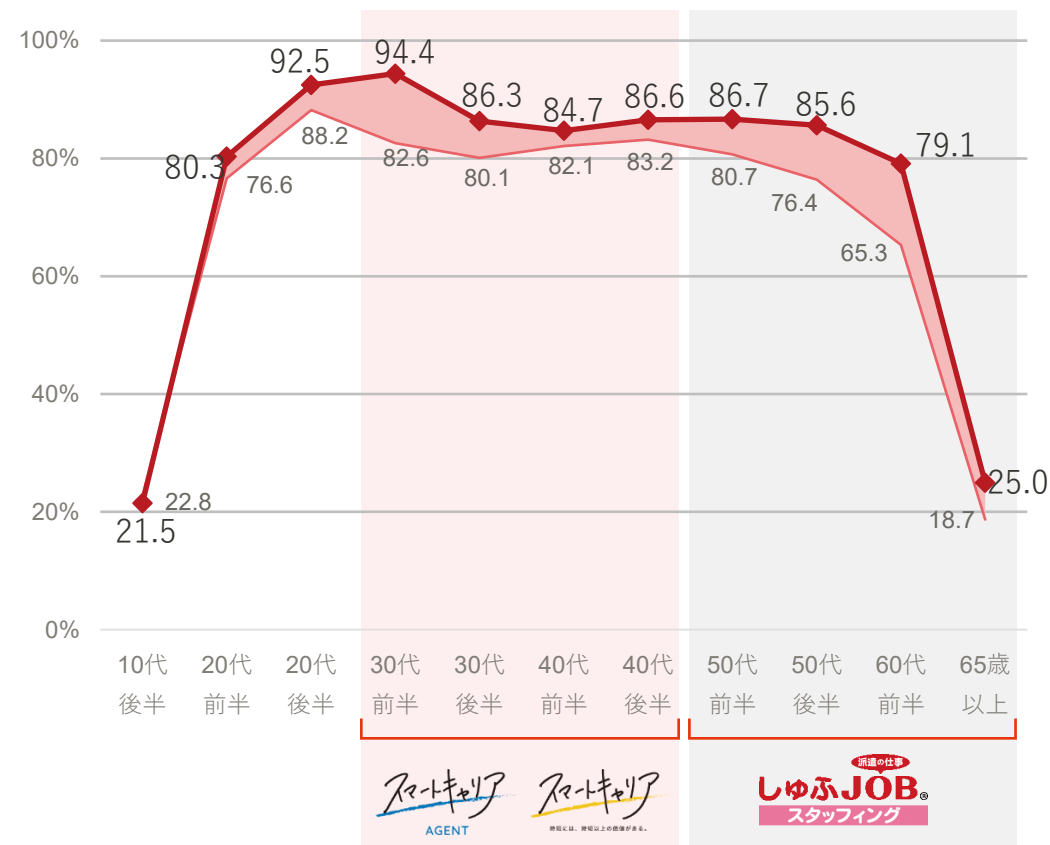
派遣・紹介事業

派遣の仕事
しゅふJOB®
スタッフィング

スマートキャリア
AGENT
※ 株式会社、登録以上の数値がある。

- しゅふJOBで採用することが得意な業種・職種について派遣・紹介事業への送客・クロスセルを強化する。
- 「スマートキャリア」のリブランディングで30～40代の女性中心の派遣・紹介等を強化する。
 - ・ これまでの「働きやすさ」重視に加え、「働きがい」のあるスマート企業の派遣・紹介求人強化
 - ・ 「働きやすさ」を働く時間・日数・場所だけでなく、企業のDXへの取り組み等による業務効率化・従業員の働きやすさへと拡大定義し、さらに給与水準や人事制度等による「働きがい」も重視し、魅力的な顧客や求人を増やしていく。

労働力率：女性 — 2023年(実績) — 2040年(予測)



※ 総務省統計局「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「年齢階級別労働力率」「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」（成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ）

- ・ 新規事業等の統括的な組織としてビースタイルビジネス開発研究室を設立
- ・ 副業・外国人・社会福祉領域・生成AI技術のリスキリングで新規事業化を目的としたテストを実施中

2024年4月設立

ビースタイルビジネス開発研究室

副業人材

- パーソナル・アシスタントサービス「パケットタレント」

事務やクリエイティブ業務に対して、ハイスکیل副業人材と「月10時間～」等の短時間の業務請負契約が可能なサービスを開発。現在モニター数十社にトライアルを実施し、サービス改善を実施中。

外国人人材

- 介護業界向け人材紹介事業

2040年には、1,000万人近い外国人労働者が働くと見込まれる日本において、最も人材が必要となる介護職からスタート。ASEAN全般の送り出し機関からの人材紹介事業からスタートし、先々はプラットフォーム事業にまで発展できるように取り組みを行う。

社会福祉領域人材

- 介護業界向け事業

しゅふJOBで採用できる未経験の介護希望者から登録して派遣、先々は資格等の教育も行い、派遣や紹介サービスまで発展できるような取り組みを行う。

生成AI技術まで拡大

- DXエンジニアのリスキリング

現DXエンジニアに生成AIの技術をリスキリングし、AIを中心としたソリューション、プロジェクトマネジメント、開発、テスト、レポートのレギュラーワークを開発中。エンドユーザー中心に営業力強化予定。

- ・ 業務自動化支援サービスと、IT人材を提供するITエンジニア人材調達支援サービスにより、**企業のDX化に貢献**する
- ・ DX推進による労働需要の低減と、業務効率改善による従業員の働きやすさの向上を、**ソリューション強化**により実現する

BPA（業務自動化）ソリューションサービス

業務自動化に関するサービスを一通貫で提供
(主に準委任契約・派遣契約)



バリューテクノロジーズ

- ・ **75名※1**の**プロパーエンジニア**人材が在籍
- ・ 業務自動化を上流～下流まで**ワンストップ**で支援
- ・ 小規模開発、保守運用等スポット支援が可能

ITエンジニア人材調達支援サービス

業務委託もしくは人材派遣の形態でIT人材を提供
(主に準委任契約・派遣契約)



バリューテクノロジーズ

- ・ **即戦力となる30-50代エンジニア**が84.4%※2
- ・ **スピーディー**な調達（人材サーチ着手まで 約1営業日）
- ・ **高い継続率**（同一現場での半年以上継続率 82.9%※3）

| BPA（業務自動化）ソリューションサービスの支援内容：業務自動化の上流から下流まで一通貫で支援が可能



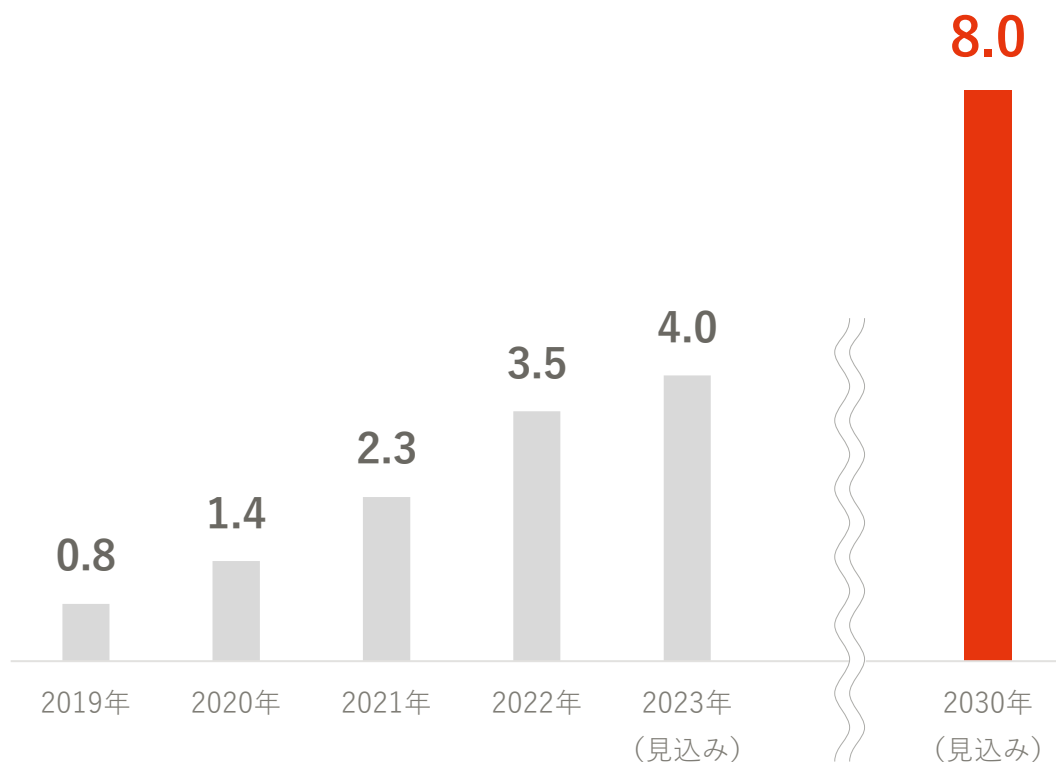
※1 2025年3月末時点

※2 2025年3月末時点における当社に登録されている登録型派遣ITエンジニアの年齢比率

※3 2022年4月以降に就業を開始している登録型IT派遣エンジニアの内、2025年3月末時点で半年以上継続している人の割合

- DX市場における市場規模は2030年に8兆円を超える見込み
- DX化に向けて具体的な取組みができていない企業が多く、ビジネスチャンスが多い

| DX関連ビジネスにおける市場規模推移（単位：兆円）



| DXへの取組み状況（シングルアンサー N=612）

項目	回答率
既に取り組みを開始しており、具体的な施策を実行している	40.4%
取り組みを開始しているが、検討や実証実験段階である	32.8%
時期は未定であるが取り組む計画がある	9.3%
今後3年以内に取り組みを開始する計画がある（実証実験や具体的な施策検討までは行っていない）	9.0%
今後取り組む予定であるが、具体的な計画はない	8.5%

全体の**59.6%**でDX化ニーズがあると見込まれる

- 当事業の拡大に向け、売上総利益の成長を重視

重視する経営指標

売上総利益

当社では、派遣事業・DX事業では稼働スタッフの人件費も含めて売上計上（売上原価としてスタッフ人件費を差引）される一方、紹介事業・メディア事業では、手数料等のみが売上計上される等、事業ごとに収益構造が異なることから、成長戦略の進捗・事業拡大を示す指標として、売上総利益の成長を重視

上記経営指標の向上に向けた各事業における重要KPI及び施策

派遣・紹介事業

重要KPI：取引社数、1社あたり取引金額、派遣就業者数

派遣事業

- ✓ 大手企業の開拓と高収益商材の拡販
- ✓ 応募離脱の軽減と新規登録者の就業決定率改善
- ✓ PUSH人選によるリソースの有効活用最大化と、人選プロセス見直しによる生産性改善

紹介事業

- ✓ 効果的な成果創出が見込めるセグメントを見極め戦力を投下する
- ✓ 外部提携によるリソースの有効活用最大化

メディア事業

重要KPI：掲載社数、1社あたり取引金額

- ✓ セグメント別の顧客獲得戦略推進（中小：ネットマーケ/テレマ、大手：代理店・ABMによる直販）
- ✓ テレビCM等のマーケティング実施によるブランディング強化で、さらなる「しゅふ×採用市場」での認知拡大

※ABM Account Based Marketingの略で、具体的な企業・団体（アカウント）をターゲットとして設定し、ターゲットアカウントからの売上を最大化するために戦略的にアプローチするマーケティングの考え方または手法

DX事業

重要KPI：取引社数、1社あたり取引金額

- ✓ 既存取引先からの追加発注獲得に向け支援現場でのアップセル提案を推進
- ✓ 現状のRPAやiPaaSに加え生成AI等の技術トレンドを押さえたソリューションを展開する
- ✓ エンドユーザーを中心とした顧客獲得を推進しより上流工程からの支援に着手する

- メディア事業の掲載社数は順調に拡大し、1社あたり取引金額も121%成長
- 派遣事業は2Qまでの求人獲得数や求人決定率の低下により、派遣就業者数が6.9%減少

事業	KPI	2024年3月期	2025年3月期
派遣・紹介事業	派遣就業者数※1	2,621人	2,440人
	取引社数※2	1,074社	977社
	1社あたり取引金額※3	567,942円	573,414円
メディア事業	掲載社数※4	5,447社	5,783社
	1社あたり取引金額※3	68,307円	83,270円
DX事業	取引社数※2	56社	61社
	1社あたり取引金額※3	971,498円	1,145,006円

※1 期末時点の派遣稼働人数

※2 期末時点の取引社数

※3 年間の売上高を12ヶ月で除した1ヶ月平均売上高を月間取引社数の12ヶ月平均で除した金額

※4 期末時点の掲載社数

- 中期経営計画戦略テーマ「Bold Vision 200」達成のため、成長投資として派遣・紹介事業及びメディア事業における基幹システムの刷新開発及び「しゅふJOB」のより高いブランド認知獲得のためのテレビCMやデジタル広告の実施を行ってまいります

上場の目的

1. 社会的信頼・認知度向上による 集客力強化

効率的な求職者の獲得や、
求人企業との取引拡大等

2. 人材の確保

質・量両面での人材獲得力や、
役職員のエンゲージメント強化等

3. 資金調達手段の強化・多様化

株式市場での公募の他、多様なエクイ
ティ性資金調達手段の活用、信用力が高
まることによる銀行借入条件の改善等

資金使途

項目	予定金額 (千円)	2026年3月期	2027年3月期	内容
システム関連 開発費	389,900	175,700	214,200	人材派遣・紹介事業における人 材マッチング及び契約管理シス テムとメディア事業における求 人媒体販売管理システムの刷新 によるシステム開発費
広告宣伝費	140,336	140,336	—	「しゅふJOB」を利用した応募数 増加による収益獲得を目的とし た、テレビCM、デジタル広告等 の実施
合計	530,236	316,036	214,200	—

項目	主要なリスク	可能性/時期	影響度	対応策	対象
法的規制に関するリスク	労働者派遣について 当社グループが行う労働者派遣は、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業許可を受けております。労働者派遣法では、労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣事業を行う者が派遣元事業主としての欠格事由及び当該許可の取消事由に該当した場合には、事業の許可を取り消し、または、期間を定めて当該事業の全部若しくは一部の停止を命じることができる旨を定めております。今後何らかの理由により上記に抵触した場合、許可が取り消され、または、業務の全部若しくは一部の停止が命ぜられることにより、主要な事業活動に支障を来すとともに、当社の業績に影響を及ぼす可能性があります。	小／不明	大	関係法令の改正等の動向を注視するとともに、関係法令の遵守のために、顧問弁護士や顧問社労士と連携し、社内教育や法令遵守体制の構築等の施策を実施しております。	○
	人材紹介について 当社グループが行う人材紹介は、職業安定法に基づく有料職業紹介事業許可を受けております。職業安定法では、人材紹介事業を行う者が有料職業紹介事業者としての欠格事由及び当該許可の取消事由に該当した場合には、事業の許可を取り消し、または、期間を定めて当該事業の全部若しくは一部の停止を命じることができる旨を定めております。今後何らかの理由により上記に抵触した場合、許可が取り消され、または、業務の全部若しくは一部の停止が命ぜられることにより、主要な事業活動に支障を来すとともに、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	小／不明	大	関係法令の改正等の動向を注視するとともに、関係法令の遵守のために、顧問弁護士や顧問社労士と連携し、社内教育や法令遵守体制の構築等の施策を実施しております。	○
市場動向	当社グループが営業基盤としている主婦層の労働力をターゲットとした人材サービスは景気変動や雇用情勢等の動向に影響を受けやすい特性があります。雇用情勢は、企業業績及び政府の雇用政策等の影響を受けます。企業の人材採用需要が採用ニーズの減退や政府の雇用政策による経済情勢の変化等が雇用情勢に影響を与え、当社グループのサービスの需要低下や収益性の低下等を招いた場合には、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	中／不明	大	市場動向を日々注視しながら、適宜当社グループの経営戦略に織り込んでいくとともに、当該動向に柔軟に対応できる体制構築に努めてまいります。	○
競合の参入	当社グループのサービスラインの核となる主婦の労働力をターゲットとした人材サービスを提供する企業のなかで、競合する企業はあるものの、先行参入企業としてしゅふ、フレキシブルワーカーに注力する人材サービス企業としての長年の実績と顧客基盤やグループ会社の運営する「しゅふJOB」の集客力を活かした低単価での人材募集等、様々な点から他社と比較して優位性を確保できていると認識しております。しかし、今後の労働人口の減少により、同様の人材サービス企業が主婦層の労働力を取り扱うサービスを展開する可能性は大いにございます。その結果として、業界の競争関係が激化した場合には、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	中／不明	大	当社はこれまでの20年間で培ったしゅふ、フレキシブルワーカーが求む豊富な求人情報と膨大な求職者データベースを活用したサービスの提供による効果的な就職活動・採用活動を継続的に支援し、事業の拡大、成長に努めてまいります。	○

※その他のリスクは有価証券報告書記載の【事業等のリスク】をご参照ください

Appendix

「年収の壁」について

- 「年収の壁」として、税金・社会保障・配偶者手当等に関わるものが存在
- しゅふ層96.7%が「収入を増やしたい」過半数が転職・副業に前向きで、労働余力時間は20時間/月

「年収の壁」とは

		パートタイム 労働者本人への影響	配偶者もしくは 世帯における影響	手取り への影響
税金に関わる壁	100万円の壁	住民税の発生		影響なし
	103万円の壁		所得税の発生	手取りは逆転しない
	150万円の壁		配偶者控除（38万円）が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる	世帯の手取りは逆転しない
	201万円の壁		配偶者特別控除が満額（38万円）適用できなくなり、以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額	世帯の手取りは逆転しない
社会保障に関わる壁	106万円の壁	勤務先によって社会保険加入対象に。健康保険・厚生年金保険の保険料の支払いが発生		手取りに影響あり
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生		手取りに影響あり
配偶者手当等に関わる壁	主に103万円 or 130万円の壁		パートタイムで働く本人の収入により、配偶者が配偶者手当等の支給対象外となる	世帯の手取りに影響あり

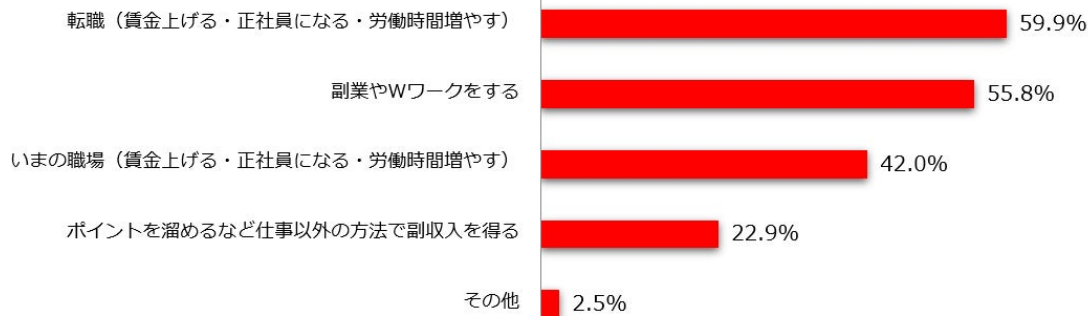
※ 2024年11月22日時点の制度状況

「配偶者手当等」は、法令等によるものではなく、企業独自の制度であり要件は様々
厚生労働省「『年収の壁について知ろう』あなたにベストな働き方とは？」

過半数が転職・副業に前向き

もし、いまあなたがパートで働いているとしたら、収入を増やすために
どんな方法が有効だと思いますか。当てはまるだけ教えてください。（複数回答）

※「転職」「いまの職場」関連の選択肢をひとまとめにした場合



労働余力時間

家庭との両立を前提に、今の働き方に加えてあとどれくらい働けるか？

⇒約 **20時間** /月（5.5時間/週）

※有効回答者数：773名 調査実施日：2025年1月27日（月）～2025年2月9日（日）まで
ちょうど良い時間（20.9時間）から限界時間（26.4時間）を引いて算出した「限界余白時間（5.5時間）を月換算した数値

調査対象者：ピースタイル スマートキャリア登録者/求人サイト『しゅふ』O B』登録者
調査対象者のうち、家周りの仕事について「同居家族はいるが主に自分が担当」または
「同居家族と自分で概ね平等に担当」のいずれかを選択した人のみを抽出して集計
しゅふ』O B 総研「両立と収入増」
Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

(単位：百万円)	2024年3月期		2025年3月期		前期比	
	実績	売上高構成比	実績	売上高構成比	増減額	増減率
売上高	10,826	100.0%	11,214	100.0%	+387	+3.6%
売上原価	6,533	60.3%	6,303	56.2%	▲229	▲3.5%
売上総利益	4,293	39.7%	4,910	43.8%	+616	+14.4%
販管費及び一般管理費	4,017	37.1%	4,587	40.9%	+569	+14.2%
営業利益	276	2.5%	323	2.9%	+47	+17.1%
経常利益	247	2.3%	325	2.9%	+78	+31.6%
税金等調整前 当期純利益	370	3.4%	324	2.9%	▲46	▲12.4%
親会社株主に帰属する 当期純利益	344	3.2%	195	1.7%	▲148	▲43.2%

PL（2025年3月期 連結業績予想と実績値との差異）

(単位：百万円)		2025年3月期	2025年3月期	2025年3月期	セグメント詳細
		2024/12/27 発表予想	2025/02/14 修正予想	実績	
全社	売上高※1	11,916	11,267	11,214	
	営業利益	500	300	323	
派遣・紹介事業	売上高※1	7,591	7,031	6,945	派遣事業においては、人材投資は利益成長とのバランスを考慮し極力抑え、既存社員の生産性向上による派遣稼働者数増加及び料金改定による売上高増加を見込んだものの、既存社員の生産性向上が想定どおりに進捗せず、求人媒体経由での求人応募数が想定より下振れたことにより派遣契約の受注数及び派遣稼働者数が期初計画及び修正計画に対して下振れ、紹介事業においては時短正社員紹介の就業決定数及び決定単価がそれぞれ期初計画及び修正計画より下振れ
	セグメント利益	598	404	365	
メディア事業	売上高※1	3,599	3,471	3,494	メールサービスの仕様変更による求人案内等のメールマガジンの一部抑制、検索広告の単価高騰による応募獲得効率の減少、一部外部媒体の応募数減少により応募数が計画を下振れ、期初計画からは下振れたものの、2025年3月期第4四半期において応募課金型およびオプション販売の売上が伸長し修正計画からは上振れ
	セグメント利益	1,225	1,115	1,144	
DX事業	売上高※1	725	761	771	BPA事業においては、エンジニア稼働人数が堅調に推移したこと及び一括案件※3の受注による稼働請求単価の上昇、HR事業においては、ビジネスパートナーの人材を活用した受注獲得伸長により期初計画及び修正計画より上振れ
	セグメント利益	28	76	75	
その他の事業	売上高※1	0	0	3	
	セグメント利益	6	19	25	
調整額 ※2	調整額 ※2	▲1,358	▲1,316	▲1,287	

※1 外部顧客に対する売上高
※2 グループ管理費など
※3 プロジェクトマネジメントを行う案件

貸借対照表（単位：百万円）

資産の部	2024年3月期	2025年3月期
流動資産	3,130	3,674
現金及び預金	1,908	2,400
売掛金	1,113	1,160
その他流動資産	108	113
固定資産	587	475
有形固定資産	222	198
無形固定資産	277	208
投資その他資産	87	69
資産合計	3,717	4,150
負債の部		
流動負債	1,474	1,457
固定負債	1,621	1,429
負債合計	3,096	2,887
純資産の部		
株主資本	617	1,259
資本金	86	309
資本剰余金	12	235
利益剰余金	518	714
その他の包括利益累計額合計	3	4
新株予約権	1	-
純資産合計	621	1,263
負債・純資産合計	3,717	4,150

※1 組織再編のためフィールドワーク支援事業を展開する
株式会社ビースタイルギグワークスの全株式を2023年12月22日付で譲渡済み
※2 グループ管理費等

損益計算書（単位：百万円）

	2024年3月期	2025年3月期
売上高	10,826	11,214
派遣・紹介事業	7,275	6,945
メディア事業	2,659	3,494
DX事業	653	771
フィールドワーク事業※1	237	-
その他の事業	0	3
売上総利益	4,293	4,910
営業利益	276	323
派遣・紹介事業	518	365
メディア事業	849	1,144
DX事業	6	75
フィールドワーク事業※1	23	-
その他の事業	11	25
調整額※2	▲1,134	▲1,287
経常利益	247	325
当期純利益	344	195

キャッシュフロー計算書（単位：百万円）

	2024年3月期	2025年3月期
営業活動によるキャッシュフロー	492	289
投資活動によるキャッシュフロー	144	▲49
財務活動によるキャッシュフロー	▲115	242
現金及び現金同等物の増減額	521	482
現金及び現金同等物の期首残高	1,241	1,763
現金及び現金同等物の期末残高	1,763	2,245

ディスクレーマー

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれます。これらは当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されています。

当該記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包しています。その結果、将来の実際の業績や財務状況は、当該記述によって明示的または暗黙的に示された将来の業績や結果の予測とは大きく異なる可能性があります。

当該記述に記載された結果と大きく異なる可能性のある要因には、国内および国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものでもありません。

なお、次回の本資料更新版の開示については、2026年5月頃の開示を予定しております。

