



**2025年3月期
決算説明会レポート（書き起こし）**

2025年6月4日



2025年3月期

決算説明資料

株式会社ビースタイルホールディングス
2025年5月26日

[東証グロース：302A]

株式会社ビースタイルホールディングス代表取締役の三原です。
2025年3月期決算をご説明いたします。

INDEX

目次

1. 会社・事業概要

2. 2025年3月期 業績概要

3. 2026年3月期 通期業績予想と重要施策

4. 中長期成長戦略

Appendix

今回は初の通期決算説明であり、少々緊張しておりますが、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。目次は以下の通りです。

01

会社・事業概要

会社・事業概要をご説明いたします。



当社の経営理念を図にしたものです。「ビースタイル」という社名は「ベストベーシックスタイル」の略であり、その時代にベストなものを作る、そしてそれを世の中に広めてベーシックにすることを創業から理念としております。

一番上にあるパーパスは、時代に合わせた価値を創造することをベストベーシックスタイルのスローガンにしたものです。

そして大切な価値観が“四方よし”、果たすべき使命が“社会課題をビジネスで解決する”、目指すべき未来が“かかわる全ての人があわせ”という循環型の経営理念を示しており、世界を変えるソーシャルカンパニーとして経営させていただいております。

事業内容



- 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



Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

5

ビースタイルホールディングスには4つの子会社があります。右下の「ビースタイルチャレンジ」は、特例子会社として、グループ全体の障害者雇用を担っております。そのため特別な事業を行う会社ではございません。

一番左の派遣・紹介事業はビースタイルスマートキャリアで、しゅふ×パートの幅広い職種と派遣紹介を行っております。

次に、ビースタイルメディアでは、しゅふ採用に特化した求人メディア「しゅふJOB」を運営しております。

そして一番右側のビースタイルバリューテクノロジーズでは、業務自動化を中心としたDX推進を手がけている会社です。

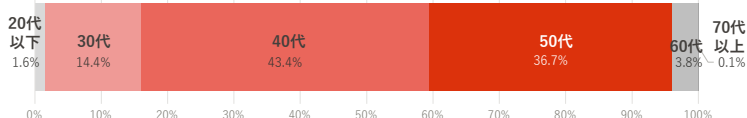
しゅふ層を中心とした人材サービスを展開

- 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・登録会員の大半を占めています

派遣・紹介事業：長期派遣スタッフの属性（2024年9月末）

長期派遣スタッフの年齢構成（男女計）

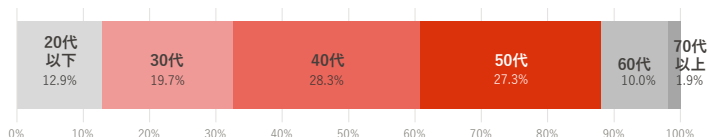
女性比率 **98.3%**



メディア事業：登録会員※1の属性※2（2024年9月末）

登録会員の年齢構成（男女計）

女性比率 **88.2%**



※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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

6

当社はDX推進事業も行っておりますが、女性を中心としたHR事業を行っており、その内容を示しております。

上段の98.3%という数字は、派遣・紹介事業における女性の比率です。下段がメディア事業における女性の比率です。

- 「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・既婚の区分は、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

※公式文書などで「しゅふ」という表現が難しい場合は、「しゅふ・主夫層」という表現を推奨しています

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

7

当社は「しゅふ」という言葉を多く使用しています。一般的に「しゅふ」とは既婚女性のイメージがありますが、最近ではシングルマザーや、男性が家事育児を中心として行うことも多くあります。

当社は、家庭の都合で働き方の条件面の制約がある人を「しゅふ」と捉えているため、性別や未婚・既婚の区分は行っておりません。

左下の育児・看護・介護だけではなく、右下のスキルアップ・趣味・病気療養といったライフスタイルに合わせながら働きたい方を対象に仕事を提供する会社であるをご認識ください。

- 企業の成長エンジンとなる「ハイスکیل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کیل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کیل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**を目指す働き方を求める
- 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

しゅふJOBがもたらす価値

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کیل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کیل層へアクセス
即戦力確保：専門人材を迅速に獲得
コスト効率：必要なスキルを必要な分だけ活用
組織の柔軟性：環境変化への対応力強化

「スマートキャリア」における派遣および紹介事業の概要です。

中央のマッチングの項目をご覧くださいと通り、当社では、育児や介護と両立しながら働きたいと考える元管理職や専門職などハイキャリアの方が多く登録する人材サービスを提供しております。

右側は、求人企業の専門人材確保による売上向上として、昨今、中小企業・大企業含めて優秀な人材の採用が難しいという課題がございます。当社は、そうした採用課題に応えるサービスを展開しております。

当社サービス活用事例（求人媒体サービス「しゅふJOB」）

- ・ 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

次に求人媒体「しゅふJOB」のご紹介です。当社が運営する求人媒体はしゅふ層の採用に特化しており、パート・アルバイトを中心にしゅふの方々が働きやすい多様な求人情報を豊富に持ち合わせています。

また、35歳以上の女性を対象とした求人媒体認知度ランキングでは第6位となっており、社会人経験が豊富な人材層を採用したい企業に対して強みがある会社でもございます。

そして、右側の働き手不足に悩む企業のニーズに応じた課金モデルを用意しています。特に売上の約50%は応募課金プランであり、価格を抑えた採用が可能な点も人気のポイントです。

左側の働く意欲のあるしゅふ層については、潜在能力の高い人材が多い一方、時間的な制約がある中で仕事をしたい層もたくさんいらっしゃいます。そこで、そうしたマッチングを実現する求人サイトを運営しております。

当社サービス活用事例（DX支援サービス）

- 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。

当社介入による解決

- 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ヘシフト
競争力強化：DXによる事業変革を支援

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 10

DXサービスについてご説明いたします。当社では、RPAから最新の生成AIに至るまで幅広い技術に対応したDX推進のコンサルティングおよびエンジニアリングサービスを提供しております。

コンサルティング会社やSierにとって活用しやすい適正な価格帯が特徴の1つです。現在、当社にはコンサルティングやエンジニアリングを進める正社員エンジニアが約80名おり、ビジネスパートナーとも連携しながらプロジェクトチームを作り、推進する体制を整えております。

2024年10月時点では、累計約2,275件のDX推進支援実績があり、経験豊富な経験スタッフが多数在籍しています。

3つの事業を通じた当社の一番のポイントをお伝えします。当社は社会や世界を変えるソーシャルカンパニーを目指して「ソーシャル」という表現を使っておりますが、我々が抱える一番の社会課題は人口減少です。労働人口の減少が進む中、今後は代替労働力が必要になってくるため、外国人材の活用とともにRPAや生成AIなどの活用を積極的に進めております。当社は代替労働力を活用し、推進していくことを会社の経営戦略の軸に置いているとご認識ください。

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

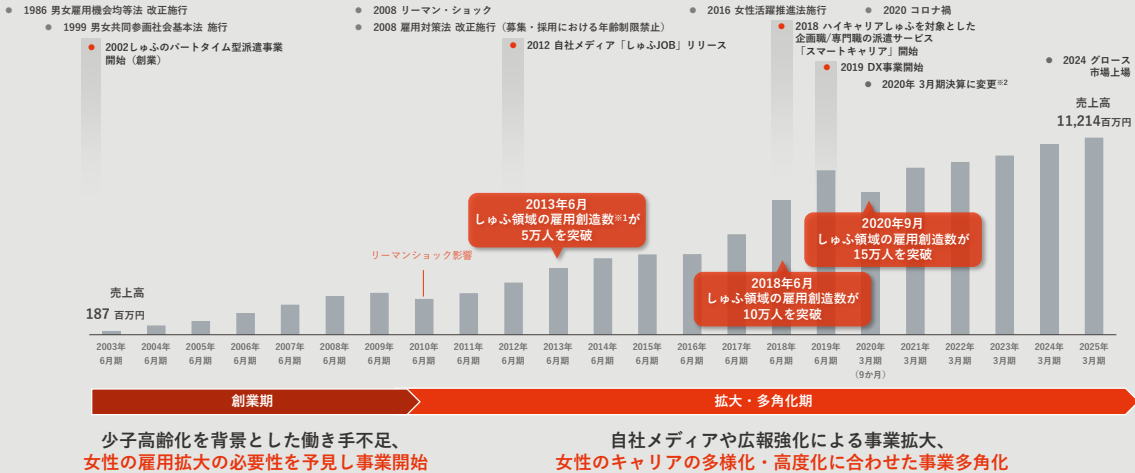
- ・ 即戦力人材に「しゅふ」という新たな働き手を提供
- ・ 企業の採用課題を解決する求人のスマート化
- ・ 長年にわたる顧客からの支持により築かれた顧客基盤

当社の特徴・強みとして各事業ありますが、特に「しゅふ」が事業の中心となっている会社です。

しゅふ層への特化、求職者への集客力、求人企業への課題解決の各強みについてご説明します。

1. しゅふ層への特化 「しゅふ」採用に特化したパイオニア

- 2002年の創業より、女性の雇用拡大の必要性を予見し事業を開始
- 以降20年以上に渡り「しゅふ」領域の雇用を創造してきた



※1 しゅふ領域の雇用創造数：人材派遣事業の派遣労働者数、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
 ※2 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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 12

2002年の創業より、しゅふの雇用拡大の必要性を予見し、事業を開始いたしました。以降20年にわたり、しゅふ雇用の創造に取り組み続けてまいりました。

グラフをご覧くださいますと、2016年から2019年頃、そして2020年に決算期を変えて9ヶ月決算でホールディングス化しました。そこまでは右肩上がりに成長を続けるも、新型コロナウイルスの影響で大変苦労しましたが、2024年にグロース市場に上場いたしました。

1. しゅふ層への特化 「しゅふ」採用に特化したパイオニア②

- ・ しゅふが仕事探しで重視するポイントは、勤務地・勤務時間・日数などのライフスタイルとの合致
- ・ 当社はしゅふのニーズに合わせた求人案件を多く保有し、登録会員数を伸ばしている

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%

しゅふの仕事探しにおいて

職種・給与の優先順位は低く

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

当社保有求人の特徴

派遣・紹介事業における
時短求人比率※2

82%

メディア事業における
時短求人比率※3

75%

しゅふJOB
登録会員数

99.7万人

「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

2019年 6月期 2020年 3月期 2021年 3月期 2022年 3月期 2023年 3月期 2024年 3月期

※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

※3 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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 13

「しゅふ層への特化」についてご説明いたします。左下の「仕事探しで重視しているポイントランキング」では、「勤務時間」や「勤務日数」が上位にきている通り、いかにライフスタイルに合わせながら仕事をしたい方が多いかがわかります。

そして当社の特徴は右側に記載しております。「82%」「75%」などの数値は、ライフスタイルに合わせた求人がどれくらいの比率で掲載されているかを示しております。

このように、しゅふ層のライフスタイルに沿った働き方ができる求人に特化して取り扱い、実現していることをご理解いただけるかと思います。

1. しゅふ層への特化 他社が真似できない差別化されたポジショニング

- 同業HR系企業は、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が、「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多い

他社が「しゅふ」に特化することのデメリット



独自ポジショニングの形成

当社は他社がやらない「しゅふ」への特化を徹底し、求人数・登録会員数を拡大

同業界で
独自のポジショニングを
確立している

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 14

他社ではなかなか真似できない差別化されたポジショニングについてご説明します。同業のHR系企業は、全体サービスの中でしゅふ層に適した求人や媒体を扱うケースが多いかと思います。

しかし、しゅふ層に特化し、コアコンピタンスとすること自体は、実はデメリットも多くございます。中央の図をご覧ください。しゅふ層の働き方に合わせると勤務時間が短時間になるなどの条件が付くことになるため、他社は売上単価が下がることをわざわざしません。人材紹介の分野でも同様です。

そして、求人メディアについて、当社はアルバイト・パート系の求人を扱っている企業と競合することが多くあります。このような会社の雇用対象は、しゅふ・学生・シニア・フリーター・外国人です。しゅふ層だけに特化してしまうと、その他の属性に対する訴求力が落ちてしまうという事情がございます。

一方当社は、他社がやらない集約化を徹底して取り組むことで、求人数・登録会員数を拡大し、独自のポジショニングを築いてまいりました。しゅふ層のライフスタイルに合わせた働き方を支える人材会社であるという点をご認識いただければと思います。

- ・ しゅふが重視するポイントに沿った検索機能で、効率的な仕事探しをサポート

通勤時間

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

☐ 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 (376)
 ☐ 経理 (136)
 ☐ 人事労務 (46)

☐ 英文事務 (5)
 ☐ テレマーケティング (12)
 ☐ WEB系 (31)

☐ 受付 (6)
 ☐ データ入力 (0)

☐ 営業・ラウンダー (47)

検索

自宅周辺で通いたい強い

自宅周辺で通いたいニーズが強い
ため、通勤時間で検索

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

株式会社/ソノナ

希望条件に合った求人を探しやすい

＼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『ソノナ』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
通勤日数	週4～5日
給与・報酬	時給1,600～1,900円

稼働履歴書不要	扶養や保護受給	一部在宅OK	家庭や子供の用事で外出可(貸切可)	未経験歓迎	扶養を超えて貰いたい(可)
既婚可	ブランクOK	既婚可のみ	交通費支給	駅手・駅オ (徒歩5分以内)	しゅふ派遣中
40代の多い職場	シングルマザー・ファザー活躍可	子連れ派遣OK	WEB登録 (オンライン派遣) 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	家族・貴客に親しい関係あり	お弁当持参OK	研修スペースあり
完全経理	定期的な換気	手帳簿消算設置	従業員/米店等の様々派遣	定期的な洗浄・消毒	

★ お気に入り

応募する >

詳しく見る >

豊富なタグから、
希望条件に合った求人を探しやすい

▲しゅふJOBメディアのUI

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 15

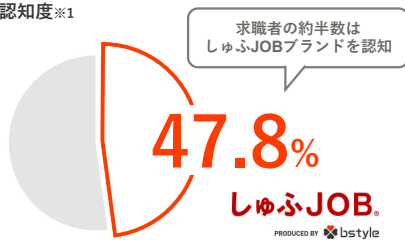
資料の通り、しゅふが重視するポイントに沿った検索機能や、ユーザーインターフェースなど全てを持ち合わせております。

2. 求職者の集客力 高いブランド認知



- ・ 求職者の半数近くがしゅふ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

※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
統括想起：『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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 16

「集客力」に関するご説明です。当社の強みは高いブランド認知力です。資料中央の47.8%という数値は、「しゅふジョブ」を認識している認知率であり、求職者の約半数が認知しております。

右上の「6位」は、「35歳以上の女性認知ランキング」です。残りの1位から5位については非常に名のある有名求人媒体が並んでおります。

そして、2024年度上半期の「CM指名検索スコアランキング」では、1万2,000ブランド中61位です。2024年度、他のHR系メディアは500位以内に1社も入っていないなかで、当社のCMは非常に成功したと言える結果となっております。

3. 求人企業の課題解決 即戦力人材に「しゅふ」という新しい働き手を提供

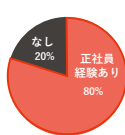


- ・ 求人媒体の【しゅふJOB】で転職する層は、約8割が正社員経験があり、アルバイト/パート層の中でも豊富な経験やスキルを持ち、離職率が他の雇用属性に比べて低い。
- ・ 派遣・紹介サービスブランドである【スマートキャリア】は、過去年収500万円以上が約4割を占める。

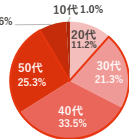
しゅふの人物像 豊富な経験・スキルを保有

求人媒体【しゅふJOB】

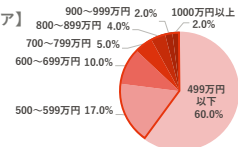
正社員経験の有無^{※1}



年齢分布^{※1}

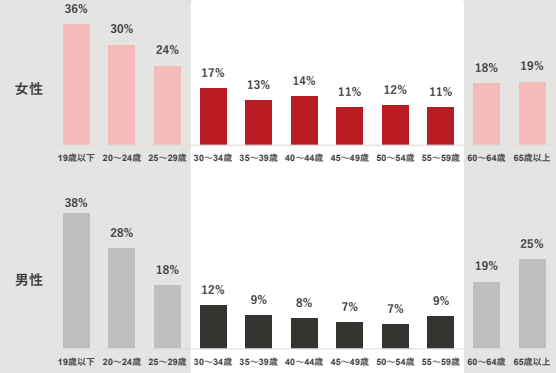


派遣・紹介の【スマートキャリア】の過去年収^{※2}



年代別の離職率

しゅふ層は離職率が低い



※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

※3 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、期間を定めて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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 17

求人企業における課題解決についてご説明いたします。当社は即戦力人材として「しゅふ」という新しい形を提供しております。

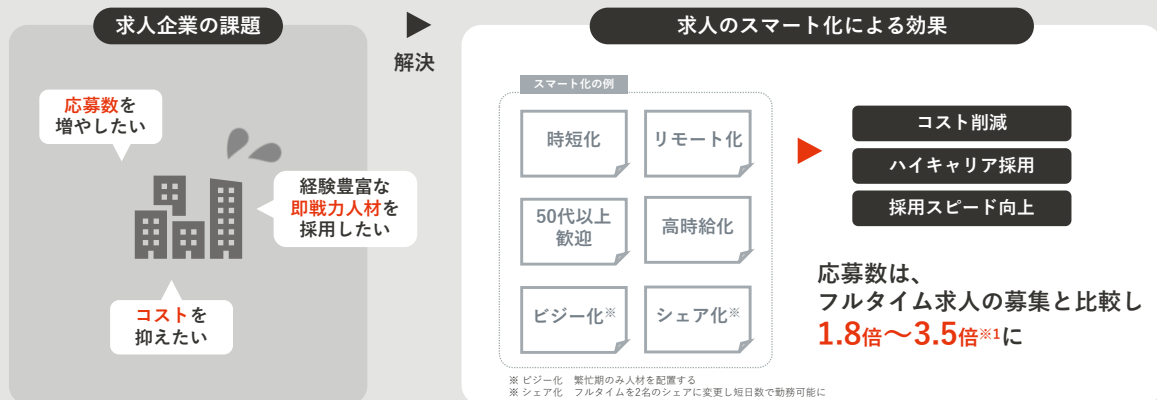
まず、求人媒体「しゅふJOB」についてご説明します。就業を希望して転職するしゅふ層の約8割が正社員経験があり、アルバイト・パート層の中でも豊富な経験やスキルを持ち、離職率が他の雇用形態に比べて低いのが特徴的です。

また、派遣・紹介サービスである「スマートキャリア」については、過去に年収500万円以上あった方が約4割を占める人材サービスとなっております。

3. 求人企業の課題解決 企業の採用課題を解決する求人のスマート化



- ・ 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」という採用課題が存在
- ・ フルタイムから、時短化、リモート化等、求人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



※1 ※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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 18

中小企業を中心として、「コスト」「ハイキャリア」「採用スピード」という採用課題が存在しています。それに対し、当社は求人をスマート化する取り組みで対応しております。

スマート化とは、時短勤務やリモートワークなどの働き方を取り入れたり、50代以上を歓迎するなどして、通常の求人をしゅふ層に適した求人形態に加工することです。

その結果として、右下に記載の通り、応募数をフルタイム求人と比較して約1.8倍から3.5倍にまで引き上げ、採用の成功につなげています。

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46,394社

派遣・紹介事業

株式会社ピースタイルスマートキャリア

導入企業 **9,000社** 突破



メディア事業

株式会社ピースタイルメディア

導入企業 **37,000社** 突破



※ 2024年9月末時点

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 19

グループ全体における導入企業数は延べ4万6,394社となっております。

02

2025年3月期 業績概要

2025年3月期の業績概要につきましては、増村からご説明させていただきます。

当社はCEO・COOという経営体制を敷いており、グループ全体における経営責任や中計を含めた領域については、CEOである三原が責任を持って経営を行っています。

一方で、短期的な業績やその期の業績に集中して取り組む責任者として、COOの増村が担当しております。

今回の2025年3月期の業績概要につきましては、増村よりご説明いたします。



- 派遣・紹介事業における派遣労働者の減少により人材派遣売上が減少するも、しゅふJOBを展開するメディア事業及びDX事業の拡大により売上高は前期比+3.6%伸長
- 事業KPIとして掲げる売上総利益はメディア事業の拡大が寄与し、前期比+14.4%伸長

増村です。2025年3月期業績概要をご説明させていただきます。

まずは業績のハイライトをご説明いたします。売上高は112億1,400万円、売上総利益は49億1,000万円を着地いたしました。

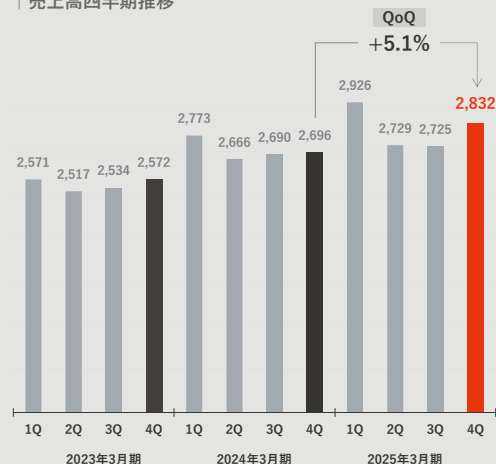
派遣紹介事業における派遣労働者の減少により、人材派遣売上が減少するも、「しゅふJOB」を展開するメディア事業の拡大およびDX事業の拡大により、売上高は前期比で3.6%伸長し、安定した成長を遂げることができました。

事業KPIとして掲げる売上総利益もメディア事業の拡大が寄与し、前期比で14.4%伸長し、巡航速度で成長することができました。また、売上総利益率も43.8%と前期比4.1ポイント改善し、収益効率を高めることができました。

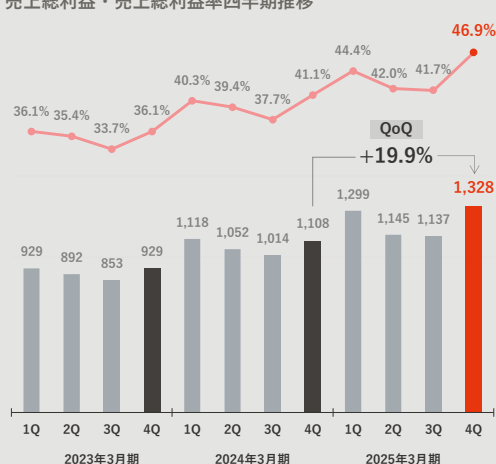
売上高と売上総利益の四半期推移

- 例年就職活動が活発化する4Q（1月～3月）においてメディア事業が増加し、当4Qでも順調に積み上げ
- 前年同期比で売上高は微増、売上総利益は+19.9%伸長

売上高四半期推移



売上総利益・売上総利益率四半期推移



※ 2023年3月期及び2024年3月期の財務数値は監査を受けておらず参考値

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 22

売上高と売上総利益の四半期推移をご説明いたします。

グラフをご覧ください。例年、就職活動が活発化する1月から3月の第4四半期においてメディア事業が増加し、第4四半期でも順調に積み上げることができました。

結果として、前年同期比で売上高は5.1%の伸長、売上総利益は19.9%伸長し、着実に成長できました。

2025年3月期 業績概要

- 前期比で売上高は+3.6%増、売上総利益は+14.4%伸長し616百万円増加
- メディア事業の売上高増加による販売促進費、募集広告費の増加+469百万円、幹部クラス等の中途採用実施による採用費の増加+21百万円等により販管費が+569百万円増加
- 当期純利益については、経常利益増加による+76百万円増加と、2024年3月期に発生した子会社売却による特別利益144百万円の計上がないこと、固定資産除却損等の特別損失が20百万円減少および法人税等が+107百万円増加したことにより、前期比▲148百万円減少

(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%

※ 2024年3月期の財務数値は監査を受けておらず参考値

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 23

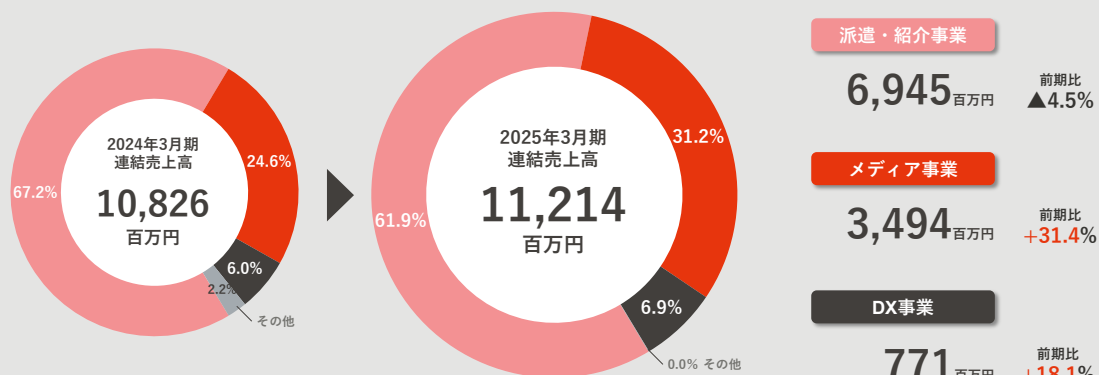
続きまして業績の概要をご説明いたします。
表の数値をご覧ください。

前期比で売上高は3.6%伸長し、3億8,700万円の増加、売上総利益は14.4%伸長し、6億1,600万円の増加となりました。販管費はメディア事業の売上増加に伴う販売促進費、募集広告費の増加により4億6,900万円、また幹部クラス等の中途採用実施による採用費の増加により2,100万円など、販管費全体で5億6,900万円増加いたしました。

営業利益は17.1%伸長し、4,700万円の増加、当期純利益は、経常利益の増加により7,800万円増加しました。しかしながら、2024年3月期に発生した子会社売却による特別利益1億4,400万円の計上がないこと、固定資産除却損等の特別損失により2,000万円減少、また法人税等が1億700万円増加したことにより、前期比1億4,800万円減少しました。

事業別 売上高構成比

- ・ 前期比でメディア事業の割合が増加、第2の収益柱として順調に成長



※ 2024年3月期3Q時点でその他事業に含まれるフィールドワーク事業を展開する株式会社ピーススタイルギグワークスの全株式を2023年12月22日付で譲渡したため、
2024年3月期4Q会計期間の期首より連結の範囲から除外しております
※ 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
※ 2024年3月期の財務数値は監査を受けておらず参考値

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 24

事業別の売上高構成比をご説明いたします。
グラフをご覧ください。

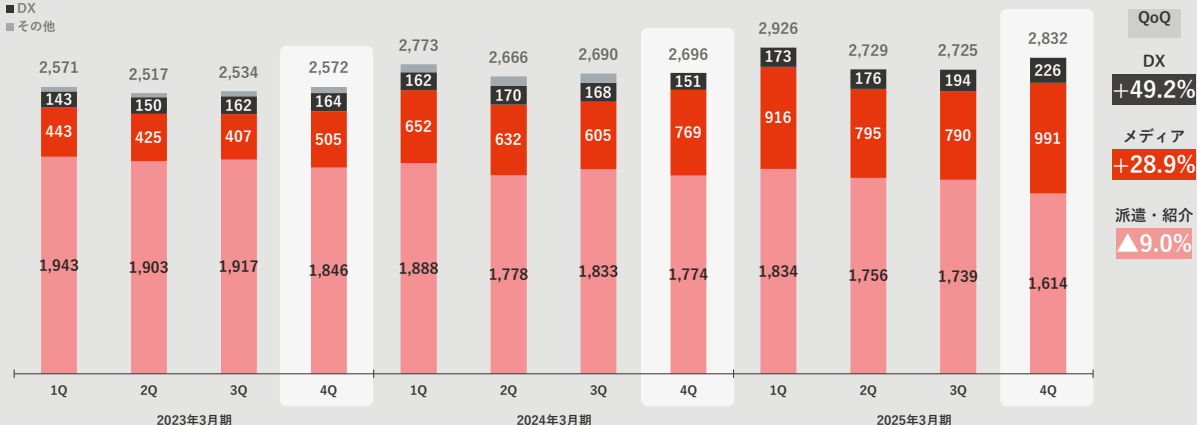
前期比でメディア事業の全体割合が24.6%から31.2%に増加し、第2の収益の柱として順調に成長しております。

事業別 売上高四半期推移

- メディア事業とDX事業の拡大が派遣・紹介事業の減少をカバー

売上高四半期推移 (単位: 百万円)

■ 派遣・紹介
 ■ メディア
 ■ DX
 ■ その他



QoQ
 DX
 +49.2%
 メディア
 +28.9%
 派遣・紹介
 ▲9.0%

※ 2023年3月期及び2024年3月期の財務数値は監査を受けておらず参考値

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 25

事業別売上高、四半期推移をご説明いたします。

グラフをご覧ください。各年度を第4四半期で比較するとわかりやすいと思います。メディア事業とDX事業の拡大が派遣紹介事業の減少をカバーいたしました。

2025年3月期 振り返り

- ・ 派遣事業は、2Qまでの求人獲得数や求人決定率が計画に届かず期初計画を下回る
- ・ 紹介事業は、時短正社員紹介の決定数や決定単価が計画に届かず期初計画を下回る

派遣・紹介事業

派遣事業

- ・ 1Q・2Qにおいて社員育成の強化を実施し営業活動量が低下、**求人獲得数^①**が計画を下回る
- ・ 競争激化により求人媒体経由での応募数が計画より下振れ、**求人決定率^②**が減少したことにより、派遣契約の受注数が減少
- ・ 3Q以降見込んでいた**料金改定^③**について競合優位性の低下や提案力課題等により交渉の成功率が下振れたことにより、稼働1人当たりの売上高が計画より下振れ
- ・ 稼働者の有給取得増加等により原価が上振れたことにより稼働1人当たりの売上総利益が計画より下振れ

紹介事業

- ・ 採用管理システム経由の求人における競合激化および業界や職種等のターゲットが絞り切れていないことによる投資コストの分散により時短正社員紹介の**就業決定数^④**および**決定単価^⑤**が計画より下振れ

	期初計画 (年間)	実績 (年間)	計画差異
①求人獲得数 (件)	5,833	5,877	+44
②求人決定率 (%)	39.0%	34.5%	▲4.5pt
③料金改定人数 (人)	24/10時点 1,372	24/10時点 1,189	▲225
④時短正社員就業決定数 (人)	95	56	▲39
⑤時短正社員決定単価 (千円)	1,616	1,474	▲142

	1Q~2Q 計画	1Q~2Q 実績	1Q~2Q 計画差異	3Q~4Q 実績
①求人獲得数 (件)	2,778	2,574	▲204	3,303

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 26

事業上の振り返りをご説明いたします。資料の表をご覧ください。派遣事業は、第2四半期までの求人獲得数や求人決定率が計画に届かず、期初計画を下回ってしまいました。

補足ですが、第1四半期、第2四半期において社員育成の強化を実施し、営業活動量が低下、求人獲得数が計画を下回ってしまいました。競争激化による求人媒体経由での応募数が計画より下振れ、求人決定率が減少したことにより、派遣契約の受注数が減少してしまいました。

第3四半期以降を見込んでいた料金改定について、競合優位性の低下や提案力課題など、交渉の成功率が下振れたことにより稼働1人当たりの売上高が計画より下振れてしまいました。稼働者の有給取得増加など原価が上振れたことにより、稼働1人当たりの売上総利益が計画より下振れました。

表中の求人獲得数、上半期の計画実績と計画差異下半期の実績をご覧ください。上半期のショートを下半期で取り戻したものの、業績に大きくマイナスの影響を出してしまいました。求人決定率、料金改定人数は記載の通りでございます。

続いて紹介事業ですが、時短正社員紹介の決定数や決定単価が計画に届かず、期初計画を下回ってしまいました。

補足ですが、採用管理システム経由の求人における競合激化および業界や職種等のターゲットが絞り切れていないことによる投資コストの分散により、時短正社員紹介の就業決定数および決定単価が計画より下振れてしまいました。表の中下段記載の通りでございます。

2025年3月期 振り返り

- ・メディア事業は、3Qまで各課金モデルで計画を下回るものの、足もとの4Qでは計画を上回る
- ・DX事業は、BPA事業の稼働単価が計画より上振れたことにより期初計画を上回る

メディア事業

- ・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
- ・応募課金型およびオプション販売の売上が伸長したことにより、足もとの2025年3月期4Qにおいては計画を上振れ

	24/3期 実績	期初予算	25/3期 実績	前期比	計画差異		~3Q 期初計画	~3Q 実績	~3Q 計画差異	4Q単体 期初計画	4Q単体 実績	4Q単体 計画差異
採用課金売上高 (百万円)	409	402	393	▲3.9%	▲2.3%	採用課金売上高 (百万円)	304	307	+0.9%	97	85	▲12.5%
応募課金売上高 (百万円)	1,198	1,714	1,674	+39.7%	▲2.3%	応募課金売上高 (百万円)	1,259	1,206	▲4.2%	454	467	+2.9%
掲載課金売上高 (百万円)	874	1,239	1,122	+28.3%	▲9.5%	掲載課金売上高 (百万円)	895	792	▲11.4%	344	329	▲4.4%
オプション・その他 売上高 (百万円)	164	229	287	+75.1%	+25.1%	オプション・その他 売上高 (百万円)	167	186	+11.3%	62	100	+62.3%

DX事業

BPA事業

- ・エンジニア稼働人数については期初計画を下振れたが、一括案件^{*1}の受注により稼働請求単価が上振れたことに伴い、売上高および売上総利益が計画を超過

ITエンジニア派遣・業務委託サービス事業

- ・ビジネスパートナーの人材を活用した受注獲得が伸長し、売上高の拡大に寄与

	期初予算	実績	計画差異
BPAエンジニア稼働人月 (人)	49.2	46.8	▲2.5人
BPA外販稼働請求単価 (千円)	706	793	+12.3%

※1一括案件：プロジェクトマネジメントを行う案件

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 27

次にメディア事業とDX事業をご説明いたします。資料の表をご覧ください。メディア事業は、第3四半期まで各課金モデルで計画を下回るものの、足元の第4四半期では計画を上回って着地いたしました。

補足ですが、メールサービスの仕様変更による求人案内など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てしまいました。

一方、応募課金型およびオプション販売の売り上げが伸長したことにより、足元の2025年3月期第4四半期では、計画を上振れて着地できました。

資料の表は課金モデルごとの売上高です。第3四半期までの期初計画と実績で計画差異を出してしまいましたが、第4四半期で大きく取り戻し、結果的に年間計画で若干の差異はあるものの、前期で大きく伸長できました。

DX事業は、BPA事業の稼働単価が計画より上振れたことにより、期初計画を上回ることができました。補足ですが、BPA事業は、エンジニア稼働人数について期初計画を下振れましたが、一括案件の受注により稼働請求単価が上振れたことに伴い、売上高および売上総利益が計画を超過いたしました。

ITエンジニア派遣業務委託サービス事業については、ビジネスパートナーの人材を活用した受注獲得が伸長し、売上高の拡大に寄与いたしました。

03

2026年3月期 通期業績予想

次は2026年3月期 通期の業績予想についてご説明いたします。

2026年3月期 連結業績予想

- 派遣・紹介事業における組織基盤強化および収益構造の改善や、メディア事業における求人数増加施策の実施により売上高は+13.6%伸長、売上総利益は+26.1%伸長の見込み
- 2030年以降のグロース市場上場維持基準（時価総額100億円以上）を充足すべく、2026年3月期は投資先行の年と位置づけ、前期比▲163百万円の減益となる見込み。本格的な投資回収は、2029年3月期以降に行う

(単位：百万円)	2025年3月期	2026年3月期	前期比	
	実績	予想	増減額	増減率
売上高	11,214	12,743	+1,529	+13.6%
売上総利益	4,910	6,192	+1,281	+26.1%
営業利益	323	160	▲163	▲50.5%
経常利益	325	128	▲197	▲60.6%
親会社株主に帰属する当期純利益	191	32	▲159	▲83.3%

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 29

派遣紹介事業における組織基盤強化および収益構造の改善、メディア事業における求人数増加施策の実施により、売上高についてはプラス13.6%伸長、売上総利益はプラス26.1%伸長する見込みでございます。

しかし2030年以降、グロース市場へ上場維持基準である時価総額100億円以上を充足すべく、2026年3月期につきましては、投資先行の年と位置づけ、前期比1億6,300万円の減益となる見込みです。

本格的な投資回収は、中期経営計画の後である2029年3月期以降、皆様にご説明していきたいと思っております。

- ・ 主力の派遣事業を立て直すべく各施策を遂行
- ・ 幹部クラス人材の登用と配置を実施しており、2026年3月期以降の寄与を見込む

派遣・紹介事業

営業力強化 × 収益構造改善 × システム刷新

派遣事業

1. 営業力の強化

- ・ 幹部クラス人材の登用による組織改革
- ・ 営業企画部の新設による早期戦力化と営業力強化
- ・ サーベイ等を活用したエンゲージメント向上と退職率低減

2. 収益構造改善

- ・ 高収益商材の求人獲得
- ・ 定期的な料金改定の実施
- ・ 派遣稼働終了時の無期雇用転換を促し継続契約率を向上

3. システム刷新

- ・ 既存の基幹システム刷新によるマッチング効率化

紹介事業

- ・ 人気職種（管理本部系・営業等の顧客接点系）拡充等による就業決定数の拡大
- ・ プロセスの見直しを含む体制強化による内定承諾数の拡大
- ・ ITツールを活用した求職者とのコミュニケーション強化による紹介決定率の改善

2026年3月期の重要施策です。派遣・紹介事業についてご説明いたします。

主力の派遣事業を立て直すべく各施策を遂行します。昨年期末から幹部クラスの人材登用・配置を既に実施しており、2026年3月期以降の寄与を見込んでおります。

資料左下の派遣事業について、ポイントは営業力強化、収益構造の改善、システム刷新であり、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。

右側の紹介事業については、人気職種、いわゆる絞り込みです。当社は女性に強い企業なので、管理本部系や営業などの顧客接点系といった人気の職種の絞り込みます。そして、プロセスの見直しを含む体制強化における内定承諾数の拡大、ITツールを活用した求職者とのコミュニケーション強化における決定率の改善などに取り組んでまいります。

2026年3月期 重要施策（派遣・紹介事業における幹部クラス人材の採用）

- 2025年3月期の経営課題は、派遣・紹介事業が計画通りに推移しなかった為、幹部クラス人材の登用と配置を実施しており、2026年3月期の業績を計画通りに推移させる。



株式会社ビースタイル
スマートキャリア

営業本部
営業企画部 部長

後藤 裕治

リクルートスタッフィングにて20年以上にわたり人材営業、営業管理職を歴任。営業基盤構築や営業企画にも従事し、現場力とマネジメント力の双方を活かして安定的な事業運営に貢献。2024年10月1日付で株式会社ビースタイルスマートキャリアに入社。

2001.9	株式会社メイツ（現：株式会社リクルートスタッフィング）入社
2024.10	株式会社ビースタイルスマートキャリア 入社



株式会社ビースタイル
スマートキャリア

営業本部
コーディネート部 部長

浅井 育美

2003年2月より株式会社スタッフサービスにて勤務。大規模派遣案件におけるコーディネーター業務、登録者フォロー、新規登録獲得企画など幅広い業務を担当。2023年にGM職へ昇格。人材供給領域における現場力と企画推進力の両面を有する。2024年10月1日付で株式会社ビースタイルスマートキャリアに入社。

2003.2	株式会社スタッフサービス 入社
2024.10	株式会社ビースタイルスマートキャリア 入社
	営業本部 コーディネート部 部長に任命



株式会社ビースタイル
スマートキャリア

営業本部
人材派遣営業部

神谷 真之

テンプスタッフ株式会社およびマンパワーグループ株式会社にて紹介営業として10年以上勤務。主に事務・オフィス系職種を対象とした人材紹介に従事し、企業・求職者双方への丁寧な対応を強みとする。2024年より株式会社トライエンジニアリングにて法人営業課長として従事し、大手建設会社向けの営業企画を担当。2025年2月1日付で株式会社ビースタイルスマートキャリアに入社。

2004.12	テンプスタッフ株式会社 入社
2015.1	マンパワーグループ株式会社 入社
2024.3	株式会社トライエンジニアリング 入社
2025.2	株式会社ビースタイルスマートキャリア 入社

経営幹部クラス人材の採用状況です。一番左側の後藤はリクルートスタッフィングからの転職で入社、真ん中の浅井はスタッフサービスからの入社、営業本部の神谷はテンプスタッフやマンパワーからの転職となります。

大手の会社で取り組んできた経験を発揮してもらいながら、当社が今後時価総額70億円から100億円と成長するにあたって、必要な取り組みを実施してまいります。

- ・メディア事業は、求人数・掲載企業数を拡大、基盤システム刷新による継続的な成長と生産性向上
- ・DX事業は営業・マーケティング体制の強化により、エンドユーザー比率拡大・一括案件※1獲得比率を拡大することによる取引単価の拡大、採用力向上/離職率低減/ビジネスパートナー活用に寄与

メディア事業

売上獲得施策 × システム刷新

1. 売上獲得施策

- ・ 応募数拡大以外での売上獲得に向けた掲載課金やオプション販売の強化
- ・ 代理店販売の強化
- ・ 事務等の人気職種の求人拡充、人気求人以外の訴求方法変更
- ・ パート・アルバイト、派遣等の人気雇用形態の求人拡充、時短正社員、契約社員のマッチング精度向上

2. システム刷新

- ・ 応募数の拡大
- ・ 顧客の新しいニーズを満たすサービス機能を追加
- ・ 機能追加のスピード・保守コストの低減

DX事業

営業・マーケ強化 × 収益性改善

1. 営業体制強化

- ・ 人材の新規採用強化/提案数増加、受注率の向上

2. マーケティング強化

- ・ デジタルマーケティングとコンテンツマーケティングの強化による提案数の拡大

3. 収益性改善

- ・ 一括案件の積極獲得によるビジネスパートナー活用推進
エンジニアの稼働率向上売上総利益拡大

※1一括案件：プロジェクトマネジメントを行う案件

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 32

メディア事業についてご説明します。求人数や掲載件数の拡大、そして基盤システムの刷新により、継続的な成長と生産性の向上を図っていきます。メディア事業は、昨年と同様の取り組みを行っていますが、現在は大型のシステム刷新に取り組んでおり、この効果が表れるのは3年後と考えております。

左側に記載の通り、売上獲得施策として課金や販売の強化、直販の強化、代理店販売の強化、マッチング精度の向上に努めていきます。

システム刷新のポイントとして、応募数の拡大、顧客の新たなニーズに応えるサービス機能の追加、機能追加スピードの向上、保守コストの低減も睨んでおります。特に応募数の拡大については、CMやネット広告などが大きな施策ですが、システム開発の余地なども含めて取り組んでまいりたいと思います。

右側のDX事業については、営業・マーケの強化と収益性の改善が主な課題です。現在、エンドユーザー比率は約40%となっていますが、営業体制強化とマーケティング強化によって、比率をさらに高めていくことで、単価上昇や収益性改善に努めていきます。

また、直接雇用の人材に限らず、ビジネスパートナーの活用も進めていく中で、営業力とマーケティング力の強化を通じて、エンドユーザー比率を上げていくことが重要だと考えております。

04

中長期成長戦略

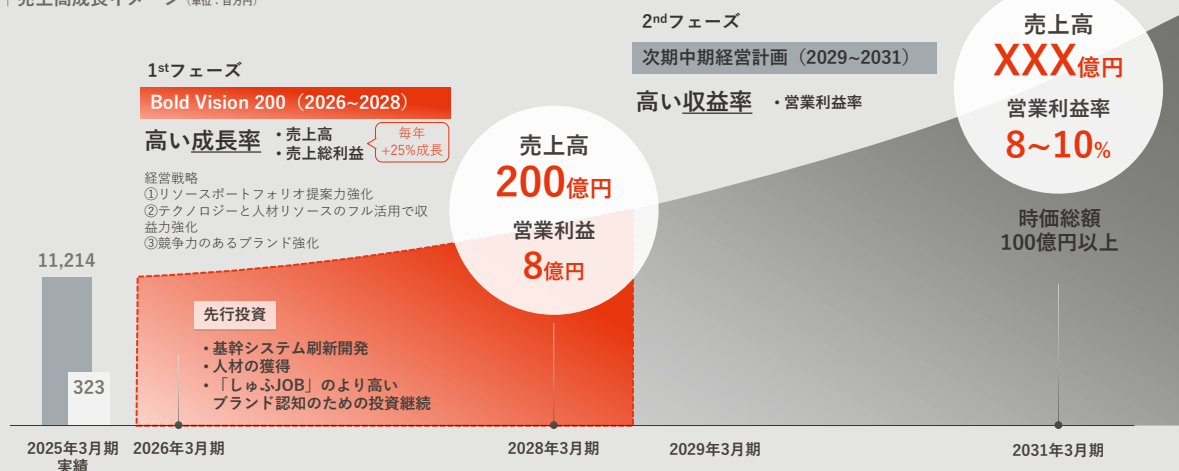
中長期における成長戦略についてご説明いたします。

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）



Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 34

中期経営計画を策定するにあたり、最も重視したポイントは、2030年までに時価総額100億円を超える企業になることです。目標達成に向けて、どのような経営を行うべきかという視点で、中期経営計画を策定しました。まず赤色の部分について、2026年から2028年までの3年間は、売上高200億円、営業利益8億円を目指して取り組んでいきます。第1フェーズである3年間を「Bold Vision 200」というスローガンを立てて取り組む所存です。

経営戦略としては、中央に記載の①リソースポートフォリオ提案力強化を軸に進めてまいります。具体的には、しゅふ、シニア、外国人、AI・ITといった多様なリソースポートフォリオを顧客に提案し、採用コストや運営コストの削減と、雇用創造を同時に果たすべく取り組んでまいります。また、②当社はテクノロジーと人材のリソースを持つ企業ですので、それらをフルに活用し収益事業を行ってまいります。

さらに、③競争力のあるブランド強化にも注力します。「スマートキャリア」をはじめ、「しゅふJOB」の認知度をさらに高める取り組みを行ってまいります。これらを実現するための先行投資として、基幹システムの刷新、人材獲得、就業者支援、高いブランド認知のための投資を継続して行います。

3年間のフェーズの終了後、2029年～2031年のフェーズでは成長率から収益率の向上を目指す経営を行ってまいります。売上高のところをXで表記したのは、売上高における成長率を見るのではなく、収益率を一気に改善させていくためです。営業利益率については、現状の約3%から8%、最終的には10%を目指します。2029年3月期以降は、収益性重視の経営へと舵を取り、プライム市場上場を見据えた収益を目指してまいります。

中計 3 か年の戦略テーマ



売上高200億円に近づく強い意志を、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。

「BOLD VISION 200」におけるスローガンです。「売上高200億円の達成」に向けた強い意志を、荒波に例えて戦略テーマとしてデザインしました。先日、全社員に向けて発表し、この目標に取り組んでいくことを話したところです。

右側に記載のとおり、今期の戦略テーマは「COMMIT」です。AIが活躍する時代においては、人にしかできない価値がこれまで以上に求められる時代に突入します。当社は強い意志を持って顧客ニーズに応え、成果を出すことにコミットすることこそが、価値を生み出し、組織の競争優位性を築くと考えております。

派遣・紹介事業

派遣・紹介事業共に、人件費あたりの売上総利益創出を主軸とした取り組みに集中し、成長を創る
テクノロジーの活用で競争優位性を、ブランド強化を進め自社集客強化で、成長を創る



■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

- 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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 36

派遣・紹介事業における今後3年間のポイントをご説明いたします。上部の赤字部分に記載のとおり、派遣事業・紹介事業いずれにおいても、人件費あたりの売上総利益の創出を主軸とした取り組みに集中していきます。成長を創るテクノロジーの活用で競争優位性やブランド強化を進め、自社集客強化で成長を創ることに取り組んでまいります。

派遣求人は、オーダー以上に決定が進まない事業です。左側に記載の主要KPIをご覧くださいと、2024年度の求人獲得数は5,877件でしたが、2028年度には8,033件と営業力をしっかり強化しつつ、取り組んでいきたいと思えます。労働生産性を刷新計画とともに進めることで、派遣就業決定数についても、現在の年間2,006件から2,640件を生み出す組織に仕上げたいと思っております。

また、派遣1人稼働当たりの日商については、現在の11,039円から13,469円への引き上げを目指します。これまではパートタイムの比率が高かったのですが、「160万円の壁」といった年収の壁問題を受けて、スマートキャリアの中でもフルタイム就業者や、高い時給で働く方の比率が高まっているので、投資でしっかりと後押しして、1人当たり日商を上げてまいります。

人材紹介については、時短正社員の月当たり内定承諾数を、現在の5件から16件の生産性まで引き上げていきます。左下には、短期および長期の主な取

り組み内容を記載していますので、別途ご確認ください。

派遣紹介事業については、右上の通り、売上高100%に対して販管費比率は13.2～16.0%程度であり、その大部分を人件費が占めております。労働集約型の事業であるため、1人あたりの生産性についてテクノロジーを活用しながら高めていくことがポイントになります。特に重要なのは「決定数」であり、どれだけ雇用を創出できるか、お客様の採用に寄与できるかです。生産性を高めることが、当事業における最も重要な生産性指標であると考えております。したがって、単に効率を上げるというよりも、コミットメントを強化して、雇用を決めて採用を成功させることが大きなポイントです。あわせて、PL改善に向けた短期・長期の取り組みも記載しておりますので、そちらもぜひご確認くださいと思います。

■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
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 ・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 <table border="1"> <tr> <td>応募増加</td><td> ・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 ・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 </td></tr> <tr> <td>新市場開発</td><td></td></tr> <tr> <td>生産性向上</td><td> ・機能追加・保守スピード、コストダウン </td></tr> </table>	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 ・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	新市場開発		生産性向上
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 ・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					
新市場開発						
生産性向上	・機能追加・保守スピード、コストダウン					
長期						

■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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 37

メディア事業についてご説明いたします。2025年は応募数として49万3,131件を獲得しました。2028年にはこの応募数を97万4,667件と2倍に拡大する計画であり、最も重要なポイントです。

また、請求社数については、現在の3,947社から7,478社への拡大を見込んでおります。併せて、1社あたりの請求単価も7万4,000円から9万1000円へと引き上げていく予定です。

現状、「しゅふJOB」は急成長を遂げています。現在、お客様数が落ちておらず、お客様が掲載した求人に対して応募がしっかりとあり、採用に繋がっていることが理由です。応募数を計画通りに進めることで現状の満足度を維持しながら請求社数の増加を実現できれば、結果はついてくると思います。そのため、この事業の中心となるポイントは、いかに多くの応募を集め、お客様に「この求人サイトは採用につながる」と実感していただくにかかっています。同じく短期・長期の取り組みは左下に記載の通りです。

また、応募増加の刷新計画の中で、1つだけポイントを絞ってご説明すると、今後4～5年後を含めた成長を見据える上では新市場開発が重要です。たとえば、いわゆる「160万円の壁」への見直しが進むことにより、副業ニーズが拡大すると見込まれますが、当社としてもこの市場への対応していく予定です。加えて、しゅふ人材にフォーカスしたマッチング強化における応募増加方法として、しゅふ層の中に有資格者などの方が多く眠っているの、しゅ

かり掘り起こせるような求人サイト制作にも取り組んでまいります。
さらに、1人当たりの年収は徐々にアップしていくべきだと認識しておりますので、現在はパートやアルバイトの雇用形態だけでなく、今後は時短正社員といった採用に合わせた応募増加も行っていきます。
右側のPL上の販管費構成比率に関しては、セグメント利益率を32%とし、この高い利益率を維持しながら成長を継続していく方針です。ポイントは、この3年間でしっかりと売上高の成長を実現していくことです。この期間はセグメントの利益よりも、まずはトップライン、すなわち売上高の拡大を優先してまいります。

■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
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

※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

■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

DX事業の主要KPIについてご説明いたします。一番上の外販稼働人数とは、外で働くエンジニアにおける稼働人数です。月平均稼働率を現在73%から90%に引き上げていきます。

外販稼働単価は、現在1人当たり77万円から96万円に上げていきます。月平均一括案件比率は、現在12.4%ですが約半分の47.5%にいたします。営業力をしっかり強化し、エンドユーザー比率を上げるほど、単価もしっかりと高くなっていきます。

また、当社がプロジェクトマネージャーとして立ちながら一括案件としてコントロールできるプロジェクトが増えるほど、新規入社したエンジニアを教育し稼働させることができるので、外販稼働率も上げられると考えております。

取り組むべきなのは、マーケティングの中でもセールスの強化です。また、PLの販売管理費構成比率をご覧の通り、人件費比率が圧倒的に高いため、「1人あたりの労働生産性」をいかに高めていくかがポイントになります。

■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

販管費率増加の理由

- ・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。

次に、ホールディングスについてご説明いたします。上部赤色の売上総利益の拡大に向けて、ホールディングスの3本部における販管費構成比率を下げる事が重要課題です。もともと、コロナ禍のタイミングでホールディングス体制に移行し、200億円、300億円と売上高を拡大していくことを見据えて体制を構築しました。そのため、現在は収益性よりも成長力を重視しており、規模感が非常に重要になっています。規模感が大きくなれば、自然とホールディングス全体の販管費率も低下していくという狙いです。

ただし、現状では連結売上高に対して、ホールディングスの販管費や一般管理費比率が11.5%から14%に拡大している状況です。内訳を右側に示していますが、経営管理本部、人事本部、IT本部については、それぞれ、23.9%→14.7%、29.1%→23.6%、41.5%→33.6%と、販管費比率をいずれも削減していきます。

一方、新規事業・事業開発を担うセクションである ビジネス開発研究室だけは、5.4%から28.1%へと大きく増加しています。これは、あえてバッファを持たせているためです。理由としては、業績を見ながら新規事業や事業開発への投資を行っていく必要があるため、必ず28.1%の販管費率になるというわけではなく、株主の皆様にお約束している売上200億円、営業利益8億円を守りながら経営を進めつつ、売上高の成長率を最重視して運営していく方針です。

ここまでご説明した内容の詳細については、資料左上の「主要部署の取り組み」や「販管費率増加の理由」をご参照いただければと思います。

労働人口減少による代替労働力活用を進める新規事業や、経営資源を有効に活用できる事業を創出
派遣/紹介/求人媒体/DXサービスとBPO事業とのシナジーが高いと判断、新規事業を開始する
日本の女性の4人に1人が働く医療・介護派遣事業をスタート



新規事業

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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 40

新規事業についてご説明いたします。当社は代替労働力の活用を主軸に置いている会社です。労働人口が減少する中、経営資源を有効活用して新規事業を創出するという観点から、派遣、紹介、求人媒体、DXサービスとBPO事業とのシナジーが高いと判断し、BPO事業をスタートいたします。

パケットタレント事業については、昨年テスト事業を終え、事業がしっかりと立ち上がると確信できたので、小型なBPO事業からスタートしていきます。右側の大型BPO事業は、各社における人材の派遣・紹介、そしてDXなどの経営資源をしっかりと活用しながら事業を進める上で、当社の競争優位性は高い状態です。

中央のメディカル事業については、介護士と看護師の派遣・紹介からすでにスタートしており、テスト段階ですが計画よりも非常に上振れて進んでおります。メディカル領域においては、医療・介護・福祉といったソーシャルワークの分野が中心であり、日本では女性の多くが働いている領域でもあります。そうした中で、当社の「しゅふJOB」としての採用力をしっかりと強化し、メディカル領域における採用力を幅広く提供できるように事業をスタートさせております。

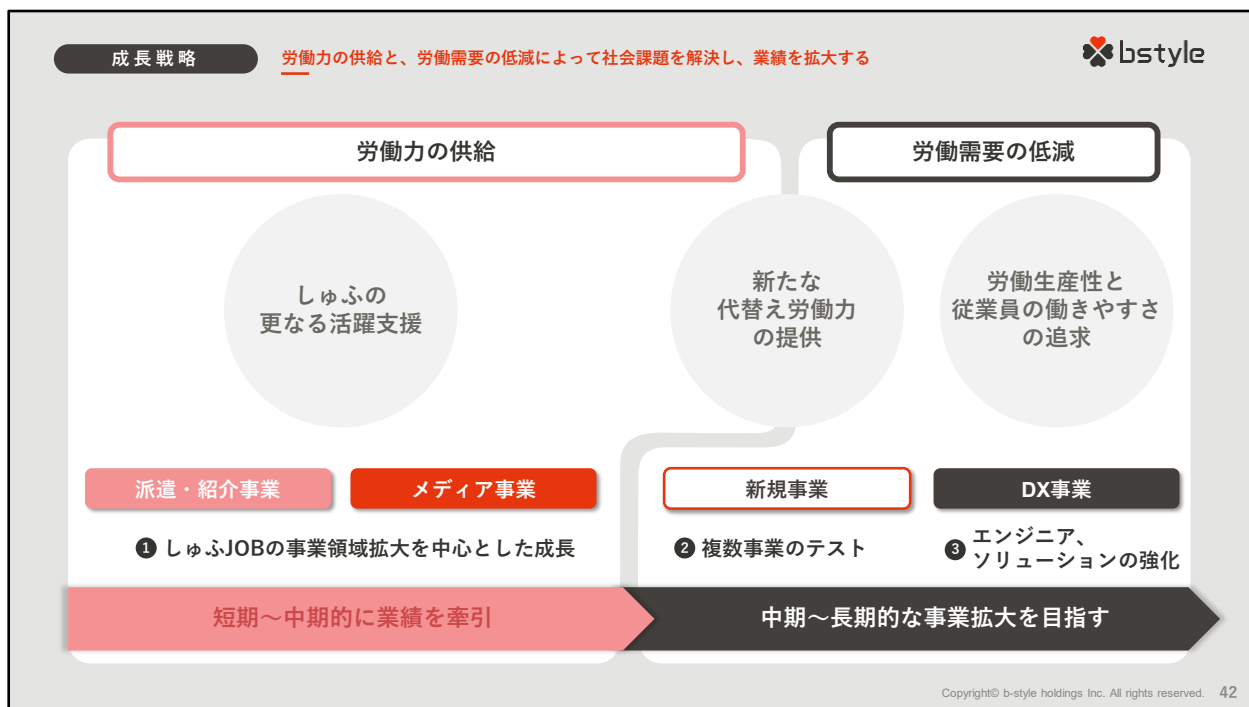
なお、介護や看護師の経験者に限定するのではなく、むしろ未経験者の方々

を対象といたします。例えば「しゅふJOB」では登竜門のような形で始めることで、未経験から経験者まで幅広く提供できる仕組みを階段形式で作り上げていきたいと考えております。

	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

主要経営指標です。EPS、BPS、自己資本比率、ROEといった指標が最もフォーカスされるタイミングは2029年以降になるかと思っております。この経営指標もしっかりと守りながら経営してまいります。



成長可能性の資料として成長戦略を記載しております。こちらにつきましては、ご覧いただければと思います。

- 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

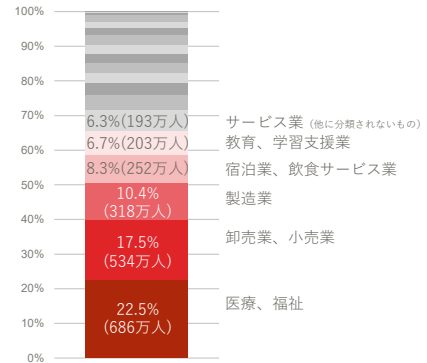
メディア事業

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

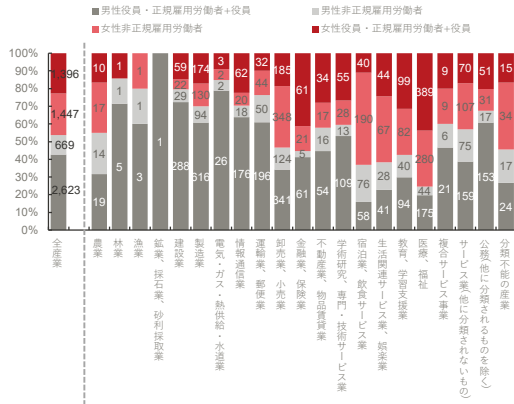
産業別女性就業者数（2024年1～3月）



※ 総務省統計局「労働力調査」

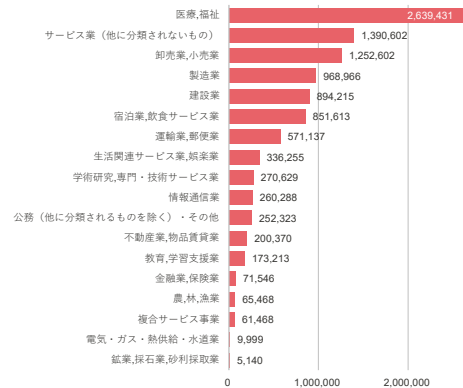
- 医療、福祉業界をはじめとした、女性雇用者数・新規求人数の多い領域に注力

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）

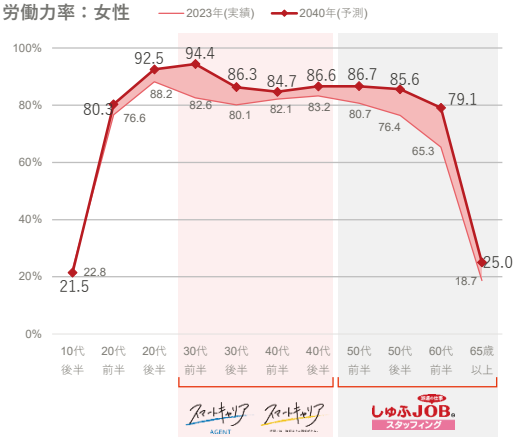
- ・しゅふJOBが得意とする業種・職種について派遣への送客を強化し、顧客数・稼働数を拡大していく
- ・スマートキャリアのリブランディングにより、新たなコンセプトで顧客と働き手をエンゲージしていく

派遣・紹介事業



- ・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・紹介求人を強化
 - ・「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



※ 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）

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 45

- ・ 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に取り組みを行う。

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気通貫で提供
(主に準委任契約・派遣契約)



バリューテクノロジーズ

ビースタイル

・ 76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

ビースタイル

・ 即戦力となる**30-50代エンジニア**が89.3%^{※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気通貫で支援が可能



※1 2024年9月末時点

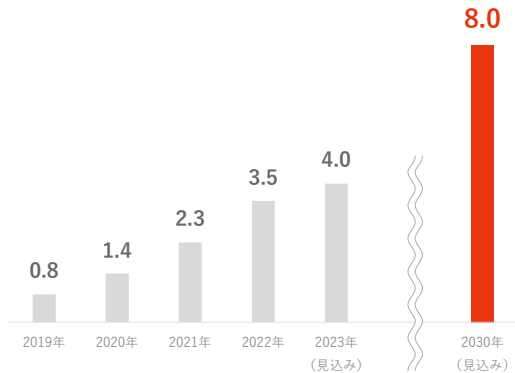
※2 2024年8月末時点における当社に登録されている登録型派遣ITエンジニアの年齢比率

※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、2024年10月末時点で半年以上継続している人の割合

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 47

- 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)



出所: 富士キメラ総研『2024 デジタルトランスフォーメーション市場の将来展望 市場編/企業編』

| 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

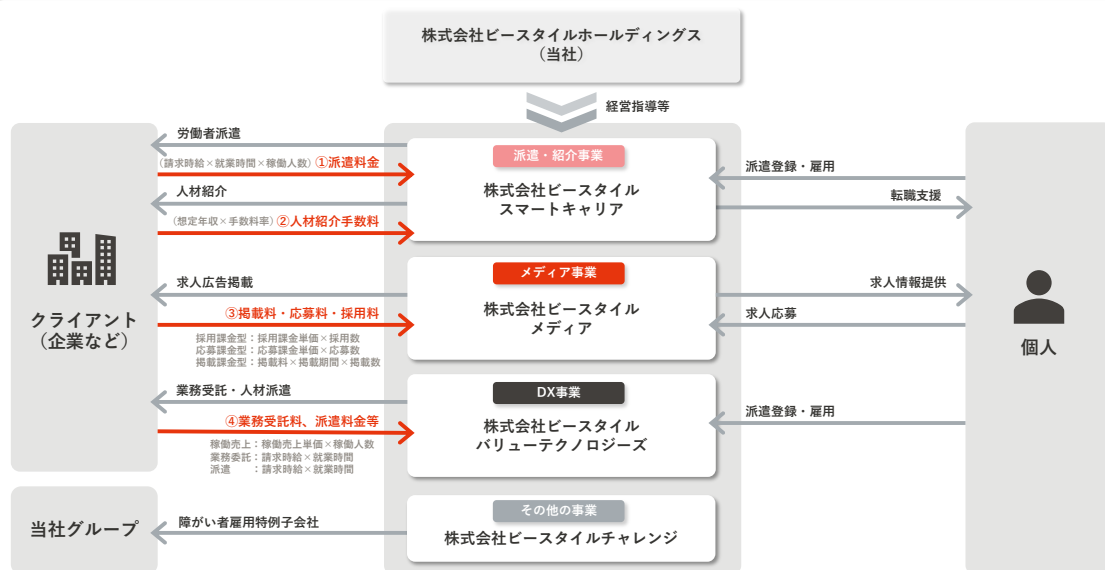
Appendix

会社概要

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） 三原 邦彦 取締役会長（最高執行責任者） 増村 一郎 取締役CFO 加藤 勝久 社外取締役 七村 守 社外取締役 橋本 邦宏 監査役 鴫崎 俊也 社外監査役 須藤 修 ^{※1} 常務執行役員 小牟田 齊美 執行役員 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

※1 須藤修氏は、2025年4月21日に監査役を辞任いたしました。

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 50



「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

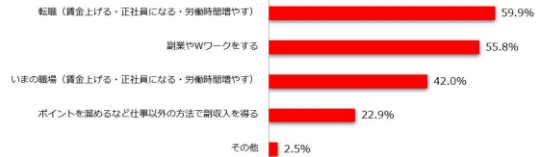
「年収の壁」とは

	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
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		配偶者特別控除(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 配偶者特別控除の対象では なくなる	世帯の手取りは 逆転しない
106万円の壁	勤務先によって社会保障加入 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
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。当てはまるだけお答えください。(複数回答)
※「転職」「いまの職場」両選の選択数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：ビースタイル スマートキャリア登録者/求人サイト『しゅふJOB』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JOB総研「両立と収入増」 Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 52

「160万の壁」については、新しい情報を追記しております。左側の部分は、年収の壁についてのご説明です。そして右側は、「年収160万円の壁」に関して所得制限の数値がそのあたりで着地する見込みであり、現在、政府与党で進行中の議論に関連する内容となっております。

それを踏まえて、当社はしゅふ層の方々にアンケートを実施しました。「いま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」という質問に対して、寄せられた回答では、「転職」が59.9%、「副業・ダブルワークをする」が55.8%となっております。

また、現状、副業やダブルワークをする際に、どれほどの労働余力があるかという点についても質問を行いました。その結果、週あたり平均5.5時間、月あたりで約20時間の余力があるとの回答を得ております。

当社としては、「月20時間以内のダブルワーク」という枠を意識しながら、商品やサービスの開発を進めていきたいと考えております。そして、「しゅふJOB」を中心とした取り組みを通じて、年収の壁問題によって進む人材の流動性、副業・ダブルワークによる採用機会の拡大に対して、しっかりと対応していきたいと皆様にお伝えいたします。

財務情報

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
株式会社ピース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

各事業における重要KPI

- ・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

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。

