



2026年3月期 第1四半期
決算説明レポート（書き起こし）



2026年3月期 第1四半期

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8月14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取締役会長の増村です。
2026年3月期 第1四半期 決算をご説明いたします。

INDEX

目次

1. 2026年3月期 第1四半期 業績概要

2. 2026年3月期 通期業績予想と重要施策

3. 中長期成長戦略

Appendix

第1四半期の業績概要については増村から、通期業績予想と重要施策、中長期成長戦略については代表取締役社長の三原からご説明いたします。

01

2026年3月期 第1四半期 業績概要

2026年3月期 第1四半期 業績概要をご説明いたします。



- 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年同期比+5.3%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、前年同期比+16.8%伸長

2026年3月期 第1四半期 業績のハイライトをご説明いたします。

売上高は30億8,100万円、前年同期比で5.3%伸長いたしました。

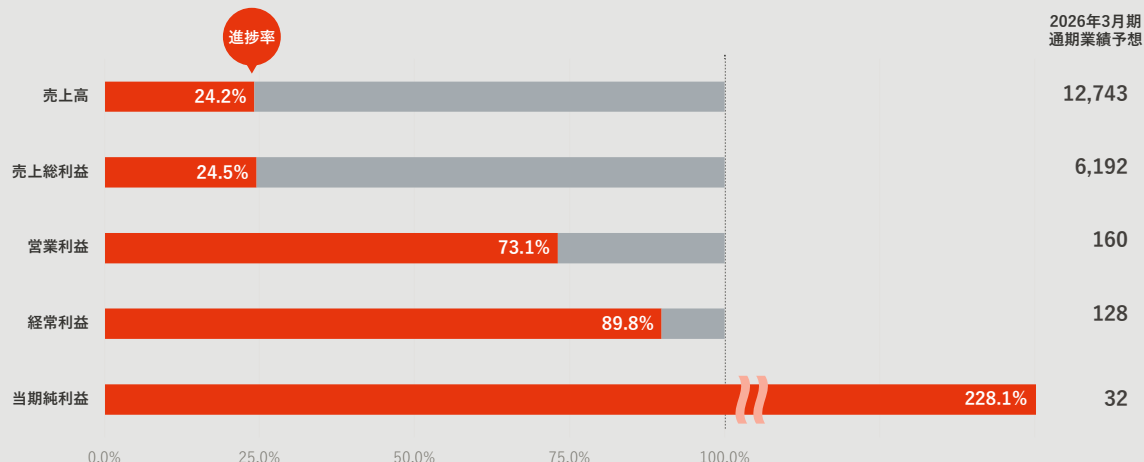
売上総利益は15億1,700万円、前年同期比で16.8%の伸長、売上総利益率は49.3%と前年同期比で4.9ポイント改善いたしました。

詳細については、派遣労働者の減少により人材派遣の売上が減少してしまいましたが、「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、売上高は前年同期比5.3%伸長いたしました。

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、前年同期比16.8%伸長いたしました。

通期業績予想に対する進捗率

- 1Q時点で営業利益以下の進捗率が計画値を上回って推移しており、市場環境の不確実性及び2Q以降でCMやシステム関連等の投資を実施予定のため、通期業績予想は据え置き、今後の事業進捗を注視し、必要に応じて見直しを実施



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

5

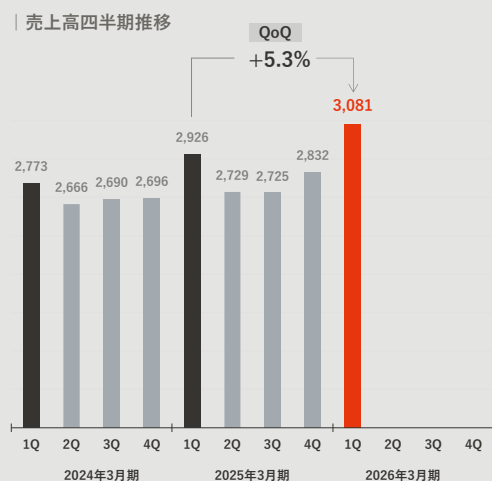
通期業績予想に対する進捗率をご説明いたします。

第1四半期時点で、営業利益以下の進捗率が計画値を上回って推移いたしました。しかし、市場環境の不確実性及び第2四半期以降でCM やシステム関連等の投資を実施予定のため、通期業績予想は据え置き、今後の事業進捗を注視し、必要に応じて見直しを実施してまいります。

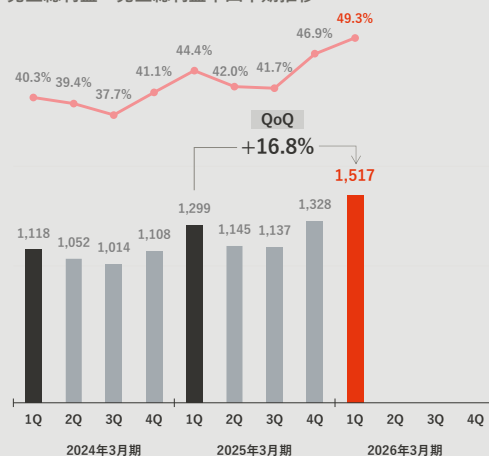
売上高と売上総利益の四半期推移

- 1Q会計期間で30億円を超える売上を積み上げ、売上総利益も前年同期比+16.8%向上し15億円を超える
- メディア事業の拡大により売上総利益率は49.3%と着実に増加している

売上高四半期推移



売上総利益・売上総利益率四半期推移



※ 2024年3月期、2025年3月期1Q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.

6

売上高と売上総利益の四半期の推移をご説明いたします。

第1四半期の会計期間で30億円を超える売上を積み上げました。売上総利益も前年同期比で16.8%向上し、15億円を超えております。メディア事業の拡大により、売上総利益率は49.3%と着実に増加しています。

2026年3月期 第1四半期 業績概要

- 前年同期比で売上高は+5.3%増、売上総利益は+16.8%伸長し218百万円増加
- メディア事業の売上高増加による販売促進費、募集広告費等の増加+140百万円、人員増による人件費の増加+37百万円及び値上げ等に伴いシステム利用料の増加+12百万円等により販管費が+227百万円増加

(単位：百万円)	2025年3月期 1Q		2026年3月期 1Q		前年同期比	
	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	2,926	100.0%	3,081	100.0%	+154	+5.3%
売上原価	1,627	55.6%	1,563	50.7%	▲63	▲3.9%
売上総利益	1,299	44.4%	1,517	49.3%	+218	+16.8%
販管費及び一般管理費	1,171	40.0%	1,399	45.4%	+227	+19.4%
営業利益	127	4.3%	117	3.8%	▲9	▲7.3%
経常利益	129	4.4%	115	3.7%	▲14	▲11.1%
税金等調整前 当期純利益	129	4.4%	115	3.7%	▲14	▲11.1%
親会社株主に帰属する 当期純利益	83	2.9%	73	2.4%	▲10	▲11.9%

※ 2025年3月期1Q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.

7

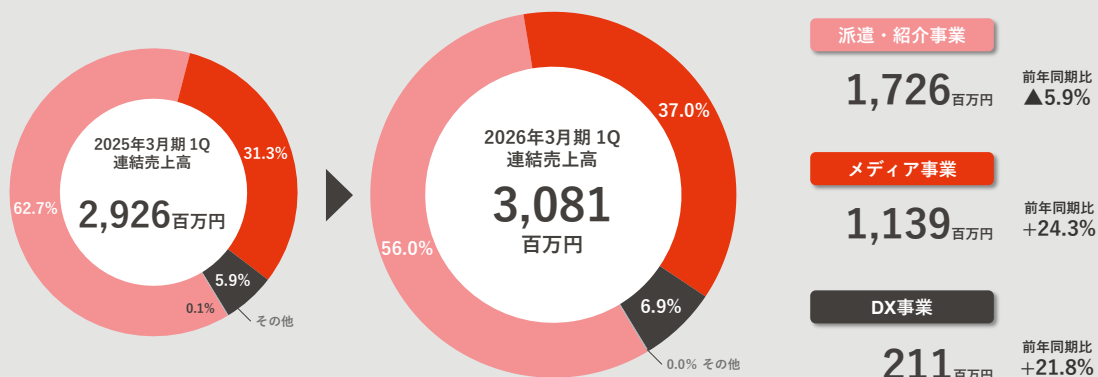
2026年3月期 第1四半期 業績概要をご説明いたします。

売上高は前年同期比で5.3%増加、売上総利益は16.8%伸長し、2億1,800万円増加いたしました。

販管費は、メディア事業の売上高増加による販売促進費、募集広告費等の増加により1億4,000万円、人員増による人件費の増加で3,700万円、値上げなどシステム利用料の増加で1,200万円など、販管費全体で2億2,700万円増加しました。

事業別 売上高構成比

- 前年同期比でメディア事業の割合が+5.7pt増加、第2の収益柱として順調に成長



※ 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
 ※ 2025年3月期1Q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.

8

事業別売上高構成比について説明いたします。

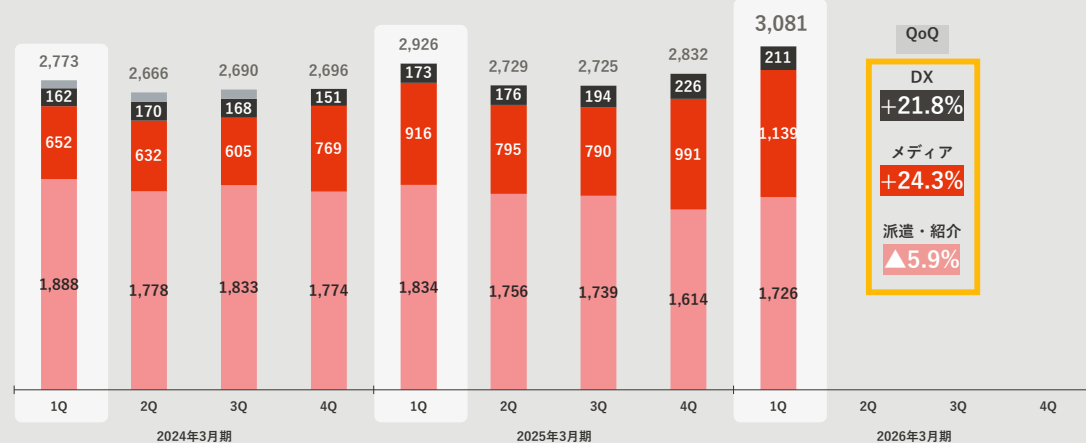
メディア事業の売上割合が前年同期比で5.7ポイント増加、第2の収益の柱として順調に成長しています。

事業別 売上高四半期推移

- メディア事業とDX事業が2割増、派遣・紹介事業は微減

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



※ 2024年3月期、2025年3月期1Q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.

9

事業別の売上高四半期推移をご説明いたします。

派遣紹介事業は微減でございますが、メディア事業とDX事業が2割増と大きく成長しています。

02

2026年3月期 通期業績予想

株式会社ビースタイルホールディングス代表取締役社長の三原です。
私からは2026年3月期 通期業績予想をご説明いたします。

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. 11

2026年3月期 連結業績予想は、派遣紹介事業における組織基盤強化及び収益構造の改善や、メディア事業における求人数増加の施策の実施により、売上高は13.6%の伸長、売上総利益は26.1%伸長の見込みとなっております。

2030年以降のグロース市場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月期は先行投資の年と位置づけ、前年同期比1億6300万円の減益となる見込みでございます。

本格的な投資回収は、2029年3月期以降に行うことをお伝えさせていただきます。

資料には2025年3月期、2026年3月期とそれぞれ数字を記載しております。2026年3月期の計画自体は第1四半期の決算発表において業績そのものは非常に順調でございますが、特別に計画は変更せず、そのまま進めることを皆様にお伝えできればと思っております。

- ・ 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

重要施策につきましてダイジェストではありますが、ご説明いたします。

主力の派遣事業については、立て直すべく各施策を実行いたしております。前回もご説明した通り、幹部クラス人材の登用と配置を実施しており、今期の業績拡大に努めてまいります。

一番、重要視しているのは、営業力強化、収益構造の改善、それからシステム刷新でございます。特に営業力強化については、オーダー数の拡大が稼働の全ての結果に寄与するため、一番の重点ポイントとして取り組んでいます。

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。



株式会社ピーススタイル
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日付で株式会社ピース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	株式会社ピーススタイルスマートキャリア 入社



株式会社ピーススタイル
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日付で株式会社ピース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	株式会社ピース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



株式会社ピーススタイル
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日付で株式会社ピース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	株式会社ピーススタイルスマートキャリア 入社

各組織に、GMクラスの方をしっかりと配置し、組織運営に努めているという事を皆様にお伝えできればと思っております。

2025年3月期の経営課題は、派遣紹介事業が計画通り推移しなかった点でございます。2026年3月期はしっかりと計画通り進めてまいります。

2026年3月期 重要施策（事業別）

- ・ 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. 14

メディア事業についてご説明いたします。

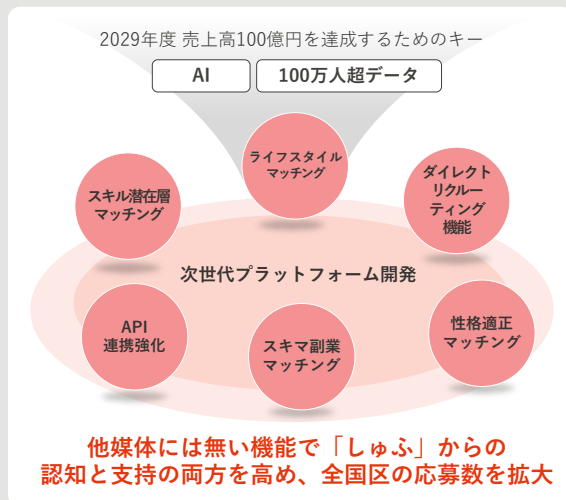
求人数・掲載企業数は順調に拡大しております。基盤システム刷新による継続的な成長と生産性については、期待ができる想定です。

DX事業については、営業マーケティング体制の強化として、一番重要な「エンドユーザー比率の拡大」と「一括案件獲得」を行い、これを実行することによって、取引単価の拡大と採用力向上、離職率の低減、そしてビジネスパートナーをしっかりと活用でき、拡大基調に乗せることができることから、現在はその課題に対してしっかりと取り組んでいます。

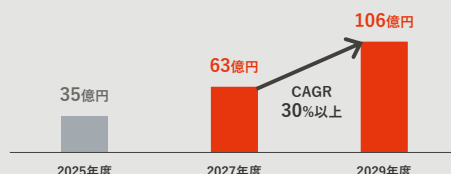
TOPICS 中小企業庁『100億宣言』に「ビースタイルメディア」が掲載



- ・ 次世代システム開発で『しゅふ』ならではの転職ニーズ軸の仕事探しをより強化
- ・ スキル潜在層の掘り起こし、家事代行や介護等の適正マッチング職種の強化等、他媒体に存在しない機能強化
- ・ 160万の壁等の制度改革がもたらす、より良い企業と求人転職するニーズを、ダイレクトリクルーティング機能で強化



売上高100億円に向けた実現目標



施策

- ① プロダクト強化**
次世代プラットフォームの開発により、他媒体との差別化を強化
- ② 市場・販路拡大**
代理店販売の強化、営業拠点の設置によるエリア拡大、特に人材が不足する業種への注力
- ③ ブランド強化**
TVCM投資の継続と拡大、SNSなどの接点拡大を通じたブランド認知向上

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

トピックスについてご説明いたします。中小企業庁の「100億宣言」に、ビースタイルメディアの「しゅふJOB」の刷新に合わせ、ビースタイルメディアの売上高100億宣言が掲載されました。

次世代のシステム開発で、しゅふならではの転職ニーズの仕事探しをより強化し、人材市場において以前からよく言われてきた課題のひとつである

「しゅふ層の中でスキル潜在層をどう掘り起こすか」に対して、スキル潜在層をしっかり掘り起こせる取り組みやサービスにしていきます。また、家事代行や介護など、いわゆるソーシャルワークの働き方は、経験よりも価値観が重視されることがあり、人材の適性マッチング、職種における強化を中心に、他媒体には存在しない機能の強化を果たしていきます。

そして、ニュース等でも取り上げられている通り「年収160万円の壁」に対して求人や企業への転職ニーズをダイレクトリクルーティング機能で強化していきます。年収制限が引き上がることで、副業ニーズ、働きやすさ・働きがい、そして給与水準の高い職場への転職ニーズも高まります。今までは職場に不満があって転職する流れが多かったのですが、今後はより良い職場に転職する流れをしゅふ層の中で作っていかうとの機運が高まっており、そのような方針で機能刷新計画を進めています。

左下に、2029年度売上高100億円を達成するためのキーを記載しています。新しいマッチングをどのような形で創出して、応募数を拡大していくのがキーポイントです。しゅふ層に対するライフスタイルマッチングを作り上げ、

スキル潜在層のマッチング、性格適性によるマッチング、スキマ系の副業マッチングを右上のダイレクトリクルーティング機能の強化によって実行し、より多くの求人数を拡大するためにも、API連携を強化しようと考えております。これが刷新における開発の方向性です。他媒体にはない機能を通じて、しゅふ層からの認知と支持を集め、全国区の応募数を拡大してまいります。2025年の売上高35億円を2027年度に63億円、そして2029年度には106億円という方針で進むことを皆様にお伝えさせていただきます。

03

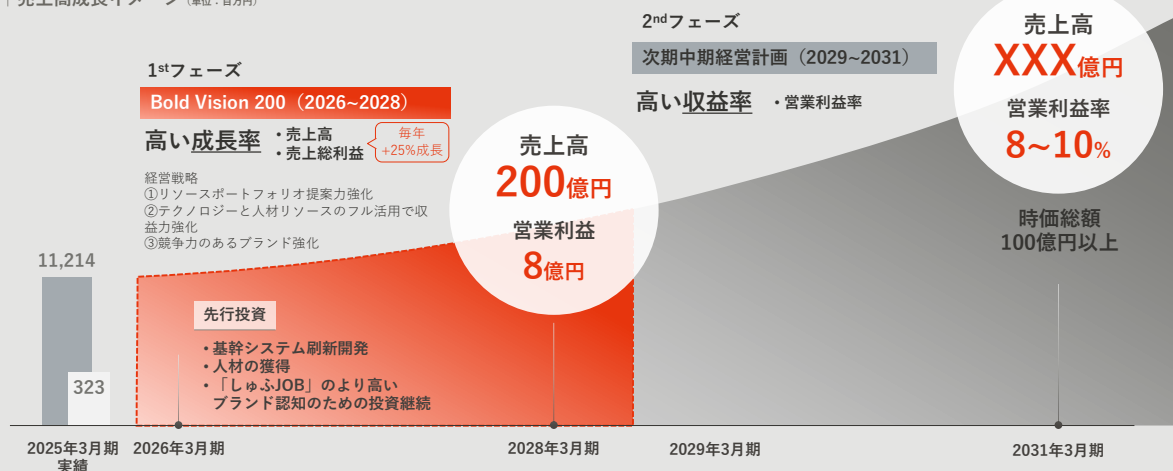
中長期成長戦略

中長期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. 17

旺盛な人材のニーズを背景に、2028年3月期については売上高200億円を想定し、進める方針でございます。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予定です。

2029年3月期以降につきましては、収益率の向上に一気に舵を切る経営を行う所存です。次に見据えるのはプライム市場なので、そこに向けた収益改善を目指していきたくております。

下の図をご覧くださいと通り、この3か年はとにかく売上高を上げて、規模感そのものを高めていくことをお伝えしておきます。

第2フェーズにつきまして、売上高をあえて「X」と表示しているのは、そこにフォーカスする経営ではなく、やはり営業利益率にしっかりと焦点を当てた経営に切り替えていく意志の表れであることを皆様にお伝えできればと思います。

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。

中計3か年の戦略テーマは「BOLD VISION 200」です。大胆な売上目標を成し遂げるため、全社一丸となって取り組むためのスローガンとして掲げております。

今期は「COMMIT」を戦略のテーマとして掲げております。資料記載の通り、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。個々が強い意志を持って、顧客のニーズに応え成果を創ることにしっかりと「COMMIT」することが、価値を生み、組織競争力を生む時代だと捉えて、この戦略テーマを掲げております。

特に当社の人材サービスは、最初にご依頼をいただくことから始まり、最終的に転職者の方自身がしっかりと転職を完了させることによってお金をいただくというビジネスモデルが大半です。そのため仕事する上で、結果にコミットすること自体が組織力においても重要であり、業績を作る上においても重要です。

個人、組織、部署、すべてがこのコミットメントを持って仕事を行うことが、「BOLD VISION 200」を達成する上で重要であるので、このような戦略を取らせていただいた次第でございます。

ぜひともご期待いただければうれしく思います。

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

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
長期	・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が合わせ、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

DX事業

エンドユーザー比率/一括案件獲得を強化する営業力を強化することが、確実な成長につながる
DX推進ブランド強化により、提案数の拡大、採用力の強化につなげる



■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
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

■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%

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

■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%

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。

新規事業

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



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

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

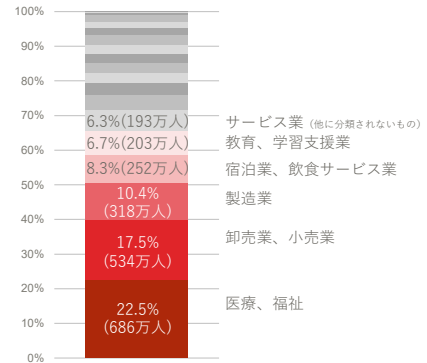
メディア事業

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

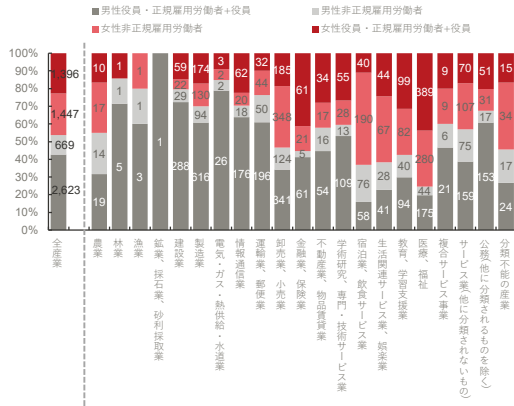
産業別女性就業者数（2024年1～3月）



※ 総務省統計局「労働力調査」

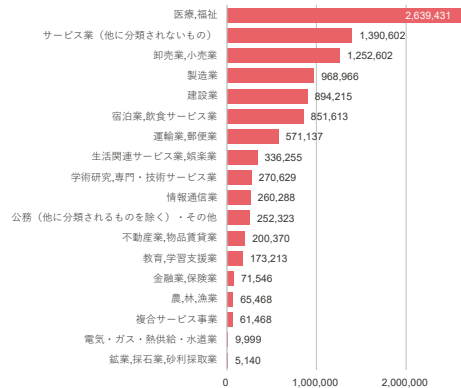
- 医療、福祉業界をはじめとした、女性雇用者数・新規求人数の多い領域に注力

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）

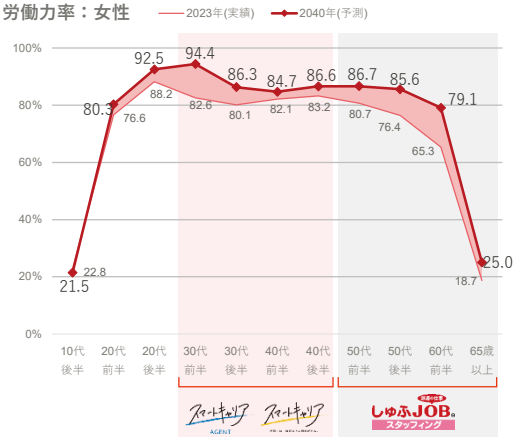
- ・しゅふJOBが得意とする業種・職種について派遣への送客を強化し、顧客数・稼働数を拡大していく
- ・スマートキャリアのリブランディングにより、新たなコンセプトで顧客と働き手をエンゲージしていく

派遣・紹介事業



- ・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. 28

- ・ 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

ピーススタイル

・ 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

ピーススタイル

・ 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気通貫で支援が可能



※1 2025年3月末時点

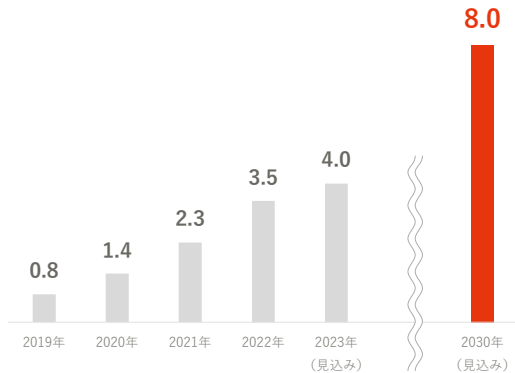
※2 2025年3月末時点における当社に登録されている登録型派遣ITエンジニアの年齢比率

※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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 30

- 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)

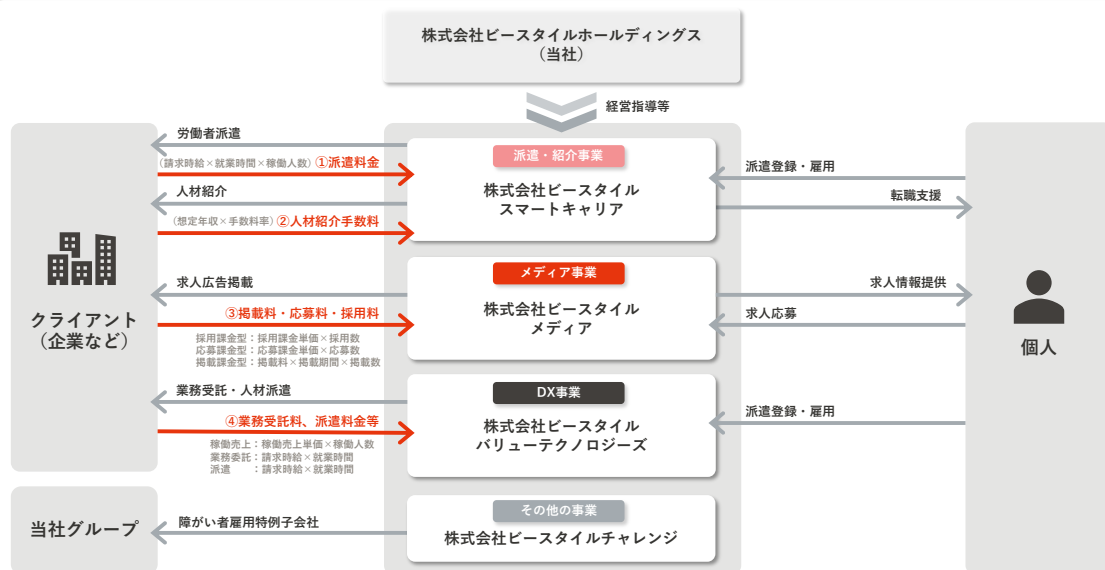
項目	回答率
既に取り組みを開始しており、具体的な施策を実行している	40.4%
取り組みを開始しているが、検討や実証実験段階である	32.8%
時期は未定であるが取り組む計画がある	9.3%
今後3年以内に取り組みを開始する計画がある (実証実験や具体的な施策検討までは行っていない)	9.0%
今後取り組む予定であるが、具体的な計画はない	8.5%

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	株式会社ピース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 ピース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	株式会社ピーススタイルスマートキャリア 株式会社ピーススタイルメディア 株式会社ピーススタイルバリューテクノロジーズ 株式会社ピース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 藤井 佐和子 監査役 橋本 邦宏 社外監査役 鴛崎 俊也 社外監査役 富士 貴紀 常務執行役員 小牟田 齊美 執行役員 田中 啓祐 執行役員 石橋 聖文	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



「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	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
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』あなたに最適な働き方は？」

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」両選の選択割合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』OB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」OB総研「両立と収入増」
Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

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

会社・事業概要



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



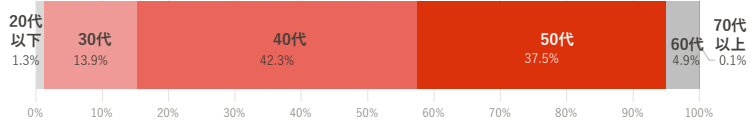
しゅふ層を中心とした人材サービスを展開

- 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（2025年3月末）

長期派遣スタッフの年齢構成（男女計）

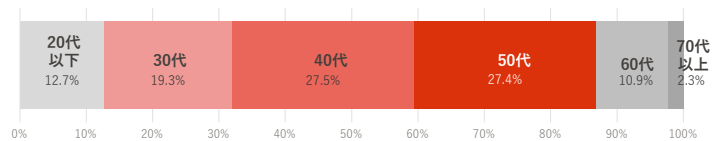
女性比率 **97.8%**



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

ビースタイルグループの「しゅふ」という言葉へのスタンス

- 「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

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

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 42

当社サービス活用事例（スマートキャリア）

- 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

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

しゅふJOBがもたらす価値

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

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へシフト
競争力強化：DXによる事業変革を支援

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

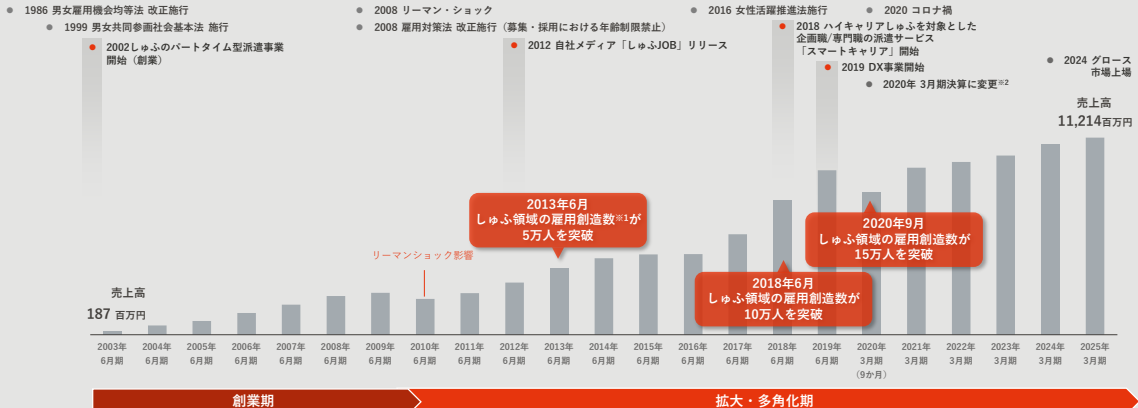
- ・ しゅふのニーズに合わせた検索機能とUI
- ・ 高いブランド認知度

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」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



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 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

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

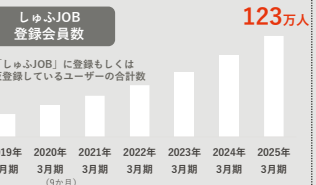
1位	勤務地	84%
2位	勤務時間	65%
3位	勤務日数	47%
4位	職種	41%
5位	給与	28%
6位	しゅふが働きやすい環境か？	26%
7位	交通費は支給されるか？	17%
8位	平均年齢or活躍中の年齢	14%
9位	扶養枠内で働けるか？	13%
10位	未経験OKか？	11%
11位	職場の雰囲気 ※写真等	7%
12位	ブランクOKか？	7%

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%**



※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 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

※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

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



独自ポジションの形成

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
独自のポジションを
確立している

2. 求職者の集客力

しゅふのニーズに合わせたUI



- 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

カンタン検索

通勤時間 駅から

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 (326) ☐ 経理 (136) ☐ 人事労務 (46)

☐ 受付 (6) ☐ 英文事務 (5) ☐ テレマーケティング (12)

☐ 営業・ラウンダー (47) ☐ データ入力 (0) ☐ WEB系 (31)

検索

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o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

勤務地選考不要 昇進制度あり 一部在宅OK 家庭や子供の用事で出勤調整可 車通勤可 扶養を当てず働く

残業なし プラン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 環境自由

40代の多い職場 シングルマザー・ファザー活躍可 子育て支援OK WEB系 (オンライン業務) OK 上場企業・有価企業

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 休職スペースあり

完全研修 定期的な教育 手厚い福利厚生 従業員/求職者の健康実地 定期的な検診・検査

★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

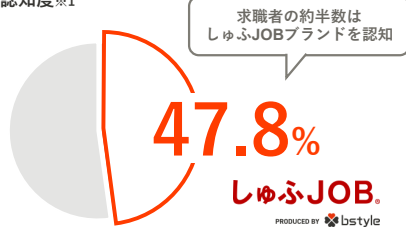
Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 50

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がある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
純粋想起：『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がある30-59歳の女性

※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」

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 51

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。

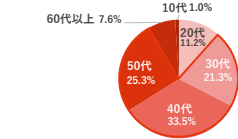
しゅふの人物像 豊富な経験・スキルを保有

求人媒体【しゅふJOB】

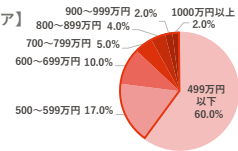
正社員経験の有無^{※1}



年齢分布^{※1}

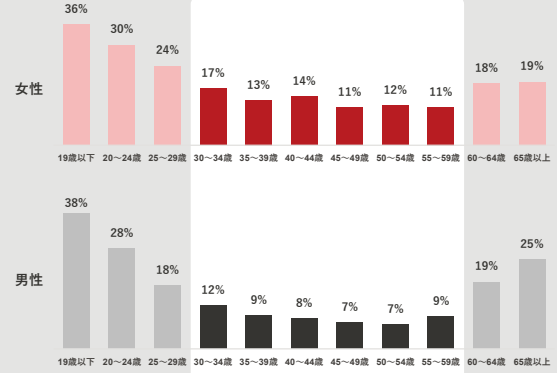


派遣・紹介の【スマートキャリア】の過去年収^{※2}



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

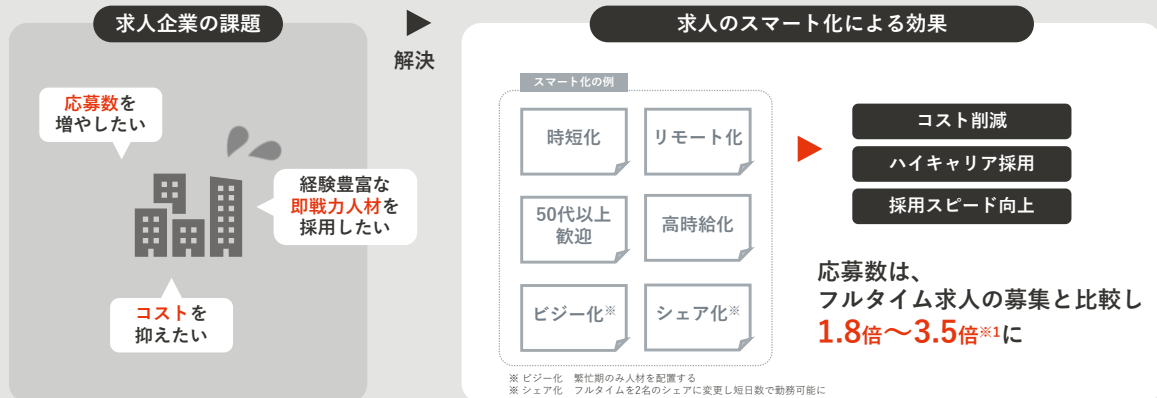
Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved.

52

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



※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. 53

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

株式会社ピ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

株式会社ピースタイルメディア

導入企業 **40,000社** 突破



※ 2025年3月末時点

Copyright© b-style holdings Inc. All rights reserved. 54

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。

