

事業計画及び成長可能性に関する事項

2023年9月期



株式会社キャリア（証券コード：6198）

CAREER

これからの社会に新しいライフスタイルを。

目次

- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報

会社概要

会社名	株式会社キャリア
本社所在地	東京都世田谷区太子堂四丁目1番1号 キャロットタワー14階
代表者	代表取締役会長兼社長 川嶋 一郎
設立日	2009年4月28日
資本金	157百万円 ※2023年9月末現在
子会社	株式会社キューボグループ・株式会社キューボ・株式会社プレニチュード 株式会社キャスト・株式会社ジョブコラボ、株式会社ウェルネスキャリアサポート
関連会社	株式会社JR西日本キャリア

経営理念

高齢化社会のなかで、すべての人々が仕事を通じて社会に貢献し、
生きがいを見つけることのできる世の中の実現を目指します。

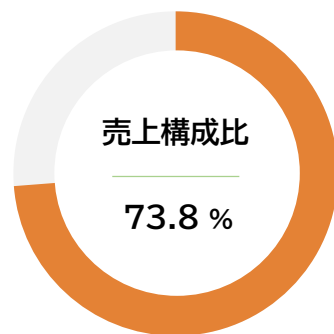
我々はあらゆる判断、行動においてこれを大切にし、よりよい社会のため、
ステークホルダーの皆様と一緒に会社を成長させて参ります。

目次

- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容**
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報

事業概要

シニアケア事業



看護、保育領域における有資格者と施設とのマッチング提案
 全国29拠点※複数ブランド展開による豊富なタッチポイント
 HRプラットフォーム運用によるチャネル強化



看護師



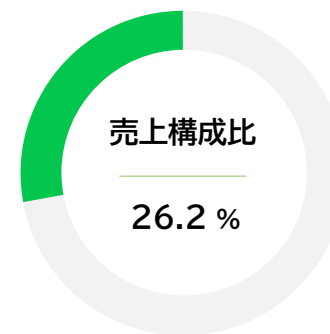
介護士



全国29拠点

介護市場への継続的な人材提供

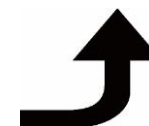
シニアワーク事業



シニア特性や業務フロー分析に基づいたシニア就労の提案
 全国13拠点※複数ブランド展開による豊富なタッチポイント
 障がい者雇用支援サービスを通じたQOLの向上



シニア就労の提案力



QOLの向上

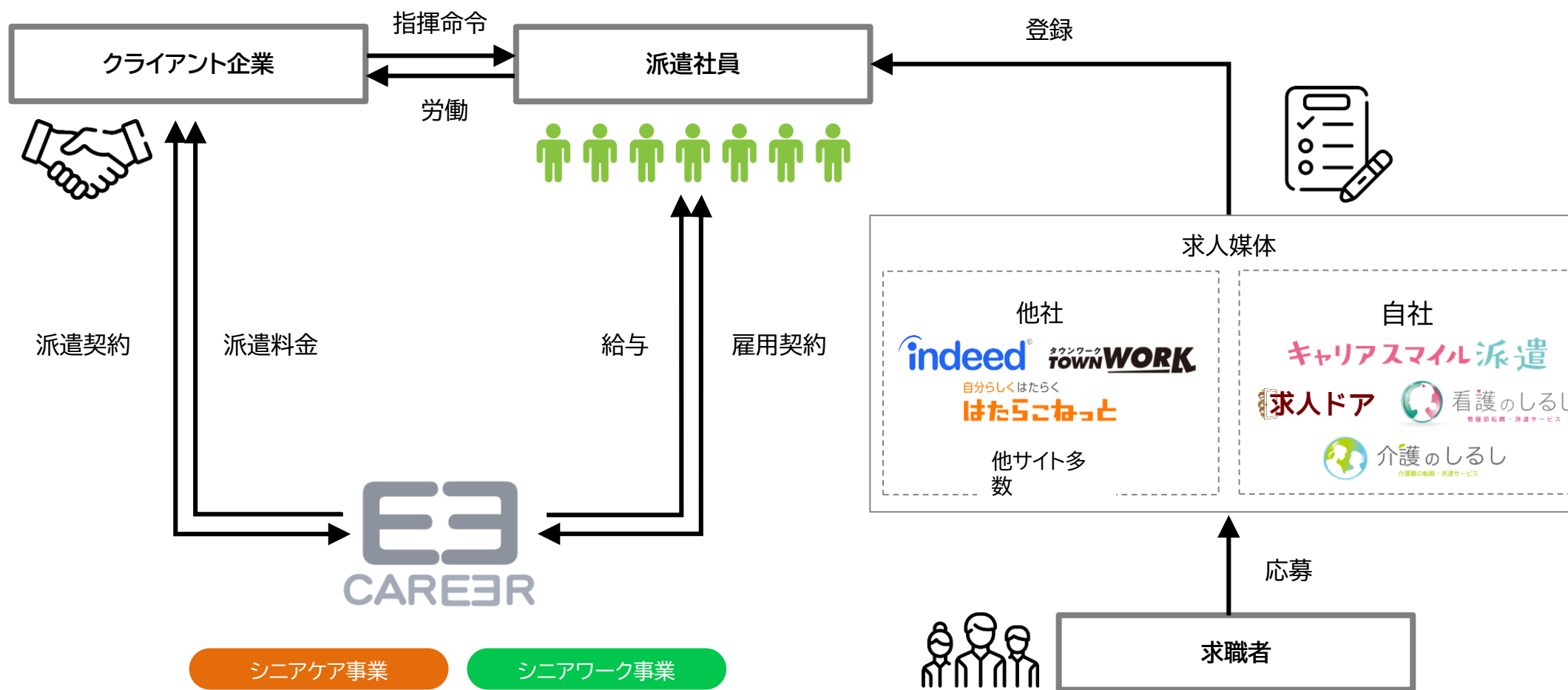


全国13拠点

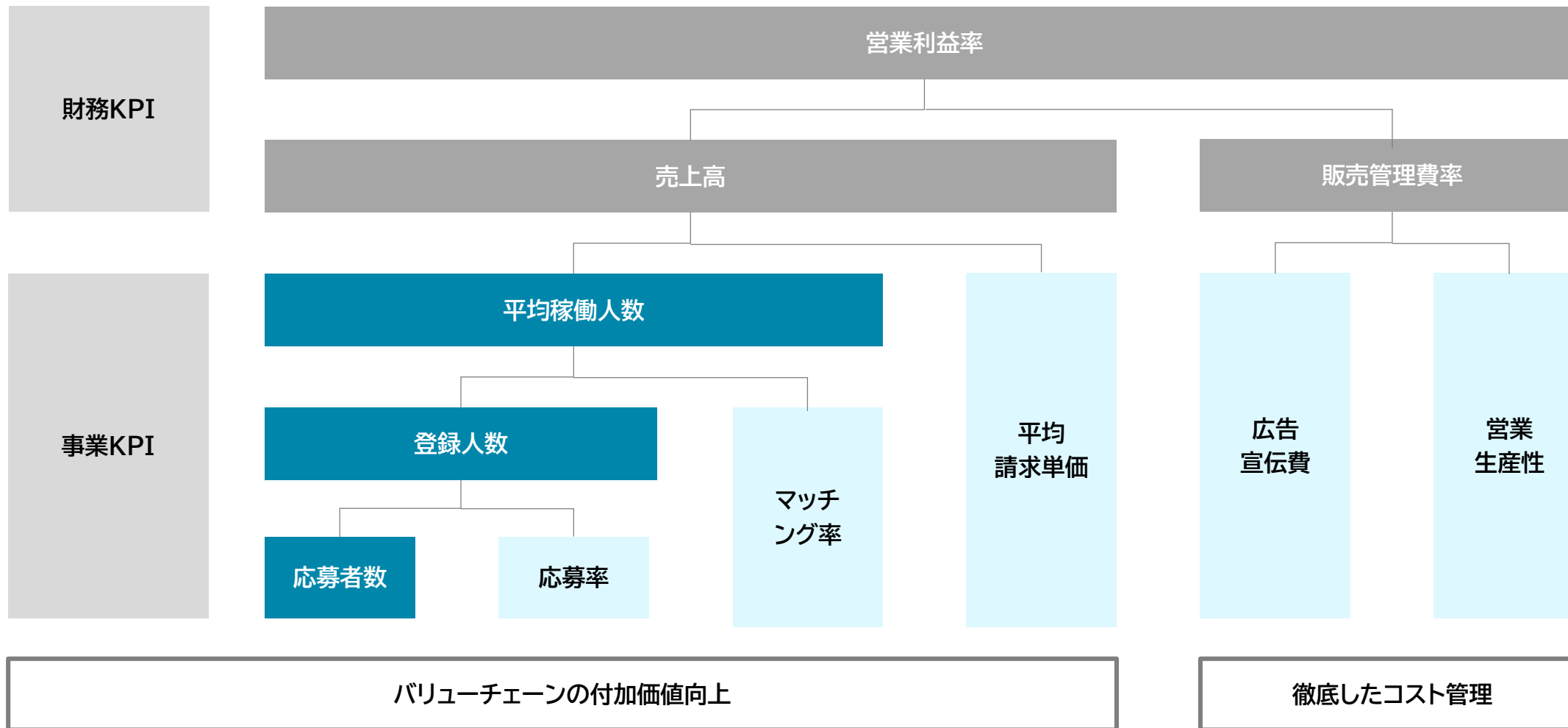
アクティブシニアの雇用創出

※ 2023年9月末時点

主要なビジネスモデル(人材派遣事業)

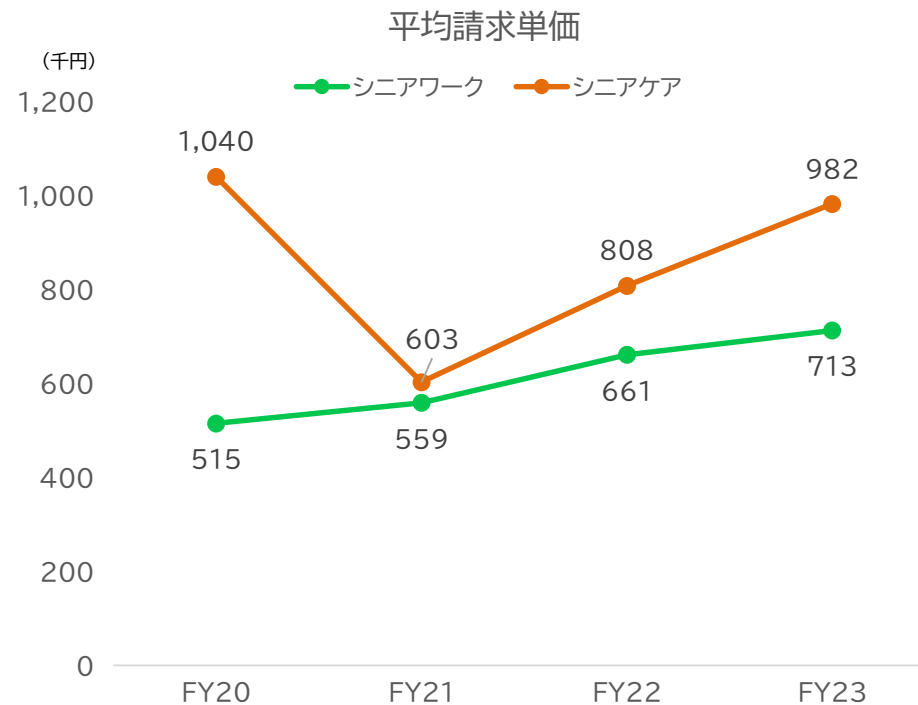
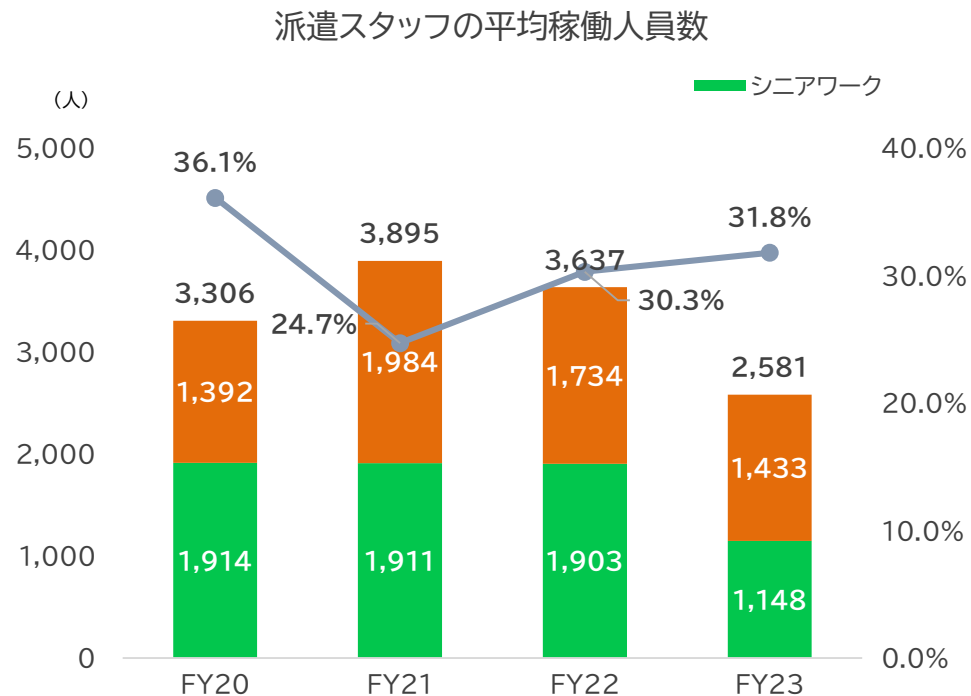


CAREER 人材派遣事業における財務KPIと事業KPIの構造



CAREER 主要KPIの推移

コロナ発生時にはアクティブシニア比率及び平均請求単価は落ち込むも、徐々に戻ってきており、現在アクティブシニア比率は**31.8%** 派遣スタッフの稼働人員数が減少傾向にあるが、クライアント先に対して平均請求単価の交渉を働きかけ、上昇傾向にある。



※1: 直近3ヶ月の月間総稼働人数の移動平均

※2: 直近3ヶ月の売上 ÷ (※1) = 1人あたりの平均請求単価

※3: 55歳以上の月間総稼働人数の移動平均

シニアワーク事業①



人生100年時代の“働きかた”を支援する

シニア労働力人口の増加

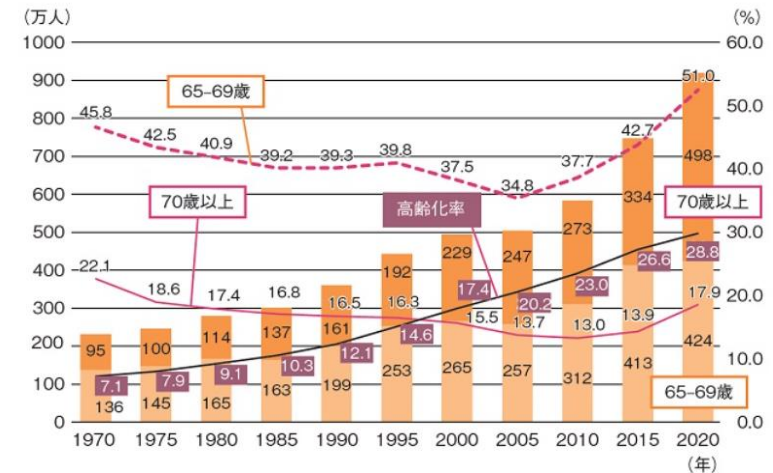
55歳以上の労働力人口は、高齢者人口の増加に比例してこの10年で350万人以上増加している。特に65歳以上の増加率が高く、若年層の労働力の減少を補っていることが再認される。

期待されるシニアワーカー

アクティブシニア世代(55～75歳)のうち65歳～69歳の未就労率は**49.7%**、70歳～74歳については**65.2%**となっている。いずれもこの10年で**10%**以上の上昇率であり、国も様々な施策により、シニアの社会進出を後押ししている。

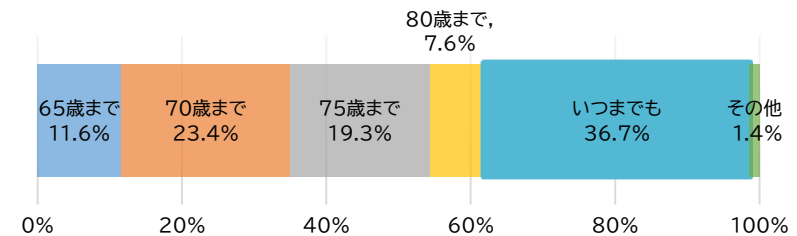
シニアの高い就労意欲

現在仕事をしている高齢者の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答。70歳くらいまでもしくはそれ以上との回答と合計すれば、約9割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子がうかがえる。



出典:総務省統計局「令和2年度 労働力調査」

何歳まで働きたいか(60歳以上男女)

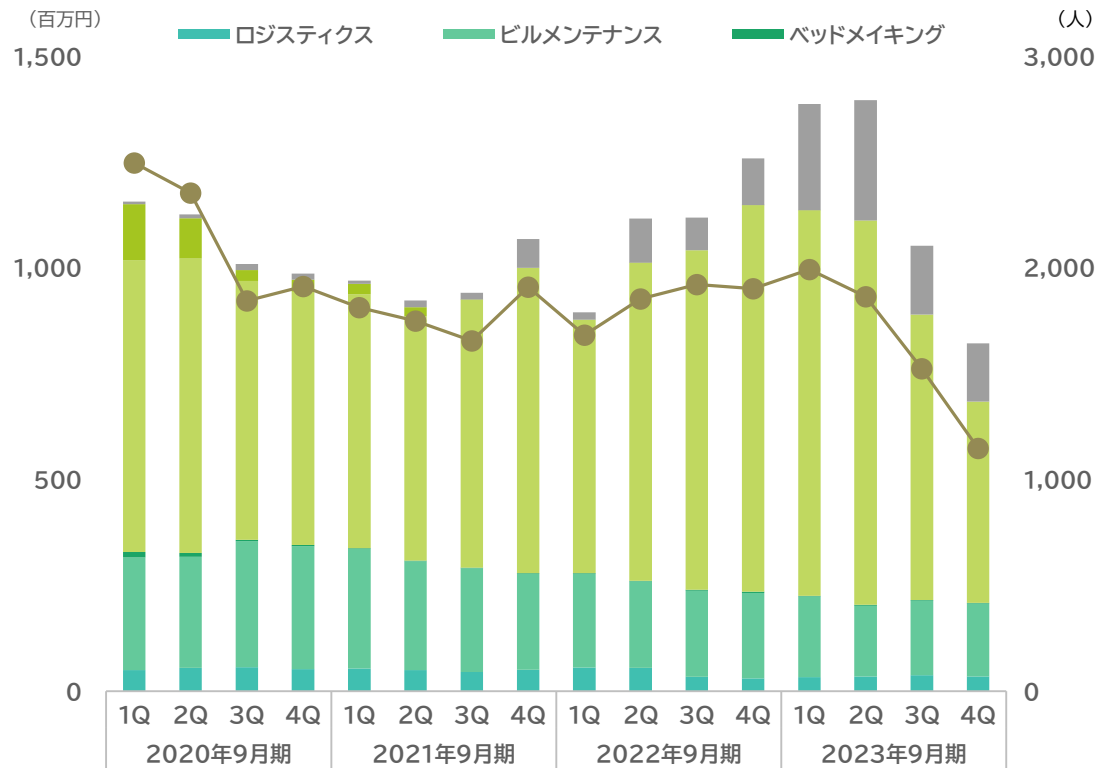


出典:内閣府「令和4年度 高齢社会白書」

シニアワーク事業②



2023年9月期売上高:4,655百万円 (前期実績4,390百万円:前期比106.0%)



全国拠点数 :13拠点 (2023年9月末現在)

出店コンセプト:派遣先業種の特性上、基本的に都市圏に出店。

業種区分	業務内容
請負・業務委託	オフィスワーク・コールセンターの委託・BPOサービス等
ロジスティクス	ピッキング仕分、梱包等の物流倉庫内軽作業や工場内軽作業等
ビルメンテナンス	オフィスビル、マンション、商業施設等の清掃管理、設備管理、軽作業等
ベッドメイキング	宿泊施設のベッドメイキングや客室清掃等
コールセンター	電話での受発信及びそれに付随するデータ入力及び事務作業、企業での事務作業等
公共オフィスワーク	官公庁でのデータ入力、書類整理、管理等

シニアケア事業①



高齢化社会のもう一つの課題医療・福祉市場への人材提供

増え続ける介護施設

要介護者の増加に伴い、介護施設は毎年のように増加しています。それでも、実際の需要には追いつかず、入所できない要介護者が増えており、今後さらに介護施設の増加が期待される。

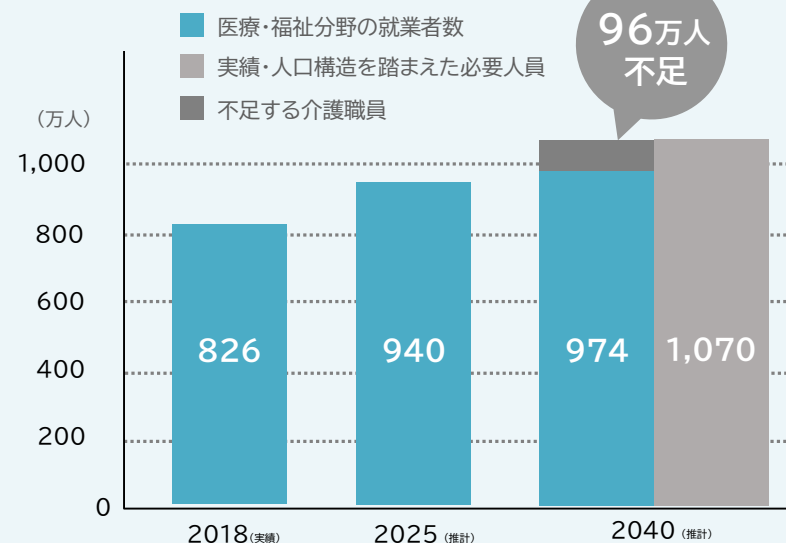
加速度的に不足する介護職員

もともと有効求人倍率の高い介護職員ですが、年々増える介護施設の需要に追いつかず、介護施設における人手不足は加速度的に厳しくなり、**当社のような人材サービスの必要性**が高まっている。

叫ばれる2040年問題

「2040年問題」とは、少子高齢化が進展した結果、日本の人口に対して高齢者が占める割合が36.2%に達し、介護、医療等の社会保障の急増が懸念される問題です。総就業者数の5人に1人は医療・福祉分野で就業する必要があると推測されている。

経済成長と労働参加が進むと仮定するケースでも
2040(令和22)年には
医療・福祉分野の就業者数が96万人不足する見込み

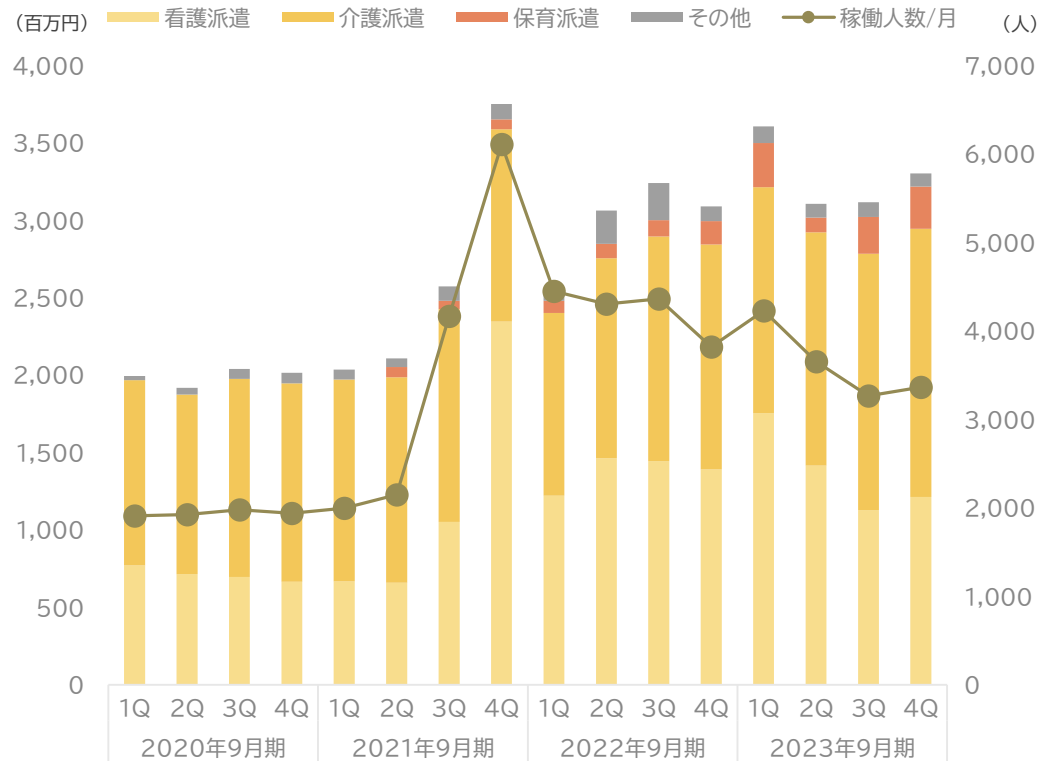


出典:厚生労働省
「令和4年版 厚生労働白書(令和3年度厚生労働行政年次報告)」

シニアケア事業②



2023年9月期売上高:13,136百万円 (前期実績11,497百万円:前期比110.0%)



全国拠点数 : 29拠点 (2023年9月末現在)
 出店コンセプト: 人材不足に悩む介護施設が設立されている全国を出店エリア。

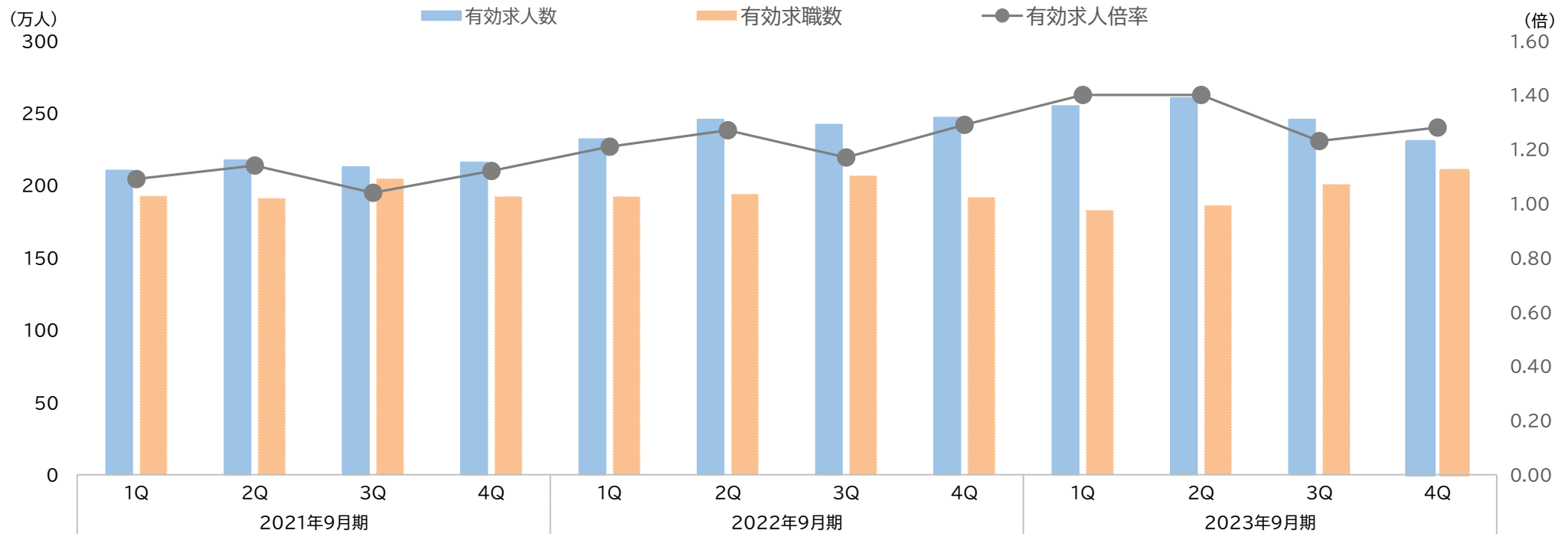
クライアント区分	有資格者
入所型介護施設	看護師、介護士、ホームヘルパー
在宅型介護施設	
医療施設	

目次

- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | **当社ビジネスを取り巻く環境**
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報

有効求人倍率の推移

物価高騰により生活維持のため求職活動する人が増加。2023年9月単月の有効求人倍率は1.29倍で4ヶ月連続で前月を上回る。原材料価格の高騰を背景に一部の業種で求人を減らす動きがあるものの、雇用情勢は全体としては持ち直しの動きが続いている。

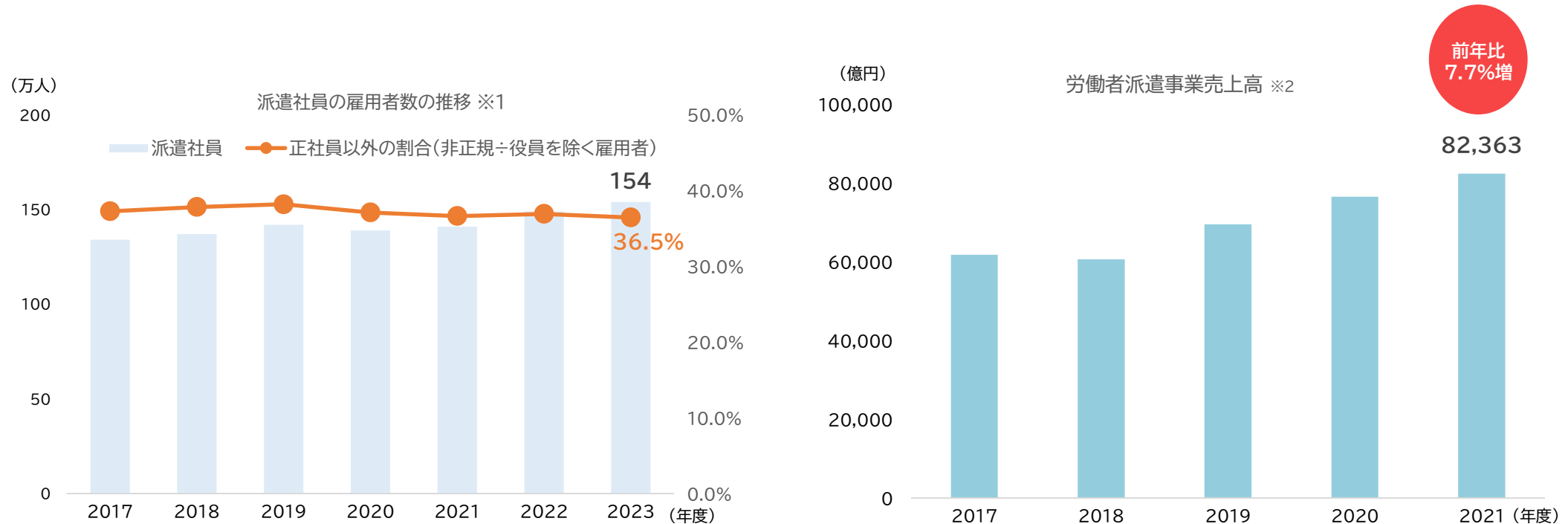


※1:総務省統計局「労働力調査」を元に株式会社キャリアにて作成

※2:厚生労働省「労働者派遣事業報告書」を元に株式会社キャリアにて作成

派遣事業マーケットの状況

派遣社員の雇用者数は154万人。正社員以外の割合はここ数年変動はない一方、派遣社員の雇用者数は緩やかに上昇。最新の派遣売上高(2021年度)は、8兆2,363億円(対前年比:7.7%増)。



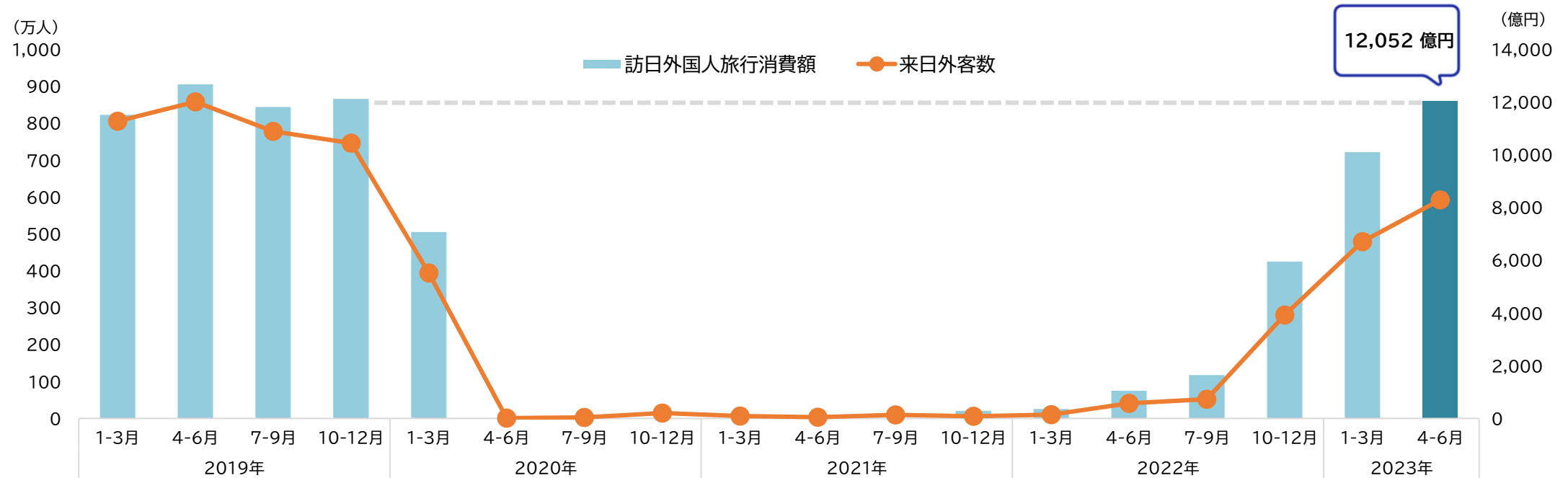
※1:総務省統計局「労働力調査」を元に株式会社キャリアにて作成

※2:厚生労働省「労働者派遣事業報告書」を元に株式会社キャリアにて作成

※3:年度は1月~12月を対象

インバウンド需要の回復が持続

2023年6月単月での訪日外客数※1は、コロナ拡大により訪日外客数が大幅に減少した2020年2月以降の水準まで回復。
 円安の影響も追い風となり、外国人観光客の滞在期間も長期化し、外国人旅行消費額※2についてもコロナ前と比較して大幅に増加。
 インバウンド消費の回復などを受けて、対人接触型サービスの労働需要が増加されることが予想される。



※1: 国土交通省 観光庁「訪日外国人消費動向調査」を元に株式会社キャリアにて作成

※2: 日本政府観光局(JNTO)「訪日外客統計」を元に株式会社キャリアにて作成

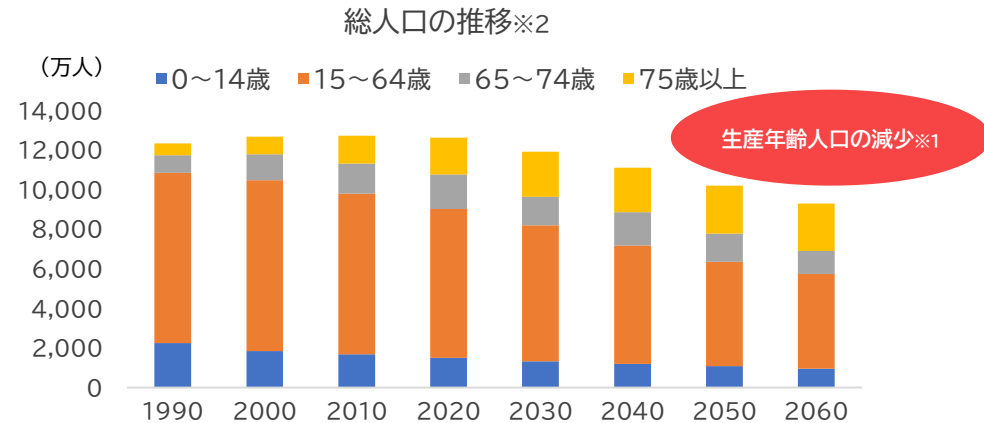
※3: 2020年1月期～2021年9月期の「訪日外国人消費動向調査」の調査は、新型コロナウイルス感染症の影響により調査を中止しており試算していません。

目次

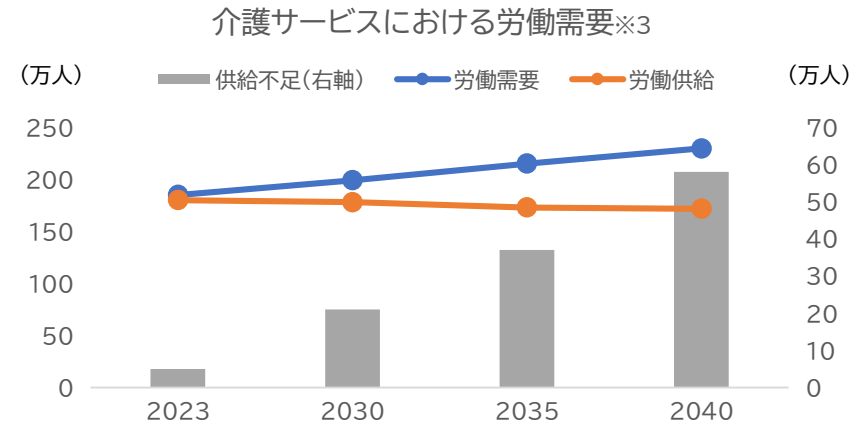
- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性**
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報

当社の特徴と優位性①

日本では高齢化社会が進行しており、人材市場においては、労働人口の減少、介護市場での人で不足は大きな課題となっている。



2020年から2060年までに総人口が**3,331万人**の減少



2030年に**21.0万人**、2040年に**58.0万人**の供給不足が見込まれる



CAREERは、この2つの課題に人材サービスで応える**高齢化社会型人材サービス企業**

※1: 生産活動を中心となって支える15~64歳の人口のこと
 ※2: 内閣府(2022)「令和4年版高齢社会白書」を元に株式会社キャリアにて作成
 ※3: リクルートワークス研究所「未来予測2040」を参照。

当社の特徴と優位性②

高齢化率は2015年から2025年(予測)までに**3.0pt**が**急増**しているのに対し、65歳以上人口を15~64歳人口で支える割合は**3.0pt**急減している。

一方、高齢者の就業率は年々増加傾向にある。

各種人材企業を介してのシニア就労、介護施設への人材供給は市場成長とともに増えているが、未だシニア市場を専門とするビックプレイヤーは出てきていない状況は続いている。

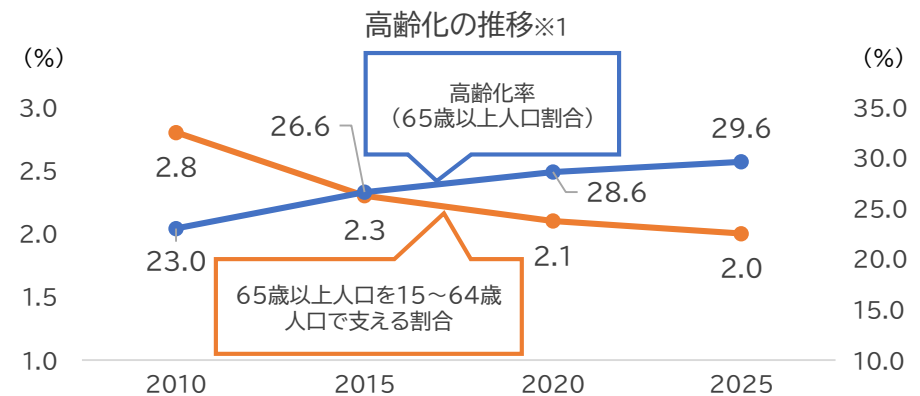
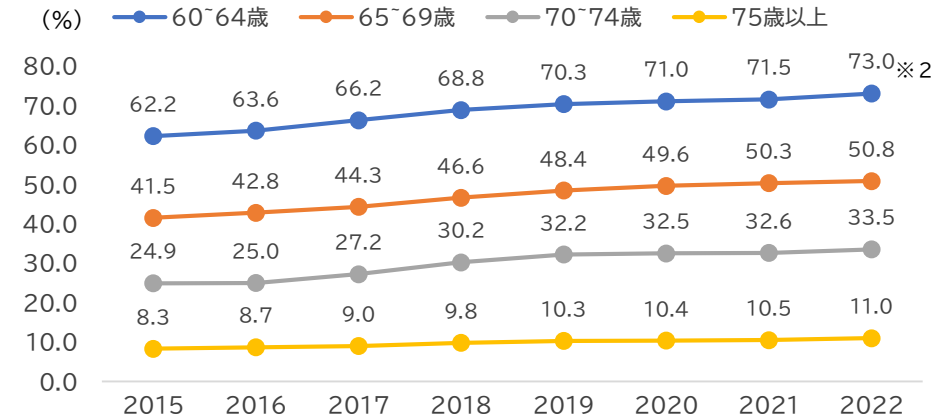
当社はシニア就労のノウハウを活用し、**高齢社会型人材マーケット**の第一線で新しい働き方を追求し続けている。

※1:内閣府「令和5年版高齢社会白書」を参照

※2:年平均の差

※3:「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

年齢階級別就業率※3の推移※1



目次

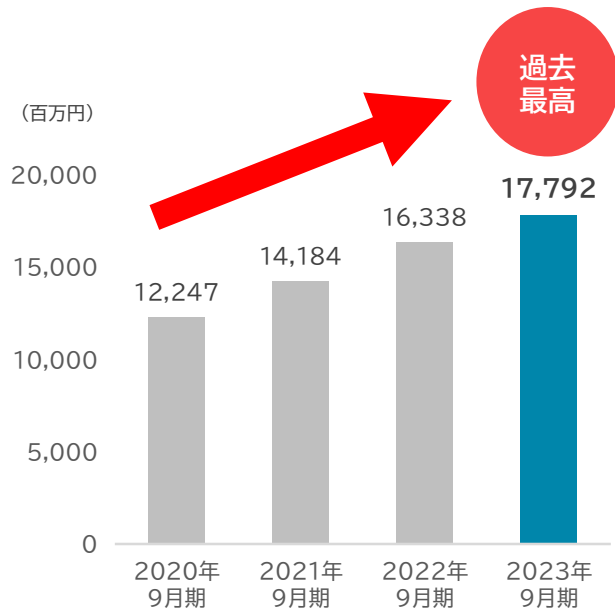
- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報**
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報

2023年9月期 連結業績推移

売上高

17,792 百万円

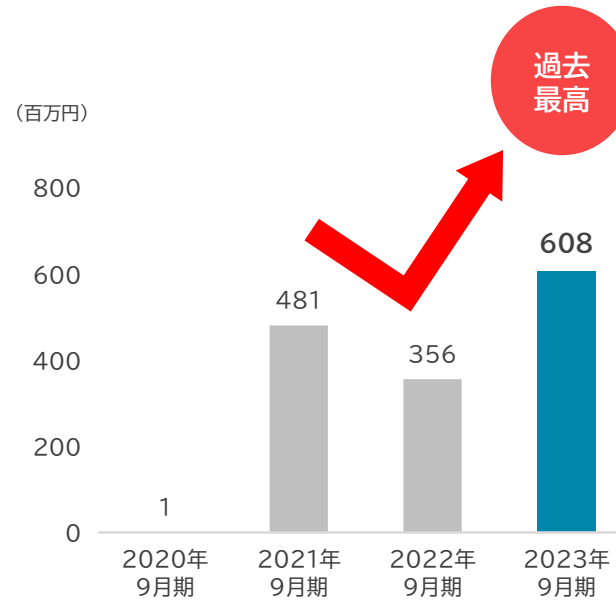
YoY※ 108.9%



営業利益

608 百万円

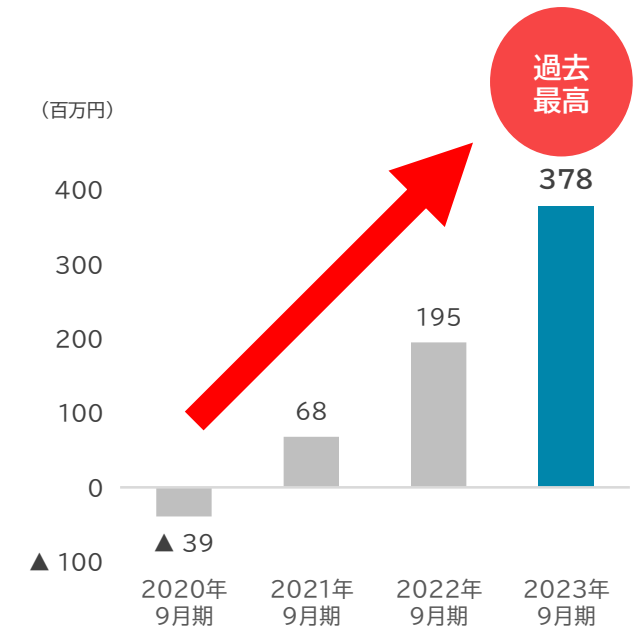
YoY※ 170.9%



親会社株主に帰属する 当期純利益

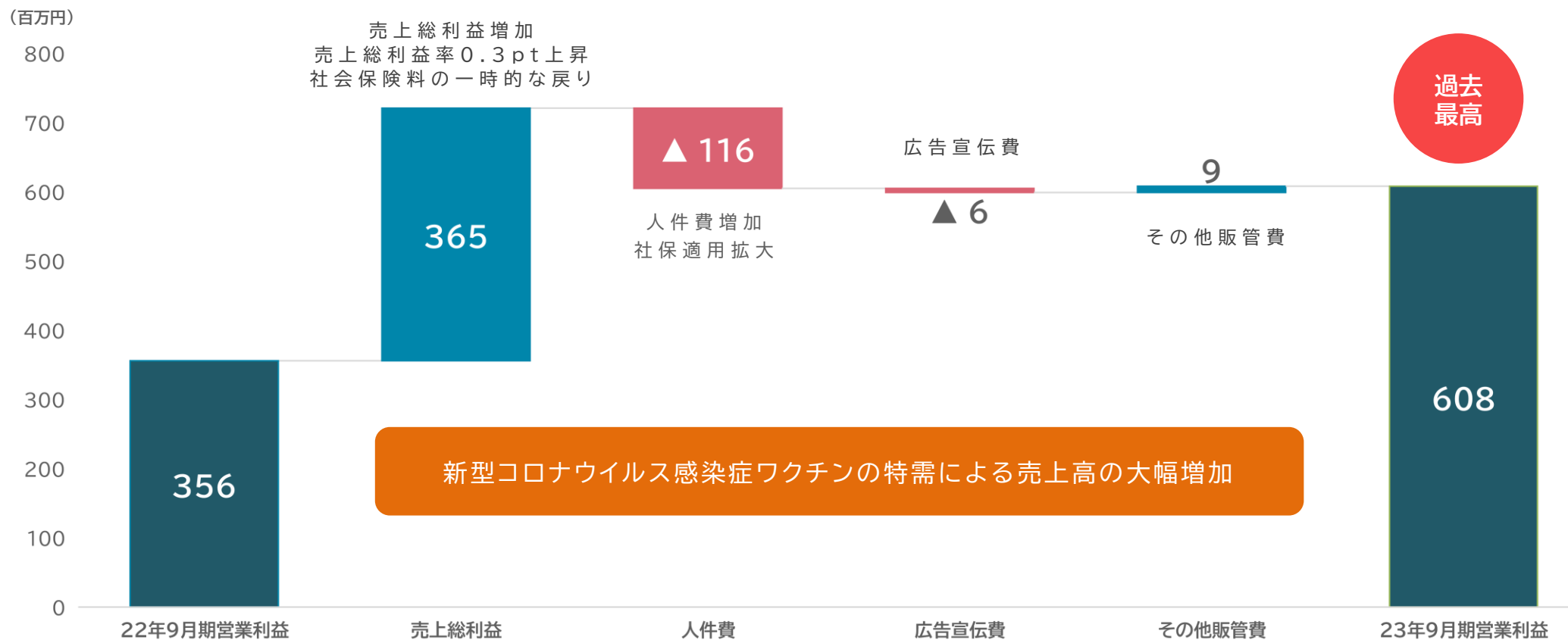
378 百万円

YoY※ 193.8%



※Year over Yearの略で前年同期比

連結営業利益分析



2023年9月期 連結通期予想に対する進捗

2023年8月10日の業績予想の要因は、シニアケア事業において当初計画を大きく上回る派遣粗利率向上によるもの。期中から広告宣伝費投下のコントロールなどのコスト削減の施策を一年通して実施しており、その効果が利益率の大幅改善に繋がる。想定していた以上に派遣スタッフの社会保険料の戻りもあり、売上高は概ね想定範囲で推移したが、大幅増収となった。

(百万円)

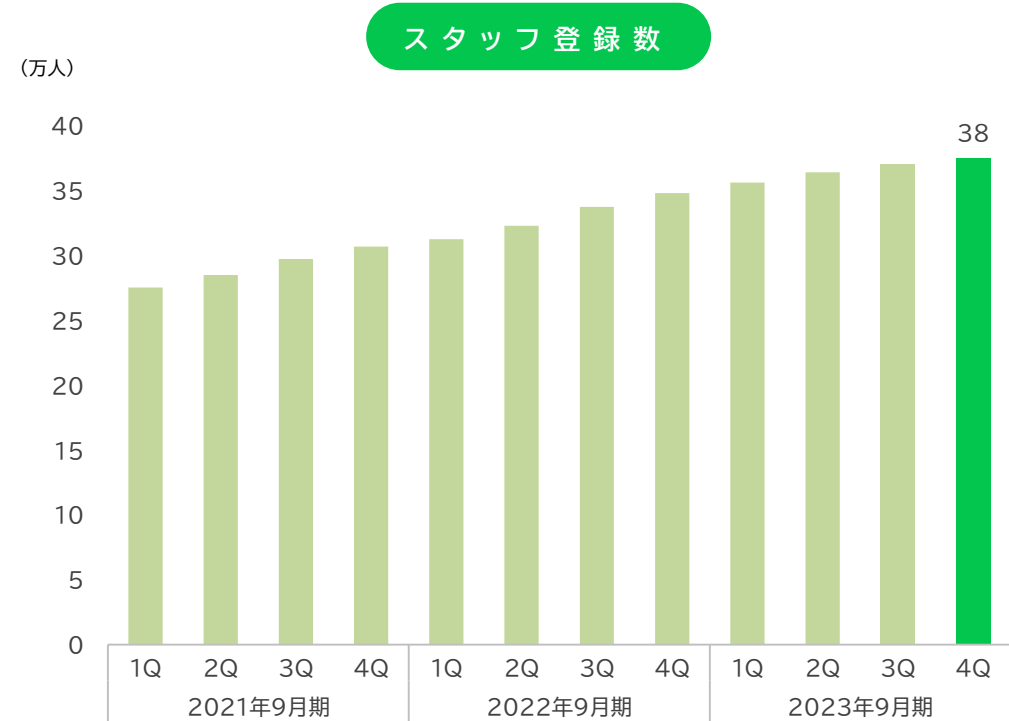
	2023年9月期		2023年9月期	
	期初計画	修正計画 (2023/8/10公表)	実績	達成率 (対修正計画)
売上高	18,000	18,000	17,792	98.8%
営業利益	300	460	608	132.3%
経常利益	300	460	603	131.2%
親会社株主に帰属する当期純利益	150	270	378	140.3%
1株当たり当期純利益	17.39円	31.74円	44.53円	140.3%

2023年9月期 シニアワーク事業



請負及びBPO案件の戦略的な受注により増収。過去最高の46.5億円。

障がい者雇用支援事業の稼働率は堅調に推移してBEP※を超え、新たなストックビジネスの収益貢献に期待

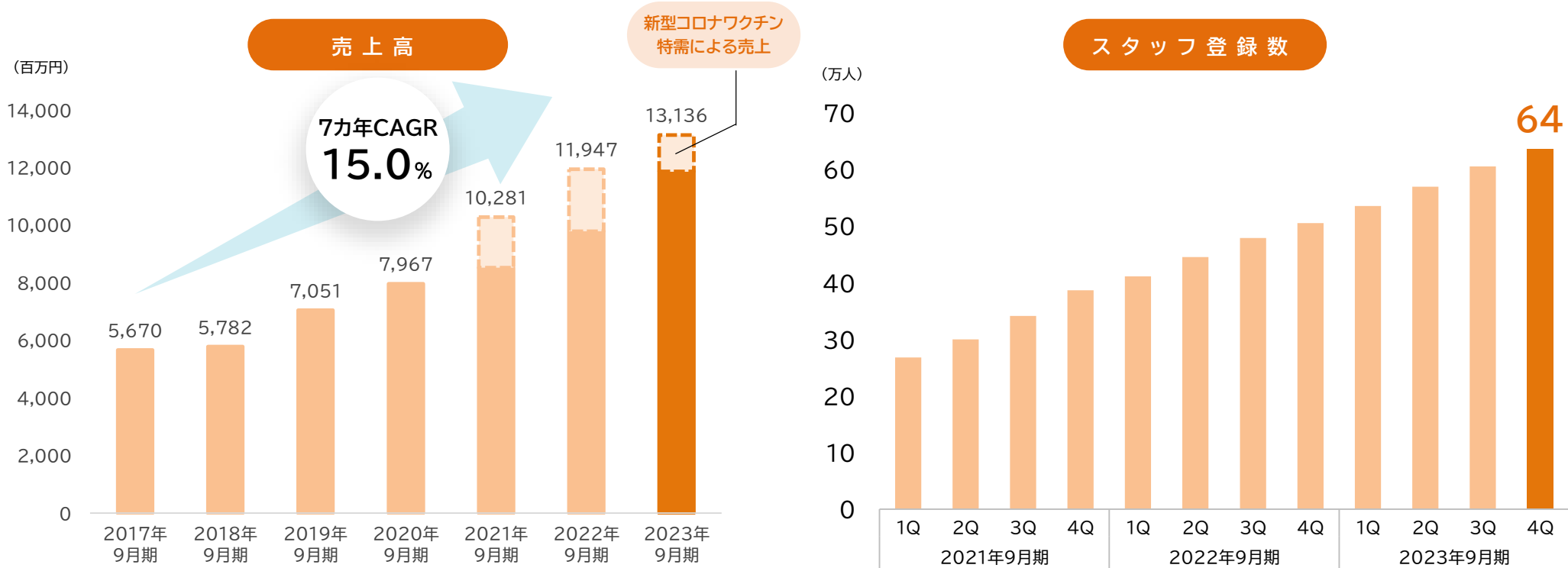


※Break Even Pointの略で、「損益分岐点」

2023年9月期 シニアケア事業



売上高は2017年9月期の56.7億円に対し、2023年9月期で131.3億円、CAGR※15.0%と高成長を維持
 コロナワクチン特需を除いたオーガニックによる売上は安定成長を継続。



※Break Even Pointの略で、「損益分岐点」

2024年9月期 連結業績予想

オーガニックでの成長を加速させることで、増収を持続させ、2024年9月期以降も安定的なストック収益を積み上げる。来期予想では高利益率のコロナワクチン特需の影響を見込まないことに加え、設備投資・新規事業を計画しており減益予想。営業利益は下げるものの、オーガニックは安定成長を継続しており、コロナ前の営業利益率(約2.2%)以上は超える見通し。

(百万円)

	2023年9月期	2024年9月期		
	実績	予想	増減額	前期比
売上高	17,792	19,500	1,707	109.6%
営業利益	608	450	▲158	73.9%
経常利益	603	450	▲153	74.6%
親会社株主に帰属する当期純利益	378	170	▲208	44.9%
1株当たり当期純利益	44.53円	19.99円	▲24.54円	44.9%

目次

- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況**
- 07 | リスク情報

成長戦略と進捗状況(シニアワーク事業)



既存人材事業のスケールを推進するとともに、新規事業を確実に伸長

既存事業の積み上げ

人材派遣

- ▶ コールセンター、ビルメンテナンスの既4存事業をターゲット
- ▶ 新規出店や組織変更による営業力強化

利益率向上

業務委託・請負

- ▶ オフィス・コールセンターのBPO事業の拡大
- ▶ 空港・製造など、新規分野へ参入し請負への移行促進

新規事業の収益化

障がい者雇用支援

- ▶ 子会社ウェルネスキャリアサポートの障がい者雇用支援サービスの拡大。第2FARMの構築
- ▶ 法定雇用率UPに伴う需要取り込み

■進捗

- 必要に応じてコスト削減のために支店を統合することで機動力を確保し、市場リサーチして新規出店することで営業力を拡大。順調に既存事業を積み上げしたことで、増収増益。
- 新型コロナ第5類移行により、インバウンド需要が急激に戻ってきており、この流れが参入した空港や製造関連派遣の追い風となり、売上貢献に寄与。
- 障がい者雇用支援サービスの取引社数は順調に増加しており、第1FARMはほぼ満床。期中で損益分岐点を超えて黒字化、早々に第2FARMの構築を目指す。

成長戦略と進捗状況(シニアケア事業①)



医療介護の人材不足の解消につながる既存事業以外の多様な働き方の提案

<p>人材紹介事業の拡大</p> <p>人材紹介を行い、直接雇用による継続的な雇用を増加</p>	<p>訪問介護・訪問看護事業</p> <p>人材派遣業、人材紹介業以外の展開として事業所を開設</p>	<p>常用雇用型派遣事業</p> <p>人材を常に確保できるよう、未経験者を常時雇用し、育成</p>	<p>医療介護福祉向け求人サイト事業</p> <p>直接雇用の求人サイトを運営。広告掲載料としての収入を確保</p>
<p>短期人材ニーズのマッチングシステム開発</p> <p>緊急のニーズに対し、企業と求職者が直接マッチングできるプラットフォームの構築</p>	<p>特定技能外国人人材の活用</p> <p>縮小する飲食業界の外国人ニーズに対し、介護の特定技能切り替えのサポート</p>	<p>医療介護現場で働きやすくなるための保育士確保事業</p> <p>医療介護現場の主力として活躍する女性が育児をしながら働きやすくなるため、保育士を確保</p>	<p>Indeed代理店採用広告事業</p> <p>Indeedの正規代理店として、採用広告のプラットフォーム事業・コンサルティング事業を実施</p>

■進捗

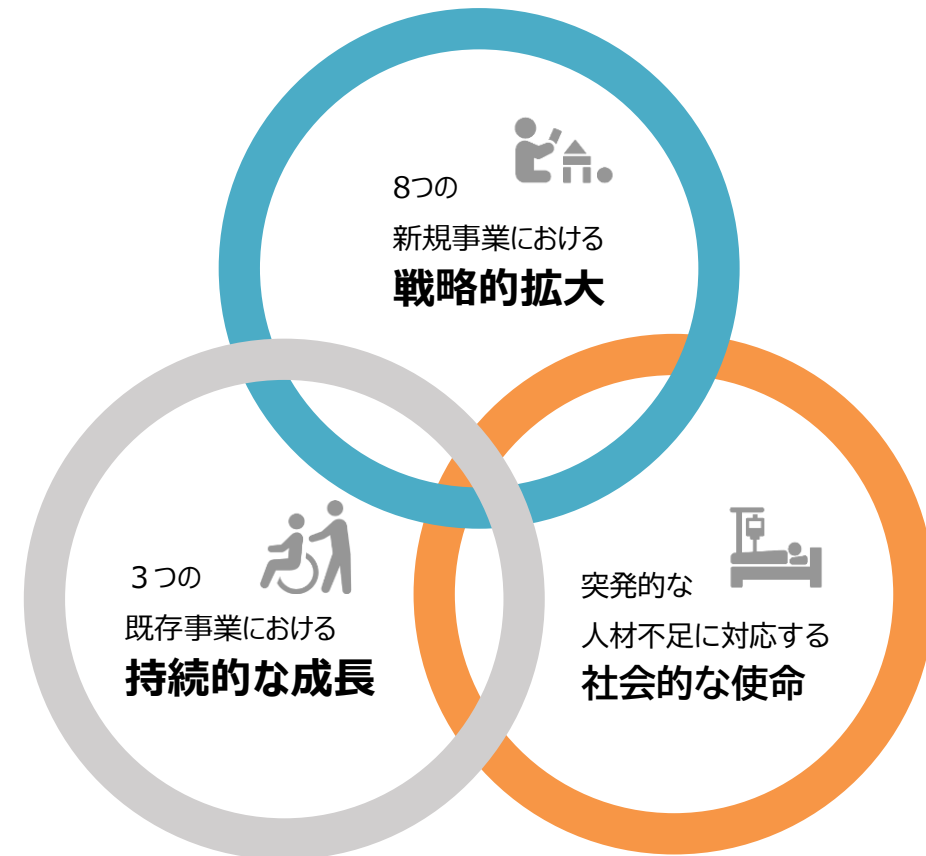
- ・ 高齢化社会が進む日本において、看護師及び介護士の需要が更に高まり、蓄積したマッチングのノウハウを活かし、求人媒体の広告掲載、採用代行を行い、採用のミスマッチをなくすことで人材の定着率を図ることで、大幅増収増益。
- ・ 施設内保育事業を持たない介護施設に待機児童を抱える母親の派遣を実現する保育士確保事業と受入保育園確保を継続的に取り組み。

成長戦略と進捗状況(シニアケア事業②)



CAREERでは医療介護の人材不足の解消、社会問題の解決を通し、戦略的に事業を拡大

8つの新規事業における戦略的拡大を行いながら、
新型コロナウイルスのパンデミックのような
突発的な医療・介護人材の不足発生時においても、
**社会的な使命をもち、即時に対応していける
体制の構築を準備。**



介護業界における人材育成とリスクリング

高齢化社会に対応すべく、介護人材の不足の解消

✓ 課題

- 介護従事者の不足
 - 2022年の介護職の有効求人倍率は約4倍※1で2040年には介護従事者が約69万人※2不足すると予測されている
- 資格保有者や研修修了者のニーズ
 - 介護職は未経験の方や資格の保有がない方でも従事可能だが、より安全で質の高い介護サービスを提供するため、専門的資格の取得が求められる
- 他の業界と比較しても高い離職率
 - 介護職の離職者のうち、1年未満～3年以内の早期離職者が大半を占めており、離職者の半数以上は介護業界以外の業種へ転職しているのが現状

! アクション

- リスクリングによる介護人材の育成と就業支援
- サービス拡充による医療介護事業者向け業務支援
- 非正規雇用者の正規雇用への転換、キャリアアップ支援による賃上げにより早期離職を防止



※1: 厚生労働省 一般職業紹介状況 介護サービスの職業
 ※2: 厚生労働省 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

障がい者が安心して働ける環境の構築と採用支援

障がい者雇用を「義務化」で終わらせず、個性を生かせる社会へ

✓ 課題

- 採用のノウハウがない
 - 「障害者雇用促進法」「法定雇用率」「障害種別」などのクリアしなければいけないことが多く、雇用が高いハードルになっている
- 雇用の方針及び任せ業務のイメージが湧かない
 - 会社内に適切と思える仕事が見つからない
- 採用しても定着しない、活躍させられない
 - 企業側は定着や活躍への取り組みを重要視しているものの、障がい者を思うように活用・管理できず、結果として職場定着しない、活躍させられていないという状況

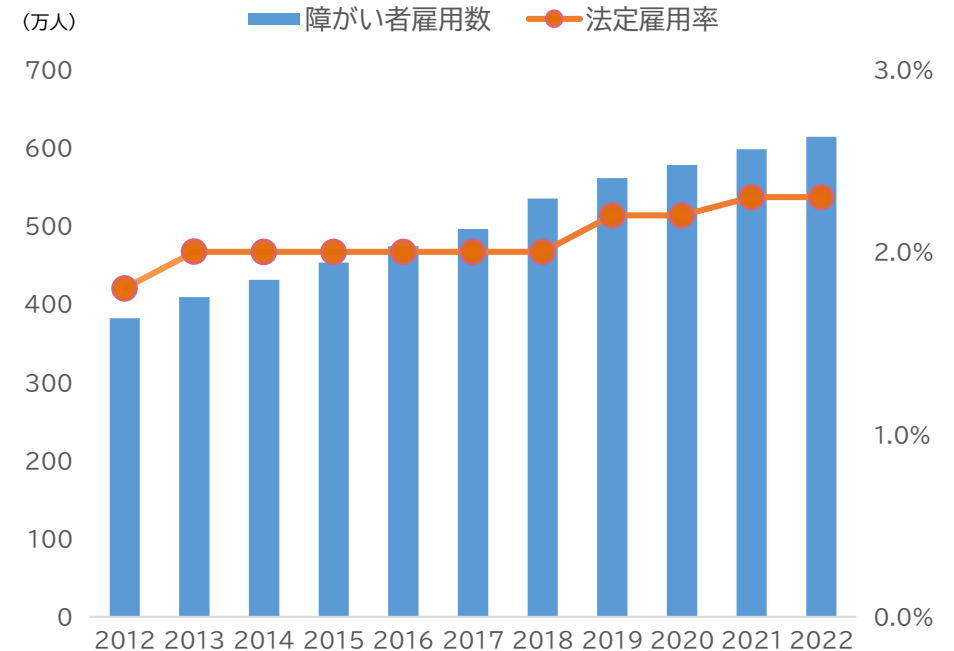
! アクション

- キャリアが提供する農園「ウェルネス Mirai Farm TOKYO隅田」において、安全な就労を通じて、社会参加の機会を提供することで雇用を創出
- SDGs、ESG投資及びダイバーシティ推進などに貢献
- 「障がい者が活躍しているという感覚」と「企業からの評価」のズレを埋めていき、長期定着及び活躍できる環境の構築

※1：厚生労働省 一般職業紹介状況 介護サービスの職業
 ※2：厚生労働省 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

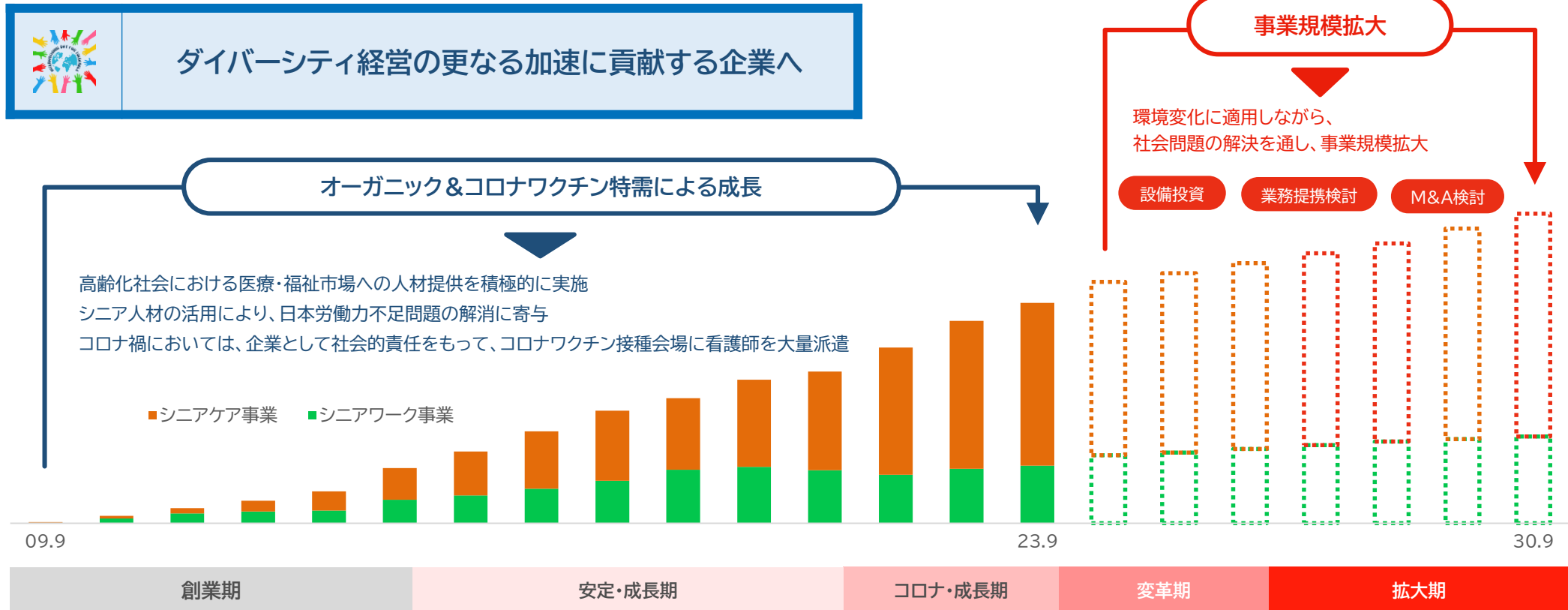
第2号のサテライト農園を建設予定

法定雇用率は2.3%。
 法定雇用率は2026年までに2.7%まで上昇



売上高の成長イメージ

オーガニック(既存サービス)売上をベースに、挑戦を繰り返すことで新たなストックサービスを拡充させ、成長し続ける。



目次

- 01 | 会社概要
- 02 | 事業内容
- 03 | 当社ビジネスを取り巻く環境
- 04 | 当社の特徴と優位性
- 05 | 財務情報
- 06 | 成長戦略と進捗状況
- 07 | リスク情報**

リスク情報 — 認識するリスク及び対応策 —

事業計画の遂行に重要な影響を与えるリスクと認識しているものは以下の通りです。
その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」を参照ください。

主要リスクとその概要

対応策

スタッフの確保について

競合他社と比較して当社グループの信用力、ブランド力が低下した場合、優良なシニアスタッフ及び看護師、介護士等のスタッフ確保が困難若しくは非効率になるリスク

顕在化の可能性：大、時期：長、影響度：大

当社グループのブランド力の向上、自社媒体の開発等で採用力を向上させるように努めております。

コンプライアンスについて

許可の取り消し又は業務の停止等の処分を受けるリスク。各種法令等が経済環境・社会環境の変化に応じて改正されるリスク

顕在化の可能性：中、時期：中長、影響度：大

顧問弁護士と連携の上、法的改正の動向に注視し、臨機応変に対応できる体制を取っております。

市場環境の変化について

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に市場環境の悪化ならびに既存顧客の人材需要の減退するリスク。

顕在化の可能性：中、時期：中長、影響度：大

新規派遣業種の開拓や、事業ドメインに関連するサービス等を展開することで、リスク低減に努めております。

将来の見通しに関する注意事項

本発表において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」を含みます。これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。それらリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内および国際的な経済状況が含まれます。

次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」の開示時期は、2024年12月を予定しております。

お問い合わせ先

株式会社キャリア IR担当

E - m a i l

ir@careergift.co.jp

I R サイト

<https://www.careergift.co.jp/ir/>