



統合報告書

2025

すべての人を いちばん輝ける場所へ。

企業の成長や競争力を支える上で「新しい労働力」の創出は急務ですが、働き手となり得る学生、主婦、社会人の方は「主業」を持っており、長期での就業は困難です。

その一方で「更なる豊かさ、楽しさ」を求めて働く機会を求めている人も多くいます。

当社グループは働く機会を求める人のライフスタイルにあわせた短期の働き方を提供することで、「労働力を顕在化していくこと」とともに、すべての人の「輝ける場所での活躍」をサポートしていくことが当社グループの使命だと考えています。

編集方針

フルキャストグループは、当社グループの持続的な企業価値創造に向けた経営および企業活動全般をステークホルダーの皆さまにより深くご理解いただくことを目的に、2022年12月期より統合報告書を発行しております。本統合報告書においては、投資家の皆さまが特に必要とされる情報を抽出し、当社グループの目指す姿と各事業の取り組みや現状などを紹介し、それらを支える価値創造の基盤などを整理し、グループの全体像をお伝えすることに注力しております。今後もステークホルダーの皆さまのご意見を反映しながら、統合報告書の質的向上を図っていきます。

<参考ガイドライン>

国際統合報告評議会「国際統合報告フレームワーク」

<報告対象>

期間:2024年12月期(2024年1月～2024年12月末)
範囲:フルキャストグループおよびその子会社・関連会社
数値:2024年12月末時点

<将来見通しに対する注意事項>

本報告書に記載されている意見や予測などは、作成時点での当社判断であり、リスクや不確実性を含んでいるため、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではありません。さまざまな重要な要因により、これらの見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おください。

CONTENTS

企業理念	02
CEOメッセージ	04
対談メッセージ	06
フルキャストグループの事業	08
価値創造プロセス	10
沿革	12
ビジネスモデル	14
サステナビリティ	16
人的資本／知的財産	18
社会への取組み(人権等)	20
企業倫理	22
コーポレート・ガバナンス	24
情報セキュリティ／サイバーセキュリティ	29
役員紹介／スキル・マトリックス	30
気候変動	32
経営戦略	38
短期業務支援事業／営業支援事業	44
飲食事業／警備・その他事業	46
財務分析	48
財務／非財務ハイライト	50
財務データ	52
会社情報／株式情報	56

お問合せ先

株式会社フルキャストホールディングス 財務IR部
東京都品川区西五反田8-9-5 FORECAST五反田WEST
TEL.03-4530-4830



代表取締役社長CEO
平野 岳史

代表取締役社長CEO就任にあたって

2024年12月に代表取締役社長CEOに就任しました平野岳史です。改めて新たに会社の舵取りを担う重責に身が引き締まる思いを感じています。私は1990年に当社を創業して以来、継続して経営に携わってまいりました。創業から現在のプライム市場にあたる東証一部市場に上場するまでの成長・拡大期に加えて、リーマンショックや改正派遣法の施行を起因とした事業再編やビジネスモデルの転換を行った時期等、当社の転換期も経験してきております。これらの経験を通じて、時代ごとのニーズや法律等、事業環境の変化に対応するにあたっての見識を深めてきたことが私の強みになっています。

現在、国内における人口の減少、特に労働力人口の減少が長期的なトレンドとなっており、今後ますます先鋭化していくことが予想される状況にあることに加えて、昨今は、スポットワーク市場向けのサービスを提供する企業が急激に増えてきていること等、当社を取り巻く環境は大きく変化、激化してきています。市場環境が今後も大きく変化することが予想される中、今回、当社は、今後の環境変化にも対応する次代の経営陣、経営体制を選定していくことを選択しました。そして、次代の経営陣、経営体制を選択するための移行期間の一時的な体制として、この度、私は代表取締役社長CEOに就任いたしました。新社長の私に最も期待されていることは、より素早く、且つ、大きな変革を伴う意思決定を行うことで、新たな価値を生み出し続けていくことだと考えています。

新体制の方針

当社が事業を開始した1992年は、まだ人材サービス自体

CEOメッセージ

大きく変化、激化してきている事業環境に適応し、 新たな成長ステージへ

が普及しておりませんでした。当時、年間における業務量の繁閑の差が激しく、繁忙期に人材需要がある企業や、年間の特定の時期に限定したサービスを提供する企業、想定した需要を上回る需要が発生し、急場の人材需要が発生した企業等、短期的な労働力を求める企業が多く存在することを知り、そういった企業が抱える課題を解決したいという思いで、短期人材ビジネスを立ち上げました。それから30余年が経ち、当社は短期に特化した人材サービスを提供する唯一の上場企業となり、且つ、業界トップのシェアを誇る企業へと成長いたしました。その過程で成長を支えてきたのは、経営の根幹にある考え方にあると考えています。フルキャストグループは、企業理念である、「すべての人をいばん輝ける場所へ。」を掲げ、持続的な企業価値の向上を実現していくことで、社会課題の解決に貢献すること、そして、我々の事業に関わる全てのステークホルダーの皆様の信頼を勝ち取ることをサステナビリティに係る基本方針としておりますが、その方針が変わることはありません。現在、雇用や働き方といった労働に関する社会課題はより多様化、複雑化しておりますが、引き続き、国内の労働市場を始めとする社会課題の解決に貢献していくとともに、事業環境の変化に柔軟に適應できるグループ体制を構築していくことが当社の発展に繋がっていくと考えています。また、業界を牽引していく立場にある企業として、当社が果たすべき役割、使命というのは決して小さくないとも感じています。この様な考え方をブレずに持ち続けるとともに、変化の著しい国内の労働市場の課題、ニーズにきちんと応えられる会社であり続けられるよう、今後も精進いたします。そして、将来的に次代の経営陣、経営体制にバトンを渡す際には、彼らが経営に臨む際の基礎となる仕組みを構築できた状態で渡すことが出来ればと考えています。

新中期経営計画 「中期経営計画 2029」について

先般、2025年度から始まる新しい中期経営計画を策定し、公表いたしました。当社グループの主力セグメントである短期業務支援事業を中心に各事業を成長させ、2029年12月期における営業利益125億円の達成を目指します。私自身が最終的な責任者として計画をまとめており、強い意志を持って実行していく所存です。

先述の通り、当社を取り巻く事業環境は社会環境や競合環境を中心に大きく変化、激化してきておりますが、それに応じて、就業者や雇用する企業の価値観やニーズも多様化してきています。柔軟な働き方を求める働き手と企業の効率性への期待が市場拡大と連動し、事業成長のドライバーとして機能しており、そこでの当社の成長の行程を「中期経営計画 2029」の中でお示しています。短期業務支援事業におきましては、2024年12月から実施しているブランディング戦略を中心とした戦略的投資を当面は継続していく予定である他、グループシナジーの最大化やサービスの強化、DXの推進等、従来から行っている取り組みにも引き続き取り組んでいきます。前々中期経営計画で潜在的な労働力の活用に寄与するダイバーシティ人材の活用サービスを構築し、前中期経営計画で顧客、ユーザー、エリアの拡大を実現してまいりましたが、引き続き、社会的意義の高い当事業の拡大を図り、日本の社会問題の解消に貢献していければと考えています。また、M&Aにも引き続き積極的に取り組んでいくつもりです。前中期経営計画の期間から方針や方向性に変更はなく、職域の拡大を中心に、人材や顧客網等、当社グループ全体の資源を活用しながら収益力の向上を図り、M&Aを通じた事業強化と企業価値向上を実現していければと考えています。

新経営体制への移行を足掛かりに、 持続的な成長を実現する



代表取締役社長CEO
平野 岳史

代表取締役副社長
坂巻 一樹

今回、社長交代を行ったことに対しての お二人の思いをお聞かせください

平野 当社はこれまで長きにわたり、短期人材マッチング市場におけるトップ企業として業界を牽引してまいりましたが、昨今、スポットワーク市場における新興企業が台頭してきたほか、人材系企業に留まらないIT企業も含めた大手企業が業界に参入してくる等、当社の主力セグメントである短期業務支援事業に係る競争環境が大きく変化、激化してきています。2024年度においては、その

様な競争環境の変化への対策も含む戦略的投資を実施したこと等、当社は大きな転換期を迎えています。この重要なタイミングで代表取締役社長CEOという大役を任されたことを大変光栄に思うとともに、大きな責任を感じています。

坂巻 平野さんのおっしゃる通り、当社は大きな転換期を迎えており、当社の経営陣は、今後、より素早く果敢な経営判断が求められます。今回、私は社長からは異動しましたが、代表取締役副社長として、今後は新社長をサポートしていくことで、引き続き会社の持続的な成長の手助けが出来ればと考えています。

前中期経営計画 「中期経営計画 2024」の 振り返りをお聞かせください

平野 前中期経営計画は、2022年から2024年の3か年に渡る事業計画として策定いたしました。計画最終年度である2024年12月期は、営業利益が約71億円で着地し、最終年度目標として掲げていた営業利益100億円については結果的に未達成となっております。しかしながら、これは策定時には計画に織り込んでいなかった社会保険料の会社負担分の増加と戦略的投資の実施による影響を含んだ実績であり、それらの影響を除いた実質的な営業利益は、計画目標値と同水準の実績となります。また、当社グループの主力セグメントであり、グループ全体の売上高の8割以上を占める短期業務支援事業のオーガニック部分が順調な成長を遂げていることから、当社のビジネスに対する自信はむしろ深まったと認識しています。

坂巻 前中期経営計画では、国内の労働力人口の減少が一層進み、当社が推し進める潜在的労働力の活用ニーズが高まることを背景に、更なる業容の拡大を推し進めることを念頭に置いておりましたが、そちらは実現することが出来たと考えています。また、不動産業界特化型の人材紹介サービス事業を営む㈱ハイフィールドを始めとして、当社とのシナジーが見込める事業領域に対してのM&Aも実施することが出来ております。

2024年度に実施した 戦略的投資について、 内容を伺えますでしょうか？

平野 2024年12月期は、主に、当社の認知度向上を目的としたテレビCMの放送を実施した他、SNSやYouTube等のデジタル広告を活用したメディアプロ

モーションを展開いたしました。採用面では既に影響が出てきており、投資効果をはっきりと実感しているところです。営業面におきましては、これから徐々に効果を発揮するものと考えております。

坂巻 2025年12月期につきましても、引き続きテレビCMを放映する予定でおりますが、継続の判断は慎重に行わなければならないと考えております。投資効果の検証については、採用面の強化やシステム投資といった、その他に実施した取組みを含めて、より厳格に行っていくながら実行してまいります。

ガバナンス体制については、 どのようにお考えでしょうか？

平野 当社は、機関設計として監査等委員会設置会社の体制をとっています。また、取締役会の1/3以上を独立社外取締役として選任することで、取締役会の監督機能の強化に努めるとともに、当社グループにおける持続的な企業価値向上のための議論の充実化に努めておりますが、この度、経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため、社外取締役1名を増員いたしました。

坂巻 新任の大木氏は、当社にとっては初めての女性取締役となります。女性ならではの視点から、サステナビリティやダイバーシティ等といった経営課題に関して有益な意見が得られることを期待しているのは勿論のこと、放送業界やその後の事業会社で活躍されている見識を、今後、経営に反映していただけたと考えております。

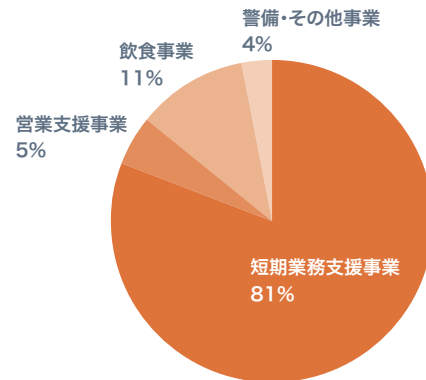
フルキャストグループの事業

当社グループは、「短期業務支援事業」、「営業支援事業」、「飲食事業」、「警備・その他事業」の4つのセグメントで事業ポートフォリオを構成しています。当社連結の売上高は、当社グループの主力セグメントである短期業務支援事業の売上高の構成比率が高く、8割以上を占めております。

事業構成

2024年12月期
売上高

68,556百万円

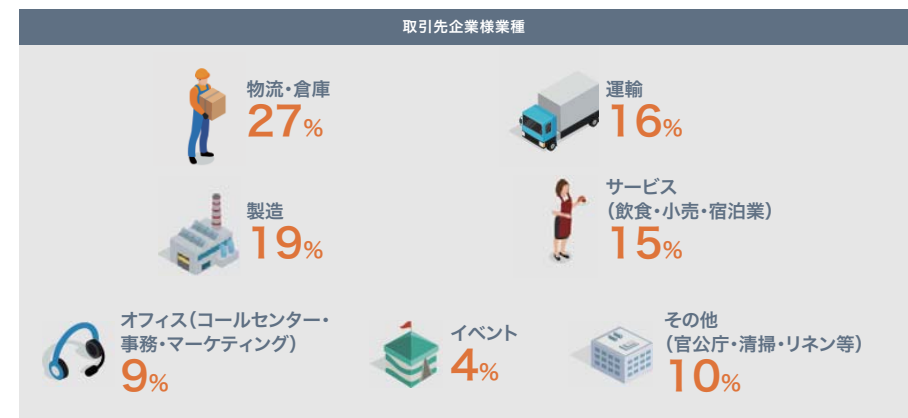
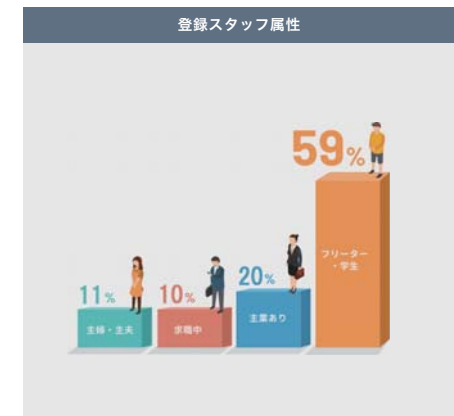
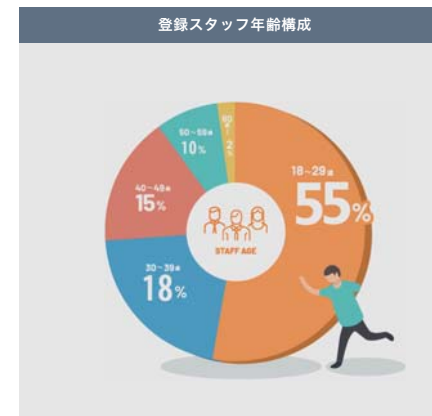


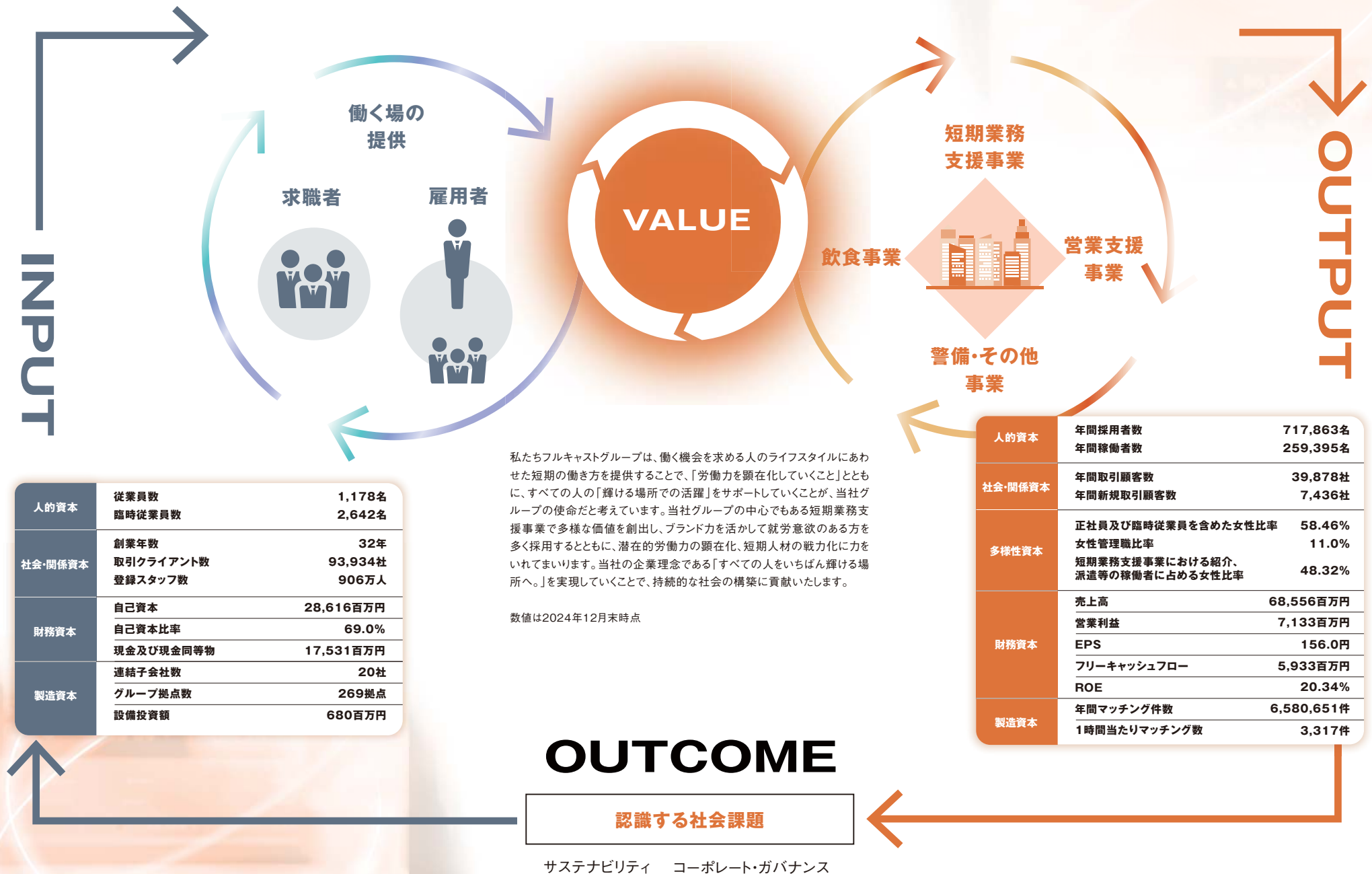
業績／参考指標

売上高	営業利益	ROE
68,556 百万円	7,133 百万円	20.3%
求人費※	採用単価※	人件費1円あたり売上総利益
476 百万円	664 円	2.7 円

※求人費、採用単価は、短期業務支援事業における就業希望者の採用に関連する領域に範囲を限定し、集計しております。
加えて、求人費は、就業希望者の採用に関連する費用に限定し、集計しております。

フルキャストグループの数字





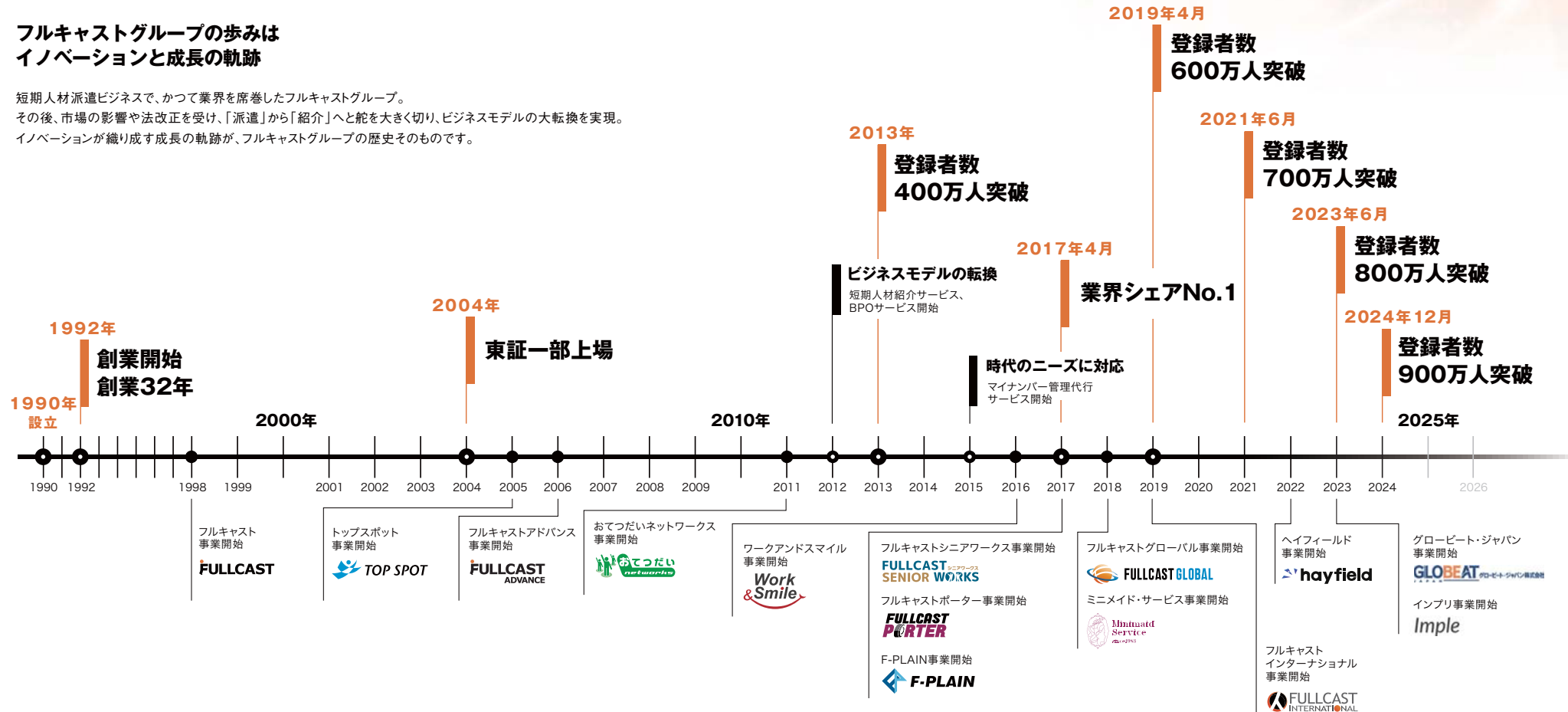
人的資本	従業員数	1,178名
	臨時従業員数	2,642名
社会・関係資本	創業年数	32年
	取引クライアント数	93,934社
	登録スタッフ数	906万人
財務資本	自己資本	28,616百万円
	自己資本比率	69.0%
	現金及び現金同等物	17,531百万円
製造資本	連結子会社数	20社
	グループ拠点数	269拠点
	設備投資額	680百万円

人的資本	年間採用者数	717,863名
	年間稼働者数	259,395名
社会・関係資本	年間取引顧客数	39,878社
	年間新規取引顧客数	7,436社
多様性資本	正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	58.46%
	女性管理職比率	11.0%
	短期業務支援事業における紹介、派遣等の稼働者に占める女性比率	48.32%
財務資本	売上高	68,556百万円
	営業利益	7,133百万円
	EPS	156.0円
	フリーキャッシュフロー	5,933百万円
	ROE	20.34%
製造資本	年間マッチング件数	6,580,651件
	1時間当たりマッチング数	3,317件

沿革

フルキャストグループの歩みは
イノベーションと成長の軌跡

短期人材派遣ビジネスで、かつて業界を席巻したフルキャストグループ。
その後、市場の影響や法改正を受け、「派遣」から「紹介」へと舵を大きく切り、ビジネスモデルの大転換を実現。
イノベーションが織り成す成長の軌跡が、フルキャストグループの歴史そのものです。



創業期

ベンチャーとして、軽作業の請負事業からスタート。翌週払いが慣例だった登録スタッフの給与を即日払いにするなど、時代の要請に応えたビジネスモデルを構築。

拡大期

市場のニーズに合致したサービス展開により急成長を実現。2001年にはJASDAQ、2003年には東証2部、そして2004年には東証1部に上場。

転換期

リーマンショックや改正派遣法の施行を受け、「派遣」から「紹介」へとビジネスモデルを転換。コンプライアンスの徹底と経営改革によりV字回復を実現。

成長・拡大期

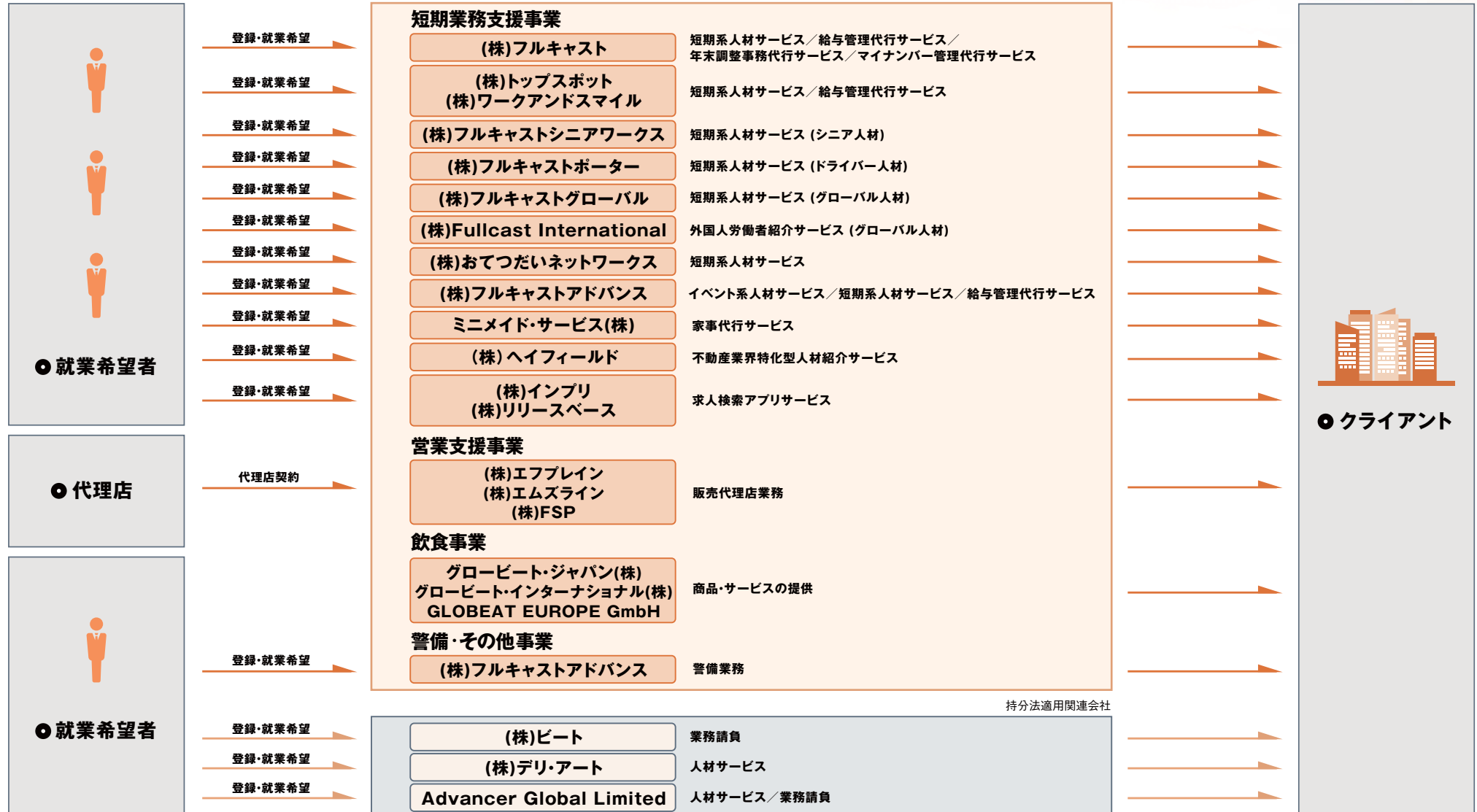
さらなる採用力の強化、サービスラインナップの拡充を図り、より付加価値の高いサービスを提供することで、グローバル展開も踏まえた事業の拡大を目指す。

ビジネスモデル

フルキャストグループでは、顧客企業の業務量の増減に合わせ、タイムリーに短期系人材サービスを提供する「短期業務支援事業」、主に販売代理店網を主軸とした通信商材等の販売代行及びコールセンター業務を営む「営業支援事業」、主に飲食チェーン事業を営む「飲食事業」、主に公共施設や一般企業などに対して警備業務等を行う「警備・その他事業」を展開しております。

(株)フルキャストホールディングス

連結子会社



フルキャストグループ・サステナビリティ基本方針

基本方針

当社グループは、企業理念である、「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」を掲げ、持続的な企業価値の向上を実現していくことで、社会課題の解決に貢献すること、そして我々の事業に関わる全てのステークホルダーの皆様の信頼を勝ち取ることを、サステナビリティに係る基本方針としています。なお、以下のサステナビリティ活動を推進してまいります。

1. 地球環境の持続的な発展のため当社グループが貢献し得る環境負荷の低減や資源の効率的な運用を推進します。
2. 企業活動の人権への影響やリスクに適切に対応し、人権侵害の未然防止に努めます。
3. 従業員の成長が持続的な企業価値向上の源泉であることを自覚し、人種・国籍・性別・年齢等に拘らない採用や育成に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境の改善に努めます。
4. 人材サービス業を営む上で重要な取引先となる、就業希望者及び顧客企業との信頼確立、公正・適正な取引に努めます。

マテリアリティ特定フロー

1. SDGsを理解。
2. 企業理念、ビジョン及び戦略とSDGsとの整合を図る。
3. 自社の戦略を踏まえて、課題を特定。
4. 重要課題（マテリアリティ）を特定。

マテリアリティ/取り組み

当社は、SDGsの17の目標に対して賛同します。
また、当社の企業理念である、「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」を実現していくことで、以下のSDGsの各目標に貢献することを当社の重要課題（マテリアリティ）ととらえております。

8. 働きがいも経済成長も



当社グループは、短期間のマッチング機会を就業希望者、雇用希望企業双方に提供し続けることにより、就業希望者における就業機会及び雇用希望企業における労働力を提供し続けます。このことにより、就業希望者における働きがいと雇用希望企業における経済成長に貢献してまいります。

5. ジェンダー平等を実現しよう



年齢、性別、属性にとらわれない就業機会を就業希望者に提供することで、ジェンダー平等の実現に貢献してまいります。

10. 人や国の不平等をなくそう



国内全域の、かつ、国籍にとらわれない、就業機会を就業希望者に提供することで、人や国の不平等をなくすことに貢献してまいります。

9. 産業と技術革新の基盤をつくろう



労働力人口が減少していく国内の労働環境に対して、当社が、短期間のマッチングサービスを、成長ないしは革新を目指す企業に提供し、必要な労働力を充足させることにより、産業の成長と技術革新の基盤づくりに貢献してまいります。

人的資本／知的財産

人材育成方針と 社内環境整備方針

当社グループが、持続的な企業価値向上を実現していくうえで、新卒・中途入社社員の入社後速やかな戦力化は必須であり、入社3年目までを対象にした実務中心の研修メニューを充実させております。

また、この研修メニューの精度、機会の拡充、段階的な上位職各層に対するメニューの拡充等を含めた研修メニューの見直しを毎期実施しております。加えて、役職員に対するサステナビリティに対する意識向上を目的とした研修制度の確立に向けて、研修メニューの策定等の準備を進めております。

人的資本や知的財産への投資

人的資本への投資については、当社グループが持続的な企業価値の向上を実現していくうえで、人員の増強は必要不可欠であり、継続的、かつ、年々増加する新卒や中途採用を実現するための必要な投資を実施しているほか、当社グループの臨時従業員や当社グループを通じて派遣・紹介しているスタッフに対して、正社員への転用機会を定期的に設けるなどして、人員の増強を実現してまいります。また、人材育成方針と社内環境整備方針に記載したとおり、新卒・中途入社社員の入社後速やかな戦力化も、持続的な企業価値向上を実現していく上で必須であり、入社3年目までを対象にした実務中心の研修メニューを充実させています。今後は、研修メニューの精度、機会を拡充させるほか、段階的な上位職各層に対するメニューの拡充や、役職員に対するサステナビリティに対する意識向上を目的とした研修制度の確立を検討してまいります。加えて、正社員全員を対象に、当該年度の業績に対して評価し、次期業務における課題や能力開発のポイントについて共有する面談を定期的にも実施する

と共に、長期的なキャリアデザインや能力開発に関する希望を聴取しております。

知的財産への投資については、当社グループのコアビジネスである人材サービス業を遂行していくうえで、人材マッチングに係る基幹システムの利便性・効率性の向上は必要不可欠です。このことは、社内業務の効率化のみならず、当社グループを通じて派遣・紹介される就業希望者や、顧客企業の満足度向上やカスタマーエクスペリエンス向上に資するものであり、ひいては、当社グループの持続的な企業価値向上を支えるものとして、継続的に投資を実施してまいります。また、デジタル化、IT化が浸透しづらい、人材サービス業における各ビジネスフローにおいて、デジタル、IT技術の軽量化や高度化、また、就業希望者や顧客企業に対する技術の浸透を背景として、DXを実装できる機会が増えつつあります。この機会を積極的に活用すべく必要な投資を行ってまいります。

多様性の確保に ついでの方

当社グループでは、性別・国籍・年齢・職歴等の属性によらない多様性の確保を、中核人材に留まらず、正社員、臨時従業員、当社グループを通じて派遣・紹介により勤務する就業希望者含めて推進してまいります。また、機会は常に平等であり、採用、配置、評価、報酬および昇進は、本人の能力・経験や成果に基づいて行われます。当社グループで勤務する正社員及び臨時従業員を含めた女性比率は、2024年12月末時点で58.5%であり、最低限の比率を50.0%とし、これを維持してまいります。当社グループにおける女性管理職比率は、2024年12月末時点で11.0%です。さらに、人事制度及び研修の拡充を推進し、2025年12月末まで女性管理職比率15.0%の実現及び向上に努めてまいります。外国人、中途採用者は、管理職として登用する上で国籍や採用時期による差異は想定していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

人的資本、多様性に関する指標及び目標

当社グループは、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

指標	目標	目標年	実績（2024年12月期）
正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	50%（維持）	2025年	58.5%
女性管理職比率	15%以上（維持）	2025年	11.0%
短期業務支援事業における紹介、派遣等の稼働者に占める女性比率	50%維持	2025年	48.3%

社会への取組み（人権等）

基本的な考え方

企業活動の人権への影響やリスクに適切に対応し、人権侵害の未然防止に努めます。また、従業員の成長が持続的な企業価値向上の源泉であることを自覚し、人種・国籍・性別・年齢等に拘らない採用や育成に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境の改善に努めます。さらに、人材サービス業を営む上で重要な取引先となる、就業希望者及び顧客企業との信頼確立、公正・適正な取引に努めてまいります。

また、企業市民として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与するよう心掛けてまいります。

適用範囲

当社グループの全ての役員および従業員（以下、「役職員」と言う。）に適用されます。また、ビジネスパートナーにも理解と遵守を求めます。

安全・衛生に関する考え方

職場環境においては、安全・衛生の確保を最優先とし、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、また業務上の安全・衛生に関する法令等を理解し、これを遵守します。万が一、業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限に止め、また、再発を防止するため、即時報告等所定の手続を確実に実施します。

強制労働・児童労働の禁止

あらゆる形の強制労働や人身取引、児童労働など人権を侵害する労働慣行を一切認めません。

福利厚生と賃金

労働基準法や労使協定に基づき、適切な労働時間および休憩時間、時間外労働、深夜労働、休日、休暇に関する規則を就業規則に定めます。また最低賃金、法定給付・控除、時間外労働等に関する法令要件を遵守した給与規程を定め、従業員に賃金を直接支給します。

結社の自由・団体交渉の権利行使の尊重

結社の自由や労働者の団体交渉権など労働基本権を尊重します。社員を代表する組織への介入や組織の運営に対する支配を行わず、公正に選出された代表者に誠実に協力します。適切な法的枠組みの範囲で団体交渉の合意事項を全面的に遵守します。

プライバシーの保護と表現の自由の尊重

厳格なセキュリティ対策および適切な個人情報管理を通じてお客さまのプライバシー保護を徹底するとともに、あらゆる国・地域において通信やインターネット上での表現の自由を尊重します。

差別・ハラスメントの禁止

地域的・文化的な差異や多様性に配慮した事業運営を行い、人種・宗教・性別・性的指向・性自認・年齢・国籍・出身・疾病・障がいの有無等に基づく差別、あらゆるハラスメントを禁止いたします。

教育・研修

当該方針が理解され効果的に実施されるよう、全ての役職員に対して適切な研修を行います。

責任者

当該方針を実現する為の体制を構築し、取締役会が当該方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。

内部通報制度

グループで働く全ての役職員が利用でき、且つ、通報先の窓口を外部に設置した内部通報制度を整備しております。また、その窓口をウェブ上の社内掲示板において周知しております。加えて、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止については業務の適正を確保するための体制に規定しております。

企業倫理

基本的な考え方

当社グループは「すべての人をいちばん輝ける場所へ」という企業理念の基、コンプライアンスを徹底し、社会の信頼を創造・維持し、新たな価値を社会に提供し続けてまいります。そのために全ての役職員は、諸法令、社会規範などを遵守し、以下の方針に従って行動いたします。

寄与行為・ 政治献金規則

政治献金や各種団体等への寄付を行う際には、公職選挙法や政治献金規正法などの関係法令を遵守し、正規の方法に則って行います。
贈賄・利益供与や違法な政治献金はもとより、政治・行政の癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係作りに努めます。

反社会的勢力 との関係断絶

違法行為や反社会的行為に関わらないよう、基本的な法律知識、社会常識と正義感を持ち、常に良識ある行動に努めます。
反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。また、反社会的勢力などから不当な要求を受けた場合、毅然とした態度で接し、金銭などを渡すことで解決を図ることはしません。
会社または自らの利益を得るために、反社会的勢力を利用しません。
反社会的勢力とはいかなる取引も行いません。

独占禁止法の 遵守

いかなる状況であっても、カルテルや談合、再販売価格の維持、優越的地位の濫用など独占禁止法違反となるような行為を行わず、公正で自由な企業間競争を行います。

不正競争の防止

いかなる理由があっても、不正な手段により他社の営業秘密を取得・使用しません。不正な手段により取得されたものであること、また、その恐れがあることを知りながら、他社の営業秘密を取得・使用しません。

接待・贈答

公務員またはこれに準ずる者に対する接待・贈答は行いません。
取引先への接待・贈答を行う場合は、一般社会的な常識の範囲内とします。
顧客や取引先等からの接待・贈答を受ける場合は、あくまで一般社会的な常識の範囲内とします。

インサイダー 取引の禁止

当社グループの全ての役職員を対象とした「内部情報管理規程」において、役員または従業員が取得した未公表の情報管理、自社株式等の売買管理、役員または従業員の服務等について必要な基本的事項を定め、インサイダー取引の未然防止及び当社の内部情報管理の適正化を図ります。
業務遂行上、当社や関係会社または取引先の内部情報を知った場合は、その情報が正式に公表されるまでは、それらの会社の株式・社債を売買しません。当社や業務上関係のある会社の株式を購入・売却する際には、あらかじめ内部情報の有無を確認します。
このような行為は、中間に人を介在させたり、個人的な利益を得ない場合であっても行いません。

利益相反行為の 禁止

職務上の立場や権限を利用して自分や他人の私的な利益に結びつける行為をしません。また、私たちは、業務上フルキャストグループと利害が対立する場合、役職員としての責務と相反する行為をしません。

会社資産の 適切な使用

会社の資産は、効率的に活用し、常に利用できる状態におく必要があることを認識し、有形無形を問わず、毀損、盗難等を防ぐよう適切に取扱います。個人的な目的で会社の資産や経費を使用しません。

教育・研修

当該方針が理解され効果的に実施されるよう、全ての役職員に対して適切な研修を行います。

責任者

当該方針を実現する為の体制を構築し、取締役会が当該方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。

内部統制

当社グループの全ての役職員が内部統制に関する問題を発見した場合に、迅速に当社グループのコンプライアンス所管部署に情報伝達できる体制を構築しています。報告又は通報を受けたコンプライアンス所管部署は、その内容を調査し、対応策を当社グループ内の関係部署と協議の上決定し、実施します。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスへの対応

基本的な考え方

当社グループは、株主の皆様をはじめとする利害関係者の方々に対する経営の透明性を確保すること及び経営の効率性を高め「持続的な企業価値の向上」を実現することを、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針及び目的としております。

基本方針

当社グループは、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでまいります。

(1)株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利が実質的に確保され、その権利が有効に行使されるよう、以下のとおり法令に従い適切に対応するとともに、少数株主や外国人株主を含む全ての株主の平等な取扱いに配慮いたします。

a)必要な情報を適時・的確に提供いたします。

b)株主総会招集通知を早期発送するとともに、その発送日前日までに当社ホームページに掲載するなど、株主がその内容を十分に検討できるだけの時間を確保いたします。

c)全ての株主が適切に議決権を行使できるよう、議決権電子行使プラットフォームの利用や英訳版招集通知の公表等、議決権行使に係る適切な環境を整備いたします。

d)株主の利益に重大な影響を与える資本政策等について十分に説明を尽くします。

(2)株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、社会性、公益性が高い人材サービスを提供してい

ることを意識し、コンプライアンス最優先の経営を実施すること
とで、全てのステークホルダーとの適切な協働に努めてまい
ります。

(3)適切な情報開示と透明性の確保

当社は、財務情報のみならず、非財務情報についても公正、公平、速報性を重視した上で、適切かつ積極的に情報開示を行うと共に、その透明性を確保いたします。

(4) 取締役会等の責務

当社は、取締役会、監査等委員及び監査等委員会の役割・責務を明確に区分することで、経営の意思決定の効率化及び適正化を図ってまいります。

(5)株主との建設的な対話

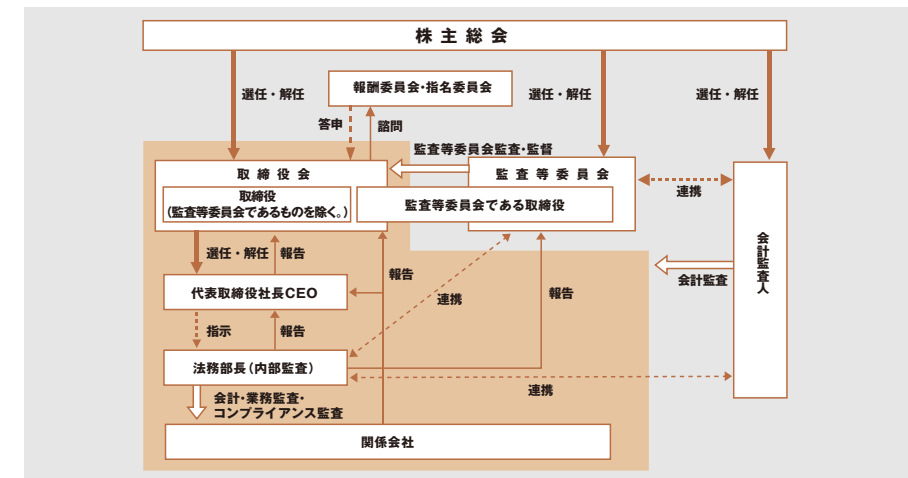
当社は、持続的な企業価値の向上に資するため、代表取締役社長CEOが統括のもと、財務IR部長が責任者として株主との対話に臨み、専任組織であるIR担当部門がこれを補佐することで、株主との間で建設的な対話を推進してまいります。

コーポレート・ガバナンスと内部統制

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く)5名、監査等委員である取締役3名の計8名による取締役会を構成する取締役会設置会社、監査等委員である取締役3名による監査等委員会を構成する監査等委員会設置会社であります。

コーポレート・ガバナンスの基本的な方針および目的を実現するため、取締役会は、3分の1以上を社外取締役によって構成すること及び社外取締役全員を株式会社東京証券取引所が定める独立役員として届け出ることを取締役の構成方針としており、監査等委員である取締役につきましては、3名全員を独立社外取締役(うち1名は常勤監査等委員)とすることで取締役の業務執行に対し有効かつ適切な監視を行い、客観性と中立性を確保した体制を整えております。

コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス

現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

1. 取締役会

取締役会は、3分の1以上の社外取締役によって構成すること及び社外取締役全員を株式会社東京証券取引所が定める独立役員として届け出ることを、取締役の構成方針としております。

2025年3月28日現在、取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く)5名及び監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)の計8名(男性7名、女性1名)、社外取締役は4名で構成しており、経営の透明性を確保すると共に、当社グループ経営全体に関わる執行状況の監督、グループ経営に必要なグループの全体最適化戦略の決定及びグループ共通課題への対処等、経営上の重要事項についての意思決定を行っております。

なお、取締役会は代表取締役社長CEO平野岳史を議長とし、代表取締役副社長坂巻一樹、取締役石川敬啓、取締役員塚志朗、取締役大木優紀、監査等委員佐々木孝二、監査等委員上杉昌隆、監査等委員戸谷英之の8名で構成しております。2024年12月期は、取締役会を12回開催しました。全取締役が全ての取締役会に出席しております。また、主な検討事項は、決算及び業績予想、株主還元及び資本政策、M&A及び業務提携、内部統制、コンプライアンス、役員報酬、コーポレート・ガバナンス(政策保有株式の保有適否の検証及び取締役会の実効性評価等を含む)、関連当事者取引等です。

2. 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員であり、独立性のある社外取締役3名(男性3名、女性0名)で構成されており、監査に関する重要事項についての意見交換、協議又は決定を行っております。また、会計監査人とは適宜報告を受けるなどの連携を図っております。なお、監査等委員会は、委員長 佐々木孝二を議長とし、委員上杉昌隆、委員戸谷英之の3名で構成されております。

3. 指名委員会

指名委員会は、独立性のある社外取締役4名及び代表取締役社長CEOの計5名(男性4名、女性1名)で構成されており、指名委員会は取締役の指名に関する事項等の審議、取締役会への答申を行います。

なお、指名委員会は、委員長 平野岳史を議長とし、委員 佐々木孝二、委員 上杉昌隆、委員 戸谷英之、委員大木優紀の5名で構成されております。

4. 報酬委員会

報酬委員会は、独立性のある社外取締役4名及び代表取締役社長CEOの計5名(男性4名、女性1名)で構成されており、報酬委員会は取締役の報酬に関する事項等の審議、取締役会への答申を行います。

なお、報酬委員会は、委員長 平野岳史を議長とし、委員 佐々木孝二、委員 上杉昌隆、委員 戸谷英之、委員大木優紀の5名で構成されております。

5. 法務部長

会社運営の前提条件である法令遵守の精神をグループ企業全体に浸透、徹底させ、風土化すること、社会のルール、社内ルール遵守の風土化を推進しております。また、財務報告に係る内部統制システム/ガイドラインの改善・維持及びその有効性の評価、情報セキュリティ体制整備を含む内部監査業務を通じ、グループの企業価値の向上を図っております。

6. 会計監査人

会計監査を担当する監査法人として、PwC Japan有限責任監査法人と金融商品取引法及び会社法に基づく監査について監査契約を締結しております。定期的な監査のほか会計上及び内部統制上の課題については随時確認を取るなど、会計処理並びに内部統制組織の適正性確保に努めております。

7. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員である取締役の候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会が経営陣幹部の選任と取締役(監査等委員である取締役を除く)及び、監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっては、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するかという観点から、年齢、性別、国籍等に関わらず、その職務遂行に適切な知識・経験・能力を有すると判断できる人物を選任、指名することとしており、独立社外取締役4名を含む取締役会において、代表取締役社長CEOの提案を審議し、客観性、公平性を確保した上で決定しております。なお、当社は、業績等の適切な評価を踏まえ、代表取締役CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合には、独立社外取締役4名を含む取締役会において審議した上で、必要な場合に、代表取締役CEOを解任する方針であります。加え

て、当社は、取締役の指名に係る評価、決定プロセスの透明性及び客観性を高めることにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、独立性のある社外取締役4名及び代表取締役社長CEOで構成する指名委員会を設置しております。また、構成員の過半数を独立社外取締役が占めております。また、その権限、役割等として、指名委員会は、取締役会から諮問を受けた事項等の審議、取締役会への答申を行います。

8. 取締役の報酬規程

当社は、取締役(監査等委員であるものを除く)の報酬を決定するに当たっての方針や手続として、以下の通り「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等」を決議しております。なお、監査等委員である取締役の報酬に関しては、監査等委員である取締役の協議にて決定しております。

①. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、当社の業績及び株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責の重さと成果を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役である代表取締役社長CEO及び監督機能を担う取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)、業績連動報酬等(金銭報酬)及び株式報酬(非金銭報酬)により構成し、監査等委員である社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬のみを支払うこととしております。

②. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

③. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を、月例の固定報酬と合わせて支給しております。目標となる業績指標とその値は、原則として、中期経営計画あるいは、当社が設定した中期的連結営業利益目標と整合するよう計画策定時に設定し、但し適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとしております。非金銭

報酬等は、株式報酬型ストックオプションとし、中期経営計画の主要な財務目標である連結営業利益あるいは、当社が設定した中期的連結営業利益目標を業績連動報酬に係る指標として採用しております。新株予約権は、割り当てられた新株予約権のうち、中期経営計画あるいは、中期的連結営業利益目標の最終年度の連結営業利益目標値に対する達成度に応じて確定する行使可能な個数に限り、行使することができるものとしております。

④. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役及び取締役(監査等委員である取締役を除く)の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえて決定するものとしております。なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=8:1:1としております(KPIを100%達成の場合)。

⑤. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
業務執行取締役である代表取締役社長CEO及び、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額及び種類別の報酬については、上記報酬決定の基本方針及び個別方針に従い、業務執行取締役である代表取締役社長CEOが報酬額の総額を含めた報酬案を策定しております。その後、取締役会において報酬の総額(基本報酬、業績連動報酬等、株式報酬がある場合にはそれぞれの報酬の総額)及び時期または条件、その他重要事項がある場合にはその内容を決議し、各取締役の個人別の具体的な内容については、業務執行取締役である代表取締役社長CEOに一任しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の業績連動報酬の額としておりますが、業務執行取締役である代表取締役社長CEOの恣意的な報酬決定を防止し、権限が適切に行使されるよう、独立性のある社外取締役4名及び、業務執行取締役である代表取締役社長CEOで構成する報酬委員会を設置しております。報酬委員会においては、業務執行取締役である代表取締役社長CEOが策定した、個別の報酬案が上記報酬の決定方針に照らし、妥当であるかどうかを審議した上で、必要があれば修正を行い、取締役会で決議された総額の範囲内で、報酬委員会としての報酬案を策定するものとしております。報酬委員会は、当該案を業務執行取締役である代表取締役社長CEOに提出し、業務執行取締役である代表取締役社長CEOは、当該報酬案を尊重して個別の取締役の報酬額の決定をするものとしております。

(注)業績連動報酬等は、現金報酬であり、非金銭報酬等は、株式報酬型ストックオプションである。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性を高め企業価値をより向上させることを目的として、2016年12月期より継続して、当社取締役会全体の実効性についての分析・評価を行っております。2024年12月期も、当社取締役会全体の実効性について各取締役（監査等委員を含む。）全員に対してアンケートを実施し、その結果をもとに分析・評価を行いました。

アンケートの中で、2024年12月期の取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会を支える体制や総合評価等の26項目について自己評価を求めた結果、各項目に対する評価が高水準であった前回を上回る評価となり、当社取締役会の実効性は継続して確保されているとの評価を得ました。また、前回の評価結果を踏まえ、当社の課題事項としておりました取締役会の多様性につきましては、取締役会における議論を通じて、女性の取締役を1名新たに選任する等、改善の為の取組みを実施しております。

一方で、取締役会での議論の更なる充実化を図る観点から、各取締役が議案を検討する時間を十分に確保するための資料提供時期や方法等、引き続き改善の余地があることに加えて、取締役会の多様性、役員報酬や中核人材の多様性確保等に関する取締役会での議論を更に深めていく必要があることを認識しております。

今後も、実効性評価の結果を踏まえ、認識された課題への改善に取り組むことで取締役会の実効性を高め、企業価値の更なる向上の実現を目指してまいります。

情報セキュリティ／サイバーセキュリティ

情報セキュリティ基本方針

当社グループでは、お客様に対しサービスをご提供する過程で知りうる、営業情報、顧客情報、登録スタッフ及び従業員に関する個人情報等重要な情報資産と位置付けております。そのため、情報資産を適正に管理し、情報の漏洩及び不正利用を防止することを、グループの重大な責任と認識し、「情報セキュリティ基本方針」を定めております。

- (1) 情報の機密性、安全性及び可用性を確保し維持すること。
- (2) 情報セキュリティマネジメントシステムを運営、維持及び管理するため、法務部長は、基本方針、情報セキュリティ対策を定期的に見直すこと。
- (3) 法令、規制、及び契約上の要求事項を厳守すること。
- (4) リスクを評価する基準及びリスクアセスメントの手順を確立すること。
- (5) リスクアセスメントで明確になったリスクに対し、レベルを低減するための情報セキュリティ対策を講ずること。
- (6) 重大な障害または災害により事業活動が中断しないよう、予防及び回復手順を策定するとともに定期的な見直しを行うこと。
- (7) 情報セキュリティの教育を経営者・従業員に対して定期的に実施すること。
- (8) 情報セキュリティの違反及び事件・事故を防止するための予防措置、是正処置を行うこと。
- (9) 業務プロセス、周辺環境、技術動向などの変化に合わせて情報セキュリティマネジメントシステムを随時見直すこと。

情報セキュリティマネジメント

当社グループでは、情報セキュリティに係る対応の強化を企業活動の重要な基盤として位置づけ、また当社グループの重要なリスクとして設定しており、必要な体制や施策を整備しております。

業務委託先管理

当社グループでは、情報セキュリティ等に係る対応について、業務委託先企業に対する調査、管理を実施しております。

第三者認証

当社及び以下の子会社は、プライバシーマークを取得しています。

- (株)フルキャスト
- (株)トップスポット
- (株)フルキャストシニアワークス

役員紹介



株式会社フルキャストホールディングス
【代表取締役社長CEO】
平野 岳史

経歴 1984年4月 株式会社ハーベストフューチャーズ入社
1990年9月 株式会社リゾートワールド(現 株式会社フルキャストホールディングス)設立 代表取締役社長
2006年7月 株式会社フルキャストマーケティング(現 株式会社エフブレイン) 代表取締役社長
2007年9月 当社取締役
2009年12月 当社取締役相談役
2015年3月 当社取締役会長
2017年4月 株式会社エフブレイン 代表取締役会長(現任)
2018年10月 Advancer Global Limited Director(現任)
2024年12月 当社代表取締役社長CEO(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【代表取締役副社長】
坂巻 一樹

経歴 1989年4月 株式会社エーアイ通商入社
1995年2月 株式会社フルキャスト(現 株式会社フルキャストホールディングス) 入社
2005年10月 株式会社フルキャストHR総研(現 株式会社フルキャスト) 代表取締役
2007年10月 株式会社フルキャスト執行役員業務推進部長
2008年10月 同社執行役員東海・関西営業部長
2009年6月 同社代表取締役
2011年12月 当社取締役
2013年1月 株式会社フルキャスト代表取締役社長(現任)
2014年1月 当社代表取締役社長CEO
2024年12月 当社代表取締役副社長(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役】
石川 敬啓

経歴 1990年9月 株式会社リゾートワールド(現 株式会社フルキャストホールディングス) 専務取締役
2000年9月 株式会社フルキャストファクトリー 代表取締役
2006年4月 株式会社フルキャストセントラル 代表取締役
株式会社スタートライン 取締役(現任)
2012年1月
2012年5月 株式会社ビット 代表取締役社長
2014年12月 ビートテック株式会社 代表取締役社長
2016年3月 当社取締役(現任)
2016年4月 株式会社ビット 代表取締役会長(現任)
2017年1月 ビートテック株式会社 代表取締役会長(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役】
貝塚 志朗

経歴 1990年9月 株式会社リゾートワールド(現 株式会社フルキャストホールディングス) 専務取締役
2002年5月 株式会社フルキャストテクノロジー(現 株式会社夢テクノロジー) 代表取締役
2002年10月 有限会社インタービズ 取締役(現任)
2010年2月 株式会社リアグリオ 代表取締役(現任)
2013年9月 株式会社ディメンション・ボウリング 代表取締役(現任)
2016年4月 合同会社IPM 代表社員(現任)
2016年6月 合同会社One Suite 代表社員(現任)
2017年3月 当社取締役(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役】
大木 優紀

経歴 2003年4月 全国朝日放送株式会社(現 株式会社テレビ朝日ホールディングス) 入社
2021年12月 同社退社
2022年1月 株式会社令和トラベル 入社
2023年4月 同社執行役員COO(現任)
2025年3月 当社取締役(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役常勤監査等委員】
佐々木 孝二

経歴 1966年4月 東京国税局 入局 総務部総務課勤務 以後、各税務署にて勤務
1984年12月 税理士試験合格
1995年6月 中野税務署特別国税調査官で退官
1995年9月 佐々木税務会計事務所開設(所長)(現任)
1999年12月 当社社外監査役
2008年9月 株式会社フルキャストHR総研(現 株式会社フルキャスト) 監査役
2016年3月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役監査等委員】
上杉 昌隆

経歴 1995年4月 弁護士登録(東京弁護士会)
1999年4月 上杉法律事務所開設
2003年6月 アムレック法律会計事務所共同経営者
2003年6月 デジタルアーツ株式会社 監査役
2004年6月 ネクスティック株式会社 監査役
2007年6月 株式会社Jig.jp 社外監査役(現任)
2012年12月 株式会社エフブレイン 社外監査役
2013年6月 株式会社コマースOneホールディングス 社外監査役(現任)
2013年12月 株式会社セレス 社外監査役
2014年11月 株式会社Aiming 社外監査役(現任)
2015年3月 桜田通り総合法律事務所開設(共同経営者・現任)
2016年3月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2016年6月 デジタルアーツ株式会社 取締役(監査等委員)(現任)
2021年3月 株式会社セレス 社外取締役(監査等委員)(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役監査等委員】
戸谷 英之

経歴 2003年10月 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2007年6月 公認会計士登録
2007年7月 清和監査法人(現 RSM清和監査法人) パートナー
2013年6月 株式会社エフブレイン 社外監査役
2014年7月 株式会社いちごホールディングス 社外監査役(現任)
2015年12月 株式会社エフブレイン 監査役(現任)
2016年3月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2016年7月 RSM清和監査法人 代表社員
2021年7月 RSM清和監査法人 理事長(現任)

【取締役のスキル・マトリックス】

		経営	事業戦略	コンプライアンス	M&A	業界経験	ESG	法務	財務／会計／税務
代表取締役社長CEO	平野 岳史	●	●	●	●	●	●		
代表取締役副社長	坂巻 一樹	●	●	●	●	●	●		
取締役	石川 敬啓	●				●			
取締役	貝塚 志朗	●				●			
取締役	独立社外取締役 大木 優紀	●							
取締役 常勤監査等委員	独立社外取締役 佐々木 孝二	●							●
取締役 監査等委員	独立社外取締役 上杉 昌隆	●					●	●	
取締役 監査等委員	独立社外取締役 戸谷 英之	●							●

上記の一覧表は名氏の経歴等を踏まえて、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有する全ての知見を表すものではありません。

気候変動

基本的な考え方

地球環境の持続的な発展のため、当社グループが貢献し得る環境負荷の低減や資源の効率的な運用を推進します。

気候変動への考え方

当社グループは、企業理念である、「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」を掲げ、持続的な企業価値の向上を実現していくことで、社会課題の解決に貢献すること、そして我々の事業に関わる全てのステークホルダーの皆様の信頼を勝ち取ることをサステナビリティに係る基本方針としております。

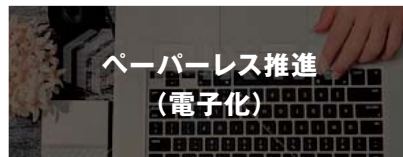
当社グループは、地球温暖化による気候変動がもたらす問題が事業および財務に及ぼす影響を考慮し、気候関連リスクを特定しております。

また、リスクマネジメントの観点から既に特定しているリスクへの取り組みに加え、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が提唱するフレームワークに則り、気候変動に関するリスクと機会についてシナリオ分析を行っております。

今後も気候変動が当社グループの事業に及ぼす影響を把握し、適切に対応を進めるとともに、関連する情報開示の更なる充実化を進めてまいります。

尚、2022年12月期よりTCFDが推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」に関する情報を開示しております。当社グループのTCFDが提唱するフレームワークに基づく気候関連情報の内容は右記ページの通りです。

環境配慮への取り組み



ペーパーレス推進
（電子化）



紙使用量の低減と
古紙のリサイクル



ビジネスカジュアルの奨励



テレワーク推進

i.ガバナンス

(a)気候関連のリスクと機会についての取締役会による監視体制

当社グループは、事業の持続性を強化・推進するため、気候変動問題に関する対応方針や重要事項については、取締役会で決議・報告する体制を整備しております。

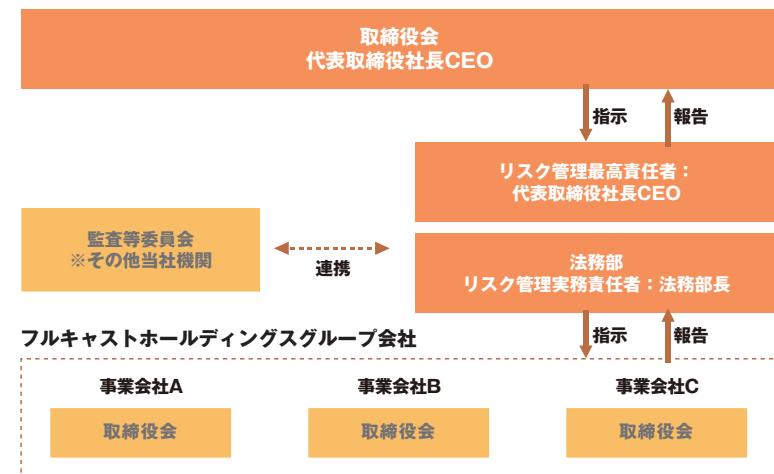
取締役会は、「フルキャストグループ・サステナビリティ基本方針」に基づき、気候変動に関して報告を受け、監督しております。

気候変動に関する専門的な委員会は設置しておりませんが、法務部が主体となり、グループ会社を含め、気候変動問題を始めたサステナビリティ課題を抽出・議論し、適時報告する体制を構築しております。また、当社グループでは、組織におけるリスクを適切に管理するため、リスク管理最高責任者として代表取締役社長CEO、リスク管理実務責任者として法務部長を置き体制を整えております。法務部長は、代表取締役社長CEOの指示に従い、監査等委員会を始めとする当社機関と連携を図り、代表取締役社長CEOの任務遂行を補佐しております。

(b)気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割

代表取締役社長CEOは、当社グループのサステナビリティ経営における最高責任者としての役割を担っており、気候関連のリスク及び機会を全体的に管理し、環境課題に係る経営判断の最終責任を負っております。

リスク管理体制図



気候変動

ii.戦略

(a)戦略の前提

当社グループは、複数の気候変動シナリオに基づき、2030年12月期までのリスクと機会を発生可能性と財務影響の観点で評価し、主要なリスクの低減及び機会の獲得に向けた対策を取締役会において確認しております。また、当社グループでは、シナリオ分析においては、国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)や国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC:Intergovernmental Panel on Climate Change)の報告書などを参照し、気候変動のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への影響を4℃シナリオ及び1.5～2℃シナリオの下で識別しております。なお、参照した具体的なシナリオは下記の通りとなります。

・4℃シナリオ

IEA SPSシナリオ (Stated Policies Scenario)

IPCC RCP 8.5

・1.5～2℃シナリオ

IEA SDSシナリオ (Sustainable Development Scenario)

IEA NZEシナリオ (Net Zero Emissions Scenario)

IPCC RCP 2.6

※4℃シナリオ:現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で3.2～5.4℃の平均気温上昇が想定されるシナリオ。気候変動対策の政策・法規制、および脱炭素社会への移行が進まず、気候変動の物理的なリスクが顕在化する。

※1.5～2℃シナリオ:気候変動に対する厳格な対策をとれば、産業革命時期比で0.9～2.3℃の平均気温上昇が想定されるシナリオ。気候変動対策の政策・法規制が大幅に強化され、脱炭素に向けて社会変容が発生し、気候変動の移行リスクが顕在化する。

(b)気候変動による主要なリスクと機会

気候関連のリスク及び機会を認識するにあたり、リスクに関しては、移行リスクと物理的リスクに大別し、さらに政策・法規制リスク、評判リスク、急性リスク、慢性リスクに分類し、機会については、エネルギー源、製品／サービス、強靱性(レジリエンス)に分類しております。これらの分類ごとに、当社の事業活動や収益等に対する影響を予測し、分析を行っております。当社グループが、シナリオ分析を経て特定した主要なリスクとその発生可能性、財務影響は右記ページのとおりです。

上記の分析を通じて、移行リスクにおいては、気候変動関連の取組みの遅れや法規制違反によるレピュテーション毀損、ステークホルダーである顧客企業、従業員、投資家等からの評判変化に係る評判リスクが存在することを認識いたしました。今後、当社グループにおけるカーボンニュートラル目標の設定、気候変動関連に関する取組みの適切な開示の実施、加えて、当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向けた取組みの実施について検討を深め、当該リスクによる影響の軽減化を図ってまいります。また、物理的リスクにおいては、BCP(事業継続計画)を策定し、適宜見直しを図ることで、有事の際でも重要な事業を継続または早期復旧ができるよう準備していることから、当社グループの事業戦略に影響を及ぼす重大なリスクは特定されませんでした。今後も気候変動が当社グループに及ぼす影響を注視し、継続的に評価の見直しと情報開示の充実化を進めてまいります。

〈気候変動による主要なリスク〉

大分類	中分類	小分類	財務影響		対策・取り組み
			4℃	2℃	
移行 リスク	政策・法規制 リスク	・炭素税、排出量取引制度等のカーボンプライシング制度の導入、炭素税の高騰化 ・温室効果ガス排出規制の導入、温室効果ガス排出量報告の義務化	—	低	継続的な省エネ対策の実施による、温室効果ガス排出量の削減
	評判 リスク	・気候変動関連の取組みの遅れや法規制違反によるレピュテーションの毀損 ・ステークホルダー(顧客、従業員、投資家)からの評判変化	中	中	カーボンニュートラル目標の設定 気候変動関連に関する取組みの適切な開示の実施 温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向けた取組みの実施
物理的 リスク	急性 リスク	・異常気象の激甚化(台風、豪雨、土砂、高潮等) ・サーバーの水没や損壊等によるシステム障害の発生	低	低	BCP計画の継続的な見直し 労働環境を踏まえた人材管理能力の強化
	慢性 リスク	・平均気温の上昇に伴う労働環境の悪化 ・感染症リスクの高まり	低	低	

また、シナリオ分析を経て特定した主要な機会とその発生可能性、財務影響は以下のとおりです。

左記の分析を通じて、当社グループの中長期的な経営戦略である「短期業務支援事業」を軸とした更なる事業拡大を推進することこそが、気候変動による機会の獲得に繋がることを確認いたしました。今後も気候変動に関する社会やステークホルダーの動向を注視し、その変化を捉えて当社グループにおける機会を獲得することに取り組んでまいります。

〈気候変動による主要な機会〉

大分類	中分類	小分類	財務影響		対策・取り組み
			4℃	2℃	
機会	エネルギー源	・営業費用の削減	低	低	(各拠点における営業車のEV化の推進等)、低コスト、且つ、環境負荷の低いエネルギー源、サービスの活用
	製品／ サービス	・環境関連領域における短期人材サービスやBPOサービス等の提供 ・低炭素社会実現に向けた求人ニーズの取込み	低	低	環境関連領域を含む、短期人材サービス及びBPOサービス等の提供先の拡充、ないしは、求人ニーズを取り込むことによる収益の増加 子会社の新設、ないしは、M&Aを通じて、新たな事業領域へ参入することによる収益の増加
	強靱性 (レジリエンス)	・BCP計画の見直し、強化 ・省エネ対策の推進	低	低	BCP計画の継続的な見直し 継続的な省エネ対策の実施

気 候 変 動

iii. リスク管理

(a) 気候関連リスクの特定・評価プロセス

当社グループは、TCFDが提唱するフレームワークに則り、シナリオ分析の手法を用いて外部環境の変化を予測し、気候変動が事業に与えるリスクや機会についての分析を実施いたしました。2024年12月期は、引き続き、当社グループのビジネスにおいて、最も影響度の高い「短期業務支援事業」に絞って分析を行っております。

気候関連のリスク及び機会は、当社グループの取締役会において、識別・評価されております。まず、法務部が各部署から情報収集を行い、気候関連のリスク及び機会の現状把握に努めます。取締役会では、法務部が取りまとめた内容を踏まえ、4℃シナリオや1.5～2℃シナリオにおけるリスクと機会を識別いたします。また、当該リスクと機会の評価にあたっては、識別したリスクと機会が当社グループの事業活動や収益等に与える財務的影響を分析し、その影響度を評価します。そして、この評価結果に基づき、リスクを低減し機会を最大化するための目標や具体策を盛り込んだ活動計画を、取締役会にて協議・決定しております。取締役会で協議・決定された内容は法務部を通し、各部署に伝達され、実行されます。

(b) 気候関連リスクの管理プロセス及びグループ管理リスクとの統合状況

当社グループは、「リスク管理基本規程」に基づき、当社グループにおけるリスク管理体制に関する基本的事項を定め、気候変動に関するリスクを含め、リスク管理の効率的且つ確実な運用を図り、リスク管理体制の基に統合されております。

また、リスク管理実務責任者は法務部長とし、法務部長は、リスク管理最高責任者である代表取締役社長CEOの指示に従い、監査等委員会を始めとする当社機関と連携を図り、代表取締役社長CEOの任務遂行を補佐することとしております。

加えて、代表取締役社長CEOは、リスク管理体制のための取り組みや業務プロセス整備の状況につき、定期的に取締役会に報告すると共に、重大な事案等が発生した場合には直ちに取締役会に報告する体制を整えております。

iv. 指標と目標

(a) 温室効果ガス(GHG) 排出量

当社グループは、気候関連に係るリスクと機会を測定・管理するための指標として温室効果ガス(GHG) 排出量(Scope1,2)を選定しております。GHG排出量の算定にあたっては、GHGプロトコルに基づき、その把握に努めております。2024年12月期は、当社グループにおけるScope1、Scope2のGHG排出量に加えて、Scope3のカテゴリのうち、「6.出張」及び「7.雇用者の通勤」に係るGHG排出量の算定を行いました。2022年12月期～2024年12月期の当社グループにおけるScope1、Scope2、Scope3のGHG排出量は右記ページの通りであります。

自社グループのGHG排出量 (Scope1、2、3)

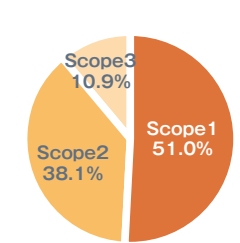
項目		単位	実績		
			2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
温室効果ガス排出量 (Scope1、2、3) GHG排出量 GreenHouse Gas	Scope1	t-CO ₂	1,311	1,189	3,647
	Scope2		1,117	1,103	2,724
	Scope1、2合計		2,428	2,292	6,371
	Scope3 カテゴリー 6: 出張 カテゴリー 7: 通勤		—	303	298
	Scope3合計		—	352	482
	Scope1、2、3合計		2,428	2,947	7,151
	CO ₂ 排出原単位 (Scope1、2、3) CO2 Emissions Intensity		計	t-CO ₂ / 百万円	0.04

※ Scope1の排出量の集計範囲は、持分法適用関連会社を除いた当社グループ全体を対象としています。但し、連結子会社であるグローバル・ジャパン㈱は、現時点で集計が可能な「都市ガス」及び「LPガス」の使用量を基にGHG排出量を算定しております。なお、同社の「ガソリン」及び「軽油」の使用量につきましては、網羅的に集計できる体制を構築できていないことから、集計対象から除外しております。

※ Scope2のGHG排出量の集計範囲は、持分法適用関連会社を除いた当社グループ全体を対象としています。

※ Scope3のGHG排出量の集計範囲は、連結子会社であるグローバル・ジャパン㈱及び持分法適用関連会社を除いた当社グループ全体を対象としています。なお、グローバル・ジャパン㈱は、「出張」及び「従業員の出張」に係るGHG排出量を算定する体制を構築できていないことから、集計対象から除外しております。

温室効果ガス (Scope1、2、3) の比較



(b) 温室効果ガス (GHG) 削減目標

当社グループは、飲食事業におけるScope1、Scope2の集計体制を構築し、これらを対象とした当社グループ全体の温室効果ガス (GHG) 削減に向けた目標設定を行ってまいります。加えて、今後、Scope3の集計体制の整備を推し進め、カーボンニュートラル達成に向けてロードマップの整備を進めてまいります。

(c) 温室効果ガスの排出量削減及び省エネルギーに向けた取り組み

事業の特性上、当社グループの事業活動や収益等に直接影響を与えるような気候変動に係る重大なリスク等は特定されませんでした。ただし、将来的な税制導入や規制強化に伴うリスクもあると認識しており、可能な限り削減に努めてまいります。また、算定にあたっては、今後も、同様の方法を用い、客観的な数値の把握に努めてまいります。

当社グループは、気候変動問題の解決に寄与するため、当社グループが貢献し得る環境負荷の低減や資源の効率的な運用を推進していく考えのもと、当社グループにおけるCO₂削減や省エネルギーの推進等の取り組みを継続してまいります。具体的には、ペーパーレスの推進 (電子化)、紙使用量の低減と古紙のリサイクル、ビジネスカジュアルの推奨、テレワークの推進に加えて、営業拠点における営業車のEV化等、低コスト、且つ、環境負荷の低いエネルギー源、サービスの活用について検討してまいります。また、飲食事業においては、店舗における省エネタイプの機器・設備の導入や再生可能エネルギーへの切り替えの促進、食材等の配送・輸送時のCO₂削減対策の実施、食品廃棄ロスの低減、食品廃棄物のリサイクルに加えて、環境に配慮したメニューの開発や、容器・包装等の積極的な利用に取り組んでまいります。

経営戦略の概要

資本政策の基本的な方針

当社グループは、「持続的な企業価値向上」を実現するために、適切な資本効率性及び財務健全性を保持することを基本的な方針とします。

- 「企業価値向上」を支える指標として適切な資本効率性を保持するため、株主還元を目標を総還元性向50%としております。
- ROE20%以上を「企業価値向上」を示す目標指標としております。
- 「企業価値向上」を実現するため、また適切な財務健全性を確保するためD/Eレシオ上限1.0倍としております。

FY2025 目標及び施策

FY2025目標

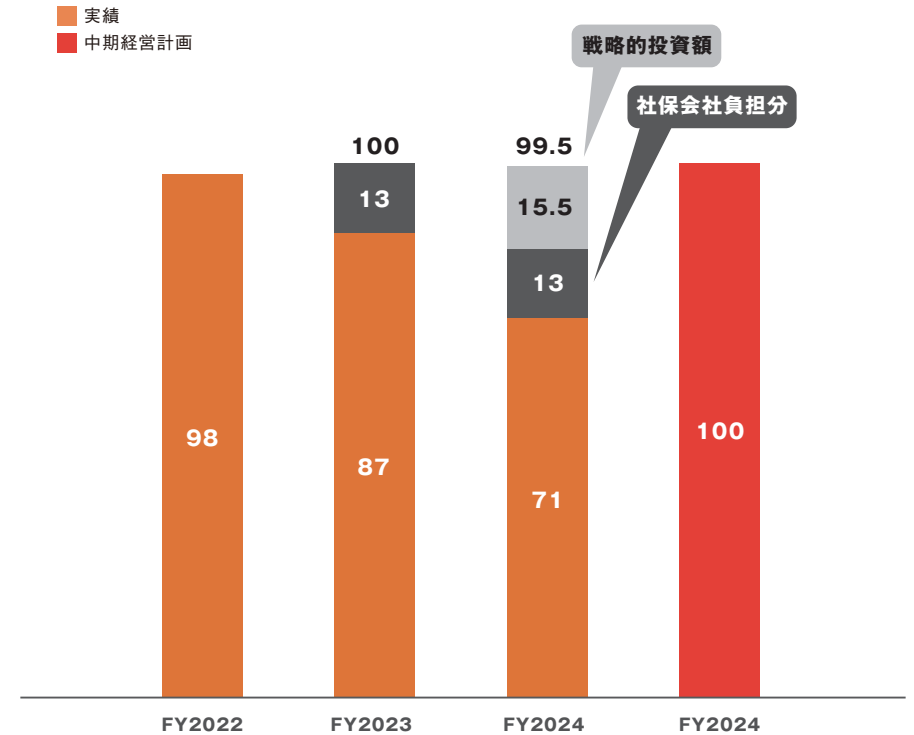
- 労働力人口減少下における人手不足需要に今まで以上に対応するために事業基盤の一層の強化を図る。
- 短期労働市場におけるスポットワーク領域において、異業種の本格参入が相次いでいることにより、競争激化が見込まれる事業環境への継続的な対応を図る。

FY2025施策

- ▶ **戦略的投資の継続的・部分的実施**
競争激化に対する備えとして戦略的投資を継続的・部分的に実施する。
 - 前期実施したことにより効果が検証されたデジタルメディア展開を軸としたメディアプロモーション
 - システム増強及び運営の強化
 - 総額 計1,000百万円
- ▶ **新規連結子会社（グロービート・ジャパン（株）、（株）インプリ等）に対するPMIの継続的な推進**
- ▶ **グループ子会社間の連携推進**
 - 本部営業機能の設立
- ▶ **正社員における新卒強化**
- ▶ **スタッフ稼働期間の長期化**

中期経営計画2024の総括

営業利益（億円）



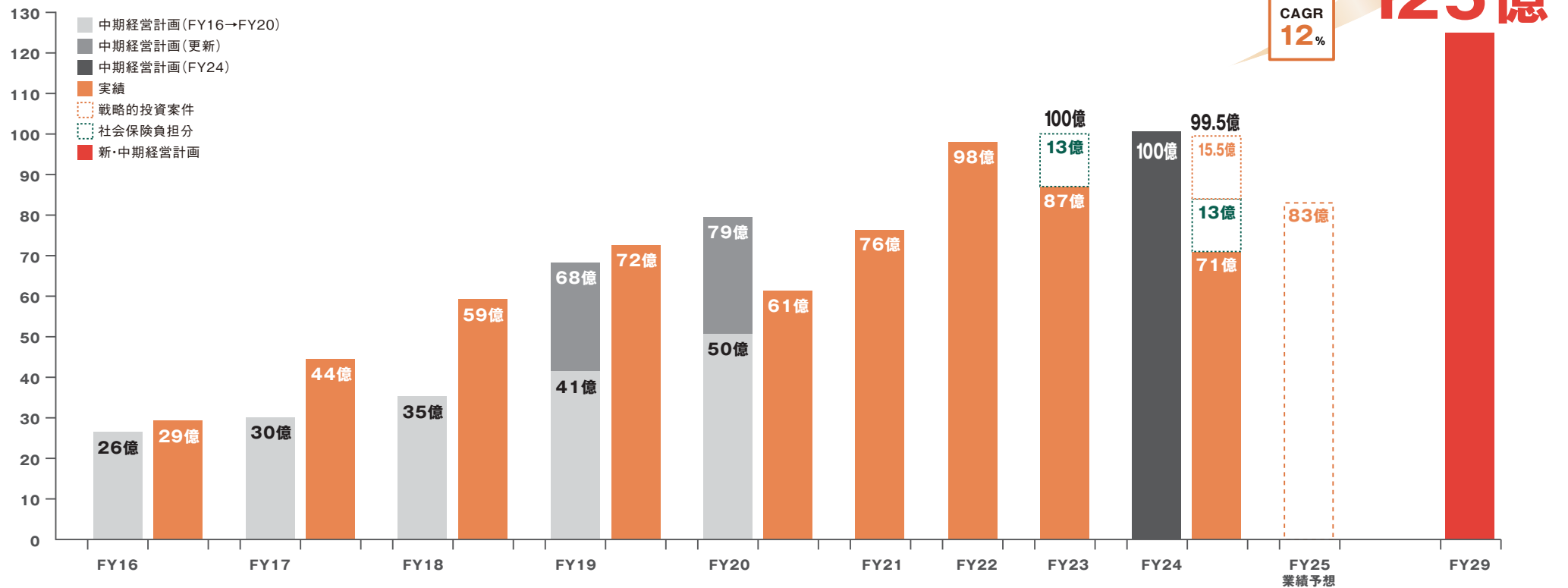
主要KPIである営業利益は、2024年12月期は、計画立案時には想定していなかった社会保険料の会社負担分（13億円相当）が増加したこと及び戦略的投資の実施を踏まえた2024年12月期通期業績予想通りの実績となりました。計画最終年度である、2024年12月期は、目標値である営業利益100億円に対し、71億円の実績となりましたが、上述の社会保険料会社負担分13億円相当及び戦略的投資額の実績15.5億円が無かった場合の営業利益は99.5億円となり、実質的には計画目標値同水準の実績となります。

中期経営計画 2029

新中期経営計画
→FY29

中期経営計画
(FY16→FY20)

中期経営計画 2024



中期経営計画 2029

中期経営計画 2029の概要

当社グループは、企業理念である「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」を実現するため、「中期経営計画 2029」を策定しました。「中期経営計画 2029」では、数値目標を営業利益125億円とし、「企業価値向上」を実現するため、適切な資本効率性及び財務健全性を保持することを資本政策の基本的な方針として、経営指標としてROE20%以上、総還元性向50%、D/Eレシオ上限1.0倍を掲げます。

営業利益
125 億円

「企業価値向上」を示す目標指標
ROE
20 %以上

株主還元性の目標
総還元性向
50 %

適切な財産健全性を確保するため
D/Eレシオ
上限 **1.0** 倍

事業環境認識

当社を取り巻く事業環境としては、大きく3つ挙げられます。1つ目に経済情勢は、インバウンド需要の拡大、物価高による安定志向の高まり、テクノロジーの進歩が挙げられます。2つ目に社会環境は、少子高齢化による労働力人口の減少、多様な就業形態の普及が挙げられます。3つ目に政治・法規制動向は、副業の推進、最低賃金の引き上げ、求められるコンプライアンス水準の高まりが挙げられます。上述した事業環境を認識し「中期経営計画2029」を策定しました。

経済	- 大阪万博や世界陸上でインバウンド需要が拡大し、地方経済や観光関連産業が活性化。 - 物価高により安定収入・福利厚生重視の傾向が高まり、正社員化や長期派遣などの労働者の収入安定ニーズが増加。 - AIとRPAの導入で業務効率化と高度なサービス提供が可能に。
社会環境	- 労働力人口の減少が一層進み、当社が推し進める潜在的労働力の活用ニーズが高まる。 - Z世代・α世代の労働市場参入により多様な価値観に対応した柔軟な働き方が広がり、育児参加や介護負担増などライフスタイルに合わせた柔軟な勤務体系・短時間勤務などの働き方が普及拡大する。
政治・法規制	- 副業制度の整備が進み、柔軟な働き方が普遍化するなど、短期業務支援事業には追い風要素が多い。 - 最低賃金の引き上げにより、企業の付加価値（長期化、継続性）ニーズが高まる。 - 闇バイト問題をはじめとするコンプライアンス強化の流れを受け、企業の厳格な管理体制が競争優位性を高める。

中期経営計画の事業戦略

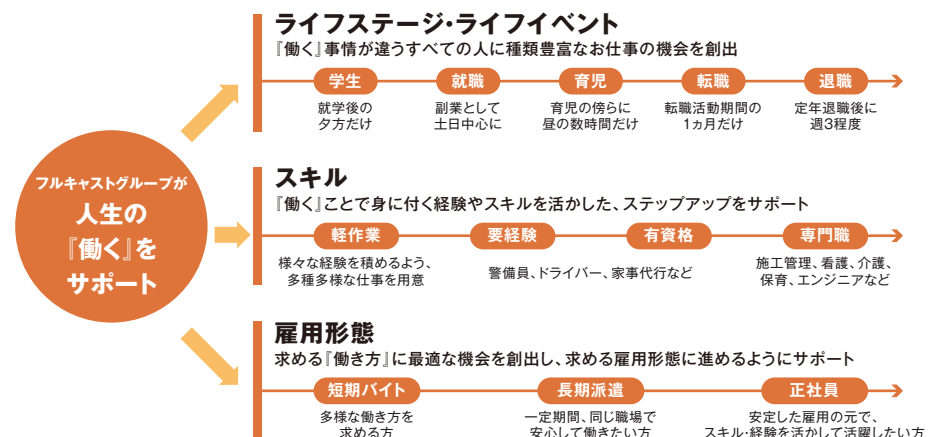
「中期経営計画 2029」では、「短期業務支援事業」「営業支援事業」「警備・その他事業」「飲食事業」の4つの領域で事業戦略を掲げています。

短期業務支援事業	グループシナジーを最大化し、広告・ブランド認知の拡大とサービスの付加価値向上を同時に実現することで、市場での優位性を確立し、事業のさらなる発展を推進する。
営業支援事業	最先端のマーケティング活用による新規獲得、多様な商品ラインナップ拡充、最新トレンドを取り入れたエンタメ事業拡大で、競争力ある営業支援を推進する。
警備・その他事業	厳格な警備員教育、業務提携の促進、大阪万博・世界陸上などの大規模イベント対応の最適化を通じて、警備事業の成長を加速する。
飲食事業	ブランド強化と店舗拡大の両軸で事業を推進し、海外出店を中心としたグローバル展開を加速させ、新たなファン層の獲得と持続的な成長を実現する。

経営ビジョン

当社グループは、目指すグループ像を実現するため、人生の働くをサポートするプラットフォームを提供しています。その中で、あらゆるライフステージ、ライフイベントが通うすべての人に種類豊富なお仕事の機会を創出します。また、働く事で身につく事ができる経験やスキルを活かした、ステップアップを支援し、就職希望者が求める働き方に最適な機会を創出し、求める雇用形態に進めるようにサポートします。

目指すグループ像



短期業務支援事業



DX

新規
出店

M&A

事業概要

当社グループの主力事業で、顧客企業の業務量の増減に合わせタイムリーに短期系人材サービスを提供しています。

2024年度の振り返り

期を通じて、リオープニングに係る顧客需要を取り込んだことで、主力サービスの「紹介」が売上総利益増益となりました。一方、中間連結会計期間より、㈱BODを連結の範囲から除外したことに伴い、「BPO」が減収、且つ、売上総利益減益となりました。なお、㈱BODを除いた「BPO」の売上総利益は増益となっております。コロナ禍特需及びマイナンバー関連特需が剥落したことを主因として、「派遣」が減収、且つ、売上総利益減益となりました。なお、これらの影響を除いた「派遣」の売上総利益は増益となっております。コロナ禍特需及びマイナンバー関連特需が剥落したことを主因として、「請負」が減収、且つ、売上総利益減益となりました。なお、これらの影響を除いた「請負」の売上総利益は増益となっております。

強みと戦略

●短期業務支援事業

スタッフ目線での短期業務支援事業の強みは、圧倒的に仕事量が豊富であり、職種、時間帯など仕事の種類が豊富で自分の働き方に合わせて働けることができ、全国各地でサービスが統一されているため、どこでも働けることが挙げられます。また、クライアント目線での強みは、営業力・丁寧なフォロー(顧客接点量・柔軟性)が充実しており、適材適所のマッチング、欠勤対応、経験者対応など顧客要望に寄り添った人選が可能で、幅広いニーズにグループ一括で対応していることが挙げられます。さらにDX&フィンテックの積極的導入により、自動マッチングの進化、リアルタイム給与受取、帳票類のWEB化、オンライン整備など利便性が向上しています。継続的にCMやデジタルマーケティングを活用し、認知度向上とブランド価値向上を推進することで、事業成長と株主価値の最大化を目指してまいります。

今後の見通し

既存事業の着実な売上高拡大と収益力向上を目指します。また、グループシナジーを最大化し、広告・ブランド認知の拡大とサービスの付加価値向上を同時に実現することで、市場での優位性を確立し、事業のさらなる発展を推進いたします。

営業支援事業



コールセンター
強化及び
WEB
マーケティング
強化

商材の
多様化

エンタメ
事業の
拡大

事業概要

主に販売代理店網を主軸とした通信商材等の販売代行及びコールセンター業務を営んでいます。

2024年度の振り返り

期を通じて、主たる事業内容であるインターネット回線販売事業において、代理店網を活用した通信商材の販売が好調であったこと等に伴い増収増益となりました。

強みと戦略

●アライアンス事業

不動産・引越業者と協力し、入居者の希望に沿ったインターネット回線のご案内を行い、回線提供者への回線申込依頼の取り次ぎを行うなど、各種通信商材、ウォーターサーバー、福利厚生サービスなど、BtoC・BtoBを問わず、どんな商材でも獲得手法やニーズに合わせてキャリア・メーカー、代理店と一体となって、目標達成に向けた販売戦略の構築及び推進を実施しています。

●WEB事業

WEBのバナー広告を経由してインターネット回線を販売するリスティング事業を営んでおります。

●コールセンター事業

コールセンターを通じてインターネット回線を販売する事業を営んでおります。

●エンターテインメント事業

キャリア公式サイト(スマートフォン・携帯)やPCをプラットフォームにしたメンバーズサイトなど、あらゆるインターネット環境に対応した、数々のオフィシャルファンサイト運営を強みとしています。また、コンテンツホルダーならびにユーザーの両視点に立ち、各種販売促進などの企画・制作・運営・カスタマーサポートまでのあらゆる業務をトータルサポートしています。

今後の見通し

最先端のマーケティング活用による新規獲得、多様な商品ラインナップ拡充、最新トレンドを取り入れたエンタメ事業拡大で、競争力ある営業支援を推進いたします。

飲食事業



グロービート・ジャパン(株)

グロービート・インターナショナル(株)

GLOBEAT EUROPE GmbH

収益力の
改善

メニュー
改定

国内外
新規出店

事業概要

主に飲食チェーン事業を営んでおります。

2024年度の振り返り

前期実績が8か月分を取り込んでいるのに対し、今期は通期で13か月分を取り込んでいることに加えて、国内事業における積極的な店舗リニューアル及び各種メニュー改定(アルコール・飲料含む)等により増収し、加えて、販管費の削減効果により増益となりました。

強みと戦略

●飲食事業

コアとなる定番人気商品を抱えつつ、新商品投入・有名店とのコラボレーション企画を定期的に導入するなどにより、競争優位性を有し、競争の激しい、且つ、成熟市場である中華料理・ラーメン市場においても確固たる実績を残してきております。また、役員個人ないしは開発部門個人に依存しない開発体制を構築しております。

今後の見通し

国内外での存在感を飛躍的に高め、新たなファン層の獲得と永続的な成長を目指すとともに、引き続き、収益力の改善に向けた管理運営体制の構築に取り組んでまいります。

警備・その他事業



(株)フルキャストアドバンス

常駐警備の
強化

業務提携の
促進

グループ
連携の
強化

事業概要

主に公共施設や一般企業などに対して警備業務を営んでいます。

2024年度の振り返り

主として、常駐警備案件を獲得できた一方で、コロナ関連業務に係る臨時警備案件が剥落したことで減収し、加えて、前期は比較的高粗利なコロナ関連業務に係る臨時警備案件を獲得できていたこと等を主因として減益となりました。

強みと戦略

●警備・その他事業

人的警備に特化し、公共施設や百貨店、ショッピングモール等における常駐警備のみならず、交通誘導やスポーツ、音楽イベント等における臨時警備にも対応しております。また、全国に9の営業拠点を有し、全国規模の依頼にも対応できるほか、当社グループの採用力を背景に、特に臨時警備において、急ないしは大規模の顧客企業からの依頼にも柔軟に対応しております。加えて、当社グループにおける短期業務支援事業や営業支援事業との連携により、顧客企業の様々な依頼にもお応えしております。

今後の見通し

他警備会社との連携を強化し、相互の営業と採用をカバーして案件量、対応力を補完していくとともに、厳格な教育プログラムの実施と定期的な研修を通じて、警備員の質を向上させ、顧客満足度を高めることで、安定した常駐警備案件を拡大し、事業基盤を強化してまいります。

財務分析

経営成績の概況

飲食事業の損益を取り込んだこと及びコロナ禍からの脱却による経済社会活動の活性化に伴う顧客需要の拡大を取り込むことで、短期業務支援事業の主力サービスである「紹介」を伸ばせたものの、コロナ禍特需及びマイナンバー関連特需が想定通りに剥落したこと、中間連結会計期間より株BODを連結の範囲から除外したこと等により、連結売上高は68,556百万円(前期比0.6%減)となりました。

加えて、戦略的投資に係る費用(1,550百万円)を計上したこと等により、連結営業利益は7,133百万円(前期比17.6%減)、連結経常利益は7,312百万円(前期比15.8%減)となりました。下記セグメント別の結果となります。

主軸セグメントである短期業務支援事業は、上述した「紹介」の伸長の一方で、コロナ禍特需及びマイナンバー関連特需の剥落、株BOD連結除外に伴う影響等により、売上高は55,228百万円(前期比6.4%減)となりました。加えて、戦略的投資に係る費用(550百万円)を計上したこと等により、セグメント利益(営業利益)は8,324百万円(前期比10.7%減)となりました。

営業支援事業は、期を通じて、主たる事業内容であるインター

ネット回線販売事業において、代理店網を活用した通信商材の販売が好調であったこと等に伴い、売上高は3,321百万円(前期比6.8%増)、セグメント利益(営業利益)は222百万円(前期比64.9%増)となりました。

飲食事業は、前期実績が8か月分を取り込んでいるのに対し、今期は通期で13か月分を取り込んでいることに加えて、国内事業における積極的な店舗リニューアル及び各種メニュー改定(アルコール・飲料含む)等により、売上高は7,640百万円(前期比70.7%増)となりました。加えて、販管費の削減効果により、セグメント利益(営業利益)が547百万円(前期比191.8%増)となりました。

警備・その他事業は、主として、常駐警備案件を獲得できた一方で、コロナ関連業務に係る臨時警備案件が剥落したことで、売上高は2,367百万円(前期比0.1%減)となりました。加えて、前期は比較的高粗利なコロナ関連業務に係る臨時警備案件を獲得できていたこと等を主因として、セグメント利益(営業利益)は196百万円(前期比14.4%減)となりました。

経営指標の概況

当社グループは、「企業価値向上」を実現するため、適切な資本効率性及び財務健全性を保持することを資本政策の基本的な方針としています。

また、経営指標としてROE20%以上、総還元性向50%、D/Eレシオ上限1.0倍を掲げています。

ROEにつきましては、「企業価値の向上」は、株主及び投資家の皆様による当社への期待収益を反映した資本コストを上回るROEを実現することであるという考えのもと、ROEを「企業価値向上」を示す目標指標とし、資本効率を重視した経営の実践に取り組んでいます。

2024年度末時点におけるROEは20.3%となり、前連結会計年度末時点の24.0%に比べ3.6ポイント低下したものの、ROE20%以上を維持しています。

2024年度の配当につきましては、総還元性向50%の考えに基づき、前期比1円増配、配当予想同額となる1株あたり62円の配当を通期で実施し、期末では1株につき31円の配当(配当予想同額)及び株式の取得価額の総額564百万円を上限に自己株式の取得を実施しました。その結果、2024年12月期の総還元性向は50.0%以上となります。

D/Eレシオにつきましては、前期末4.0%から2024年度は3.5%となりました。資本効率を重視した経営を実践すると共に、財務の健全性を確保しながら収益性、成長性のバランスを重視し、企業価値の最大化を図るため、当社グループでは、D/Eレシオ1.0倍を上限とする方針を定めています。

財務指標

(単位:百万円)

会計年度:	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
会計年度 : 売上高	32,066	38,852	44,479	43,226	52,366	64,645	68,974	68,556
: 営業利益	4,424	5,896	7,224	6,131	7,592	9,823	8,658	7,133
: 親会社株主に帰属する当期純利益	2,994	3,310	4,644	4,113	5,012	6,622	5,889	5,493
: フリー・キャッシュ・フロー	3,714	1,604	5,417	3,890	6,269	5,838	△1,203	5,933
: EBITDA	4,837	5,679	7,550	6,655	8,056	10,282	9,440	8,277
会計年度末 : 総資産	16,813	19,808	23,464	23,953	29,484	35,604	38,977	41,468
: 自己資本*1	10,866	12,474	15,447	16,504	19,526	23,732	25,401	28,616
: 発行済株式総数(株)	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	37,486,400	37,486,400	37,486,400	37,486,400
1株当たり(円) : 純資産	286.81	331.68	415.71	449.58	535.40	657.21	721.42	812.65
: 配当金	26	32	40	41	44	58	61	62
: 当期純利益	78.87	87.90	124.59	111.69	137.34	183.11	164.86	155.99
経営指標(%) : 売上高営業利益率	13.8	15.2	16.2	14.2	14.5	15.2	12.6	10.4
: 売上高販売管理費比率	25.8	27.7	26.1	26.8	19.9	18.0	20.8	25.4
: 自己資本利益率(ROE)	29.8	28.4	33.3	25.7	27.8	30.6	24.0	20.3
: 総資本当期利益率(ROA)	19.9	18.1	21.4	17.3	18.8	20.3	15.8	13.7
: EBITDAマージン	15.1	14.6	17.0	15.4	15.4	15.9	13.7	12.1
: 流動比率	303.8	241.0	279.6	338.1	311.7	310.2	253.8	269.5
: 自己資本比率	64.6	63.0	65.8	68.9	66.2	66.7	65.2	69.0
: インタレストカバレッジレシオ*2	439.6	972.2	603.6	956.5	1,073.5	1,470.6	1,399.5	679.4
: デット・エクイティ・レシオ	11.7	10.0	6.5	6.0	5.1	4.2	4.0	3.5
: 配当性向	33.0	36.4	32.1	36.7	32.0	31.7	37.0	39.7

*1 自己資本＝純資産の部の会計一新株予約権－非支配株主持分
*2 インタレストカバレッジレシオ＝営業キャッシュ・フロー(利息および法人税等の控除前)÷支払利息
*3 「「毎決算会計に係る会計基準」の一部改正」(企業会計基準第28号2018年2月16日)を2019年12月期の期首から適用しており、2018年12月期に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を通じて適用した後の指標等となっております。
*4 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を2022年12月期の期首から適用しており、2022年12月期に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を適用した後の指標等となっております。

今後の見通し

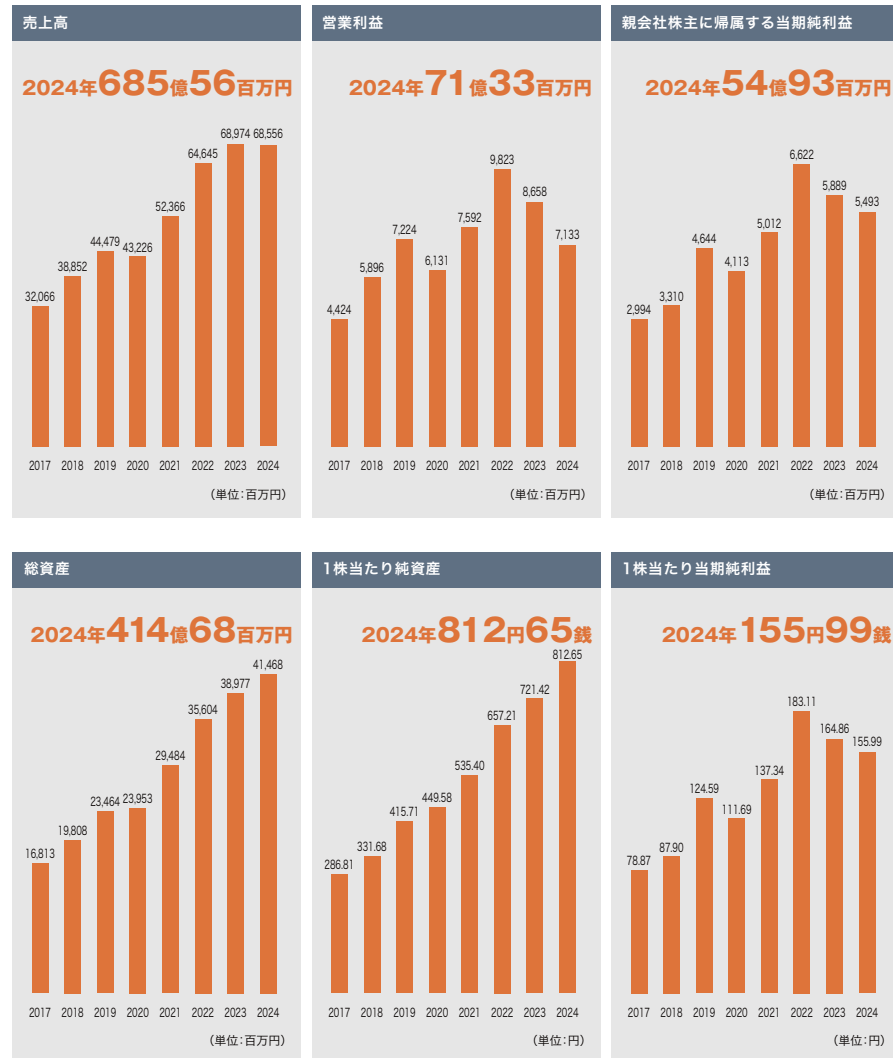
2025年12月期の業績予想値は、売上高73,020百万円、売上総利益26,743百万円、営業利益8,325百万円、経常利益8,529百万円、親会社株主に帰属する当期純利益5,482百万円としております。

2025年12月期は、主要セグメントである短期業務支援事業において、実需が確実に伸長することを見込んでおります。また、戦略的投資の継続的・部分的実施(1,000百万円前後)を予定しております。

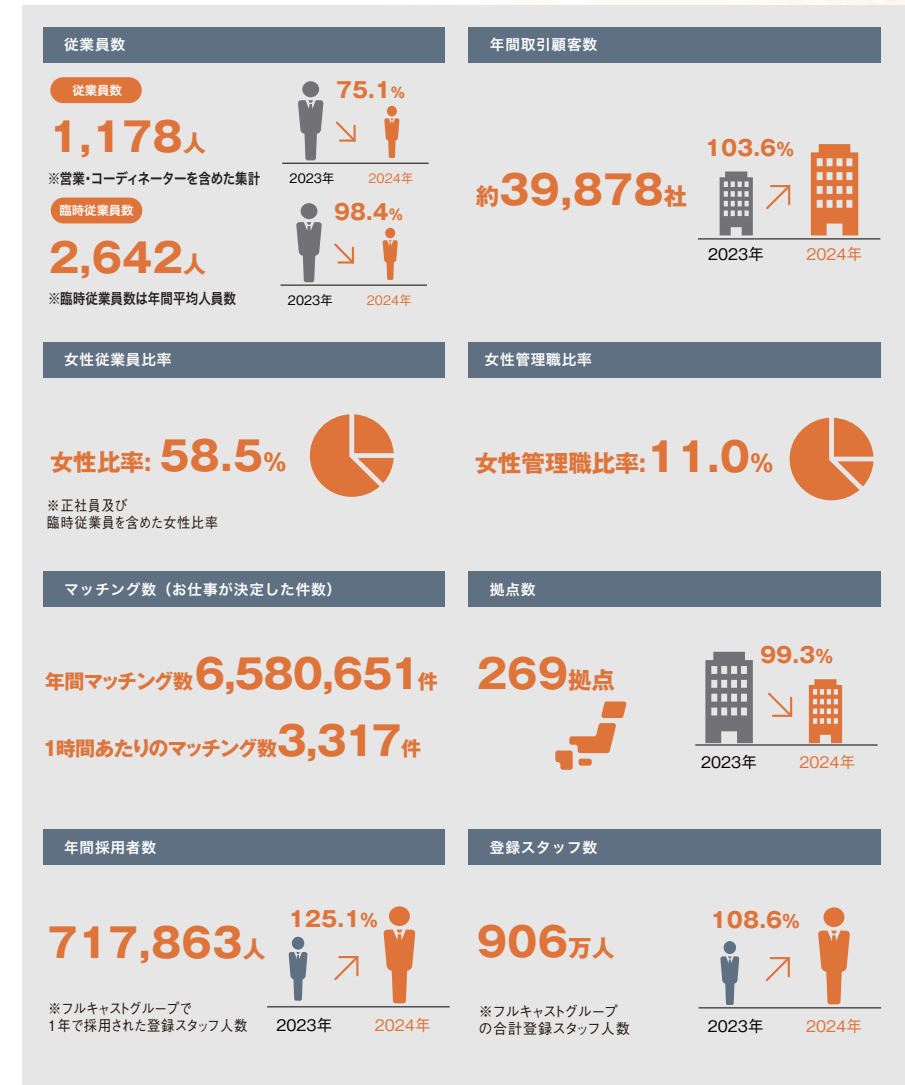
比較対象である2024年12月期において、株BODグループの損益を3か月分取り込んだこと、「飲食事業」セグメントの損益を13か月分取り込んだこと及び株BOD株式を譲渡したことに伴う子会社株式売却益1,295百万円を特別利益に計上したこと等を踏まえ、業績予想を作成しておりますが、上記の要素を除き、各セグメントの実需が確実に伸長することを見込んでおり、全体としての増収を実現してまいります。

財務／非財務ハイライト

財務



非財務



財務データ

連結貸借対照表 (BS)

(単位:百万円)			(単位:百万円)		
前連結会計年度		当連結会計年度	前連結会計年度		当連結会計年度
(2023年12月31日)		(2024年12月31日)	(2023年12月31日)		(2024年12月31日)
資産の部			負債の部		
流動資産			流動負債		
現金及び預金	14,468	17,531	支払手形及び買掛金	537	582
受取手形及び売掛金	8,416	7,657	短期借入金	1,000	1,000
商品	43	58	未払金	1,751	1,664
貯蔵品	30	16	未払費用	1,876	1,672
その他	1,943	2,230	未払法人税等	1,250	1,915
貸倒引当金	△52	△24	未払消費税等	1,361	1,007
流動資産合計	24,849	27,468	賞与引当金	177	26
固定資産			その他	1,842	2,326
有形固定資産			流動負債合計	9,793	10,191
建物及び構築物	1,965	1,871	固定負債		
減価償却累計額及び減損損失累計額	△1,254	△1,168	退職給付に係る負債	893	924
建物及び構築物(純額)	712	704	資産除去債務	405	389
機械装置及び運搬具	8	8	繰延税金負債	620	634
減価償却累計額及び減損損失累計額	△7	△7	その他	481	462
機械装置及び運搬具(純額)	1	0	固定負債合計	2,399	2,408
工具、器具及び備品	1,078	1,070	負債合計	12,192	12,599
減価償却累計額及び減損損失累計額	△894	△890	純資産の部		
工具、器具及び備品(純額)	184	180	株主資本		
土地	1,145	1,145	資本金	2,780	2,780
建設仮勘定	—	51	資本剰余金	2,006	1,888
有形固定資産合計	2,042	2,080	利益剰余金	24,868	28,137
無形固定資産			自己株式	△4,647	△4,638
ソフトウェア	448	634	株主資本合計	25,007	28,167
のれん	5,829	5,223	その他の包括利益累計額		
商標権	1,650	1,558	その他有価証券評価差額金	140	121
その他	22	22	為替換算調整勘定	253	329
無形固定資産合計	7,950	7,436	その他の包括利益累計額合計	394	450
投資その他の資産			新株予約権	204	253
投資有価証券	2,324	2,740	非支配株主持分	1,181	—
差入保証金	1,192	1,149	純資産合計	26,785	28,869
繰延税金資産	477	476	負債純資産合計	38,977	41,468
その他	156	127			
貸倒引当金	△12	△8			
投資その他の資産合計	4,137	4,484			
固定資産合計	14,128	14,000			
資産合計	38,977	41,468			

連結損益計算書 (PL) 及び連結包括利益計算書

【連結損益計算書 (PL)】			(単位:百万円)		
前連結会計年度		当連結会計年度	前連結会計年度		当連結会計年度
(自2023年1月1日 至2023年12月31日)		(自2024年1月1日 至2024年12月31日)	(自2023年1月1日 至2023年12月31日)		(自2024年1月1日 至2024年12月31日)
売上高	68,974	68,556	特別利益		
売上原価	45,961	44,039	子会社株式売却益	—	1,295
売上総利益	23,013	24,517	その他	412	63
販売費及び一般管理費			特別利益合計	412	1,358
給料及び賞与	4,963	5,562	特別損失		
雑給	1,652	1,682	固定資産除却損	24	38
賞与引当金繰入額	△136	△14	その他	0	3
法定福利費	971	1,043	特別損失合計	24	41
退職給付費用	152	132	税金等調整前当期純利益	9,073	8,629
通信費	369	356	法人税、住民税及び事業税	3,075	3,119
旅費及び交通費	502	529	法人税等調整額	△25	△31
地代家賃	1,153	1,309	法人税等合計	3,050	3,088
減価償却費	351	434	当期純利益	6,024	5,541
広告宣伝費	374	1,776	非支配株主に帰属する当期純利益	134	48
求人費	785	1,082	親会社株主に帰属する当期純利益	5,889	5,493
貸倒引当金繰入額	15	△19			
のれん償却額	385	498			
その他	2,819	3,015			
販売費及び一般管理費合計	14,355	17,384			
営業利益	8,658	7,133			
営業外収益					
受取利息	2	3			
受取配当金	3	6			
持分法による投資利益	56	123			
広告収入	52	56			
その他	62	61			
営業外収益合計	175	248			
営業外費用					
支払利息	7	12			
障害者雇用納付金	18	8			
和解金	48	17			
自己株式取得費用	24	—			
広告収入原価	9	8			
その他	42	24			
営業外費用合計	148	69			
経常利益	8,686	7,312			

【連結包括利益計算書】			(単位:百万円)		
前連結会計年度		当連結会計年度	前連結会計年度		当連結会計年度
(自2023年1月1日 至2023年12月31日)		(自2024年1月1日 至2024年12月31日)	(自2023年1月1日 至2023年12月31日)		(自2024年1月1日 至2024年12月31日)
当期純利益	6,024	5,541	当期純利益		
その他の包括利益			その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△13	△19	その他有価証券評価差額金	△13	△19
為替換算調整勘定	79	75	為替換算調整勘定	79	75
その他の包括利益合計	66	57	その他の包括利益合計	66	57
包括利益	6,090	5,598	包括利益	6,090	5,598
(内訳)			(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	5,960	5,549	親会社株主に係る包括利益	5,960	5,549
非支配株主に係る包括利益	130	49	非支配株主に係る包括利益	130	49

財務データ

連結キャッシュ・フロー計算書 (CF)

(単位:百万円)			(単位:百万円)		
前連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)		当連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	前連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)		当連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー			財務活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	9,073	8,629	長期借入金の返済による支出	△604	—
減価償却費	363	455	自己株式の取得による支出	△2,026	—
のれん償却額	385	498	連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	—	△644
貸倒引当金の増減額(△は減少)	4	△32	配当金の支払額	△2,295	△2,217
賞与引当金の増減額(△は減少)	△132	37	その他	△30	△8
受取利息及び受取配当金	△5	△9	財務活動によるキャッシュ・フロー	△4,954	△2,870
支払利息	7	12	現金及び現金同等物に係る換算差額	—	△1
持分法による投資損益(△は益)	△56	△123	現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△6,158	3,063
子会社株式売却益	—	△1,295	現金及び現金同等物の期首残高	20,626	14,468
固定資産除却損	24	38	現金及び現金同等物の期末残高	14,468	17,531
売上債権の増減額(△は増加)	961	43			
未収入金の増減額(△は増加)	△855	△698			
仕入債務の増減額(△は減少)	△204	48			
未払費用の増減額(△は減少)	△33	41			
未払消費税等の増減額(△は減少)	△857	△277			
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	78	31			
その他	601	222			
小計	9,354	7,619			
利息及び配当金の受取額	5	9			
利息の支払額	△7	△11			
法人税等の支払額	△4,208	△2,409			
法人税等の還付額	18	550			
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,163	5,758			
投資活動によるキャッシュ・フロー					
定期預金の払戻による収入	1,158	—			
有形固定資産の取得による支出	△116	△286			
有形固定資産の売却による収入	266	38			
無形固定資産の取得による支出	△183	△394			
無形固定資産の売却による収入	—	20			
投資有価証券の取得による支出	△98	△255			
投資有価証券の売却による収入	346	31			
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△7,511	—			
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による収入	—	999			
連結子会社株式の追加取得による支出	△450	—			
貸付金の回収による収入	27	41			
その他	196	△19			
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,366	175			

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日) (単位:百万円)					
株主資本					
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	2,780	2,006	21,286	△2,664	23,409
当期変動額					
剰余金の配当			△2,297		△2,297
親会社株主に帰属する当期純利益			5,889		5,889
自己株式の取得				△2,001	△2,001
自己株式の処分			△11	18	7
連結子会社株式の取得による持分の増減					—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	—	—	3,582	△1,983	1,598
当期末残高	2,780	2,006	24,868	△4,647	25,007
その他の包括利益累計額					
	その他有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	その他の包括利益 累計額合計	新株予約権	非支配株主持分
当期首残高	149	174	323	152	1,044
当期変動額					
剰余金の配当					△2,297
親会社株主に帰属する当期純利益					5,889
自己株式の取得					△2,001
自己株式の処分					7
連結子会社株式の取得による持分の増減					—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△8	79	71	51	137
当期変動額合計	△8	79	71	51	137
当期末残高	140	253	394	204	1,181
26,785					
当連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日) (単位:百万円)					
株主資本					
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	2,780	2,006	24,868	△4,647	25,007
当期変動額					
剰余金の配当			△2,218		△2,218
親会社株主に帰属する当期純利益			5,493		5,493
自己株式の取得					—
自己株式の処分			△5	9	3
連結子会社株式の取得による持分の増減		△118			△118
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	—	△118	3,269	9	3,159
当期末残高	2,780	1,888	28,137	△4,638	28,167
その他の包括利益累計額					
	その他有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	その他の包括利益 累計額合計	新株予約権	非支配株主持分
当期首残高	140	253	394	204	1,181
当期変動額					
剰余金の配当					△2,218
親会社株主に帰属する当期純利益					5,493
自己株式の取得					—
自己株式の処分					3
連結子会社株式の取得による持分の増減					△118
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△19	75	56	49	△1,076
当期変動額合計	△19	75	56	49	△1,076
当期末残高	121	329	450	253	—
28,869					

会社情報／株式情報

株式の状況

発行可能株式総数	110,000,000株
発行済株式総数	37,486,400株(自己株式2,272,851株を含む)
株主数	6,848名

大株主

氏名又は名称	持株数(株)	持株比率(%)
株式会社ヒラノ・アソシエイツ	13,140,700	37.3
光通信株式会社	2,735,800	7.8
株式会社UH Partners 2	2,554,400	7.3
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,355,800	6.7
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	985,700	2.8
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044	802,930	2.3
株式会社エスアイエル	801,100	2.3
INTERACTIVE BROKERS LLC	498,200	1.4
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	397,300	1.1
MSIP CLIENT SECURITIES	362,181	1.0
合計	24,551,162	69.7

※持株比率は、自己株式2,272,851株を控除して計算しております。

株価チャート



会社情報

商号	株式会社フルキャストホールディングス FULLCAST HOLDINGS CO., LTD.		
所在地	〒141-0031 東京都品川区西五反田8-9-5 FORECAST五反田WEST		
電話	TEL.03-4530-4880 FAX.03-4530-4859		
URL	https://www.fullcastholdings.co.jp		
設立	1990年9月		
事業開始	1992年10月		
資本金	27億8,000万円(2024年12月末時点)		
代表者	代表取締役社長CEO 平野岳史		
事業内容	人材サービス企業等を傘下に持つ純粋持株会社		
グループ従業員	従業員	1,178名	2024年12月末時点
	臨時従業員	2,642名	2024年12月末時点
グループ拠点数	全国269拠点(2024年12月末時点)		

指標・認定取得一覧



グループ体制

FULLCAST HLDGS. 株式会社フルキャストホールディングス	グループ全体の資源・戦略の最適化ならびにグループ各社の事業運営の指導
FULLCAST BUSINESS SUPPORT 株式会社フルキャストビジネスサポート	グループ内各種業務を集約して業務を代行
FULLCAST 株式会社フルキャスト	さまざまな事業分野に対する短期人材サービス
TOP SPOT 株式会社トップスポット	地域密着型ブランド、特定地域に特化した短期人材サービス
FULLCAST ADVANCE 株式会社フルキャストアドバンス	施工、管線、イベントの企画・運営等の業務請負ならびに受付案内業務における人材サービス及び、常駐・雑踏警備および交通警備等の警備業
Work & Smile 株式会社ワークアンドスマイル	さまざまな業界・業種で発生する人材ニーズに対し、首都圏を中心に「迅速」で「確実」なサービスを展開
FULLCAST SENIOR WORKS 株式会社フルキャストシニアワークス	首都圏(一部三県)に特化した、アクティブシニアを対象とした人材サービス
FULLCAST PARTER 株式会社フルキャストポーター	ドライバーに専門特化した人材サービス
おてつだい 株式会社おてつだいネットワークス	位置情報を活用した短期人材サービス「おてつだいネットワークス」の運営
FULLCAST GLOBAL 株式会社フルキャストグローバル	外国人を中心とした人材サービスを展開
FULLCAST INTERNATIONAL 株式会社フルキャストインターナショナル	即戦力となる特定技能ビザの外国人を紹介する人材紹介サービスを展開
ミニメイドサービス株式会社	家事代行サービスを展開
hayfield 株式会社ヘイフィールド	不動産業界特化型の人材紹介業
Imple 株式会社インプリ	求人検索アプリサービス、ソフトウェア開発
F-PLAIN 株式会社エフPLAIN	代理店網やコールセンターを活用したIT通信商材の販売代理業務等
M's LINE 株式会社エムズライン	
FSP 株式会社FSP	
GLOBEAT グロービートジャパン株式会社	飲食チェーン事業
GLOBEAT EUROPE GmbH	
株式会社ビート 株式会社ビート	業務請負を主とする人材総合アウトソーシングサービス
DELIART 株式会社デリアート	人材アウトソーシング事業
Advancer Advancer Global Limited	東南アジアを中心とした外国人労働者の人材サービス



株式会社フルキャストホールディングス (FULLCAST HOLDINGS CO., LTD.)

〒141-0031 東京都品川区西五反田8-9-5 FORECAST五反田WEST

<https://www.fullcastholdings.co.jp>

内容に関するお問合せ先

株式会社フルキャストホールディングス 財務IR部

TEL.03-4530-4830