統合報告書
2023

FULLCAST HLDGS.

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:2022年12月期(2022年1月～2022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:2022年12月末時点

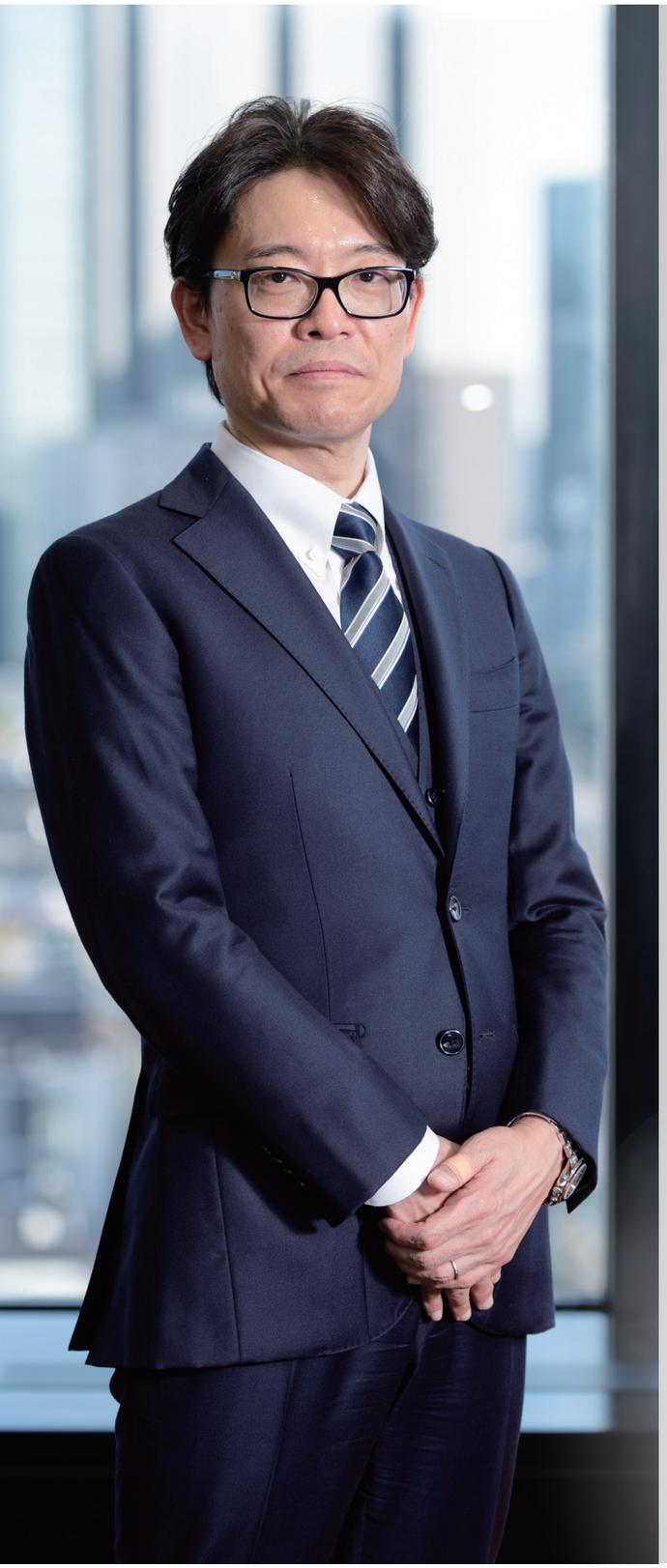
＜将来見通しに対する注意事項＞
本報告書に記載されている意見や予測などは、作成時点での当社判断であり、リスクや不確実性を含んでいるため、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではありません。さまざまな重要な要因により、これらの見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おきください。

CONTENTS

企業理念 …… 02
CEOメッセージ …… 04
対談メッセージ …… 06
価値創造プロセス …… 08
沿革 …… 10
ビジネスモデル …… 12
サステナビリティ …… 14
ESG情報 …… 16
コーポレート・ガバナンス …… 24
中期経営計画 …… 28
短期業務支援事業 …… 32
営業支援事業/警備・その他事業 …… 34
役員紹介/スキル・マトリックス …… 36
財務分析 …… 38
財務データ …… 40
パフォーマンスハイライト …… 44
非財務データ …… 46
会社概要 …… 48

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
坂巻 一樹

CEOメッセージ

創業以来から続く短期業務支援サービスの拡充と社会的価値の創出の追求によるさらなる成長の実現へ

短期業務支援事業モデルと社会的価値

当社は創業以来、短期間の就業を希望する求職者と、年間における繁閑の差が激しく、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をマッチングする、短期に特化した人材サービスを展開してまいりました。

上場企業で唯一の短期就業に特化した人材サービスを展開してまいりましたが、人手不足が先鋭化し始めた昨今では、顧客企業が、従来、自社で採用していたパート・アルバイトの採用もままならなくなってきており、当社をパート・アルバイト採用の代用手段として活用いただく事例も増えてきています。

また、これまで、「人材派遣」を中心に事業展開してまいりましたが、2012年の労働者派遣法改正に合わせ、法の主旨に則った、「短期アルバイト紹介＋アルバイト給与管理代行（現BPO）」を開発し、これを拡大させております。この他、高齢者や外国人雇用に特化したサービスや、女性の就業機会向上を目的とした家事代行サービス、人事系事務代行サービスに留まらない営業系事務代行サービス等、周辺領域への拡充にも努めています。短期業務支援事業によって、短期でしか働けない人、短期で働きたい人の職場を見つけることが、人手不足の解決策の一つであり、当社の中核事業が社会課題の解決策の一つになりうるものと考えています。

国内の少子高齢化に伴う労働力不足は、多様な層の労働参加でなければ解決できず、多様な層の労働参加を促進することは、当社の役割であると認識しております。少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、今後ますます顕著になってくることは明らかであり、顧客企業の人材需要に応えきる当社の人材提供力を価値創造の源泉とし、今後も求職者、顧客企業双方の要望に応え続けてまいります。

サステナビリティ経営の実践

サステナビリティやESGを検討する上で、特に人権、働き方、多様性などの社会面が注目されています。当社グループは、短期に特化した人材サービスを提供する業界最大手として、就業者が働く環境における人権の尊重や、安全衛生面の確保に最大限の注意を払うことが重要であると考えています。また、従来、就業機会に制約のあった、女性、若者、高齢者、外国人といった多様な働き方を求める求職者に対して、様々な就業機会を提供することが、当社グループの使命だと考えています。

ガバナンス面では、透明性を担保するため当社では、取締役会の機関設計として監査等委員会設置会社の体制をとり、取締役会の1/3以上を独立社外取締役として、選任し、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います。また、独立社外取締役3名及び私の4名を構成員とする指名委員会、報酬委員会を組成しています。今後は、後継者計画や、取締役会の多様性、報酬のあり方等の議論を深めてまいります。

今年度より環境面では、気候変動がもたらす問題が、当社の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います。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い、且つ、温室効果ガス（GHG）排出量を算出し、開示しました。今後は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充実化を進めてまいります。

「中期経営計画2024」初年度の振り返りと今後の展望

2020年度こそ、コロナ禍の影響を受け、減収減益となりましたが、コロナ禍からの回復に向けた顧客需要を取り込み、且つ、ワクチン接種支援等のコロナ関連業務に係る官公庁案件等を獲得したことにより、前々期2021年度、前期2022年度は、過去最高益を連続して更新し、前期2022年度は、営業利益98億円を計上することが出来ました。特に、前期2022年度は、コロナ関連業務に係る官公庁案件等を除いても、コロナ禍前の2019年度の実績を超過することが出来ました。一部、コロナ禍前の水準に戻りきっていない業種がある中で、コロナ禍前の実績を超過することができたことは、人手不足を背景に、新たな顧客企業との取引が実現できたことを意味します。

コロナ禍が終息することによる、経済活動の再開に伴う人材需要、及び労働力人口の減少を背景とした、旺盛な人材需要を着実に取り込むことにより、中期経営計画目標値である営業利益100億円を達成してまいります。

なお、進行期である2023年度において、営業利益100億円を目標に掲げ、中期経営計画目標値を1年前倒しで達成することを目指してまいります。また、中期経営計画最終年度となる翌期2024年度は、更なる上積みを目指してまいります。

「中期経営計画2024」では、前提としてコロナ禍からの回復には、時間を要するものとしながらも、生活様式、消費行動の変化により、特有のニーズが生まれ、且つ、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を活用するニーズが高まるものと想定しました。そのような環境の中で、当社は中核セグメントである短期業務支援事業を中心に、DXでオンラインと当社の強みであるリアルの融合を実現し、スタッフ、顧客双方に対するサービスレベルを一層向上させることで、事業の拡大を図ることを戦略の中核に据え、これを推進してまいりました。今後も継続してまいります。

M&Aについても、前中期経営計画期間中にM&Aや新設した子会社の事業を成長させるとともに、職種やビジネスモデルの領域拡大を視野に入れ、積極的に投資してまいります。

対談メッセージ

事業を取り巻く環境の変化を的確に捉え、対応し、社会が抱える課題の解決に貢献致します。

取締役会長
平野岳史

代表取締役社長CEO
坂巻 一樹

設立の際の社会的な背景は、どのようなものだったのでしょう？

平野　当社を設立した際、短期に特化した人材ビジネスは存在していませんでした。当社が開拓し、その後、競合企業が出現しはじめ、競合企業と切磋琢磨してきたことにより、短期派遣と言う市場が確立されました。

競合企業が出現する中、御社の成長の原動力は何だと捉えられていますか？

平野　創業当初は、自由な働き方を求めるフリーターと呼ばれる若者が急増し、一方で、バブル崩壊後、正社員を抱えきれなくなった企業がリストラしたものの、その後の回復局面において、急場の人材ニーズが高まったことや、リゾートやイベント、スポットニーズが恒常的に発生する業界における顧客企業の採用ニーズの高まりもあり、急速に市場が立ち上がりました。

また、市場が急速に立ち上がる中で、確実にマッチングし、且つ、大量の顧客ニーズに応えるため、システム化をいち早く実現できたことが、当社の成長の原動力だと思います。

坂巻　顧客企業の集積地が全国に散在していることも、この業界の特徴です。当時は採用拠点の意味合いもありましたが、営業拠点を全国展開したことも面を押さえ、業容を拡大する上で、成長の源泉となりました。

また、少子高齢化に伴う人手不足が先鋭化し始めた昨今においては、顧客企業の要望に応えきれる人材提供力、求職者にとっては、仕事の多さ、多様さが鍵となり、顧客企業、求職者双方から選ばれる相手となっています。

加えて、2012年に労働者派遣法改正法が施行された際、法の主旨に則り、派遣から短期アルバイト紹介＋アルバイト給与計算代行（現BPO）に切り替えたほか、建設、港湾等派遣法で禁じられている業務に従事しないよう、現場検査を徹底する、外国人就業者の在留資格の確認を徹底するなど、コンプライアンスを重視していることが、顧客企業、求職者双方の信用、信頼につながっていることも競争優位性につながっていると考えています。

ダイバーシティ推進・働き方の多様化について、事業環境としてどのように捉えていますか？また、社内環境においてはどのように捉えていますか？

平野　創業以来、フリーター、学生、主婦、高齢者と言ったフルタイムの勤務は望まない、できない方々に、それまではなかった、働ける、働きたい期間に就業する機会を提供し続けてきました。

平野　時間外労働規制や有給取得義務、兼業・副業解禁など、いわゆる働き方改革の名のもとに、企業側に従業員のワーク・ライフ・バランスを実現することが求められているほか、在宅勤務が増え、通勤の苦労から解放されたことによる社会人の自由時間の増加、女性の就業意識の高まり、アクティブシニアの増加、外国人労働者の拡充と言った、多様かつ新たな求職者が出現し始めており、就業機会を提供する上で、当社に求められる役割は、ますます高まってきています。

坂巻　社内環境としては、ダイバーシティ推進・働き方の多様化として、特に女性活躍推進の観点から、仕事と育児の両立に向けた職場環境の整備や女性のキャリア形成支援に積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ経営については、どのようにお考えでしょうか？

坂巻　多様かつ新たな求職者に就業機会を提供するとともに、企業側にとっても、いわゆる働き盛りの成年男性のみに依存していては、労働力人口が減少する我が国においては、労働リソースを維持することすら困難になることは明らかです。労働リソースを補完する意味において、短期就業者など、今でもまだ労働参加余地のある多様な層の労働参加を促し続ける存在であることが、社会課題の解決に貢献することだと考えています。

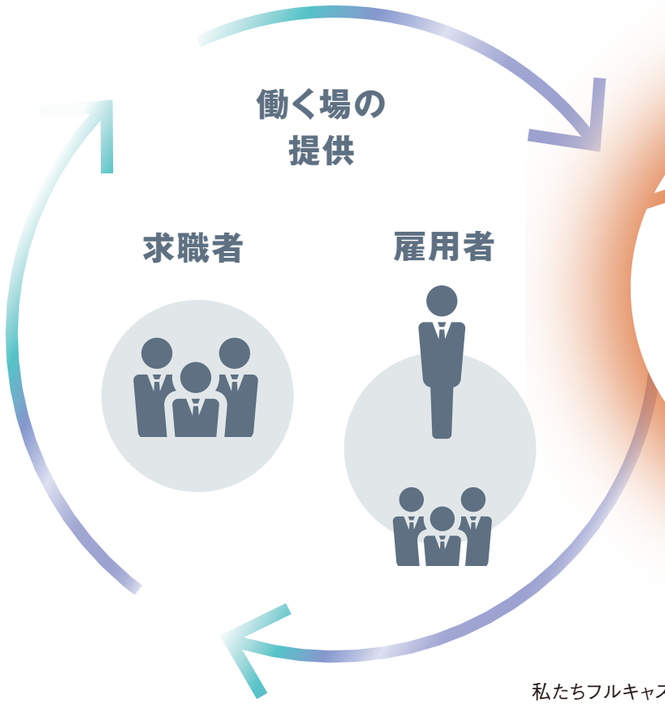
終身雇用から転職が当たり前に変わってきた中、コロナ禍を経て今後の働き方はどのようになると予測されますか？その際、御社が果たす役割をどのように位置付けていますか？

平野　雇用の流動性が高まってきていることは実感しています。人手不足が先鋭化し、一人一人の労働者のプレゼンスが高まっていくことは明らかであり、労働者の意識も尚一層変化していくでしょうから、今後ますますこの流れは加速するものだと考えています。

坂巻　兼業先を、当社を経由して見つける、転職先を見つけるまでのつなぎとして当社を活用する、といった当社の活用方法は既に出始めています。加えて、家事代行サービスや不動産営業職紹介サービスを展開する企業を傘下に抱えるなど、転職希望者に選択肢を提供する機会も増やしており、今後も求職者により寄り添えるよう努めていきたいと考えています。

価値創造プロセス

INPUT



OUTPUT

人的資本	従業員数	1,279名
	臨時従業員数	1,790名
社会・関係資本	創業年数	30年
	取引クライアント数	76,283社
	登録スタッフ数	777万人
財務資本	自己資本	23,732百万円
	自己資本比率	66.65%
	現金及び現金同等物	20,626百万円
製造資本	連結子会社数	18社
	グループ拠点数	198拠点
	設備投資額	284百万円

私たちフルキャストグループは、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。当社グループの中心でもある短期業務支援事業で多様な価値を創出し、ブランド力を活かして就労意欲のある方を多く採用するとともに、潜在的労働力の顕在化、短期人材の戦力化に力をいれてまいります。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、持続的な社会の構築に貢献いたします。

数値は2022年12月末時点

人的資本	年間採用者数	545,038名
	年間稼働者数	289,061名
社会・関係資本	年間取引顧客数	36,113社
	年間新規取引顧客数	8,608社
多様性資本	正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	65.76%
	女性管理職比率	15.48%
	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	50.56%
財務資本	売上高	64,645百万円
	営業利益	9,823百万円
	EPS	183.11円
	フリーキャッシュフロー	5,838百万円
	ROE	30.62%
製造資本	年間マッチング件数	6,800,960件
	1時間当たりマッチング数	2,569件

OUTCOME

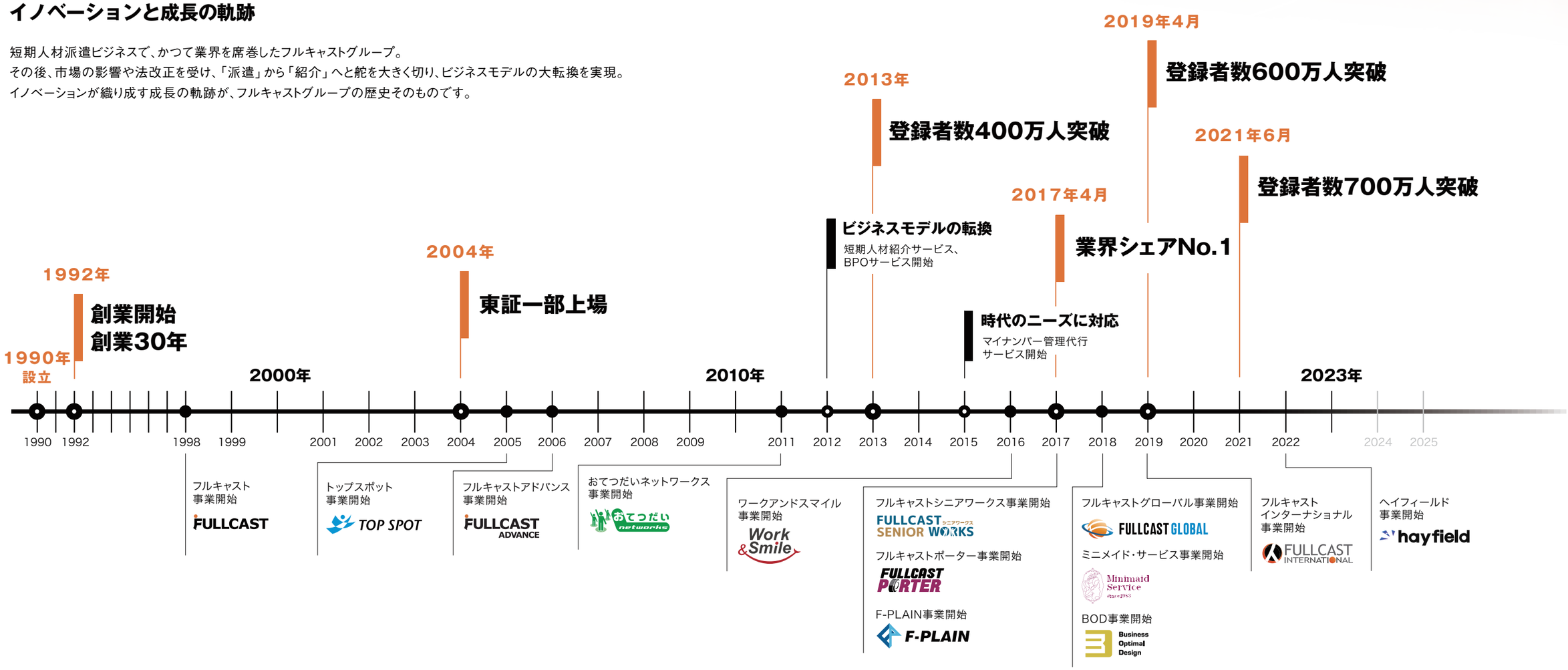
認識する社会課題

サステナビリティ　コーポレート・ガバナンス

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

短期業務支援事業

登録・就業希望	(株)フルキャスト	短期系人材サービス／給与管理代行サービス／年末調整事務代行サービス／マイナンバー管理代行サービス
登録・就業希望	(株)トップスポット (株)ワークアンドスマイル	短期系人材サービス／給与管理代行サービス
登録・就業希望	(株)フルキャストシニアワークス	短期系人材サービス (シニア人材)
登録・就業希望	(株)フルキャストポーター	短期系人材サービス (ドライバー人材)
登録・就業希望	(株)フルキャストグローバル	短期系人材サービス (グローバル人材)
登録・就業希望	(株)Fullcast International	外国人労働者紹介サービス (グローバル人材)
登録・就業希望	(株)おてつだいネットワークス	短期系人材サービス
登録・就業希望	(株)フルキャストアドバンス	イベント系人材サービス／短期系人材サービス／給与管理代行サービス
	(株)BOD (株)HRマネジメント (株)プログレス	バックオフィス系BPOサービス
登録・就業希望	ミニメイド・サービス(株)	家事代行サービス
登録・就業希望	(株) ヘイフィールド	不動産業界特化型人材紹介サービス

営業支援事業

代理店契約	(株)エフプレイン (株)エムズライン (株)FSP	販売代理店業務

警備・その他事業

登録・就業希望	(株)フルキャストアドバンス	警備業務

持分法適用関連会社

登録・就業希望	(株)ビート	業務請負
登録・就業希望	(株)デリ・アート	人材サービス
登録・就業希望	Advancer Global Limited	人材サービス／業務請負

就業希望者

代理店

就業希望者

クライアント

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。**

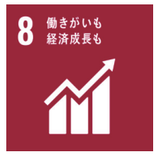
マテリアリティ特定フロー

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。

ESG情報

環境

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いました。今後は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充実化を進めてまいります。
尚、当期より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することにいたしました。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。

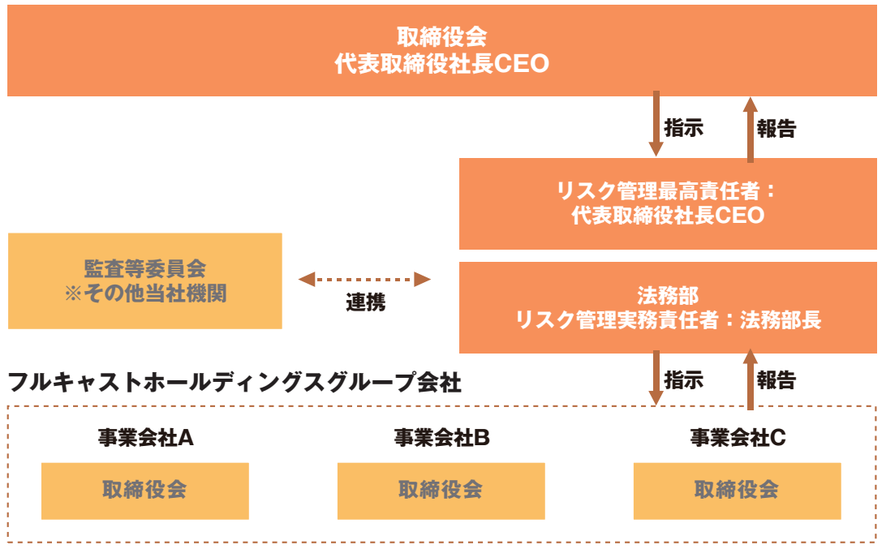
環境配慮への取り組み

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とし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



ESG情報

環境

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、強靭性(レジリエンス)に分類しました。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、分析を行いました。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。

今回の分析を通じて、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り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り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	ー	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	・気候変動関連の取り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り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り組みの実施
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。
今回の分析を通じて、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
	強靭性(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

ESG情報

環境

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。本対応の初年度の取組みとして、2022年12月期は、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、法務部が各部局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、各部局に伝達され、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

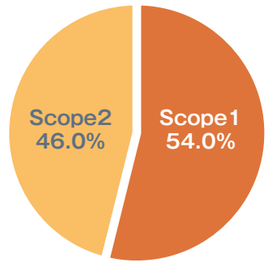
当社グループは、気候関連に係るリスクと機会を測定・管理するための指標として温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1,2）を選定しております。GHG排出量の算定にあたっては、GHGプロトコルに基づき、その把握に努めております。2021年12月期及び2022年12月期の当社グループにおけるScope1、Scope2のGHG排出量は右記ページの通りであります。

自社グループ内のGHG排出量（Scope1、2）

項目	単位		実績	
			2021年12月期	2022年12月期
温室効果ガス排出量（Scope1,2）GHG排出量 Green House Gas	計	t-CO2	2,397	2,428
	Scope1	t-CO2	1,359	1,311
	Scope2	t-CO2	1,038	1,117
CO2排出原単位（Scope1,2）CO2 Emissions Intensity	計	t-CO2 / 百万円	0.05	0.04

※当社グループ全体（持分法適用関連会社は除く）を対象として集計しております。
なお、Scope3については未算定であり、今後、算定及び開示について検討して参ります。

温室効果ガス（Scope1、2）の比較



(b) 温室効果ガス（GHG）削減目標

当社グループは、温室効果ガス（GHG）削減に向けた目標設定の検討を進めております。今後、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るとともに、目標の策定および開示について検討を深めてまいります。

(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

当社グループの産業領域におけるGHG排出量は、他産業と比較してさほど大きくなく、また、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。加えて、当社グループにおけるScope1、Scope2のGHG排出量は相対的に少ないと認識しております。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、算定にあたっても、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として、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。

ESG情報

社会

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。

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。

多様性の確保についての考え方

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。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、2022年12月末時点で65.8%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、2022年12月末時点で15.5%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%の維持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。今後は、この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。また、社員行動憲章にて寄付行為・政治献金規則を遵守した行動と健全かつ透明な関係作りに努めること、接待・贈答に関して、一般社会的な常識の範囲内で行うことを定め、腐敗防止に努めてまいります。

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。

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。

ESG情報

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

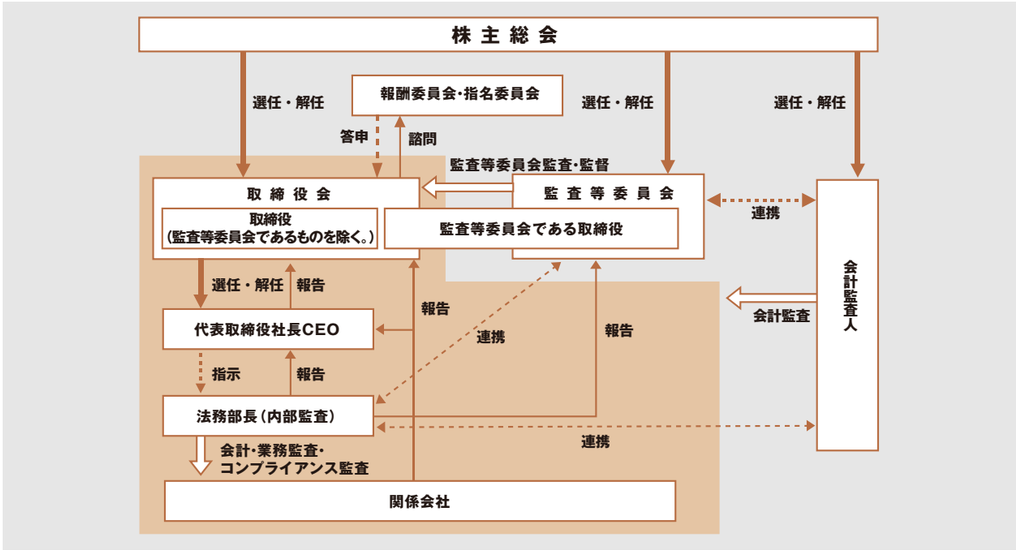
当社グループは、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでまいります。

(1)株主の権利・平等性の確保
当社は、株主の権利を実質的に確保するため、法令に従い適切に対応するとともに必要な情報を適時、的確に提供してまいります。また、株主構成を勘案した上で、外国人株主や少数株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を検討してまいります。
(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)4名、監査等委員である取締役3名の計7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



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を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すること。
(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。

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。2022年12月末時点、取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く)4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7名(男性7名、女性0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坂巻一樹を議長とし、取締役会長平野岳史、取締役石川敬啓、取締役貝塚志朗、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7名で構成しております。2022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、中期経営計画(同計画のレビュー及び更新を含む)、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.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た、グループの企業価値の向上を図っております。

4.会計監査人

会計監査を担当する監査法人として、PwCあらた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。

5.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3名により組織された取締役会において、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3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、監査等委員であり、独立性のある社外取締役3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。

6. 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きとして、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、監査等委員であり、独立性のある社外取締役3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。

中期経営計画2024

事業活動を通じて、社会課題の解決と「多様な人材の活躍」「多様な働き方のサポート」を軸としたサステナブルな社会の実現に貢献し、当社の「社会的価値」と「経済的価値（利益成長）」を同時に高めてまいります。

目指すグループ像

**すべての人を
いちばん輝ける場所へ。**

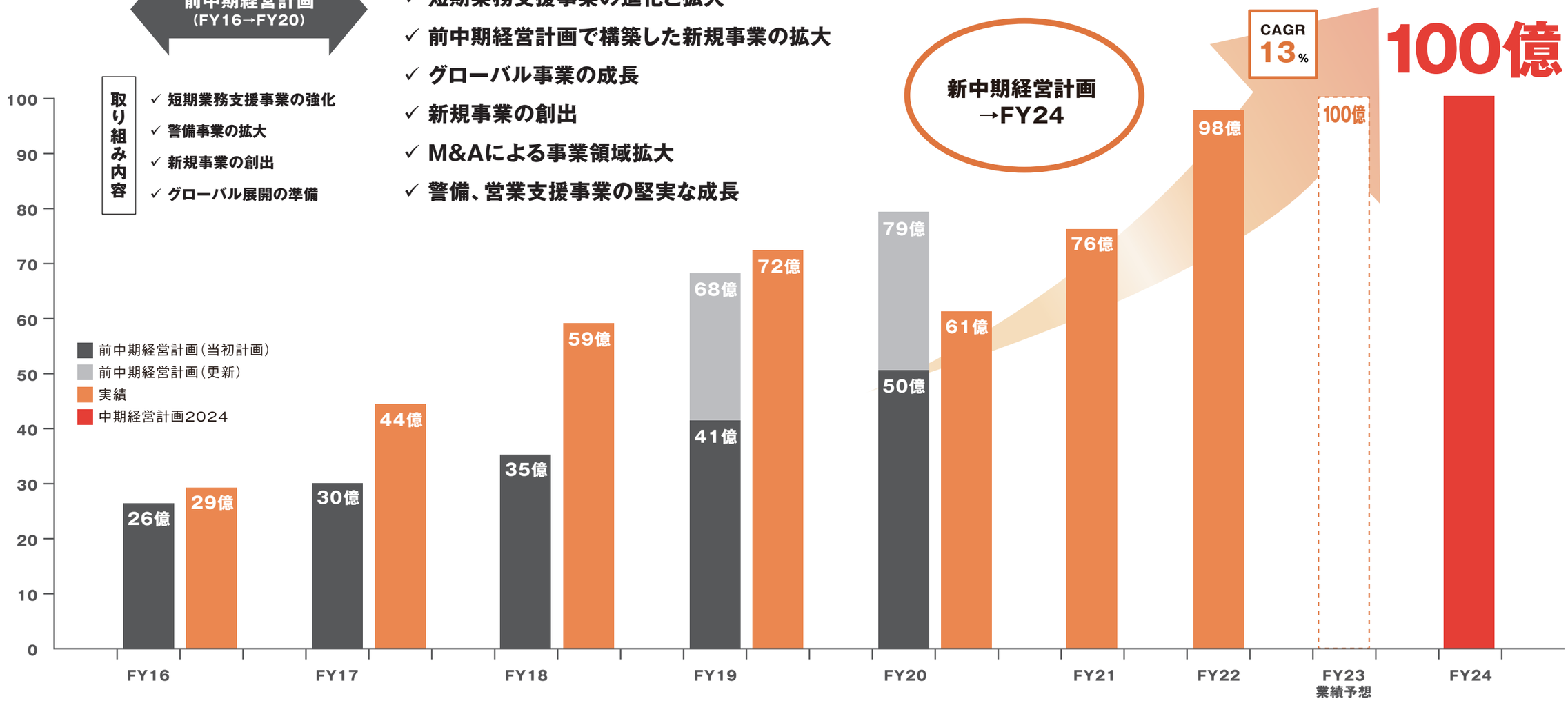
- 既存事業の競争優位性・成長性の追求
- 新規事業／M&Aによる事業領域の拡大
- →すべての「働く」をサポートする企業へ

- 社会課題の解決
- 多様性の実現
- 企業の持続的成長とサステナブルな社会を実現

前中期経営計画（FY16→FY20）

取り組み内容
- ✓ 短期業務支援事業の強化
- ✓ 警備事業の拡大
- ✓ 新規事業の創出
- ✓ グローバル展開の準備

- ✓ 短期業務支援事業の進化と拡大
- ✓ 前中期経営計画で構築した新規事業の拡大
- ✓ グローバル事業の成長
- ✓ 新規事業の創出
- ✓ M&Aによる事業領域拡大
- ✓ 警備、営業支援事業の堅実な成長



中期経営計画の概要

中期経営計画2024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2024」を策定しました。「中期経営計画2024」では、「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。数値目標として営業利益100億円、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
100億円

「企業価値向上」を示す目標指標	株主還元の目標	適切な財産健全性を確保するため
ROE	総還元性向	D/Eレシオ
20%以上	50%	上限1.0倍

事業環境認識

当社を取り巻くトレンドとしては、大きく3つ挙げられます。1つ目に経済情勢は、コロナ影響によるインバウンド需要の落ち込み、グローバル経済環境の悪化、消費行動の変化、景気の不透明性が挙げられます。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、テクノロジーの進歩、地方創生、サステナビリティへの意識の高まりが挙げられます。3つ目に労働市場は、働き方改革、多様な人材の活用、働き方の多様性、副業、兼業の推進が挙げられます。上述した事業環境を認識し「中期経営計画2024」を策定しました。

経済情勢
- 顧客ニーズは業界によってコロナ禍からの回復に時間がかかる見通し
  インバウンド需要減少により、宿泊業、飲食業、小売業は厳しい環境が続く
- 生活様式、消費行動の変化により、特有のニーズが生まれる
- グローバル事業は入国規制、及び上記インバウンド関連業界の落ち込みの影響を受ける

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
- 地方創生の進捗により、国内の出店余地は広がる見込み

労働市場
- 働き方の多様化、副業推進など主業である短期業務支援事業には追い風要素が多い
- ダイバーシティの推進で、シニア・女性・外国人など多様な人材の積極的な活用が広がる

中期経営計画の事業戦略

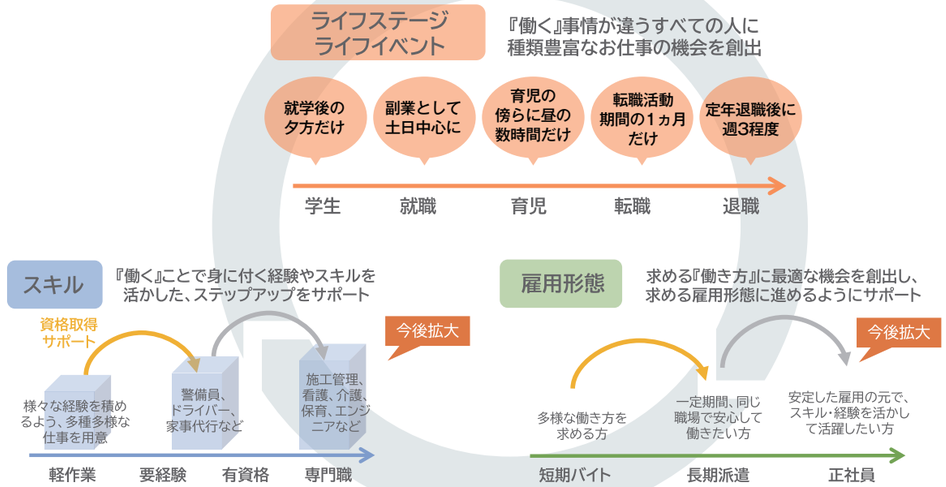
「中期経営計画2024」では、「短期業務支援事業」「新規事業・M&A」「営業支援事業」「警備・その他事業」の4つの領域で事業戦略を掲げています。

短期業務支援事業	DXでオンラインとリアルの融合を実現し、スタッフ-顧客双方に対するサービスレベルを一層向上させることで、事業の拡大を図る
新規事業・M&A	前中期経営計画期間で構築した事業を拡大させる 積極的にM&A投資も行い、事業ポートフォリオをさらなる成長ステージへ
営業支援事業	営業力の強化、商材の多様化、エンタメ事業の横展開で事業拡大を図る
警備・その他事業	安定した常駐警備案件の増加、他社連携強化、グループシナジーの拡大を図る

経営ビジョン

当社グループは、全ての「働く」をサポートする企業へを実現するため、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、ライフイベントが違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。そのうえで、就職希望者の拡大に合わせてこれまで以上に多様なキャリアパスを用意していき、人生の働くをサポートし続けるカンパニーとして進化し続けます。

目指すグループ像



短期業務支援事業

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。

2022年度の振り返り

期を通じて、顧客需要の回復に伴う短期人材需要を獲得できたことで、主力サービスである「紹介」及び「BPO」が増収、且つ、売上総利益増益となりました。プロ野球の観客動員数が回復し、飲料品販売量が増加したこと及び物流請負案件が伸長したこと、加えて、コロナ関連業務に係る官公庁案件等を引き続き獲得したこと等により「請負」が増収、且つ、売上総利益増益となりました。物流業・製造業を中心とした長期人材ニーズに応えたこと、加えて、「請負」同様にコロナ関連業務に係る官公庁案件等を獲得した一方で、2022年10月より社会保険の適用範囲が拡大されたことに伴い、第4四半期会計期間において、派遣スタッフに係る社会保険料の会社負担分が増加したことなどにより、「派遣」の売上総利益は前期比6.3%の増益に留まりました。

強みと戦略

●短期業務支援事業

独自の強みである「顧客と接点の持てる全国198のリアル拠点」と、最新のデジタルテクノロジーを活用した「DX」を掛け合わせ、他には無いサービスレベルを実現します。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。

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ながら、積極的にM&A投資を行い、事業ポートフォリオをさらなる成長ステージへ拡大してまいります。

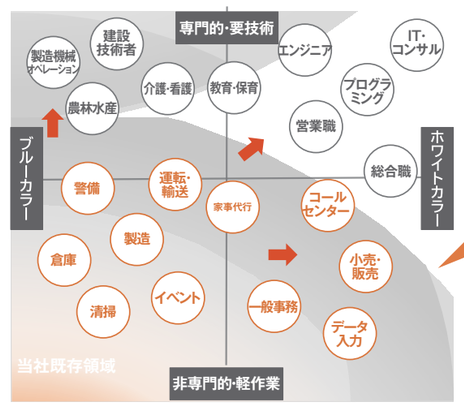
新規事業・M&A＜前中期経営計画からの継続及び事業領域の拡大＞

前中期経営計画では、日本の社会課題である「人手不足」を解消するため、「潜在的な労働力の活用」「生産性の向上」「商材の拡充」に寄与する事業を中心に構築しました。引き続き、社会的意義の高い本事業の拡大を図り、企業の人手不足の解消に貢献します。

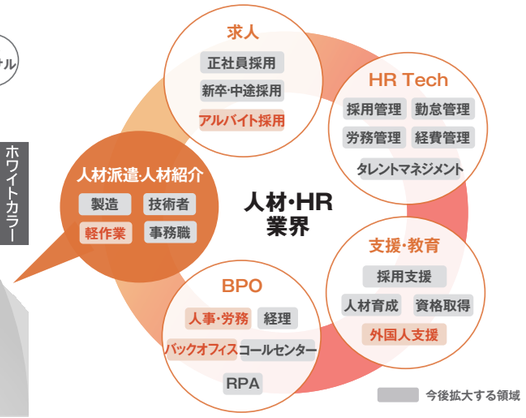
労働力人口不足への対策		前中期経営計画（FY16→FY20）	中期経営計画2024（→FY24）
潜在的労働力の活用	シニア層	✓ ㈱フルキャストシニアワークスを設立し、社会参加したいアクティブシニア層のための多様な就業機会を確保	□ エグゼクティブ・ハイクラス人材や、再就職支援など間口を広げ、多様な雇用・就業ニーズに応じたサービスを拡充し、エイジレスに働ける社会を実現
	女性	✓ ミニメイド・サービス㈱を子会社化し、家事代行事業を開始 ✓ 共働き世帯への家事サポートを実施し、女性の社会進出に貢献	□ ハウスクリーニングの拡大、資格（整理収納アドバイザー）事業との掛け合わせで、さらに家事・掃除の効率化とアウトソースを推進し、働く女性の支援を拡大する
	外国人	✓ ㈱フルキャストグローバル、㈱フルキャストインターナショナルを設立し、海外人材の日本への送出しの仕組みを構築	□ 特定技能外国人紹介を全国展開、生活・手続きの支援サービスをさらにブラッシュアップし、新型コロナウイルスの影響が回復することに合わせ、順次成長させる
生産性向上	BPO	✓ 企業の生産性向上を目的として、給与労務関係のBPO事業を拡大 ✓ あらゆるバックオフィス系BPO事業を行う㈱BODを子会社化	□ 既存のBPOサービスを成長させるとともに、M&A、業務提携も視野に入れ、BPO事業の幅を拡大させる

既存事業の着実な売上高拡大と収益力向上を目指しながら、積極的にM&A投資を行い、事業ポートフォリオをさらなる成長ステージへ拡大します。

職種の領域拡大



ビジネスモデルの領域拡大



営業支援事業

F-PLAIN ㈱エフプレイン
M's LINE ㈱エムズライン
FSP ㈱FSP

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。

2022年度の振り返り
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ける通信商材の販売動向が低位で推移したため、前期実績に対して減収したものの、販管費の抑制に努めたことで前期実績に対して増益を実現しました。

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、回線提供業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。コンテンツホルダーならびにユーザーの両視点に立ち、企画・制作・運営・カスタマーサポートまでオフィシャルファンサイトに関する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

減収局面においても増益を実現できるだけの管理体制の構築に取り組んでおります。取扱商材の拡充及び見直し並びにアウトバウンド及び販売代理に特化したコールセンター業の業務の多様化に努めるとともに、アフターコロナにおいて見込まれる需要回復の取り込みを実現してまいります。

警備・その他事業

FULLCAST ADVANCE ㈱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。

2022年度の振り返り
常駐警備案件及び臨時警備案件の獲得数を増加させたことで、前期実績に対して増収したものの、前期はオリンピックの高粗利特需があったため、前期実績に対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

コロナ禍からの回復に向けて、需要の戻りが見込まれる、特にスポーツやイベント等における臨時警備の取り込みを実現させるほか、コロナ禍においても需要が発生していた顧客基盤の拡充を図り、当社グループとの連携及び当社グループの旺盛な採用力を活用したマッチング量及び精度の拡充による業容の拡大に努めてまいります。

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】
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（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
2012年1月　株式会社スタートライン取締役（現任）
2012年5月　株式会社ビート代表取締役社長
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　株式会社ビート代表取締役会長（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】
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　株式会社エフプレイン社外監査役
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　株式会社エフプレイン監査役（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）

株式会社フルキャストホールディングス
【取締役会長】
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 株式会社エフプレイン）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（現任）
2017年4月　株式会社エフプレイン代表取締役会長（現任）
2018年10月　Advancer Global Limited Director（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　有限会社インターピズ取締役（現任）
2010年2月　株式会社リアヴィオ代表取締役（現任）
2013年9月　株式会社ディメンションポケッツ代表取締役（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　ネクスステップ株式会社監査役
2007年6月　株式会社Jig.jp社外監査役（現任）
2012年12月　株式会社エフプレイン社外監査役
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）

【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
取締役会長		平野 岳史	●				●			
代表取締役社長CEO		坂巻 一樹	●	●	●	●	●	●		
取締役		石川 敬啓	●				●			
取締役		貝塚 志朗	●				●			
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験等を踏まえて、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。

財務分析

経営成績の概況

コロナ禍が継続する中でも、コロナ禍前の短期人材需要を超過する案件を獲得できたこと、加えて、コロナ関連業務に係る官公庁案件等を引き続き獲得できたことにより、当社グループの主力事業である短期業務支援事業が伸長しました。その結果、連結売上高が2022年12月期通期修正業績予想を超過し、64,645百万円（前期比23.4%増）となりました。また、連結営業利益は9,823百万円（前期比29.4%増）、連結経常利益は9,884百万円（前期比29.7%増）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の売上高は、上述した連結業績同様の理由により59,439百万円（前期比27.7%増）となり、セグメント利益（営業利益）は、10,533百万円（前期比28.8%増）となりました。

営業支援事業は、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ける通信商材の販売動向が低位で推移したため、売上高は2,882百万円（前期比18.1%減）となったものの、販管費の抑制に努めたことを主因として、セグメント利益（営業利益）は89百万円（前期比3.0%増）となりました。
警備・その他事業は、常駐警備案件及び臨時警備案件の獲得数を増加させたことで、売上高は2,324百万円（前期比1.2%増）となったものの、前期はオリンピックの高粗利特需があったため、セグメント利益（営業利益）は263百万円（前期比17.7%減）となりました。

財務指標

（単位：百万円）

会計年度:		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
会計年度	:売上高	20,175	22,618	25,340	32,066	38,852	44,479	43,226	52,366	64,645
	:営業利益	1,613	2,297	2,882	4,424	5,896	7,224	6,131	7,592	9,823
	:親会社株主に帰属する当期純利益	1,336	1,765	2,529	2,994	3,310	4,644	4,113	5,012	6,622
	:フリー・キャッシュ・フロー	2,056	1,043	1,425	3,714	1,604	5,417	3,890	6,269	5,838
	:EBITDA	1,514	2,441	3,280	4,837	5,679	7,550	6,655	8,056	10,282
会計年度末	:総資産	10,551	11,622	13,272	16,813	19,808	23,464	23,953	29,484	35,604
	:自己資本*1	6,678	7,530	9,200	10,866	12,474	15,447	16,504	19,526	23,732
	:発行済株式総数（株）	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	37,486,400	37,486,400
1株当り（円）	:純資産	173.51	195.65	239.98	286.81	331.68	415.71	449.58	535.40	657.21
	:配当金	16	18	21	26	32	40	41	44	58
	:当期純利益	34.70	45.85	65.92	78.87	87.90	124.59	111.69	137.34	183.11
経営指標（%）	:売上高営業利益率	8.0	10.2	11.4	13.8	15.2	16.2	14.2	14.5	15.2
	:売上高販売管理費比率	26.8	26.3	25.2	25.8	27.7	26.1	26.8	19.9	18.0
	:自己資本利益率（ROE）	21.3	24.8	30.2	29.8	28.4	33.3	25.7	27.8	30.6
	:総資本当期利益率（ROA）	13.9	15.9	20.3	19.9	18.1	21.4	17.3	18.8	20.3
	:EBITDAマージン	7.5	10.8	12.9	15.1	14.6	17.0	15.4	15.4	15.9
	:流動比率	266.6	282.2	317.2	303.8	241.0	279.6	338.1	311.7	310.2
	:自己資本比率	63.3	64.8	69.3	64.6	63.0	65.8	68.9	66.2	66.7
	:インタレストカバレッジ・レシオ*2	271.7	283.5	386.2	439.6	972.2	603.6	956.5	1073.5	1468.1
	:デット・エクイティ・レシオ	15.0	13.3	11.8	11.7	10.0	6.5	6.0	5.1	4.2
	:配当性向	46.1	39.3	31.9	33.0	36.4	32.1	36.7	32.0	31.7

*1 自己資本＝純資産の部の会計ー新株予約権ー非支配株主持分
*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 「「税効果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、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっております。

経営指標の概況

当社グループが策定した中期経営計画では、「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。数値目標として営業利益10,000百万円、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。さらに、2022年度末時点におけるROEは30.6%となり、前連結会計年度末時点の27.8%に比べ2.8ポイント改善し、ROE20%以上を維持しています。
2022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14円増配、配当予想同額となる1株あたり58円の配当を通期で実施し、期末では1株につき35円の配当(前期比12円増配、配当予想同額)及び株式の取得価額の総額1,217百万円の自己株式の取得を実施いたします。その具体的な取得方法として公開買付による自己株式の取得です。その結果、総還元性向は50.0%となります。
D/Eレシオにつきましては、前期末5.1%から2022年度は4.2%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。

今後の見通し

当社グループの主力事業である短期業務支援事業を中心に、業績の更なる伸長を目指してまいります。
2023年12月期通期連結業績予想は、主として、コロナ禍リスクの低減化に伴うリオープニングにより、人材需要が一層高まること、また、コロナ関連業務以外の官公庁案件の獲得及び物流請負事業の拡大を織り込んだ前提とし、但し、短期業務支援事業の「派遣」サービスにおいて、社会保険の適用拡大に伴い、社会保険料の会社負担分が増加すること、加えて、コロナ関連業務に係る官公庁案件等が期末に向けて徐々に減少することとしております。
実際の業績等は様々な要因により、大きく異なる結果になり得ることも想定しています。以降は、セグメント及びサービス区分別業績予想の前提です。

短期業務支援事業における主力サービスである「紹介」、「BPO」の更なる伸長に注力することを計画しており、「請負」の売上高予想値は、プロ野球やプロスポーツ興行の開催頻度が2022年比で増加し、加えて、物流請負案件が相応に伸長する前提としております。また、「派遣」、「請負」のいずれも、コロナ関連業務に係る官公庁案件等の減少を加味した売上高予想値としております。

財務データ

連結貸借対照表（BS）

（単位：百万円）

	前連結会計年度（2021年12月31日）	当連結会計年度（2022年12月31日）
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	17,410	20,626
受取手形及び売掛金	7,090	8,986
商品	19	30
貯蔵品	13	20
その他	303	356
貸倒引当金	△20	△50
流動資産合計	24,815	29,967
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	680	682
減価償却累計額及び減損損失累計額	△384	△413
建物及び構築物（純額）	296	269
機械装置及び運搬具	5	8
減価償却累計額及び減損損失累計額	△5	△6
機械装置及び運搬具（純額）	0	1
工具、器具及び備品	742	805
減価償却累計額及び減損損失累計額	△592	△645
工具、器具及び備品（純額）	150	160
土地	184	184
建設仮勘定	2	3
有形固定資産合計	632	617
無形固定資産		
ソフトウエア	312	373
のれん	607	1,305
その他	22	22
無形固定資産合計	940	1,699
投資その他の資産		
投資有価証券	2,014	2,111
差入保証金	636	576
繰延税金資産	394	551
その他	57	89
貸倒引当金	△5	△7
投資その他の資産合計	3,096	3,321
固定資産合計	4,669	5,637
資産合計	**29,484**	**35,604**

（単位：百万円）

	前連結会計年度（2021年12月31日）	当連結会計年度（2022年12月31日）
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	22	52
短期借入金	1,000	1,000
未払金	1,553	1,860
未払費用	1,531	1,874
未払法人税等	1,407	1,710
未払消費税等	1,742	2,163
賞与引当金	161	286
解約調整引当金	36	–
その他	510	715
流動負債合計	7,961	9,659
固定負債		
退職給付に係る負債	747	816
資産除去債務	118	111
繰延税金負債	44	60
その他	36	30
固定負債合計	945	1,017
負債合計	8,905	10,676
純資産の部		
株主資本		
資本金	2,780	2,780
資本剰余金	2,006	2,006
利益剰余金	16,369	21,286
自己株式	△1,821	△2,664
株主資本合計	19,334	23,409
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	152	149
為替換算調整勘定	41	174
その他の包括利益累計額合計	193	323
新株予約権	133	152
非支配株主持分	919	1,044
純資産合計	20,579	24,928
負債純資産合計	**29,484**	**35,604**

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（自2021年1月1日 至2021年12月31日）	当連結会計年度（自2022年1月1日 至2022年12月31日）
売上高	52,366	64,645
売上原価	34,336	43,184
売上総利益	18,030	21,460
販売費及び一般管理費		
給料及び賞与	3,471	3,807
雑給	1,267	1,492
賞与引当金繰入額	19	126
法定福利費	716	820
退職給付費用	97	107
通信費	340	360
旅費及び交通費	385	433
地代家賃	796	893
減価償却費	208	214
広告宣伝費	665	303
求人費	362	691
貸倒引当金繰入額	9	44
のれん償却額	207	164
その他	1,896	2,185
販売費及び一般管理費合計	10,438	11,637
営業利益	7,592	9,823
営業外収益		
受取利息	1	0
受取配当金	3	3
持分法による投資利益	26	64
貸倒引当金戻入額	39	–
助成金収入	12	15
広告収入	34	39
その他	22	24
営業外収益合計	137	144
営業外費用		
支払利息	7	7
和解金	46	47
支払補償費	18	–
その他	35	29
営業外費用合計	105	83
経常利益	**7,624**	**9,884**

（単位：百万円）

	前連結会計年度（自2021年1月1日 至2021年12月31日）	当連結会計年度（自2022年1月1日 至2022年12月31日）
特別利益		
投資有価証券売却益	20	69
補助金収入	22	16
その他	2	–
特別利益合計	45	84
特別損失		
固定資産除却損	22	25
新型コロナウイルス感染症による損失	37	22
その他	3	–
特別損失合計	62	47
税金等調整前当期純利益	7,606	9,922
法人税、住民税及び事業税	2,493	3,293
法人税等調整額	△21	△112
法人税等合計	2,472	3,181
当期純利益	5,134	6,741
非支配株主に帰属する当期純利益	123	119
親会社株主に帰属する当期純利益	5,012	6,622

【連結包括利益計算書】

（単位：百万円）

	前連結会計年度（自2021年1月1日 至2021年12月31日）	当連結会計年度（自2022年1月1日 至2022年12月31日）
当期純利益	5,134	6,741
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	26	3
為替換算調整勘定	75	133
その他の包括利益合計	101	136
包括利益	5,235	6,877
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	5,109	6,752
非支配株主に係る包括利益	126	125

財務データ

連結キャッシュ・フロー計算書（CF）

（単位：百万円）

	前連結会計年度（自2021年1月1日 至2021年12月31日）	当連結会計年度（自2022年1月1日 至2022年12月31日）
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	7,606	9,922
減価償却費	219	228
のれん償却額	207	164
貸倒引当金の増減額（△は減少）	△43	31
賞与引当金の増減額（△は減少）	37	125
解約調整引当金の増減額（△は減少）	△24	–
受取利息及び受取配当金	△3	△3
支払利息	7	7
持分法による投資損益（△は益）	△26	△64
固定資産除却損	22	25
投資有価証券売却損益（△は益）	△20	△69
投資有価証券評価損益（△は益）	0	–
新型コロナウイルス感染症による損失	37	22
売上債権の増減額（△は増加）	△1,414	△1,771
たな卸資産の増減額（△は増加）	3	△17
未収入金の増減額（△は増加）	85	△8
仕入債務の増減額（△は減少）	341	310
未払費用の増減額（△は減少）	301	330
未払消費税等の増減額（△は減少）	519	395
未払事業税の増減額 （△は減少）	38	37
退職給付に係る負債の増減額（△は減少）	56	68
その他	49	214
小計	7,996	9,946
利息及び配当金の受取額	45	3
利息の支払額	△7	△7
新型コロナウイルス感染症による損失の支払額	△34	△21
法人税等の支払額	△1,639	△3,126
法人税等の還付額	7	1
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,368	6,796
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△52	△103
無形固定資産の取得による支出	△127	△181
投資有価証券の売却による収入	20	186
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	–	△844
貸付金の回収による収入	45	6
その他	14	△22
投資活動によるキャッシュ・フロー	△99	△958

（単位：百万円）

	前連結会計年度（自2021年1月1日 至2021年12月31日）	当連結会計年度（自2022年1月1日 至2022年12月31日）
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の返済による支出	△80	–
長期借入金の返済による支出	–	△46
自己株式の取得による支出	△554	△907
配当金の支払額	△1,571	△1,667
その他	37	△2
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,168	△2,622
現金及び現金同等物に係る換算差額	–	0
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	4,101	3,216
現金及び現金同等物の期首残高	13,309	17,410
現金及び現金同等物の期末残高	17,410	20,626

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度（自2021年1月1日　至2021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	14,721	△3,099	16,408
当期変動額					
剰余金の配当			△1,573		△1,573
親会社株主に帰属する当期純利益			5,012		5,012
自己株式の取得				△552	△552
自己株式の処分			△49	87	38
自己株式の消却			△1,742	1,742	–
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）					
当期変動額合計	–	–	1,648	1,277	2,925
当期末残高	2,780	2,006	16,369	△1,821	19,334

	その他の包括利益累計額			新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
	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			
当期首残高	128	△33	95	162	730	17,396
当期変動額						
剰余金の配当						△1,573
親会社株主に帰属する当期純利益						5,012
自己株式の取得						△552
自己株式の処分						38
自己株式の消却						–
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）	23	75	98	△29	189	257
当期変動額合計	23	75	98	△29	189	3,182
当期末残高	152	41	193	133	919	20,579

当連結会計年度（自2022年1月1日　至2022年12月31日）　（単位：百万円）

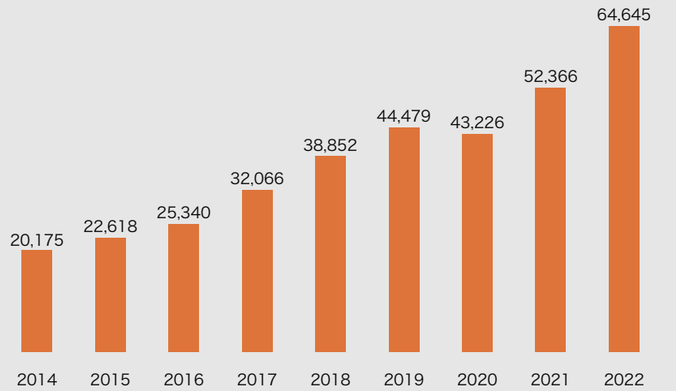
	株主資本				
	資本金	資本余剰金	利益余剰金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	2,780	2,006	16,369	△1,821	19,334
当期変動額					
剰余金の配当			△1,669		△1,669
親会社株主に帰属する当期純利益			6,622		6,622
自己株式の取得				△903	△903
自己株式の処分			△36	61	25
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）					
当期変動額合計	–	–	4,918	△842	4,075
当期末残高	2,780	2,006	21,286	△2,664	23,409

	その他の包括利益累計額			新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
	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			
当期首残高	152	41	193	133	919	20,579
当期変動額						
剰余金の配当						△1,669
親会社株主に帰属する当期純利益						6,622
自己株式の取得						△903
自己株式の処分						25
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）	△3	133	130	19	125	274
当期変動額合計	△3	133	130	19	125	4,349
当期末残高	149	174	323	152	1,044	24,928

パフォーマンスハイライト

売上高

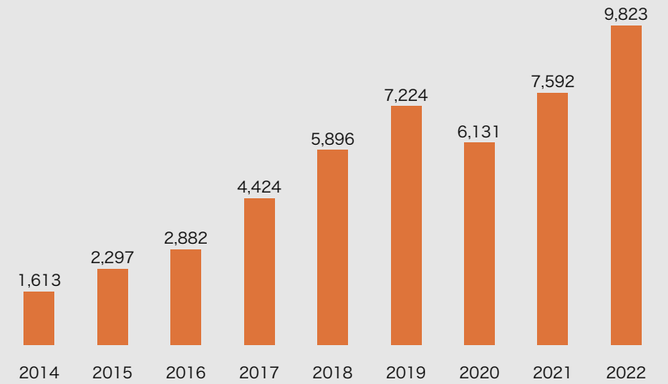
2022年646億45百万円



（単位：百万円）

営業利益

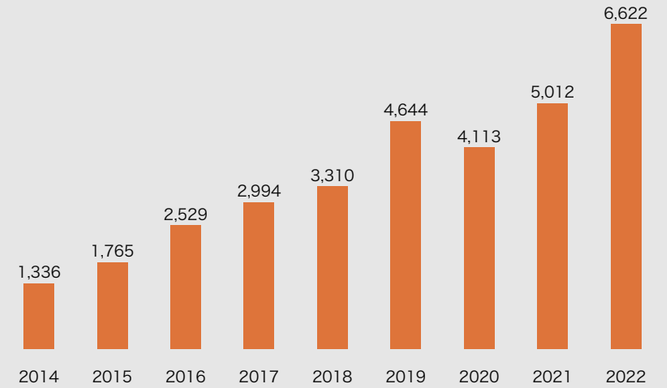
2022年98億23百万円



（単位：百万円）

親会社株主に帰属する当期純利益

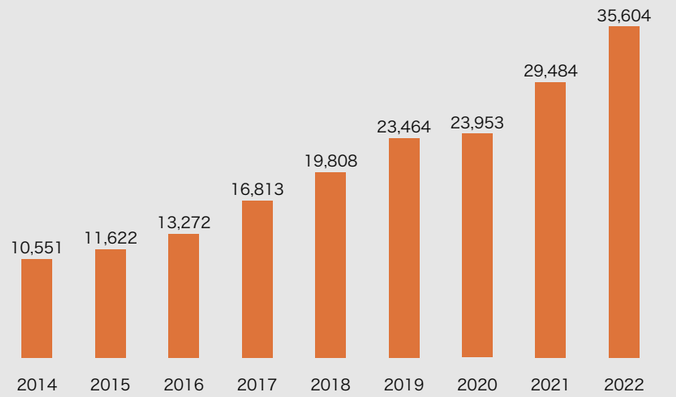
2022年66億22百万円



（単位：百万円）

総資産

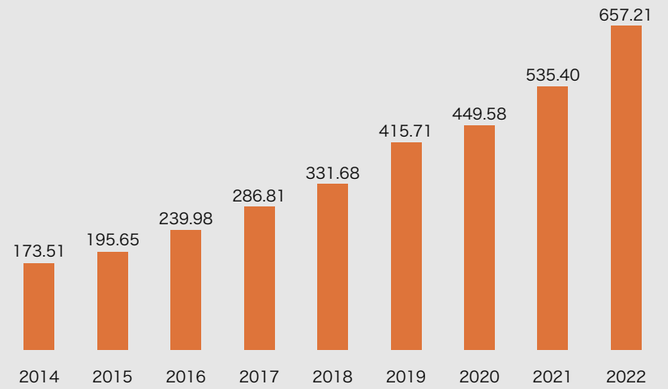
2022年356億4百万円



（単位：百万円）

1株当たり純資産

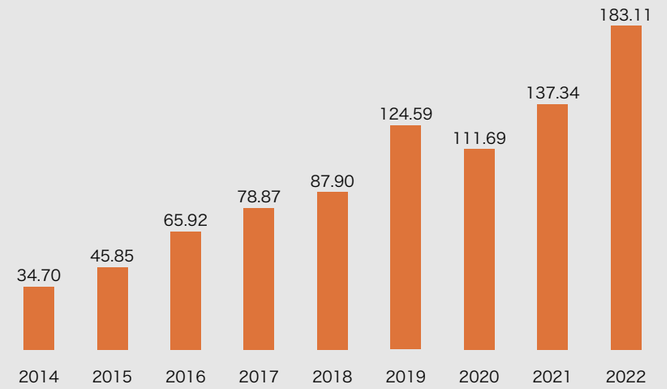
2022年657円21銭



（単位：円）

1株当たり当期純利益

2022年183円11銭



（単位：円）

非財務データ

指標・認定取得一覧

受賞一覧

女性が活躍しています！

JPX-NIKKEI 400

JPX-NIKKEI Mid Small

えるぼし

「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。

第8回企業価値向上表彰 表彰候補50社

資本コストをはじめとする投資者の視点を強く意識した経営を実践し、高い企業価値の向上を実現している会社を表彰（2012年度創設）。

JPX日経インデックス400及び JPX日経中小型株指数 2022年度構成銘柄

資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成される新しい株価指数。

感染防止対応

新型コロナウイルス感染防止への対応

●取り組み

この度の新型コロナウイルス感染症により、お亡くなりになられた方々に謹んでお悔やみ申し上げますとともに、罹患された方々及び感染拡大により困難な生活環境におられる方々に心よりお見舞い申し上げます。

当社グループでは、ウィズコロナの下、当社グループは従業員の安全・安心を最優先に、緊急事態宣言解除後においてもニューノーマル（新常態）を見据えた事業継続体制を構築しております。当社グループで実施している感染防止策は、在宅勤務や時差出勤の活用による社内の三密回避や、電話会議、テレビ会議等、オンラインコミュニケーションの活用、対象者が発生した場合、家族も含めて出勤停止（自宅待機）の徹底を実施しております。また、株主の皆様に対しても感染対策の対応を促し、株主総会の議決権行使は、書面または、電磁的方法(インターネット等)によって行使することを推奨しています。

当社グループの2022年度は、コロナ禍が継続する中でも、コロナ禍前の短期人材需要を超過する案件を獲得できたこと、加えて、コロナ関連業務に係る官公庁案件等を引き続き獲得できたことにより、売上高が増収となりました。2022年度の目標として「顧客第一主義のもと、更なる事業の拡大を目指すとともに、周辺サービスの拡充を図る」ことを掲げており、DXへの投資、既存事業の拡大及び新規事業の開拓など、更なる事業拡大と付加価値の創造に向けた取り組みを実施しました。具体的な施策として、クライアント向け人材発注システムのFSリリース等、クライアント・スタッフ双方の利便性及び満足度の向上に資するDX活用の推進、官公庁営業チームの創設、物流請負事業の拡大等を実施しました。

また、2023年度の目標として「事業環境の変化に柔軟に適応できるグループ体制構築と、DXを含めた更なるサービス改善に基づく顧客満足度向上による事業拡大を目指す」ことを掲げており、DXへの投資、既存事業の拡大及び新規事業の開拓など、更なる事業拡大と付加価値の創造に向けた取り組みの継続を目指します。具体的な施策として、DX関連施策の実施、新規出店の継続、官公庁部門の地域展開化、物流請負事業におけるグループ会社間の連携強化などを実施してまいります。目標達成に向け、今後は、ニューノーマルを見据えた事業継続体制を構築してまいります。

社会データ

従業員数

従業員数

1,279人

※営業・コーディネーターを含めた集計

103%

2021年 2022年

臨時従業員数

1,790人

※臨時従業員数は年間平均人員数

118%

2021年 2022年

年間取引顧客数

約36,113社

124%

2021年 2022年

女性従業員比率

女性比率: 65.8%

※正社員及び
臨時従業員を含めた女性比率

女性管理職比率

女性管理職比率: 15.5%

マッチング数（お仕事が決定した件数）

年間マッチング数6,800,960件

1時間あたりのマッチング数2,569件

拠点数

198拠点

108%

2021年 2022年

年間採用者数

545,038人

※フルキャストグループで
1年で採用された登録スタッフ人数

122%

2021年 2022年

登録スタッフ数

777万人

※フルキャストグループ
の合計登録スタッフ人数

108%

2021年 2022年

会社概要

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1,377,051株を含む）
株主数	3,650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	13,626,600	37.7
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,321,000	9.2
光通信株式会社	2,728,400	7.6
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,891,000	5.2
株式会社UH Partners 2	1,321,100	3.7
株式会社エスアイエル	801,100	2.2
JP MORGAN CHASE BANK 385632	752,992	2.1
VICTORY TRIVALENT INTERNATIONAL SMALL-CAP FUND	499,200	1.4
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	350,000	1.0
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019	337,700	0.9
合計	25,629,092	71.0

※持株比率は、自己株式1,377,051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（2022年12月末時点）
代表者	代表取締役社長CEO　坂巻一樹
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　1,279名　2022年12月末時点
	臨時従業員　1,790名　2022年12月末時点
グループ拠点数	全国198拠点（2022年12月末時点）

グループ体制

FULLCAST HLDGS.	㈱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	㈱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	㈱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	㈱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	㈱フルキャストアドバンス	施工、営繕、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	㈱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	㈱フルキャストシニアワークス	首都圏（一都三県）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 PORTER	㈱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 network	㈱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	㈱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	㈱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
Business Optimal Design	㈱BOD	データ入力及び受注管理受託・信販審査代行・請求代行及び処理受託・入金管理業務・受発注管理・計上及び経理処理受託を展開
HR management	㈱HRマネジメント	採用代行/研修支援/人事制度構築/リスクマネジメント、監査/会議運営代行
Progress	㈱プログレス	事務全般の代行業/アウトソース事業 生命保険、損害保険の事務業務代行業
Minimaid Service	ミニメイド・サービス㈱	家事代行サービスを展開
hayfield	（株）ヘイフィールド	不動産業界特化型の人材紹介業
F-PLAIN	㈱エフプレイン	コールセンターや代理店網を活用したIT通信商材の販売代理業務等
M's LINE	㈱エムズライン	
FSP	㈱FSP	
株式会社ビート	㈱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	㈱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