

統合報告書
2026

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まいります。

<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:2025年12月期(2025年1月~2025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:2025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
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

変化する市場環境を迅速に捉え、 的確に判断していく

現在、国内で少子高齢化や労働人口の減少といった社会課題が先鋭化していく中、日本の労働市場では、各企業が成長を実現していく為の人材、労働力の確保というものが喫緊の課題となっております。また、個人の働き方やライフスタイルの多様化、生成AIをはじめとするテクノロジー進化の加速、さらには世界情勢の不確実性の高まりなど、外部環境はますます複雑化してきており、企業経営も迅速、且つ、柔軟に変化することを求められています。加えて、当社の主力セグメントである短期業務支援事業の事業領域におきましては、昨今、スポットワーク市場における新興企業が急激な成長を見せている等、今後も競争環境が大きく変化していくことが予想されます。このような状況の中、当社は、今後の環境変化にも対応しうる次代の経営陣、経営体制を選定していくことを選択し、その移行期間の一時的な体制として、私自身、2024年12月より代表取締役に就任いたしました。より素早く、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という、私に最も期待されているであろう役割をしっかりと果たせるよう、より気を引き締め取り組んでまいります。なお、次代の経営陣、経営体制の選定に向けた取組みは既に着手しており、その一環として、今回の事業セグメントの見直しと併せて、グループ内の子会社役員も刷新し、子会社単体のみならず、事業セグメント全体を統括する役割やM&Aした新規連結子会社のPMIを推進する役割を担ってもらう体制に変更いたしました。加えて、将来の経営幹部候補の獲得を目指す新卒採用プロジェクトを2025年度に発足しました。成長志向人材を対象とする採用イベントやインターンシップの場に社長である私自身が当社の経営幹部と共に参加し、選考活動を当社の

CEOメッセージ

持続的な成長に向けて、事業ポートフォリオを最適化し、 グループ全体の収益力を向上させる

経営幹部が担い、私が最終面接を行うといった形で新卒人材と直接コミュニケーションを取る機会を設けるだけでなく、入社時の配属から役員就任までのキャリアプランを提示する等、ターゲット層の獲得に向けた取り組みを推進しています。

当社は創業以来、市場の変化を迅速に捉え、労働者や企業のニーズに応えるとともに、世の中の枠組みにしっかりと適応したサービスを提供し続けてきたという自負があります。創業当初より、短期に特化した人材サービスを展開し、拡大させてまいりましたが、従来型の繁閑ギャップのニーズは勿論のこと、国内の労働力人口の減少に伴い各企業で課題となっている、自社採用の従業員を確保できないといった、より長期的なニーズにも対応してきました。また、過去の労働者派遣法改正に併せてビジネスモデルを転換する等、コンプライアンスを最重要視してきたことで、当社は従来より堅固な管理体制を構築することが出来ていると自負しており、その部分を通じて当社への信頼を深めていただいたクライアントも一定数いらっしゃるのではないかと考えています。引き続き、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、使命というものは決して小さくないと感じています。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企業であり続けられるよう、また、コンプライアンス面でも信頼性の高い企業であるべく、今後も精進してまいります。

「中期経営計画2029」の初年度を終えて

この度、当社グループの「中期経営計画2029」の初年度が終了いたしました。業績面では、主力事業である短期業務支援事業を中心に当初の想定通りに業績が推移したこ

とで、売上高は77,227百万円(前期比12.6%増)となり、業績予想を超過いたしました。一方で、営業利益は7,915百万円(同10.9%増)と、業績予想を下回りましたが、これは主に2025年度に注力したM&A関連費用や、先行投資として実施した飲食事業に係る出店費用を計上したことによるものです。2025年度は、合計で3件のM&Aを実施することが出来ました。また、進行期である2026年度も既にM&Aを1件実施済みであり、さらに1件の実施を予定していることを公表しております。なお、これらのM&Aを実施したことで、当社グループ全体の収益性が一時的に低下する見通しですが、新規連結子会社に対するPMIを推進していくことで、収益性の改善は十分に可能であると考えています。

当社グループは「中期経営計画2029」における事業戦略として、当社の主要セグメントである短期業務支援事業において、当社とのシナジーが見込める事業領域に対して積極的にM&Aを推進すること、飲食事業において、新業態の立ち上げや新規ブランドの獲得を通じてラインナップを拡充すること等を掲げておりますが、それらの戦略に沿ったM&Aを順調に実行することが出来ています。また、同じく事業戦略の1つとして事業ポートフォリオの最適化を掲げております。2025年度は一部の子会社の吸収分割や子会社の閉鎖等を実施し、2026年度は報告セグメントを変更する等、事業戦略に沿った組織再編や管理体制の整備を進めています。

主要セグメントである短期業務支援事業を始めとする各セグメントの伸長、継続的なM&Aの実施、グループ全体の収益力の改善を通して持続的な成長を実現することで、「中期経営計画2029」の最終年度目標である「営業利益125億円」の達成を目指してまいります。

新たな価値創造の為、挑戦し続ける



代表取締役社長CEO
平野 岳史

代表取締役副社長
坂巻 一樹

今後のAIの活用については どの様にお考えでしょうか。

平野 2022年11月のChatGPT公開以降、生成AIは爆発的に世の中に普及しています。AIの活用は企業経営の在り方を根本から変えるポテンシャルを持っていると考えており、当社も既にプロジェクトを立ち上げ、活用に向けた取組みを進めています。より具体的

にお伝えいたしますと、この度、テクノロジー分野に精通した人材を経営陣に迎え入れました。当社におけるAI戦略を策定する等、早速その能力を発揮していただいておりますが、AIの領域に限らず、その知見を通して、当社の成長に貢献していただけたと考えています。
坂巻 今回、社長室直轄のプロジェクトチームの立ち上げも実施いたしました。より現場のリアルな視点を取り入れ、施策の実効性を高めるため、法人や部署の枠

を超えてメンバーを公募し、意欲のある者が挑戦できる体制としました。単なる企画立案に留まらず、経営の核心に近い役割を担ってもらうことを期待しています。

今回、新しく実施した 取組みについてお聞かせください

平野 2025年度は、株主優待制度を新設いたしました。有難いことに、個人の投資家の方を中心に当社の株式を保有していただいている方が大きく増加しており、その効果を大いに実感しているところです。この株主優待制度をより良いものにしていく為に、内容を見直していくことは勿論のこと、これからもより多くの皆様に保有していただけるよう、当社株式への投資の魅力を高める取組みについては積極的に実施していきたいと考えています。なお、直近で私自身も、資産管理会社を通じて当社株式の市場買い付けを実施しております。投資家の皆様には、私自身が当社に対して抱えている期待度を、この行為を通してより強く感じていただきたいと考えています。

坂巻 2025年度は、従業員持株会を通じた「特別奨励金スキーム」も新しく導入しています。当社の中長期的な株主価値を高める観点で、従業員の経営参画意識とモチベーションの向上に繋がる効果を期待し、今回の導入に至りましたが、こうした従業員向けの取組みについても、引き続き検討していく必要があると考えています。

2024年度より継続している 戦略的投資について、 現在の実施状況を伺えますでしょうか？

平野 テレビCMの放送の他、リスティング広告、アプ

リ広告、YouTube広告、TVer広告を活用したプロモーション活動は、2025年度も引き続き実施しました。当初の目的である当社のブランド力の強化や認知度の向上については、既に効果を発揮することが出来ています。

坂巻 認知度を一定の水準まで引き上げられたことで、2025年度は戦略的投資に係る費用を前期比で削減しました。認知度を維持する為に、プロモーション活動自体は今後も継続して実施する考えですが、判断は慎重に行わなければなりません。市場環境や現場の状況を見つつ、適切な検証を行った上で実施していく考えです。

今回、役員の交代がございましたが、 ガバナンス体制はどのように なっているのでしょうか？

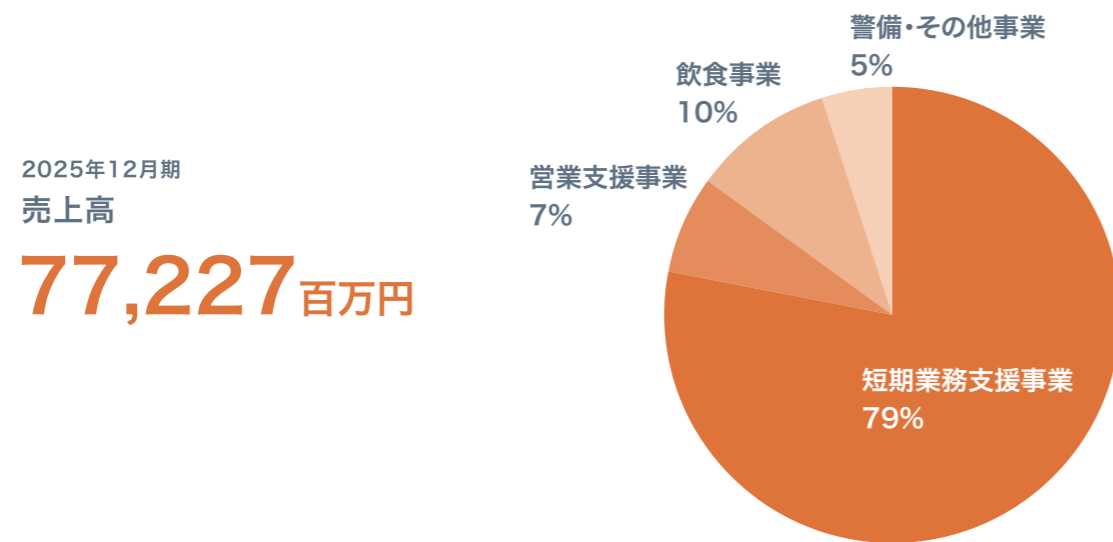
平野 当社は、機関設計として監査等委員会設置会社の体制をとっています。また、取締役会の1/3以上を独立社外取締役として選任することで、取締役会の監督機能を強化するとともに、当社グループにおける持続的な企業価値向上のための議論の充実化に努めております。この度、社外取締役である佐々木氏が退任し、新たに齋藤氏が就任いたしました。引き続き客観性と中立性を確保した体制を構築することが出来ています。

坂巻 新任の齋藤氏は、公務等の職歴を通じて、財務や税務に関する業務の他、マネジメントや監査統括業務等についても豊富な経験を有しており、その知見を経営に反映していただくことで、これまでと同等、ないしは、これまで以上の監督機能の発揮に貢献していただけたと考えています。

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、約8割を占めております。なお、2026年12月期よりセグメントの変更を実施いたします。詳細につきましては、本報告書のP.39「報告セグメントの変更について」をご参照ください。

事業構成

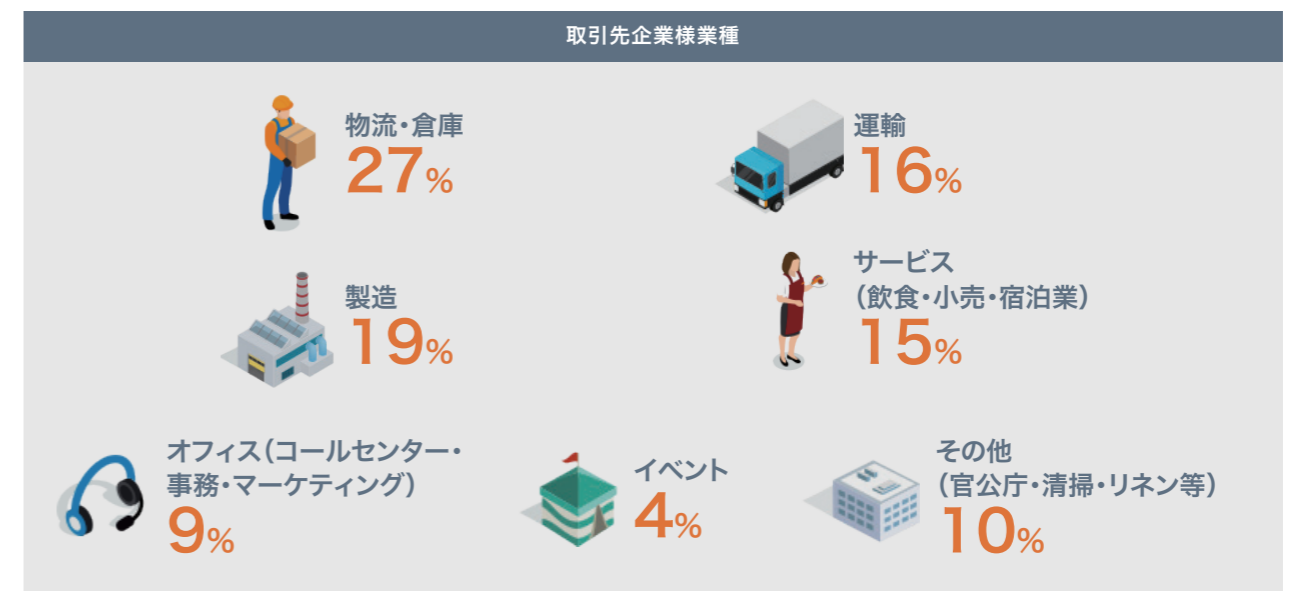
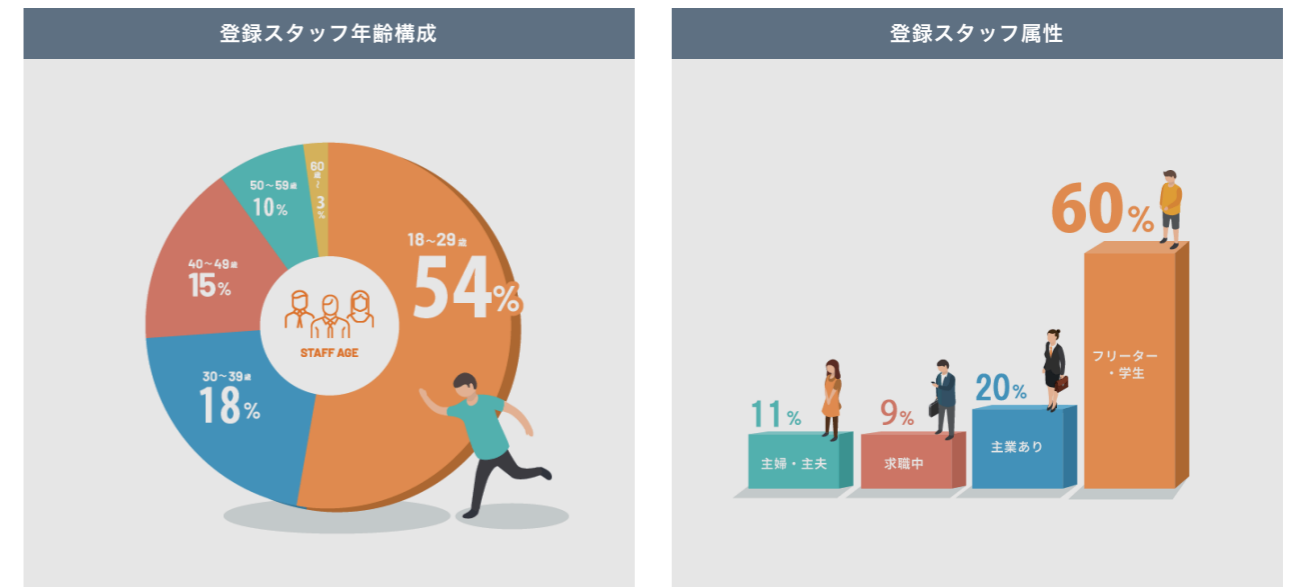


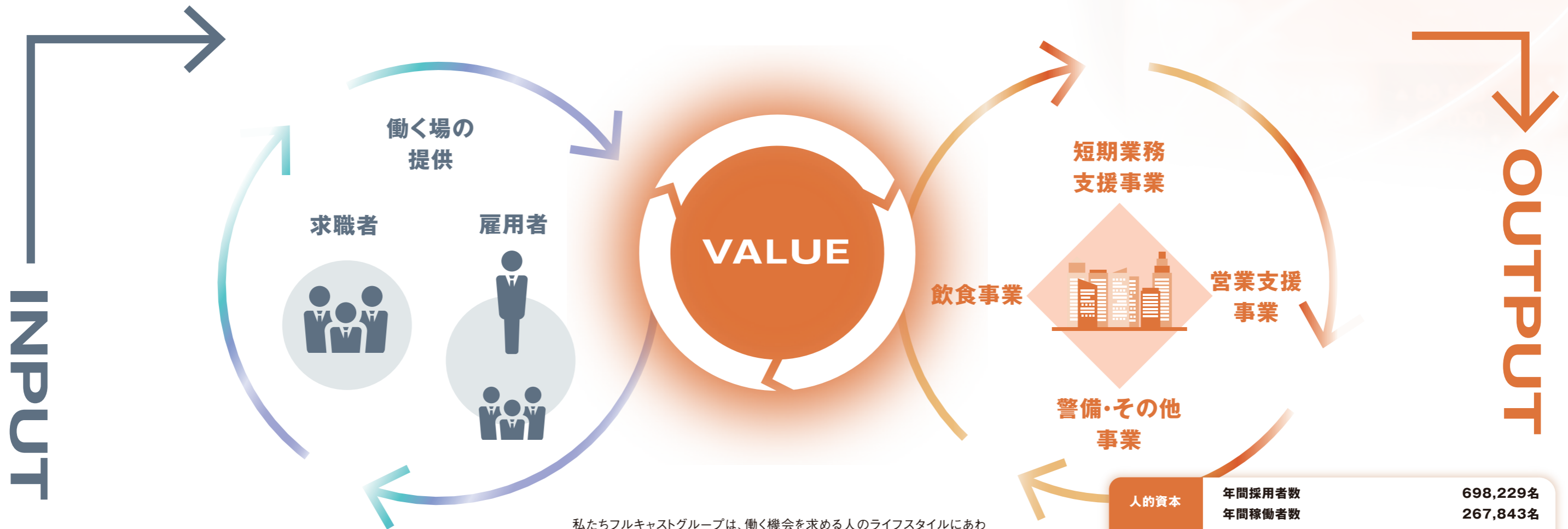
業績／参考指標

売上高	営業利益	親会社株主に帰属する当期純利益
77,227 百万円	7,915 百万円	4,784 百万円
ROE	求人費※	採用単価※
16.1 %	474 百万円	679 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	1,515名
	臨時従業員数	2,960名
社会・関係資本	創業年数	33年
	取引クライアント数	102,624社
	登録スタッフ数	976万人
財務資本	自己資本	30,662百万円
	自己資本比率	53.0%
	現金及び現金同等物	21,029百万円
製造資本	連結子会社数	31社
	グループ拠点数	321拠点
	設備投資額	733百万円

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2025年12月末時点

人的資本	年間採用者数	698,229名
	年間稼働者数	267,843名
社会・関係資本	年間取引顧客数	41,672社
	年間新規取引顧客数	7,211社
多様性資本	正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	60.0%
	女性管理職比率	10.4%
	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	47.1%
財務資本	売上高	77,227百万円
	営業利益	7,915百万円
	EPS	136.8円
	フリーキャッシュフロー	△4,681百万円
	ROE	16.1%
製造資本	年間マッチング件数	6,849,882件
	1時間あたりマッチング数	3,481件

OUTCOME

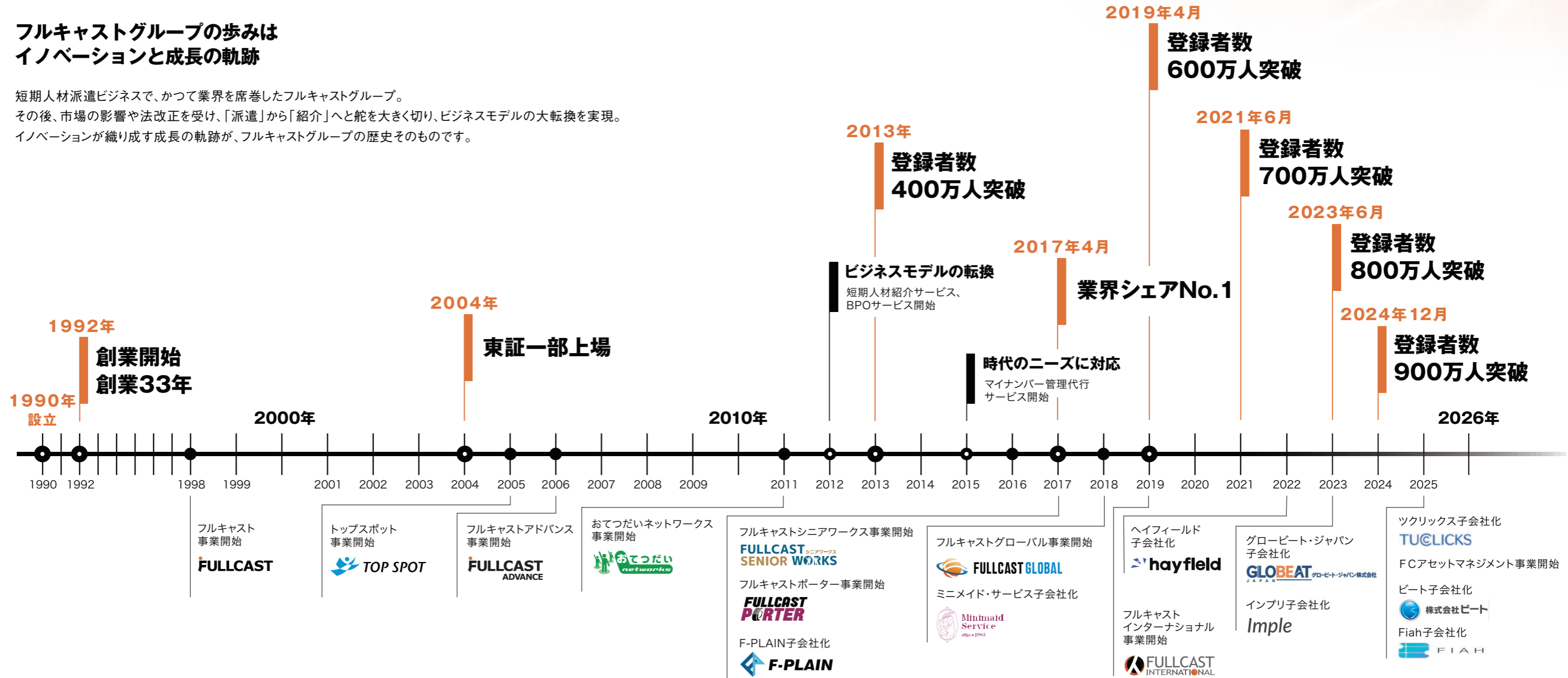
認識する社会課題

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。

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。なお、2026年12月期よりセグメントの変更を実施いたします。詳細につきましては、本報告書のP.39「報告セグメントの変更について」をご参照ください。

(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

(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
(株)トップスポット	短期系人材サービス／給与管理代行サービス
(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)
(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)
(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)
(株)Fullcast International	外国人労働者紹介サービス (グローバル人材)
(株)おてつだいネットワークス	短期系人材サービス
ミニメイド・サービス(株)	家事代行サービス
(株)ハイフィールド	不動産業界特化型人材紹介サービス
(株)インプリ (株)リリースベース (株)ツクリックス	求人検索アプリサービス
(株)ビート (株)Jフォスター	人材サービス／業務請負
Fiah(株) Ann(株) mico(株)	採用代行サービス

営業支援事業

(株)エフブレイン (株)エムズライン (株)FSP	販売代理店業務
(株)クリエージェンシー	商品小売業

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 (株)Nビジネス	商品・サービスの提供
--	------------

警備・その他事業

(株)フルキャストアドバンス	警備業務
渋谷プロパティ (同) 田町プロパティ (同) 西新宿プロパティ (同)	不動産業
(株)FCアセットマネジメント	投資ファンド事業

持分法適用関連会社

(株)デリ・アート	人材サービス
Advancer Global Limited	人材サービス／業務請負

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

代理店契約

登録・就業希望

登録・就業希望

登録・就業希望

● 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。

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行うとともに、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。

加えて、正社員における新卒強化に関連した取り組みとして、将来の経営幹部候補の獲得を目指す新卒採用プロジェクトを実行しております。選考活動を経営幹部が担

い、社長が最終面接を行う、成長志向人材を対象とする採用イベントやインターンシップの場をはじめ、社長自らが当社の経営幹部と共に参加するといった形で新卒人材と直接コミュニケーションを取ることができる機会を設けている他、入社時の配属から役員就任までのキャリアプランを提示する等、ターゲット層の獲得に向けた取り組みを推進しております。

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、競合他社が追随できない高収益なビジネス構造の構築を目指すにあたり、AIの活用に関連した経営戦略を立案し、推進しております。他社が模倣不可能な独自の知的資産を構築し、次世代プラットフォームとして圧倒的な競争優位性を確立する為、必要な投資を行ってまいります。

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。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、2025年12月末時点で60.0%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、2025年12月末時点で10.4%です。さらに、人事制度及び研修の拡充を推進し、2030年12月末までの女性管理職比率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 (2025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	60.0%
女性管理職比率	15%以上 (維持)	2025年	10.4%
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	47.1%

2026年12月期以降におきましては、引き続き以下の目標を設定し、取り組んでまいります。

指標	目標	目標年
正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	50%	2030年
女性管理職比率	15%	2030年
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%	2030年

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様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

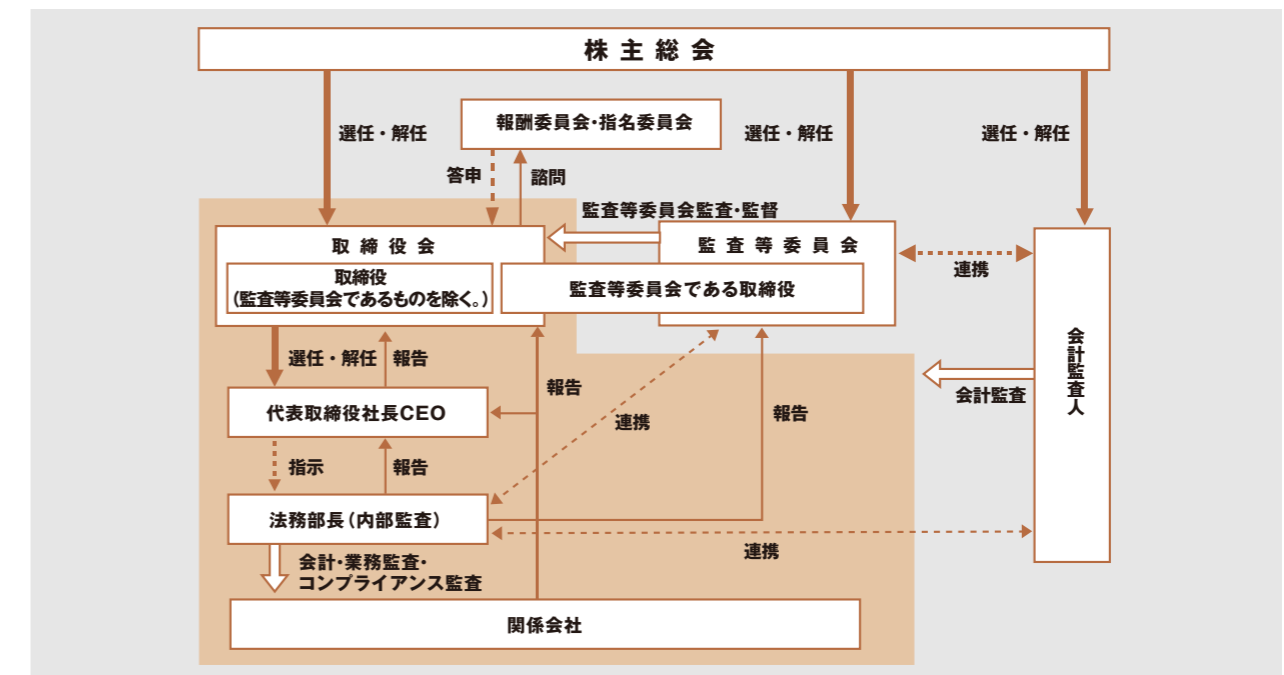
当社は、持続的な企業価値の向上に資するため、代表取締役社長CEOが統括のもと、財務IR部長が責任者として株主との対話に臨み、専任組織であるIR担当部門がこれを補佐することで、株主との間で建設的な対話を推進してまいります。

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（うち社外取締役1名）、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。

2026年3月30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(うち社外取締役1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)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 貝塚志朗、取締役 大木優紀、監査等委員 齋藤修、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。2025年12月期は、取締役会を19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 齋藤修を議長とし、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 齋藤修、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 齋藤修、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た、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。2025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、2025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28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同等の評価となり、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。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、サステナビリティ課題、将来的な取締役会の構成や後継者計画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
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)
2026年1月 株式会社エフブレイン取締役会長(現任)



株式会社フルキャストホールディングス
【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
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
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 有限会社インタビズ取締役(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ボックス代表取締役(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】
齋藤 修

経歴 2005年7月 財務省 大臣官房秘書課 人事調査官
2011年7月 東京国税局 税務調査課長
2012年7月 北海道財務局 総務部長
2013年7月 東海財務局 総務部長
2014年7月 財務省 理財局 管理課長
2015年7月 北海道財務局長
2016年6月 財務省 財務総合政策研究所 副所長
2017年7月 財務省 退官
2017年10月 一般社団法人 金融先物取引業協会 総務部長
2021年8月 DBJアセットマネジメント株式会社 特別顧問
2026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
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 齋藤 修	●		●					●
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。

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。

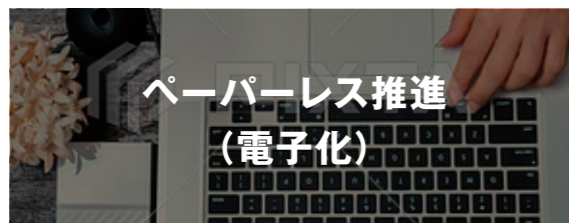
当社グループは、地球温暖化による気候変動がもたらす問題が事業および財務に及ぼす影響を考慮し、気候関連リスクを特定しております。

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



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。

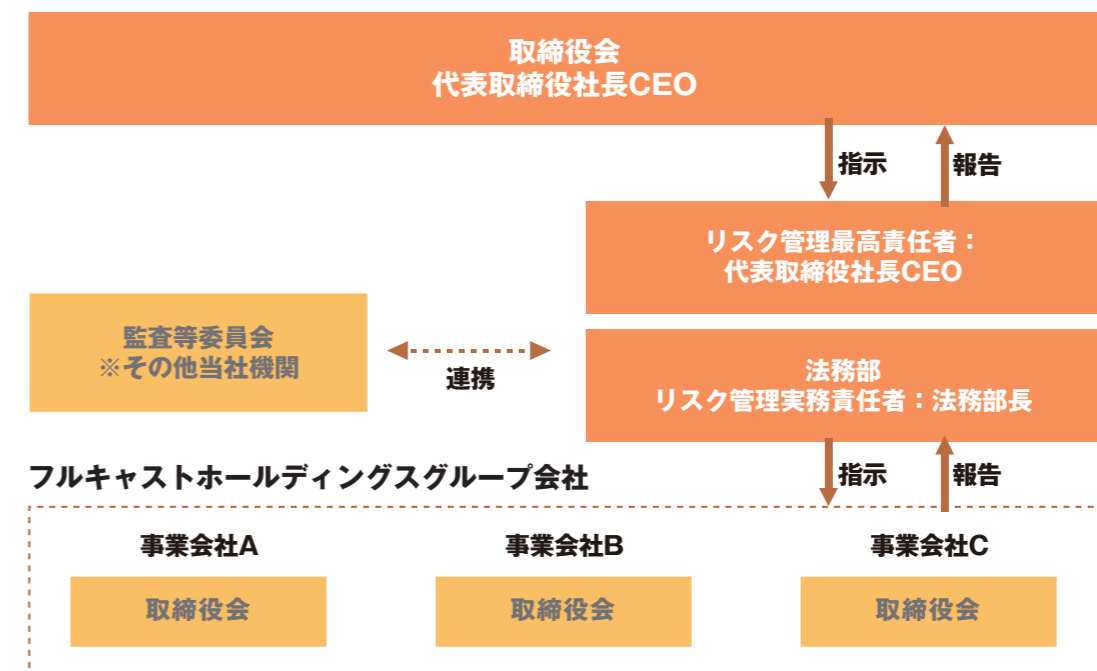
取締役会は、「フルキャストグループ・サステナビリティ基本方針」に基づき、気候変動に関して報告を受け、監督しております。

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°Cシナリオ及び1.5~2°C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°Cシナリオ

IEA SPSシナリオ (Stated Policies Scenario)

IPCC RCP 8.5

・1.5~2°C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°C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°C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°C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°C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°C	2°C	
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°C	2°C	
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。2025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°Cシナリオや1.5~2°C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

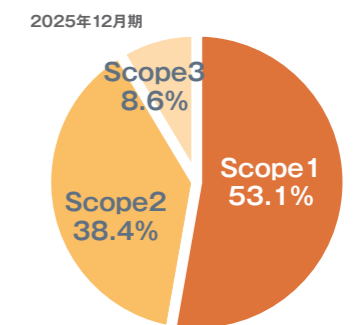
(a) 温室効果ガス(GHG) 排出量

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。2025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のカテゴリーのうち、「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。2023年12月期~2025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			
		2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期	
温室効果ガス排出量 (Scope1、2、3) GHG排出量 GreenHouse Gas	Scope1	1,189	3,647	3,605	
	Scope2	1,103	2,724	2,607	
	Scope1、2合計	2,292	6,371	6,212	
	Scope3 カテゴリー 6: 出張	303	298	304	
	カテゴリー 7: 通勤	352	482	277	
	Scope3合計	655	780	582	
CO ₂ 排出原単位 (Scope1、2、3) CO ₂ Emissions Intensity	計	t-CO ₂ / 百万円	0.04	0.10	0.09

温室効果ガス(Scope1、2、3)の比較



※ Scope1の排出量の集計範囲は、持分法適用関連会社と2025年10月より連結子会社とした準ビート及びその子会社を除いた当社グループ全体としております。但し、連結子会社であるグロービートジャパン(株)は、現時点で集計可能な「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と2025年10月より連結子会社とした準ビート及びその子会社を除いた当社グループ全体としております。

※ Scope3のGHG排出量の集計範囲は、連結子会社であるグロービートジャパン(株)と持分法適用関連会社に加えて、2025年10月より連結子会社とした準ビート及びその子会社を除いた当社グループ全体としております。なお、グロービートジャパン(株)は、「出張」及び「従業員の通勤」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。

(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DEレシオ上限1.0倍としております。

FY2026 目標及び施策

FY2026目標

- 事業セグメントの見直し及び子会社の再編により事業運営を最適化し、グループ全体の生産性を高めることで収益力を向上させる。
- M&Aを推進することにより事業領域を拡充する。

FY2026施策

- ▶ **短期業務支援事業全体の生産性向上**
 - 子会社の吸収合併による事業集約の実施
 - 拠点集約、廃店の実施
- ▶ **人材関連サービスの拡充**
 - Fiah(株)と連携した送客・紹介のさらなる拡大と求職者のキャリアアップ機会の創出
 - RGF社等との協働による国内外の企業への新たな人材ソリューションの提供
 - 既存サービスとの連携によるシナジーの追求
- ▶ **飲食事業への投資拡充**
 - 国内外の新規出店の継続実施及び新業態の店舗数の拡大
- ▶ **M&Aの強化及びPMIの推進**
 - 当社グループの周辺領域を主要なターゲットとし、その他の領域も含むM&Aの実施
 - 短期領域の人材マッチング業を営む(株)エントリー(2026年1月30日付で連結子会社化)、グローバル・ハイクラス領域の人材紹介業を営むRGF社等(2026年4月1日付で連結子会社化予定)へのPMIを推進することによる利益率の改善
- ▶ **将来の経営幹部候補の獲得を目的とした新卒採用プロジェクトの推進**

フルキャストAI戦略・サマリ

顧客の業務を再設計し、登録スタッフの働き方をデザインするという高次元のマッチングを実現し、競合他社が追随できない高収益なビジネス構造の構築を目指す。

成長を支える3つのエンジン

- 打ち手**
- ① データ基盤再整備**
 - グループ各社のシステムを統合し、シームレスなデータ連携を実現
 - レガシーシステムから脱却し、最新のクラウド技術とマイクロサービスアーキテクチャを採用
 - ② グループ企業間シナジー**
 - リクルート・パーソル出身の役員登用
 - (株)インプリのAIマッチングアルゴリズム設計力
 - Fiah(株)のアジャイル型AI軽量アプリ開発
 - ⇒最適な組み合わせを図っていく
 - ③ 社外パートナーシップ構築**
 - 投資家・平野を中心とした社外コネクション活用により最適なパートナーと協働
 - ビジネスニーズ・課題解決に根差した中長期的な視点でのアーキテクチャや技術融合を実現

創出される3つの価値

- 実現したいこと**
- ① 社内業務の圧倒的なスピード・生産性向上**
 - 求人依頼から決定までのスピードの飛躍的向上
 - マッチング精度の極大化
 - データ活用による経営意思決定のスピード化
 - ⇒創出工数は顧客・登録スタッフ価値創出や新規事業へ
 - ② 顧客業務再設計とアウトソーシング加速**
 - ベテラン従業員の動きを記録し、AIがマニュアル・教育コンテンツを生成
 - 属人的な現場管理のコモディティ化を実現し、潜在化しているキャスト活用機会を拡大
 - ③ 登録スタッフのLTV向上**
 - 点での仕事紹介から線のキャリア・育成プラン形成
 - AIがスケジュール把握し最適なタイミングで仕事提案
 - 強みと成長プランの両立による自律型エージェントによる成約率の劇的向上

最終的な進化の姿——「人を送る会社」から、「現場の成功を約束する(知能を提供する)プラットフォーム」へ

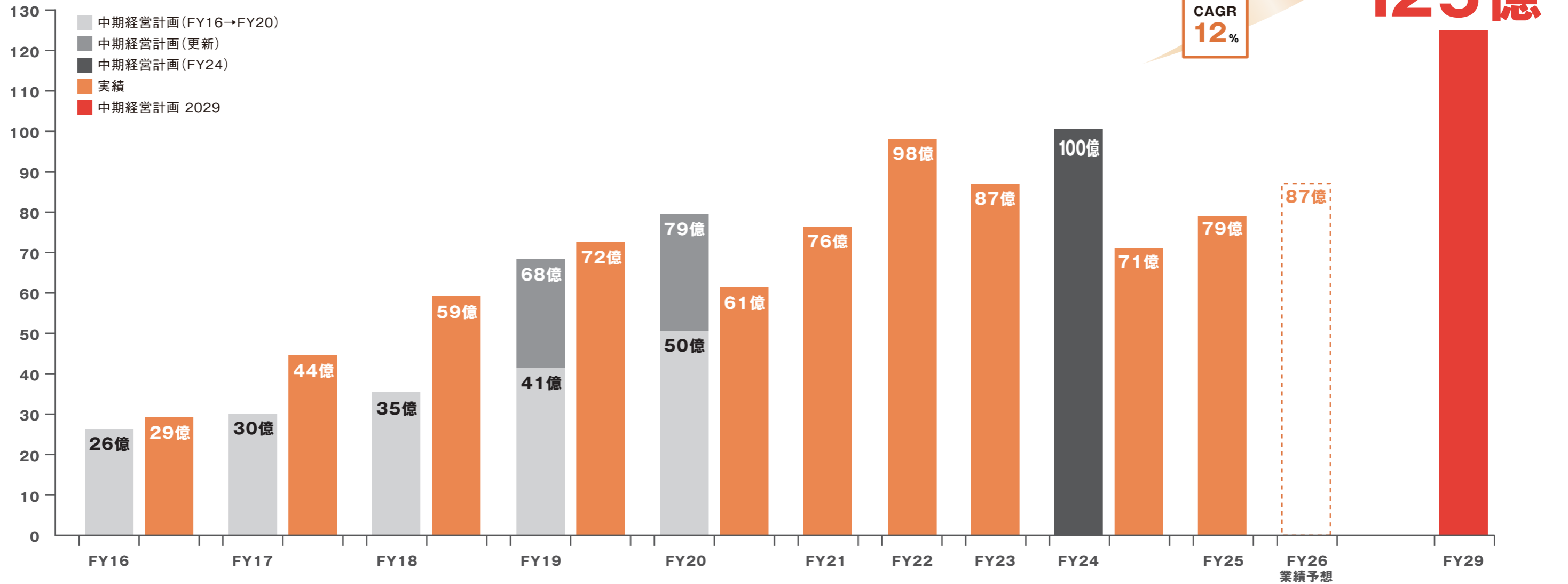
独自のマッチングプラットフォーム実現(2029年):
3年間の現場ログを蓄積し、他社が模倣不可能な独自の知的資産を構築します。これにより、単なる人材マッチングを超えた、業務最適化とキャリア設計を統合した次世代プラットフォームとして、圧倒的な競争優位性を確立します。

報告セグメントの変更について

M&Aによる事業の追加等を背景に、当社グループにおける適切な経営情報の開示区分及び社内における業績管理区分等を新たに見直した結果、2026年12月期よりセグメントの変更を実施いたします。

旧セグメント	新セグメント	主な事業領域
短期業務支援事業	短期業務支援事業	・紹介 ・BPO ・派遣 ・請負 他
営業支援事業	飲食事業	・飲食チェーン事業 他
飲食事業	HRテック事業	・求人検索アプリサービス ・採用代行サービス 他
警備・その他事業	グローバル・長期業務支援事業	・特定技能の外国人労働者紹介 ・国内・国外での経営幹部層、ミドル層専門職及び在アジア日系企業向け人材紹介 他
	その他事業	・家事代行事業 ・警備事業 ・営業支援事業 ・不動産管理事業 ・投資ファンド事業 他

中期経営計画 2029



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。



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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

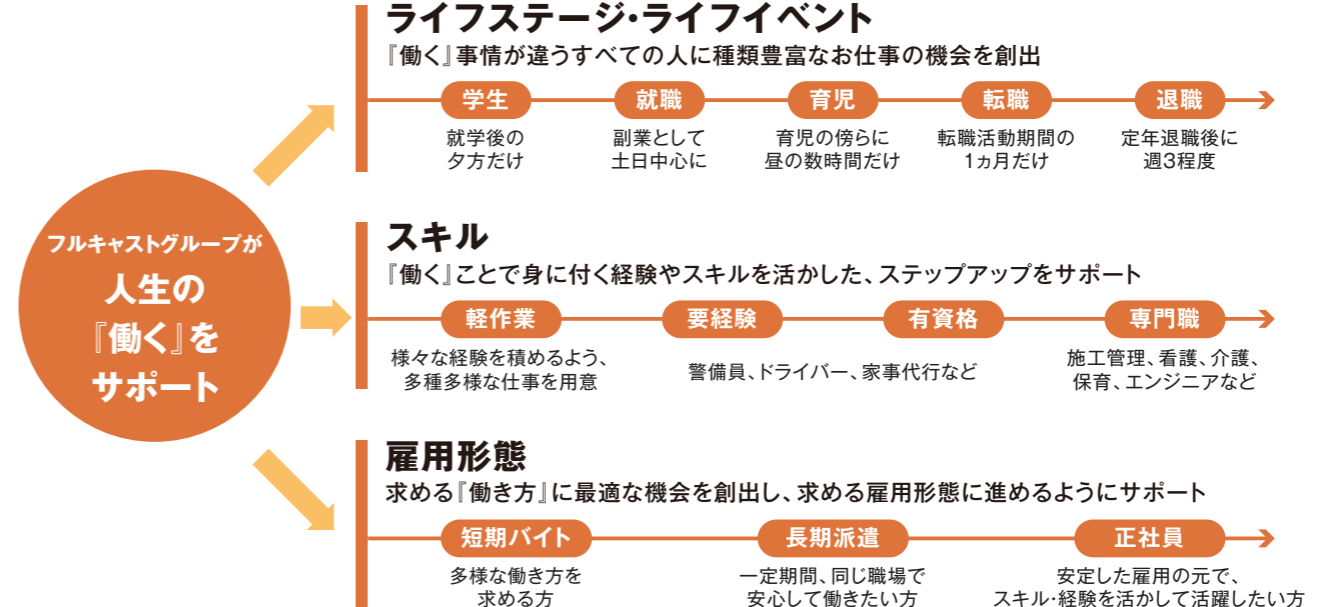
短期業務支援事業	グループシナジーを最大化し、広告・ブランド認知の拡大とサービスの付加価値向上を同時に実現することで、市場での優位性を確立し、事業のさらなる発展を推進する。
営業支援事業	最先端のマーケティング活用による新規獲得、多様な商品ラインナップ拡充、最新トレンドを取り入れたエンタメ事業拡大で、競争力ある営業支援を推進する。
警備・その他事業	厳格な警備員教育、業務提携の促進、大阪万博・世界陸上などの大規模イベント対応の最適化を通じて、警備事業の成長を加速する。
飲食事業	ブランド強化と店舗拡大の両軸で事業を推進し、海外出店を中心としたグローバル展開を加速させ、新たなファン層の獲得と持続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

※ 2026年12月期よりセグメントの変更を実施いたします。詳細につきましては、本報告書のP.39「報告セグメントの変更について」をご参照ください。

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。

目指すグループ像



短期業務支援事業



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。

2025年度の振り返り

主力サービスの「紹介」は増収及び売上総利益増益となりました。これは、期を通じて、顧客需要を取り込めたことによるものです。「BPO」は前連結会計年度に(株)BODを連結の範囲から除外したことにより減収したものの、高粗利の案件を獲得できたこと等により売上総利益は増益となりました。「派遣」は増収及び売上総利益増益となりました。これは、コロナ禍特需及びマイナンバー特需が剥落した影響を受けたものの、長期人材ニーズに応えたことで売上高を伸ばせたこと、加えて、(株)ビートの業績を取り込んだこと等によるものです。「請負」は増収及び売上総利益増益となりました。これは、コロナ禍特需及びマイナンバー特需が剥落した影響を受けたものの、期を通じて顧客需要を取り込めたことによるものです。

強みと戦略

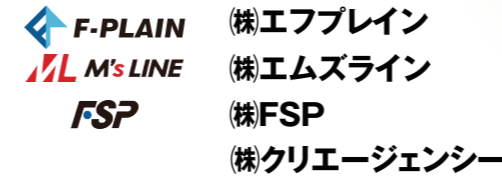
●短期業務支援事業

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。また、子会社の吸収合併による事業集約等を実施することで生産性向上を図るとともに、主にM&Aを通じた人材関連サービスの拡充に取り組むことで、企業価値の向上を実現いたします。

営業支援事業



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。

2025年度の振り返り

増収増益となりました。これは、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よるものです。

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

GLOBEAT
JAPAN グロービート・ジャパン株式会社

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
(株)Nビジネス

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。

2025年度の振り返り

減収となりました。これは、主として、グロービート・ジャパン(株)の決算期変更に伴い前連結会計年度は13か月分の売上高を計上していること等によるものです。加えて、営業利益は減益となりました。これは、減収したことに加えて、食材価格の高騰、国内、海外での出店費用及び既存店舗のリニューアル工事費用を計上したこと等によるものです。

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持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。また、国内外の新規出店の継続実施及び新業態の店舗数の拡大等の投資を拡充してまいります。

警備・その他事業

FULLCAST
ADVANCE

(株)フルキャストアドバンス
渋谷プロパティ(同)
田町プロパティ(同)
西新宿プロパティ(同)
(株)FCアセットマネジメント

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。

2025年度の振り返り

増収増益となりました。これは、主として、EXPO2025大阪・関西万博に関連した臨時警備案件を獲得したことに加えて、前連結会計年度より継続して常駐警備案件を獲得し、安定稼働したこと等によるものです。

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

連結売上高は77,227百万円(前期比 12.6%増)となりました。これは、主に主力事業である短期業務支援事業が増収したことに加え、警備・その他事業、営業支援事業の各セグメントが増収したことによるものです。

また、連結営業利益は7,915百万円(前期比10.9%増)、連結経常利益は7,778百万円(前期比6.4%増)となりました。これは、増収したことに加えて、戦略的投資に係る費用を前期比で削減したこと等によるものです。

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、売上高は61,097百万円(前期比10.6%増)、セグメント利益(営業利益)は8,469百万円(前期比1.7%増)となりました。これは、前連結会計年度に(株)BODを連結の範囲から除外したことに伴い「BPO」が減収となったことに対し、顧客需要の拡大を取り込むことで「紹介」、「派遣」、「請負」の各サービスの売上高を伸ばせたこと、加えて、2025年10月1日から連結子会社となった(株)ビートの業績を取り込んだこと等によるものです。

営業支援事業は、売上高は5,050百万円(前期比52.1%増)、

セグメント利益(営業利益)は247百万円(前期比11.5%増)となりました。これは、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よるものです。

飲食事業は、売上高は7,442百万円(前期比2.6%減)となりました。これは、主として、グロービート・ジャパン(株)の決算期変更に伴い前連結会計年度は13か月分の売上高を計上していること等によるものです。また、セグメント利益(営業利益)は456百万円(前期比17.7%減)となりました。これは、減収したことに加えて、食材価格の高騰、国内、海外での出店費用及び既存店舗のリニューアル工事費用を計上したこと等によるものです。

警備・その他事業は、売上高は3,639百万円(前期比53.7%増)、セグメント利益(営業利益)は530百万円(前期比170.7%増)となりました。これは、主として、EXPO2025大阪・関西万博に関連した臨時警備案件を獲得したことに加えて、前連結会計年度より継続して常駐警備案件を獲得し、安定稼働したこと等によるものです。

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。

2025年度末時点におけるROEは16.1%となり、前連結会計年度末時点の20.3%に比べ4.2ポイント低下しております。

2025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63円の配当(配当予想同額)及び株式の取得価額の総額193百万円を上限に自己株式の取得を実施しました。その結果、2025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3.5%から2025年度は39.6%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:	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
会計年度: 売上高	38,852	44,479	43,226	52,366	64,645	68,974	68,556	77,227
:営業利益	5,896	7,224	6,131	7,592	9,823	8,658	7,140	7,915
:経常利益	5,286	7,064	6,180	7,624	9,884	8,686	7,312	7,778
:親会社株主に帰属する当期純利益	3,310	4,644	4,113	5,012	6,622	5,889	5,493	4,784
:フリー・キャッシュ・フロー	1,604	5,417	3,890	6,269	5,838	△1,203	5,933	△4,681
:EBITDA	5,679	7,550	6,655	8,056	10,282	9,440	8,277	9,032
会計年度末: 総資産	19,808	23,464	23,953	29,484	35,604	38,977	41,468	57,830
:自己資本*1	12,474	15,447	16,504	19,526	23,732	25,401	28,616	30,662
:発行済株式総数(株)	38,486,400	38,486,400	38,486,400	37,486,400	37,486,400	37,486,400	37,486,400	35,215,449
1株当たり(円): 純資産	331.68	415.71	449.58	535.40	657.21	721.42	812.65	136.84
:配当金	32	40	41	44	58	61	62	63
:当期純利益	87.90	124.59	111.69	137.34	183.11	164.86	155.99	136.84
経営指標(%): 売上高営業利益率	15.2	16.2	14.2	14.5	15.2	12.6	10.4	10.2
:売上高販売管理費比率	27.7	26.1	26.8	19.9	18.0	20.8	25.4	24.0
:自己資本利益率(ROE)	28.4	33.3	25.7	27.8	30.6	24.0	20.3	16.1
:総資本当期利益率(ROA)	18.1	21.4	17.3	18.8	20.3	15.8	13.7	9.6
:EBITDAマージン	14.6	17.0	15.4	15.4	15.9	13.7	12.1	11.7
:流動比率	241.0	279.6	338.1	311.7	310.2	253.8	269.5	163.8
:自己資本比率	63.0	65.8	68.9	66.2	66.7	65.2	69.0	53.0
:インタレストカバレッジレシオ*2	972.2	603.6	956.5	1,073.5	1,470.6	1,399.5	679.4	105.9
:デット・エクイティレシオ	10.0	6.5	6.0	5.1	4.2	4.0	3.5	39.6
:配当性向	36.4	32.1	36.7	32.0	31.7	37.0	39.7	46.0

*1 自己資本=純資産の部の合計-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 「税効果会計に係る会計基準」の一部改正(企業会計基準第26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。

*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

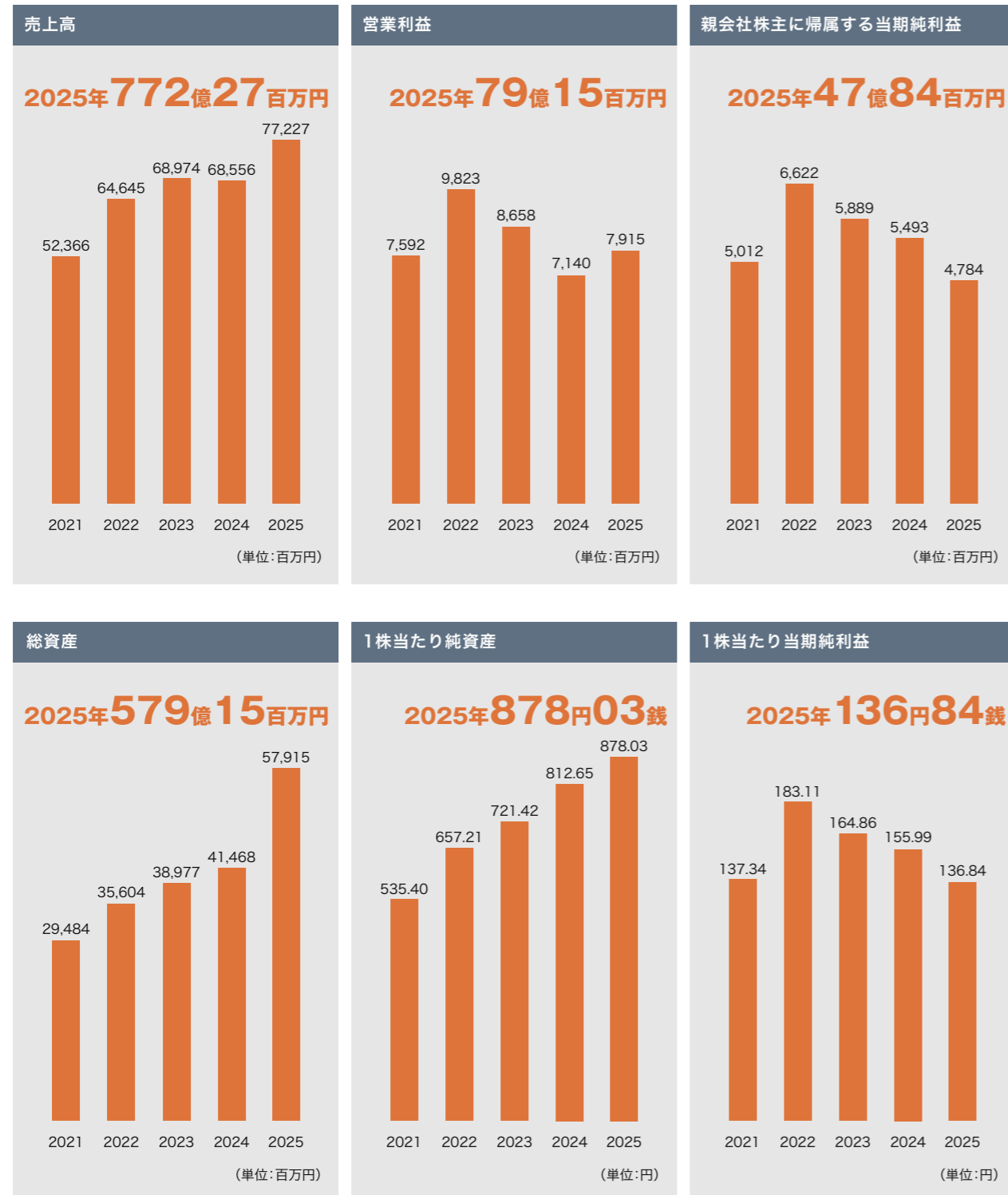
2026年12月期の業績予想値は、売上高104,700百万円、売上総利益38,352百万円、営業利益8,700百万円、経常利益8,780百万円、親会社株主に帰属する当期純利益5,431百万円としております。

2026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、2026年12月期において、(株)エントリーを連結子会社化したこと、RGFタレントソリューションズ(株)及びRGFInternational Recruitment Holdings Limitedを連結子会社化

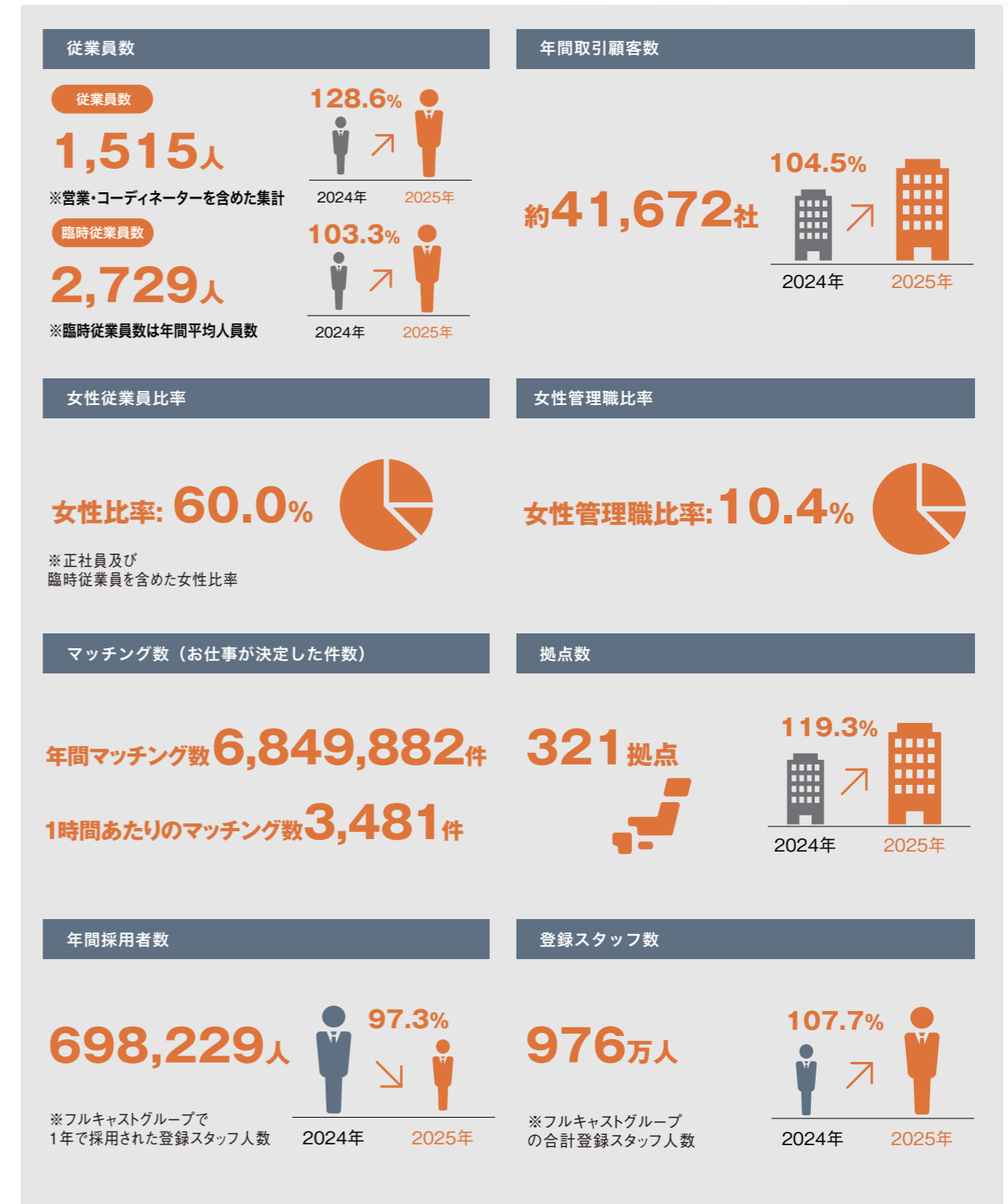
する予定であること等を踏まえ、業績予想を作成しております。各セグメントの実需が確実に伸長することを見込んでおり、全体としての増収を実現してまいります。

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

(単位:百万円)		(単位:百万円)	
前連結会計年度 (2024年12月31日)	当連結会計年度 (2025年12月31日)	前連結会計年度 (2024年12月31日)	当連結会計年度 (2025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	17,531	支払手形及び買掛金	582
受取手形及び売掛金	7,657	短期借入金	1,000
商品	58	1年内返済予定の長期借入金	—
貯蔵品	16	未払金	1,664
その他	2,230	未払費用	1,672
貸倒引当金	△24	未払法人税等	1,915
流動資産合計	27,468	未払消費税等	1,007
固定資産		賞与引当金	
有形固定資産		26	
建物及び構築物	1,871	31	51
減価償却累計額及び減損損失累計額	△1,168	2,326	1,575
建物及び構築物(純額)	704	流動負債合計	
機械装置及び運搬具	8	10,191	21,703
減価償却累計額及び減損損失累計額	△7	固定負債	
機械装置及び運搬具(純額)	0	長期借入金	—
工具、器具及び備品	1,070	退職給付に係る負債	924
減価償却累計額及び減損損失累計額	△890	資産除去債務	389
工具、器具及び備品(純額)	180	繰延税金負債	634
土地	1,145	その他	462
建設仮勘定	51	2,408	3,474
有形固定資産合計	2,080	負債合計	
無形固定資産		12,599	25,176
ソフトウェア	634	純資産の部	
のれん	5,223	株主資本	
商標権	1,558	資本金	2,780
その他	22	資本剰余金	1,888
無形固定資産合計	7,436	利益剰余金	28,137
投資その他の資産		△4,638	△482
投資有価証券	2,740	株主資本合計	
差入保証金	1,149	28,167	30,287
繰延税金資産	476	その他の包括利益累計額	
その他	127	その他有価証券評価差額金	121
貸倒引当金	△8	為替換算調整勘定	329
投資その他の資産合計	4,484	その他の包括利益累計額合計	450
固定資産合計	14,000	新株予約権	253
資産合計		—	1,795
41,468	57,830	純資産合計	
		28,869	32,654
		負債純資産合計	
		41,468	57,830

連結損益計算書及び連結包括利益計算書

【連結損益計算書】		(単位:百万円)		【連結包括利益計算書】		(単位:百万円)	
前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025年12月31日)	前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025年12月31日)	前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025年12月31日)	前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025年12月31日)
売上高	68,556	77,227	特別利益				
売上原価	44,039	50,783	投資有価証券売却益	31	192		
売上総利益	24,517	26,445	固定資産売却益	31	43		
販売費及び一般管理費			子会社株式売却益	1,295	—		
給料及び賞与	5,562	6,021	その他	—	14		
雑給	1,682	1,698	特別利益合計	1,358	248		
賞与引当金繰入額	△14	△27	特別損失				
法定福利費	1,043	1,129	減損損失	2	56		
退職給付費用	132	67	固定資産除却損	38	83		
通信費	356	375	その他	1	5		
旅費及び交通費	529	580	特別損失合計	41	144		
地代家賃	1,302	1,399	税金等調整前当期純利益	8,629	7,883		
減価償却費	434	499	法人税、住民税及び事業税	3,119	2,926		
広告宣伝費	1,776	1,376	法人税等調整額	△31	76		
求人費	1,082	1,251	法人税等合計	3,088	3,002		
貸倒引当金繰入額	△19	34	当期純利益	5,541	4,881		
のれん償却額	498	663	非支配株主に帰属する当期純利益	48	97		
その他	3,015	3,466	親会社株主に帰属する当期純利益	5,493	4,784		
販売費及び一般管理費合計	17,377	18,530					
営業利益	7,140	7,915					
営業外収益							
受取利息	3	19					
受取配当金	6	6					
持分法による投資利益	123	—					
助成金収入	16	26					
広告収入	56	47					
その他	45	90					
営業外収益合計	248	188					
営業外費用							
支払利息	12	49					
持分法による投資損失	—	111					
障害者雇用納付金	8	15					
和解金	17	23					
広告収入原価	8	11					
その他	31	116					
営業外費用合計	76	325					
経常利益	7,312	7,778					

財務データ

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)		(単位:百万円)	
前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025年12月31日)	前連結会計年度 (自2024年1月1日 至2024年12月31日)	当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025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	8,629	7,883	
減価償却費	455	542	
減損損失	2	56	
のれん償却額	498	663	
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△32	6	
賞与引当金の増減額(△は減少)	37	△32	
受取利息及び受取配当金	△9	△25	
支払利息	12	49	
持分法による投資損益(△は益)	△123	111	
子会社株式売却益	△1,295	—	
固定資産売却益	△31	△43	
固定資産除却損	38	83	
投資有価証券売却損益(△は益)	△31	△192	
売上債権の増減額(△は増加)	43	△753	
未収入金の増減額(△は増加)	△698	△591	
差入保証金の増減額(△は増加)	5	△1,395	
仕入債務の増減額(△は減少)	48	292	
未払費用の増減額(△は減少)	41	309	
未払消費税等の増減額(△は減少)	△277	723	
預り金の増減額(△は減少)	517	△880	
未払事業税の増減額(△は減少)	12	△198	
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	31	△54	
その他	△252	△682	
小計	7,619	5,872	
利息及び配当金の受取額	9	25	
利息の支払額	△11	△55	
法人税等の支払額	△2,409	△4,493	
法人税等の還付額	550	7	
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,758	1,356	
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	△286	△512	
有形固定資産の売却による収入	38	51	
無形固定資産の取得による支出	△394	△221	
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	△255	△1,131	
投資有価証券の売却による収入	31	276	
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	—	△4,444	
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	—	
貸付けによる支出	△2	△104	
貸付金の回収による収入	41	45	
その他	△17	4	
投資活動によるキャッシュ・フロー	175	△6,037	

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度 (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	
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)		△118			△118	
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						
	その他の有価証券 評価差額金		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	純資産合計
	資本金	資本剰余金				
当期首残高	140	253	394	204	1,181	26,785
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	△1,181	△1,076
当期変動額合計	△19	75	56	49	△1,181	2,084
当期末残高	121	329	450	253	—	28,869

当連結会計年度 (自2025年1月1日 至2025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	1,888	28,137	△4,638	28,167	
当期変動額						
剰余金の配当			△2,174		△2,174	
親会社株主に帰属する当期純利益			4,784		4,784	
自己株式の取得				△564	△564	
自己株式の処分			△24	99	74	
自己株式の消却			△4,621	4,621	—	
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						
当期変動額合計	—	—	△2,036	4,156	2,121	
当期末残高	2,780	1,888	26,102	△482	30,287	
その他の包括利益累計額						
	その他の有価証券 評価差額金		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	純資産合計
	資本金	資本剰余金				
当期首残高	121	329	450	253	—	28,869
当期変動額						
剰余金の配当						△2,174
親会社株主に帰属する当期純利益						4,784
自己株式の取得						△564
自己株式の処分						74
自己株式の消却						—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△120	45	△75	△56	1,795	1,664
当期変動額合計	△120	45	△75	△56	1,795	3,785
当期末残高	1	373	374	196	1,795	32,654

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	35,215,449株(自己株式294,070株を含む)
株主数	22,695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	37.6
UH Partners 2投資事業有限責任組合	2,644,900	7.6
光通信KK投資事業有限責任組合	2,417,300	6.9
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,414,400	4.1
UH Partners 3投資事業有限責任組合	915,700	2.6
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044	901,230	2.6
エスアイエル投資事業有限責任組合	801,100	2.3
INTERACTIVE BROKERS LLC	428,000	1.2
MSIP CLIENT SECURITIES	426,001	1.2
大和証券株式会社	407,721	1.2
合計	23,497,052	67.3

※持株比率は、自己株式294,070株を控除して計算しております。

株価チャート



株主優待制度

当社は総還元性向50%を目標とし、株主の皆様への利益還元の実現を図る方針であります。2025年12月期より、株主の皆様への利益還元の一環として、株主優待制度を導入いたしました。毎年6月末及び12月末日時点で当社普通株式100株(1単元)以上を保有する株主様を対象に、保有株式数と継続保有年数に応じて優待品を贈呈いたします。(ご参考)「株主優待」<https://www.fullcastholdings.co.jp/corporate/ir/stockinformation/benefit/>

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(2025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 1,515名(2025年12月末時点) 臨時従業員 2,729名(2025年12月末時点)
グループ拠点数	全国321拠点(2025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 SENIOR WORKS	株式会社フルキャストシニアワークス	首都圏に特化した、アクティブシニアを対象とした人材サービス
FULLCAST PORTER	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の運営
FULLCAST GLOBAL	株式会社フルキャストグローバル	外国人を主とした人材サービス
株式会社ビート	株式会社ビート 株式会社Jフォスター	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
E-ENTRY	株式会社エントリー	物流・ロジスティクス関連業務を主とする短期人材サービス
GLOBEAT JAPAN	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	グロービートインターナショナル株式会社	
株式会社ニジネス	ニジネス株式会社	

※1. 2026年4月1日付で同社の株式を取得し、連結子会社とする予定でございます。
※2. 表内に記載の無い同社の海外子会社(当社孫会社)が9社ございます。

HRテック事業	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事業
	Imple 株式会社インプリ	求人検索アプリサービス
	TUCLICKS 株式会社ツクリックス	ソフトウェアの開発・販売
	FIASH Fiah株式会社	AIを活用した採用代行サービス
	Ann 株式会社Ann	
	mico 株式会社mico	
グローバル・長期業務支援事業	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
	RGFタレントソリューションズ株式会社	グローバル・ハイクラス領域の人材紹介業
	RGF International Recruitment Holdings Limited	
その他事業	FULLCAST ADVANCE 株式会社フルキャストアドバンス	常駐・雑務警備及び交通警備等の警備業
	F-PLAIN 株式会社エフプレイン	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
	株式会社エムズライン	
	株式会社FSP	家事代行サービス
	ミニメイドサービス株式会社	不動産の開発、売買、賃貸、管理及びそれらの仲介
	渋谷プロパティ(同)	
	田町プロパティ(同)	
	西新宿プロパティ(同)	
	株式会社FCアセットマネジメント	投資ファンド事業
	株式会社クリエイエーション	商品小売業
(持分法適用関連会社)	Deli Art 株式会社デリ・アート	人材アウトソーシング事業
	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