

統合報告書

2024

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:2023年12月期(2023年1月~2023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:2023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	26
経営戦略	30
短期業務支援事業／営業支援事業	32
飲食事業／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

事業環境に適応するための 戦略的投資の実施

当社は、2024年度に20億円相当の戦略的投資の実施を予定しております。2024年度におきましても、増加が見込まれる人材需要を取り込むことで、コロナ禍特需の影響を控除した短期業務支援事業におけるオーガニックの成長を実現できると考えておりますが、一方で、アフターコロナにおけるリオープニング需要及び労働力人口減少下における人手不足に今まで以上に対応していく必要性も感じております。また、当社の近接領域であるスポットワーク市場においては異業種の参入も確実視され、より一層の競争激化が見込まれます。これらに対応する為、2024年度は、営業強化、ブランド強化及び認知度向上、採用強化、システム増強及び運営の強化を目的とした戦略的投資を実施することを判断いたしました。具体的には、営業人員増員やWEB広告の活用、デジタルメディア展開を含むメディアプロモーション、求人広告やSNS等への出稿強化等を実施いたします。これらは、当社にとっての機会／攻め、脅威／守りの双方の意味合いを持つ打ち手であり、今後の成長をより確かにするために実施するものであります。これらの戦略的投資額を計画に織り込んだことで、2024年度は2023年度比で減益となる業績予想を公表しておりますが、減益となったとしても尚、実行するに足る意義のある投資であると認識しております。1事業年度に限定した集中した資本投下により、早急、且つ、一層の事業基盤の整備及び需要の早期獲得に注力してまいります。

当社の創業時からの 短期業務支援事業の変遷

当社は、短期に特化した人材サービスを展開しており、主に顧客企業における、年間の繁閑ギャップや急場で発生する人材需要といったニーズにお応えしてきました。

創業以来、短期派遣を中心としたビジネスモデルを運用してまいりましたが、2012年10月の派遣法改正に伴い、当社の根幹のサービスであった短期派遣が原則禁じられることになり、ビジネスモデルの転換を余儀なくされ、その時点から、新たなサービスとして紹介+

CEOメッセージ

移り行く事業環境に迅速に対応していくことで 持続可能な企業成長を実現する

給与計算代行の提供を開始しております。

新サービスへの転換後は、一時業績も落ち込みましたが、お客様のご理解が進んだことに加えて、時を同じくして、日本国内の人手不足が徐々に顕在化してきたことによる追い風を受けることで、順調に成長することが出来ております。その背景には、従来型の繁閑ギャップのニーズに加えて、国内の労働力人口の減少に伴い、自社採用の従業員が確保できない企業からもオーダーをいただけるようになってきていることも要因の1つとしてございます。

2020年度は、コロナ禍により当社の業績も影響を受けたものの、日本経済全体が停滞する中でも発生するニーズを的確にキャッチアップし続けることで、黒字を維持することができております。以降は、経済環境の回復に伴って増加していった顧客需要やコロナ禍で発生した特需等を確実に取り込んだことで、2022年度には過去最高益となる営業利益98億円を計上しました。

前期2023年度は、コロナ禍特需が剥落したことに加えて、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したことを主因として、営業利益は減益となりましたが、コロナ関連特需を除いた短期業務支援事業のオーガニックの売上総利益及び営業利益は前年実績を上回っており、事業環境自体に不安を感じているわけではございません。今後、人手不足の先鋭化とリオープニングの進展による景気改善が見込まれる国内環境において、成長し続けられると考えております。サービス面では、DXを含めたサービス改善にも引き続き取り組んでおります。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よる事業拡大の実現を目標に、今後も更なるサービス改善を推進してまいります。また、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を展開している他、不動産業界特化型の人材紹介サービスや求人検索アプリサービスを近年より新たに展開している等、周辺領域への拡充にも努めています。

人材サービス事業を通じた 社会価値の創造と意義

日本国内は、世界に類を見ない、少子高齢化の進展により、人手不足の先鋭化が進んでおり、企業成長の為の従業員の増加を図ることはおろか、企業によっては、現在抱えている従業員数の維持すら困難な状況が生まれてきております。この状況は、今後、より深刻化していくことが見込まれます。

また、日本の労働力の中核を担ってきた成年男性の就業率はほぼ閾値に達しており、追加労働力の拠出を期待することは難しい状況となっております。当社は、フリーター、ダブルワーカー、学生、女性、高齢者といった、短期でしか働けない、短期で働きたい層ではあるものの、まだ労働参加余地のある層に働きかけることが出来る会社であるという面で、一定の立ち位置にいると自負しております。ますますひっ迫する日本の労働市場に対して、短期就業の形で追加の労働力を拠出することを通して、日本の労働力不足に対するソリューションを提供する役割を果たしていると考えております。

サステナビリティ経営についての取組み

サステナビリティ経営につきましては、株主・投資家を初めとするステークホルダーの皆様から各企業に求められる水準がより一層上がっており、2023年1月に公表された内閣府令の改正においては、有価証券報告書等における非財務情報（サステナビリティ全般、人的資本、コーポレートガバナンス）の開示が拡充される等、開示に関する要請事項も増えてきています。当社は、今年度よりサステナビリティに関する考え方及び取組みに関する事項を開示した他、気候変動に関する開示においてScope3の排出量の集計に着手し、一部のカテゴリについては開示を行う等、開示の質と量の充実を図っております。今後についても、サステナビリティ全般に関する事項について、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。また、当社は、我々の提供するサービスを通じて、日本国内の少子高齢化による労働力人口減少という課題の解決に貢献していくことが重要だと考えております。こうした取組みにより、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

今後の成長をより確かなものとし、 増加し続けていくであろう人材需要に対して、 しっかりと応え続けていきます



取締役会長
平野 岳史

代表取締役社長CEO
坂巻 一樹

中期経営計画を踏まえ、 2年目の振り返りをお聞かせください

坂巻 「中期経営計画 2024」について、初年度となる2022年度は、コロナ禍からの回復に向けた顧客需要を取り込んだことに加えて、ワクチン接種支援等のコロナ禍特需を獲得したことにより、過去最高益を連続して更新し、営業利益98億円を計上することが出来ました。2年目である2023年度は、中期経営計画目標値である営業利益100億円を1年前倒しで達成する計画を立てておりましたが、コロナ禍特需の想定以上の剥落や社会保険の適用拡大等の影響もあり、2023年度実績は2022年度比で減益となりました。但し、当社事業の根幹である、短期業務支援事業は、コロナ禍特需の影響を控除したオーガニックの売上総利益及び営業利益を継続して伸ばしており、人手不足を背景とした短期人材に対するニーズは着実に高まってきているという認識です。

平野 進行期の2024年度は、営業利益72億円の業績予想を公表しましたが、これは、「中期経営計画 2024」の立案時には想定していなかった、2024年度に実施を予定している戦略的投資を踏まえた数字であり、その影響を除いた実質的な業績は2023年度比で増益を見込んでいます。

坂巻 昨年度、一昨年度と直近2年間だけでも、合計4先のM&Aを実施しました。M&Aの目的も、当社登録スタッフに対する正社員としての就業機会の提供と同時に、当社にとっては、登録スタッフが正社員化を希望する場合の収益機会の創出や、飲食事業への進出、バックオフィス系BPO事業における事業領域の拡充とそれぞれ異なりますが、個々の成長性は、従来以上に見込まれ、当社グループにおける収益貢献も期待されます。進行期となる2024年度以降で、この個々の企業のPMIをきちんと推し進め、また、グループ内企業との連携を深めることで、果実の刈り取りを実現してまいります。戦略的投資による地盤

固めと共に、新規M&A企業のPMIを推進することで、なお一層の持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

2024年度に予定している 戦略的投資について、 もう少し詳しく伺えますでしょうか？

坂巻 戦略的投資は、いくつかのメニューを想定していますが、中心として考えているのは、「認知と採用力の強化」です。当社のバリューチェーンを構成する重要な要素である顧客企業及び登録スタッフ双方に対する認知度を今まで以上に向上させ、且つ、一層高まっていくであろう短期人材需要に対応するための採用力を強化することで、当社の競争力を一層強化させます。特に、顧客企業や登録スタッフに対するブランディングやプロモーションはほぼ実施してこなかったことから、新たな取組みとしての効果が期待されます。

認知度を向上させ、採用力を強化した受け皿として、インフラとしてのシステムを強化し、且つ、顧客企業、登録スタッフ双方の利便性を追求し、双方の満足度を向上させることで当社のバリューチェーンをより強固なものにすると共に、機会損失を回避するために、営業人員の増強も実現してまいります。

御社の成長の原動力は 何だと捉えられていますか？

平野 1992年の創業以来、就業者と顧客企業の両面で変化してきたニーズに迅速に適応してきたこと、また、2012年の派遣法改正に合わせてビジネスモデルを転換したことに代表されるように、コンプライアンス面も含めて、変化する事業環境に適切に対応し続けてきたことが要因だと考えております。それらが実現できたことによって、コロナ禍以降も成長し続けられてきたのではないのでしょうか。

サステナビリティ経営については、 どのようにお考えですか？

坂巻 サステナビリティ経営を考える上で、当社グループ自身の持続的な企業価値の向上をいかに実現していくか、に加え、当社グループがいかに社会課題を解決し、社会の持続可能性に貢献できるかと言うダブル・マテリアリティの考え方に基づき、双方を考慮する必要があると思っています。「中期経営計画2024」では、骨格となる各セグメントの事業戦略や、前中期経営計画で構築した新規事業の拡大に加え、M&Aの戦略に

おいて、事業領域の拡大を掲げ、「フルキャストグループが人生の『はたらく』をサポート」することの実現に努めてきました。スキル、ライフステージ／ライフイベント、雇用形態の観点から、従来なかった収益機会を獲得することで、当社グループ自身の持続的な企業価値の向上を実現するとともに、多様なサービスメニューを獲得、提供することで、労働力人口減少下における国内の社会課題の解決に貢献してまいります。

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？

坂巻 短期人材ビジネスは、フルタイムの勤務を望まない、できない方々に、働ける、働きたい期間に就業機会を提供するサービスであり、ダイバーシティ推進・働き方の多様化という考えが就業者と顧客企業の双方に浸透していくことで、当社のビジネスにとって追い風になる部分はあると考えています。

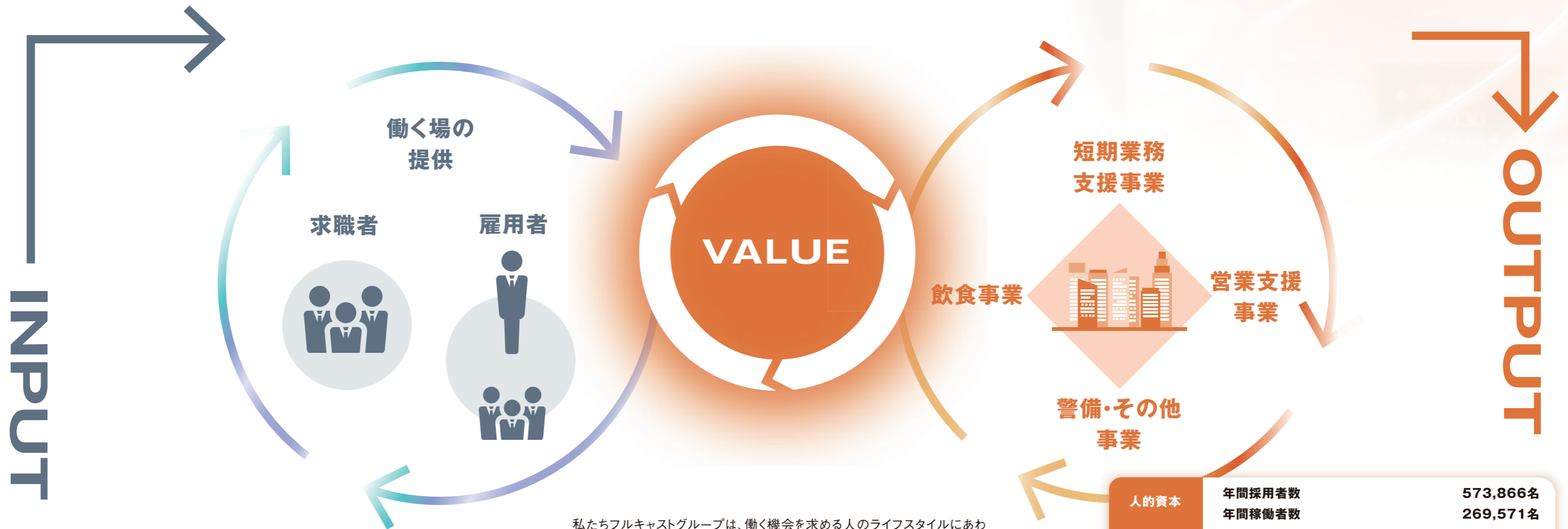
人的資本経営については注力されていますか？

平野 人的資本への取組みについては、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上で、必要不可欠であると考えています。人材育成方針や社内環境整備方針の見直し、性別・国籍・年齢・職歴等の属性によらない多様性の確保に向けた取り組み等に関しましても継続的に取り組んでおりますし、人的資本に関する指標及び目標につきましては、現在開示している内容からの拡充や経営計画との連動等について、検討を進めていきます。

ガバナンスの透明性については どのように確保され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。

坂巻 加えて、独立社外取締役3名及び私の4名を構成員とする任意の指名委員会、報酬委員会を設置し、後継者計画のあり方や報酬決定のあり方について、透明性や公平性を持って議論を深めています。現在、女性や外国人の取締役はおりませんが、取締役会の多様性を確保する観点からも議論を深めています。



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2023年12月末時点

人的資本	従業員数	1,568名
	臨時従業員数	2,686名
社会・関係資本	創業年数	31年
	取引クライアント数	85,443社
	登録スタッフ数	834万人
財務資本	自己資本	25,401百万円
	自己資本比率	65.2%
	現金及び現金同等物	14,468百万円
製造資本	連結子会社数	23社
	グループ拠点数	262拠点
	設備投資額	299百万円

人的資本	年間採用者数	573,866名
	年間稼働者数	269,571名
社会・関係資本	年間取引顧客数	38,500社
	年間新規取引顧客数	8,258社
多様性資本	正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	61.52%
	女性管理職比率	14.1%
	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	50.42%
財務資本	売上高	68,974百万円
	営業利益	8,658百万円
	EPS	164.9円
	フリーキャッシュフロー	△1,203百万円
製造資本	ROE	23.97%
	年間マッチング件数	6,743,121件
	1時間あたりマッチング数	3,413件

OUTCOME

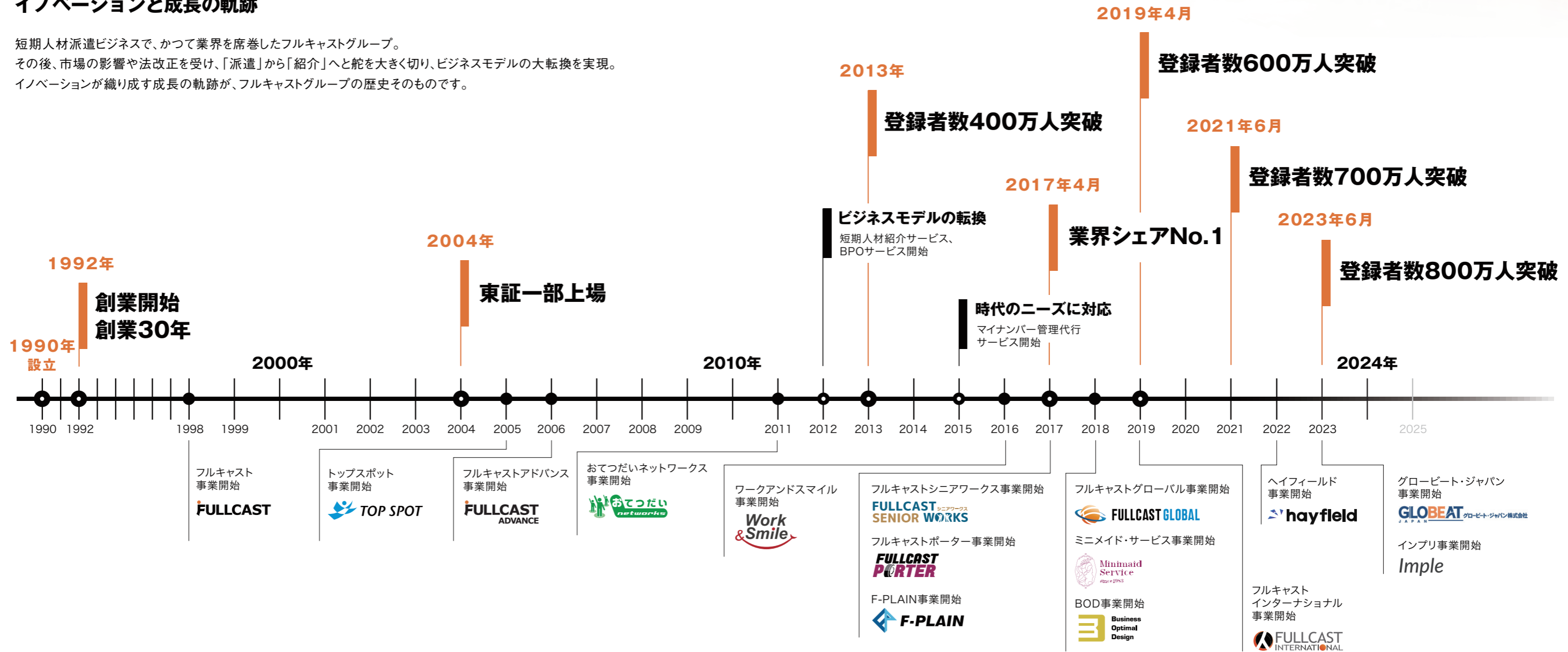
認識する社会課題

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

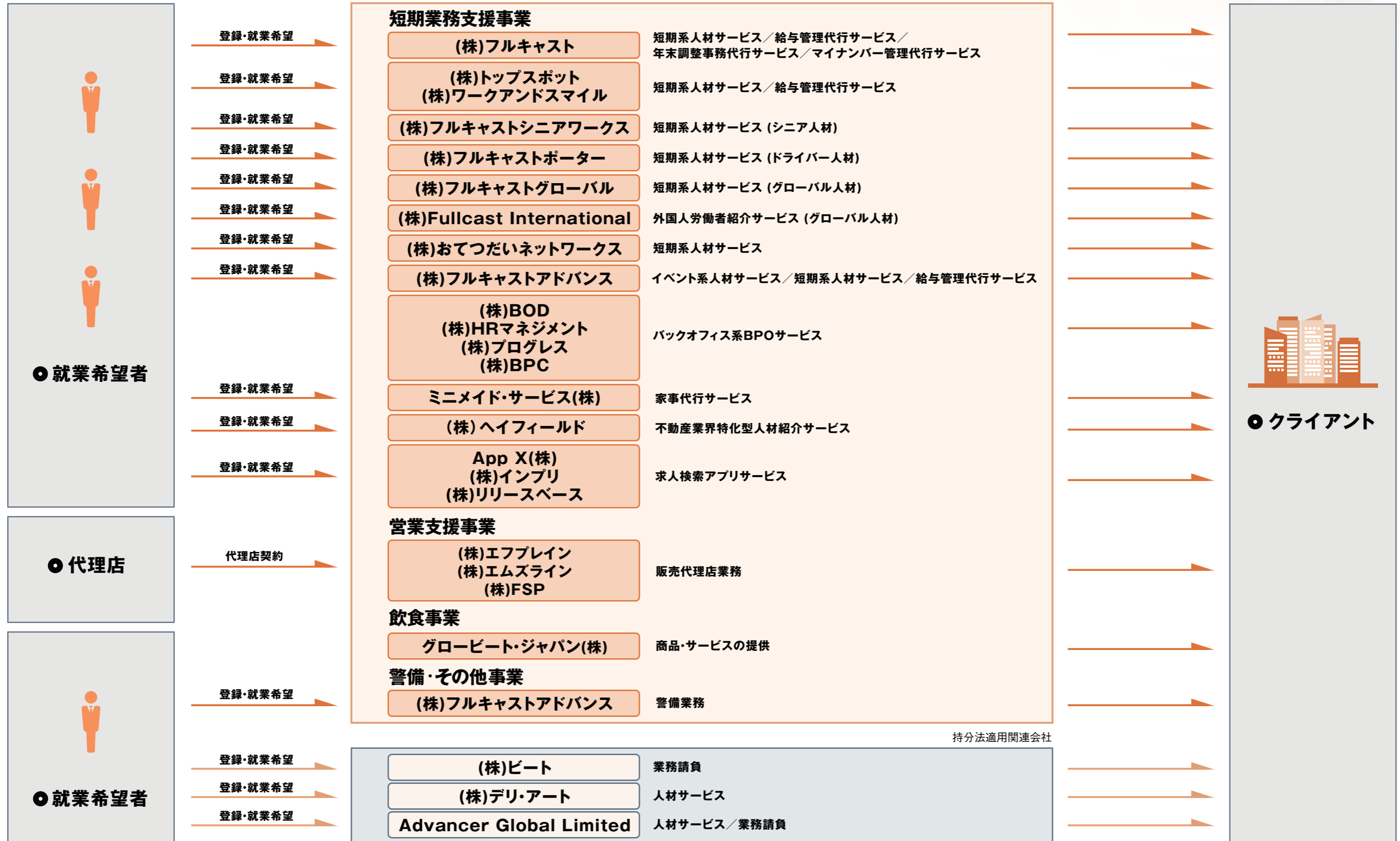
さらなる採用力の強化、サービスラインナップの拡充を図り、より付加価値の高いサービスを提供することで、グローバル展開も踏まえた事業の拡大を目指す。

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」、主に飲食チェーン事業を営む「飲食事業」、主に公共施設や一般企業などに対して警備業務等を行う「警備・その他事業」を展開しております。

(株)フルキャストホールディングス

連結子会社



フルキャストグループ・サステナビリティ基本方針

基本方針

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

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

マテリアリティ特定フロー

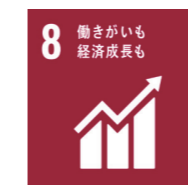
1. SDGsを理解。
2. 企業理念、ビジョン及び戦略とSDGsとの整合を図る。
3. 自社の戦略を踏まえて、課題を特定。
4. 重要課題(マテリアリティ)を特定。

マテリアリティ/取り組み

当社は、SDGsの17の目標に対して賛同します。

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

8. 働きがいも経済成長も



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

5. ジェンダー平等を実現しよう



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

10. 人や国の不平等をなくそう



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

9. 産業と技術革新の基盤をつくろう



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

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。

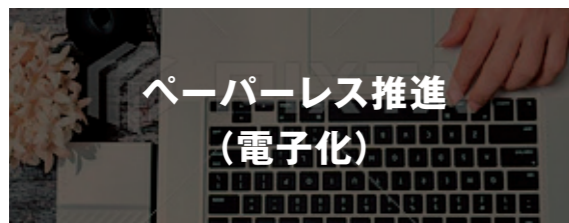
当社グループは、地球温暖化による気候変動がもたらす問題が事業および財務に及ぼす影響を考慮し、気候関連リスクを特定しております。

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。

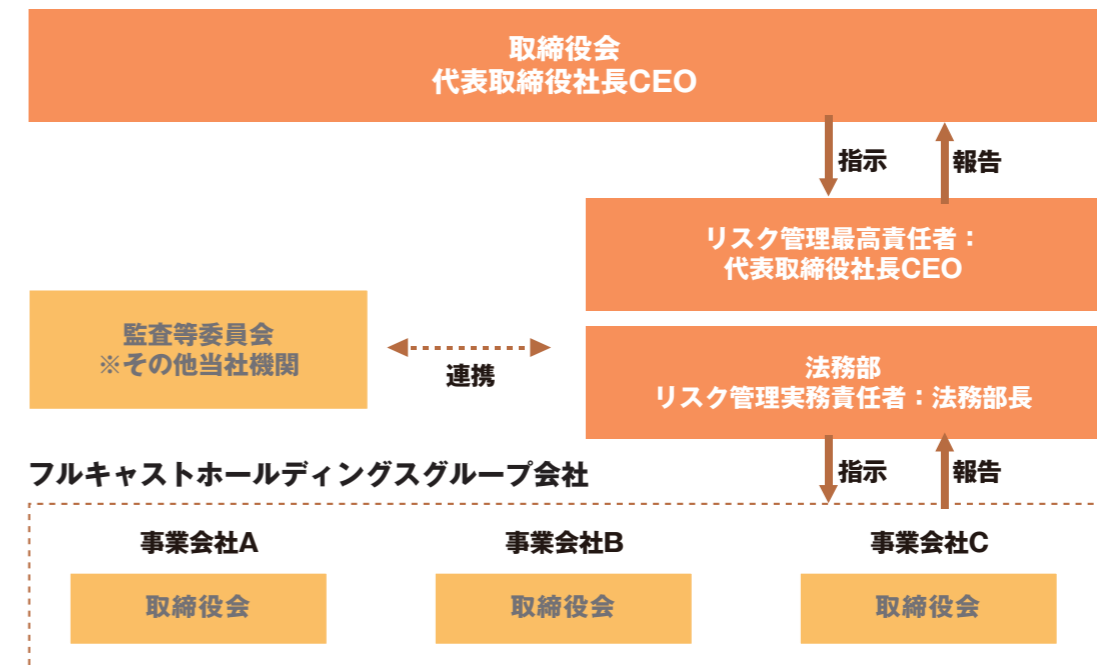
取締役会は、「フルキャストグループ・サステナビリティ基本方針」に基づき、気候変動に関して報告を受け、監督しております。

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



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°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

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。2023年12月期は、本対応の初年度であった2022年12月期に引き続き、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

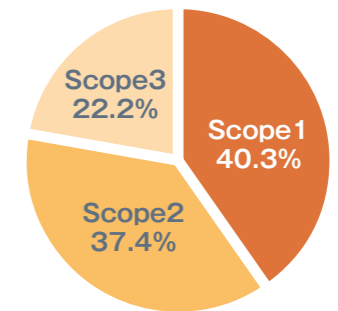
(a) 温室効果ガス(GHG) 排出量

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。2023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。2021年12月期~2023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			
		2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	
温室効果ガス排出量 (Scope1、2、3) GHG排出量 GreenHouse Gas	Scope1	1,359	1,311	1,189	
	Scope2	1,038	1,117	1,103	
	Scope1、2合計	2,397	2,428	2,292	
	Scope3 カテゴリー 6: 出張	-	-	303	
	Scope3 カテゴリー 7: 通勤	-	-	352	
	Scope3合計	-	-	655	
Scope1、2、3合計		2,397	2,428	2,947	
CO2排出原単位 (Scope1、2、3) CO2 Emissions Intensity	計	t-CO2 / 百万円	0.05	0.04	0.04

温室効果ガス(Scope1、2、3)の比較



※Scope1~3の排出量の集計範囲は、2023年12月期に新たに連結子会社としたグロービートジャパン(株)、App X(株)、(株)インプリ、(株)リリースベース及び(株)BPC並びに持分法適用関連会社を除いた当社グループ全体を対象としています。Scope3のカテゴリー6、7以外のカテゴリーについて、引き続き、算定及び開示を検討してまいります。

(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、Scope3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。

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。

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。

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。

腐敗行為・贈収賄防止方針

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。

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、2023年12月末時点で61.5%であり、最低限の比率を50.0%とし、これを維持してまいります。当社グループにおける女性管理職比率は、2023年12月末時点で14.1%です。さらに、人事制度及び研修の拡充を推進し、2025年12月末まで女性管理職比率15.0%の実現及び向上に努めてまいります。外国人、中途採用者は、管理職として登用する上で国籍や採用時期による差異は想定していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

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。

ESG情報

社会

【別掲】

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実施する

と共に、長期的なキャリアデザインや能力開発に関する希望を聴取しております。

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

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（当連結会計年度）
正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	50%（維持）	2025年	61.5%
女性管理職比率	15%以上（維持）	2025年	14.1%
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	50.4%

内部通報制度

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

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

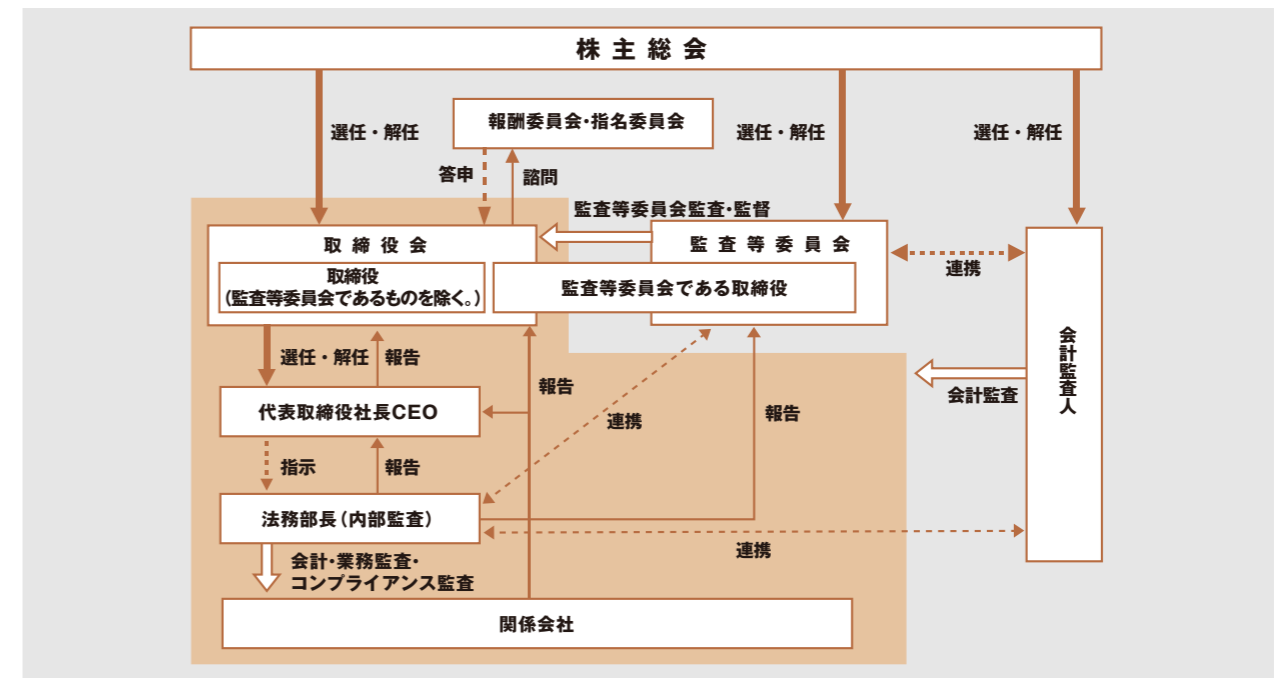
当社は、持続的な企業価値の向上に資するため、代表取締役社長CEOが統括のもと、財務IR部長が責任者として株主との対話に臨み、専任組織であるIR担当部門がこれを補佐することで、株主との間で建設的な対話を推進してまいります。

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）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。

2023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。2023年12月期は、取締役会を12回開催しました。全取締役が全ての取締役会に出席しております。また、主な検討事項は、決算及び業績予想、株主還元及び資本政策、M&A及び業務提携、内部統制、コンプライアンス、役員報酬、コーポレート・ガバナンス(政策保有株式の保有適否の検証及び取締役会の実効性評価等を含む)、関連当事者取引等です。

2. 監査等委員会

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

3. 指名委員会

指名委員会は、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の計4名(男性4名、女性0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 坂巻一樹を議長とし、委員 佐々木孝二、委員 上杉昌隆、委員 戸谷英之の4名で構成されております。

4. 報酬委員会

報酬委員会は、監査等委員であり、独立性のある社外取締役3名及

び代表取締役社長CEOの計4名(男性4名、女性0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 坂巻一樹を議長とし、委員 佐々木孝二、委員 上杉昌隆、委員 戸谷英之の4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。

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。

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の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の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、中期の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。

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。

FY2024 目標及び施策

FY2024目標

- アフターコロナにおけるリオープニング需要及び労働人口減少下における人手不足需要に今まで以上に対応するために事業基盤の一層の強化を図る。
- 異業種の参入も確実化されるスポットワーク市場において、競争激化が見込まれる事業環境への対応を図る。

FY2024施策

戦略的投資の実施

今年度に限定した集中した資本投下により、早急、且つ、一層の事業基盤の整備及び需要の早期獲得を実現させる。

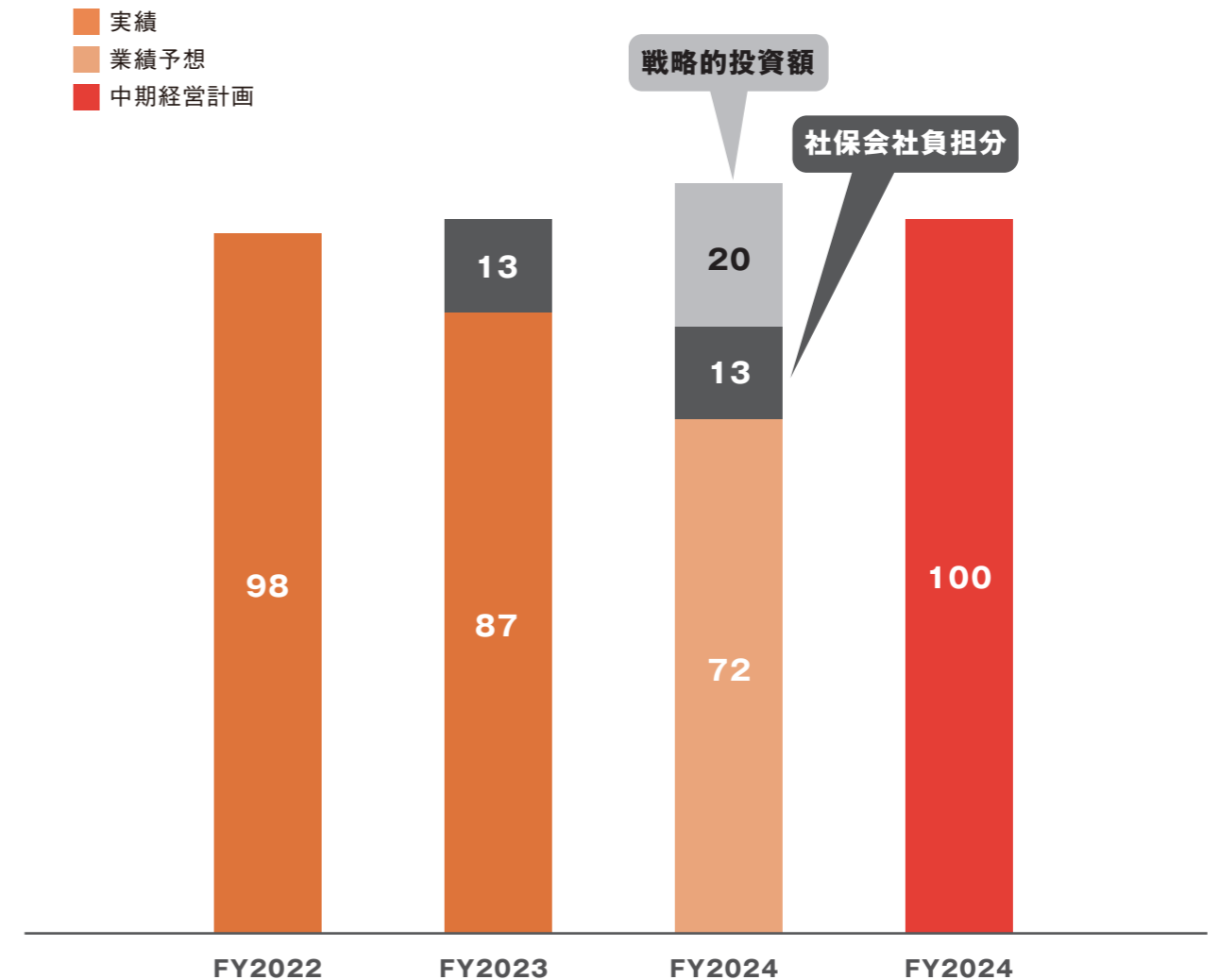
- ▶ **営業強化**
 - 営業人員増員及びWEB広告の活用
 - ▶ **ブランド強化及び認知度向上を目的としたデジタルメディア展開を含むメディアプロモーション**
 - ▶ **採用強化**
 - 求人広告、SNS等への出稿強化
 - ▶ **システム増強及び運営の強化**
 - クライアント向け登録手続き及び、契約書、各種帳票類WEB化並びに顧客導入の推進
 - WEB人材発注システム及びマッチングシステム改善
 - 登録スタッフ専用サイト「キャストポータル」及びアプリのUI改善、アップデート並びに利用規則改訂、給与支払フローの改訂
- ▶ **総額 計2,000百万円**

新規連結子会社(グロービート・ジャパン(株)、(株)インプリ等)に対するPMI推進

グループ子会社間の連携推進

中期経営計画2024進捗

営業利益 (億円)



主要KPIである営業利益は、2023年12月期は、コロナ禍特需が想定以上に剥落したことに加え、計画立案時には想定していなかった社会保険料の会社負担分(13億円相当)が増加したことにより、87億円の実績となりました。計画最終年度である、2024年12月期は、目標値である営業利益100億円に対し、72億円を予想値としますが、これは、計画立案時には想定していなかった社会保険会社負担分13億円相当及び戦略的投資額20億円を踏まえた額であり、以上の2要素がなかった場合の営業利益は105億円となり、実質的には計画目標値水準となります。

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てタイムリーに短期系人材サービスを提供しています。

2023年度の振り返り

期を通じて、顧客需要の回復基調が継続し、コロナ禍以降のリオープニングに係る人材需要を取り込んだことで、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。取り扱うプロ野球球場数が1球場増加し、飲料品販売量が増加したこと、物流請負案件を順調に獲得できたこと等によりオーガニックを伸ばせたものの、コロナ関連業務に係る官公庁案件が想定以上に減少したことにより「請負」売上総利益は前期比13.1%の減益となりました。物流業・製造業を中心とした長期人材ニーズを獲得したものの、コロナ関連業務に係る官公庁案件が想定以上に減少したこと、加えて、社会保険の適用範囲の拡大に伴い、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を主因として、「派遣」の売上総利益は前期比22.2%の減益となりました。

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195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。

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。

2023年度の振り返り

期を通じて、主たる事業内容であるインターネット回線販売事業における通信商材の販売動向が継続して昨年を上回って推移したことにより増収し、加えて、販管費を抑制したことに伴い前期実績に対して増益となりました。

強みと戦略

●アライアンス事業

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

●WEB事業

WEBのバナー広告を經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

引き続き、収益力の改善に向けた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継続して努めるとともに、アフターコロナにおける需要回復の取り込みを実現してまいります。

飲食事業

GLOBEAT 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)**

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。

2023年度の振り返り

国内事業における需要が回復したことにより、飲食事業の売上高は4,475百万円、販管費削減効果によりセグメント利益（営業利益）は188百万円となりました。

強みと戦略

●飲食事業

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

今後の見通し

経済正常化に伴う需要回復の取り込みを実現するとともに、収益力の改善に向けた管理運営体制の構築に取り組んでまいります。

警備・その他事業

FULLCAST ADVANCE (株)フルキャストアドバンス

常駐警備の
強化

業務提携の
促進

グループ
連携の
強化

事業概要

主に公共施設や一般企業などに対して警備業務を営んでいます。

2023年度の振り返り

コロナ禍リスクの低減化に伴い、主として、臨時警備案件の獲得数を伸ばせたことにより増収したものの、比較的高粗利であるコロナ関連業務が減少したこと及び社会保険の適用範囲の拡大に伴い警備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等により、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

引き続き、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り、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、常駐警備の獲得による顧客基盤の拡充を図り、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(現任)
- 2017年4月 株式会社エフブレイン代表取締役会長(現任)
- 2018年10月 Advancer Global Limited Director(現任)



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】
貝塚 志朗

経歴

- 1990年9月 株式会社リゾートワールド(現 株式会社フルキャストホールディングス)専務取締役
- 2002年5月 株式会社フルキャストテクノロジー(現 株式会社夢テクノロジー)代表取締役
- 2002年10月 有限会社インタービズ取締役(現任)
- 2010年2月 株式会社リアヴィオ代表取締役(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
【取締役常勤監査等委員】
佐々木 孝二

経歴

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



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役監査等委員】
上杉 昌隆

経歴

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



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役監査等委員】
戸谷 英之

経歴

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

【取締役のスキル・マトリックス】

	経営	事業戦略	コンプライアンス	M&A	業界経験	ESG	法務	財務/会計/税務
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

コロナ禍以降のリオープンングに係る人材需要を取り込み、短期業務支援事業における主力サービスである「紹介」及び「BPO」が伸長したこと及び飲食事業の損益を取り込んだこと等により、連結売上高は68,974百万円(前期比6.7%増)となりました。

一方で、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したこと及び高粗利のコロナ禍特需が想定以上に剥落したことを主因として、連結営業利益は8,658百万円(前期比11.9%減)、連結経常利益は8,686百万円(前期比12.1%減)となりました。下記セグメント別の結果となります。

主軸セグメントである短期業務支援事業は、上述した「紹介」及び「BPO」の伸長、コロナ禍特需の想定以上の剥落、社会保険の適用拡大に伴う社会保険料の会社負担分の増加等により、売上高が59,019百万円(前期比0.7%減)、セグメント利益(営業利益)が9,318百万円(前期比11.5%減)となりました。

営業支援事業は、期を通じて、主たる事業内容であるインターネット回線販売事業における通信商材の販売動向が継続して昨年を上回って推移したことにより、売上高は3,111百万円(前期比7.9%増)となりました。加えて、販管費を抑制したことに伴い、セグメント利益(営業利益)は134百万円(前期比50.7%増)となりました。

飲食事業は、国内事業における需要が回復したことにより、売上高は4,475百万円となりました。また、販管費削減効果により、セグメント利益(営業利益)は、188百万円となりました。

警備・その他事業は、コロナ禍リスクの低減化に伴い、主として、臨時警備案件の獲得数を伸ばせたことにより、売上高は2,369百万円(前期比1.9%増)となったものの、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したこと及び高粗利のコロナ禍特需が想定以上に剥落したことを主因として、セグメント利益(営業利益)は229百万円(前期比12.9%減)となりました。

経営指標の概況

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

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

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

2023年度末時点におけるROEは24.0%となり、前連結会計年度末時点の30.6%に比べ6.6ポイント低下したものの、ROE20%以上を維持しています。

2023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3円増配、配当予想比2円増配となる1株あたり61円の配当を通期で実施し、期末では1株につき32円の配当(配当予想比2円増配)を実施いたします。なお、2023年12月までに総額784百万円の自己株式の取得を実施いたしました。今回の期末配当により、2023年12月期の総還元性向は50%となります。

D/Eレシオにつきましては、前期末4.2%から2023年度は4.0%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:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
会計年度 :売上高	22,618	25,340	32,066	38,852	44,479	43,226	52,366	64,645	68,974
:営業利益	2,297	2,882	4,424	5,896	7,224	6,131	7,592	9,823	8,658
:親会社株主に帰属する当期純利益	1,765	2,529	2,994	3,310	4,644	4,113	5,012	6,622	5,889
:フリー・キャッシュ・フロー	1,043	1,425	3,714	1,604	5,417	3,890	6,269	5,838	△1,203
:EBITDA	2,441	3,280	4,837	5,679	7,550	6,655	8,056	10,282	9,440
会計年度末 :総資産	11,622	13,272	16,813	19,808	23,464	23,953	29,484	35,604	38,977
:自己資本*1	7,530	9,200	10,866	12,474	15,447	16,504	19,526	23,732	25,401
: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	37,486,400	37,486,400	37,486,400
1株当たり(円) :純資産	195.65	239.98	286.81	331.68	415.71	449.58	535.40	657.21	721.42
:配当金	18	21	26	32	40	41	44	58	61
:当期純利益	45.85	65.92	78.87	87.90	124.59	111.69	137.34	183.11	164.86
経営指標(%) :売上高営業利益率	10.2	11.4	13.8	15.2	16.2	14.2	14.5	15.2	12.6
:売上高販売管理費比率	26.3	25.2	25.8	27.7	26.1	26.8	19.9	18.0	20.8
:自己資本利益率(ROE)	24.8	30.2	29.8	28.4	33.3	25.7	27.8	30.6	24.0
:総資本当期利益率(ROA)	15.9	20.3	19.9	18.1	21.4	17.3	18.8	20.3	15.8
:EBITDAマージン	10.8	12.9	15.1	14.6	17.0	15.4	15.4	15.9	13.7
:流動比率	282.2	317.2	303.8	241.0	279.6	338.1	311.7	310.2	253.8
:自己資本比率	64.8	69.3	64.6	63.0	65.8	68.9	66.2	66.7	65.2
:インタレストカバレッジレシオ*2	283.5	386.2	439.6	972.2	603.6	956.5	1073.5	1470.6	1399.5
:デット・エクイティレシオ	13.3	11.8	11.7	10.0	6.5	6.0	5.1	4.2	4.0
:配当性向	39.3	31.9	33.0	36.4	32.1	36.7	32.0	31.7	37.0

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

今後の見通し

2024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、コロナ関連業務及びマイナンバー関連業務に係る官公庁案件等は剥落しきるものの、実需は確実に伸長することを見込んでおります。

アフターコロナにおけるリオープンング需要及び労働力人口減少下における人手不足需要に今まで以上に対応するための事業基盤の一層の強化並びに異業種の参入も確実に視されるスポットワーク市場において、競争激化が見込まれる事業環境への対応を目的として、戦略的投資総額2,000百万円を計上することから、2024年12月期通期連結業績予想は、営業利益前期比1,458百万円の減益となる7,200百万円を予想値としております。

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「派遣」、「請負」のいずれも、コロナ関連業務及びマイナンバー関連業務に係る官公庁案件等は剥落しきることを見込んだ売上高予想値としております。

上述した減収要素を除き、いずれのセグメントにおいても、実需は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。

財務データ

連結貸借対照表 (BS)

(単位:百万円)			(単位:百万円)		
	前連結会計年度 (2022年12月31日)	当連結会計年度 (2023年12月31日)		前連結会計年度 (2022年12月31日)	当連結会計年度 (2023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	20,626	14,468	支払手形及び買掛金	52	537
受取手形及び売掛金	8,986	8,416	短期借入金	1,000	1,000
商品	30	43	未払金	1,860	1,751
貯蔵品	20	30	未払費用	1,874	1,876
その他	356	1,943	未払法人税等	1,710	1,250
貸倒引当金	△50	△52	未払消費税等	2,163	1,361
流動資産合計	29,967	24,849	賞与引当金	286	177
固定資産			その他		
有形固定資産			流動負債合計		
建物及び構築物	682	1,965	9,659	9,793	
減価償却累計額及び減損損失累計額	△413	△1,254	固定負債		
建物及び構築物(純額)	269	712	退職給付に係る負債	816	893
機械装置及び運搬具	8	8	資産除去債務	111	405
減価償却累計額及び減損損失累計額	△6	△7	繰延税金負債	60	620
機械装置及び運搬具(純額)	1	1	その他	30	481
工具、器具及び備品	805	1,078	固定負債合計	1,017	2,399
減価償却累計額及び減損損失累計額	△645	△894	負債合計		
工具、器具及び備品(純額)	160	184	10,676	12,192	
土地	184	1,145	純資産の部		
建設仮勘定	3	-	株主資本		
有形固定資産合計	617	2,042	資本金	2,780	2,780
無形固定資産			資本剰余金	2,006	2,006
ソフトウェア	373	448	利益剰余金	21,286	24,868
のれん	1,305	5,829	自己株式	△2,664	△4,647
商標権	0	1,650	株主資本合計	23,409	25,007
その他	22	22	その他の包括利益累計額		
無形固定資産合計	1,699	7,950	その他有価証券評価差額金	149	140
投資その他の資産			為替換算調整勘定	174	253
投資有価証券	2,111	2,324	その他の包括利益累計額合計	323	394
差入保証金	576	1,192	新株予約権		
繰延税金資産	551	477	152	204	
その他	89	156	非支配株主持分		
貸倒引当金	△7	△12	1,044	1,181	
投資その他の資産合計	3,321	4,137	純資産合計		
固定資産合計			24,928	26,785	
資産合計			35,604	38,977	

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2022年1月1日 至2022年12月31日)	当連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)		前連結会計年度 (自2022年1月1日 至2022年12月31日)	当連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)
売上高	64,645	68,974	特別利益		
売上原価	43,184	45,961	投資有価証券売却益	69	346
売上総利益	21,460	23,013	固定資産売却益	-	66
販売費及び一般管理費			補助金収入	16	-
給料及び賞与	3,807	4,963	特別利益合計	84	412
雑給	1,492	1,652	特別損失		
賞与引当金繰入額	126	△136	固定資産除却損	25	24
法定福利費	820	971	新型コロナウイルス感染症による損失	22	-
退職給付費用	107	152	その他	-	0
通信費	360	369	特別損失合計	47	24
旅費及び交通費	433	502	税金等調整前当期純利益	9,922	9,073
地代家賃	893	1,153	法人税、住民税及び事業税	3,293	3,075
減価償却費	214	351	法人税等調整額	△112	△25
広告宣伝費	303	374	法人税等合計	3,181	3,050
求人費	691	785	当期純利益	6,741	6,024
貸倒引当金繰入額	44	15	非支配株主に帰属する当期純利益	119	134
のれん償却額	164	385	親会社株主に帰属する当期純利益	6,622	5,889
その他	2,185	2,819	【連結包括利益計算書】		
販売費及び一般管理費合計	11,637	14,355	(単位:百万円)		
営業利益	9,823	8,658	前連結会計年度 (自2022年1月1日 至2022年12月31日)	当連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)	
営業外収益			当期純利益	6,741	6,024
受取利息	0	2	その他の包括利益		
受取配当金	3	3	その他有価証券評価差額金	3	△13
持分法による投資利益	64	56	為替換算調整勘定	133	79
広告収入	39	52	その他の包括利益合計	136	66
その他	38	62	包括利益	6,877	6,090
営業外収益合計	144	175	(内訳)		
営業外費用			親会社株主に係る包括利益	6,752	5,960
支払利息	7	7	非支配株主に係る包括利益	125	130
障害者雇用納付金	2	18			
和解金	47	48			
自己株式取得費用	4	24			
その他	23	51			
営業外費用合計	83	148			
経常利益	9,884	8,686			

財務データ

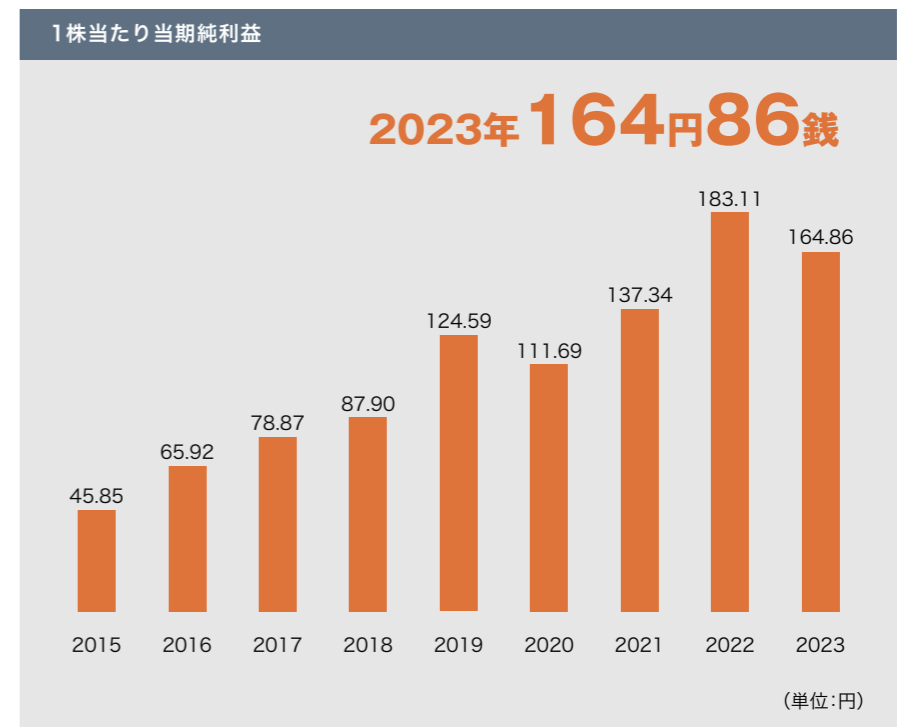
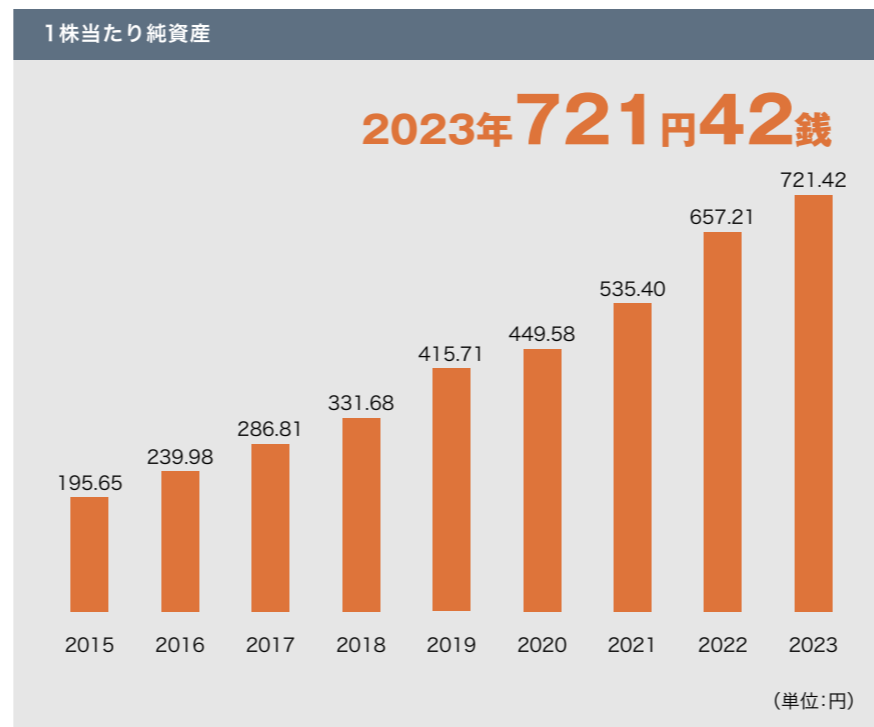
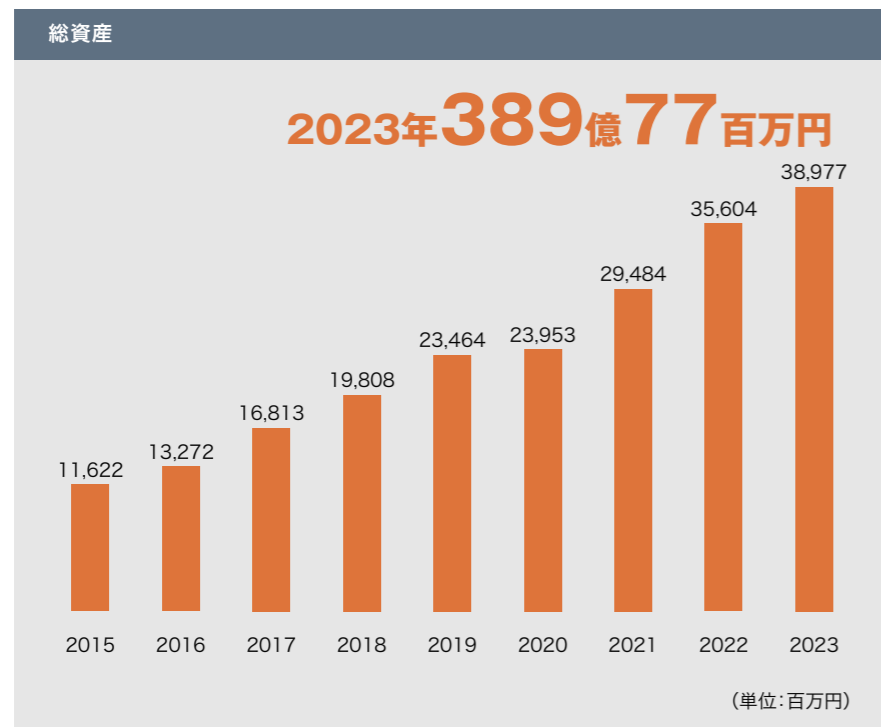
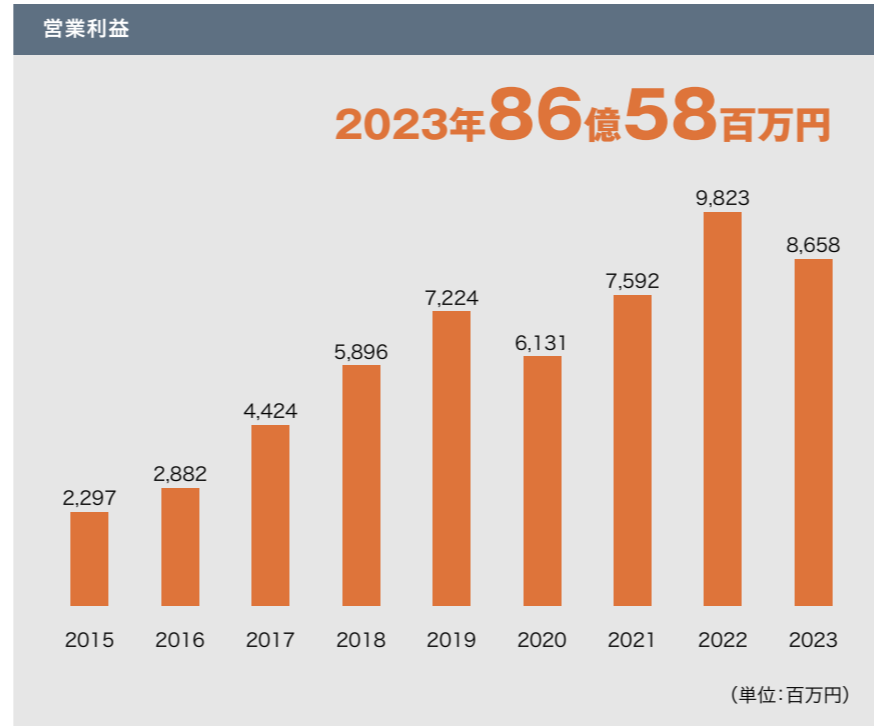
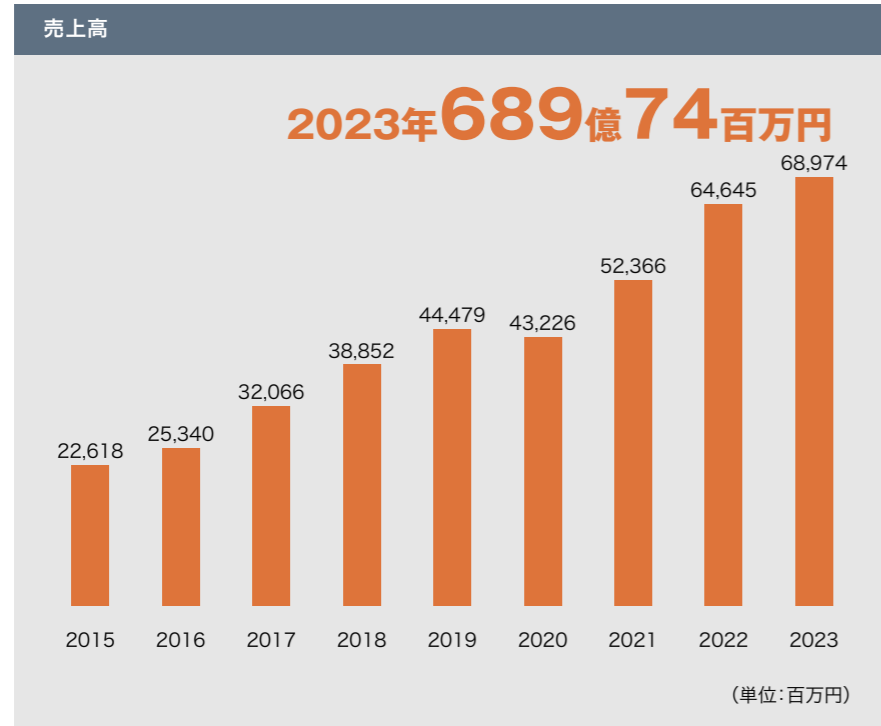
連結キャッシュ・フロー計算書 (CF)

	(単位:百万円)		(単位:百万円)	
	前連結会計年度 (自2022年1月1日 至2022年12月31日)	当連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)	前連結会計年度 (自2022年1月1日 至2022年12月31日)	当連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023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	9,922	9,073		
減価償却費	228	363		
のれん償却額	164	385		
貸倒引当金の増減額(△は減少)	31	4		
賞与引当金の増減額(△は減少)	125	△132		
受取利息及び受取配当金	△3	△5		
支払利息	7	7		
持分法による投資損益(△は益)	△64	△56		
固定資産売却益	—	△66		
固定資産除却損	25	24		
投資有価証券売却損益(△は益)	△69	△346		
新型コロナウイルス感染症による損失	22	—		
売上債権の増減額(△は増加)	△1,771	961		
未収入金の増減額(△は増加)	△8	△855		
仕入債務の増減額(△は減少)	310	△204		
未払費用の増減額(△は減少)	330	△33		
未払消費税等の増減額(△は減少)	395	△857		
未払事業税の増減額(△は減少)	37	△49		
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	68	78		
その他	197	1,062		
小計	9,946	9,354		
利息及び配当金の受取額	3	5		
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	△21	—		
法人税等の支払額	△3,126	△4,208		
法人税等の還付額	1	18		
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,796	5,163		
投資活動によるキャッシュ・フロー				
定期預金の払戻による収入	—	1,158		
有形固定資産の取得による支出	△103	△116		
有形固定資産の売却による収入	—	266		
無形固定資産の取得による支出	△181	△183		
投資有価証券の取得による支出	△13	△98		
投資有価証券の売却による収入	186	346		
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	△7,511		
連結子会社株式の追加取得による支出	—	△450		
貸付金の回収による収入	6	27		
その他	△9	196		
投資活動によるキャッシュ・フロー	△958	△6,366		
財務活動によるキャッシュ・フロー				
長期借入金の返済による支出			△46	△604
自己株式の取得による支出			△907	△2,026
配当金の支払額			△1,667	△2,295
その他			△2	△30
財務活動によるキャッシュ・フロー			△2,622	△4,954
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)			3,216	△6,158
現金及び現金同等物の期首残高			17,410	20,626
現金及び現金同等物の期末残高			20,626	14,468

連結株主資本等変動計算書

	(単位:百万円)					
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	
前連結会計年度 (自2022年1月1日 至2022年12月31日)						
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					
	その他有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	その他の包括利益 累計額合計	新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
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
	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	
前連結会計年度 (自2023年1月1日 至2023年12月31日)						
当期首残高	2,780	2,006	21,286	△2,664	23,409	
当期変動額						
剰余金の配当			△2,297		△2,297	
親会社株主に帰属する当期純利益			5,889		5,889	
自己株式の取得				△2,001	△2,001	
自己株式の処分			△11	18	7	
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						
当期変動額合計	—	—	3,582	△1,983	1,598	
当期末残高	2,780	2,006	24,868	△4,647	25,007	
	その他の包括利益累計額					
	その他有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	その他の包括利益 累計額合計	新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
当期首残高	149	174	323	152	1,044	24,928
当期変動額						
剰余金の配当						△2,297
親会社株主に帰属する当期純利益						5,889
自己株式の取得						△2,001
自己株式の処分						7
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△8	79	71	51	137	259
当期変動額合計	△8	79	71	51	137	1,857
当期末残高	140	253	394	204	1,181	26,785


パフォーマンスハイライト



非財務データ

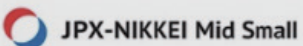
指標・認定取得一覧

受賞一覧




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。



**JPX日経インデックス400及び
JPX日経中小型株指数 2023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。



**IR継続企業
プレミアム**

対象期間に連続してIR優良企業賞に応募し、中長期にわたってIR活動を継続していると認められる企業を選定するもの。

社会データ

<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">従業員数</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>従業員数</p> <p>1,568人</p> <p>※営業・コーディネーターを含めた集計</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>122.6%</p>  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2023年</p>  </div> </div> <p>臨時従業員数</p> <p>2,686人</p> <p>※臨時従業員数は年間平均人員数</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>150.1%</p>  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2023年</p>  </div> </div> </div>	<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">年間取引顧客数</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>約38,500社</p> <p>106.6%</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2023年</p> </div> </div> </div>
<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">女性従業員比率</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>女性比率: 61.5%</p>  <p>※正社員及び 臨時従業員を含めた女性比率</p> </div>	<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">女性管理職比率</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>女性管理職比率: 14.1%</p>  </div>
<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">マッチング数（お仕事が決定した件数）</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>年間マッチング数 6,743,121件</p> <p>1時間あたりのマッチング数 3,412件</p> </div>	<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">拠点数</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>262拠点</p> <p>132.3%</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2023年</p> </div> </div> </div>
<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">年間採用者数</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>573,866人</p> <p>105.3%</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2023年</p> </div> </div> <p>※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</p> </div>	<div style="background-color: #2c4e64; color: white; padding: 5px; text-align: center;">登録スタッフ数</div> <div style="text-align: center; padding: 10px;"> <p>834万人</p> <p>107.5%</p> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>2022年</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 0 10px;"> <p>↗</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>2023年</p> </div> </div> <p>※フルキャストグループ の合計登録スタッフ人数</p> </div>

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2,277,051株を含む)
株主数	4,367名

大株主

氏名又は名称	持株数(株)	持株比率(%)
株式会社ヒラノ・アソシエイツ	13,140,700	37.3
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,850,500	8.1
光通信株式会社	2,728,400	7.8
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,813,300	5.2
株式会社UH Partners 2	1,321,100	3.8
株式会社エスアイエル	801,100	2.3
JP MORGAN CHASE BANK 385632	752,992	2.1
MSIP CLIENT SECURITIES	740,882	2.1
INTERACTIVE BROKERS LLC	339,300	1.0
野村信託銀行株式会社(投信口)	337,000	1.0
合計	24,825,274	70.7

※持株比率は、自己株式2,277,051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(2023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	1,568名	2023年12月末時点
	臨時従業員	2,686名	2023年12月末時点
グループ拠点数	全国262拠点(2023年12月末時点)		

グループ体制

FULLCAST HLDGS. 株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	Business Optimal Design 株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
FULLCAST BUSINESS SUPPORT 株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	HR management 株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
FULLCAST 株フルキャスト	さまざまな事業分野に対する短期人材サービス	PROGRESS 株プログレス	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
TOP SPOT 株トップスポット	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	Best Practice Consulting 株BPC	バックオフィス事務業務、人事業務の受託
FULLCAST ADVANCE 株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・雑務警備および交通警備等の警備業	Minmaid Service ミニメイド・サービス株	家事代行サービスを展開
Work & Smile 株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	hayfield 株ヘイフィールド	不動産業界特化型の人材紹介業
FULLCAST SENIOR WORKS 株フルキャストシニアワークス	首都圏(一部三県)に特化した、アクティブシニアを対象とした人材サービス	Imple App X株 株インプリ 株リリースベース	求人検索アプリサービス、ソフトウェア開発
FULLCAST PORTER 株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	F-PLAIN 株エフブレイン	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
おてつだい 株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	M's LINE 株エムズライン	
FULLCAST GLOBAL 株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	FSP 株FSP	
FULLCAST INTERNATIONAL 株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	GLOBEAT グロービート・ジャパン株	飲食チェーン事業
		株式会社ビート 株ビート	業務請負を主とする人材総合アウトソーシングサービス
		DELIART 株デリアート	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.fullcastrholdings.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