

フルキャストホールディングス 統合報告書

2022



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、今回初の統合報告書を発行しました。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ました。今後もステークホルダーの皆さまのご意見を反映しながら、統合報告書の質的向上を図っていきます。

<参考ガイドライン>

国際統合報告評議会「国際統合報告フレームワーク」

<報告対象>

期間：2021年12月期(2021年1月～2021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：2021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	18
中期経営計画	22
短期業務支援事業	26
営業支援事業/警備・その他事業	28
役員紹介	30
財務分析	32
財務データ	34
パフォーマンスハイライト	38
非財務データ	40
会社概要	42

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

コロナ禍の中、新規案件獲得で 過去最高益76億円を達成

2021年度はコロナ禍の中、弊社の顧客企業様を含め全般的に苦しい年でした。そこで我々としては状況を見極め、人材が不足し需要のある業種にアプローチを行いました。物流業、製造業を中心とした長期人材ニーズに応えたことにより、弊社主要セグメントである短期業務支援事業における派遣サービスは着実に伸長させることができいております。さらに、ワクチン接種支援を主とした官公庁案件を新たに獲得したことにより、過去最高益となる連結営業利益76億円を達成することができました。

労働者派遣法改正により、短期派遣中心のビジネスモデルからアルバイト紹介+アルバイト給与計算代行中心のビジネスモデルに切り替えた直後の2013年、弊社の営業利益は3億円ほどで、非常に厳しい状態でした。そのような状況の中、ビジネスモデルの転換が奏功するとともに、顧客企業・就業希望者双方の信用を勝ち取ることができ2014年度から2019年度までは6年連続で増収増益。2016年に発表した2020年度まで5カ年の中期経営計画における目標値「最終年度で過去最高益となる営業利益50億円の更新」を、3年度目である2018年度に達成し、2019年度も最高益を更新しています。2020年度はコロナ禍もあり、2019年度比で減収減益とはなりましたが、前期2021年度で再度過去最高益の更新を実現できました。

この成長の原動力が、短期に特化した人材サービスという創業事業です。2012年10月に施行された労働者派遣法改正法の主旨に従い、法に準じるものとして、我々は「紹介+アルバイト給与管理代行」というビジネスモデルを開発し、これを拡大させてきました。「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」という企業理念を掲げ、我々の提供する仕事で輝く場所を見つけていただいたり、そこから次の一歩へ踏み出して、新たなステージで光り輝く場所を見つけていただくためのサポートを心がけています。

CEOメッセージ

創業以来の短期業務支援サービスを高齢者や外国人にまで 広げ信頼・信用を糧にさらなる成長の原動力へ

弊社は短期業務支援サービスで唯一の上場企業であり、「JPX日経中小型株指数」2021年度構成銘柄として6年連続で選定された上に、「JPX日経インデックス400」2021年度構成銘柄にも初めて選定されています。コロナ禍においても、KPIである「ROE20%以上及び総還元性向50%」を達成できました。

サステナビリティ経営として 労働力人口減少へ解決策を提供

サステナビリティ経営という視点でいうと、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を、我々の提供するサービスを通じて解決できるのではないかと捉えています。今まで労働市場に参加できなかった層、たとえば主婦の方やシニアの方、また副業の方など、短期間・短時間の仕事のほうが良いという方を労働力として顕在化させ、顧客企業様へ提案してまいります。現状でも女性は登録者の過半を占めていますが、すでに高齢者雇用に特化した子会社や、外国人雇用のための子会社や合併会社を作り、労働力人口減少の先鋭化によるニーズの拡大に備えています。人手不足の中では、そういった方々を戦力化していくことで企業活動を進めることになっていくと思いますので、今後ますます我々の重要性は増していくと考えております。経営を行ううえではコンプライアンス（法令遵守）を最も重視しており、求人票による安全確認や現場検査を徹底することに加え、従業員に対して労働関係法令や倫理規範に関する研修をくまなく実施しています。そのような取り組みにより、顧客企業様からも働く方からも信用や信頼を勝ち取ることが、事業の発展・拡大につながっていくと考えています。

またガバナンスの透明性を確保するため、当社は監査等委員会設置会社という体制をとっています。7名の取締役のうち業務執行役員である私以外の、残る6名は各々士業の専門知識を持った独立社外取締役であり、監査等委員である取締役3名と、いずれも経営経験者である取

締役3名で構成されています。2020年度に設立した報酬委員会に加え、2021年度中には指名委員会を設立し、私と独立社外取締役3名の計4名で構成しています。今後は指名のあり方や、後継者計画に関する議論をより深めていきたいと考えています。

今後の短期業務支援事業における課題と 2024年度に向けた新規中期経営計画の策定

2022年には、4月4日に新市場区分におけるプライム市場へ移行しますが、「JPX日経中小型株指数」ならびに「JPX日経インデックス400」構成銘柄への選定は継続できるよう努力してまいります。

また弊社は持続的な企業価値向上を示す指標としてROEを設定し、その水準を20%以上維持としておりますが、この水準は今後も維持します。

ROE以外のKPIとしては総還元性向50%を掲げ、ROE20%以上維持を実現するものとして、積極的な水準を設定しています。D/Eレシオについては上限1.0倍を掲げ、現状は実質無借金ながら、M&Aを実施する際の実質上限値として水準を設定しています。

今後の課題としては、さらにIT技術（DX、フィンテック）を取り込むことによる効率化と同時に顧客満足度の向上が大切だと考えます。弊社は毎日2万件以上の人材マッチングという煩雑な作業を行っておりますので、顧客企業様にも働いてくださる方にもより利便性の高いツールを導入し、満足度の向上を図るとともに、生産性も一層高めたいと思います。そして新たに中期経営計画を策定し、2024年度に営業利益100億円という目標を掲げました。主軸事業である短期業務支援事業をしっかりと成長させながら、M&Aについても積極的に実施し、掲げた目標の達成に注力してまいります。

対談メッセージ

働く方の味方としてコンプライアンスを遵守することが
企業活動や日本経済の底上げに寄与すると考えています

**働き方改革や副業解禁など、
この30年に日本社会で起きた
働き方の変化は、どう捉えていますか？**

平野 働き方が多様化するというのは、素晴らしいことだと思います。自己啓発しながら自身の可能性を見つけ、成長していくことにつながりますよね。弊社のビジネスは、企業様サイドに立って安価な人材を提供しているように捉えられがちですが、それは我々の理念とはまったく逆です。自由に働きたいという方々の権利を保護しながら、少しでも良い職場環境を実現させ、自己実現の機会を提供するという志向が、創業以来、常に根底にあるんです。

坂巻 この30年間で企業様も、働く方も、それぞれ意識が変わり、働く側の権利は格段に強くなってきたと思います。我々はそれを支えてきた企業の一社である、という自負を持っていますので、今後も副業や転職を含めた多様な状況に合わせたサポートを行っていききたいと、改めて思いますね。

**コロナ禍を経て、今後の働き方は
どのように変化していくと予測していますか？**

坂巻 一層流動化が進んでいくと思います。個人の裁量自由度志向も、より開放的になるでしょうし。

平野 この2年の中でも、正社員として働いている職場が休業状態となり、弊社のシステムで副業を探してくださいと勧誘する方がたくさんいらっしゃいます。その中で新しい可能性を発見し、副業が正業に変わっていく、という例も多数生まれていますよね。

坂巻 テレワークが進んで1日2時間の通勤時間が削

減できたので、その分他の仕事をしてみようという方もいらっしゃると思います。弊社が果たすべき役割は大きく、この状況は追い風だと捉えています。

**サステナビリティ経営に
ついての考え方は？**

坂巻 日本社会の構造的な課題は少子高齢化、労働力人口の減少です。我々の短期業務支援サービスを通じて企業様の経済活動が円滑に回るようソリューションを提供することが、社会貢献、ひいては日本社会の持続可能性につながると考えています。

平野 最近数字でも現れてきましたが、官民一体となって最低賃金を上げようという動きが顕在化しています。それにより様々な職種に就くことが弊害にならず、成長の糧や強みになるケースも増えています。弊社のビジネスでそういう方々を支えていき、働く方々の可処分所得を増やすことで、景気の回復や経済の底上げをはかることができます。所得が低いために結婚しづらいとか、少子化が起きているという問題を改善することにもつながり、貧困対策や経済成長の一助になると思っています。

坂巻 多様性という点でも、年齢、性別、国内外を問わず多様な人材それぞれに特化したサービスを行っています。高齢者サービス・外国人支援サービスなどダイバーシティを意識し、未来を見据えて、どんな人もいつでも働ける環境を整えています。

平野 また働く方々の味方として、この業界において我々ほどコンプライアンスを遵守しながら社会に役立つ仕組みを作り上げている会社はないと自負しています。労働者の権利を守りながら、ミスマッチを減

**1992年の創業以来、短期業務支援サービスで
唯一の上場企業へ成長できた
原動力はどこにあるのでしょうか。**

平野 弊社が創業したのは、バブルが崩壊し日本的な終身雇用が崩れ始めた頃です。正社員雇用による高い人件費率を維持しきれなくなった企業側と、社会の枠組みにとらわれず自由に働きたいという働き手のニーズが一気に顕在化した時期でした。当時、短期に特化した人材ビジネスは他に存在しなかったため、まずは時流を捉えたことが一番の要因です。

坂巻 当時、私は物流業界にいたので、短期業務のマッチングビジネスを外から見て、今後成長する分野だと思いました。それが入社のも動機でもあります。

平野 そこからさらに成長できたのは、数百人単位でのコーディネートが発生しはじめた時に、いち早くシステム化ができたこと。どこよりも早くオフィスコンピュータを取り入れて独自のプログラムを開発し、シェアを取りに行くことができました。

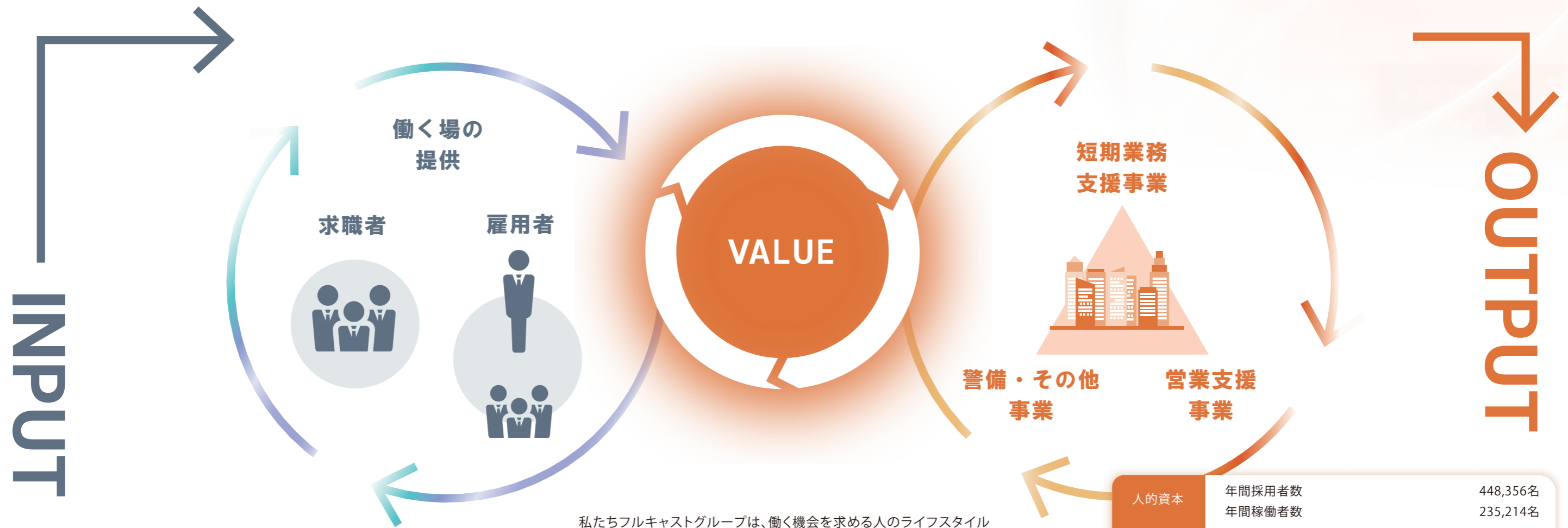


らして、雇用機会を少しでも増やし、実質的な収入を確保しながら充実感や生きがいを提供することを目指しています。そういったことも含め企業様を活性化することで、弊社もこの先10年20年、さらに発展することができるかと確信しています。

**中期経営計画として
重視したいことは？**

坂巻 2024年に営業利益「100億円」という目標を掲げ、これを達成することが一番のコミットメントです。その中核となるのが、短期業務支援事業。前回中期経営計画期間中の新設事業やM&Aを行なった子会社の成長を促すとともに、DXやフィンテック、HRテックを活用してサービスや生産性の向上を図り、周辺領域におけるM&Aも活性化します。

平野 その一方で改めて、コンプライアンスを遵守しながら働く方の権利を守っていく。この両立をSDGsのもとで実現させることが、大きな命題です。



人的資本	従業員数	1,244名
	臨時従業員数	1,521名
社会・関係資本	創業年数	29年
	取引クライアント数	59,328社
	登録スタッフ数	723万人
財務資本	自己資本	19,526百万円
	自己資本比率	66.23%
	現金及び現金同等物	17,410百万円
製造資本	連結子会社数	17社
	グループ拠点数	183拠点
	設備投資額	179百万円

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2021年12月末時点

人的資本	年間採用者数	448,356名
	年間稼働者数	235,214名
社会・関係資本	年間取引顧客数	29,064社
	年間新規取引顧客数	6,948社
多様性資本	正社員及び臨時従業員を含めた女性比率	64.60%
	女性管理職比率	15.30%
	短期業務支援事業における紹介、派遣等の稼働者に占める女性比率	48.60%
財務資本	売上高	52,366百万円
	営業利益	7,592百万円
	EPS	137.34円
	フリーキャッシュフロー	6,269百万円
	ROE	27.82%
製造資本	年間マッチング件数	5,598,248件
	1時間当たりマッチング数	2,845件

OUTCOME

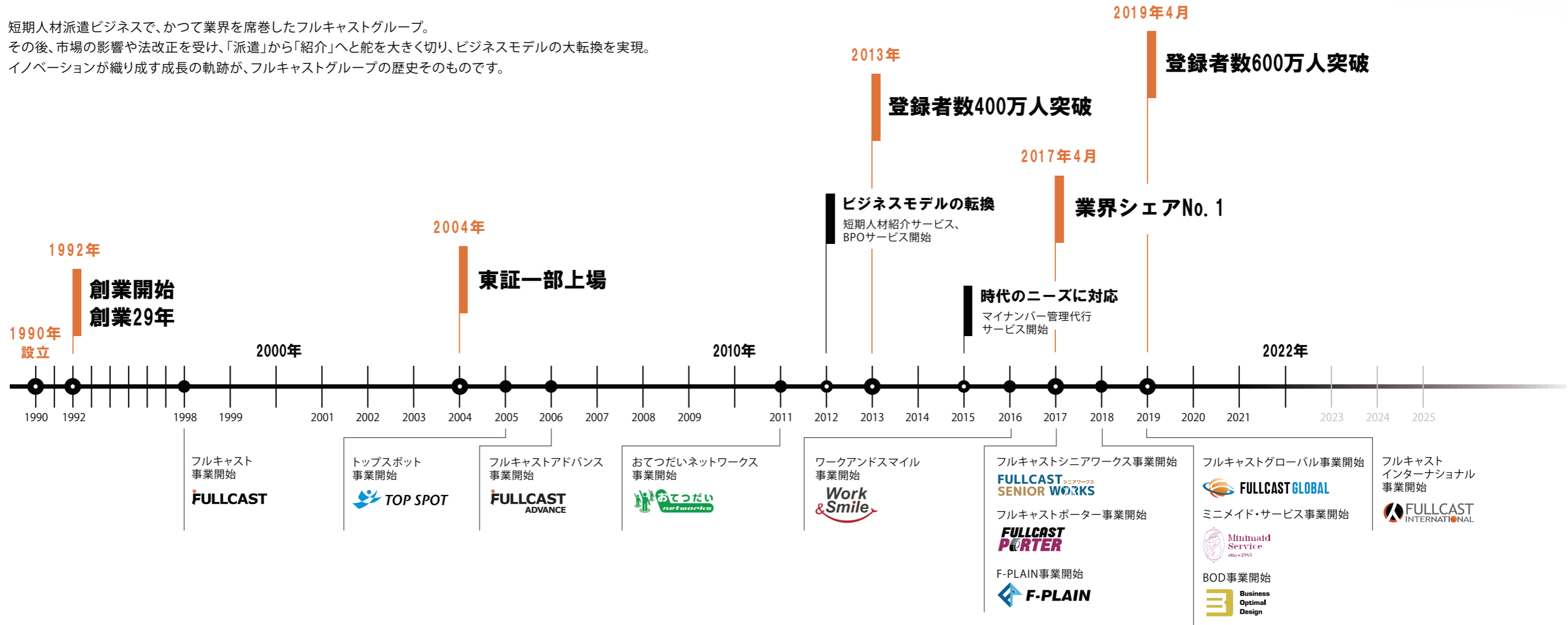
認識する社会課題

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

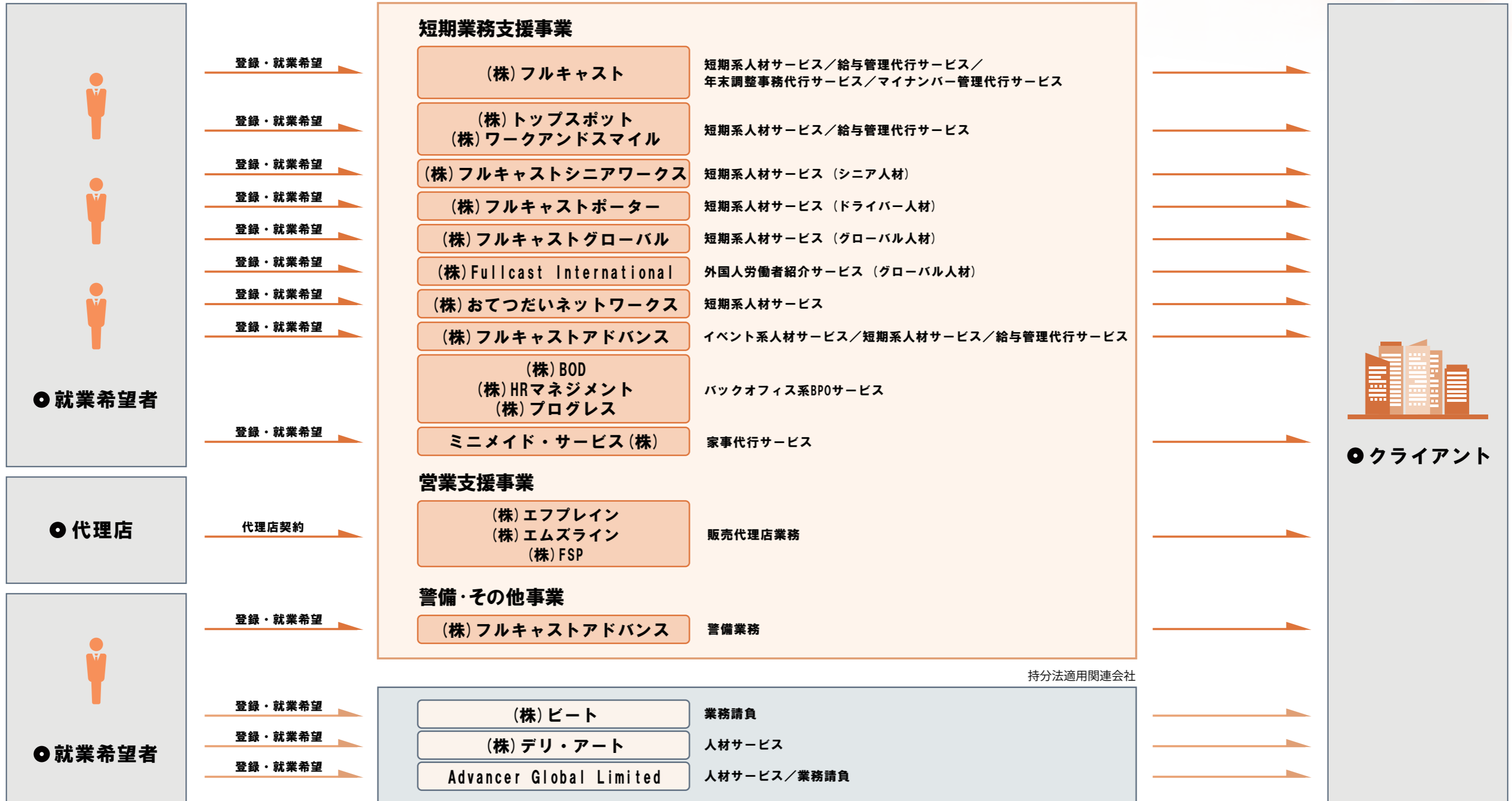
さらなる採用力の強化、サービスラインナップの拡充を図り、より付加価値の高いサービスを提供することで、グローバル展開も踏まえた事業の拡大を目指す。

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」、主にコールセンター及び販売代理店網を主軸とした通信商材等の販売代行業務を営む「営業支援事業」、主に公共施設や一般企業などに対して警備業務等を行う「警備・その他事業」を展開しております。

(株)フルキャストホールディングス

連結子会社



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

環境への対応

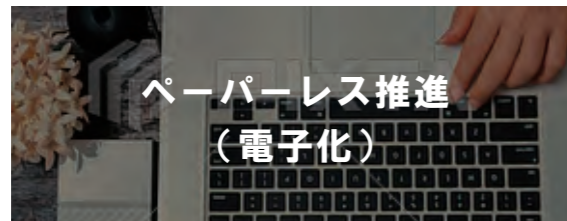
基本的な考え方

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

今後、必要なデータの収集と分析を行い、TCFD等の枠組みに基づき開示を行うこと及び開示の質と量の充実を図ることにつき検討してまいります。

環境配慮への取り組み



ペーパーレス推進
(電子化)



紙使用量の低減と
古紙のリサイクル



ビジネスカジュアルの奨励



テレワーク推進

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。

社会

社会への対応

多様性の確保についての考え方

当社グループでは、性別・国籍・年齢・職歴等の属性によらない多様性の確保を、中核人材に留まらず、正社員、臨時従業員、当社グループを通じて派遣・紹介により勤務する就業希望者含めて推進してまいります。

当社グループで勤務する正社員及び臨時従業員を含めた女性比率は、2021年12月末時点で64.6%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、2021年12月末時点で15.3%です。さらに、人事制度及び研修の拡充を推進し、2025年12月末まで女性管理職比率15.0%の維持及び向上に努めてまいります。

外国人、中途採用者は、管理職として登用する上で国籍や採用時期による差異は想定していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

人材育成方針と社内環境整備方針

当社グループが、持続的な企業価値向上を実現していくうえで、新卒・中途入社社員の入社後速やかな戦力化は必須であり、入社3年目までを対象にした実務中心の研修メニューを充実させております。今後は、この研修メニューの精度、機会を拡充させるほか、段階的な上位職各層に対するメニューの拡充や、役職員に対するサステナビリティに対する意識向上を目的とした研修制度の確立を検討してまいります。

人的資本や知的財産への投資

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

知的財産への投資については、当社グループのコアビジネスである人材サービス業を遂行していくうえで、人材マッチングに係る基幹システムの利便性・効率性の向上は必要不可欠です。このことは、社内業務の効率化のみならず、当社グループを通じて派遣・紹介される就業希望者や、顧客企業の満足度向上やカスタマーエクスペリエンス向上に資するものであり、ひいては、当社グループの持続的な企業価値向上を支えるものとして、継続的に投資を実施してまいります。

また、デジタル化、IT化が浸透しづらい、人材サービス業における各ビジネスフローにおいて、デジタル、IT技術の軽量化や高度化、また、就業希望者や顧客企業に対する技術の浸透を背景として、DXを実装できる機会が増えつつあります。この機会を積極的に活用すべく必要な投資を行ってまいります。

ESG情報

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスへの対応

基本的な考え方

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

基本方針

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

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を実質的に確保するため、法令に従い適切に対応するとともに必要な情報を適時、的確に提供してまいります。また、株主構成を勘案した上で、外国人株主や少数株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を検討してまいります。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、社会性、公益性が高い人材サービスを提供していることを意識し、コンプライアンス最優先の経営を実施することで、全てのステークホルダーとの適切な協働に努めてまいります。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

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

(4) 取締役会等の責務

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

(5) 株主との建設的な対話

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

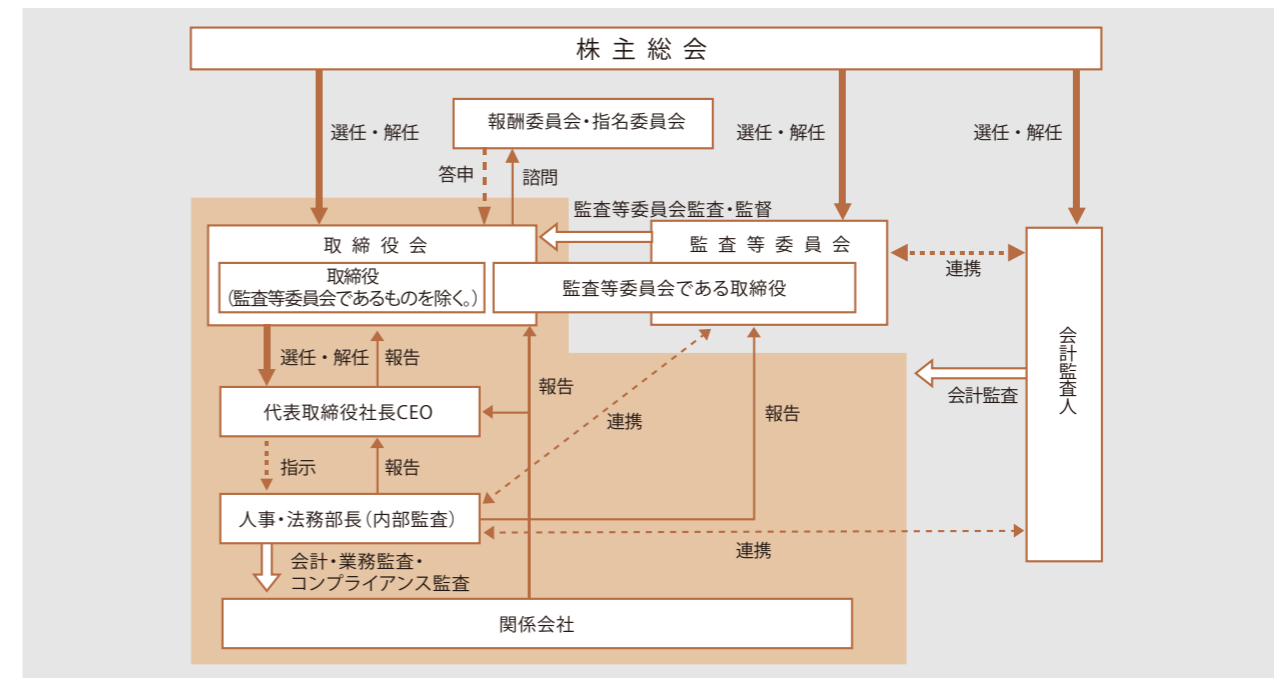
コーポレート・ガバナンスと内部統制

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く）4名、監査等委員である取締役3名の計7名による取締役会を構成する取締役会設置会社、監査等委員である取締役3名による監査等委員会を構成する監査等委員会設置会社であります。

コーポレート・ガバナンスの基本的な方針および目的を実現するため、取締役会は、3分の1以上を社外取締役に

よって構成すること及び社外取締役全員を株式会社東京証券取引所が定める独立役員として届け出ることを取締役の構成方針としており、監査等委員である取締役に付きましては、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等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、人事・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。2021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、取締役石川啓啓、取締役員塚志朗、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。2021年12月期は、取締役会を12回開催しました。取締役1名による欠席1回を除き、全取締役が全ての取締役会に出席しております。また、主な検討事項は、中期経営計画、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、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. 人事・法務部長

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

4. 会計監査人

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

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

取締役会が経営陣幹部の選任と取締役(監査等委員である取締役を除く)及び、監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっては、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するかという観点から、年齢、性別、国籍等に関わらず、その職務遂行に適切な知識・経験・能力を有すると判断できる人物を選任、指名することとしており、独立社外取締役3名により組織された取締役会において、代表取締役社長CEOの提案を審議し、客観性、公平性を確保した上で決定しております。なお、当社は、業績等の適切な評価を踏まえ、代表取締役CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合には、独立社外取締役3名を含む取締役会において審議した上で、必要な場合に、代表取締役CEOを解任する方針であります。加えて、当社は、取締役の指名に係る評価、決定プロセスの透明性及び客観性を高めることにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、監査等委員であり、独立性のある社外取締役3名及び代表取締役社長CEOで構成する指名委員会を設置いたしました。また、構成員の過半数を独立社外取締役が占めております。また、その権限、役割等として、指名委員会は、取締役会から諮問を受けた事項等の審議、取締役会への答申を行います。

6. 取締役の報酬規程

当社は、取締役(監査等委員であるものを除く)の報酬を決定するに当たっての方針や手続として、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合い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、当該報酬案を業務執行取締役である代表取締役社長CEOに提出し、業務執行取締役である代表取締役社長CEOは、当該報酬案を尊重して個別の取締役の報酬額の決定をするものとしております。

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

中期経営計画2024

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

目指すグループ像

すべての人を
いちばん輝ける場所へ。

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

社会課題の解決

多様性の実現

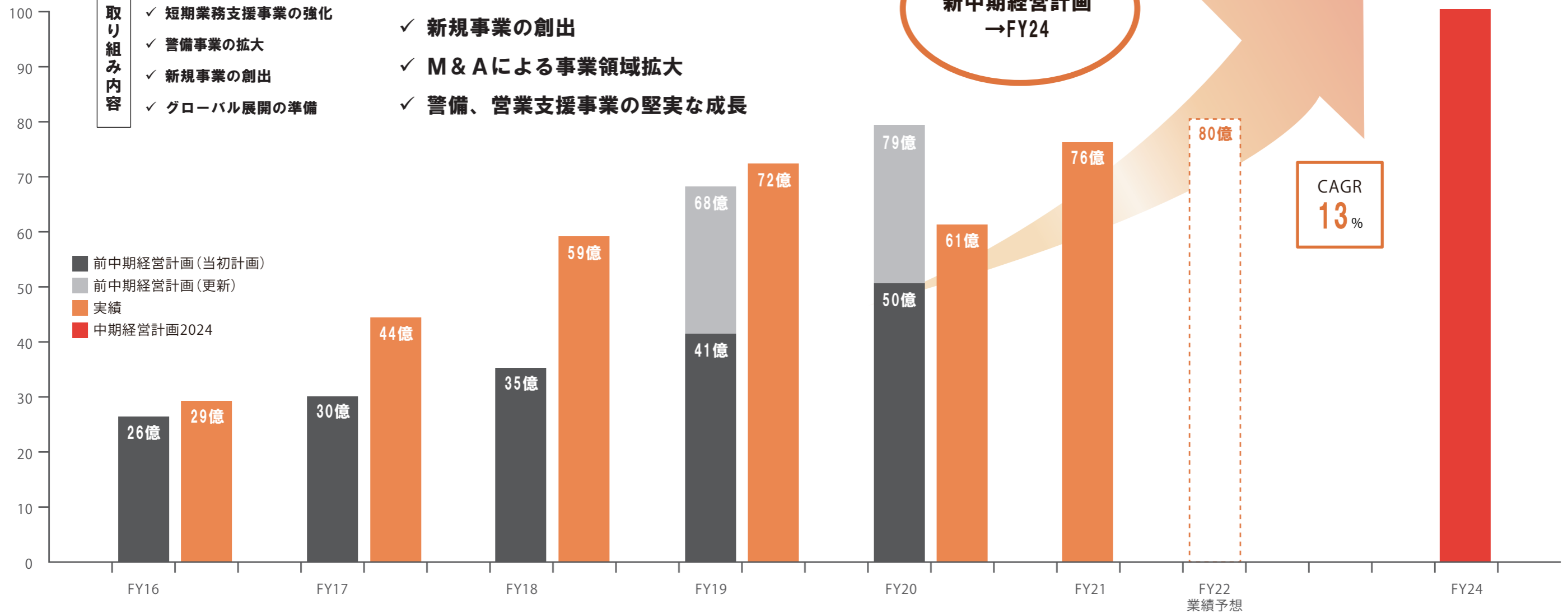
企業の持続的成長とサステナブルな社会を実現

前中期経営計画 (FY16→FY20)

取り組み内容

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

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



中期経営計画の概要

中期経営計画2024の概要

当社グループは、企業理念である「すべての人をいちばん輝ける場所へ。」を実現するため、「中期経営計画2024」を策定しました。「中期経営計画2024」では、「企業価値向上」を実現するため、適切な資本効率性及び財務健全性を保持することを資本政策の基本的な方針としています。数値目標として営業利益100億円、経営指標としてROE20%以上、総還元性向50%、D/Eレシオ上限1.0倍を掲げます。



事業環境認識

当社を取り巻くトレンドとしては、大きく3つ挙げられます。1つ目に経済情勢は、コロナ影響によるインバウンド需要の落ち込み、グローバル経済環境の悪化、消費行動の変化、景気の不透明性が挙げられます。2つ目に社会環境は、少子高齢化による労働力人口の減少、テクノロジーの進歩、地方創生、サステナビリティへの意識の高まりが挙げられます。3つ目に労働市場は、働き方改革、多様な人材の活用、働き方の多様性、副業、兼業の推進が挙げられます。上述した事業環境を認識し「中期経営計画2024」を策定しました。

経済情勢	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズは業界によってコロナ禍からの回復に時間がかかる見通し。インバウンド需要減少により、宿泊業、飲食業、小売業は厳しい環境が続く 生活様式、消費行動の変化により、特有のニーズが生まれる グローバル事業は入国規制、及び上記インバウンド関連業界の落ち込みの影響を受ける
社会環境	<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 地方創生の進捗により、国内の出店余地は広がる見込み
労働市場	<ul style="list-style-type: none"> 働き方の多様化、副業推進など主業である短期業務支援事業には追い風要素が多い ダイバーシティの推進で、シニア・女性・外国人など多様な人材の積極的な活用が広がる

中期経営計画の事業戦略

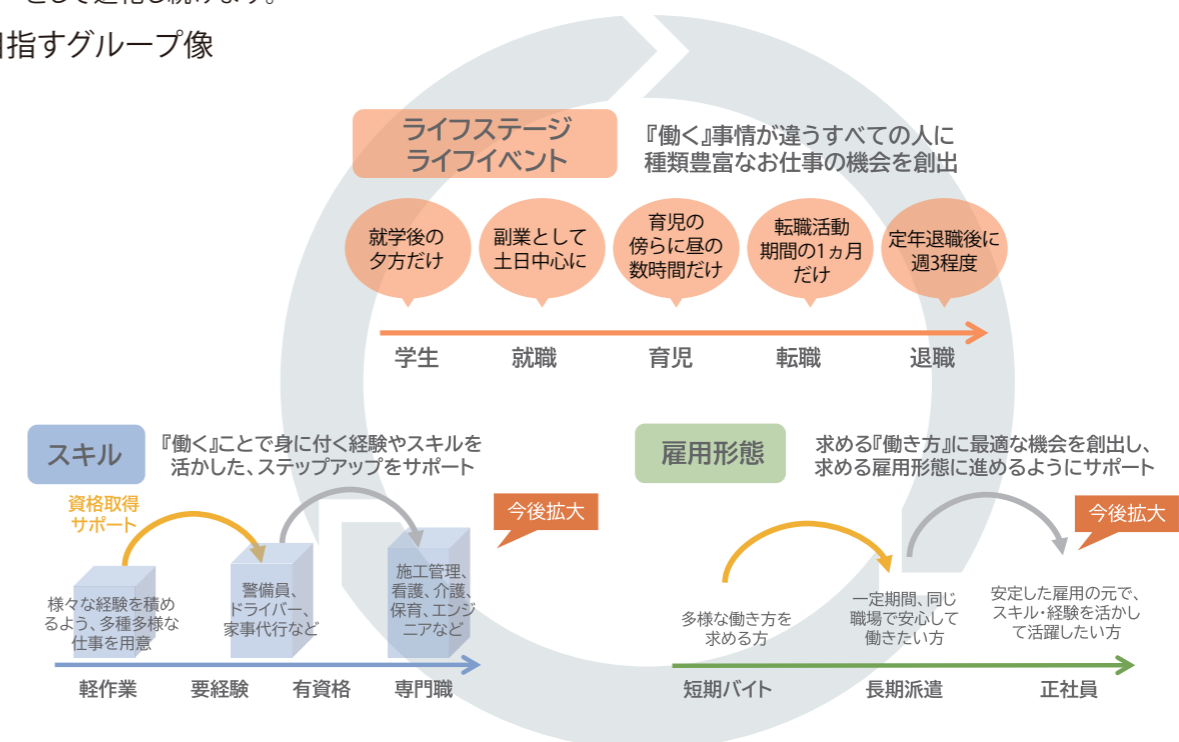
「中期経営計画2024」では、「短期業務支援事業」「新規事業・M&A」「営業支援事業」「警備・その他事業」の4つの領域で事業戦略を掲げています。

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

経営ビジョン

当社グループは、全ての「働く」をサポートする企業へを実現するため、人生の働くをサポートするプラットフォームを提供しています。その中で、あらゆるライフステージ、ライフイベントが違うすべての人に種類豊富な仕事の機会を創出します。また、働く事で身につく事ができる経験やスキルを活かした、ステップアップを支援し、就職希望者が求める働き方に最適な機会を創出し、求める雇用形態に進めるようにサポートします。そのうえで、就職希望者の拡大に合わせてこれまで以上に多様なキャリアパスを用意していき、人生の働くをサポートし続けるカンパニーとして進化し続けます。

目指すグループ像



短期業務支援事業

短期業務支援事業



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。

2021年度の振り返り

緊急事態宣言下でも顧客需要の回復基調が継続し、「紹介」の売上総利益は前期比で増益となりました。宣言解除後も飲食、宿泊、イベント需要が戻り切っておらず、2021年12月期第4四半期会計期間の売上総利益は、コロナ前の2019年12月期第4四半期水準まで回復しておりませんが、その減少率は第3四半期会計期間比で改善いたしました。「BPO」の売上総利益が減益となったのは、売上原価の集計要素を精緻化したためであり、精緻化前の「BPO」の売上総利益は6.1%の増益となりました。主にワクチン接種支援に係る官公庁案件を獲得したこと、また、プロ野球の観客動員再開、家事代行サービスの業績伸長等により「請負」が増収、かつ、売上総利益増益となりました。物流業・製造業を中心とした長期人材ニーズに応えたこと及び「請負」同様に官公庁案件を獲得したことを主因とし、「派遣」が増収、かつ、売上総利益増益となりました。

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183のリアル拠点」と、最新のデジタルテクノロジーを活用した「DX」を掛け合わせ、他には無いサービスレベルを実現します。スタッフ目線での短期業務支援事業の強みは、圧倒的に仕事量が豊富であり、職種、時間帯など仕事の種類が豊富で自分の働き方に合わせて働けることができ、全国各地でサービスが統一されているため、どこでも働けることが挙げられます。また、クライアント目線での強みは、営業力・丁寧なフォロー（顧客接点量・柔軟性）が充実しており、適材適所のマッチング、欠勤対応、経験者対応など顧客要望に寄り添った人選が可能で、幅広いニーズにグループ一括で対応していることが挙げられます。さらにDX&フィンテックの積極的導入により、自動マッチングの進化、リアルタイム給与受取、帳票類のWEB化、オンライン整備など利便性が向上しています。

今後の見通し

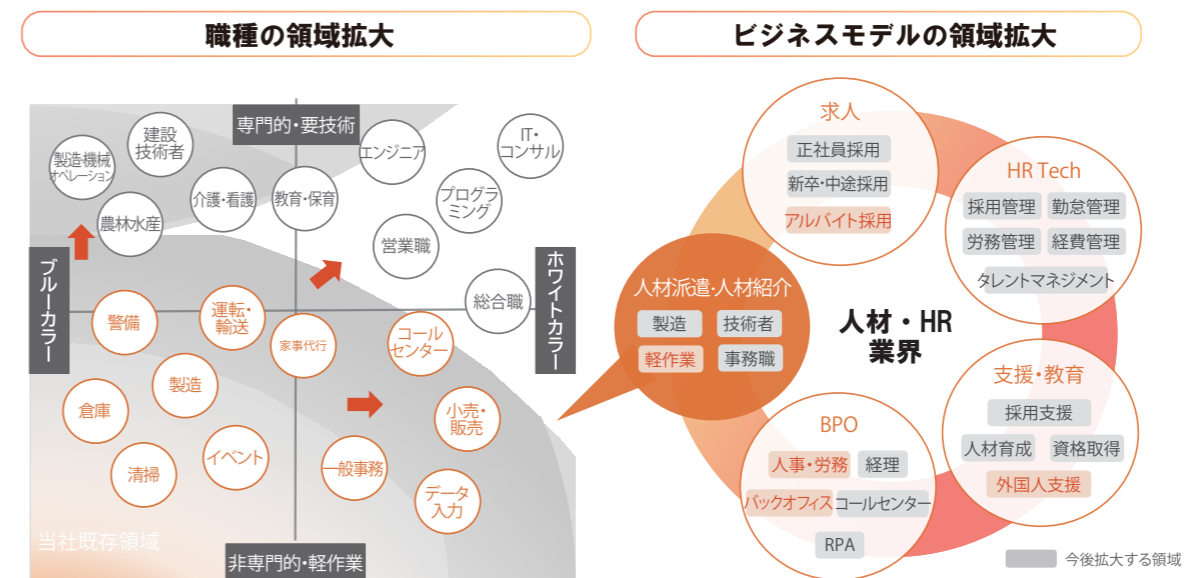
既存事業の着実な売上高拡大と収益力向上を目指しながら、積極的にM&A投資を行い、事業ポートフォリオをさらなる成長ステージへ拡大してまいります。

新規事業・M&A <前中期経営計画からの継続及び事業領域の拡大>

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

労働力人口不足への対策		前中期経営計画 (FY16→FY20)	中期経営計画2024 (→FY24)
潜在的労働力の活用	シニア層	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (株)フルキャストシニアワークスを設立し、社会参加したいアクティブシニア層のための多様な就業機会を確保 	<ul style="list-style-type: none"> □ エグゼクティブ・ハイクラス人材や、再就職支援など間口を広げ、多様な雇用・就業ニーズに応じたサービスを拡充し、エイジレスに働ける社会を実現
	女性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ミニメイド・サービス(株)を子会社化し、家事代行事業を開始 ✓ 共働き世帯への家事サポートを実施し、女性の社会進出に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> □ ハウスクリーニングの拡大、資格(整理収納アドバイザー)事業との掛け合わせで、さらに家事・掃除の効率化とアウトソースを推進し、働く女性の支援を拡大する
	外国人	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (株)フルキャストグローバル、(株)フルキャストインターナショナルを設立し、海外人材の日本への送出しの仕組みを構築 	<ul style="list-style-type: none"> □ 特定技能外国人紹介を全国展開、生活・手続きの支援サービスをさらにブラッシュアップし、新型コロナウイルスの影響が回復することに合わせ、順次成長させる
生産性向上	BPO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業の生産性向上を目的として、給与労務関係のBPO事業を拡大 ✓ あらゆるバックオフィス系BPO事業を行う(株)BODを子会社化 	<ul style="list-style-type: none"> □ 既存のBPOサービスを成長させるとともに、M&A、業務提携も視野に入れ、BPO事業の幅を拡大させる

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



営業支援事業



事業概要

主にコールセンター及び販売代理店網を主軸とした通信商材等の販売代理業務を営んでいます。

2021年度の振り返り

主たる事業内容であるインターネット回線販売業務において、特需として緊急事態宣言下のテレワーク需要を獲得できていた前期に対し、エンターテインメント事業がコロナ禍の影響を受けたこと及び日本電気サービス(株)(現エネクラウド(株))を連結の範囲から除外したことを主因とし、前期実績に対して減収減益と弱含んだ業績推移となりました。

強みと戦略

●アライアンス事業

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

●WEB事業

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

●コールセンター事業

コールセンターを通じてインターネット回線を販売する事業を営んでおります。

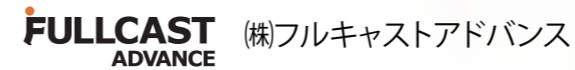
●エンターテインメント事業

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

今後の見通し

コロナ禍の影響により、弱含みで推移した前期実績を踏まえ、取扱商材の拡充及び見直し並びにアウトバウンド及び販売代理に特化したコールセンター業の業務の多様化に努めるとともに、アフターコロナにおいて見込まれる需要回復の取り込みを実現してまいります。

警備・その他事業



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。

2021年度の振り返り

コロナ禍が継続し、緊急事態宣言再発出等に伴う影響こそあったものの、常駐警備案件の獲得数が増加したこと、加えて、緊急事態宣言下でもオリンピック需要を含めた臨時警備案件の獲得数を増加させたことで、前期実績に対して増収増益を実現しました。

強みと戦略

●警備・その他事業

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

今後の見通し

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

役員紹介



株式会社フルキャストホールディングス
【代表取締役社長CEO】
坂巻 一樹

経歴

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



株式会社フルキャストホールディングス
【取締役会長】
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ケッツ代表取締役(現任)
- 2016年4月 合同会社IPM代表社員(現任)
- 2016年6月 合同会社One Suite代表社員(現任)
- 2017年3月 当社取締役(現任)



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

財務分析

経営成績の概況

コロナ禍及び緊急事態宣言再発出等の影響はありながら、顧客需要の回復基調が継続し、加えて、ワクチン接種支援を主とした官公庁案件等に係る人材需要を獲得したことで、当社グループの主力事業である短期業務支援事業が伸長しました。その結果、連結売上高が2021年12月期通期修正業績予想を超過し、52,366百万円(前期比21.1%増)となりました。また、連結営業利益は7,592百万円(前期比23.8%増)、連結経常利益は7,624百万円(前期比23.4%増)となりました。下記セグメント別の結果となります。

短期業務支援事業の売上高は、46,550百万円(前期比26.8%増)となり、セグメント利益(営業利益)は8,181百万円(前期比30.6%増)となりました。

営業支援事業は、主たる事業内容であるインターネット回線販売業務において、エンターテインメント事業がコロナ禍の影響を受けたこと及び日本電気サービス(株)(現エネクラウド(株))を連結の範囲から除外したことを主因とし、売上高は3,520百万円(前期比19.6%減)となり、セグメント利益(営業利益)は87百万円(前期比80.7%減)となりました。

警備・その他事業は、期を通じて、常駐警備案件の獲得数が増加したことに加えて、緊急事態宣言下でもオリンピック需要を含む臨時警備案件の獲得数を増加させたことで、売上高は2,296百万円(前期比6.8%増)となりました。セグメント利益(営業利益)は319百万円(前期比15.6%増)となりました。

経営指標の概況

当社グループが策定した中期経営計画では、「企業価値向上」を実現するため、適切な資本効率性及び財務健全性を保持することを資本政策の基本的な方針としています。数値目標として営業利益10,000百万円、経営指標としてROE20%以上、総還元性向50%、D/Eレシオ上限1.0倍を掲げています。

ROEにつきましては、「企業価値の向上」は、株主及び投資家の皆様による当社への期待収益を反映した資本コストを上回るROEを実現することであるという考えのもと、ROEを「企業価値向上」を示す目標指標とし、資本効率を重視した経営の実践に取り組んでいます。さらに、2021年度末時点におけるROEは27.8%となり、前連結会計年度末時点の25.7%に比べ2.1ポイント改善し、ROE20%以上を維持しています。

2021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、配当予想同額となる1株あたり44円の配当を通期で実施し、期末では1株につき23円の配当(前期比1円増配、配当予想同額)及び株式の取得価額の総額903百万円を上限に自己株式の取得を実施しています。その結果、総還元性向は50.0%以上となりました。

D/Eレシオにつきましては、前期末6.1%から2021年度は5.1%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:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
会計年度 : 売上高	17,462	20,175	22,618	25,340	32,066	38,852	44,479	43,226	52,366
: 営業利益	338	1,613	2,297	2,882	4,424	5,896	7,224	6,131	7,592
: 親会社株主に帰属する当期純利益	480	1,336	1,765	2,529	2,994	3,310	4,644	4,113	5,012
: フリー・キャッシュ・フロー	611	2,056	1,043	1,425	3,714	1,604	5,417	3,890	6,269
: EBITDA	857	1,514	2,441	3,280	4,837	5,679	7,550	6,655	8,056
会計年度末 : 総資産	8,605	10,551	11,622	13,272	16,813	19,808	23,464	23,953	29,484
: 自己資本*1	5,884	6,678	7,530	9,200	10,866	12,474	15,447	16,504	19,526
: 発行済株式総数(株)*2	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	38,486,400	37,486,400
1株当たり : 純資産*2	152.88	173.51	195.65	239.98	286.81	331.68	415.71	449.58	535.40
: 配当金	14	16	18	21	26	32	40	41	44
: 当期純利益*2	12.48	34.70	45.85	65.92	78.87	87.90	124.59	111.69	137.34
経営指標(%) : 売上高営業利益率	1.9	8.0	10.2	11.4	13.8	15.2	16.2	14.2	14.5
: 売上高販売管理費比率	30.7	26.8	26.3	25.2	25.8	27.7	26.1	26.8	19.9
: 自己資本利益率(ROE)	8.5	21.3	24.8	30.2	29.8	28.4	33.3	25.7	27.8
: 総資本当期利益率(ROA)	5.7	13.9	15.9	20.3	19.9	18.1	21.4	17.3	18.8
: EBITDAマージン	4.9	7.5	10.8	12.9	15.1	14.6	17.0	15.4	15.4
: 流動比率	312.3	266.6	282.2	317.2	303.8	241.0	279.6	338.1	311.7
: 自己資本比率	68.4	63.3	64.8	69.3	64.6	63.0	65.8	68.9	66.2
: インタレストカバレッジレシオ*3	77.5	271.7	283.5	386.2	439.6	972.2	603.6	956.5	1073.5
: デット・エクイティレシオ	17.0	15.0	13.3	11.8	11.7	10.0	6.5	6.0	5.1
: 配当性向	112.2	46.1	39.3	31.9	33.0	36.4	32.1	36.7	32.0

*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 当社は2013年7月1日付で普通株式1株につき100株の割合で株式分割を行っております。1株あたり純資産及び配当金並びに当期純利益につきましては、2013年12月期期初に当該分割が行われたと仮定して算出しております。
 *3 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
 *4 「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。

今後の見通し

当社グループの主力事業である短期業務支援事業を中心に、業績の更なる伸長を目指してまいります。

2022年12月期はコロナ禍の影響が緩和され、経済活動が徐々に正常化に向かうことに伴い、顧客企業の需要動向が緩やかに回復していくことを前提としています。比較対象である2021年12月期において、第2四半期会計期間以降、特需としてワクチン接種支援を主とした官公庁案件等に係る人材需要を獲得し、計上しましたが、2022年12月期通期連結業績予想は、短期業務支援事業が回復し、伸長する一方で、特需に係る収益が減少することを加味した予想値を立てています。

2022年12月期における緊急事態宣言の発出は想定しておらず、実際の業績等は様々な要因により、大きく異なる結果になり得ることも想定しています。以降は、セグメント及びサービス区分別業績予想の前提です。

短期業務支援事業における主力サービスである「紹介」、「BPO」の更なる伸長に注力することを計画しており、「請負」の売上高予想値は、プロ野球やプロスポーツ興行の開催頻度が2021年比で相応に増加する前提としています。

また、「派遣」の売上高予想値は、コロナ禍の環境下で増加した長期人材ニーズが徐々に平準化することを前提としています。加えて、「派遣」、「請負」のいずれも、ワクチン接種支援を主とした官公庁案件等に係る人材需要の減少を加味し、予想値を立てています。

営業支援事業は経済活動の正常化に伴い業績を回復していく計画とし、予測値を立てています。

警備・その他事業の売上高予想値は、比較対象である2021年12月期の第3四半期会計期間において、オリンピック需要に係る臨時警備案件を獲得したこと等の要素を見直し、予想値を立てています。

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 (2020年12月31日)	当連結会計年度 (2021年12月31日)	前連結会計年度 (2020年12月31日)	当連結会計年度 (2021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	13,309	支払手形及び買掛金	21
受取手形及び売掛金	5,671	短期借入金	1,000
商品	22	未払金	1,167
貯蔵品	13	未払費用	1,226
その他	313	未払法人税等	514
貸倒引当金	△24	未払消費税等	1,204
流動資産合計	19,304	賞与引当金	100
固定資産		解約調整引当金	60
有形固定資産		その他	417
建物及び構築物	615	流動負債合計	5,710
減価償却累計額及び減損損失累計額	△352		7,961
建物及び構築物(純額)	264	固定負債	
機械装置及び運搬具	8	退職給付に係る負債	691
減価償却累計額及び減損損失累計額	△7	資産除去債務	79
機械装置及び運搬具(純額)	0	繰延税金負債	21
工具、器具及び備品	722	その他	55
減価償却累計額及び減損損失累計額	△536	固定負債合計	847
工具、器具及び備品(純額)	186	負債合計	6,557
土地	184	純資産の部	
建設仮勘定	1	株主資本	
有形固定資産合計	634	資本金	2,780
無形固定資産		資本剰余金	2,006
ソフトウェア	300	利益剰余金	14,721
のれん	774	自己株式	△3,099
その他	22	株主資本合計	16,408
無形固定資産合計	1,096	その他の包括利益累計額	
投資その他の資産		その他有価証券評価差額金	128
投資有価証券	1,921	為替換算調整勘定	△33
差入保証金	576	その他の包括利益累計額合計	95
繰延税金資産	364	新株予約権	162
その他	102	非支配株主持分	730
貸倒引当金	△44	純資産合計	17,396
投資その他の資産合計	2,919	負債純資産合計	23,953
固定資産合計	4,649		29,484
資産合計	23,953		

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2020年1月1日 至2020年12月31日)	当連結会計年度 (自2021年1月1日 至2021年12月31日)	
売上高	43,226	52,366	
売上原価	25,508	34,336	
売上総利益	17,718	18,030	
販売費及び一般管理費			
給料及び賞与	4,328	3,471	
雑給	1,305	1,267	
賞与引当金繰入額	7	19	
法定福利費	888	716	
退職給付費用	88	97	
通信費	357	340	
旅費及び交通費	433	385	
地代家賃	956	796	
減価償却費	254	208	
広告宣伝費	641	665	
求人費	256	362	
貸倒引当金繰入額	9	9	
のれん償却額	201	207	
その他	1,865	1,896	
販売費及び一般管理費合計	11,587	10,438	
営業利益	6,131	7,592	
営業外収益			
受取利息	1	1	
受取配当金	2	3	
持分法による投資利益	163	26	
貸倒引当金戻入額	12	39	
広告収入	2	34	
その他	58	34	
営業外収益合計	238	137	
営業外費用			
支払利息	7	7	
和解金	37	46	
自己株式取得費用	25	2	
開業費	56	—	
支払補償費	—	18	
その他	64	33	
営業外費用合計	188	105	
経常利益	6,180	7,624	

【連結包括利益計算書】		(単位:百万円)	
	前連結会計年度 (自2020年1月1日 至2020年12月31日)	当連結会計年度 (自2021年1月1日 至2021年12月31日)	
特別利益			
投資有価証券売却益	250	20	
補助金収入	22	22	
その他	—	2	
特別利益合計	272	45	
特別損失			
固定資産除却損	17	22	
新型コロナウイルス感染症による損失	62	37	
その他	13	3	
特別損失合計	93	62	
税金等調整前当期純利益	6,360	7,606	
法人税、住民税及び事業税	1,949	2,493	
法人税等調整額	△6	△21	
法人税等合計	1,943	2,472	
当期純利益	4,417	5,134	
非支配株主に帰属する当期純利益	305	123	
親会社株主に帰属する当期純利益	4,113	5,012	

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2020年1月1日 至2020年12月31日)	当連結会計年度 (自2021年1月1日 至2021年12月31日)	前連結会計年度 (自2020年1月1日 至2020年12月31日)	当連結会計年度 (自2021年1月1日 至2021年12月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー			財務活動によるキャッシュ・フロー	
税金等調整前当期純利益	6,360	7,606	短期借入金の返済による支出	- △80
減価償却費	268	219	自己株式の取得による支出	△995 △554
のれん償却額	201	207	配当金の支払額	△1,476 △1,571
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	2	△43	その他	△2 37
賞与引当金の増減額 (△は減少)	21	37	財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,472 △2,168
解約調整引当金の増減額 (△は減少)	12	△24	現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	1,418 4,101
受取利息及び受取配当金	△3	△3	現金及び現金同等物の期首残高	11,811 13,309
支払利息	7	7	新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	80 -
持分法による投資損益 (△は益)	△163	△26	現金及び現金同等物の期末残高	13,309 17,410
固定資産除却損	17	22		
投資有価証券売却損益 (△は益)	△250	△20		
投資有価証券評価損益 (△は益)	10	0		
新型コロナウイルス感染症による損失	62	37		
売上債権の増減額 (△は増加)	93	△1,414		
たな卸資産の増減額 (△は増加)	23	3		
未収入金の増減額 (△は増加)	△5	85		
仕入債務の増減額 (△は減少)	△117	341		
未払費用の増減額 (△は減少)	△7	301		
未払消費税等の増減額 (△は減少)	1	519		
未払事業税の増減額 (△は減少)	△86	38		
退職給付に係る負債の増減額 (△は減少)	62	56		
その他	80	49		
小計	6,587	7,996		
利息及び配当金の受取額	32	45		
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	△54	△34		
法人税等の支払額	△2,580	△1,639		
法人税等の還付額	1	7		
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,979	6,368		
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	△150	△52		
無形固定資産の取得による支出	△129	△127		
投資有価証券の売却による収入	416	20		
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△18	-		
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による支出	△233	-		
貸付金の回収による収入	18	45		
保険積立金の解約による収入	17	-		
その他	△9	14		
投資活動によるキャッシュ・フロー	△89	△99		

連結株主資本等変動計算書

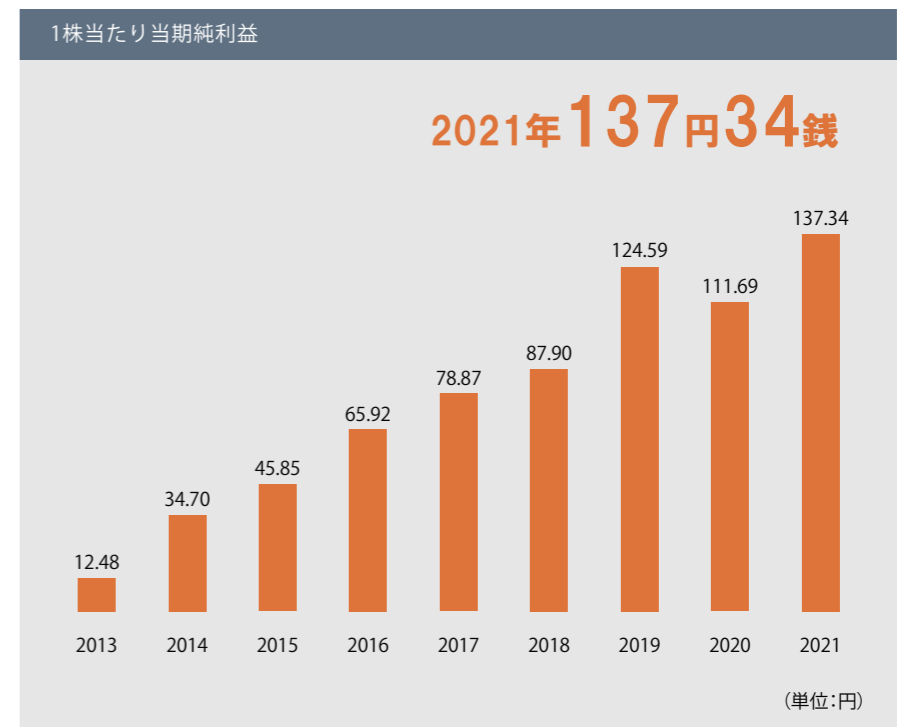
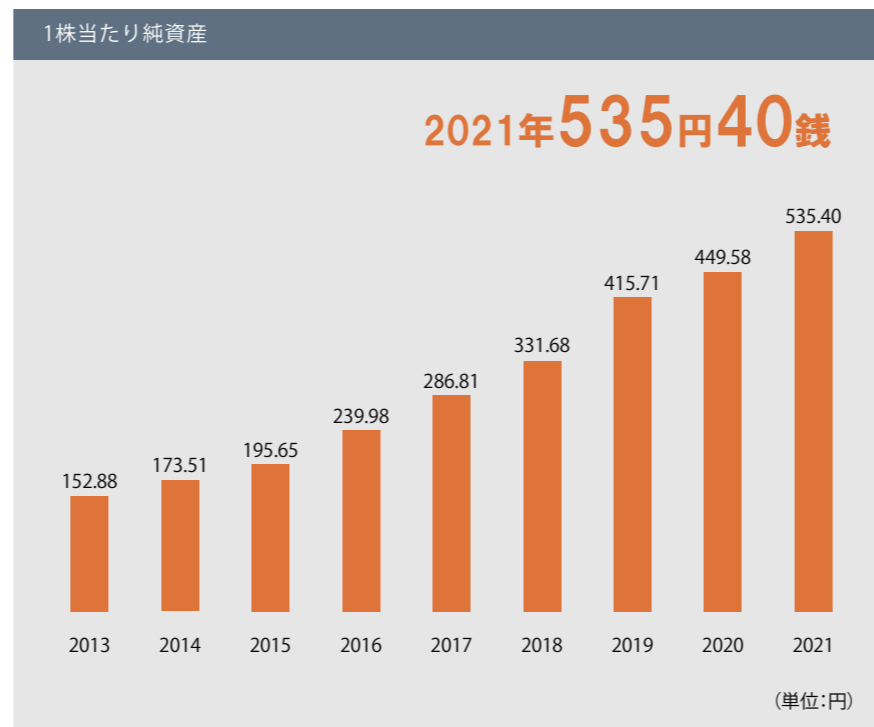
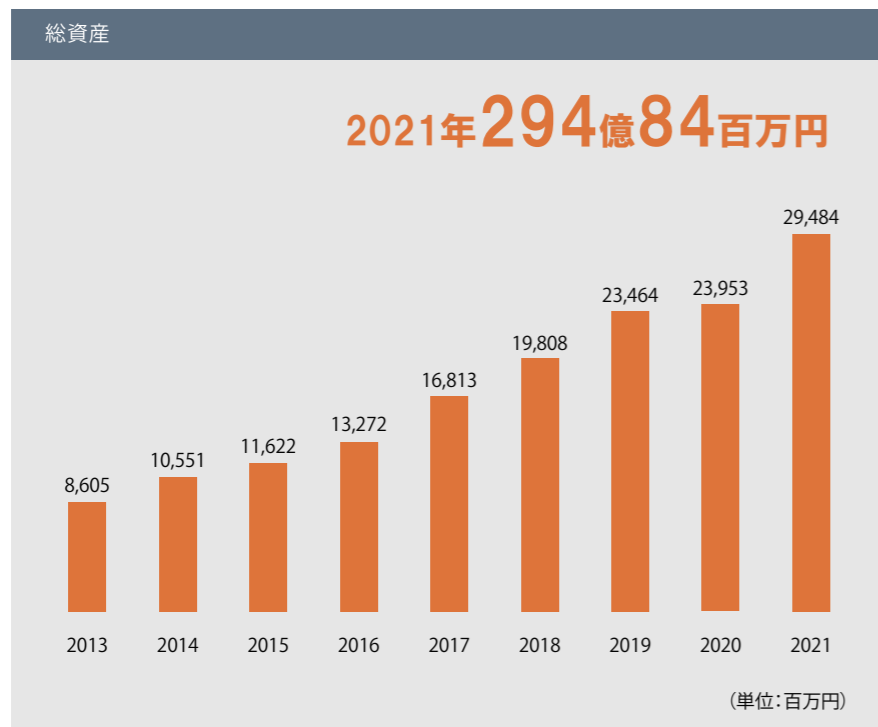
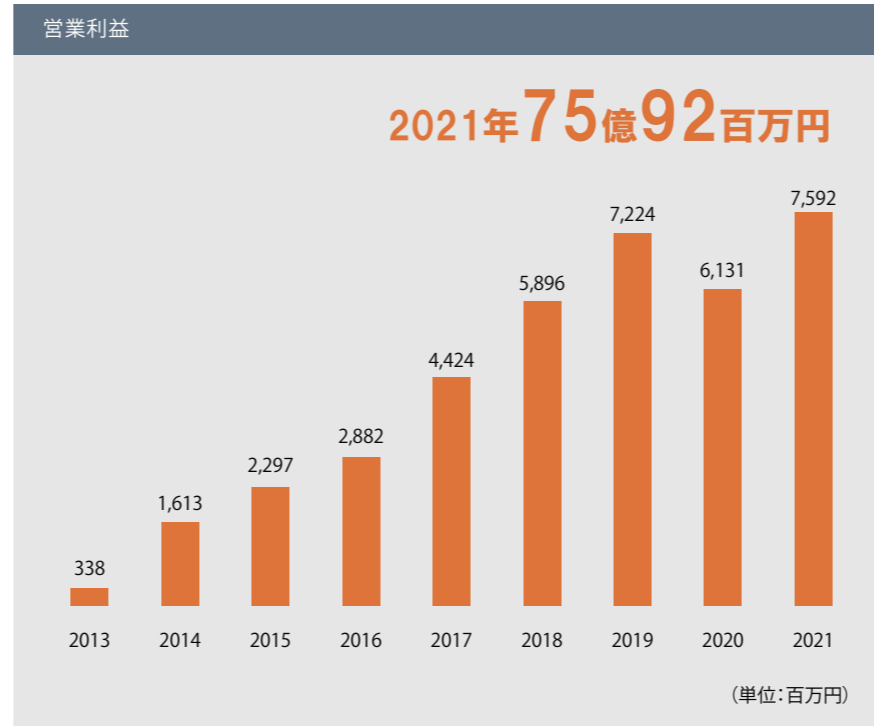
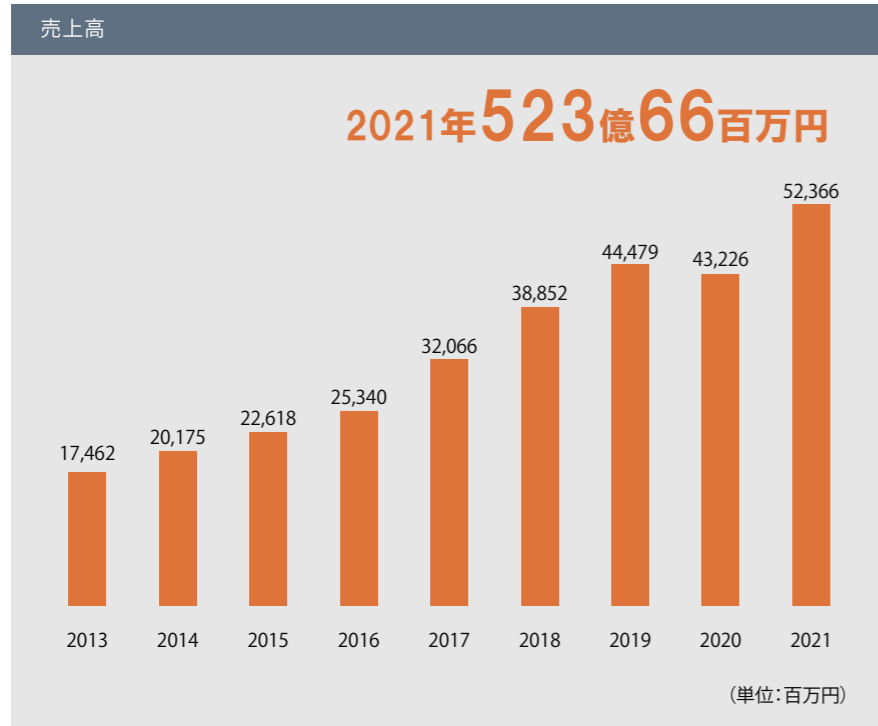
	(単位:百万円)				
	前連結会計年度 (自2020年1月1日 至2020年12月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	株主資本 自己株式 株主資本合計
当期首残高	2,780	2,006	12,119	△2,107	14,798
当期変動額					
剰余金の配当			△1,478		△1,478
親会社株主に帰属する当期純利益			4,113		4,113
自己株式の取得				△992	△992
連結除外に伴う利益剰余金の増減額			△33		△33
株主資本以外の項目の当期変動額 (純額)					
当期変動額合計	-	-	2,602	△992	1,610
当期末残高	2,780	2,006	14,721	△3,099	16,408

	その他の包括利益累計額					新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
	その他有価証券 評価差額金	為替換算調整勘定	その他の包括利益 累計額合計					
当期首残高	649	-	649			119	646	16,213
当期変動額								
剰余金の配当								△1,478
親会社株主に帰属する当期純利益								4,113
自己株式の取得								△992
連結除外に伴う利益剰余金の増減額								△33
株主資本以外の項目の当期変動額 (純額)	△520	△33	△554			43	84	△426
当期変動額合計	△520	△33	△554			43	84	1,184
当期末残高	128	△33	95			162	730	17,396

	(単位:百万円)				
	前連結会計年度 (自2021年1月1日 至2021年12月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	株主資本 自己株式 株主資本合計
当期首残高	2,780	2,006	14,721	△3,099	16,408
当期変動額					
剰余金の配当			△1,573		△1,573
親会社株主に帰属する当期純利益			5,012		5,012
自己株式の取得				△552	△552
自己株式の処分			△49		38
自己株式の消却			△1,742		1,742
株主資本以外の項目の当期変動額 (純額)					
当期変動額合計	-	-	1,648	1,277	2,925
当期末残高	2,780	2,006	16,369	△1,821	19,334

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


パフォーマンスハイライト



非財務データ

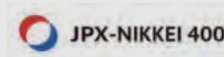
指標・認定取得一覧

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。

第8回企業価値向上表彰 表彰候補50社
資本コストをはじめとする投資者の視点を強く意識した経営を実践し、高い企業価値の向上を実現している会社を表彰（2012年度創設）。



**JPX日経インデックス400及び
JPX日経中小型株指数 2021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指指数。

感染防止対応

新型コロナウイルス感染防止への対応

●取り組み

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

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

当社グループの2021年度は、新型コロナウイルス感染

症の状況下及び緊急事態宣言再発出等の影響はありながら、顧客需要の回復基調が継続し、売上高が増収となりました。2021年度の目標として「外部環境に柔軟に対応し、顧客第一主義のもと、早期の業績回復を実現させる」ことを掲げており、コロナ禍でも利益を生み出せる組織への転換を目指しました。具体的な施策として、RPA、BIツール等の活用を通じた業務効率の改善や、業務フロー効率化、固定費の変動費化、生産性の向上、徹底したコスト管理を通じた収益性向上を実施しました。

また、2022年度の目標として「顧客第一主義のもと、更なる事業の拡大を目指すとともに、周辺サービスの拡充を図る」ことを掲げており、DXへの投資、既存事業の拡大及び新規事業の開拓など、更なる事業拡大と付加価値の創造に向けた取り組みの継続を目指します。具体的な施策として、サービス改善、DX活用等によるクライアント、スタッフ双方の利便性及び満足度の向上、新規出店の継続、官公庁案件の獲得強化、物流請負事業の拡大などを実施してまいります。目標達成に向け、今後は、ニューノーマルを見据えた事業継続体制を構築してまいります。

社会データ


従業員数

従業員数


1,244人

※営業・コーディネーターを含めた集計


2020年



106%



2021年




年間取引顧客数

約**29,064社**


104%

2020年




↑

2021年



女性従業員比率


女性比率: **64.6%**



※正社員及び
臨時従業員を含めた女性比率

女性管理職比率

女性管理職比率: **15.3%**



マッチング数（お仕事が決定した件数）

年間マッチング数 **5,598,248件**


1時間あたりのマッチング数 **2,845件**

拠点数

183拠点


105%

2020年



↑

2021年




年間採用者数

448,356人


117%

2020年



↑

2021年




※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

登録スタッフ数

723万人


108%

2020年



↑

2021年



※フルキャストグループ
の合計登録スタッフ人数

会社概要

株式の状況

発行可能株式総数	110,000,000株
発行済株式総数	37,486,400株(自己株式1,015,666株を含む)
株主数	3,837名

大株主

氏名又は名称	持株数(株)	持株比率(%)
株式会社ヒラノ・アソシエイツ	13,626,600	37.4
光通信株式会社	3,529,500	9.7
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,897,600	7.9
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,905,500	5.2
株式会社UH Partners 2	1,321,100	3.6
JP MORGAN CHASE BANK 385632	625,937	1.7
VICTORY TRIVALENT INTERNATIONAL SMALL-CAP FUND	500,100	1.4
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019	428,600	1.2
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	426,179	1.2
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	380,000	1.0
合計	25,641,116	70.3

※持株比率は、自己株式1,015,666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(2021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 1,244名 2021年12月末時点 臨時従業員 1,521名 2021年12月末時点
グループ拠点数	全国183拠点(2021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	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
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	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 (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	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
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	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
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・雑踏警備および交通警備等の警備業	MINIMEID 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	F-PLAIN (株)エフブレイン	コールセンターや代理店網を活用したIT通信高材の販売代理業務等
FULLCAST SENIOR WORKS (株)フルキャストシニアワークス	首都圏(一都三県)に特化した、アクティブシニアを対象とした人材サービス	M's LINE (株)エムズライン	
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	FSP (株)FSP	
おてつだいネットワークス (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	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
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	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.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