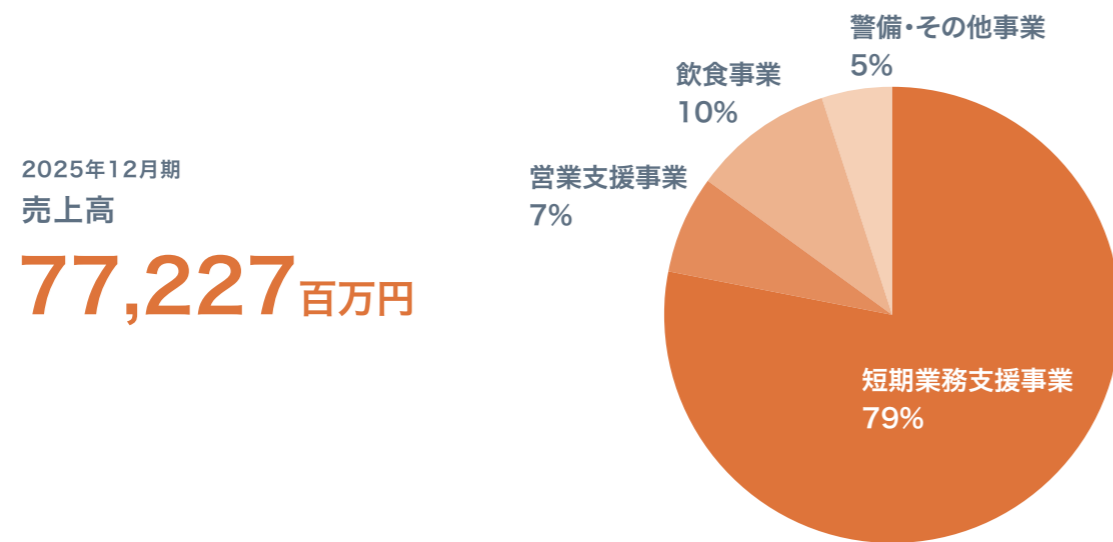


## フルキャストグループの事業

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

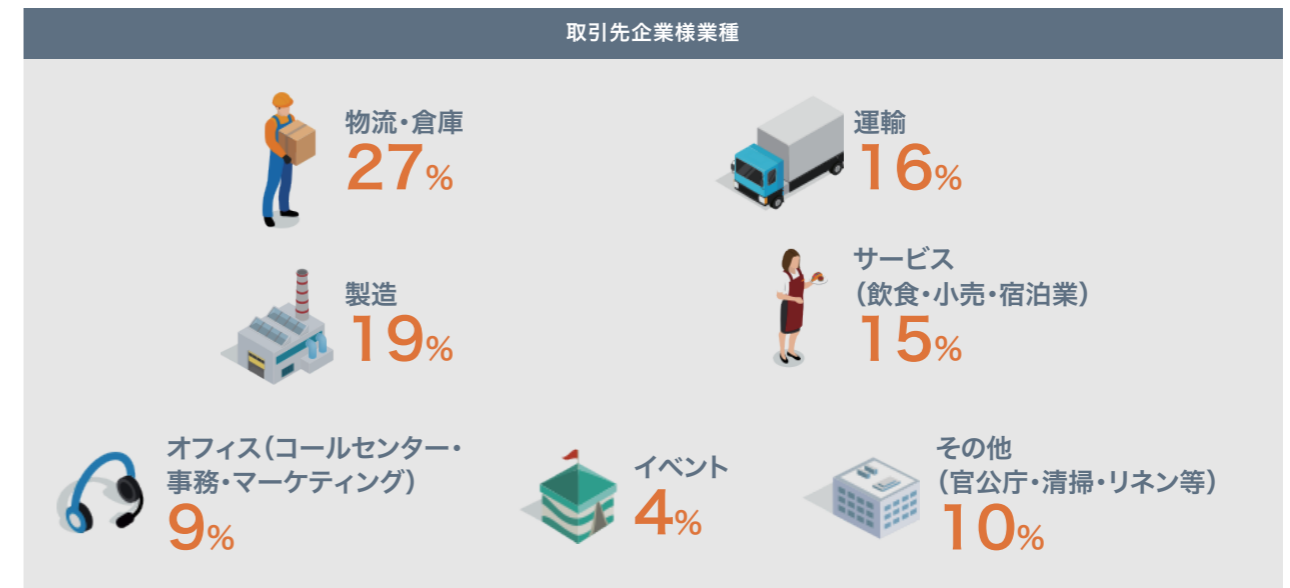
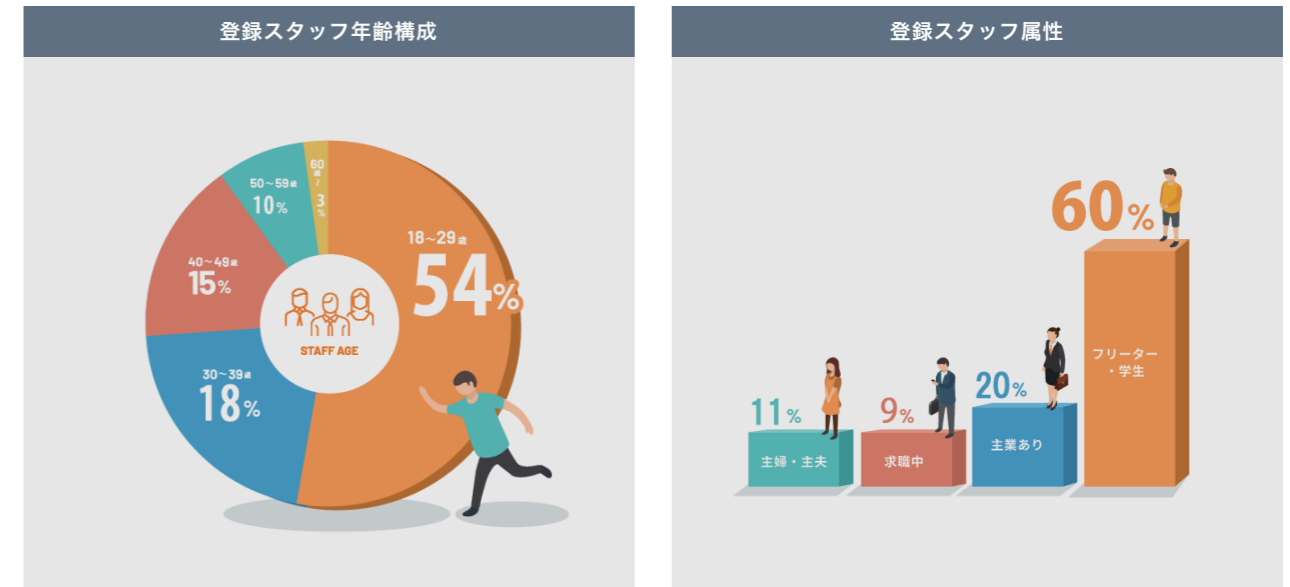


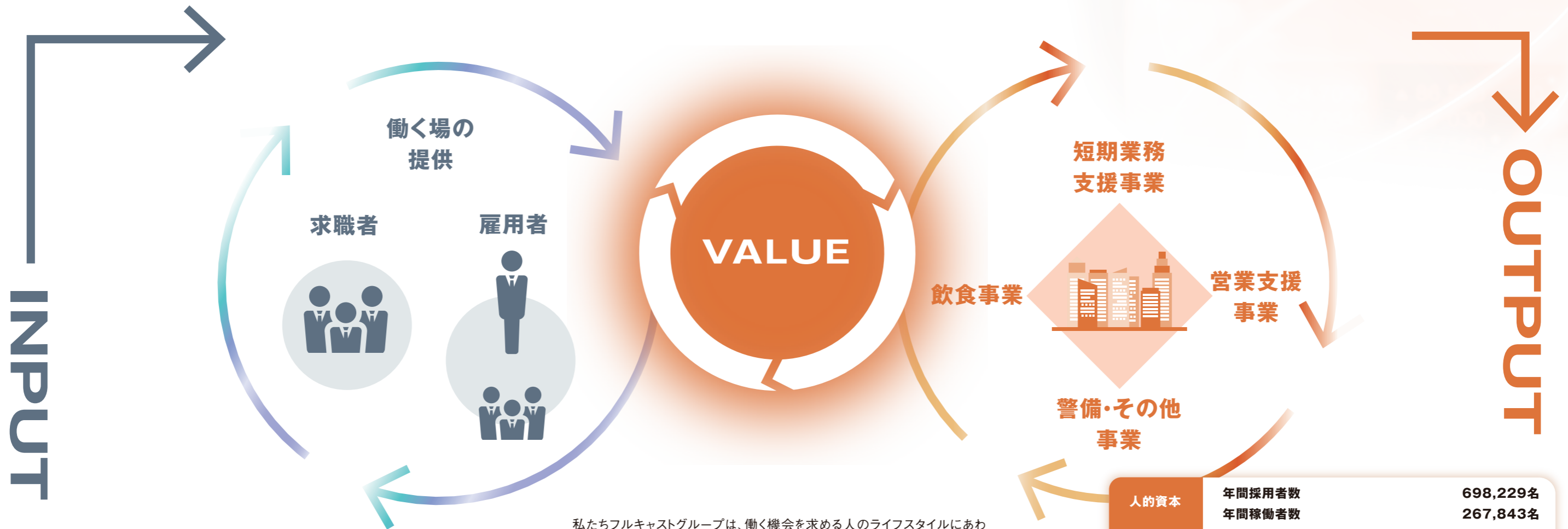
### 業績／参考指標

売上高	営業利益	親会社株主に帰属する当期純利益
<b>77,227</b> 百万円	<b>7,915</b> 百万円	<b>4,784</b> 百万円
ROE	求人費※	採用単価※
<b>16.1</b> %	<b>474</b> 百万円	<b>679</b> 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





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	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

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

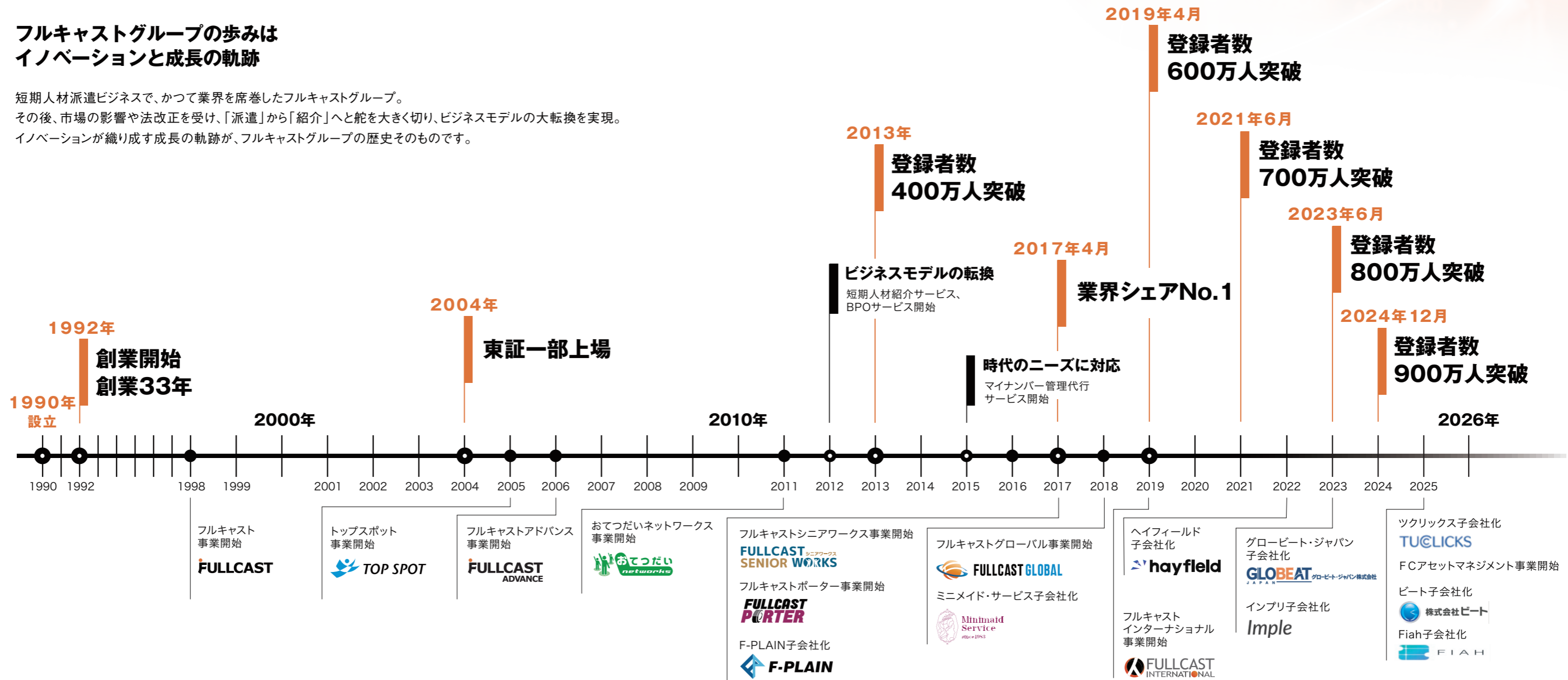
認識する社会課題

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)クリエイージェンシー	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

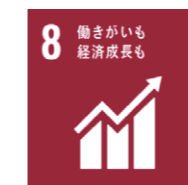
1. SDGsを理解。
2. 企業理念、ビジョン及び戦略とSDGsとの整合を図る。
3. 自社の戦略を踏まえて、課題を特定。
4. 重要課題(マテリアリティ)を特定。

## 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き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。