WILL GROUP

統合報告書 2021

WILL GROUP
INTEGRATED REPORT 2021

Believe in Your Possibility!

CONTENTS

1 イントロダクション

MISSION・VISION・VALUE ……3
ウィルグループの歩み ……5

2 価値創造ストーリー

Top Message ……7
価値創造ストーリー ……11
サステナビリティの推進 ……13
マテリアリティ ……15

3 ウィルグループの戦略

中期経営計画 ……21
事業紹介 ……23
財務・非財務ハイライト ……29

4 価値創造を支える経営体制

役員一覧 ……31
コーポレート・ガバナンス ……33

5 会社概要

会社概要 ……38

●編集方針

本統合報告書は、当社のミッションと、中長期的な企業価値向上に向けた事業活動、中期経営計画やサステナビリティの取り組み等について、財務・非財務情報を統合したコミュニケーションツールです。また、国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合フレームワーク」、Global Reporting Initiative（GRI）「GRIスタンダード」、経済産業省「価値協創ガイダンス」などの主要ガイドラインに基づき、財務・非財務情報を記載しています。

本統合報告書を通じて、株主や投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆さまに、当社の価値創造ストーリーをご理解いただくことを目的としています。

●本統合報告書の記載事項に関する注意事項

本統合報告書に記載されている情報には、当社将来の見通しに関する記述が含まれています。これらは現在当社が入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。また、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性がございます。

●対象範囲　株式会社ウィルグループおよび連結子会社

●対象期間　2021年3月期（2020年4月1日～2021年3月31日）

ただし、一部には2020年3月期以前や、2021年3月期以降に予定されている活動や情報も含まれます。また、過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものも記載しています。

MISSION・VISION・VALUEに込めた想い

「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」という理念は、現場で顧客と向き合い、スタッフと向き合う中で生まれたものです。草創期から一貫して人材ビジネスに取り組んでいる中で、人材ビジネスは単なるマッチングビジネスではないと思えてきたのです。協力してより良い現場をつくれた時、顧客もスタッフも私たちもより良い方向に成長できている。そういう「ポジティブな変化を生む」ことこそ、私たちの究極の存在価値であると思えるようになりました。現在の理念はその考えを言葉にしたものです。

私たちが創業して以来、マーケットやテクノロジーは大きく変化し続けてきました。もちろん、これからも変化は起こり、今は存在しないニーズやサービスが5年後、10年後にはごく当たり前に存在しているでしょう。そうした新しい可能性を、私たち自身が作り続けていくこと。さらに、ひとりでも多くの人を、ひとつでも多くの組織をポジティブに変革していくこと。これらを実現するために、私たちは、状況の変化を的確に捉え、挑戦し、絶え間ない進化を遂げていきます。

人材を力に進化し続ける「チェンジエージェント・グループ」。

ポジティブな変化を生み出すことこそ、私たちの究極の存在価値です。

代表取締役会長　**池田 良介**

MISSION

個と組織をポジティブに変革する
チェンジエージェント・グループ

VISION

「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「暮らす」の
事業領域において、
期待価値の高い
ブランディングカンパニーを創出し、
各領域において
No.1の存在になる

Working　「働く」をサポートする

「働く」の事業領域は、人の働くを支援し、
ポジティブなキャリアを積めるようなサービスを提供します。

Interesting　「遊ぶ」をサポートする

「遊ぶ」の事業領域は、人の遊ぶを支援し、
より多くのワクワクする瞬間を創り出せるようなサービスを提供します。

Learning　「学ぶ」をサポートする

「学ぶ」の事業領域は、人の学ぶを支援し、
生涯の成長を楽しめるようなサービスを提供します。

Living　「暮らす」をサポートする

「暮らす」の事業領域は、人の暮らすを支援し、
心身ともに健やかな時間を過ごせるようなサービスを提供します。

VALUE

Believe
in Your Possibility
— 可能性を信じる —

個と組織をポジティブに変革し、社会と共に持続的な成長をしていきます。

ウィルグループの原点は、短期型の業務請負業を展開していた株式会社ビッグエイドとテレマーケティング業を展開していた株式会社セントメディア（現 株式会社ウィルオブ・ワーク）にあります。

1997年、お客様の工場のライン請負業務をスタートしたとき、私たちには潤沢な資金も、十分な設備も、誇れる実績も、なにもありませんでした。しかし、ひとつだけ、他社に負けないものがありました。それは、何もない私たちを信じて仕事を任せてくださるお客様に対しての熱い思いと、その思いを共有する仲間が揃っていたことです。

その後、私たちの思いに共感してくれる仲間が増え、一つの柱が固まっていき、また、新しい柱が生まれていき、気がつけば人材ビジネス領域が大きく拡大しました。今では海外にも事業を展開し、連結で約50社の企業グループに成長しました。

2013年3月期（上場直前期）

2021年3月期

2006年
ALT（外国語指導助手）派遣サービス開始

2000年
人材派遣開始

2002年
セールス・コールセンター分野の人材サービス開始

1997年
創業

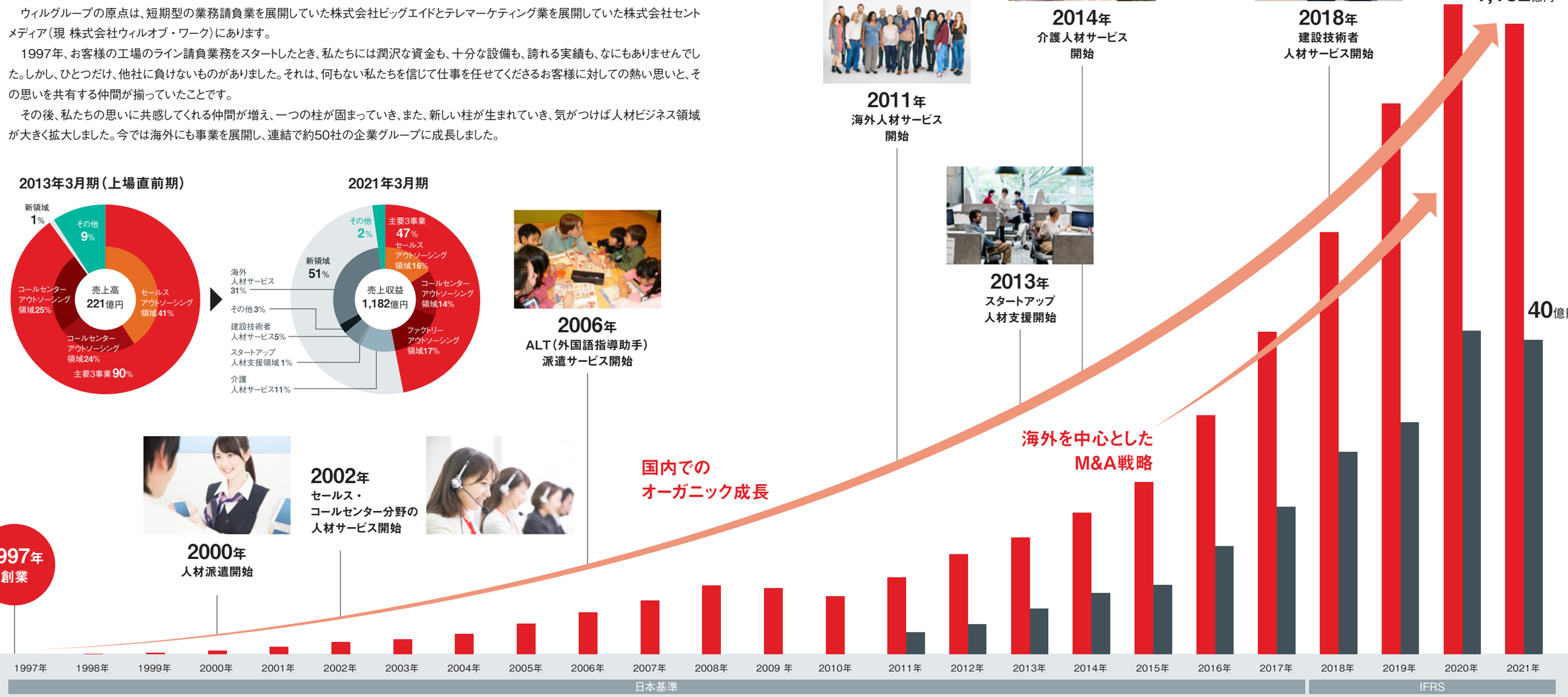
2011年
海外人材サービス開始

2013年
スタートアップ人材支援開始

2014年
介護人材サービス開始

2018年
建設技術者人材サービス開始

…売上高／売上収益
…営業利益



1997-2002

創業期

テレマーケティング事業を主業務とする株式会社セントメディア（現 株式会社ウィルオブ・ワーク）と、引越やイベント会場の設営など、軽作業の短期請負を主業務とする株式会社ビッグエイドが1997年にそれぞれ設立されました。その後、テレマーケティング業と業務請負業の相乗効果を図る目的として、株式会社セントメディアが株式会社ビッグエイドを2000年に吸収合併しました。同年より人材派遣業を開始し、2002年には本社を大阪から東京へ移転し、コールセンターアウトソーシング事業とセールスアウトソーシング事業を開始しました。

2003-2006

人材ビジネス特化・MVV制定

2003年頃より現在のMVV（MISSION・VISION・VALUE）の基となる、「個と組織をポジティブに」「We Do Change」「チェンジエージェント」といったキーワードが使われ始めました。2006年には株式会社ウィルホールディングス（現 当社）を設立し、ホールディングス経営を開始しました。同年にMVVが制定され、ALT派遣事業を展開する株式会社ボーダーリンクが参画しました。

2007-2011

リーマンショックからのV字回復

2008年秋、当社はリーマンショックによる危機を迎えます。「売上が半分になっても生き残るために、“人”以外のコストはすべて削ろう」。こうした思いのもと、その後も挑戦を続けながらグループネットワークを拡大し、2011年にはリーマン後の激動を乗り越え、V字回復を果たしました。

2012-

上場、そして海外展開加速へ

2012年、株式会社ウィルグループに社名変更。2013年には東証二部への新規上場を果たします。翌年、海外事業の統括を目的としてWILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd. を設立。海外を中心としたM&A戦略はここから始まりました。同年12月、最短の1年で東証一部に指定替え。創業から20年以上経った今でも、高い成長を続けています。

Top Message

WORK SHIFT戦略で高収益体質化を実現し、世の中にポジティブな変化を起こしていきます

代表取締役社長
大原 茂

日本のワークスタイルにポジティブな変化をもたらす

2013年12月の新規上場以来、財務情報を中心にグループ成長の軌跡を株主・投資家の皆さまにお伝えしてきました。おかげさまで右肩上がりの成長を続けてきましたが、私たちが持続的成長を続けるうえで、財務以外の“目に見えない強み”やグループ全体として掲げている目標も含めて、改めて皆さまに詳しく示したいとの想いから、当社グループとして初となる統合報告書の発行に至りました。

近年の人材ビジネスの流れを見ると、日本では労働人口が減少する一方で、副業が認められ、リモートワークがコロナ禍で一気に進むなど、働き方の劇的な変化が起きています。このような事業環境の変化をチャンスと捉えて、働きたい人と企業を適切につなぐことで、日本のワークスタイルにポジティブな変化をもたらすことができると考えています。

当社グループでは、「ハイブリッド派遣」と「カテゴリ特化型人材サービス」によって働く機会の創出をしてきました。

「ハイブリッド派遣」では、フィールドサポーターと呼ぶ当社グループの社員を派遣先に配置します。派遣スタッフに対し現場でわからない点をケアしたり、なかなか馴染めない職場でもフォローアップを行ったりするサービスです。派遣スタッフも安心して働けて定着率が改善し、派遣先にも喜んでいただけるという好循環が生まれています。

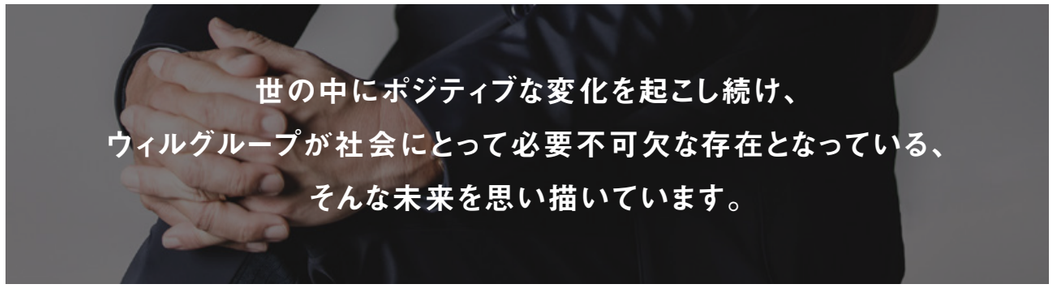
「カテゴリ特化型人材サービス」は、販売スタッフ・コールセンター・製造・介護・建設など特定のカテゴリに特化したサービスです。カテゴリに特化することで、求職者にその領域での求人を数多く紹介できます。また、いかにキャリアを積上げられるかというキャリアアップを提示し、資格取得などのスキルアップ支援もできるのはそのカテゴリに特化しているからであり、派遣スタッフには魅力的なサービスだと考えています。

これからは、自ら意志を持って働き方を選ぶ時代です。働く「人」と「環境」が大きく変わる時代を迎えようとしているからこそ、今までの考え方に捉われることなく、日本のワークスタイルにポジティブな変化をもたらしていきます。

中期経営計画「WILL-being 2023」により強固な財務基盤構築へ

2021年3月期は、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響が大きく、リーマンショック以来の減収減益となりました。しかし、期初である2020年5月には、営業利益が前期比でおよそ50%減という予想だったものの、感染症対策である政府補助金収入のほか、新規の投資を一時的にストップして利益の確保にフォーカスした結果、2.8%の減少に留めることができました。さらに、リーマンショックの経験を活かし、いつ来るかわからない経済危機を想定して、需給ギャップの大きい建設・介護などの領域を中心に事業ポートフォリオを構築していたことも、功を奏したと分析しています。

現在、新型コロナウイルス感染症はワクチン接種の促



進もあって収束に向かっており、2022年3月期の連結業績には大きく影響しない見込みです。新たにスタートした中期経営計画「WILL-being 2023」（以下、本中計）のゴールを目指して、未来に向けた投資を行いつつ、しっかりと収益を上げていく考えです。

本中計策定に当たっては、働き方改革や労働人口の減少、営業利益率が3%前後という横ばい推移、M&A戦略による財務基盤の脆弱化、サステナビリティへの取り組みなどを課題として捉えています。これらの解決に向け、成長機会を拡大して営業利益率を向上させ、強固な財務基盤を構築するのが本中計の重点テーマです。

その核となるのが、「WORK SHIFT戦略」による高収益体質化です。ポートフォリオシフトとデジタルシフトにより営業利益率を高め、本中計の最終年度となる2023年3月期には4.0%を目標に定めました。ポートフォリオシフトでは Perm（人材紹介・専門性の高い領域への人材派遣）SHIFT による成長機会の最大化と最適化に取り組み、デジタルシフトでは Temp（人材派遣・業務請負）領域でデジタル化を進めて雇用機会の最大化・最適化に取り組んでいきます。

熱量高く、サステナビリティへの対応を進める

当社グループのサステナビリティ推進においては、まず経営理念「MISSION・VISION・VALUE」に基づく事業活動で社会的価値を生み出し、そこから経済的価値を生み出し、また事業活動につなげるというサイクルを意識しています。社会的価値と経済的価値は別個ではなく、連動していかなければ意味がありません。1つのサイクルとして推進していくことで、あらゆるステークホルダーから選ばれる企業になること、目指す未来へつなげていくことが目的です。

推進体制は、サステナビリティの課題となるESGとSDGsのそれぞれでプロジェクトチームを組んでおり、メンバーには事業や間接部門の責任者も加わり、事業活動の中で重要テーマと捉えて取り組んでいます。

気候変動においては基本方針の策定や体制づくりを進め、地球温暖化などの対応に力を入れていきつつ、我々経営陣、社員、そして派遣スタッフたちの仕事への情熱、熱量は維持していきたいと考えています。

マテリアリティへの対応と解決により、目指す未来の実現へ

当社グループの事業の中心は人材ビジネスです。働く人々を支援し、人が人を手助けし、それが多くの企業への手助けにつながります。経営理念のMISSIONに掲げる「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」とは、「個＝人をポジティブにし、組織＝企業をポジティブにするウィルグループ」を意味します。ポジティブは人から人へ、企業から企業へと連鎖し、そしてその連鎖は社会をポジティブにするところまで変化をもたらします。近年は世界的にネガティブな出来事が多く、ポジティブな状態を維持するのは難しいと思います。しかし世の中のポジティブが51対49でもいいからネガティブより上回っていれば、社会は前向きに進めるのではないでしょうか。そのポジティブをひとつでも多く生み出し、世の中を変革していくのが、当社グループの使命だと考えています。

その実現のために、当社グループは5つの「マテリアリティ」を特定しました。「変化のきっかけと成長できる機会を。」「ジェンダーに捉われない平等な世の中に。」「働き方の変革を。働きがいの創出を。」「できることではなくやりたいことを選べる明日へ。」「パートナーとともに世の中をポジティブに。」の5つです。

これらマテリアリティへの対応と解決を通じて、企業価値および社会的価値を向上させ、目指す未来である「世の中にポジティブな変化を。」を実現するのがウィルグループの価値創造ストーリーです。

ウィルグループが描く、未来の姿

今後の当社グループの歩みを長期的に考えると、私を含め役員はいずれ交代し、中期経営計画などの戦略・戦術も時代とともに変化していきます。その中で時代を超えて変わらない、むしろ変えたくないもの、それが私たちにとって一番のこだわりの、「MISSION・VISION・VALUE（MVV）」です。2006年頃に制定しましたが、耳当たりの良い言葉だけを選んで作ったのではなく、当時のメンバーそれぞれの強い想いが基になっています。社員にもこのMVVが深く浸透しており、「仕事で何か迷ったときにはMVVに戻ろう、VALUEを体現し、MISSION・VISION経営理念を達成するために自分たちが存在するのだ」と考えるケースが多いのです。このような、社員のMVVの浸透度こそウィルグループ普遍の強みだと言えるでしょう。

また、当社グループは「well-beingの実現」を強く意識しています。社員の「well-being」が高い状態であれば、それは自ずと業績にも反映されていくでしょう。人材ビジネスは「人」がすべてであり、あらゆる場面で人が介在しています。例えば、どのようなサービスでも志の低い人が担当すればそのサービスは劣化するし、志の高い人であれば、サービスは常に良い方向へと転換していくのです。私は、好循環する人材サービスを提供できる社員や派遣スタッフが世の中にポジティブな変化を起こし続け、やがてウィルグループが社会にとって必要不可欠な存在となっている、そんな未来を思い描いています。

ウィルグループの価値創造ストーリー

ウィルグループは「世の中にポジティブな変化を。」を目指す未来として掲げています。
MISSION・VISION・VALUE（MVV）への強い共感を価値創造の源泉とし、
重点課題（マテリアリティ）への対応・解決、そして中期経営計画の達成を通じて、
あらゆるステークホルダーへ価値を提供し、継続的な企業価値の向上を実現します。

価値創造の源泉

大切にする価値観

MISSION

**個と組織を
ポジティブに変革する
チェンジエージェント・
グループ**

VALUE

**Believe in
Your Possibility**
—可能性を信じる—

社会のトレンド

- 労働人口の減少
- ポストコロナ
  新たな働き方
- テクノロジー高度化

重点課題（マテリアリティ）への対応・解決

**変化のきっかけと
成長できる機会を。**

**ジェンダーに
捉われない
平等な世の中に。**

**パートナーとともに
世の中を
ポジティブに。**

**働き方の変革を。
働きがいの創出を。**

**できることではなく
やりたいことを
選べる明日へ。**

企業価値の向上

■ 財務

中期経営計画

WILL-being 2023

ポートフォリオシフトによる
収益性の改善

×

デジタルシフトによる
生産性向上

↓

高収益体質化を目指す
「WORK SHIFT戦略」

2023年3月期 経営目標

■売上収益	1,335億円
■営業利益	53.5億円
■営業利益率	4.0%

■ 非財務

- well-beingの向上
- NPS（顧客推奨度）の向上

目指す未来

**世の中に
ポジティブな
変化を。**

サステナビリティの推進

■ サステナビリティ方針

当社グループは「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」をミッションに掲げ、ひとりでも多くの人を、ひとつでも多くの組織をポジティブに変革していくことを目指し、持続的な成長を実現してきました。

これからも世の中にポジティブな変化を生み出し、持続的に成長し続けていくために、社会の変化を的確に捉え、ステークホルダーの皆さまとともに未来に向けてサステナブル（持続可能）な社会の実現に貢献していきます。

サステナビリティ推進プロジェクト責任者より

ポジティブな変化を生み出すことが私たちの使命

当社グループの価値創造プロセスにおける最大の資本は人的資本、つまり当社グループで働くすべての人です。当社グループには人材派遣事業、人材紹介事業などを通じて30万人を超える「人」とのつながりがあります。私たちの事業は「人」が財産であり、サービスの対象である人と企業における社会課題を解決していくことが私たちの社会的責任であると考えています。

経済格差や人権問題、地球資源の枯渇や気候・環境問題、近年では新型コロナウイルス感染症の流行など、様々な社会・環境課題が顕在化したいま、これらの解決に向けて私たちの役割をしっかり認識し、企業活動を通じて社会的責任を果たしていきたいという思いからサステナビリティを推進しています。

サステナビリティを推進するにあたり、2021年2月にESGとSDGsの2つのプロジェクトを立ち上げました。中でもSDGsプロジェクトは各事業責任者をメンバーとしてアサインしています。これは、社会的価値と経済的価値を両立していこうという私たちの意思の表れです。働く「人」と働く「環境」が大きな変化を迎えているいまだからこそ、事業を通じて世の中にポジティブな変化をもたらすことができると考えています。今後は社内への浸透やサステナビリティ委員会の設置なども検討していきます。まだプロジェクトは始動したばかりですが、ひとりでも多くの人を、ひとつでも多くの組織をポジティブに変革し、サステナブル（持続可能）な社会の実現に貢献できるよう尽力していきます。あらゆる人に対する公平な機会提供、多様性を尊重し多様性を活かした組織成長を実現していくことが重要であり、これが当社グループのミッションである「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」の実現につながると信じています。

人事本部 本部長
土屋 恵美子

■ マテリアリティ特定フロー

STEP1　SDGsと事業のマトリクス整理
当社グループの事業活動を棚卸し、約500のSDGsに関連する取り組みを特定。これらの取り組みとSDGsの17のゴールおよび169のターゲットとの関連性を整理。

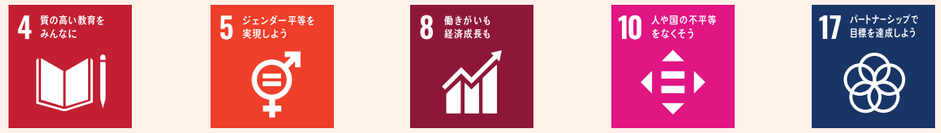
STEP2　バリューチェーンマッピング
様々なガイドラインを参考に、当社グループの事業活動のバリューチェーンにおけるリスクと機会を抽出し、「発生可能性×深刻度」と「社会的便益×経済的便益」の指標でマッピングし、当社グループが取り組むべき優先課題を特定。

STEP3　ステークホルダーへのヒアリング
STEP2のバリューチェーンマッピングで特定した優先課題に対し、社員・派遣スタッフ・クライアント・株主などのステークホルダーへアンケート調査を通じたヒアリングを実施。

STEP4　社会的価値の特定
当社グループのMISSION・VISION・VALUEやSTEP3のステークホルダーへのヒアリング結果を参考に、ステークホルダーへの提供価値を整理し、当社グループの社会的価値を特定。

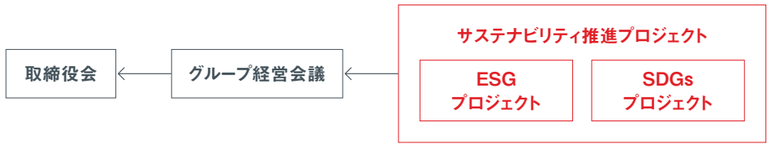
STEP5　マテリアリティの特定
STEP1～4を踏まえ、当社グループのマテリアリティをSDGsの17のゴールの中から特定。また、特定したマテリアリティを当社グループのMISSION・VISION・VALUEおよび社会的価値と関連した、各ゴールの実現したい世界観を表現。

ウィルグループのマテリアリティ



変化のきっかけと成長できる機会を。
ジェンダーに捉われない平等な世の中に。
働き方の変革を。働きがいの創出を。
できることではなくやりたいことを選べる明日へ。
パートナーとともに世の中をポジティブに。

サステナビリティ推進体制



SDGsプロジェクト内ワークショップの様子

変化のきっかけと成長できる機会を。

4 質の高い教育をみんなに

あらゆる人に変化のきっかけを与え、
本人さえ気づいていない能力を発見し成長できる機会を提供していきます。

私たちは、当社グループで働くあらゆる人が価値創造の源泉であると捉えており、一人ひとりの成長が当社グループの成長につながると考えています。

そのため個人の能力や役割に合わせた教育機会を豊富に提供しています。これらの教育機会を通じ、スキルや自己変革力が高まり、新たなステージで活躍するきっかけと、さらに成長できる機会を提供していきます。

主な取り組み事例

- 介護職の資格取得を支援する介護資格スクールの運営
- 証券外務員資格の無料オンライン講座の実施
- 外国人就労者への日本語教育の実施
- 全社員向けwell-beingワークショップの実施
- マネジメント層向けコーチング研修の実施
- チームビルディングワークショップの実施

WILLOFケアアカデミー

高まる介護需要社会に向け、介護業界をよりポジティブにしていくため、2017年にWILLOFケアアカデミーを開校し、人材育成に取り組んでいます。

国家資格の「介護福祉士」試験に必須の受験要件となる「実務者研修」をはじめ、介護にまつわるあらゆる研修を自社で運営しています。業界経験豊富な講師陣を招き、受講生満足度の高い授業を提供することで、介護業界で働く人のキャリアアップを支援しています。また、介護施設に講師を派遣し自施設内で介護スクールを開校することにより施設のサービス価値向上も支援しています。

現在では東京・神奈川・大阪・兵庫に展開しており、今後は他の地域にも展開を予定しています。

介護職のキャリアパス

実務者研修の様子

WILLOFケアアカデミー

設立日：2017年11月4日
研修内容：介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、
喀痰吸引等研修医療的ケア教員講習会、
介護福祉士試験対策講座

働き方の変革を。働きがいの創出を。

8 働きがいも経済成長も

すべての人の可能性を信じ、
あらゆる人の働く機会や多様な働き方を増やし働きがいを創出します。

私たちは、働く時間や場所などに制約のあった人たちの「働きたい」を実現するために多様な働き方を選択できる世の中に変革していきます。

働き方の多様化により就業機会を創出するだけではなく、ライフスタイルやライフステージに合わせた働き方が選択できるようになることで働きがいも創出していきます。

主な取り組み事例

- ブランドビジョン「Chance-Making Company」の新設
- コールセンターの在宅支援サービス「ZalTact（ザイタクト）」の提供
- 短日・短時間勤務制度、在宅勤務制度、副業解禁など多様な働き方の促進
- 年4回のwell-beingサーベイの実施
- Chance-Making Companyの実現と社会貢献を目的とした一般財団法人WILLOF財団の設立

ブランドビジョン「Chance-Making Company」を掲げている株式会社ウィルオブ・ワーク代表取締役社長告野崇（左）、取締役松山健二（右）

Chance-Making Companyに込めた想い

国内グループ会社の中で人材派遣や人材紹介など、“働く（Working）”の事業ブランドを「WILLOF（ウィルオブ）」に統一し、ブランドビジョンとして「Chance-Making Company」を掲げました。

仕事というきっかけを通じて、人がポジティブに変わる瞬間に何度も出会ってきた私たちは、誰よりも強く、人の可能性を信じています。その原点を見つめなおし、さらに進化しようという決意を表しています。

コールセンターの在宅支援サービス「ZalTact（ザイタクト）」の提供

ZalTact powered by WILLOF

ZalTact（ザイタクト）は「在宅勤務」×「IT」×「コンタクトセンター業務」を掛け合わせたWILLOFが運営する完全在宅型の業務委託、システム導入支援サービスです。

コールセンターに出社して働くことが当たり前だった従来の概念を崩し、在宅でのコールセンター業務を実現することができました。

これからも、このようなサービスを通じ、働き方の変革をすることで働く機会を創出していきます。

多様な働き方の推進

当社ではライフスタイル・ライフステージに合わせて働き方を選択できるよう、様々な勤務制度を導入してきました。中でも在宅勤務制度は新型コロナウイルス感染症拡大前から導入しており、感染防止対策の一環ではなく、働き方の選択肢として社内に定着しています。

各勤務制度の導入時期

2018年4月　：フレックスタイム制度、短日・短時間勤務制度
2019年4月　：在宅勤務制度
2019年10月：パラレルワーク制度（副業解禁）

できることではなくやりたいことを選べる明日へ。

10 人や国の不平等をなくそう

年齢・国籍・障がいなどに捉われず、
誰もが平等に活躍できるための支援や活躍できるチャンスの提供をしていきます。

私たちは、現状の事業領域に捉われず新たな事業機会を創出していくためには、多様な視点や価値観を受容することが大切であると考えています。

そのため年齢、国籍、障がいなどに捉われず活躍できるよう支援し不平等がなくなることで、あらゆる人の成長を実現します。

主な取り組み事例

- 障がい者雇用を促進するため株式会社ウィルオブ・チャレンジの設立
- 外国人向け住居紹介などの生活支援サービス「ENPORT（エンポート）」の提供
- 技能実習生や特定技能制度による外国人就業支援
- 幅広い年齢層への就業機会の提供

障がい者雇用の促進 ～株式会社ウィルオブ・チャレンジの設立～

私たちはこれまでも、性別、国籍、年齢等にかかわりなく障がい者雇用に取り組んできました。それぞれの個性、特徴、 強みを活かしながら、多くのメンバーが多種多様な業務で活躍しています。今後もすべての人の不平等をなくし、平等に活躍できる機会を提供したいと思い、株式会社ウィルオブ・チャレンジを設立しました。「特例子会社」という形で別法人化することで、より一人ひとりのキャリアアップと「やれることだけではなくやりたい仕事、なりたい自分像」を実現できるよう支援し活躍できるチャンスを提供していきます。

現在は社内のBPOセンターとして、提案資料作成や事務作業が中心ですが、今後は社内だけではなく外部からの仕事も増やしていき、自分たちの仕事の価値をより実感できる会社にしていきます。そして一人ひとりが生き生きと働き、障がい者の方のやりがいやキャリアを一緒に作り、共に成長していきます。

株式会社ウィルオブ・チャレンジ

本社：東京都新宿区新宿3丁目4-1東新宿ビル8F
資本金：1,000万円
設立日：2021年7月1日
役員：代表取締役社長 村上秀夫
事業内容：事務アウトソーシング、行政アウトソーシング

パートナーとともに世の中をポジティブに。

17 パートナーシップで目標を達成しよう

あらゆるパートナーと協力し、
世の中にポジティブな変化を生み出します。

すべてのゴールにおいて我々だけでの実現は難しくパートナーの協力は必要不可欠です。当社のマテリアリティのみならず、あらゆる社会課題の解決を探索すべくパートナーと協力し世の中にポジティブな変化を生み出します。

主な取り組み事例

- 海外送り出し機関との協業による外国人の就業や生活支援
- 社員の有志団体「WILLハート会」による子どもたちのキャリア、居場所などの支援
- 地域経済活性化を目的としたコールセンター設立・運営による雇用の創出
- コーポレートベンチャーキャピタルによるスタートアップ企業への投資
- IT人材を活用した北九州市内中小企業等へのDX支援

技能実習生への一貫したサポートの実施

当社グループは技能実習の在留資格で入国する外国人に就業や生活支援を行っています。入国前に必要な日本語教育や実地研修などを海外グループ会社等が実施し、入国後は実習生が安心して学べる環境づくりを支援しています。また、受入先の企業が抱える課題解決に向けた支援もしており、当社グループ内で技能実習制度に対し全面的にサポートすることで開発途上国の能力開発支援に貢献しています。

「WILLハート会」の取り組み

WILLハート会は東日本大震災をきっかけに発足した、ウィルグループの有志社員で構成される有志団体です。子どもたちが自分の未来にワクワクできるような機会を創出するための課外活動や教育支援など、様々な取り組みを行っています。

●しくじり先生の課外授業

当社グループの社員が子どもたちに向けて、自身の失敗談やそこから得た経験を話す課外授業を実施しています。何か少しでも子どもたちの人生のヒントになればという思いから始まりました。この活動を通じて、子どもたちが未来を考えるきっかけや参加社員が自身を振り返る機会の創造に貢献しています。

●オンライン英会話

新型コロナウイルス感染症の影響によりリアルでの交流が難しい今、当社グループの社員が講師となり、オンライン英会話を実施しています。授業を通して、英語の楽しさや海外への興味を引き出し、子どもたちにポジティブな変化を生み出しています。

●災害時の子どもたちの居場所支援の実施

災害発生時、子どもたちへ必要な支援を届けられるよう、平時から自治体・企業・NPO等の間で災害時の連携内容についてパートナーシップ協定を締結しています。被災地にてサポートが行き届いていない子どもたちに対し、心のケアや教育支援などを行い、子どもたちの居場所支援に貢献しています。

ジェンダーに捉われない平等な世の中に。

5 ジェンダー平等を実現しよう

性別に関係なく、
すべての人が活躍できる社会の実現を目指します。

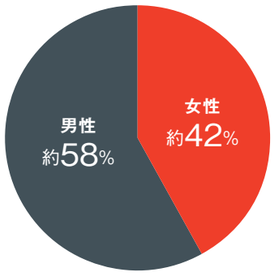
私たちが持続的な成長を遂げていくためには、画一的な視点に捉われず、多様な人材の活躍が必要不可欠であると考えています。

女性社員比率や女性管理職比率などを重要な指標とするほか、LGBTフレンドリーな環境・制度の整備を推進し、性別に関係なく活躍できる機会が与えられる社会を実現していきます。また、意思決定機関に多様な視点を取り入れ、多様な個性を持ったすべての人が活躍できるフィールドを広げ、新たなサービスを創出していきます。

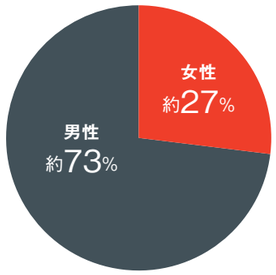
主な取り組み事例

- 性別に捉われない就業機会の提供
- 女性活躍推進プロジェクトの発足
- 性差に関する講演会の実施

2021年3月期男女比データ

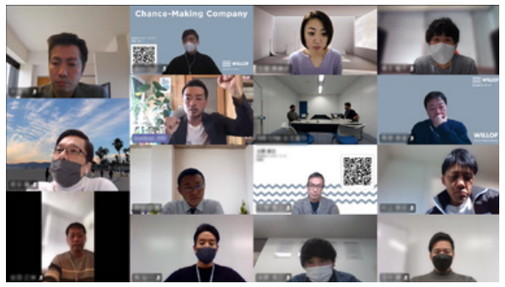


正社員男女比
（グループ全体）



管理職男女比
（グループ全体）

グループ全体の女性正社員比率は約42%であることに対し、管理職の女性比率は約27%です。今後は正社員男女比と同程度の水準を目指していきます。



性差に関する講演会の実施

女性活躍推進やLGBTQなどに関する知見を深めるための講演会を実施しています。まずは知ることからスタートし、多様性を理解し、受容し、事業活動を通じて、多様な人材の活躍を推進していきます。

社外取締役メッセージ

グローバル先進企業でのダイバーシティ推進の経験を活かし、グループの多様性確保に貢献したい

社外取締役　池側 千絵

グローバル先進企業から学び、ガバナンス体制の整備を

社外取締役として私に求められている役割は、グローバル企業の日本子会社のCFOをつとめ、CEOの参謀として経営に参画してきた経験を活かし、経営企画・経営管理の視点でウィルグループの成長を支援することと認識しています。グループ経営管理・子会社管理、人事・財務など管理部門の人材配置・育成のあり方などについて、私が紹介する米国企業の先進事例の中から、自社に有効な手段を積極的に取り入れ、今後の経営に活かしていただきたいです。

また、次世代の経営者を育成するためのサクセッションプランを検討中で、社外取締役が育成・選抜の段階から議論に加わることで、社外の視点が反映されるような体制づくりを目指しています。

社外取締役に就任して2年目を迎えましたが、毎回の取締役会はフランクな雰囲気の中で、自由闊達な議論がなされており、実効性については確保されていると考えています。

社会から愛され、信頼される会社を目指して

ウィルグループとして一層、力を入れてほしいと期待するのが、女性活躍をはじめとするダイバーシティの推進です。女性活躍に関しては、社外取締役就任後にキックオフ・表彰など様々な社内活動の様子を見て、女性人材の確保が十分になされ、入社後の待遇面でも男女を問わず平等に機会が与えられる会社だとわかりました。グループとしての意欲・姿勢は強く感じていますが、成果はまだまだこれからだと思います。女性たちのさらなる活躍に期待したいところです。

次のフェーズとして、今後は女性管理職の登用が課題です。私自身、外資系企業においてダイバーシティ推進を目指す社内組織のメンバーとして活動していた経験もあり、先駆者として議論に加わり、ウィルグループにおける多様性の確保に寄与できればと考えています。

ウィルグループは成長意欲が非常に強く、断固とした決意で売上・利益の拡大により「大きな会社」になるとともに、コーポレート・ガバナンスの面でも成長して「いい会社」になることを目指しています。社会から愛され、信頼される会社として着実に成長し続けることを願っています。

中期経営計画（WILL-being 2023）

WORK SHIFT戦略による高収益体質化

WORK SHIFT戦略：ポートフォリオシフトとデジタルシフトにより、営業利益率を高める。

ポートフォリオシフト
Perm SHIFTによる成長機会の最大化・最適化
（Perm＝人材紹介、専門性の高い領域への人材派遣）

デジタルシフト
Temp領域のデジタル化推進による生産性向上、事業安定性を軸とした雇用機会の最大化・最適化（Temp＝人材派遣、業務請負）

従来の当社
- 複数カテゴリで事業展開
- 未経験、未資格のカジュアル派遣を展開

WORK SHIFT 戦略

当社の目指す方向性
利益率が高いPerm領域のポートフォリオを拡大し、Temp領域の生産性を高め、利益率を向上させることで、高収益体質に変革する。

	KPI（重要経営指標）	2020年3月期	2021年3月期	計画 2022年3月期※	計画 2023年3月期
収益性指標	売上収益（前期比）	1,219億円（+18%）	1,182億円（△3%）	1,210億円（+2%）	1,335億円（+10%）
収益性指標	売上総利益率	20.8%	20.3%	21.2%	22.6%
収益性指標	販管費（うち先行投資費用）	214億円	204億円	222億円（13億円）	248億円（13億円）
収益性指標	営業利益（営業利益率）	41.4億円（3.4%）	40.3億円（3.4%）	34.0億円（2.8%）	53.5億円（4.0%）
財務指標	ROIC	14%	14%	12%	20%
財務指標	親会社所有者帰属持分比率	11.7%	17.7%	19%	22%
財務指標	総還元性向	25.1%	22.9%	30.6%	30.0%

※2022年3月期は2021年5月12日公表値

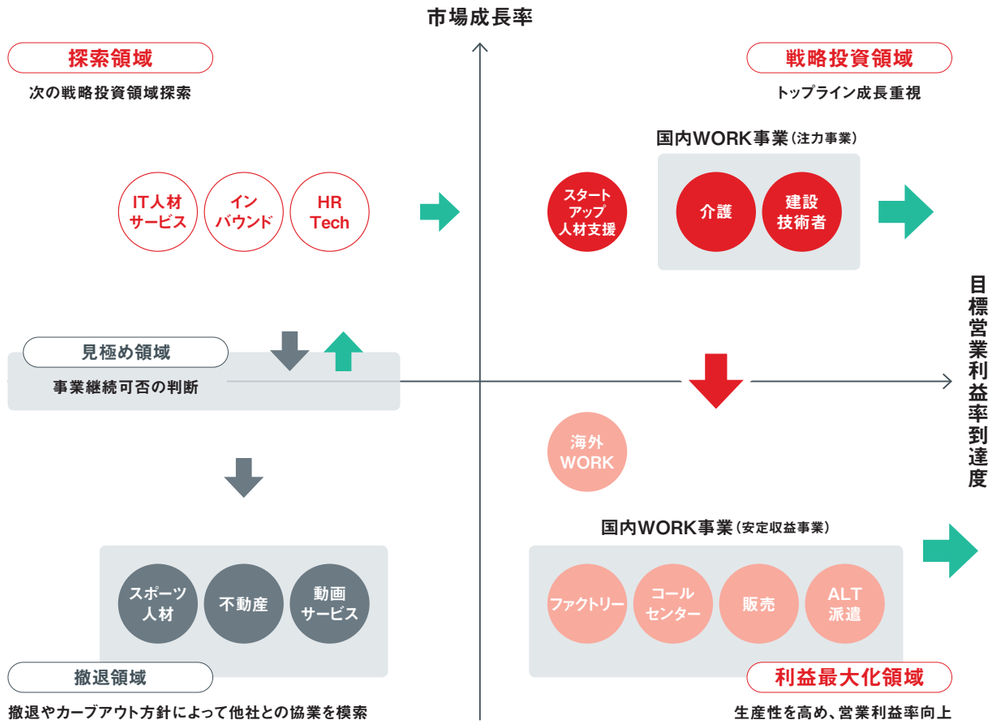
事業ポートフォリオ戦略

将来の高収益体質化に向けて、5分類で事業ポートフォリオをセット

グループの事業を5つの領域に分類し、事業群の構成を最適化することによって、全体としての収益性を改善し、経営資源の最適配分および投資効率の向上を図ります。

利益最大化領域	営業利益率
戦略投資領域	売上成長率
探索領域	個別に設定
見極め領域	個別に設定
撤退領域	ー

事業ポートフォリオ・マネジメント



戦略投資領域　建設技術者領域

建設業界の常識を覆し 業界ナンバーワン企業へ

株式会社ウィルオブ・コンストラクション
代表取締役社長
角 裕一

誇れる仕事なのにサステナブルではない理由は

建設業界では多発する自然災害対策に加え、社会インフラの老朽化により堅調な求人が見込めるにもかかわらず、施工管理者の高齢化や若手人材の不足、また就労条件などにより慢性的な人手不足が続いています。このギャップ解消こそが、当社が戦略投資事業として注力する理由です。

建設業界で働くこと、特に建設現場で施工計画や工程管理などを行う施工管理技士は国家資格であり、どこの現場にも対応できるキャリアパスが明確な誇れるスペシャリストです。しかし、長時間労働や女性受入れ環境の未整備といった負の側面により、その良さが伝わっていません。私のミッションは業界未経験者や若年層、女性にもその魅力が感じられるよう、業界と個人の働き方をポジティブに変革することです。幸い、大手ゼネコン各社様と話をさせていただく中で、自分たちも変わらないといけないという想いに共感してくれていますし、経験の有無や派遣・正社員も関係なく教育していこうという意思も感じます。このような建設業界のポジティブな変化をさらに加速させたいと思っています。

2030年までにナンバーワンになり業界を変える

現在700名強の当社社員のうち約500名は業界経験者として採用した社員です。人材不足を解消するためには、業界経験者の採用だけでなく、未経験者を育成し自力で業界経験者を増加させることが必要と考えており、未経験者採用を積極的に進めています。今年度130人だった新卒採用も次年度以降も継続的に増やし続け、業界トップクラスの採用を実現したいと考えています。さらに資格取得制度を充実させ、日本で最も施工管理技士が多くいる会社を目指します。

当社の強みは、こうした規模の拡大と定着率向上を同時に目指す仕組みを考えている点です。当社社員を第一に考え、利益率だけではなく働きやすさなども考慮して案件を精査し、派遣先と社員が共に高い満足度でマッチングできる仕組みを導入しています。すでに現場の労働状況を可視化する仕組みにより離職を回避した実績も出ており、新卒定着率は90%と業界平均の70%を上回ります。働きがいや達成感、人とのつながりを定量化することでポジティブに働ける仕組みづくりを進めていきます。

業界の常識を変える

建設業界で長く働き続けることを第一に考えると、派遣にすら固執しないバリエーションのある働き方やキャリアパスが必要だと思っています。例えば、一定期間の実績や施工管理技士1級を取得した方には、当社で派遣として継続勤務するか、派遣先企業に就職するかを選べるようにしたり、XRなどの技術を活用してリモートで施工管理業務を行うことで育児や介護などのライフイベントがあっても勤務を継続できるようにしたりなどです。

お客様と当社社員の近未来を考えながら働き方やキャリアパスのバリエーションを増やしていき、日本で最も多くの施工管理者が在籍し、well-beingの高い働き方の実現を目指すことが業界の価値観・スタンダードを変えるサステナブルな構造の実現を可能にすると考えています。

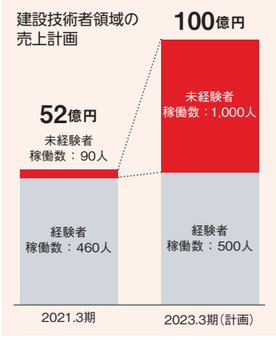
■ 建設技術者領域のSWOT分析

S Strengths（強み）
- 大手ゼネコンとの取引実績
- 施工管理業務経験者の集客力
- グループ内異動や新卒採用による社内人材の充実

W Weaknesses（弱み・課題）
- 社員教育や育成体制の属人化
- 今後の事業成長によるバックオフィス機能の不足
- IT導入の遅れによる各仕組みの属人化や人員不足の発生

O Opportunities（機会）
- 建設業界の市場規模52兆円
- 施工管理技士の慢性的な不足
- 防災に向けたインフラ補修予算の大幅増加
- 再生可能エネルギーの普及に向けた建設需要

T Threats（リスク）
- コロナ禍における工事延期
- 政権交代に建設計画の見直し
- 気候変動による自然災害の増加



戦略投資領域　介護領域

高い定着率を維持し 外国人人材やテクノロジーを活かして 介護業界をポジティブに

株式会社ウィルグループ執行役員
株式会社ウィルオブ・ワーク取締役
武田 広伸

先駆者の強みと 介護資格取得支援サービス導入効果等で 順調に業容を拡大

介護士の人材派遣・紹介に進出したのは2014年4月です。まだ競合企業も少なく、参入初年度で売上高は5.2億円、次年度は25億円を記録、その後も人材不足を背景に拡大を続け、2021年3月期には全国47支店となりました。その結果、毎月2,500件程度の求人をいただき、人材派遣と人材紹介を合わせ延べ5,900人、売上高132億円を計上する規模へと成長を遂げることができました。

結果から見ると順調ですが、この過程では派遣スタッフの退職率の高さに悩んだ時期がありました。介護業界ではこんなに人が辞めるものかと。そして、その原因を探ると、自分の想いと現場にギャップを感じて辞める人が多いことに気づきました。そもそも入職する約7割は無資格・業界未経験者です。細やかなフォロー以前に、介護職に必要なスキルをしっかり身に付けていただくことが重要だと考えました。

もともと介護業界に人材派遣や人材紹介以外のサービス提供もしたいと考えていましたので、初任者研修や実務者研修などの介護資格取得支援「WILLOFケアアカデミー」を運営し、資格を低価格で、または無償で受けられるサービスも導入しました。人材派遣業界内でも自社で資格取得支援サービスを展開している企業はほぼ無いのではないでしょうか。他にも介護スタッフのストレスチェックの導入などもあり、現在定着率は同業他社に比較してかなり高い水準にあると自負しています。

また、2021年から紹介予定派遣も開始しました。一般的に介護業界の入職者は約4割が3カ月ほどで辞めてしまうという状況にあり、施設側の費用と時間のロスが大きく、介護業界全体にとって大きなマイナスとなっています。当社では人材の定着に向けて双方にメリットが大きい紹介予定派遣の取り組みを強化しています。

人材不足が本格化するが、 ポジティブな変化に挑戦する

さらに、介護業界の2025年問題（2025年度に約243万人の介護職員が必要）を前に、外国人人材とテクノロジーの活用も注視しています。新型コロナウイルス感染症の影響のため外国人人材の派遣比率は全体の数パーセントに留まりますが、アジア圏で事業を展開するグループの強みを活かし、レベルの高い人材の確保に取り組んでいます。ミャンマーの子会社で日本語教育を実施し、日本で就労するというスキームを構築しており、現在約70名が入国待ちです。ベトナムの子会社やインドネシアの提携会社などとも協力しながら、技能実習や特定技能外国人の受け入れにも取り組んでいます。

テクノロジー領域では介護スーツなど人材をサポートするサービスやカメラを使った見守りサービスなどの導入支援を実施しています。テクノロジーの活用により業界経験や年齢などに左右されず誰もが活躍できるようなポジティブな変化を創造していきます。

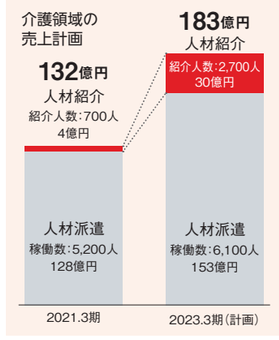
■ 介護領域のSWOT分析

S Strengths（強み）
- 全国47支店の支店展開
- 派遣スタッフの定着率の高さ
- カテゴリ特化による介護業界での知名度の高さ
- WILLOFケアアカデミーの資格取得支援
- 海外グループ会社との連携による海外人材の獲得

W Weaknesses（弱み・課題）
- 営業ノウハウの共有不足
- 自社メディアの認知度の低さ
- エリア拡大に伴うバックオフィス機能の不足

O Opportunities（機会）
- 介護業界の慢性的な人手不足
- エリア拡大による対応範囲の増加
- 外国人労働者の雇用ニーズ増加
- 直接雇用や紹介予定派遣のニーズ増加

T Threats（リスク）
- コロナ禍を契機にした企業参入による競合環境の激化
- 少子高齢化による国内の労働人口不足
- 最低賃金の上昇に伴う派遣ニーズの減少



利益最大化領域

セールスアウトソーシング

通信・家電メーカー・アパレル業界における販売業務を行うスタッフの人材派遣・人材紹介・業務請負・販促プロモーションサービスや、あらゆる業界における営業代行サービスを展開しています。

少子高齢化に伴う人材不足や、育児・介護との両立をはじめとする多様な働き方の実現に向けた生産性向上などを理由に、営業代行市場は特に拡大が見込まれています。従来はノンコア業務のアウトソースが主流でしたが、最近ではコア業務のアウトソースも増えており、より付加価値の高いサービスが求められています。そのような中、当社において長年培ってきた営業ノウハウや全国50拠点以上の組織力などを活かし、営業代行をはじめとした営業支援の領域を強化していきます。

販売や営業の領域は業界未経験者が比較的多いため、若年層を積極的に雇用し、専門的な教育研修を通じてキャリアアップの支援を行っています。また、アパレルの領域は社員もスタッフも女性の割合が高く、女性の活躍する機会が多くあります。

販売は生産者と消費者をつなぐ仕事です。これからも人の可能性を信じ、継続的にサポートしていくことで世の中をポジティブに変革していきます。

利益最大化領域

コールセンターアウトソーシング

コールセンターを運営する企業などへの人材派遣・人材紹介・業務請負や、銀行・証券会社・保険会社など金融機関に特化した人材サービスを展開しています。また、山形県や高知県にある自社運営のコールセンターでアウトソーシングやインソーシング問わず様々な形で企業をサポートしているほか、最近では企業のBCP対策として在宅型コールセンター支援サービス「ZalTact（ザイタクト）」も展開しています。

コールセンターにおけるエンドユーザーとの接点が電話だけではなく、web、ソーシャルメディアなど、マルチチャネル化が進み、業務の幅が広がりを示していることもあり、アウトソースする流れが強まっています。そのような背景もあるため、委託業務の定着率が高く、100%自社雇用での運用ができていることを活かし、委託業務の営業力を強化していきます。

コールセンターは都心部にある必要がなく、地域の雇用創出に貢献できます。2020年には、経営破綻した山形県の老舗百貨店の社員の雇用支援としてお仕事相談窓口（ホットライン）を設置し、優先的に雇用できるように対応をしました。また、雇用の受け皿としても貢献できるよう、山形CRMセンターを開設し、大手家電メーカーや通信販売などの問い合わせ窓口として受電業務を行っています。

コールセンター業務の在宅化や地域の雇用創出を通じて、あらゆる人の働く機会や多様な働き方を増やしていきます。

利益最大化領域

ファクトリーアウトソーシング

製造業の生産工程において、製造・検査・品質管理・仕分け・梱包などの軽作業を行うスタッフの人材派遣・人材紹介・業務請負を展開しており、製造業の中でも比較的景気に左右されない食品製造業を中心としています。製造業は多くの外国人が活躍しており、当社においても技能実習や特定技能など外国人就労者へのサービスも提供しています。海外大学や現地法人と提携し、現地での採用から国内での教育まで一気通貫のサービスを提供しており、入管庁より、特定技能外国人登録支援機関としても認定、登録を受けています。

当社には現在3万人以上の外国人登録者がいますが、母国以外の国で働くということは相当な不安がつきものです。日本語スキルや文化の違いなどの不安を最小限に抑えるため、外国人が働く際、日本語スキルの高い外国人リーダーと一緒に配置するなど、安心して働けるような環境を作ることで定着や働きがいの向上につながり好循環が生まれます。

外国人就労者は様々な在留資格で入国しています。その中でも技能実習は不正な賃金や労働による逃亡など様々なニュースが取り上げられていますが、当社においては受け入れ企業ならびに外国人実習生が安心して働けるようサポートをしています。

国籍に関係なく活躍できる環境を整え、あらゆる人の雇用を創出し、成長を継続的にサポートしていきます。

探索領域

IT人材サービス、インバウンド、HRTech

戦略投資領域や利益最大化領域のほか、探索領域として企業向けの外国人就労者管理ツールの開発、外国人就労者向けの生活支援、AIを活用したIT人材紹介などを展開しています。

●ビザマネ

外国人を雇用する企業が煩雑な外国人労務管理をより簡単に、より安心に行うための労務管理ツールです。在留カードの偽造チェックや就労可否判定をはじめとする様々な機能が備わっています。

●エンポート

日本で生活する外国人の方々の安心、快適な生活をサポートする支援です。携帯電話やWi-Fiなどのモバイル通信、不動産仲介、家賃保証のサービスを中心に展開しており、銀行口座の開設など順次サービスを拡大しています。

●AIを活用したIT人材紹介

エンジニア向けキャリアマッチングプラットフォームや企業向けエンジニア採用サービスです。AIを用いてプロフィールを自動生成し、エンジニアの技術や能力を分析・可視化し、スカウトや求人マッチングエンジンを通じてエンジニアと企業をつないでいます。

利益最大化領域　海外WORK

アジア・パシフィック地域のリーディングHR企業を目指す

WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.

CEO Matthew Raymond Beath

9つのブランドで海外地域をカバー

WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.は、ウィルグループの海外地域統括会社です。当社の海外事業は豪州、シンガポールを中心に全世界に展開しています。

M&Aによって規模を拡大し、現在は9つのブランドを持っています。IT分野に強い会社、政府関連の実績が豊富な会社、特定分野に特化したエグゼクティブサーチなどグループ各社それぞれの強みがあります。

さらなる成長に向けた5つの戦略

アジア・パシフィック地域の成長ポテンシャルは高く、次の5つの戦略を重視しています。1つ目は人材の発掘と維持です。人材事業で最も大切な資産は「人」であり、優秀な人材の確保と維持が事業を成功させるキーとなります。優秀な人材を魅了し、育てることが大切です。そのためには、積極的にテクノロジーツールなどの導入を行い、それぞれが成功できる環境づくりが重要です。

■ 会社概要

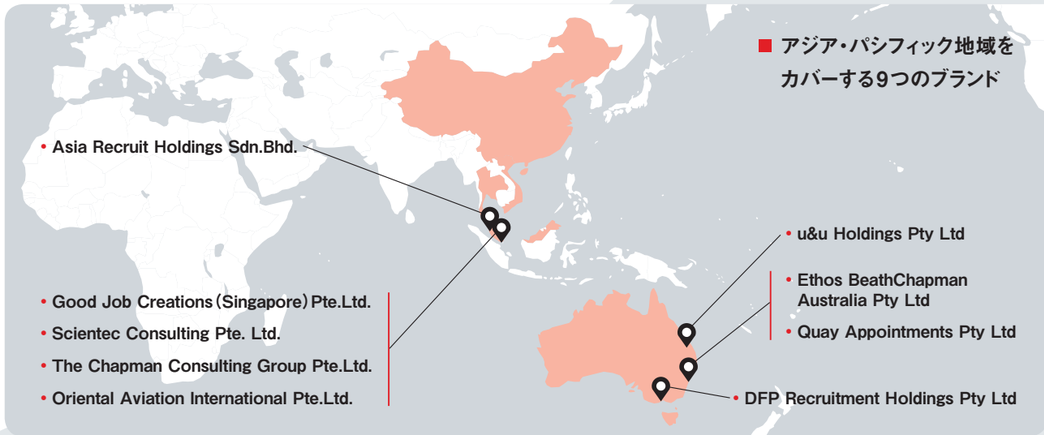
社　名	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.
所在地	20 Anson Road #10-02 Twenty Anson Singapore（079912）
資本金	109,373,000（Singapore Dollars）
設　立	2014年2月19日
事業内容	ASEAN・オセアニア地域における事業の拡大と事業機会発掘の効率を高めていくため、海外事業の統括および海外の事業会社等への投資等を行っています。
展開国数	9か国
社　数	31社

そうすることで仕事の充実を感じられ、定着率の向上につながります。2つ目はテクノロジーの活用です。買収によって事業を拡大してきたため、グループ内で別々の管理システムを使ってきましたが、海外事業全体の業務効率の向上やガバナンスの強化をするためにシステムの統合を進め、資金効率を上げることを目指しています。3つ目はプロダクトとサービスです。派遣事業や紹介事業以外のHR関連の新しいサービスの拡大を検討しています。例えばCandidate Cloudという、AIテクノロジーを活用した候補者のソーシングサービスなどです。4つ目はブランド力の強化です。9つのブランド力に磨きをかけるとともに、海外でのウィルグループとしてのブランドも構築します。5つ目はグループ内のコラボレーションです。自社が得意でない案件があれば、グループ内の企業を紹介するなど、クロスセルを強化しています。

このように成長の施策を積極的に展開していますが、内部管理も強化しなければなりません。特に重要なのは、コンプライアンスと情報セキュリティです。我々は複数の国で事業を行っていますが、労務関連の法律は国によって異なります。その国の法律を遵守することは我々のビジネスの大原則です。また、HR事業という性質上、我々は大量の個人情報を扱っています。セキュリティ対策への投資は決しておろそかにできません。

HR・労務のスペシャリストとして

我々はHR企業として、社会に貢献できることが多いと実感しています。我々が派遣している就労者への給与支払いや労働環境への責任は我々にあります。まずは就労者が彼らの権利を正しく理解し、我々が企業に働きかけることで労働環境の改善につながります。また、派遣先企業のみならず、当社のグループ会社各社においても、法定以上の福利厚生を定めるなど、内部従業員の労働環境をよりよく改善していくことを心掛けています。これからもHR・労務のスペシャリストとして就労者の労働条件の改善、生活の質の向上に取り組んでいきたいと考えています。



5ヵ年財務・非財務ハイライト

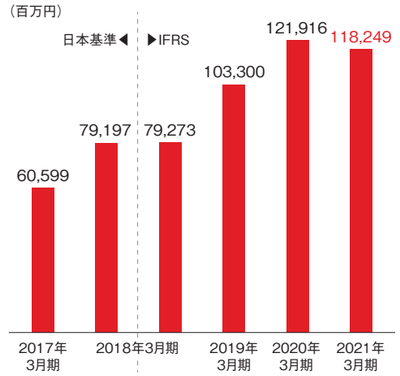
株式会社ウィルグループおよび連結子会社
3月31日に終了した各会計年度

※2018年3月期より国際会計基準（IFRS）に移行。2018年3月期は日本基準と国際会計基準を併記しています。

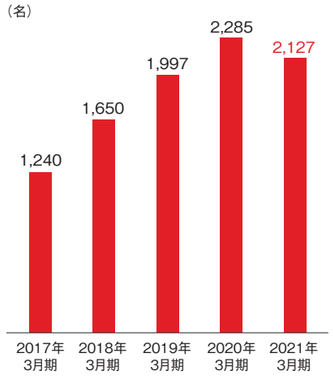
	2017年3月期	2018年3月期		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
	日本基準		IFRS			
■ 損益状況						（百万円）
売上高／売上収益	60,599	79,197	79,273	103,300	121,916	**118,249**
営業利益	1,963	2,422	2,597	2,957	4,145	**4,030**
親会社株主に帰属する当期純利益／親会社の所有者に帰属する当期利益	1,011	1,222	1,451	1,539	2,380	**2,363**
■ 財政状況						（百万円）
純資産／資本合計	5,018	9,517	8,497	5,224	7,123	**10,027**
総資産／資産合計	17,300	28,095	35,600	43,398	44,600	**46,760**
■ キャッシュ・フローの状況						（百万円）
営業活動によるキャッシュ・フロー	38	3,503	4,462	2,807	4,908	**4,316**
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲ 1,576	▲ 2,095	▲ 2,331	▲ 5,635	▲ 3,035	**▲ 433**
フリー・キャッシュフロー	▲ 1,538	1,408	2,131	▲ 2,828	1,873	**3,883**
財務活動によるキャッシュ・フロー	2,446	3,971	3,247	564	▲ 2,631	**▲ 2,646**
■ 指標						
ROE （%）	26.5	19.9	27.9	27.4	50.5	**35.1**
ROA （%）	5.8	4.3	6.1	3.5	5.4	**5.1**
EBITDA （百万円）	2,375	3,044	3,578	4,570	6,136	**6,259**
1株当たり当期純利益／基本的1株当たり当期利益 （円）	54.23	58.04	68.91	69.46	107.07	**106.35**
1株当たり純資産／1株当たり親会社所有者帰属持分 （円）	219.56	373.76	319.04	188.71	235.46	**370.13**
1株当たり配当（DPS） （円）	14.00	18.00	18.00	18.00	23.00	**24.00**
配当性向 （%）	25.8	31.3	26.1	25.9	21.5	**22.6**
■ 非財務指標						
従業員数（正社員） （名）	1,240	1,650	—	1,997	2,285	**2,127**
女性社員数 （名）	384	550	—	738	907	**892**
女性社員比率 （%）	31.0	33.3	—	37.0	39.7	**41.9**
女性管理職数 ※1 （名）	4	10	—	11	14	**89**
女性管理職比率 ※1 （%）	3.3	6.4	—	6.6	7.7	**27.2**
新卒採用人数 ※2 （名）	148	199	—	117	124	**81**
中途採用人数 （名）	281	391	—	482	526	**288**
従業員数（無期派遣スタッフ） （名）	—	394	—	1,532	2,203	**2,718**
臨時従業員数 （名）	326	416	—	299	306	**332**

※1　2021年3月期より海外の管理職を定義し計測しているため2020年3月期以前は国内のみの数値
※2　新卒採用人数は国内のみの数値

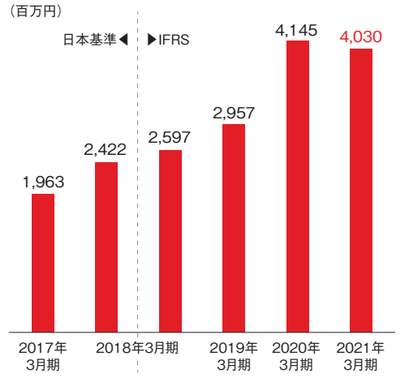
■ 売上高／売上収益



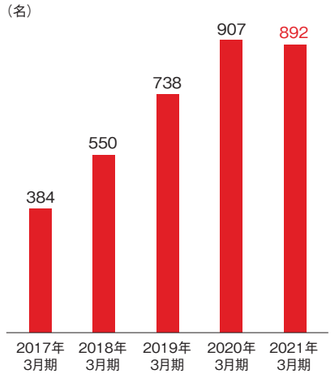
■ 従業員数（正社員）



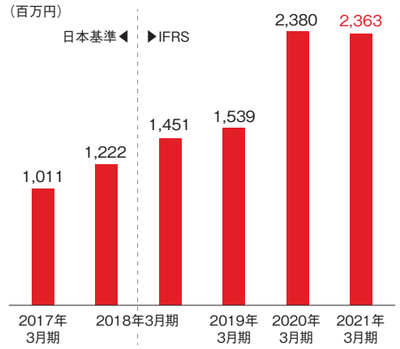
■ 営業利益



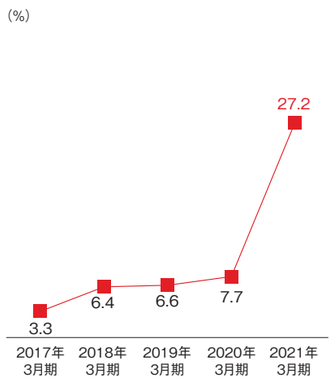
■ 女性社員数



■ 親会社株主に帰属する当期純利益／親会社の所有者に帰属する当期利益



■ 女性管理職比率 ※1



役員一覧

取締役

池田 良介 | 代表取締役会長
1968年12月5日生

1992年 孝岡会計事務所 入所
1995年 株式会社エイブル 入社
1997年 株式会社ビッグエイド 入社
2000年 株式会社セントメディア
(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)代表取締役就任
2006年 株式会社ウィルホールディングス(現 当社)
代表取締役社長就任
2011年 株式会社池田企画事務所 代表取締役就任(現任)
2014年 WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.
Director就任(現任)
Scientec Consulting Pte. Ltd. Director就任
2016年 Oriental Aviation International Pte. Ltd.Director就任
当社 代表取締役会長就任(現任)
株式会社 セントメディア
(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)取締役就任
2017年 Ethos Co rporation Pty Ltd Director就任
2018年 DFP Recruitment Holdings Pty Ltd Director就任
2019年 株式会社識学 社外取締役就任(現任)
2020年 株式会社グラフィコ 社外取締役就任(現任)

大原 茂 | 代表取締役社長
1968年8月27日生

1991年 株式会社長谷工コーポレーション入社
1996年 シーガルコーポレーション創業
1999年 有限会社シーガルコーポレーションに改組
代表取締役就任
2000年 株式会社セントメディア
(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)取締役就任
2006年 同社 代表取締役就任
2014年 当社 取締役就任
2015年 株式会社クリエイティブバンク 取締役就任
2016年 当社 代表取締役社長就任(現任)
株式会社ボーダーリンク 取締役就任
株式会社ネットジンザイバンク
(現 フォースタートアップス株式会社)
取締役就任(現任)
2018年 C4株式会社(現 株式会社ウィルオブ・
コンストラクション)代表取締役就任
2019年 株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・
ワーク) 取締役就任(現任)
2021年 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
取締役就任(現任)

告野 崇 | 取締役
1970年4月26日生

1995年 大和団地株式会社
(現 大和ハウス工業株式会社)入社
2000年 株式会社セントメディア
(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)入社
2005年 同社 取締役就任
2014年 当社 取締役就任(現任)
2015年 株式会社クリエイティブバンク 取締役就任
2016年 株式会社ボーダーリンク 取締役就任(現任)
2019年 株式会社セントメディア
(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)
代表取締役就任(現任)
株式会社クリエイティブバンク
取締役就任(現任)
2020年 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
取締役就任(現任)

伊藤 修平 | 社外取締役(独立役員)
1970年6月7日生

1995年 センチュリー監査法人
(現 有限責任あずさ監査法人国際部)入所
1999年 公認会計士登録
2005年 伊藤公認会計士事務所設立 代表就任(現任)
税理士登録
2006年 みかさ監査法人設立
2007年 株式会社I-FAS設立 代表取締役就任(現任)
2009年 株式会社SOXアドバイザーズ設立
代表取締役就任(現任)
みかさ監査法人 代表社員就任(現任)
2011年 株式会社スペースシャワーネットワーク
社外監査役就任(現任)
2012年 当社 社外監査役就任
2015年 当社 社外取締役就任(現任)

池側 千絵 | 社外取締役(独立役員)
1966年2月4日生

1989年 プロクター・アンド・ギャンブル・
ファー・イースト・インク
(現 プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン
株式会社(P&Gジャパン株式会社))入社
2006年 日本マクドナルド株式会社 入社
2010年 レノボ・ジャパン株式会社
取締役 CFO 財務管理本部長就任
2011年 NECパーソナルコンピュータ株式会社
社外監査役就任
2014年 日本ケロッグ合同会社 執行役員
経営管理・財務本部長就任
2018年 合同会社西友(ウォルマートジャパン)
経営管理本部コマーシャルファイナンス・
バイスプレジデント就任
2019年 ストラットコンサルティング株式会社
代表取締役就任(現任)
株式会社明光ネットワークジャパン
社外取締役就任(現任)
2020年 当社 社外取締役就任(現任)

監査役

澤田 静華 | 常勤社外監査役(独立役員)
1971年2月11日生

1997年 朝日監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入所
2001年 公認会計士登録
2004年 澤田静華公認会計士事務所設立 所長(現任)
2006年 株式会社サンプリッジ 監査役就任
2011年 税理士登録
2012年 株式会社クロス・マーケティング
(現 株式会社クロス・マーケティンググループ)
監査役就任
株式会社みんなのウェディング 監査役就任
2016年 当社 社外監査役就任
2017年 当社 常勤社外監査役就任(現任)
株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・
ワーク) 監査役就任(現任)
株式会社ボーダーリンク 監査役就任(現任)
株式会社ネットジンザイバンク
(現 フォースタートアップス株式会社)
監査役就任(現任)
2018年 株式会社クリエイティブバンク 監査役就任
2020年 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
監査役就任(現任)

大向 健治 | 社外監査役(独立役員)
1968年10月29日生

1992年 太田昭和監査法人
(現 EY新日本有限責任監査法人)東京事務所入所
1996年 公認会計士登録
2003年 Ernst & Young LLP
米国ニューヨーク・オフィス駐在
2005年 米国ニューヨーク州公認会計士登録
2006年 大向健治公認会計士事務所 代表就任(現任)
リソース・グローバル・プロフェッショナル・
ジャパン株式会社
クライアント・サービス・ディレクター就任
2009年 税理士登録
2018年 リソース・グローバル・プロフェッショナル・
ジャパン株式会社
ジャパン・オフィス・リーダー就任
2021年 同社 シニア・クライアント・ディベロップメント・
ディレクター就任(現任)
当社 社外監査役就任(現任)

中村 克己 | 社外監査役(独立役員)
1970年10月28日生

1993年 全日本空輸株式会社 入社
1997年 大蔵省財政金融研究所国際交流室派遣
1999年 全日本空輸株式会社法務部
2006年 弁護士登録
国広総合法律事務所 入所
2012年 国広総合法律事務所 パートナー就任(現任)
2020年 ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社
社外取締役監査等委員就任(現任)
2021年 当社 社外監査役就任(現任)

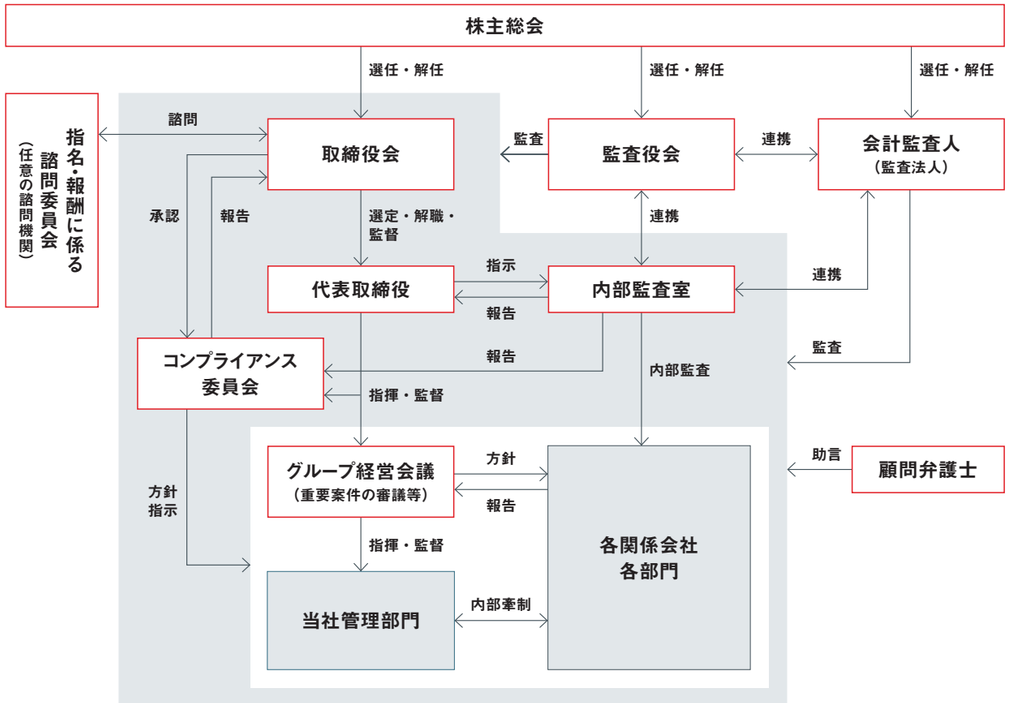
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの詳細情報
https://willgroup.co.jp/sustainability/governance/governance.html

基本的な考え方

当社は、経営の透明性とコンプライアンスを徹底するため、コーポレート・ガバナンスの充実を図りながら、当社グループ全体の経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築します。また企業倫理、経営理念等を当社グループ全体に浸透させるため、様々な施策を通じて全社的な活動を展開します。

■ コーポレート・ガバナンス体制



■ コーポレート・ガバナンス進化のあゆみ

（名）

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
機関設計	監査役会設置会社							
取締役	6	7	6	6	5	5	5	5
うち社外取締役	1	2	2	2	2	2	2(1)	2(1)
監査役	3	3	4(1)	3(1)	3(1)	3(1)	3(1)	3(1)
うち社外監査役	2	2	3(1)	3(1)	3(1)	3(1)	3(1)	3(1)
取締役会報酬制度	ストックオプション		業績連動報酬					

※（　）内は、女性役員数

コーポレート・ガバナンス　ハイライト

…男性　…女性

取締役会

2021年3月期開催回数 **17**回

当社の取締役会は月1回の定例取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しています。

- 総員 8名
- 社内取締役 3名
- 社外取締役 2名
- 監査役 3名
- 議長 会長

監査役会

2021年3月期開催回数 **19**回

当社の監査役会は月1回の定例監査役会の他、必要に応じて臨時監査役会を適宜開催しています。監査役3名は取締役会にも臨席し、重要な意思決定において常に監査が行われる体制としています。

- 総員 3名
- 社外監査役 3名
- 議長 常勤監査役

指名委員会・報酬委員会

※今後、各委員会において取締役会の機能の独立性・客観性の観点から、独立社外取締役のほかに社外監査役を構成員とした委員会に変更する予定です。

取締役候補者の選定および取締役の報酬に関する審議プロセスの透明性と客観性を高めるために、指名・報酬に関する事項の決定は、それぞれの委員会等で事前に審議・確認したうえで、取締役会で決定しています。

指名委員会

- 総員 5名
- 社内取締役 3名
- 社外取締役 2名
- 議長 社外取締役

報酬委員会

- 総員 3名
- 社内取締役 3名
- 社外取締役 0名
- 議長 社内取締役

コンプライアンス委員会

2021年3月期開催回数 **12**回

代表取締役を委員長とし、当社グループの取締役ならびに社内より選出した社員からなるコンプライアンス委員会において、法令遵守について都度確認、啓蒙し、各取締役または執行役員がそれぞれの管掌部門に周知徹底させる形でコンプライアンスの意識向上を図っています。

内部監査

2021年3月期実施部門数 **162**部門

内部監査規程に基づき、法令および社内諸規程の遵守指導にあたるとともに、当社グループ全体を定時および随時に監査し、適法性の面からだけではなく、妥当性や効率性の改善に関する指摘・指導をしています。

グループ経営会議

2021年3月期開催回数 **12**回

グループ経営会議では、当社グループの取締役、執行役員を中心とし、直近の事業環境や業績動向の分析ならびに中長期の事業戦略等の重要事項を協議しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性について

取締役会の機能向上を図ることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。2021年3月期の取締役会に係る評価の結果、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

当社は、今回の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、さらなる取締役会の機能強化に向け、議案の最適化、議論深化のための情報提供、事務局体制強化等を図り、取締役会実効性向上に向けた取り組みを引き続き行っていきます。

評価方法　取締役および監査役に対するアンケート

質問内容　①取締役会の構成　②取締役会の運営　③社外役員に対する支援体制　④総合評価

実施結果

上記実施の結果、取締役会の実効性については以下の内容が確認されました。
①取締役会の開催頻度、議事運営が適切に行われている。
②資料をあらかじめ配布または説明の上、十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、
　経営課題について十分な検討ができている。
③取締役会は、多様な知識、経験を有する者でバランスよく構成されており、
　経営課題について多角的な視点から検討ができている。
④社外役員に対し、経営・財務・リスク管理、
　当社グループの直面する経営課題・コンプライアンス上の問題に関する情報が十分提供されている。
⑤重要事項を的確に審議し、より戦略的な議論を行うべく、適宜取締役会で審議すべき事項の見直しが行われている。
⑥決議した案件の経過または結果についての報告を行い、取締役の職務執行状況の監督ができている。

取締役報酬の制度設計と決定プロセスについて

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、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、各人の職務に応じた固定報酬と、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬制度等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしています。

■ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役　（社外取締役を除く）	125	112	13	18	2
監査役　（社外監査役を除く）	–	–	–	–	–
社外役員	33	33	–	–	6

取締役および監査役のスキル・マトリックス

当社の取締役会は、その機能を効果的かつ効率的に発揮するとともに、業務執行に対する実効性のある監督を実施するため、当社グループの業務に精通した社内取締役3名と、企業経営、財務・会計、グローバルビジネス等の各専門分野における高い見識と豊富な経験を有する独立社外取締役2名および社外監査役3名で構成しています。

中期経営計画を実現するために必要な各取締役が備えるべきスキルを特定したうえで、取締役会全体としての知識・経験・能力をバランスよく備え、多様性のある構成となるよう、指名委員会において取締役候補者の審議を経たうえで取締役会が指名を行います。

役位 氏名	属性		経験業務・知識等						専門性
	独立性	ジェンダー 男性● 女性○	企業経営	当社事業および業界経験	グローバル経験	財務・会計	人事・労務・人材開発	法務・リスクマネジメント	保有資格
代表取締役会長 池田 良介		●	●	●	●		●		
代表取締役社長 大原 茂		●	●	●			●		
取締役 告野 崇		●	●	●					
社外取締役 伊藤 修平	●	●			●	●		●	公認会計士、税理士
社外取締役 池側 千絵	●	○	●		●	●			経営学修士（MBA）、 中小企業診断士、米国公認会計士
常勤社外監査役 澤田 静華	●	○		●		●		●	公認会計士、税理士
社外監査役 大向 健治	●	●	●		●	●		●	公認会計士、 NY州公認会計士、税理士
社外監査役 中村 克己	●	●					●	●	弁護士、公認不正検査士

投資家とのコミュニケーション

■ 2021年3月期の主なIR活動

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにて「ディスクロージャーポリシー」を掲載しています。
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に個人投資家向け説明会を開催するとともに、個人投資家向け説明会動画をホームページに掲載しています。
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および通期の年2回（5月、11月）の決算説明会を開催し、決算説明会動画、決算説明会での質疑応答の内容を当社ホームページに掲載しています。また適宜、機関投資家への訪問や証券アナリストとのミーティング等を実施しています。
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期開催はしておりませんが、適宜、ミーティング等を実施しています。
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに決算短信、決算補足資料、決算説明会資料の日本語・英語版、有価証券報告書又は四半期報告書、その他適時開示資料等を掲載しています。
IRに関する部署（担当者）の設置	管理本部担当執行役員をIR担当役員に任命し、IR担当部署として財務部IRグループを設置しています。

企業規模と企業価値の両軸を意識した経営でグループのさらなる進化に期待

社外取締役　伊藤 修平

積極的に発言できる、風通しの良い組織

2012年より社外監査役としてウィルグループの経営に関わり始めました。2013年の東証第二部への上場に際しては、ベンチャー企業からのIPOを実現したのち、企業規模が急拡大する局面で起こりうる問題点に対応するために、様々な助言を行いました。その後、2014年の東証第一部への指定替えに伴い実施されたガバナンス体制の強化により、翌年6月、社外取締役に就任しています。それ以来、監査法人時代に蓄積した多種多様な上場企業のコンサルティング経験を基に、私ならではの視点から新規事業やM&Aについてリスクを指摘するなど、グループ成長に貢献できたと思っています。

取締役会では私を含む社外取締役が活発に発言しており、非常に風通しのよい企業文化だと感じています。またウィルグループでは、公式な取締役会の後に「独立役員連絡会」として社外取締役や監査役と代表取締役が直接、コミュニケーションをとる時間が設けられています。私自身も、海外でのM&Aが加速された時期に「より計画的な投資の実行」という観点から、代表取締役会長に忌憚のない意見を申し上げたことがありました。こうした経験から、「ウィルグループの経営トップは、抵抗なく第三者の意見に耳を傾けることができる人である」と感じています。

人財の力を活かし、より魅力的な企業グループへ

ウィルグループは現在、中期経営計画「WILL-being 2023」を推進しており、その達成に向けたPDCAを社外取締役としてしっかりとモニタリングしていきたいと考えています。もちろん中期経営計画の方向性には同意しており、なかでも建設技術者派遣は、新しいマーケットへの進出ということで注目しております。

東証の市場再編に伴い、ウィルグループはプライム市場への移行を予定していますが、それに満足することなく売上規模や時価総額といった面で、投資家の皆様にとってより魅力的な企業グループを目指していかなくてはなりません。IPO以降、よりハイレベルな人財がウィルグループに集まっており、そうした優れた人財の力を活かしながら、企業規模と企業価値の両面を意識した経営を推進し、次のステージへと進化していくことを期待しています。

■ 会社概要

（2021年3月31日現在）

商　　号	株式会社ウィルグループ （WILL GROUP,INC.）
本　　社	〒164-0012 東京都中野区本町一丁目32番2号
設　　立	2006年4月3日
資 本 金	2,089百万円
従業員数	4,845名（連結）

■ 株式の状況

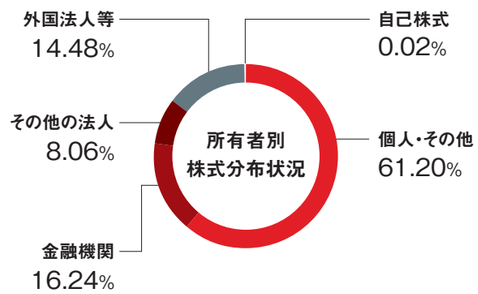
（2021年3月31日現在）

発行可能株式総数	63,360,000株
発行済株式の総数	22,554,500株 （自己株式5,379株を含む）
株式の売買単位	100株
株主数	13,782名

大株主

株主名	持株数（株）	持株比率（%）
池田 良介	4,204,100	18.64
株式会社池田企画事務所	1,707,500	7.57
大原 茂	1,680,000	7.45
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	925,800	4.11
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	850,500	3.77
ウィルグループ従業員持株会	570,200	2.53
RE FUND 107-CLIENT AC	447,500	1.98
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG（FE-AC）	428,200	1.90
渡部 信吾	400,000	1.77
平 良一	367,000	1.63

（注）持株比率は、自己株式5,379株を控除して計算しています。



■ 主要グループ会社

国内

WILLOF ウィルオブ・ワーク	株式会社ウィルオブ・ワーク
WILLOF ウィルオブ・コンストラクション	株式会社ウィルオブ・コンストラクション
WILLOF ウィルオブ・チャレンジ	株式会社ウィルオブ・チャレンジ
CreativeBank	株式会社クリエイティブバンク
CE space	株式会社CEspace
for Startups,Inc.	フォースタートアップス株式会社
HiBlead	ハイブリィド株式会社
BORDERLINK	株式会社ボーダーリンク

海外

WILL GROUP Asia Pacific	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.
Good Job Creations	Good Job Creations（Singapore）Pte.Ltd.
ScienTec CONSULTING	Scientec Consulting Pte. Ltd.
ChapmanCG Global HR Executive Search	The Chapman Consulting Group Pte.Ltd.
ORIENTAL AVIATION	Oriental Aviation International Pte.Ltd.
ebc ETHOS BEATHCHAPMAN	Ethos BeathChapman Australia Pty Ltd
Quay	Quay Appointments Pty Ltd
u&u. RECRUITMENT PARTNERS	u&u Holdings Pty Ltd
dfp Recruitment THINKING PEOPLE	DFP Recruitment Holdings Pty Ltd
AsiaRecruit	Asia Recruit Holdings Sdn.Bhd.
Good Job Creations	GJC Myanmar Ltd.
Dream Job Myanmar	Dream Job Myanmar Ltd.
WILLOF WILLOF VIETNAM	WILLOF Vietnam Company Limited

WILL GROUP

株式会社 ウィルグループ

（WILL GROUP, INC.）

〒164-0012
東京都中野区本町一丁目32番2号ハーモニータワー27階
TEL：03-6859-8880
https://willgroup.co.jp/