

2025年3月期 決算補足資料

2025年5月12日
株式会社ウィルグループ
東証プライム市場 証券コード：6089
<https://willgroup.co.jp/>



目次

1. 2025年3月期 実績

2. 2026年3月期 通期業績予想、株主還元

Appendix

1. ウィルグループとは
2. 外部環境
3. 中期経営計画 (WILL-being 2026)
4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
5. サステナビリティ経営への取り組み

本資料においては一部、「国内Working事業」を「国内W」、「海外Working事業」を「海外W」という略称で表記しています。

2025年3月期 実績

1

連結業績

- 売上収益は、国内Wの建設技術者領域をはじめとする戦略投資領域が順調に拡大したことにより増収。
- 営業利益は、一過性の子会社株式売却益のはく落、連結除外による影響により計画通りの減益。
- ノーマライズド営業利益は、海外Wにおけるのれん減損損失等による減益幅を、国内Wにおける建設技術者領域の順調な黒字化による増益幅が大きく上回り、22.0%の増益。

売上収益

1,397.0 億円

(前年同期比 +1.1%)

営業利益

23.3 億円

(前年同期比 -48.3%)

(ノーマライズド営業利益 *1 では
前年同期比 +22.0%)

EBITDA *2

48.9 億円

(前年同期比 -28.1%)

*1 ノーマライズド営業利益： 前年同期に含まれる一過性の子会社株式売却益・連結除外の影響を除いた営業利益

*2 EBITDA： 営業利益 + 減価償却費及び償却費

業績ハイライト (セグメント業績)

国内Working事業

- 売上収益は、建設技術者領域をはじめとする戦略投資領域が順調に拡大し、0.7%の増収。
- セグメント利益は、一過性の子会社株式売却益のはく落、連結除外の影響による減益の一方、ノーマライズドベースでは建設技術者領域の黒字化が計画を上回る水準で推移したことにより、33.7%の大幅増益。

売上収益

830.9 億円

(前年同期比 +0.7%)

セグメント利益

32.5 億円

(前年同期比 -35.5%)
(ノーマライズドセグメント利益では前年同期比 +33.7%)

海外Working事業

- シンガポール、オーストラリアともに依然として厳しい市況が続くものの、円安によるプラスの為替影響により、1.8%の増収。
- セグメント利益は、円安によるプラスの為替影響や、政府補助金収入があった一方、4Qでオーストラリアの連結子会社に係るのれんの減損損失を計上するなど、26.4%の減益。

売上収益

564.4 億円

(前年同期比 +1.8%)

セグメント利益

14.3 億円

(前年同期比 -26.4%)

2025年3月期 連結実績

- 建設技術者領域をはじめとする戦略投資領域へ注力したことで、事業ポートフォリオの入れ替えが進み、ノーマライズド営業利益率は着実に向上。
- 主要KPIは建設技術者領域の定着率を除いて計画達成。引き続き中期経営計画の基本戦略「国内Working事業の再成長」を推進し、飛躍フェーズに向けた体制構築を図る。

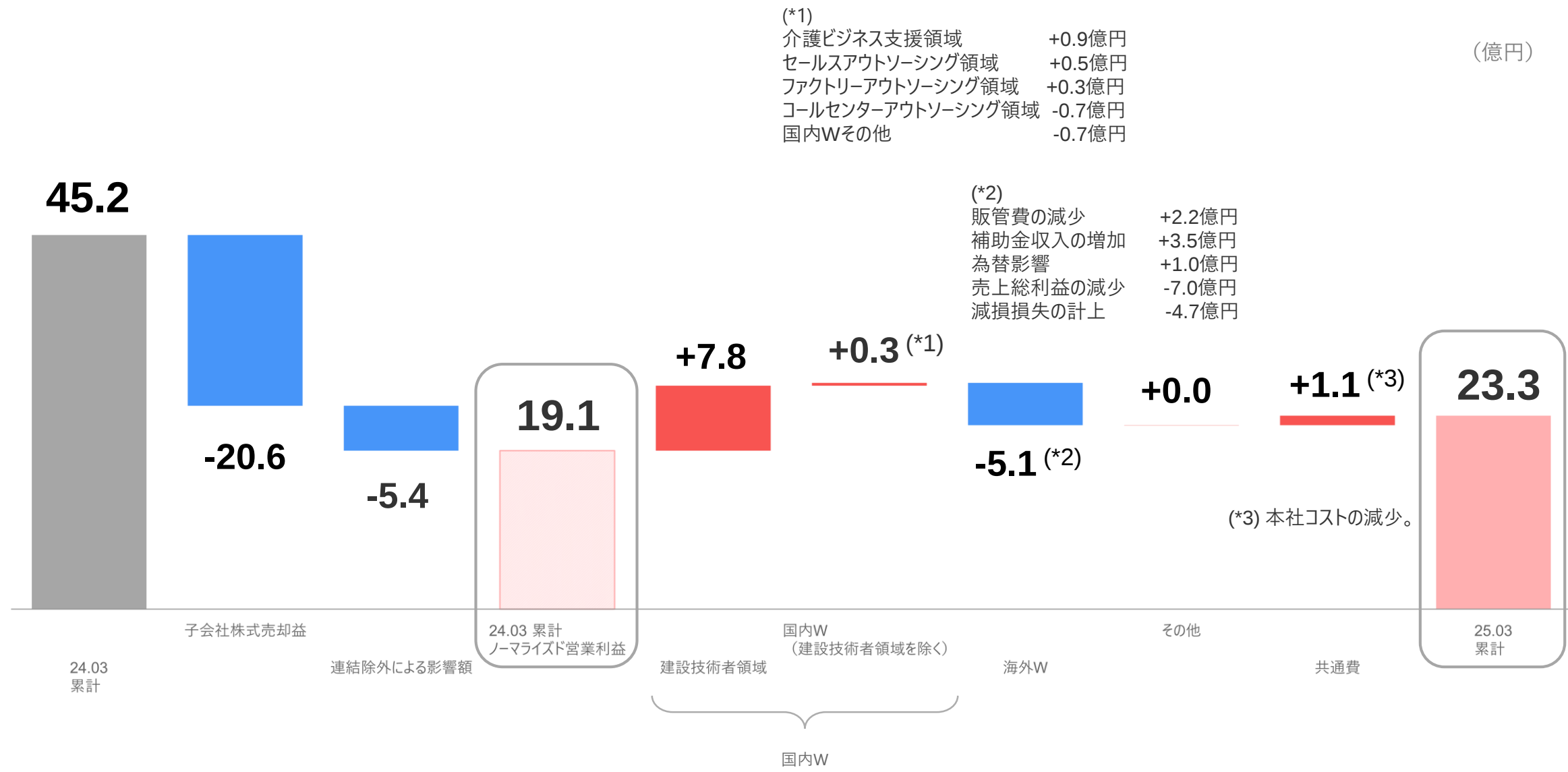
【連結業績】 (単位：億円)	前年同期	当期実績	前年同期比(額)	前年同期比(率)
売上収益	1,382.2	1,397.0	+14.7	+1.1 %
売上総利益	304.4	293.8	-10.6	-3.5 %
(売上総利益率)	(22.0 %)	(21.0 %)	(-1.0 pt)	
営業利益	45.2	23.3	-21.8	-48.3 %
(営業利益率)	(3.3 %)	(1.7 %)	(-1.6 pt)	
ノーマライズド営業利益	19.1	23.3	+4.2	+22.0 %
(ノーマライズド営業利益率)	(1.4 %)	(1.7 %)	(+0.3 pt)	
親会社の所有者に帰属する当期利益	27.7	11.5	-16.2	-58.4 %
【 KPI 】	前期実績	当期実績	当期計画	計画比
年間採用人数 (建設技術者領域)	1,424 名	1,704 名	1,200 名	142.0 %
定着率 (建設技術者領域)	71.2 %	68.4 %	71.3 %	-2.9 pt
正社員派遣稼働人数	3,254 名	3,450 名	3,274 名	105.4 %
(国内W (建設技術者領域以外))	(前期末比増加人数)	(+196 名)		
外国人雇用支援人数 (国内W)	2,341 名	3,142 名	2,900 名	108.3 %
	(前期末比増加人数)	(+801 名)		

売上収益の前年同期増減内訳

(億円)

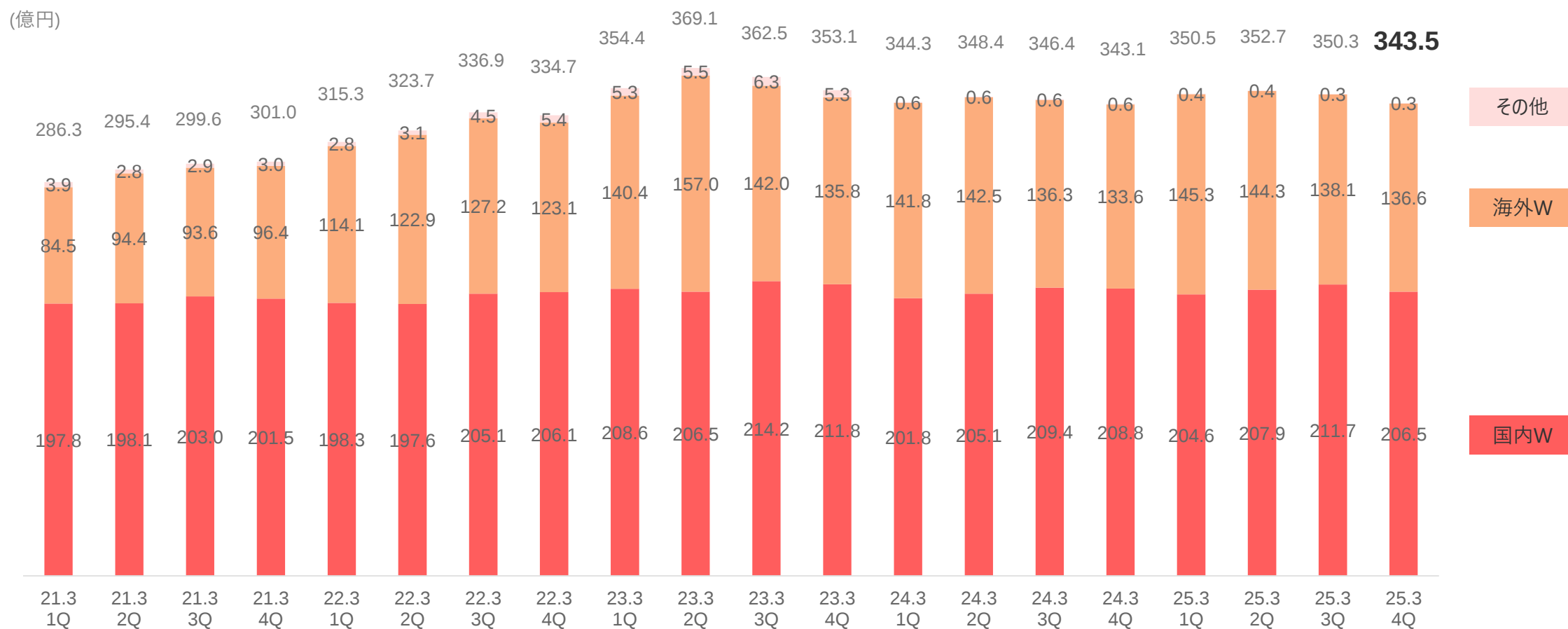


営業利益の前年同期増減内訳



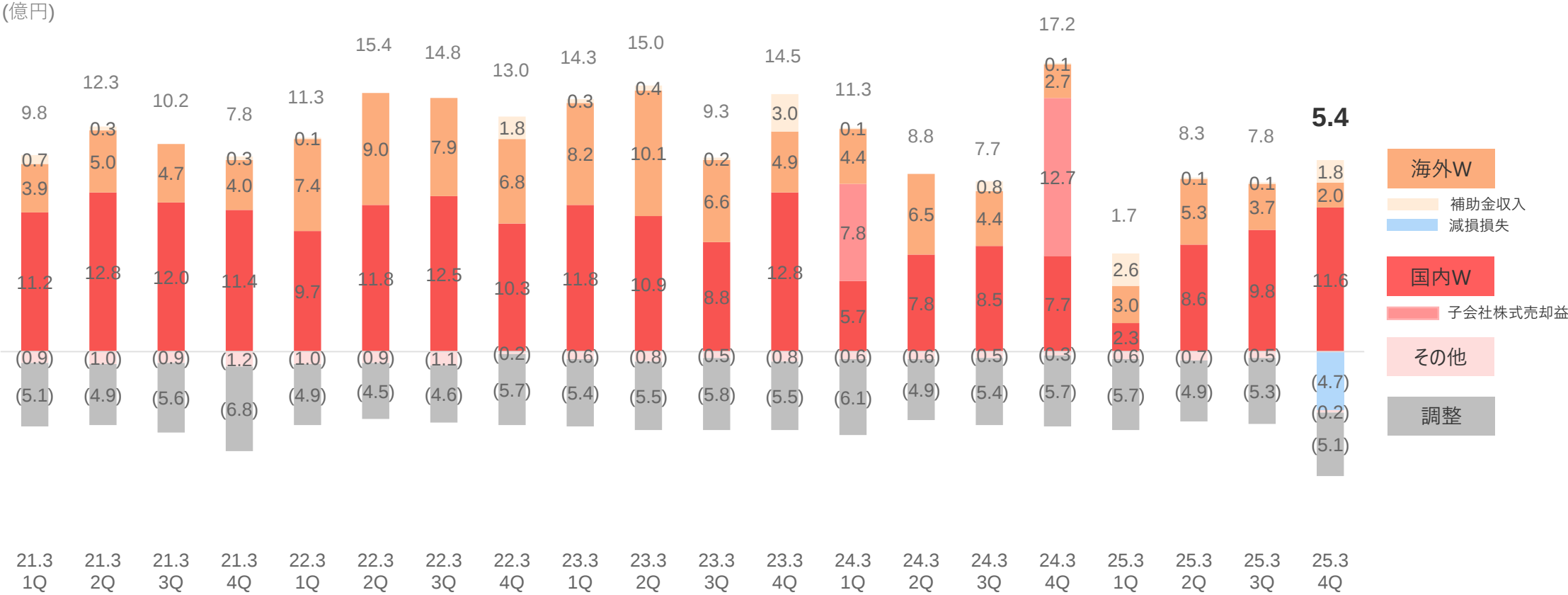
連結売上収益の四半期推移

- 4Qは、24.3期4Q比 0.4億円の増収(うち、為替影響 +7.0億円)。
- 国内Wは横ばいで推移、海外Wは人材紹介、人材派遣ともに伸び悩む。



連結営業利益の四半期推移

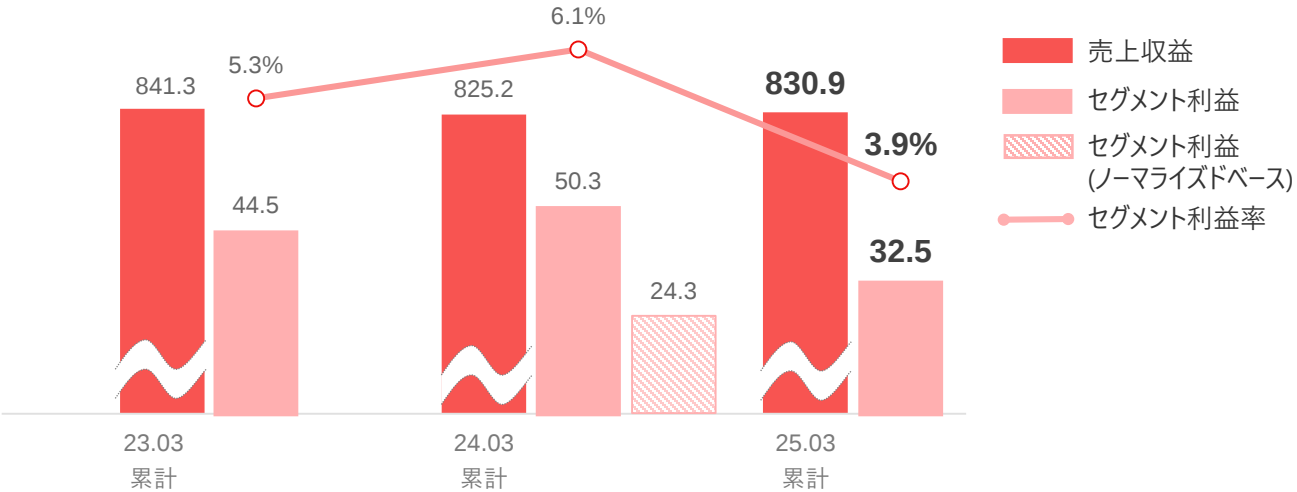
- 4Qは、24.3期4Q比 11.8億円の減益(うち、為替影響 +0.1億円、子会社株売却益 -12.7億円)。
- 国内Wは、建設技術者領域の黒字化が大きく寄与し増益基調。
- 海外Wは、政府補助金1.8億円を計上した一方、オーストラリアの連結子会社に係るのれんの減損損失を計上。



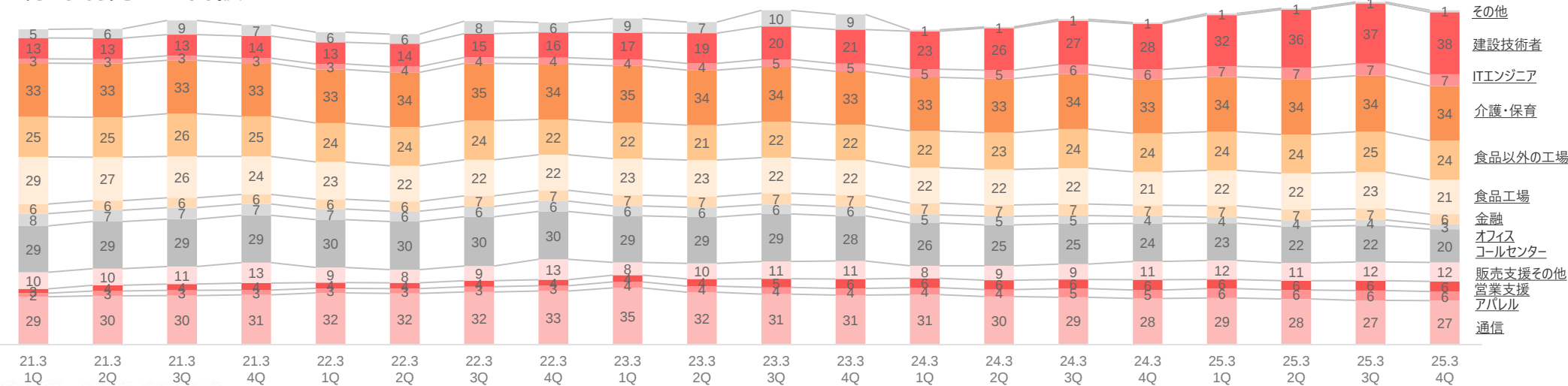
- ノーマライズドセグメント利益は、建設技術者領域の黒字化が計画を上回る水準で推移したことにより、33.7%の大幅増益。
- 分野別売上では、建設技術者領域、ITエンジニア領域が順調に推移。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	実績	前期	前期比
売上収益	830.9	825.2	+0.7%
セグメント利益	32.5	50.3	-35.5%
セグメント利益 (ノーマライズドベース)	32.5	24.3	+33.7%



- 分野別売上の内訳 -

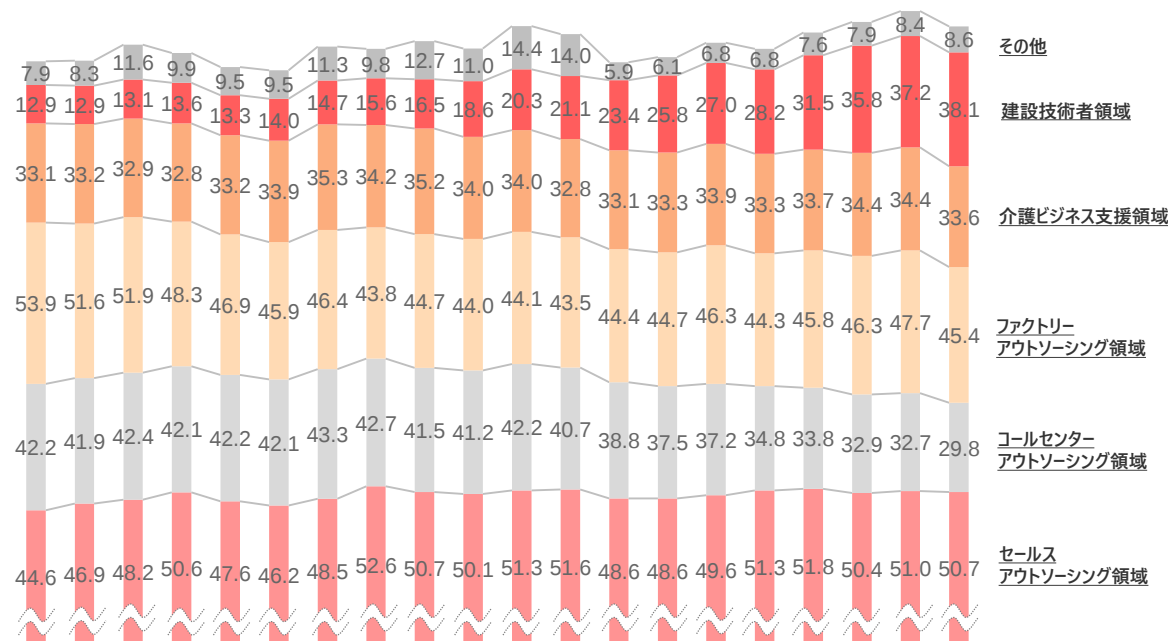


国内Working事業 (領域別売上、営業利益)

- 売上は、季節影響により25.3期3Q比では勢いを欠くものの、前年同期比では着実に成長。
- 営業利益は、粗利の減少に加え、建設技術者領域において、採用費用を先行して計上したこと等により、25.3期3Q比で減益。
- 4Q累計で4.2億円(1Q 1.7億円、2Q 1.8億円、3Q 0.2億円、4Q 0.4億円)のプロモーションを実施。

- 領域別売上 (億円) -

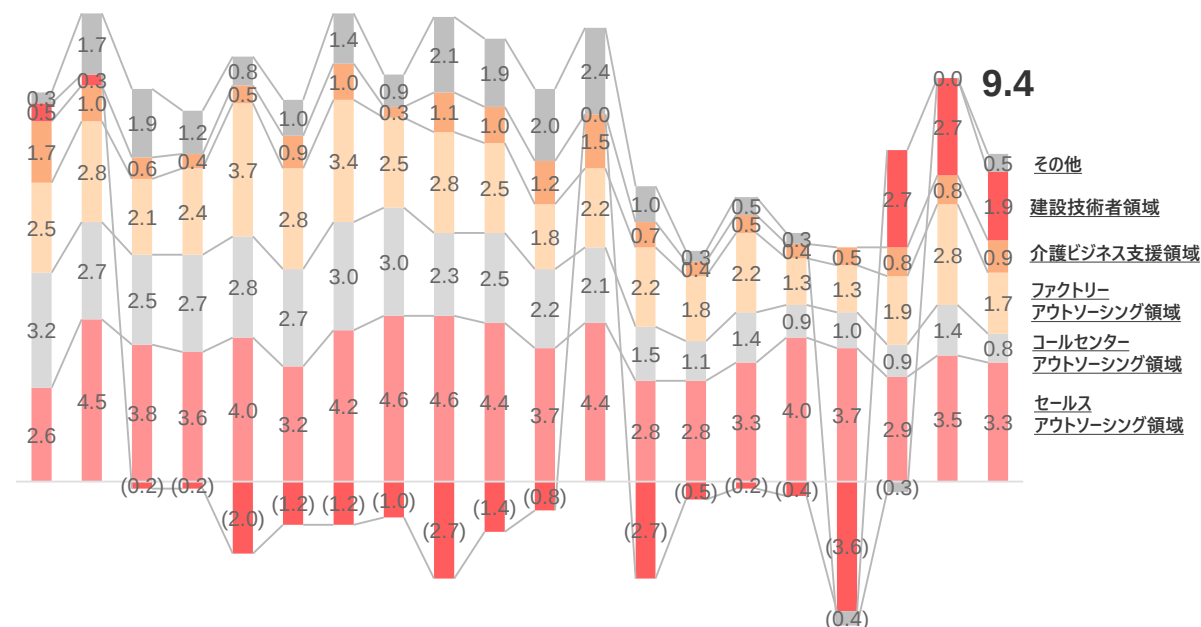
206.5



21.3 1Q 21.3 2Q 21.3 3Q 21.3 4Q 22.3 1Q 22.3 2Q 22.3 3Q 22.3 4Q 23.3 1Q 23.3 2Q 23.3 3Q 23.3 4Q 24.3 1Q 24.3 2Q 24.3 3Q 24.3 4Q 25.3 1Q 25.3 2Q 25.3 3Q 25.3 4Q

- 領域別営業利益 (億円) -

9.4

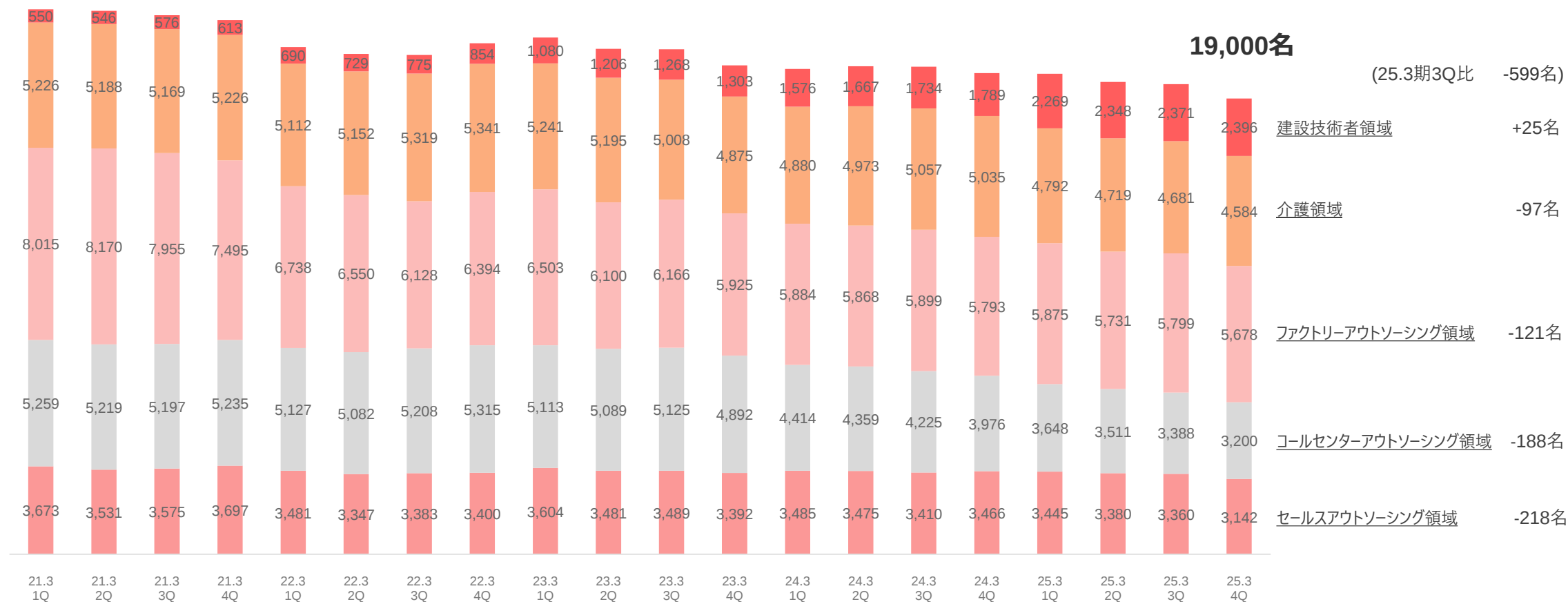


21.3 1Q 21.3 2Q 21.3 3Q 21.3 4Q 22.3 1Q 22.3 2Q 22.3 3Q 22.3 4Q 23.3 1Q 23.3 2Q 23.3 3Q 23.3 4Q 24.3 1Q 24.3 2Q 24.3 3Q 24.3 4Q 25.3 1Q 25.3 2Q 25.3 3Q 25.3 4Q

※セグメント内の連結調整は含んでいません。

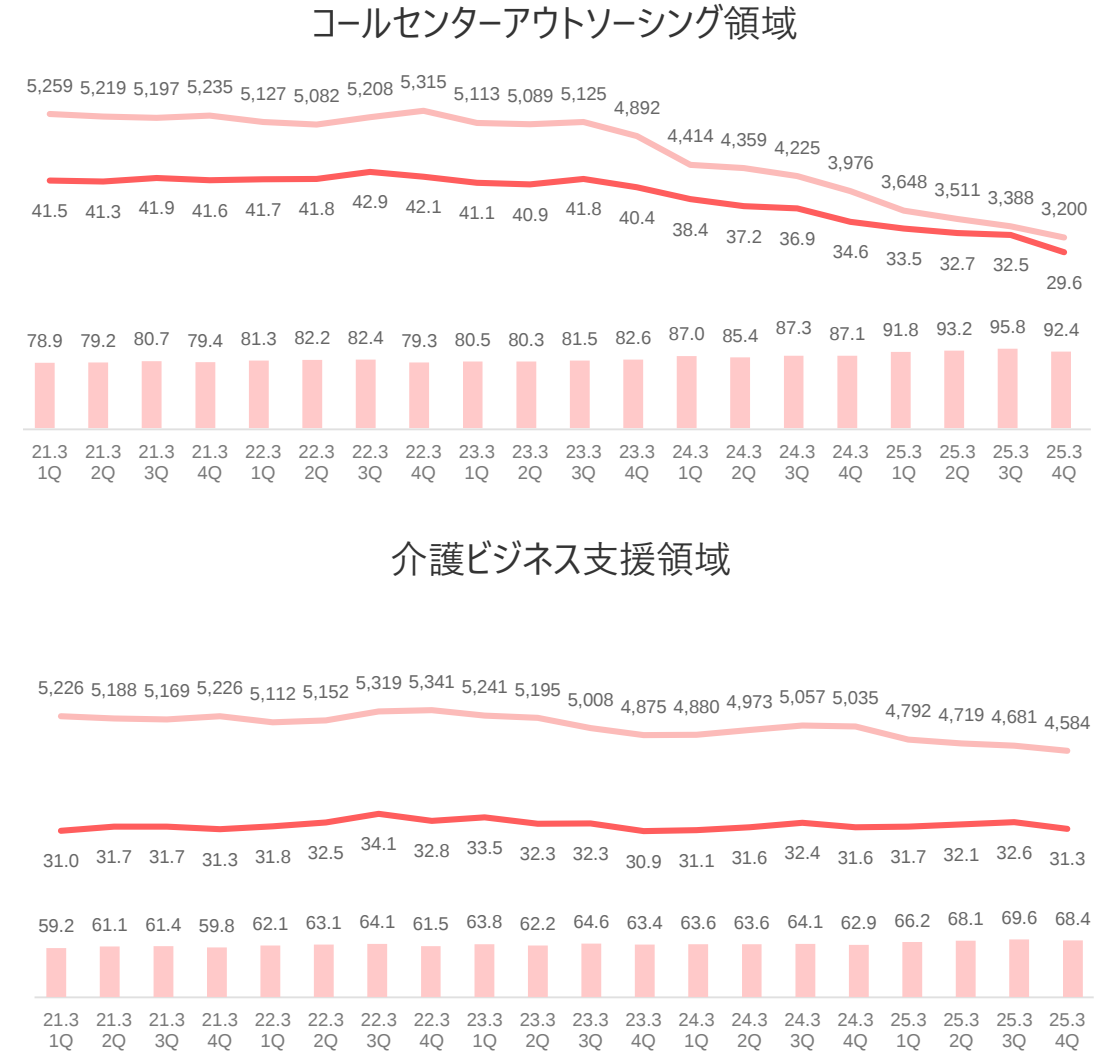
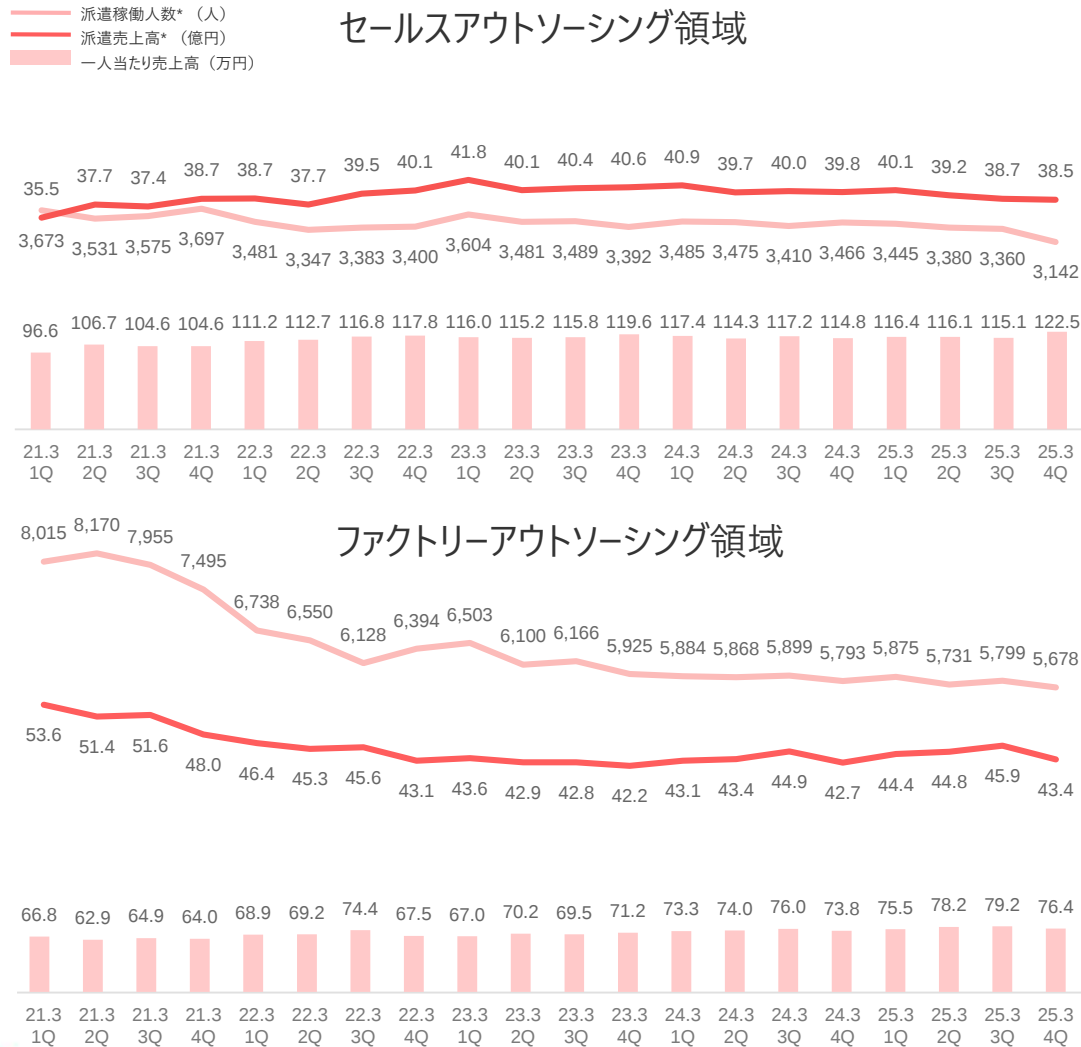
国内Working事業 (稼働人数の推移)

- 期末の稼働終了により、派遣稼働人数は、25.3期3Qと比較して599名減少。人材確保の難化等により派遣稼働人数は減少傾向が続くものの、高単価案件の獲得や長時間勤務スタッフの稼働増加など、生産性を高める取り組みを実施。
- 建設技術者領域をはじめとした戦略投資領域における正社員派遣稼働人数は着実に増加。



(参考) 国内Working事業 (既存4領域の派遣稼働人数・売上高の四半期推移)

- 既存4領域での派遣稼働人数は減少しているものの、生産性を高めることで一人当たり売上高は維持。
- 人材確保が難しい局面でも安定的な売上の創出を目指す。



中期経営計画(WILL-being 2026) KPI進捗

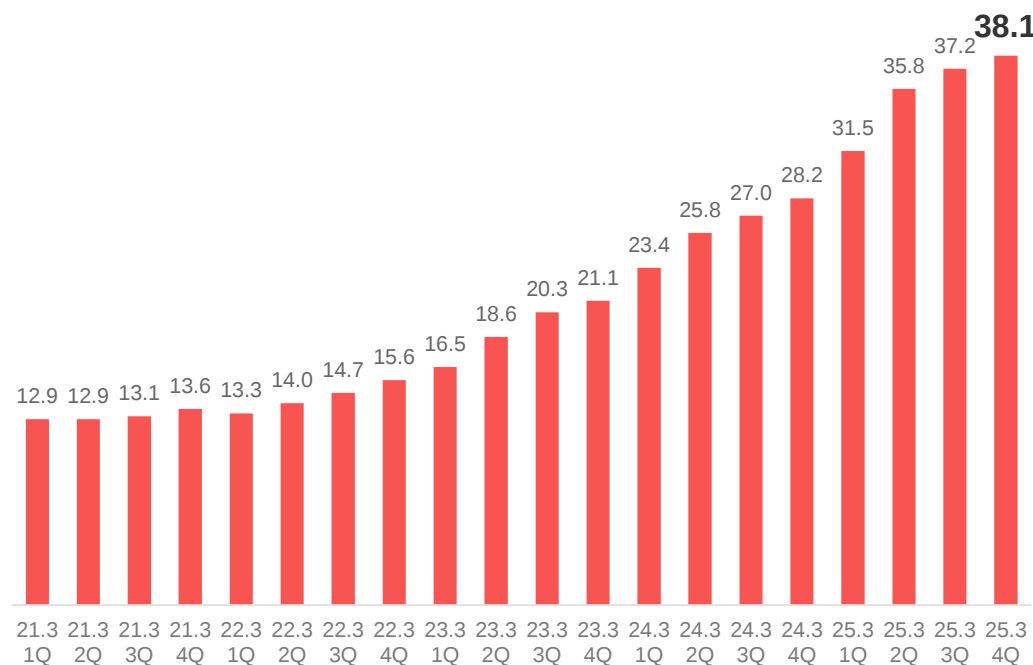
- 建設技術者領域は、採用ノウハウの蓄積や外部エージェントとの提携により、新卒を含む未経験社員の採用が好調。引き続き定着率の向上を図る。
- 建設技術者領域以外の正社員派遣稼働人数は、苦戦する領域を他の領域でカバーし、全体では順調に増加。
- 外国人雇用支援人数は、定着率の向上に努めたことで、順調に増加。

重点戦略			KPI	当期計画	当期実績	計画比	評価
国内W	戦略Ⅰ	建設技術者領域の 更なる成長、収益化を実現	年間採用人数	1,200 名	1,704 名	142.0 %	○
			定着率	71.3 %	68.4 %	-2.9 pt	×
	戦略Ⅱ	国内W(建設技術者領域 以外)の再成長	正社員派遣稼働人数	3,274 名	3,450 名	105.4 %	○
			(前期末比増加人数)		+196 名)		
			外国人雇用支援人数	2,900 名	3,142 名	108.3 %	○
			(前期末比増加人数)		+801 名)		

- 売上は、契約単価の上昇により順調に推移し、四半期連続増収を更新。
- 採用人数は、採用ノウハウの蓄積や外部エージェントとの提携により、4Q累計で1,704名を採用し、通期計画1,200名を大幅達成。(1Qは新卒採用 453名(前期 260名)を含む。)

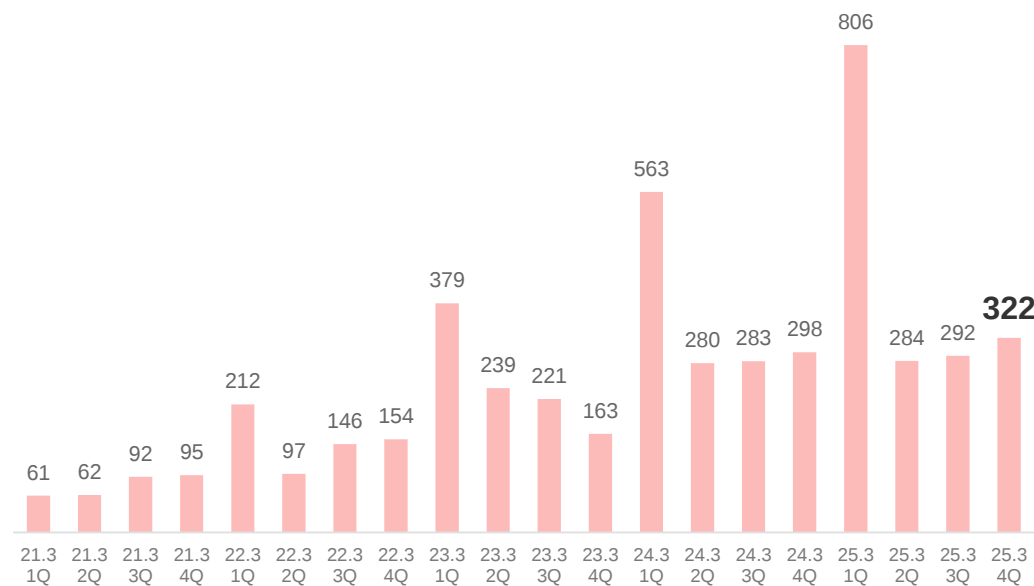
- 四半期別売上の推移 -

(単位：億円)



- 採用人数 -

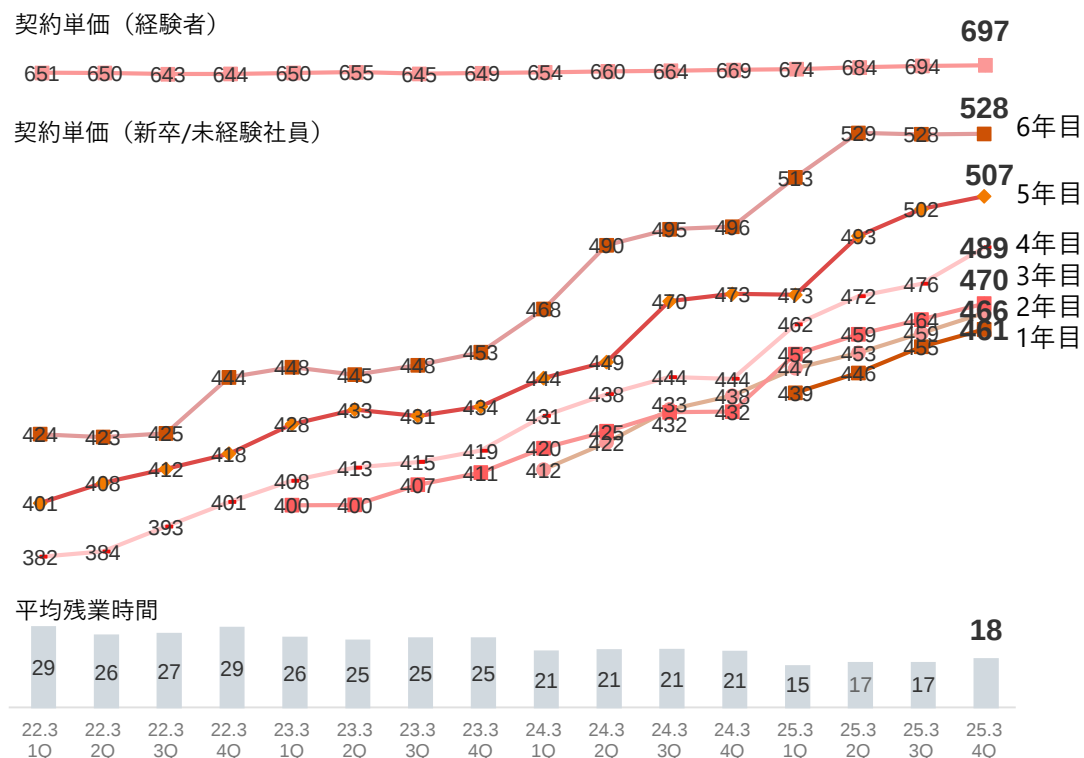
(単位：人)



- 新卒・未経験の平均契約単価は、顧客との単価交渉により、24.3期4Q比で約6%上昇。
- 定着率は、未経験社員の早期退職者が増加し、25.3期3Q比で-3.3pt。配属先の見極めや面談フォローに加え、資格奨励金付与や給与評価制度の見直し等により、定着率向上に取り組む。

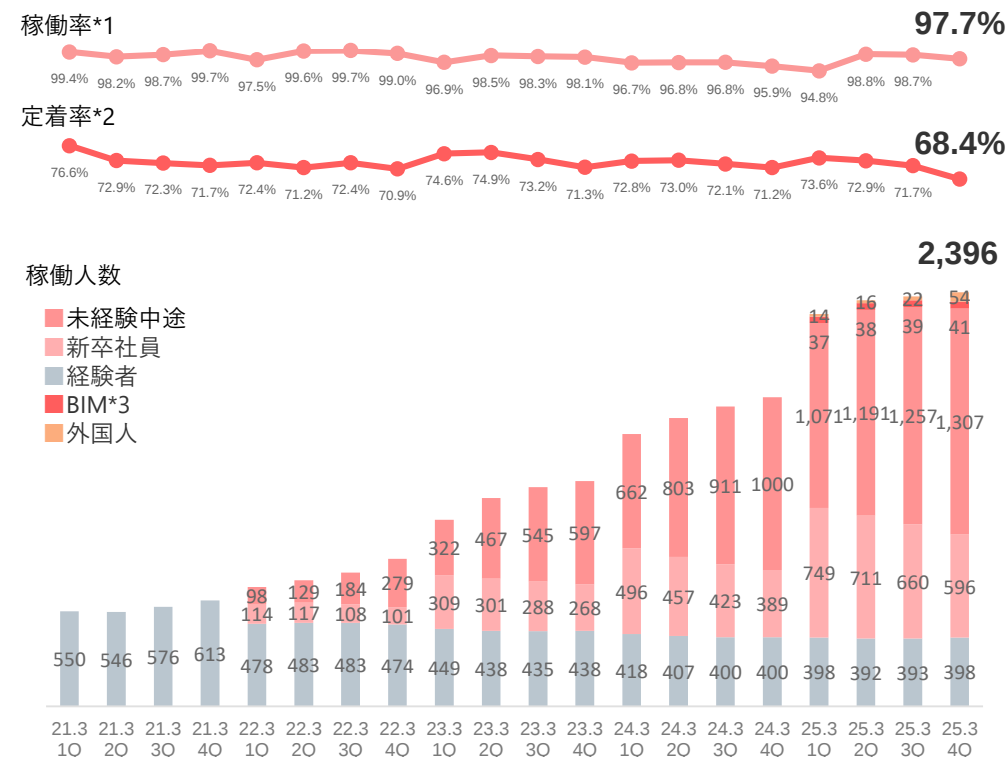
- 平均契約単価、平均残業時間 (月間) -

(単位：時間、千円)



- 稼働人数、稼働率、定着率 -

(単位：人)



*1：1Qの稼働率は、新卒研修期間の影響を除外した6月単月の稼働率です

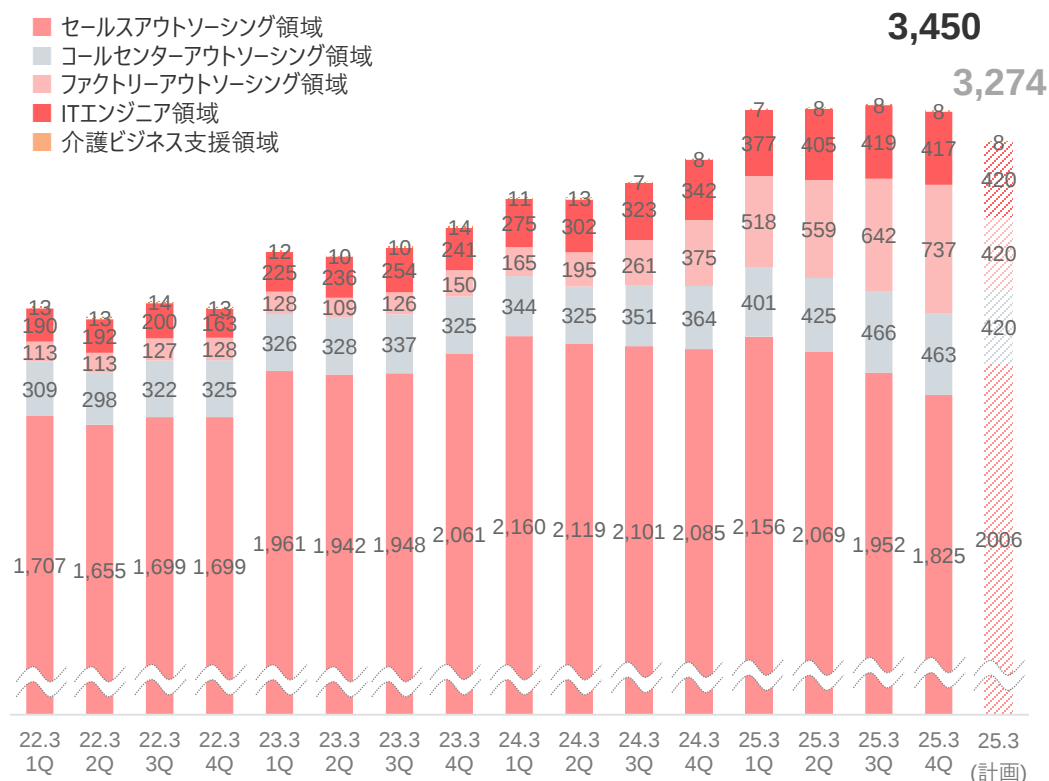
*2：定着率=集計時点在籍人数÷(1年前在籍人数+1年間入社人数)÷100

*3：BIM：コンピューター上の3次元の形状情報に、建物の属性情報などを内蔵した建物情報モデルを構築するシステム (Building Information Modeling) のエンジニア

- 正社員派遣稼働人数は、通期計画を達成。セールスアウトソーシング領域の伸び悩みが続くものの、ファクトリーアウトソーシング領域をはじめとするその他の領域が堅調に推移。
- 正社員派遣採用人数は、24.3期4Q比で減少しているものの、通期累計では前年同期比116%と、着実に採用人数は積み上がっている。

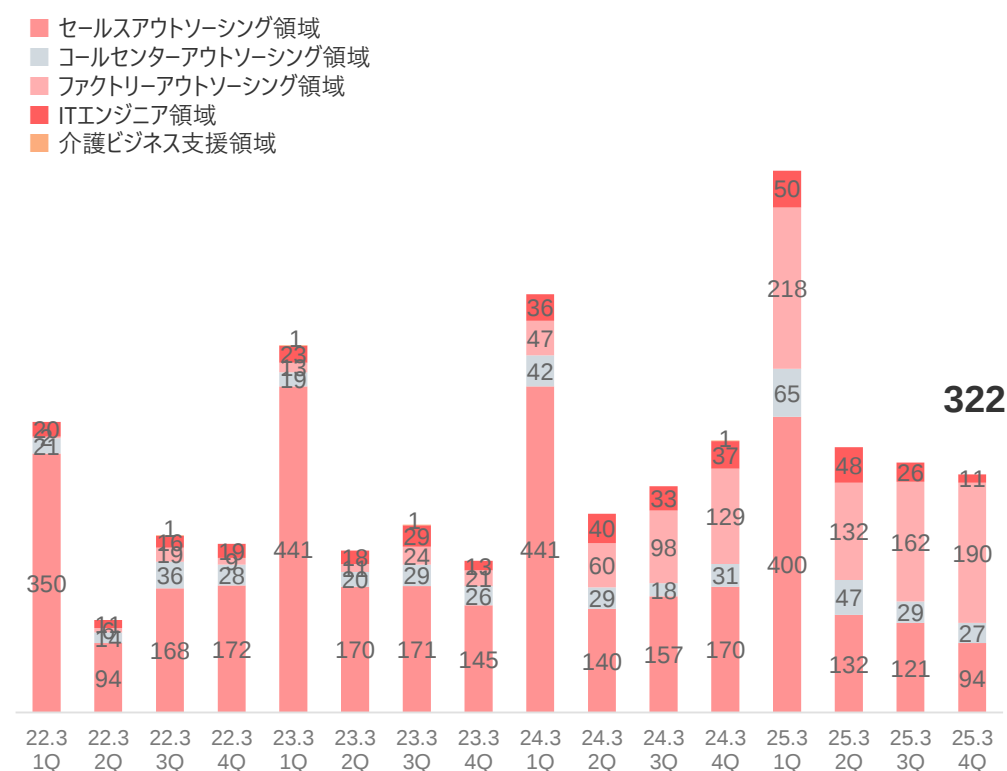
- 正社員派遣稼働人数 -

(単位：人)



- 正社員派遣採用人数 -

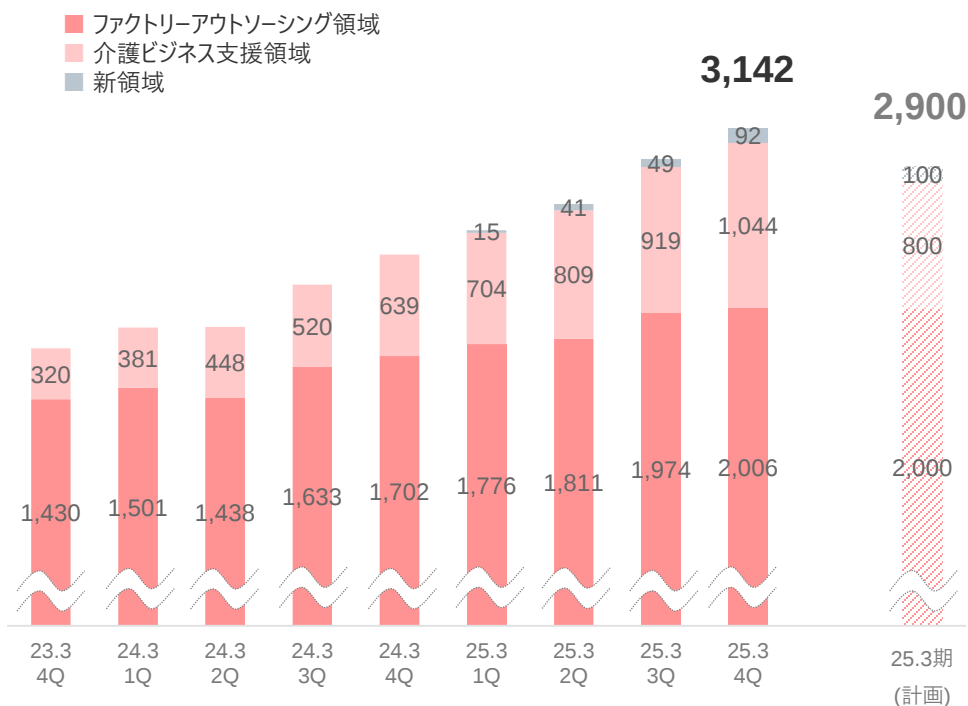
(単位：人)



- 外国人雇用支援人数は、定着率の向上に努めたことにより通期計画を達成。
- 外国人雇用支援入社人数はやや苦戦。今後のさらなる成長にはオーダーの受注獲得が重要となるため、ファクトリーアウトソーシング領域においては人材需要が旺盛で市場規模も大きい工業製品製造系顧客の開拓、介護ビジネス支援領域においては新規顧客の開拓等へ向け、営業人員体制を強化。

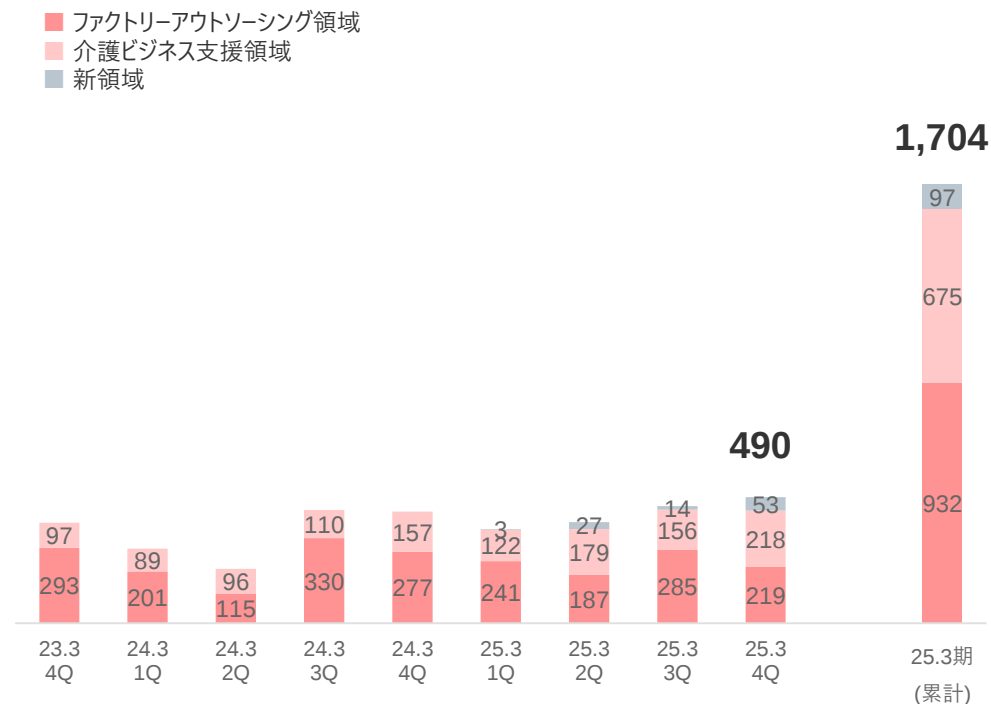
- 外国人雇用支援人数 -

(単位：人)



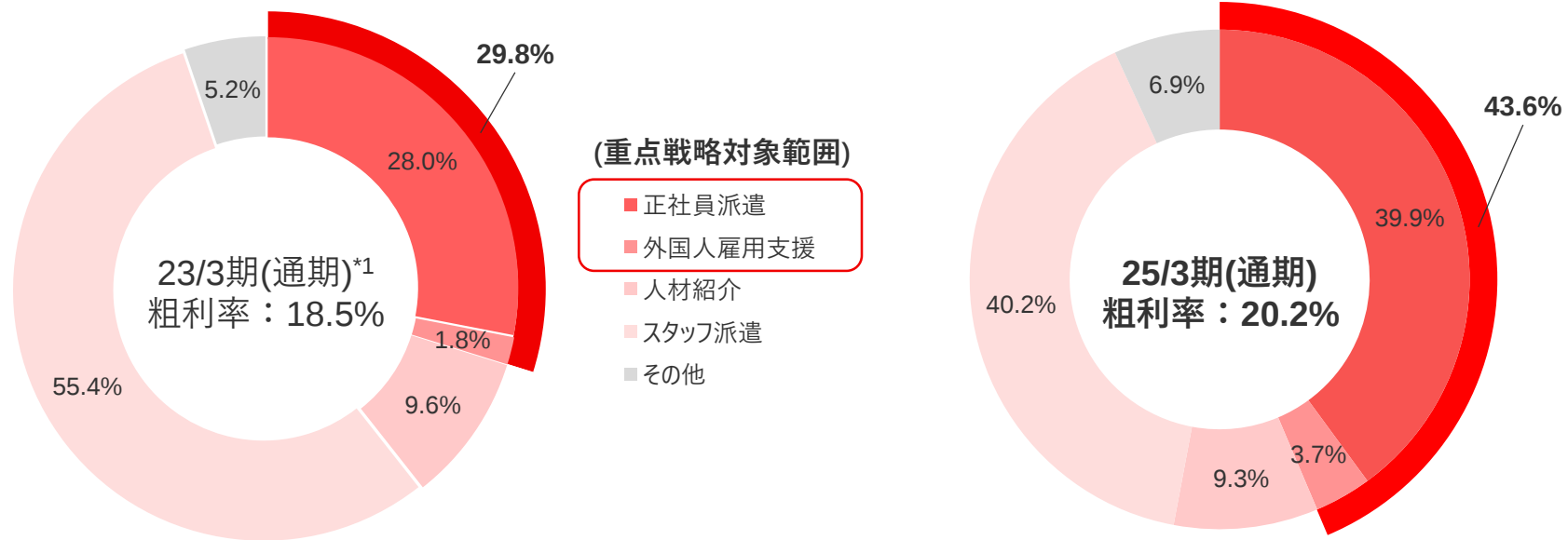
- 外国人雇用支援入社人数 -

(単位：人)



中期経営計画(WILL-being 2026) 売上総利益のサービス別構成比の変化

- 重点戦略対象範囲 (正社員派遣・請負、外国人雇用支援) の売上総利益の構成比は、前中期経営計画最終年度(23.3期)の29.8%に対し、当期(通期累計)は43.6%と順調に拡大。
- これにより、粗利率も1.7pt向上(18.5% → 20.2%)。

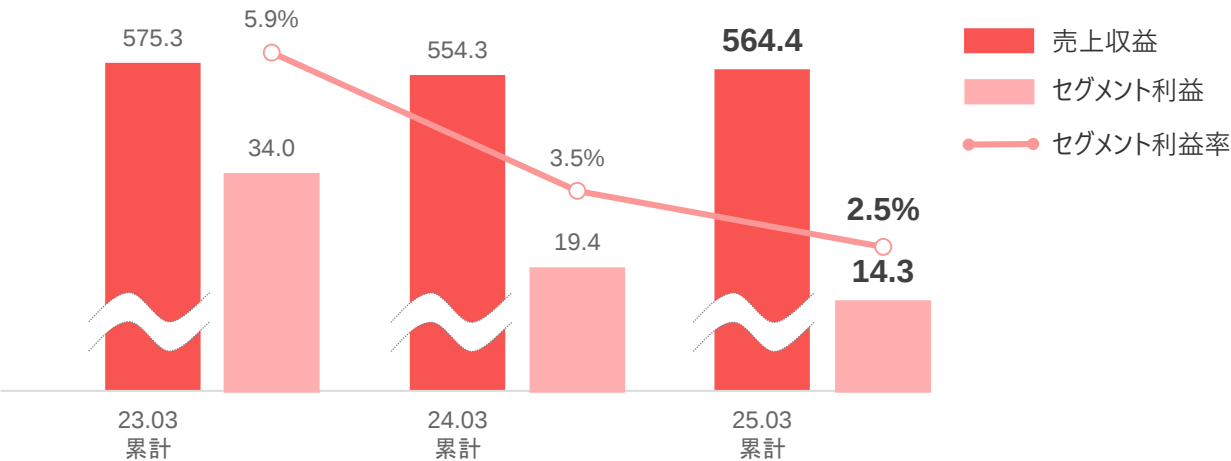


*1 23/3期(通期)は、前期までに連結除外となった子会社の数字を除外して計算。

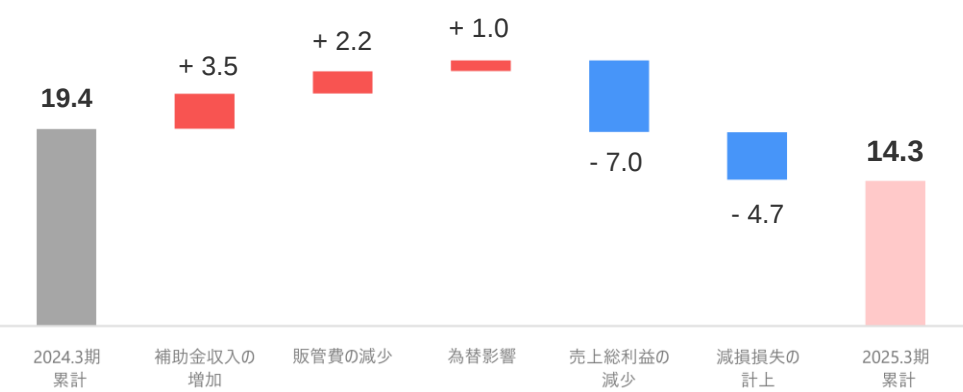
- 人材需要の低迷による採用抑制が継続しており、為替影響を除いた実質ベースでは人材派遣、人材紹介ともに減収減益。
- 人材派遣はシンガポールの政府・行政が順調に拡大。一方、オーストラリアは回復に遅れ。
- 人材紹介は、シンガポール、オーストラリアともに、コストコントロールを行いながら市況の回復に備えた。
- 前年同期と比較した為替影響は、売上収益 +28.9億円、セグメント利益 +1.0億円。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	実績	前期	前期比
売上収益	564.4	554.3	+1.8%
セグメント利益	14.3	19.4	-26.4%



-セグメント利益増減要因 (億円) -



- 為替感応度 -

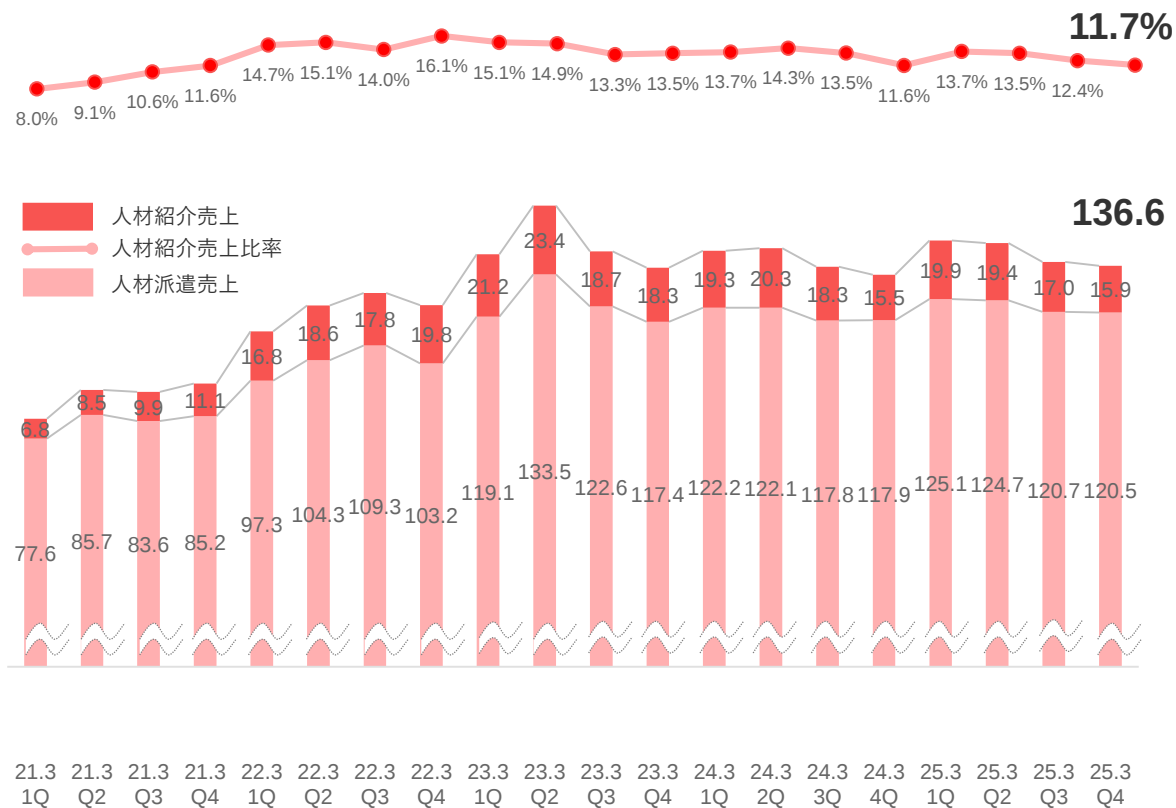
	計画 レート	4Q実績 レート	前年同期 レート	1円変動による影響額/年	
				売上収益	利益
AUD	91円	100円	95円	3.7億円	0.1億円
SGD	104円	114円	107円	1.5億円	0.1億円

※マクロ環境については、Appendix2 (63-64頁) もご参照下さい。

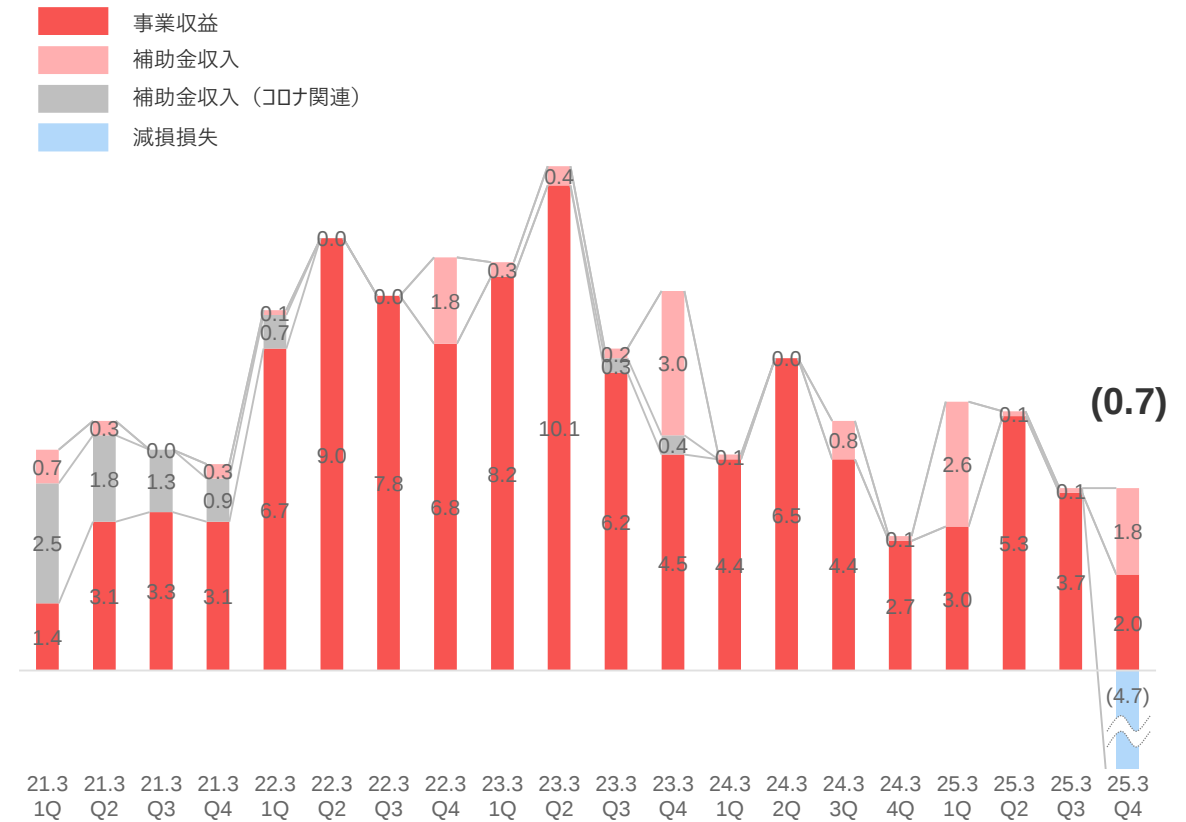
海外Working事業 (契約形態別売上、営業利益推移)

- 4Qで、政府補助金1.8億円を計上した一方、オーストラリアの連結子会社Ethos BeathChapman Australia Pty Ltdに係るのれんの減損損失4.7億円を計上。
- マクロ経済の悪化による停滞が継続する中、競争力のある分野での人材投資を維持しつつ、コストコントロールを継続。

- 契約形態別売上 (億円) -



- 営業利益 (億円) -

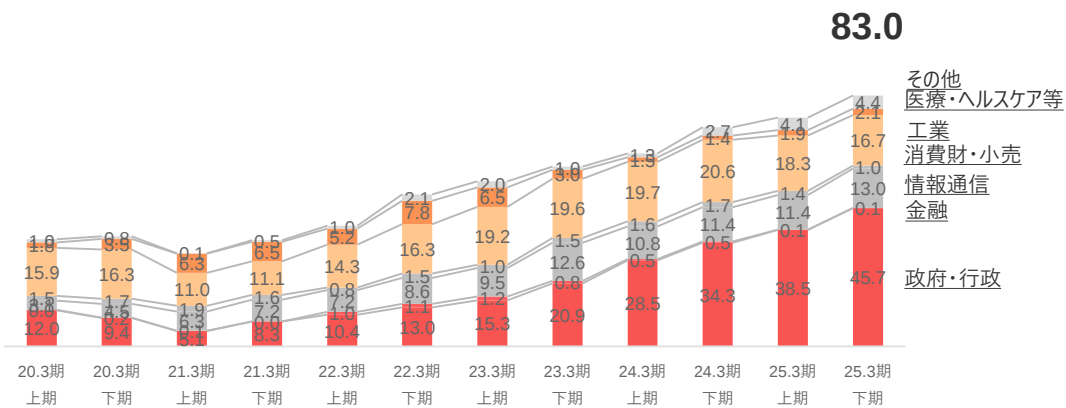


海外Working事業 (分野別売上の内訳)

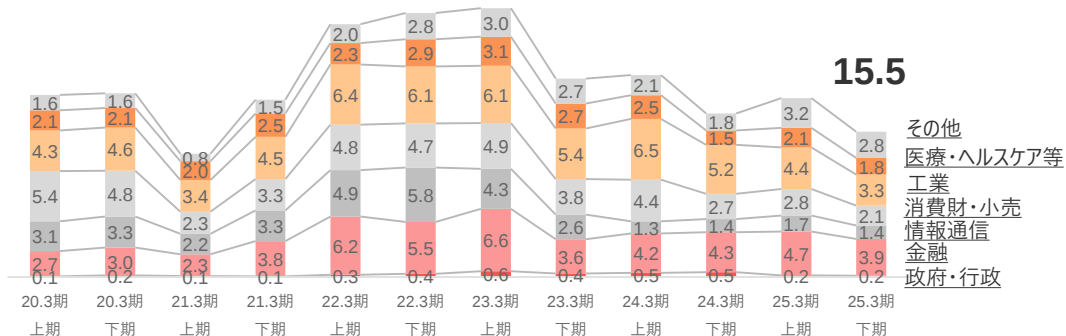
- 人材派遣は、シンガポールの政府・行政が堅調に推移。オーストラリアにおいても、一部大手金融顧客からオーダー回復の兆し。
- 人材紹介は、人材需要の低迷による採用抑制が継続しており、シンガポール、オーストラリア共に、全分野で低迷が続く。

- シンガポール -

人材派遣

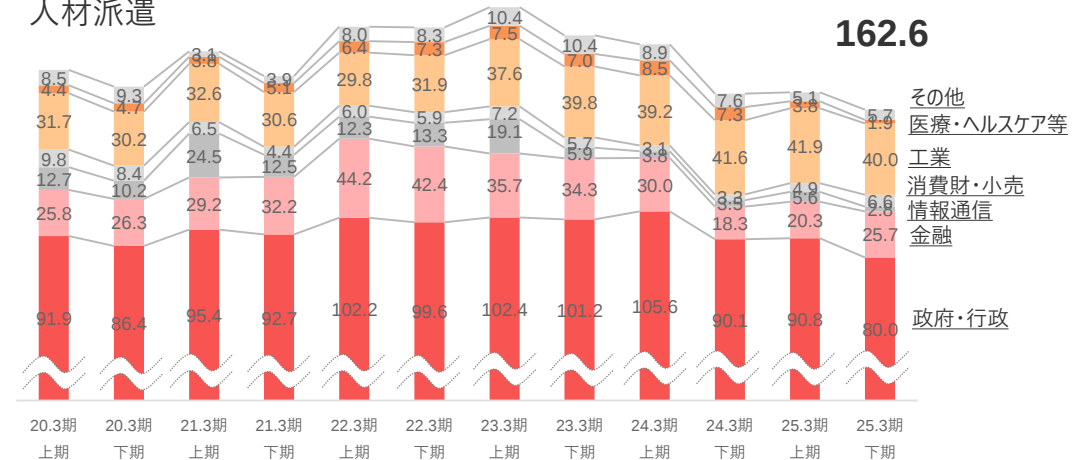


人材紹介

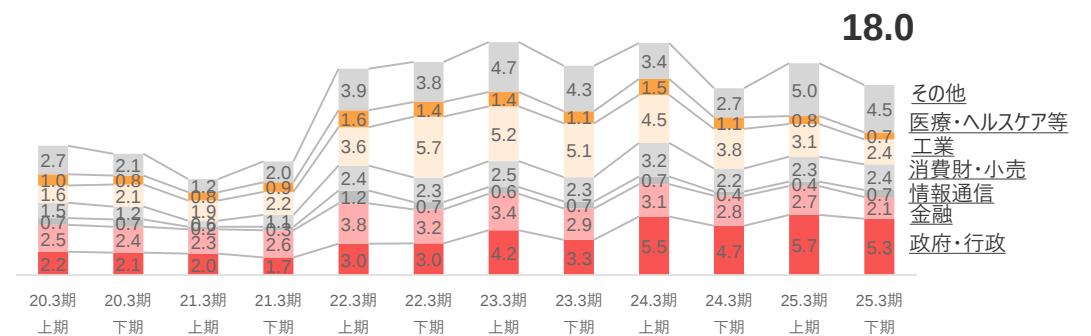


- オーストラリア -

人材派遣



人材紹介

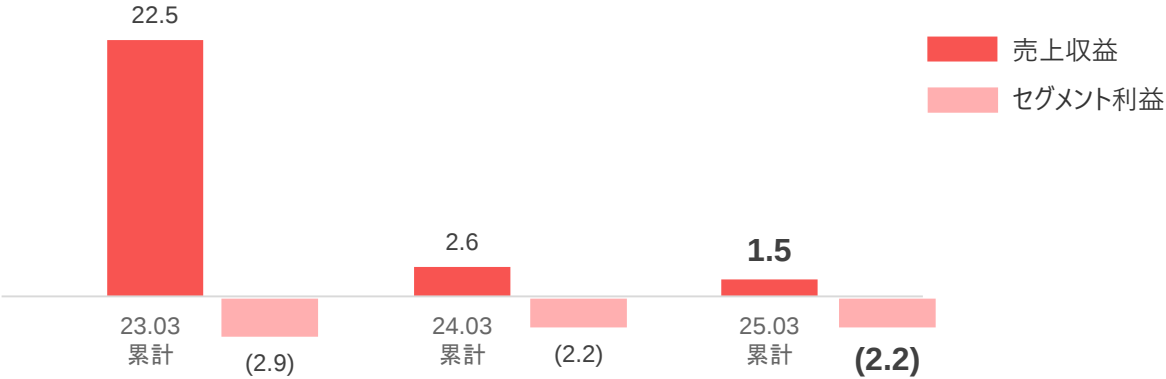


1シンガポールドル=114円、1 オーストラリアドル=100円で換算しています。

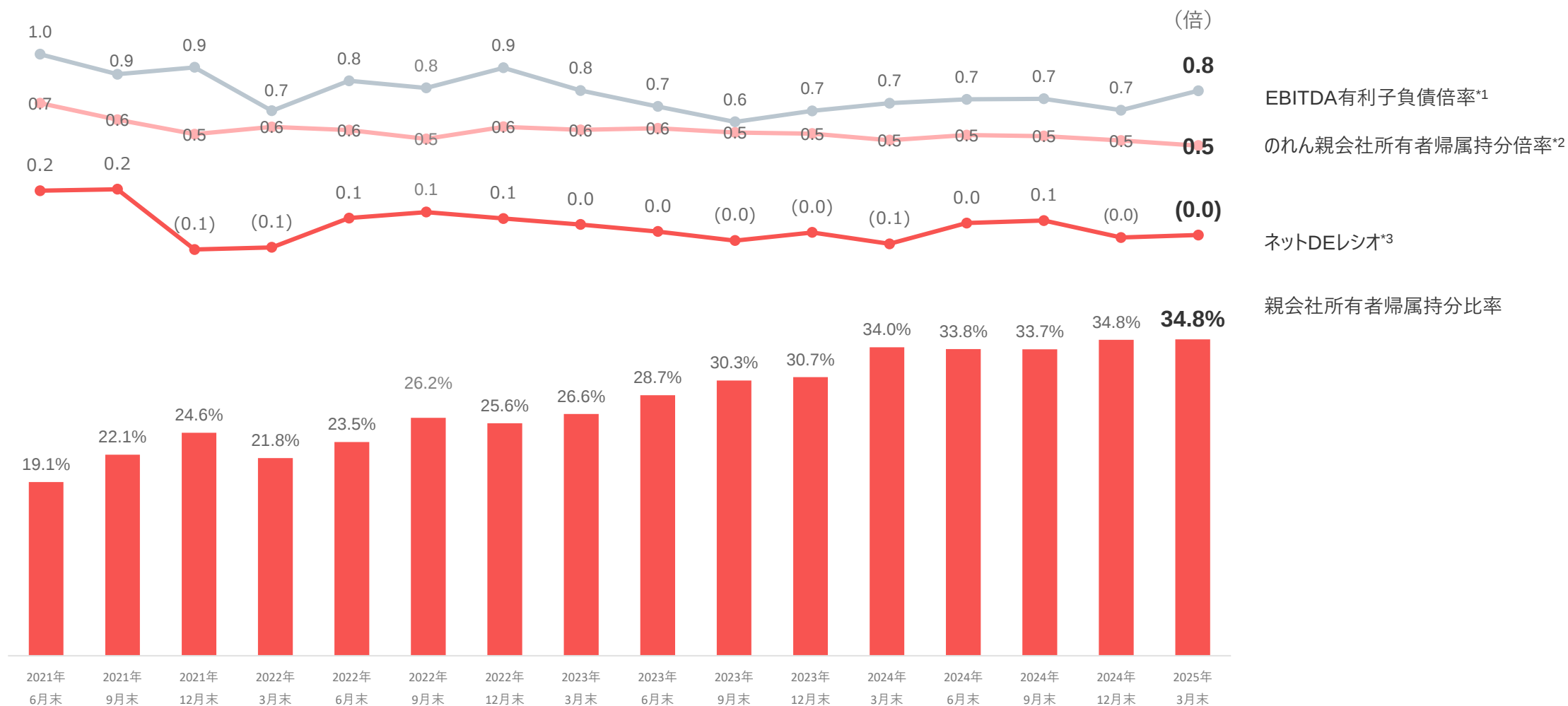
- 2024年3月に外国人雇用管理サポートサービス事業を、2024年9月に外国人向けモバイルインターネット接続サービス及び音声通話サービス事業を吸収分割の方法により他社に承継。
- 実績のセグメント利益には、不動産売却益0.7億円を含む。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	実績	前期	前期比
売上収益	1.5	2.6	-40.7%
セグメント利益	(2.2)	(2.2)	—



- 親会社所有者帰属持分比率は34.8%。その他財務指標も着実に改善。



連結貸借対照表

- 資産は 16.2億円の減少(役員貸付金 +3.0億円、その他の非流動資産の減少 -6.5億円、のれんの減少 -5.7億円等)。
- 負債は 14.6億円の減少(短期借入金純増減 +13.6億円、リース負債の減少 -11.3億円、未払法人所得税 -4.8億円等)。
- 資本は 1.5億円の減少(当期利益の増加 +11.5億円、配当金の支払いによる利益剰余金の減少 -10.1億円等)。

(単位：億円)	2024年 3月末	2025年 3月末	増減額	(単位：億円)	2024年 3月末	2025年 3月末	増減額
流動資産合計	261.2	265.5	+4.2	流動負債合計	245.3	252.0	+6.7
うち、現金及び現金同等物	71.0	69.3	-1.6	うち、営業債務及びその他の債務	164.8	169.5	+4.7
うち、営業債権及びその他の債権	175.1	181.3	+6.2	うち、借入金	24.9	40.0	+15.1
非流動資産合計	254.1	233.7	-20.4	うち、その他の金融負債	21.1	14.2	-6.8
うち、のれん	87.3	81.6	-5.7	非流動負債合計	94.9	73.5	-21.3
うち、その他の無形資産	61.0	56.0	-5.0	うち、借入金	34.4	26.0	-8.3
資産合計	515.4	499.2	-16.2	うち、その他の金融負債	48.3	36.3	-12.0
親会社所有者帰属持分比率	34.0%	34.8%	+0.8pt	負債合計	340.2	325.6	-14.6
ネットD/Eレシオ	-0.1倍	-0.0倍	—	資本合計	175.1	173.5	-1.5
のれん 親会社所有者帰属持分倍率	0.5倍	0.5倍	—	うち、親会社所有者帰属持分合計	175.0	173.9	-1.1
EBITDA有利子負債倍率	0.7倍	0.8倍	—	負債及び資本合計	515.4	499.2	-16.2

連結キャッシュ・フロー

- 営業C/Fは、税引前利益の計上、減損損失の計上、法人所得税の支払等により、18.0億円の収入。
- 投資C/Fは、投資有価証券の取得、役員貸付金による支出等により、6.9億円の支出。
- 財務C/Fは、配当金の支払、短期借入金の純増減等により、12.3億円の支出。

(単位：億円)			(単位：億円)		
	2024/3期 累計	2025/3期 累計		2024/3期 累計	2025/3期 累計
税引前利益	44.1	21.7	有利子負債の純増減額	(55.5)	(7.2)
減損損失	—	4.7	配当金の支払額	(10.0)	(10.1)
法人所得税の支払額	(15.6)	(18.0)	政府補助金による収入	1.9	5.3
その他	9.7	9.5	その他	1.3	(0.3)
営業活動によるキャッシュ・フロー	38.2	18.0	財務活動によるキャッシュ・フロー	(62.3)	(12.3)
投資有価証券の取得による支出	—	(2.9)	為替変動の影響額	4.9	(0.4)
貸付金の貸付による支出	—	(0.3)	現金及び現金同等物の増減額	(24.8)	(1.6)
その他	(5.7)	(0.9)	現金及び現金同等物の期首残高	95.9	71.0
投資活動によるキャッシュ・フロー	(5.7)	(6.9)	現金及び現金同等物の期末残高	71.0	69.3
フリーキャッシュ・フロー（営業C/F+投資C/F）	32.5	11.1			

2026年3月期 通期業績予想、株主還元

2

連結業績予想

- 売上収益は、建設技術者領域を中心に国内Wの伸長を見込む一方、海外Wを保守的に見積もり、3.7%の減収予想。
- 営業利益は、売上収益と同様、国内Wの伸長を見込む一方、海外Wの政府補助金収入はこれまで通り計画には織り込まず、6.9%の増益予想。(国内W、海外Wともに、セグメント利益は増益予想。)
- 前年同期に含まれる一過性の損益を除いたノーマライズド営業利益^{*1}では、10.4%の増益予想。また、中期経営計画の戦略推進により、営業利益率は0.2pt程度向上する見込み。

* なお、米国の関税政策等による景気の影響を受ける可能性はあるが、現時点の業績予想には織り込んでいない。

売上収益	営業利益	EBITDA ^{*2}
1,346.0 億円	25.0 億円	45.6 億円
(前年同期比 -3.7%)	(前年同期比 +6.9%) (ノーマライズド営業利益 ^{*1} では +10.4%)	(前年同期比 -6.9%)

^{*1} ノーマライズド営業利益： 前年同期に含まれる一過性の損益(「海外Working事業」の減損損失及び政府補助金収入、「その他」の不動産売却益)を除いた営業利益

^{*2} EBITDA： 営業利益 + 減価償却費及び償却費 + 減損損失

2026年3月期 通期業績予想 (セグメント業績)

国内Working事業

- 売上収益は、建設技術者領域で大幅な伸長を見込み、1.1%の増収予想。
- セグメント利益についても、建設技術者領域で大幅な伸長を見込み、13.7%の増益予想。
- 建設技術者以外の領域については、保守的に予想。

売上収益

840.5 億円

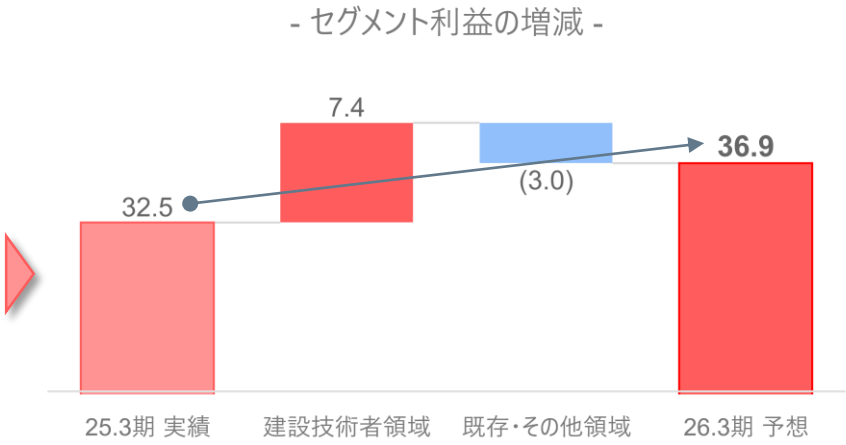
(前年同期比 +1.1%)

セグメント利益

36.9 億円

(前年同期比 +13.7%)

重点戦略		KPI	26.3期 計画
戦略Ⅰ	建設技術者領域の更なる成長、収益化を実現	年間採用人数	1,500 名
		定着率	71.5 %
戦略Ⅱ	国内W(建設技術者領域以外)の再成長	正社員派遣稼働人数	3,500 名
		外国人雇用支援人数	3,500 名



2026年3月期 通期業績予想 (セグメント業績)

海外Working事業

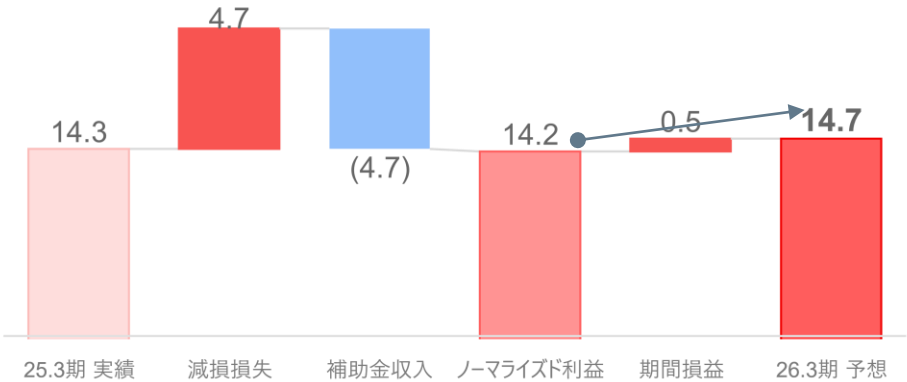
- 売上収益は、厳しい市況が継続する前提で保守的に見積もり、10.6%の減収予想。
- セグメント利益は、販管費をコントロールすることで利益体質を強化し、2.9%の増益予想。(ノーマライズドベースでは、3.3%の増益予想。)



為替感応度

	25.3期 実績レート	26.3期 計画レート	1円変動による影響額/年	
			売上収益	利益
AUD	100円	91円	3.7億円	0.1億円
SGD	114円	104円	1.5億円	0.1億円

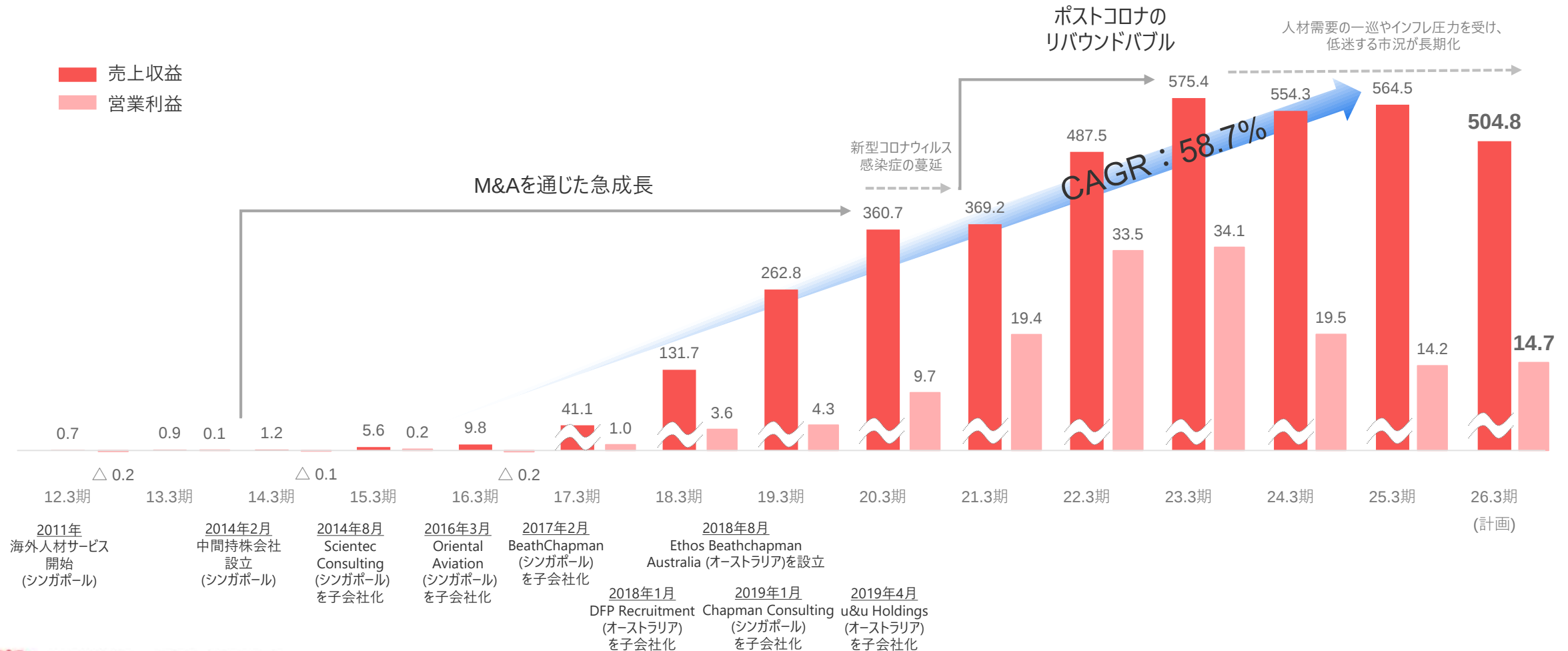
セグメント利益の増減



*1 ノーマライズドセグメント利益： 前年同期に含まれる一過性の損益(減損損失及び政府補助金収入)を除いたセグメント利益

海外Working事業 (業績推移)

- アーンアウトスキームによる事業承継や、バックオフィス機能の統合によるコストシナジーの追求などPMIを円滑に進め、M&Aを実施していない20.3期以降においても、高い収益力を維持しながら業績を拡大。
- 足もとでは、ポストコロナの急激な人材需要の一巡やインフレ圧力による市況悪化の影響を受けるも、本格的なM&Aを開始した15.3期を基準とした売上収益CAGRは58.7%の水準。



2026年3月期 通期業績予想

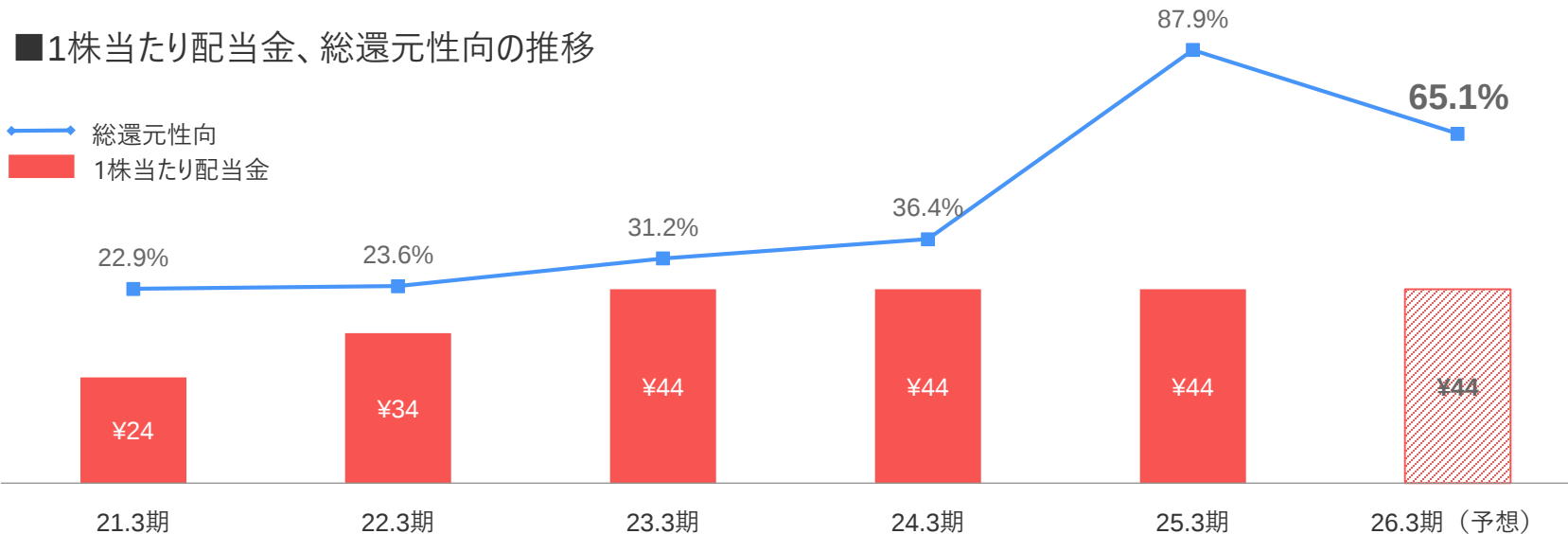
単位：億円	上期(第2四半期累計)				通期			
	2025/3期 実績	2026/3期 予想	前年同期比 (額)	前年同期比 (率)	2025/3期 実績	2026/3期 予想	前年同期比 (額)	前年同期比 (率)
売上収益	703.2	688.0	-15.2	-2.2%	1,397.0	1,346.0	-51.0	-3.7%
うち、国内Working事業	412.7	420.7	+8.0	+1.9%	831.1	840.5	+9.4	+1.1%
うち、海外Working事業	289.7	266.9	-22.7	-7.9%	564.5	504.7	-59.8	-10.6%
うち、その他	0.8	0.3	-0.4	-59.7%	1.3	0.6	-0.6	-50.1%
売上総利益	147.8	148.5	+0.6	+0.4%	293.8	293.6	-0.2	-0.1%
(売上総利益率)	(21.0 %)	(21.6 %)	+0.6pt		(21.0 %)	(21.8 %)	+0.8pt	
営業利益	10.0	8.2	-1.8	-18.3%	23.3	25.0	+1.6	+6.9%
(営業利益率)	(1.4 %)	(1.2 %)	-0.2pt		(1.7 %)	(1.9 %)	+0.2pt	
うち、国内Working事業	11.0	13.2	+2.2	+20.5%	32.5	36.9	+4.4	+13.7%
うち、海外Working事業	11.1	8.8	-2.2	-20.4%	14.3	14.7	+0.4	+2.9%
うち、その他	(1.3)	(1.7)	-0.3	—	(2.2)	(3.1)	-0.9	—
うち、調整額	(10.7)	(12.1)	-1.4	—	(21.2)	(23.5)	-2.3	—
親会社の所有者に帰属する当期利益	5.0	5.8	+0.7	+14.5%	11.5	15.6	+4.0	+35.0%
EBITDA	20.3	18.4	-1.8	-9.2%	48.9	45.6	-3.3	-6.9%
							1円変動による影響/年	
為替レート							売上収益	利益
オーストラリアドル					100 円	91 円	3.7 億円	0.1 億円
シンガポールドル					114 円	104 円	1.5 億円	0.1 億円

株主還元 (2026年3月期 配当予想)

- 2026年3月期の配当予想は、株主還元方針に基づき、前期実績(1株当たり44円)を据え置く。
- 総還元性向は65.1%の見通し。

現中計期間(24.3期-26.3期)中の 株主還元方針

- **累進配当**
減配を原則実施せず、増配または維持
- **総還元性向30%以上**
期中の業績進捗に応じ機動的な自己株式取得を都度検討



株主還元 (株主優待)

- 中長期保有を目的にした株主優待制度を実施。

継続保有期間 ※1	100株以上200株未満	200株以上	優待利回り ※2	配当利回り ※2
1年未満	クオカード 500円分	クオカード 1,000円分	0.5%	4.5%
2年未満	クオカード 1,000円分	クオカード 2,000円分	1.0%	
3年未満	クオカード 1,500円分	クオカード 3,000円分	1.5%	
3年以上	クオカード 2,000円分	クオカード 4,000円分	2.0%	

※1 継続保有期間は、基準日である毎年3月31日から起算し、3月31日現在の当社株主名簿に同一株主番号で連続して、2年未満は2回、3年未満は3回、3年以上は4回以上、記載または記録された株主様を対象といたします。

※2 優待利回りおよび配当利回りは、2025年5月9日終値 986円で試算しています。



Appendix

1. ウィルグループとは
2. 外部環境
3. 中期経営計画 (WILL-being 2026)
4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
5. サステナビリティ経営への取組み

代表取締役 角 裕一による当社株式の取得

代表取締役 角 裕一による当社株式の取得状況

2024年9月25日公表の通り、代表取締役 角 裕一は、最大3億円規模の当社株式を市場から取得しました。
この買付けは、2024年9月27日から開始され、2025年1月末で完了しています。
(この買付けに際し、当社は角個人に対し、公明な条件かつ適切な資産保全策を講じた上で、この買付けに係る資金を融資しました。)

これにより、角の当社株式保有数は、333,000株(発行済株式に占める保有割合は1.44%)になりました。



代表取締役 角 裕一のコメント

「私は、2023年6月に代表取締役に就任しましたが、あらためて、当社事業の成長を望む強い気持ちをステークホルダーの皆さまと共有したいと思い、今回の買付けを行うことにしました。
これにより、経営へのコミットメントを行い、当社事業の成長と中長期的な企業価値の向上を実現していきます。」

各 位

2024年9月25日

会社名 株式会社ウィルグループ
代表者名 代表取締役社長 角 裕一
(コード番号: 6089 東証プライム市場)
執行役員 高山 智史
問合せ先 管理本部長
(TEL. 03-6859-8880)

当社代表取締役 角 裕一による当社株式の取得に関するお知らせ

この度、株式会社ウィルグループ（以下、「当社」といいます。）代表取締役 角 裕一（以下、「角」といいます。）が、最大3億円規模の当社発行済株式を市場から買付けることになりましたのでお知らせいたします。

この買付けは、角個人の取引として実行され、一定の価格及び条件の範囲で証券会社に一任されます。買付けは、2024年9月27日より順次開始され、最長で2025年1月末頃までの一定の期間継続する予定です。

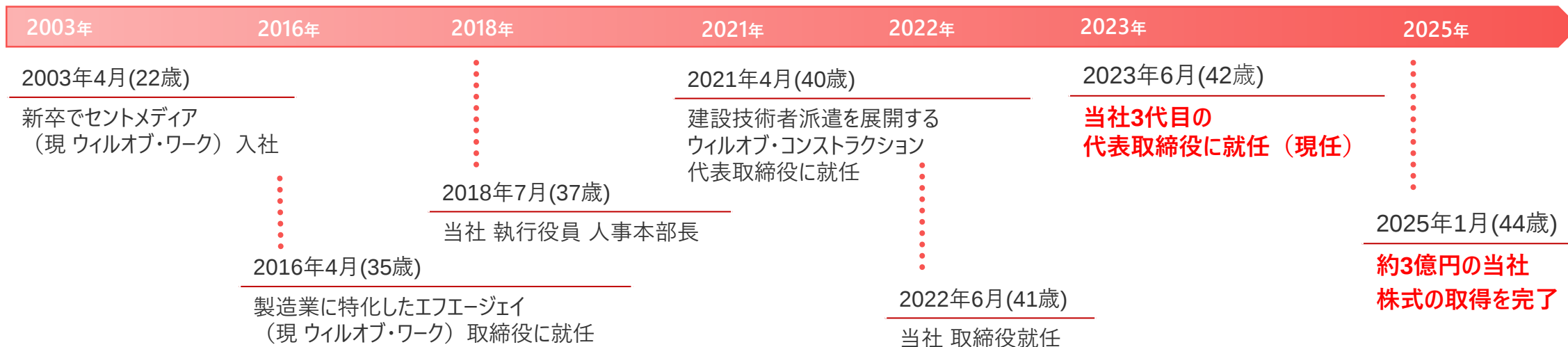
なお、この買付けに際し、当社は本日開催の取締役会において、角個人に対し、公明な条件かつ適切な資産保全策を講じた上で、この買付けに係る資金を融資することを決定しています。今回の買付けについて、角は以下のようにコメントしています。

「私は、2023年6月に代表取締役に就任しましたが、あらためて、当社事業の成長を望む強い気持ちをステークホルダーの皆さまと共有したいと思い、今回の買付けを行うことにしました。これにより、経営へのコミットメントを行い、当社事業の成長と中長期的な企業価値の向上を実現していきます。」

角の当社株式保有数は2024年3月31日時点で30,700株（発行済株式に占める保有割合は0.13%）ですが、仮に2024年9月24日時点の終値でこの買付けが完了した場合、352,588株（発行済株式に占める保有割合は1.53%）になる予定です。

以 上

1. ウィルグループとは — 代表者紹介 —



代表取締役社長 角 裕一



「ウィルグループに人生フルコミット！！」

人事担当執行役員、事業会社の代表取締役を経て、実質的な創業オーナーを始めとする「第一世代」の経営陣からバトンを受け取り、2023年6月に当社代表取締役社長に就任。

当社グループはこれまで、有期雇用の人材派遣を中心に成長してきましたが、「職のミスマッチ」や労働力不足が大きな社会課題となることを見据え、建設技術者や専門職の正社員派遣、日本で働く外国人の雇用支援を事業の柱とすべく、新経営陣のもとビジネスモデルの変革に挑んでいます。

1. ウィルグループとは

「職のミスマッチ」という大きな社会課題の解決に挑戦しています。

日本では、2020年代後半から、生産職・事務職が過剰となり、技術革新をリードしビジネスに適用する専門職が不足する労働需給ギャップ（「職のミスマッチ」）が拡大すると言われています。

当社グループは、人材サービスの提供を通じて、この「職のミスマッチ」を解決し、「働く人をエキスパートにするキャリアパスの最大化と最適化」に挑戦しています。

職種（カテゴリー）に特化した専門人材サービス企業です。

当社グループは、接客販売、営業、コールセンターのオペレーター、事務職、工場作業員、介護従事者、建設技術者、ITエンジニアなど、取扱う職種（カテゴリー）に特化した、人材派遣サービス、人材紹介サービス、業務代行サービス、日本で働く外国人の雇用支援サービスを提供しています。

また、日本国内だけでなく、シンガポールやオーストラリアでも、主にホワイトカラー層を対象とした人材サービスを提供しています。

安定的で持続的に成長することのできるポートフォリオを有している企業グループです。

当社グループは、セールスアウトソーシング、コールセンターアウトソーシング、ファクトリーアウトソーシング、介護ビジネス支援、建設技術者、海外人材サービスなど、どこか特定の事業領域に偏（かたよ）ることなく、安定的で持続的に成長することのできるバランスのとれたポートフォリオを有しています。

1. ウィルグループとは — ミッション・ビジョン・バリュー —

- ミッション -

**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**

私たちが生きる世の中には、人が人を励ます、高める、感動させるといったポジティブなことがあります。一方で、人が人を傷つける、妬むといったネガティブなこともあります。もちろん、100%ポジティブで満たされている状態が望ましいですが、実際はこの両方が共存して成り立っており、ネガティブを完全にゼロにすることは難しいかもしれません。しかしポジティブなことが、ネガティブなことを、51対49で少しでも上回っていることができれば、個も組織も少しずつ成長し、より良い社会になることを確信しています。そのために、私たち自身が成長し続け、個と組織を生き生きとポジティブに変革する存在でありたいと考えています。

- ビジョン -

**「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。

- バリュー -

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

私たちは、いつも挑戦をくり返してきました。どんなに苦しい状況にあろうとも常に前を向き、自分の可能性を信じて、仲間の可能性を信じて、ここまで歩んできました。たった3人で始まった会社にな数多くの仲間が増えたとしても、「Believe in Your Possibility -可能性を信じる-」というこの想いが希薄になることはありません。むしろ多くの人たちの可能性こそが、グループの根幹となり、推進力になると信じています。これまで、いまこの瞬間も、そして未来へも私たちの心に生きつづける、大切なVALUE（価値観）です。

1. ウィルグループとは — 沿革と成長の軌跡 —

- 2000年に製造業向け人材サービスを開始し、セールス、コールセンター、海外、介護、建設と、絶えず新しい事業領域に参入してきたことで、持続的な成長力を培う。
- カテゴリー（職種）に特化したことにより、いずれの領域でも後発参入ながら、カテゴリー内でトップレベルのシェアを獲得。

■ 売上収益
■ 営業利益

2002年

セールス・コールセンター分野の
人材サービス開始



販売員派遣
業界：3位 ※1



オペレーター派遣
業界：1位 ※1

2012年

海外人材サービス開始



CAGR：50%以上 ※2

2014年

介護人材サービス開始



介護人材派遣
業界：2位 ※1

2018年

建設技術者サービス開始



建設技術者派遣
業界：8位 ※1

2000年

製造業向け人材サービス開始



食品・製造業派遣
業界：7位 ※1

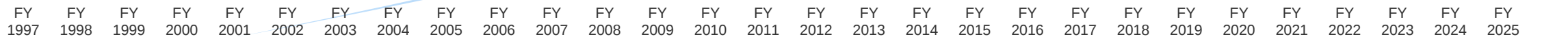
1997年 創業

大阪で軽作業の短期業務
請負サービス開始

13/3期 – 25/3期
売上高：CAGR※3 16.5%
営業利益：CAGR 11.8%

国内でのオーガニック成長

海外を中心としたM&A戦略



1,397億円

23億円

1. ウィルグループとは – 当社グループの強み –

①成果追及

- ・カテゴリー特化による高い運営力。
- ・クライアントニーズに応え、パートナーとして成果追求

②人材育成力

- ・**ハイブリッド派遣**(正社員が現場に常駐しサポートする当社制度)等のOJTによる育成プログラムにより、未経験者を早期に戦力化。

③定着率向上

- ・離職率の高い業種の中で、ハイブリッド派遣等による現場でのコミュニケーションやフォロー体制の向上により、定着率を向上。

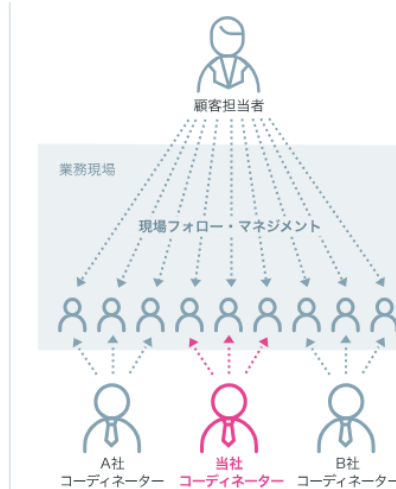
ハイブリッド派遣とは

「フィールドサポーター」(FS)と呼ぶ当社の正社員が現場に常駐し、クライアント担当者、派遣スタッフ双方をサポートするユニット派遣モデル。

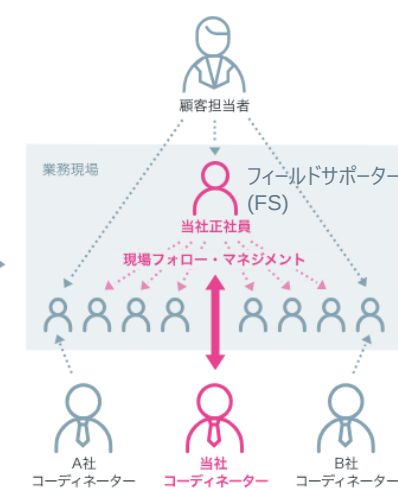
当社のFSが、派遣スタッフを現場でサポートする体制は、外国籍人材の派遣と相性が良い。(日本の大卒外国人正社員のFSが常駐。)

一般派遣		ハイブリッド派遣	
低い	業務遂行へのロイヤルティ	高い	
低い	チームワーク	高い	
複雑	指揮命令	円滑	
しにくい	情報共有	しやすい	

一般派遣の場合



ハイブリッド派遣の場合



1. ウィルグループとは — なぜ高い成長ができていますか？ —

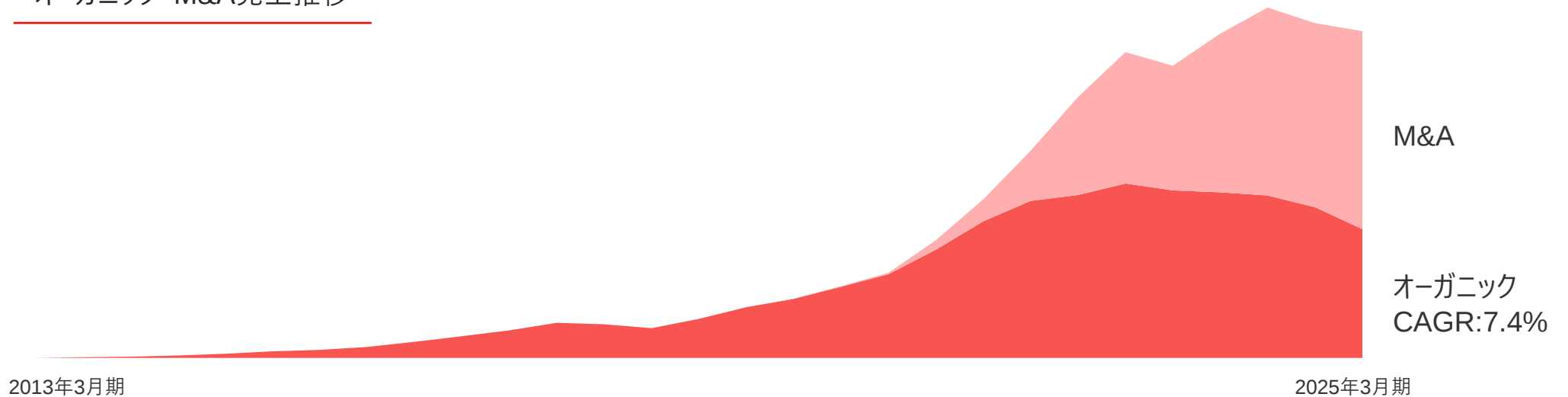
高い成長力の理由は「マーガニック※戦略」

※ マーガニック：「M&A」と「オーガニック」を組み合わせた造語

オーガニック x M&A

(既存領域の拡大と新領域参入による内部成長)

オーガニック・M&A売上推移



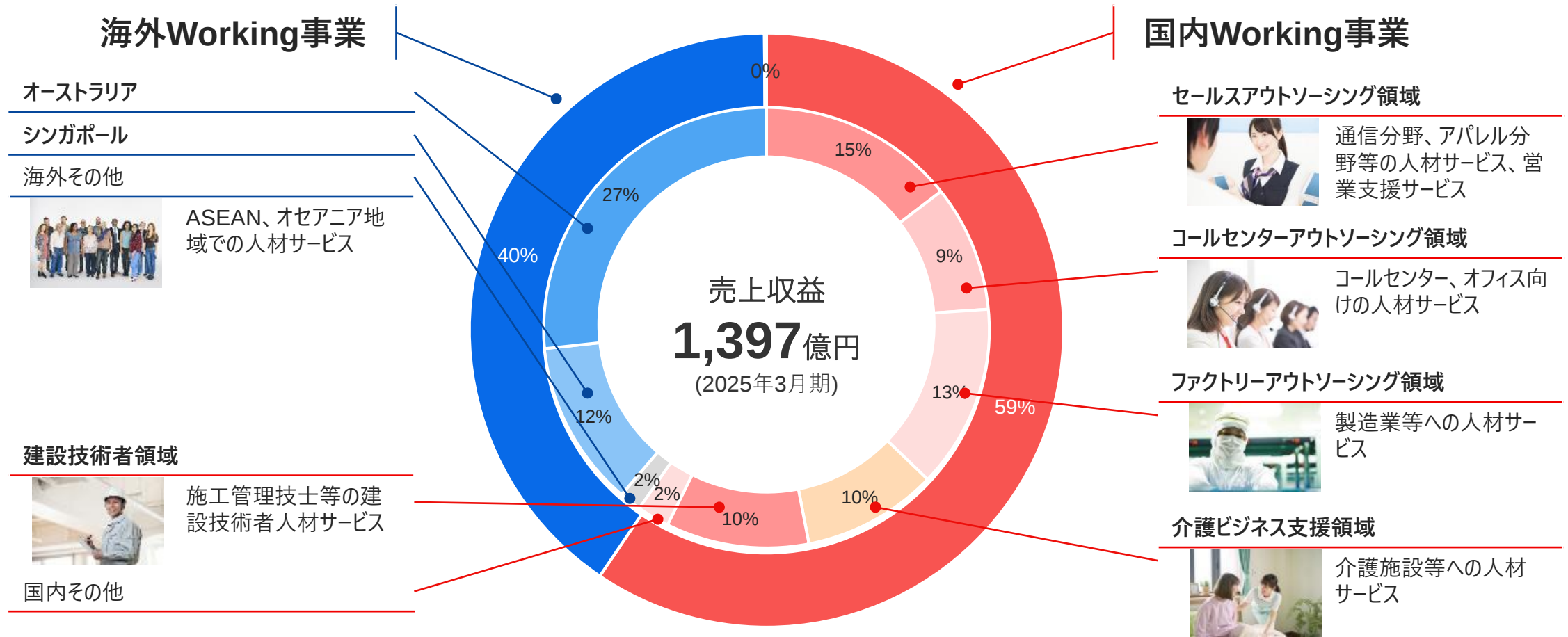
1. ウィルグループとは — これまでの海外M&A戦略 —

- ターゲット、スキームを定め、戦略的にM&Aを実行することでM&A後も高い成長を実現。

ターゲット	人材派遣、人材紹介等の人材サービス領域 ・ 成長が見込める国・地域・企業 ・ 創業オーナー経営者からの事業継承計画が描ける企業 ・ 顧客・カテゴリー(取扱職種)に特徴のある企業
買収スキーム	アーンアウトスキーム ・ 初回取得は50%超で連結子会社化 ・ 1～3年を掛けて、段階的に完全子会社化
M&A後	・ 創業オーナー経営者からのサクセッション期間を経て事業承継 ・ 他の連結子会社とのバックオフィス機能の統合など、コストシナジーを追求 ・ 連結子会社間でのクロスセルを推進

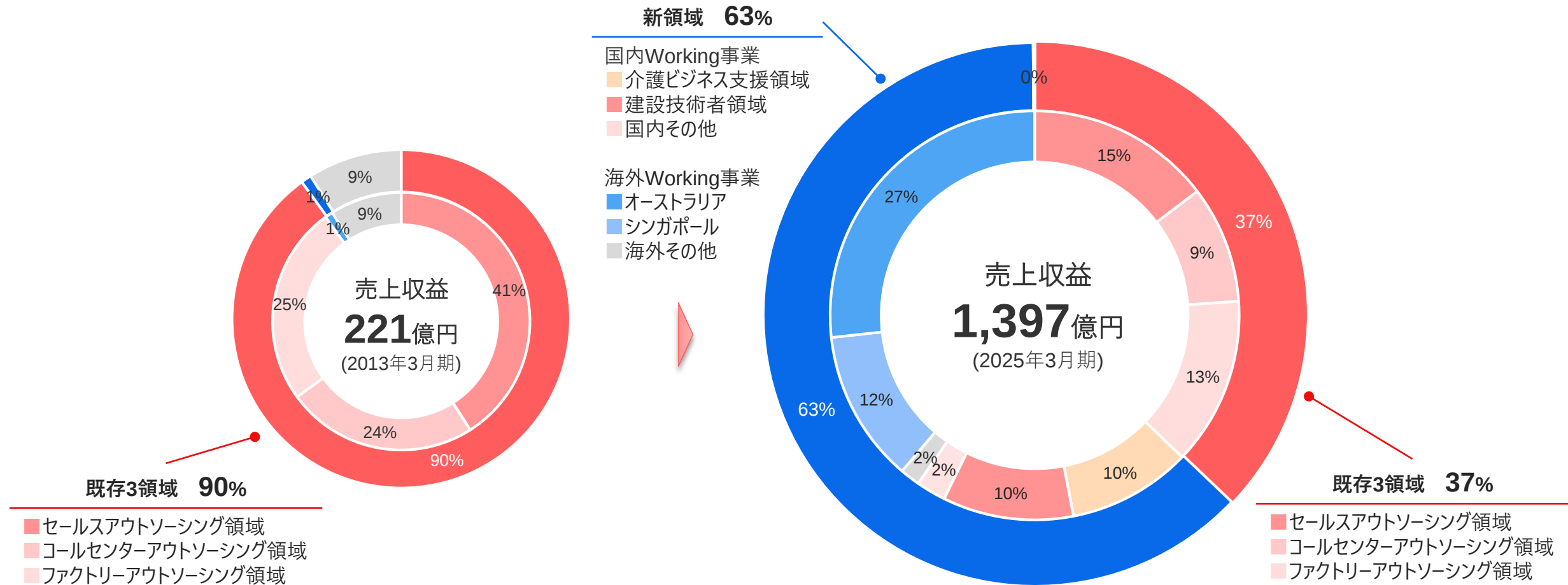
1. ウィルグループとは — 現在の事業内容と売上構成 —

- 連結売上構成比は、国内 6割、海外 4割。
- 特定の事業領域に偏ることなく、経済状況や市場が激しく変化する中でも、安定的、持続的に成長することのできるポートフォリオを有することが、当社グループの強みのひとつ。



1. ウィルグループとは — 売上構成の変化 —

- 上場してから約10年で事業領域の売上構成は大きく変化。上場時の主要3領域(セールスアウトソーシング領域・コールセンターアウトソーシング領域・ファクトリーアウトソーシング領域)の占める割合は90%から37%へ。
- この構成の変化は、「どの領域にチャンスがあるのか」「どの領域が伸ばせるのか」「どの領域なら我々の強みを応用して使えるのか」を考えながら様々なことにチャレンジしてきた結果。



1. ウィルグループとは — 派遣稼働人数 —

国内Working事業

約2万人



海外Working事業

約4千人



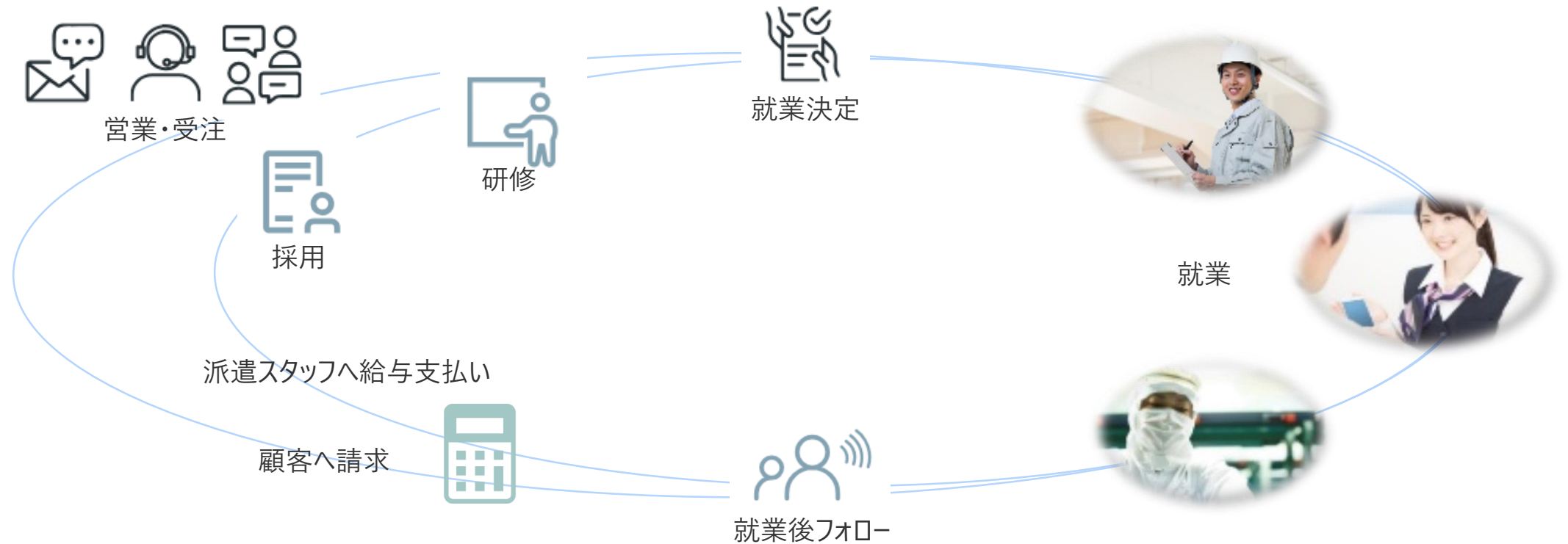
1. ウィルグループとは – 人材ビジネスの収益モデルと構造 –

	人材派遣	人材紹介	紹介予定派遣	求人メディア
概要	人材派遣会社が雇用している人材を企業に派遣する。	求職者と企業との仲介を行い、マッチングする。	(派遣先企業で直接雇用することを前提に)一定期間派遣社員として就業し、その後双方合意のもと人材紹介する。	求人広告の掲載を通じて、求職者と企業との仲介を行う。
収益モデル	顧客への請求 – 派遣社員への支給	紹介手数料 (年収×25-40%)	派遣期間は人材派遣同様 + 紹介手数料	広告掲載収入 (求人数×掲載単価)
当社の売上構成比 ※1	90% ※2	6%	0%	–
構造				

※1 売上構成は、その他売上を除いた構成比です。
※2 業務請負を含んでいます。

1. ウィルグループとは — 人材派遣ビジネスの業務フロー —

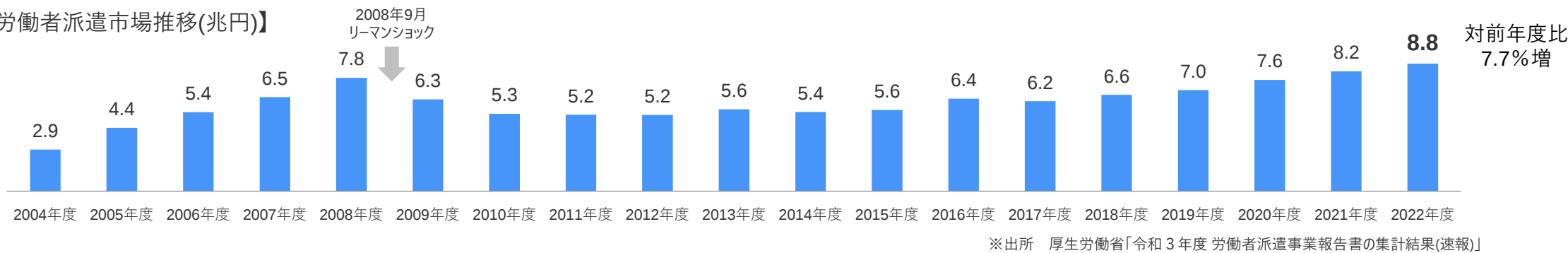
人材派遣ビジネスの業務フロー



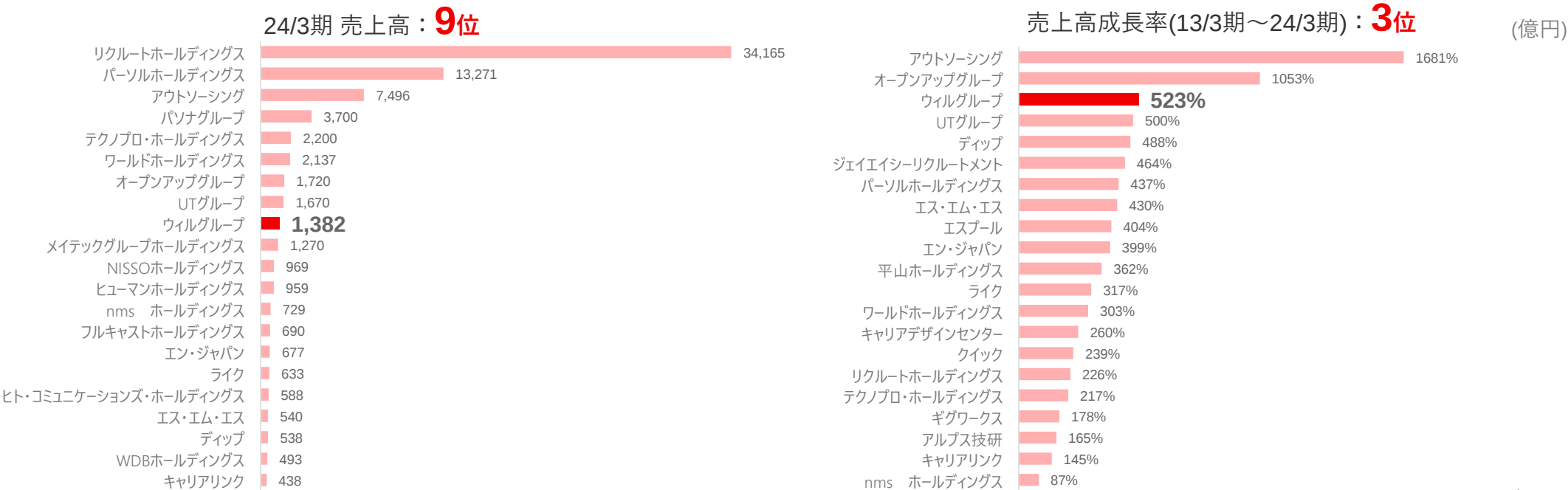
1. ウィルグループとは – 国内市場と業界における当社のポジション –

- 当社がターゲットにする市場は堅調に推移。売上高成長率は業界トップクラス。

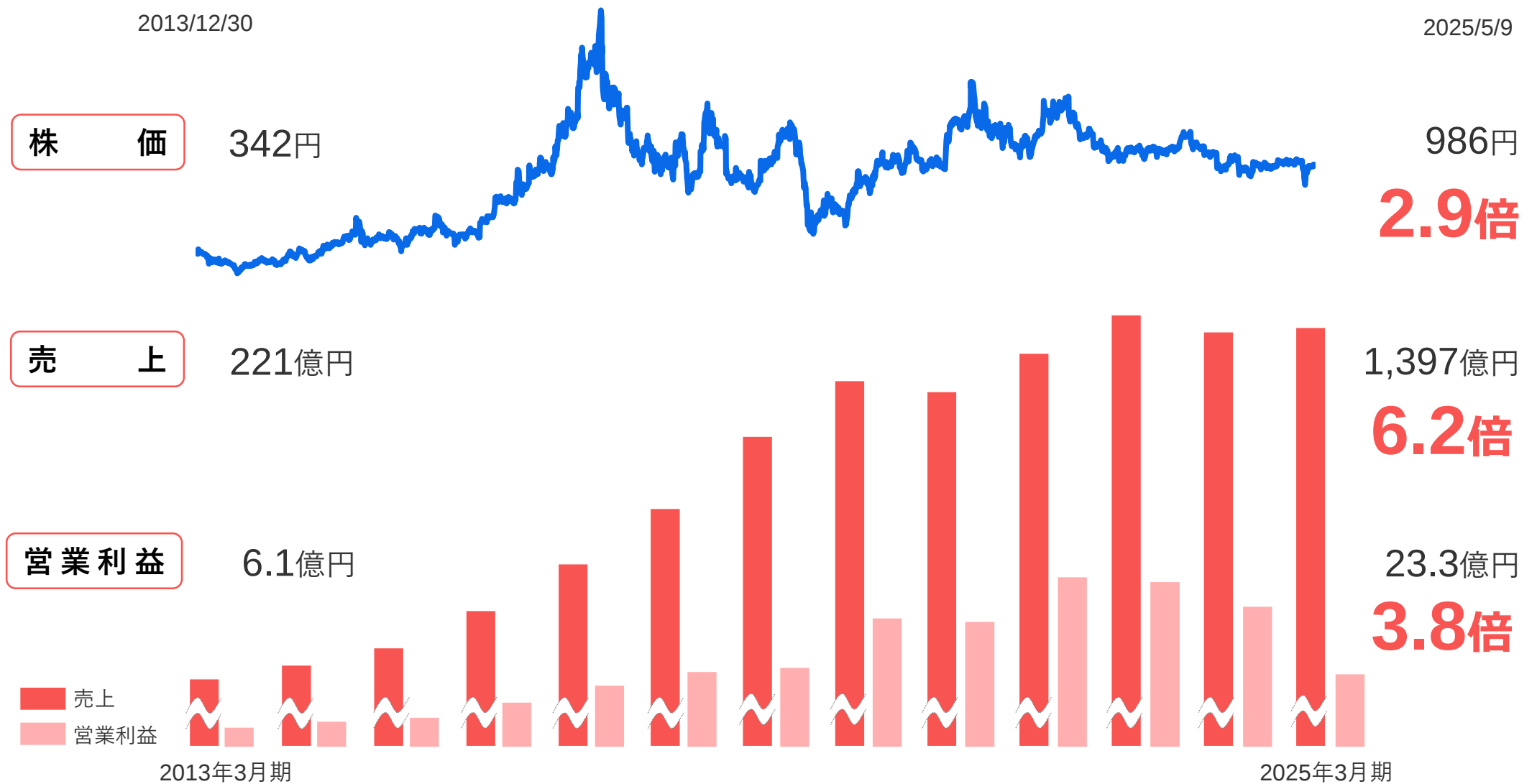
【労働者派遣市場推移(兆円)】



【業界における当社のポジション※】



1. ウィルグループとは – ウィルグループの成長力 –



1. ウィルグループとは – 主なグループ企業 –

	事業領域			業種
株式会社ウィルオブ・ワーク	セールスOS 領域	介護ビジネス支援 領域	人材派遣	通信、アパレル コールセンター 食品製造業 その他製造業 物流業 介護施設 保育施設 等
	コールセンターOS 領域	その他 (IT等)	業務請負	
	ファクトリーOS 領域		人材紹介 その他	
株式会社ウィルオブ・コンストラクション	建設技術者領域		人材派遣	建設業(施工管理)
DFP Recruitment Holdings Pty Ltd (オーストラリア)	海外Working		人材派遣	政府機関 通信業界 等
Ethos Beathchapman Australia Pty Ltd (オーストラリア)	海外Working		人材派遣	政府機関 金融業界 等
BeathChapman Pte. Ltd. (シンガポール)	海外Working		人材紹介	金融業界 等
The Chapman Consulting Pte. Ltd. (シンガポール)	海外Working		人材紹介	HR領域 等
u&u Holdings Pty Ltd (オーストラリア)	海外Working		人材派遣	政府機関 大手企業 等

1. ウィルグループとは – 各事業領域・事業会社の主な取引先 –

(2025年3月末現在)

国内W事業	事業領域	派遣稼働人員数		取引社数		主な取引先
	セールスアウトソーシング領域	3,142	人	約 320	社	KDDIグループ, 楽天グループ, ソフトバンクグループ
	コールセンターアウトソーシング領域	3,200	人	約 590	社	日本コンセントリクス, ジュピターテレコム, ドコモグループ
	ファクトリーアウトソーシング領域	5,678	人	約 720	社	プライムデリカ, パイオニア, 資生堂
	介護・保育領域	4,584	人	約 2,900	社	—
	建設技術者領域	2,396	人	約 600	社	大成建設, 大林組, 清水建設
海外W事業	事業会社	派遣稼働人員数		主な取引先		
	DFP Recruitment Holdings (オーストラリア)	974	人	National Disability Insurance Agency, Department of Defence, Department of Veterans' Affairs		
	Ethos Beathchapman Australia (オーストラリア)	353	人	Westpac Bank, Transport for NSW, Rabobank Australia Limited		
	The Chapman Consulting (シンガポール)	—		Hilti, Sanofi, Standard Chartered Bank		
	u&u Holdings (オーストラリア)	620	人	Queensland Government, Energy Queensland Limited, CS Energy Limited		

1. ウィルグループとは – 連結B/S –

(億円)	日本基準	日本基準	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
	2018年3月期	2019年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
連結貸借対照表									
総資産	280.9	342.1	433.9	446.0	467.6	523.5	549.3	515.4	499.2
流動資産	223.4	231.6	225.3	220.4	235.7	272.8	286.6	261.2	265.5
非流動資産	57.4	110.5	208.6	225.5	231.9	250.6	262.7	254.1	233.7
うち、のれん	17.4	47.3	53.2	56.5	61.5	65.1	81.2	87.3	81.6
負債	182.3	262.4	381.7	374.7	367.3	392.2	390.6	340.2	325.6
流動負債	155.4	180.2	210.8	215.6	247.9	293.6	284.1	245.3	252.0
非流動負債	26.9	82.2	170.9	159.0	119.4	98.6	106.4	94.9	73.5
資本	98.6	79.6	52.2	71.2	100.2	131.2	158.7	175.1	173.5
親会社の所有者に帰属 する持分合計	84.0	71.2	41.9	52.3	82.4	113.9	146.3	175.0	173.9
評価・換算差額等	0.1	-0.3	-	-	-	-	-	-	-
非支配持分	14.3	8.8	10.2	18.9	17.8	17.2	12.3	0.1	(0.3)
親会社所有者帰属持分比率	29.4%	20.1%	9.7%	11.7%	17.6%	21.8%	26.6%	34.0%	34.8%
ネットDEレシオ	-0.3倍	0.6倍	1.1倍	0.7倍	0.2倍	-0.1倍	0.0倍	-0.1倍	-0.0倍

1. ウィルグループとは – 連結P/L、連結C/F –

(億円、円)	日本基準	日本基準	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
	2018年3月期	2019年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
連結P/L									
売上高	791.9	1036.0	1033.0	1,219.1	1,182.4	1,310.8	1,439.3	1,382.2	139.70
売上高成長率	30.7%	30.8%	30.3%	18.0%	-3.0%	10.9%	9.8%	-4.0%	1.1%
売上総利益	160.5	203.3	203.0	254.0	240.5	287.6	317.3	304.4	293.8
売上総利益率	20.3%	19.6%	19.7%	20.8%	20.3%	21.9%	22.1%	22.0%	21.0%
EBITDA	30.4	36.6	45.7	61.3	62.5	75.5	74.5	68.1	48.9
EBITDAマージン	3.8%	3.5%	4.4%	5.0%	5.3%	5.8%	5.2%	4.9%	3.5%
営業利益	24.2	25.4	29.5	41.4	40.3	54.7	53.1	45.2	23.3
営業利益率	3.1%	2.5%	2.9%	3.4%	3.4%	4.2%	3.7%	3.3%	1.7%
親会社の所有者帰属する当期利益	12.2	12.3	15.3	23.8	23.6	32.8	32.3	27.7	11.5
1株当たり当期利益	58.04	55.58	69.46	107.07	106.35	147.03	143.20	122.37	50.64
ROIC (当社が認識しているWACC)	13.0%	8.2% (8%程度)	8.2%	13.9%	13.8% (11%程度)	17.9%	16.6% (9%程度)	13.4%	5.7% (8%程度)
ROE	19.9%	16.3%	27.4%	50.5%	35.1%	33.5%	24.9%	17.3%	6.6%
連結C/F									
営業C/F	35.0	20.7	28.0	49.0	43.1	43.5	48.1	38.2	18.0
投資C/F	-20.9	-57.1	-56.3	-30.3	-4.3	-3.0	-17.6	-5.7	-6.9
財務C/F	39.7	13.7	5.6	-26.3	-26.4	-29.5	-27.8	-62.3	-12.3
フリーC/F	14.0	-36.3	-28.3	18.7	38.8	40.4	30.5	32.5	11.1

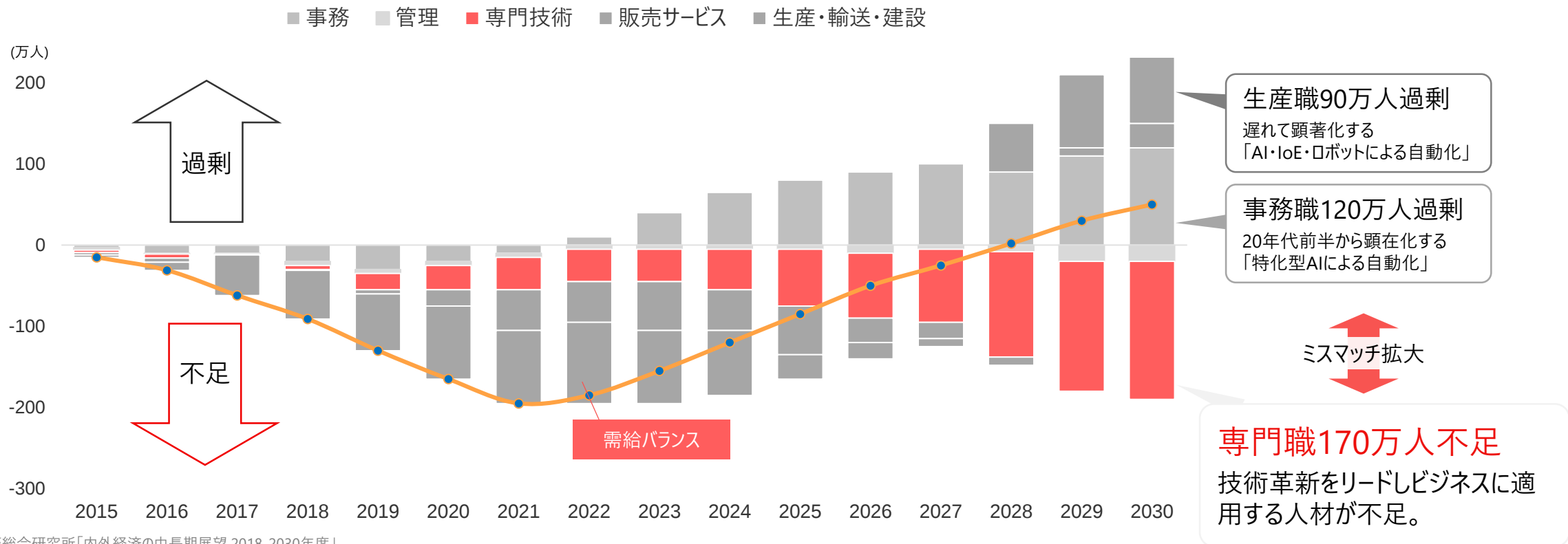
2. 外部環境 — 労働市場の展望 —

労働市場の展望

- 2020年代後半から「職のミスマッチ」が始まる。
- 当社グループは職のミスマッチを解決し、働く人をエキスパートにするキャリアパス*の最大化・最適化を目指す。

* キャリアパス：目標とするポジションやキャリアに向かって、必要なステップを踏んでいくための順序や道筋。

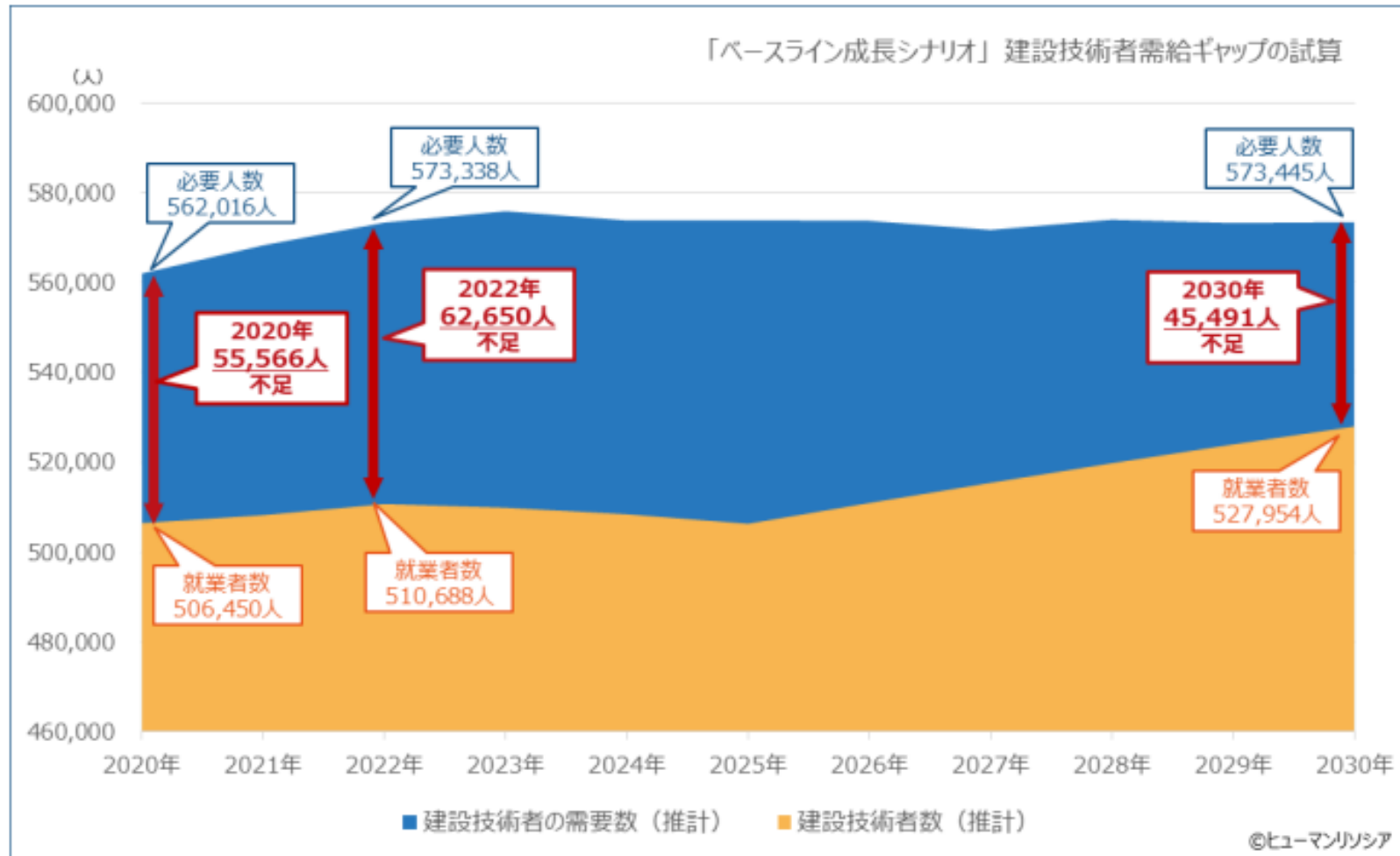
職種別の労働需給ギャップ(2015年対比)



2. 外部環境 — 建設技術者領域 —

建設技術者の需給ギャップ

- 2030年には4.5万人の建設技術者が不足する予測もあり、建設業界は人手不足が極めて深刻な問題。



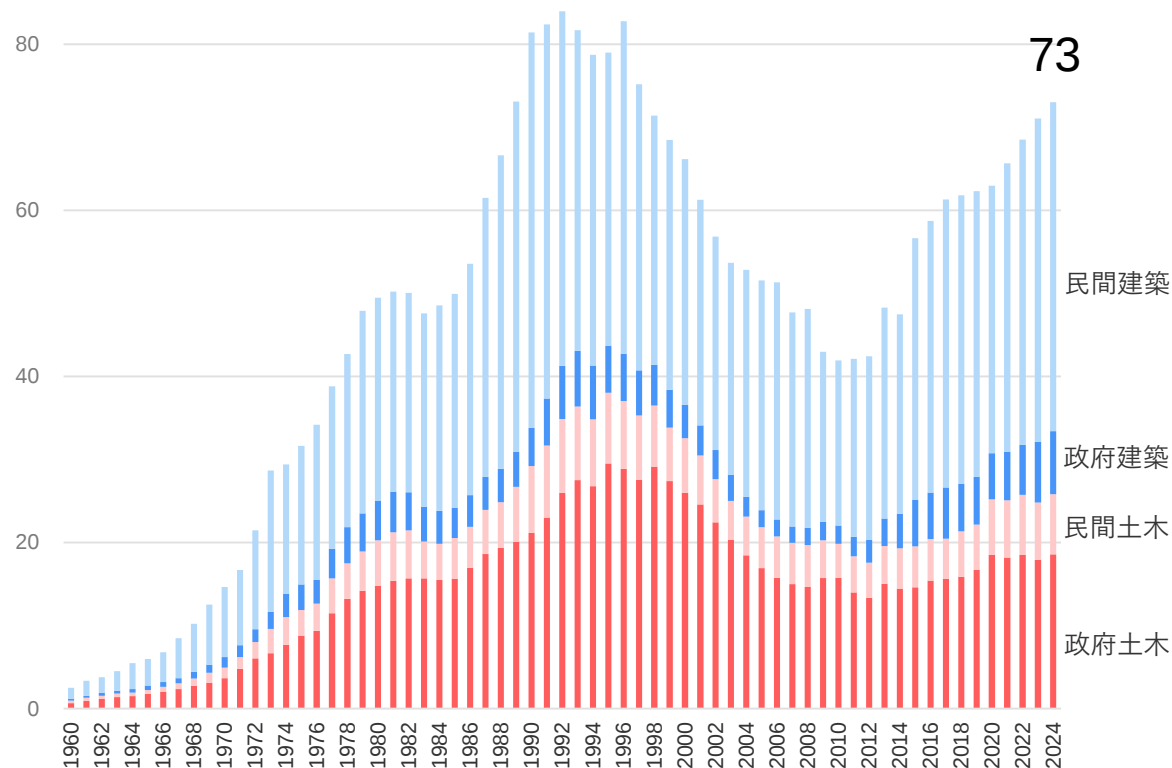
出典：ヒューマンリソシア株式会社「建設技術者・技能工の2030年の未来予測(2023年版)」

2. 外部環境 — 建設技術者領域 —

建設投資額と建設業界向け人材サービス市場規模

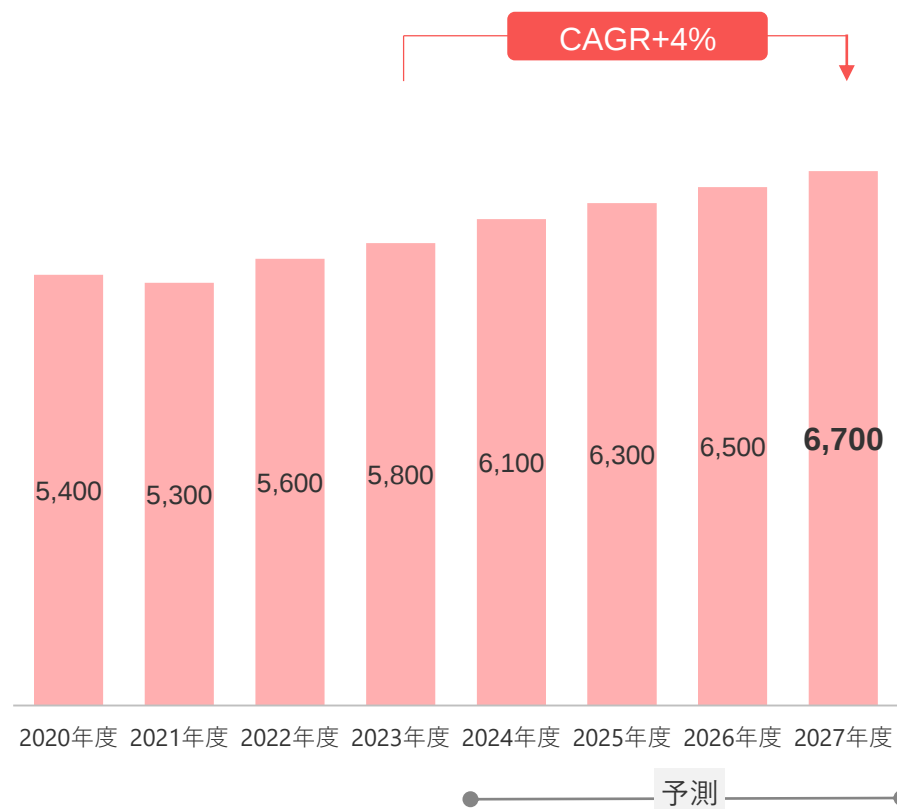
- 建設投資額は1992年の約84兆円から2011年には約42兆円まで落ち込んだが、その後は増加に転じ2024年は73兆円まで増加。

- 建設 (名目値) 投資額の推移 (兆円) -



出典：国土交通省「建設投資見通し」より当社作成

- 建設業界向け人材サービス市場規模 (億円) -



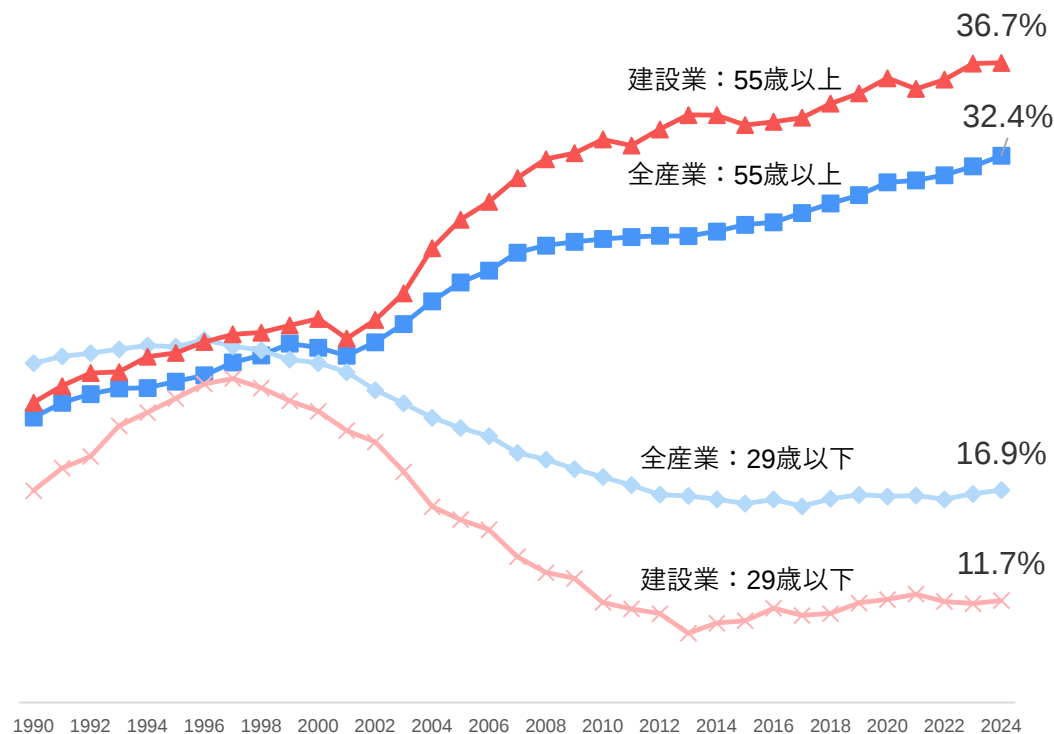
出典：株式会社矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2023年版」より当社作成

2. 外部環境 — 建設技術者領域 —

建設業における就業者の状況

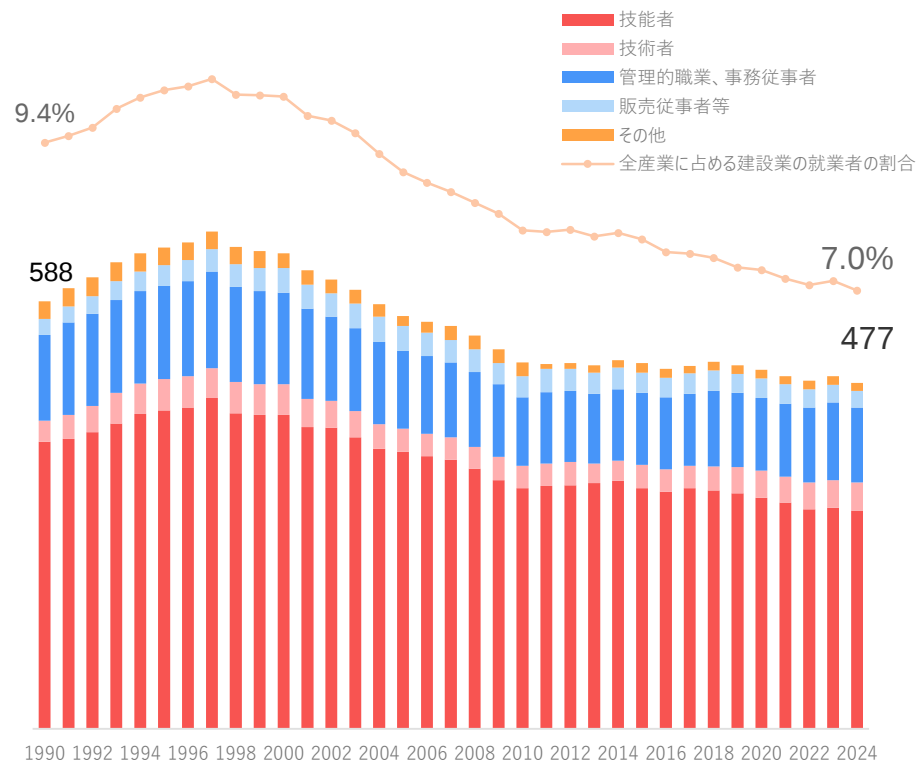
- 建設業就業者は55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行。
- 建設業全体の就業者数は1997年をピークに減少傾向であるものの、建設技術者の需要は高まっている。

- 建設業 年齢別就業者数の推移 -



出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

- 建設業における職業別就業者数の推移 (万人) -



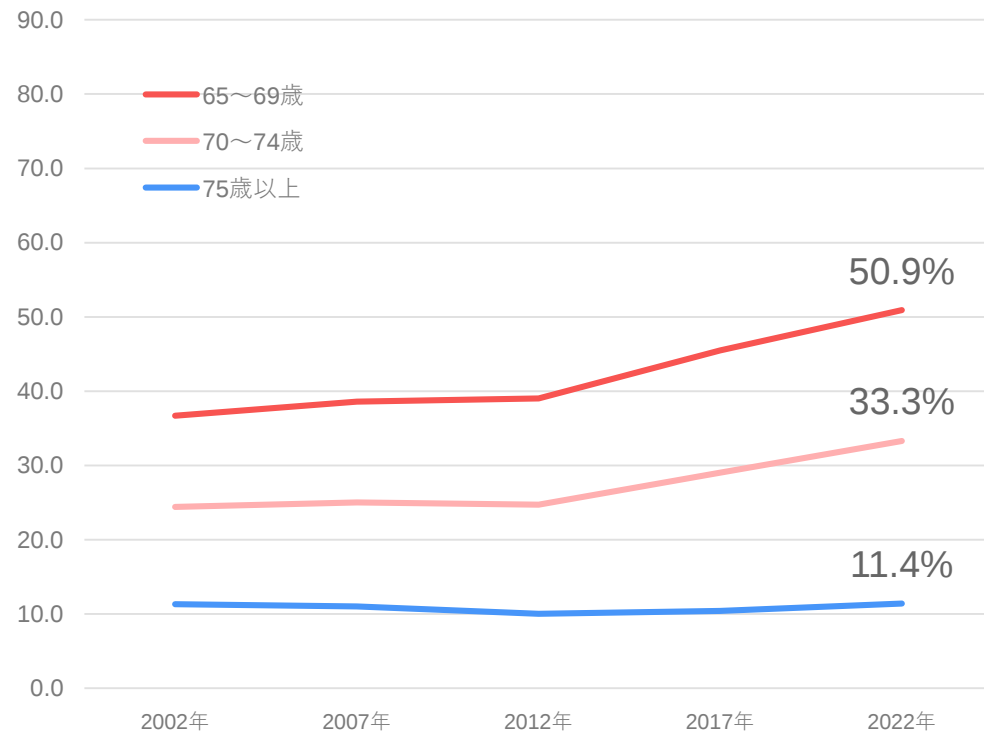
出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

2. 外部環境 — 外国人雇用支援領域 —

外国人雇用支援の外部環境

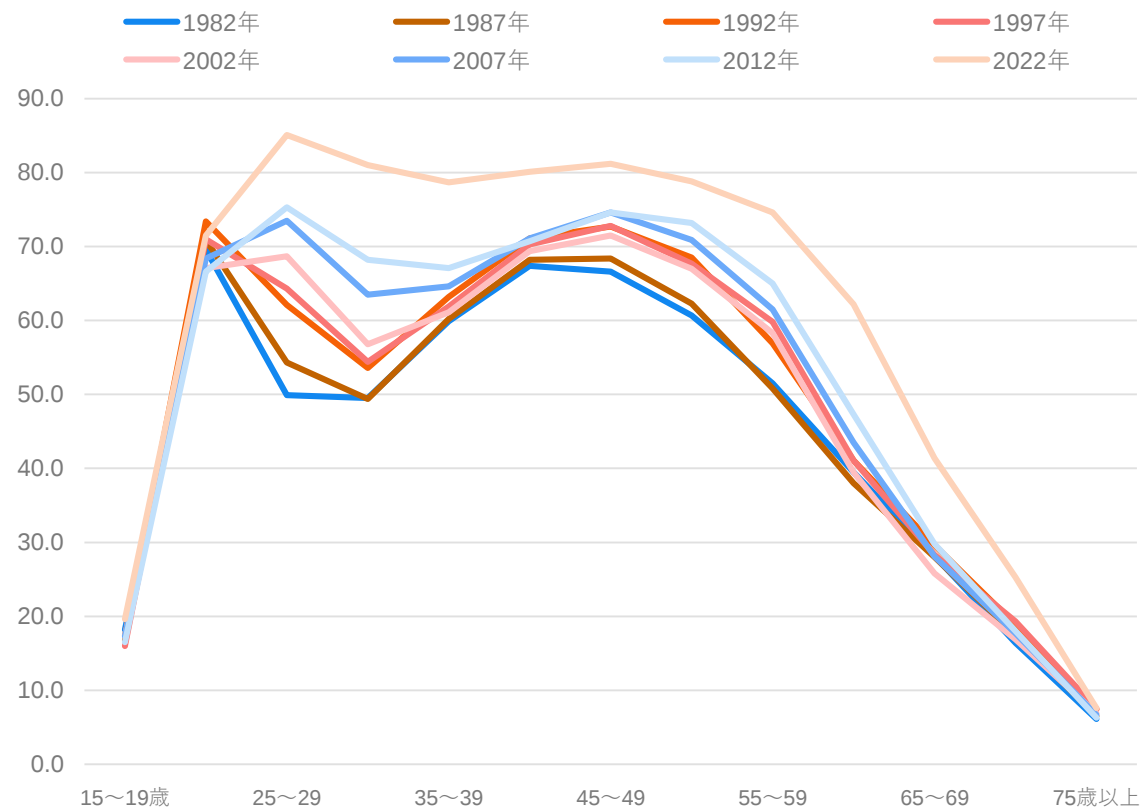
- 2022年の日本における有業率は、65～69歳で初めて50%を超え、25～39歳の女性で初めて80%を超えた。
- 日本において、これ以上のシニアと女性の労働参加率の上昇は見込みづらく、外国人労働者に大きな期待が寄せられる。

- 日本におけるシニア世代と女性の有業率 -



出典：総務省統計局「就業構造基本調査」より当社作成

- 日本における女性の有業率（年齢別） -



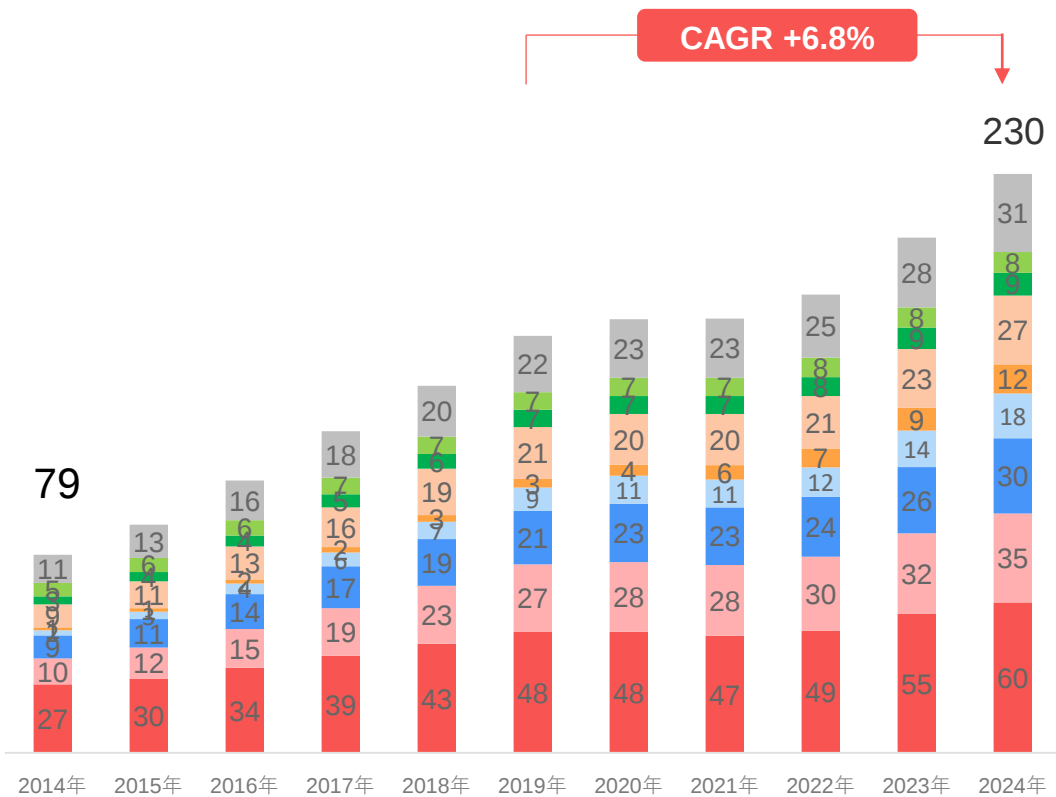
出典：総務省統計局「就業構造基本調査」より当社作成

2. 外部環境　－ 外国人雇用支援領域 －

外国人労働者の状況

- 外国人労働者は過去最高人数を更新中。需要は増加し続ける見通し。
- 直近5年間は製造業やサービス業への就業者が増加。医療、福祉や建設業のCAGRは二桁成長。

- 外国人労働者推移 (万人) -



- 産業別外国人労働者増加人数 (万人) と成長率 -

2019年－2024年		
産業	増加人数	5年CAGR
製造業	11.5	4.4%
サービス業 (他に分類されないもの)	8.8	5.9%
卸売業、小売業	8.6	7.0%
建設業	8.5	13.8%
医療、福祉	8.2	27.7%
宿泊業、飲食サービス業	6.7	5.8%
情報通信業	2.3	6.0%
教育、学習支援業	1.2	3.2%
その他	8.6	6.7%
合計	64.4	6.8%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」（2024年10月末現在）より当社作成

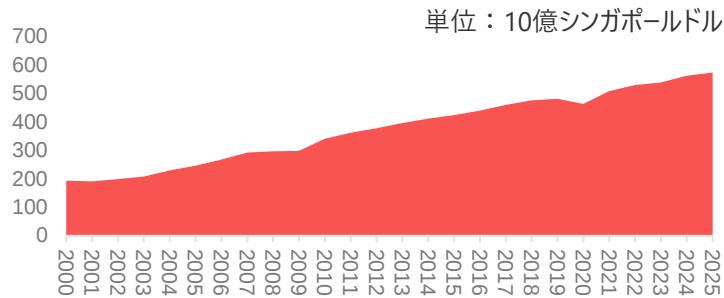
2. 外部環境 — 海外Working事業 —

シンガポール・オーストラリアのマクロ環境

- シンガポール、オーストラリアとも、求人件数は2022年前半をピークに減少傾向。業種別ではITや金融等が減少。

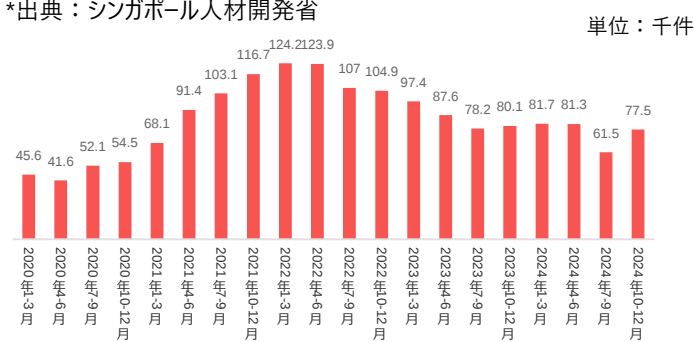
シンガポール

■GDP推移



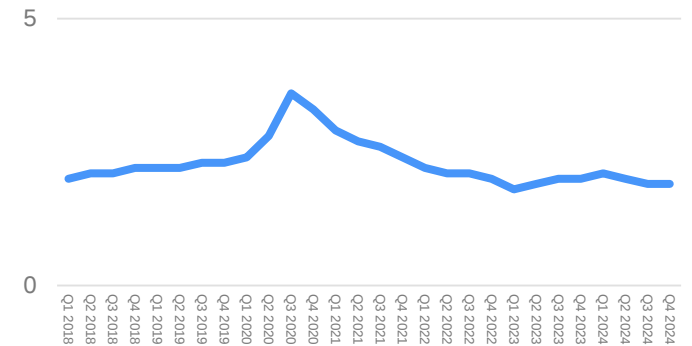
■求人件数

*出典：シンガポール人材開発省



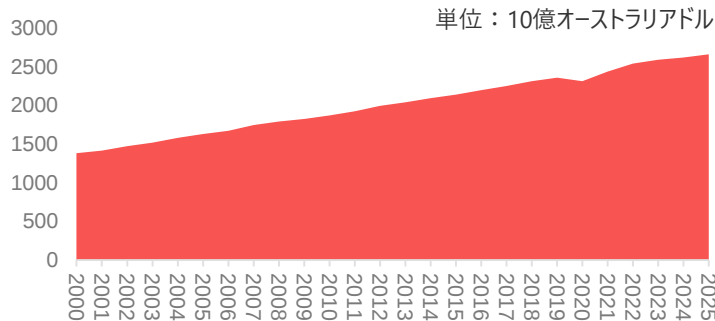
■完全失業率

*出典：シンガポール統計局



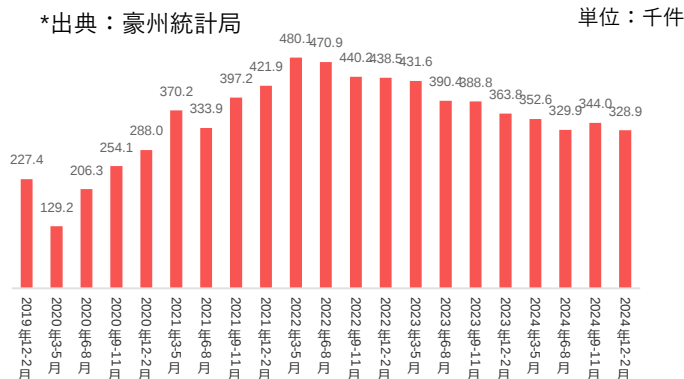
オーストラリア

■GDP推移



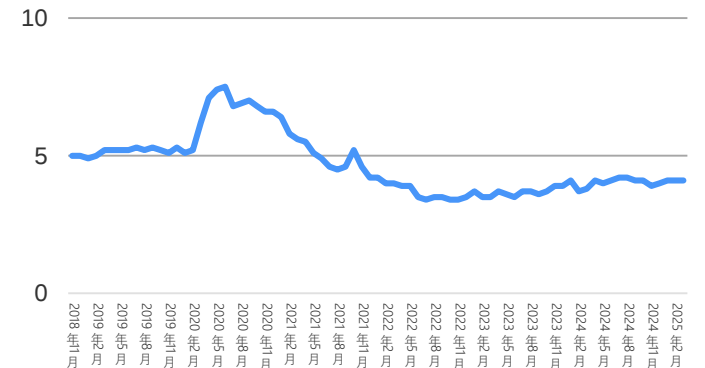
■求人件数

*出典：豪州統計局



■完全失業率

*出典：豪州統計局



2. 外部環境 — 海外Working事業 — (海外主要子会社の業績推移およびのれん残高)

- オーストラリアの連結子会社 Ethos BeathChapman Australia Pty Ltd (EBA) に係る減損損失4.7億円を計上。
- EBAの人材紹介サービスは堅調に推移しているものの、ニューサウスウェールズ州の政府機関など幅広い顧客を有していることが強みであった人材派遣サービスは、顧客との取引形態の変更や顧客による直接雇用の促進、外部委託費削減などの方針転換により、25.3期において当初の事業計画と実績に乖離が発生。
- その他の海外連結子会社は、マクロ環境の悪化により苦戦が続く状況でも、減損テストを実施した結果、減損の必要はなし。

■主要な海外子会社の売上・営業利益の推移

(億円)	主要拠点	事業内容	連結開始 (持分割合)	投資 残高*1	*2	2020.3期 4Q累計	2021.3期 4Q累計	2022.3期 4Q累計	2023.3期 4Q累計	2024.3期 4Q累計	2025.3期 4Q累計
	シドニー	オーストラリアにおいて、ハイクラス人材の人材紹介および人材派遣、政府機関向けの人材派遣を展開	2018/8 (100%)	8.0	売上	166.1	141.6	167.0	153.5	110.7	89.7
					利益	2.9	3.4	6.3	4.5	0.6	(4.0)
	シンガポール	シンガポールを中心に、HR領域に特化した人材紹介、コンサルティング事業を展開。	2019/1 (100%)	29.2	売上	22.0	17.3	28.5	24.6	18.8	16.2
					利益	5.6	4.4	10.3	6.7	1.8	0.5
	ブリスベン	オーストラリアにおいて、政府機関及び大手企業に対して人材紹介及び人材派遣を展開。	2019/4 (100%)	40.8	売上	81.7	85.8	121.2	128.7	142.0	149.3
					利益	7.0	7.2	15.2	10.9	8.1	6.9
	メルボルン	オーストラリアにおいて、政府機関、通信企業等に対し、事務職、コールセンター関連職の人材紹介および人材派遣を展開。	2018/1 (100%)	14.9	売上	159.2	169.7	169.6	184.1	157.7	133.9
					利益	3.5	3.1	3.1	5.7	4.4	2.2

4 社合計投資残高 : 93.1億円
連結投資残高 : 123.7億円

*1 投資残高は、のれん残高と識別可能な無形資産残高の合計です。

*2 連結開示時期を問わず、売上、利益の実績については連結会計期間の4月-3月の実績を記しています。

また、為替影響を除くため、1シンガポールドル＝114円、1オーストラリアドル＝100円で換算しています。

3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – 中期経営計画策定の経緯 –

WILL-being 2023 振り返り

- 課題：国内Wの低成長

▲ 連結

- 売上収益：CAGR 6%
為替影響を除くCAGR 3%
- 営業利益：CAGR 9%
為替影響を除くCAGR 4%

X 国内Working事業

- 売上収益：CAGR 0%
- セグメント利益：CAGR -6%

◎ 海外Working事業

- 売上収益：CAGR 17%
為替影響を除くCAGR 8%
- セグメント利益：CAGR 30%
為替影響を除くCAGR 18%

WILL-being 2026 (2023年5月11日公表)

- 基本方針：国内Wの再成長

連結目標 (2026年3月期)

売上収益 1,700 億円
営業利益 65 億円
営業利益率 3.8 %

国内Working事業

建設技術者領域の更なる成長と収益化
(2026年3月期)

- 正社員派遣採用人数/年 2,000 名
- 正社員派遣定着率 73.0 %

上記以外の領域の再成長
(2026年3月期)

- 正社員派遣採用人数/年 4,700 名
- 外国人管理受託人数 6,800

海外Working事業

安定成長
(2026年3月期)

- 人材紹介売上比率 17.0 %

WILL-being 2026 (2024年5月12日見直し案公表)

- 基本方針：国内Wの再成長 (変更なし)
- 事業環境を踏まえ目標値を見直し

連結目標

経営目標は置かず
2027年度以降の利益成長を目指す

国内Working事業

建設技術者領域の更なる成長と収益化
(2026年3月期)

- 正社員派遣採用人数/年 1,500 名
- 正社員派遣定着率 71.5 %

上記以外の領域の再成長
(2026年3月期)

- 正社員派遣採用人数/年 3,500 名
- 外国人管理受託人数 3,500 名

海外Working事業

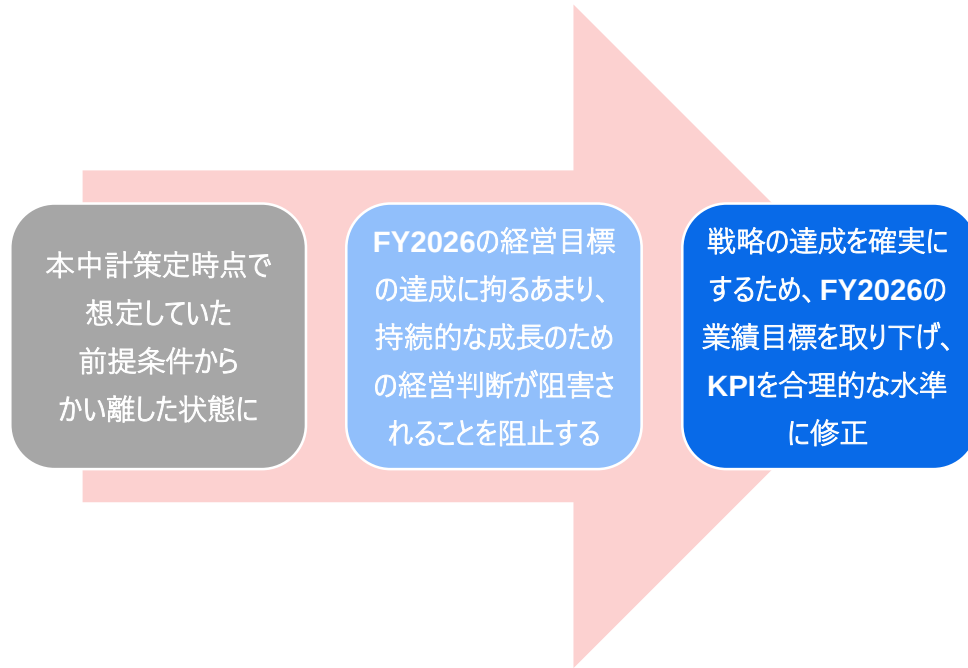
安定成長
(2026年3月期)

- 人材紹介売上比率 目標を設定しない

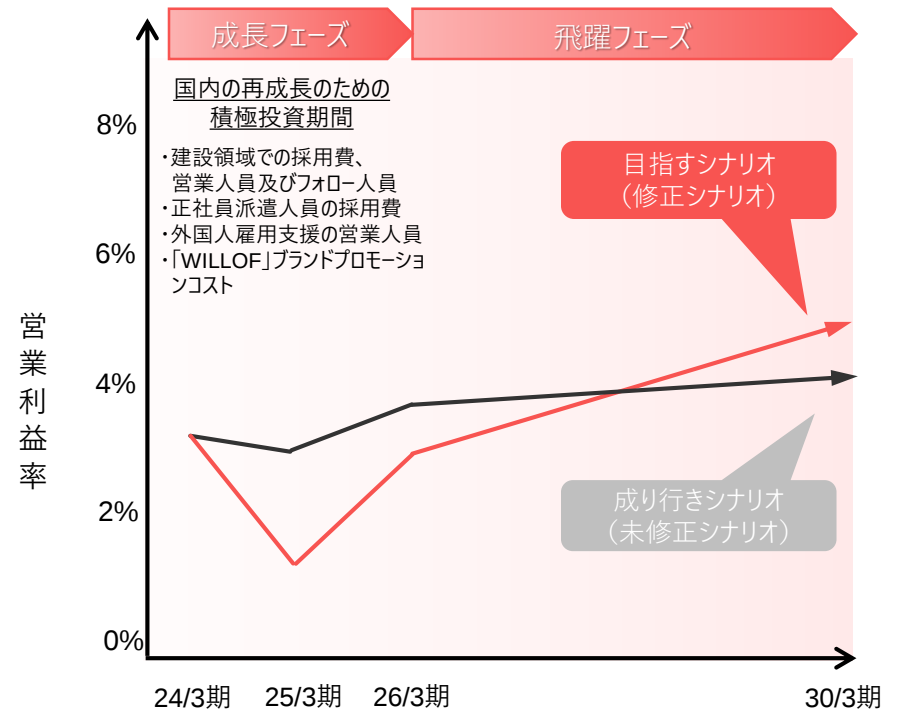
3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – 経営目標修正の背景 –

- 中期経営計画の修正は、2024年3月期終了時点で、策定時点で想定していた前提条件からかい離した状況にある中、2026年3月期の経営目標の達成に拘るあまり、無理な利益の捻出や将来の成長に繋がる投資の抑制など、持続的な成長のための経営判断が阻害されることを防ぐためのもの。
- 持続的な利益創出力を高めるために戦略を推進することが一番重要であると判断。

本中計の経営目標修正の背景

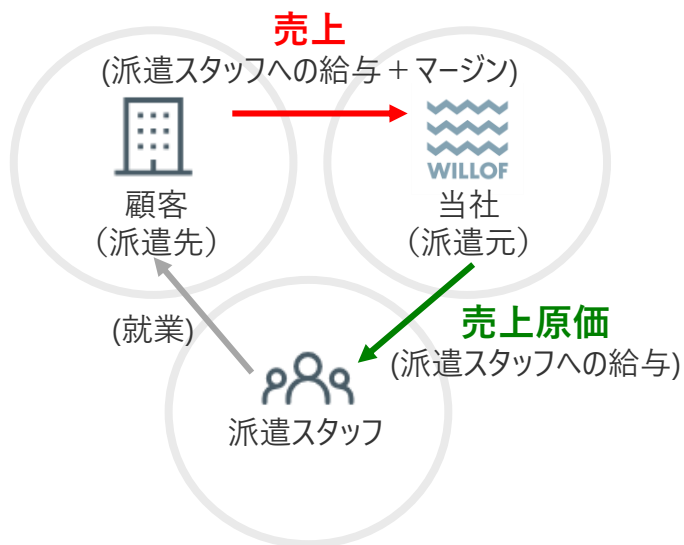


戦略の推進を最大化させるマネジメントにシフト
そして、FY2026以降の飛躍フェーズの実現を確かなものに

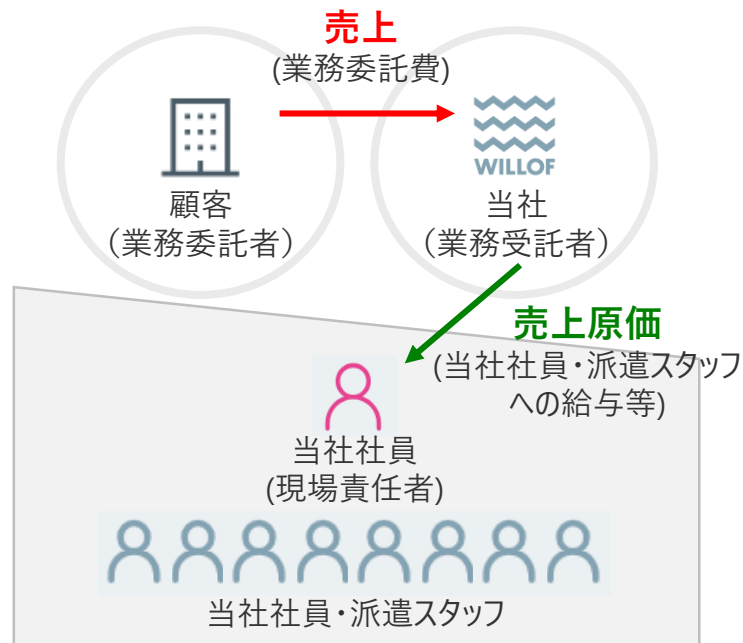


3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – サービス毎の収益モデル –

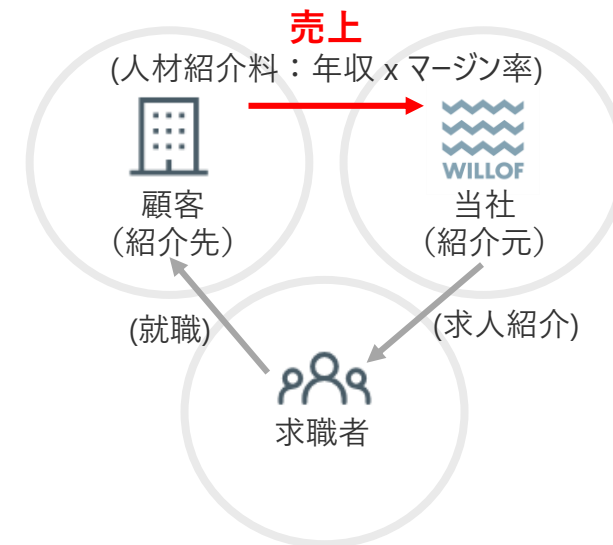
人材派遣



業務請負



人材紹介



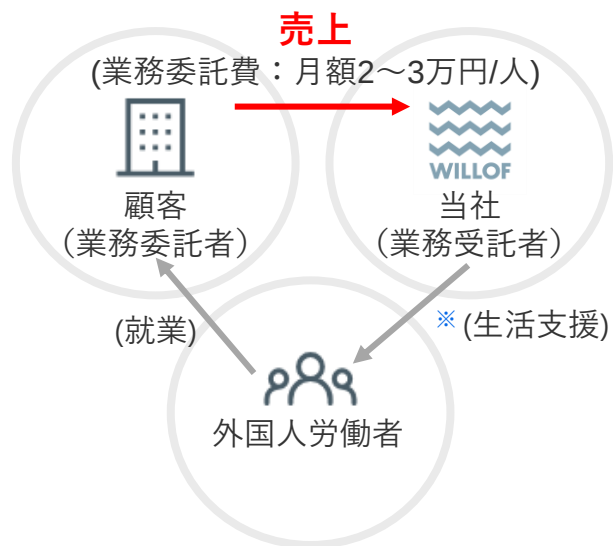
売上総利益率： 14~17% (有期雇用派遣)
21~28% (正社員派遣)

売上総利益率： 14~22%

売上総利益率： 90%以上

3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – サービス毎の収益モデル –

外国人雇用支援



※ (生活支援) の主な内容



売上総利益率： 90%以上

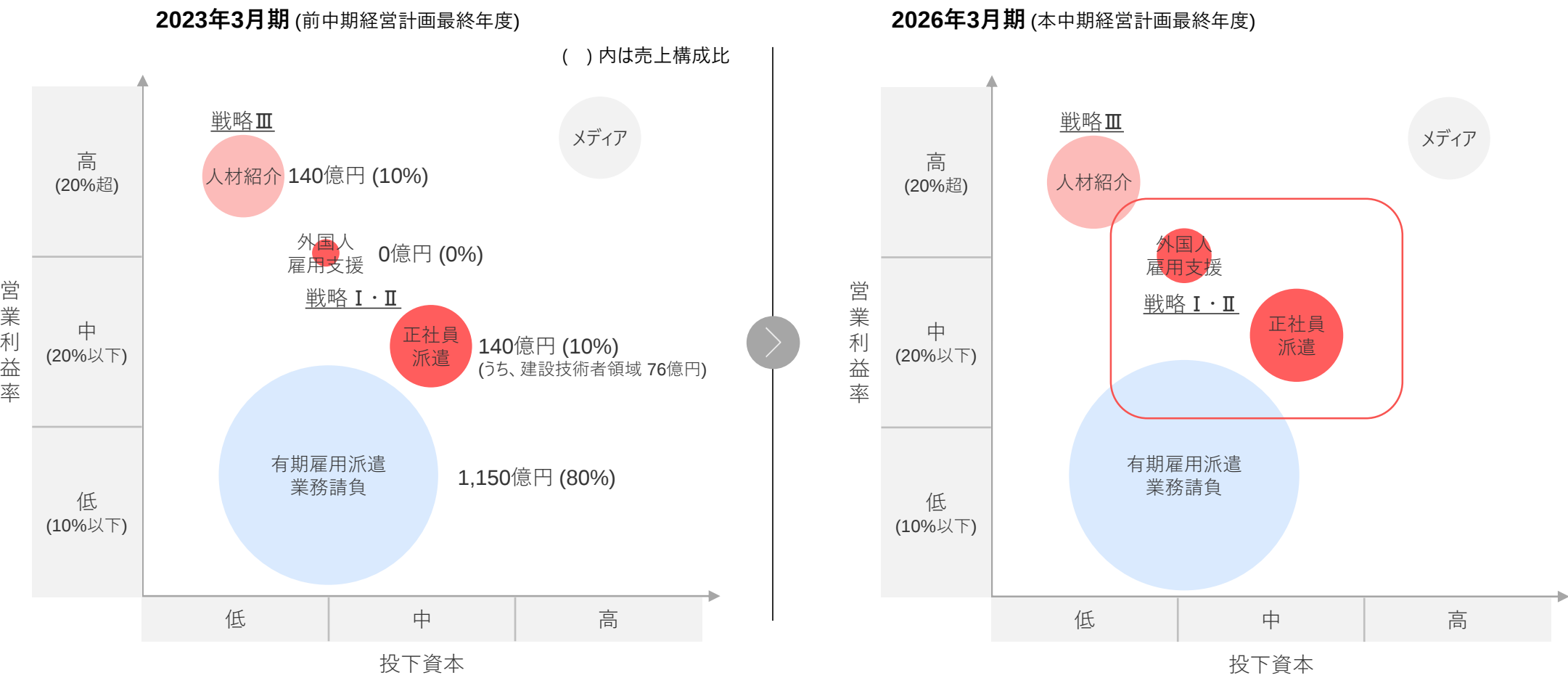
3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – サービス毎の収益モデル –

- 正社員派遣と外国人雇用支援を拡大させる背景は、収益性、定着率、市場成長性、そして、既存財産との互換性の高さ。
- 有期派遣で鍛えられた既存財産を活用しながら、収益性の高いポートフォリオへの転換を図る。

				戦略Ⅰ・Ⅱ	戦略Ⅱ	戦略Ⅲ
サービス		人材派遣 (有期派遣)	業務請負	人材派遣 (正社員派遣)	外国人雇用支援	人材紹介
展開領域		セールスOS領域 コールセンターOS領域 ファクトリーOS領域 海外Working事業	セールスOS領域 ファクトリーOS領域	建設技術者領域 セールスOS領域 ファクトリーOS領域 ITエンジニア領域	ファクトリーOS領域 介護ビジネス支援領域	海外Working事業
売上総利益率		14～17%	14～17%	21～28%	90%以上	90%以上
定着率		低～中	低～中	高	高	－
市場成長性		低	低	高	高	高
既存財産との相性	オペレーション			○	○	△
	社員スキル			◎	○	△
	顧客			◎	◎	○

3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – 事業ポートフォリオの転換 –

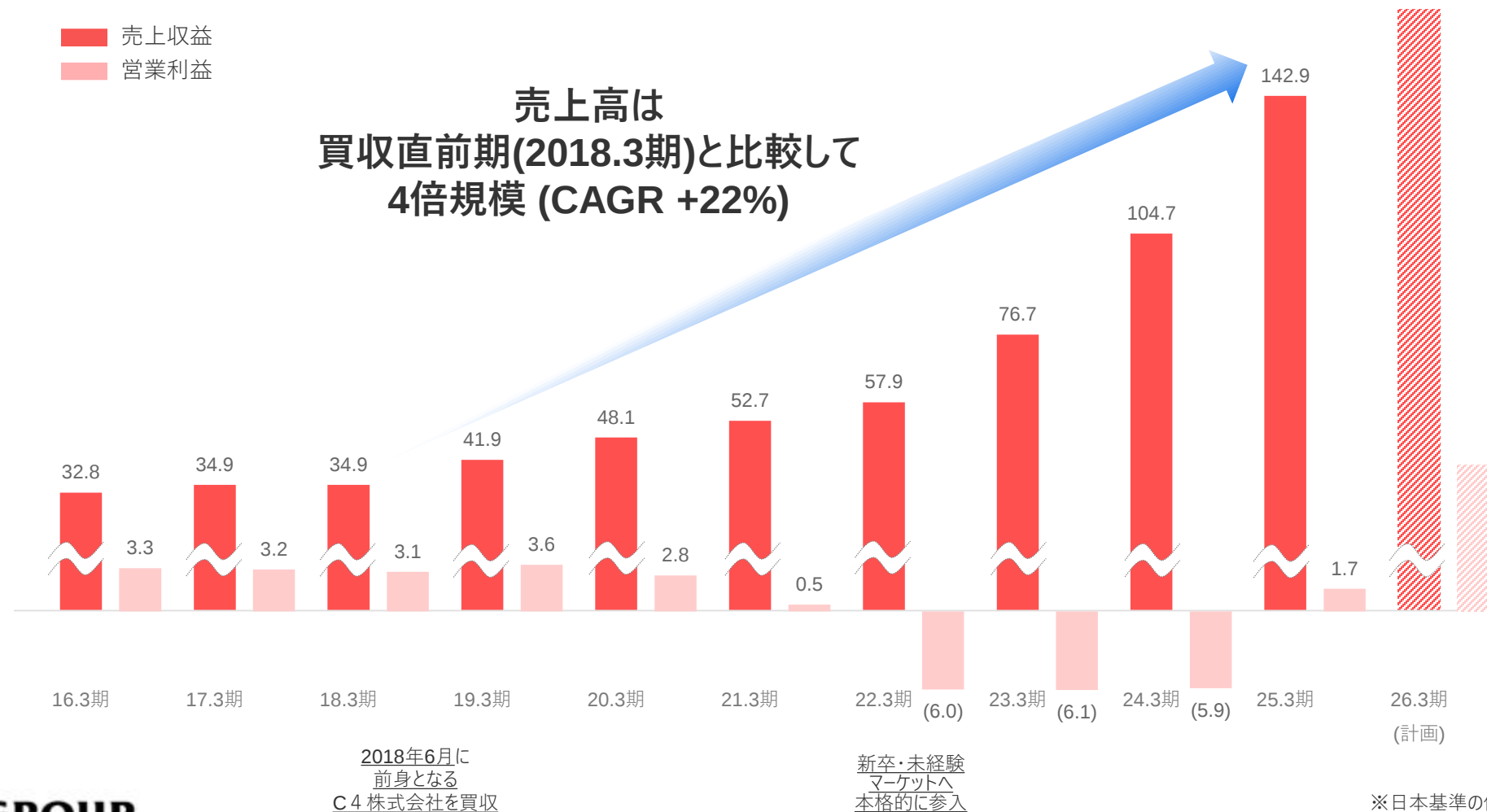
- 収益性の高い正社員派遣・外国人雇用支援ビジネスを拡大することで、利益率の向上を目指す。



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ：建設技術者領域の更なる成長、収益化を実現 —

- 2025年3月期に黒字化、2026年3月期に事業の柱の1つにしていく。

建設技術者領域 (ウィルオブ・コンストラクション) の業績推移



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ：建設技術者領域における取組み —

- 新卒を含む未経験者を積極的に採用。
- 入社後の研修を充実させるとともに、社内交流会等のイベントを実施し、育成と定着に注力。

新卒入社式の風景



入社後研修の様子



社内交流会の様子



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅱ：外国人雇用支援のフロー —

- 幅広い採用チャネルを保有し、国内外での採用を実施。
- 集客、面接、教育等をサポートし、入社後も資格取得等フォローを継続。

- 外国人雇用支援のフロー -



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅱ：外国人雇用支援における取組み —

- より良い就業条件やスキルの取得を求める外国人を積極的に支援。
- 監理団体と連携することにより、受入れ企業と外国人就労者の双方をサポート。

日本語授業の様子



特定技能研修(介護)の様子



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅱ：外国人雇用支援における取組み —

入社後フォロー(社内表彰制度、資格支援等)



(社内表彰の様子)



(介護福祉士免許取得時の様子)

3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ・Ⅱ：ブランドプロモーション —

- 6月に引き続き、9月にも関東エリアを含めた18都府県でテレビCMを実施。
- プロモーション実施前の23.3期と比較して、認知率、指名検索数、利用意向度ともに大幅に増加しており、一定の効果が出ている。

プロモーションによる期待効果

ブランド認知度向上

WILLOF検索件数UP

自社媒体からの採用数増加

プロモーション実績

国内Working事業で展開する「WILLOF（ウィルオブ）」のブランドプロモーションとして、タレントを起用した地上波テレビCMを関西・中京・福岡・沖縄エリアに加え、関東エリアでも実施。併せて、YouTube等のインターネット広告配信も実施。



ウィルオブの認知率*1

約370%UP

*1 放映地域20~59歳男女の助成想起率

「ウィルオブ」指名検索数(月)

約450%UP

ウィルオブの利用意向度*2

約310%UP

*2 転職意向のある放送地域20~59歳男女

※2023年3月期との比較

3. 中期経営計画(WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ：海外Working事業の安定した成長 —

- 主な顧客は、政府やその関連機関、金融業界、通信業界など
- ホワイトカラー層を中心とした、中高単価帯のハイパフォーマーの人材派遣、人材紹介を行っている。

コンタクトセンター



オフィスワーク



テック分野



3. 中期経営計画(WILL-being 2026) – 株式会社リフカム (現 (株)ウィルオブ・パートナー) の株式取得 (連結子会社化) –

株式会社リフカム (現 (株)ウィルオブ・パートナー) の株式取得 (連結子会社化)

当社の主要子会社である株式会社ウィルオブ・ワーク(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：村上 秀夫、以下「ウィルオブ・ワーク」)は、2024年9月30日付で、リファラル採用を活性化するサービス「Refcome」「Refcome Teams」の開発・運営する株式会社リフカム(現 (株)ウィルオブ・パートナー、本社：東京都渋谷区、代表取締役：清水 巧) の株式を取得し、連結子会社化しました。



株式取得の背景

ウィルオブ・ワークは、「Chance-Making Company」というビジョンのもと、人材派遣事業をベースとして、人材紹介・その他関連サービスなど総合的な人材ビジネスを展開しています。

リフカムは、人材採用マーケットにおいてリファラル採用に特化したサービスを展開しており、正社員、アルバイト問わず幅広い採用に対して支援実績があります。また2022年からは採用代行事業にも参画し、リファラル採用支援サービスの拡大を進めてきました。

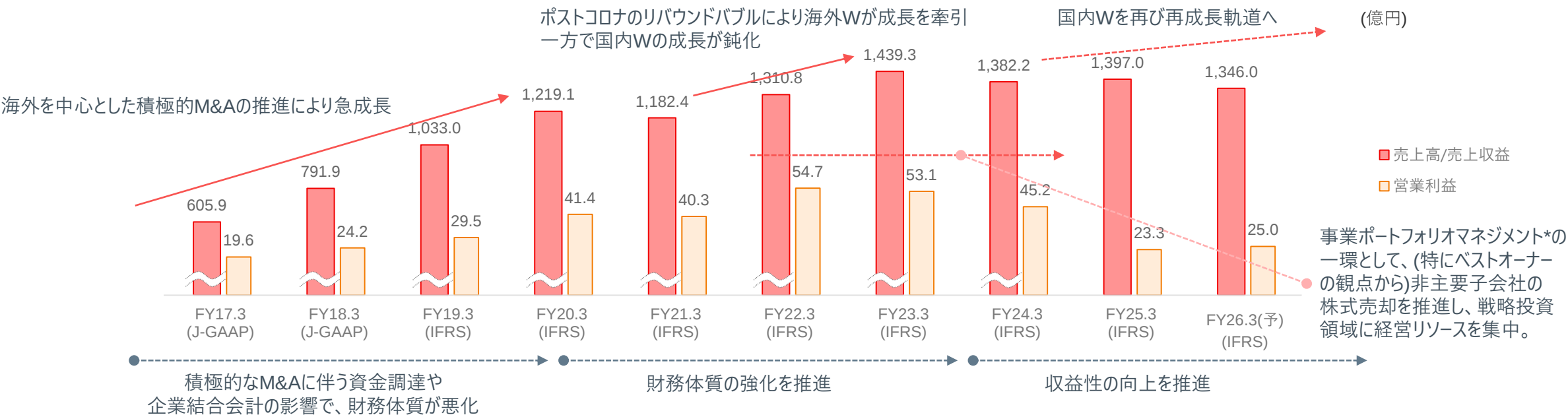
今回の株式取得により、当社が未だ保有していないリファラル採用領域のサービスが加わり、営業力の強化と事業の拡大が見込めること、また、提供するサービスに新たな採用チャネルの獲得や新規事業の創出等を実現し、「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント」としての価値向上を見込めると判断しました。

今後も、多くの企業が抱える採用難や人材不足解消への新たな選択肢を提供してまいります。

(株)リフカム (現 (株)ウィルオブ・パートナー) 会社概要

本社	：	東京都渋谷区神宮前3-27-15 FLAG 3L
設立	：	2014年1月
代表者	：	代表取締役 清水 巧
事業内容	：	リファラル採用を活性化するサービス「Refcome」「Refcome Teams」の開発・運営等
URL	：	https://about.refcome.com/

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 事業ポートフォリオマネジメントの強化・推進 –



Will Vision 2020 (FY17.3～FY20.3)
2016年5月10日公表

重点戦略

- I 現時点における主要3事業を業界内No.1に成長させる
- II 新たに3つの事業を柱として確率する
- III 人材サービス以外の事業分野において一定規模の事業を創出する

株主還元方針

総還元性向 30%を目標

WILL-being 2023 (FY21.3～FY23.3)
2020年5月12日・2021年5月12日公表

重点戦略

- I ポートフォリオシフトによる収益性の改善
- II デジタルシフトによる生産性向上
- III 次なる戦略投資領域の探索
- IV 財務戦略
自己資本比率 20%以上
ROIC 20%以上

株主還元方針

期首業績予想に対する総還元性向30%

WILL-being 2026 (FY24.3～FY26.3)
2023年5月11日公表・2024年5月13日修正

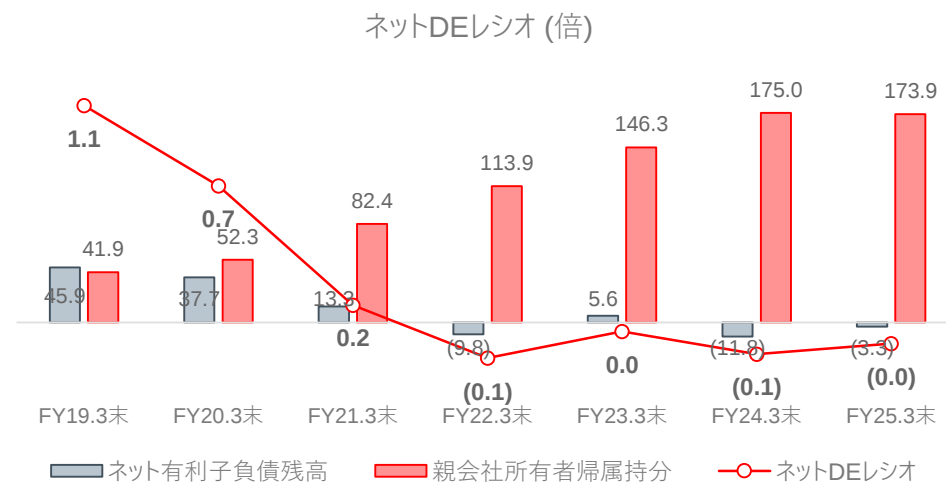
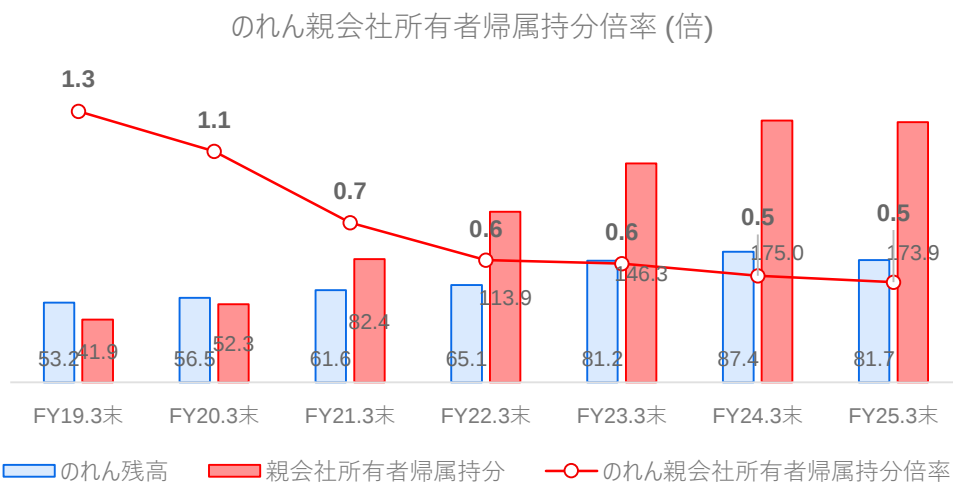
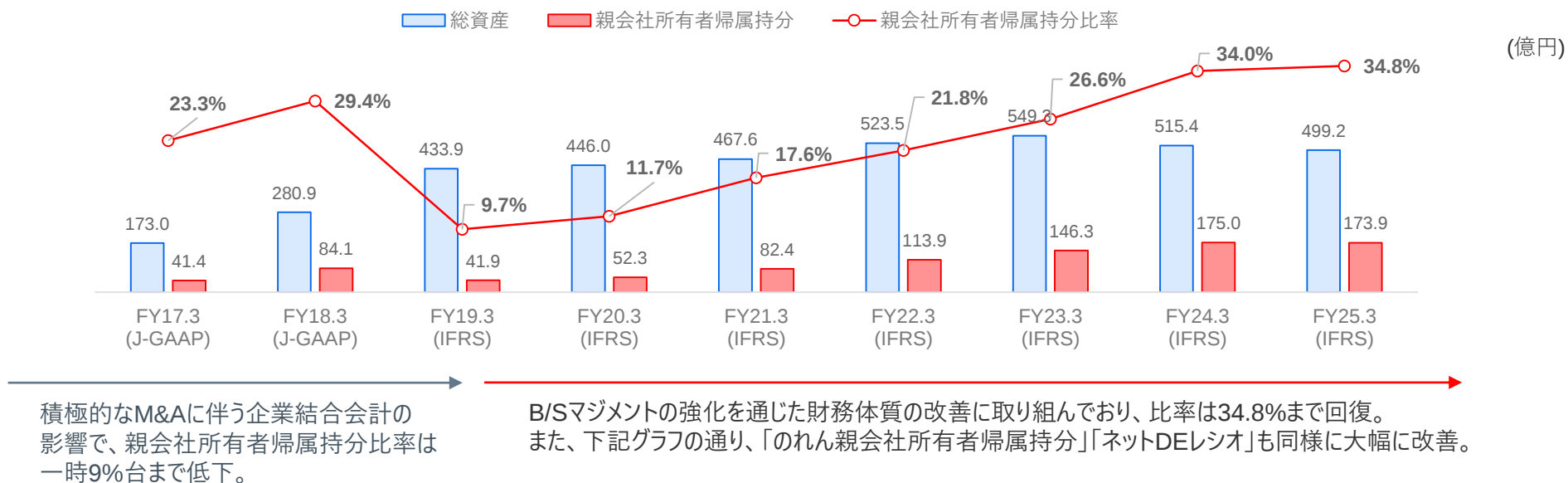
重点戦略

- I 建設技術者領域の更なる拡大及び利益創出を実現
- II 国内Working事業(建設技術者領域を除く)の再成長
- III 海外Working事業の安定した成長

株主還元方針

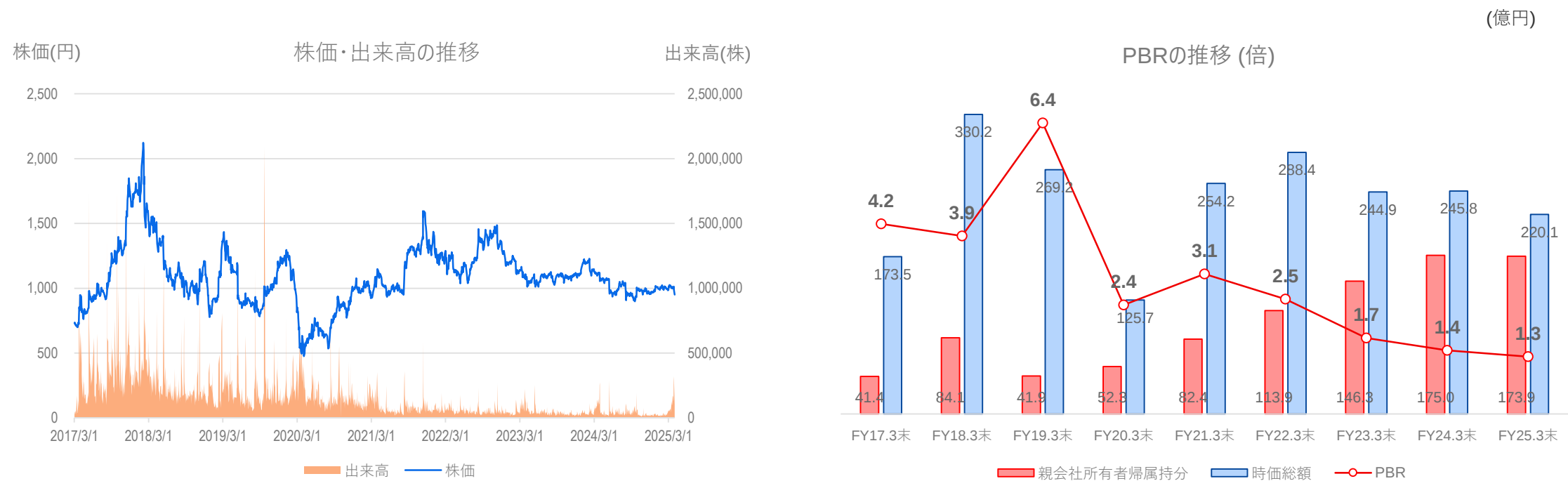
累進配当かつ総還元性向30%以上

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 財務体質の改善 –



4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 ― 株式市場の評価 ―

- 株価は、2018年2月に2,122円を付けて以降、出来高の減少を伴って軟調に推移。
- 軟調な株価に加えて、財務体質改善により親会社所有者帰属持分が増加しており、1倍こそ割り込んでいないものの、PBRは低い水準。

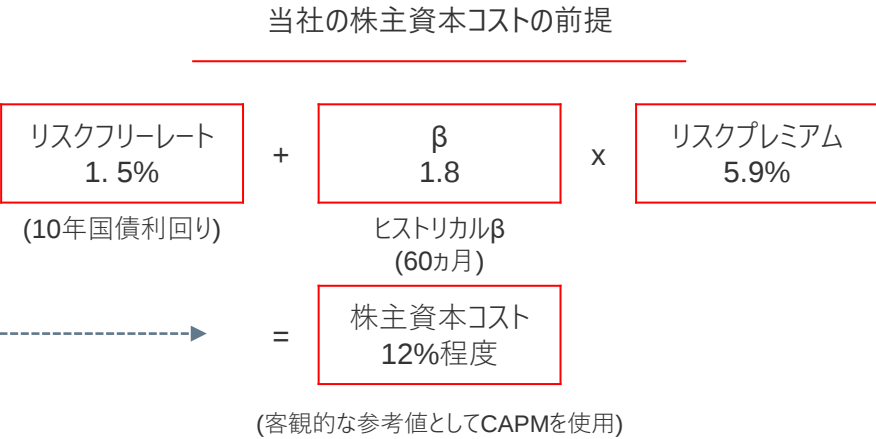
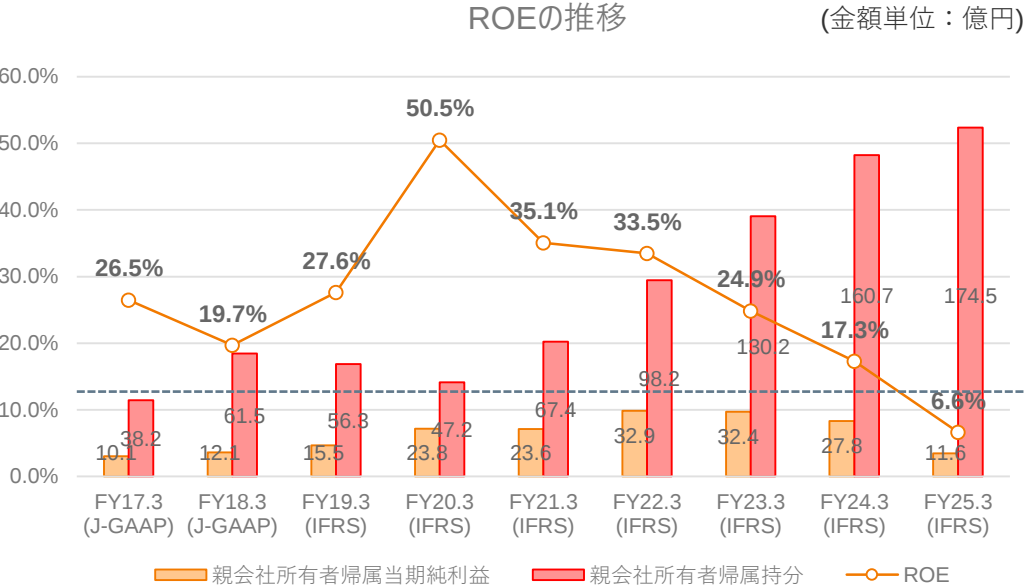


*1 PBR・PERの算出に使用した株価は、各決算期末日の終値を使用。
*2 業績修正前の予想で計算した場合のFY25.3のPERは13.4倍。

PBR要素の分解	FY17.3	FY18.3	FY19.3	FY20.3	FY21.3	FY22.3	FY23.3	FY24.3	FY25.3
PBR (倍)	4.2	3.9	6.4	2.4	3.1	2.5	1.7	1.4	1.3
PER (倍)	17.2	27.3	17.3	5.3	10.8	8.8	7.6	8.9	19.1
ROE (%)	26.5	19.7	27.6	50.5	35.1	33.5	24.9	17.3	6.6

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 株主資本コストとROE –

- 当社が認識している株主資本コスト(12%程度)を上回るものの、利益成長の鈍化と財務体質改善による親会社所有者帰属持分の増加により、ROEは2020年3月期をピークに年々低下。

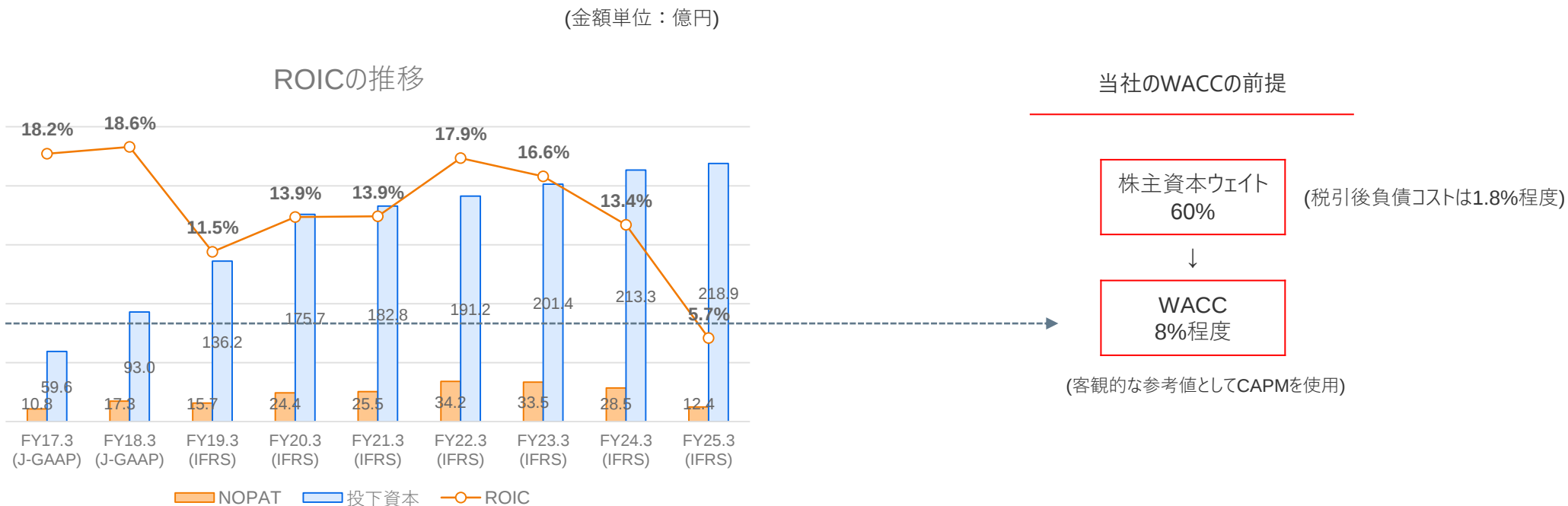


(ご参考)
株式益利回りベースの株主資本コスト

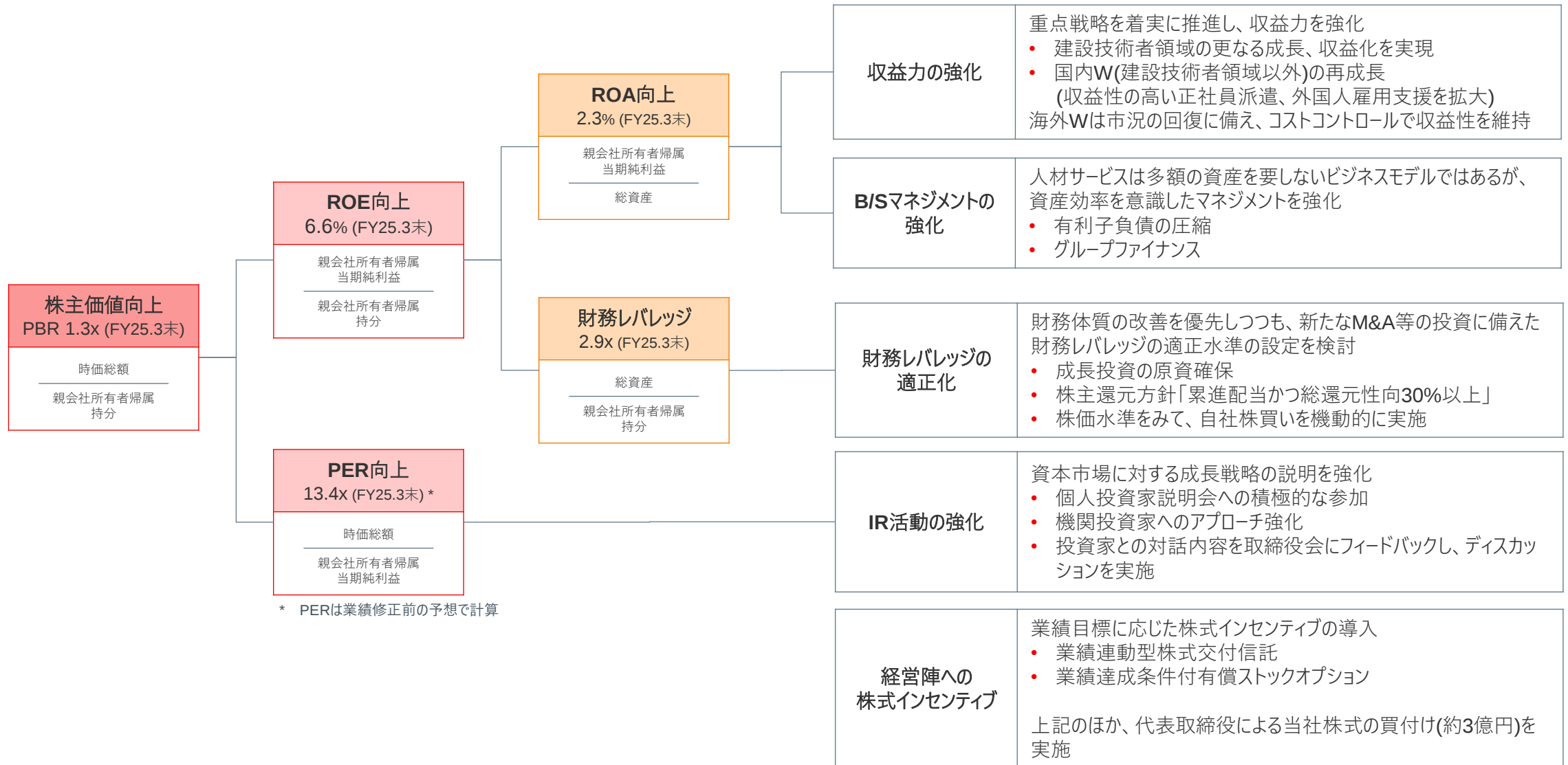
PERの逆数	FY17.3	FY18.3	FY19.3	FY20.3	FY21.3	FY22.3	FY23.3	FY24.3	FY25.3
1÷PER (%)	5.8	3.7	5.8	18.9	9.3	11.4	13.2	11.3	5.2
PER (倍)	17.2	27.3	17.3	5.3	10.8	8.8	7.6	8.9	19.1

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 加重平均資本コスト(WACC)とROIC –

- 利益成長の鈍化と財務体質改善による資本の増加により、ROICは2022年3月期をピークに年々低下。2025年3月期には、当社が認識しているWACC(8%程度)を下回る。



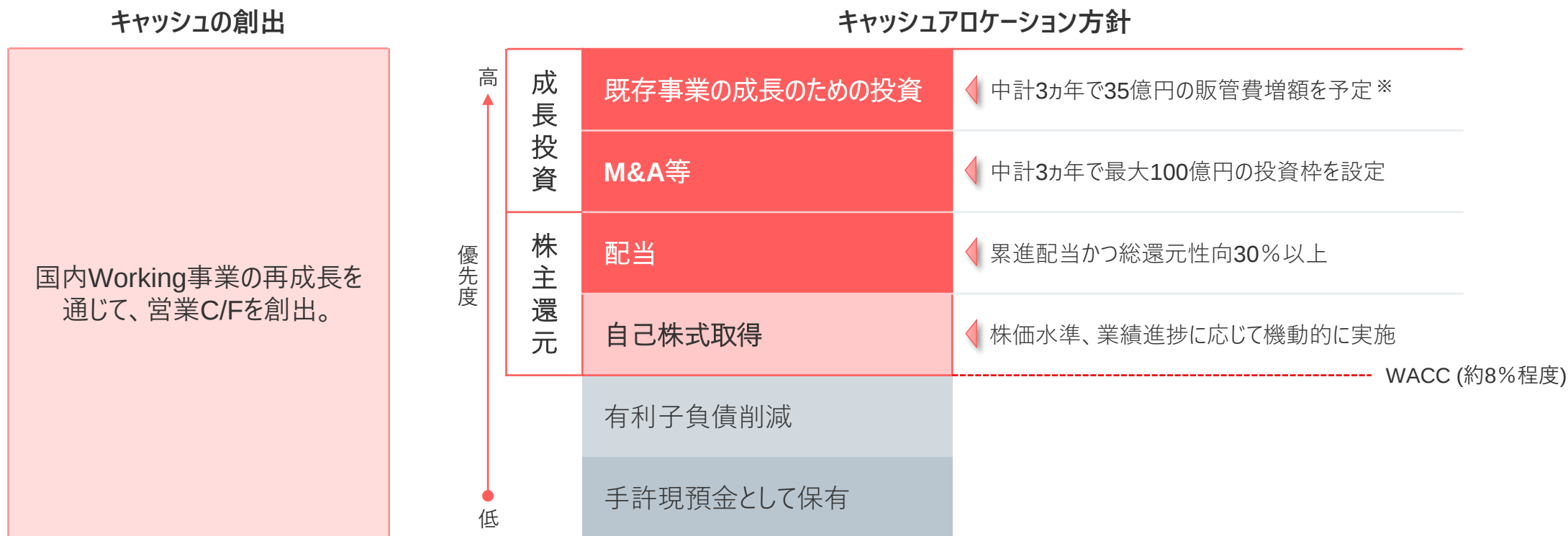
4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 株主価値向上に向けた取り組み –



* PERは業績修正前の予想で計算

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 － キャッシュアロケーション方針 －

- 既存事業の成長のための投資、M&A等の投資を最優先とする。
- 株価水準、業績の進捗に応じて、自己株式取得を随時検討。



※ 収益につながる広告宣伝費や採用費など

4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – M&A方針 –

- ターゲット、財務規律を設け、前中期経営計画でストップしていたM&Aを再開。

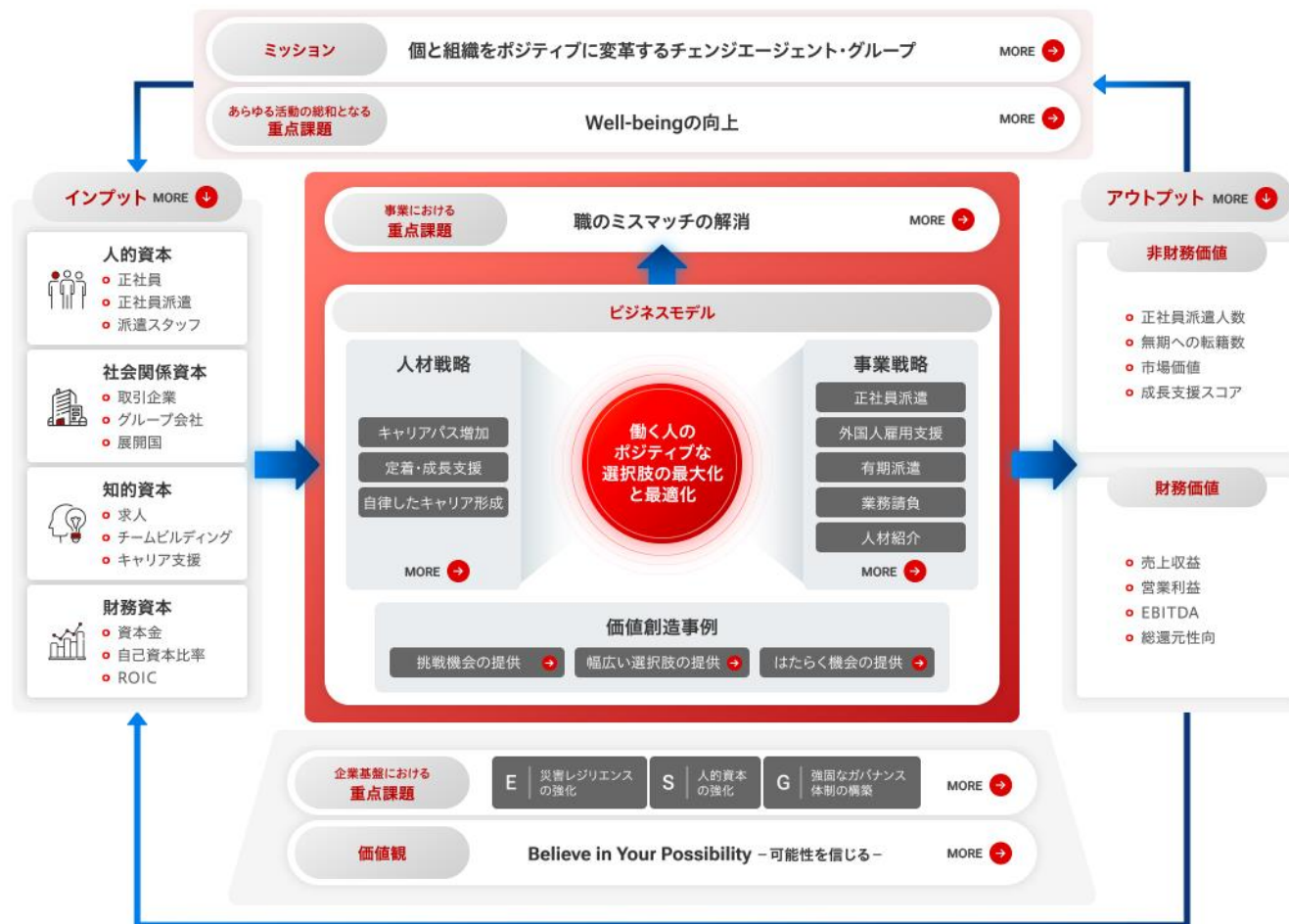
ターゲット	『働く人をエキスパートにしていくキャリアパスの最大化と最適化』との整合性を重視しながら、ウィルグループの成長を加速できる領域且つ将来の営業利益率目標に貢献できる企業。		
	IT・建設・製造分野の 技術者人材事業	エキスパートへの職種拡大が 見込める紹介事業	教育研修事業
プロセス	・ 担当領域責任者及びPMI担当者による初期段階から関与。 ・ 当社の過去M&Aプロセスの遂行による透明性を確保。		
財務規律	・ M&A資金は、フリーC/F、借入の順番とする。 ・ 少なくとも、当社の資本コスト(WACC 約8%)を上回るROICを達成。(買収時における適切な価格設定。)		
ガバナンス	・ シナジー創出の為のマネジメント強化、投資時の買収計画に対するモニタリング等を通じて適時に撤退や売却を判断し、適切なガバナンスを実施		

*PMI：M&A後の統合プロセス

5. サステナビリティ経営への取り組み — 価値創造プロセス —

ウィルグループの価値創造プロセス

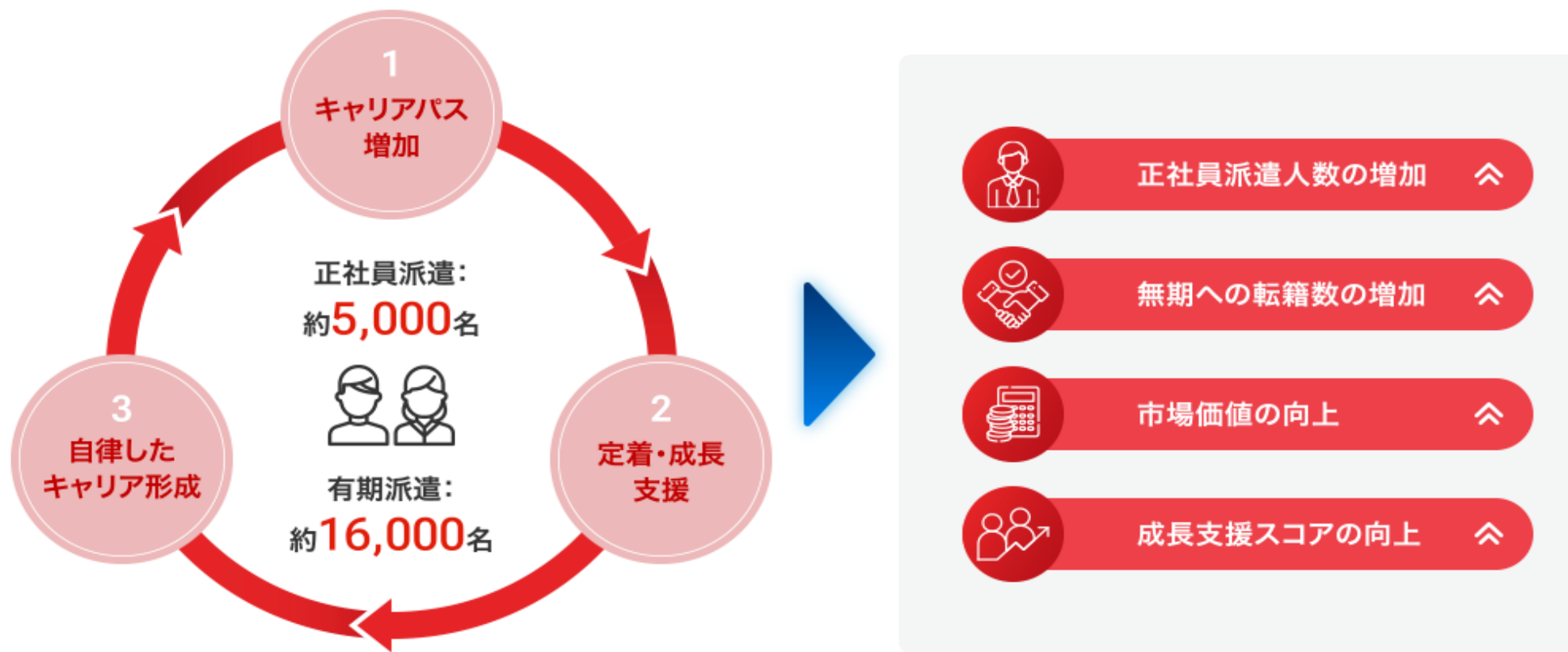
当社グループは「キャリアパスの増加」「定着・成長支援」「自律したキャリア形成」などの人材戦略と、「正社員派遣」「外国人雇用支援」「有期派遣」「業務請負」「人材紹介」などの事業戦略を掛け合わせ、「働く人のポジティブな選択肢の最大化と最適化」を通じて、事業における重点課題である「職のミスマッチの解消」を実現します。その結果、経営資源の更なる拡大、中期経営計画の達成や重点課題の解決を通じ、あらゆるステークホルダーへ価値を提供し、Well-beingの向上、ひいては持続的な企業価値の向上を目指します。



5. サステナビリティ経営への取り組み — 人材戦略 —

事業における人材戦略

当社グループの主要事業である人材サービスは「人」と関わるサービスです。人材戦略は内勤社員に焦点を当てることが多いですが、私たちは派遣スタッフや正社員派遣など、現場で働く人々も同様に重視しています。彼らの成長が、私たちの成長です。本人さえ気づいていない能力を発見し、育み、発揮できる機会を作りつづけ、「キャリアパス増加」「自律したキャリア形成」「成長・定着支援」などに関する独自の人材戦略・施策を展開していきます。すべての人の可能性を信じ、社会に少しでも多くのポジティブを生み出していきます。



5. サステナビリティ経営への取り組み — 人材戦略 —

1. キャリアパス増加に関する取り組み事例



未経験者採用の強化

社員の一体感の醸成やモチベーションの向上を目的に、グループキックオフを毎年開催しています。過去を振り返り、未来を語り合い、仲間を称え合い、仕事を越えたつながりを感じられる機会を提供しています。

2023年4月は「NEW WILL ONE WILL」をコンセプトとし、業績の振り返りや社員表彰だけではなく、旧経営陣から新経営陣へのバトンタッチや新中期経営計画の発表など特別なコンテンツも満載で、国内外から約1,500名の社員が一堂に会し交流を深め、笑いあり涙ありの機会になりました。

スタッフキャリア支援プロジェクトの実施

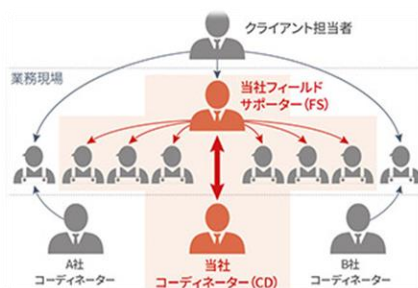
短期視点から離れ中長期で多角的な視点や学びを得ること、個々の覚醒と成長のコミットの場合や1年のTry & Learnの振り返りの場とすることを目的に、部長以上を対象にしたサミットを半年に一度のペースで開催しています。DX・グローバル・スタートアップ・女性活躍など、様々なテーマでディスカッションを繰り返し、WILLビジョンを深化し進化する機会になっています。



2. 定着・成長支援に関する取り組み

ハイブリッド派遣の導入

一般派遣から、収益性の高い業務請負へとステップアップさせるために、当社グループ社員（フィールドサポーター）と派遣スタッフがチームとなって派遣先で共に働くことで、迅速かつ的確に顧客ニーズに対応できる、ハイブリッド派遣という独自のサービスを戦略的に導入しています。フィールドサポーターを各現場に配置することで、派遣スタッフの就労満足度を向上させるとともに、派遣先企業とスタッフ間のコミュニケーションを円滑にし、職場の環境改善をはじめとした時間を要する工数の削減にもつながります。



専門資格の取得支援

建設業界の施工管理技士、介護業界の介護福祉士、IT業界のCCNA (Cisco Certified Network Associate) など、多岐にわたる専門資格の取得を支援しています。経験豊富な講師陣による指導や、最新の業界動向を反映した教育コンテンツなどを通じて、個人のキャリアプランに合わせた成長機会を提供しています。派遣先での業務と両立しやすい柔軟な学習スケジュール、オンラインでの質問対応など、働きながら学べる環境を整備し、働く人の成長を継続的にサポートしていきます。



5. サステナビリティ経営への取り組み — 人材戦略 —

3. 自律したキャリア形成に関する取り組み



キャリアコンサルタント資格取得の支援の強化

当社グループ社員のキャリアカウンセリング能力向上を目的に、国家資格であるキャリアコンサルタント資格の取得を支援しています。具体的には、資格取得にかかる費用負担、資格保有者とのロープレ実施、特別講座の開催などをしており、資格保有者には資格手当も支給しています。キャリアコンサルタントは、働く人が、その人らしくいきいきと働けるように、相談に乗り、様々な形で支援を行うキャリア形成支援のプロフェッショナルです。相手の話を聴き、ともに目標を見つけ、ゴールに向けて伴走していきます。



リスキリングを通じたキャリアアップ支援

ウィルオブ・ワークが掲げるビジョン『Chance-Making Company（チャンスメイキングカンパニー）』には、あらゆる人の可能性を信じ、より多くの方の働くチャンスを提供する会社を目指していくという思いを込めています。当社グループが、「キャリア相談」「リスキリング講座の提供」「転職支援」を一気通貫で行うことで、一般的な転職サポートだけではなく、リスキリングを通じた新たなキャリアでの活躍する機会を提供しています。

5. サステナビリティ経営への取り組み — 重点課題 —

重点課題

中期経営計画で掲げている「働く人をエキスパートにするキャリアパスの“最大化”と“最適化”」を通じ、職のミスマッチ（求められるスキルと持っているスキルのギャップ）を解消していきます。そのためには、当社グループが創業以来大切にしている人的資本を強化していくことが重要です。加えて、世の中から要請されている気候変動への対応や強固なガバナンス体制を構築することも重要です。これらを通じて、当社グループで働くすべての人のWell-beingが向上することにより、企業価値の向上につながると考えています。

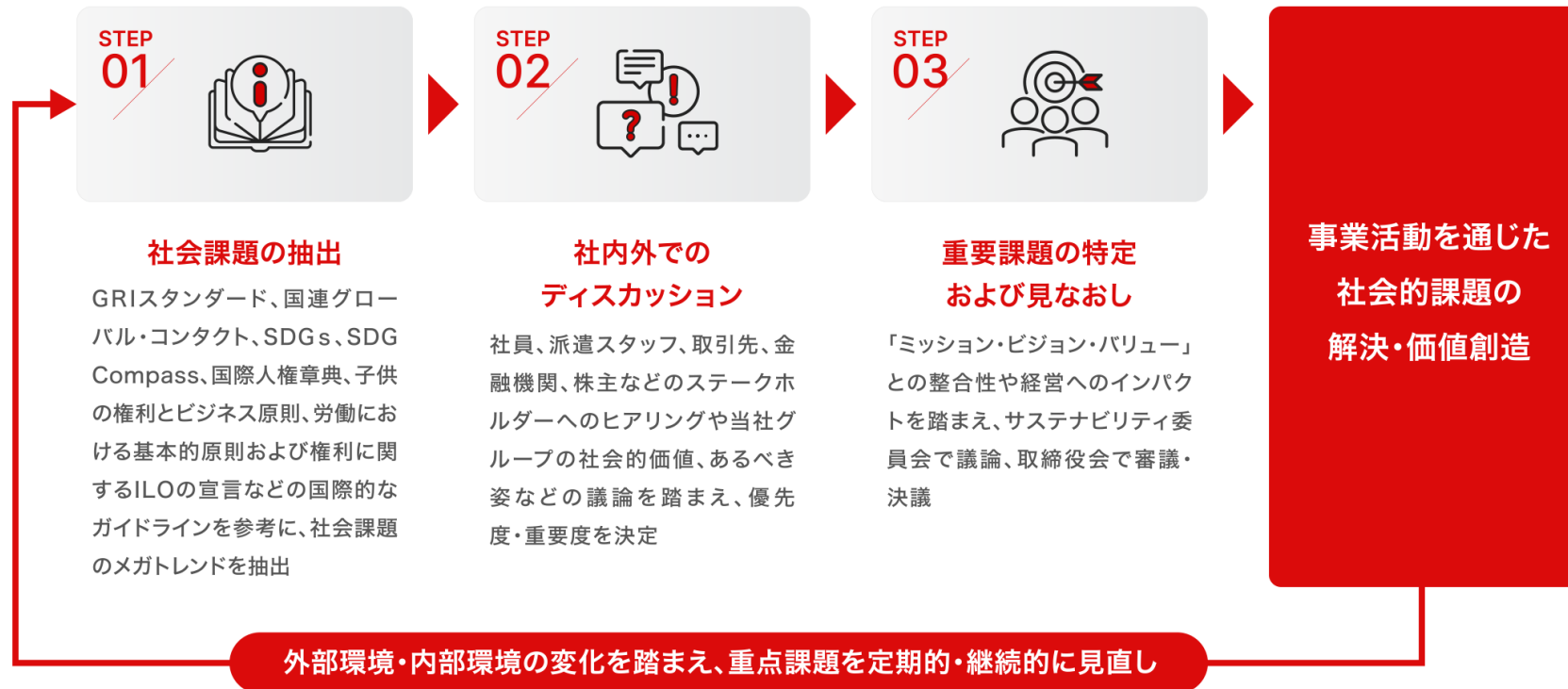


5. サステナビリティ経営への取り組み — 重点課題 —

重点課題(マテリアリティ)の特定および見直しフロー

当社グループはGRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト、SDGsなどの国際的なガイドラインを参考に、ステークホルダーへのヒアリングやバリューチェーンマッピングの実施、社会的価値やあるべき姿の検討を通じて、重点課題（マテリアリティ）の特定をいたしました。その後、サステナビリティ委員会での審議や外部有識者からのアドバイスを踏まえ、重点課題を見直しました。今後も、外部環境の変化に伴う社会の課題や期待に応えられるよう、継続して議論を行っていきます。

重点課題(マテリアリティ)の特定および見直しフロー



5. サステナビリティ経営への取り組み — 環境 —

環境方針

当社グループは、地球環境を持続的かつ安全に守っていくために、エネルギー使用量の削減等による気候変動問題、資源の再利用、生物多様性保存に積極的に取り組んでいきます。

目標

当社グループは、「2031年3月期までに2020年3月期比でCO₂の排出量を総量20%削減」する目標を定めました。

CO₂算定の対象領域として、オフィスからのCO₂排出だけでなく、社員の事業活動や、サービスのライフサイクル全体もCO₂算定の対象範囲としています。クライアント、取引先、社員と協働しながら、広範囲での地球温暖化防止活動に取り組んでいきます。

CO₂排出量の推移について

環境省・経産省『グリーンバリューチェーンプラットフォーム』を基に、株式会社ウィルグループおよび国内の完全子会社におけるCO₂排出量を算出しています。

2023年3月期開示からは、Scope1, 2の対象会社および算出対象に含む項目の見直し、ならびにScope3の追加を行いました。各Scopeで算出対象に含む項目は以下の通りです。

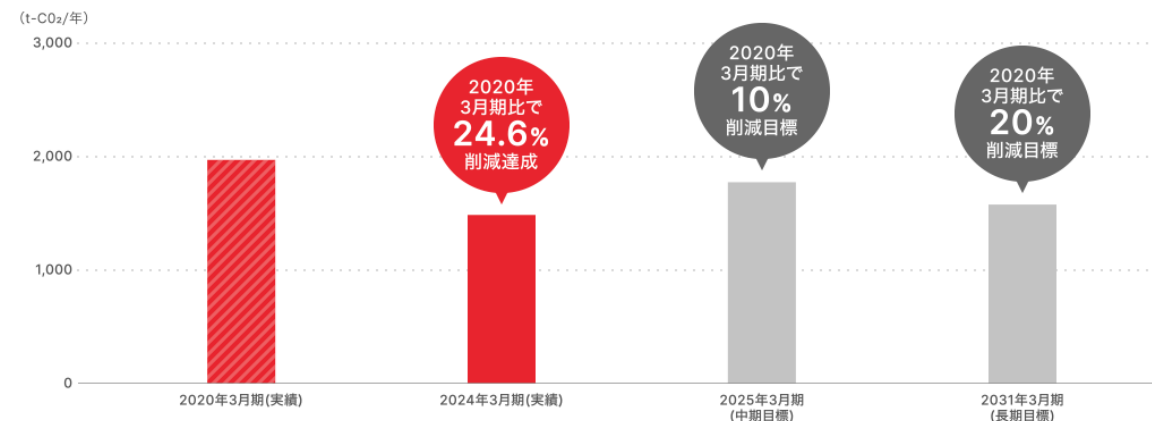
- ・ Scope1：ガスおよびガソリンの直接使用にかかるCO₂排出量
- ・ Scope2：電力使用にかかるCO₂排出量
- ・ Scope3：カテゴリ-6(出張)、カテゴリ-7(雇用者の通勤)にかかるCO₂排出量

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への取り組み

当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明するとともに、2023年1月にTCFDコンソーシアムに加入しました。

TCFDが提言する4つの開示基礎項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」については、コーポレートサイトの[「環境への取り組み」](#)をご覧ください。

◎ 2031年3月期までのCO₂削減目標と実績 (CO₂排出量合計 (Scope 1+2+3))



5. サステナビリティ経営への取り組み — 社会（国内人事戦略） —

個の活躍と強いチームが生み出す高いパフォーマンス

当社グループの最大の強みは「個の活躍」と「強いチーム」の両立です。数年にわたり実施しているサーベイの分析を通じ、個人の能力を最大限に引き出すことと、チームとしての関係の質を高めることが、組織全体のパフォーマンスひいてはWell-beingの向上につながると確信しています。

個の活躍を促進するため、社員のユニークな才能と潜在能力に注目し、それらを開花させるための環境づくりに力を入れています。具体的には、個別のキャリア開発支援、多様なスキルアップの機会提供、挑戦的なプロジェクトへの参画機会の創出などを行っています。これにより、社員一人ひとりが自己実現を果たしながら、組織に貢献できる土壌を整えています。同時に、個々の力を結集し、より大きな成果を生み出す、強いチームづくりにも注力しています。多様性を尊重し、それぞれの違いを強みとして活かす文化の醸成、オープンで建設的なコミュニケーションの促進、メンバー間の信頼関係構築などに取り組んでいます。

個の活躍と強いチームの相乗効果は、ウィルグループの競争優位性の源泉となっています。社員一人ひとりが自身の強みを発揮しつつ、チームとしての力を最大化することで、市場の変化に柔軟に対応し、新たな価値を創造し続けることができます。



5. サステナビリティ経営への取り組み — 社会（国内人事戦略） —

女性活躍推進プロジェクト

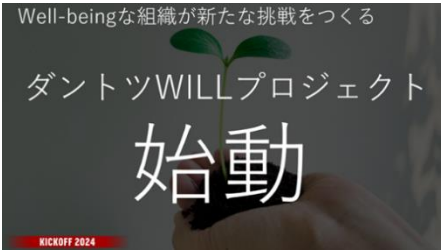
世の中にポジティブな変化を生み出すためには、社会によって作り上げられた固定概念に捉われない、多様な個の活躍が必要不可欠です。その中でもまずは女性に焦点を当て、2030年までに国内の女性管理職比率30%を目標に、DE&Iの推進をしています。

現状では、管理職を希望する社員割合が、男性は約60%に対し、女性は約25%と低いことが課題であるため、将来の管理職候補となる女性社員に対し、リーダーとしての志と自信を育み、自分らしいリーダーシップの在り方を追求する選抜型教育に取り組んでいます。その他にも様々な施策を実施しており、それらの結果、過去4年間で国内の女性管理職比率は7.4%から16.1%に上昇しています。今後も、多様な個の活躍を実現できるよう、DE&I推進を強化していきます。

	2022年3月期実績	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2026年3月期目標
国内の女性管理職比率	13.5%	14.9%	16.1%	22.0%
管理職への希望割合				
男性	65.8%	63.2%	63.1%	-
女性	22.4%	24.8%	24.7%	36.0%

ダントツWILLプロジェクト

「社員の働く/遊ぶ/学ぶ/暮らすをダントツに高めることで、社員の働きがいやダントツに高める」ための制度や機会をつくるグループ横断プロジェクトです。過去、各事業部のトップで構成された同様の取り組みはありましたが、「ウィルグループでの働きがい向上を経営も幹部も社員も巻き込んでやりたい！」という純粋な想いから、2025年3月期より新たに立ち上がりました。ウィルグループらしく手挙げて仲間を募り、新卒から役員まで役職を越えたメンバーが集結しています。自らの意思と行動で働きがいのある組織づくりへ挑戦をする。役職や事業部の垣根を越えた新たな挑戦を通じて、働きがいを高めていけるよう、これからもプロジェクトを推進していきます。



5. サステナビリティ経営への取り組み — 社会（海外人事戦略） —

学びと成長の機会を創出し、キャリア形成を支援

グローバルな人材市場で競争力を維持し、成長を続けるためには、優秀な人材の確保と育成が不可欠で、WILL GROUP Asia Pacific（以下、WAP）の人材開発の中核を成すのが「WILLアカデミー」です。この取り組みは、社員の声に耳を傾けることから始まりました。WAP全社に実施しているVoice of Workforceというサーベイで、社員から学習機会の拡充を求める声が多く寄せられたのです。こうした声を真摯に受け止め、私たちはエンゲージメントとパフォーマンスの向上、そして各ブランド間のベストプラクティス共有を目的とした、学びと成長の場となるWILLアカデミーを立ち上げました。

WILL ACADEMY LOGO



— 取り組み事例 —

メンタリングプログラム



WILLアカデミーのセッションの一つです。社員の成長とWAP全体の一体感醸成を目的とした9ヶ月間にわたるプログラムで、異なるブランドの社員同士でペアを組んで取り組みます。月1回のペアでの対話を通じて、メンターは傾聴力やコーチングスキルを磨き、メンティーはキャリア形成を進め、3ヶ月毎のスキルアップセッションで効果を高めます。このプログラムは参加者から高い評価を得ており、キャリア開発機会の満足度向上につながっています。また、個人の成長だけでなく、ブランド間の相互理解や関係構築などの組織力強化にも貢献しています。

社員表彰制度

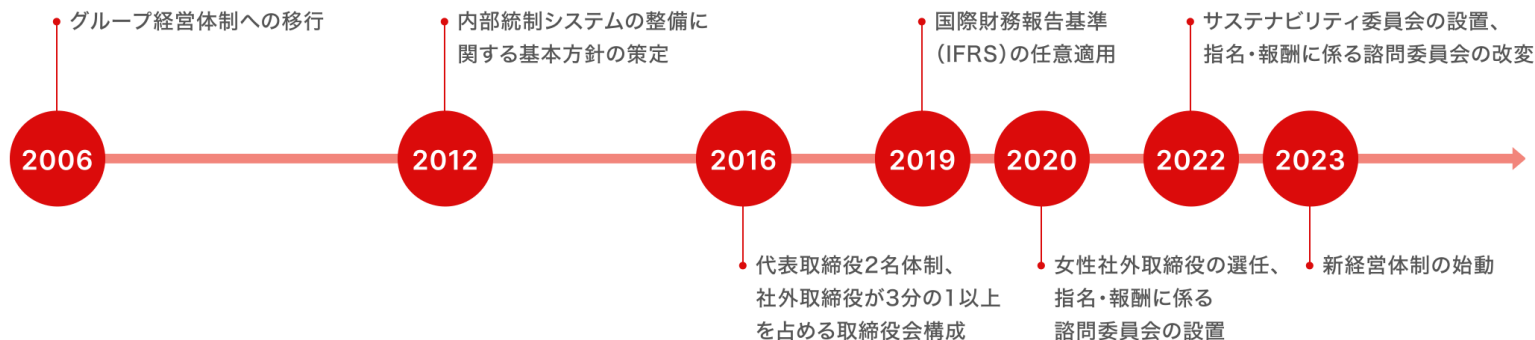


二つの表彰制度を設けています。「Circle of Excellence」は、年間を通じて卓越した成果を上げた個人やチームに贈られる最高の栄誉。業績、イノベーション、リーダーシップなど、多角的な視点で評価され、受賞者はWAPのトップランナーとして組織全体で称えられます。一方、「WOW」は日々の小さな成功を評価し、月に一度受賞者を決定しています。リーダーシップチームが「Wow!」と感じる素晴らしい行動を選定し、デジタル表彰状とギフトカードが贈られます。長期的な努力を称える「Circle of Excellence」と、日々の貢献を見逃さない「WOW」。この二つが相まって、WAPの感謝と成長の文化を形作り、社員一人ひとりの可能性を最大限に引き出しています。

5. サステナビリティ経営への取り組み — ガバナンス —

コーポレート・ガバナンスの変遷

当社は、経営の透明性と健全性を確保するため、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。2016年には代表取締役2名体制、社外取締役が3分の1以上を占める取締役会構成としました。2020年には女性社外取締役の選任、2022年にはサステナビリティ委員会の設置など、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ています。

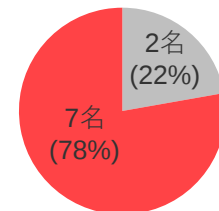


コーポレート・ガバナンス体制

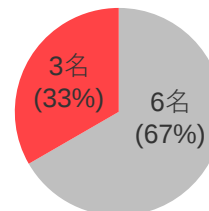
- ・ 監査役会設置会社であり、指名・報酬に係る諮問委員会を設置。
- ・ 取締役は5名。そのうち3名が独立社外取締役(うち、1名が女性)。
- ・ 監査役4は名。その全員が独立社外監査役(うち、2名が女性)。
- ・ 指名委員会の委員は9名。そのうち7名が独立社外。
- ・ 報酬委員会の委員は3名。その全員が独立社外取締役。

取締役会・監査役会の構成

■ 独立社外 ■ 社内

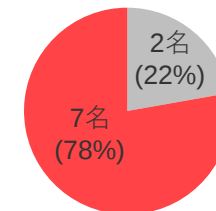


■ 女性 ■ 男性



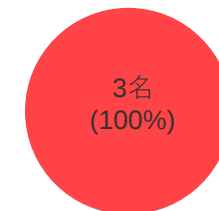
指名委員会の構成

■ 独立社外 ■ 社内



報酬委員会の構成

■ 独立社外 ■ 社内



5. サステナビリティ経営への取り組み ― ガバナンス ―

役員体制



取締役会長

池田 良介



代表取締役社長

角 裕一



社外取締役 (独立役員)

腰塚 國博



社外取締役 (独立役員)

高橋 理人



社外取締役 (独立役員)

市川 祐子



常勤社外監査役 (独立役員)

澤田 静華



常勤社外監査役 (独立役員)

池田 幸恵



社外監査役 (独立役員)

大向 健治



社外監査役 (独立役員)

中村 克己

5. サステナビリティ経営への取り組み ― ガバナンス ―

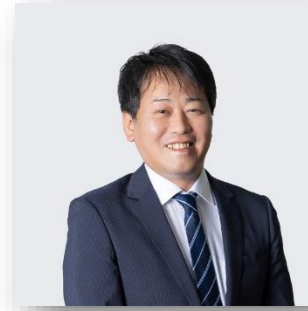
役員体制 ―執行役員―



国内戦略本部管掌
村上 秀夫



管理本部管掌
高山 智史



ビジネスデザイン本部管掌
武田 広伸



海外戦略本部管掌
北川 聡



IT戦略本部管掌
吉松 大輔



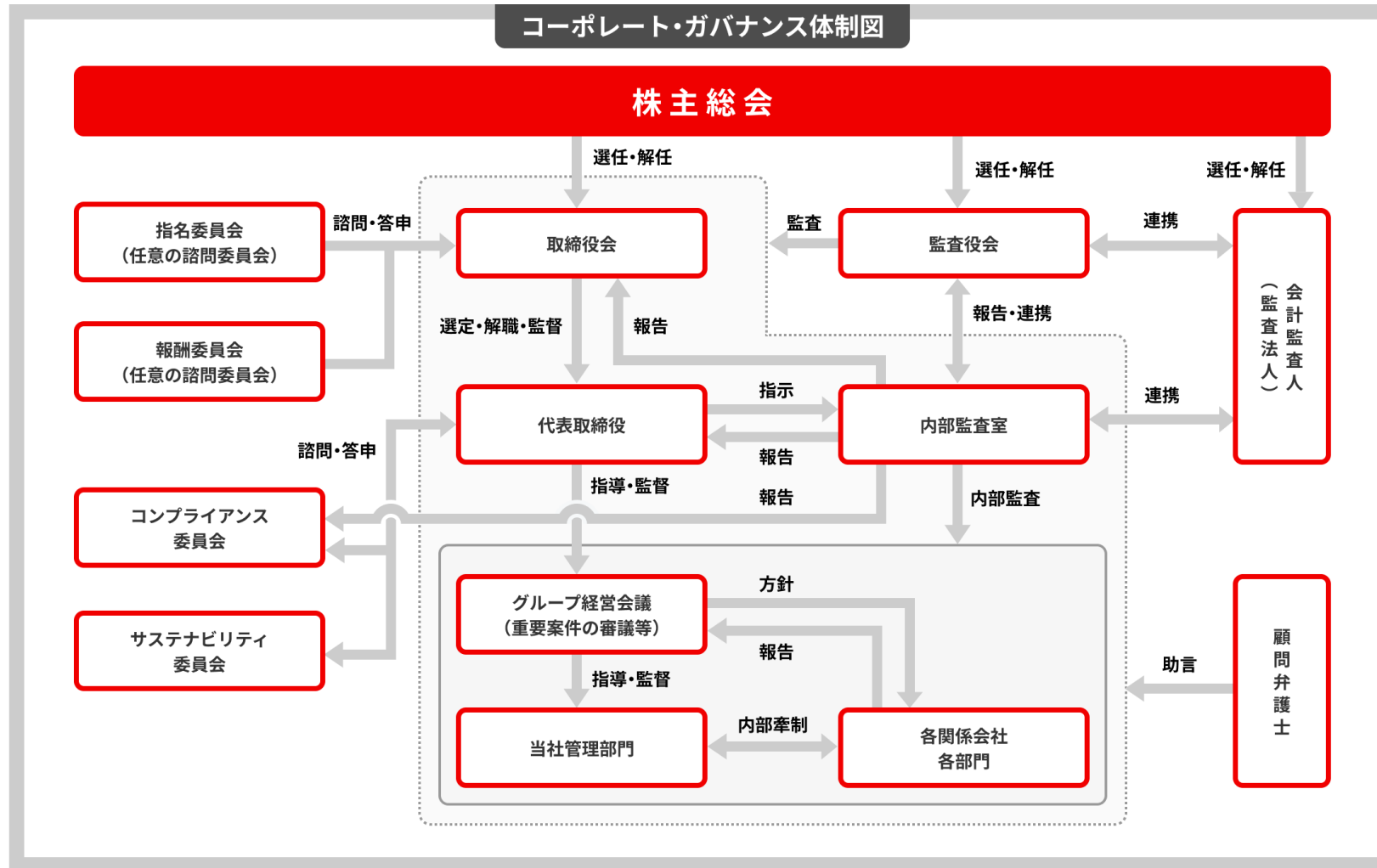
人事本部管掌
古河原 久美



経営企画本部管掌
北村 博志

5. サステナビリティ経営への取り組み – ガバナンス –

コーポレート・ガバナンス体制図





本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及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あります。

■ IRに関するお問い合わせ先

株式会社ウィルグループ カンパニーセクレタリー室IRグループ

TEL：03-6859-8880

Mail：ir@willgroup.co.jp

■ 「IRメール配信サービス」のご案内

当社では、IRに関するメール配信を行っています。適時開示情報やニュースリリース等最新のIR情報を素早くお届けしていますので、ぜひご登録ください。

IRメール配信登録▶

