

2026年3月期第2四半期 決算補足資料

2025年11月7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. 2026年3月期 第2四半期 実績	P. 3
2. 2026年3月期 第2四半期 トピックス	P.28
3. 2026年3月期 通期業績予想、株主還元	P.31
Appendix	P.36
1. ウィルグループとは	
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)	
3. 外部環境	
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	

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。

2026年3月期 第2四半期 実績

1

2026年3月期 第2四半期 (累計) 業績ハイライト (連結)

連結業績

- 売上収益は、海外Working事業におけるマイナスの為替影響 (-14.0億円) があったものの、建設技術者領域をはじめとする国内Working事業が順調に拡大したことにより、増収。(為替影響の-14.0億円を除くと+3.7%増)
- 営業利益は、建設技術者領域をはじめとした国内Working事業の粗利拡大、販管効率の向上に加え、海外Working事業におけるコストコントロール等により、大幅増益。2025年9月22日公表の業績予想を大きく上回る (+49.0%)。

売上収益	営業利益	EBITDA ^{*2}
715.3億円 (前年同期比 +1.7%) ※為替影響を除くと+3.7%	16.3 億円 (ノーマライズド営業利益 ^{*1} 16.0 億円) (前年同期比 +62.4%)	26.1 億円 (前年同期比 +28.3%)

^{*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 第2四半期 (累計) 業績ハイライト (セグメント業績)

国内Working事業

- 売上収益は、建設技術者領域の拡大により、3.6%の増収。
- セグメント利益は、建設技術者領域及び正社員派遣、外国人雇用支援へ注力したことによる粗利の増加、販管効率の向上により、60.5%の大幅増益。

売上収益

427.6 億円

(前年同期比 **+3.6%**)

セグメント利益

17.6 億円

(前年同期比 **+60.5%**)

海外Working事業

- 売上収益は、シンガポールにおいて派遣売上が順調に拡大し、オーストラリアにおいて紹介需要に回復の兆しが見られるものの、前年同期と比較して為替が円高に推移したこと等により、0.9%の減収。
- セグメント利益は、コストコントロールによる販管費の減少が、前年同期に含まれる政府補助金収入の影響を上回り、3.0%の増益。ノーマライズドセグメント利益^{*1}では、33.2%の増益。

売上収益

287.1 億円

(前年同期比 **-0.9%**)

セグメント利益

11.5 億円

(前年同期比 **+3.0%**)

(ノーマライズドセグメント利益^{*1}では前年同期比 +33.2%)

2026年3月期 第2四半期 (累計) 連結実績

- 2Q累計は、業績予想に対して順調な進捗。
- 営業利益は、建設技術者領域をはじめとした国内Wが好調であったこと、海外Wにおいて人材紹介が想定以上に上振れしたこと等により、業績予想を大きく上回って着地。営業利益率も着実に改善。

【連結業績】 (単位：億円)	業績予想 (2025年9月22日公表)	実績	業績予想比(額)	業績予想比(率)	前年同期	前年同期比(額)	前年同期比(率)
売上収益	705.0	715.3	+10.3	+1.5 %	703.2	+12.0	+1.7 %
売上総利益	141.5	153.6	+12.1	+8.6 %	147.8	+5.7	+3.9 %
(売上総利益率)	(20.1 %)	(21.5 %)	(+1.4 pt)		(21.0 %)	(+1.5 pt)	
営業利益	11.0	16.3	+5.3	+49.0 %	10.0	+6.2	+62.4 %
(営業利益率)	(1.6 %)	(2.3 %)	(+0.7 pt)		(1.4 %)	(+0.9 pt)	
親会社の所有者に帰属する 当期利益	7.2	11.4	+4.2	+58.3 %	5.0	+6.4	+126.5 %
【 KPI 】	26.3期 計画	実績	計画比		25.3期 実績		
年間採用人数 (建設技術者領域)	1,500 名	1,127 名	75.1 %		1,704 名		
定着率 (建設技術者領域)	71.5 %	72.1 %	+0.6 pt		68.4 %		
正社員派遣稼働人数	3,500 名	3,828 名	109.4 %		3,450 名		
(国内W (建設技術者領域以外))	(前期末比増加人数 +378 名)						
外国人雇用支援人数 (国内W)	3,500 名	3,945 名	112.7 %		3,142 名		
	(前期末比増加人数 +803 名)						

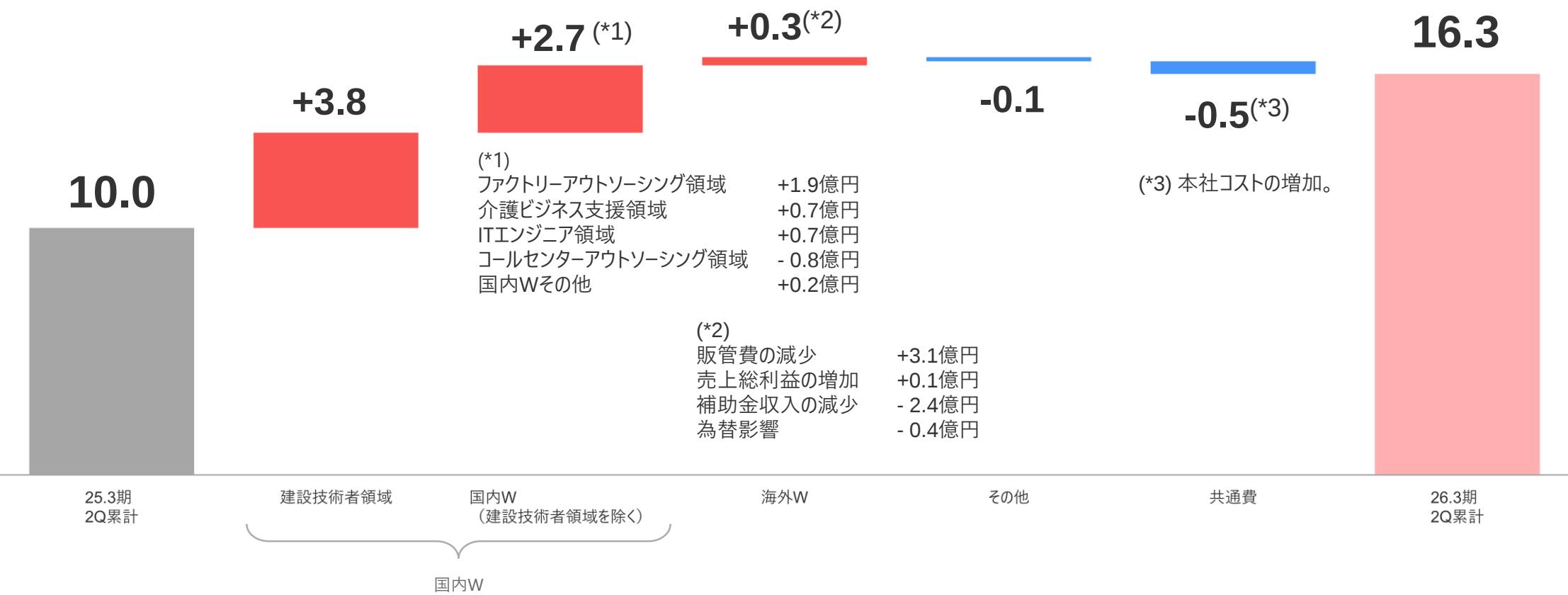
売上収益の前年同期増減内訳

(億円)



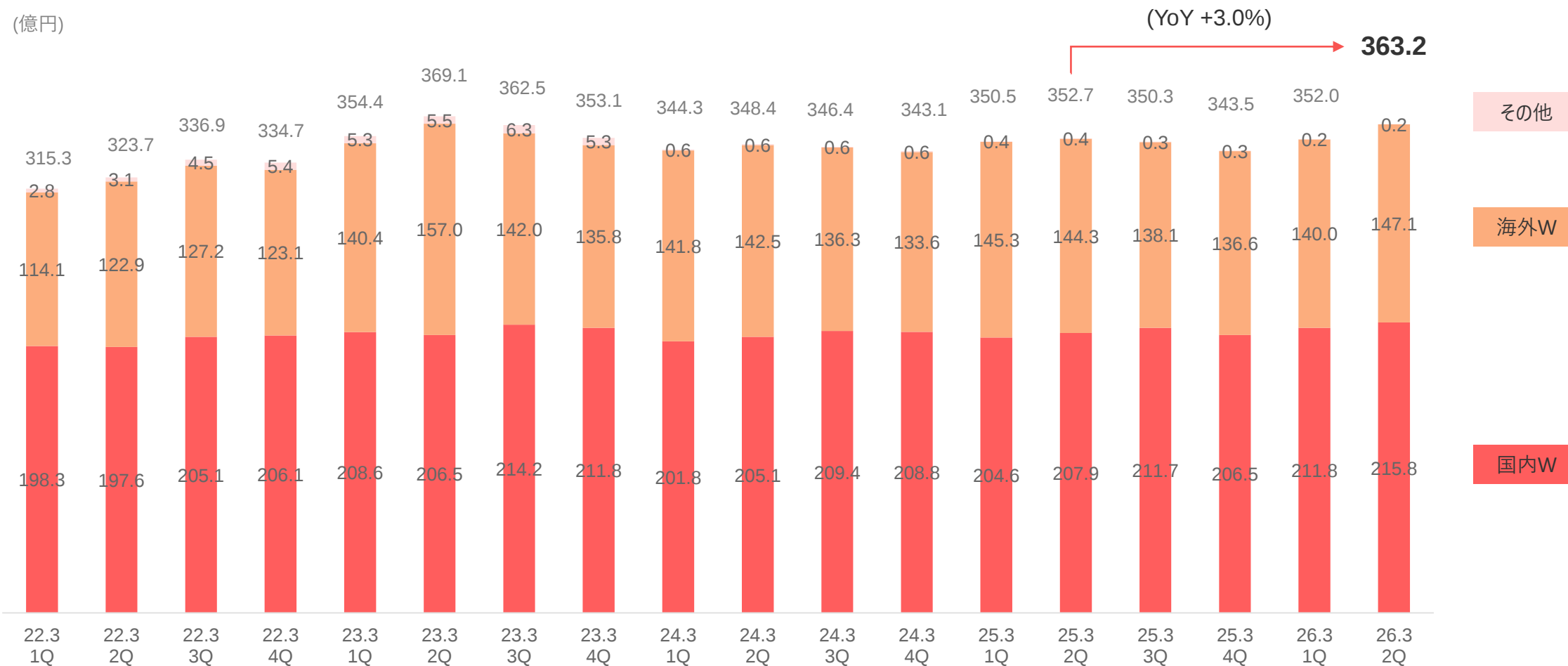
営業利益の前年同期増減内訳

(億円)



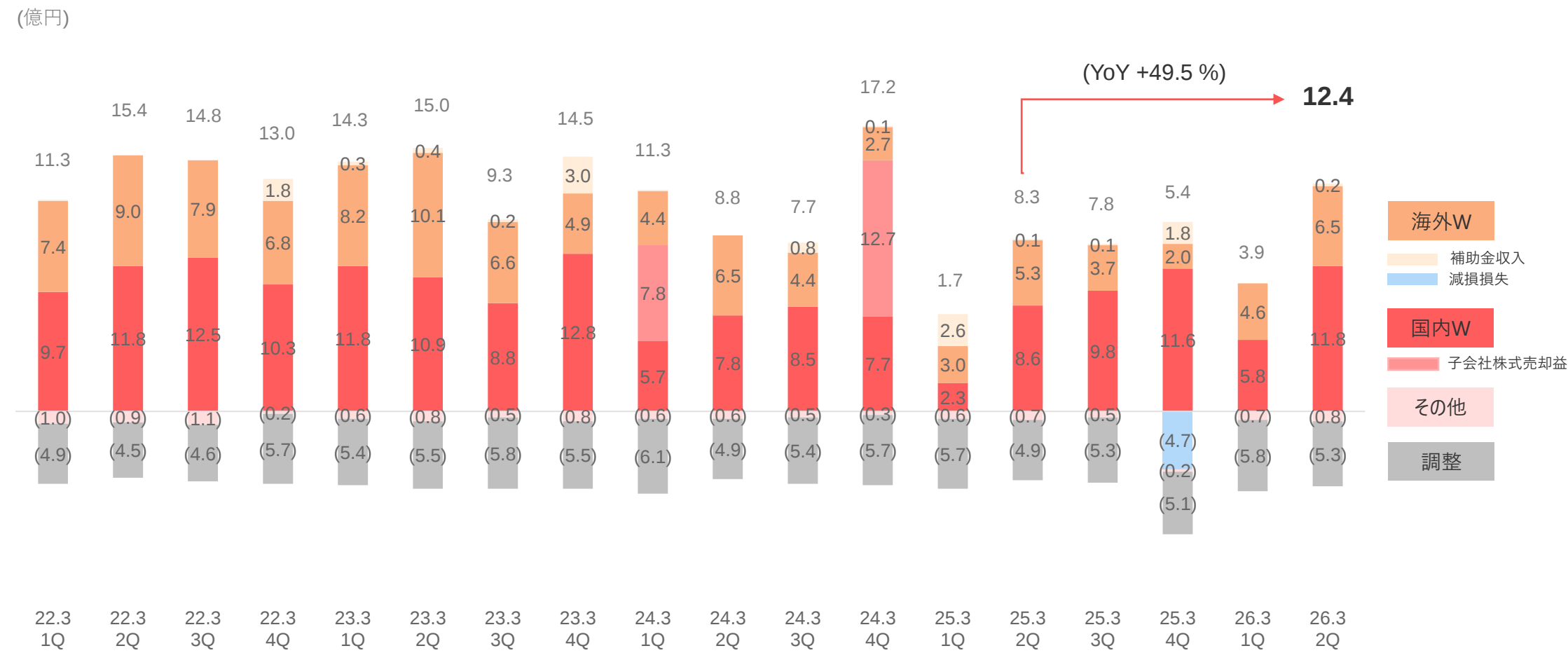
連結売上収益の四半期推移

- 2Qは、25.3期2Q比 10.5億円の増収 (うち、為替影響 -6.9億円)。 四半期ベースで過去最高水準まで回復。



連結営業利益の四半期推移

- 2Qは、25.3期2Q比 4.1億円の増益 (うち、為替影響 -0.2億円、海外Working事業の政府補助金収入 +0.1億円)。

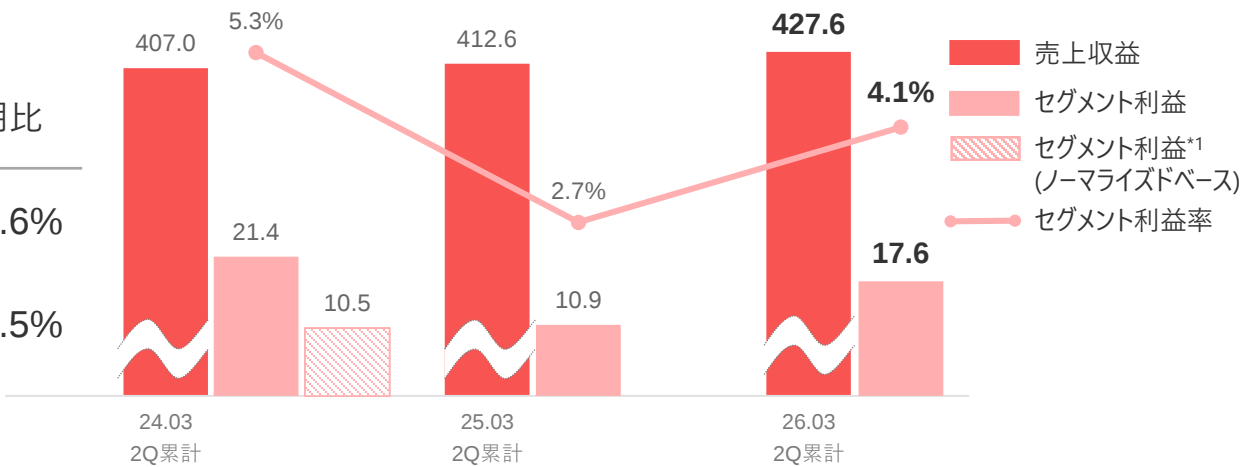


2026年3月期 第2四半期 (累計) 国内Working事業

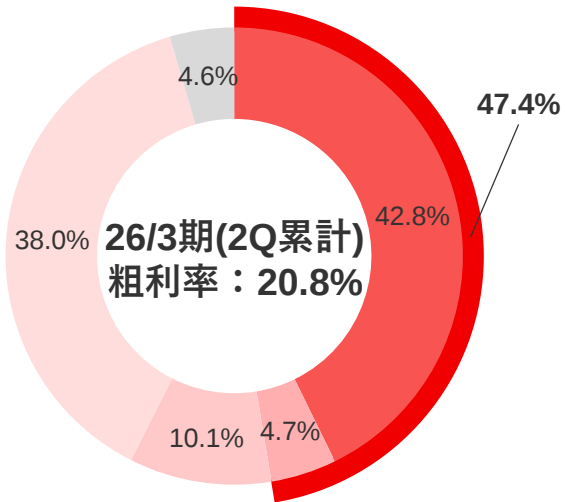
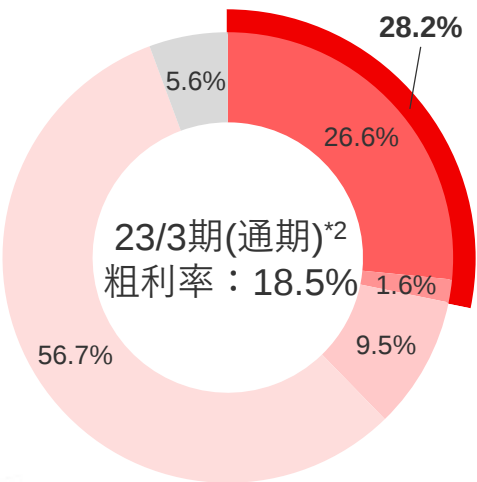
- 建設技術者領域が順調に拡大し、増収増益。
- 中期経営計画の戦略推進により、重点戦略対象範囲 (正社員派遣・請負、外国人雇用支援) の売上総利益の構成比は、47.4%と順調に拡大。これにより、粗利率も2.3pt向上。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	計画	実績	計画比	前期	前期比
売上収益	428.1	427.6	- 0.1%	412.6	+3.6%
セグメント利益	15.1	17.6	+16.3%	10.9	+60.5%



- 売上総利益のサービス別構成比の変化 -



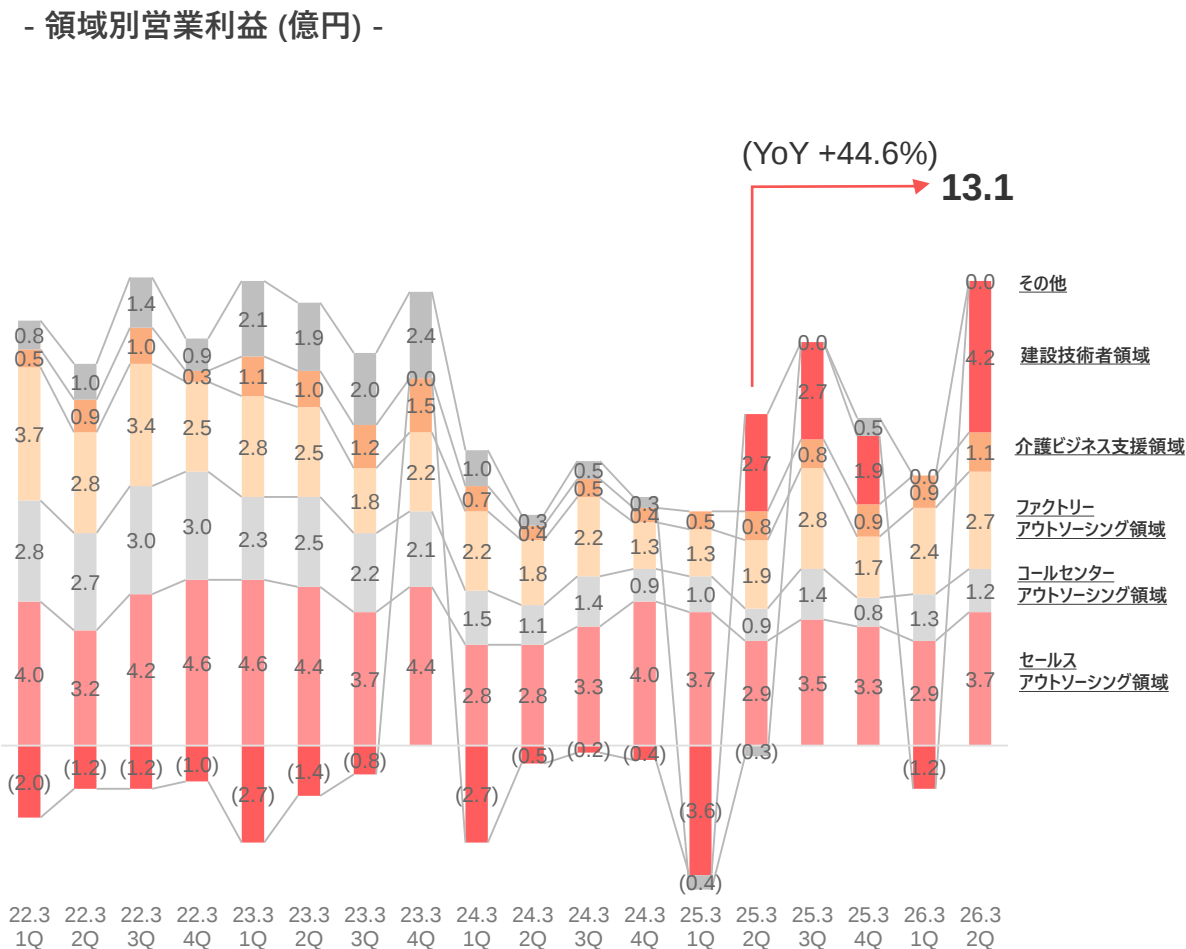
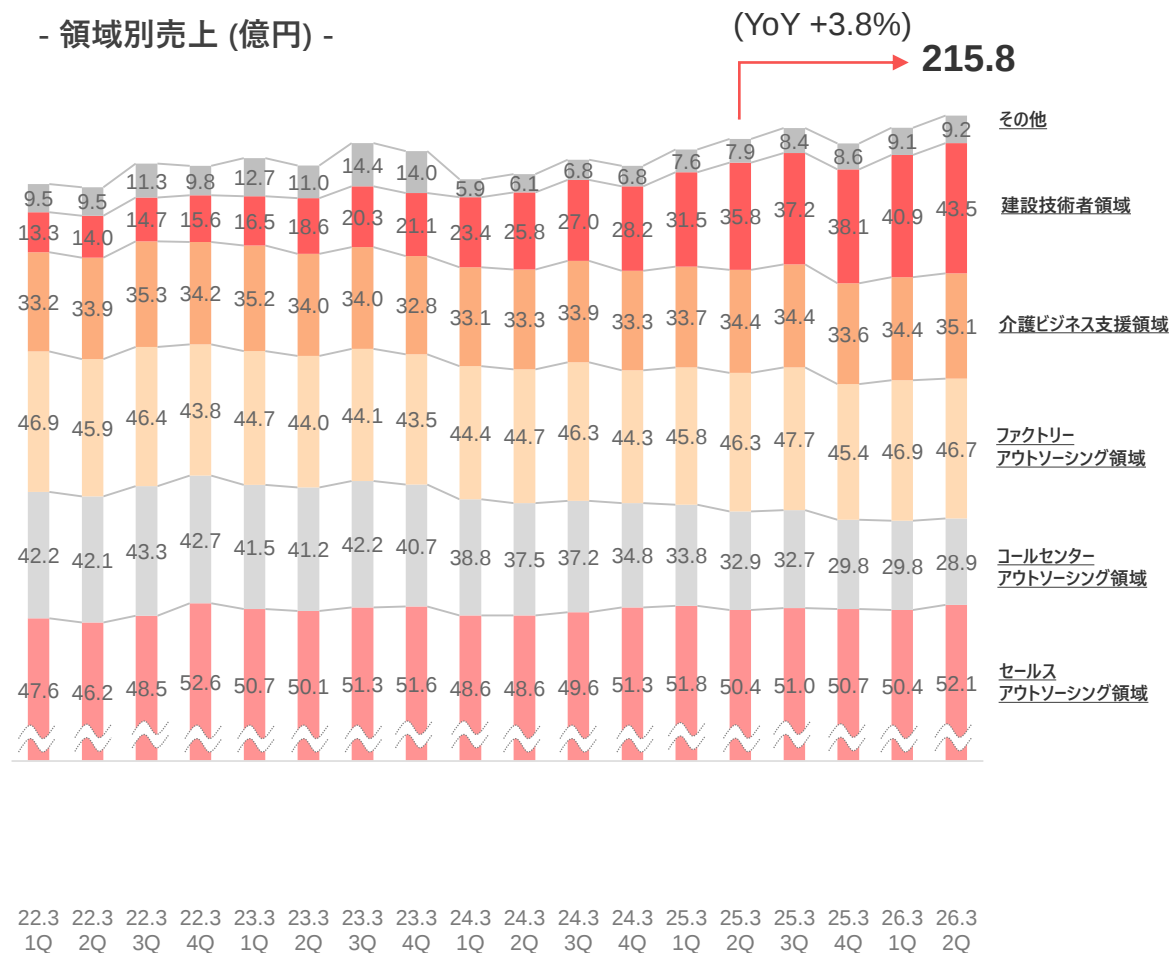
サービス区分	粗利率
人材紹介	高
正社員派遣・請負	↑
外国人雇用支援	↑
スタッフ派遣・請負	↓
その他	低

重点戦略対象範囲

*1 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 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。

国内Working事業 (領域別売上、営業利益)

- 建設技術者領域は、順調に拡大し、25.3期2Q比 +53.5%の大幅増益。
- 建設技術者領域を除くその他の領域は、粗利の増加、販管効率の向上等により、増益。



中期経営計画(WILL-being 2026) KPI進捗

- 全てのKPIで、順調に進捗。
- 正社員派遣人数、外国人雇用支援人数が順調に増加したことで、粗利の増加、粗利率の向上に寄与。

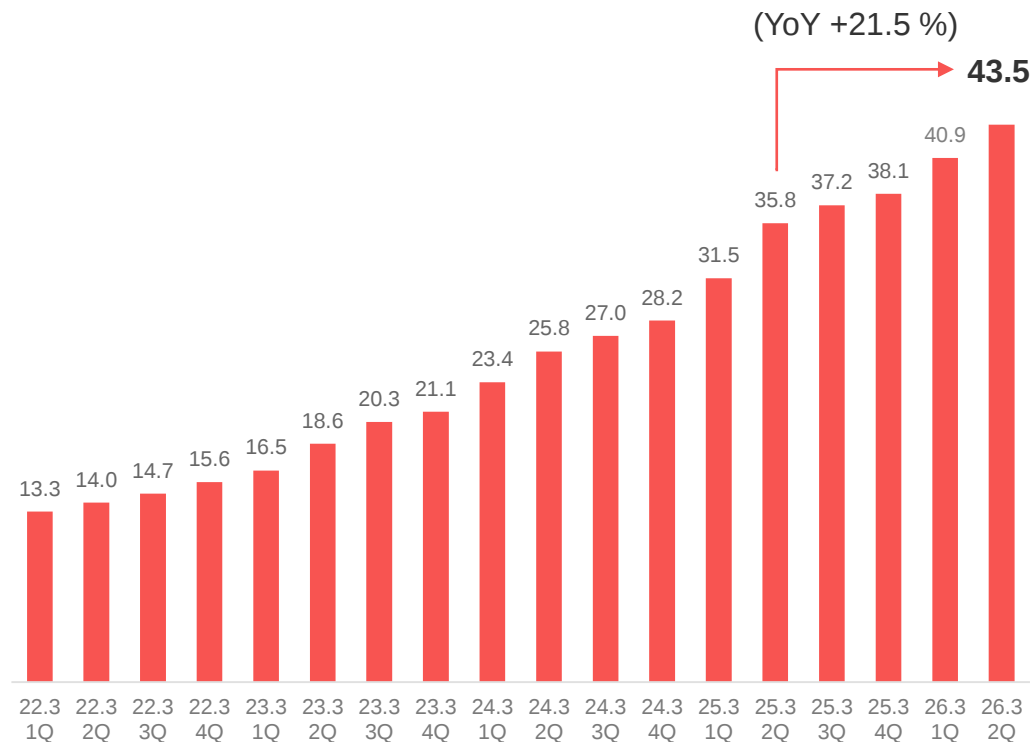
重点戦略			KPI	当期計画	当期実績	計画比	評価
国内W	戦略Ⅰ	建設技術者領域の 更なる成長、収益化を実現	年間採用人数	1,500 名	1,127 名	75.1 %	○
			定着率	71.5 %	72.1 %	+0.6 pt	○
	戦略Ⅱ	国内W(建設技術者領域 以外)の再成長	正社員派遣稼働人数	3,500 名 (前期末比増加人数	3,828 名 +378 名)	109.4 %	○
			外国人雇用支援人数	3,500 名 (前期末比増加人数	3,945 名 +803 名)	112.7 %	○

戦略Ⅰ(国内W) 建設技術者領域の更なる成長、収益化を実現 (建設技術者領域の進捗①)

- 売上は、25.3期2Q比で20%の増収。稼働人数の積み上げと契約単価の上昇により、毎四半期連続増収を更新中。
- 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る未経験採用、外国人採用により、当期目標1,500名に対し、2Q累計で1,127名と順調。(1Qは、新卒採用 418名 (前期 453名) を含む。)

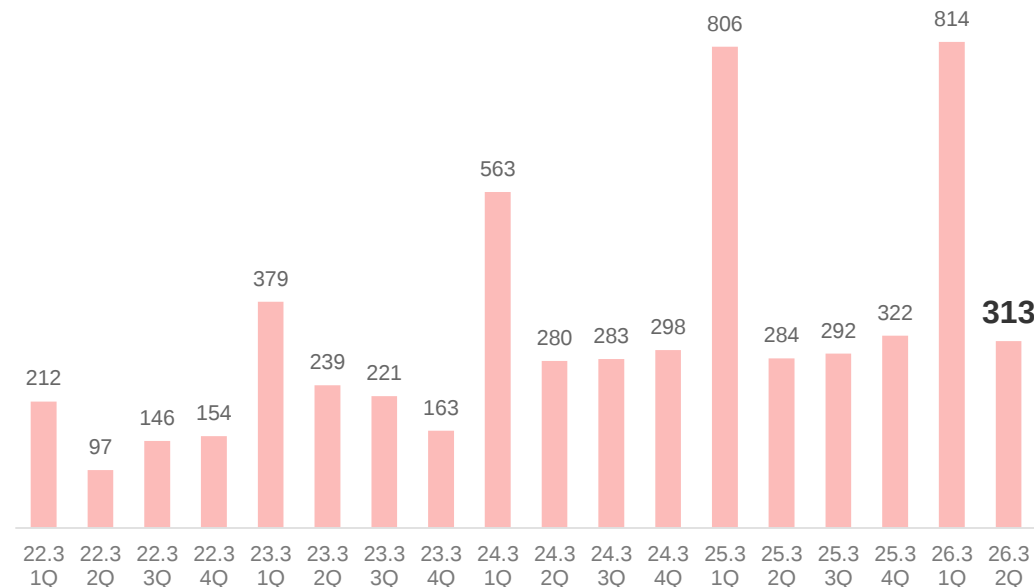
- 四半期別売上の推移 -

(単位：億円)



- 採用人数 -

(単位：人)



中期経営計画(WILL-being 2026) 戦略Ⅰ(国内W) 建設技術者領域の更なる成長、収益化を実現 (建設技術者領域の進捗②)

- 新卒・未経験の平均契約単価は、顧客への単価交渉により、25.3期2Q比で約5%上昇。
- 1Qに発生した待機人員問題はほぼ解消し、稼働人員数は着実に増加。引き続き定着率向上に取り組む。

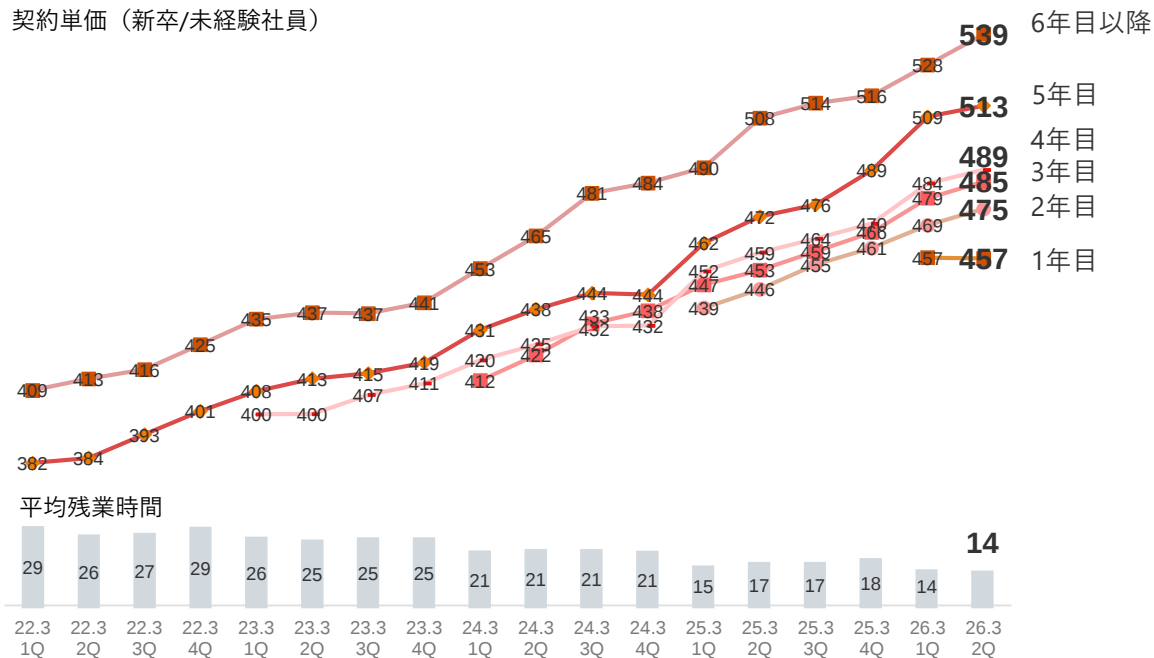
- 平均契約単価、平均残業時間 (月間) -

(単位：時間、千円)

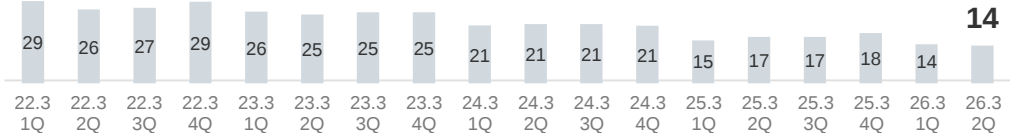
契約単価（経験者）

651 650 643 644 650 655 645 649 654 660 664 669 674 684 694 697 700 **707**

契約単価（新卒/未経験社員）



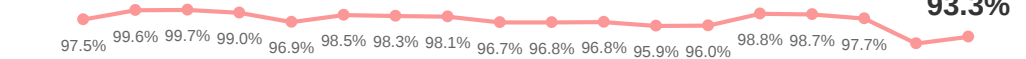
平均残業時間



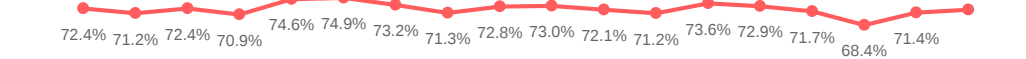
- 稼働人数、稼働率、定着率 -

(単位：人)

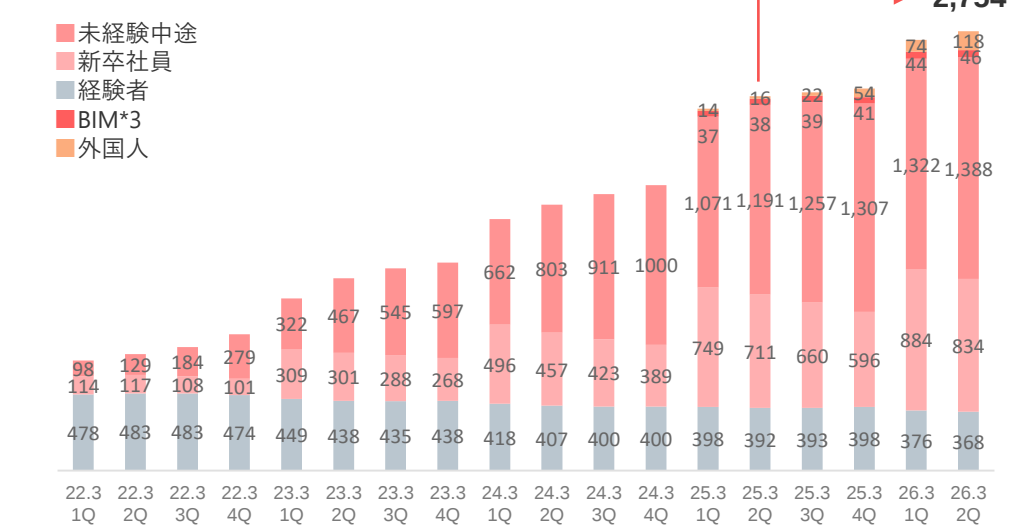
稼働率*1



定着率*2



稼働人数



*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

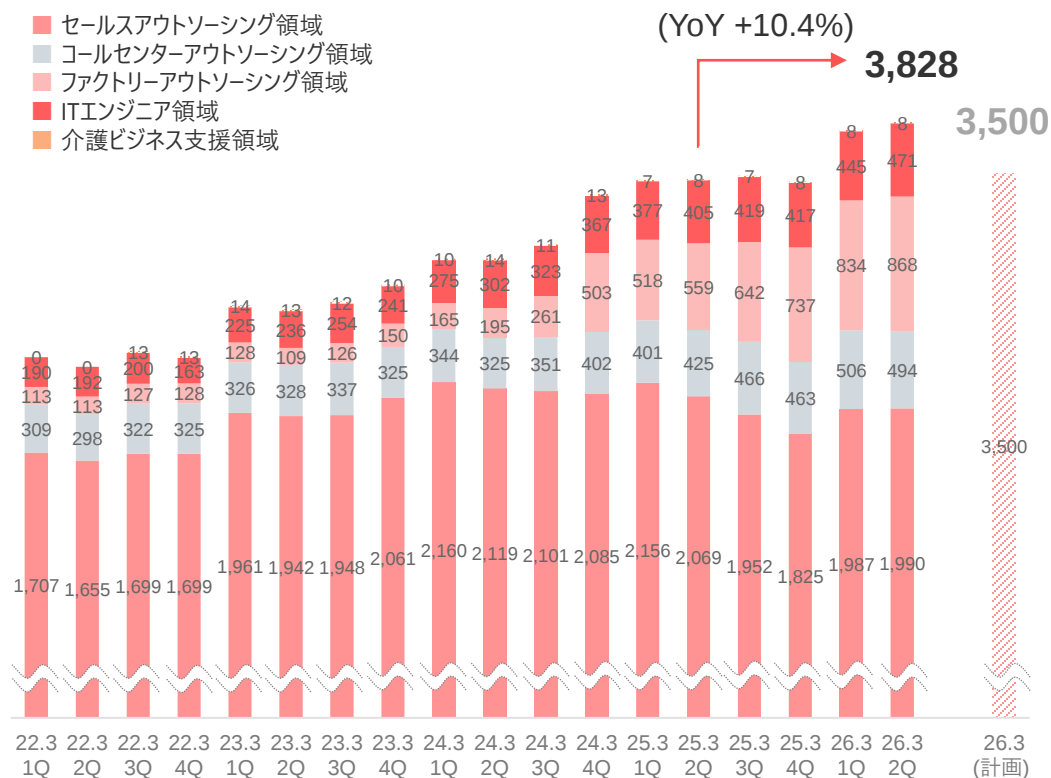
*2：定着率=集計時点在籍人数÷(1年前在籍人数+1年間入社人数)÷100

*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、ファクトリーアウトソーシング領域、ITエンジニア領域が堅調に推移。
- 正社員派遣採用人数は、ファクトリーアウトソーシング領域、セールスアウトソーシング領域での積み上がりにより、25.3期2Q比 +約100名。
(26.3期1Qは新卒採用318名 (セールス：249名、コールセンター：28名、ファクトリー：25名、IT：16名))

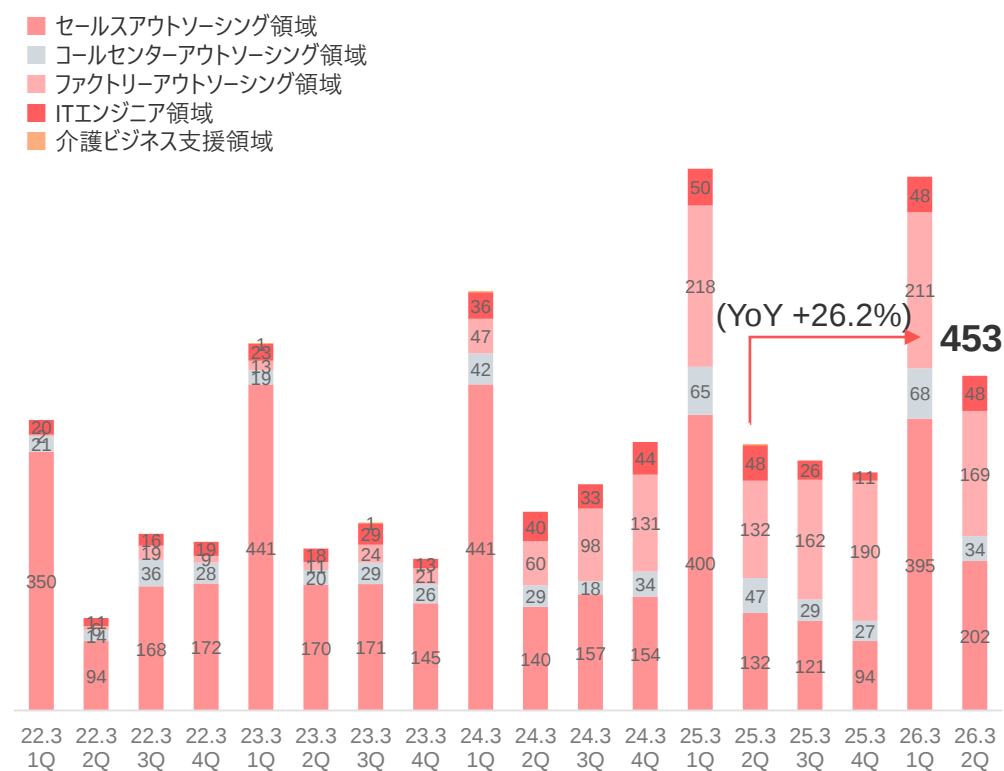
- 正社員派遣稼働人数 -

(単位：人)



- 正社員派遣採用人数 -

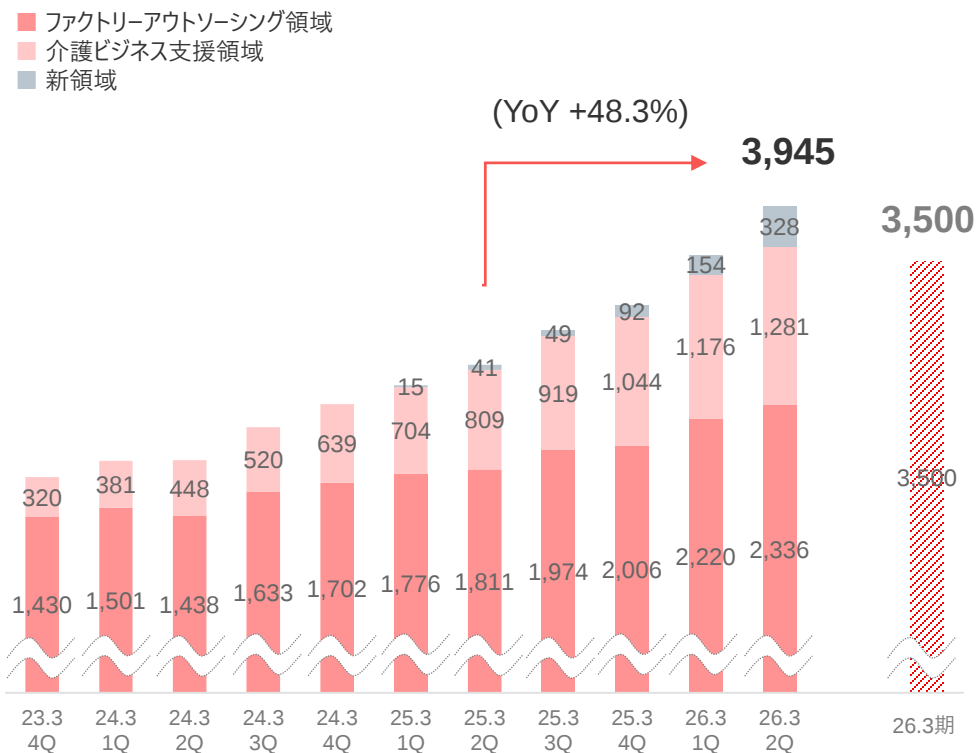
(単位：人)



- 外国人雇用支援人数は、各領域において入社人数が積み上がり、過去最高人数を更新。特に新領域 (飲食・宿泊)が順調に拡大。
- 高市政権下における外国人政策は、コンプライアンスを遵守しながら高品質サービスを追及してきた当社にとっては追い風となる可能性。
- 引き続き、ファクトリーアウトソーシング領域においては工業製品製造系顧客の開拓や食品製造系顧客の横展開、介護ビジネス支援領域や新領域においては新規顧客開拓に注力し、取引社数、オーダー数増加に取り組む。

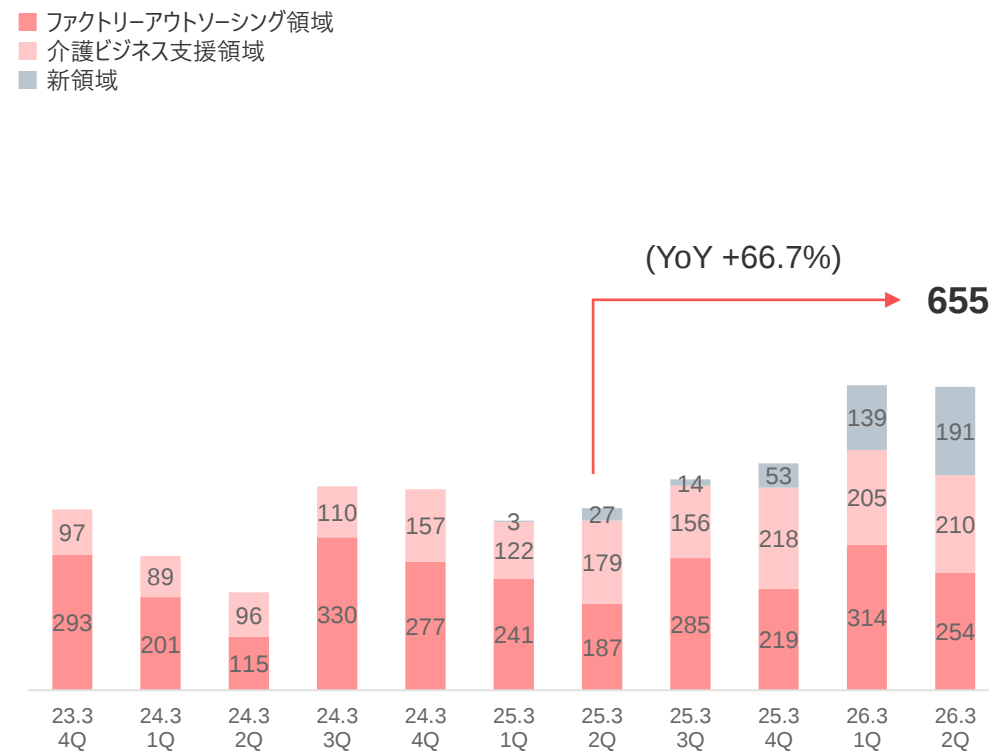
- 外国人雇用支援人数 -

(単位：人)



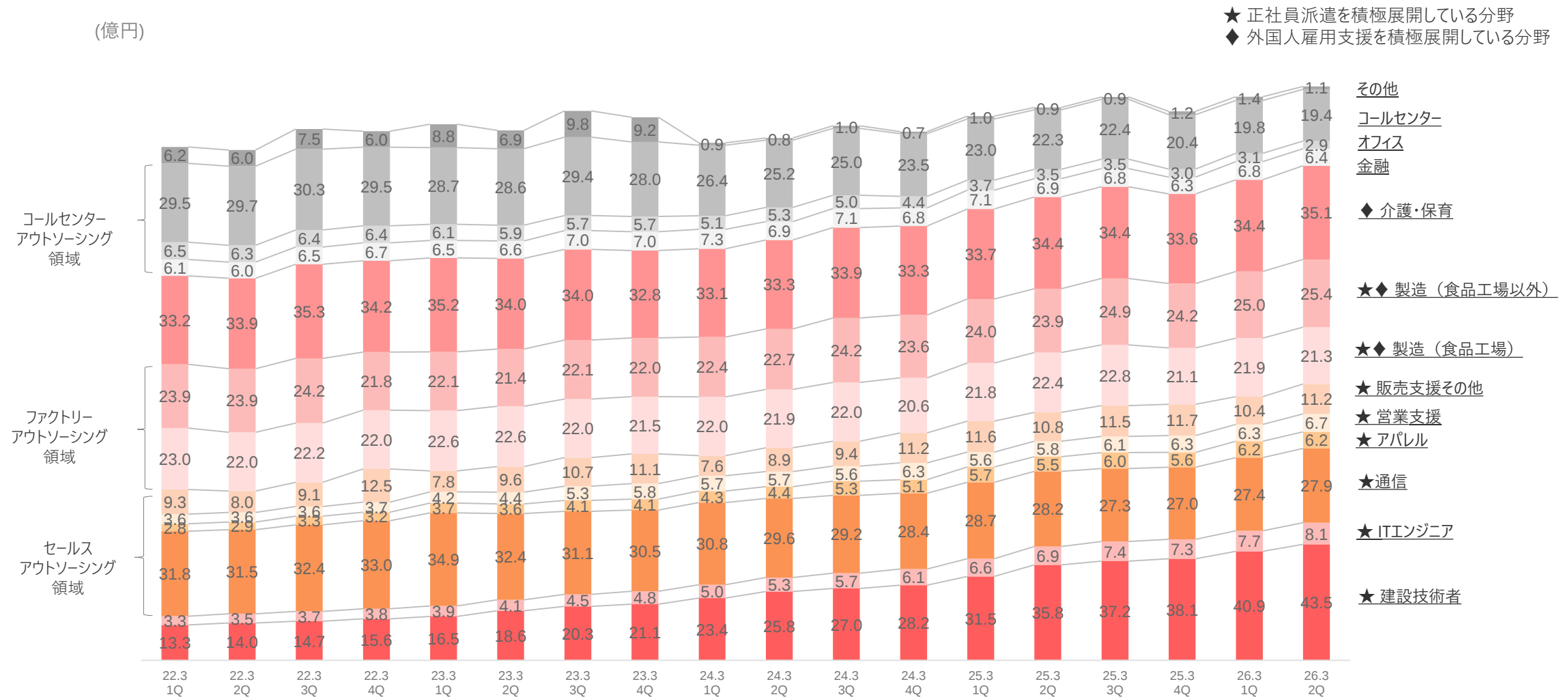
- 外国人雇用支援入社人数 -

(単位：人)



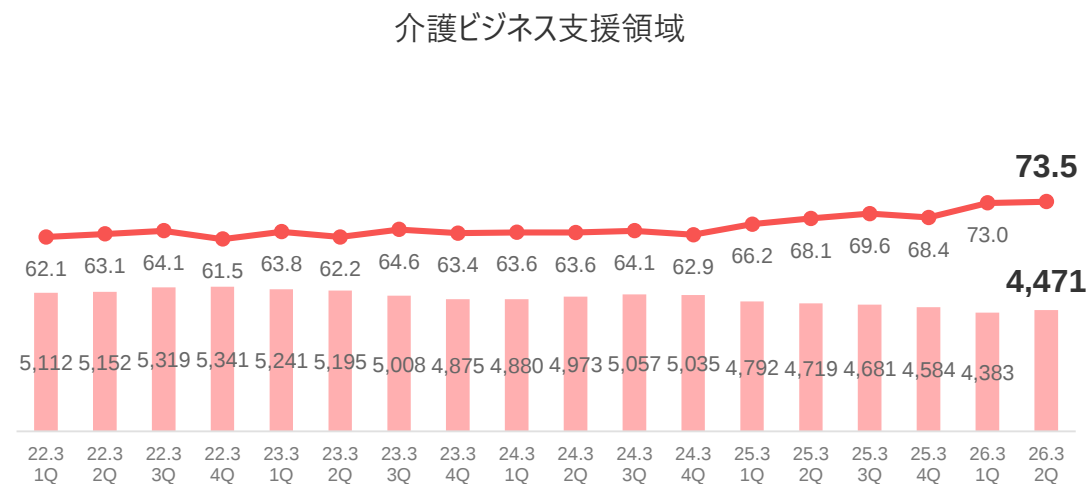
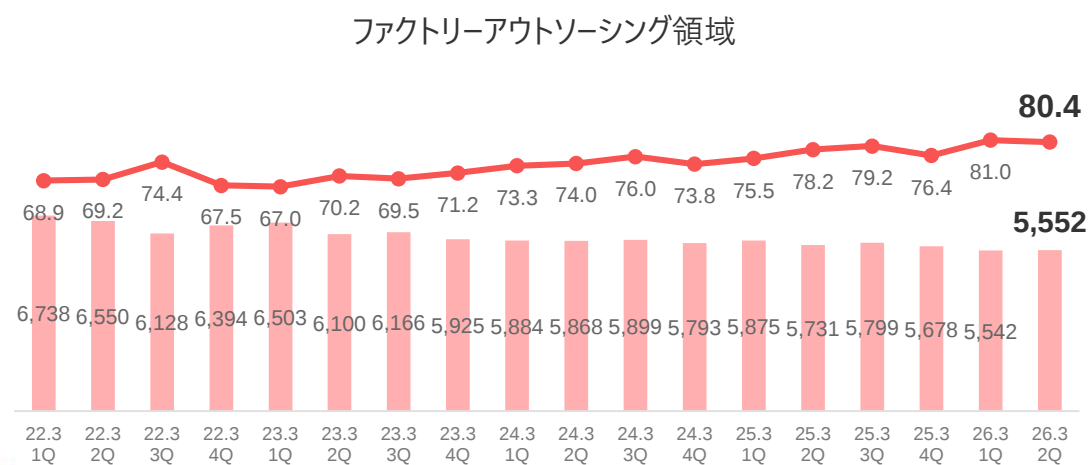
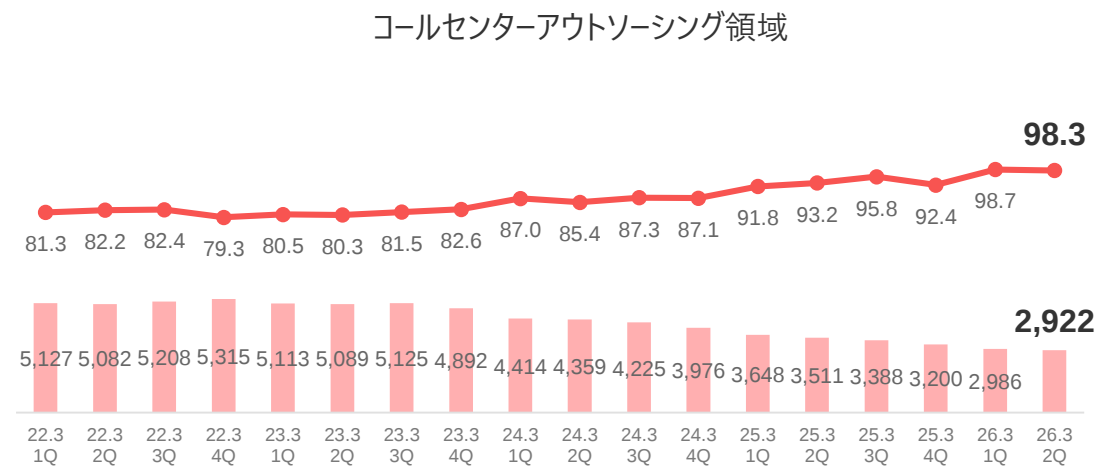
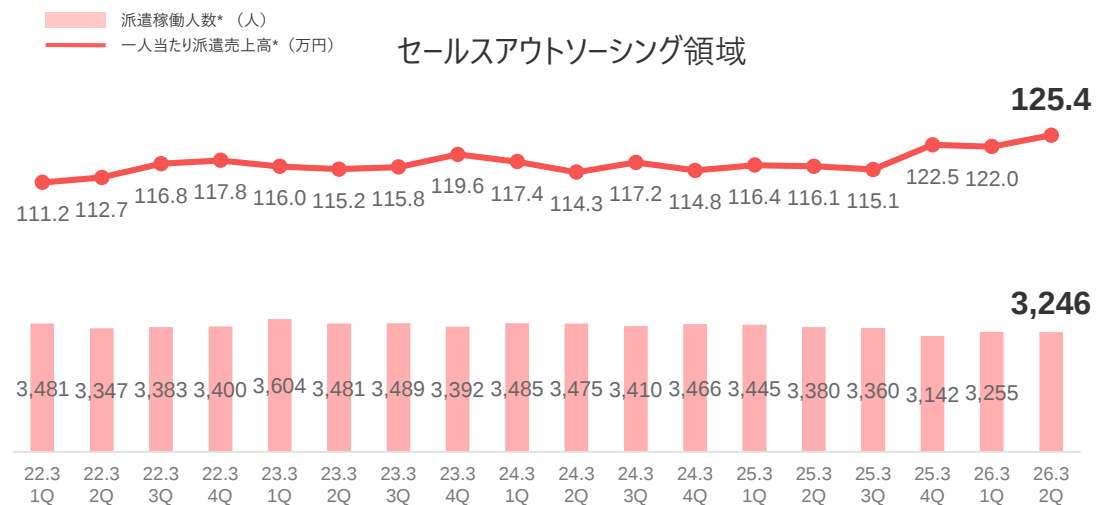
(参考) 国内Working事業 (分野別売上)

- 分野別売上では、正社員派遣、外国人雇用支援に注力している、建設技術者、製造等が順調に推移。



(参考) 国内Working事業 (既存4領域における一人当たり派遣売上高推移)

- 既存4領域での派遣稼働人数は減少傾向が続いているものの、労働生産性を高めることで一人当たり売上高は維持。



2026年3月期 第2四半期 (累計) 海外Working事業

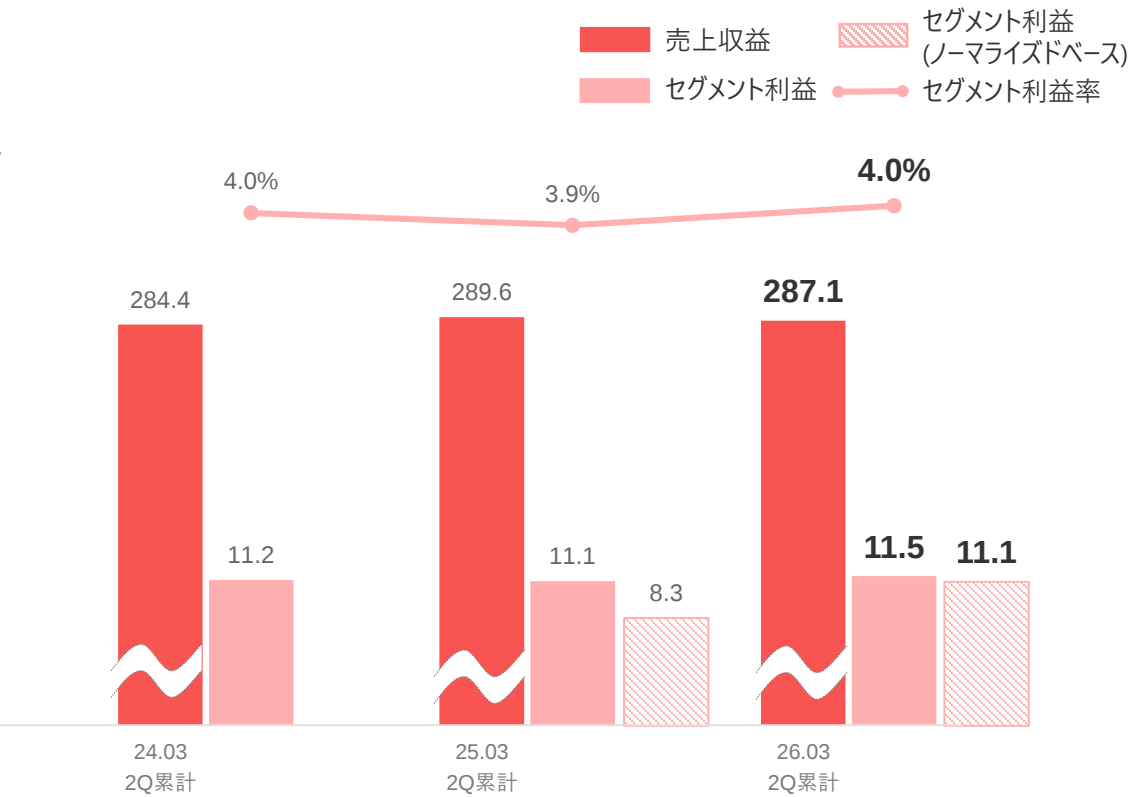
- 売上収益は、円高によるマイナスの為替影響により減収の一方、シンガポールの派遣売上が順調に拡大したこと、オーストラリアの紹介需要に回復の兆しが見られたことにより、現地通貨ベースでは増収。(為替影響：売上収益 -14.0億円、セグメント利益 -0.4億円)
- セグメント利益は、コストコントロールによる販管費の減少が、前年同期に含まれる政府補助金収入の影響を上回り、増益。ノーマライズドセグメント利益*1は、33.2%の増益。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	計画	実績	計画比	前期	前期比
売上収益	276.4	287.1	+3.9%	289.6	-0.9%
セグメント利益	8.6	11.5	+32.4%	11.1	+3.0%
セグメント利益 (ノーマライズド)*1	8.6	11.1	+28.6%	8.3	33.2%

- 為替感応度 -

	計画 レート	2Q実績 レート	前年同期 レート	1円変動による影響額/年*2	
				売上収益	利益
AUD	91円	95円	101円	387百万円	14百万円
SGD	104円	113円	114円	163百万円	7百万円



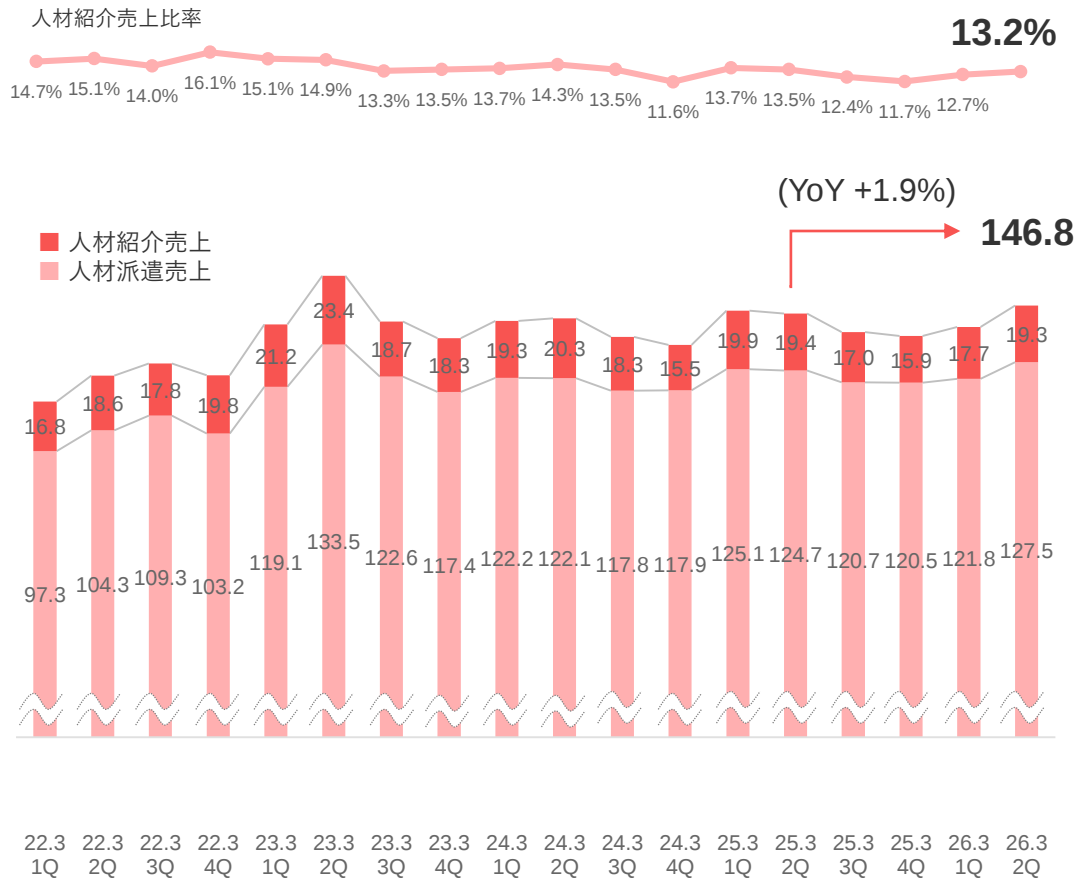
*1 前年同期に含まれる減損損失及び政府補助金収入を除いたセグメント利益。

*2 マクロ環境については、Appendix (80頁) もご参照下さい。

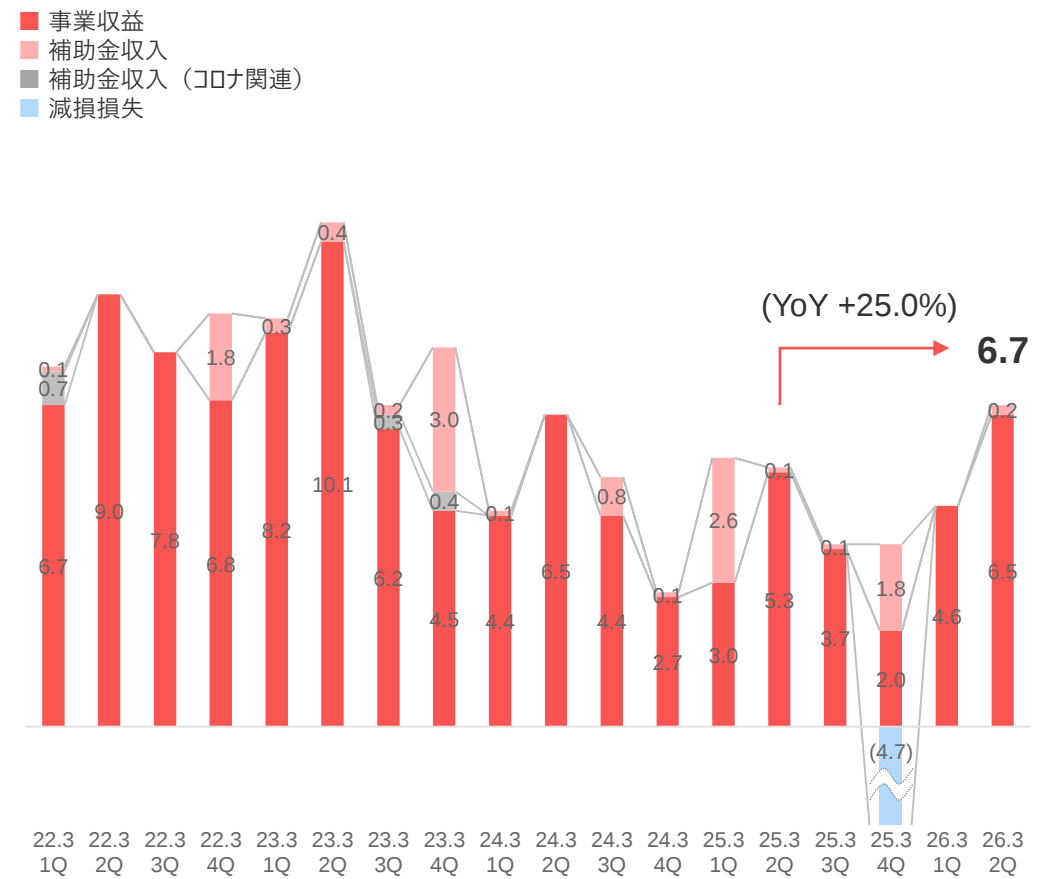
海外Working事業 (契約形態別売上、営業利益推移)

- 引き続き市場環境を注視しながら、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) -

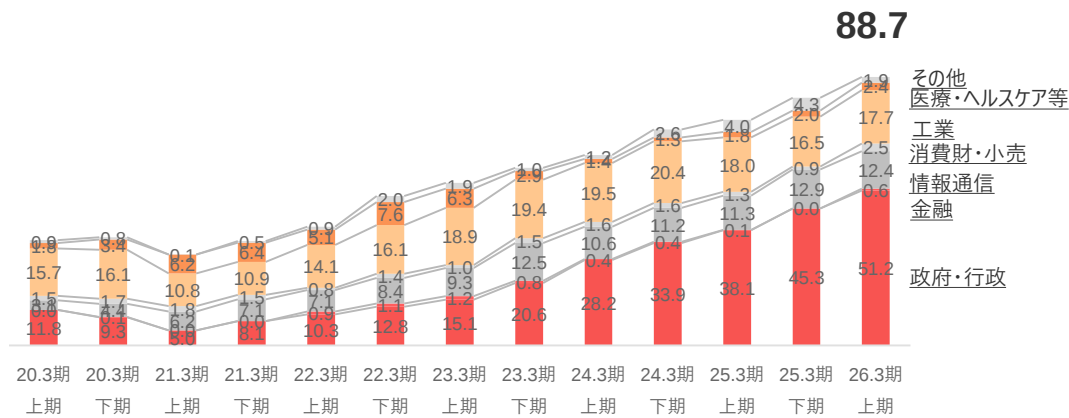


海外Working事業 (分野別売上の内訳)

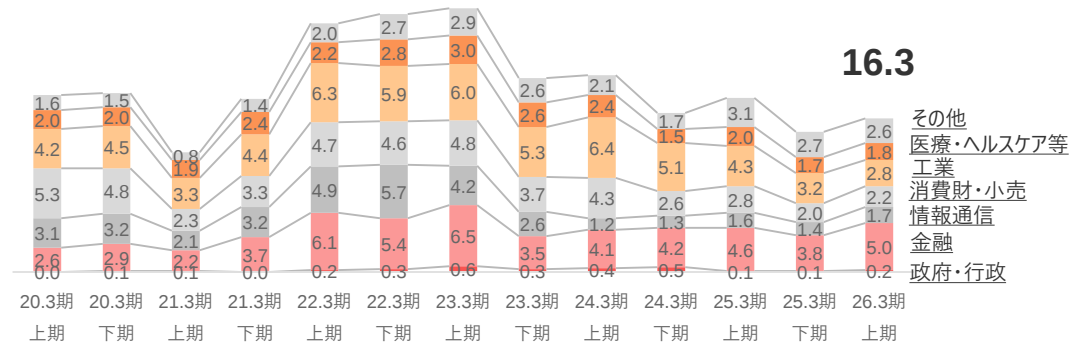
- 人材派遣は、シンガポールの政府・行政が順調に拡大し、オーストラリアの州政府や金融系において、需要回復の兆し。
- 人材紹介は、オーストラリアの連邦政府向け採用代行が堅調なものの、シンガポール、オーストラリアともに厳しい市況が継続。

- シンガポール -

人材派遣

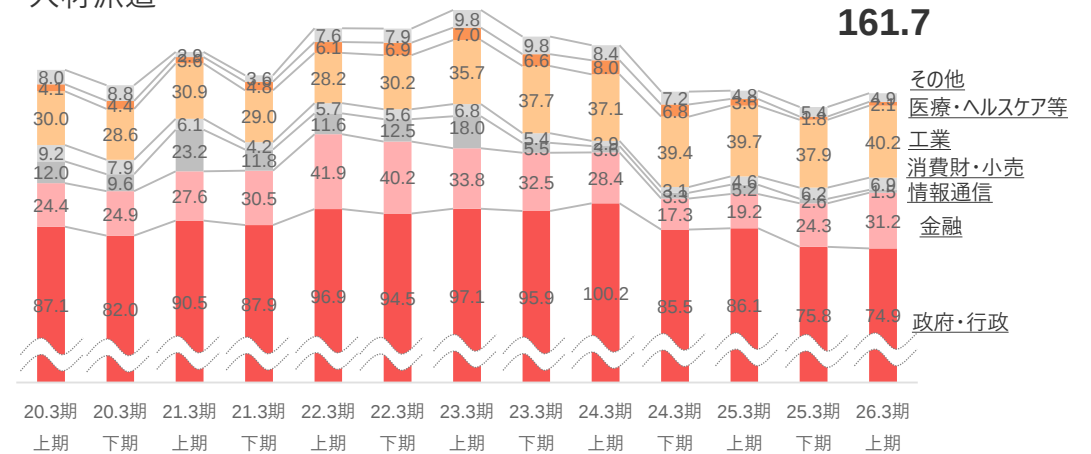


人材紹介

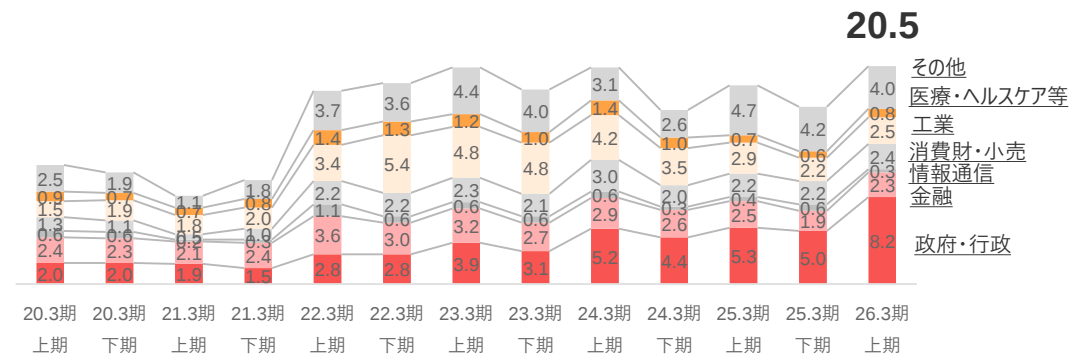


- オーストラリア -

人材派遣



人材紹介



為替影響を除くため、シンガポールドル1=113円、1 オーストラリアドル=95円で換算しています。

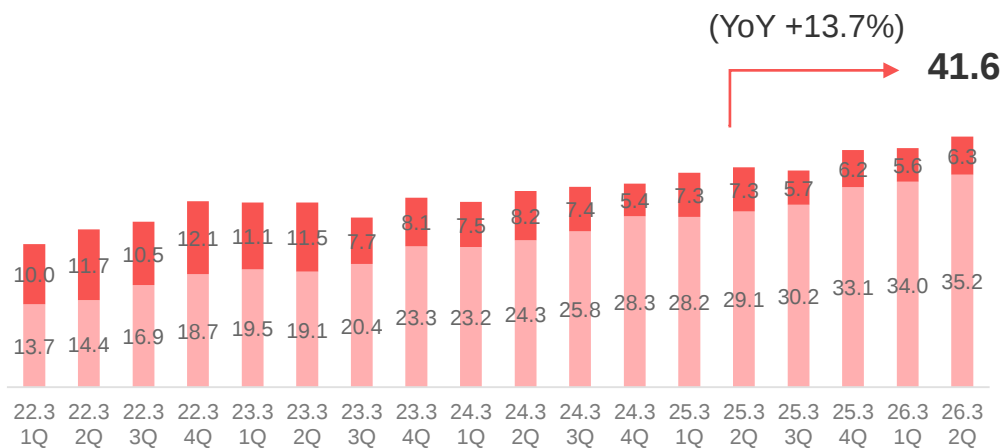
(参考) 海外Working事業 (現地通貨ベースの地域別売上内訳)

- シンガポールの売上は、25.3期2Q比で人材派遣 +6.1百万シンガポールドル、人材紹介 -1.0百万シンガポールドル。
- オーストラリアの売上は、25.3期2Q比で人材派遣 -1.4百万オーストラリアドル、人材紹介 +1.1百万オーストラリアドル。

- シンガポール -

(単位：100万シンガポールドル)

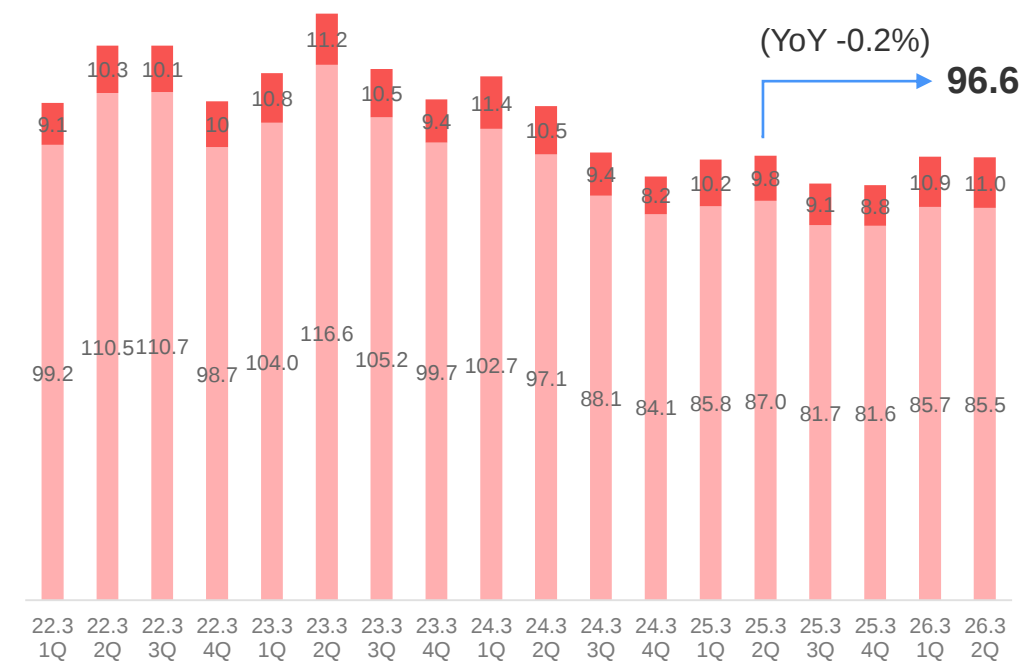
■ 人材紹介売上
■ 人材派遣売上



- オーストラリア -

(単位：100万オーストラリアドル)

■ 人材紹介売上
■ 人材派遣売上



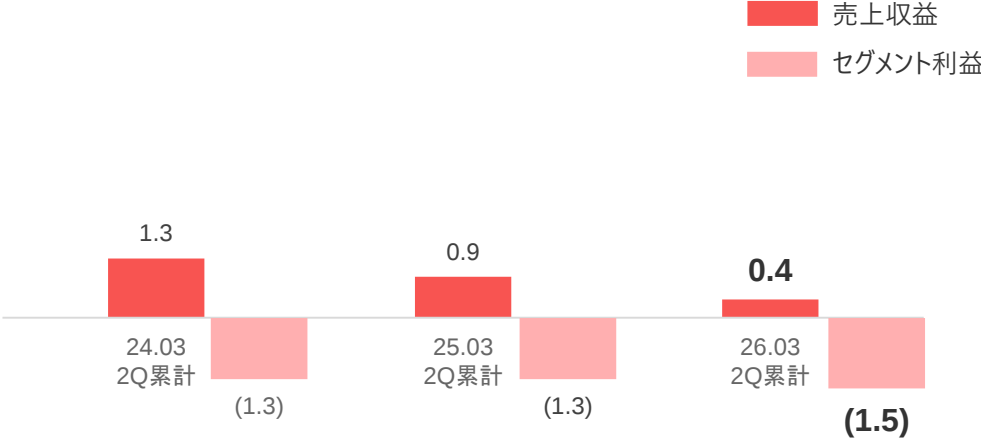
26.3期2Q実績レート：1SGD：113円 1AUD：95円

2026年3月期 第2四半期 (累計) その他

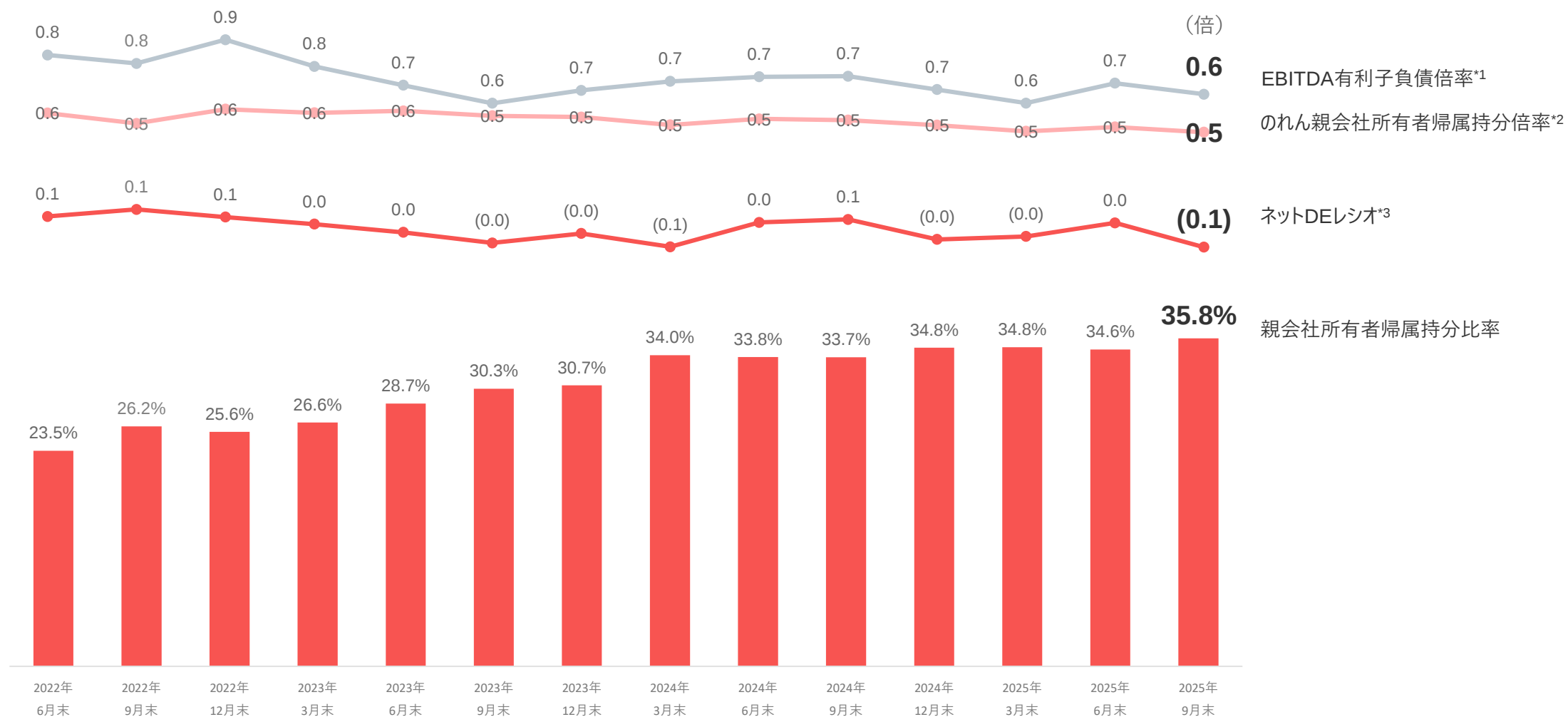
- 2024年3月に外国人雇用管理サポートサービス事業を、2024年9月に外国人向けモバイルインターネット接続サービス及び音声通話サービス事業を吸収分割の方法により他社に承継。
- 継続的に新たなプラットフォーム開発に向け取り組む。

- 売上収益、セグメント利益 -

(単位：億円)	計画	実績	計画比	前期	前期比
売上収益	0.3	0.4	+18.2%	0.9	-46.1%
セグメント利益	(1.5)	(1.5)	—	(1.3)	—



- 親会社所有者帰属持分比率は35.8%と安定的に推移。その他財務指標も安全性に問題なし。



連結貸借対照表

- 資産は 4.9億円の増加 (現金及び現金同等物の増加 +3.7億円、営業債権及びその他の債権の増加 +1.7億円等)。
- 負債は 1.5億円の減少 (短期借入金純増減 -8.1億円、長期借入金の増加 +2.8億円等)。
- 資本は 6.5億円の増加 (四半期利益の増加 +11.4億円、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)	2025年 3月末	2025年 9月末	増減額	(単位：億円)	2025年 3月末	2025年 9月末	増減額
流動資産合計	265.5	274.2	+8.7	流動負債合計	252.0	253.6	+1.5
うち、現金及び現金同等物	69.3	73.1	+3.7	うち、営業債務及びその他の債務	169.5	181.7	+12.2
うち、営業債権及びその他の債権	181.3	183.1	+1.7	うち、借入金	40.0	31.6	-8.3
非流動資産合計	233.7	229.9	-3.7	うち、その他の金融負債	14.2	12.9	-1.3
うち、のれん	81.6	83.9	+2.2	非流動負債合計	73.5	70.4	-3.1
うち、その他の無形資産	56.0	56.1	0.1	うち、借入金	26.0	29.0	+3.0
資産合計	499.2	504.2	+4.9	うち、その他の金融負債	36.3	31.6	-4.6
親会社所有者帰属持分比率	34.8%	35.8%	-1.0pt	負債合計	325.6	324.0	-1.5
ネットD/Eレシオ	(0.0)倍	(0.1)倍	—	資本合計	173.5	180.1	+6.5
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	173.9	180.5	+6.6
EBITDA有利子負債倍率	0.8倍	0.6倍	—	負債及び資本合計	499.2	504.2	4.9

連結キャッシュ・フロー

- 営業C/Fは、税引前四半期利益の計上、法人所得税の支払等により、23.6億円の収入。
- 投資C/Fは、有形固定資産及び無形固定資産の取得による支出、投資有価証券の取得及び売却等により、0.3億円の支出。
- 財務C/Fは、配当金の支払、有利子負債の純増減等により、20.9億円の支出。

(単位：億円)			(単位：億円)		
	2025/3期 2Q累計	2026/3期 2Q累計		2025/3期 2Q累計	2026/3期 2Q累計
税引前利益	8.6	15.5	有利子負債の純増減額	4.8	(11.5)
減価償却費及び償却費	10.2	9.7	配当金の支払額	(10.1)	(10.1)
法人所得税の支払額	(9.4)	(1.1)	政府補助金による収入	2.9	0.6
その他	(8.0)	(0.5)	その他	0.0	0.0
営業活動によるキャッシュ・フロー	1.4	23.6	財務活動によるキャッシュ・フロー	(2.9)	(20.9)
有形固定資産及び無形資産の取得による支出	(2.1)	(2.0)	為替変動の影響額	(0.0)	1.4
投資有価証券の取得及び売却	(2.8)	2.0	現金及び現金同等物の増減額	(10.0)	3.7
その他	(3.5)	(0.2)	現金及び現金同等物の期首残高	71.0	69.3
投資活動によるキャッシュ・フロー	(8.5)	(0.3)	現金及び現金同等物の期末残高	60.9	73.1
フリーキャッシュ・フロー（営業C/F+投資C/F）	(7.1)	23.2			

2026年3月期 第2四半期 トピックス

2

株式会社HR CAREERの株式取得 (連結子会社化)

- 2025年10月1日付で、医療・福祉業界の人材紹介に特化した株式会社HR CAREER の株式を取得し、連結子会社化。
- 紹介事業の競争力強化を図るとともに、人材派遣から人材紹介、生産職・事務職領域から専門職領域へと広がるキャリアパスの“最大化”と“最適化”を加速させ、グループ全体の企業価値向上を目指す。

- 株式取得の背景 -

当社は、『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』をミッションとして掲げ、国内外で人材派遣、業務請負、人材紹介等を展開しています。また、現中期経営計画において掲げる「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”」の実現に向け、人材サービスの幅を拡大することを成長戦略の重要な柱と位置づけています。

HR CAREERは、医療・福祉業界に特化した人材紹介サービスを展開しており、看護師・介護士・栄養士・保育士を中心として900社ほどの取引基盤を持っています。また、エリア・職種ごとに専門性が高いコンサルタントを配置し地域特性に応じて業界別に効率的な営業体制を確立しています。

現在、当社国内事業における売上の大部分は人材派遣が占めており、人材紹介事業は未だ限定的な規模に留まっています。なかでも、医療・介護をはじめとするエッセンシャル領域（生活を維持するために必要不可欠な領域）は、今後も人材需要の増大が見込まれると同時に、社会課題の解決に直結する分野であると考えています。

このような環境のもと、医療・福祉分野に特化した人材紹介事業を展開するHR CAREERをグループに迎えることは、2万人規模の当社登録スタッフのキャリアパスの“最大化”と“最適化”を加速させる大きな一歩となります。

また、HR CAREERが有する高い成約率を実現するオペレーション力と成長実績を取り込むことで、当社紹介事業の競争力強化を図るとともに、人材派遣から人材紹介、生産職・事務職領域から専門職領域へと広がる多様なキャリア形成の機会を提供できる体制を整えていきます。

本件株式取得を通じて、当社は社会課題の解決に資する持続的な人材サービスの提供を実現し、グループ全体の企業価値向上を目指してまいります。



HR CAREER 会社概要

商号	:	株式会社HR CAREER
本社	:	東京都渋谷区恵比寿4丁目20-3 恵比寿ガーデンプレイス29F
設立	:	2020年6月
代表者	:	代表取締役 森 聡介
事業内容	:	医療・福祉を中心とした業界特化型人材紹介事業
URL	:	https://hr-career.jp/

エンゲージメントファンド「Nezu Engagement Fund」との協働

- エンゲージメントファンド「Nezu Engagement Fund」より、当社株式の取得を通じた協働の提案を受け、当社会長池田の保有株式の一部232,000株（発行済株式総数の約1%）を譲渡。
- エクイティストーリーの見直しやストラテジックレビュー、株主優待の見直しや株式報酬制度導入等のコーポレートアクションや、IR活動の改善等、協働的エンゲージメントを通じて、中長期的な企業価値向上を図る。

－ 取引の概要 －

売主	取締役会長 池田良介
買主	エンゲージメントファンド※ 「Nezu Engagement Fund」
売却数量	232,000株
売却方法	市場内立会外取引
約定日・受渡日	約定日：9/29(月)、受渡日：10/1(水)
備考	本株式売却に伴う、主要株主及び筆頭株主の異動はありません。

※エンゲージメントファンド：

投資先企業の経営陣との建設的な対話（エンゲージメント）を通じて、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的とした投資ファンド

－ 取引実行後の取組み －



エンゲージメントを通じた 企業価値向上のための協働

- 目標株価を設定した上で、目標達成に繋がるコーポレーションアクションを模索していく

想定しているエンゲージメント

- エクイティストーリーの見直し・ストラテジックレビュー
- 株主優待制度の見直し
- 株式インセンティブ(ストックオプション)の導入
- IR活動の改善
- ダウンサイドプロテクションとしての自社株買い
- 株主還元の強化

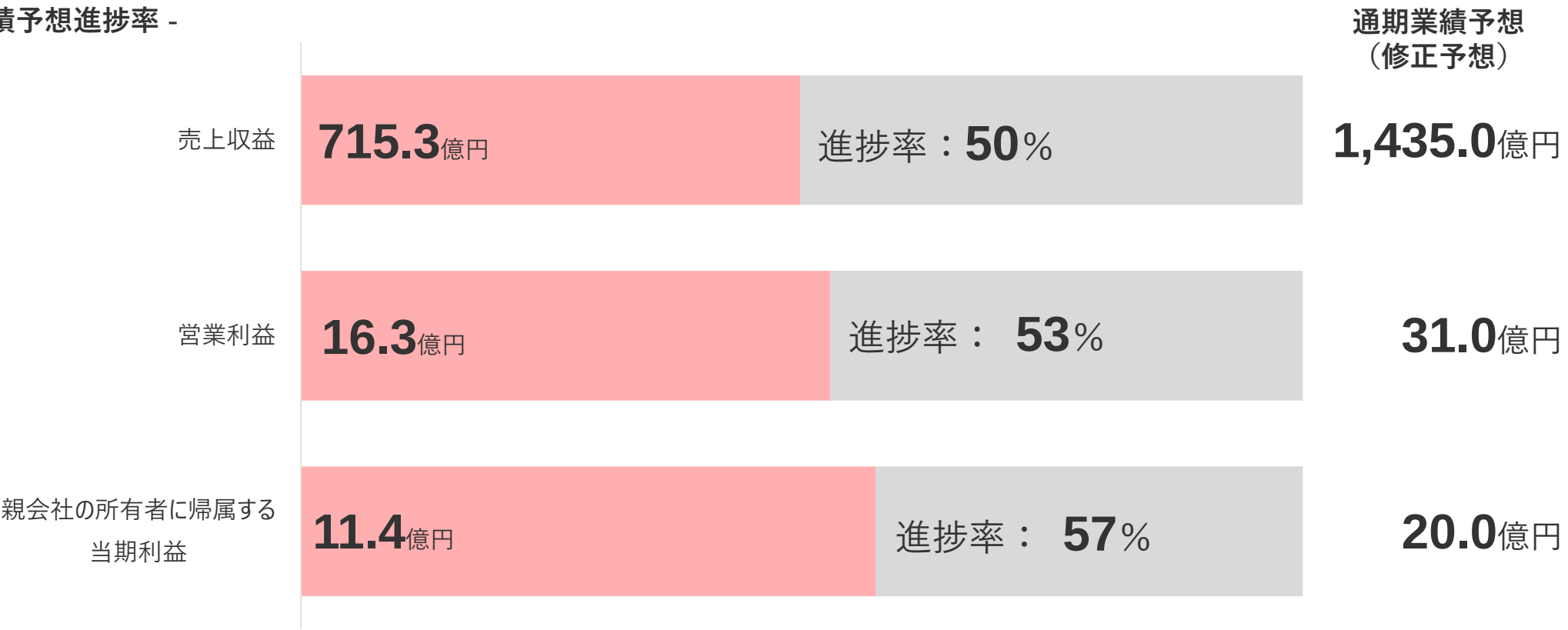
2026年3月期 通期業績予想、株主還元

3

2026年3月期業績見通し

- 2Q累計の業績予想上振れを織込み、通期業績予想を上方修正。
- 売上収益については、国内Working事業における新規連結子会社の影響に加え、海外Working事業におけるオーストラリアの人材紹介が堅調であるほか、シンガポールの人材派遣が順調に拡大する見通し。
- 利益については、IR施策強化等による本社コストの増加を見込む一方、国内Working事業の建設技術者領域やセールスアウトソーシング領域が堅調に推移する見通し。

- 業績予想進捗率 -



(参考) 2026年3月期 通期連結業績予想 (2025年11月7日修正予想)

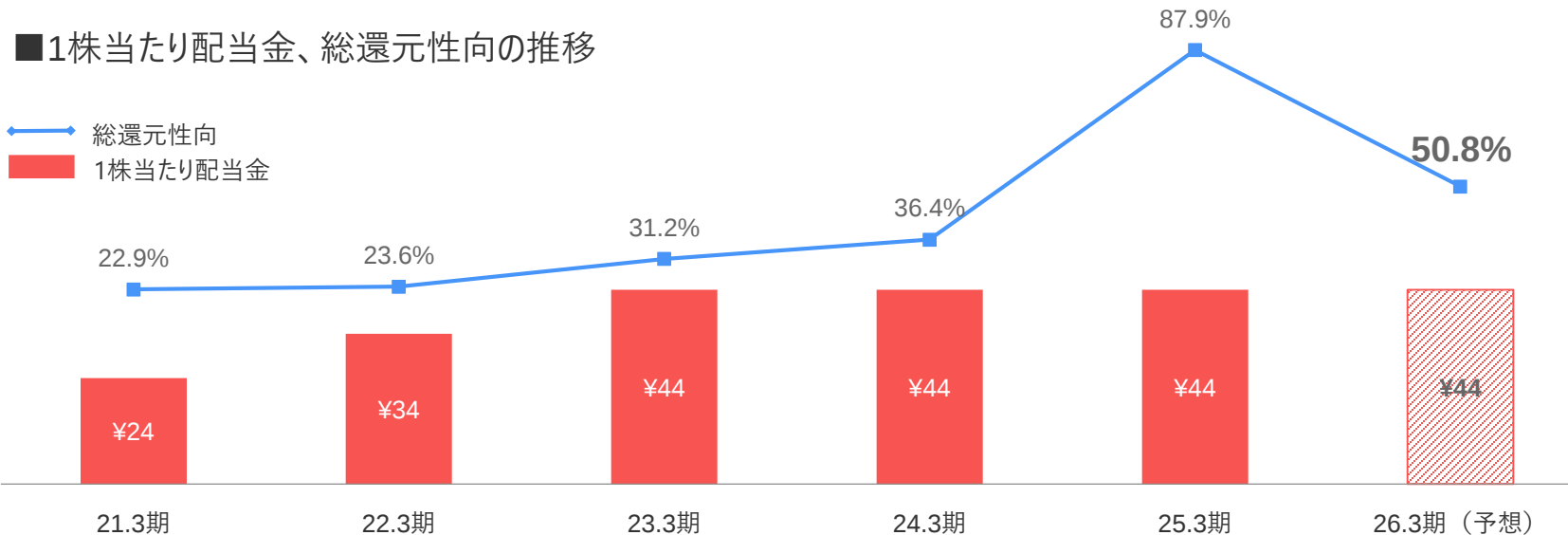
単位：億円		通期			
		2026/3期 予想	2025/3期 実績	前年同期比(額)	前年同期比(率)
売上収益		1,435.0	1,397.0	+37.9	+2.7%
うち、国内Working事業		878.7	831.1	+47.5	+5.7%
うち、海外Working事業		555.5	564.5	-9.0	-1.6%
うち、その他		0.7	1.3	-0.5	-41.0%
売上総利益		316.5	293.8	+22.6	+7.7%
(売上総利益率)		(22.1 %)	(21.0 %)	+1.1pt	
営業利益		31.0	23.3	+7.6	+32.6%
(営業利益率)		(2.2 %)	(1.7 %)	+0.5pt	
うち、国内Working事業		41.4	32.5	+8.8	+27.3%
うち、海外Working事業		17.3	14.3	+2.9	+20.8%
うち、その他		(3.0)	(2.2)	-0.8	—
うち、調整額		(24.6)	(21.2)	-3.4	—
親会社の所有者に帰属する当期利益		20.0	11.5	+8.4	+73.1%
EBITDA		51.5	48.9	+2.5	+5.2%
				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	91 円	86 円	3.9 億円	0.1 億円
	シンガポールドル	104 円	94 円	1.4 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50.8%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%	4.3%
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	1.9%	

※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 優待利回り及び配当利回りは、2025年11月6日終値 1,028円で試算しています。



Appendix

1. ウィルグループとは
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)
3. 外部環境
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。)

角の2025年3月末の当社株式保有数は、347,800株 (大株主順位は10位、発行済株式に占める保有割合は1.51%) 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)
問合せ先 執行役員 高山 智史
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。

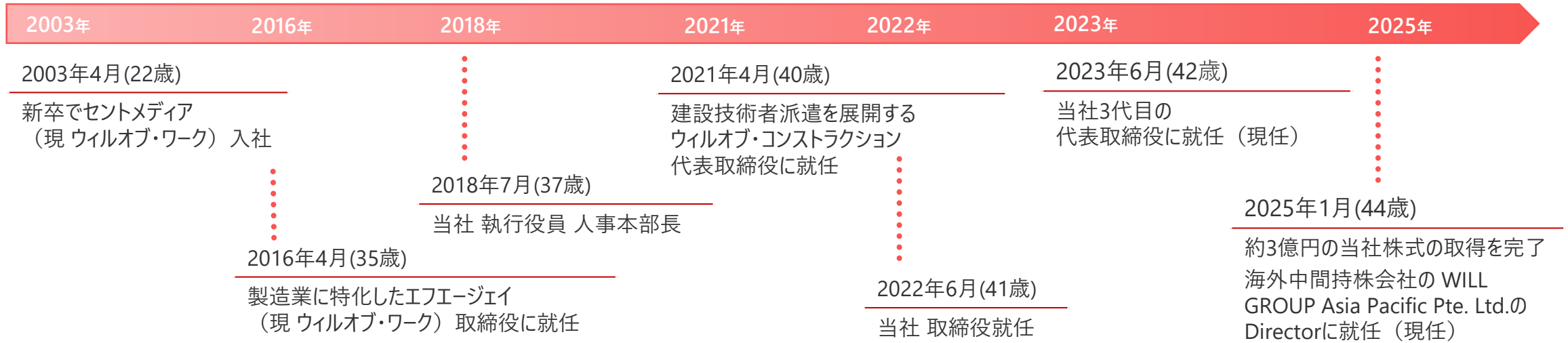
なお、この買付けに際し、当社は本日開催の取締役会において、角個人に対し、公明な条件かつ適切な資産保全策を講じた上で、この買付けに係る資金を融資することを決定しています。今回の買付けについて、角は以下のようにコメントしています。

「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 – ウィルグループの特徴 –

「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 -

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

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。

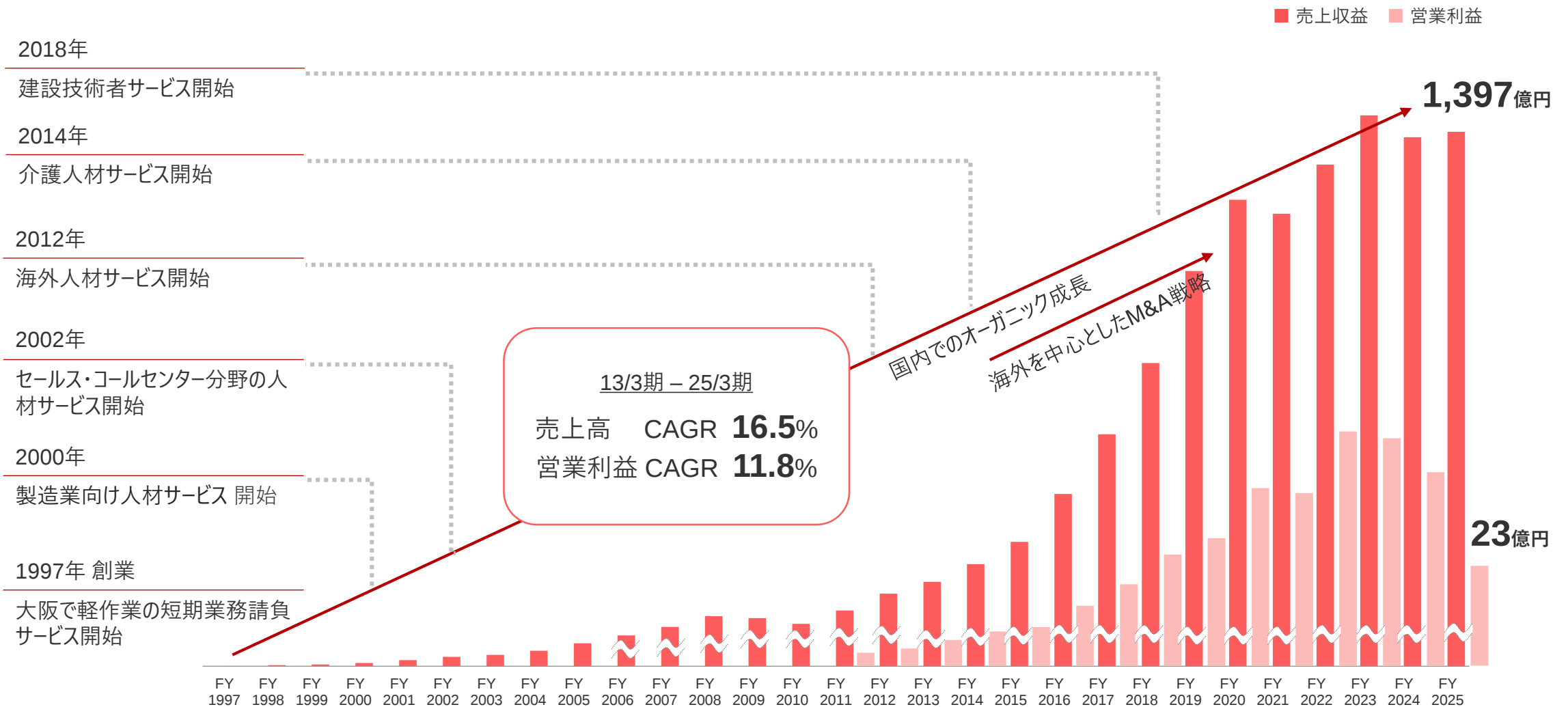
- バリュー -

Value
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、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。



1. ウィルグループとは – カテゴリー（職種）特化とターゲット市場の選定 –

- 競合他社との差別化を図るため、ターゲット市場を選定。
- カテゴリーに特化したことにより、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。

<ターゲット市場>

- ・大手企業が未参入
- ・人手不足が常態化している
- ・一定の市場規模がある

定着率 高

大手企業が参入していたエリア

需給ギャップ 低

需給ギャップ 高

定着率 低


WILL GROUP
当社がターゲットとしたエリア



カテゴリー特化によってシェアを獲得

販売員派遣



業界 **2** 位 ※1

オペレーター派遣



業界 **1** 位 ※1

介護人材派遣



業界 **3** 位 ※1

食品・製造派遣



業界 **8** 位 ※1

建設技術者派遣



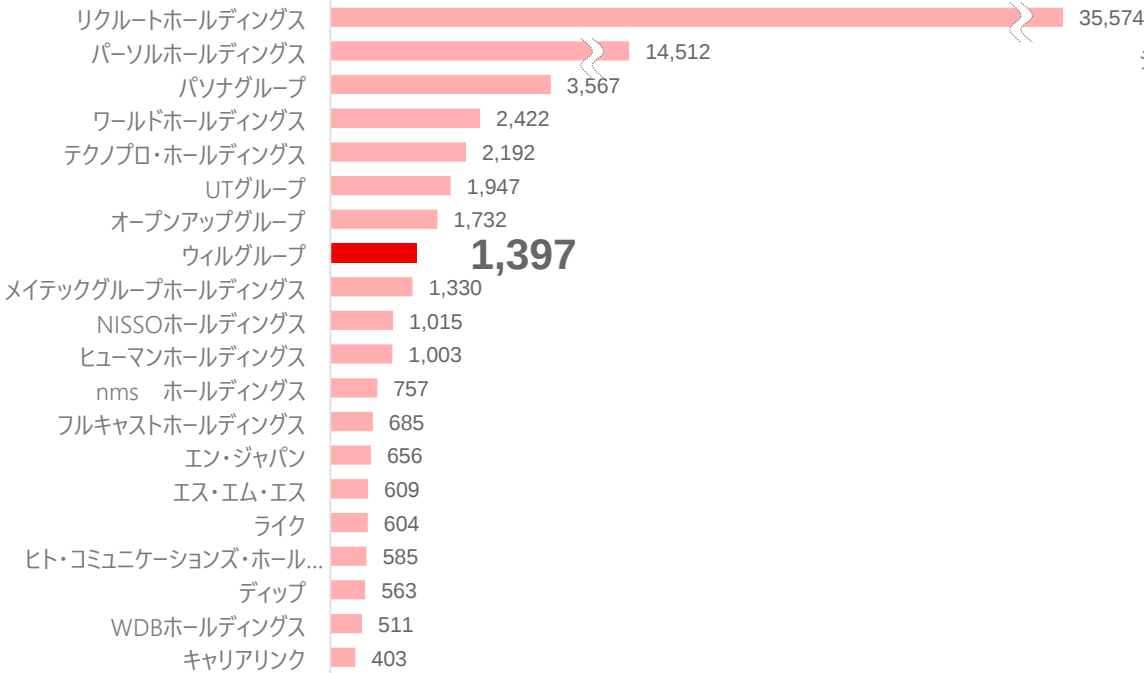
業界 **7** 位 ※1

1. ウィルグループとは – 人材業界におけるポジション –

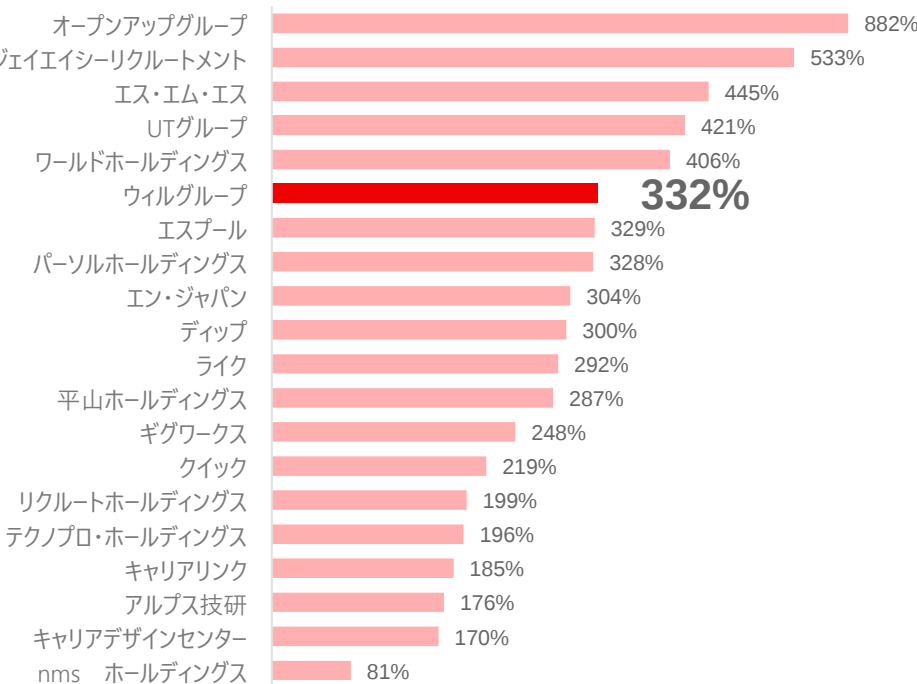
- 上場後約10年間で、当社の売上高成長率は人材業界トップクラス。

業界における当社のポジション※

2024年度 売上高 (億円)



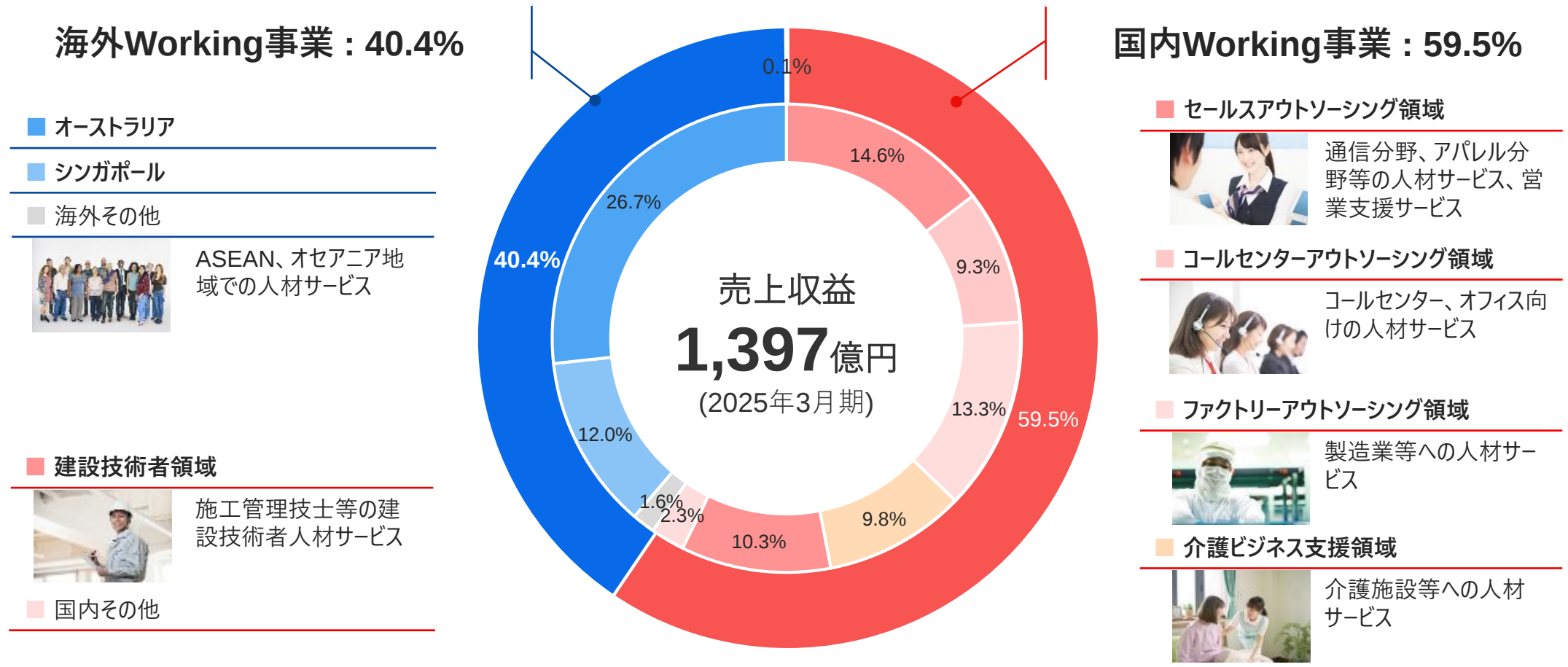
売上高成長率 (2012年度～2024年度)



※公開情報に基づき当社作成

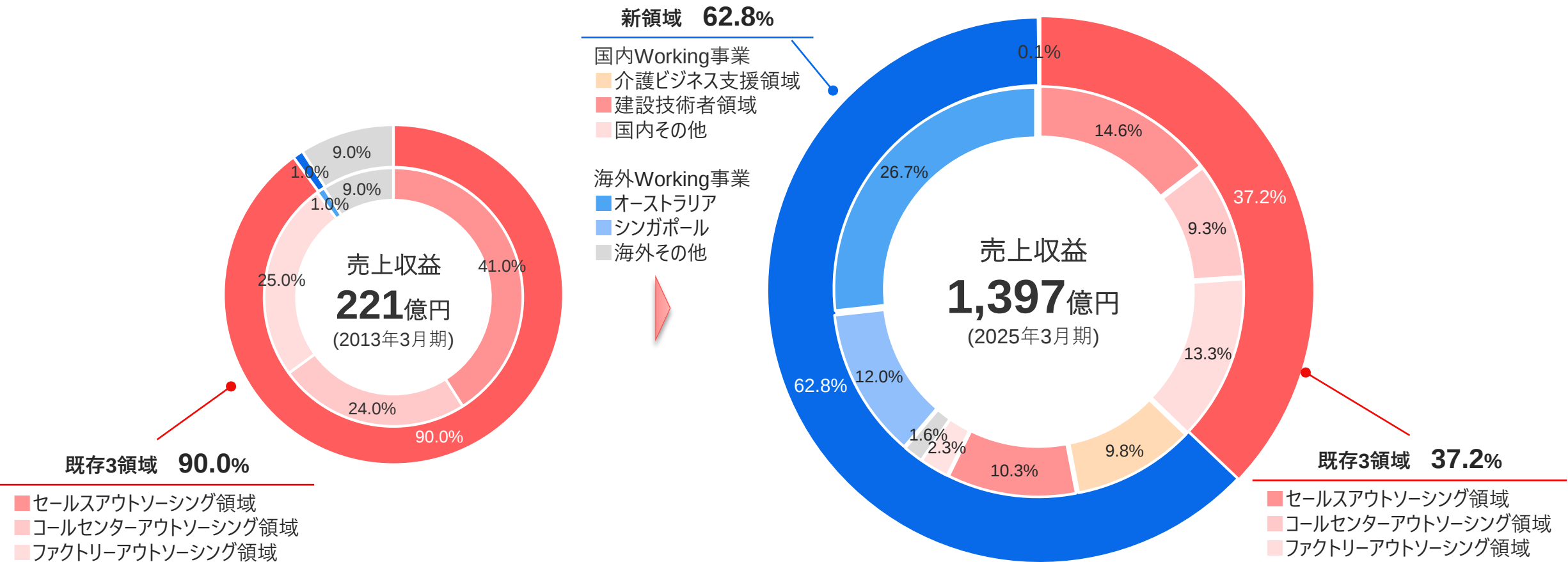
1. ウィルグループとは — 現在の事業内容と売上構成 —

- 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。

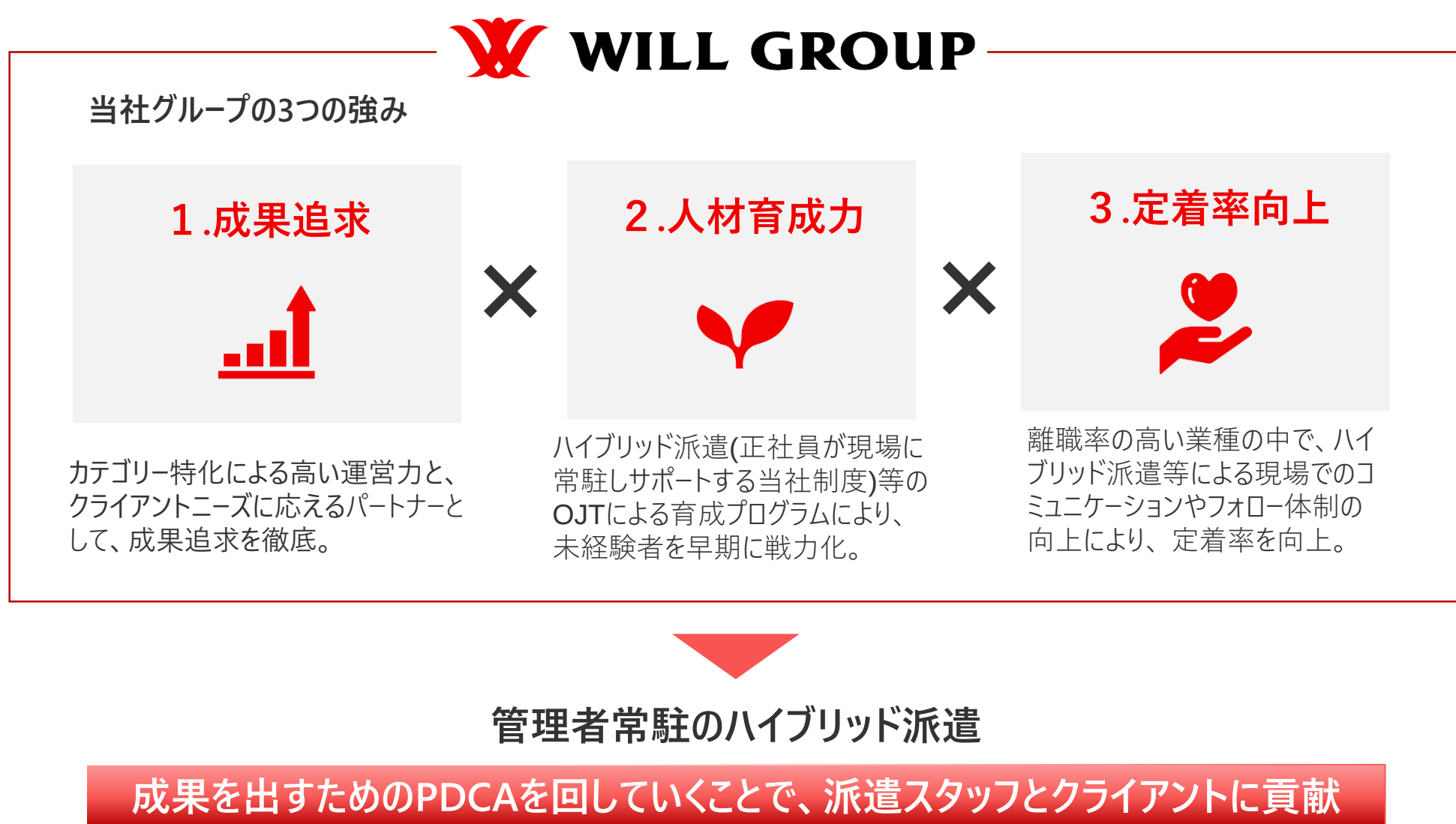


1. ウィルグループとは – 売上構成の変化 –

- 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 — 後発参入でもシェアを獲得できる「強み」 —



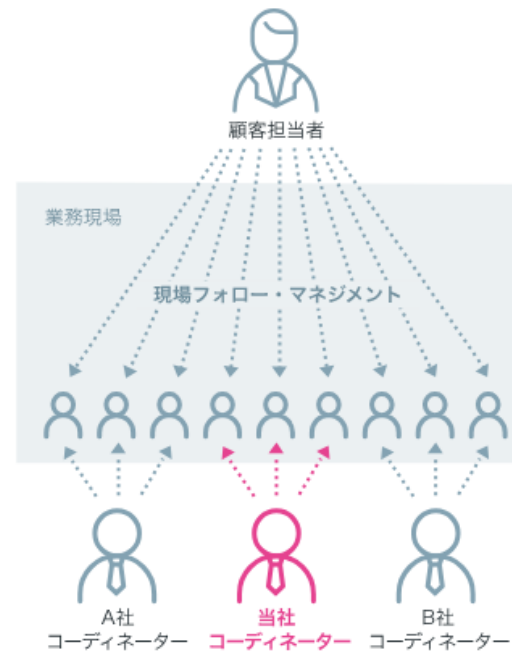
1. ウィルグループとは – ハイブリッド派遣 –

ハイブリッド派遣とは

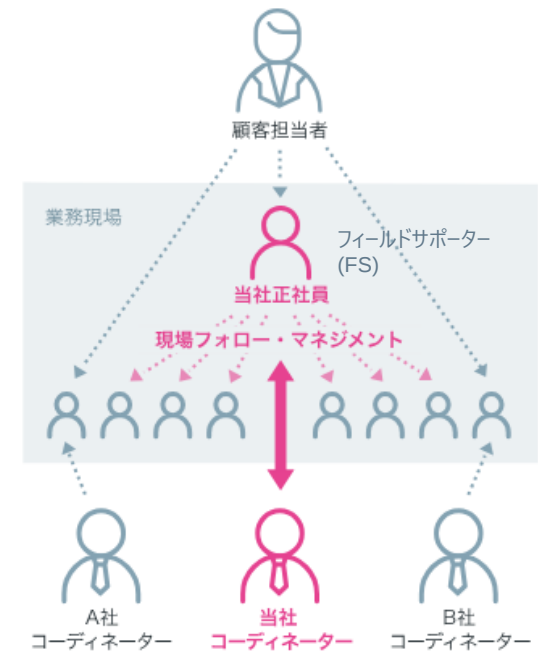
「フィールドサポーター」(FS)と呼ぶ当社の正社員が現場に常駐し、クライアント担当者、派遣スタッフ双方をサポートするユニット派遣モデル。
当社のFSが、派遣スタッフを現場でサポートする体制は、外国籍人材の派遣と相性が良い。(日本の大卒外国人正社員のFSが常駐。)

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ー	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



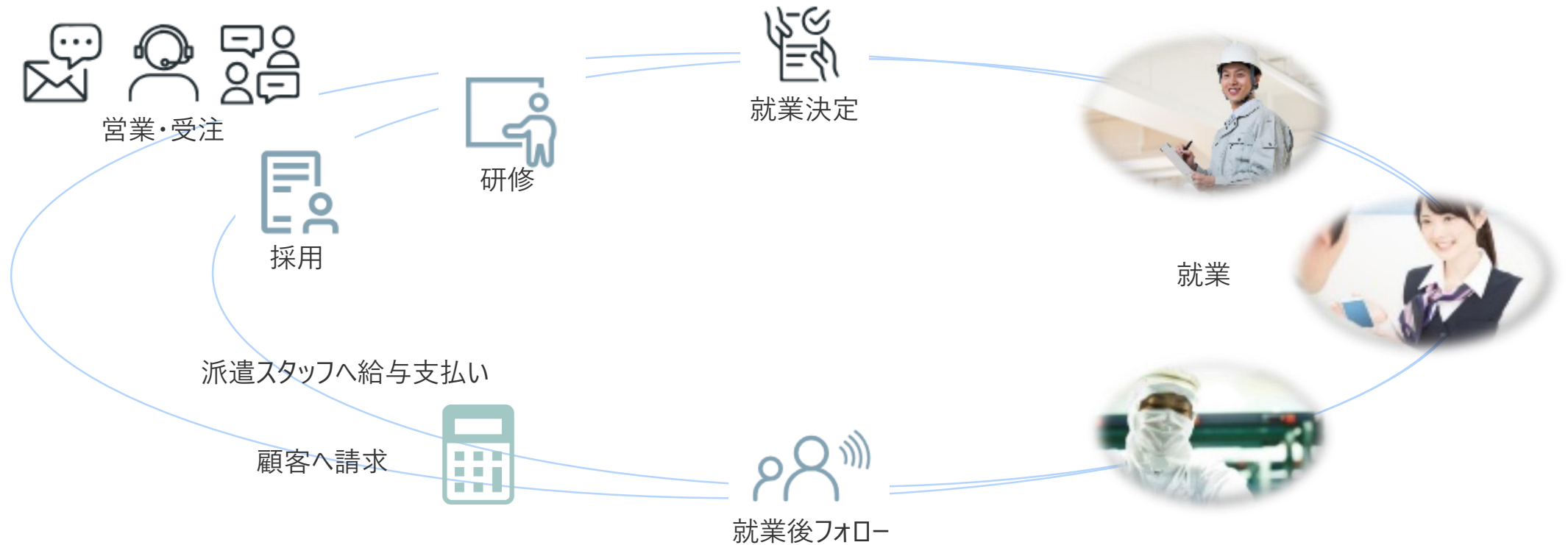
1. ウィルグループとは – 人材ビジネスの収益モデルと構造 –

	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 – 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, J:COM, 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	1,397.0
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. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 基本方針と戦略 –

基本方針

国内Working事業の再成長

重点戦略

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

正社員派遣

戦略Ⅱ 国内Working事業(建設技術者領域以外)の再成長

正社員派遣
外国人雇用支援

海外W

戦略Ⅲ 海外Working事業の安定した成長

従来の当社

有期雇用ベースによる低成長
(20/3期 3.4%→23/3期 3.7%)

WILL-being
2026

当社の目指す方向性

正社員派遣・外国人雇用支援
ベースによる再成長。

2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 策定の経緯 —

WILL-being 2023 (2021年3月期 – 2023年3月期)

- 課題：国内Wの低成長

▲ 連結実績 (23/3期)

売上収益	1,439 億円 (CAGR : 6%) 為替影響を除くCAGR 3%
営業利益	53 億円 (CAGR : 9%) 為替影響を除くCAGR 4%
営業利益率	3.7 %

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 (26/3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 戦略Ⅰ・Ⅱ

建設技術者領域の更なる成長と収益化 26/3期 目標

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

国内W (建設技術者領域以外) の再成長

- 26/3期 目標
- 正社員派遣採用人数/年 4,700 名
- 外国人管理受託人数 6,800 名

海外Working事業 戦略Ⅲ

安定成長

- 26/3期 目標
- 人材紹介売上比率 17.0 %

WILL-being 2026 (2024年5月13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 (26/3期)

経営目標は置かず
27/3期以降の利益成長を目指す

国内Working事業 戦略Ⅰ・Ⅱ

建設技術者領域の更なる成長と収益化 26/3期 目標

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

国内W (建設技術者領域以外) の再成長

- 26/3期 目標
- 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

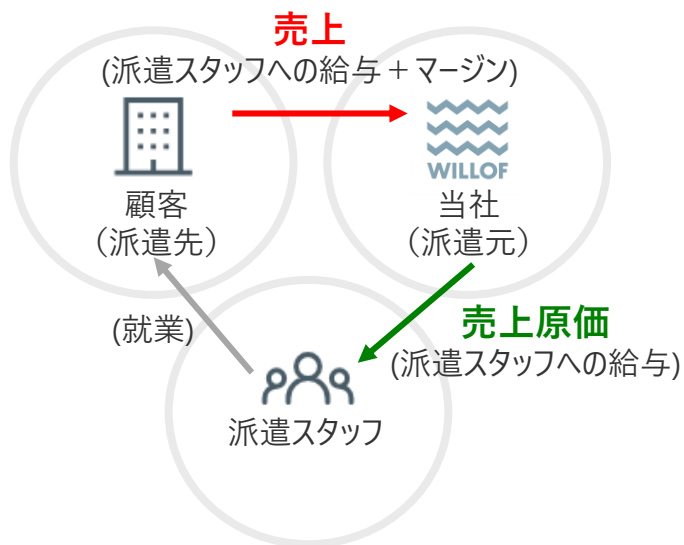
海外Working事業 戦略Ⅲ

安定成長

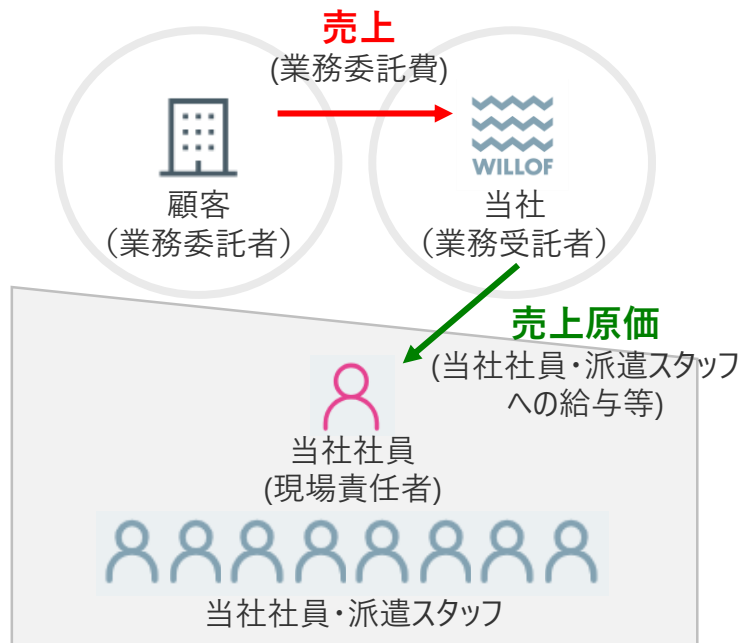
- 26/3期 目標
- 人材紹介売上比率 目標を設定しない

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

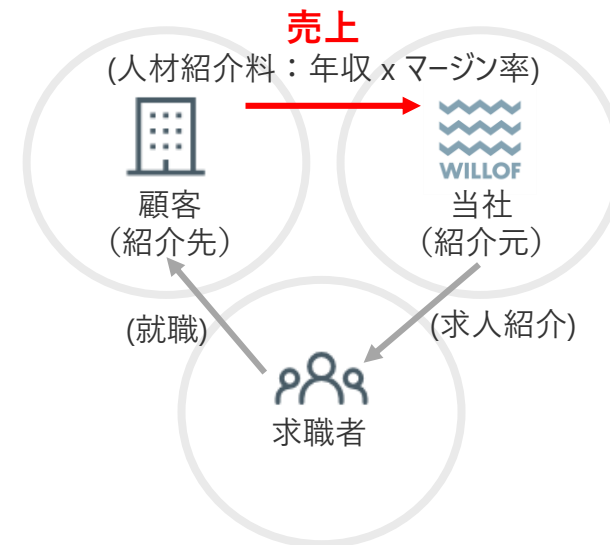
人材派遣



業務請負



人材紹介



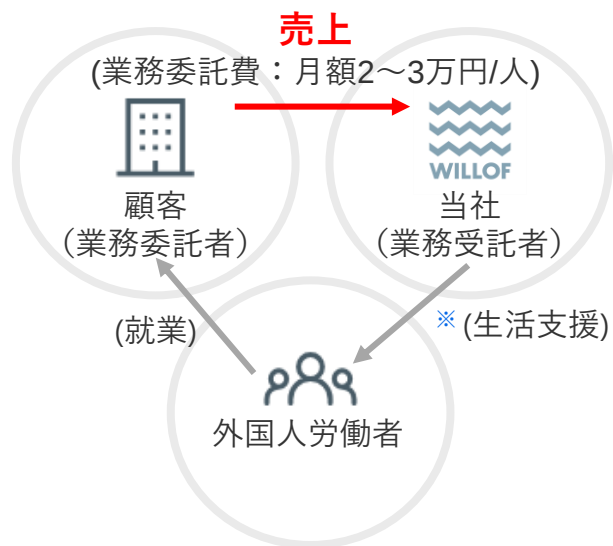
売上総利益率： 14~17% (有期雇用派遣)
21~28% (正社員派遣)

売上総利益率： 14~22%

売上総利益率： 90%以上

2. 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

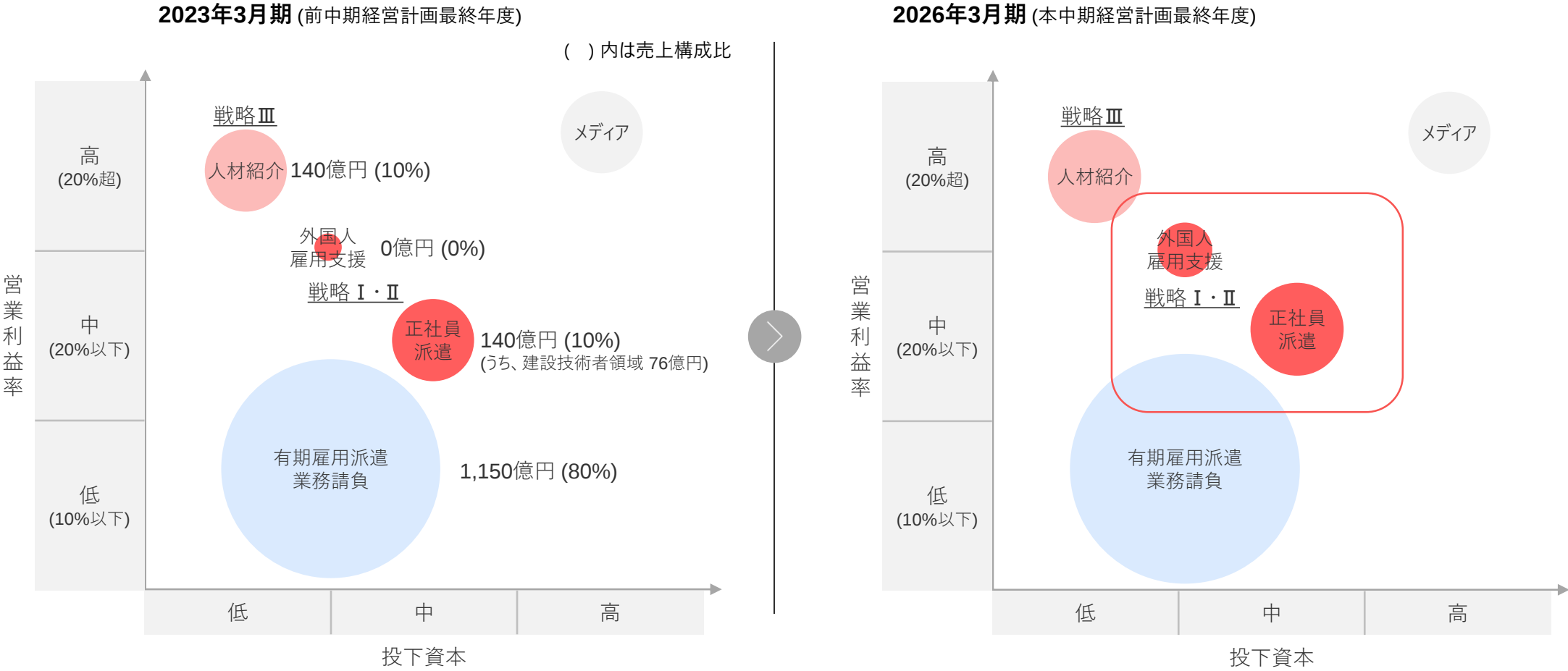
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – サービス毎の収益モデル –

- 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			◎	◎	○

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

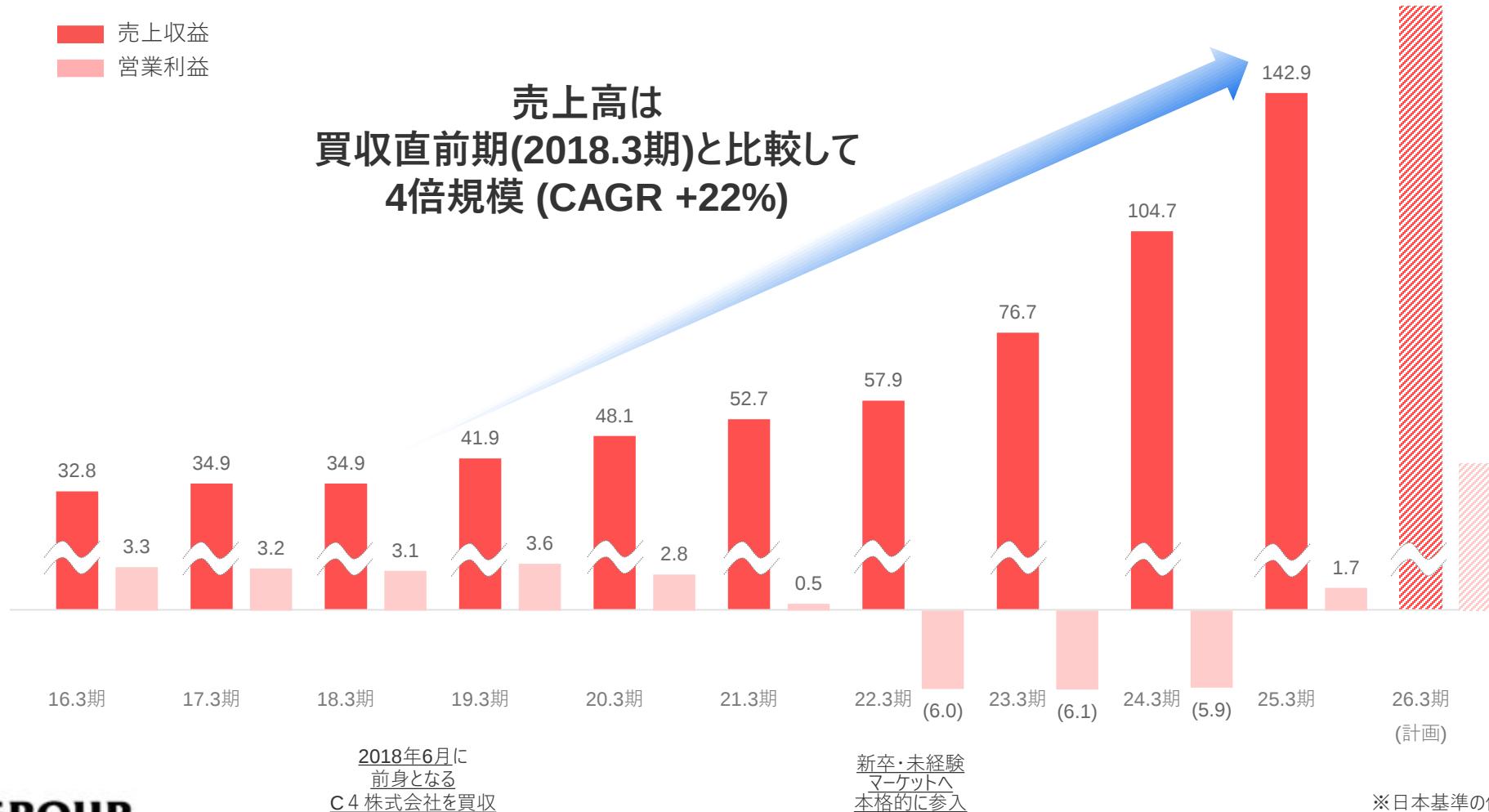
- 収益性の高い正社員派遣・外国人雇用支援ビジネスを拡大することで、利益率の向上を目指す。



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域の業績推移 –

- 2025年3月期に黒字化を達成。
- 2026年3月期には更なる伸長を見込み、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*



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域における取り組み —

- 新卒を含む未経験者を積極的に採用。
- ベトナムの建築土木系大学の在学生/卒業生を対象とし、日本でBIM/CIMエンジニアとして活躍できる人材の育成プログラムを行うなど、外国人雇用にも注力。

新卒入社式の風景



ベトナムのハノイ国立土木大学との業務提携 (調印式の様子)



配属予定のベトナム人BIM/CIMエンジニア



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域における取り組み —

- 建設業の基礎や、ビジネスマナーといった入社後研修や、定期研修によりスキルアップを支援。

座学研修



フルハーネス型墜落制止用器具特別教育



測量実習



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域における取り組み –

- 2024年からAI学習アプリ「Monoxer^{*1}」を導入。合格者への検定料全額キャッシュバック等の利用促進施策により、受験数及び合格者は増加。
- 2級施工管理技術検定^{*2}のアプリ活用グループの合格率は70.1%（未活用グループ+25.0pt）

学習アプリ 未活用者グループの結果				学習アプリ 活用者グループ ^{*3} の結果			
	受験者数	合格者数	合格率		受験者数	合格者数	合格率
2024年度 通期	182	82	45.1%	2024年度 通期	231	162	70.1%
				+25.0pt			
2024年度 前期	45	17	37.8%	2024年度 前期	56	46	82.1%
2024年度 後期	137	65	47.4%	2024年度 後期	175	116	66.3%

^{*1} 問題を解きながら記憶定着を促す学習アプリ。学習者の記憶状況の可視化、アダプティブラーニングなどの機能を有する
^{*2} 第1次検定
^{*3} 学習者に提供したコンテンツ全体のうち、50%以上の問題内容を記憶したとアプリにより判定された学習者グループ

2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域における取り組み —

- 社内交流会や表彰制度の実施により、定着率向上に努める。

社内交流会の様子



技術社員の年間表彰式の様子



2. 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 -



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅱ：外国人雇用支援における取り組み –

- 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



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅱ：外国人雇用支援における取り組み –

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)

2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅱ (国内W) 外国人雇用支援における取り組み —

海外の送り出し機関視察時の様子



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅰ・Ⅱ (国内W) ブランドプロモーション –

- 「WILLOF（ウィルオブ）」のブランド認知度向上のため、タレントを起用した地上波テレビCMを18都府県で継続実施。併せて、YouTube等のインターネット広告配信も実施。
- 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。

プロモーションによる期待効果



プロモーション実績 (23.3期と25年6月のプロモーション実施後との比較 (増減率))



*1 放映地域20~59歳男女の助成想起率

*2 転職意向のある放送地域20~59歳男女

CM紹介サイト：https://willof.jp/shigoto_update/

2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ 海外Working事業の業績推移 –

- 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を受け、市況の低迷が継続。
- 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%と、力強い成長を遂げてきた事業。

海外Working事業の業績推移

(単位：億円)

■ 売上収益 ■ 営業利益

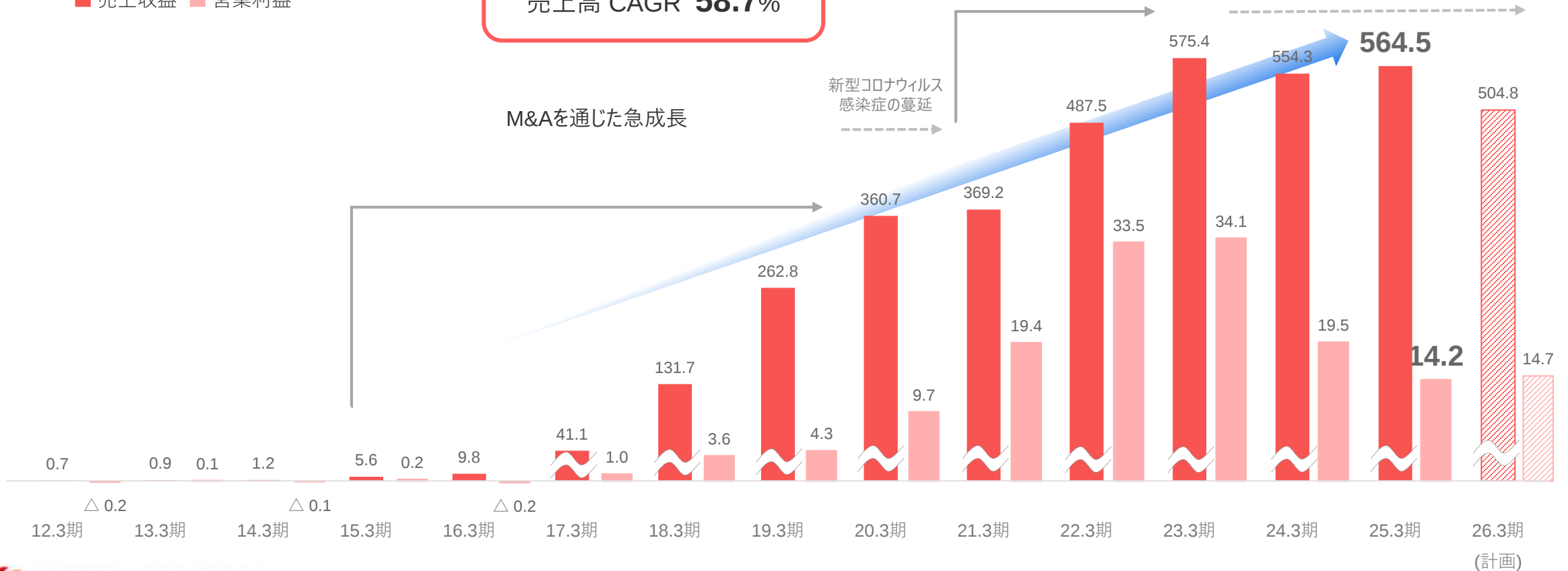
15/3期 – 25/3期
売上高 CAGR **58.7%**

M&Aを通じた急成長

新型コロナウイルス
感染症の蔓延

ポストコロナの
リバウンドバブル

人材需要の一巡やインフレ圧力を受け、
低迷する市況が長期化



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ 海外Working事業の事業内容 –

- 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

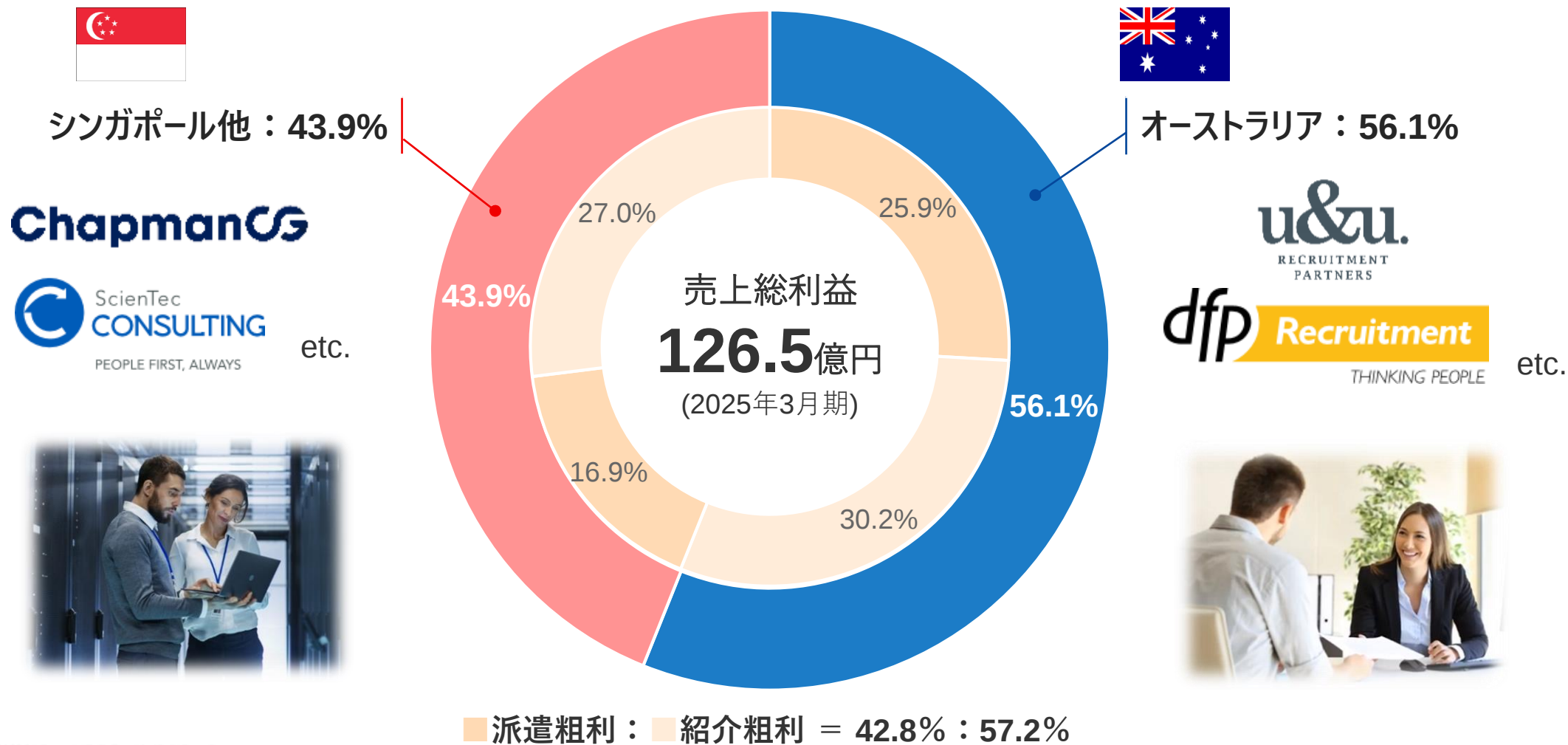


テック分野



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ 海外Working事業の粗利構成比 —

- 海外Working事業の粗利構成比は、オーストラリア6割、シンガポール4割。



2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ 海外主要子会社の業績推移及びのれん残高 –

- 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

(単位：億円)

(億円)	主要拠点	事業内容	連結開始 (持分割合)	投資 残高*1	*2	2022.3期 2Q累計	2023.3期 2Q累計	2024.3期 2Q累計	2025.3期 2Q累計	2026.3期 2Q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及び人材派遣、政府機関向けの人材派遣を展開	2018/8 (100%)	8.2	売上	79.1	75.5	63.8	43.0	47.3
					利益	2.9	2.5	0.7	0.5	0.8
	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%)	30.2	売上	11.5	11.4	8.6	7.3	5.8
					利益	4.3	3.5	1.1	0.2	0.4
	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%)	41.8	売上	56.7	60.1	67.5	71.7	76.8
					利益	7.2	5.6	4.6	3.4	4.1
	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及び人材派遣を展開。	2018/1 (100%)	15.2	売上	81.0	94.0	78.4	67.6	58.6
					利益	1.5	3.5	2.8	1.2	1.4

4 社合計投資残高 : 95.5億円
連結投資残高 : 125.9億円

*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-9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 = 113円、1 オーストラリアドル = 95円で換算しています。

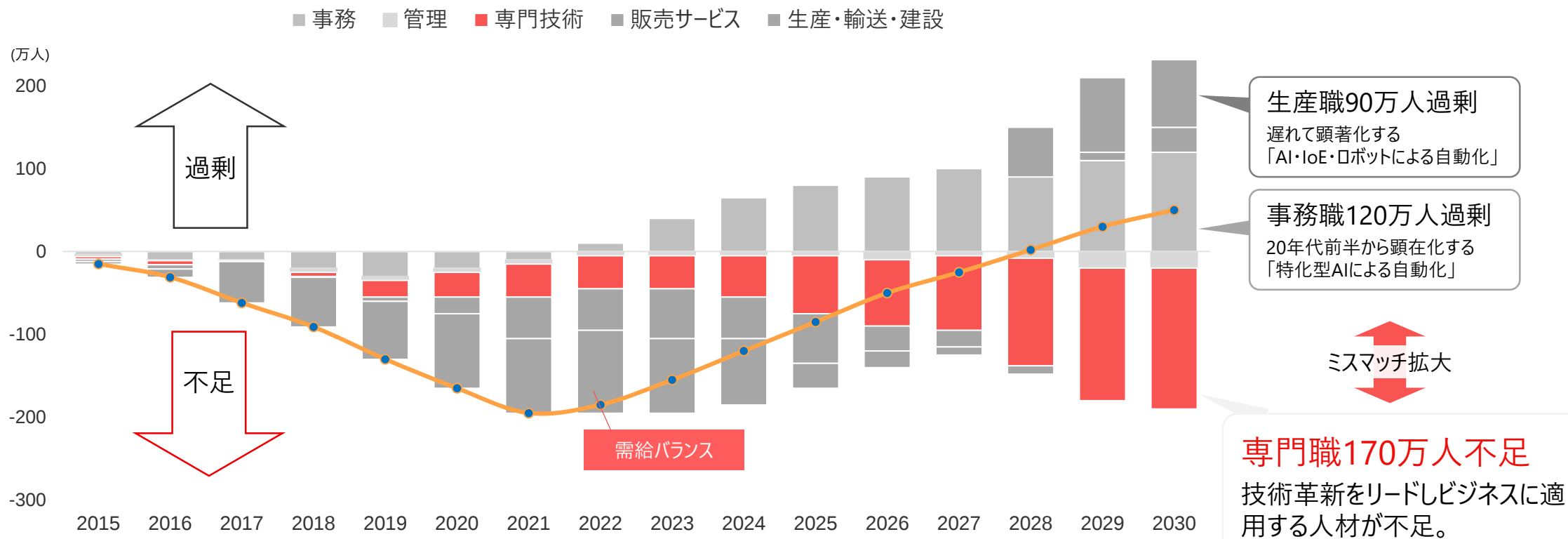
3. 外部環境 — 日本の労働市場の展望 —

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)

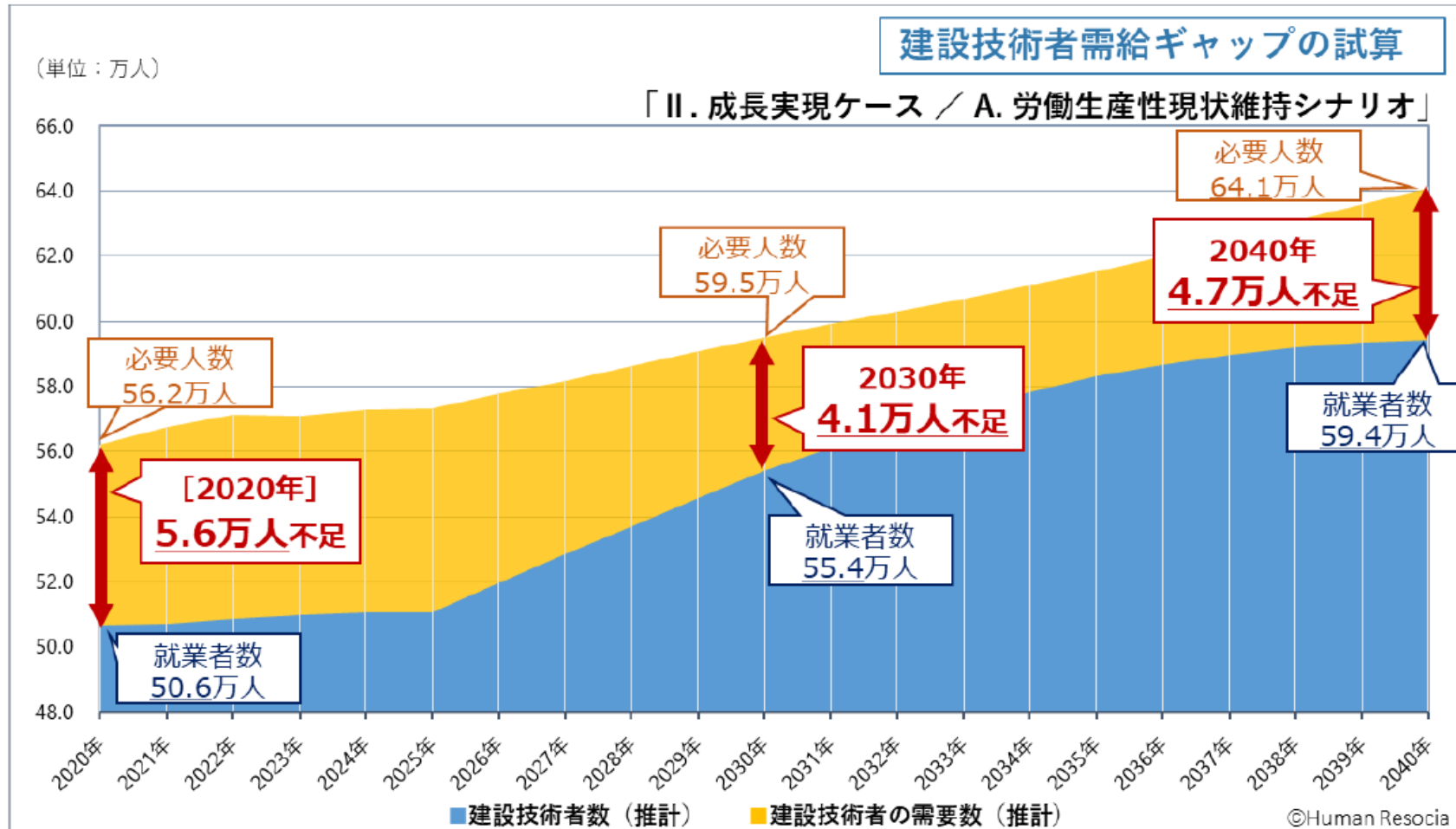


出展: 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」

3. 外部環境 — 戦略Ⅰ(国内W) 建設技術者領域 —

建設技術者の需給ギャップ

- 2040年には最大4.7万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。



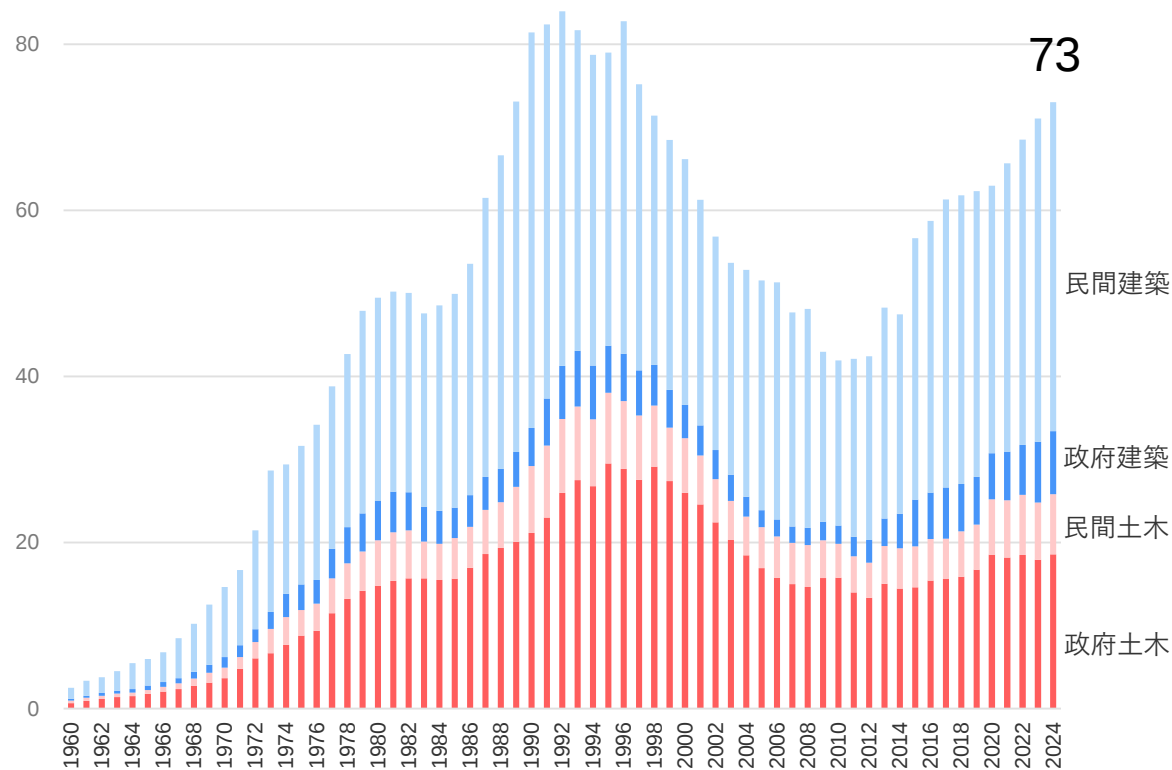
出典: ヒューマンリソシア株式会社「建設技術者・技能工の2040年の人材予測 (2024年版)」

3. 外部環境 — 戦略Ⅰ(国内W) 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

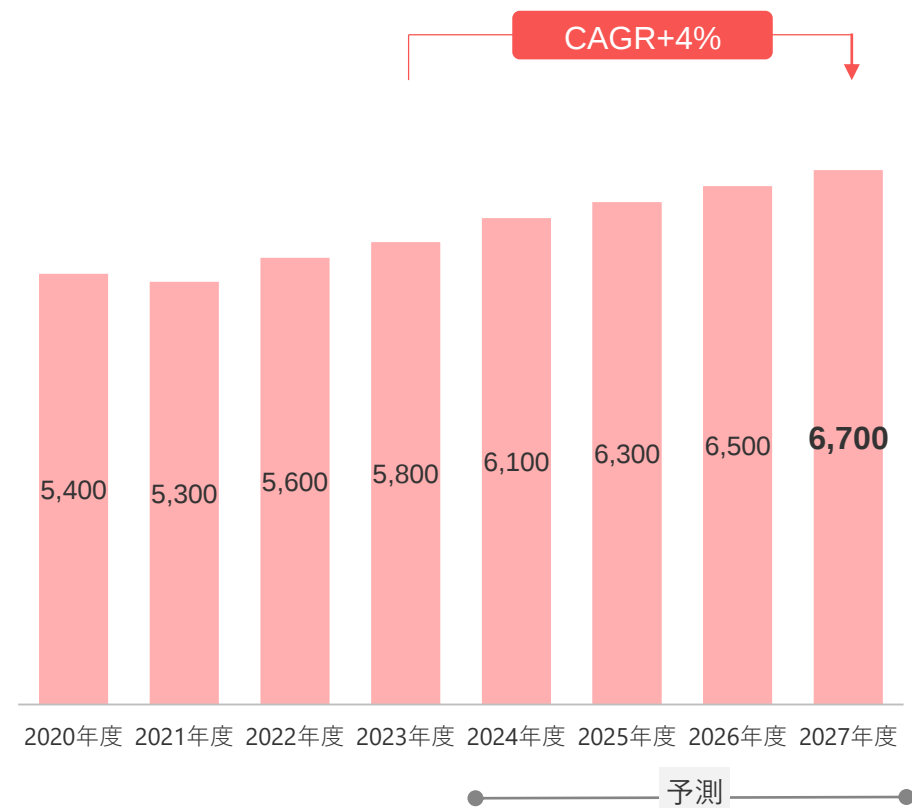
- 建設投資額は1992年の約84兆円から2011年には約42兆円まで落ち込んだが、その後は増加に転じ2024年は73兆円まで増加。

- 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) -



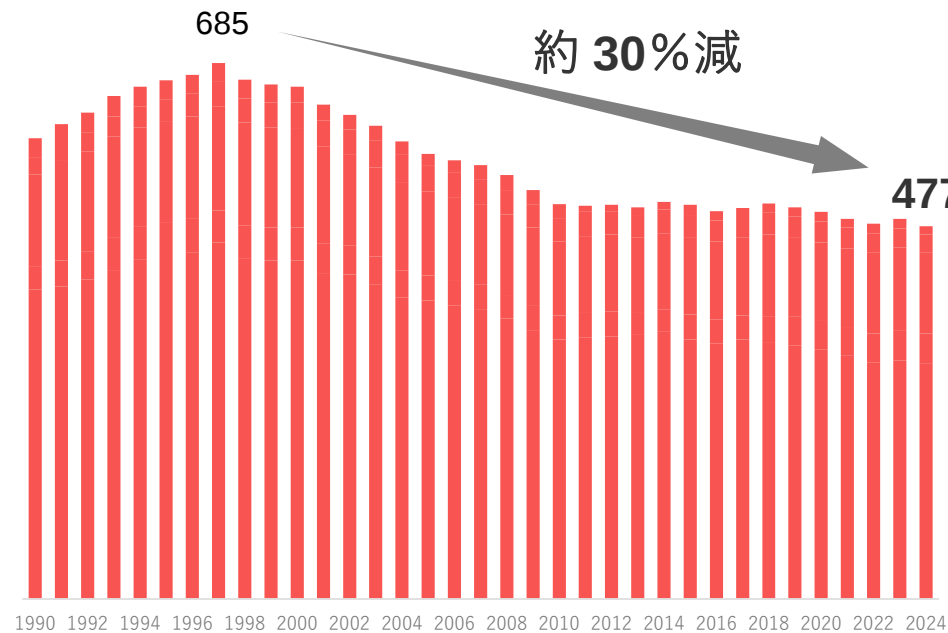
出典：株式会社矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2023年版」より当社作成

3. 外部環境 — 戦略Ⅰ(国内W) 建設技術者領域 —

建設業における就業者の状況

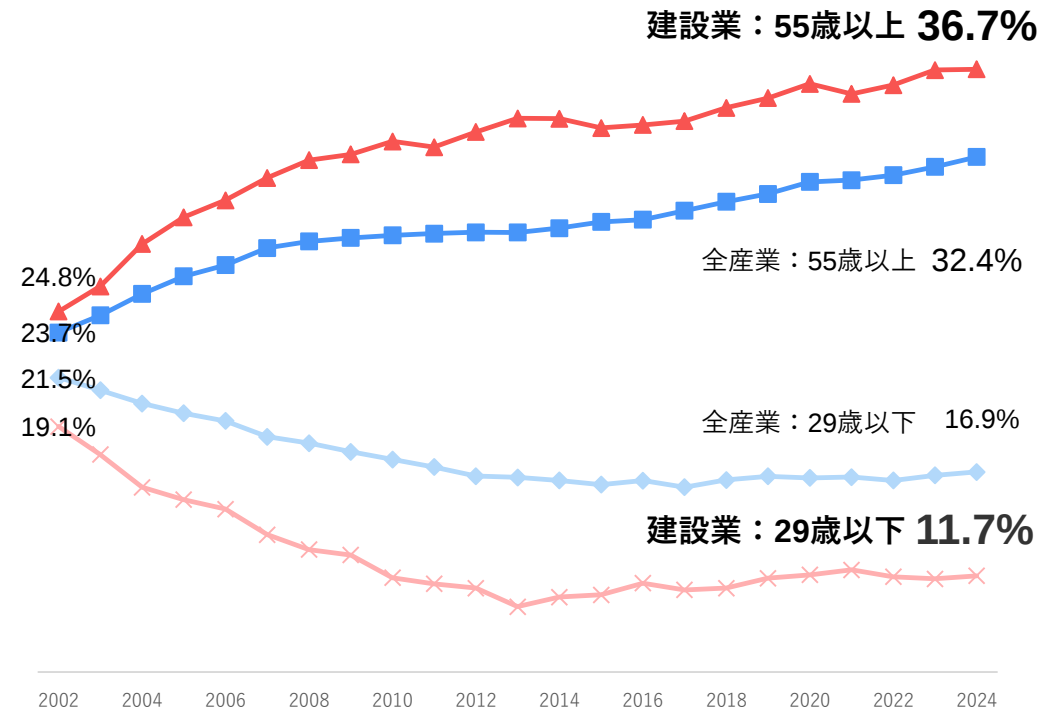
- 2024年の建設業就業者数は477万人で、ピーク時の1997年と比較すると約30%減。
- 建設業就業者は55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行。若年者の入職促進と定着による世代交代が求められている。

-建設業における就業者数の推移(万人)-



出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

- 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

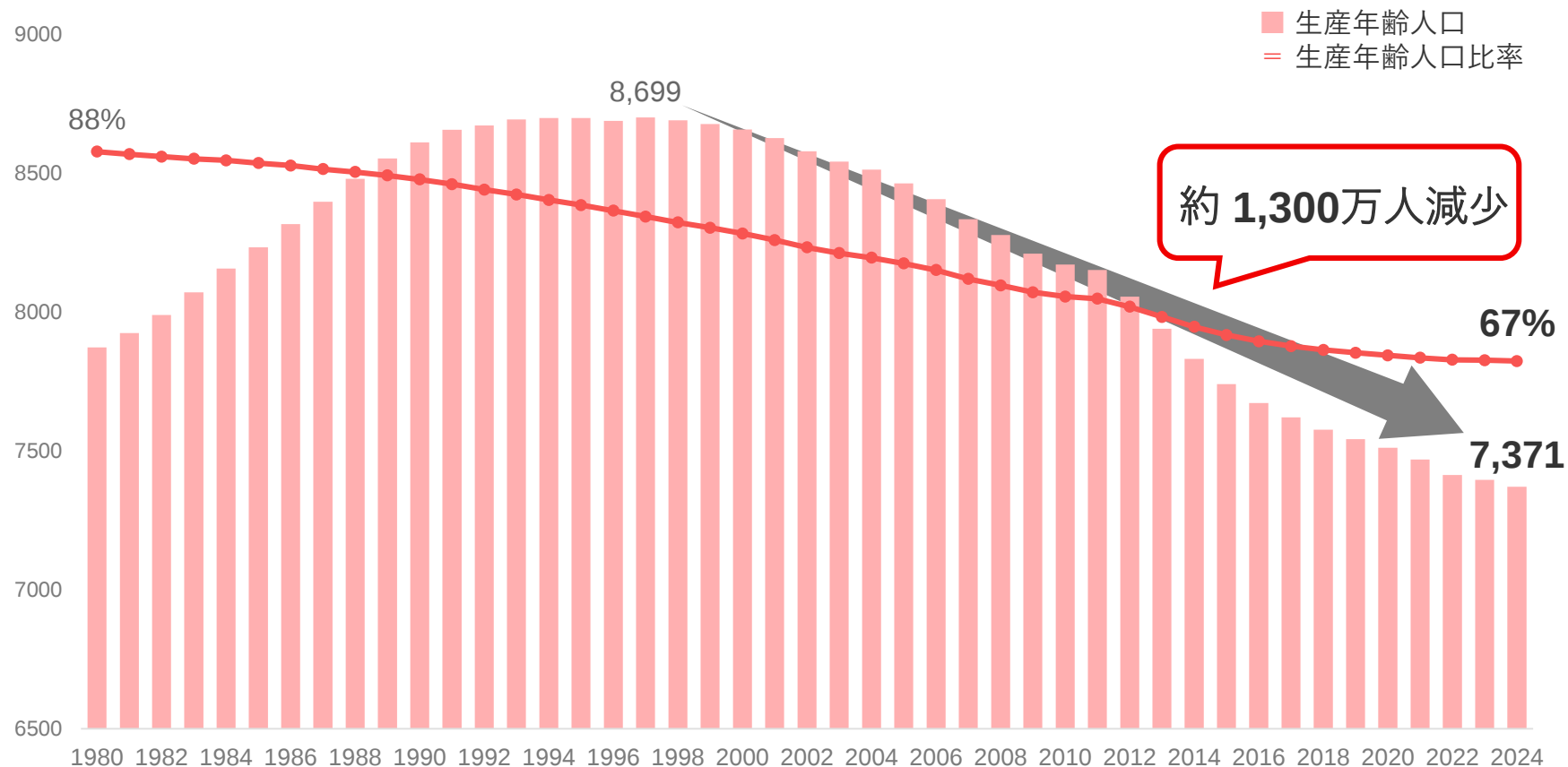
3. 外部環境 — 戦略Ⅱ(国内W) 外国人雇用支援領域 —

日本における生産年齢人口*

- 少子高齢化の進行により、日本における生産年齢人口は年々減少。
- 今後さらなる労働力不足が懸念される中、外国人労働者に大きな期待が寄せられている。

*15歳-64歳の人口

- 生産年齢人口の推移 (万人) -

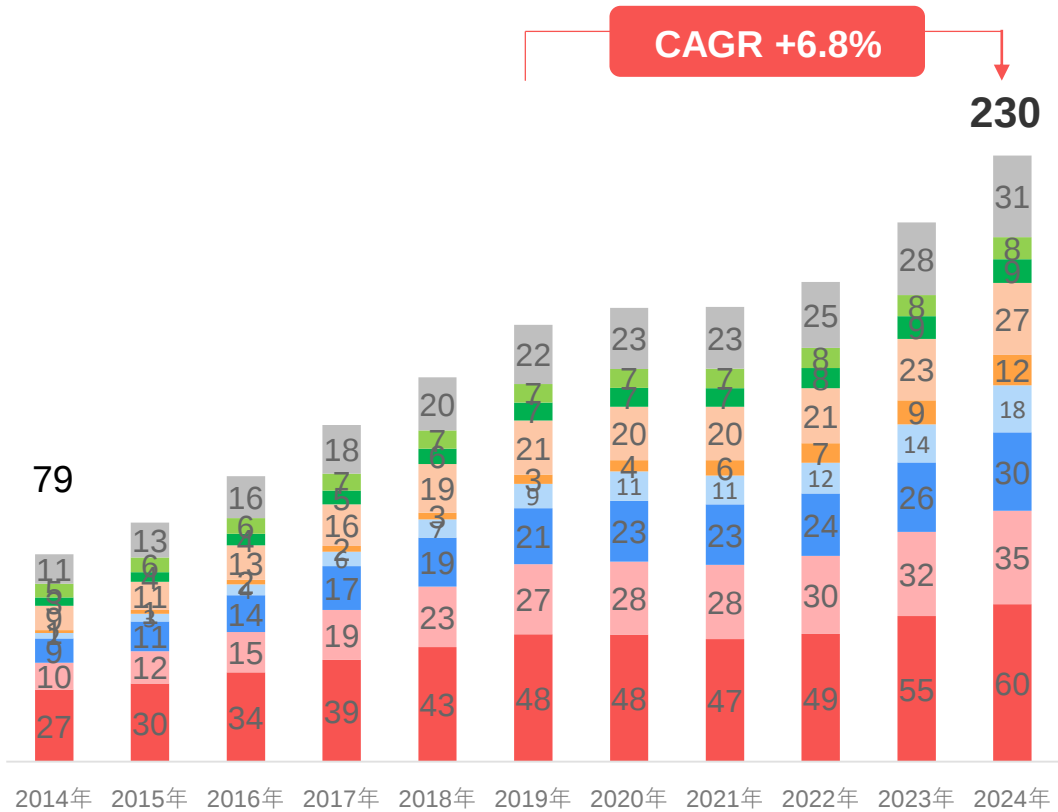


3. 外部環境 — 戦略Ⅱ(国内W) 外国人雇用支援領域 —

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年間で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 -

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

*2019年-2024年

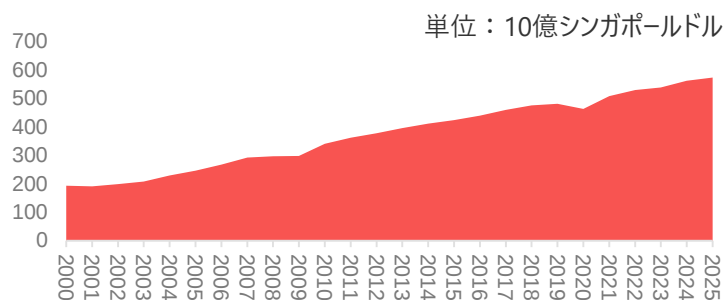
3. 外部環境 — 戦略Ⅲ 海外Working事業 —

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。

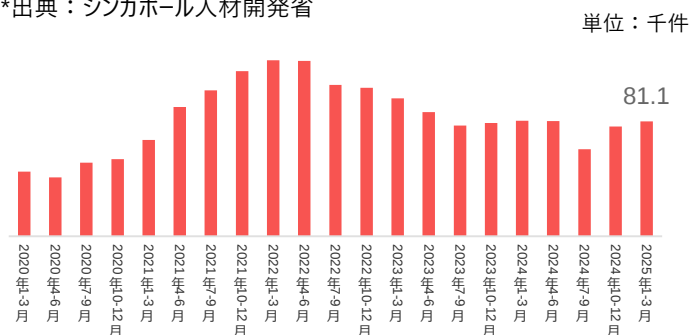
シンガポール

■GDP推移



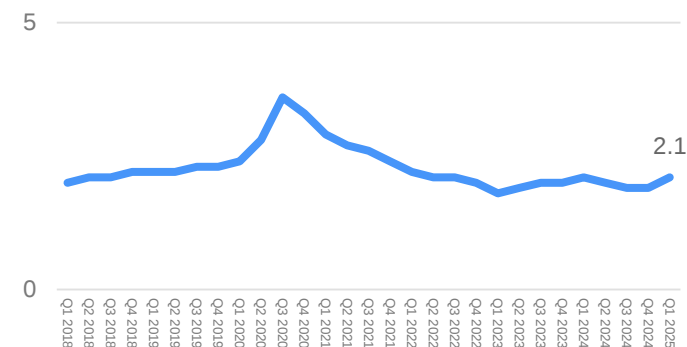
■求人件数

*出典：シンガポール人材開発省



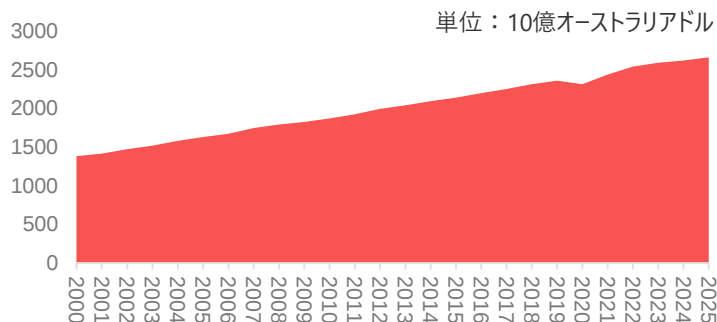
■完全失業率

*出典：シンガポール統計局



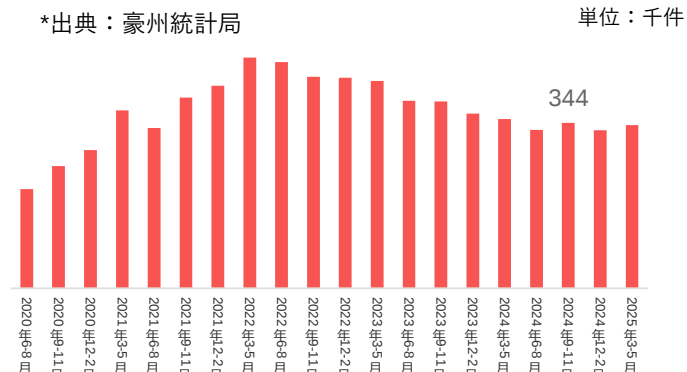
オーストラリア

■GDP推移



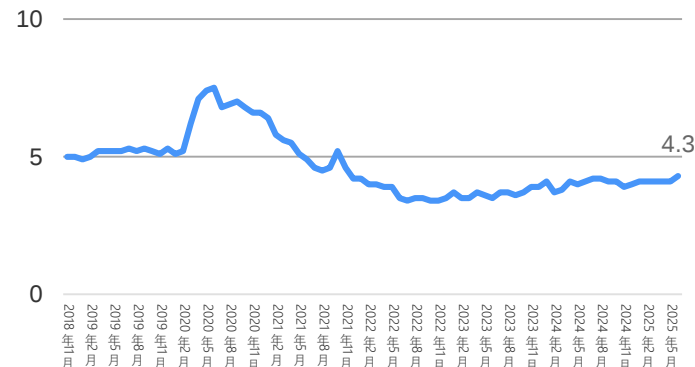
■求人件数

*出典：豪州統計局

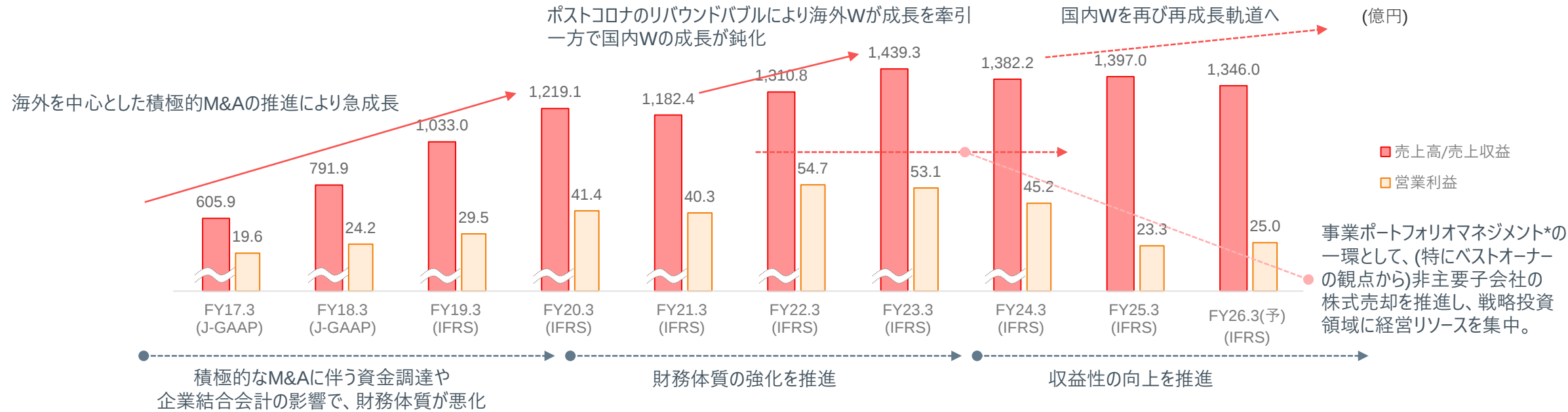


■完全失業率

*出典：豪州統計局



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

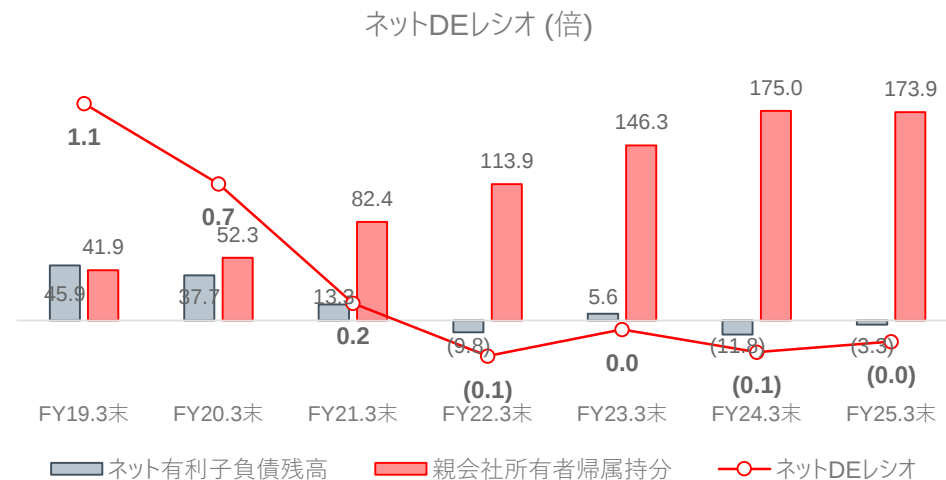
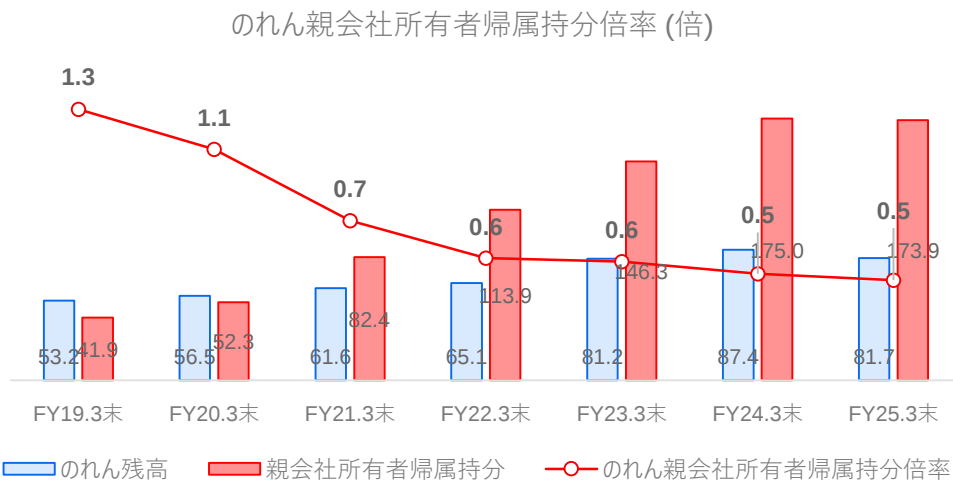
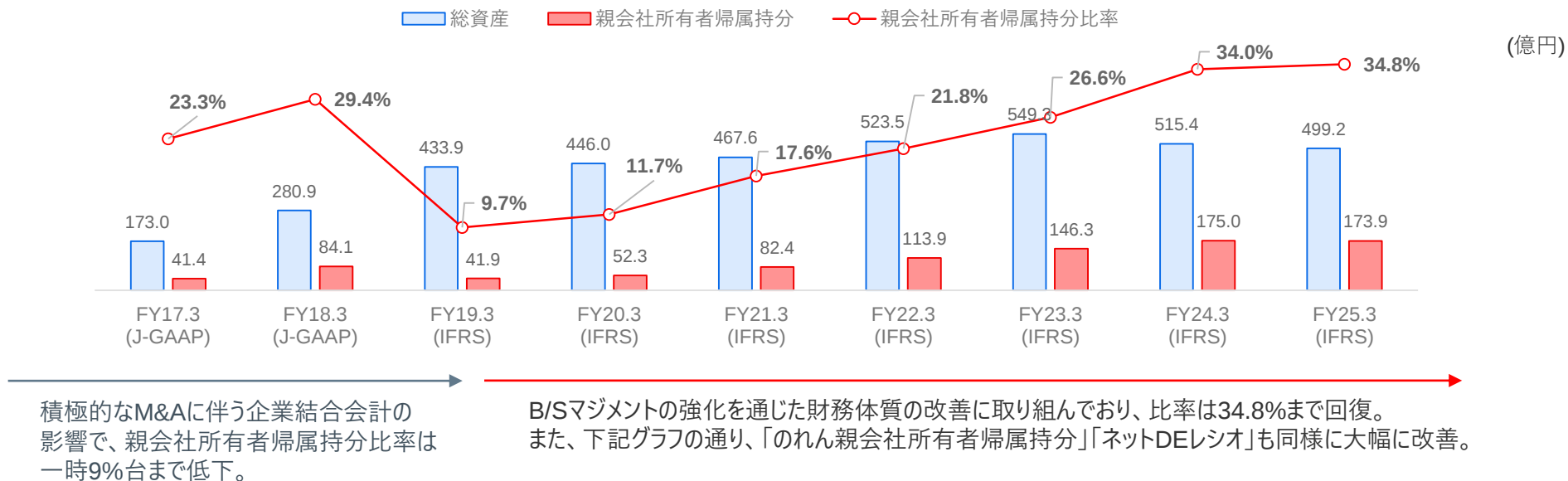
重点戦略

- 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

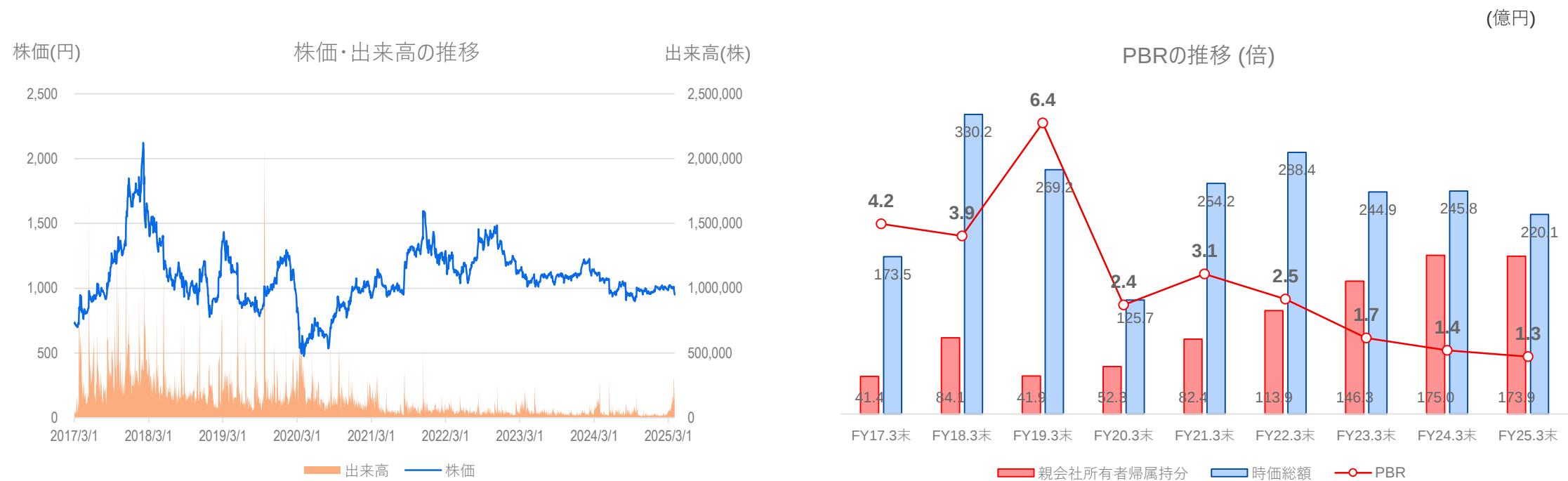
累進配当かつ総還元性向30%以上

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。

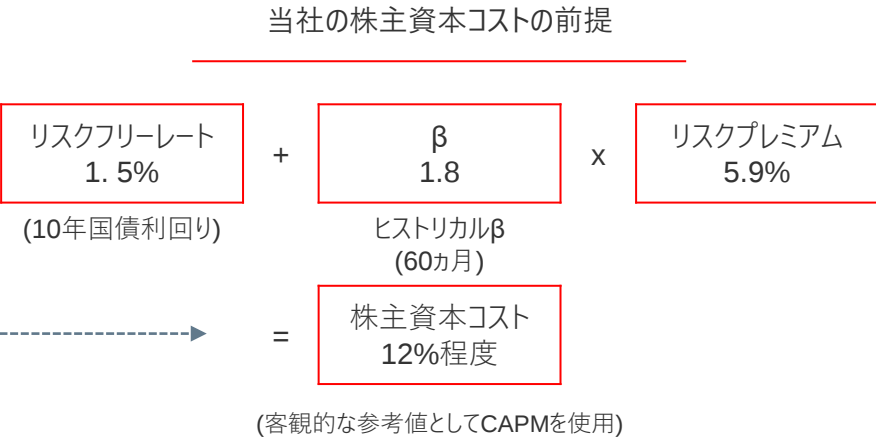
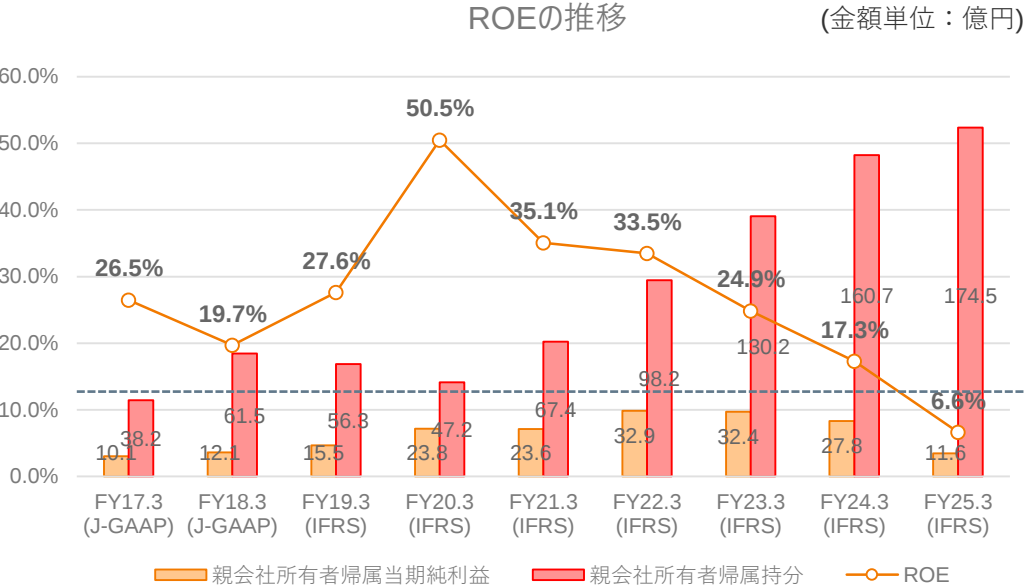


*1 PBR・PERの算出に使用した株価は、各決算期末日の終値を使用。
*2 業績修正前の予想で計算した場合のFY25.3のPERは13.4倍。

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 –

- 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。2025年3月期には、当社が認識している株主資本コスト(12%程度)を下回る。

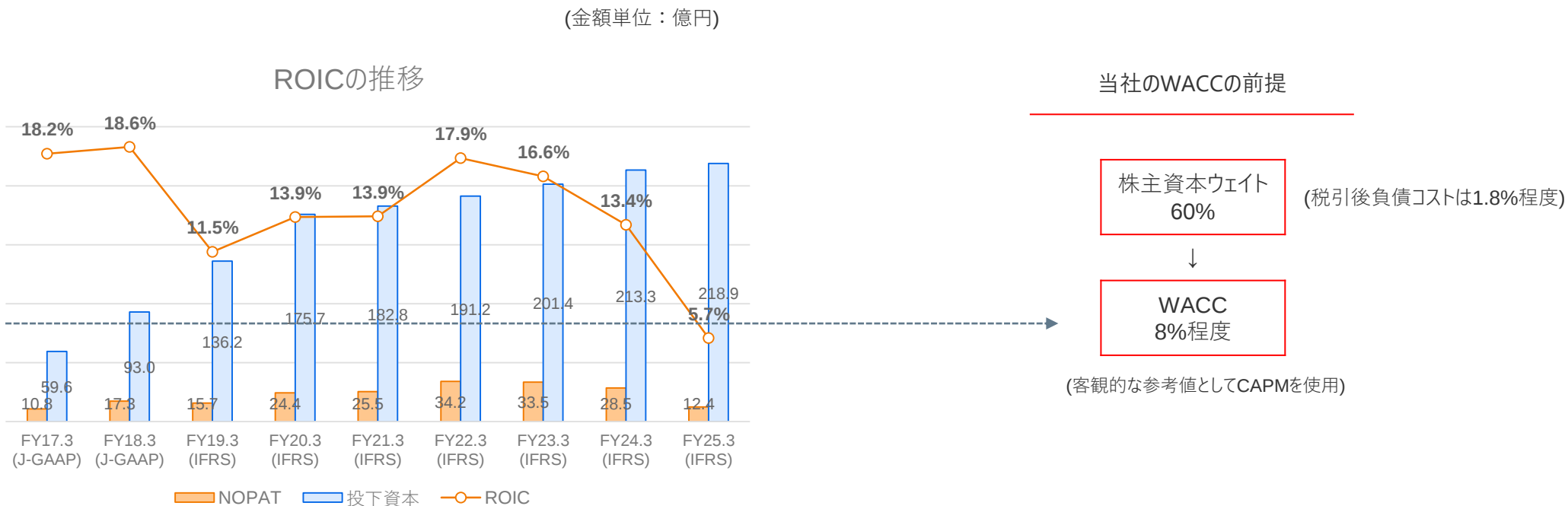


(ご参考)
株式益利回りベースの株主資本コスト

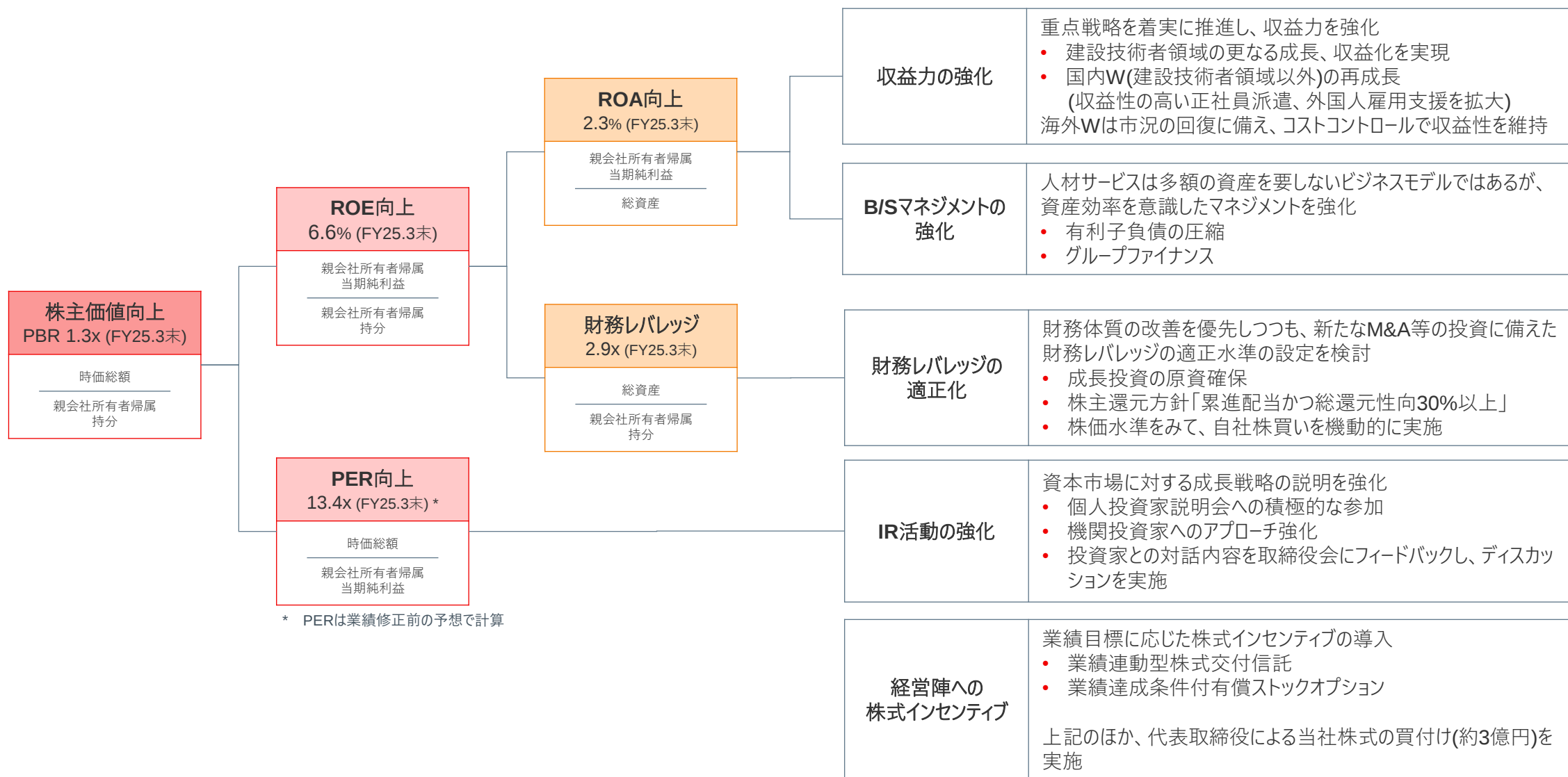
PERの逆数	FY17.3	FY18.3	FY19.3	FY20.3	FY21.3	FY22.3	FY23.3	FY24.3	FY25.3
1÷PER (%)	5.8	3.7	5.8	18.9	9.3	11.4	13.2	11.3	5.2
PER (倍)	17.2	27.3	17.3	5.3	10.8	8.8	7.6	8.9	19.1

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。

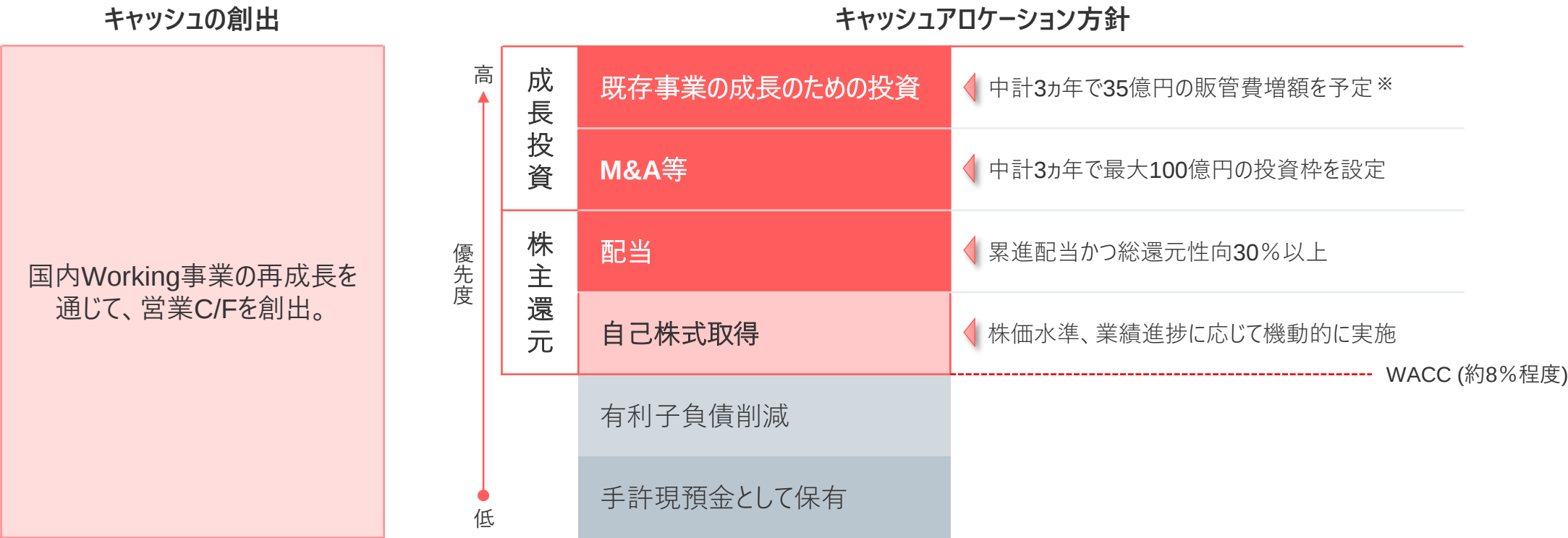


4. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 – 株主価値向上に向けた取り組み –



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。

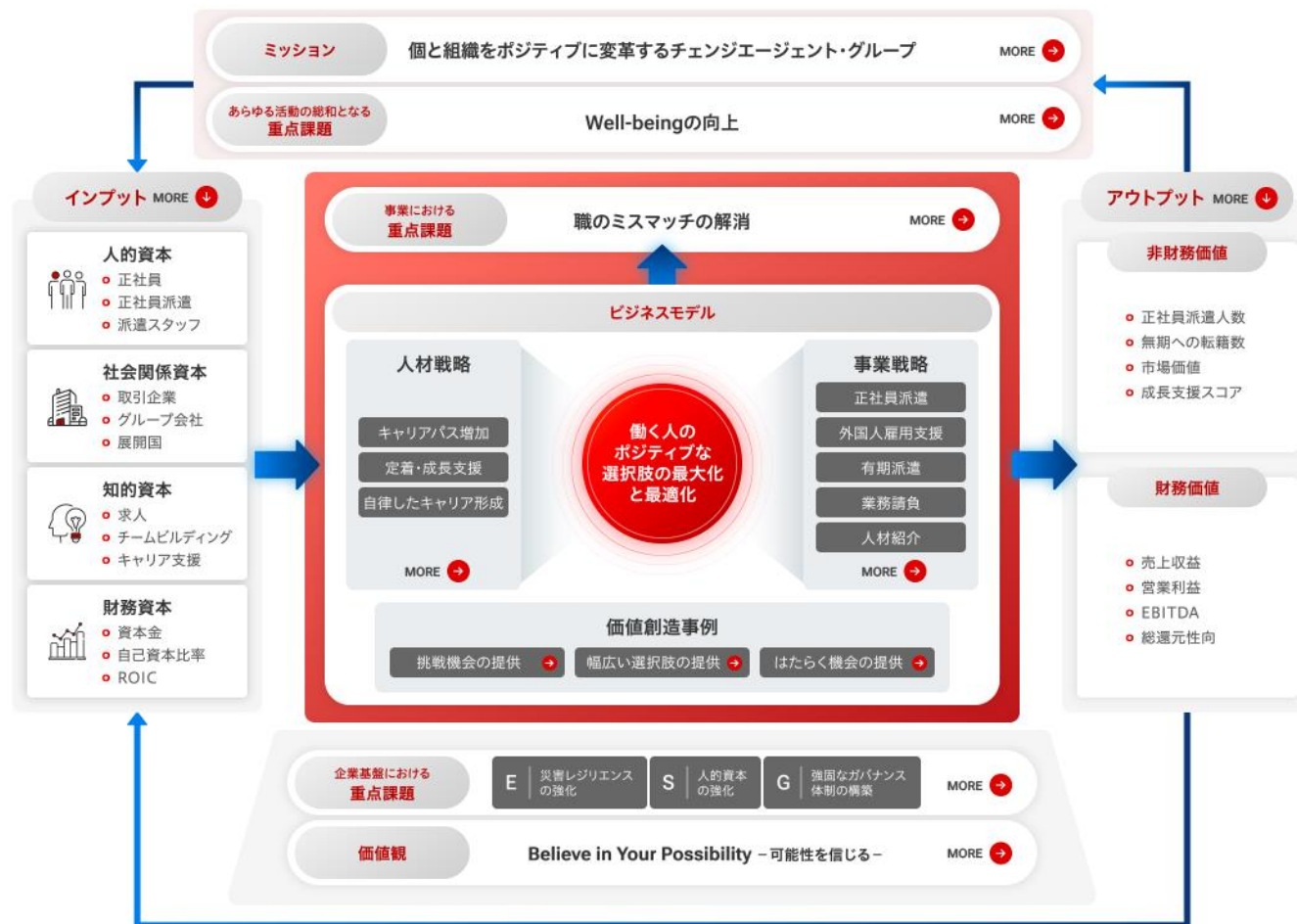
ターゲット	『働く人をエキスパートにしていくキャリアパスの最大化と最適化』との整合性を重視しながら、ウィルグループの成長を加速できる領域且つ将来の営業利益率目標に貢献できる企業。		
	IT・建設・製造分野の 技術者人材事業	エキスパートへの職種拡大が 見込める紹介事業	教育研修事業
プロセス	・ 担当領域責任者及びPMI担当者による初期段階から関与。 ・ 当社の過去M&Aプロセスの遂行による透明性を確保。		
財務規律	・ M&A資金は、フリーC/F、借入の順番とする。 ・ 少なくとも、当社の資本コスト(WACC 約8%)を上回るROICを達成。(買収時における適切な価格設定。)		
ガバナ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

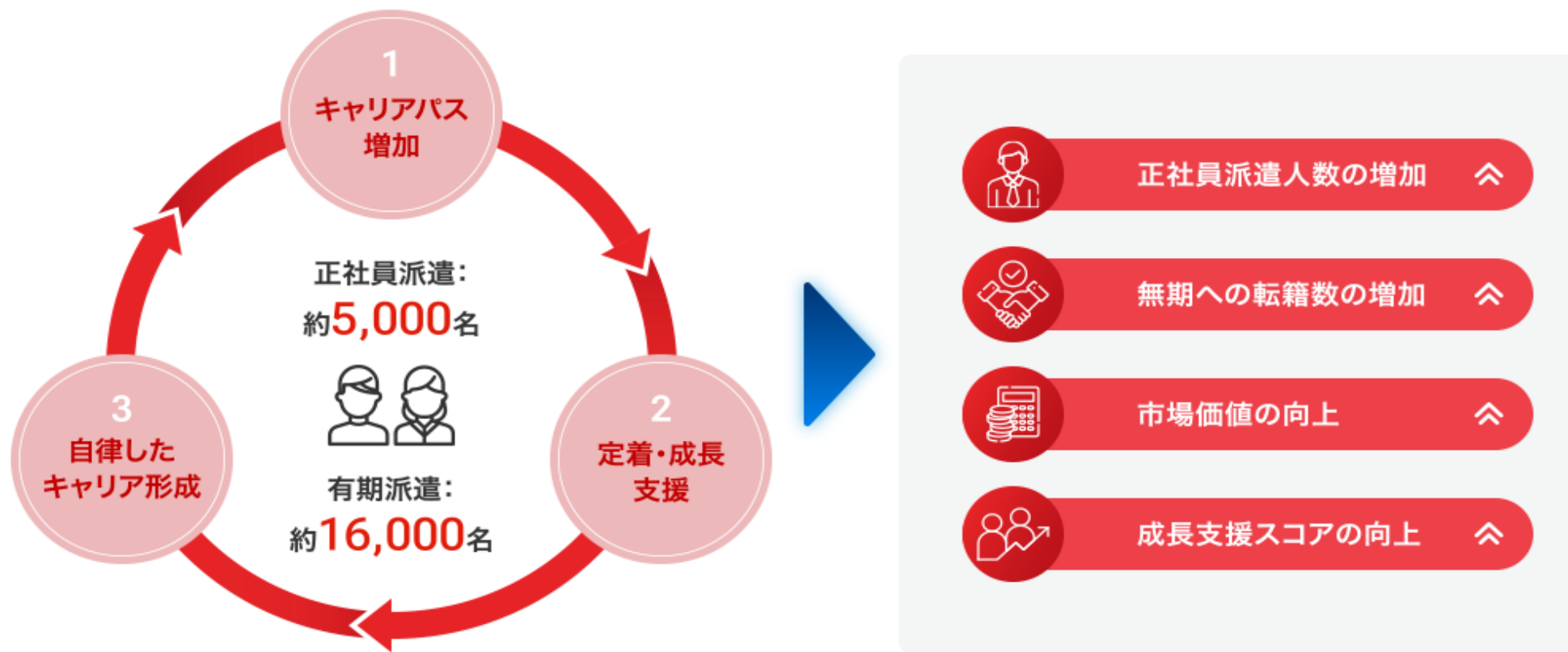
当社グループは「キャリアパスの増加」「定着・成長支援」「自律したキャリア形成」などの人材戦略と、「正社員派遣」「外国人雇用支援」「有期派遣」「業務請負」「人材紹介」などの事業戦略を掛け合わせ、「働く人のポジティブな選択肢の最大化と最適化」を通じて、事業における重点課題である「職のミスマッチの解消」を実現します。その結果、経営資源の更なる拡大、中期経営計画の達成や重点課題の解決を通じ、あらゆるステークホルダーへ価値を提供し、Well-beingの向上、ひいては持続的な企業価値の向上を目指します。



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



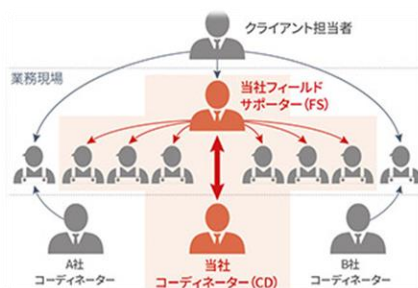
未経験者採用の強化

経験やスキルだけに捉われず、個人の可能性や成長意欲を重視した未経験者の採用を強化しています。当社グループの強みであるカテゴリー特化を活かし、建設技術者・ITエンジニア・介護・営業などの幅広い領域で未経験者を採用、育成しています。現中計の重要戦略である建設技術者領域においては、2024年4月の入社式に、建設業界では日本一の規模（当社調べ）となる約450人の新卒社員が参加しました。未経験者が安心してキャリアをスタートできる環境を整え、成長を支援する体制を構築し、人と企業の持続的な成長を目指しています。

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。



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。



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まいります。

5. サステナビリティ経営への取り組み ― スタッフのキャリアパスと成長支援の実現 ―

- 事業部内でのキャリアパスだけにとらわれず、グループ全体のアセットやリソースを活かした、「ウィルグループにしかできないスタッフのキャリアパス、成長支援の実現」を目指す。
- 有期派遣スタッフと正社員派遣スタッフでは、LTVは約3.5倍異なる*1。

－ キャリアアップと成長支援の実績 －

施策	23.3期	24.3期	25.3期	取り組み内容
スタッフから正社員*2への転換	271名	331名	399名	キャリア支援体制の強化 情報提供・学びの機会の充実 テクノロジーの活用 グローバルキャリア支援 等
成長支援スコア*3向上	34.9%	53.4%	51.0%	

例：販売 から施工管理技士



例：オペレーター からITエンジニア



*1 期待在籍日数を基にして売上総利益を算出した場合

*2 他社正社員への転換も含む *3 『ウィルオプは、成長にお役立ちできていると感じますか』との質問に対して“はい”と答えた方の割合

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。

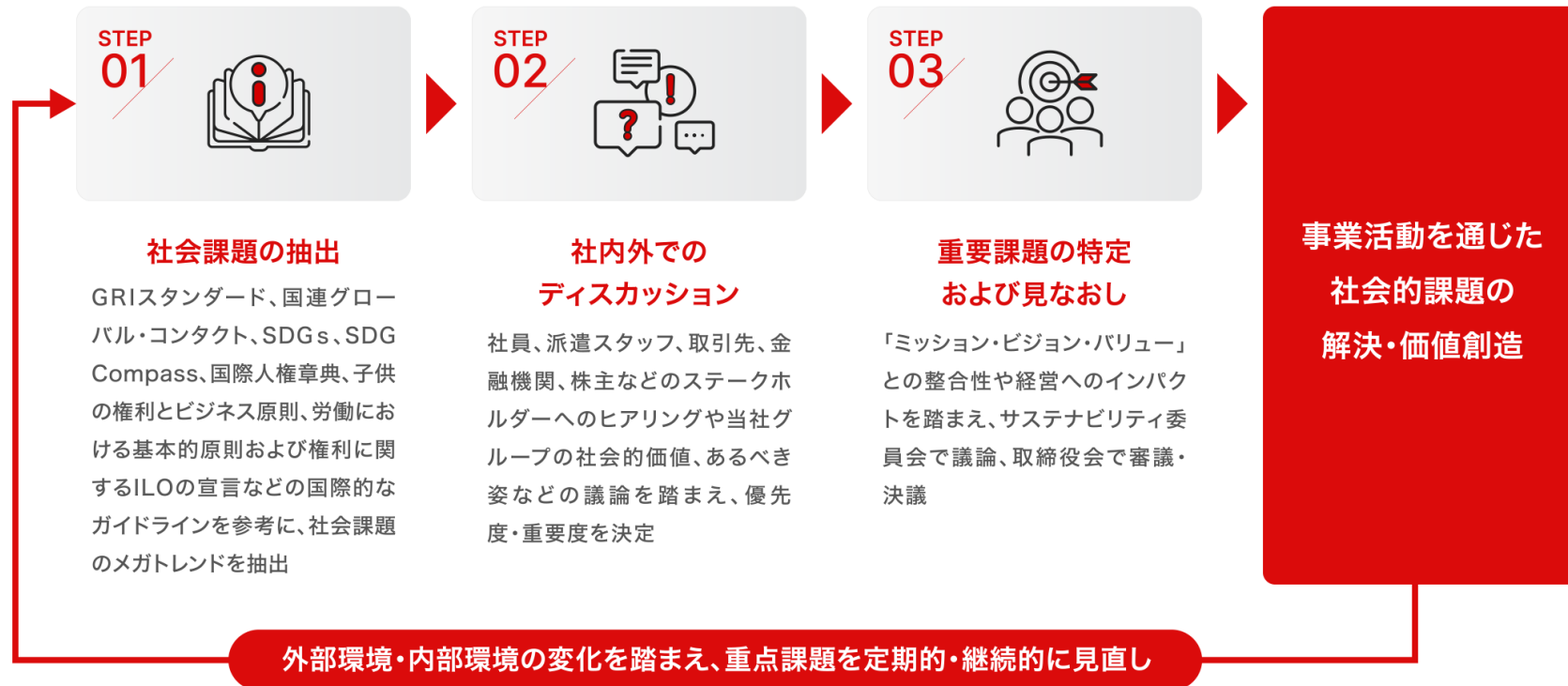


5. サステナビリティ経営への取り組み — 重点課題 —

重点課題(マテリアリティ)の特定及び見直しフロー

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及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の対象会社及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。

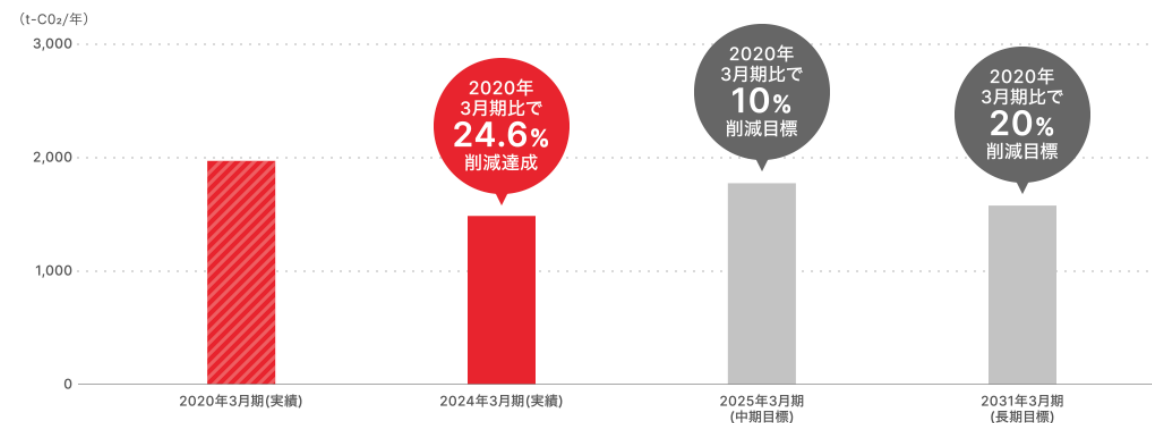
- Scope1：ガス及びガソリンの直接使用にかかるCO₂排出量
- Scope2：電力使用にかかるCO₂排出量
- Scope3：カテゴリ-6(出張)、カテゴリ-7(雇用者の通勤)にかかるCO₂排出量

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

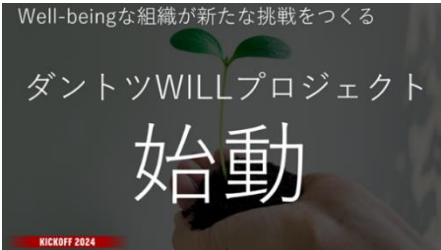
世の中にポジティブな変化を生み出すためには、社会によって作り上げられた固定概念に捉われない、多様な個の活躍が必要不可欠です。その中でもまずは女性に焦点を当て、2030年までに国内の女性管理職比率30%を目標に、DE&Iの推進をしています。

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で仲間を募り、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

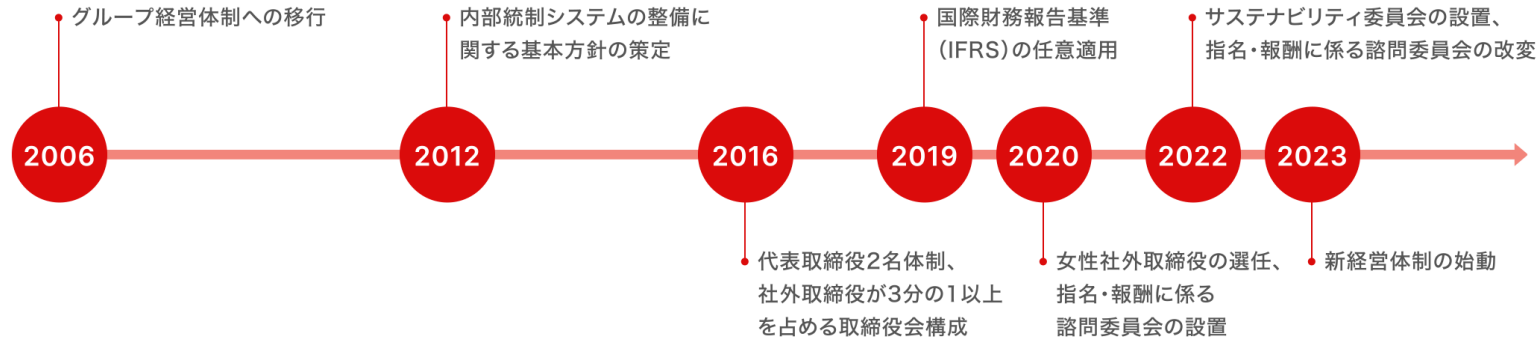


二つの表彰制度を設けています。「Circle of Excellence」は、年間を通じて卓越した成果を上げた個人やチームに贈られる最高の栄誉。業績、イノベーション、リーダーシップなど、多角的な視点で評価され、受賞者はWAPのトップランナーとして組織全体で称えられます。一方、「WOW」は日々の小さな成功を評価し、月に一度受賞者を決定しています。リーダーシップチームが「Wow!」と感じる素晴らしい行動を選定し、デジタル表彰状とギフトカードが贈られます。長期的な努力を称える「Circle of Excellence」と、日々の貢献を見逃さない「WOW」。この二つが相まって、WAPの感謝と成長の文化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

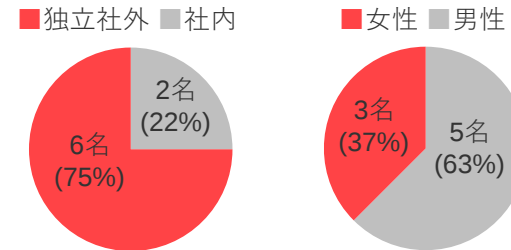
当社は、経営の透明性と健全性を確保するため、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。2016年には代表取締役2名体制、社外取締役が3分の1以上を占める取締役会構成としました。2020年には女性社外取締役の選任、2022年にはサステナビリティ委員会の設置など、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築しています。



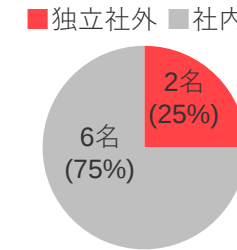
コーポレート・ガバナンス体制

- ・ 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)。
- ・ 監査役は3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8名。そのうち6名が独立社外役員。
- ・ 報酬委員会の委員は3名。その全員が独立社外取締役。

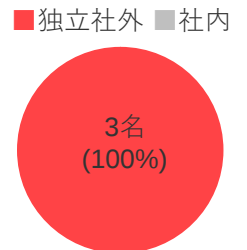
取締役、監査役の構成



指名委員会の構成



報酬委員会の構成



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)

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 —

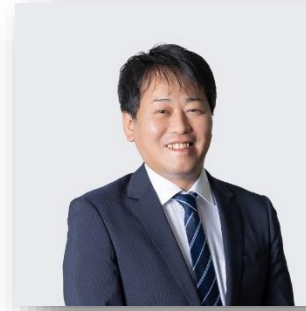
役員体制 —執行役員—



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



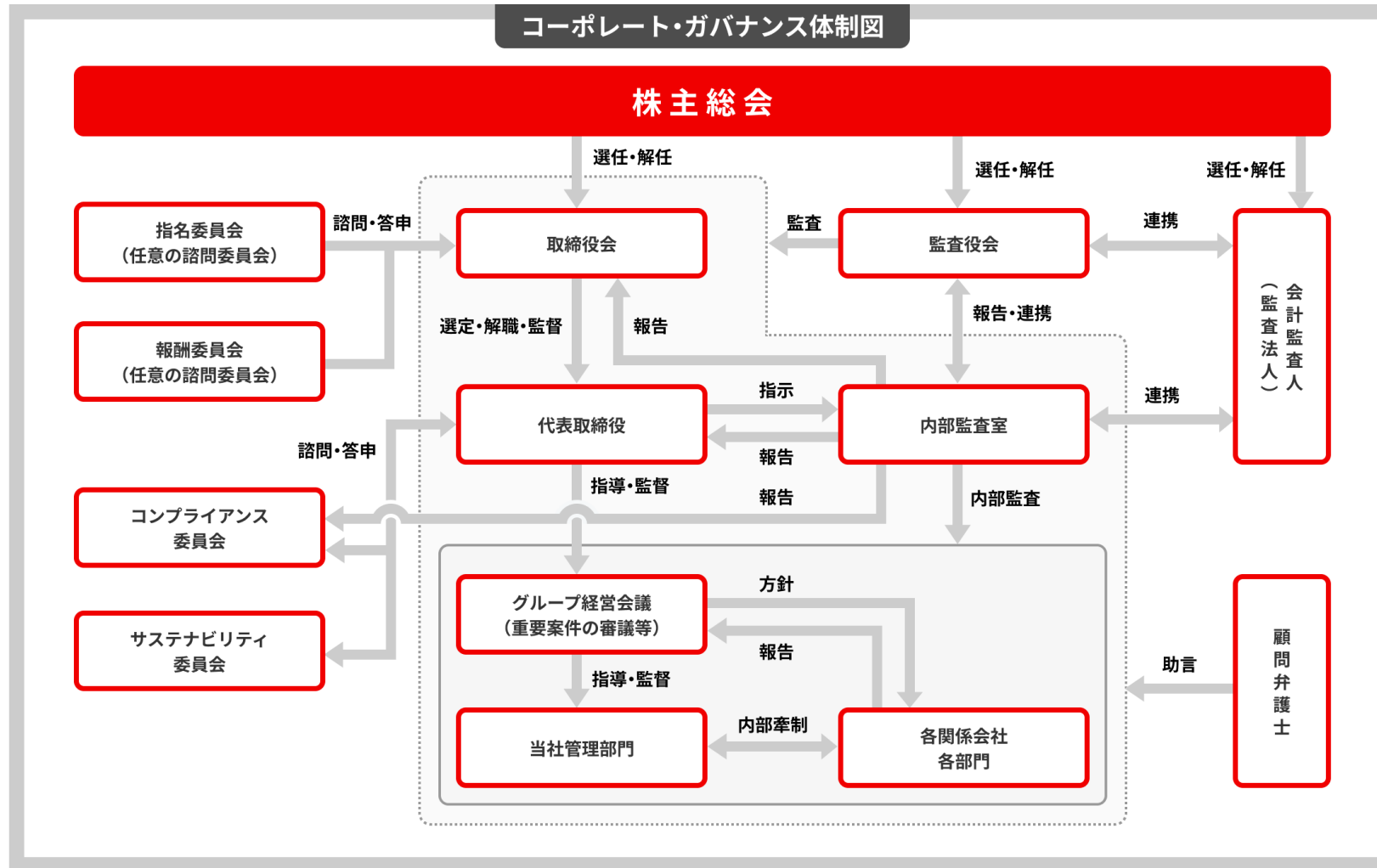
人事本部管掌
古河原 久美



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▶

