



# 株式会社ウィルグループ会社説明資料

2025年1月7日

東証プライム市場 証券コード：6089

<https://willgroup.co.jp/>

# 目次

1. ウィルグループとは
2. 中期経営計画（WILL-being 2026）
3. 株主還元

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。

# ウィルグループとは

# 1

# 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

## - 代表者紹介 -

1980年10月6日生（満44歳）。

2003年に新卒で入社して以降、長年に渡り当社グループの事業を経験し、人材ビジネスに関する豊富な知識と経験を有していると自負しています。

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しました。

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、ビジネスモデルの変革に挑んでいます。

ステークホルダーの皆さまとともに、未来に向けてサステナブル（持続可能）な社会の実現を目指し、挑戦し続けます。

## 角による最大3億円規模の当社株式の取得

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買付けることとしました。

この買付けは、2024年9月27日から順次開始され、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。

(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。)

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、角の当社株式保有数は、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。

参照：2024年9月25日公表「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」

商号	：	株式会社ウィルグループ
設立	：	2006年（創業 1997年）
本社	：	東京都中野区
上場市場	：	東証プライム（証券コード：6089）
グループ会社数	：	48社（国内：13社、海外：35社）
連結従業員数	：	7,004名（2024年3月末現在）

# 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、オーストラリアやシンガポールでも、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。

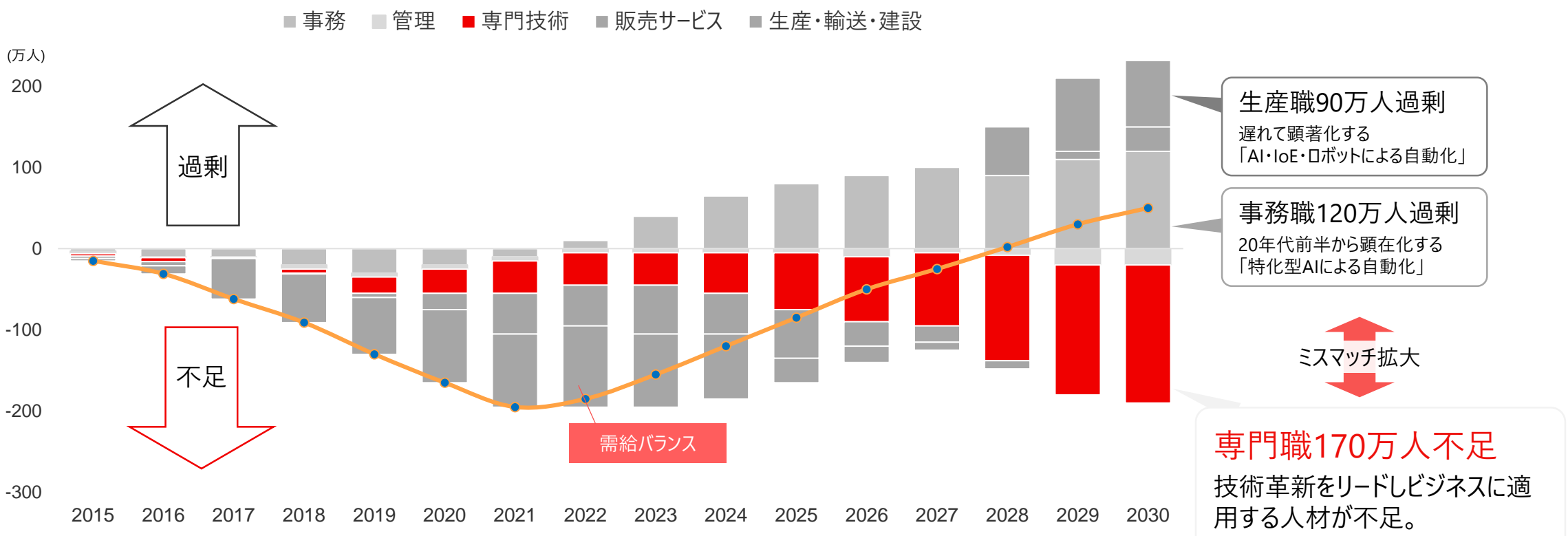
# 1. ウィルグループとは – 日本の労働市場の展望 –

## 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」

# 1. ウィルグループとは — 当社グループの現在の主要事業領域 —

- 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。

販売員派遣



業界：3位 ※1

オペレーター派遣



業界：1位 ※1

介護人材派遣



業界：2位 ※1

食品・製造業派遣



業界：7位 ※1

建設技術者派遣



業界：8位 ※1

海外人材サービス



CAGR：50%以上 ※2

※1 業界順位は当社調べ  
※2 2015年3月期基準

## 当社の強み

### 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。

### 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。

### 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向上により、定着率向上。

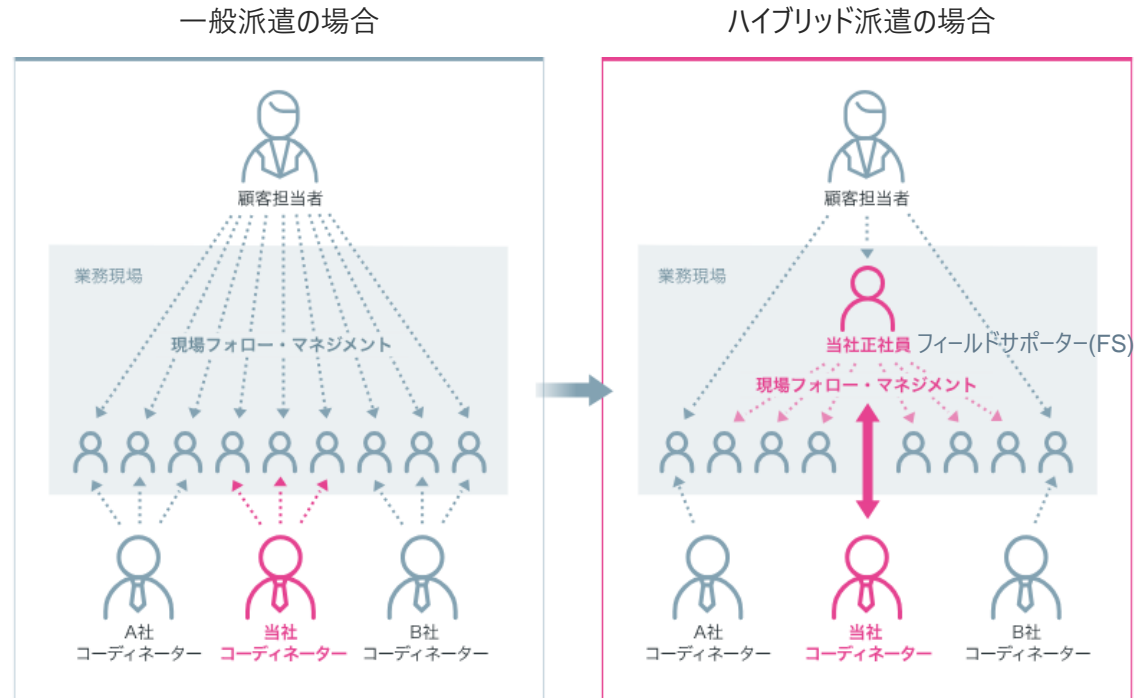
# 1. ウィルグループとは – ハイブリッド派遣とは –

- 「ハイブリッド派遣」は、他社との大きな差別化要因であり、成長ドライバー。
- 特に外国人雇用の拡大にも寄与。

## 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。)

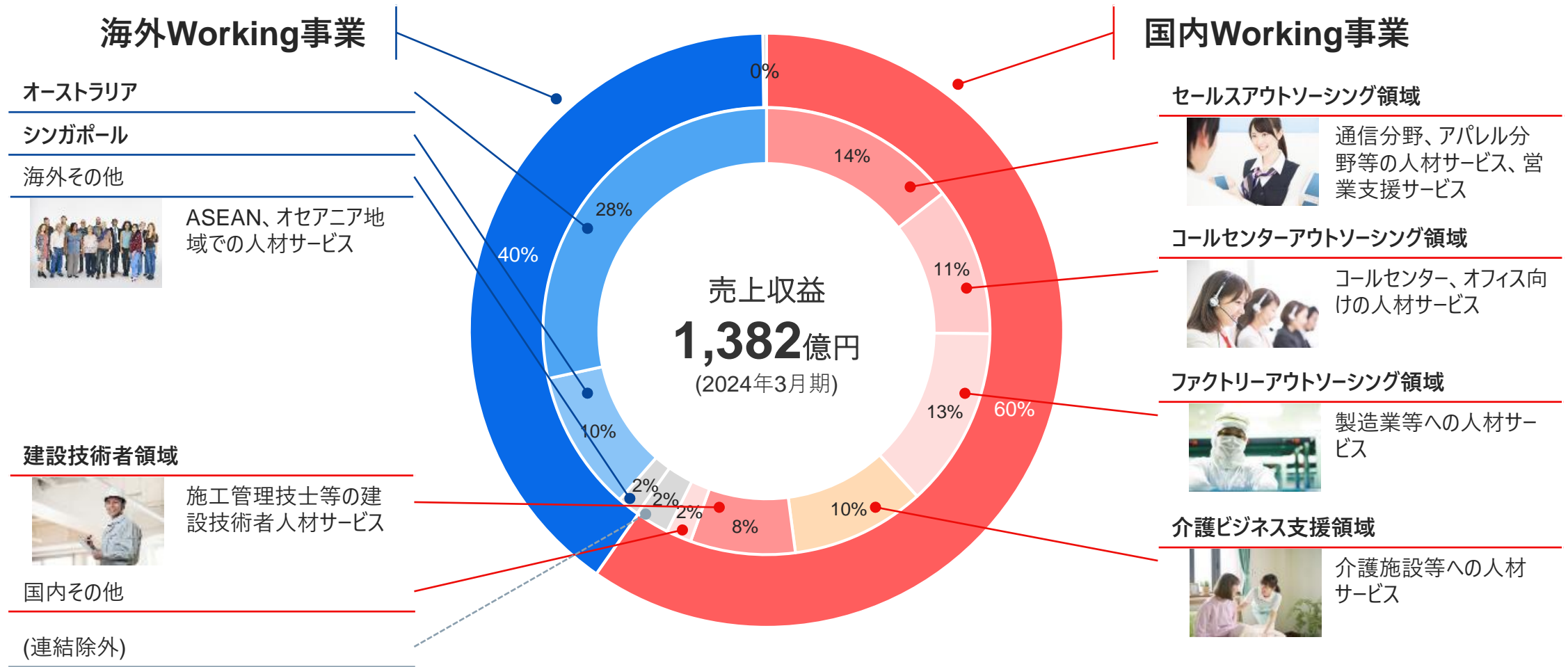


低い	業務遂行へのロイヤルティー	高い
低い	チームワーク	高い
複雑	指揮命令	円滑
しにくい	情報共有	しやすい



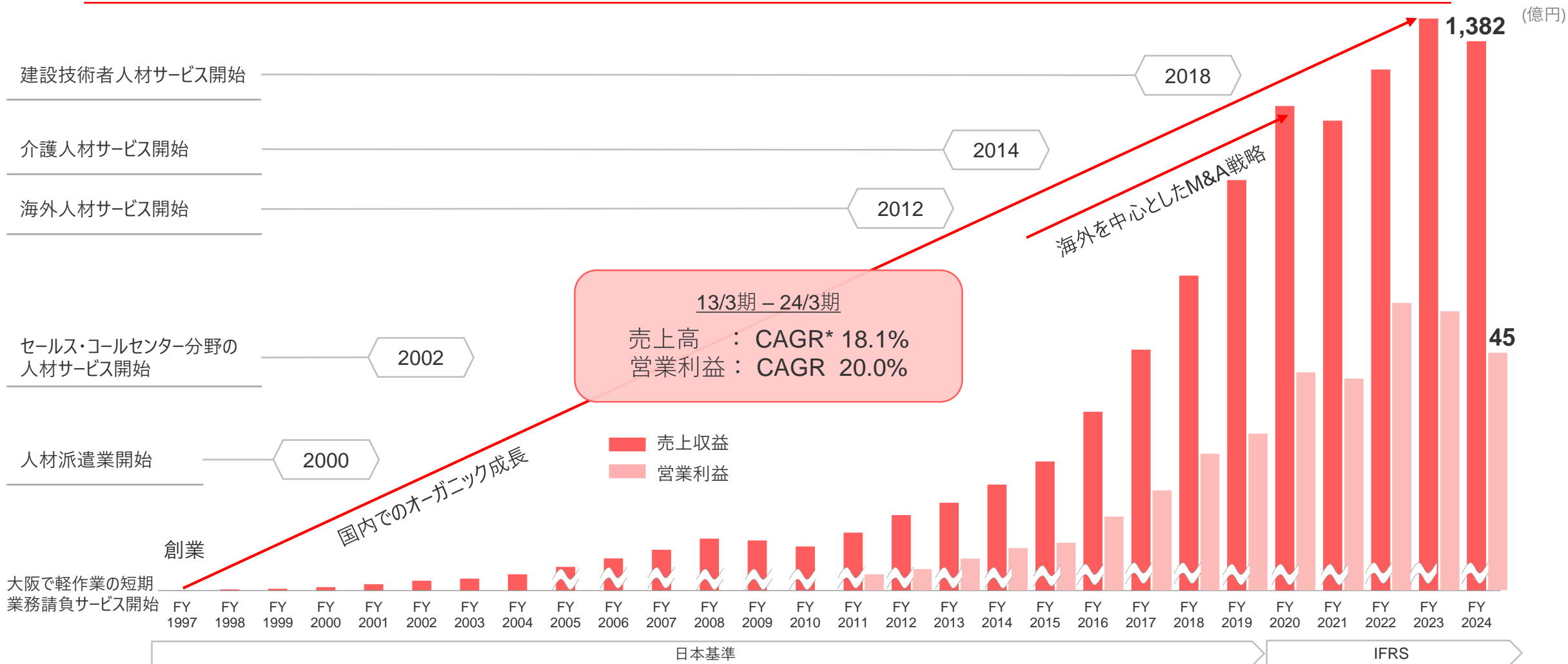
# 1. ウィルグループとは — 現在の事業内容と売上構成 —

- 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 — 沿革と成長の軌跡 —

- 2000年に製造業向けに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。



\*CAGR：年平均成長率



2006年4月  
 純粋持株会社  
 (現・当社) 設立

2013年12月 東証2部上場  
 2014年12月 東証1部指定替

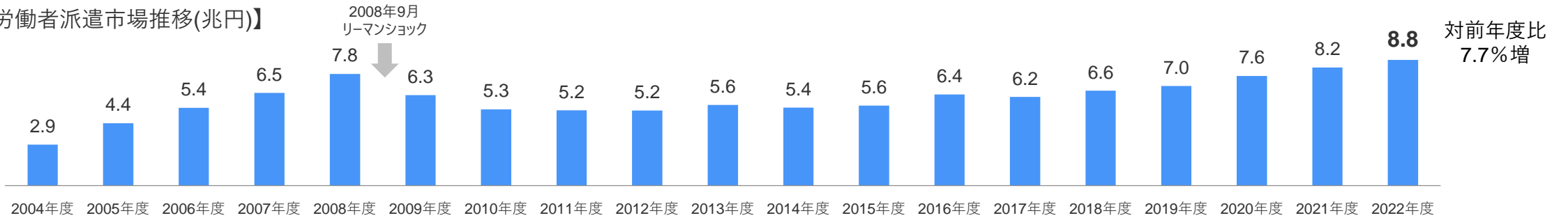
2014年2月  
 海外統括子会社設立

2019年12月  
 新型コロナウイルス  
 初確認

# 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 –

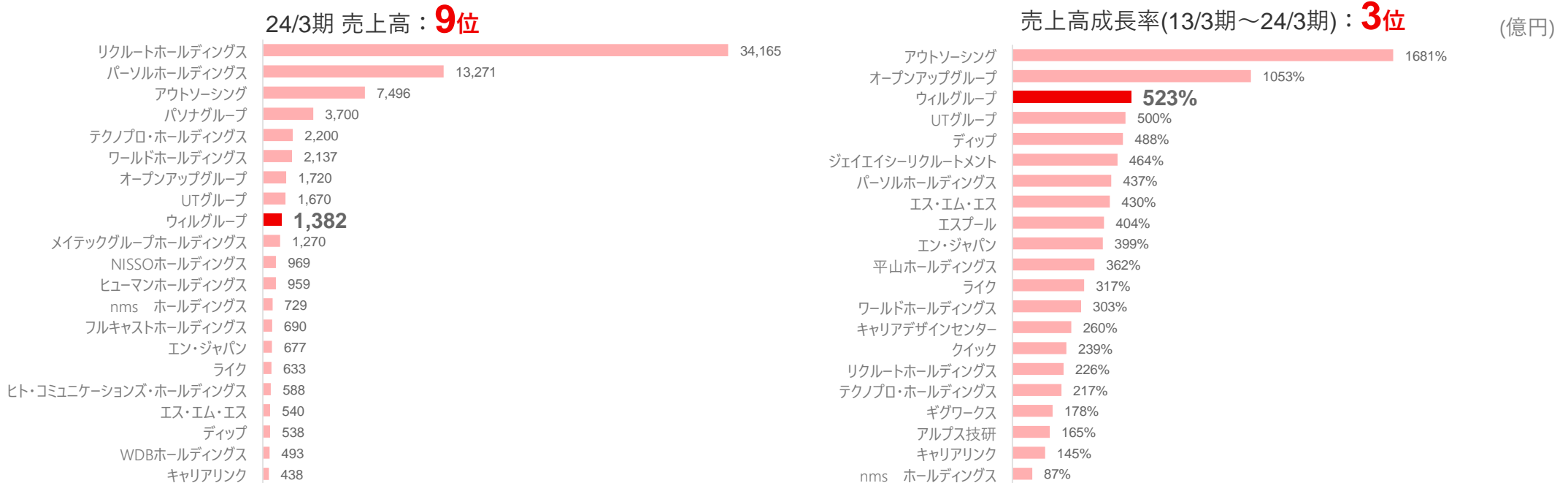
- 当社がターゲットにする市場は堅調に推移。売上高成長率は業界トップクラス。

【労働者派遣市場推移(兆円)】



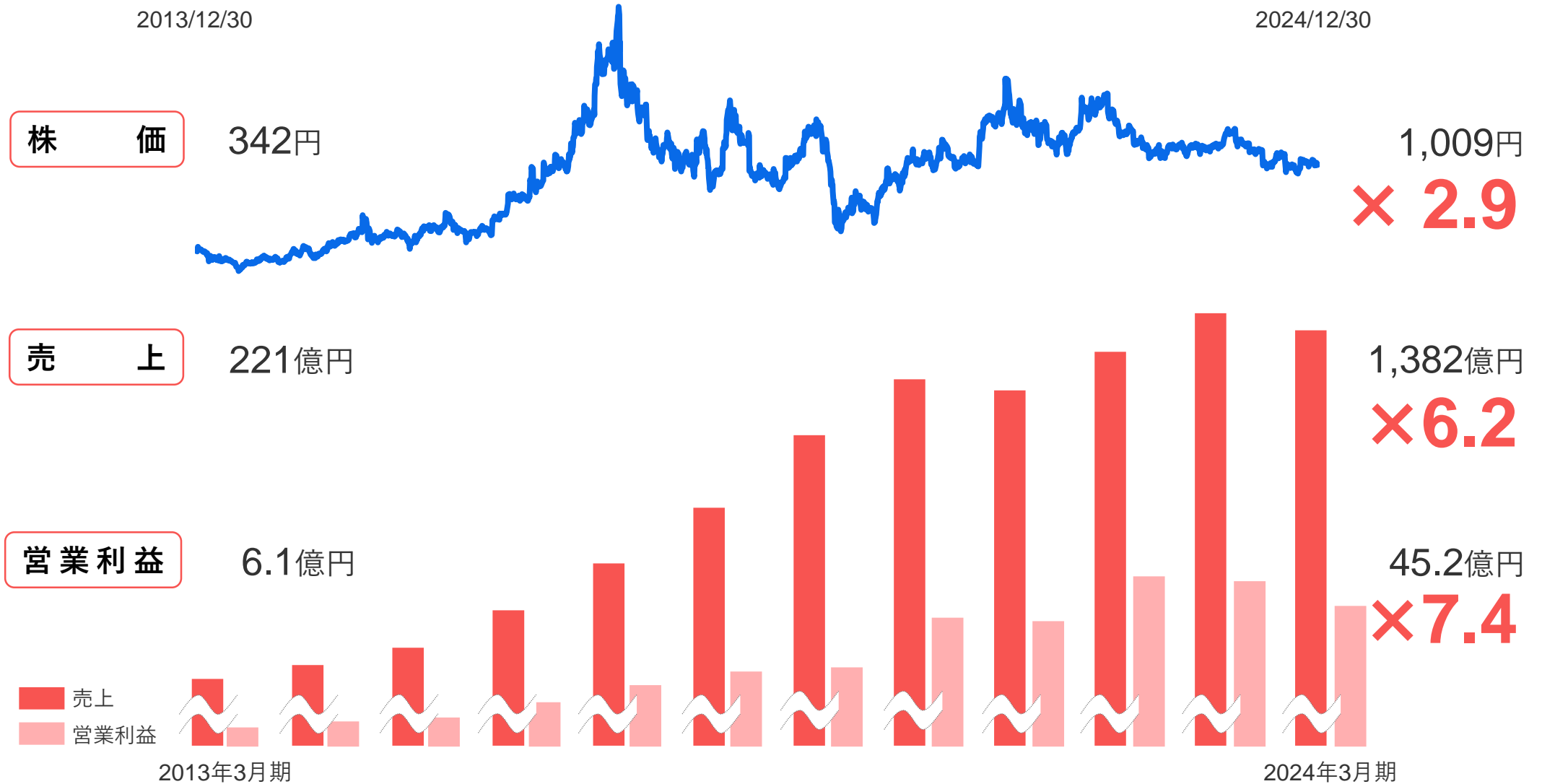
※出所 厚生労働省「令和4年度 労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」

【業界における当社のポジション※】



※公開情報に基づき当社作成

# 1. ウィルグループとは – ウィルグループの成長力 –



## 中期経営計画(WILL-being2026)



## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) — 中期経営計画策定に向けての課題と方針 —

- 前中期経営計画での課題を踏まえ、中期経営計画の方針を以下の通り整理。
- 国内Working事業の再成長を最重要課題に設定。

前中期経営計画最終年度（2023年3月期）

### 課 題

営業利益率が依然として3%台  
(営業利益率 20/3期 3.4% → 23/3期 3.7%)

### 国内Working事業

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、建設技術者領域において、採用環境が悪化。

### 海外Working事業

新型コロナ禍後のリバウンドバブルを受け、急激に伸長。

本中期経営計画（2024年3月期-2026年3月期）

### 方 針

営業利益率を上げていく方針は前中計から変更はないものの、成長力 (特に国内Working事業) を高めることが最優先。

### 国内Working事業

新たなモデルの構築、採用チャネルの多様化、自社ブランドを強化。

### 海外Working事業

必要な投資 (人員増強) を行いながら、成長をさらに加速。

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 基本方針と戦略 –

### 基本方針

### 国内Working事業の再成長

		2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2026年3月期 目標 (2024年5月13日修正前)	2026年3月期 目標 (2024年5月13日修正後)
数 値 目 標	売上高 ※1	1,439 億円	1,382 億円	1,700 億円	—
	営業利益 ※1 (営業利益率)	53.1 億円 (3.7%)	45.2 億円 (3.3%)	65.0 億円 (3.8%)	—

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	K P I	年間採用人数	1,022 名	1,424 名	2,000 名	1,500 名
				定着率	71.3 %	71.2 %	70.2 %	71.5 %
国内 W	戦 略 II	国内W(建設技術者領域 以外)の再成長	K P I	正社員派遣稼働人数 ※2	2,791 名	3,254 名	4,700 名	3,500 名
				外国人雇用支援人数	1,750 名	2,341 名	6,800 名	3,500 名
海外 W	戦 略 III	海外Wの安定した成長		人材紹介売上比率 ※1	13.5%	11.6%	17.0%	—

※1 修正後の目標のうち「—」としている項目については、四半期ごとの実績を開示します。

※2 正社員派遣稼働人数(建設技術者領域を除く国内W)には、セールス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、ITエンジニア領域に加え、コールセンターアウトソーシング領域、介護領域を含めて表示しています。

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 経営目標修正の背景 –

- 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。

			初年度(2024年3月期)の状況
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	・新卒を含む未経験採用が順調、FY2025の黒字化は確実
	戦略Ⅱ	国内W(建設技術者領域以外)の再成長	・正社員派遣人数の積み上げに苦戦 ・外国人管理受託は計画に遅れも徐々に回復傾向
海外W	戦略Ⅲ	海外Wの安定した成長	・人材派遣、人材紹介ともに、市況の低迷が長期化

(計画外のアクション)

- ・ 事業ポートフォリオの見直しのため、上場子会社株式を売却
- ・ FY2024以降、当該子会社の利益がはく落

### 本中計の経営目標修正の背景

本中計策定時点で想定していた前提条件からかい離れた状態に

FY2026の経営目標の達成に拘るあまり、持続的な成長のための経営判断が阻害されることを阻止する

戦略の達成を確実にするため、FY2026の業績目標を取り下げ、KPIを合理的な水準に修正

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



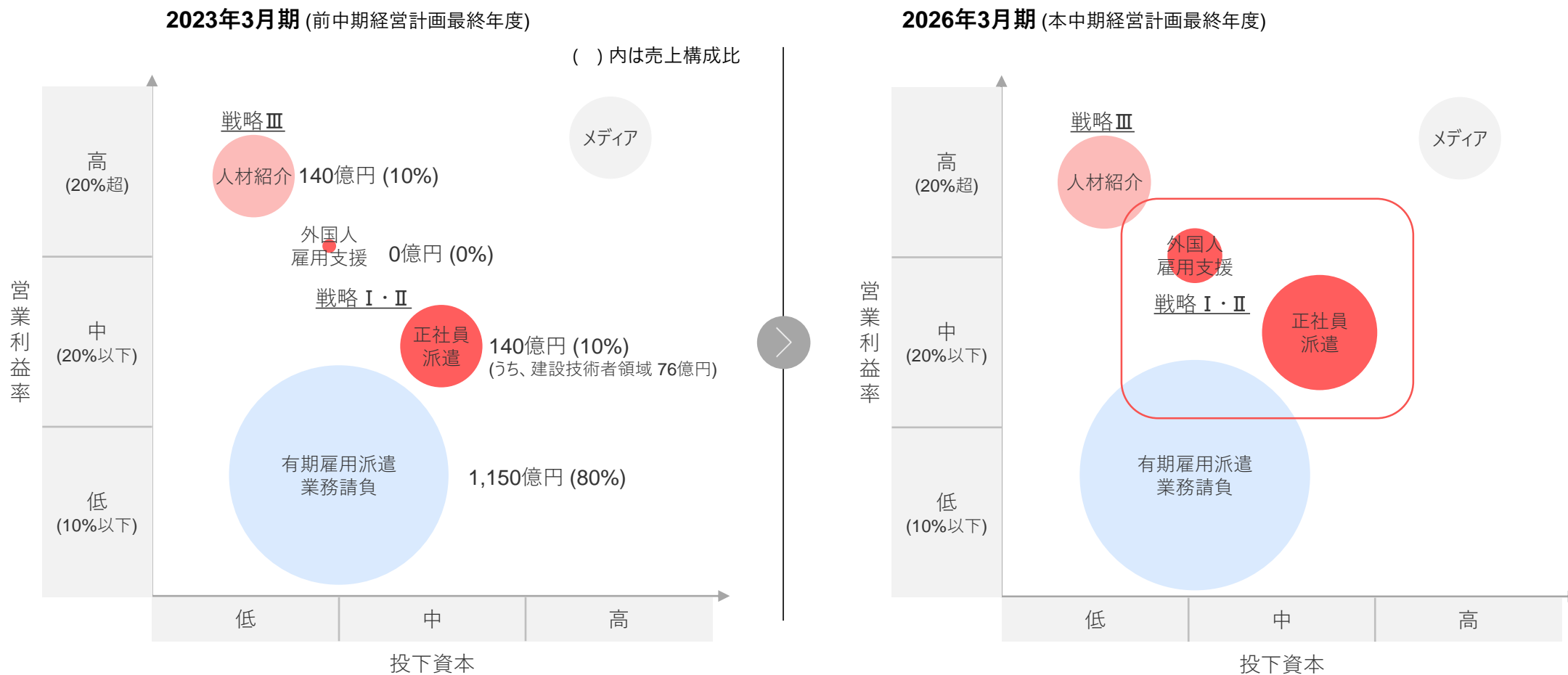
## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – サービス毎の収益モデル –

- 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		◎	◎	○

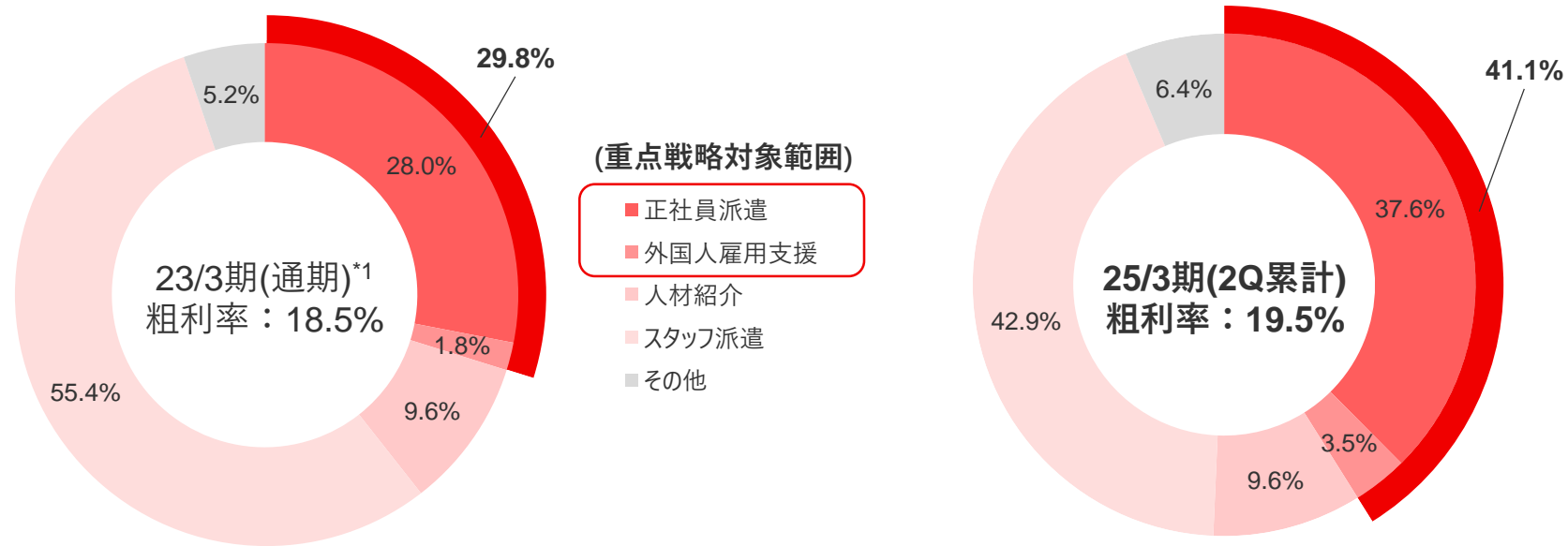
## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 事業ポートフォリオの転換 –

- 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-being2026) — 戦略Ⅰ・戦略Ⅱ 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(2Q累計)は41.1%と順調に拡大。
- これにより、粗利率も1.0pt向上(18.5% → 19.5%)。



\*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。

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) — KPI進捗 —

- 全てのKPIで、順調に進捗。
- 特に建設技術者領域では、稼働人数の増加や契約単価の上昇を背景に、2Qより黒字転換。

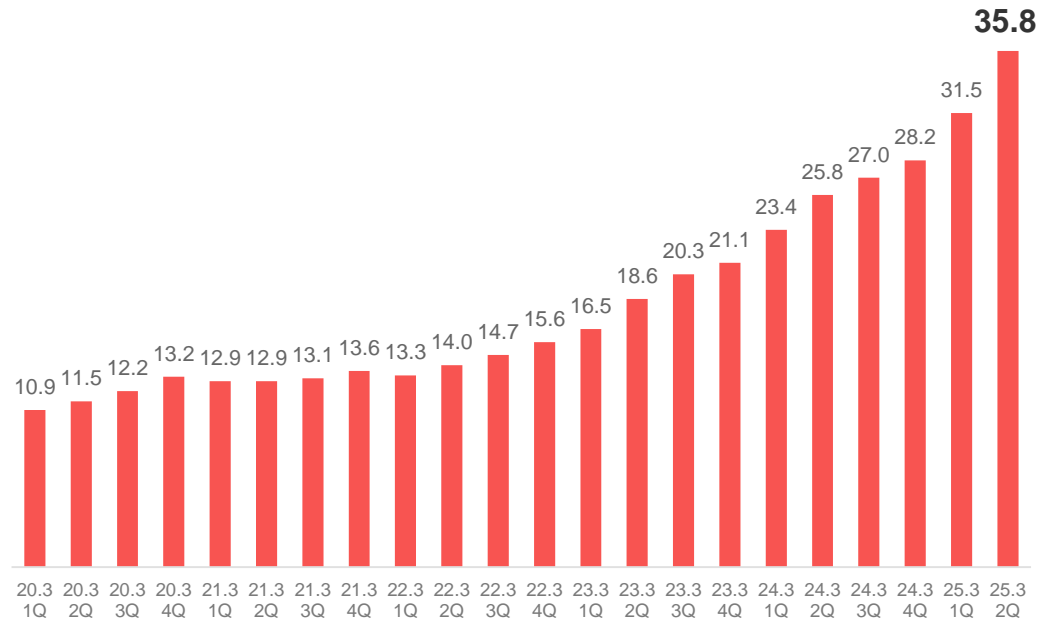
重点戦略			KPI	計画	当期	計画比	評価
国内W	戦略Ⅰ	建設技術者領域の 更なる成長、収益化を実現	年間採用人数	1,200 名	<b>1,080 名</b>	<b>90.0 %</b>	○
			定着率	71.3 %	<b>72.9 %</b>	<b>+1.6 pt</b>	○
	戦略Ⅱ	国内W(建設技術者領域 以外)の再成長	正社員派遣稼働人数	3,274 名 (前期末比増加人数)	<b>3,466 名</b> +212 名)	<b>105.9 %</b>	○
			外国人雇用支援人数	2,900 名 (前期末比増加人数)	<b>2,661 名</b> +320 名)	<b>91.8 %</b>	○

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略 I (国内W) 建設技術者領域の進捗① –

- 売上は、稼働人数の増加により順調に推移し、四半期連続増収を更新。
- 採用人数は、当期目標1,200名に対し、2Q累計で1,080名と順調。(1Qは新卒採用 453名(前期 260名)を含む。)

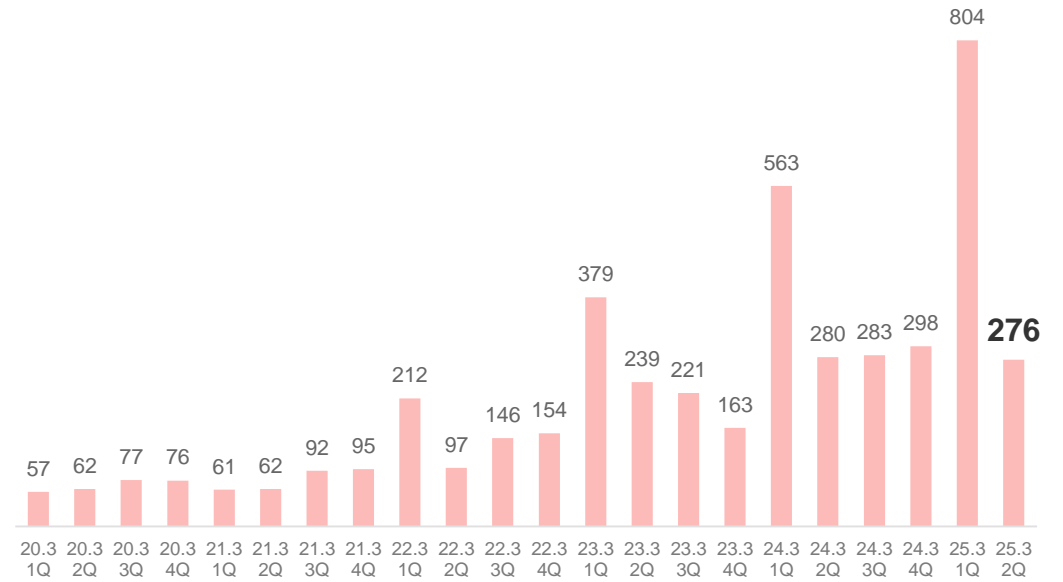
- 四半期別売上高の推移 -

(単位：億円)



- 採用人数 -

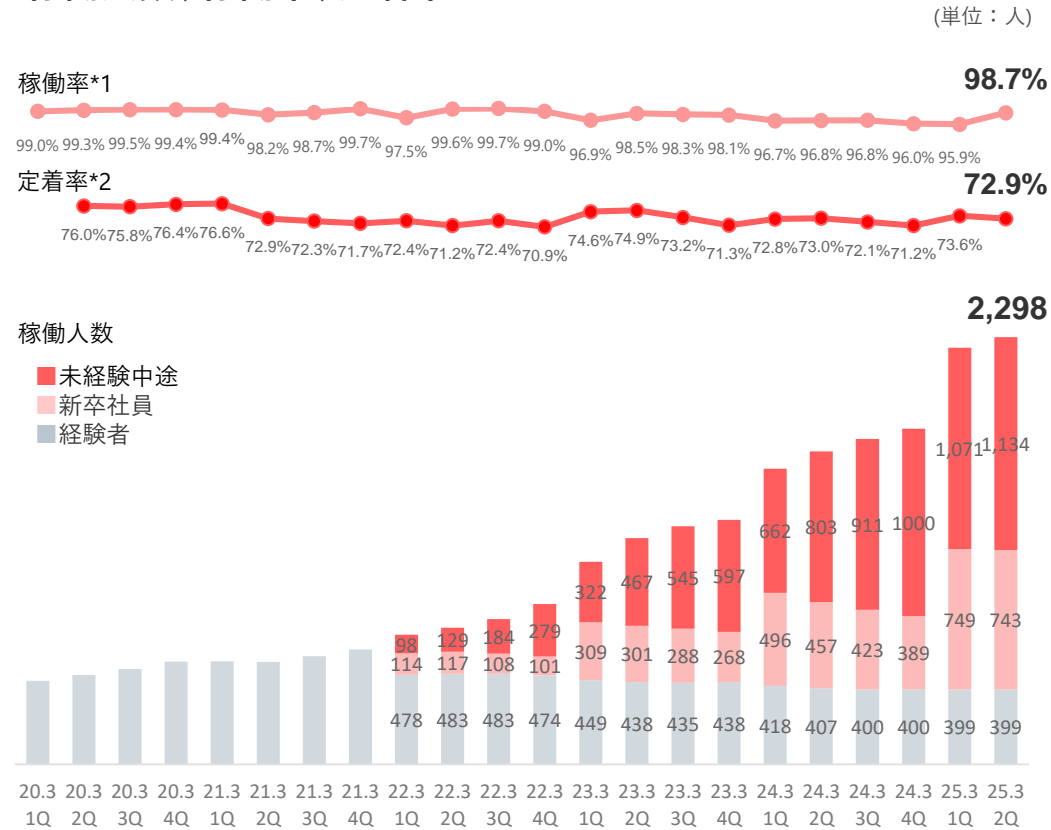
(単位：人)



## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略Ⅰ(国内W) 建設技術者領域の進捗② –

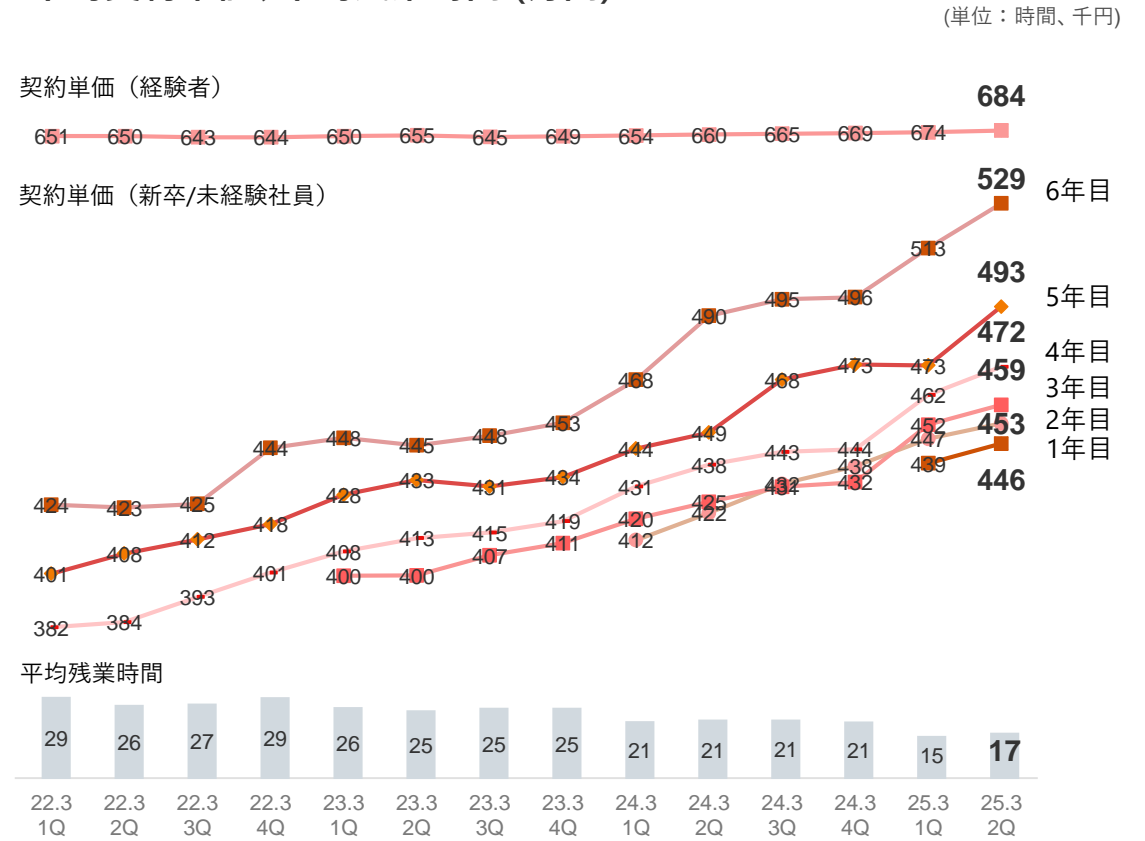
- 1Q入社の新卒スタッフが稼働開始したことで、稼働率は1Q比で+3pt。引き続き定着率向上に取り組む。
- 新卒・未経験の平均契約単価は、顧客との交渉により、24.3期2Q比で約6%上昇。

### - 稼働人数、稼働率、定着率 -



\*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

### - 平均契約単価、平均残業時間 (月間) -



## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略Ⅰ(国内W) 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

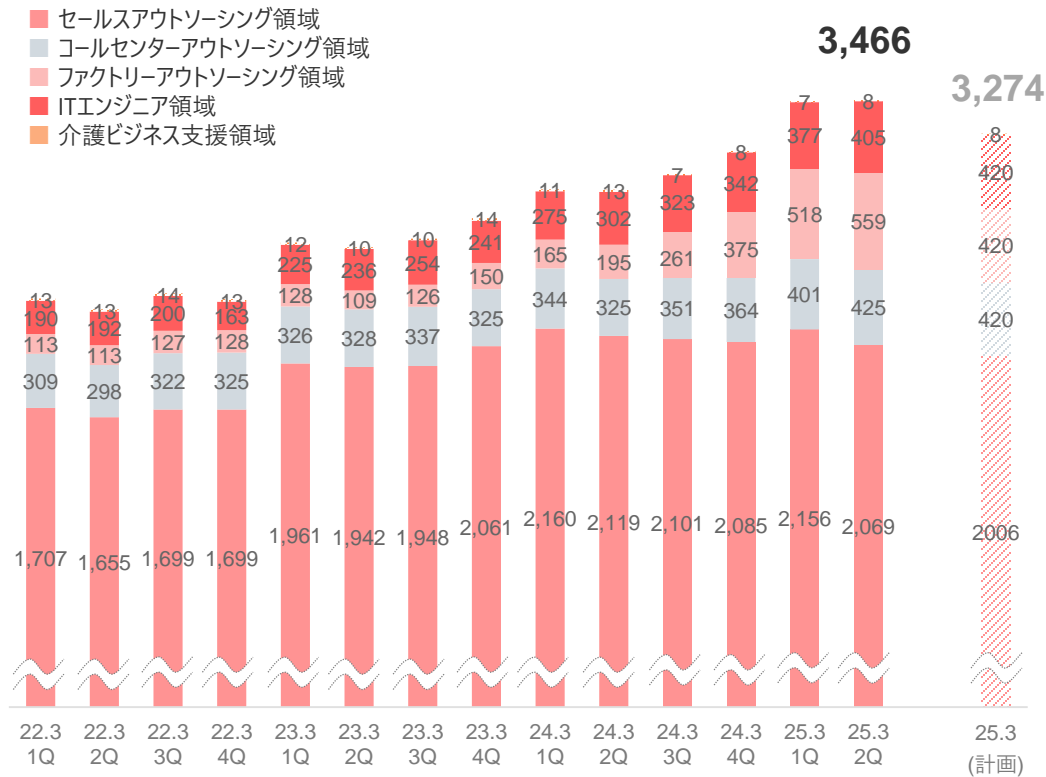


## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略Ⅱ 国内W(建設技術者領域以外)の再成長 (正社員派遣の進捗) –

- 前年同期と比較して、セールスアウトソーシング領域の採用に苦戦するものの、その他の領域は堅調に推移。
- 1Q比で採用人数が伸び悩んだことにより、正社員派遣稼働人数は横ばいで推移しているものの、過去最高水準を維持。

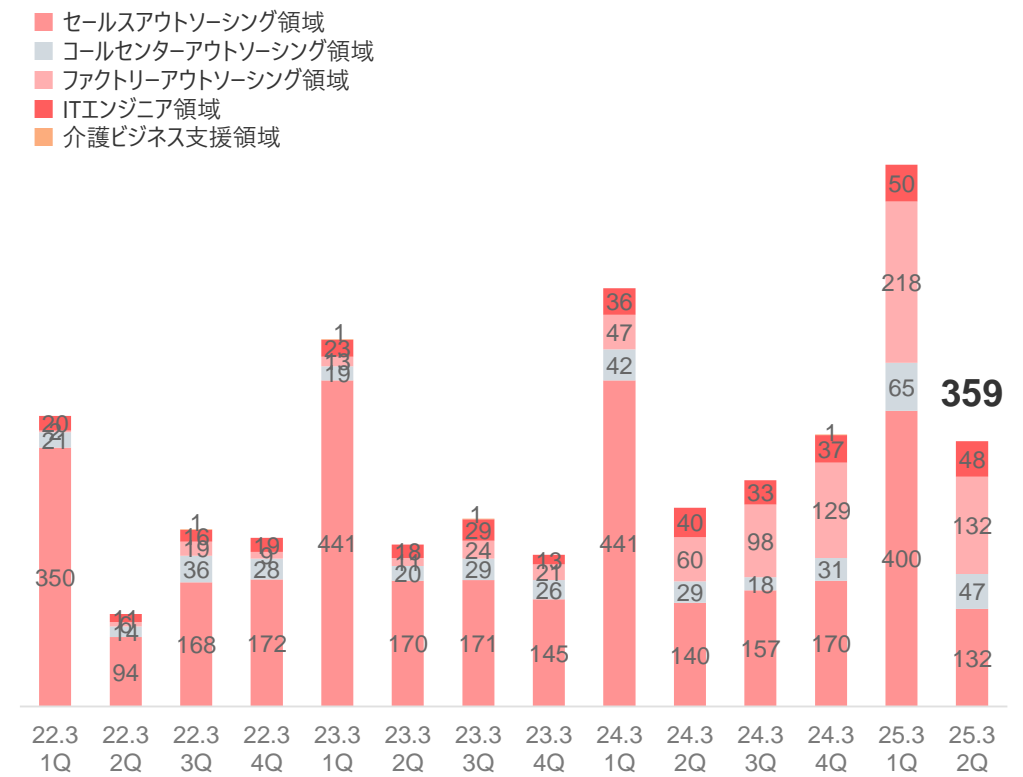
- 正社員派遣稼働人数 -

(単位：人)



- 正社員派遣採用人数 -

(単位：人)





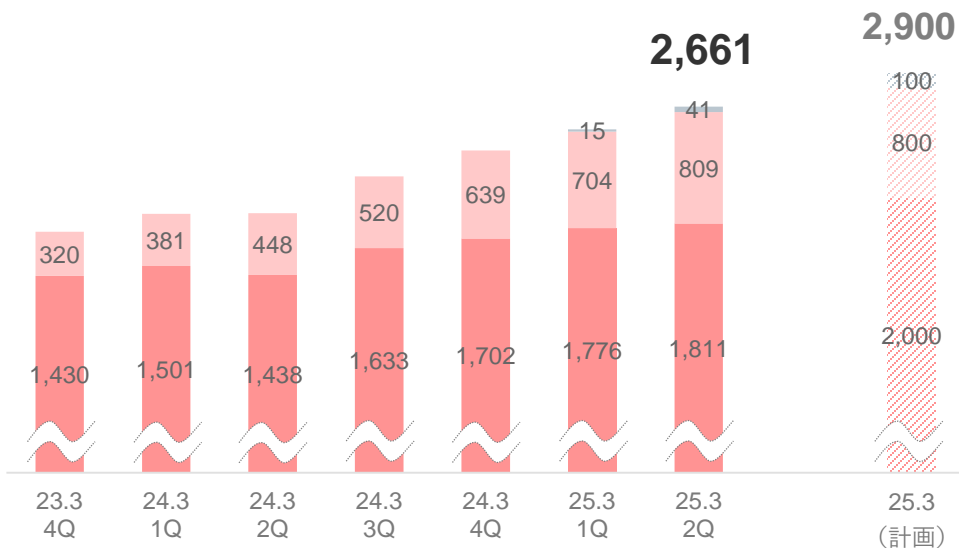
## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略II 国内W(建設技術者領域以外)の再成長 (外国人雇用支援の進捗) –

- 外国人雇用支援人数は、ファクトリーアウトソーシング領域、介護ビジネス領域ともに社内計画に対して遅れがあるものの、前年同期比では堅調に推移。
- 介護領域の入社人数は堅調に推移。ファクトリー領域は、入社人数の積み上げに苦戦しながらも退職数は抑制できているため、引き続き成約率が高く集客力の高い海外オーダーや、高単価案件の受注獲得に取り組む。

- 外国人雇用支援人数 -

(単位：人)

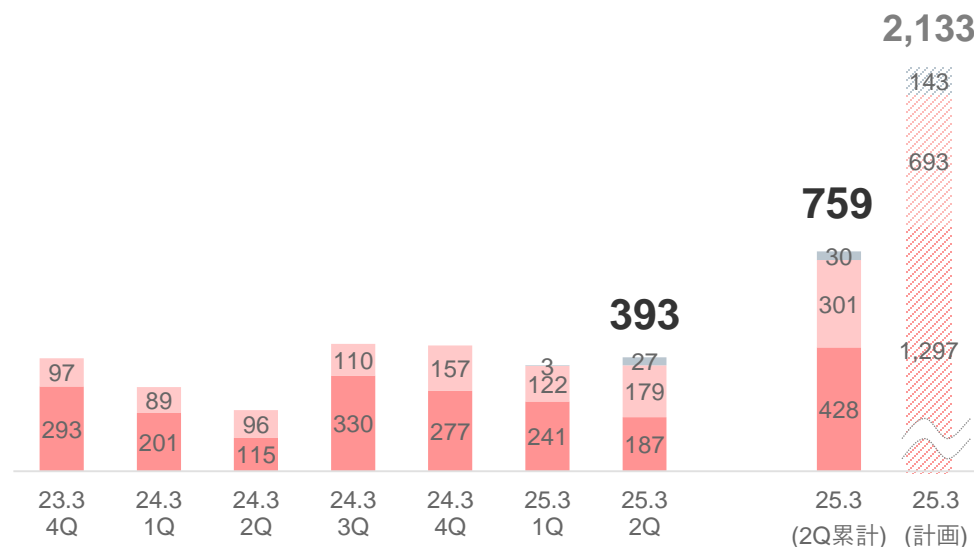
■ ファクトリーアウトソーシング領域  
■ 介護ビジネス支援領域  
■ 新領域



- 新規外国人雇用支援人数 -

(単位：人)

■ ファクトリーアウトソーシング領域  
■ 介護ビジネス支援領域  
■ 新領域



## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略Ⅱ 外国人雇用支援における取組み① –

- 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-being2026) – 外国人雇用支援における取組み② –

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)

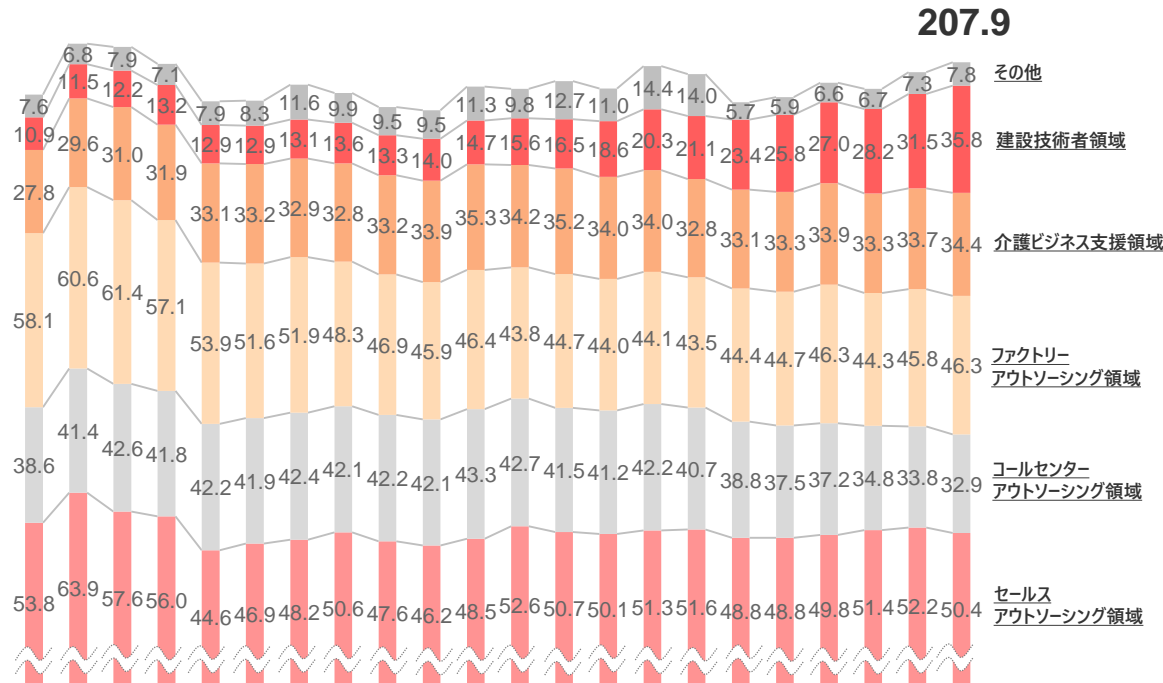


(介護福祉士免許取得時の様子)

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 国内Working事業 (領域別売上、営業利益) –

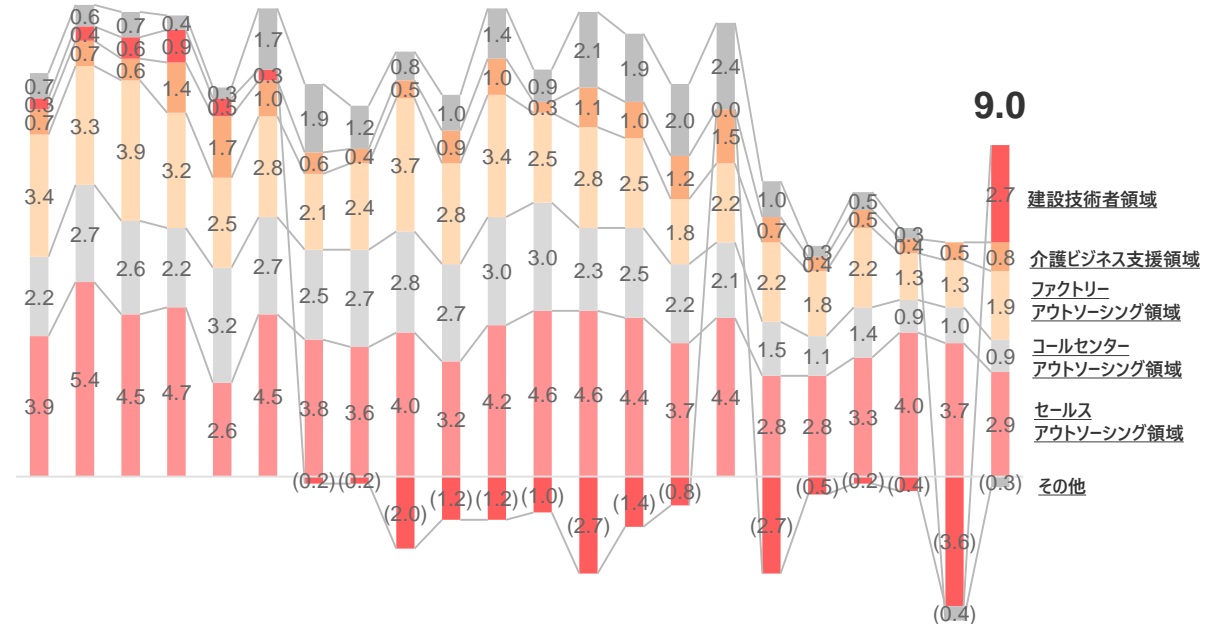
- 建設技術者領域は、2Qより黒字転換。

- 領域別売上 (億円) -



20.3 20.3 20.3 20.3 21.3 21.3 21.3 21.3 22.3 22.3 22.3 22.3 23.3 23.3 23.3 23.3 24.3 24.3 24.3 25.3 25.3  
1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q

- 領域別営業利益 (億円) -

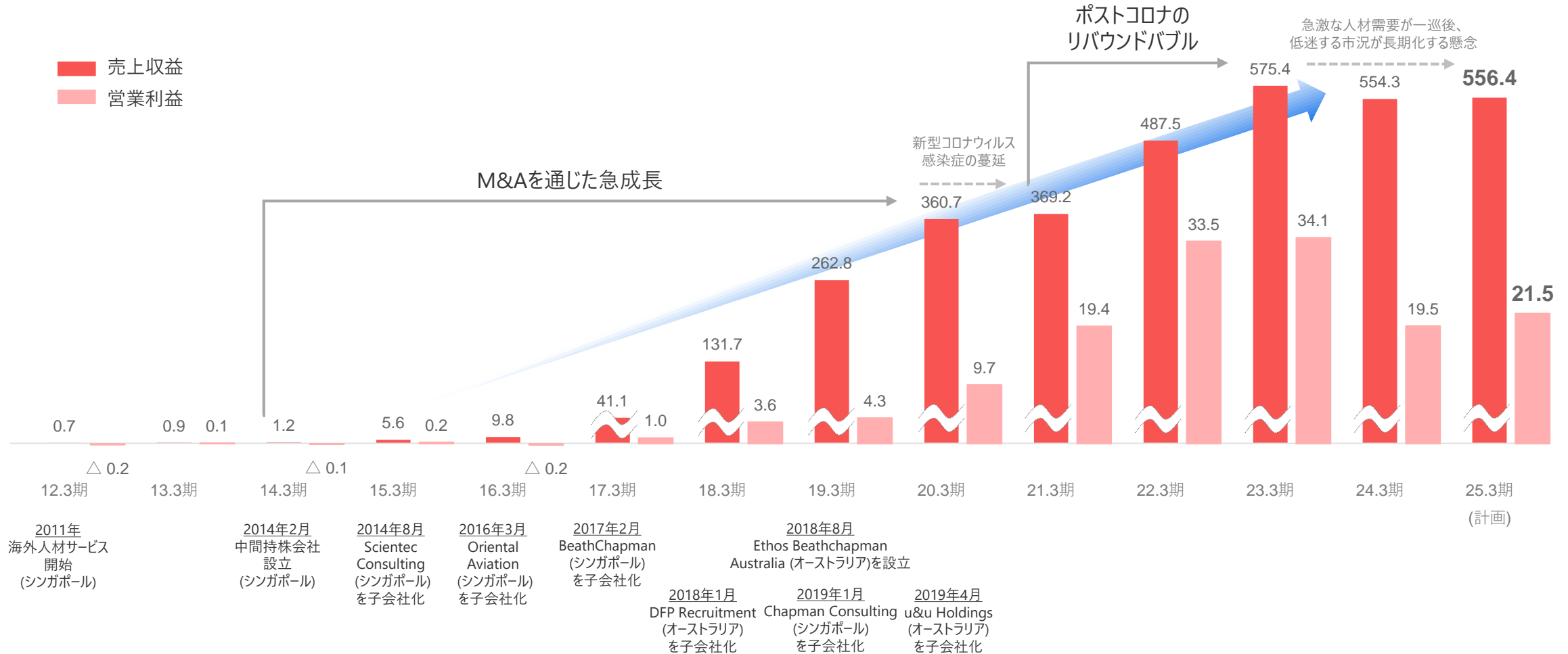


20.3 20.3 20.3 20.3 21.3 21.3 21.3 21.3 22.3 22.3 22.3 22.3 23.3 23.3 23.3 23.3 24.3 24.3 24.3 25.3 25.3  
1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q 1Q 2Q 3Q 4Q

※セグメント内の連結調整は含んでいません。

## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 戦略Ⅲ 海外Working事業の安定した成長 –

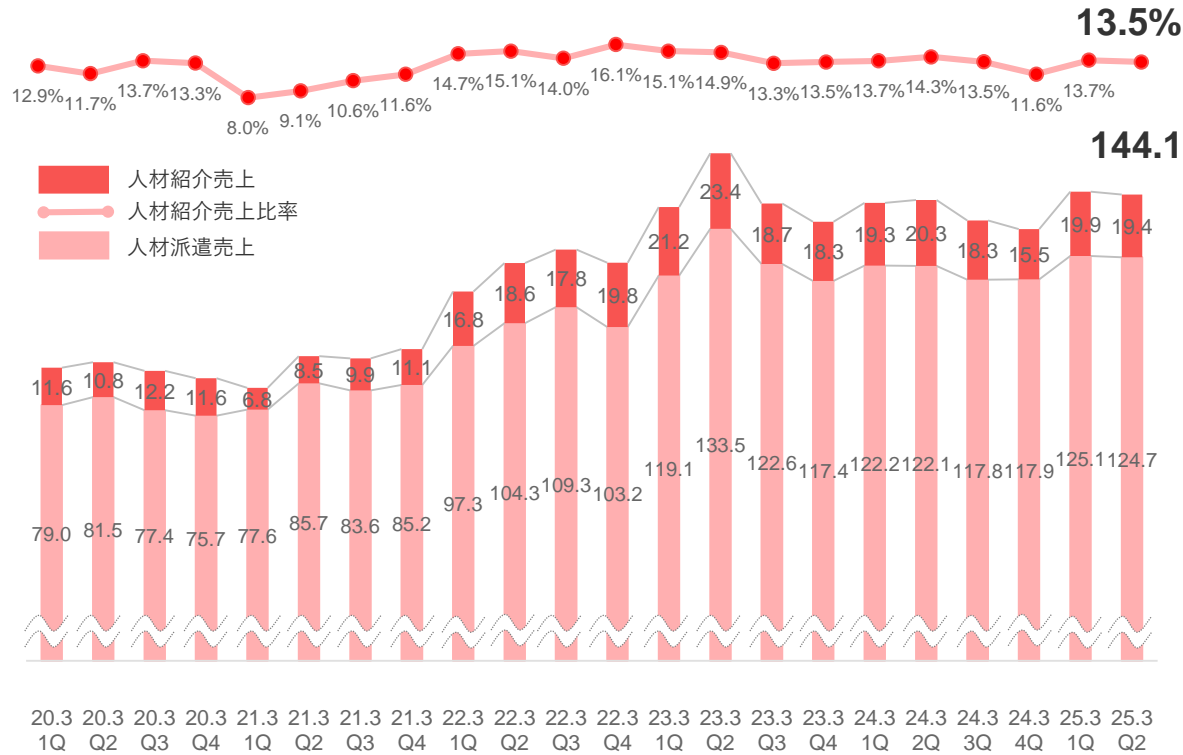
- 売上収益は、足もとでは、ポストコロナの急激な人材需要一巡後、市況悪化の影響を受けるも、本格的なM&Aを開始した2015年3月期を基準としたCAGRは+67%の水準。



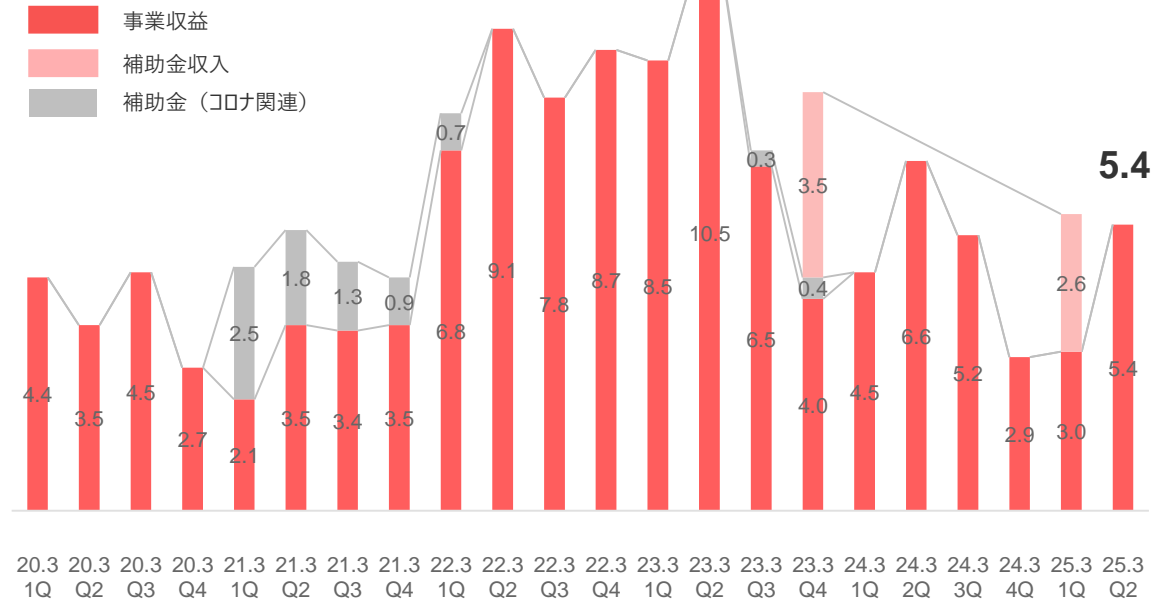
## 2. 中期経営計画(WILL-being2026) – 海外Working事業 (契約形態別売上、営業利益推移) –

- マクロ経済の悪化による停滞が継続する中、各社において人員削減施策を実施。
- 市況や顧客ニーズの回復は想定より遅れており、引き続きコストコントロールによる収益確保に取り組む。

- 契約形態別売上 (億円) -



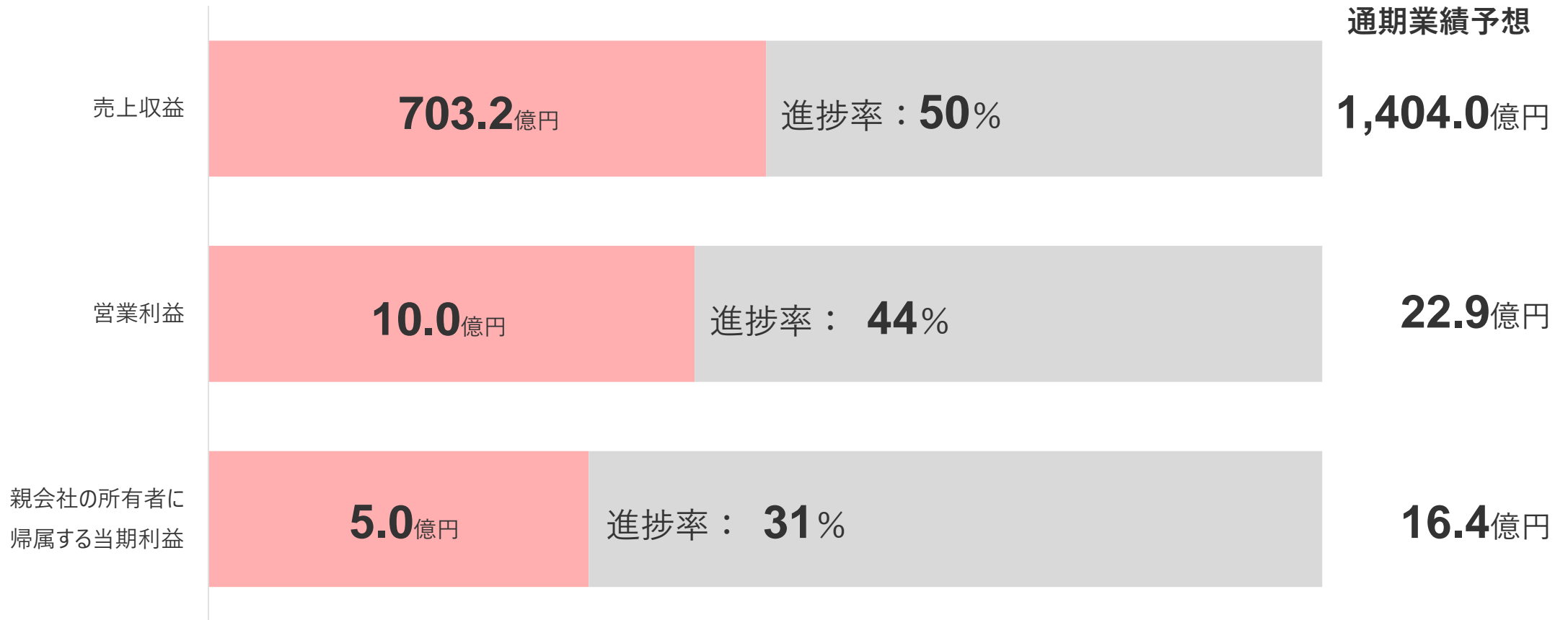
- 営業利益 (億円) -



# 2025年3月期業績見通し

- 2Qは、業績予想に対して順調な進捗。
- 引き続き、国内Wにおいては、建設技術者領域をはじめとする戦略投資領域の拡大に取り組み、海外Wにおいては、優秀なコンサルタント人員を確保しつつも、事業価値を毀損しない範囲でのコストコントロールを実施することで、通期業績の達成を目指す。

## - 業績予想進捗率 -



(参考) 2025年3月期 通期連結業績予想 (2024年5月13日公表)

単位：億円	通期			
	2025/3期 予想	2024/3期 実績	前年同期比(額)	前年同期比(率)
<b>売上収益</b>	<b>1,404.0</b>	<b>1,382.2</b>	<b>+21.7</b>	<b>+1.6%</b>
うち、国内Working事業	845.0	825.2	+19.7	+2.4%
うち、海外Working事業	556.3	554.3	+2.0	+0.4%
うち、その他	2.6	2.6	-0.0	-2.0%
<b>売上総利益</b>	<b>304.7</b>	<b>304.4</b>	<b>+0.3</b>	<b>+0.1%</b>
(売上総利益率)	( 21.7 %)	( 22.0 %)	-0.3pt	
<b>営業利益</b>	<b>22.9</b>	<b>45.2</b>	<b>-22.3</b>	<b>-49.4%</b>
(営業利益率)	( 1.6 %)	( 3.3 %)	-1.7pt	
うち、国内Working事業	28.0	50.3	-22.3	-44.3%
うち、海外Working事業	21.5	19.4	+2.0	+10.7%
うち、その他	-2.6	-2.2	-0.4	—
うち、調整額	-24.0	-22.3	-1.6	—
<b>親会社の所有者に帰属する当期利益</b>	<b>16.4</b>	<b>27.7</b>	<b>-11.3</b>	<b>-41.0%</b>
<b>EBITDA</b>	<b>42.3</b>	<b>68.1</b>	<b>-25.7</b>	<b>-37.9%</b>
			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	<b>91 円</b>	<b>86 円</b>	<b>3.9 億円</b>	<b>0.1 億円</b>
シンガポールドル	<b>104 円</b>	<b>94 円</b>	<b>1.4 億円</b>	<b>0.1 億円</b>



## (参考) 2025年3月期連結業績予想 (国内W領域別)

(億円)

領域		2025.3月期 業績予想	2024.3月期 実績	増減額	増減率	2025.3月期 2Q累計実績	進捗率
セールスアウトソーシング領域	売上	199.4	199.0	+0.4	+0.2 %	102.6	52 %
	営業利益	13.0	13.0	-0.0	-0.7 %	6.6	51 %
コールセンターアウトソーシング領域	売上	144.6	148.4	-3.7	-2.5 %	66.8	46 %
	営業利益	4.5	5.0	-0.5	-11.4 %	2.0	45 %
ファクトリーアウトソーシング領域	売上	184.7	179.8	+4.8	+2.7 %	92.2	50 %
	営業利益	5.9	7.6	-1.7	-22.9 %	3.3	57 %
介護ビジネス支援領域	売上	141.5	133.8	+7.6	+5.7 %	68.2	48 %
	営業利益	2.6	2.2	+0.3	+16.2 %	1.4	55 %
建設技術者領域	売上	136.8	104.6	+32.1	+30.7 %	67.4	49 %
	営業利益	1.2	-4.0	+5.2	— %	-0.8	— %

## 株主還元

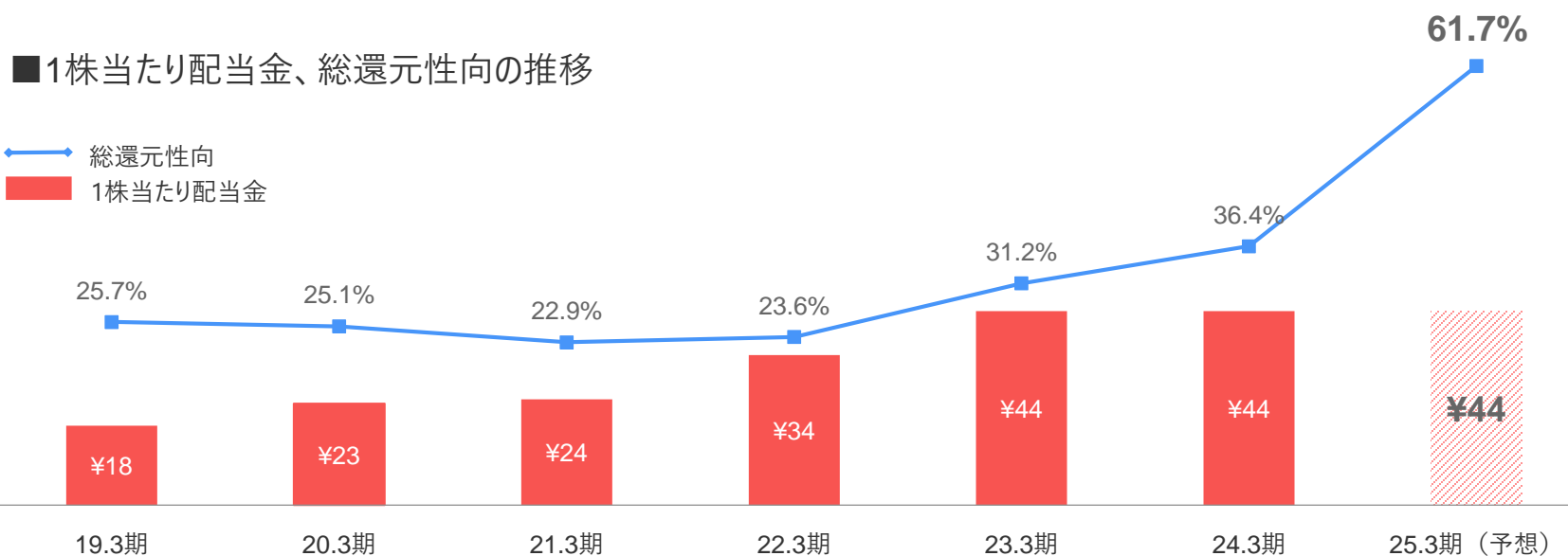
# 3

### 3. 株主還元方針 — 2025年3月期 配当予想 —

- 2025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61.7%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



### 3. 株主還元方針 — 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%	4.4%
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、2024年12月30日終値 1,009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. サステナビリティ経営への取組み

# 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-

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。

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

## - 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。

Vision

## - バリュー-

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。

Value

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

# 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 – 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



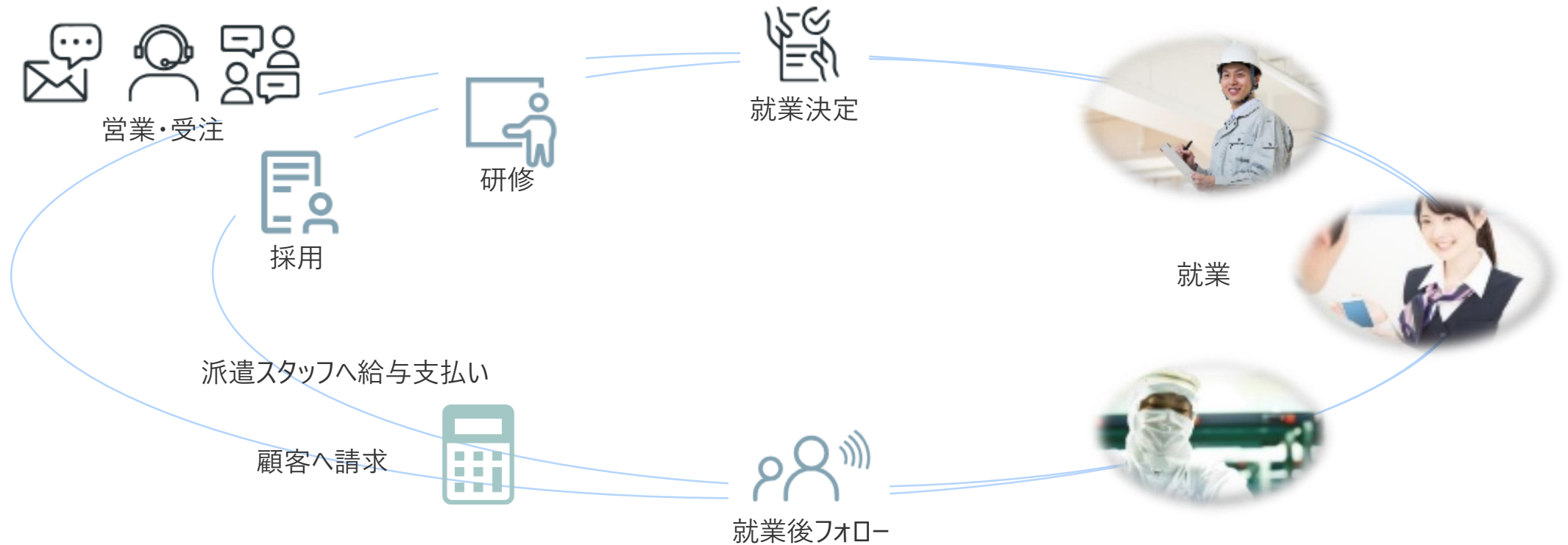
# 1. ウィルグループとは – 各事業領域・事業会社の主な取引先 –

(2024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	3,466 人	約 330 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	3,976 人	約 670 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	5,793 人	約 670 社	プライムデリカ, パイオニア, 資生堂
	介護・保育領域	5,035 人	約 2,800 社	—
	建設技術者領域	1,789 人	約 590 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 (Australia)	1,417 人	National Disability Insurance Agency, Department of Defence, Department of Veterans' Affairs	
	Ethos Beathchapman Australia (オーストラリア)	453 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)	2,151 人	Queensland Government, Energy Queensland Limited, CS Energy Limited		

# 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



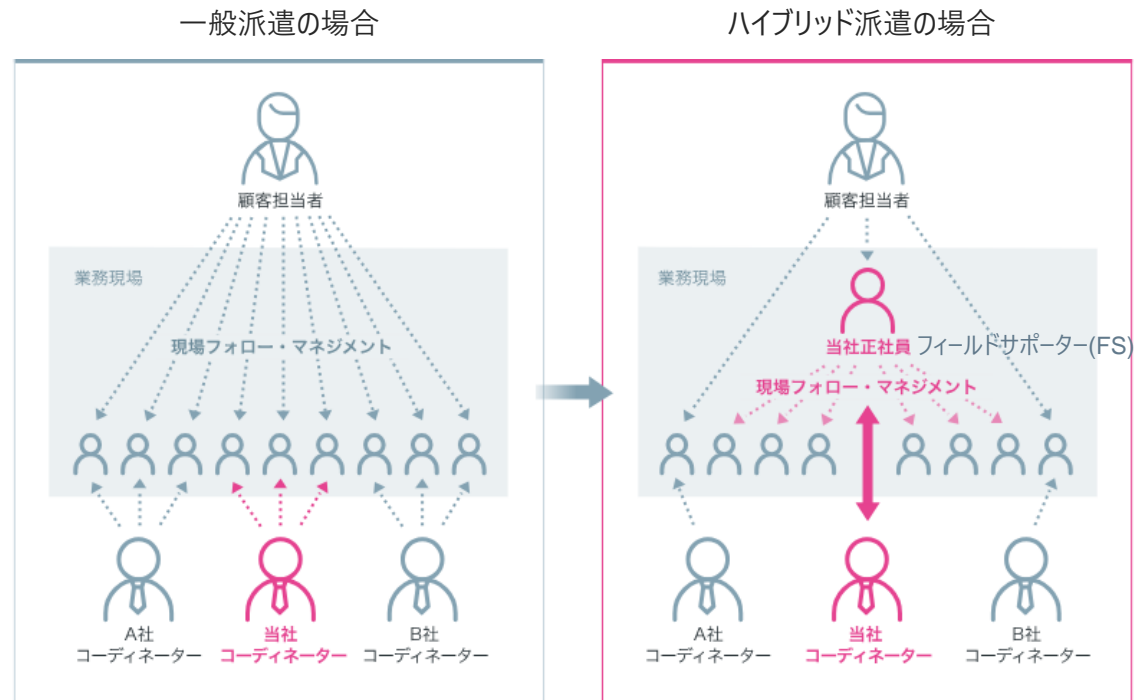
# 1. ウィルグループとは – ハイブリッド派遣とは –

- 「ハイブリッド派遣」は、他社との大きな差別化要因であり、成長ドライバー。
- 特に外国人雇用の拡大にも寄与。

## 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。

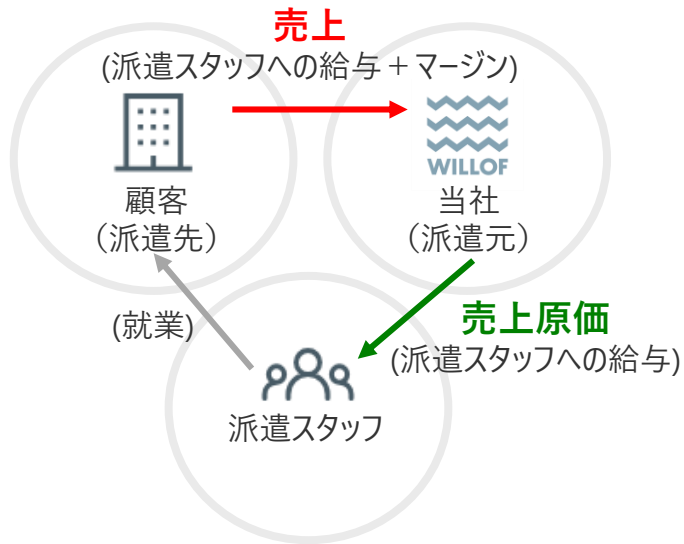
当社のFSが、派遣スタッフを現場でサポートする体制は、外国籍人材の派遣と相性が良い。(日本の大卒外国人正社員のFSが常駐。)



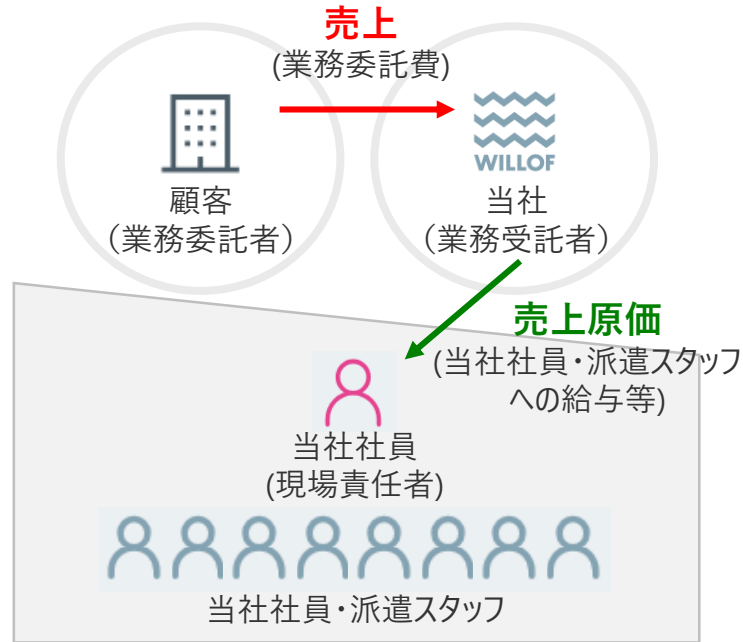
低い	業務遂行へのロイヤルティー	高い
低い	チームワーク	高い
複雑	指揮命令	円滑
しにくい	情報共有	しやすい

# 1. ウィルグループとは – サービス毎の収益モデル –

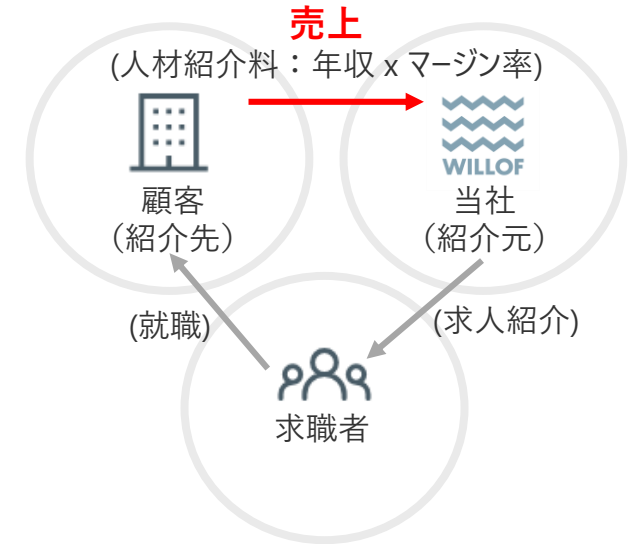
## 人材派遣



## 業務請負



## 人材紹介



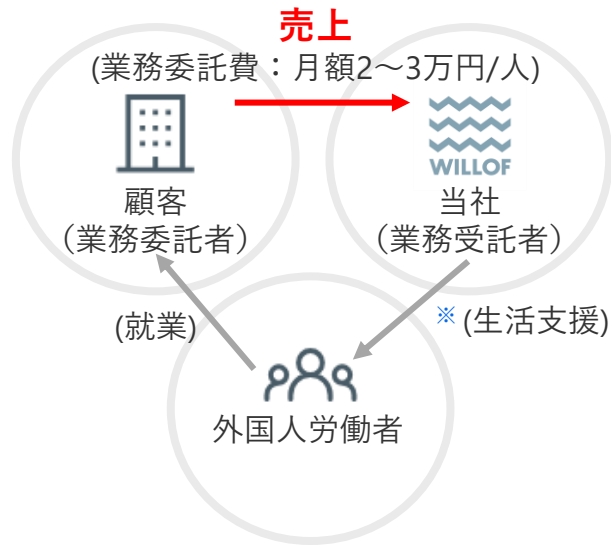
売上総利益率： 14~17% (有期雇用派遣)  
21~28% (正社員派遣)

売上総利益率： 14~22%

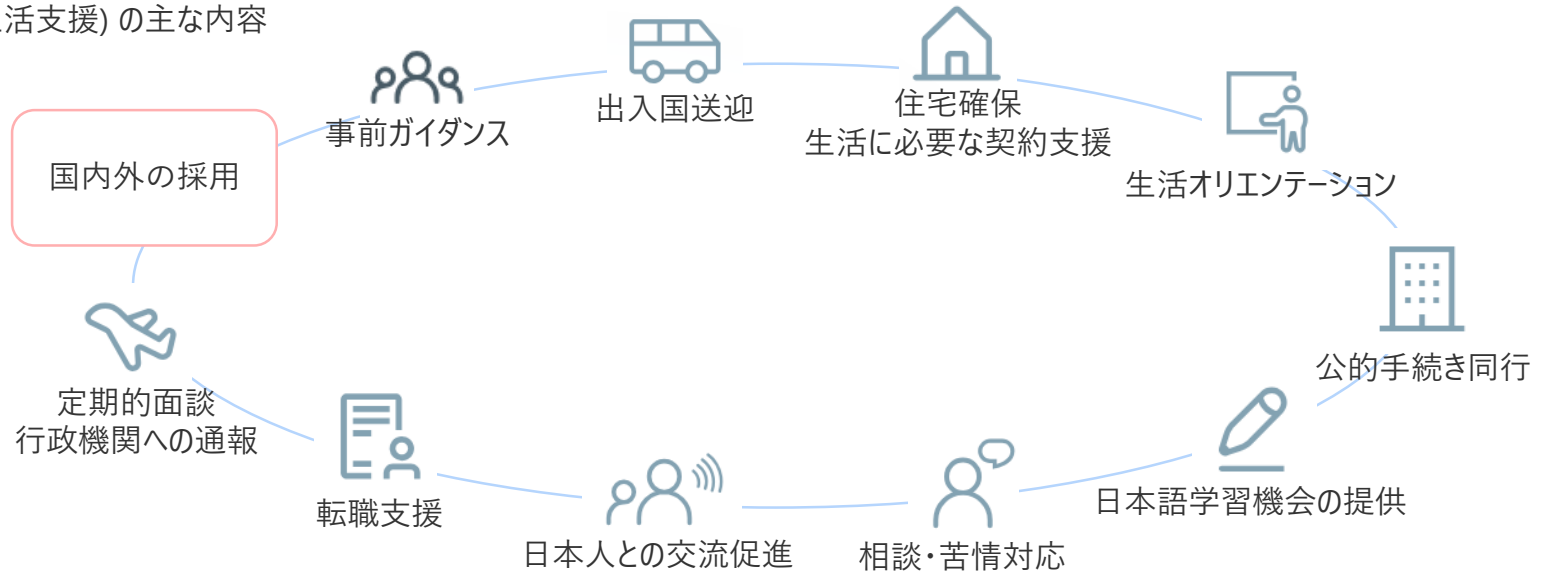
売上総利益率： 90%以上

# 1. ウィルグループとは – 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

# 1. ウィルグループとは – 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 -



# 1. ウィルグループとは — なぜ高い成長ができていますか？ —

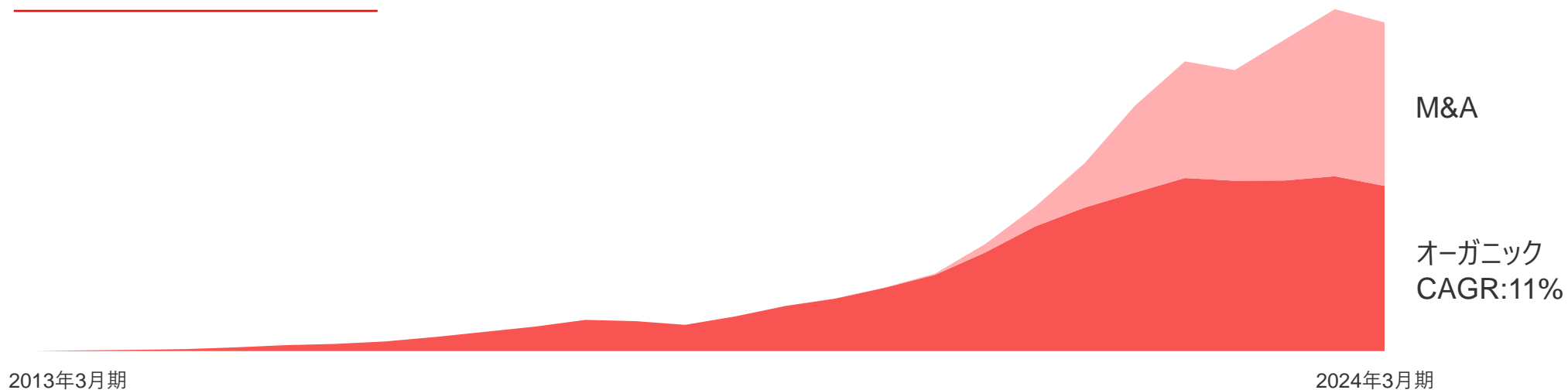
高い成長力の理由は「マーガニック※戦略」

※ 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 <ul style="list-style-type: none"><li>● 成長が見込める国・地域・企業</li><li>● 創業オーナー経営者からの事業継承計画が描ける企業</li><li>● 顧客・カテゴリー(取扱職種)に特徴のある企業</li></ul>
買収スキーム	アーンアウトスキーム <ul style="list-style-type: none"><li>● 初回取得は50%超で連結子会社化</li><li>● 1~3年を掛けて、段階的に完全子会社化</li></ul>
M&A後	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li><li>● 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</li><li>● 連結子会社間でのクロスセルを推進</li></ul>

▶ M&A後、年平均10%成長を実現 (2024年3期末時点)



# 1. ウィルグループとは – M&A方針 –

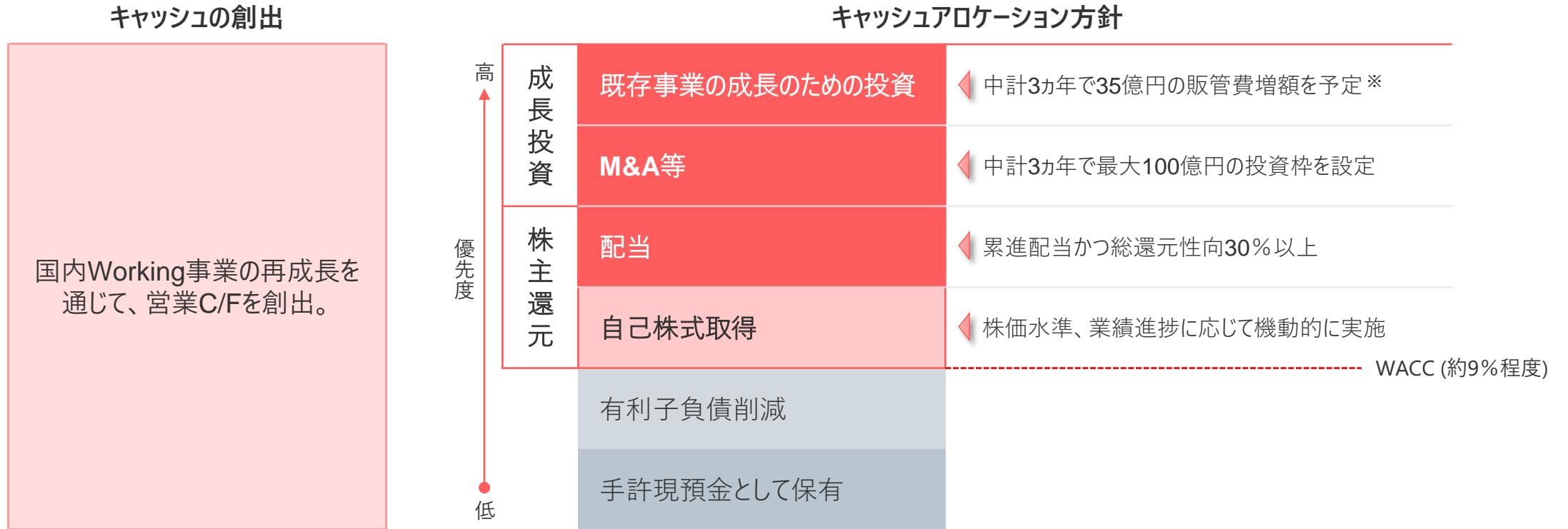
- ターゲット、財務規律を設け、前中期経営計画でストップしていたM&Aを再開。

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	<ul style="list-style-type: none"><li>● 担当領域責任者及びPMI担当者による初期段階から関与。</li><li>● 当社の過去M&amp;Aプロセスの遂行による透明性を確保。</li></ul>
財務規律	<ul style="list-style-type: none"><li>● M&amp;A資金は、フリーC/F、借入の順番とする。</li><li>● 少なくとも、当社の資本コスト(WACC 約9%)を上回るROICを達成。(買収時における適切な価格設定。)</li></ul>
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li></ul>

\*PMI：M&A後の統合プロセス

# 1. ウィルグループとは – 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

# 1. ウィルグループとは – 連結B/S –

(億円)	日本基準	日本基準	日本基準	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
	2017年3月期	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
連結貸借対照表									
総資産	173.0	280.9	342.1	433.9	446.0	467.6	523.5	549.3	515.4
流動資産	143.6	223.4	231.6	225.3	220.4	235.7	272.8	286.6	261.2
非流動資産	29.3	57.4	110.5	208.6	225.5	231.9	250.6	262.7	254.1
うち、のれん	14.1	17.4	47.3	53.2	56.5	61.5	65.1	81.2	87.3
負債	122.8	182.3	262.4	381.7	374.7	367.3	392.2	390.6	340.2
流動負債	99.5	155.4	180.2	210.8	215.6	247.9	293.6	284.1	245.3
非流動負債	23.3	26.9	82.2	170.9	159.0	119.4	98.6	106.4	94.9
資本	50.1	98.6	79.6	52.2	71.2	100.2	131.2	158.7	175.1
親会社の所有者に帰属 する持分合計	40.7	84.0	71.2	41.9	52.3	82.4	113.9	146.3	175.0
評価・換算差額等	0.6	0.1	-0.3	-	-	-	-	-	-
非支配持分	8.7	14.3	8.8	10.2	18.9	17.8	17.2	12.3	0.1
親会社所有者帰属持分比率	23.3%	29.4%	20.1%	9.7%	11.7%	17.6%	21.8%	26.6%	34.0%
ネットDEレシオ	0.1倍	-0.3倍	0.6倍	1.1倍	0.7倍	0.2倍	-0.1倍	0.0倍	-0.1倍

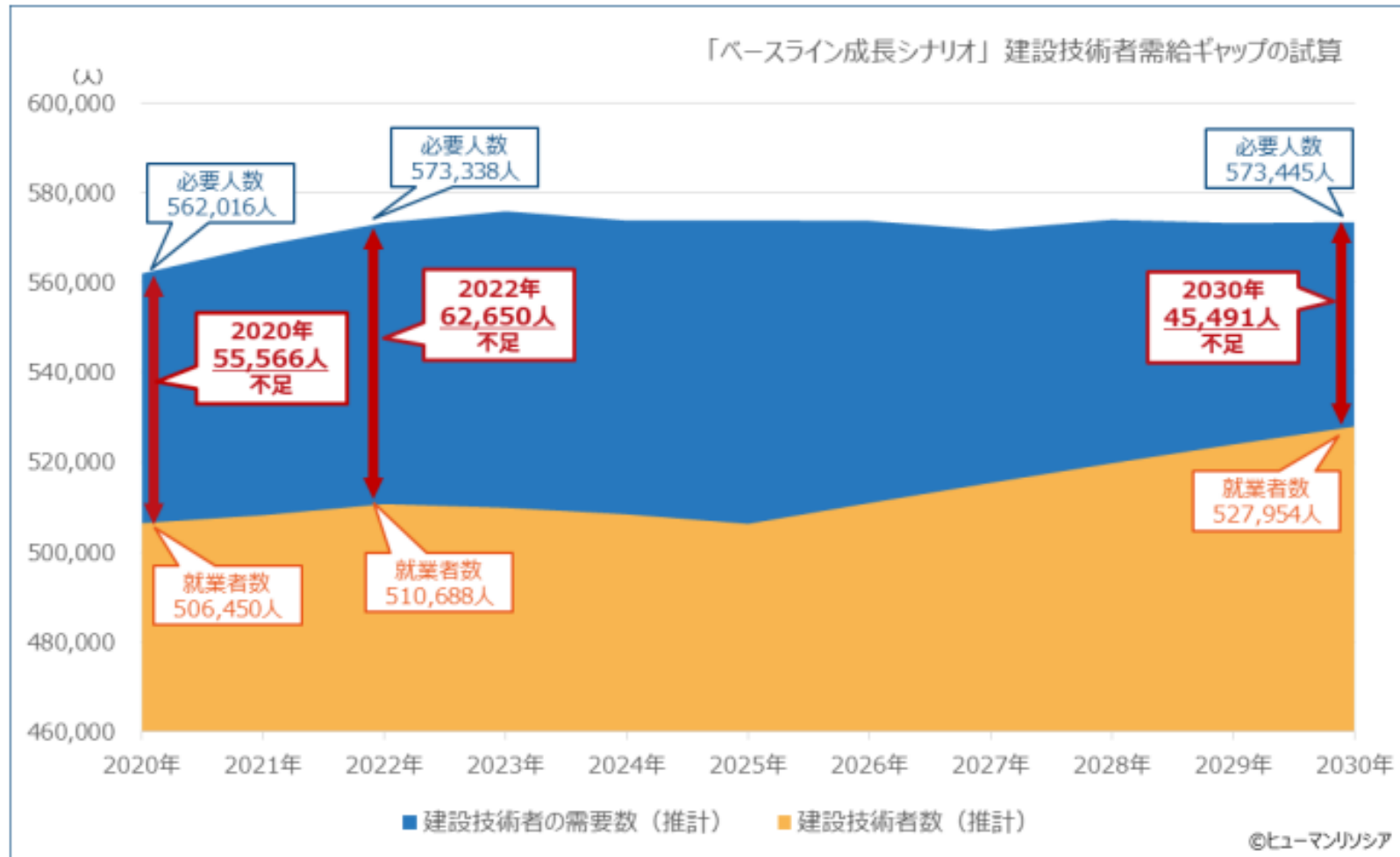
# 1. ウィルグループとは – 連結P/L、連結C/F –

(億円、円)	日本基準	日本基準	日本基準	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
	2017年3月期	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
<b>連結P/L</b>									
売上高	605.9	791.9	1036.0	1033.0	1,219.1	1,182.4	1,310.8	1,439.3	1,382.2
売上高成長率	34.6%	30.7%	30.8%	30.3%	18.0%	-3.0%	10.9%	9.8%	-4.0%
売上総利益	117.7	160.5	203.3	203.0	254.0	240.5	287.6	317.3	304.4
売上総利益率	19.4%	20.3%	19.6%	19.7%	20.8%	20.3%	21.9%	22.1%	22.0%
EBITDA	23.7	30.4	36.6	45.7	61.3	62.5	75.5	74.5	68.1
EBITDAマージン	3.9%	3.8%	3.5%	4.4%	5.0%	5.3%	5.8%	5.2%	4.9%
営業利益	19.6	24.2	25.4	29.5	41.4	40.3	54.7	53.1	45.2
営業利益率	3.2%	3.1%	2.5%	2.9%	3.4%	3.4%	4.2%	3.7%	3.3%
親会社の所有者帰属する当期利益	10.1	12.2	12.3	15.3	23.8	23.6	32.8	32.3	27.7
1株当たり当期利益	54.23	58.04	55.58	69.46	107.07	106.35	147.03	143.20	122.37
ROIC (当社が認識しているWACC)	18.1% → (10%程度)	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%
ROE	26.5%	19.9%	16.3%	27.4%	50.5%	35.1%	33.5%	24.9%	17.3%
<b>連結C/F</b>									
営業C/F	0.3	35.0	20.7	28.0	49.0	43.1	43.5	48.1	38.2
投資C/F	-15.7	-20.9	-57.1	-56.3	-30.3	-4.3	-3.0	-17.6	-5.7
財務C/F	24.4	39.7	13.7	5.6	-26.3	-26.4	-29.5	-27.8	-62.3
フリーC/F	-15.3	14.0	-36.3	-28.3	18.7	38.8	40.4	30.5	32.5

## 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。



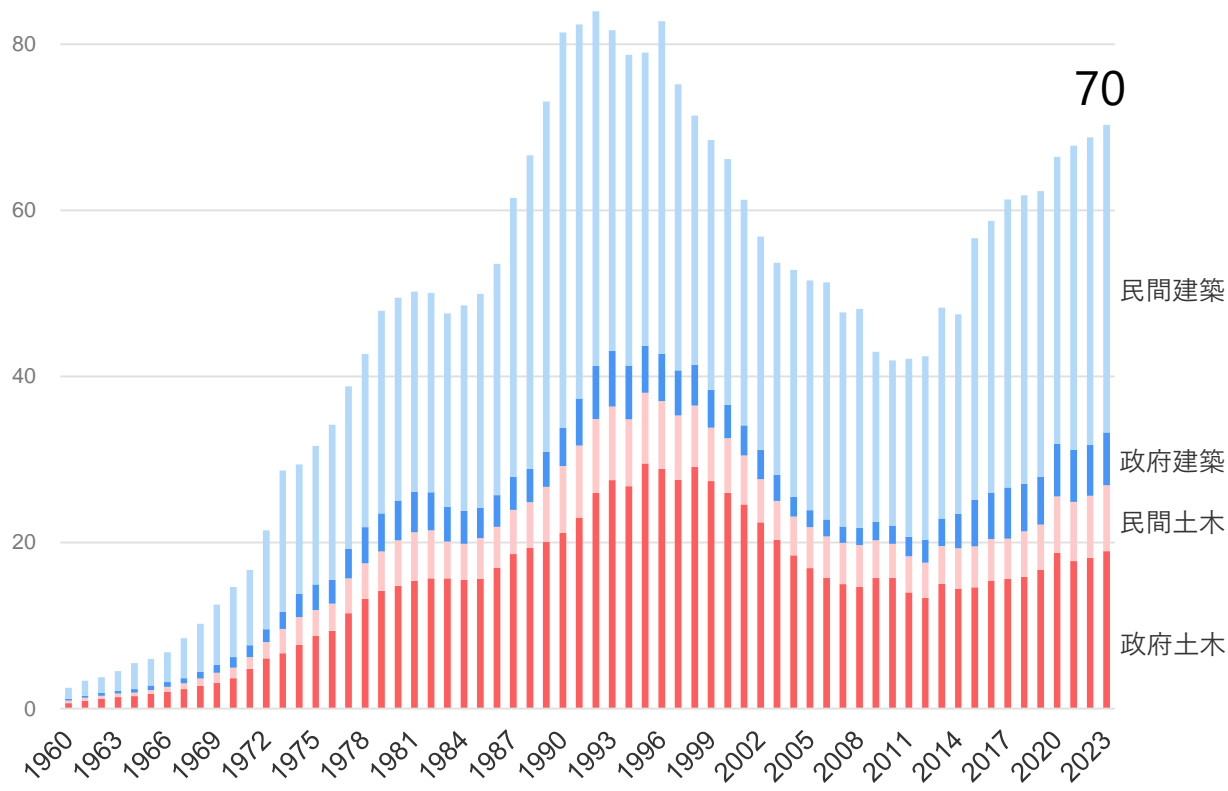
出典：ヒューマンリソシア株式会社「建設技術者・技能工の2030年の未来予測（2023年版）」

## 2. 外部環境 — 建設技術者領域 —

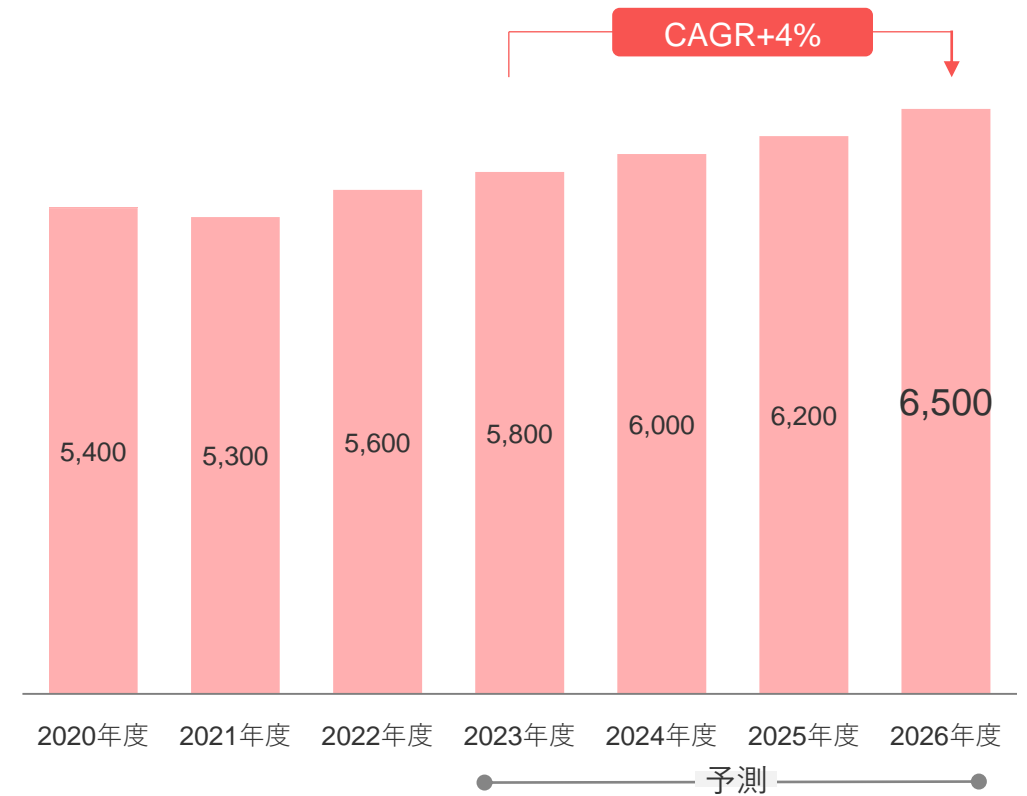
### 建設投資額と建設業界向け人材サービス市場規模

- 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2023年は70兆円まで増加。

- 建設 (名目値) 投資額の推移 (兆円) -



- 建設業界向け人材サービス市場規模 (億円) -



出典：国土交通省「建設投資見通し」より当社作成

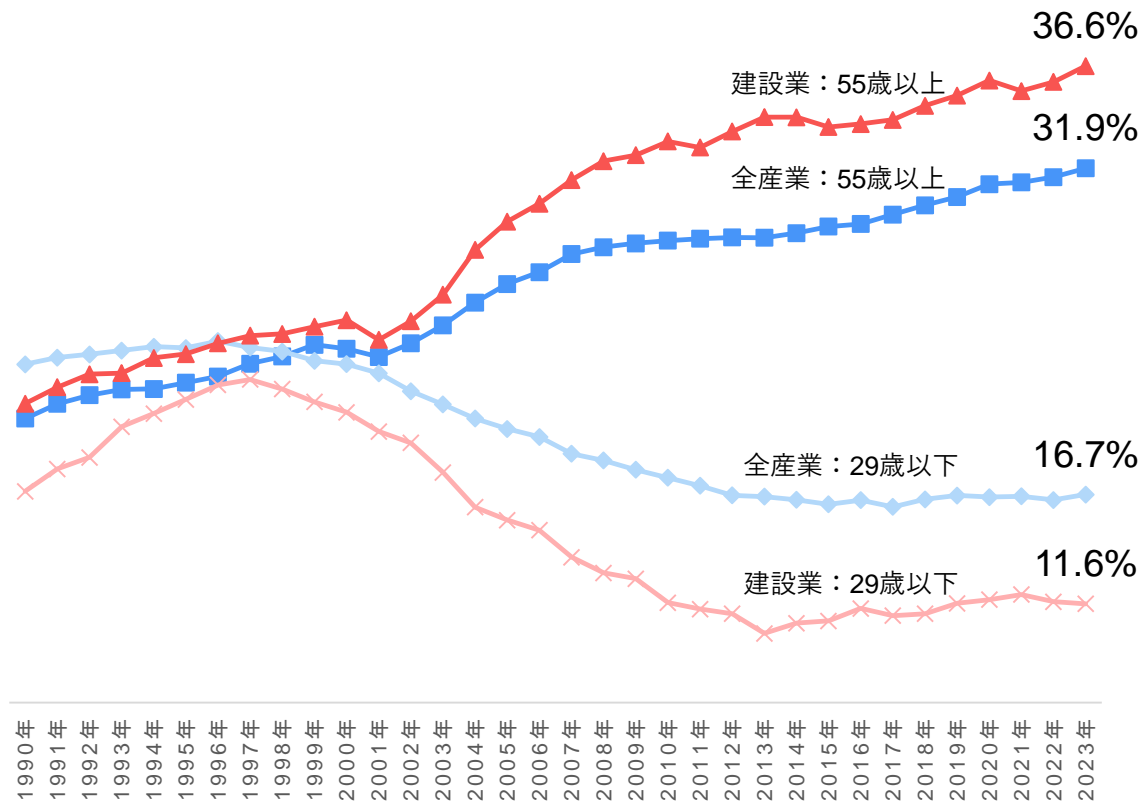
出典：株式会社矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2023年版」より当社作成

## 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

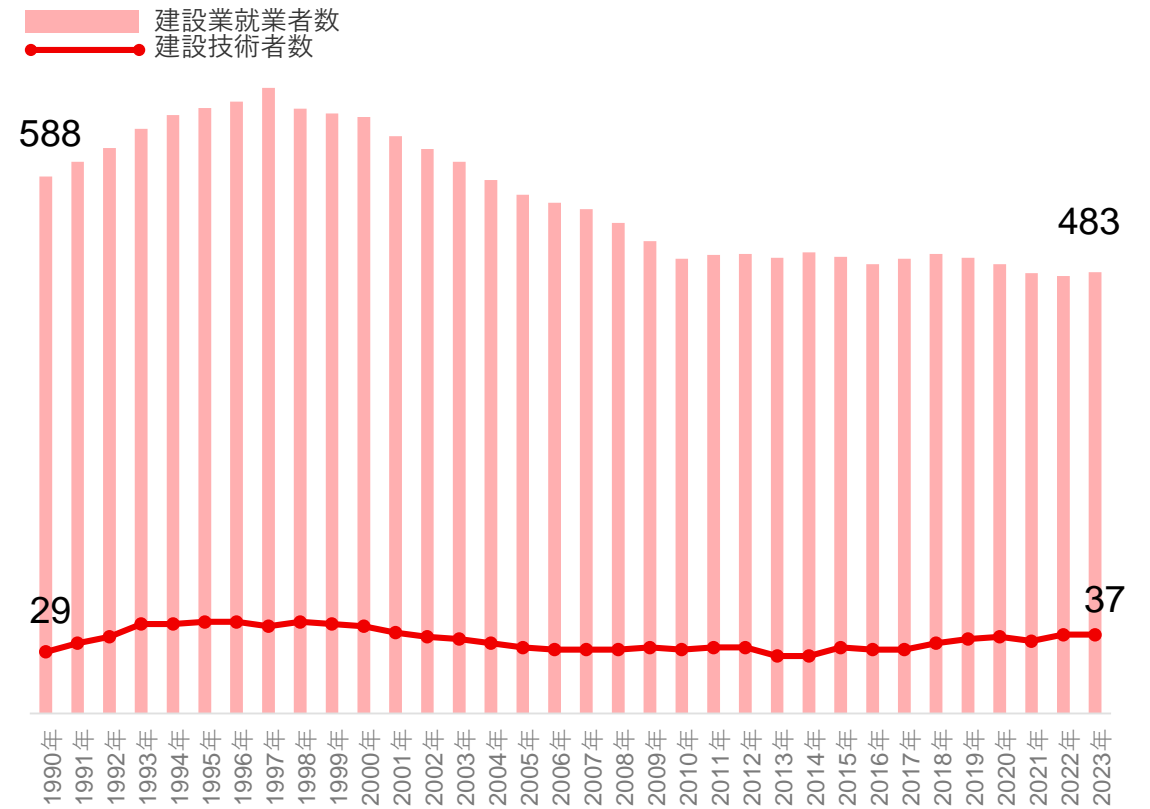
- 建設業就業者は55歳以上が31.9%、29歳以下が11.6%と高齢化が進行。
- 全体の就業者数は減少傾向であるものの、建設技術者の需要は高まっている。

- 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 就業者数の推移 (万人) -



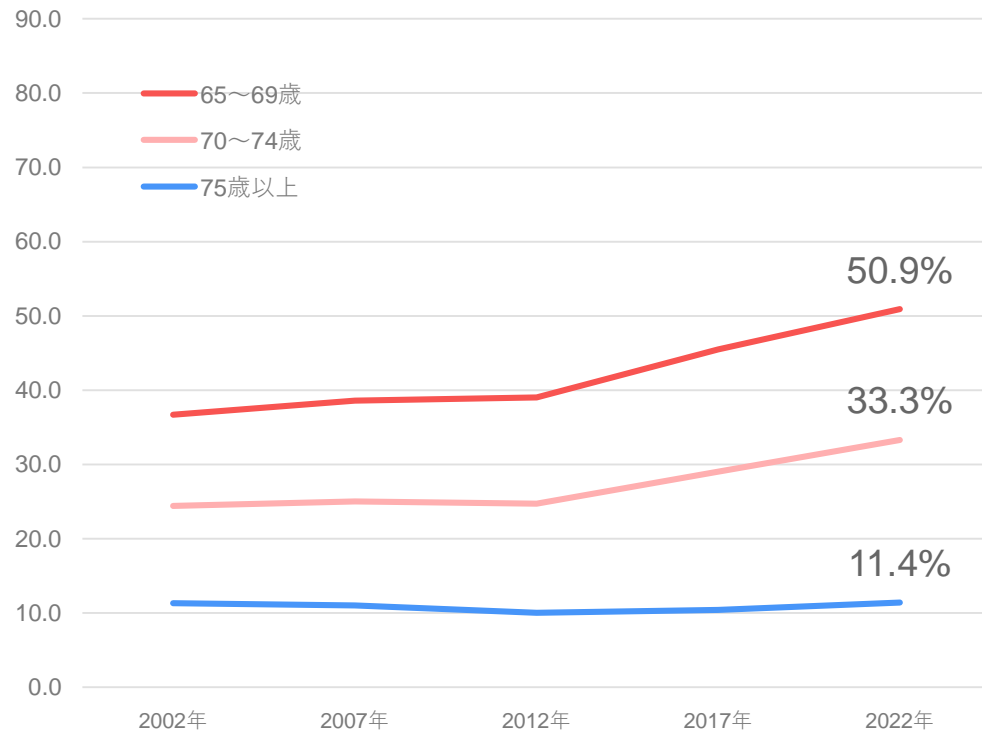
出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

## 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

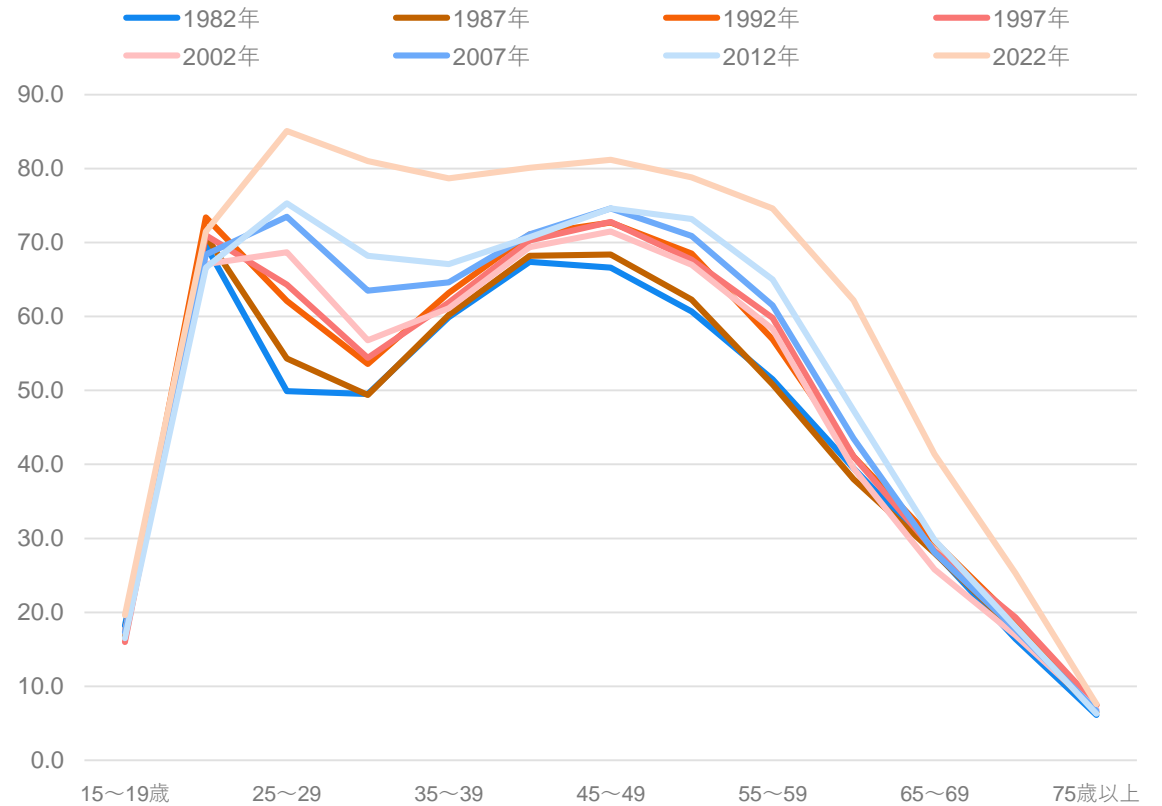
- 2022年の日本における有業率は、65～69歳で初めて50%を超え、25～39歳の女性で初めて80%を超えた。
- 日本において、これ以上のシニアと女性の労働参加率の上昇は見込みづらく、外国人労働者に大きな期待が寄せられる。

- 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

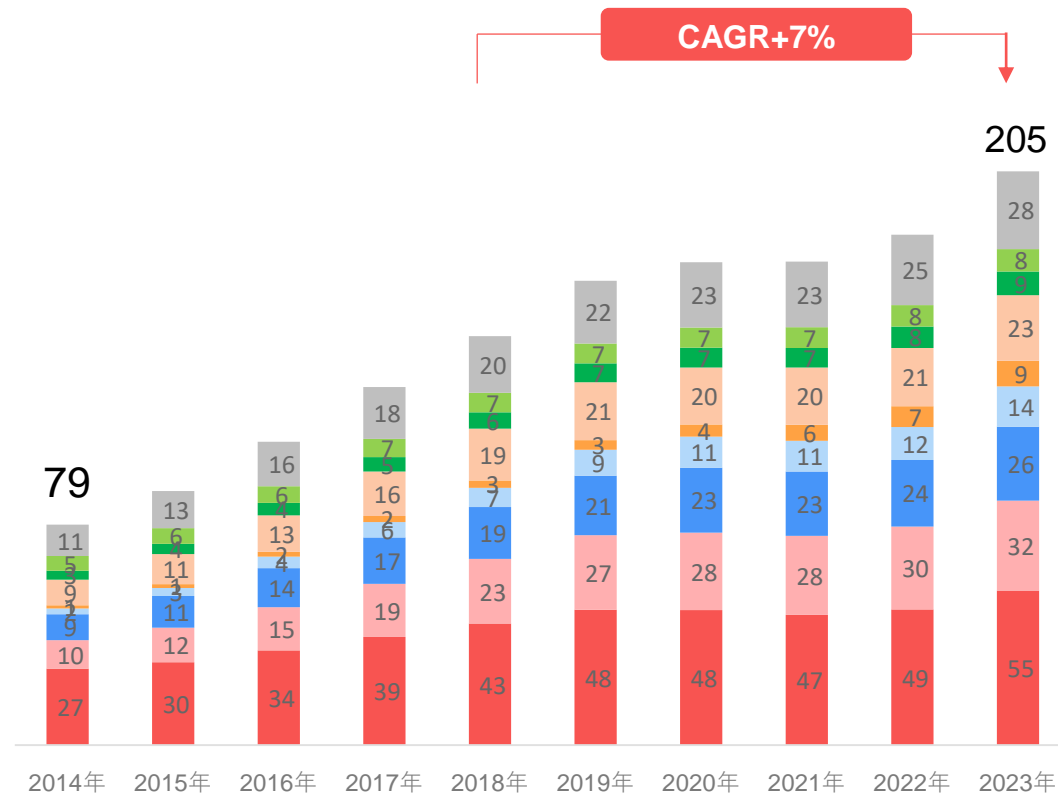


## 2. 外部環境 — 外国人雇用支援領域 —

### 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	CAGR
製造業	11.8	4.9%
サービス業 (他に分類されないもの)	9.0	6.8%
卸売業、小売業	7.7	7.2%
建設業	7.6	16.1%
医療、福祉	6.5	28.3%
宿泊業、飲食サービス業	4.9	4.8%
情報通信業	2.8	8.2%
教育、学習支援業	1.0	2.8%
その他	7.4	6.5%
合計	58.5	7.0%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」（2023年10月末現在）より当社作成

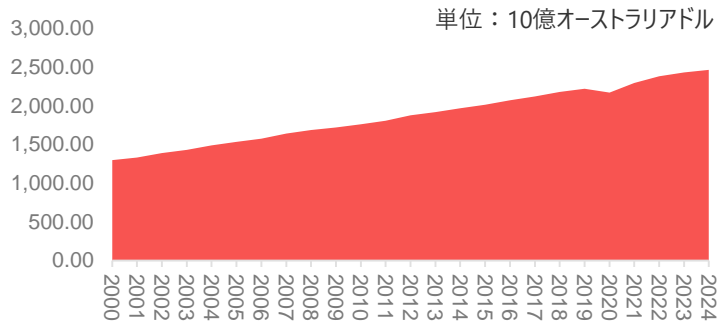
## 2. 外部環境 — 海外Working事業 —

### オーストラリア・シンガポールのマクロ環境

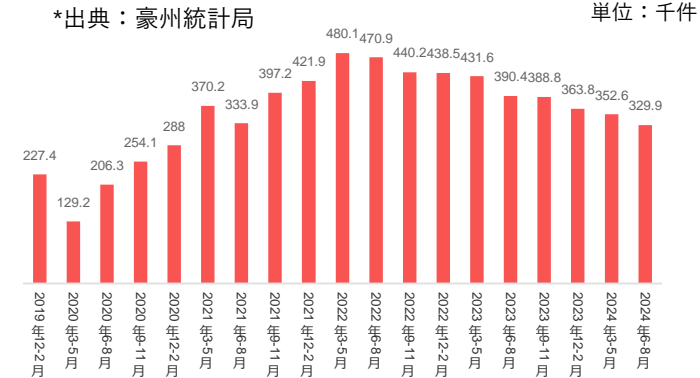
- オーストラリア、シンガポールとも、求人件数は2022年前半をピークに減少しており、業種別ではITや金融等が減少。

#### オーストラリア

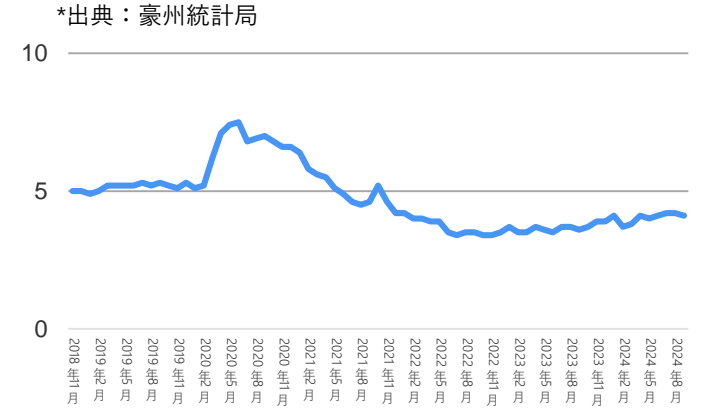
##### ■GDP推移



##### ■求人件数

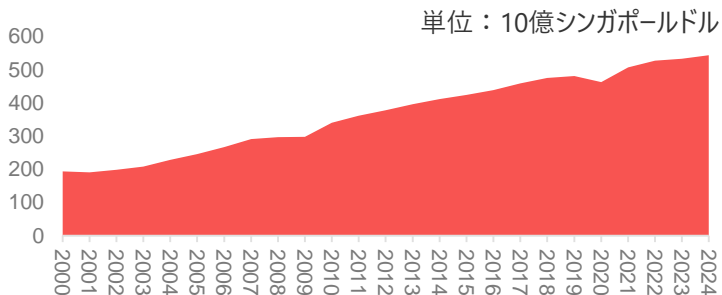


##### ■完全失業率

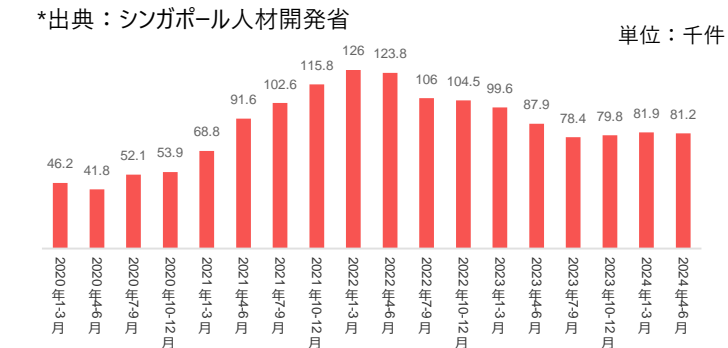


#### シンガポール

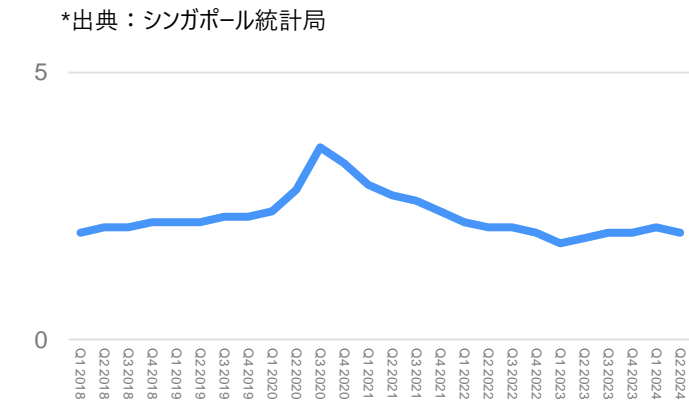
##### ■GDP推移



##### ■求人件数



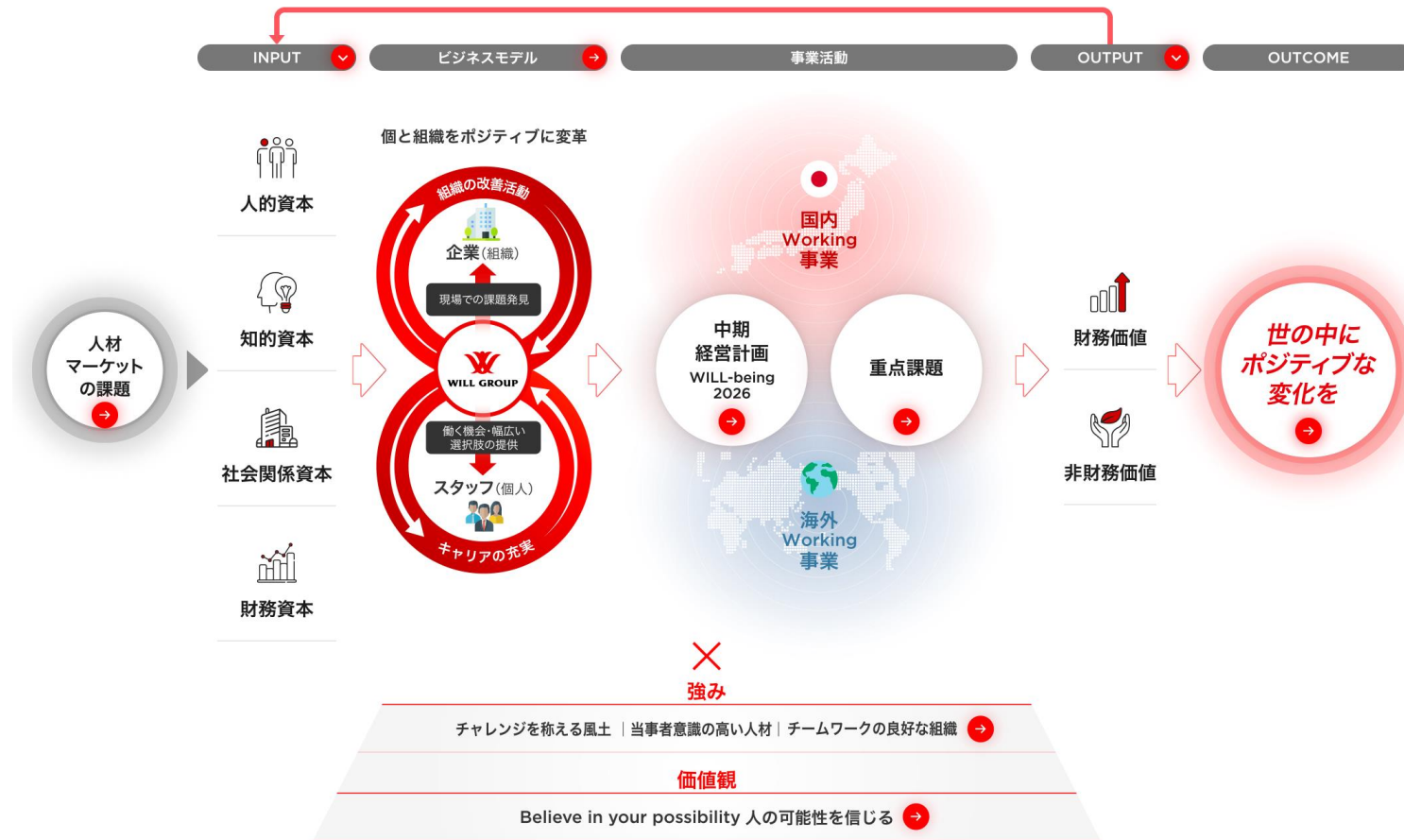
##### ■完全失業率



### 3. サステナビリティ経営への取組み – 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「世の中にポジティブな変化を。」を目指す未来として掲げています。バリュー「Believe in Your Possibility – 可能性を信じる –」や、強みである「チャレンジを称える風土」「当事者意識の高い人材」「チームワークの良好な組織」を価値創造の源泉とし、個と組織をポジティブに変革していきます。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、持続的な企業価値の向上を実現します。



### 3. サステナビリティ経営への取組み — 人材戦略 —

#### 社員と組織の可能性を引き出し、「個の活躍」と「強い組織」でビジョン実現へ

当社グループは「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」をミッションに掲げ、その実現を担う社員一人ひとりを「チェンジエージェント」と呼んでいます。このチェンジエージェントを育成し、事業活動を通じて世の中にポジティブな変化を生み出すことが私たちの存在価値であり、ビジョンの実現に繋がると考えています。

創業より当社グループは“挑戦と成長”を続けてきた企業集団であり、これからも“挑戦と成長”を称える組織で在り続けます。この企業DNAたる“挑戦と成長”を支えているのがバリュー「Believe in your possibility —可能性を信じる—」に基づく企業文化です。社員の可能性を信じ引き出すため、新たな挑戦を通じた成長機会として社内では公募制度やFA制度、ボトムアップでの事業開発の公募、チャレンジを推奨する表彰などを設けるほか、社外での機会として副業制度を導入し積極的な成長を後押ししています。また年に一回のグループキックオフでは、挑戦を通じて活躍した社員を盛大に表彰し、「個の活躍」を称える文化があります。

また、2019年4月よりWell-beingサーベイを実施しており、このサーベイを通じてWell-beingが高い社員はパフォーマンスも高いこと、個人のWell-beingには「職場の幸せ力（信頼関係のある職場の雰囲気）」が影響していることがわかりました。つまり「個の活躍」に欠かせないのがエンゲージメントの高い「強い組織」作りです。個の活躍を最大化させるためのサーベイを活用したチーム組成をはじめ、社員一人ひとりが能力を発揮できる環境として、心理的安全性の高い職場環境を構築し、関係性の質を向上させるためのチームビルディングプログラムや組織単位での対話会を通じた組織作りを行っています。

“挑戦と成長”を基盤に、私たちはこれまで連続な成長を成し遂げてきましたが、今後は連続・非連続な成長のために“挑戦と成長”を繰り返し、世の中により多くのポジティブな変化を生み出していきます。

### 3. サステナビリティ経営への取組み — 人材戦略 —

#### 人材開発方針

当社グループが取り組むべき重点課題として「人的資本の強化」を掲げています。当社グループで働くあらゆる人が価値創造の源泉であると捉えており、社員一人ひとりの成長が当社グループの成長につながると考えています。資格取得の支援や自己学習機会の提供など単なるスキルアップだけではなく、自身のキャリアと向き合う力や自身を変革する力を育むことで成長を促し、社員一人ひとりが自律したキャリアを形成できるよう支援しています。

#### — 取組み事例 —

##### グループキックオフ



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。

##### リーダーシッププログラム



当社グループの海外事業を統括しているWILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.では、海外子会社とチームメンバーの潜在能力を最大限に引き出すことを目的に、学習・開発（L&D）戦略を推進しています。この戦略では、「重要人材の獲得と定着」「人材の能力開発」「バリュー（価値観）に基づく企業文化と職務体験の醸成」「市場での子会社の認知度向上」「チームメンバーのモチベーションとエンゲージメントの向上」の5つをターゲットとし、役割・職能・年齢・地域・その他固有の要素に関係なく、成長し活躍する機会を提供しています。

##### WILLサミット

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間や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。



##### 女性活躍推進

当社グループは「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」というビジョンを掲げています。このビジョンを実現し、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男性像や女性像に捉われず、多様な個性を持つあらゆる人の活躍が必要不可欠です。ここでの活躍とは、「イキイキと働き、働くことを楽しみながらも未来の“ありたい姿”に向かって進んでいる状態」であり、それは性別関係なく全社員に期待しているものです。

そのための一つとして、自身の強みや資質を理解し伸ばし、自分らしく活躍できるキャリアの考え方を学ぶ機会としてキャリア研修を実施しています。また、「女性×キャリア」「仕事×育児両立」「多様性×コミュニケーション」といった様々なテーマの情報発信、育休社員のランチ会やパパ社員の座談会など、ウィルグループのカラフルなキャリアの実現を目指すプロジェクト「ウィルカラ」の推進などもしています。



### 3. サステナビリティ経営への取組み — 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。

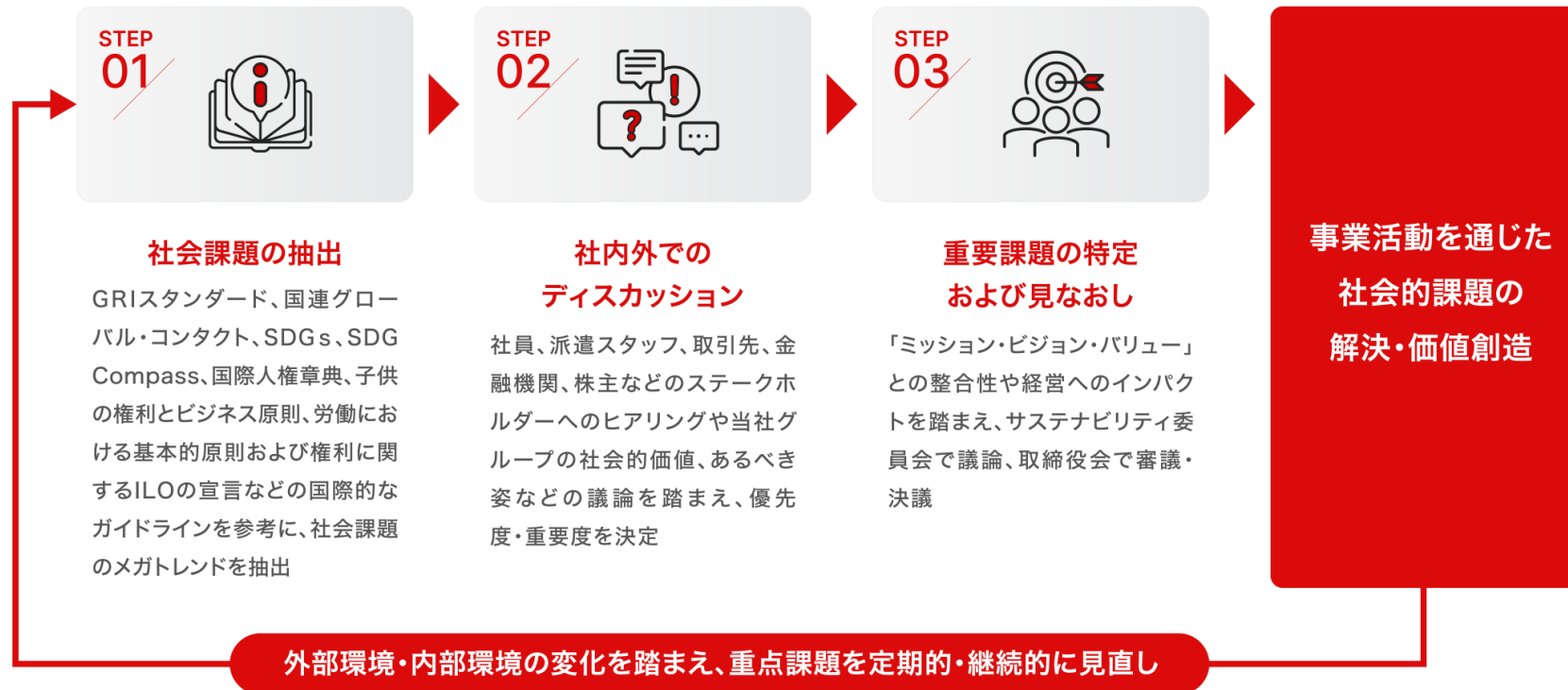


### 3. サステナビリティ経営への取組み — 重点課題 —

#### 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



### 3. サステナビリティ経営への取組み — 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CO<sub>2</sub>の排出量を総量20%削減」する目標を定めました。

CO<sub>2</sub>算定の対象領域として、オフィスからのCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

#### CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

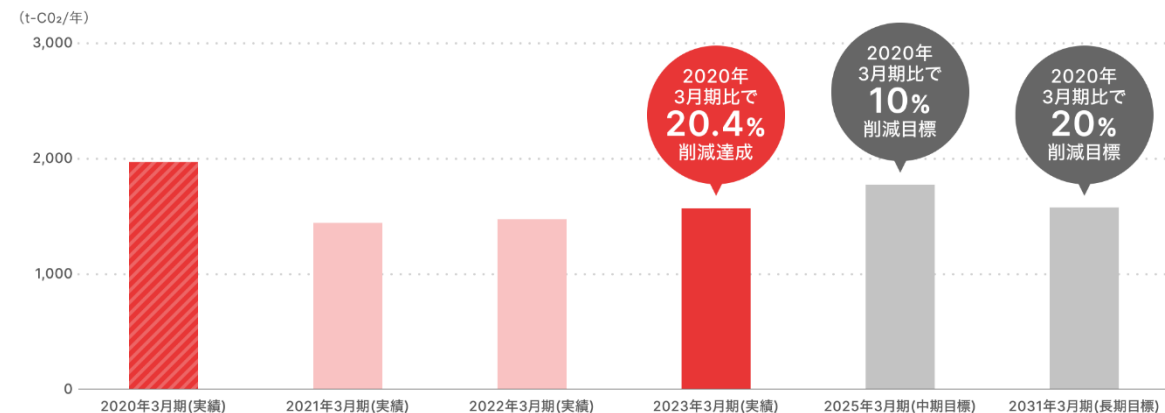
- Scope1：ガスおよびガソリンの直接使用にかかるCO<sub>2</sub>排出量
- Scope2：電力使用にかかるCO<sub>2</sub>排出量
- Scope3：カテゴリ6(出張)、カテゴリ7(雇用者の通勤)にかかるCO<sub>2</sub>排出量

#### 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「環境への取組み」をご覧ください。

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





### 3. サステナビリティ経営への取組み — 社会 —

#### 人権方針

当社グループが取り組むべき重点課題として「Well-beingの向上」を掲げており、当社グループと関わる働く人がWell-beingであること、つまり身体的・精神的・社会的に健康な状態であるためには、人権尊重の徹底は必要不可欠です。性別、国籍、年齢、障がいなどに捉われず、すべての人の人権を確保し、サステナブル(持続可能)な社会の実現に貢献します。

#### 1. 国際規範の尊重

当社グループは、「国際人権章典」、「子供の権利とビジネス原則」、「労働における基本的原則および権利に関するILOの宣言」、および「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。そして、自らの事業活動に関わるあらゆるステークホルダーに対する差別、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の人権への負の影響の防止または軽減します。

#### 2. 差別の禁止

当社グループは、性別、年齢、障がい、国籍、人種、性自認、宗教などを理由とした差別や人権を侵害する行為を行いません。差別のない誰もが働きやすい職場づくりを目指し、社員研修や相談・通報窓口の設置など、人権問題の未然防止や早期把握・解決します。

#### 3. 労働組合を結成する自由と団体交渉権の支持に関する企業方針

当社グループは、現地の法律を遵守し、従業員が法令に従い労働組合を結成する権利や、これに加入する・しない権利、団体交渉する権利などを尊重し、これらの権利の行使を理由にいかなる差別も行いません。

#### 4. 賃金の適正化

当社グループは、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金を超える水準の賃金を保証し、労働時間規制に抵触いたしません。

### 3. サステナビリティ経営への取組み — 社会 —

#### 多様な働き方

社員一人ひとりの能力を最大限発揮するために、多様な働き方の選択肢を提供しています。結婚・出産・育児・介護など様々なライフイベントやライフステージに合わせて働き方を選択できるよう、フレックスタイム制度、短日・短時間勤務制度、在宅勤務制度、副業制度、各種休暇制度などを整備しています。社員一人ひとりが自身のライフスタイルにあった働き方を選択できるようにすることで、「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「暮らす」が充実するためのサポートを通じて、社員一人ひとりのWell-being向上を目指しています。また、営業支援やコールセンター領域を中心に委託や請負現場で働いている派遣スタッフにも在宅勤務制度を導入するなどして、社員のみならず派遣スタッフに対しても多様な働き方の選択肢を提供しています。その結果、従来よりも定着率が向上するなどプラスの効果も表れ始めています。これからも多様な働き方を選択できる職場や職種を増やしていけるよう努めていきます。



#### 社会復帰支援プロジェクト「YUMEIKU HOPE」

“あらゆる方の働く機会を創出したい”という思いから、「コミュニケーションに自信がない」「社会への一歩が踏み出せない」など社会復帰のサポートを必要とする方に向けて、ワークショップを通じたコミュニケーションの不安解消や働くきっかけづくりをしています。また、社会復帰への第一歩の支援に留まらず、人材サービスを手掛ける当社グループだからこそ、今まで培った知見やノウハウを社会に還元し、将来的な就労の支援までできると考えています。

この取り組みは、就労に不安を抱えている方の支援している「地域若者サポートステーション(愛称：サポステ)」など、厚生労働省認定の支援機関と協力してスタートした社会貢献プログラムです。このような就労支援機関は地域に根差した活動をしていることが多く、各地域の活性化にも貢献していきます。



#### 社員の有志団体「WILLハート会」

当社グループの有志社員による、子どもたちのために寄付や支援活動を企画・運営する有志団体です。2011年の東日本大震災をきっかけに発足しました。子どもたちが自分の未来にワクワクできるような機会を創出するための課外活動や教育支援など、様々な取り組みを行っています。



### 3. サステナビリティ経営への取組み — 社会 —

#### マッチングギフト制度「and WILL」

当社グループは事業・ビジネス以外でも「個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ」というミッションを体現していきたいという思いから、新たなマッチングギフト制度を2022年8月に創設しました。自然災害発生時、社員から寄付金を都度募集し、寄付をしてくれた社員の思いに会社の思いを乗せて、直接的に地方自治体や団体に寄付できる仕組みです。名称には、“WILL（ウィルグループ）”が様々な人や地域に寄り添っていくことと、人や会社に対して“WILL（より良い未来への意思）”を持つという思いが込められています。



#### 一般財団法人WILLOF財団

当社グループは約25年にわたり人材サービスを主力として事業展開してきました。多くの方の就業を支援する中で、自身の目的に合わせて「派遣社員という働き方」を選択する方も多く、そのような方への支援は、「働き方」を提案する人材サービス企業としても重要だと考えています。当財団は、夢や目標の実現を目指す派遣社員の“挑戦する意志”を支援しています。一つでも多くの夢や目標が達成されること、夢を叶える姿が周囲に影響を与えることで、また新たな挑戦が生まれていくような、ポジティブが連鎖する社会の実現を目指します。



#### Day To Do Good(ボランティアデー)

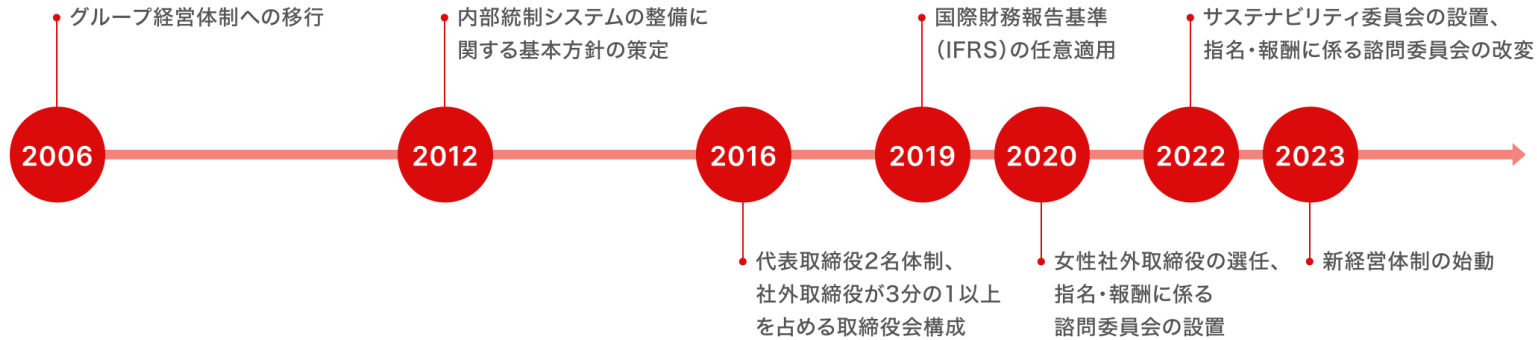
当社グループの海外事業を統括しているWILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.では、「Being human, always(常に人間らしく)」をバリューの1つとして掲げています。国内同様、事業・ビジネス以外でも、地域社会・環境・世界中の助けを必要とする人々にポジティブな影響を与える活動をしています。2023年は、350人以上の社員が延べ1,000時間以上のボランティアを通じ、13,000ドル以上の寄付・3,500ドル以上の物品提供・1,000食以上の食事提供を実施しました。



### 3. サステナビリティ経営への取組み — ガバナンス —

#### コーポレート・ガバナンスの変遷

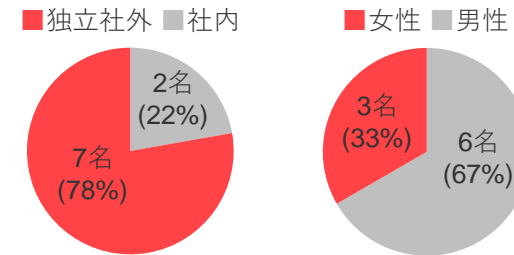
当社は、経営の透明性と健全性を確保するため、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。2016年には代表取締役2名体制、社外取締役が3分の1以上を占める取締役会構成としました。2020年には女性社外取締役の選任、2022年にはサステナビリティ委員会の設置など、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築しています。



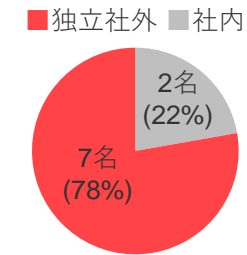
#### コーポレート・ガバナンス体制

- ・ 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。

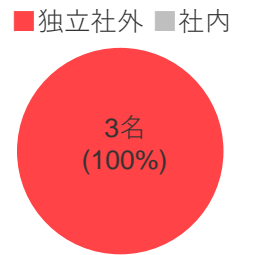
#### 取締役会・監査役会の構成



#### 指名委員会の構成



#### 報酬委員会の構成



### 3. サステナビリティ経営への取組み — 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

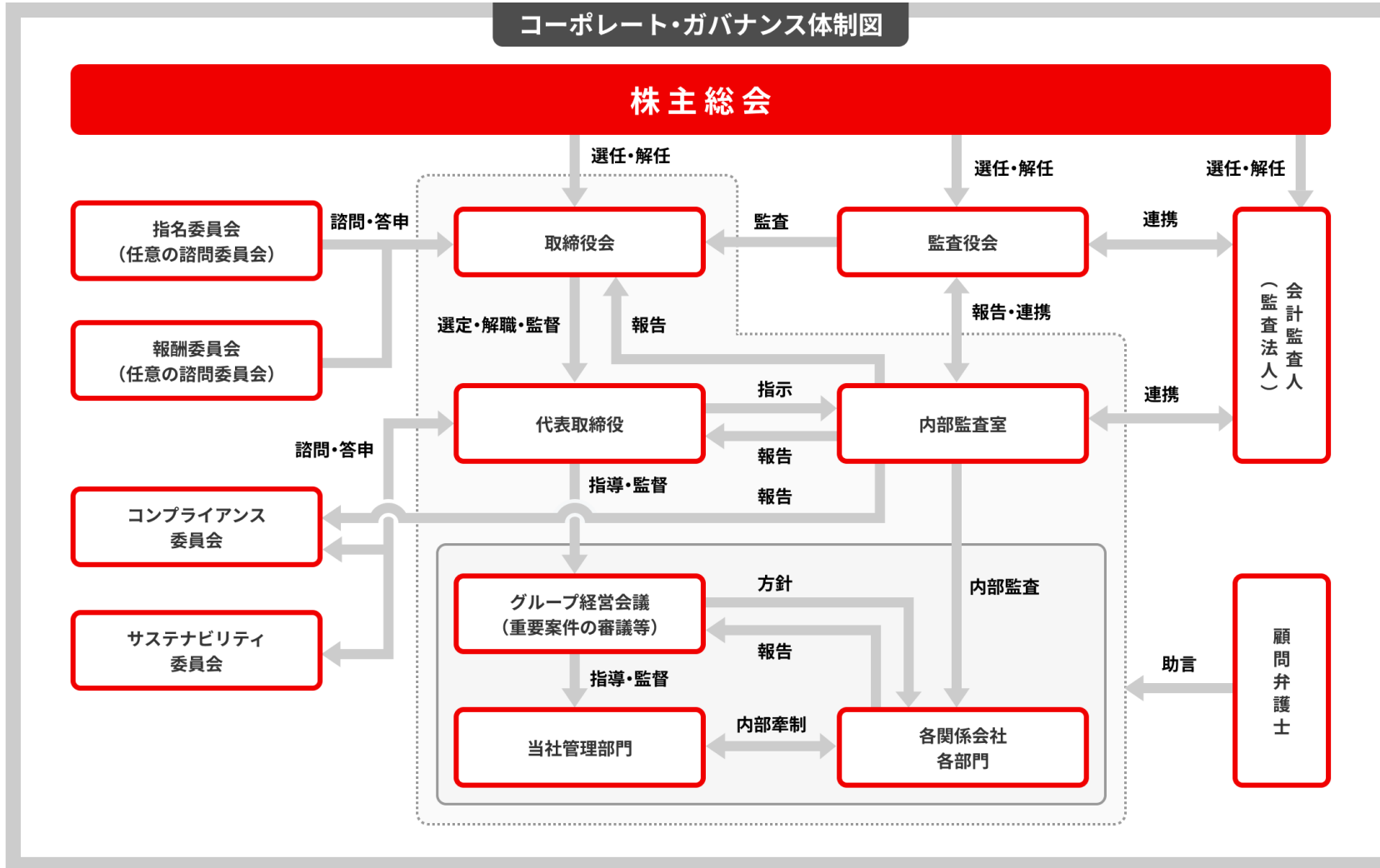


社外監査役 (独立役員)

中村 克己

### 3. サステナビリティ経営への取組み — 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▶

