

# 株式会社ウィルグループ会社説明会

2025年7月23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. 長期ビジョン

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 — 当社グループの特徴 —

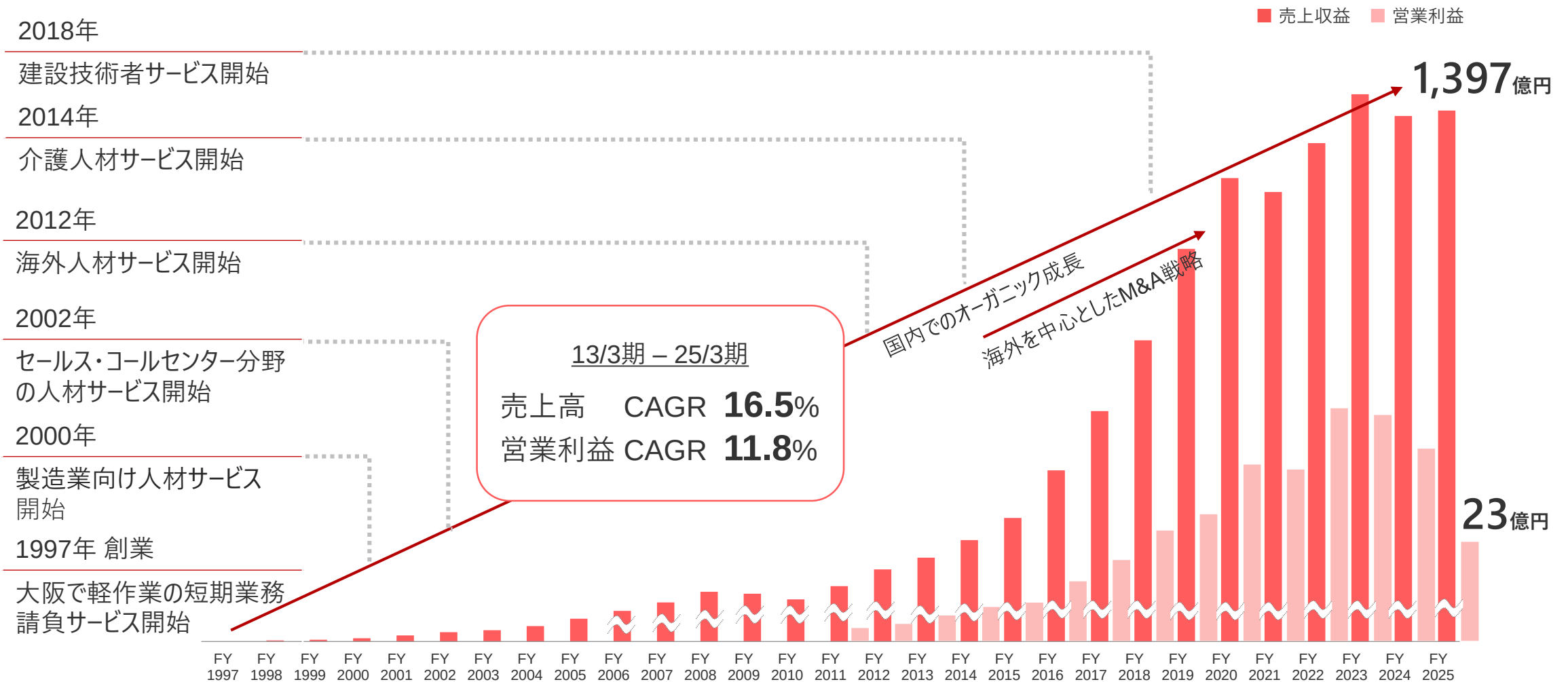
安定的で持続的な成長を続けている

カテゴリー（職種）特化とターゲット市場の選定

後発参入でもシェアを獲得できる「強み」

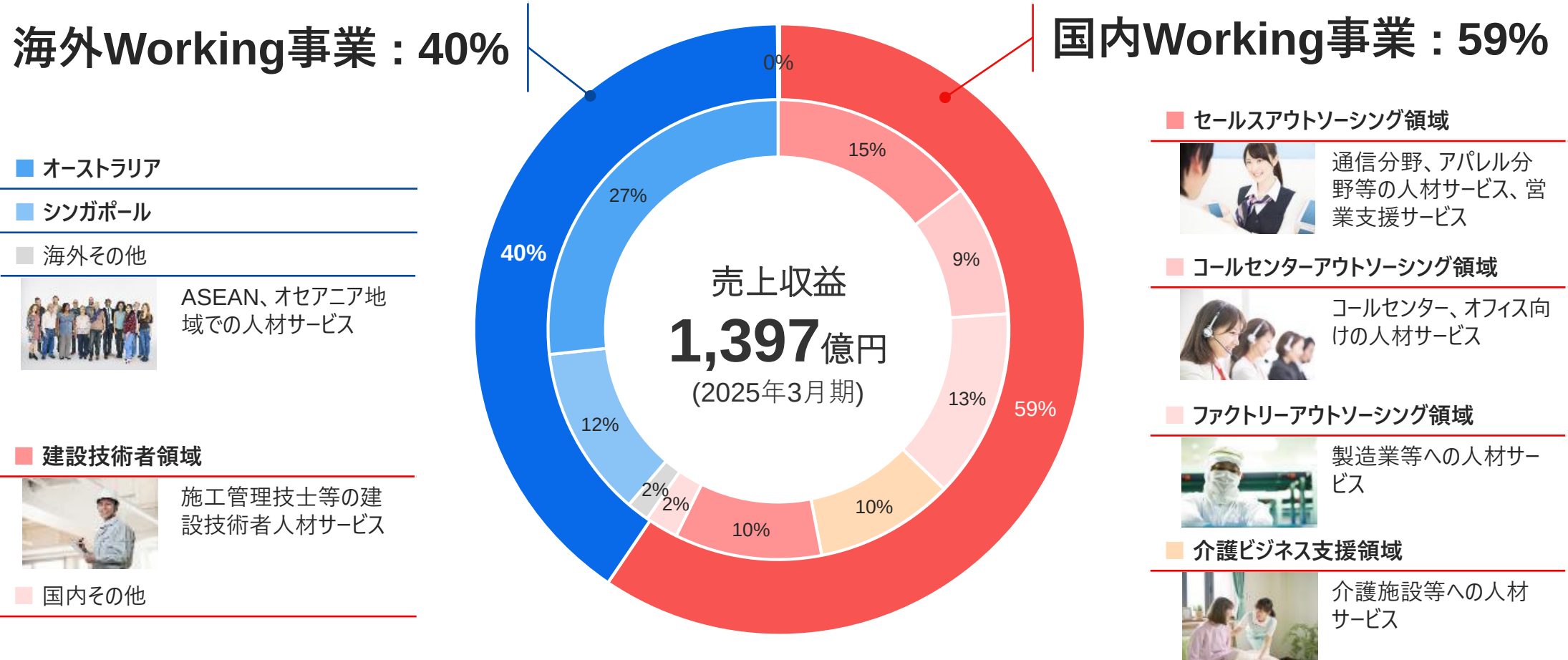
# 1. ウィルグループとは — 安定的で持続的な成長：沿革と成長の軌跡 —

- 2000年に製造業向けに人材サービスを開始し、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 — 安定的で持続的な成長：現在の事業内容と売上構成 —

- 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 – 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 — 後発参入でもシェアを獲得できる「強み」 —



**WILL GROUP**

当社グループの3つの強み

## 1. 成果追求



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



## 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。



**管理者常駐のハイブリッド派遣**

成果を出すためのPDCAを回していくことで、派遣スタッフとクライアントに貢献



**WILL GROUP**

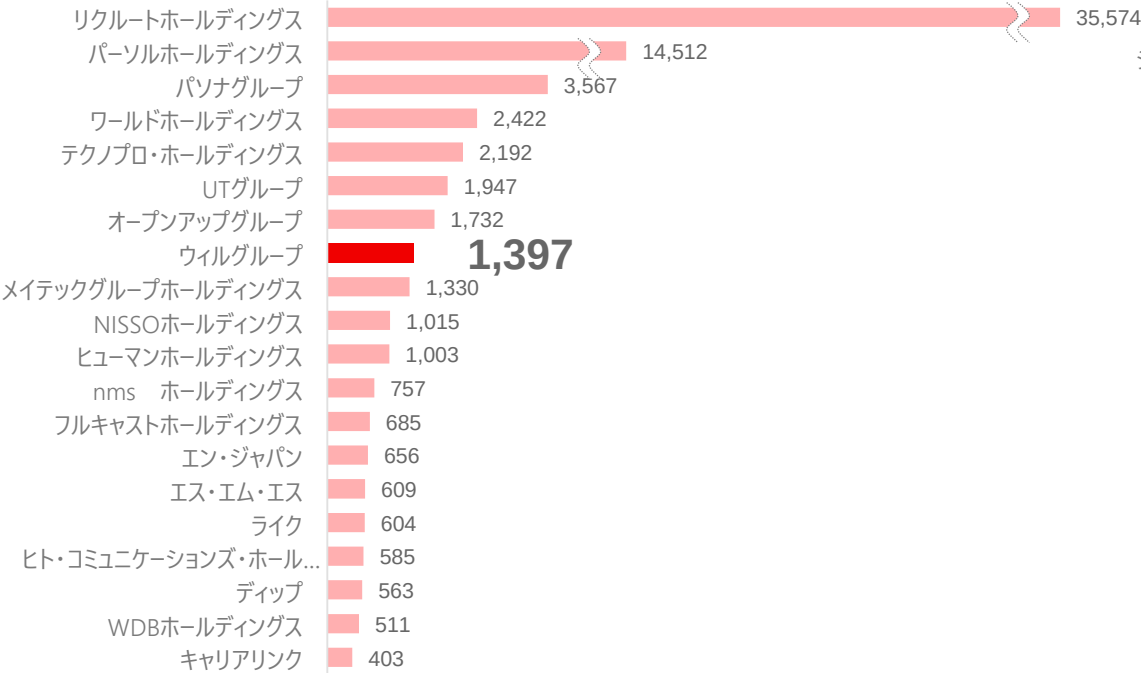


# 1. ウィルグループとは – 後発参入でもシェアを獲得できる「強み」：人材業界におけるポジション –

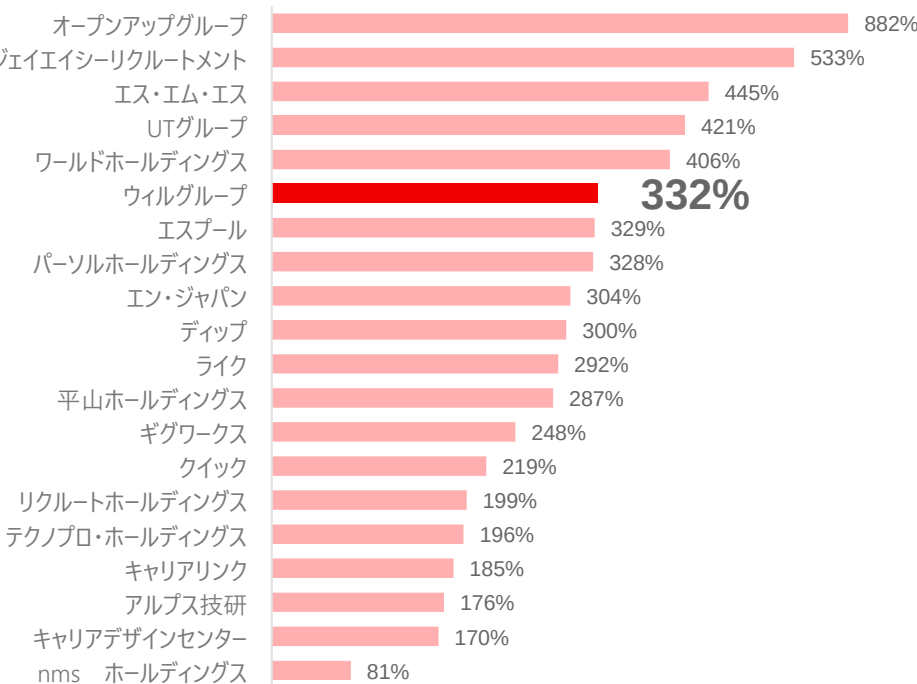
- 上場後約10年間で、当社の売上高成長率は人材業界トップクラス。

## 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

## 中期経営計画 (WILL-being 2026)

# 2

### 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) – サービス毎の収益モデル –

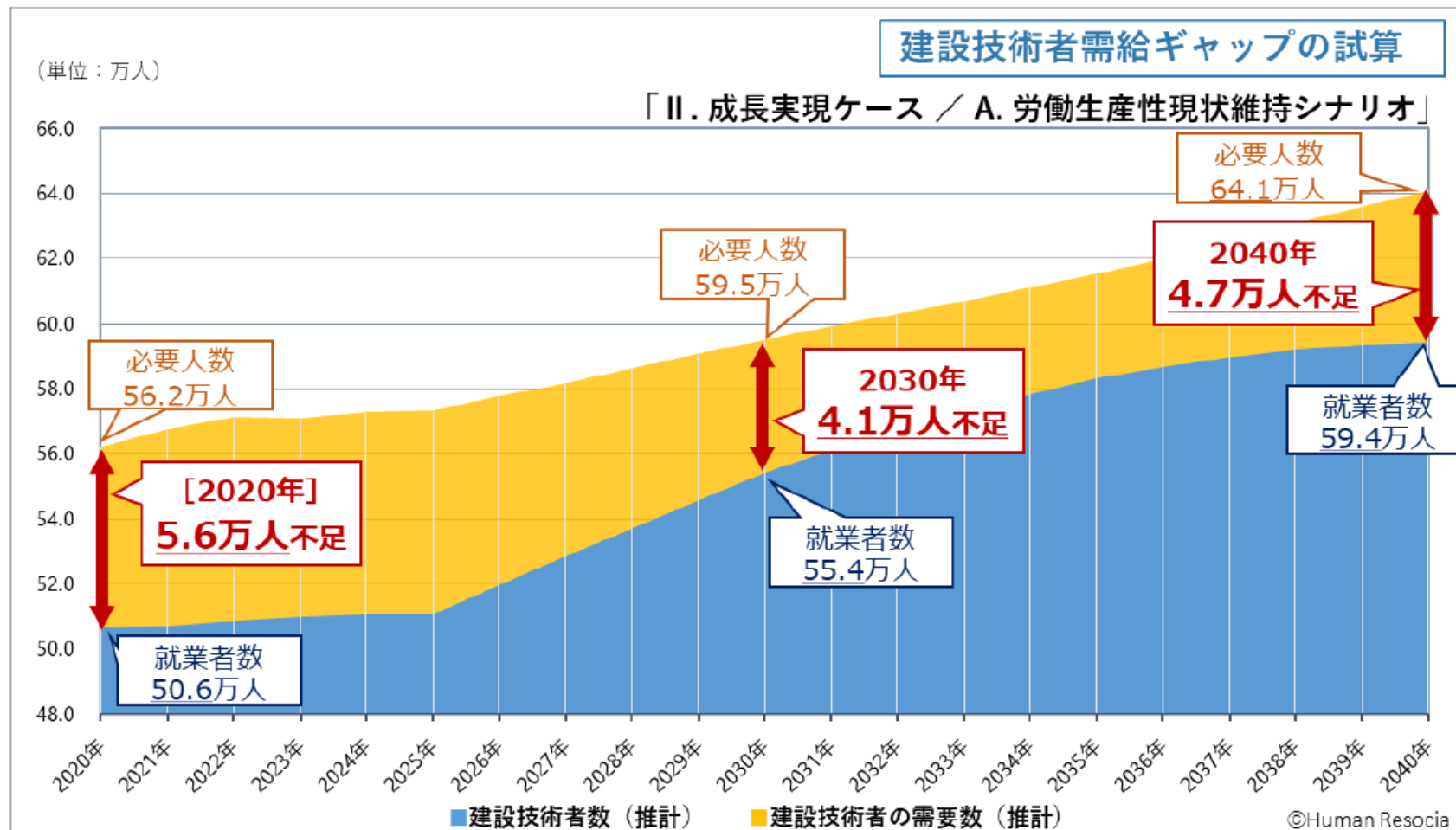
- 正社員派遣と外国人雇用支援を拡大させる背景は、収益性、定着率、市場成長性、既存財産との互換性の高さ。
- 有期派遣で鍛えられた既存財産を活用しながら、収益性の高いポートフォリオへの転換を図る。

|          |                                 |                | 戦略Ⅰ・Ⅱ                              | 戦略Ⅱ          | 戦略Ⅲ   |
|----------|---------------------------------|----------------|------------------------------------|--------------|-------|
| サービス     | 人材派遣<br>(有期派遣)                  | 業務請負           | 人材派遣<br>(正社員派遣)                    | 外国人雇用支援      | 人材紹介  |
| 展開領域     | セールス<br>コールセンター<br>ファクトリー<br>海外 | セールス<br>ファクトリー | 建設技術者<br>セールス<br>ファクトリー<br>ITエンジニア | ファクトリー<br>介護 | 海外    |
| 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) – 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域の外部環境 –

### 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、建設業界は人手確保と労働生産性の向上が重要な課題。

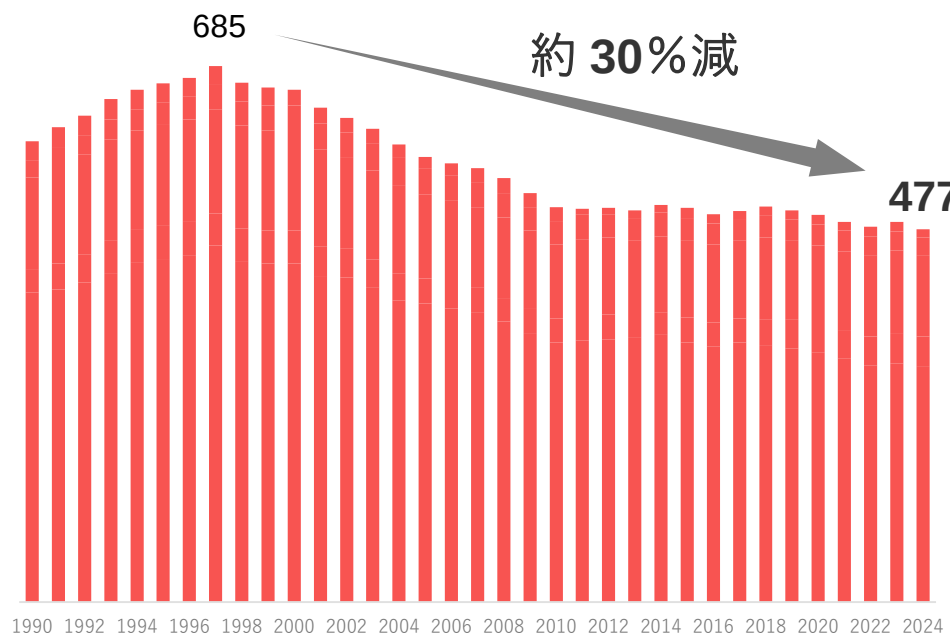


## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅰ (国内W) 建設技術者領域の外部環境 —

### 建設業における就業者の状況

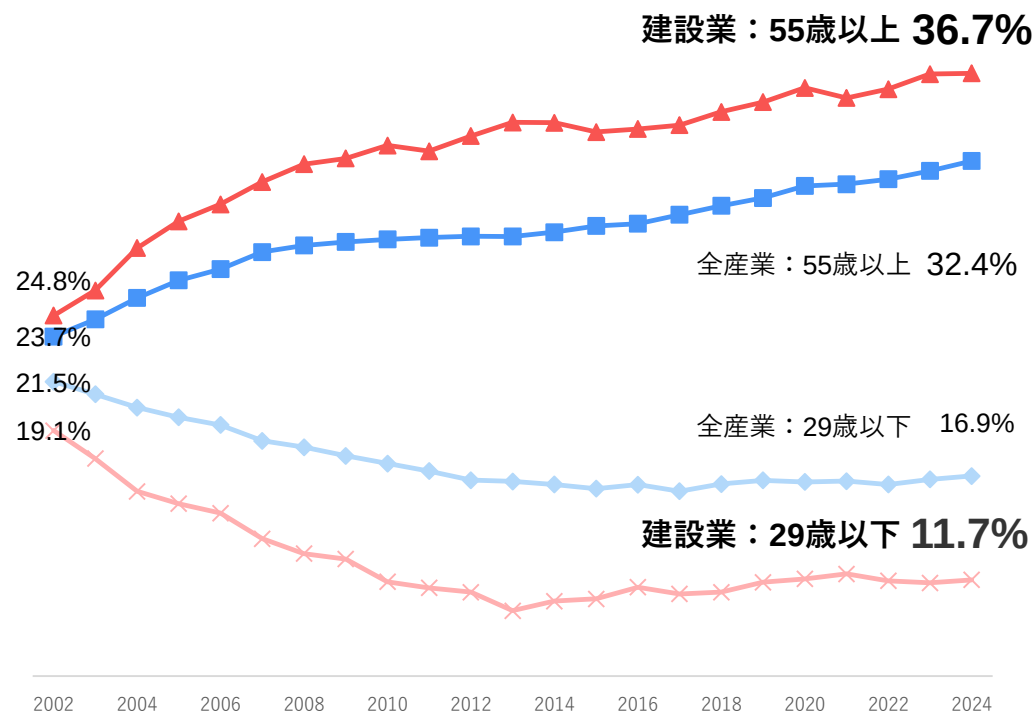
- 2024年の就業者数は477万人で、ピーク時の1997年と比較すると約30%減。
- 建設業就業者は55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行。若年者の入職促進と定着による世代交代が求められている。

- 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

- 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

## 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。

### 新卒入社式の風景





## 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 —

- 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。

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)



## 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 —

### 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。

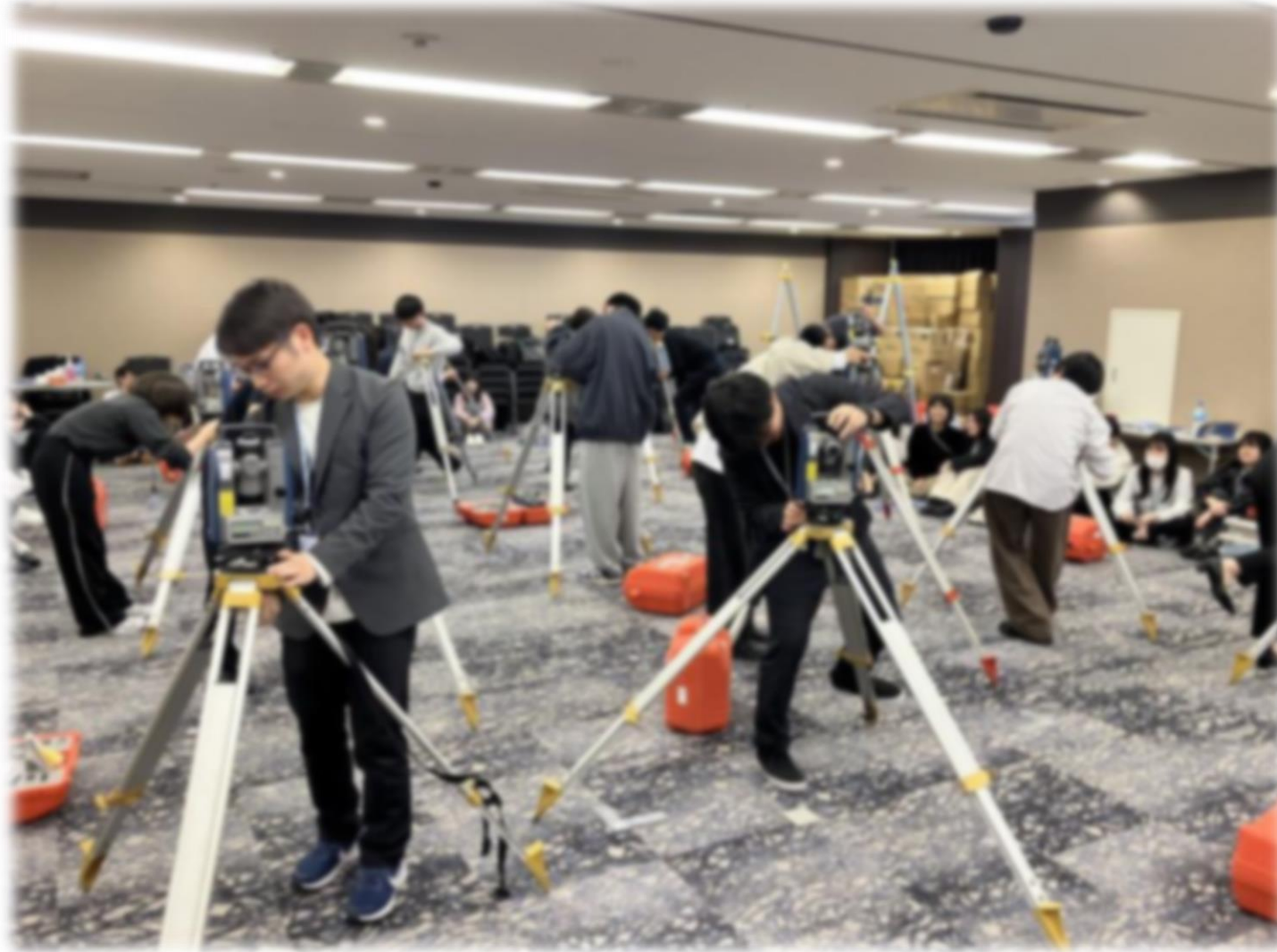
### 研修の様子





## 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 —

### 研修の様子（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 —

### 研修の様子（フルハーネス型墜落制止用器具特別教育）



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<sup>\*1</sup>」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<sup>\*2</sup>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

|              | 受験者数 | 合格者数 | 合格率   |
|--------------|------|------|-------|
| 2024年度<br>通期 | 182  | 82   | 45.1% |
| 2024年度<br>前期 | 45   | 17   | 37.8% |
| 2024年度<br>後期 | 137  | 65   | 47.4% |

学習アプリ 活用者グループ<sup>\*3</sup>の結果

|              | 受験者数 | 合格者数 | 合格率   |
|--------------|------|------|-------|
| 2024年度<br>通期 | 231  | 162  | 70.1% |
| 2024年度<br>前期 | 56   | 46   | 82.1% |
| 2024年度<br>後期 | 175  | 116  | 66.3% |

+25.0pt

<sup>\*1</sup> 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  
<sup>\*2</sup> 第1次検定  
<sup>\*3</sup> 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





## 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 —

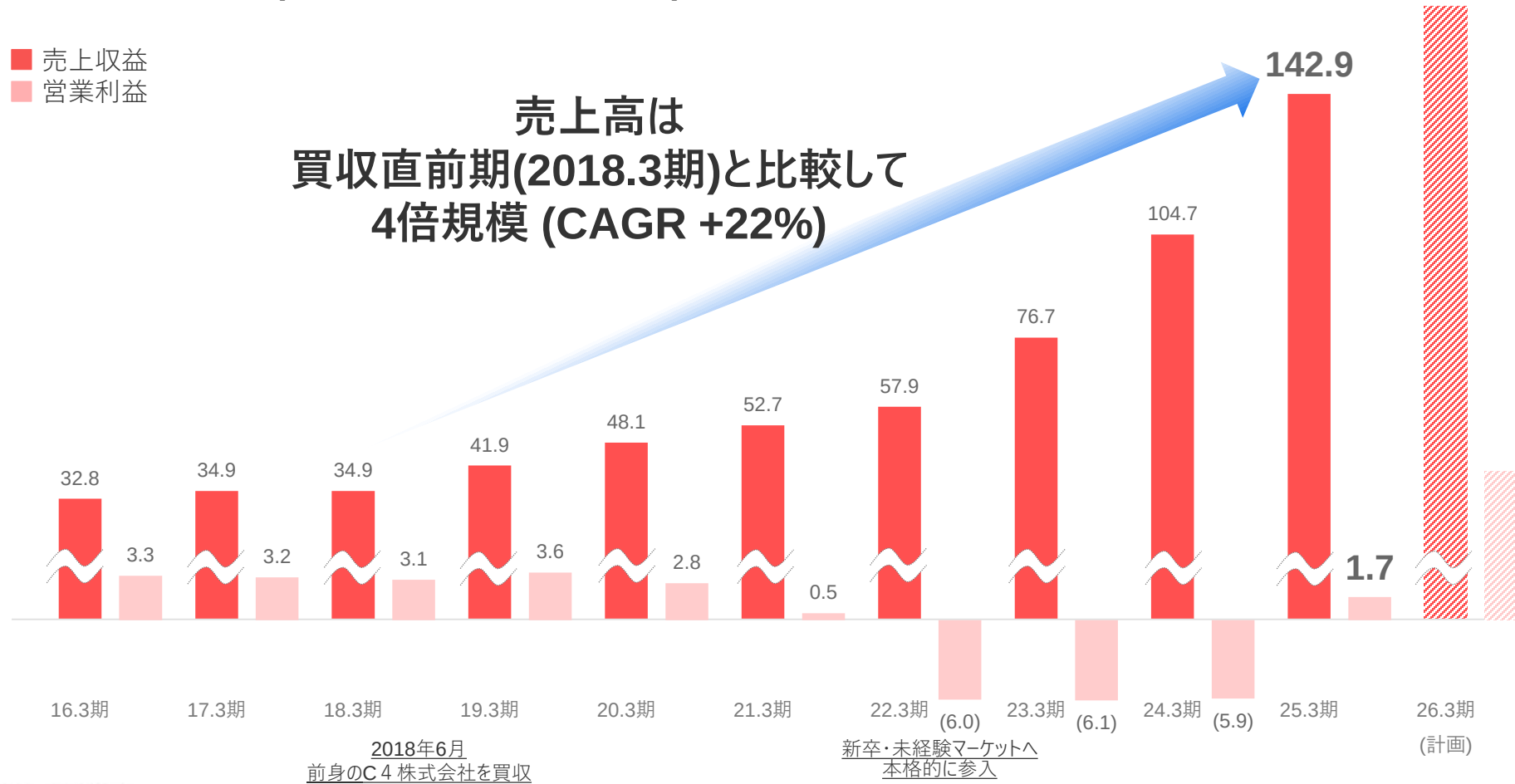
技術社員の年間表彰式の様子



## 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。

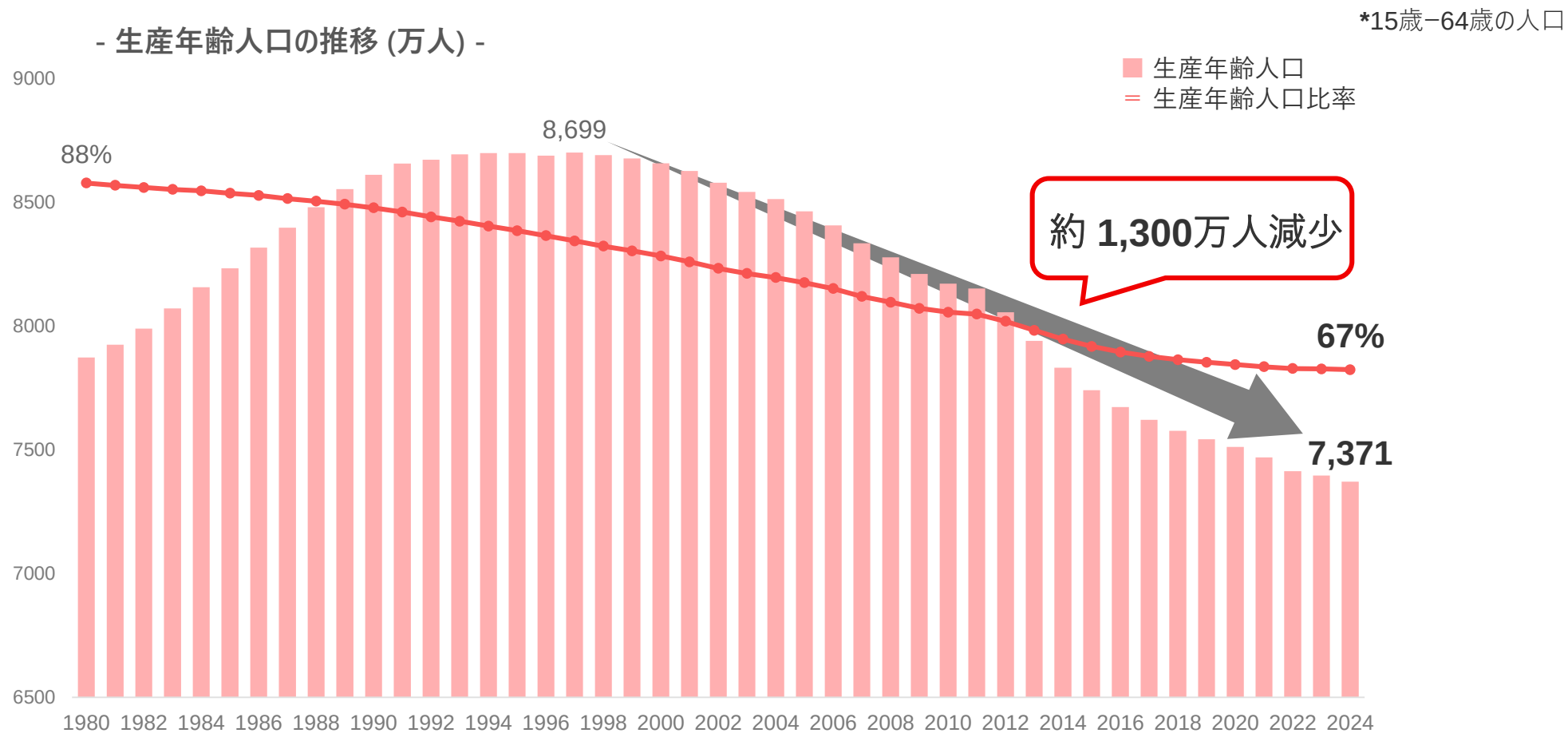
### 建設技術者領域 (ウィルオブ・コンストラクション) の業績推移



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅱ (国内W) 外国人雇用支援領域の外部環境 –

### 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。

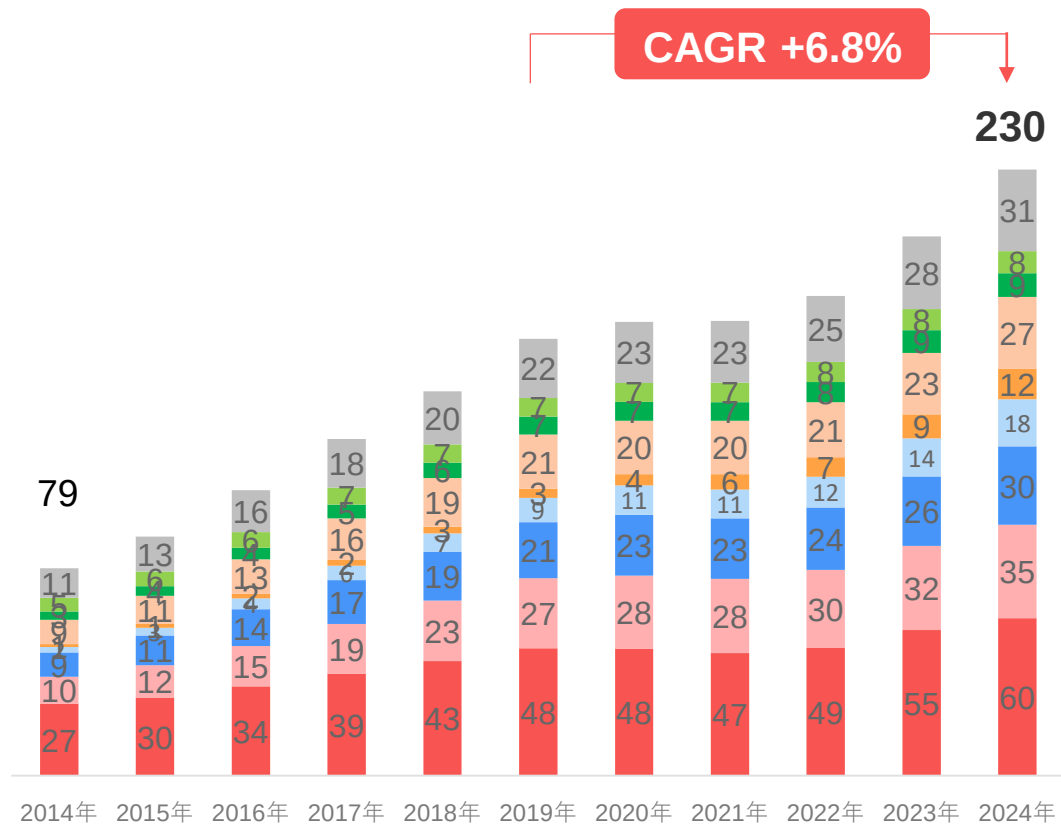


出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

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<br>(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

## 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 —

- 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。
- 監理団体や送り出し機関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





## 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Ⅱ (国内W) 外国人雇用支援における取り組み –

クライアントとの入社後対面式の風景 (ファクトリーアウトソーシング領域)



## 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 —

社内表彰の様子 (ファクトリーアウトソーシング領域)





## 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 —

### 特定技能研修の様子 (介護ビジネス支援領域)





## 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 –

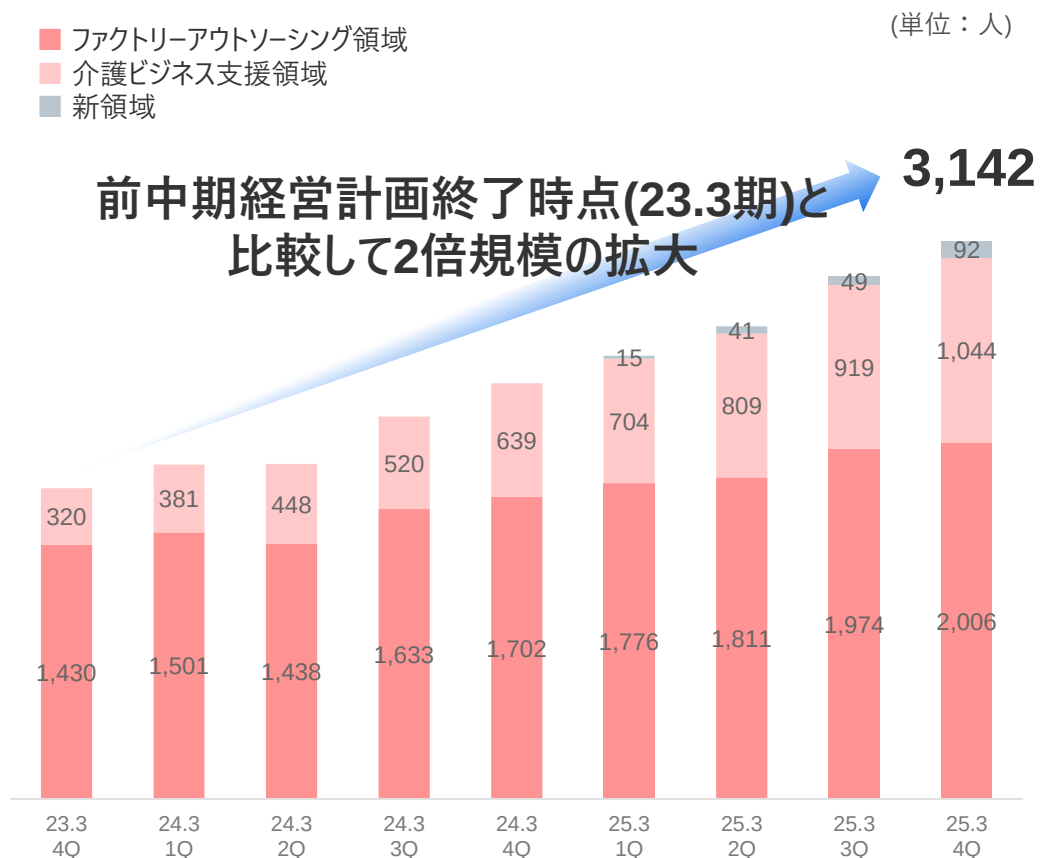
### 介護福祉士免許取得時の様子 (介護ビジネス支援領域)



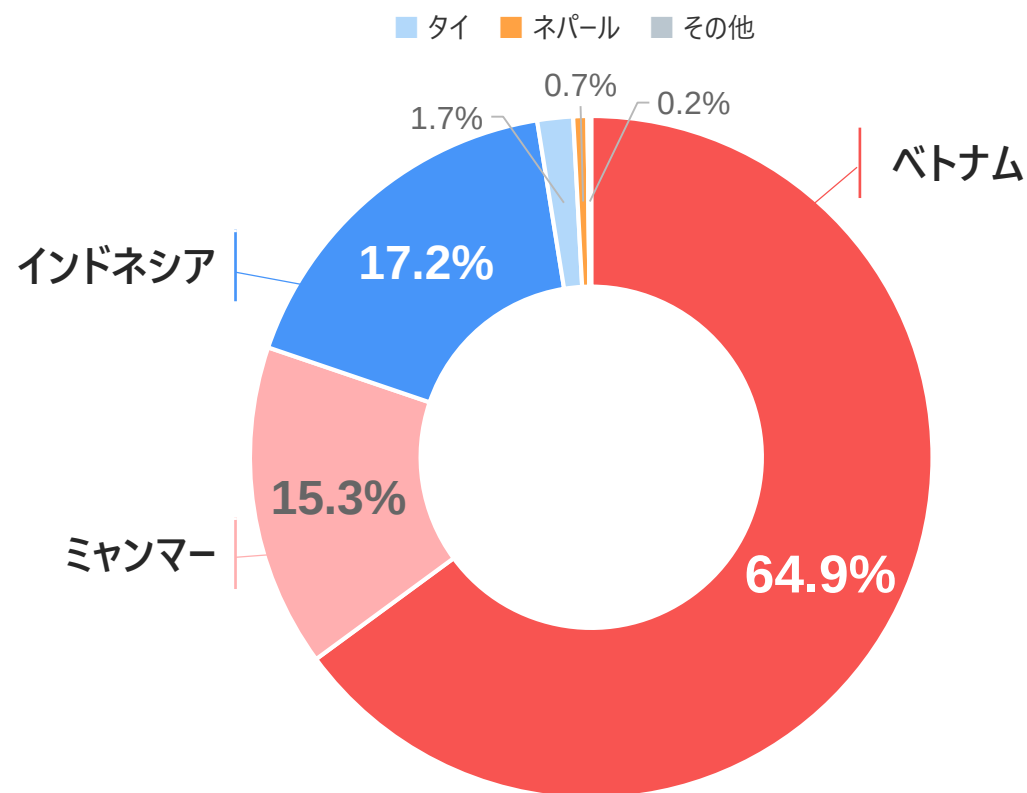
## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅱ (国内W) 外国人雇用支援人数の推移 –

- 外国人雇用支援人数は順調に拡大。
- 国別内訳ではベトナム・ミャンマー・インドネシアの3か国で9割以上を占める。

- 外国人雇用支援人数 -



- 外国人雇用支援国別内訳 -



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅱ (国内W) ベトナム現地法人の活動 –

- ベトナム現地法人 WILLOF Vietnam Company Limited が優れた外国企業に贈られる『FDI アワード』を受賞。

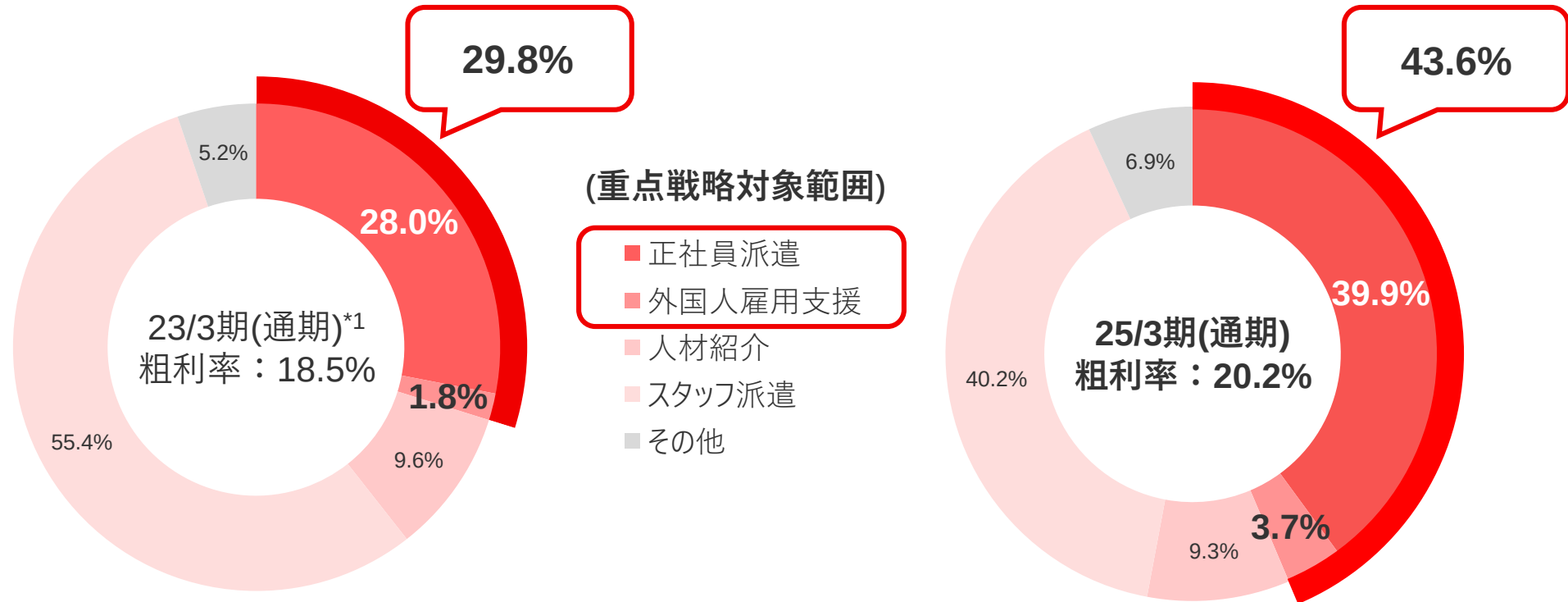


WILLOF Vietnamは、2020年3月にベトナムに設立し、日本企業および在越日系企業向けの採用支援や日本へ就業を希望する方の教育・就業支援、ベトナム国内での人材紹介等を展開しています。

写真左：授賞式の様子、写真右：受賞記念品

## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅰ・Ⅱ(国内W) 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、25.3期は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。



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ(海外W) 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。



シンガポール他：44%

**ChapmanCG**



etc.

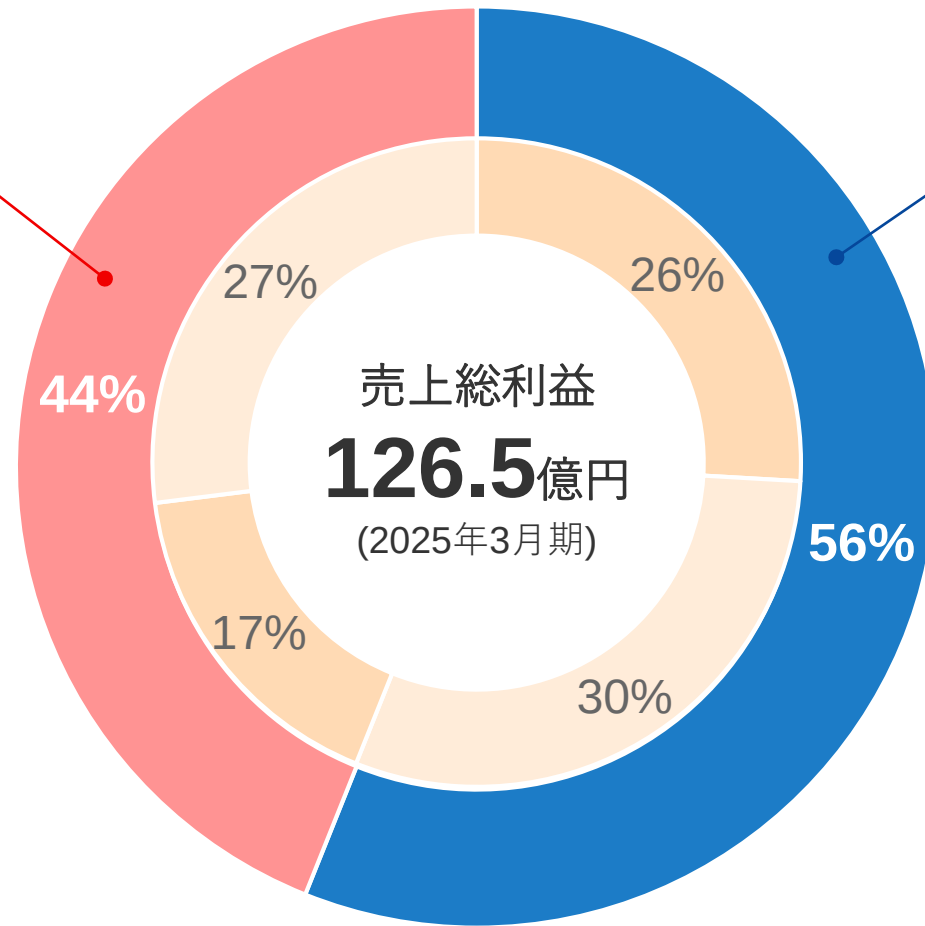


オーストラリア：56%

**u&u.**  
RECRUITMENT  
PARTNERS



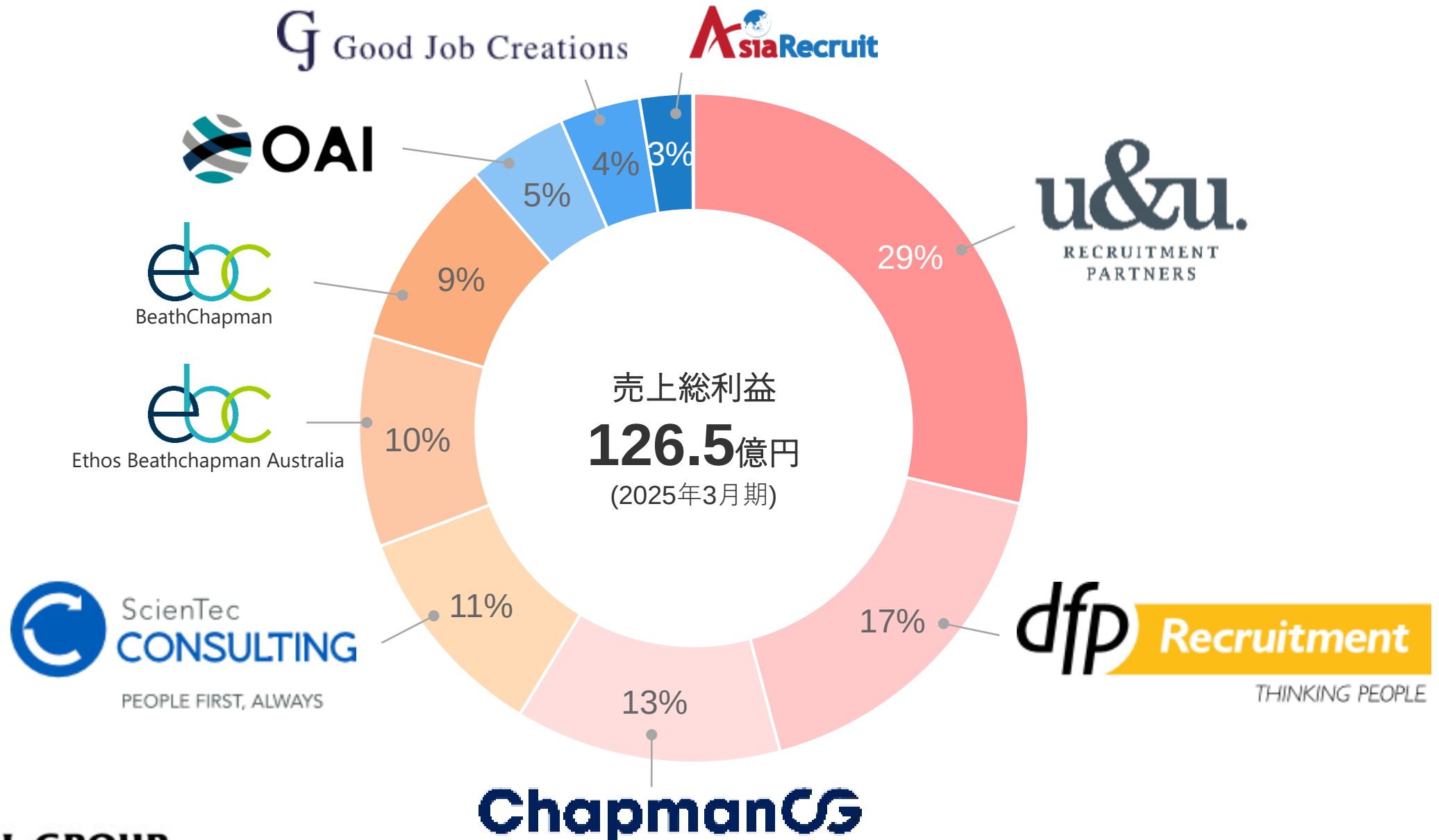
etc.



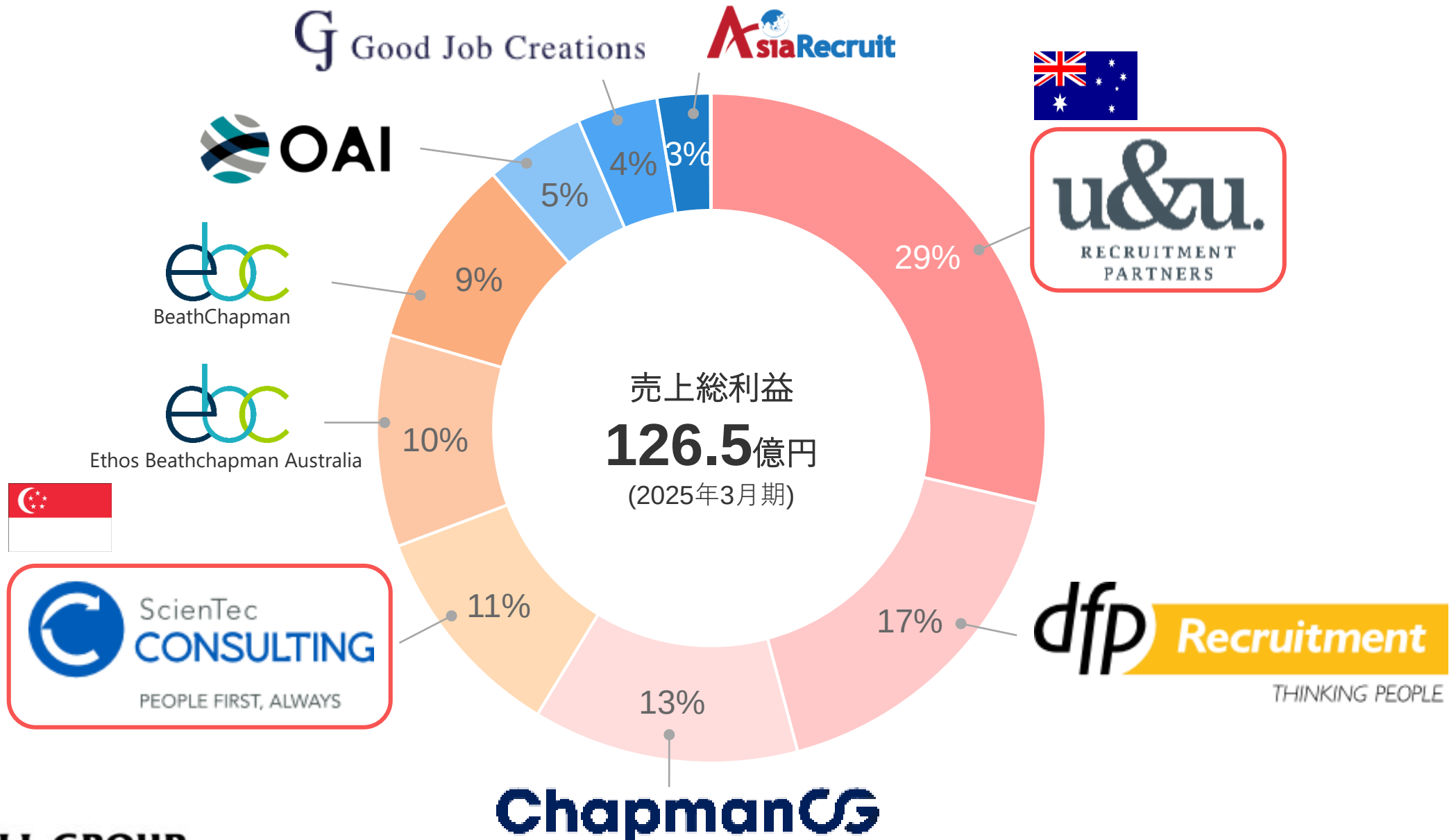
■ 派遣粗利：■ 紹介粗利 = 43%：57%



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ(海外W) 粗利構成比 (グループ別内訳) –



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ(海外W) 粗利構成比 (グループ別内訳) –



### Scientec Consulting Pte. Ltd. (シンガポール)

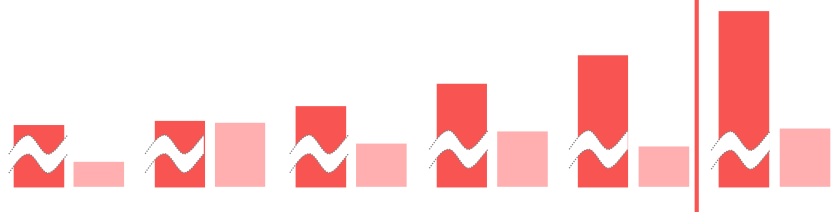


- シンガポールにおいて人材派遣事業を展開し、政府機関に約1,000名のIT人材や事務職を派遣。
- 日本でいうデジタル庁や年金機構、官公庁、科学技術庁、国公立大学等の入札を受注し契約を獲得。単純に人材を派遣するだけではなく、一部のプロジェクトでは事前トレーニングやシフト管理等のサービスを提供。

#### - 業績推移\*-

| (億円) | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 連結開始<br>(持分割合)   |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| 売上   | 32.2         | 34.3         | 42.1         | 53.6         | 68.4         | 91.2         | 2014/8<br>(100%) |
| 利益   | 2.7          | 7.0          | 4.7          | 6.1          | 4.4          | 6.3          |                  |

■ 売上  
■ 利益



Cecilia Sim, Managing Director



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ(海外W) 主要子会社の紹介 —

### 公立小学校へのSTEAM教育\*トレーナー派遣プロジェクトのトレーニング風景



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ(海外W) 主要子会社の紹介 —

### オフィスの様子





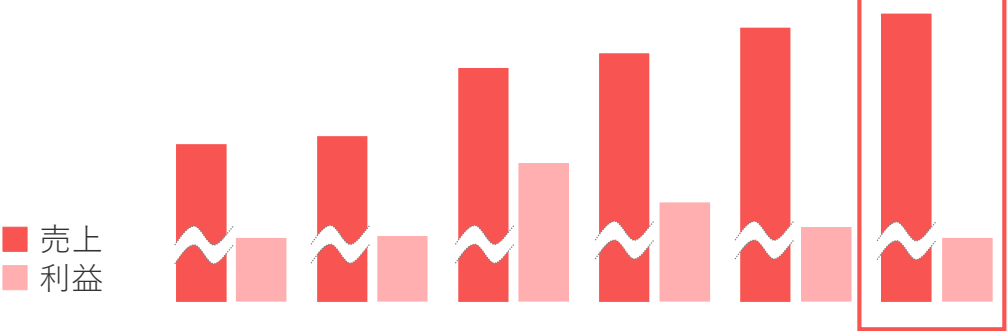
u&u Holdings Pty. Ltd (オーストラリア)



- オーストラリアの主要3都市にオフィスを持ち、州政府や民間企業への人材紹介、人材派遣事業を展開。特に創業地のブリスベンでは、人材紹介企業として圧倒的なポジションを形成し、州政府をはじめとした強力な顧客基盤を保持。
- 得意領域のホワイトカラー職種に加え、ブリスベン五輪の開催を見据え建設系職種の強化も推進。

- 業績推移\*-

| (億円) | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 | 2023年<br>3月期 | 2024年<br>3月期 | 2025年<br>3月期 | 連結開始<br>(持分割合)   |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| 売上   | 81.7         | 85.8         | 121.2        | 128.7        | 142.0        | 149.3        | 2019/4<br>(100%) |
| 利益   | 7.0          | 7.2          | 15.2         | 10.9         | 8.1          | 6.9          |                  |



Craig Sneesby, Chief Executive Officer



\* 為替影響を除くため、1オーストラリアドル＝100円で換算しています。

## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ(海外W) 主要子会社の紹介 –

- ブリスベン、シドニー、メルボルンで120名以上のコンサルタントが在籍。



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) — 戦略Ⅲ(海外W) 主要子会社の紹介 —

- 各職種チームで、専門性を持ったコンサルタントが顧客・求職者双方に高品質のサービスを提供。



## 2. 中期経営計画 (WILL-being 2026) – 戦略Ⅲ(海外W) 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

■ 売上収益  
■ 営業利益

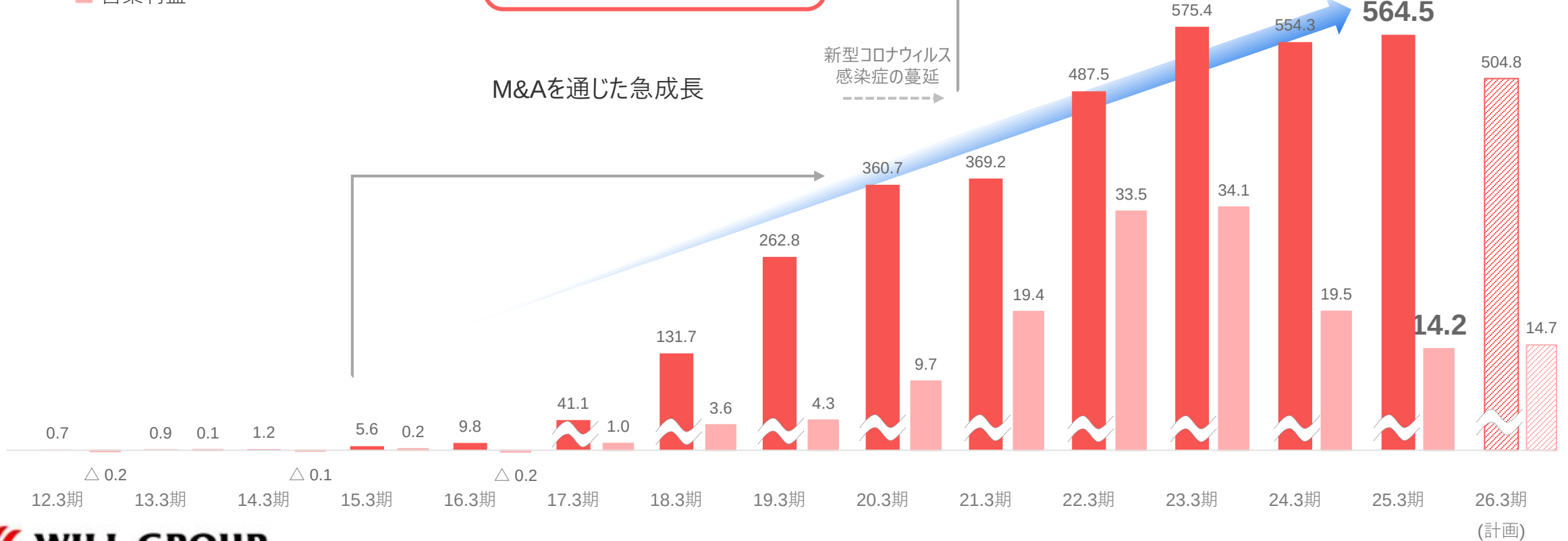
15/3期 – 25/3期  
売上高 CAGR **58.7%**

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

新型コロナウイルス  
感染症の蔓延

M&Aを通じた急成長

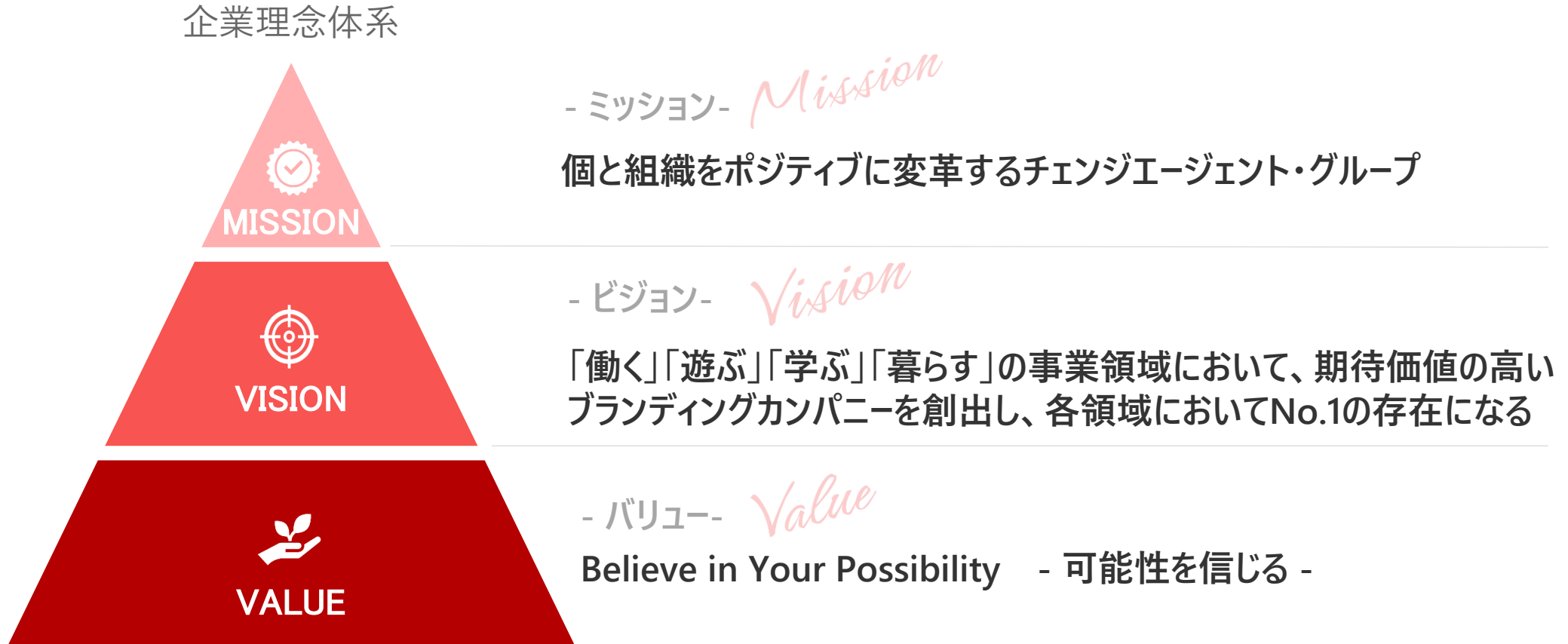


# 長期ビジョン

3



### 3. 長期ビジョン – ミッション・ビジョン・バリュー –



働く人にポジティブな選択肢を増やし続ける。

働く人にポジティブな選択肢を増やし続ける。



働く人にポジティブな選択肢を増やし続ける。



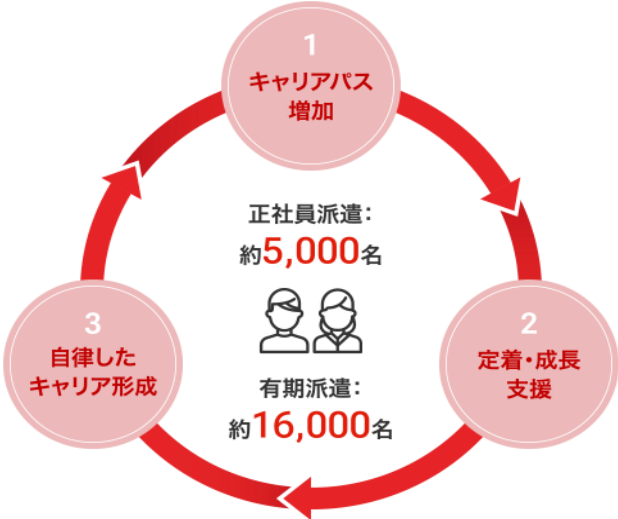
働く人をエキスパートにするキャリアパスの  
“最大化”と“最適化”を実現していく。

3. 長期ビジョン – 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<br>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<br>情報提供・学びの機会の充実<br>テクノロジーの活用<br>グローバルキャリア支援<br>等 |
| 成長支援スコア*3<br>向上     | 34.9% | 53.4% | 51.0% |                                                               |



例：販売 から施工管理技士



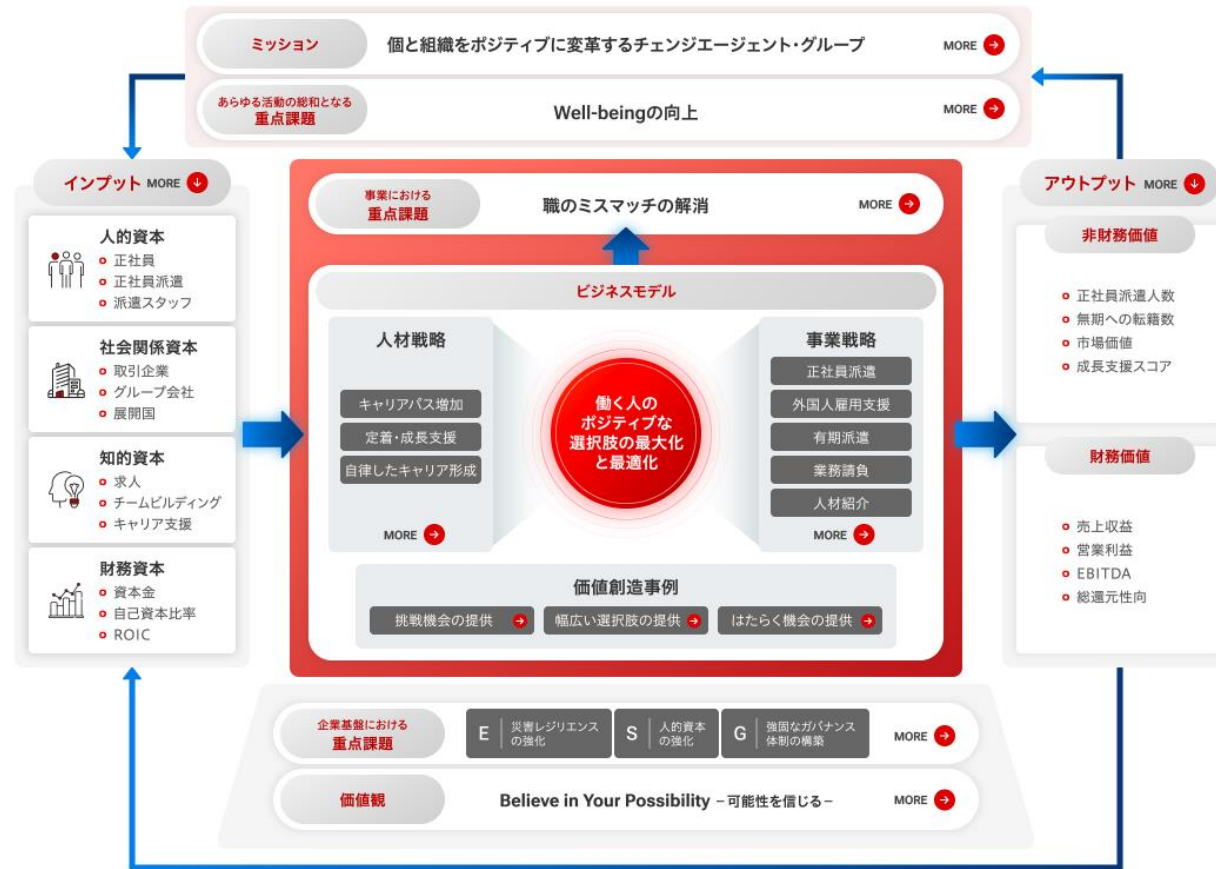
例：オペレーター からITエンジニア



\*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 『ウィルオブは、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

### 3. 長期ビジョン – 価値創造プロセス –

- 当社グループは人材戦略と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、重点課題である「職のミスマッチの解消」を実現します



Well-beingの向上、持続的な企業価値の向上を目指す。





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▶

