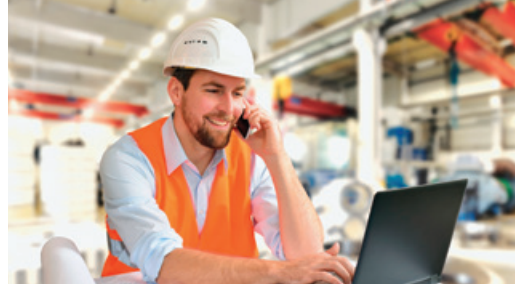




ウィルグループのポテンシャルを知るIR情報誌

WILL-Power

第15期 株主通信 2020年4月1日～
2021年3月31日



株主・投資家の皆さまには、平素より格別のご支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。

2021年3月期(2020年4月1日～2021年3月31日)の決算のご報告申し上げます。

代表取締役社長
大原 茂

■ 2021年3月期の概況

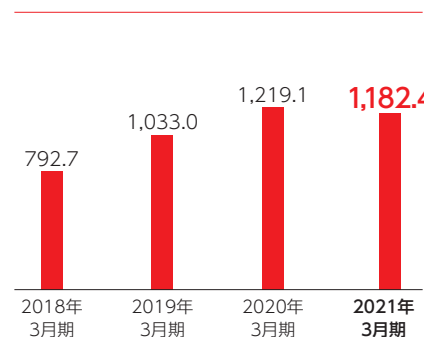
新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、 10期連続増収増益は途絶えたが、底打ち感を確認出来、徐々に回復傾向

2021年3月期は、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大という未曾有の危機が、企業活動に甚大な影響をもたらしました。当社グループにおいても感染症拡大によって、顧客企業の事業計画、採用計画の見直し等で特に上半期は影響を受けましたが、当社グループは、比較的変動の少ない事業領域において、カテゴリーに特化した複数の事業ポートフォリオを持っていたことで、感染症拡大の影響を限定的にとどめることが出来ました。また、感染症拡大による大きな環境変化をビジネスチャンスと捉え、リモート化対応を推進し、感染症拡大影響の少ない分野への人員シフト、固定費等の見直しを進めてきました。その結果、コロナ禍での体制が整備出来、事業への影響は収束の方向に向かっていきます。

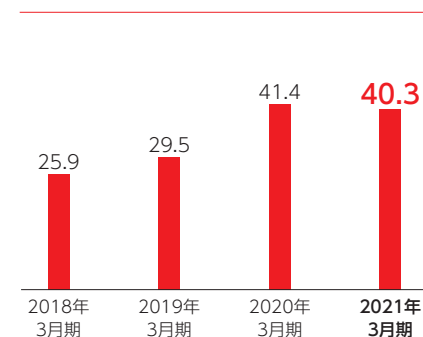
2021年3月期の業績は、感染症拡大の影響を限定的に抑えることが出来たことに加え、政府補助金収入等の影響もあり、売上収益1,182.4億円(前期比3.0%減)、営業利益40.3億円(同2.8%減)、親会社の所有者に帰属する当期利益23.6億円(同0.7%減)となりました。

株主還元については、当初の配当予想から10円増配としましたが、感染症拡大の収束時期が見えない不透明な状況であり、財務の安全性を重視して修正予想を超過した利益に相当する分は内部留保とさせていただいたことで、総還元性向は22.9%となりました。株主の皆さまにはご理解賜りますようお願い申し上げます。

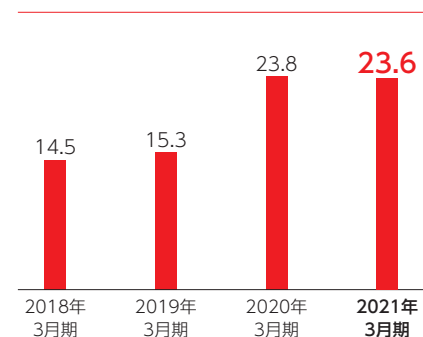
■ 売上収益 (億円)



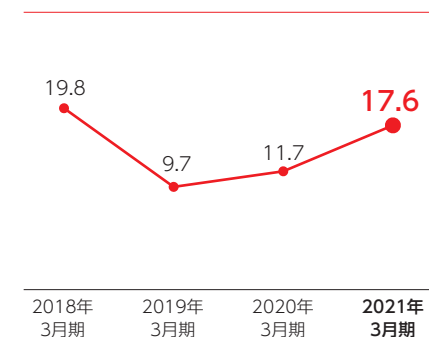
■ 営業利益 (億円)



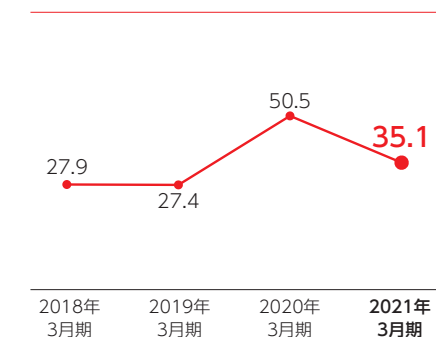
■ 親会社の所有者に帰属する当期利益 (億円)



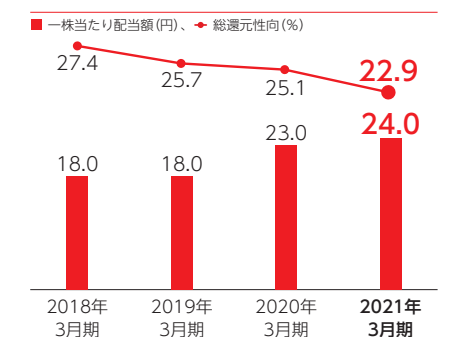
■ 親会社所有者帰属持分比率 (%)

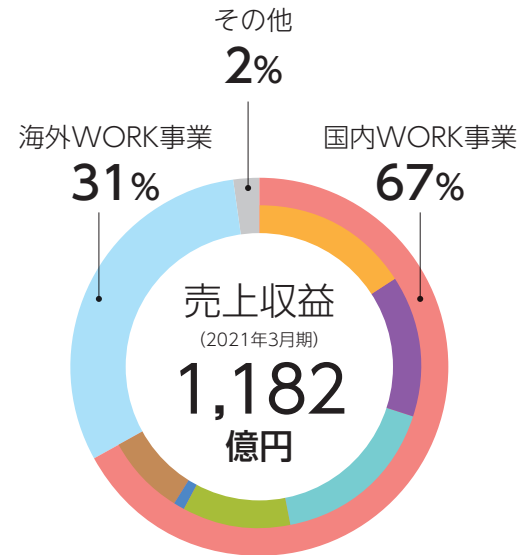


■ ROE (%)



■ 一株当たりの配当額・総還元性向





- セールスアウトソーシング領域 **16%**
- コールセンターアウトソーシング領域 **14%**
- ファクトリーアウトソーシング領域 **17%**
- 介護/保育領域 **11%**
- スタートアップ人材支援領域 **1%**
- その他 **8%**

国内 WORK 事業

セールスアウトソーシング領域

売上収益 **190.4億円**
(前期比 17.7%減)

主に家電量販店等における販売業務を行うスタッフの派遣・紹介、業務請負、販促プロモーションサービスを行っています。

業績の ポイント

外出自粛、イベント開催の自粛によりアパレル分野、セールスプロモーション分野は厳しい状況が続きましたが、需要が堅調な通信分野、営業代行等のサービスを強化しました。



コールセンターアウトソーシング領域

売上収益 **168.6億円**
(前期比 2.5%増)

主にコールセンターを運営する企業、オフィス等へのスタッフの派遣・紹介、業務請負を行っています。

業績の ポイント

新規求人数は低下したものの、企業のアウトソーシング需要は底堅く、堅調に推移しました。



ファクトリーアウトソーシング領域

売上収益 **205.8億円**
(前期比 13.3%減)

主に工場等における軽作業を中心とした工程の業務請負、作業スタッフの派遣・紹介を行っています。

業績の ポイント

クライアントの減産、生産計画の見直しによる需要減の影響を受け、厳しい状況が続きました。安定した食品分野の営業強化、入国規制緩和後に備え、特定技能外国人等の管理業務受託案件獲得に取り組みました。



介護/保育領域

売上収益 **132.1億円**
(前期比 9.7%増)

主に介護施設等における介護スタッフの派遣・紹介を行っています。

業績の ポイント

新規求人数は低下したものの、介護人材に対する需要は底堅く、堅調に推移しました。人材紹介拡大に向け、コンサルタント採用を強化しました。



スタートアップ人材支援領域

売上収益 **12.7億円**
(前期比 0.8%増)

HR (Human Resources) を中核とした成長産業(ベンチャー/スタートアップ企業等)支援を行っています。

業績の ポイント

クライアントの採用計画見直し等により求人案件数が減少していましたが、徐々に回復に向かい、2021年3月には感染症拡大前の水準まで回復しました。業務のDX化を進める成長著しい企業の人材支援を強化しました。



その他

売上収益 **90.6億円**
(前期比 16.7%増)

建設技術者派遣・紹介、ALT(外国語指導助手)派遣等を行っています。

業績の ポイント

建設技術者派遣については、構造的な人材不足、堅調な建設需要によって、堅調に推移しました。ALT(外国語指導助手)派遣は、2020年4月から5月に全国一斉休校が発生したものの、夏休みに休校分の授業消化が行われたことから、堅調に推移しました。



海外 WORK 事業

オーストラリア、シンガポール他

売上収益 **369.2億円**
(前期比 2.3%増)

主にASEAN、オセアニア地域において、人材派遣・紹介を行っています。

業績の ポイント

感染症拡大による企業活動の停滞により、人材紹介需要は、上半期低下したものの、下半期は感染症拡大の抑え込みが出来てきたことから、需要は回復に向かいました。また、感染症拡大の渦中でも、政府系、エンジニア、ファイナンス、リーガル等の人材派遣は安定して推移しました。



「WORK SHIFT戦略」による高収益化を目指します。 (WORK SHIFT戦略:ポートフォリオシフトとデジタルシフトにより、営業利益率を高める)

■ 持続的な成長に向けて

当社グループの持続的な成長の実現に向けては、グループの利益体質を変えていくことが必要であり、その基盤構築フェーズとして本中計を位置づけています。本中計は、ポートフォリオシフト、デジタルシフトにより営業利益率を高める「WORK SHIFT戦略」として、高収益体質化を目指すことを基本方針としています。

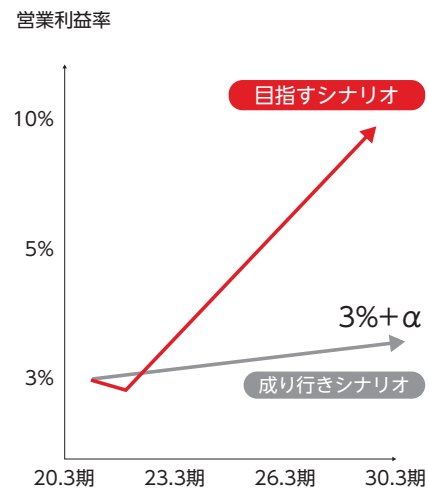
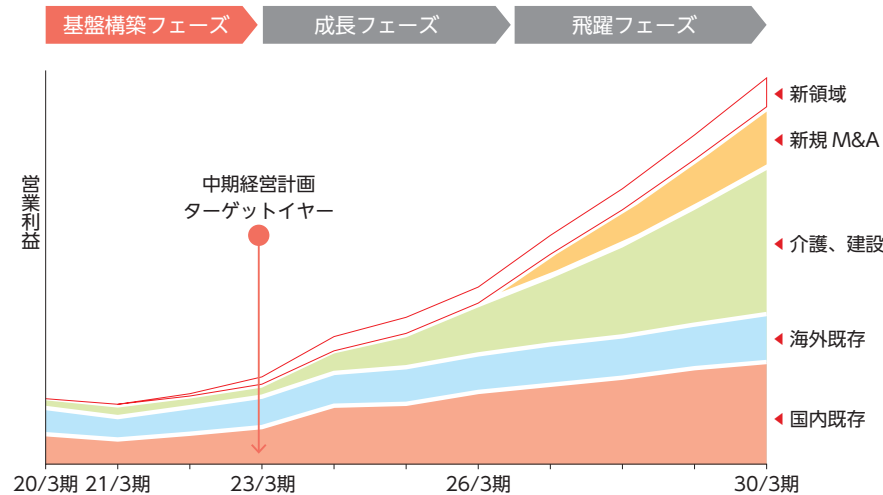
ポートフォリオシフトでは、Perm(人材紹介、専門性の高い領域への人材派遣)SHIFT による成長機会の最大化・

最適化に取り組みます。

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

また、事業ポートフォリオマネジメントについても、グループの事業を5つの領域に分類し、事業群の構成を最適化することによって、全体としての収益性を改善し、経営資源の最適配分及び投資効率の向上を図ります。

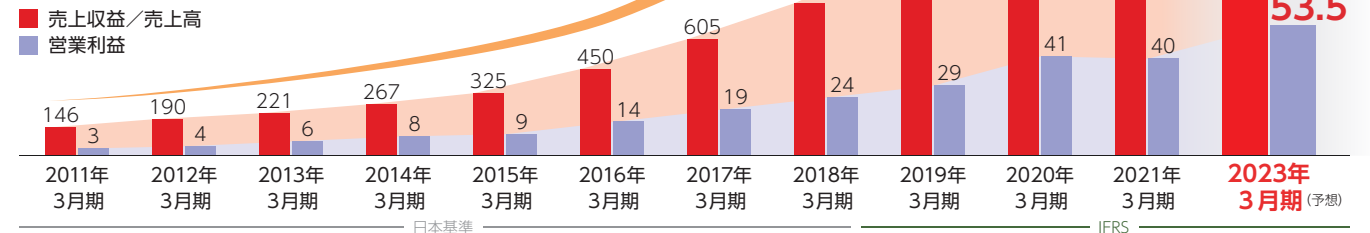
中長期シナリオ



「WORK SHIFT戦略」による高収益化を目指す

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

デジタルシフト デジタル化推進による生産性向上

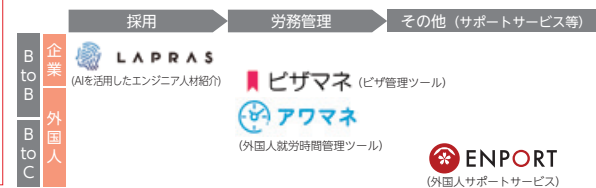


営業利益率
4%

重点戦略

戦略 I ポートフォリオシフトによる収益性の改善 国内WORK 海外WORK
国内、海外とも、人材紹介、専門性の高い領域への人材派遣を拡大。その中でも特に、介護、建設技術者の領域にフォーカスします。

戦略 III 次なる戦略投資領域の探索 その他事業
次なる戦略投資事業をトライ&エラーを繰り返しながら、探索。営業利益率の高いビジネスを探索することで、将来的な連結営業利益率向上を図ります。



戦略 II デジタルシフトによる生産性の向上 国内WORK 海外WORK
業務のオンライン化・自動化等により、生産性を高めます。

戦略 IV 財務戦略 グループ全体
・将来の成長投資や財務体質強化に向け、親会社所有者帰属持分比率20%以上を目指します。(21.3期実績：17.6%)
・収益率の改善と資本効率の向上でROIC20%以上を目指します。(21.3期実績：14%) 当社のWACCは11%程度と認識しています。
・成長投資を確保しつつ、利益還元の充実を図るため、期首業績予想に対し、総還元性向30%を目安とした株主還元を目指します。

財務健全性	資本効率	株主還元
親会社所有者帰属持分比率 20%以上	ROIC 20%以上	総還元性向 30%以上

注力事業領域責任者メッセージ

中期経営計画の要を担う注力事業領域（建設技術者、介護）の責任者より今後の展望を説明します。

（建設技術者領域） 未経験者の派遣拡大で業界課題に貢献

■建設技術者派遣市場の現状は？

現在の市場はコロナ禍で一時落ち着いてはいますが、建設需要は堅調で人材需要が多く、リーマンショック時の採用停止により、高齢化が進んでいる業界です。また、採用難、今後の働き方改革で、今後も需給ギャップはさらに拡大すると見込んでいます。

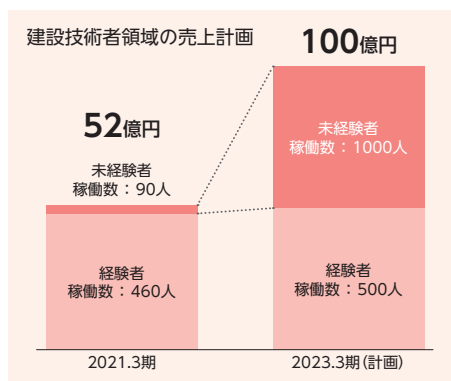
当社グループは、株式会社ウィルオブ・コンストラクションの前身であるC4株式会社をM&Aしたことによって参入しましたが、東日本大震災からの復興支援からスタートし、熟練した経験者の派遣に特化してきて、今年で創業10年を迎えます。今後は、業界の慢性的な人材不足を解決するために、採用出来る数に限界がある経験者派遣にとどまらないソリューションの提供が必要であると考えています。

■では、どのように取り組んでいきますか？そのための課題は？

新たな働き手を増やしていくために、未経験者を正社員として雇用して教育し、派遣する未経験者の派遣を拡大していきます。そのための課題は、顧客、社員どちらにとっても定着率になります。課題解決に向けて、個人の嗜好を考慮したマッチング精度の向上、入社後のサポートアップ体制を強化します。

また、建設業界は工種と資格によってキャリアパスが明確なため、キャリアアップ研修にも取り組みます。

社員に幸せに働いてもらい、施工管理が魅力的な仕事と思ってもらえる職場を顧客と作っていくことに注力していきます。



株式会社ウィルオブ・コンストラクション
代表取締役社長 角 裕一



（介護領域） 介護職の人材紹介分野を強化

■介護人材サービス市場の現状は？

2025年には30万人以上の介護サービス従事者が不足するといわれているように、介護業界は慢性的な人手不足で、外国人人材などの登用も含め市場は引き続き拡大傾向にあります。また、離職率も高く、業界課題解決のために、サービス従事者確保と定着率改善の両方を解決していかなければならない業界になります。

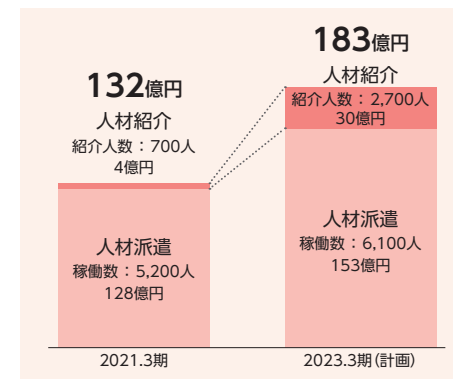
■では、どのように取り組んでいきますか？そのための課題は？

当社は、介護未経験者の人材派遣を中心に、全国40ヶ所を超える拠点網にまで拡大してきました。介護の現場では、未経験者や短時間、週2日、週3日といった短日勤務のアシスタントの需要もありますが、長期に勤務していただける正社員需要も高くあります。そのため、現在の拠点網、派遣での顧客資産を活かしながら人材紹介分野を拡大していきます。特に離職率の改善のためにも、働き手の嗜好にあった介護施設を紹介出来るように、マッチング期間として一定期間の派遣期間を設けた紹介予定派遣にも取り組んでいきます。

クライアントや求職者のニーズに柔軟に対応した人材サービスを通じ、介護の人手不足課題を解決出来るよう注力していきます。



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



ウィルグループのESG



新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一時的に人材サービスに対する需要は低下していますが、日本における企業の人手不足という根本的な状況に変わりはありません。

また、感染症拡大が収束に向かっても、すでに変化を経験したワークスタイルが変わるということはなく、予測された未来が前倒しされたと感じています。これは、当社グループにとってチャンスと捉えています。例えば、在宅勤務の浸透により、就業場所にとらわれず、働きたい人と企業を適切につなぐことなど、日本のワークスタイルにポジティブな変化をもたらせると考えています。世の中にポジティブな選択肢を増やす企業として、社会と共に持続的に成長していきます。



▶人材への取り組み

健康経営の促進

当社及び当社グループ会社の株式会社ウィルオブ・ワークは、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、特に優良な健康経営を実践している企業として「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」の認定を受けました。今回の認定で4年連続となります。引き続き、社員とその家族の心と身体の健康保持・増進に向けた取り組みを推進し、すべての社員がいきいきと働くことが出来る環境作りに努めています。

多様な働き方の促進

社員一人ひとりの能力を最大限発揮するために、柔軟な働き方を促す取り組みを実施しています。フレックスタイム制度や短日・短時間勤務制度、在宅勤務制度、副業の容認等、社員自身の「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「暮らす」の充実を目指しています。

重点取組項目

1. 健康診断受診率向上
2. 特定保健指導の推進
3. 健康向上教育の実施
4. 長時間労働の削減
5. 業務効率化の推進
6. 職場環境の整備
7. コミュニケーションの活性化

具体的な取り組み

- フレックスタイム制の導入
- 短日・短時間勤務制度の導入
- 在宅勤務制度の導入
- 育児休業、介護休業制度の充実
- 副業の容認



VOICE



母国で介護士養成学校を作りたい

ミャンマー出身
技能実習生 女性

2020年10月に介護の技能実習生として来日して、現在神奈川県の特養老人ホーム(特養)で働いています。ミャンマーには、日本の特養のような施設はまだなく、ボランティアが行う無料施設が中心です。ただ、将来の高齢化に向けて、日本で介護福祉士の資格を取って、ミャンマーに戻って介護士を養成する学校を作りたいと思っています。日本語を覚えるのが大変ですが、夢を実現出来るように、早く一人前の介護士になれるように頑張っています。

育児への理解で両立

株式会社ウィルオブ・コンストラクション
技術社員 女性

産休・育休から復帰した前職で、現場に出ない部署になったことを契機に、「やはり現場に出たい」という思い、「ステップアップしてゼネコンの現場を管理したい」ということから、転職しました。現場の方々が育児中であることを理解してくれて、勤務時間も柔軟に変えてもらっています。子供が熱を出したときは基本的に夫が対応してくれるのですが、どうしても自分が対応しなければならない時も早く送り出してくれ、とても働きやすく、仕事と育児の両立ができています。出産後には、現場の職人の方一人ひとりにも家族がいると思うと安全管理への意識も変わってきました。将来は、ゼネコンの仕事もしてみたいと思っています。



仕事・プライベート活動を通じてよりポジティブに

株式会社ウィルオブ・ワーク
ヘルスケア事業部 女性

私は新卒で入社し、現在は医療・介護業界向け人材派遣のコーディネーターを担当しています。病院や介護施設における人材不足の課題解決支援、求職者のニーズに合った仕事のマッチングや、就業期間のカウンセリング及びフォローを行っています。

プライベートではタッチラグビー日本代表選手、2020年ミスワールドジャパンファイナリスト・ミスヨガ賞受賞者として活動をしており、2023年タッチラグビーW杯での金メダル獲得を目指しています。

今後も仕事、プライベートでの活動を通じて、一人でも多くの方が夢や生きがいを持つきっかけを作り、よりポジティブになれるように取り組んでいきたいと思っています。



会社情報

会社概要

(2021年3月31日現在)

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

役員

(2021年6月22日現在)

代表取締役会長	池田 良介
代表取締役社長	大原 茂
取締役	告野 崇
社外取締役	伊藤 修平
社外取締役	池側 千絵
常勤社外監査役	澤田 静華
社外監査役	大向 健治
社外監査役	中村 克己

※当社は、伊藤 修平氏、池側 千絵氏、澤田 静華氏、大向 健治氏及び中村 克己氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

株主メモ

事業年度 毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会 毎事業年度終了後3ヶ月以内
基準日 定時株主総会 毎年3月31日
期末配当金 毎年3月31日
中間配当を行う場合 毎年9月30日

株主名簿管理人 三菱UFJ信託銀行株式会社
同連絡先 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部
東京都府中市日鋼町1-1
電話 0120-232-711 (通話料無料)
郵送先 〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号
三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部

公告方法 電子公告により行います。
<https://willgroup.co.jp/>
やむを得ない事由により、電子公告によることが出来ない場合は、日本経済新聞に掲載する方法により行います。

株式の状況

(2021年3月31日現在)

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

大株主

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

(注) 持株比率は、自己株式5,379株を控除して計算しています。

株主優待制度

継続保有期間	保有株式数	
	100株以上200株未満	200株以上
1年未満	クオカード 500円分	クオカード 1,000円分
1年以上2年未満	クオカード 1,000円分	クオカード 2,000円分
2年以上3年未満	クオカード 1,500円分	クオカード 3,000円分
3年以上	クオカード 2,000円分	クオカード 4,000円分

贈呈時期 毎年6月の定時株主総会開催後に発送いたします。

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、1年以上2年未満は2回、2年以上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さまを対象といたします。

