



株式会社ウィルグループ会社説明資料

2026年2月14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. ウィルグループとは
2. 事業内容
3. 株主還元
4. ミッション・ビジョン・バリュー

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

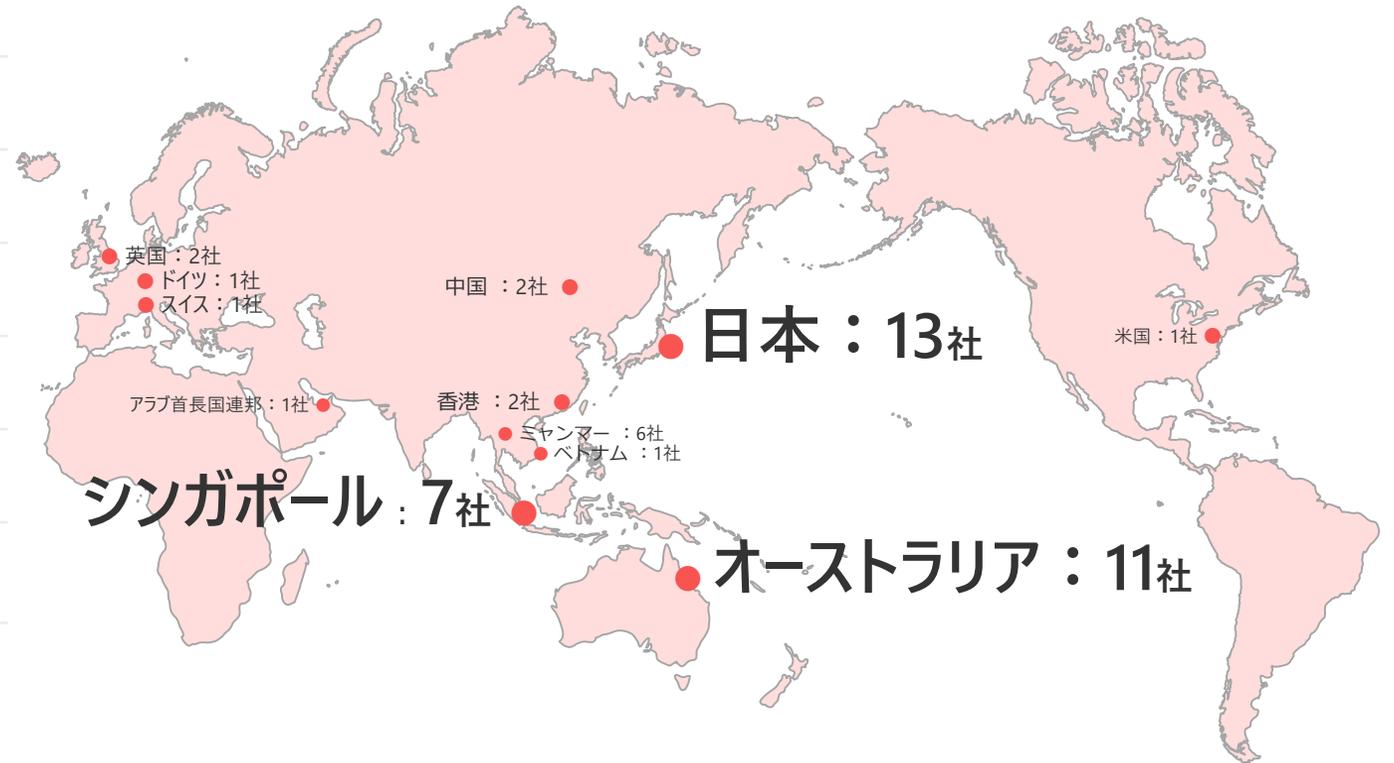
1. ウィルグループとは — 会社概要 —

- 「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、セールス、コールセンター、ファクトリー、介護、建設技術者等、カテゴリーに特化した人材サービスを国内、海外 (シンガポール、オーストラリア等) で展開。

WILL GROUP

商号	: 株式会社ウィルグループ
設立	: 2006年 (創業 1997年)
代表	: 代表取締役社長 角 裕一
本社	: 東京都中野区
資本金	: 22億円 (2025年3月末現在)
上場市場	: 東証プライム (証券コード: 6089)
連結子会社数	: 47社 (国内: 12社、海外: 35社)
連結従業員数	: 7,929名 (2025年3月末現在)

12か国48社

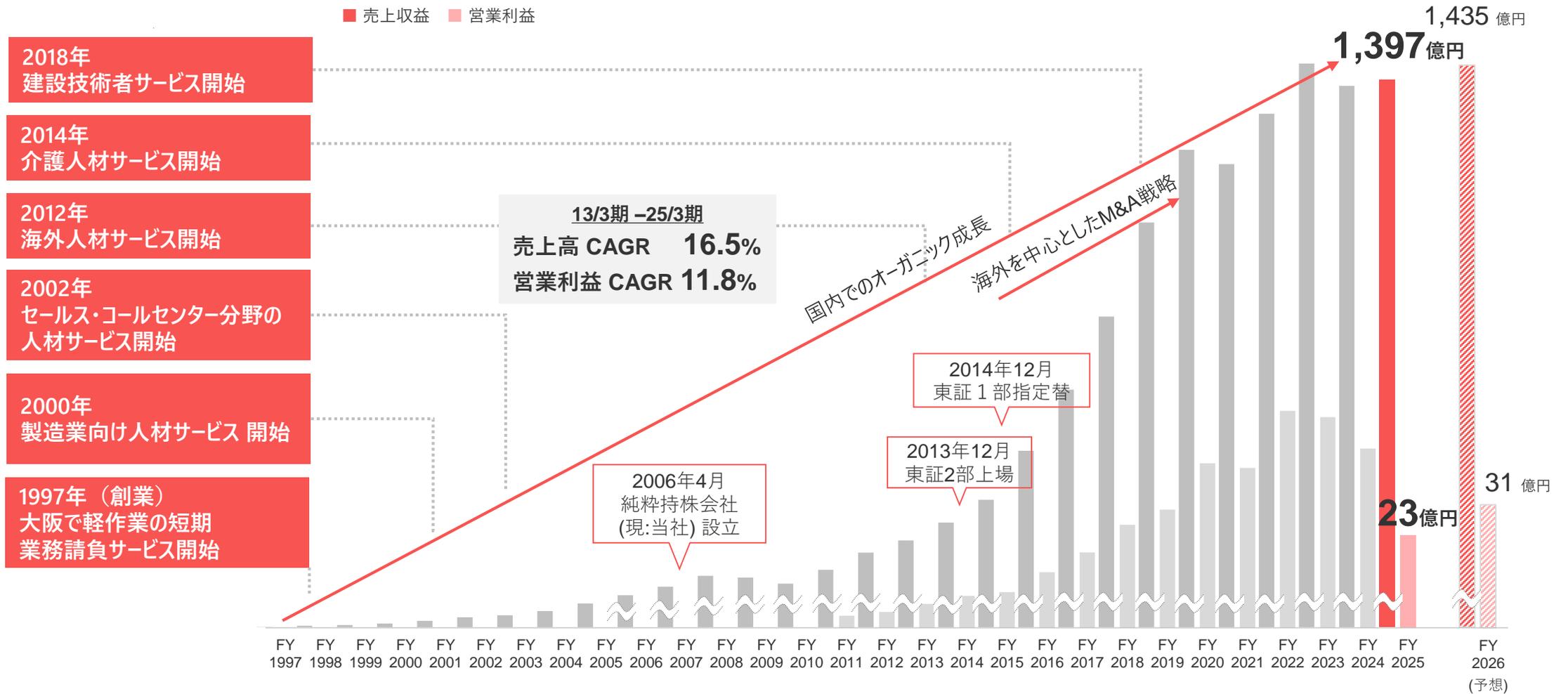




持続的な成長性と安定性

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、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。

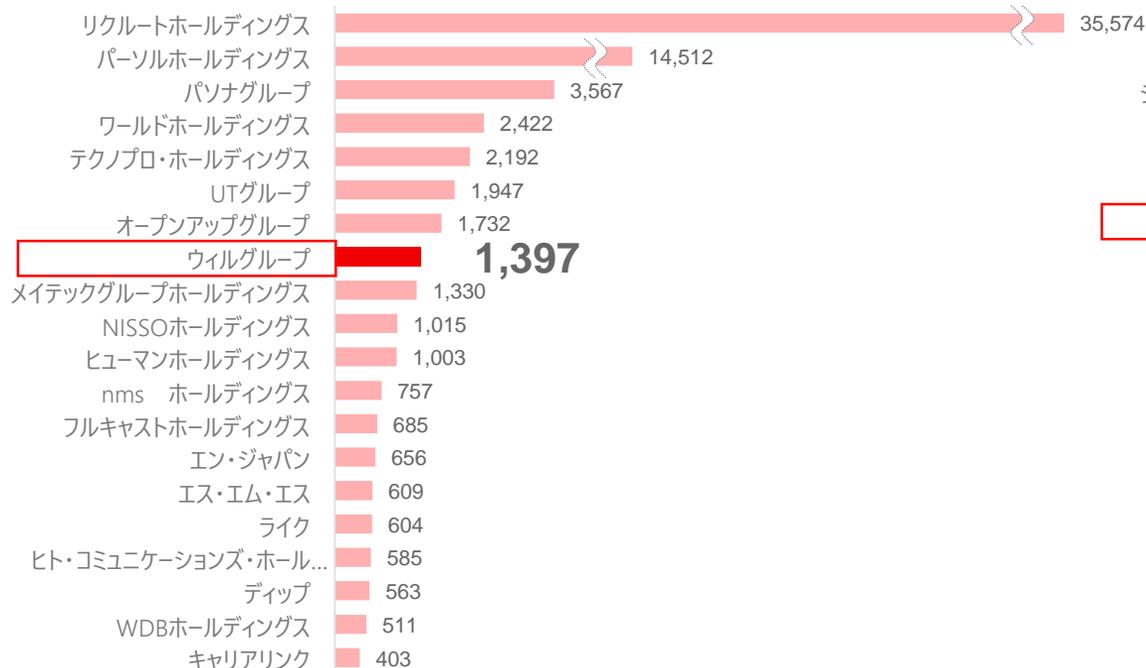


1. ウィルグループと業界を知る – 当社の人材業界におけるポジション –

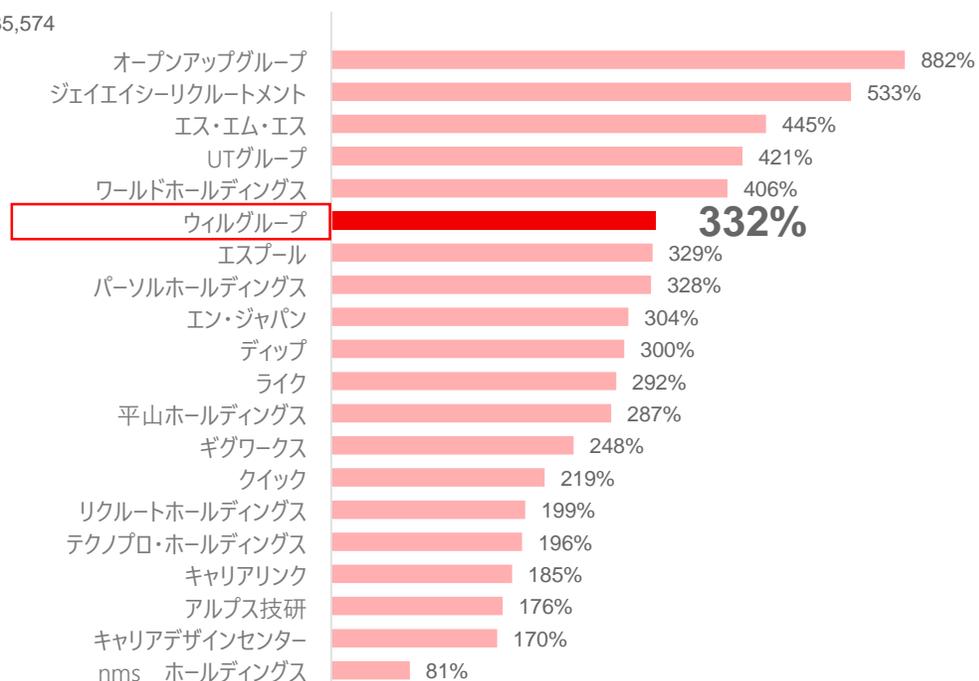
- 上場した2013年からの約10年間で、当社の売上高成長率は人材業界トップクラス。

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 (2013年度～2024年度)



※公開情報に基づき当社作成

持続的な成長性と安定性

ポイント①

専門性の高い人材サービスを展開

ポイント②

バランスの取れた事業ポートフォリオ

ポイント③

オーガニック成長とM&A成長

持続的な成長性と安定性

ポイント①

専門性の高い人材サービスを展開

ポイント②

バランスの取れた事業ポートフォリオ

ポイント③

オーガニック成長とM&A成長

1. ウィルグループとは – カテゴリーにおけるマーケットシェア –

- カテゴリーに特化し、専門性・ノウハウを蓄積することで、後発参入ながら業界内でトップレベルのシェアを獲得。

	販売員派遣	オペレーター派遣	介護人材派遣	食品・製造業派遣	建設技術者派遣
業界順位	 業界 2 位*	 業界 1 位*	 業界 3 位*	 業界 8 位*	 業界 7 位*
					
展開領域	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	介護ビジネス支援領域	ファクトリーアウトソーシング領域	建設技術者領域
主な競合 (上場企業)	ライク (2462), ヒト・コミュニケーションズHD (4433)	エスプール (24719), CRGホールディングス(7041)	—	UTグループ(2146), NISSOホールディングス (9332)	オープンアップグループ(2154), コプロHD (7059), ナレルグループ(9163)

*業界順位は当社調べ

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」 —



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

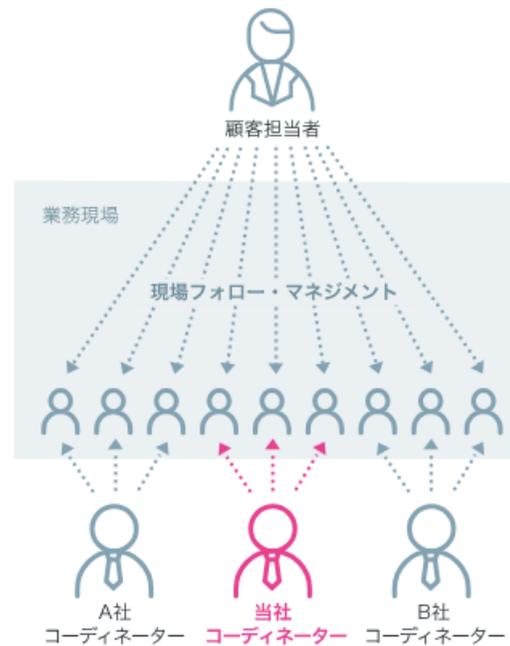
1. ウィルグループとは –ハイブリッド派遣–

ハイブリッド派遣とは

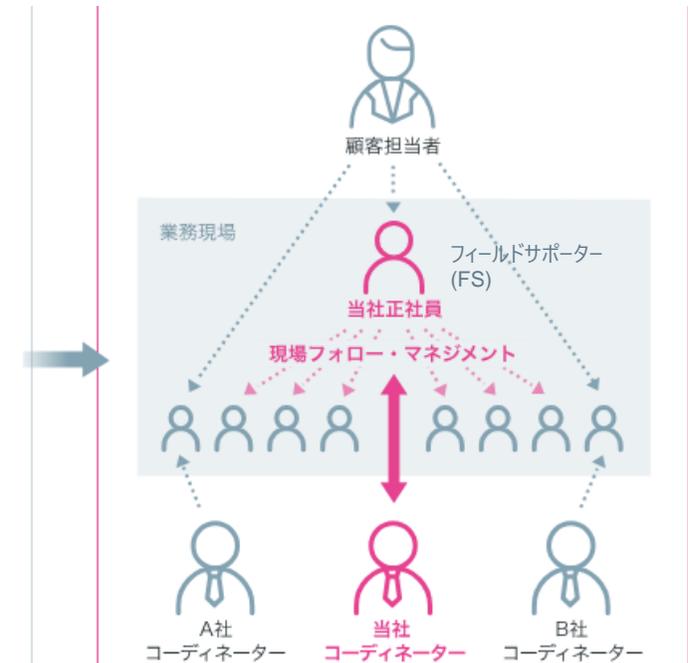
「フィールドサポーター」(FS)と呼ぶ当社の正社員が現場に常駐し、クライアント担当者、派遣スタッフ双方をサポートするユニット派遣モデル。当社のFSが、派遣スタッフを現場でサポートする体制は、外国籍人材の派遣と相性が良い。(日本の大卒外国人正社員のFSが常駐。)

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 ▶	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



持続的な成長性と安定性

ポイント①

専門性の高い人材サービスを展開

ポイント②

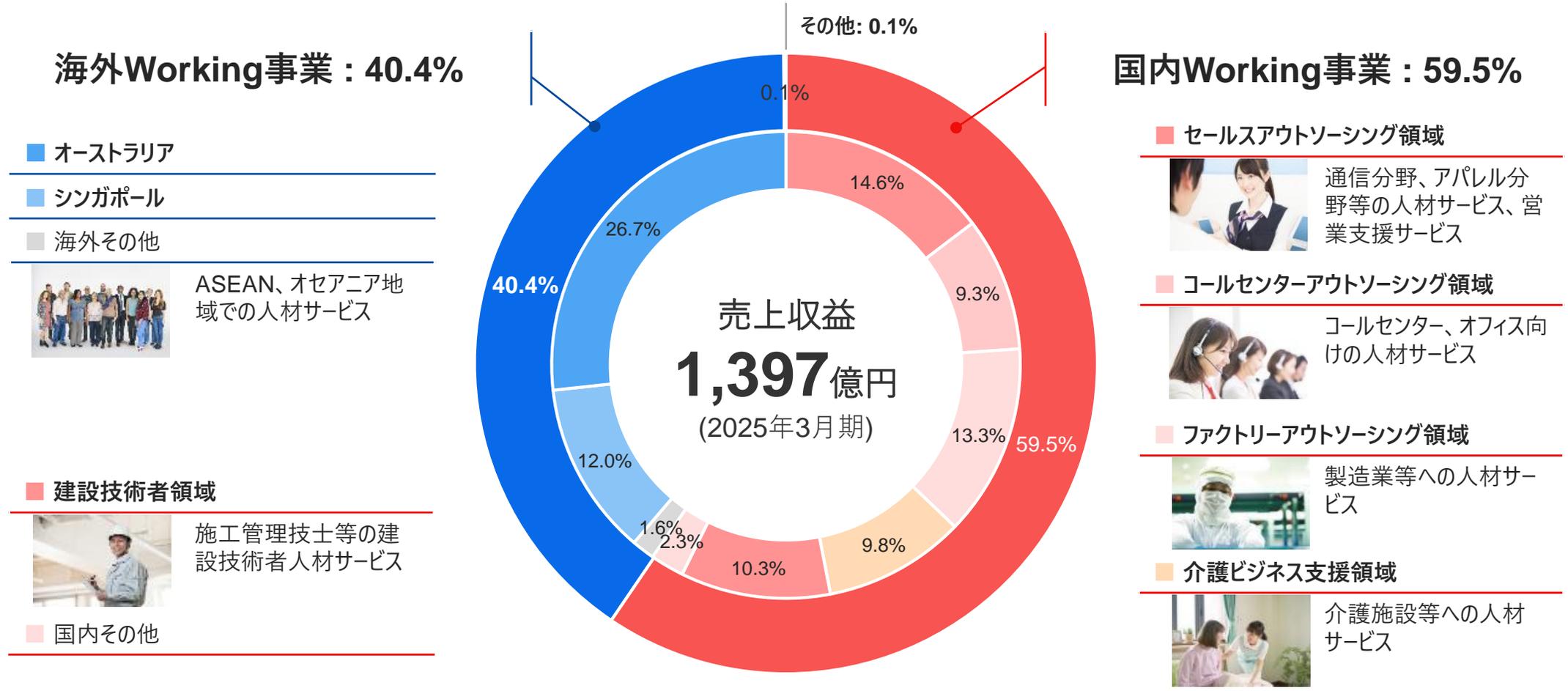
バランスの取れた事業ポートフォリオ

ポイント③

オーガニック成長とM&A成長

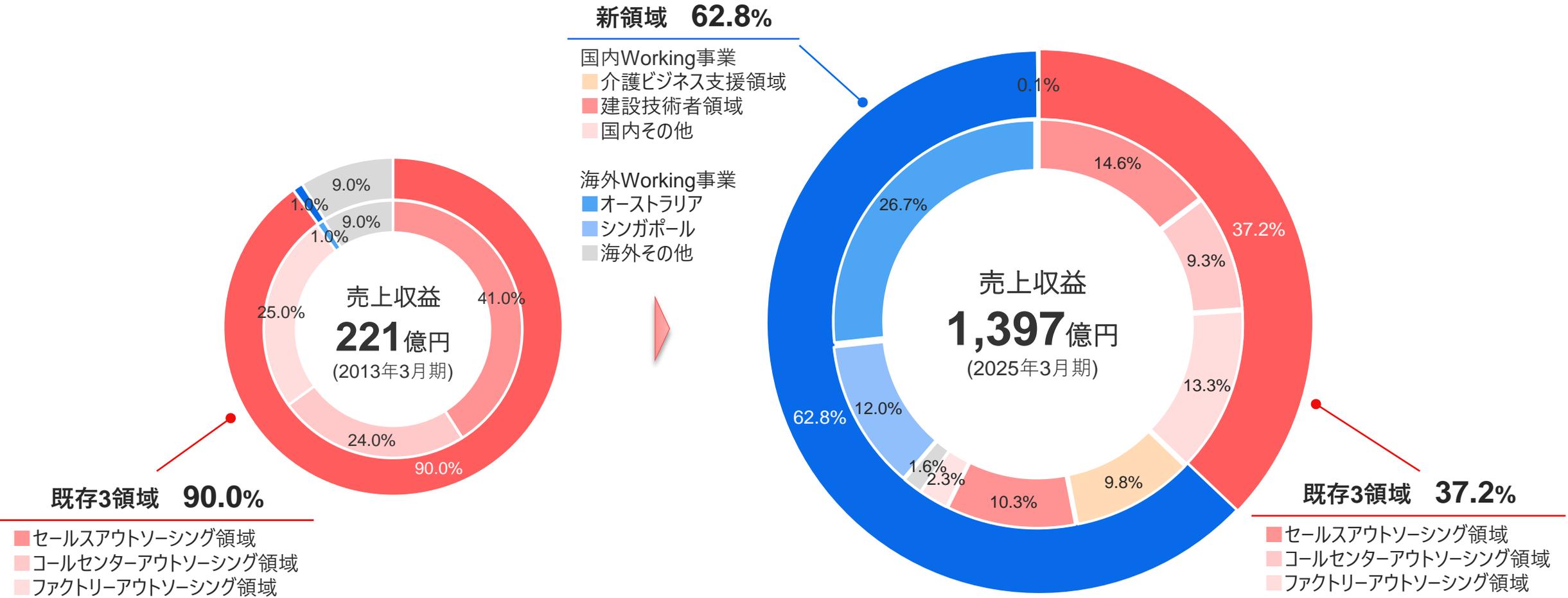
1. ウィルグループとは – 事業セグメントと売上構成 –

- 連結売上におけるセグメント構成比は、国内Working事業6割、海外Working事業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。
- 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。



持続的な成長性と安定性

ポイント①

専門性の高い人材サービスを展開

ポイント②

バランスの取れた事業ポートフォリオ

ポイント③

オーガニック成長とM&A成長

1. ウィルグループとは — マーガニック成長戦略 —

- 高い成長力の理由は「マーガニック※戦略」
- オーガニック成長とM&Aを成長の両輪として活用し、事業規模の拡大を実現。

※ 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・M&A売上推移

(億円)

1,600

1,400

1,200

1,000

800

600

400

200

0

オーガニック

(既存領域の拡大と新領域参入による内部成長)

x

M&A

M&A

オーガニック
(内部成長)

M&A実績

国内外合計

約**25**社

2013年3月期

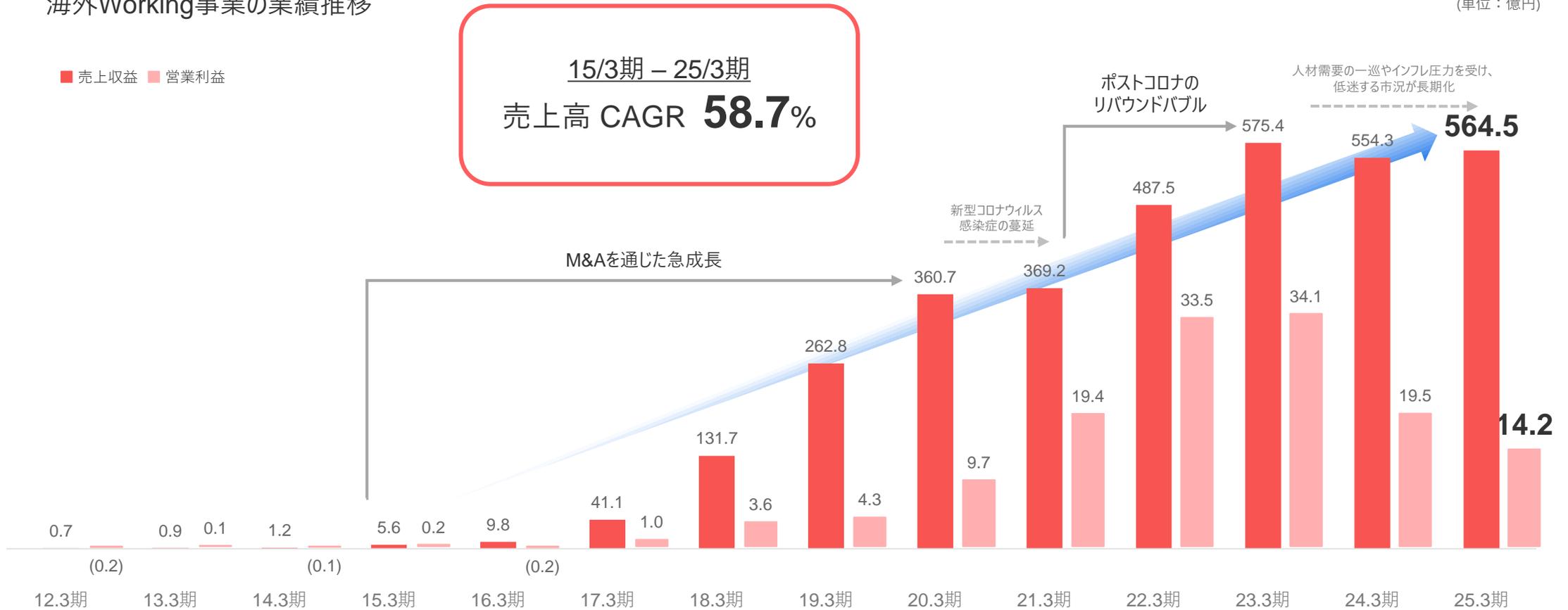
2025年3月期

1. ウィルグループとは – 海外Working事業の業績推移 –

- 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、連結業績をけん引。

海外Working事業の業績推移

(単位：億円)



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">● 成長が見込める国・地域・企業● 創業オーナー経営者からの事業継承計画が描ける企業● 顧客・カテゴリー(取扱職種)に特徴のある企業
買収スキーム	アーンアウトスキーム <ul style="list-style-type: none">● 初回取得は50%超で連結子会社化● 1~3年を掛けて、段階的に完全子会社化
M&A後	<ul style="list-style-type: none">● 創業オーナー経営者からのサクセッション期間を経て事業承継● 他の連結子会社とのバックオフィス機能の統合など、コストシナジーを追求● 連結子会社間でのクロスセルを推進

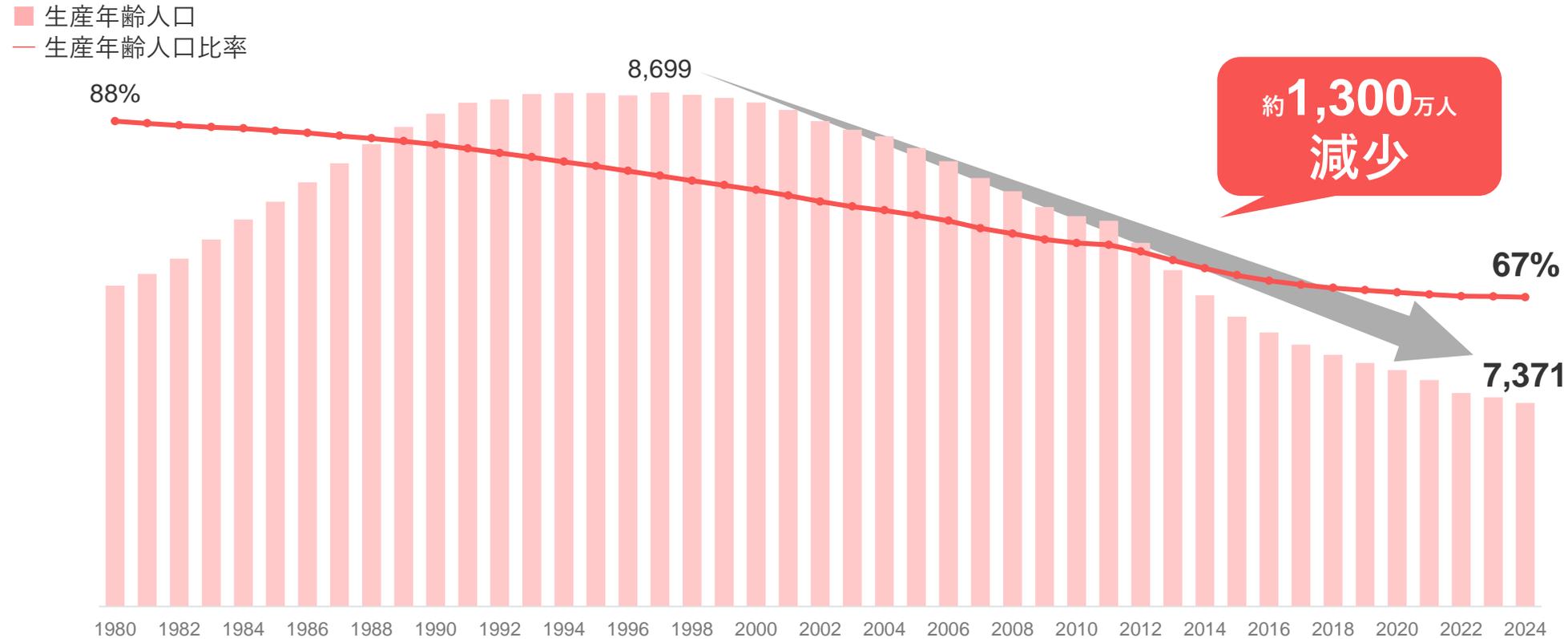
事業説明



2. 事業説明 — 人材サービスを取り巻く環境① —

- 少子高齢化の進行により、日本における生産年齢人口*1は年々減少。
- 慢性的な人材不足が日本の社会課題となっている。

- 生産年齢人口*1の推移 (万人) -



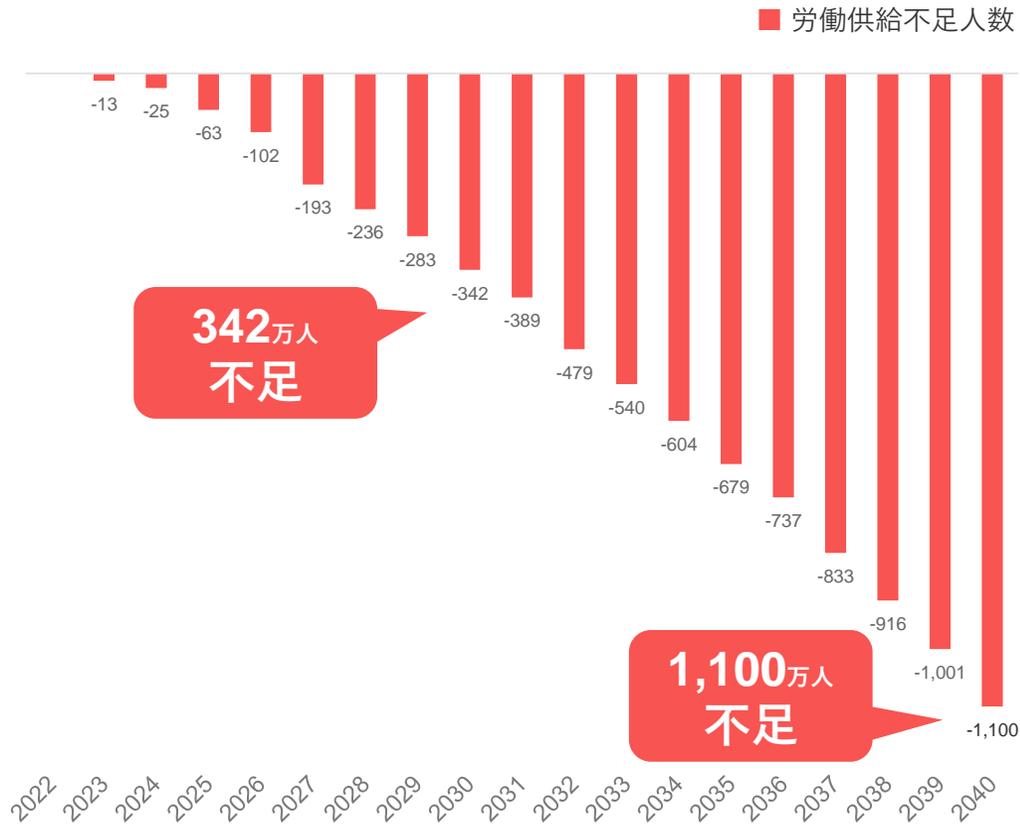
出典：総務省統計局「労働力調査」より当社作成

*1 15歳-64歳の人口

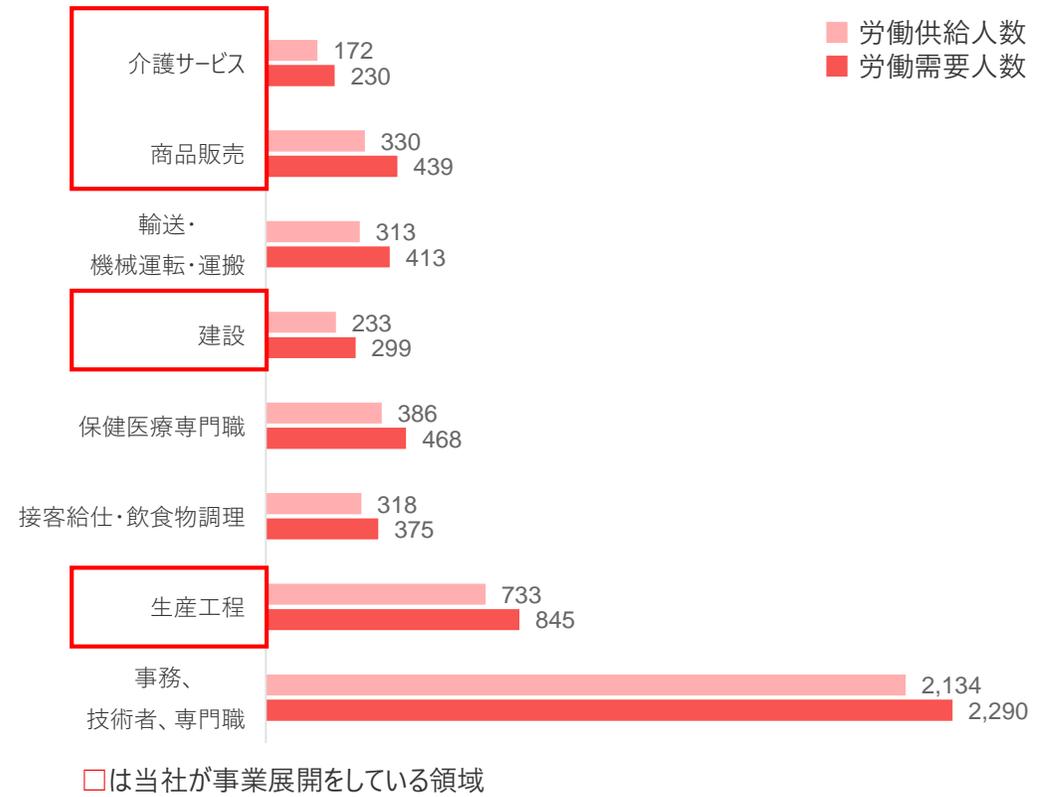
2. 事業説明 - 人材サービスを取り巻く環境② -

- 2040年には約1,100万人の労働供給が不足する見通し。
- 特に生活維持サービスを担う、建設、介護、販売、製造等の職種に著しい労働供給不足が発生する予測されている。

- 労働需給シミュレーション (万人) -



- 2040年の職業別労働需給シミュレーション (万人) -



2. 事業説明 – 当社の課題と中期経営計画 (WILL-being2026) による転換 –

- 中期経営計画 (WILL-being2026) の方向性 -

Before

従来の当社

有期雇用モデルを
基盤とした低成長

- ・労働需給の変動に左右されやすい
- ・回転率が高く人材の定着、育成に限界
- ・利益率の改善が緩やか
 - ↳ 営業利益率の推移
20/3期 3.4% → 23/3期 3.7%

WILL-being
2026

After

当社を目指す方向性

正社員派遣・外国人雇用支援
モデルを基盤とした再成長

- ・人材を育成、定着させるビジネスモデルへの転換
- ・労働力不足という社会課題を成長機会へ
- ・収益の安定性と中長期成長の両立

労働需給の構造変化を追い風とし、再成長軌道へ

2. 事業説明 – 事業ポートフォリオの転換 –

- 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、当社の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。

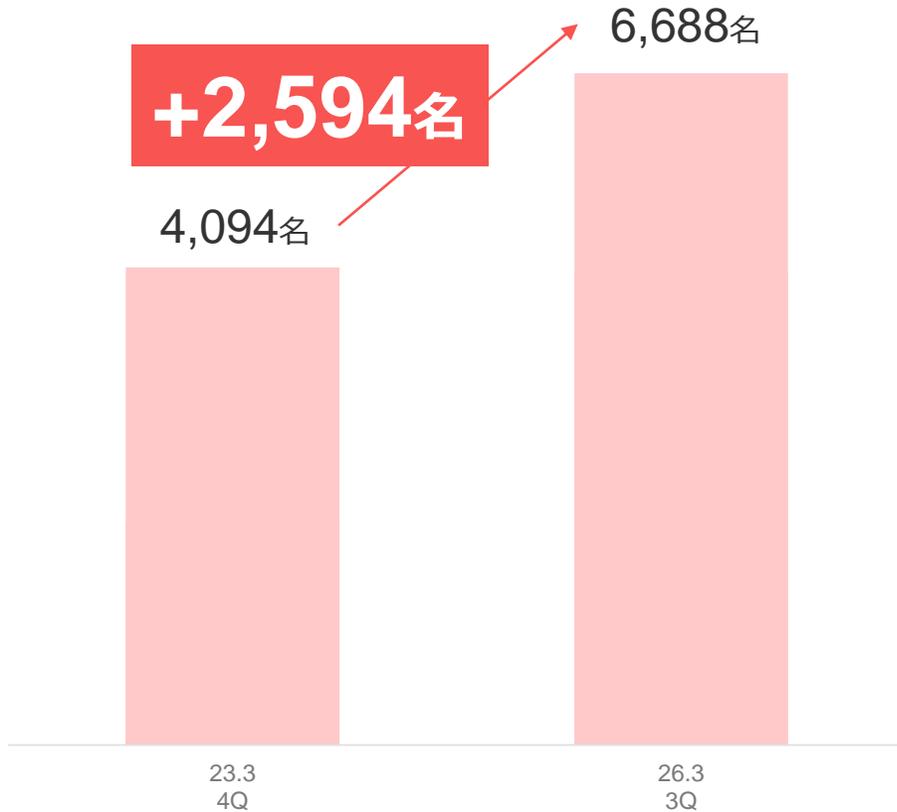
			戦略Ⅰ・Ⅱ	戦略Ⅱ	戦略Ⅲ	
サービス		人材派遣 (有期派遣)	業務請負	人材派遣 (正社員派遣)	外国人雇用支援	人材紹介
展開領域		セールス コールセンター ファクトリー 海外	セールス コールセンター ファクトリー	建設 セールス ファクトリー ITエンジニア	ファクトリー 介護	海外
売上総利益率		14～17%	14～17%	21～28%	90%以上	90%以上
定着率		低～中	低～中	高	高	－
市場成長性		低	低	高	高	高
既存 財産 との 相性	オペレーション			○	○	△
	社員スキル			◎	○	△
	顧客			◎	◎	○

2. 事業説明 - 正社員派遣人数と外国人雇用支援人数の推移 -

- 前中期経営計画終了時点の24.3期と比較して、26.3期Q2終了時点の正社員派遣稼働人数、外国人雇用支援人数は大幅に増加。

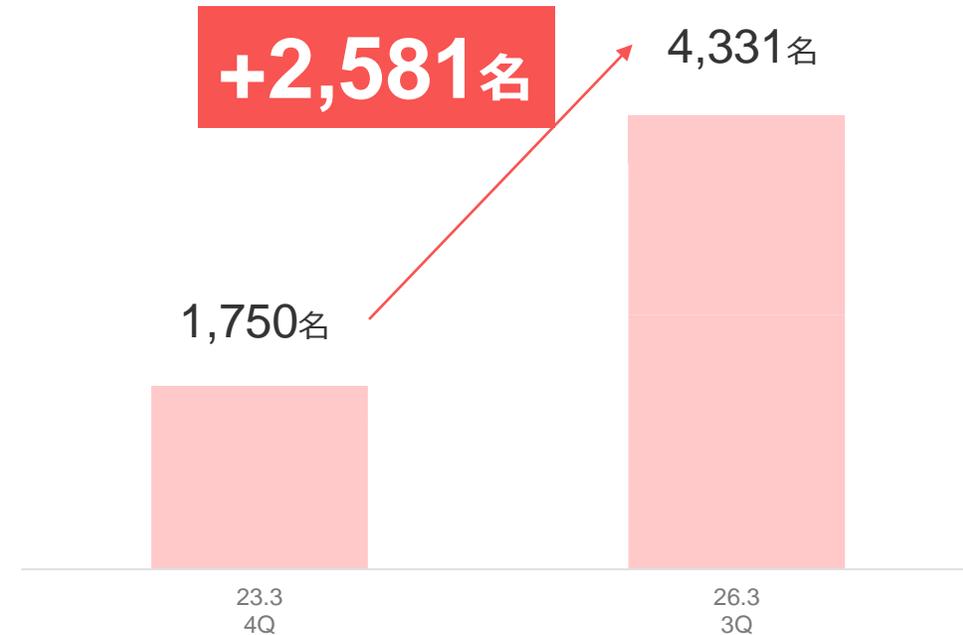
- 正社員派遣稼働人数 -

63.3%増



- 外国人雇用支援人数 -

147.5%増



2. 事業説明 — 正社員派遣スタッフの採用 (建設技術者領域) —

- 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。

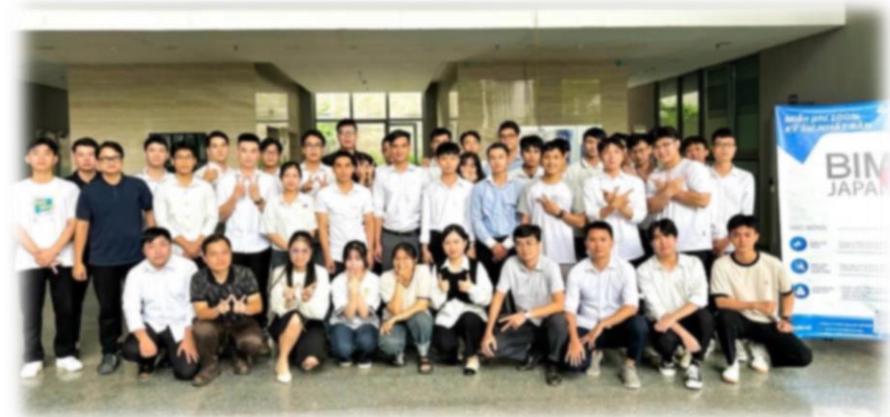
新卒入社式の風景



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. 事業説明 — 正社員派遣スタッフの育成 (建設技術者領域) —

- 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。

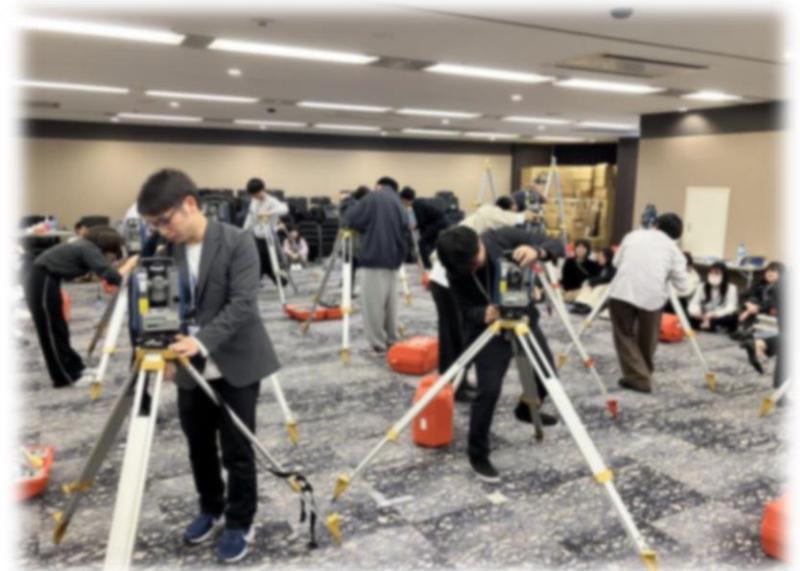
座学研修



フルハーネス型墜落制止用器具特別教育



測量実習



2. 事業説明 – 正社員派遣スタッフの育成 (建設技術者領域) ② –

- 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

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

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
2024年度 通期	231	162	70.1%
2024年度 前期	56	46	82.1%
2024年度 後期	175	116	66.3%

+25.0pt

*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. 事業説明 — 正社員派遣スタッフの定着 (建設技術者領域) —

- 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

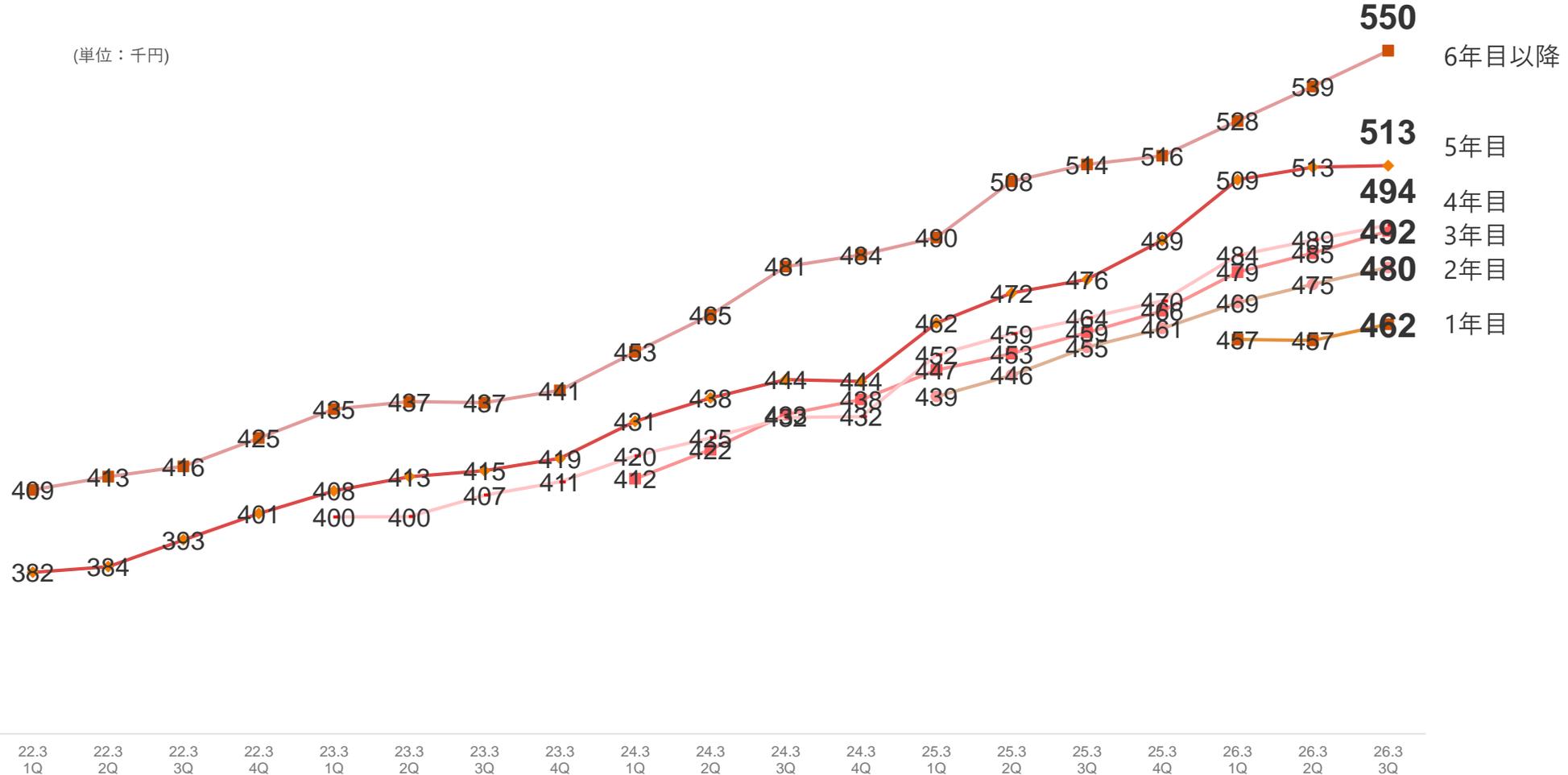


2. 事業説明 — 平均契約単価の上昇 (建設技術者領域) —

- 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3Q比で約5%上昇。

- 新卒・未経験の平均契約単価推移 -

(単位：千円)



2. 事業説明 — 外国人雇用支援 (入社前研修) —

- 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. 事業説明 — 外国人雇用支援 (入社後フォロー) —

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. 事業説明 — 外国人雇用支援 (送り出し機関との連携) —

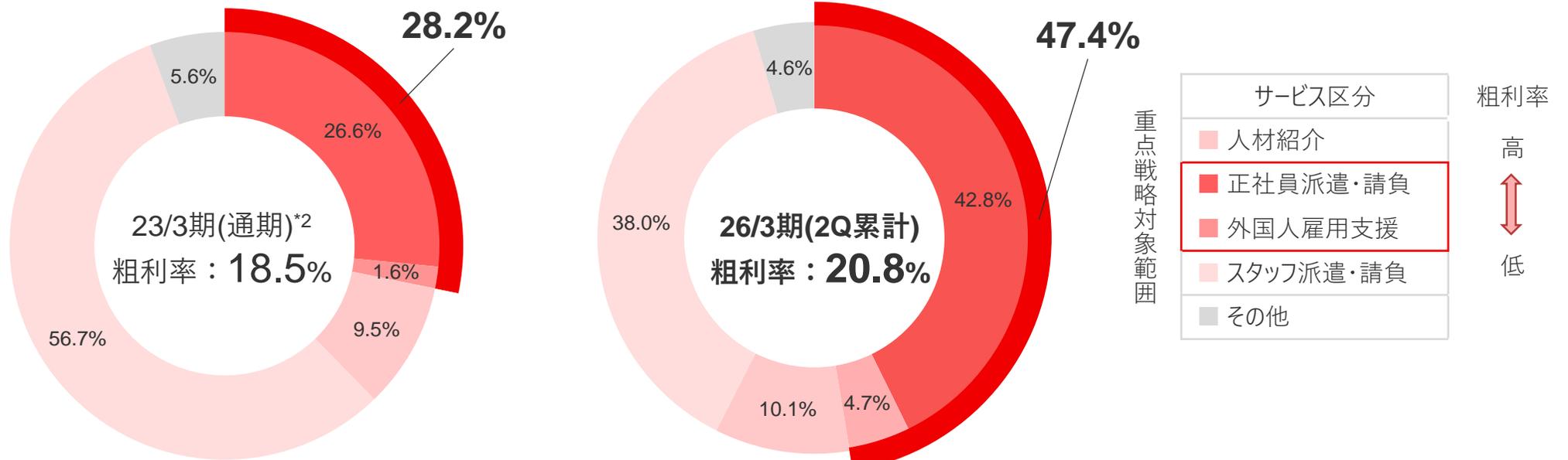
海外の送り出し機関視察時の様子



2. 事業説明 — 売上総利益のサービス別構成比の変化 —

- 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。

-売上総利益のサービス別構成比の変化-



*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。

2. 事業説明 — 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/

株主還元

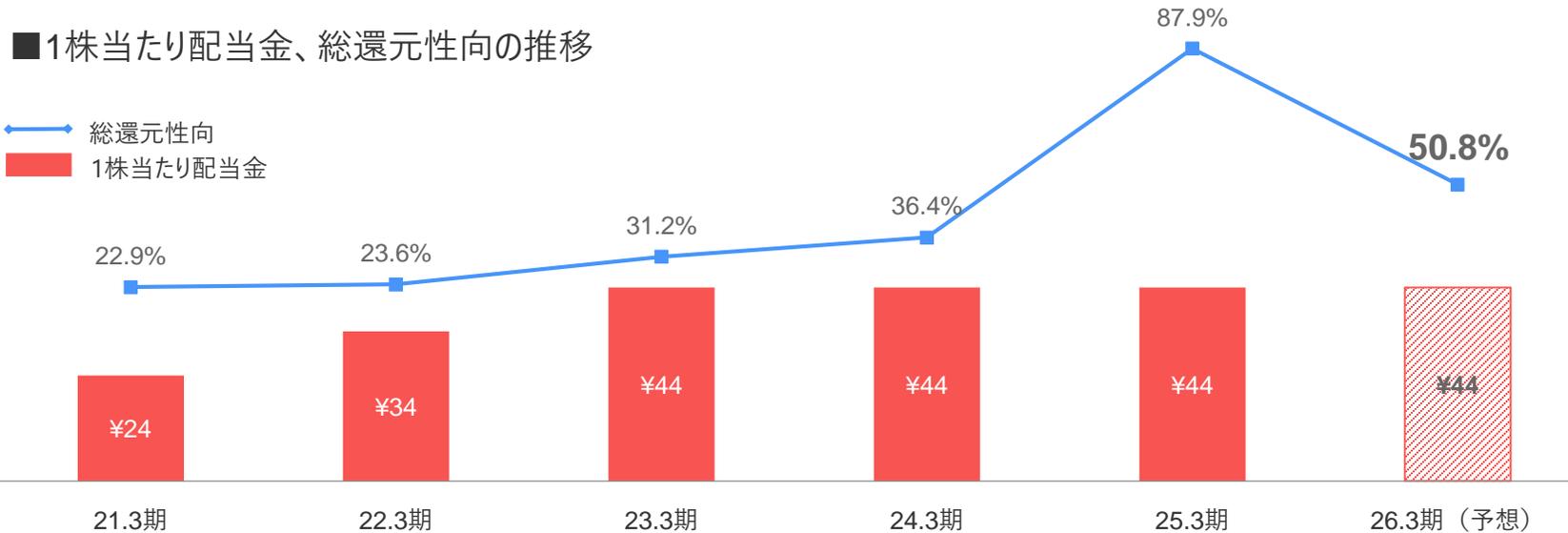
3

3. 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



株主優待制度の変更

- 2025年11月、当社株式への投資魅力をより一層高めることを目的として、株主優待制度の変更を発表。
- 新制度では、「ウィルグループ・プレミアム優待倶楽部」を通じ、金券・電子マネー・ポイント等と交換可能な株主優待ポイントを進呈。
- 2026年3月の権利確定において、保有株式数が300株未満の株主様には現行の株主優待制度を、300株以上の株主様には変更後の株主優待制度を適用。（2026年4月以降については、旧制度は廃止）

旧制度の内容

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	0.4%	3.7%
2年未満	クオ・カード 1,000円分	クオ・カード 2,000円分	0.8%	
3年未満	クオ・カード 1,500円分	クオ・カード 3,000円分	1.3%	
3年以上	クオ・カード 2,000円分	クオ・カード 4,000円分	1.7%	

新制度の内容

保有株式数※3	優待内容	優待利回り※2	配当利回り※2
300株以上500株未満	株主優待ポイント※4 5,000ポイント	1.4%	3.7%
500株以上	株主優待ポイント※4 10,000ポイント	1.7%	

金券、電子マネー・ポイントの他、グルメ、スイーツ、飲食類、銘酒、家電製品、選べる体験ギフト等、3,000種類以上の優待品と交換が可能。

（交換いただける金券、電子マネー・ポイントの一例）

金券：クオ・カード

電子マネー・ポイント：

- ・ポイント@ギフト（PayPayマネーライト・dポイント・Vポイント）
- ・Amazonギフトカード 他

※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、2026年2月6日終値 1,193円で試算しています。

※3 継続保有期間の適用はありません。

※4 株主優待ポイント数（1ポイント≒1円）

ミッション・ビジョン・バリュー

4

- 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**

Vision

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ら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。これまでも、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。



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▶

