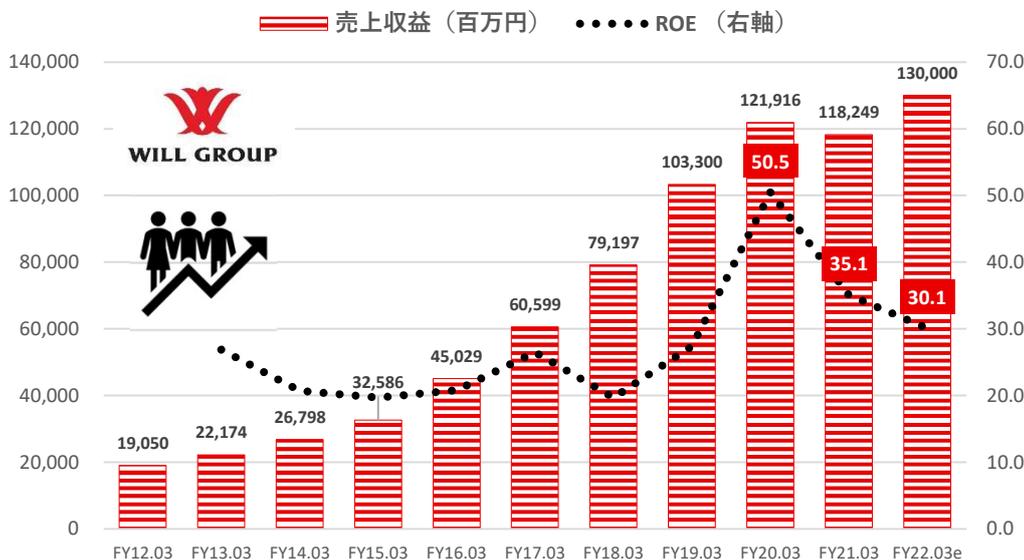


バランスされた魅力的な高成長事業ポートフォリオ 中期経営計画 "Perm SHIFT"により利益モメンタムが加速

サマリー

- ウィルグループは、高い成長力を持つ人材サービス企業であり、得意分野に特化することで、その分野でスペシャリストとして圧倒的なシェアを確立している。また、「フィールドサポーター」と呼ばれる正社員と派遣スタッフをチームにして派遣する独自の「ハイブリッド派遣」モデルは、顧客企業から高い評価を得ており、得意分野において他社の参入障壁を高める要因となっている。下グラフに見られるように、上場以来8年間のトップラインCAGRは+26%と非常に高い成長率を示している
- 同社は、主に海外での新型コロナウイルス感染症対策に関連した一時的な補助金収入がなくなったことを織り込み、期首時点では22年3月期の売上高を前期比2.3%増、営業利益を同15.6%減と慎重な計画を立てていたが、ワクチン接種の進展に伴い、人材確保を抑制していた企業の採用活動が再開したことから、利益率の高い人材紹介事業が国内外で回復した。その結果、同社の3Q累計の売上高は前年同期比10.7%増、営業利益は同28.4%増となり、3回目となる通期の見通しを上方修正した。また、豪ドルやシンガポールドルに対して円安になったことも利益を押し上げる要因となり、3Qの海外WORK事業の売上高は前年同期比33.6%増、営業利益は同65.4%増となった。
- 注目すべきは、中計による利益率向上の取り組みがすでに成果を上げており、23年3月期中計目標に限りなく近づいた今期予想を鑑みれば、来期中計目標の上方修正が期待される状況にある。株価は同業他社に比べて大きく出遅れているが、好調な利益成長によりバリュエーションは魅力的な水準にある。今後のカタリストとしては、同社の戦略投資領域における成長投資が想定される。今期の配当予想は25円から34円へと36%引き上げられた。

高い売上高成長率：8年 CAGR +26.1%, 10年 CAGR +21.2%（コロナ禍中を含む）



出所：同社決算短信よりSIR作成。22/3期のROEはSIR予想

カバレッジ開始



Focus Points:

高い成長力を持つ人材サービス企業。携帯電話売場、コールセンター、食品工場、介護、建設技術者、スタートアップ企業人材支援などの分野で強みを発揮。海外ではオーストラリア、シンガポール等へ展開。

主要指標

株価 (3.30)	1,263
年初来高値 (21.11.10)	1,616
年初来安値 (21.3.5)	900
10年間高値 (18.2.2)	2,139
10年間安値 (15.5.21)	183.6
発行済株式数(百万株)	22.651
時価総額 (十億円)	28.608
EV (十億円)	27.467
株主資本比率(12.31)	24.6%
22.3 PER (会予)	9.5x
22.3 EV/EBITDA	3.9x
21.12 PBR (実績)	2.43x
21.3 ROE (実績)	35.1%
22.3 DY (会予)	2.69%

6か月 週足株価



クリス・シュライバー CFA
アナリスト

research@sessapartners.co.jp



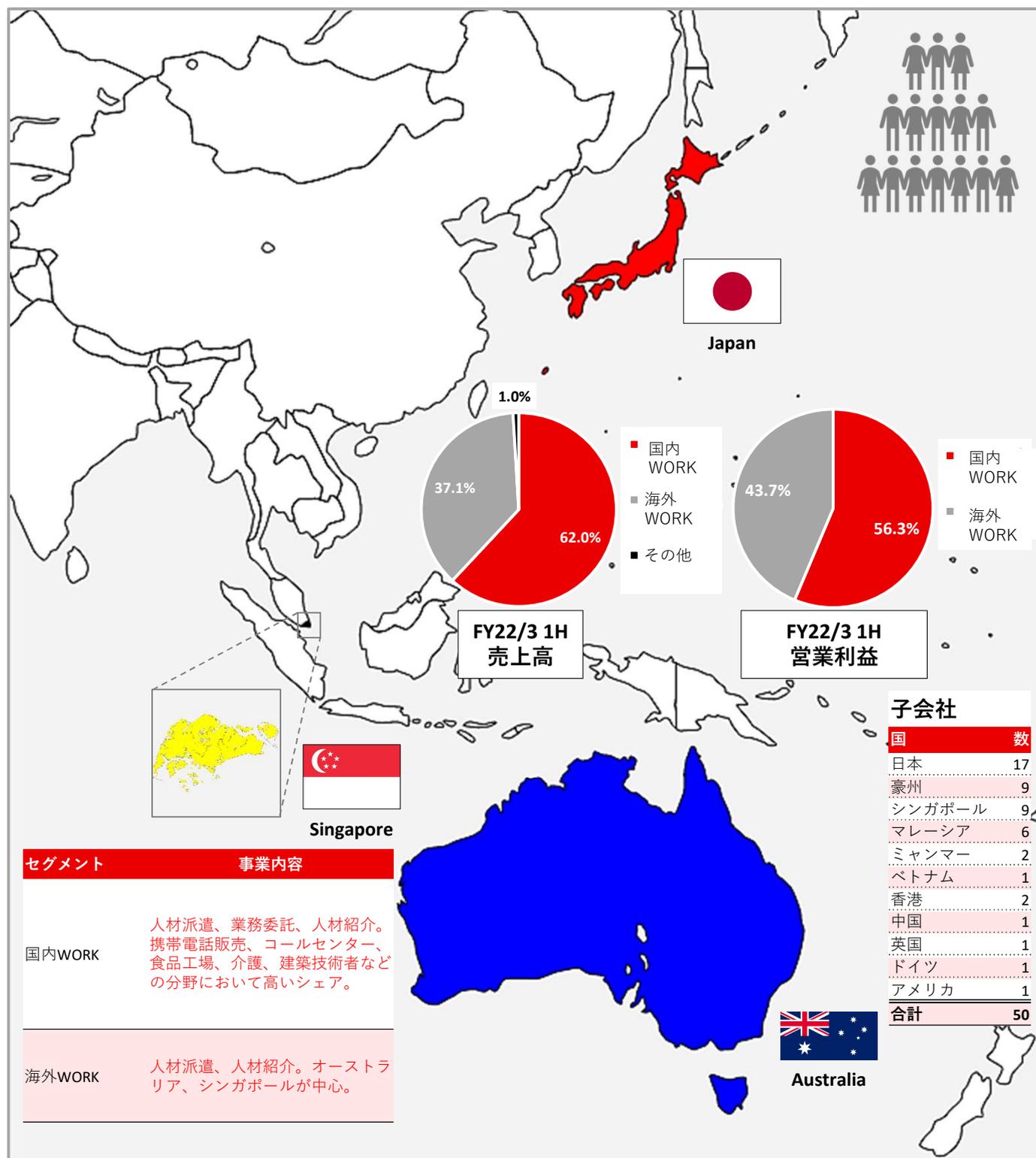
本レポートは株式会社ウィルグループからの委託を受けてSESSAパートナーズが作成しました。詳しくは巻末のディスクレームーをご覧下さい。

連結決算ハイライトと主要指標

百万円	%	FY3/16	FY3/17	FY3/18	FY3/19	FY3/20	FY3/21	FY3/22	FY3/22	FY3/23
		J-GAAP	J-GAAP	J-GAAP	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
		act	act	act	act	act	act	rev'd CE	中計	中計
売上収益		45,029	60,599	79,197	103,300	121,916	118,249	130,000	121,000	133,500
YoY		38.2	34.6	30.7	30.3	18.0	-3.0	9.9	2.3	10.3
・国内WORK		—	—	—	—	84,438	80,050	81,020	84,050	94,970
・海外WORK		—	—	—	—	36,074	36,920	47,390	35,370	36,110
海外売上高比率		—	—	—	—	29.60%	31.20%	36.50%	29.20%	27.05%
・その他		—	—	—	—	1,549	2,121	1,570	1,570	2,420
・セールスOS		17,359	20,071	21,654	22,207	23,149	19,040	19,430	20,100	21,950
・コールセンターOS		9,939	12,352	13,178	15,724	16,459	16,860	17,050	16,870	18,030
・ファクトリーOS		10,347	13,697	16,994	20,885	23,745	20,580	18,440	19,450	19,620
・介護ビジネス支援		2,654	5,244	7,140	9,310	11,142	13,210	13,800	15,630	18,360
・海外HR		—	4,108	13,170	26,275	36,131	—	—	—	—
海外売上高比率		—	6.80%	16.60%	25.40%	29.60%	—	—	—	—
・スタートアップ人材支援		—	—	—	1,049	1,262	1,270	2,300	—	—
・その他		4,729	5,125	7,059	8,151	10,172	9,050	9,970	12,000	17,010
売上総利益		8,744	11,774	16,058	20,305	25,402	24,056	28,390	25,640	30,170
売上総利益率		19.40%	19.40%	20.30%	19.70%	20.80%	20.30%	21.80%	21.19%	22.60%
販売管理費		7,314	9,811	13,640	17,325	21,258	20,026	23,390	22,240	24,820
販管比率		16.20%	16.20%	17.20%	16.80%	17.40%	16.90%	17.99%	18.38%	18.59%
減価償却		109	168	237	1,580	1,990	2,229	2,020		
のれん償却		150	243	388	—	—	—	—		
EBITDA		1,689	2,374	3,042	4,537	6,135	6,259	7,020		
EBITDAマージン		3.80%	3.90%	3.80%	4.40%	5.00%	5.30%	5.40%		
営業利益		1,430	1,963	2,417	2,957	4,145	4,030	5,000	3,400	5,350
YoY		52.3	37.3	23.1	13.9	40.2	-2.8	24.1	-16.0	57.0
営業利益率		3.20%	3.20%	3.10%	2.90%	3.40%	3.40%	3.80%		
・国内WORK		—	—	—	—	5,061	4,253	4,500	4,500	6,100
・海外WORK		—	—	—	—	971	1,106	2,850	860	1,230
・その他		—	—	—	—	-352	-166	-340	-280	-
・セールスOS		1,219	1,489	1,749	1,537	1,790	1,410	1,540	1,680	1,970
・コールセンターOS		641	699	704	833	994	1,120	1,120	1,110	1,330
・ファクトリーOS		569	719	891	1,038	1,349	1,000	1,290	1,140	1,430
・介護ビジネス支援		-13	80	-16	182	349	380	350	700	1,060
・海外HR		—	77	352	425	964	—	—	-	-
・スタートアップ人材支援		—	—	—	269	308	150	600	-	-
・その他		107	139	246	143	-87	170	-180	-130	310
経常利益/税引前利益		1,469	1,980	2,441	2,876	4,057	3,788	5,000	3,270	
特別利益		—	51	37	—	—	—	—		
特別損失		123	181	62	—	—	—	—		
親会社株主に帰属する純利益		692	1,011	1,210	1,554	2,380	2,363	2,980	1,840	
現金及び現金同等物		2,750	3,656	9,236	6,862	5,944	7,455			
有利子負債		1,213	4,361	6,354	11,453	9,710	8,788			
ネットキャッシュ		1,537	-705	2,882	-4,591	-3,766	-1,333			
資産合計		12,344	17,300	27,496	43,998	44,600	46,760			
流動資産		10,444	14,361	22,797	22,536	22,041	23,570			
固定資産		1,900	2,939	4,699	20,861	22,558	23,190			
負債合計		8,094	12,282	17,979	38,173	37,476	36,733			
流動負債		7,131	9,950	15,542	21,081	21,566	24,790			
固定負債		962	2,331	2,437	17,091	15,909	11,943			
純資産合計		4,250	5,018	9,517	5,224	7,123	10,027			
株主資本		3,597	4,073	8,365	4,196	5,233	8,240			
株主資本比率		29.2	23.3	29.4	9.7	11.7	17.6		19	22
ROE		20.8	26.5	19.9	27.4	50.5	35.1			
調整済みEPS (¥)		36.38	53.05	57.2	70.13	106.85	105.59	133.52	82.78	
調整済みDPS (¥)		10	14	18	18	23	24	34	25	
調整済みBPS (¥)		189.02	211.55	373.49	188.97	234.45	365.36			

出所：同社決算短信、SPEEDAデータよりSIR作成

ウルグループの事業概略図



出所：同社決算短信、有価証券報告書、IR資料よりSIR作成



◎ 同社の専門領域

- 携帯電話販売
- コールセンター
- 食品工場
- 介護施設
- 建設技術者
- スタートアップ人材支援

目次

PART 1	事業概要、沿革、経営陣	5
PART 2	セクターファンダメンタルズ：人材市場、同業他社比較	18
PART 3	業績動向、見通し、中期経営計画「WILL-being 2023」	26
PART 4	株価考察、バリュエーション、株主分布	30
補足情報	統合報告書、主要子会社（国内、海外）	33

オーストラリア・シンガポールでも事業展開する高成長人材サービス企業（派遣、業務請負、人材紹介）
 ★「ハイブリッド派遣」は正社員と派遣社員をチームで送り込む同社の強み



WILL GROUP



PART ONE
事業概要、沿革、
経営陣プロフィール

沿革ハイライト

- ▶ 軽作業の短期請負を目的とした株式会社ビッグエイドが設立された。また同年、テレマーケティング事業を行う株式会社セントメディア（現：株式会社ウィルオブ・ワーク）が設立された。
- ▶ 2000年、株式会社セントメディアが株式会社ビッグエイドを吸収合併し、ファクトリーアウトソーシング事業を開始した。2002年に本社を東京に移転。一般派遣業免許を取得し、セールスアウトソーシングやコールセンターへの派遣サービスを開始。

(次頁に続く)

各専門分野に特化したと独自のOJTチームモデル「ハイブリッド派遣」を武器に、高収益の請負サービスで成長を続ける人材サービス企業

国内では、6頁に示すように、人材派遣、業務請負（受託）、人材紹介の3つの形態でサービスを提供している他、海外でも、オーストラリアやシンガポールを中心として同様に人材派遣、人材紹介などの事業を展開している。国内・海外の主な子会社の事業内容を記載した一覧表は、巻末の補足資料に掲載している。同社グループの強み・特徴は、カテゴリーに特化していることであり、専門性が高く高品質なサービスを提供することで市場シェアを拡大し、顧客やスタッフからの信頼・評価を高めていることである。

また、ウィルグループ独自の「ハイブリッド派遣」は、正社員である「フィールドサポーター」と派遣スタッフがチームとして顧客の現場に派遣される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の3つの主要な分野では集中的にOJTを行うことで、顧客側の担当者とのコミュニケーションを向上させるだけでなく、業務効率を高めることが他社との差別化になっている。また、いずれの離職率の高い分野であり、正社員が同じ現場にいることでスタッフの心身のフォローもできることで、スタッフの定着率が高まるというメリットもある。このように、ハイブリッド派遣は、ウィルグループが顧客の現場で派遣スタッフを教育、フォローすることで顧客内のプレゼンスを高め、シェアを獲得するための重要な戦略ツールとなっている。ハイブリッド派遣の概要は、7頁の図に示されているので参照されたい。

同社が注力している分野は主に以下の6つである。セールスアウトソーシング（携帯電話ショップ／家電量販店／アパレルショップなど）、コールセンターアウトソーシング（大手コールセンター事業者／クライアントセンター／自社コールセンター）、ファクトリーアウトソーシング（食品工場（コンビニ向け惣菜工場／菓子メーカー他）／食品以外の工場（消費財他）、介護施設、建築技術者（土木関連工事の経験豊富な技術者に強み）、スタートアップ企業向けの人材紹介などである。これら6つの専門分野について、派遣人数や売上高などの詳細を紹介し、後章ではグループの沿革と代表取締役である池田良介会長、大原茂社長の略歴をご紹介します。



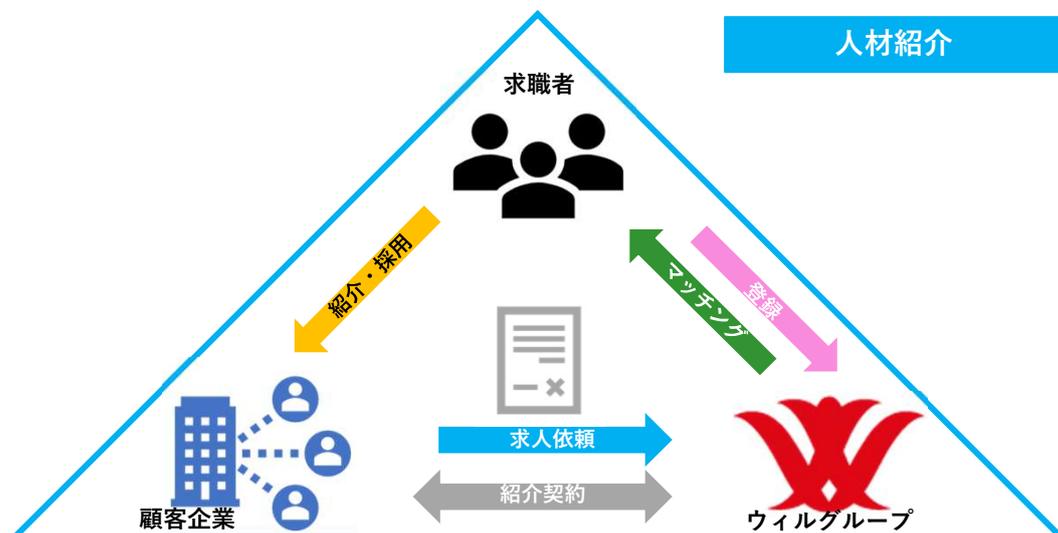
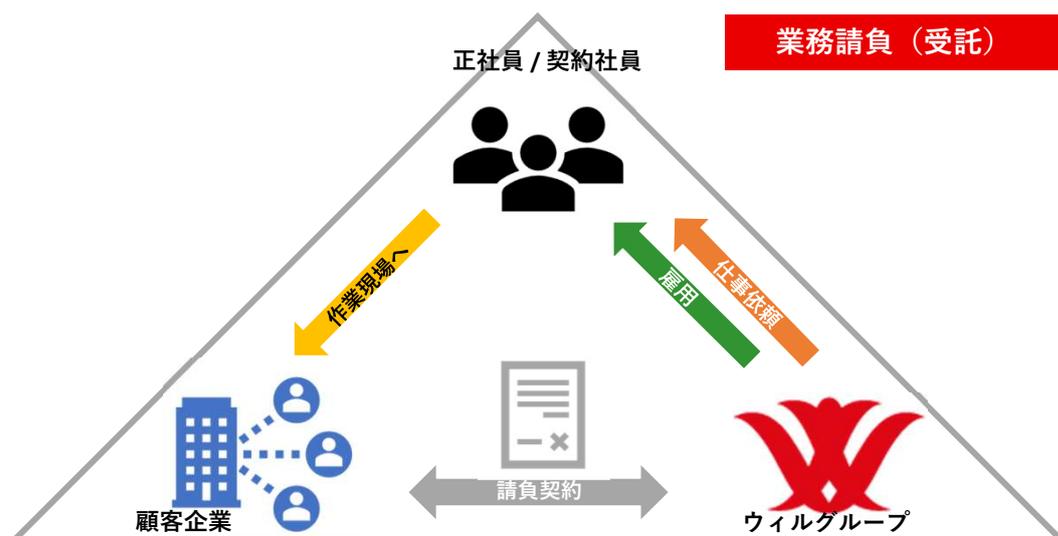
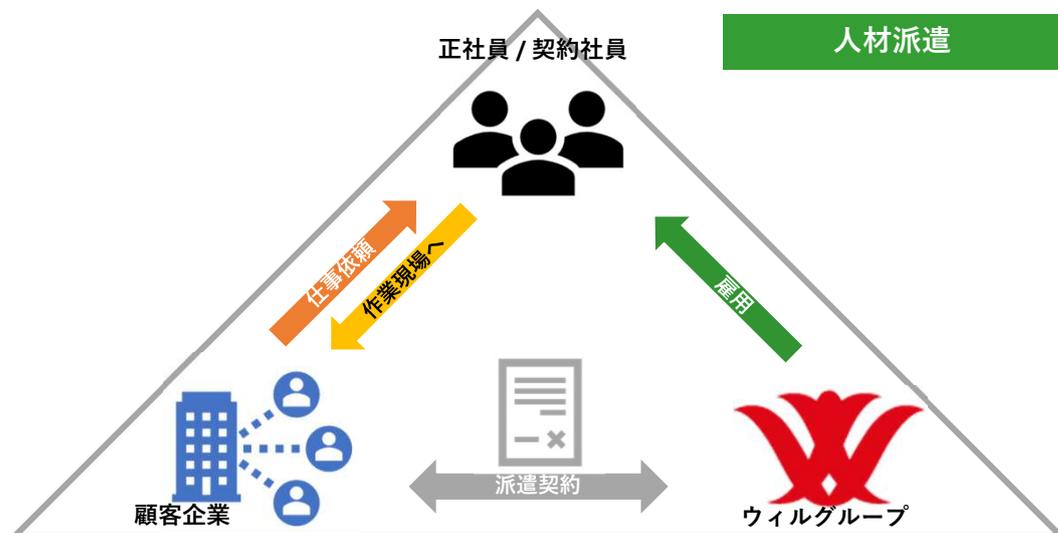


日本における3つの主要サービス

▶ 株式会社ウィルホールディングス（現株式会社ウィルグループ）は、2006年に株式会社セントメディアと株式会社グローリアス（人材紹介業）の共同出資により設立された純粋持株会社である。2012年にウィル・グループに商号変更し、2013年に東証2部に上場した。

▶ 2014年に介護分野へ進出し、2018年にC4株式会社（現株式会社ウィルオブ・コンストラクション）の買収により建設技術者派遣事業を開始した。国内の人材サービスブランドは2019年にWILLOFに統合された。

▶ Good Job Creations (Singapore) Pte. Ltd.は、ASEANにおける海外の人材サービス拠点（正規雇用、人材派遣ソリューション、コンサルタントを中心）とするために2011年に設立された。その後、WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が2014年に設立され、海外事業会社への投資、ASEAN地域での事業拡大、業務効率の向上など、海外事業の一元化が図られた。オーストラリア市場には、2017年にEthos Corporation Pty.Ltd.、ほか2社を買収し参入した。



出所：同社資料よりSIR作成



ウイルグループのユニークな「ハイブリッド派遣」：高収益な請負契約の拡大

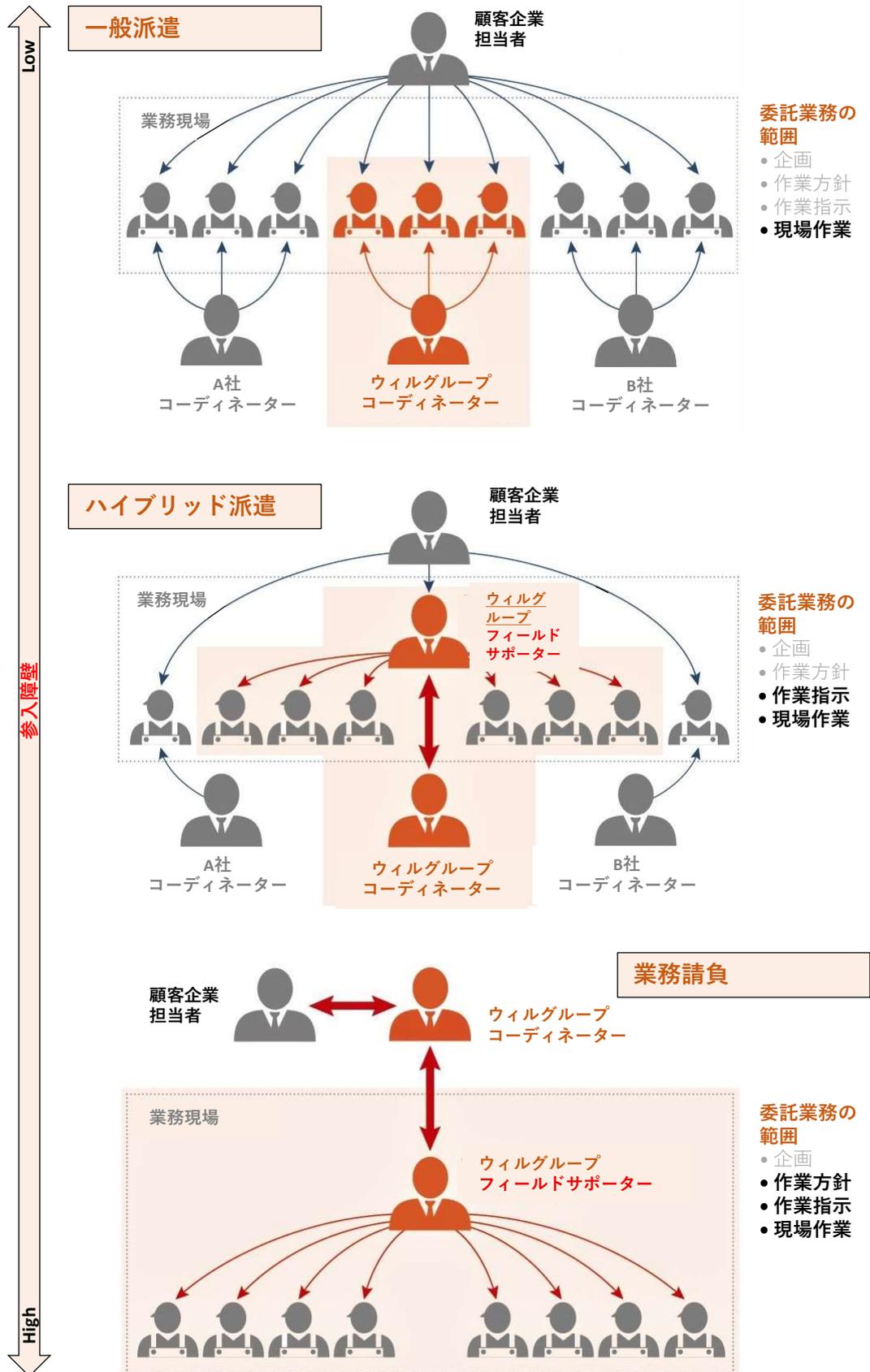
▶ 最初に部分的に業務を請け負い、ウイルグループコーディネーターが現場の課題を把握。

例)
顧客：情報の共有が難しく、業務効率が上がらない。
スタッフ：孤独でモチベーションが上がらない。

▶ ウイルグループのフィールドサポーターによる集中的なOJTと指導。

例)
顧客：コストパフォーマンスが高く、管理がしやすい。
スタッフ：チームワークが良く継続しやすい。

▶ ハイブリッド派遣により、顧客からの評価が向上し、利益率の高い請負業務を獲得しやすくなる。クライアントとの信頼関係が強化され、安定した契約の確保につながる。



同社ウェブサイトよりSIR作成

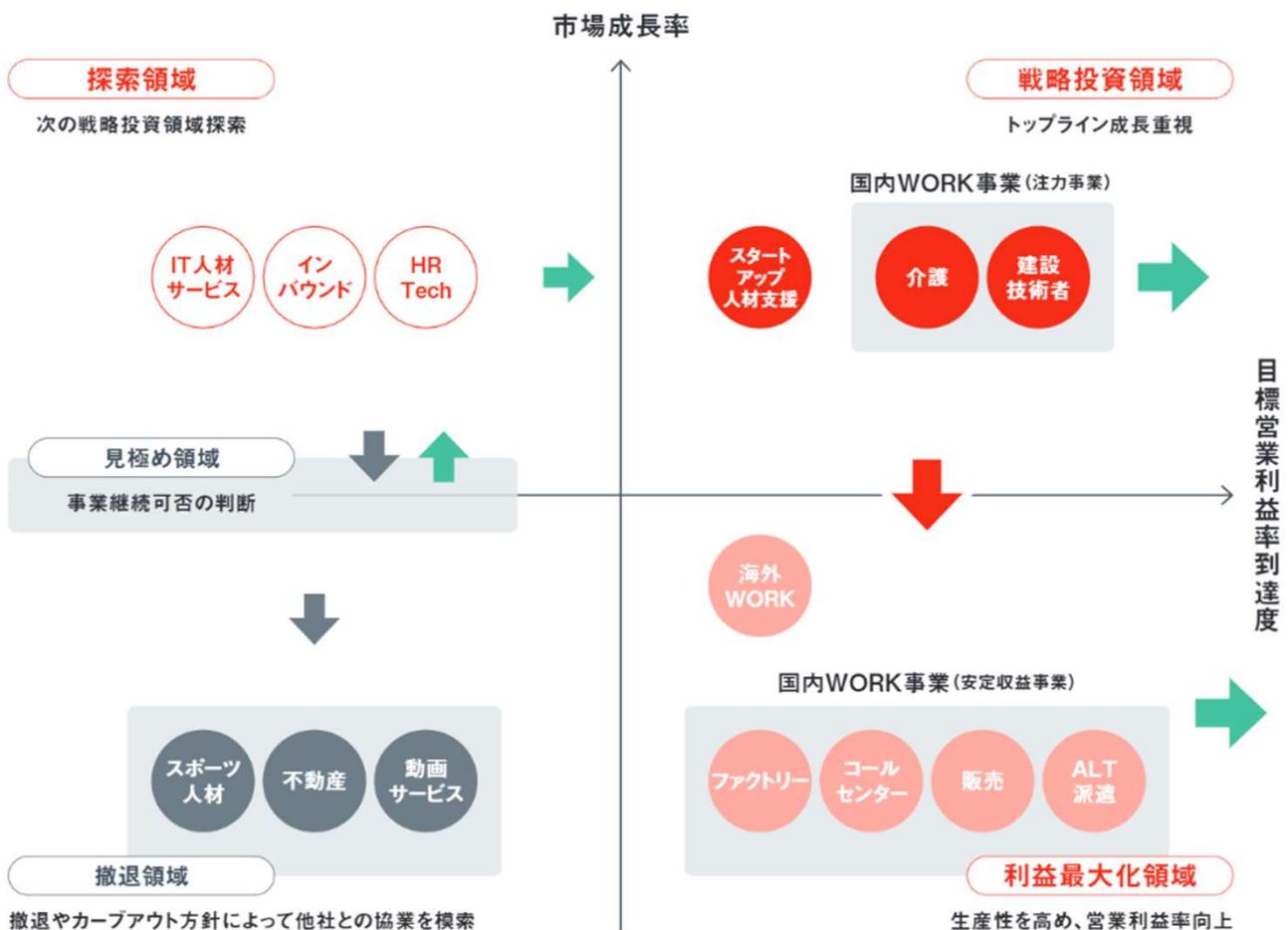


中期経営計画では、注力分野に応じて戦略を分類

国内事業における6つの専門領域を見る前に、それぞれの領域を中期経営計画「WILL-being 2023」の中で、「成長性重視」と「収益性重視」に区別して考えることが重要である。右下の「利益最大化領域」のピンク色の丸で示した「セールス」、「コールセンター」、「ファクトリー」という3つの主力事業は、成長期を過ぎており、今後は効率化と利益率の向上に注力していく。PART3ではこの中計と、今後の取りうる施策について考察する。

右上「戦略投資領域」内の赤丸で示された3領域である「介護」、「建設技術者」、「スタートアップ人事支援」は市場自体が成長しておりトップラインの成長を優先している。左上「探索領域」の白丸で示したITエンジニアや外国人労働者の慢性的な不足状況については、PART2で日本の労働市場の現状について説明する。また、PART3では、デジタルトランスフォーメーション（DX）の一環としてのHRTechへの取り組みを紹介する。

中期経営計画「WILL-being 2023」：事業ポートフォリオを戦略的に分類



出所：同社統合報告書



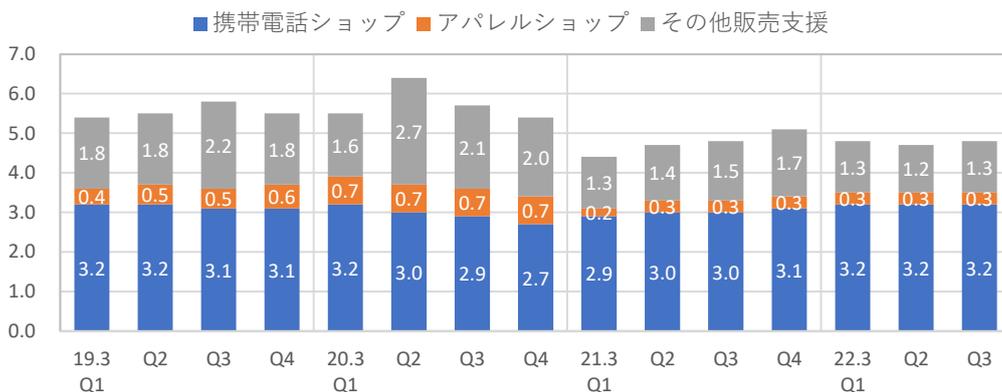
セールスアウトソーシング

この事業は、家電量販店への販売支援人材派遣から始まり、大手通信事業者の携帯電話ショップ、さらにはアパレルショップへと対象を広げてきた。同社は、トップ企業の一社として市場シェアをヒト・コミュニケーションズホールディングス(4433 東証1部)、ライク(2462 東証1部)と分けているという。ウィルグループは通信セクターに強みを持っており、同分野の売上の約50%が業務請負である。矢野経済研究所のデータによると、この市場の成長率は0%となっているが、ウィルグループは、楽天モバイルのような新しい通信キャリアの参入により、需要は引き続き旺盛であると見ている。また、通信業界は人材需要が安定しており、今後は5Gや関連サービス・製品の展開により成長が期待できる。

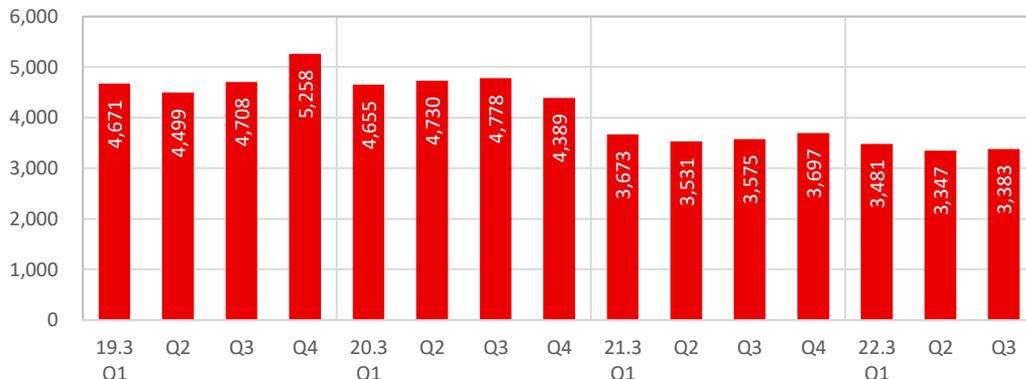


セールスアウトソーシングは、利益最大化領域に分類されており、今後の利益率向上のための戦略として、現場の正社員比率を現在の50%からさらに引き上げ利益率の高い業務請負でのシェア拡大を目指している。正社員比率を高めることで、ダウンサイドリスクが増加するようと思われるが、通信分野は安定していること、ダウンサイドの場合には、同社の他の分野に配置転換できることからリスクは限定的である。

四半期売上収益の動向 (十億円)



四半期別派遣人数の動向



出所：同社IR資料よりSIR作成。

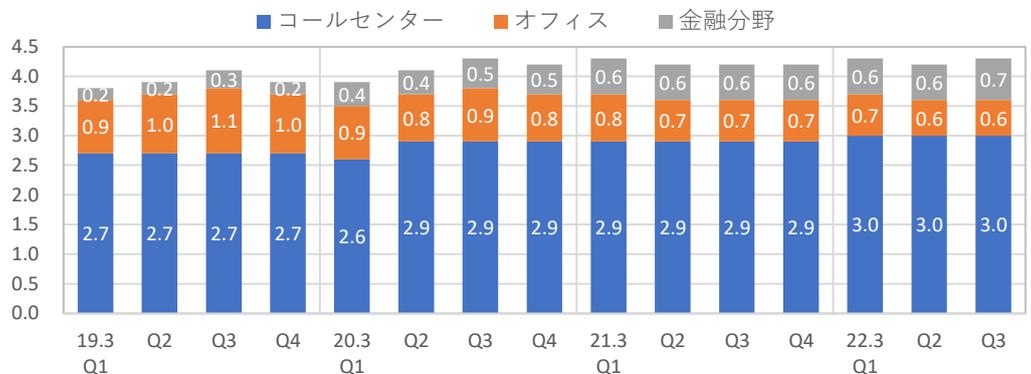


コールセンターアウトソーシング

コールセンターアウトソーシング事業は、派遣が約9割、請負が約1割である。ウィルグループは、長期の安定した需要が見込める先への派遣に注力しており、コロナ関連（ワクチン対応）等の短期案件受注は大きく行っていないため、これらの反動はなく安定して推移している。顧客は、ベルシステム24、りらいあコミュニケーションズ、トランス・コスモスなどの大手コールセンター事業者やBPOサービス事業者のほか、証券会社、生損保、クレジットカード、通信事業者などであり、ウィルグループはこの市場でトップクラスのシェアを持っている。上場企業では、エスプール（2471 東証1部）、CRGホールディングス（7041 マザーズ）などがある。ウィルグループの差別化要因は、前述の大手コールセンター事業者以外の企業や金融機関の顧客と直接取引をしていることであり、これらの顧客取引は長期契約で、大手コールセンター事業者と比較して利益率が高くなる傾向にある。また、インバウンド需要への対応力が比較的高いため、平均単価が高く、定着率も高くなる傾向がある。

自社のコールセンターを持つ顧客との直接取引は首都圏に集中し、地方の顧客との取引は大手コールセンター事業者が持つコールセンターを利用する傾向がある。また、同社では、高知県、山形県、福島県、金沢県に自社のコールセンターを設置している。これらは、アウトソーシング需要は高まる中で、大手コールセンター事業者が受注しない中小規模の案件を請け負っている。コールセンターのアウトソーシングは、利益最大化領域に分類され、今後、利益率を上げるための戦略として、利益率の高い金融分野の拡大を継続すること、派遣から請負への移行を継続していくことが挙げられる。

四半期売上収益の動向（十億円）



四半期別派遣人数の動向



出所：同社IR資料よりSIR作成。

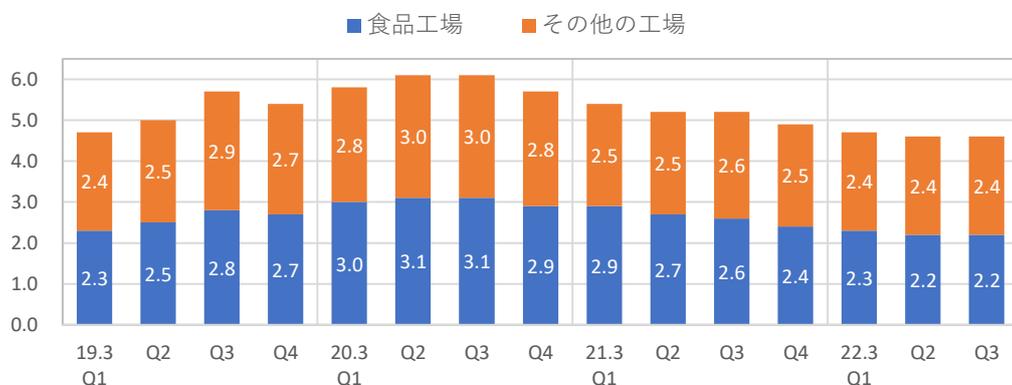


ファクトリーアウトソーシング

ファクトリーアウトソーシング事業は、製造工程における製造・検査・品質管理・仕分け・梱包などの軽作業向けの人材サービス事業である。コンビニエンスストア向けの惣菜工場をはじめ、食品スーパー向けのスナック菓子などの食品工場など、景気変動の影響を受けにくい食品業界にフォーカスしトップシェアを取っている。下のグラフは、顧客企業の現場に配属されているスタッフの四半期ごとの推移を示したものであるが、感染症拡大の際には、在宅勤務への移行により、特にコンビニエンスストアの売上が苦戦した。また、入国の規制により、外国人労働者の就労に混乱が生じた。しかし、新型コロナウイルスの影響は一時的なものであり、矢野経済研究所では6%の安定した成長率を予測している。競合他社としては、地方の派遣会社がメインであり、優位性がある。競合する場面は少ないが、わらべや日洋ホールディングス（2918 東証1部、同社はセブン&アイホールディングスの惣菜工場運営で有名であるが、人材派遣サービスも行っている。）、アウトソーシング（2427 東証1部）が挙げられる。

ファクトリーアウトソーシングは利益最大化領域に分類されるが、今後の利益率向上のための戦略としては、入国規制の解除に伴い、外国人労働者の採用活動を引き続き強化するとともに、同じ軽作業でも食品や物流よりも利益率が高い他の製造業をターゲットにしていくとしている。

四半期売上収益の動向（十億円）



四半期別派遣人数の動向



出所：同社IR資料よりSIR作成。

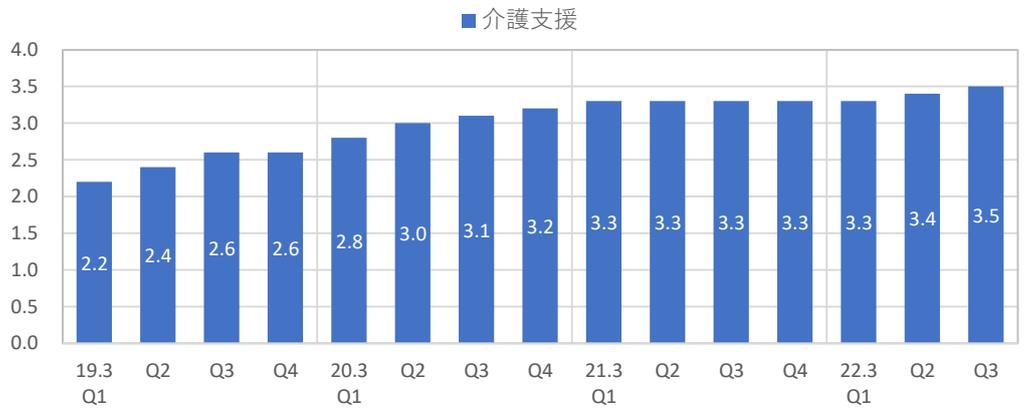


介護ビジネス支援

介護分野のアウトソーシング事業は、約93%が派遣で、残りが人材紹介である。顧客は、高齢者施設、医療機関などで、派遣のシェアは、同社調べで2位の水準。人材紹介では、エス・エム・エス（2175 東証1部）がトップシェアを占めている。この業界は成長産業であり、日本国内の大手マーケティングリサーチ企業の矢野経済研究所では関連する人材サービスの成長率を18%と予測している。

介護分野は戦略投資領域に分類されている。人材派遣、人材紹介の増収戦略については30頁に詳細データを記載したので参照されたい。人材派遣については、ミャンマーやベトナムのグループ会社を通じて技能実習生や特定技能者などの外国人労働者の採用を拡大する計画である。人材紹介については、定着しにくい業界の課題解決に向けて、アフターフォローやマッチングの精度を高めるため、紹介予定派遣（3か月〜6か月の人材派遣契約期間後に人材紹介）で、人材定着率の向上を図る。人材紹介を拡大する計画は以下の通り。①人材紹介コンサルタントの増加（21年3月期：38人→23年3月期：93人）、②派遣の顧客基盤を活用した新規受注の獲得、③紹介予定派遣（社員候補者の派遣）の活動強化。同分野の先行投資（増員、採用費）の予算は、22年3月期、23年3月期共に2億円としている。

四半期売上収益の動向（十億円）



四半期別派遣人数の動向



出所：同社IR資料よりSIR作成。

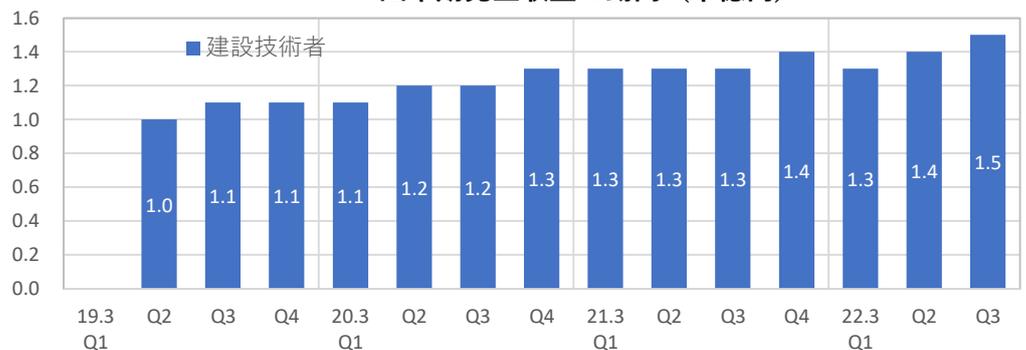


施工管理技士派遣

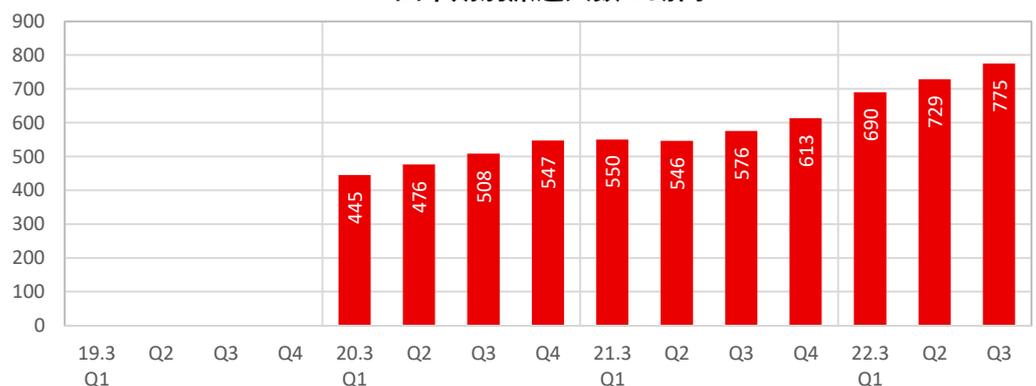
C4株式会社（現株式会社ウィルオブ・コンストラクション）の買収により、2018年に施工管理技士アウトソーシング事業に参入した。日本の法律では、建築工事と土木工事の両方を含むすべての建設現場に施工管理技士が立ち会うことが義務付けられている。施工管理については、ビル建設では経験が浅くても務まるものの、株式会社ウィルオブ・コンストラクションは経験豊富な専門家が必要とされる土木工事で高いシェアを持ち、経験豊富な管理技士向けの自社採用メディアサイトではトップの実績がある。同分野に強みを持つ競合他社には、夢真ビーネックスグループ（2154 東証1部）、テクノプロ・ホールディングス（6028 東証1部）などがある。ウィルグループは現在、業界第5位であり、700人のスタッフのうち約500人が経験豊富なプロフェッショナルである。矢野経済研究所は同分野の9%成長を見込んでいる。また、これまで、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限の基準（大臣告示）は、適用除外とされていたが2024年4月1日以降、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなる。そのため、この業界での人手不足はますます続いていく。

建設技術者のアウトソーシングは、戦略投資領域に分類され、未経験者と経験者の両方で増収を図る戦略の詳細は30頁の図表に示した。同社は土木経験者の強みを維持しつつ、未経験者の派遣では、管理が容易な民間住宅、産業プラント、サブコントラクターなどに注力する。また、これらの市場分野での成長拡大のために営業担当者を増員する。新卒者と、未経験、経験者の中途採用者合わせて、毎年1,000名を採用する体制を構築するとしている（2021年4月には131名の新卒者を採用）。未経験の新卒者は離職率の高さが課題となるため、入社前の研修を充実させるとともに、配属先での個人のフォローアップ体制を強化する。先行投資（増員、採用費）の予算は、22年3月期、23年3月期共に6億円である。

四半期売上収益の動向（十億円）



四半期別派遣人数の動向



出所：同社IR資料よりSIR作成。

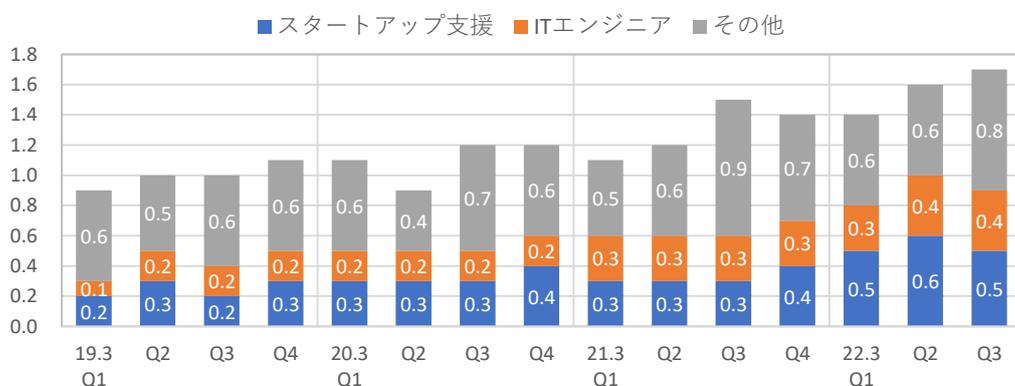
for
Startups, Inc.



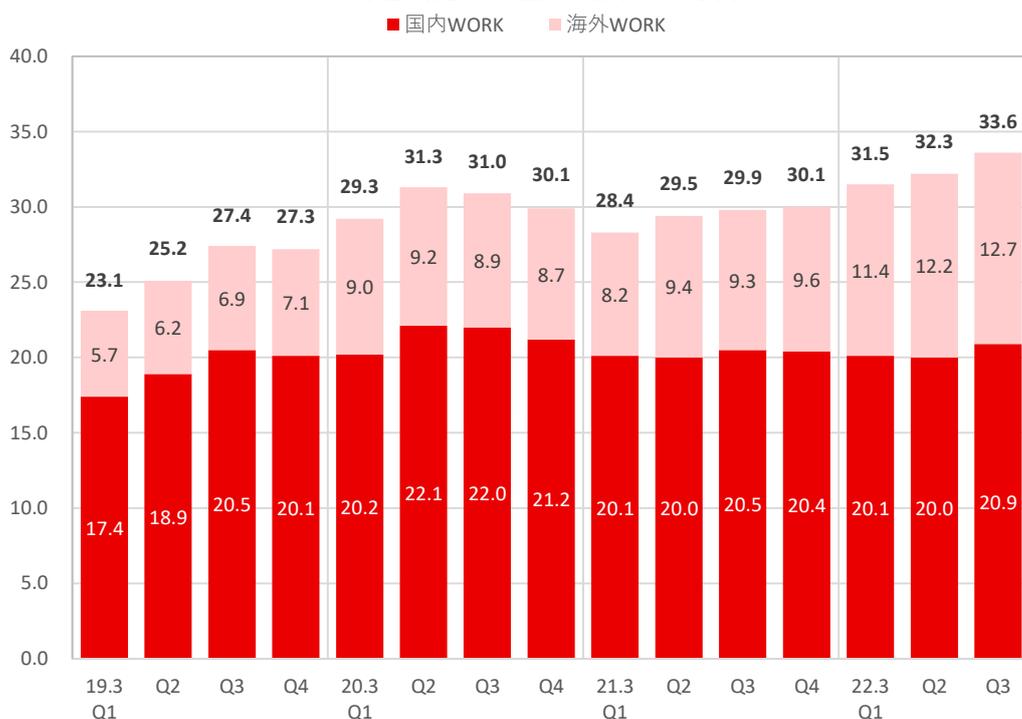
その他の国内WORK事業

上場子会社のフォースタートアップス（7089マザーズ）は、2013年にインターネット・IoT分野を中心としたスタートアップ企業向けの人材紹介に特化した事業開始に向け、株式会社セントメディア（現株式会社ウィルオブ・ワーク）のひとつの事業部として設立された。その後2016年に分社化し、2020年に上場。スタートアップ企業のエコシステムの一部として、事業も金融支援も行うハイブリッドキャピタル事業を展開している。同社はこの分野でNo.1のシェアを持っている。スタートアップ企業への人事支援は戦略投資の領域であり、利益率の高い人材紹介を行うこの事業の成長を継続的に支援することは、中計「Perm SHIFT」の戦略の一環である

四半期売上収益の動向（十億円）



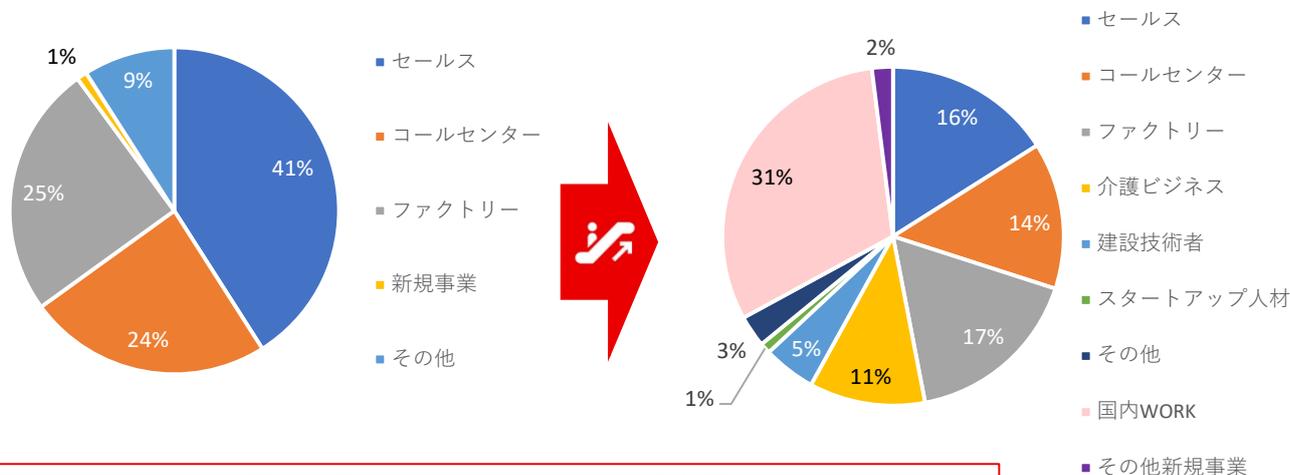
四半期連結売上収益の動向（十億円）



出所：同社IR資料よりSIR作成。

2013/3期売上高: 221億円
(2013年12月上場)

2021/3期 売上収益: 1182億円
(8年 CAGR +23.3%)



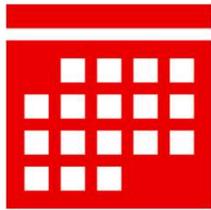
● 8年越しの変革：主要3分野は90%から47%へ、新規分野は1%から51%へ

出所：同社統合報告書よりSIR作成。

ウィルグループの沿革

上図は、事業ポートフォリオの構成がここ数年で劇的に変化したことを示している。上場した2013年3月期には、利益最大化領域であるセールスアウトソーシング、コールセンター、ファクトリーアウトソーシングの3つの事業が総売上高の90%を占めていた。2021年3月期になると、この3つの事業が47%となり、海外、介護、建設エンジニア、スタートアップ人材支援などの新領域が51%となった。5、6頁では沿革のハイライトを紹介したが、詳細な会社沿革は以下の通りである。続いて創業者の池田会長と大原社長の略歴を紹介する。

年月	出来事
1997年1月	テレマーケティング事業を主業務として、大阪市北区に株式会社セントメディア（現・株式会社ウィルオブ・ワーク、連結子会社）を設立
8月	引越やイベント会場の設営等、軽作業の短期請負を主業務として、大阪市浪速区に株式会社ビッグエイドを設立
2000年2月	テレマーケティング事業と業務請負業の相乗効果を図る目的として、株式会社セントメディアが株式会社ビッグエイドを吸収合併のうえ、ファクトリーアウトソーシング事業を開始
2月	株式会社セントメディアが、一般労働者派遣事業の許可を取得し、コールセンターを対象にオペレーター派遣を行うコールセンターアウトソーシング事業を開始
7月	株式会社セントメディアが、家電量販店等の販売員派遣を行うセールスアウトソーシング事業を開始
2006年4月	株式会社セントメディアと株式会社グローリアスが共同株式移転を行い、純粋持株会社株式会社ウィルホールディングス（現・当社）を設立
11月	ALT（外国語指導助手）派遣サービスの展開を目的とし、株式会社ボーダーリンク（現・連結子会社）の株式を取得
2011年2月	ASEAN地域における人材サービス分野の事業拠点とすることを目的とし、シンガポールのGood Job Creation(Singapore)Pte. Ltd.（現・連結子会社）の株式を取得
6月	株式会社ウィルホールディングスから株式会社ウィルグループへ商号を変更
12月	東京証券取引所市場第二部に株式を新規上場
2014年2月	海外事業の統括を目的とし、WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.（現・連結子会社）を設立
4月	株式会社セントメディアが、介護スタッフ派遣サービスを開始



ウィルグループ 沿革（前頁から続く）

年月	出来事
8月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、シンガポールにおける人材紹介事業の拡充及びエグゼクティブサーチ、人材派遣事業の開始を目的とし、Scientec Consulting Pte. Ltd.（現・連結子会社）の株式を取得
12月	東京証券取引所市場第一部銘柄に指定
2015年9月	セールスアウトソーシング事業の拡充を目的とし、株式会社クリエイティブバンク（現・連結子会社）の株式を取得
11月	ハイブリッド株式会社（現・連結子会社）の株式を第三者割当増資引き受けにより取得
2016年3月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、シンガポールにおける航空産業への参入及び人材派遣事業の拡充を目的とし、Oriental Aviation International Pte. Ltd.他2社（現・連結子会社）の株式を取得
9月	株式会社セントメディアのインターネット・IoT分野に特化した人材紹介事業を会社分割し、株式会社ネットジンザイバンク（現・フォースタートアップス株式会社、連結子会社）を設立
2017年1月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、オセアニア地域での人材サービス提供、また、シンガポールにおけるエグゼクティブサーチ領域の強化・拡大を目的とし、Ethos Corporation Pty. Ltd.他2社（現・連結子会社）の株式を取得
5月	人材ビジネス領域において、革新的なテクノロジーを有する有望な国内外のベンチャー企業への支援を行うことを目的とし、ウィルグループHRTech投資事業有限責任組合を設立
2018年1月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、オセアニア地域での人材サービス領域の強化・拡大を目的とし、DFP Recruitment Holdings Pty Ltd.（現・連結子会社）の株式を取得
6月	建設業界における技術者派遣、紹介サービスの提供を目的とし、C4株式会社（現・株式会社ウィルオブ・コンストラクション、連結子会社）の株式を取得
8月	オセアニア地域での事業拡大を目的にEthos BeathChapman Australia Pty Ltdを設立
2019年1月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、HR領域におけるグローバルネットワークの強化・拡大を目的とし、The Chapman Consulting グループ Pte.Ltd.他6社（現・連結子会社）の株式を取得
3月	人材ビジネス領域において、HRTech※領域の有望ベンチャー企業に特化して投資を行うことを目的とし、ウィルグループHRTech 2号投資事業有限責任組合を設立
4月	WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.が、オセアニア地域における人材サービス事業の強化・拡大を目的とし、u&u Holdings Pty Ltd 他2社（現・連結子会社）の株式を取得
8月	認定NPO法人カタリバと、災害時の子ども支援を目的としたパートナーシップ協定を締結
10月	国内人材サービスブランドを「ウィルOF（ウィルオブ）」に統一。ブランド統一に伴い国内人材グループ中核会社4社を商号変更。
12月	オセアニア地域におけるグループシナジー強化に向け、Ethos Corporation Pty Ltd他1社及びQuay Appointments Pty Ltd他2社をEthos BeathChapman Australia Pty Ltdに統合
2020年3月	フォースタートアップス株式会社が東京証券取引所マザーズ市場に株式を上場



代表取締役会長
池田良介氏 (53)

ウィルグループ Representative Director Bios

池田 良介 代表取締役会長 (1968年12月5日生)

年月	履歴
1992年4月	孝岡会計事務所入所
1995年9月	株式会社エイブル入社
1997年10月	株式会社ビッグエイド入社
2000年2月	株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・ワーク) 代表取締役就任
2006年4月	株式会社ウィルホールディングス (現 当社) 代表取締役社長就任
2009年4月	株式会社セントメディアフィールドエージェント (現 株式会社ウィルオブ・ワーク) 代表取締役就任
2011年6月	同社 取締役就任
2011年9月	株式会社池田企画事務所 代表取締役就任 (現任)
2014年2月	ウィルグループ Asia Pacific Pte. Ltd. Director就任 (現任)
2014年8月	Scientec Consulting Pte. Ltd. Director就任
2016年2月	Oriental Aviation International Pte. Ltd. Director就任
2016年6月	当社 代表取締役会長就任 (現任)
6月	株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)取締役就任
2017年1月	Ethos Corporation Pty Ltd Director就任
2018年1月	DFP Recruitment Holdings Pty Ltd Director就任
2019年8月	株式会社識学 社外取締役就任 (現任)
2020年1月	株式会社グラフィコ 社外取締役就任 (現任)
保有株式数	4,204,100株 (18.57%)

大原 茂 代表取締役社長 (1968年8月27日生)



代表取締役社長
大原茂氏 (53)

年月	履歴
1991年4月	株式会社長谷工コーポレーション入社
1996年1月	シーガルコーポレーション創業
1999年1月	有限会社シーガルコーポレーションに改組 代表取締役就任
2000年2月	株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)取締役就任
2006年3月	同社 代表取締役就任
2014年6月	当社 取締役就任
2015年9月	株式会社クワイティバンク 取締役就任
2016年6月	当社 代表取締役社長就任 (現任)
6月	株式会社エフエージェイ (現 株式会社ウィルオブ・ワーク) 取締役就任 (現任)
6月	株式会社ボーダーリンク 取締役就任 (現任)
2016年9月	株式会社ネットジンザイバンク (現 フォースタートアップス株式会社) 取締役就任 (現任)
2018年6月	C4株式会社 (現 株式会社ウィルオブ・コンストラクション) 代表取締役就任
2019年6月	株式会社セントメディア(現 株式会社ウィルオブ・ワーク)取締役就任 (現任)
2021年4月	株式会社ウィルオブ・コンストラクション 取締役就任 (現任)
保有株式数	1,705,400株 (7.53%)

出所：同社有価証券報告書、コーポレートサイトよりSIR作成



WILL GROUP



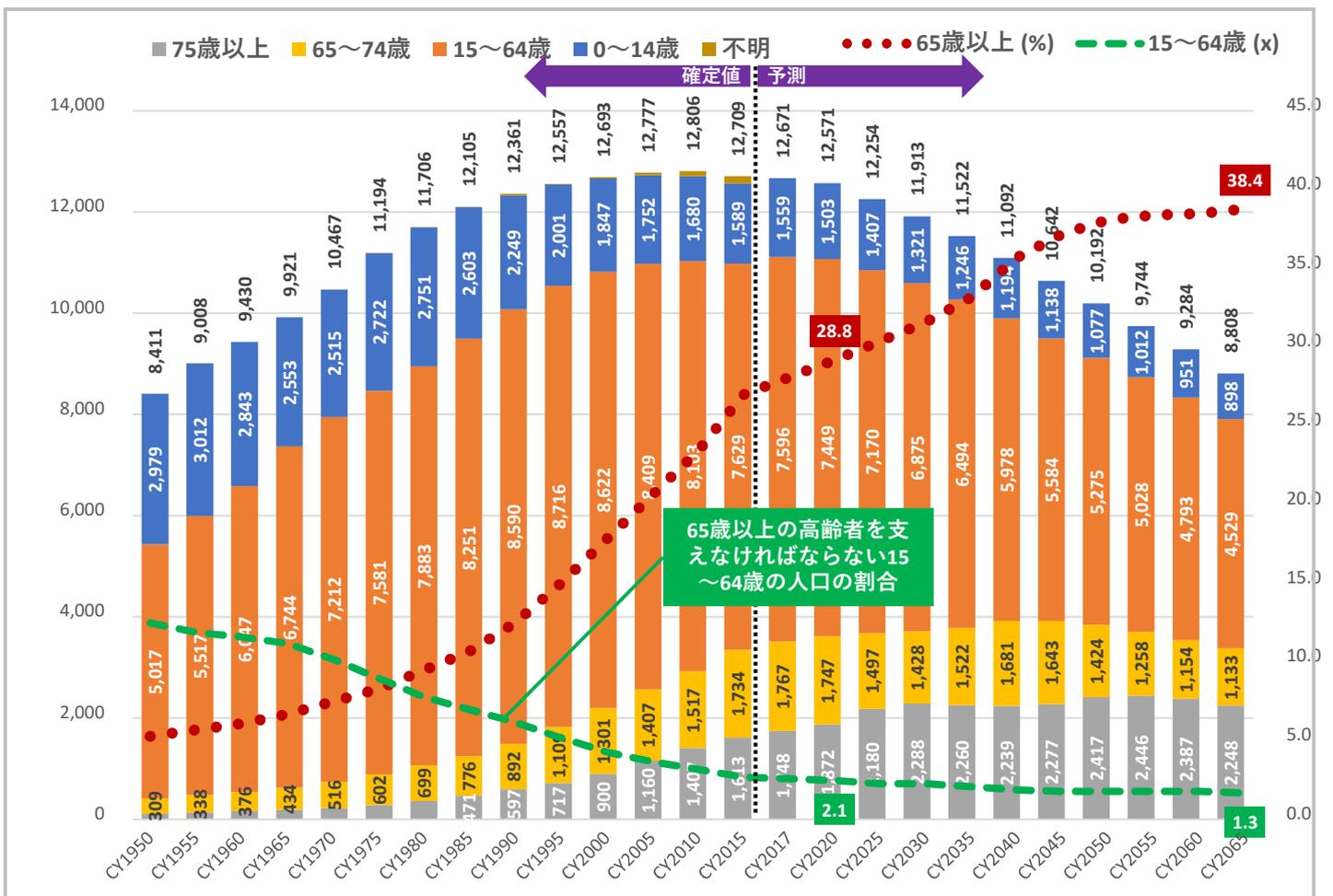
PART TWO
業界のファンダメンタルズ: 労働市場、同業他社比較

日本の労働市場現況

総務省統計局によると、2020年の国勢調査に基づく2021年8月1日時点の人口の最終推計値は、総人口1億2560万人、日本国籍1億2290万人、外国籍270万人。主な年齢層別の内訳は、15歳未満の子供→11.8%、15歳から64歳（労働力人口の代用と考えられる）→59.4%、65歳以上→28.8%（75歳以上1→4.8%）となっている。日本ではほぼ3人に1人が高齢者であり、75歳以上の人口が15歳以下の人口を上回っている。少子高齢化に伴う死亡者数の増加により、総人口は2010年の1億2800万人をピークに減少傾向にあるが、外国人人口の増加により若干緩和されている。

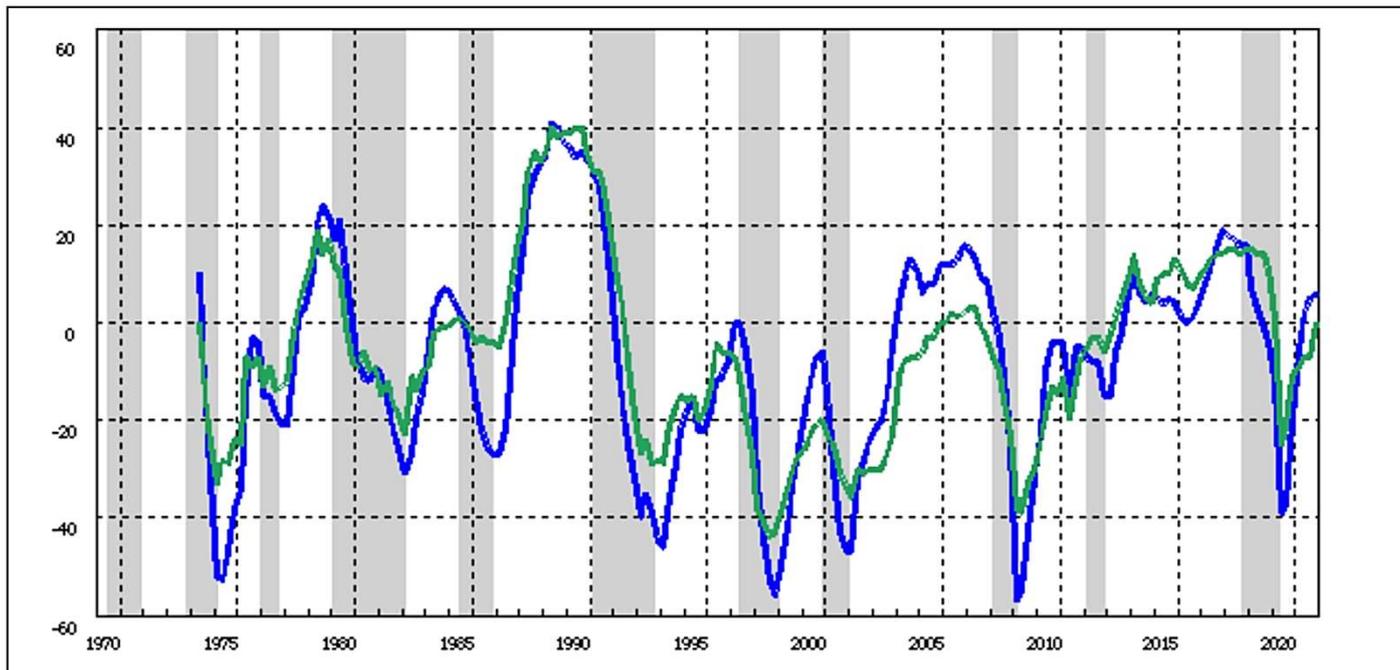
次頁のグラフは、日銀短観及びDIなどに基づいて内閣府が判断した景気の拡大期と後退期、および有効求人倍率（求人数÷求職者数）で、計測した同期間の労働市場の状況を50年ごとにまとめたものである。ここでの重要な点は、人口がピークに達して減少に転じた後、労働市場が大幅に引き締まったことである。労働人口の減少、とりわけ若い世代の減少は、人材派遣業界にとって大企業の人材需要を満たすという大きなビジネスチャンスを生み出してきた。一方で景気循環の影響を受ける製造業では、雇用の調整弁として有期雇用を利用してきたという面もある。ウィルグループは、非景気敏感領域で事業展開しているため、国内の製造系人材派遣企業のような製造業の景気循環の変動に対する脆弱性を軽減している。

日本の年齢層別人口構成と将来の予測（単位：1万人）



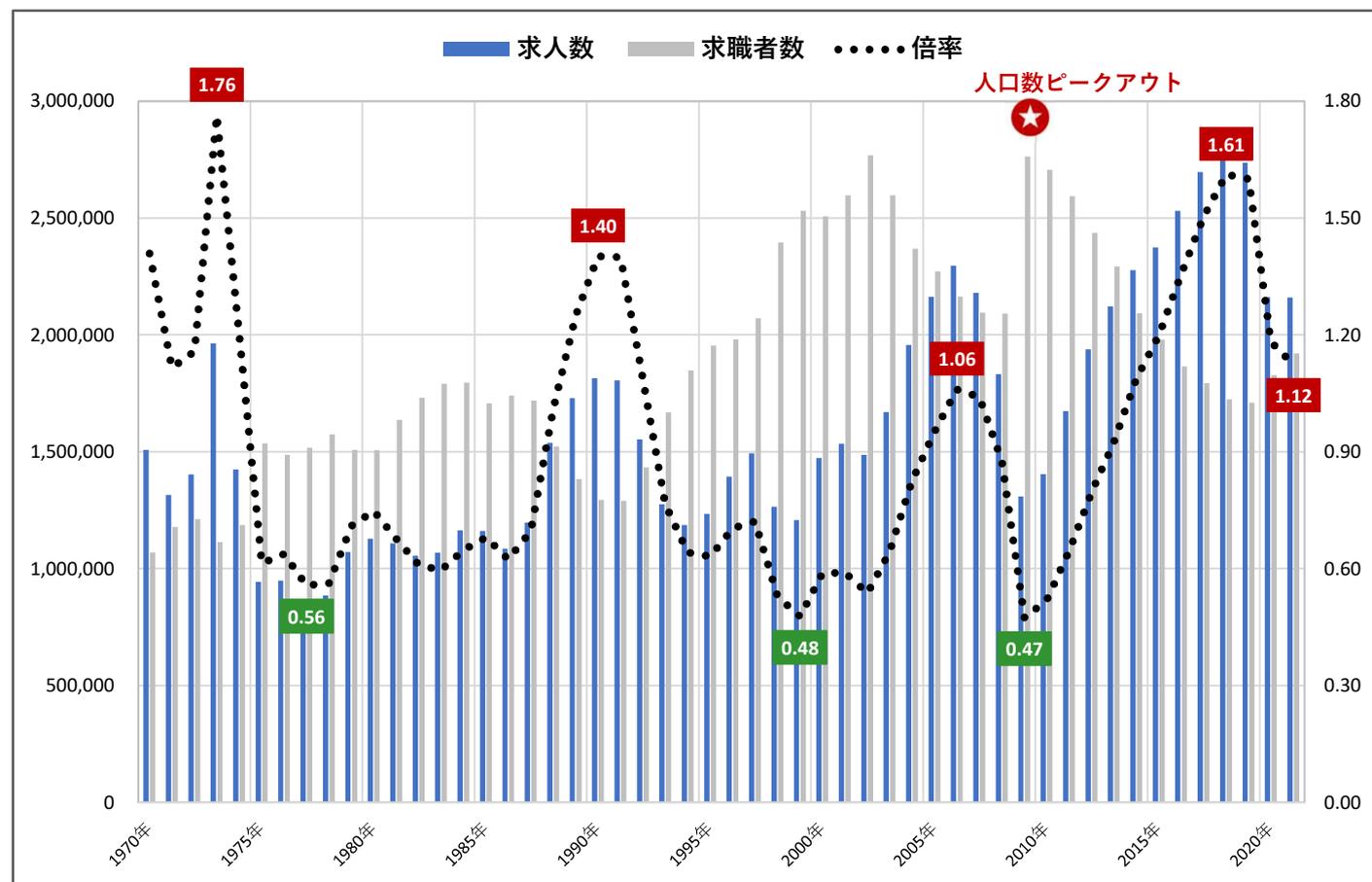
出所：内閣府「2021年高齢社会白書」及び厚生労働省のデータからSIR作成。

日銀短観：D.I.業況判断指数、全企業、製造業（青）、非製造業（緑）、実績値

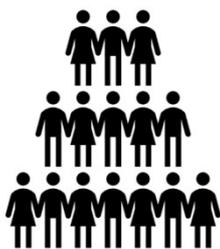


出所：日本銀行の統計からSIR作成。注：グレーの網掛けは景気後退を示す。

厚生労働省有効求人倍率（年平均*、求人数、求職者集、倍率）



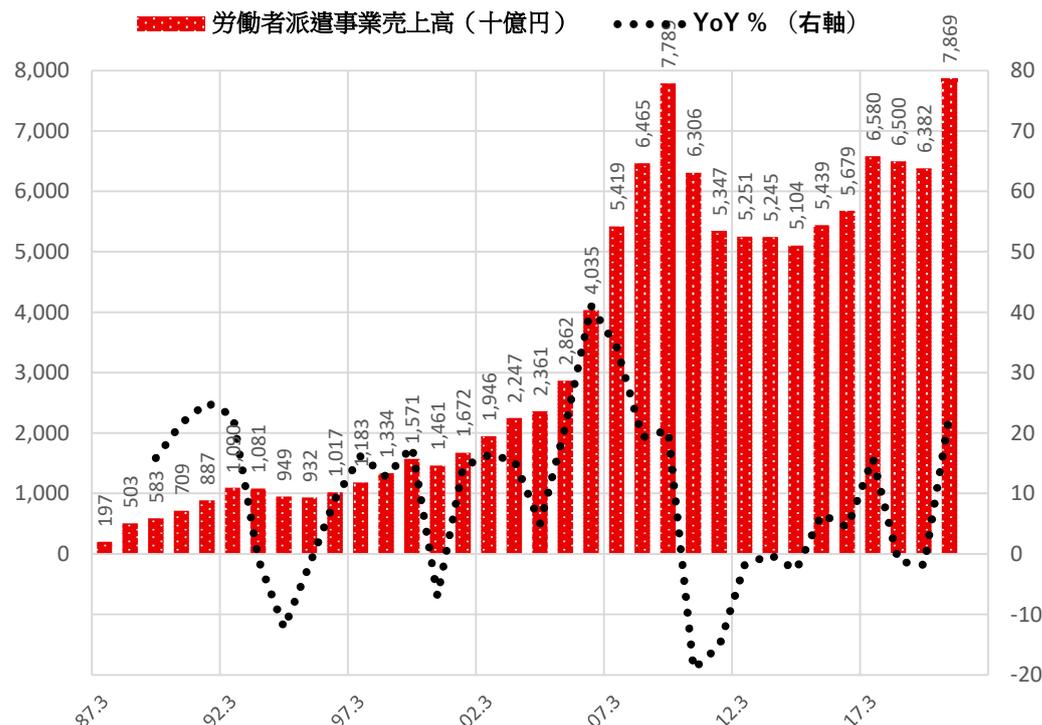
出所：厚生労働省「一般労働者の職業紹介」よりSIR作成。*注：2021年は7-9月期第3四半期までの数値。



労働者派遣（有期雇用）の人材サービス市場について

一般社団法人日本人材派遣協会（JASSA）は、政府認定の派遣会社の業界団体であり、労働者派遣市場や関連法についての豊富な情報を提供している。同財団データによれば、会社役員を除く年間平均雇用者数を基準にすると、正社員は1997年がピークであった。非正規社員の割合は1986年の16.6%から2019年には38.5%に、有期雇用派遣社員は2002年の0.9%から2019年には2.5%に増加している。

労働者派遣市場：売上高の推移



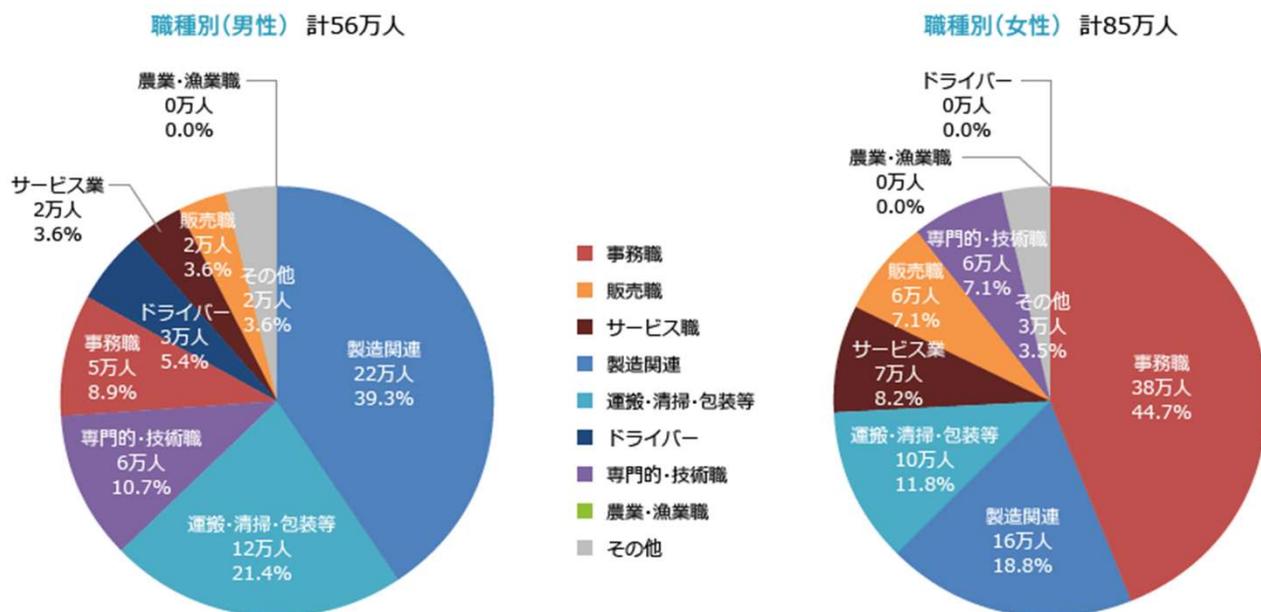
出所：日本人材派遣協会（JASSA）、厚生労働省のデータをもとにSIR作成

厚生労働省「派遣事業報告書の集計結果」の概要

	FY16.3	YoY	FY17.3	YoY	FY18.3	YoY	FY19.3	YoY	FY20.3	YoY
売上高合計（十億円）	5,679.0	4.4	6,579.8	15.9	6,499.5	(1.2)	6,381.6	(1.8)	7,868.9	23.3
労働者派遣事業	4,034.8	3.3	5,182.6	28.4	5,491.2	6.0				
（旧）特定労働者派遣事業	1,644.2	7.2	1,397.1	(15.0)	1,008.3	(27.8)				
派遣労働者数										
•無期雇用労働者	302,841	na	429,429	41.8	450,076	4.8	510,815	13.5	604,215	18.3
無期労働者派遣	125,792	na	215,073	71.0	286,087	33.0				
（旧）無期特定労働者派遣	177,049	na	214,356	21.1	163,989	(23.5)				
•有期雇用労働者	994,271	na	1,341,595	34.9	1,310,661	(2.3)	1,171,716	(10.6)	1,231,710	5.1
有期労働者派遣	948,260	na	1,289,437	36.0	1,272,950	(1.3)				
（旧）有期特定労働者派遣	46,011	na	52,158	13.4	37,711	(27.7)				
•派遣労働者合計	1,297,112	na	1,771,024	36.5	1,760,737	(0.6)	1,682,531	(4.4)	1,835,925	9.1
派遣事業所数（およそ）	690k	(16.9)	720k	3.9	710k	(1.2)	690k	(2.5)	700k	1.2
平均派遣料金（8時間就労）							¥23,044	8.9	¥23,629	2.5
労働者派遣	¥17,433	0.9	¥19,083	9.5	¥21,151	10.8				
（旧）特定労働者派遣	¥24,541	2.0	¥25,159	2.5	¥25,802	2.6				
平均賃金（8時間就労）							¥14,888	7.6	¥15,234	2.3
労働者派遣	¥11,927	0.7	¥12,624	5.8	¥13,831	9.6				
（旧）特定労働者派遣	¥15,564	1.0	¥15,771	1.3	¥16,265	3.1				
（参考値）平均賃金 / 平均料金							64.6%		64.5%	

出所：厚生労働省「派遣事業報告書の集計結果」よりSIR作成。

有期雇用男女別派遣先分類（2018年度）

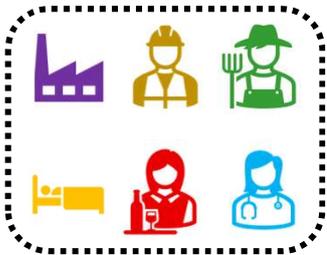


出所：一般社団法人日本人材派遣協会サイト（JASSA）「派遣の現状」（総務省労働力調査基本集計）より

1986年に施行された労働者派遣法

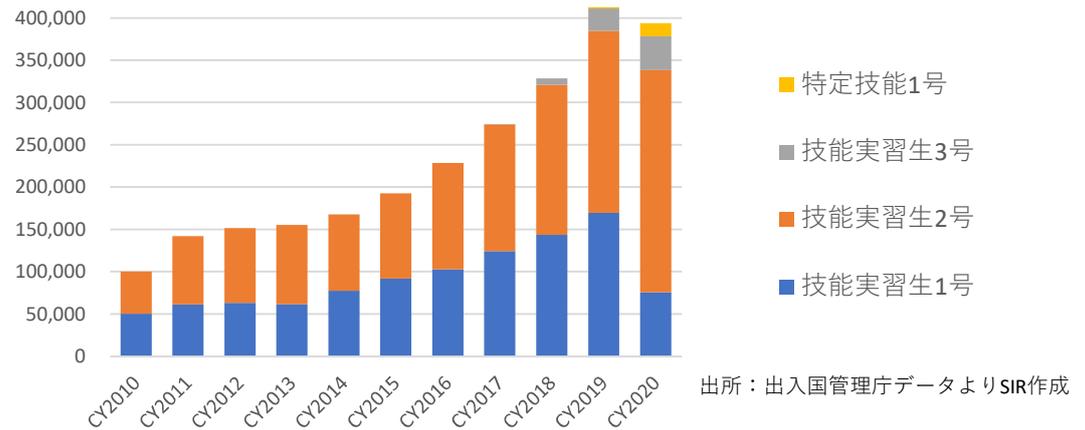
JASSAによると、労働者派遣法の重要な目的は、「労働市場の需給を適正に管理し、派遣労働者の保護と安定した雇用を実現すること」にあるという。日本の経済・雇用情勢や労働政策の変化、企業や労働者のニーズの多様化に伴い、労働者派遣法の改正が繰り返し議論され、派遣労働者に許可される職種や雇用期間などの規定が都度改訂されてきた。また、派遣労働者の「同一労働同一賃金」を確保する法律が成立し、2020年4月1日から施行されている。これによって正規社員との処遇の差がなくなることで、派遣スタッフにとっての処遇改善が進み、働く側の派遣需要が増加することが見込まれる。

近年、派遣ビジネスを取り巻く法規制の中で、注目すべき2つの大きな改正がある。1つ目は、2013年4月に施行された改正労働契約法である。有期雇用契約が繰り返し更新され、通算で5年を超えた場合、使用者は従業員の申し出により、無期雇用契約に変更することが義務付けられた。2つ目は、2015年9月に施行された「改正労働契約法」である。特定労働者派遣の届出制が廃止され、すべての派遣会社が許可制となり事業者の要件が強化された。そして、期間制限のない特定労働が廃止され、同一事業所内の派遣元の有期契約社員全員の利用期間が最長3年に制限された（無期契約社員は期間制限なし）。派遣会社は、希望する派遣労働者に対して研修やキャリアカウンセリングを行い、派遣期間満了時には雇用の安定を図る努力をしなければならない。

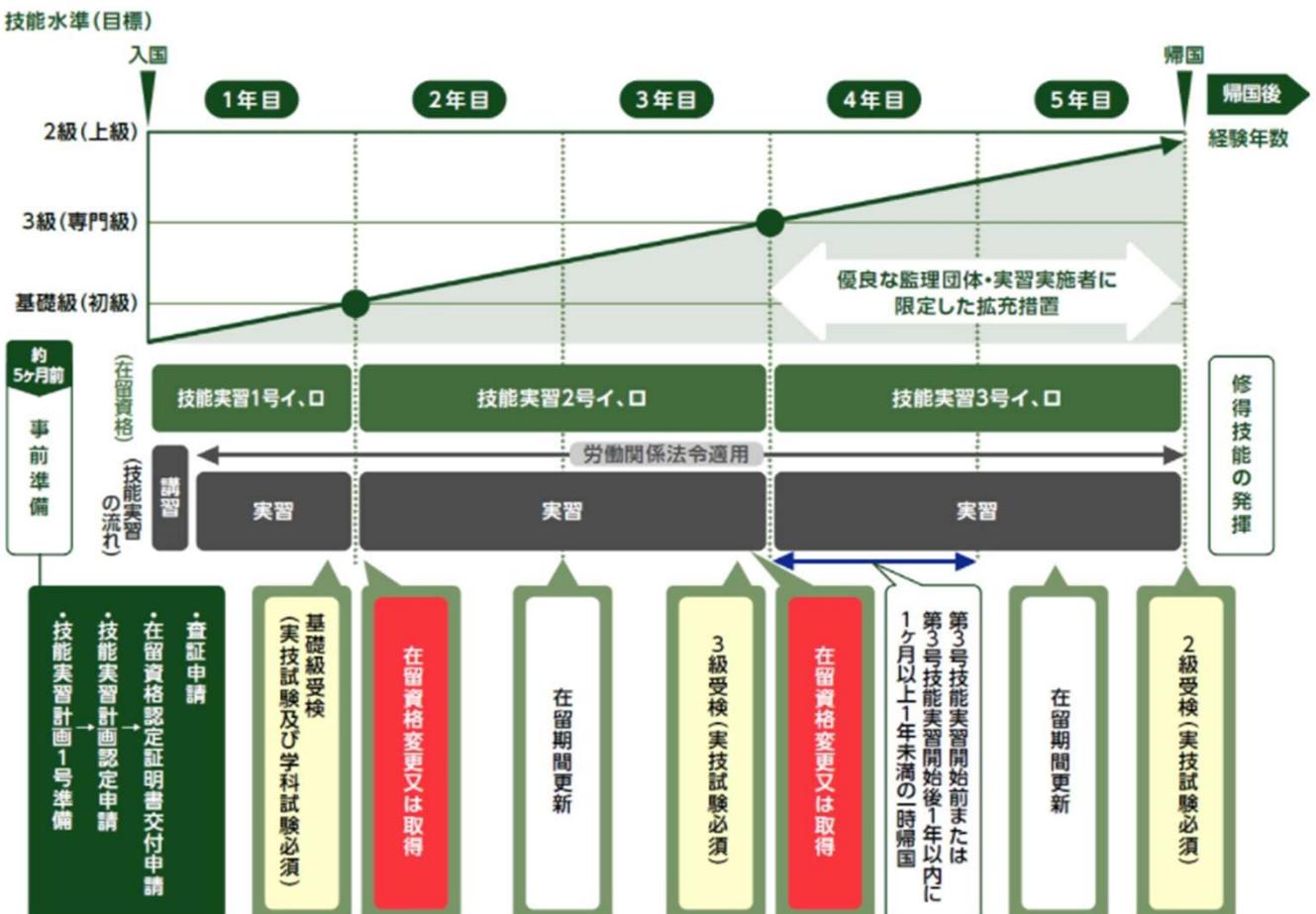


技能実習法（正式名称：外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）が2017年11月に施行された。これにより、1) 基本理念と関係者の責任、2) 技能実習計画の認定制度と実施機関の届出制度、3) 監督機関の免許制度、4) 日本政府と送り出し国との間のMOC（協力覚書）の作成、送り出し国による送り出し機関の認定などが定められ、外国人労働者の保護と福祉を目的とした多くの施策が実施されるようになった。

正式な政府方針決定で外国人労働者の採用が増加



技能実習生プログラムの概要



出所：国際人材協力機構ウェブサイト

中長期在留資格（ビザ）を持つ外国人数の動向

出身地別在留外国人数合計

人数	CY2010	CY2011	CY2012	CY2013	CY2014	CY2015	CY2016	CY2017	CY2018	CY2019	CY2020	10Y CAGR
合計	100,008	141,994	151,477	155,206	167,626	192,655	228,588	274,233	328,270	412,593	393,863	14.7%
ベトナム	7,922	13,524	16,715	21,632	34,039	57,581	88,211	123,563	164,499	219,628	218,291	39.3%
中国	78,324	107,601	111,395	107,174	100,093	89,086	80,857	77,567	77,806	82,470	65,316	-1.8%
インドネシア	5,343	8,016	9,098	10,064	12,222	15,307	18,725	21,894	26,914	35,593	35,973	21.0%
フィリピン	5,600	8,233	8,842	10,077	12,721	17,740	22,674	27,809	30,321	35,985	32,707	19.3%
ミャンマー	95	91	87	120	631	1,978	3,960	6,144	8,432	13,218	14,637	65.5%
タイ	1,832	2,983	3,464	3,947	4,923	6,084	7,279	8,430	9,639	11,404	11,190	19.8%
カンボジア	213	369	425	592	1,418	3,106	4,865	6,180	7,424	9,610	10,458	47.6%
モンゴル	216	353	421	449	516	624	774	1,099	1,484	2,125	2,385	27.1%
スリランカ	70	116	173	180	183	224	265	341	487	745	902	29.1%
ラオス	188	265	276	296	293	321	394	429	480	555	409	8.1%
ネパール	82	257	310	416	305	166	90	81	133	207	253	11.9%
その他	123	186	273	259	282	439	494	696	741	1,053	1,342	27.0%

在留資格（ビザ）別外国人数

人数	CY2010	CY2011	CY2012	CY2013	CY2014	CY2015	CY2016	CY2017	CY2018	CY2019	CY2020	10Y CAGR
合計	100,008	141,994	151,477	155,206	167,626	192,655	228,588	274,233	328,270	412,593	393,863	14.7%
特定技能労働者1号										1,621	15,663	
技能実習生3号								8	7,308	26,356	39,856	
技能実習生2号	49,585	80,816	88,196	93,526	90,110	100,770	126,003	150,153	177,585	215,233	262,663	18.1%
技能実習生1号	50,423	61,178	63,281	61,680	77,516	91,885	102,585	124,072	143,377	169,383	75,681	4.1%

出所：独立行政法人入国管理局「出入国管理および在留管理（白書）」をもとにSIRが作成。

慢性的な人手不足問題を抱える14業種（介護、建設、食品、自動車・電気機器・機械製造、農業、宿泊・飲食業など）を特定した新しい在留資格「特定技能労働者ビザ」が2019年4月に施行された。日本経済新聞によると、事前に承認された学生ビザや各種就労ビザを持つ外国人のうち、コロナ禍に伴う入国規制により、約37万人が訪日を待っているとのことである。大学や経済界からの強い圧力を受け、政府は2022年2月12日、外国人労働者と学生の入国制限を2022年3月1日に緩和することを発表した。ウィルグループが手掛ける介護、ファクトリーの領域においてこれらは追い風になってくる。

セクター別外国人労働者数

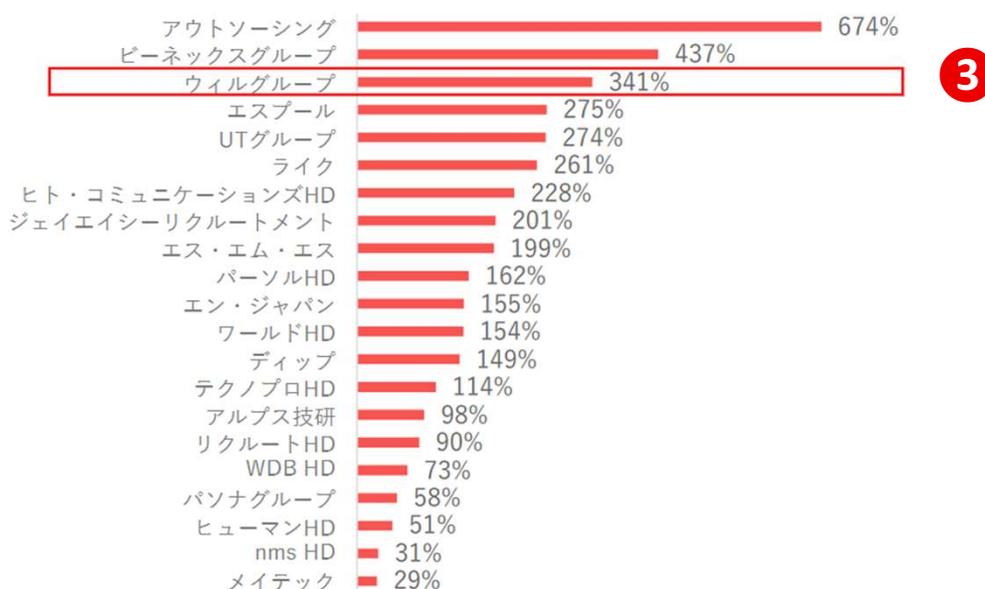
2020年10月31日現在	事業数	%	外国人数	%
全産業	267,243	100.0%	1,724,328	100.0%
派遣会社、エージェント	19,005	7.1%	342,179	19.8%
農業	10,466	3.9%	38,064	2.2%
建設	31,314	11.7%	110,898	6.4%
製造業	51,657	19.3%	482,002	28.0%
・食品	7,729	2.9%	135,740	7.9%
・繊維	4,492	1.7%	32,543	1.9%
・金属製品	7,662	2.9%	46,256	2.7%
・製造機械	2,814	1.1%	23,018	1.3%
・電器製品	3,563	1.3%	32,042	1.9%
・輸送用機器	6,105	2.3%	89,790	5.2%
情報通信	11,912	4.5%	71,284	4.1%
運輸、配送	8,071	3.0%	61,680	3.6%
宿泊、飲食業	37,274	13.9%	202,913	11.8%
卸売、小売	48,299	18.1%	232,014	13.5%
生活関連サービス、娯楽	5,317	2.0%	24,446	1.4%
教育、学習支援	6,663	2.5%	71,775	4.2%
医療、福祉	13,804	5.2%	43,446	2.5%
その他サービス	21,195	7.9%	276,951	16.1%

出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめよりSIR作成

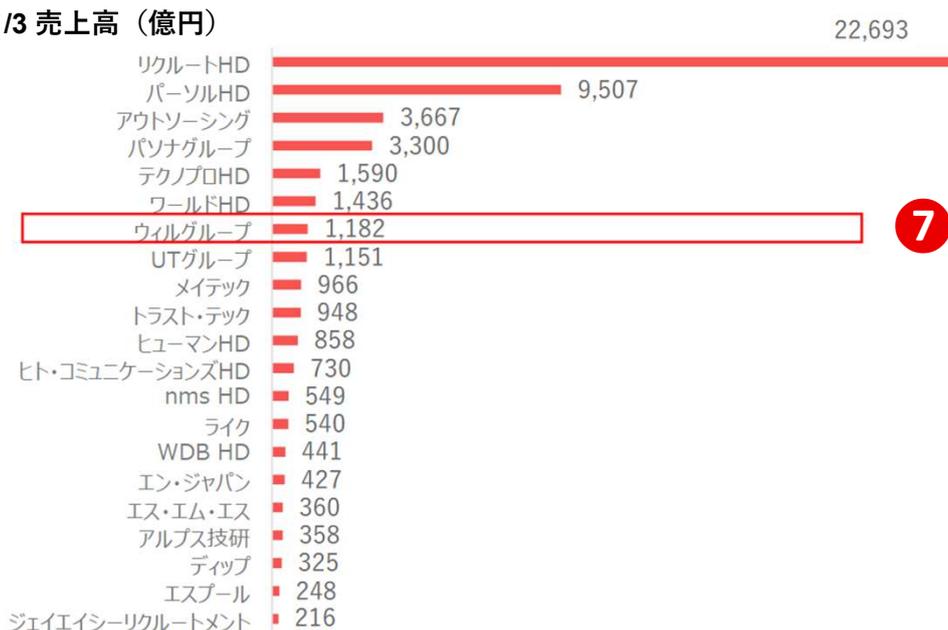
同業他社比較

下の2つのグラフは、同社がSPEEDAデータを利用して作成したものである。同データベースでは、日本の人材サービス業界を3つのサブセクターに分類している。**①**「人材派遣-オフィス・営業」、**②**「人材派遣-製造・IT」、**③**「スタッフエージェンシー」の3つで、前者2つは派遣・請負、後者の一つは人材紹介が中心となっている。次頁のリストには、ウィルグループと同じような高成長な実績を持ち、同じ市場で競争している同社を含めた9社の人材サービス企業を掲載した。唯一スタッフエージェンシーに分類されているエス・エム・エス(2175 東証一部)の粗利率と営業利益率が非常に高い点が注目される。Perm SHIFTは、同社がエージェンシーモデルへの転換に注力している取り組みである。

FY13/3 ~ FY21/3 売上高成長率



FY21/3 売上高 (億円)



出所：同会社説明資料(2021.7.1)。SPEEDAデータよりウィルグループ作成。

同業他社比較（同一市場で競合する高成長人材サービス企業）※コード番号順

2146 UTグループ	FY2013/03	FY2014/03	FY2015/03	FY2016/03	FY2017/03	FY2018/03	FY2019/03	FY2020/03	FY2021/03	8年CAGR
売上高	27,854	30,779	36,479	44,050	57,589	81,752	101,103	101,191	115,131	19.4
YoY %	15.5	10.5	18.5	20.8	30.7	42.0	23.7	0.1	13.8	
売上総利益率	16.1	17.6	18.5	19.9	19.9	19.6	20.5	19.8	18.8	
営業利益率	5.3	5.9	6.1	5.6	5.9	6.4	8.0	7.9	6.2	
ROE	31.7	32.2	35.3	39.3	41.4	48.1	45.5	32.5	24.9	
2154 夢真ビーネックス	FY2013/06	FY2014/06	FY2015/06	FY2016/06	FY2017/06	FY2018/06	FY2019/06	FY2020/06	FY2021/06	8年CAGR
売上高	14,916	17,645	20,819	30,144	43,035	65,364	81,596	81,755	95,110	26.1
YoY %	(3.5)	18.3	18.0	44.8	42.8	51.9	24.8	0.2	16.3	
売上総利益率	22.3	24.3	23.4	23.9	21.7	20.4	20.7	19.3	20.3	
営業利益率	4.8	7.3	7.7	8.5	7.5	6.6	7.0	5.7	3.5	
ROE	13.6	21.8	24.9	31.3	32.3	25.5	25.5	8.9	4.7	
2175 エス・エム・エス	FY2013/03	FY2014/03	FY2015/03	FY2016/03	FY2017/03	FY2018/03	FY2019/03	FY2020/03	FY2021/03	8年CAGR
売上高	10,181	12,046	15,056	19,069	23,055	26,611	30,836	35,140	35,960	17.1
YoY %	17.1	18.3	25.0	26.7	20.9	15.4	15.9	14.0	2.3	
売上総利益率	93.1	92.1	91.2	88.4	83.8	83.7	88.5	88.5	89.0	
営業利益率	15.4	14.4	13.8	14.5	15.8	15.1	15.4	14.0	15.2	
ROE	26.4	24.7	28.3	29.2	21.7	18.4	24.1	27.2	22.8	
2427 アウトソーシング	FY2012/12	FY2013/12	FY2014/12	FY2015/12	FY2016/12	FY2017/12	FY2018/12	FY2019/12	FY2020/12	8年CAGR
売上高	42,090	47,384	59,421	80,861	134,283	230,172	311,311	360,874	365,135	31.0
YoY %	29.9	12.6	25.4	36.1	IFRS	71.4	35.3	15.9	1.2	
売上総利益率	20.1	19.6	20.1	20.4	20.7	19.9	20.0	19.5	19.3	
営業利益率	2.4	2.5	3.4	3.9	4.2	4.9	4.8	3.9	3.7	
ROE	16.6	23.3	21.3	19.4		37.7	19.2	12.9	3.2	
2462 ライク	FY2013/05	FY2014/05	FY2015/05	FY2016/05	FY2017/05	FY2018/05	FY2019/05	FY2020/05	FY2021/05	8年CAGR
売上高	15,196	14,952	18,068	31,845	40,051	45,664	47,798	51,072	54,274	17.2
YoY %	(13.3)	(1.6)	20.8	76.3	25.8	14.0	4.7	6.8	6.3	
売上総利益率	17.0	16.0	16.0	16.8	17.1	17.3	16.4	16.4	18.0	
営業利益率	5.3	2.0	2.6	3.0	3.8	4.2	3.7	3.9	6.7	
ROE	12.5	5.3	6.8	31.0	12.3	21.3	19.1	18.9	29.6	
2471 エスプール	FY2013/11	FY2014/11	FY2015/11	FY2016/11	FY2017/11	FY2018/11	FY2019/11	FY2020/11	FY2021/11	8年CAGR
売上高	5,366	6,605	7,268	9,236	11,696	14,797	17,522	21,009	24,862	21.1
YoY %	8.6	23.1	10.0	27.1	26.6	26.5	18.4	19.9	18.3	
売上総利益率	25.3	24.8	25.3	29.1	28.6	27.2	29.8	30.4	30.3	
営業利益率	1.2	3.1	0.8	5.5	5.8	6.6	9.2	10.6	10.7	
ROE	27.2	35.0	(9.7)	47.8	33.6	35.3	42.7	42.2	35.7	
4433 ヒト・コミュニケーションズ						FY2019/08	FY2020/08	FY2021/08	FY2021/11	3年CAGR
売上高						63,819	71,499	84,225	80,570	8.1
YoY %							12.0	17.8	8.9	
売上総利益率							17.5	17.6	17.5	18.9
営業利益率							4.7	4.4	5.7	6.6
ROE								12.2	21.6	22.3
6028 テクノプロHD	FY2013/06	FY2014/06	FY2015/06	FY2016/06	FY2017/06	FY2018/06	FY2019/06	FY2020/06	FY2021/06	8年CAGR
売上高	69,479	74,172	81,241	90,323	100,095	116,529	144,176	158,407	161,316	11.1
YoY %		6.8	9.5	11.2	10.8	16.4	23.7	9.9	1.8	
売上総利益率	22.0	22.7	23.5	23.6	23.4	25.3	25.3	25.4	24.6	
営業利益率	7.4	7.7	9.0	9.4	9.6	9.6	9.5	10.0	12.1	
ROE		30.8	37.1	32.0	29.9	24.5	22.4	23.3	25.1	
6089 ウィルグループ	FY2013/03	FY2014/03	FY2015/03	FY2016/03	FY2017/03	FY2018/03	FY2019/03	FY2020/03	FY2021/03	8年CAGR
売上高	22,174	26,798	32,586	45,029	60,599	79,197	103,300	121,916	118,249	23.3
YoY %	16.4	20.9	21.6	38.2	34.6	30.7	IFRS	18.0	(3.0)	
売上総利益率	18.7	18.8	19.5	19.4	19.4	20.3	19.7	20.8	20.3	
営業利益率	2.8	3.0	2.9	3.2	3.2	3.1	2.9	3.4	3.4	
ROE	26.1	20.2	19.6	20.7	26.0	19.3		50.5	35.1	
7041 CRG HD				FY2016/09	FY2017/09	FY2018/09	FY2019/09	FY2020/09	FY2021/09	5年CAGR
売上高				16,600	18,856	20,629	22,189	20,149	19,475	3.2
YoY %					13.6	9.4	7.6	(9.2)	(3.3)	
売上総利益率				19.1	18.1	19.9	19.8	19.8	18.8	
営業利益率				0.8	1.5	2.8	2.1	2.1	1.9	
ROE					25.8	32.2	15.3	9.1	11.7	

出所：SPEEDAデータよりSIR作成

WILL GROUP



PART3
業績動向、見通し、
新中期経営計画

✓ 利益率の大幅な改善から得られる重要なポイントは、為替差益を差し引いても、中計「Perm SHIFT」の取り組みがすでに成果を上げているということである。

2022/3月期 3Q決算（累計）

百万円, %	FY20/3, 3Q	FY21/3, 3Q	CHG	CHG	FY22/2, 3Q	CHG	CHG
	IFRS act	IFRS act	額	%	IFRS act	額	%
売上収益	91,776	88,139	(3,637)	(4.0)	97,608	9,469	10.7
・国内WORK	63,346	59,897	(3,449)	(5.4)	60,113	216	0.4
・海外WORK	27,351	27,270	(81)	(0.3)	36,432	9,162	33.6
海外売上高比率	29.8%	30.9%	1.1%	—	37.3%	6.4%	—
・その他	1,077	971	(106)	(9.8)	1,061	90	9.3
売上総利益	19,197	17,910	(1,287)	(6.7)	21,294	3,384	18.9
売上総利益率	20.9%	20.3%	-0.6%	—	21.8%	1.5%	—
販売管理費	15,993	15,001	(992)	(6.2)	17,268	2,267	15.1
販管比率	17.4%	17.0%	-0.4%	—	17.7%	0.7%	—
減価償却	1,409	1,560	151	10.7	1,481	(79)	(5.1)
EBITDA	4,739	4,804	65	1.4	5,646	842	17.5
EBITDAマージン	5.2%	5.5%	0.3%	—	5.8%	0.3%	—
営業利益	3,330	3,244	(86)	(2.6)	4,165	921	28.4
営業利益率	3.6%	3.7%	0.1%	—	4.3%	0.6%	—
・国内WORK	3,807	3,615	(192)	(5.0)	3,416	(199)	(5.5)
・海外WORK	740	1,495	755	102.0	2,473	978	65.4
・その他	(300)	(290)	10	nm	(316)	(26)	nm
・消去	(1,374)	(1,576)	(202)	nm	(1,407)	169	nm

出所：決算短信よりSIR作成。

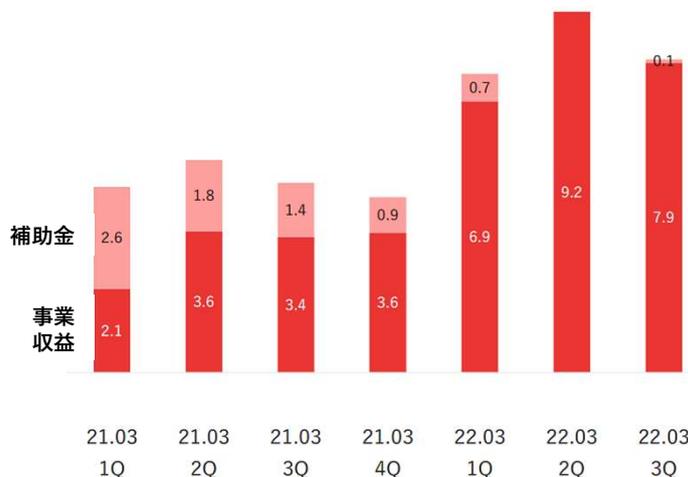
3Qは感染症拡大の落ち着いた背景に、企業が積極的な人材採用方針に転換

同社は、2022年2月8日に第3四半期の業績を発表し、概要は上表のとおりである。下の表は、上半期および通期の会社ガイダンスの動向をまとめたものである。2022年3月期の売上高前期比+2.3%、営業利益同-15.6%という慎重な期初計画に対し、3Qの連結売上高は前年同期比+10.7%、同営業利益は+28.4%となった。ワクチン接種の進展による新規感染者数の減少により、企業の採用活動が再開されたことで、利益率の高い人材紹介が国内外で増加したことが要因である。海外WORKセグメントも、豪ドル、シンガポールドルに対して円安となったこともあり、売上収益同+33.6%、営業利益は同65.4%となった。売上総利益率は20.3%→21.8% (YoY) と1.5ポイント改善し、コロナ以前の2年前のと比べても20.9%から0.9ポイント（同期間比）改善した。同社IR資料に記載されている要因分析によると、95億円の増収の要因は次の通りである。①国内WORK：2億円、②その他：1億円、③海外WORKの派遣：21億円、④海外WORKの人材紹介：21億円、⑤為替の影響：49億円、となっている。営業利益が9億円増加した主な要因は、海外WORKの人材紹介売上の増加によるものである。戦略投資領域における国内成長事業への投資によるマイナスの影響は、コロナ禍で取り組んだ、営業拠点の統廃合、子会社の統合など固定費の圧縮による販管費の減少でほぼ相殺された。次頁上段のグラフは、同社の海外WORK事業の四半期推移である。ピンク色で示されたものがコロナ対策の補助金が利益に占める割合である。前期はそのウェイトが高かったため今期はその剥落が懸念されていた。しかし、実際には赤で示された事業利益が補助金の剥落を相殺したうえ、大幅な増益となった。

海外WORK売上収益の四半期トレンド（億円）



営業利益（億円）



出所：同社IR資料

2022/3期期初業績予想とその後の修正

百万円	%	売上収益	YoY	営業利益	YoY	税引前利益	YoY	利益	YoY	当期利益 ATOP	YoY	EPS (¥)	DPS (¥)
1H 3/21 a		58,177	(4.2)	2,221	2.3	2,085	(2.8)	1,522	9.9	1,304	5.2		
2H 3/21 a		60,072	(1.8)	1,809	(8.4)	1,703	(10.9)	1,156	(12.9)	1,059	(7.1)		
FY 3/21 a		118,249	(3.0)	4,030	(2.8)	3,788	(6.6)	2,678	(1.3)	2,363	(0.7)	106.35	24.00
[2021.05.12]													
1H 3/22		58,800	1.1	1,200	(46.0)	1,150	(44.8)	760	(50.1)	650	(50.2)		
2H 3/22		62,200	3.5	2,200	21.6	2,120	24.5	1,290	11.6	1,190	12.4		
FY 3/22 [A]		121,000	2.3	3,400	(15.6)	3,270	(13.7)	2,050	(23.5)	1,840	(22.1)	82.78	25.00
[2021.08.06]													
1H 3/22		63,500	9.1	2,000	(10.0)	1,950	(6.5)	1,360	(10.6)	1,180	(9.5)		
2H 3/22		63,500	5.7	2,050	13.3	1,970	15.7	1,190	2.9	1,100	3.9		
FY 3/22		127,000	7.4	4,050	0.5	3,920	3.5	2,550	(4.8)	2,280	(3.5)	102.35	25.00
[2021.11.09]													
1H 3/22 a		63,913	9.9	2,685	20.9	2,716	30.3	1,996	31.1	1,698	30.2		
2H 3/22		66,087	10.0	1,815	0.3	1,694	(0.5)	974	(15.7)	812	(23.3)		
FY 3/22		130,000	9.9	4,500	11.7	4,410	16.4	2,970	10.9	2,510	6.2	112.55	34.00
[2022.02.08]													
2H 3/22		66,087	10.0	2,315	28.0	2,284	34.1	1,514	31.0	1,282	21.1		
FY 3/22 [B]		130,000	9.9	5,000	24.1	5,000	32.0	3,510	31.1	2,980	26.1	133.52	34.00
[B - A]		9,000		1,600		1,730		1,460		1,140			9.00
PCT CHG		7.4		47.1		52.9		71.2		62.0			36.0

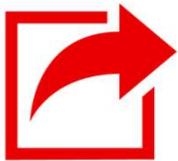
出所：同社決算短信よりSIR作成

✓ バランスシートの主なポイントは、有利子負債と固定負債が減少し、自己資本比率が前期末の17.6%から24.6%へと大幅に改善したことである。

FY22/3, Q3 バランスシート

百万円	%	FY21/3, 4Q IFRS act	百分率	FY22/3, 3Q IFRS act	百分率	CHG 額	CHG %
現金、及び現金同等物		7,455	15.9	7,355	15.5	(685)	(8.5)
有利子負債		8,788	32.5	6,214	13.1	(8,980)	(59.1)
純負債 (又はネットキャッシュ)		1,333	15.3	(1,141)	(2.4)	(8,295)	nm
資産合計		46,760	100.0	47,317	100.0	557	1.2
流動資産		23,570	50.4	24,125	51.0	555	2.4
固定資産		23,190	49.6	23,191	49.0	1	0.0
負債合計		36,733	78.6	34,235	72.4	(2,498)	(6.8)
流動負債		24,790	53.0	24,969	52.8	179	0.7
固定負債		11,943	25.5	9,265	19.6	(2,678)	(22.4)
純資産合計		10,027	21.4	13,081	27.6	3,054	30.5
株主資本		8,240	17.6	11,620	24.6	3,379	41.0
株主資本比率		17.6%	—	24.6%	—	6.9%	—

出所：同社決算短信よりSIR作成



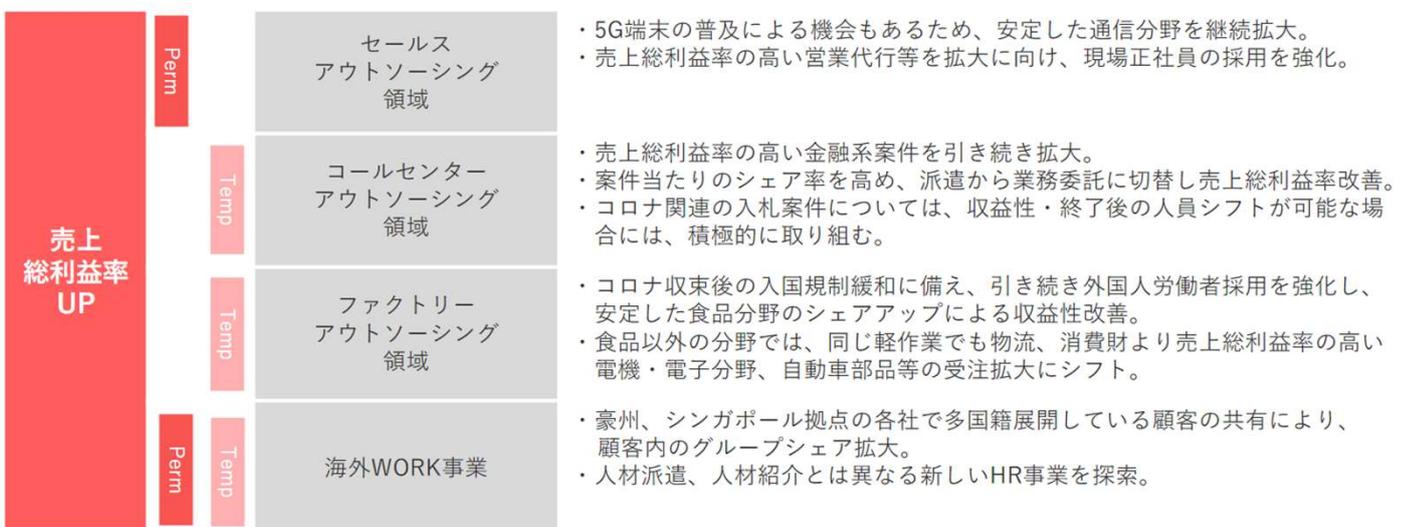
中期経営計画「WILL-being 2023」

中計の基本方針は、「WORK SHIFT（ワーク・シフト）」戦略による利益率の向上である。これらは、①成長の最大化・最適化を図るため、専門性の高い分野での正社員・派遣へのポートフォリオシフト（Perm SHIFT）、②有期雇用派遣、業務請負の効率化を図るためのデジタルシフト、で構成される。Perm SHIFTの本質は、これまで同社が中心としていた未経験者領域の成長を維持しながら、ドメイン分類を考慮した上で、経験豊富なスタッフや専門資格を持つ人材にフォーカスすることである。8頁で前述したように、「利益最大化領域」（セールスアウトソーシング、

Perm SHIFTにより改善する粗利率

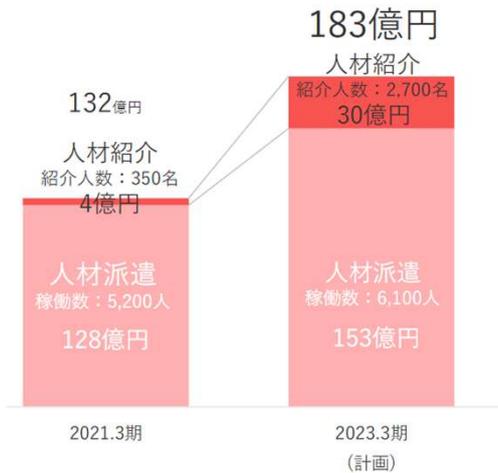


利益最大化領域の分野では、利益率の改善と効率的なオペレーションを目標とする



出所：同社説明資料(2021.7.1)

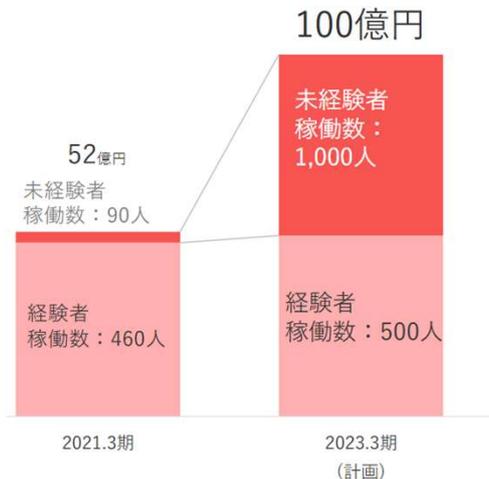
-介護領域の売上計画-



-介護領域の事業戦略-

- 人材派遣**
 - ・2023.3期までに4拠点を新規出店。
 - ・外国人（技能実習生、特定技能）労働者の積極採用。
 - 定着率**
 - ・定着率改善に向けて、スタッフのフォローアップ、マッチング精度を高めていく。
 - 人材紹介**
 - ・エージェントの増員（21.3期：38名→23.3期：93名）
 - ・人材派遣の顧客基盤を活かしたオーダー開拓。
 - ・紹介予定派遣を強化。
- 先行投資（人員増強、採用費）予算
- ・2022年3月期：2億円
 - ・2023年3月期：2億円

-建設技術者領域の売上計画-



-建設技術者領域の事業戦略-

- 顧客開拓**
 - ・経験者での強みである土木領域に加え、未経験者を受入れやすい民間住宅、プラント、サブコン領域強化。強化に向けて営業人員増加。
 - 採用**
 - ・新卒・未経験中途採用を400名/年できる体制を構築（2021年4月新卒入社は、131名）
 - 定着率**
 - ・入社前研修期間を延長し、入社後のギャップ解消。
 - ・稼働スタッフのフォローアップ体制強化。
- 先行投資（人員増強、採用費）予算
- ・2022年3月期：6億円
 - ・2023年3月期：6億円

- 海外 -

	入国者数	26千人（入国者数割合：1%）
ミャンマー	子会社	Dream Job Myanmar
	入国者数	443千人（入国者数割合：26%）
ベトナム	子会社 提携先	WILL OF VIETNAM ホーチミン市工業大学、ヴィン工業大学
	入国者数	53千人（入国者数割合：3%）
インドネシア	提携先	ミノリグループ（送り出し機関）

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2020年10月末現在）

→2023年3月期
サービス利用者8万名を計画

出所：同社説明資料（2021.7.1）

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、海外人材サービス）、「戦略投資領域」（介護、建設技術者、スタートアップ人材支援）、「探索領域」（ITエンジニア、外国人労働者、HRTech）が3つの重要な領域である。

デジタルシフトによる生産性向上・効率化の取り組みとしては、①オンライン化・自動化による効率化（スマートフォンアプリを活用した対面・紙ベース手続きのデジタル化、データベースの構築による少人数化など）、②データの一元管理による効率化（海外における事務作業集約のためのITシステムの統合）、③テレワーク・オンライン面談による効率化（在宅勤務を可能にするツールの利用拡大）などが挙げられる。HR Techは、現在の労働集約型モデルより高い収益性が見込まれるため、主軸事業周辺領域での展開を探索し、将来の戦略投資領域となる分野である。また、外国人労働者向けサービスも同様である。

WILL GROUP



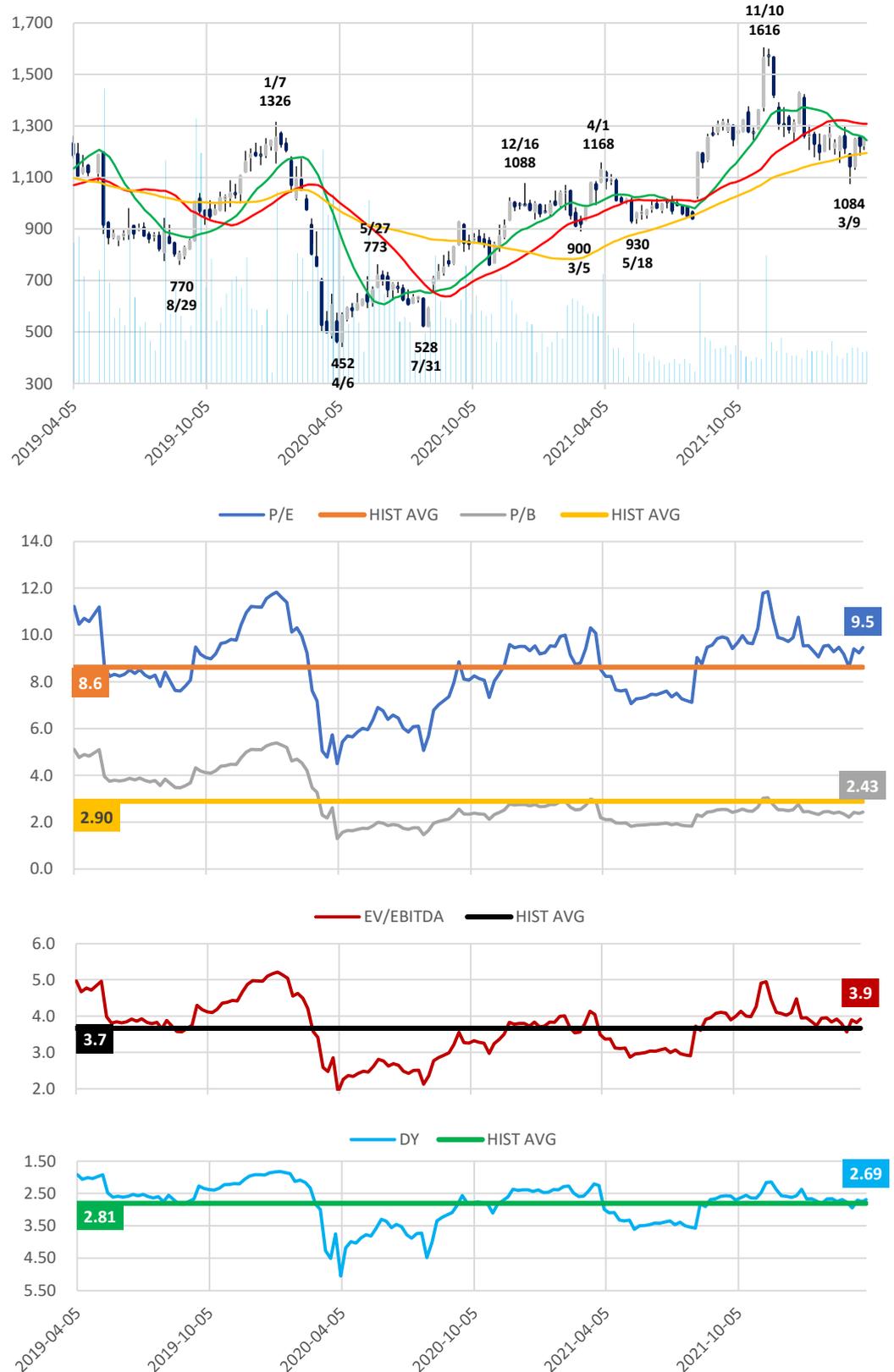
PART 4
 株価動向、
 バリュエーション、
 株主リターン、
 主要株主



Performance and
 Valuations:
 Sessa Smart Charts

- ✓ 現在の株価バリュエーションは、過去の平均値とほぼ同じか、若干ディスカウントされている。
- ✓ 次頁に示す相対パフォーマンスの低さと、36%の増配を含む3回連続した業績上方修正は、好調なファンダメンタルズとの乖離が大きくなっていることを示している。
- ✓ 利益構造を変え、成長を加速させる中計の進捗が投資機会となろう。

SESSAスマートチャート：3年間（週足）株価とバリュエーションの動向



出所：SPEEDAデータよりSIR作成。バリュエーションは会社利益予想に基づく

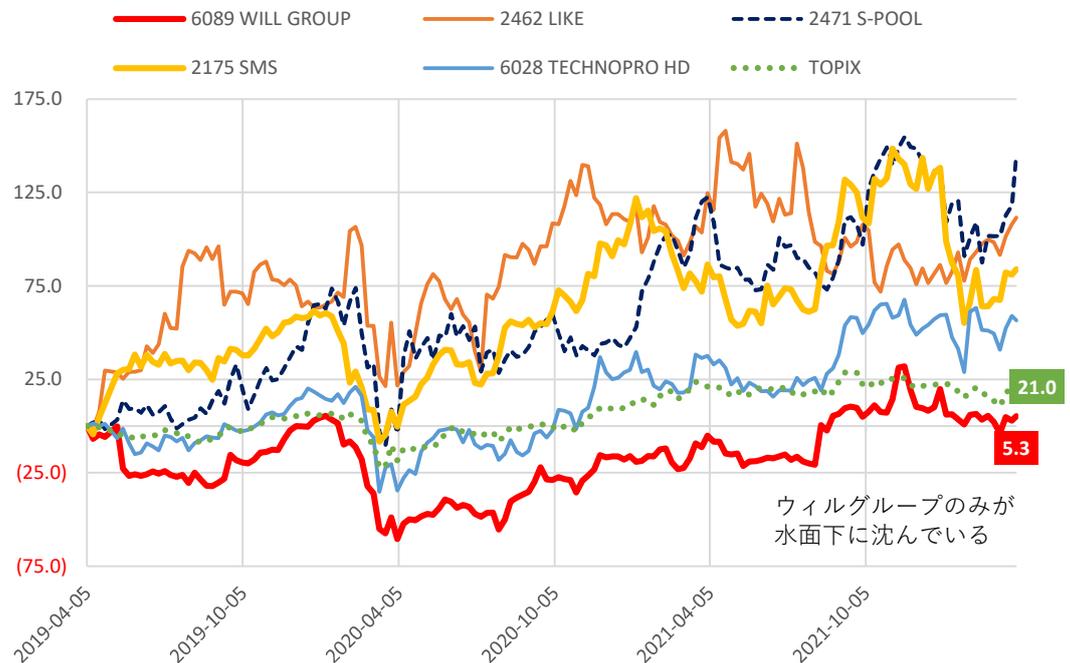


Analyst's view

- ✓ 22年3月期の業績が大幅にオーバーシュートしていることから、次の好材料としては、中計で示された成長投資に関する追加策が期待される。
- ✓ いずれにしても、23年3月期の見通しと目標値は上方修正が期待される状況にあり、バリュエーションの見直しは進んでいくと思われる。



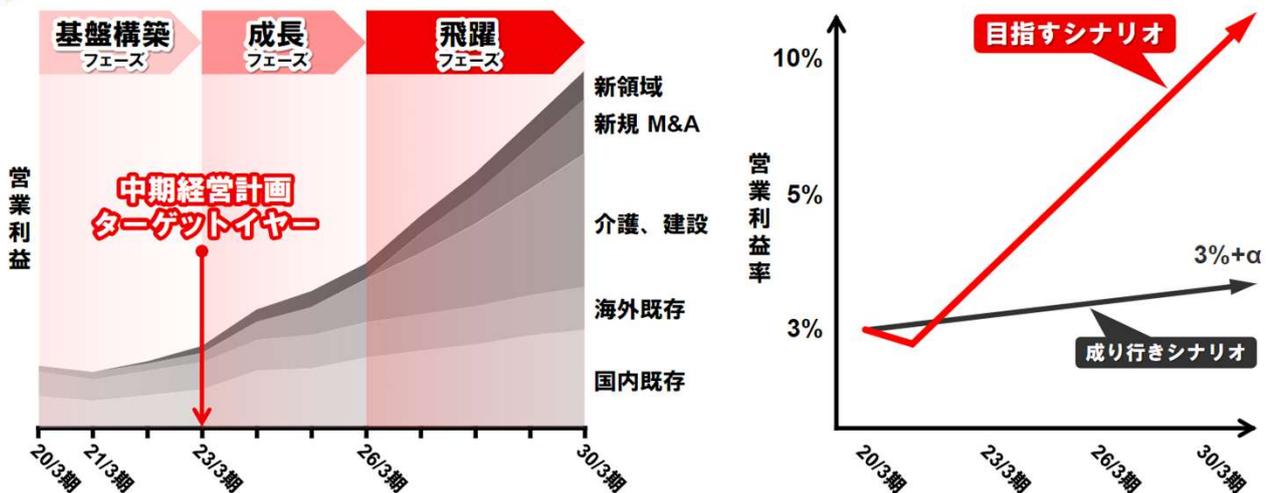
3年間週足相対パフォーマンス



中期経営計画の基本戦略は、利益率向上のための「WORK SHIFT」戦略で、次の2点で構成されている。①成長の最大化・最適化を図るための専門性の高いカテゴリーにおける無期雇用と派遣へのポートフォリオシフト (Perm SHIFT)、②デジタル技術を活用した派遣・請負の効率化を図るためのデジタルシフトにより、利益率の向上を図る。下図は、経営陣が描く同社グループの長期ビジョン (成長シナリオ) であるが、中期経営計画「WILL-being 2023」を「基礎構築フェーズ」と位置づけている。今期の業績進捗から同社グループは、23年3月期の目標を1年前倒しで達成できる水準であり、すでに「成長フェーズ」に移行していると考えられ、今後のカタリストとしては、新たな戦略的成長投資に関する経営陣からの発表が考えられる。

中期経営計画「WILL-being 2023」の狙いは将来の成長を確かなものにする収益構造の変化

中長期シナリオ



出所：同社説明資料 (2021.7.1)



池田会長と大原社長

大株主の状況

2021年3月31日現在

氏名又は名称	所有株式数 (千株)	所有株式数 の割合
池田 良介	4,204.1	18.64
株式会社池田企画事務所	1,707.5	7.57
大原 茂	1,680.0	7.45
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	925.8	4.11
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	850.5	3.77
ウィルグループ従業員持株会	570.2	2.53
RE FUND 107-CLIENT AC	447.5	1.98
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	428.2	1.90
渡部 信吾	400.0	1.77
平 良一	367.0	1.63
上位10位	11,580.8	51.36
発行済み株式数	22,554.5	
自己株式 (0.02%)	5.4	
発行済み株式数 (自己株式を除く)	22,549.1	100.00

出所：有価証券報告書よりSESSAパートナーズ作成

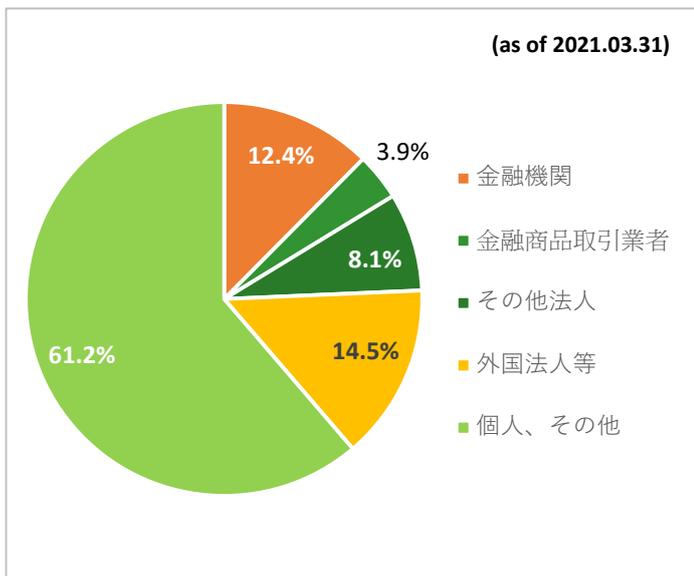
株主還元方針

上記株主リストでは池田会長と彼の資産管理会社、そして大原社長と合わせて発行済株式の33.66%を所有している。二人とも53歳と比較的若く健康であり、会社の成長と日本のワークスタイルの変革に情熱を持って取り組んでいる。筆頭株主として、彼らの利益はすべての株主の利益と一致しており、その魅力は決して小さくはないと考えられる。

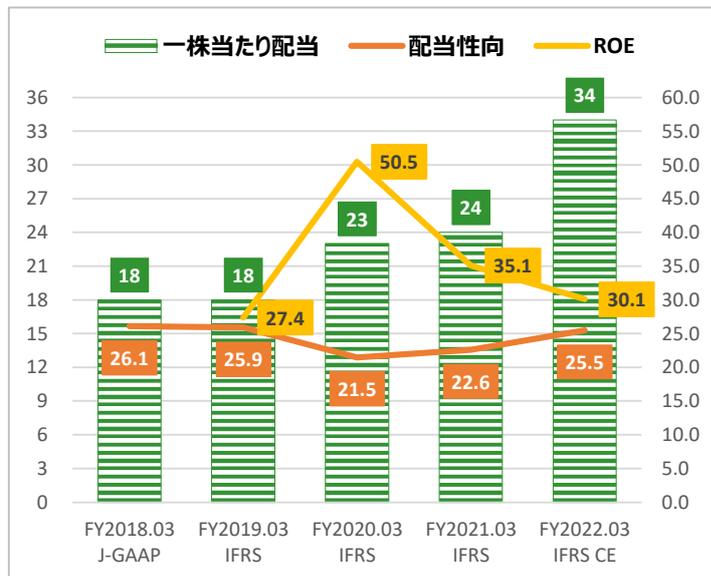
同社の株主還元ポリシーは、総還元性向30%を目標に、配当と自社株買いを含むトータルリターン方式を採用している。



投資家タイプ別保有割合



株主還元の推移



出所：同社有価証券報告書よりSIR作成 注：ROEはSIR予想

補足資料

統合報告書



ウィルグループは2021年12月に同社初となる統合報告書を開示した。

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

VISON 「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

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

サステナビリティ基本方針

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、ひとりでも多くの人を、ひとつでも多くの組織をポジティブに変革していくことを目指し、持続的な成長を実現してきました。これからも世の中にポジティブな変化を生み出し、持続的に成長し続けていくために、社会の変化を的確に捉え、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）な社会の実現に貢献していきます。

同社統合報告書より抜粋

ウィルグループの価値創造ストーリー



同社統合報告書より抜粋

ウィルグループが取り組む社会課題



変化のきっかけと成長できる機会を

- ・介護職の資格取得を支援する介護資格スクールの運営
- ・証券外務員資格の無料オンライン講座の実施
- ・外国人就労者への日本語教育の実施
- ・全社員向けwell-beingワークショップの実施
- ・マネジメント層向けコーチング研修の実施
- ・チームビルディングワークショップの実施



ジェンダーに捉われない平等な世の中に

- ・性別に捉われない就業機会の提供
- ・女性活躍推進プロジェクト
- ・性差の理解を深める講演会の実施

2021年3月末男女比率
(グループ全体)



正社員

管理職



働き方の変革を。働きがいの創出を

- ・国内WORK領域のブランド(WILLOF)ビジョン「Chance-Making Company」の新設
- ・コールセンターの在宅支援サービス「ZaiTact (ザイタクト)」開始
- ・在宅勤務制度、副業解禁等多様な働き方の推進
- ・年4回のwell-beingサーベイ実施
- ・国内WORK領域のブランドビジョンの実現と社会貢献を目的としたWILLOF財団の設立



できることではなくやりたいことを選べる明日へ。

- ・障がい者雇用を促進する(株)ウィルオブ・チャレンジ設立・外国人向け生活支援サービス「ENPORT (エンポート)」の提供
- ・技能実習生、特定技能制度による外国人就業支援
- ・幅広い年齢層への就業機会提供



パートナーとともに世の中をポジティブに

- ・海外送り出し機関との協業による外国人の就業や生活支援
- ・社員の有志団体「WILLハート会」による災害地域の子供たちの居場所、キャリア支援
- ・地域経済活性化を目的としたコールセンター設立による雇用の創出
- ・CVCによるスタートアップ企業への投資
- ・IT人材を活用した地方企業等のDX支援

出所：同社統合報告書より抜粋



ウィルオブ・チャレンジ設立

国内WORK領域のブランドビジョンの実現と社会貢献を目的としたWILLOF財団を設立

WILLOF財団は、すべての派遣社員の挑戦する意思を応援する非営利団体

WILLOF 財団 支援者について



- もう一度、プロビーチバレーの舞台へ
- フィンスイミング マスターズクラス 世界大会出場へ
- スノーボード全日本 出場への挑戦
- 障がいをお持ちの方でも楽しめる ステンドグラスアートを

出所：WILLOF財団ウェブサイト

主要な連結子会社（同社コーポレートサイトからの抜粋）



ウィルオブ・ワーク

株式会社ウィルオブ・ワーク

販売、コールセンター、製造、介護、保育などの職種を中心に、業種・職種に特化した人材サービスを展開しています。専門性の高い人材ビジネスを通じて、人に、企業に、世の中に、変革するチャンスを提供し続けます。



ウィルオブ・コンストラクション

株式会社ウィルオブ・コンストラクション

土木施工管理技士、建築施工管理技士を中心とした人材サービスをはじめ、独自のデジタルマーケティングを駆使して、施工管理技士に特化した求人サイトを展開しています。施工管理技士一人ひとりの待遇向上と、建設業全体の人事需給バランス改善につながるチャンスを提供します。



株式会社ボーダーリンク

小・中学校等へのALT（※）派遣サービスの提供や、幼児・児童向け語学教室「グローバルフィールド」の運営をしています。教育現場から得たノウハウを活かし、全ての方を対象とした語学習得も支援しています。

※ALT：Assistant Language Teacher（外国語指導助手）



株式会社クリエイティブバンク

大手IT企業を直クライアントとし、創業以来、IT業界を専門に広告代理業務を展開してきました。クライアントと同じ目線で考え、その先にいるユーザーへ届くメッセージを作り上げ、かたちにしていきます。



株式会社C E s p a c e

ITエンジニア・クリエイター向けのコンセプト賃貸住宅「TECH RESIDENCE」の企画・運営を行っています。エンジニア向けの勉強会やイベントも行っております。



ウィルオブ・チャレンジ

株式会社ウィルオブ・チャレンジ

障がい者雇用を目的として、事務アウトソーシングを中心に、グループ内外の企業からさまざまな業務を受託しています。ウィルオブ・チャレンジは、すべての人の不平等をなくし、サステナブルな働きがいと雇用を実現する社会を目指していきます。



フォースタートアップス株式会社

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）支援事業を行っています。国内最大級の成長産業領域に特化した情報プラットフォーム「STARTUP DB（スタートアップデータベース）」を運営しています。



ハイブリッド株式会社

企業の情報システム部門がもつ課題の解決支援サービスの提供や、IT利活用の推進支援を通じて社員を育成するサービスを展開しています。「人・IT・ビジネスの一体化」を実現するサービスを通じ、IT部門の強化に貢献していきます。

主要海外子会社



WILL GROUP Asia Pacific Pte. Ltd.

今後のASEAN・オセアニア地域における事業の拡大と事業機会発掘の効率を高め
ていくため、海外事業の統括及び海外の事業会社等への投資等を行っています。



Good Job Creations (Singapore) Pte.Ltd.

主にシンガポール国内の企業に向け、人材紹介・人材派遣を中心とした、総合的な
人材採用ソリューションを提供しているシンガポール国内最大級の日系人材エー
ジェント。東南アジアのハブであるシンガポールに於いて、優秀な人材と優良な企
業との懸け橋となるべく、拡大を続けています。



Scientec Consulting Pte. Ltd.

シンガポールにおいて、シンガポールに地域統括会社を設置する多国籍企業を主な
対象として、人材紹介、人材派遣、エグゼクティブサーチサービスを提供していま
す。ヘルスケア・ライフサイエンス業界に強みを持つ人材ビジネスを展開していま
す。



The Chapman Consulting グループ Pte.Ltd.

シンガポールを中心に、香港、日本、米国、中国、オーストラリア及び英国の各国
の完全子会社を通じて、HR領域に特化した人材紹介、コンサルティング事業を展
開しています。



Oriental Aviation International Pte.Ltd.

Oriental Aviation International Pte.Ltd.、Oriental Aviation Engineering Pte.Ltd.及び
Oriental Aviation Supplies Pte.Ltd.は、シンガポールにおける大手航空機メンテナ
ンス会社等に対して、3社連携しながら人材派遣を行っています。



Ethos BeathChapman

オーストラリア、アジア、EMEAにおいてエグゼクティブレベルやニッチなスキル
を持った人材の人材紹介や人材派遣サービスを、金融、IT、行政機関、消費財、製
造、ヘルスケアやリーガルといった様々な業界の企業へ提供しています。



Quay Appointments Pty Ltd

オーストラリアにおいて、特に政府機関への人材派遣サービスに強みを持ち、事務
職、経理・ファイナンス系、IT関連人材の人材派遣及び人材紹介のサービスを展
開しています。



u&u Holdings Pty Ltd

平成22年創業の同社は、QLD州及びNSW州に100名以上のスタッフを有し、エグ
ゼクティブサーチ、IT、経理・ファイナンス、ヒューマンリソースなど12分野で、
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提供しております。



DFP Recruitment Holdings Pty Ltd

オーストラリアにおいて、政府機関、通信企業、エネルギー企業、電化製品製造業
等、様々な業界の機関・企業に対し、事務職、コールセンター関連職の人材紹介及
び人材派遣のサービスを展開しています。

主要海外子会社

(前頁より続き)



Asia Recruit Holdings Sdn.Bhd.

子会社である Agensi Pekerjaan Asia Recruit Sdn. Bhd.、 Agensi Pekerjaan Asia Recruit (Melaka) Sdn. Bhd.、 Agensi Pekerjaan Asia Recruit (Johor) Sdn. Bhd.および Asia Recruit Management Sdn. Bhd.を通して、マレーシアの主要都市における人材紹介及び人材派遣サービスを行っています。

WILLOF Vietnam Company Limited

ベトナムの送り出し機関や大学に向けたコンサルティング事業、採用支援、日本企業向けのBPO (Business Process Outsourcing) などのサービスを展開しています。

ディスクレイマー／免責事項

本レポートは対象企業についての情報を提供することを目的としており投資の勧誘や推奨を意図したものではありません。本レポートに掲載されたデータ・情報は弊社が信頼できると判断したのですが、その信憑性、正確性等について一切保証するものではありません。

本レポートは当該企業からの委託に基づきSESSAパートナーズが作成し、対価として報酬を得ています。SESSAパートナーズの役員・従業員は当該企業の発行する有価証券について売買等の取引を行っているか、または将来行う可能性があります。そのため当レポートに記載された予想や分析は客観性を伴わないことがあります。本レポートの使用に基づいた商取引からの損失についてSESSAパートナーズは一切の責任を負いません。当レポートの著作権はSESSAパートナーズに帰属します。当レポートを修正・加工したり複製物の配布・転送は著作権の侵害に該当し固く禁じられています。



SESSAパートナーズ株式会社

東京都渋谷区広尾5-3-18

info@sessapartners.co.jp