



2023年5月11日

各位

会社名 株式会社ウィルグループ
代表者名 代表取締役社長 大原 茂
(コード番号: 6089 東証プライム市場)
問合せ先 執行役員 高山 智史
管理本部長
(TEL 03-6859-8880)

中期経営計画 (WILL-being 2026) 策定に関するお知らせ

2024年3月期から2026年3月期までの中期経営計画 (WILL-being2026) (以下、「本中計」といいます。)を策定しましたので、お知らせいたします。

記

1. 基本方針

当社グループの持続的な成長の実現に向けては、停滞している国内 Working 事業の再成長が重要となります。そのため、国内 Working 事業の再成長を基本方針とし、再成長に向けた先行投資を積極的に行い、本中計期間で利益体質を変えて、将来の飛躍的な成長を実現できる基盤を確立します。

2. 経営目標

	2023年3月期		2026年3月期	CAGR
売上収益	1,439億円	▶	1,700億円	+6%
営業利益	53.1億円		65.0億円	+7%
営業利益率	3.7%		3.8%	-

3. 重点戦略

本中計の経営目標達成に向けて以下の4つ(戦略Ⅰ～戦略Ⅲは、国内 Working 事業、戦略Ⅳは、海外 Working 事業)を重点戦略としています。

戦略Ⅰ 建設技術者領域の更なる拡大及び利益創出を実現

建設技術者領域は、年間採用人数を本中計期間で倍増し、2025年3月期に黒字化、2026年3月期に事業の柱の1つにしていきます。

戦略Ⅱ 国内 Working 事業 (建設技術者領域除く) の再成長

外国人管理受託、正社員派遣の拡大に取り組みます。外国人管理受託の拡大は、営業人員の増員により

新規オーダー獲得を強化するとともに、現地での採用については、現地の法人、学校等のアライアンスを強化します。正社員派遣の拡大については、建設技術者、セールスアウトソーシング領域で培った採用ノウハウを、ファクトリーアウトソーシング領域にも展開していきます。また、今後採用環境がより一層厳しくなることを見据え、自社ブランド強化に向けたブランドプロモーションを実施します。

戦略Ⅲ M&A を通じた非連続な成長を実現

前中期経営計画期間で財務の安定化が図れたことから、本中計においては、ターゲットを絞り、財務規律を設けた上で、M&A を再開します。

戦略Ⅳ 海外 Working 事業の安定した成長

シンガポール、オーストラリアともポストコロナの急激な人材需要は一巡したものの、両国とも求人件数は高い水準を維持していることから、人材需要は堅調に推移する見通しです。コンサルタント人員増員等を行いながら、人材紹介売上の拡大に取り組むとともに、ダウンサイドリスクを抑え、事業の安定性を高めるために、行政等の安定した領域における人材派遣売上の増加、コスト削減、ガバナンスの強化に取り組みます。

本中計の詳細につきましては、以降の添付資料をご覧ください。

(注) 本資料につきましては、当社が発表日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、実際の業績は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

以 上



中期経営計画 (2024年3月期～2026年3月期) (WILL-being2026)

2023年5月11日

株式会社ウィルグループ (東証プライム市場 6089)

目次

- 1.前中期経営計画(WILL-being2023)振り返り
- 2.中期経営計画 (WILL-being2026)
- 3.長期ビジョン

2023年4月からの新中期経営計画「WILL-being 2026」開始に伴い、
2024年3月期第1四半期連結会計期間より国内WORK事業、海外WORK事業の名称を、
国内Working事業（略称：国内W）、海外Working事業（略称：海外W）にそれぞれ変更します。
なお、本資料においては新しいセグメント名称に統一して記載しています。

前中期経営計画 (2021年3月期～2023年3月期) (WILL-being2023)振り返り



売上収益は、プラスの為替影響があり達成したものの、
営業利益は、国内Wの停滞により僅かに未達。

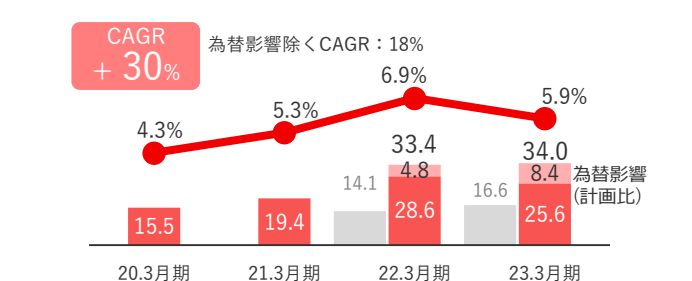
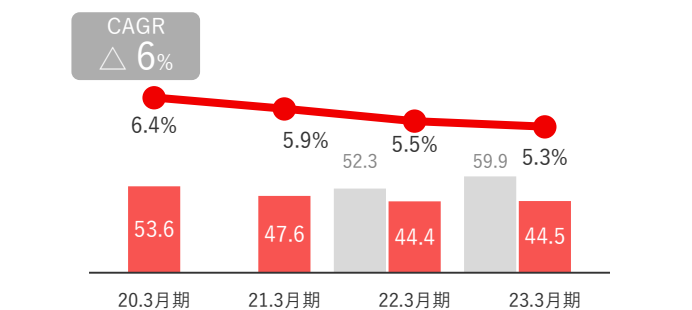
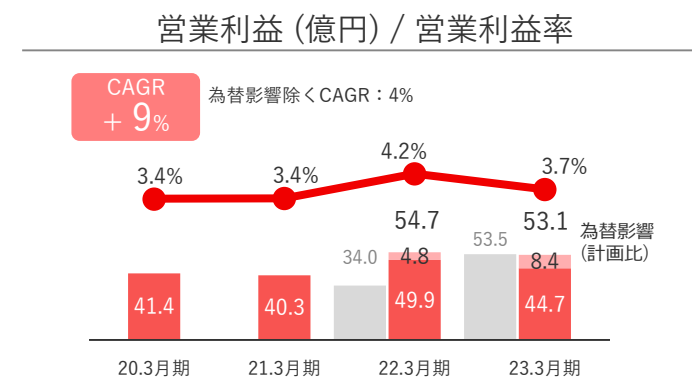
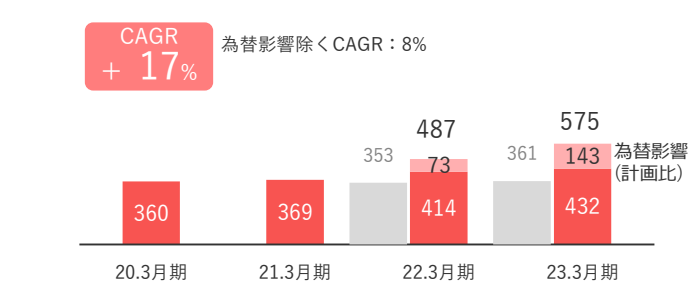
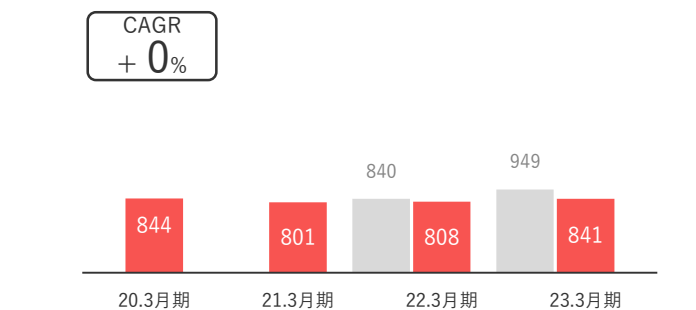
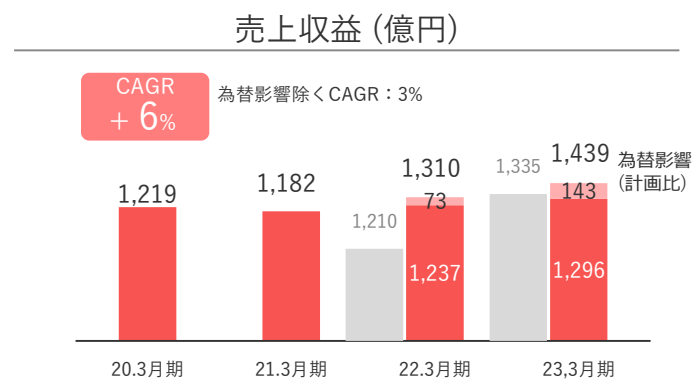
	2020年3月期	2023年3月期		中計目標	中計目標比
売上収益	1,219 億円	1,439 億円	+6%(CAGR)	1,335 億円	+104 億円
売上総利益率	20.8 %	22.1 %	+1.3pt	22.6 %	△0.5 pt
営業利益	41.4 億円	53.1 億円	+9%(CAGR)	53.5 億円	△0.3 億円
(営業利益率)	3.4 %	3.7 %	+0.3pt	4.0 %	△0.3 pt
ROIC	14.0 %	16.6 %	+2.6pt	20.0 %	△3.4 pt
親会社所有者帰属 持分比率	11.7 %	26.6 %	+14.9pt	20.0 %	+6.6 pt

1. 中期経営計画 (WILL-being 2023) 振り返り

セグメント別売上収益、営業利益推移

海外Wは為替影響を除いても成長したものの、国内Wは停滞。

	中計目標	実績
連結	売上収益	1,335億円 実績: 1,439億円 うち為替影響: 143億円
	営業利益	53.5億円 実績: 53.1億円 うち為替影響: 8億円
	営業利益率	4.0% 実績: 3.7%
国内W	売上収益	949億円 実績: 841億円
	営業利益	59.9億円 実績: 44.5億円
	営業利益率	6.3% 実績: 5.3%
海外W	売上収益	361億円 実績: 575億円 うち為替影響: 143億円
	営業利益	16.6億円 実績: 34.0億円 うち為替影響: 8億円
	営業利益率	4.6% 実績: 5.9%



1. 中期経営計画 (WILL-being 2023) 振り返り

セグメント別売上収益、営業利益推移

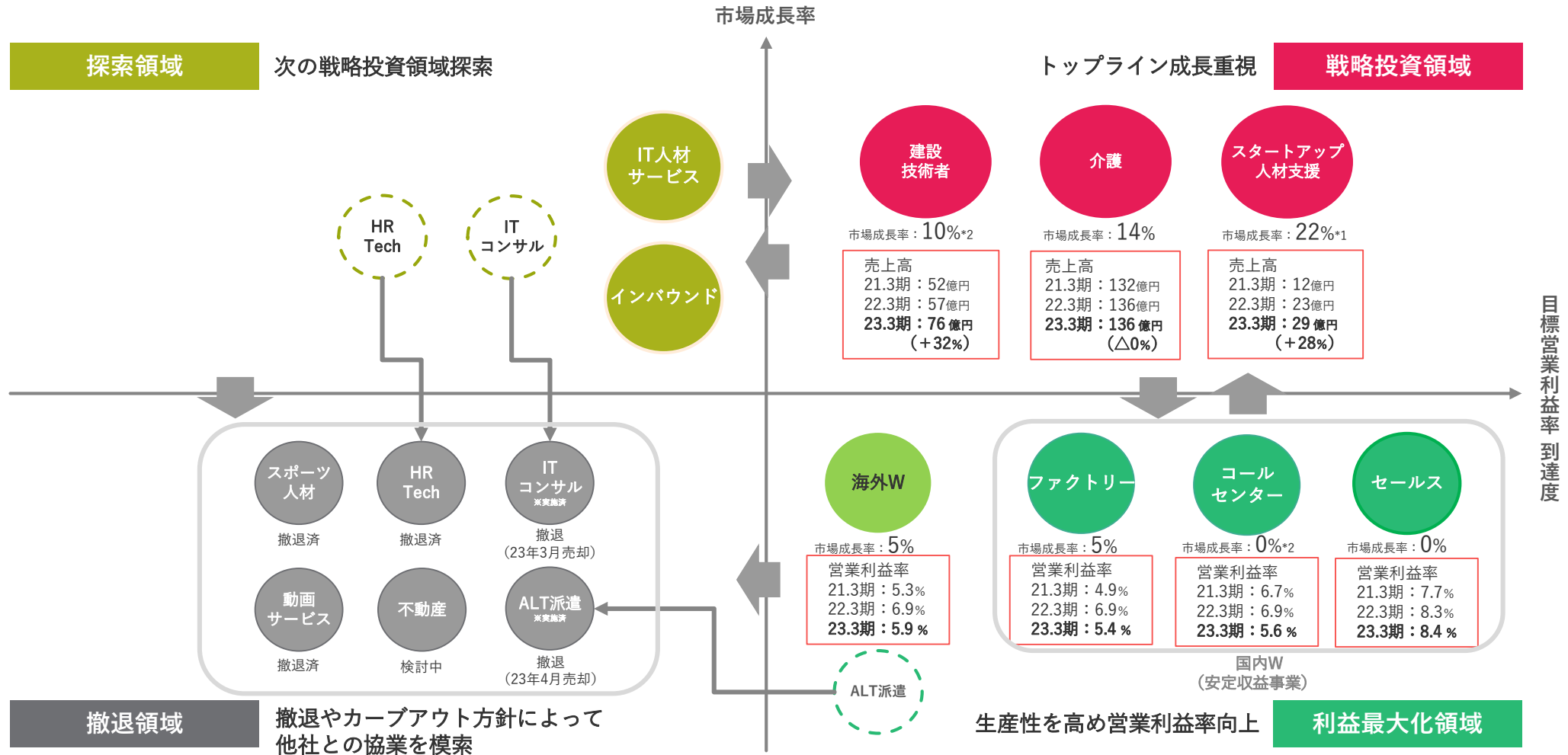
セグメント	領域		2020.3月期	2021.3月期	2022.3月期	①2023.3月期 実績	②2023.3月期 中計目標	中計目標比 (①-②)	原因分析
国内W	セールス アウトソーシング領域	売上	231.4	190.4	195.1	203.9	219.5	△15.5	通信分野の一部既存顧客のオーダー数減少、 コロナ禍でイベント開催減少により売上が低迷。
		営業利益	18.6	14.6	16.1	17.1	19.7	△2.5	
	コールセンター アウトソーシング領域	売上	164.6	168.6	170.4	165.8	180.3	△14.4	既存顧客からのオーダー数減少により、 稼働人数減少。
		営業利益	9.9	11.3	11.7	9.3	13.3	△3.9	
	ファクトリー アウトソーシング領域	売上	237.4	205.8	183.1	176.4	196.2	△19.8	コロナ禍で外国人労働者含め採用環境の悪化により 稼働人数減少。
		営業利益	14.0	10.0	12.5	9.4	14.3	△4.8	
	介護ビジネス支援領域	売上	120.5	132.1	136.7	136.2	183.6	△47.4	紹介予定派遣の需要が見込めなく、 期中で戦略を変更。
		営業利益	3.6	3.8	2.9	4.9	10.6	△5.6	
	スタートアップ 人材支援領域	売上	12.6	12.7	23.4	29.9	23.3	+6.6	人材紹介需要は堅調に推移したものの、 23.3期に過年度の決算訂正で販管費4億円を計上。
		営業利益	3.0	1.5	6.0	2.6	2.8	△0.2	
	建設技術者領域	売上	48.1	52.7	57.8	76.6	99.0	△22.3	採用環境悪化により、 未経験者採用人数が1年遅延ペースで推移。
		営業利益	2.4	0.3	△5.5	△4.9	0.7	△5.7	
海外W	売上	360.7	369.2	487.4	575.3	361.1	+214.2	プラスの為替影響と、ポストコロナの急激な 人材紹介需要により人材紹介が急成長。	
	営業利益	15.5	19.4	33.4	34.0	16.6	+17.4		

コロナ影響は当初の想定よりあったものの、重点戦略は大幅未達。

重点戦略		内容	評価	
戦略Ⅰ	ポートフォリオシフトによる収益性の改善	<ul style="list-style-type: none"> Perm（人材紹介、専門性の高い領域への人材派遣）領域を拡大。特に、介護、建設技術者、スタートアップ人材支援領域にフォーカス。 (指標) <ul style="list-style-type: none"> 戦略投資領域 = 売上成長率 利益最大化領域 = 営業利益率 	△	(戦略投資領域) <ul style="list-style-type: none"> 建設：△（採用数は順調に拡大するも、当初計画に対しては1年遅れ） 介護：×（紹介予定派遣は、拡大が見込めず期中で戦略変更。） スタートアップ人材支援：○（過年度決算訂正はあったものの好調に推移）
			△	(利益最大化領域) <ul style="list-style-type: none"> 国内W：×（感染症拡大の影響もあったものの、既存顧客からのオーダー数減少、採用人数の減少で、稼働人数数が減少。また粗利率の低下により、営業利益率は低下。） 海外W：○（ポストコロナの急激な人材紹介需要は一巡したものの、為替影響を除いても、ベースは着実にUP）
戦略Ⅱ	デジタルシフトによる生産性の改善	<ul style="list-style-type: none"> デジタルシフトにより、1人当たり生産性を高める。 	×	<ul style="list-style-type: none"> WILLOFスマホアプリの機能の強化（申請のオンライン化等）、建設技術者領域の基幹システム（派遣管理）を既存システムに統合を進めるも、1人当たりの生産性改善にまでつながらず。
戦略Ⅲ	次なる戦略投資領域の探索	<ul style="list-style-type: none"> 在日外国人向けサービスの拡大。 IT人材サービスの拡大。 HRTechは、主軸事業周辺領域での展開探索。 	×	<ul style="list-style-type: none"> 2022年5月に技能実習生、特定技能外国人の来日再開するも、在日外国人向けサービスは、当初の想定を下回る。 IT人材サービスは、派遣・紹介とも着実に増加。 既存のHRTechプロダクト（ビザマネ、外国人ライフサポートサービス）は2023年3月に撤退。建設技術者領域でのサービス等、プロダクト開発中。
戦略Ⅳ	財務戦略	<ul style="list-style-type: none"> 親会社所有者帰属持分比率：20%以上 ROIC：20%以上（資本コストは10%程度） 総還元性向：30%以上 	○	<ul style="list-style-type: none"> 親会社所有者帰属持分比率は、2023年3月末時点で26.6%。 ROICは16.6%。営業利益の目標未達により未達。 23.3期の総還元性向：31.2%。

1. 中期経営計画 (WILL-being 2023) 振り返り 事業ポートフォリオマネジメント

成長が見込めない3分野からは撤退。



*1 当社連結子会社のフォースタートアップス株式会社推計値 *2 当社調べ
※出典「人材ビジネスの現状と展望 2021年版」(株)矢野経済研究所、Economic Report World Employment Confederation (出典元データがユーロ表記のため、1€130円で換算)

前中計での課題を踏まえ、次期中計の方針を以下の通り整理。 国内Wの再成長が最重要課題。



課題

営業利益率が依然として3%台で横ばい。
(営業利益率 20.3期: 3.4%→23.3期: 3.7%)

建設技術者領域は、採用が想定通り進まず、計画が1年遅延。

国内Wの主力(セールス、コールセンター、ファクトリー)において、採用環境悪化。

介護の紹介予定派遣を戦略転換したことから、成長ドライバー減少。

国内において、採用環境は将来的に更に悪化。

財務の安定性を重視したことで、M&Aを行わなかったこともあり、直近3年間の成長が停滞。

海外Wの成長をさらに加速。

国内W

海外W



次期中計に向けた方針

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W)を高めることが優先。

前中計に引き続き、採用等の先行投資を実施し、事業の柱の1つにする。

新たな採用チャンネル、採用ルートの確保にむけた先行投資を実施。

新たな成長ドライバー(外国人管理受託等)を創出。

国内のブランドプロモーションを実施。



ターゲット選定、投資枠等財務規律を設けてM&Aを再開。

必要な投資(人員増強)を行いながら、成長をさらに加速。

新中期経営計画(WILL-being2026)

2


基本方針
国内Wの再成長

		2023年3月期実績	2026年3月期目標	2023年3月期 →2026年3月期
 目標	売上収益 <small>*新規M&Aは含めず</small>	1,439億円	1,700億円	CAGR +6%
	営業利益 (営業利益率)	53.1億円 (3.7%)	65.0億円 (3.8%)	CAGR +7% (+0.1pt)
 KPI	採用人数/年 (建設技術者領域)	1,000名	2,000名	+1,000名
	定着率 (建設技術者領域)	71%	73%	+2pt
	正社員派遣稼働人数 (国内W (建設技術者領域除く))	2,450名	4,700名	+2,250名
	外国人雇用支援人数 (国内W (建設技術者領域除く))	1,750名	6,800名	+5,050名
	人材紹介売上比率 (海外W)	14%	17%	+3pt

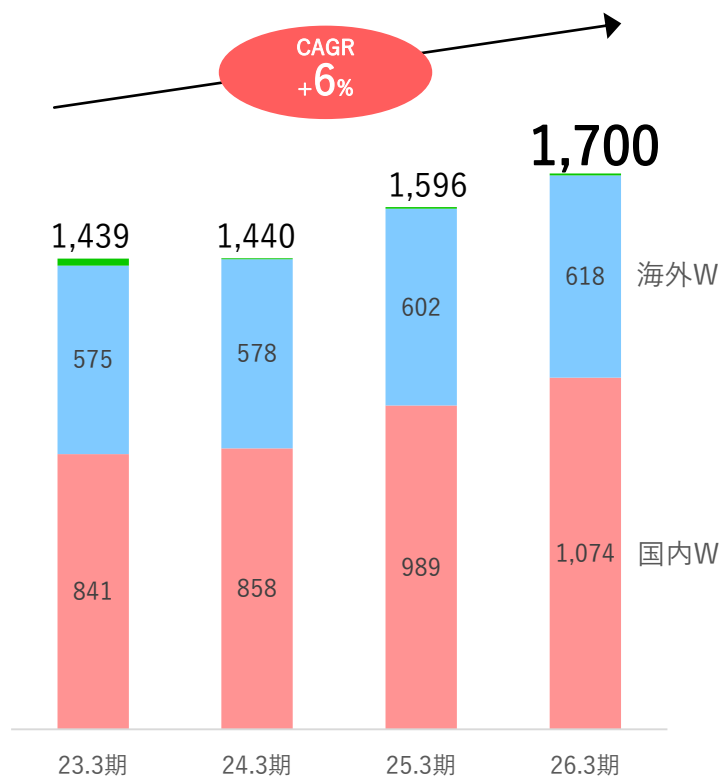
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)

年度別 経営目標

国内Wに、先行投資として約35億円 (24.3期：11億、25.3期：25億) を投下し、26.3期に高い成長を目指す。

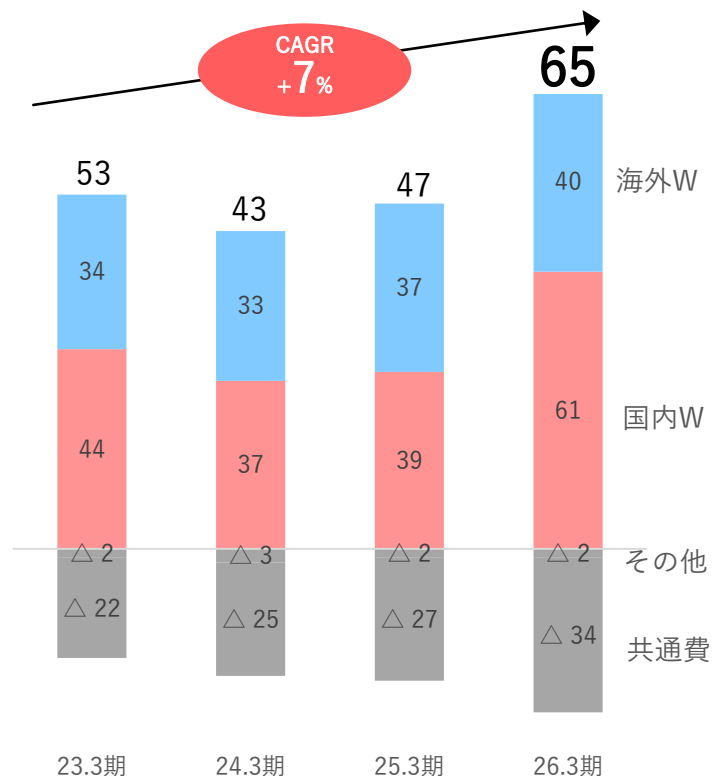
連結売上収益 (億円)

為替影響除くCAGR：7%

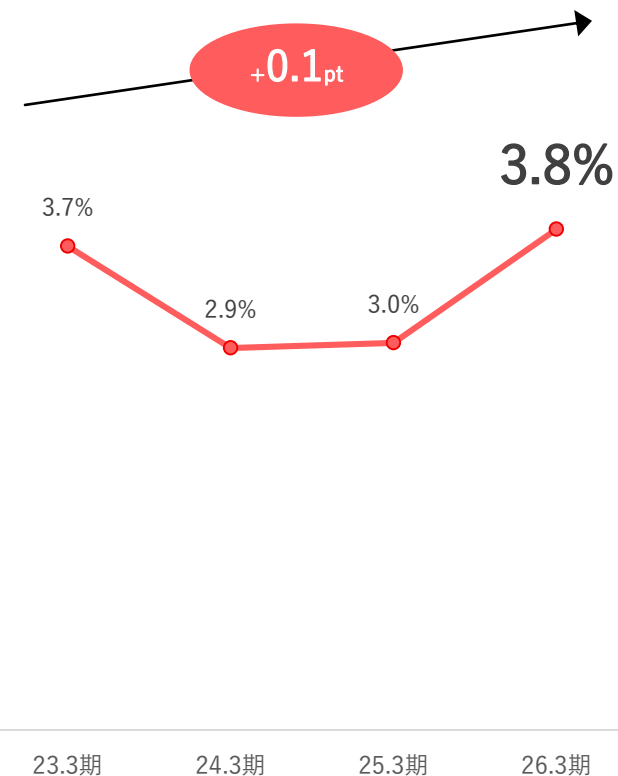


連結営業利益額 (億円)

為替影響除くCAGR：8%

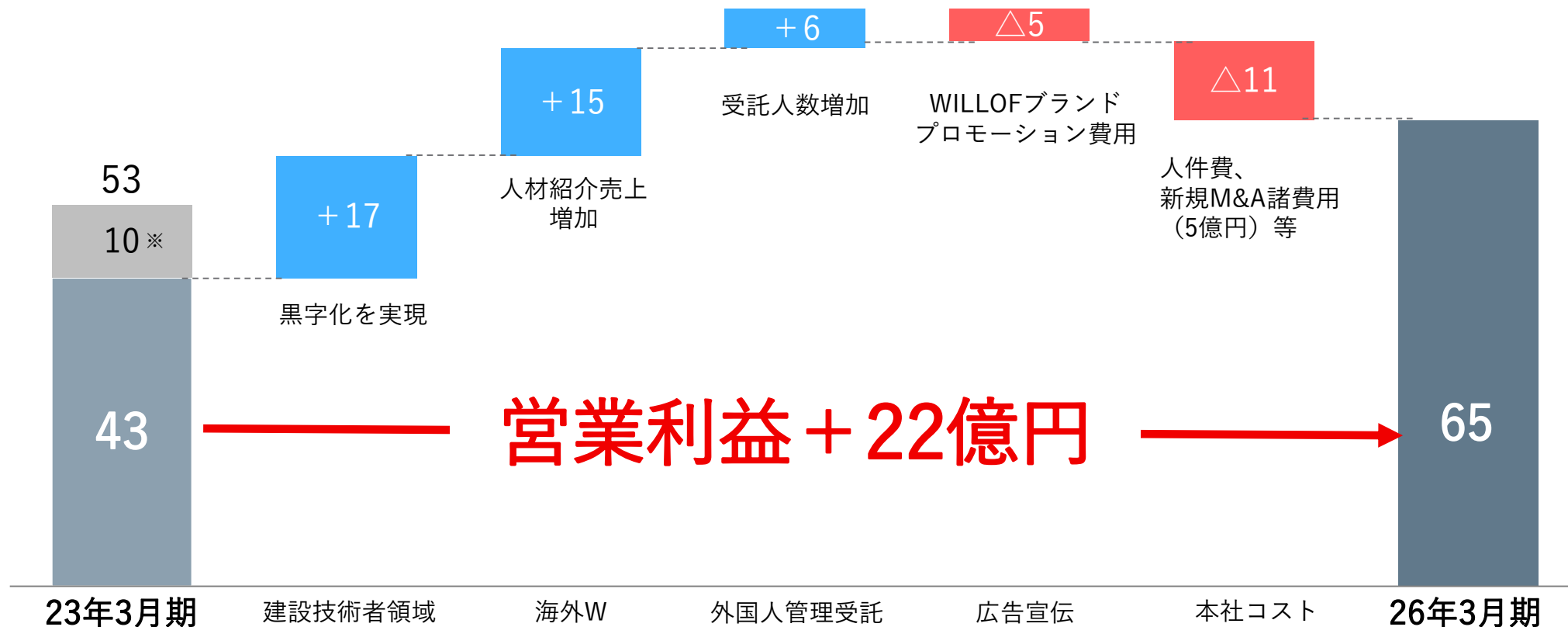


連結営業利益率 (%)



建設技術者領域、海外W、外国人管理受託を中心に利益創出能力を向上。

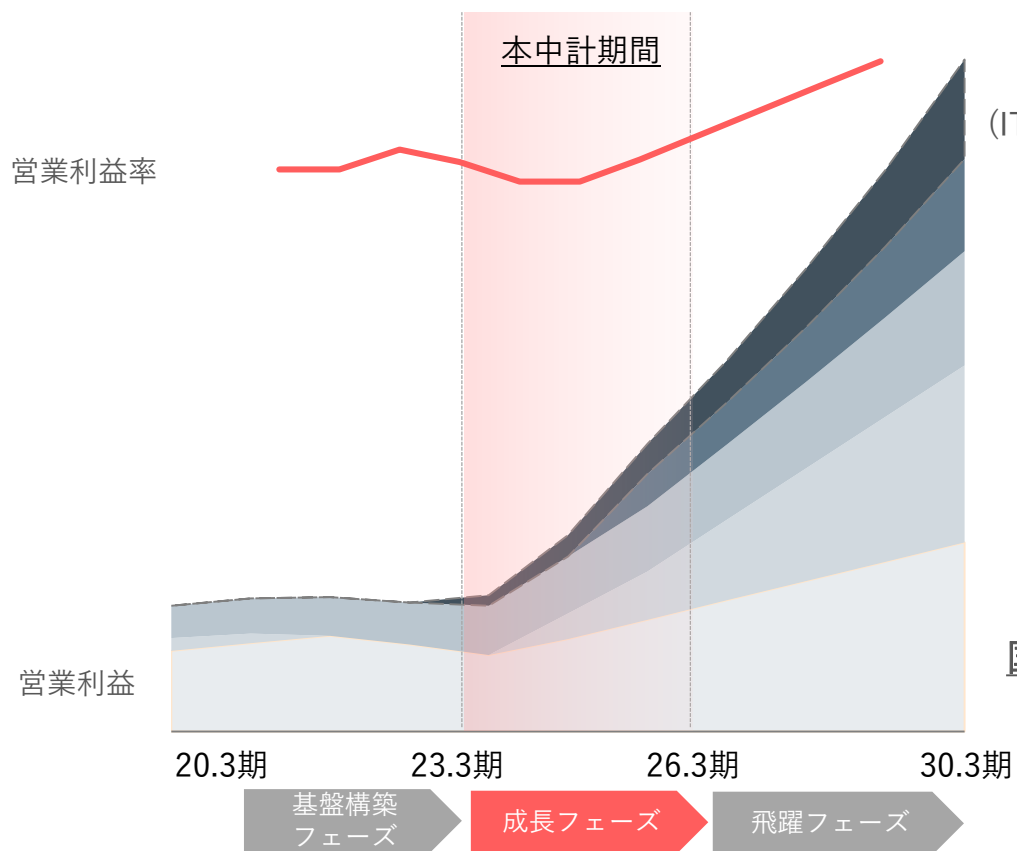
(億円)



※23年3月期の一過性影響等を除外するため、連結の範囲の変更を伴う子会社株式売却の売却益 (+2.3億円) 及び24年3月期以降の連結除外影響 (+4.6億円) 海外Wの補助金収入 (+4.9億円)、24年3月期の計画為替レートに対する為替影響 (+2.3億円)、子会社化年度決算訂正影響 (△4.0億円) を調整した数字です。

本中計期間で利益体質を変えて、将来の飛躍的な成長を実現する。

■利益成長シナリオ



新領域
(IT/外国人等)

探索領域のリフレッシュ

常に新領域の探索を行い、ポテンシャル・勝ち筋を見出す。

M&A

非連続な成長

ターゲットを絞り、財務規律を設けたうえで取り組む。

海外

安定成長

ダウンサイドリスクを最小化させるため、ガバナンスを強化。

建設

新たな柱へ


業界トップを目指すため、先行投資でトップラインを伸ばし、新たな柱へ。

国内既存

安定基盤へ再建

成長力を取り戻し、27.3期以降に利益を最大化していく。

本中計の経営目標達成に向けて、以下の4つを重点戦略として設定。

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		新卒含む未経験者採用を倍増 1,000名 (2023年3月期) ▶ 2,000名 (2026年3月期)
	国内W	戦略Ⅱ	国内W (建設技術者領域以外) の再成長		POINT1 正社員派遣人数を倍増 2,450名 (2023年3月期) ▶ 4,700名 (2026年3月期) POINT2 外国人管理受託人数を3倍 1,750名 (2023年3月期) ▶ 6,800名 (2026年3月期) POINT3 ブランドプロモーションの実施
		戦略Ⅲ	M&Aを通じた非連続な成長		M&A投資枠として100億円を設定
		海外W	戦略Ⅳ	海外Wの安定した成長	

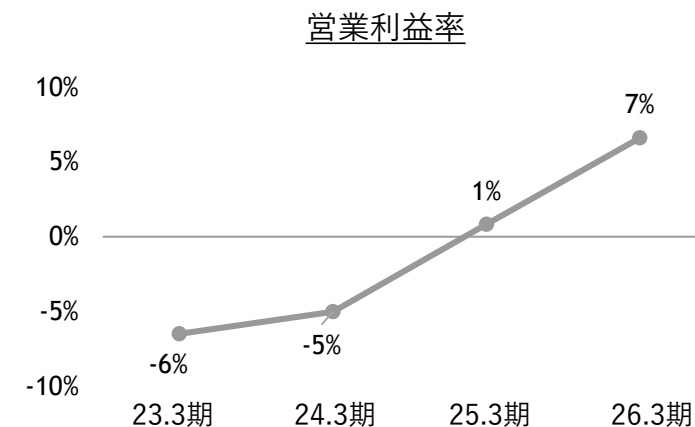
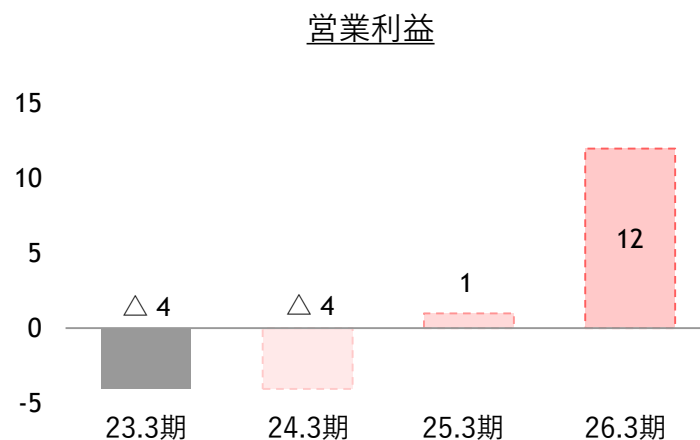
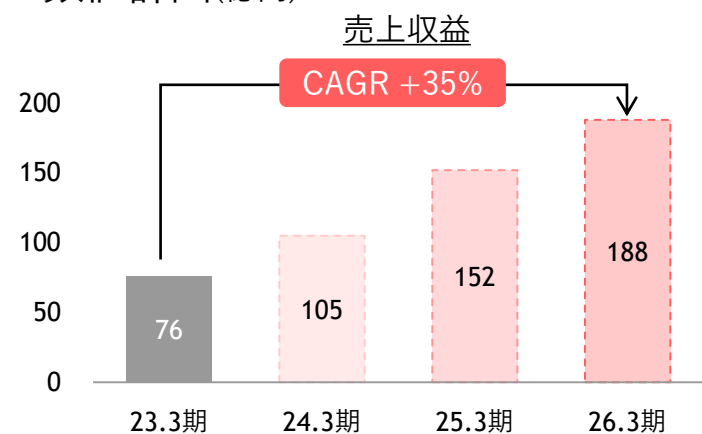
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)

戦略 I 建設技術者事業の更なる成長、収益化を実現

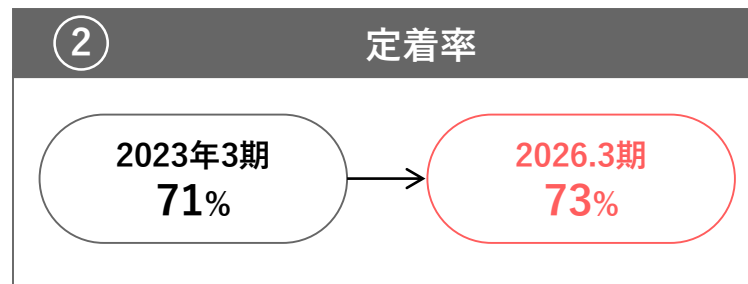
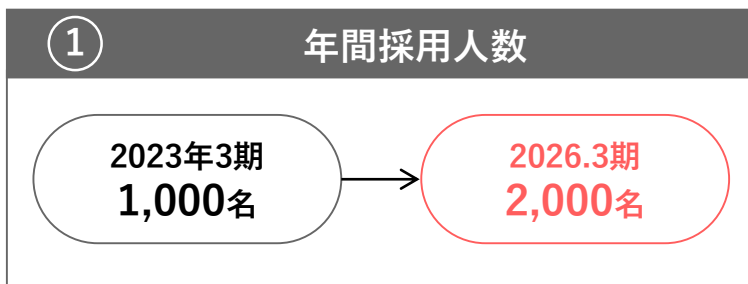
重点戦略

採用人数をこの3年で倍増(2023年3月期比)。更なる成長と収益化を実現。

数値計画(億円)



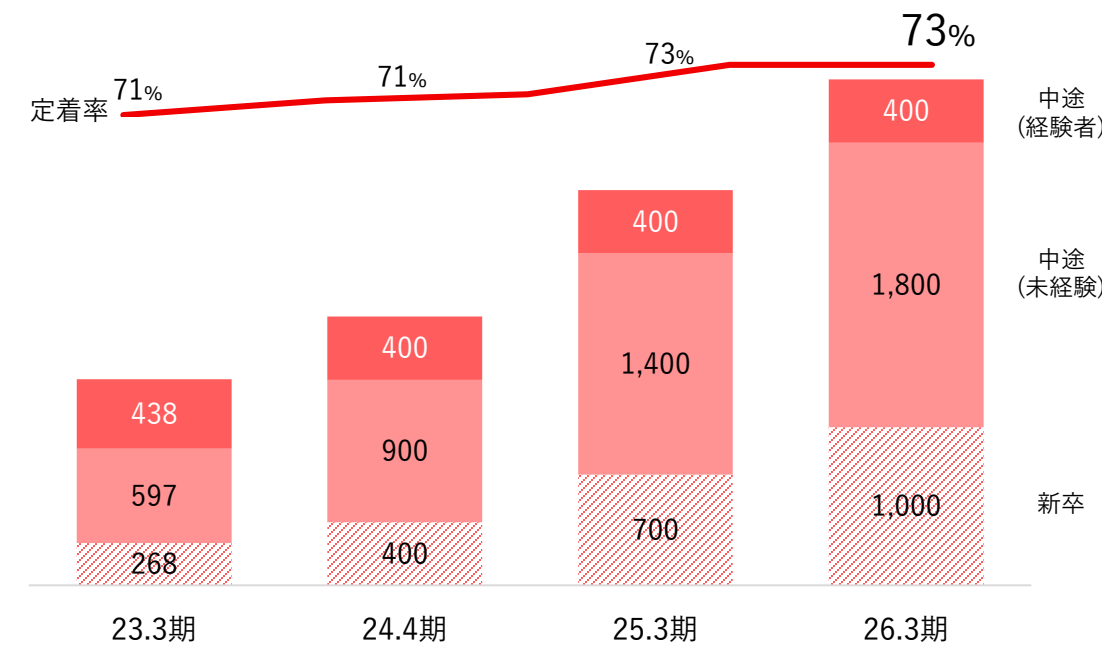
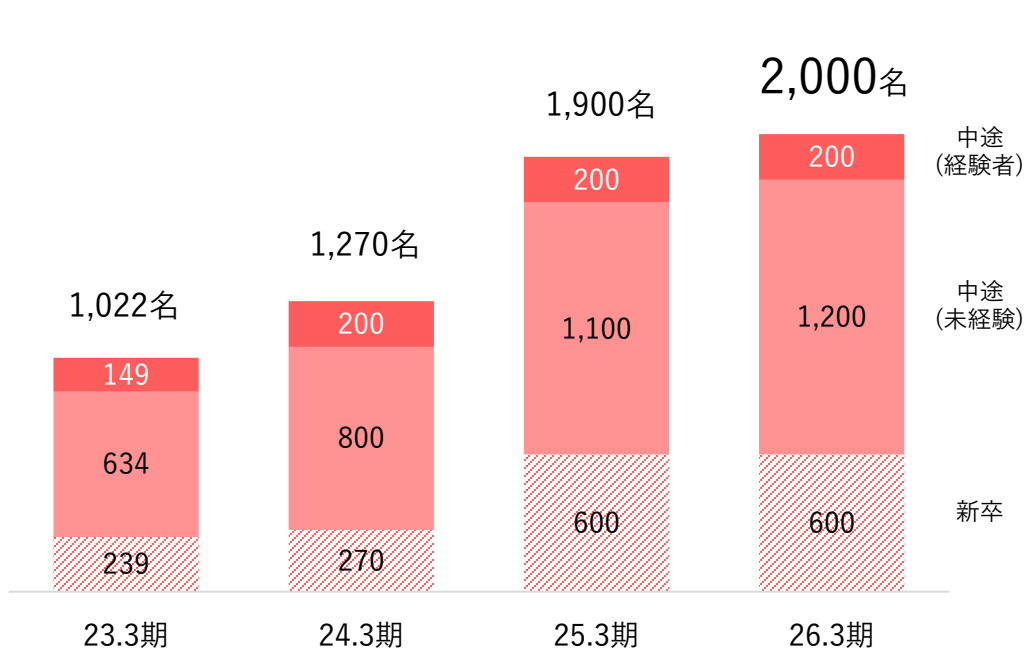
重要KPI



新卒、中途未経験者採用人数倍増に向け、積極的な採用活動を実施。

採用人数

稼働人数+定着率



	23.3期	26.3期
定着率	71%	73%
新卒採用	239名	600名
中途未経験採用	678名	1,200名

取組内容	
スタッフとのタッチポイント増加	スタッフフォローチームの新設、継続研修機会の増加、コンタクト品質の向上
新たな取り組みの実施	既存の取り組み強化に加え、新たな取り組みを実施
採用チャネルの増加	採用チャネルの増加・パートナー企業との連携を強化

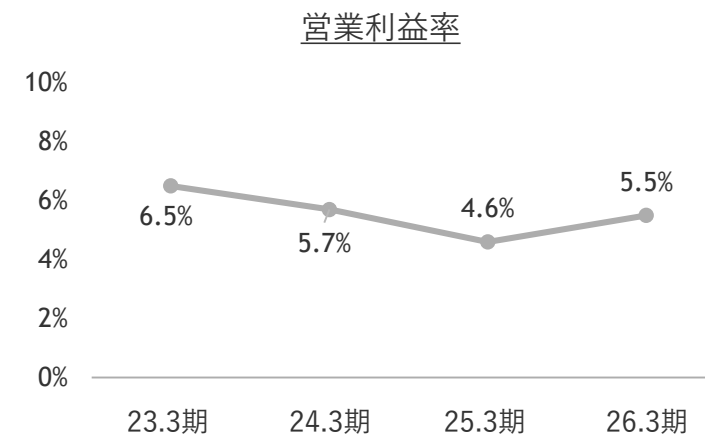
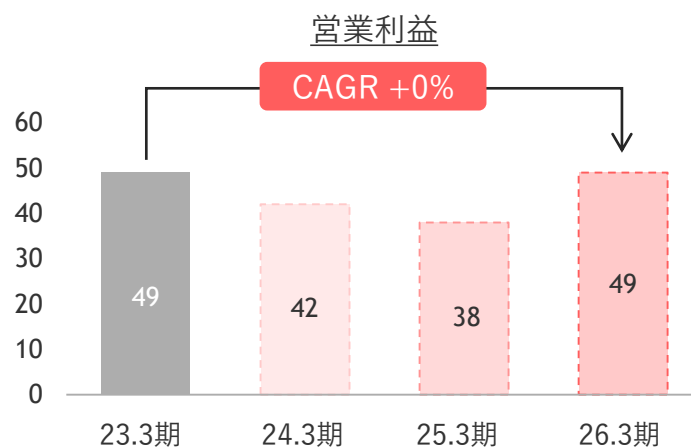
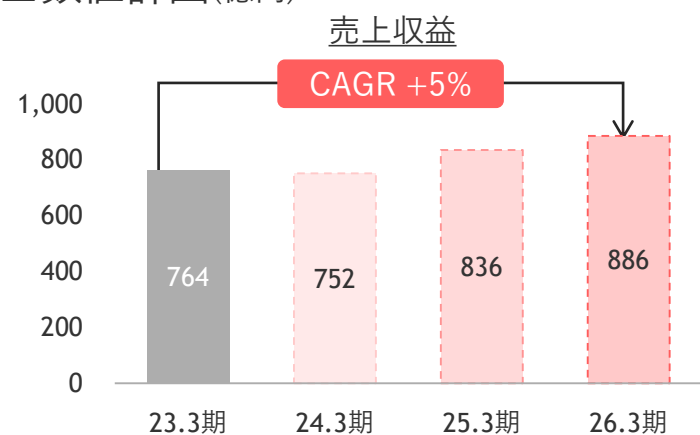
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)

戦略II 国内W（建設技術者領域以外）の再成長

重点戦略

外国人雇用管理受託、正社員派遣を拡大する。

数値計画(億円)



重要KPI

① 外国人管理受託人数

2023年3期
1,750名

2026.3期
6,800名

② 正社員派遣稼働人数

2023年3期
2,452名

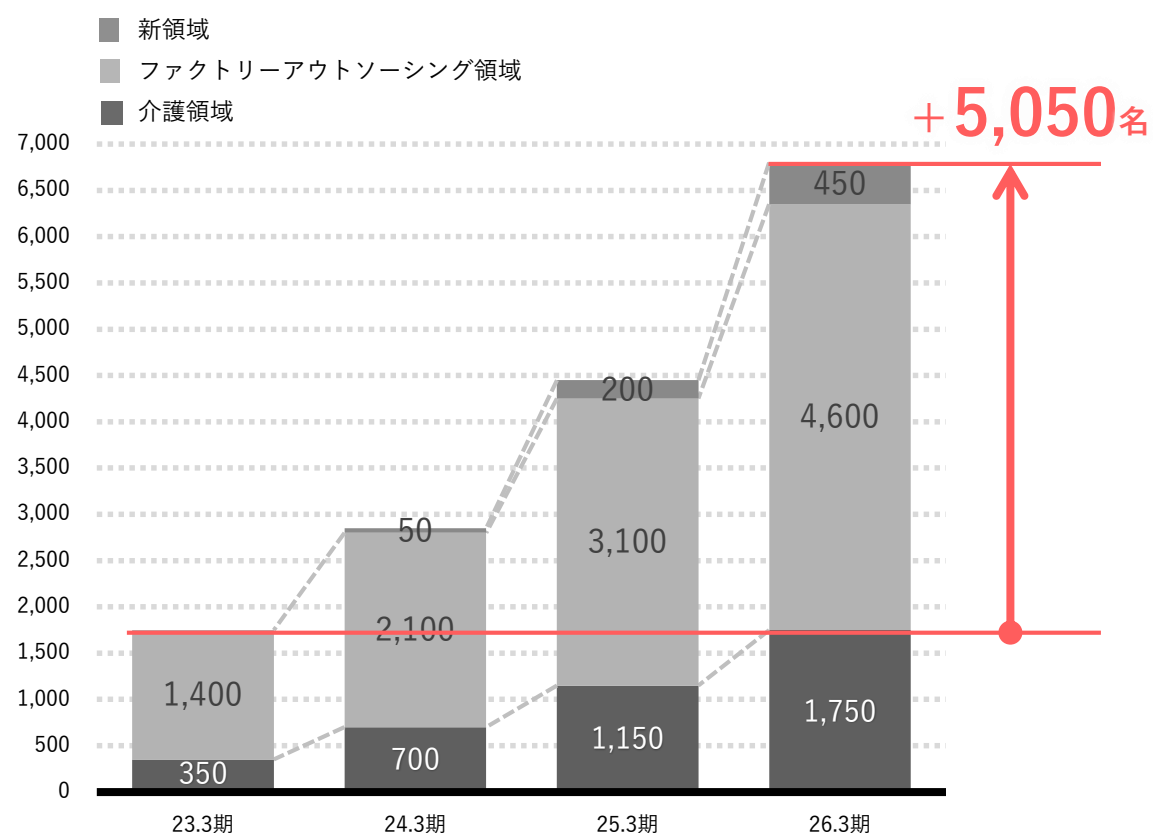
2026.3期
4,700名

2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)

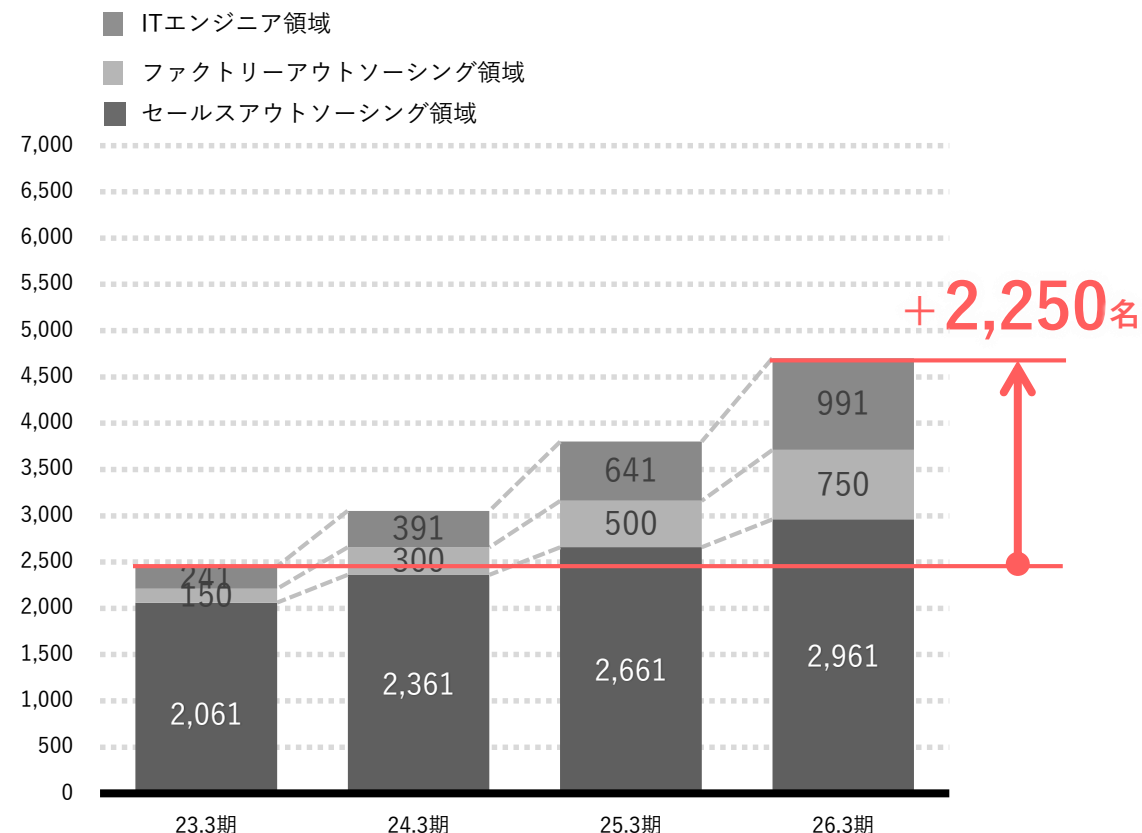
戦略II 国内W（建設技術者領域以外）の再成長

外国人管理受託は、営業人員の増加によるオーダー獲得、
正社員派遣は、建設技術者領域同様新卒及び未経験採用を積極的に行う。

外国人管理受託人数推移 (名)



正社員派遣稼働人数推移 (名)



2019年10月に国内ブランドを「WILLOF」冠に統一したものの、その後感染症が拡大し、ブランドプロモーションを実施できず
今後、採用環境の悪化、それにより採用単価の上昇が見込まれるため、
自社ブランド強化に向けたブランドプロモーションを実施（3億-5億/年）

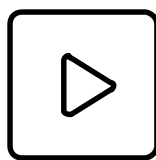
■ブランドビジョン（私たちが目指す姿）

Chance-Making Company

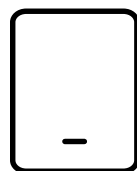
想定プロモーション媒体



TVCM
*放送エリア限定



WebCM



SNS

プロモーションによる想定効果

ブランド認知度向上



WILLOF検索件数UP

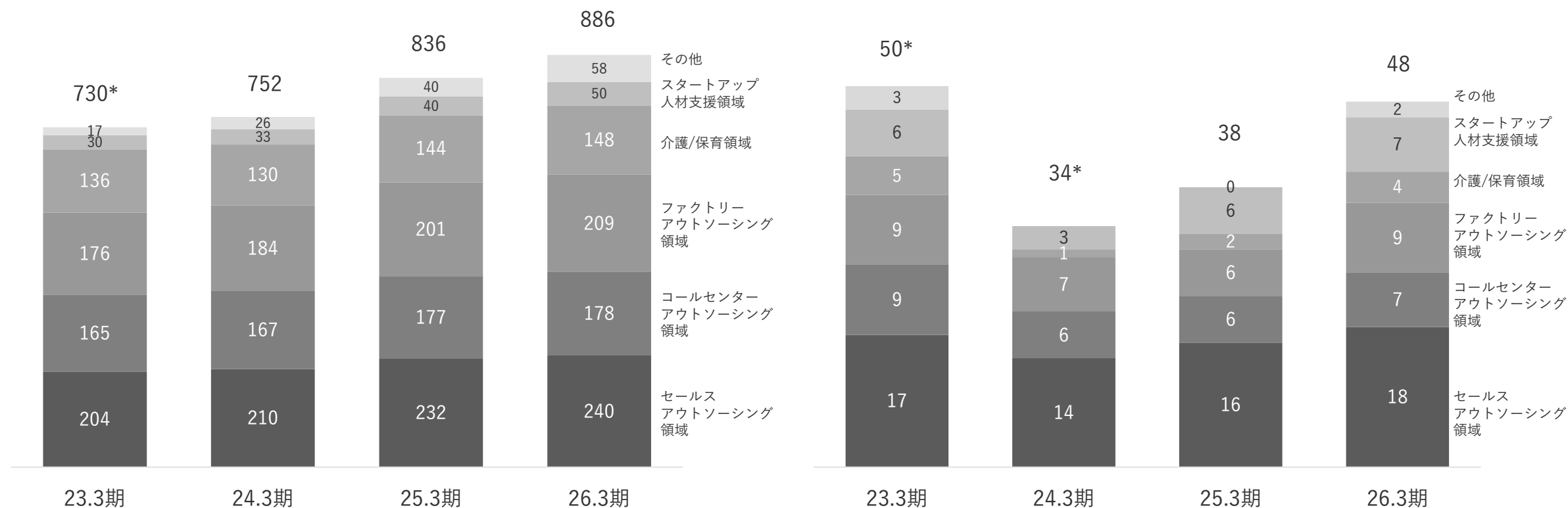


自社媒体からの採用数増加

27.3期以降の利益最大化に向けて、営業人員の増員、採用費、広告宣伝費等の先行投資として、24.3期は11億円の先行投資を実施予定。

領域別 売上 (億円)

領域別 営業利益 (億円)



*23.3期については、(株)ポーターリンクの連結除外影響（売上：34億円、営業利益：5.8億円）、連結子会社の過年度決算訂正影響（営業利益：△4億円）、24.3期については、(株)ポーターリンクの株式売却益（8.4億円）を除外した数値を記載しています。

本中計においては、ターゲット、財務規律を設け、M&Aを再開。
投資枠としては、本中計期間で100億円を設定。

■M&A方針

『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。**



ターゲット



IT・建設・製造 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

- 担当領域責任者 及び PMI担当者による初期段階から関与。
- 当社の過去M&Aプロセスの遂行による透明性を確保。



財務規律

- M&A資金は、フリーC/F、借入の順番とする。
- 当社の資本コスト (WACC: 9%) を上回るROICを少なくとも達成。
(買収時における適切な価格の設定)



ガバナンス

- 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、適切なガバナンスを実施。

戦略投資領域、探索領域及びその補完領域にターゲットは絞る。

領域 | ■ M&Aターゲット 資本提携ターゲット

 国内

 海外

戦略投資領域

- 建設技術者領域
- スタートアップ
人材支援



探索領域

- IT人材サービス
- 建設技術者DR

利益最大化領域

- セールス
- コールセンター
- ファクトリー
- 介護人材サービス

利益最大化領域

-  • シンガポール
-  • オーストラリア

人材育成

- (技術者) 教育、研修事業

日本への人材供給

- 日本語教育 +
送り出し機関


既存事業
ポートフォリオ



補完領域

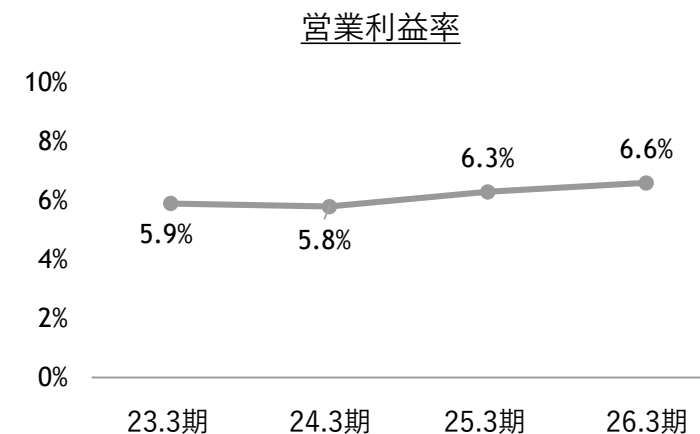
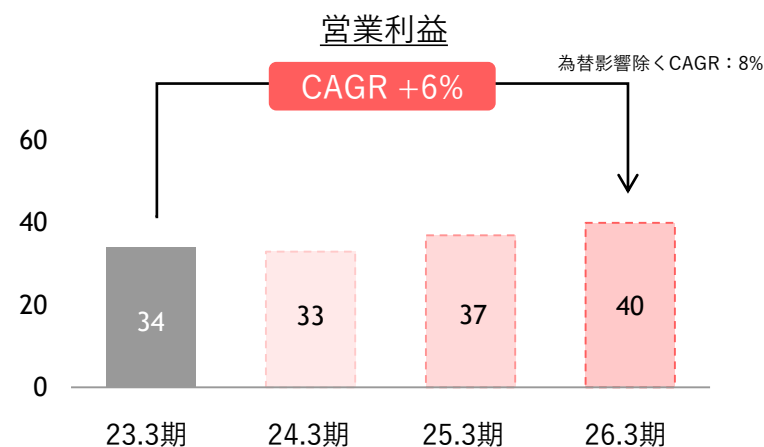
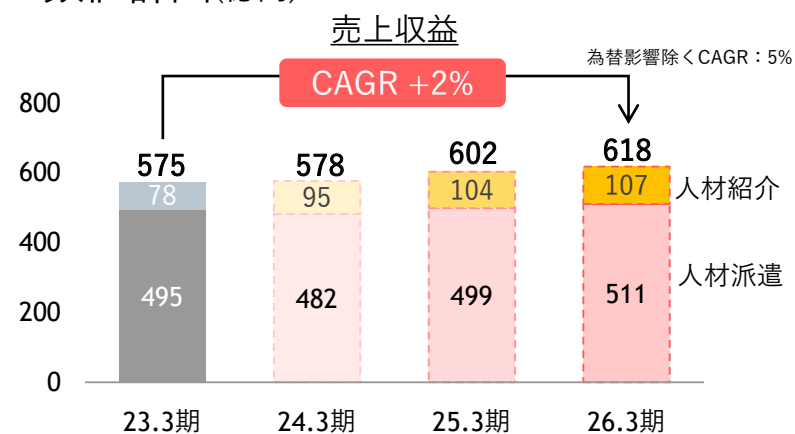
2. 中期経営計画 (WILL-being 2026)

戦略Ⅳ 海外Wの安定した成長

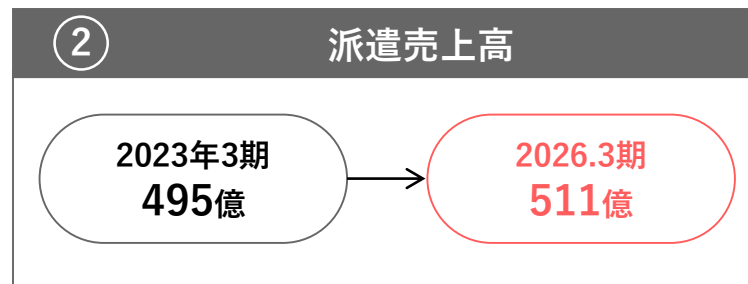
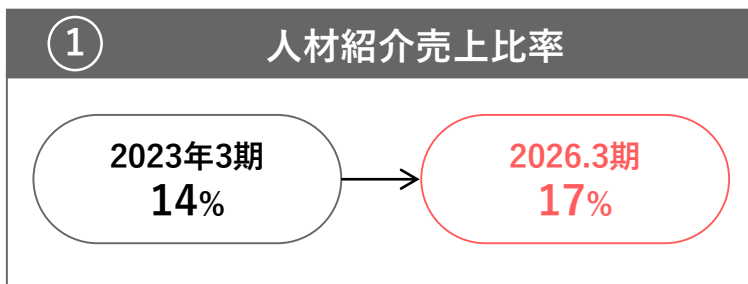
重点戦略

ポストコロナの一時的な人材需要は一巡したものの、安定した成長を実現する。

数値計画(億円)







重要KPI

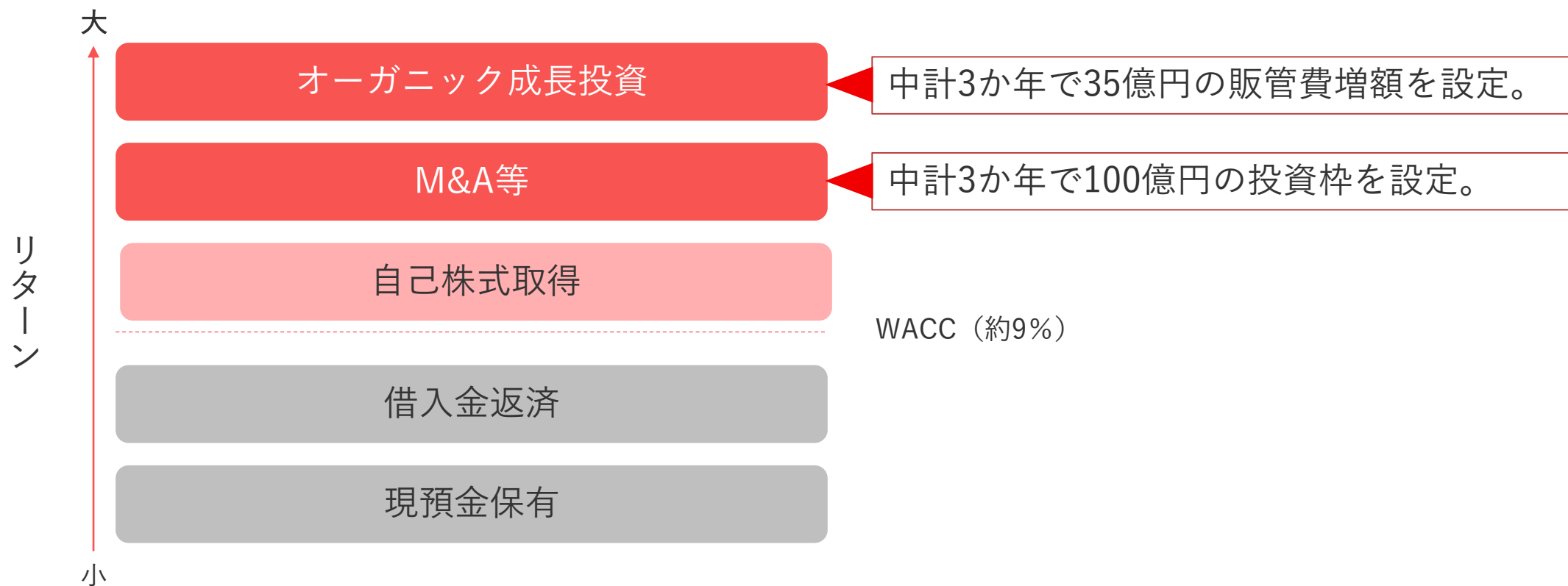


為替感応度	計画レート	前期レート	1円変動による影響額/年	
			売上収益	利益
オーストラリアドル	94円	93円	4.6億円	0.3億円
シンガポールドル	86円	98円	1.1億円	0.1億円

人材紹介売上比率を高めながら、安定した派遣売上拡大、コスト削減に取り組む。

	現状	重点施策	KPI	
			23/3期	26/3期
 粗利改善	ポストコロナの急激な人材需要が一巡。	コロナ前にはなかったパイプラインができたことで、人材紹介は今後も堅調に推移の見通し。コンサルタント増員予定。	コンサルタント数 408名	業績の進捗に応じ増員。 17%
 安定力強化	景気変動に左右されない強固な基盤とするため、安定した領域での人材派遣売上が必要。	政府系、公共事業関連等ディフェンシブ領域での人材派遣拡大。	人材派遣売上 495億円	511億円
 コスト削減	各社が別々の会計含めたシステムを利用しているため、バックオフィスコストが多い。	各社システムの統合。(先ずは会計システム統合)	コスト削減	今後設定予定
 統制強化	創業者及び第2世代経営者個人への依存が大きい。	<ul style="list-style-type: none"> リテンションプラン 第3世代へのサクセッション 	<ul style="list-style-type: none"> 動機付けインセンティブプラン導入検討 第3世代へのサクセッションプラン策定 	

オーガニック成長投資、M&A等の投資を最優先とする。
余力がある場合は、それらに次ぐWACCを上回る投資として
自己株式取得を業績進捗に応じて都度検討。



株主還元

本中計1年目、2年目は23.3期比で減益見通し。この状況を勘案し、本中計における株主還元方針は、「累進配当かつ総還元性向30%以上」に変更。

前中計の株主還元方針

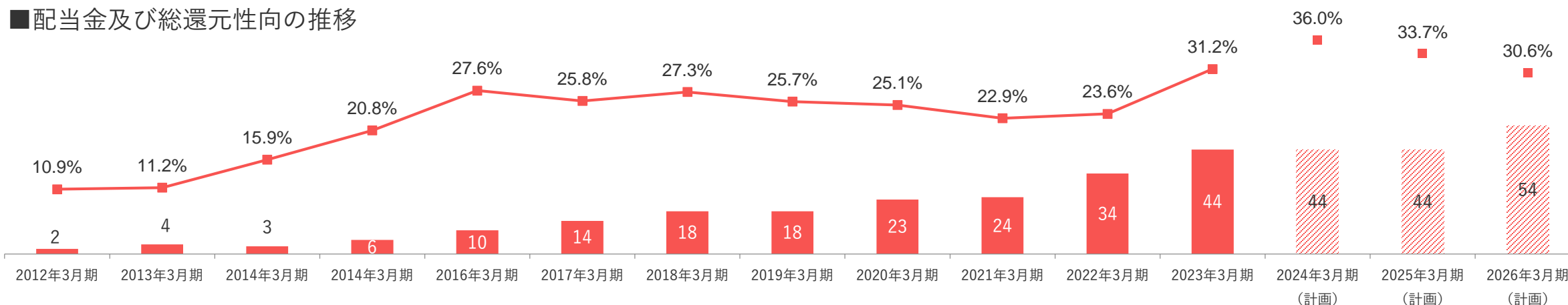
- ・ 総還元性向30%を目安
(対期首業績予想)



本中計の株主還元方針

- ・ **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

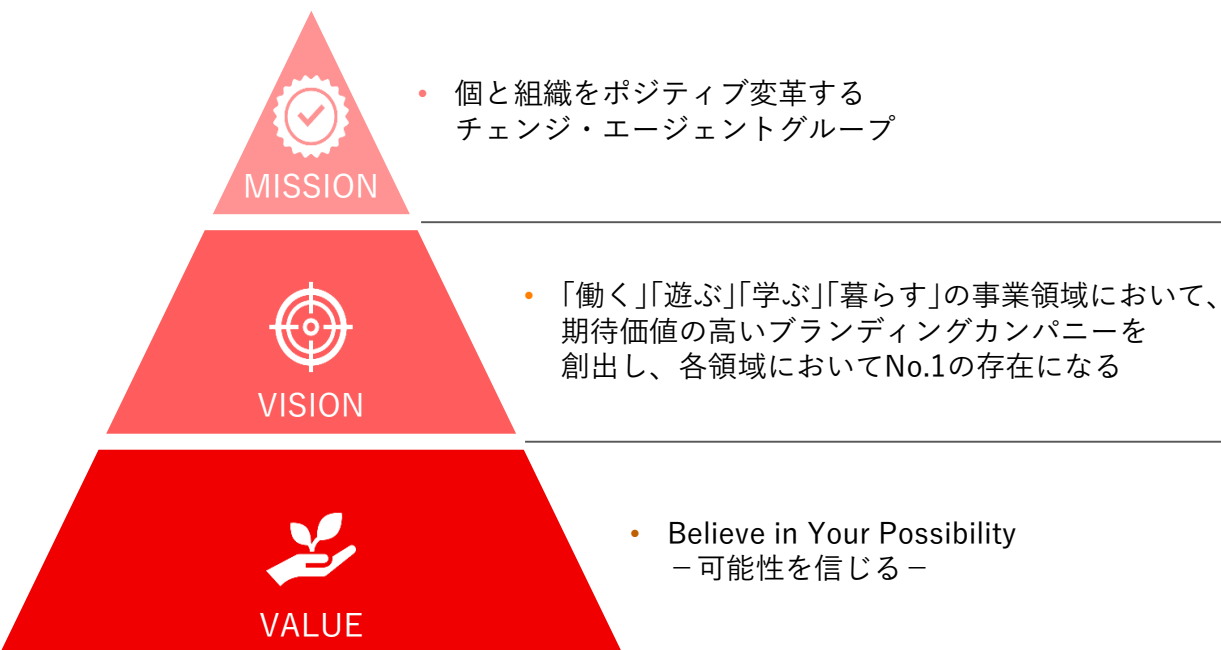
■ 配当金及び総還元性向の推移



長期ビジョン

3

3. 長期ビジョン 当社グループのミッション



働く人に
ポジティブな選択肢を
届け続ける。

3. 長期ビジョン

外部環境の変化



- ✓ 新型コロナウイルスにより経済活動の変化
- ✓ グローバル経済の先行き不透明感
- ✓ 企業・人材の海外への進出/展開



- ✓ サステナビリティへの社会意識の高まり
- ✓ ダイバーシティ&インクルージョンの進展
- ✓ 都市の二極化
- ✓ 地政学リスクの増大

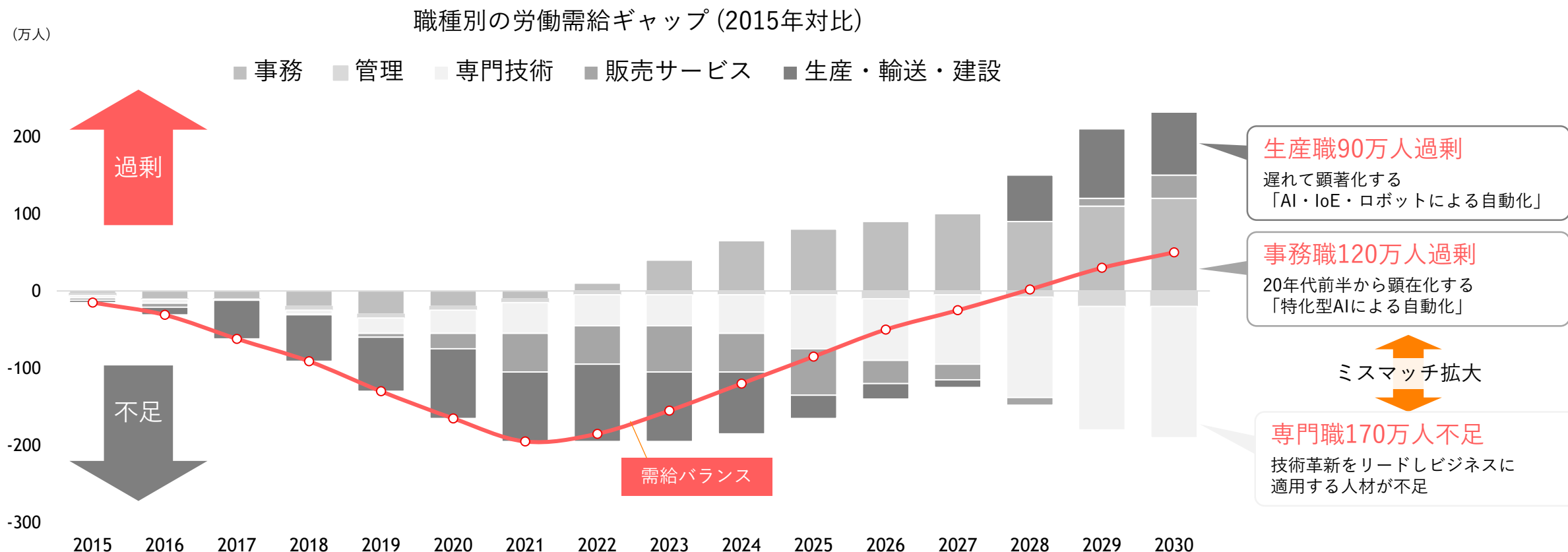


- ✓ 労働力人口の減少、未曾有の少子高齢化社会
- ✓ 構造的な技術者人材の不足
- ✓ “働く”に対する価値観の変化
- ✓ “働き方”の多様化



- ✓ 技術革新の加速化
- ✓ 技術の進展がもたらす人材業界のビジネスモデルの変化
- ✓ デジタルシフトを実現する人材の不足
- ✓ 技術発展による雇用変化

2020年代後半から「職のミスマッチ」が始まる。



出展: 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」



テクノロジーの進展で、
将来人手を要しない職種が増加

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増)

解決する社会課題

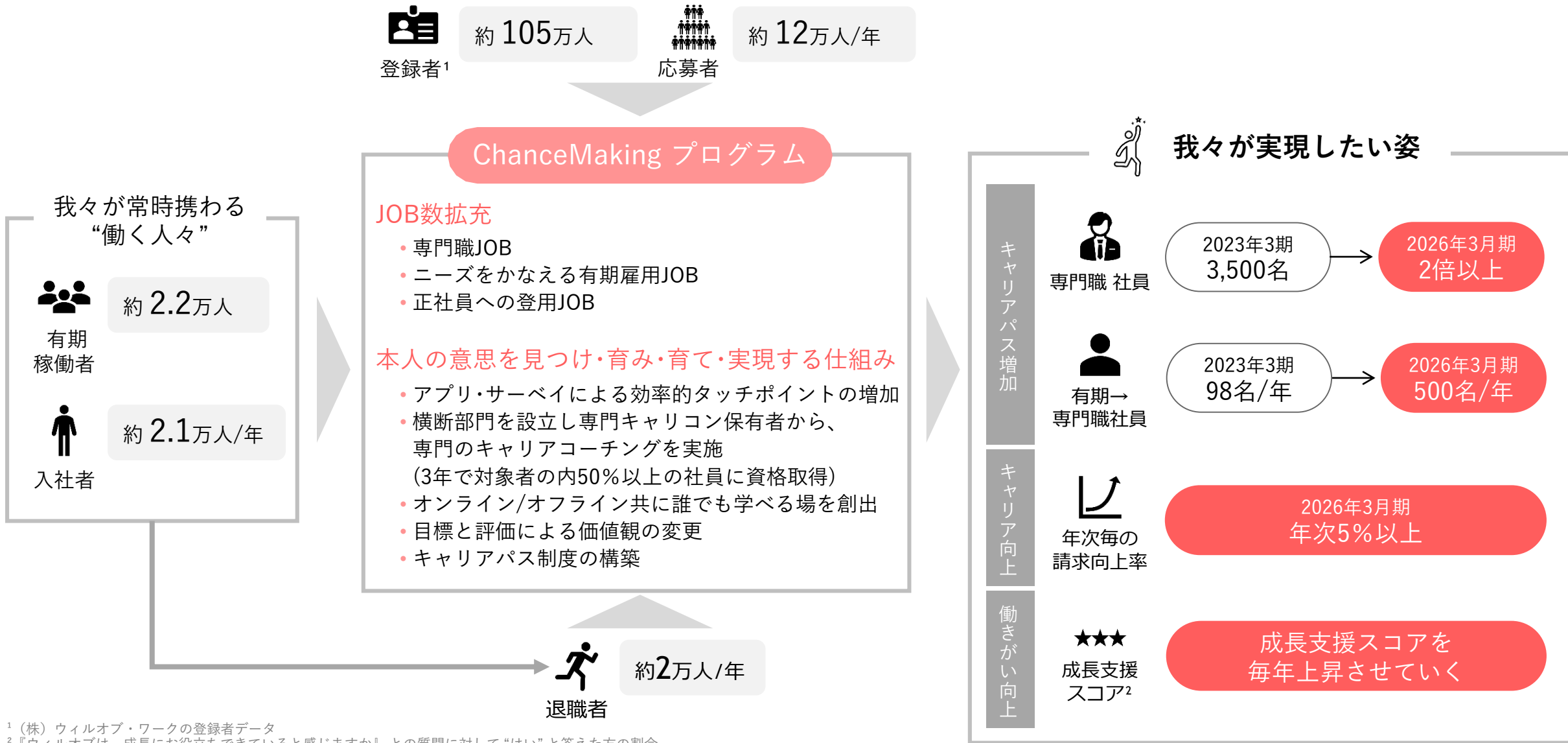
格差社会の拡大
(地方労働者、高齢者、若者等が貧困に)



働く人をエキスパートにするキャリアの
“最大化”と“最適化”を実現していく

3. 長期ビジョン

Chance-Making プログラム



¹ (株) ウィルオブ・ワークの登録者データ

² 『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



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

Mail : ir@willgroup.co.jp / TEL : 03-6859-8880

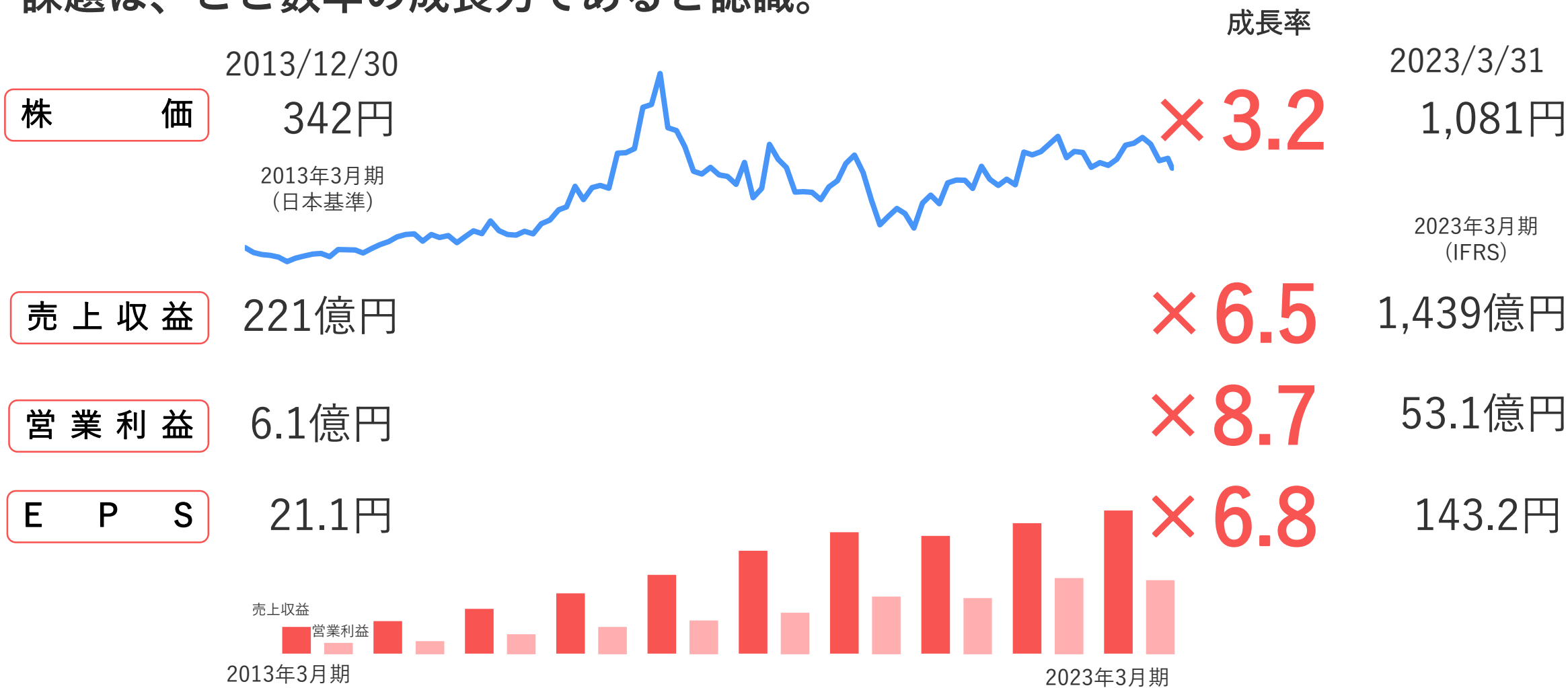
IRメール配信登録▶

▶▶ 「IRメール配信サービス」のご案内

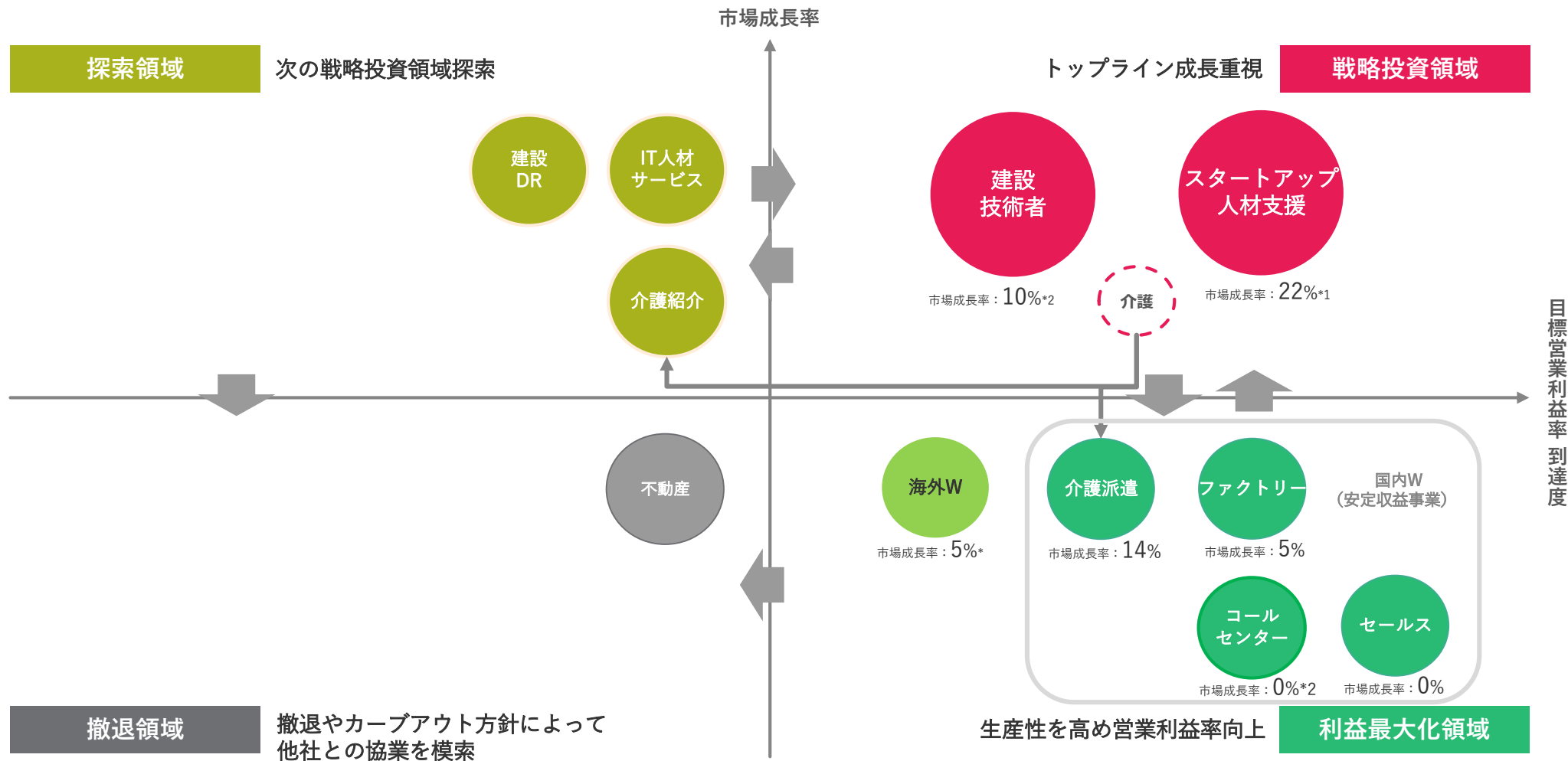
当社では、IRに関するメール配信を行っています。適時開示情報やニュースリリース等最新のIR情報を素早くお届けしていますので、ぜひご登録ください。



売上、利益の成長に対して、株価がついてきていない。
課題は、ここ数年の成長力であると認識。



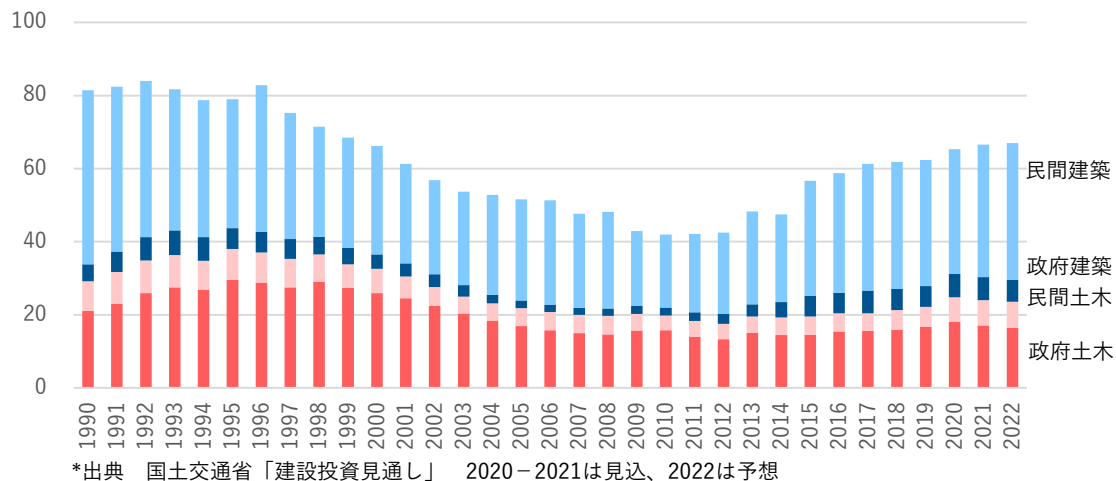
戦略投資領域を絞り、探索領域に新たな事業を選定。



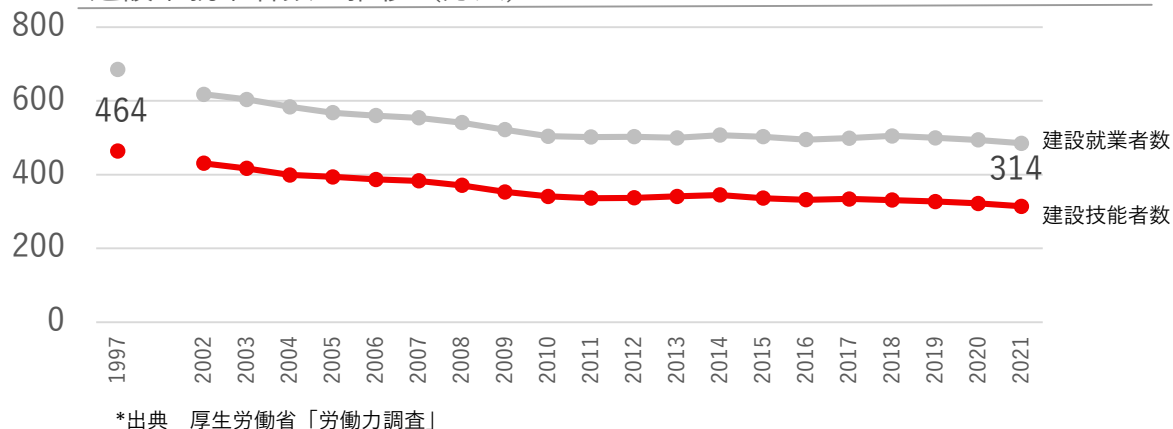
*1 当社連結子会社のフォースタートアップ株式会社推計値 *2 当社調べ
 ※出典「人材ビジネスの現状と展望 2021年版」(株)矢野経済研究所、Economic Report World Employment Confederation (出典元データがユーロ表記のため、1€130円で換算)

建設技術者領域における人材不足は、今後も継続する見通し。

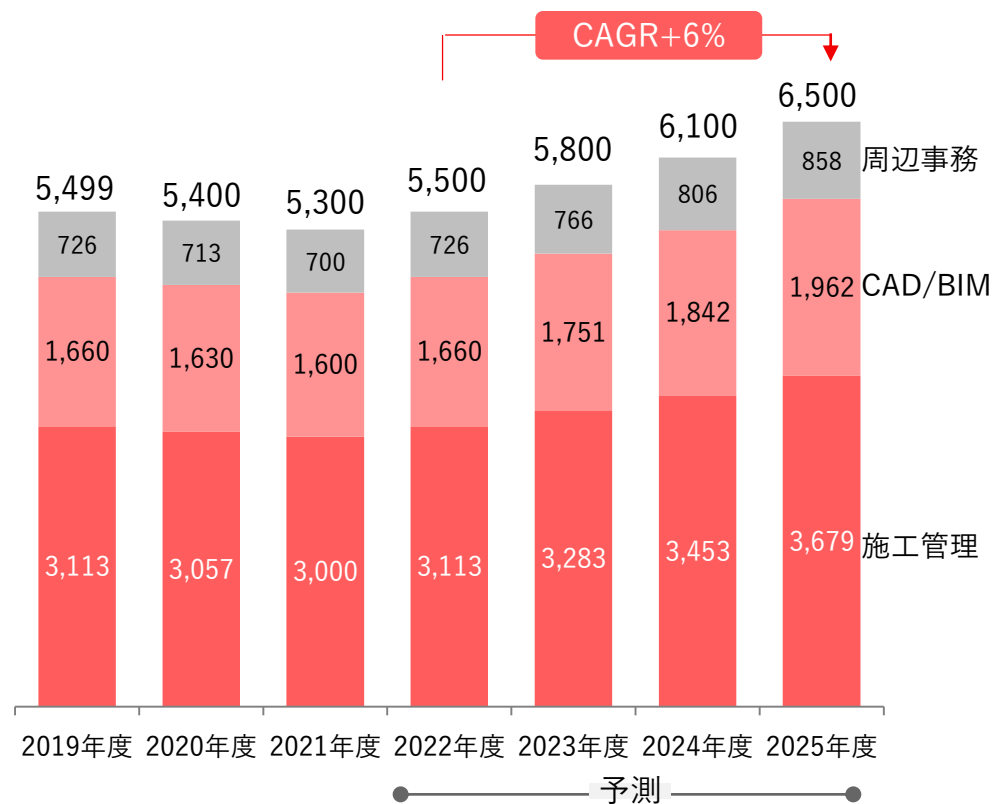
建設（名目値）投資の推移（兆円）



建設業就業者数の推移（万人）



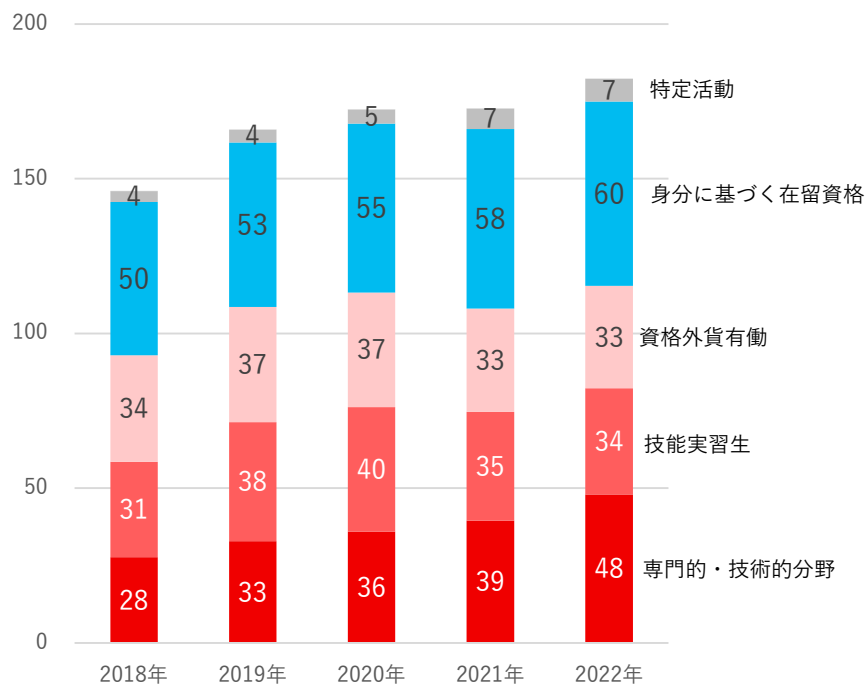
建設技術者人材市場²（億円）



*出典 (株) 矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2022年版」

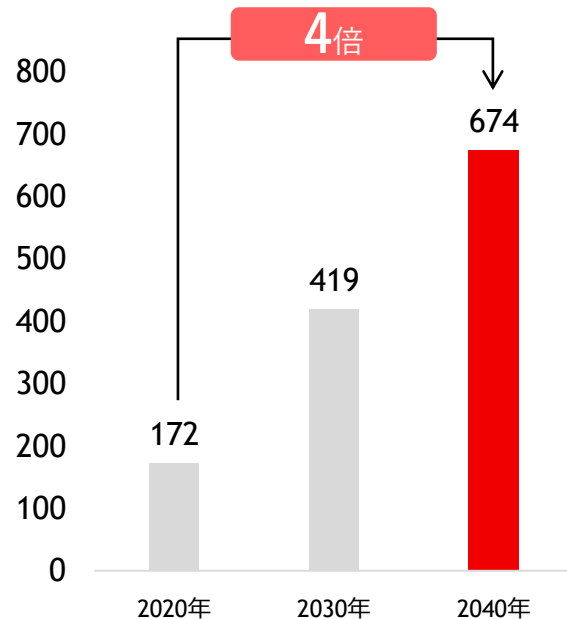
国内において、外国人労働者需要は増加し続ける見通し。 足元も、入国再開により外国人労働者は過去最高人数を更新中。

外国人労働者推移 (万人)



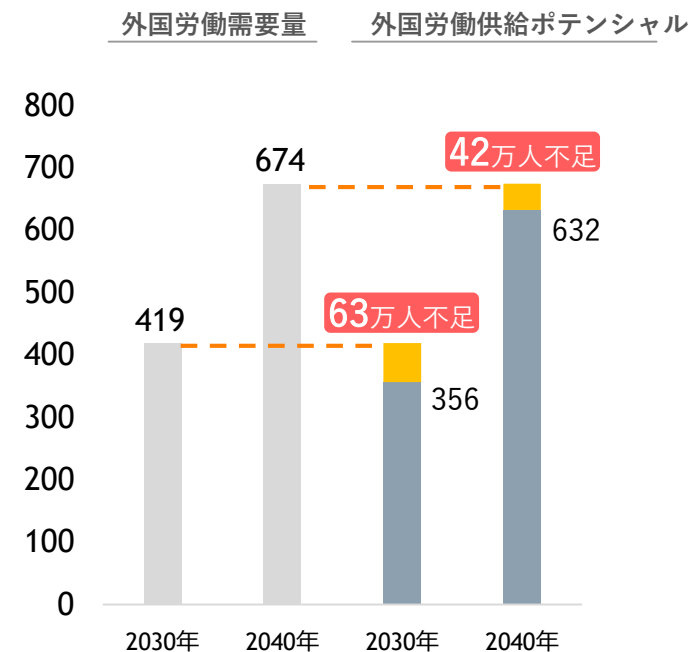
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」(2022年10月末現在)

日本の目標GDP実現に向け
必要な外国人労働者数² (万人)

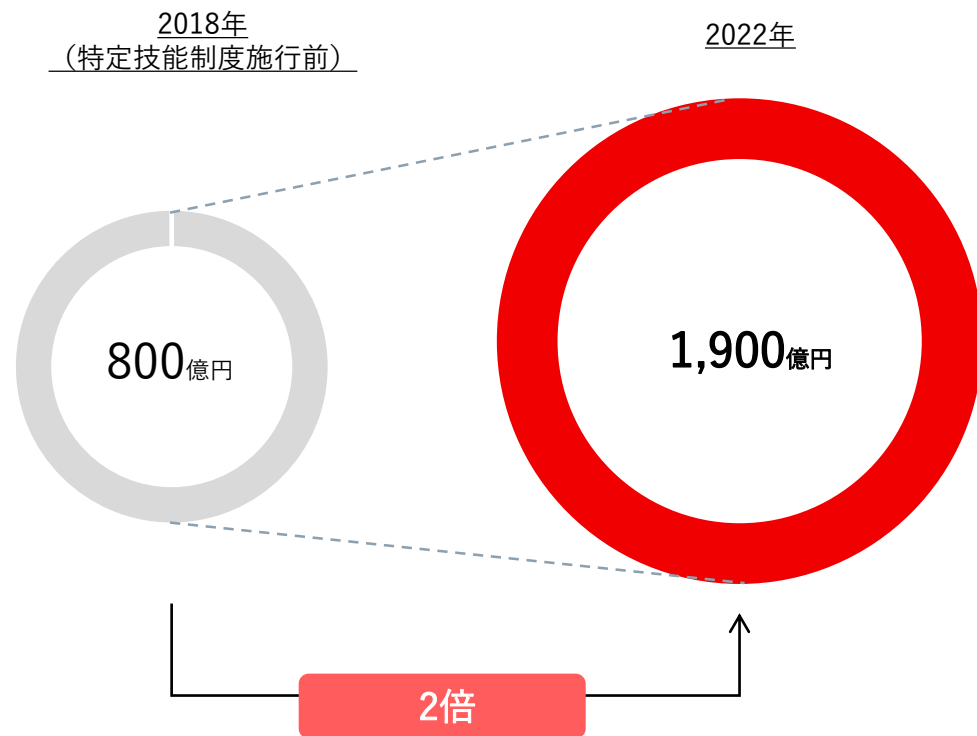


出典：JICA 緒方貞子平和開発研究所が「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」弊社算出

外国人労働者の需給ギャップ(万人)



外国人管理受託 市場規模 (億円)



出典:各社IR資料、矢野経済研究所データ基に当社独自算出

主要会社稼働者数 推移予測

	派遣業種	雇用管理人数					
		23.3月期		24年3月期		26年3月期	
全体	—	405,578		496,542		595,034	
A社	製造	20,000	4.9%	24,000	4.8%	32,000	5.4%
B社	製造	5,860	1.4%	5,860	1.2%	5,860	1.0%
C社	製造	2,500	0.6%	3,500	0.7%	6,000	1.0%
D社	製造	2,100	0.5%	3,300	0.7%	5,700	1.0%
E社	製造	1,900	0.5%	2,400	0.5%	3,400	0.6%
当社	製造/介護	1,757	0.4%	2,276	0.5%	6800	1.3%
F社	介護	1,788	0.4%	2,588	0.5%	4,188	0.7%