

2025 年 3 月 22 日開催（6089）ウィルグループ

ご質問へのご回答

開示されていない案件詳細については回答を差し控えます

外国人雇用支援ビジネスについて、支援内容もう少し詳しく教えてください。

- 日本企業と、より良い就業条件やスキルの取得を求める外国人(特定技能生、技能実習生)との架け橋として、日本に入国前の方の採用活動から在留資格申請、入社手続き、入社後の生活インフラのサポートなどを一括して行っています。

建設技術者派遣の拡大を掲げていますが、他社との差別化ポイントは何ですか？

- 当社の強みは新卒採用における採用能力の高さと、注力すると決めた事業にヒトモノカネを一気に集中させることができる点だと考えています。当社は M&A で建設技術者領域に参入しましたが、既存事業で培ってきた新卒採用や顧客開拓のノウハウ等をグループ間で共有し、アセットを有効活用することで急速なシェア拡大を実現しています。

中期経営計画の KPI 進捗で御社が計画を上回っている要因について教えてください

- KPI のひとつの建設技術者領域の採用人数については、新卒採用における採用能力の高さと、外部エージェントも利用しながらの求職者のマーケティング力の高さが計画達成の要因です。その他 KPI についても「国内 Working 事業の再成長」の目標を基に、着実に進捗しています。

M&A を積極的に進めていますが、今後の海外事業の成長戦略とそのリスク管理について詳しく教えてください。

- 当社の海外事業会社は会社ごとに、政府系、IT エンジニアなどの強みを持っているため、各社の強みを活かし、それぞれの得意分野でマーケットシェアを上げていきます。
- また、海外事業の成長と、グローバルガバナンス体制の強化のためシンガポールに中間持株会社を設置しています。

株価が低い理由を教えてください。

- 足元の業績が軟調なため、成長期待がマーケットから失われていると考えています。
今後の成長性をしっかりと市場に示していくことで、企業価値の向上に努めてまいります。

依頼されたクライアントがブラック企業だった時どのような対応をされていますか？

派遣前、派遣後どちらでもいいです。

- 当社は経営の透明性とコンプライアンスを徹底するため、コーポレート・ガバナンスの充実を図りながら、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築しており、新規クライアントとの取引前には、社内ルールに沿った事前審査を実施しておりますので、そのようなリスクは低いと考えています。

未経験者の早期戦力化とありますが、業界平均の戦力化までの期間と、御社の戦力化までの期間を教えてください。

- 職種によって戦力化までの期間や要件は異なります。
例えば、建設の施工管理技士であれば3年程度で戦力に、ITエンジニアは3年から5年程度かかると考えています。現時点で他社と戦力化までの期間を差別化ができていないのが現状です。当社が早期戦力化の対応策として現在行っていることは、建設ではAI開発をしている外部業者とタッグを組んで、施工管理技士の2級資格を取得するためのテストトレーニングを行っています。未経験者のキャリア形成のために定期的な社内研修を実施し、また早期戦力化に向けてテクノロジーを使っています。

海外 Working 事業は、今後シンガポール、オーストラリア以外の国への進出、M&A などはあるのでしょうか？

- 現在進出していない国を狙う可能性はありますが、現在はASEANが主戦場と判断しています。海外経営の難しさ(時差、言語、文化、法律)を考えても欧米は現時点で難しいと考えています。発展途上の国より、国の成熟性が出てきた国が人材のビジネスのマーケットとしては良いと考えています。よって特にオーストラリアは今後も魅力的なマーケットだと考え注力していきたいと考えています。

日本の文化理解するような教育は行っている？

- 外国人雇用支援事業を行う背景は圧倒的な労働人口不足にあります。
- 日本在住の外国人はすでに取り合いとなっており、現在、日本国内にいない外国人を取りたいが（一方、他国のほうが魅力的と判断されることがある）、国は雇用するならこれを守れという条件を課しています。（住居手配、携帯、インフラ、等 10 数項目）各社、外国人雇用をしたいが以上の国の条件により安易に外国から人材を取れないのが実情で、それをサポートするのが当社の役割です。入社前後に日本語研修等を行い、コミュニケーションをとって日本への理解を深めていただいています。