

企業名： ウィルグループ

レポート名： 統合報告書 2021

1. この会社が目指す姿が理解できるか

MISSION-VISSION-VALUE という企業理念を草創期から掲げており、日本の労働人口の減少や副業、リモートワークなどの時代の変化に対してチャンスと捉えて新たな試みを取り組んでいることが伝わってくる。コロナ禍の営業でも予想から大幅に戻した2.8パーセント減少にすましている。

SDGs のトレンドのにも取り組んでおり、WILLOF ケアアカデミーという高まる介護需要社会に対応するために「介護福祉士」の研修を自社で行っていたり、多様な働き方を認めたり、障がいを持つ方のための特別な子会社を作ったり、技能実習生へのサポートを手厚くしたり、女性活躍推進プロジェクトを行ったりしている。ますます社会の高齢化が進み外国人労働者の重要性が増すことを予測できる未来でウィルグループはこれらの活動を生かして実績を伸ばすと考えられる。

まずはしっかりと今行っている事業を安定させてから新しく建設業界にも進出予定だそうで派遣にすら固執せず派遣継続か就職の道までも準備したりし、バリエーションのある働き方を提供する会社になり人々との繋がりを大切にしていることが伝わってくる。

2.この会社の競争優位性が理解できるか

人材派遣サービス業のなかで社会の変化に敏感に対応し、事業ポートフォリオを綿密にたてて探索領域や利益最大化領域などに特に力をいれ、スポーツ事業や動画サービスの事業に見切りをつけていることがこの会社の強みであると思う。同業の会社の中では損切りをうまくできず器用貧乏のような形の形態を散見する。

またシンガポールを中心に9つのブランドで海外進出を果たしており、これからまだまだ成長するアジアパシフィックを抑えられていることはグローバル化が進む今、この会社の強みであり優位性であると感じる。

3.その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

扱っているサービスからしても今後とも必要となる可能性があり、先に述べた通りこれからの社会の変化に対応するどころか最適であるかのような施策がもうできている。

今後ロボットなどが介護の現場で働くことが出てきた場合は利益を失うかもしれないと感じる。また様々な働き方ができてきても対応可能であろうと思う。

働き手の高齢化が起きてしまった時にパワースーツなどが普及していればいいがそうでない場合、課題だと思う。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

どのような人材をリクルートして会社につなげるかは見極めが大事であると思う。この判断は商社のような需要と供給の見極めに似ていると思う。僕の後々のキャリアに生きると思う。

また、海外での支社で働けることは自分自身の語学能力向上に加え現地の文化や企業してみたら面白いことを想像するのにとてもいいと感じた。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

会社のトップに位置する人たちのインタビューが乗っていて面白かったが普通の平社員にインタビューをして乗っけてみるのは面白いのではないかと思った。

海外での事業の紹介が一ページしかなくイマイチ何をしているのかがつかめなかった。

企業当時から現在への歩みをもう少し知りたいと感じた。

女性の活躍の仕方がイマイチつかめなかった。主婦で働いているひと、育休をとっている人でものせればイメージアップを図れると思う。