



ワールドホールディングス

2026

INTEGRATED REPORT

人が活きるカタチ
レポート

株式会社ワールドホールディングス
統合報告書



PURPOSE

当社グループの存在意義

世界中にあらゆる 人が生きるカタチを 創造することで 人々の幸せと社会の 持続的発展を実現する

世界中の人々が、より生き活きと活躍し生活できれば
この世界はもっと幸せにあふれ、発展し、
よりよい世界になっていく。
私たちの使命は、そんな生きやすく
活力あふれた社会を
創っていくことです。



人材教育ビジネス 「働く」カタチ

あらゆる人々に適材適所の「仕事」を
探し、生き活きと働く喜びを感じてもら
うとともに、教育を通して人がもつ潜
在能力を引き出し、人の可能性を開花
させることで産業の発展に貢献する



不動産ビジネス 「まちづくり」のカタチ

人が生活する上での基本となる快適な
「街」をデザインすることで、生き活き
と生きられる環境を提供し、自然環境・
地球資源を大切にしたいまちづくりで社
会に貢献する

4つの 事業の パーパス



情報通信ビジネス 「便利と安心安全」のカタチ

新たに登場する「IT」インフラを世に
普及し、人々に便利さを広めることで
安心安全な生活を送れる環境を創り、
社会の豊かさに貢献する



農業公園ビジネス 「未来」のカタチ

自然環境・地球資源を大切にすると
ともに、未来を担う子供たちの「成長」に
必要な育成環境を提供することで、社
会の持続的発展を下支えする

企業理念

社訓
嘘をつかない。
約束を守る。
努力をする。

一人ひとりの通った精神的な結びつきを
持つ企業を目指す。
「ビジネス」を人材育成教育の場として
道徳的感覚を持つ有為な人材を世に
送り出す企業を目指す。
「自然環境」を守り地球資源を大切に
常に社会貢献できる企業を目指す。
「シニア」人材の経験を活かし新しい雇用を
創設できる企業を目指す。
「社員が働き甲斐のある企業」を目指す。

株式会社ワイルドデジタス
代表取締役
伊井田栄吉

ワールドホールディングスの強み 5

トップインタビュー 7

基盤事業を磨き、稼ぐ力を循環させ、
次世代の成長を見据えた
盤石な経営基盤を構築してまいります



価値創造ストーリー

価値創造プロセス 11

マテリアリティと推進体制 13

人的資本・多様性への取り組み 15

各事業セグメントの取り組み 19

- 人材教育ビジネス 19
- プロダクツHR事業 21
- サービスHR事業 23
- 不動産ビジネス 27
- 情報通信ビジネス 31
- 農業公園ビジネス 33

気候変動への取り組みとTCFDへの対応 37



価値創造の基盤

コーポレート・ガバナンス 39

役員一覧 41



データ

財務ハイライト／非財務ハイライト 43

主なグループ会社 45

会社情報／株式情報 46



編集方針

「人が活きるカタチレポート2026」は、ステークホルダーの皆様に、ワールドホールディングスグループの持続的な企業価値向上のための取り組みについて、より一層のご理解を深めていただくことを目的に発行したコミュニケーションツールです。当社グループの中長期的な成長戦略やサステナビリティ経営について、財務・非財務の視点からわかりやすく伝えることを心掛けました。

「世界中にあらゆる『人が活きるカタチ』を創造することで、人々の幸せと社会の持続的発展を実現する」というパーパスの実現を目指す、当社グループに対するご理解の一助となれば幸いです。

対象期間
2025年12月期（2025年1月1日～2025年12月31日） （一部対象期間外の情報も掲載しています）
報告対象範囲
（株）ワールドホールディングス及びグループ会社
参照ガイドライン
◎ 経済産業省「価値協創ガイド」
◎ IFRS（国際財務報告基準）財団「国際統合報告フレームワーク」

統合報告書の位置づけ



将来見通しに関する注意事項

本統合報告書は、当社グループの計画・見通し・戦略・業績などに関する将来の見通しを含んでいます。この見通しは、現在入手可能な情報から得られた判断に基づいており、今後様々なリスクや不確実性の影響によって、これらの見通しとは大きく異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。

▶ プロモーションビデオのご紹介

ワールドホールディングスは、人材教育、不動産、情報通信、農業公園など多様な事業を通じて、多くの『人が活きるカタチ』を創造しています。今回のプロモーションビデオでは、一人の女性社員の成長ストーリーを描きながら、「人を育て、暮らしをつくり、一生に寄り添っていく」当社グループの活動や価値観を表現しています。ぜひ、本プロモーションビデオをご覧ください、私たちの挑戦や想いに触れていただけますと幸いです。



プロモーションビデオは
こちらからご覧いただけます。

<https://world-hd.co.jp/ir/library/movie/>

複数事業構造が生み出す
「景気変動耐性」と「資本循環モデル」

ワールドホールディングスは、人材教育ビジネスを中心に、不動産、情報通信、農業公園など、異なる収益特性を持つ複数の事業を展開しています。当社グループの特徴は、単なる事業の多角化ではなく、これらを組み合わせることで、「景気変動耐性」と「資本循環モデル」を有機的に両立させている点にあります。

経済環境が大きく変化する局面においても、各事業が異なるタイミング・異なる領域で収益機会を創出することで、グループ全体として強固で安定した収益基盤を維持してきました。

さらに、ストック型事業が持つ安定的なキャッシュ創出力と信用力を基盤に、フロー型事業の機動的な展開を支え、そこで創出された利益を再びストック型事業の成長へ還流させる――。この双方向の循環によって強力な「フライホイール」を形成し、持続的な企業価値向上を支える独自の「資本循環モデル」を構築しています。

複数事業構造の原点と歴史

この複数事業構造の原点は、1981年に始まった祖業である不動産事業にあります。バブル経済崩壊の局面において、周辺の不動産企業が次々と市場から退場していく姿を目の当たりに

する中、「経済環境の変化に左右されず、会社を存続させ、社員を守り、社会に貢献し続けるためには、複数の事業の柱が必要である」との考えに至りました。この思想のもと、1993年にワールドインテックを設立し、当社グループの成長の柱としてストック型事業である『人材教育ビジネス』を立ち上げました。

この人材教育ビジネスは、製造分野からスタートし、その後、技術分野、研究開発分野、販売分野へと領域を拡大。事業内での多角化を進めることで、リスク分散と安定性の強化を図ってきました。

そしてこの人材教育ビジネスを基盤として、2005年にはジャスダック上場を果たすとともに、新たに『情報通信ビジネス』にも着手しました。スマートフォン普及からの先見性ある取り組みは、その後、ストック型事業として安定した収益基盤を築き、リーマンショックを乗り越える大きな推進力となりました。

また、リーマンショックにより不動産業界が深刻な打撃を受け、当社グループは危機を逆手に捉え、2010年に東京でワールドレジデンシャルを設立し、不動産デベロップメント事業

へ本格参入しました。この逆張りの決断はその後大きな成果につながり、フロー型事業である『不動産ビジネス』は、現在ではグループの利益成長を力強く牽引する事業へと成長しています。

進化を続ける独自の「資本循環モデル」

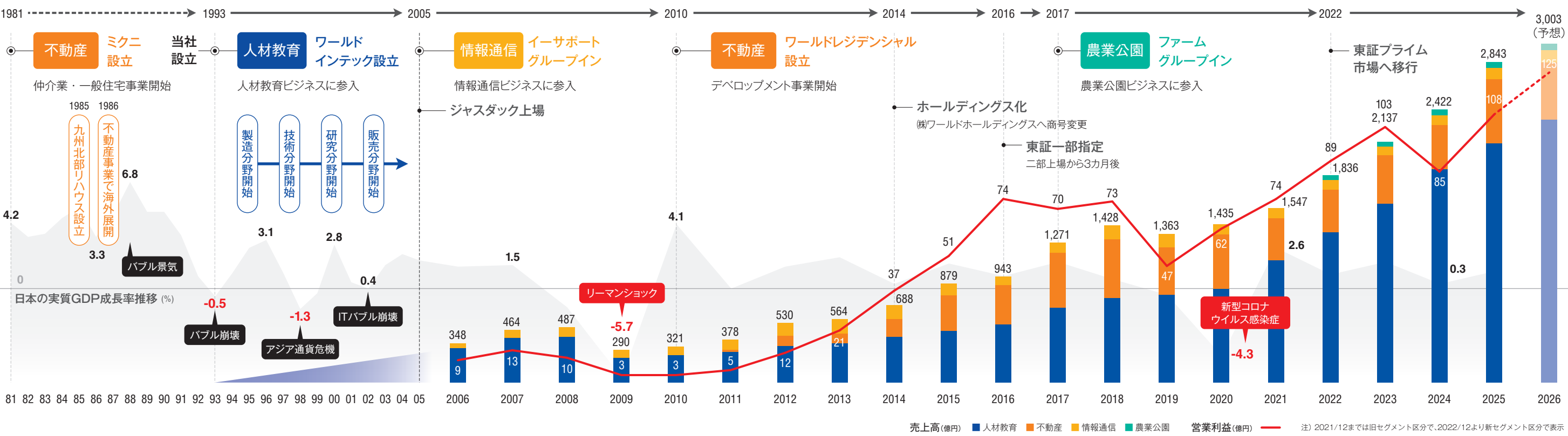
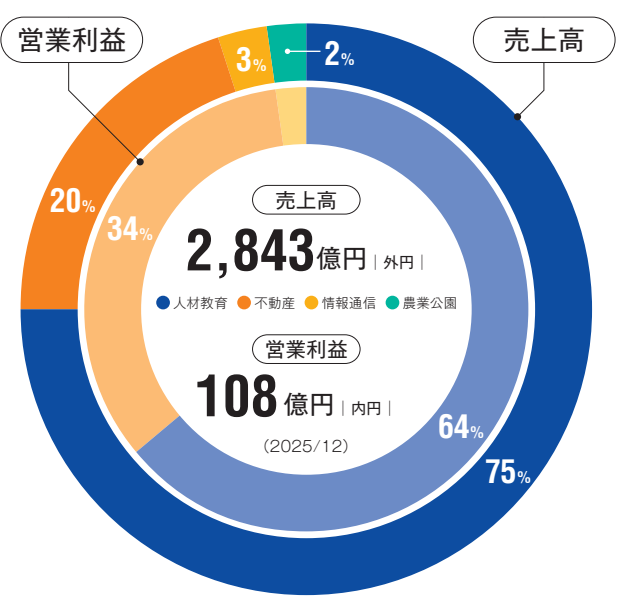
当社グループは、こうした景気局面ごとに異なる強みを発揮する複数事業構造を確立すると同時に、ストック型事業とフロー型事業を組み合わせた独自の「資本循環モデル」を進化させてきました。

ストック型である人材教育ビジネスが生み出す安定したキャッシュフローと信用力は、柔軟な資金調達と持続的な成長投資を可能にし、フロー型である不動産ビジネスの機動的な事業展開を支えています。

そして、不動産ビジネスで創出された利益をM&Aや新規事業、人材教育ビジネスへ再投資することで、新たな収益基盤を育成し、次なる成長へとつなげています。

経済危機の歴史から紡ぎ出した複数事業構造による「景気変動耐性」と、進化を続ける独自の「資本循環モデル」――。

この両輪が有機的に連動する仕組みこそが、いかなる環境変化にも動じない、当社グループの持続的な成長を支える揺るぎない原動力となっています。



基盤事業を磨き、 稼ぐ力を循環させ、 次世代の成長を見据えた 盤石な経営基盤を 構築してまいります

不確実性が高まる経営環境の中、複数事業が生み出す「景気変動耐性」と独自の「資本循環モデル」を軸に、次の10年を見据えた経営基盤の構築を推進するワールドホールディングスグループ。代表取締役会長兼社長の伊井田栄吉に、事業活動の現状と次世代を見据えた事業戦略について聞きました。



代表取締役会長兼社長

伊井田 栄吉

TOP INTERVIEW

仕組みとして積み上げた 強みが支えた事業活動

2025年12月期は、米国の関税政策をはじめ、政治が経済に直接的な影響を与える局面が相次いだ一年でした。長い経営者としての経験の中でも、ここまで外部環境の不確実性が高まった年は珍しいと感じています。それでも、グループ全体として計画を上回る増収増益を達成できたことは、率直に「よく乗り切れた」という思いがあります。

その根底には、複数の事業を手掛けているという構造的な強みがあります。中核の人材教育ビジネスは毎月の稼働実績に基づく積み上げ型の収益構造を持ち、不動産ビジネスは開発物件の売却タイミングに応じて高い利益を生みます。この異なる収益構造を持つ2軸が連動することで、単一事業では得られない安定性と爆発力を両立しています。加えて、採用・営業・リスク対応のあらゆる面で「仕組み」を作り込んできたことが、難局の中でも機能しました。地震や地政学リスクのような予測困難な事象に対しても一定のシナリオを持って動ける組織になってきた手応えがあり、現場の執行陣が自律的にリスク管理を行っています。私より優秀な人材が多く育っていることの証左だと受け止めています。

お客様との関係においても変化を感じています。私が「コ・ソーシング」という言葉で表現してきた、成果を共に享受するパートナーシップの考え方が様々な市場に根づいてきました。かつてのお客様と人材サービス業の関係は「使う側、使われる側」という構図が強くありましたが、今では当社グルー

プと組むことで自社の成長にもつながると考えるお客様が確実に増えています。人材を「配置する」から「共に課題を解く」ことへの意識の変化が、お客様との契約継続率向上にも着実に表れています。

「ものづくりのベストアシストカンパニー」の さらなる進化

当社は従来M&Aにあまり頼らない成長戦略をとってきましたが、2025年の業務資本提携を経て、2026年5月にnmsホールディングス(以下、「nms社」)へのTOBを発表しました。製造派遣・請負から電子機器の設計・受託生産(EMS)までをグローバルに一気通貫で手掛けるnms社との連携は、単に人材を提供するだけでなく、装置の構想設計から量産ライン構築、運転・保守まで一括で支援できる体制を整え、真の「ものづくりのベストアシストカンパニー」を実現するための戦略的な一手です。

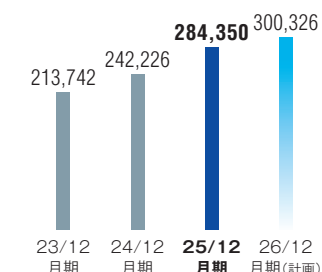
nms社が展開するEMS事業やPS(電源)事業における製造現場の実績と海外展開力、半導体・電子部品・医療機器といった高付加価値領域での受託製造の実績が当社グループに加わることで、当社が長年培ってきた「人を動かす力」と「ものを作る力」が統合されます。グローバルな観点からも、20年近くにわたって海外事業を展開してきたnms社の経験は、当社にとって10年分の時間を短縮する価値があります。東南アジアをはじめとするものづくり拠点の運営経験は、今後の海外展開を本格化させるうえで計り知れない財産です。

決算サマリー (2025年12月期実績・2026年12月期計画)

売上高

284,350 百万円

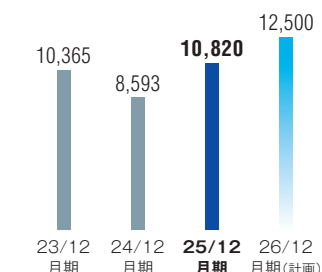
前期比 **+17.4%** 計画比 **+1.0%**



営業利益

10,820 百万円

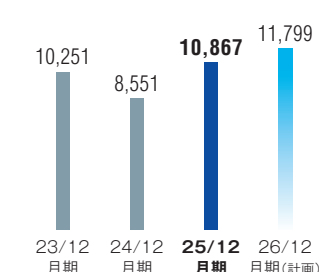
前期比 **+25.9%** 計画比 **+6.3%**



経常利益

10,867 百万円

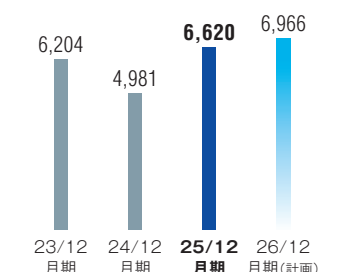
前期比 **+27.1%** 計画比 **+16.2%**



親会社株主に帰属する 当期純利益

6,620 百万円

前期比 **+32.9%** 計画比 **+22.9%**



「コ・ソーシング」が 高い次元で実現可能に

nms社との連携は、コ・ソーシングの本質的な進化にもつながります。当社は2023年に、構想設計に強みを持つニチギワールドをグループに迎え入れましたが、まだ、ものづくりの全工程を一貫して担える領域をカバーしていません。nms社はまさにこの空白を埋める存在です。ニチギワールドが「構想設計・試作」を担い、nms社が「ライン構築・量産運転」を担い、当社の既存の強みである「人材提供・保守」を掛け合わせることで、ものづくりバリューチェーンの全工程をワンストップで提供できる体制が初めて完成します。

これにより、コ・ソーシングの質は「人を提供する」から「ものづくり事業をお客様と共に回す」へと転換・進化します。お客様が新ラインの立ち上げや工場運営の効率化を検討する際、設計から運転・保守まで一括で任せられる真のパートナーとして真っ先に選ばれる存在になること。それがこの統合を通じて描くコ・ソーシングの結実点です。

グループに加わる企業に対し、当社は「買収した側・された側」という視点を持ちません。我々にはないものを持っているから仲間に加わっていただいた、という姿勢を貫いています。nms社と同じ視点で向き合い、2社の化学反応を通じてお互いの社員が活躍できる場所を広げていきたいと思っています。



資本循環型モデルの深化と 次期中期経営計画への布石

現中期経営計画(2022~2026年12月期)は、地政学リスクの高まりや想定外の自然災害が重なった5年間でしたが、「よく乗り切ってきた」というのが正直な評価です。この期間に最も大きく前進したのは、「資本循環型フレームワーク」の確立です。

基盤となるストック型の事業を磨き、そこから生まれる安定的なキャッシュをフロー型の稼ぐ事業へ投資し、その収益をまた基盤事業の強化に回す。この循環こそが当社グループの本質的な強みです。第一ステップとして、人材教育ビジネスというストック基盤が生み出す安定収益が不動産ビジネスへの開発投資を支え、その利益がストック基盤の拡充に回るサイクルが、グループ全体で機能してきました。稼いだ利益で次の投資基盤を厚くし、その基盤がさらに大きな稼ぎを生む。この循環の規模を着実に積み上げてきたことが、現中計5年間の最大の成果です。

次のステップとして目指しているのは、この基盤事業と稼ぐ事業の両輪による「資本循環モデル」を各事業セグメントの内側にも根づかせることです。不動産セグメントでは、リノベーション事業というストック基盤の上にデベロップメント事業というフロービジネスが乗る構造がすでに確立されています。人材教育セグメントでは、nms社のグループインにより、製造派遣・請負というストック基盤の上に装置開発や製造一括請負というフロービジネスを重ねる構造を構築していきます。各セグメントが自立した形で独自の循環を回せるようになることが次期中計に向けた最大の宿題であり、最終年度の2026年12月期はその構造を整える橋渡しの年と位置づけています。

サステナビリティ経営の 本質を支える約6万人の「自分事化」

グループ全体の従業員数は60,880名(2025年12月末現在)、うち外国籍社員が15.1%、65歳以上のシニア社員が21.9%を占めます。多様な背景を持つ人材がグループの様々な現場で活躍しているという事実は、当社の「人が活躍の場所を創る」という使命が、着実に体现されていることの証左だと受け止めています。

統合報告書はこれで3冊目になりますが、この報告書を通じて伝えたいことは変わっていません。社外の皆さんにお届



けることはもちろんですが、グループ社員一人ひとりにも手に取ってほしい。当社グループが社会において何を成しているのか、なぜ存在しているのかを、改めて感じるきっかけにしてほしいのです。

約50社、6万人の役職員が企業理念・社訓・パーパスを自分事として実践することが、当社にとってのサステナビリティ経営の本質です。まだまだできていないことは山積みですが、障がい者雇用、女性活躍推進、シニア層が現役で活躍できる場の創出など、着実に前進してきています。

たとえば、人材育成への投資も強化しており、熊本テクニカルセンターの新設をはじめ、リーダー層の研修参加者数は年間7,400名規模に達しています。今後はAIエンジニアをはじめとする高度人材のリスクリングや、現役を退いたシニア社員が後進の育成に携わる循環型の人材モデルへと、人的資本への投資をさらに深化させていきます。

ROE14.1%の先に見据える 「規模」と「世界」

2025年12月期のROEは14.1%と、株主資本コスト(推定9~11%)を上回る水準を維持しました。配当性向も従来30%から35%に引き上げ、1株当たり配当金は129.5円と大幅増配を実現しました。資本循環モデルが生み出す安定収益を背景に、株主の皆様との利益分配を持続可能かつ最適な形で推し進めてまいりたいと考えています。

成長投資・株主還元・財務安全性の三者をどう両立するか。その答えは、資本循環モデルをより大きく、より強くすることです。ストック事業の母数を拡大し、フロー事業での稼ぎを再投資して次の成長基盤をつくる。この循環の規模が大きくなるにつれ、資金調達力が高まり、利益率も向上し、バランス

シートも改善していきます。現時点では先行投資フェーズにあることは事実ですが、この構造が機能し始めれば企業価値は明確になると確信しています。

そして、その先に見据えているのが「世界」です。人材サービス業界にはすでに売上高1兆円超の企業が複数存在しますが、当社は3,000億円を目指す途上です。世界の舞台で戦うためには規模が必要です。今後もグローバル展開を加速するためのパートナーシップや資本提携を柔軟に検討してまいります。

今を大事にすることが、 良い未来を生み出す

今年、私は古希を迎えました。事業家として45年、「今いるメンバーに、今より価値ある仕事をしてもらいたい」という思いが常にモチベーションの源泉でした。人材教育ビジネスで「働くカタチ」を、不動産ビジネスで「まちづくりのカタチ」を、情報通信ビジネスで「便利と安心安全のカタチ」を、農業公園ビジネスで「未来のカタチ」を創る。それらすべてが「人が活躍の場所」を社会に提供するという点でつながっています。当社はある意味、インフラ的な重責を担う企業だと自負しており、景気の波に左右されず安定した雇用と価値を提供し続けることに経営の全力を傾けています。

次期中計の策定は、これまでにない熱量で進んでいます。次世代の経営幹部たちが自らの言葉で語る戦略は、私が一人で考えたものよりずっと力強いものです。今を大事にすることが、確かな過去をつくり、良い未来を生み出します。ステークホルダーの皆様には、その積み重ねを、ぜひ長期的な視点で見守っていただきたいと思います。今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

バランスの取れた事業構成で安定経営を実現し
様々な社会課題を解決することで持続可能な社会を創造します

社会課題と
ワールドホールディングスの
役割

日本社会が直面する課題

日本社会は、急速に進行する少子高齢化と人口減少という、国家的な規模での課題に直面しています。これらの問題は、労働力の減少、社会保障費の増加、地域社会の衰退など、様々な形で社会全体に影響を与えています。さらに、気候変動による自然災害のリスクが増大するとともに一部においては街の老朽化などが進み、都市部においても災害対策が急務となっています。

ワールドホールディングスの
社会的使命

当社グループは、これらの社会課題に対し、各事業を通じて具体的な解決策を提供することを使命としています。人材教育ビジネスでは、日本のものづくり産業やサービス産業を支える人材の供給と育成に取り組むことで「働くカタチ」を創造し、不動産ビジネスでは、安全で持続可能な都市開発を推進することで「まちづくりのカタチ」を創造しています。情報通信ビジネスでは、ICT技術の普及とデジタルデバイドの解消を目指すことで「便利と安心安全のカタチ」、農業公園ビジネスでは未来を担う子供たちの育成の場の保存と提供、そして地域社会の活性化と環境保全を図ることで「未来のカタチ」を創造しています。総じて、当社グループは多くの社会課題に対し複数視点からのアプローチで真摯に向き合いながら、あらゆる『人が生きるカタチ』を創造することで人々の幸せと社会の持続的発展を実現していくことを使命としています。



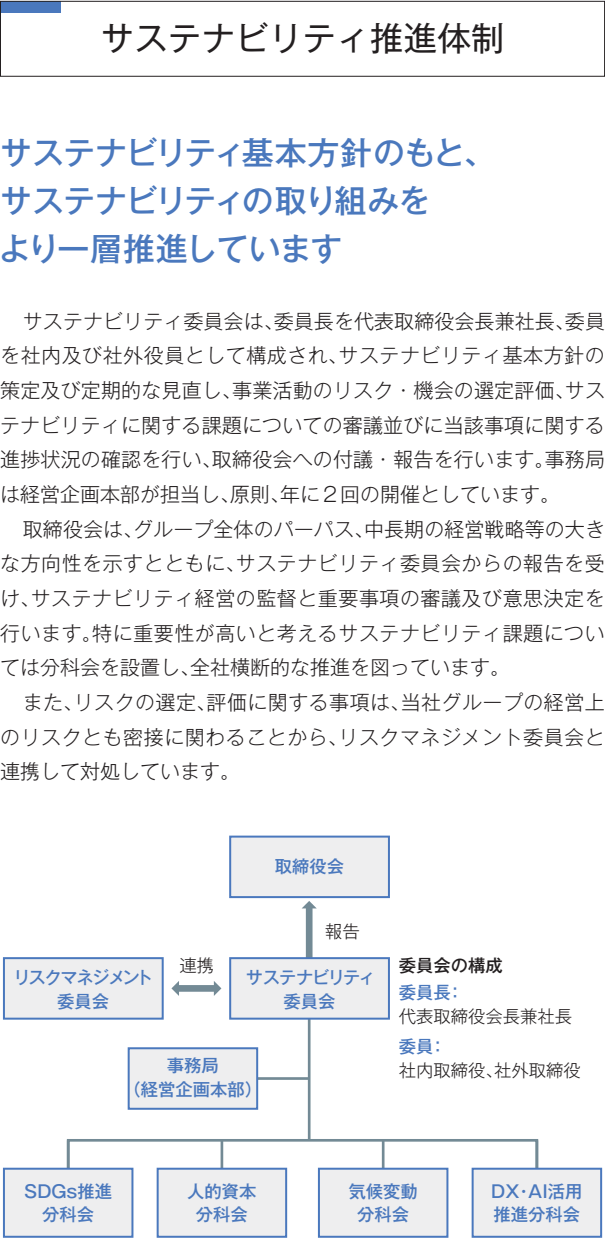
価値創造プロセスを基盤に各種マテリアリティに臨み
多くの社会課題の解決に貢献し続けます

ワールドホールディングスは、複雑かつ多様な社会課題に直面する現代において、各事業セグメントを通じて持続可能な社会の実現に向けた具体的な取り組みを進めています。日本が抱える少子高齢化や人口減少、災害リスクといった課題に対して、当社は人材教育ビジネスを通じた労働力の安定供給と人材育成、不動産ビジネスを通じた安全で快適な都市づくり、情報通信ビジネスを通じたデジタルデバイドの解消、そして農業公園ビジネスを通じた子供たちの未来の創造と地域社会の活性化という、具体的かつ実効性のあるソ

リューションを提供しています。また、現状のセグメントにとどまらず、時代の変化に柔軟に対応し続け、新たな社会課題解決に臨み、さらなる持続的成長につなげてまいります。

これらの取り組みは、単に目先の利益を追求するだけでなく、社会全体の持続可能な発展を目指すものであり、企業としての社会的責任(CSR)を果たすことに直結しています。今後も当社は、多角的視点から見た事業展開を通じて、多くの『人が活きるカタチ』を創造していくことで、社会課題の解決に貢献し続けます。

当社が掲げる価値創造ストーリーは、これからの時代においてますます重要なものとなり、社会全体にとってかけがえのない存在となると考えています。この価値創造ストーリーを基盤に、当社は今後も社会課題に対する解決策を提供し続け、ステークホルダーの皆様のご期待に応えていくつもりです。





人的資本・多様性への取り組み

当社グループでは、「サステナビリティ基本方針」「人権方針」のもと、人材育成や人権の尊重、ダイバーシティの推進といった人的資本に関わる取り組みを重要な経営課題と認識しています。人的資本に関わる取り組みは、サステナビリティ委員会傘下の人的資本分科会が推進しています。分科会では、人的資本に係る計画・方針の策定、指標のモニタリング、各事業会社の人材戦略・施策の情報共有、課題解決に向けた取り組みについての協議を行っています。

人的資本経営の強化とダイバーシティ経営の推進

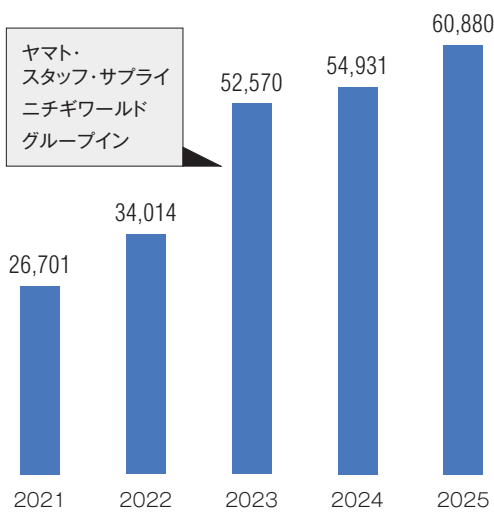
当社グループは、社員における様々な『人が活きるカタチ』の創造に努める中で、人的資本経営の強化に努めています。人材教育、不動産、情報通信、農業公園の4つの事業セグメントにおける当社グループの社員数は、現在6万人を超えています。多彩でユニークな企業集団としての多様性を活かし、6万人超の能力を最大限活用すると同時にウェルビーイングを実現させていくためには、社内における適切な“流動性”の確保と優秀な人材の“維持”が重要であるとの認識のもと、人材育成方針と環境整備方針を策定しています。さらに、当社は、顧客からの人材ニーズや労働者の就労ニーズの変化を見据えて、様々なバックグラウンドを持つ人材が活躍できる企業を目指すべく、ダイバーシティ経営を推進しています。

当社グループは、ジェンダー・国籍・年齢・キャリアを問わず、多様な人材を分け隔てなく採用・評価・育成し、グループ内での“流動性”を確保することで、市場価値の高い人材の確保・

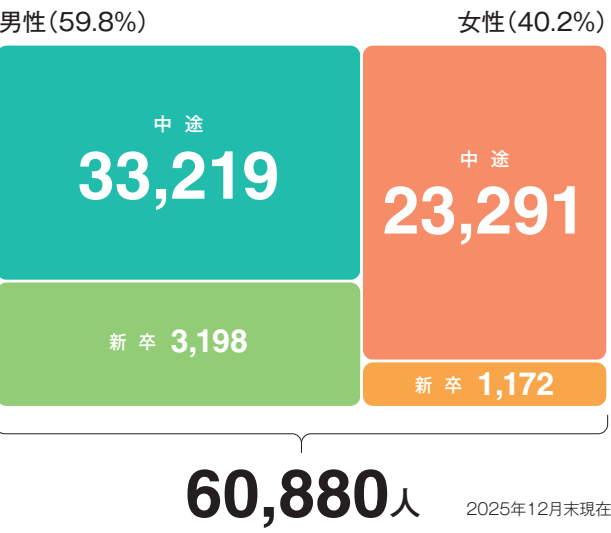
維持と最適な人材ポートフォリオの構築を実現し、当社グループの競争力を高めるとともに中長期的な企業価値の向上につなげます。

“流動性”に関しては、当社グループは、部門やグループ内事業会社の垣根を越えて人材を“流動”させることで、人的資本の有効活用と個人の成長・能力向上を促し、グループ全体の企業価値向上につながると考えています。このことから、各事業会社での新卒及び中途採用を通して多様な人材をグループに迎え入れながら、社内公募制度の活用を推進し、現場部門から管理部門への異動やグループ内の他事業会社への移籍等ジョブローテーションの積極化に取り組んでいます。また、製造職から技術職へのキャリアチェンジを支援する研修の充実などエンジニア層の強化も図っています。その他、ブラザー・シスター制度の導入により新卒社員の定着に成果を上げています。

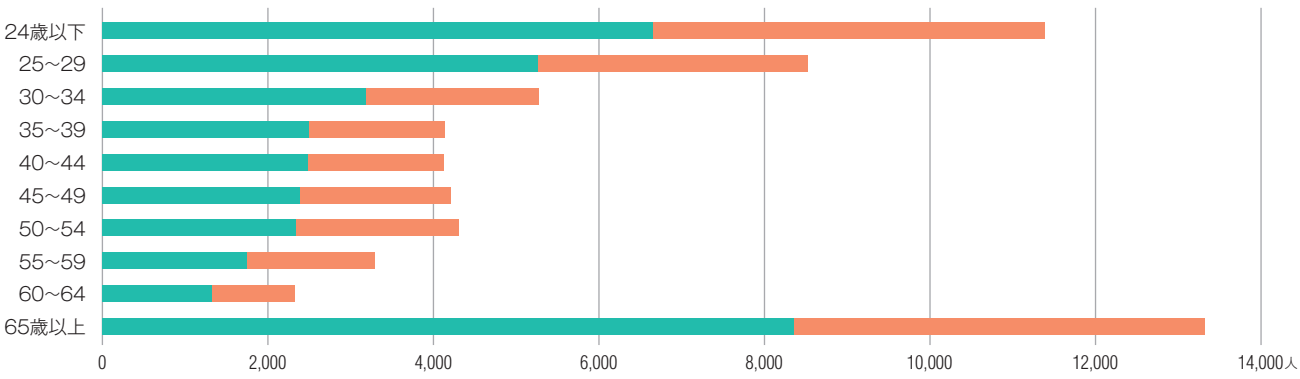
グループ在籍人数推移 (人)



グループ従業員構成



グループ全体の男女別年齢構成



2025年12月末現在										
区分	24歳以下	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
男性	10.9%	8.6%	5.2%	4.1%	4.1%	3.9%	3.8%	2.9%	2.2%	13.7%
女性	7.8%	5.4%	3.4%	2.7%	2.7%	3.0%	3.2%	2.5%	1.6%	8.2%
年齢別構成比	18.7%	14.0%	8.7%	6.8%	6.8%	6.9%	7.1%	5.4%	3.8%	21.9%

グループ管理職女性比率 ()内は昨対増減



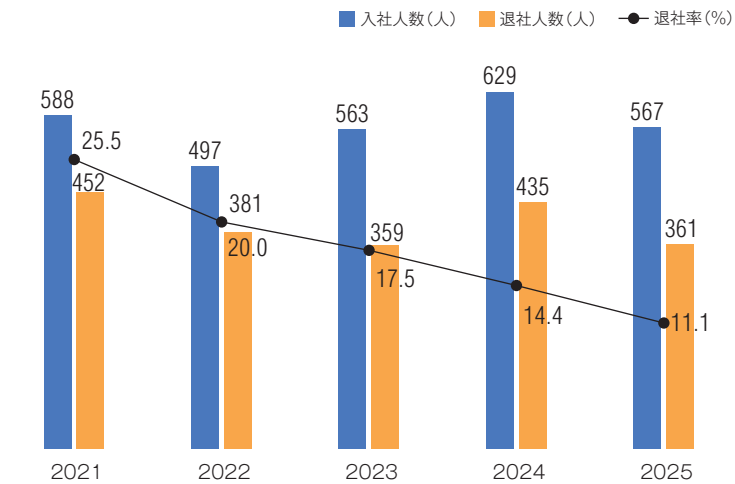
グループ外国籍比率 ()内は昨対増減

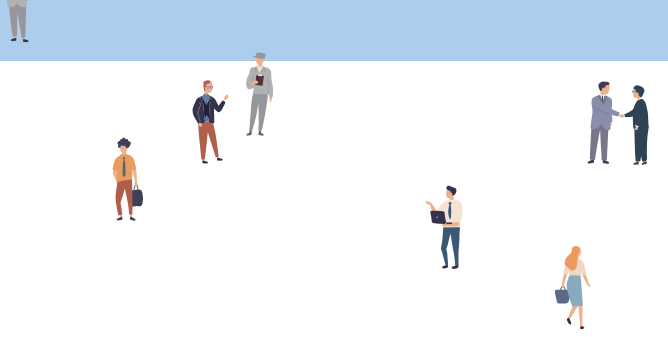


働き方・キャリアの多様性推進

当社グループでは、社員がライフステージに合わせた働き方の選択ができるよう、フレックスタイム制度、リモートワーク、育休取得の推奨、リフレッシュ休暇、オフィスカジュアルなど、柔軟な働き方を可能とする各種制度を導入しています。また、一部の事業会社では、子供が小学3年生になるまで時短勤務、在宅勤務が選択できる制度を導入しています。当社グループは、隠れた労働力を掘り起こす取り組みを組織横断的に推進しており、子育てや介護等で働き方に制約がある人材や副業ニーズのあるシニア人材など様々なライフステージでの『人が活きるカタチ』に注力しています。

管理社員 入退社人数・退社率推移





人材教育方針

組織横断的に活躍する人材を創出すべく、当社グループは、4つの事業セグメントごとの多様な人材に対して、グループ共通に求められる能力を特定し、体系立てた教育体制を構築しています。グループ共通の教育体制では、階層別（新卒、中堅、管理職）にテーマの異なる年数回の研修や、中途採用者、現場社員へのグループマインド研修を行っているほか、約600のコンテンツからなるeラーニング受講が可能となっています。加えて、資格取得支援として費用補助を行うことで、従業員の可能性を広げることに注力しています。また、経営トップによる定期的なメッセージ発信、集合研修時の経営陣による講話や新卒出身管理職の体験談を通して、パーパス・企業理念の浸

透、エンゲージメント向上を図っています。さらにグループの将来を担う経営幹部候補の育成にも注力しており、次世代経営人材育成プログラムを開催しています。

事業セグメントごとの教育体制については、その事業に求められる専門性や創造性、知識・スキルの習得に特化した体制の構築に努めています。例えば、プロダクツHR事業におけるものづくり領域の川上である“研究開発”を担う人材が多数在籍している当社グループの強みをさらに強化し、業界におけるブランドを確立するため、研究開発職に対するスキルアップを目的にした研修や機会の提供に注力しています。

ワールドホールディングス研修体系（グループ共通）

研修種類	対 象	目 的
オンライン次世代リーダー研修	管理職以上	次世代リーダーの育成
会長講話会	4～10年目	創業者マインド理解促進 グループ企業理解促進 未来創造 “絆”の醸成
フォローアップ研修	1～3年目	キャリアデザインサポート ※現状の自分とありたい姿を明確にし、キャリアプランの作成を促す
	全社員	置換力の醸成 ※目的意識を持って、日常の情報を自らの環境に置き換えて適用する力
		人生100年時代の社会人基礎力の醸成 ◎チームで働く力 ◎前に踏み出す力 ◎考え抜く力
WHDマインド研修	キャリア入社 及び 現場社員	企業理解促進 エンゲージメント向上
WHDマインド研修 マインドフォローアップ研修		パフォーマンスレビュー
導入研修	新入社員	学生から社会人へのマインドチェンジ ◎企業理解促進 ◎ビジネスマナー習得 ◎コンプライアンス意識の醸成 ◎社会人の心構え ◎報連相の習得 ◎チームワーク精神の醸成

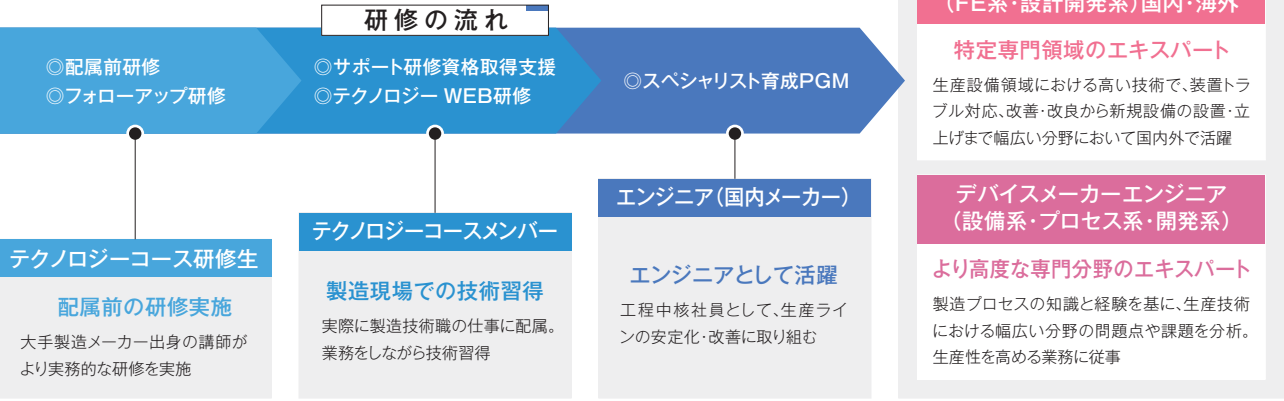
指標及び目標

分類	項目	2023年度 (実績)	2024年度 (実績)	2025年度 (実績)	2026年度 (計画)	2027年度 (目標)
研修	研修受講者数(人) (注) 1	19,863	19,863	20,598	23,936	—
	うち、研究開発職	1,100	1,069	1,109	1,240	—
エンゲージメント	従業員エンゲージメント(注) 2	64.1%	65.3%	66.4%	68.0%	70.0%
採用	重要なポジションの充足率(注) 3	52%	50%	51%	54%	58%

(注) 1. 人材教育事業主要関係会社の合計 (㈱ワールドインテック、㈱ワールドスタッフイング、㈱ディンプル)
2. 国内主要連結子会社26社の平均値。グループで同じ設問による調査を実施し、回答結果より各社平均値を算出
3. 当社及び連結子会社の部長職以上における専任者の比率

プロダクツHR事業 ▶ プロダクツHR事業における人材育成プログラム例

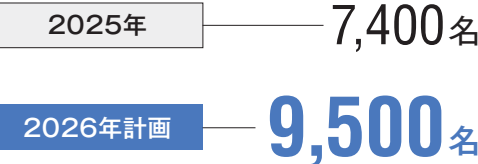
- プロダクツHR事業での一例
- 新人からエンジニア(スペシャリスト)まで、それぞれのキャリア段階に応じた研修を実施
- 製造職から技術職への『キャリアチェンジ』も推進し、社員のキャリアアップ・チェンジを実現



プロダクツHR事業 ▶ リーダー層・技術者層の育成

▶ 詳細はP.22をご参照ください。

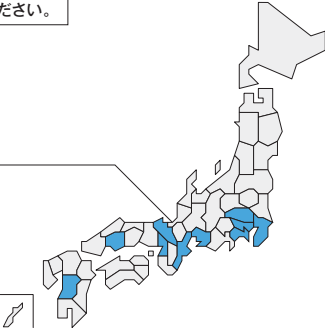
研修参加者数



人材育成拠点

全国11カ所に研修センターを設置

- R&D分野 東京・千葉・京都・大阪
- 技術分野 神奈川・愛知
- 製造分野 埼玉・愛知・三重・広島・熊本



コンプライアンス違反・ハラスメント等への対策

当社グループは、コンプライアンス違反や法令違反、ハラスメント、人権侵害等、職場環境を悪化させる要因に対して、毅然とした対応を行い、各種社内基準・規程の策定や社内研修の実施、社内通報制度の周知を徹底しているほか、発生及び再発防止の防止に努めています。

コンプライアンスに関しては、コンプライアンス委員会を設置し、企業行動基準やコンプライアンス規程及び関連資料等を取りまとめた「コンプライアンス・マニュアル」の整備や社内研修を実施するなどして、役職員への周知とコンプライアンス意識の向上を推進しています。

また、ハラスメントや差別を含む人権侵害に関しては、「サス

テナビリティ基本方針」や「人権方針」を通して、性別・年齢・国籍・人種・思想・信条・宗教・障がい・性自認・性的指向などによるあらゆる差別とハラスメントを容認せず、サプライチェーンを含むグループに関わる全ての人々に対する人権を尊重する旨を、社内外に対して公開しています。加えて、グループ全体の社内方針として「ハラスメント防止基本方針」を策定しており、パワー/セクシャルハラスメントや妊娠/出産/育児/介護休業に関するハラスメントに該当する具体的な行動の例示や相談窓口の存在、ハラスメントに対する相談や事実関係の確認に協力することで生じる不利益はない旨等を明示しています。



サステナビリティ基本方針

<https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2023/08/4dc706e00fddd11d0804156b5c73fcbef.pdf>

人権方針

<https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2023/08/6c3c18b71f304e6010f358ef90eaac76.pdf>

人材教育ビジネス

「働く」カタチ



PURPOSE

あらゆる人々に適材適所の「仕事」を探し、生き活きと働く喜びを感じてもらうとともに、教育を通して人がもつ潜在能力を引き出し、人の可能性を開花させることで産業の発展に貢献する

価値創造ストーリー

労働力不足とミスマッチの解消を起点とした産業発展に対する貢献

社会課題

日本のものづくり産業は、長い歴史を持ち、その高い品質と技術力で世界に誇るべきものです。しかし、少子高齢化による労働力不足と、労働市場のミスマッチが深刻な課題となっています。特に製造業においては、熟練労働者の不足が生産性の低下や品質の維持に影響を与えるリスクが高まっています。また、サービス産業においても同様に労働力不足や働き方の多様化への対応、そしてさらなる観光立国への進化など、様々な課題を抱えています。

当社グループの取り組み

当社グループの人材教育ビジネスは、労働力不足やミスマッチに対処するため、国内でも屈指の雇用を創出し、そして、人材育成やリスキリングを通じて、多くの人々が活躍できる場を創出しています。

さらには、社会から求められる「ものづくりを支えるベストアシ

ストカンパニー」として、メーカーの世界展開や国内のグローバル化に伴い必要となるヒューマンソリューションに加え、技術の継承や人材の定着等を支援し、日本のものづくり産業を下支えています。これにより、より高品質で生産性の高いものづくりを提供し、企業が抱える人材不足やミスマッチの解消に貢献し、国内産業の競争力維持・向上を目指しています。また、近年ではものづくり分野にとどまらず、サービス分野にも領域を拡大し、さらなる雇用の創出や人材育成、リスキリングによる働き方の多様化への対応、日本の観光立国を支えるための人材創出など、様々な課題解決に挑戦しています。

課題と今後の取り組み

労働市場の縮小が進む中、さらなる労働力の確保と労働者の多様化への対応が求められています。高齢者や外国人労働者の活用、女性のさらなる活躍推進など、労働市場の変化に対応した戦略が不可欠です。当社グループは、これらの課題に対して、幅広い分野をカバーする強みを活かし、様々な労働環境を提供しています。また、人材育成やリスキリングを通じて多様なニーズに応えるとともに、的確なレイバーマネジメントやデジタルトランスフォーメーション(DX)の導入により、生産性を高め、より効率的な働き方を実現してまいります。これらの取り組みを通じて、変化する労働市場に柔軟に対応し、持続可能な労働環境の創出を目指してまいります。

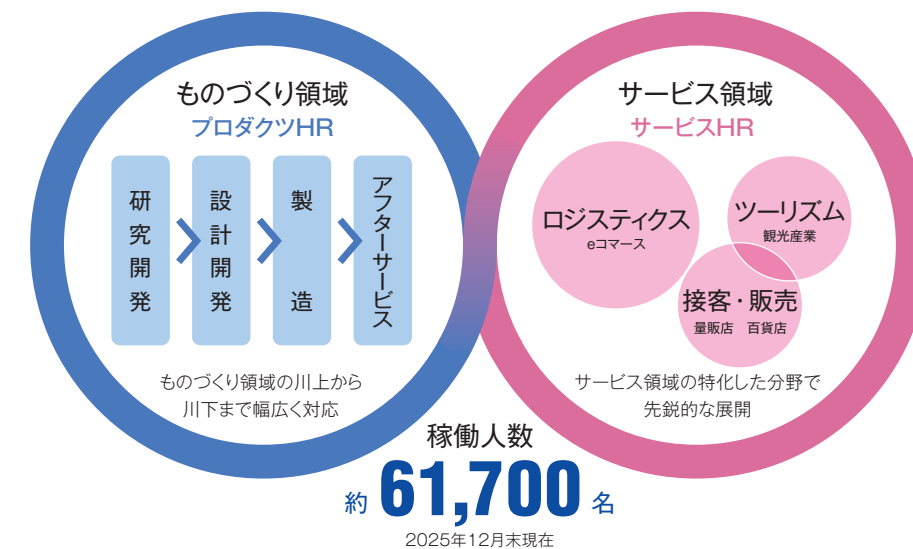
HUMAN RESOURCES AND EDUCATION BUSINESS



強み・特徴

幅広い領域をシームレスにカバー 業務受託(請負)・レイバーマネジメントに強み

“ものづくり領域”の「プロダクツHR事業」と、“サービス領域”の「サービスHR事業」で人材サービスを展開し、幅広い分野の産業を人材面から支えています。現在、研究開発・設計開発・製造・ロジスティクス・ツーリズム・接客・販売等、様々な分野で、約61,700名の社員が活躍しています。



ものづくりの川上から川下までをベストアシストする幅広い事業領域

メーカー様の窓口を一本化することで、ものづくりの様々な課題に対し

シームレスなトータルアシストを実現

ものづくりの工程	国内	海外
研究・開発	ワールドインテック R&D バイオ・化学研究・臨床試験 一般企業の研究開発領域・大学や国家研究機関の素材の研究開発・臨床試験現場へ人材を派遣	
設計・開発	ワールドインテック ITS ワールドシステムサービス CreationView Co., Ltd. IT分野 AI開発・DX推進サポート、ソフトウェア・システムの受託開発、情報システム部門の運用支援、サーバー管理、防衛産業などの専門人材を派遣	
保守・保全 製造	ニチギ'ワールド 産業機械・装置開発/設計・技術支援 製造現場の設備開発から技術支援まで請負及び派遣	グローバル (海外関係会社) 海外進出支援 現地視察から運営まで現地サポート
事務物流	ワールドインテック テクノ 機械・電気電子/ SI設計・開発 技術領域において設計開発、評価、生産技術、品質保証、製造技術領域へ人材を派遣	ワールドグローバルサポート 外国人就労 技能実習、特定技能、技術・人文知識・国際業務のサポート
販売	ワールドインテック ファクトリー 製造ライン/保守・安全 製造現場のライン作業・保守点検業務の請負及びチーム派遣	
アフターサービス	グアエイテック 人事BPO / IT受託開発/設計受託/各種クリエイティブ製作/人材 パンフレット等の印刷複写業務からシステム開発、給与計算等のBPO業務を請負	
	ワールドスタッフینگ 物流倉庫/ 3PL 物流分野に特化した人材サービスで、倉庫内全ての工程業務を受託・運営	
	ディンプル 販売/コールセンター サービス・物流業界特化の人材サービスで商業施設等への人材を派遣/紹介予定派遣	
	ワールドリテック 修理/メンテナンス/ BPO デジタル機器のアフターサービス業務全般の請負及び人材を派遣	



プロダクツHR事業 業績概況と今後の展望

不確実な時代を勝ち抜く
「多様な業種を網羅する強み」と「シームレスな受託力」
— ものづくりを支えるベストアシストカンパニーとしての真価 —

取締役 人材教育事業(プロダクツHR)担当
(株)ワールドインテック 代表取締役社長執行役員

栗山 勝宏



現在、世界経済は米国の関税政策や中東情勢をはじめとする地政学リスクにより、先行きが見えにくく極めて不安定な状況にあります。しかし、このような激しい環境変化の時代だからこそ、私たちプロダクツHR事業が培ってきた強みが真価を発揮すると考えています。

当セグメントの最大の強みは、ワールドインテックを中心に、ものづくりの川上から川下まで、幅広い領域と多様な業種を網羅している点にあります。特定の産業の景気変動に左右されない「幅広い業種・領域のカバー」によるリスク分散を図ることで、不確実性の高い時代であっても、景気の波に左右されにくい安定的な成長基盤を構築しています。

この強みが明確に証明されたのが、2025年度の業績です。外部環境の不透明感がありながらも、注力する半導体分野(主にAIやデータセンター向け)の好調を確実に取り込みつつ、他分野を網羅する強みを活かしたリスク分散が機能したことで、計画通り増収増益を達成しました。前年に発生した一時的費用の解消や、自社運営サイトの活用による採用効率向上も寄与し、大幅な増益を記録しています。この安定成長の勢いは、2026年度上半期の動向にも引き継がれ、電気電子や機械分野など多様な業種からのオーダーを着実に獲得し、計画を上回る堅調な推移を見せています。

私たちが目指す「ものづくりを支えるベストアシストカンパニー」の核心は、単なる人材の供給にとどまらず、研究開発から

技術開発、製造、そしてアフターサービスまでを一気通貫で受託できる「シームレス」な体制にあります。お客様の良きパートナーとして深く現場に踏み込む「コ・ソーシング」を深化させ、このシームレスな受託領域を拡大することで、顧客企業内でのシェアを拡大し、お客様と「共に」持続的な成長を図る戦略です。

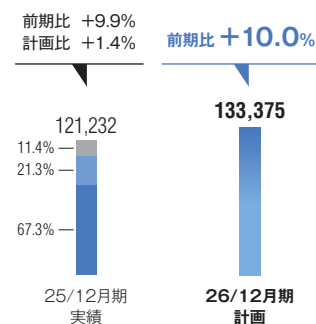
2025年度は、この戦略を具現化する数々の成果が生まれました。東邦チタニウム様からの「トーホーテック」のグループイン、SUBARU様・日総工業様との合併会社設立、ブリヂストンプラントエンジニアリング様からの事業譲受などは、まさに当社が従前から掲げてきた「コ・ソーシング」が結実したものです。

さらに、この「幅広い分野のカバー」は、働く社員にとっても大きな価値を持っています。多様なステップが社内を用意されていることで、社員のキャリアアップや、時代に合わせたリスクリング・キャリアチェンジの可能性が大きく広がります。研修施設「熊本テクニカルセンター」の稼働や、開新学園様・佐世保実業高等学校様との産学連携などによる人材育成の強化と相まって、社員が安心して長く成長できる環境が、エンゲージメントの向上、ひいてはサービス品質の向上という好循環を生み出しています。

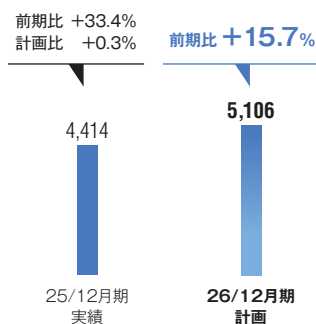
先行きが見通せない時代だからこそ、私たちは動じることなく、多様な業種を支える強固な事業基盤と人材への投資を武器に、日本のものづくり産業の発展に揺るぎない貢献を続けてまいります。

売上高 (百万円)

■製造 ■技術 ■研究開発

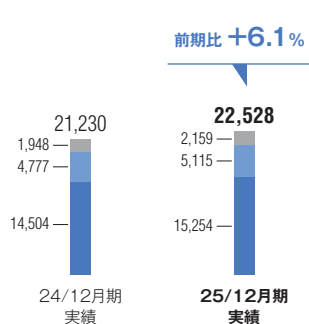


セグメント利益 (百万円)



在籍数 ※3カ月平均 (人)

■製造 ■技術 ■研究開発

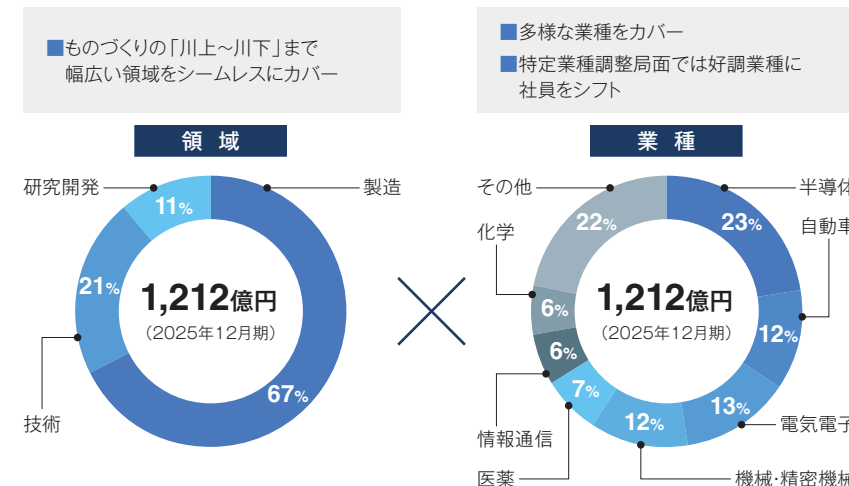


強み

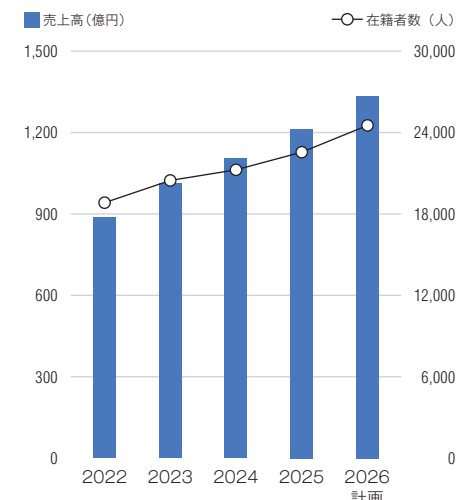
多様な領域・業種カバーにより安定成長を実現

- ▶ 幅広い領域と多様な業種をカバーすることでリスク分散を図り、景気の波に左右されにくい安定的な成長基盤を構築
- ▶ 研究開発から技術開発・製造・アフターサービスまで「シームレス」に受託することで、顧客先でのシェアを拡大し売上と利益の成長を図る
- ▶ 人材育成の強化や、幅広い分野をカバーすることにより社員のキャリアアップ・キャリアチェンジの可能性を広げ、エンゲージメントも向上

多様な領域・業種をカバーする強みを活かして成長



売上高と在籍者数は順調に増加



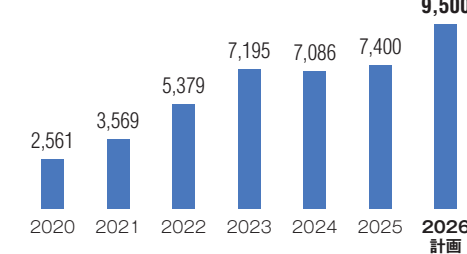
人材育成に注力・半導体分野を中心にリスクリング促進

- ▶ リーダー研修・技術研修をはじめ各種研修を充実させ、多くのリスクリングの機会を提供し、キャリアアップやキャリアチェンジを実現する
- ▶ 全国11カ所に研修センターを設置し、社員の技術向上につなげる
- ▶ 強みを持つ半導体分野では、受託拡大に備えて熊本県大津町に熊本テクニカルセンターを新たに設置、半導体人材の育成に注力

リーダー研修・技術研修体制の充実化

- リーダー研修・次期事業所長研修
- 次期リーダー向け研修
- プロジェクトマネージャー研修
- 機械設計・生産技術研修
- ITエンジニア技術研修
- etc.

研修参加者数 (名)



人材育成拠点



サービスHR事業 業績概況と今後の展望

「レイバーマネジメント力」と
「オペレーション力」を武器に、ロジスティクスと
接客・販売の領域で独自の成長モデルを確立

取締役 人材教育事業(サービスHR)担当
(株)ワールドスタッフィング 代表取締役社長 本多 信二



当社グループが創業以来、主に製造分野で培ってきた「働くカタチ」を創造するノウハウは、深刻な労働力不足に直面するサービス産業においても大きなイノベーションを起こしています。私たちサービスHR事業は、ロジスティクス、接客・販売、ツーリズムといった経済インフラに直結する領域で、多様な就業機会の創出と人材育成を通じた社会課題の解決に挑んでいます。

2025年度の業績は、ワールドスタッフィングが手掛ける主力のロジスティクス部門(3PL部門)が順調に推移し、計画を上回る増収増益を達成しました。外資系大手eコマース事業者様の物流倉庫において、労働力の供給や倉庫内作業など、その運営を一括で担う中で磨き上げてきた、独自の「レイバーマネジメント力」と「オペレーション力」によって、増加する物量や最繁忙期に的確に対応した結果です。多様な層の人材を採用・最適配置するノウハウと、現場を円滑に運用するノウハウ、教育システムがあるからこそ、一気通貫のオペレーションが可能となります。足元の業績においても、前期比で増収増益と安定した成長を維持しています。

また、ロジスティクス領域における当社の価値提供をさらに深化させる重要な柱として、ヤマトホールディングス様との戦略的業務提携や、ヤマト・スタッフ・サプライのグループインが挙げられます。この強固な連携により、双方の強みを融合させなが

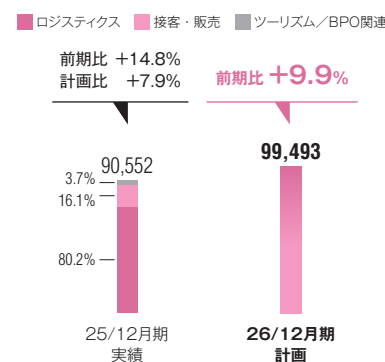
ら、国内の物流インフラ全体の生産性向上や効率化に大きく貢献してまいります。

今後の成長に向けては、既存取引先との関係をさらに高め売上成長を実現する「深掘り」と、培ったノウハウ・サービスの「横展開」で事業の周辺領域を拡げ利益創出を目指します。深掘りという点においては、2024年の福岡県小郡市に続き、2025年9月には福岡県久山町に新たな「自社運営倉庫」を開設し、3PLの深化と安定稼働を実現しました。また、物流・流通市場においてスポットワークなど多様な層の働き方を支える、新たなアプリケーションツールの開発・投入(HRテック事業)の実績も積み重ねており、物流倉庫一括受託ノウハウの領域を拡げながら市場開拓を進めています。

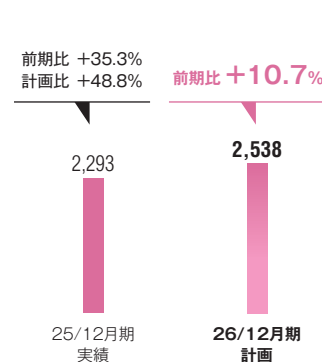
さらに、当セグメントが擁するもう一つの柱が、ディンプルを中心とした接客・販売部門です。百貨店やインフォメーションなどの豊かな取引基盤を持ち、足元の業績も季節需要を確実に捉えて堅調に推移しています。

今後も、ロジスティクス部門で磨いた組織マネジメント力と、接客・販売部門が持つ高付加価値な人材育成ノウハウを融合させ、独自のポジションを強固にしつつ、労働市場の縮小が進む中、シニア人材や外国籍人材、女性の活躍推進など、多様な層の人々がリスクリングを通じて輝ける環境を提供し、サービス産業全体の持続的な発展に貢献してまいります。

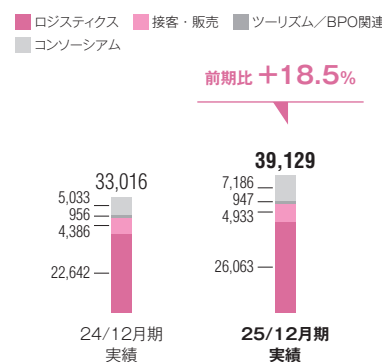
売上高 (百万円)



セグメント利益 (百万円)



在籍数 ※3カ月平均(人)



強み

物流倉庫一括受託ノウハウ

- ▶ ロジスティクス分野で培った「倉庫一括受託」及び「レイバーマネジメント」ノウハウの横展開でさらなる成長を目指す
- ▶ 2024年に福岡県小郡市、2025年に福岡県久山町に自社運営倉庫を開設しフル稼働、ヤマトホールディングスとの提携も深化



カバー領域の拡大：接客・販売分野の成長

- ▶ 百貨店業界で長年培ってきた高度な接客・販売ノウハウを持つ「ディンプル」が担う
- ▶ 小売業の接客やインフォメーションなど9,700社を超える企業と取引実績
- ▶ グループイン後、大丸・松坂屋百貨店以外の手百貨店においても取引が増加

ディンプル



強み

販売 + インフォメーション受託 + 催事

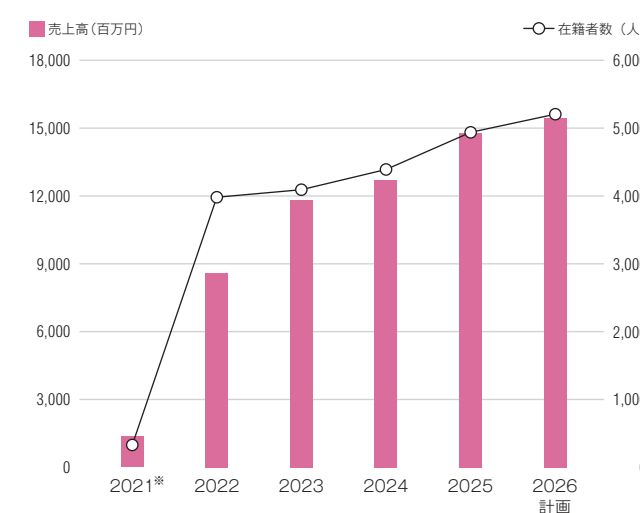
インフォメーション等の受託

- 従来の強みである販売職に加え、「インフォメーション受託」を強化
- 美術館、ショッピングモール、地下や空港の商業施設等でも受託を開始
- グループイン後、受託件数172%の伸び率で成長

催事に強み

- 2025年は大阪万博でも複数のパビリオンを受託
- パレンタイン等の催事ニーズに大きな強みを持つ

サービスHR「接客・販売」分野推移



※2022年にディンプルがグループインし、売上高が大きく拡大

コ・ソーシング Co-Sourcing

お客様の良きパートナーとして業務にさらに踏み込み、
成果を「共に」享受できる、進化したアウトソーシングの姿

創業以来掲げてきた「コ・ソーシング」をさらに深めることで、
不確実性の高い状況の中でも、クライアントと共に安定した成長を図る

有力企業とのコラボレーションにより、サステナブルな成長へ

物流業界

戦略的業務提携



ツーリズム業界



接客・販売業界



素材業界



タイヤ・化工品業界



素材業界



自動車業界



TOPICS

2025年
3月 「学校法人開新学園」と
半導体人材に関する
産学連携協定を締結

ワールドインテックが学校法人開新学園（熊本県）と産学連携協定を締結。同年4月に開新学園が半導体関連学科を新設。教材開発や講師派遣に加え、熊本テクニカルセンターを活用し、最先端の半導体製造装置を用いた実践的な学びを提供する。



2025年
5月 「鳴門市」と企業誘致や
雇用創出に関する
連携協定を締結

ワールドインテックが徳島県鳴門市と連携協定を締結し、鳴門市に事業所及び教育研修施設を設置。製造業・IT企業の誘致、雇用創出、蓄電池関連の人材育成、移住交流促進や関係人口の創出を目指す。同年6月から約150名の社員が移住し、地域産業の活性化を支援。



2025年
10月 ふくおかフィナンシャル
グループ等とインドネシア
人材活用の連携協定

ふくおかフィナンシャルグループ等5機関と「インドネシア人材活用」の連携協定を締結。人口ボーナス期を迎えるインドネシアの就職難解決と、新生シリコンアイランド九州の実現を目指す。



2025年
3月 初の素材メーカー
チタン加工品の製造メーカー
「トーホーテック」がグループイン

金属チタン製造業界大手の東邦チタニウムの子会社トーホーテックの発行済株式65%をワールドインテックが取得。チタン専門の金属加工事業を行う製造メーカー。人材教育セグメントに製造メーカーが初めてグループイン。人材育成を含めたシナジーの発揮と、素材産業のさらなる拡充を図る。



2025年
6月 業界初の合併共創
SUBARU、日総工業と共同で
「SUBARU nw Sight」を設立

SUBARU、日総工業、ワールドインテックの3社合弁で、人財サービスを提供する新会社「株式会社SUBARU nw Sight」（スバルニューサイト）を設立。3社の強みを活かし、SUBARUへの人財サービスなどを提供。製造業全体の変化する生産活動を支える人財スキーム構築を目指す。



2026年
1月 ブリヂストンプラント
エンジニアリングから
一部事業を譲受

ブリヂストンの100%子会社であるブリヂストンプラントエンジニアリングの一部事業「新商品開発・試験業務支援の請負事業」について事業譲受。

事業内容

新商品開発・試験業務支援として、主に製品試験（測定、検査）、製品計測（認可試験ほか）、開発支援（タイヤ、新材料ほか）、化工品業務（試作・試験）等

2025年
4月 「熊本テクニカルセンター」
半導体研修施設が
4月に正式稼働

半導体人材の需要増に対応し、ワールドインテックが熊本県大津町に新たな研修施設を設置。最先端の半導体製造装置を導入し、座学と実機を用いた実務研修を通じて、設備保全・組立・評価が可能な優秀なエンジニアを育成。年間500人の半導体人材輩出を目指す。



2025年
9月 物流自社運営倉庫
二号目を福岡県久山町に
設置

2024年の福岡小郡倉庫に続き、福岡県久山町に二号目となる自社運営倉庫を設置。既存顧客とのビジネスのさらなる拡大と、ノウハウの横展開による新規顧客開拓を模索。



2026年
5月 nmsホールディングスに
対する公開買付け開始

2025年3月に資本業務提携を行ったnmsホールディングスに関して、公開買付けを開始。7月10日時点で買付け予定数の下限を上回っているため、完全子会社化予定。

Piece of Innovation.
nms
Holdings

不動産 ビジネス

「まちづくり」のカタチ



PURPOSE

人が生活する上での基本となる快適な「街」をデザインすることで、活き活きと生きられる環境を提供し、自然環境・地球資源を大切にしたまちづくりで社会に貢献する

価値創造ストーリー

安全・快適なまちづくりへの貢献

社会課題

不動産業界においては、災害リスクの増大が重要な課題となっています。特に日本では、地震や台風などの自然災害が頻発しており、旧来から手付かずの木造住宅密集地域や緊急車両の通行も困難で安全性・防災に課題を抱える土地の問題、老朽化した建築物や都市インフラの改善等が急務となっています。

当社グループの取り組み

当社グループの不動産事業は、都市再生や持続可能なまちづくりを推進することで、これらのリスクに対処しています。例えば、法定再開発や権利調整等を通じて、安全で快適な都市空間を創出することに注力しています。特に、災害リスクの高い地域における老朽化建築物の再開発や、都市インフラの整備を進めることで、住民が安心して暮らせる環境を提供しています。さらに、環境に配慮し自然環境を活かした建築設計やエネルギー効率の高い設備を導入することで、持続可能な社会の実現にも貢献しています。

課題と今後の取り組み

一方で、当社グループの不動産事業は、単独でのマンション建替事業において、実績が限定的であることが課題となっています。将来的には、より大規模なプロジェクトを単独で推進する能力を強化することが求められます。そのためには、再開発プロジェクトの企画・運営能力を高めるとともに、資金調達やリスクマネジメントの手法を洗練させることが重要だと考えています。

REAL ESTATE BUSINESS

特徴

あらゆる外部環境変化へ対応可能な体制を構築

マンションや事業用地の開発を行うデベロップメントと、リノベーションによる不動産再生を主軸としています。また、近年ではアセットマネジメント等の不動産金融にも注力しており、外部環境の変化に柔軟に対応できる安定した体制を築いています。



慎重なリスクマネジメントで安定成長を目指す

当社グループの不動産ビジネスは、「無理をしない経営」を掲げ、慎重なリスクマネジメントで安定した事業運営を実現しています。主力の人材教育ビジネスが強固な基盤を支える中、不動産事業では市場環境に応じた柔軟な戦略を展開。市況が厳しい時期には慎重な姿勢で臨み、財務の健全性を保ちます。

また、フロービジネスに加え、賃貸収益によるストック収益を積極的に構築することで、経済変動の中でも安定したキャッシュフローを確保しています。この多様な収益構造と慎重な経営方針により、持続可能な成長を追求し、信頼に応える事業運営を行っています。

無理をしない経営でリスクを最少化
サステナブルな成長を目指す



賃貸中物件の仕入れを
継続、期間収益を確保
(ストック収益の戦略的増加)

最適なタイミングで
物件を販売し、
利益の最大化を図る



「持続可能なまちづくり」への挑戦

地域の歴史や文化を尊重し、コミュニティと協力して多様な人々がともに暮らせる活気あるまちづくりを進めています。安全で快適な高品質な住まいを提供し、災害に強い都市環境を築くことで、住む方々の生活を支えることは当然のことながら、環境への負荷を減らし、自然と調和した設計を通じて資源を大切に使い、持続可能な未来に貢献します。

取り組みの一例

既存樹木を残す事業計画

土地の記憶を地域社会に継承するために、長年愛されてきた既存樹木の桜をそのまま自主管理広場に保存

レジデンシャルお花茶屋



広場や緑道を整備し地域に貢献

建物を可能な限り後退させ、敷地内に広場や緑道を整備することでコミュニティ活性化を追求。広場は災害時に避難する場所としても利用可能に

レジデンシャル中野坂上



法定基準を超えた緑化率

街の風景の記憶に敬意を払い「サクラと舞台」をコンセプトに。洗練と優雅な印象を織り交ぜながら敷地内に桜をはじめ多彩な樹木を植樹

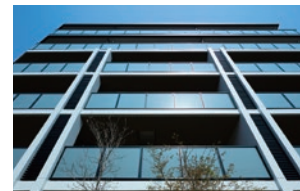
レジデンシャル王子神谷



空気を清浄する外壁材の採用

光触媒の塗料を使うことにより、大気汚染や地球温暖化の原因となる窒素酸化物・硫黄酸化物を分解し、空気をキレイに

レジデンシャル池上



業績概況と今後の展望

グループの基盤を活かした「無理をしない経営」と「高度な土地開発力」で、環境変化に揺るぎない持続的な安定成長を実現

取締役 不動産事業担当
(株)ワールドレジデンシャル 取締役副会長

桑原 伸一郎



地価の上昇や建築費・人件費の高騰により、不動産価格の高止まりが続くリスクの高い現在の事業環境において、私たち不動産事業の強みのひとつは、グループの主力が人材教育ビジネスであるからこそ実現できる「無理をしない経営」にあります。景気動向に追従して過度なリスクを冒すことなく、仕入れと販売の最適なタイミングを慎重に見極める独自のスタンスは、金利上昇等による売行き鈍化が見受けられる昨今ではなおさら他社にはない強固な競争優位性となっています。

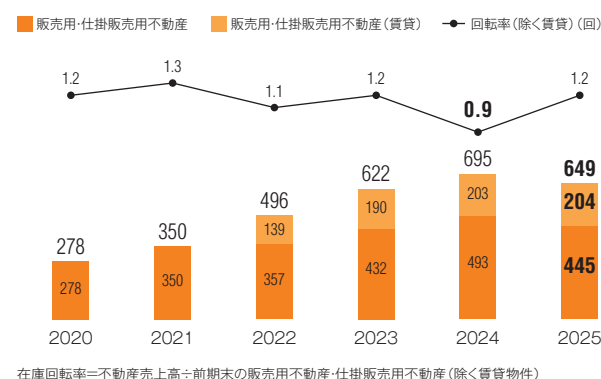
こうした経営スタンスのもとで進めた2025年度の業績は、一部物件の販売時期を見送ったことで売上高こそ計画を下回ったものの、「BIZIA小倉」をはじめとする大型物件の寄与や、緻密なマーケティングに基づく価格設定、想定コストの抑制等が実を結びました。結果として利益面は計画を上回り、前期比で大幅な増収増益を達成しました。また、2026年度は下期に物件の引渡しが集中します。ワールドレジデンシャルが手掛ける「レジデンシャル高円寺」や「レジデンシャル品川荏原町」などの主要物件は順調な成約状況にあり、年間計画の達成に向けて堅調に推移しています。

当不動産事業は、主にマンションや事業用地の開発を担うデベロップメントと、不動産再生のリノベーションというセグメント内での業態分散を図ることで、外部環境の変化に柔軟に対応できる体制を構築しています。中でも私たちの核となる強みは、

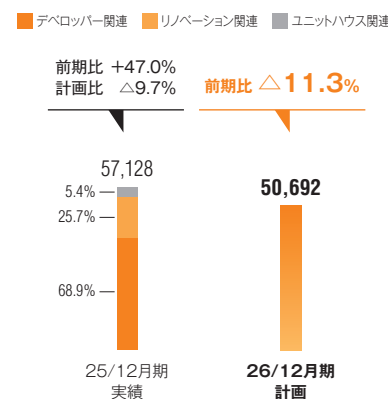
法定再開発や権利調整を通じて土地のバリューアップを図る「事業用地の開発力」です。入札等での取得は極力避け、複雑な権利関係を時間をかけて紐解くことで優良な土地を最適コストで仕入れるノウハウを有しており、大手デベロッパー様からも高い信頼をいただいています。

今後も、防災や都市再生といった安全・快適な「まちづくりのカタチ」に貢献しながら、在庫回転率1.2程度という高い資産効率を維持しつつ、開発物件の賃貸継続などによるストック収益の積み増しも強化することで、フローとストックが調和した安定成長を目指してまいります。

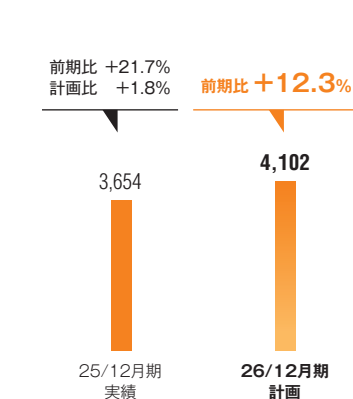
販売用・仕掛販売用不動産と回転率の推移（億円）



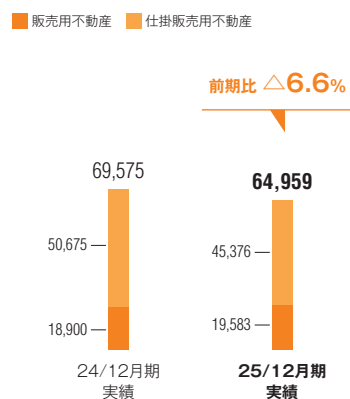
売上高（百万円）



セグメント利益（百万円）



販売用不動産（百万円）

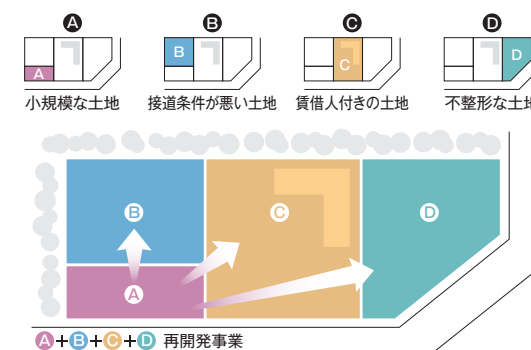


強み

卓越した土地開発力による価値創造

独自の「土地開発力」を強みとして、価値創出と地域貢献を両立しています。小規模な土地を戦略的に取得し、複雑な権利調整や法定開発を通じて規模を拡大。緻密な計画と専門知識を活かし、土地のポテンシャルを最大限に引き出すバリューアップを実現しています。このプロセスにより、取得コストを抑えつつ、高付加価値な不動産として市場に提供することが可能です。

また、単なる開発にとどまらず、安全で快適なまちづくりを重視。地域の特性やニーズを反映した開発を行うことで、持続可能な都市環境の創出に貢献しています。この卓越した土地開発力は、経済的価値の向上と社会的な信頼構築を両立させる当社グループならではの強みです。



土地開発の強みを活かし、安全で快適な都市空間を創出

開発例 1 老朽化が進んだ木密地域の再開発を行政と推進

レジデンシャル池袋本町（東京都豊島区）

防災街区整備事業の協議会が組織された区域にて協議会の一員となり、同整備事業の推進を主体的に行った。現在は豊島区における防災街区整備事業の1例目として本組合が設立され、当社グループは参加組合員として、保留床部分のマンション分譲を行う。



開発例 2 古い団地を再生し新たな「まちづくり」

レジデンシャル原ブランシエラ（福岡県福岡市早良区）



約半世紀前に建設され、老朽化が進んでいた団地を、所有者の想いの伝承と住民の困りごとの解決、さらに「子育てに適した安全な環境」という新しいニーズにも応える形で、各ステークホルダーとともに団地再生に取り組んだ。

TOPICS 「レジデンシャル八重洲ギャラリー」の開設

2025年7月に新築分譲マンションの販売拠点として、集合ギャラリーである「レジデンシャル八重洲ギャラリー」を開設しました。



アクセス

- 東京都中央区日本橋3丁目4-15 八重洲通ビルディング2階
- JR「東京駅」八重洲中央口徒歩3分
- 東京メトロ銀座線・東西線「日本橋駅」徒歩3分



- ▶ 集合ギャラリーを活用した効率的かつ質の高い販売活動を目指す
- ▶ 2026年竣工予定の新築マンションのギャラリーとして活用開始

情報通信 ビジネス

「便利と安心安全」のカタチ



PURPOSE

▶ 新たに登場する「IT」インフラを世に普及し、人々に便利さを広めることで
安心安全な生活を送れる環境を創り、社会の豊かさに貢献する

価値創造ストーリー

デジタル社会の実現への貢献

社会課題

テクノロジーの急速な進化とデジタル化の進展により、ICTの普及が加速しています。しかし、これに伴いデジタルデバイド(情報格差)の問題が顕在化しており、特に高齢者やデジタルリテラシーの低い層がICTの恩恵を受けにくい状況が続いています。

話やタブレットなどのデジタルデバイスを提供し、消費者が情報社会にアクセスしやすくなる環境を整備しています。特に、高齢者やデジタルリテラシーの低い層に対しては、使いやすい製品の提案や購入後のサポートを充実させることで、安心して利用できる環境を提供しています。

当社グループの取り組み

当社グループの情報通信事業は、これらの課題に対処するため、新たに登場するITインフラの普及を促進し、デジタルデバイドの解消を進め、便利で安心安全な環境をつくることで、社会の豊かさに貢献することを目指しています。例えば、最新の携帯電

課題と今後の取り組み

技術の進化に対応するためには、販売スタッフのスキル向上や新しい技術に関する知識の習得が不可欠です。当社は、これらに対応するため、従業員に対する継続的な研修や教育プログラムを実施し、最新の技術や市場動向に関する知識の強化を図っています。特に、高齢者や技術に不慣れな顧客層に対しては、使い方の説明やトラブルシューティングのサポートを充実させることで、デジタル社会における孤立を防ぎます。

INFORMATION AND TELECOMMUNICATIONS BUSINESS



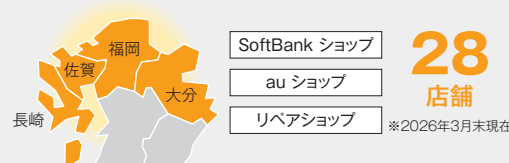
モバイルショップを中心にITインフラを普及

モバイルショップでは、北部九州を中心にSoftBankショップやauショップを運営しているほか、中小企業向けにコスト削減のお手伝いとして法人ソリューションやコールセンターを運営し、地域に密着した事業展開を行っています。

モバイルショップ

九州地域最大級の店舗網

携帯電話ショップを、福岡県、佐賀県、大分県、長崎県にて展開



法人ソリューション

トータルコスト削減ソリューション

企業向けに、各種商材の販売を通して、電力、通信費等のコスト削減提案を実施

コールセンター

セールスマーケティングからカスタマーサポートまで幅広く対応

地域とともに

事業を通じて、地域の「安心・安全」をサポート

多様な商材や機会の提供を通じて、地域の暮らしになくてはならない拠点へ



業績概況と今後の展望

地域とのつながりで 「No.1ディストリビューター」へ

執行役員 情報通信事業担当
(株)イーサポート 代表取締役社長

祝原 修司



急速なデジタル化が進む現代社会において、情報格差(デジタルデバイド)の解消は喫緊の課題です。当情報通信事業は地域密着を徹底し、誰もが便利かつ安心安全にICTの恩恵を享受できる地域サービス拠点の確立を目指しています。

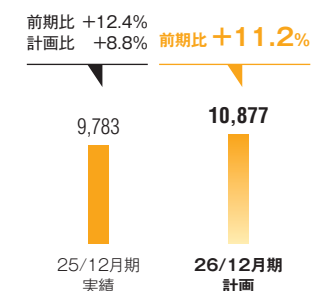
2025年度は、主力のモバイルショップ運営において店舗のスクラップ&ビルドによる収益改善が進んだほか、地域連携や販促強化に伴う販売台数の増加が奏功し、計画を上回る増収増益を達成しました。法人向けソリューション部門も堅調に推移し、全体の利益底上げに大きく寄与しています。

当セグメントの最大の強みは、特定地域で確固たるシェアを築く「ドミナント戦略」と、高い販売提案力を背景とした、通信キャリア様や取引先様との「強固なパートナーシップ」です。現在、通信業界は従来の端末販売から、AIや多様なデジタルサービスを地域にお住いの人たち、地域の企業様、自治体様へ届ける場へと変容を遂げています。当社はこの変化と、地域における社会実装ニーズの高まりを大きなチャンスと捉え、みんなが

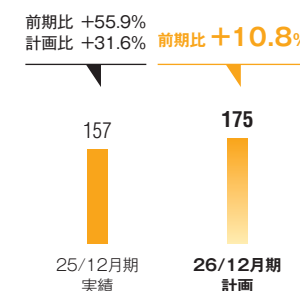
住む町に、多様なサービスを安心と共に届けていく「地域伴走型No.1ディストリビューター」を目指します。

デジタルや通信のことで困った時に、地域の皆様が真っ先に思い浮かべる「最も身近な相談窓口」としての地位を確立し、持続可能な豊かな社会の実現に貢献してまいります。

売上高 (百万円)



セグメント利益 (百万円)



農業公園 ビジネス

「未来」のカタチ



PURPOSE

自然環境・地球資源を大切にするとともに、未来を担う子供たちの「成長」に必要な育成環境を提供することで、社会の持続的発展を下支えする

価値創造ストーリー

子供たちの未来と地域社会への貢献

社会課題

現代社会において、都市化の進行やテクノロジーが進化する一方で、自然環境の減少や自然との接点が減少しつつあります。特に、未来を担う子供たちが健康で健全に育つために必要な自然環境が減少していることが大きな課題であると捉えています。

当社グループの取り組み

当社グループの農業公園事業は、未来を担う子供たちに学びと遊び場の提供を行うとともに、地域社会の活性化と持続可能な農業の普及を目指す重要な事業です。自然豊かな公園施

設の運営を通じて、子供たちの成長に必要な育成環境を提供し、社会の持続的発展を下支えています。また、地元生産品の加工拠点・販売拠点として地域ブランド創出に貢献するとともに、地域に密着し、地域行政等とともに地域連携のプラットフォームとしての役割を担っています。

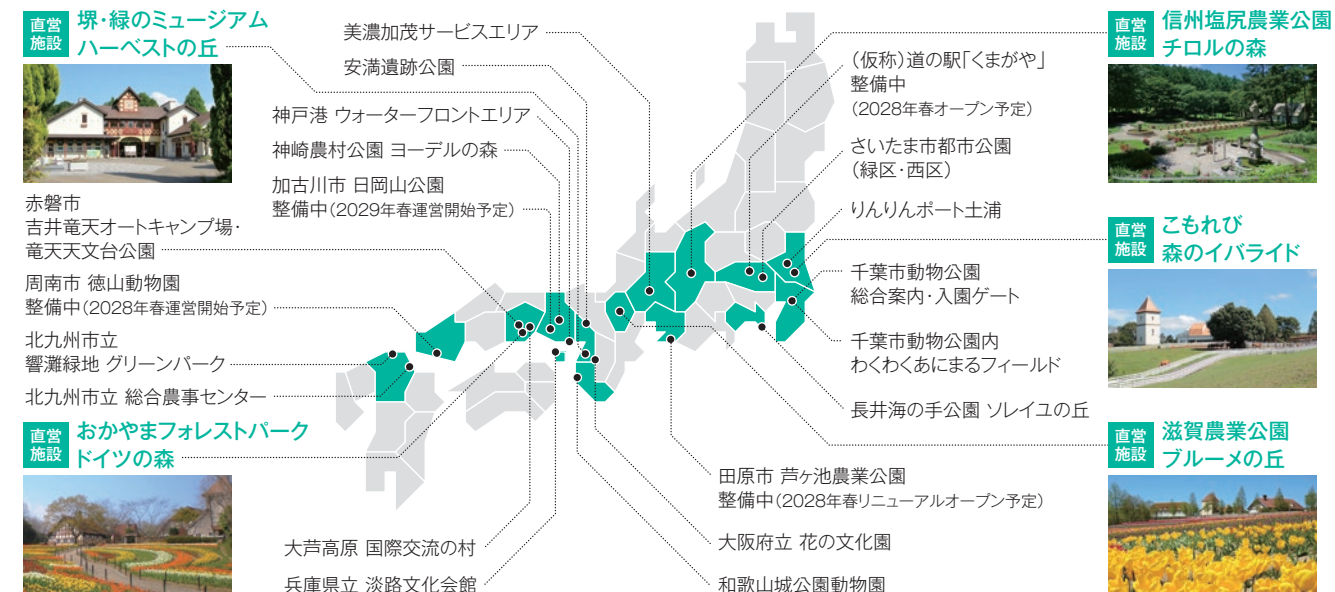
課題と今後の取り組み

農業公園事業においては、農業分野のさらなる深化と進化が課題と捉えています。具体的には既に実現している循環型農業とともにスマート農業の導入を進めてまいります。また、地域の農産物の加工・販売拠点としての機能を強化し地域ブランドを構築していくことを目指していきます。さらには、広大な敷地と豊かな自然環境という特徴を活かし、園内の景観と周辺環境に配慮した再生可能エネルギーを導入してまいります。発電した電気は園内消費とともにエネルギーの地産地消を推進していくことで、環境問題や気候変動への対策も積極的に進めていく考えです。

AGRICULTURAL
PARK
BUSINESS

全国26カ所で自然あふれる農業公園を展開

直営施設5カ所と指定管理・業務委託等 計21カ所の運営



業績概況と今後の展望

地域とつながるプラットフォームとして、人が活きる「未来のカタチ」を創造する

農業公園事業担当
(株)ワールドインテック 取締役常務執行役員

森川 貴弘

自然環境や地球資源を大切にしながら、未来を担う子供たちの成長に必要な育成環境を提供することによって社会の持続的発展を下支えする——これが、私たち農業公園事業の存在意義です。地域に密着したプラットフォームとして、人が活きる「未来」のカタチの創造に挑んでいます。

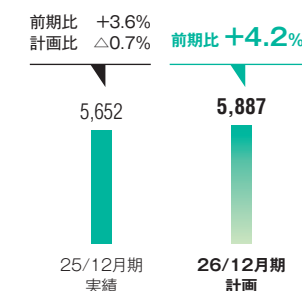
2025年度の業績は、熱中症警戒アラートが頻発した酷暑の影響や大阪・関西万博への集客流出が重なり利益面で損失を計上したものの、コンテンツの充実による顧客単価上昇や「信州塩尻農業公園チロルの森」の営業再開などにより、売上高は前期比で増加しました。また、指定管理案件の公募への対応力の証として「加古川市日岡山公園」をはじめとした複数の施設で事業者に選定されるなど、次代への布石も着実に打つことができています。2026年度においては、直営施設では酷暑期の集客減少を補うべく、イルミネーションイベントの拡大・内製化など冬季集客施策の強化を図っており、その成果として集客も回復し、足元の業績は前期比で増収増益へと大きく好転しています。

天候に左右されやすいビジネスだからこそ、今後はエリア戦略の強化による「地域の分散化」を進めながら、安定的な経営

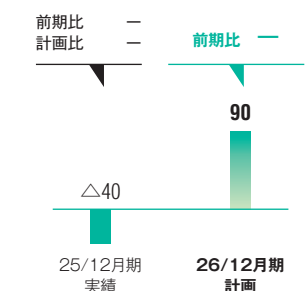
基盤を確立します。また、周辺環境に配慮した再生可能エネルギーの導入を進めるとともに、産学官連携や地域性を活かした特産品製造などを加速させ、地域社会との関わりをより深めてまいります。

今後も、直営の公園施設運営ノウハウを活かすことで指定管理業務等の受託を拡大し、持続可能な新しい農業公園スタイルを確立することで、業界のトップランナーとしてのブランド構築を目指してまいります。

売上高 (百万円)



セグメント利益 (百万円)



強 み 農業公園の運営ノウハウを全国の公共施設に展開

直営5施設の再生・黒字化のノウハウを指定管理等の公共施設に活かし、管理施設の収益拡大を図っています。指定管理物件の受託拡大により、地方自治体などの業務委託者とWin-Winの関係を作り、地域経済・雇用にも貢献しています。

直営5施設の再生ノウハウ

従業員の意識改革

- ◎ 園内美化 ◎ 親切的な対応



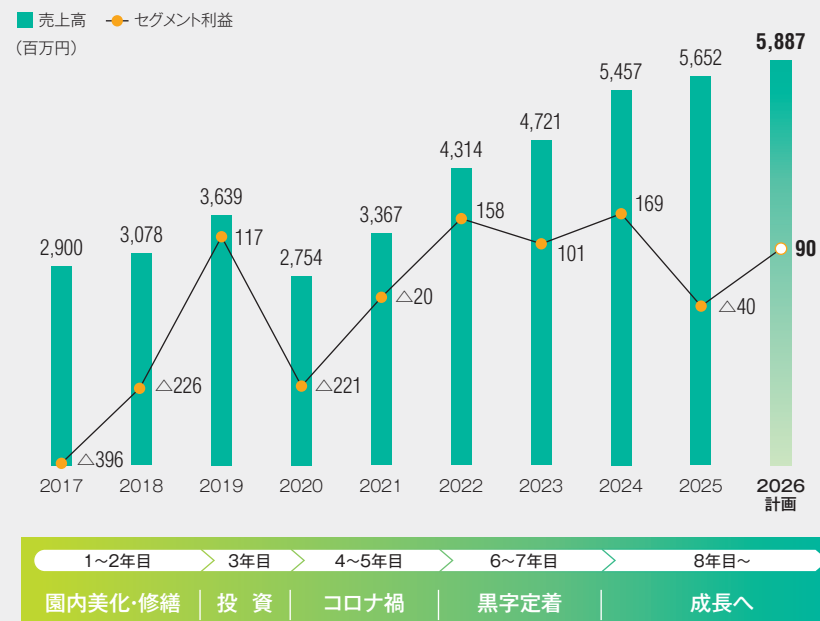
来園者数の増加

- ◎ 施設の黒字化



投資による収益拡大

- ◎ 新しいコンテンツの導入
- ◎ 飲食・お土産の充実



自然豊かな公園施設で子供たちの未来を創る



環境対策

「持続可能なまちづくり」への挑戦

“信州塩尻農業公園 チロルの森”の例

塩尻市の冷涼な気候を活かし、ぶどう栽培とワイナリー事業を計画しています。地域の特産である高品質なぶどうで作ったワインを生産することでさらなる6次産業化を進めつつ、市の農業振興にも応えます。

さらに、ぶどう園ではソーラーシェアリング*を導入予定です。農地の上部に設置した太陽光パネルにより発電された電気は、ぶどう栽培に使われるほか、地域に供給することでエネルギーの地産地消も実現します。2027年から発電を開始し、地域の自然と調和しながら、持続可能な未来を目指します。

これらの取り組みは、地球温暖化対策と地域の持続可能性を両立する当社グループのサステナビリティ経営を具現化するものです。

運営においては、地域との対話を重視した透明性の高い管理体制を構築。環境・社会への貢献を柱に、サステナビリティ経営を体現する重要な拠点として、チロルの森は地域とともに成長を続けてまいります。

*ソーラーシェアリングとは、農地に太陽光パネルを設置し、農業と発電を両立する取り組みです。土地を有効活用し、環境負荷低減にも貢献しつつ、適度な日陰でぶどうの品質を支え、発電収益で経営を安定させます。





気候変動への取り組みとTCFDへの対応

当社グループでは、気候変動を含む環境課題を経営上のマテリアリティ(重要課題)の1つに掲げ、「サステナビリティ基本方針」のもと、気候変動や生物多様性をはじめとする環境問題に取り組み、持続可能な地球環境の実現を目指しています。気候変動に関する影響については、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に基づいた分析を実施し開示を行っています。

ガバナンス

気候変動に関する取り組みは、サステナビリティ委員会の傘下に設置した気候変動分科会が推進しており、分科会では、気候変動に関するリスクを定期的にモニタリングするとともに、企業経営に影響を及ぼすリスク・機会の特定と影響の評価を行います。分科会での検討・決定事項は、サステナビリティ委員会を通して、年1回以上取締役会に報告する体制を構築しています。

戦略

当社グループは、TCFD提言に基づき、気候変動が事業活動及び財務状況に与える影響を評価するために、気候変動に関連するリスクと機会を特定しシナリオ分析を行いました。検討のプロセスと採用したシナリオの概要は、以下の通りです。

検討のプロセス



採用シナリオの概要

採用シナリオ	想定事象	主な参考文献
1.5℃シナリオ	気候変動政策を導入し、持続可能な発展が進むシナリオ。パリ協定と整合し、2050年頃にカーボンニュートラルを実現。2100年時点の気温上昇は1.5℃以下に抑えられると想定。 世界各国でカーボンプライシングの導入が進み、世界的に炭素税が上昇。2030年時点で140USD／t-CO ₂ 、2050年時点で250USD／t-CO ₂ を想定。 消費者の行動様式や嗜好が環境配慮型へ移行し、環境配慮型住宅(ZEB、ZEH等)が大きく普及する可能性がある。	IEA World Energy Outlook2023 (NZE2050) IPCC第6次評価報告書 (SSP1-1.9)
4.0℃シナリオ	気候変動政策を導入せず、自然災害が激甚化するシナリオ。2100年時点の気温上昇は4.4℃を想定。 世界各国でカーボンプライシングの導入は進まず現状程度で推移。 温暖化が進行し、異常気象(台風・洪水等)が増加。異常気象の激甚化により、当社営業拠点・人材派遣先拠点の罹災や、調達に係るサプライチェーンの寸断が頻発する可能性がある。	IEA World Energy Outlook2023 (Pre-Paris/STEPS) IPCC第6次評価報告書 (SSP5-8.5)

気候関連のリスクと機会が当社グループの事業、戦略、財務計画に及ぼす影響についてシナリオ分析で特定した内容は以下一覧の通りです。

シナリオ分析の前提条件

対象事業セクター	時間軸	財務影響度
以下国内の全事業 ●人材教育事業 ●不動産事業 ●情報通信事業 ●農業公園事業	短期：単年～2年 中期：～2030年 長期：～2050年	大：事業/財務計画に与える影響が甚大である 中：事業/財務計画に一定程度の影響がある 小：事業/財務計画に与える影響は限定的である

リスクと機会の一覧

※対象事業セクター 人：人材教育／不：不動産／情：情報通信／農：農業公園／全：左記全事業

分類	細区分	要因・ドライバー	当社財務への影響概要	対象事業セクター	時間軸	財務影響度		対応策・戦略
						1.5℃シナリオ	4.0℃シナリオ	
物理的リスク	急性リスク	台風、洪水などの異常気象の激甚化	自然災害の激甚化による建物・設備・在庫等、自社資産の毀損によるコストの増加	全	中～長期	小	小	●既存施設の水害リスク等の調査、入居時のリスク評価の実施 ●BCPの策定と高度化によるリスクマネジメントの推進 ●豪雨、強風等の対策や適切な保険手配による被害の軽減
			主にモバイルショップ、農業公園等の自社営業拠点の罹災による営業停止による売上の減少 顧客企業の拠点の罹災による人材需要の低下による売上の減少	情・農	中～長期	小	小	●取引契約における休業補償の導入等による売上減少インパクトの低減 ●派遣先の多様化による特定地域への依存回避とリスク分散の検討
	慢性リスク	降雨パターンの変化、気象パターンの極端な変動性 平均気温の上昇	災害対策コストの増加、拠点の防災対策、BCP対応コストの増加	全	中期	小	小	●定期的なリスク評価とBCPの見直しを行い、優先順位をつけながら効果的な対策を検討
			空調にかかる電力使用量の増加によるコストの増加 平均気温上昇による従業員の労働環境悪化、生産性悪化、操業停滞などによる売上の減少	全	短～中期 中～長期	小 小	小 中	●高効率な空調設備の導入、省エネ取り組みを推進 ●空調効率の高いオフィスへの入居やスマート技術の導入を検討 ●太陽光発電設備の設置・拡大(農業公園事業) ●派遣先就労環境の把握や管理、屋外作業者の熱中症対策の実施 ●暑さ対策として空調装置や設備などのハード面と、勤務形態等のソフト面の対策を継続検討
移行リスク	政策・法規制	GHG排出の価格付け進行(カーボンプライシング)	GHG排出量に対する炭素税課税による操業コストの増加 炭素税導入やカーボנקレジット価格の高騰を要因としたサプライヤーの価格転嫁による調達コストの増加	全	中～長期	小	—	●GHG排出削減目標を定め排出削減の取り組みを推進 ●太陽光発電導入の拡大や、再生可能エネルギー電力の購入検討
	評判	消費者の嗜好の変化	顧客企業等からの排出削減要請の高まり・取引契約減少のリスク増加による売上の減少	全	短～中期	中	—	●TCFDをはじめとした気候変動対応等の開示や各事業会社のサステナビリティ活動の对外発信 ●GHG排出削減取り組みの推進
	市場	原材料コストの高騰	再生可能エネルギーへの移行を含む電力コストの増加や原材料の高騰価格転嫁による生産・調達コストの増加	全	中～長期	小	—	●省エネ取り組みの推進によるエネルギーコストの低減 ●複数のサプライヤーから調達や代替品の検討などリスク分散をはかる
機会	資源効率	効率的な生産及び流通プロセスの使用	自社の生産効率やエネルギー効率の向上、省エネ施策導入等による、事業コストの削減	全	短～中期	小	小	●各拠点での省エネ取り組み推進やエネルギーマネジメントの高度化
	製品及びサービス	低排出商品及びサービスの開発及び／または拡張	ZEB/ZEH義務化や環境性能の高い物件の市場拡大によるシェアの拡大	不	中期	小	小	●環境性能の高い物件の開発とPRを行い、企業ブランド力を強化 ●環境分野の技術力が高い施工会社とのパートナーシップ強化
	市場	新しい市場へのアクセス	クリーンエネルギーや低炭素製品・サービスに関連する市場の拡大による人材需要の増加	人	短～中期	中	小	●新技術に係る専門人材の採用強化や育成教育プログラム開発 ●脱炭素関連ビジネスに関する新たな派遣先の開拓強化

シナリオ分析の結果、1.5℃シナリオにおいては、移行リスクとして気候変動対応の遅れによる取引減少等のリスクが、4.0℃シナリオにおいては、物理的リスクとして顧客企業の罹災による売上減少リスクや、気温上昇による労働生産性の低下等のリスクが一定程度想定されましたが、人材教育事業という当社グループ主業の事業特性上、気候変動に起因する直接的な財務リスクやオペレーションへの影響は現時点では限定的であることが確認されました。

今後も継続的にシナリオ分析を実施し対応策を講ずることで、気候変動に対するレジリエンス(強靱性)を向上し、持続可能な成長と企業価値向上に努めてまいります。

リスク管理

サステナビリティ委員会傘下の気候変動分科会において事業活動に影響を与える気候変動に係るリスクを特定し、当該リスクを発生確率と影響度によって評価しています。特定したリスクは、サステナビリティ委員会を通じて取締役会へ報告され、適切な管理・監督が行われるとともに、リスクマネジメント委員会と共有し、当社グループ全体の総合的なリスクとして統合管理します。

指標及び目標

当社グループは気候関連のリスクと機会の評価指標としてGHG排出量を使用しており、事業活動に伴うGHG排出量(Scope1・2)を算定しています。

※算定範囲は当社及び国内連結子会社。算定にあたっては、GHG排出量算定・削減支援クラウドサービスを利用しています。

Scope1・2排出量実績

項目	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	3,353	3,383	3,261
Scope2	5,069	6,170	7,022
合計	8,422	9,553	10,283
売上1億円当たり排出量	3.94	3.94	3.62

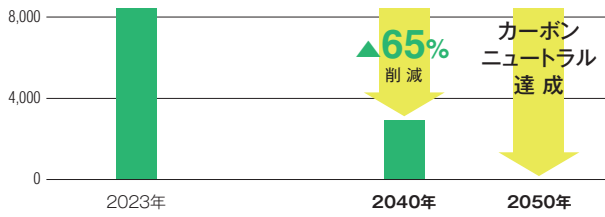
※Scope2はマーケット基準の数値を使用

削減目標・削減に向けた取り組み

Scope1・2の主な削減策

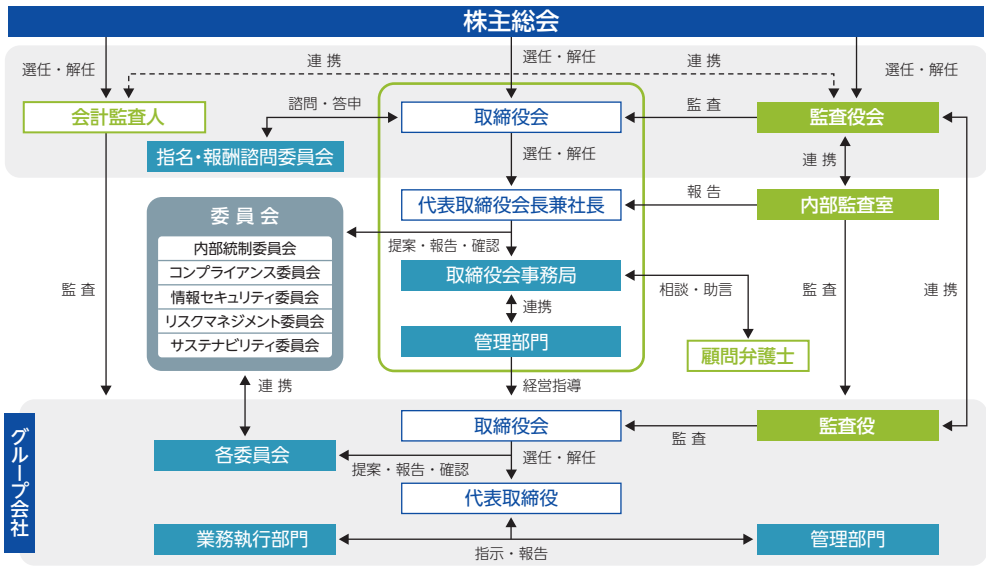
- 各施設における省エネ機器の導入検討、省エネ活動の徹底
- 再生可能エネルギー(太陽光発電等)の導入
- 営業車両の次世代自動車(EVやFCV等)への切替え推進

Scope1・2排出量 (t-CO₂)



コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、『人が生きるカタチ』を創造することで社会に貢献し、ステークホルダーに利益を還元するという企業責任を果たすうえで、コーポレート・ガバナンスは重要な経営課題であると認識しています。当社を取り巻く経営環境の変化に的確に対応するとともに、さらなる成長と飛躍により企業価値を向上させていくため、各事業部門における権限及び責任体制を明確化し、一層の経営の効率化とスピード化を図り、機動的かつ柔軟な経営判断を可能にする経営体制を構築します。また、意思決定の透明性と高い倫理観の醸成を常に意識し、さらなるコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。



取締役会は迅速かつ適切な経営意思決定を可能とするため、各事業子会社の目標の明確化とモニタリングを行う取締役と、豊富な経験と幅広い見識を活かして経営のチェック・助言を行う社外取締役とで構成

業務執行における監視・監督機能を有効に機能させるため、専門的な知識を有する社外監査役を含む監査役会設置会社体制を採用

取締役会・各委員会・監査役会

取締役会を株主総会に次ぐ経営上の最高意思決定機関と位置付けており、当社の経営方針及び当社グループの業務執行上の重要事項を決議し、取締役の職務の執行を監督しています。毎月1回取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会及び各委員会を開催し、経営上重要な事項の決定、業務執行状況の報告並びに監督など、迅速に経営判断が行える体制を整えています。

監査役は取締役会に出席し、取締役の職務執行についての適法性を監査するとともに、監査上の重要課題について代表取締役と意見交換を行い、相互認識を深めています。

経営陣幹部・取締役・監査役の選任

経営陣幹部・取締役

経営陣幹部・取締役は、各事業領域において適切な経営の監督及び重要な業務執行の意思決定を適切かつ迅速に行えるよう、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び当社の経営戦略等に照らして、取締役会が備えるべきスキルのバランスや多様性の観点を考慮するとともに、各個人として人望があり、法令及び企業倫理の遵守に対する姿勢等も基準とし

ています。また、取締役会の経営監督機能を強化するため、複数名かつ独立社外取締役比率を3分の1以上となるよう独立社外取締役を選任します。

監査役

当社事業に関する知見や財務・会計、法律、リスク管理等の各分野で高度な専門知識を有し、広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を監査役として選任します。また、当社は監査役会設置会社として、監査役の半数以上を社外監査役としています。



社外役員の選任理由の詳細（コーポレート・ガバナンス報告書）
https://world-hd.co.jp/app/wp-content/themes/world-hd/assets/pdf/WHG_governance-report.pdf

社外役員の独立性判断基準
https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2021/12/Independence_criteria_for_outside_officers_202111.pdf

取締役会全体の実効性の分析・評価

取締役会の実効性について持続的な向上を図るため、定期的に分析・評価を行い、取締役会の強みや課題を抽出し、その結果を踏まえ必要に応じて改善に取り組む方針としています。

2025年12月期の取締役会実効性評価にあたっては、取締役会に関連する全般的な事項について無記名によるアンケートを実施しました。

設問設計や集計結果の取りまとめ及びその分析は、第三者機関を活用して行い、その結果、当社取締役会全体の実効性については確保されていると認識しました。

その一方で、グループ全体最適での議論のさらなる充実化は継続して課題として示されたことから（取締役会の付議基準・アジェンダ見直し等）、今後もそれらの課題解決をはじめとする取締役会の機能向上に努めます。

事業等のリスク

連結会社の財政状態、経営成績及びキャッシュフローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下の通りです。

1 戦略リスク

- 1 人材教育事業に関するリスク
- 2 不動産事業に関するリスク
- 3 情報通信事業に関するリスク
- 4 農業公園事業に関するリスク
- 5 M&A、資本提携等に関するリスク
- 6 多様な人材の確保・育成に関するリスク
- 7 ファイナンスに関するリスク

2 業務リスク

- 1 自然災害リスク
- 2 地政学的リスク・カントリーリスク
- 3 法務・コンプライアンスリスク
- 4 情報セキュリティ、サイバーセキュリティリスク
- 5 感染症リスク
- 6 気候変動リスク



1 2 の各リスクの詳細（「有価証券報告書」の「事業等のリスク」）
https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2026/03/202603_Release-1.pdf

当社グループのコーポレート・ガバナンスの特徴は、グループとしての一体感・求心力と、各事業の自律性のバランスが取れている点にあると思っています。

人材教育、不動産、情報通信、農業公園という事業特性の異なる事業領域を展開する中で、持株会社体制のもとで事業セグメント毎に基幹会社を配置しています。ワールドホールディングスがグループ全体の方向性を示し、事業ポートフォリオや資源配分、リスク管理などグループ最適の観点からグループ経営を支える一方、各セグメント・事業会社はそれぞれの事業特性や現場に即した迅速な経営を行っています。

取締役の約半数を占める社外取締役からは、取締役会の審議において多彩な経験・知見に基づく意見・助言を得ています。

多数・多様なグループ会社が一體感を持ってグループの目指す方向に進んでいくためには、グループのバーパス、社訓・企業理念や価値観をグループの役職員全員で共有することが最も大事だと思っています。その上で、持株会社・基幹会社と主要グループ会社の役員兼務や日常的なモニタリングなど仕組みによるガバナンスの強化も進めています。

グループの規模と事業領域が拡大する中、これまでの強みを活かしながら、より透明性と客観性の高い経営へ進化させていくことが、今後の重要なテーマだと考えています。

内部統制システム

コンプライアンス

コンプライアンス委員会を設置し各種規程の整備や意識向上に努めるとともに、コンプライアンス違反や法令違反、ハラスメント、人権侵害等、職場環境を悪化させる要因に対して、毅然とした対応を行い、各種社内基準の策定や社内研修の実施、社内通報制度の周知を徹底しているほか、発生及び再発生の防止に努めています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント委員会を設置し、様々な損失の危険に対しリスクの高低や発生可能性について検証しています。また、適切な対応策を講じることで損失の危険を回避または最小限にするため、監査役及び内部監査室または各委員会等と連携し、必要に応じ経営会議に出席するなどして具体的な対応策が講じられる体制を整備しています。

子会社の業務の適正を確保するための体制

取締役会及び主要な経営会議に各事業子会社の取締役または実務責任者を必要に応じ出席させています。また、業務管理本部及び内部監査部門は、「関係会社管理規程」及び「内部監査規程」並びに「内部監査計画書」に基づき、企業集団全体を管理監督するなどして業務の適正を確保するための体制を整備しています。



取締役
経営企画本部長兼
経営管理本部副部長
岡本 一郎

役員一覧 (2026年6月30日現在)

取締役



代表取締役会長
兼社長
最高経営責任者

伊井田 栄吉

2011年12月より現任

重要な兼職の状況
九州地理情報(株)代表取締役会長
(株)ワールドレジデンシャル代表取締役会長
台湾英特科(股) 董事
(株)ワールドレジデンシャル関西代表取締役会長
(株)ワールドレジデンシャル東日本代表取締役会長
(株)ベストITビジネス代表取締役会長
(株)オオマチワールド代表取締役会長
(株)リノベミックニ代表取締役会長
(株)ワールドインテック代表取締役会長
(株)ワールドキャピタルソリューション取締役
ニチモリアルエステート(株)取締役
(株)ワールドスタッフィング代表取締役会長
(株)ディンプル取締役
DOTワールド(株)取締役
(株)ニチギワールド代表取締役会長
(株)ワールドレジデンシャル北海道取締役会長
(株)ミックニ代表取締役



取締役
人材教育事業
(プロダクツHR) 担当

栗山 勝宏

2022年3月より現任

重要な兼職の状況
蘇州英特科製造外包有限公司副董事長
台湾英特科(股) 公司董事長
(株)TOHOWORLD取締役
(株)ワールドインテック代表取締役社長執行役員
(株)クリエイティブ代表取締役
(株)ニチギワールド取締役
三金開発(株)取締役
(株)クリエーション・ビュー代表取締役
(株)ワールドリテック代表取締役
(株)ワールドコンストラクション取締役
(株)アドバン代表取締役
トーホーテック(株)取締役
DOTワールド(株)代表取締役
(株)ワールドシステムサービス取締役



取締役
経営企画管理統括本部長兼
経営管理本部長

中野 繁

2014年7月より現任

重要な兼職の状況
DOTワールド(株)監査役
台湾英特科(股) 監察人
(株)ワールドインテック取締役執行役員



取締役
人材教育事業
(サービスHR) 担当

本多 信二

2014年7月より現任

重要な兼職の状況
(株)ワールドスタッフィング代表取締役
(株)ワールドインテック取締役執行役員
(株)ディンプル取締役



取締役
経営企画管理統括本部
副本部長兼
経営開発本部長

塩見 政明

2020年3月より現任

重要な兼職の状況
(株)オオマチワールド取締役
(株)ディンプル取締役



取締役
不動産事業担当

桑原 伸一郎

2024年3月より現任

重要な兼職の状況
(株)ワールドレジデンシャル東日本取締役
(株)ワールドレジデンシャル関西取締役
(株)ワールドライフパートナー取締役
(株)ワールドレジデンシャル北海道取締役
(株)ワールドレジデンシャル取締役副会長



取締役
財務経理企画本部長

濱地 知治

2025年3月より現任

重要な兼職の状況
(株)ワールドインテック取締役執行役員
三金開発(株)監査役
(株)TOHOWORLD監査役



取締役
経営企画本部長兼
経営管理本部副本部長

岡本 一郎

2026年3月より現任

監査役



常勤監査役

田中 晴雄

2024年3月より現任



社外監査役

古賀 光雄

2012年3月より現任

重要な兼職の状況
古賀マネージメント総研(株)代表取締役
(株)テクノ・ホールディングス監査役
公認会計士



社外監査役

加藤 哲夫

2006年3月より現任

重要な兼職の状況
加藤法律会計事務所所長
弁護士、公認会計士

スキルマトリックス

氏名	役職	指名・報酬諮問委員会	取締役会が特に期待する役割						
			企業経営	法務／コンプライアンス／リスク管理	財務／会計	人材開発	サステナビリティ／ESG	ICT／DX	事業戦略
伊井田 栄吉	代表取締役会長兼社長	●	●	●					●
栗山 勝宏	取締役					●		●	●
中野 繁	取締役	●		●	●				
本多 信二	取締役					●	●		●
塩見 政明	取締役		●	●					●
桑原 伸一郎	取締役					●	●		●
濱地 知治	取締役		●	●	●				
岡本 一郎	取締役			●			●	●	
川本 惣一	取締役	● (委員長)	●		●				
磯俣 克平	取締役	●	●		●			●	
木村 一義	取締役	●	●	●					●
荻野 浩三	取締役	●	●	●	●				
小野 和美	取締役	●				●	●		
星野 裕志	取締役			●		●	●		
久保 欣	取締役					●	●	●	
田中 晴雄	常勤監査役			●					
古賀 光雄	監査役	●		●	●				
加藤 哲夫	監査役	●		●	●				

※「取締役会が特に期待する役割」は役員毎に最大3つとします。 ※各役員に特に期待する役割であり、各役員の有する全ての知識、能力、経験を表すものではありません。

役員プロフィールの詳細 (「有価証券報告書」)
https://world-hd.co.jp/app/wp-content/uploads/2026/03/202603_Release-1.pdf

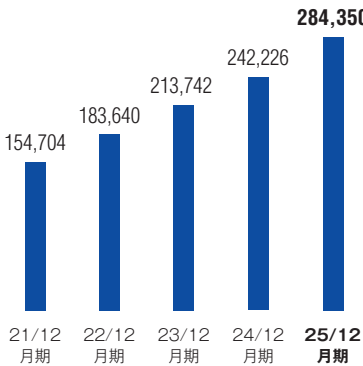
※「重要な兼職の状況」は2026年6月30日現在

財務ハイライト

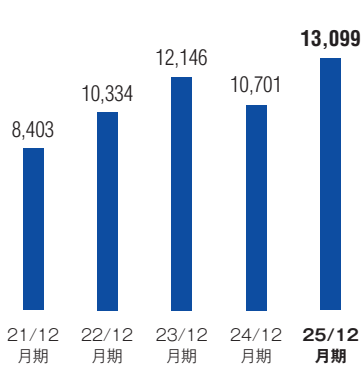
(単位：百万円)

(単位：百万円)

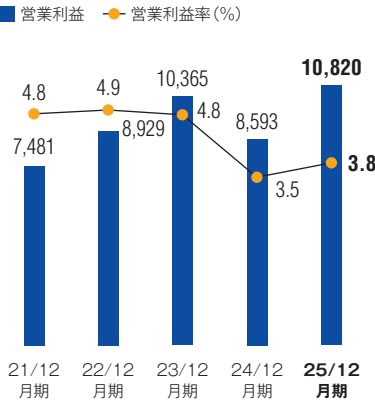
売上高



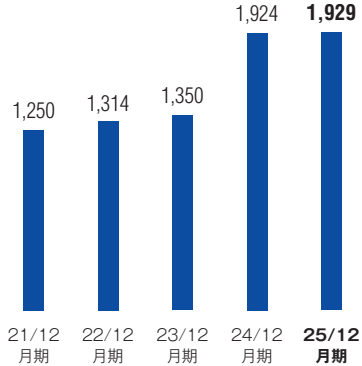
EBITDA



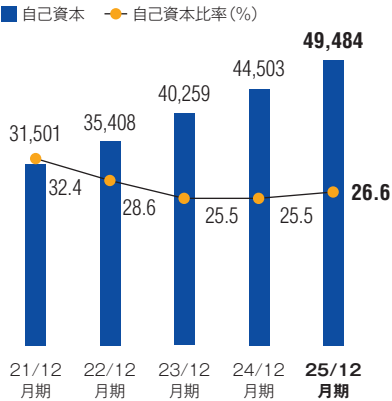
営業利益／営業利益率



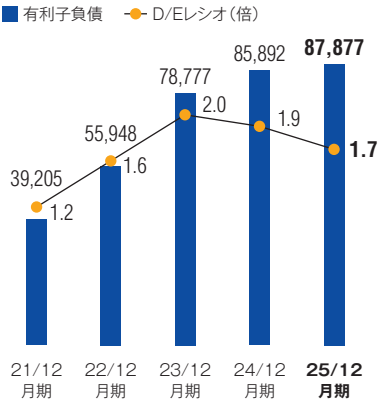
資本金



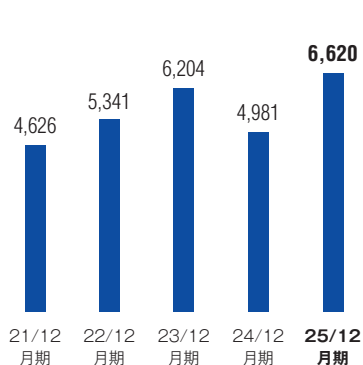
自己資本／自己資本比率



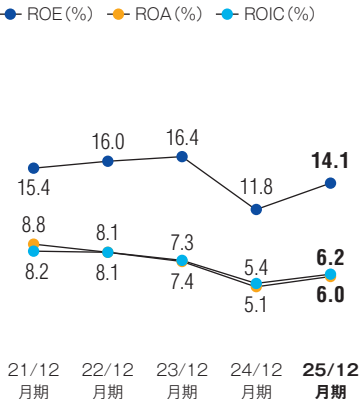
有利子負債／D/Eレシオ



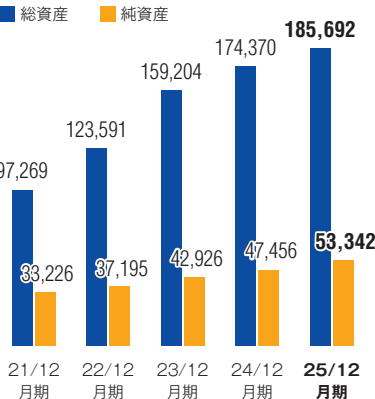
親会社株主に帰属する
当期純利益



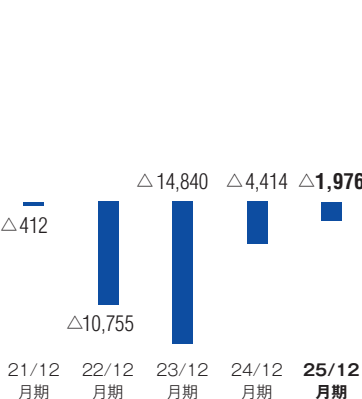
ROE／ROA／ROIC



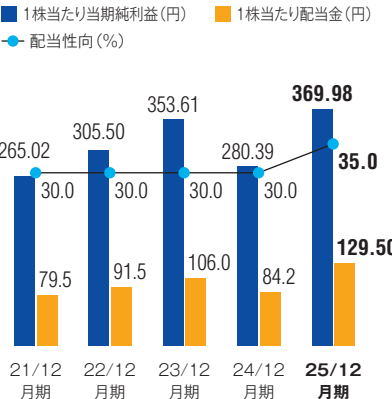
総資産／純資産



フリー・キャッシュフロー



1株当たり当期純利益／
1株当たり配当金／配当性向



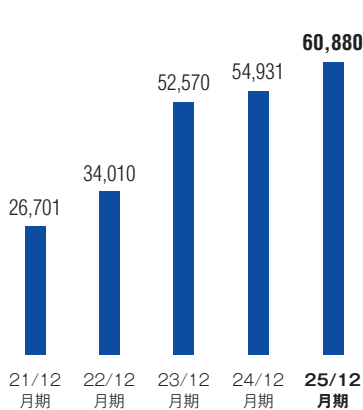
非財務ハイライト

(単位：人)

(単位：人)

(単位：t-CO₂)

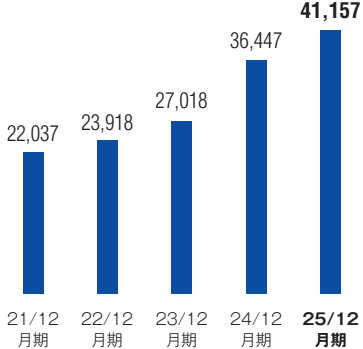
従業員数



採用人数(入社人数)[※]

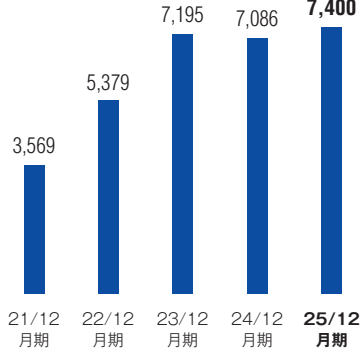
※人材系主要7社のみの合計

◎ 有期雇用・無期雇用含む



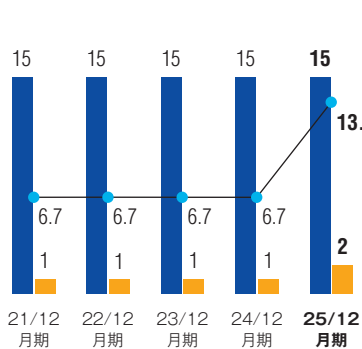
研修参加者数
(リーダー研修・技術研修)

※ワールドインテックのみ



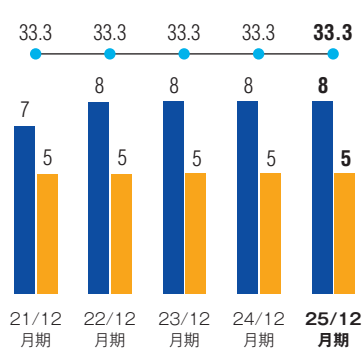
取締役人数／
取締役女性人数／
女性取締役比率

※当社単体



社外取締役人数／
独立社外取締役人数／
独立社外取締役比率

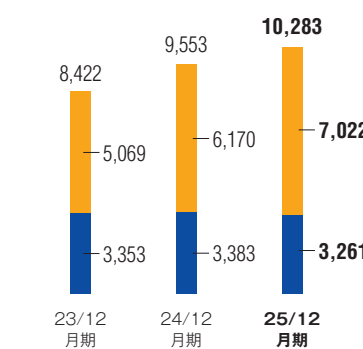
※当社単体



Scope別CO₂排出量

※当社及び国内連結子会社

◎ 2023年12月期より開示





ワールドホールディングス

主な関連会社 52社

人材教育ビジネス

プロダクツHR事業



人材サービス(製造・技術・研究開発)



人材サービス(建設技術)



人材サービス(素材関連)



人材サービス【台湾】



人材サービス【中国】(非連結)



人材サービス【中国】



人材サービス【アメリカ】



技能実習生導入支援(非連結)



臨床試験(CRO)



カメラ・デジタル機器修理



地理情報システム開発



ソフトウェア受託開発



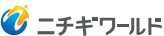
ソフトウェア受託開発



PCスクール・Web制作



人材サービス(製造・プラント)



人材サービス(技術諸員・製造派遣)



人材サービス(素材関連)



チタン加工品の設計・製造・販売



カメラ・デジタル機器修理【フランス】(非連結)



人材サービス【インドネシア】(非連結)

サービスHR事業



人材サービス(物流・軽作業・コールセンター)



人材サービス(ツーリズム)



人材サービス(接客・販売)



人材サービス(物流・教育研修)

不動産ビジネス



デベロップメント(関東)



デベロップメント(東北)



デベロップメント(関西)



不動産コンサルティング



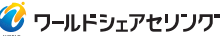
賃貸・分譲マンション、ビル等の管理事業



デベロップメント【インドネシア】(非連結)



ユニットハウス製造・販売・レンタル



ユニットハウス販売・地盤調査(非連結)



戸建て住宅分譲(北海道)



総合不動産



リノベーション



リノベーション(北海道)

金融関連



不動産ファンド運用(非連結)



不動産ファンド運用



債権管理回収(非連結)

情報通信ビジネス



コールセンター・ショップ運営



モバイルショップ運営(SoftBank)



モバイルショップ運営(au)



法人ソリューション

農業公園ビジネス



農業公園の管理運営



農業公園の管理運営

会社概要

社名	株式会社ワールドホールディングス
設立	1993年2月12日
資本金	1,931百万円
代表者	代表取締役会長兼社長 伊井田 栄吉
従業員数	60,880名(連結) ※2025年12月末現在

【福岡本社】
〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前2-1-1
福岡朝日ビル6F
TEL. 092(474)0555 FAX. 092(474)0777

【北九州本社】
〒803-0814 福岡県北九州市小倉北区大手町11-2

【東京本部】
〒105-0021 東京都港区東新橋2-14-1
NBFコモディオ汐留4F

持株会社・グループ全体の経営方針策定及び
経営管理等グループ全体の事業(人材教育ビジネス、不動産ビジネス、情報通信ビジネス、農業公園ビジネス)

上場証券取引所 東京証券取引所 プライム市場

証券コード 2429

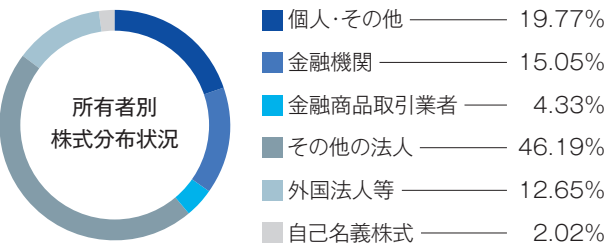
事業年度 毎年1月1日～12月31日

定時株主総会 毎年3月

株主名簿管理人 三菱UFJ信託銀行株式会社

株式の状況

発行可能株式総数	54,000,000株
発行済株式の総数	18,014,200株
株主数	6,839名

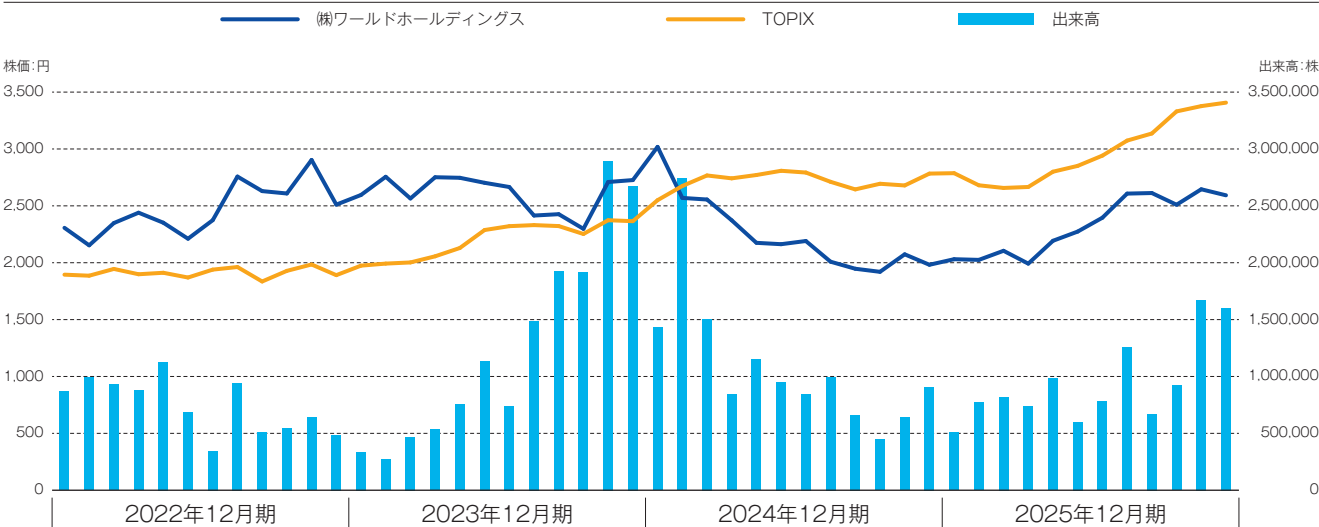


大株主の状況

株主名	持株数	持株比率
みらい総研株式会社	7,965,000	45.18
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,104,300	6.26
伊井田 栄吉	796,500	4.51
株式会社北九州銀行 常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社	709,200	4.02
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044 常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部	551,776	3.12
株式会社西日本シティ銀行	300,000	1.70
株式会社SBI証券	275,750	1.56
東海東京証券株式会社	249,700	1.41
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	227,200	1.28
MORGAN STANLEY & CO.LLC 常任代理人 モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	216,241	1.22

※持株比率は自己株式(363,779株)を控除して計算しています。

株価・出来高





お問い合わせ先

株式会社ワールドホールディングス

東京本部

〒105-0021

東京都港区東新橋2-14-1 NBFコモディオ汐留 4F

経営企画本部 広報IR室

 E-MAIL irinfo@world-hd.co.jp

 URL <https://www.world-hd.co.jp/>