



ウイザスグループ 第50期（2026.3月期）～第52期（2028.3月期）

新中期経営計画

～創業50周年を起点に、これまでの教育事業会社を超えて、
独自の「ユニバーサル共育」を通じた「人創り」事業会社へ深化のための土台作り～

2025/5/13

INDEX

1. グループ概要	3
2. グループ新中期経営計画【第50-52期】エグゼクティブサマリー	6
3. グループ新成長ビジョン	9
グループ新成長ビジョン	9
グループ基本運営方針と成長戦略骨子	10
4. グループ新中期経営計画【50-52期】詳細	11
経営戦略	11
事業戦略	13
財務戦略【成長目標・成長投資計画】	18
人材戦略	28
コーポレートガバナンス	32

1-1. グループ概要

おかげさまで創業50年を迎えました。
「皆様に、感謝！」

株式会社ウイザスは、創業50年を迎え、2025年4月より第50期目に入ります。これもひとえに、創業以来支えてくださった顧客である生徒・保護者、お取引先や関係会社の皆さまのご支援・ご協力と社員・スタッフの尽力のお陰であると心より感謝申し上げます。当社は「教育（企業活動）は人の幸せに寄与すべき」を第一義とし、社員・スタッフ・会社が「一丸」となり、経営理念である「3つの貢献（顧客への貢献、社員への貢献、社会への貢献）」の実現を目指しております。第50期を迎え、改めてウイザスグループの原点である、「創業の想いと100年計画」や「ウイザス理念」の基本に立ち返り、「経営理念」や「コーポレートビジョン」の実現のために、「ウイザスならではの魅力や提供価値を明確にし、磨き上げ、「ウイザスらしさ」をブランド化して、これまで以上に顧客や社会から「共感、愛着、信頼」を得られるよう深化し続けていきたいと考えております。ウイザスグループとして「社会で活躍できる人づくり」の最善の質を追究し、独自のユニバーサル共育の構築と推進によって、多くの人の成長と幸せに寄与し、独自価値を深化させ、「人創り事業」会社として社会へ貢献してまいります。これからも引き続き変わらぬご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2025年4月
代表取締役社長

生駒 富男



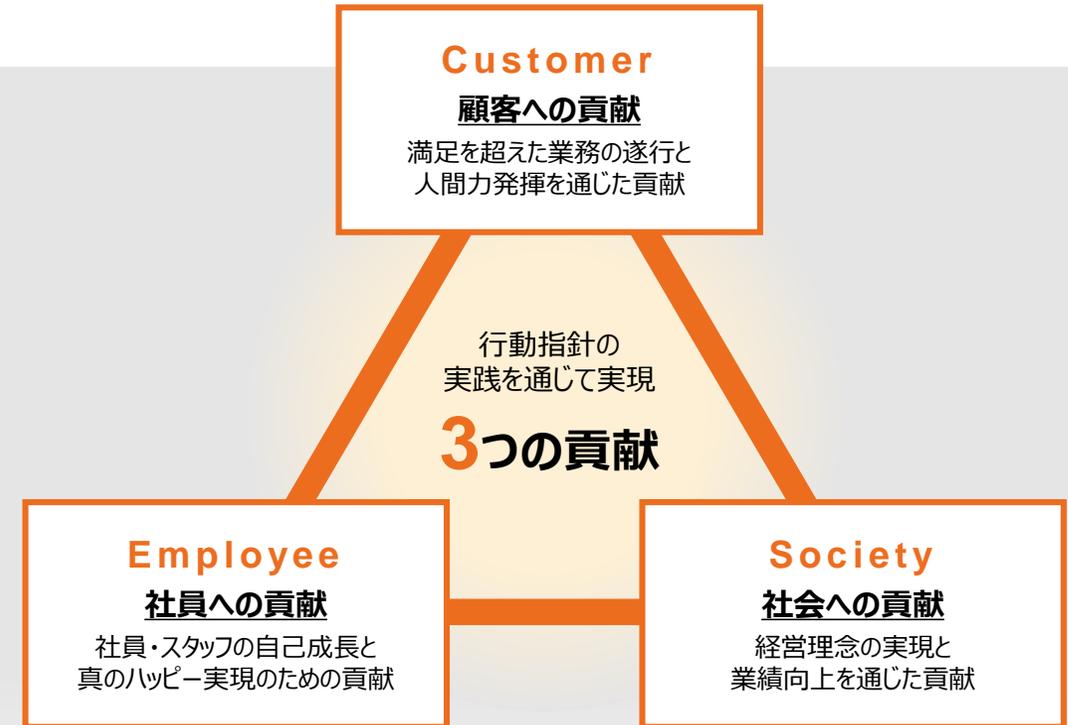
会社名	株式会社ウイザス With us Corporation
設立	1976年7月10日
資本金	1,299百万円
代表者	生駒 富男
本社所在地	大阪府中央区備後町3丁目6番2号 KFセンタービル
事業内容	通信制高校「第一学院高等学校」、学習塾「第一ゼミナール」等、日本語学校「I.C.NAGOYA」等、社会人教育/e-Learning・企業研修等の教育サービスを展開
拠点数	全国249拠点（高校・大学 45、学習塾 189、グローバル 7、その他 8）
従業員数（連結）	1,011名（男：629名 女：382名）※2025年3月末現在
市場	東京証券取引所 スタンダード市場 【証券コード：9696】
発行済み株式数	10,140,000株 ※2025年3月末現在
決算月	3月

経営理念「3つの貢献」

当社は、社員・スタッフの自己成長支援と短期的な各種の目標達成は当然のこととして、教育分野を中心に、社会の進歩と発展、とりわけ「教育は人の幸せに寄与すべき」を第一義とし、社員・スタッフ・会社が一丸となり、「3つの貢献」の実現を目指すことを明確にするため、理念として設定しています。

教育理念「1/1の教育」

全生徒一律ではなく、一人ひとりの生徒と向き合って、一人ひとりの生徒の幸福を願って、一人ひとりの生徒を「育む」ことを重視する意味から「1/1の教育」を理念として掲げています。



コーポレートビジョン

**“社会で活躍できる人づくり”を実現できる
最高の教育機関を目指す**

生徒のみならず、社員・スタッフをふくめ、当社に関わるすべての人の成長を支援してまいります。
また、企業活動は全て「他喜（顧客の満足）」で成り立っている、その前提のもと、
全社員・スタッフの「他喜力（自分以外を喜ばせることに喜びを感じる力）」の発揮を通じて「顧客ロイヤルティ経営」を推進していきます。

グループ全体で教育を軸とした事業発展を目指し、カンパニー制を導入

目的

1 グループ経営・ガバナンス強化

2 機動的な意思決定

3 ポートフォリオ経営を実現する体制の構築



高校・大学事業 カンパニー

主な事業

通信制高校、資格取得支援、
大学との連携

- 通信制高校「第一学院高等学校」の運営による中学生・高校生への支援
- 提携先の新潟産業大学通信教育課程（ネットの大学managara）・新潟産業大学附属高校通信制課程（managara HighSchool）との連携
- 中等部から最大10年間の一貫した教育を展開



学習塾事業 カンパニー

主な事業

学習塾（集団指導・個別指導）、
幼児英語／学童英語

- 近畿圏を中心に展開する「第一ゼミナール」「個別指導まなび」をはじめ、幼児から高校生までを対象とした集団型・個別指導型・自立型の進学受験指導・教科学習指導及びイメージ教育をベースとした英語プリスクールを展開



グローバル事業 カンパニー

主な事業

日本語学校、日本語教師養成、
通訳・翻訳、外国人就労支援

- 留学生や日本で働く外国人への日本語教育、日本語教師の養成
- 通訳・翻訳業務や高い語学力を持つ人材派遣
- 外国人の採用から就労・生活支援等のサービス



能力開発・ キャリア支援事業カンパニー

主な事業

教育コンテンツ・社会人向けe-ラーニングの
開発・販売、アンガーマネジメントの講師育成・
企業研修、広告マーケティング事業

- 小学生から社会人を対象としたICT教育ソリューションの提供
- 文教領域のデバイス供給・インフラ整備等のソリューション提供
- 社員研修や営業研修の法人向けオンライン教育サービス
- アンガーマネジメントの講師育成・企業研修
- 広告等のサービスを提供



その他サービス

主な事業

介護予防

- 介護予防フィットネスのデイサービスを提供

次期中期経営計画サマリー

経営戦略／ 事業戦略	1	グループ理念・新成長ビジョン【ユニバーサル共育を通じた「人創り」事業会社へ】の浸透
	2	グループ経営強化のための会社・組織体制の検討
	3	環境変化に伴う事業（サービス）ポートフォリオの最適化によるカンパニー制の深化 ・カンパニーセグメント変更と学習塾カンパニーの継続的な収益力回復 ・成熟事業と成長事業分野へのグループとしての投資方針の設定
財務戦略／ 資本政策	1	株主資本収益性を意識した経営指標の検討・設定
	2	ROE > 株主資本コストの継続的な超過を目指し、PBR・PERの水準、株価向上を図る
	3	今後の中期経営計画での適正なキャピタルアロケーションとしての積極的な各種投資計画を基に、株主還元の強化と現預金水準の目安の決定へ
人材戦略	1	事業ポートフォリオ（サービスポートフォリオ）に対応した組織・人材の実現
	2	グループ全体を見渡した「人材マネジメント方針」の構築と実践
	3	事業戦略に資する人材確保・育成→グループ横断の人材異動・配置／次世代リーダーの計画的育成
	4	社員の自己成長促進に向けた積極的な働き方改革・処遇改善・福利厚生充実
	5	機動的な人材マネジメントを支える組織基盤【グループ人材マネジメント・HRデータ】整備
コーポレート ガバナンス	1	グループ経営体制の再構築【各社サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定】
	2	取締役会と経営検討会（経営会議）の議案・テーマ・参加者含めた基幹会議体の再設計
	3	モニタリング体制の強化によるP/LプラスB/Sを意識した経営管理体制の構築
	4	グループ人材戦略推進機構と指名・報酬委員会と連携でグループ含めた役員報酬体系の設計・検討

営業利益

2,066 百万円以上

純利益率

4.6 %以上

ROE

15.2 %以上

ROIC

14.8 %以上

配当性向

45.0 %以上

PBR

4 倍以上

財務数値目標（連結）

	指標	FY2025（実績）	FY2028（目標）	増減
収益性	営業利益	1,678百万円	2,066 百万円	+ 388 百万円
	純利益率	1.9%	4.6 %	+ 2.7 %
	EBITDAマージン	8.8%	11.1 %	+ 2.3 %
効率性	ROE	6.9%	15.2 %	+ 8.3 %
	ROIC	11.9%	14.8 %	+ 2.9 %
株主還元	配当性向	每期20%を下限に	每期 45 %以上	+ 25.0 %

2-1. グループ新中期経営計画【第50-52期】：エグゼクティブサマリー

財務数値年次目標（連結）

単位：百万円

		2025年3月期実績	2026年3月期目標	2027年3月期目標	2028年3月期目標
PL	売上高	21,992	23,132	24,131	25,415
	増収率	106.3%	105.2%	104.3%	105.3%
	営業利益	1,678	1,547	1,655	2,066
	営業利益率	7.6%	6.7%	6.9%	8.1%
	経常利益	1,632	1,573	1,681	2,093
	経常利益率	7.4%	6.8%	7.0%	8.2%
	当期純利益	414	848	912	1,157
	当期純利益率	1.9%	3.7%	3.8%	4.6%
株主還元	配当性向	20.0%下限	45.0%以上	45.0%以上	45.0%以上
	一株当たりの配当	60円	60円	【検討中】	【検討中】
資本効率性	ROE	6.9%	13.1%	13.1%	15.2%
	ROIC	11.9%	12.8%	12.8%	14.8%

目指すべき姿

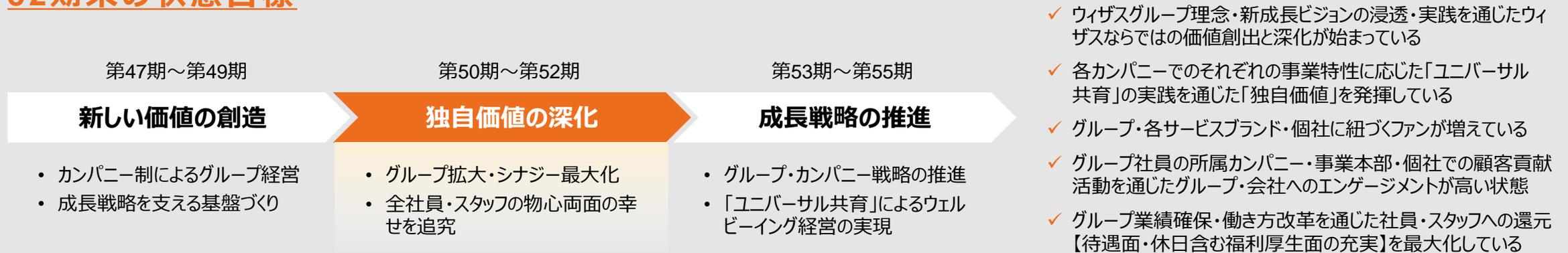
グループ新成長ビジョン：これまでの50年を総括し、創業100年に向けての土台作り

「ユニバーサル共育」※を通じた「人創り」事業会社へ深化

- ① 環境変化・価値観の多様化の中で、「顧客への貢献」のために、学びのプラットフォームを構築し、顧客の人生軸に寄り添い、「顧客ロイヤルティの向上」を実現します。
- ② ウイザスグループ経営を推進し、人と組織の「自己変革と自己成長」の促進を通じ、社員・スタッフの物心両面の幸せの追究と同時に、「人創り」事業を深化させます。

※ ユニバーサル社会において求められる教育とは、社会の一員として、誰もが学ぶ機会を持ち、学ぶ人が主役となり成長を実感できる環境を共有し、“今を意欲的に生きていく”ために自分も他者も肯定する自他肯定感を育む教育と定義

52期末の状態目標



基本運営方針

1. コア事業の独自価値を高め、顧客ロイヤルティの向上をめざす！
2. LTVプラットフォーム構築により、生涯顧客化・LTV極大化をめざす！
3. 「ユニバーサル共育」の実践により、独自の「人創り事業」の構築をめざす！

成長戦略骨子

これまでの教育事業を中心とした成長戦略をベースに「人創り」事業として更に下記の点を強化する。

- ① 「ユニバーサル共育」の具現化による成長実感型経営の推進
- ② 顧客ロイヤルティの向上【全てにおいて「共感・愛着・信頼」を得るレベルまでの満足度向上を目指す】
- ③ デジタル・生成AI等のテクノロジーの活用含めた高付加価値なサービス提供とサービス品質の強化
- ④ オンライン・場・人の融合とそれぞれの特性・強みによる「新たな学び」の提供価値の向上
- ⑤ 生涯学習化に伴う支援領域の拡大とグローバル展開を通じたLTVの極大化
- ⑥ 積極的なM&A及びアライアンスによるグループシナジーの最大化と新たな成長領域・事業の創出

新たな成長戦略に基づく積極的な成長投資 【ハード・ソフト両面】の3ヶ年と位置付ける

特に新たな成長領域創出のために
大型のM&A・アライアンス案件を仕掛けてゆく

グループ経営戦略

1 ウィザスグループ経営※の全カンパニー・個社単位での導入完了と実践による経営力の向上

※ ウィザスグループの「理念浸透と独自のアメーバ経営とプラスサイクル思考」を通じて個人と組織の成長を促す独自の経営手法

2 「人創り」事業会社への深化のために社員・スタッフのグループエンゲージメントの向上

・ 経営基盤を支えるグループ人材の人的資本経営の具現化【社員の働き方・処遇改善等によるウェルビーイングの実現】

3 ウィザスグループ・カンパニーを支える会社組織【コーポレート】の在り方の検討

・ グループ経営管理体制構築のため、現カンパニー制を強化しつつ、ポストカンパニー制含め会社・組織体制を検討へ

4 事業ポートフォリオ（サービスポートフォリオ）の最適化によるカンパニー制の深化へ

・ 当社リソースの「選択と集中」を図るべくカンパニーセグメントの変更と事業・個社の整理統合を検討へ

現行

4カンパニー体制
【高校・大学事業／学習塾事業／グローバル事業／能力開発・キャリア支援】



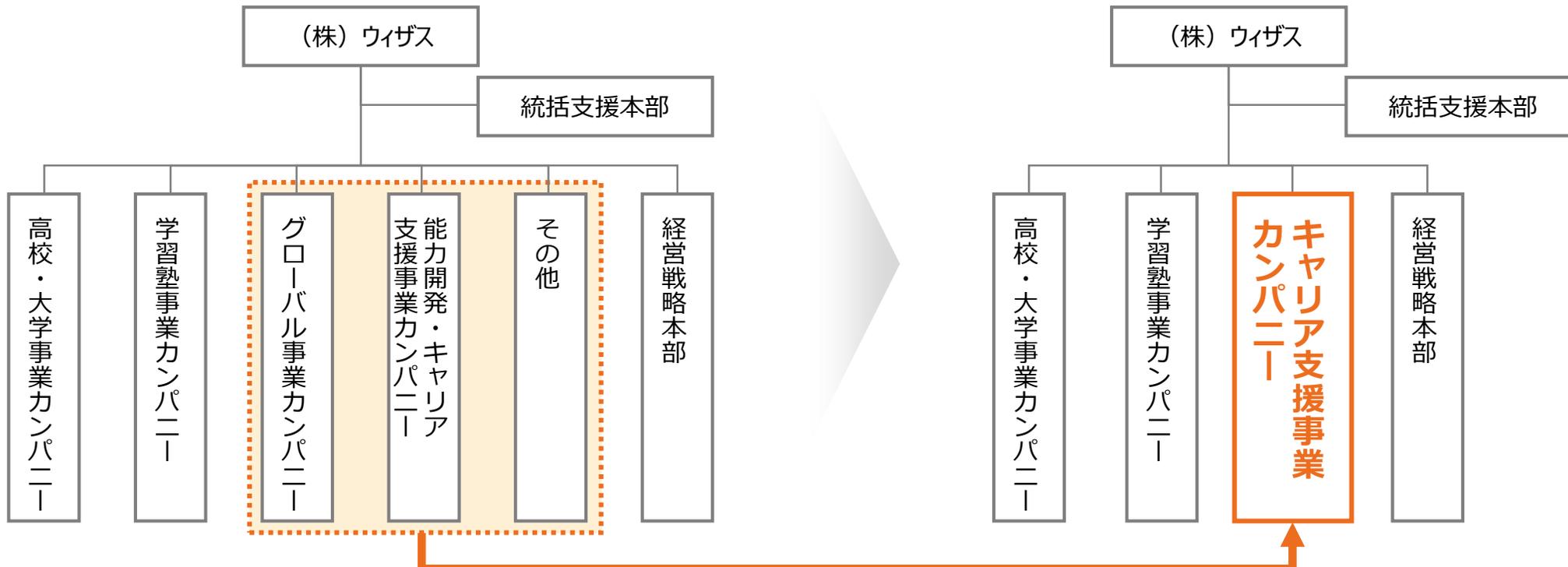
新

3カンパニー体制へ再編
【高校・大学事業／学習塾事業／キャリア支援事業】 ※ 次頁参照

グループ経営戦略

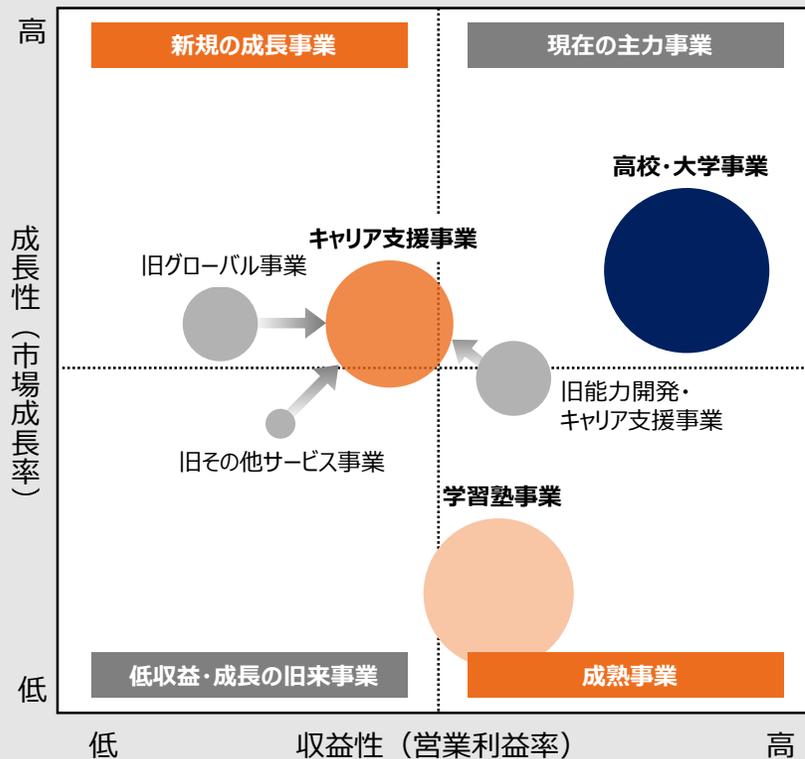
セグメント変更の目的

現行グローバル事業カンパニーと能力開発・キャリア支援事業カンパニーの一部事業においてシナジーを最大化できる可能性。またグローバル事業の事業経営人材の不足による機会損失回避のために両カンパニーを統合し、カンパニーの経営基盤を高める。また、カンパニー内で事業シナジー連携別の部門別運営も予定。



グループ事業戦略

事業ポートフォリオ（サービスポートフォリオ）の最適化とカンパニー制の深化



成熟事業

「学習塾事業カンパニー」の継続的な拠点最適化による収益力向上

- ① 従来の事業本部・個社単位の戦略・戦術展開からサービス形態別ブランド別の戦略・戦術展開へ
※ 集団「第一ゼミナール」個別指導「ファロス個別指導学院」・「まなび」へ収斂へ
- ② 新規オンライン家庭教師事業の立ち上げ・業容拡大・収益性強化
- ③ 一部個社の事業整理・統合による管理コストの低減へ

展開エリア絞込み・
業容転換加速

カンパニー内外事業との
シナジー強化

グループとして拠点収益力向上の為に教室統廃合及び成長ブランドの拠点展開の加速のための投資を行う

成長事業（主力）

1. 「高校・大学事業カンパニー」は 中高大10年一貫教育構想の加速

- ① 3ヶ年15か所以上の拠点展開と他法人とのアライアンス強化
- ② 「ネットの大学managaraアライアンス構想（多学部化）」の加速による顧客期待値醸成と集客強化及び付帯サービスの充実による新たな収益源確保

成長事業（新規）

2. 新セグメント「キャリア支援事業カンパニー」設定による 新たな成長事業の柱の構築

- ① 主力は国内外社会人層（外国籍含む）への教育【日本語・社員教育・研修等】を通じた人材の高付加価値化と人材紹介事業の強化による収益力強化
- ② カンパニー内の複数の小規模事業は業績推移を基に適宜、事業整理・統合、売却含め検討へ

グループとして成長事業領域には新たな柱構築のために設備投資/M&A・アライアンスへの積極的な投資を行う

高校・大学事業カンパニー 事業戦略

基本運営方針・戦略

1. 理念をベースとした「中高大10年一貫のユニバーサル共育」構築による競合他校との差別化・ブランディング
2. 「第一学院（高校）」・「managaraBASE/managara HighSchool」のマルチブランド戦略での全国展開加速による市場シェア獲得とリスクの分散
3. 「ネットの大学managara」アライアンス構想（多学部化）の実現による生徒のグループ内進路選択肢の拡充と大学事業の確立・拡大

重点 取 組 み	1	ユニバーサル共育の定義づけ、具現化	<ul style="list-style-type: none"> 教育理念「1/1の教育」の実践を通じた高校・大学事業カンパニーとしての「ユニバーサル共育」を定義 既存の教務体系を整理し、「ユニバーサル共育」を上位概念として改めて教務を体系化、51期からのコース体系の改訂（一部50期導入）
	2	新規校の開設による更なる面展開の加速	<ul style="list-style-type: none"> 3カ年（50期～52期）で第一学院managaraBASEを15校程度新規開設（約50坪程度/拠点） 新潟産業大学附属高校 通信制課程（managara HighSchool）の協力校を複数の「第一学院managaraBASE」の中間地点（7拠点程度）に配置し活用拡大・生徒数増大
	3	広告宣伝・広報活動の強化による「認知度・ブランド力」の向上	<ul style="list-style-type: none"> 「第一学院」「managara」のマルチブランド戦略により、第一学院の「認知度・信頼性」と、managaraの「先進的イメージ」を訴求 売上予算に対する広告宣伝比率は7%を目安（48期実績は5.1%）
	4	各種会議・PJ・研修の強化による「教育相談力・教務力」の向上	<ul style="list-style-type: none"> 募集対策会議、四半期戦術検討会の変更・強化による教育相談力の向上
	5	高萩・養父の両本校運営（レポート・スクーリング・テスト）の見直しによる教育の質の向上と営業（経費）構造の転換	
	6	「ネットの大学 managara」アライアンス構想の具現化	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画期間中にmanagaraアライアンス構想への参画を10大学（10学部）に拡大し、総収容定員10,000名（平均収容定員1,000名×10学部）規模へ
	7	学校法人 柏専学院の経営改善	<ul style="list-style-type: none"> 51期、単年度黒字化の実現
	8	「人的資本経営」の実践	<ul style="list-style-type: none"> 新たな役割〔役職〕の設定・資格取得促進・休日の増加・働き方改革等
		改革領域	<ul style="list-style-type: none"> 改善計画を検討・実行。改善が困難な場合は一定基準で撤退も検討する。 ①「社会福祉コース 保育士専攻」の学生確保 ②「中等部」の在り方の再構築
		組織・人員体制	<ul style="list-style-type: none"> 上記、重点取り組みを実現する組織・人員体制の設定、人財育成の実践

学習塾事業カンパニー 事業戦略

基本運営方針

グループ全体方針：「ユニバーサル共育」を通じた「人創り」事業会社へ深化

第44期～第46期
ブランド構築期

第49期運営方針

強みと他喜力の発揮による本質的な価値（勝ち）を重ね、地域No.1に進化

第47期～第49期
新しい価値の創造

中期経営方針

地域No.1の指導充実による拡大と独自イノベーションの深化を通じ、関西・西日本No.1に進化

第50期カンパニー運営方針 テーマ：共創・協奏・競争

1/1教育による笑顔・本気の共創、
そして“強み”の普遍化による地域No.1成果・支持の拡大

第50期～第52期
独自価値の深化

原点回帰

現場と共に笑顔
(→称賛・他喜力)・
本気 (→意欲喚起) の創出

普遍化≡ 仕組み化

“強み”と
組織能力を高める
「一隅を照らす」運営

※ 共創→現場／協奏→カンパニー（シナジー）／競争→地域

成長戦略骨子

3か年に向けた構造改革

現3C（オールドスタイル）の建設的破壊と新3C（Challenge・Change・Communication）の推進

50期	成長戦略	地域支持No.1へ最適化・拡大 →“強み”の普遍（仕組み）化／体系的な人財育成研修／基幹校強化／SPT戦略
51期	拡大戦略	地域支持No.1へ強化・拡大（関西） →現場でのシナジー発揮／LTV伸長／基幹システム／戦略的M&A（→西日本）
52期	価値戦略	地域在籍数No.1へ拡大 →バックオフィス一元化／グループシナジー／独自価値（ブランド）深化（→全国展開）

カンパニー全体施策

組織能力の最大化 → コアバリュー・教室（チーム）パフォーマンス

- ① グループ経営（理念・プラスサイクル思考×アメーバ経営）浸透によるバックオフィス一元化
- ② カンパニーナレッジ集約の仕組み化（マニュアル化）による組織的運営のアップデート
- ③ 現場レベルでのカンパニー（個社）シナジー最大化 ※51期～グループシナジー
- ④ （中長期的）体系的階層別研修の計画的実践による人財育成・リーダー・幹部の創出

基本運営方針

キャリア支援事業独自の 事業モデルの確立

- ✓ 外国人の「学ぶ」「働く」「暮らす」を繋ぎ、社会に貢献できる人を育む事業の推進
- ✓ 「学び」の領域を繋げるプラットフォームの構築・提供

成長戦略骨子：主力事業

※ 主力事業以外の事業については更なる「選択と集中」を継続的に検討へ

日本語・人材事業

- ① 人材事業をランゲージ事業、日本語事業に次ぐ事業の柱に成長させ、特定技能＋高度人材（ITより順次拡大）の領域で「外国人材紹介＝ウイザスグループ」のブランドイメージを確立する。
- ② I.C.NAGOYA、GenkiJACS卒業生を紹介対象とすべく、就労希望外国人の募集を強化。自社グループで募集・教育・支援した人材の紹介を通して、他の人材紹介会社と差別化を図る。
- ③ 高大事業カンパニーとの連携を強化し、紹介対象を日本人にまで拡張。また、紹介後の人材教育を充実させるため、吉香、レビックグローバル、日本アンガーマネジメント協会、日本語教師ネットワーク機構とも連携を図る。
※ 「日本語教師ネットワーク機構」「就労支援ワンストッププラットフォーム」が事業を繋ぐセントラル機能を担い、各社の業績向上に貢献し、業界や社会に影響力を発揮する

社会人教育・研修事業

- ① 各社のコンテンツ／サービスを最大限生かし、「学習支援ワンストッププラットフォーム」を構築・提供する。
- ② キャリア支援の中でも人の成長に関わる部分（学習）にフォーカスし、リスキリングやリカレント教育を拡充する。
※ 人材基盤：「ユニバーサル共育」と「人創り」を通じ、会社と社員の成長を限りなくリンクする（学習する組織作り）

4-2. グループ新中期経営計画【第50-52期】：【各カンパニー事業戦略・運営方針】について

キャリア支援事業カンパニー所属の各会社の主なターゲット、サービス

カンパニー全体としての事業領域・モデルが多岐に亘り、当中期経営計画期間中に各事業の成長性・リソース投下の優先度を見極め更なる整理・統合含め再検討へ

社名	誰に	何を
グローバルウイザス	外国人・日本人	日本語、日本語教師養成サービス
ウイザス (TF)	外国人・企業	特定技能、高度人材就労サービス
吉香	企業	翻訳・通訳、人材派遣・紹介サービス
レビックグローバル	企業	LMS・コンテンツ・アンガーマネジメント研修サービス
SRJ	塾・学校	能力開発／学習コンテンツサービス
V-Growth	塾・学校	ICTデバイス／周辺サービス
ウイザス イーライフ	シニア	介護予防サービス
ブリーズ	学習塾カンパニー	広告サービス

小学生
高校生



法人顧客領域にシナジーあり

BtoB

個人顧客領域にシナジーあり

BtoC

方針

継続的な成長と その基盤づくりの3年間と位置づけ、 新中期経営計画の目標達成を目指す

新中期経営計画の財務目標

- ✓ 収益性指標として
営業利益：2,066百万円、
純利益率：4.6%、EBITDAマージン：11.1%
- ✓ 効率性指標として
ROE15.2%、ROIC14.8%
配当性向毎期45%以上

現状認識

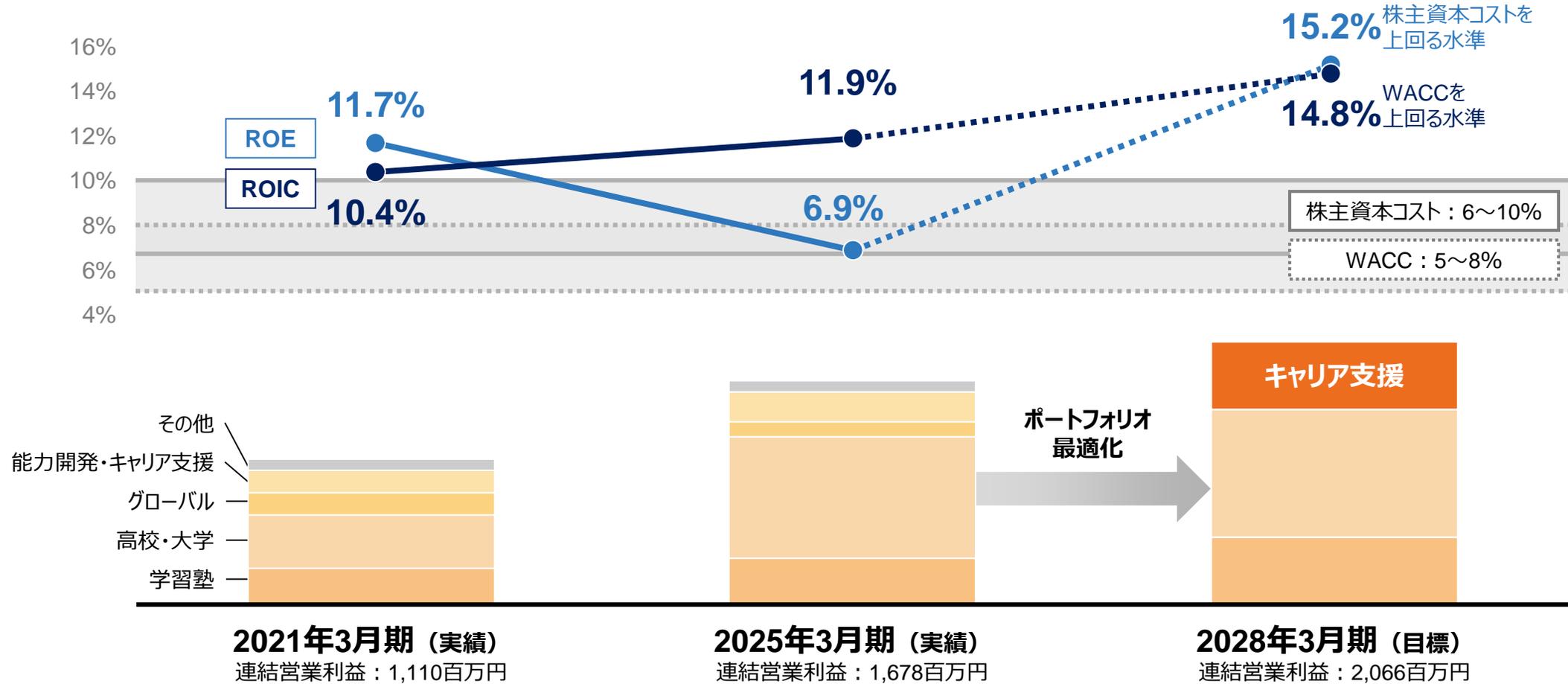
- 当社の株主資本コストは6～10%程度、WACCは5～8%と認識
- ROEは、FY2024（実績）14.6%と、株主資本コストを超えて順調に推移もFY2025（実績）6.9%へと急低減
- PBRは現状3.0倍程度であり、4.0倍以上を目標に掲げ、中長期の成長戦略を着実に実行する

取組み

- 事業ポートフォリオ（サービスポートフォリオ）の最適化とカンパニー制の深化
- 成熟事業である「学習塾カンパニー」の継続的な拠点最適化による収益力向上
- 成長事業である「高大事業カンパニー」は中高大10年一貫教育構想の加速
新セグメント「キャリア支援事業カンパニー」設定による新たな成長事業の柱の構築
- 財務健全性を維持した成長事業領域への設備投資及びM&A・アライアンス構築への100億円規模の積極投資、
ならびに株主還元の実施
- 経営管理・モニタリング体制の強化による、P/LだけでなくB/Sを意識したグループ経営管理体制の構築

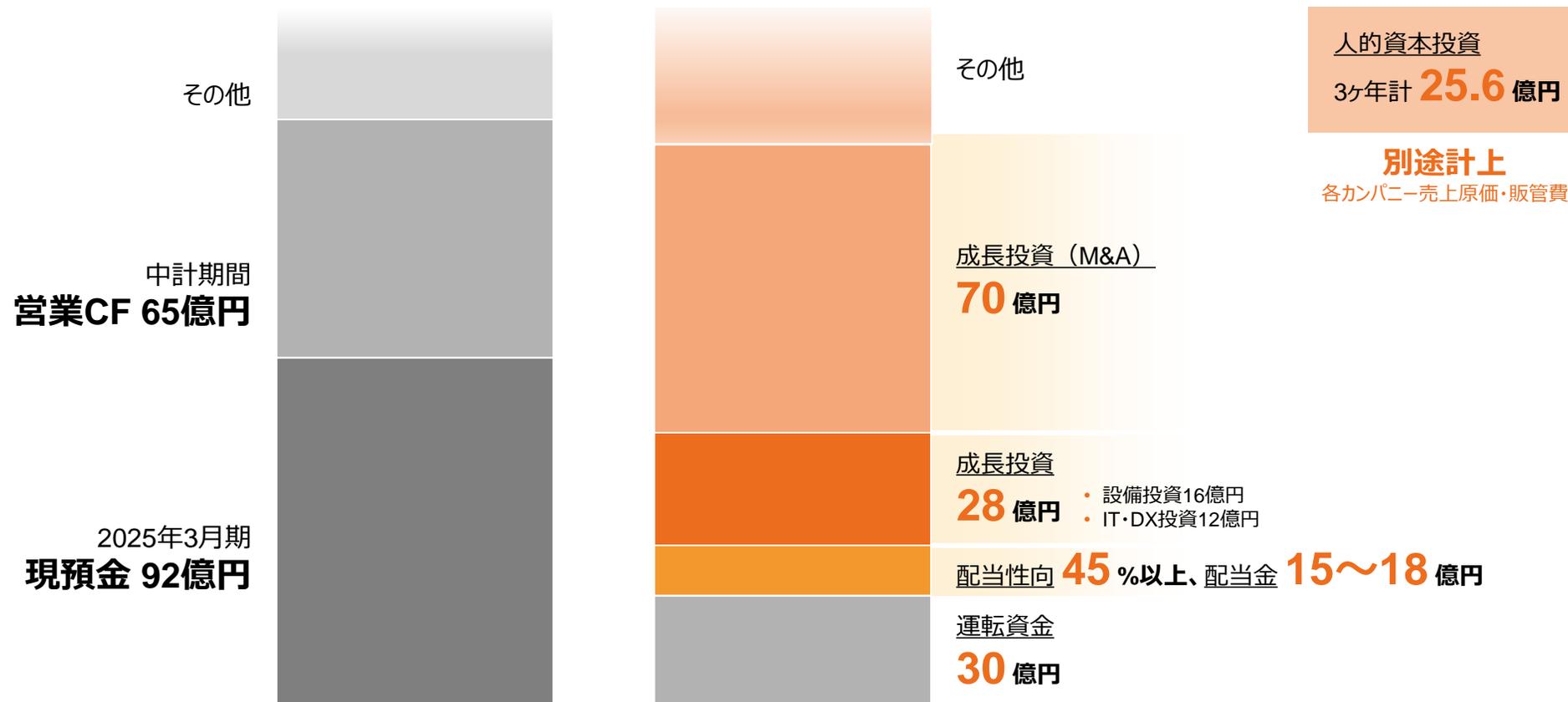
4-3. グループ新中期経営計画【第50-52期】：【財務戦略／資本施策】について

- ・ 事業ポートフォリオの最適化とカンパニー制の深化により、収益を伴う成長を実現
- ・ 継続的に**株主資本コストを上回るROE、WACCを上回るROIC水準を確保を目指す**



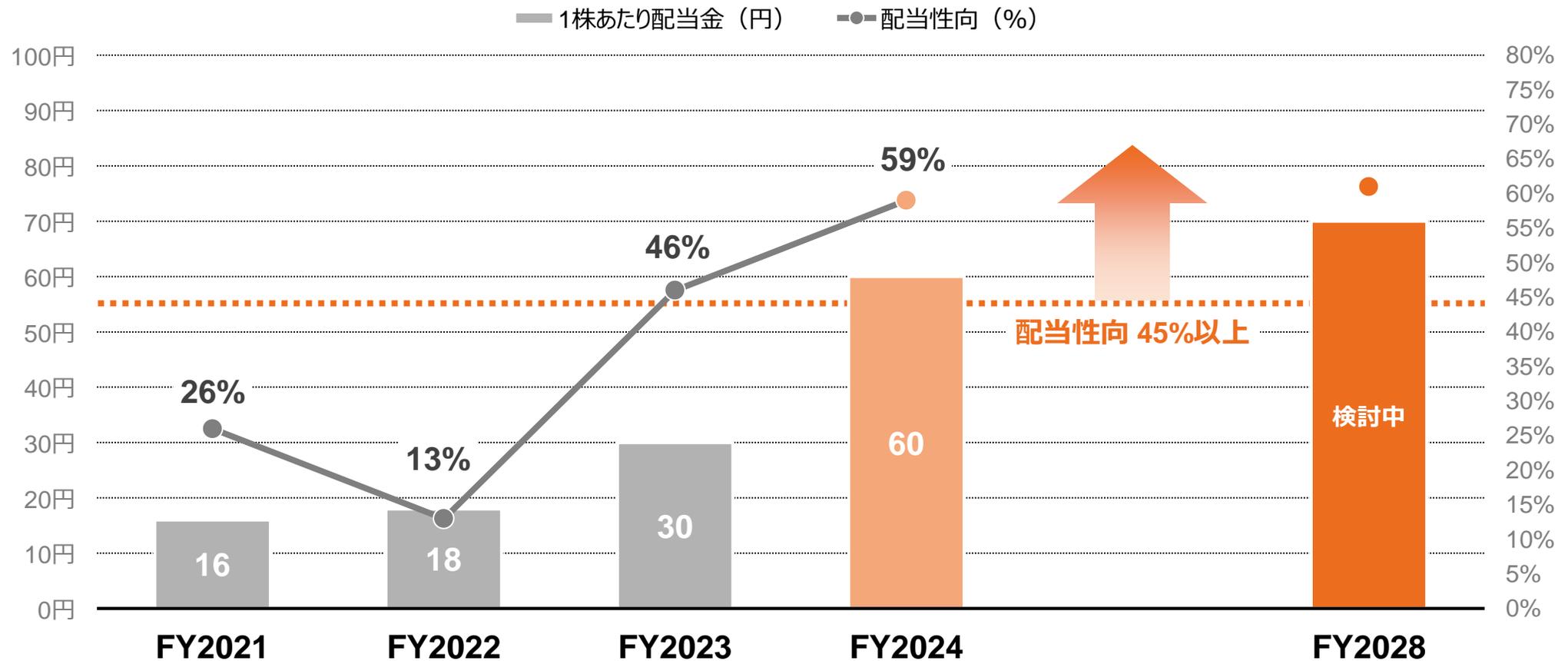
4-3. グループ新中期経営計画【第50-52期】：【財務戦略／資本施策】について

- グループ成長投資計画として、**3年**で総額約**100億円**規模の成長投資を実施
- 配当性向**毎期45%以上**を目標とし、**株主還元**を実施
- 上記とは別に、**人的資本への投資計画**3ヶ年計**25.6億円**を各カンパニーの売上原価・販管費へ計上



4-3. グループ新中期経営計画【第50-52期】：【財務戦略／資本施策】について

- これまで20%を下限としていた**配当性向を45%以上に設定**



4-4. グループ成長目標【第50-52期】：【計画値】について

52期_成長目標（計画値）

ウィザスグループ全体【連結】

		新中期経営計画		
ウィザス第49期		ウィザス第50期	ウィザス第51期	ウィザス第52期
定量目標	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期
売上高（百万円）※	21,992	23,132	24,131	25,415
売上高 前年比伸び率（%）	106.3%	105.2%	104.3%	105.3%
営業利益（百万円）※	1,678	1,547	1,655	2,066
営業利益率（%）	7.6%	6.7%	6.9%	8.1%

※ グループ連結の売上・利益は連結消去分を反映

4-5. グループ成長目標【第50-52期】：【計画値】について

52期_成長目標（計画値）

高校・大学事業カンパニー

		新中期経営計画		
ウィザス第49期		ウィザス第50期	ウィザス第51期	ウィザス第52期
定量目標	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期
売上高（百万円）	9,500	9,410	9,726	10,343
売上高 前年比伸び率（%）	—	99.0%	103.4%	106.3%
営業利益（百万円）※	1,892	1,396	1,363	1,505
営業利益率（%）	19.9%	14.8%	14.0%	14.6%

※ 本社調整額費用配賦後利益

4-5. グループ成長目標【第50-52期】：【計画値】について

52期_成長目標（計画値）

学習塾事業カンパニー

		新中期経営計画		
ウィザス第49期		ウィザス第50期	ウィザス第51期	ウィザス第52期
定量目標	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期
売上高（百万円）	7,695	8,297	8,593	8,893
売上高 前年比伸び率（%）	—	107.8 %	103.6 %	103.5 %
営業利益（百万円）※	△277	61	143	217
営業利益率（%）	- 3.6 %	0.7 %	1.7 %	2.4 %

※ 本社調整額費用配賦後利益

4-5. グループ成長目標【第50-52期】：【計画値】について

52期_成長目標（計画値）

キャリア支援事業カンパニー（旧グローバル／能力開発・キャリア支援事業カンパニー・その他）

		新中期経営計画		
ウィザス第49期		ウィザス第50期	ウィザス第51期	ウィザス第52期
定量目標	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期
売上高（百万円）※1	4,776	5,425	5,811	6,179
売上高 前年比伸び率（%）	—	113.6 %	107.1 %	106.3 %
営業利益（百万円）※1・2	165	299	357	433
営業利益率（%）	3.5 %	5.5 %	6.1 %	7.0 %

※1 当カンパニーの売上・利益は連結消去分を反映

※2 本社調整額費用配賦後利益

4-6. グループ成長目標【第50-52期】：【投資計画】について

(百万円)

3ヶ年合計

(1) グループ 設備投資	高大	15校	860 (230)
	学習塾	31校	728 (280)
	キャリア	3校	89 (21)
	総計	49校	1,677 (531)

※設備投資費額にはリニューアル/修繕投資【()内修繕費】を含む
 ※キャリア支援事業の設備投資額にはGenkiJACS沖縄校開設、イーライフ2事業所開設の投資費用含む

(百万円)

3ヶ年合計

(2) グループ IT&DX投資	高大	50
	学習塾	100
	キャリア	310
	本社販管	743
	総計	1,203

(百万円)

グループ全体 投資総額

(3) グループ M&A投資計画	50期	500
	51期	2,500
	52期	4,000
	3ヶ年合計	7,000

※カンパニー単位でなくグループ全体で投資額を担保。
 年次案件数により投資額は変動要素あり。**3ヶ年で総額70億円を投資キャップ**とする

(百万円)

グループ全体 投資総額

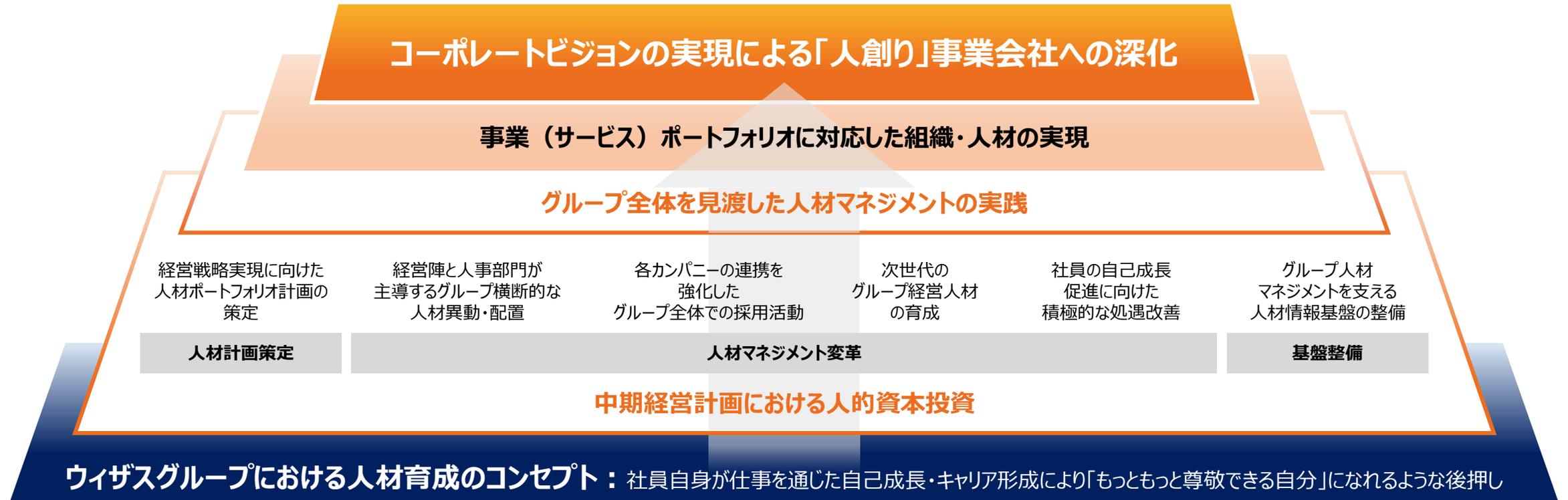
グループ成長 投資計画総額 設備・IT & DX・M&A	50期	1,579
	51期	3,417
	52期	4,884
	3ヶ年合計	9,880

※年次M&A投資額により年次変動要素あり

上記とは別に、本体・グループ個社の人的資本への投資（処遇改善・新規採用【新卒・中途】）は各カンパニーの売上原価・販管費へ計上済。**3ヶ年で25.6億円投資予定**

人材戦略（グループ人的資本経営）

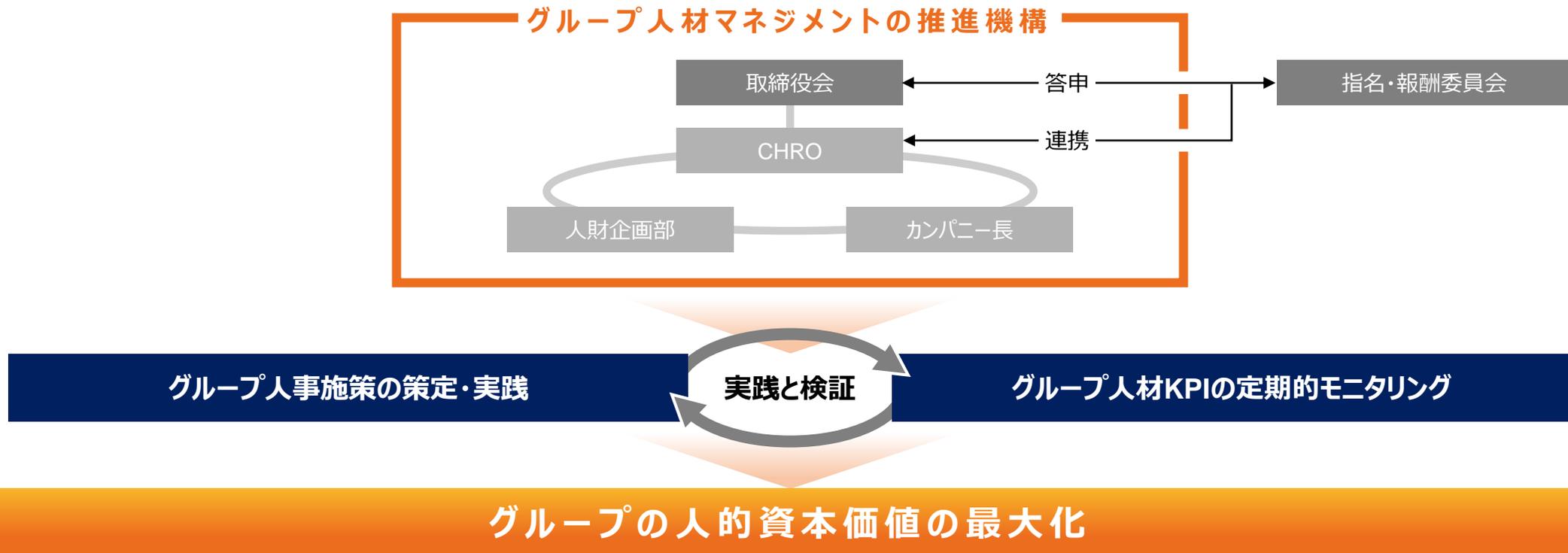
中期経営計画においては、社員の自己成長促進に向けた積極的な処遇改善、事業戦略を支える人材確保・育成、そしてそれを実現する組織基盤の整備に注力する。人的資本投資を通じ、中長期的な事業ポートフォリオに即した組織・人材を実現していくことで、「人創り」事業会社への深化を図る。



人材戦略（グループ人的資本経営）

グループ人材マネジメントに関する中長期の目指す姿

- 持続的な企業価値の向上に向けた経営・事業戦略に紐づくグループ全体の人材戦略を策定し、CHRO（今後採用or登用）を中心に、経営陣と人事部が連携しながら人材マネジメントを実践する組織の実現を目指す。
- 目指すべきビジネスモデルの実現に向けた人的課題を特定した上で、その解決に資する人事施策を実行し、その効果を定期的にモニタリングする体制を作り上げていく。



人材戦略（グループ人的資本経営）

具体的な取組み

中長期の目指す姿の実現に向けた基盤整備として、次期中計期間においては、以下の事項に取り組む。

<p>経営戦略実現に向けた人材ポートフォリオ計画の策定</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な経営戦略の実現に向け、各カンパニー（事業）が中長期的に必要とする人材の質・量を整理した人材ポートフォリオ計画を策定
<p>経営陣と人事部門が主導するグループ横断的な人材異動・配置</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人材ポートフォリオ計画の実現に向けたグループ横断的な人材異動・配置を実現 施策の実施に当たり、各カンパニー（事業）が必要としている人材像を明確化し、必要なリスクリング支援やキャリア形成支援をあわせて実施
<p>各カンパニーの連携を強化したグループ全体での採用活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人事部門を中心に、カンパニー（事業）ごとに独自で実施している採用活動を集約し、連携を強めることで、グループ全体での戦略的な人材採用を実現 ※ 学習塾／高大事業カンパニーの登録学生講師の早期内部リクルートの仕組み化
<p>次世代のグループ経営人材の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> グループの次世代経営人材として望ましい能力や視座、経験等を明確化し、その実現に向けたキャリア管理を実施 ※ ViViユニバーシティ、ViViエンジンプロジェクト、その他プログラムの設計・検討
<p>社員の自己成長促進に向けた積極的な処遇改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「人創り」事業会社を支える人材の確保・強化を進めるために、賃金水準の継続的な改善、年間休日数の増加等の福利厚生面の充実化、社員を取り巻く処遇改善を図る ※ 役職に応じた処遇改善、事業特性に応じた勤務体制（一部フレックス制の導入）等
<p>グループ人材マネジメントを支える人材情報基盤の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりが自分らしくキャリアを築くと同時に、的確な人事施策を実施していくため、一人ひとりのスキルやキャリアに関する情報などを整理した人材情報基盤（データベース）をグループ全体で整備 ※ 「カオナビ」を全グループへ展開：50期中実装完了

人材戦略（グループ人的資本経営）

社員の意識・行動の変革に向けて重視すべき視点

社員のエンゲージメントや満足度を重視した運営を行いつつ、社員個人・ウィザスグループという組織全体の双方の成長が実現できるような状態を目指していく。

社員の意識・行動を把握する際に重視する視点

社員満足度

処遇や働き方、
キャリア実現等に対する満足度

社員が自律的に自己成長・自己変革に向かうためにも、**ウィザスグループで働く時の満足度**は欠かせない

グループエンゲージメント

社員の“組織”に対する
エンゲージメント

グループ経営の動きが強まる中で、**グループとしての求心力**を維持・向上する必要性

ウィザスで目指す姿

“個人”
の成長

“組織”
の成長

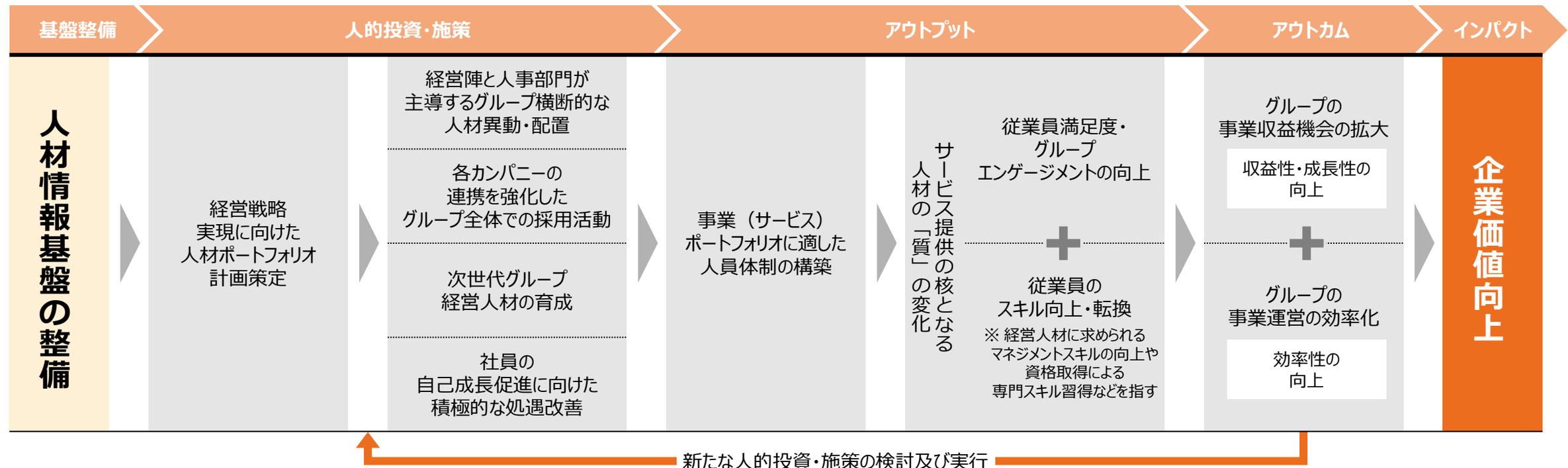
高いグループエンゲージメントを基盤としつつ、
社員が物心両面の幸せを感じながら顧客に貢献する

社員の自己成長・自己変革を促す各種人事施策

4-7. グループ新中期経営計画【第50-52期】：【人材戦略】について

人材戦略（グループ人的資本経営） 人材戦略の実行を通じた企業価値向上ストーリー

- グループ人材マネジメントを支える人材情報基盤を整備し、経営戦略に紐づく人材ポートフォリオ計画を策定した上で、各施策を実行することにより、人材の「質」の変化を促し、グループの収益性・成長性・効率性の向上を目指していく。
- 得られた効果を基にした新たな人的投資・施策の検討及び実行を通じて、人的投資による企業価値の持続的な向上のサイクルを構築する。



コーポレートガバナンス

- 1 グループ経営体制の再構築【各社サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定】**
 - ・ 適正な個社数・体制の再構築と共に、計画的な次世代経営人材の登用・育成
※ グループ人材マネジメント推進機構の機能強化【指名・報酬委員会と連携】
- 2 取締役会と経営会議の議案・テーマ・参加者含めた基幹会議体の再設計**
 - ・ ウイザスとしての監督と執行の在り方を踏まえた会議体設計・参加者の人選へ
- 3 経営管理・モニタリング体制の強化によるP/Lに加えB/Sを意識したグループ経営管理体制構築**
 - ・ 取締役会定例報告【業績進捗管理＋財務状況管理（四半期単位）】と対策の議論
- 4 グループ人材戦略推進機構と指名・報酬委員会との連携によるグループ含めた役員体制・報酬体系等の設計・検討**
 - ・ 本体・個社それぞれの体制検討・報酬水準設定からグループとしての体制・報酬水準設定へ



注意事項

本資料には当初の計画や業績予想が含まれていますが、それらの計画や予想数値は、現時点で入手可能な情報に基づき、当社が計画、予想したものです。

従いまして、実際の業績等は、今後様々な要因によって計画、予想数値と異なる結果となる可能性があります。尚、本資料における記述は本資料の日付時点のものであり、その内容は事前に通知なく変更されることがあります。

また、本資料に記載されている当社グループの企業情報以外の情報は、当社が公開情報から引用したものであり、その正確性、適切性等についての検証は行っておらず、また、これらを保証するものではありません。

お問い合わせ先

株式会社ウィザス

経営戦略本部 経営企画・M&A推進部

<MAIL> webmaster@with-us.co.jp