

2025 年 11 月 25 日開催

ログミー IR Live「2026 年 3 月期第 2 四半期 決算のご報告」質疑応答公開（7 問）

2025 年 12 月 1 日
株式会社ウイルテック

■ 質疑応答

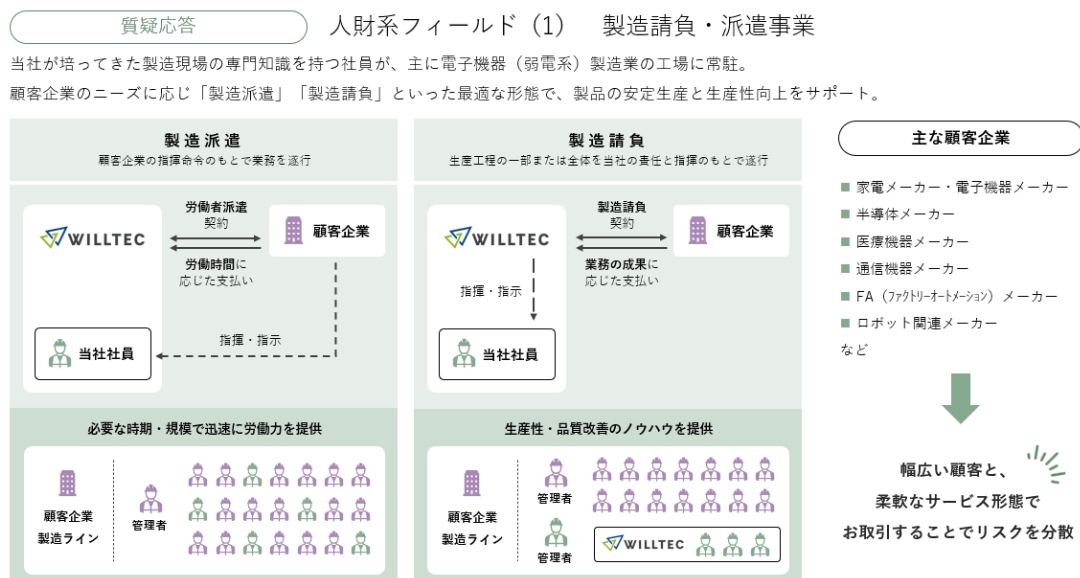
Q1.

株主優待をきっかけにウイルテックのことを知りました。御社の事業について、もう少し詳しく説明いただけますか。

A1.

当社は 2026 年 3 月期第 2 四半期より、各事業における意思決定の迅速化や経営管理の効率化、今後の成長戦略の遂行を目的として、ビジネスフィールドに基づいた事業区分を軸としたマネジメント体制に変更いたしました。新たなセグメントは、「人財系フィールド」と「モノ・コトづくりフィールド」の二つとしております。

各事業についてご説明いたします。最初に「人財系フィールド」の製造・派遣事業です。製造請負・派遣と分けておりますが、一体何が違うのか分からないという方もいらっしゃるかと思いますので、ご説明いたします。



どちらもお客様の工場で当社の社員が働くというところまでは同じですが、製造派遣はお客様社員である製造ラインの管理者の指示のもと、様々な会社の方と一緒に仕事を行

い、「就業時間一時間あたりいくら」という形でご請求をさせていただきます。一方で、製造請負はお客様の製造ラインの一部を丸ごと当社にお任せいただき、当社の社員である管理者の指示のもと、当社の社員だけで仕事を行い、成果物である「製品一個あたりいくら」という形でご請求をさせていただきます。

製造請負は当社が主体的に製造ラインを運営するため、お客様に対して現場の課題改善や効率化へのご提案が可能です。この課題改善や効率化提案により、例えば、それまで 100 人でやっていた作業を 90 人でできるようになれば、その分を付加価値としてお客様と共有し、さらに他のラインもお任せいただけるようにご提案をしていくことが可能になります。当社ではある程度のノウハウを蓄積するまでは製造派遣で契約をスタートし、お客様の信頼を得た上で製造請負へと契約移行することを目指しています。当社の強みは三つ。「改善の風土」「現場運営ノウハウ」「品質管理ノウハウ」です。主なお客様は家電メーカーやパソコン、スマホなどに使われる電子部品メーカーでいわゆる弱電系と言われる分野を得意としています。

次に、『人財系フィールド』の技術者派遣事業です。

質疑応答

人財系フィールド（2） 技術者派遣事業

機電・建設・ITといった専門性の高い領域において、当社の技術者を派遣し、顧客企業の技術開発やDX推進を強力に支援。
充実した教育体制を通じて、新卒・第二新卒エンジニアを含む全技術者のスキルを高め、時代の先端技術を提供。

多分野に展開



	機電系	建設系	IT系
顧客業界	■ 家電・電機メーカー ■ 電気・電子機器メーカー ■ 半導体業界 ■ 自動車業界 など	■ 大手ゼネコン ■ 設備系ゼネコン（サブコン） ■ 設計会社 ■ プラント など	■ 自社開発企業 ■ 受託開発企業（Sier） ■ Web系サービス企業 ■ メーカー など
技術内容	■ 機械設計 ■ アナログ/デジタル回路設計 ■ 制御システム開発・組込み ■ 製造装置の設置・保守	■ 建築施工管理 ■ 設備施工管理 ■ 土木施工管理 ■ CAD/BIMオペレーター	■ システム開発 ■ Web・アプリ開発 ■ インフラ設計・構築・保守 ■ テスト・セキュリティチェック ■ 社内SE

機電系、建設系、IT系と、多くの分野で事業を展開しています。機電系のエンジニアは家電・電機メーカーや半導体業界等の企業へ派遣され、機械設計やアナログ/デジタルの回路設計、制御システム開発、組込み、製造装置の保守メンテナンスなどのサービスを提供しています。建設系のエンジニアは大手ゼネコンや設備系ゼネコン、設計会社などに派遣され、建築施工管理や設備施工管理、CAD/BIMオペレーターなどのサービスを提供しています。IT系のエンジニアは自社開発企業やSier、Web系サービス企業に派遣され、システム開発やWeb・アプリ開発、インフラ設計・構築・保守などのサービスを提供しています。

続いて『モノ・コトづくりフィールド』のEMS事業です。

質疑応答

モノ・コトづくりフィールド（1） EMS事業

グループシナジーを最大限に活かし、製品の「設計」から「保守」に至るまでの全工程を「国内一気通貫」で担うEMS体制を構築。

2025年7月の福島県・須賀川新工場竣工により、生産体制を大きく強化。高品質な国内製造へのニーズを取り込み、事業成長を加速させる。

EMSとは

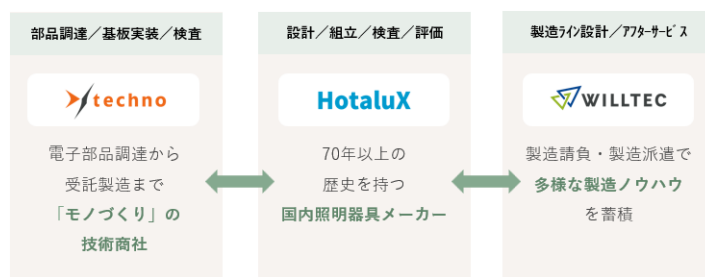
電子機器受託製造サービス（Electronics Manufacturing Service）の略称で、自社ブランドを持たず複数の企業から電子機器の生産を受託するサービスを指す



須賀川新工場

WILL ONE “国内生産”一気通貫体制

ウイ尔特ックグループが展開するEMSソリューション「WILL ONE」は、グループの強みを結集した国内一気通貫の体制により、お客様のモノづくり（設計・調達・製造・保守）を一手にサポートする高付加価値サービスです。



EMSとは「Electronics Manufacturing Services」の略で、電子機器の製造を受託するサービスを指します。国内製造業の課題として、災害・パンデミックや地政学リスク、円安などの影響により、サプライチェーンの再構築が急務とされています。

当社は長年にわたり製造請負・製造派遣で多様な製造ノウハウを蓄積してきました。また、電子部品調達から受託製造まで手掛ける「モノづくり」の技術商社であるデバイス販売テクノと、70年以上の歴史を持つ国内照明器具メーカーであるホタルクスをグループに持つことで、部品調達から基板実装、検査、製造ライン設計、組立、アフターサービス設計、評価までを国内で一貫して提供できる強みがあります。主要な製造拠点として、大分工場、大阪の守口工場、滋賀工場に加え、2025年7月から福島県の須賀川に新工場が竣工し、生産能力強化に努めております。今後も当社グループの取り組みをより広く認知いただけるよう営業力を強化し、当社ならではの体制をさらに強化してまいります。

最後に、『モノ・コトづくりフィールド』で新規領域の開拓を担う社会サポート事業です。社会課題を事業機会と捉え、当社グループが持つ事業ノウハウや事業資産を活用した新規サービスを提供しています。現在は、エネルギーやロボットといった社会インフラ、雇用サポート及びサーキュラーエコノミーの3つの分野で事業を展開しています。

世の中の社会課題を成長領域と捉え、ウイ尔特ックグループの強みを生かせる3つの分野で事業を展開。

これまでの安定的なサービス提供に加え、社会のニーズに応える新規事業の創出・育成を通じてサポート領域を拡大。

社会インフラ (エネルギーインフラ・ロボット)

- 家庭用蓄電池の保守メンテナンス
- 建設受託工事業の拡大（現地調査、補助金申請、設置工事）
- 製造現場・物流現場でのロボット活用の提案
- ロボット導入から保守にいたるカスタマーサービス



サーキュラーエコノミー

- 中古OA機器の買取・修理・販売
- リファビッシュ サービス



雇用サポート

- 海外人材の生活サポート
- 日本語教育および実務研修
- 外国人エンジニアの採用プラットフォームの運用



Q.2

今回、株主優待を新設しましたが、そのコストは貴社の業績にどれくらい影響がありますか。（他、複数の類似質問）

A.2

株主の皆様の日頃からのご支援に感謝するとともに、投資対象として魅力を高め、流動性を向上させ、かつ、中長期的に当社株式を保有していただくことを目的に、配当方針の変更および株主優待制度の導入を8月22日に発表しています。

変更前

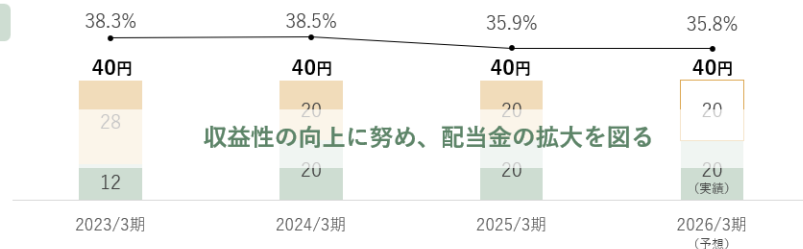
将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、連結配当性向30%を目安に中間配当と期末配当の年2回の配当により、株主の皆様へ安定した利益還元を継続することを基本方針としております。

変更後

将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、**連結配当性向30%を目安に中間配当と期末配当の年2回の配当により、減配せず持続的かつ安定した配当を実施**していくことを基本方針としております。

配当金の推移

- 期末配当（円）
- 中間配当（円）
- 配当性向（%）



収益性の向上に努め、配当金の拡大を図る

2026年3月期 業績予想

株主優待制度

配当方針の変更と合わせ、2025年9月より株主優待制度を導入。

9月末及び3月末時点で当社株式を6か月以上保有している株主様を対象としており、中間・期末の年2回実施。

開始時期

2025年9月末日より適用

「kids smile 笑顔でつなぐ未来基金」
QUOカード



保有株式数	保有期間：6か月以上	基準日
300株以上700株未満	5,000円相当のQUOカード (年間10,000円分)	毎年9月末／3月末
700株以上1,500株未満	10,000円相当のQUOカード (年間20,000円分)	
1,500株以上	15,000円相当のQUOカード (年間30,000円分)	

具体的な配当方針については、これまで「安定した利益還元を継続すること」としておりましたが、「連結配当性向 30%を目安に、減配せず持続的かつ安定した配当を実施していくこと」といたしました。今回の配当方針変更および株主優待制度導入をきっかけに、多くの投資家の方々に興味をお持ちいただき、株主様の数も約 1,200 人増えています。

ご質問につきましては、株主優待コストの具体的な金額を公表していないこともあり、差し控えさせていただきますが、コストは想定範囲内であり、事業によって得た利益の中から、将来への成長投資も行った上で、実施できています。

Q.3

上期の利益率が低い要因は何でしょうか？下期どのように挽回するのでしょうか？業績予想を修正しておりませんが、通期計画は達成できますか？

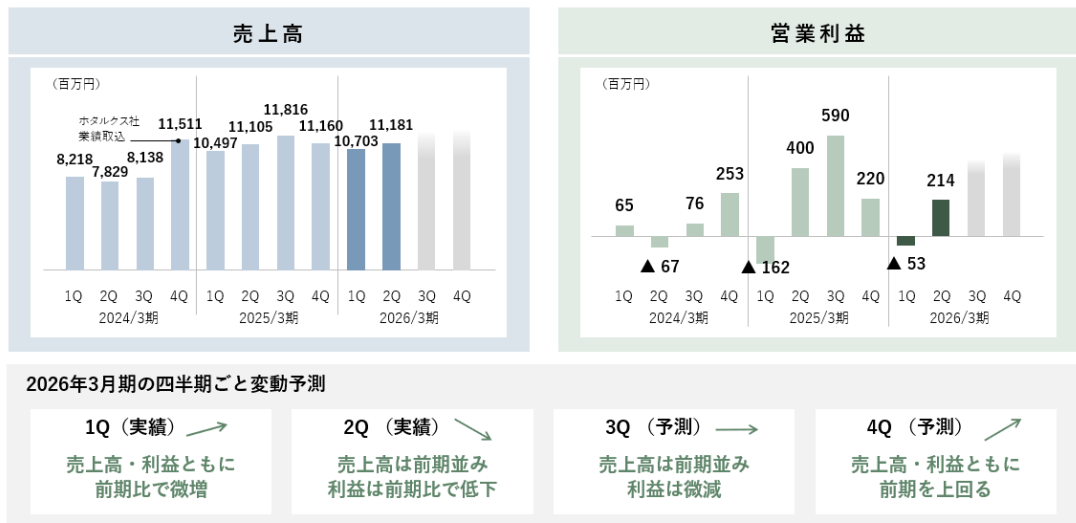
A.3

まず、当社の事業特性として、上期は新卒採用や教育への先行投資が発生するため、費用が先行型になる傾向があります。また、将来の成長に向けた戦略的な判断として EMS 事業における新工場にかかる先行投資などが上期に集中して発生いたしました。これが一時的に利益を圧迫しました。

下期の具体的な挽回策としては、当社の事業には季節性があります。「人財系フィールド」においては、例年、第 1 四半期に新卒採用などのコスト先行があり、その先行したコストに対して上期から新卒社員の配属促進や個別採算管理による原価率の抑制を行ってきました。

2026年3月期 業績予想

四半期単位の業績推移



「モノ・コトづくりフィールド」においては、原材料価格やエネルギーコストなどのコストの上昇分に関して、販売価格への適切な価格転嫁を行うとともに、新工場も稼働しましたので、その稼働率を上げていながら、原価率の抑制に努めていきたいと考えています。また、顧客企業の生産回復が徐々に進んできていますので、若干生産が戻ってくる見通しであることから、これらの売上・利益貢献を下期に見込んでいます。

挽回策としてこういった施策を講じながら、結論として、通期の計画達成は十分可能であると判断しています。現時点で業績の予想については修正の予定はありません。上期は事業特性もあり、特に通期計画の利益に対する進捗率が21%と開示をしていますので、心配される方もいらっしゃると思いますが、下期からの挽回策を効果的に織り込んでいくことで、当初の想定範囲内で着地できる見通しです。もちろん、原材料価格の高騰や世界経済の動向などの不透明な部分もあり、外部リスクが拭えない部分もありますが、当社としては現時点での合理的な見通しに基づいて、計画達成に向けて全社一丸となって最大限の努力をしていけば、十分達成できると考えています。外部環境の影響で大きな変更が生じる場合がありますら、速やかに情報開示させていただきたいと思っています。

Q.4

利益が低下した場合も、今の配当金額を維持していただけるのでしょうか？

A.4

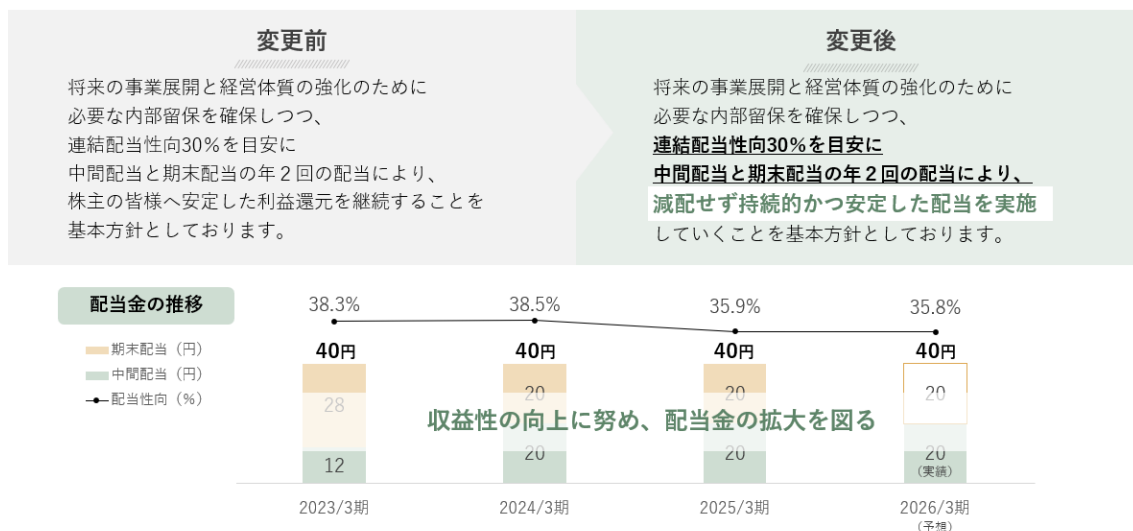
結論から申し上げますと、事業利益が低下した場合でも直近の配当金額は維持をさせていただくという方針です。

当社が今回変更させていただきました配当方針である「連結配当性向 30%を目安に、減配せず、持続的かつ安定した配当を実施していくこと」については、前年度の配当金額

から減額せずに、最低でも同額を維持し、さらに業績に応じて増配、増額も目指していくという方針です。

2026年3月期 業績予想

配当方針の変更（2025年8月発表）



単年度の業績変動に左右されず、安定した配当をお約束するために配当方針を変更させていただきました。これは長期的に成長を見守っていただきたい、応援していただきたいという思いから、単年度で変動させないような形で、配当方針を変更させていただきました。

この配当方針を維持する根拠として、当社の財務体質、内部留保を貯めていくという会社の取り決めがあります。当社は将来の成長投資に必要な資金も確保しつつ、適切な利益の蓄積、内部留保を確保し、安全性を高めながら成長へ投資していくという方針がございます。そのため、業績が一時的に低迷し、その期の利益だけで配当が賄えないという状況に陥った場合でも、今現在、内部留保は貯めておりますので、そちらを取り崩しながら安定的な配当原資を確保してまいります。成長投資も行いながら配当を払えるだけの体制にはあり、現状、自己資本比率も40%を超えているという点で、配当の方針を変えることなく、配当を払っていきたいと考えています。

当社は現在負債の比率も低く、流動比率も200%程度あり、十分な現預金も保有していますので、財務基盤で考えると大きな影響にはならないと考えています。この安定したバランスシートが「減配せず、持続的かつ安定した配当を実施する」という方針を長期的に支える裏付けになっています。まとめると、豊富な内部留保と安全性の高い財務体質を背景に、たとえ短期的な業績が変動したとしても株主の皆様への安定的な還元を継続する体制を整えています。それらを考慮して配当方針や株主優待制度を導入しています。今期末の配当性向は35.8%、優待を含んだとしても40数%の配当性向になるかと思っておりますので、優待導入後に配当性向が高くなり、キャッシュの流出が大きくなることはなく想定範囲

の優待制度計画となっています。

今後もこの配当方針に基づき、株主の皆様からの信頼に応えられるよう、企業価値向上に務めてまいりたいと考えています。

Q.5

ヤフーファイナンスによると、御社の平均年齢は 39.2 歳。平均年収は 361 万円と日本の平均年収 460 万円から大きく下回っております。人材獲得も厳しいと言われている昨今、優秀な人材獲得はできているのでしょうか？

A.5

平均年収に関して、日本の平均と比較して低い水準に見えることは承知しています。その要因として、会社四季報などで当社の平均年収が低く見えるのは、同業他社はホールディングス化を進め、本社部門の人員のみが記載され、結果的に平均年収が高く表示されているという会計上の構造が影響している部分もあります。同じような業種で当社グループだけが極端に給与が低いわけではなく、優秀なエンジニアには適正な給与を支払っています。優秀な人材については、業界平均よりも高い給料を支払っていることも多数あります。

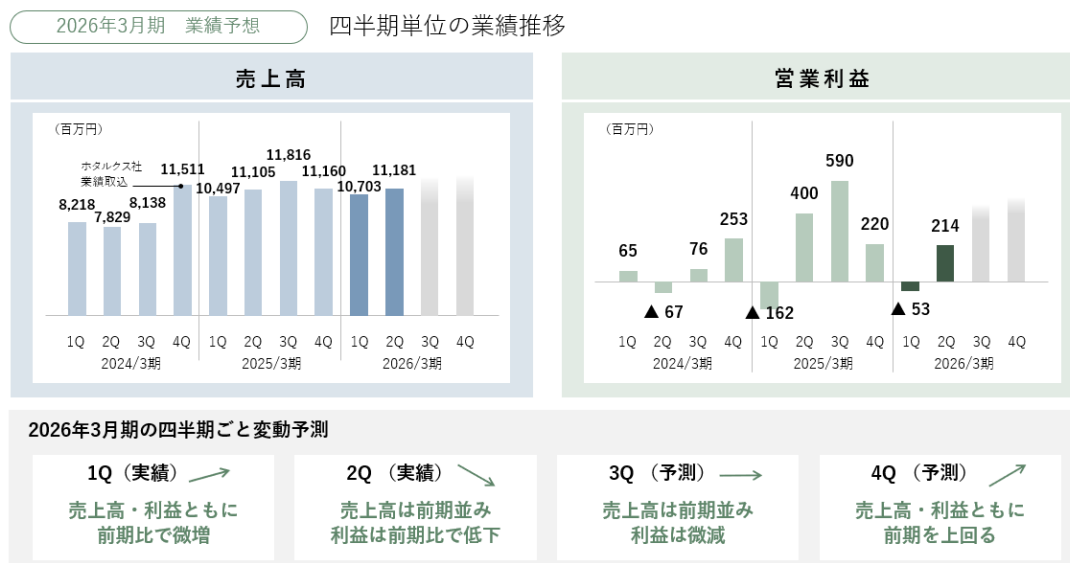
優秀な人材を獲得していく戦略的なアプローチとしては、即戦力となる経験者の中途採用に関しては、市場の獲得競争は競合も多いため熾烈になっています。即戦力の獲得は当社だけではなく、この世の中全体で非常に厳しい状況であることは皆さんご周知のことと思います。そのため、当社は優秀な人材を採用することにフォーカスするのではなく、育成事業に力を入れています。優秀な人材を育てることを方針として数年前から人材確保に注力してきました。新卒社員や未経験者の採用・育成に先行投資を行い、平均で他社が 1~2 か月で教育を行っているところ、当社は 60 日間約 300 時間以上の研修をさせていただいています。お客様のニーズに応え、エンジニアが安心してお客様のもとで働くことができる教育環境が整っていることが当社の強みです。

当社は事業規模が大きい中で、教育投資を先行して行っているため、一時的に営業利益率を押し下げる要因にもなっていますが、この育成コストに関しては、1 年半~2 年ほどで回収しながら収益に転換していく予定です。将来的な契約単価の上昇や利益の向上につながる先行投資を行っています。この業界は退職や転職が多いことも課題であるため、今は定着率を上げることで、労働人口が少ない中でも当社で長く働いていただける環境を作っていくことに対して、採用コストよりも投資を行っています。今後も充実した教育環境や安心して働ける環境を整えながら、優秀な人材を育て、中長期的な企業成長の基盤を確立していきたいと考えています。

Q.6

第 2 四半期に計上された 1Q 見込みの処分コストのずれ込みとは何か？今後同様のコスト発生リスクはあるのか？また想定される場合その影響額はいくらぐらいか？

A.6



照明器具製造販売において、新製品の導入による旧製品、旧在庫の処分コストが通常の商品サイクルの中ではあります。旧製品の処分コストは第1四半期で完了するという予測を計画で立てておりましたが、一部が7月に処理がずれ込み、計画から少しずれた部分がありました。新製品の入れ替えなどの販売サイクルによる処分コストは今後も発生していきます。しかし、今期の製品入れ替えによる処分コストが大きくなった点については、通常の販売サイクルとは違い、コロナ禍の中でのサプライチェーンの乱れ等に伴い、部材を先行発注し、製品を作り溜めする必要があった中で個人消費が少し伸び悩み、販売数量が減少したこともあり、処分コストが通例よりも大幅に高騰し、若干変動しています。今後については商品入れ替え時の処分コストは計画しながら管理を行い、コストを低減していきます。今期の影響と比べると今後の販売サイクルによる処分コストの影響が大きくなることはないと考えております。

Q.7

「人財系フィールド」の堅調な成長を支える要因として、今後の賃金上昇を派遣単価に転嫁できる見通しはありますか？競合優位性はこういったところがありますか？

A.7

「人財系フィールド」については、お客様の生産回復や機電・建設分野のエンジニアの需要拡大を背景に、売上利益ともに順調に推移をしております。賃金上昇分の単価への転嫁に関しては、数年前と比較して経済環境と人材確保に伴うインフレ傾向を背景にお客様との交渉がしやすくなっています。賃金を上げないと採用ができないことはお客様にも非常にご理解をいただいている部分ですので、「人財系フィールド」において単価交渉は順

調に進んでいます。技術系の分野に関しては、スキルに応じて単価を見ていただいていますので、単価への転嫁もしやすくなっています。特に、慢性的に人材不足である建設分野では、2024 年問題と時間外労働規制の影響もありましたので、需要は堅調に推移しています。

また、新型コロナウイルスの影響があった部分では、今までは現場で見る必要があった仕事が在宅や遠隔でもできる環境になり、分業も進んでいますので、新たな技術で提案もさせていただいています。配属や単価など、技術者派遣に関しては、非常に営業しやすい環境になっていると感じています。

競合との優位性については、「人財系フィールド」として事業セグメントの再構築を行った製造面や技術面での連携を強化することによって、効率化の促進や新たな付加価値創出に努めていきます。また、当社は労働人口が減少していくなかで、即戦力を採用するのではなく、未経験者を育成していくことに早くから力を入れてきました。当社全体の人材の母数についても、未経験から当社に定着していただいている人材の比率が非常に高くなっています。

若手採用や教育環境、具体的には Z 世代などの若手の方が学びやすいマイクロラーニングなどの教育コンテンツの開発にも力を入れながら、技術者育成に投資を行い、技術水準を高め、お客様のニーズにあった教育を行うことで単価交渉含めて、競合に優位性を持つような強みを生かしていきたいと考えております。

以上