

# 2022年3月期 事業計画及び成長可能性に関する事項

Unipos株式会社 証券コード：6550

2021年12月15日



- 1** P.03-08 **事業概要**
- 2** P.09-15 **市場環境**
- 3** P.16-23 **サービス概要**
- 4** P.24-30 **重要指標および業績ハイライト**
- 5** P.31-32 **リスク情報**

**【数字の表記について】**

金額の数値につきましては、単位について別段の記載がないかぎり百万円未満を切捨てて表示しております。比率やパーセンテージにつきましては、表示桁数未満を四捨五入して表示しております。

# Uniposは 現代の経営にとって重要な 従業員の心理的安全性を 高めます。

石井遼介『心理的安全性のつくりかた』  
(日本能率協会マネジメントセンター、2020年)にて  
「Uniposは、心理的安全性が有意に向上する効果のある  
プロダクトです。」と紹介されました。



書籍部門  
入賞  
HRアワード  
2021

# 事業概要

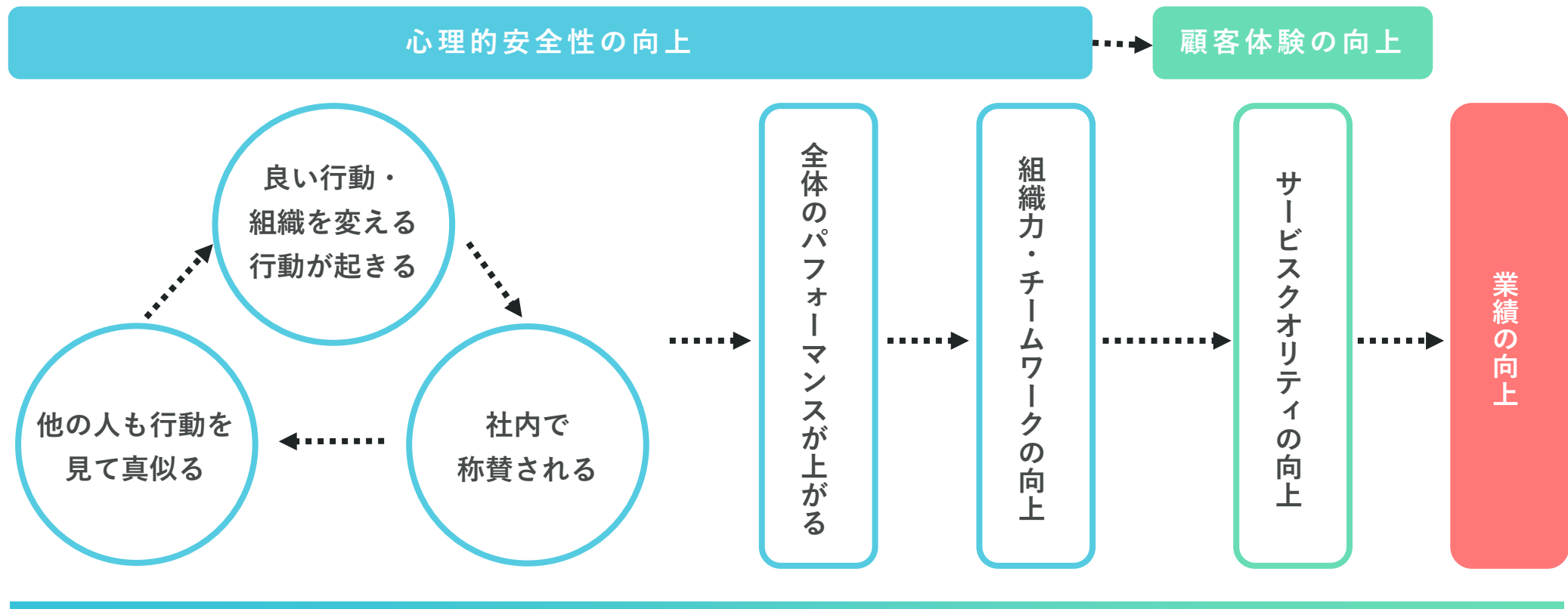
# 心理的安全性の低下は不正や離職の原因になる



心理的安全性が低いと「良かれと思って行動しても、罰を受けるかもしれない」という不安を感じ、必要なことでも行動しなくなってしまう。

結果として、組織における不正や離職の増加につながる。

ピアボーナスはテクノロジーの力で  
心理的安全性を向上させ、顧客体験も向上させます。  
結果、業績向上に寄与します。



※「ピアボーナス」は、Unipos株式会社の登録商標です。

ピアボーナス®※Uniposが及ぼす効果範囲

## 活用事例 株式会社ハイフライヤーズ様

34%もの高い離職率を約10%に減らすことに成功。  
受け入れ可能な園児数が増加し、業績が改善に向かう

### 入社5年以内に半分が辞めるといわれている保育業界

#### お悩み 様々な離職防止施策を試したものの、効果が出ない…

・完全週休二日制や家賃全額補助、有給休暇の100%消化施策などを実施したものの、離職率は下がりず業績に悪影響が出ていた

Comment

若い職員は給与面や処遇、上司からの評価を求めていると思っていましたが、それは違いました。欲しかったのは、同じ職場で働く仲間からの共感、そして保護者の方からの感謝の言葉で得られるやりがいだったのです。（中略）自然発生的に生まれた『ありがとう』は、他のどんな福利厚生よりも価値があり、強いエンゲージメントを生みます。

株式会社ハイフライヤーズ



1日に100通以上の  
「ありがとう」が  
飛び交う

保護者だけではなく、現場で働く保育士も「また明日も来たい」と思わせる場所へ



Uniposで組織を超えた行動が増え、  
コロナ禍でも売上前年比106%達成

## 販売スタッフ

**お悩み** 他部署の方にお客様の声を  
届けることができない…

- ・仕入れ担当の方にお客様から好評だったことを伝えたい
- ・季節に合ったイベントで売上が伸びたことを伝えたい

Comment

Uniposを活用している部署では、**お客様からの声やフィードバック**をもとにさらに良い接客を実現しようという行動が増え、**組織力が上がり前年比106%の達成**となった。

株式会社伊勢丹 新宿店



リアルタイムにお客様の声を直接届けることができ、  
スマホで気軽に他チームの貢献を把握&称賛できる



コロナ禍でも  
社員同士の交流が  
活発化

\*引用：日経ビジネス 2021年1月11日号

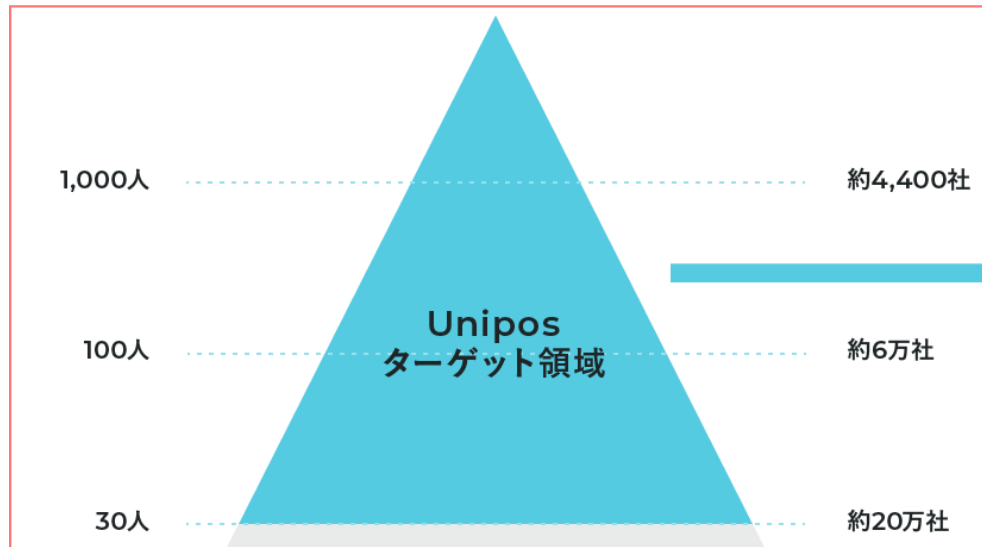


# 市場環境

# Uniposの潜在的な市場規模について

Uniposの目指す「感情報酬の社会実装」の対象となるのは、従業員規模30名以上のすべての企業です。従業員規模が30名以上になると、組織づくりに課題が生まれます。Uniposはその組織課題を解決し、事業成長を促します。

日本の従業員規模別企業数 ※1



従業員規模30名以上の企業は国内に約20万社

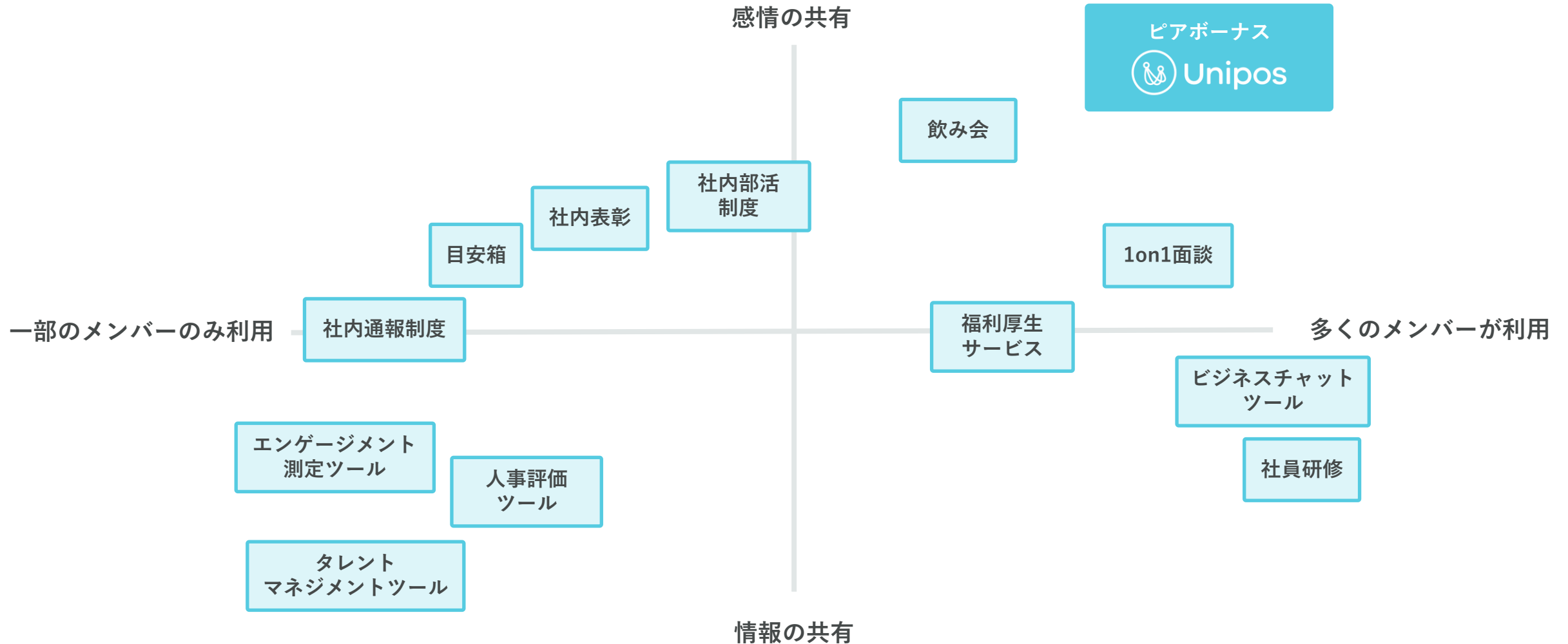


※1 出所：総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査」の統計データから当社作成



















※2 国内の従業員30人以上の企業における全従業員がUniposを1年間利用した場合として算出

# Uniposの特徴 - Uniposのユニークなポジション①

Uniposは、テクノロジーの力で、組織内の多くのメンバーと最も感情を共有し合えるサービスのため、心理的安全性が高まります。



# Uniposの特徴 - Uniposのユニークなポジション②

	 Unipos	飲み会	社内表彰	1on1面談	ビジネスチャット	タレントマネジメント
感情の共有	 メンバーの貢献に対する激励・賞賛・共感などの様々な気持ち・メッセージが共有される	 業務内では打ち明けられない感情を素直に話せる場面がある	 一部のメンバーの貢献が賞賛される	 クローズドな場のため、感情の共有がしやすい場合も有	 感情の共有も可能だが、業務情報のやり取りがメインとなる	—
貢献の可視化	 組織内での大小様々な貢献にスポットライトが当たり、データとして蓄積される	 メンバーの貢献が全社的な可視化はされない	 組織内の公の場で貢献が賞賛されるが、隠れた貢献の可視化はしにくい	 メンバーの貢献がオープンな場では可視化されない	 チャット上で発言がされた場合に限り、貢献が可視化される	—
関係性の改善	 貢献の賞賛を通じ、お互いを認め合うポジティブなサイクルが習慣化され、関係性の改善につながる	 フランクな会話を通じて関係性の改善につながる	—	 クローズドな場で率直に話すことにより、関係性の改善につながる場合も有	—	—
適切な人材配置	—	—	—	 適正な人員配置のために役立てられる	—	 人事評価に基づき、適材適所の組織づくりが可能である
組織課題の診断	—	—	—	 ヒアリングにより組織課題が浮かび上がる可能性有	—	 組織状態の診断に強みをもつ

# Uniposの特徴 - Uniposが「報酬」であるわけ



良い行動を沢山発見するためには  
強力なきっかけが必要

感謝・激励・称賛・共感・慰労などの感情は  
面と向かって言いつらいものですが、お金をきっかけにこれらの感情を言葉で伝え、結果的に組織内の  
良い行動を増やすことができます。

# ピアボーナスの未来

## 「感情報酬」の社会実装



組織を変える良い行動を増やす

- ・ 同僚仲間からの働きに対する報酬

**感情**

感謝 / 激励 / 称賛  
共感 / 慰労

+

**報酬**

行動に対する  
報酬

社会全体の良い行動が増える  
きっかけをつくる

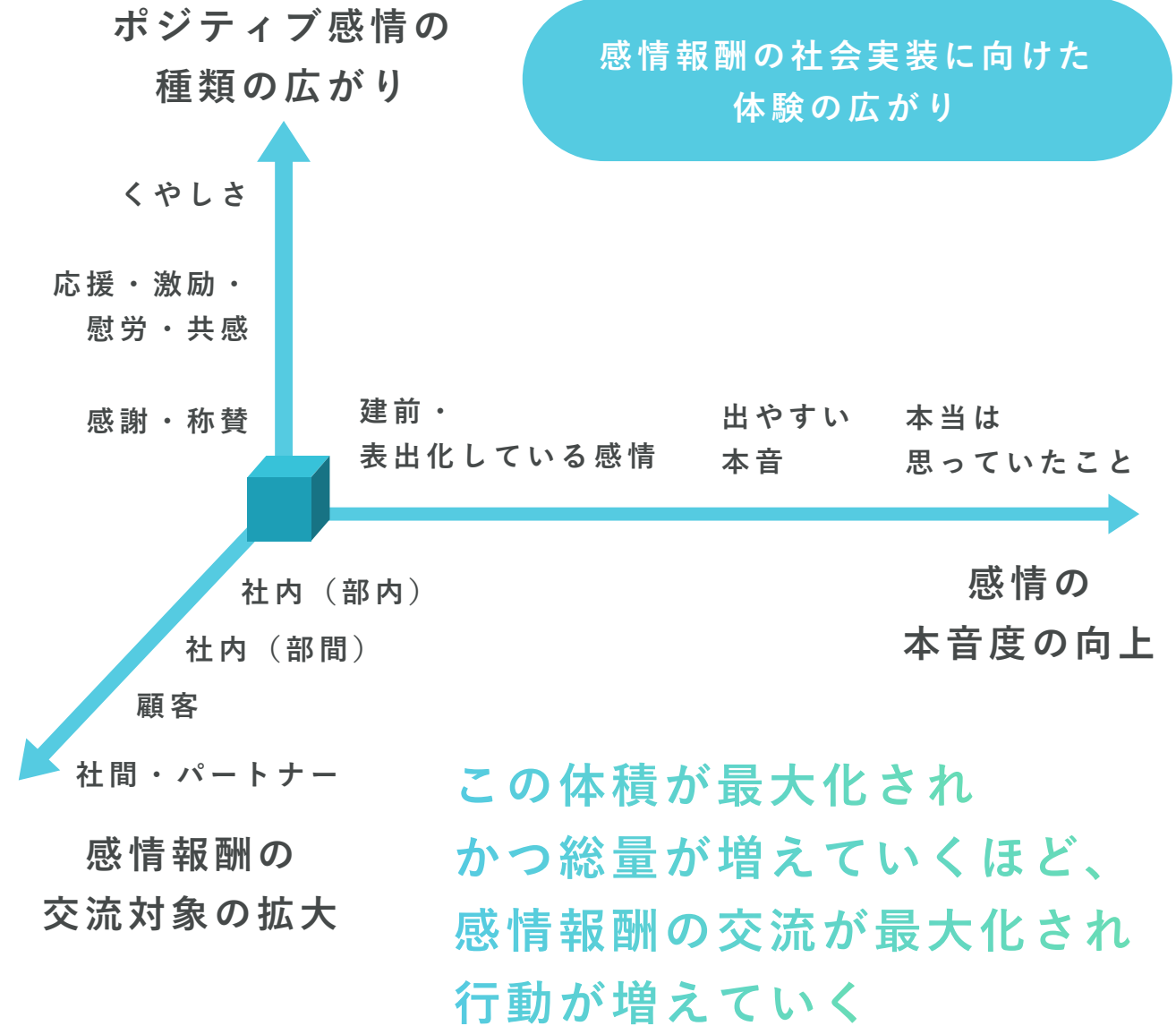
- ・ お客様や外部の人との感情と報酬のやり取り
- ・ お客様からの直接報酬で働き方を変える
- ・ フリーランスや契約社員の方の働き方を変える

新コーポレートミッション

# 感情報酬を 社会基盤に

本音の感情の交流により人の心が動き  
行動が生まれる世界の実現

組織や社会をより良い方向に前進させるきっかけは、たったひとつの、勇気ある小さな行動から始まります。この行動に報酬を加え、素晴らしい行動が増えれば、必ず社会や組織は変わっていきます。この行動に対する報酬が「感情報酬」です。感情報酬を社会基盤とし、「本音の感情の交流により人の心が動き行動が生まれる世界」を真面目に追求・実現していきます。



# サービス概要



事業成長を促す組織づくりに、  
真に効果を発揮するピアボーナスの導入を  
ピアボーナスカテゴリ**No.1**\*サービスの

**Unipos**が  
実現します。

\*Unipos、「BOXIL SaaS AWARD 2021 Autumn」にて「人事・給与部門」を受賞  
～「ピアボーナス®」カテゴリでNo.1サービスに選出～より

## なぜピアボーナスが組織づくりに効果的か

### Reason

- 称賛された従業員の  
貢献・挑戦意欲がより高まる
- オープンなので組織全体に  
望ましい行動が広まる
- インセンティブが称賛の  
気恥ずかしさを軽減する



### Q. 口頭やチャットツールで 称賛するだけではダメなの？

「従業員数30名未満」などお互いの貢献が見えやすい場合は、口頭やチャットツールでの称賛で十分だと思われます。それ以上の規模になると個別に称賛しても部門を越えて望ましい行動が広まらず、内製化した場合はExcel集計や運用改善に想像以上の工数を取られたという声を多く聞きます。

そのため、現場の負担を抑えつつ組織全体の改善に役立てたい場合は、手軽で効果を発揮しやすいピアボーナス製品を活用されるのを推奨します。

## Uniposの3つの価値

# 1



### 称賛が習慣化する

エンゲージメント向上

離職率の低下

# 2



### 貢献が見える 活かせる

マネジメントの強化

心理的安全性の向上

# 3



### 組織風土が変わる

バリューに紐付く活動増加

部署間の連携・共有増加

# 1

## 称賛が習慣化する

貢献への称賛メッセージを自然と送りたいくなる仕組み。称賛をもらう機会が増え、従業員の貢献・挑戦意欲が高まる

エンゲージメント向上

離職率の低下

- A** シンプルで使いやすい投稿機能  
パソコンやスマホからSNSやメール感覚で手軽に投稿可能。
- B** 継続利用を促すポイント設計  
送れるポイントは毎週リセットされるので、日々の投稿を通じた称賛が自然と習慣化。
- C** 返信機能なしだから業務負荷ゼロ  
もらった投稿への反応は1クリックで済む「リアクション」スタンプのみ。



# 2

## 貢献が見える / 活かせる

部下の貢献を1分で把握・称賛できるので、  
手軽に心理的安全性の高い  
チームづくりができる。

マネジメントの強化

心理的安全性の向上

**D** メンバーの隠れた貢献が  
可視化されるオープンな  
タイムライン

メンバーに送られた投稿は  
すべて閲覧できるため、  
忙しいマネージャーから  
見えない貢献も一目でわかる。

**E** スキマ時間に1クリックで  
称賛できる拍手機能

マネージャーが認めてくれたことを  
手軽に伝えられることはもちろん、  
おくれた人／もらった人の両方に  
拍手分のポイントが付与されるため  
継続的な投稿にもつながる。

D

400pt  
すべて フォロー中 ピックアップ もらった

部署フィルタ

野島 愛花

Tomohiro Ito さんへ  
+39pt

経費精算のシステム化をすすめてくれて、  
どうもありがとう！申請がすごく簡単にな  
り、助かっています！

#縁の下の力持ち

05/11 14:00

200



E

土屋 圭太

山田 敦子 さんへ  
+39pt

本日は面談で働き方についての相談に乗って  
いただきありがとうございました。不安も  
なくなり、目指す先も明確になって、これが

# 3

## 組織風土が変わる

部署を超えて「望ましい貢献」を目にする機会が増えるので、組織全体に理念が浸透する。

バリューに紐づく活動増加

部署間の連携・共有増加

**F** 行動指針を体現した貢献と紐付け、理念浸透を促す  
#ハッシュタグ

投稿を通じて他の人にも望ましい行動が伝わるので、組織全体への企業理念・行動指針の浸透が自然と進む。

**G** 挑戦や成長のストーリーを称え合うことができる、行動指針と直結する表彰機能

売上などでは測れない貢献に基づく表彰を実施可能。ハッシュタグ集計も自動なので、すぐに結果がわかる。



# Uniposの仕組み

## 称賛をおくる人

行動指針を体現する  
いい貢献を見つける



貢献に対する称賛と一緒にポイントを送る  
(=ピアボーナス)

➤ **メッセージ** + **P ポイント**



## 称賛をもらう人

貰ったポイントは  
様々なリワードと交換

この前の仕事よかったよ。  
素晴らしい挑戦だった！

## 拍手する人

タイムラインで他メンバーの貢献を把握し、  
共感した投稿に「拍手」を押すと  
両者にポイントが送られる



## Rules

**ポイントは1人あたり毎週400pt付与**

\*使用しなかったポイントは失効される

**おくるポイントは投稿者が設定**

\*1投稿あたり上限120pt

**拍手ポイントは拍手数に応じる**

\*1投稿あたり上限60拍手 (120pt)

# 重要指標および業績ハイライト



# 2022年3月期第2四半期 業績ハイライト

Unipos売上高<sup>\*1\*3</sup>

140百万円

YoY成長率<sup>\*2</sup>

+48.1%

ストック売上高比率<sup>\*1</sup>

89.4%

- ・ 人件費：前年同期比で▲9.9%
- ・ オフィス固定費：前年同期比で▲29.8%
- ・ Unipos成長投資：資金調達により前年同期比で+36.4%

\*1：2022年3月期第2四半期 \*2：成長率は対前年同期比 \*3：ストック型事業であるため、売上高を重要な経営指標としております

# 2022年3月期第2四半期 累計業績サマリー

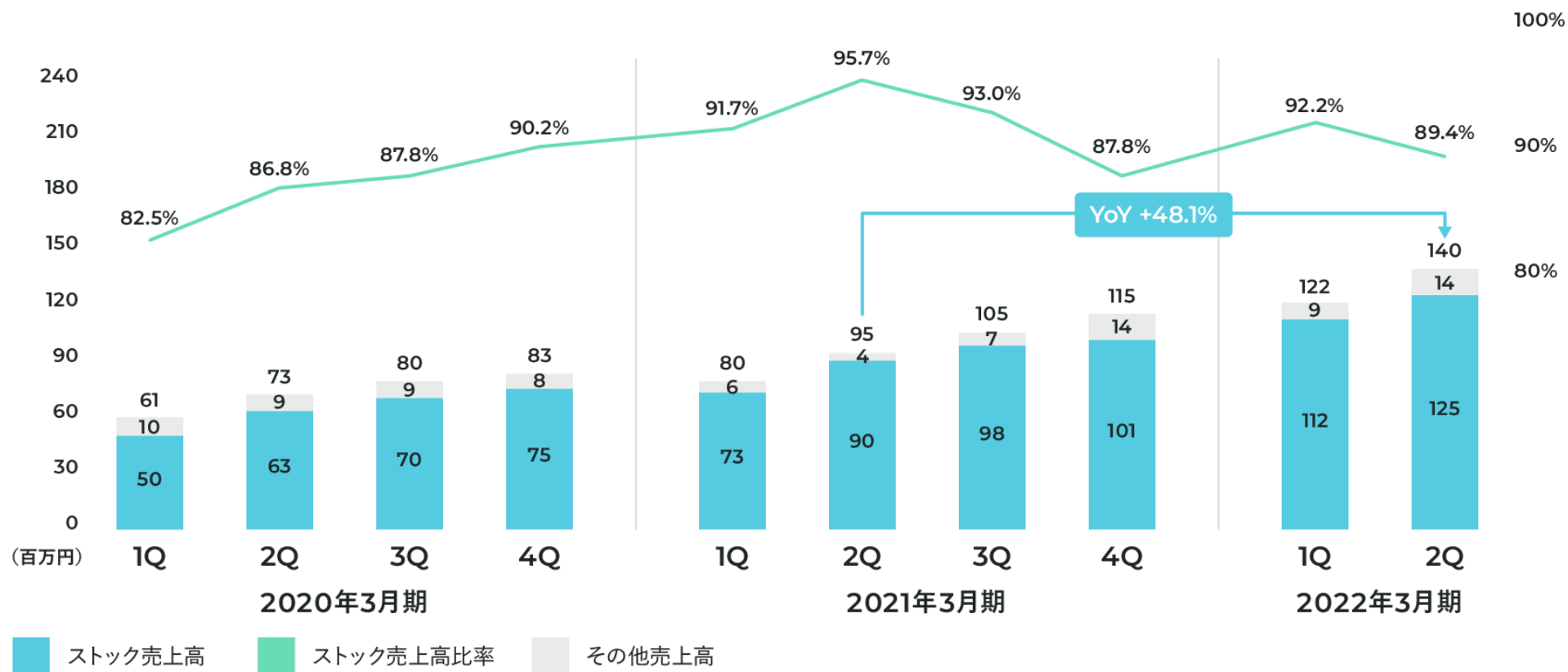
広告事業停止の影響により売上高は前年同期比88.5%。  
今期は構造改革の取り組みにより一時的に多額のコストが発生。

(百万円)	2022年3月期 2Q累計	2021年3月期 2Q累計	前年同期比	2022年3月期 通期予想	進捗率
売上高	869	982*	88.5%	1,395	62.3%
営業利益	-397	-353	-	-1,320	-
経常利益	-385	-359	-	-1,340	-
税前三半期利益	-1,587	-487	-	-2,443	-
四半期利益	-1,588	-476	-	-2,434	-

\*うち広告事業売上高は806百万円、Unipos売上高は176百万円

# Unipos売上高の構造および売上高推移

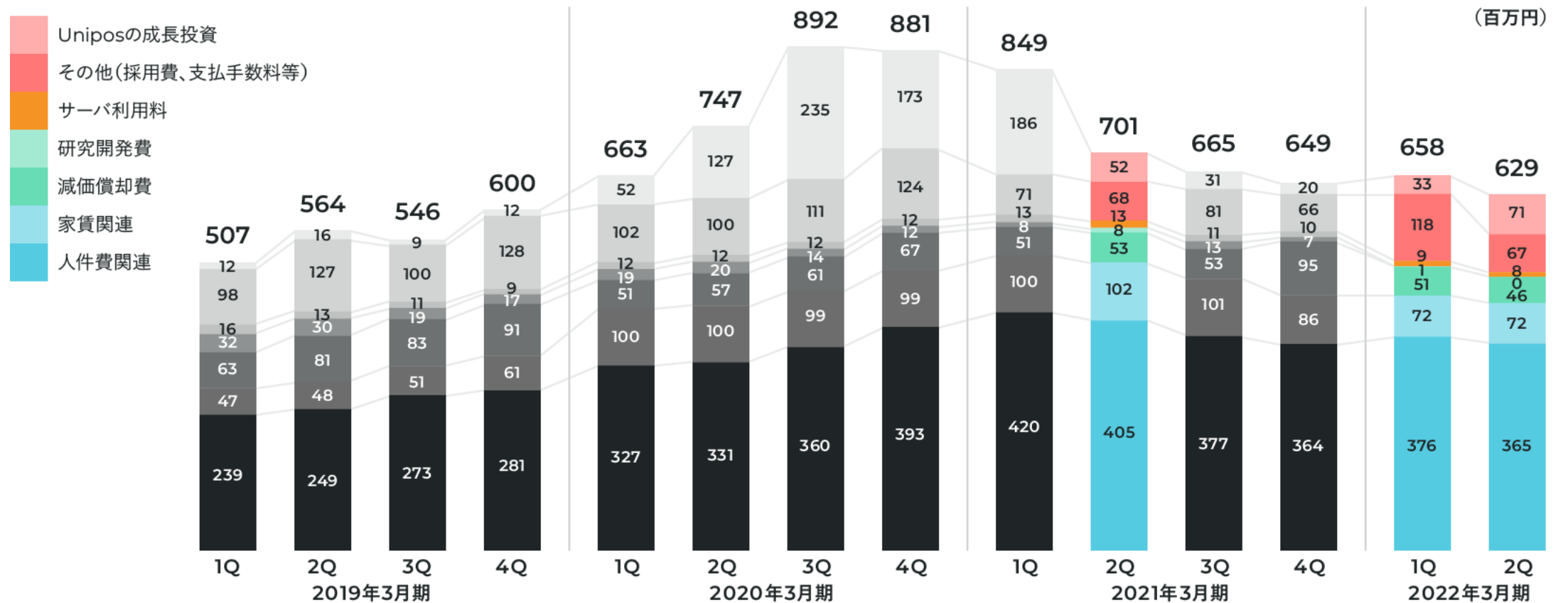
顧客企業より受領する利用料金をストック売上高として認識。顧客企業が利用を継続することで売上が長期間にわたり発生し続けるモデル。導入時の初期サポートやコンサルティングサービスなどはその他売上高として認識。



\* スtock売上高：継続課金対象となる月額料金 \* その他売上高：初期費用やコンサルティング費用等の一時的な費用

# 原価・販管費推移

第1四半期は資金調達に関連費用（登録免許税、専門家報酬等）により「その他」費用が一時的に増加したが、第2四半期は減少。また、資金調達によりUnipos事業への成長投資（詳細はP.29）も計画通り再開。



※2022年3月期第2四半期決算説明資料より原価を含んだ費用合計の数値で表示。なお、ソフトウェア資産勘定への振替前の数値。

# 売上高の継続的成長に向けた投資戦略 (2021年7月～2025年6月)

新規契約数の拡大

既存顧客の利用拡大

既存顧客の離脱防止

Uniposの受注拡大のためのマーケティング投資 (ウェビナー集客・開催等) **964百万円** (2021年9月末で71百万円充当済)

- 認知度向上、顧客獲得およびサービス価値の浸透 (タクシーCM・web広告・ウェビナーの開催)

Uniposの受注拡大のための人件費 **1,231百万円** (2021年9月末で154百万円充当済)

- 人員体制強化：マネジメント人材の採用
- Sansan株式会社との連携強化：Sansan株式会社への人員派遣

Uniposの機能拡充のための開発投資 **1,580百万円** (2021年9月末で54百万円充当済)

- 一部導入から全社利用および大企業の利用推進
  - ・ 状況共有範囲の設定を可能にする等のセキュリティ強化
  - ・ 個々人の重要な貢献やつながりをマネジメントや人材育成に活用するための機能
  - ・ 社内のマネジメント活動とより親和性高く共存していくための外部ツールとの連携強化

※2021年7月～2025年6月の投資期間において、当該投資を継続予定

# 2022年3月期第2四半期 構造改革の状況まとめ

## 広告事業の停止について

- 広告代理サービスは2021年9月末でほぼ終了。
- メディアグロスサービスは今期中を目途に停止予定。
- 広告事業にまつわる人材のUnipos事業への異動は、2021年10月末をもって完了。

## 本社オフィスの解約について

- 本社オフィスをすべて解約し、またSansan株式会社と同じビルに移転することで Sansan株式会社との関係性を深め、より高いシナジーを追求。

## 各資産の処分（特別損失）について

- ソフトウェア資産と東京都港区の本社オフィス固定資産等の合計717百万円を全額減損。キャッシュフローへの影響はなし。
- 本社移転費用として本社オフィスの解約に伴う違約金等484百万円を計上。

## Unipos事業の成長投資について

- 予定通り再開。2022年3月期第2四半期時点で累計104百万円投資。
- 2021年10月18日よりタクシーCMの配信開始。

# リスク情報

## 主なリスク項目と対応策

その他のリスクは、2021年3月期有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。なお、文中の将来に関する事項は、本書提出日現在において当社の判断したものであり、将来において発生  
の可能性があるすべてのリスクを網羅するものではありません。また当社のコントロールできない外部要因や必ずしもリスク要因に該当しない事項についても記載しております。

	リスク項目	顕在化可能性	影響度	対応策
Uniposの 競合	ピアボーナス市場の成長、 立ち上がりに伴い、新規参 入が起こる可能性	中～高	中～大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マーケティング投資により早期に顧客を増加させ、Uniposのブラン ドを確立</li> <li>● さらなる機能開発により、機能比較されても負けない地位を堅持</li> <li>● 商標権や特許権など知的財産権の取得及び保持</li> </ul>
システムの 安定性	24時間稼働、年中無休で の運用が求められているも のがあるため、システムの 安定的な稼働が当社グルー プの業務遂行上必要不可欠	低	中～大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用しているサーバー設備やネットワークの監視や、定期的なデー タのバックアップ等、システム障害の発生防止に注力</li> </ul>
情報 セキュリティ	利用者個人を特定できる情 報等を取得しており、個人 情報の厳格な管理が必要	低	中～大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人情報の管理については、社内でのアクセス権限の設定、アクセス ログの保存、外部データセンターでの情報管理、個人情報管理に関す る規程の整備を実施。従業者に対し個人情報保護についての教育等を 通じて関連ルールの存在を周知徹底し、意識の向上を図ることで関連 ルールの遵守に務める</li> <li>● 情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である 「ISO27001(ISMS)」認証について、商号変更に伴い、認証範囲の拡 大審査中</li> </ul>



# 会社概要

会社名 **Unipos株式会社**

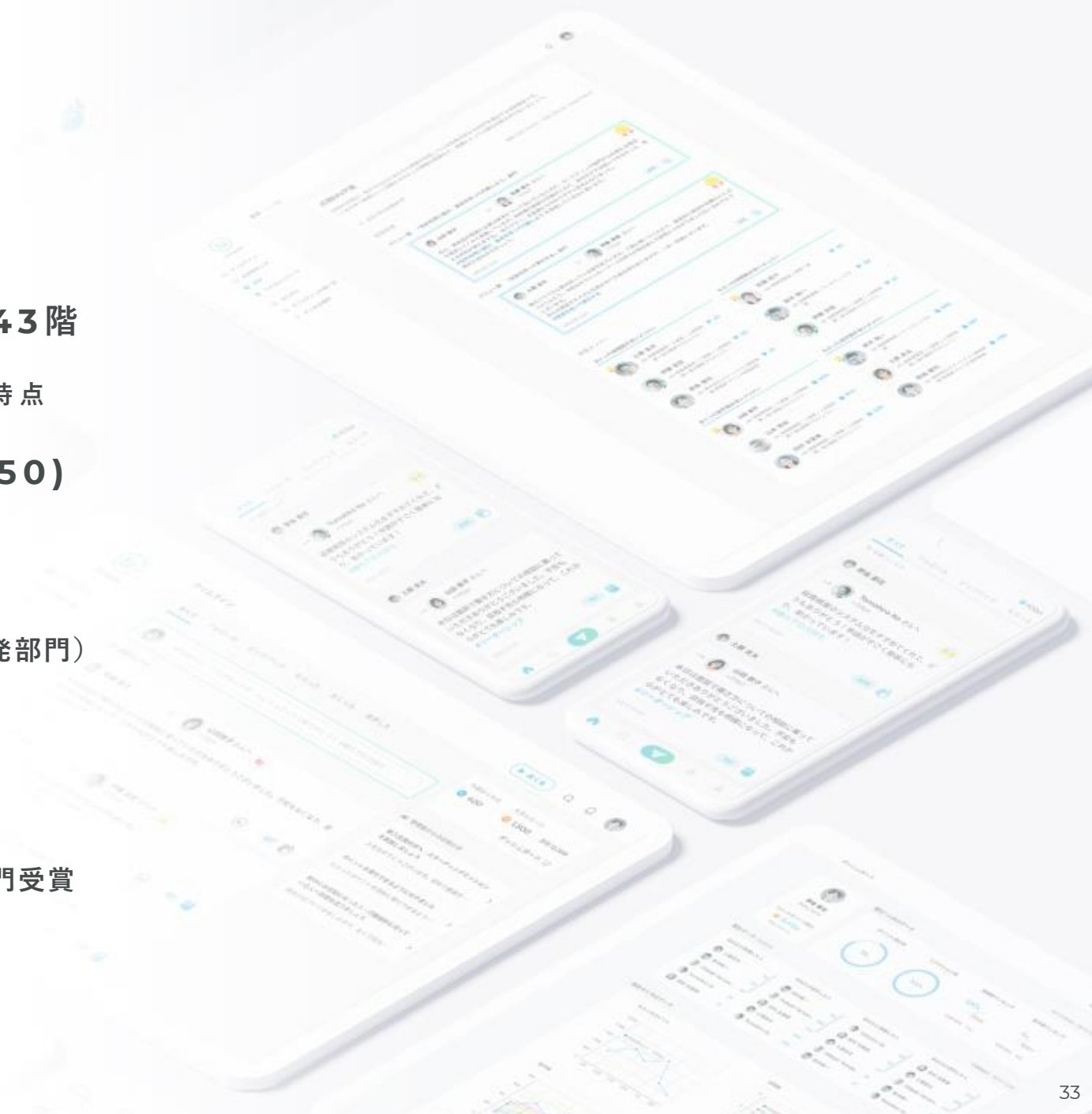
所在地 **東京都港区六本木3-2-1**  
**住友不動産六本木グランドタワー 43階**

資本金 **2,871,175,108円** \*2021年9月30日時点

上場市場 **東京証券取引所 マザーズ市場 (6550)**

## 受賞実績

- 日本の人事部「HRアワード2018」優秀賞（組織変革・開発部門）
- Work Story Award 2018 グループ審査員特別賞
- Work Story Award 2018 テーマ部門賞  
（働きがい、モチベーション、エンゲージメント）
- 経済産業省「J-Startup」プログラム特待生に選出
- 「BOXIL SaaS AWARD 2021 Autumn」人事・給与部門受賞



## 感情報酬を社会基盤に



### 【本資料の取扱いについて】

本資料には、Unipos株式会社に関連する見通し、将来に関する計画などが記載されています。これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおり、様々な要因により実際の業績が本資料の記載と著しく異なる可能性があります。

当資料のアップデートは、今後本決算後5月頃を目処として開示を行う予定です。