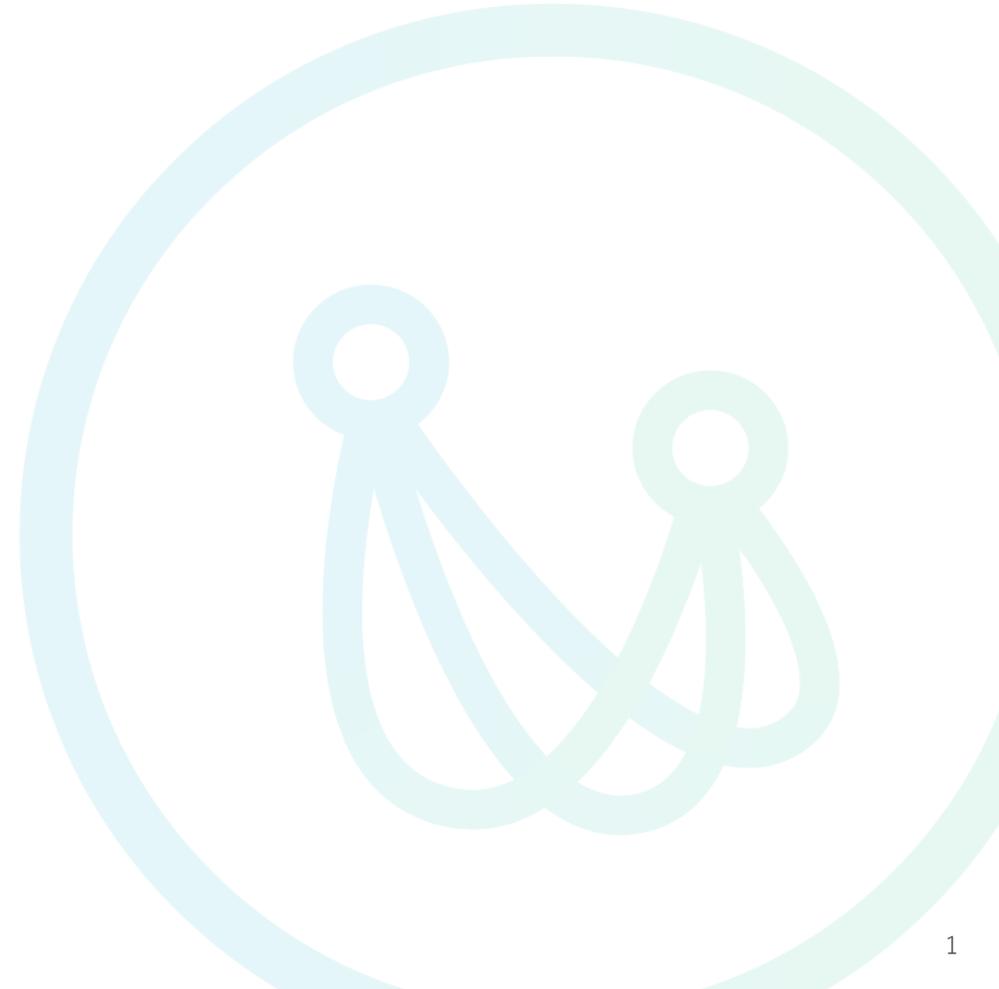


# 2022年3月期 第3四半期決算説明資料

Unipos株式会社 証券コード：6550

2022年2月10日



- 1** P.03-06 **事業概要**
- 2** P.07-13 **市場環境**
- 3** P.14-23 **サービス概要**
- 4** P.24-36 **2022年3月期第3四半期 決算概要**

【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。

# 事業概要

# 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

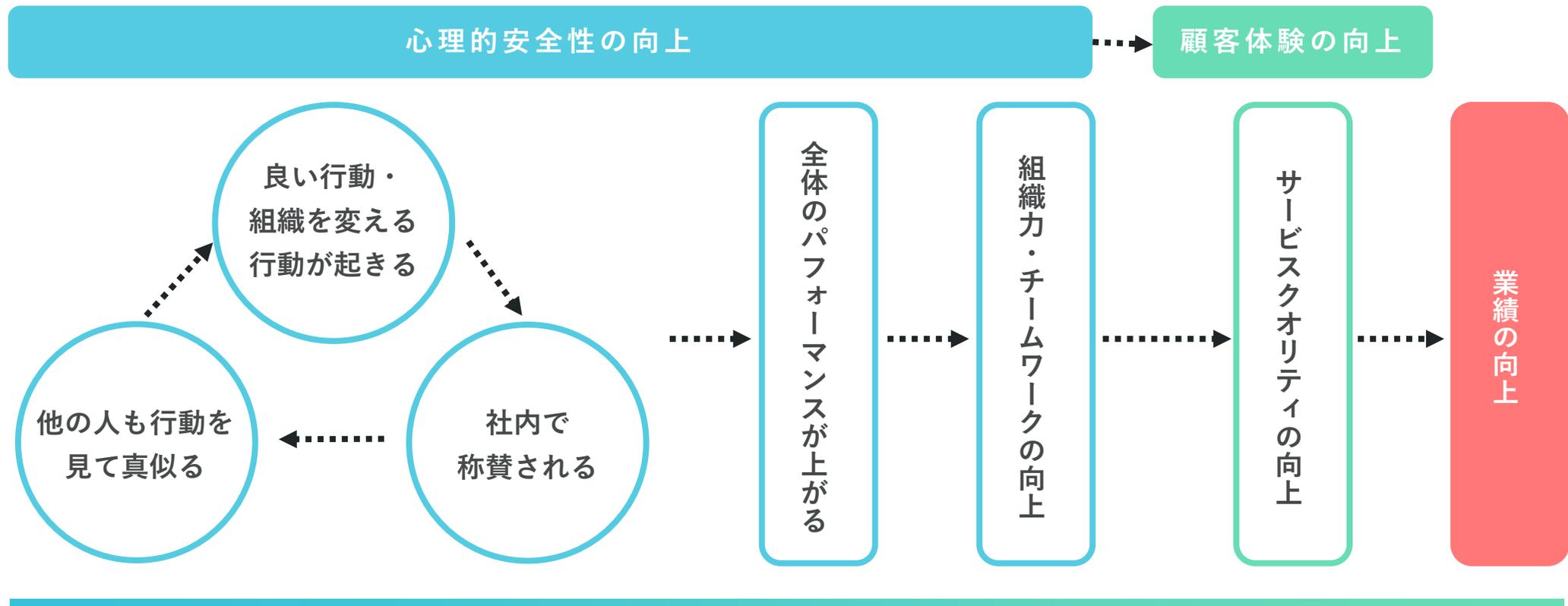
# 心理的安全性の低下は不正や離職の原因になる



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。

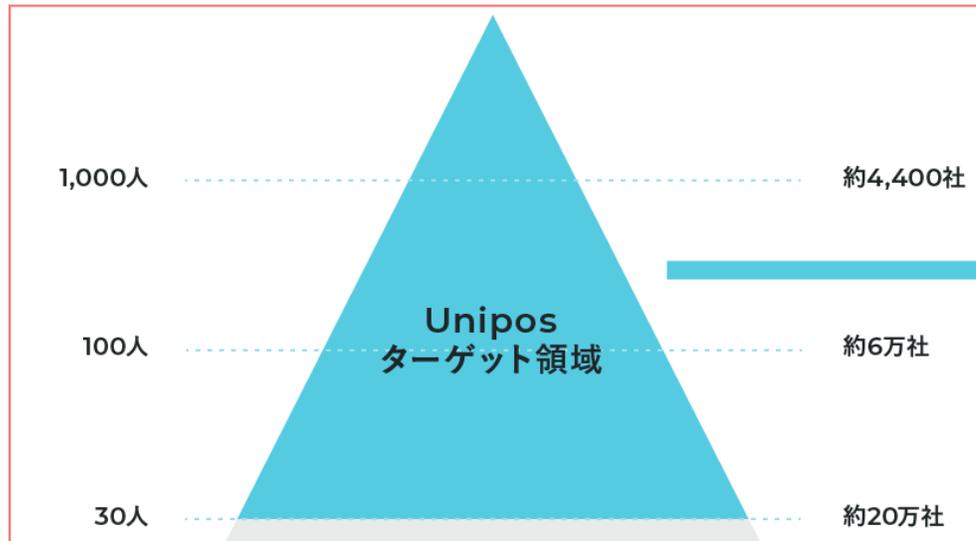
ピアボーナス®※Uniposが及ぼす効果範囲

# 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

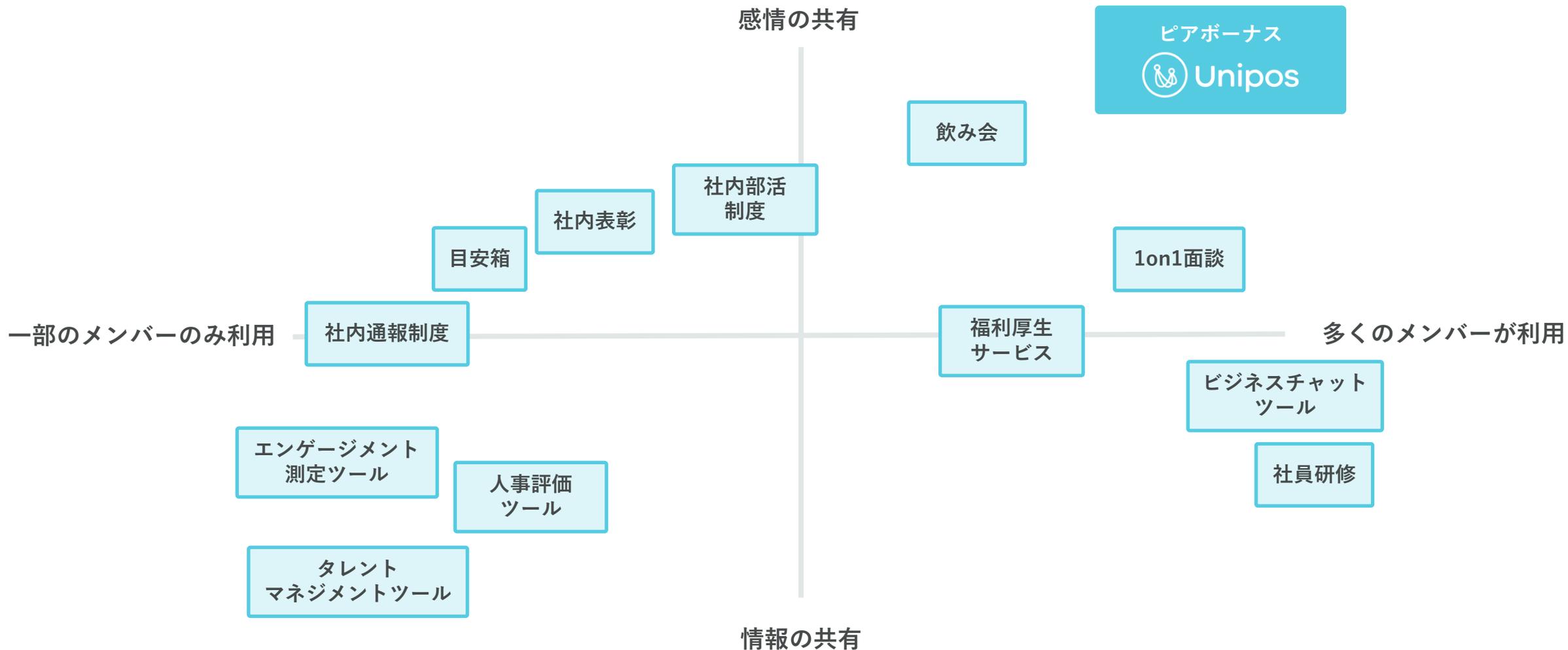


※1 出所：総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査」の統計データから当社作成

※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	 <p>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</p>	 <p>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</p>	 <p>一部のメンバーの貢献が賞賛される</p>	 <p>クローズドな場のため、感情の共有がしやすい場合も有</p>	 <p>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</p>	—
貢献の可視化	 <p>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</p>	 <p>メンバーの貢献が全社的な可視化はされない</p>	 <p>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</p>	 <p>メンバーの貢献がオープンな場では可視化されない</p>	 <p>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</p>	—
関係性の改善	 <p>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</p>	 <p>フランクな会話を通じて関係性の改善につながる</p>	—	 <p>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</p>	—	—
適切な人材配置	—	—	—	 <p>適正な人員配置のために役立てられる</p>	—	 <p>人事評価に基づき、適材適所の組織づくりが可能である</p>
組織課題の診断	—	—	—	 <p>ヒアリングにより組織課題が浮かび上がる可能性有</p>	—	 <p>組織状態の診断に強みをもつ</p>

# 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

# 感情報酬を社会基盤に

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ると思います。

見逃されがちな、この行動に報酬を加えたいのです。

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み出される世界」を

実現していきます。

# サービス概要

# Uniposとは?

Uniposは「貢献に対する称賛」を共有し、組織内の良い行動を増やすサービスです。貢献の可視化で関係性の質を高め、生産性の向上 / 離職率の改善を実現します。

## Uniposの仕組み

### 称賛をおくる人

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®)



組織全体に貢献をシェア

メッセージ + P ポイント

この前の仕事よかったよ。  
素晴らしい挑戦だった!

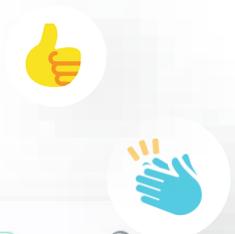
### 称賛をもらう人

溜まったポイントは  
様々なリワードと交換



### 投稿を見る / 拍手する人

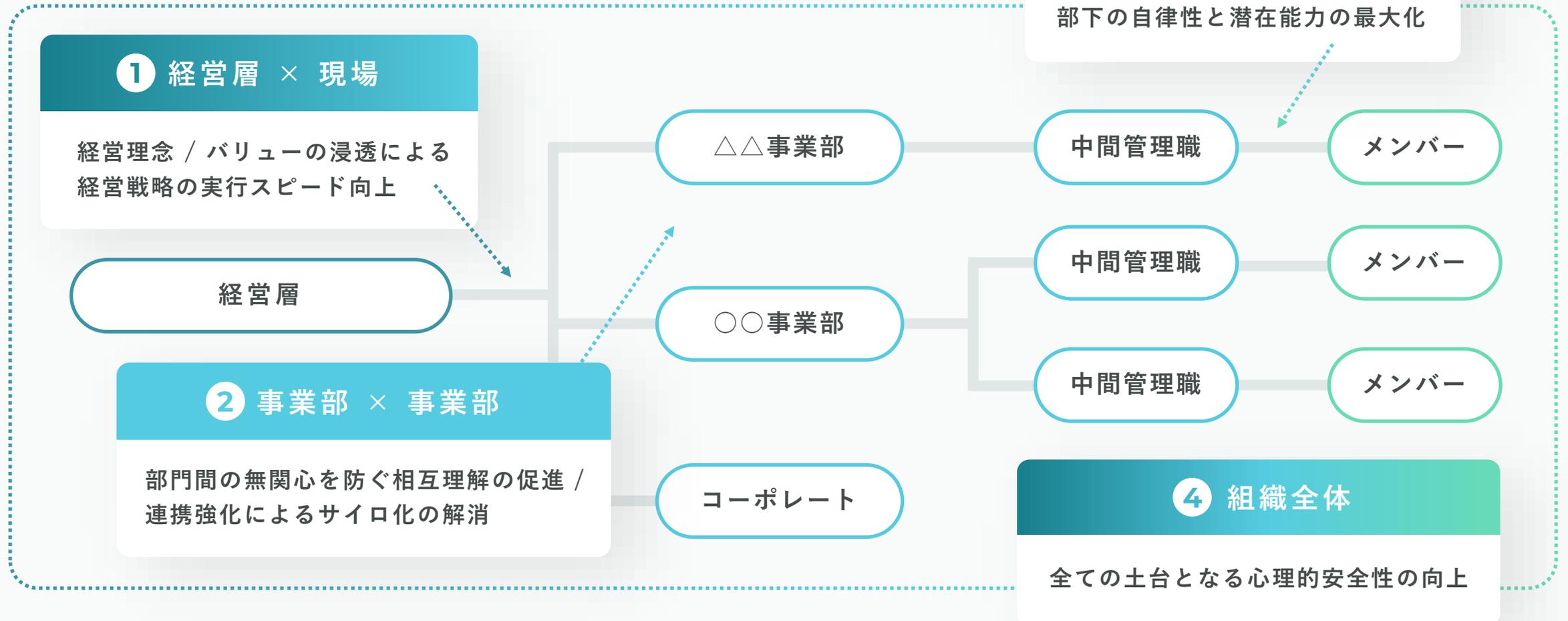
タイムラインで他メンバーの貢献を把握  
共感した投稿を拍手ボタンで称賛



## Uniposがご支援すること

組織における関係性\*の質を改善し、  
理想の組織への変革を実現します。

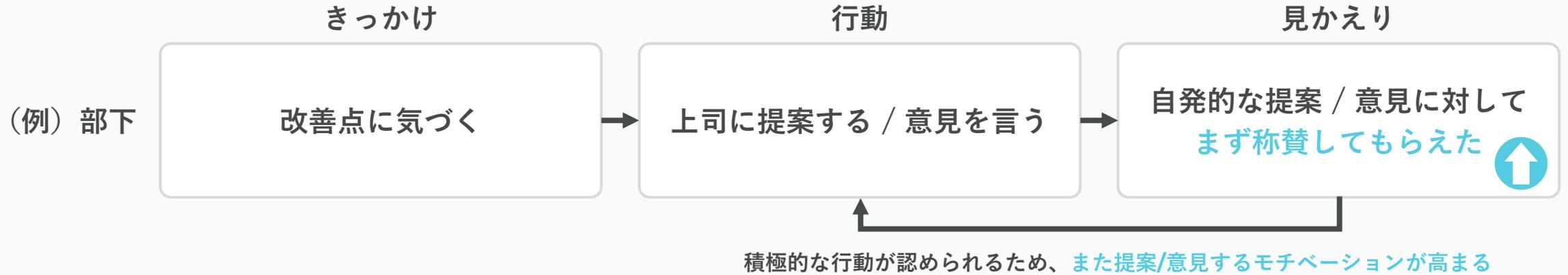
\* 経営層 × 現場、事業部 × 事業部、上司 × 部下など



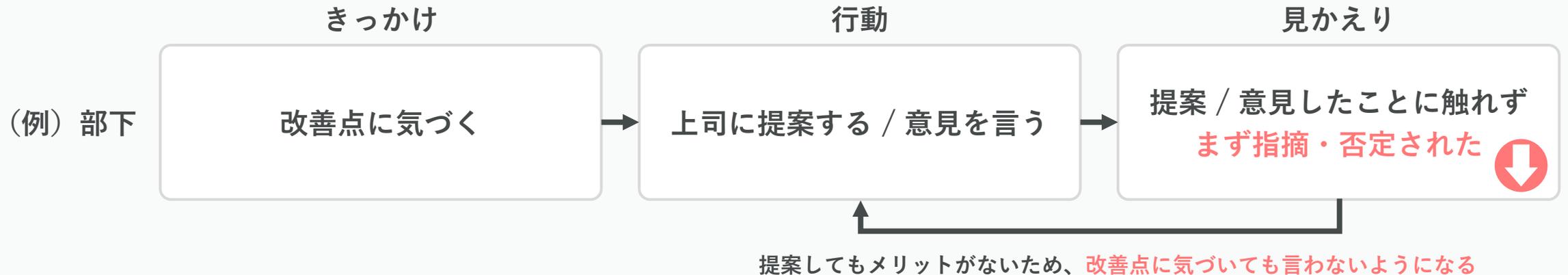
称賛風土を醸成することで、関係性は向上する

称賛による挑戦・貢献へのポジティブな実感が、継続的な正しい行動を促します。

「組織のために行動するのは**プラス**だ」という経験



「組織のために行動するのは**マイナス**だ」という経験



## 称賛による「関係性の質改善」の効果

Uniposで称賛する部署を比較したところ、利用率が平均以上（＝称賛が多い）の部署は働きがいに関わる指標が1.3～1.9倍高く、関係性の質改善に効果的だとわかりました。

Uniposの利用率別 | 組織状態の変化に関するデータ \*Unipos導入企業A社様で実施したアンケート結果より（金融業界、従業員数1,000名以上）

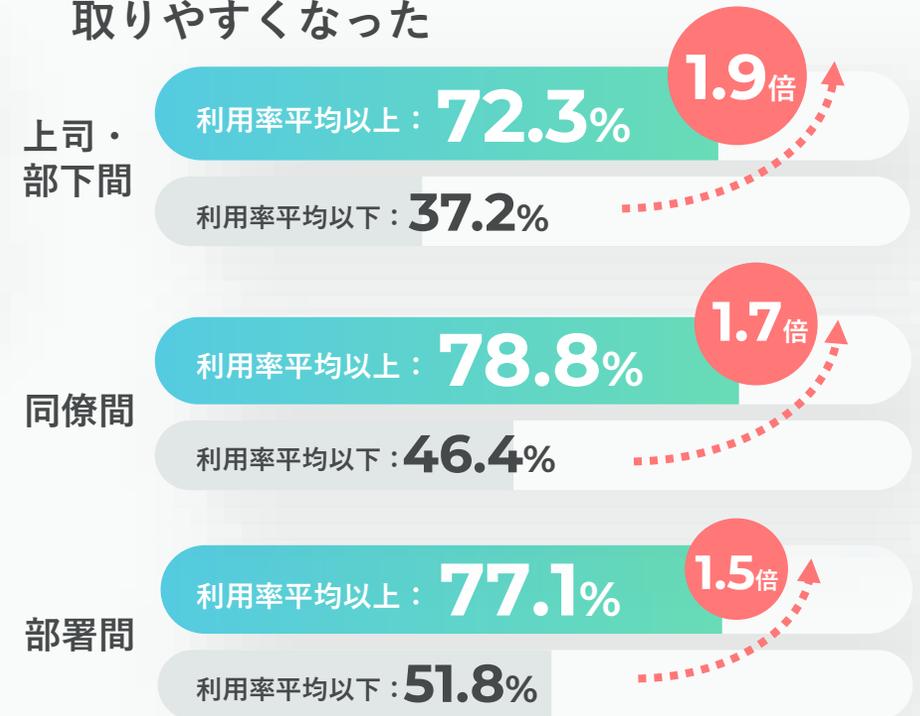
### ♥ 会社が好き



### ♥ 組織の一体感を感じられる



### ♥ コミュニケーションが取りやすくなった



## Uniposの3つの価値 (Product)

# 1

### 称賛が習慣化する

自然と称賛を送りたくなるシンプルで使いやすい設計です。  
称賛される機会が増え、従業員の貢献・挑戦意欲が高まります。

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 A

タイムライン上で部下の貢献を把握し、拍手ボタンで称賛できるので、忙しいマネージャーも無理なくチームのマネジメントを改善できます。

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 B

#ハッシュタグで「行動指針に沿った貢献」を目にする機会が増えるので組織全体への企業理念・行動指針（バリュー）の浸透が自然と進みます。

バリューに紐づく活動増加

部署間の連携・共有増加



## 活用事例 株式会社UACJ様

# 導入から4か月で心理的安全性スコアが4.6点⇒5.1点に大幅アップ

100年以上の歴史を持つアルミニウム業界国内トップ2が合併し、  
社内の多様性が拡大

### お悩み コミュニケーションや連携の不足を感じていた

部署間には壁があり、否定的なコミュニケーションも見受けられた。2年前に初めて測定したエンゲージメントスコアには伸びしろがあった。

Comment

導入検討時は「仕事の負荷が増えるんじゃないか」「元々十分コミュニケーションが取れてる」等、導入に対する疑問の声が上がっていましたが、実際に使ってみると「今まで怖いと思っていた同僚が自分のことを応援してくれているとわかってうれしかった」と、メンバーが心理的安全性の高まりを実感しております。Uniposで心理的安全性を高めることで、よりエンゲージメントを強めていきたいと思えます。

株式会社UACJ



「褒め合う仕組みがあればいい」社員の  
声がきっかけに



心理的安全性が高まったと実感。  
利用職員のうち90%以上が継続希望

## Uniposで組織がひとつになり、業績向上に寄与。 離職率は約10%改善。

企業文化の異なる4社をまとめるホールディングスカンパニー

**お悩み** 共通のコーポレート・アイデンティティを浸透させたい

組織風土の異なる4社をGMOアドパートナーズとして一枚岩にするためには共通のコーポレート・アイデンティティを掲げてシナジーを生み出す必要があった。

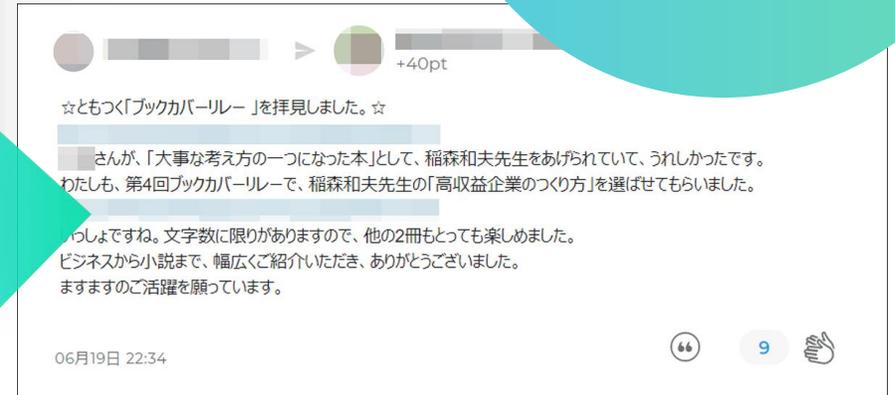
Comment

直近通期決算での業績予想を上回る利益達成はUniposだけの効果ではないですが、**Uniposによって組織が1つになったことでGMOアドパートナーズとしての事業シナジーが生まれ、業績向上につながったのは確かだ**と思います。また、Unipos導入後の2019年から2020年にかけて離職率が約10%改善しました。**Uniposのデータを人事に関する分析に活用し、組織活性と離職予防へつなげる取り組みを実施したことが大きかった**と思います。

GMOアドパートナーズ株式会社



チャットツールでは難しかったカジュアルなコミュニケーション



**Uniposのデータを人事に関する分析に活用。エンゲージメントサーベイでは、同業他社のベンチマークを上回る数値を継続**

## 当社サービスサイト掲載事例 アース製薬株式会社様

コストよりも効果の方が大きいと判断、1,200名以上で全社導入。  
35歳以下の従業員の離職率を著しく低下させることに寄与。

### 幅広い年齢層を抱える老舗の大企業

#### お悩み 褒めるのが苦手な上司世代、若手が退職しやすい

2年ほど前まで、35歳以下の退職が増加。その理由として、上司の世代は叱るのは得意でも褒めるのが苦手な人が多いこともあるのではないかと考えていた。

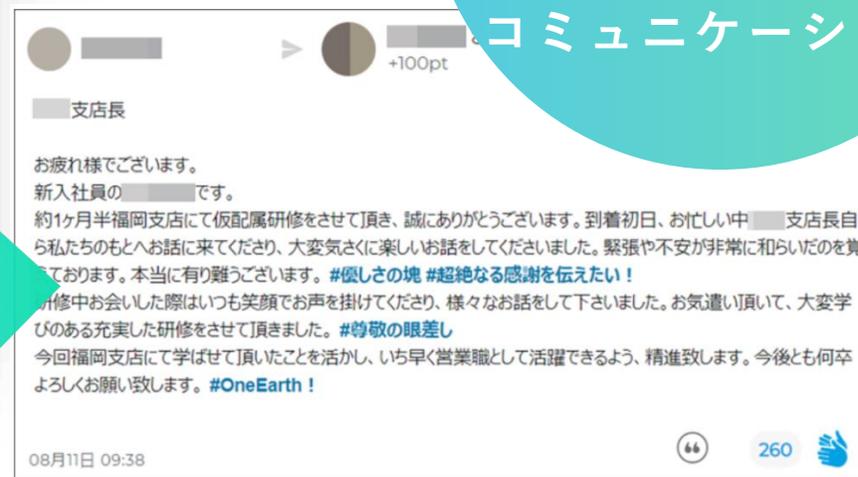
#### Comment

離職率を改善するために、様々な手を打ってきました。Uniposもその1つです。結果として、現在は35歳以下の社員の退職率が格段に減少しました。もちろん、すべてがUniposのおかげというわけではなく複合的な取り組みの成果だと思いますが、コミュニケーションと人を大切にする当社の文化にUniposがマッチし、「叱る文化」を「褒める文化」へ転換できたことも大きかったと感じています。

アース製薬株式会社



新卒社員→役職者  
Uniposがなければ  
生まれなかった  
コミュニケーション



「あれ(Unipos)すごいね」といった  
Uniposをハブとした新たなコミュニケーションも。仕事感や義務感を感じることなく、Uniposを楽しんで利用

## 導入実績

従業員数30～2,000名以上の幅広い企業が利用中。\*一部導入企業を含みます。

### 製造・メーカー



### IT・情報通信



### 金融



### 不動産



### 人材



### 小売・百貨店



### エネルギー



### システム開発・支援



# 2022年3月期第3四半期 決算概要

# 2022年3月期第3四半期 業績ハイライト

Unipos売上高<sup>\*1\*2</sup>

153百万円

YoY成長率<sup>\*2</sup>

+45.5%

ストック売上高比率<sup>\*1</sup>

90.2%

- ・ 人件費：前年同期比で▲16.5%
- ・ オフィス固定費：前年同期比で▲13.3%
- ・ Unipos成長投資：資金調達により前四半期比で約2.6倍

\*1：2022年3月期第3四半期 \*2：成長率は対前年同期比

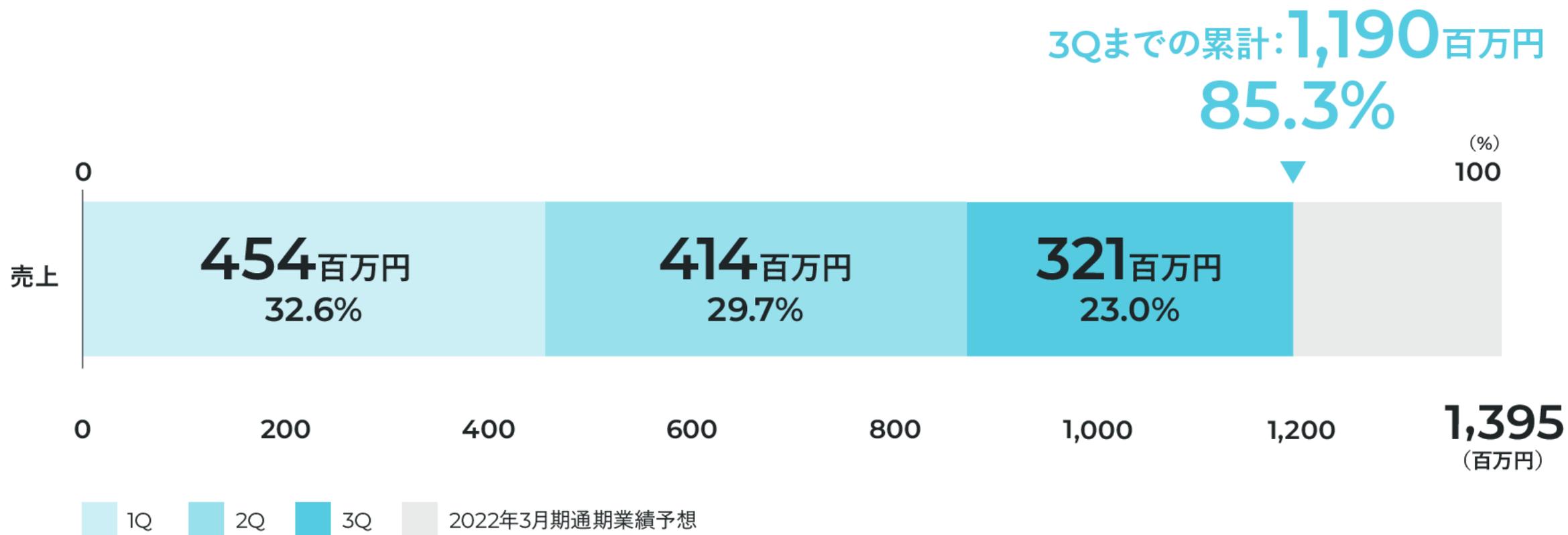
# 2022年3月期第3四半期 累計業績サマリー

広告事業停止の影響により売上高は前年同期比82.8%。  
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 3Q累計	2021年3月期 3Q累計	前年同期比	2022年3月期 通期予想	進捗率
売上高	1,190	1,437	82.8%	1,395	85.3%
営業利益	-742	-477	-	-1,320	-
経常利益	-725	-485	-	-1,340	-
税前三半期利益	-1,943	-662	-	-2,443	-
四半期利益	-1,919	-752	-	-2,434	-

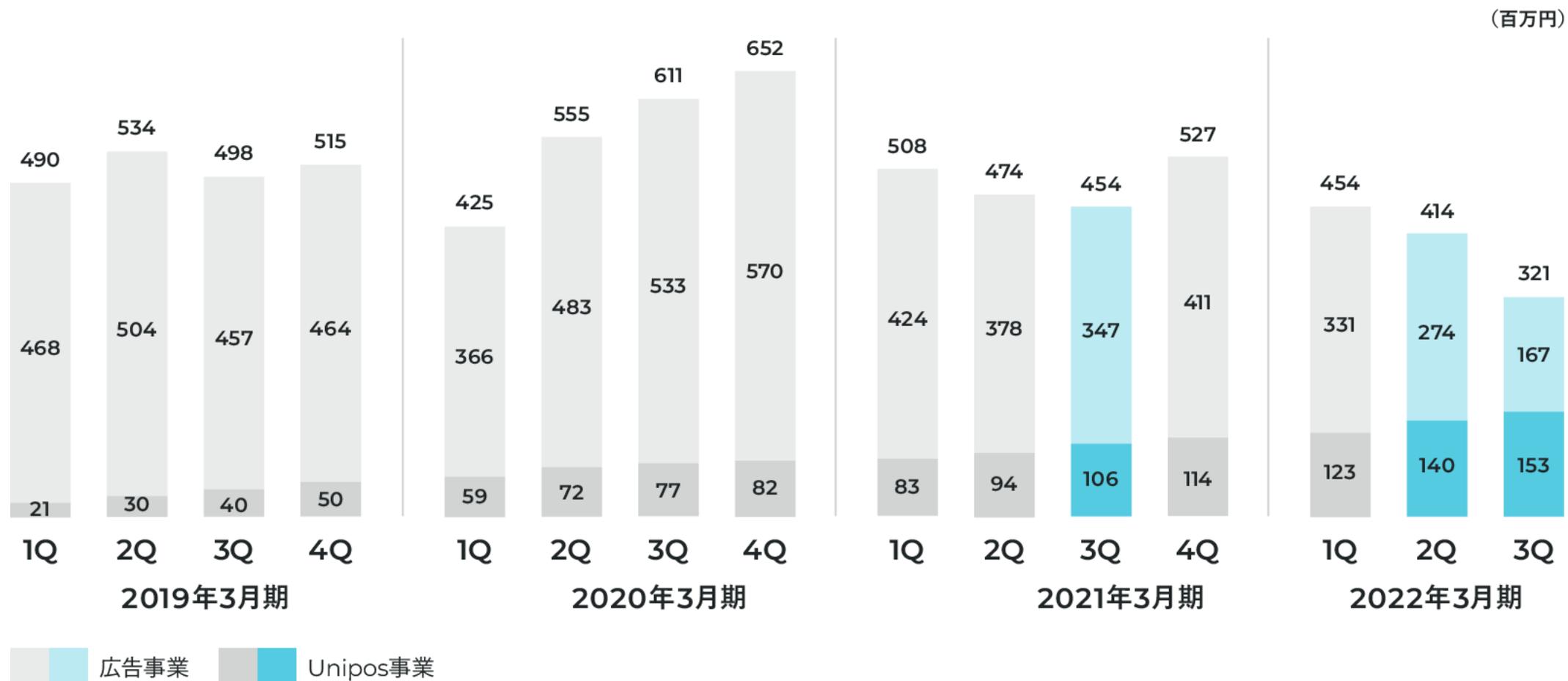
# 2022年3月期第3四半期 累計業績予想進捗（売上）

広告事業およびUnipos事業の売上の業績予想進捗は85.3%。



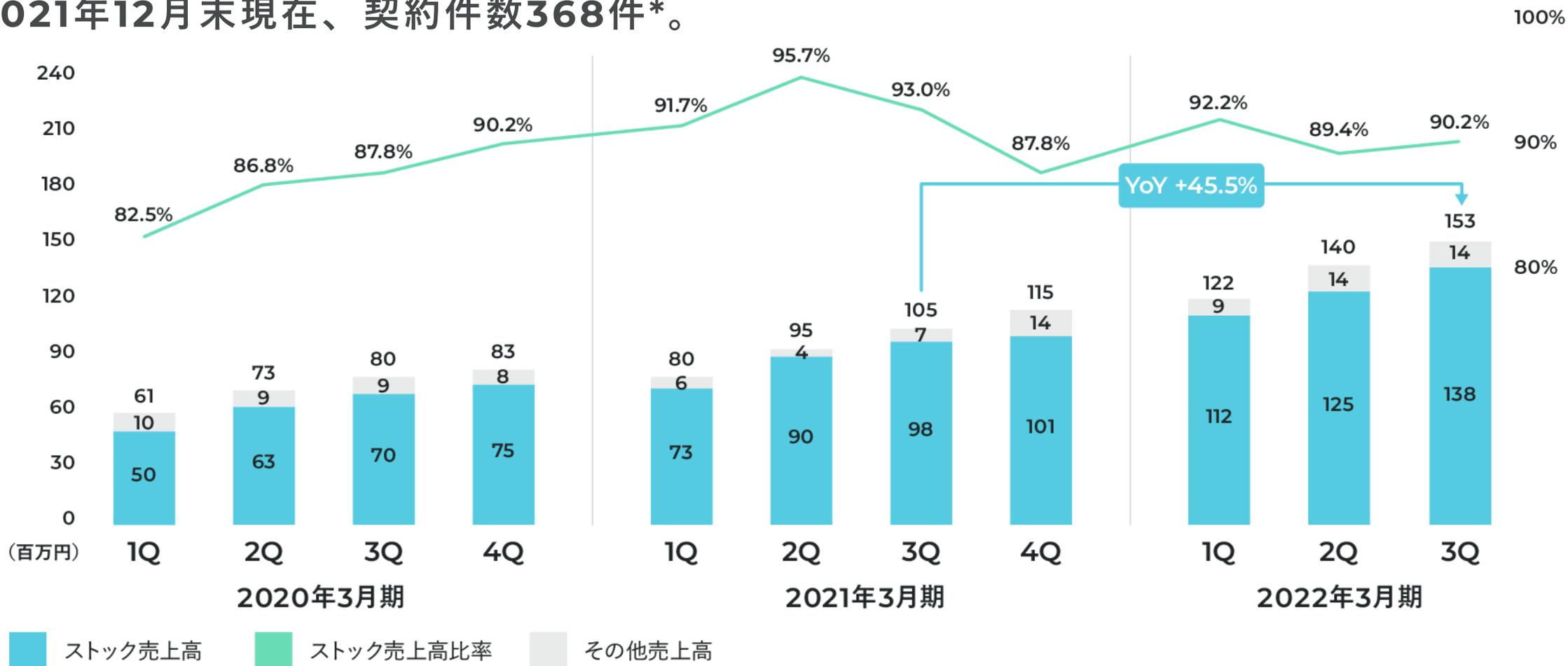
# 売上高推移

広告事業に関し、広告代理サービスは2021年9月末でほぼ終了。  
メディアグロースサービスは今期中に終了予定。



# 売上高推移（Unipos事業）

ストック売上高が順調に積み上がりUnipos事業の売上成長を支えている。  
2021年12月末現在、契約件数368件\*。

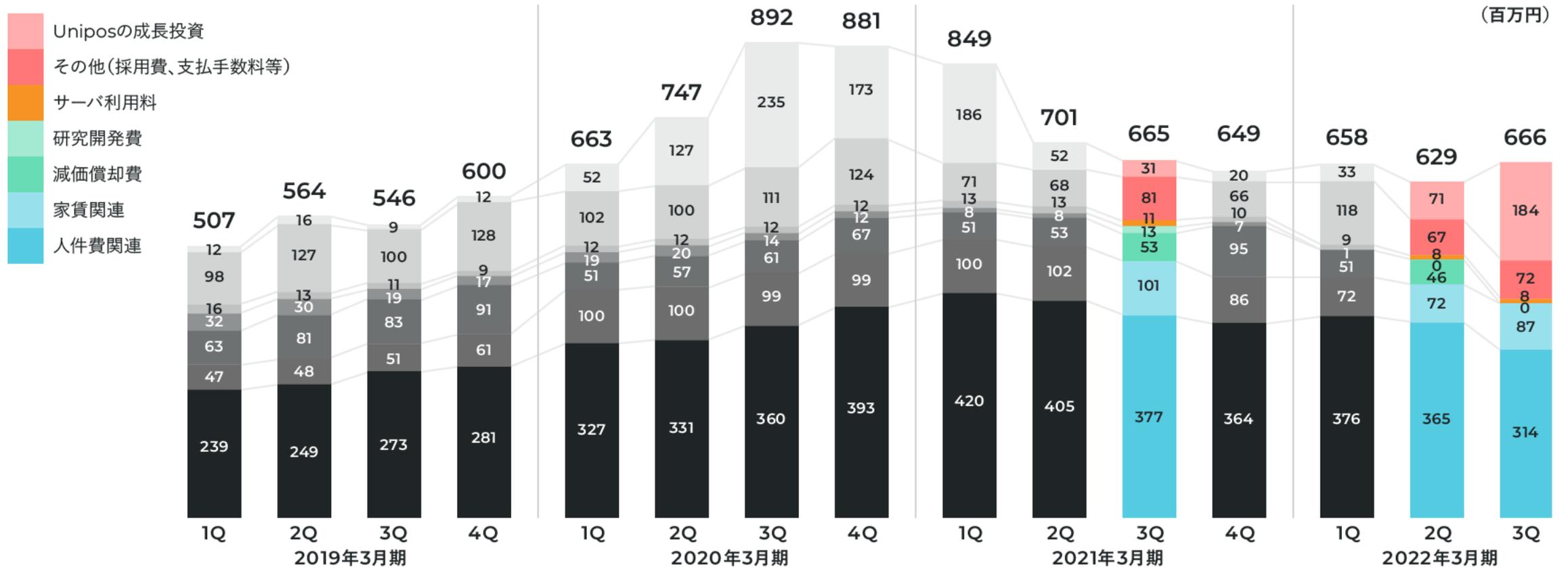


ストック売上高：継続課金対象となる月額料金 その他売上高：初期費用等の一時的な費用

\*売上高に対する契約件数を記載。従来の社数の開示は解約済企業も含めていたが、当該契約件数は解約済企業を含めず算出

# 原価・販管費推移

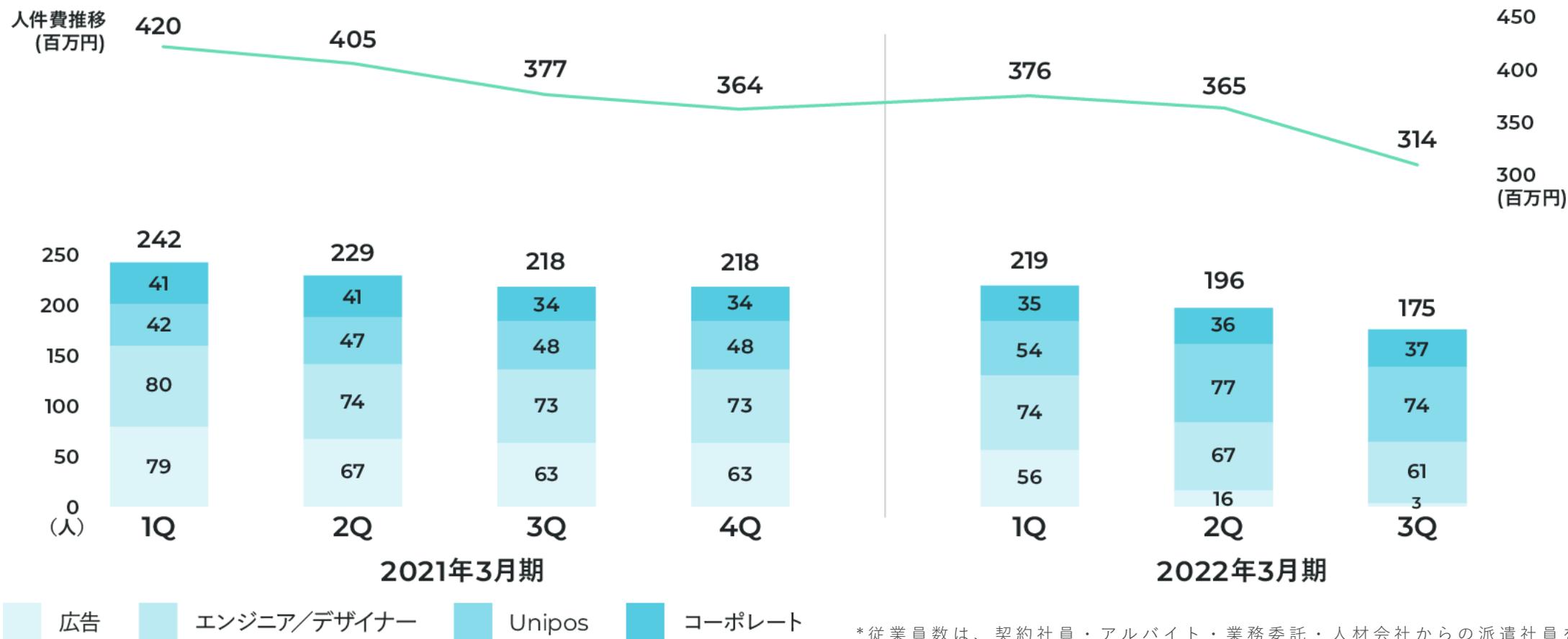
Unipos事業への成長投資については、タクシーCMをはじめとした積極的な投資により増加したが、第3四半期がピーク、第4四半期以降も継続するが減少予定。



※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。

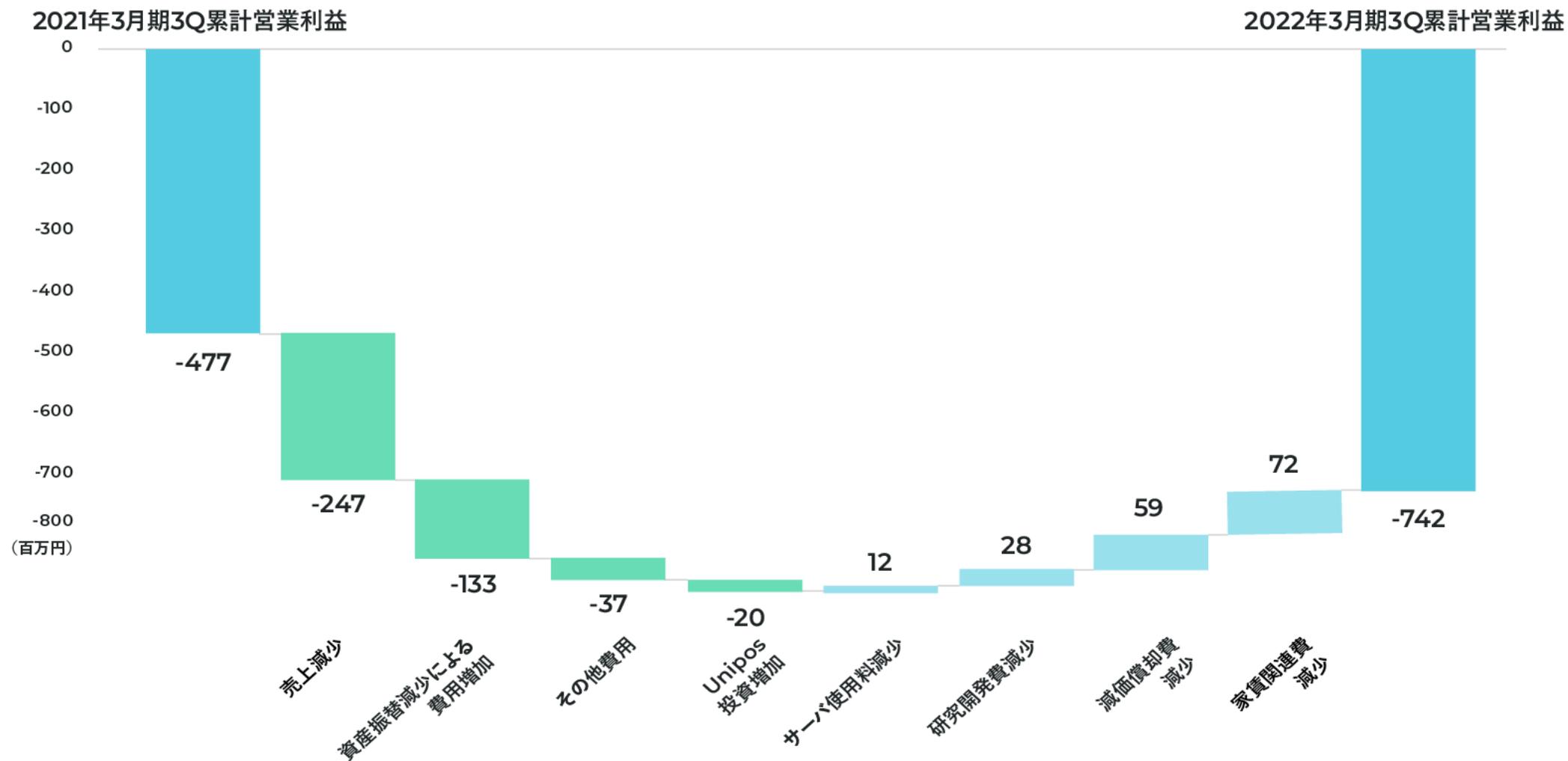
# 人件費・従業員数の推移

広告事業の停止に伴い人員減少。  
なお中途採用を再開したが、大幅なコスト増にはならない。



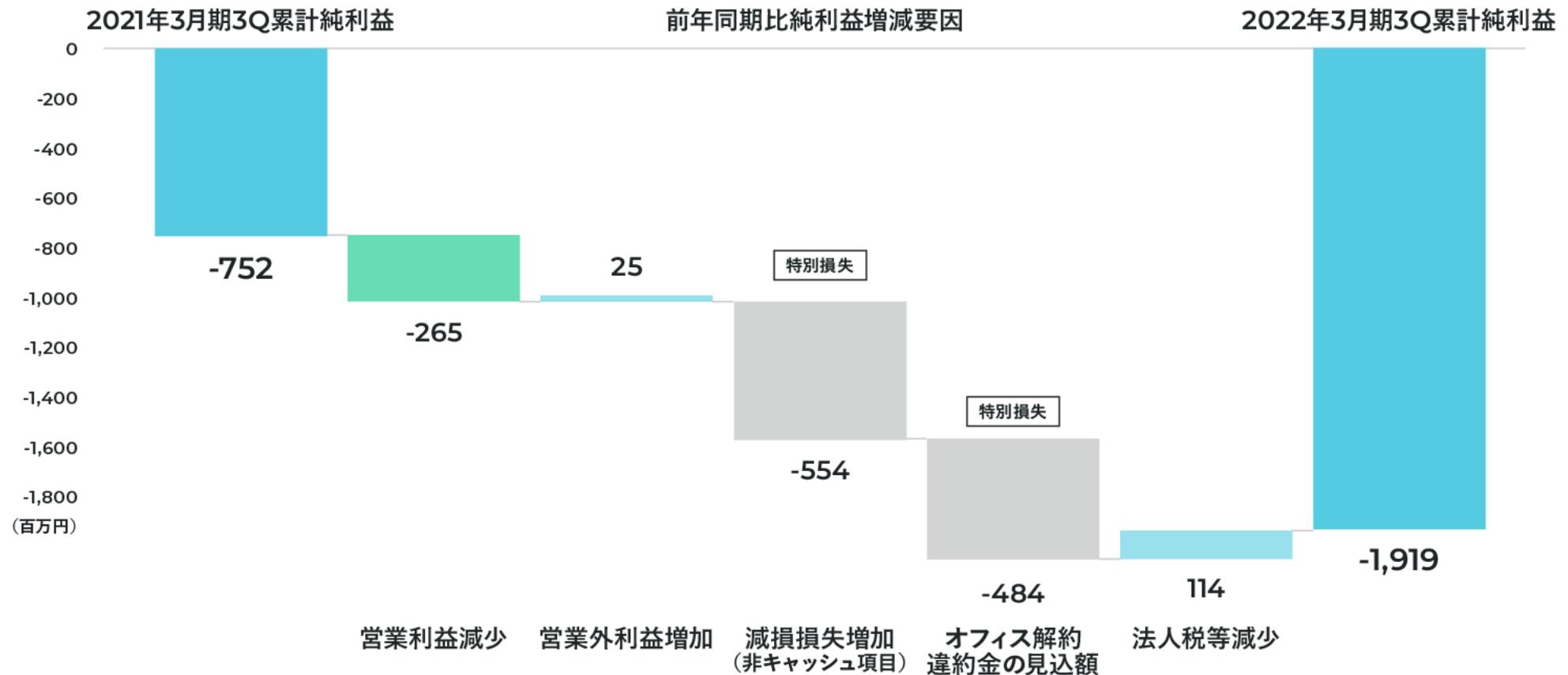
# 営業利益増減要因

営業利益が265百万円減少しているが、主な要因は、広告事業撤退の影響による売上減少。



# 四半期純利益増減要因

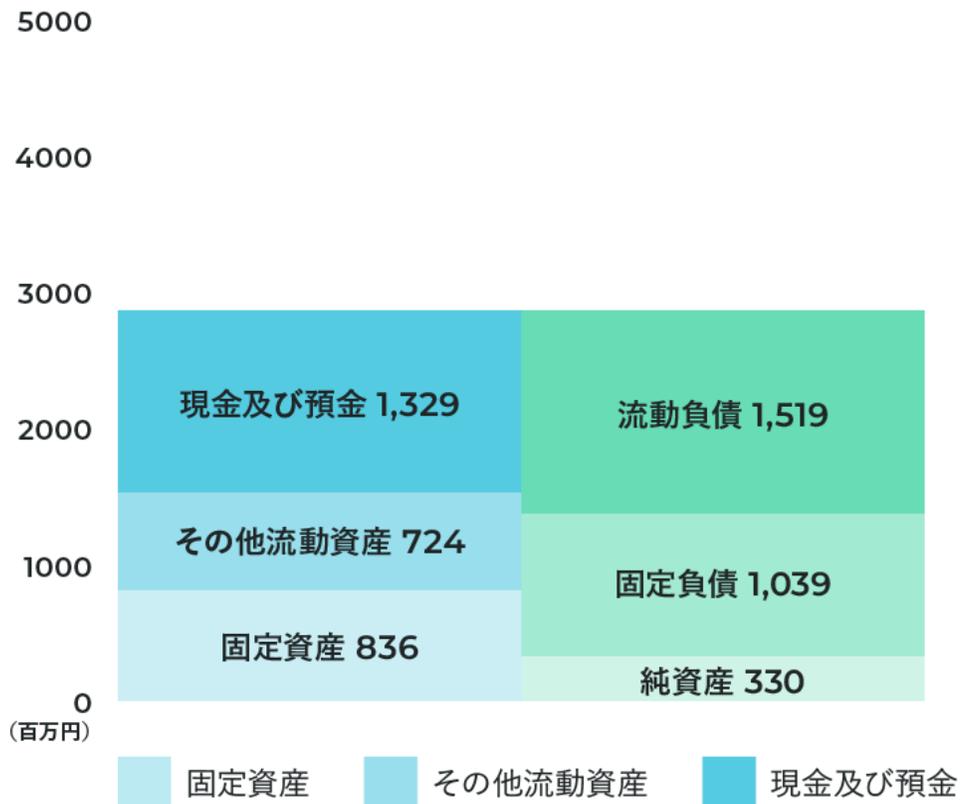
オフィス資産およびソフトウェア資産の減損損失の発生に加え、オフィス解約違約金の発生により主に第2四半期において特別損失が増加。ただし減損損失に関しては、キャッシュフローへの影響はなし。



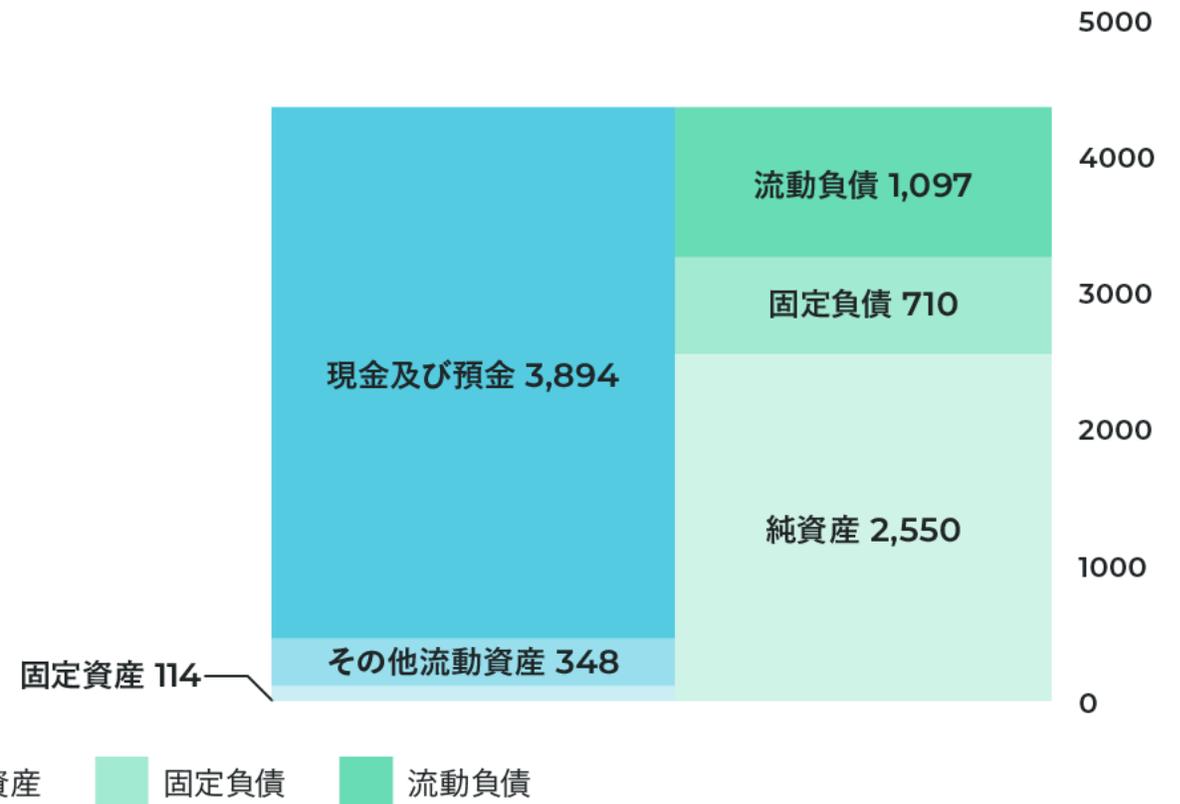
# バランスシートの状況

資金調達により純資産が潤沢に。現在積極的な成長投資を実施中。

2021年3月期 第4四半期



2022年3月期 第3四半期



# 2022年3月期 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。なお、移転は2022年2月予定。

## 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733百万円を全額減損。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3四半期時点で累計288百万円投資。
- 2022年2月に自社ウェビナー「Unipos心理的安全性サミット2022」開催予定。

# 「Unipos心理的安全性サミット2022」開催

**Unipos**  
**心理的安全性**  
**サミット2022**

— あなたの組織を根本から強くする、最高峰の知見が集結 —

**Day1** 2022年2月24日 (木)  
**Day2** 2022年2月25日 (金)

全講演オンライン配信

¥0 参加費無料

**基調講演 Day1**  
**石井 遼介 氏**  
株式会社ZENTech 取締役  
『心理的安全性のつくりかた』著者

**スペシャルゲスト Day2**  
**エイミー・C・エドモンドソン 氏**  
ハーバード・ビジネススクール教授  
『恐れのない組織』著者

**基調講演 Day2**  
**村瀬 俊朗 氏**  
早稲田大学 商学部 准教授  
『恐れのない組織』解説者

心理的安全性の世界的権威でありハーバード・ビジネススクール教授のエイミー・C・エドモンドソン氏や「心理的安全性のつくりかた」の著者 株式会社ZENTech 取締役 石井 遼介氏など心理的安全性の第一人者に加え、組織づくりの専門家と第一線で活躍されている実践者が総勢20名登壇します。

[お知らせ - Unipos株式会社 | 心理的安全性の世界的権威エイミー・C・エドモンドソン教授が登壇「Unipos心理的安全性サミット2022」を開催！](#)

## 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12月31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

# Uniposのはじまりは段ボールから

Uniposの前身となる「発見大賞」という社内人事制度をダンボール箱で運用開始してから、7年が経過しました。

Fringe81株式会社改め、Unipos株式会社のコーポレートミッションは「感情報酬を社会基盤に」とします。

このミッションには、ピアボーナスをさらに発展させ、感情報酬を社会実装して、社会の基盤とすることをこの会社の最上位の目標とする、という思いが込められています。





**【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。なお、今後、新しい情報、将来の出来事等があった場合であっても、本資料に含まれる将来に関するいかなる記載をも更新、変更する義務を負うものではありません。