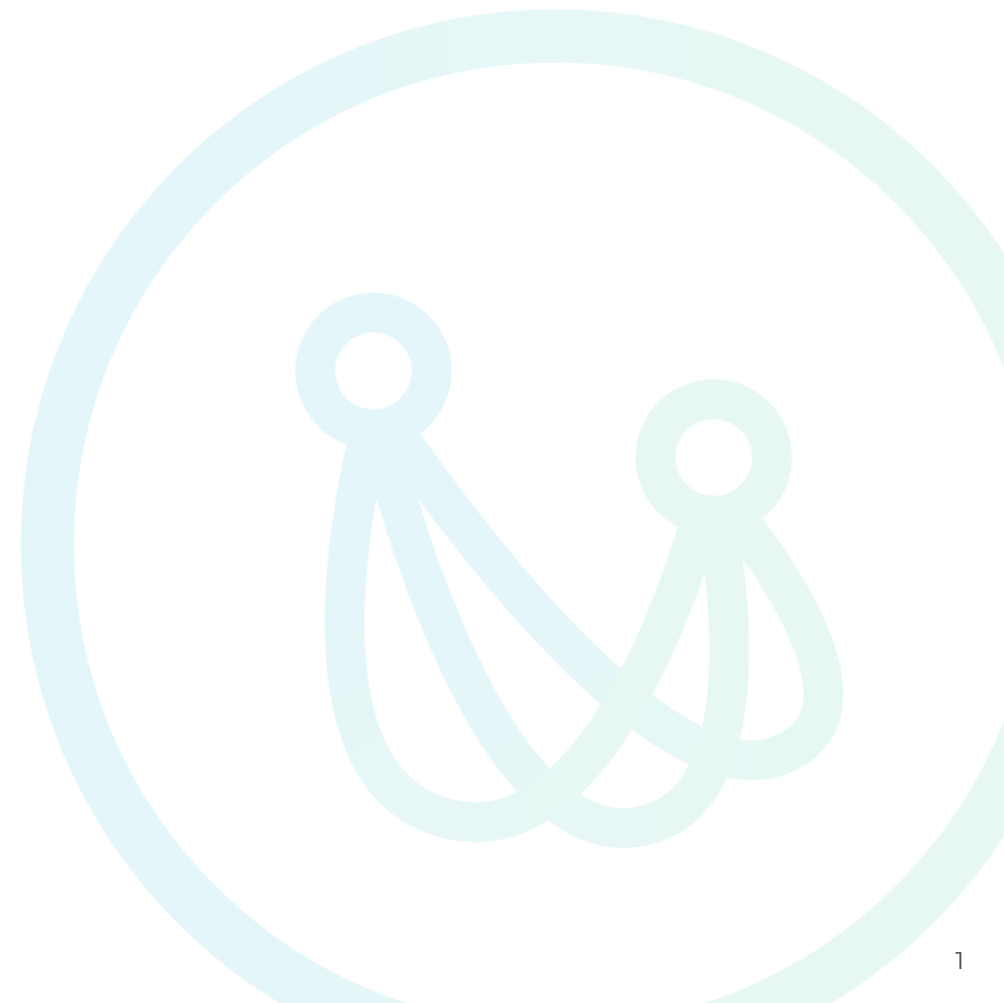


2023年3月期 第3四半期 決算説明資料

Unipos株式会社 証券コード：6550

2023年2月10日



2023年3月期 第3四半期 業績ハイライト

当第3四半期は直前の第2四半期に対して、ストック売上高が+16百万円の増加。
(積み上がり額としては過去2年間の中では最高額)

Unipos売上高*1

580百万円

ストック売上高比率*1

90.1%

YoY成長率*2

39.3%

- 家賃関連費用 : 前四半期と同水準で推移。通期では対前期で▲225百万円の削減となる見込み。
- 人件費 : 前四半期より▲12百万円。通期では対前期で▲202百万円の縮小となる見込み。
- 成長投資 : 前四半期より▲45百万円。通期では対前期で▲127百万円の削減となる見込み。

*1 : 2023年3月期第3四半期累計期間 *2 : 成長率は前年同期比

Contents

- 01 事業内容（プロダクト紹介）
- 02 人的資本経営とUniposが掲げる組織の風土改革
- 03 Uniposによる事業成長・活用事例
- 04 安定的な収益モデルと顧客拡大の余地
- 05 2023年3月期 第3四半期 決算概要
- 06 当社の人的資本経営への取組み

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。

事業内容（プロダクト紹介）

Uniposとは

Uniposは「良い行動への称賛」を共有し、自律的な行動を増やすサービスです。
チームの心理的安全性を高め、生産性の向上 / 離職率の改善を実現します。

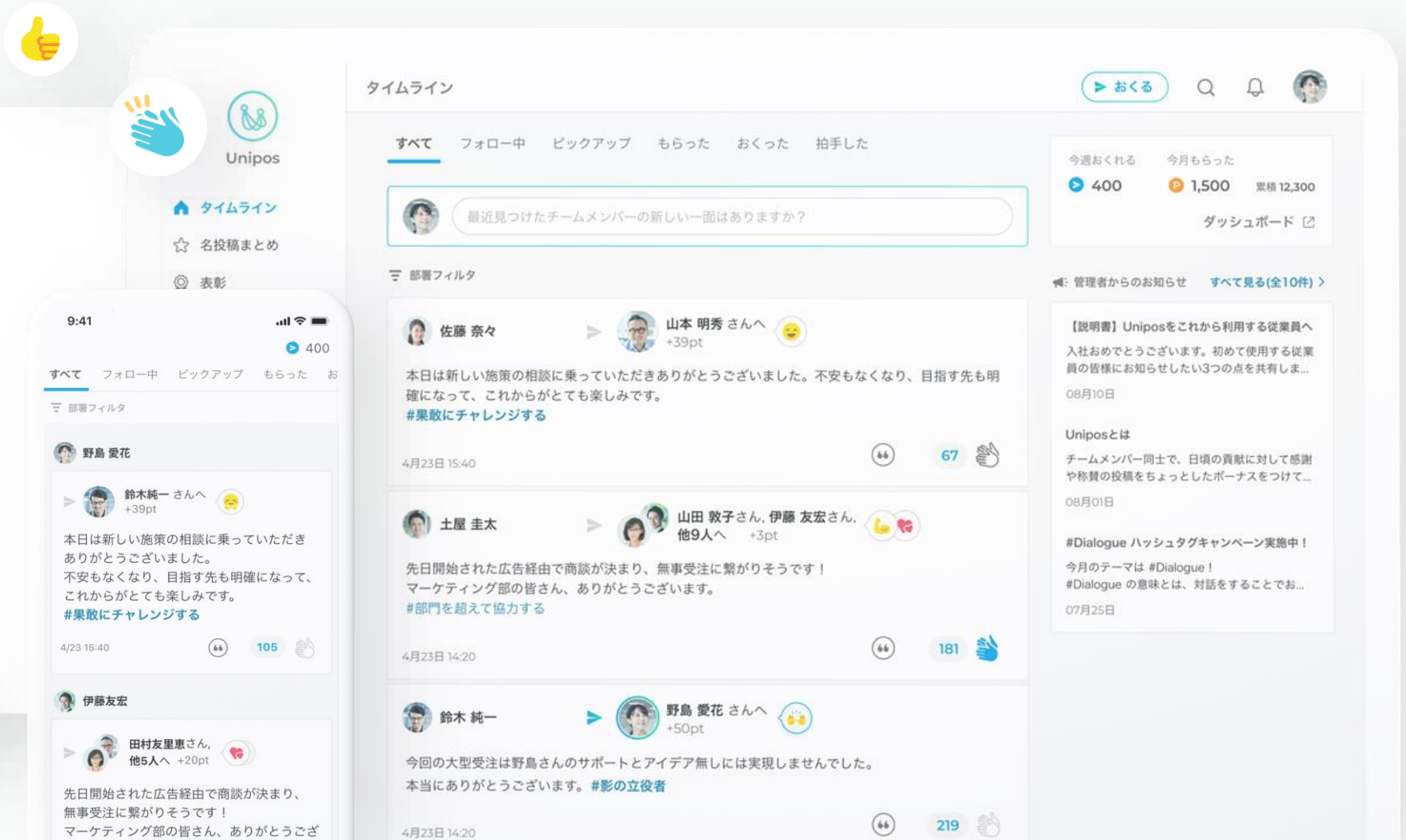
Uniposの特徴

1 タイムラインで
良い行動を把握

2 シンプルで
使いやすい設計

*Teams、Slackでも利用可能

3 ポイント付与で
利用促進も



Uniposの仕組み

従業員同士がオープンにお互いの良い行動を称賛 & シェアする仕組みです。
おくれた人 / もらった人の両方にポイントが届くため、オープンな共有が加速します。



Uniposが効果的な理由



人的資本経営と Uniposが掲げる組織の風土改革

人的資本経営とUniposが掲げる組織の風土改革

これからの時代において、企業が本質的にやるべきことは**人的資本の価値向上**です。

人的資本に注目が集まる4つの視点

社会的役割の視点

- ESGや持続的な社会づくりに向けたコミットメントの表明
- 株主資本主義からステークホルダー資本主義へ

企業価値評価の視点

- 企業価値の源泉が徐々に財務資産から非財務資産へ移行
- 投資判断において非財務資産・見えざる資産の評価が大きく影響

人的資本経営

大変化時代の事業戦略の視点

- 現状維持ではなく、改善、さらにはイノベーションが重要に
- 人的資本は有限。所属している全ての人を活かし切る

世代価値観風土の視点

- 海外と比べ若手がマイノリティで働く価値観が大きく異なる
- 沈黙が得をしやすい風土の打破

実行のキーポイント

A

人的資本の「開示」

- 投資家や社会との新しい観点での対話
- 人材獲得競争の激化への対応

活用・改善の結果を開示

開示・対話を通じたフィードバック

B

人的資本の価値向上のための「活用・改善」

- 競争力向上に直結

※リクルート社「人的資本経営の潮流と論点2022」を参考にUnipos社作成

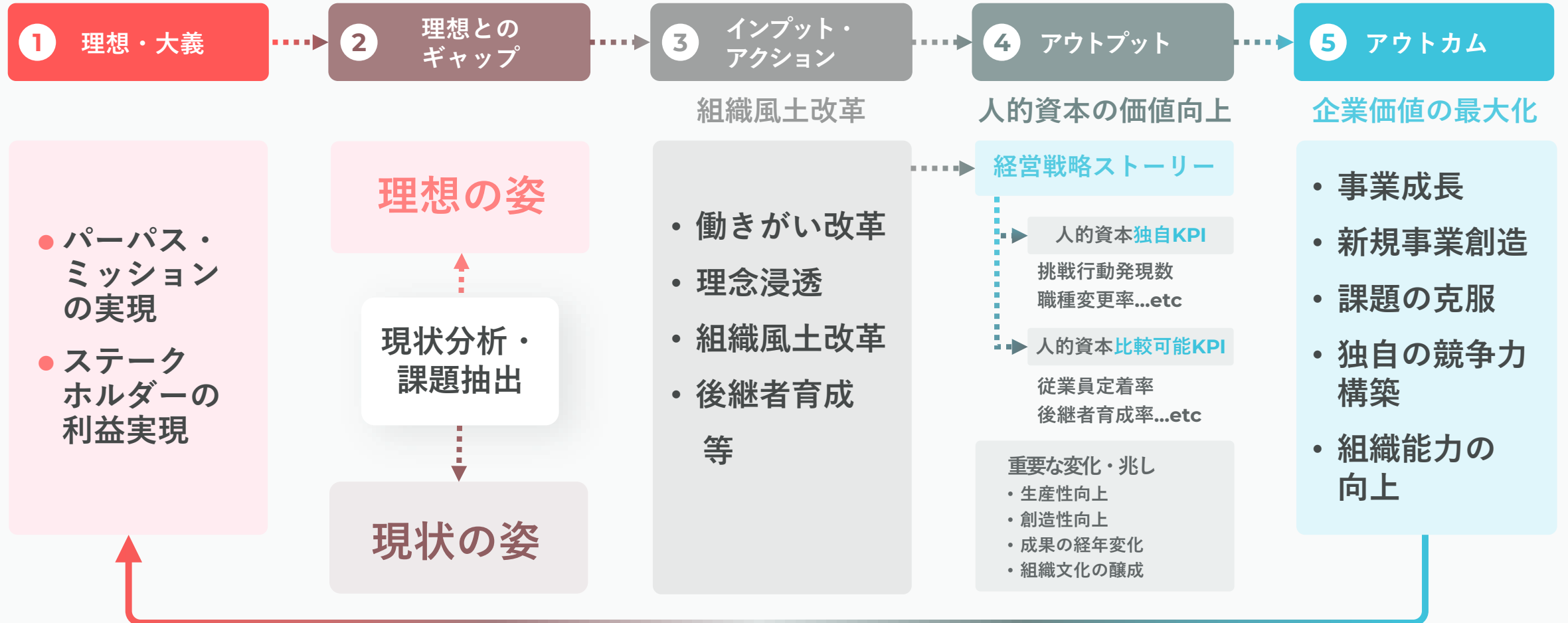
【人的資本経営とは】

人的資本経営とは、人材を「資本」として捉えその価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。

参考：経済産業省 [人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す](#)

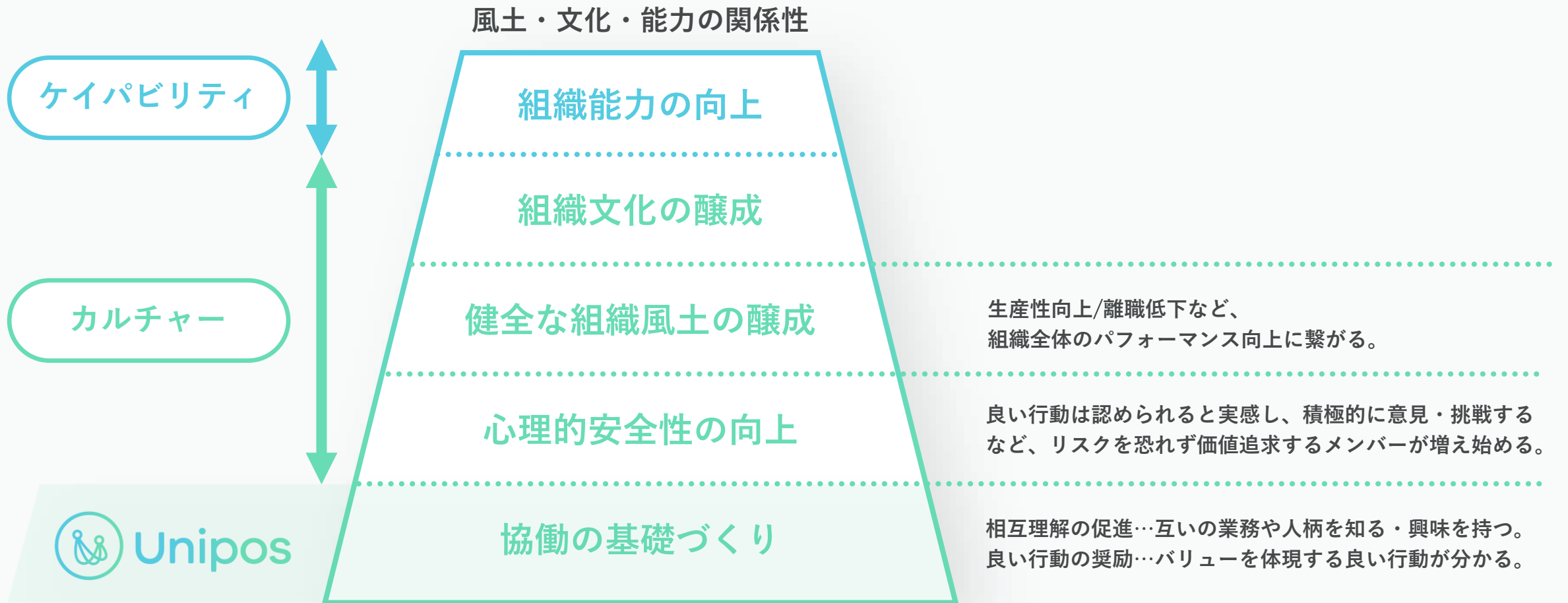
人的資本経営とUniposが掲げる組織の風土改革

人的資本の価値向上によって、企業価値の最大化が期待できます。
その前提が「組織の風土改革」であり、人的資本向上のドライバーとして大きく寄与します。



人的資本経営とUniposが掲げる組織の風土改革

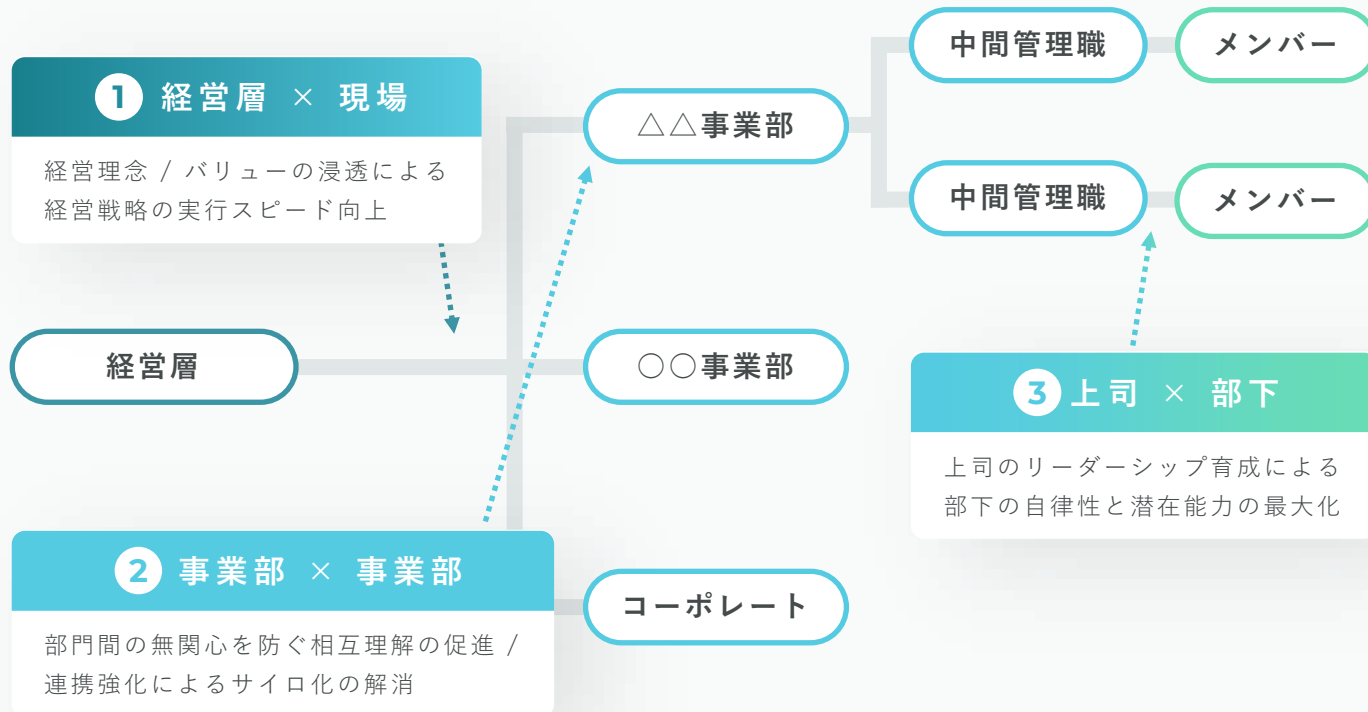
Uniposは健全な組織風土の醸成・維持に必要な組織の心理的安全性を高めることができ、自律的行動がオープンに称賛・共有されることで、土台となる協働の基礎づくりを促します。



人的資本経営とUniposが掲げる組織の風土改革

Uniposは「ソフトウェア」と「風土改革におけるノウハウ」を通じ、様々な協働関係における心理的安全性を高めることで、**人的資本の価値向上（開示⇔活用・改善）**を支援します。

様々な協働関係における心理的安全性向上の支援



「活用・改善」×「開示」 両輪でのアプローチ

A

人的資本の「開示」

・ Unipos行動データを使った独自指標の開示

活用・改善の結果を開示

開示・対話を通じたフィードバック

B

人的資本の価値向上のための「活用・改善」

・ Uniposの機能や利用データを元にした風土改革

※リクルート社「人的資本経営の潮流と論点2022」を参考にUnipos社作成

Uniposによる 事業成長・活用事例

広がりを見せる導入事例

- コロナ禍以前から組織の課題や改革に悩んでいた企業での導入が進み、メーカー、小売業、金融業など多様な業種・分野へ拡大中。
- ピアボーンズにおけるリーディングカンパニーとして様々な業界での顧客の使用体験をデータとノウハウで保有・蓄積しています。

IT・情報通信



人材サービス



製造・メーカー



出版



金融



小売・百貨店



不動産・建設



*一部導入の企業を含む。

導入実績 従業員数30～8,000名以上の幅広い企業が利用中。

*一部導入企業を含みます。

*2023年1月時点のものです。

製造・メーカー



IT・情報通信



小売・百貨店



金融



広告・マスコミ



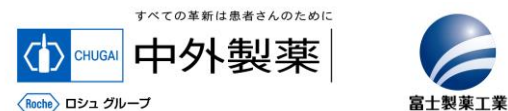
人材



不動産・建設



製薬



保育



トライアル導入を経て、グループ会社を含む従業員2,800名規模での利用を開始



三井住友ファイナンス&リース株式会社様

事業内容

各種物品の賃貸・延払事業 / 営業貸付事業
各事業に関連するサービス等 / その他

導入の目的

社員同士が自由闊達に意見を交換し合える組織風土の醸成

これまでの経営理念や経営方針を再定義し制定した「SMFL Way」の中で、『社員のチャレンジと成長を応援する企業』をVisionの一つに掲げた同社。

このVision達成のためには社員同士が自由闊達に意見を交換し合える組織風土の醸成が必要であると考え、気軽にお互いを応援できる「Unipos」を導入。

Comment

多様化する働き方でのコミュニケーションに課題を感じていたところ、

「（Uniposなら）入社しなくても感謝や称賛が飛び交う職場を実現できる」と思いました。トライアル導入から開始したところ、楽しみながら気軽に使えると大変好評だったため、国内の従業員約2,800名に導入するに至っています。

Uniposを通じて、“縁の下の力持ち”のような貢献が表面化しづらい業務を担うメンバーの活躍にスポットライトが当たるのと同時に、人の良い部分に目がいくようになりました。私自身も知らなかった活躍を知ることができていると実感しています。

「社員のチャレンジと成長を応援する」企業風土の醸成に向けて、これからもUniposを率先して活用していこうと思います。

三井住友ファイナンス&リース株式会社
常務執行役員 人事部長
岡元徹様

引用：当社サービスサイトプレスリリース掲載事例 [三井住友ファイナンス&リース株式会社 従業員\(約2,800名\)にUniposを導入](#)

Unipos導入後、エンゲージメント・スコアが同様の規模・業種内で上位20%まで向上。



株式会社ガラパゴス様

事業内容

AIを活用した広告クリエイティブ制作サービス
「AIR Design」運営 / スマートフォンアプリ開発・運営

Comment

人事施策で意識しているのは、**どうすれば強制感なく社員が自然と行動してくれるのか**という点です。

自然にバリューを感じてもらうための仕組みづくりとして、Uniposのバリューハッシュタグ付きの投稿を利用しています。

それを見ているメンバーの行動が自然に変わり、**会社にもよい影響を与えられる**と考えています。

Unipos導入後には、エンゲージメント・サーベイの感謝や貢献、横のつながりに関するスコアが上がっており、**導入の効果を実感しています**。

株式会社ガラパゴス
人事総務部・人事企画マネジャー 千葉洋祐 様

導入前の課題

フルリモートによるコミュニケーションの希薄化や、組織の急拡大による社員数倍増の結果、社員の隠れた貢献を共有/称賛しにくく、社内のバリュー浸透度合いも見えにくくなっていた。

感謝や称賛を社内に流通させることで社員の貢献実感を高めようと、独自の社内ツールを内製するも浸透には至らなかった。

Before

導入後の効果

Unipos上で一日に100通以上もの感謝や称賛のメッセージが飛び交うようになり、隠れた貢献に対する感謝や称賛を全社で流通させることに成功。フルリモート下でも社員の貢献実感を高めることができた。

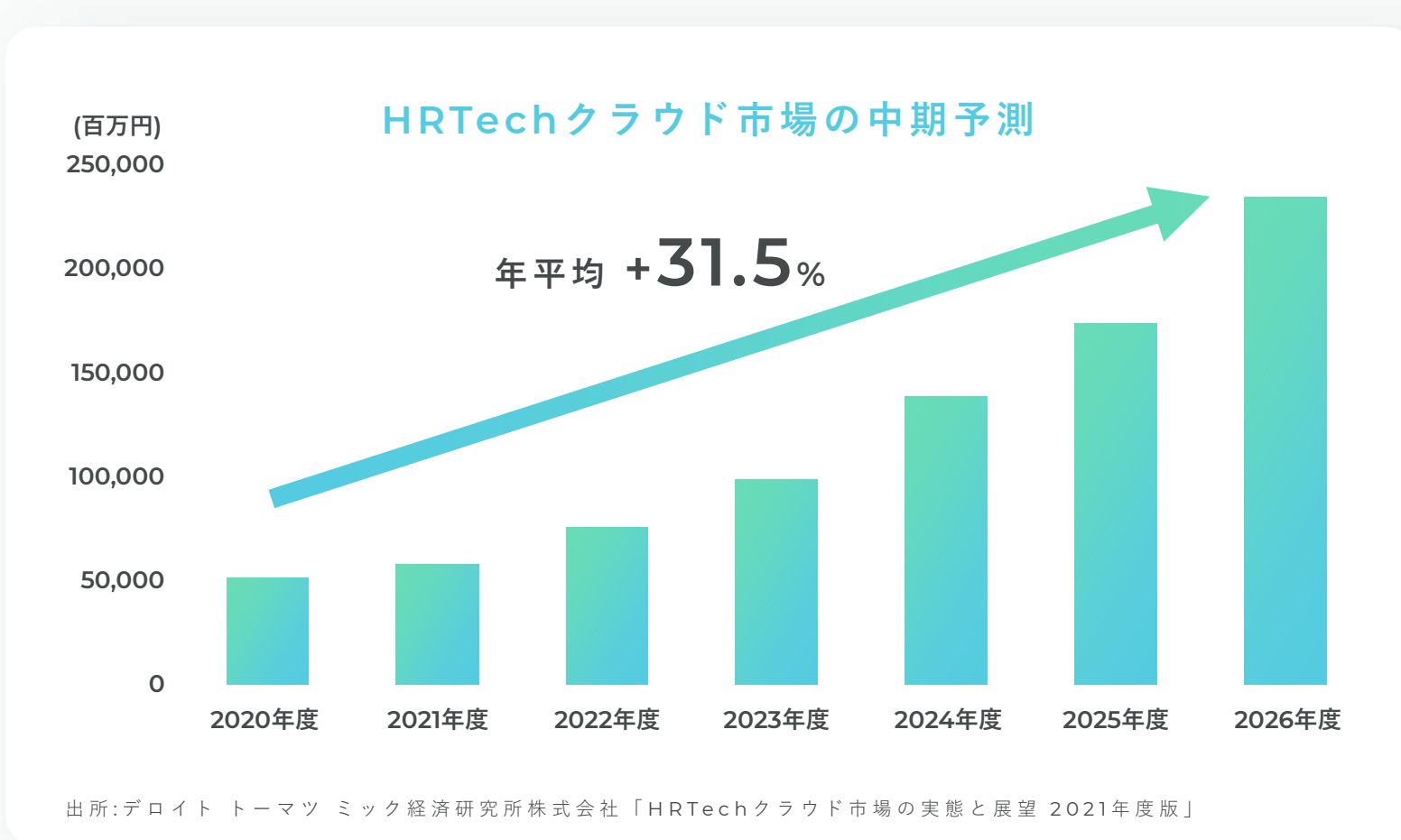
バリュー体現に基づく社員の行動変容も進み、エンゲージメントスコアが同様の規模・業種内で上位20%まで向上した。

After

安定的な収益モデルと 顧客拡大の余地

HRテック市場成長率を上回るUnipos(ピアボーン)の成長率

HRテック全体の市場規模としては、2026年度には2,270億円に達する見込み。
Unipos事業は引き続き、想定される市場成長率(年平均+31.5%)を上回って成長中。

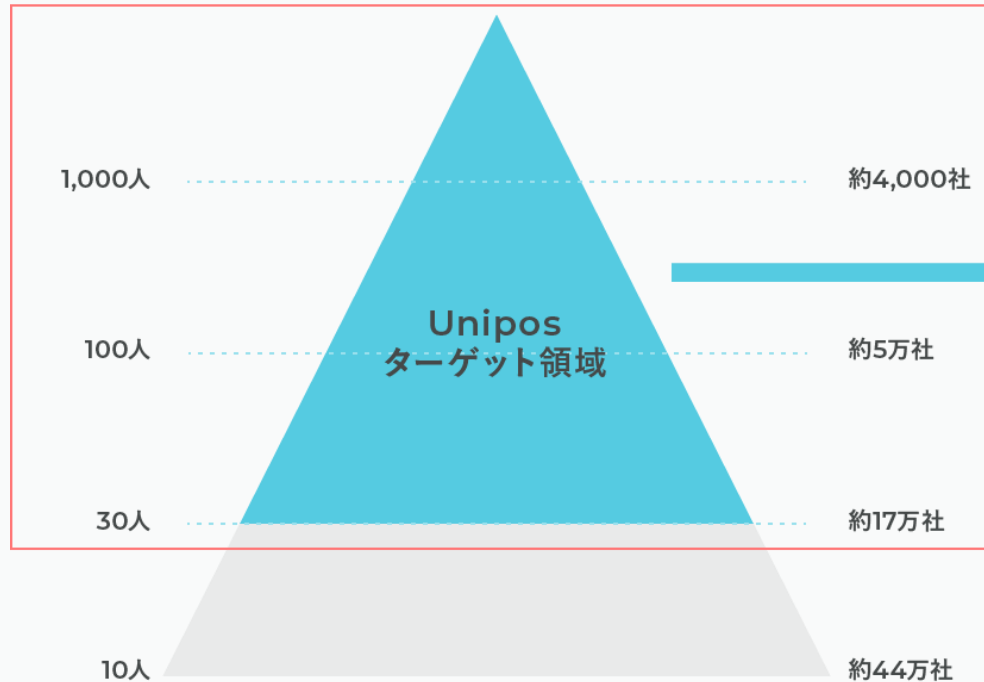


顧客獲得の拡大余地

Unipos導入の効果が実感できるのは、従業員規模30名以上の企業です。

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17万社

Unipos23年3月期通期売上計画

約8.4億円

Uniposの潜在的な市場規模※1※2

約3,700億円

※1 出所：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」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

2023年3月期 第3四半期 決算概要

2023年3月期 第3四半期 業績サマリー

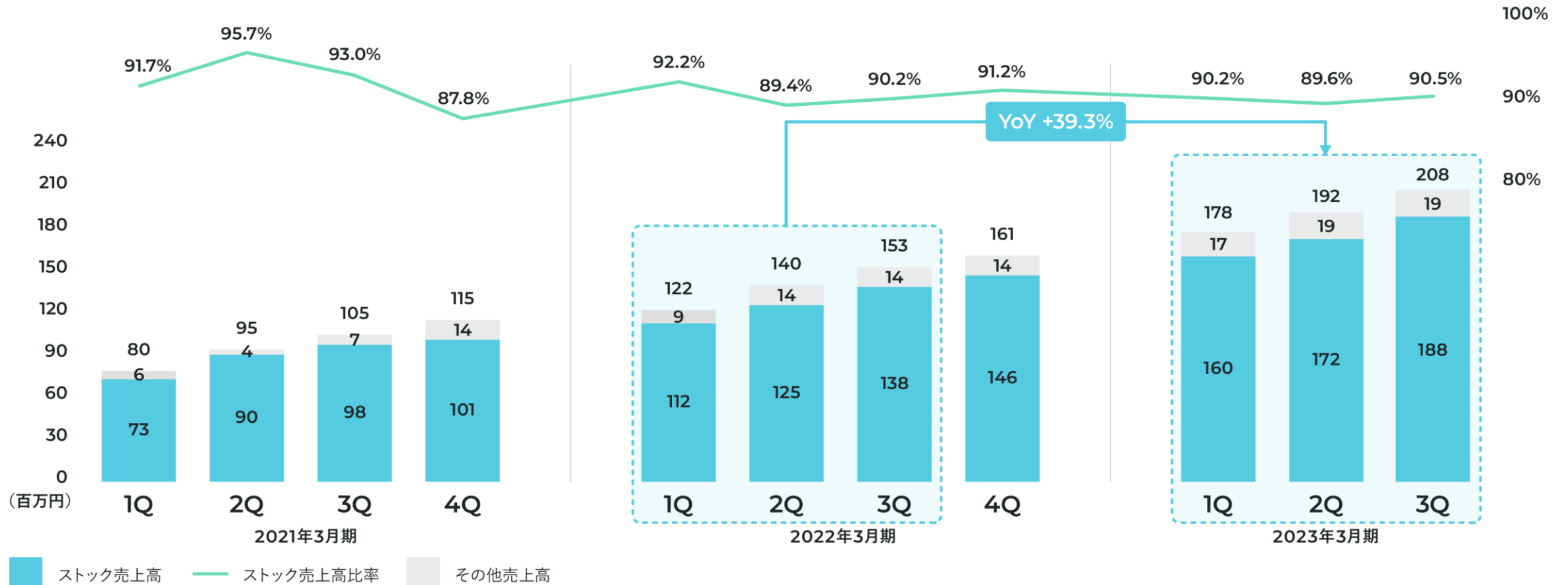
- 当第3四半期までの当期の累計売上高は587百万円。
- 広告事業終了に伴い、前年同期に対して売上高は602百万円減少したが、引き続き各種費用の縮小が進み、累計の営業利益としては前年同期に対してマイナス35百万円。

(百万円)	22年3月期 3Q累計 (A)	23年3月期 3Q累計 (B)	対 前年同期 (B-A)	通期業績予想
売上高	1,190	587	▲602	838
営業利益	▲742	▲778	▲35	▲1,138
経常利益	▲725	▲777	▲52	▲1,150
税引前四半期累計純利益	▲1,943	▲709	+1,234	▲1,150
四半期累計純利益	▲1,919	▲710	+1,208	▲1,154

※前期については連結ベースの金額を記載しております。当社の連結子会社であったUnipos GmbHは2022年3月31日付で解散及び清算の決議をしたことにより、当期より連結決算の対象範囲から除外しております。前期、当期におけるUnipos GmbHの影響額は僅少であるため簡便的に前期連結ベースの数字と比較しております。

Unipos事業売上高推移（3ヶ月実績）

- 22年12月末現在、顧客件数は379件*。当第3四半期は直前の第2四半期に対してストック売上高が+16百万円増加。（積み上がり額としては過去2年間の中では最高額）



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

*ユーザー利用料の契約件数のみを記載。過去開示の件数は一時停止中の企業(件数)なども含まれていたが、当該契約件数は一時停止企業および解約済企業を含めず算出。

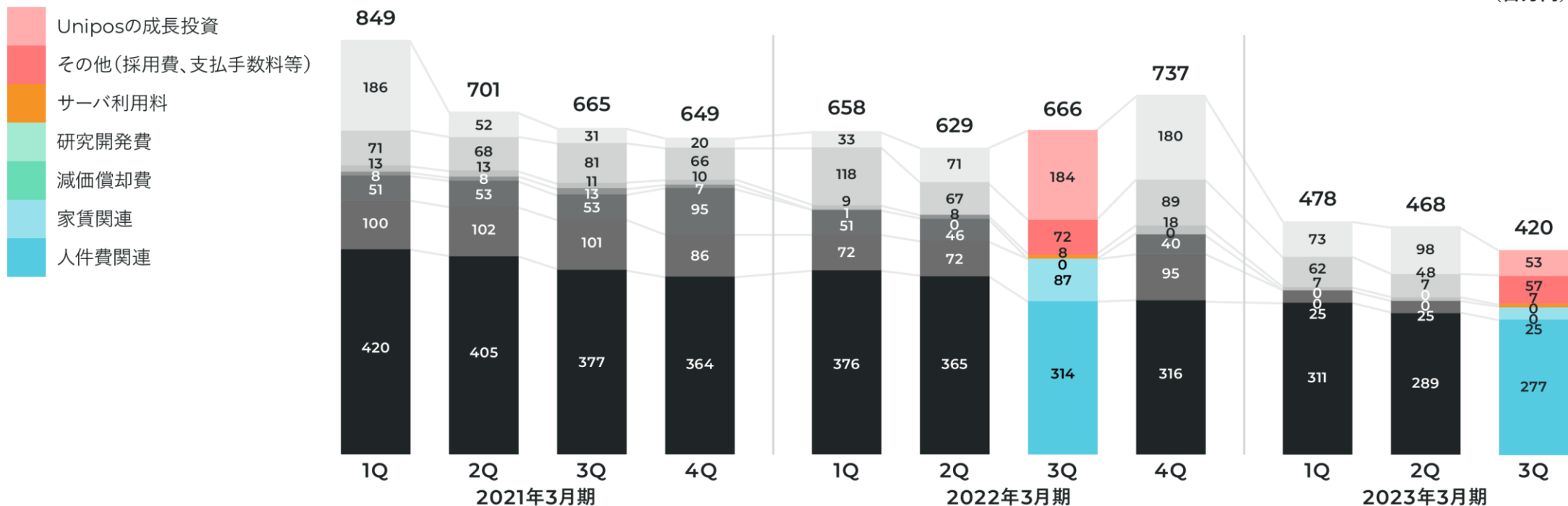
原価・販管費推移（3ヶ月実績）

● 成長投資

- 当第3四半期は自社主催の大規模なカンファレンス等を実施しなかったため、直前の四半期に対して▲45百万円の縮小。(98百万円→53百万円)
- 通期合計額としてはほぼ計画通りで、前期2022年3月期に対して約127百万円減で着地する見込み。

● 家賃関連費用

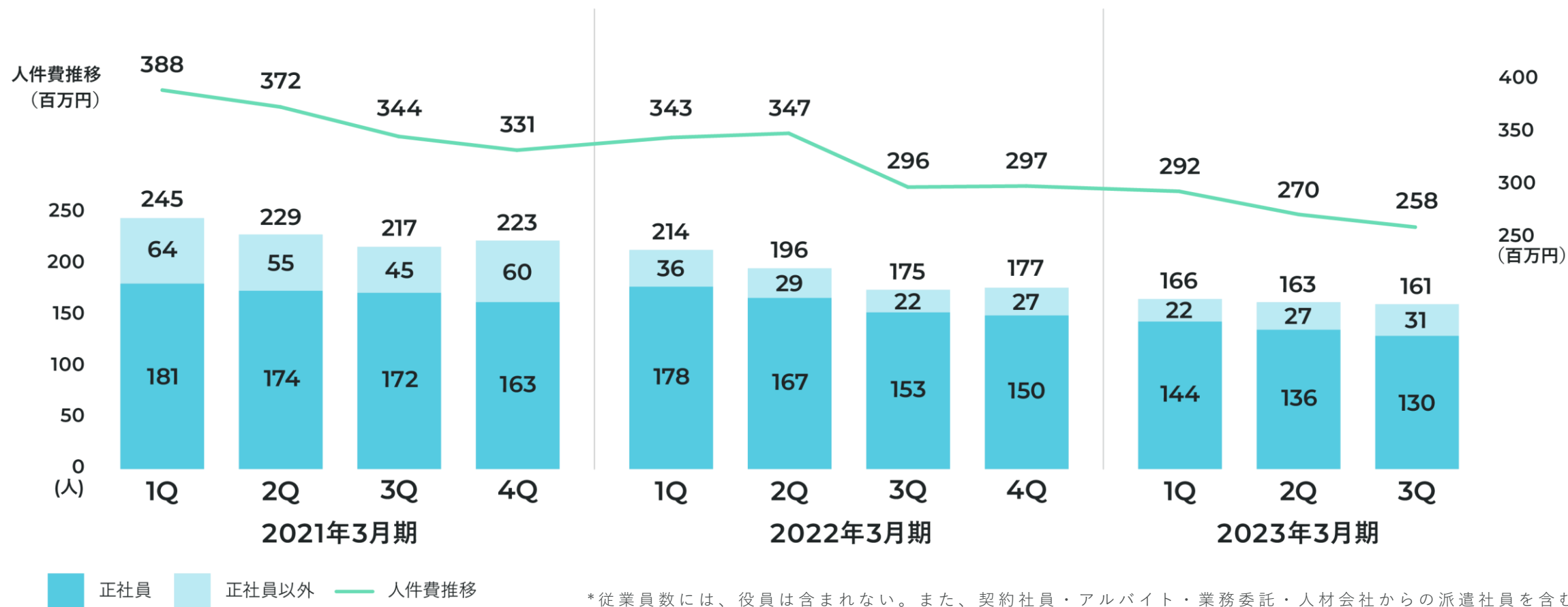
- 前四半期と同水準で推移。通期では対前期で▲225百万円の費用削減を見込む。



※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

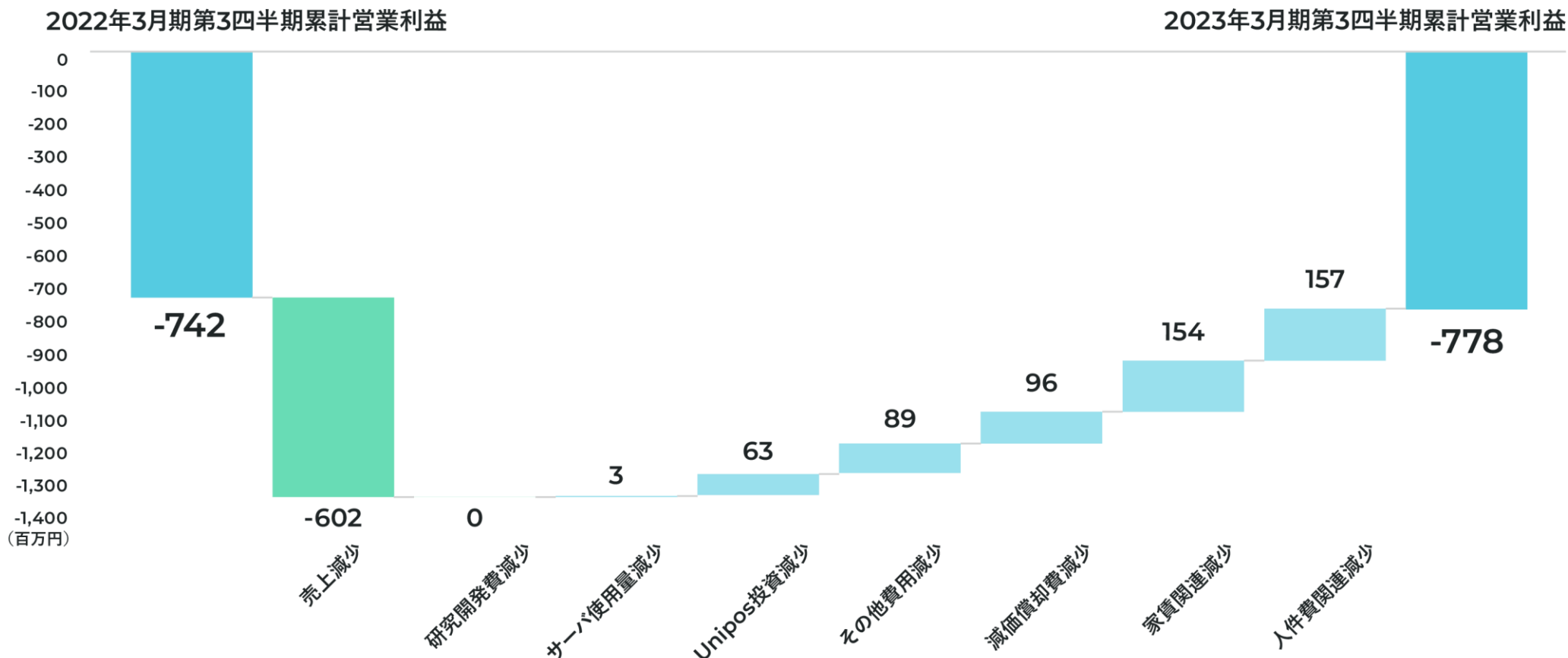
12月末現在における正社員数は130名。直前の当第2四半期に対してマイナス12百万円で着地。



*従業員数には、役員は含まれない。また、契約社員・アルバイト・業務委託・人材会社からの派遣社員を含む。

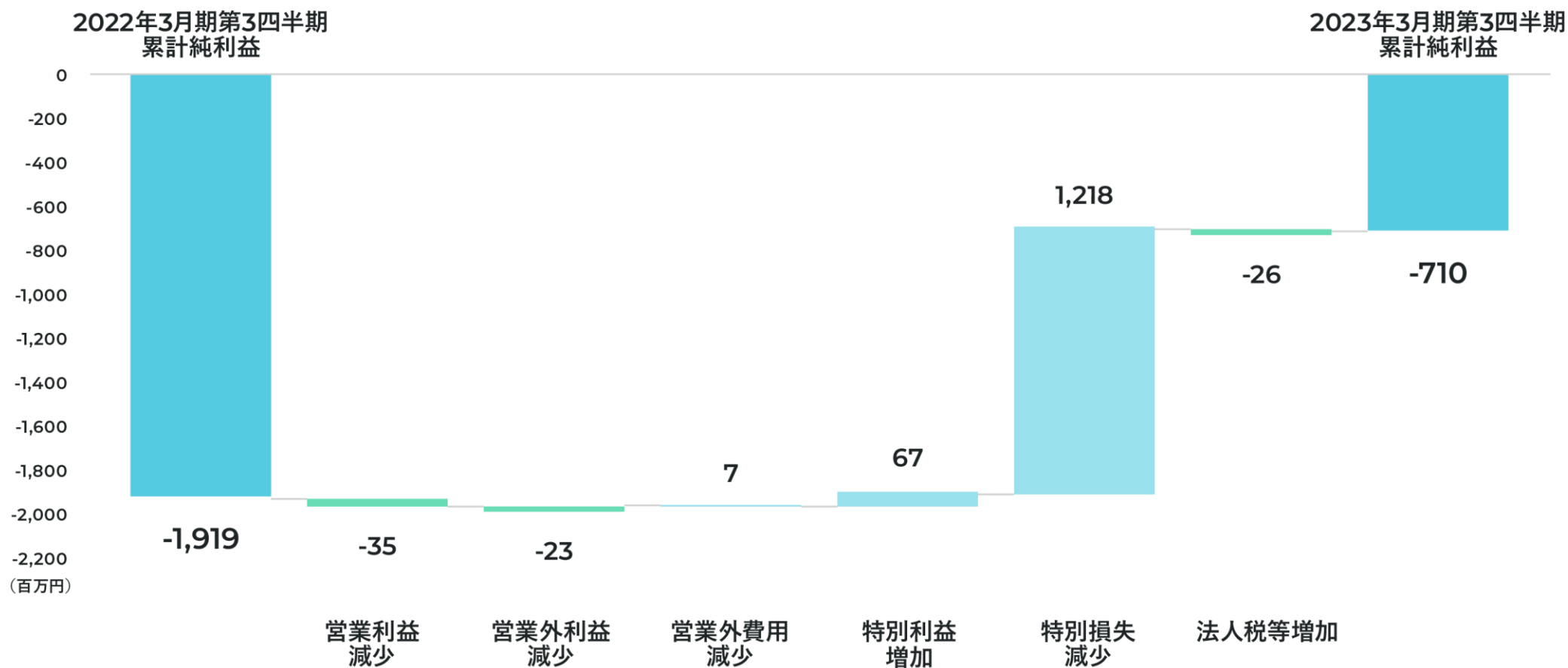
営業利益増減要因

当第3四半期までの累計営業利益は、前期末で撤退した広告事業の売上減少に伴い大きく落ちこむものの、家賃・人件費等各種費用の圧縮により、対前期ではマイナス35万円の▲778百万円で着地。



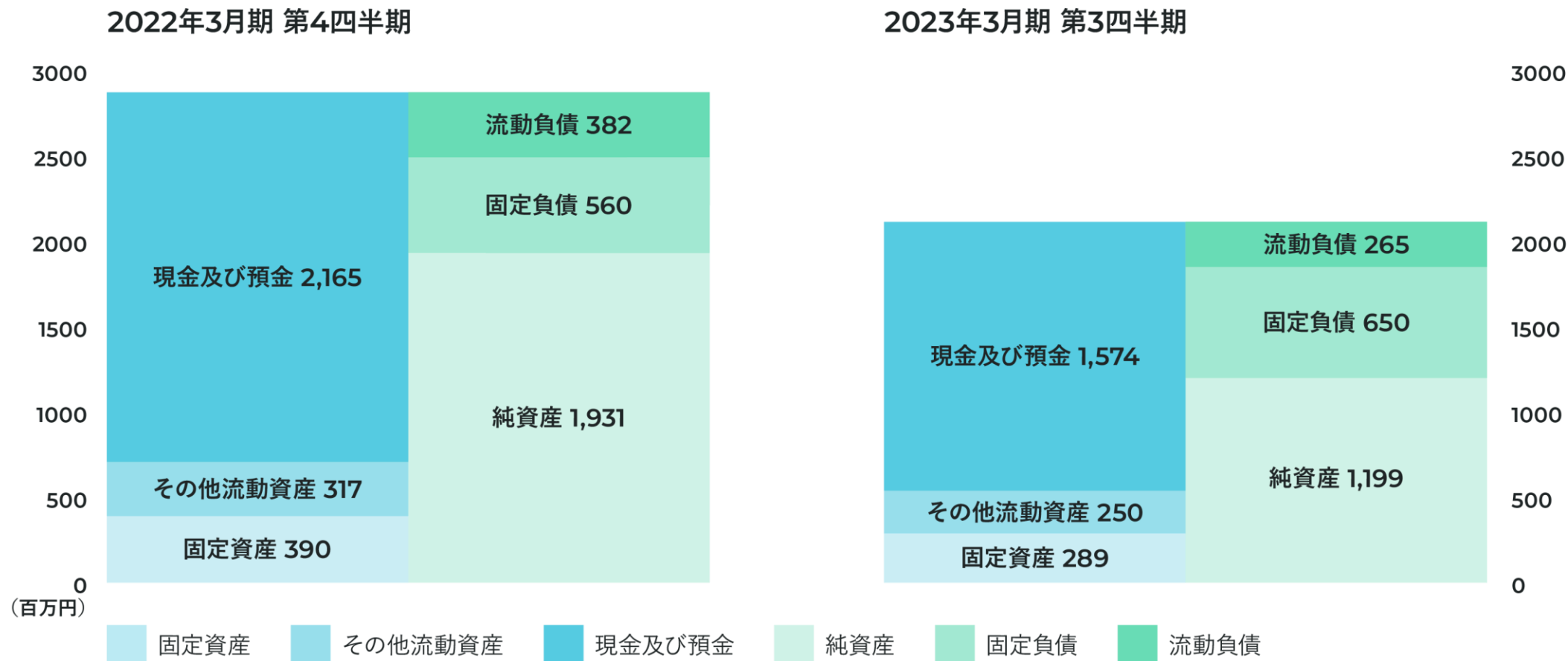
純利益増減要因

前期は減損損失ならびにオフィス移転費用により多額の特別損失が発生したため、第3四半期までの累計純利益を押し下げたが、当期については第3四半期までの期間で特別損失の発生はなし。

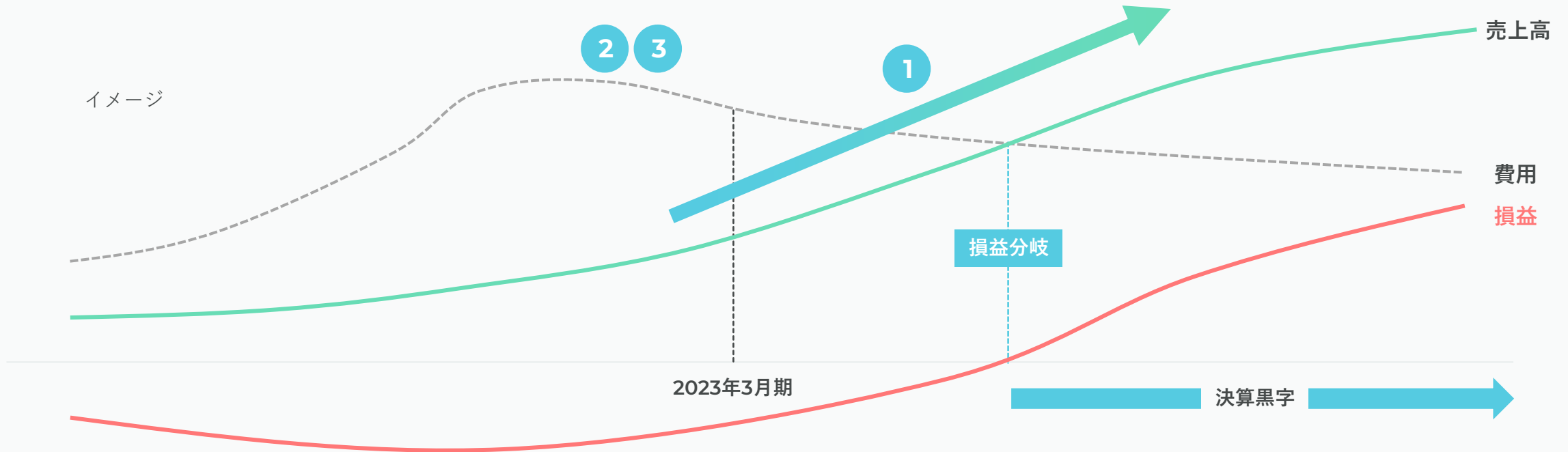


バランスシートの状況

依然としてキャッシュは潤沢な状態を維持できており、十分なバランスを保持。
引き続き各種コストを圧縮しつつ、事業成長に向け費用対効果の高い投資を継続していく予定。



決算黒字化に向けて



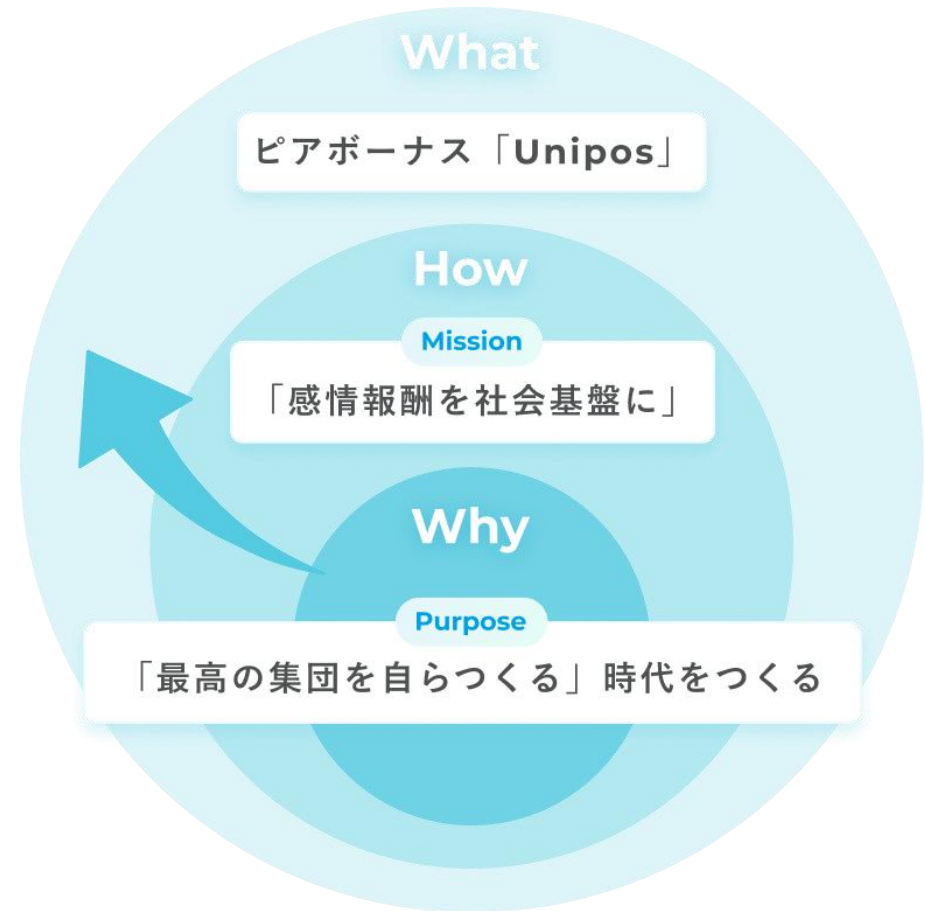
- ① ストック売上高が90%の安定的な収益構造は変わらず、想定市場の成長率以上に事業を加速させるべく、引き続き投資を実施していきます。
- ② 成長投資については、引き続き費用対効果の高い施策に絞り実施をすることで、継続的な顧客獲得を図りながらも当期は前期(2022年3月期)に対して、約1.2億円の費用削減を見込んでおります。
- ③ またオフィス移転(約2.2億円のコスト削減効果)や人件費の減少などに伴い、引き続き固定費も逡減。コスト構造も改善に向かうため、業績向上と合わせて早期の決算黒字化へ繋がっていくものと考えております。

Uniposが目指す将来像・ビジョン

現代は、インターネットやテクノロジーの進化により、個人の行動・発信によって集団が変えられる時代です。

Uniposを通じて、組織内でオープンに社員の貢献がシェアされることで、自然と関係性の質が向上し、心理的安全性が高まるだけでなく、理想の組織へ変えていくことができます。

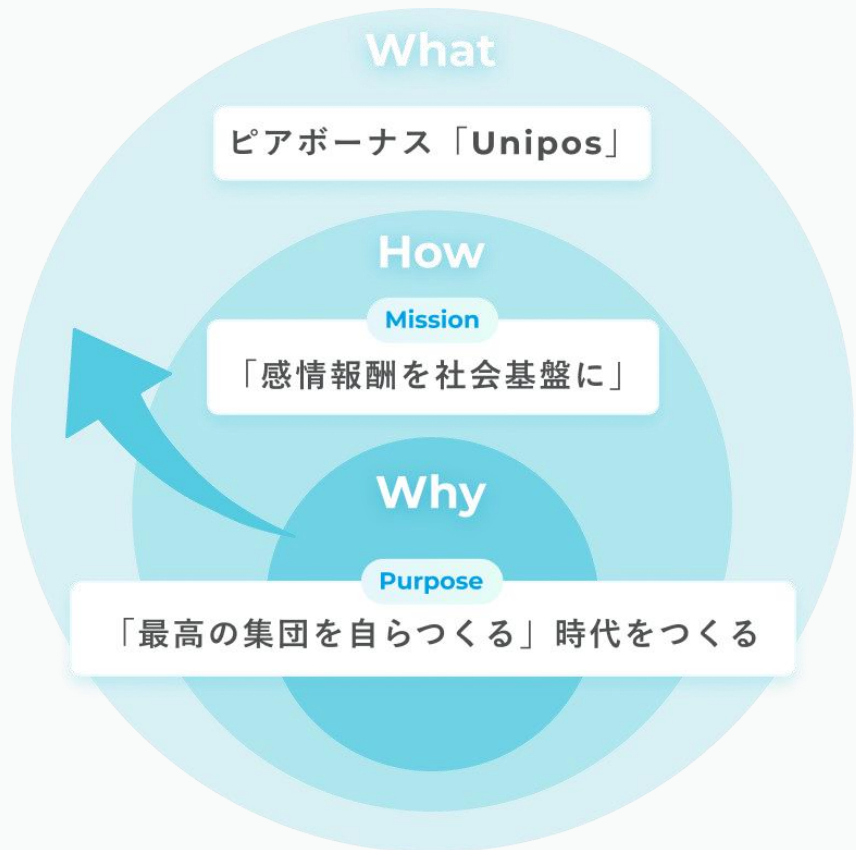
そんな企業が増えるよう、わたしたちUnipos株式会社の存在意義（Purpose）は、**はたらく人がお互いを知り興味を持つことで、「最高の集団を自らつくる」時代をつくる**こととし、日本の産業を支える人たちの組織とその改革をサポートできるサービスを提供していきます。



当社の人的資本経営への取り組み

当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 1

コーポレートミッション『感情報酬を社会基盤に』の実現に向け、我々の存在意義(Purpose)とともに、**人的資本の価値向上**のための各種施策を同時進行で推進。その一部をピックアップしてご紹介します。



- 「最高の集団」を自らの力で作り出そうとする
社内横断プロジェクト
- 個人・組織の成長を引き出す
「発見大賞・発信大賞」 / **ミッションバリューデー**
- バリューに根差した新評価制度の制定
- 全社員を対象にした
新株予約権(ストックオプション)発行
- お互いを知り興味を持つことで
「凝集性が高い」集団への変革

当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 2

部門や雇用形態などの垣根を越え、「自らの力で会社をより良くしたい」という想いのもと、全社に影響を与える課題の解決や全従業員による経営や組織に対する関与を高めるための取り組み。

社内横断プロジェクト

全体の約4割の社員が自主的に継続して参加。組織活性化やエンゲージメントに繋がるアウトプットを創出中。

Aa プロジェクト名	目的	活動内容
遠次会議改善チーム	遠次会議の運営・改善	<ul style="list-style-type: none"> 発表内容のとりまとめ 会場の設営 リモート参加者のための準備 その他遠次会議にまつわるよしなしごと
発見大賞チーム	<ul style="list-style-type: none"> 社内表彰制度「発見大賞」を社員に愛される、社員が積極的に参加する制度にする 「発見大賞」を通じて社員の前向きな挑戦や行動を促進する 	<ul style="list-style-type: none"> 週1回の改善MTG 投稿率（ノミネート率）、投票率等の参加指標の改善 表彰の切り口の具直し（より多くの人にスポットライト当てることで従業員のための制度にする） など 納会や遠次などでの発見大賞関連の発表
Uni Fest 運営チーム	Uni Festを通じてグループ全体へのカルチャーの浸透や、既存社員がカルチャーを知るきっかけを創出する	Uni Fest(旧納会)の企画・運営
88チーム	「組織の枠を超えた相互理解を通して、すべてのFingerが昨日よりもちょっと前向きな今日をつくる」リモートワークを前提とした働き方によって物理的な距離ができて、心理的距離は近く感じられるような企画を展開していく	事業部の枠を超えた相互理解イベントの企画・運営 ・誕生日のお祝い ・社員紹介インタビュー ・その他企画
風土メーカー	Unipos自身が「働く人がお互いを知り興味を持つことで、最高の集団を自らつくる時代をつくる。」を体現するため、社内コミュニケーション活性化などを通じて会社全体の関係性の質を向上させ、よい風土を生み出す。	<ul style="list-style-type: none"> よい風土を生むための施策・イベントの企画・実行・効果検証 週1回のMTG実施

発見大賞・発信大賞

Uniposへ投稿された称賛の中から、前向きな挑戦や行動をした社員を全社の場で「発見大賞」として選出・表彰。価値ある行動を全社へ共有する機会を創出。また最近では、自らの境遇や会社に対する熱い想いを5分程度のピッチで語ることで、自身の熱量と周りの熱量も高めていくことを目指す「発信大賞」なる試みも行っている。

自分のパーパスと会社のパーパス、少しでも重なっていればいい。重なる部分をはっきりさせ、迷いなく仕事できるようにする。発信することで自身の熱を高め、周りの熱量も高めていく。

キーワードは、「焚きつけ」
今日は9名に5分ずつ思いの丈をぶつけ、焚きつけていただきます。
焚きつけられた方、ぜひUniposの「焚きつけレター」に投稿して共鳴してください。
いざ、#変化を信じ、挑戦を支援する挑戦者となるの体現！

ミッションバリューデー

ミッションやバリューについて全員が考え抜いて議論し、一人ひとりがUniposの存在意義(Purpose)に対して”問いを立てる”時間。開催後に実施した全社アンケートでは、9設問ある中で3設問が過去最高の点数になったことなどから、エンゲージメント・従業員満足度向上の効果を強く実感している。



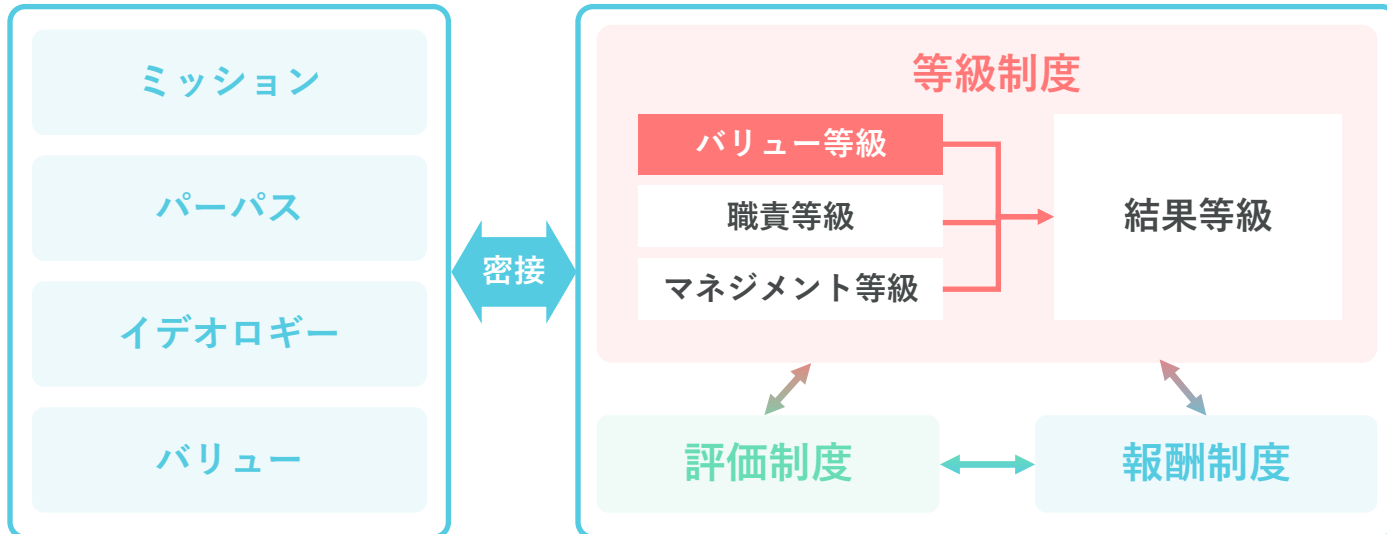
ミッションバリューデー（全社イベント）の様子

当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 3

ミッションの実現に向け、コミットする人材像・行動指針であるバリューをもとに評価するとともに、中長期的にも意欲を高めてもらうための取り組み。

バリューに根差した新評価制度の制定

人事・評価制度を刷新。成果に基づく評価だけではなく、バリューを理解し如何にそれを自らの発言や行動をもって体現することができたかを評価する等級制度 / 報酬制度を導入。



全社員を対象にした 新株予約権(ストックオプション)発行

中長期的な業績向上に対する意識や意欲を一層高め、優秀な人材を継続的に確保すること等を目的に無償で新株予約権を付与。
(行使可能期間:24年5月7日~32年5月6日)



Appendix : 人的資本に関する補足

人的資本開示、全ての上場企業で有価証券報告書に開示義務化へ

プライム・スタンダード市場を中心として統合報告書に任意記載だった人的資本開示は、2023年3月期決算以降の有報から全ての上場企業で開示が義務化されました。

NIKKEI
日本経済新聞

人的資本の開示、来年開始 3月期決算企業から

※2022年11月28日付

～大手4,000社対象、満足度や離職率 金融庁～

金融庁は全ての上場企業約4,000社に対し、**23年3月期以降の有報**において、人的資本の開示を義務付けた。上場企業の多くは3月期企業であり、**開示に向けて早急な対応を迫られる。**

有報への記載を義務付けることで企業同士の取組を比較しやすくし、**人的資本を重視する企業に投資マネーや人材を集めやすくする狙い**がある。

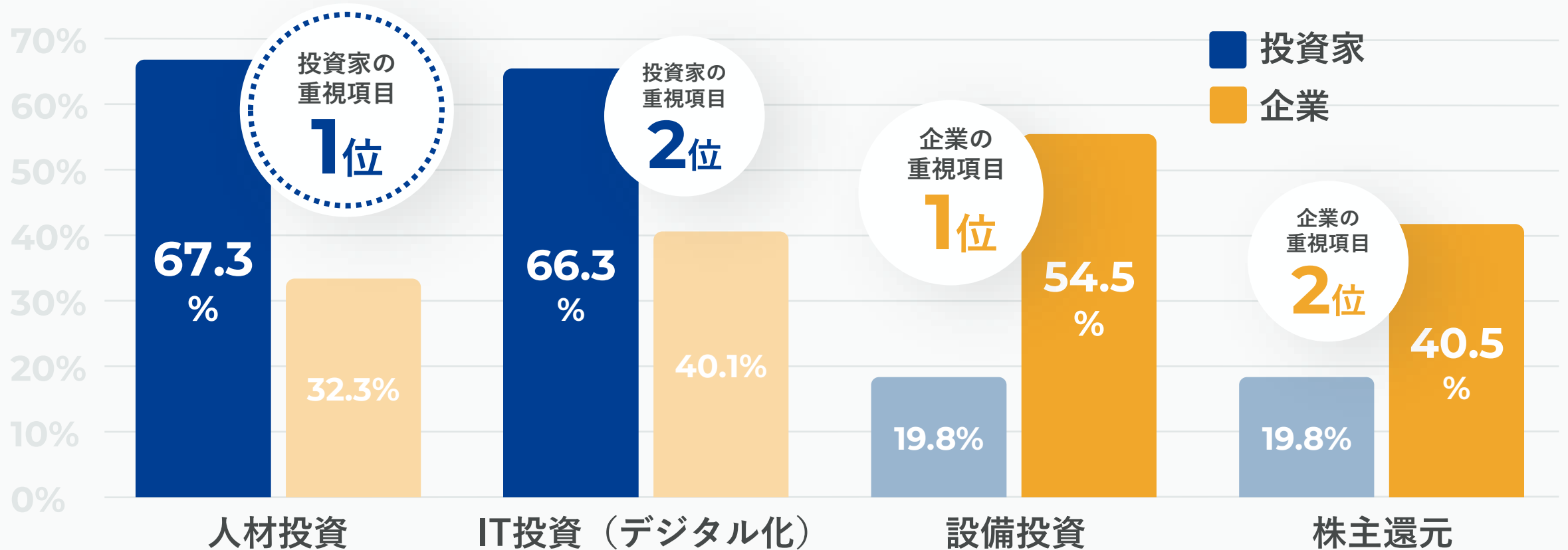
企業としても意識改革を迫られ、人材や職場環境への投資に積極的に取り組むことを金融庁は期待している。

※1 出所：日本経済新聞 2022年11月28日刊行 [人的資本の開示、来年開始 3月期決算企業から](#)

人的資本の開示が進む背景

これは企業価値を計る手段として、投資家の関心が人的資本に移ったことが理由です。ただ企業側は優先度を低く認識しており、組織開発の経営課題化が求められています。

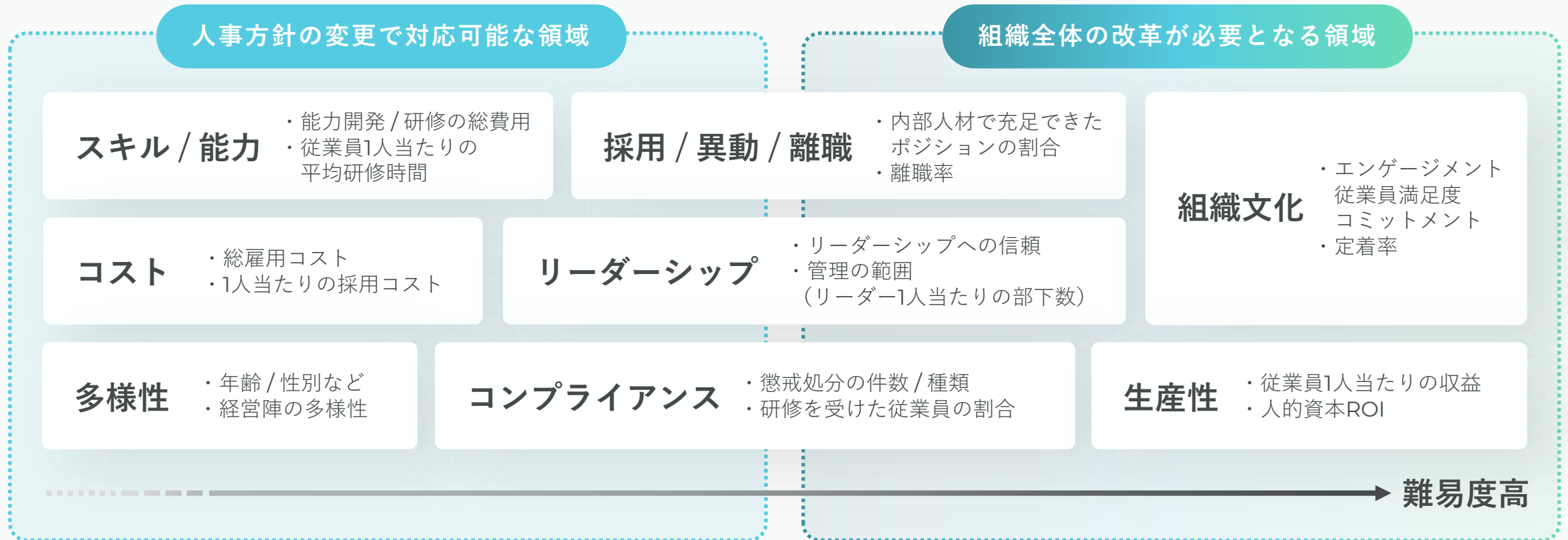
中長期的な投資・財務戦略において重視すべきもの *経済産業省『第2回未来人材会議 事務局資料（2022年1月18日）』記載のデータを基に作成



開示義務化に備えて、今から対処すべき理由

国際標準規格のISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）を見ると、組織文化などすぐに改善するのが難しい項目もあり、早めの対応が必要となります。

ISO30414の領域・項目例 *ISO『Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting』より



人的資本の改善は難易度が高い

これらの項目は共通して「組織における心理的安全性の低下」が起因となっており、日常的な従業員の意識・行動から変える必要があるため、改善に時間がかかります。



会社概要

会社名	Unipos株式会社
所在地	東京都渋谷区神宮前5-52-2 青山オーバルビル 7F
資本金	50,080,000円 *2022年12月31日時点
市場情報	東京証券取引所 グロース市場 (6550) 2017年6月27日上場



Unipos株式会社 代表取締役社長CEO 田中弦 著

「心理的安全性を高める リーダーの声かけベスト100」

全国の書店・オンラインストアで販売中

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)



J-Startup

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
「ピアボーナス@」カテゴリ No.1サービス

はじめりは段ボールから

Uniposが生まれたのは約8年前。

社員と仲の良い経営者だと思っていた私は、実は社員の働きっぷりを何も知らなかったのです。

「心理的安全性」や「人的資本経営」といった言葉すらまだ世の中に存在してない頃。

漂う閉塞感や離職が進む中、社員や仲間の行動を知り、
興味を持ちたいという思いから生み出された
サービスであるUnipos。

不確実で先を見通すことが難しい新たな時代。

協力し合い挑戦できる組織への改革とその先の事業成長を
実現するためのプラットフォーム(ピアボーナス)こそが
我々Uniposがもたらしたい提供価値です。

Unipos株式会社 代表取締役社長CEO 田中 弦





【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。