



2022年12月期 決算説明資料

2023年2月

東証グロース
4486

01		会社概要	3
02		2022/12期決算について	14
03		2023/12期見通し	23
04		成長戦略	29
		Appendix	39

1. 会社概要



中堅・中小企業のコーポレートIT部門の課題を解決する、
人と知識のシェアリングカンパニー

Mission

人と組織を強くする

Vision

中堅・中小企業の
コーポレートIT部門に
最も影響力のある会社となる

Core Value

「つながり」と「成長」

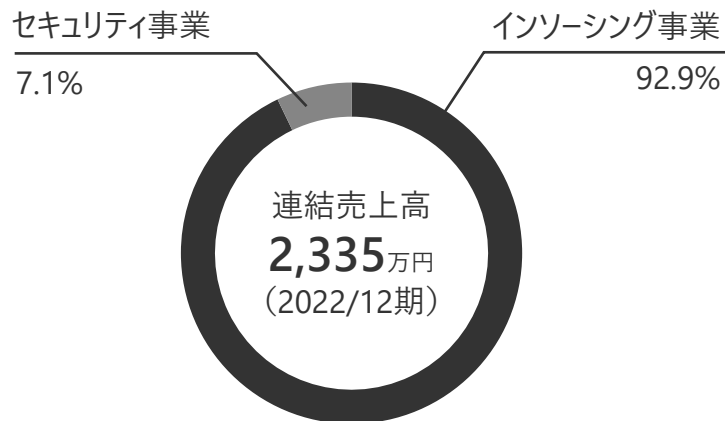
- 当社は「中小企業を内側から元気にして社会の役に立つ」という志により、2005年2月に創業
- 人的資源・知的資源をオープンかつ安全に共有する「シェアード・エンジニアリング」と呼ぶ、独自のノウハウを磨く
- コーポレートITに関わる豊富なナレッジを蓄積し、「インソーシング事業」と「セキュリティ事業」の2事業を展開

基幹技術

シェアード・エンジニアリング

限りある人的資源や知的資源を、
オープンかつ安全に共有する独自の技術

セグメント別売上高



基本情報

会社名 ユナイトアンドグロウ株式会社

設立 2005年2月

代表者 代表取締役社長
須田 騎一郎



事業内容 1. インソーシング事業
(コーポレートエンジニアのタイムシェア「シェアード社員」)
2. セキュリティ事業
(情報セキュリティコンサルティング)

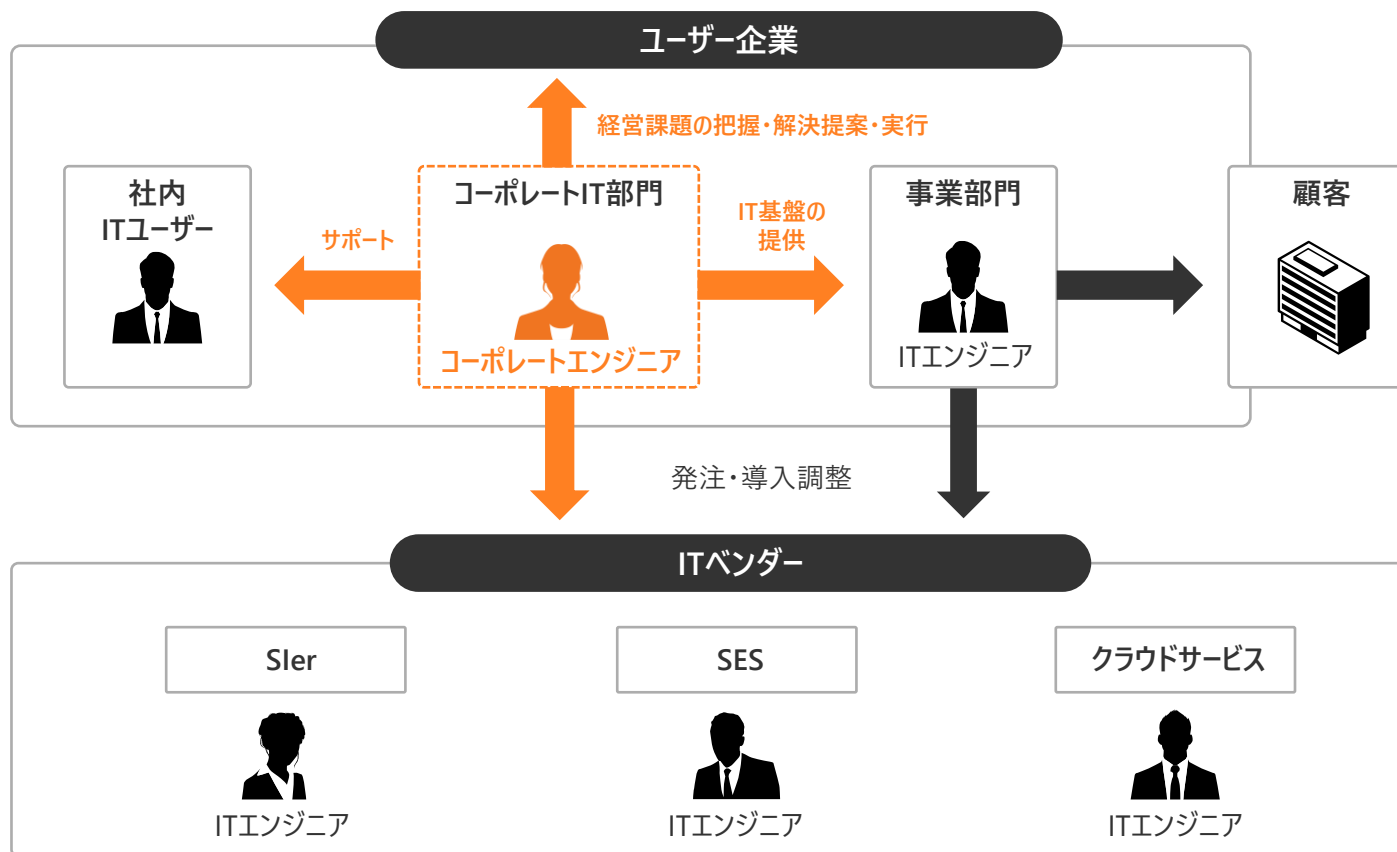
従業員数 225名 (2022/12末)

関連会社 

※ここに記載する従業員数は、当社役員・従業員、子会社役員・従業員、業務委託社員を含めた、事業従事者の総数です。

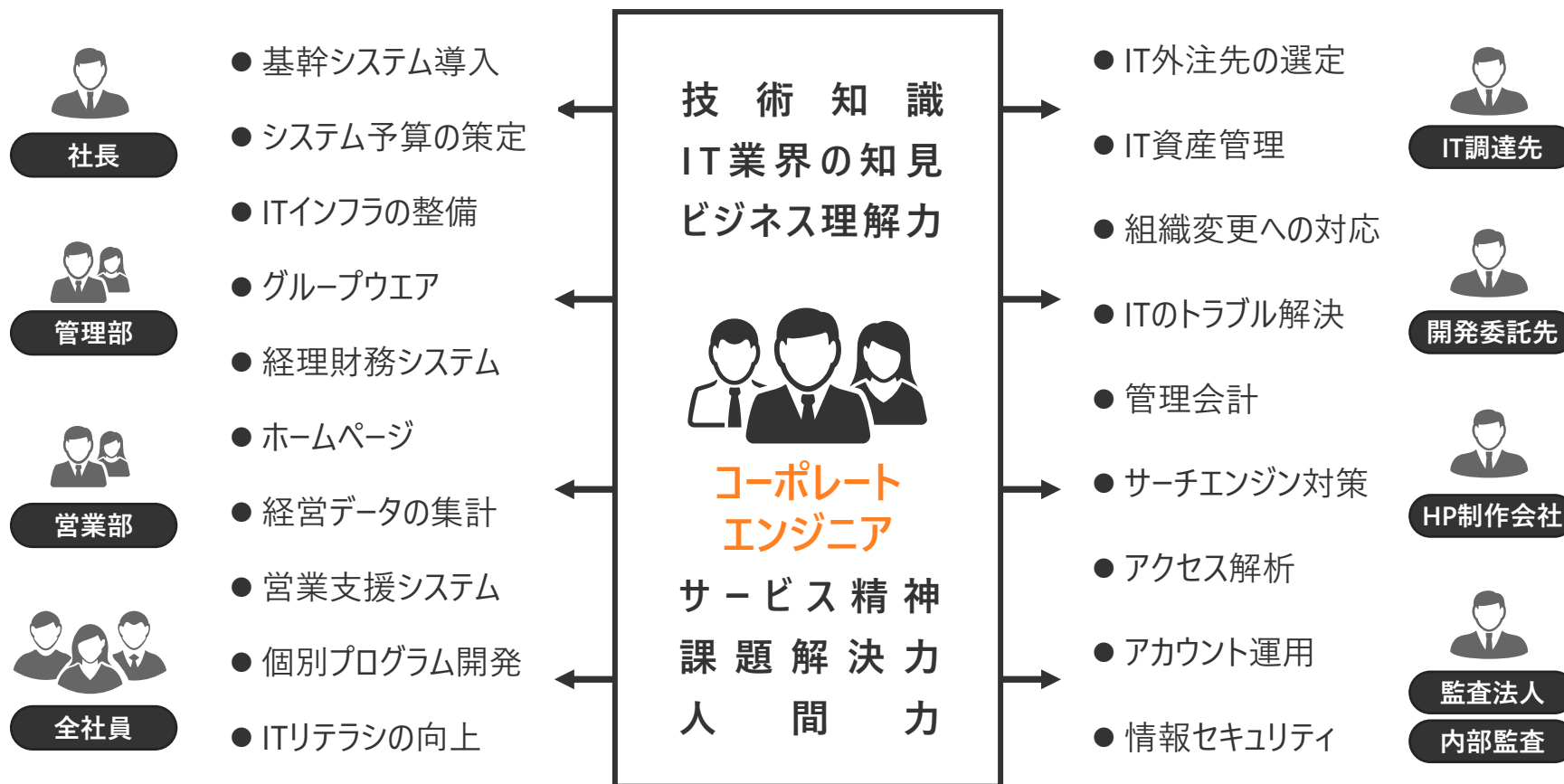
コーポレートエンジニアとは

- コーポレートエンジニアは、IT活用を切り口に所属企業の経営課題を解決する新しい職種
- 技術者的な側面の強いITエンジニア（SE）とは違い、企業や組織の価値向上をITでプロデュースする専門職



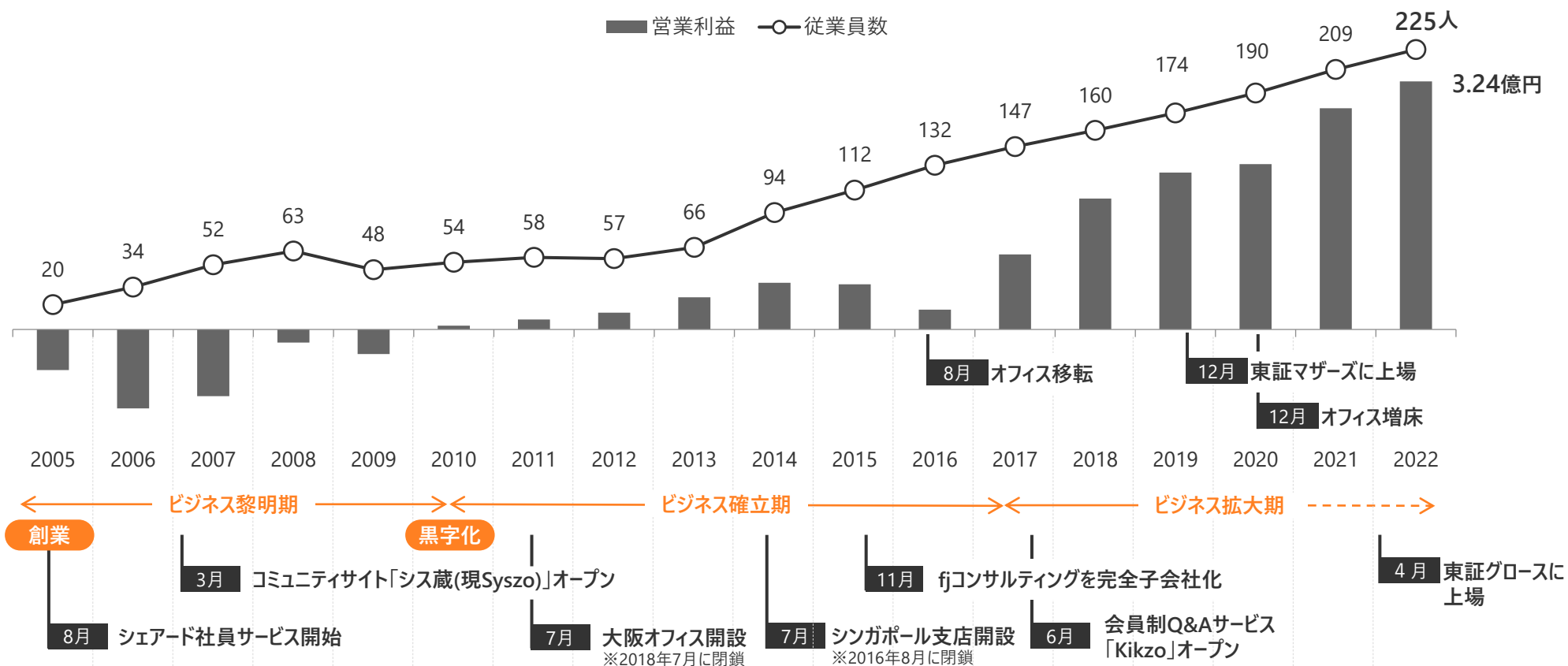
コーポレートエンジニアに必要な知識は膨大

- 中堅・中小企業のコーポレートIT部門では、自社の各部門や外部ITベンダーとの調整など幅広い対応が求められている
- しかしながら、間接部門への人材投資は、大企業に比べて極めて厳しい環境にあり、わずかな人数で全ての分野をカバーすることは難しく、企業変革の足かせともなっている



会社沿革・業績推移

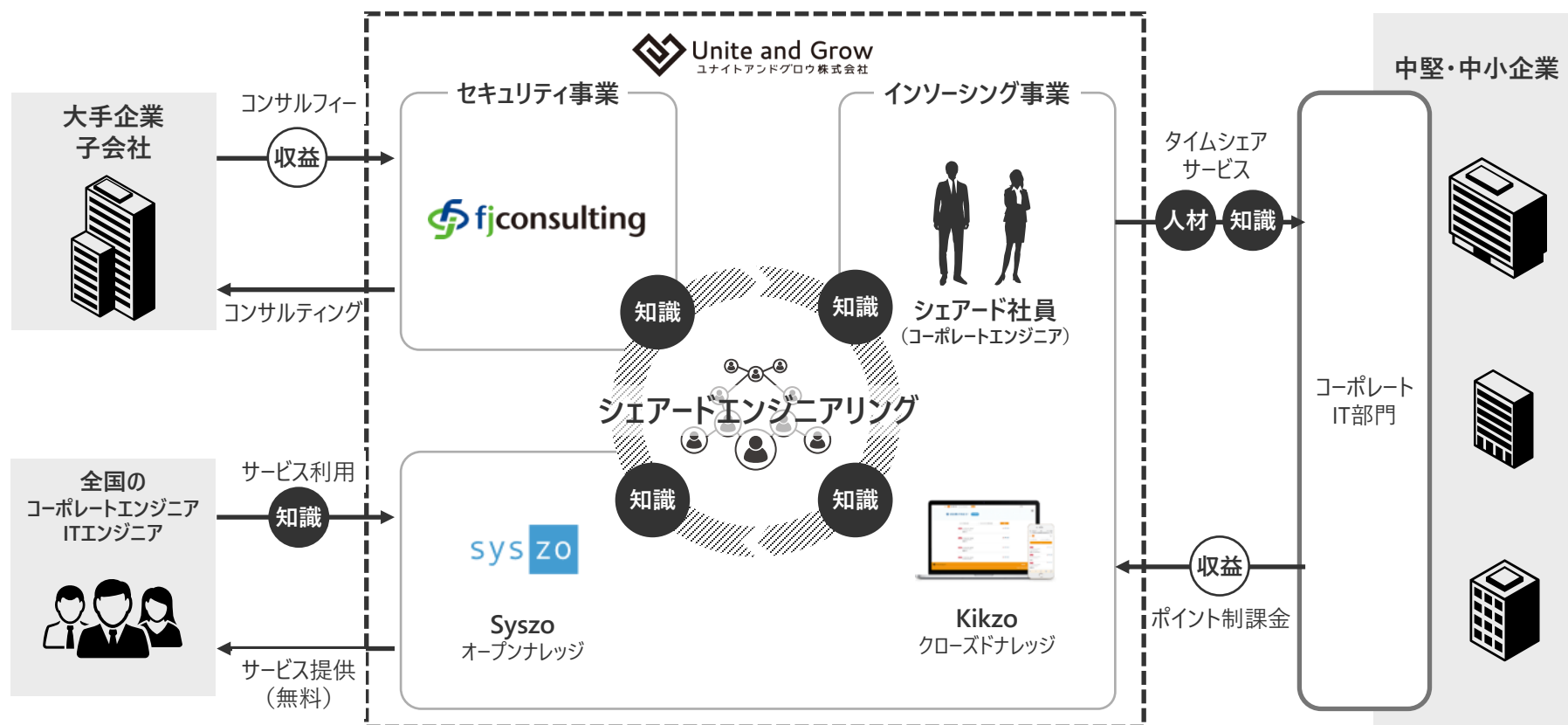
- 2005年の創業以来、中堅・中小企業（50名～1,000名の成長企業）の顧客ニーズにマッチするサービスを継続的に開発
- リーマンショック後の2010年には黒字化を達成。現在のサービス形態の確立に至る



※ここに記載する従業員数は、当社役員・従業員、子会社役員・従業員、業務委託社員を含めた、事業従事者の総数です。

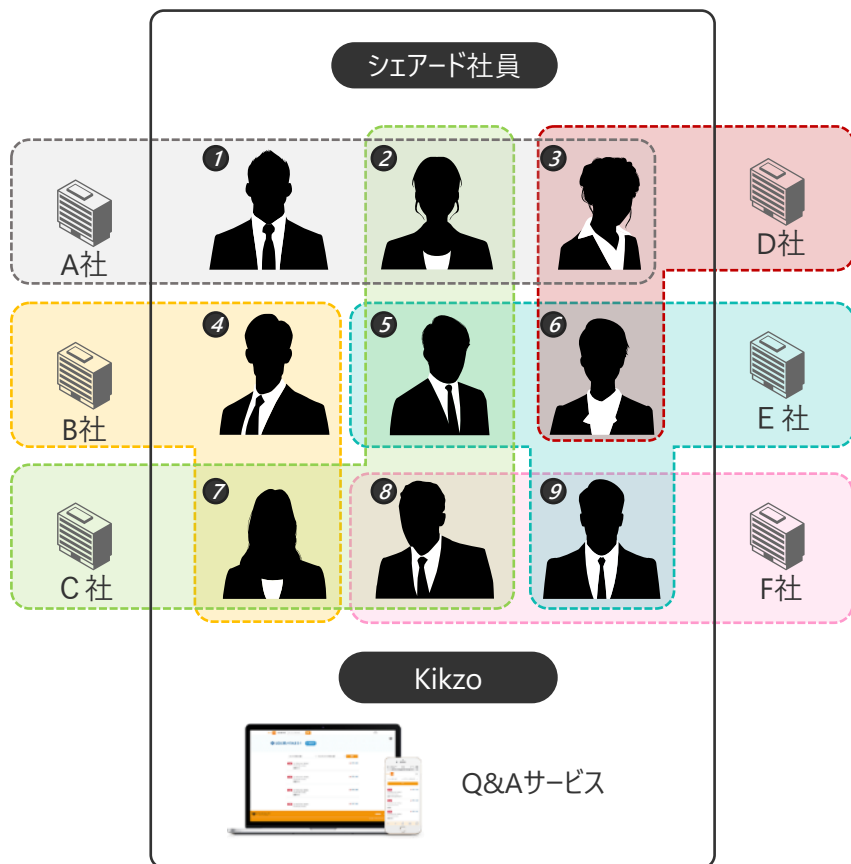
ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- ターゲット企業へのサービス提供を通じて、最新の知識やノウハウを循環させることで付加価値を向上
- 主力のインソーシング事業は、会員企業向けに時間単位でのサービス利用を中心としたポイント制課金モデルを採用



主力事業の概要：インソーシング事業

- 中堅・中小企業のコーポレートIT部門の業務支援に特化した、会員制のシェアリングサービスを提供
- 異なるスキルを有するシェアード社員の時間と知識を会員間でシェアすることで、「会員企業が共同で利用するコーポレートIT部門」の実現を目指す
- 受託開発やシステム運用が中心の一般的なITベンダーと比べ、コーポレートITに特化した総合支援サービスの提供で差別化



シェアード社員の業務例

システム活用 コンサルティング

- 情報システム構想立案
- システム投資計画
- 業務プロセス再構築
- 基幹システム統廃合
- 外部パートナー選定
- ISMS等の認証取得

システム運用代行

- クラウドサービス導入
- IT資産管理適正化
- 個別システムのリプレース
- NW/サーバ構築・運用
- インシデント管理・対応
- ドキュメント作成

システム担当者の 育成・交流支援

- 経験シェア型の勉強会
- 社員または外部講師による研修
- チームビルディング研修、
会議ファシリテーション、当社研修の社外開催

ITコンサルティングを中堅・中小企業へ

- 当社の事業は、技術者派遣サービスやSESサービスなどと比較されることがあるが、類似点は極僅か。類似モデルは大手企業向けのITコンサルティング会社となり、当社はこれとほぼ同様のサービスを中堅・中小の成長企業向けに最適化させ、しゅみを確立
- 中堅・中小企業向けの同サービスは、需要が高いものの収益化が困難であり、同様の専門サービスは現時点で存在していない

他社との違い				
	当社	ITコンサルティング会社	技術者派遣会社 SESサービス会社	システムインテグレータ (SI会社)
ターゲット顧客	中堅・中小の成長企業	大手・準大手企業	ITの開発現場	大手～中堅企業
契約形態	準委任契約		派遣契約 準委任契約	請負契約 準委任契約
稼働の粒度	時間単位		月単位	プロジェクト単位
立ち位置	システム発注者の立場		開発受注者の立場	
コントロール役	現場担当者／コンサルタント		営業	
教育の力点	IT全般／組織／経営		技術と技能の向上	
成功のポイント	コミュニケーション		スキルマッチ	成果物

01 中堅・中小成長企業向けに最適化されたビジネスモデル

- 顧客のコーポレートIT部門の一員としてのサービス提供、シェアード社員のスキルレベルの細分化・明確化
- スモールスタートを可能とするタイムシェアサービスにより、顧客ニーズへ柔軟かつ機動的に対応
- 顧客の信頼醸成による安定した顧客継続率（80%前後）とインバウンド中心の新規会員獲得

02 シェアリングゆえの効率的かつレバレッジの効いた収益モデル

- タイムシェアサービスの特性によるレバレッジの効いた収益モデル（1人あたり担当社数、1社当たり担当人数、個人のスキルレベル）
- 提供時間の短縮や高度なスキルの提供により、高まるサービス時間単価（最大17倍）
- 都心集中型ビジネス（本社から50分圏内でのサービス提供方針）による効率的な事業展開

03 権限委譲と現場主義による高い社員モチベーション

- 社員の主体性を尊重する組織運営（現場主義）で社員モチベーションと収益の好循環サイクルを確立
- 権限移譲（顧客との契約交渉権限）、成果報酬制度（固定給+インセンティブ給）の導入

04 エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング

- フラットな組織風土と人的ネットワーク構築による「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的かつ連続的なスキル向上」を実現
- 「ピラミッド型の管理体制」+「逆ピラミッド型のサービスオペレーション」+「Teal型の組織風土^(*)」で差別化

(*) Teal型組織とは、2014年にフレデリック・ラルーによって提唱された組織概念。誰かが指示や命令を出すようなヒエラルキー構造を持たず、各社員が主体性を持ち、各々フラットな位置づけで業務を遂行する組織体制として記載。

対象市場における成長ポテンシャル

- 当社の主要ターゲット層となる従業員数50名～1,000名の企業数は12.3万社（東京都は1.8万社）
- 当社では特に「成長企業」に的を絞ることで、売上成長・利益成長・ノウハウ向上のバランスをとりながら、長期にわたる成長実現を図る

従業員規模	企業数 (うち、東京都内の社数)	当社顧客数 実働会員 FY2022 (うち、東京都内の社数)	当社売上構成比 FY 2022
10人未満	316.6 万社	4 社	0 %
10～50人未満	55.8 万社	40 社	11 %
50～300人未満	10.9 万社 (1.5万社)	133 社 (123社)	64 %
300～1,000人未満	1.4 万社 (0.3万社)	30 社 (25社)	17 %
1,000～2,000人未満	0.2 万社	9 社	7 %
2,000～5,000人未満	0.1 万社	0 社	0 %
5,000人以上	0.06 万社	1 社	1 %
計	385.06 万社 (41万社)	217 社 (196社)	100 %

当社の
ターゲット

2. 2022/12期決算について

利益面で期初計画を超過達成して、二桁増収増益を達成
3Q以降、社員の退職が増加したものの、新卒採用は軌道に乗る

売上高
2,335 百万円
前年比 +12.5%
期初予想比 ▲1.4%

営業利益
324 百万円
前年比 +12.0%
期初予想比 +5.4%

親会社株主に帰属する当期純利益
238 百万円
前年比 +20.2%
期初予想比 +6.3%

事業トピックス

インソーシング事業

- 売上高は計画未達となったものの、販管費の効率化により、営業利益以下は予想を上回る
- コロナ禍で入社したシェアード社員の退職が目立った一方、新卒社員の定着、早期戦力化が進む

セキュリティ事業

- シェアード社員の研修を進め、セキュリティ関連のノウハウ蓄積が進む
(*1) Payment Card Industry Data Security Standard

本社関連

- 従業員を対象としたインセンティブ・プランとして「従業員向け株式交付信託」を導入

- 売上高は下期シェアード社員の退職増加への対応により期初予想を若干未達
- 株式報酬等による処遇の改善により、シェアード社員の人件費が増加し、原価率が上昇
- 販管費の効率化により、営業利益以下は予想を上回った

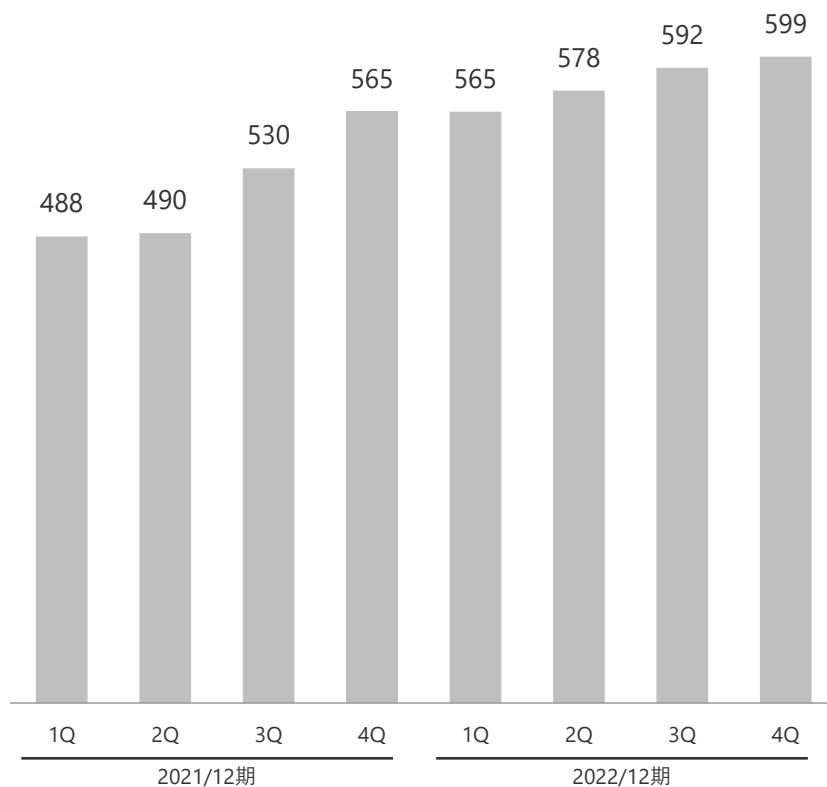
	2021/12期		2022/12期				
	実績 (百万円)	売上高比 (%)	期初予想 (百万円)	実績 (百万円)	売上高比 (%)	前年同期比 (%)	期初予想比 (%)
売上高	2,075	100.0	2,368	2,335	100.0	12.5	▲1.4
売上原価	1,061	51.1	1,195	1,216	52.1	14.6	+1.7
売上総利益	1,014	48.9	1,172	1,119	47.9	10.4	▲4.5
販売管理費	724	34.9	864	795	34.1	9.7	▲8.0
営業利益	289	13.9	307	324	13.9	12.0	+5.4
経常利益	294	14.2	307	324	13.9	10.1	+5.4
親会社株主に帰属する 当期純利益	198	9.6	224	238	10.2	20.2	+6.3

売上高・営業利益の四半期推移

- 売上高は、主力のインソーシング事業を中心に四半期ベースで拡大し、過去最高の四半期売上高を更新
- 営業利益率は、3Q以降のシェアード社員の退職が目立ったものの、2022/12期の3Qから4Qにかけての利益率の低下幅は前四半期と比較して限定的

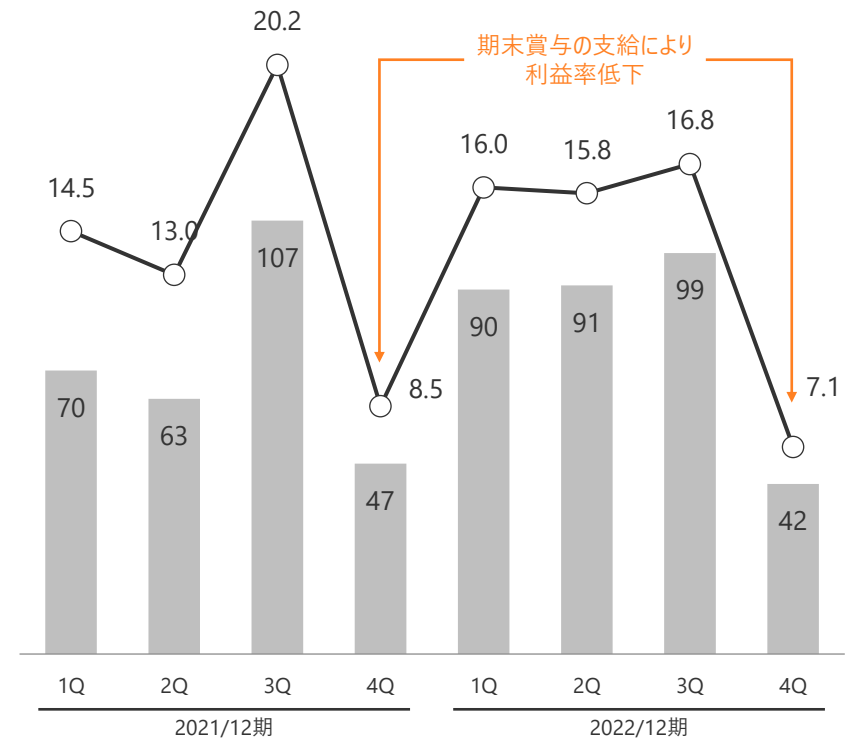
売上高の四半期の推移

(百万円)



営業利益率の四半期の推移

(%)

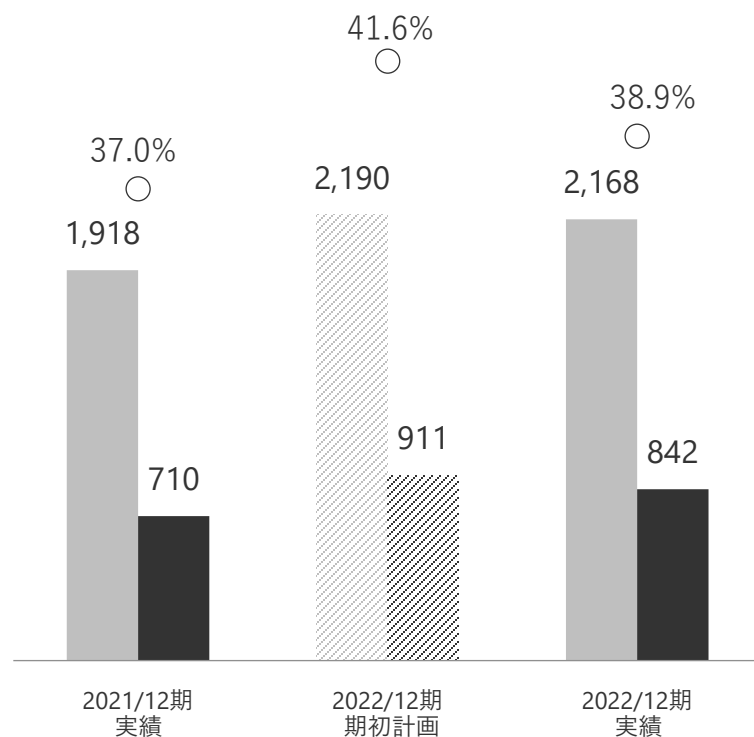


セグメント別実績

インソーシング事業

- 前期比で売上高13.0%増、セグメント利益18.6%の増収増益
- 下期以降シェアード社員のスキルレベルの積極的な見直しによりコスト増を吸収し、通期で二桁増収増益を達成

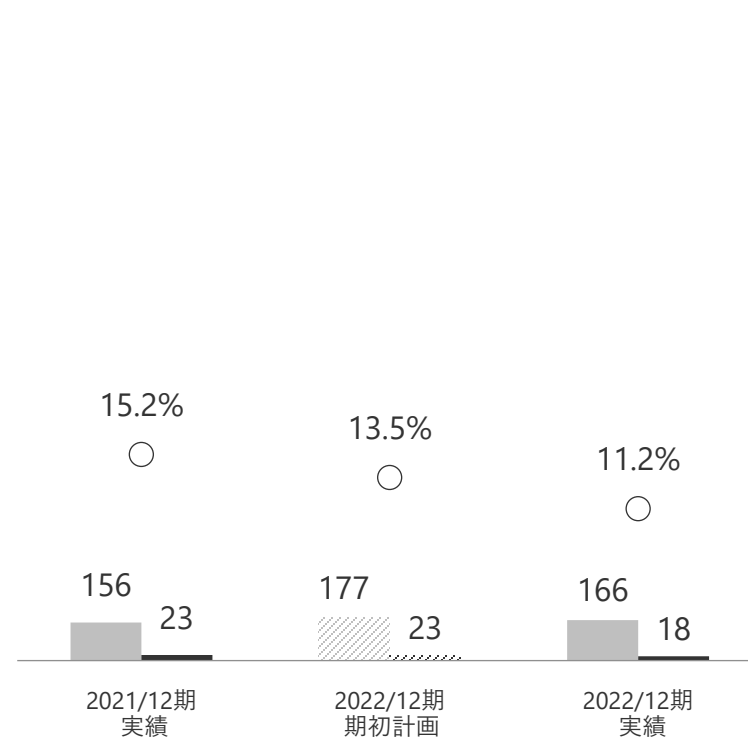
■売上高（百万円） ■セグメント利益（百万円） ○セグメント利益率



セキュリティ事業

- 前期比で売上高6.6%増、セグメント利益21.7%減の増収減益
- PCI DSSの日本語バージョンのリリースが遅れたことにより売上高、利益ともに計画未達
- シェアード社員の研修を進め、セキュリティ関連のノウハウ蓄積が進む

■売上高（百万円） ■セグメント利益（百万円） ○セグメント利益率

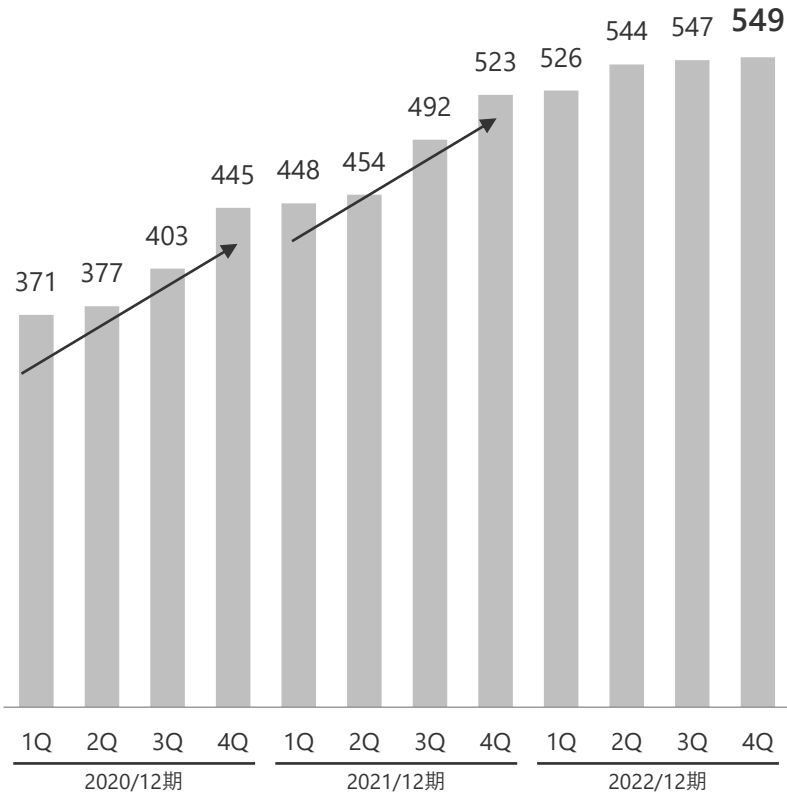


インソーシング事業の動向 (1/2)

- 四半期売上高は、3Q以降のシェアード社員の退職増加の影響があったものの、四半期ベースで拡大続く
- シェアリング企業数は引き合いが強く増加したものの、案件の見直しが継続し実働会員は一時的に減少
- シェアード社員数は前期末から17人増加。採用人数は増加した一方、コロナ禍で入社した社員の退職が目立ち、3Q末は減少したものの、4Qには再び増加に転じる

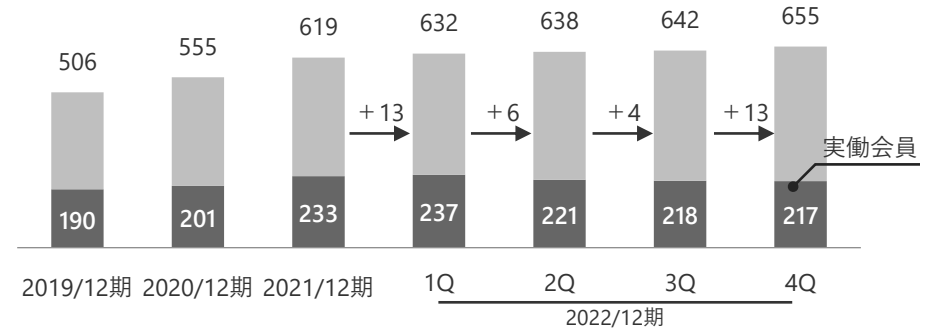
四半期ベースの売上高推移

(百万円)



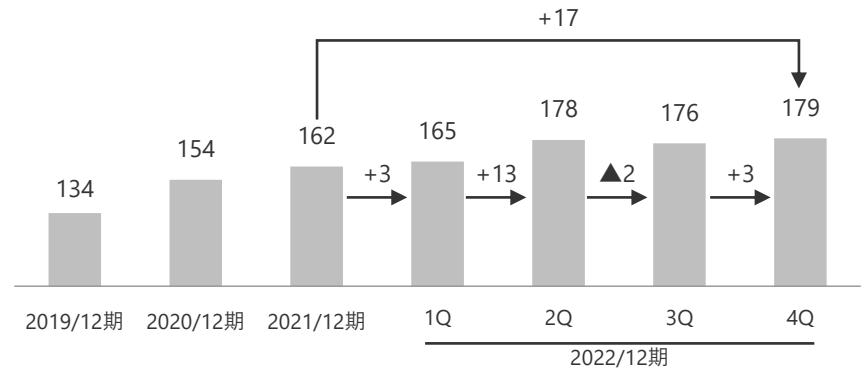
シェアリング企業数の推移

(期末会員数：社)



コーポレートエンジニアプールの推移

(期末シェアード社員数：人)

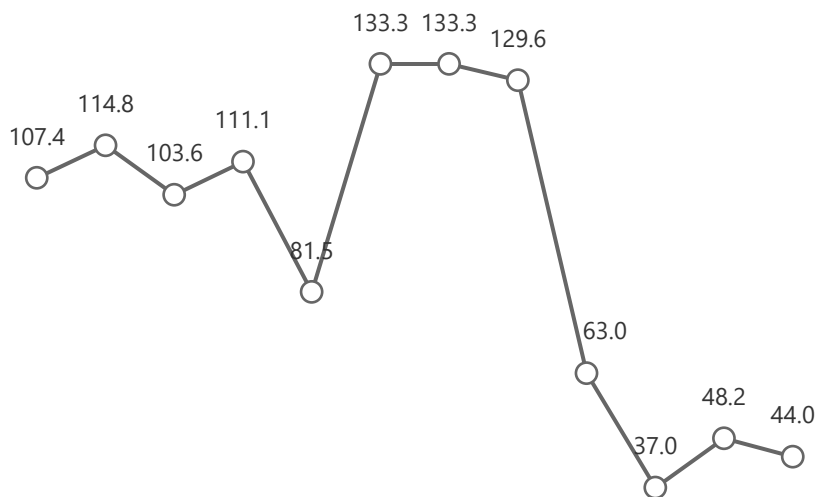


インソーシング事業の動向 (2/2)

- 新規顧客との取引を緩やかに再開。既存顧客の案件精査と並行して進めたため、新規会員数指数は再び低下
- 稼働率は新卒採用者の早期戦力化により高水準を維持

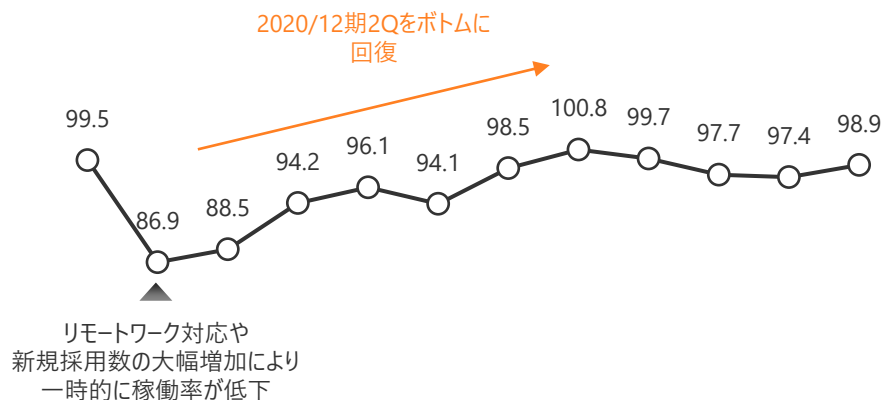
新規会員指数^{※1}の動向

(※1) 2019/12期第1四半期の新規顧客数を100として指数化



稼働率指数の推移^{※2}

(※2) 2019/12期第1四半期の稼働率を100とした指数



1Q	2Q	3Q	4Q
2020/12期			
1Q	2Q	3Q	4Q
2021/12期			
1Q	2Q	3Q	4Q
2022/12期			

1Q	2Q	3Q	4Q
2020/12期			
1Q	2Q	3Q	4Q
2021/12期			
1Q	2Q	3Q	4Q
2022/12期			

営業利益の増減要因

- インソーシング事業の既存顧客の取引拡大が増収効果を牽引
- 株式報酬等の処遇の向上により、シェアード社員の人件費が増加したため粗利率は低下するも、2桁増益を達成

増収効果要因

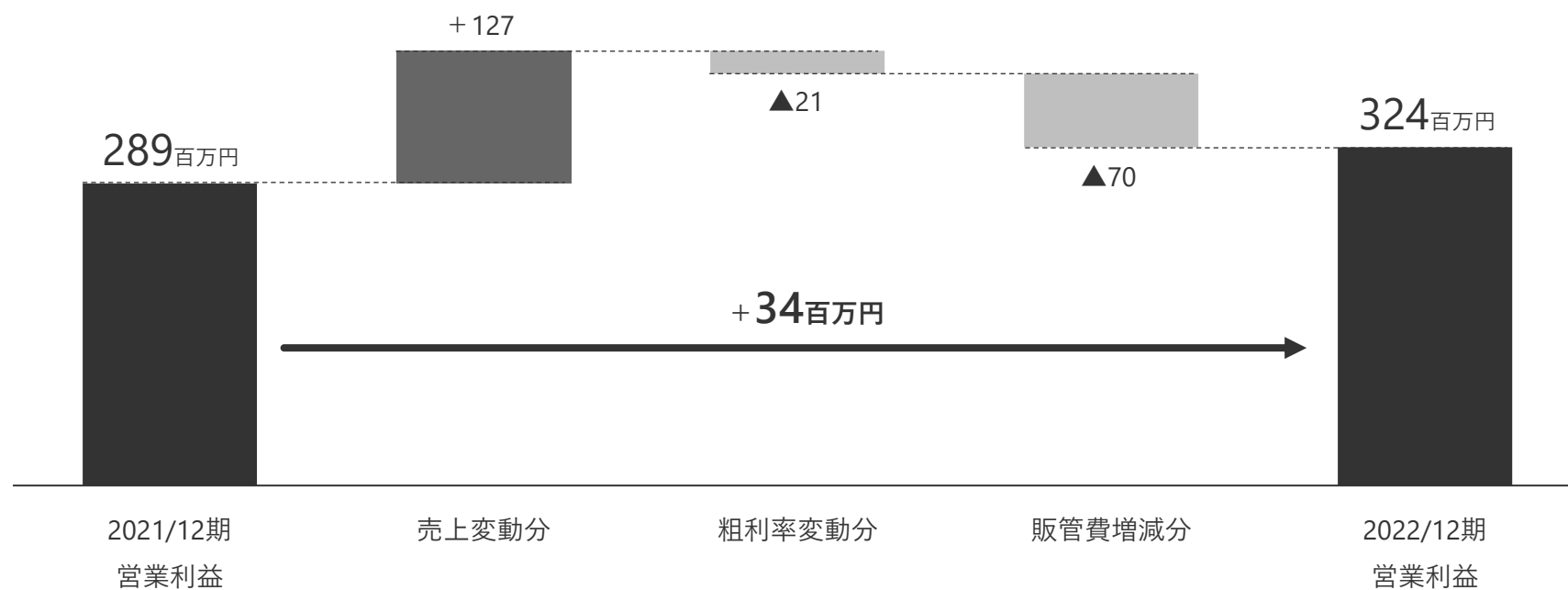
- インソーシング事業の1実働会員当たりの売上高増加
- セキュリティ事業の売上高はPCI DSSの日本語バージョンのリリース遅れが影響し減収

粗利率悪化要因

- 株式報酬等の処遇の向上により、シェアード社員の人件費が増加し粗利率は低下

販管費増加

- 人員増加による人件費の増加
- 採用数の増加による人材採用費の増加
- 動画制作等の採用広報関連費用の増加



- 内部留保の積み上がりにより株主資本が増加、現金及び預金が積み上がる
- 自己資本比率は前期末65.4%から67.6%へ上昇

(百万円)			
科目	2021/12期末	2022/12期末	前年末差
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	1,914	2,136	+221
売掛金	14	17	+3
流動資産合計	1,946	2,176	+230
固定資産			
有形固定資産	86	78	▲8
無形固定資産	11	46	+34
投資その他の資産	64	65	+0
固定資産合計	162	190	+27
資産合計	2,109	2,366	+257

(百万円)			
科目	2021/12期末	2022/12期末	前年末差
負債の部			
流動負債			
未払金	129	135	+6
契約負債 [※]	404	412	+8
流動負債合計	709	741	+31
固定負債			
固定負債合計	20	25	+5
負債合計	729	767	+37
純資産の部			
株主資本合計	1,379	1,599	+220
純資産合計	1,379	1,599	+220
負債純資産合計	2,109	2,366	+257

※ 前期までの表示は前受金

3. 2023/12期の見通し

2023/12期見通し

- コーポレートIT総合支援（旧インソーシング事業）の拡大、コーポレートIT内製開発支援（新規事業）の立ち上がりを見込み15%前後の増収を計画
- 人材採用費用に加え、採用広報関連や教育研修費用等の増加を見込むものの、利益は18%前後の増益を計画

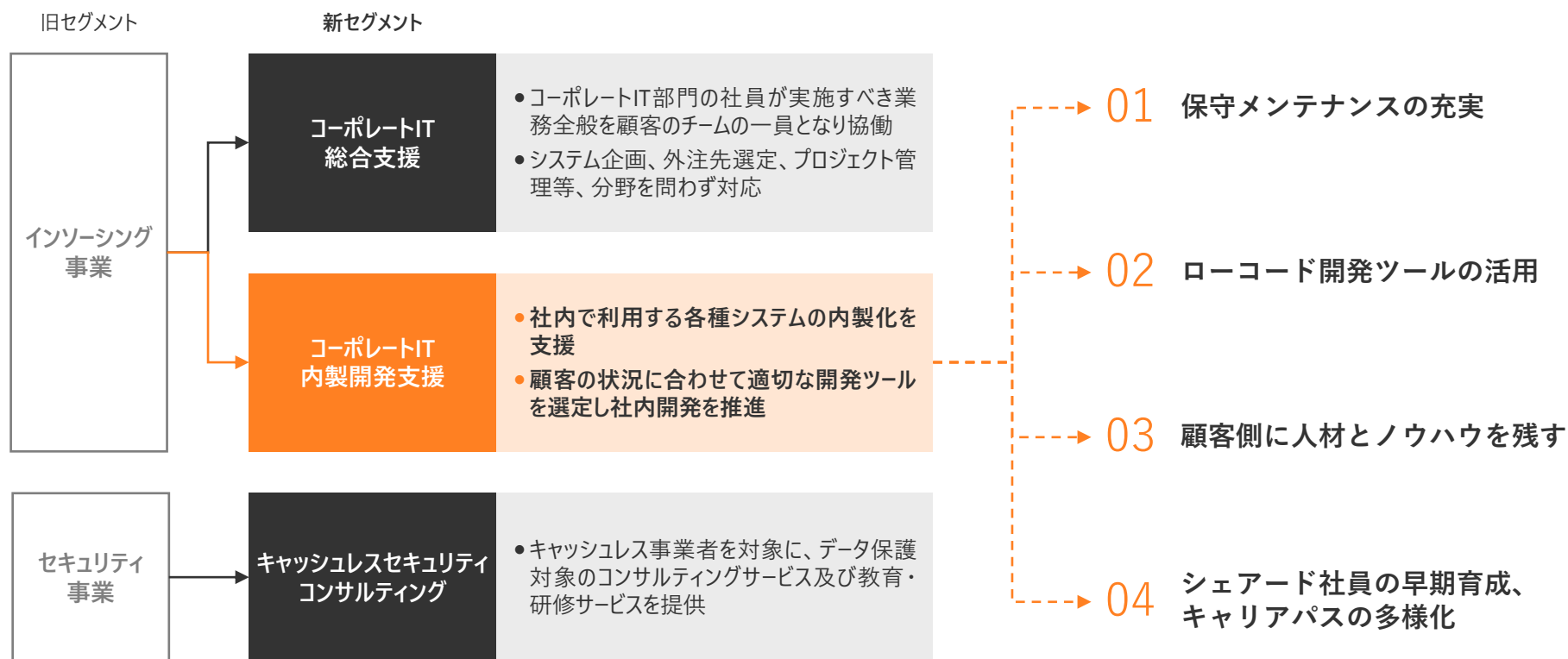
	2022/12期		2023/12期		期比較	
	実績 (百万円)	売上比 (%)	予想 (百万円)	売上比 (%)	前期比 (%)	売上比増減 (pt)
売上高	2,335	100.0	2,676	100.0	+14.6	-
売上原価	1,216	52.1	1,281	47.9	+5.4	▲4.2
売上総利益	1,119	47.9	1,395	52.1	+24.7	+4.2
販売管理費	795	34.1	1,013	37.9	+27.4	+3.8
営業利益	324	13.9	382	14.3	+17.9	+0.4
経常利益	324	13.9	381	14.3	+17.9	+0.4
親会社株主に帰属する 当期純利益	238	10.2	276	10.3	+16.1	+0.1

新規事業の開始に伴うセグメントの見直し

- コーポレートIT内製開発支援サービス（以前DevOps事業として説明）の本格化に伴い、セグメントの見直しを実施
- インソーシング事業を「コーポレートIT総合支援」と「コーポレートIT内製開発支援」に分割
- 「コーポレートIT内製開発支援」では、ローコード開発ツールを活用した業務システム等の内製開発に特化することによるノウハウの蓄積と、既存顧客への導入に加え、新規顧客の取り込みも測り、ビジネスの拡大を狙う

セグメントの見直し（2023/12期より）

コーポレートIT内製開発支援 単独事業化の目的





セグメント別見通し

- コーポレートIT総合支援（旧インソーシング事業）は、シェアード社員の15%程度（30人前後）の増員を計画。
- コーポレートIT内製開発支援は、案件数および案件規模、それぞれ15%程度の獲得・拡大を計画。
- キャッシュレスセキュリティ・コンサルティングは、セキュリティ関連の知識の底上げとともに案件増加を見込む。

	2022/12期（実績）		2023/12期（予想）				期比較	
	インソーシング 事業	セキュリティ 事業	旧インソーシング事業		旧セキュリティ事業		旧インソーシング 事業	旧セキュリティ 事業
			コーポレートIT 総合支援	コーポレートIT 内製開発支援	キャッシュレス セキュリティ・ コンサルティング			
売上高	2,168	166	2,508	2,388	119	168	+15.7%	+0.8%
セグメント利益	842	18	1,020	964	55	22	+21.1%	+19.8%
利益率	38.9%	11.2%	40.7%	40.4%	46.4%	13.3%	+1.8pt	+2.1pt

営業利益の増減要因見通し

- コーポレートIT総合支援の人員増と価格見直しによる稼働単価の上昇を見込み、売上高増加と共に粗利率の改善も見込む
- 採用動画制作等の採用活動強化による採用関連費用、教育研修費用の増加等により販管費の増加を見込む

増収効果要因

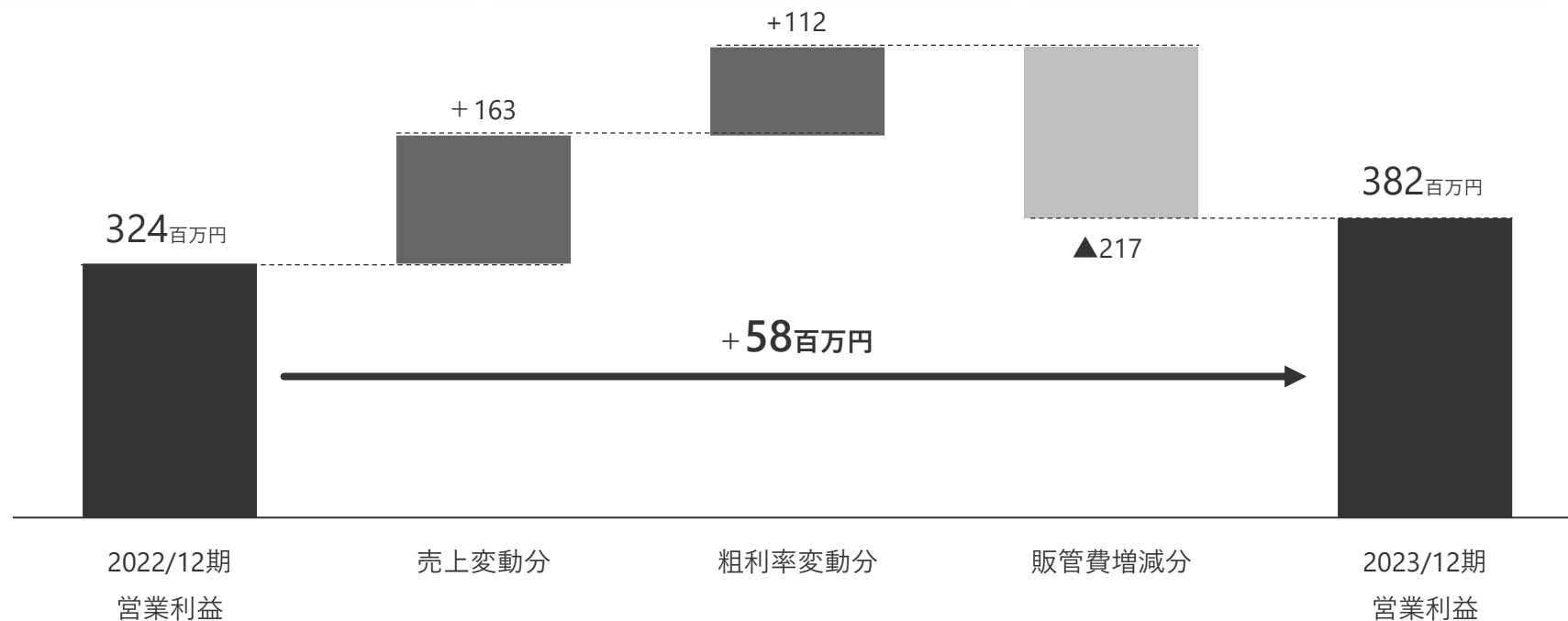
- ・ コーポレートIT総合支援のシェアード社員増とサービス価格見直しによる稼働単価の上昇
- ・ コーポレートIT内製開発支援の立ち上がりによる売上増加

粗利率改善要因

- ・ シェアード社員のスキルレベルの上昇による稼働単価の上昇

販管費増加

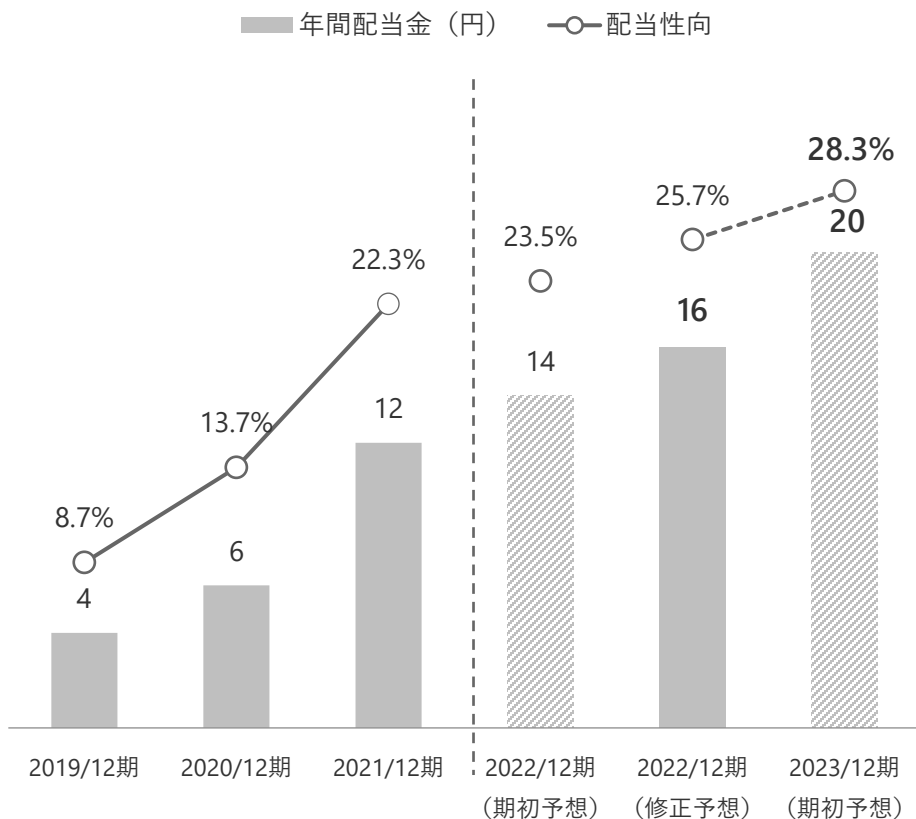
- ・ 採用活動強化に伴う広告宣伝費用の増加
- ・ 教育研修費用の増加
- ・ システム投資の費用計上開始



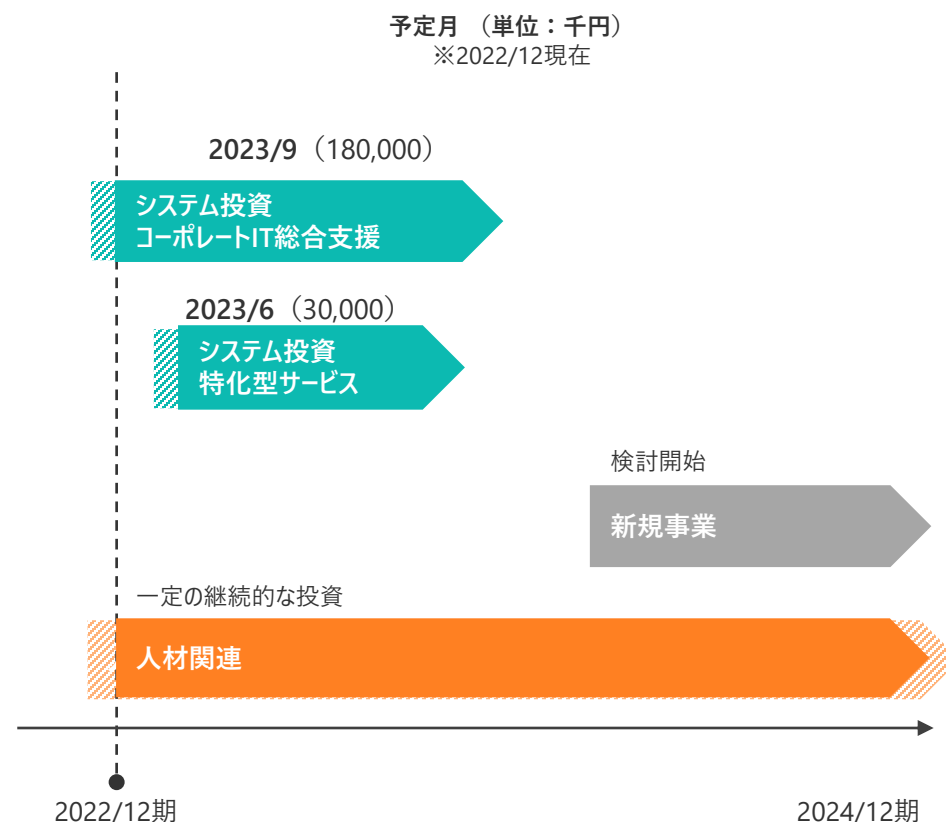
株主還元と中期の投資の考え方

- 配当金は期初予想の14円から2円増配の16円、2023/12期はさらに4円増配し、1株当たり20円の配当予想
- 株主還元については、業績に応じた利益配分を基本に、将来の事業展開および経営基盤強化等の成長投資に必要な内部留保を確保しつつ、配当性向30%を目標に安定的な配当を継続して実施
- 中期的にはシステムの増強・開発への投資、特化型サービスの立ち上げに伴う投資を計画し、人材採用やブランディング等の人材関連への投資は継続して実施予定

配当金の推移



中期の投資のイメージ

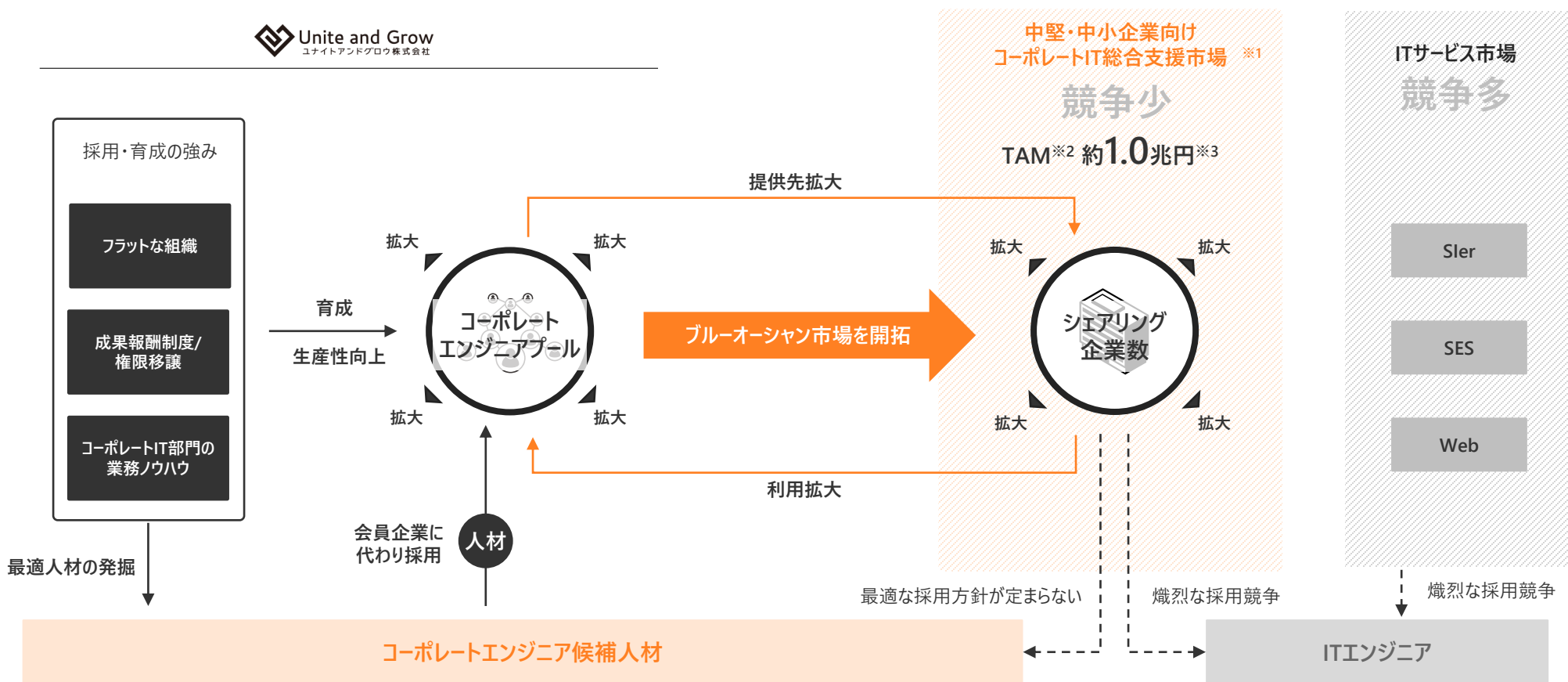


※ 2020年9月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施しております。
 ※ 2023年12期(期初予想)は、従業員向け株式交付信託28,000株を自己株式に含んでおります。

4. 成長戦略

ブルーオーシャン市場を開拓する当社の成長モデル

- 中堅・中小成長企業向けコーポレートIT業務の総合支援を対象とした市場は、競争が少ないブルーオーシャン市場
- 有能なコーポレートエンジニアプールの拡大、全国の成長企業の会員化を進め、コーポレートITシェアリングカンパニーとして唯一無二の存在を目指す



(*1) 当社の造語。

(*2) TAMとは、Total Addressable Marketの略称。

(*3) 2021年2月12日時点での推計。

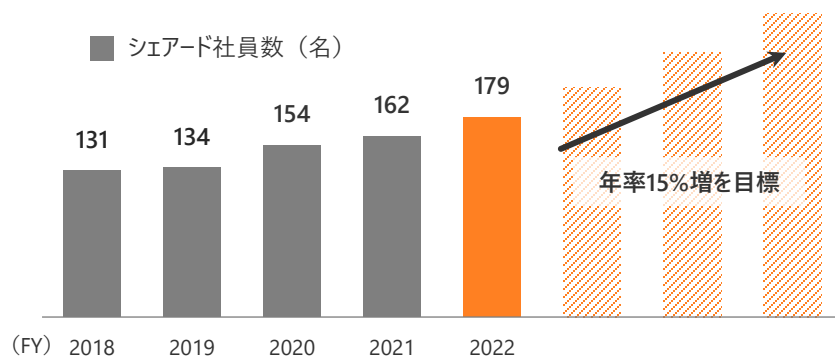
当社サービス対象顧客数（総務省平成28年経済センサス）×シェアリング指標×シェアード社員一人あたり売上高により算出。

主力事業の成長指標

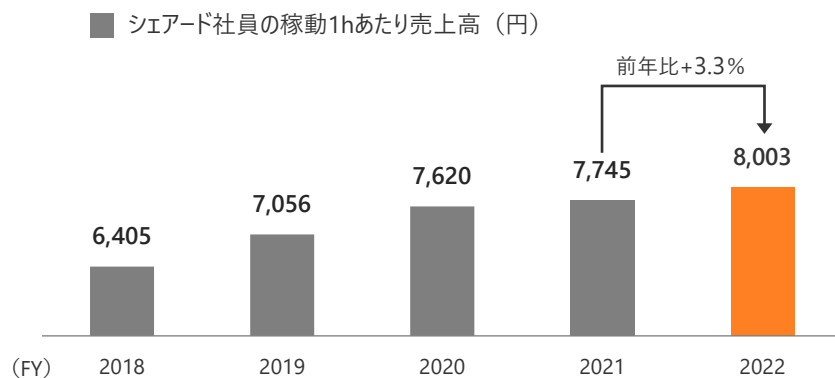
- コーポレートエンジニアプールの増加率は年率15%に設定。採用・育成の両面で無理のない成長基盤拡大を進める
- シェアリング企業数の増加を推進しつつ、既存顧客の支援強化によって取引を拡大し、当社の競争力向上を図る

コーポレートエンジニアプールの拡大

シェアード社員数の推移と増加方針

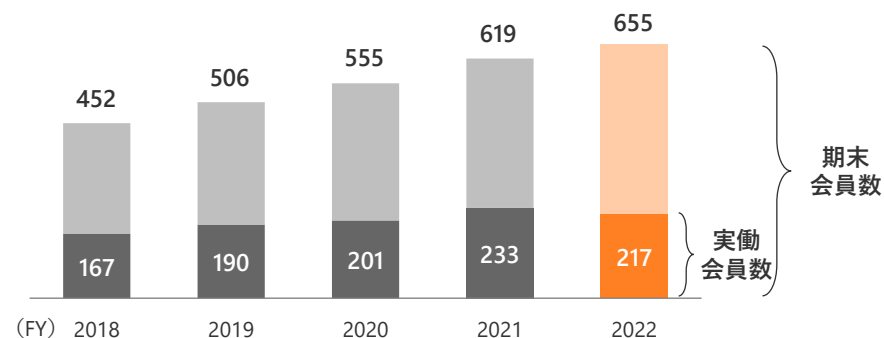


生産性指標



シェアリング企業数の推移

(単位：社)



シェアリング指標 (FY2022.4Q)

1社あたり平均担当者数

シェアード社員
3.13人
(前期末比 +0.11人)

1人あたり平均担当社数

会員企業
3.71社
(前期末比 ▲0.40社)



Unite and Grow

中堅・中小企業向け
コーポレートIT業務総合支
援市場での収益化

01 選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

02 分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

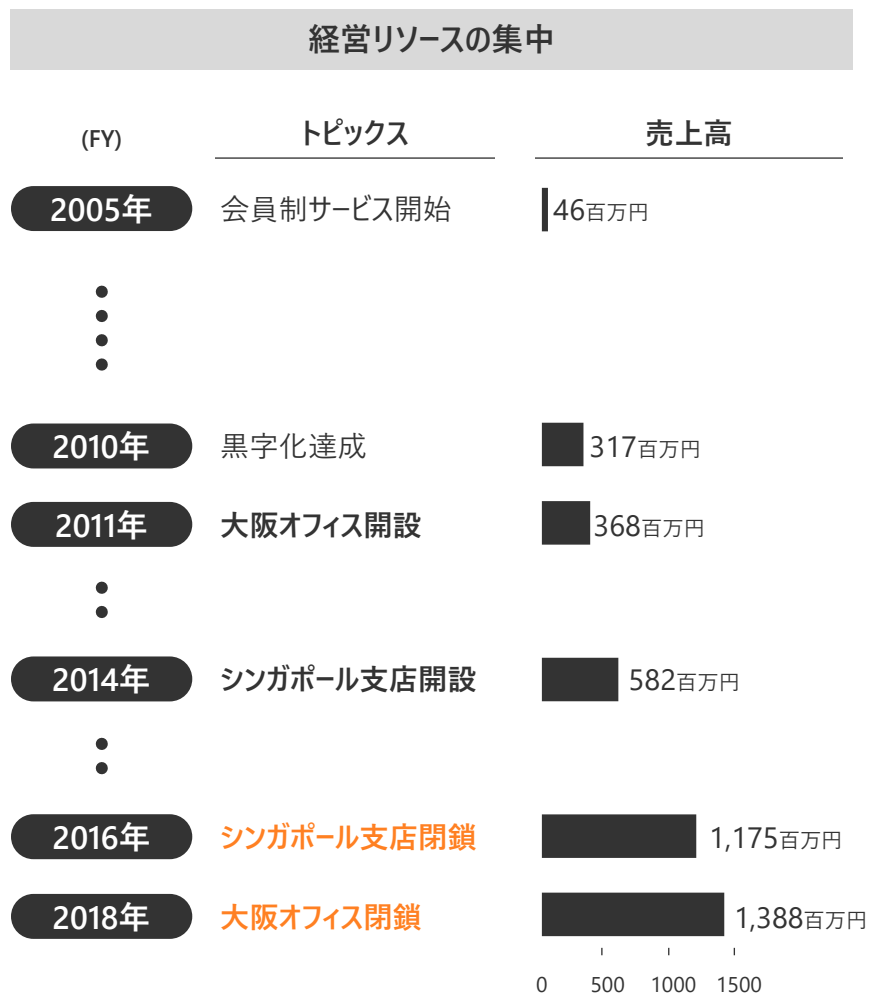
03 ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

04 特化型事業の開発：グループ総合力を強化

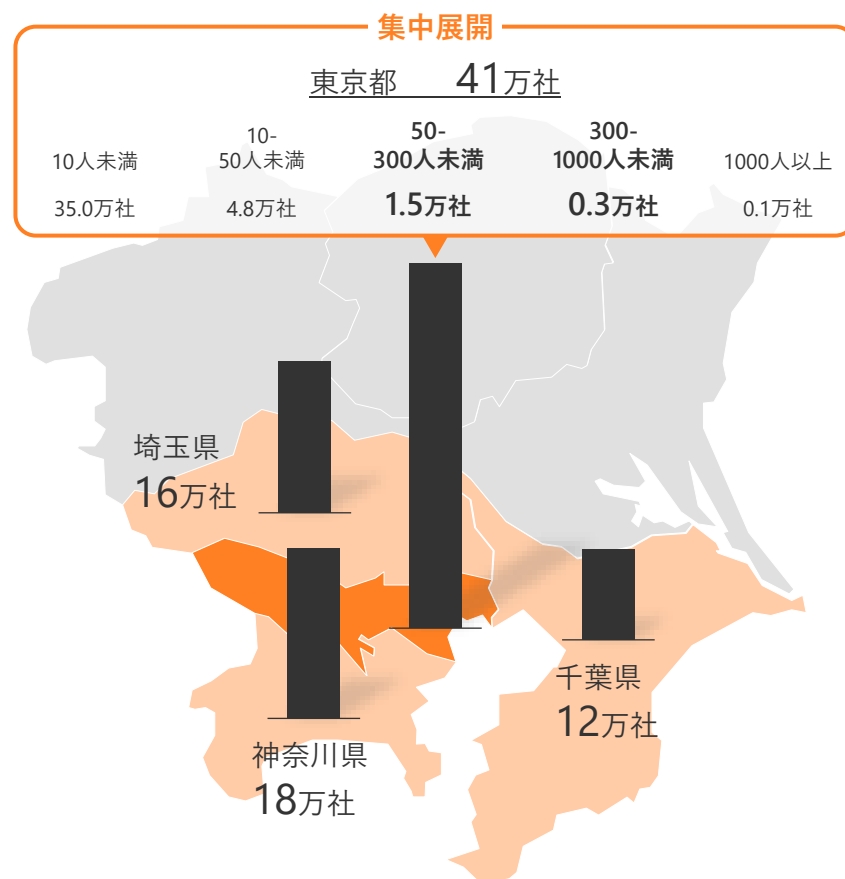
選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 50名～1,000名の成長企業にターゲットを絞り、事業基盤の早期拡大の実現を目指す
- 首都圏エリアの顧客獲得ポテンシャルは特に大きく、当面は集中的な展開により成長を加速

経営リソースの集中



首都圏エリアにおける中小企業数

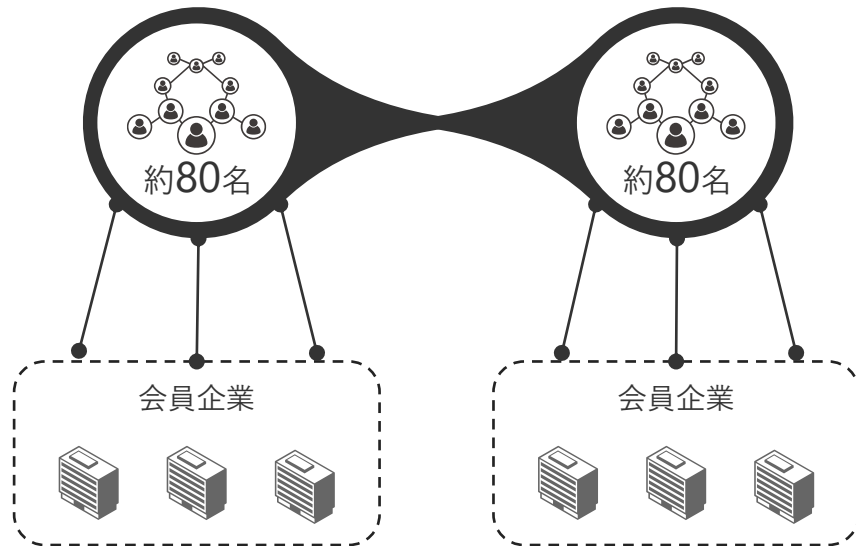


出所：総務省「平成28年経済センサス-活動調査」

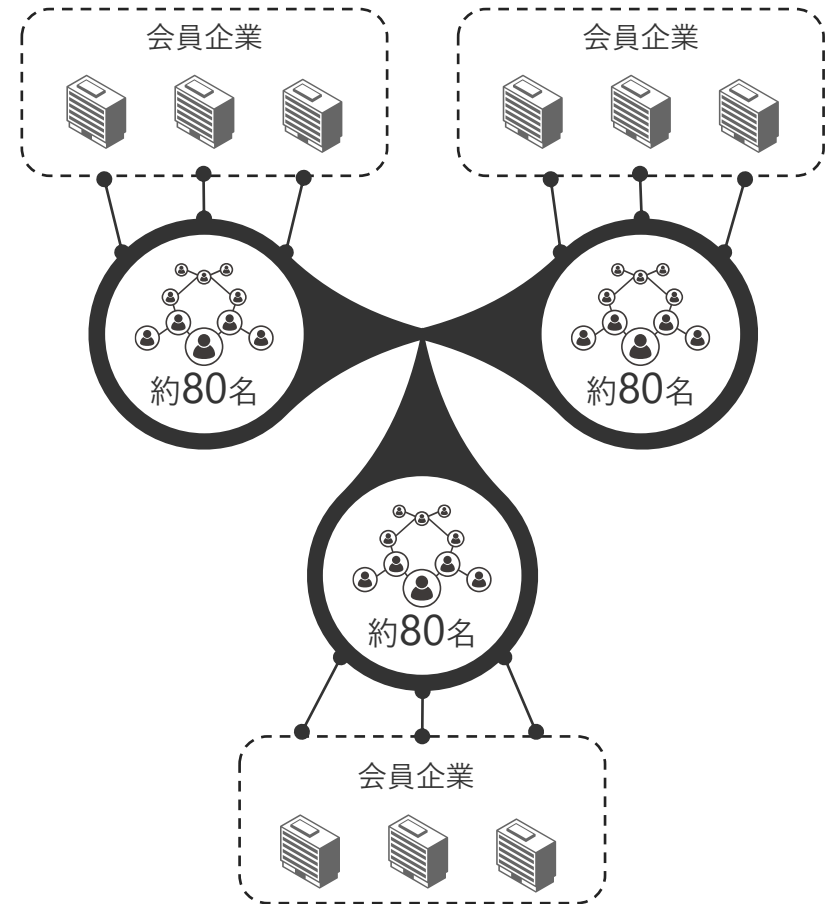
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 70名～150名を1事業部とすることで、シェアリング密度の維持と向上を図る
- フラットな組織形態によって、個人の強みを伸ばしながら柔軟な人員配置を行い、事業を成長

FY2018～2021

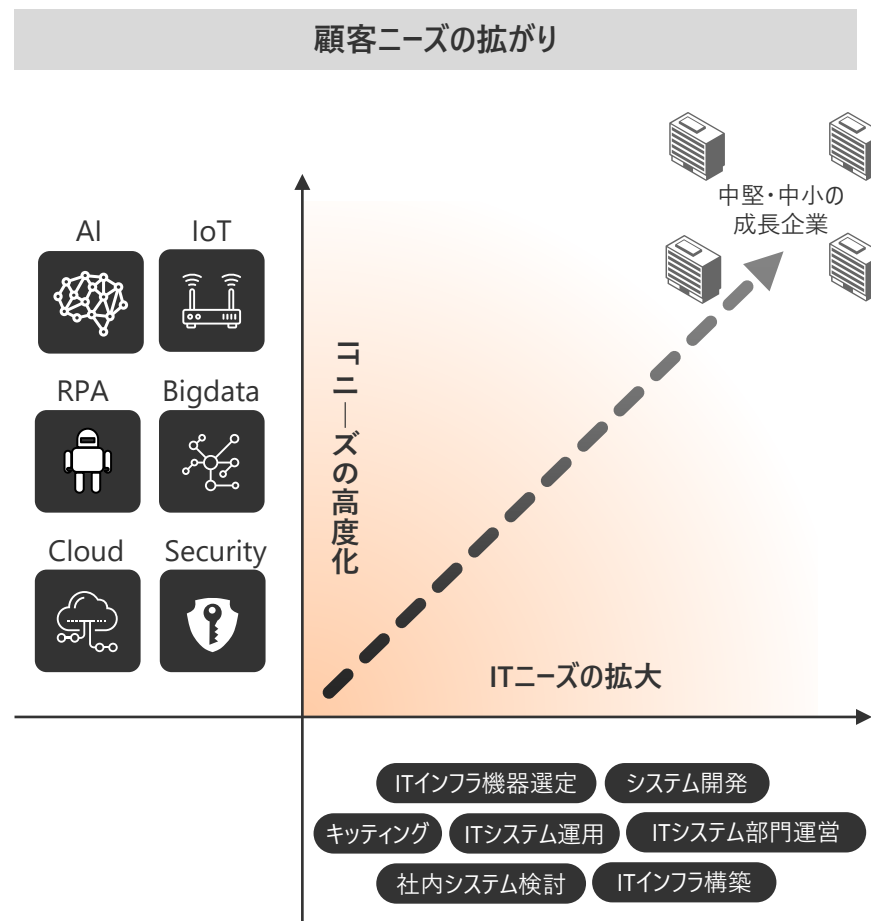


FY2022



ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

- 多様化する顧客ニーズに深く入り込み、課題解決の経験を蓄積し、個人と組織のノウハウを磨く
- 「UGアカデミー」や特化型サービスを活用し、経験をグループ内でシェアリングし、個人の成長と組織の成長を推進



ノウハウの深化：従業員の育成実績

- FY2022では、継続的な社内研修の実施によりL1からL2、L3からL4へのスキルアップが増加
- 特にコロナ禍で全社的なテレワークの推進から社内研修数も増加し、社長主催の直接研修を推進し、コーポレートエンジニアとしての必要なノウハウ育成が加速

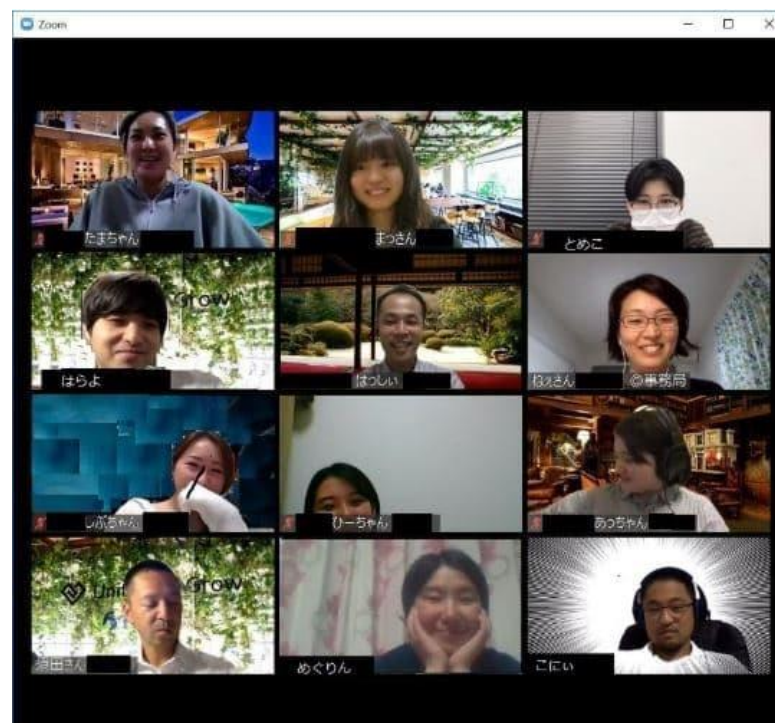
スキルレベルの変化実績※1 (FY2022)

スキルレベル	従業員構成比		変化率
	1月時点	12月時点	
L1	14.9%	3.2%	▲11.7
L2	34.4%	40.9%	+6.5
L3	37.0%	36.3%	▲0.7
L4	11.7%	14.3%	+2.6
L5	0.7%	4.6%	+3.9
L6	1.3%	0.7%	▲0.7

大きく増加

社内研修の動向

- リモート対応の浸透で社内研修開催数が大幅に増加
- 社長主催の直接研修も年間31回開催（FY2022）し、その動画を社内向けSNSで配信。コーポレートエンジニアの直接的な育成に影響

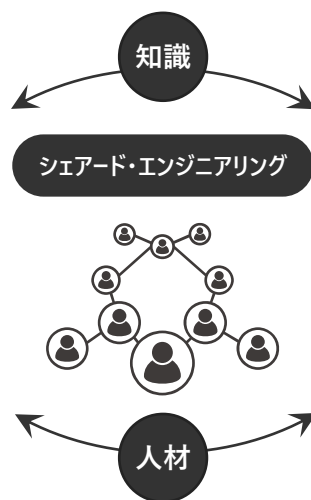
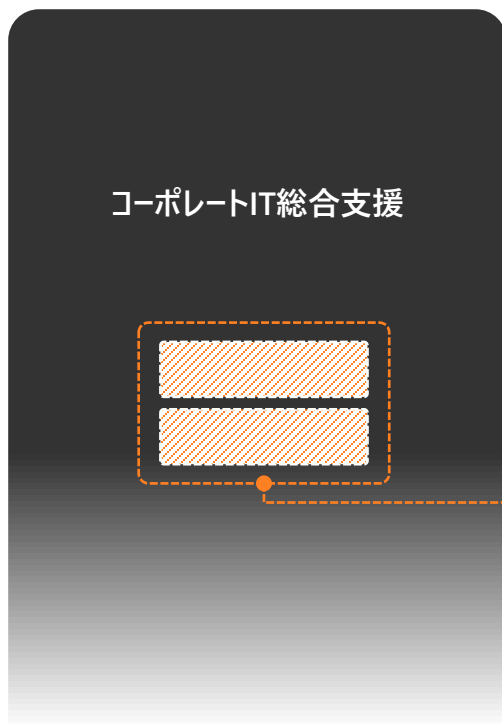


(※1) 1月時点で在籍した従業員のスキルレベルと同従業員の12月時点でのスキルレベルの構成比を比較。

特化型事業の開発：グループ総合力を強化

- 専門性の高い特化型サービスの立上げによって、高付加価値化をさらに進める
- 個人ごとに異なる専門性をそれぞれが伸ばし、有機的につなげることで、グループの総合力を高めていく

ゼネラルサービス



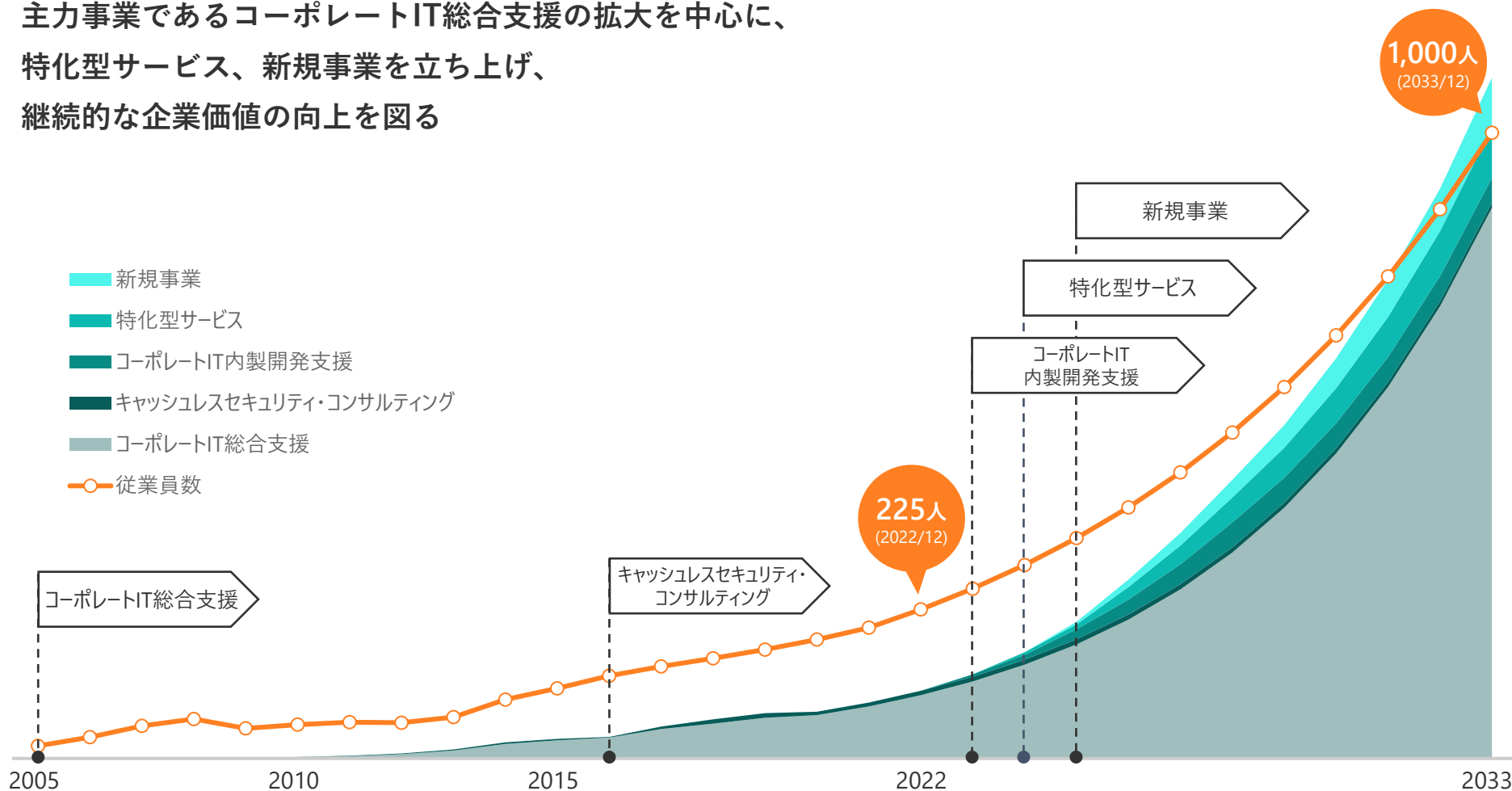
特化型サービス



顧客の需要が高く、既存事業内で実施しているサービス等を検討

グループビジョン2033

主力事業であるコーポレートIT総合支援の拡大を中心に、
特化型サービス、新規事業を立ち上げ、
継続的な企業価値の向上を図る



Appendix

キャッシュレスセキュリティ・コンサルティング

- カード会社や銀行など金融機関へのサービス提供実績を持つキャッシュレスセキュリティ専門会社「fjコンサルティング」によって事業を展開
- PCIデータセキュリティ基準（PCI DSS※1）の豊富な経験や、改正割賦販売法の多数の対応経験により培われた専門性をキャッシュレス事業者やフィンテック事業者に提供



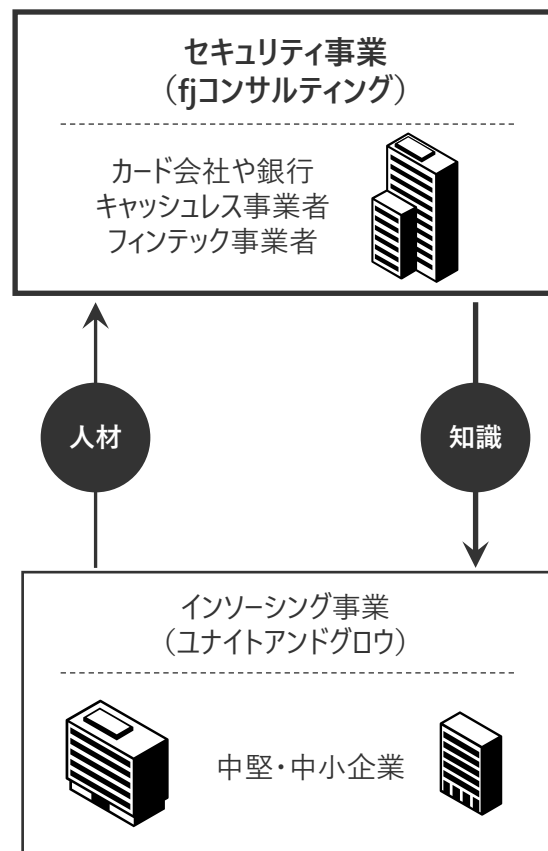
fjコンサルティング株式会社

コンサルティングサービス

- PCI DSS準拠／運用支援コンサルティング
- PCI DSSテスト（要件11）内製化支援コンサルティング
- 改正割賦販売法対応（非保持化／IC化）支援コンサルティング
- セキュリティ顧問サービス

教育・研修サービス

- PCI DSS研修コース
- PCI DSS脆弱性スキャン・ペネトレーションテストトレーニングコース



(*1) Payment Card Industry Data Security Standard

特長・強みのハイライト

01

中堅・中小成長企業に最適化されたビジネスモデル

02

効率的かつレバレッジの効いた収益モデル

03

権限委譲と現場主義による高い社員モチベーション

04

エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング

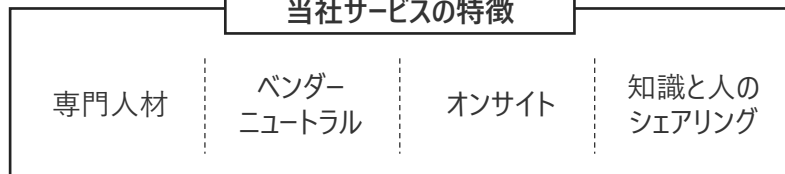
顧客への最適化 (1/4) : サービスとスキル定義

- 当社は、中堅・中小の成長企業に徹底的にフォーカスして、サービスモデルを確立
- シェアード社員のスキルレベルを四半期ごとに見直すことで、同じ品質を同じ金額で提供することに努め、顧客との長期にわたる信頼関係を構築

サービスの最適化

スキルの最適化

当社サービスの特徴



顧客メリット

採用・育成コストの削減
 雇用・退職リスクの低減
 費用の変動費化
 IT部門人員構成の最適化
 他社ノウハウの間接的な活用

ハードスキル

- 中堅・中小企業のコーポレートIT部門で必要とされる技術や経験を数値化

22項目

ソフトスキル

- コーポレートIT部門の付加価値を高めるのに欠かせない、コミュニケーションスキルを数値化

5項目



20段階のシェアード社員スキルレベル

顧客への最適化 (2/4) : スキルレベル構成要素詳細

ハードスキル：22項目

IT戦略・企画構築	統制セキュリティ	OAインフラ	
IT戦略	アプリセキュリティテクノロジー	プラットフォームテクノロジー	TELテクノロジー
新規事業開発	インフラセキュリティテクノロジー	DBテクノロジー	クラウドテクノロジー
業務系システム企画	セキュリティ運用設計	NWテクノロジー	ファシリティマネジメント
戦略系システム企画	IT統制	Storage・SANテクノロジー	
OA系システム企画			
マネジメント	プログラミング・テスト	ITサービスデスク	その他スキル
プロジェクトマネジメント	プログラミング	システム運用	その他スキル
	テストプランナー	ユーザーサポート・カスタマーサポート	

ソフトスキル：5項目

法人理解力

課題対応力

コミュニケーション力

セルフマネジメント力

コラボレーション力

顧客への最適化 (3/4) : スモールスタートが可能

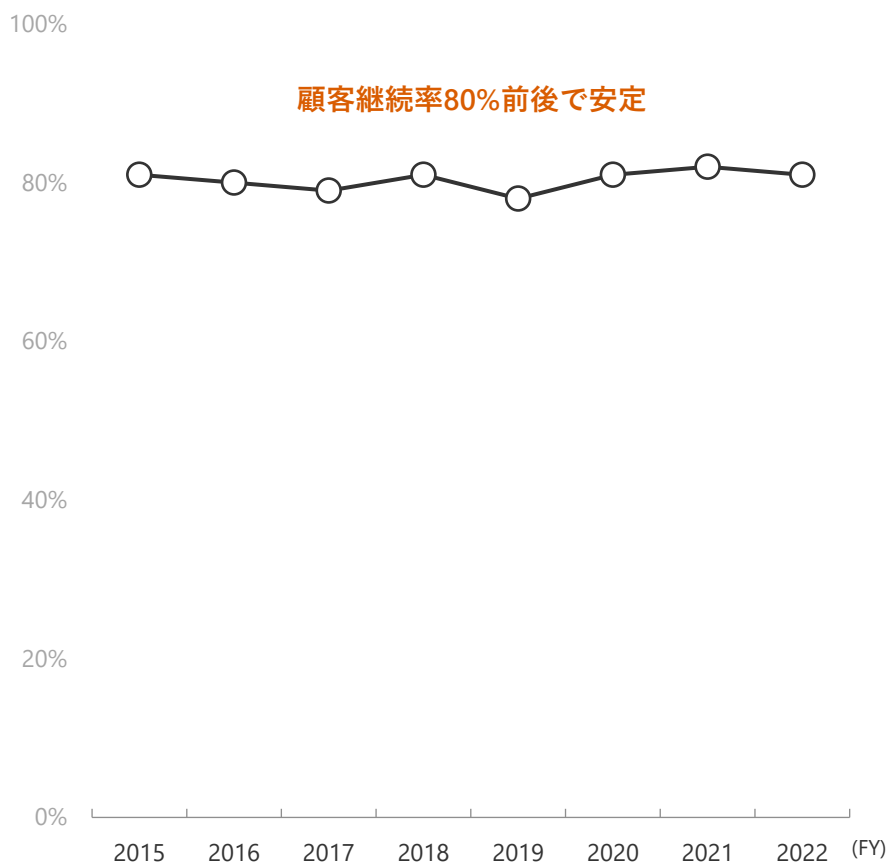
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		2018年7月-10月 (約4ヵ月間)	2018年11月-2019年1月 (約3ヵ月間)	2019年2月～
月額利用料		70万円/月	180万円/月	300万円/月
体制		2名体制	4名体制	7名体制
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> IT戦略の立案 経営陣との対話 		L5 30h/月	L5 15h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 情報システム部門のマネジメント 			L4-B 160h/月
	<ul style="list-style-type: none"> インフラの刷新プロジェクト 情報セキュリティ推進実務 現状インフラの運用 	L3-A 20h/月	L3-A 35h/月	L3-A 35h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 業務アプリケーションに関する現状分析 現行業務フローと改善後の業務フロー策定 来期導入計画策定 			L3-B 40h/月
	<ul style="list-style-type: none"> IT運用管理業務支援ツール導入 社内ヘルプデスク IT資産台帳管理 社内手順書作成 インフラ運用 	L1-A 64h/月	L2-B 32h/月 L1-B 160h/月	L2-B 32h/月 L1-A 64h/月 L1-B 160h/月
備考		<ul style="list-style-type: none"> コーポレートIT部門の採用難に加え、フレキシブルな稼働対応が可能なる点を評価され受注 	<ul style="list-style-type: none"> システム部門が機能してきたことで、運用体制の強化および可視化、業務アプリケーションの支援体制に拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 業務全体を顧客と当社でシェアリング 顧客組織の各階層と定例で情報交換

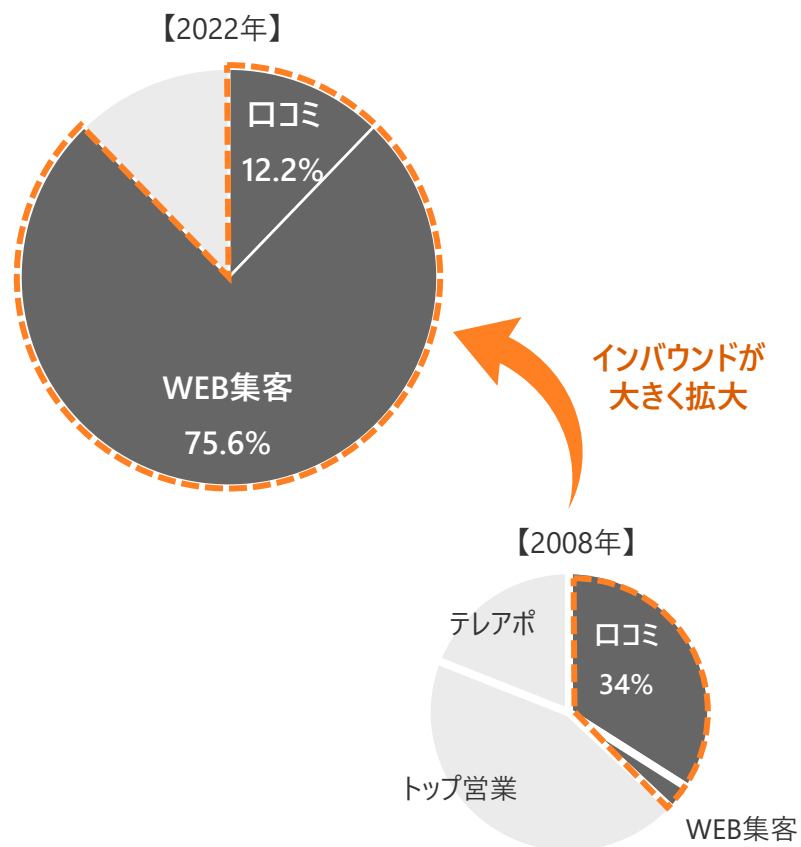
顧客への最適化 (4/4) : 高い継続率とインバウンド受注

- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャンネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率※1



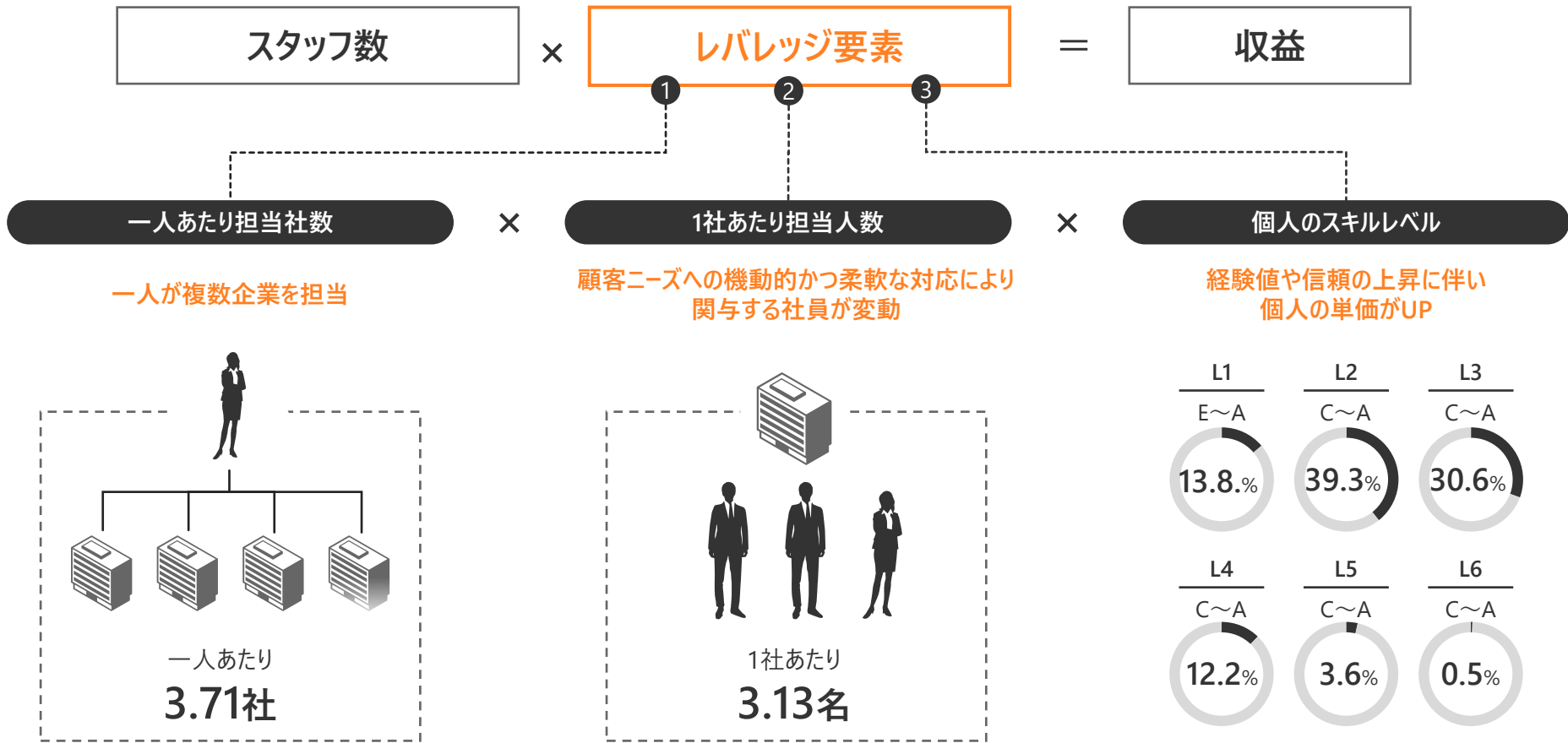
顧客獲得チャンネル



注釈 (1) : 年間顧客継続率とは、取引開始から13か月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。(グラフは年度末基準)

収益モデル (1/3)

- インソーシング事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
- シェアード社員の1人あたり収益は、一人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造

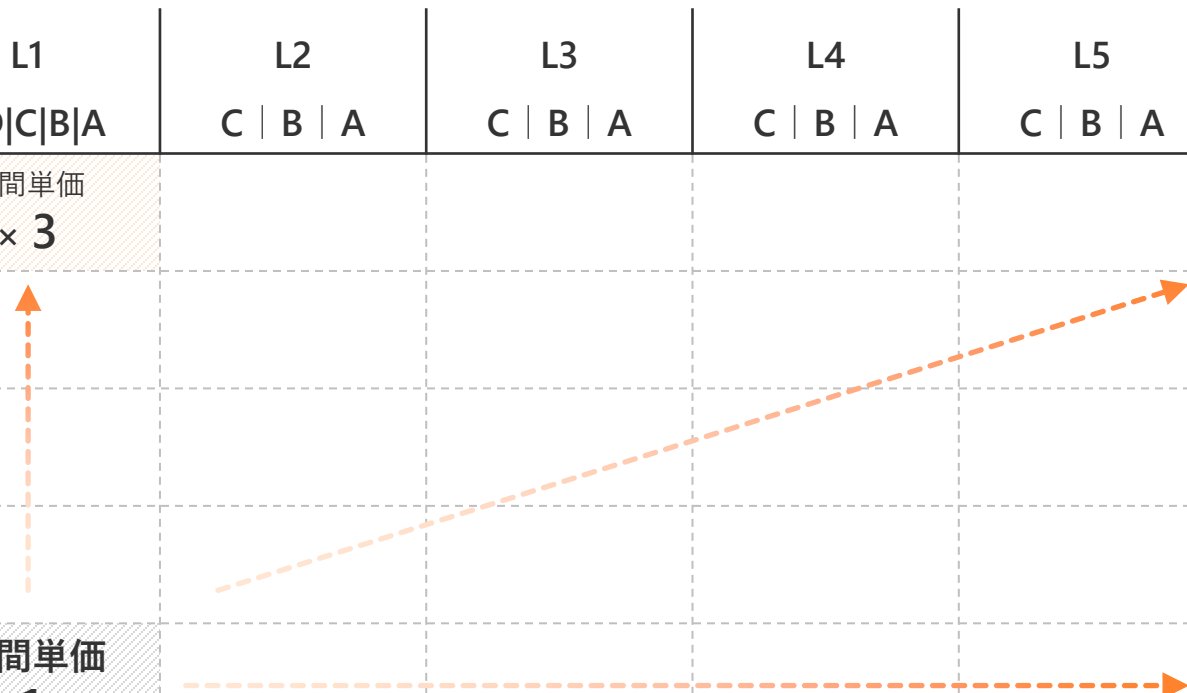


※レバレッジ要素は2022/12期末時点の数値

収益モデル (2/3)

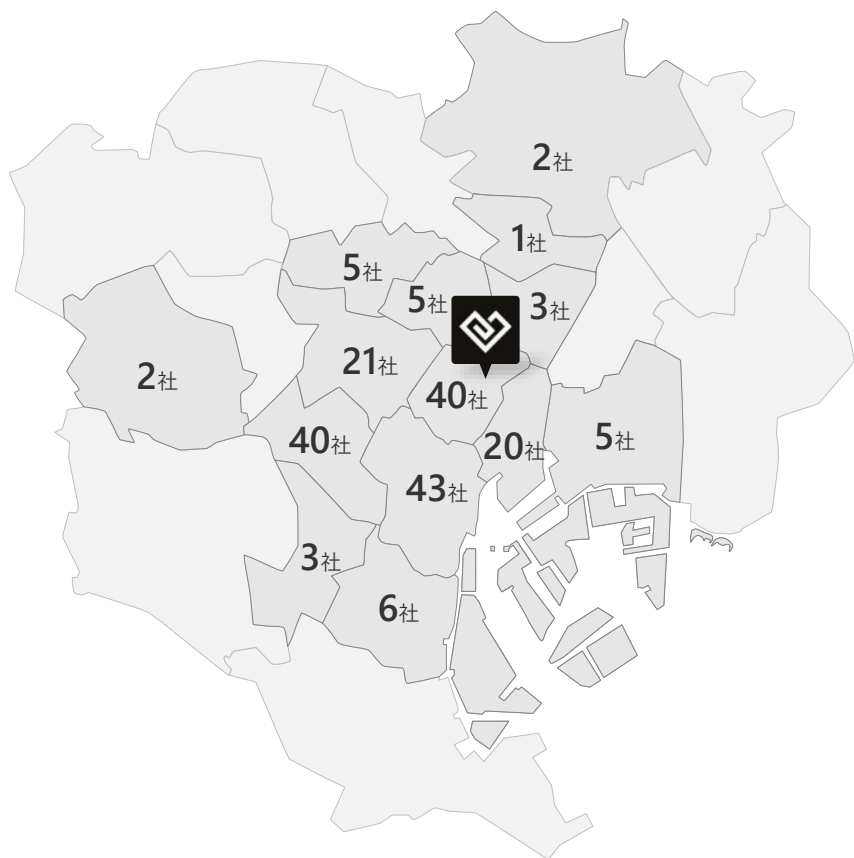
- シェアード社員の売値であるサービス時間単価は、案件の担当時間とスキルレベルによって変動
- 顧客にとって価値の高い業務に集中し、短時間で高スキルを発揮するほど、当社の収益は向上していく

		スキルレベル					
		Low ←					→ High
		L1	L2	L3	L4	L5	L6
		E D C B A	C B A	C B A	C B A	C B A	C B A
月あたり 時間数	短 ↑	8H未満	時間単価 × 3				時間単価 × 17
	9~39H						
	40~79H						
	80~139H						
	長 ↓	140~160H	時間単価 1				時間単価 × 13



収益モデル (3/3)

- 本社（御茶ノ水）から50分圏内でのサービス提供方針を定め、効率を重視した事業展開を行う（顧客の地方拠点などには柔軟に対応します）



効率的な事業展開

(2022/12月期)

Door to Door 50分圏内

実働会員 217社

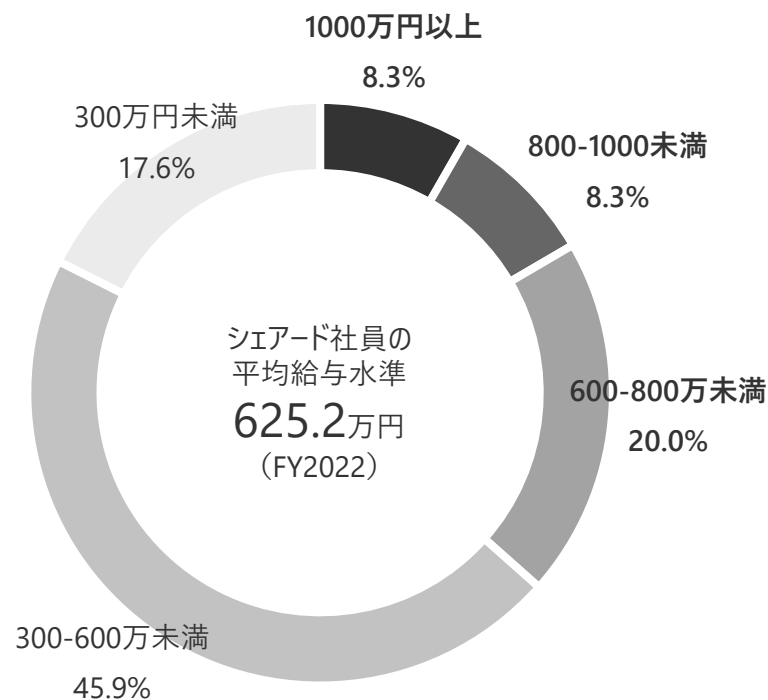
権限委譲と現場主義による高い社員モチベーション

- 社員の主体的な判断を大切にする組織の構築により、好循環サイクルが確立
- 成果報酬制度を含めた社員モチベーションの向上策が、当社の業績へ好影響を及ぼす

現場主義による好循環



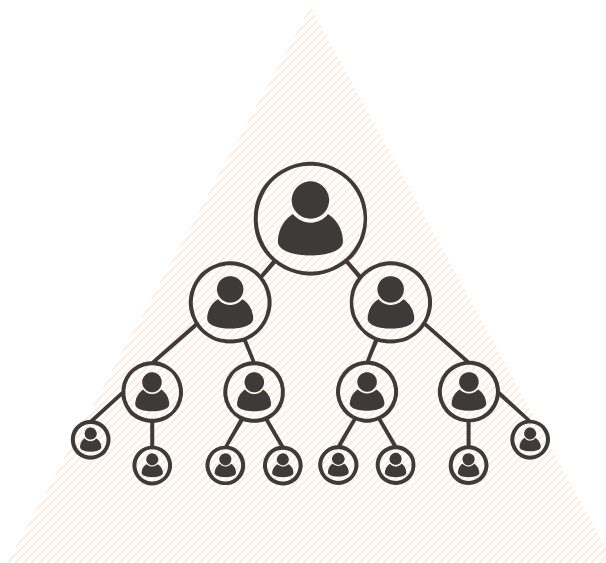
平均給与水準と社員の給与ウェイト



エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング

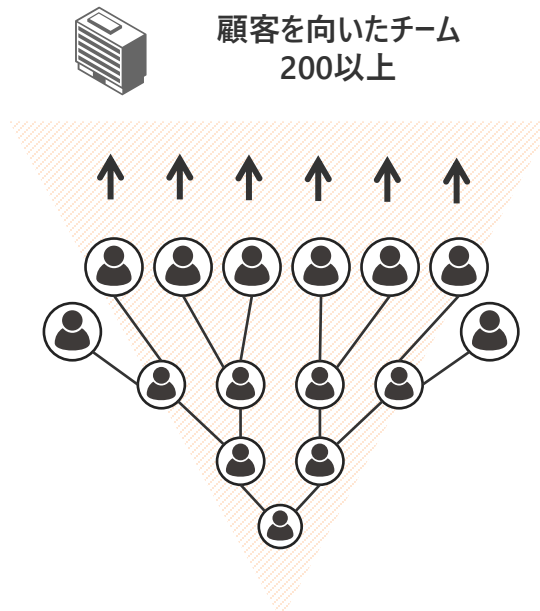
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、
「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

管理体制



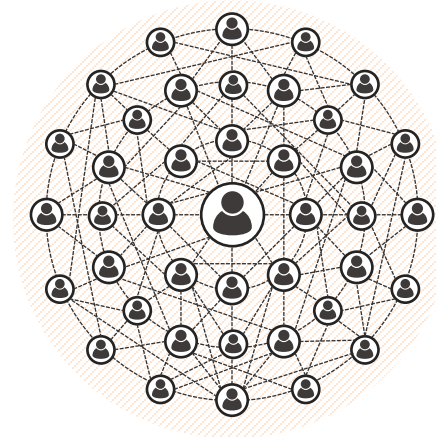
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

サービスオペレーション



- 現場が主役の逆ピラミッド組織
- 営業も人員配置も立候補制
- 1人が複数の顧客を担当
- 1社に複数のスタッフが関与

組織風土



- お互いのつながりを深める取り組みや支援を様々な実施して、ネットワーク型の組織を構成
- 指図命令はほとんどなく、仕事は自分で見つける
- 半数以上の社員が何らかの社内の仕事を兼任しており、つながりを維持発展させる

本資料は、ユナイトアンドグロウ株式会社の業界動向及び事業内容について、ユナイトアンドグロウ株式会社による現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。

これらの将来展望に関する表明の中には、様々なリスクや不確実性が内在します。

既に知られたもしくは未だに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性がございます。

ユナイトアンドグロウ株式会社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。

本資料における将来展望に関する表明は、2023年2月14日現在において利用可能な情報に基づいてユナイトアンドグロウ株式会社によりなされたものであり、将来の出来事や状況を反映して、将来展望に関するいかなる表明の記載も更新し、変更するものではありません。