

# 2023年12月期 決算説明資料

2024年2月 東証グロース 4486

**Unite &  
Grow**

# Agenda

01		会社概要	.....	3
02		2023/12期決算について	.....	15
03		2024/12期の見通し	.....	24
04		成長戦略	.....	29
		Appendix	.....	39

# 1. 会社概要



# パーパス

PURPOSE of UG Group

## お客様企業のパーパス すべてが、私たちの パーパスです。

私たちは、顧客企業の理念・ビジョン・ミッション・パーパス等の実現のために存在します。  
顧客の事業目的や将来の可能性に強い共感を持ち、諦めることなく学び、真摯な取り組みによって顧客を繁栄させます。活動を大きく広げることで、世界を豊かさと多様性で満たします。

### 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」

# 会社概要

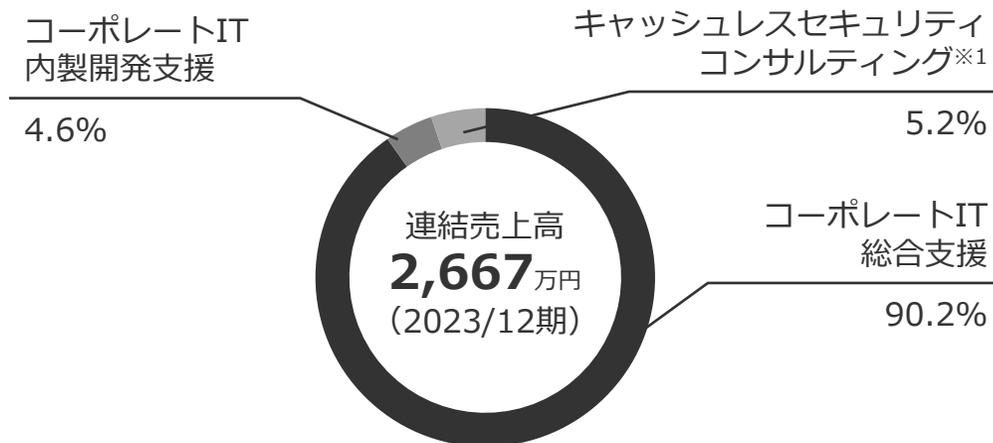
- 当社は「中小企業を内側から元気にして社会の役に立つ」という志により、2005年2月に創業
- 人的資源・知的資源をオープンかつ安全に共有する「シェアード・エンジニアリング」と呼ぶ、独自のノウハウを磨く
- コーポレートITに関わる豊富なナレッジを蓄積し、コーポレートIT部門に特化した業務支援事業を展開

## 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



※1 一部事業譲渡に伴い2024/12期はコーポレートIT総合支援、コーポレートIT総合支援の2セグメントとなり、存続事業はコーポレートIT総合支援に含まれます

## 基本情報

会社名 ユナイトアンドグロー株式会社

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 コーポレートIT部門の業務支援事業  
(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」)  
・コーポレートIT総合支援※1  
・コーポレートIT内製開発支援

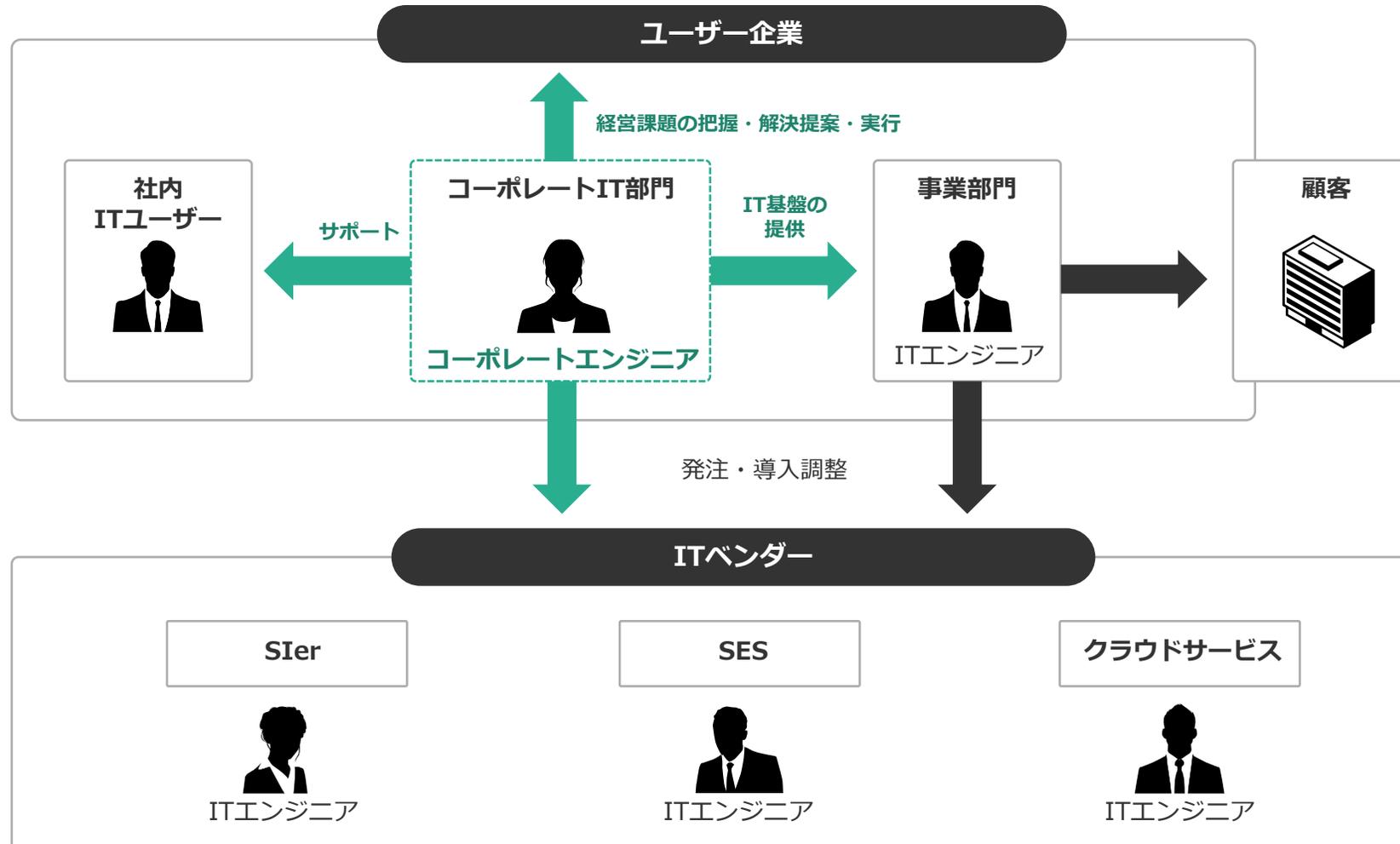
従業員数 258名※2 (2023/12)

関連会社 fjconsulting

※2 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、業務委託者を含めた、事業従事者の総数です。

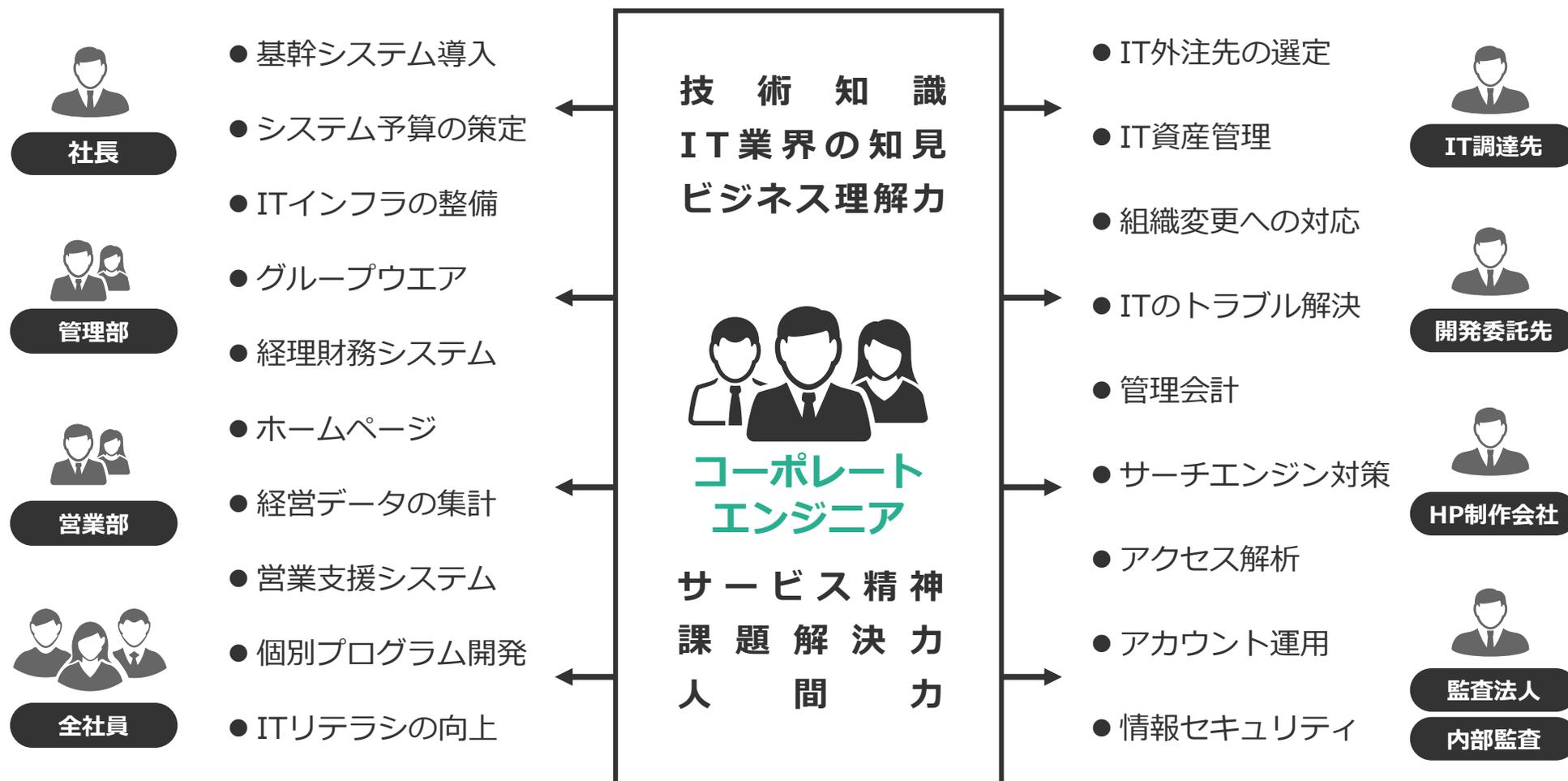
# コーポレートエンジニアとは

- 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



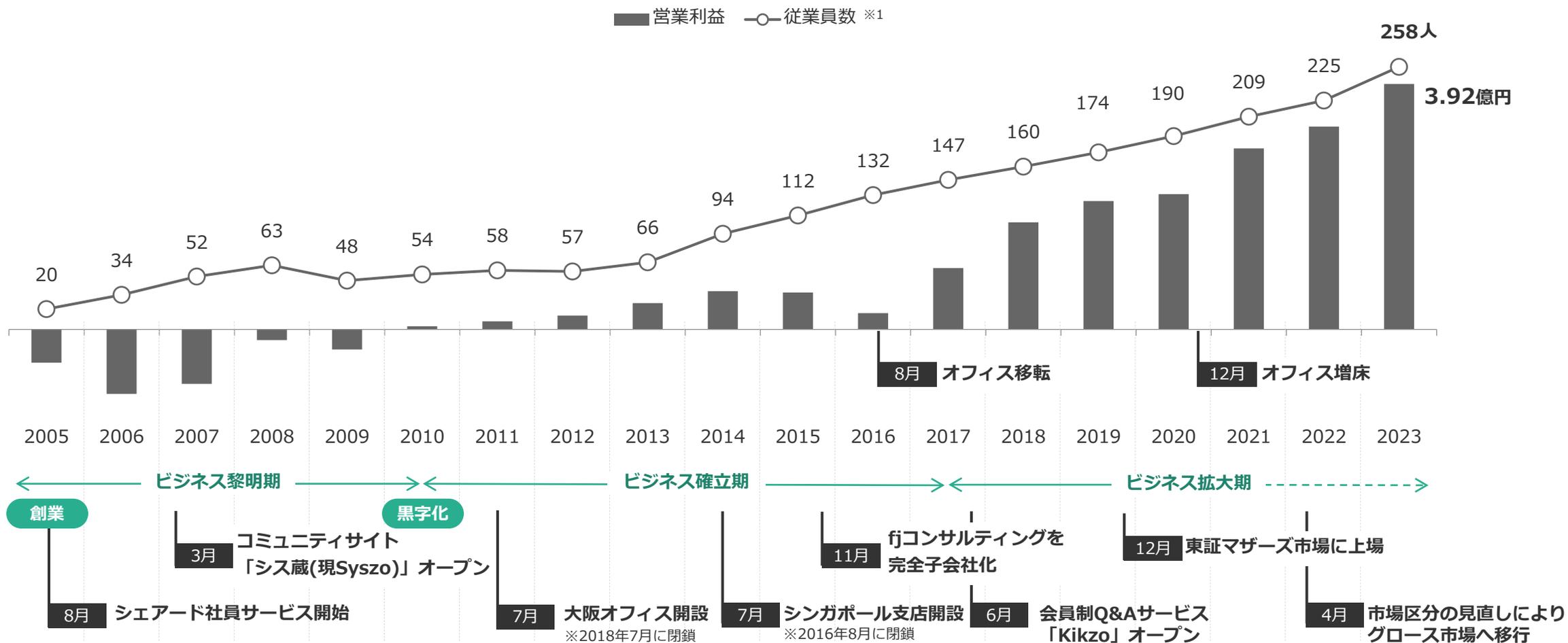
# コーポレートエンジニアに必要な知識は膨大

- 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

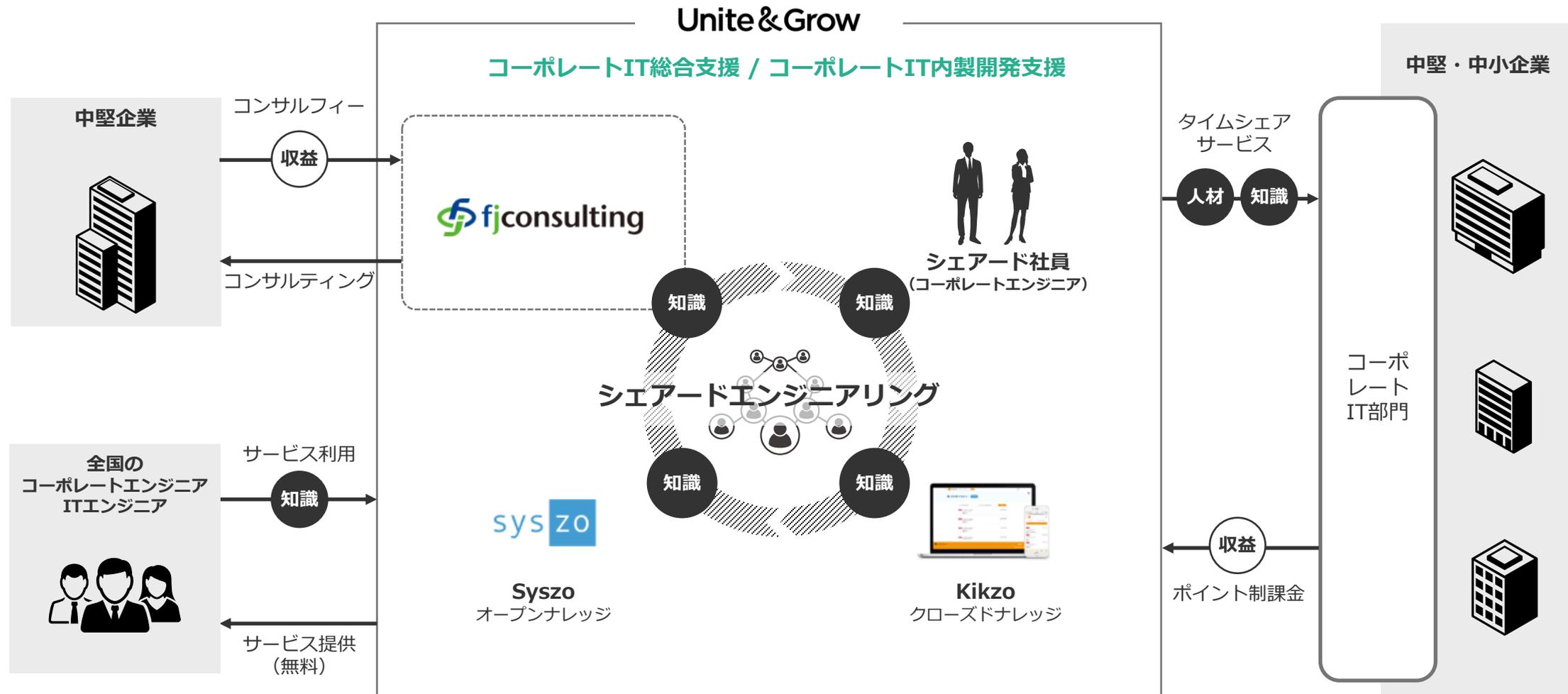
- 2005年の創業以来、中堅・中小企業（50名～1,000名の成長企業）の顧客ニーズにマッチするサービスを継続的に開発
- リーマンショック後の2010年には黒字化を達成。現在のサービス形態の確立に至る



※1 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、業務委託者を含めた、事業従事者の総数です。

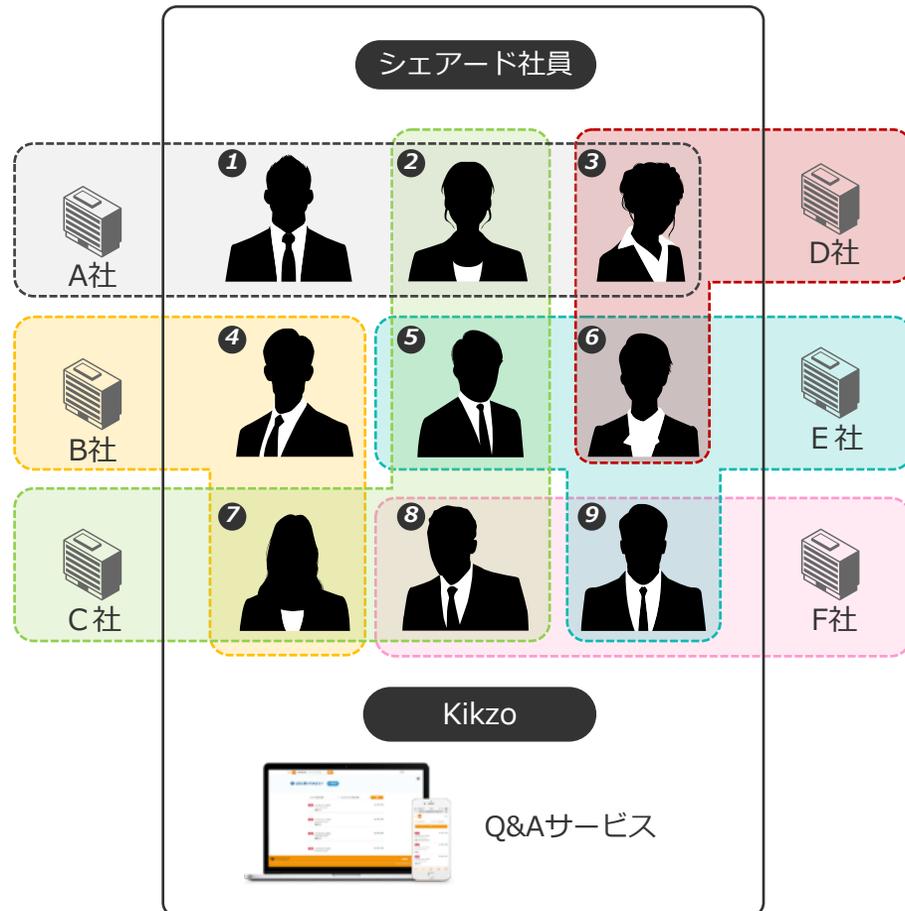
# ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- 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
- 主力のコーポレートIT総合支援は、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



# 事業概要：コーポレートIT総合支援

- 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



## コーポレートIT総合支援の業務例

### システム活用 コンサルティング

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

### システム運用代行

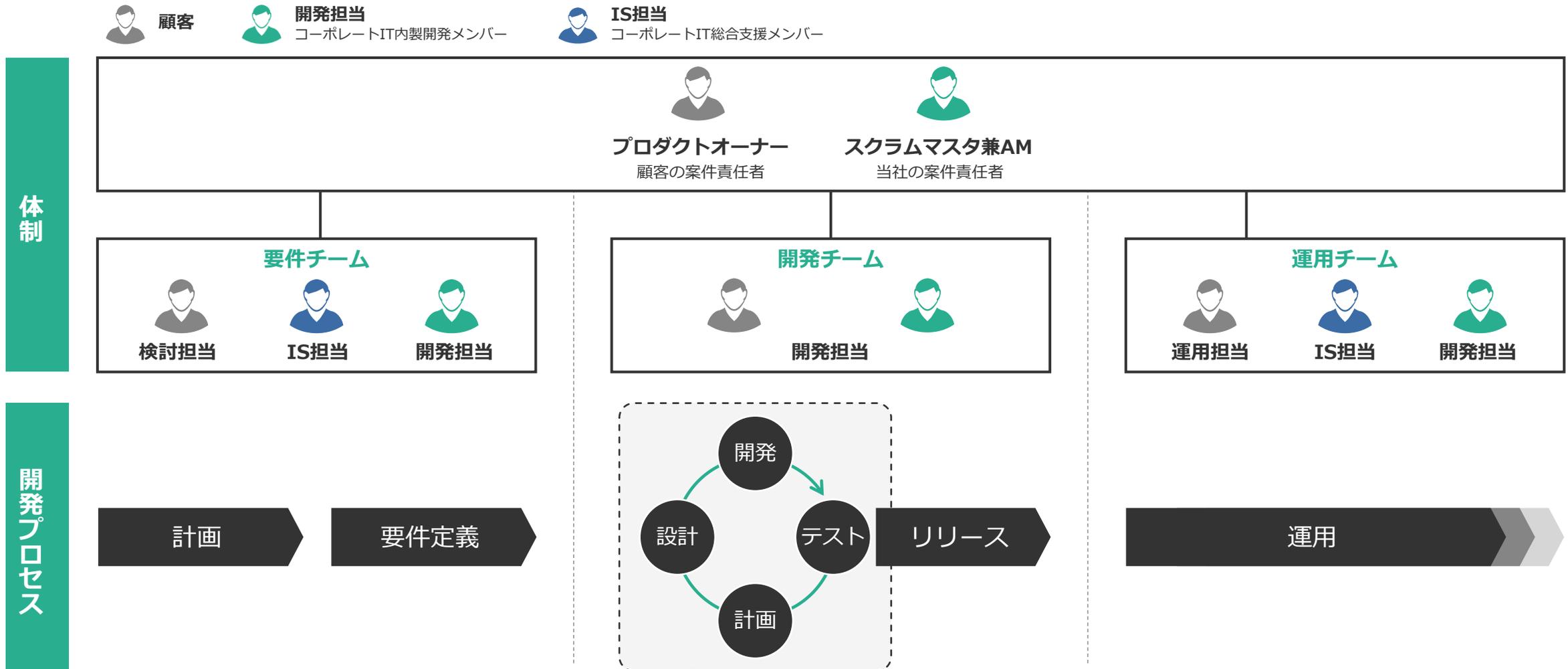
- クラウドサービス導入
- 個別システムのリプレイス
- インシデント管理・対応
- IT資産管理適正化
- NW/サーバ構築・運用
- ドキュメント作成

### 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

# 事業概要：コーポレートIT内製開発支援

- シェアード社員サービスをベースとして、ローコード開発ツールを活用した各種社内システムの内製開発を支援
- 顧客の立場でシステム導入の要件・開発・運用を実施し、独自のチーム制開発手順によりお客様とノウハウを共有



# 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、しくみを確立
- 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

# 特長・強みのハイライト

※詳細はAppendixP39以降をご参照下さい。

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<sup>(\*1)</sup>」で差別化

(\*1) 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9.8万社（東京都は2万社）
- 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、長期的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 FY2023 (うち、東京都内の社数)	当社売上構成比 FY 2023
10人未満	133.5 万社	2 社 (2社)	0 %
10～50人未満	34.0 万社	38 社 (37社)	9 %
50～300人未満	8.7 万社 (1.7万社)	149 社 (133社)	68 %
300～1,000人未満	1.1 万社 (0.3万社)	24 社 (20社)	16 %
1,000～2,000人未満	0.2 万社	7 社 (6社)	5 %
2,000～5,000人未満	0.1 万社	1 社 (1社)	0 %
5,000人以上	0.05 万社	1 社 (0社)	2 %
計	177.7 万社 (28万社)	222 社 (199社)	100 %

当社の  
ターゲット

## 2. 2023/12期決算について



# 2023/12期決算ハイライト

売上高14%増収、営業利益20%増益と期初予想通りに着地  
シェアード社員は前期末比36人増加し過去最多の増加を達成、今後の成長再加速を見込む

売上高	営業利益	親会社株主に帰属する 当期純利益
<b>2,667</b> 百万円	<b>392</b> 百万円	<b>305</b> 百万円
前年比 +14.2%	前年比 +20.9%	前年比 +28.2%
期初予想比 99.7%	期初予想比 102.6%	期初予想比 110.5%

## 事業ハイライト

### コーポレートIT総合支援

- 期末シェアード社員数は215人で前期末比36人増加で過去最多の増加。実質支援社数は329社（3Q+47社）
- 4月の価格改定により稼働単価が通期で7.1%上昇

### コーポレートIT内製開発支援

- 人員増員による体制強化と総合支援からの顧客紹介増加により売上高が着実に増加

### 本社関連

- 新基幹システムの運用開始
- 新たに「パーパス」制定

# P/L

- 売上高は、シェアード社員の増加と4月からの改定価格の適用開始に伴う稼働単価の上昇により14%の増収
- 上期に採用や育成・昇給等の人材関連への投資が先行したものの、営業利益は1Qから尻上りに拡大し、通期で20%増益を達成
- キャッシュレスセキュリティ・コンサルティングの一部事業譲渡により特別利益29百万円を計上

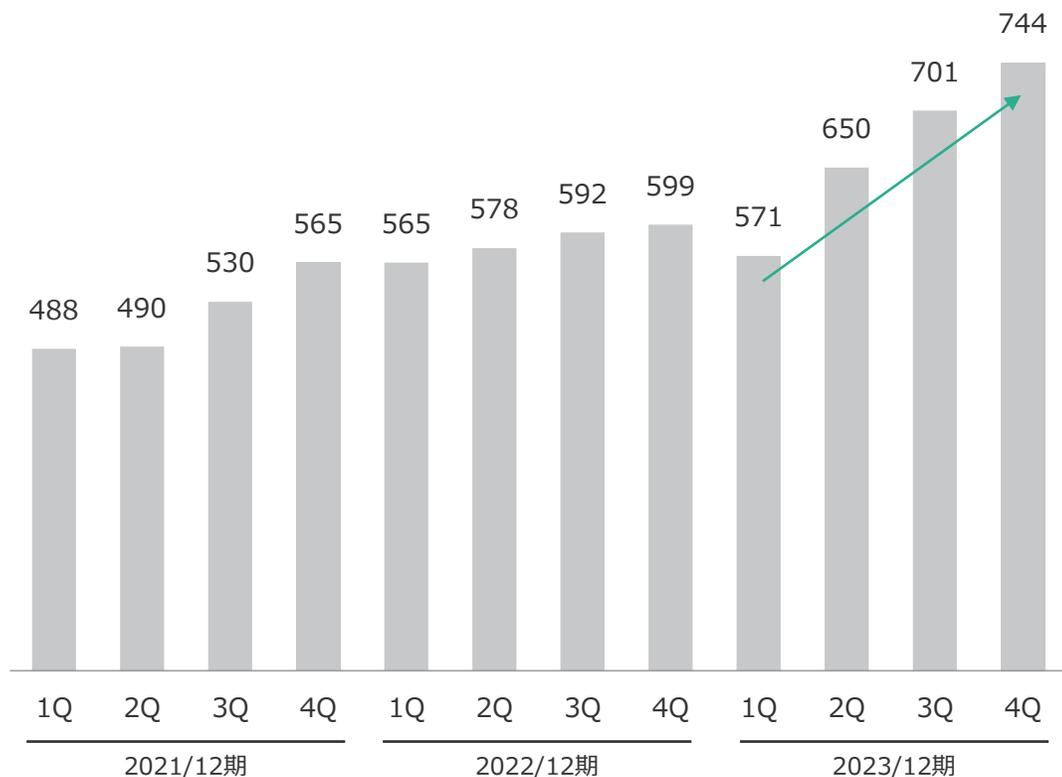
	2022/12期		2023/12期				
	実績 (百万円)	売上高比 (%)	期初予想 (百万円)	実績 (百万円)	売上高比 (%)	前年比 (%)	期初計画比 (%)
売上高	2,335	100.0	2,676	<b>2,667</b>	<b>100.0</b>	<b>+14.2</b>	<b>99.7</b>
売上原価	1,216	52.1	1,281	<b>1,362</b>	<b>51.1</b>	<b>+12.0</b>	<b>106.3</b>
売上総利益	1,119	47.9	1,395	<b>1,305</b>	<b>48.9</b>	<b>+16.6</b>	<b>93.6</b>
販売管理費	795	34.1	1,013	<b>913</b>	<b>34.2</b>	<b>+14.9</b>	<b>90.2</b>
営業利益	324	13.9	382	<b>392</b>	<b>14.7</b>	<b>+20.9</b>	<b>102.6</b>
経常利益	324	13.9	381	<b>392</b>	<b>14.7</b>	<b>+21.0</b>	<b>102.7</b>
親会社株主に 帰属する当期純利益	238	10.2	276	<b>305</b>	<b>11.5</b>	<b>+28.2</b>	<b>110.5</b>

# 売上高・営業利益の四半期推移

- 4Q売上高は稼働率の上昇、新卒入社社員の戦力化により3Qから6%増収、前年同期比で24%増収を達成
- 稼働率の復調により営業利益率は3Q、4Qと大幅に回復

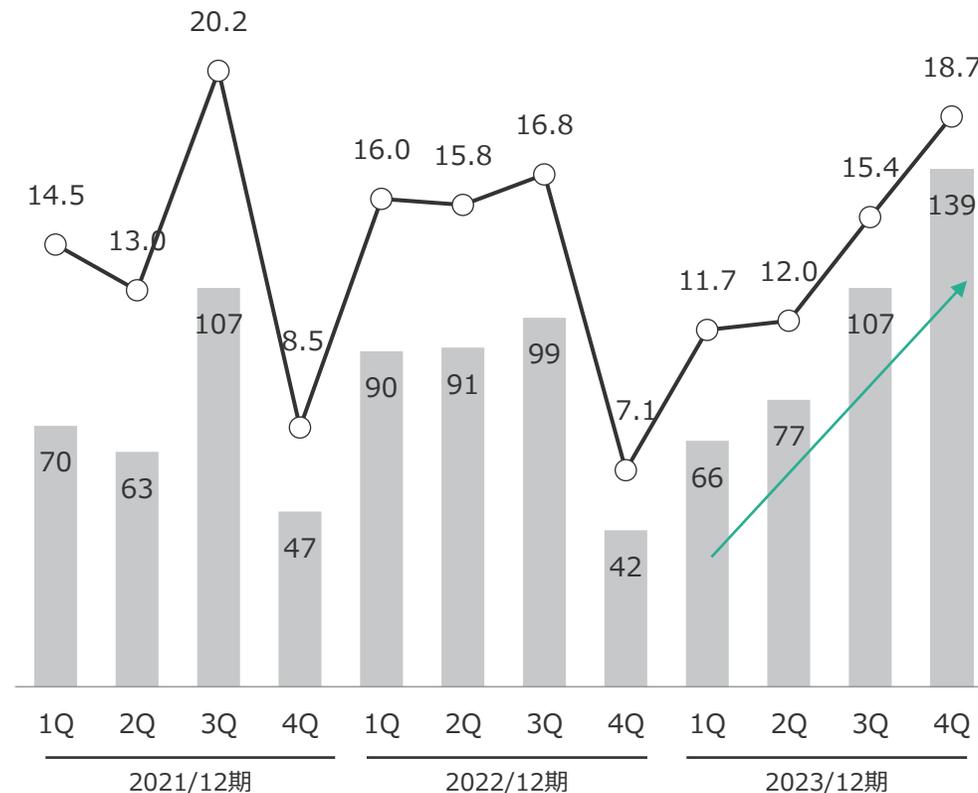
## 売上高の四半期の推移

(百万円)



## 営業利益・営業利益率の四半期の推移

(百万円, %)



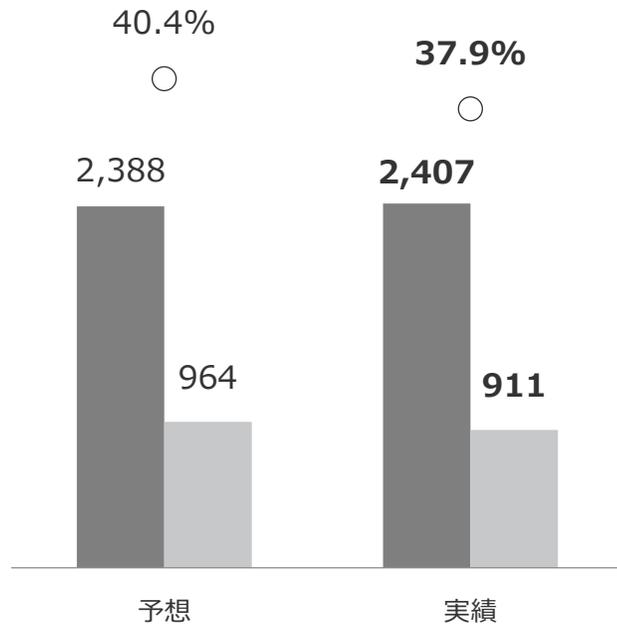
# セグメント別実績

- コーポレートIT総合支援は、新卒社員の増員によるコスト増もあり、利益は若干未達
- 新規事業のコーポレートIT内製開発支援は、順調に立ち上がり売上・利益ともに予想を上回る
- キャッシュレスセキュリティ・コンサルティングは11月に一部事業を譲渡した影響で売上・利益ともに未達となったものの業務委託費、研修費等の減少により利益率は上昇

## コーポレートIT総合支援

(百万円)

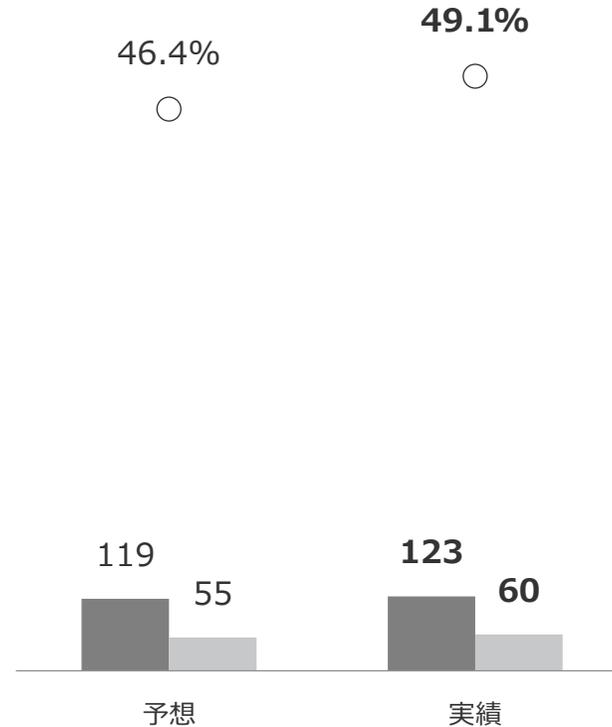
■ 売上高 ■ セグメント利益 ○ セグメント利益率



## コーポレートIT内製開発支援

(百万円)

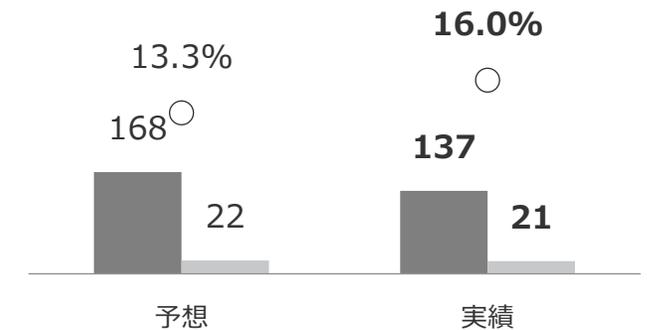
■ 売上高 ■ セグメント利益 ○ セグメント利益率



## キャッシュレスセキュリティ コンサルティング

(百万円)

■ 売上高 ■ セグメント利益 ○ セグメント利益率



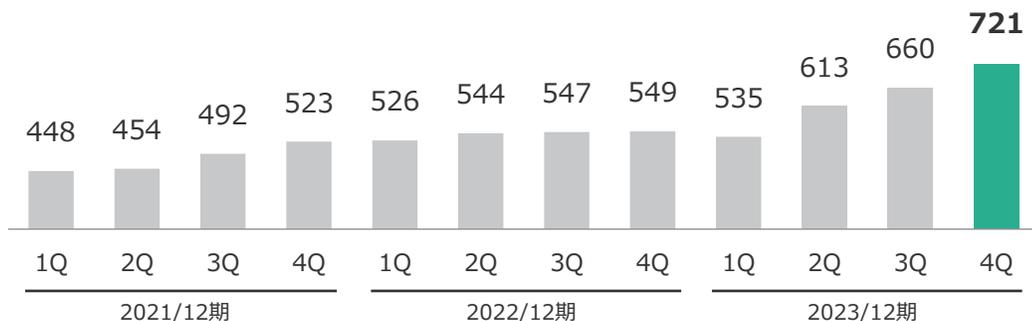
※セグメントの見直しにより、2022/12期のインソーシング事業のセグメント利益は修正後の数値で表示しております。

# コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の動向①

- 売上高は実働会員数が再拡大に転じたこともあり、2Q以降上昇に転じ、4Qは前年比で3割増収を達成
- 4月入社の新卒社員の稼働開始も順調に進み、4Qには70%近くまで回復
- シェアリング会員数の増加もあり、実働会員数は順調に増加（実働会員の関連会社支援先は3Qから37社増加の107社）
- コーポレートエンジニアプールは2Q以降順調に増加し、4Qは前年比+36人増加の215人に

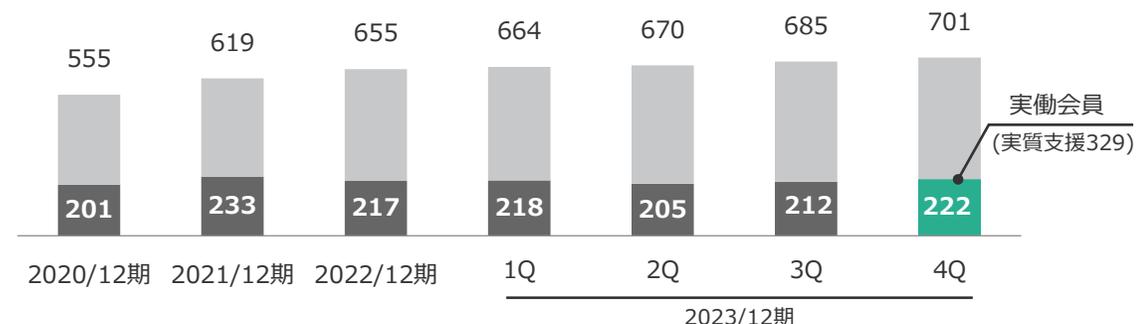
## 四半期ベースの売上高※1推移

(百万円)

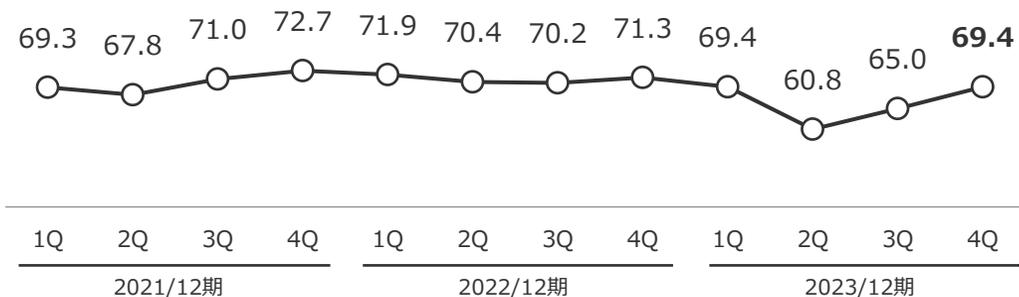


## シェアリング企業数※2の推移

(期末会員数：社)

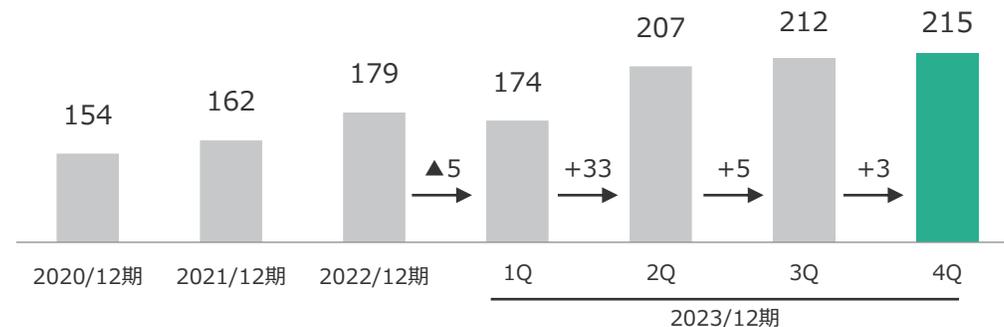


## 稼働率の推移



## コーポレートエンジニアプール※3の推移

(期末シェアード社員数：人)



※1 コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の売上高の合計

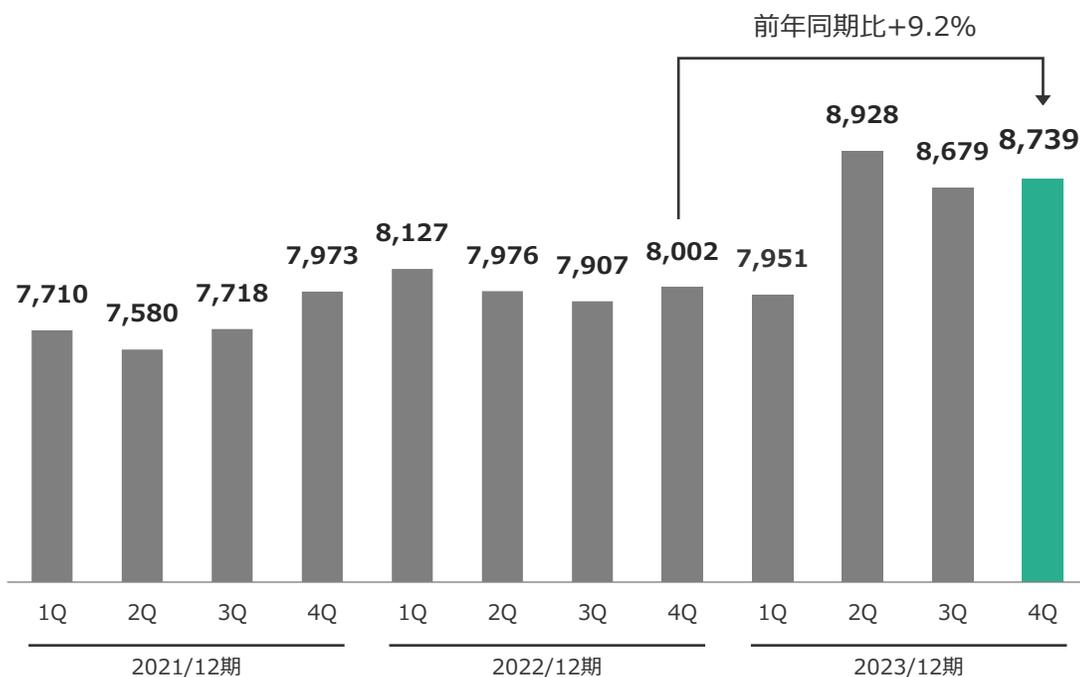
※2 コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の会員数  
 ※3 コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の社員数

# コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の動向②

- 1時間当たりの稼働単価は新卒社員の戦力化により3Q比で上昇。2Qの改定価格も寄与し前年同期比では+9.2%上昇
- 実働会員の関連会社支援先の増加や、案件の拡大等により1社あたり平均担当者数は前期比で0.64人増加
- 実働会員の増加により1人あたり平均担当社数は前期比で0.06社増加

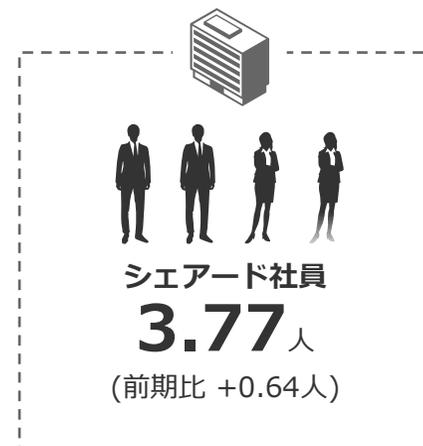
## シェアード社員の稼働1hあたり売上高

(円)

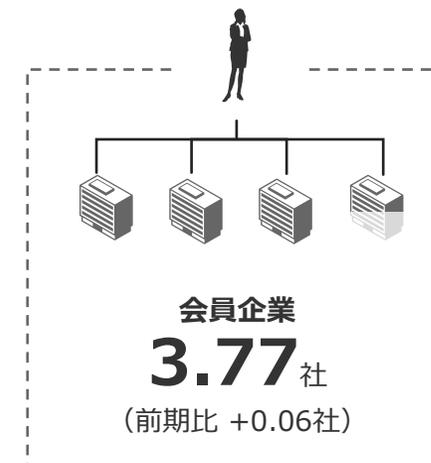


## シェアリング指標 (FY2023)

### 1社あたり平均担当者数※1



### 1人あたり平均担当社数※2



※1 コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の社員数

※2 コーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発支援の会員数

# 営業利益の増減要因

- シェアード社員の増加と価格改定により売上高が増加、利益に寄与
- 稼働単価の上昇と稼働の平準化による収益性の向上により、粗利率が上昇
- 採用強化による販管費の増加を吸収し、67百万円の増益を達成

## 増収要因

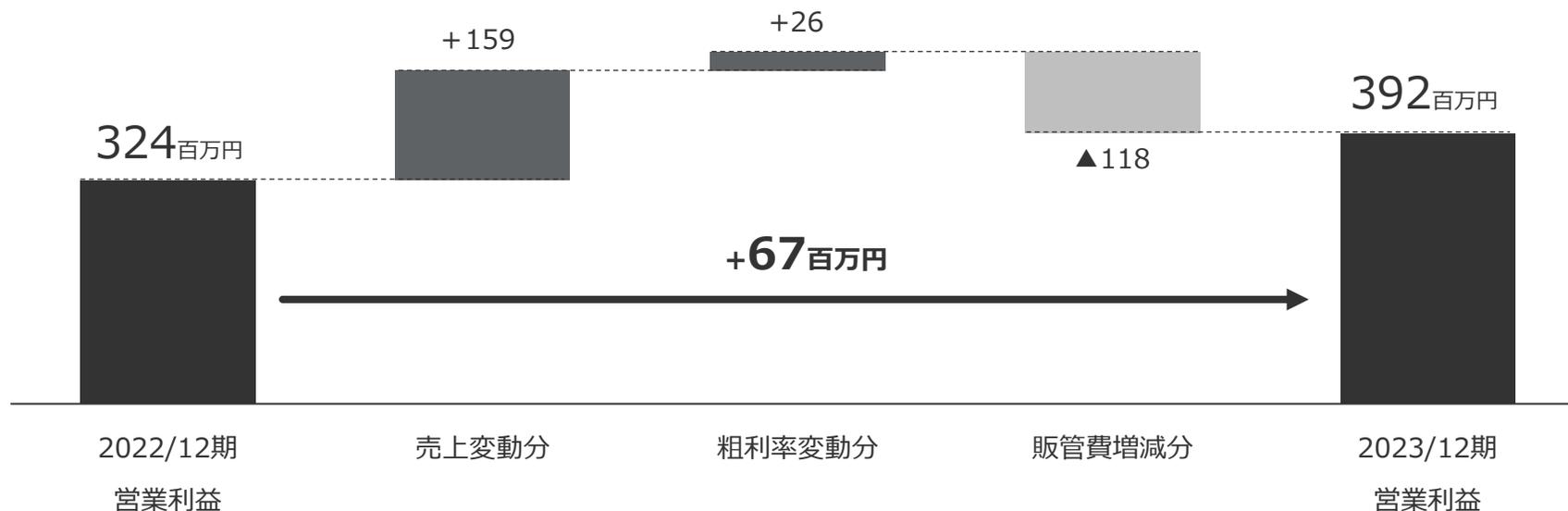
- シェアード社員の増加による売上高増加
- 価格改定による稼働単価の上昇
- コーポレートIT内製開発支援の立ち上がりによる売上増加

## 粗利率上昇要因

- 価格改定やシェアード社員のスキルレベル上昇による稼働単価の上昇
- 稼働の平準化による収益性の向上

## 販管費増加

- 人員増加や昇給による人件費の増加
- 人材採用や採用広報費用、会議費、教育研修費用等の人材関連費用の増加



# B/S

- 内部留保の積み上がりにより株主資本、現金及び預金が増加
- 新基幹システムの開発により無形固定資産が増加
- 自己資本比率は前期末67.6%から70.7%へ上昇

(百万円)

科目	2022/12期末	2023/12期末	前期末差
<b>資産の部</b>			
<b>流動資産</b>			
現金及び預金	2,136	<b>2,267</b>	+130
売掛金	17	<b>1</b>	▲16
流動資産合計	2,176	<b>2,293</b>	+116
<b>固定資産</b>			
有形固定資産	78	<b>74</b>	▲3
無形固定資産	46	<b>177</b>	+131
投資その他の資産	65	<b>67</b>	+1
固定資産合計	190	<b>319</b>	+129
<b>資産合計</b>	2,366	<b>2,612</b>	+245

(百万円)

科目	2022/12期末	2023/12期末	前期末差
<b>負債の部</b>			
<b>流動負債</b>			
未払金	135	<b>118</b>	▲17
契約負債	412	<b>438</b>	+26
流動負債合計	741	<b>735</b>	▲5
<b>固定負債</b>			
固定負債合計	25	<b>30</b>	+4
<b>負債合計</b>	767	<b>765</b>	▲1
<b>純資産の部</b>			
株主資本合計	1,599	<b>1,846</b>	+246
純資産合計	1,599	<b>1,846</b>	+246
<b>負債純資産合計</b>	2,366	<b>2,612</b>	+245

### 3. 2024/12期の見通し



# 2024/12期見通し

- シェアード社員数が順調に増加しており18%増収を計画。中堅・中小企業へのさらなる選択と集中により成長加速を見込む
- 積極的な人材採用による採用広告費等の費用増で販管費率は上昇を見込むものの、稼働率の上昇により原価率の改善を予想
- 前期計上した一部事業譲渡による特別利益がなくなることにより最終利益は13%増益に留まる予想

	2023/12期		2024/12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	2,667	100.0	<b>3,152</b>	<b>100.0</b>	<b>+18.2</b>	-
売上原価	1,362	51.1	<b>1,561</b>	<b>49.5</b>	<b>+14.6</b>	<b>▲1.6</b>
売上総利益	1,305	48.9	<b>1,591</b>	<b>50.5</b>	<b>+21.9</b>	<b>+1.6</b>
販売管理費	913	34.2	<b>1,108</b>	<b>35.2</b>	<b>+21.3</b>	<b>+1.0</b>
営業利益	392	14.7	<b>482</b>	<b>15.3</b>	<b>+23.1</b>	<b>+0.6</b>
経常利益	392	14.7	<b>482</b>	<b>15.3</b>	<b>+23.0</b>	<b>+0.6</b>
親会社株主に帰属する 当期純利益	305	11.5	<b>346</b>	<b>11.0</b>	<b>+13.3</b>	<b>▲0.5</b>

# セグメント別見通し

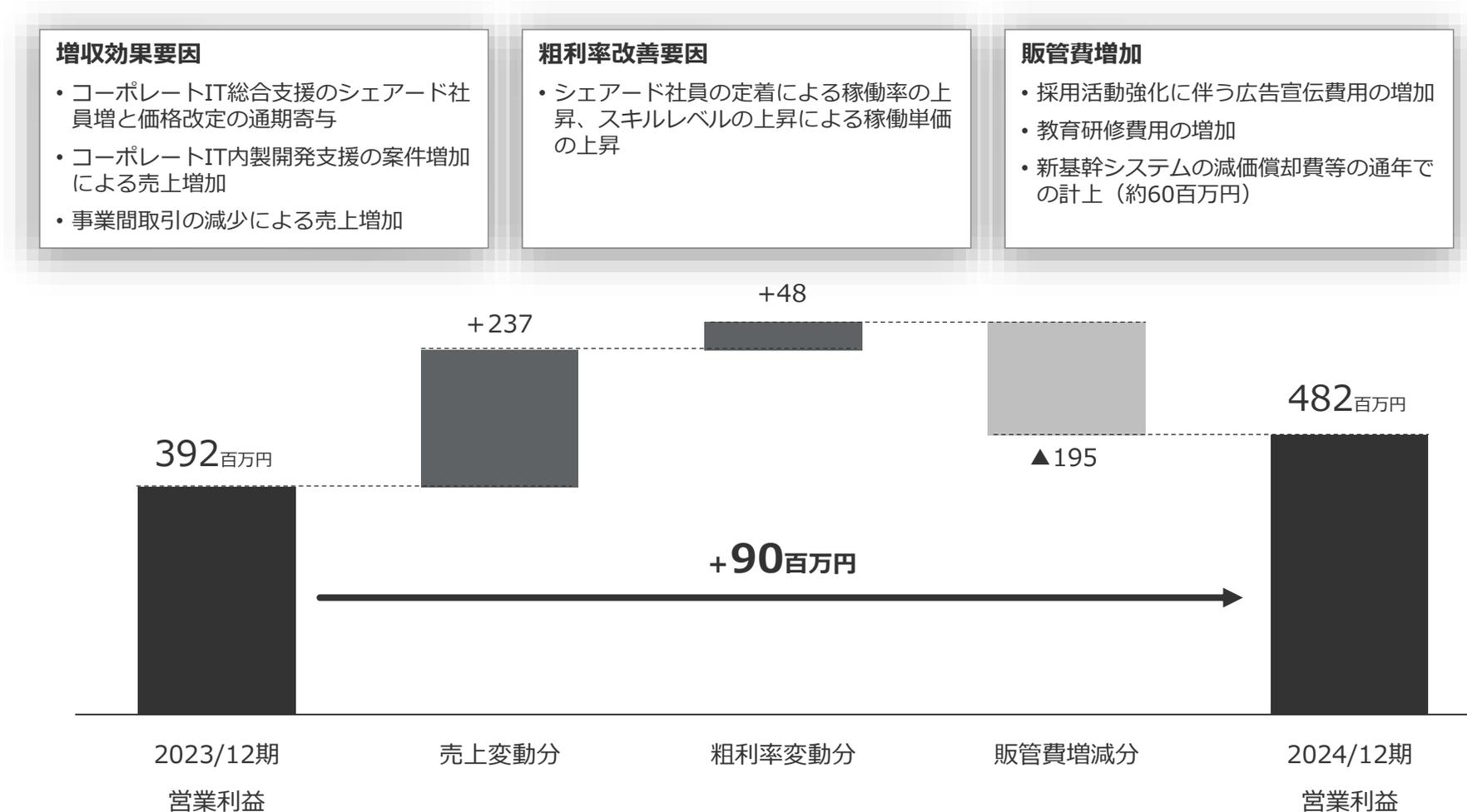
- キャッシュレスセキュリティ・コンサルティングの一部事業の譲渡に伴いセグメントを見直しを実施
- コーポレートIT総合支援は、シェアード社員の増加と価格改定の通期寄与を見込み24%の増益を計画
- コーポレートIT内製開発支援は、案件数の増加および案件規模の拡大を見込み、3割超の増収を予定

	2023/12期			2024/12期			
	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	コーポレートIT 総合支援※		コーポレートIT 内製開発支援	
	実績 (百万円)	実績 (百万円)	実績 (百万円)	予想 (百万円)	前期比 (%)	予想 (百万円)	前期比 (%)
売上高	2,407	123	137	<b>2,984</b>	<b>+24.0</b>	<b>168</b>	<b>+36.6</b>
セグメント利益	911	60	21	<b>1,200</b>	<b>+31.7</b>	<b>72</b>	<b>+19.4</b>
利益率	37.9%	49.1%	16.0%	<b>40.2%</b>	<b>+2.3pt</b>	<b>42.9%</b>	<b>▲6.2pt</b>

※旧キャッシュレスセキュリティ・コンサルティングの一部を含みます

# 営業利益の増減要因見通し

- シェアード社員の増加と稼働率の上昇を見込み、売上高増加と共に粗利率の改善も見込む
- 採用活動強化による採用関連費用、教育研修費用の増加、新基幹システムの減価償却費等により販管費の増加を見込む

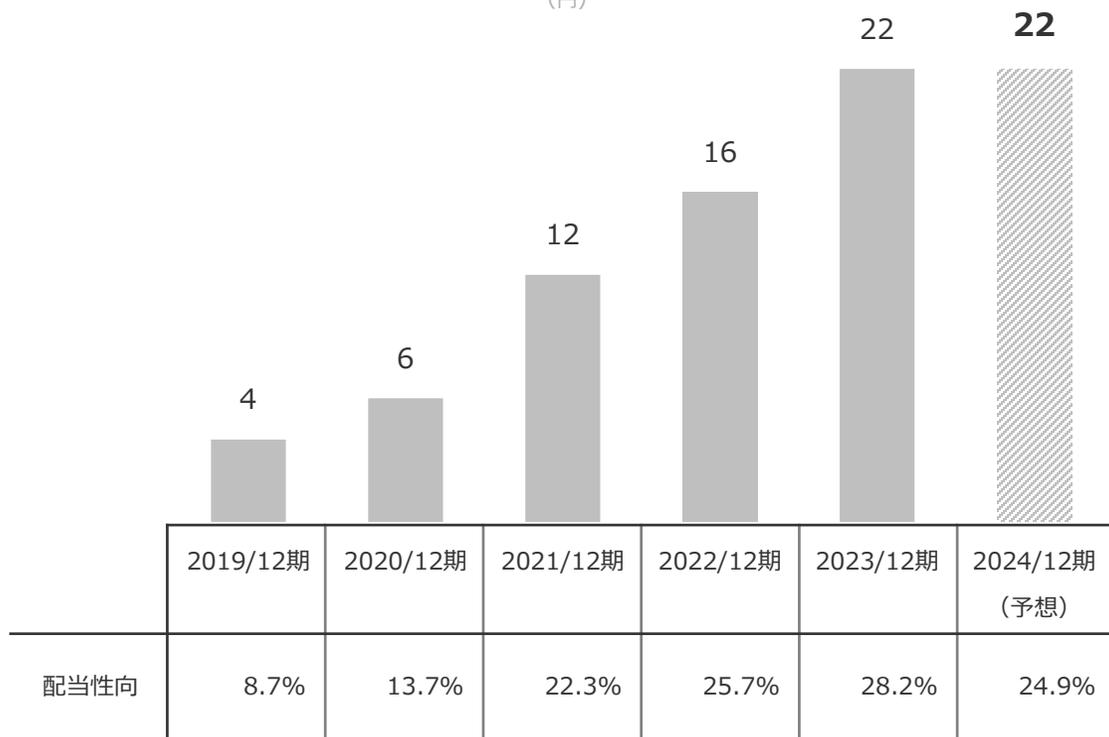


# 株主還元と中期の投資の考え方

- 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
- 創出したキャッシュはシステム投資や人材投資を中心に成長投資を優先しつつ、株主還元は機動的に配分

## 配当金の推移

(円)



## キャッシュアロケーション



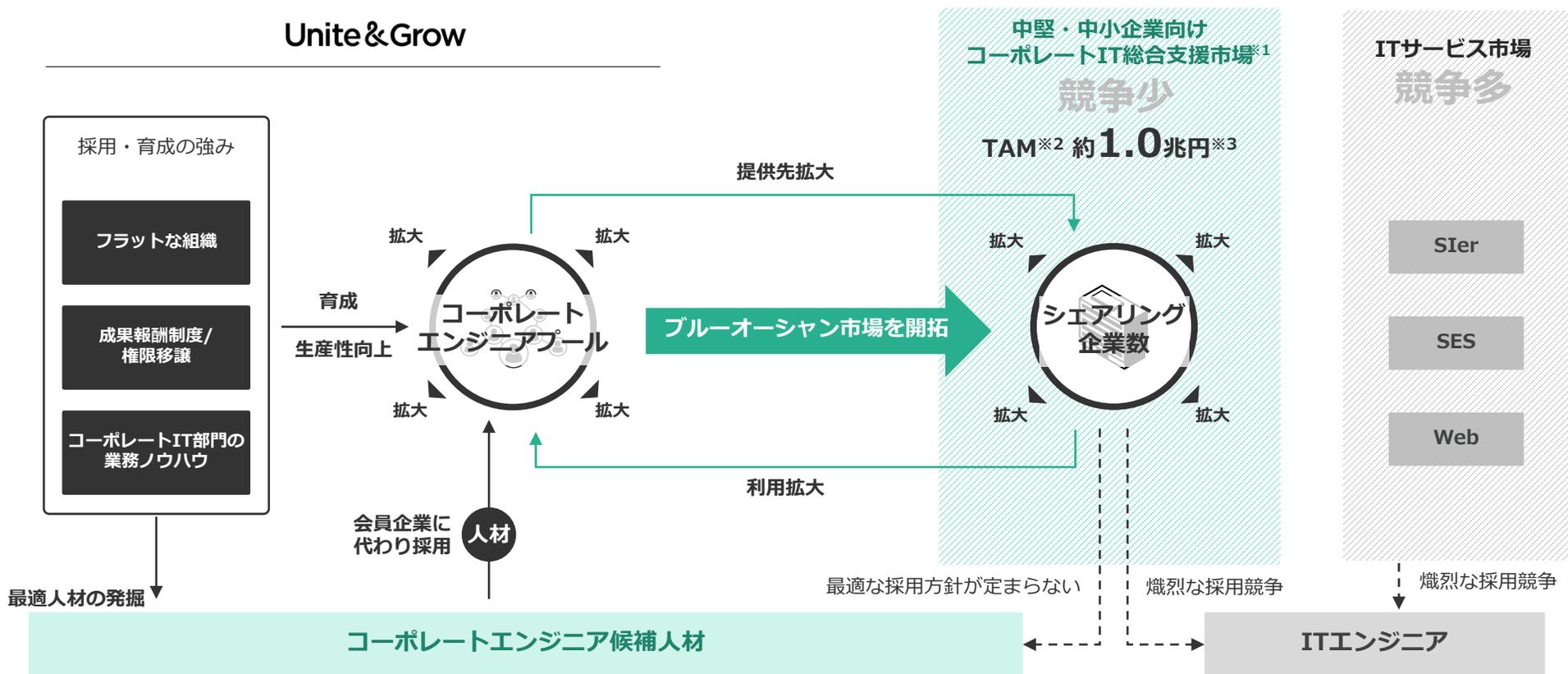
※ 2020年9月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施しております。

## 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) 2024年2月14日時点での推計。

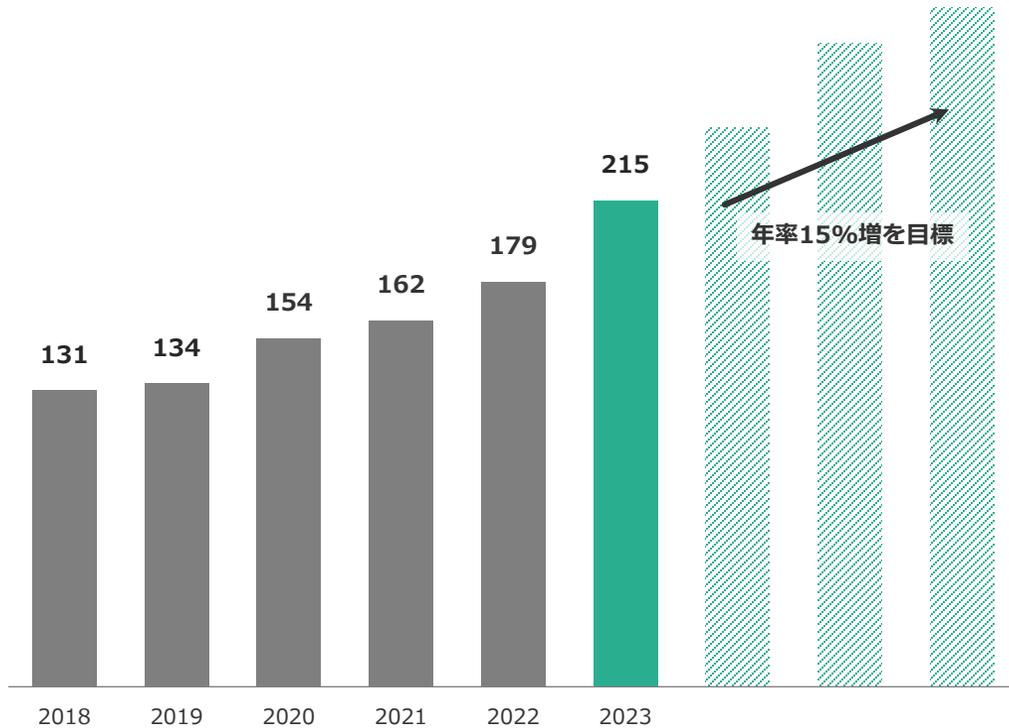
当社サービス対象顧客数（総務省令和3年経済センサス）×シェアリング指標×シェアード社員一人あたり売上高により算出。  
 $(9.8万社 \times (3.77人 \div 3.77社) \times 11.5百万円) \approx 1.1兆円$

# 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

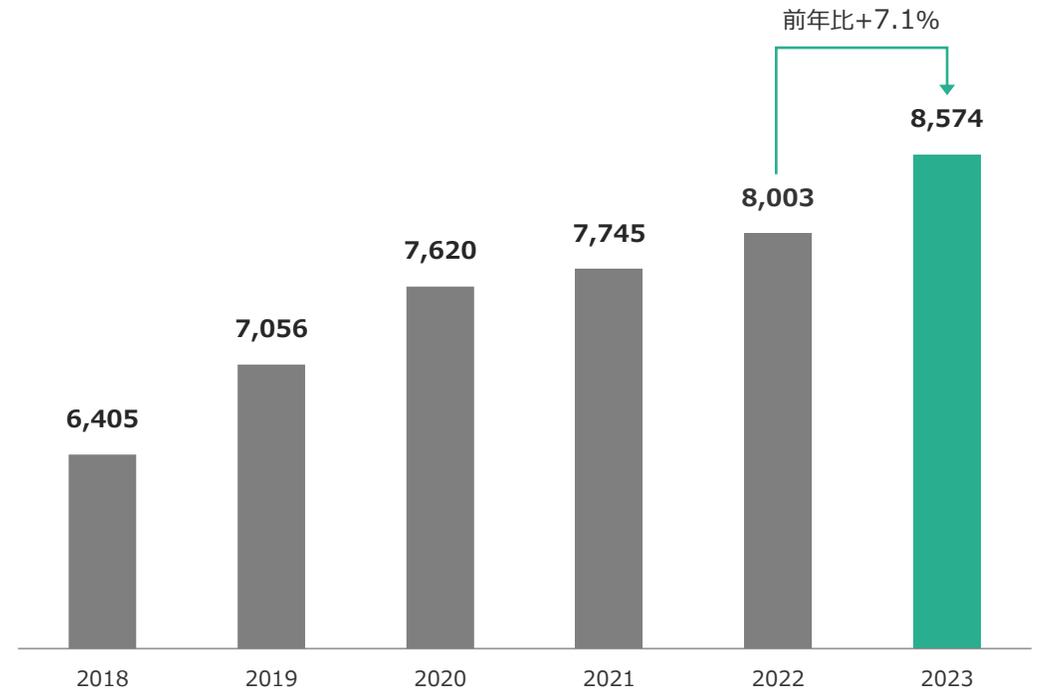
## シェアード社員数の推移と増加方針

■ シェアード社員数（名）



## 生産性指標

■ シェアードの稼働1hあたり売上高（円）



# 成長戦略ハイライト

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

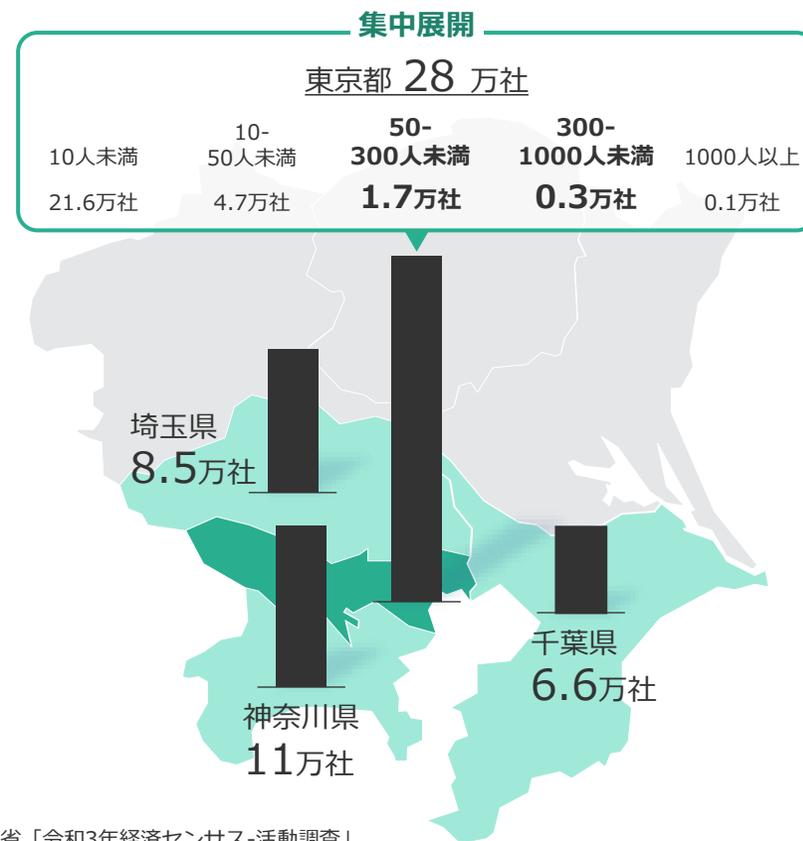
# 選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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



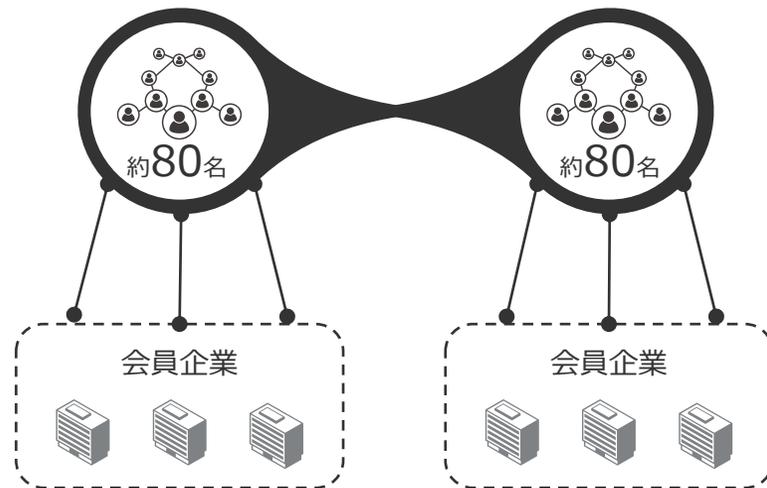
## 首都圏エリアにおける中小企業数



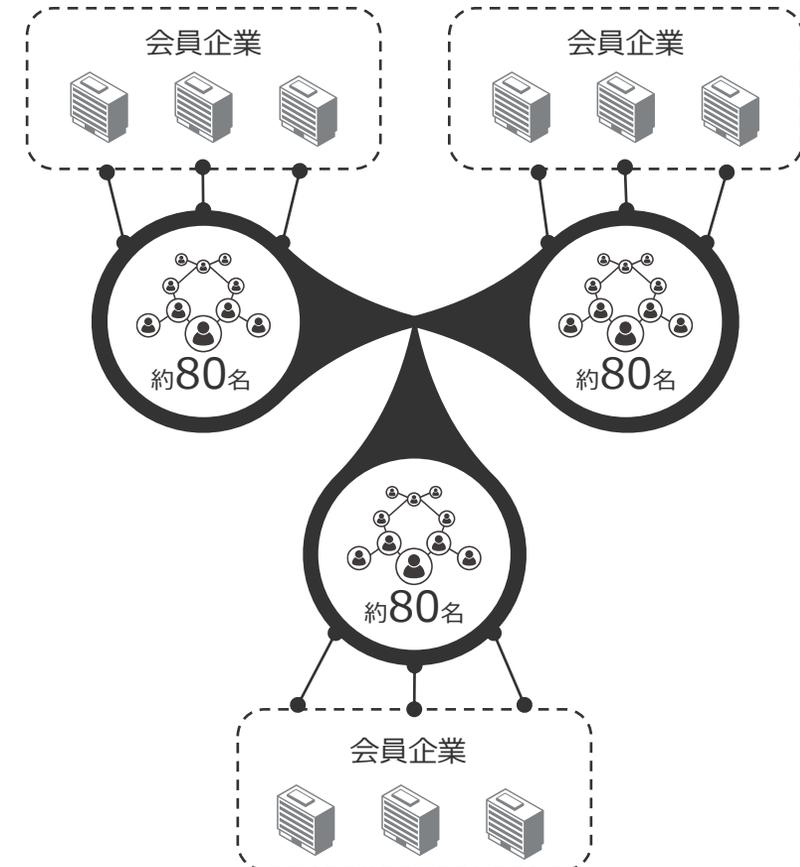
# 分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 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

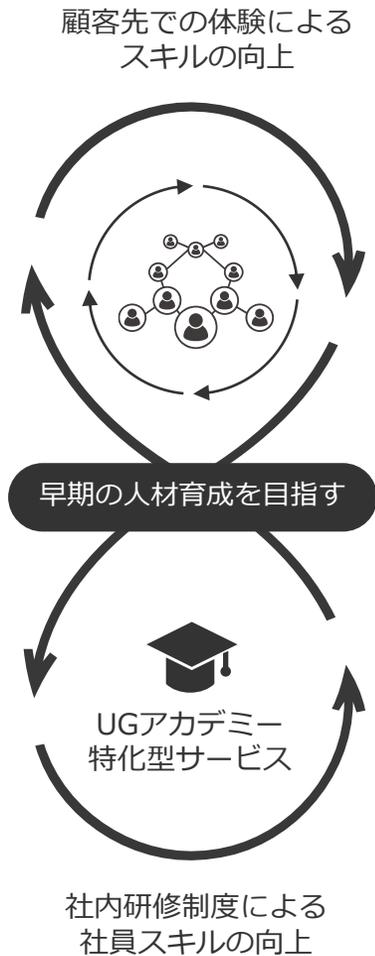


FY2022～2023

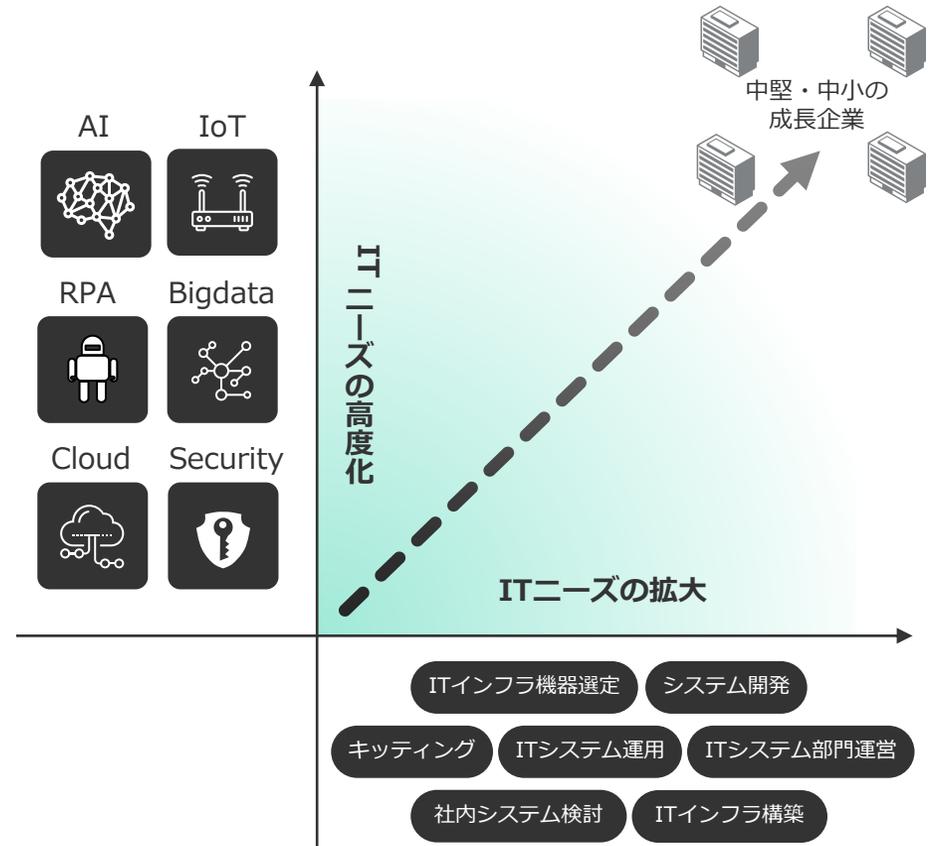


# ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

- 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



## 顧客ニーズの拡がり



# ノウハウの深化：従業員の育成実績

- FY2023では、継続的な社内研修の実施によりL3からL4へのスキルアップが増加
- コーポレートエンジニアの育成機関「UGアカデミー」の体系化が進み、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（FY2023）

スキルレベル	従業員構成比		変化率
	1月時点	12月時点	
L1	14.3%	5.1%	▲9.2
L2	38.8%	40.0%	+1.2
L3	30.3%	35.4%	+5.1
L4	13.1%	15.4%	+2.3
L5	2.9%	2.9%	—
L6	0.6%	1.2%	+0.6

大きく増加

（\*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。

## UGアカデミーのカリキュラム

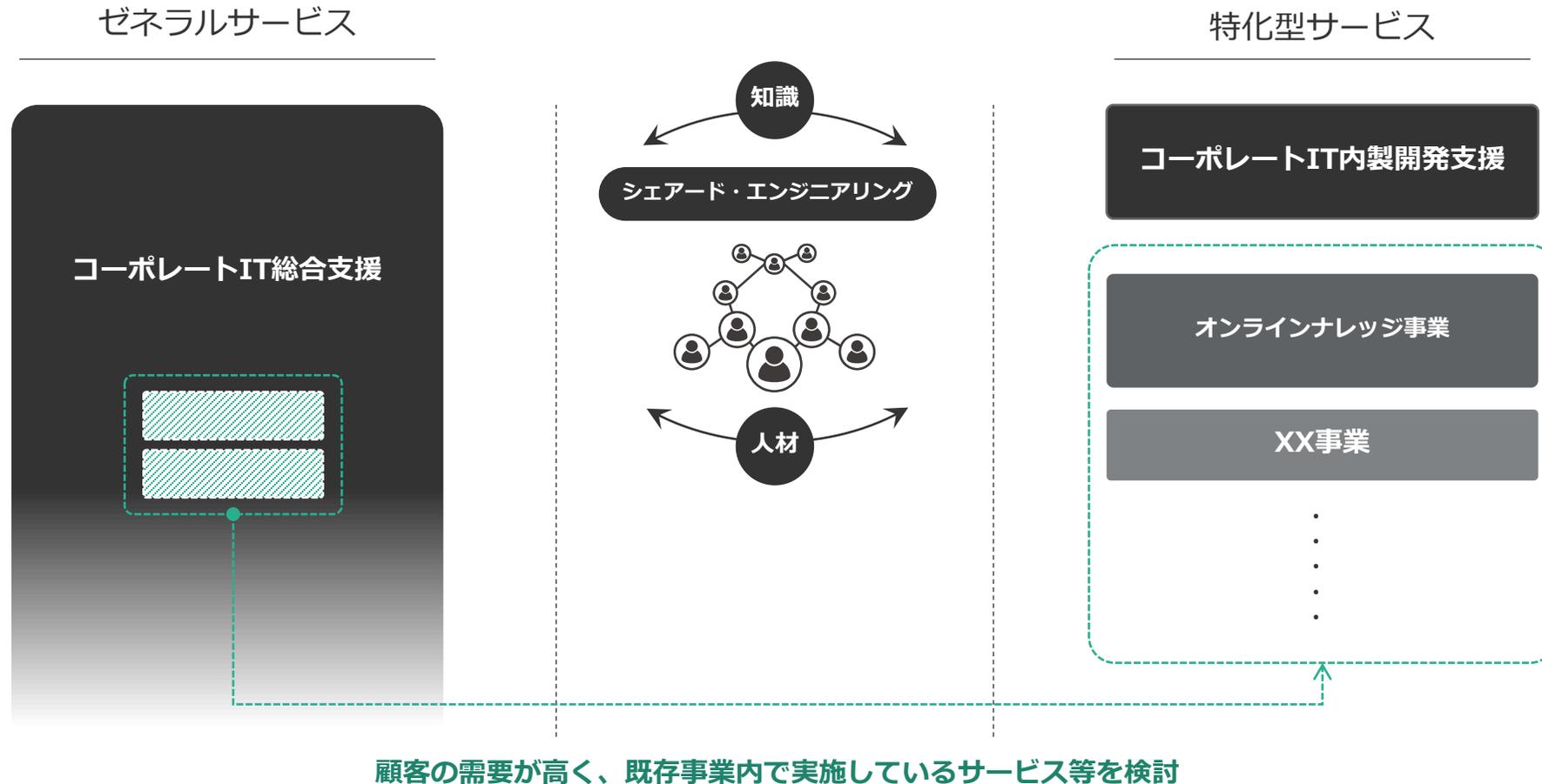
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※当社コーポレートサイト：UGアカデミーより抜粋 <https://www.ug-inc.net/ug-academy>

# 特化型事業の開発：グループ総合力を強化

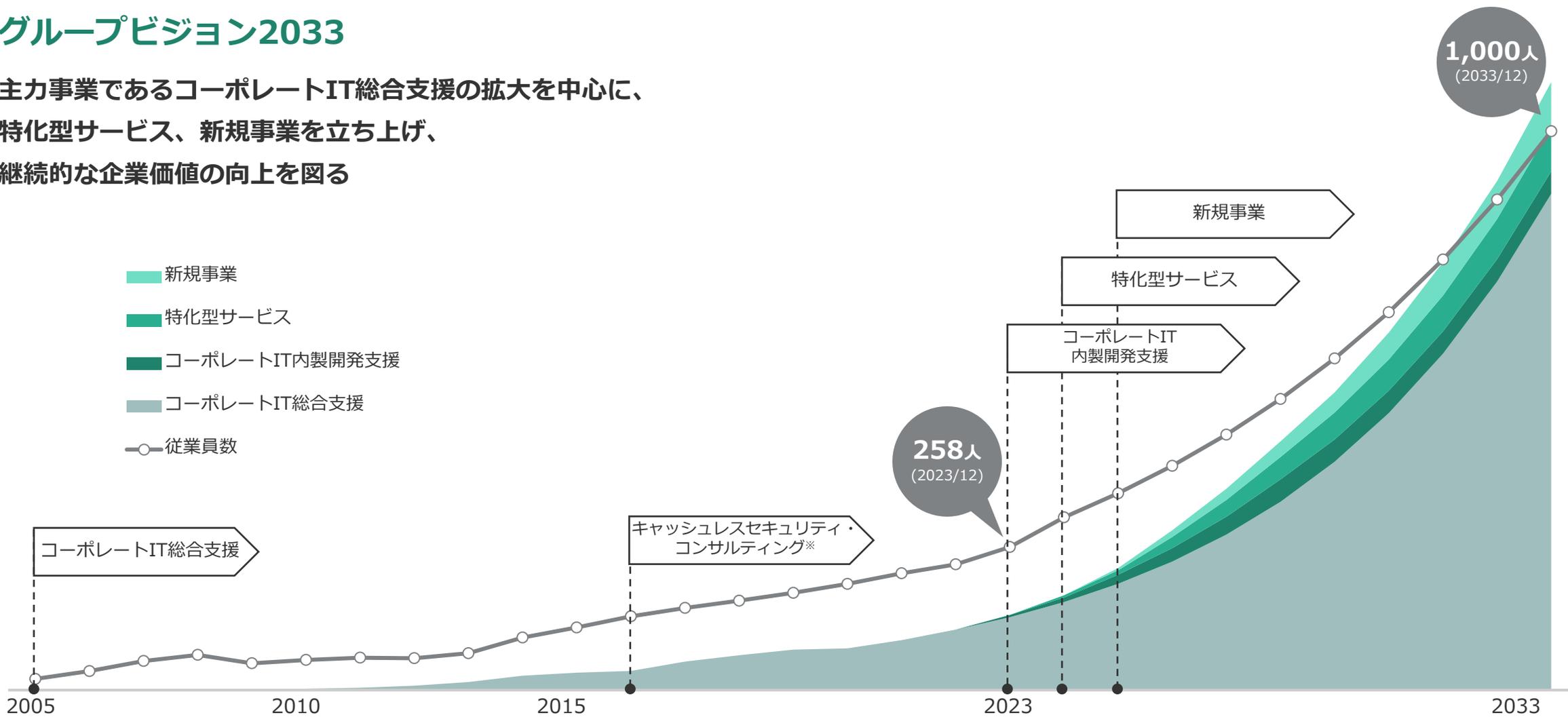
- 専門性の高い特化型サービスの立上げによって、高付加価値化をさらに進める
- 個人ごとに異なる専門性をそれぞれが伸ばし、有機的につなげることで、グループの総合力を高めていく



# 売上高の中長期成長イメージ

## 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



※2023年11月に一部事業を譲渡。存続事業はコーポレートIT総合支援に統合

# Appendix



# 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

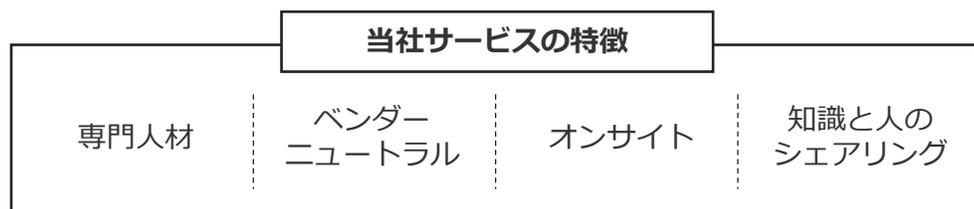
**04**

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



### 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

## スキルの最適化

### 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	統制セキュリティー	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

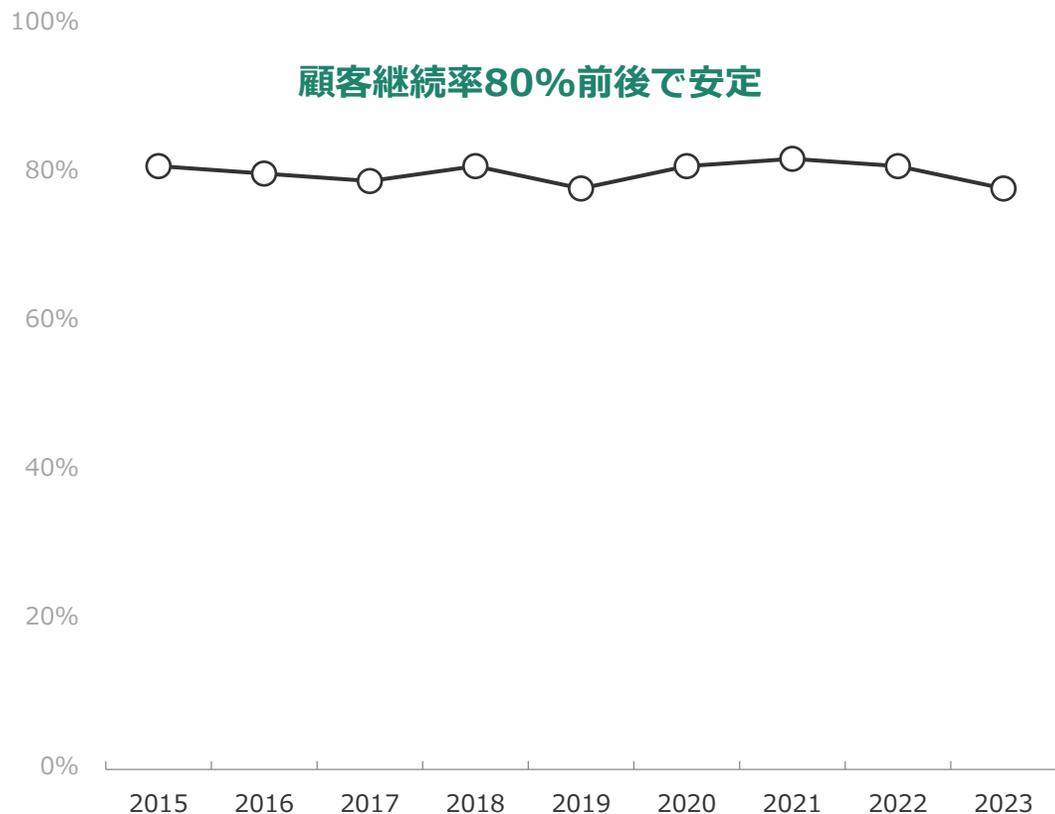
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		2018年7月-10月 (約4カ月間)	▶ 2018年11月-2019年1月 (約3カ月間)	▶ 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"> <li>IT戦略の立案</li> <li>経営陣との対話</li> </ul>		L5 30h/月	L5 15h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報システム部門のマネジメント</li> </ul>			L4-B 160h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフラの刷新プロジェクト</li> <li>情報セキュリティ推進実務</li> <li>現状インフラの運用</li> </ul>	L3-A 20h/月	L3-A 35h/月	L3-A 35h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務アプリケーションに関する現状分析</li> <li>現行業務フローと改善後の業務フロー策定</li> <li>来期導入計画策定</li> </ul>			L3-B 40h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT運用管理業務支援ツール導入</li> <li>社内ヘルプデスク</li> <li>IT資産台帳管理</li> <li>社内手順書作成</li> <li>インフラ運用</li> </ul>	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"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務全体を顧客と当社でシェアリング</li> <li>顧客組織の各階層と定例で情報交換</li> </ul>

# 顧客への最適化 (4/4) : 高い継続率とインバウンド受注

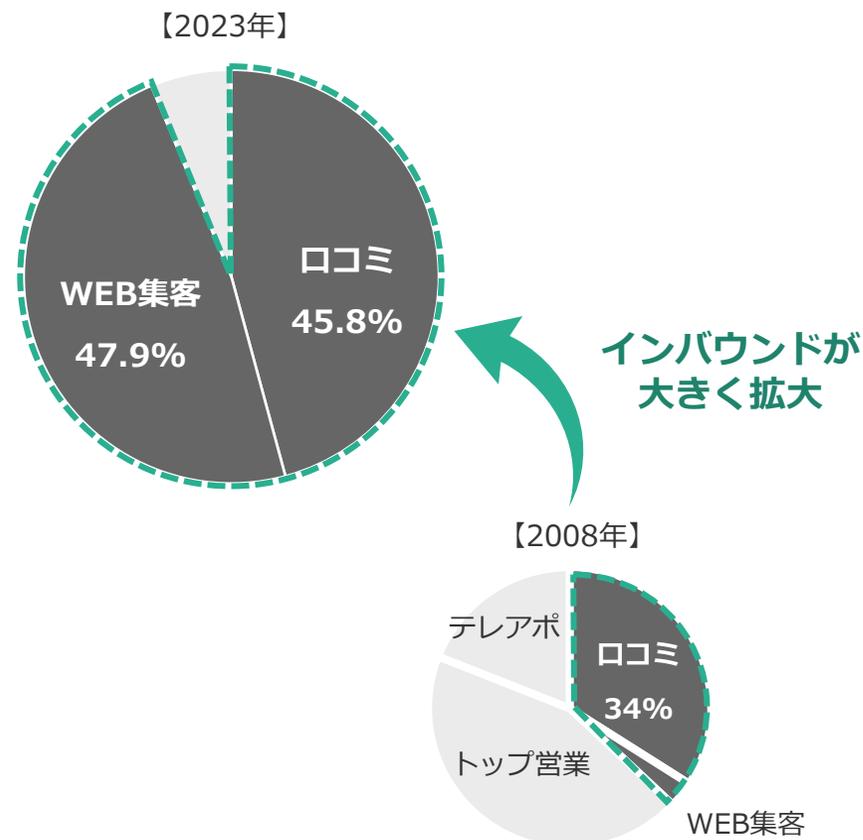
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率※1



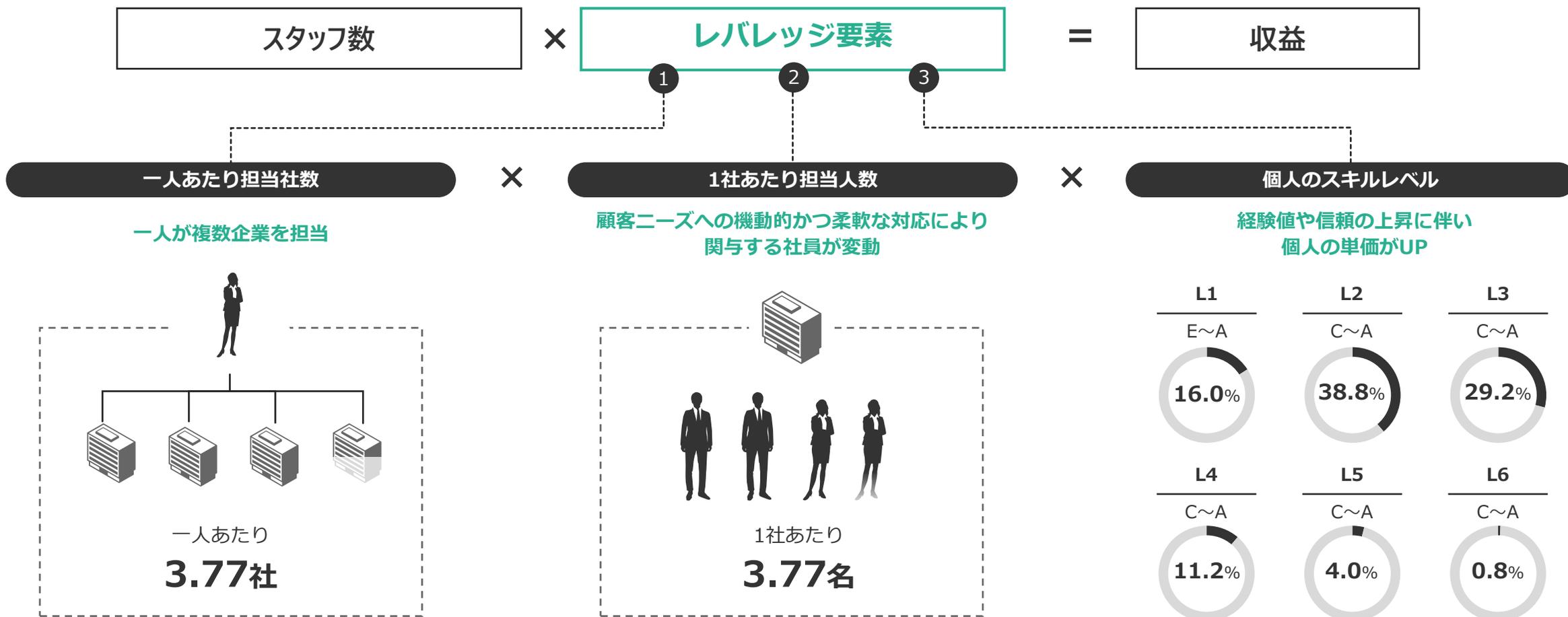
注釈 (1) : 年間顧客継続率とは、取引開始から13カ月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。(グラフは年度末基準)

顧客獲得チャネル



# 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

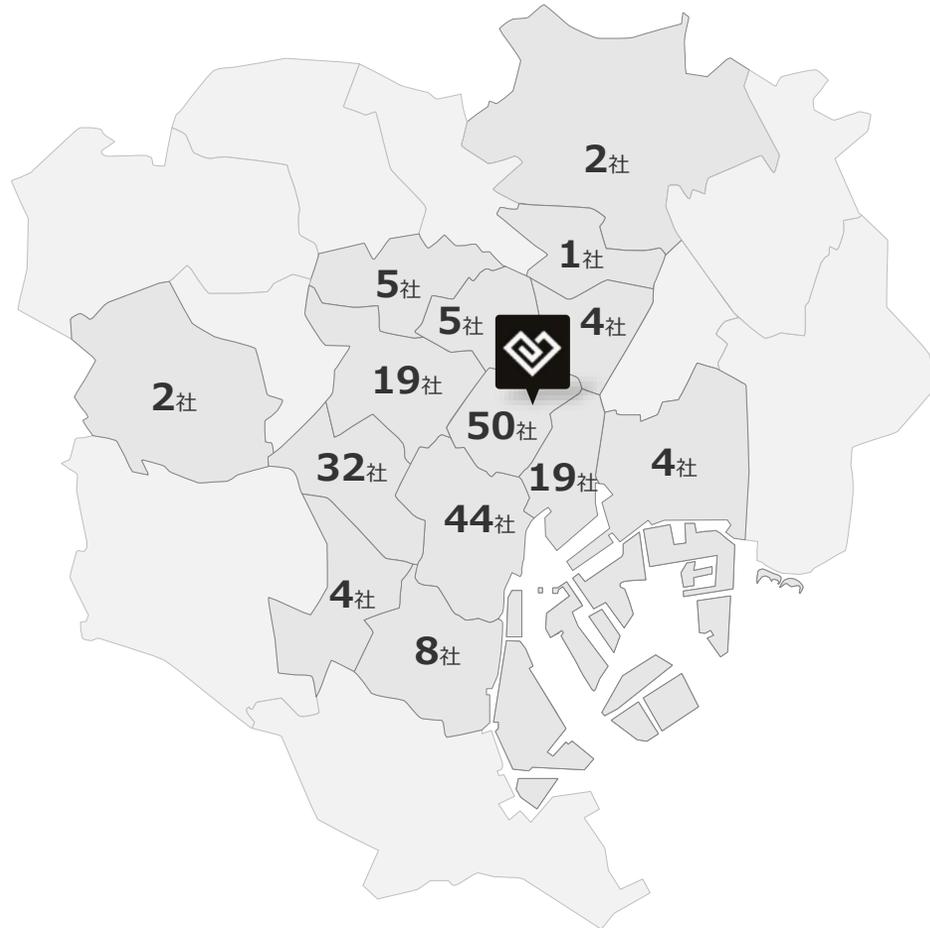


※レバレッジ要素は2023/12期末時点の数値



# 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

(2023/12月期)

Door to Door 50分圏内

実働会員 222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



### 権限移譲

顧客との契約交渉権限を持つ

### 成果報酬制度

固定給 + インセンティブ

※インセンティブは、粗利益の10%を報酬として給付

### シェアード社員の取り組み

#### スキル向上

契約単価上昇

収益性向上

#### 同僚の活用

一人当たり  
担当顧客数の増加

収益性向上

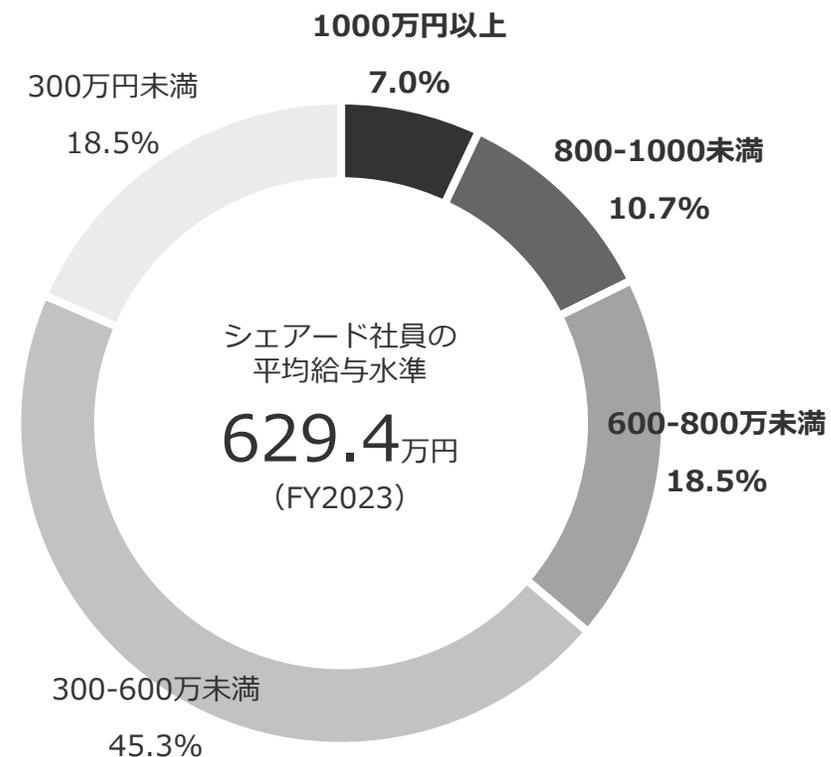
#### 高単価案件への注力

業務効率化

収益性向上

インセンティブ給の増加 / 社員モチベーション向上

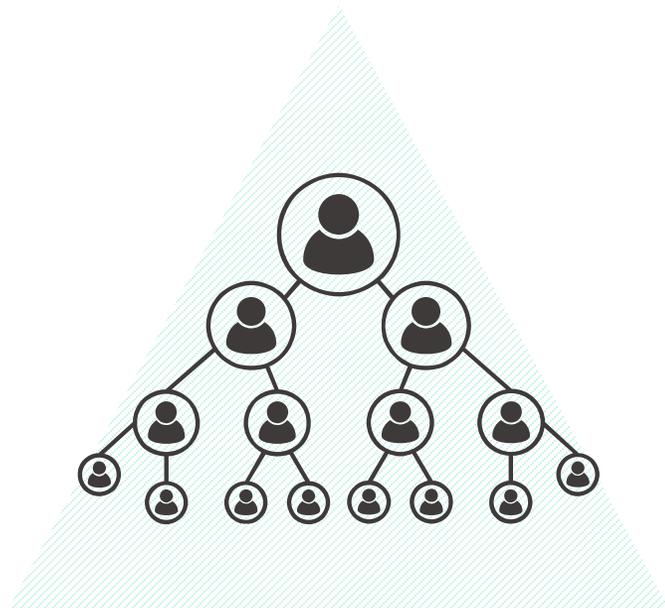
## 平均給与水準と社員の給与ウェイト



# 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

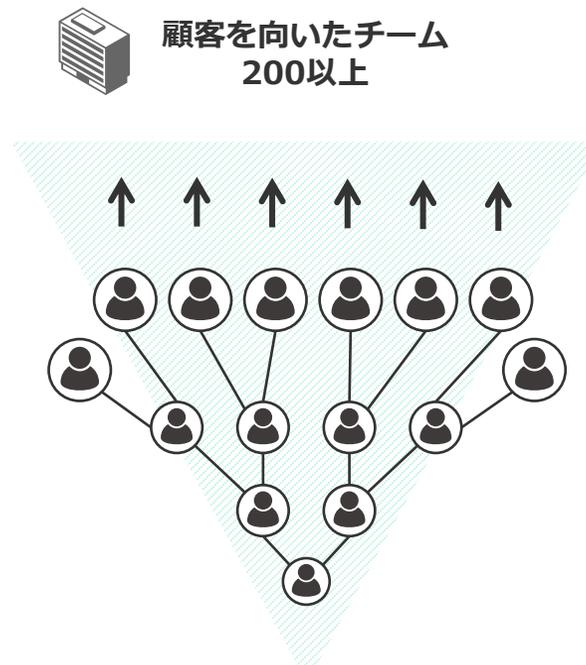
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

## 管理体制



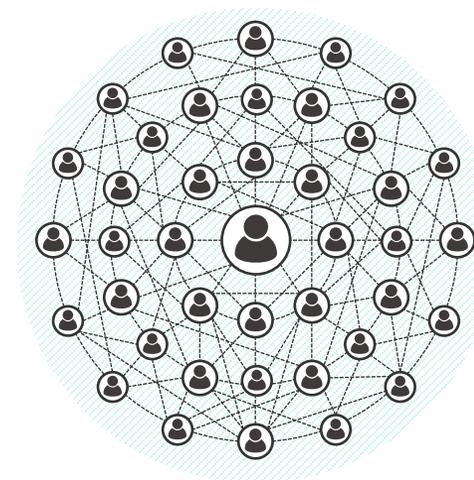
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

## 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

# ご留意事項

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、2024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。