



## 事業計画及び成長可能性に関する事項

2025年2月 東証グロース 4486

**Unite &  
Grow**

# Agenda

01		事業概要	.....	3
02		市場環境	.....	12
03		競争力の源泉	.....	16
04		事業計画	.....	27
05		リスク情報	.....	42

# 1. 事業概要



# 会社概要

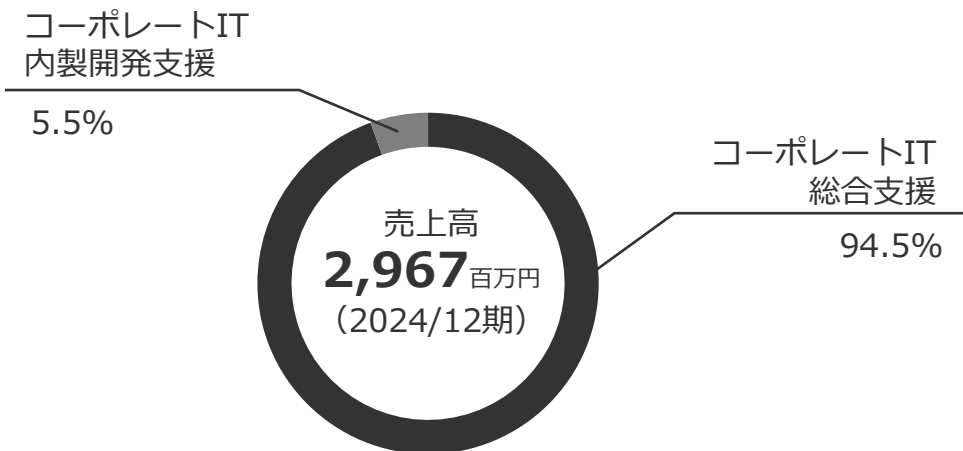
- 当社は「中小企業を内側から元気にして社会の役に立つ」という志により、2005年2月に創業
- 人的資源・知的資源をオープンかつ安全に共有する「シェアード・エンジニアリング」と呼ぶ、独自のノウハウを磨く
- コーポレートITに関わる豊富なナレッジを蓄積し、コーポレートIT部門に特化した業務支援事業を展開

## 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



※1 2025/12期は、報告セグメントの見直しにより単一セグメントへ変更いたします。

## 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



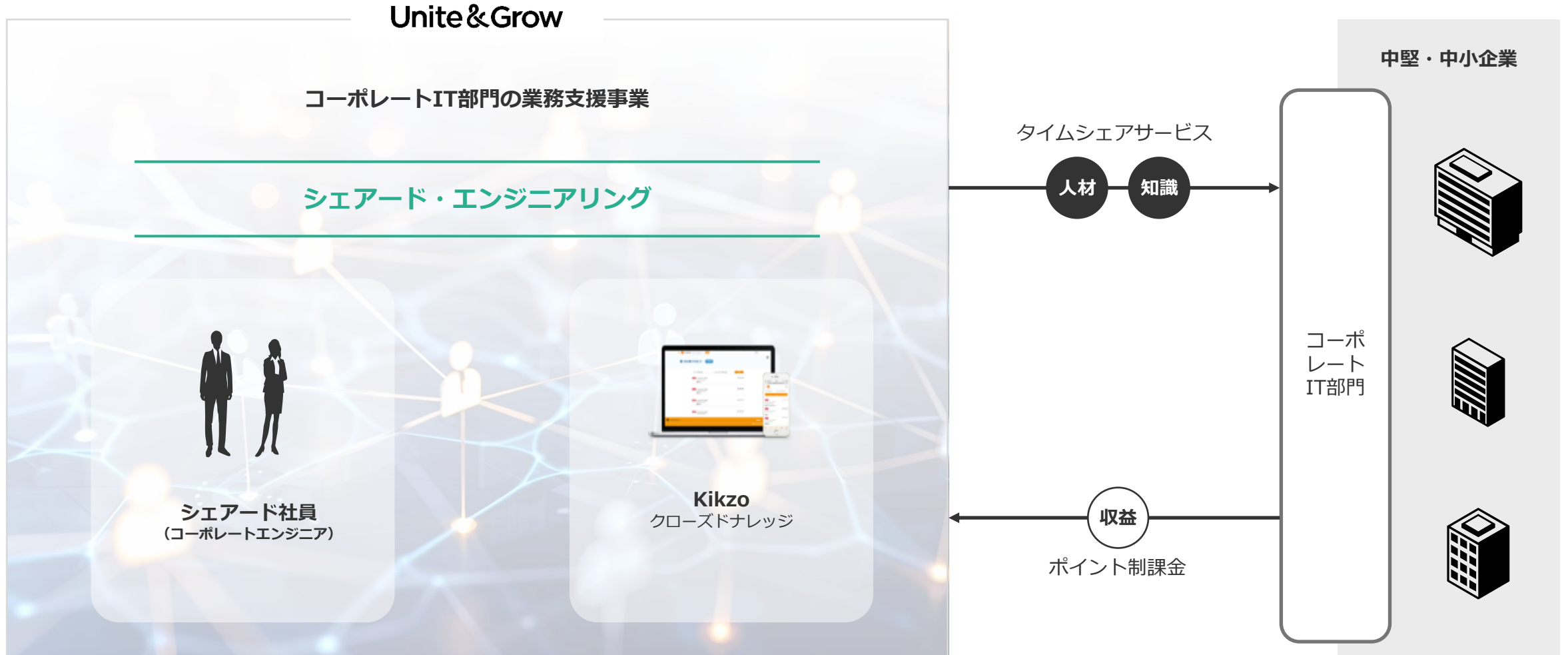
事業内容 コーポレートIT部門の業務支援事業  
(コーポレートエンジニアのタイムシェア「シェアード社員」)  
・情シスのシェアード社員  
・内製開発のシェアード社員  
・ITインフラのシェアード社員

従業員数 289名※2 (2024/12)

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

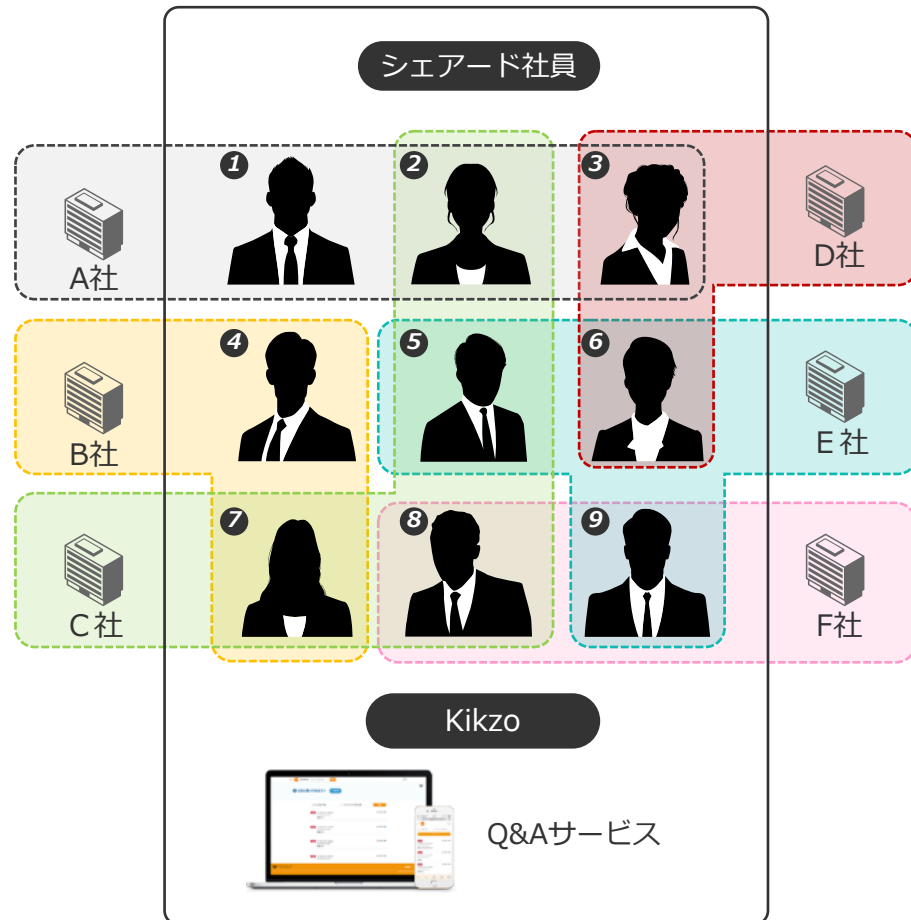
# ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- 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
- 主力サービスの情シスのシェアード社員は、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部門の支援事業

- 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



## 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 システムの社内 開発

- 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
- 内製開発の支援
- 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

# 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

# サービスの提供事例

- 中堅・中小企業のITニーズは実に多様で、一つとして同じものが存在しない
- 当社ではサービス内容をパッケージ化することなく、全ての顧客に対して個別に最適な体制を構築し、サービスを提供することで、中堅・中小企業のITニーズを享受

	組織コンサルティング会社	テクノロジーベンチャー企業	IT系成長企業
従業員数	約250名	約70名	約340名
月額利用料	45万円/月	70万円/月	230万円/月
シェアード社員数	1～2名	2～3名	4～5名
課題・目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情シスに強い人物の能力を短時間で活用したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情シス担当が1名しかいないため、高リスク（日々のインシデント対応に追われている）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情シス部門の体制強化</li> <li>・プロパー社員の担当を攻めのITに変えたい</li> </ul>
主な効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービスデスクの運用を支援</li> <li>・検討中の複数のシステムについて、Kikzo（UG全社員）に質問し、短期間で製品選定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムの整備やインシデント可視化によって、システムの不具合による時間のロスを削減</li> <li>・現在使用されていない古いシステムを統廃合することで、業務効率化を実現</li> <li>・定期的な機器の入れ替えやバックアップシステムの再構築によって、安心なITインフラを構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロパー+UGのハイブリッド体制で、変化の激しい成長企業にマッチした情シス部門を維持</li> <li>・複雑になってしまったサブシステムや業務フローを再整理して、シンプルなシステムに移行</li> <li>・守りのITは設計～運用までUGが担当。プロパー社員は攻めのITにジョブチェンジ</li> </ul>



# 前払による安定的取引、残余役務を繰り越せるポイント制

## ボリュームディスカウントをルール化

- 事前払い制でポイントを購入し、利用分のみを消費。ポイントは当月中の消費が原則だが発行月から5年間有効（払い戻しも可能）
- 月々の利用ポイントに対し10%が管理ポイントとして発生。レギュラー会員については月々50ptが別途加算

	M8	M30	M50	M75	M95	M120	M150	M190	M230	M10毎加算分
金額 (万円)	8	30	50	75	95	120	150	190	230	10
発行ポイント (pt)	90	348	590	900	1,148	1,453	1,820	2,312	2,810	125
ポイント単価(円)	889	862	847	833	828	826	824	822	819	800

ボリュームディスカウント

## スキルレベルと業務内容の例

※コーポレートIT部門での業務内容とスキルレベルのイメージ (例)

		L1	L2	L3	L4	L5	L6
メンバーレベル	PC キットティング、マイグレーション、ドキュメント更新、ユーザサポート、アカウント管理、障害一次対応、システムオペレーション、資産管理	○	○				
リーダーレベル	IT 環境企画・設計・構築、ネットワーク調査・改善提案、機器選定、オフィスレイアウト変更、システム運用の改善		○	○			
課長レベル	ファイル・メール・DNS・グループウェア・WEB 等のサーバ設計、構築、トラブルシューティング、バックアップシステム		○	○			
部長レベル	情報セキュリティ・マネジメントシステム構築、アクセス解析、ウイルス対策、その他セキュリティソリューション導入			○	○		
本部長レベル	システム企画、RFP 作成、ベンダー選定、プロジェクト推進			○	○	○	
役員 (CIO) レベル	システム部門の業務分析、可視化、ベンダー折衝、システム部門の責任者代行、IT 戦略策定、オフィス移転のマネジメント				○	○	○

×

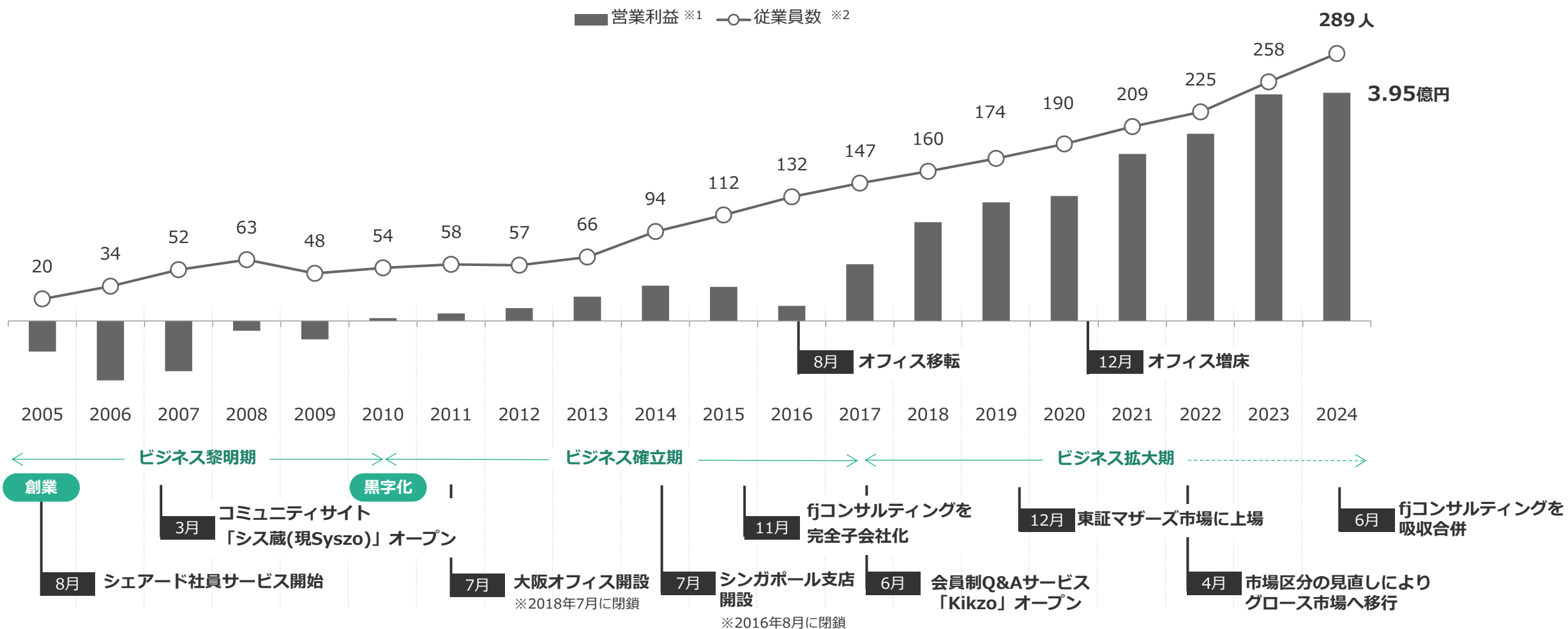
フレックス8
フレックス40
フレックス80
フレックス140
スポット

=

サービスの  
利用ポイント  
(利用料)

# 会社沿革・業績推移

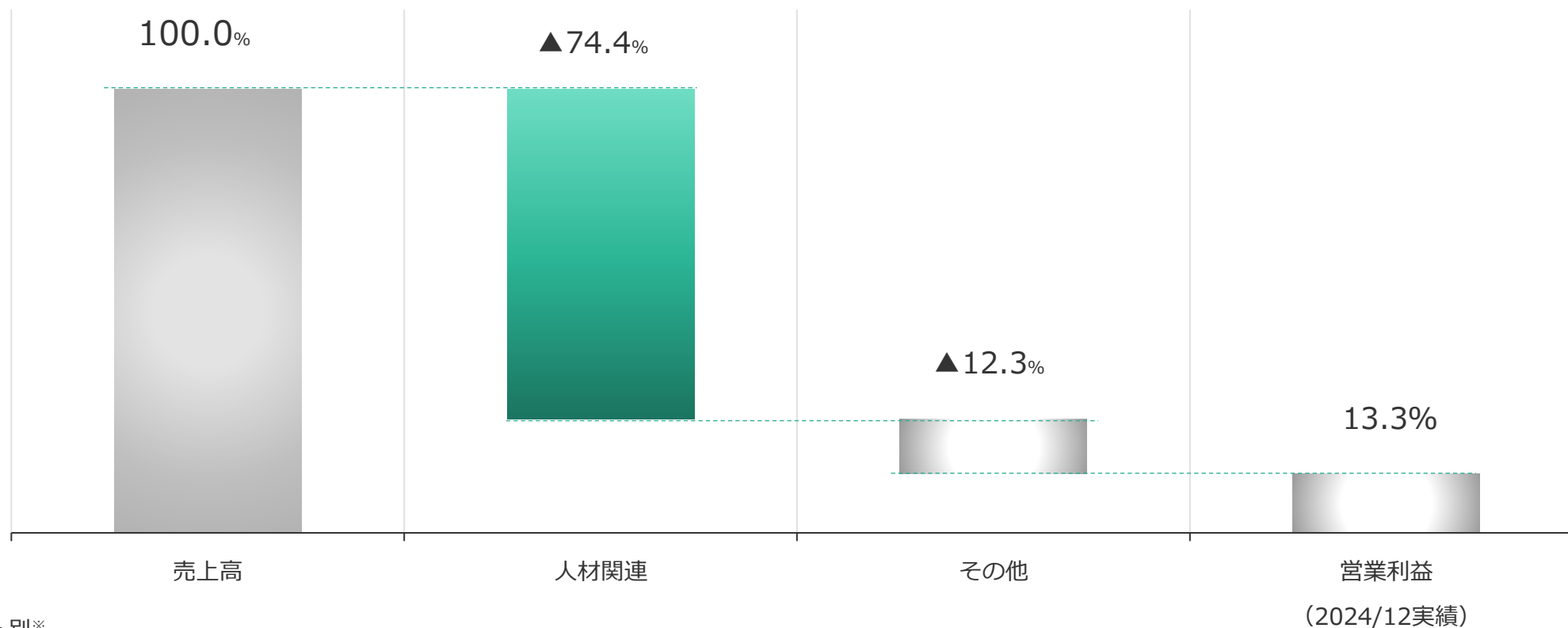
- 2005年の創業以来、中堅・中小企業（50名～1,000名の成長企業）の顧客ニーズにマッチするサービスを継続的に開発
- リーマンショック後の2010年には黒字化を達成。現在のサービス形態の確立に至る



※1 2017/12期～2024/12期1Qは連結決算  
 ※2 ここに記載する従業員数は、当社役員・従業員、業務委託者を含めた、事業従事者の総数です。

# コスト構造

- 2024/12期時点における主要なコストは人材関連費用（人件費・人材採用費・研修費等）が約74%を占める
- 人材関連への投資を継続して行いつつ、長期的には事業規模の拡大により営業利益率20%以上を目指す



セグメント別※

セグメント	売上高	人材関連	その他
コーポレートIT 総合支援	94.5%	58.5%	3.9%
コーポレートIT 内製開発支援	4.5%	3.1%	0.2%
本社	-	12.7%	8.2%

※ 2025/12期は、報告セグメントの見直しにより単一セグメントへ変更いたします。

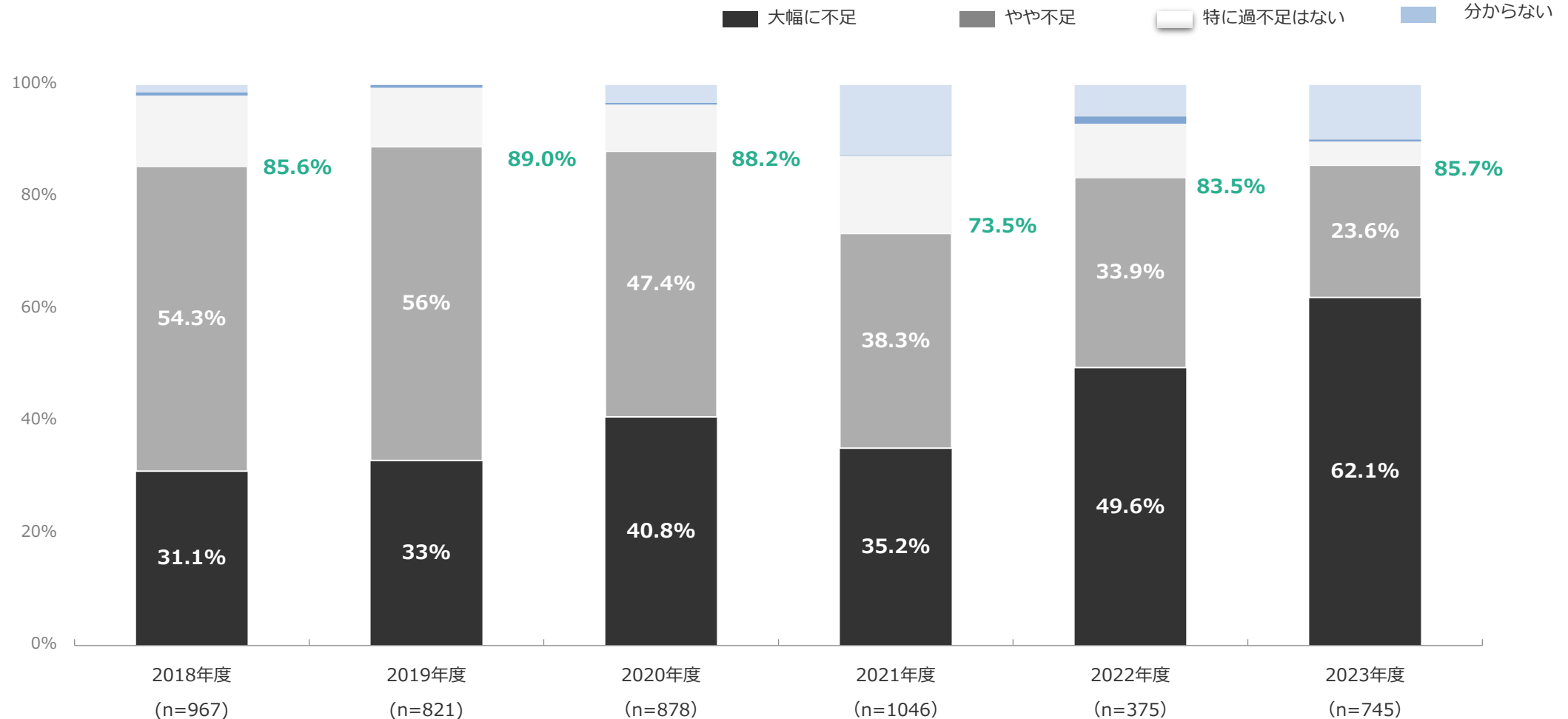
## 2. 市場環境



# 当社グループの事業環境

## ユーザー企業のIT人材の「量」に対する過不足感

■ 企業のデジタル化やDXへの取組は進み始めたものの、全体の不足感は「8割超」を継続



出所：IPA「DX動向2024」/2021以前はIPA「DX白書」/2019以前は「IT人材白書」

# 対象市場における成長ポテンシャル

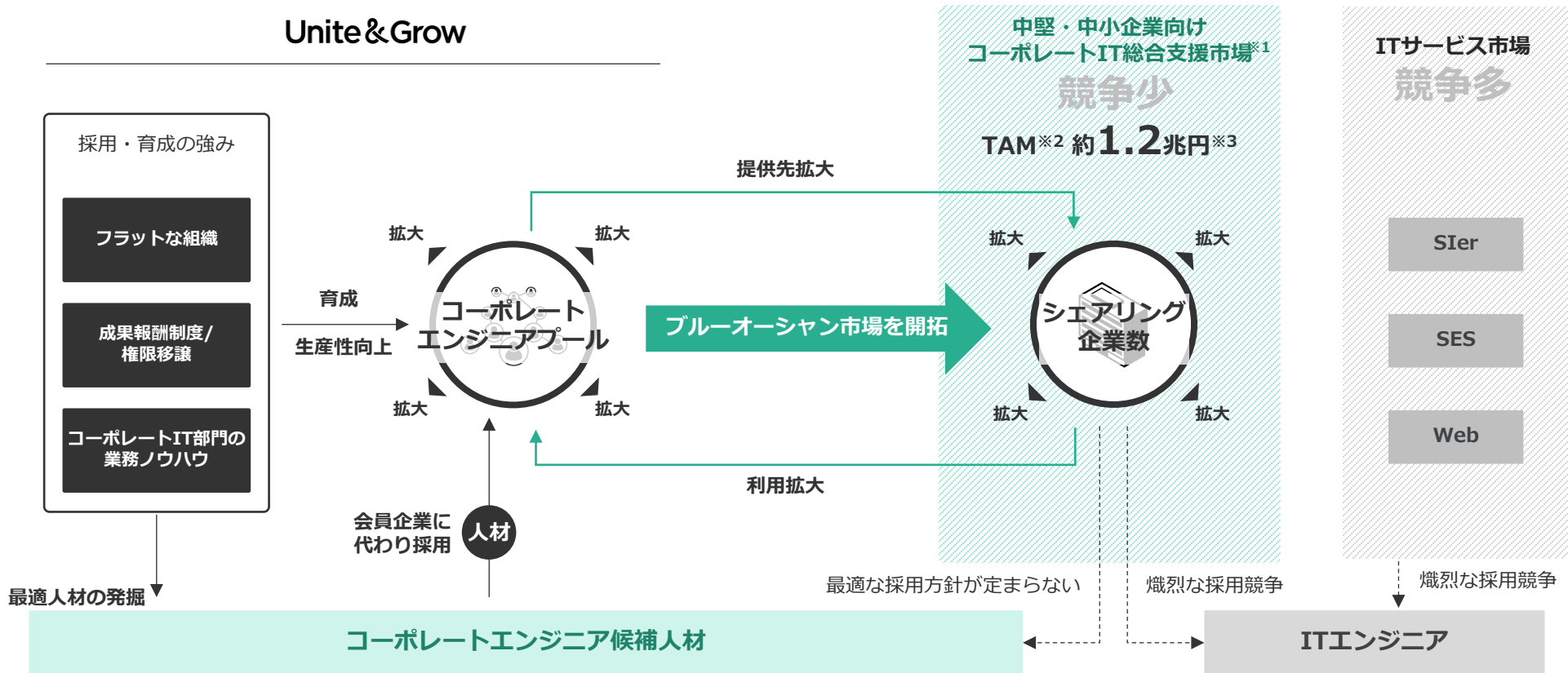
- 当社の主要ターゲット層となる従業員数50名～1,000名の企業数は9.8万社（東京都は2万社）
- 当社では特に「成長企業」に的を絞ることで、売上成長・利益成長・ノウハウ向上のバランスをとりながら、長期にわたる成長実現を図る

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 FY2024 (うち、東京都内の社数)	当社売上構成比 FY 2024
10人未満	133.5 万社	3 社 (2社)	0 %
10～50人未満	34.0 万社	42 社 (42社)	14 %
50～300人未満	8.7 万社 (1.7万社)	159 社 (143社)	68 %
300～1,000人未満	1.1 万社 (0.3万社)	30 社 (27社)	17 %
1,000～2,000人未満	0.2 万社	5 社 (4社)	2 %
2,000～5,000人未満	0.1 万社	2 社 (2社)	0 %
5,000人以上	0.05 万社	3 社 (1社)	0 %
計	177.7 万社 (28万社)	244 社 (221社)	100 %

当社の  
ターゲット

# 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) 2025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。  
 $(9.8万社 \times (3.52人 \div 3.35社) \times 12.2百万円) \approx 1.2兆円$

### 3. 競争力の源泉





# 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

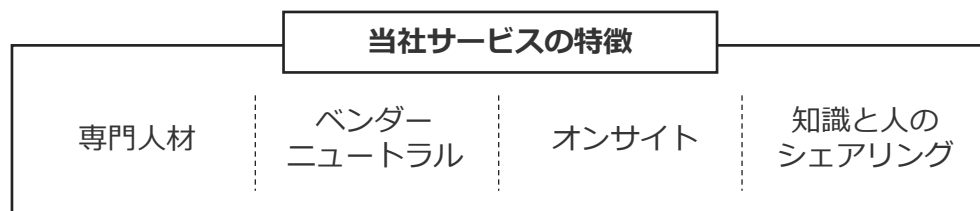
**04**

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

23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、業種・職種を問わず活かせるビジネススキルを数値化

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 : 23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			
インフラ企画			
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

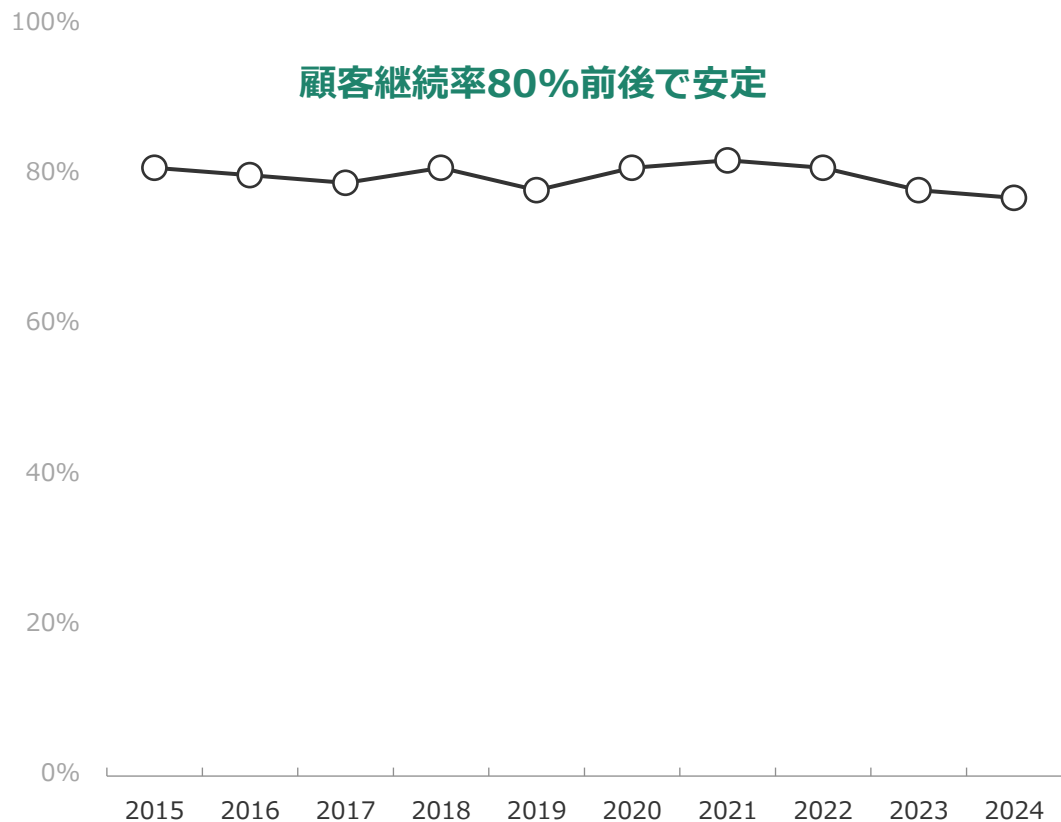
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		2024年7月-10月 (約4カ月間)	2024年11月-2025年1月 (約3カ月間)	2025年2月～
月額利用料		50万円/月	190万円/月	300万円/月
体制		2名体制	4名体制	6名体制
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期経営計画に基づくIT戦略の立案</li> <li>・経営陣への提案</li> </ul>		L6-C 20h/月	L6-C 4h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報システム部門のマネジメント</li> <li>・ITインフラの刷新プロジェクト</li> </ul>			L4-B 48h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティの強化推進</li> <li>・ITインフラの運用</li> </ul>	L3-A 16h/月	L3-A 16h/月	L3-A 16h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基幹システムのリプレース検討</li> <li>・業務フローの整理</li> </ul>			L3-B 80h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヘルプデスク</li> <li>・IT資産管理</li> <li>・ドキュメント作成</li> </ul>	L2-B 30h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/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>・コーポレートIT部門の責任者から信頼を獲得し、全社におけるIT戦略の提案を依頼される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・策定したIT戦略に基づく業務推進</li> <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

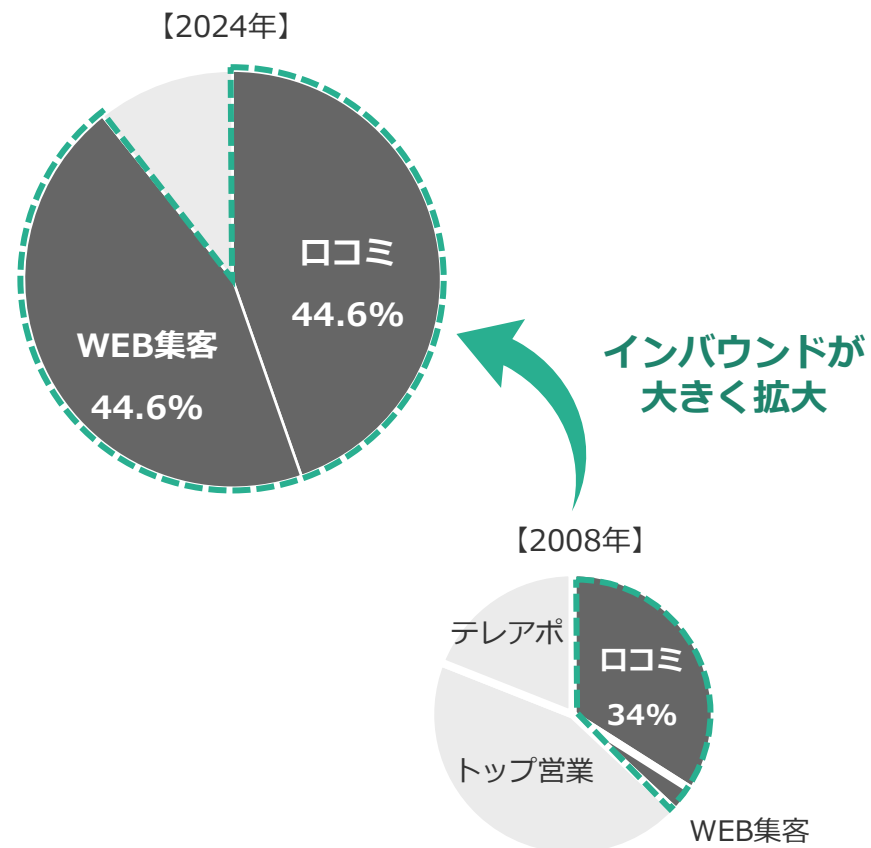
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャンネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率\*



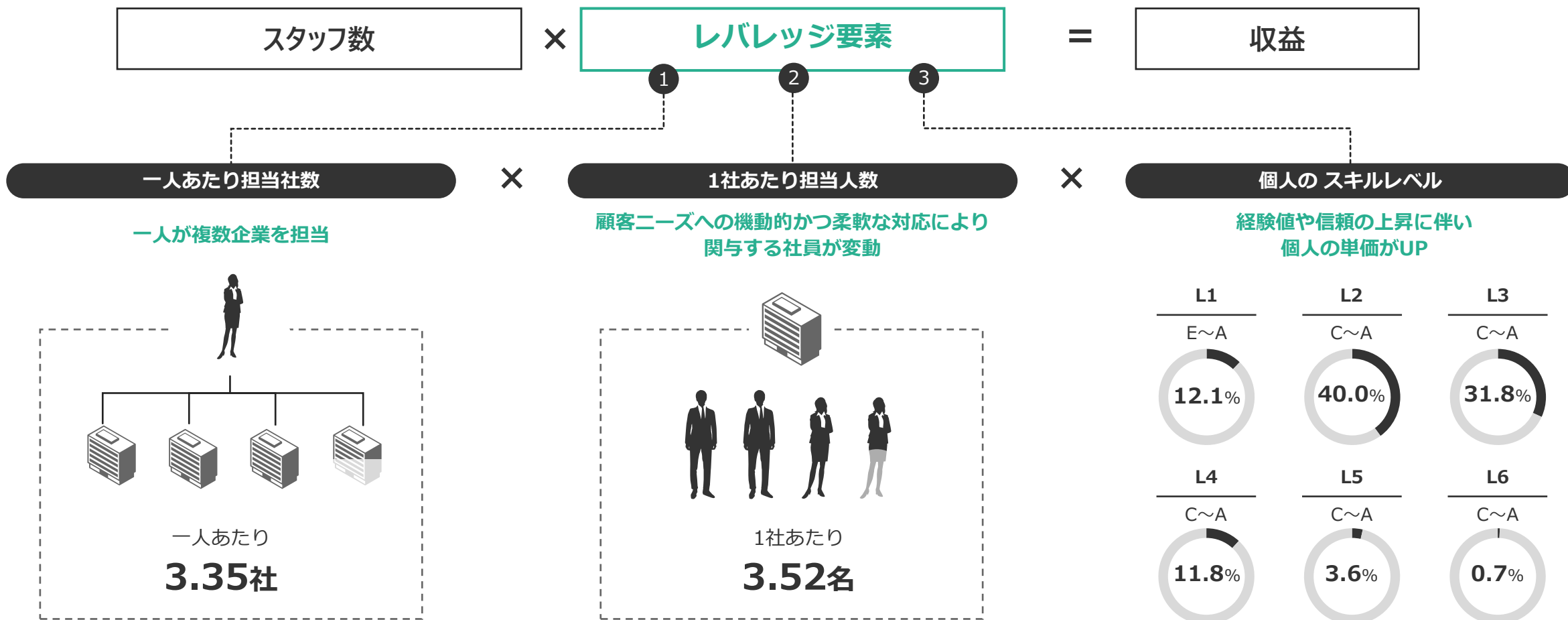
\* 年間顧客継続率とは、取引開始から13ヵ月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。(グラフは年度末基準)

顧客獲得チャンネル



# 収益モデル (1/3)

- 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

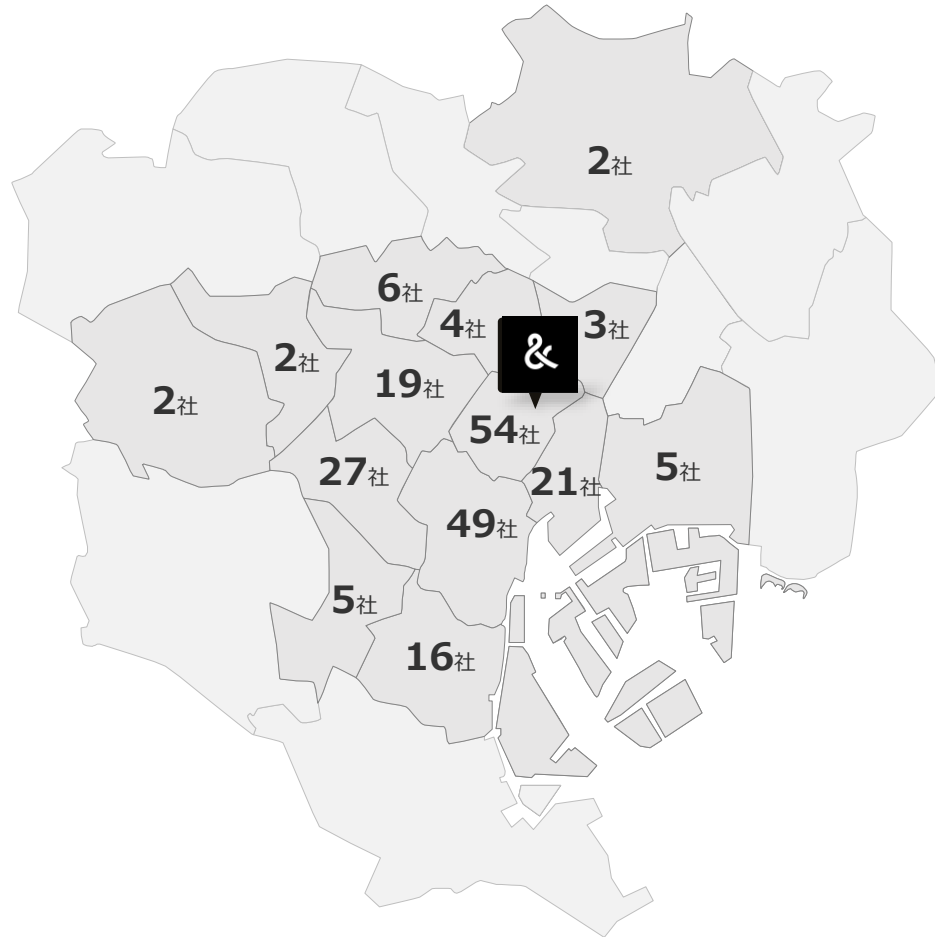


※ レバレッジ要素は2024/12期末時点の数値



# 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

(2024/12月期)

Door to Door 50分圏内

実働会員 244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**

**同僚の活用**

**高単価案件への注力**

契約単価上昇

一人当たり  
担当顧客数の増加

業務効率化

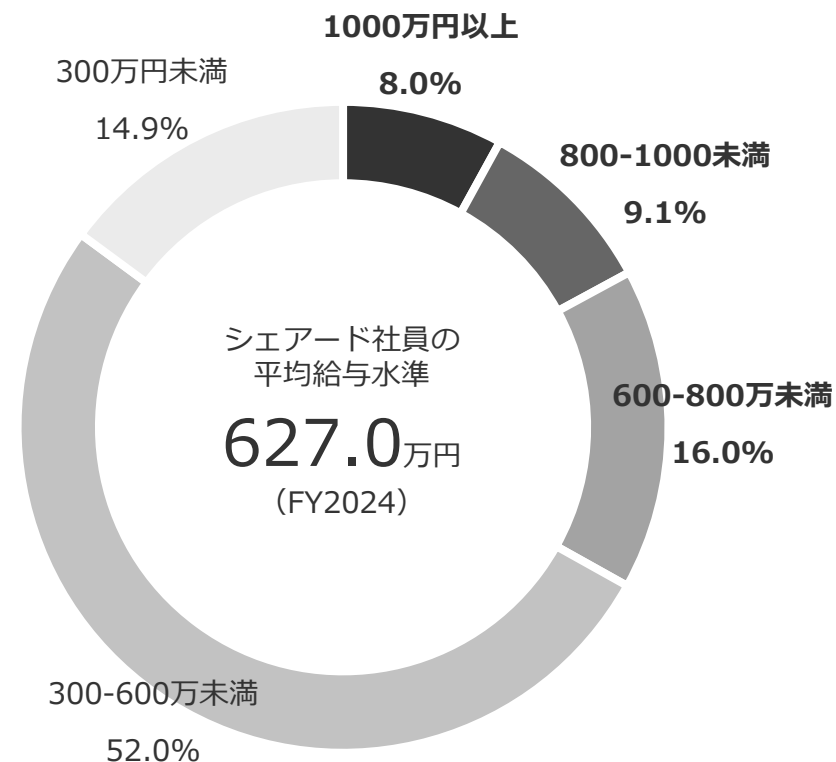
収益性向上

収益性向上

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**

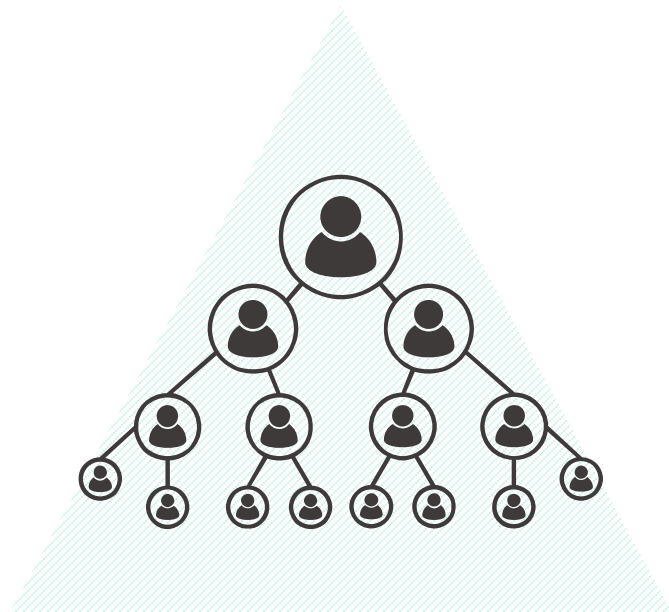
## 平均給与水準と社員の給与ウェイト



# 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

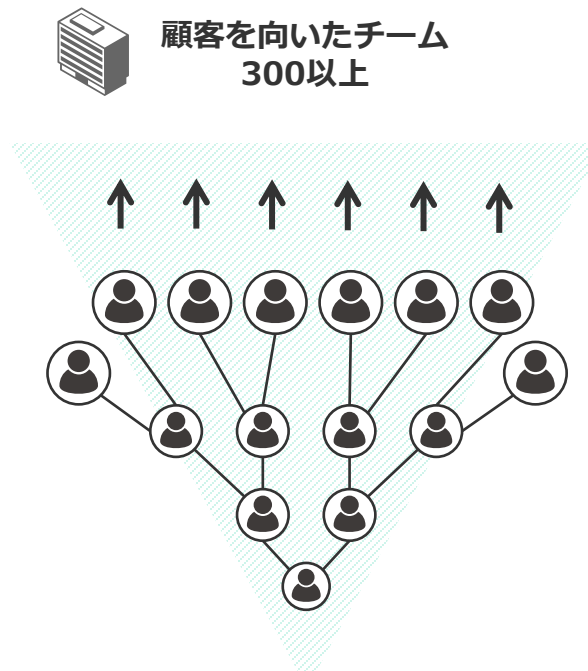
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

## 管理体制



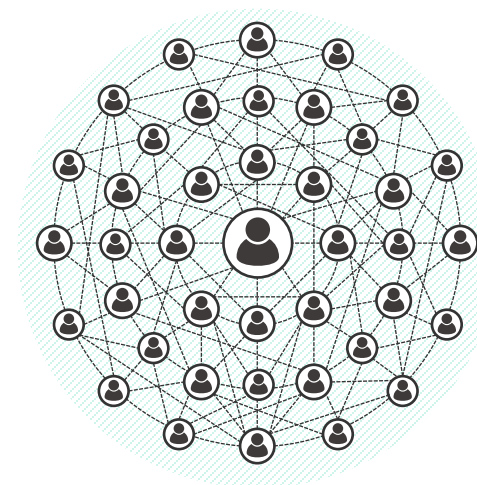
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

## 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



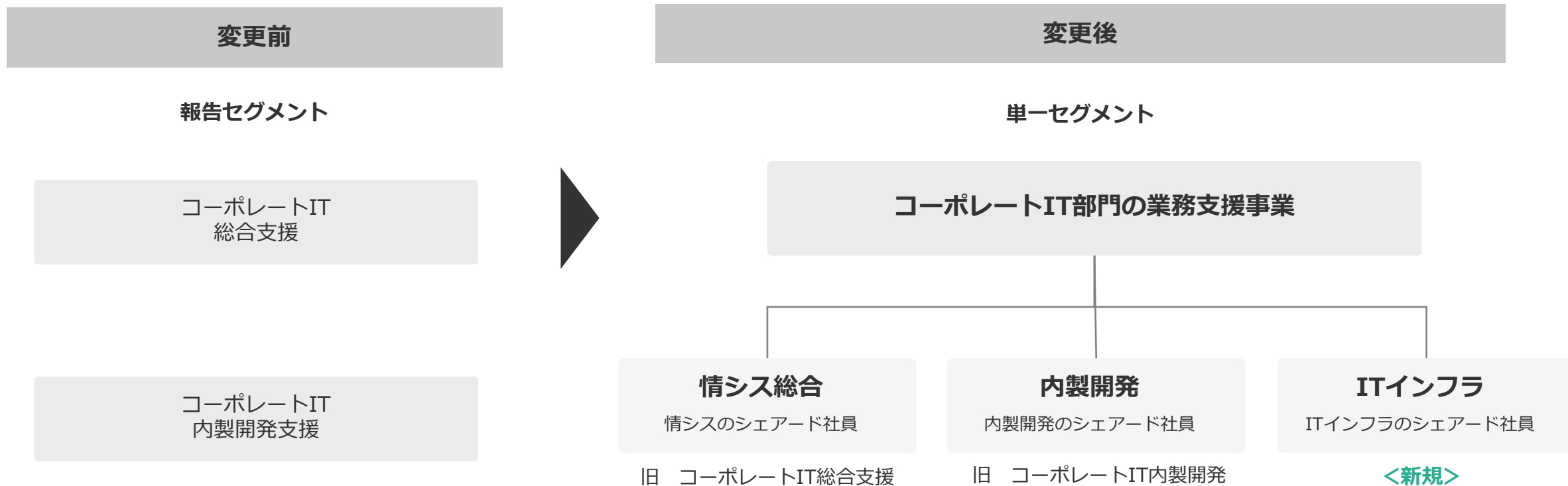
- お互いのつながりを深める取り組みや支援を様々な実施して、ネットワーク型の組織を構成
- 指図命令はほとんどなく、仕事は自分で見つける
- 半数以上の社員が何らかの社内の仕事を兼任しており、つながりを維持発展させる

## 4. 事業計画



# 報告セグメントの変更

- 報告セグメントを2事業からコーポレートIT部門の業務支援事業の単一セグメントに一本化
- 特化型サービス「ITインフラ」の立上げに伴い、今後の事業展開や管理体制等の観点から報告セグメントを見直し



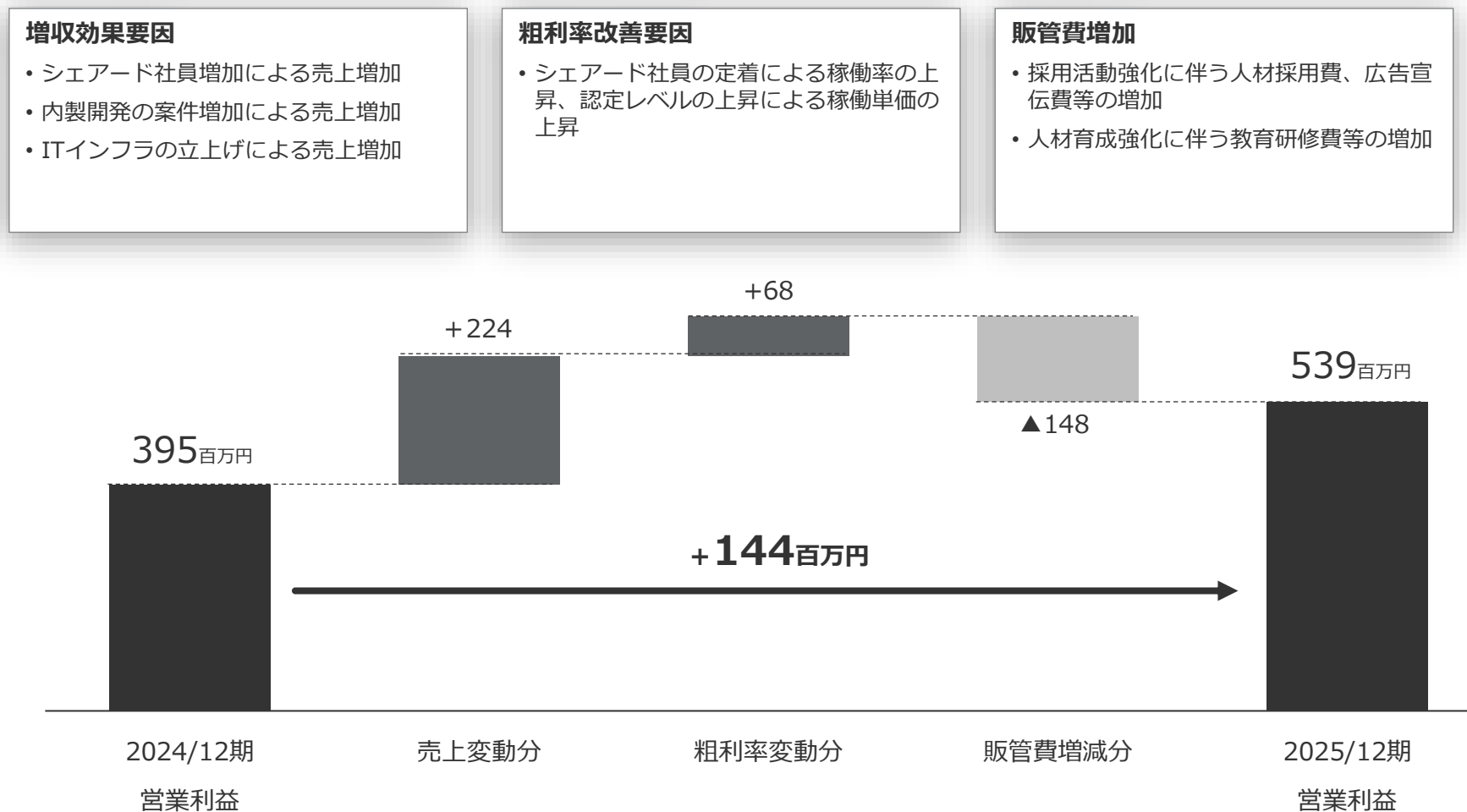
# 2025/12期見通し

- 採用活動の強化を継続し、ITインフラの立上げや若手社員の戦力化、稼働率上昇により、16%増収を予想
- 経営の合理化・業務の効率化により、営業利益、経常利益で増収率を上回る増益率を目指す
- 前期の吸収合併による特別利益96百万円の消滅により、当期利益は微増益に留まる見通し

	2024/12期 実績		2025/12期 予想		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	2,967	100.0	<b>3,449</b>	<b>100.0</b>	<b>+16.2</b>	-
情シス総合	2,804	94.5	<b>3,083</b>	<b>89.4</b>	<b>+9.9</b>	<b>▲5.1</b>
内製開発	162	5.5	<b>225</b>	<b>6.5</b>	<b>+38.9</b>	<b>+1.0</b>
ITインフラ	—	—	<b>140</b>	<b>4.1</b>	—	—
売上原価	1,588	53.5	<b>1,777</b>	<b>51.5</b>	<b>+11.9</b>	<b>▲2.0</b>
売上総利益	1,379	46.5	<b>1,671</b>	<b>48.5</b>	<b>+21.2</b>	<b>+2.0</b>
販売管理費	983	33.1	<b>1,132</b>	<b>32.8</b>	<b>+15.1</b>	<b>▲0.3</b>
営業利益	395	13.3	<b>539</b>	<b>15.6</b>	<b>+36.5</b>	<b>+2.3</b>
経常利益	411	13.9	<b>503</b>	<b>14.6</b>	<b>+22.3</b>	<b>+0.7</b>
当期純利益	384	13.0	<b>392</b>	<b>11.4</b>	<b>+2.2</b>	<b>▲1.6</b>

# 営業利益の増減要因見通し

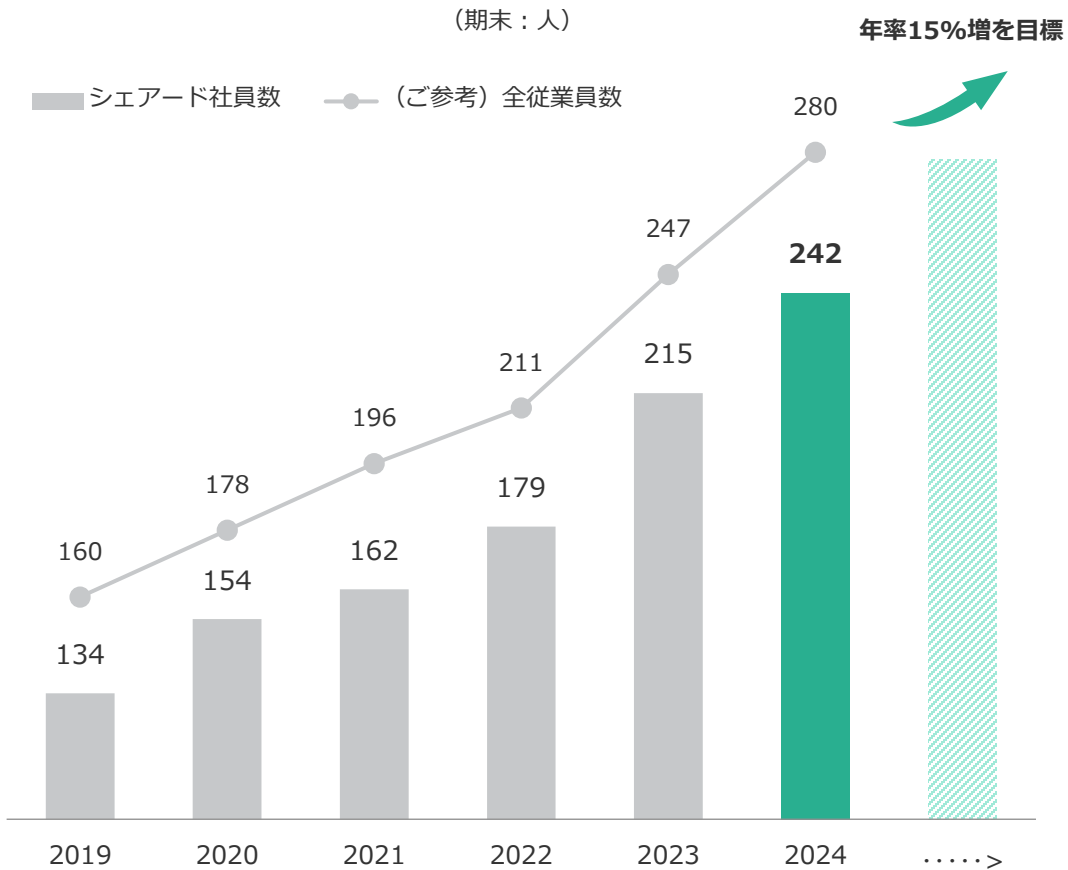
- ITインフラの立上げや若手社員の戦力化により、大幅増益を見込む
- 引き続き新卒採用及び中途採用の強化を進めており、採用関連費用、教育関連費用の増加は継続



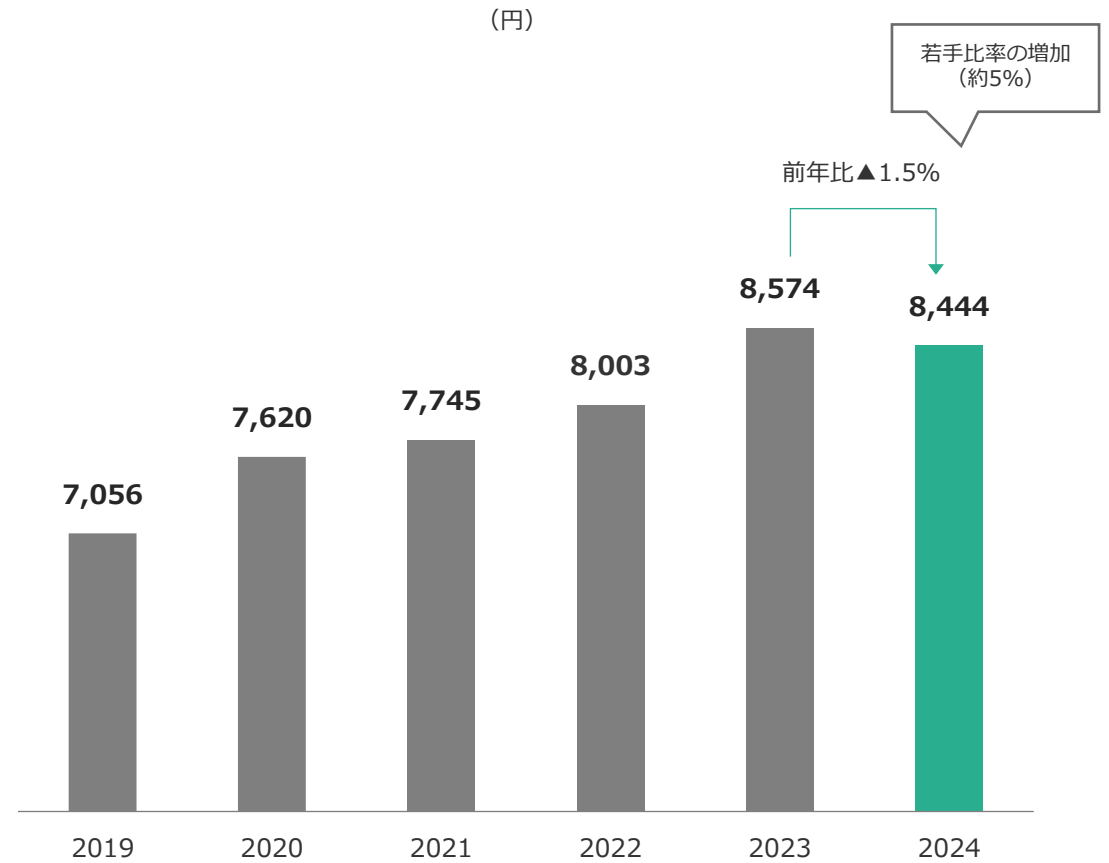
# 成長指標①

■ シェアード社員の増加率は年率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

### シェアード社員数の推移\*



### 稼働1hあたり売上高



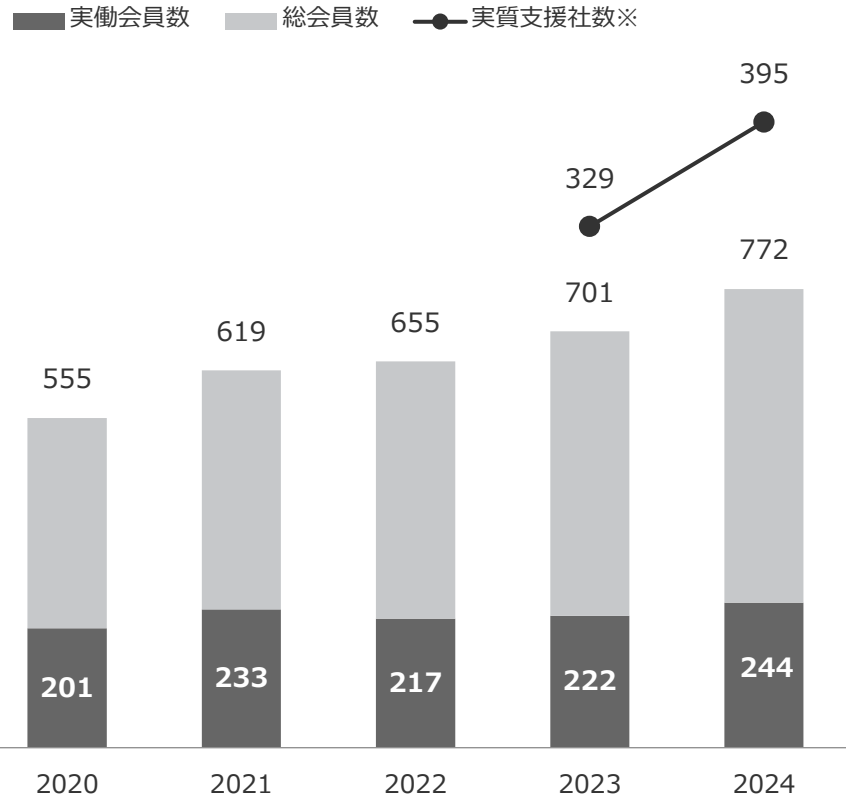
※ シェアード社員数は稼働人数のみ

# 成長指標②

■ 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

シェアリング企業数の推移

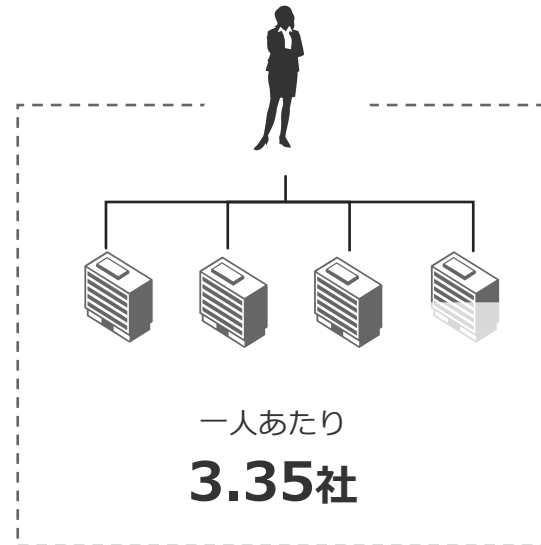
(期末：社)



シェアリング指標 (FY2024)

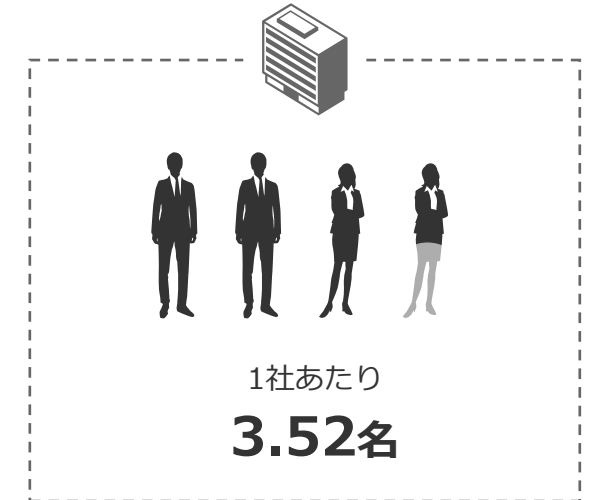
一人あたり担当社数

一人が複数企業を担当



1社あたり担当人数

顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応により関与する社員が変動



※ 実働会員の関連会社支援先（会員数、実働会員数には含まれていない）



# 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

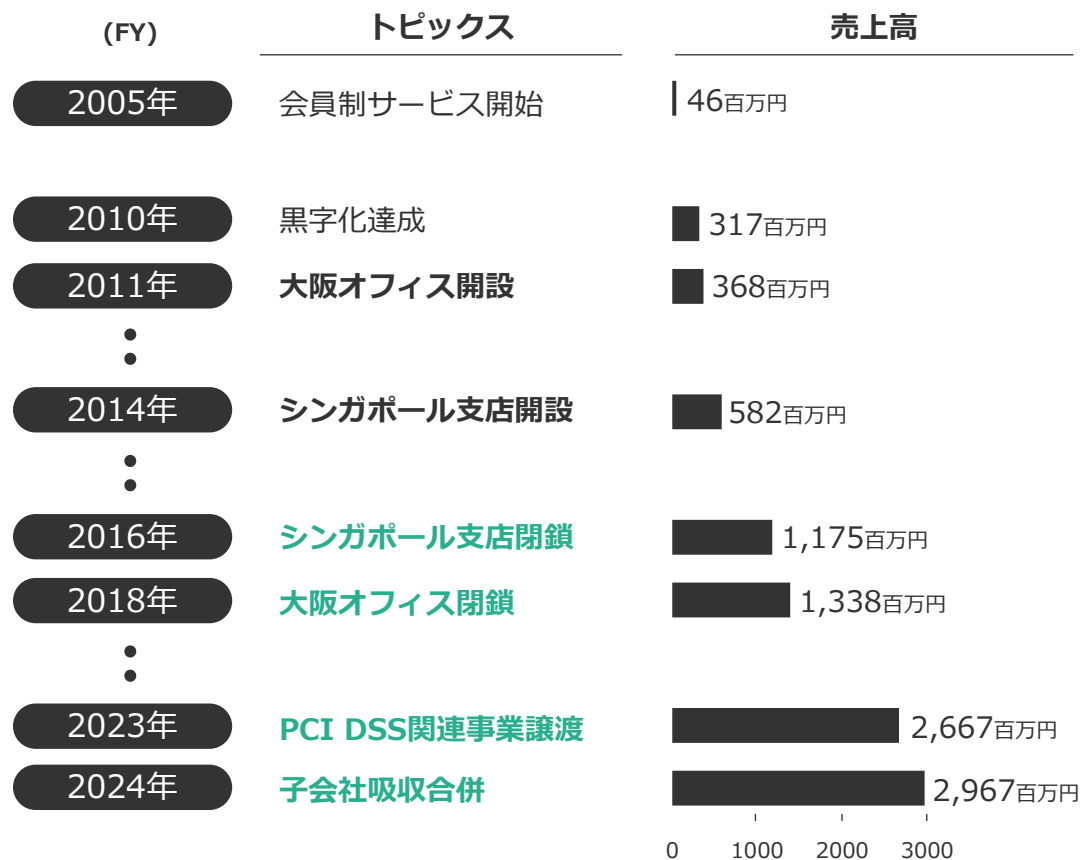
03 | ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

04 | 特化型サービスの開発：主力事業のさらなる深掘り

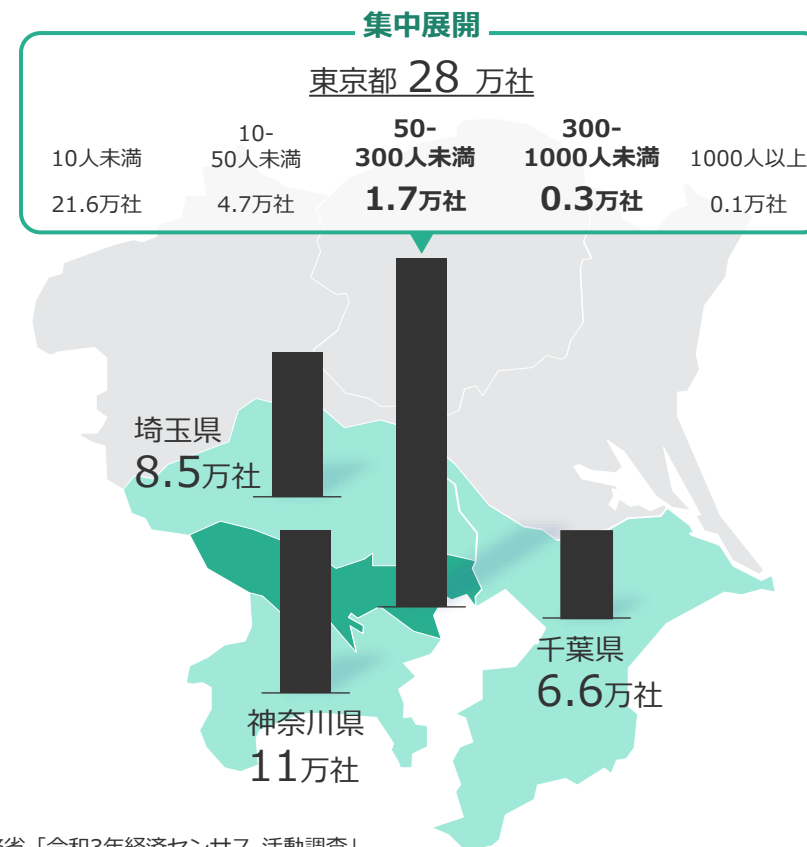
# 選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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



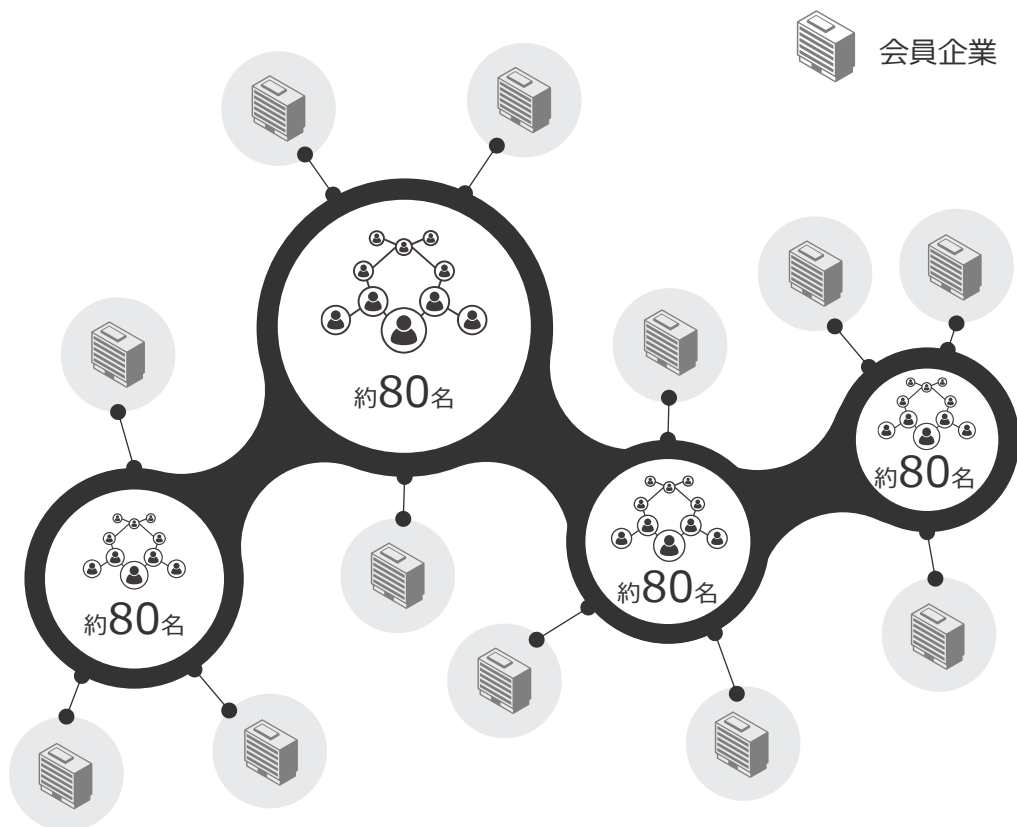
## 首都圏エリアにおける中小企業数



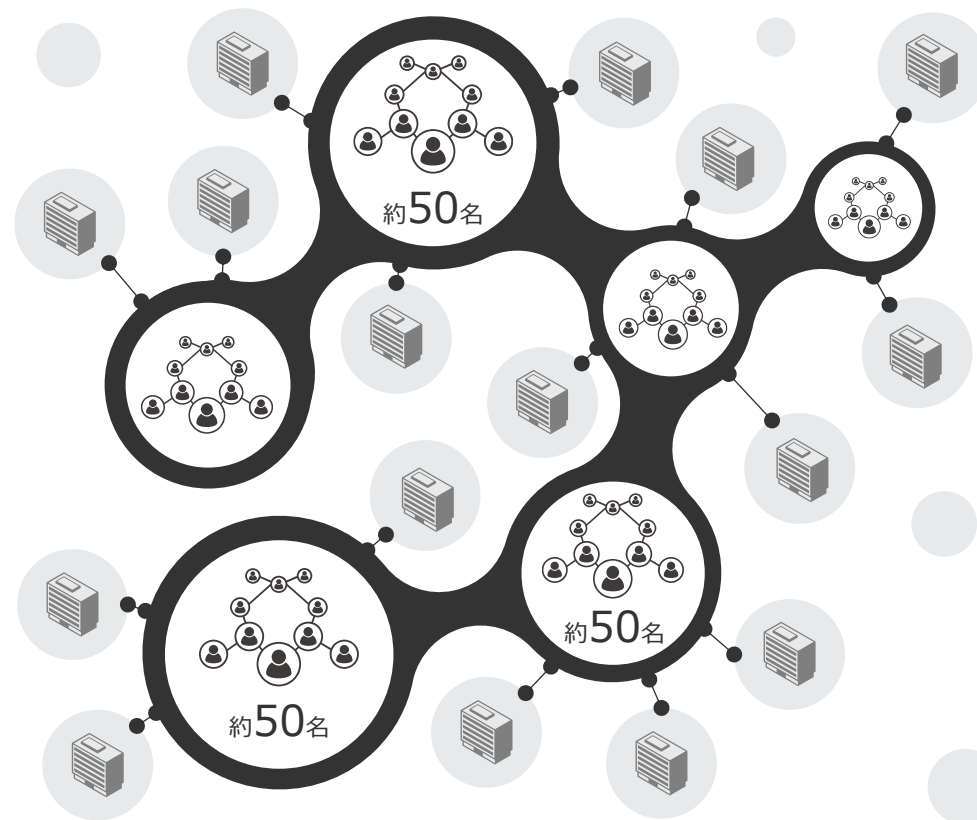
# 分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 50名前後を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

FY2022~2024

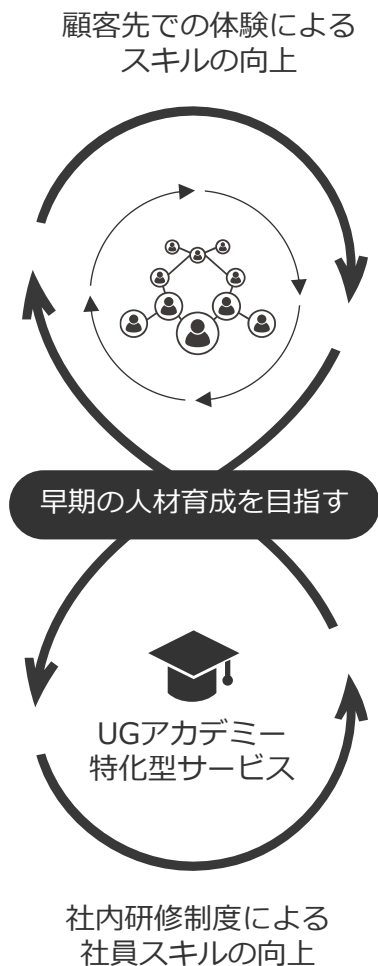


FY2025~

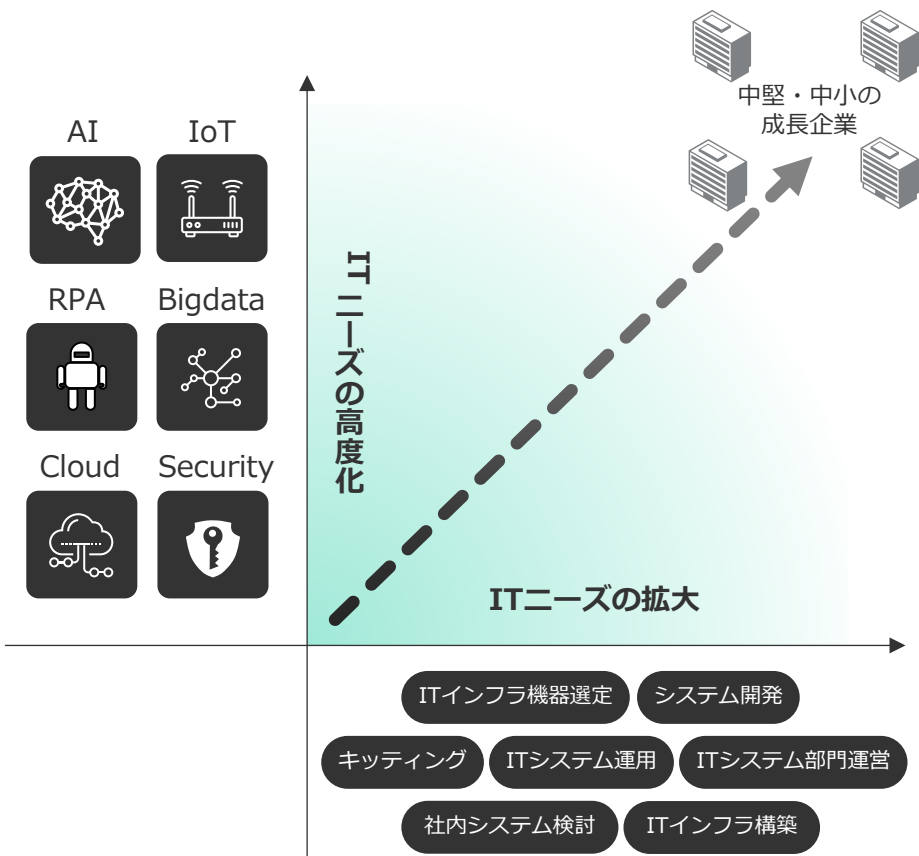


# ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

- 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ながら、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

- FY2024では、継続的な社内研修の実施により若手の戦力化が進み、L2からL3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（FY2024）

スキルレベル	従業員構成比		変化率
	1月時点	12月時点	
L1	17.1%	6.1%	▲11.0
L2	37.3%	42.1%	+4.8
L3	28.5%	33.3%	+4.8
L4	11.8%	13.2%	+1.3
L5	4.4%	4.4%	—
L6	0.9%	0.9%	—

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

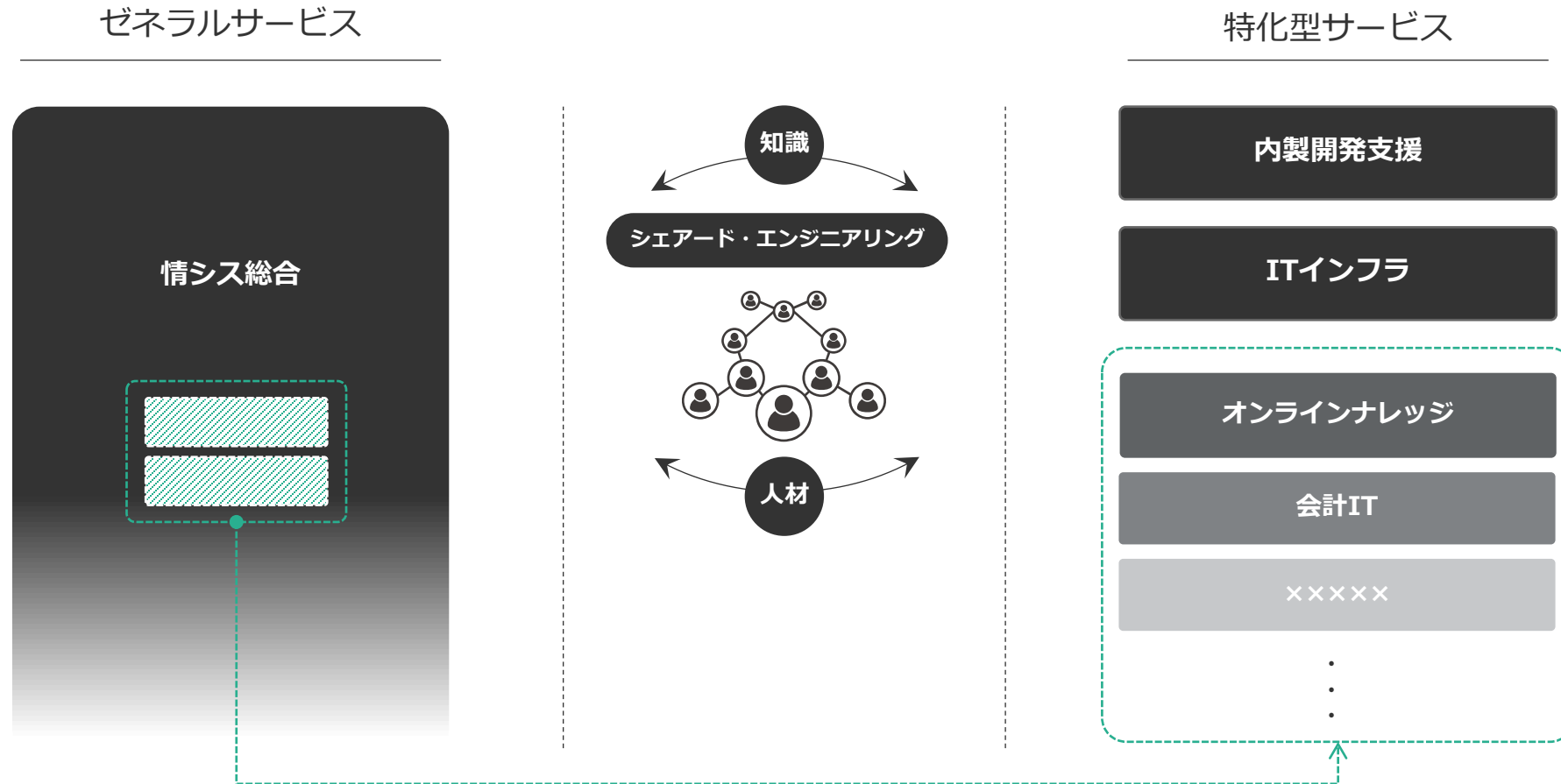
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※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>

# 特化型サービスの開発：主力事業のさらなる深掘り

- 専門性の高い特化型サービスの立上げによって、サービス内容の充実による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、当社事業の総合力を高めていく

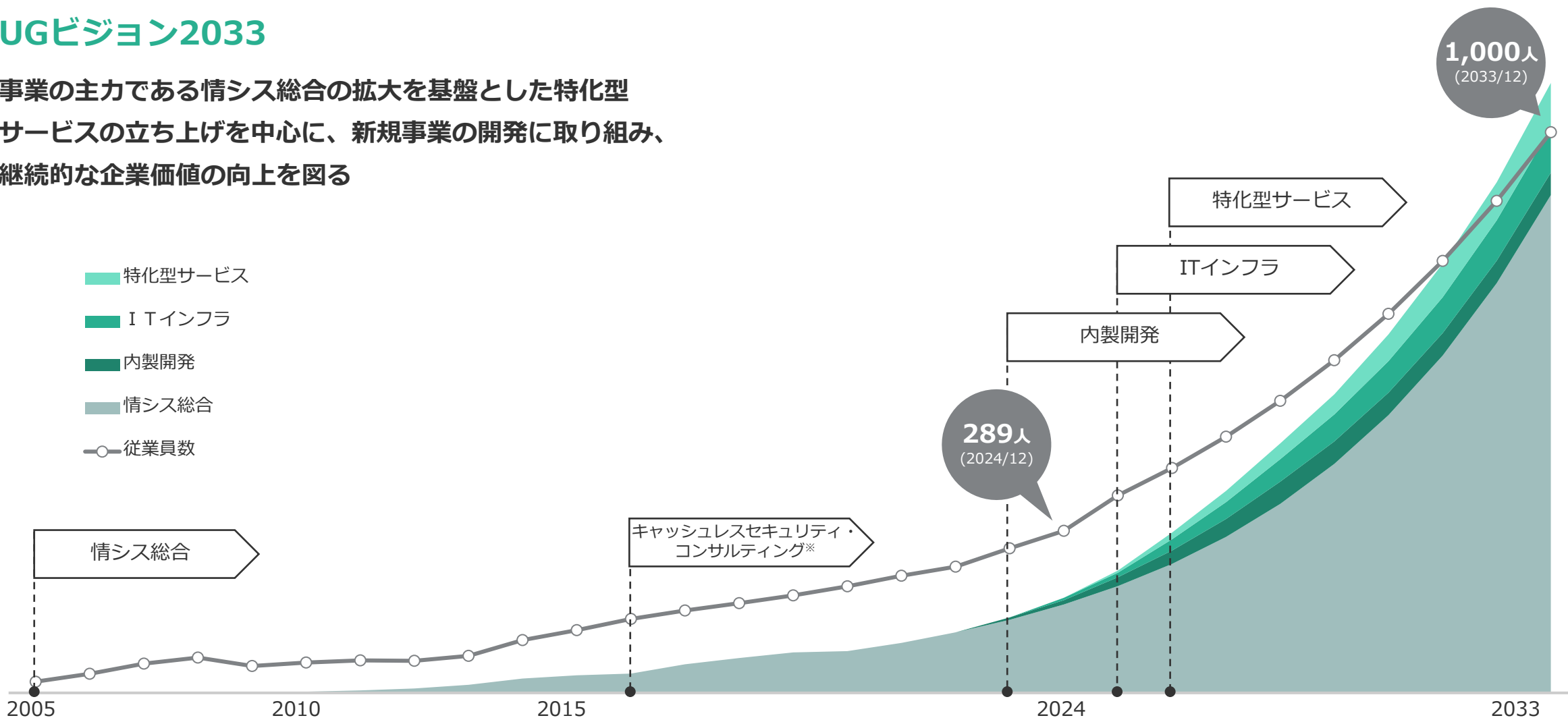


顧客の需要が高く、既存事業内で実施しているサービス等を検討

# 売上高の中長期成長イメージ

## UGビジョン2033

事業の主力である情シス総合の拡大を基盤とした特化型サービスの立ち上げを中心に、新規事業の開発に取り組み、継続的な企業価値の向上を図る



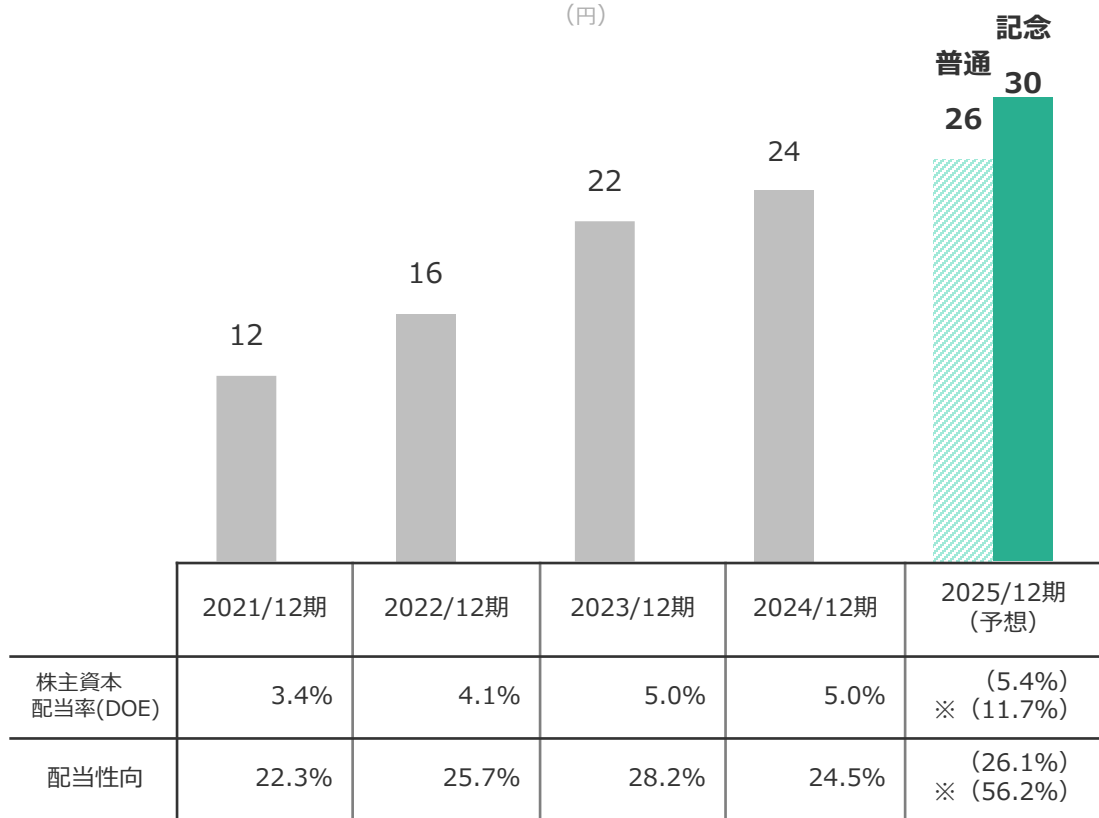
※2024年6月子会社の吸収合併により、存続事業は情シス総合に統合

# 株主還元と中期の投資の考え方

- 2025/12期の配当金は、普通配当2円増配の26円に加え、創業20周年記念配当30円を中間配当として実施、1株当たり年間56円の配当予想
- 株主還元については、当社の業績、財政状態および将来の事業展開等を総合的に勘案しながら、配当性向30%を目標に株主資本配当率（DOE）5%を目安として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等の成長投資を中心に、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



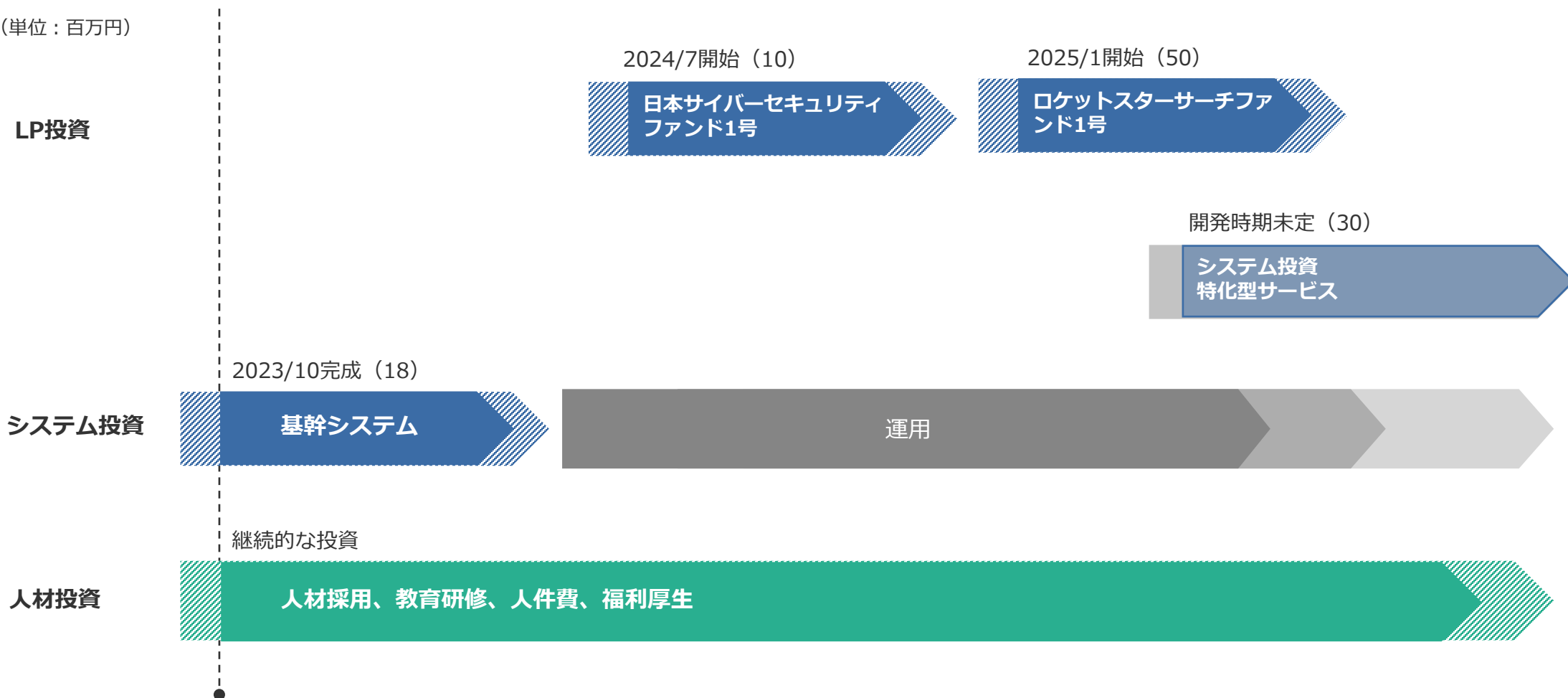
※ 2025/12期（予想）の下段は、記念配当を含む株主資本配当率（DOE）・配当性向の数値



# 成長投資の進捗状況

- 投資リターンのほか、サービス開発・技術力向上、投資活動の経験値等を見込み、LP投資を開始
- コーポレートIT支援事業の基幹システムが2023/10月に完成し、会員の利便性向上と業務工数の削減により業務の効率化が実現
- 特化型サービスシステム投資の開発時期については、サービス内容や開発手法等を継続協議

(単位：百万円)



## 5. リスク情報



# 認識するリスク及びその対応策

当社グループの成長の実現や事業計画の遂行において、最も重要な影響を与える可能性があるとして認識するリスク及びその対応策は、以下のとおりです。

	重要なリスク	顕在化	対応策
人材の確保	<p>当社グループが、さらなる事業の拡大を図るためには、優秀な人材の確保及び育成が必須となります。</p> <p>当社は、積極的に人材の採用及び育成を進めておりますが、人材採用等が計画どおりに進まず、必要な人材を確保することができない場合、予測の範囲を超える多数の退職者が同時期に発生した場合には、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。</p>	可能性 中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WEB活用によるダイレクトリクルーティングやリファーマラル採用等の積極的な採用活動</li> <li>・安定的な採用と人材の定着を高める企業づくり</li> <li>・ワークライフバランスを充実させる選択可能な働き方</li> <li>・UGアカデミー（社内大学）等による学びと成長機会の提供</li> </ul>
		時期 常時	
		影響 大	

上記「人材の確保」の他、その他のリスクについても留意する必要があると考えております。その他のリスクの詳細については、有価証券報告書の【事業等のリスク】をご参照ください。

# 人材採用面における強み

当社の最大の強みは、シェアード・エンジニアリングの実践で培われた「人」と「組織」の魅力

「人の魅力」「組織の魅力」により、強い採用力を実現

母集団形成により、元々持つ強みを活かし優秀な人材の獲得を目指す

## 人材採用における 取り組み例

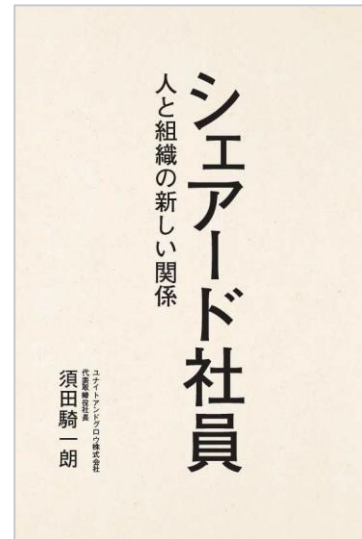
- 面接ではなく面談で**対話を重視**
- 入社を**本人が意思決定**するまで、じっくり話し込む
- 求職者が**面談担当をリクエスト**することもできる
- 全社員がいつでも採用面談に参加可能 **(みんなで採用)**
- 当社の存在価値 (パーパス) を**求職者とともに考える**
- 地方在住者には、必ず**入社前に会社見学**をしていただく
- コーポレートITの未来、**働き方の革新や多様性**について**とことん対話**する
- レジюмеでは判断しづらい「**考え方や行動特性**」を**重視**
- 逆ペルソナ (**求めない人物像**) を**明確**にしている

# 採用広報活動の推進

優秀な人材の獲得に向け、採用マーケットにおけるブランド力の向上を推進、入社前に企業文化を深く知れるよう、社員インタビューや社内行事などをSNSや動画で積極的に配信、書籍やマンガを制作

## 新卒・中途求職者へ向けた書籍やマンガの制作

## PIVOD動画の配信



# 本資料の取り扱いについて

本資料には、本資料作成時点の情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づき、将来の見通しに関する記述が含まれております。

これらの記述には、様々なリスクや不確実性が内包されており、実際の将来における業績は、本資料の記述内容と異なる場合がございます。将来の出来事や状況を反映して、将来における見通しに関するいかなる表明の記載も更新し、変更するものではございません。

**本資料は、本決算発表時期である毎年2月頃を目途に開示する予定です。なお、コーポレートIT総合支援の成長指標の進捗状況については、四半期ごとの決算説明資料において公表いたします。**