



Unite and Grow

# 2020年12月期 第2四半期決算説明資料

2020年8月



Unite and Grow

ユナイトアンドグロウ株式会社

東証マザーズ（証券コード：4486）



# Agenda

---

<b>01</b>	会社概要	.....	3
<b>02</b>	2020/12期2Q決算について	.....	13
<b>03</b>	今期の見通し	.....	20
<b>04</b>	成長戦略	.....	25
	Appendix	.....	33





**Unite and Grow**  
ユナイトアンドグロウ株式会社

# 1. 会社概要



Unite and Grow

# 「人と組織を強くする」ユナイトアンドグロウ株式会社



中堅・中小企業の情報システム部門の課題を解決する、  
IT人材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  
情報システム部門に  
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

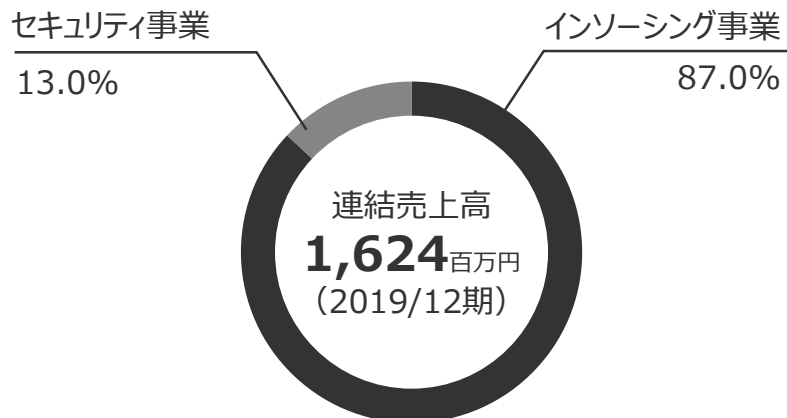
- 当社は「中小企業を内側から元気にして社会の役に立つ」という志により、2005年2月に創業
- 「シェアード・エンジニアリング」と呼ぶ、独自のノウハウを磨く
- 「インソーシング事業」と「セキュリティ事業」を展開し、ITに関わる豊富なナレッジを蓄積

## 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  
(情シス人材のタイムシェア「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)

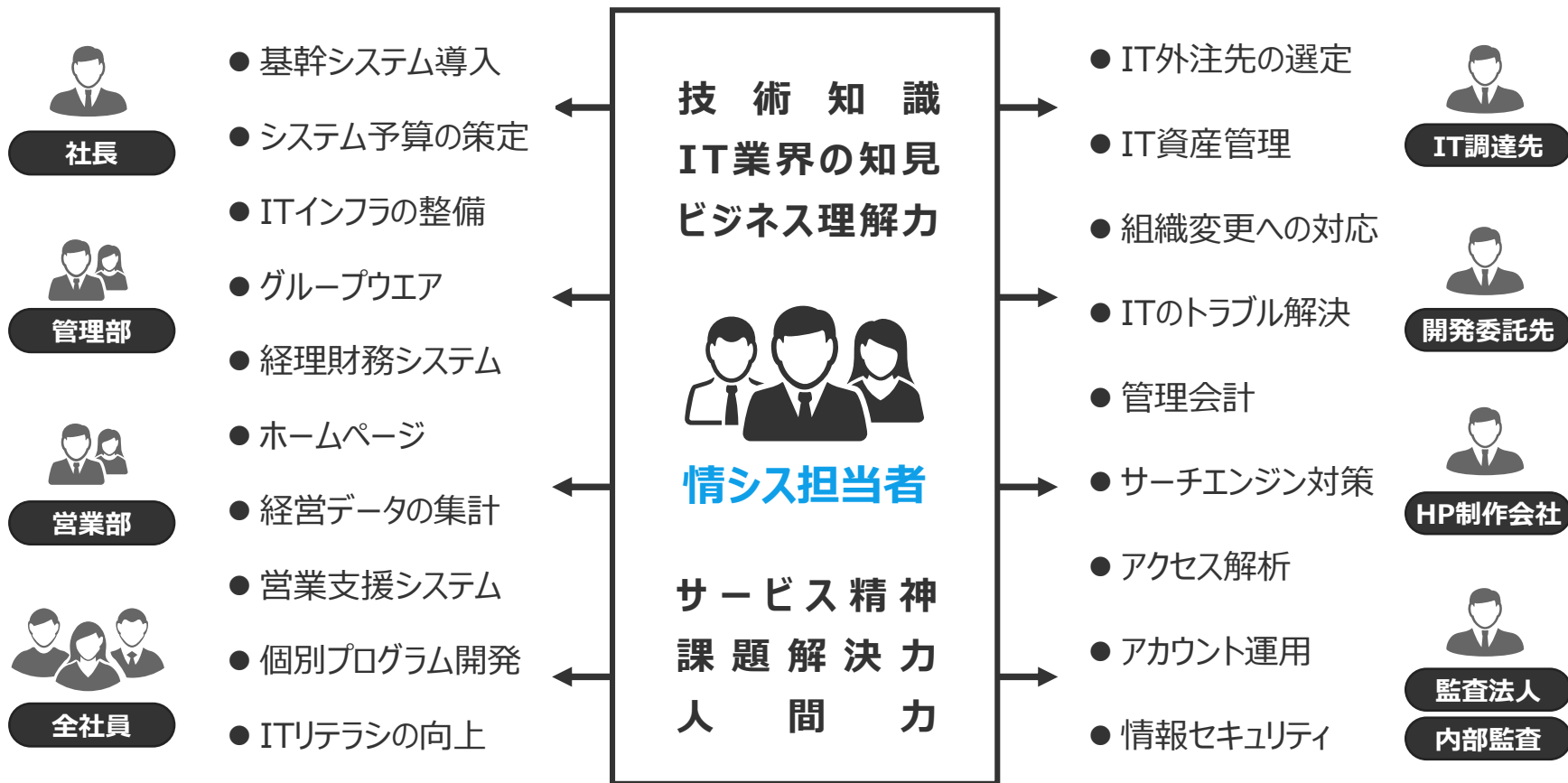
従業員数 174名 (2019/12末)

関連会社 fjconsulting



# 情報システム担当者に必要な知識は膨大

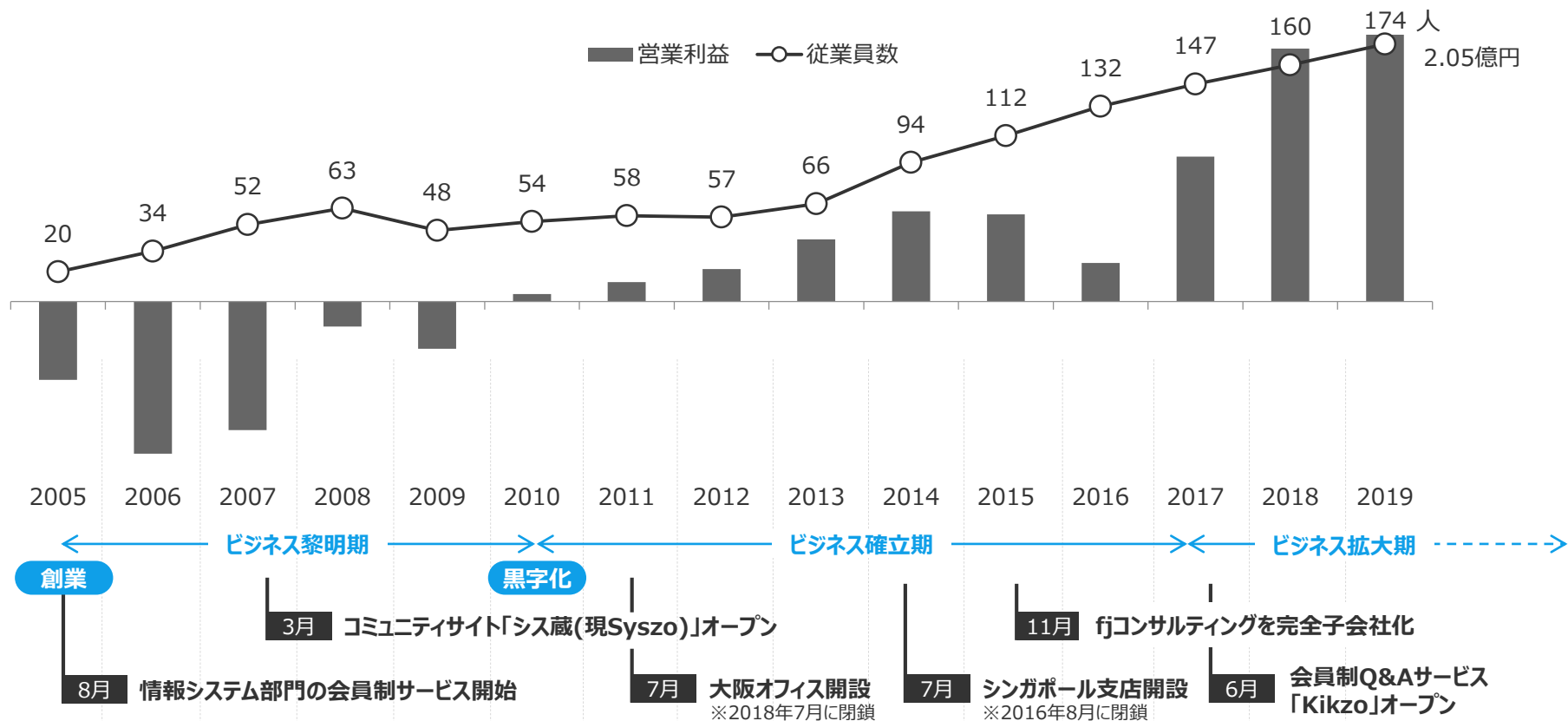
- 中堅・中小企業の情報システム担当者は、ITに関わる幅広い対応が求められている
- しかしながら、間接部門への人材投資は、大企業に比べて極めて厳しい環境にあり、わずかな人数で全ての分野をカバーすることは難しく、企業変革の足かせともなっている





# 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



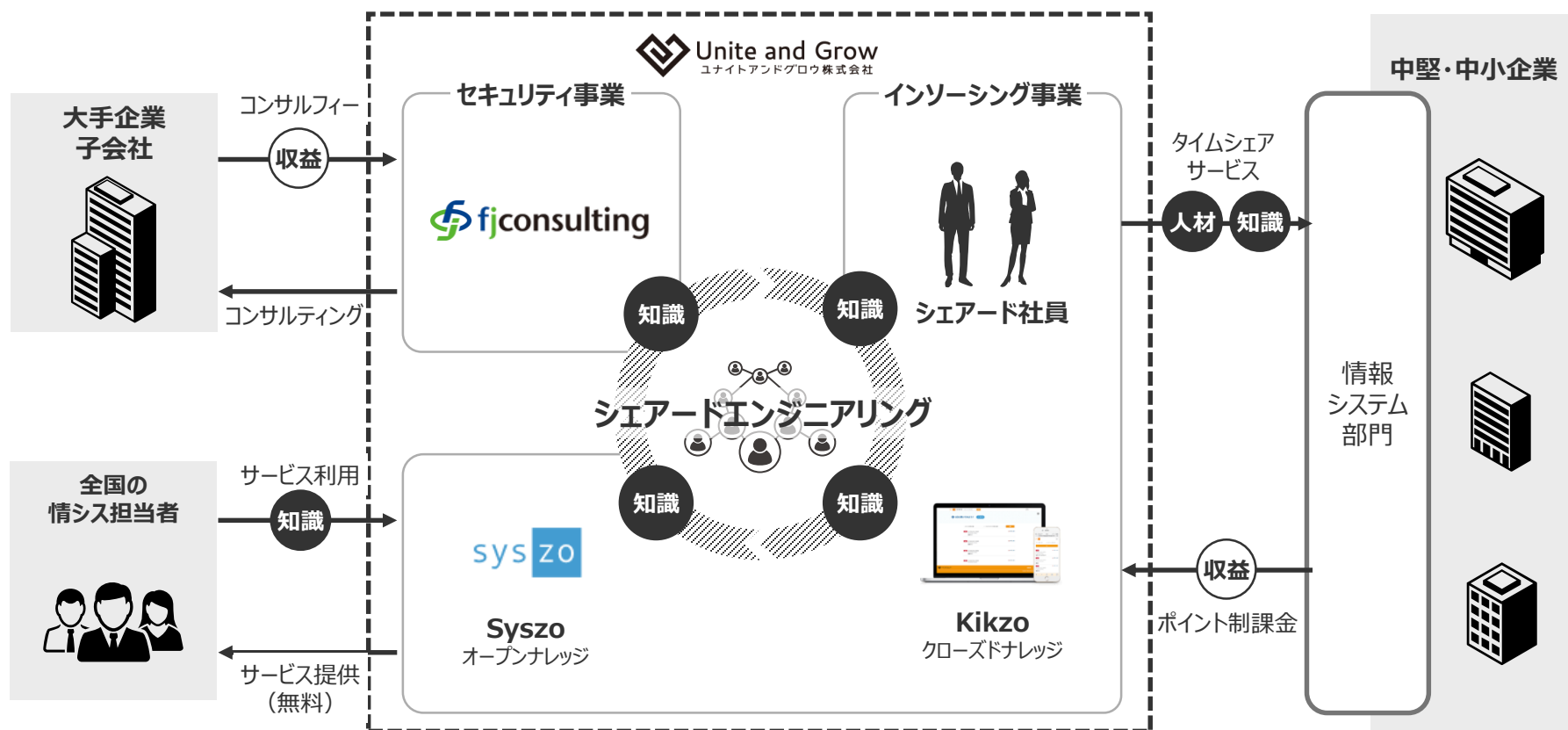
※ここに記載する従業員数は、当社役員・従業員、子会社役員・従業員、業務委託社員を含めた、事業従事者の総数です。





# ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- サービス提供を通じて情報システム部門における必要な知識・ノウハウを蓄積することでサービス付加価値を向上
- 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

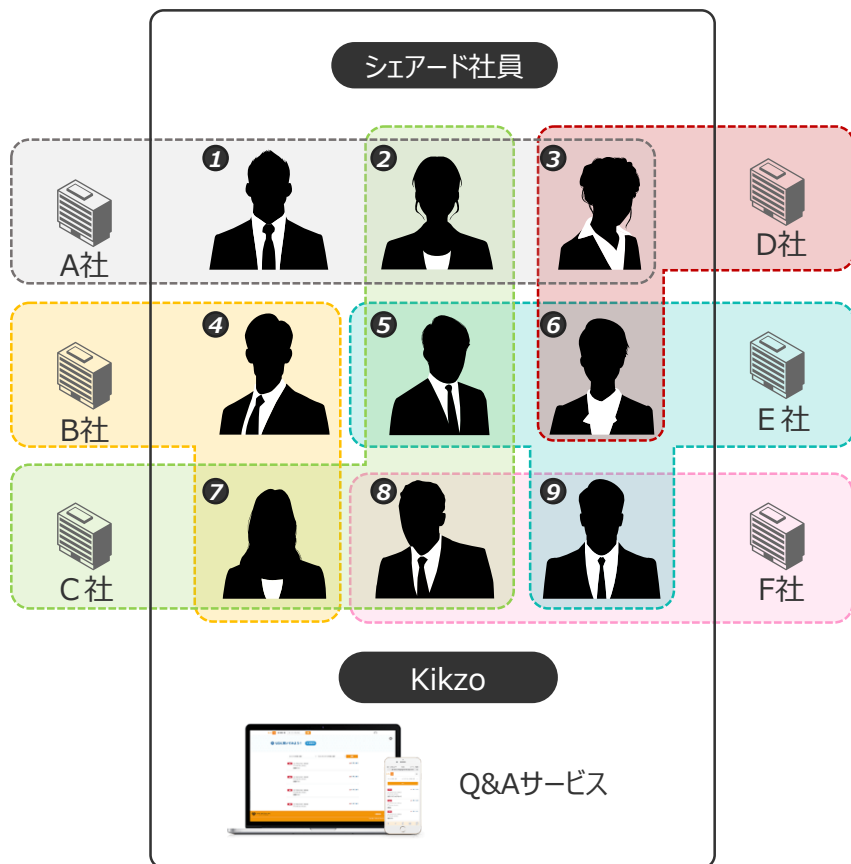






# 主力事業の概要：インソーシング事業

- 中堅・中小企業の情報システム業務支援に特化した、会員制サービスを提供
- 異なるスキルを有するシェアード社員の時間と知識をシェアすることで、「会員企業が共同で利用する情報システム部門」の実現を目指す
- システムの受託開発は行わず、システムを発注する側／利用する側の仕事を支援することで差別化



## 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イス
- 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、しきみを確立
- 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

- 顧客の情報システム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 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人あたり担当者数、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>(\*)</sup>」で差別化

(\*1) Teal型組織とは、2014年にフレデリック・ラレ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（平成28年経済センサス）
- 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	当社顧客数 (実働会員 FY2019)	当社売上構成比 FY 2019
10人未満	316.6 万社	9 社	5 %
10～50人未満	55.8 万社	55 社	18 %
50～300人未満	10.9 万社	95 社	55 %
300～1,000人未満	1.4 万社	19 社	10 %
1,000～2,000人未満	0.2 万社	11 社	12 %
2,000～5,000人未満	0.1 万社	1 社	0 %
5,000人以上	0.06 万社	-	-
計	385.6 万社	190社	100 %

当社の  
ターゲット





**Unite and Grow**  
ユナイトアンドグロウ株式会社

## 2. 2020/12期2Q決算について



## 2020/12期2Q決算ハイライト

緊急事態宣言による企業活動への制約により、業績を下押しする影響があったものの、継続したIT人材不足や新型コロナへの対応需要による新規会員獲得や既存顧客の取引規模拡大が進展し、  
**上期の売上高・利益ともに想定通りに進捗**

売上高
<b>819</b> 百万円
-----
通期計画進捗率 44.9%

営業利益
<b>103</b> 百万円
-----
通期計画進捗率 47.2%

親会社株主に帰属する当期純利益
<b>66</b> 百万円
-----
通期計画進捗率 45.3%

## 事業トピックス

## インソーシング事業

- IT人材不足が続く中、新型コロナウイルスの感染拡大への対応が求められ、新規会員獲得ペースが上昇
- 一方で、緊急事態宣言の影響から既存顧客の一部に離脱があったものの、新規会員獲得が進み、実働会員の入替えが進む
- 株式公開による知名度上昇も相まって、採用が順調に進捗し、シェアード社員数が大幅に増加  
 (2019/12期4Q末134名→2020/12期2Q末149名)

## セキュリティ事業

- 緊急事態宣言の影響で第2四半期に影響が出たものの、クレジットカード業界の情報セキュリティ基準PCI DSS<sup>(\*)</sup>の認証取得業務を中心に想定通りに進捗

(\*) Payment Card Industry Data Security Standard



- 主力のインソーシング事業を中心に売上高8.1億円、営業利益1.0億円に到達
- 緊急事態宣言の影響で、第2四半期の稼働率が一時的に低下したものの、シェアード社員の増加や順調な新規会員獲得が影響し、第2四半期までの売上・利益ともに計画通りに進捗

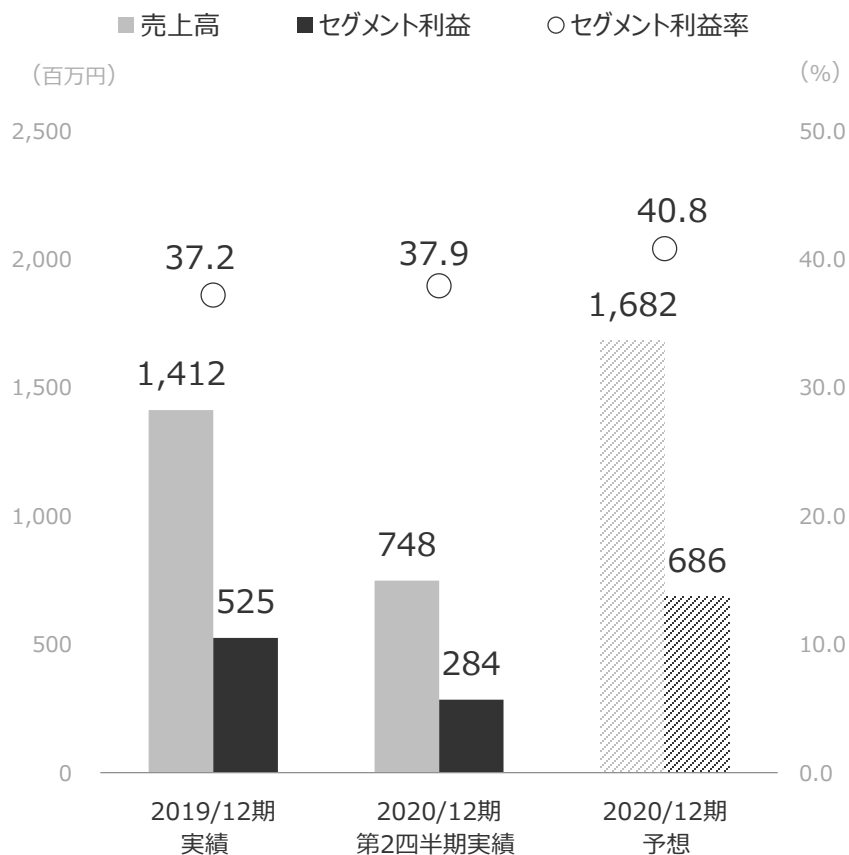
	2020/12期				
	第2四半期実績			通期	
	実績 (百万円)	売上高比 (%)	計画進捗率 (%)	計画 (百万円)	売上高比 (%)
売上高	<b>819</b>	<b>100.0</b>	<b>44.9</b>	1,826	100.0
売上原価	<b>441</b>	<b>53.9</b>	<b>47.3</b>	932	51.1
売上総利益	<b>377</b>	<b>46.1</b>	<b>42.3</b>	893	48.9
販売管理費	<b>274</b>	<b>33.5</b>	<b>40.7</b>	674	37.0
営業利益	<b>103</b>	<b>12.6</b>	<b>47.2</b>	218	12.0
経常利益	<b>103</b>	<b>12.6</b>	<b>47.2</b>	218	12.0
親会社株主に帰属する 当期純利益	<b>66</b>	<b>8.2</b>	<b>45.3</b>	147	8.1



# セグメント別実績

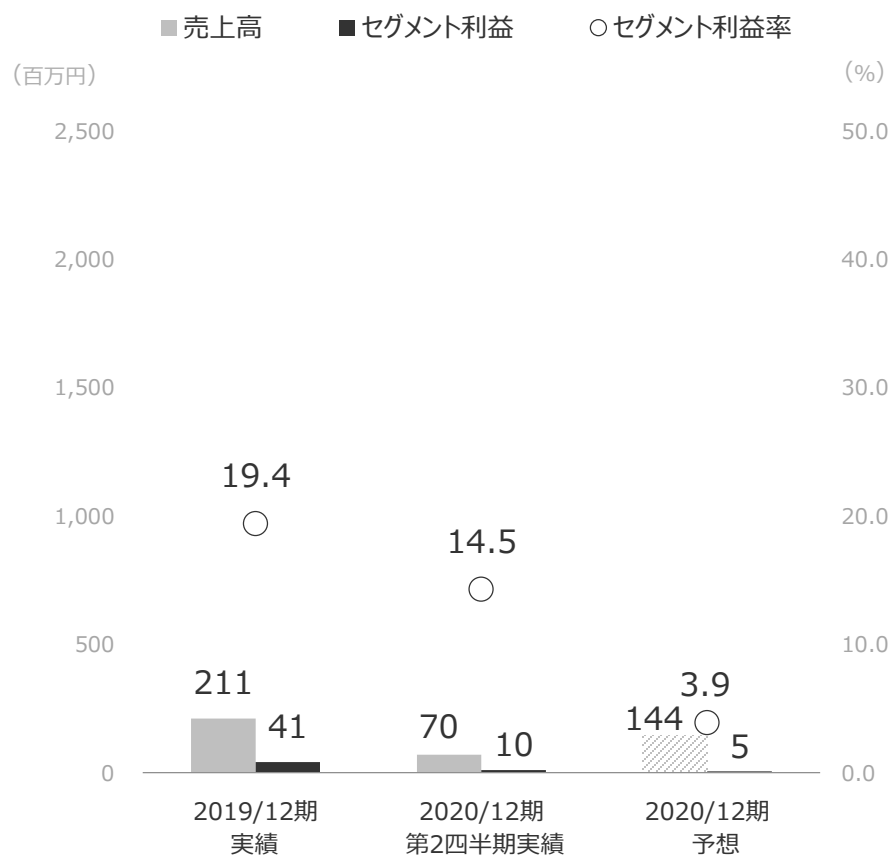
## インソーシング事業

- 通期計画進捗率は、売上高44.5%、セグメント利益41.4%
- 新規会員の増加と順調なシェアード社員の採用に加え、第2四半期に緊急事態宣言の影響から一時的に稼働率が低下したものの、売上・利益ともに計画線上で推移



## セキュリティ事業

- 通期計画進捗率は、売上高48.8%、セグメント利益180.2%
  - 教育研修サービスが緊急事態宣言により停滞を余儀なくされたが、PCIDSS認証取得業務を中心に計画通りに進捗
- ※グループ化に伴うのれん償却費が四半期毎に110万円発生



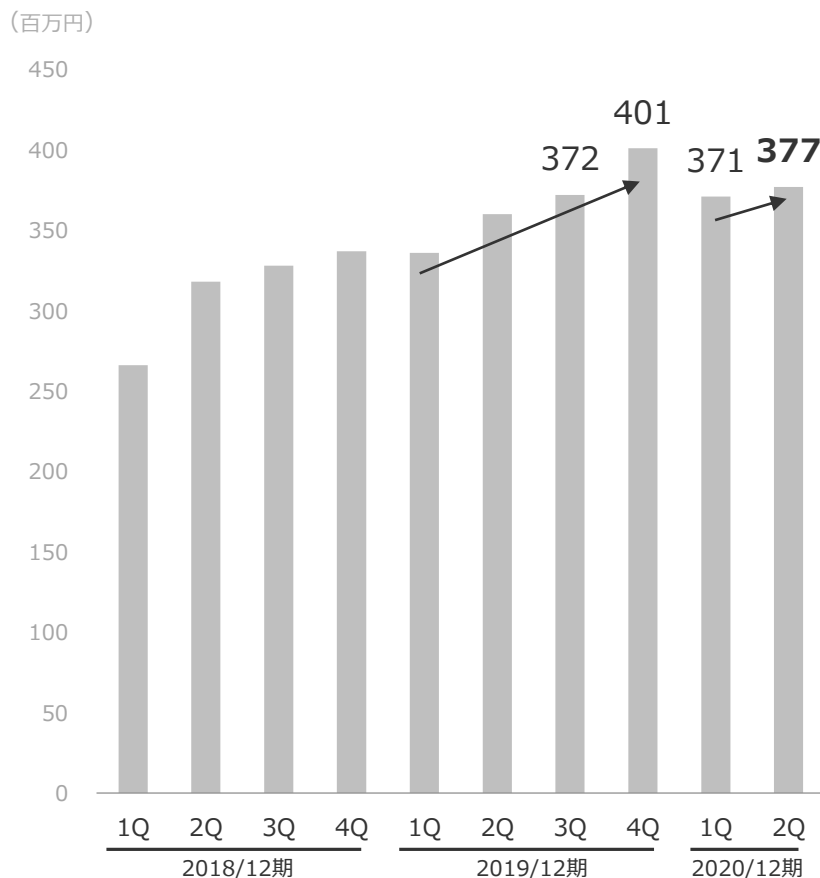




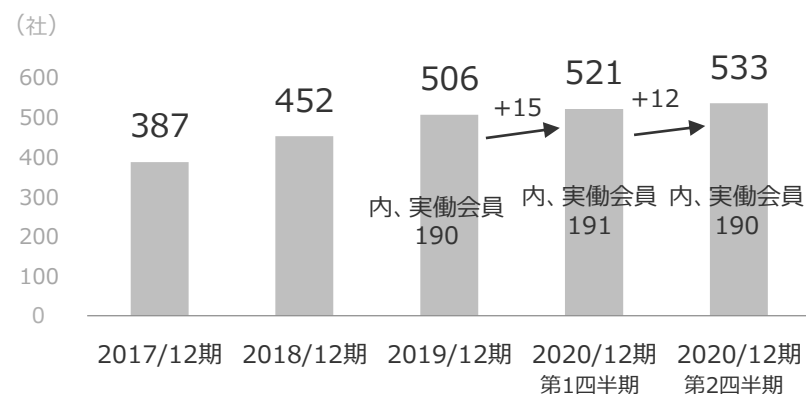
# インソーシング事業の動向

- 当第2四半期は、緊急事態宣言の影響により前四半期ベースでの増収率は鈍化も、前期第3四半期の水準を突破
- 新型コロナウイルス感染症の蔓延による会員企業の離脱があり、実働会員数は若干減少したが、新規会員数の獲得により期末会員数は順調に増加。また、需要拡大を見込みシェアード社員数の採用は順調に進展

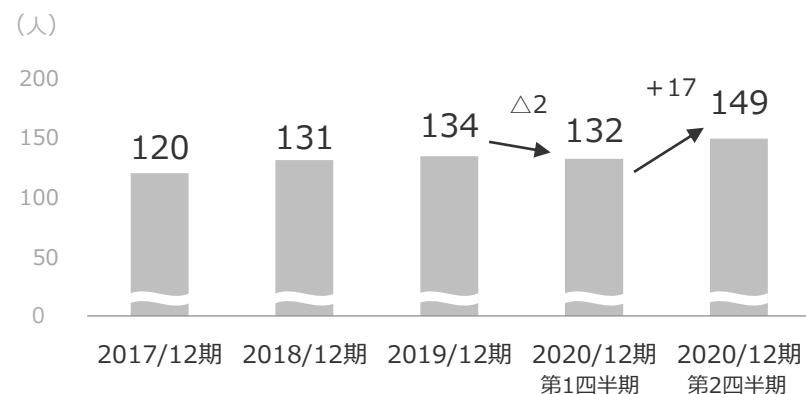
### 四半期ベースの売上高推移\*



### 期末会員数の推移



### シェアード社員数の推移



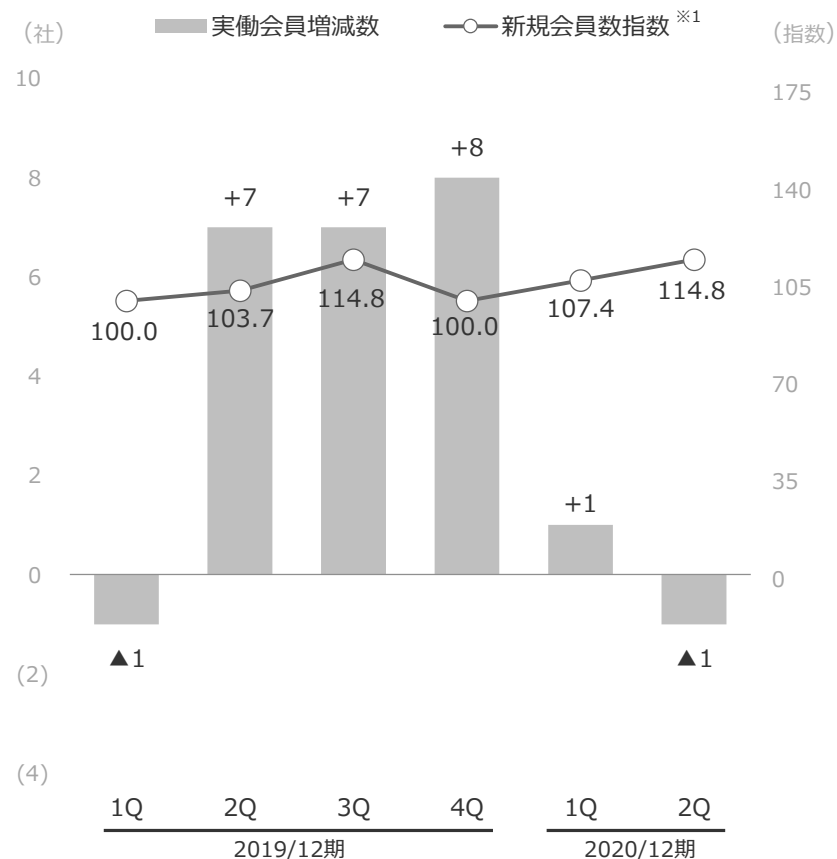
\* 過去の四半期数字は監査を受けていません



# 新型コロナウイルス感染症の影響について

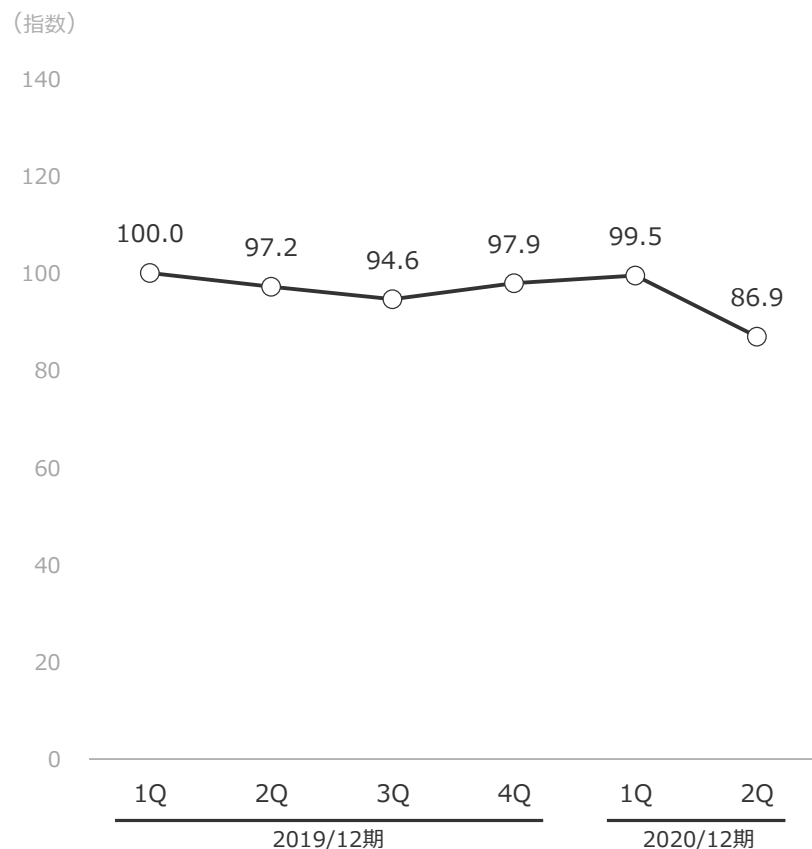
- 緊急事態宣言下でも成長企業の需要は継続して高く、新規会員数は前年から四半期ベースで増加トレンド。  
一方で、業績に不安のある既存顧客の契約解消があり、第2四半期の実働会員数は減少。実働会員の入れ替えが進展
- リモートワーク対応（感染リスク回避）や新規採用のシェアード社員数増加により、第2四半期の稼働率は一時的に低下

### 会員の動向



(※1) 2019/12期第1四半期の新規顧客数を100とした指数

### 稼働率指数の推移<sup>※2</sup>



(※2) 2019/12期第1四半期の稼働率を100とした指数



- 新規会員獲得・既存顧客の取引拡大により前受金は増加、前期末払賞与の支払により負債合計は約54百万円の減少
- 利益剰余金の増加を中心に、純資産は約53百万円の増加。自己資本比率は前期末68%から72%へ上昇

(百万円)	科目	2019/12期4Q末	2020/12期2Q末	前年末差
<b>資産の部</b>				
<b>流動資産</b>				
	現金及び預金	1,394	1,408	+13
	売掛金	14	7	▲7
	流動資産合計	1,433	1,434	+1
<b>固定資産</b>				
	有形固定資産	36	34	▲1
	無形固定資産	30	27	▲3
	投資その他の資産	31	28	▲3
	固定資産合計	98	90	▲8
	<b>資産合計</b>	<b>1,532</b>	<b>1,525</b>	<b>▲7</b>

(百万円)	科目	2019/12期4Q末	2020/12期2Q末	前年末差
<b>負債の部</b>				
<b>流動負債</b>				
	有利子負債	11	11	0
	未払金	99	35	▲64
	前受金	258	274	+16
	流動負債合計	470	416	▲54
<b>固定負債</b>				
	有利子負債	7	1	▲5
	固定負債合計	18	12	▲5
	<b>負債合計</b>	<b>489</b>	<b>428</b>	<b>▲60</b>
<b>純資産の部</b>				
	株主資本合計	1,043	1,096	+53
	純資産合計	1,043	1,096	+53
	<b>負債純資産合計</b>	<b>1,532</b>	<b>1,525</b>	<b>▲7</b>



**Unite and Grow**  
ユナイトアンドグロウ株式会社

## 3. 今期の見通し





## 第2四半期では新型コロナウイルス感染症の影響を受けるものの、 新規会員数の獲得ペース上昇や業績の順調な進捗を考慮し、今期見通しを据え置く

### 新型コロナウイルス感染症拡大による影響について

- 第2四半期では、緊急事態宣言の影響による一部の既存顧客の離脱により、トップラインで▲8.2%の影響、加えてテレワーク対応（感染リスク回避）や新規採用のシェアード社員数増加による稼働率の低下が業績を下押しするものの、新規会員企業の順調な獲得・既存顧客の取引規模拡大が進み、業績への影響は限定的に留まる
- 主力インソーシング事業の事業環境は、急速にテレワークの整備等を進める会員企業も多く、事業の継続を支える情報システム部門の重要性も高まりつつあり、旺盛な需要を形成
- 一方で、下期には、上期に引き続きテレワークによる新規プロジェクトの延期、業務効率の低下や会員企業の入れ替えが進展する可能性もあり、今期業績に影響を及ぼす可能性は潜在

### 当社社員の新型コロナウイルス感染について

- 当社社員1名の感染については、医療機関での治療により順調に回復し、4月28日に退院
- 退院後は、テレワーク中心による会員企業の支援業務を再開



# 今期見通し

- セキュリティ事業の特需一服を好調なインソーシング事業でカバーし、二桁増益を見込む
- システム強化や人材投資、シェアリング密度維持を目的とした組織細分化関連費用を吸収し、増益を確保
- 当社の強みであるIT人材のシェアリング高度化により、2021年度以降の成長拡大を目指す

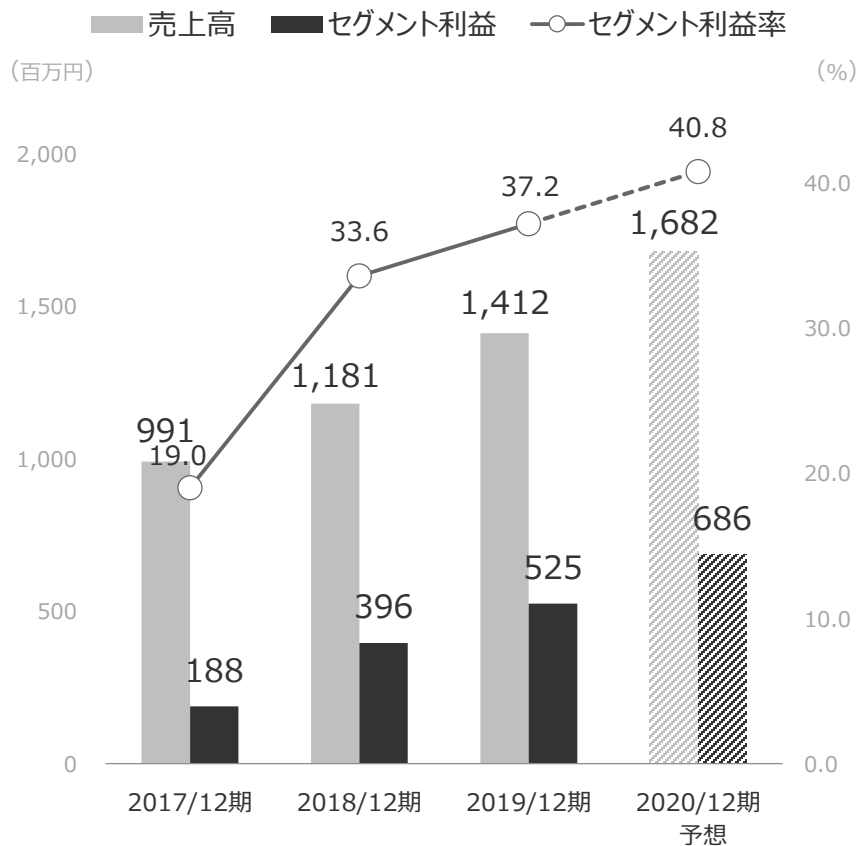
	2019/12期		2020/12期（予想）		前期比較	
	実績 （百万円）	売上比 （%）	実績 （百万円）	売上比 （%）	前期比 （%）	売上比増減 （pt）
売上高	1,624	100.0	<b>1,826</b>	<b>100.0</b>	<b>+12.4</b>	-
売上原価	862	53.1	<b>932</b>	<b>51.1</b>	<b>+8.2</b>	<b>▲2.0</b>
売上総利益	762	46.9	<b>893</b>	<b>48.9</b>	<b>+17.2</b>	<b>+2.0</b>
販売管理費	556	34.3	<b>674</b>	<b>37.0</b>	<b>+21.2</b>	<b>+2.7</b>
営業利益	205	12.7	<b>218</b>	<b>12.0</b>	<b>+6.6</b>	<b>▲0.7</b>
経常利益	191	11.8	<b>218</b>	<b>12.0</b>	<b>+14.4</b>	<b>▲0.2</b>
親会社株主に帰属する 当期純利益	133	8.2	<b>147</b>	<b>8.1</b>	<b>+10.0</b>	<b>▲0.1</b>



# セグメント別見通し

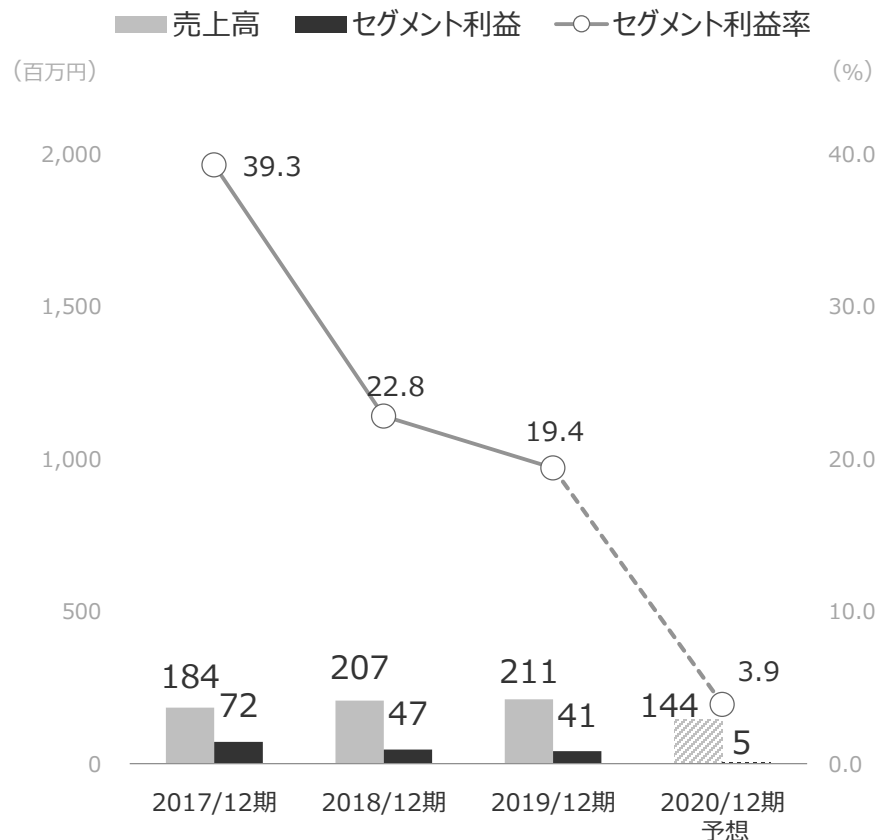
## インソーシング事業

- 引き続き会員企業数増加とシェアード社員数の増加を見込み、2割増収、3割増益を計画
- 稼働率維持と社内研修強化によるシェアード社員の単価上昇で利益率改善を図っていく



## セキュリティ事業

- 割賦販売法改正およびPCI DSS関連の特需の終了を見込み3割減収・9割減益を計画
- 今期は、PCI DSSの認証取得関連業務を中心とし、来期以降に向けた新サービス開発を進めていく





# 営業利益の増減要因見通し

- セキュリティ事業が一服する中、インソーシング事業の増収効果および利益率改善効果が営業利益を牽引
- 経営基盤強化のため、社員の待遇改善や採用強化、システム等のインフラ整備関連を積極的に実施予定

## 増収効果要因

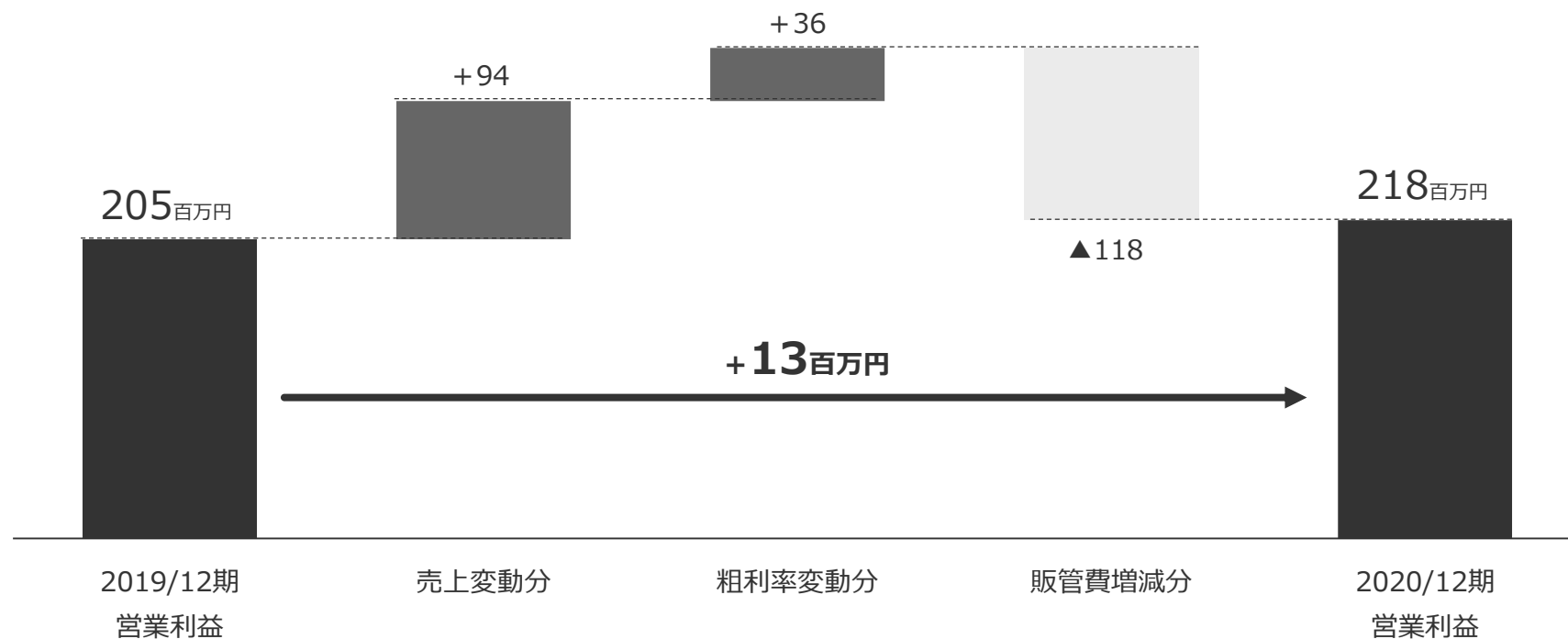
- 堅調なインソーシング事業の需要を背景に会員数増加を見込みつつ、稼働率を維持
- セキュリティ事業の特需一服による減収分をインソーシング事業の増収でカバー

## 粗利率改善要因

- 教育投資によるシェアード社員のスキルレベル上昇による単価上昇
- 組織分割によるシェアリング密度を維持

## 販管費増加

- 継続した採用強化による人件費の増加
- 中長期的な成長を見据えたメディア投資、研修費用の増加





Unite and Grow  
ユナイトアンドグロウ株式会社

## 4. 成長戦略



Unite and Grow

収益化しにくい  
中堅・中小企業向け  
サービスの収益化

**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

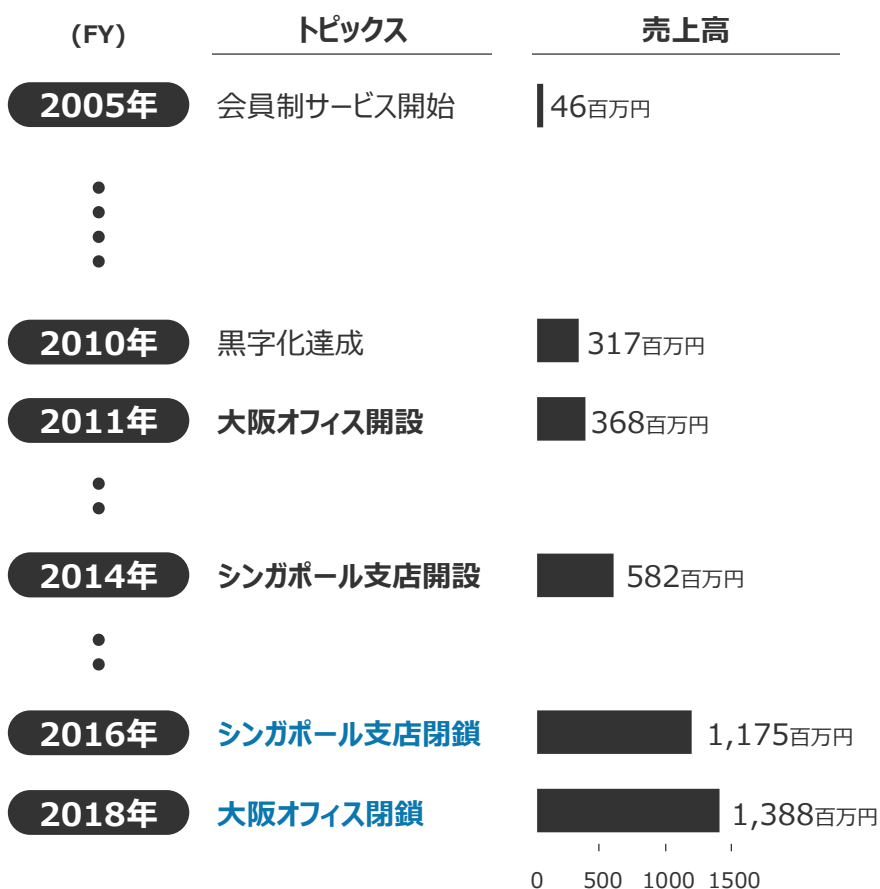




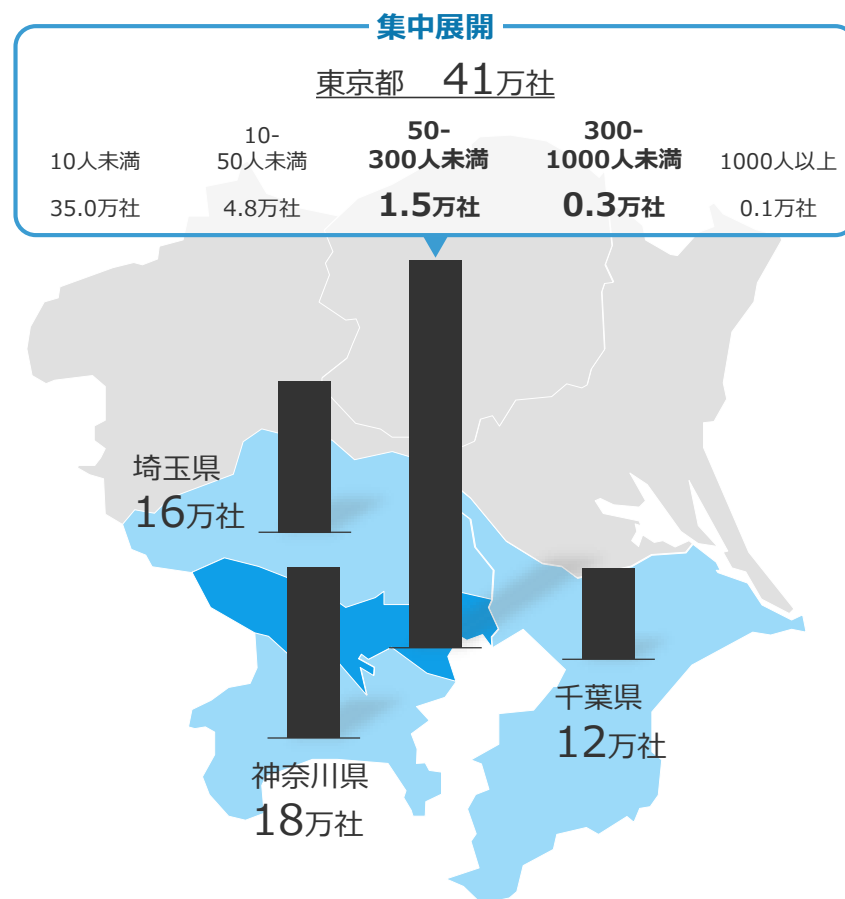
# 選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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」

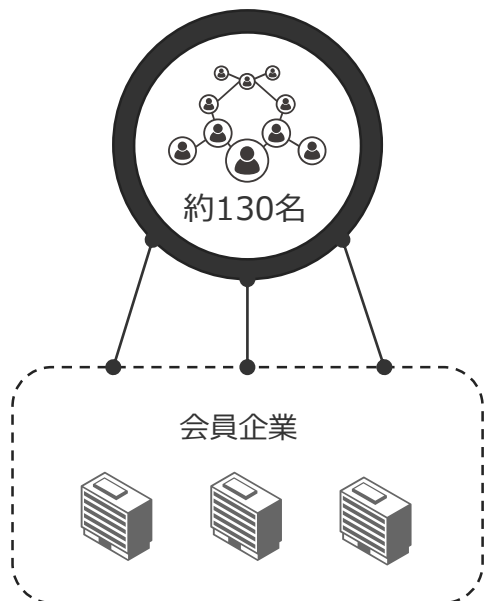


# 分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

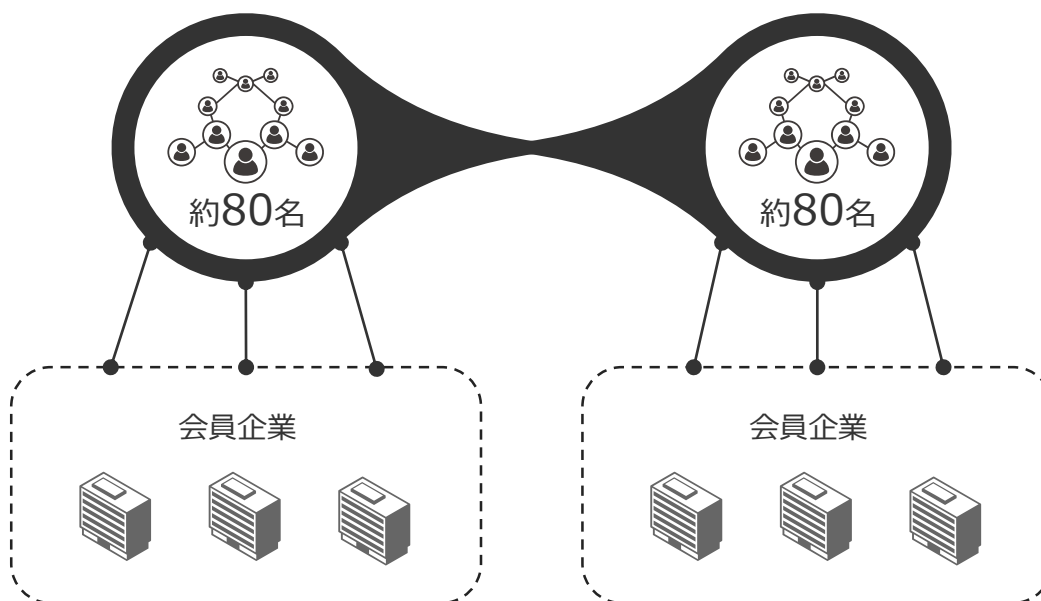
- 70名～150名を1事業部とすることで、シェアリング密度の維持と向上を図る
- フラットな組織形態によって、個人の強みを伸ばしながら柔軟な人員配置を行い、事業を成長

FY2017まで

インソーシング事業部



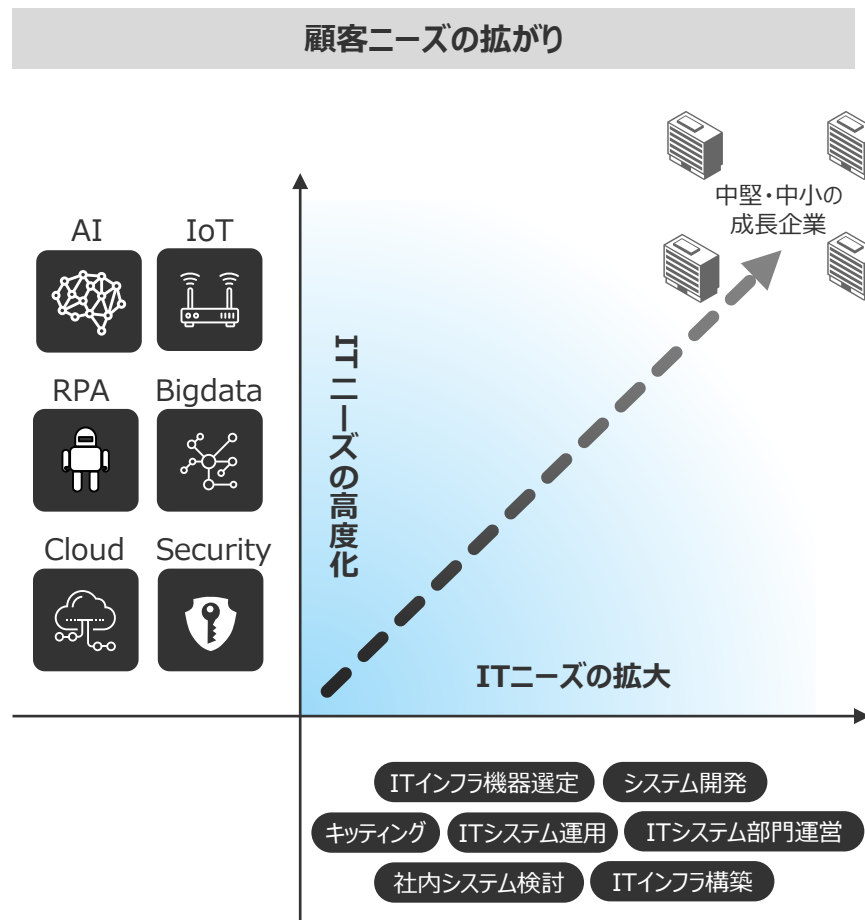
FY2018～2019





# 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」を活用し、経験を社内でシェアリングし、個人の成長と組織の成長を推進



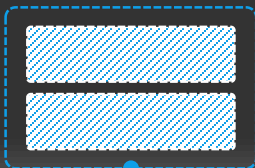


# 特化型事業の開発：グループ総合力を強化

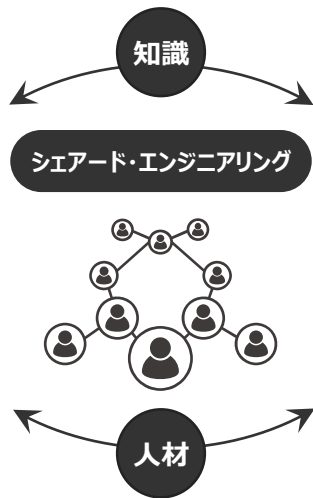
- 専門性の高い特化型サービスの立上げによって、高付加価値化をさらに進める
- 個人ごとに異なる専門性をそれぞれが伸ばし、有機的につなげることで、グループの総合力を高めていく

## ゼネラルサービス

### インソーシング事業



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



## 特化型サービス

### セキュリティ事業

オンラインナレッジ事業

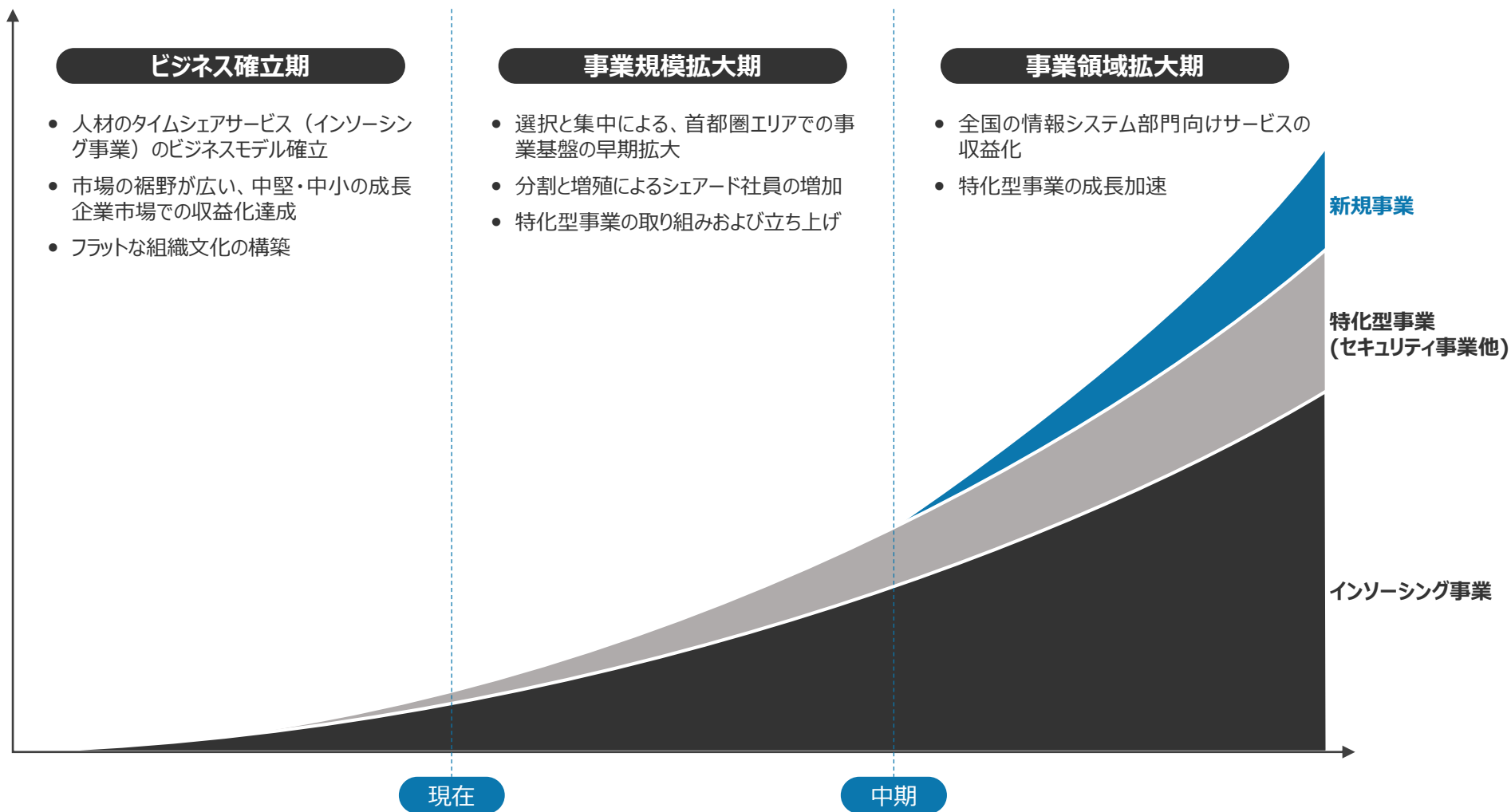
ノーコード開発事業

XX事業

⋮



# 中長期成長イメージ





## 当社株式の流動性向上と投資家層の拡大を目的に 今月末を基準日として「1：2」の株式分割を実施予定

### 分割により増加する株式数

株式分割前の 発行済株式総数	1,821,300株
今回の分割により 増加する株式数	1,821,300株
株式分割後の 発行済株式総数	3,642,600株
株式分割後の 発行可能株式総数	11,600,000株

### 分割の日程

基準日公告日	2020年8月14日（金）
基準日	2020年8月31日（月）
効力発生日	2020年9月1日（火）





**Unite and Grow**  
ユナイトアンドグロウ株式会社

# Appendix



# インソーシング事業の提供事例

- 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>



# スキルレベル構成要素詳細

## ITスキル：18項目

システム企画	システム設計
システム導入	システム構築
運用設計	運用実務
ユーザーサポート	情シス経験年数
ベンダー知識	IT製品知識
Windowsサーバ	Linuxサーバ
Network	Database
Webテクノロジー	プログラム開発

## ビジネススキル：6項目

推進力
企画力
業務の理解力
質問力
MECE 力
文書力

## シェアード社員力：3項目×10段階

### 法人共感力

お客様の組織に対する共感力

- 役員の水準で理念を伝達できる
- 幹部の水準で理念を共有している
- 会社の将来を語れる
- どうすれば利益が出るかを考えている
- 理念・行動指針を説明できる
- 社史を語れる
- 会社にあ着を持っている
- 社風に合った行動ができる
- 知るための行動を自然と起こす
- 会社に興味を持つ

### 変革影響力

お客様のビジネスに対する影響力

- 組織の価値基準に変革が起こせる
- ビジネスモデルを変革できる
- 全社の業務の流れを変革できる
- 他部署の仕事を変えられる
- 部門全体の仕事を改善できる
- 人の仕事に浸食できる
- 遠慮せず考えを述べられる
- 自分の仕事を改善できる
- 適切に報告できる
- 指示通りに動ける

### 成長機会転換力

自分や組織の成長機会の創出力

- 会社の危機を事業の機会に転換できる
- 信頼失墜案件のフロント役が担える
- 解決策の見いだせない現場を任される
- 失敗事例を学びの素材として語れる
- 失敗を共有でき、自ら学べる
- 実力よりも上の仕事を取りに行く
- 単純業務から深い学びを得られる
- 仕事やお客様を選び好まない
- 積極的に手を挙げる
- 成長したいと思っている



# 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30ptが別途加算

	M3	M8	M30	M50	M75	M120	M150	M190	M230	M10毎加算分
金額（万円）	3	8	30	50	75	120	150	190	230	10
発行ポイント（pt）	33	90	348	590	900	1,453	1,820	2,312	2,810	125
ポイント単価（円）	ボリュームディスカウント									800

## スキルレベルと業務内容の例

※業務内容とスキルレベルのマッチングイメージ（例）

（実際のレベルはアサインされる担当者によって決まります）

		L1	L2	L3	L4	L5	L6
ヘルプデスク システム運用	PC キットing、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	○	○				
インフラ設計・構築 運用改善	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		○	○			
サーバ設計・構築	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		○	○			
情報セキュリティ ISMS	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			○	○		
システム開発	システム企画、RFP 作成、ベンダー選定、プロジェクト推進			○	○	○	
コンサルティング PJ マネジメント	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				○	○	○

×

ステイオンサービス  
（常駐）

フレックスサービス

クイックレスキュー

スポット

ラーニング

=

サービスの  
時間単価



# セキュリティ事業

- 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※<sup>1</sup>）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



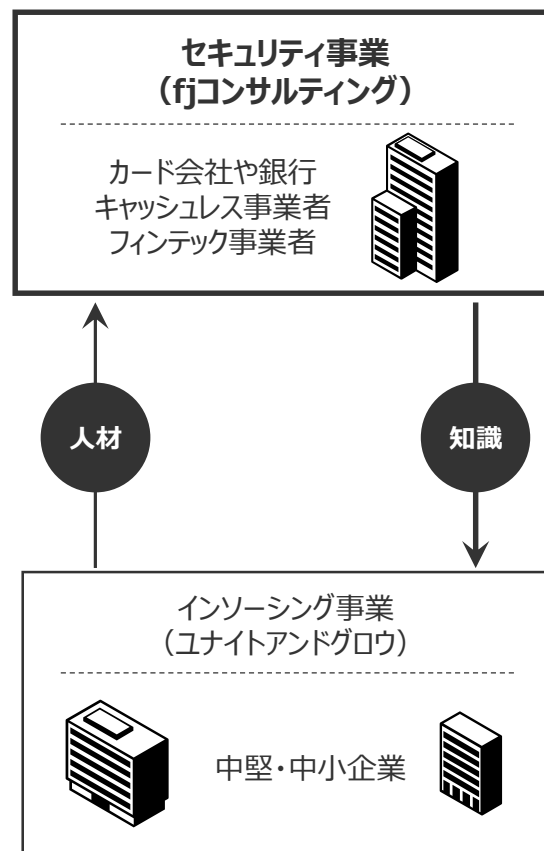
fjコンサルティング株式会社

## 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



# 情シスのためのオープンナレッジサービス「Syszo」

- 2007年から全国の情報システム部門の担当者向けのオープンナレッジサービスを提供
- 2019/12期では、会員数8,600名、累計質問数4,000件近くまで蓄積

## オープンナレッジサービス「Syszo」とは

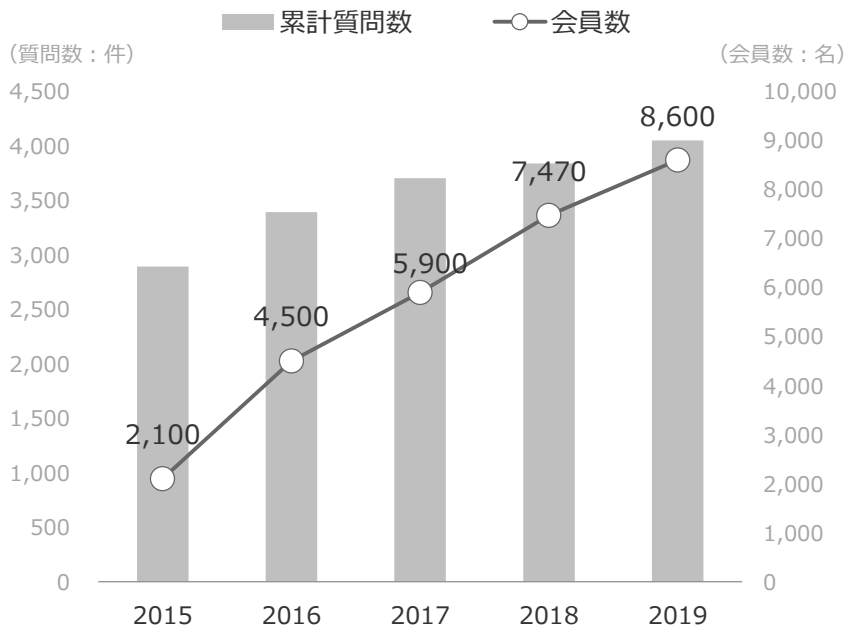
● サービス開始年度：2007年

● サービス内容

全国の情報システム担当者の知識・経験をシェアするユーザー参加型のWebメディア



### Syszo 累計質問数・会員数の推移



## 「Syszo」のTopページ







## 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
- 今後も最大の経営資源投入を「人づくり・組織づくり」に割り当てていく

### 人材採用に おける 取り組み例

- 採用面談は平均 **4.5** 回実施（一般的には2回程度で内定）
- 1人の面談に、のべ **6～10** 名が関与（いろいろな人物を見せる）
- 面談途上で**全社員集会**などに招待（会社の中を全て見せる）
- 毎年のように変化する**採用トレンド**をいち早く取り入れる  
（媒体を次々と切り替える／リファーマル採用／スカウト採用／自社HP採用等）
- 情シス人材の**働き方の革新**というミッションや事例を詳しく説明
- 多数の成長企業を次々に体験できるという**他社にない特長**を訴求
- 入社を**本人が意思決定**するまで、じっくり話し込む



## 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**

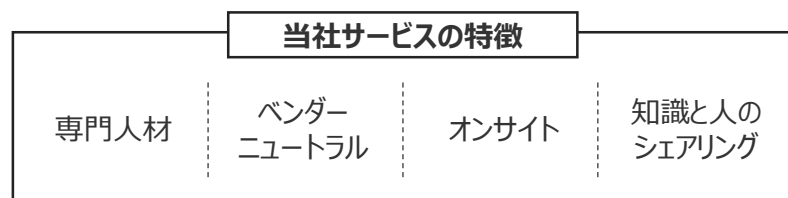
**エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング**



# 顧客への最適化 (1/3) : 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



- 中堅・中小企業の情報システム部門で必要とされる技術や経験を数値化

18項目



- 情報システム部門の付加価値を高めるのに欠かせない、ビジネス面でのスキルを数値化

6項目



- 中堅・中小企業で重視されるコミュニケーション能力の数値化

3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 (2/3) : 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

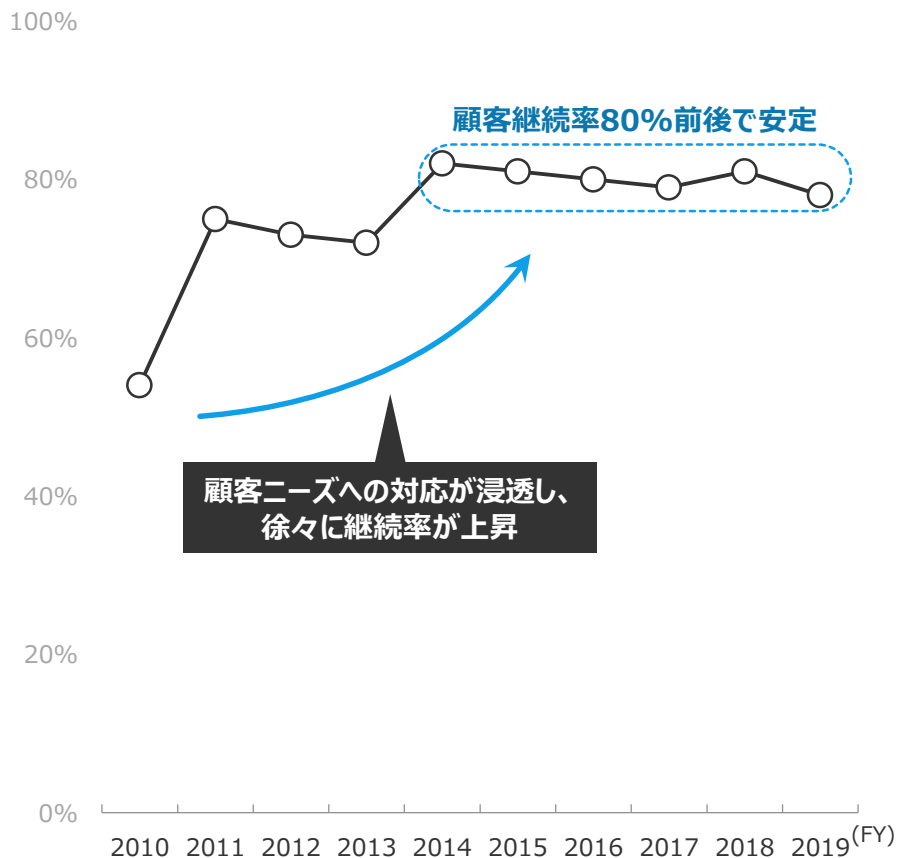
		2018年7月-10月 (約4ヵ月間)	2018年11月-2019年1月 (約3ヵ月間)	2019年2月～
月額利用料		70万円/月	180万円/月	300万円/月
体制		2名体制	4名体制	7名体制
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT戦略の立案</li> <li>経営陣との対話</li> </ul>		L5 30h/月	L5 15h/月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報システム部門のマネジメント</li> </ul>			L4-B 160h/月
	<ul style="list-style-type: 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>情報システム部門の採用難に加え、フレキシブルな稼働対応が可能と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>



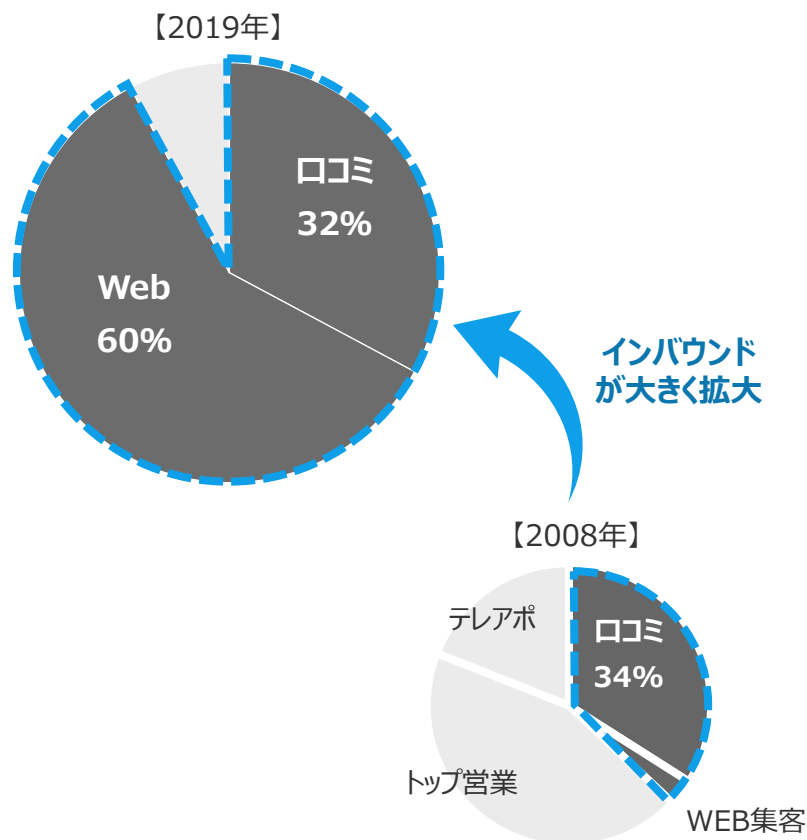
# 顧客への最適化 (3/3) : 高い継続率とインバウンド受注

- 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）が中心となりつつある

年間顧客継続率※1



顧客獲得チャネル

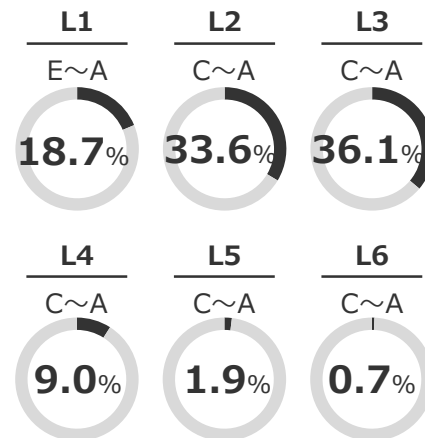
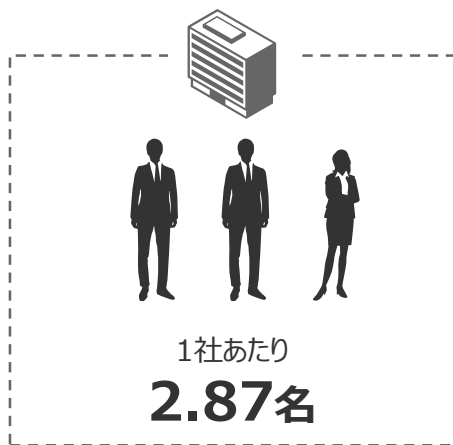
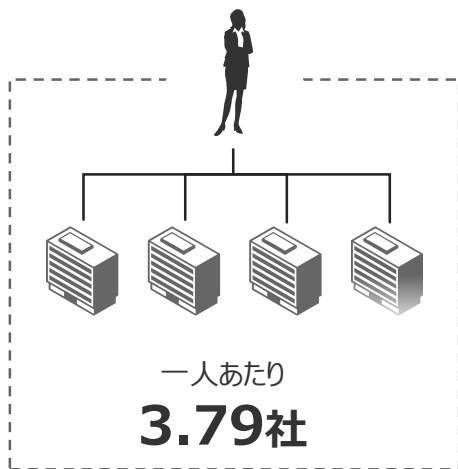
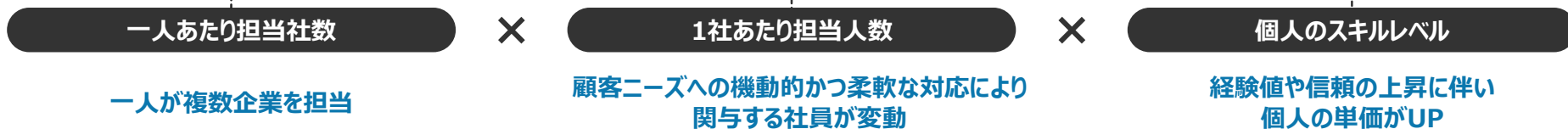


注釈 (1) : 年間顧客継続率とは、取引開始から13か月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。(グラフは年度末基準)



# 収益モデル (1/3)

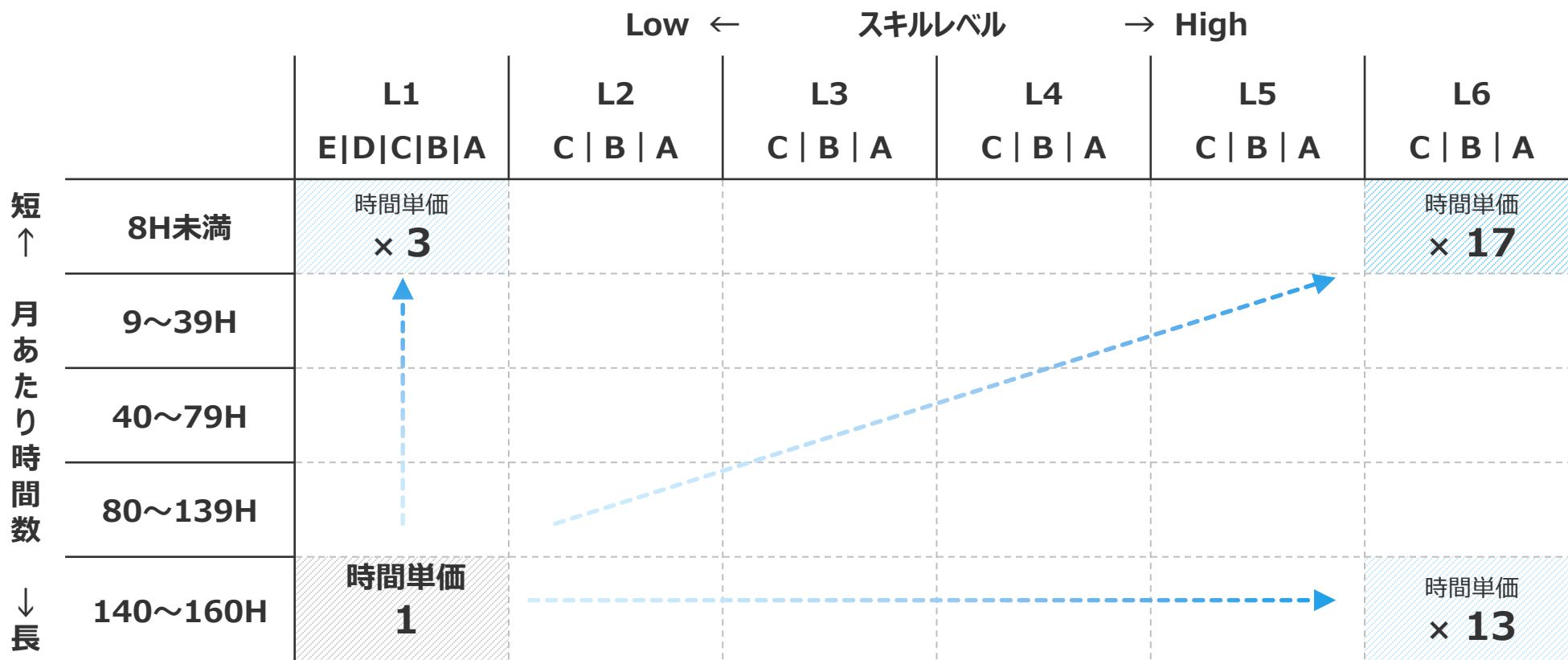
- インソーシング事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
- シェアード社員の1人あたり収益は、一人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造





# 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

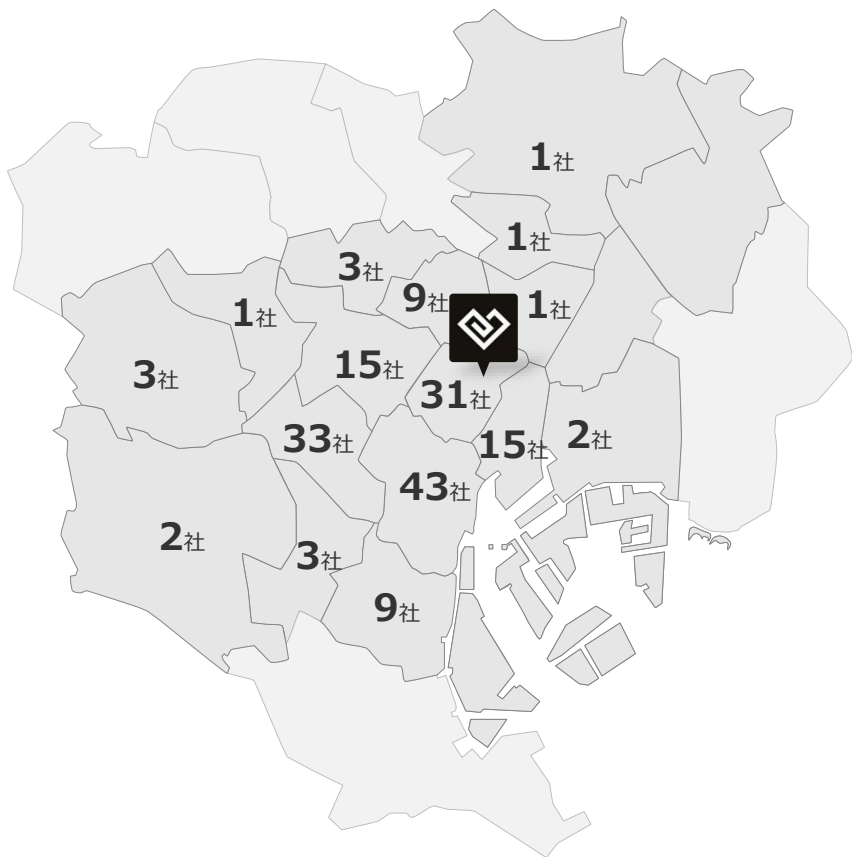






# 収益モデル (3/3)

- 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訪問します）



効率的な事業展開

(2019/12月期)

**Door to Door 50分圏内**

**実働会員 190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20%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

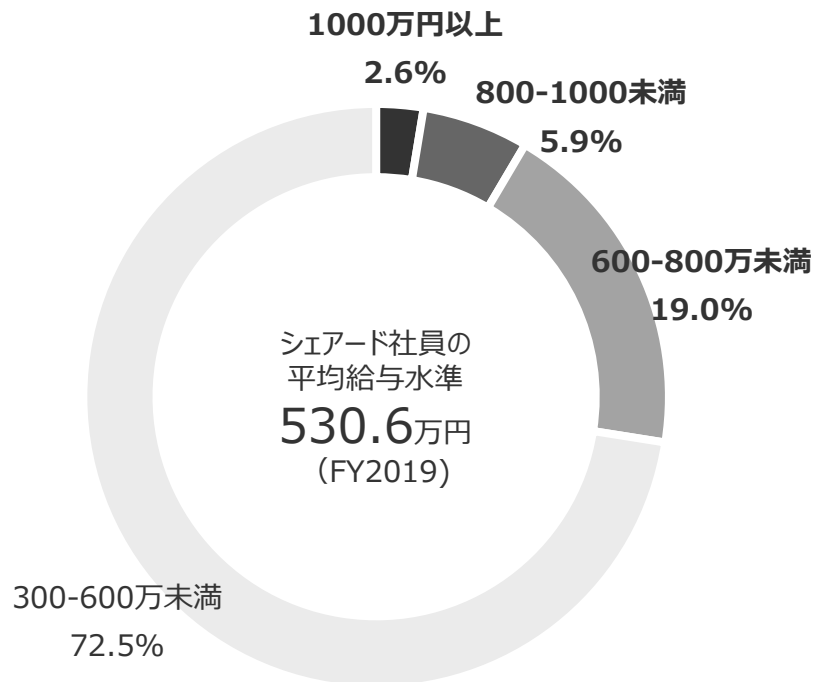
収益性向上

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

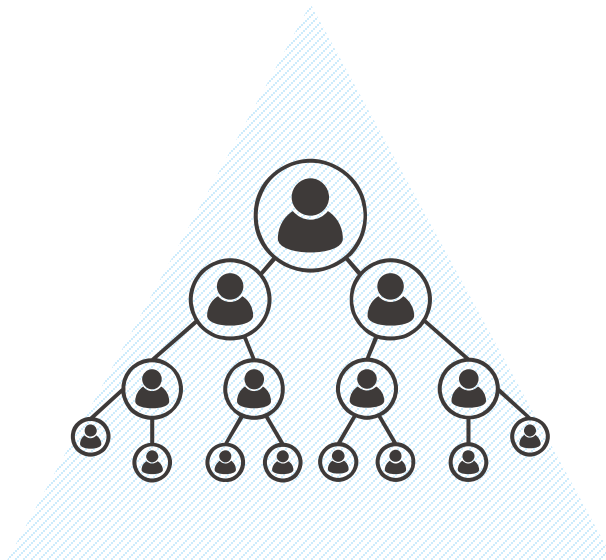




# エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング

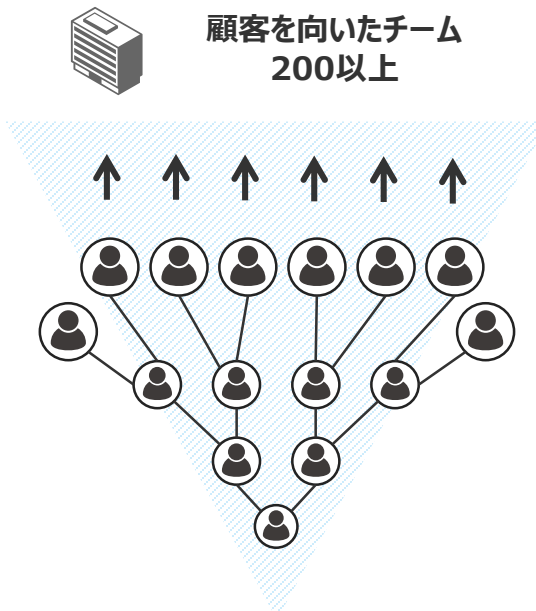
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

## 管理体制



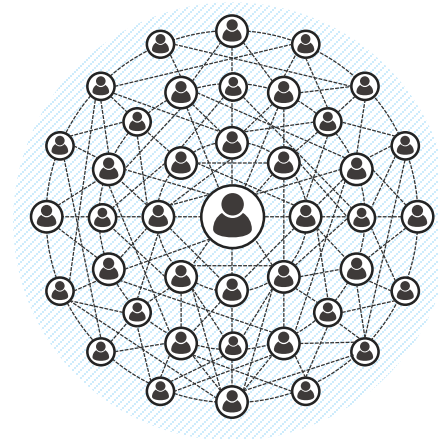
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

## 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



## 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あります。

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、2020年8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。