



2026年12月期第1四半期 決算説明資料

2026年5月 東証グロース 4486

**Unite &
Grow**

Agenda

01 | 2026/12期1Q決算について

02 | 2026/12期の見通し

03 | 成長戦略

Appendix

1. 2026/12期1Q決算について

2026/12期1Q決算サマリー

売上高、営業利益ともに四半期ベースでの**過去最高**を更新
シェアード社員の増加、価格改定の適用による稼働単価の上昇が寄与

売上高
996 百万円
前年同期比 + 29.3%

営業利益※
216 百万円
前年同期比 + 72.2%

四半期純利益
156 百万円
前年同期比 + 71.3%

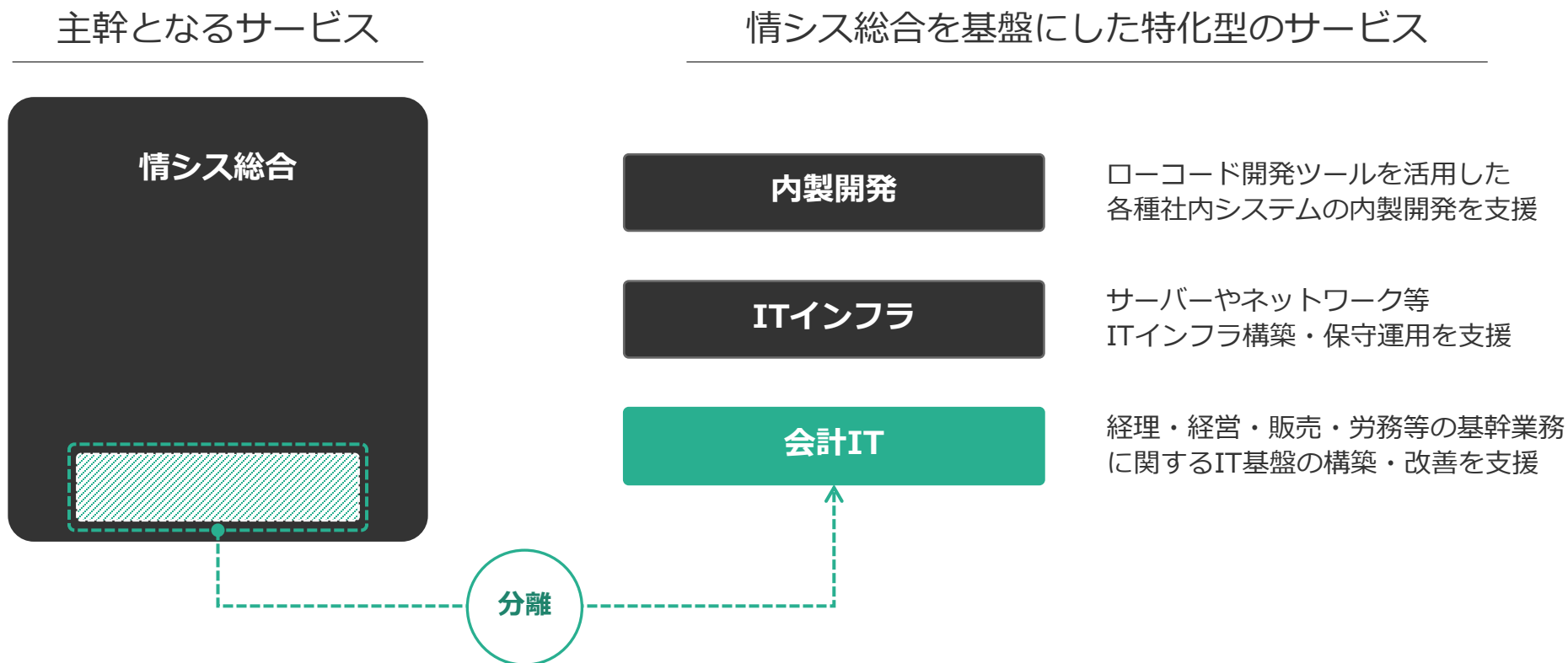
※ 営業利益には人材関連費用等の月ズレ約50百万円を含む

1Qハイライト

- 期末のシェアード社員数は276人となり、前期末比2人の増加
- 実質支援社数は478社となり、前期末比45社の増加
- 1人あたり担当社数は3.39社、1社あたり担当者数3.66人
- 今期より「情シス総合」から「会計IT」を分離し、新たな特化型サービスとして開始

新たな特化型サービス：会計IT

- 今期より「情シス総合」から「会計IT」を分離し、新たな特化型サービスとして開始
- 情シス総合の顧客に対して特化型サービスを提供することにより両サービスの相互補完で、顧客への提供価値とサービス内容を強化



P/L

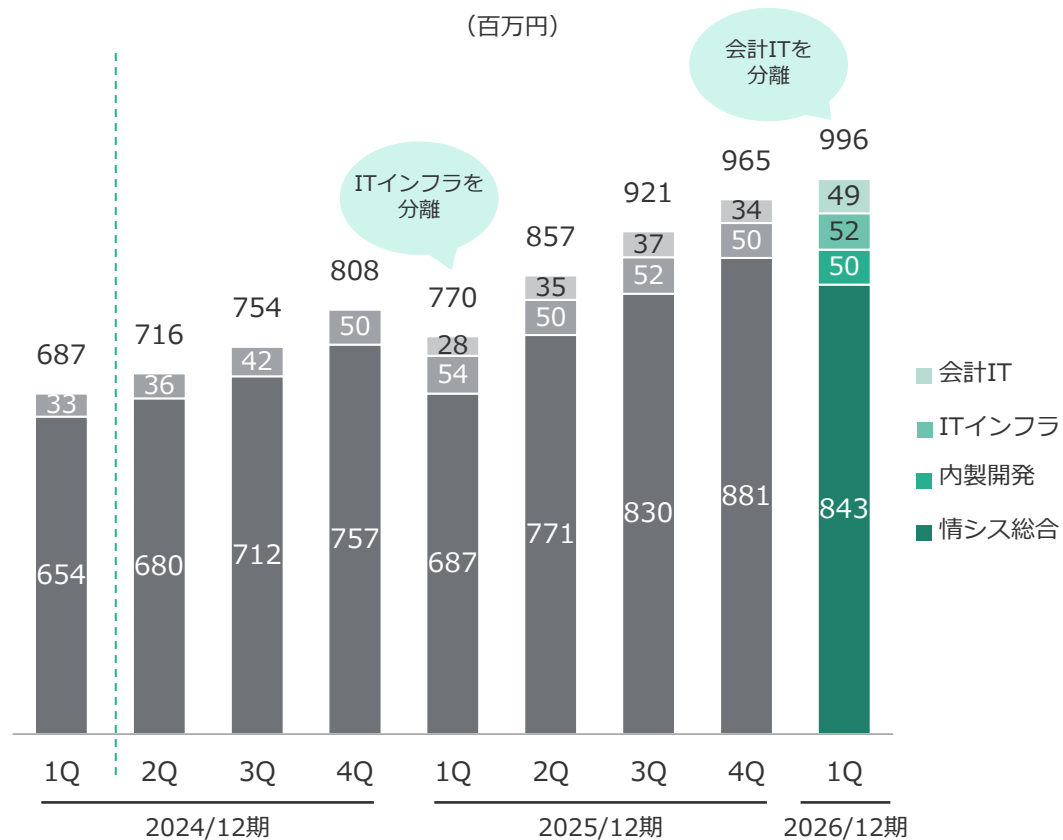
- 売上高はシェアード社員の増加、価格改定の適用による稼働単価の上昇により前年同期比で29%増収
- 稼働単価の上昇により売上総利益率が上昇、人材関連費用等の月ズレ（約50百万円）を含み営業利益率は前期比で5.4pt上昇

	2025/12期 第1四半期		2026/12期 第1四半期			
	実績 (百万円)	売上高比 (%)	実績 (百万円)	売上高比 (%)	前年同期比 (%)	計画進捗率 (%)
売上高	770	100.0	996	100.0	+29.3	24.2
売上原価	408	53.0	476	47.9	+16.8	22.9
売上総利益	361	47.0	519	52.1	+43.5	25.5
販売管理費	235	30.6	302	30.3	+28.2	21.9
営業利益	125	16.4	216	21.8	+72.2	33.2
経常利益	126	16.4	217	21.8	+71.6	33.0
四半期純利益	91	11.8	156	15.7	+71.3	32.1

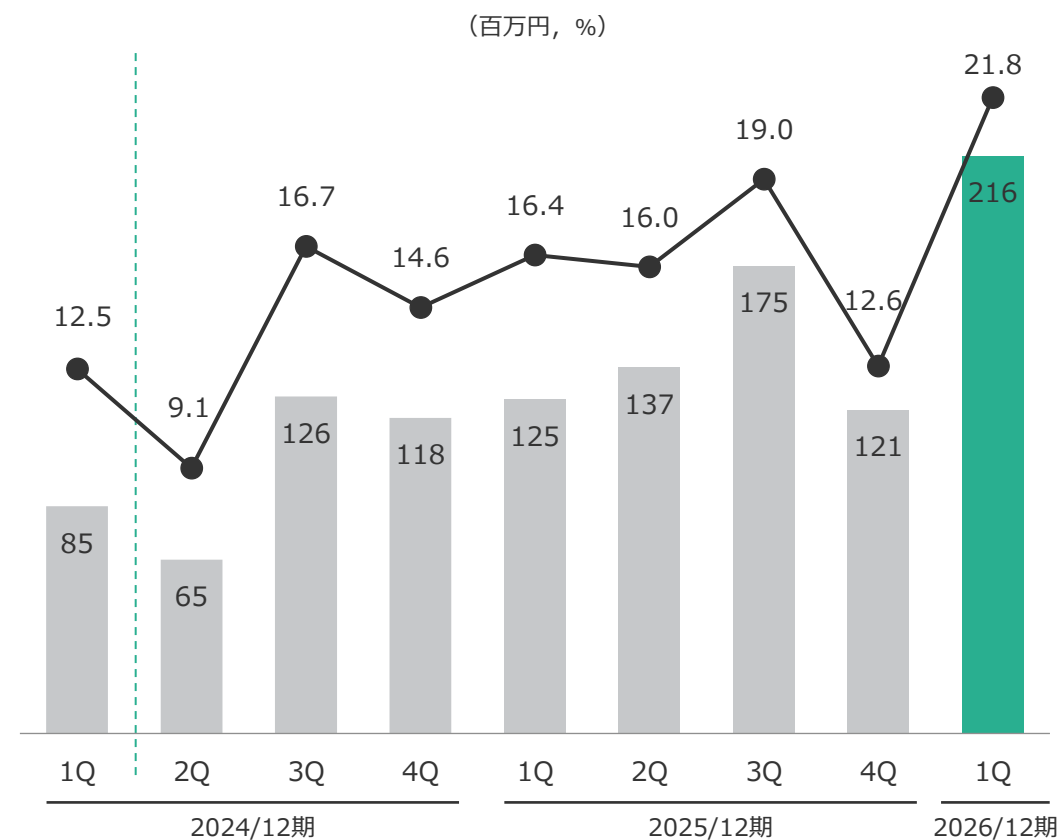
売上高・営業利益の四半期推移

- 売上高は、稼働単価の上昇により四半期ベースで過去最高を連続更新
サービス別では、情シス総合とITインフラは堅調。会計ITの滑り出しも好調
- 営業利益も稼働単価の上昇により過去最高を更新（人材関連費用等の月ズレ約50百万円を含む）

売上高の四半期の推移※



営業利益・営業利益率の四半期の推移※

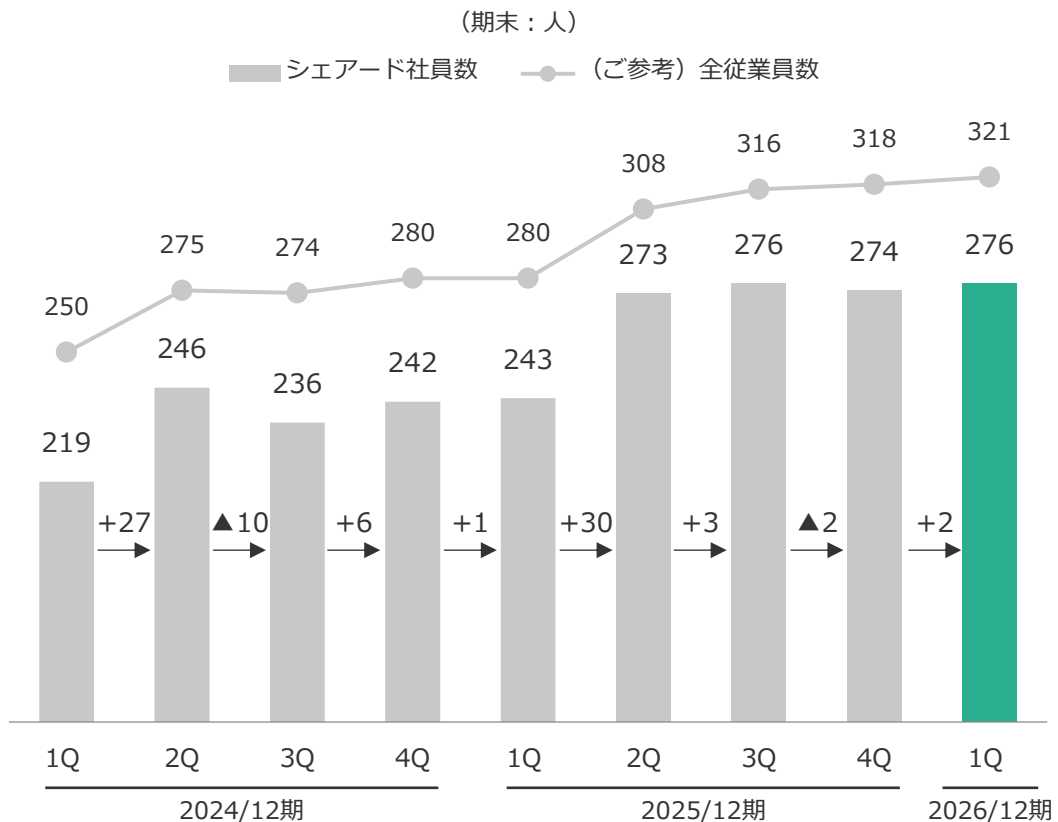


※ 2024/12期1Qまでは連結決算数値

事業KPI①

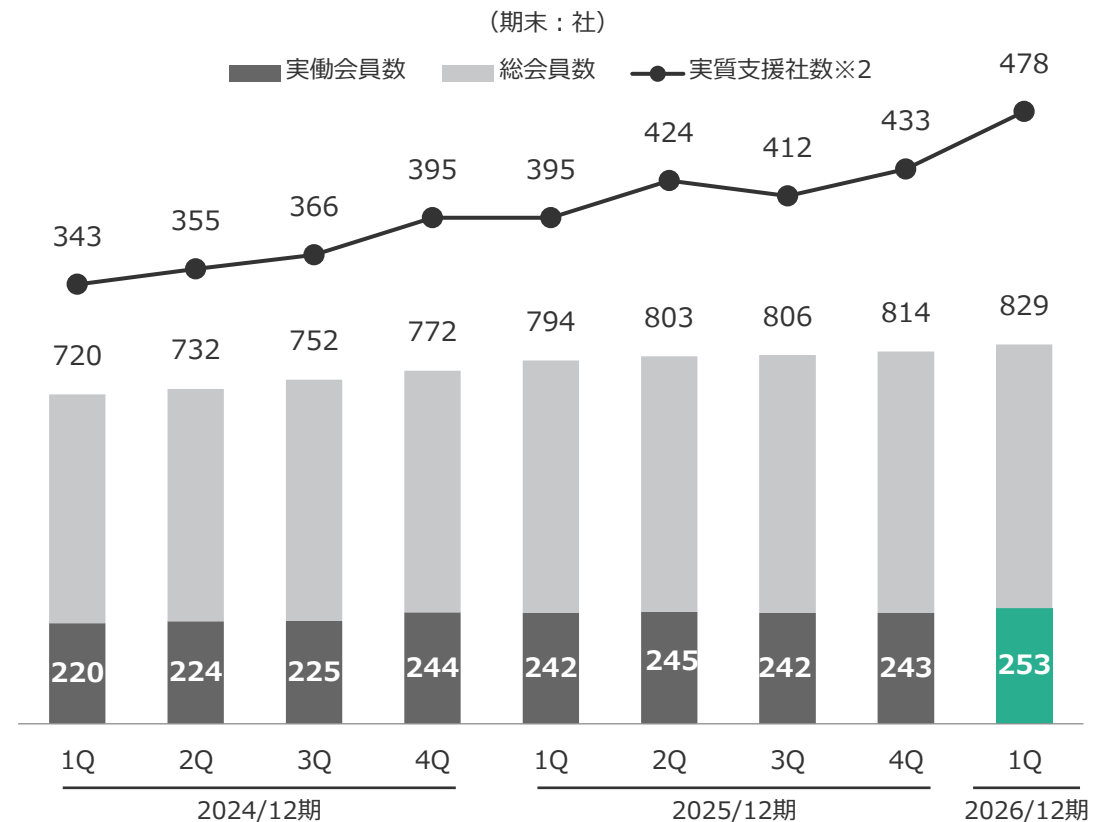
- シェアード社員数は、前期末比で2人増加
- 実働会員数は前期末比で10社増加、実質支援社数^{※2}は前期末比で45社増加。実働会員の子会社や関連会社への支援が増加

シェアード社員数の推移^{※1}



※1 シェアード社員数は稼働人数のみ

シェアリング企業数の推移



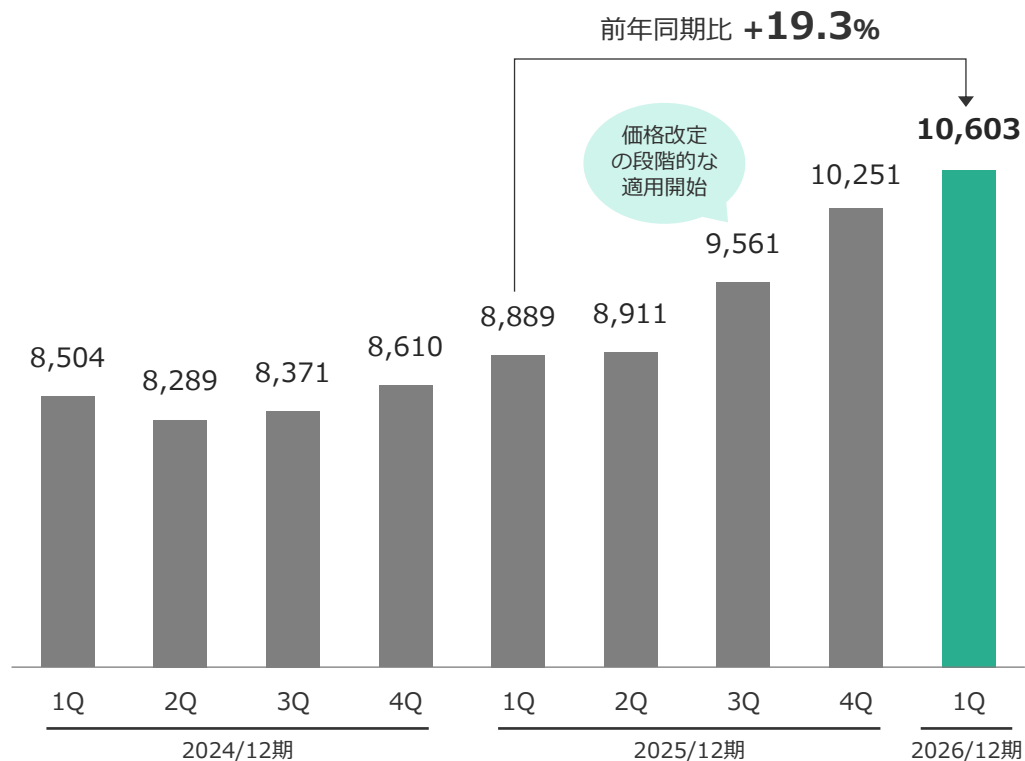
※2 実質支援社数は、実働会員の子会社など関連会社を含む社数

事業KPI②

- 1Qの1時間当たりの平均稼働単価は、価格改定※1の段階的な適用開始により前年同期比で19%上昇
- 稼働率は前期4Q比で2.3pt上昇。価格改定の影響緩和のための稼働調整が一服。また、実質支援社数の増加が稼働率上昇に寄与

シェアード社員の稼働1hあたり売上高

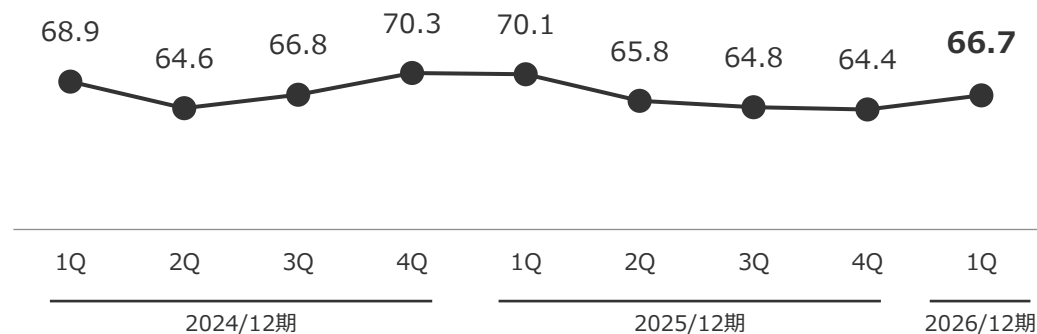
(円)



稼働率の推移

(%)

※適正稼働率は70%程度



人材関連

定着率

(2026/12期1Q)

90.6%

男女比

(2026/12期1Q)

63.1%

男性

36.9%

女性

※1 2025年4月以降の新規顧客には新価格を適用。既存顧客は段階的に新価格を適用

営業利益の増減要因

- シェアード社員が33人増加したことに加え、価格改定の適用により売上高が増加し利益増加にも大きく寄与
- 価格改定の適用により原価率が低下し、粗利率が上昇
- 販管費は、社員増加に伴う人件費・教育研修費等が増加。人材関連費用等の月ズレを一部含むものの、増収効果や粗利率の上昇により90百万円の増益

増収要因

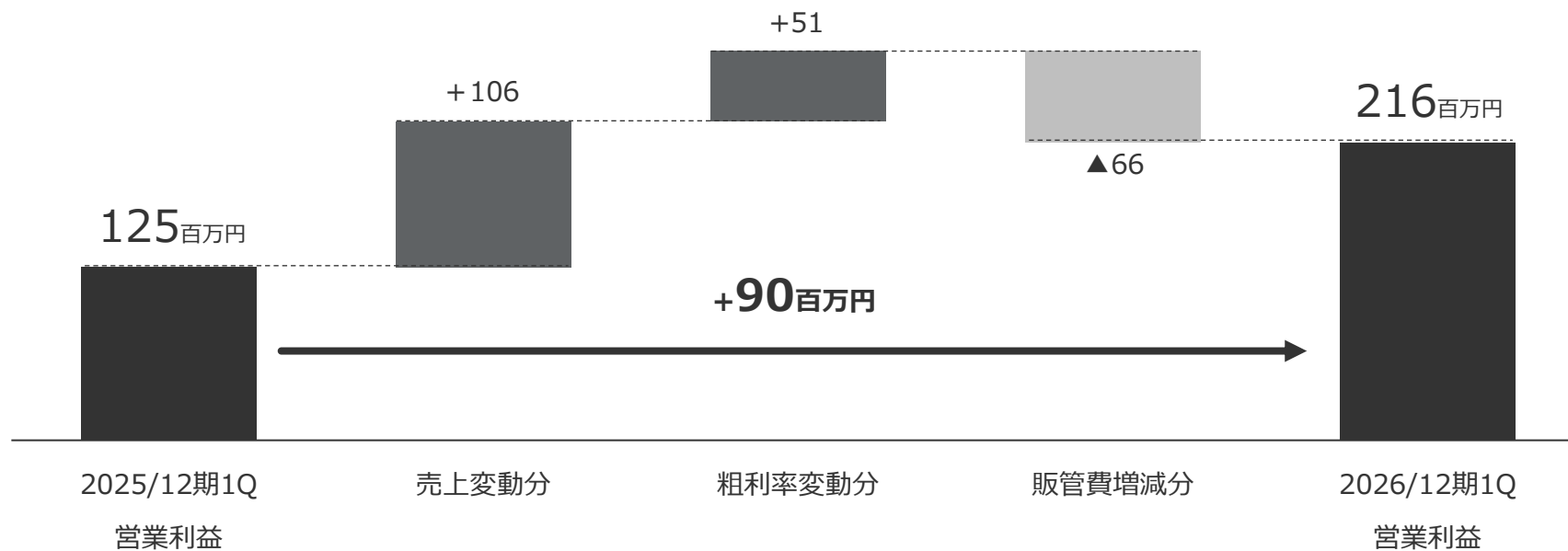
- ・ シェアード社員増加による売上増加
- ・ 価格改定の適用による売上増加
- ・ 会計ITの立上げによる売上増加

粗利率上昇要因

- ・ 価格改定に伴う稼働時間調整の緩和による稼働率の上昇
- ・ スキルレベルの上昇による稼働単価の上昇

販管費増加

- ・ 社員増加による人件費の増加
- ・ 教育研修費用の増加
- ・ 人材採用費の増加



B/S

- 期末賞与、配当金等の支払いにより、未払金等・現預金が減少
- 自己資本比率は、前期末64.5%から68.8%へ上昇

(百万円)

科目	2025/12期末	2026/12期1Q末	前期末差
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	3,108	3,004	▲ 103
売掛金	0	0	0
流動資産合計	3,150	3,063	▲ 86
固定資産			
有形固定資産	70	72	+1
無形固定資産	118	108	▲ 9
投資その他の資産	136	101	▲ 35
固定資産合計	324	281	▲ 43
資産合計	3,475	3,345	▲ 130

(百万円)

科目	2025/12期末	2026/12期1Q末	前期末差
負債の部			
流動負債			
未払金	233	84	▲ 149
契約負債	700	748	+47
流動負債合計	1,221	1,028	▲ 193
固定負債			
固定負債合計	13	15	+2
負債合計	1,235	1,044	▲ 190
純資産の部			
株主資本合計	2,240	2,301	+60
純資産合計	2,240	2,301	+60
負債純資産合計	3,475	3,345	▲ 130

2. 2026/12期の見通し



2026/12期見通し

- 期初予想から変更なし。価格改定の通期寄与に加え、会計ITの立上げや若手社員の戦力化、稼働率上昇により、17%増収を予想
- 人材採用・育成等の人材関連費用やブランディング費用、福利厚生の充実に向けた計画により、販管費は27%増加を予想
- 販管費の増加計画により、成長基盤をより強固にし、業績年平均成長率（CAGR）15%の実現を見込む

	2025/12期 実績		2026/12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	3,514	100.0	4,114	100.0	+17.1	—
情シス総合	3,171	90.2	3,461	84.1	+9.2	▲6.1
内製開発	207	5.9	252	6.1	+21.8	+0.2
ITインフラ	135	3.9	208	5.1	+53.9	+1.2
会計IT	—	—	190	4.6	—	+4.6
売上原価	1,872	53.3	2,080	50.6	+11.1	▲2.7
売上総利益	1,641	46.7	2,033	49.4	+23.9	+2.7
販売管理費	1,081	30.8	1,381	33.6	+27.7	+2.8
営業利益	560	15.9	652	15.9	+16.4	±0.0
経常利益	561	16.0	659	16.0	+17.4	±0.0
当期純利益	410	11.7	485	11.8	+18.2	+0.1

営業利益の増減要因見通し

- シェアード社員の増加、内製開発、ITインフラの案件増加や会計ITの立上げに加え、価格改定に伴う稼働時間調整の終了による稼働率の上昇により92百万円の増益を見込む
- 成長基盤となる人材採用・育成等の人材関連費用やブランディング費用、福利厚生の充実に向けた販管費の増加を見込む

増収効果要因

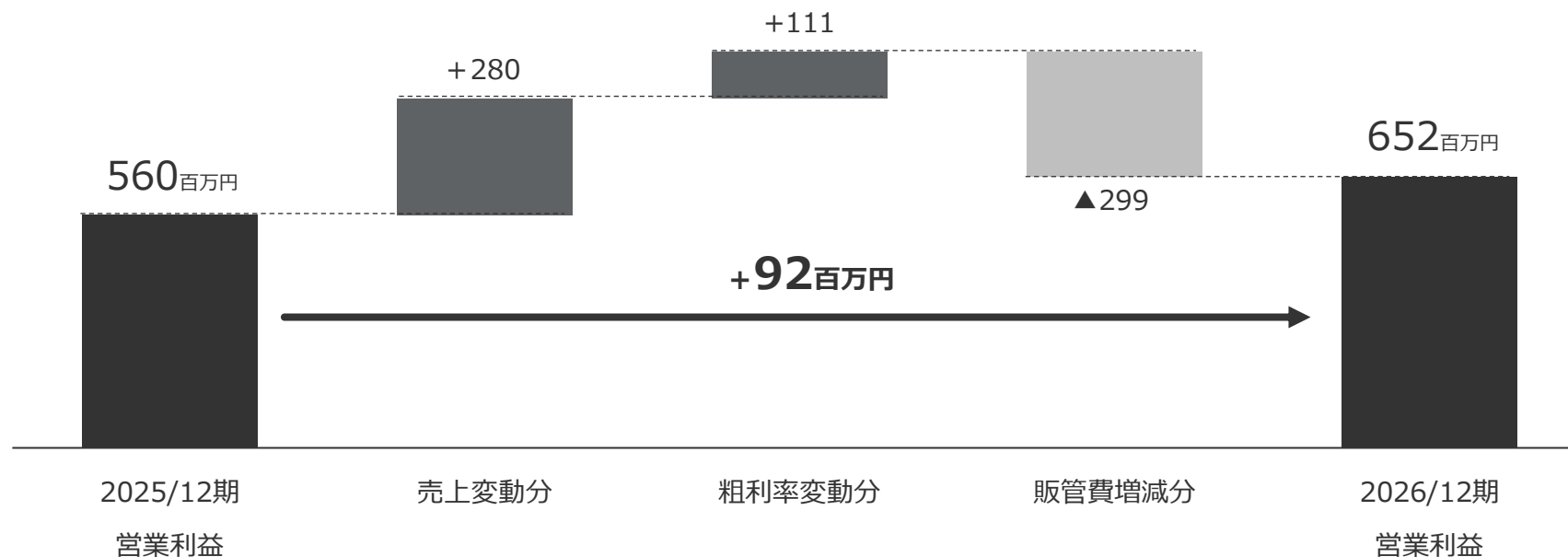
- ・ シェアード社員増加による売上増加
- ・ 内製開発、ITインフラの案件増加による売上増加
- ・ 会計ITの立上げによる売上増加
- ・ 価格改定の通期寄与による稼働単価の上昇

粗利率改善要因

- ・ 価格改定に伴う稼働時間調整の終了による稼働率の上昇
- ・ スkill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人材採用費、ブランディング費用等の増加
- ・ 人材育成強化に伴う教育研修費等の増加
- ・ 福利厚生 of 充実に向けた費用の増加

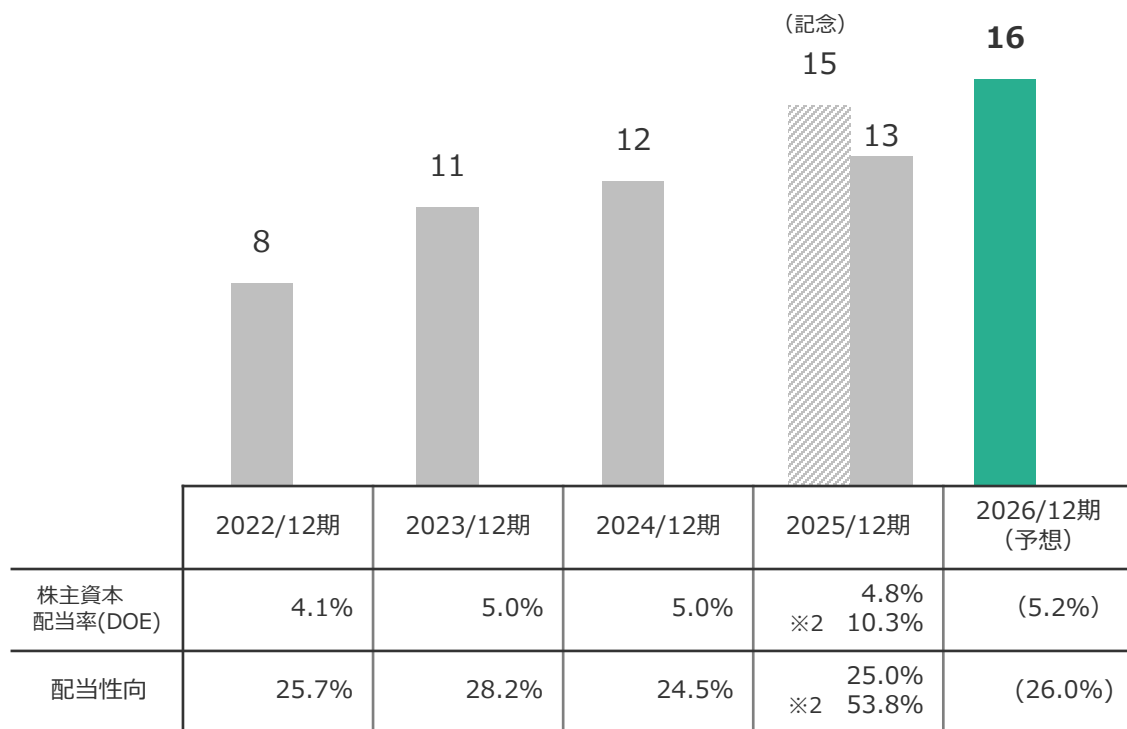


株主還元と中期の投資の考え方

- 2026/12期は当社配当方針・業績予想に基づき、普通配当3円増配の16円を期初予想
- 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、今後の業績進捗や財務状況を踏まえ、株主還元のさらなる充実について機動的に検討

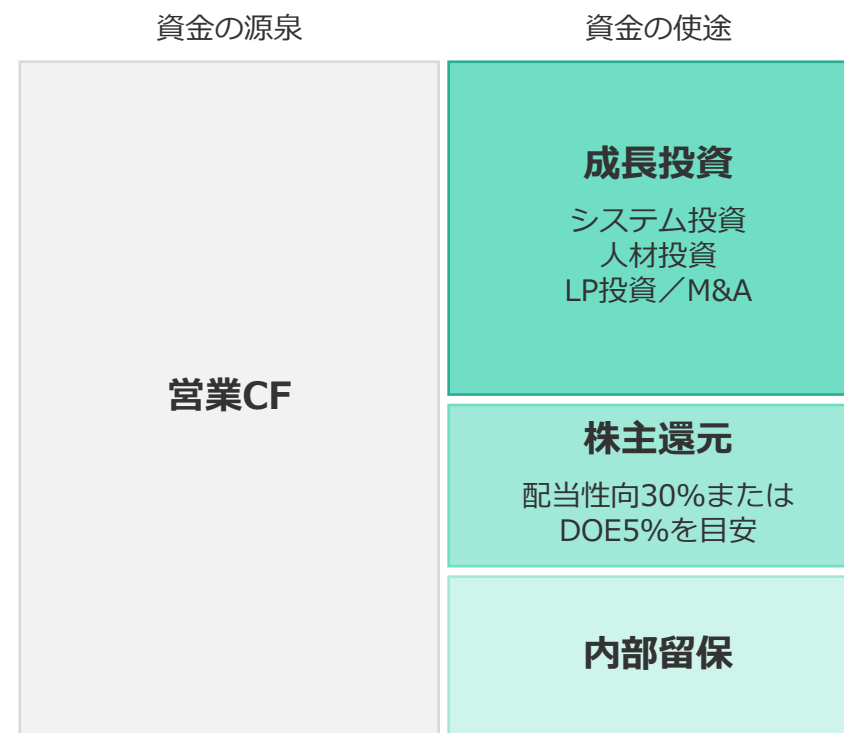
配当金^{※1}の推移

(円)



※1 過去の期末配当金額については2025年7月1日付けの株式分割（1：2）を遡及換算
 ※2 2025/12期の下段は、記念配当を含む株主資本配当率（DOE）・配当性向の数値

キャッシュアロケーション

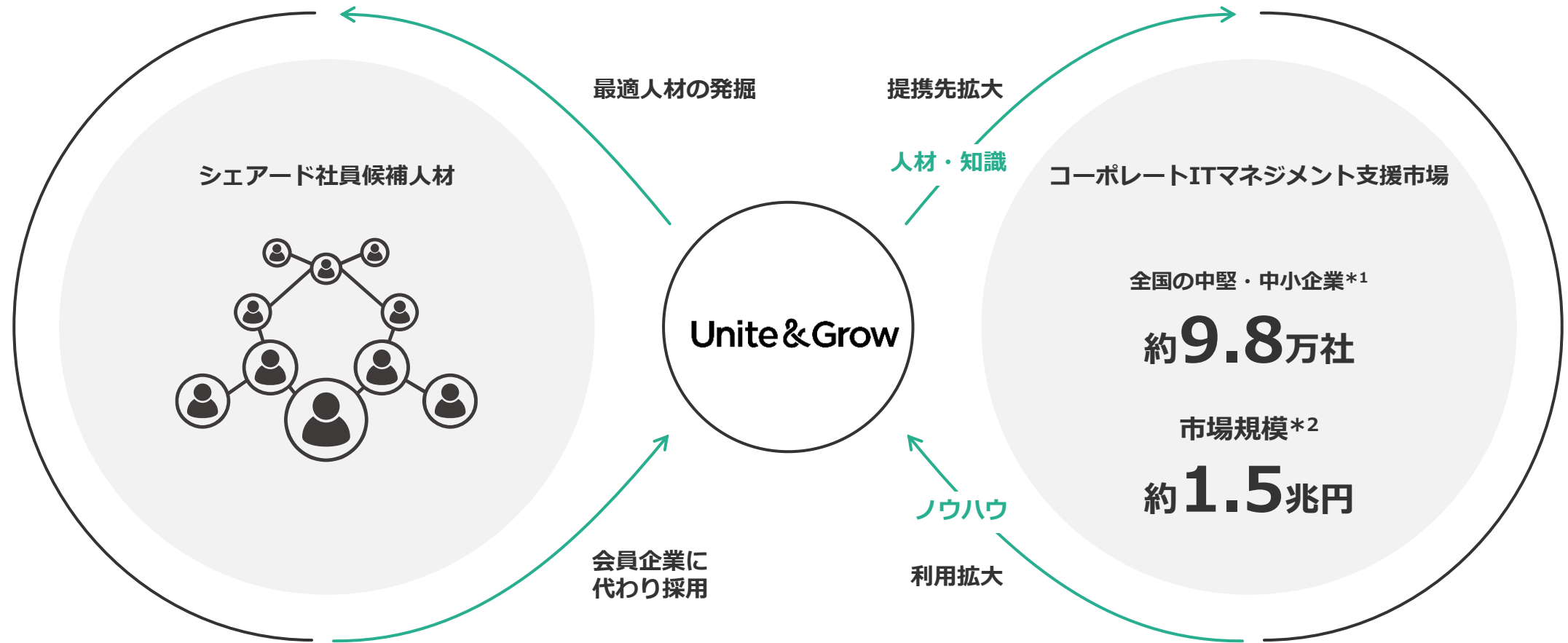


3.成長戦略



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のマネジメント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
- 有能なシェアード社員数の拡大、全国を見据えた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) 従業員数50~1,000人未満の企業（出所：総務省「令和3年経済センサス」）

(*2) 2026年2月13日時点での推計。

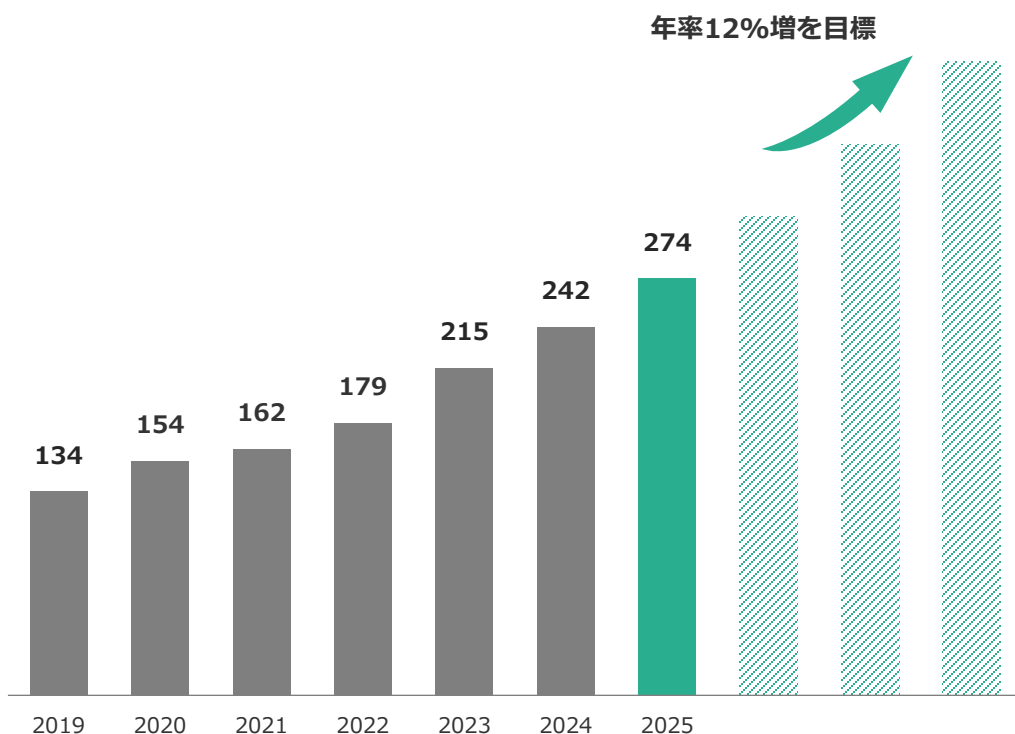
当社サービス対象顧客数×シェアリング指標×シェアード社員一人あたり売上高により算出。
(9.8万社 × (3.75人÷3.25社) × 12.5百万円≒1.5兆円)

基本的な成長戦略

- 業績年平均成長率（CAGR）15%を目標に、シェアード社員の増加目標は年率12%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

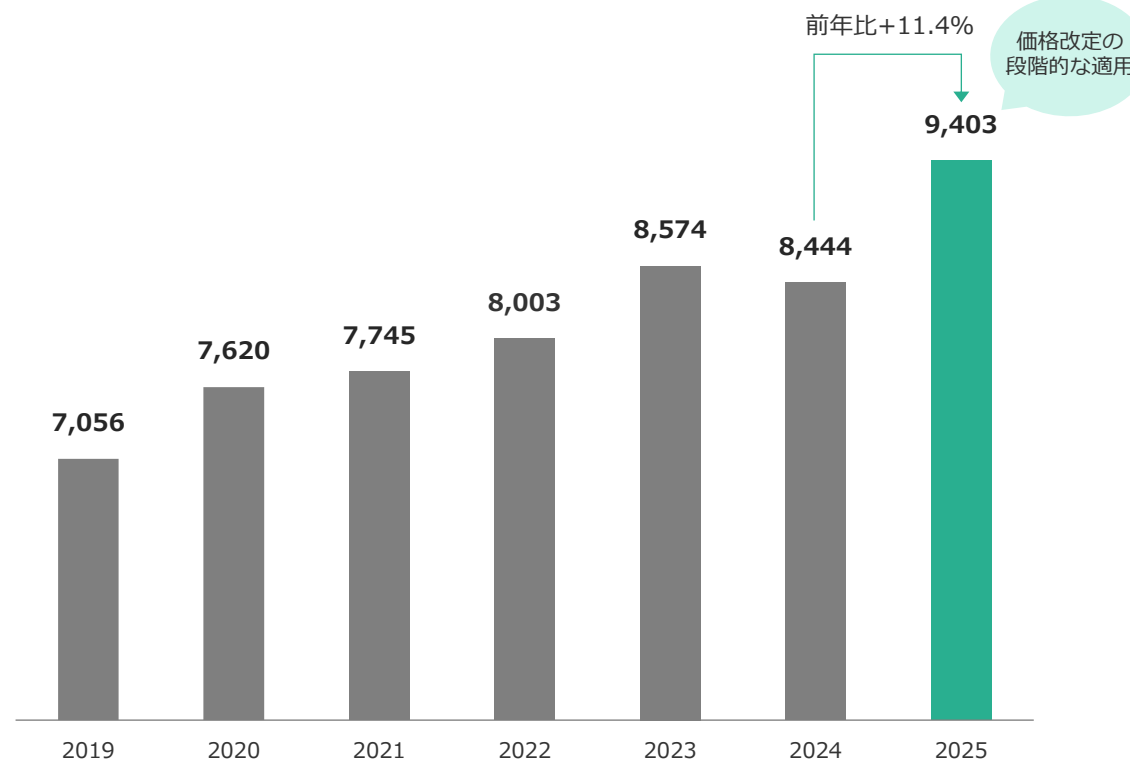
シェアード社員の推移と増加方針

(期末：人)



シェアード社員の稼働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マネジメント
支援市場での収益性

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

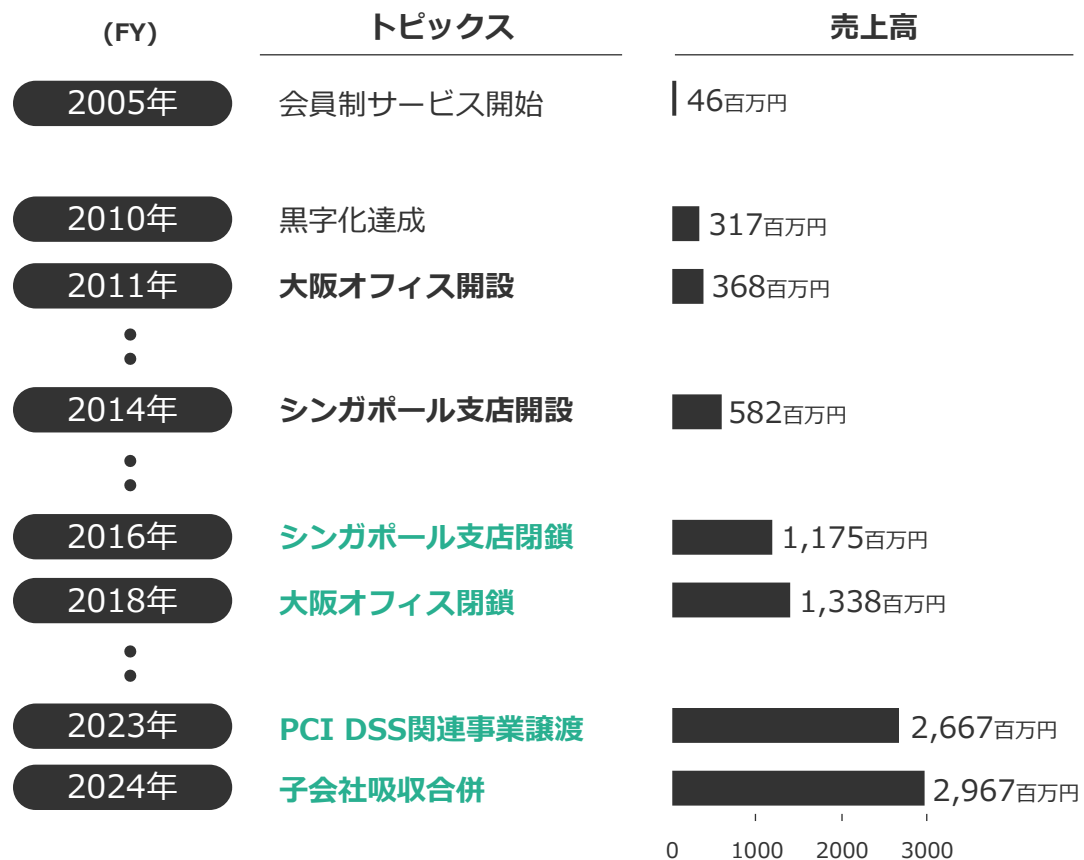
03 | ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

04 | 特化型サービスの開発：主力事業のさらなる深掘り

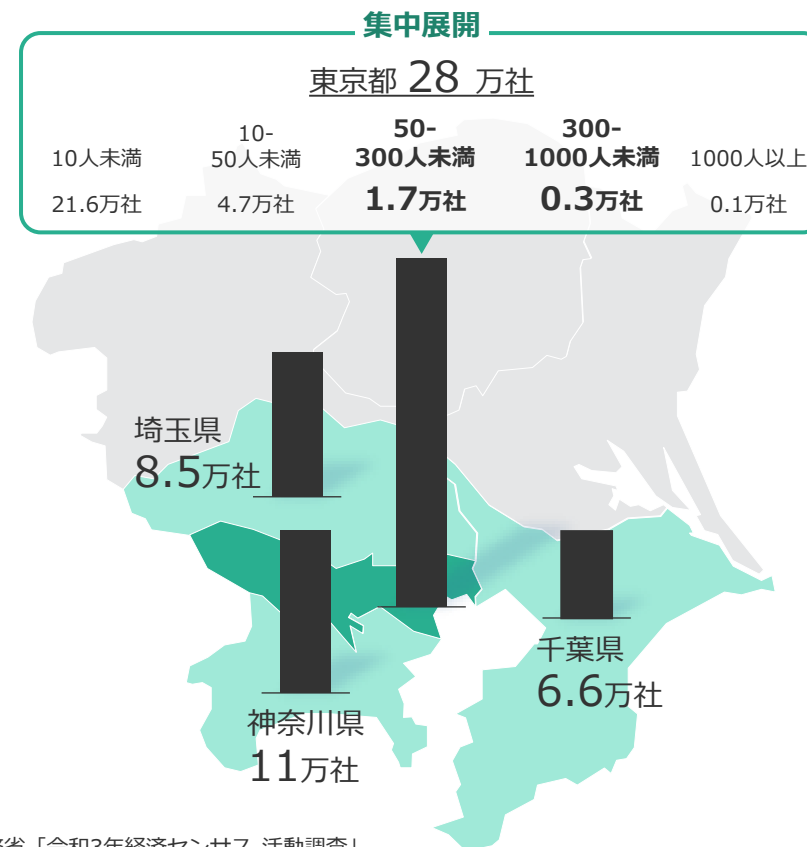
選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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



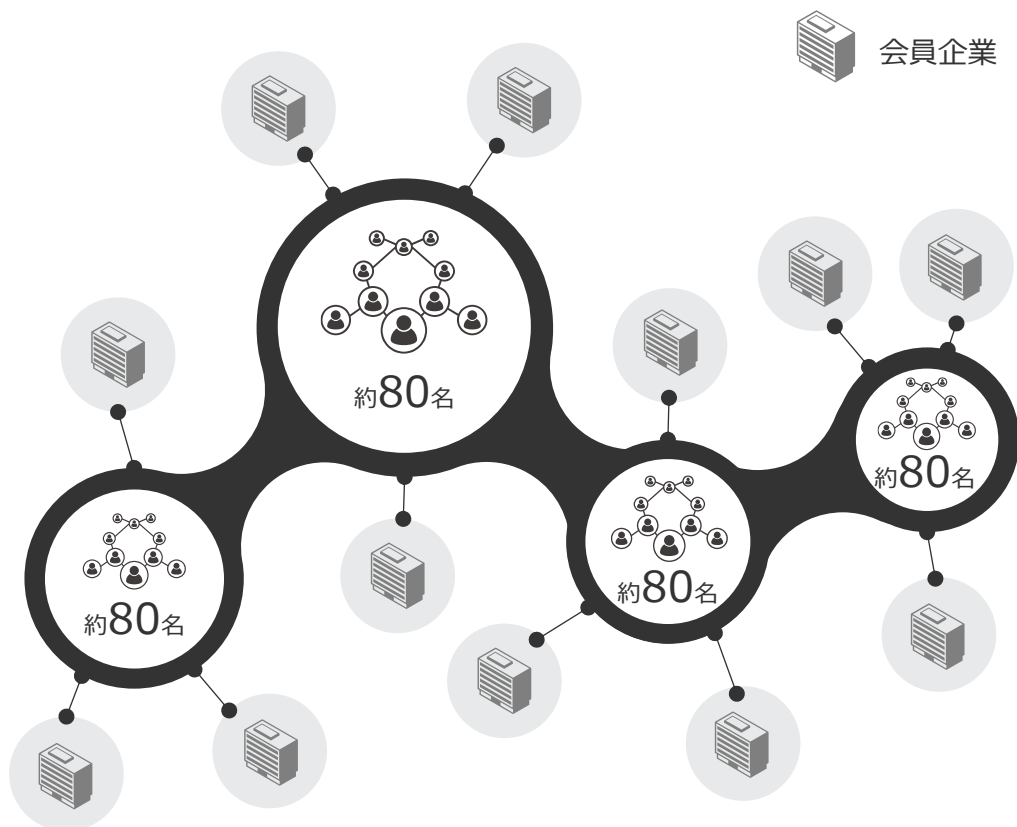
首都圏エリアにおける中小企業数



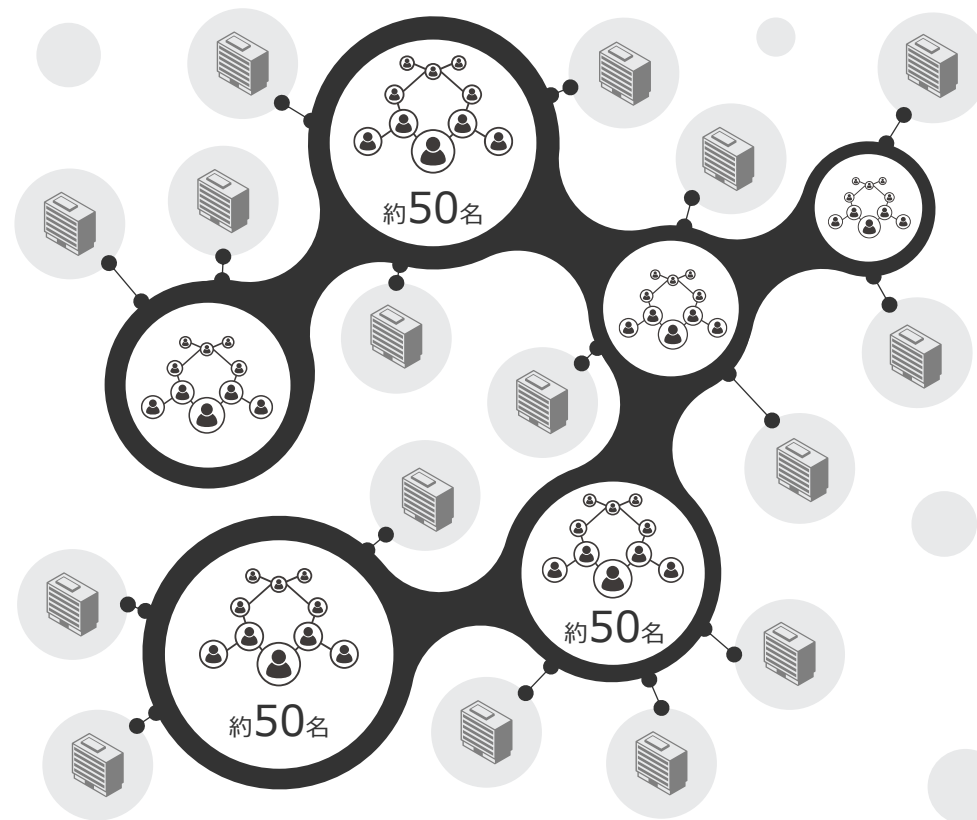
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 50名前後を1事業部とすることで、情報伝達の迅速化と、シェアリング密度の維持・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、事業の継続的な成長を図る

FY2022~2024

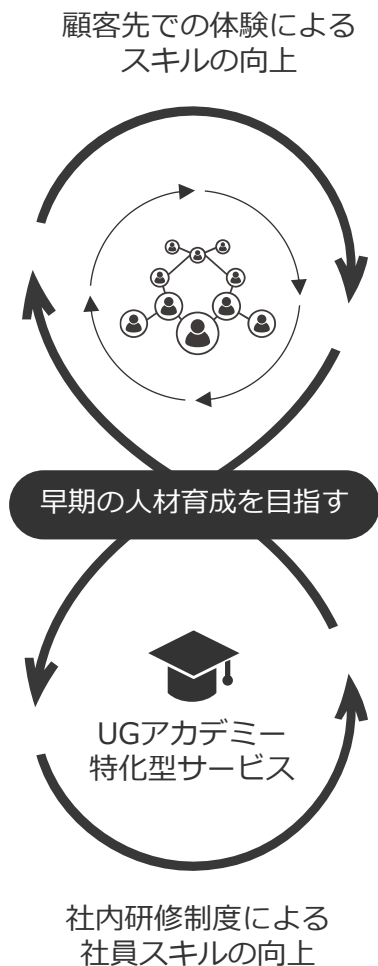


FY2025~

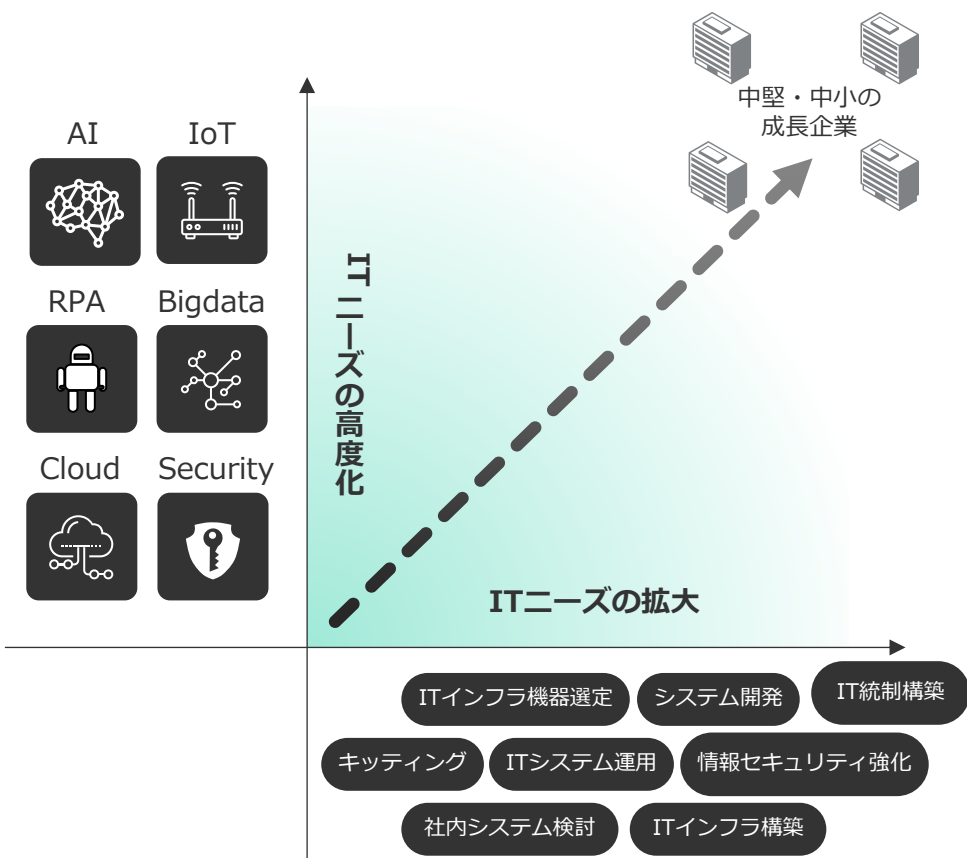


ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

- 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

- FY2025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、L1・L2からL3・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」の取り組みより、コーポレートエンジニアの早期育成が定着

スキルレベルの変化実績※1（FY2025）

スキルレベル	従業員構成比		変化率
	1月時点	12月時点	
L1	9.0%	1.2%	▲7.8
L2	40.0%	38.4%	▲1.6
L3	33.5%	38.0%	+4.5
L4	12.7%	17.1%	+4.5
L5	4.1%	4.5%	+0.4
L6	0.8%	0.8%	—

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※2

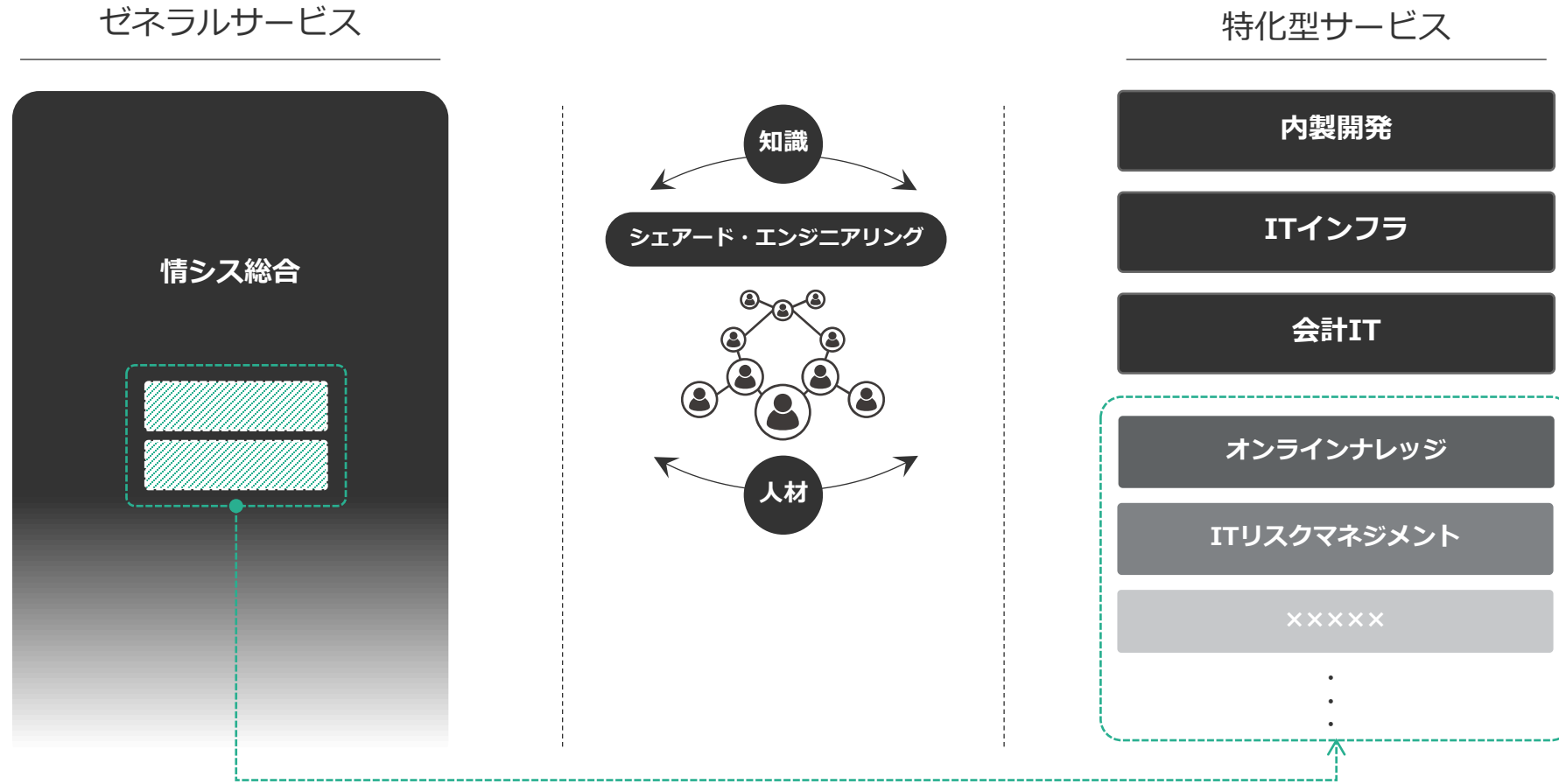
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※2 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



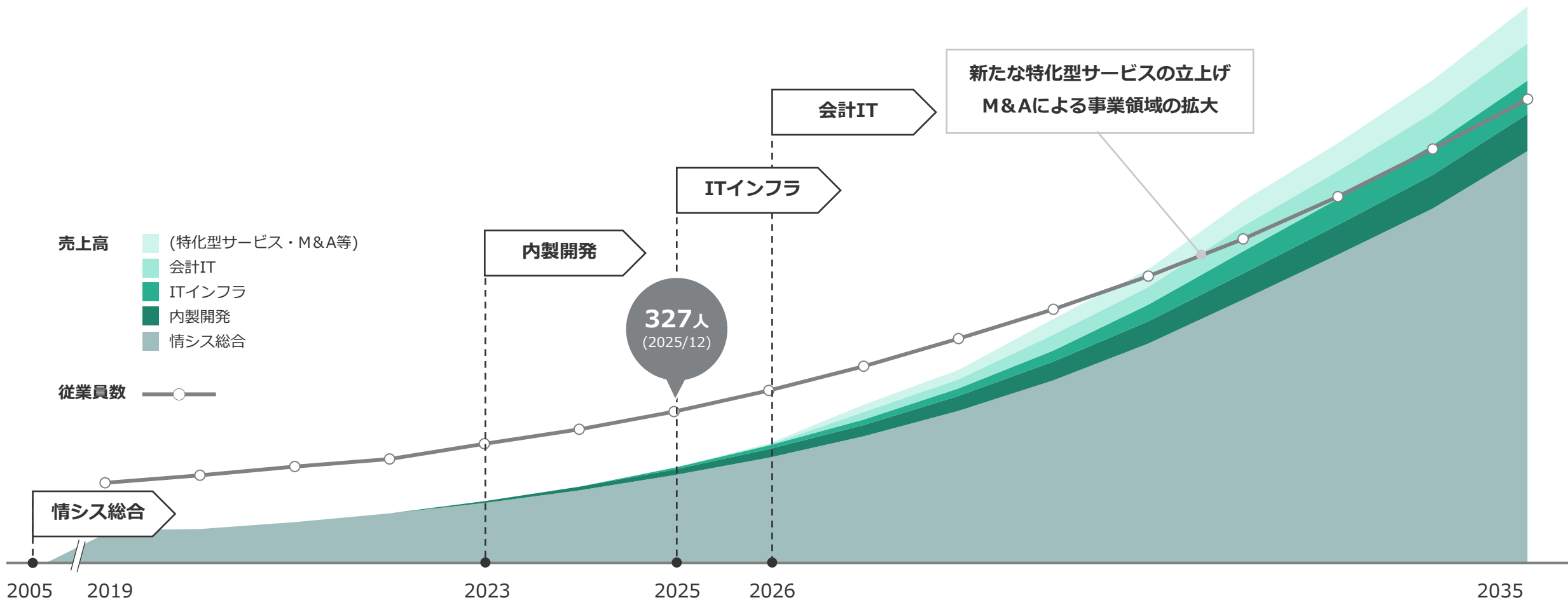
中長期の成長戦略イメージ

UGビジョン30th

当社事業の年平均15%成長を中心に、情シス総合を基盤とした特化型サービスの立ち上げ、M&A等による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

順次達成

社員数	売上高	営業利益	時価総額
1,000人	100億円	20億円	300億円



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

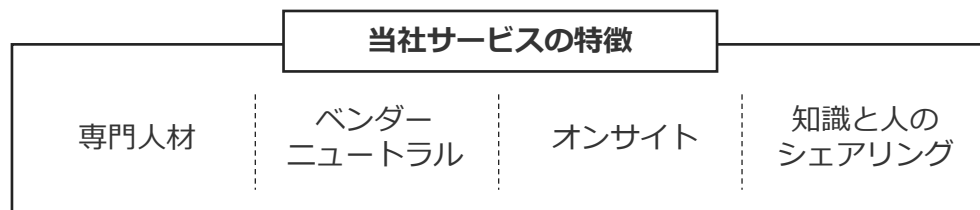
04

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・中小企業のコーポレートITで必要とされる技術や経験を数値化

23項目



- コーポレートIT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

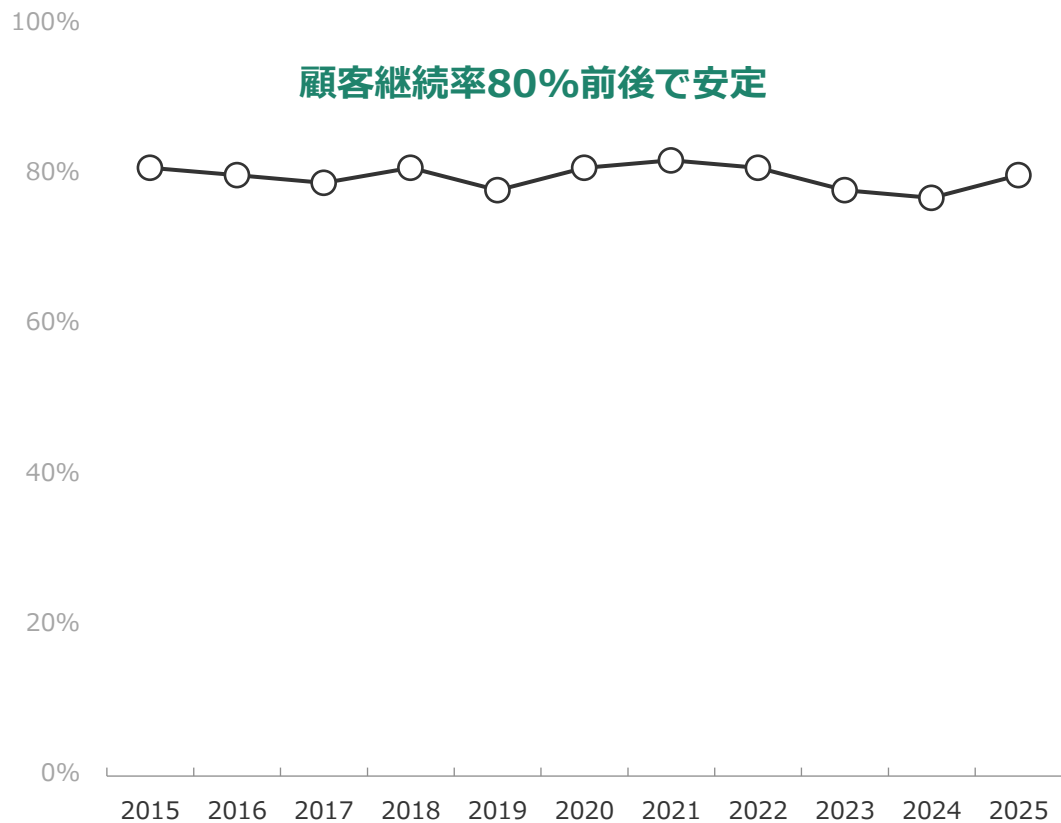
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		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"> ヘルプデスク IT資産管理 	L2-B 30h/月	<ul style="list-style-type: none"> L2-B 20h/月 L1-D 120h/月 	<ul style="list-style-type: none"> L2-B 20h/月 L1-D 120h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの強化推進 ITインフラの運用 	L3-A 16h/月	L3-A 16h/月	L3-A 16h/月
	<ul style="list-style-type: none"> IT戦略の立案 経営陣への提案 		L6-C 20h/月	L6-C 4h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 情報システム部門のマネジメント ITインフラの刷新プロジェクト 			L4-B 48h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 基幹システムのリプレース検討 業務フローの整理 			L3-B 80h/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"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 策定したIT戦略に基づく業務推進 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

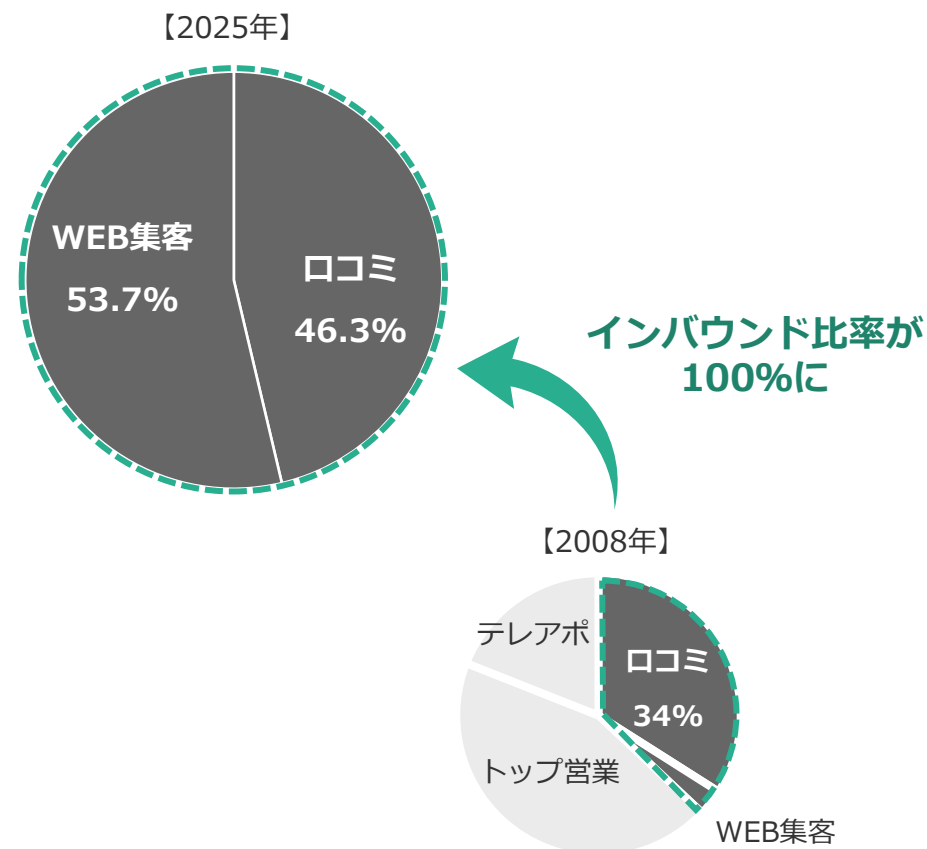
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャンネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率*



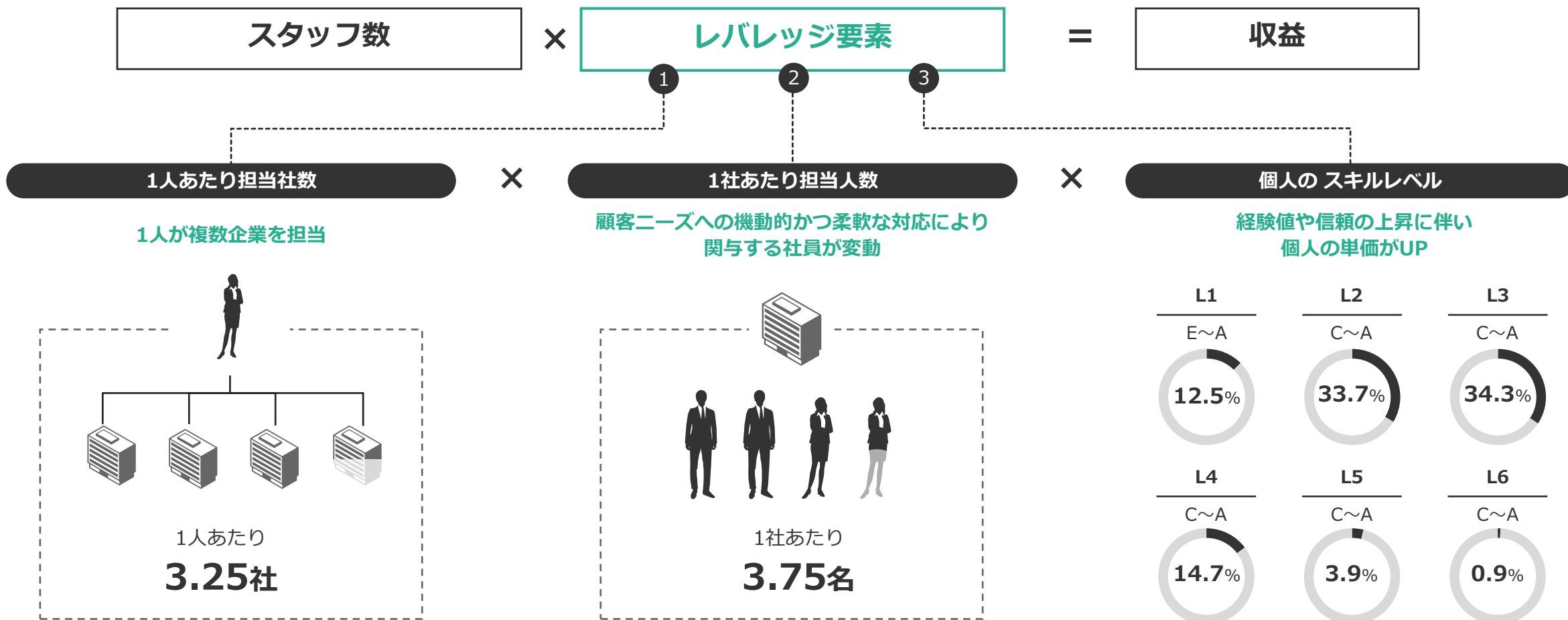
※ 年間顧客継続率とは、取引開始から13か月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。（グラフは年度末基準）

顧客獲得チャンネル



収益モデル (1/3)

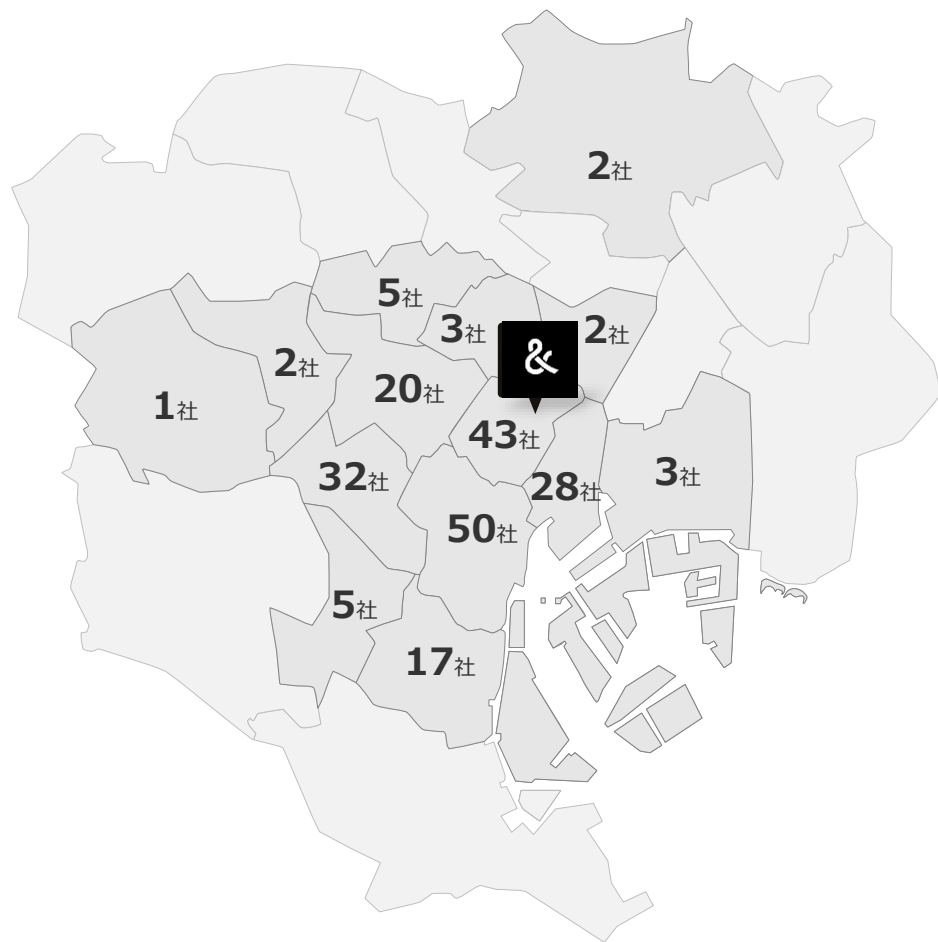
- 事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
- シェアード社員の1人あたり収益は、1人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造



※ レバレッジ要素は2025/12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

(2025/12月期)

Door to Door 50分圏内

実働会員 243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

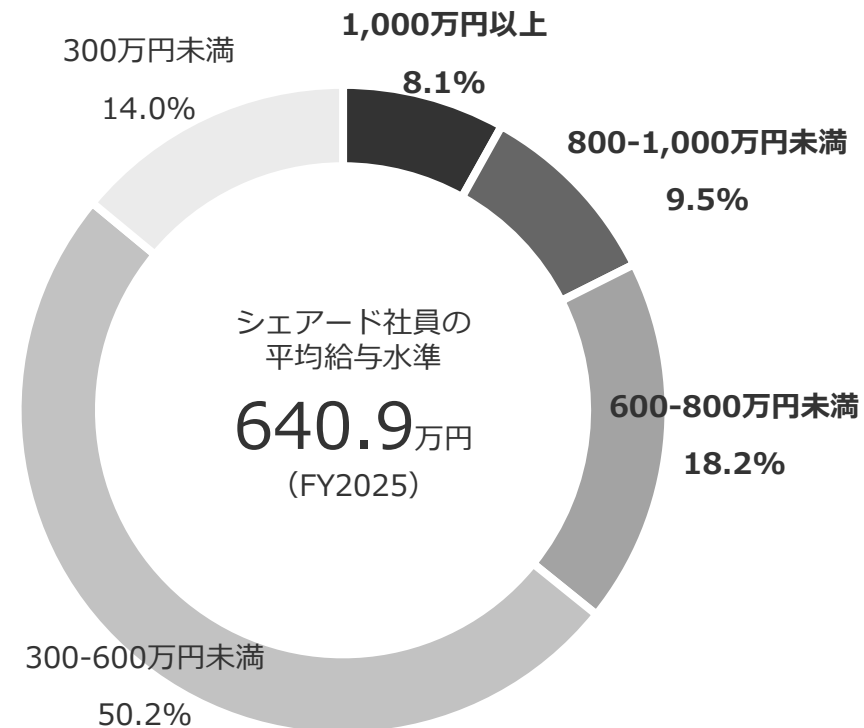
収益性向上

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

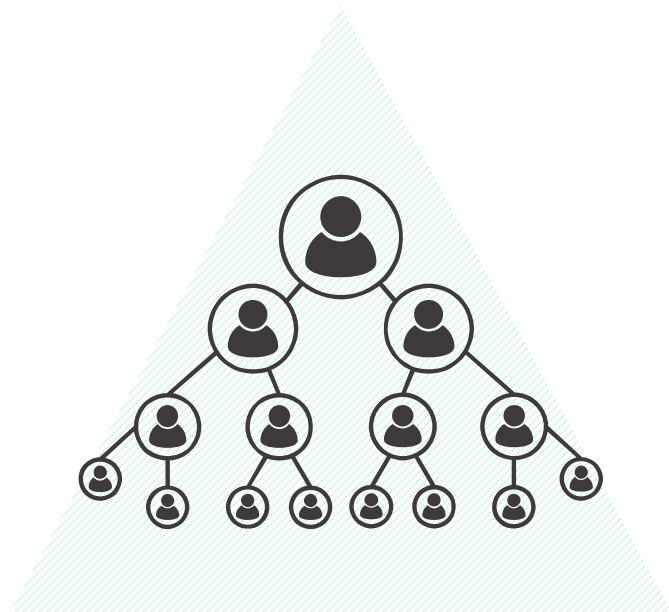
平均給与水準と社員の給与ウェイト



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

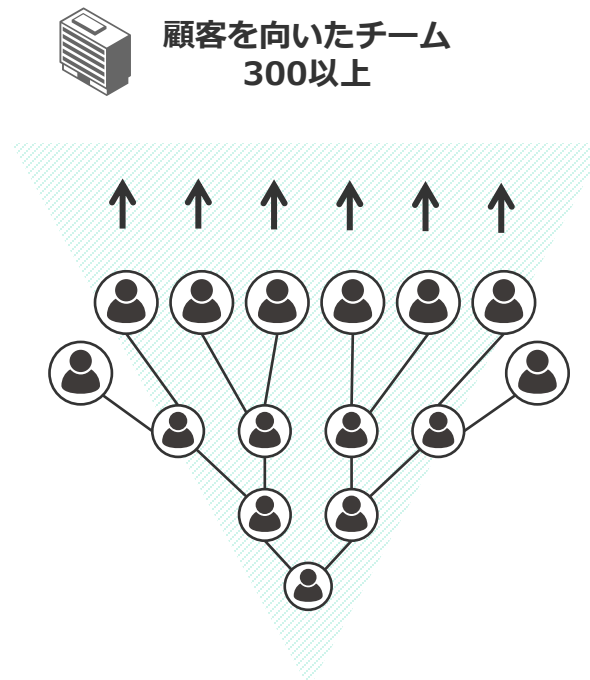
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

管理体制



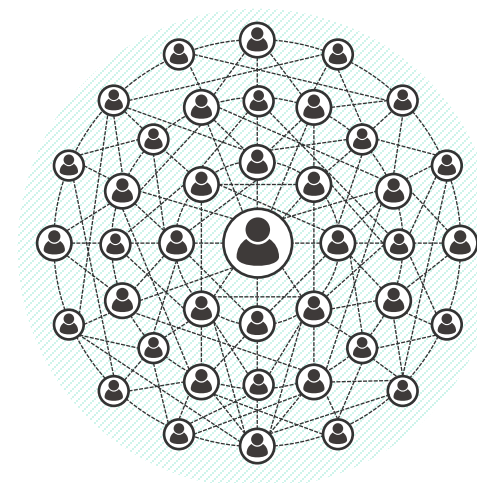
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

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

用語集

用語	解説
コーポレートIT	<ul style="list-style-type: none">• 企業活動をITで支える社内ITのプロフェッショナルな役割• 経営や企業全体の価値向上を意識した「攻めのIT」も担うのが特徴
コーポレートエンジニア	<ul style="list-style-type: none">• コーポレートIT全般を担うエンジニア• 社内向けITの専門家として、業務効率化や安全なIT環境を支える
ITコンサルタント	<ul style="list-style-type: none">• 経営・業務課題解決のためIT戦略立案やシステム導入を提案• 技術とビジネスの両面から、戦略策定～実行まで幅広く支援
SIer (システムインテグレーター)	<ul style="list-style-type: none">• 情報システムの企画から運用・保守まで一貫して請け負う• 元請け・受託開発型で、顧客要望に沿ったシステム導入を行う
SES (システム エンジニアリング サービス)	<ul style="list-style-type: none">• 顧客企業に技術者を派遣し、現地で開発や運用支援を担当• 派遣型契約で、プログラミングやテストなど技術支援が中心
クラウドサービス	<ul style="list-style-type: none">• サーバーやソフトウェアなどITインフラをネット経由で提供• クラウド事業者が運用・保守を担い、サブスクや従量課金が主流

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、2026年5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。