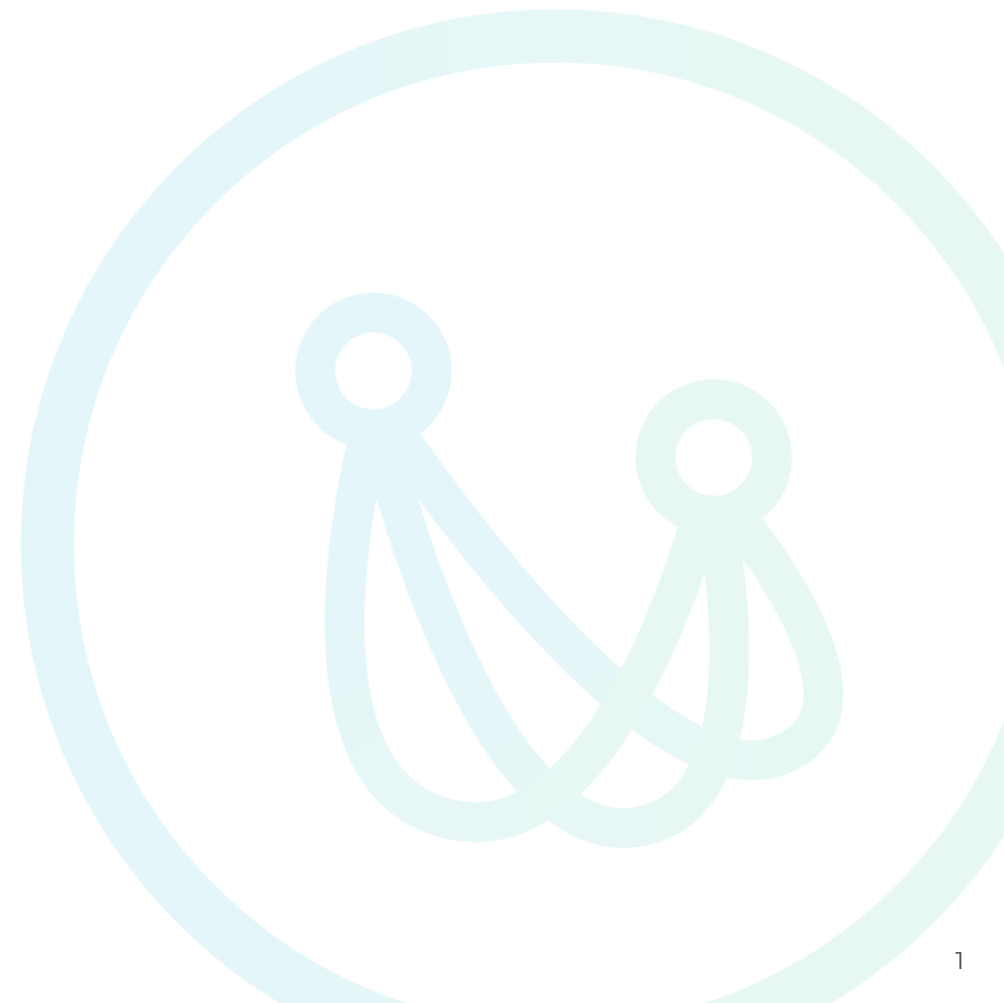


2023年3月期 通期決算説明資料

Unipos株式会社 証券コード：6550

2023年5月12日



2023年3月期 通期業績ハイライト

Unipos事業の売上高は業績予想に対して95.1%で届かなかったものの、コストについては業績予想を上回る圧縮幅での着地。

Unipos売上高*1

795百万円

ストック売上高比率*1

91.2%

YoY成長率*2

37.8%

- 家賃関連費用 : 通期では対前期でマイナス▲224百万円で着地。計画対比ではプラス1百万円で着地。
- 人件費 : 通期では対前期でマイナス▲222百万円で着地。計画対比ではマイナス77百万円で着地。
- 成長投資 : 通期では対前期でマイナス▲177百万円で着地。計画対比ではマイナス49百万円で着地。

*1 : 2023年3月期第4四半期会計期間 *2 : 成長率は前年同期比

Contents

- 01 事業内容
- 02 当社が取り組む市場環境とポジショニング
- 03 Uniposの導入・活用事例
- 04 2023年3月期 通期 決算概要
- 05 2024年3月期 通期 見通し
- 06 Unipos社の人的資本経営戦略について

「最高の集団を自らつくる」時代をつくる

企業の果たすべき役割は、変化し続けています。
事業成長だけでなく、社会的課題の解決も求められています。
はたらき手が減少する中で、この両立をどの様に実現するか。

それは **本来人間が持つ個々人の素晴らしい可能性を見出し、
主体的に集団に影響を与えること** で実現すると我々は信じています。

個人がその組織に所属する意義は、企業の存在意義（パーパス）の実現にほかなりません。

個人の可能性を発見し、自ら変化を起こすことで、
最高の集団が存在意義（パーパス）を一丸となって実現する組織集団を次々と生み出すこと。

これこそが企業の持続的な成長にもつながり、
さらに **次の素晴らしい時代をつくること** ができる と信じています。

Uniposと共に、「最高の集団を自らつくる」時代をつくりましょう。

はじまりは 段ボールから

社内に閉塞感が漂い離職が進む中、
「お互いの頑張りを知り、興味を持ってほしい」という自社の課題からUniposは始まりました。

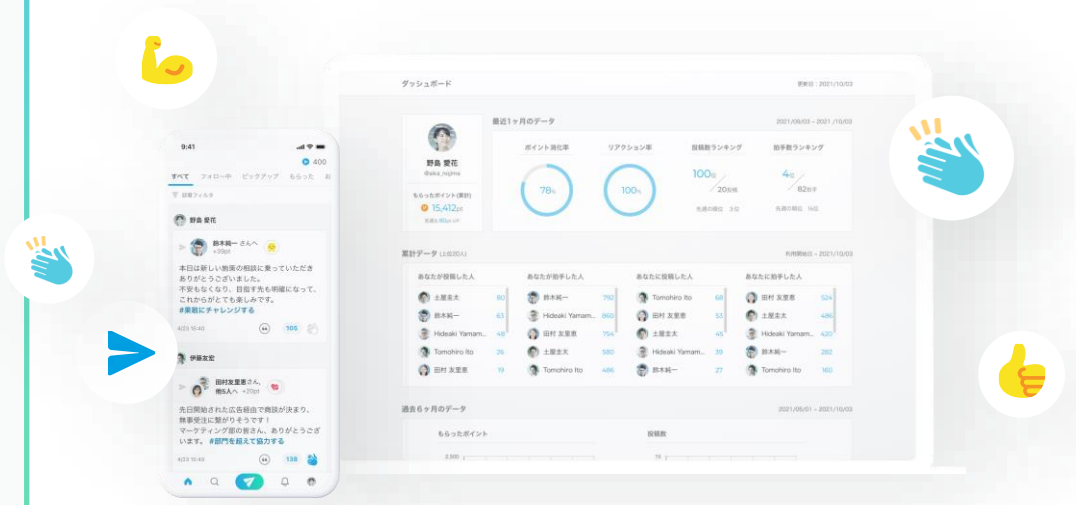


事業内容

Uniposのサービス概要

Uniposは「良い行動」を表出化・増幅させることで、組織におけるカルチャー変革の基盤づくりをソフトウェアとサービスで支援する唯一の企業です。

約370社がご利用中



01 「送って、見える」

オープンな称賛を通じた良い行動の見える化

02 「溜まって、わかる」

隠れた貢献をデータ化しリアルな組織状態を把握

03 「活用して、良くなる」

Uniposデータ活用による他人事施策との相乗効果

04 「共創し、実現できる」

カルチャー変革を導く自走支援 / 勉強会の実施

Uniposの仕組み

01 「送って、見える」

従業員同士がオープンにお互いの良い行動を称賛&シェアする仕組みです。
おくれた人 / もらった人の両方にポイントが届くため、オープンな共有が加速します。



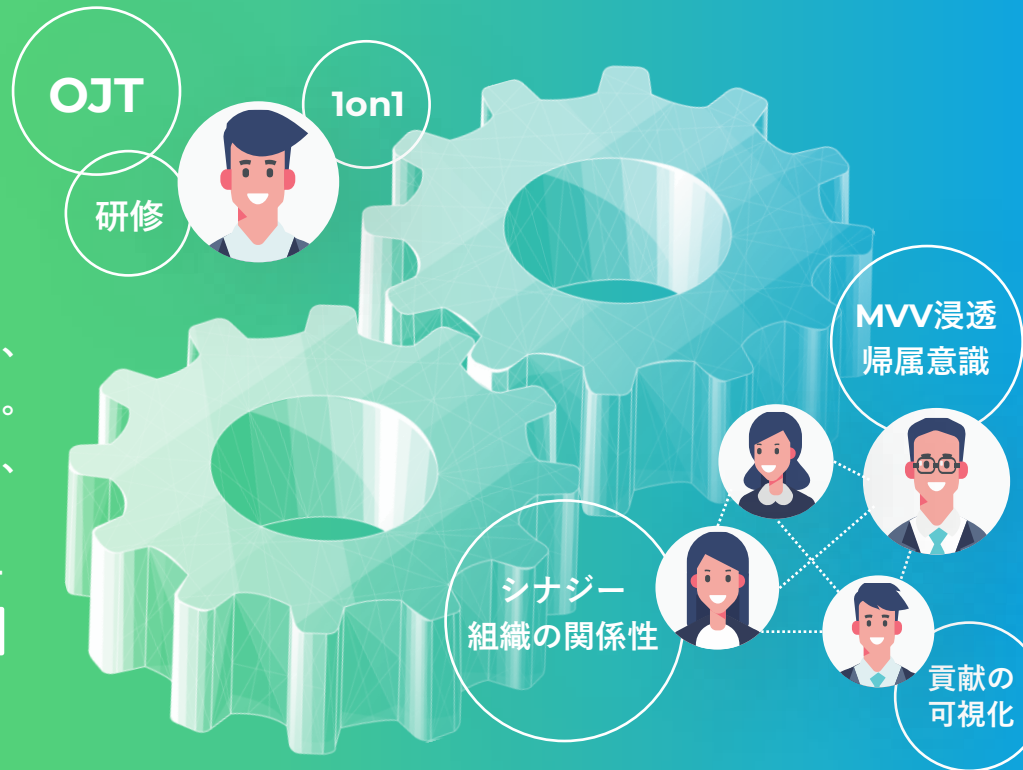
02 「溜まって、わかる」

ダッシュボード / アナリティクス機能により、組織内における関係性を定量的に可視化・分析することで、人材開発と組織開発における施策立案をサポートします。

人材開発

with ダッシュボード機能

主にマネージャーが部下の状態を把握し、適切なアプローチをするための機能です。各個人の定量データ（投稿や拍手数）は、帰属意識やエンゲージメントに深く関係しているため、1on1や異動時のキャッチアップなどに活用でき、**マネージャーの業務負担軽減**につながります。



組織開発

with アナリティクス機能

部門ごとに、理念浸透がどれだけなされているかの確認や、関係性などの可視化によって、組織開発を補完する機能です。

人材戦略と組織戦略を検討する上での偽りづらい過去～現在のデータが揃っているため、手間をかけずに実行できます。

Unipos × 人事施策の相乗効果

03 「活用して、良くなる」

N:N(従業員 × 従業員)の取り組みであるUniposと組み合わせることで、**他の人事施策**にも良い影響が生まれ、**カルチャー変革**がより促進されます。

範囲	1:1 (上司 × 部下)	1:N (人事 × 現場)	
目的	人材育成 / 納得感の醸成	マネージャー育成	モチベーション向上
施策	1on1、評価面談の実施 ×	マネジメント研修 チームビルディング研修 ×	社内表彰の開催 ×
相乗効果	面談前にリアルな称賛の声をすることで現場の解像度をスムーズに上げられる。また、部下も評価への納得感が高まる。	研修でインプットした内容を実践する場ができるため、学びが身につきやすくなる。	部署問わず日々の貢献が集まっているため、運営側のノミネート工数が削減される上に、幅広くスポットライトが当たるようになる。

カルチャー変革を後押しする3つの支援

04 「共創し、実現できる」

プロジェクト推進時に課題を感じやすい「知見や人脈の不足」を解消できる場を通じ、皆さまのカルチャー変革への挑戦が自然と続き、成功に近づくよう後押しします。

わかる

サクセス担当による自走支援

自走を見据えた導入・浸透の支援を通じてカルチャー改革の落とし穴を未然に防ぎます。



つながる

コミュニティへのご招待

同じ志を持つ人とつながる場をご提供し、カルチャー改革のリアルな悩みを解消します。



まなべる

限定ウェビナーの実施

業界の専門家やサクセス担当が登壇し、より専門的・実践的な情報を共有します。



Uniposの活用

得られる知見・人脈

風土づくり全般

当社が取り組む市場環境と ポジショニング

人的資本開示義務化を受けて注目を集める人的資本投資

人的資本投資への注目が集まっており、経済産業省及び金融庁がオブザーバーを務める人的資本経営コンソーシアムの法人会員数は、2022年8月時点の**320法人**※2から、2022年12月時点で**437法人**※2に増加しています。



**Human
Capital
Management**

人的資本経営コンソーシアム

人的資本の開示、本格的に開始 3月期決算企業から※1

～大手4,000社対象、満足度や離職率 金融庁～

金融庁は**全ての**上場企業約**4,000社**に対し、**23年3月期以降の有価証券報告書**において、**人的資本の開示を義務付けた**。上場企業の多くは3月期決算企業であり、**開示に向けて早急な対応を迫られる**。

※1 出所：日本経済新聞 2022年11月28日刊行 [人的資本の開示、来年開始 3月期決算企業から](#)

※2 出所：[人的資本経営コンソーシアムWEBサイト \(hcm-consortium.go.jp\)](http://hcm-consortium.go.jp)

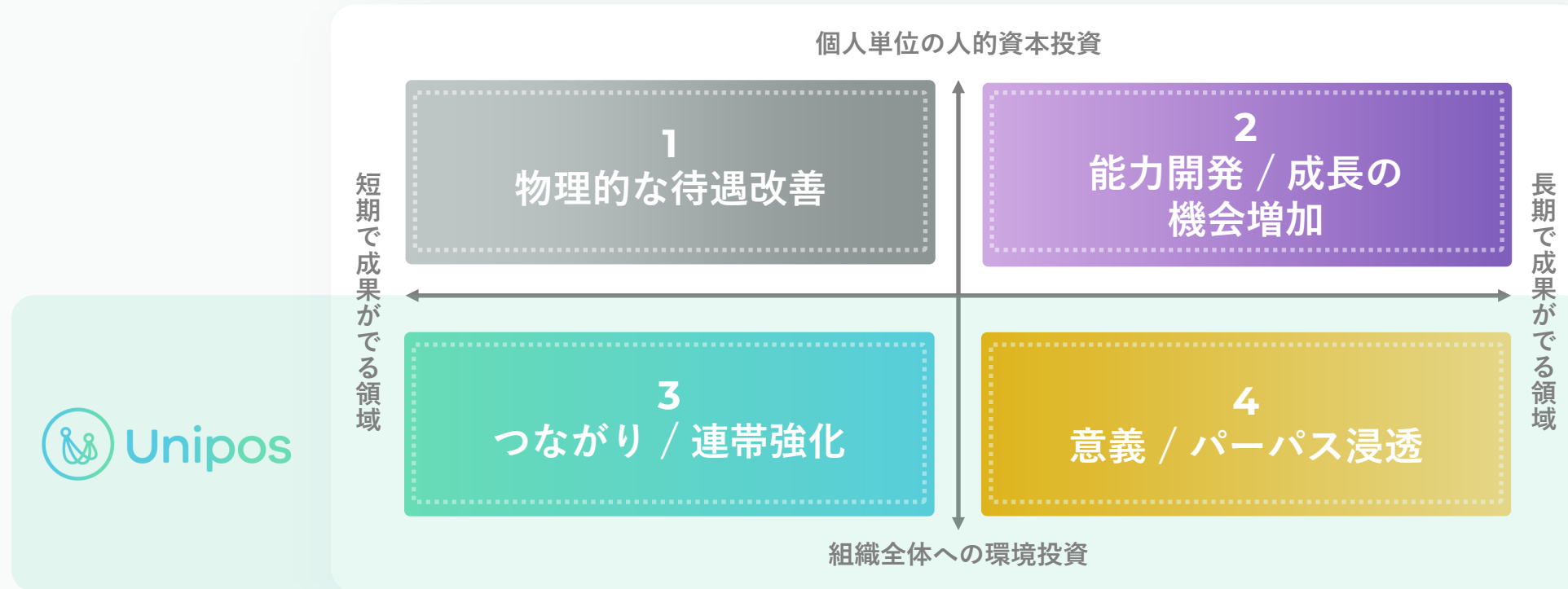
人的資本投資の基盤となる「カルチャー変革」

人的資本投資には複数のアクションがありますが、「カルチャー変革」はその基盤であり他のアクションにも大きく影響します。Uniposはプロダクトも含め独自の価値提供を元に、組織のカルチャー変革を支援します。



Uniposの人的資本投資領域におけるポジショニングは「組織全体への環境投資分野」

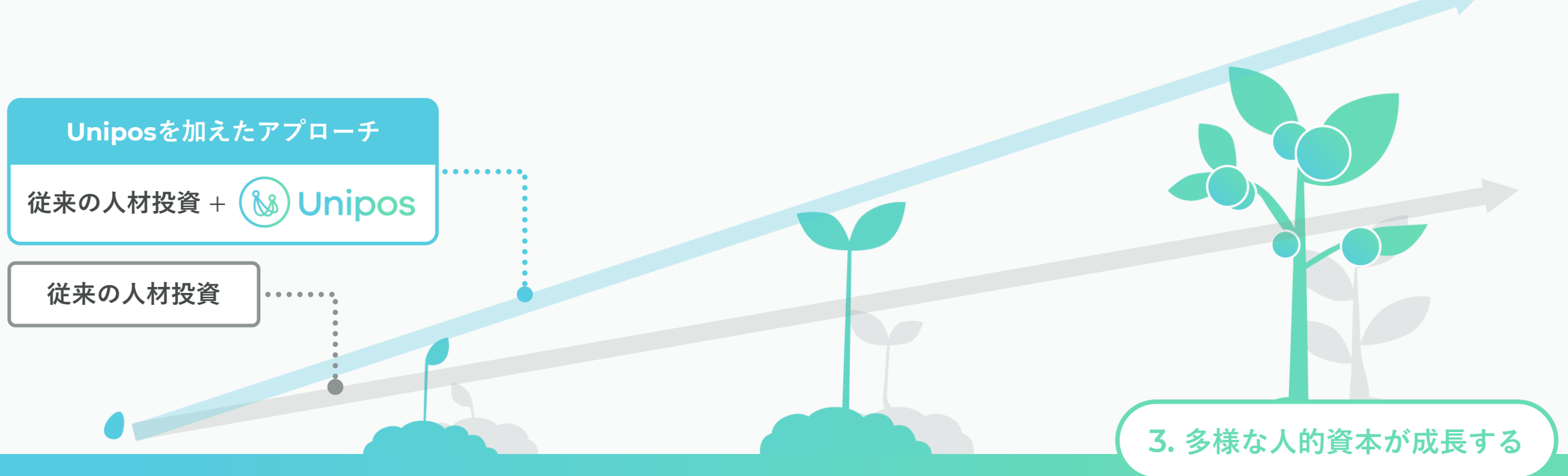
Uniposは従業員の良い行動を表出化・増幅させることで、従業員同士を見える化し、つながりを強化することができます。また、運用を通じて長期的に組織の規範となる良い行動を浸透させることができます。組織全体の環境へはたらきかけを行うことで短期 / 長期でカルチャー変革を実現する独自のポジショニングを築いています。



※出典：「従業員価値提案を見直すべき時 人を惹き付け、離職を防ぐ」（ダイヤモンド社）
マーク・モーテンセン, エイミー・C. エドモンドソン 「ハーバード・ビジネス・レビュー 2023年5月号」

Uniposの導入による健全なカルチャーの醸成と人的資本の成長

Uniposは組織の健全なカルチャー醸成・維持に大きく寄与します。従来の人的投資に加え、Uniposの導入によって組織に存在する多様な人的資本の成長を加速させることができます。



Uniposの導入 ⇒ 協働の基礎づくり ⇒ 心理的安全性の向上 ⇒ 健全なカルチャーの醸成

1. 肥料をまく

2. 人的資本が育つための土壌が整う

Uniposの導入・活用事例

広がりを見せる導入事例

- コロナ禍以前から組織の課題や改革に悩んでいた企業での導入が進み、メーカー、小売業、金融業など多様な業種・分野へ拡大中。
- カルチャー変革を実現するサービスのリーディングカンパニーとして様々な業界での顧客の使用体験をデータとノウハウで保有・蓄積しています。

IT・情報通信



人材サービス



製造・メーカー



出版



金融



小売・百貨店



不動産・建設



*一部導入の企業を含む。

導入実績 *一部導入企業を含みます。*2023年4月時点のものです。

製造・メーカー



IT・情報通信



小売・百貨店



金融



広告・マスコミ



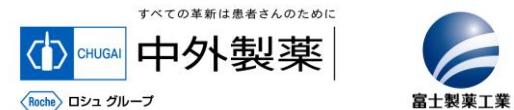
人材



不動産・建設



製薬



保育



導入事例 | アサヒグループジャパン株式会社様

全社員への導入による称賛風土の醸成に加え、人的資本の向上のため中長期での協働を開始



アサヒグループジャパン株式会社様※

事業内容

アサヒグループの日本事業における
経営戦略立案 / 経営管理

※アサヒグループジャパン株式会社様は、アサヒグループホールディングス株式会社様の100%子会社です。

導入の目的

「挑戦と革新」の環境づくりに向けた
「称賛し合う風土」の醸成

働き方の変化と共に、社内のことが見えなくなるなどのコミュニケーション課題が顕在化。企業理念である「挑戦と革新」の環境づくりの一環として、部署横断でのコミュニケーション活性化や互いに称賛し合う風土の醸成を目指し、Uniposを導入。

上記に加え、Unipos社とは組織改革において中長期で並走し、協働して人的資本の活用・改善を図っていく。

Comment

アサヒグループジャパンはグループ理念“Asahi Group Philosophy”のもと、さらなる成長を目指しており、そのためには社員一人ひとりが新たな挑戦と革新を起こし続けなければいけません。

その実現に向けて欠かせないのが上司部下・部署などを超えたコミュニケーションであり、その下支えとなる互いへの「感謝・称賛」を組織文化として根付かせるために最適なサービスがUniposであると確信しています。

Unipos社との協働が、変化の激しい時代における当社の成長とはたらく喜びを感じられる組織づくりの大きな力となることを大いに期待します。

アサヒグループジャパン株式会社
執行役員 人事部長
根来智之様

引用：当社サービスサイトプレスリリース掲載事例 [アサヒグループジャパンが人的資本の向上のため「Unipos」を導入～アサヒグループのイノベティブな企業風土づくりをサポート～](#)

活用事例 | 株式会社サンワカンパニー様

社内施策との相乗効果で、組織の縦割り化を阻止。目立ちにくい貢献の可視化にも寄与。



株式会社サンワカンパニー様

事業内容

キッチンや洗面化粧台などの住宅設備機器や
建築資材の企画開発 / インターネット販売

導入前の課題感

300名規模への組織拡大と複数拠点体制に加え、リモートワークの導入によって社内コミュニケーションの希薄化が加速。オンラインチャットのやりとりのみではニュアンスが伝わりにくく、組織の縦割り化も進みつつあった。また、大切だが目立ちにくい組織への貢献を社内に共有する手段がないことに対しても課題感を感じていた。

Before

導入後の効果

社内報や交流会などの既存の社内施策の効果が一時的なものに終わらず、Uniposによってさらに交流を深めることができた。新卒社員の活躍も含め、限られた範囲のみでしか知られていなかった貢献とそれに対する称賛が全社に伝わるようになり、縦割り化の阻止に成功。

After

引用：当社サービスサイトプレスリリース掲載事例 [様々な社内施策に相乗効果をもたらし、組織拡大に伴う縦割り化を阻止](#)

2023年3月期 通期 決算概要

2023年3月期 累計業績サマリー

- 人的資本開示の需要を受け、エンタープライズ企業※の獲得に経営資源を集中。
結果、営業サイクル長期化の影響もあり、売上高は803百万円と通期業績予想に対して未達。
- 人件費の圧縮と顧客獲得コストの低減が進み、営業損失は前年同期比で233百万円減少、計画対比で155百万円減少と大幅に改善しました。

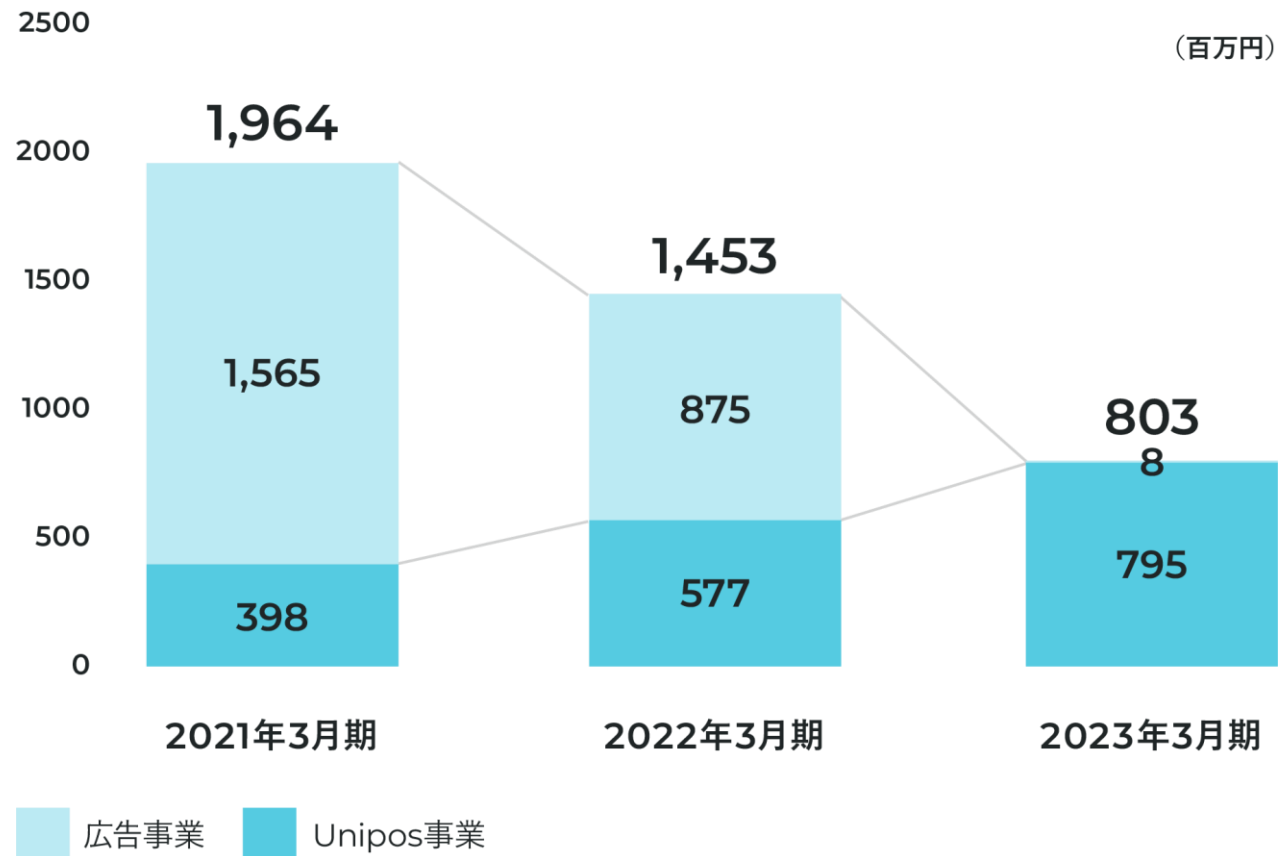
(百万円)	22年3月期 通期 (A)	23年3月期 通期 (B)	対 前年同期 (B-A)	23年3月期 業績予想 (C)	対 計画 (B-C)
売上高	1,453	803	▲650	838	▲35
営業利益	▲1,216	▲983	+233	▲1,138	+155
経常利益	▲1,197	▲976	+221	▲1,150	+174
税引前当期純利益	▲2,533	▲912	+1,621	▲1,150	+238
当期純利益	▲2,510	▲913	+1,597	▲1,154	+241

※エンタープライズ企業とは、従業員500名以上と定義しております。

※前期については連結ベースの金額を記載しております。当社の連結子会社であったUnipos GmbHは2022年3月31日付で解散及び清算の決議をしたことにより、当期より連結決算の対象範囲から除外しております。前期、当期におけるUnipos GmbHの影響額は僅少であるため簡便的に前期連結ベースの数字と比較しております。

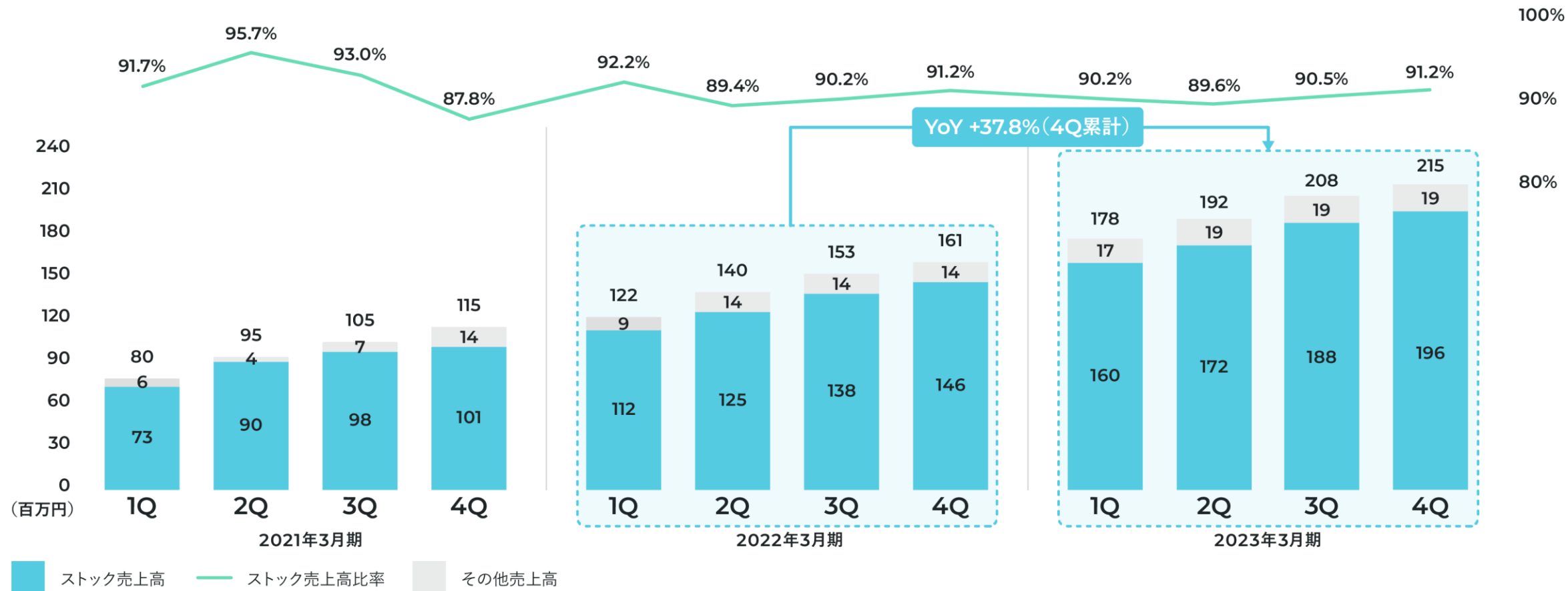
売上高推移（年間）

売上高総額の減少は、広告事業の終了による影響です。一方、Unipos事業の売上高は795百万円となり、22年3月期通期に対して+37.8%の増加率で着地しました。



Unipos事業売上高推移（3ヶ月実績）

23年3月末現在の顧客件数は371件*。一社当たりの売上が高いエンタープライズ企業に経営資源を集中しており、売上は着実に伸びております。

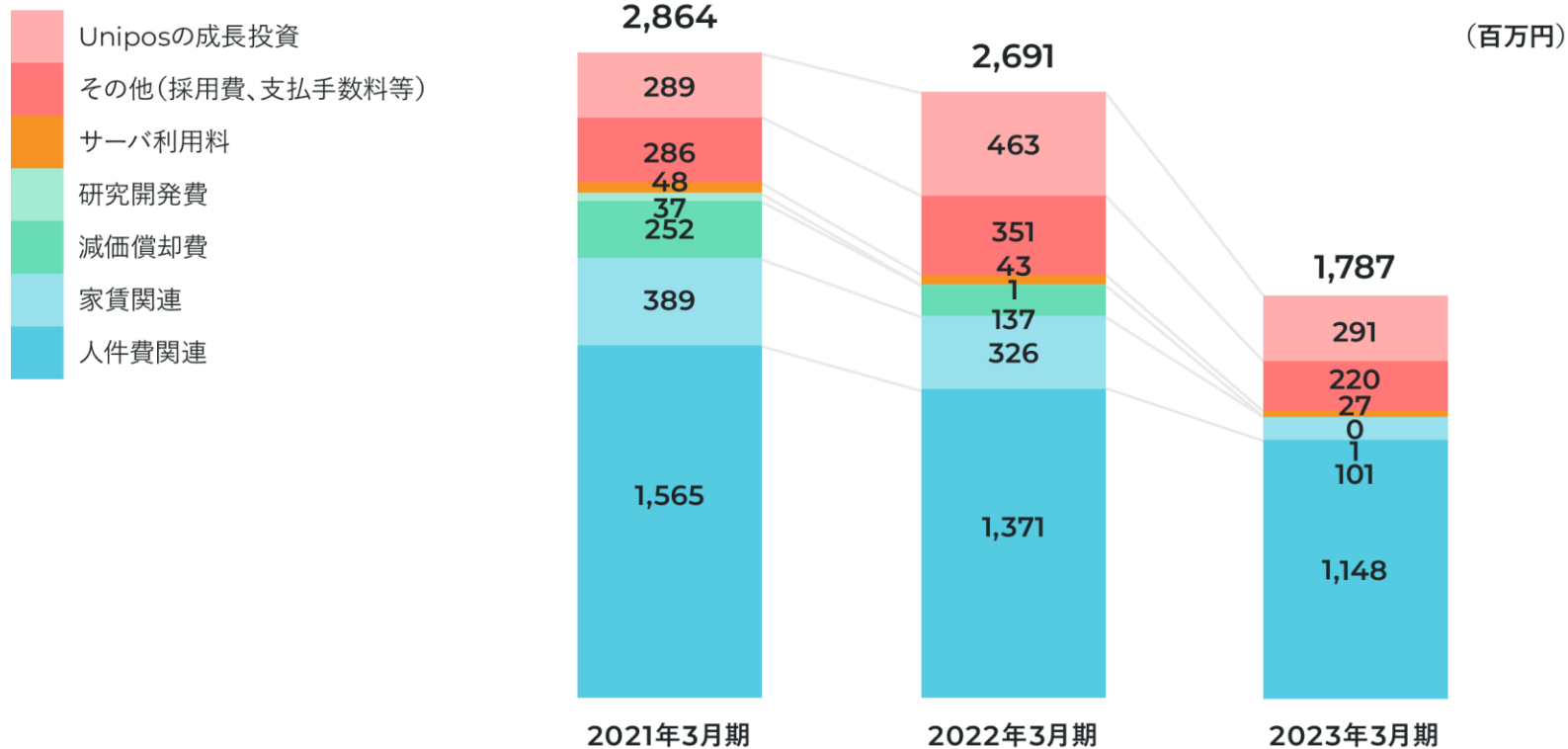


ストック売上高：継続課金対象となる月額料金 その他売上高：初期費用等の一時的な費用

*ユーザー利用料の契約件数のみを記載。過去開示の件数は一時停止中の企業(件数)なども含まれていたが、当該契約件数は一時停止企業および解約済企業を含めず算出。

原価・販管費推移（年間）

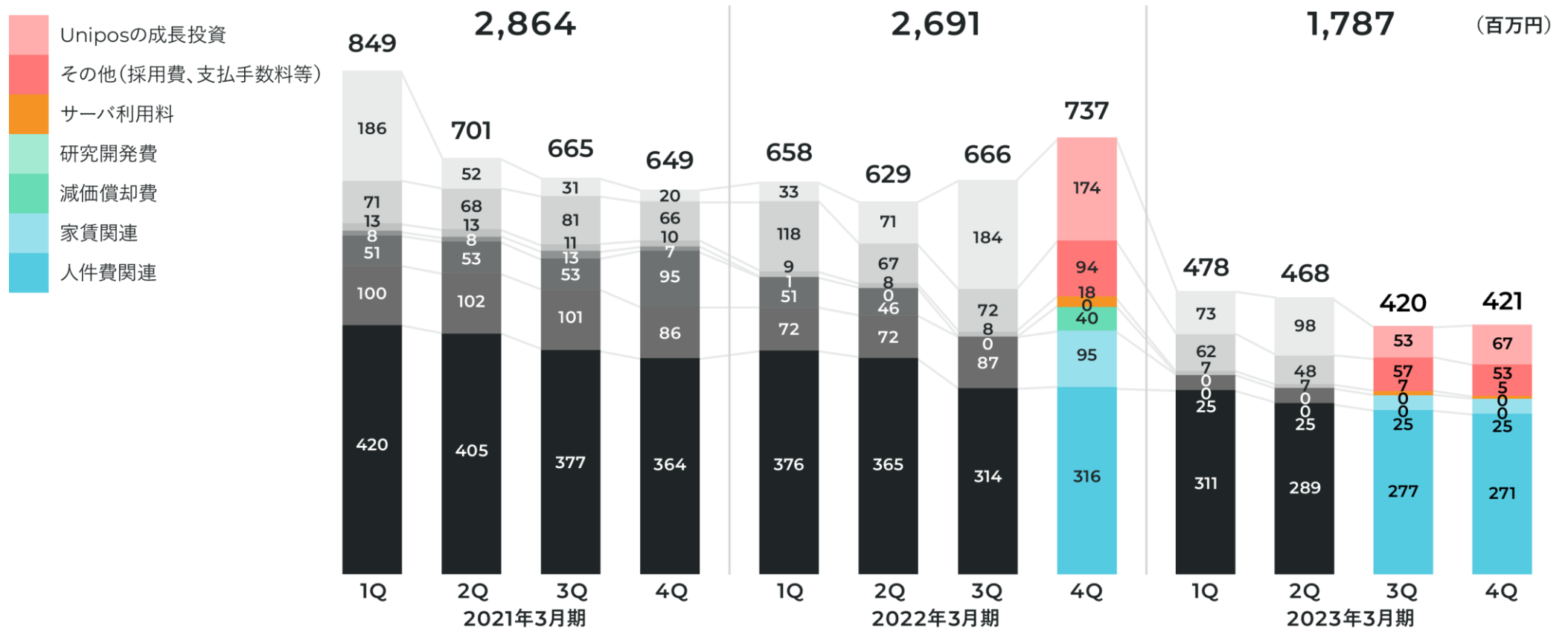
- 当期は対前期で**マイナス904百万円**の**1,787百万円**で着地しました。
 - コスト圧縮が進んだ主な要因としては、オフィス移転に伴う家賃関連費用の減少、事業規模を踏まえた組織体制の見直しに伴う人件費の圧縮が進んだことによります。
 - 成長投資は顧客獲得コストが低減したことに伴い、計画対比**マイナス49百万円**の**291百万円**で着地しました。



※2022年3月期第2四半期決算説明資料より原価を含んだ費用合計の数値で表示。なお、ソフトウェア資産勘定への振替前の数値。

原価・販管費推移（3ヶ月実績）

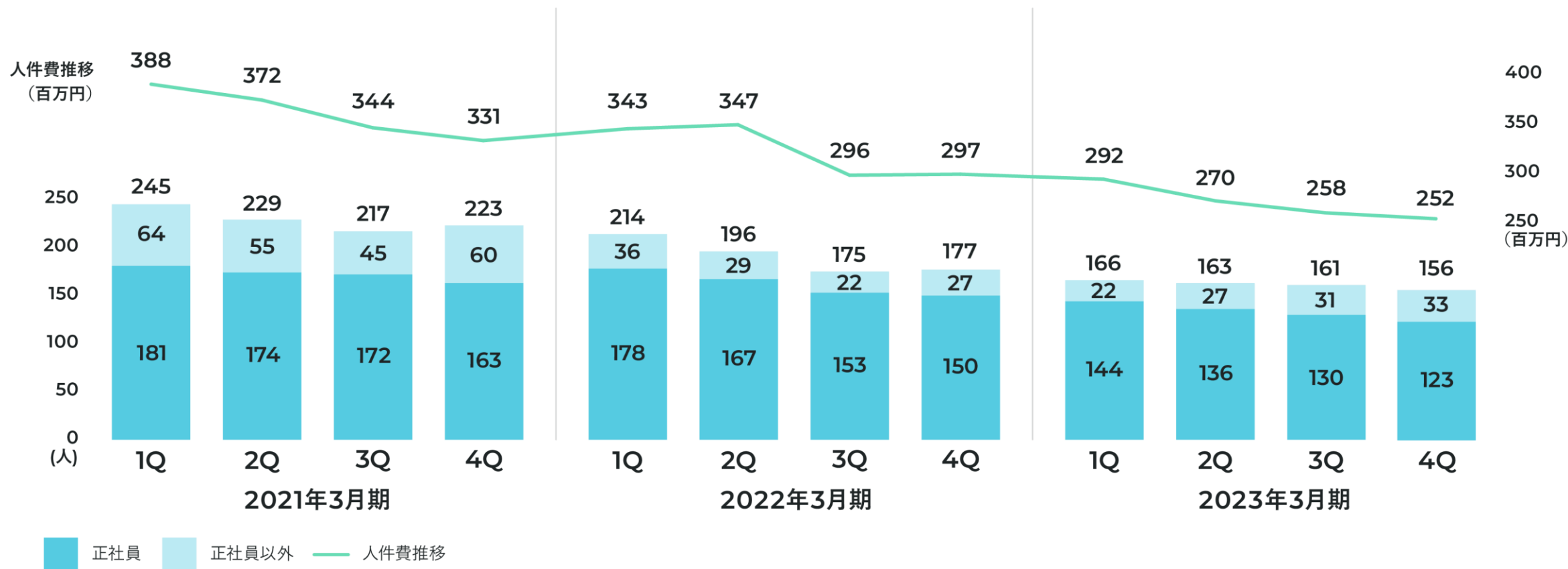
- 23年3月期は、第1四半期から第4四半期にかけて全体的にコストの圧縮が進みました。
- コストの見直しにより、24年3月期も更なるコストの圧縮を図っていきます。



※2022年3月期第2四半期決算説明資料より原価を含んだ費用合計の数値で表示。なお、ソフトウェア資産勘定への振替前の数値。

人件費・従業員数の推移

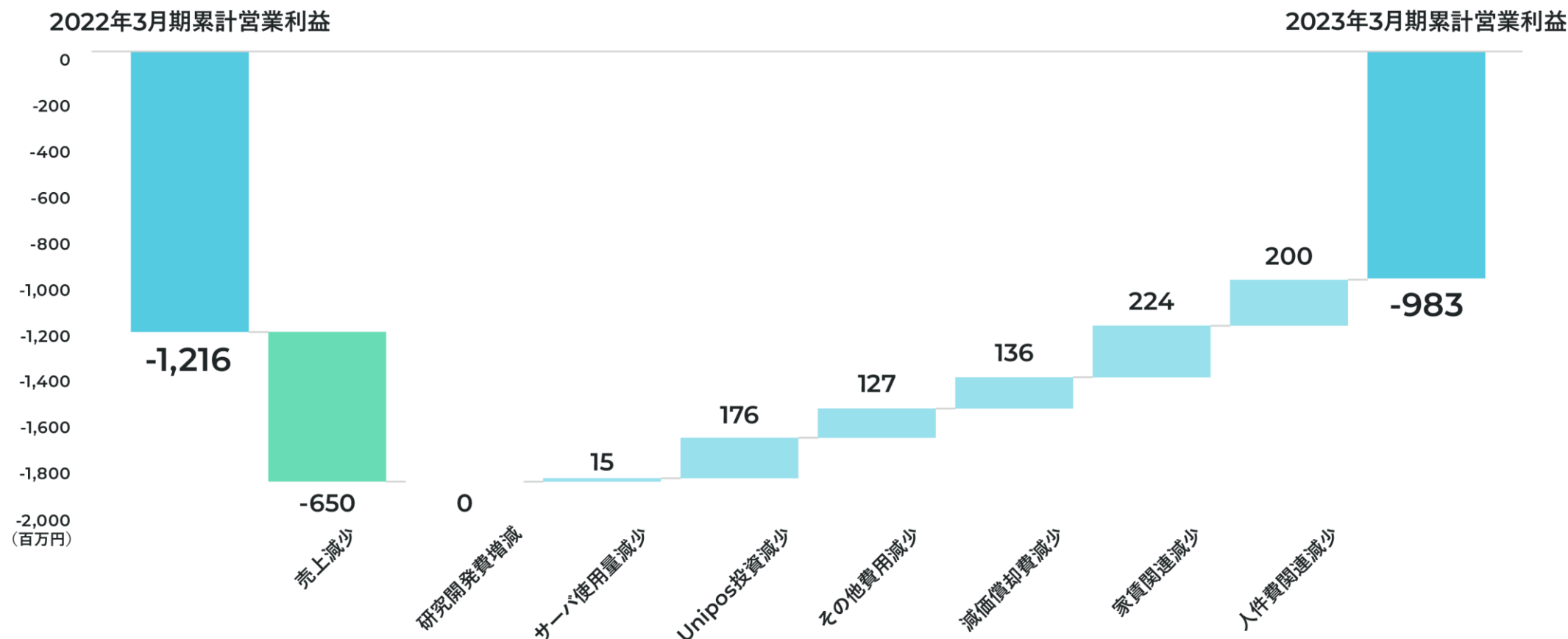
- 前期である22年3月期に実施した構造改革に伴い、今期においても人件費の圧縮が進み、対前期でマイナス211百万円の1,072百万円（16%減）で着地。引き続き組織体制の最適化を図ります。



*従業員数には、役員は含まれない。また、契約社員・アルバイト・業務委託・人材会社からの派遣社員を含む。

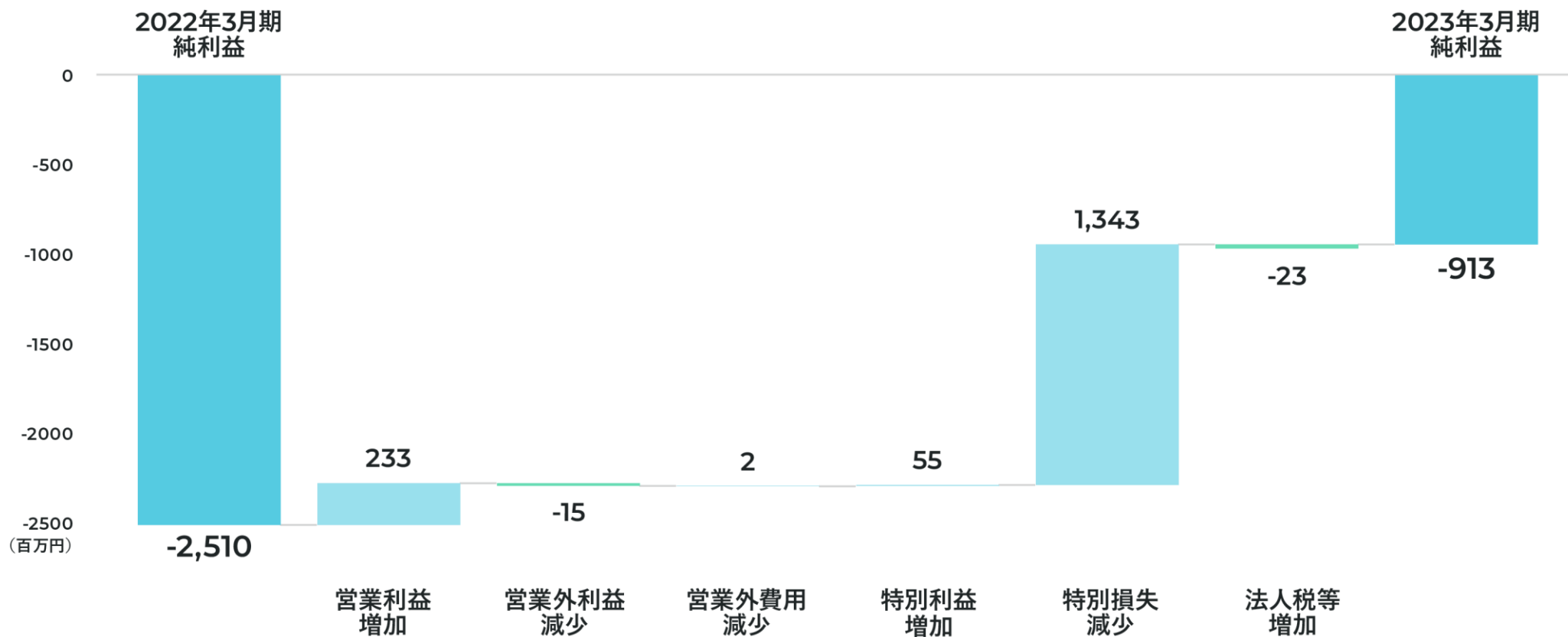
営業利益増減要因

広告事業終了に伴う売上減少の一方で、それを上回る形でコストの圧縮が進んだ形となり、累計営業利益は対前期でプラス233万円の▲983百万円で着地しました。



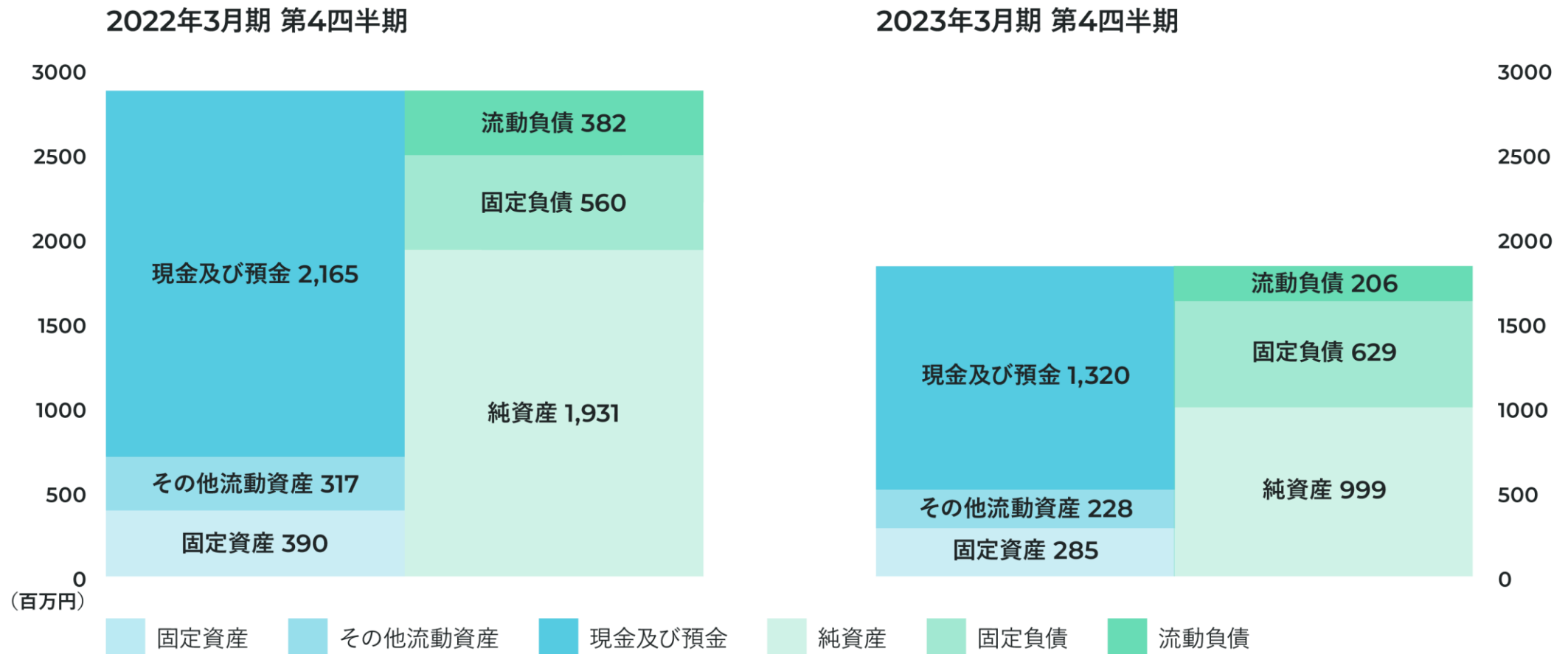
純利益増減要因

前期は減損損失ならびにオフィス移転費用により多額の特別損失が発生したため、累計純利益を押し下げましたが、当期については特別損失の発生はありません。



バランスシート of 状況

依然としてキャッシュは潤沢な状態を維持できており、十分なバランスを保持。引き続き各種コストを圧縮しつつ、事業成長に向け費用対効果の高い投資を継続していく予定です。



2024年3月期 通期見通し

2024年3月期 累計業績予想サマリー

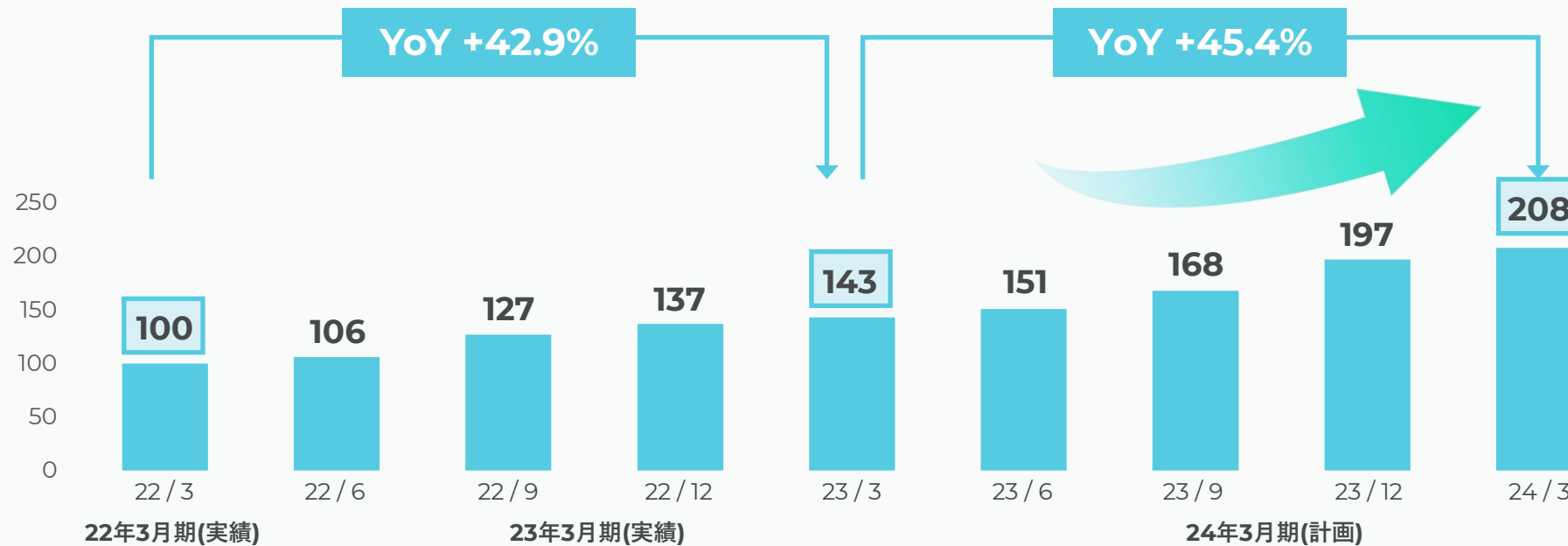
- 売上高予想は**973**百万円。
- 営業利益は、赤字幅の縮小を目指したコストマネジメントを行い、コストを昨期対比で**200**百万円圧縮し、**▲614**百万円となる見込みです。
- 当期純利益は、**▲624**百万円となる見込みです。

(百万円)	24年3月期 通期予想	前期比	23年3月期通期
売上高	973	+170	803
営業利益	▲614	+369	▲983
経常利益	▲620	+356	▲976
税引前当期純利益	▲620	+292	▲912
当期純利益	▲624	+289	▲913

売上予想の実現に向けた具体的な取り組み

- 2022年3月時点から2023年3月時点にかけて、ストック売上高に占めるエンタープライズ企業※のシェアは48%→53%へ拡大しております。上場企業の人的資本開示の義務化を受け、人的資本投資に対する予算配分が高まっていることから引き続きエンタープライズ企業を中心に経営資源を投下していくことが適切な経営戦略であると考えております。
- 全社一括導入を前提とした新規顧客受注と既存顧客拡大を進めていきます。

■ 22年3月期時点のエンタープライズ企業におけるストック売上高を100とした場合の推移



※エンタープライズ企業とは、従業員500名以上と定義しております。

コストマネジメントの具体的な取り組み

- TVや雑誌を中心とした人的資本関連のメディア露出増を含め、確立しつつある長期的ブランド資産をベースに、マーケティング費用を圧縮しつつ顧客を継続的に獲得できる状態を実現してまいります。
- 独自の人的資本戦略に基づき人的資本への投資を行い、既存社員の生産性向上を図ります。
- Chat GPT等のAI技術を積極的に活用し、全社のオペレーションコスト削減にも取り組んでまいります。

取り組み内容

コストインパクト

マーケティング費用

積極的なメディア露出等を活用することによる、さらなる顧客獲得コストの低減

約90百万円の削減

人件費

事業規模を踏まえた組織体制の最適化 / 既存メンバーの配置最適化

約100百万円の削減

オペレーションコスト

開発やカスタマーサポート領域を中心としたAI技術の活用による工数削減

業務委託費用などの抑制

➡ 総額およそ200百万円の圧縮

具体的なマーケティング活動

人的資本関連 / 組織風土改革のオピニオンリーダーとして広報露出を強化し、プッシュ型の広告宣伝費を抑制、受注率を高める施策に資源を集中。

マスパブリシティ出演



ワールドビジネスサテライト / モーニングサテライト等のマスパブリシティに人的資本投資関連の第一人者として当社代表田中が出演（その他日経新聞等への露出も多数）

オウンドメディア



<https://unite.unipos.co.jp/>

「組織風土改革を知り、学び、活かす」ことができるオウンドビジネスメディア『UNITE』の立ち上げ

ウェビナー

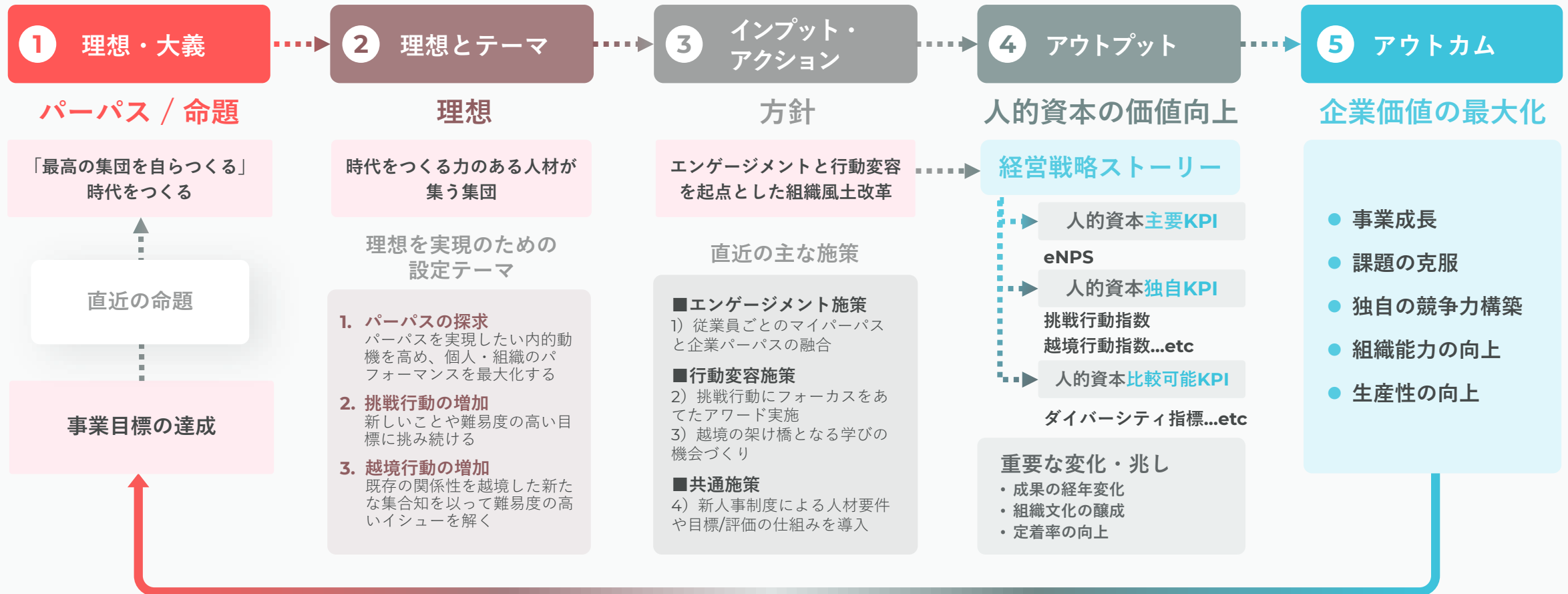


経営・人事役員向けの自社ウェビナーの開催

Unipos社の 人的資本経営戦略について

Unipos社の人的資本経営戦略の全体像

「パーパスの探求」「挑戦行動の増加」「越境行動の増加」の3テーマに紐づく施策の実行を通じて、従業員のエンゲージメントと行動変容を促進し、人的資本の価値向上と企業価値の最大化を実現します。



※パーパス (Purpose) =Unipos社が存在する意義や目的を指す。Unipos社の意志決定基準。
 ※マイパーパス =Unipos社ではたらく個人としての存在する意義や目的を指す。個人としての意志決定基準。

テーマ1

パーパスの探求

概要

パーパスを実現したい内的動機を高め、個人・組織のパフォーマンスを最大化する

2024年3月期末での状態目標

会社のパーパスと各従業員のマイパーパスを接続することで、各々の「ここにいる理由」が明らかになりエンゲージメントが高まっている状態。

状態目標の達成をはかる指標

- (1) eNPSと当該アンケートスコア

テーマ2

挑戦行動の増加

概要

新しいことや難易度の高い目標に挑み続ける

2024年3月期末での状態目標

「困難な物事を乗り越えるべく意思決定する」という挑戦行動が各従業員の標準行動となっている状態。

状態目標の達成をはかる指標

- (1) 新設予定の挑戦行動アワードにおけるノミネート数
- (2) 挑戦行動に関連するUnipos投稿数
- (3) eNPSと当該アンケートスコア

テーマ3

越境行動の増加

概要

既存の関係性を越境した新たな集合知を以って難易度の高い 이슈を解く

2024年3月期末での状態目標

前例のない事業・組織課題に対し「集団の集合知にて課題解決をしている」状態。

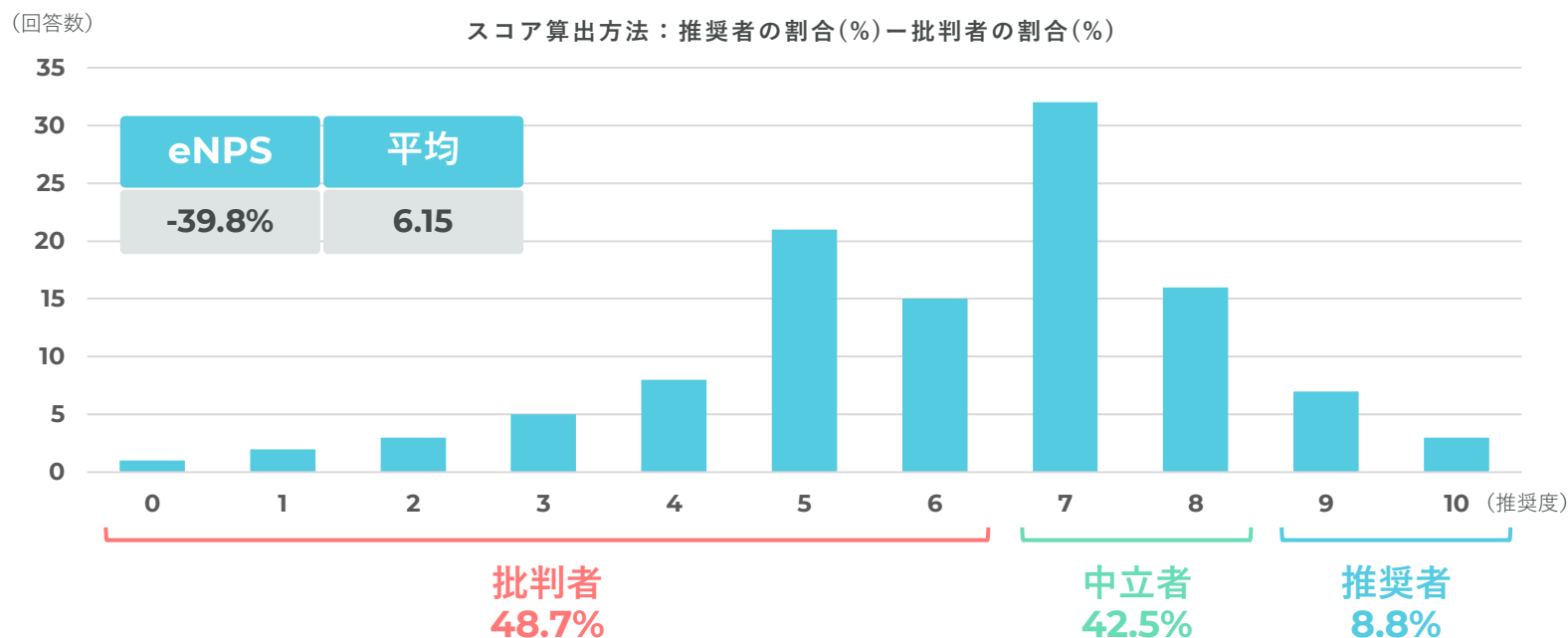
状態目標の達成をはかる指標

- (1) 越境行動を促進する学習実施時間
- (2) 越境行動に関連するUnipos投稿数
- (3) eNPSと当該アンケートスコア

人的資本戦略における「eNPS」の位置づけ

当社では、従業員のはたらきがいを高めることで、事業計画の達成に向けた課題解決や、生産性の向上を目指しています。目指す姿を実現する施策の一つとしてeNPS (職場に対する推奨度) を導入し、2023年4月にサーベイを実施しました。今後も継続してエンゲージメントを高めるための課題抽出に活用すると共に、従業員の定着や採用力の強化に繋げ、“時代をつくる力のある人材が集う集団”を目指していきます。

【質問】現在の職場で働くことを、親しい友人や知人にどの程度お勧めしたいと思いますか？ (2023年4月実施)



※eNPSSMはベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの役務商標です。

推奨度への影響が高いと考えられる要素

- マイパーパスと会社パーパスのシンク度
- 事業達成と顧客への貢献実感
- 成長実感

1年後

eNPSスコアの目標値
-30.0%程度を目指す
(10%程度の向上)

その他の開示項目

継続的な事業目標達成に向けて、ライフステージを問わず、全従業員が事業と組織にコミットできる状態の実現を目指します。まずは「男女の賃金差」や「管理職比率」などから読み取ることのできる課題を解消し、従業員が“長期的なキャリアを想起しやすい環境づくり”に取り組みます。

男女の賃金差

(2023年3月末時点の年収)

現状

84.2%

平均年齢
女性：31歳
男性：32歳

※割合は女性社員の平均年収÷男性社員の平均年収にて算出

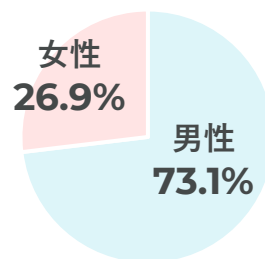
目標

賃金差ゼロ

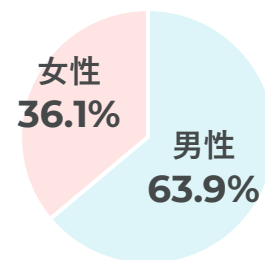
女性の管理職割合 約35%に
(正社員の男女比率と同程度に)

管理職に占める 男女比率

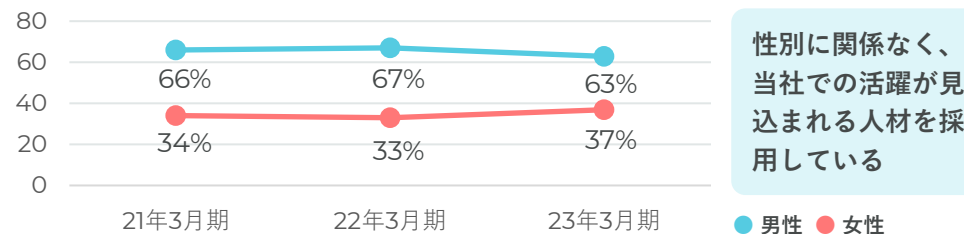
(2023年3月末時点)



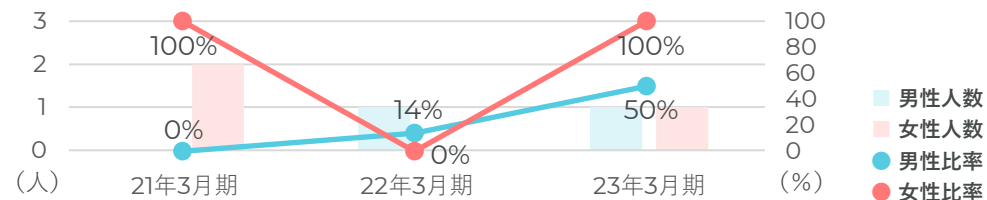
参考：正社員に占める男女比率
(2023年3月末時点)



採用者に占める男女比率 (3か年推移)



育児休業取得率 (3か年推移)



※男性：育児休業取得者数÷配偶者が出産した社員数

※女性：育児休業取得者数÷出産した社員数

➡ 男女ともに100%取得を目指す

会社概要

会社名	Unipos株式会社
所在地	東京都渋谷区神宮前5-52-2 青山オーバルビル 7F
資本金	50,730,000円 *2023年03月31日時点
市場情報	東京証券取引所 グロース市場 (6550) 2017年6月27日上場



Unipos株式会社 代表取締役社長CEO 田中弦 著

「心理的安全性を高める リーダーの声かけベスト100」

全国の書店・オンラインストアで販売中

受賞実績



日本の人事部「HRアワード2018」優秀賞
(組織変革・開発部門)



Work Story Award 2018
グループ審査員特別賞



Work Story Award 2018 テーマ部門賞
(働きがい、モチベーション、エンゲージメント)



J-Startup

経済産業省「J-Startup」
プログラム特待生に選出



BOXIL SaaS AWARD 2021 Autumn
人事・給与部門
「ピアボーナス@」カテゴリ No.1サービス



【本資料の取扱いについて】

本資料には、Unipos株式会社に関連する見通し、将来に関する計画などが記載されています。これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおり、様々な要因により実際の業績が本資料の記載と著しく異なる可能性があります。なお、今後、新しい情報、将来の出来事等があった場合であっても、本資料に含まれる将来に関するいかなる記載をも更新、変更する義務を負うものではありません。