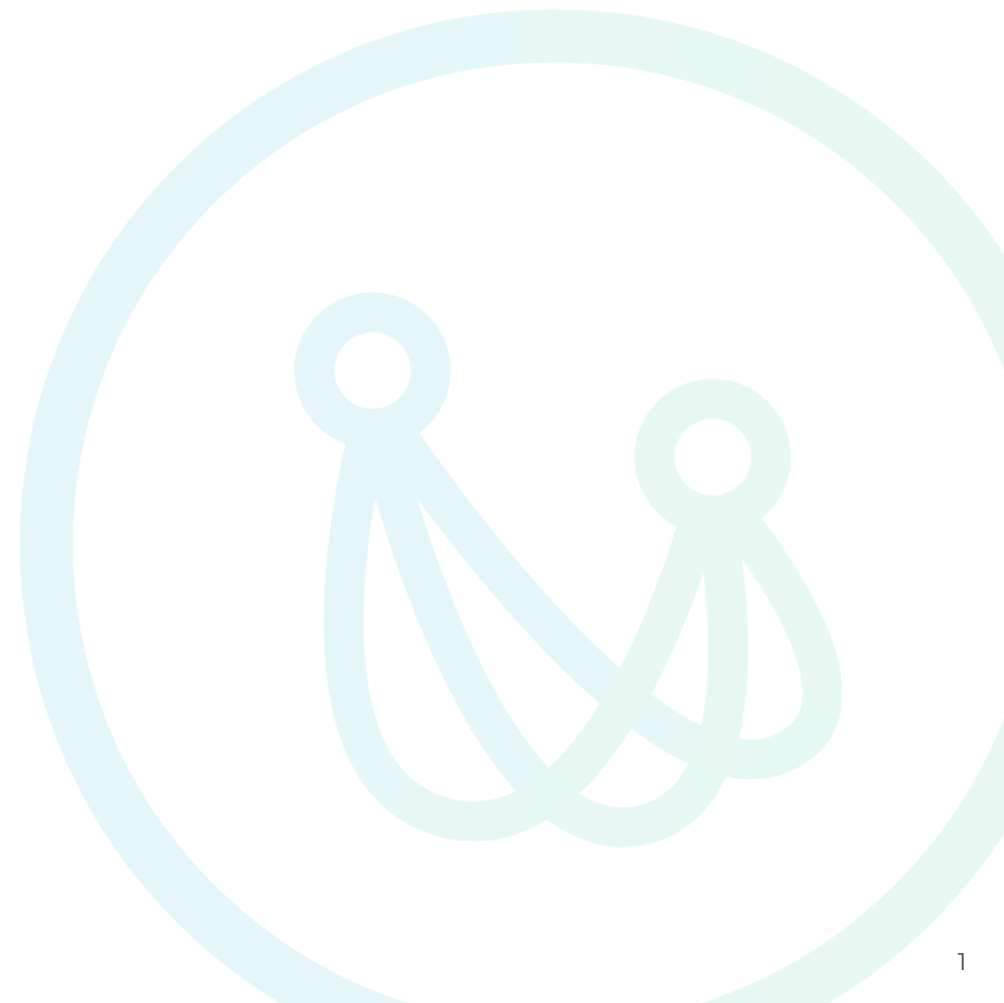


2024年3月期 第1四半期決算説明資料

Unipos株式会社 証券コード：6550

2023年8月10日



2024年3月期 第1四半期業績ハイライト

Unipos事業の売上高は前年同期比で34百万円増加となりました。通期予算計画に対する1Q進捗率の計画22.5%に対し21.8%で着地。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}

212百万円

前年同期：178百万円

ストック売上高比率^{*1}

93.4%

前年同期：90.2%

通期進捗率^{*1}

21.8%

計画通期進捗率：22.5%

*1：2024年3月期第1四半期累計会計期間

◆コストダウン効果

- 人件費：対前年同期でマイナス48百万円で着地。計画対比ではマイナス11百万円で着地。
- 成長投資：対前年同期でマイナス22百万円で着地。計画対比ではマイナス6百万円で着地。

Contents

- 01 ビジネスモデルと事業内容
- 02 当社が取り組む市場環境とポジショニング
- 03 Uniposの導入実績
- 04 2024年3月期 第1四半期決算概要
- 05 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。

はじめりは 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。

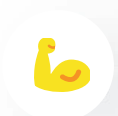


ビジネスモデルと事業内容

Uniposとは?

This is Unipos.

Uniposは、ピアボーナス®を軸とする
全社参加型カルチャープラットフォームです。
カルチャーを変え、人と組織の力を引き出します。



当社のビジネスモデル

- Uniposはプロダクトと伴走支援の提供によって、人的資本の土台となる「カルチャー変革」の実現をサポートします。
- プロダクトや外部パートナーとの連携等を通じて、優れたユーザー体験を顧客企業の全従業員へ提供し、継続的な利用を促進します。

Uniposを通じたカルチャー変革



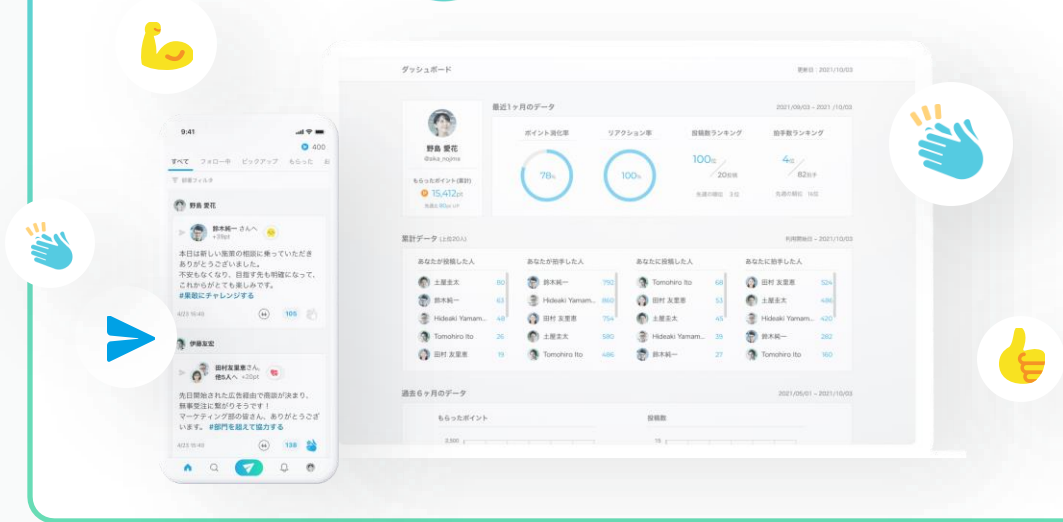
事業KPI：新規獲得と継続利用分を合わせたストック売上高(=利用中アカウント数×アカウント単価)

Uniposのサービス概要

Uniposは全社参加型で「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

カルチャーを変え、
人と組織の力を引き出す



01 「見つけて、広がる」

称賛シェアで良い行動の見える化とエンゲージメント向上を実現

02 「溜まって、わかる」

協働データに基づき、マネジメントがリアルな組織状態を把握

03 「活用して、良くなる」

Uniposデータを活用し、他人事施策の浸透確度を向上

04 「共創し、実現できる」

カルチャー変革を導く実行支援 / 変革者の学習の場を提供

01 「見つけて、広がる」 | Unipos基本画面

「Unipos」は**全社参加型**で**良い行動をシェア**し、**カルチャーを変える**サービスです。
良い行動を見つける・見ることを習慣化し、全社的な**称賛文化の醸成**と、**個人のエンゲージメント向上**を同時に実現します。

Uniposの特徴

1 タイムラインで
良い行動を把握

2 シンプルで
使いやすい設計

*Teams, Slack, Outlook
でも利用可能

3 ポイント付与で
利用促進 / 定着化



01 「見つけて、広がる」 | ピアボーナス®の仕組み

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。
もらった人に加えて「おくれた人」にもポイントが届くため
オープンな共有が加速し、称賛文化が全社的に自然と広がります。

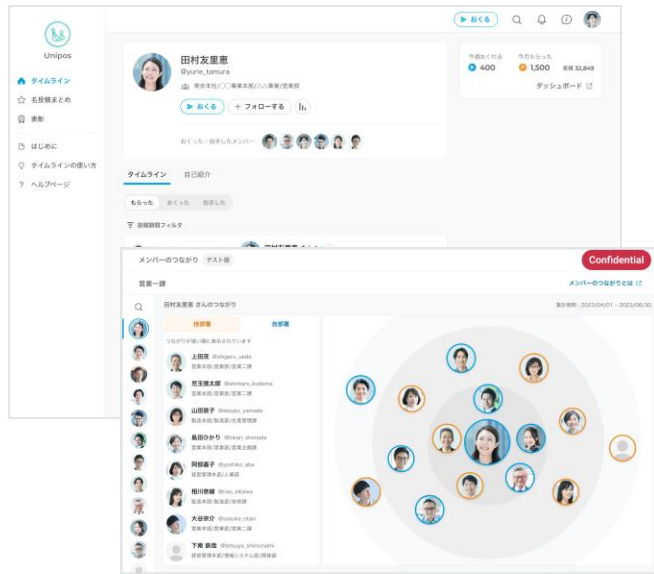


02 「溜まって、わかる」 | 各関係者が活用できる行動データ

現場の行動データが自然と蓄積されるため、**管理職・人事・経営層**が普段得づらい情報に触れられるようになり、現場理解や適切な施策実行をスムーズに進められます。

「管理職」のメリット

見えづらかったメンバーの貢献や
仕事におけるつながりがわかり
Ton1など、従業員フォローに活用できる



「人事」のメリット

投稿・拍手など周囲への関心状況から
メンバー個人の今のリアルな状態や
社内のコミュニケーション実態がわかる



「経営層」のメリット

従業員の行動データがわかるため
挑戦や部署を超えた行動状況や
人事施策の成果を定量的に把握できる



* 「Confidential」と記載されている機能及び画面は開発検討中です。仕様が変更される場合がございます。

03 「活用して、良くなる」 | Unipos × 人事施策の相乗効果

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 社内報の作成 ×
	 Unipos N : N（従業員 × 従業員）			
相乗効果	面談前に過去の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。現場の工夫を見つけようとする管理職が増える。	部署問わず日々の現場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、幅広くスポットライトが当たるようになる。

04 「共創し、実現できる」 | カルチャー変革を後押しする3つの支援

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変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、カルチャー変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。



*イメージは過去開催したウェビナーの一部になります。

Uniposの活用

得られる知見・人脈

カルチャー全般

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～

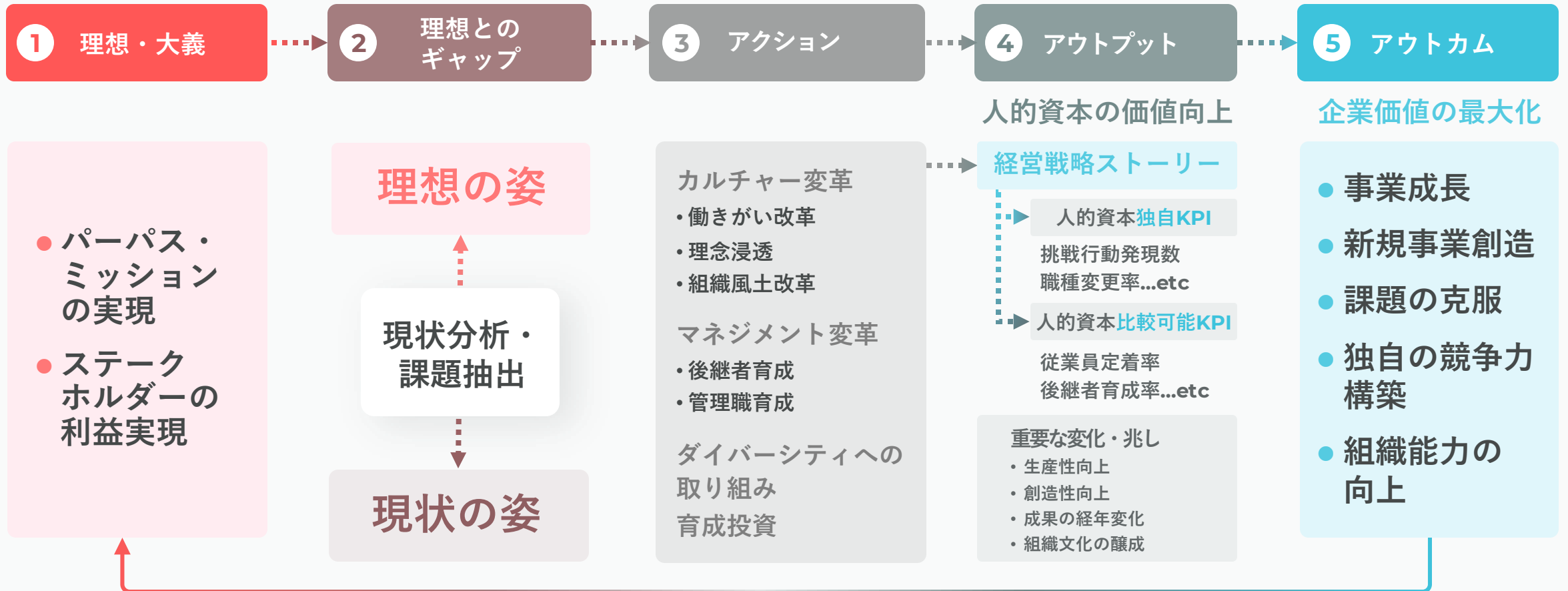
金融庁は**全ての**上場企業約**4,000社**に対し、**23年3月期以降の有価証券報告書**において、**人的資本の開示を義務付けた**。上場企業の多くは3月期決算企業であり、**開示に向けて早急な対応を迫られる**。

※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)

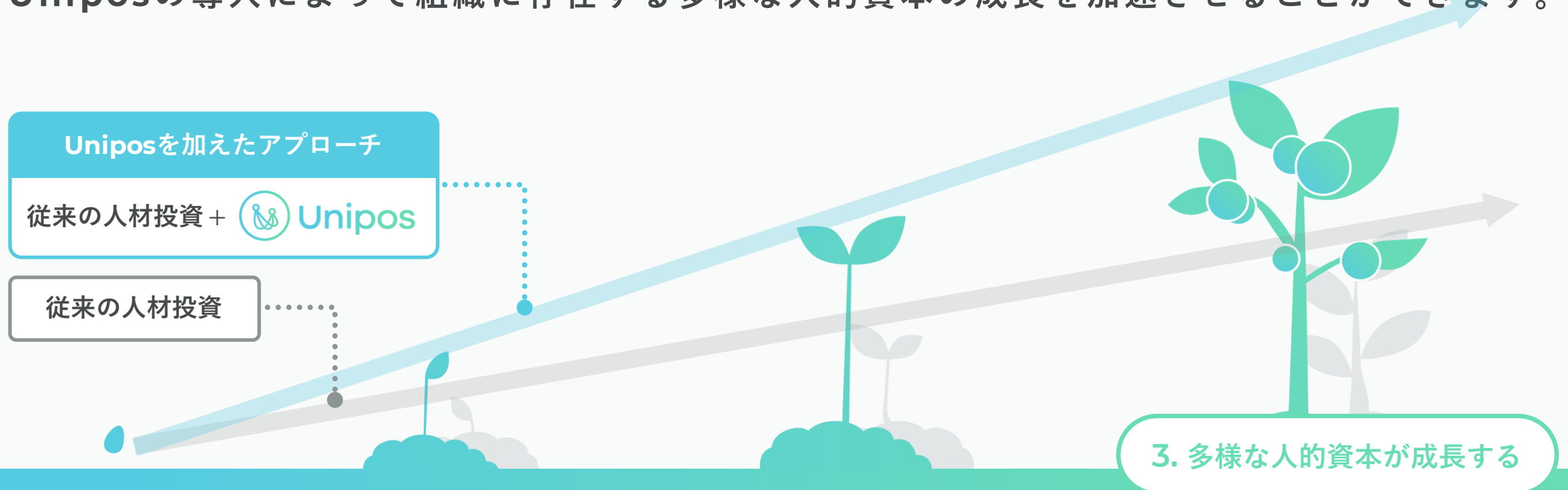
人的資本投資の基盤となる「カルチャー変革」

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。



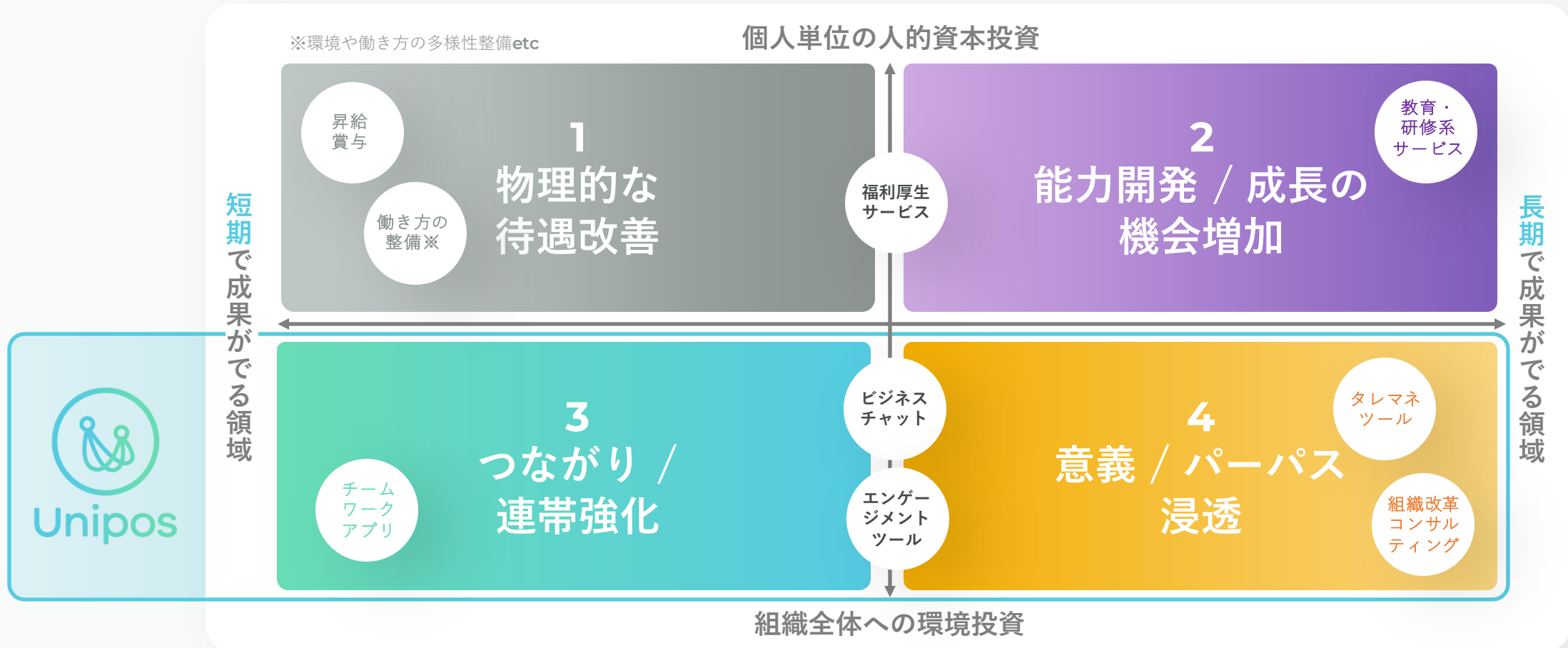
Uniposの導入 ⇒ 協働の基礎づくり ⇒ 心理的安全性の向上 ⇒ 健全なカルチャーの醸成

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」

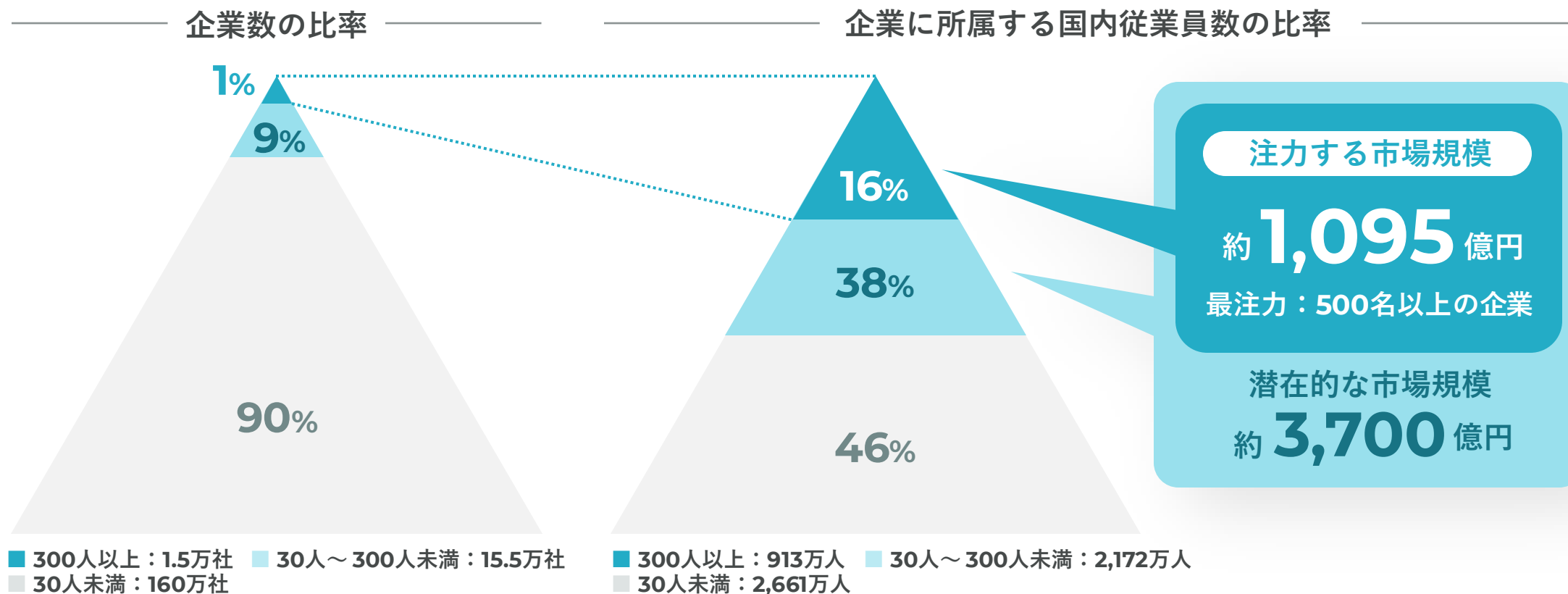
人的資本戦略の開示義務化を受け、大手企業を中心に「企業価値の向上や競争優位性の確立」に不可欠な人的資本投資の重要性が高まっています。Uniposは人的資本投資領域において、組織全体の環境へはたらきかけを通じて短期 / 長期でカルチャー変革を支援する独自のポジションと競合優位性を築いています。



※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・モートンセン、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」

潜在的な市場規模および当社が注力する顧客の市場規模

従業員規模300名以上の企業数は国内企業の1%であるにもかかわらず、労働に従事している従業員数では国内全従業員の16%を占めています。今後は30名以上の企業を対象顧客としつつ、その中でも受注単価の大きい500名以上のエンタープライズ企業に注力し経営資源を投下していきます。



※1 出所：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」の統計データから当社作成 ※2 市場規模については、国内の従業員30人以上の企業における全従業員がUniposを1年間利用した場合として算出
 ※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。

Uniposの導入実績

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5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



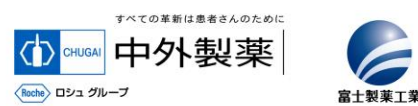
人材



不動産・建設



製薬



広告・マスコミ



保育



2024年3月期 第1四半期 決算概要

2024年3月期 第1四半期業績サマリー

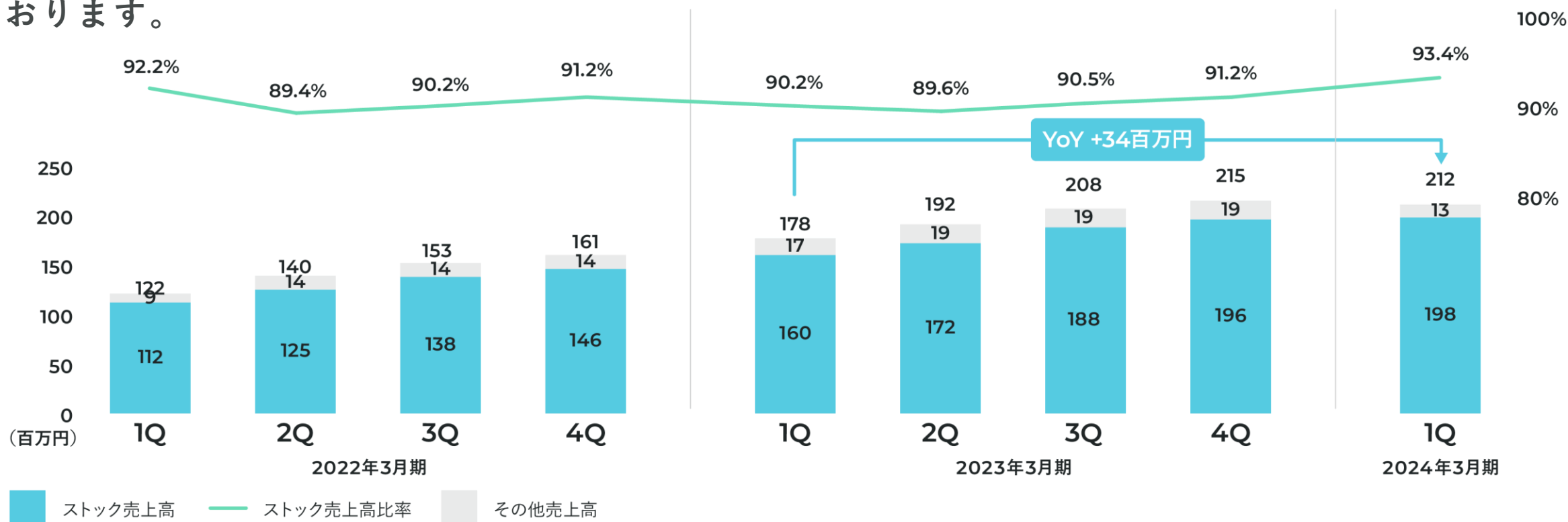
- 人的資本開示の需要を受け、エンタープライズ企業※の獲得に経営資源を集中。
結果として、売上高は212百万円と前年同期比32百万増となりました。
- 進捗率は21.7%ですが、売上計画が下期偏重であり期末に向けて進捗率は増加する見込みです。
- 人件費の圧縮と顧客獲得コストの低減が進み、営業損失は前年同期比で100百万円減と大幅に改善しました。

(百万円)	23年3月期1Q (A)	24年3月期1Q (B)	対前年同期 (B-A)	23年4月期業績予想 (C)	進捗率 (B÷C) %
売上高	179	212	+33	973	21.7%
営業利益	▲298	▲198	+100	▲614	-
経常利益	▲298	▲200	+98	▲620	-
四半期純利益	▲230	▲200	+30	▲624	-

※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。

Unipos事業売上高推移（3ヶ月実績）

当第1四半期はストック売上高比率は93.4%、売上高は前年同期比で34百万円増加しました。23年6月末現在の顧客件数は357件*。期末において一時的に解約数が膨らんだが、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、ストック売上高は着実に伸びております。

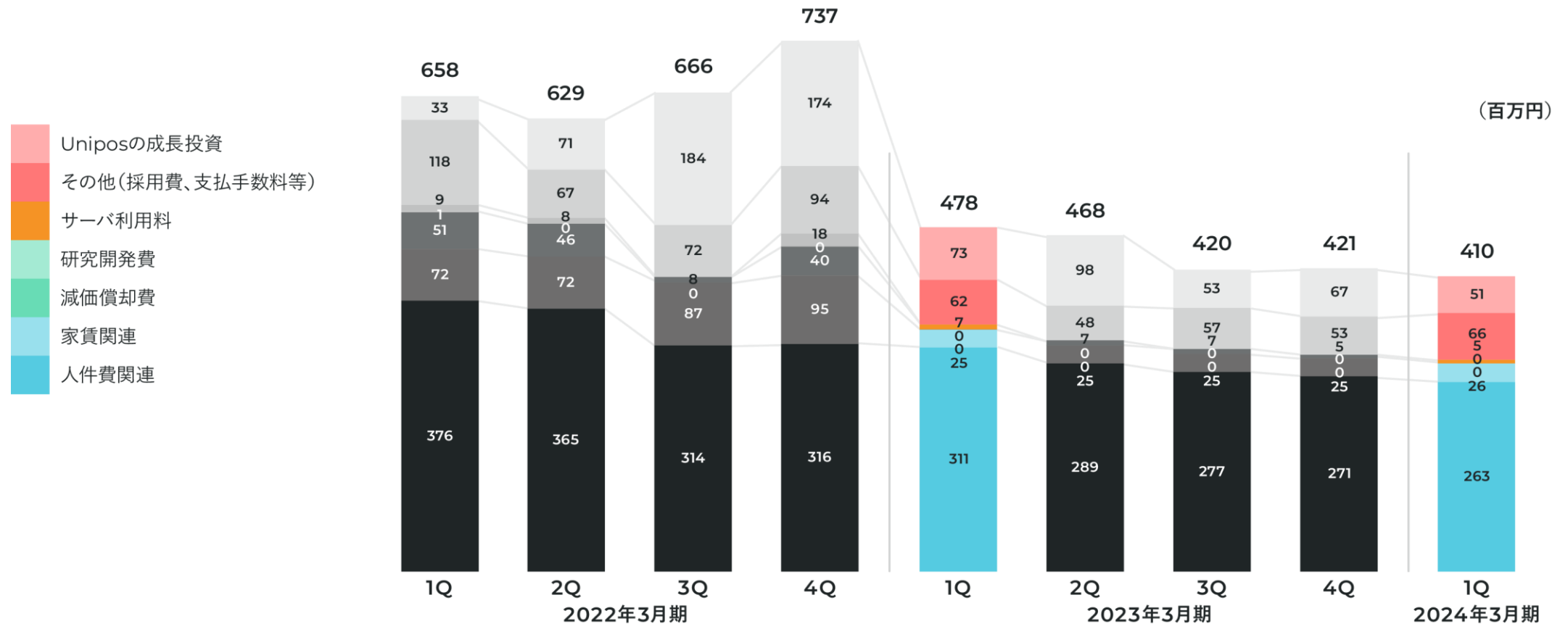


ストック売上高：継続課金対象となる月額料金 その他売上高：初期費用等の一時的な費用

*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（3ヶ月実績）

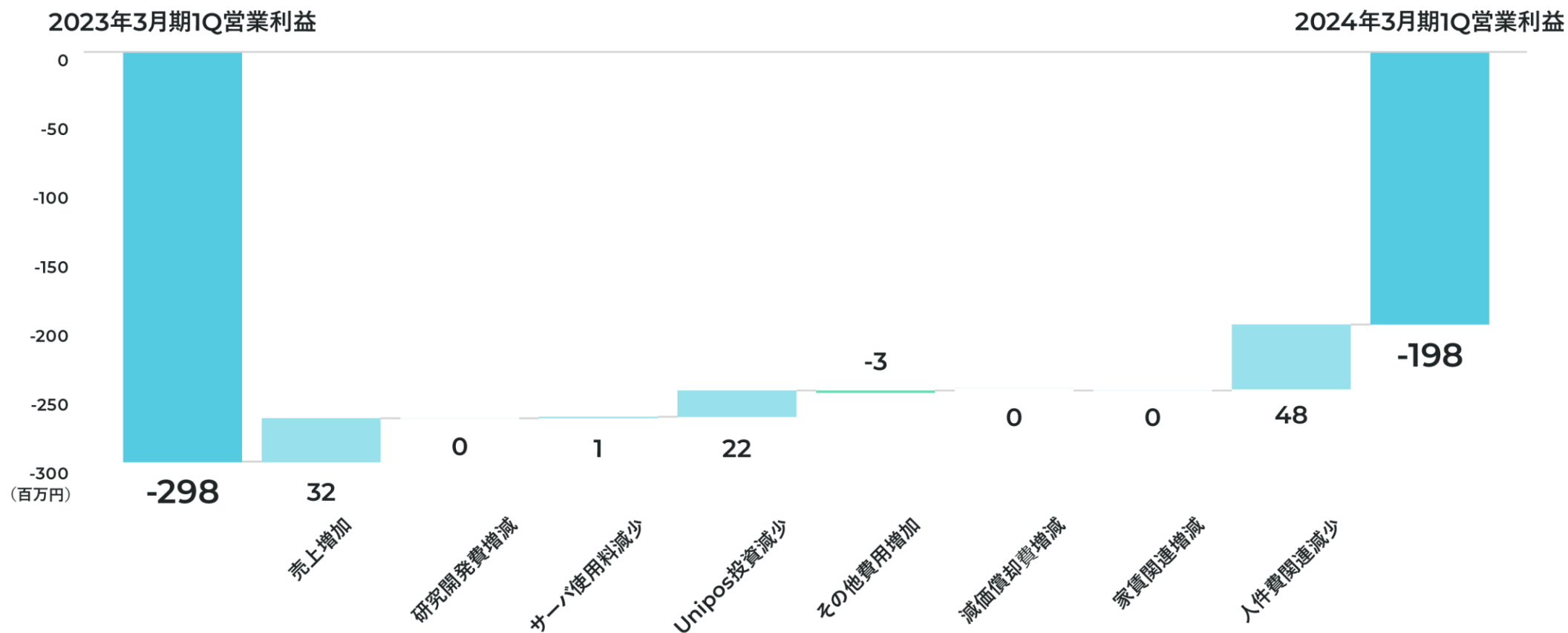
- 当第1四半期は、前年同期比に対して-67百万円と全体的にコストの圧縮が進みました。
- コストの見直しにより、第2四半期以降も更なるコストの圧縮を図っていきます。



※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。

営業利益増減要因

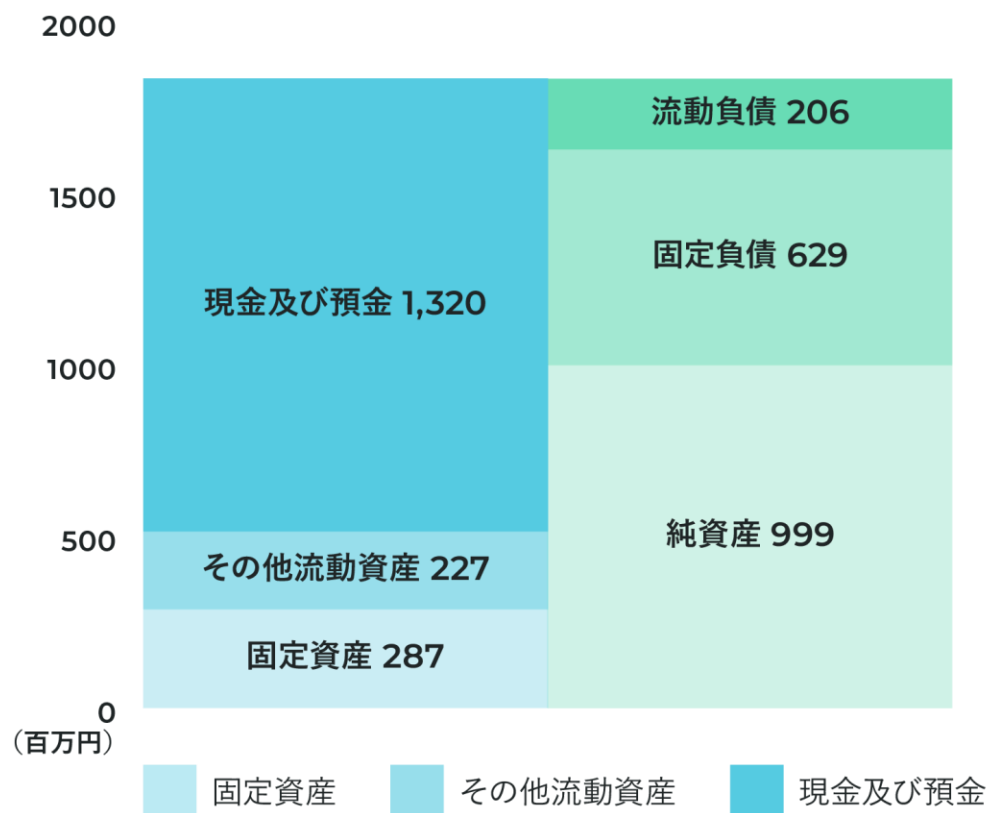
売上が前年同期比で+32百万円増加し、さらには人件費などのコストの圧縮が進んだ形となり、当第1四半期営業利益は対前期で+100百万円の▲198百万円で着地しました。



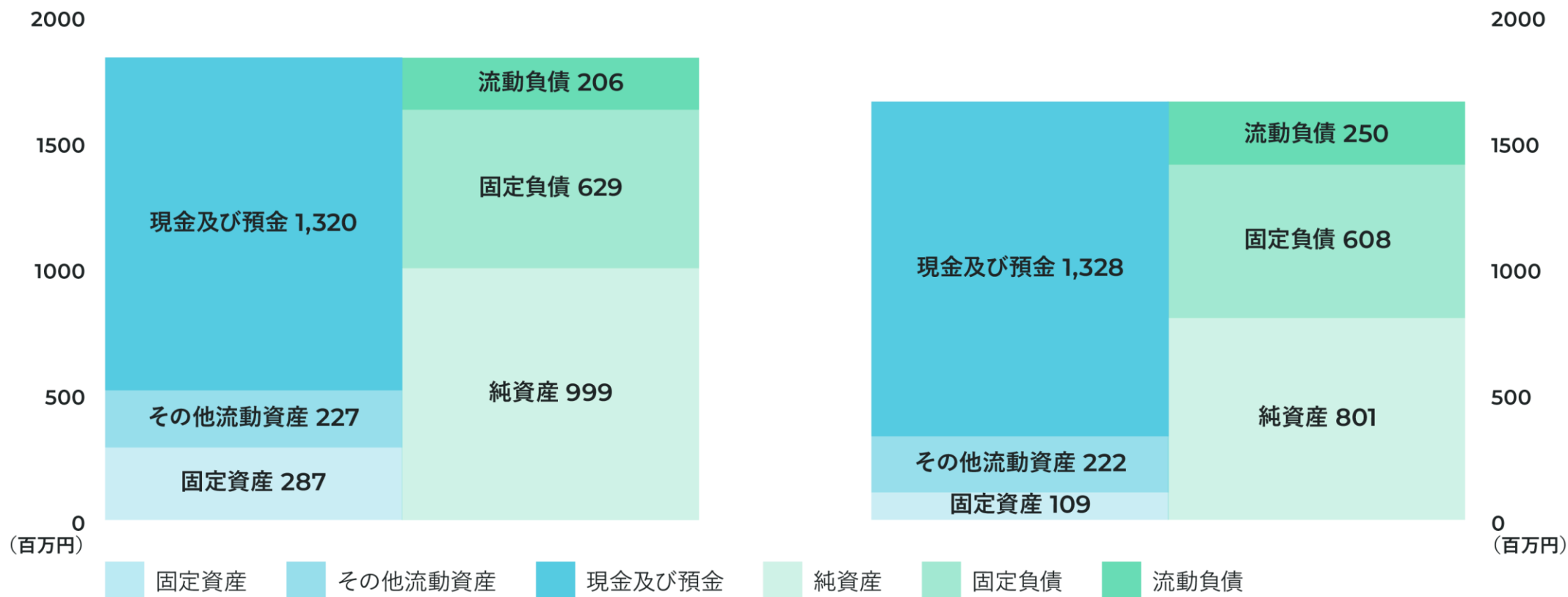
バランスシート of 状況

依然として十分なバランスを保持しておりますが、引き続き事業のトップラインを伸ばしながら各種コストを圧縮を進めます。キャッシュマネジメントを引き締めつつ、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。

2023年3月期 第4四半期

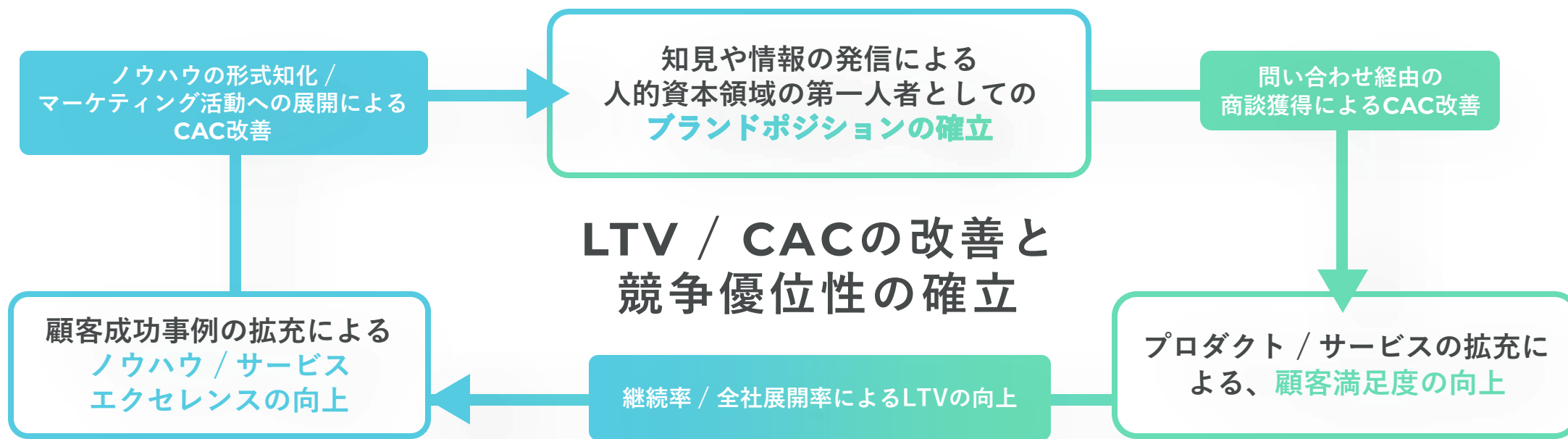


2024年3月期 第1四半期



今後の成長戦略

黒字化に向け、引き続き費用対効果の高い施策に絞ったマーケティング投資の実行や機能・サポート体制の拡充を通し、「CAC（顧客獲得コスト）の最適化」と「LTV（顧客生涯価値）の向上」を進めます。カルチャー改革と人的資本領域において、知見や情報の発信→プロダクト / サービス拡充による顧客満足度の向上→顧客への価値提供の形式知化のサイクルを回す事により実現します。



受注拡大のための
マーケティング投資額

964
百万円

(ウェビナー集客・開催等)

(2023年3月末で726百万円充当済)

受注拡大・
体制拡充のための
人件費

1,231
百万円

(2023年3月末で1,054百万円充当済)

機能拡充の
ための
開発投資

1,580
百万円

(2023年3月末で477百万円充当済)

具体的なマーケティング活動

人的資本関連 / カルチャー変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

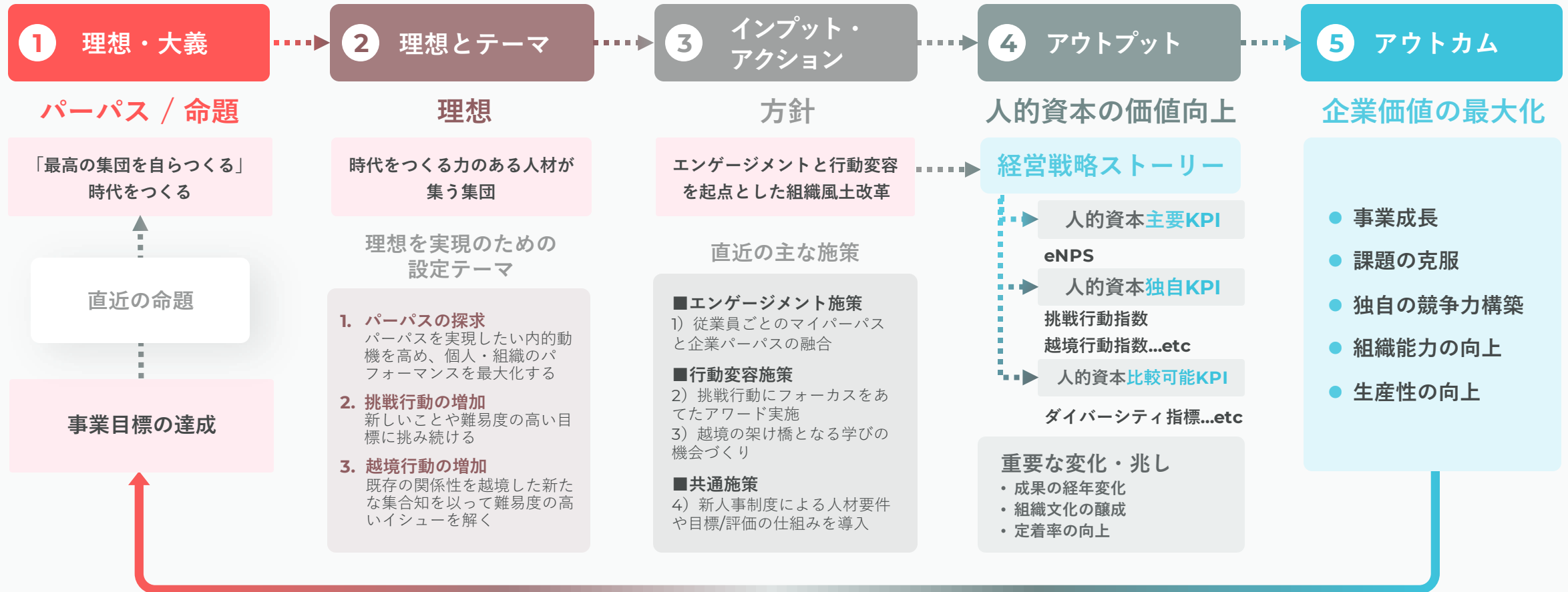


経営・人事役員向けの自社ウェビナーの開催

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。

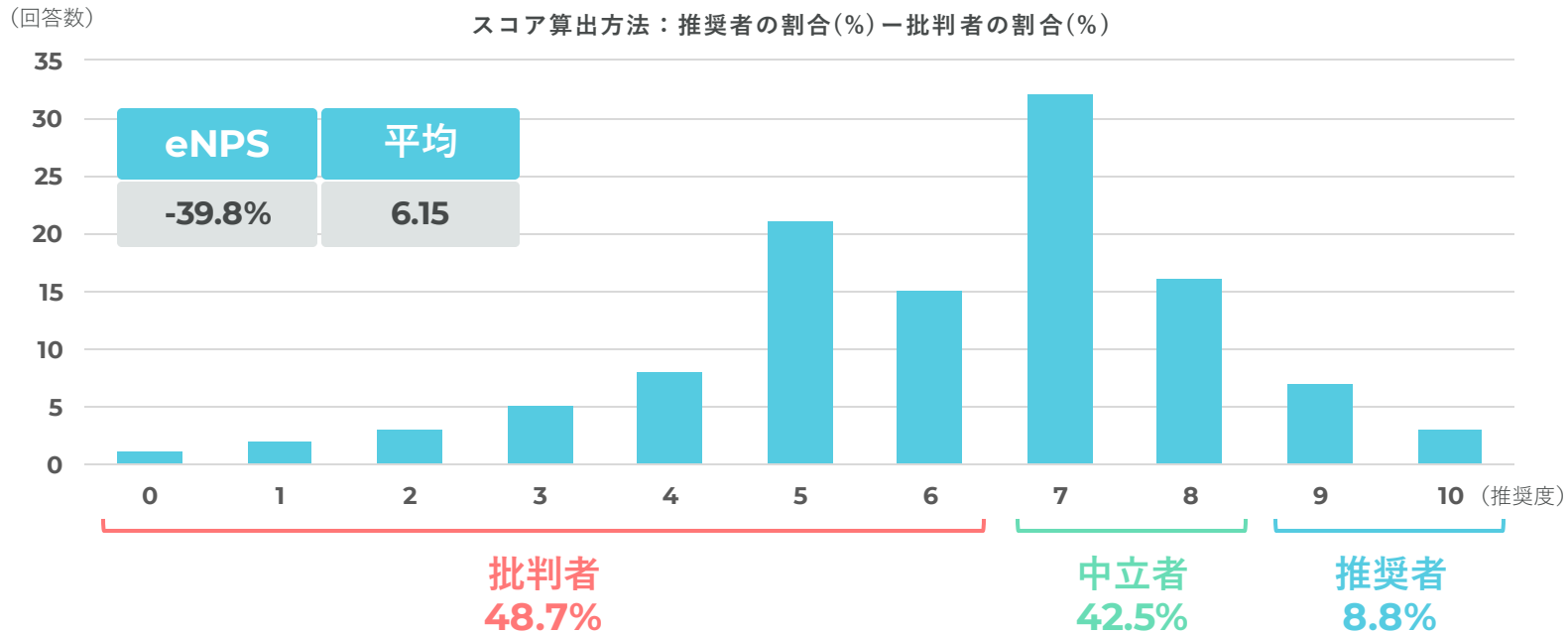
状態目標の達成をはかる指標

- (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もとめ、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。今後も半期ごとにサーベイを実施し、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」を目指してまいります。

【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・システムズの登録商標です。

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6月末時点の年収)

現状

90.8%

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

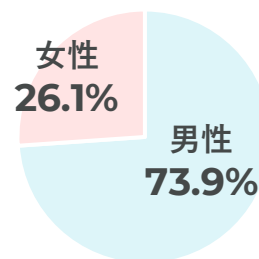
目標

賃金差ゼロ

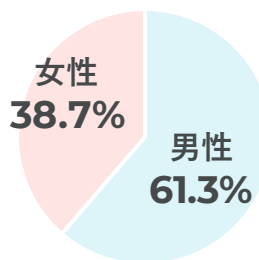
女性の管理職割合 約35%に
(正社員の男女比率と同程度に)

管理職に占める 男女比率

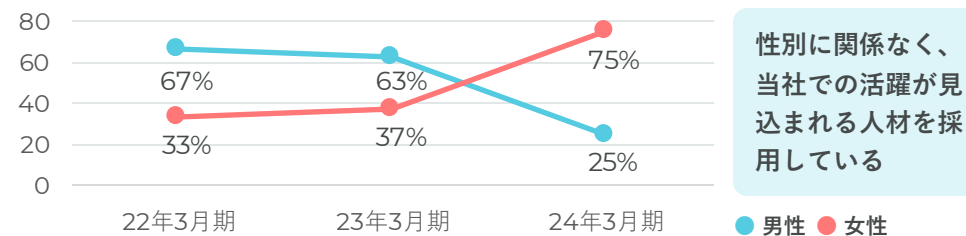
(2023年6月末時点)



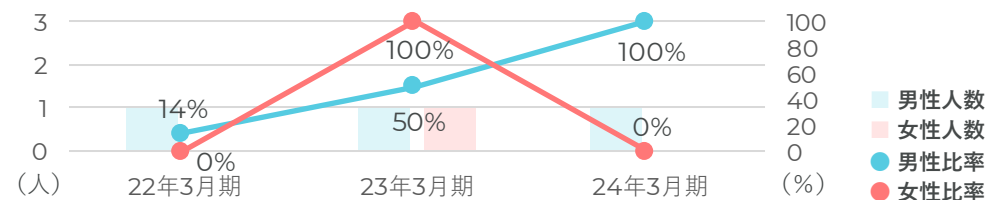
参考: 正社員に占める男女比率
(2023年6月末時点)



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

※24年3月期は6月末現在

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	51,180,000円 *2023年06月30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。