
2025年12月期 第2四半期に関する質疑応答（要旨）

2025年12月期 第2四半期決算発表（2025年8月14日）以降に、投資者の皆様からいただいた主なご質問とその回答について、次のとおりお知らせいたします。なお、ご理解いただきやすいよう、一部表現の変更や内容の加筆・修正を行っております。

■事業について

- Q1 決算説明資料の「シェアード社員の稼働1hあたり売上高」を見ると、2023年4月より価格改定されています。次回価格改定についてコメントください。前回改定から3年経過していること、インフレや人件費も上昇していることを考慮した上でお願いします。
- A1 今年（2025年）4月に価格改定を実施しており、今回で13回目となります。価格改定は、何年ごとに行うと決めているものではなく、サービス内容の変化、顧客層の変化、人件費の上昇、社員一人一人の付加価値の変化などから、サービス価格を最適化するため定期的に実施しております。今回の改定は2025年4月から開始しておりますが、既存顧客についてはお客様のコストへの影響を考慮し、人材の動き方の再提案や、予算編成のタイミングに合わせるなどして、段階的に新価格を適用しております。このため、価格改定による影響が反映されるのは、2026年の第2四半期頃になる見込みです。
- Q2 コーポレートIT部門の業務支援事業にセグメントを統合しましたが、この統合によって経営管理やサービス開発にどのようなメリットがありましたか？
- A2 セグメント統合の目的は、顧客や働く社員にとってわかりやすく、株主に対してできるだけシンプルに業務内容を報告できるようにするためです。常に顧客と社員にとって最適な選択をするという観点からの変化であり、経営管理やサービス開発には特にメリットも影響もありません。
- Q3 会社によって業種・システムも千差万別ですが、すぐに業務に慣れることができるのでしょうか？またそのような万能な人材を確保することは難しいのでは？
- A3 当社は、一般的なITサポートの企業とは逆の発想で、パターン化して課題整理をせずに、顧客ごとに全く異なる課題に対処するからこそ私たちが成長し続けられると考えております。最初から万能な人材はおりませんが、多様な経験を積み重ねることで万能に近づいていきます。このような人材が他社ではなかなか育成できず、市場にもほとんどいないため、結果として当社の人材が顧客に喜ばれ、当社の強みとなっております。
- Q4 「シェアード社員®」の導入企業はどのような課題があって、どのような成果が出ているのかについて、他社のことなので言えないことも多くあるかと思いますが、言える範囲で教えていただきたいです。
- A4 企業によって様々ではありますが、中小企業が成長しようとする際の課題として、営業力強化、製品・サービス改善、社内業務の整理、経営管理など、一見ITとは関係なさそうな経営課題でも、解決策を考えると結局ITが関わってきます。多くの企業は、自社の経営課題を認識しているものの、それをITでどう解決するかという点でお困りになっており、その点において当社は様々な企業でのIT活用ノウハウを持っているため、顧客と一緒に進んでいくことでこれらの課題を解決することができます。

Q5 シェアード社員[®]が勤務している企業から直接雇用されるようなケースはあるのでしょうか？

A5 顧客先への転職は、当社サービスの維持継続のため契約上で禁止事項となっておりますが、過去数件発生したことがございます。その際には、顧客・社員と協議しながら、社員の転籍意向を確認したうえで、顧客からは契約違反の違約金をお支払いいただき、転籍手続きを行いました。シェアード社員として複数企業のご支援を通じ、経験を積み上げていきたいと志向する社員が多いため、頻繁に発生することはございませんが、発生した際には、同様に顧客・社員と相談しながら進めていくことを考えております。

Q6 中堅・中小企業向けとのことですが、どのくらいの規模と定義していますか？

A6 主要ターゲットとして想定しているのは、従業員数が50名～1,000名規模の企業です。なお、大企業の場合でも、支店や部署の1つなどミドルサイズの場合はご支援することがございます。

Q7 顧客は中小企業がメインとのことですが、業種に特徴はありますか？

A7 顧客の業種については、特に決めているわけではなく様々です。特徴としては、上場を志向されているような成長企業からの引き合いが比較的多くございます。

Q8 現場において、IT以外に中小企業が困っているテーマは何ですか？

A8 どのようなテーマであってもITが関わってきます。例えば、人材採用という課題自体は顧客企業が考えるべきことですが、採用プロセスにITをどう活用し、どのようなデータ管理をし、どういった採用支援ツールを導入・運用するかという段階になると、IT知識が必要となりますので、そこを当社がご支援しております。

Q9 今後の事業において、AIの活用は不可欠だと思われませんが、御社のAIに対する取組について教えてください。

A9 当社では通常業務の中でAIを活用しております。当社がご支援している中堅・中小企業のIT分野では、顧客の戦略的な商品開発ではなく、経営管理などの社内ITにフォーカスしており、活用すると便利なAIの使い方をサポートしている形になります。特に戦略的なAI活用ということではなく、現場ごとに使えるAIを普通に利用しているという状況です。

Q10 営業利益の増益要因となった人材採用費の月ズレは、第3四半期にズレるという意味でしょうか？また大まかな金額を教えてください。

A10 第2四半期までに計画していた人材関連費用（主に採用の成功報酬）が7月以降へ延期となったことが含まれておりますので、その説明を「月ズレ」として補足いたしました。今期の販売管理費の計画は、決算説明資料P20「2025/12期見通し」に記載のとおり1,132百万円を見込んでおりますので、下期で予定している販管費は、上期494百万円を差し引いた638百万円となります。上期との差額144百万円のうち、半分程度は人材関連費用と見込んでおります。なお、採用の成功報酬については、人材紹介会社・当社採用ページ・リファーマル・アルムナイ等、獲得チャネルによって金額が変動することがございますので、第3四半期以降の販管費の実績も増減する可能性がございます。

Q11 稼働日数が低下したことが粗利率の低下要因として記載がありました。稼働日数は御社のカレンダーに準拠すると考えています。年間休日は概ね 125 日前後と考えて良いのでしょうか？また、社員の有給取得率なども回答可能でしたらお教えください。

A11 営業利益の増減要因は、前年同期（2024 年 12 月期第 2 四半期）と比較した内容となっております。昨年第 2 四半期に比べ、今年は稼働日が 1 日少なかったことが粗利率の低下要因の一つと考えております。年間休日は、有給 5 日取得義務分を除き 120 日を超えることを基準に計画しております。なお、有給取得率等につきましては、法令で公表が求められている「女性の活躍推進企業」サイトでご確認いただけますので、こちらをご覧くださいと幸いです。
<厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース>
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=39065>

■経営・財務状況

Q12 御社が一番経営の上で重視していることは何ですか？資金の効率化、社員の環境改善など。

A12 一番というのは難しく、全てのステークホルダーとのバランスが重要ですが、あえて一つ挙げるとすれば、社員の長期的な働く喜びの獲得としっかりとした所得の実現が最優先課題だと思っております。
当社の事業モデルでは、社員が長く働き、中小企業の IT 活用に関する多くの経験を蓄積することが、付加価値の高い人材育成に繋がり、それが結果として顧客や株主への最大の貢献になると考えております。

Q13 M&A 戦略の基本的な考え方を教えてください。

A13 M&A は補足的な手段と位置付けております。まずは本業をしっかりと伸ばすことを優先し、経営資源を蓄積する中で、当社とのシナジーが十分に見込まれるものについて検討したいと考えており、M&A ありきの企業拡大戦略はあまり考えておりません。

Q14 7月に株式分割をしています。出来高や株主数の増加など目的は達成できましたか？

A14 出来高に関する特段の目標値は設定していませんでしたが、分割後に株主数、出来高ともに実際に増えており、非常に良かったと考えております。今後も個人投資家の皆様にアピールできるような様々な取り組みを行っていきたいと考えております。

Q15 東証から上場維持基準で時価総額 100 億というラインが出されましたが、達成時期見込みとそれまでのロードマップを詳しく知りたいです。

A15 中長期の成長戦略イメージでご説明のとおり、創業 30 周年を迎える 2035 年までに、社員数 1,000 人、売上高 100 億円、営業利益 20 億円、時価総額 300 億円を順次達成し、さらなる成長を志向いたします。また、この間に M&A などの新たな取り組みにも挑戦し、事業領域の拡大も図ってまいります。現時点において、具体的な時期等は示しておりませんが、毎年の事業計画と実績をもって投資家の皆様へ公表していく予定ですので、ご理解いただけますようお願い申し上げます。

■人材採用・育成

Q16 今後の人材確保の戦略を教えてください。

A16 人材確保は当社にとって最重要課題です。中堅・中小企業の IT 人材不足は顕在化しており、顧客を見つけることより、その課題に応えられる人材を見つけ出して育成することが大変難しい状況です。当社はこの分野に特化してメッセージを発信し続け、求職者に丁寧に説明し、適性のある人材を見出して育成するというのを、日本で最も力を入れてやっている会社であり続けることが、大事な戦略だと考えております。

Q17 離職率を教えてください。

A17 過去には高い時で 15%台、低い時で 4%台でした。これらの実績から、当社では自然退職も含め 7~8%程度が健全な状態だと考えており、現在はその水準を維持し、社員が長く働き続けられることが大事な方針だと考えております。

Q18 IT 関連の人材不足は業界全体での課題になっていると思いますが、人材採用または研修・教育についての現状と今後の対策について教えてください。

A18 以前は「教育研修は一切ない」というメッセージで、現場での実体験を通じて成長する意欲のある人材を採用してきた経緯があります。

現在では、成長意欲の高い人材が集まりやすい状況になったことや、顧客の課題が複雑化していることから方針を転換し、現場での学びという文化は維持しつつ、入社時の研修や、社員が自主的に企画・開催する勉強会などを会社として積極的に支援し、学びの機会を増やしており、今後も継続してまいります。

Q19 社員のスキル評価方法はどのように工夫していますか？ また、給与や待遇以外に、スキルアップの具体策の例を知りたいです。

A19 スキル評価については、現在レベルが 20 段階あり、全社員がレベル設定されています。評価項目は、ハードスキル約 20 種類、ソフトスキル 5 種類で構成されており、それぞれ点数付けされます。これは社内で共有され、料金体系とも紐づいています。スキルに変動のあった社員は、毎週部門長を通して変更申請ができ、この評価と料金体系が直結しているため、全社員が自身の市場価値を高めることを意識して学習する体制となっております。

Q20 従業員のモチベーションを高めるための具体的な方策を聞かせてください。

A20 社員のモチベーション向上は当社の最重要ノウハウであり、特定の施策 1 つで語るのは難しく、具体的な方策は控えさせていただきますが、例えば次のような要素が挙げられます。

- ・前述のスキル評価の仕組みなど働き方そのもの
- ・顧客を支援し直接「ありがとう」と言っていただけの仕事の楽しさ
- ・「中小企業を助けたい」という同じ志を持つ仲間が集まっている環境

ビジネスモデルや働き方そのものが社員のモチベーションアップにつながることで発展成長できると考えております。

Q21 社員どうしが知識、ノウハウなど情報交換することはいい考えだと思いますが、具体的には仕組み化しているのでしょうか？

A21 社員同士がつながって自然にシェアリングが行われる組織風土こそが、当社の強みであります。当社では、管理・統制を行う「ピラミッド型組織」、顧客支援のための「逆ピラミッド型組織」とともに、お互いのつながりを深める取り組みや支援を実施する「ネットワーク型組織」を構成し、フラットな組織風土と人的ネットワークを構築しております。

Q22 2024 年 12 月期業績を見ると、育児休業等取得者増加が原価増に影響したとあります。育児休業自体は肯定的に見てますが、対応策について具体例があれば教えてください。

A22 男性も積極的に育休を取る時代になったと認識しており、育休取得の増加は社内の雰囲気良くなった証と肯定的に捉えております。今後も取得希望者がいれば、壁を作らずに皆で助け合う会社であり続けたいと考えます。対策としては、今期の事業計画において、この育休発生率をあらかじめ引き上げた上で全体の業績予想を立てております。

■株主還元・IR

Q23 今後の株主還元策を教えてください。例えば、株主優待を新設する、配当金を恒常的に引き上げるなど。

A23 財政状態を反映させながら、配当を順調に伸ばしていきたいと考えております。
配当性向 30%および DOE5%を目安・目標として、安定的な配当を継続していく方針です。

Q24 配当性向 30%と DOE5%はどちらを優先して守る予定ですか？

A24 当社事業における最重要のテーマは「人の成長」であり、同時に「成長志向の人材集団をつくることによる顧客への貢献」です。これを「持続的に・適切に・健全に実現する」ことが大切なポイントとなるため、システム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していきたいと考えております。

現在は配当性向 30%を目標に DOE5%を目安として総合的に勘案しながら実施しておりますが、成長投資にアクセルを踏みこむときや業績が悪化する可能性もございますので、どちらかを優先することなく、今後もバランスの良い資源配分を目指してまいります。

Q25 個人株主に対する IR 活動方針を教えてください。

A25 会社の規模がまだ小さい現状では、個人投資家の皆様は大変重要な株主だと考えております。会社の規模的に IR 活動には限界もありますが、今後も積極的に活動を強化し、個人投資家の皆様に選ばれる会社になりたいと考えております。

以上

【会社概要】

社名	ユナイトアンドグロウ株式会社
所在地	東京都千代田区神田駿河台 4 丁目 3 番地 新お茶の水ビルディング 3 階
設立	2005 年 2 月
代表者	代表取締役社長 須田 騎一郎
URL	https://www.ug-inc.net/
事業内容	コーポレート IT 部門の業務支援事業

【本件に関するお問い合わせ】

ユナイトアンドグロウ株式会社 IR 担当
ウェブ受付：<https://www.ug-inc.net/contact>