



2025年12月期第3四半期 決算説明資料

2025年11月 東証グロース 4486

**Unite&
Grow**

Agenda

01 | 2025/12期3Q決算について

02 | 2025/12期の見通し

03 | 成長戦略

Appendix

1. 2025/12期3Q決算について

2025/12期3Q決算ハイライト

売上高は前年同期比で2桁増収、営業利益は6割の増益を達成

売上高・営業利益は四半期ベースでの過去最高を更新

売上高	営業利益	四半期純利益
2,549 百万円 前年同期比 +18.1%	438 百万円 前年同期比 +58.3%	324 百万円 前年同期比 +6.6%

3Qトピックス

- 3Q期末のシェアード社員数は276人で、前期末比+34人
- 実質支援社数は412社で、前期末+17社
- 1人当たり担当社数は3.28社、1社当たり担当者数3.69社
- 社長から従業員への株式贈与を実施し、全従業員が当社株主へ。経営参画意識を高め、組織全体の活性化・企業価値の創出を目指す
- 福利厚生の実施を図り、若手社員向けの社宅制度を導入予定

P/L

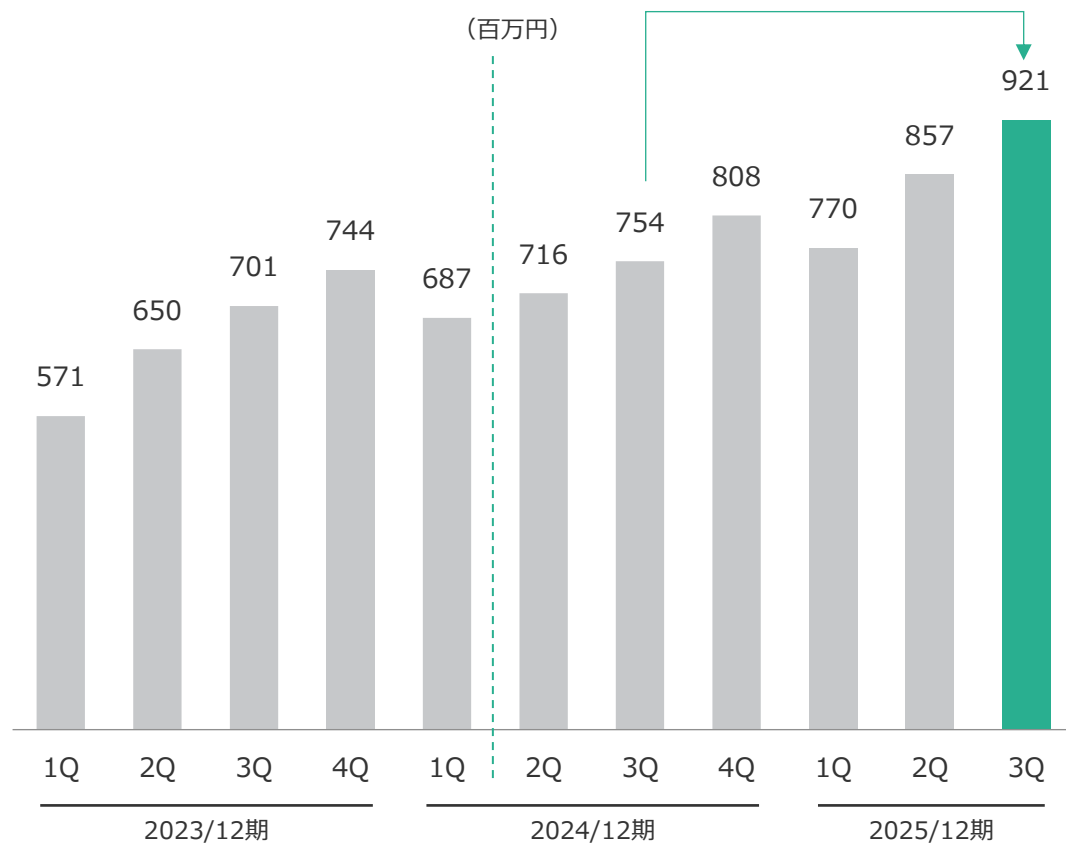
- 売上高はシェアード社員の増加、価格改定の段階的な適用開始による稼働単価の上昇により前年同期比で18%増収。サービス別では、情シス総合がITインフラを分離したことにより伸び率が12%に留まるが、特化型サービスの内製開発、ITインフラは案件増加により堅調に推移
- 稼働単価の上昇により売上総利益率が上昇し、加えて採用単価の低下により営業利益率が上昇
- 前期計上した子会社合併に伴う特別利益96百万円の消滅により、純利益は6%の伸びに留まる

		2024/12期 第3四半期		2025/12期 第3四半期		
		実績 (百万円)	売上高比 (%)	実績 (百万円)	売上高比 (%)	前年同期比 (%)
売上高		2,158	100.0	2,549	100.0	+18.1
	情シス総合	2,047	94.8	2,290	89.9	+11.9
	内製開発	111	5.2	157	6.2	+41.0
	ITインフラ	—	—	101	4.0	—
売上原価		1,152	53.4	1,340	52.6	+16.4
売上総利益		1,006	46.6	1,208	47.4	+20.0
販売管理費		729	33.8	769	30.2	+5.5
営業利益		277	12.8	438	17.2	+58.3
経常利益		293	13.6	439	17.2	+49.9
四半期利益		304	14.1	324	12.7	+6.6

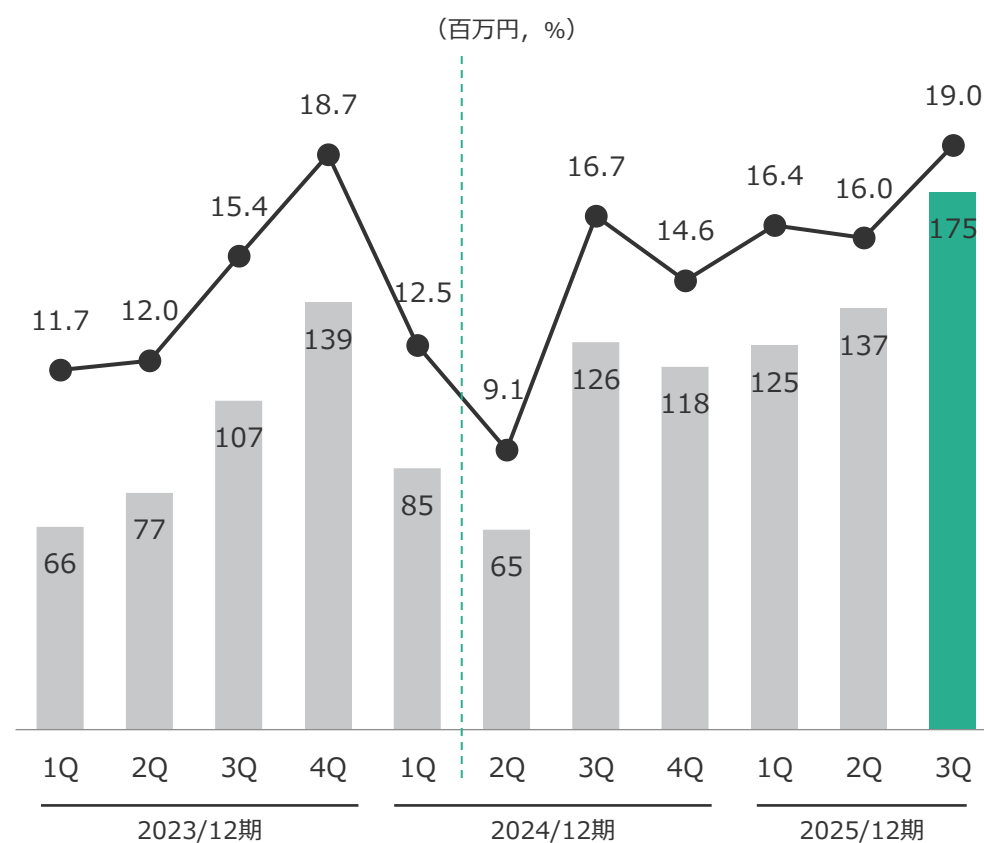
売上高・営業利益の四半期推移

- 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
- 売上高は、シェアード社員の増加、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
- リファールやアルムナイ採用の増加により採用単価が抑えられ、販管費が減少したことにより営業利益が増加し、利益率も上昇。なお、採用は継続しているため未利用の販管費は4Qに利用予定

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※

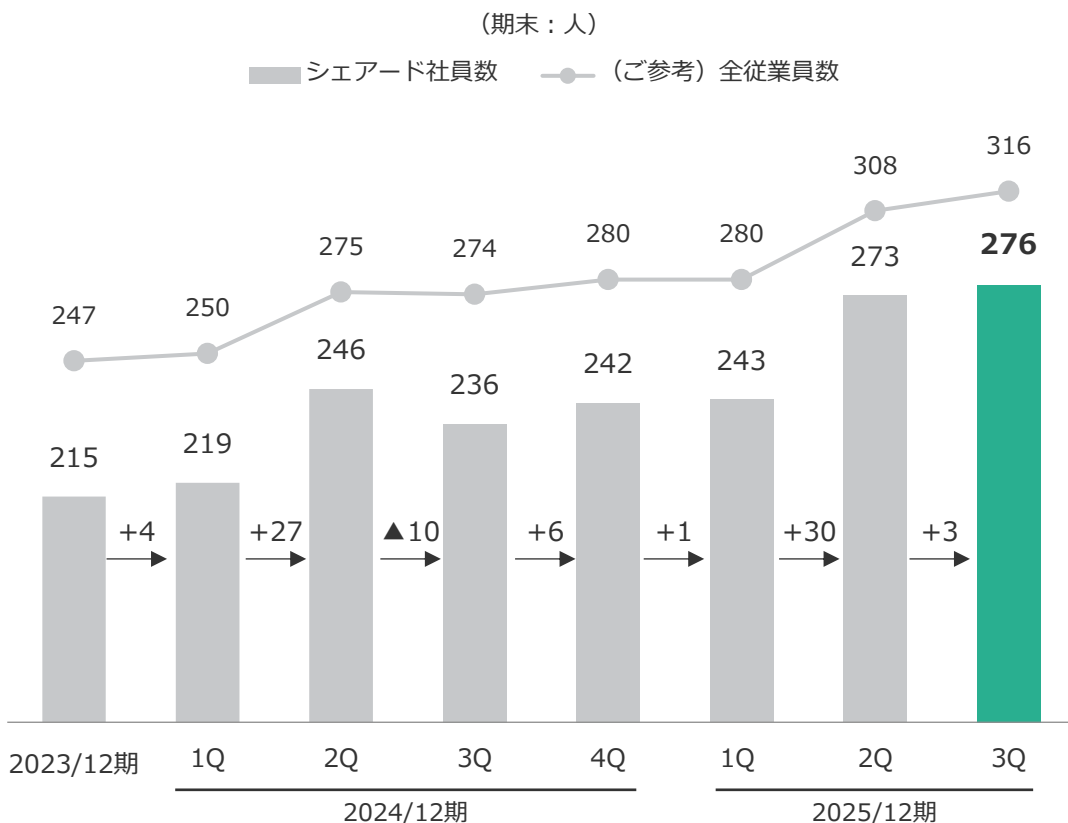


※ 2024/12期1Qまでは連結決算数値

事業KPI①

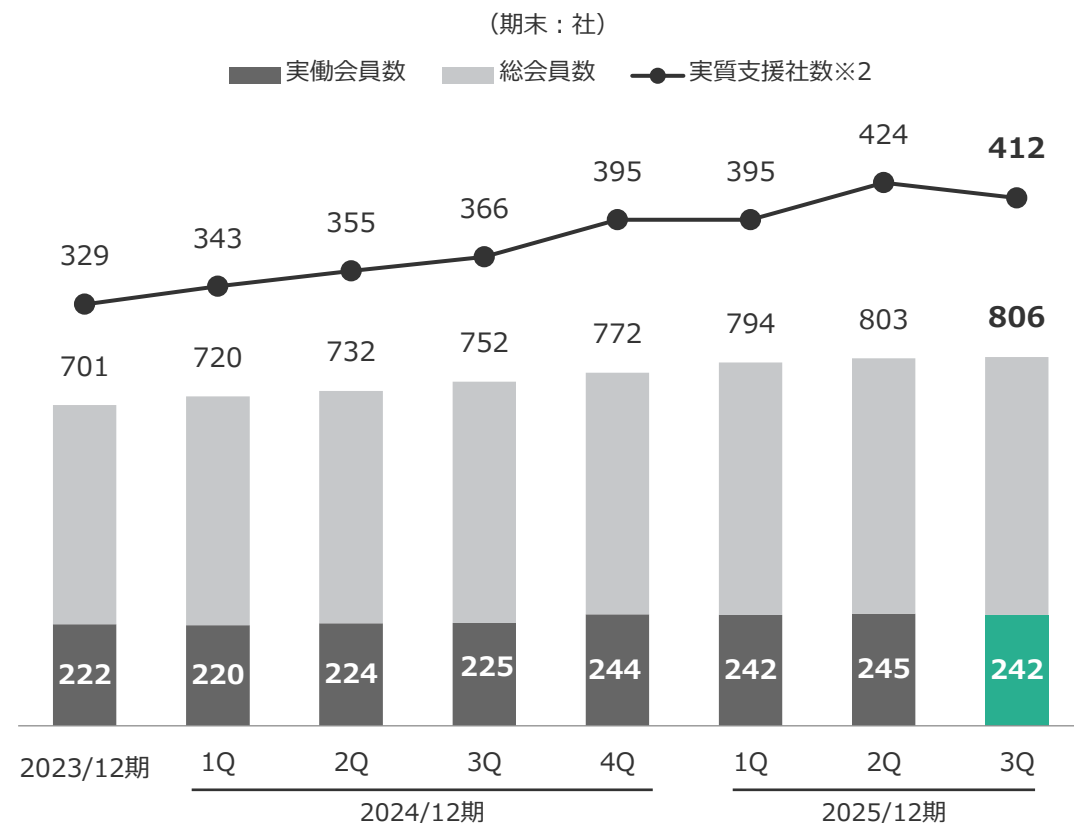
- シェアード社員数は、前期4Q比で34人増加
- 実働会員数は前期末比で2社減少、実質支援社数※2は前期末比で17社増加しているが、2Q比では12社減少。小規模な期間限定プロジェクトの終了によるもので、業績への影響は特になし

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



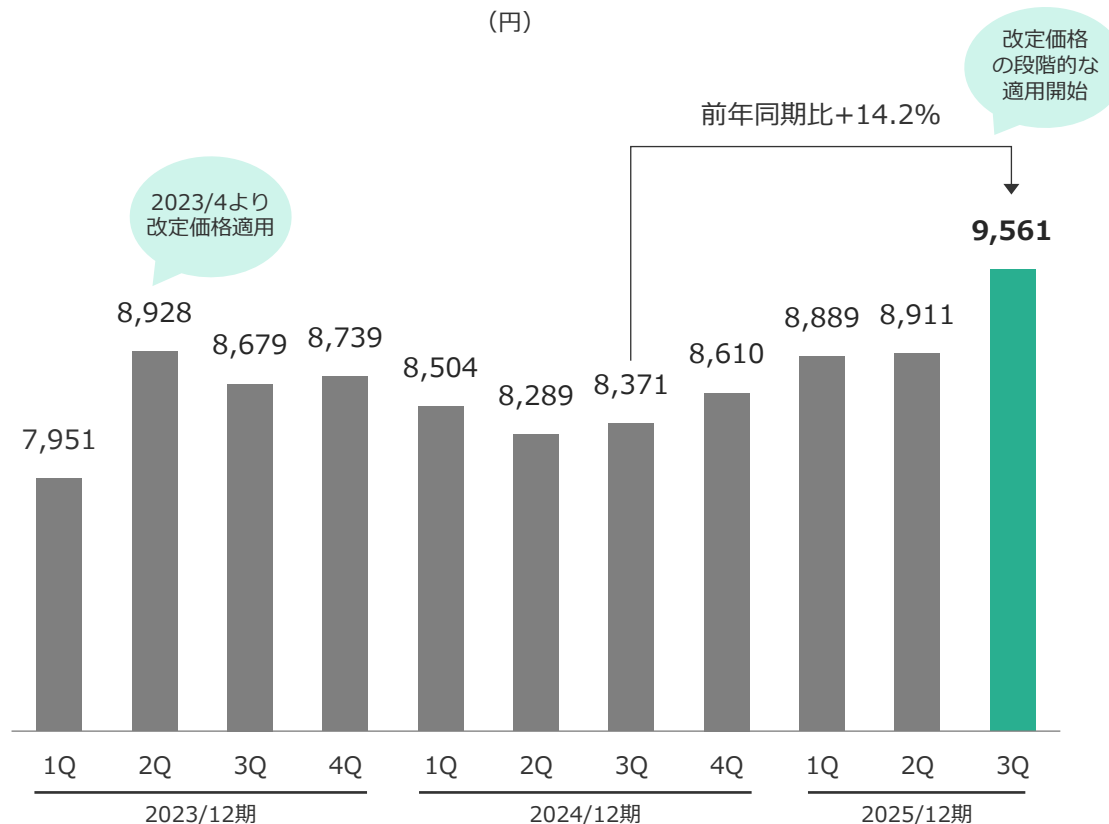
※2 実働会員の関連会社支援先（会員数、実働会員数には含まれていない）

事業KPI②

- 1時間当たりの平均稼働単価は、価格改定※1の適用により9,500円台に大幅上昇
- 稼働率は、価格改定に伴い既存顧客への影響緩和のため稼働時間調整が発生し、2Q比で低下。来期以降は適正範囲に改善する見通し

シェアード社員の稼働1hあたり売上高

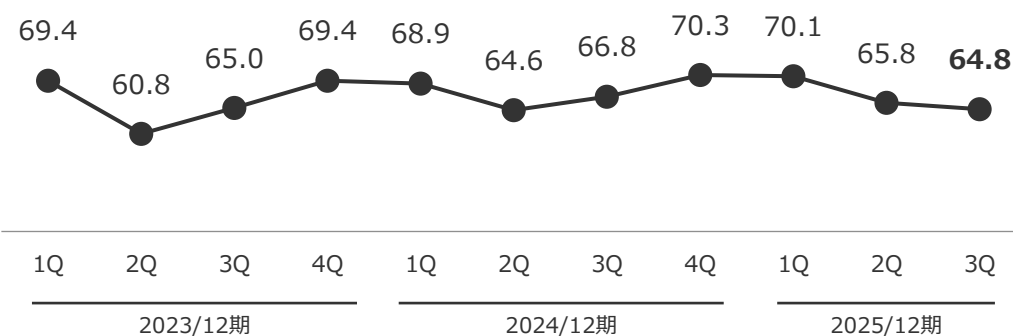
(円)



稼働率の推移

(%)

※適正稼働率は70%程度



人材関連

定着率

(2025.3Q)

90.3%

男女比

(2025.3Q)

62.7%

男性

37.3%

女性

※1 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40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
- 人員増加による人件費の増加や採用活動費用や教育研修費等の増加で販管費は増加したものの、増収効果や粗利率の上昇により吸収し、161百万円の増益

増収要因

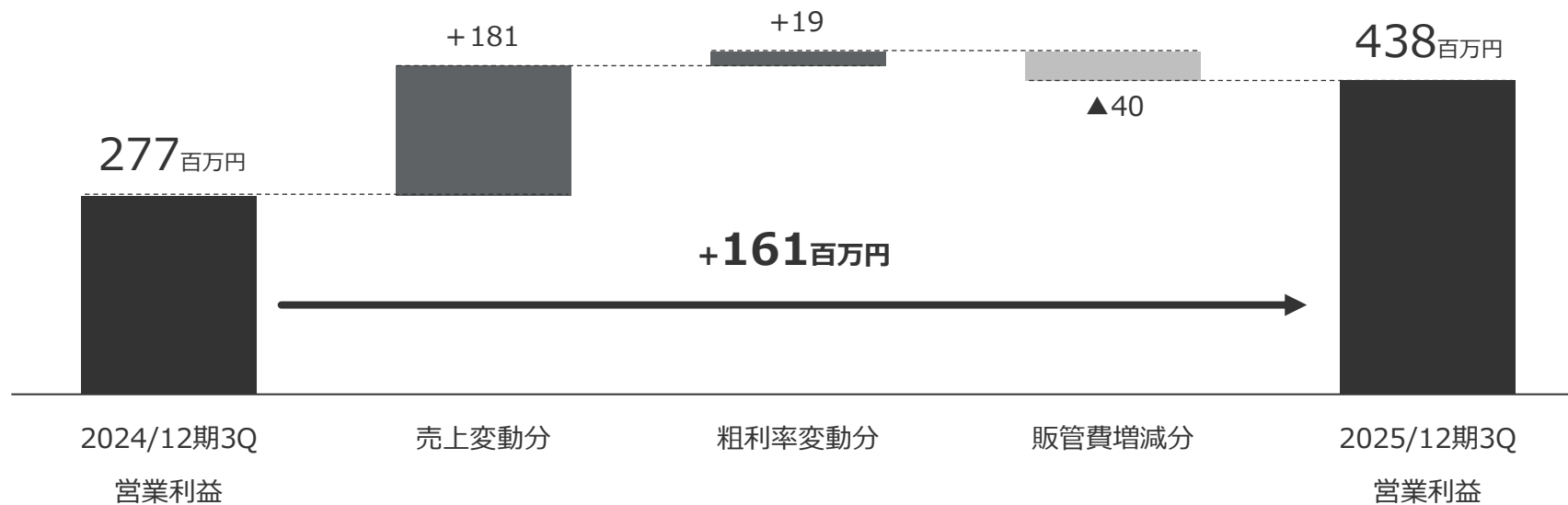
- ・ シェアード社員増加による売上増加
- ・ 価格改定の適用による売上増加
- ・ 内製開発の案件増加による売上増加
- ・ ITインフラの立上げによる売上増加

粗利率上昇要因

- ・ 価格改定の適用による原価率の低下
- ・ スkillレベルの上昇による稼働単価の上昇

販管費増加

- ・ 人員増加による人件費の増加
- ・ 採用活動費用や教育研修費用の増加



B/S

- 実質支援社数の増加により契約負債、現金及び預金が増加
- 期末賞与及び経費の支払いにより未払金が減少
- 自己資本比率は、7割前後で推移

(百万円)

科目	2024/12期末	2025/12期3Q末	前期末差
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	2,701	2,797	+96
売掛金	3	0	▲ 3
流動資産合計	2,739	2,843	+103
固定資産			
有形固定資産	82	72	▲ 10
無形固定資産	160	128	▲ 31
投資その他の資産	96	91	▲ 5
固定資産合計	339	292	▲ 47
資産合計	3,079	3,135	+56

(百万円)

科目	2024/12期末	2025/12期3Q末	前期末差
負債の部			
流動負債			
未払金	197	71	▲ 126
契約負債	571	699	+127
流動負債合計	1,003	971	▲ 32
固定負債			
固定負債合計	34	12	▲ 21
負債合計	1,037	983	▲ 54
純資産の部			
株主資本合計	2,041	2,152	+110
純資産合計	2,041	2,152	+110
負債純資産合計	3,079	3,135	+56

2. 2025/12期の見通し

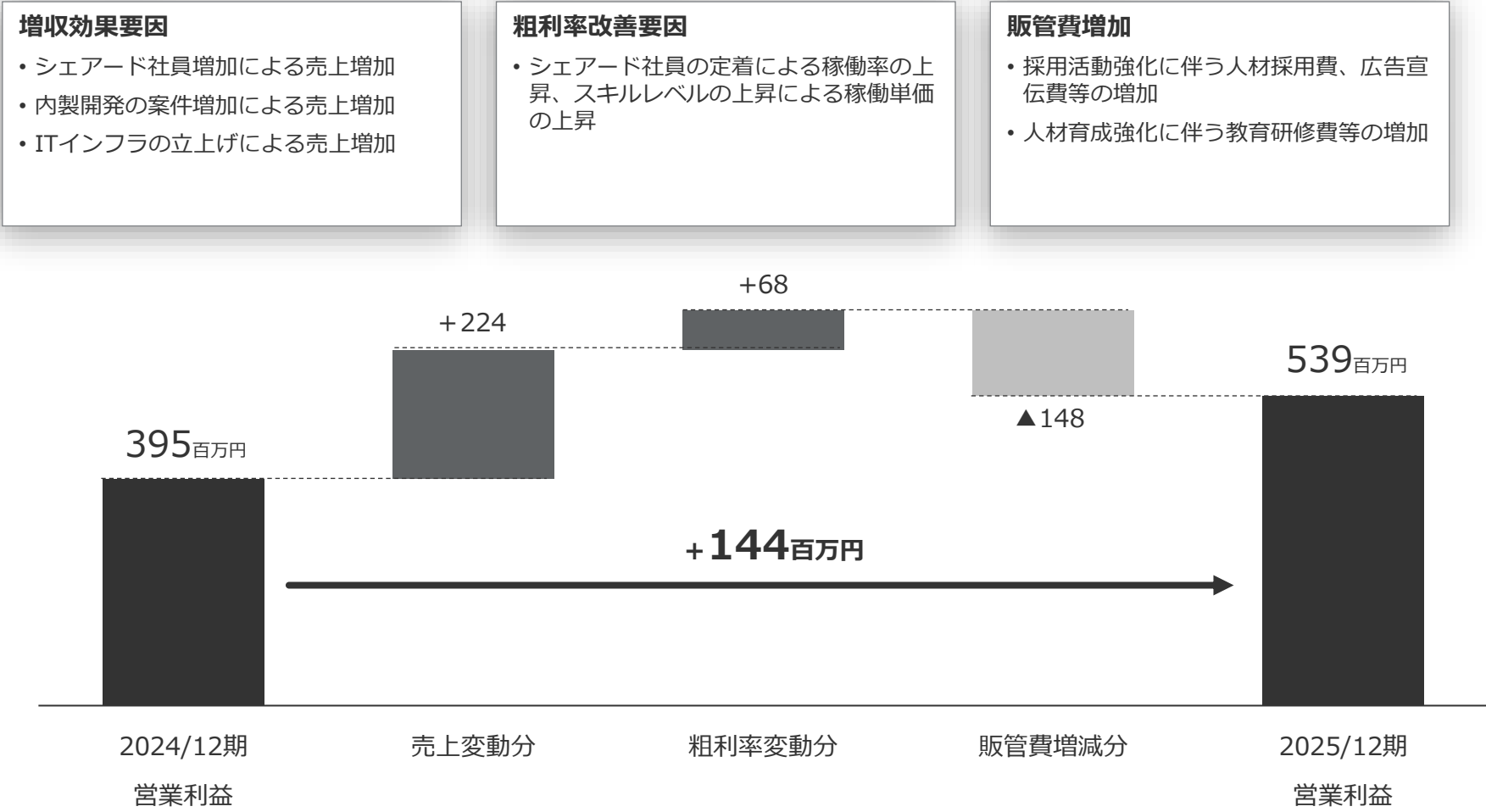
2025/12期見通し

- 期初予想から変更なし。採用活動の強化を継続し、ITインフラの立上げや若手社員の戦力化、稼働率上昇により、16%増収を予想
- 経営の合理化・業務の効率化により、営業利益、経常利益で増収率を上回る増益率を目指す
- 前期の吸収合併による特別利益96百万円の消滅により、当期利益は微増益に留まる見通し

		2024/12期 実績		2025/12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		2,967	100.0	3,449	100.0	+16.2	-
	情シス総合	2,804	94.5	3,083	89.4	+9.9	▲5.1
	内製開発	162	5.5	225	6.5	+38.9	+1.0
	ITインフラ	—	—	140	4.1	—	—
売上原価		1,588	53.5	1,777	51.5	+11.9	▲2.0
売上総利益		1,379	46.5	1,671	48.5	+21.2	+2.0
販売管理費		983	33.1	1,132	32.8	+15.1	▲0.3
営業利益		395	13.3	539	15.6	+36.5	+2.3
経常利益		411	13.9	542	15.7	+31.7	+1.8
当期純利益		384	13.0	392	11.4	+2.2	▲1.6

営業利益の増減要因見通し

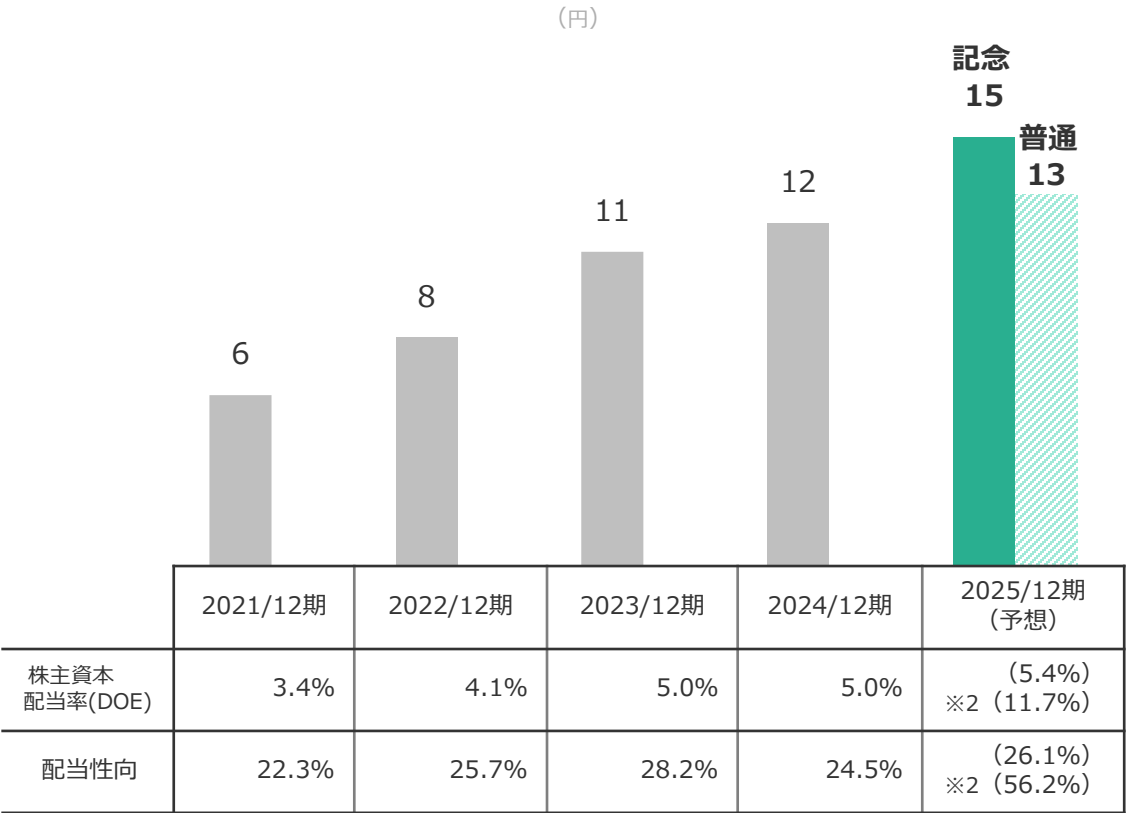
- ITインフラの立上げや若手社員の戦力化により、大幅増益を見込む
- 引き続き新卒採用及び中途採用の強化を進めており、採用関連費用、教育関連費用の増加は継続



株主還元と中期の投資の考え方

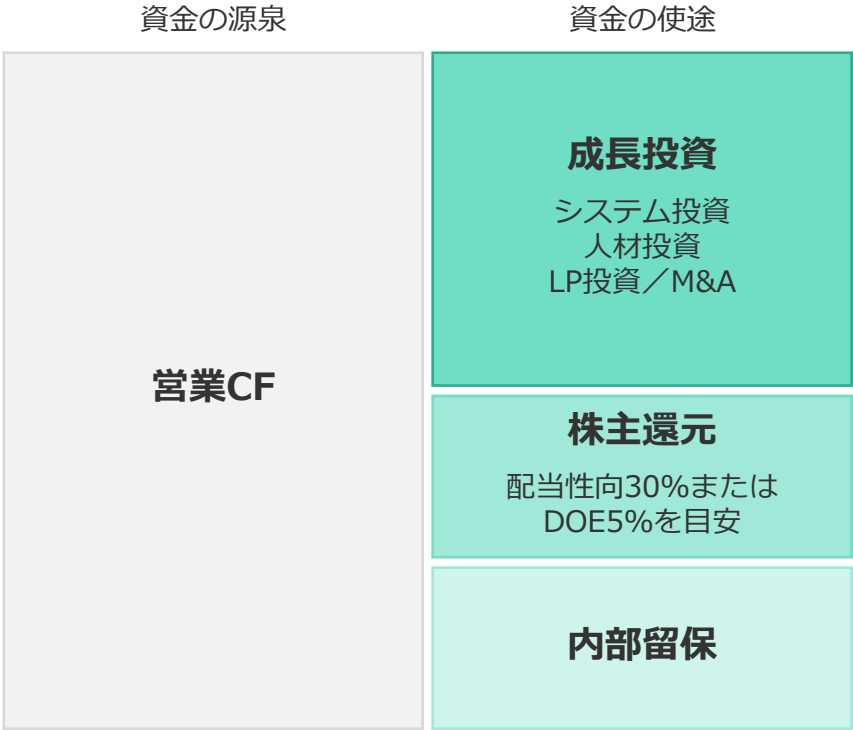
- 2025/12期の期末配当金は、普通配当 1 円増配の13円を予想、創業20周年記念配当15円※1を中間配当として実施
- 株主還元については、当社の業績、財政状態および将来の事業展開等を総合的に勘案しながら、配当性向30%を目標に株主資本配当率（DOE）5%を目安として安定的な配当を継続して実施。創出したキャッシュはシステム投資や人材投資等の成長投資を中心に、株主還元は機動的に配分

配当金※1の推移



※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（予想）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

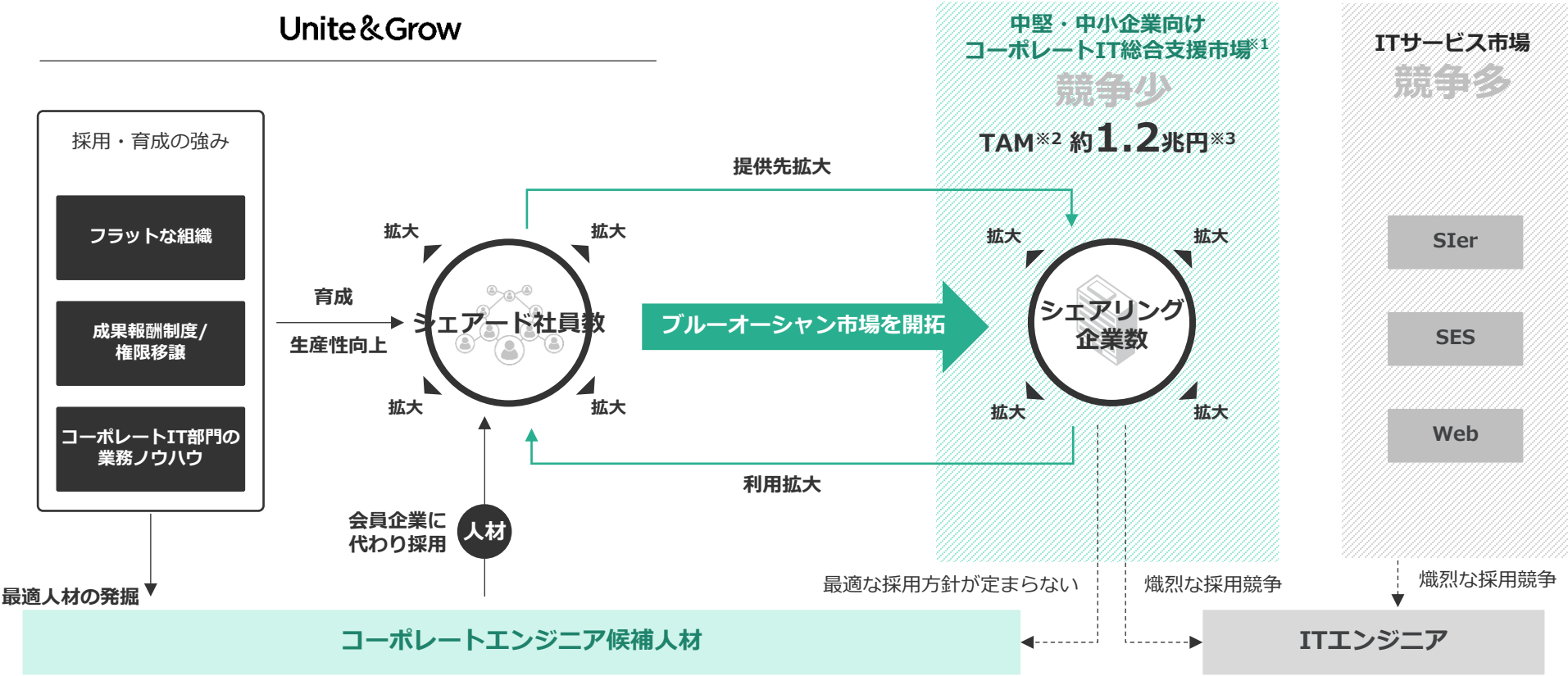
キャッシュアロケーション



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業務の総合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、全国の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



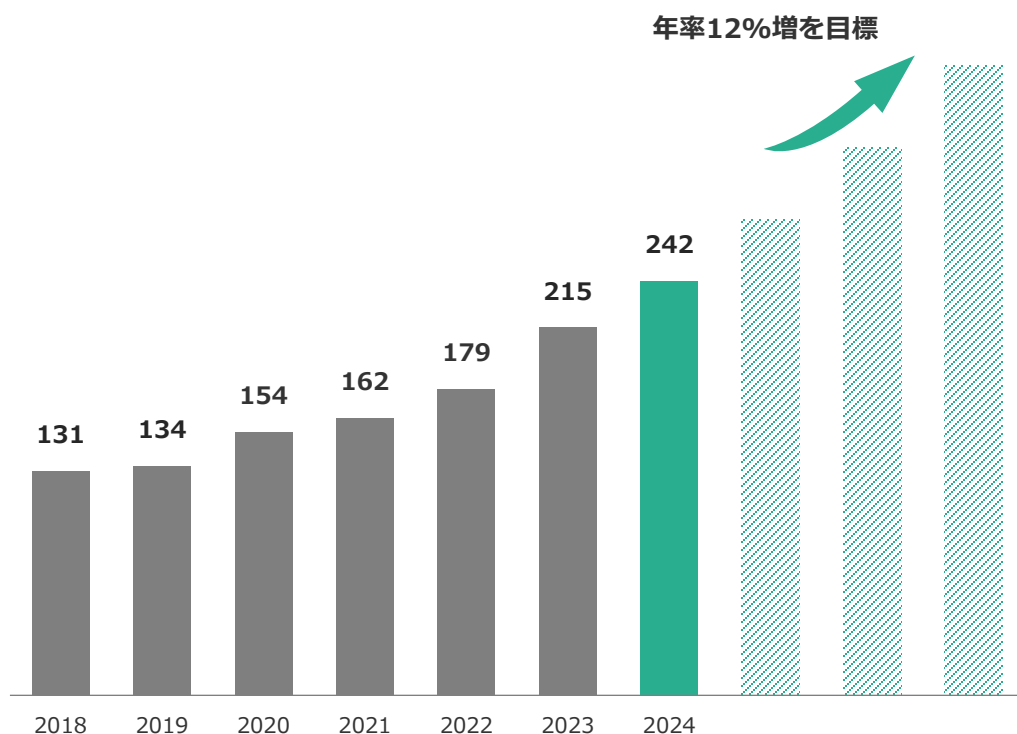
(*)1 当社の造語。
(*)2 TAMとは、Total Addressable Marketの略称。
(*)3 2025年2月14日時点での推計。
当社サービス対象顧客数（総務省令和3年経済センサス）×シェアリング指標×シェアード社員一人あたり売上高により算出。
(9.8万社 × (3.52人÷3.35社) × 12.2百万円≒1.2兆円)

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

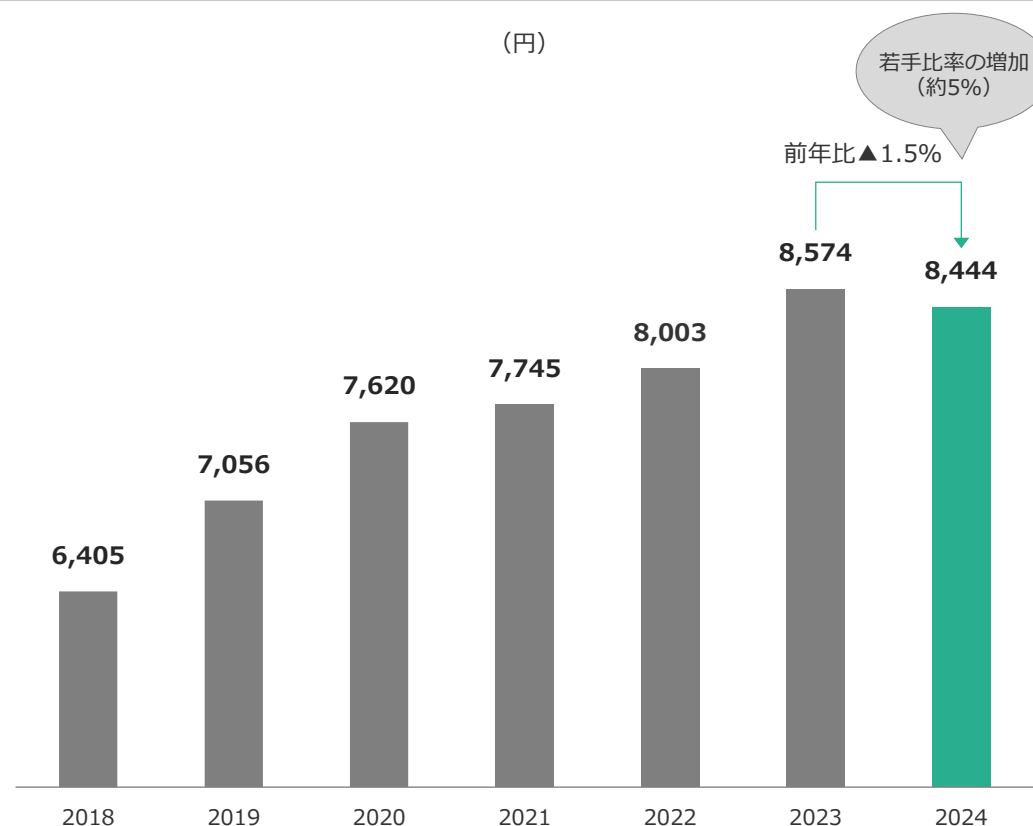
シェアード社員の推移と増加方針

(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業務総合支援
市場での収益化

01 選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

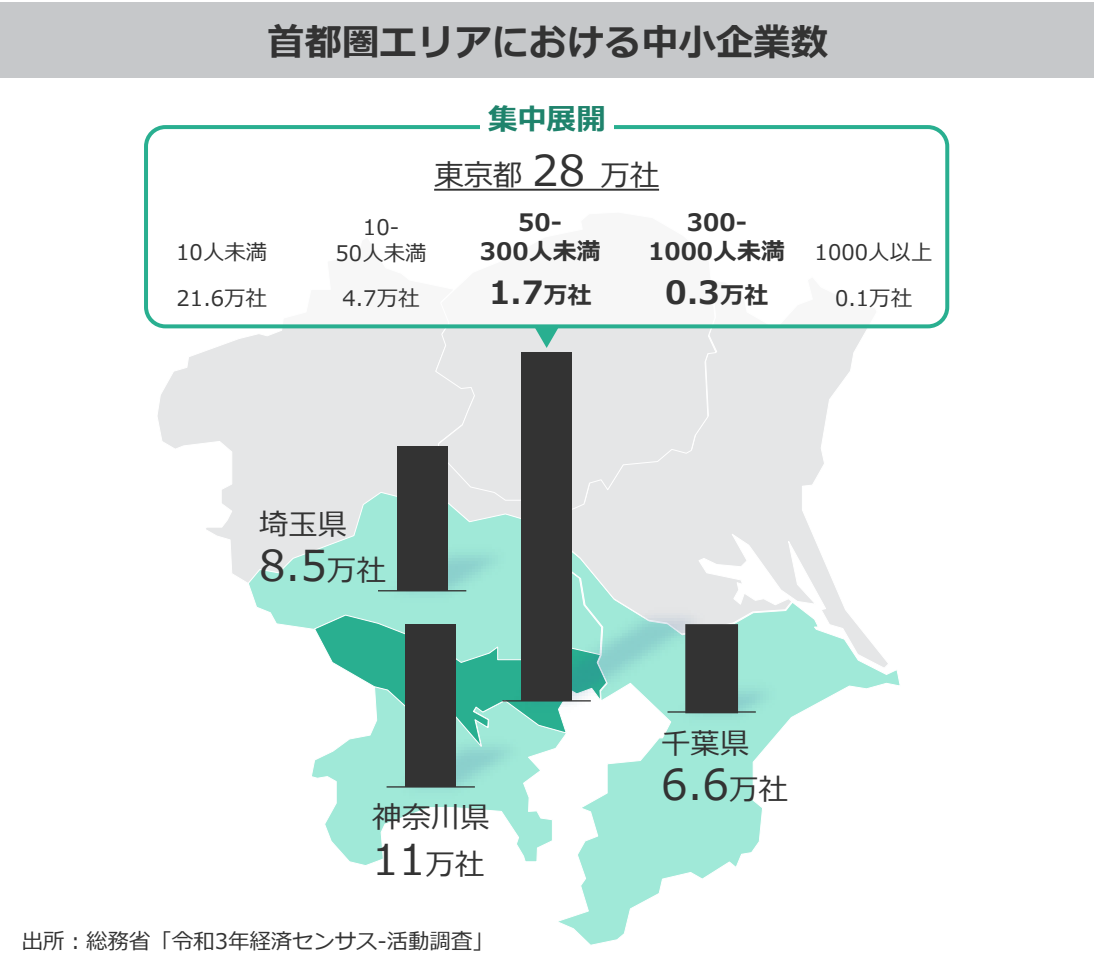
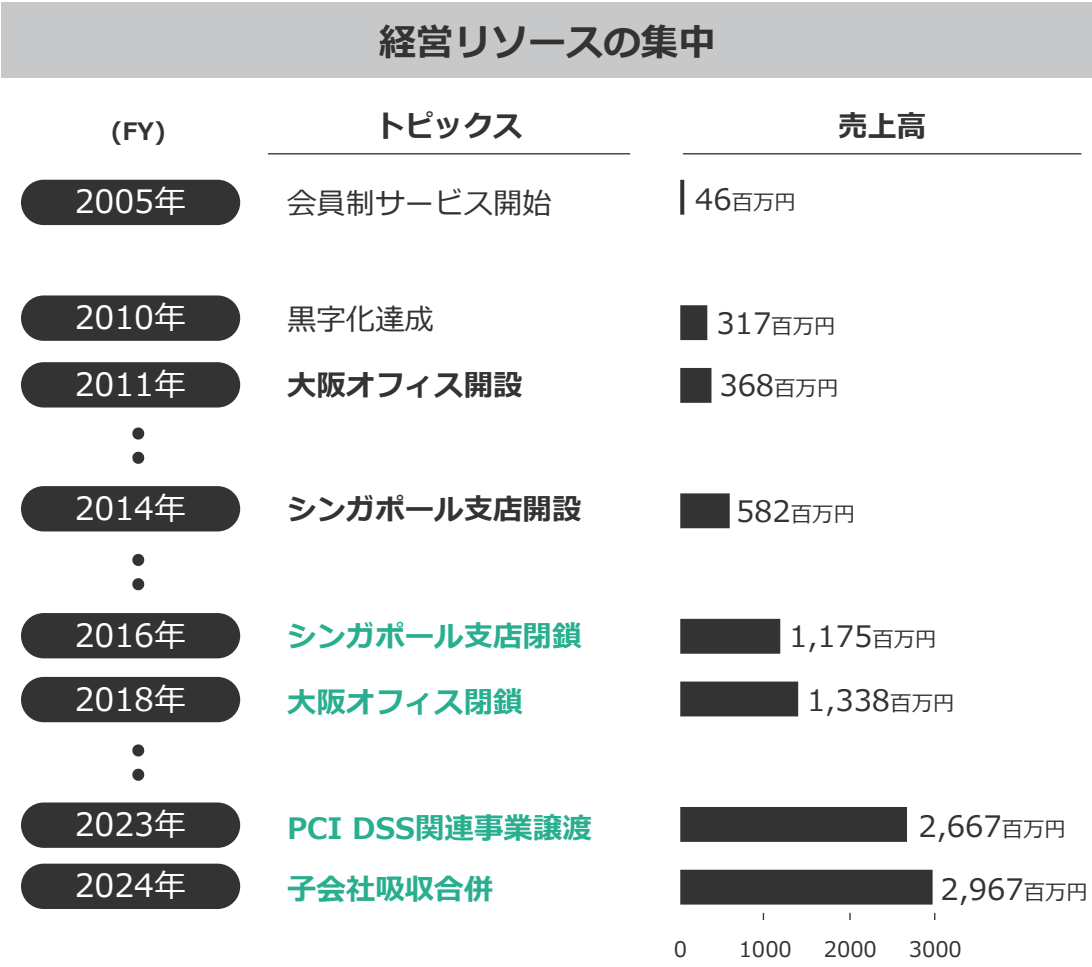
02 分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

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

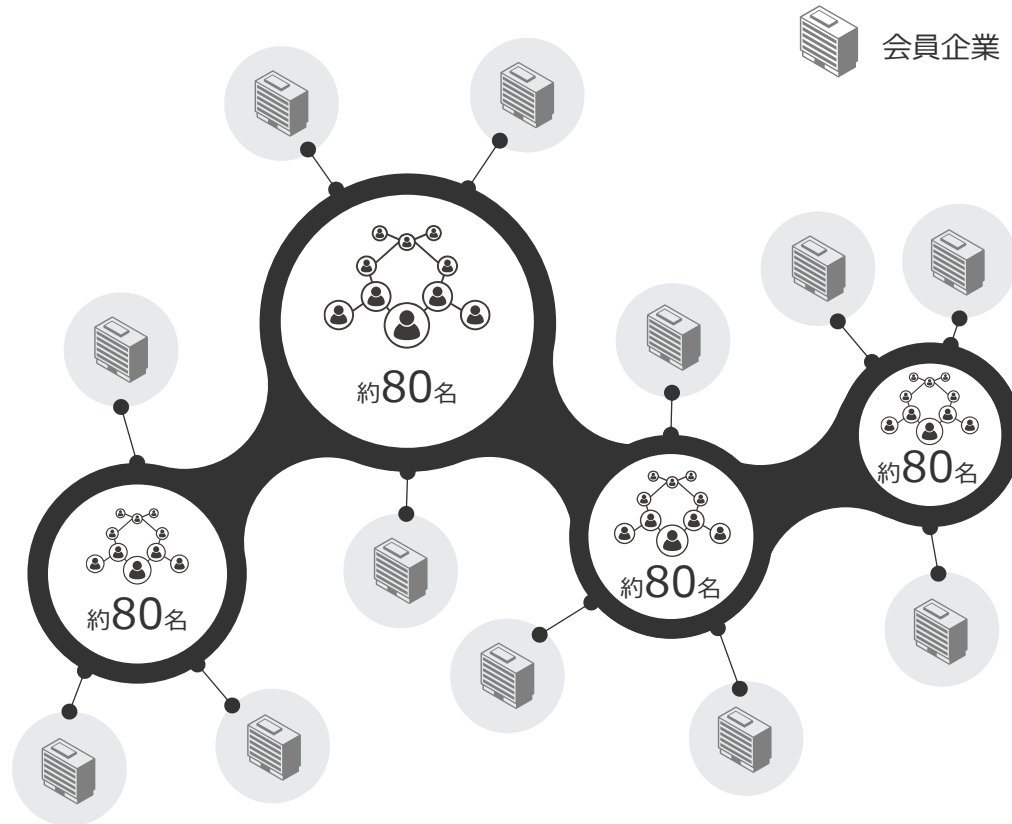
- 50名～1,000名の成長企業にターゲットを絞り、事業基盤拡大の実現を目指す
- 首都圏エリアの顧客獲得ポテンシャルは特に大きく、当面は集中的な展開により成長を加速



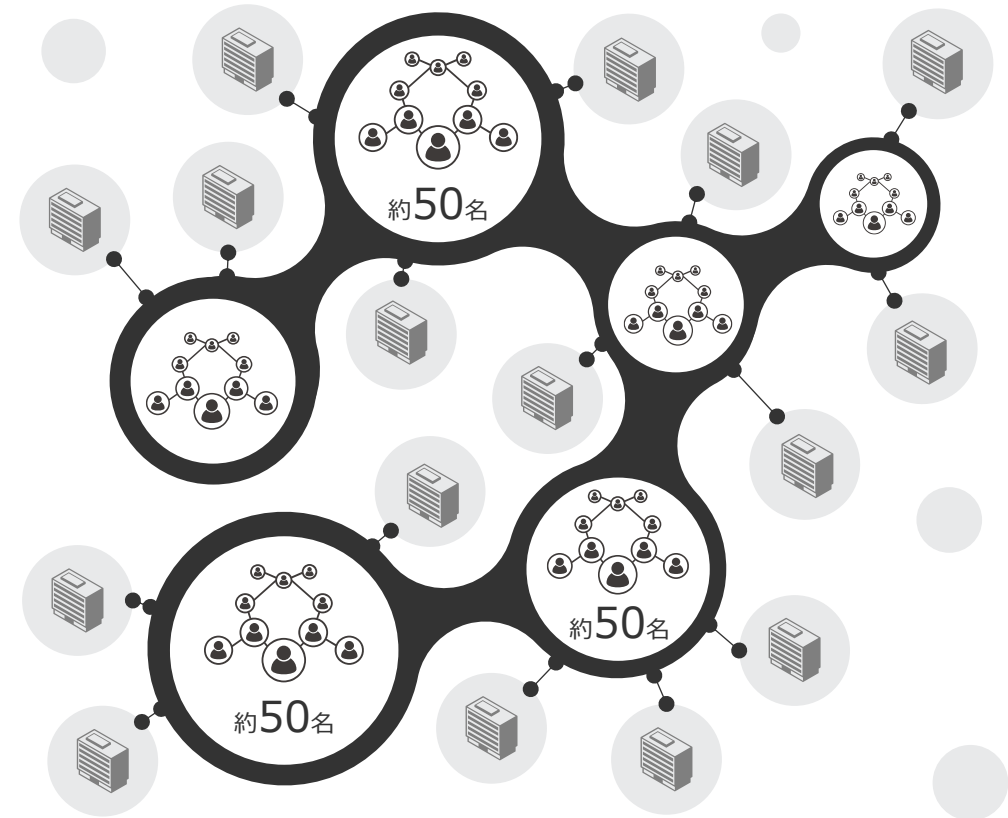
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 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

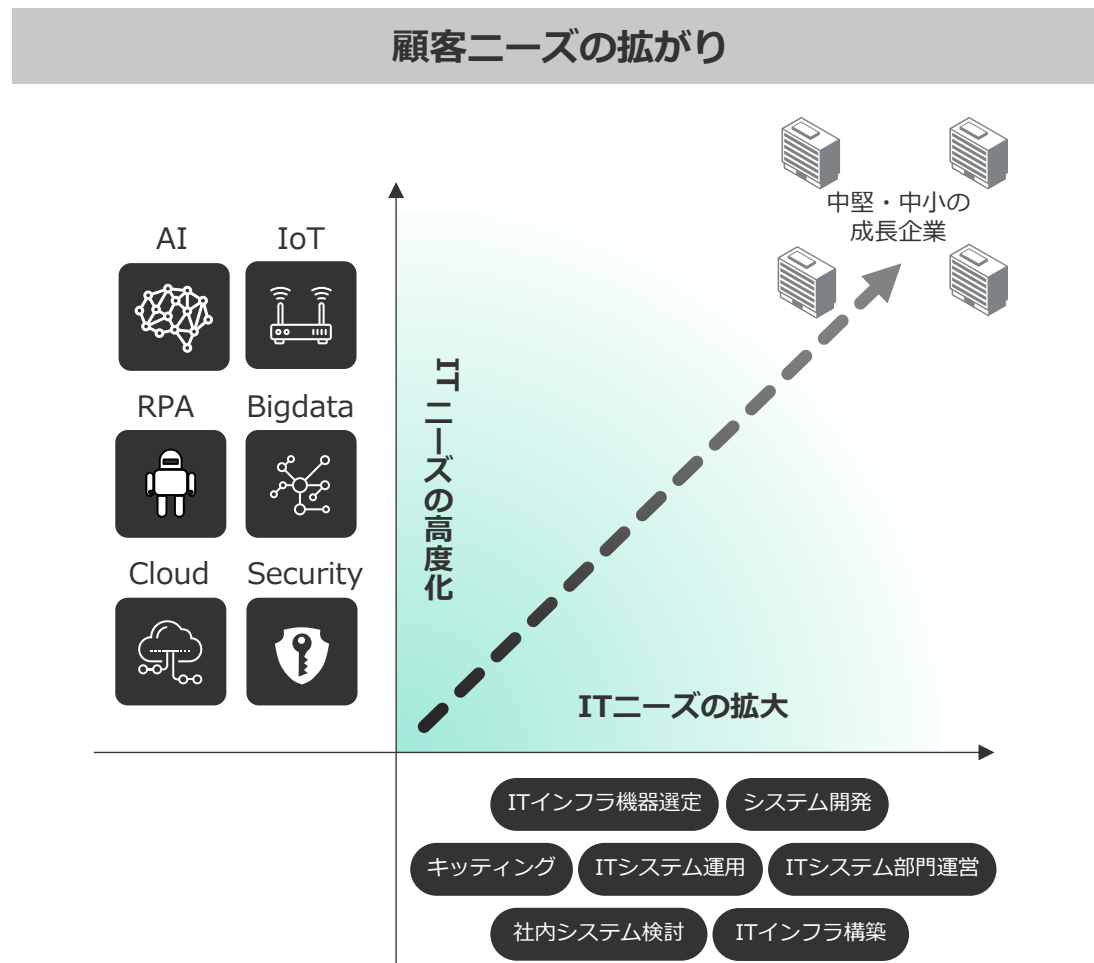
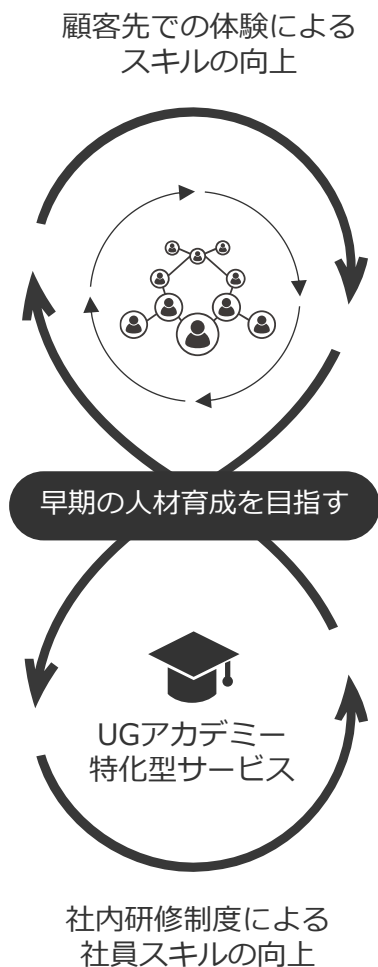


FY2025~



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



ノウハウの深化：従業員の育成実績

- FY2024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、L2からL3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」の体系化が進み、コーポレートエンジニアとしての必要なノウハウ育成が加速

スキルレベルの変化実績※1（FY2024）

スキル レベル	従業員構成比		変化率
	1月時点	12月時点	
L1	17.1%	6.1%	▲11.0
L2	37.3%	42.1%	+4.8
L3	28.5%	33.3%	+4.8
L4	11.8%	13.2%	+1.3
L5	4.4%	4.4%	—
L6	0.9%	0.9%	—

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

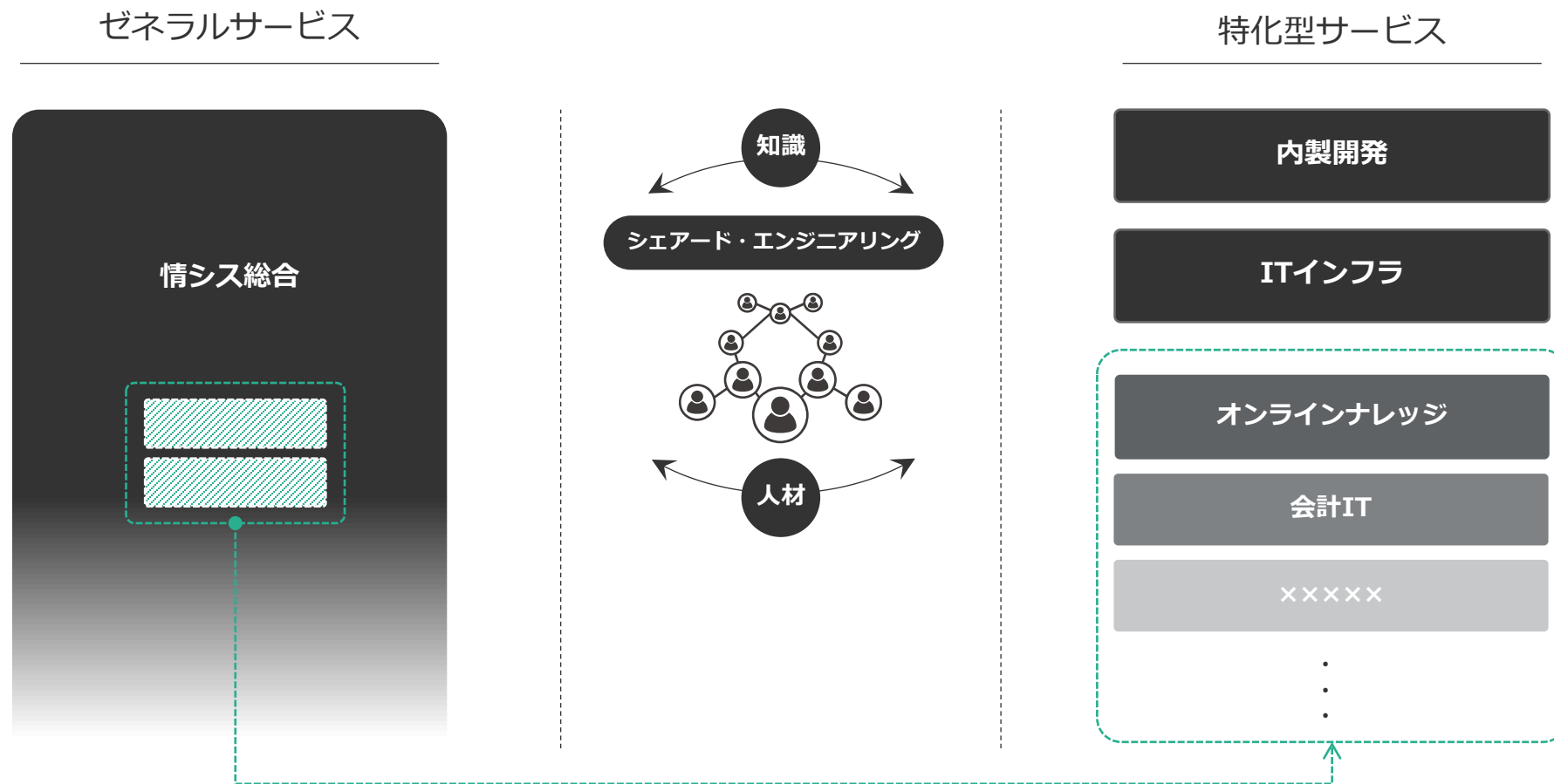
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※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



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

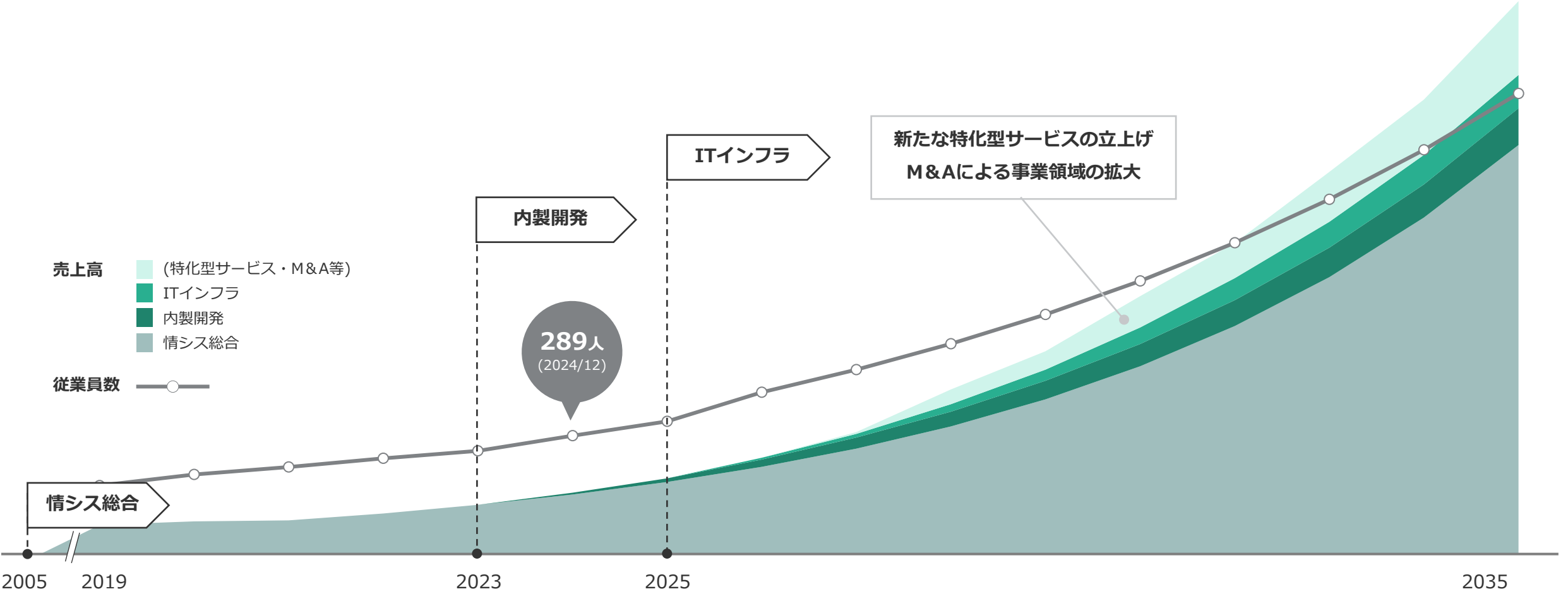
中長期の成長戦略イメージ

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

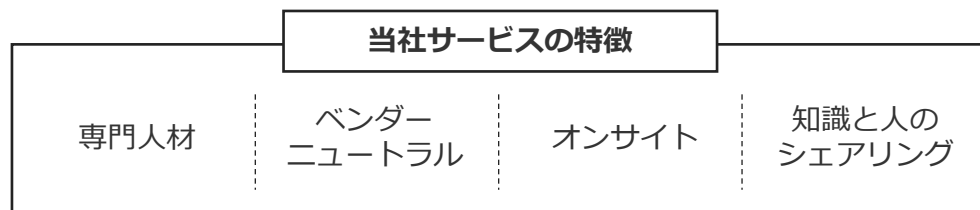
04

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

ハードスキル

- 中堅・中小企業のコーポレートIT部門で必要とされる技術や経験を数値化

23項目

ソフトスキル

- コーポレートIT部門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	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

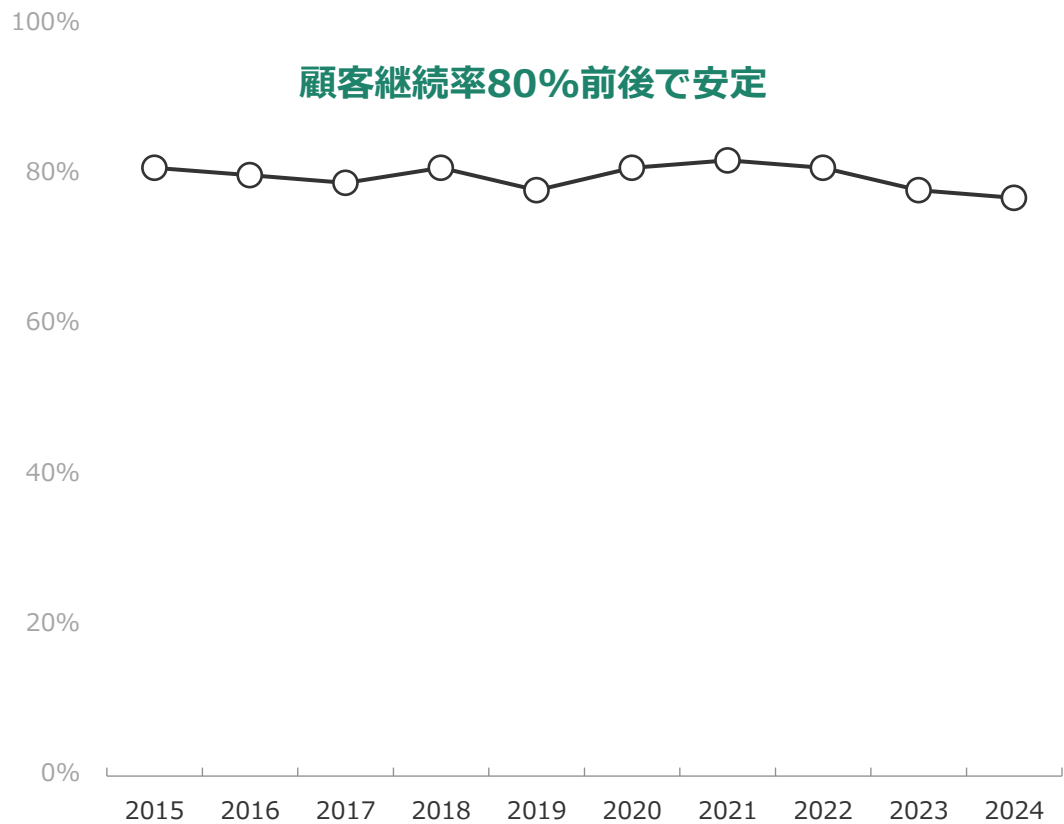
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		2024年7月-10月 (約4ヵ月間)	▶ 2024年11月-2025年1月 (約3ヵ月間)	▶ 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	・ 中期経営計画に基づくIT戦略の立案 ・ 経営陣への提案		L6-C 20h/月	L6-C 4h/月
	・ 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
	・ 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
	・ 基幹システムのリプレイス検討 ・ 業務フローの整理			L3-B 80h/月
	・ ヘルプデスク ・ IT資産管理 ・ ドキュメント作成	L2-B 30h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/月
備考		・ 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点を評価され受注	・ 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	・ 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

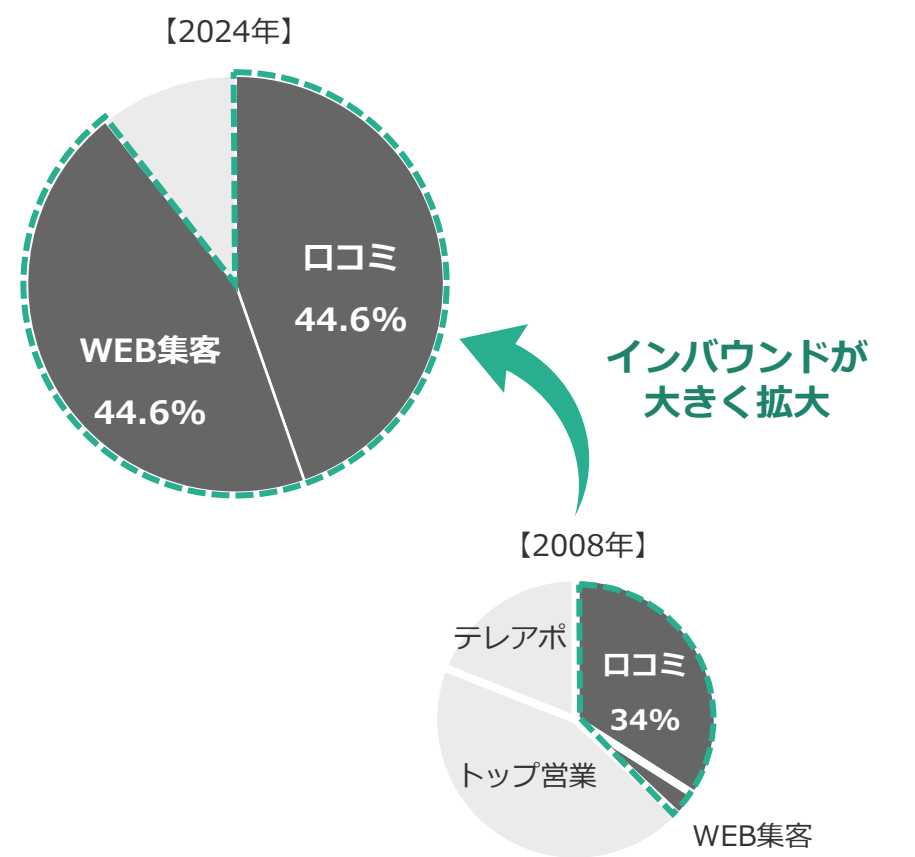
顧客への最適化（4/4）：高い継続率とインバウンド受注

- 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※



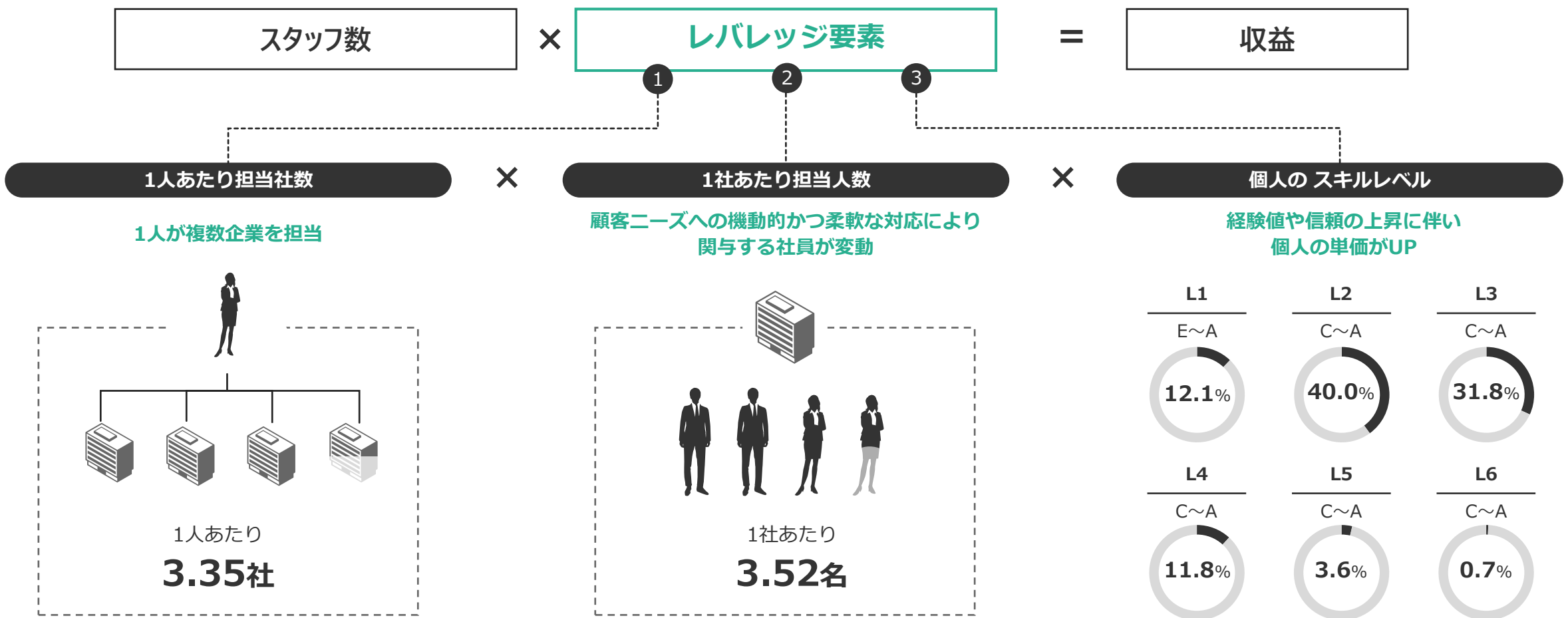
顧客獲得チャネル



※ 年間顧客継続率とは、取引開始から13ヵ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）

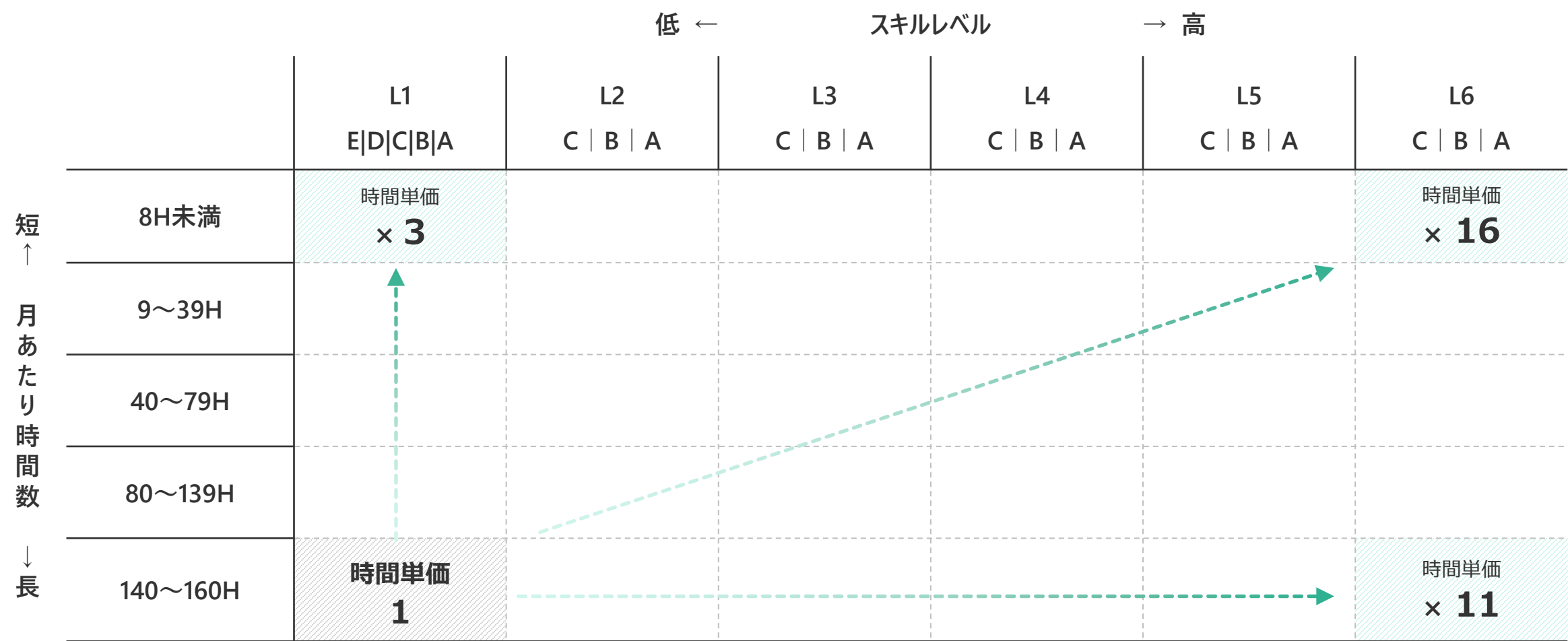
収益モデル (1/3)

- 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



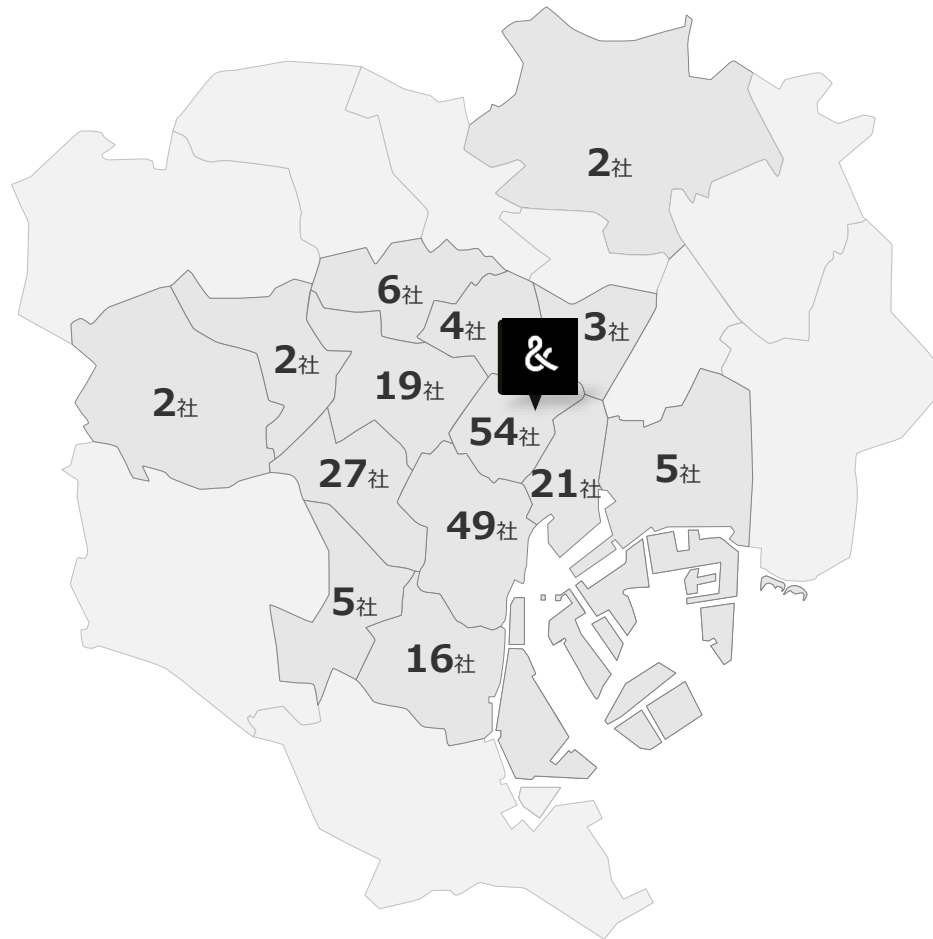
収益モデル (2/3)

- 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対応します）



効率的な事業展開

(2024/12月期)

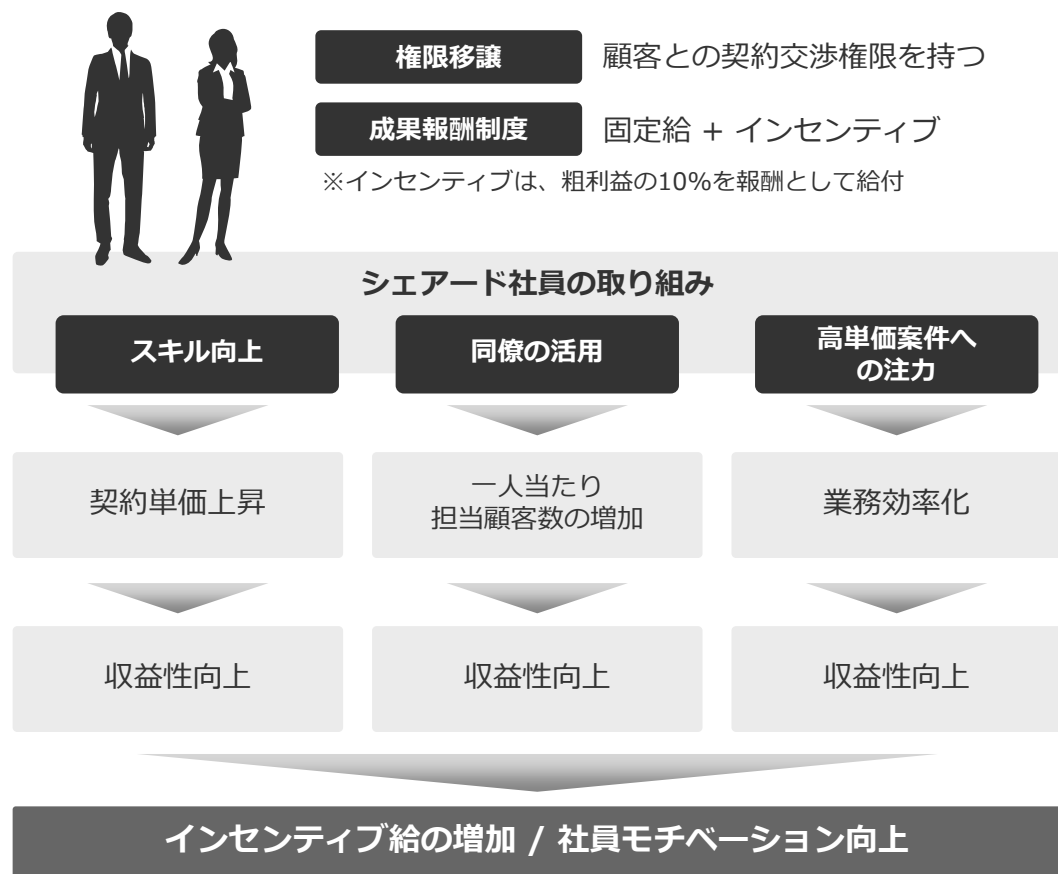
Door to Door 50分圏内

実働会員 244社

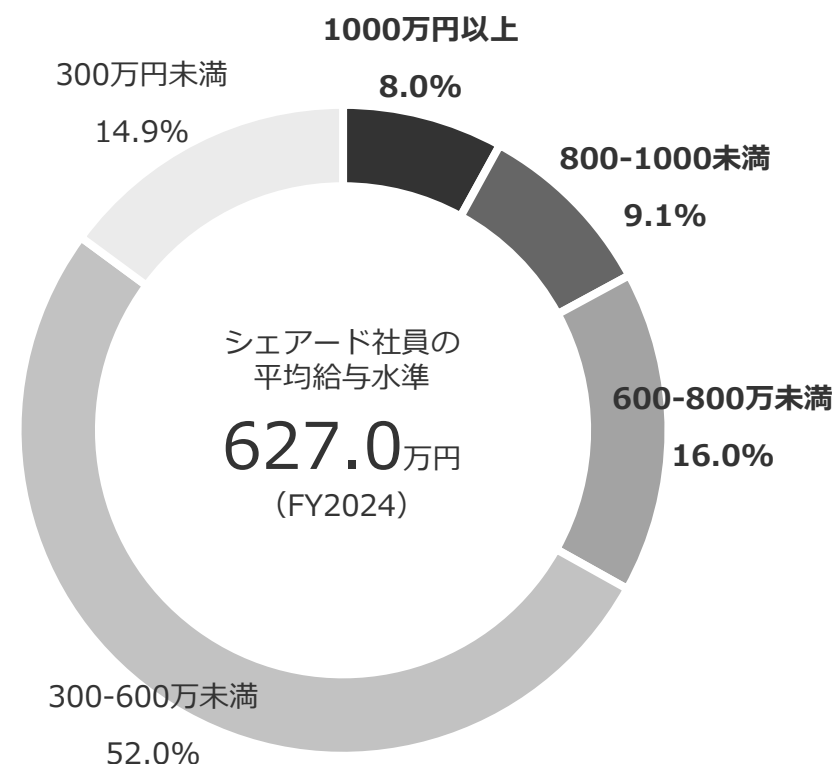
権限委譲と現場主義による高い社員モチベーション

- 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



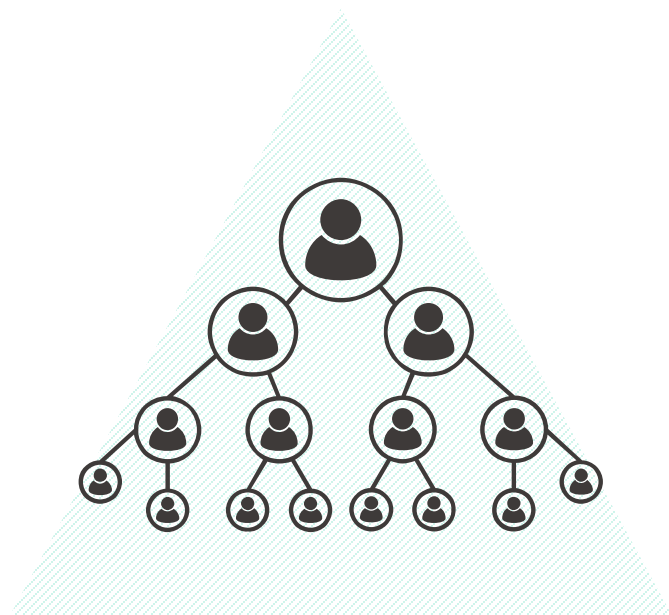
平均給与水準と社員の給与ウェイト



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

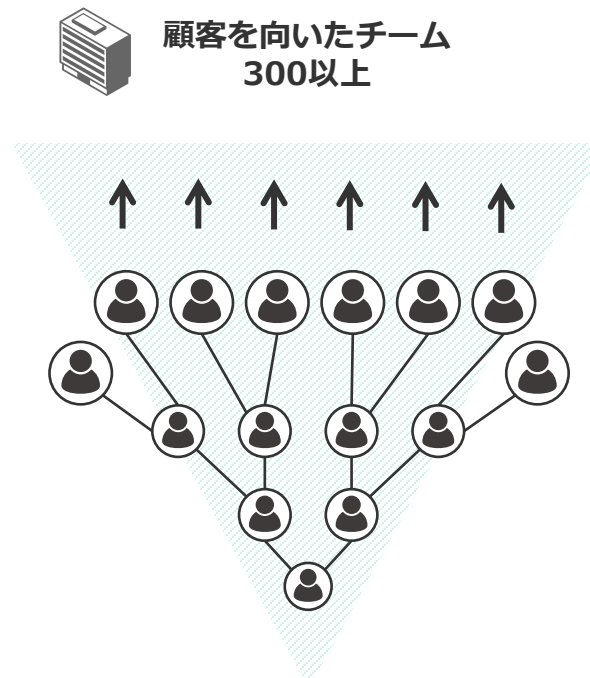
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、
「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

管理体制



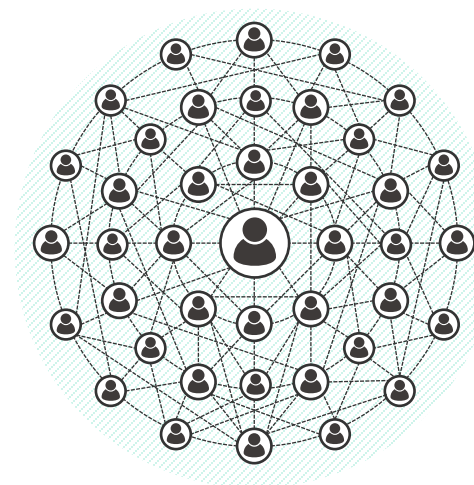
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

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、2025年11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、変更するものではございません。