2025年12月期決算説明資料

2026年2月　東証グロース 4486

Unite&
Grow

Agenda

01 | 会社概要 3

02 | 2025/12期決算について 14

03 | 2026/12期の見通し 22

04 | 成長戦略 26

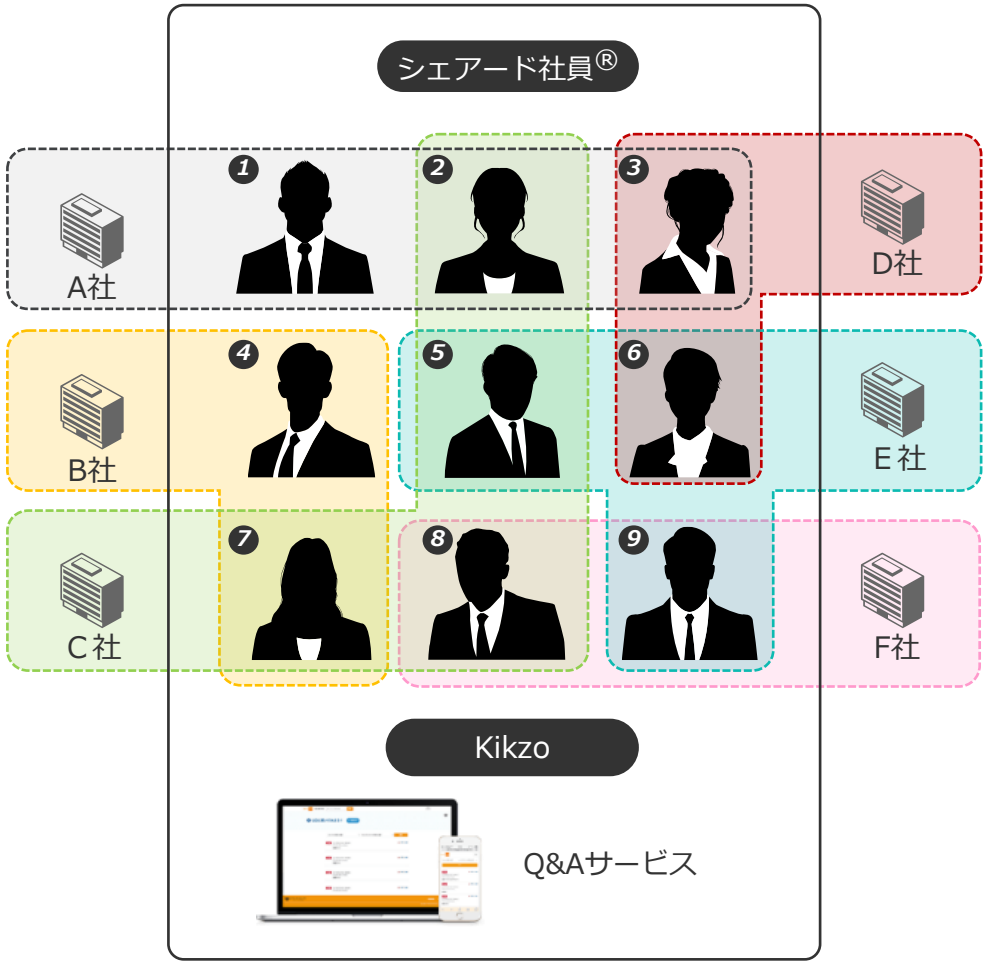
Appendix 36

1. 会社概要

Unite&Grow
ユナイトアンドグロウ株式会社

ユナイトアンドグロウとは？

■ 日本の99.7%を占める中堅・中小企業が抱える「DX・IT人材不足」の深刻な社会課題に対し、「シェアード社員®」という独自モデルで解決する参入障壁の高い高収益・ストック型のサービスを提供



✓ IT人材不足という社会課題に正面から向き合う

✓ 派遣や請負・SESなどではない、第三の選択肢

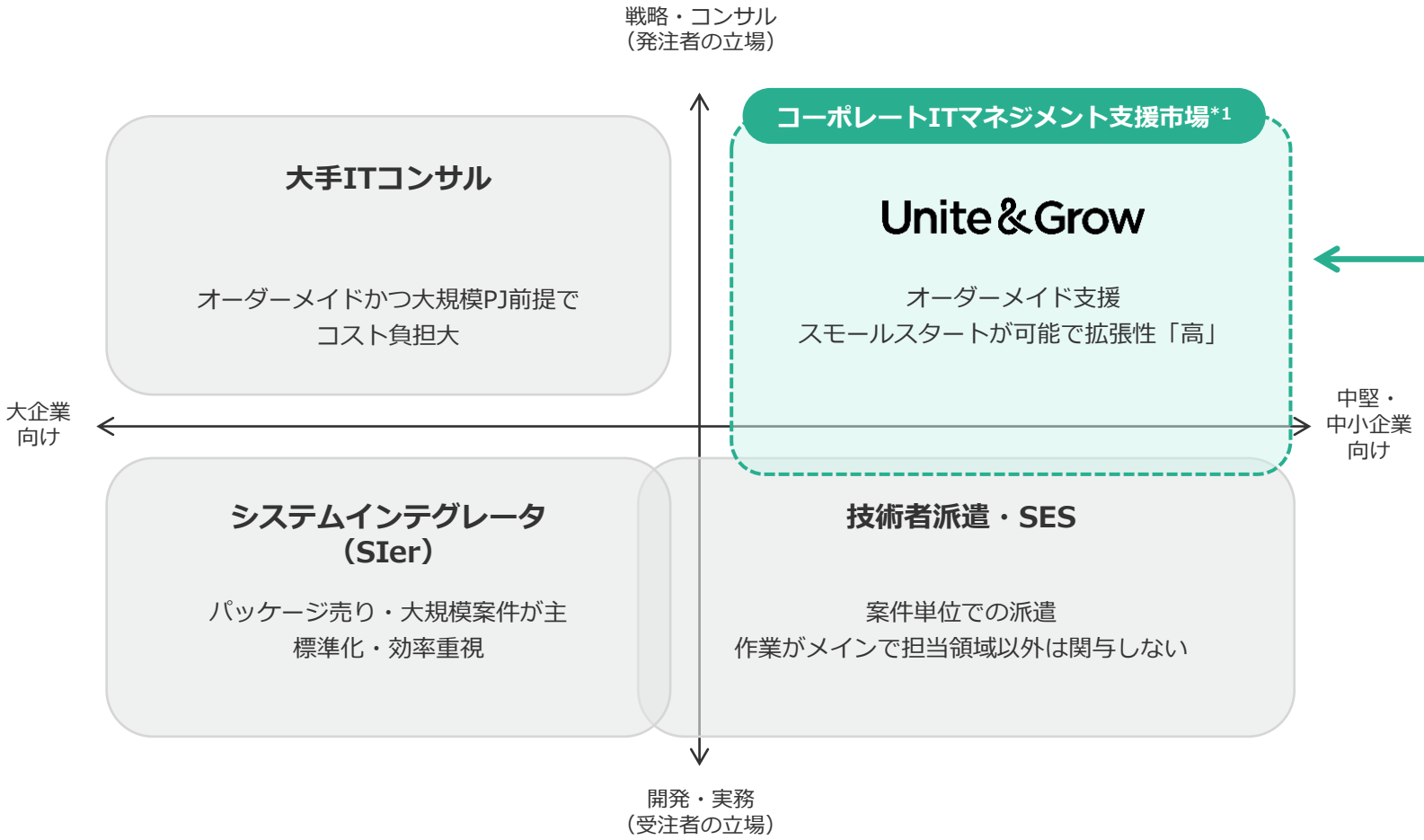
✓ 顧客とともに知識を蓄積して共有（シェア）する

中堅・中小企業のコーポレートIT全般の人と知識をシェアすることで支える日本で唯一のシェアード・エンジニアリング*1カンパニー

（*1）限りある人的資源や知的資源を、オープンかつ安全に共有する当社独自の技術

なぜ競合がなく、成長が続くのか

- 当社は中堅・中小企業向けに特化し、発注者の立場でサービスを提供する独自のポジションで事業を展開
- 大手ITコンサルは大規模プロジェクトがメインであり、中堅・中小企業の予算感では利益が出にくいため、参入メリットが極めて低い
- 技術者派遣・SESは案件内容や範囲が定められており、IT全般のマネジメントに携わる当社の柔軟なサービスの代替となるのは難しい



当社の優位性

現場主義によるノウハウの集合体

顧客ごとの業務・IT知見が社内に蓄積

オーダーメイド支援ゆえの非スケーラブル性

価格競争・大量展開が成立しない

エンジニア×顧客＝ネットワークの集合知

▼

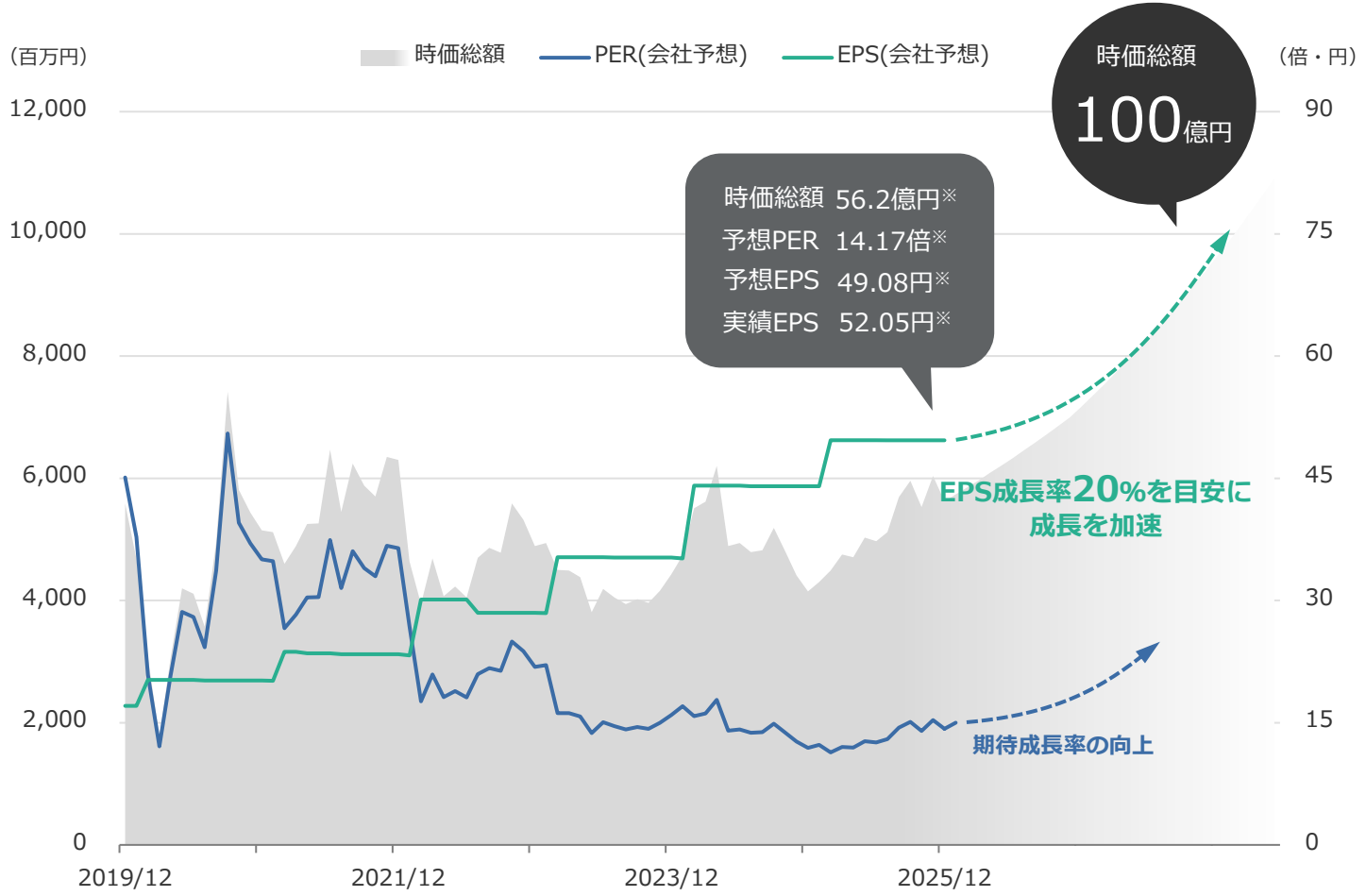
他社が簡単に参入できない
ブルーオーシャン市場で
競争力あるポジションを確立

（*1）　当社の造語。

時価総額100億円を意識した成長戦略

■ 業績拡大に伴いEPSは成長しているものの、PERは2021年12月以降低下。期待成長率を高めることが課題

■ シェアード社員のサービス品質をより一層深化させ、既存サービスの高付加価値化、M&Aを含めた新サービスの立ち上げを推進し、EPS成長率を高めることにより期待成長率の向上を図る



※ 時価総額、予想PER、予想EPSは2025年12月30日時点、実績EPSは2025/12期実績

時価総額＝EPS×PER

■EPSが伸びる構造

EPS成長の構造的要因

- ✓ エンジニア稼働率の継続的改善
- ✓ ナレッジ蓄積による生産性向上
- ✓ 高付加価値領域への支援拡張
- ✓ 固定費増を上回る売上成長

■PERが見直される条件

PER再評価の根拠

- ✓ 10年連続増収増益の成長実績
- ✓ 高い再現性と顧客継続性
- ✓ 明確な参入障壁（人・知・ネットワーク）
- ✓ グロース市場上場維持基準への対応

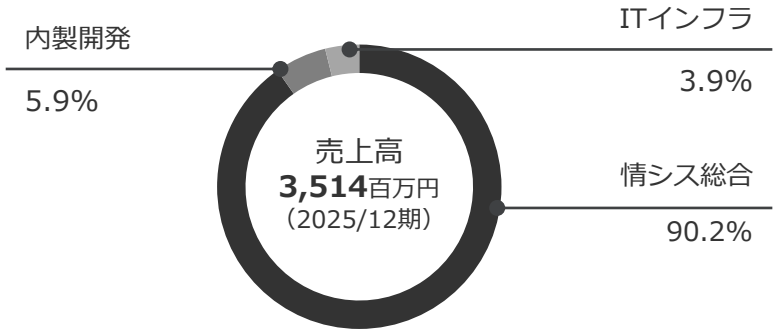
会社概要

■ 当社は「中小企業を内側から元気にして社会の役に立つ」という志により、2005年2月に創業
■ 人的資源・知的資源をオープンかつ安全に共有する「シェアード・エンジニアリング」と呼ぶ、独自のノウハウを磨く
■ コーポレートIT全般のマネジメントを「シェアード社員®」としてサービス提供

基本情報

会　社　名	ユナイトアンドグロウ株式会社
設　　立	2005年2月
代　表　者	代表取締役社長　須田 騎一朗
事 業 内 容	コーポレートITのマネジメント支援事業 （コーポレートエンジニアのタイムシェア「シェアード社員」）
従 事 者 数	327名※1（2025/12）

サービス別売上高



サービス

[主幹となるサービス]

情シス総合

コーポレートITを総合的に支援

⋮

[情シス総合を基盤にした特化型のサービス]

内製開発	ローコード開発ツールを活用した 各種社内システムの内製開発を支援
ITインフラ	サーバーやネットワーク等 ITインフラ構築・保守運用を支援
会計IT	経理・経営・販売・労務等の基幹業務 に関するIT基盤の構築・改善を支援

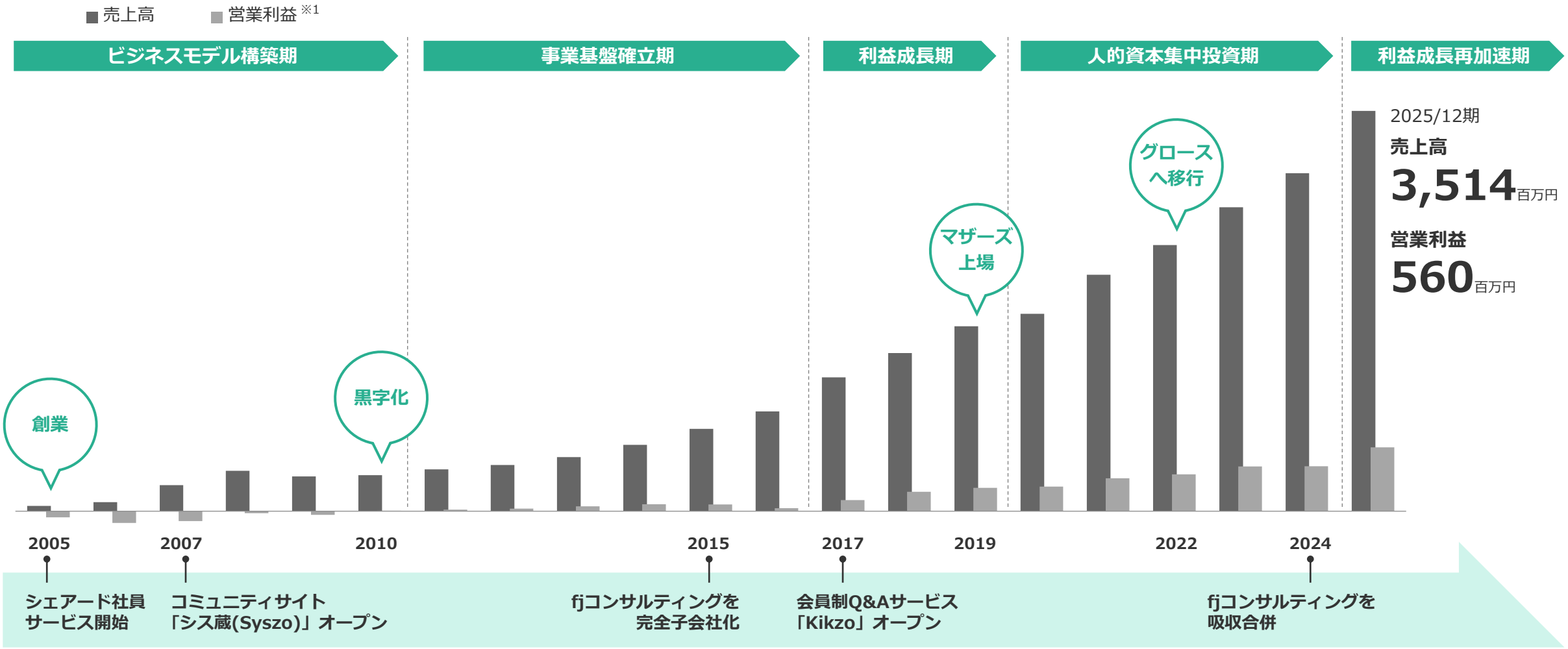
⋮

ITリスクマネジメント

※1 ここに記載する従事者数は、役員・従業員、臨時従業員、業務委託者を含めた、事業従事者の総数です。

会社沿革・業績推移

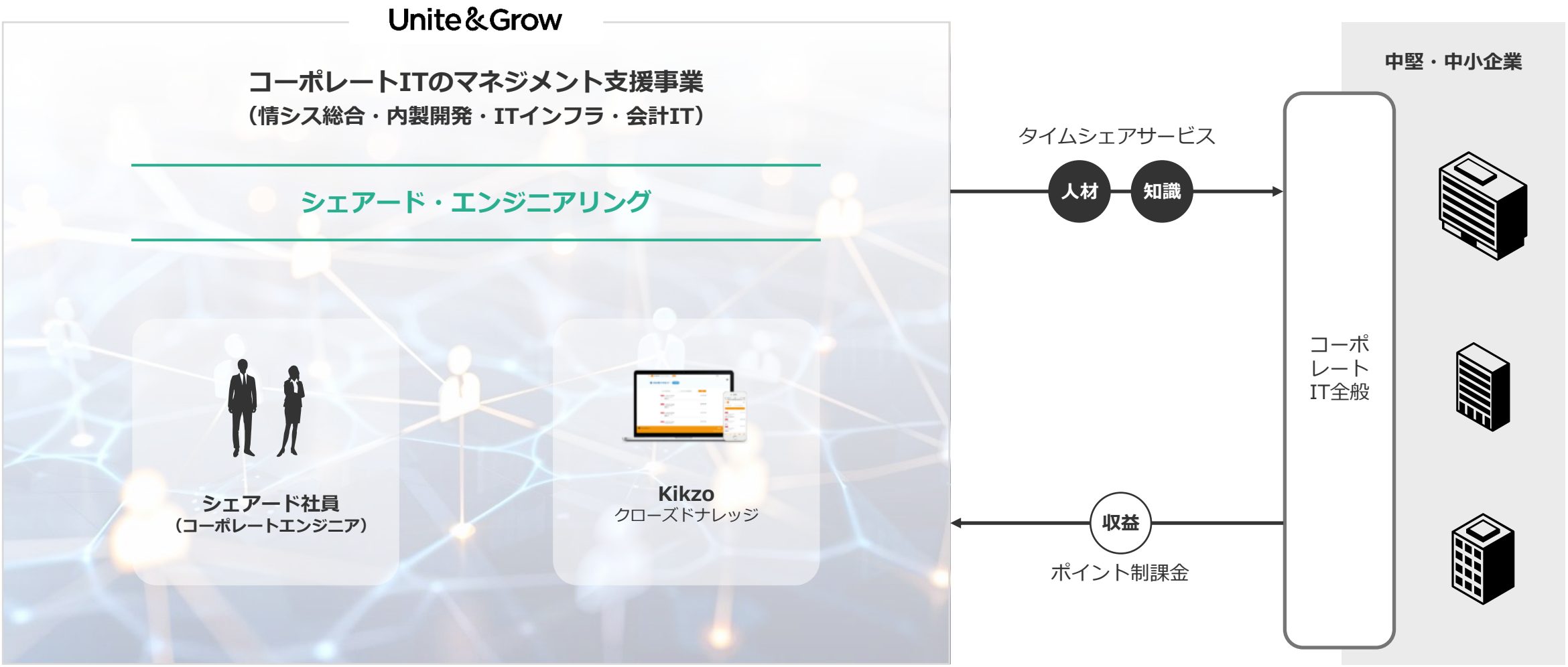
■ 2005年の創業以来、中堅・中小企業（50名～1,000名の成長企業）の顧客ニーズにマッチするサービスを継続的に開発
■ 2010年に黒字化以降、事業基盤を確立し堅調な連続成長を継続



※1　2017/12期～2024/12期1Qは連結決算

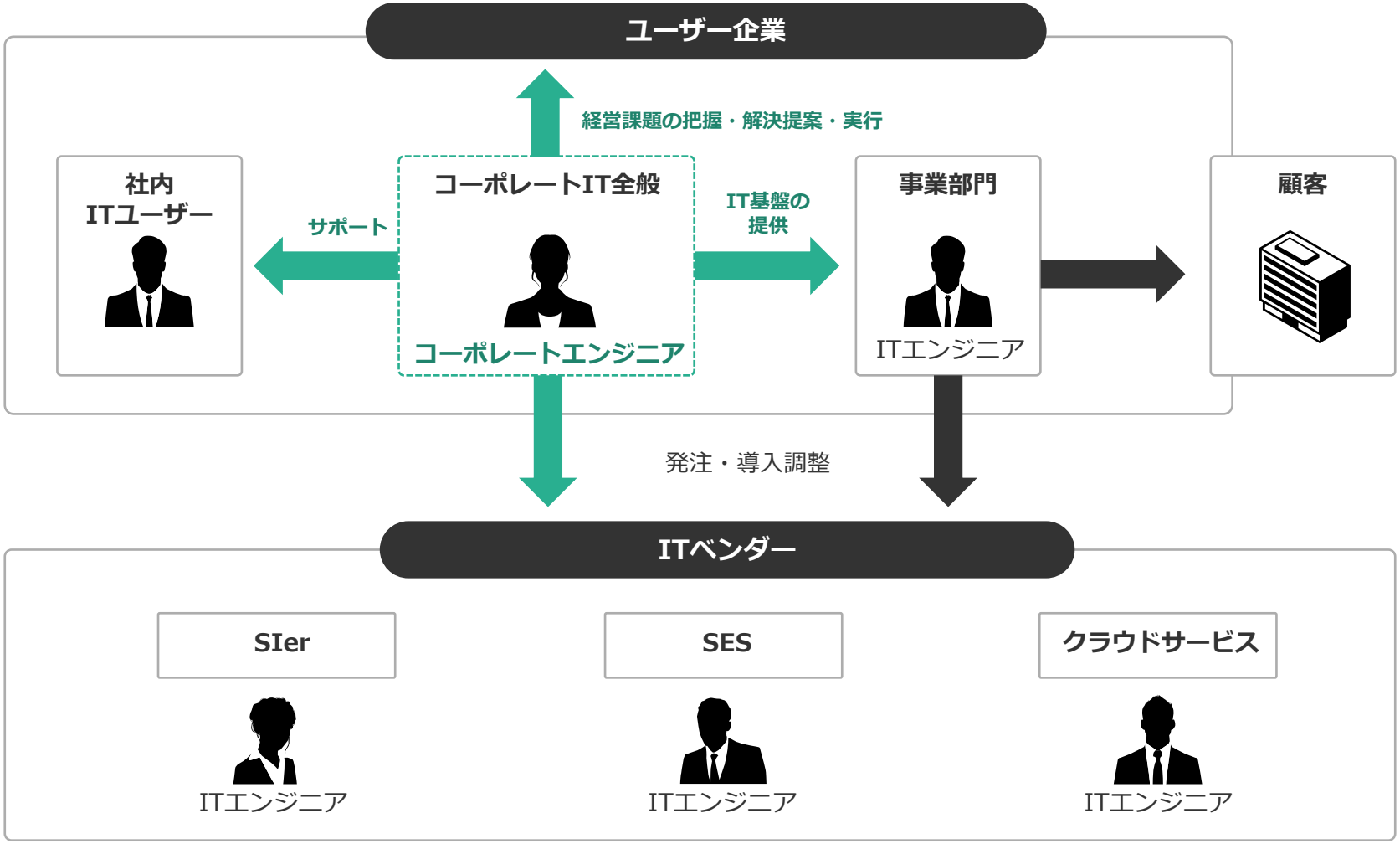
ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

■ ターゲット企業へのサービス提供を通じて、最新の知識やノウハウを循環させることで付加価値を向上
■ 当社の事業は、会員企業向けに時間単位でのサービス利用を中心としたポイント制課金モデルを採用



コーポレートエンジニアとは

■ コーポレートエンジニアは、コーポレートITの利活用を切り口に企業の経営課題を解決する新しい職種
■ 技術者的な側面の強いITエンジニア（SE）とは違い、企業や組織の価値向上をITでマネジメントする専門職



コーポレートエンジニアの主な業務内容

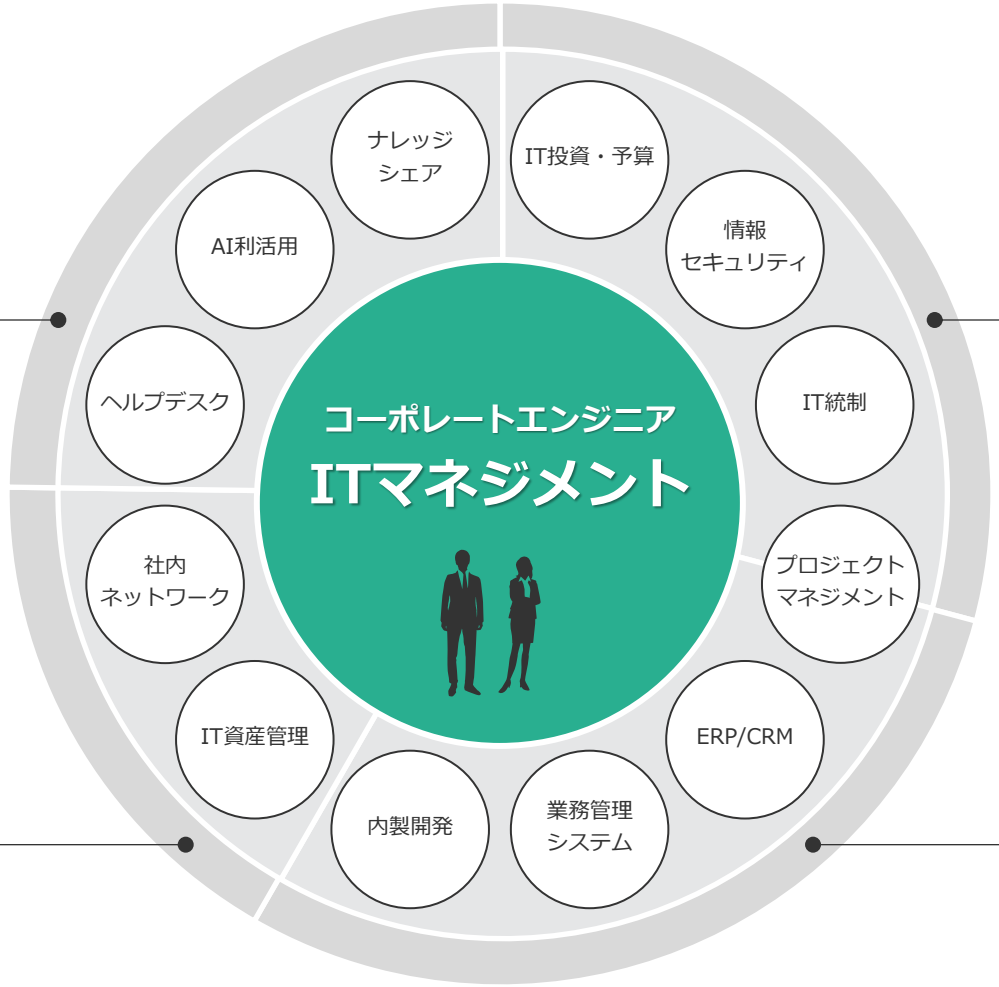
- コーポレートエンジニアは、企業のコーポレートIT全般のマネジメントを通じて、企業の成長を支援する人材
- 従来の情シスや社内SEよりも企業の成長戦略に深く関与し、技術力とビジネス理解を両立させながら、企業の内部から変革を支える重要な役割を担う

ユーザーサポート

社内のユーザー（従業員）からのITに関する問い合わせやトラブル対応、PC・システム設定、アカウント管理等を行い、円滑な業務遂行を支援する業務

システムインフラの整備

PC、サーバー、ネットワーク等、業務を支えるIT基盤全般を構築・管理し、業務効率化と事業継続性を確保



IT戦略の立案

企業の経営戦略や事業戦略に基づき、ITに関わる企画立案を行う。コーポレートIT全般に関する経営層や他部署との連携・コミュニケーションが不可欠

業務システムの導入・運用・保守

業務で利用する各種システムのスムーズな稼働を確保。システムの日常的な運用や、長期的な安定性を保つための保守も行う

ご利用事例

■ 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～
		• コーポレートIT部門の採用難に加え、フレキシブルな稼動対応が可能な点を評価され取引開始	• 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
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	• ヘルプデスク • IT資産管理	1	2	2
	• 情報セキュリティの強化推進 • ITインフラの運用	1	1	1
	• IT戦略の立案 • 経営陣への提案		1	1
	• 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			1
	• 基幹システムのリプレース検討 • 業務フローの整理			1

ITコンサルティングを中堅・中小企業へ

- 当社の事業は、技術者派遣サービスやSESサービスなどと比較されることがあるが、類似点は極僅か。類似モデルは大手企業向けのITコンサルティング会社となり、当社はこれとほぼ同様のサービスを中堅・中小の成長企業向けに最適化させ、しくみを確立
- 中堅・中小企業向けの同サービスは、需要が高いものの収益化が困難であり、同様の専門サービスは現時点で存在していない

他社との違い

	当社	ITコンサルティング会社	技術者派遣会社 SESサービス会社	システムインテグレータ （SI会社）
ターゲット顧客	**中堅・中小の成長企業**	大手・準大手企業	ITの開発現場	大手～中堅企業
契約形態	**準委任契約**		派遣契約 準委任契約	請負契約 準委任契約
稼働の粒度	**時間単位**		月単位	プロジェクト単位
立ち位置	**システム発注者の立場**		開発受注者の立場	
コントロール役	**現場担当者／コンサルタント**		営業	
教育の力点	**IT全般／組織／経営**		技術と技能の向上	
成功のポイント	**コミュニケーション**		スキルマッチ	成果物

2. 2025/12期決算について

Unite&Grow
ユナイトアンドグロウ株式会社

2025/12期決算ハイライト

売上高、営業利益ともに期初計画を達成し、過去最高を更新

前期計上した特別利益96百万円の消滅により、純利益は7%の伸びに留まる

売上高	営業利益	当期純利益
3,514百万円	**560**百万円	**410**百万円
前年比 +18.5%	前年比 +41.7%	前年比 +6.9%
期初計画比 101.9%	期初計画比 103.8%	期初計画比 104.6%

4Qトピックス

- 期末のシェアード社員数は274人となり、前期末比32人の増加
- 実質支援社数は433社となり、前期末比38社の増加
- 1人あたり担当社数は3.25社、1社あたり担当者数3.75社
- 「情シス総合」から「会計IT」を新たな特化型サービスとして2026/12期より開始

P/L

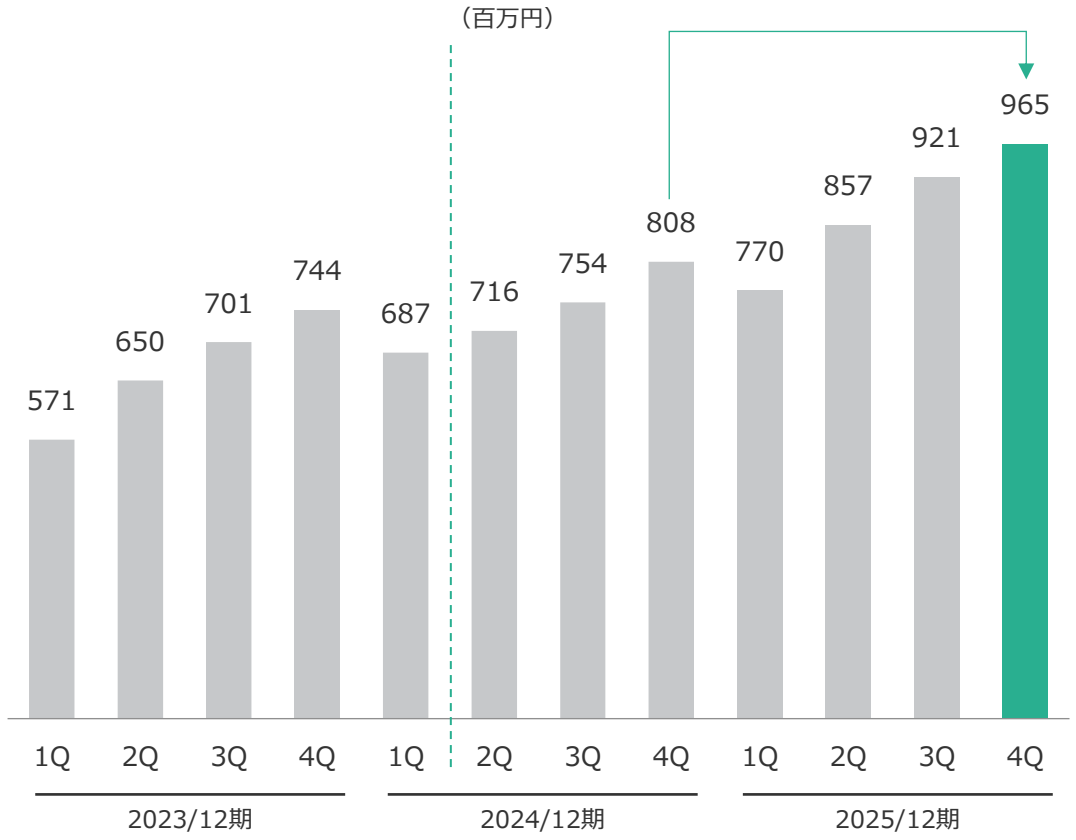
- 売上高はシェアード社員の増加、価格改定の進捗による稼働単価の上昇により前年同期比で18%増収。サービス別では、情シス総合がITインフラを分離したことにより伸び率が13%に留まるが、特化型サービスの内製開発、ITインフラは案件増加により堅調に推移
- リファーラルやアルムナイの増加による採用コストの抑制により営業利益率が上昇
- 前期計上した子会社合併に伴う特別利益96百万円の消滅により、純利益は7%の伸びに留まる

	2024/12期		**2025/12期**			
	実績（百万円）	売上高比（%）	**実績（百万円）**	売上高比（%）	**前年比（%）**	計画比（%）
売上高	2,967	100.0	**3,514**	100.0	**+18.5**	101.9
情シス総合	2,804	94.5	**3,171**	90.2	**+13.1**	102.8
内製開発	162	5.5	**207**	5.9	**+27.9**	92.1
ITインフラ	–	–	**135**	3.9	**–**	96.8
売上原価	1,588	53.5	**1,872**	53.3	**+17.9**	105.4
売上総利益	1,379	46.5	**1,641**	46.7	**+19.1**	98.2
販売管理費	983	33.2	**1,081**	30.8	**+9.9**	95.5
営業利益	395	13.3	**560**	15.9	**+41.7**	103.8
経常利益	411	13.9	**561**	16.0	**+36.4**	103.6
当期純利益	384	13.0	**410**	11.7	**+6.9**	104.6

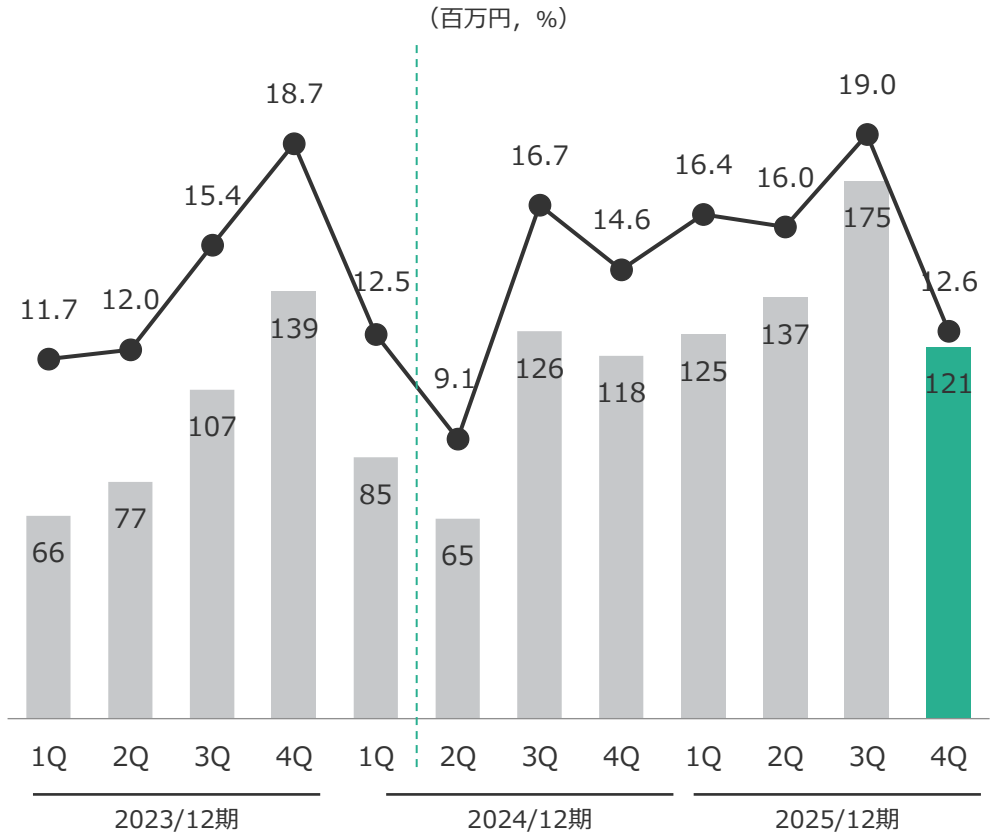
売上高・営業利益の四半期推移

■ 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
■ 営業利益は期末賞与の支給により3Q比で減少、利益率も低下

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※

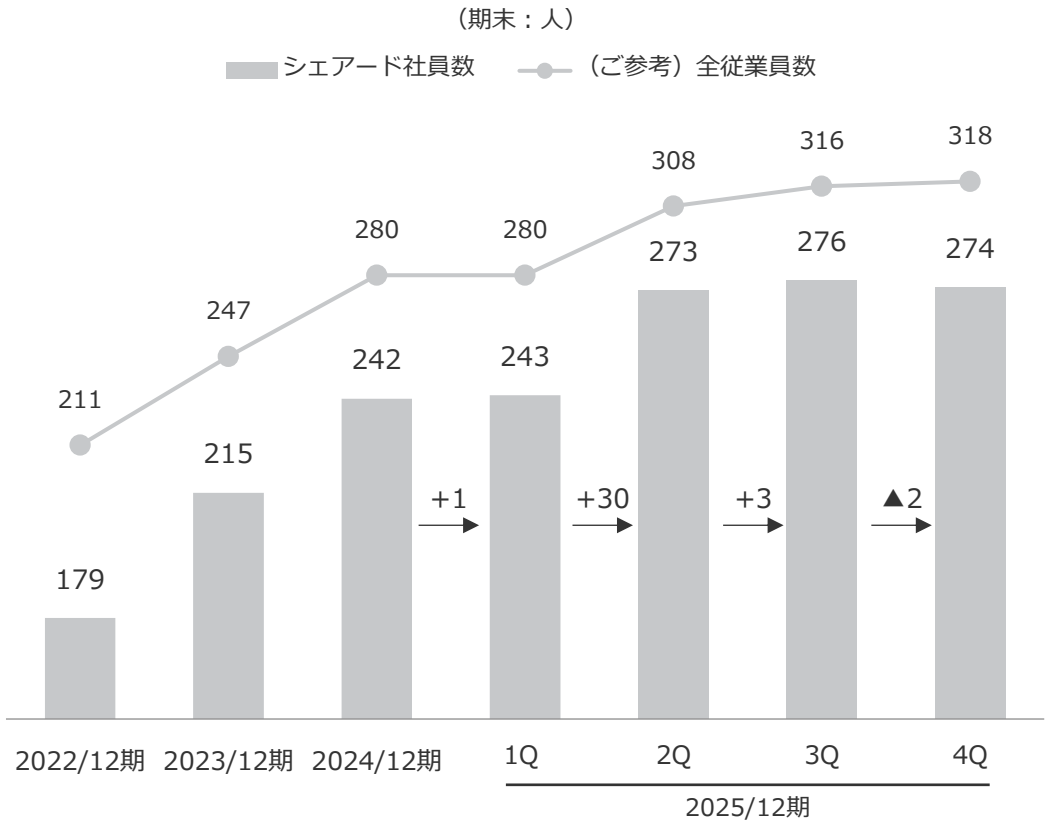


※　2024/12期1Qまでは連結決算数値

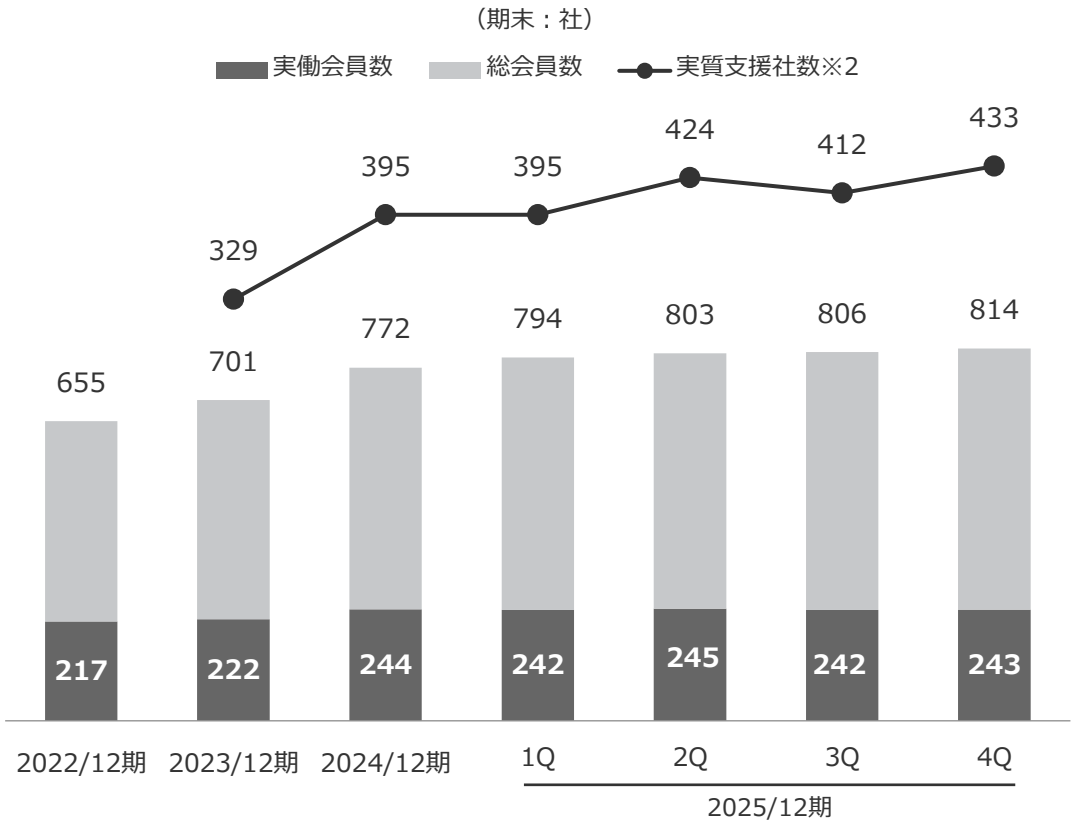
事業KPI①

■ シェアード社員数は、前期4Q比で32人増加。産休・育休の取得により3Q比では減少
■ 実働会員数は前期末比で1社減少、実質支援社数※2は前期末比で38社増加

シェアード社員数の推移※1



シェアリング企業数の推移



※1　シェアード社員数は稼働人数のみ

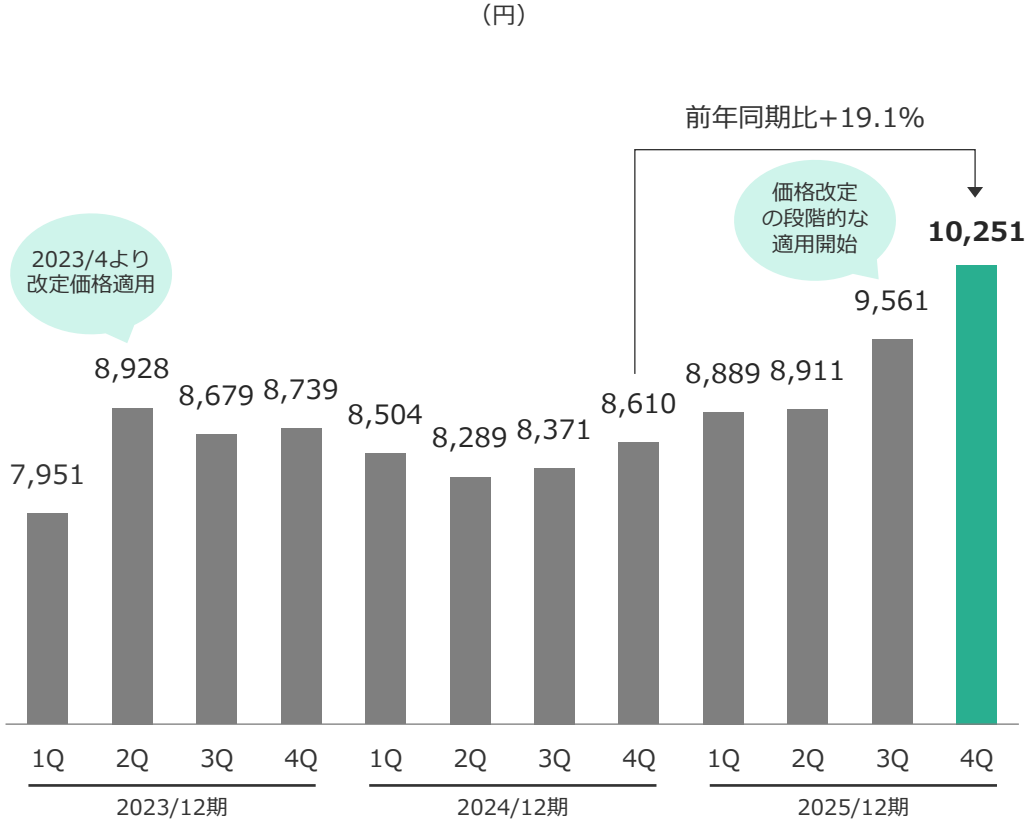
※2　実質支援社数は、実働会員の子会社など関連会社を含む社数

事業KPI②

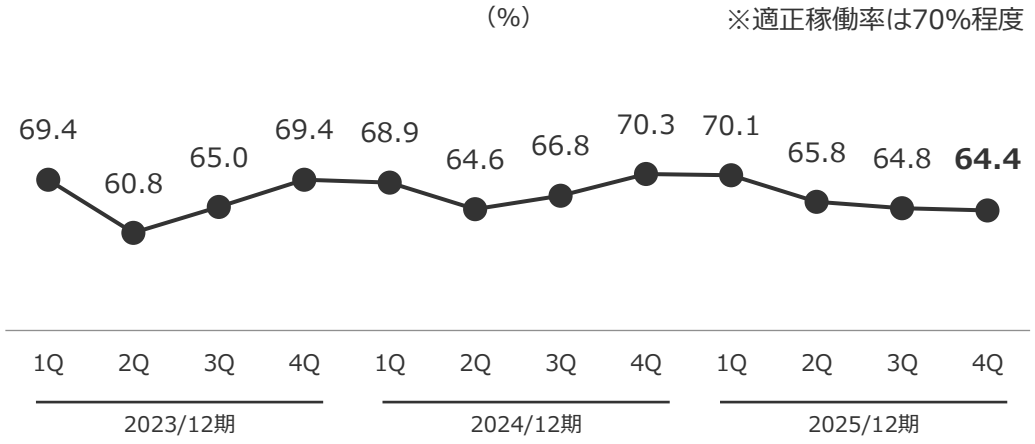
■ 4Qの1時間当たりの平均稼働単価は、価格改定※1の段階的な適用開始により1万円を突破

■ 稼働率は3Q比で横ばい。3Q以降価格改定に伴い既存顧客への予算面での影響緩和のため、稼働時間の調整が継続。2026/12期は適正範囲に改善する見通し

シェアード社員の稼動1hあたり売上高



稼働率の推移



人材関連

定着率

(2025/12期4Q)

91.3%

男女比

(2025/12期4Q)

62.2% 男性

37.8% 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

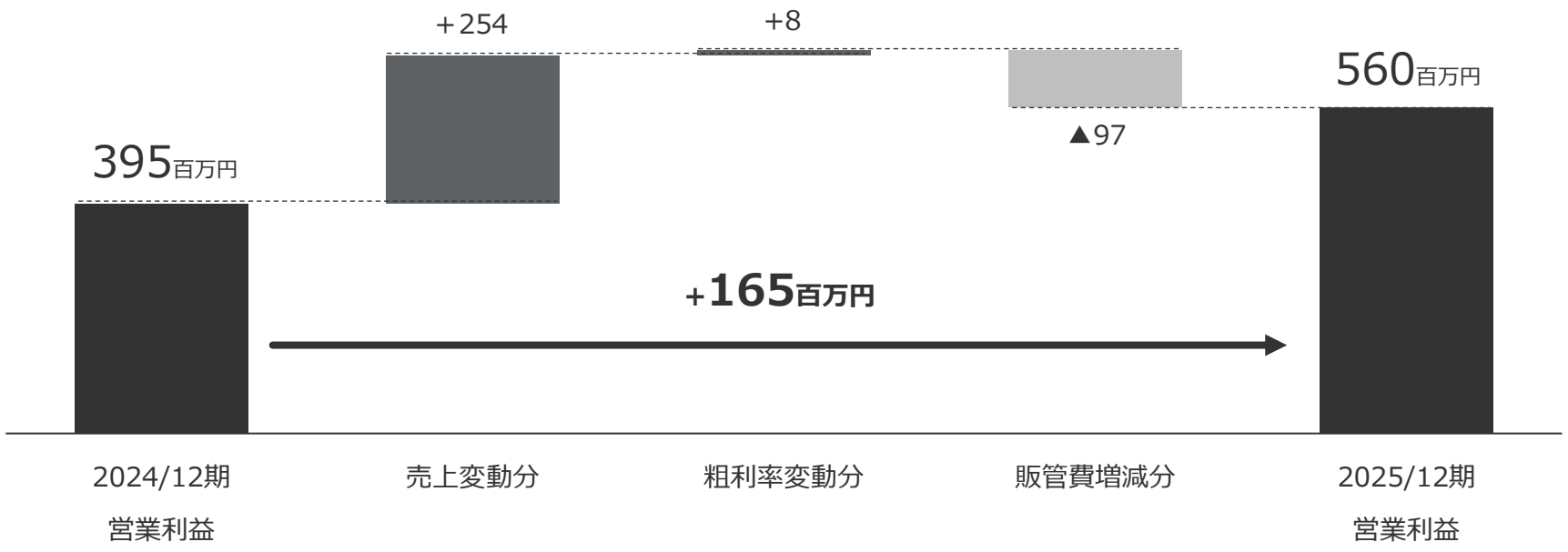
営業利益の増減要因

- シェアード社員が32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、165百万円の増益

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
- スキルレベルの上昇による稼働単価の上昇

販管費増加
- 販管部門の人員増加による人件費の増加
- 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
■ 自己資本比率は、前期末66.3%から64.5%へ低下したものの高水準を維持

（百万円）

科目	2024/12期末	**2025/12期末**	前期末差
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	2,701	**3,108**	+407
売掛金	3	**0**	▲3
流動資産合計	2,739	**3,150**	+410
固定資産			
有形固定資産	82	**70**	▲12
無形固定資産	160	**118**	▲41
投資その他の資産	96	**136**	+39
固定資産合計	339	**324**	▲14
資産合計	3,079	**3,475**	+396

（百万円）

科目	2024/12期末	**2025/12期末**	前期末差
負債の部			
流動負債			
未払金	197	**233**	+36
契約負債	571	**700**	+129
流動負債合計	1,003	**1,221**	+218
固定負債			
固定負債合計	34	**13**	▲20
負債合計	1,037	**1,235**	+197
純資産の部			
株主資本合計	2,041	**2,240**	+198
純資産合計	2,041	**2,240**	+198
負債純資産合計	3,079	**3,475**	+396

3. 2026/12期の見通し

Unite&Grow
ユナイトアンドグロウ株式会社

2026/12期見通し

■ 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

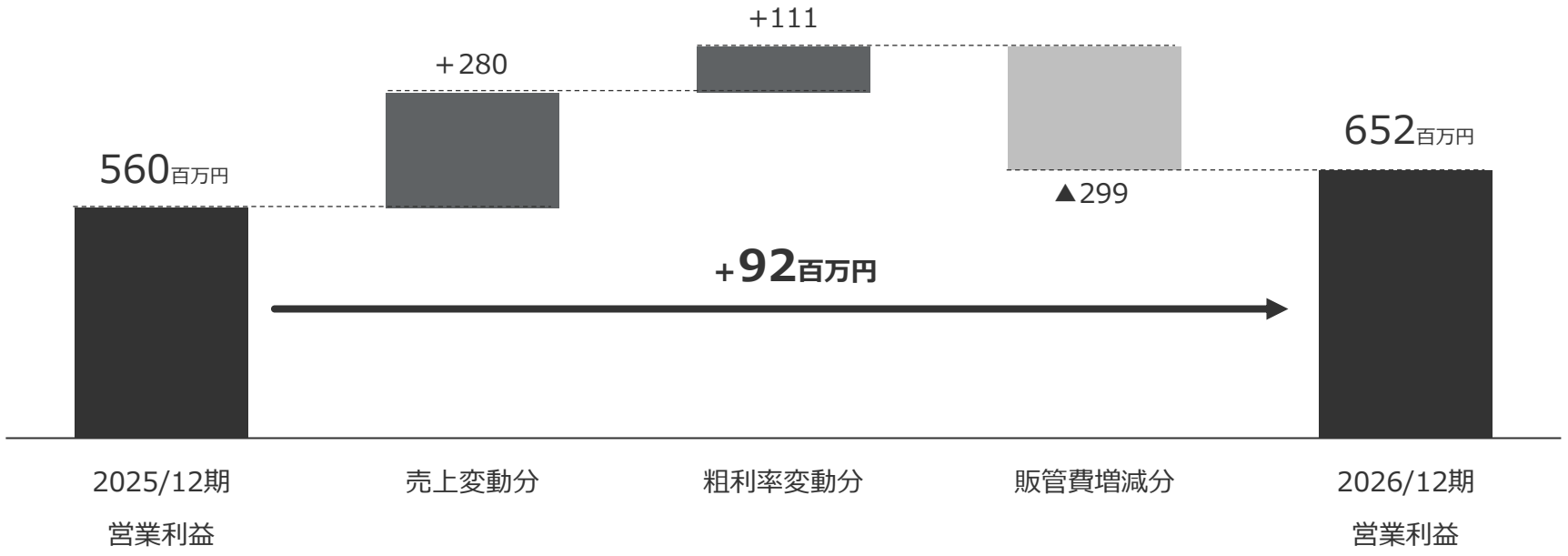
- シェアード社員増加による売上増加
- 内製開発、ITインフラの案件増加による売上増加
- 会計ITの立上げによる売上増加
- 価格改定の通期寄与による稼働単価の上昇

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
- スキル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
- 福利厚生の充実に向けた費用の増加

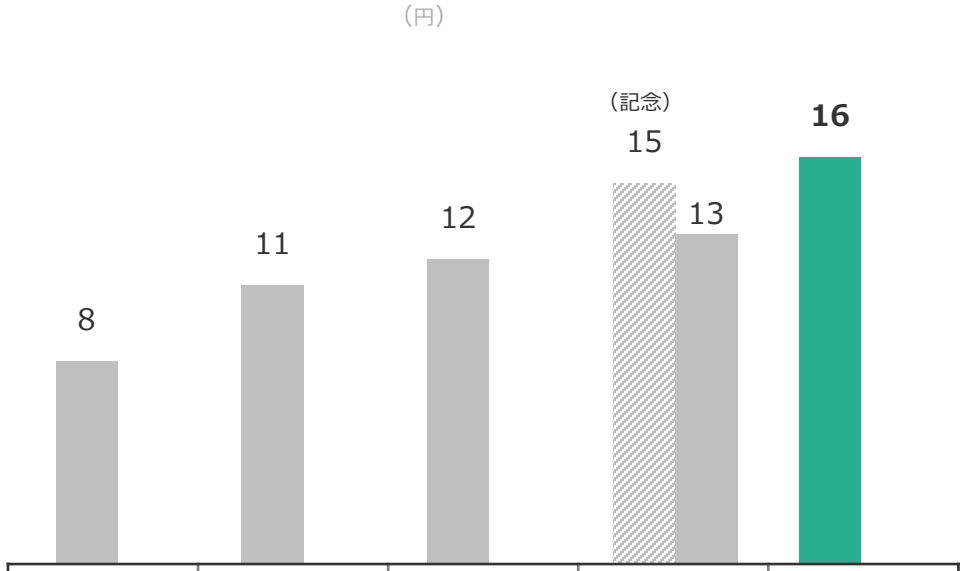


株主還元と中期の投資の考え方

■ 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

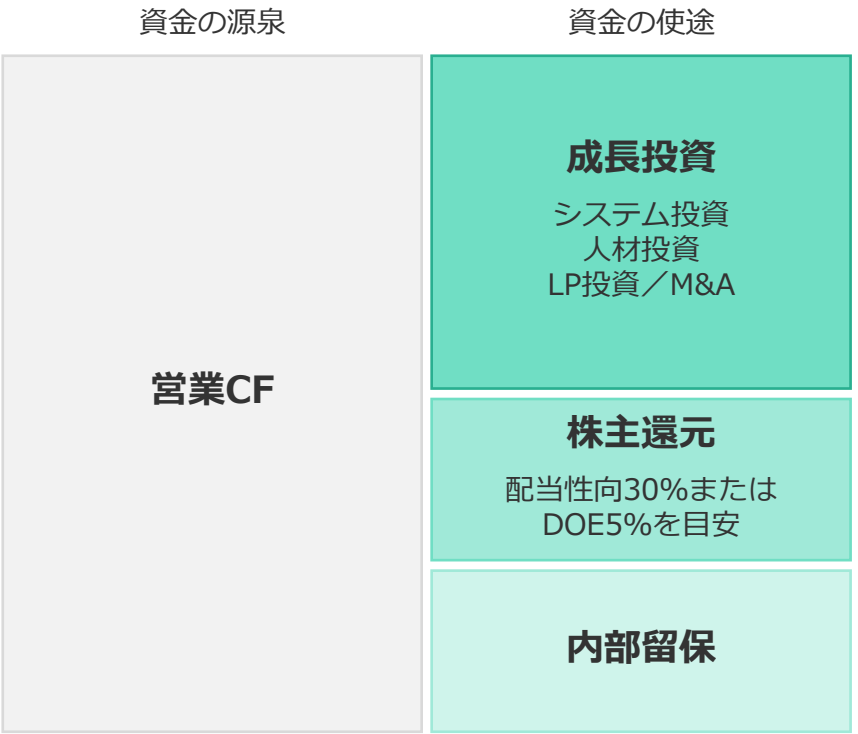
配当金※1の推移



	2022/12期	2023/12期	2024/12期	2025/12期	2026/12期（予想）
株主資本配当率(DOE)	4.1%	5.0%	5.0%	4.8% ※2 10.3%	(5.2%)
配当性向	25.7%	28.2%	24.5%	25.0% ※2 53.8%	(26.0%)

※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

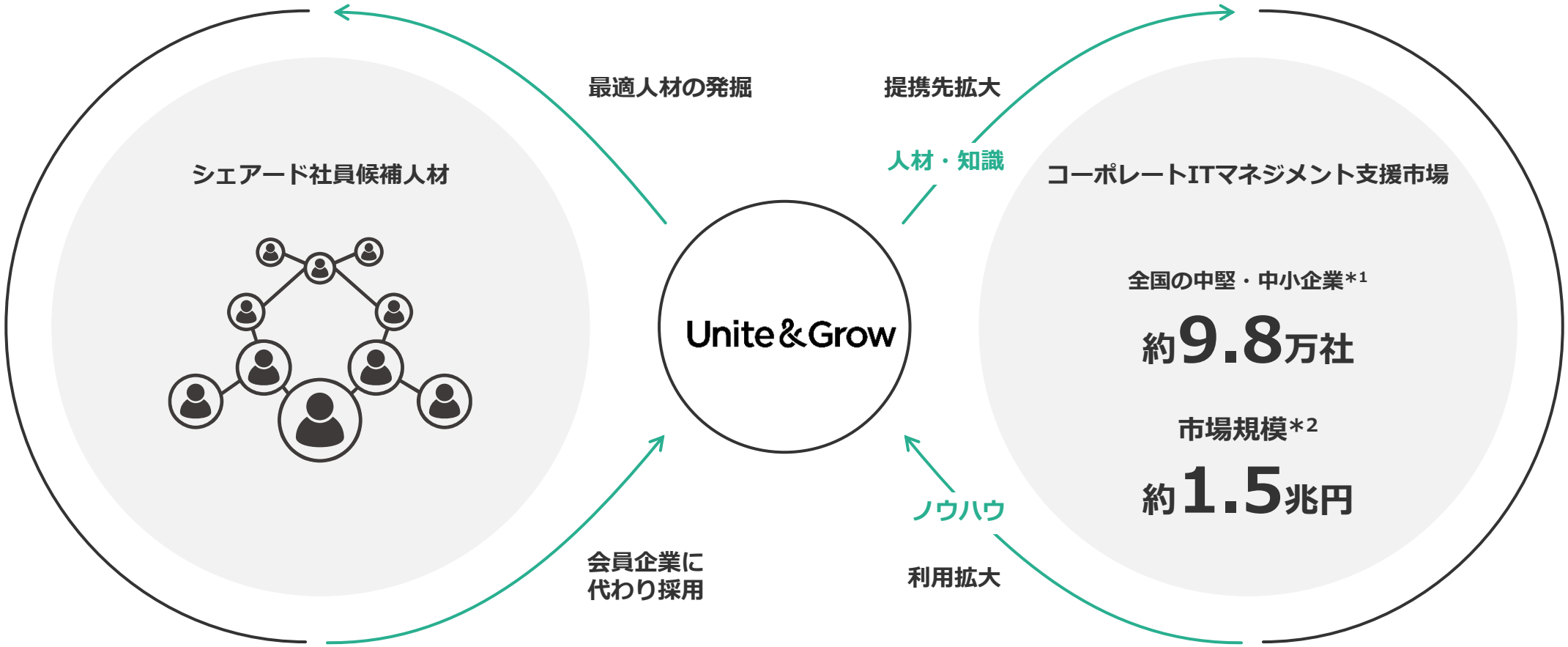


4.成長戦略

Unite&Grow
ユナイトアンドグロウ株式会社

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）

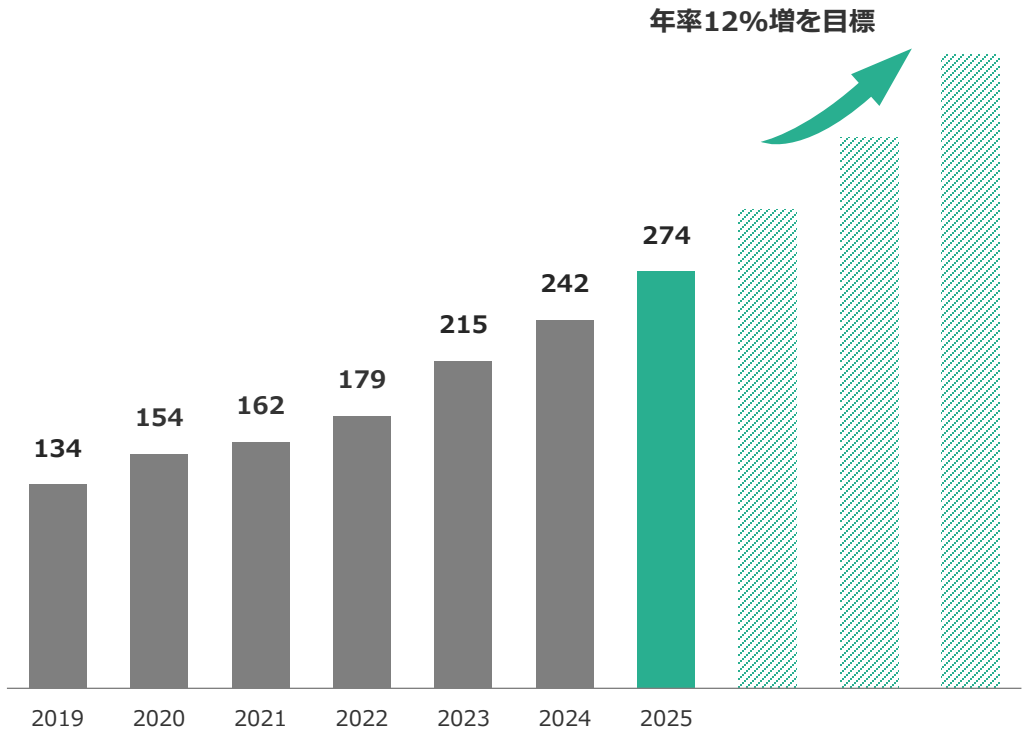
基本的な成長戦略

■ 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

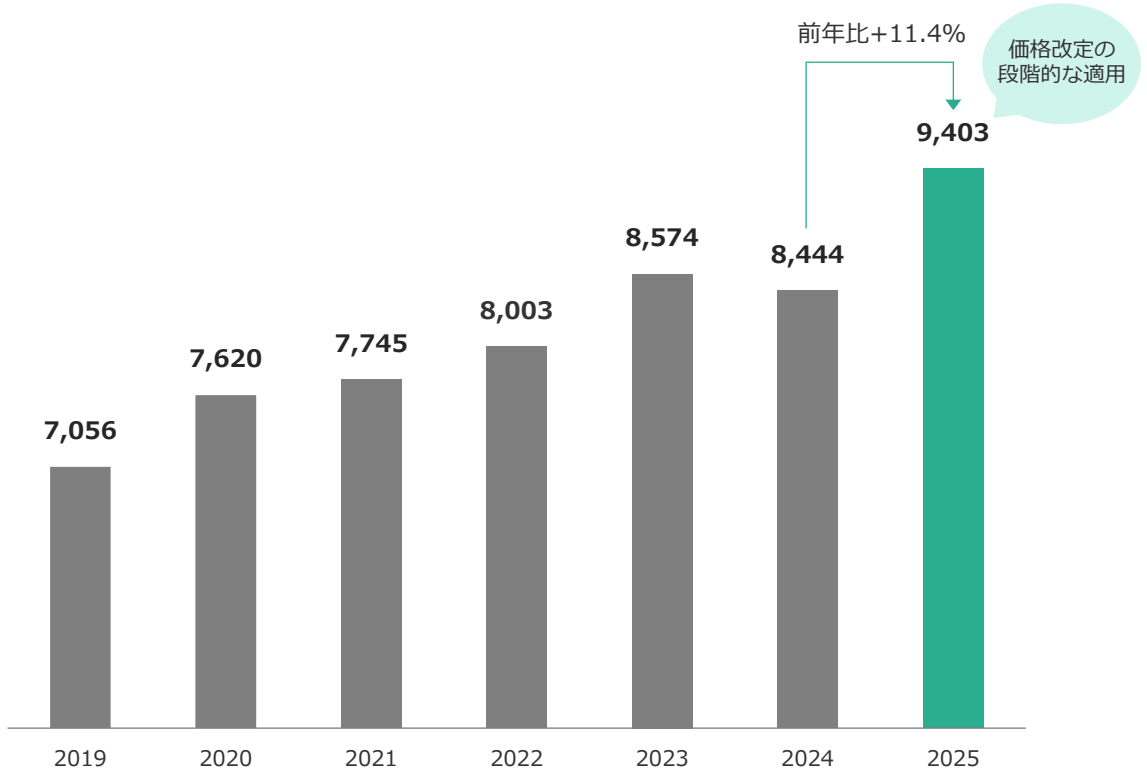
シェアード社員の推移と増加方針

（期末：人）



シェアード社員の稼動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

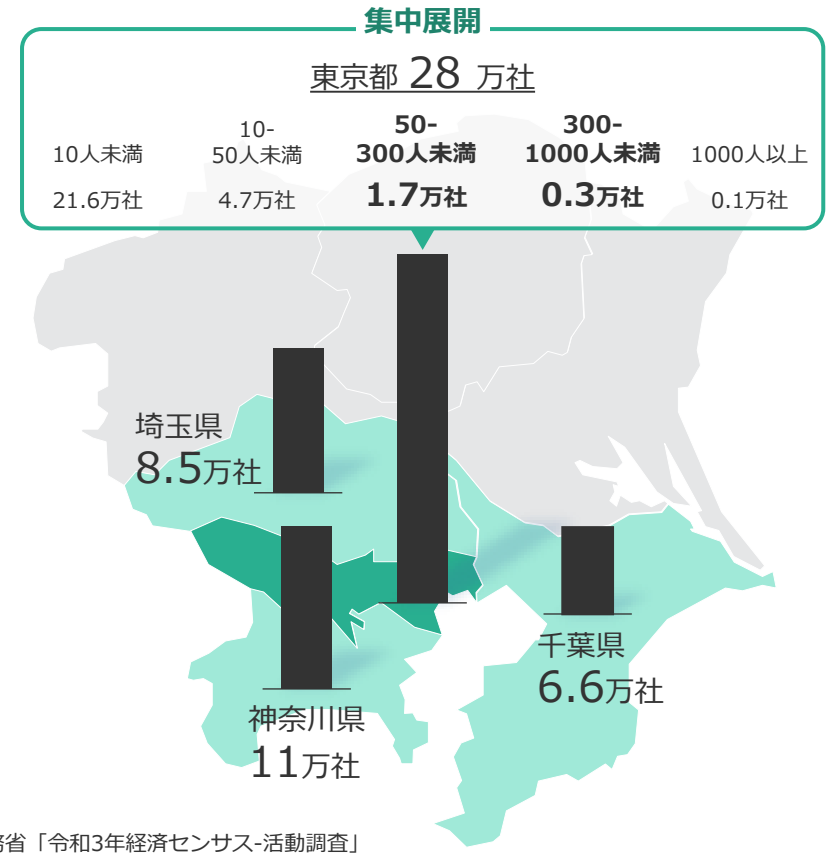
■ 50名～1,000名の成長企業にターゲットを絞り、事業基盤拡大の実現を目指す
■ 首都圏エリアの顧客獲得ポテンシャルは特に大きく、当面は集中的な展開により成長を加速

経営リソースの集中

(FY)	トピックス	売上高
2005年	会員制サービス開始	46百万円
2010年	黒字化達成	317百万円
2011年	**大阪オフィス開設**	368百万円
⋮		
2014年	**シンガポール支店開設**	582百万円
⋮		
2016年	**シンガポール支店閉鎖**	1,175百万円
2018年	**大阪オフィス閉鎖**	1,338百万円
⋮		
2023年	**PCI DSS関連事業譲渡**	2,667百万円
2024年	**子会社吸収合併**	2,967百万円

0　1000　2000　3000

首都圏エリアにおける中小企業数

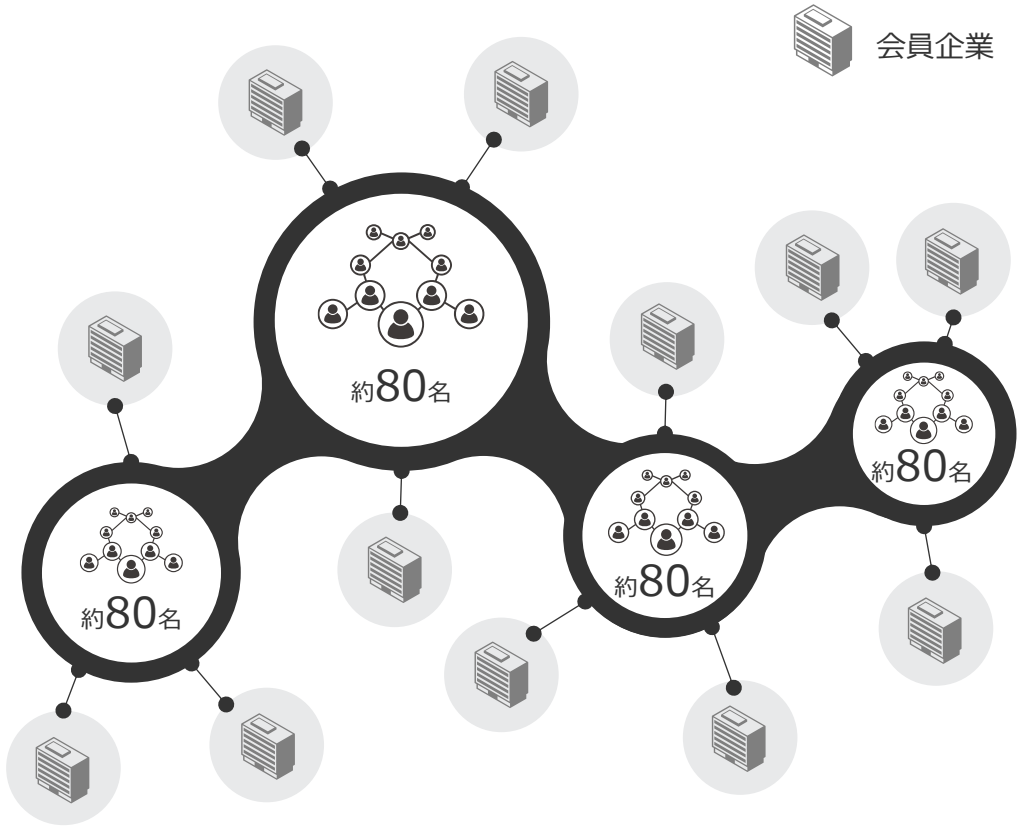


出所：総務省「令和3年経済センサス-活動調査」

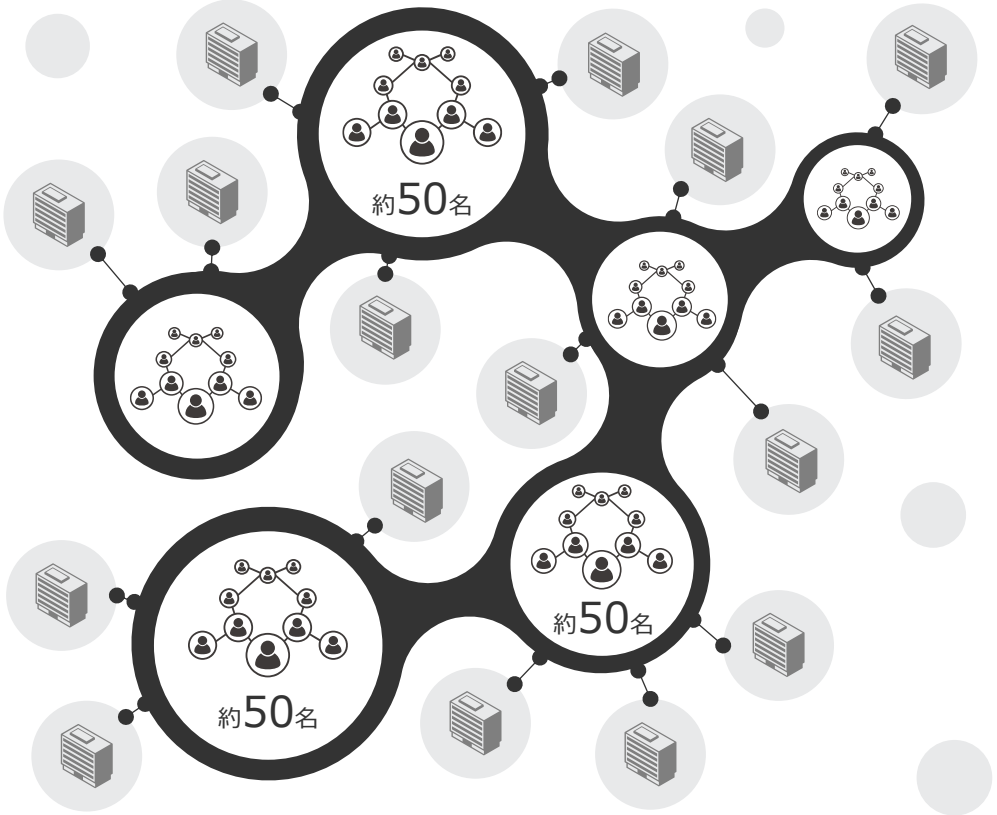
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

■ 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

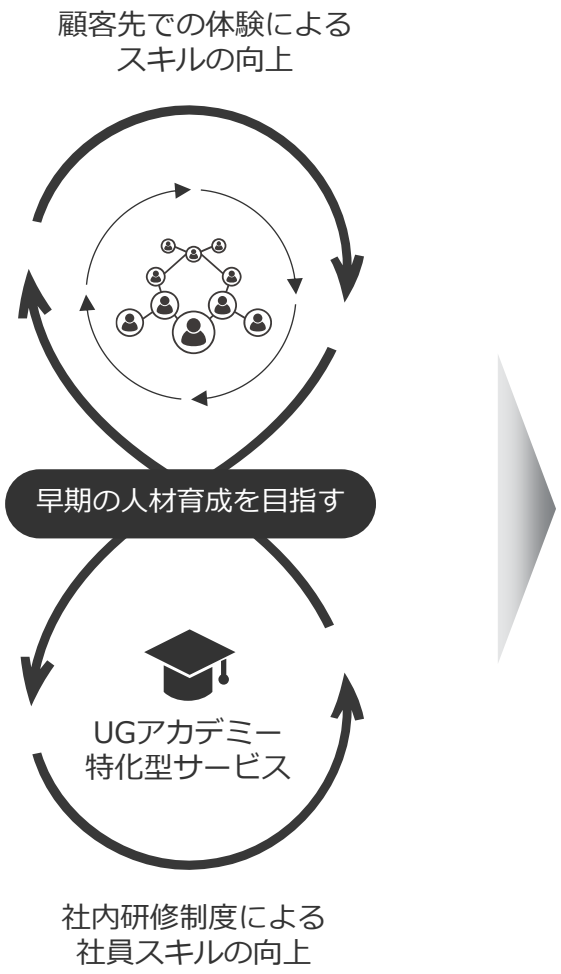


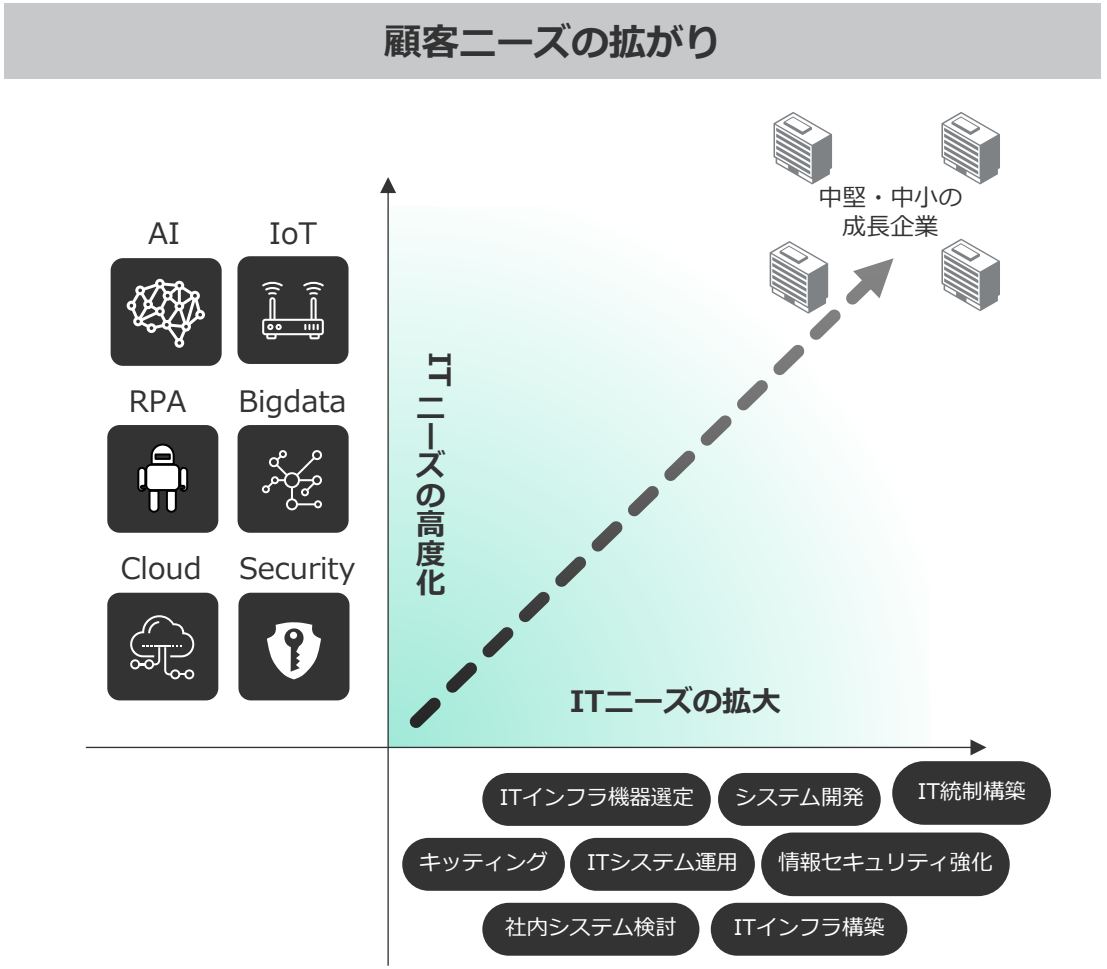
FY2025～



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

■ 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 1月時点	従業員構成比 12月時点	変化率
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。

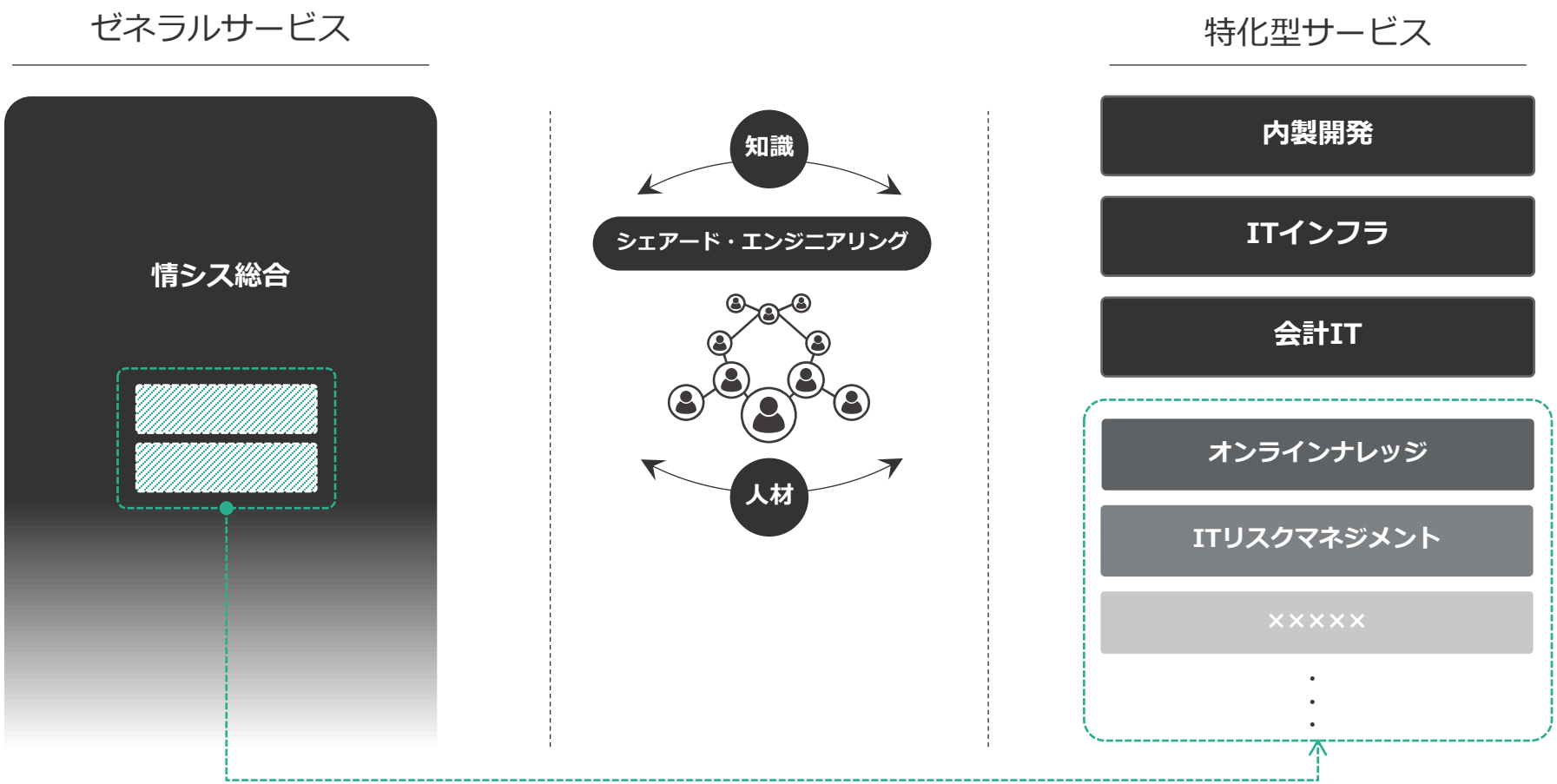
UGアカデミーのカリキュラム※2

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



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

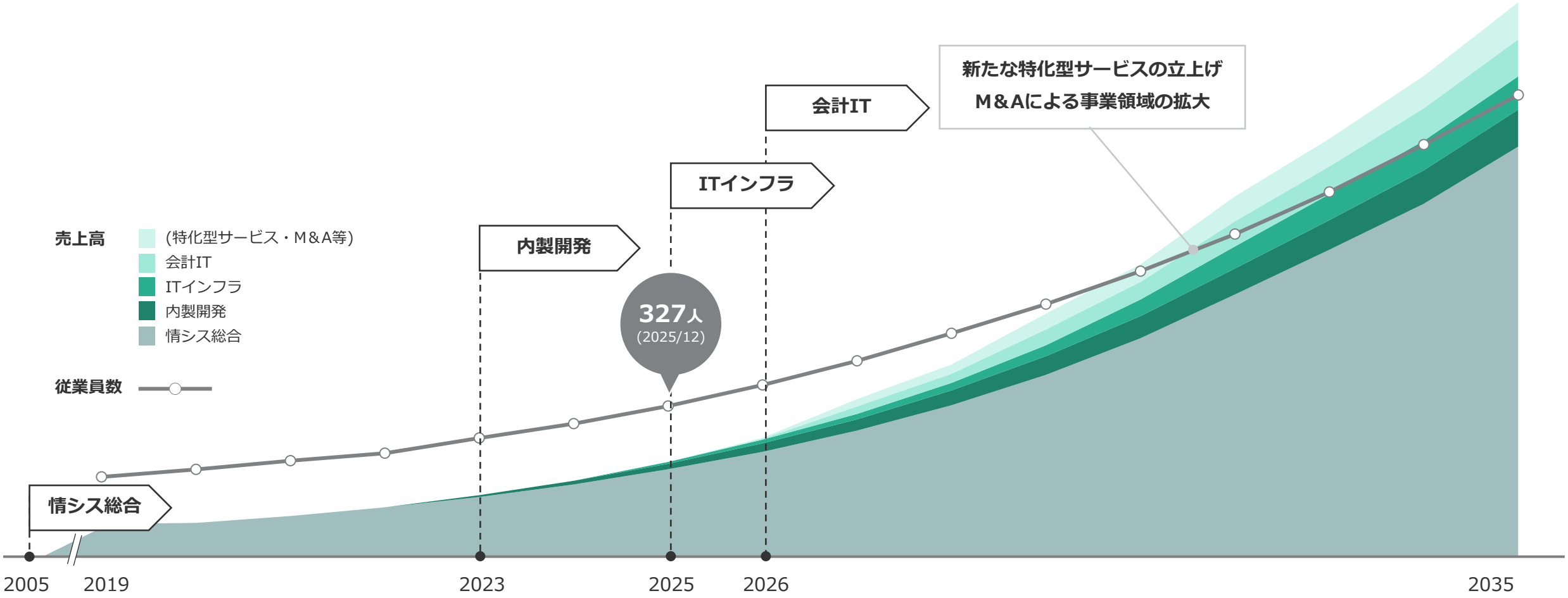
中長期の成長戦略イメージ

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

Unite&Grow
ユナイトアンドグロウ株式会社

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

当社サービスの特徴

専門人材	ベンダーニュートラル	オンサイト	知識と人のシェアリング

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

ハードスキル

- 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

ソフトスキル

- 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

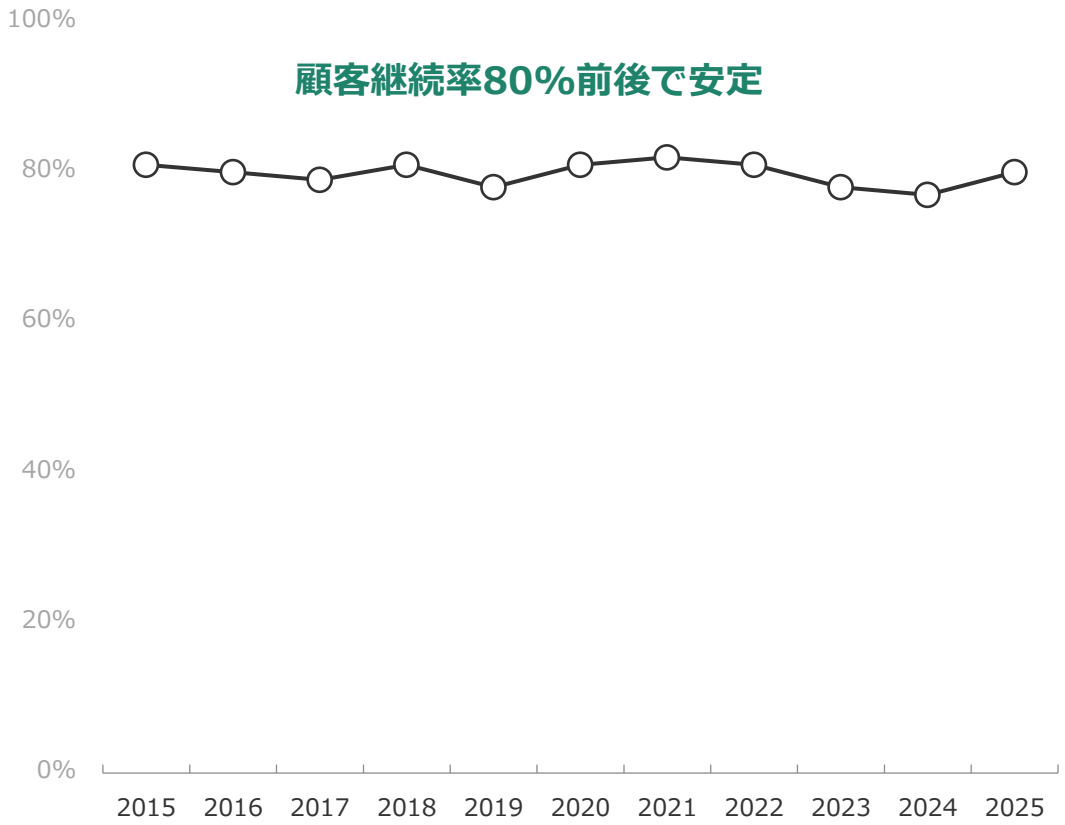
■ 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
■ 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		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	・ヘルプデスク ・IT資産管理	L2-B 30h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/月	L2-B 20h/月 L1-D 120h/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
	・IT戦略の立案 ・経営陣への提案		L6-C 20h/月	L6-C 4 h/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
	・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		・コーポレートIT部門の採用難に加え、フレキシブルな稼動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

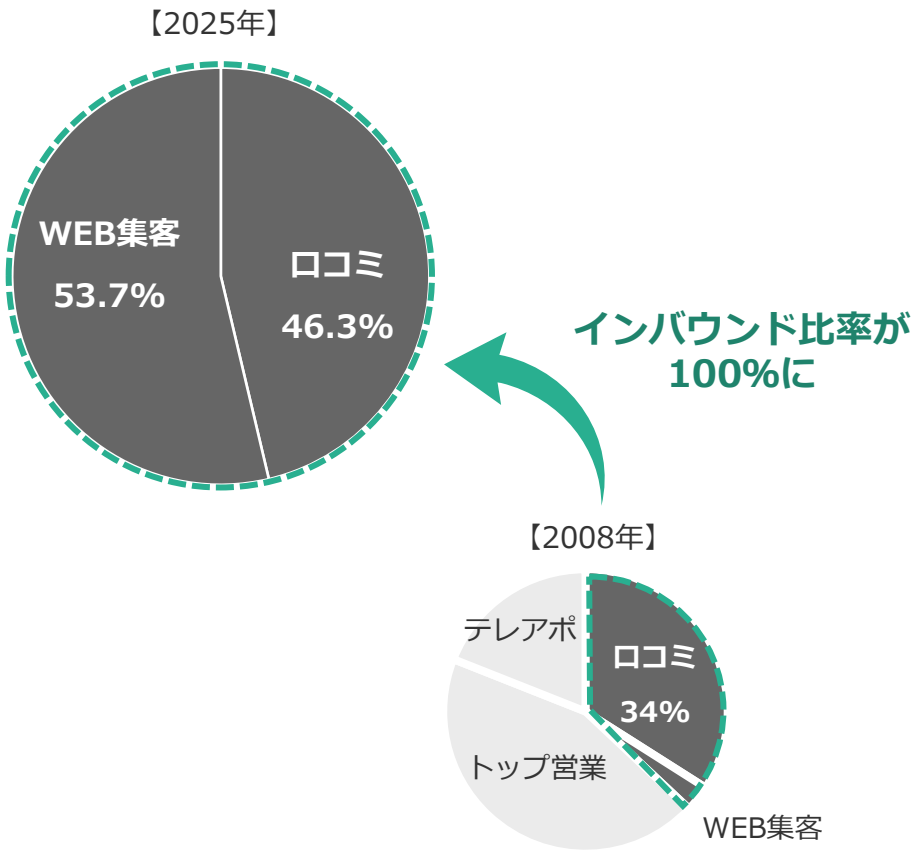
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率※



※　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）

顧客獲得チャネル



収益モデル (1/3)

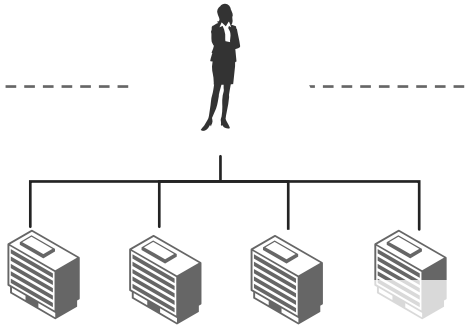
■ 事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
■ シェアード社員の1人あたり収益は、1人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造

スタッフ数 × **レバレッジ要素** = **収益**

1 2 3

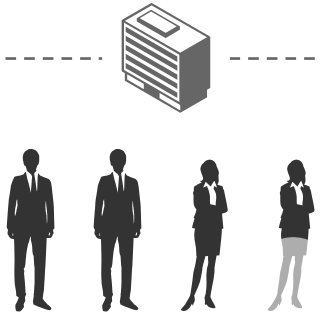
1人あたり担当社数 × **1社あたり担当人数** × **個人の スキルレベル**

1人が複数企業を担当



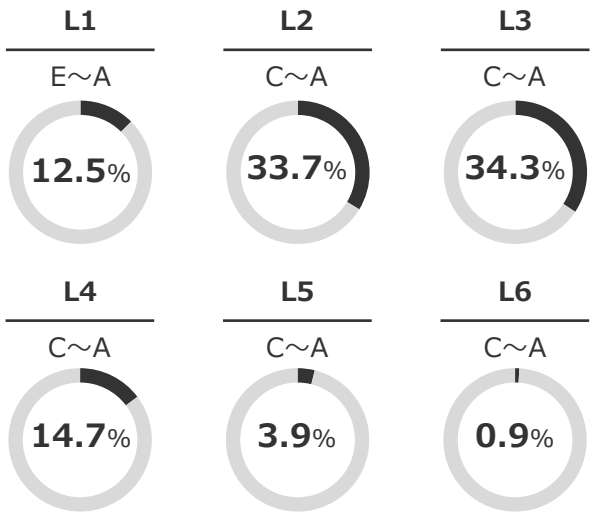
1人あたり
3.25社

顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応により関与する社員が変動



1社あたり
3.75名

経験値や信頼の上昇に伴い個人の単価がUP



※　レバレッジ要素は2025/12期末時点の数値

収益モデル (2/3)

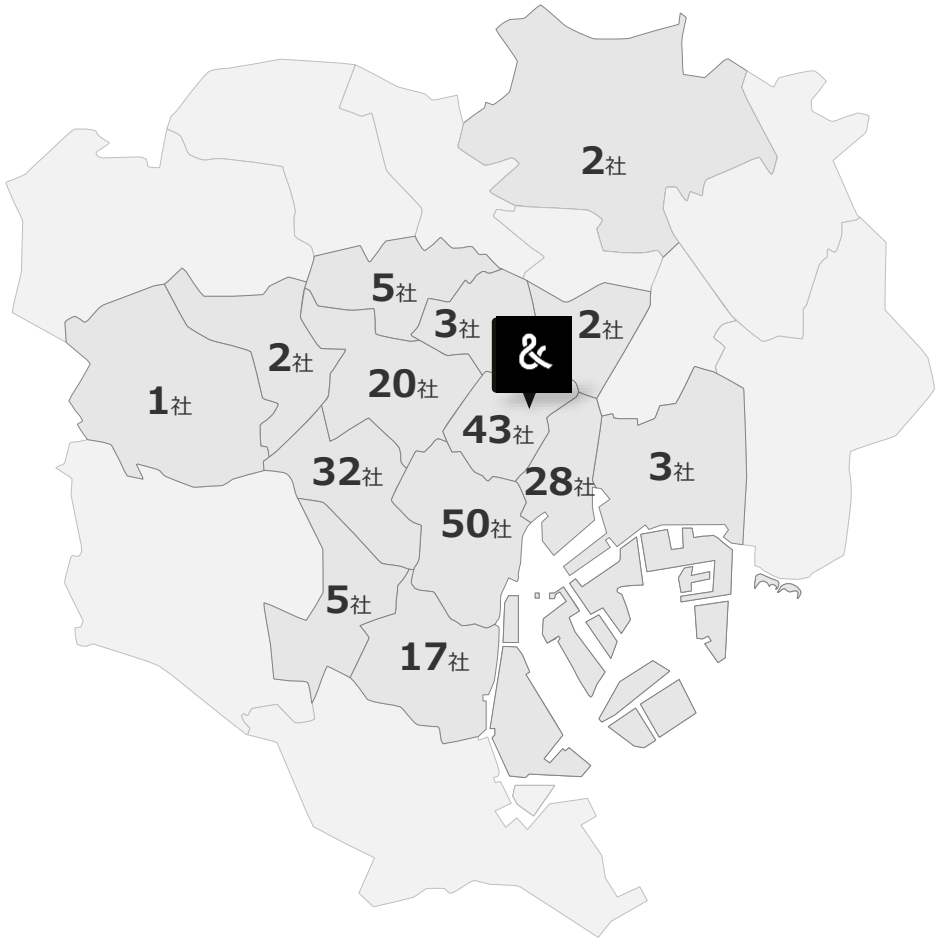
■ シェアード社員の売値であるサービス時間単価は、案件の担当時間とスキルレベルによって変動
■ 顧客にとって需要が強く、価値の高い業務に集中し、スキルを発揮するほど、当社の収益は向上していく

低 ← スキルレベル → 高

短↑ 月あたり時間数 ↓長	L1 E|D|C|B|A	L2 C | B | A	L3 C | B | A	L4 C | B | A	L5 C | B | A	L6 C | B | A
10H以下	時間単価 × 1.3					時間単価 × 14
10H超～50H以下						
50H超～100H以下	時間単価 1					
100H超～150H以下						時間単価 × 11

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

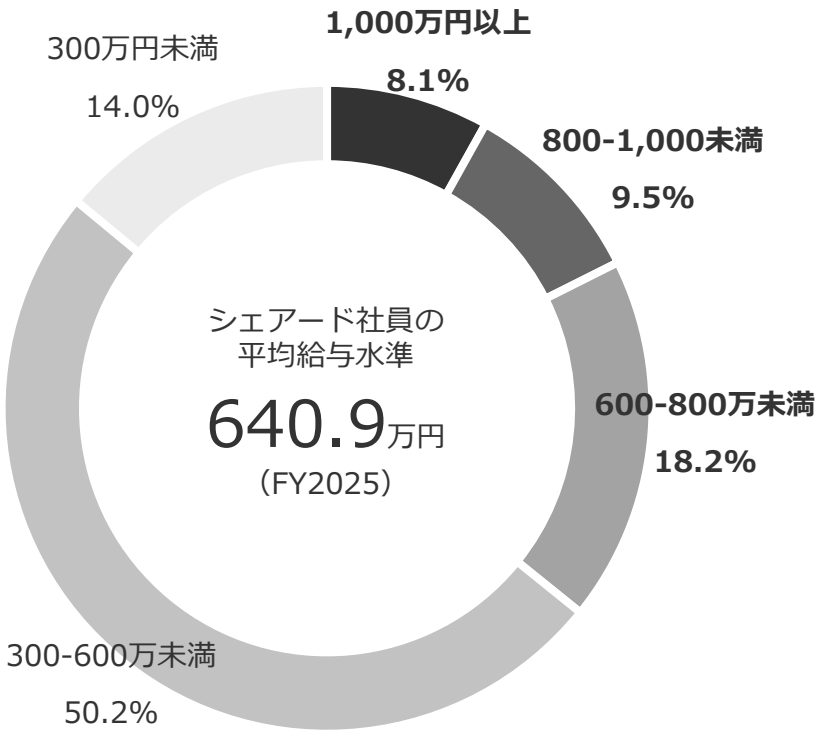
※インセンティブは、粗利益の10%を報酬として給付

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

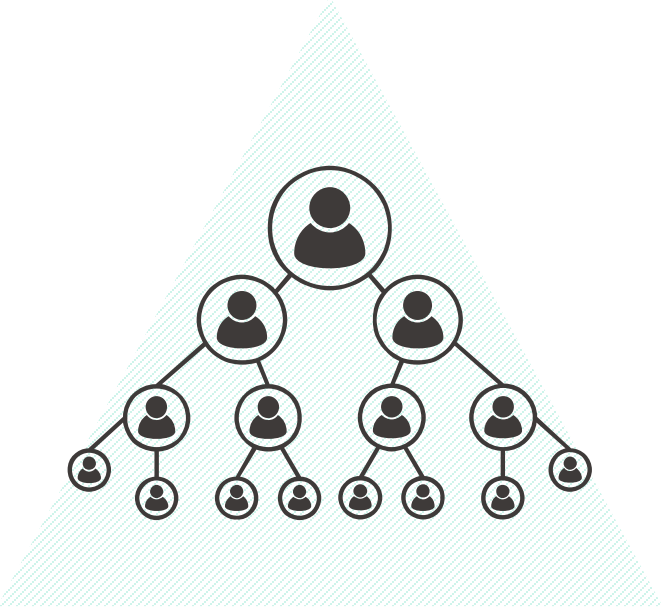


エントリーバリアとしてのシェアード・エンジニアリング

■ 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

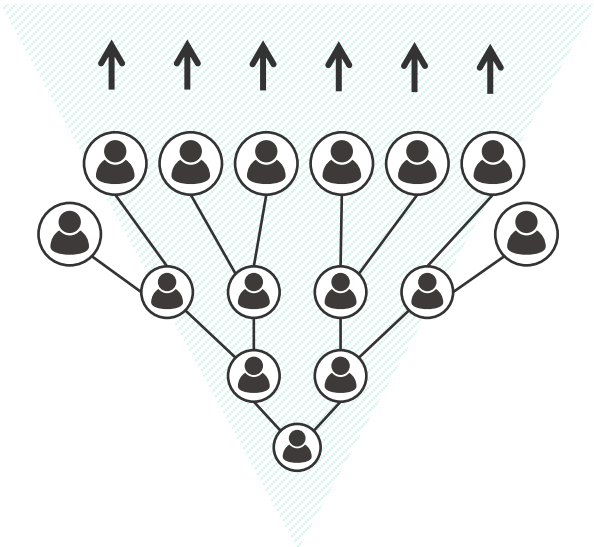


- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

＋

サービスオペレーション

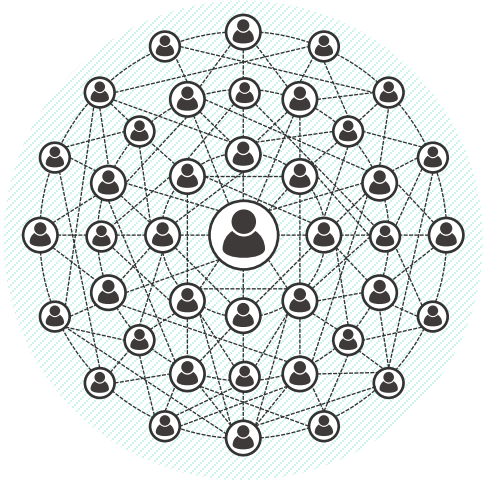
顧客を向いたチーム
300以上



- 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に実施して、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	• 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	• 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	• 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）	• 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）	• 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	• 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2月13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。