



事業計画及び成長可能性に関する事項

2026年2月 東証グロース 4486

**Unite &
Grow**

目次

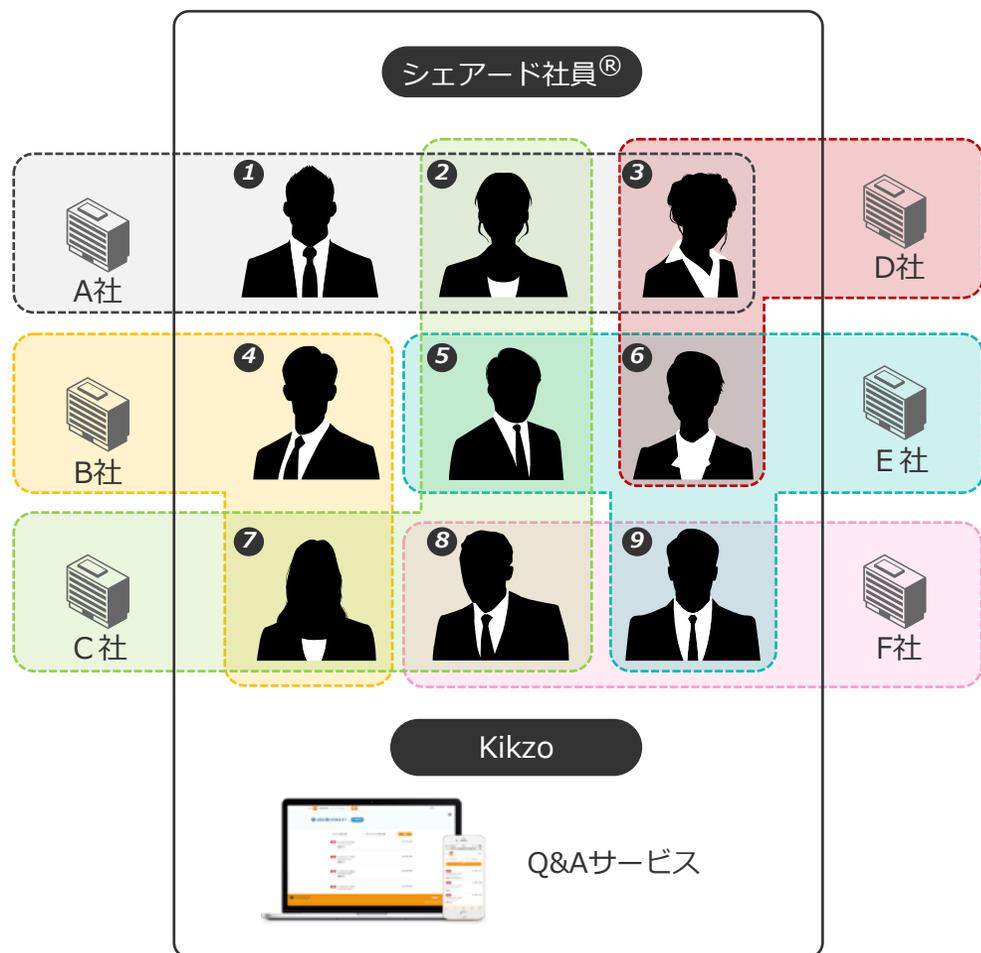
- 01 | **事業概要**
- 02 | **市場環境**
- 03 | **競争力の源泉**
- 04 | **事業計画**
- 05 | **成長戦略**
- 06 | **リスク情報**

1. 事業概要



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



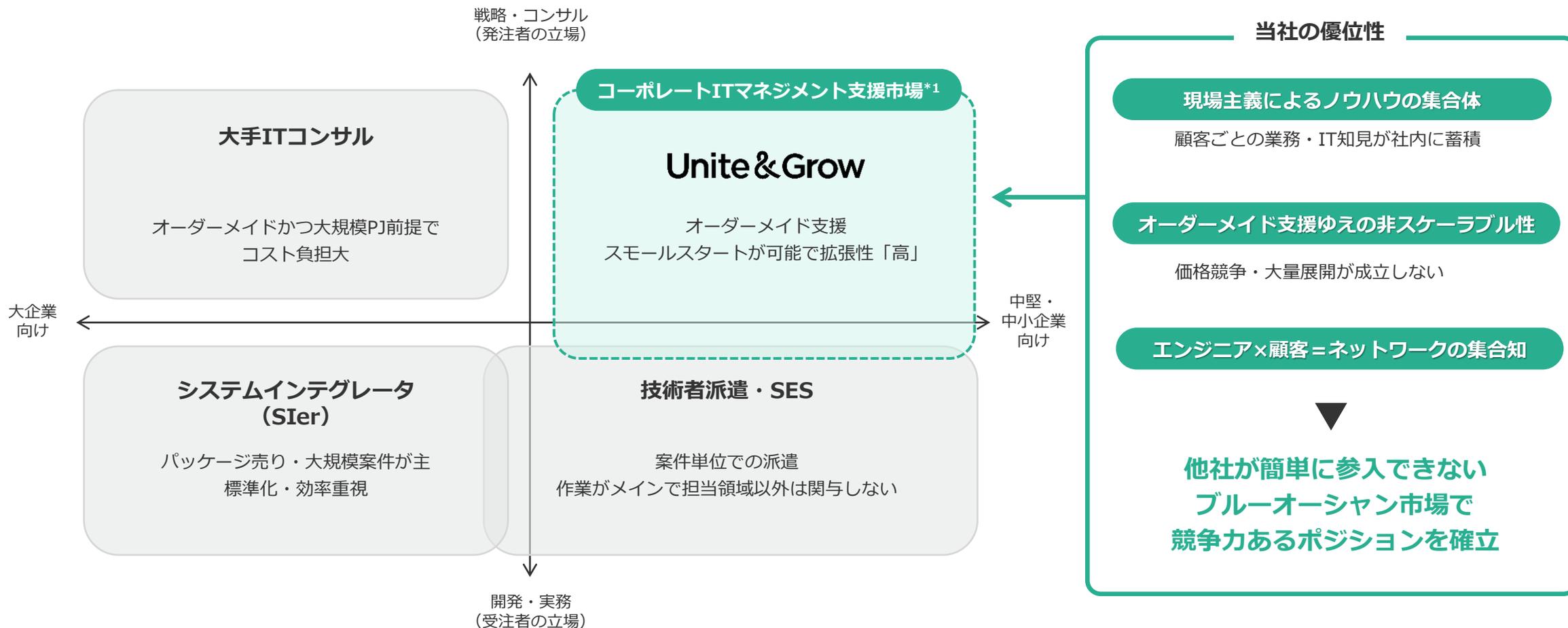
- ✓ IT人材不足という社会課題に正面から向き合う
- ✓ 派遣や請負・SESなどではない、第三の選択肢
- ✓ 顧客とともに知識を蓄積して共有（シェア）する

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

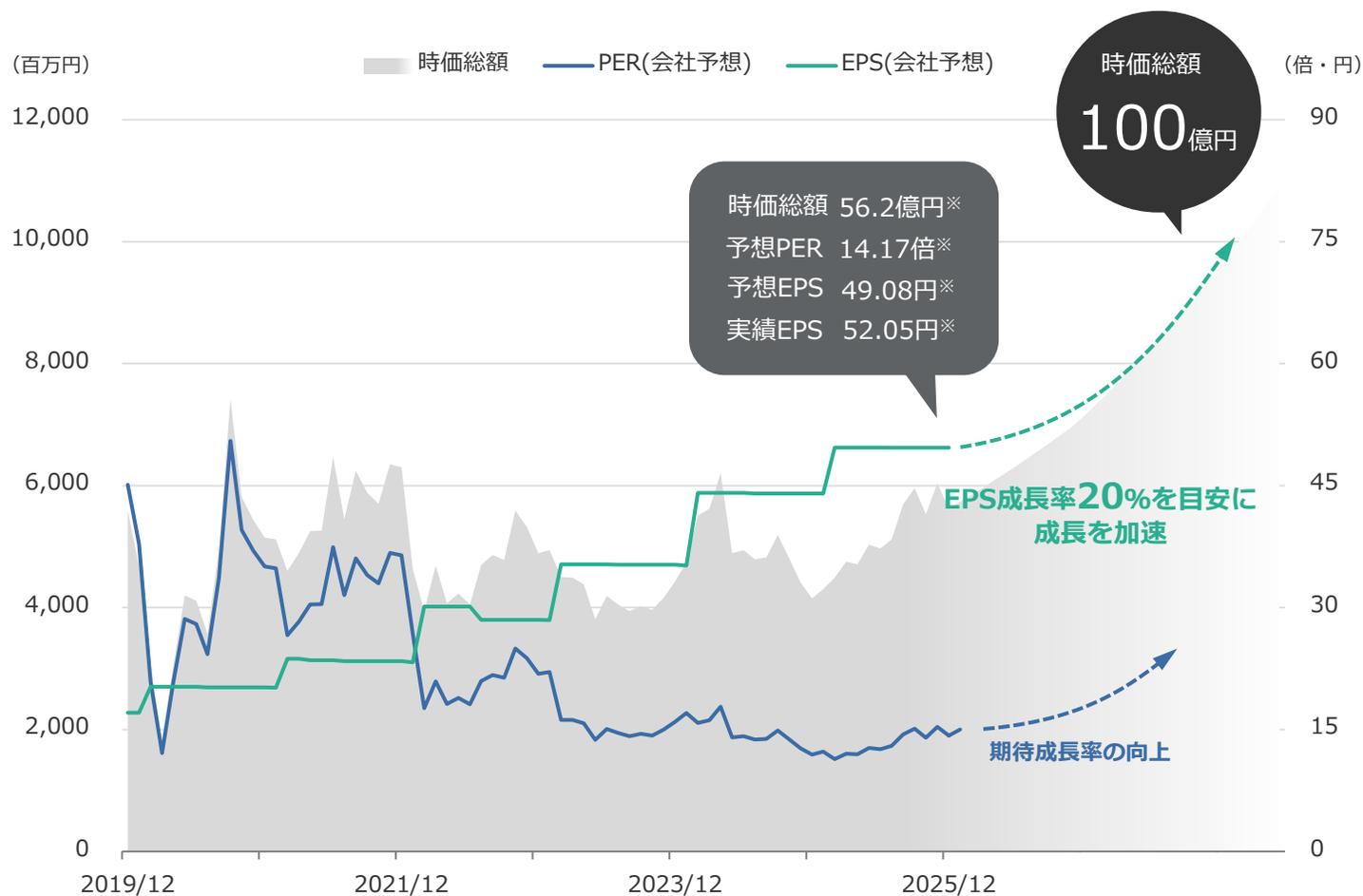
- 当社は中堅・中小企業向けに特化し、発注者の立場でサービスを提供する独自のポジションで事業を展開
- 大手ITコンサルは大規模プロジェクトがメインであり、中堅・中小企業の予算感では利益が出にくいいため、参入メリットが極めて低い
- 技術者派遣・SESは案件内容や範囲が定められており、IT全般のマネジメントに携わる当社の柔軟なサービスの代替となるのは難しい



(*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 = 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

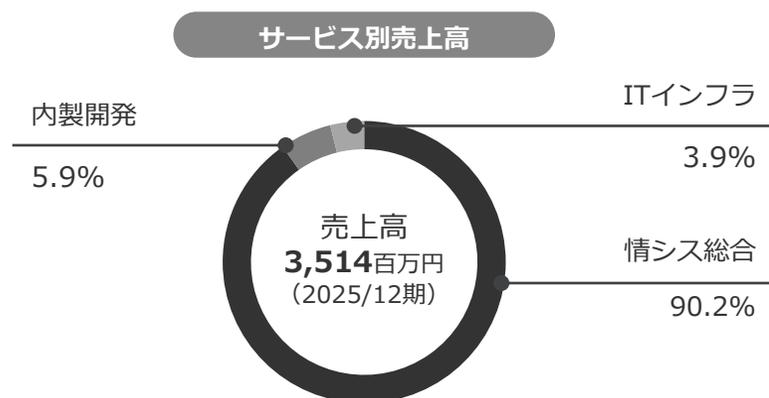
※ 時価総額、予想PER、予想EPSは2025年12月30日時点、実績EPSは2025/12期実績

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 騎一郎
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

[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

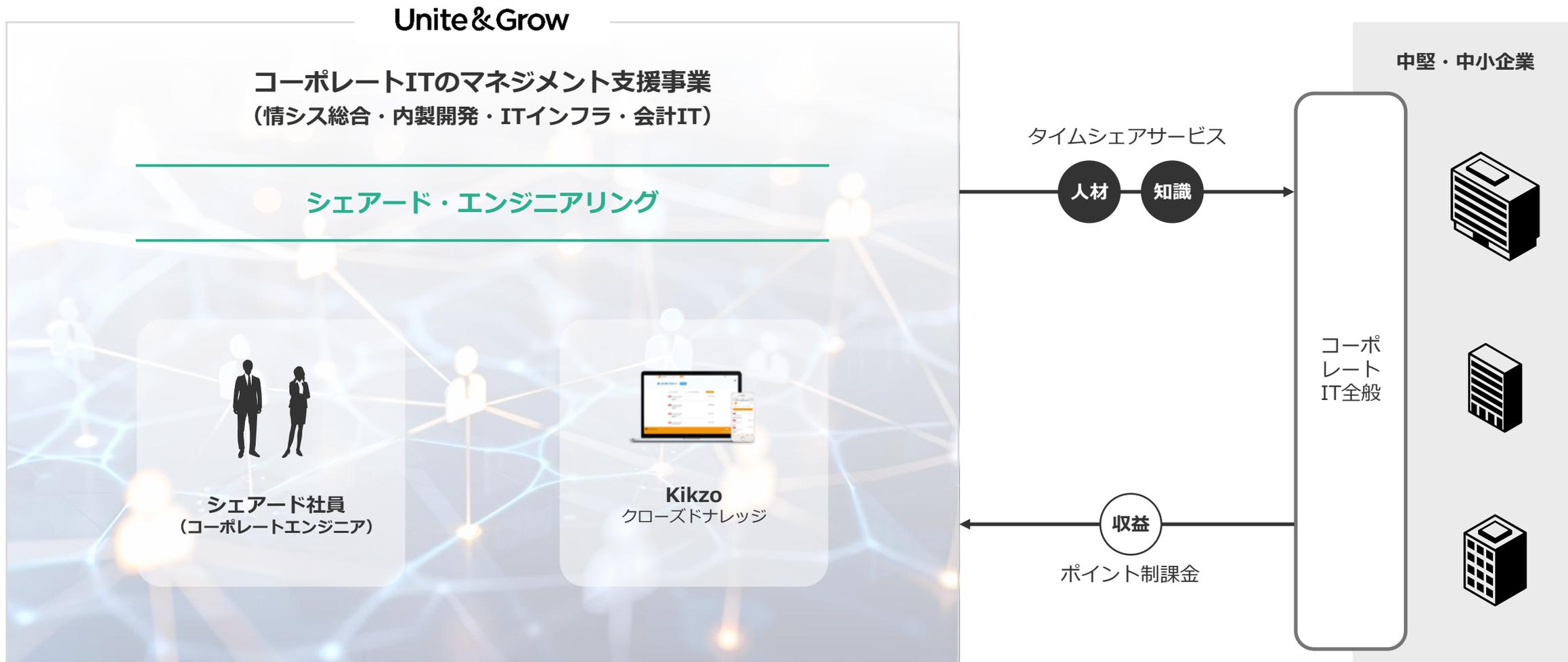


ITリスクマネジメント

※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。

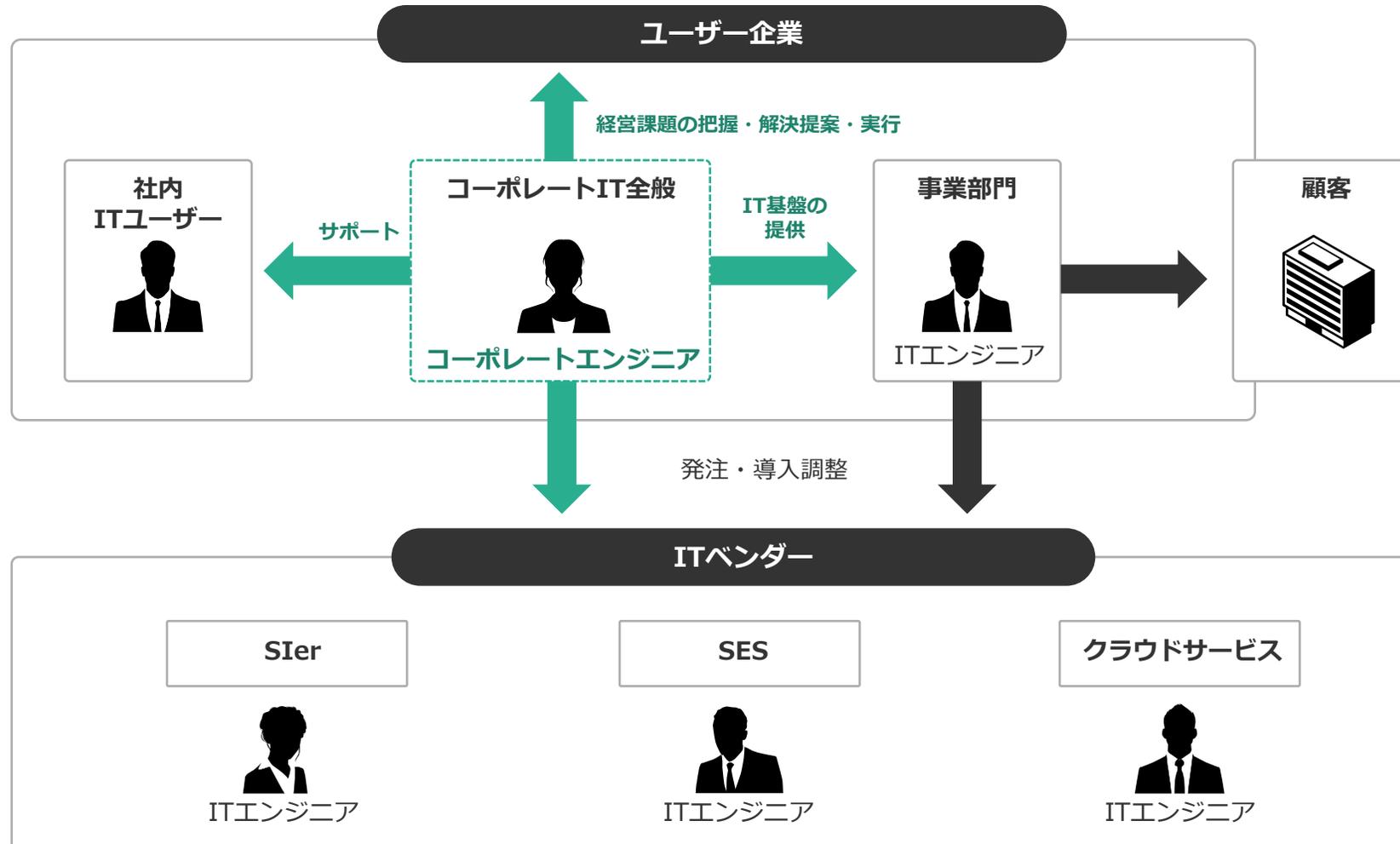
ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- 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



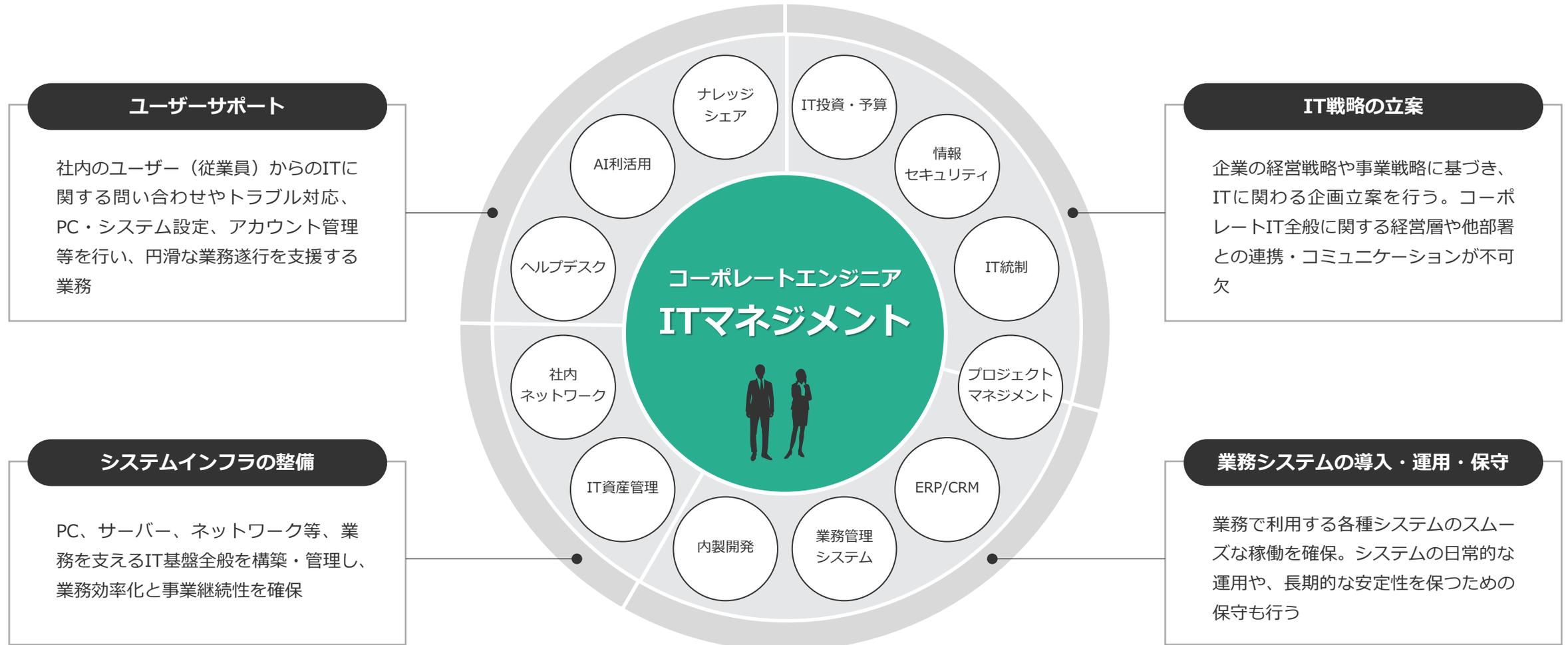
コーポレートエンジニアとは

- 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



サービスの提供事例

- 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カ月間)	2024年11月-2025年1月 (約3カ月間)	2025年2月～
		<ul style="list-style-type: none"> ・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取引開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルプデスク ・IT資産管理 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティの強化推進 ・ITインフラの運用 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・IT戦略の立案 ・経営陣への提案 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹システムのリプレース検討 ・業務フローの整理 			

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

前払による安定的取引、残余役務を繰り越せるポイント制

ボリュームディスカウントをルール化

- 事前払い制でポイントを購入し、利用分のみを消費。ポイントは当月中の消費が原則だが発行月から5年間有効（基本契約解除の場合は払い戻しも可能）
- 月々の利用ポイントに対し10%が管理ポイントとして発生。レギュラー会員については月々50ptが別途加算

月額コース	M0	M20	→	M600	M600超	+	追加コース
金額	0 円	20 万円	→	600 万円	100万円単位で 1,121ptを加算 (892円固定)		5 万円 → 100 万円
発行ポイント	ポイントを定額 購入しない場合	200 pt	→	6,726 pt			42 pt → 952 pt
ポイント単価		1,000 円	→	892 円			1,190円 → 1,050 円

ボリュームディスカウント

スキルレベルと業務内容の例

※コーポレートITの業務内容とスキルレベルのイメージ（例）

		L1	L2	L3	L4	L5	L6
メンバーレベル	PC キットティング、マイグレーション、ドキュメント更新、ユーザサポート、アカウント管理、障害一次対応、システムオペレーション、資産管理	○	○				
リーダーレベル	IT 環境企画・設計・構築、ネットワーク調査・改善提案、機器選定、オフィスレイアウト変更、システム運用の改善		○	○			
課長レベル	ファイル・メール・DNS・グループウェア・WEB 等のサーバ設計、構築、トラブルシューティング、バックアップシステム		○	○			
部長レベル	情報セキュリティ・マネジメントシステム構築、アクセス解析、ウイルス対策、その他セキュリティソリューション導入			○	○		
本部長レベル	システム企画、RFP 作成、ベンダー選定、プロジェクト推進			○	○	○	
役員（CIO）レベル	システム部門の業務分析、可視化、ベンダー折衝、システム部門の責任者代行、IT 戦略策定、オフィス移転のマネジメント				○	○	○

×

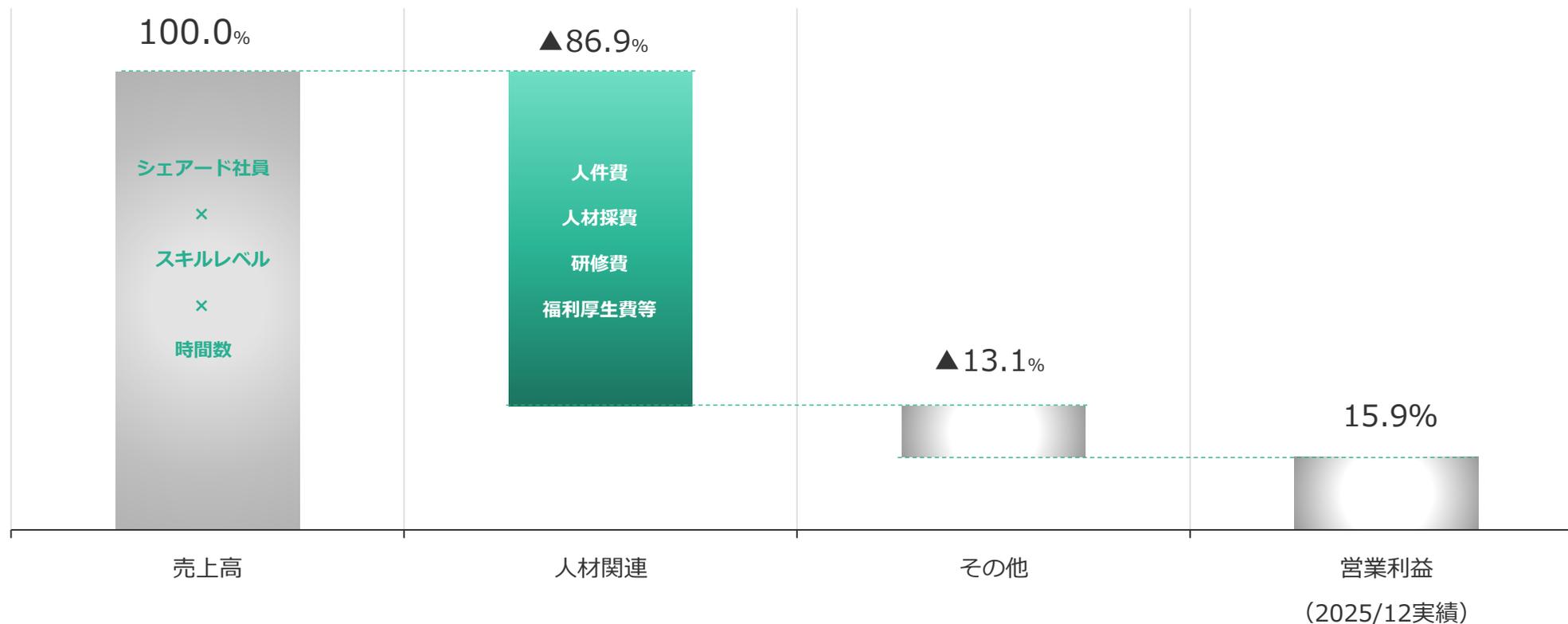


=



コスト構造

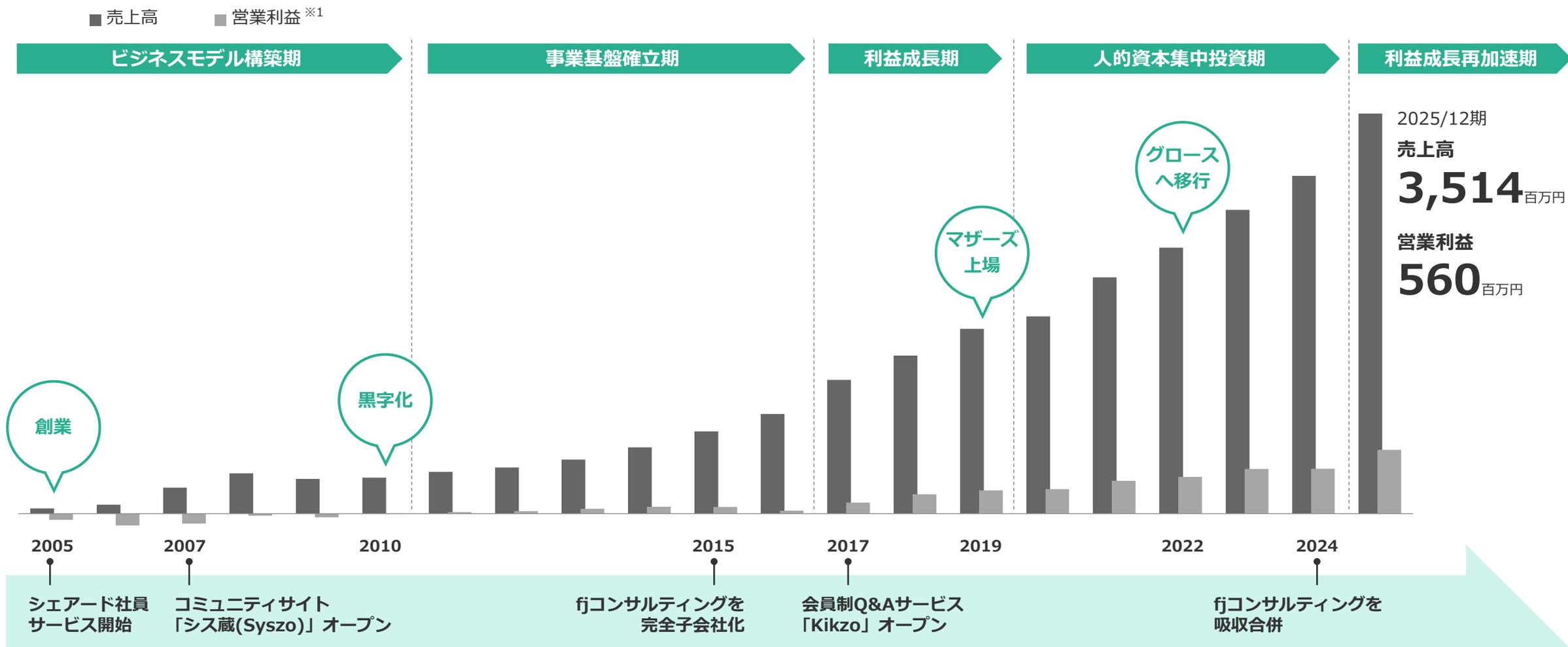
- 2025/12期時点の主要コストは人材関連費用（人件費・人材採用費・研修費等）が約87%を占める
- 人材関連への成長投資を継続して行いつつ、事業規模の拡大により中長期的に営業利益率20%以上を目指す



事業部門 (シェアード社員)	100.0%	72.9%	3.3%
販管部門 (本社)	0.0%	14.0%	9.8%

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

2. 市場環境

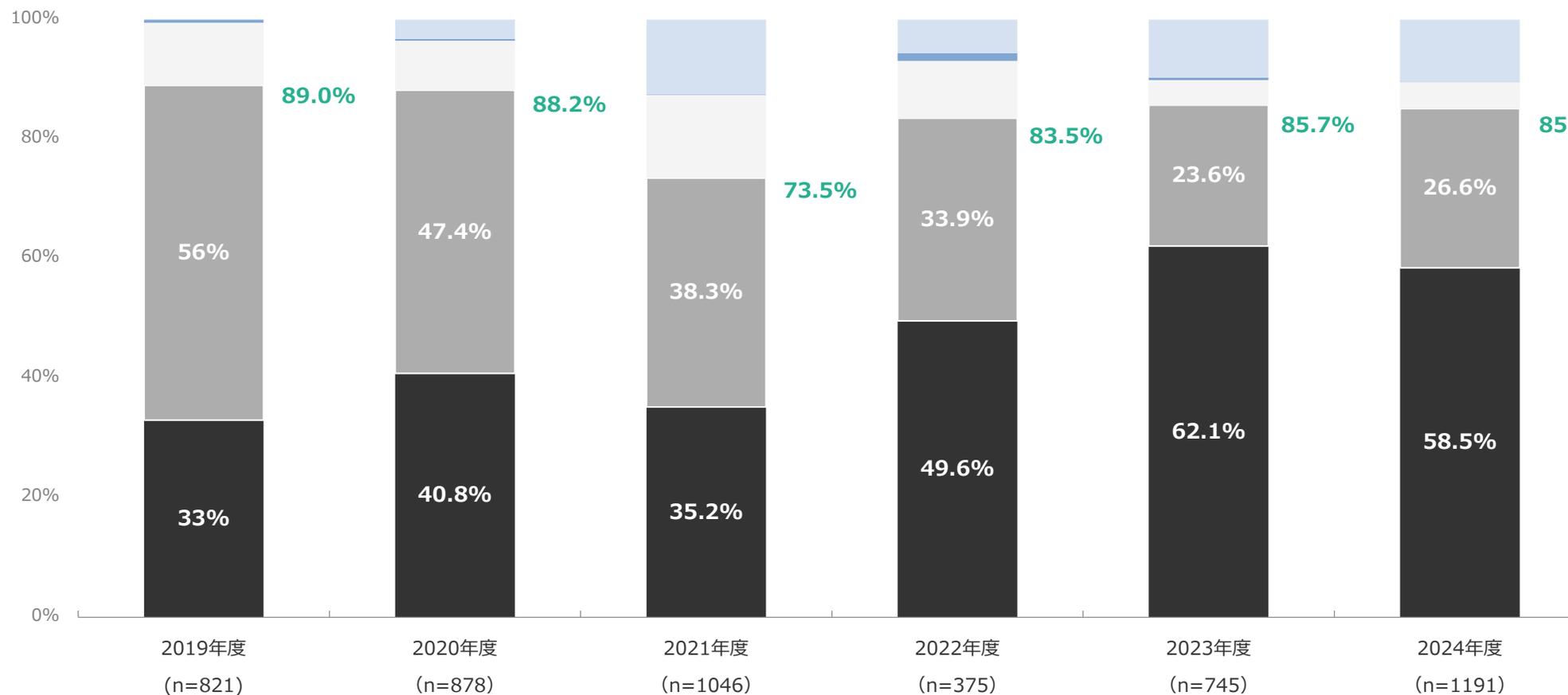


事業環境

ユーザー企業のIT人材の「量」に対する過不足感

■ 全体の不足感は「8割超」を継続しており、慢性的な不足状態が続いている

- 大幅に不足
- やや不足
- 過不足はない
- やや過剰
- 分からない



出所：IPA「DX動向2025」/2021.2020はIPA「DX白書」/2019は「IT人材白書」

対象市場における成長ポテンシャル

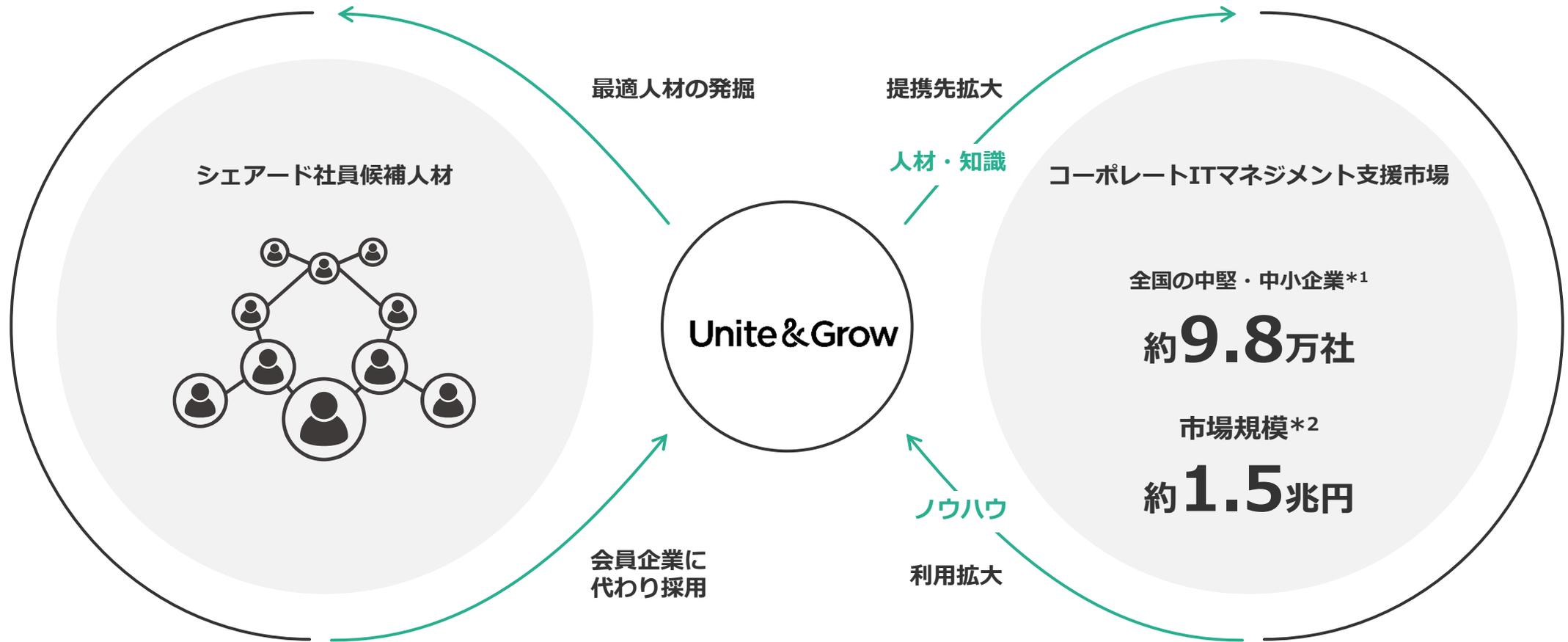
- 当社の主要ターゲット層となる従業員数50名～1,000名の企業数は9.8万社（東京都は2万社）
- 当社では特に「成長企業」に的を絞ることで、売上成長・利益成長・ノウハウ向上のバランスをとりながら、長期にわたる成長実現を図る

従業員規模	企業数 (うち、東京都内の社数)	当社顧客数 実働会員 FY2025 (うち、東京都内の社数)	当社売上構成比 FY 2025
10人未満	133.5 万社	3 社 (2社)	0 %
10～50人未満	34.0 万社	39 社 (39社)	10 %
50～300人未満	8.7 万社 (1.7万社)	158 社 (141社)	62 %
300～1,000人未満	1.1 万社 (0.3万社)	33 社 (30社)	19 %
1,000～2,000人未満	0.2 万社	5 社 (4社)	5 %
2,000～5,000人未満	0.1 万社	4 社 (4社)	3 %
5,000人以上	0.05 万社	1 社 (0社)	0 %
計	177.7 万社 (28万社)	243 社 (220社)	100 %

当社の
ターゲット

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)

3. 競争力の源泉



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

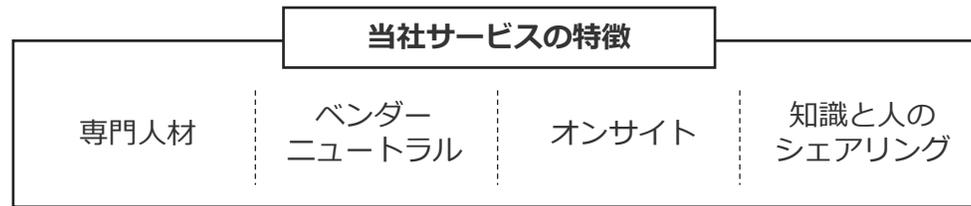
03 | 権限委譲と現場主義による高い社員モチベーション

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

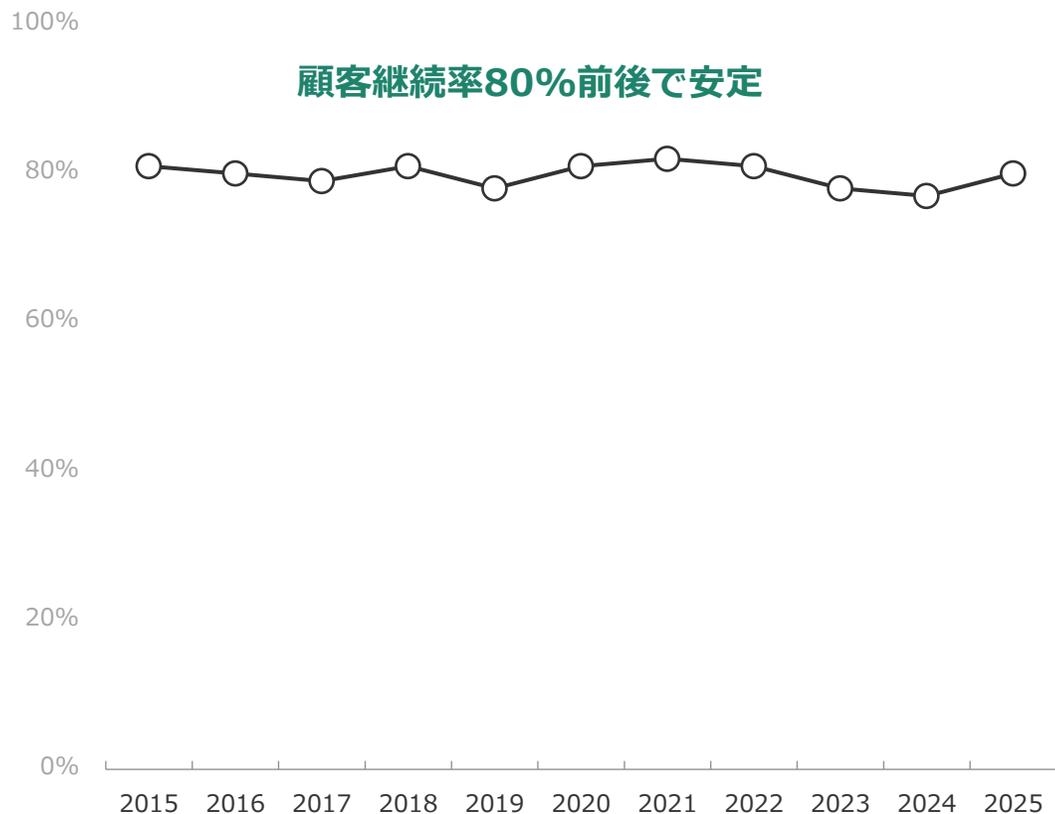
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		2024年7月-10月 (約4カ月間)	▶	2024年11月-2025年1月 (約3カ月間)	▶	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	<ul style="list-style-type: none"> ヘルプデスク IT資産管理 	L2-B 30h/月		<ul style="list-style-type: none"> L2-B 20h/月 L1-D 120h/月 		<ul style="list-style-type: none"> L2-B 20h/月 L1-D 120h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> IT戦略の立案 経営陣への提案 			L6-C 20h/月		L6-C 4h/月
	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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		<ul style="list-style-type: none"> 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る点を評価され受注 		<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 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

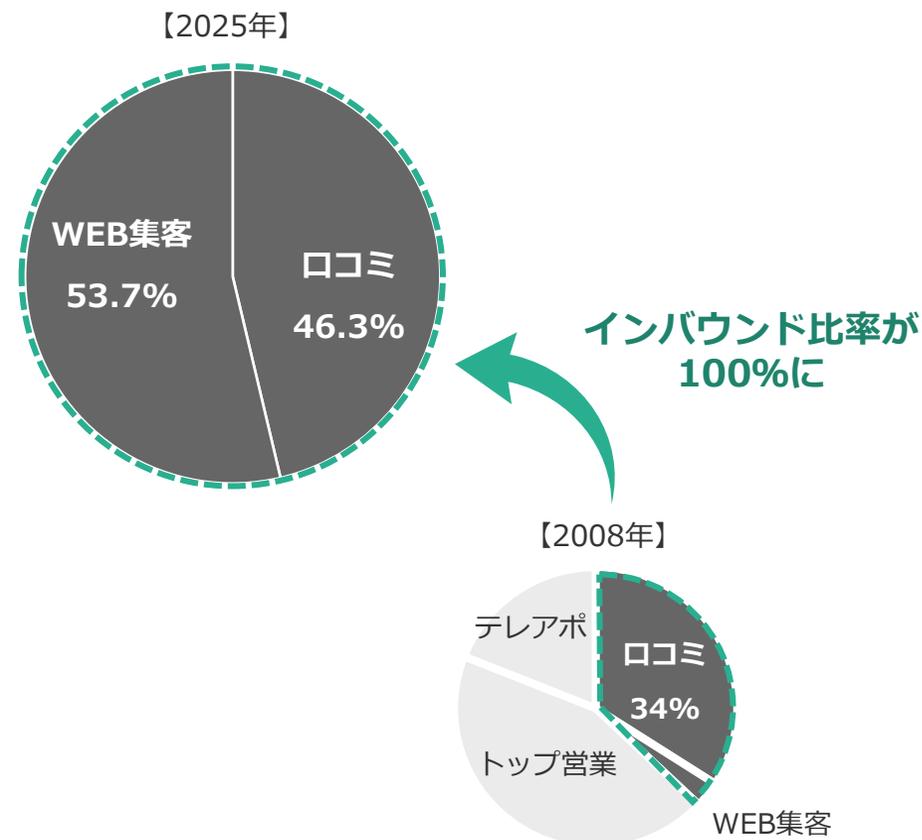
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャンネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率*



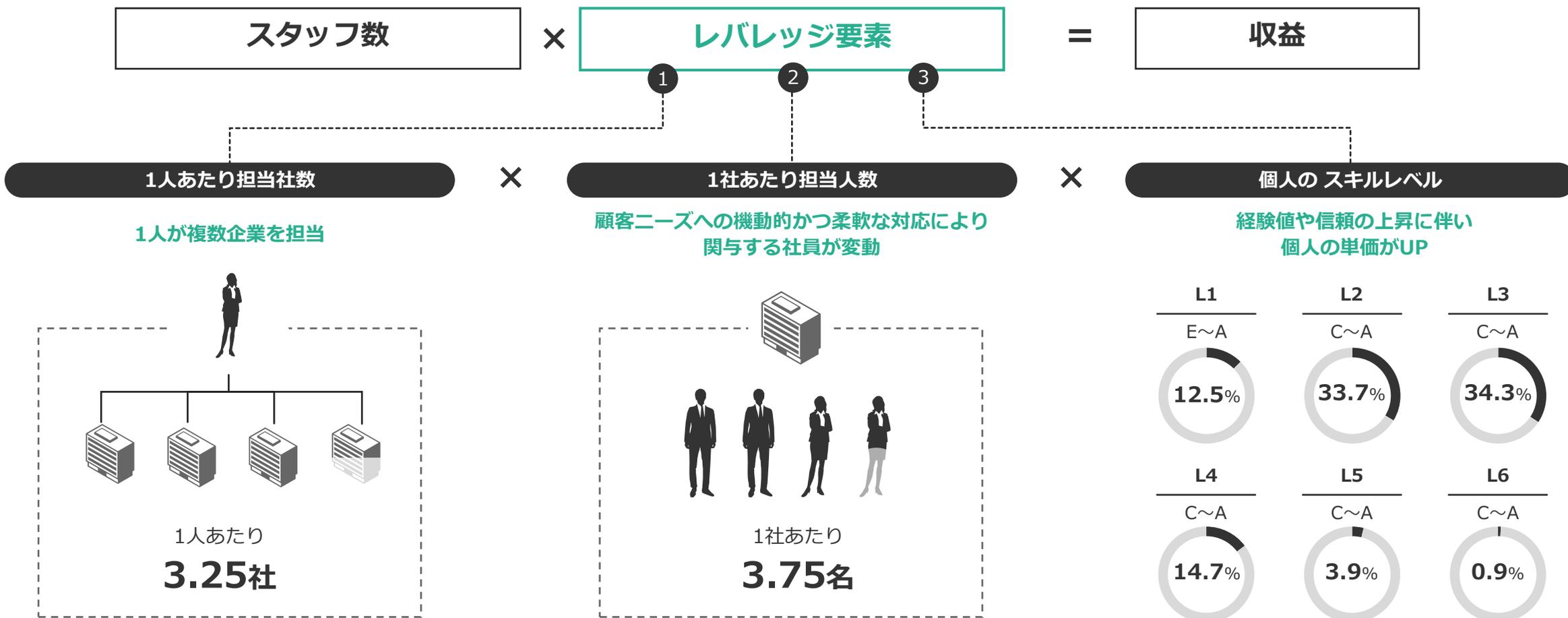
※ 年間顧客継続率とは、取引開始から13か月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。(グラフは年度末基準)

顧客獲得チャンネル



収益モデル (1/3)

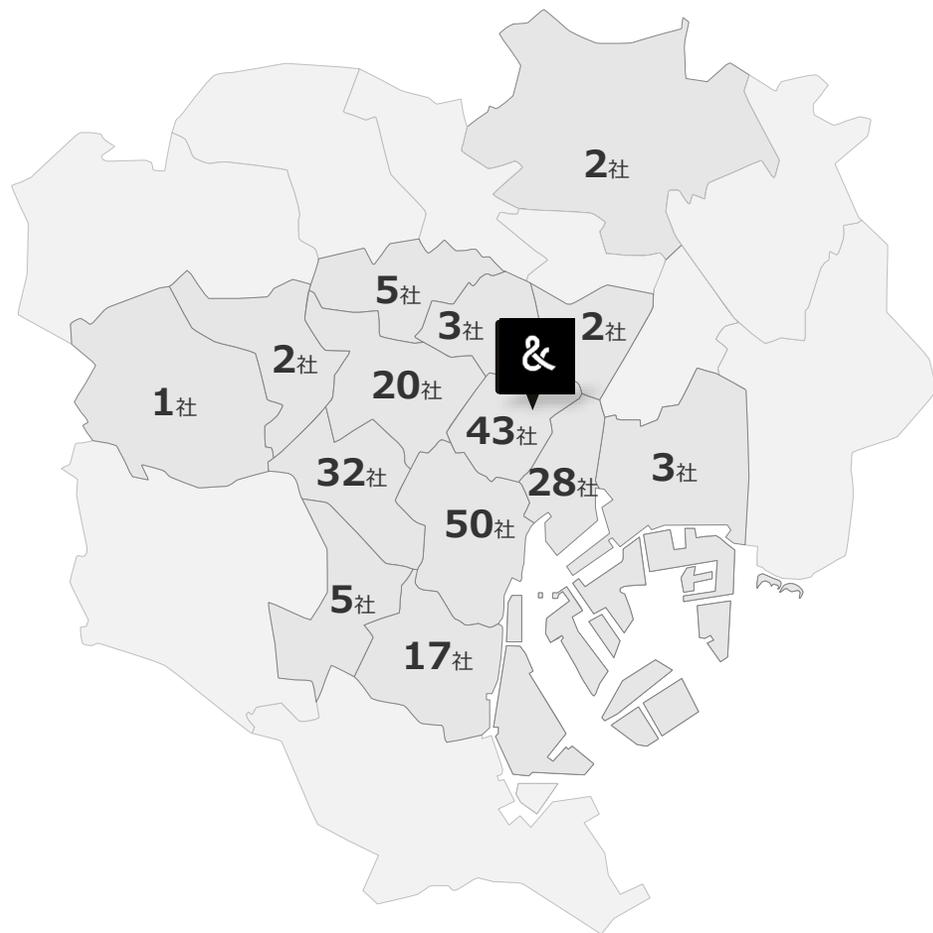
- 事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
- シェアード社員の1人あたり収益は、1人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造



※ レバレッジ要素は2025/12期末時点の数値

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

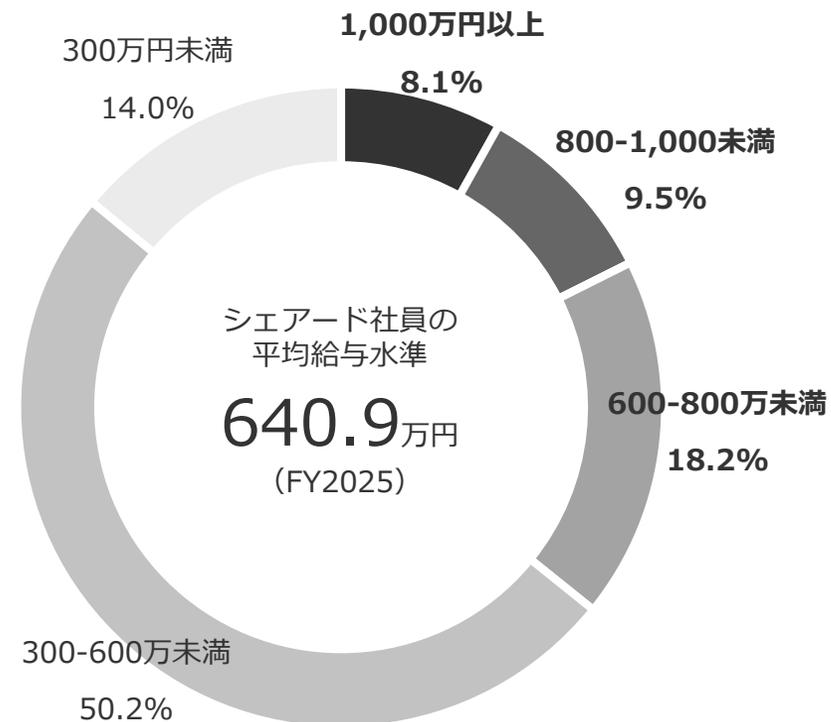
収益性向上

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

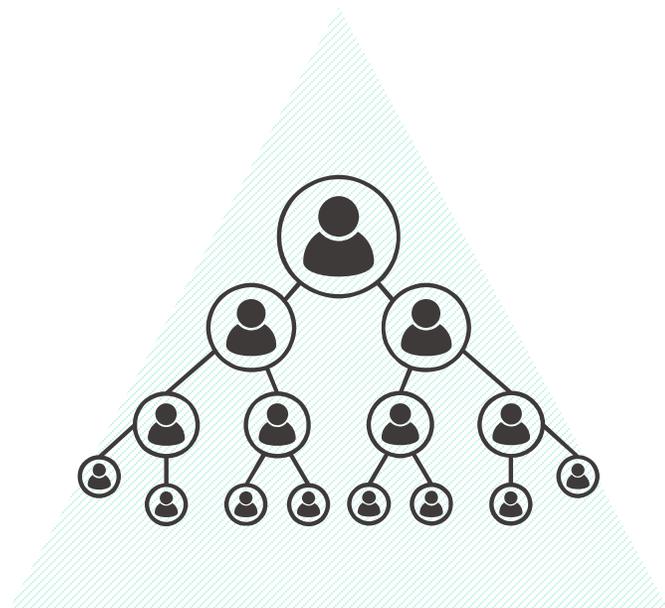
平均給与水準と社員の給与ウェイト



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

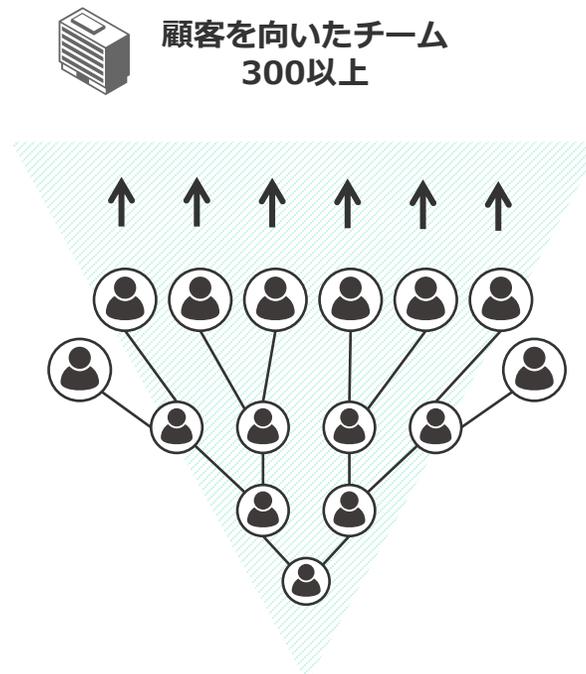
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

管理体制



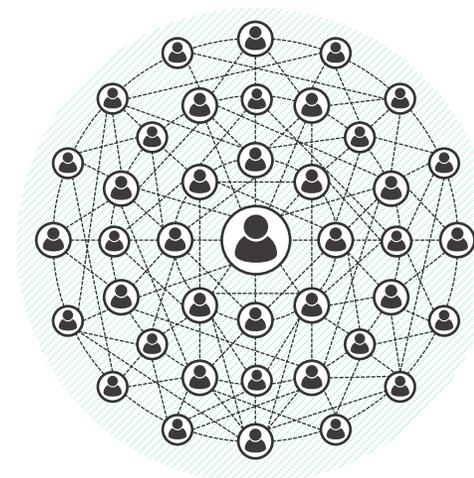
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

サービスオペレーション



- 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

4. 事業計画



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

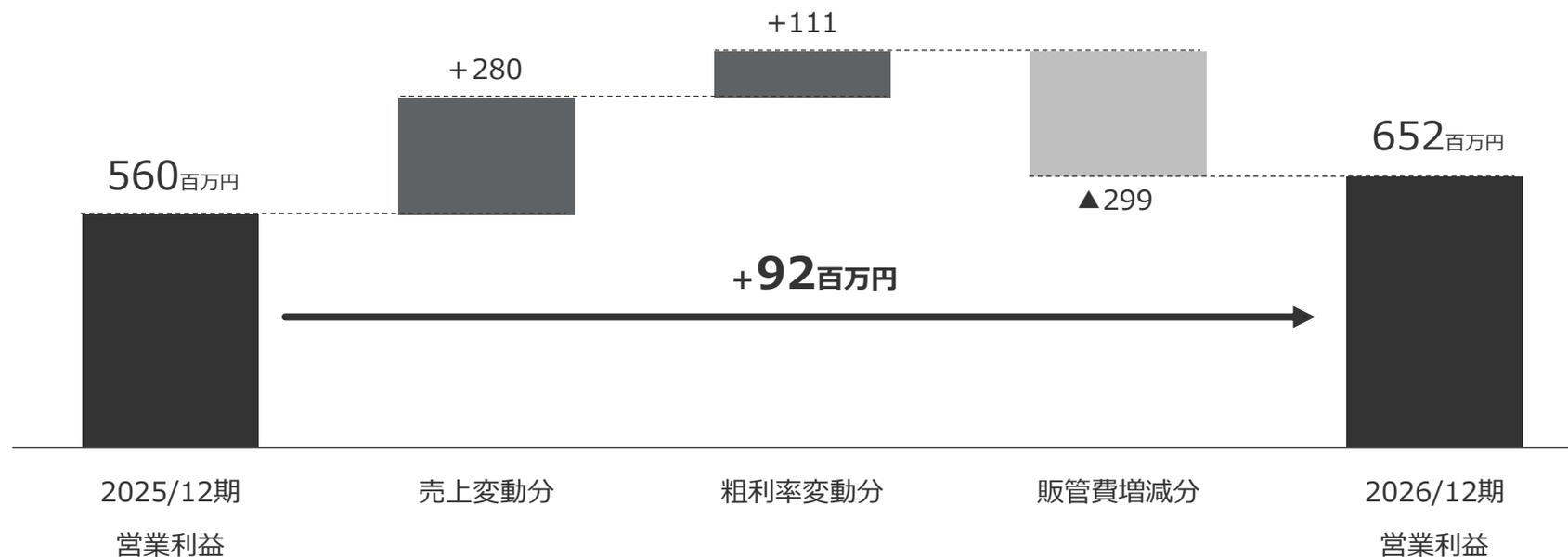
- ・ シェアード社員増加による売上増加
- ・ 内製開発、ITインフラの案件増加による売上増加
- ・ 会計ITの立上げによる売上増加
- ・ 価格改定の通期寄与による稼働単価の上昇

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



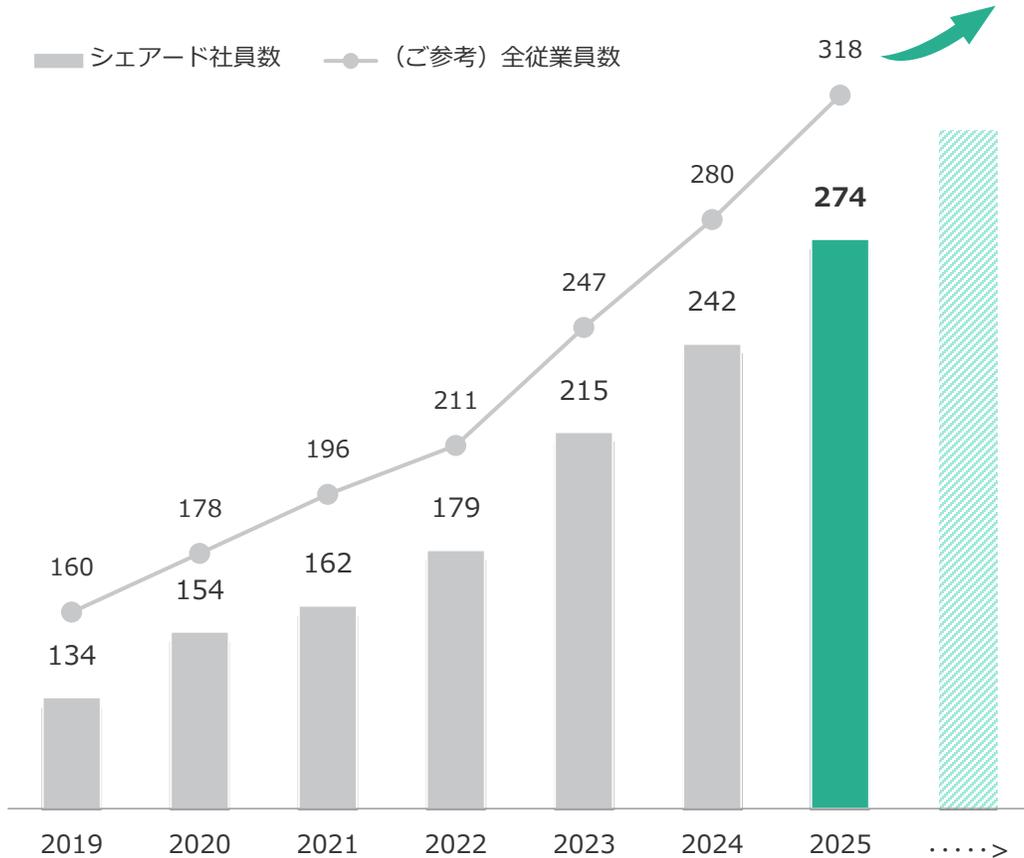
成長指標①

■ 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

シェアード社員数の推移*

(期末：人)

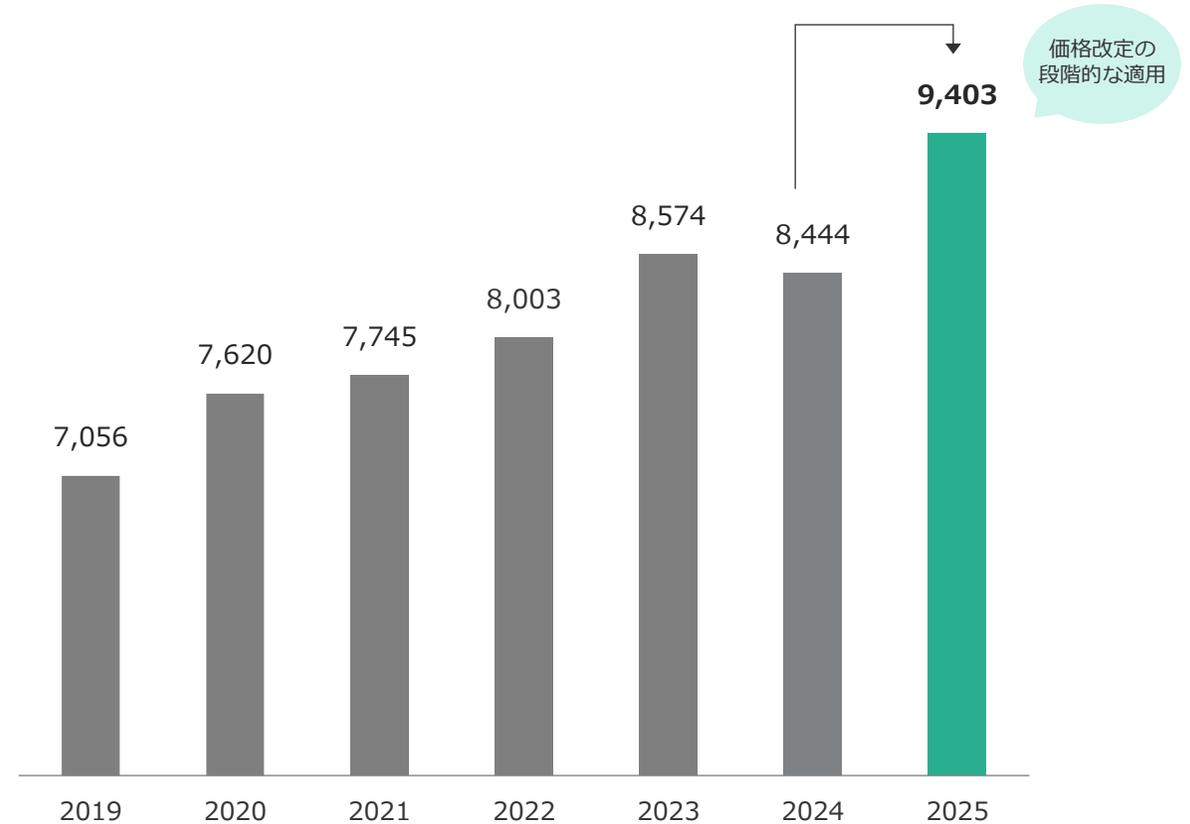
年率12%増を目標



稼働1h当たり売上高

(円)

前年比+11.4%

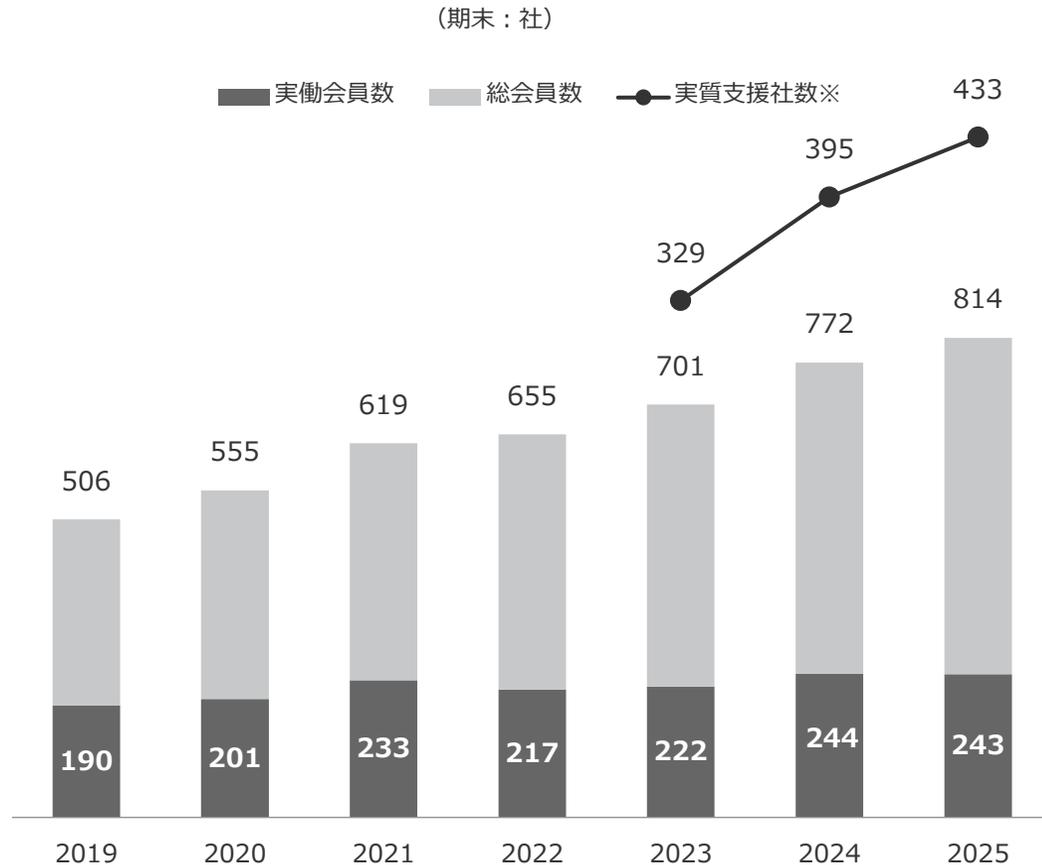


* シェアード社員数は稼働人数のみ

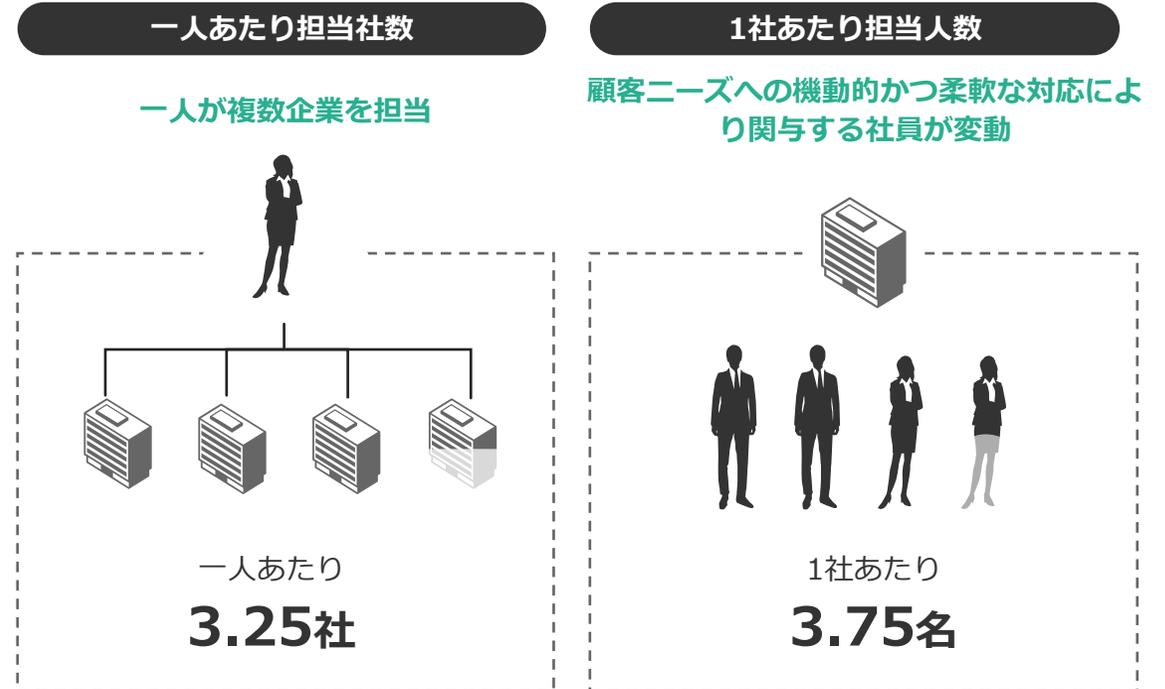
成長指標②

■ 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

シェアリング企業数の推移



シェアリング指標 (FY2025)



※ 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

5.成長戦略



成長戦略ハイライト

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

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

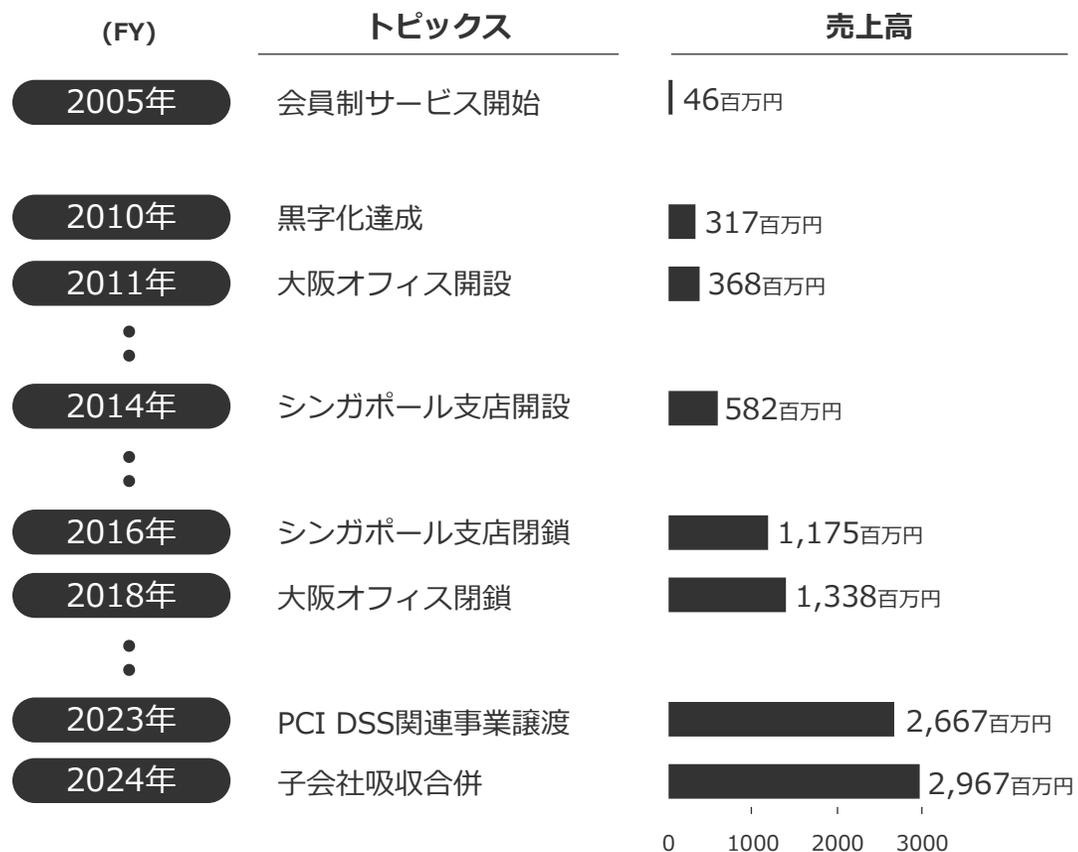
04

特化型サービスの開発：主力事業のさらなる深掘り

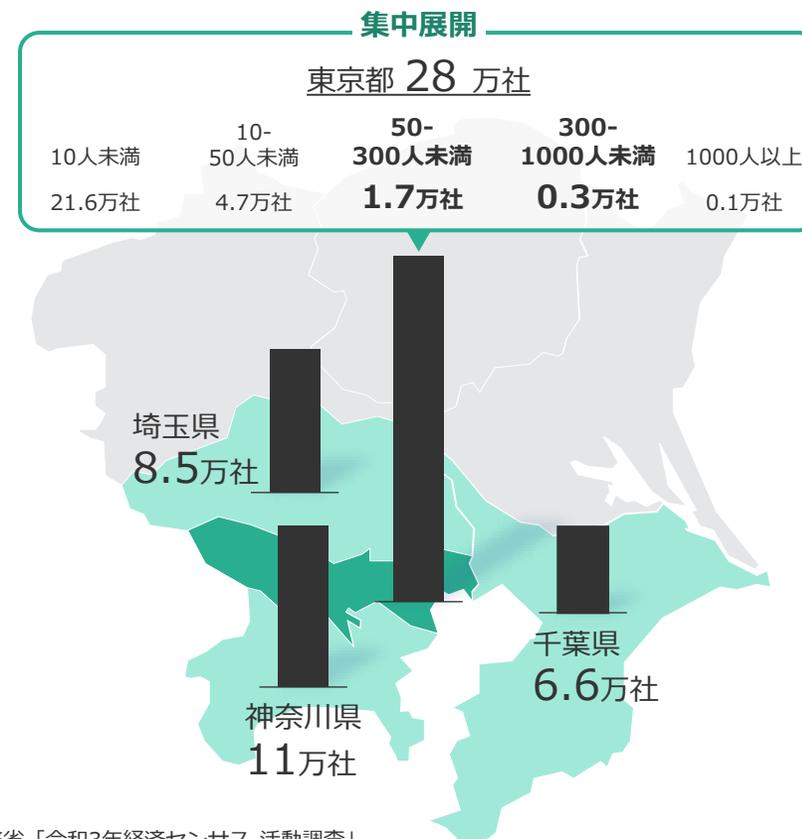
選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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



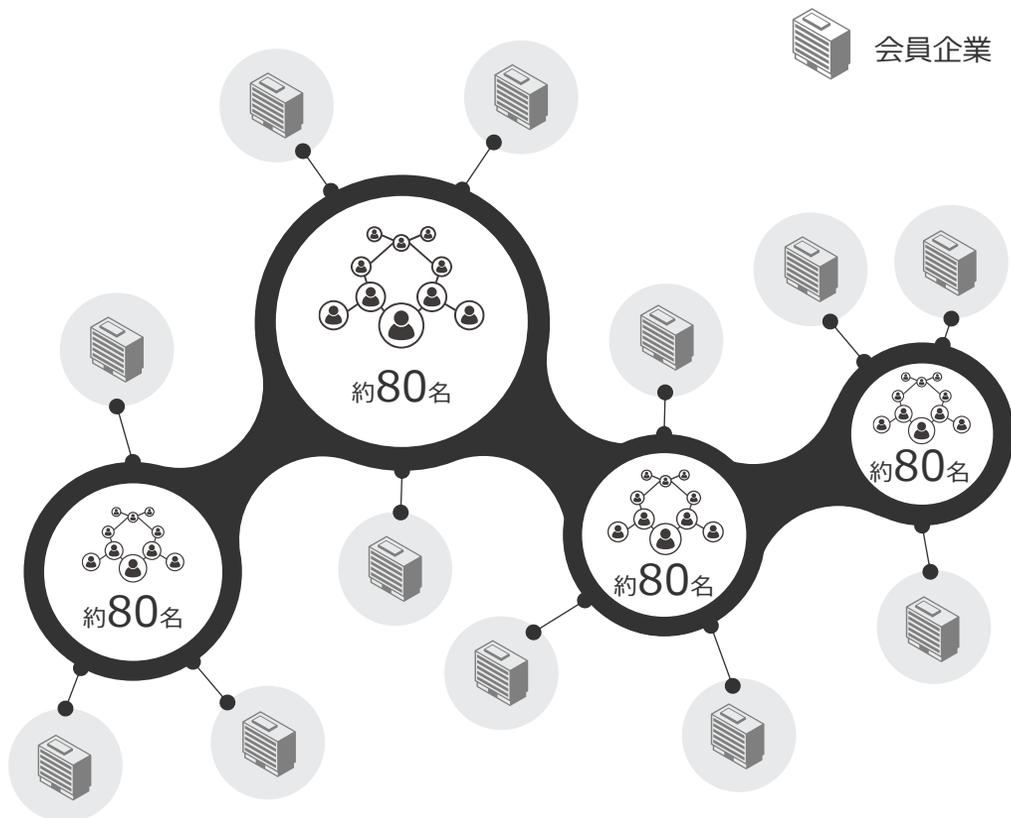
首都圏エリアにおける中小企業数



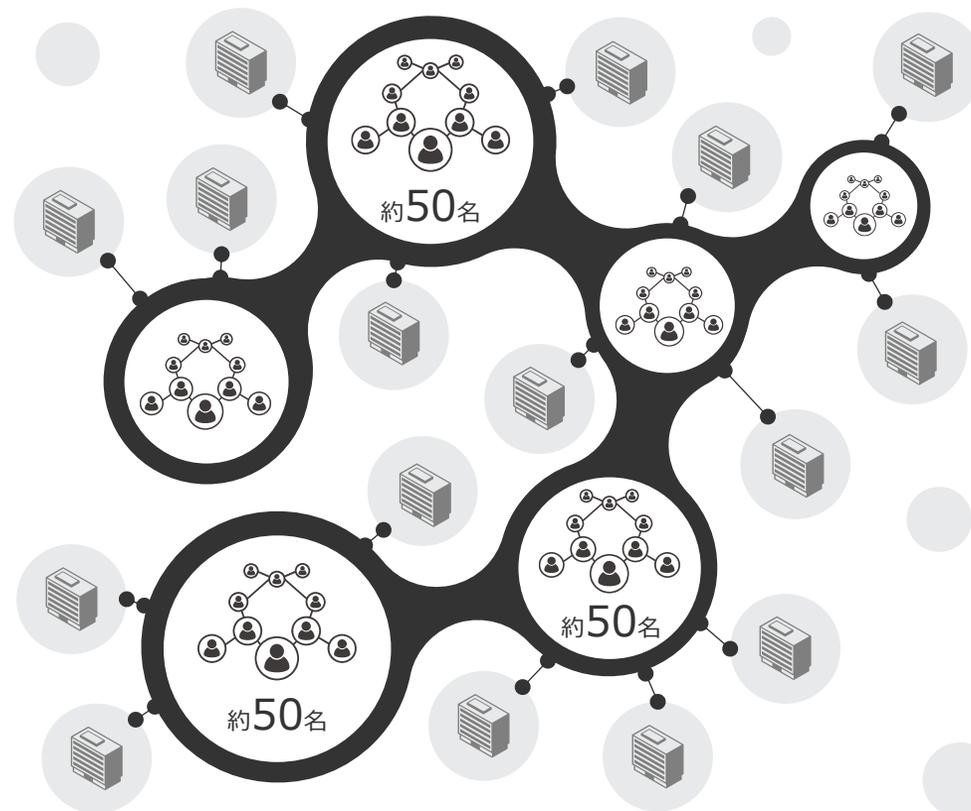
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 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

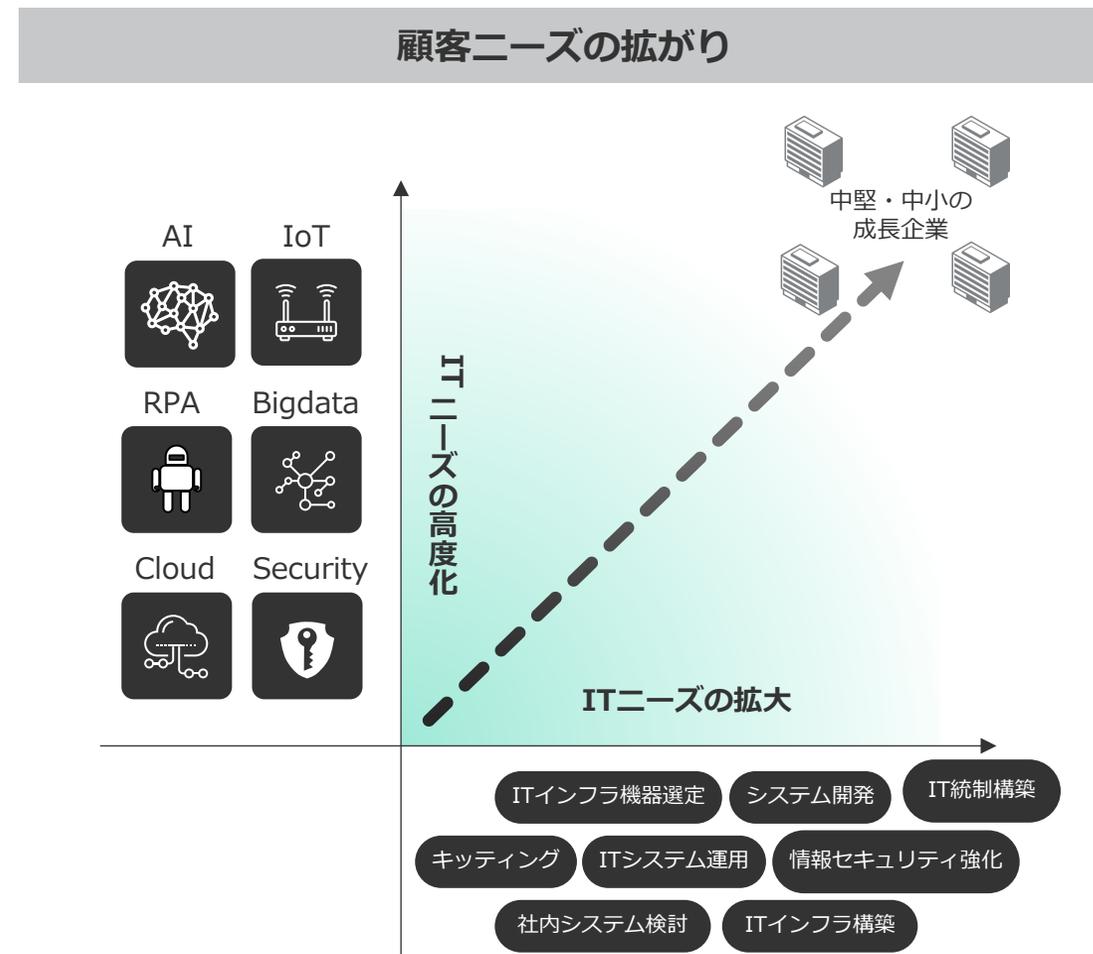
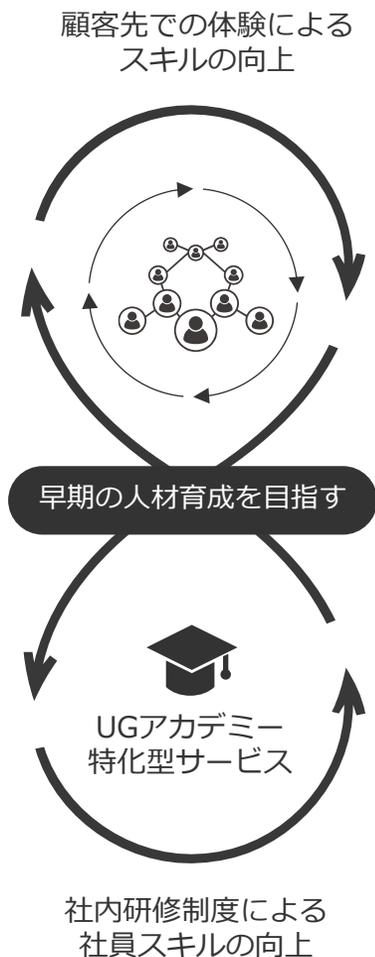


FY2025~



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		変化率
	1月時点	12月時点	
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

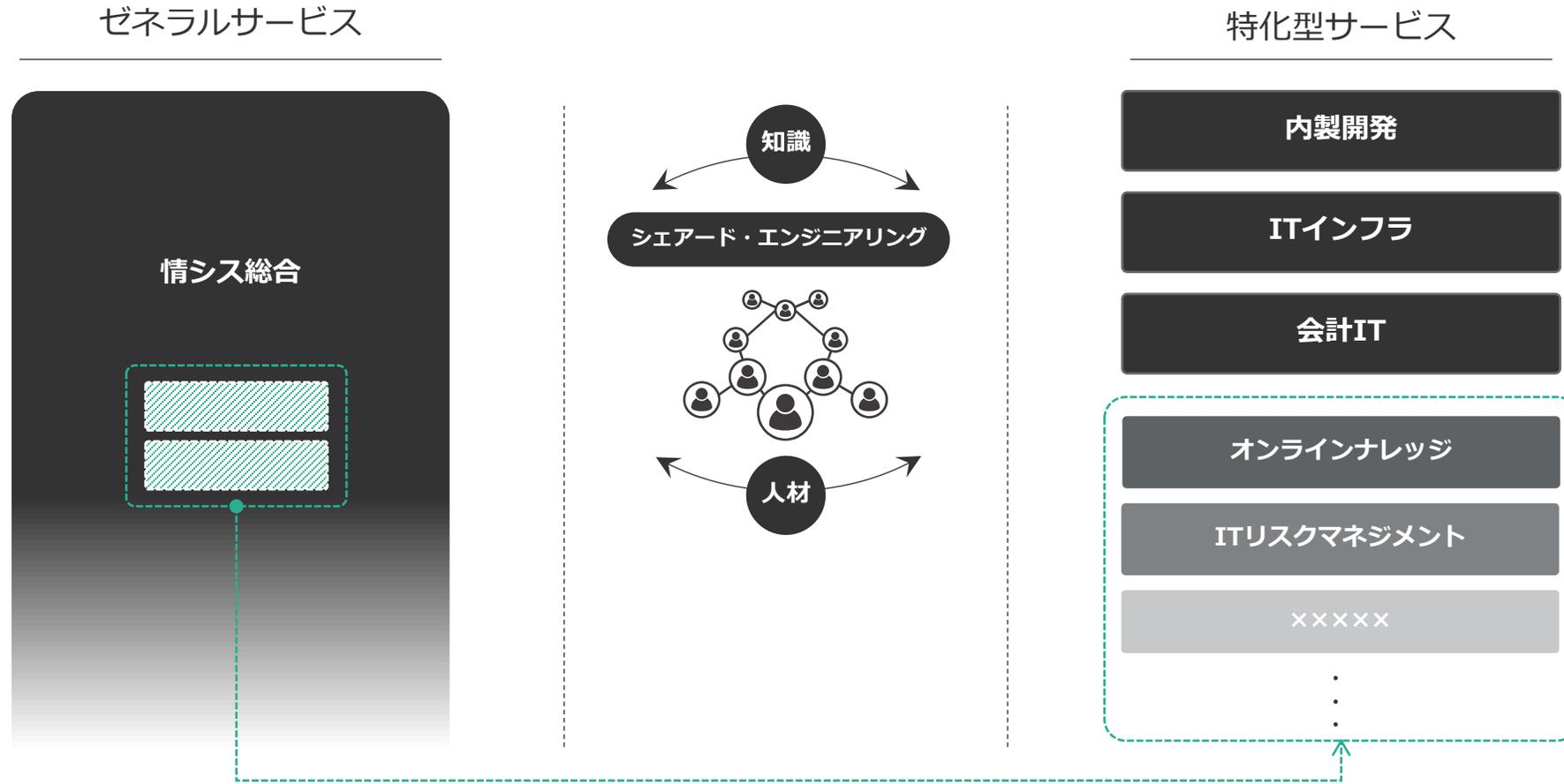
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※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



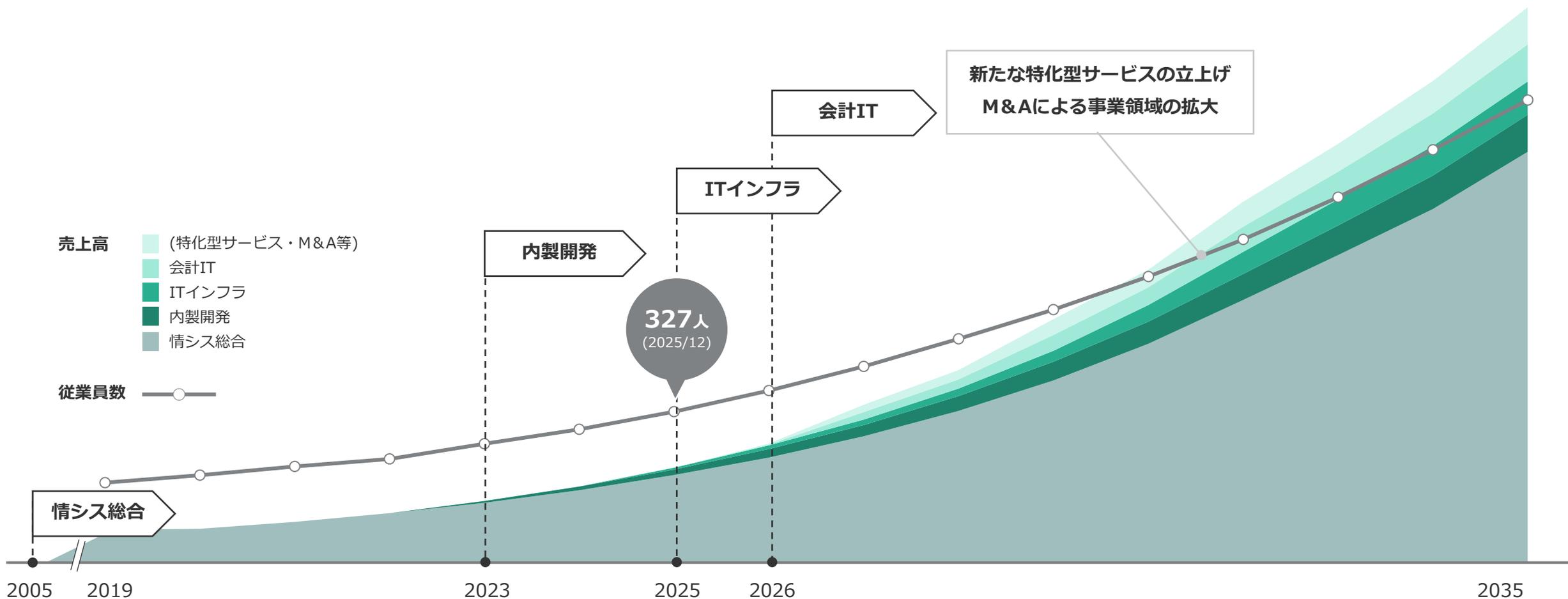
中長期の成長戦略イメージ

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

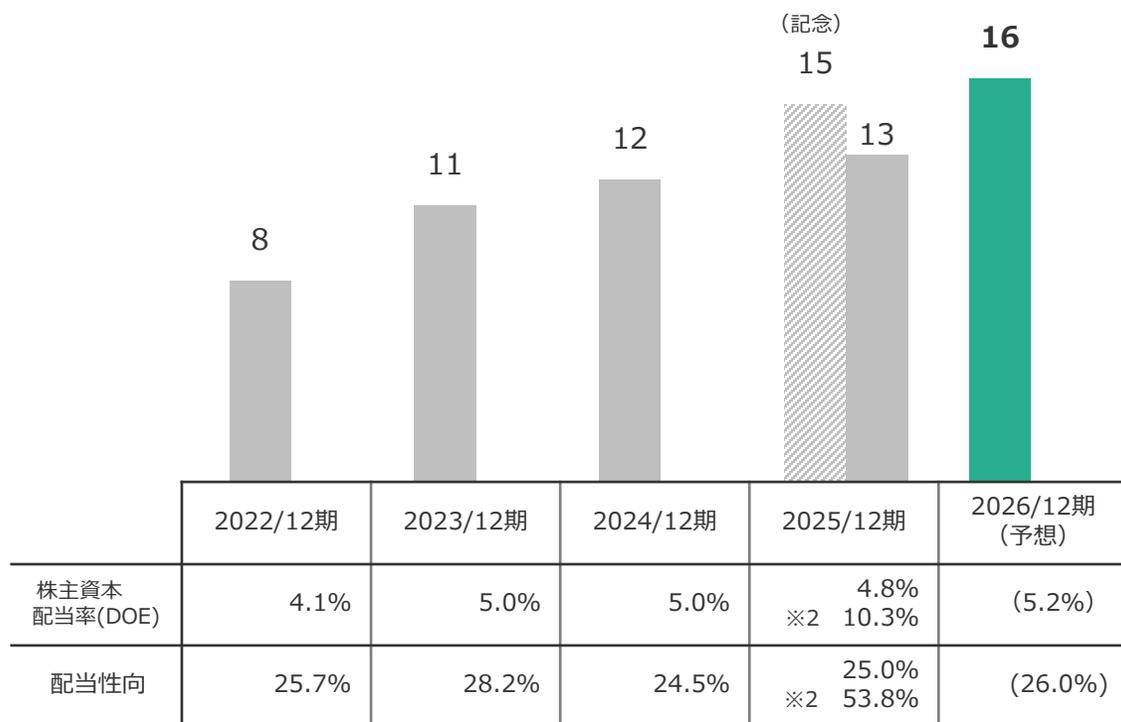


株主還元と中期の投資の考え方

- 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

(円)



※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

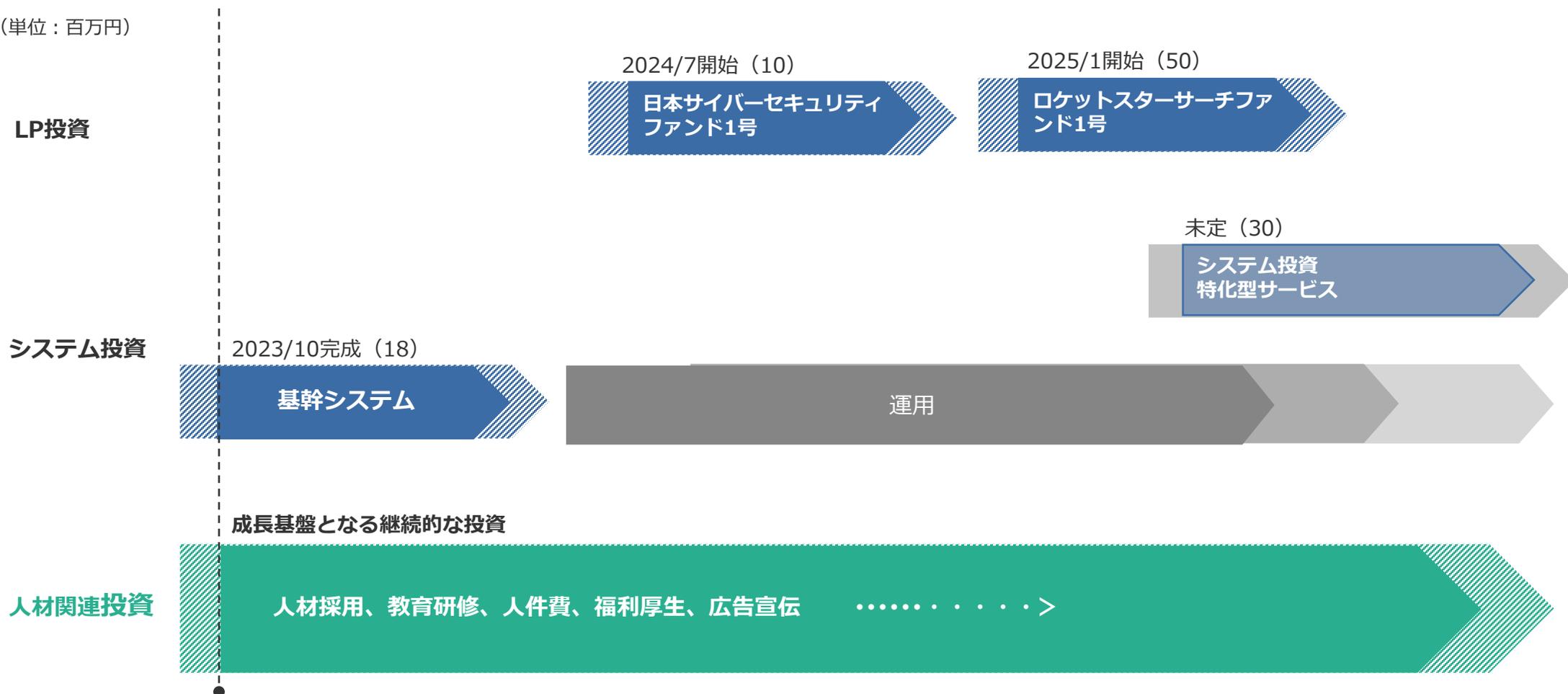
キャッシュアロケーション



成長投資の進捗状況

- 投資リターンのほか、サービス開発・技術力向上、投資活動の経験値等を見込み、LP投資を開始
- 「シェアード社員」サービスの基幹システムが2023/10月に完成し、会員の利便性向上と業務工数の削減により業務の効率化が実現
- 特化型サービスシステム投資の開発時期については、サービス内容や開発手法等を継続協議

(単位：百万円)



6. リスク情報



認識するリスク及びその対応策

当社成長の実現や事業計画の遂行において、最も重要な影響を与える可能性があるとして認識するリスク及びその対応策は、以下のとおりです。

	重要なリスク	顕在化	対応策
人材の確保	<p>当社が、さらなる事業の拡大を図るためには、優秀な人材の確保及び育成が必須となります。</p> <p>当社は、積極的に人材の採用及び育成を進めておりますが、人材採用等が計画どおりに進まず、必要な人材を確保することができない場合、予測の範囲を超える多数の退職者が同時期に発生した場合には、当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。</p>	可能性 中	<ul style="list-style-type: none"> ・WEB活用によるダイレクトリクルーティングやリファーマーラル採用等の積極的な採用活動 ・安定的な採用と人材の定着を高める企業づくり ・ワークライフバランスを充実させる選択可能な働き方 ・処遇や福利厚生の実施 ・UGアカデミー（社内大学）等による学びと成長機会の提供
		時期 常時	
		影響 大	

上記「人材の確保」の他、その他のリスクについても留意する必要があると考えております。その他のリスクの詳細については、有価証券報告書の【事業等のリスク】をご参照ください。

人材採用面における強み

当社の最大の強みは、シェアード・エンジニアリングの実践で培われた「人」と「組織」の魅力

「人の魅力」「組織の魅力」により、強い採用力を実現

母集団形成により、元々持つ強みを活かし優秀な人材の獲得を目指す

- ✓ 面接ではなく面談で**対話を重視**
- ✓ 入社を**本人が意思決定**するまで、じっくり話し込む
- ✓ 求職者が**面談担当をリクエスト**することもできる
- ✓ 全社員がいつでも採用面談に参加可能 **(みんなで採用)**
- ✓ 当社の存在価値 (パーパス) を**求職者とともに考える**
- ✓ 地方在住者には、必ず**入社前に会社見学**をしていただく
- ✓ コーポレートITの未来、**働き方の革新や多様性**について**とことん対話**する
- ✓ レジюмеでは判断しづらい「**考え方や行動特性**」を重視
- ✓ 逆ペルソナ (**求めない人物像**) を明確にしている

人材採用の取り組み例

求職者に向けて「総合採用サイト」をリニューアルし、働くイメージや企業文化を深く知っていただけるよう社員インタビューや書籍・マンガを掲載

「総合採用サイト」リニューアル

2025.9.30 お知らせ



会社を知る

私たちは「つながり」と「成長」を加速する会社づくりをしています。そんなユナイテッドグロウをいろんな角度から見て、知って、感じてください!

- ◎ 代表メッセージ
- ◎ UGの組織
- ◎ あえてやらない1.0のこと
- ◎ つながりと成長
- ◎ DE&I
- ◎ 職場環境・アクセス



仕事を知る

UGが独自に展開するサービス「シェアード社員」。中堅・中小企業を元気にするために、どんな分野でものような働き方で仕事をしている。コーポレートエンジニアという職種の特徴とともに、詳しくお伝えします。

- ◎ UGの仕事
- ◎ 求める人物像
- ◎ コーポレートエンジニアとは
- ◎ 社員属性データ
- ◎ 認定レベル・業務例

キャリアを知る

UGメンバーの合言葉は「自ら考え、自ら動き、自ら成長する」。これを実現するための考え方や、ユニークな取り組みをご紹介します。

- ◎ IT未経験でも活躍できる理由
- ◎ シェアード社員の報酬例
- ◎ キャリアビジョン



人を知る



「絶対ここで働きたい! いや、ここで働いている未来が見える」って思った



2026年新卒入社の内定式を行いました!



40歳で農業に挑戦。UGに「カムバック」した、だんじーの挑戦と進化



指示をされないから「自分で動く力」を養える

(参考) 重要なリスクへの対応策

優秀な人材の獲得と定着に向け、処遇等や人材育成の充実を推進

処遇等の充実

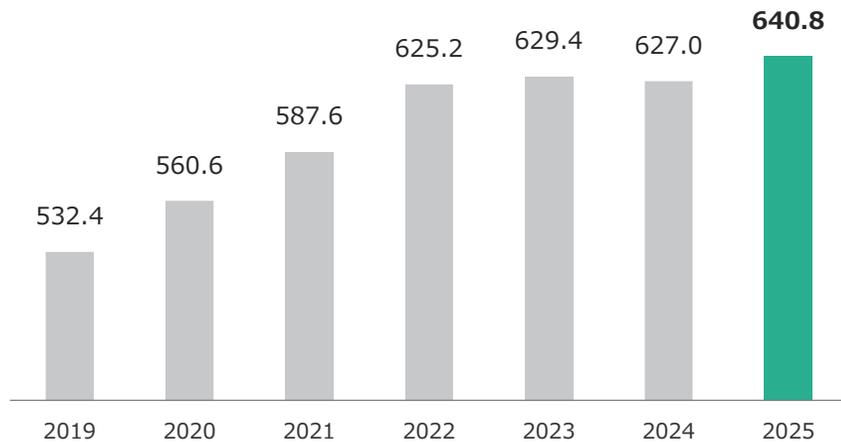
- 給与水準の引き上げ
- 持株会奨励金の引き上げ
- 社内設備や環境の充実
- 社宅制度の導入

人材育成等の充実

- UGアカデミーによる社内研修
- キャリア多様化への取り組み
- 特化型サービスによるスキルの共有
- 新規事業を通じた経験機会の提供

シェアード社員の平均給与の推移

(万円)



定着率

(2025/12期4Q)

91.3%

男女比

(2025/12期4Q)

62.2%

男性

37.8%

女性

用語集

用語	解説
コーポレートIT	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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)	<ul style="list-style-type: none">• 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)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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

本資料の取り扱いについて

本資料には、本資料作成時点の情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づき、将来の見通しに関する記述が含まれております。

これらの記述には、様々なリスクや不確実性が内包されており、実際の将来における業績は、本資料の記述内容と異なる場合がございます。将来の出来事や状況を反映して、将来における見通し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。

本資料は、本決算発表時期である毎年2月頃を目途に開示する予定です。なお、当社事業の成長指標の進捗状況については、四半期ごとの決算説明資料において公表いたします。