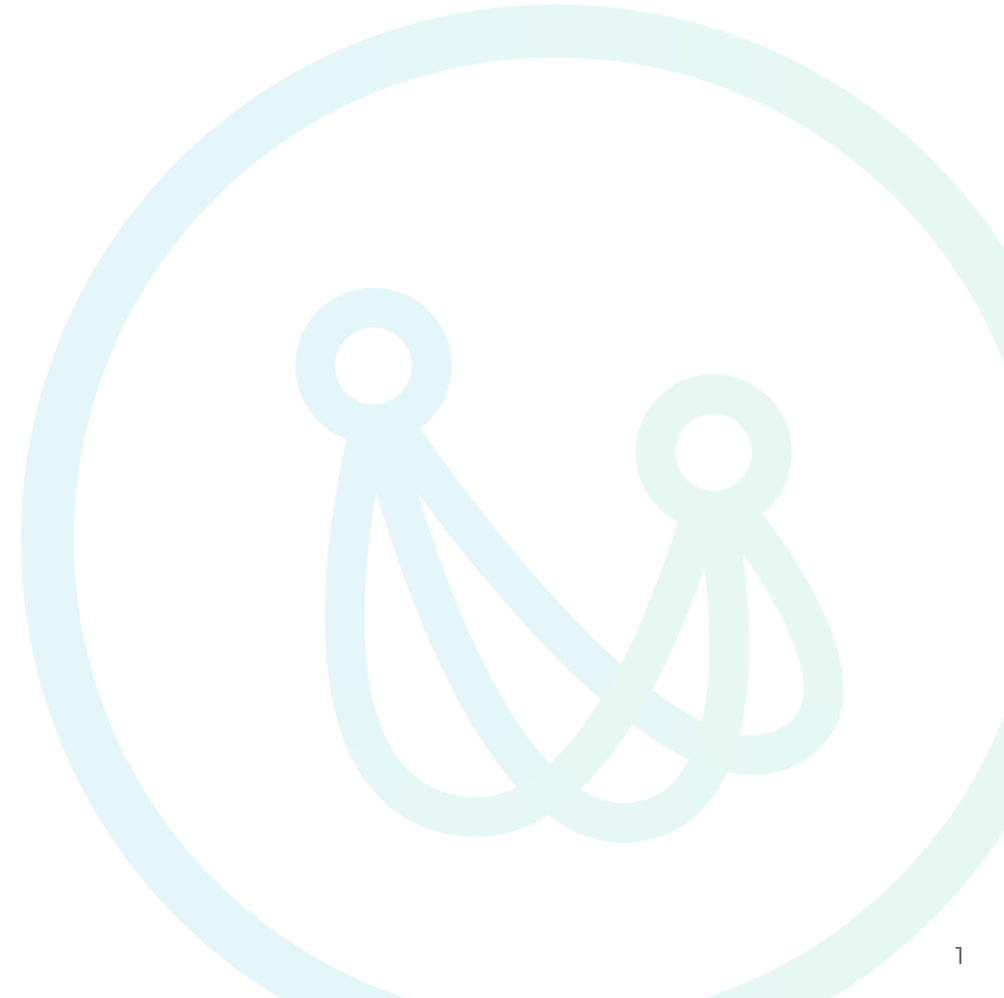


2023年3月期 第2四半期 決算説明資料

Unipos株式会社 証券コード：6550

2022年11月11日



感情報酬を社会基盤に

組織や社会を、より良い方向に前進させるきっかけは、
たったひとつの、勇気ある小さな行動から始まると思います。

見逃されがちな、この行動に報酬を加えたいのです。

素晴らしい行動が増えれば、必ず社会や組織は変わっていきます。

この行動に対する報酬が「感情報酬」です。

感情報酬を社会基盤とし、

「本音の感情の交流により人の心が動き行動が生み出される世界」を

実現していきます。

2023年3月期 上期 業績ハイライト

Unipos売上高*1

371 百万円

ストック売上高比率*1

89.9%

YoY成長率*2

41.3%

家賃関連費用 : 前四半期と同水準で推移。通期では対前期で▲224百万円の削減となる見込み。

人件費 : 前四半期より▲22百万円の削減。通期では対前期で▲175百万円の圧縮となる見込み。

成長投資 : 前四半期より+25百万円。一方で今期通期合計額は計画通りとなる見込み。

*1 : 2023年3月期上期 *2 : 成長率は前年同期比

Contents

- 01 Uniposが掲げる組織の風土改革とは？**
- 02 Uniposが事業成長に効果的な理由**
- 03 広がりを見せるUniposによる風土改革と事業成長の事例**
- 04 安定的な収益モデルと顧客拡大の余地**
- 05 2023年3月期 第2四半期 決算概要**

Uniposが掲げる 組織の風土改革とは？

はじめりは段ボールから

Uniposが生まれたのは約8年前。

社員と仲の良い経営者だと思っていた私は、実は社員の働きっぷりを何も知らなかったのです。

「心理的安全性」や「人的資本経営」といった言葉すらまだ世の中に存在してない頃。

漂う閉塞感や離職が進む中、社員や仲間の行動を知り、
興味を持ちたいという想いから生み出された
サービスであるUnipos。

不確実で先を見通すことが難しい新たな時代。

協力し合い挑戦できる組織への改革とその先の事業成長を
実現するためのプラットフォーム(ピアボーナス)こそが
我々Uniposがもたらしたい提供価値です。

Unipos株式会社 代表取締役社長CEO 田中 弦



新たな時代において本質的にやるべきことは 協働の基礎づくり

協働とは「共通の目的を達成するため、
お互いの特性を認識・尊重し合い、対等な立場で、協力して働くこと」
共に協力して働くための基礎土台が、価値観が異なる人員をまとめ、
これからの時代を乗り切るために必要ではないでしょうか？

なぜ、いま協働することが求められるのか

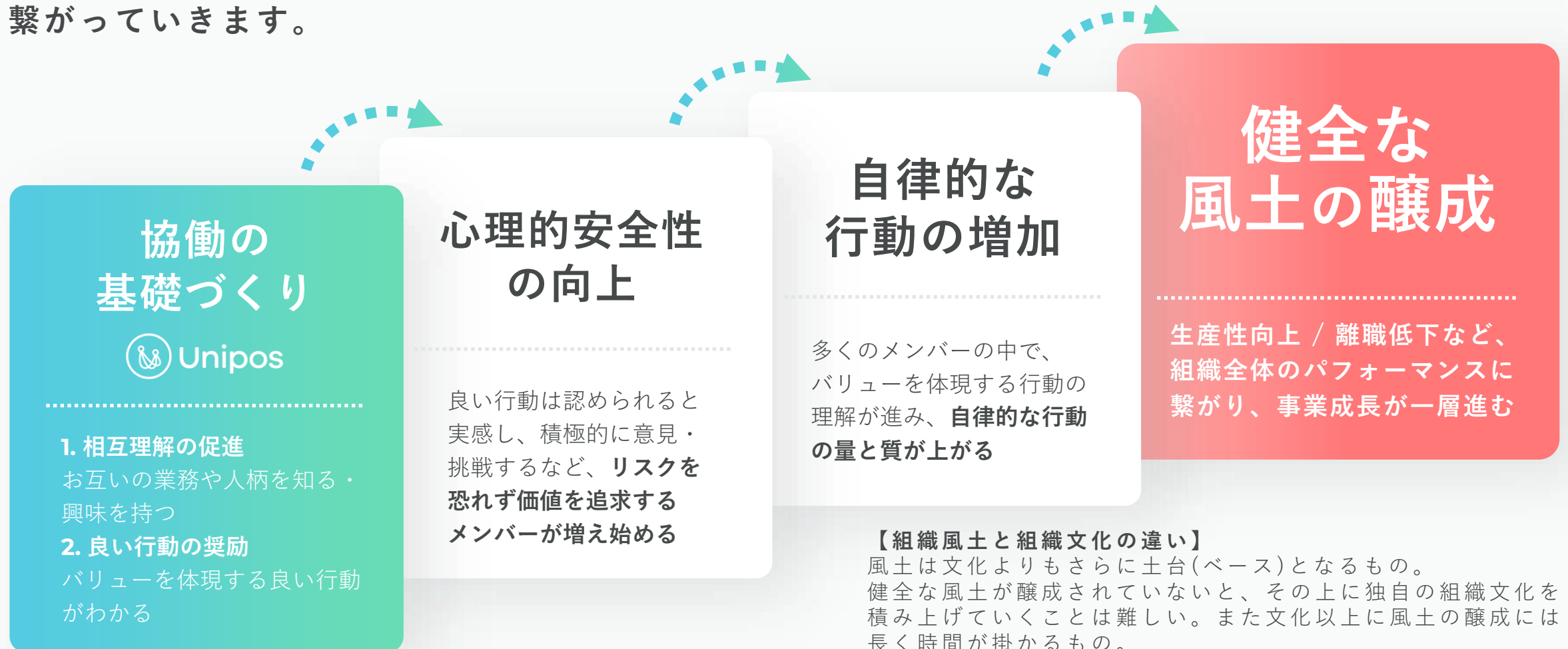
価値観が異なる一人ひとりの知識や経験を集約することによって、不確実で不透明な経営状況を乗り越えていく必要があるから。

- 1 経営者やトップマネジメントの知識や経験だけでは対応が難しい、VUCA*とも呼ばれる先の読めない時代。
- 2 少子高齢化の加速による労働人口の減少に伴い、より少ない人員で企業価値の維持・向上が求め続けられる経営環境。
- 3 「経済成長を知らず、会社にも期待しない世代」ともいわれ、労働に対する価値観がこれまでの世代とは大きく異なるZ世代(90年生まれ)以降への労働力ボリュームゾーンのシフト。

※Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）という4つのキーワードの頭文字を取った言葉。状況の変化が激しく、取り巻く環境の複雑性が増し、想定外の事象が発生する将来予測が困難な状態のこと。

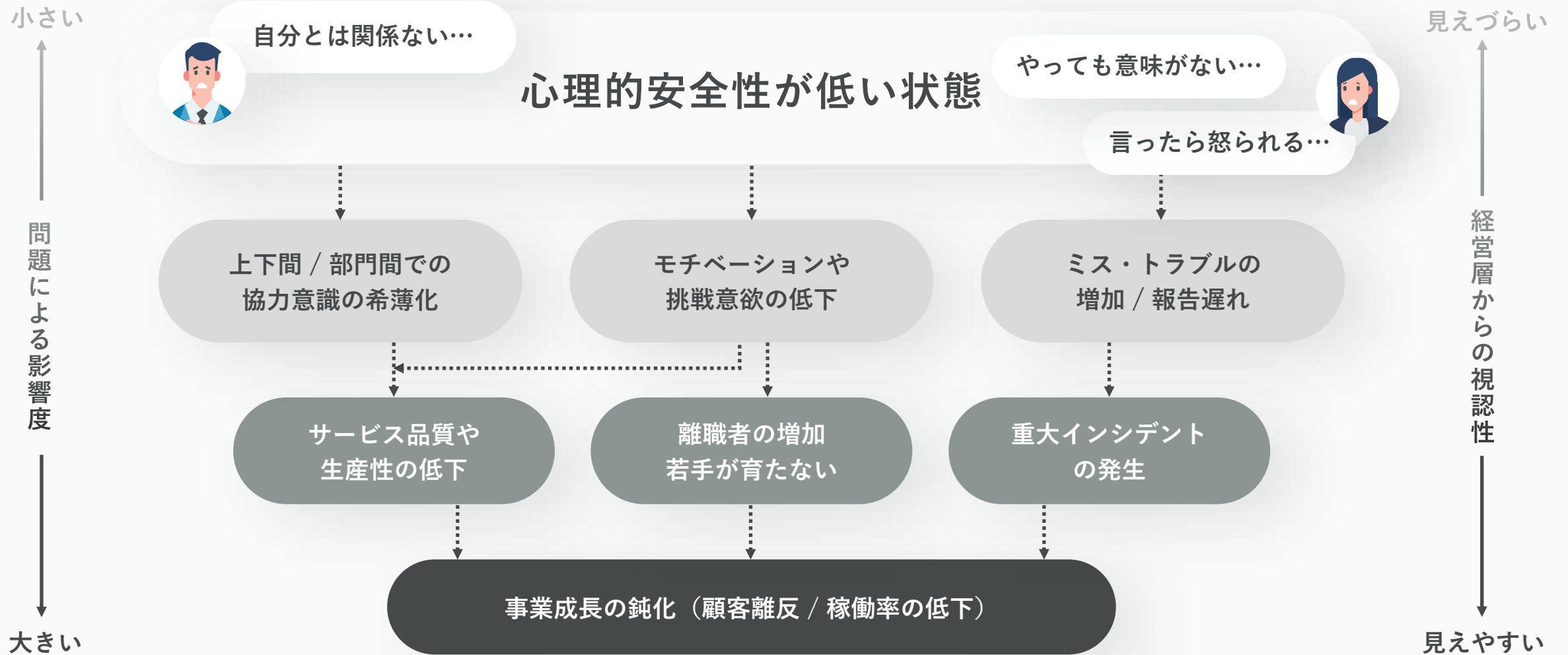
Uniposが掲げる組織の風土改革とは？

組織内の自律的な行動がオープンに称賛・共有されることにより、心理的安全性を高め、関係性の質を向上させるだけでなく、事業成長へと導くための健全な組織風土（価値観・環境）の醸成に繋がっていきます。



関係性の質は「心理的安全性」で決まる

心理的安全性が下がると関係性の質による問題を招き、事業成長の鈍化に繋がります。



心理的安全性を高める方法

心理的安全性が低い人は「誰かに否定される不安感」から主体的な行動を避けるため、称賛などポジティブな体験を提供することで安心感が高まり、良い行動を増やせます。

不安感

心理的安全性を低下させる4つの不安

無知

無能

邪魔

否定的



また否定されるかも…

- ・発言や挑戦を控える
- ・やる気低下 / メンタル不全
- ・重要な情報共有を怠る

よくやった！

すごいね！ありがとう

ポジティブな 声かけ

Point

よい行動や貢献を伝えましょう
具体的に称賛しましょう
感謝の言葉を伝えましょう

安心感

よし、次も頑張ろう！

認められてる！

やって良かったんだ



- ・自発的な発言や挑戦が増加
- ・モチベーションが向上
- ・問題の早期発見&解決

良い行動の見える化で、組織全体へ効果拡大

さらに「良い行動への称賛」を上司 / 部下間に留めず、組織全体でシェアし合うと相互理解も深まって部門間などより広い関係性が向上し、良い行動が増えていきます。



Uniposが事業成長に効果的な理由

Uniposが事業成長に効果的な理由

Uniposは「貢献に対する称賛」を共有し、組織内の良い行動を増やすサービスです。貢献の可視化で関係性の質を高め、生産性の向上 / 離職率の改善を実現します。

Uniposの特徴

1 タイムラインで
貢献を把握

2 シンプルで
使いやすい設計

*Teams、Slackでも利用可能

3 ポイント付与で
利用促進も

The image displays the Unipos interface, which is a platform for recognizing and rewarding team members. It features a main timeline view and a mobile app view.

Unipos Interface Features:

- Timeline (タイムライン):** Shows a list of contributions with details such as the contributor, recipient, and points awarded. For example, a post from 佐藤 奈々 (Sato Nana) to 山本 明秀 さんへ (Yamamoto Akihiko) for +39pt is highlighted.
- Mobile App View:** Shows a similar timeline on a smartphone, with a notification for 400 points.
- Summary Cards:** Displays statistics like '今週おくれる' (400), '今月もらった' (1,500), and '累積' (12,300).
- Filters and Search:** Includes options for 'すべて', 'フォロー中', 'ピックアップ', 'もらった', 'おくれた', and '拍手した'.
- Notifications:** A section for '管理者からのお知らせ' (Notifications from administrators) is visible on the right.

Uniposの仕組み

従業員の力を借りて、組織内でオープンにお互いの貢献をシェアする仕組みです。
ボトムアップで自然と関係性の質が向上し、組織にとって良い行動が増えていきます。

称賛をおくる人

貢献に対する称賛と
一緒にポイントを送る
(=ピアボーナス®)



P

組織全体に貢献をシェア

メッセージ + P ポイント

この前の仕事よかったよ。
素晴らしい挑戦だった！

称賛をもらう人

溜まったポイントは
様々なリワードと交換



P

投稿を見る / 拍手する人

タイムラインで他メンバーの貢献を把握
共感した投稿を拍手ボタンで称賛



個人に送る場合の Rules

ポイントは1人あたり毎週400pt付与

*使用しなかったポイントは失効される

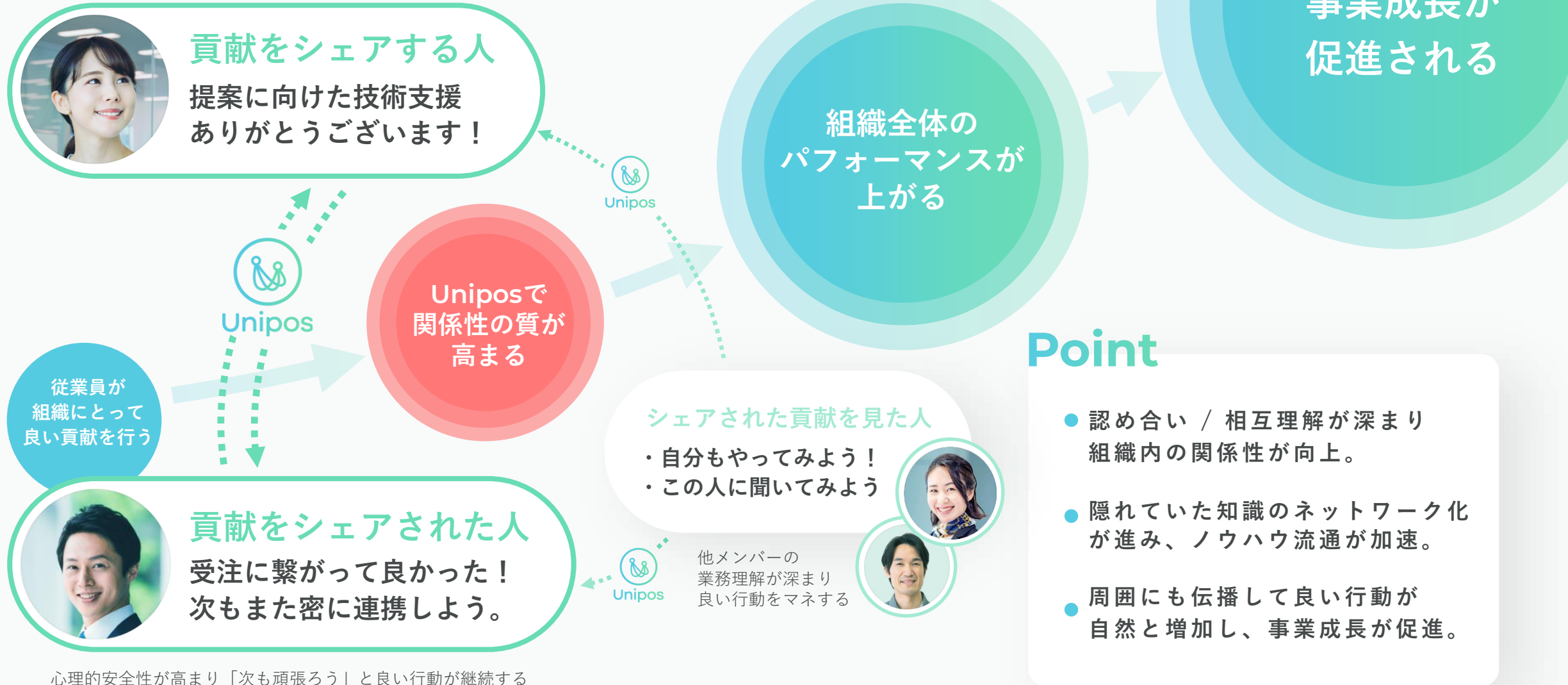
おくるポイントは投稿者が設定

*1投稿あたり上限120pt

拍手ポイントは拍手数に応じる

*1投稿あたり上限60拍手 (120pt)

Uniposが効果的な理由



広がりを見せるUniposによる 風土改革と事業成長の事例

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。
- ピアボーンズにおける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

従業員数30～2,000名以上の幅広い企業が利用中。*一部導入企業を含みます。*2022年10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



広告・マスコミ



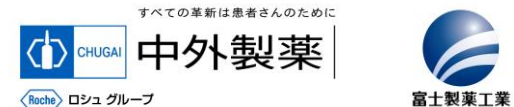
人材



不動産・建設



製薬



保育



Unipos社最大の、国内外グループ会社を含む従業員8,000名規模での導入



中外製薬株式会社様



事業内容

医薬品の研究・開発・製造・販売・輸出入

世界のトップイノベーターを目指すグローバルヘルスケア企業

お悩み 2030年に向けた成長戦略の実現に欠かせない
自律人財の後押し

同社では、2030年に向けた成長戦略「TOP I 2030」を策定し、「働きがい改革」を2022年度より開始。グループ全社員一人ひとりが、働きがいを感じ、良好な人間関係の中で自分らしさや主体性を発揮し、様々な仲間と協働しながら成長することを目指し、そのプログラムの一環としてUniposを導入。

Comment

Uniposは日常的に感謝・称賛を送り合い、それを国の壁を越えて可視化する環境を実現するサービスであると感じて導入を決定しました。社内の心理的安全性が高まり、社員が働きがいを感じ、失敗を恐れずに挑戦する企業風土になっていくことが「自律人財」を増やすために重要であると考え、その効果に期待しています。

中外製薬株式会社
上席執行役員人事・EHS推進統括・人事部長・サステナビリティ推進部担当
矢野嘉行様

引用：当社サービスサイトプレスリリース掲載事例 [中外製薬が従業員8,000名規模でUniposを導入～海外関連会社を含めたUnipos最大の導入規模。SDGsへの貢献も同時に実現～](#)

活用事例 | Unipos導入による風土改革と事業成長の事例

生産性111%向上、定時30分繰り上げにUniposが寄与。「働きがい認定企業」にも選出



浅間商事株式会社様

事業内容

IT・OA機器の販売およびサポート/
ITサポートサービス（情報システム部代行）

導入前の課題感

描いていた組織文化と入社後の現場実態に溝があり、新入社員定着率が低かった。またチャットツールでは淡々とした業務連絡のみを行い、感謝やノウハウをシェアする場はなく「社員の個人商店化」が進んでいた。

Before

導入後の効果

働きがい認定企業に選出され、新人定着率も大きく改善。一人あたりの生産性は3年間で111%向上し、定時を18時から17時半へ繰り上げた。

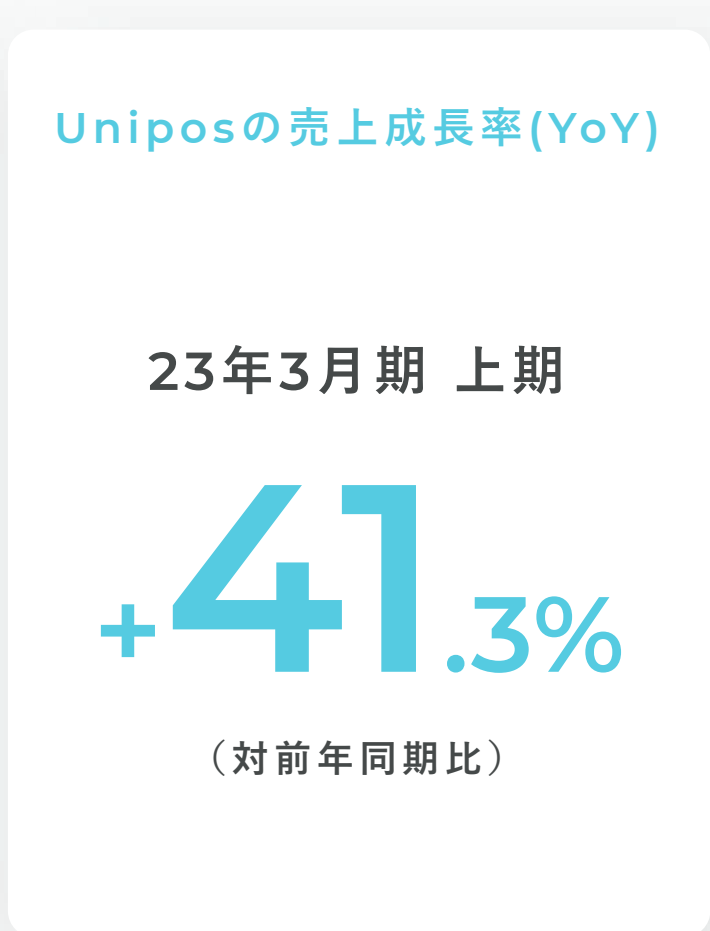
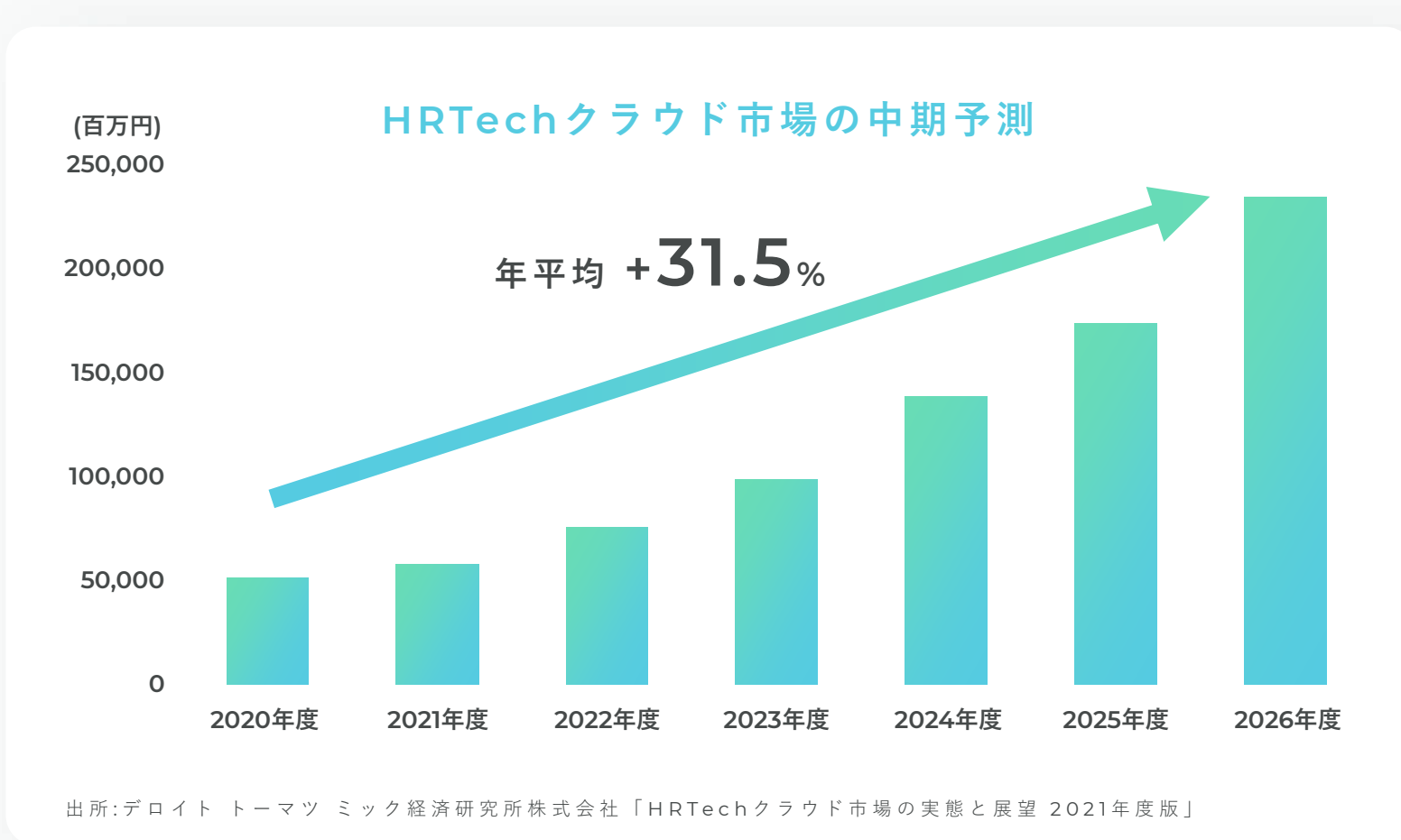
導入時の全員一斉初投稿などの工夫で利用率90%以上を維持しつつも、現在はメンバーの人柄を理解する「社内カフェ」のような場としてUniposを楽しんで利用している。

After

安定的な収益モデルと 顧客拡大の余地

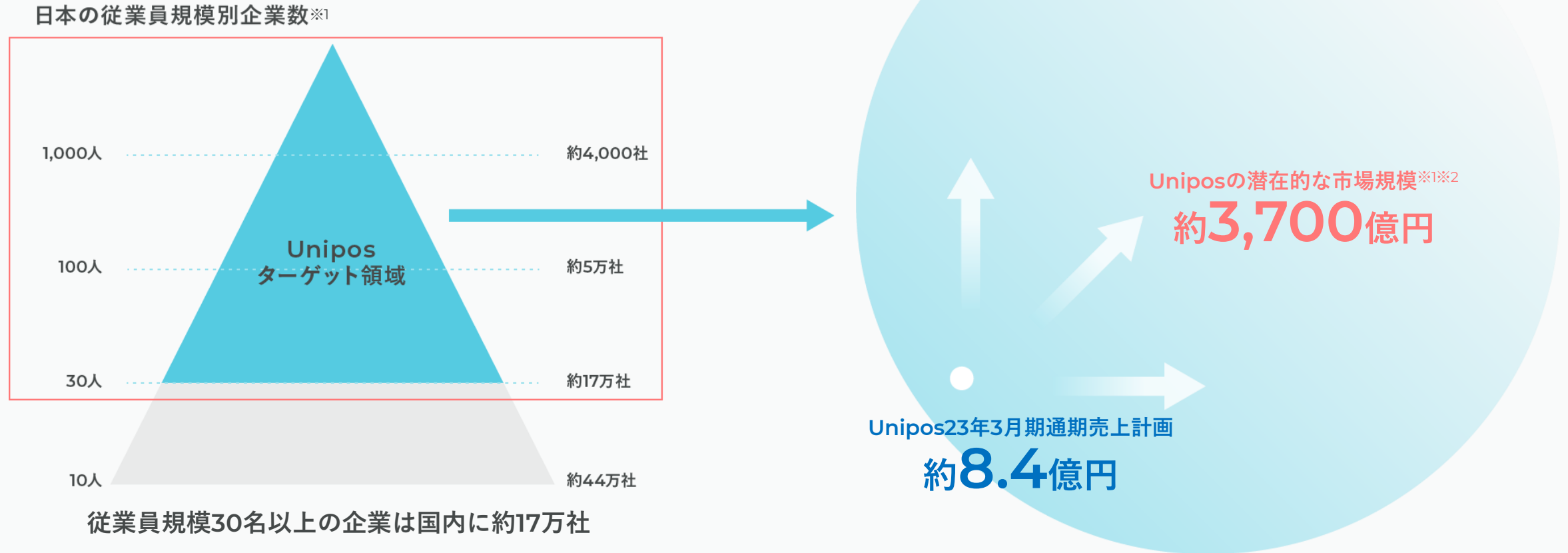
HRテック市場成長率を上回るUnipos(ピアボース)の成長率

HRテック全体の市場規模としては、2026年度には2,270億円に達する見込み。
Unipos事業は上期も引き続き、想定される市場成長率(年平均+31.5%)を上回って成長中。



顧客獲得の拡大余地

Unipos導入の効果が実感できるのは、従業員規模30名以上のすべての企業です。従業員規模が30名以上になると、組織づくりに課題が生まれます。Uniposはその組織課題を解決し、事業成長を促します。



※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 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

2023年3月期 第2四半期 決算概要

2023年3月期上期 業績サマリー

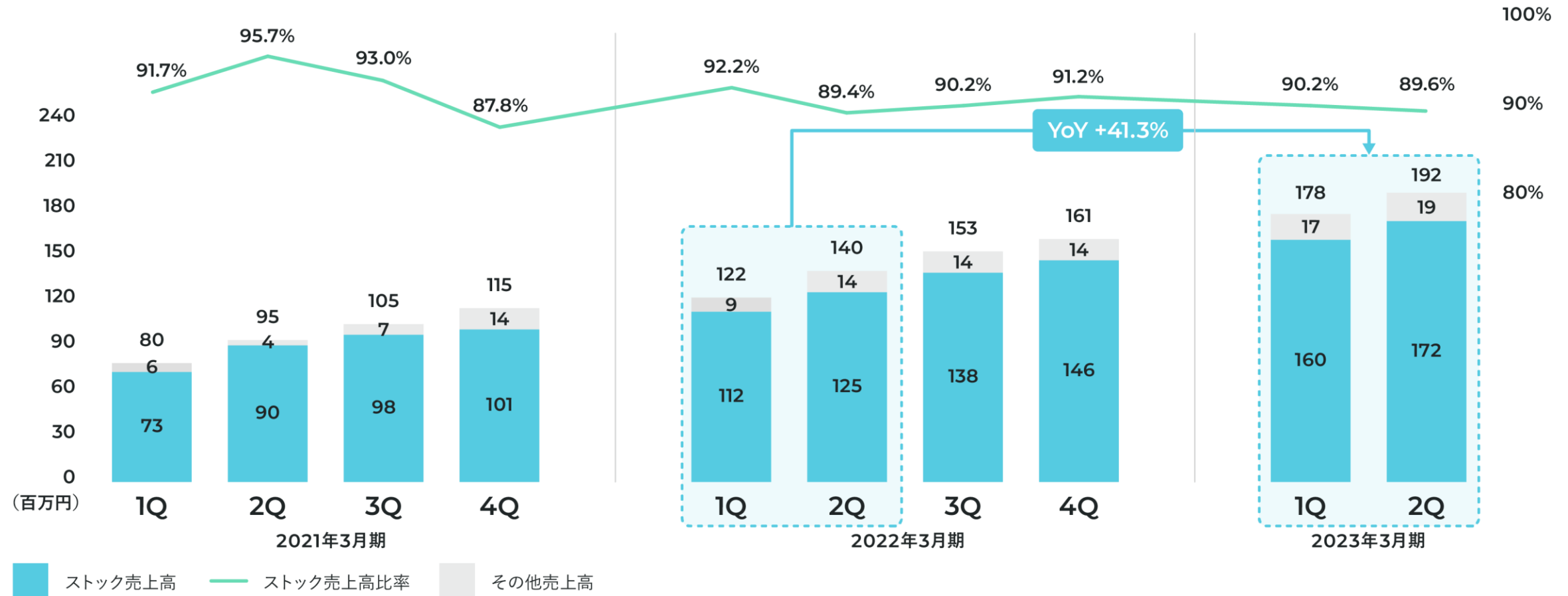
- 上期売上高は375百万円。通期業績予想に向けて計画通り進捗。
- 広告事業終了に伴い、対前年同期比で上期売上高はマイナス493百万円だが、各種費用の削減により上期営業利益は対前年同期比でマイナス172百万円で着地。

(百万円)	22年3月期 上期累計 (A)	23年3月期 上期累計 (B)	対 前年同期 (B-A)	通期業績予想
売上高	869	375	▲493	838
営業利益	▲397	▲569	▲172	▲1,138
経常利益	▲385	▲567	▲182	▲1,150
税引前当期純利益	▲1,587	▲499	+1,088	▲1,150
当期純利益	▲1,588	▲500	+1,088	▲1,154

※前期については連結ベースの金額を記載しております。当社の連結子会社であったUnipos GmbHは2022年3月31日付で解散及び清算の決議をしたことにより、当期より連結決算の対象範囲から除外しております。前期、当期におけるUnipos GmbHの影響額は僅少であるため簡便的に前期連結ベースの数字と比較しております。

Unipos事業売上高推移（3ヶ月実績）

- 22年9月末現在、顧客件数は362件*。新規受注・利用開始顧客の増加とともに、既にご利用中の顧客内でも利用拡大が進み、ストック売上高が順調に積み上がり中。



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）

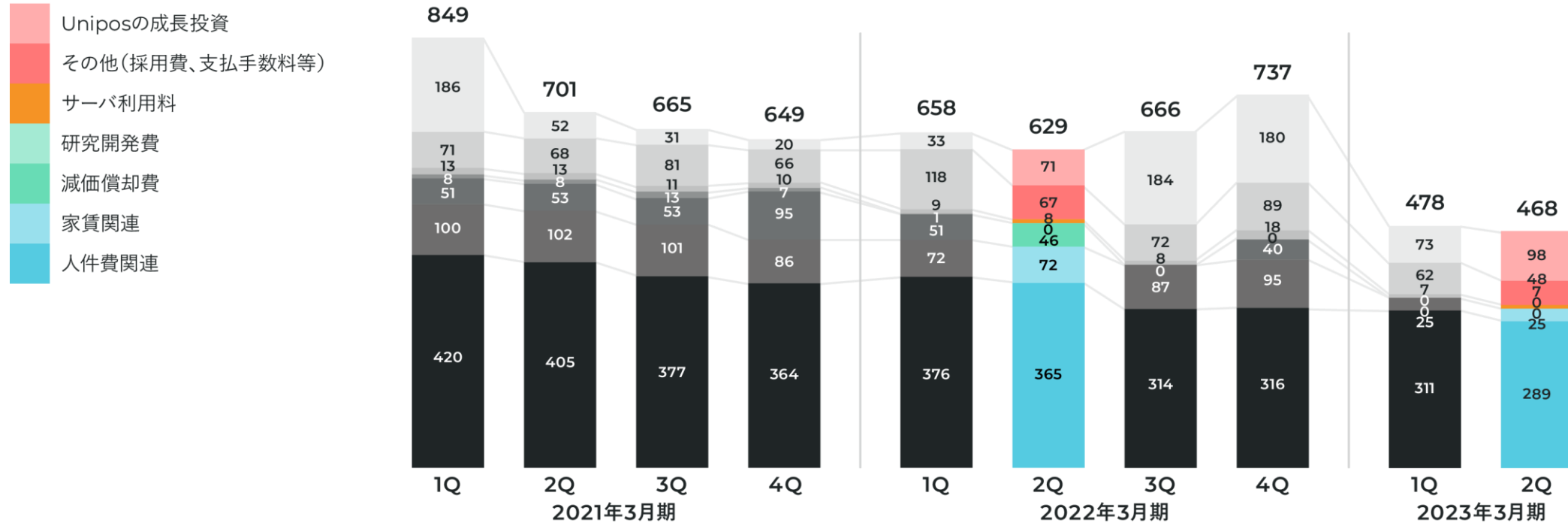
- 成長投資

- 当第2四半期において自社主催の大規模なカンファレンス等の実施により、対前四半期で+25百万円。引き続き費用対効果の高い自社イベントへ注力予定につき、通期では対前期で約120百万円減で着地予定。

- 家賃関連費用

- 前四半期と同水準で推移。通期では対前期で▲224百万円の費用削減を見込む。

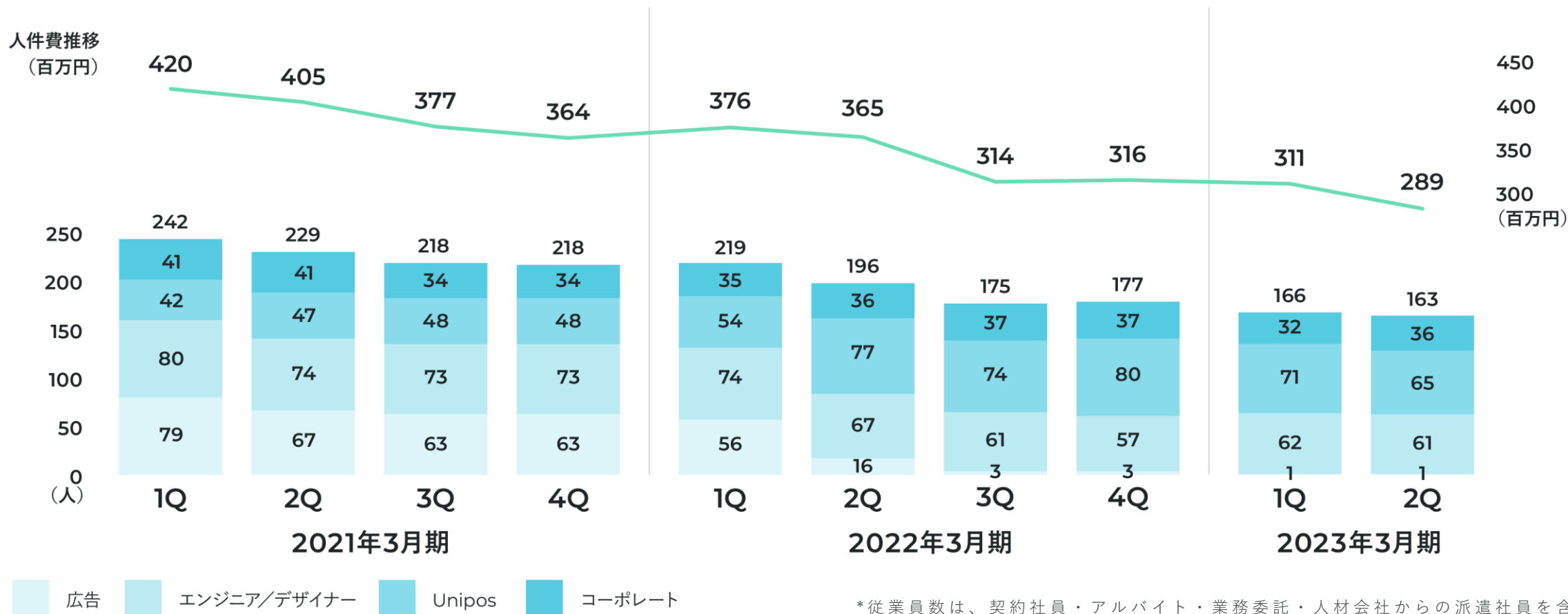
(百万円)



※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。

人件費・従業員数の推移

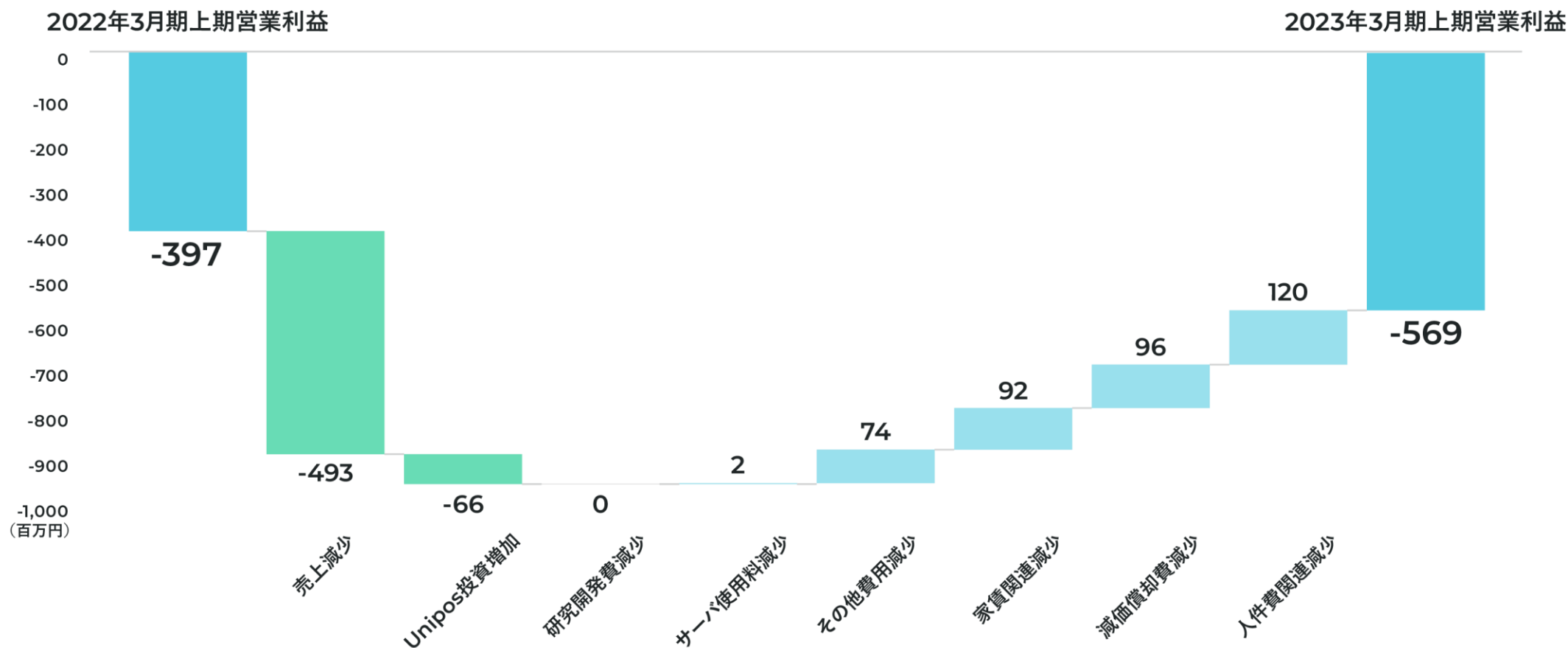
前四半期(第1四半期)における正社員18名の退職の影響に伴い、当四半期は対前四半期で22百万円減の289百万円で推移。



*従業員数は、契約社員・アルバイト・業務委託・人材会社からの派遣社員を含む

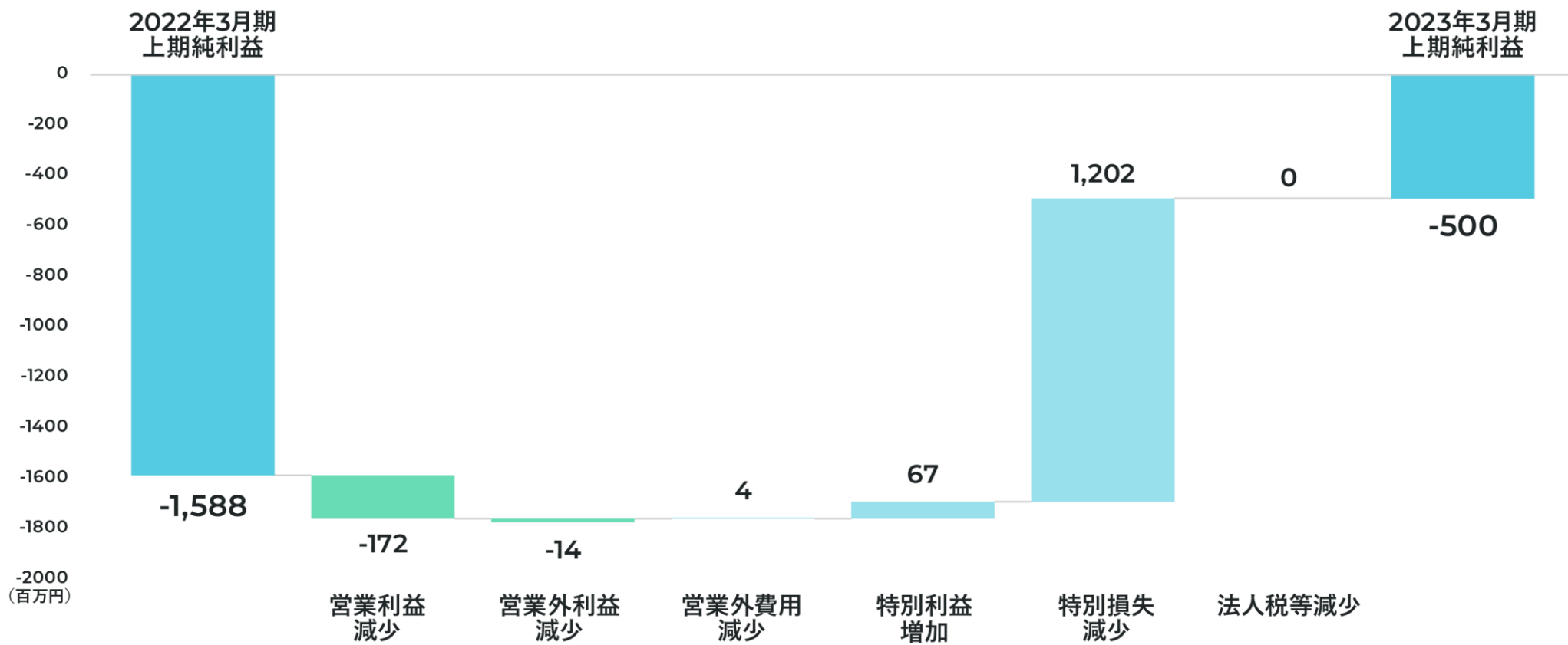
営業利益増減要因

前期の減損損失計上に伴い、減価償却費が減少。また、家賃・人件費等の圧縮により売上減少分を補填し、上期営業利益は前年同期比マイナス172百万円の▲569百万円で着地。



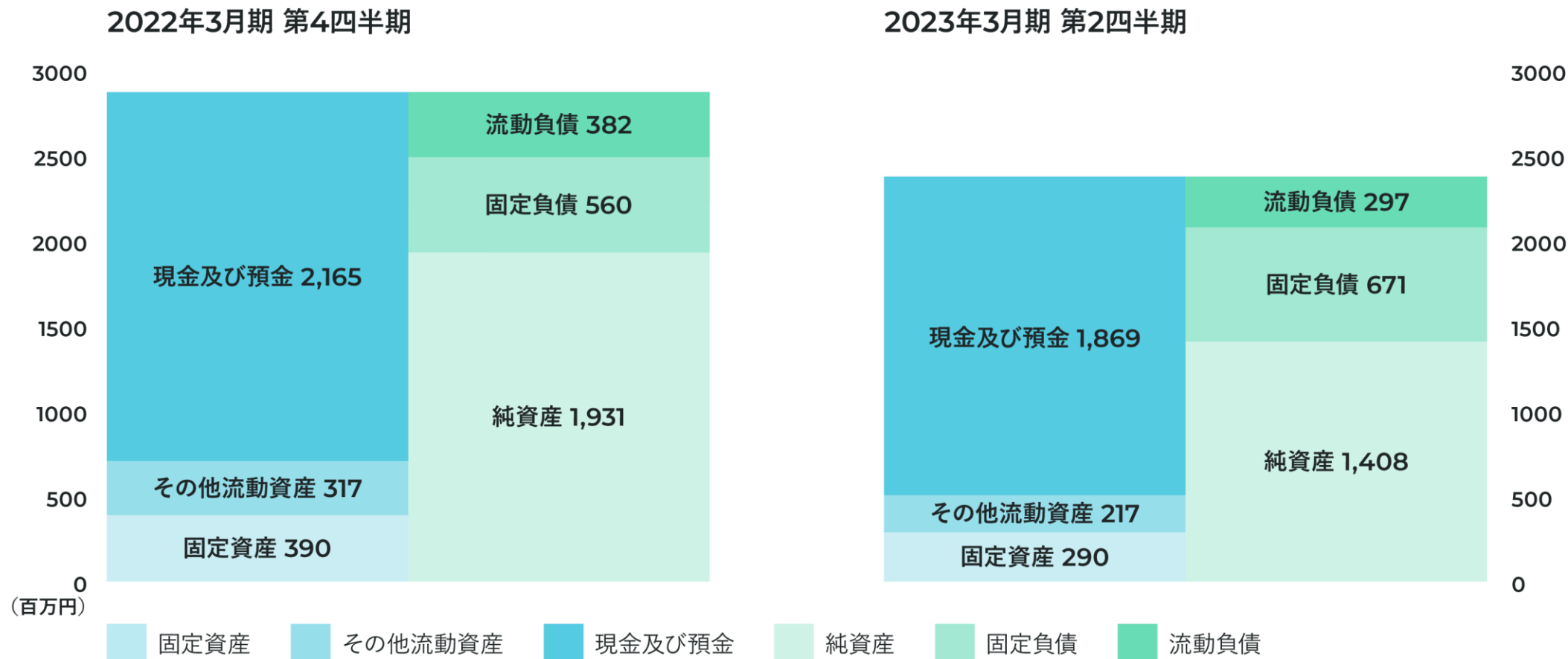
純利益増減要因

前期は減損損失ならびにオフィス移転費用により多額の特別損失が発生し上期純利益を押し下げたが、当第2四半期累計期間は特別損失発生なし。

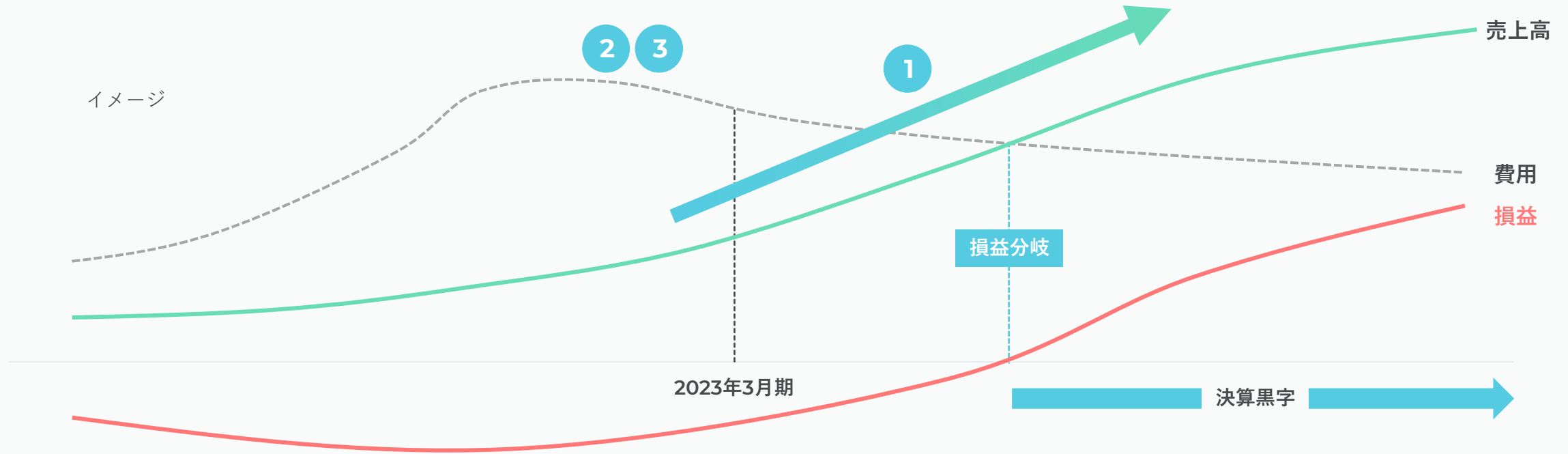


バランスシートの状況

キャッシュは潤沢な状態を維持できており、引き続き各種コストを圧縮しつつ、事業成長に向けて費用対効果の高い投資を継続していく予定。



決算黒字化に向けて



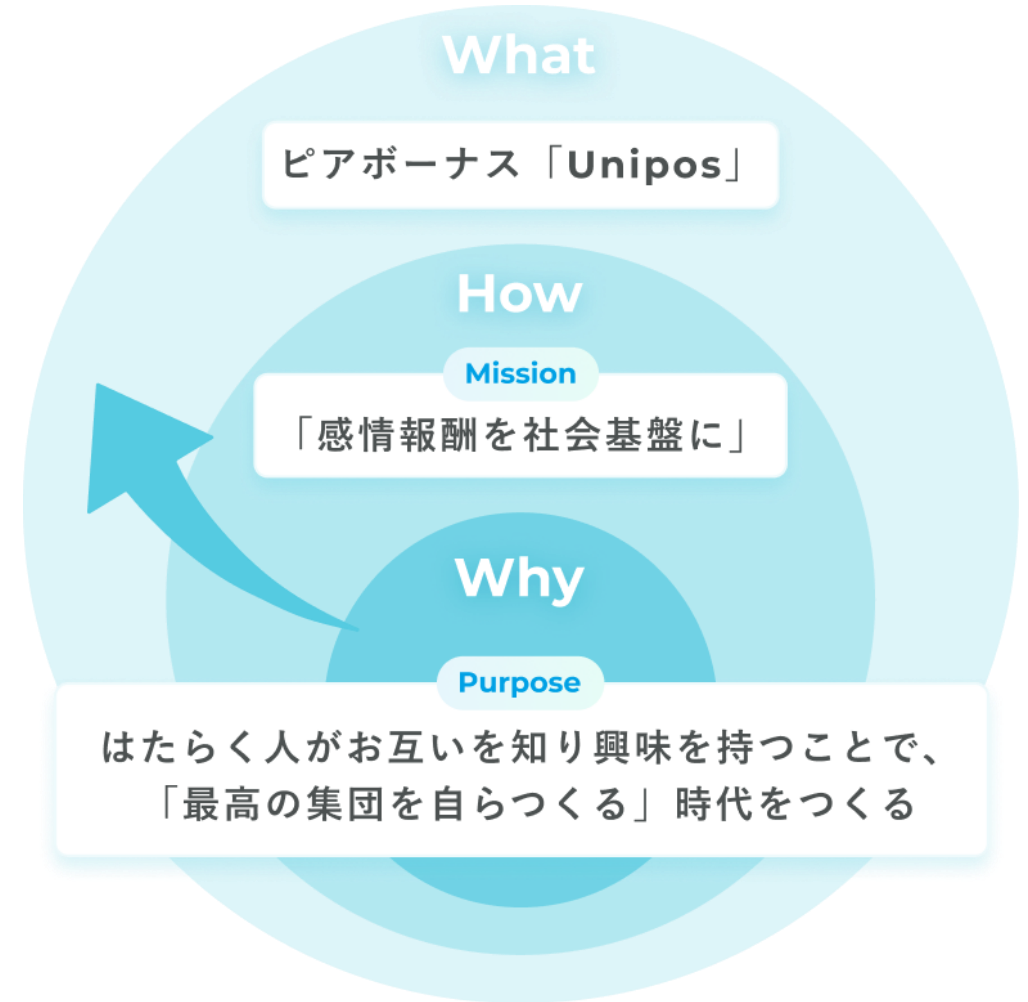
- 1 ストック売上高が90%の安定的な収益構造は変わらず、想定市場の成長率以上に事業を加速させるべく、引き続き投資を実施していきます。
- 2 成長投資については、費用対効果の高い施策に絞り実施をすることで、継続的な顧客獲得を図りながらも当期は対前期比(2022年3月期比)で約1.2億円の費用削減を引き続き見込んでおります。
- 3 またオフィス移転(約2.2億円のコスト削減効果)や人件費の減少などに伴い、引き続き固定費も逡減していく見込み。コスト構造も改善に向かうため、業績向上と合わせて早期の決算黒字化へ繋がっていくものと考えております。

Uniposが目指す将来像・ビジョン

現代は、インターネットやテクノロジーの進化により、個人の行動・発信によって集団が変えられる時代です。

Uniposを通じて、組織内でオープンに社員の貢献がシェアされることで、自然と関係性の質が向上し、心理的安全性が高まるだけでなく、理想の組織へ変えていくことができます。

そんな企業が増えるよう、わたしたちUnipos株式会社の存在意義（Purpose）は、**はたらく人がお互いを知り興味を持つことで、「最高の集団を自らつくる」時代をつくる**こととし、日本の産業を支える人たちの組織とその改革をサポートできるサービスを提供していきます。



当社の人的資本経営への取り組み

世界で人材価値の投資基準化が進む

アメリカで人的資本の開示がほぼ確定し、日本でも経済産業省『未来人材会議』や『伊藤レポート』で人的資本が言及されるなど、ルール化の動きが進んでいます。

NIKKEI
日本経済新聞

人材価値の開示、投資選別基準 日米欧が年内にルール

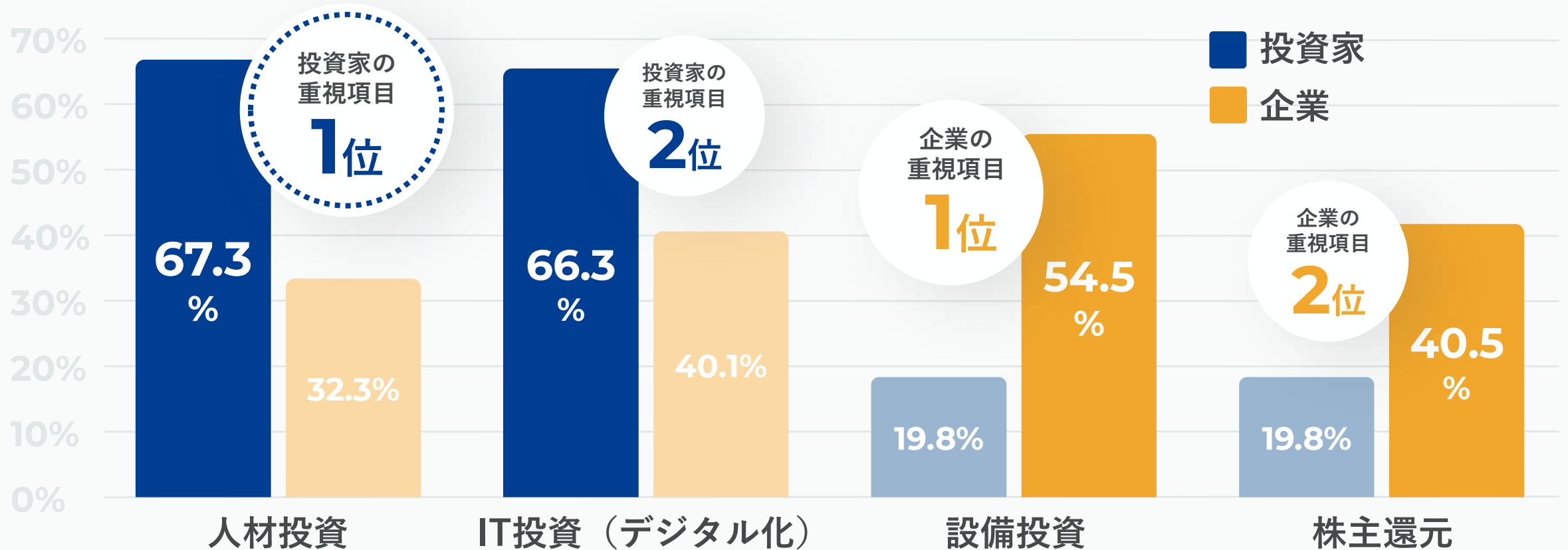
2022年2月18日付

企業が抱える人材の価値を示す「人的資本」の開示を求める動きが世界各地で急速に進んでいる。欧州連合（EU）や米国、**日本は年内にも開示ルールをつくる**。インドは2022年度から大手企業に多様性や研修などの開示を求める。経済のデジタル化が進み、投資家の人的資本に対する注目が高まっていることが背景にある。開示情報が増えれば**世界の投資家による企業の選別が一段と加速する可能性がある**。

人的資本の開示が進む背景

これは企業価値を計る手段として、投資家の関心が人的資本に移ったことが理由です。ただ企業側は優先度を低く認識しており、組織開発の経営課題化が求められています。

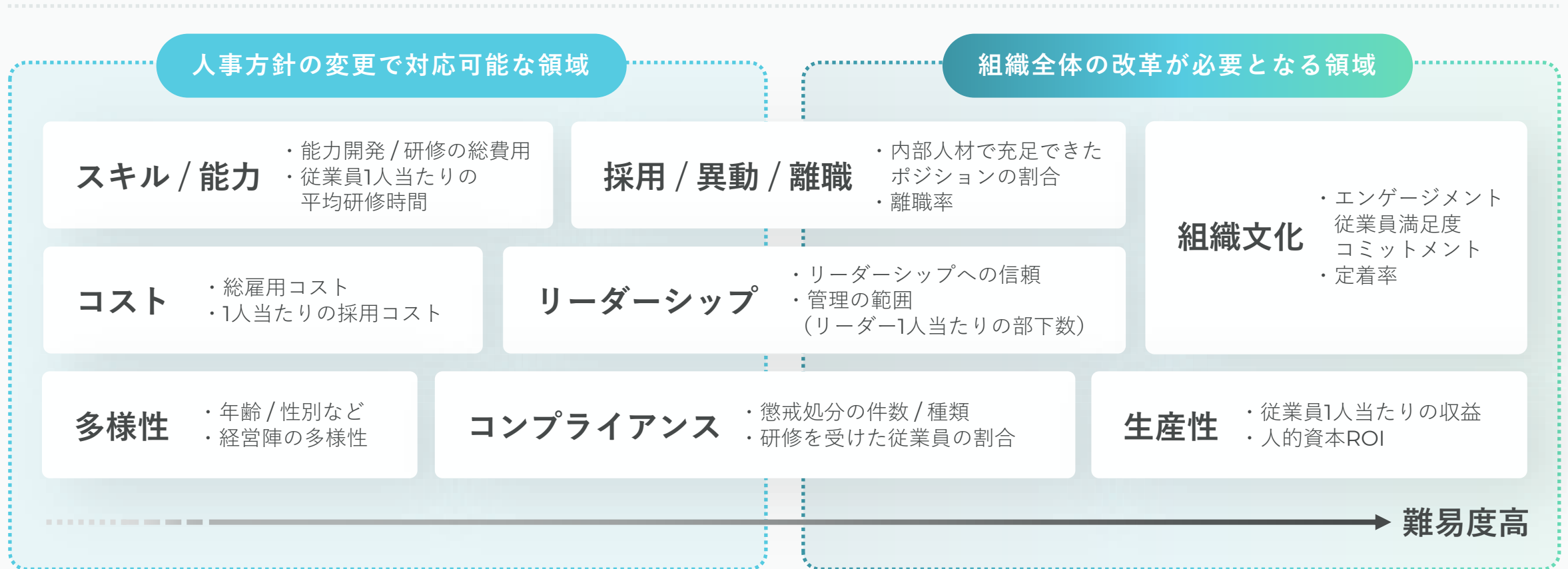
中長期的な投資・財務戦略において重視すべきもの *経済産業省『第2回未来人材会議 事務局資料（2022年1月18日）』記載のデータを基に作成



開示義務化に備えて、今から対処すべき理由

国際標準規格のISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）を見ると、組織文化などすぐに改善するのが難しい項目もあり、早めの対応が必要となります。

ISO30414の領域・項目例 *ISO『Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting』より



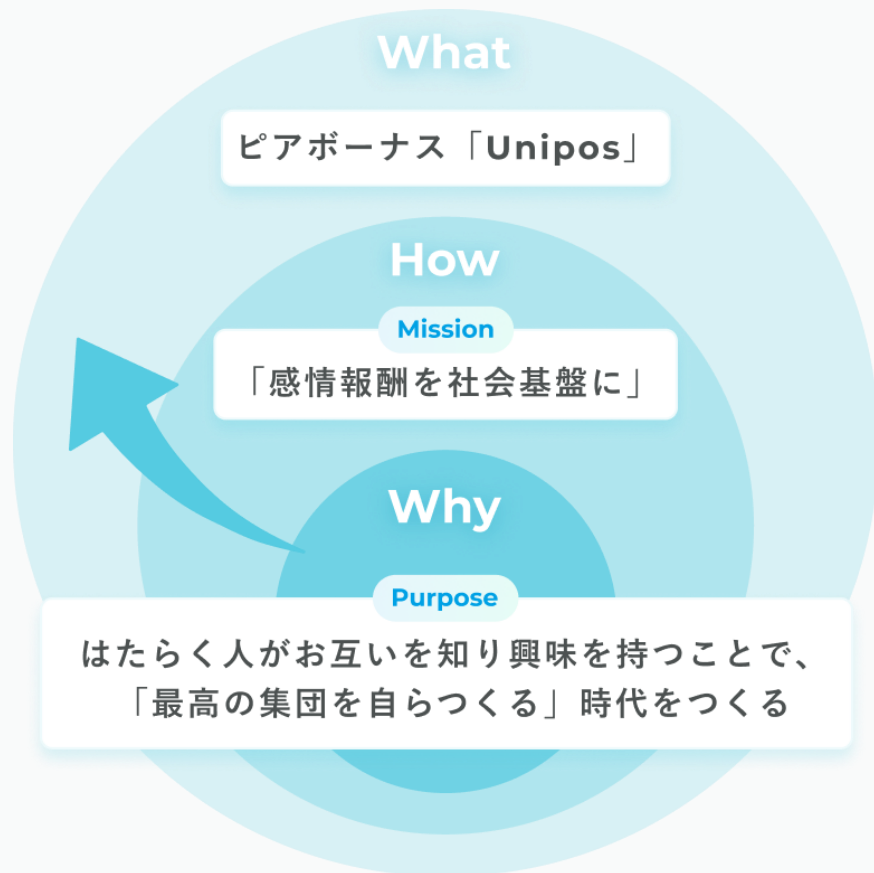
人的資本の改善は難易度が高い

これらの項目は共通して「組織における心理的安全性の低下」が起因となっており、日常的な従業員の意識・行動から変える必要があるため、改善に時間がかかります。



当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 1

コーポレートミッション『感情報酬を社会基盤に』の実現に向け、我々の存在意義(Purpose)とともに、**人的資本の価値向上**のための各種施策を同時進行で推進。その一部をピックアップしてご紹介します。



“最高の集団”を自らの力で作り出そうとする
社内横断プロジェクト

個人・組織の成長を引き出す
”発見大賞”/ミッションバリューデー

バリューに根差した新評価制度の制定

全社員を対象にした
新株予約権(ストックオプション)発行

お互いを知り興味を持つことで“凝集性が高い”集団への変革

当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 2

部門や雇用形態などの垣根を越え、「自らの力で会社をより良くしたい」という想いのもと、全社に影響を与える課題の解決や全従業員による経営や組織に対する関与を高めるための取り組み。

社内横断プロジェクト

全体の約4割の社員が自主的に継続して参加。組織活性化やエンゲージメントに繋がるアウトプットを創出中。

Aa プロジェクト名	目的	活動内容
遠次会議改善チーム	遠次会議の運営・改善	<ul style="list-style-type: none"> 発表内容のとりまとめ 会場の設営 リモート参加者のための準備 その他遠次会議にまつわるよしなしごと
発見大賞チーム	<ul style="list-style-type: none"> 社内表彰制度「発見大賞」を社員に愛される、社員が積極的に参加する制度にする 「発見大賞」を通じて社員の前向きな挑戦や行動を促進する 	<ul style="list-style-type: none"> 週1回の改善MTG 投稿率（ノミネート率）、投票率等の参加指標の改善 表彰の切り口の具直し（より多くの人にスポットライト当てることで従業員のための制度にする）など 納会や遠次などでの発見大賞関連の発表
Uni Fest 運営チーム	Uni Festを通してグループ全体へのカルチャーの浸透や、既存社員がカルチャーを知るきっかけを創出する	Uni Fest(旧納会)の企画・運営
88チーム	「組織の枠を超えた相互理解を通して、すべてのFingerが昨日よりもちょっと前向きな今日をつくる」リモートワークを前提とした働き方によって物理的な距離ができて、心理的距離は近く感じられるような企画を展開していく	事業部の枠を超えた相互理解イベントの企画・運営 誕生日のお祝い 社員紹介インタビュー その他企画
風土メーカー	Unipos自身が「働く人がお互いを知り興味を持つことで、最高の集団を自らつくる時代をつくる。」を体現するため、社内コミュニケーション活性化などを通して会社全体の関係性の質を向上させ、よい風土を生み出す。	<ul style="list-style-type: none"> よい風土を生むための施策・イベントの企画・実行・効果検証 週1回のMTG実施

発見大賞

Uniposへ投稿された称賛の中から全社員の投票によって、前向きな挑戦や行動をした社員を「発見大賞」として選出。受賞者・投稿者だけでなく、周辺の関係者も含めて価値ある行動を全社員へ共有する機会を創出。



ミッションバリエーター

ミッションやバリューについて全員が考え抜き、議論し、一人ひとりがUniposの存在意義(Purpose)に対して”問いを立てる”ための時間。



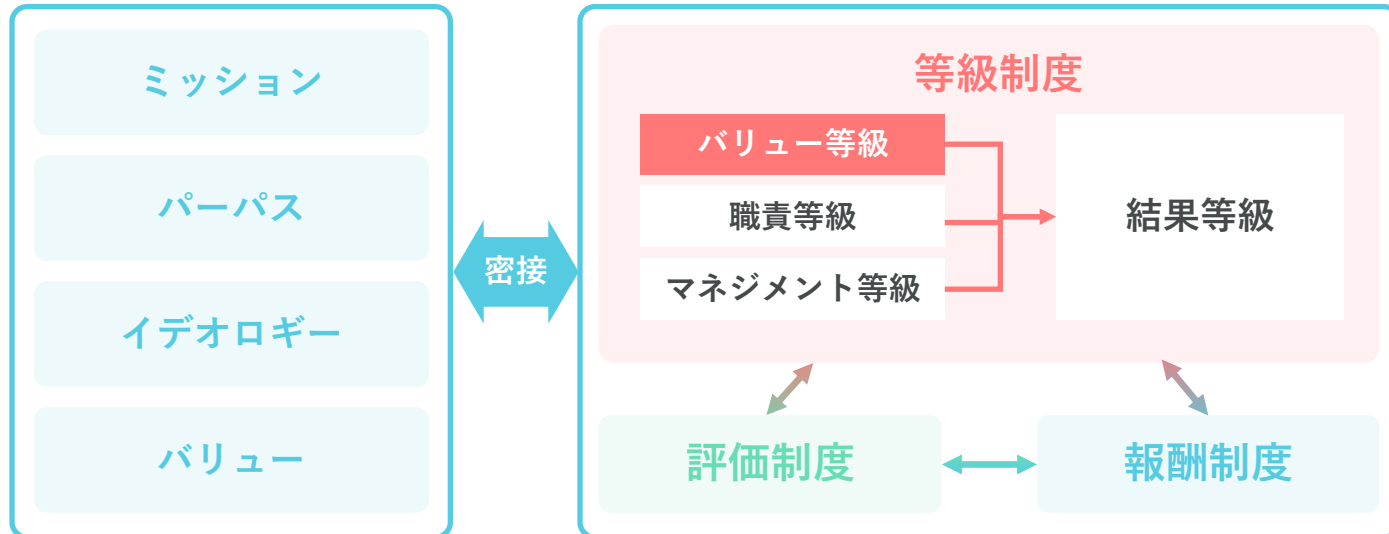
ミッションバリエーターの様子

当社Uniposの人的資本経営の取り組み | 3

ミッションの実現に向け、コミットする人材像・行動指針であるバリューをもとに評価するとともに、中長期的にも意欲を高めてもらうための取り組み。

バリューに根差した新評価制度の制定

人事・評価制度を刷新。成果に基づく評価だけでなく、バリューを理解し如何にそれを自らの発言や行動をもって体現することができたかを評価する等級制度 / 報酬制度を導入。



全社員を対象にした 新株予約権(ストックオプション)発行

中長期的な業績向上に対する意識や意欲を一層高め、優秀な人材を継続的に確保すること等を目的に無償で新株予約権を付与。
(行使可能期間:24年5月7日~32年5月6日)



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	50,000,000円 *2022年9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

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。