

2022年7月1日

各位

会社名 Unipos 株式会社
代表者名 代表取締役社長CEO 田中 弦
(コード番号：6550 東証グロース)
問合せ先 執行役員経営管理部長 甘利 伸明
(TEL. 03-6773-5038)

(訂正)「事業計画及び成長可能性に関する事項」の一部訂正について

2022年6月24日(金)に開示しました「事業計画及び成長可能性に関する事項」につきまして、一部企業様ロゴの表記に誤りがありましたので、ここにお詫び申し上げますとともに下記のとおりお知らせいたします。なお、訂正箇所には を付しております。また、訂正後の全文を添付いたします。

記

訂正の箇所：P21 当社サービス導入事例 企業様ロゴの訂正

訂正前



訂正後



以上

事業計画及び成長可能性に関する事項

Unipos株式会社 証券コード：6550

2022年6月24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。

エグゼクティブサマリー（数字でわかるUnipos）

Unipos売上高*1

577 百万円

ストック売上高比率*1

90.7%

YoY成長率*2

+45.4%

ご利用中の顧客件数*3

342 件

ピアボーナスカテゴリ
満足度

No.1

*1：2022年3月期通期 *2：成長率是对前期比 *3：売上高に対する契約件数を記載

- 1 新生Uniposが掲げる組織の風土改革とは？
- 2 Uniposが事業成長に効果的な理由
- 3 広がりを見せるUniposによる風土改革と事業成長の事例
- 4 安定的な収益モデルと顧客拡大の余地
- 5 Uniposが目指す将来像・ビジョン

新生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において、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？

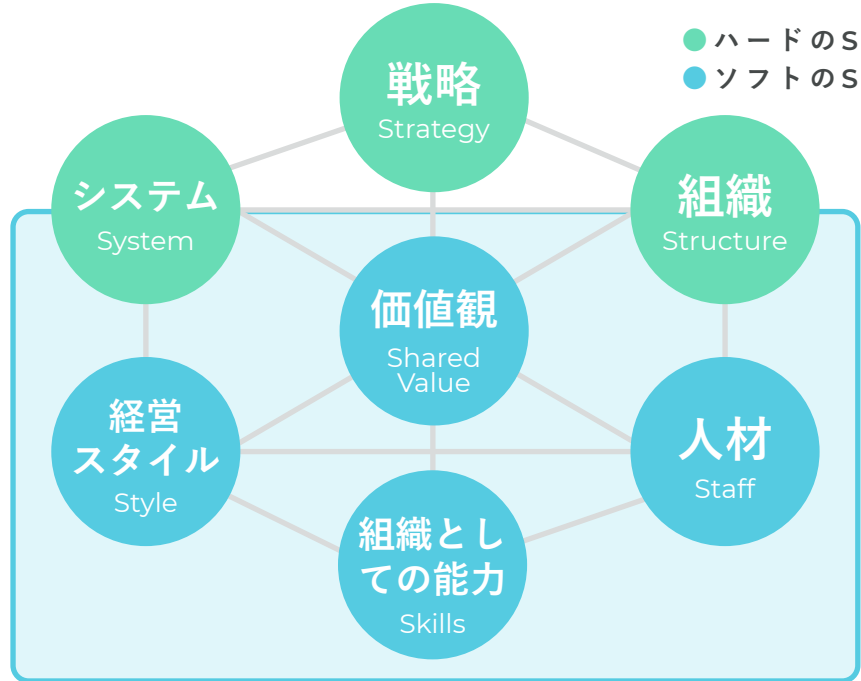
なぜ、いま協働することが求められるのか

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できないような、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」ともいわれる、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。

組織を変革するためには風土改革が必要

組織風土とは「組織を構成する人員の間に内発的に発生し、共有される普遍的な価値観や環境」



出所：[Enduring Ideas: The 7-S Framework | McKinsey & Company](#)

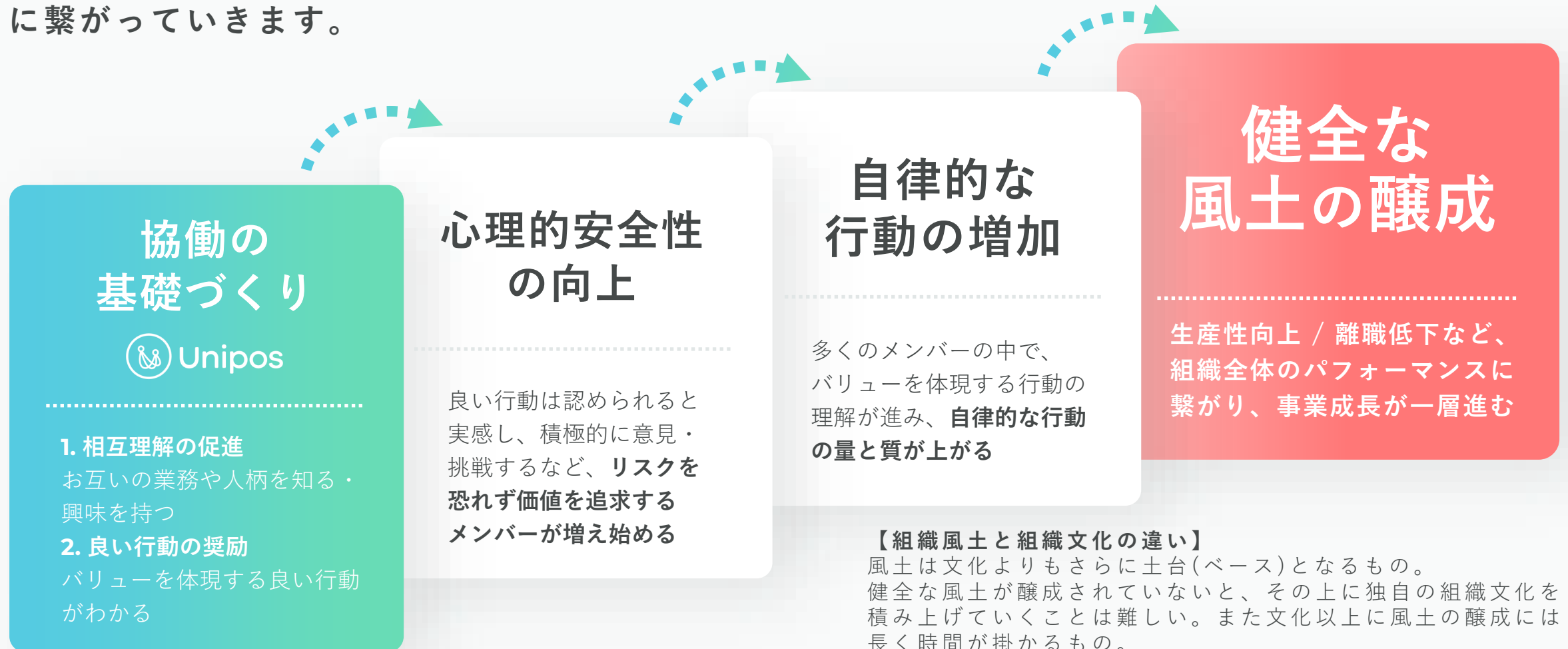
組織変革の「7Sモデル」(マッキンゼー・アンド・カンパニー)

- 組織変革に取り組む上では、戦略や組織といった「ハード」の面と人材やスキルといった「ソフト」の面の両方からの改善が必要。
- 比較的変更が容易とされる「ハード」に対し、「ソフト」は時間が掛かり、組織変革のボトルネックになりがち。
- 各要素ごとに繋がる線(相互関連性)の整合性が重要。
(関連性や整合性を無視して一つの要素だけに変革をもたらそうとすることは、他の要素に注意を払われず、結果として組織変革が上手くいかない可能性が高い。)

組織を変革するためには、戦略や組織構造の変更といった局所的なアプローチではなく、価値観の変革を中心とした多面的で総合的なアプローチが重要

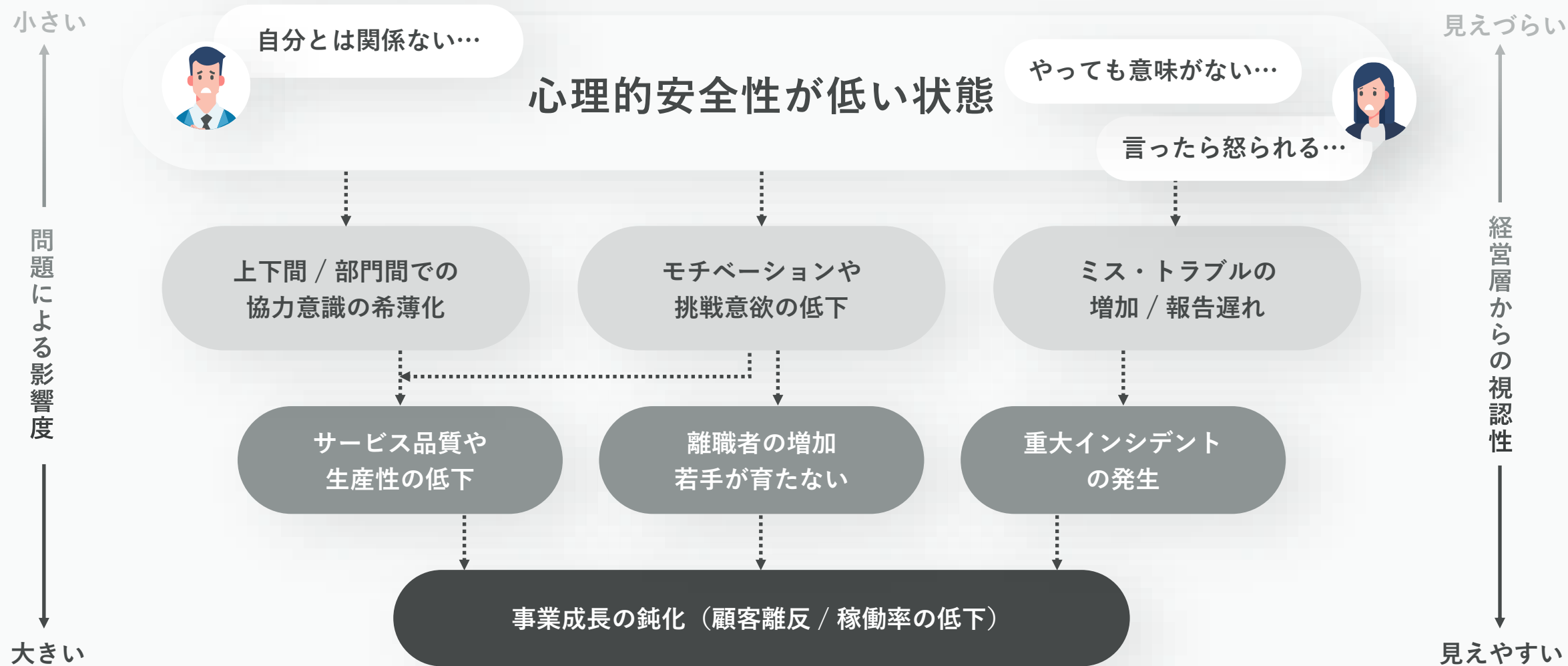
Uniposが掲げる組織の風土改革とは？

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って、心理的安全性を高めるだけでなく、関係性の質を向上させ、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

貢献のシェアで、個人から組織全体へ効果拡大

さらに「貢献に対する称賛」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.

Timeline View:

- Header:** Includes navigation icons for 'おくる' (Send), search, notifications, and profile.
- Filters:** 'すべて' (All), 'フォロー中' (Following), 'ピックアップ' (Pickup), 'もらった' (Received), 'おくれた' (Sent), '拍手した' (Clapped).
- Summary:** '今週おくれる' (400), '今月もらった' (1,500), '累積' (12,300). Includes a 'ダッシュボード' (Dashboard) link.
- Filters:** '管理者からのお知らせ' (Notifications from administrators), 'すべて見る(全10件)' (View all (10 items)).
- Contributions:**
 - 佐藤 奈々** (4月23日 15:40): 山本 明秀 さんへ +39pt. Text: '今日は新しい施策の相談に乗っていただきありがとうございました。不安もなくなり、目指す先も明確になって、これからはとても楽しみです。#果敢にチャレンジする' (67 claps).
 - 土屋 圭太** (4月23日 14:20): 山田 敦子さん, 伊藤 友宏さん, 他9人へ +3pt. Text: '先日開始された広告経由で商談が決まり、無事受注に繋がりそうです！マーケティング部の皆さん、ありがとうございます。#部門を超えて協力する' (181 claps).
 - 鈴木 純一** (4月23日 14:20): 野島 愛花 さんへ +50pt. Text: '今回の大型受注は野島さんのサポートとアイデア無しには実現しませんでした。本当にありがとうございます。#影の立役者' (219 claps).

Mobile App View:

- Header:** Shows time (9:41), signal strength, Wi-Fi, and battery. Includes a '400' points indicator.
- Filters:** 'すべて', 'フォロー中', 'ピックアップ', 'もらった', 'おくれた'.
- Contributions:**
 - 野島 愛花** (4/23 15:40): 鈴木 純一 さんへ +39pt. Text: '今日は新しい施策の相談に乗っていただきありがとうございました。不安もなくなり、目指す先も明確になって、これからはとても楽しみです。#果敢にチャレンジする' (105 claps).
 - 伊藤 友宏** (4/23 15:40): 田村 友里恵さん, 他5人へ +20pt. Text: '先日開始された広告経由で商談が決まり、無事受注に繋がりそうです！マーケティング部の皆さん、ありがとうございます。' (20 claps).

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。

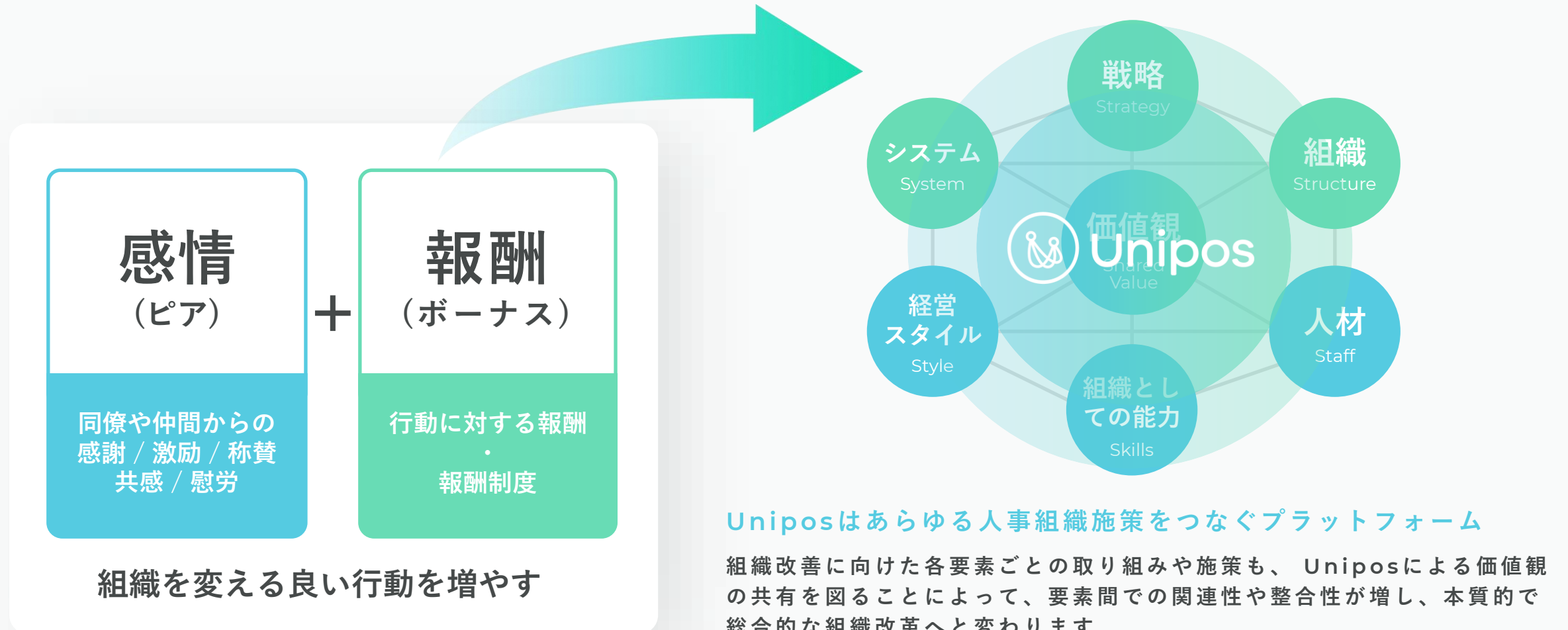


Uniposが効果的な理由



Uniposの特徴

組織内で広く貢献や称賛がシェアされることにより、組織改革をする上で重要な「価値観の共有」を図ることができます。



Uniposの特徴

組織内で多くのメンバーと最も感情を共有し合えるため、「価値観の共有」に強みを持ち、組織の風土改革を後押しします。

	Unipos	A社	B社	C社	D社	E社
業態	風土改革プラットフォーム (ピアボーナス)	チームワークアプリ	エンゲージメントツール	ビジネスチャット	タレントマネジメント ツール	組織改革 コンサルティング
Shared Value (価値観の共有)	1人から複数人に向けて感謝や称賛を投稿できるため、関係性も見やすく、組織内でオープンな共有が可能(1対N) 称賛される行動がより広く周知されるため、価値観の共有や組織内での乖離防止に繋がる	組織内で広く感謝や称賛を参照することはできるが、基本的なコミュニケーションの形式は1対1。別で掲示板なども用意されているが限定的	感謝の気持ちを個人同士のサンクスカード形式のポイント付きメッセージで伝え合う(基本は1対1)	あくまで業務に関連する情報伝達がメインであるため、共通の価値観の醸成に結び付くような感謝・称賛のコミュニケーションは限定的	—	職場の関係性に着目し、変革を実現する職場改善コンサルティングを実施
Staff (人材)	日々蓄積されるデータをもとに組織のコンディションを事前察知するレポートやアナリティクス機能で組織状態を把握できる	メンバーの活躍や強み・最近の状態の可視化 社員データベースの自動構築	—	—	蓄積された人材データを自由に掛け合わせ、時系列の変化や比較などと伴に、多角的に見える化できる	データベースを活用し、簡単なアンケート調査に回答するだけで、従業員エンゲージメントを可視化
Style (経営スタイル)	行動指針を#ハッシュタグで強調することができ、行動指針を体現する貢献を日常的に目にする機会が増えることで組織全体への理念の浸透を後押しできる	感謝や称賛とともに会社のバリュー(行動指針)にもとづいたバッジを贈ることができる	トップメッセージや社内報といった形式で投稿でき、既読数やコメントで浸透具合を把握できる	ハッシュタグなどを用い、メッセージを強調することによって、一定レベルまでは行動指針などの浸透を図ることは可能	組織診断機能などにより組織や職場、個人について「ビジョンの浸透度」を測定することが可能	ミッション(存在意義)とスタイル(行動指針)の言語化や全社員への浸透を目的とした支援を実施
Skills (スキル)	組織に蓄積するノウハウや技術が称賛とともに広く共有され、暗黙知から形式知化されやすくなる	チームごとへ投稿可能 掲示板でのノウハウの共有可能	個人同士のやりとりのため、組織としてどのようなスキルを獲得・蓄積できたのかわからない	個人同士のやりとりのため、組織としてどのようなスキルを獲得・蓄積できたのかわかりづらい	スキルを標準化し、スキルデータを蓄積することで、社員のスキル・能力を見える化できる	役割・階層に求められる能力要件、行動様式を整理。その開発のための育成体系を設計するコンサルティングサービスを実施
Strategy (戦略)	—	—	—	—	—	策定された中期経営計画を個々に落とし込み、戦略実行力の高い組織創りの支援
Structure (機構)	—	—	—	—	異動や昇格等をシミュレーションでき最適配置のインプットにできる	—
System (システム)	従業員参加型で、組織に対する貢献や行動が報酬に結びつく制度設計を実施することができる	社員参加型の報酬制度(ポイントの商品に交換など)として利用可能	組織のエンゲージメントの状況に合わせて、制度設計を実施できる	—	評価項目の設定から調整まで、効率的な人事評価を実現できる	構築・運用開始後のフォローも含めた人事制度・構築コンサルティングを実施

ソフト

ハード

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・分野へ進出
- 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

IT・情報通信



人材サービス



製造・メーカー



出版

PHP

金融



小売・百貨店



不動産・建設



*一部導入の企業を含む。

活用事例 | 広がりを見せるUniposによる風土改革と事業成長の事例①

創業135年のITリテラシーゼロ企業が組織風土の根底から称賛文化に。そして、売上前年比132%へと過去最高の業績を達成。



株式会社カクイチ様

事業内容

ガレージ・倉庫・物置事業 / 太陽光発電パートナー事業

導入前の課題感

分散型の組織のため部署を越えた交流があまりできておらず、社員の働きを認める機会も少なかった。

Before

導入後の効果

Uniposがきっかけで生まれた称賛文化を下支えに、コロナ禍にも関わらず売上前年比132%増という過去最高の成績が生まれた。

After

活用事例 | 広がりを見せるUniposによる風土改革と事業成長の事例②

Uniposで社内コミュニケーションを活性化し全面的なテレワーク移行。採用人数は倍も、オフィス面積半減によるコスト削減効果も加わった組織改革により黒字転換。



株式会社シノプス様

事業内容

システム開発・コンサルティング

導入前の課題感

数字で評価しやすい営業部門と違い、エンジニア部門と管理部門については貢献が見えづらく、成果評価がしにくかった。

Before

導入後の効果

見えづらかった貢献が可視化。プロセスも称賛してもらえることでモチベーションアップに。

「言わなくてもわかる」という暗黙知や他部署へのネガティブな声もなくなり、組織としての一体感が高まった。

After

活用事例 | 広がりを見せるUniposによる風土改革と事業成長の事例③

「叱る文化」から「称賛し合う文化」へ。気持ちよく働ける環境が業績につながる。



代表取締役社長CEO 川端 克宜 氏

アース製薬株式会社様

事業内容

医薬品、医薬部外品、医療用具、家庭用品などの製造・販売並びに輸出入

導入前の課題感

上司世代は叱ることが多く部下との関係が悪化し、若手層の離職が増えていた。

Before

導入後の効果

上司と部下、相互に送り合う称賛の輪が心理的安全性を高め、若手がモチベーション高く働ける組織に変化。

若手の離職も減るだけでなく、多くの失敗やミスの原因となるコミュニケーション不足が解消され、モチベーションや職場の雰囲気などの要素が混じり合って企業としての実力や魅力が高まり、結果として業績にも反映されていることを実感。

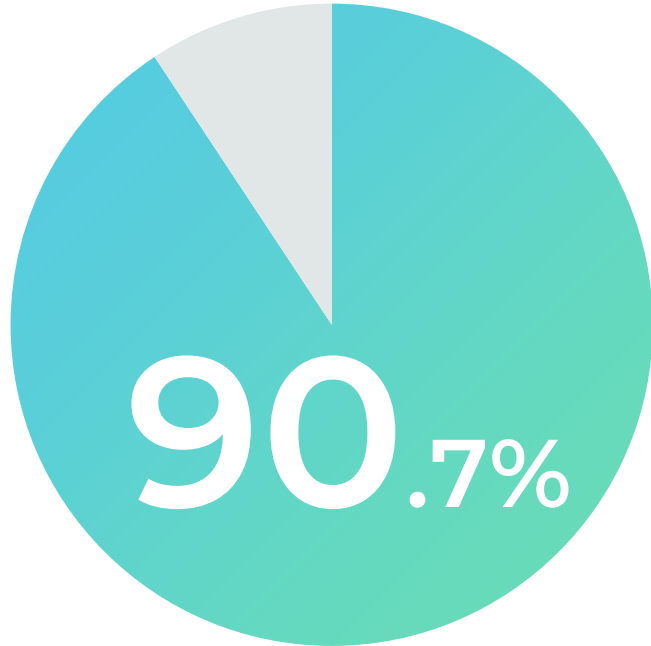
After

安定的な収益モデルと 顧客拡大の余地

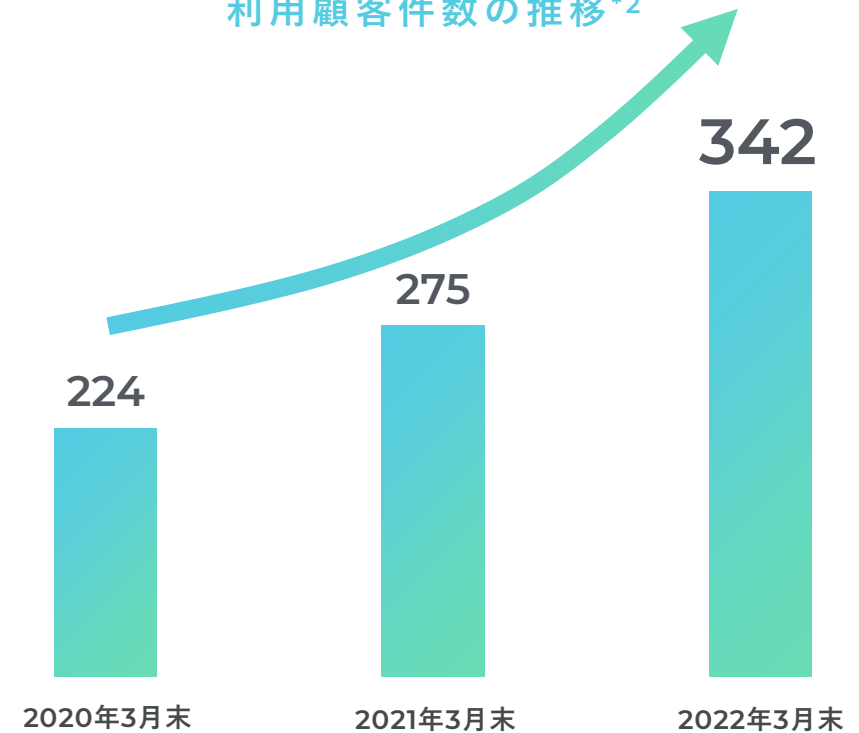
安定的な収益構造を保ちながら、加速して成長中

ストック型モデルへの転換により安定的な事業収益構造を獲得。利用顧客の件数も加速して積み上げ成長中。

売上高に占めるストック売上比率*1



利用顧客件数の推移*2



*1：2022年3月期通期

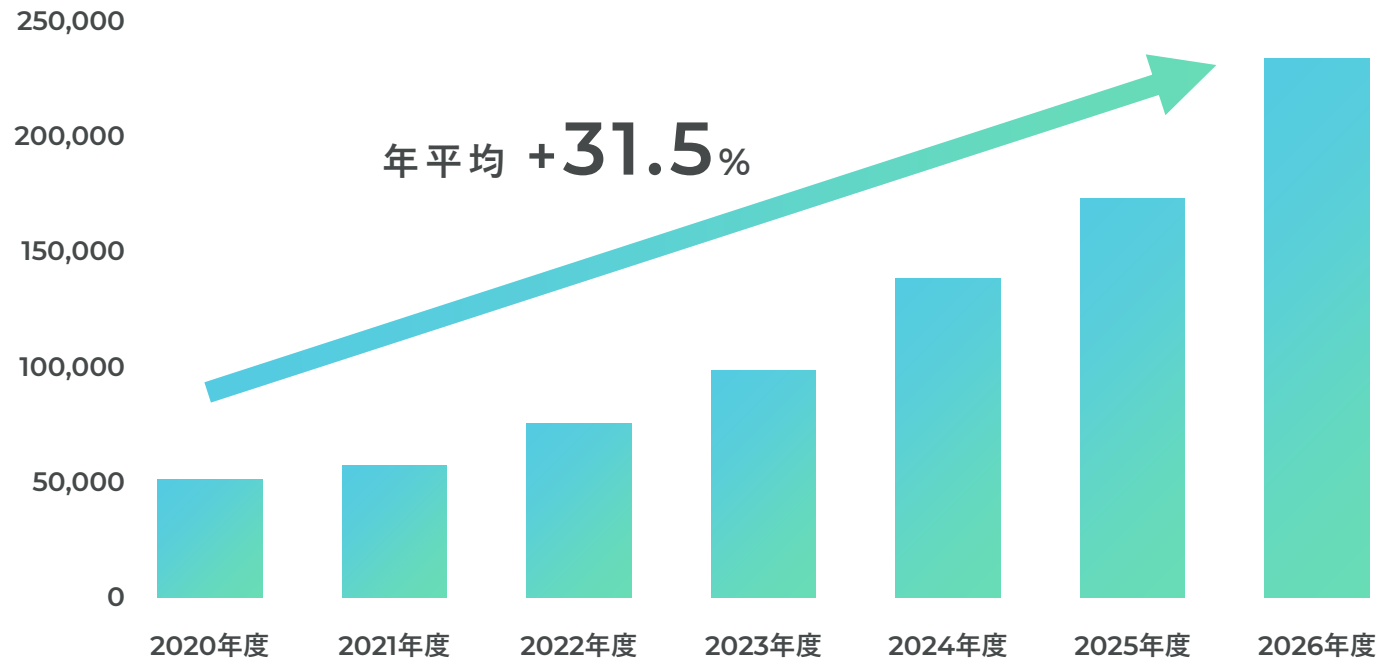
*2：ユーザー利用料の契約件数のみを記載。従来開示の件数は一時停止中の企業(件数)なども含めていたが、当該契約件数は一時停止企業および解約済企業を含めず算出。

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は想定される市場の成長率(年平均+31.5%)を上回り、さらに加速して(+45.4%)成長中。

HRTechクラウド市場の中期予測



出所: デロイト トーマツ ミック経済研究所株式会社「HRTechクラウド市場の実態と展望 2021年度版」

Uniposの売上成長率(YoY)

2021年3月期

+35.9%

2022年3月期

+45.4%

競争力の源泉 – 差別化を可能とする強み・競争優位性

Uniposが有する競争力

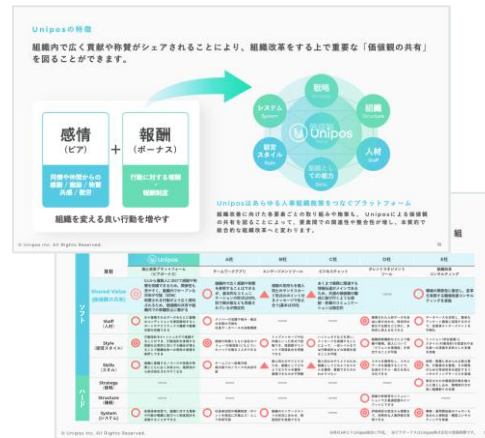
V (経済的価値)

組織内の自律的な行動が広く共有されることを促し、事業成長へと導く健全な組織風土の醸成を後押し



R (希少性)

より多くのメンバーと感情を共有することで組織改革で重要な価値観が共有できるユニークなポジショニング



I (模倣困難性)

自社の気づきから誕生し、満足度No.1のトップランナーとして培ってきた経験と実現するプロダクト開発力



O (組織)

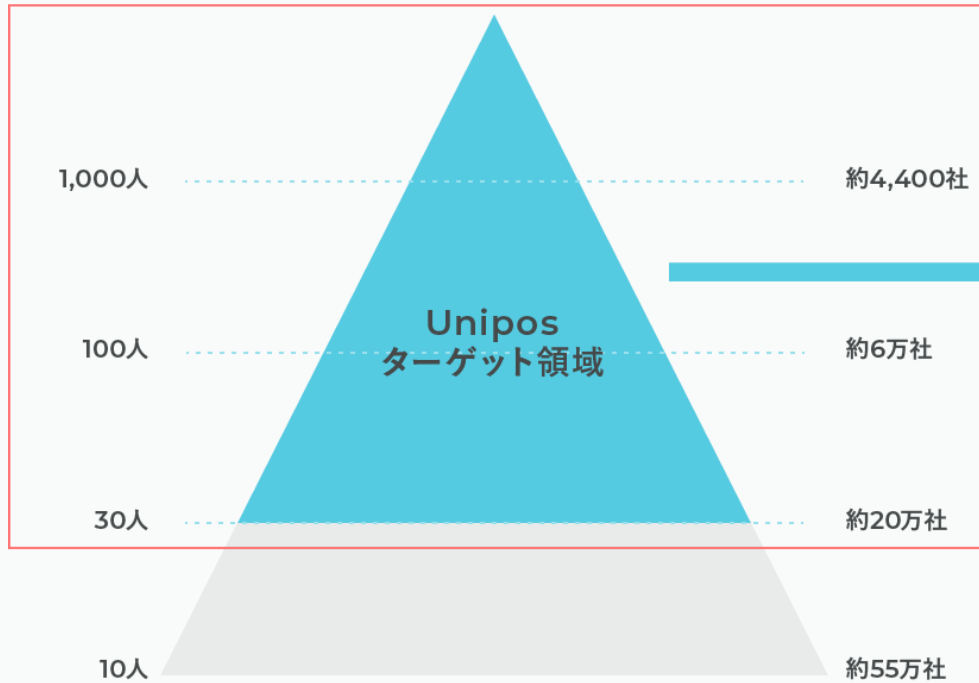
自分たちが一番のハードユーザであり、そのUniposの力による改革風土によって醸成された強固な組織体制



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。

日本の従業員規模別企業数※1



従業員規模30名以上の企業は国内に約20万社

Unipos22年3月期売上
約**5.7**億円

Uniposの潜在的な市場規模※1※2
約**3,490**億円

※1 出所：総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査」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

これからの成長戦略（2022年4月－2025年3月）

日本における「人的資本経営元年」とも言われている2022年以降、風土改革に必須な協働プラットフォームとしてのポジションをより強固なものとするため、受注拡大と機能及び体制のさらなる拡充に向けた投資を実行。

マーケティング投資

新規顧客の獲得効率が良く、投資効果が高い自社ウェビナーを継続的に実施。(年2回程度予定) 商談・受注へ繋がる新規顧客リードの獲得・最大化を目指す。

Sansan(株)との連携強化

資本業務提携先であるSansanが持つ日本有数の人材/人事情報を活用し、ターゲット顧客におけるライトパーソンへのアプローチが可能に。
商談化率/受注率の更なる向上へ向け人的交流(人員派遣)も含め、連携を強化。

機能・サポート体制の拡充

導入規模の小さい企業における全社利用、大企業における大規模ユーザの同時利用という相反する状況に対し、どちらの利用促進にも対応可能な機能と推進を後押しするサポート体制の拡充。

受注拡大のための
マーケティング投資額
(ウェビナー集客・開催等)

964 百万円

(2022年3月末で429百万円充当済)

受注拡大・体制拡充
のための人件費

1,231 百万円

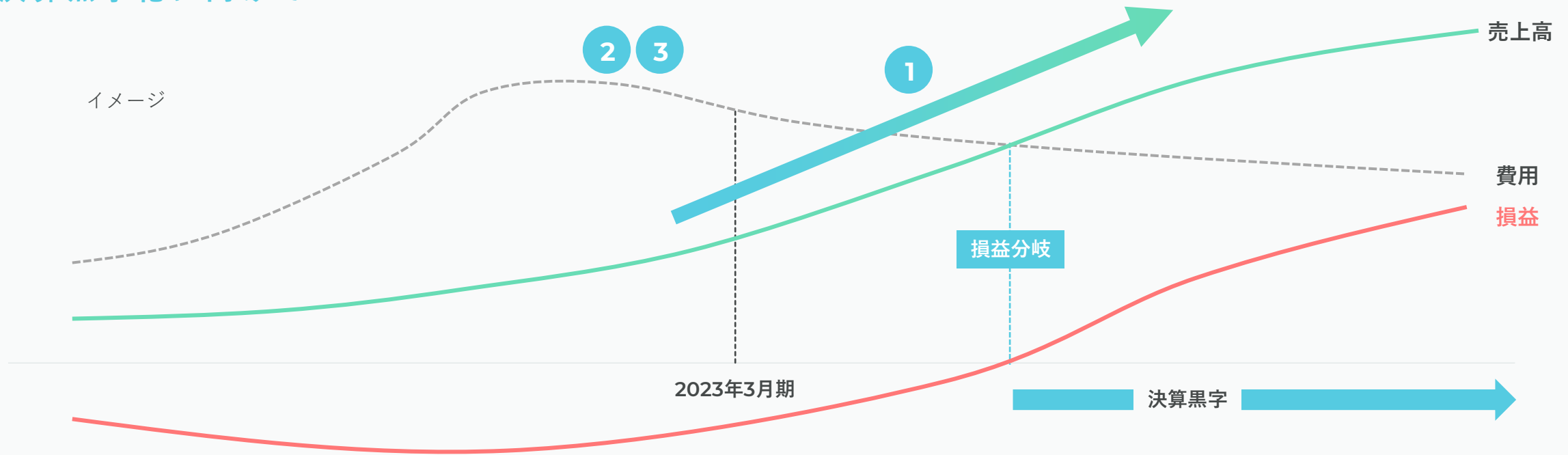
(2022年3月末で473百万円充当済)

機能拡充のための
開発投資

1,580 百万円

(2022年3月末で199百万円充当済)

決算黒字化に向けて



- 1 ストック売上高が90%以上の安定的な収益構造は変わらず、YoY+45%以上の成長をさらに加速させるべく、引き続き投資を実施していきます。
- 2 マーケティング投資については、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前期(2022年3月期)比で約1.2億円の費用削減を見込んでおります。
- 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。

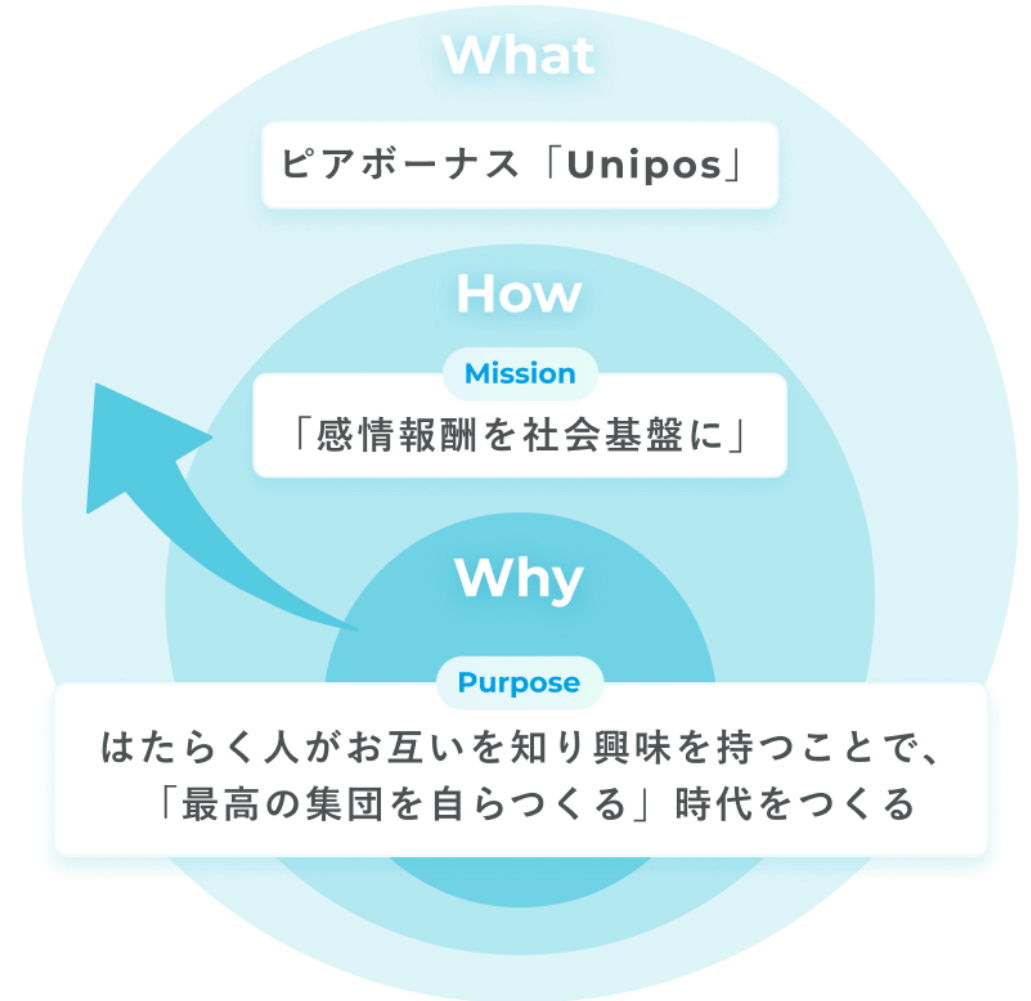
Uniposが目指す将来像・ビジョン

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（パーパス）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。



Appendix

2022年3月期 通期業績ハイライト

業績 (全社)

- 売上高は1,453百万円。広告事業終了により21年3月期比▲26.0%となったが、業績予想を上回る104.2%の着地。
- 営業利益は▲1,216百万円。固定費を削減し21年3月期比で家賃は▲16.2%、人件費は▲12.3%。

業績 (Unipos事業)

- Unipos事業の売上高は577百万円。21年3月期比+45.4%。ストック売上高比率は90.7%と高水準。
- 成長投資は21年3月期比+60.3%の463百万円。投資効果の高い自社ウェビナー（タクシーCMの12倍の商談化率）へ23年3月期も注力を続ける。

トピックス

- 2022年2月にSansan株式会社と同じビルに移転し年224百万円の家賃削減効果。なお退去に伴う違約金等484百万円（特別損失）が発生。
- 固定資産合計863百万円を全額減損（特別損失）したがキャッシュフローへの影響は無く、23年3月期以降、年94百万円の減価償却費が減少。

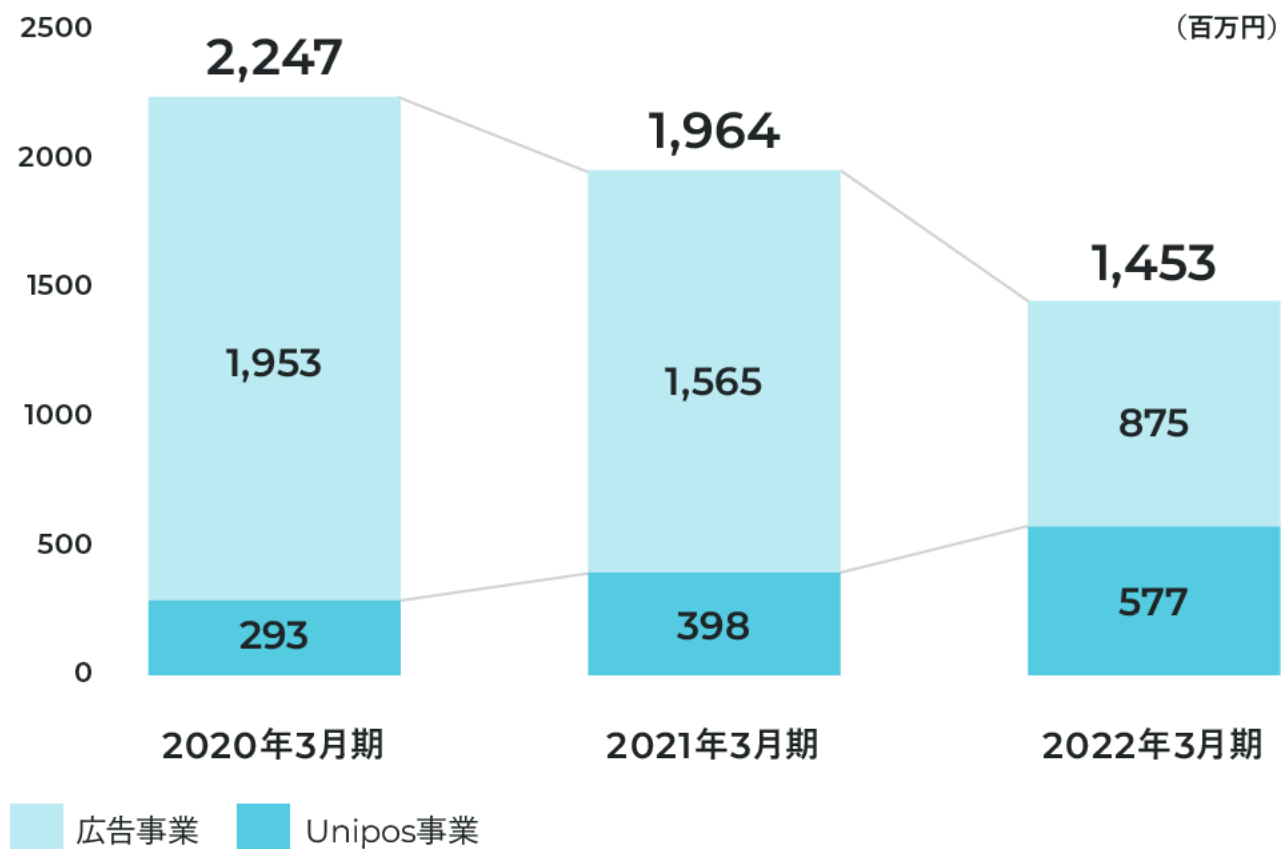
2022年3月期 累計業績サマリー

売上高は1,453百万円。広告事業終了により21年3月期比▲26.0%だが、業績予想を上回る**104.2%の着地**。営業利益・当期純利益は業績予想比でそれぞれ+104百万円、▲75百万円。当期純利益への影響は主にオフィス関連の特別損失であり、構造改革による一時的なもの。その分23年3月期以降の減価償却費の発生はなし。

(百万円)	2022年3月期 通期	2021年3月期 通期	前期比	2022年3月期 業績予想	計画達成率
売上高	1,453	1,964	-26.0%	1,395	104.2%
営業利益	-1,216	-517	-	-1,320	-
経常利益	-1,197	-528	-	-1,340	-
税前当期純利益	-2,533	-762	-	-2,443	-
当期純利益	-2,510	-852	-	-2,434	-

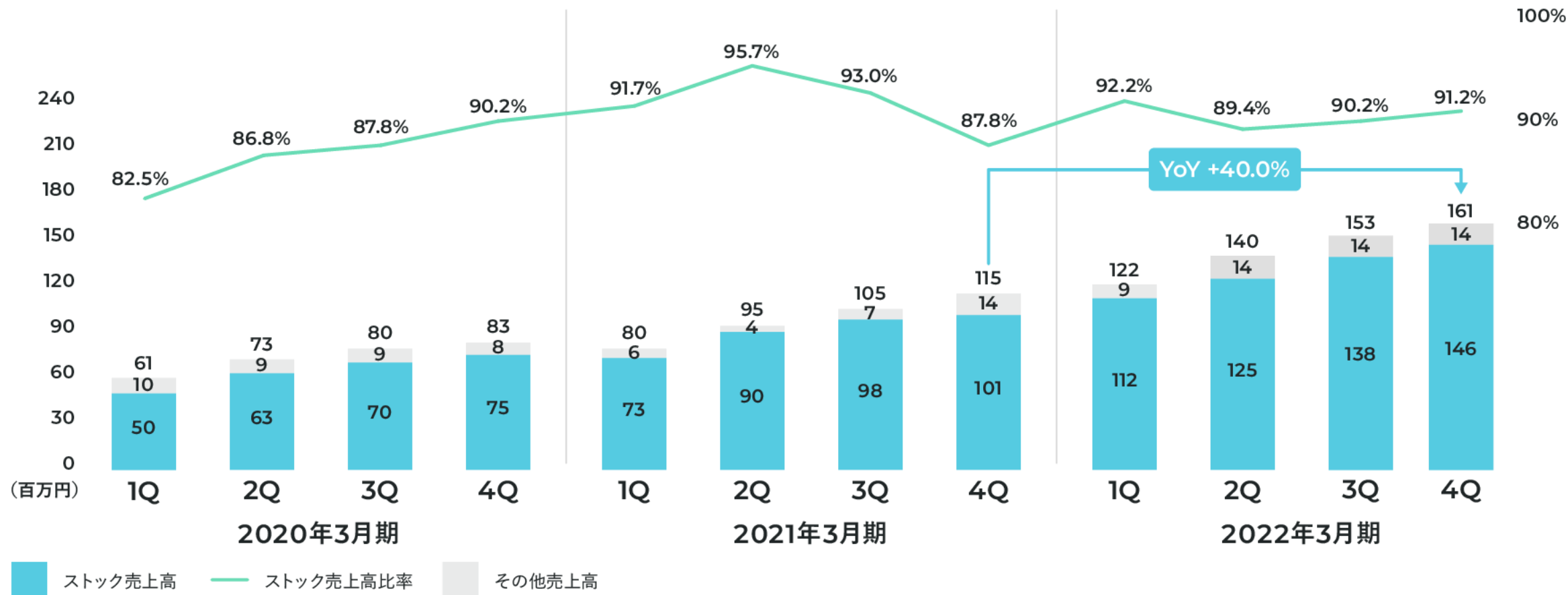
売上高推移（年間）

売上高の減少は、広告事業の終了による。一方、Unipos事業の売上高は577百万円となり、21年3月期比+45.4%と順調に成長。今後はUnipos事業に注力していく。



Unipos事業売上高推移（3ヶ月実績）

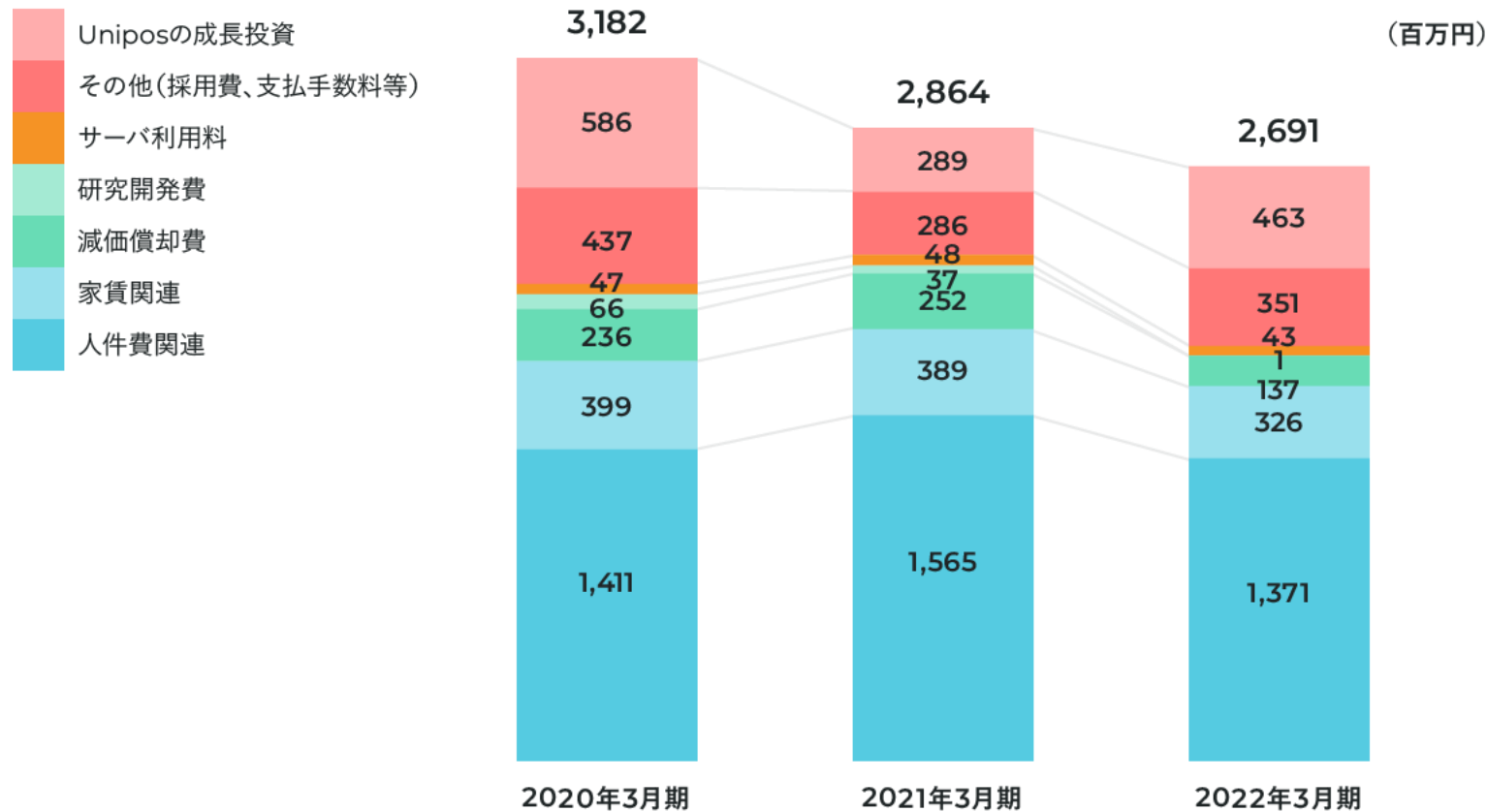
22年3月期4Qのストック売上高比率は91.2%、売上高は21年3月期4Q比+40.0%。右肩上がりで伸びており、来期は+44.8%の成長率を目指す。



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

原価・販管費推移（年間）

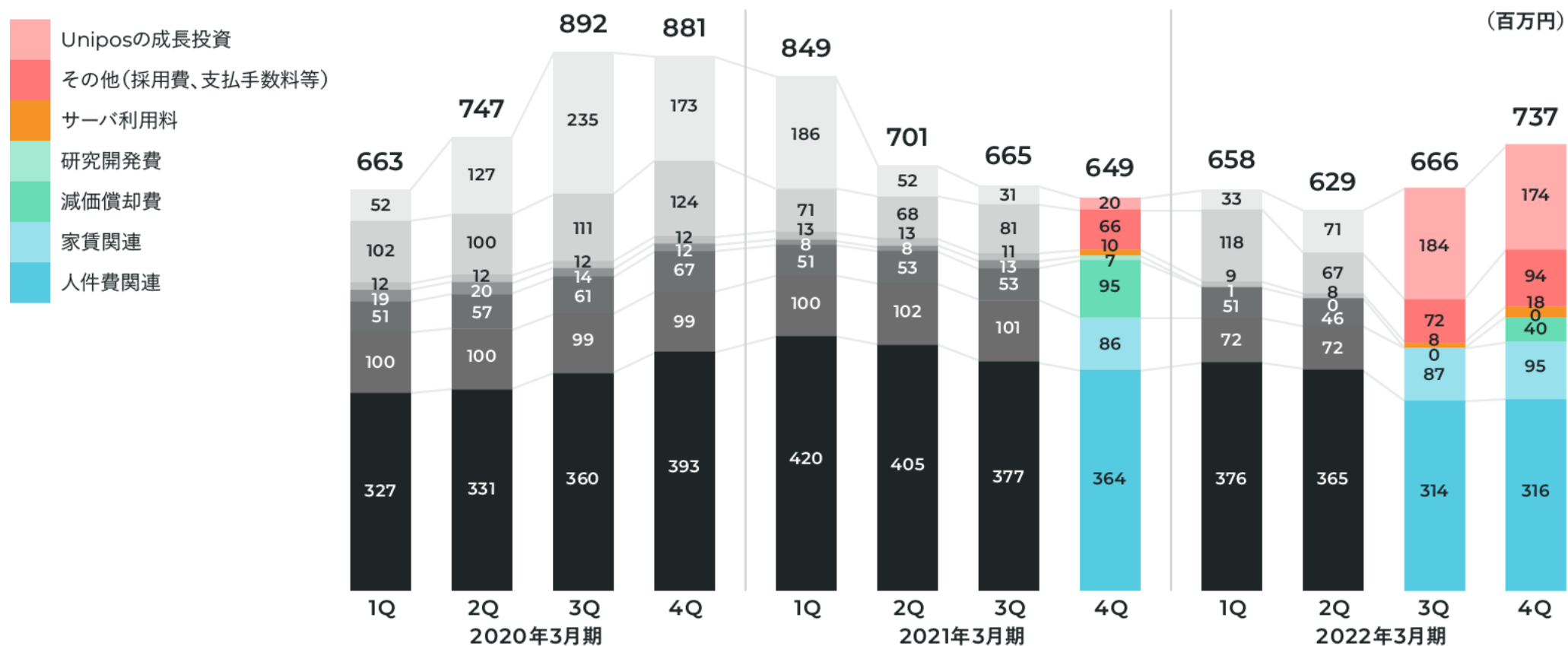
構造改革によるコスト削減が寄与。家賃はオフィス面積縮小により21年3月期比▲16.2%の326百万円、人件費は▲12.3%の1,371百万円。今後も固定費削減に努めていく。



※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。

原価・販管費推移（3ヶ月実績）

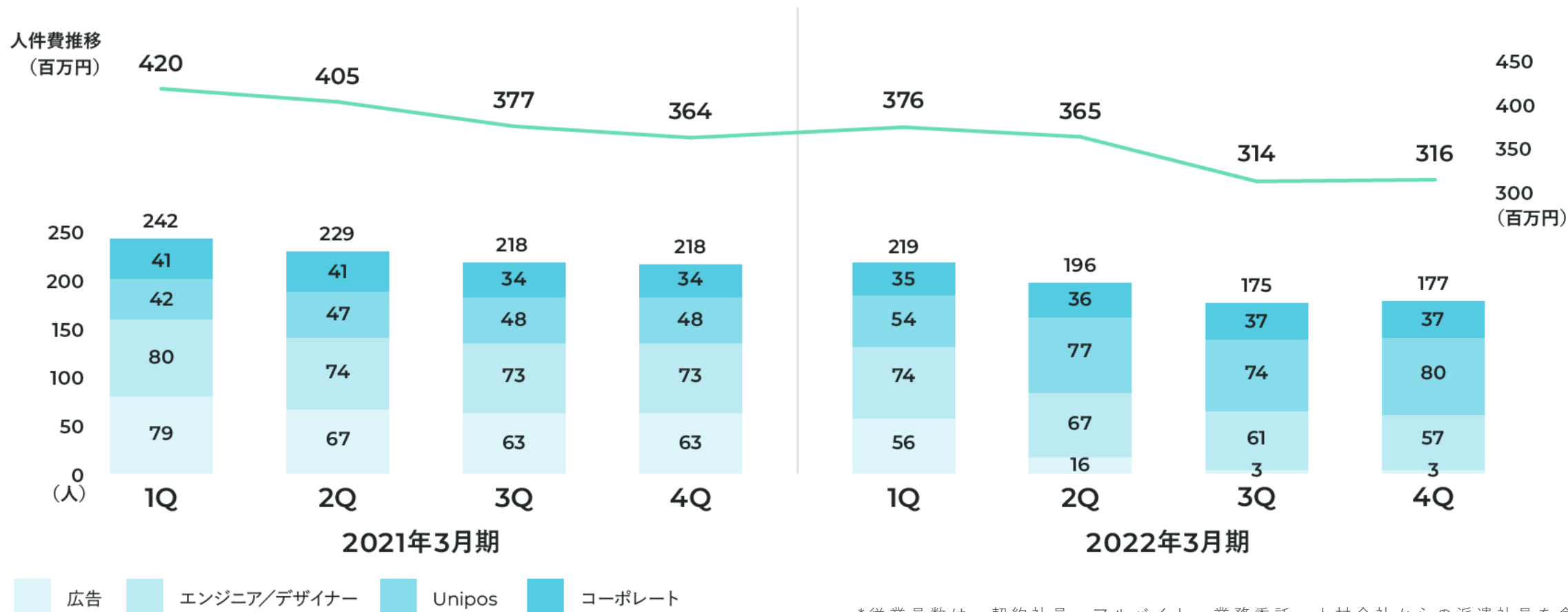
Unipos事業の22年3月期成長投資は21年3月期比+60.3%の463百万円。第4四半期は主に自社ウェビナーへ投資し174百万円。自社ウェビナーの商談化率はタクシーCMの12倍と高く、今後も投資効果の高い自社ウェビナーへ注力予定。



※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

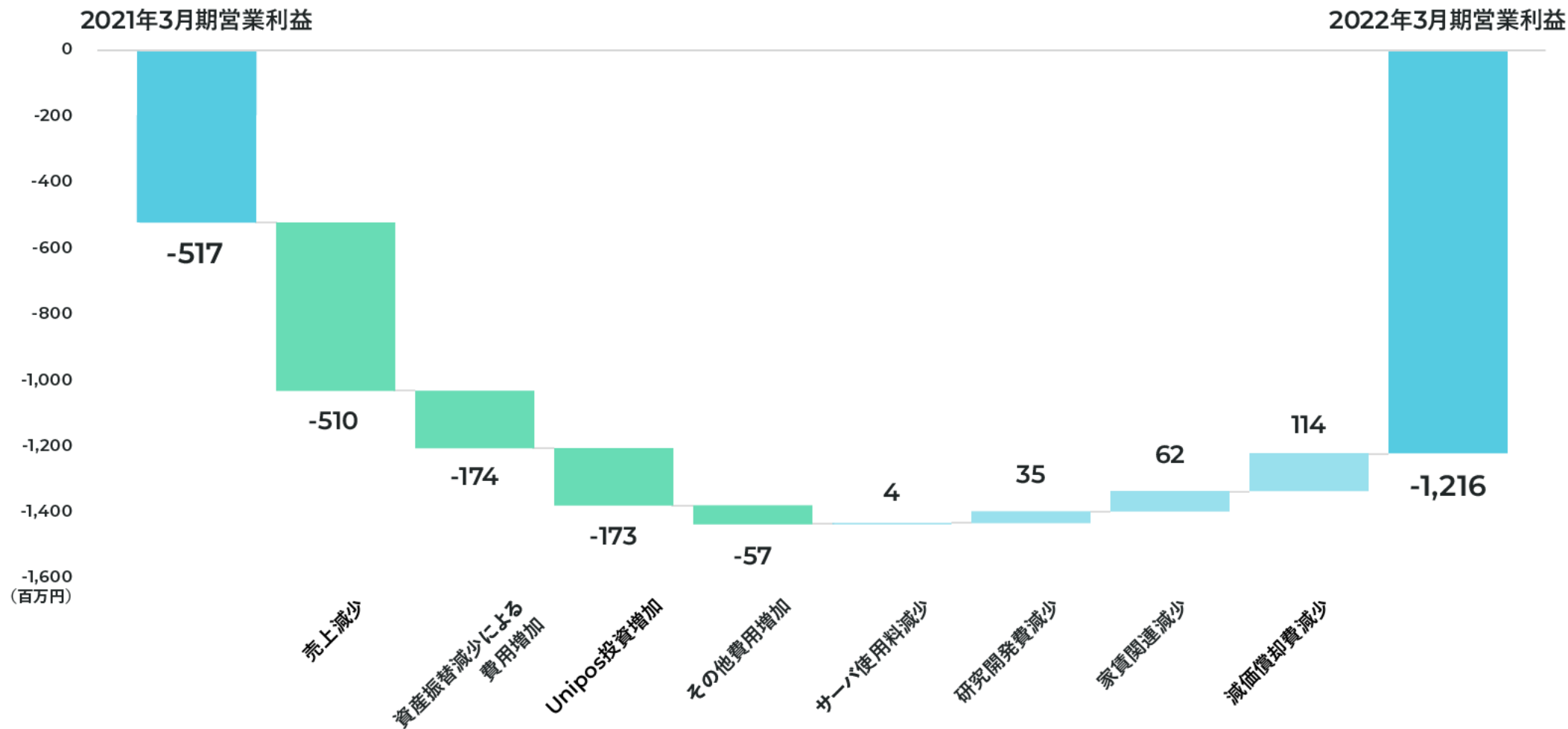
広告事業の終了に伴い人員減少。一方、Unipos事業に特化したマネジメント層の中途採用を再開したが、23年第一四半期でさらに20名弱減少予定のため、23年3月期も固定費の減少を見込んでいる。



*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

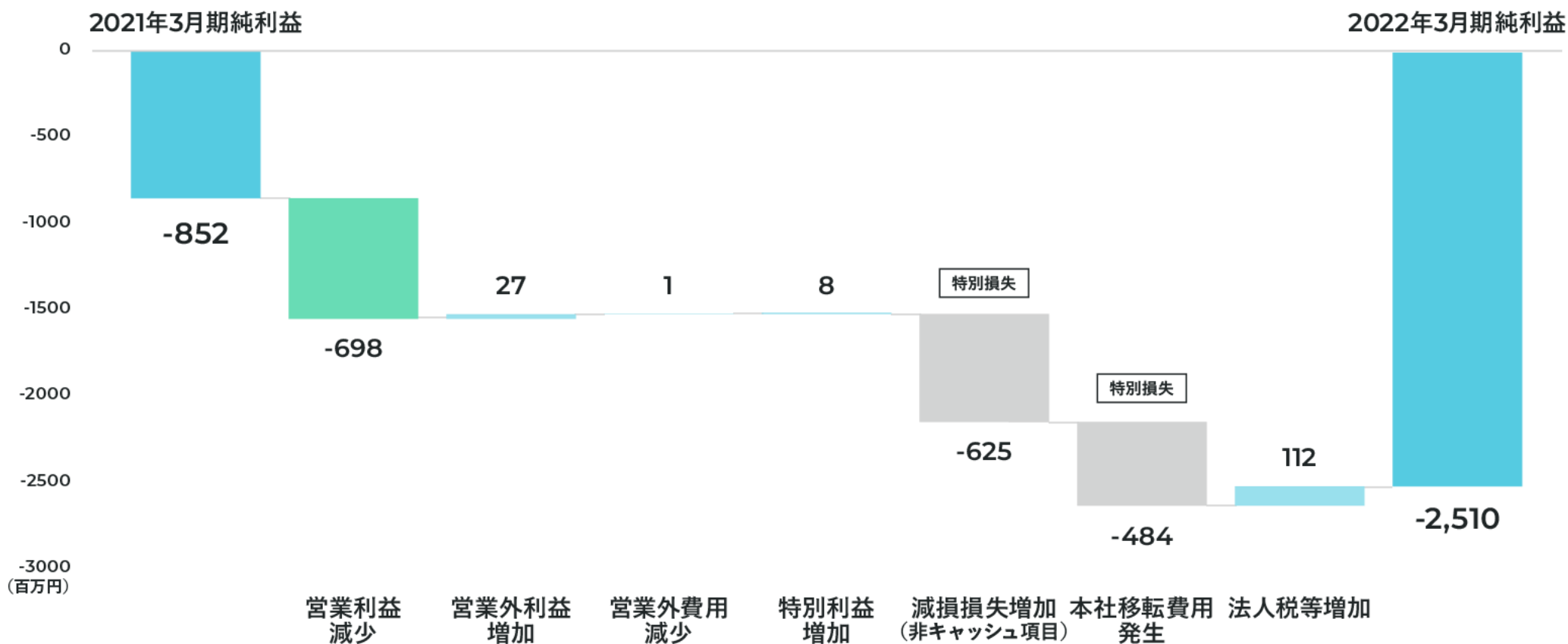
営業利益増減要因

営業利益は21年3月期マイナス698百万円の▲1,216百万円。広告事業終了のよる売上減少が主な要因。



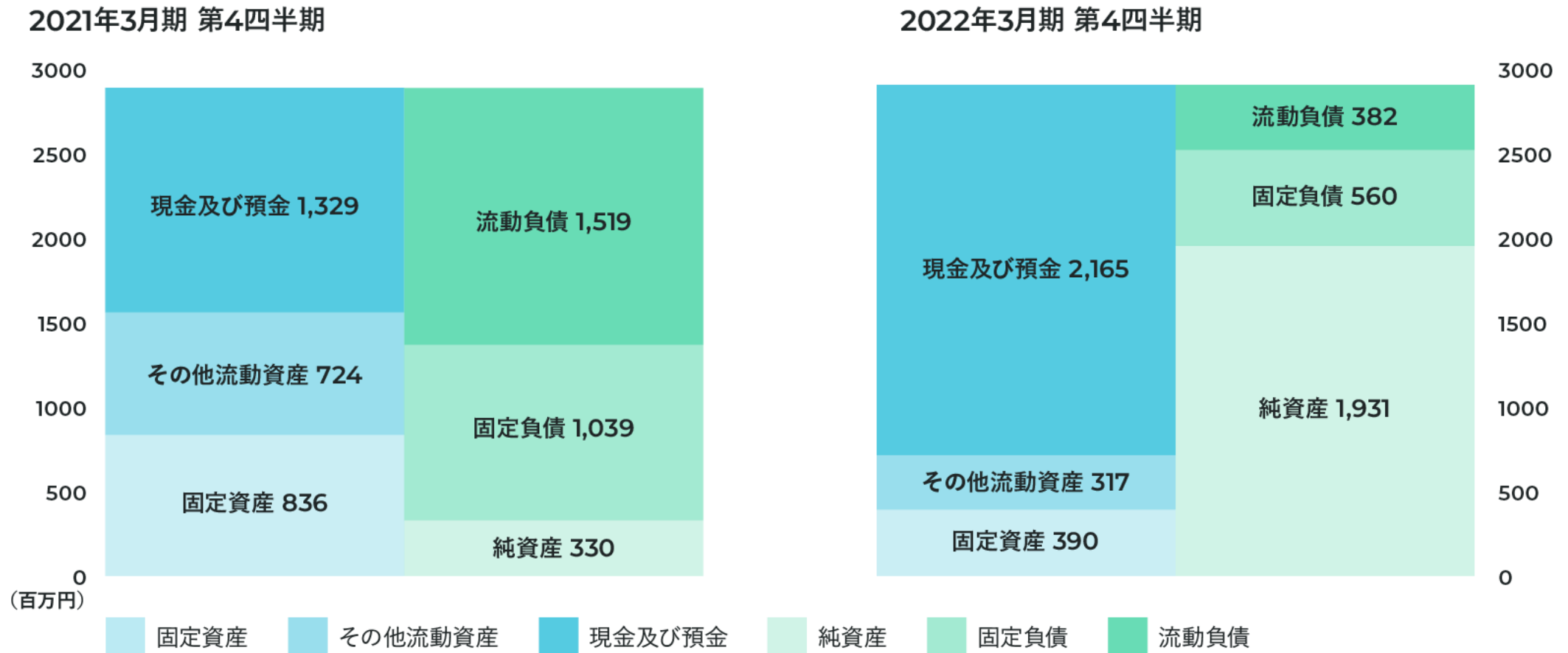
純利益増減要因

オフィス固定資産およびソフトウェア資産の減損損失に加え、オフィス解約違約金により一時的に特別損失が増加。なお、減損損失に関してはキャッシュフローへの影響はなし。その分、23年3月期以降の減価償却費の発生はなし。



バランスシートの状況

資金調達により、純資産が約6倍、主に借入金返済により負債が▲63%。固定資産は減損により▲53%。固定資産減により、23年3月期以降の減価償却費の発生はなし。



2023年3月期通期 見通し

2023年3月期 通期業績予想サマリー

売上高予想は838百万円。22年3月期比▲42.3%だが、これは広告事業の終了による。Unipos事業単体の売上高は+44.8%と22年3月期と同水準（+45.4%）の成長率を見込む。

営業利益はコスト改善施策が寄与し、売上減であるが22年3月期と同水準の▲1,138百万円と改善。引き続きUnipos成長のための投資とコスト改善は行っていく。

当期純利益は、23年3月期は▲1,154百万円となる見込み。

(百万円)	2023年3月期通期予想	前期比	2022年3月期通期
売上高	838	-42.3%	1,453 うちUnipos(577)
営業利益	-1,138	-	-1,216
当期純利益	-1,154	-	-2,510

リスク情報

主なリスク項目と対応策

その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。なお、文中の将来に関する事項は、本書提出日現在において当社の判断したものであり、将来において発生の可能性のあるすべてのリスクを網羅するものではありません。また当社のコントロールできない外部要因や必ずしもリスク要因に該当しない事項についても記載しております。

	リスク項目	顕在化可能性	影響度	対応策
Uniposの競合	類似サービスの新規参入が起こる可能性	中～高	中～大	<ul style="list-style-type: none"> ● マーケティング投資により早期に顧客を増加させ、Uniposのブランドを確立 ● さらなる機能開発により、機能比較されても負けない地位を堅持 ● 商標権や特許権など知的財産権の取得及び保持
システムの安定性	24時間稼働、年中無休での運用が求められているものがあるため、システムの安定的な稼働が当社グループの業務遂行上必要不可欠	低	中～大	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用しているサーバー設備やネットワークの監視や、定期的なデータのバックアップ等、システム障害の発生防止に注力
情報セキュリティ	利用者個人を特定できる情報等を取得しており、個人情報の厳格な管理が必要	低	中～大	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人情報の管理については、社内でのアクセス権限の設定、アクセスログの保存、外部データセンターでの情報管理、個人情報管理に関する規程の整備を実施。従業者に対し個人情報保護についての教育等を通じて関連ルールの存在を周知徹底し、意識の向上を図ることで関連ルールの遵守に務める ● 情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である「ISO27001(ISMS)」の認証を取得

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	2,871,175,108円 *2022年3月31日時点
市場情報	東京証券取引所 マザーズ市場 (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。
- また、本資料に含まれる当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいており、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。
- 次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」の開示時期は、2023年3月期の通期決算発表時期(2023年6月頃)を予定しております。