



2024年12月期決算説明資料

2025年2月 東証グロース 4486

**Unite &
Grow**

Agenda

01		会社概要	3
02		2024/12期決算について	10
03		2025/12期の見通し	19
04		成長戦略	24
		Appendix	34

1. 会社概要



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に関わる豊富なナレッジを蓄積し、コーポレートIT部門に特化した業務支援事業を展開

基幹技術

シェアード・エンジニアリング

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独自の技術

セグメント別売上高

コーポレートIT
内製開発支援

5.5%



売上高
2,967百万円
(2024/12期)

コーポレートIT
総合支援
94.5%

基本情報

会社名 ユナイトアンドグロー株式会社

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部門の業務支援事業
(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」)
・コーポレートIT総合支援※1
・コーポレートIT内製開発支援

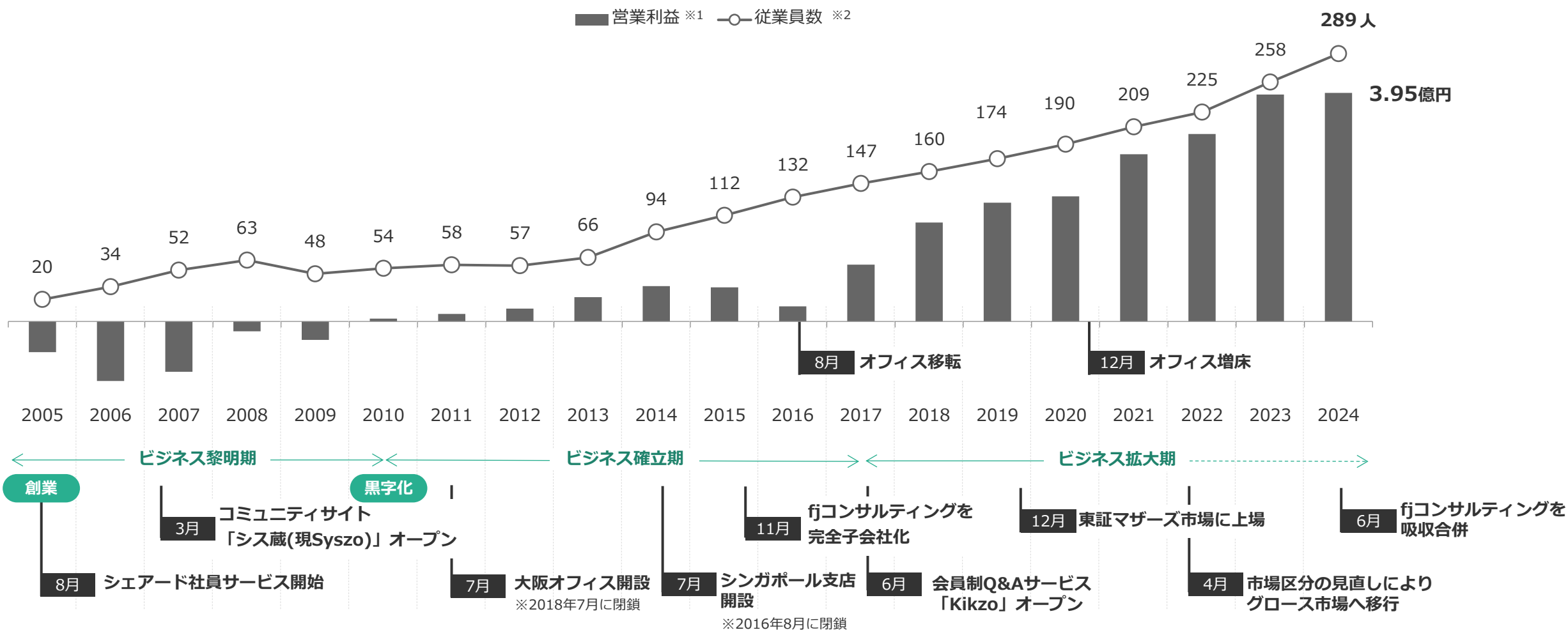
従業員数 289名※2 (2024/12)

※1 2024年6月1日子会社の吸収合併に伴い、2024/12期はコーポレートIT総合支援・コーポレートIT内製開発の2セグメントとなり、子会社の存続事業はコーポレートIT総合支援に含まれます

※2 ここに記載する従業員数は、当社役員・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

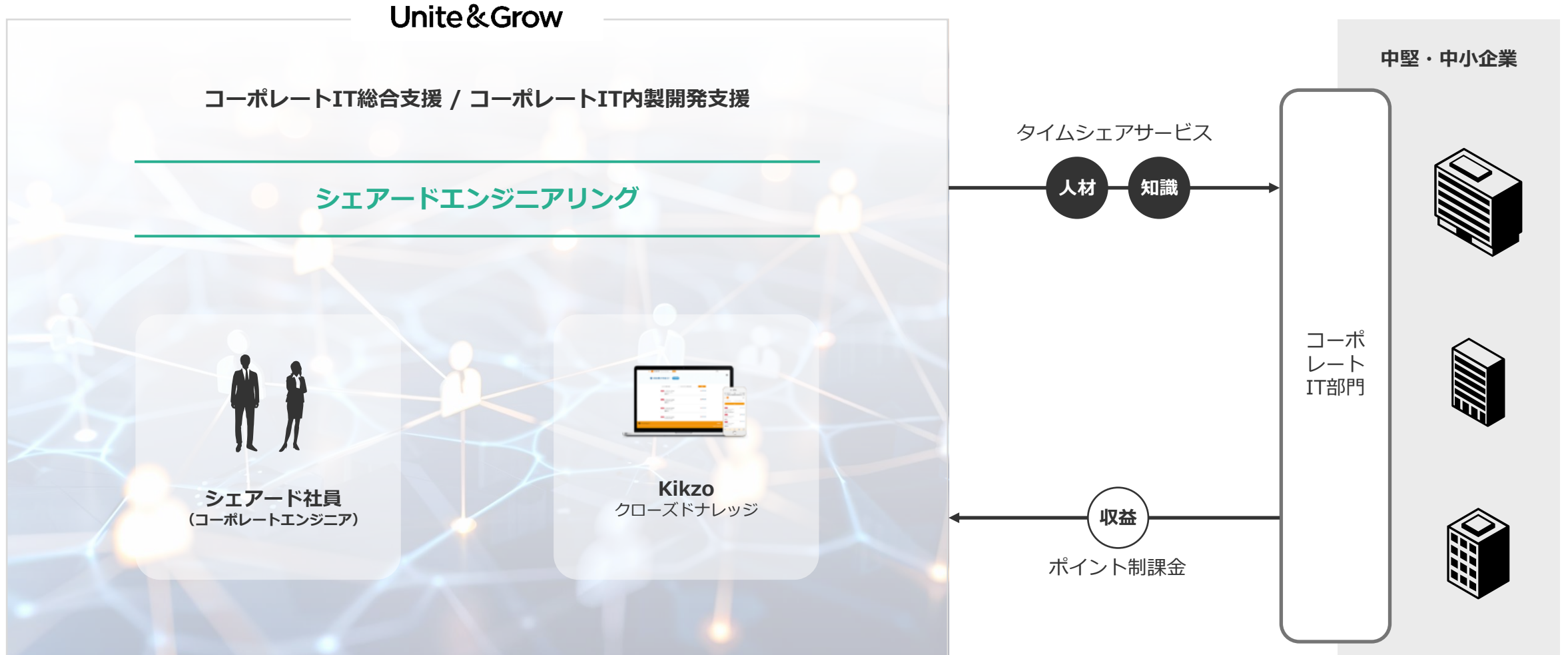
- 2005年の創業以来、中堅・中小企業（50名～1,000名の成長企業）の顧客ニーズにマッチするサービスを継続的に開発
- リーマンショック後の2010年には黒字化を達成。現在のサービス形態の確立に至る



※1 2017/12期～2024/12期1Qは連結決算
 ※2 ここに記載する従業員数は、当社役員・従業員、業務委託者を含めた、事業従事者の総数です。

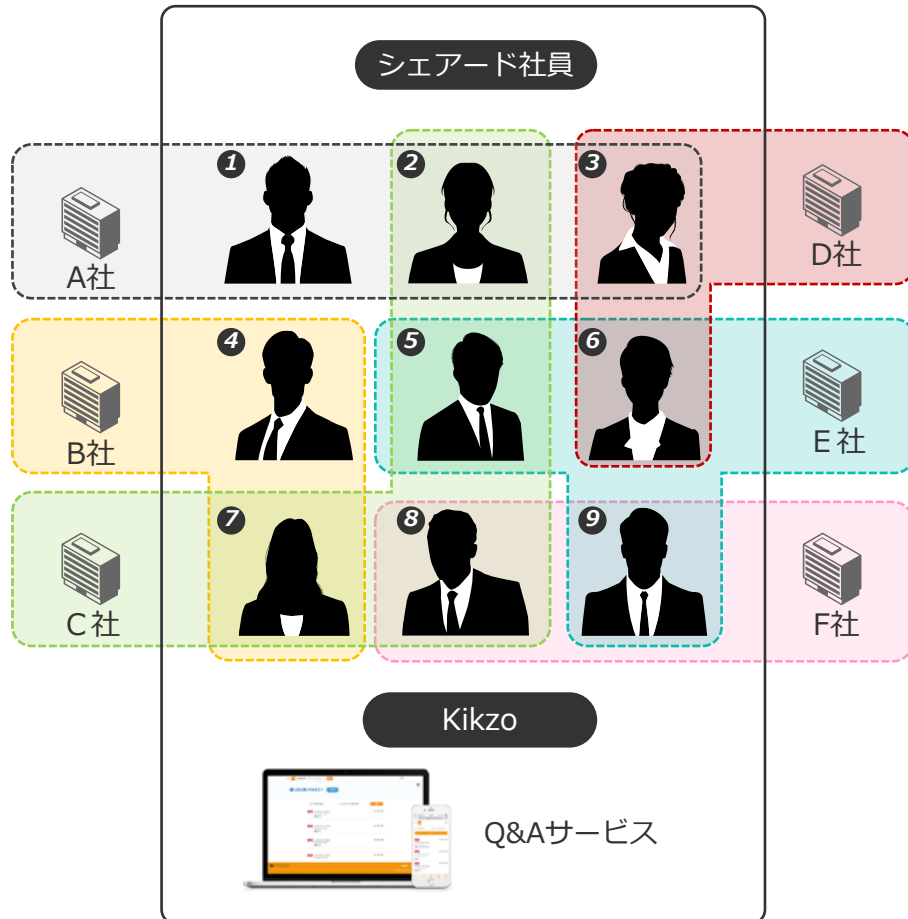
ビジネスモデルは「人と知識のシェアリング」

- 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
- 主力のコーポレートIT総合支援は、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IT総合支援

- 中堅・中小企業のコーポレートIT部門の業務支援に特化した、会員制のシェアリングサービスを提供
- 異なるスキルを有するシェアード社員の時間と知識を会員間でシェアすることで、「会員企業が共同で利用するコーポレートIT部門」の実現を目指す
- 受託開発やシステム運用が中心の一般的なITベンダーと比べ、コーポレートITに特化した総合支援サービスの提供で差別化



コーポレートIT総合支援の業務例

システム活用 コンサルティング

- 情報システム構想立案
- 業務プロセス再構築
- 外部パートナー選定
- システム投資計画
- 基幹システム統廃合
- ISMS等の認証取得

システム運用代行

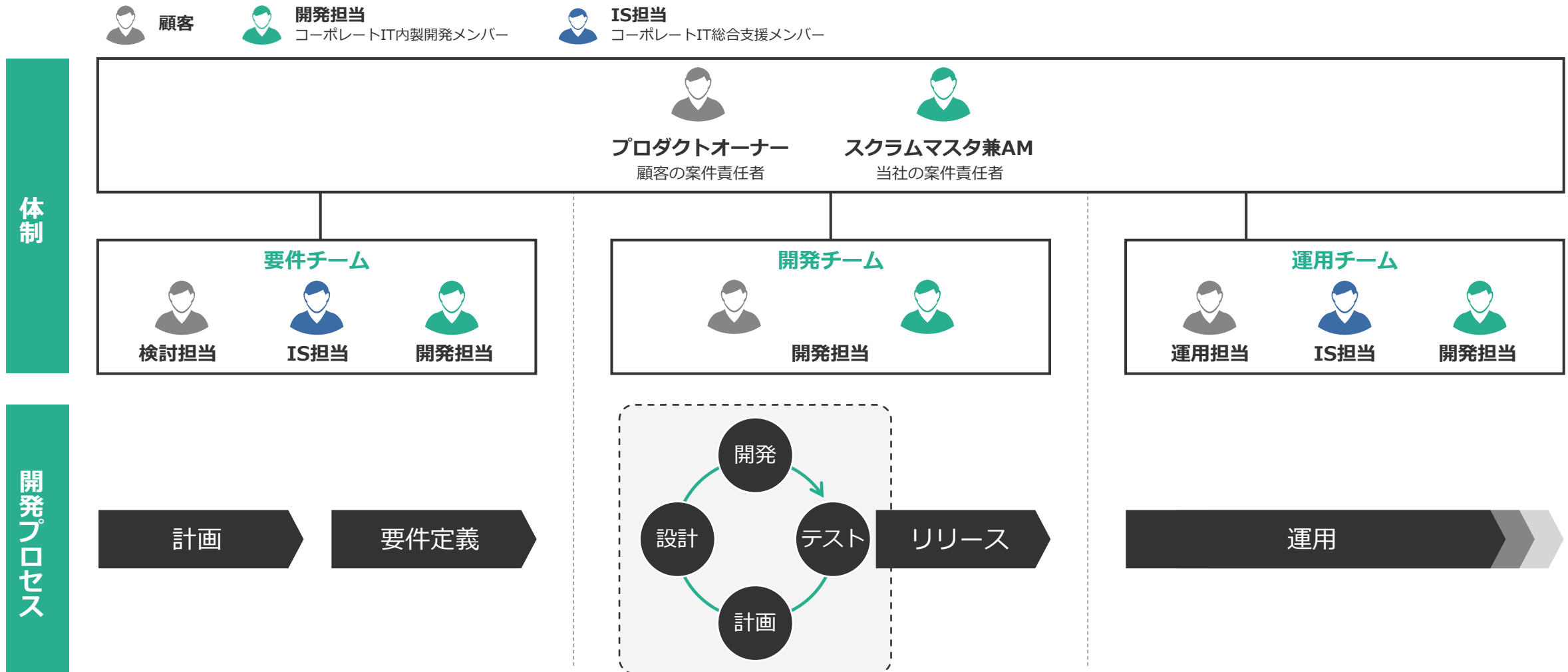
- クラウドサービス導入
- 個別システムのリプレイス
- インシデント管理・対応
- 内製開発の支援
- IT資産管理適正化
- NW/サーバ構築・運用
- ドキュメント作成

システム担当者の 育成・交流支援

- 経験シェア型の勉強会
- 社員または外部講師による研修
- チームビルディング研修、
会議ファシリテーション、当社研修の社外開催

コーポレートIT内製開発支援

- シェアード社員サービスをベースとして、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
- 顧客の立場でシステム導入の要件・開発・運用を実施し、独自のチーム制開発手順によりお客様とノウハウを共有



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. 2024/12期決算について



2024/12期決算ハイライト

シェアード社員の増加により前年比で増収増益を連続達成
一方で育児休業等取得者の増加に伴う引き継ぎ対応により原価が一時的に上昇し計画未達

売上高	営業利益	当期純利益
2,967 百万円	395 百万円	384 百万円
前年比※ +11.2%	前年比※ +0.9%	前年比※ +25.7%

事業ハイライト

コーポレートIT総合支援

- シェアード社員数は230人で、前期末比+21人
- 実質支援社数は395社で、前期末比+66社

コーポレートIT内製開発支援

- シェアード社員数は12人で、前期末比+6人
- 既存顧客を中心に案件が増加

本社関連

- 特化型サービスとして2025/12期より「ITインフラ」の立上げを決定
- ロケットスターサーチファンド1号投資事業有限責任組合へ参画

P/L

- 2Qより連結決算から個別決算に移行
- シェアード社員の増加により売上高は11%の増収
- 計画に対しては売上高、営業利益ともに未達。育児休業等取得者の増加に伴う引き継ぎ対応により原価が一時的に上昇

	2023/12期 (連結)		2024/12期 (個別)			
	実績 (百万円)	売上高比 (%)	実績 (百万円)	売上高比 (%)	前年比※1 (%)	計画比※2 (%)
売上高	2,667	100.0	2,967	100.0	11.2	96.6
売上原価	1,362	51.1	1,588	53.5	16.6	102.9
売上総利益	1,305	48.9	1,379	46.5	5.6	90.3
販売管理費	913	34.2	983	33.2	7.7	94.7
営業利益	392	14.7	395	13.3	0.9	80.9
経常利益	392	14.7	411	13.9	5.0	81.8
当期純利益	305	11.5	384	13.0	25.7	83.5

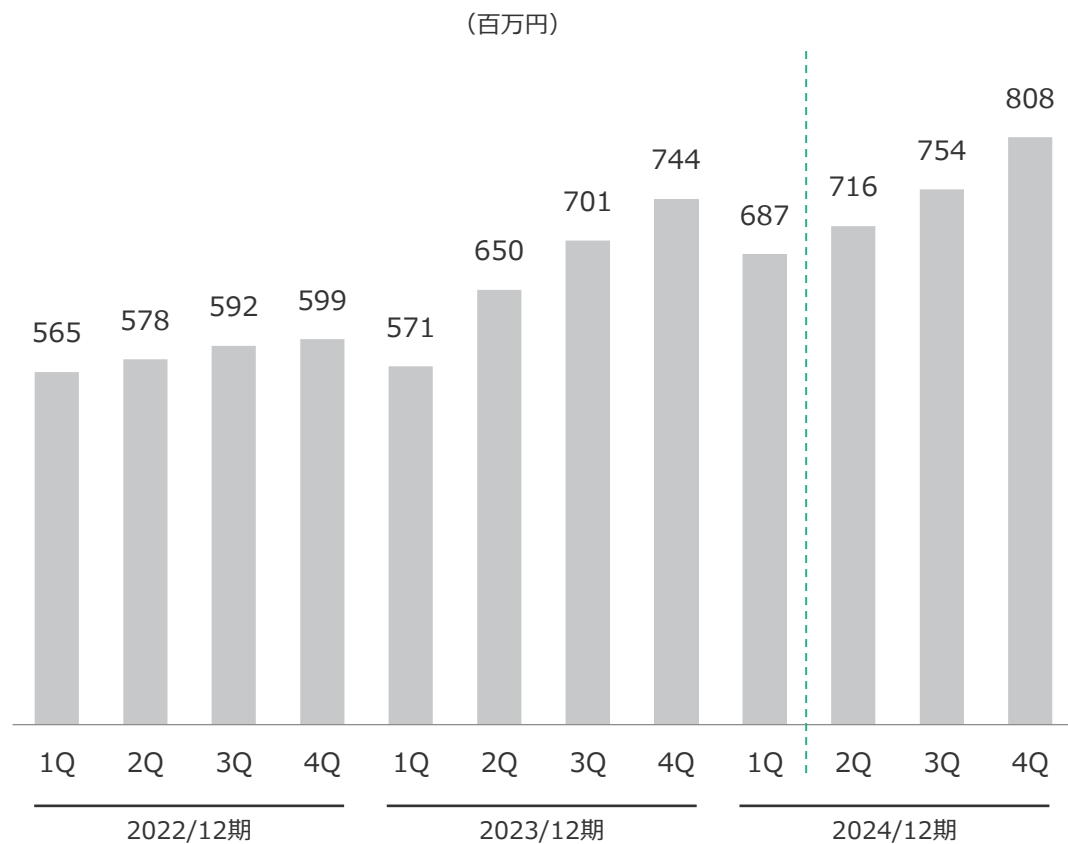
※1 (参考) 前期連結決算との比較

※2 個別通期計画比

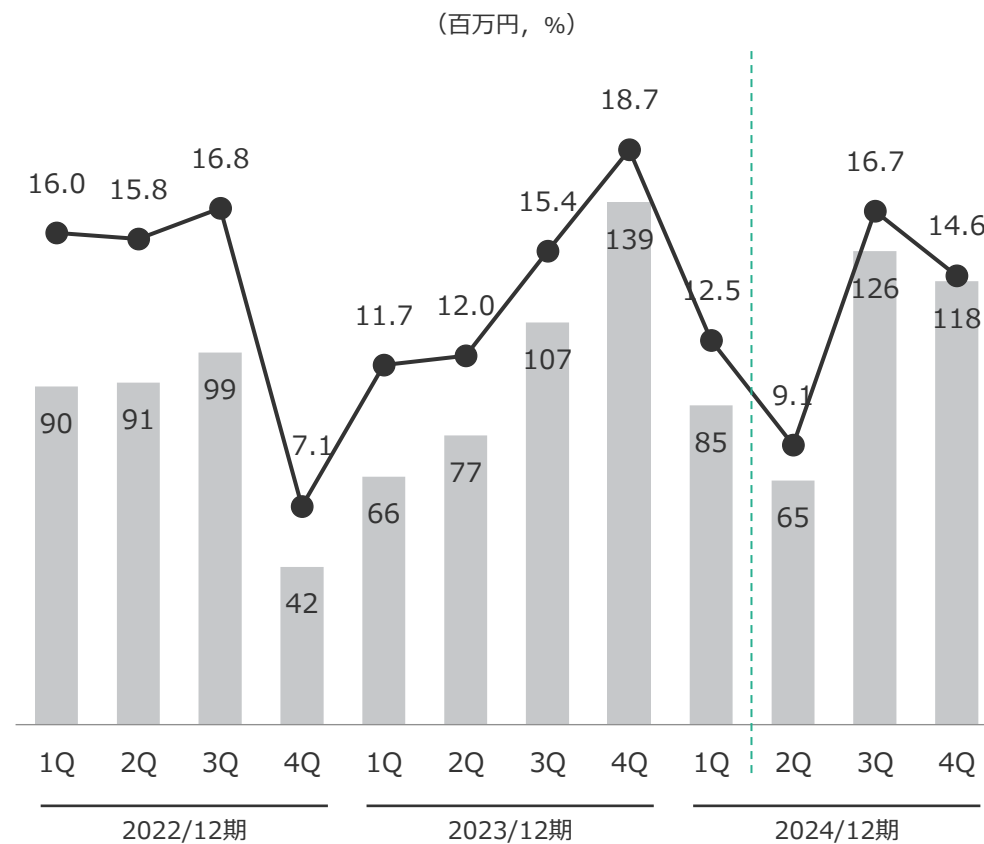
売上高・営業利益の四半期推移

- 2024/12期4Qの売上高は3Q比で7.2%増収。四半期ベースで過去最高売上高を2四半期連続で更新
- 2024/12期4Qの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※

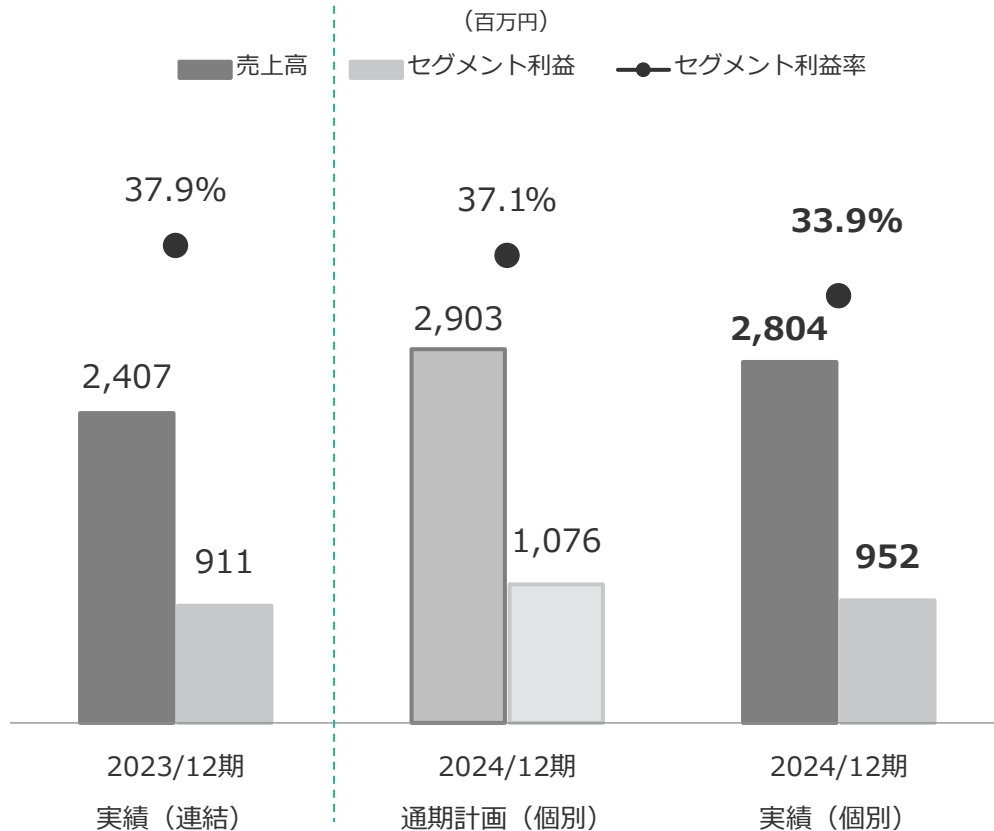


※ 2024/12期1Qまでは連結決算数値

セグメント別実績

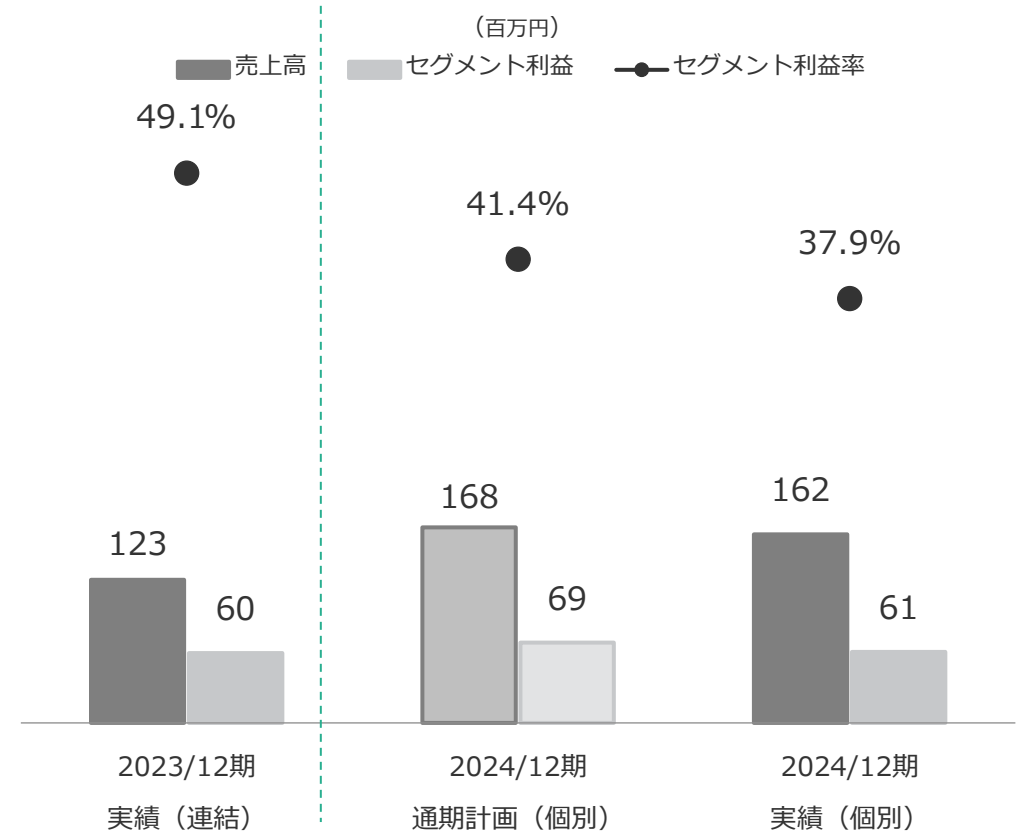
コーポレートIT総合支援

- 前期比※で売上高16.5%増、セグメント利益4.5%増の増収増益
- 計画比では、育児休業等取得者の増加により原価が想定を上回り売上・利益ともに未達



コーポレートIT内製開発支援

- 前期比※で売上高31.9%増、セグメント利益1.8%増の増収増益
- 計画比では、既存顧客からの案件獲得が進捗したものの一部案件の期ズレにより売上・利益ともに未達

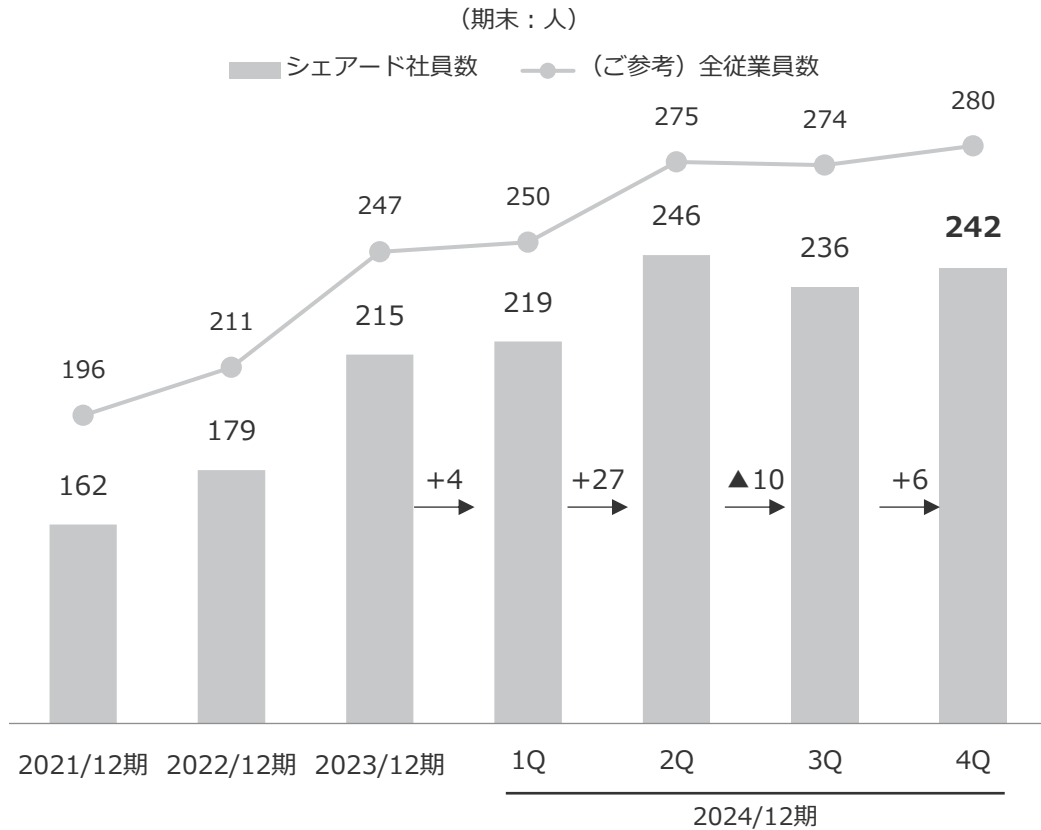


※ (参考) 前期連結決算との比較

事業KPI①

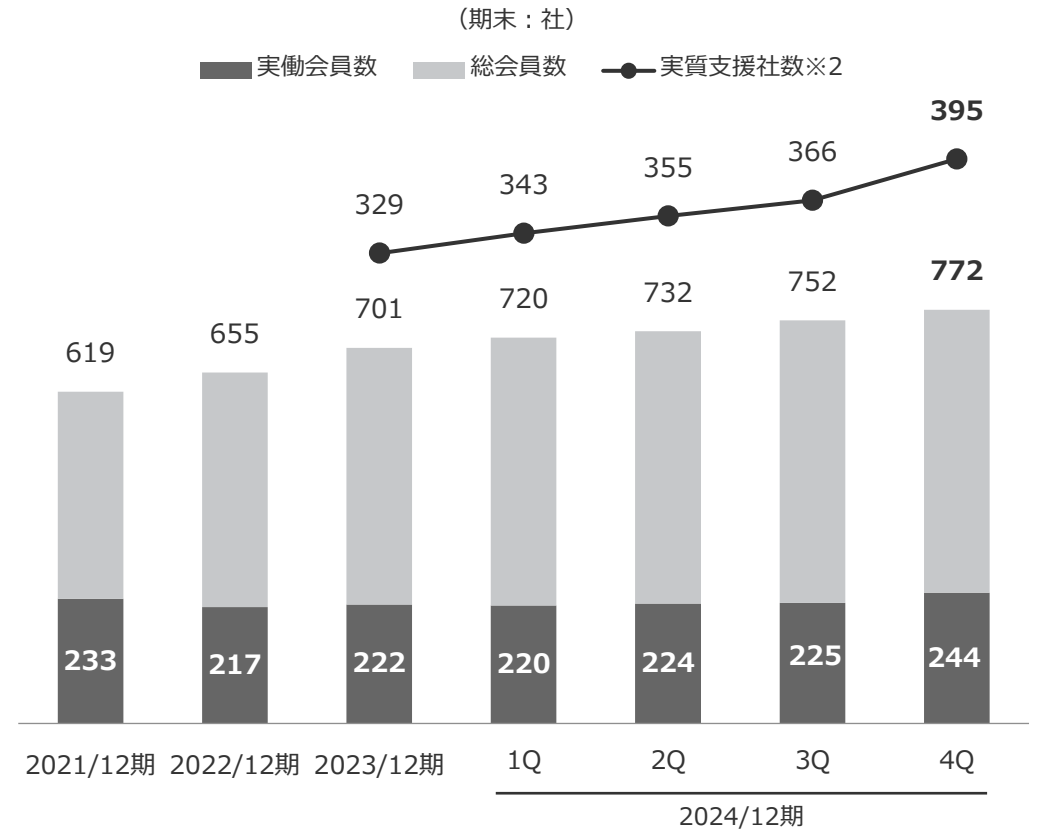
- シェアード社員数は、3Qに育児休業等取得者が増加した影響で前期末比で27人の増加に留まる
- シェアリング企業数は順調に増加。実働会員数は前期末比で+22社、実質支援社数※2は前期末比で+66社増加

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

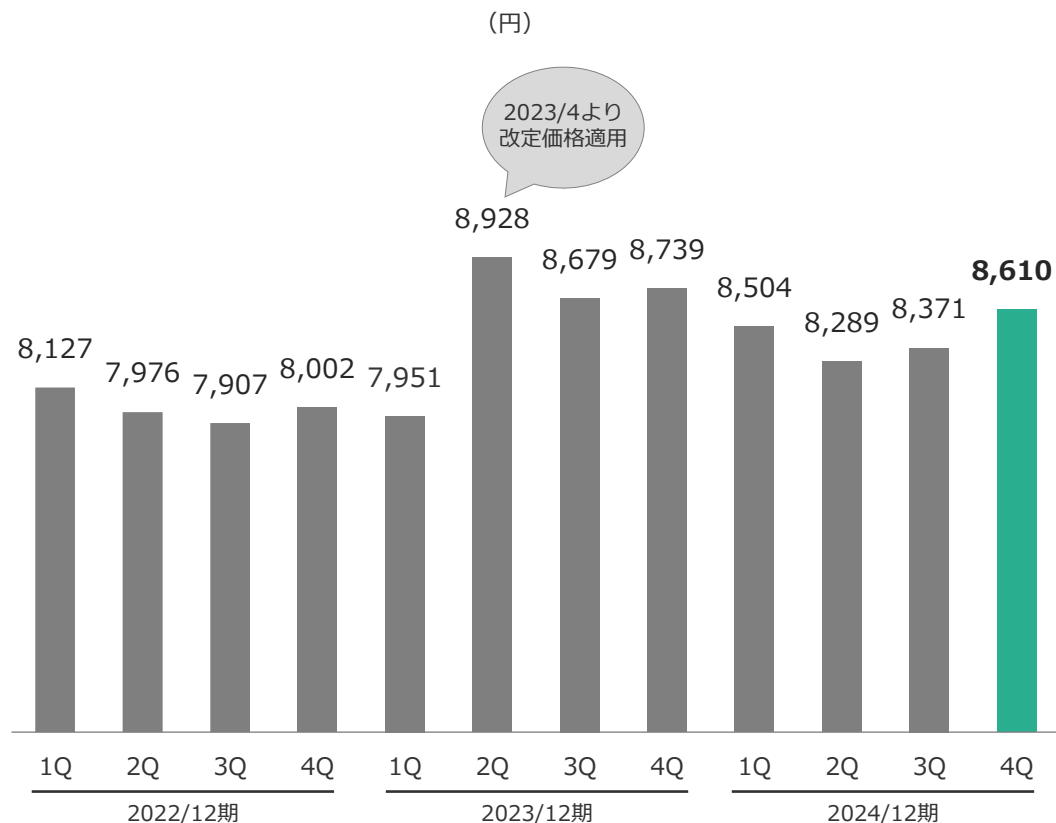


※2 実働会員の関連会社支援先（会員数、実働会員数には含まれていない）

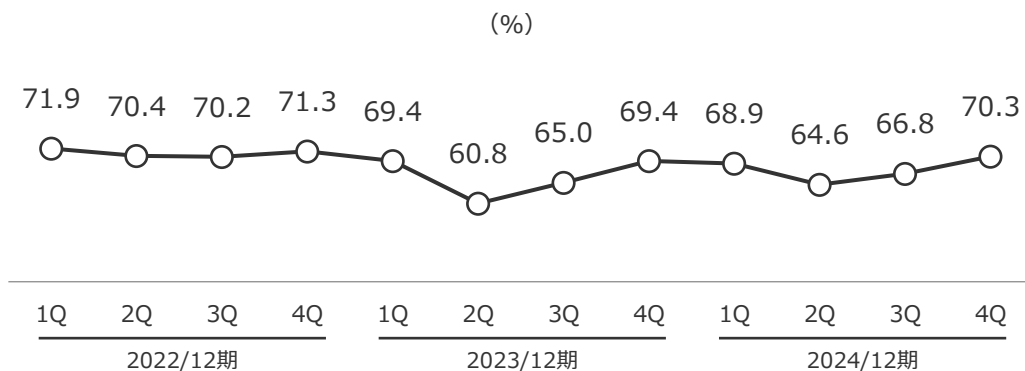
事業KPI②

- 1時間当たりの平均稼働単価は、新卒社員の戦力化の進捗により2Qをボトムに上昇
- 稼働率も単価と同様、2Qをボトムに4Qは70%に回復
- 1社あたり平均担当者数、1人あたり平均担当社数ともに減少

シェアード社員の稼働1hあたり売上高



稼働率の推移



シェアリング指標 (FY2024.4Q)

1社あたり平均担当者数



シエアード社員

3.52人

(前年比 ▲0.25人)

1人あたり平均担当社数



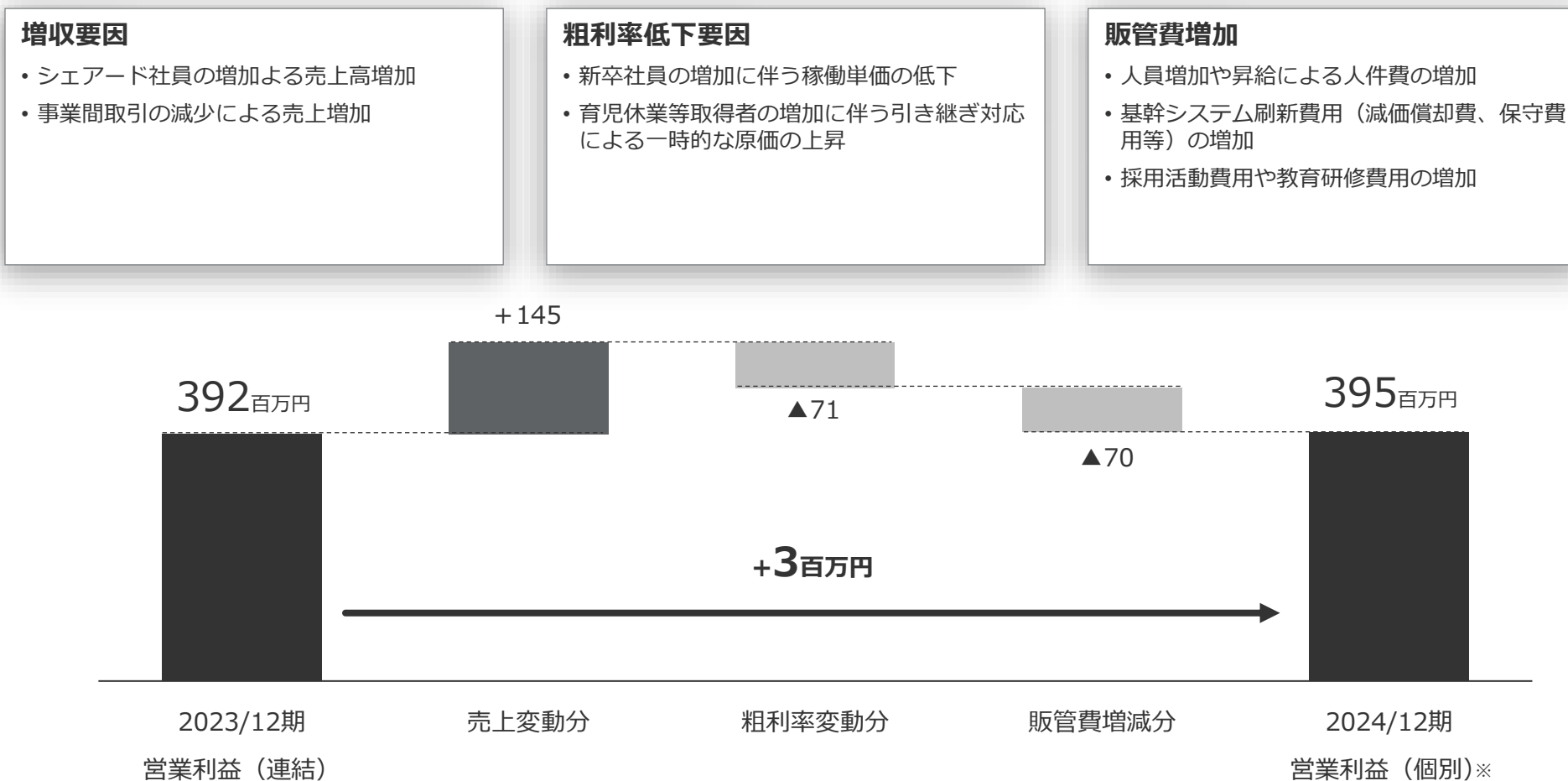
会員企業

3.35社

(前年比 ▲0.42社)

営業利益の増減要因

- シェアード社員の増加により売上高が増加、利益に大きく寄与
- 一方で、採用における新卒社員の割合増加に伴う稼働単価の低下や、育児休業等取得者の増加に伴う引き継ぎ対応によって一時的に原価が上昇し、粗利率が低下
- 採用活動強化や基幹システム関連費用による販管費の増加を吸収し、3百万円の増益を達成



※ (参考) 前期連結決算との比較

B/S

- 実質支援社数の増加に伴い契約負債、現金及び預金が増加
- 自己資本比率は前期末70.7%から66.3%へ低下したものの、引き続き高水準を維持

(百万円)

科目	2023/12期末 (連結)	2024/12期末* (個別)	前期末差
資産の部			
流動資産			
現金及び預金	2,267	2,701	+434
売掛金	1	3	+2
流動資産合計	2,293	2,739	+446
固定資産			
有形固定資産	74	82	+7
無形固定資産	177	160	▲ 17
投資その他の資産	67	96	+29
固定資産合計	319	339	+20
資産合計	2,612	3,079	+466

(百万円)

科目	2023/12期末 (連結)	2024/12期末* (個別)	前期末差
負債の部			
流動負債			
未払金	118	197	+79
契約負債	438	571	+132
流動負債合計	735	1,003	+267
固定負債			
固定負債合計	30	34	+3
負債合計	765	1,037	+271
純資産の部			
株主資本合計	1,846	2,041	+195
純資産合計	1,846	2,041	+195
負債純資産合計	2,612	3,079	+466

※ (参考) 前期連結決算との比較

3. 2025/12期の見通し



報告セグメントの変更

- 報告セグメントを2事業からコーポレートIT部門の業務支援事業の単一セグメントに一本化
- 特化型サービス「ITインフラ」の立上げに伴い、今後の事業展開や管理体制等の観点から報告セグメントを見直し



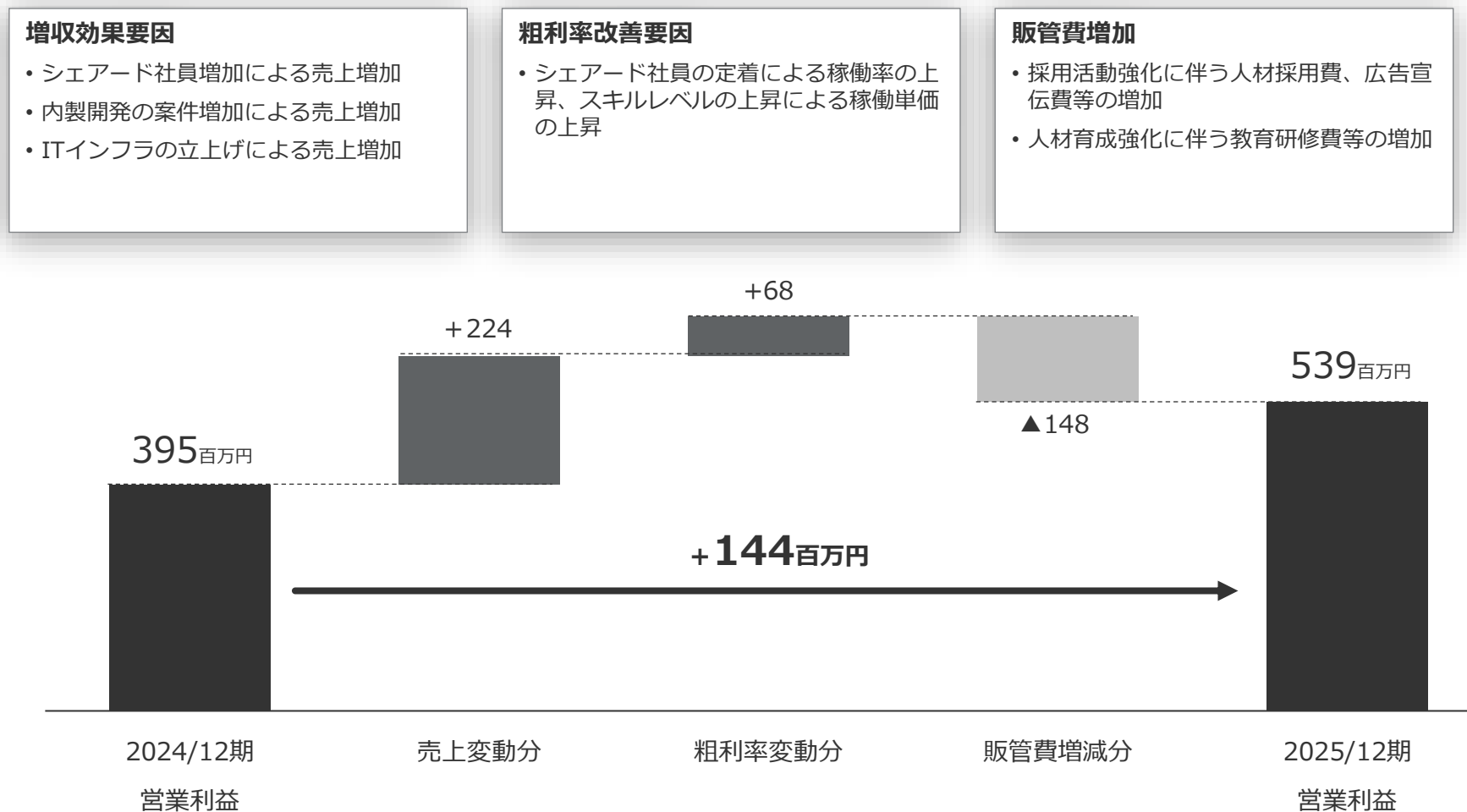
2025/12期見通し

- 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	503	14.6	+22.3	+0.7
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

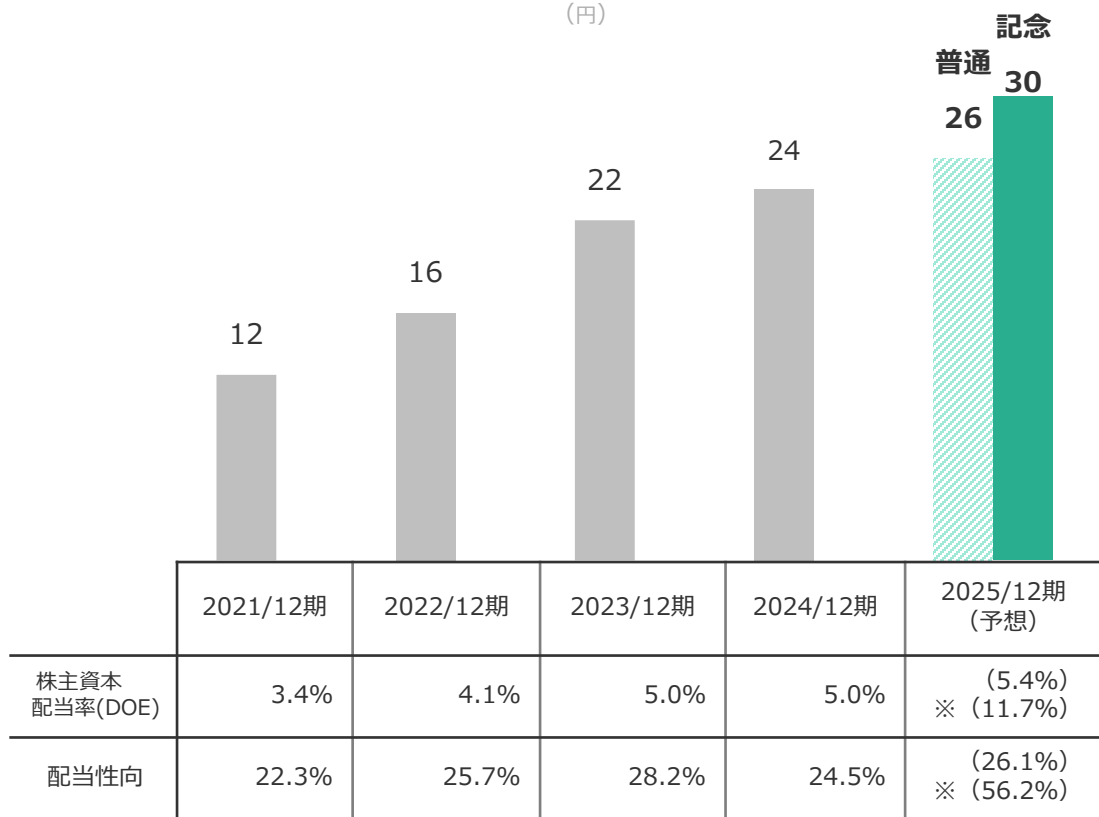


株主還元と中期の投資の考え方

- 2025/12期の配当金は、普通配当2円増配の26円に加え、創業20周年記念配当30円を中間配当として実施、1株当たり年間56円の配当予想
- 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、株主還元は機動的に配分

配当金の推移

(円)



キャッシュアロケーション



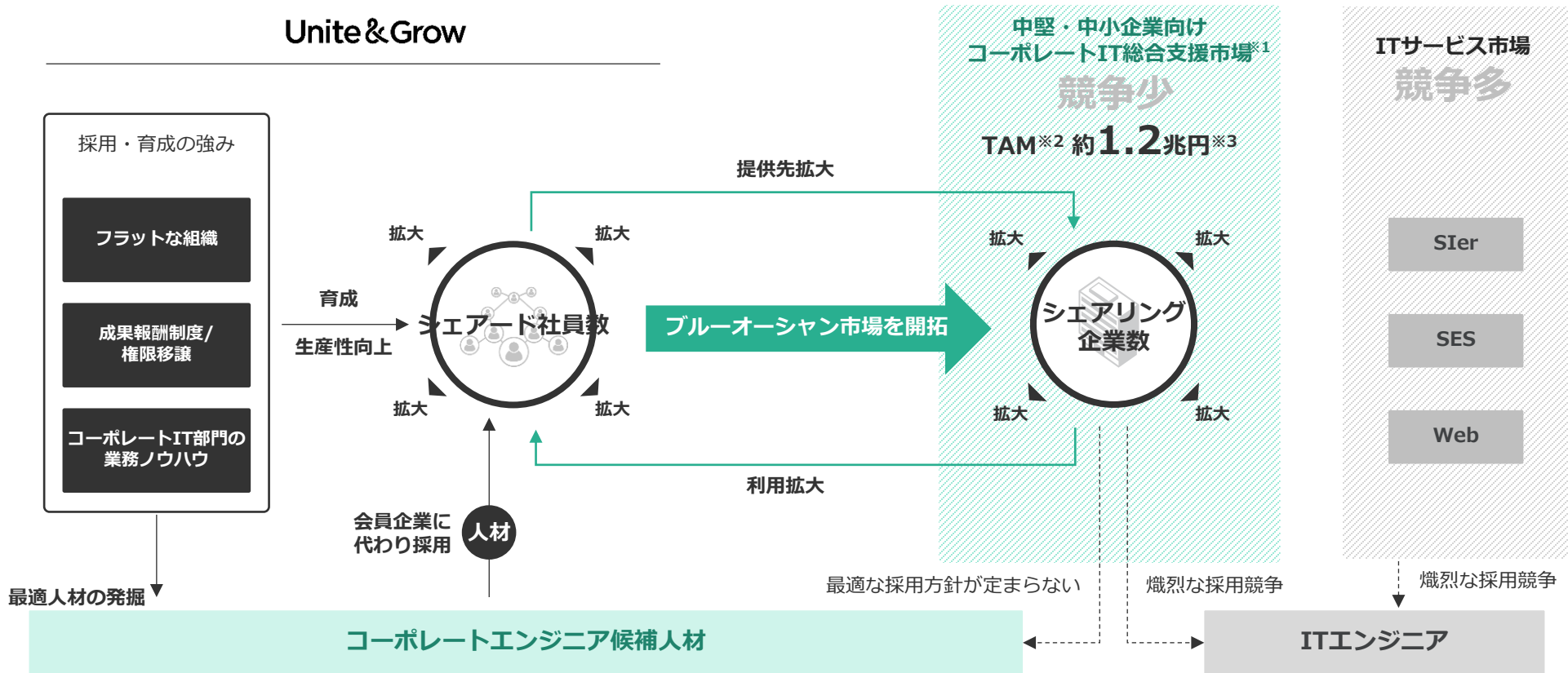
※ 2025/12期（予想）の下段は、記念配当を含む株主資本配当率（DOE）・配当性向の数値

4.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。

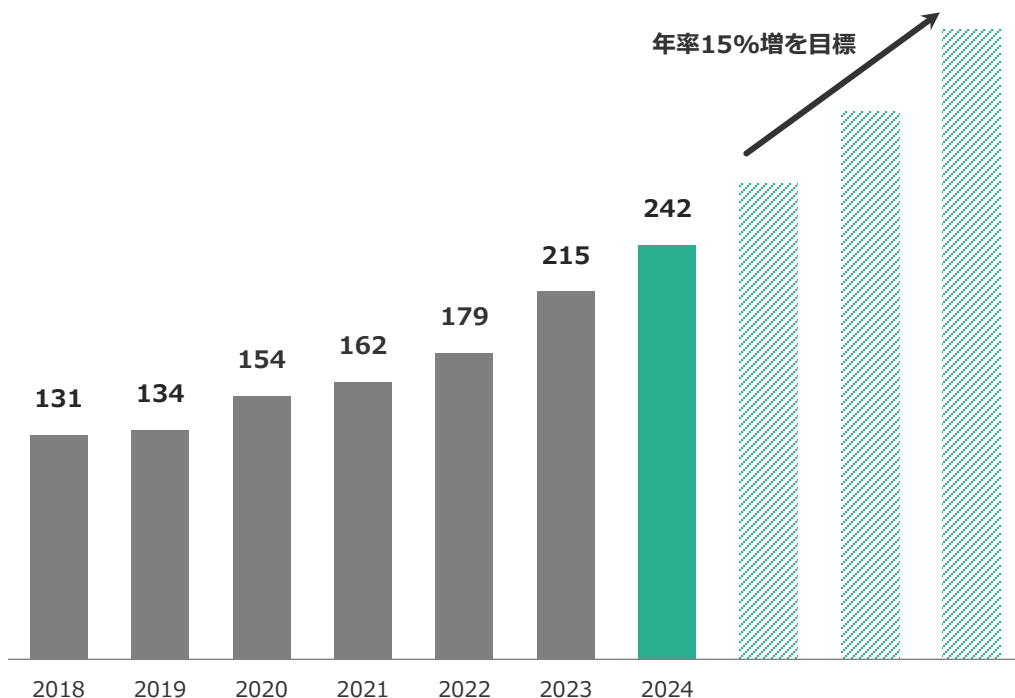
当社サービス対象顧客数（総務省令和3年経済センサス）×シェアリング指標×シェアード社員一人あたり売上高により算出。
 $(9.8万社 \times (3.52人 \div 3.35社) \times 12.2百万円) \approx 1.2兆円$

基本的な成長戦略

- シェアード社員の増加率は**年率15%**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

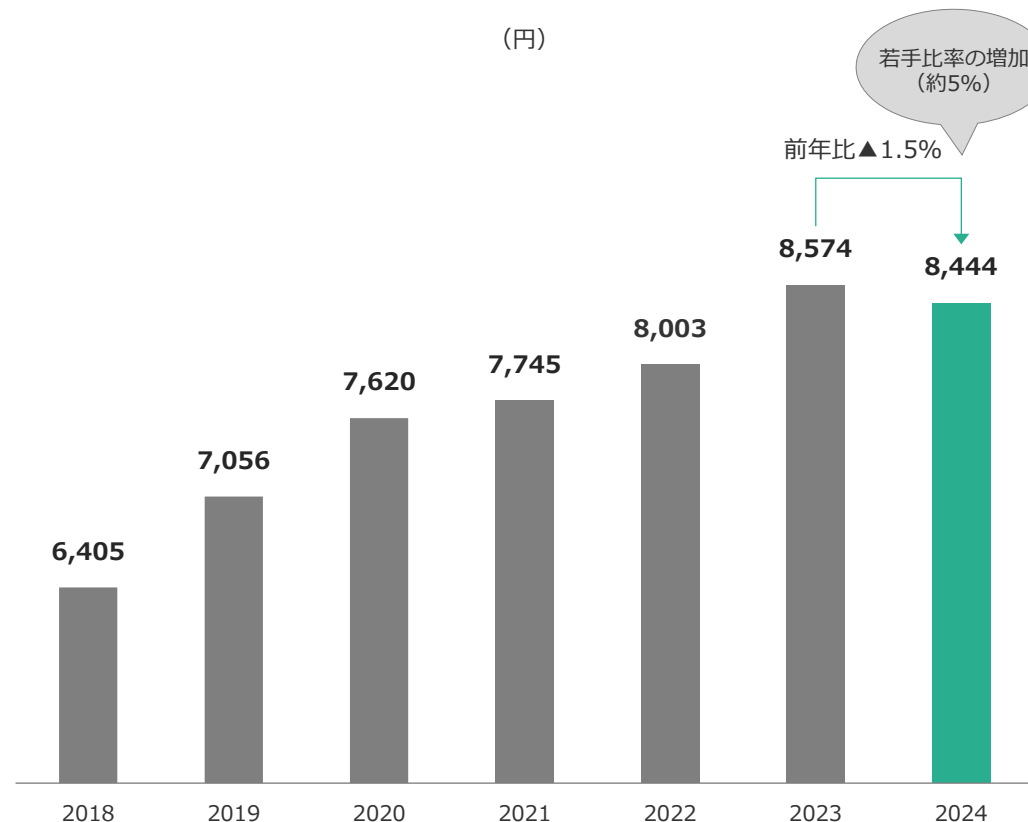
シェアード社員の推移と増加方針

(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

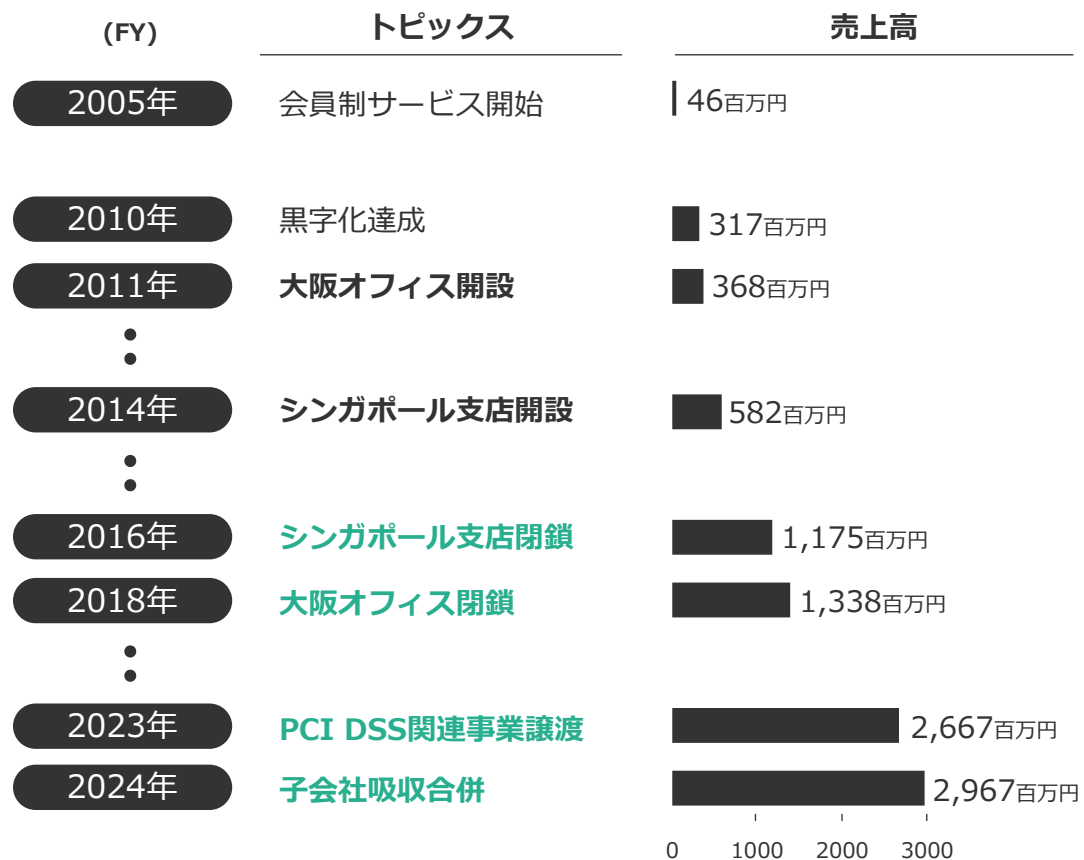
03 | ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

04 | 特化型サービスの開発：主力事業のさらなる深掘り

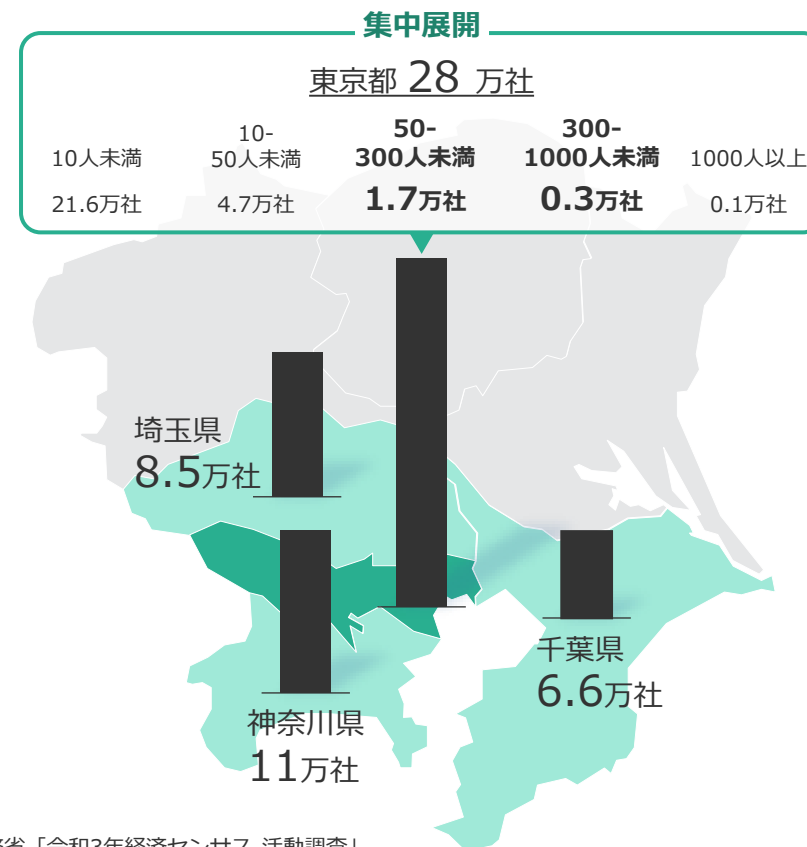
選択と集中：首都圏エリアの成長企業に特化

- 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

経営リソースの集中



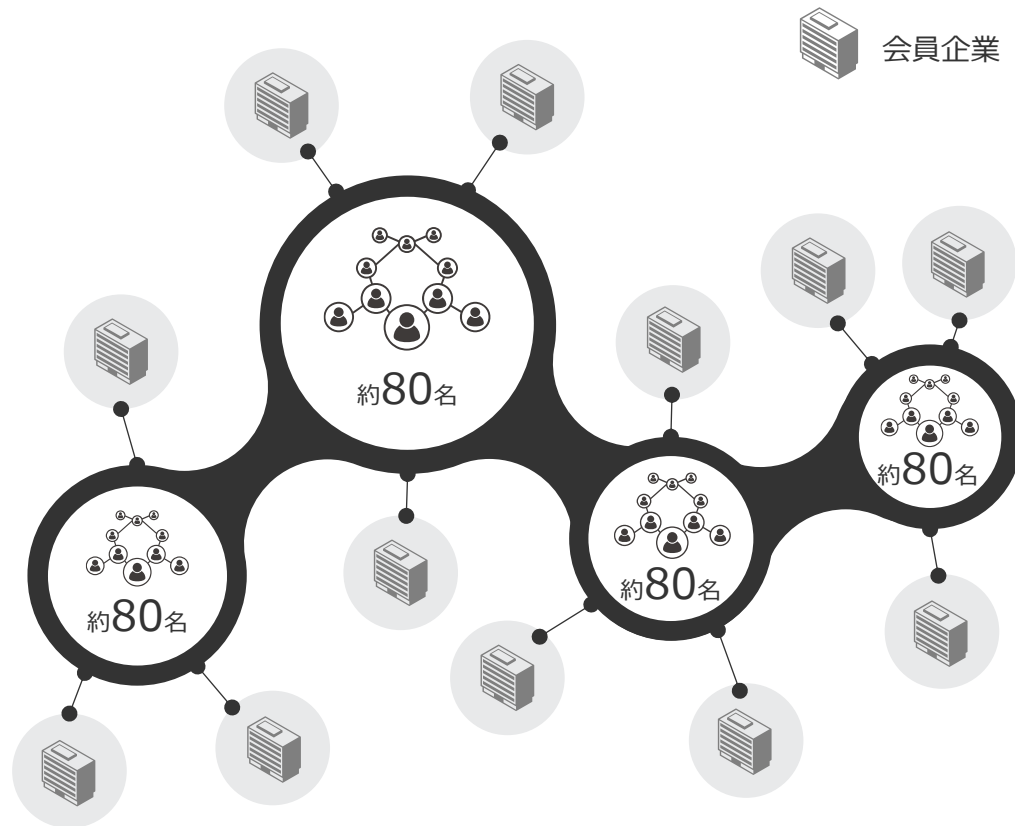
首都圏エリアにおける中小企業数



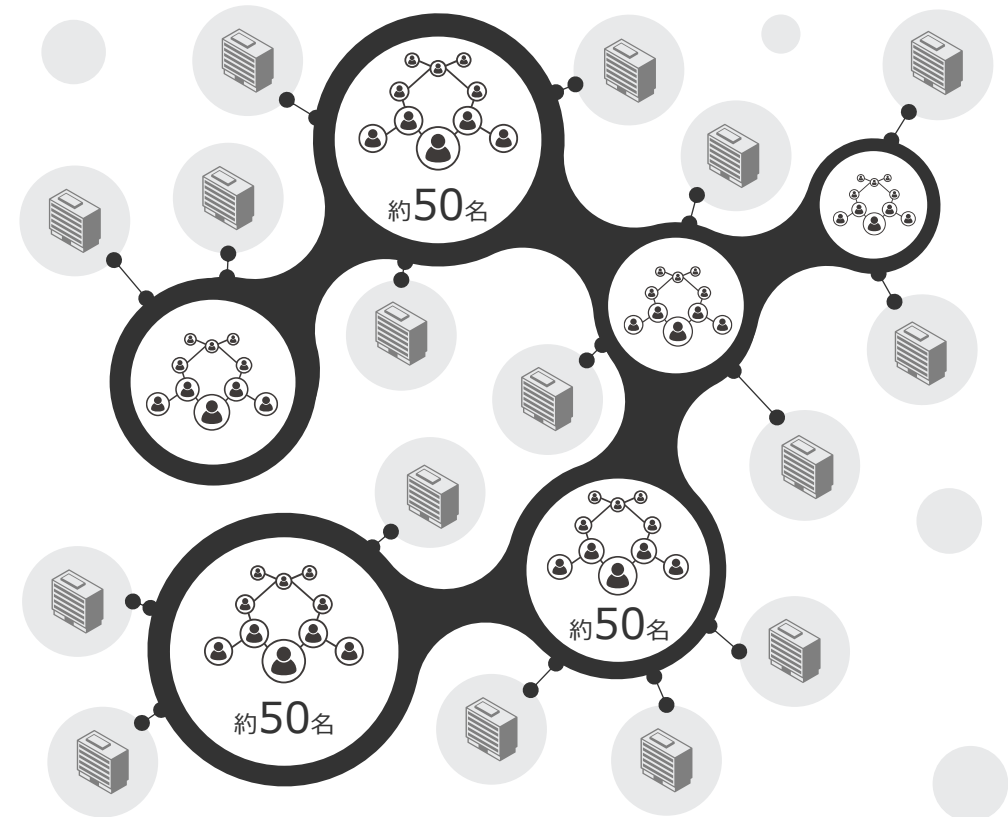
分割と増殖：強みを維持して継続的に成長

- 50名前後を1事業部とすることで、シェアリング密度の維持と向上を図る
- 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、事業を成長

FY2022~2024

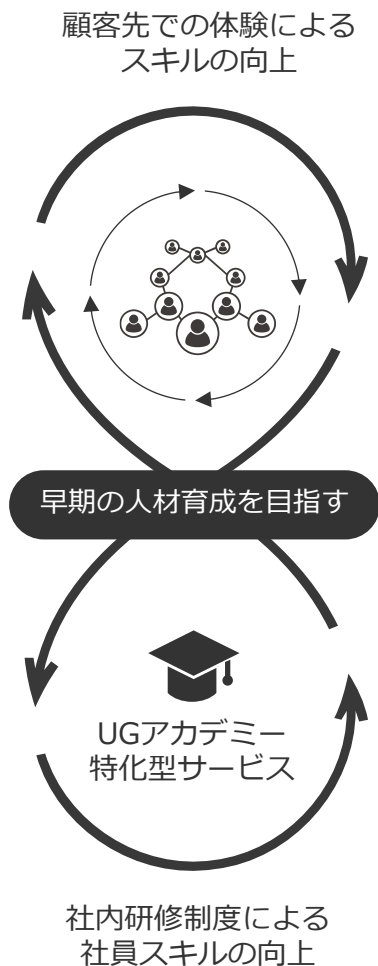


FY2025~

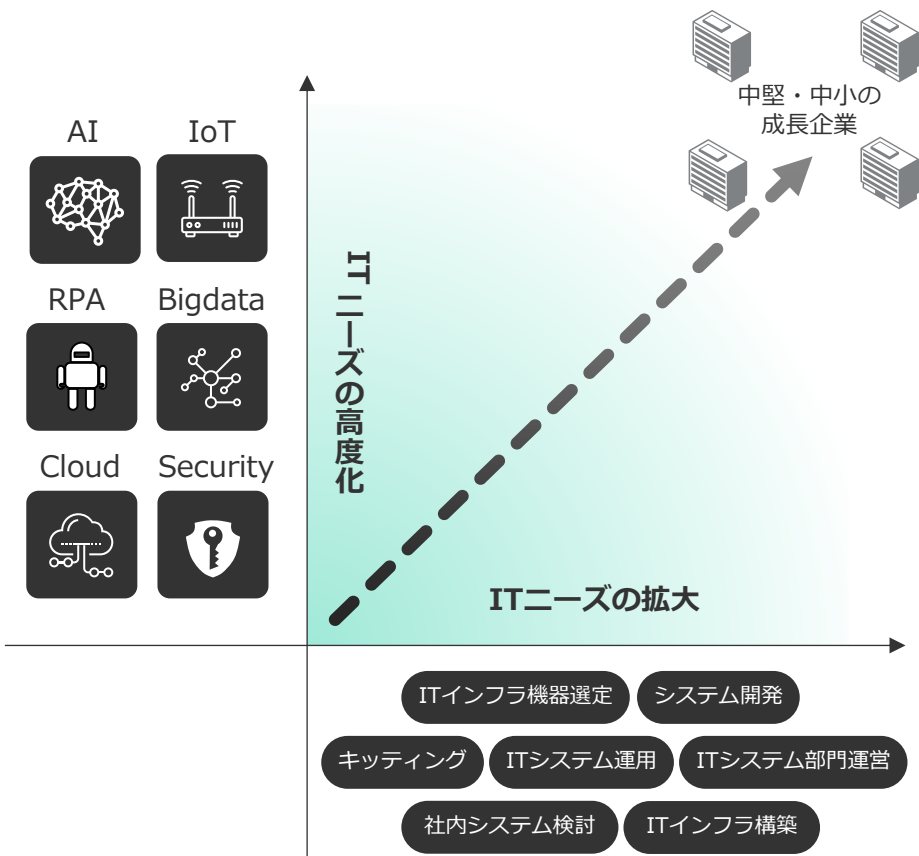


ノウハウの深化：顧客体験を社内研修に展開

- 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



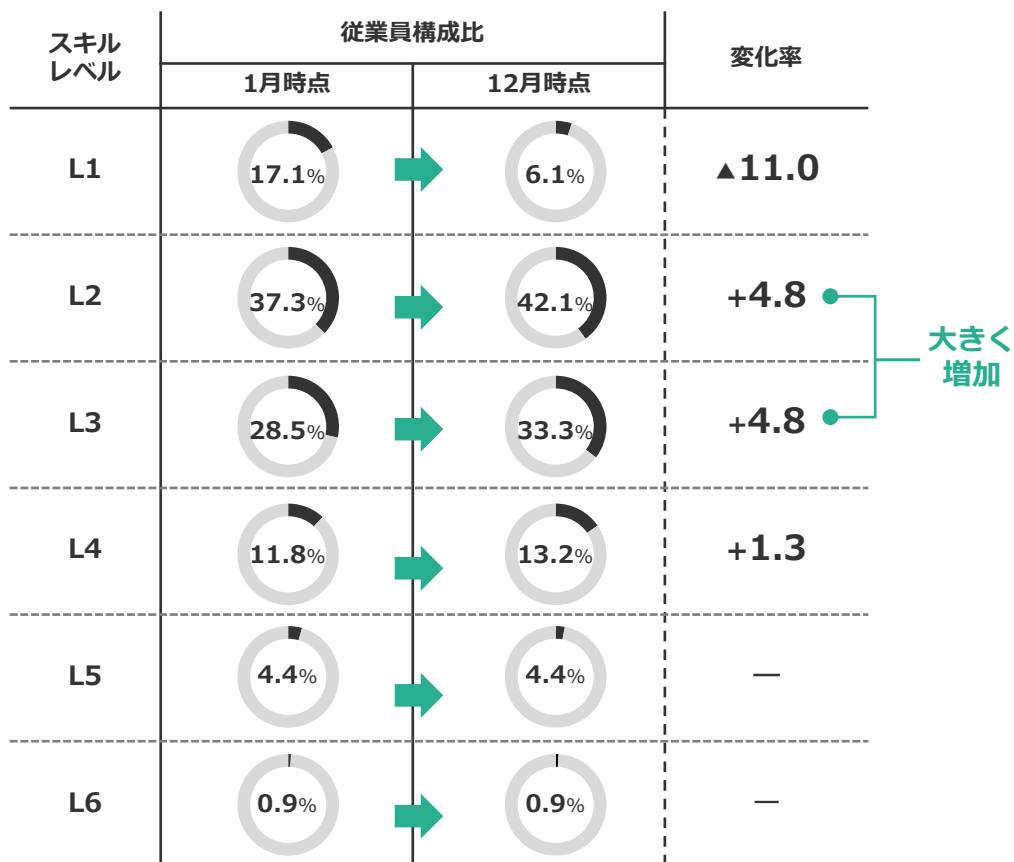
顧客ニーズの拡がり



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）



※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

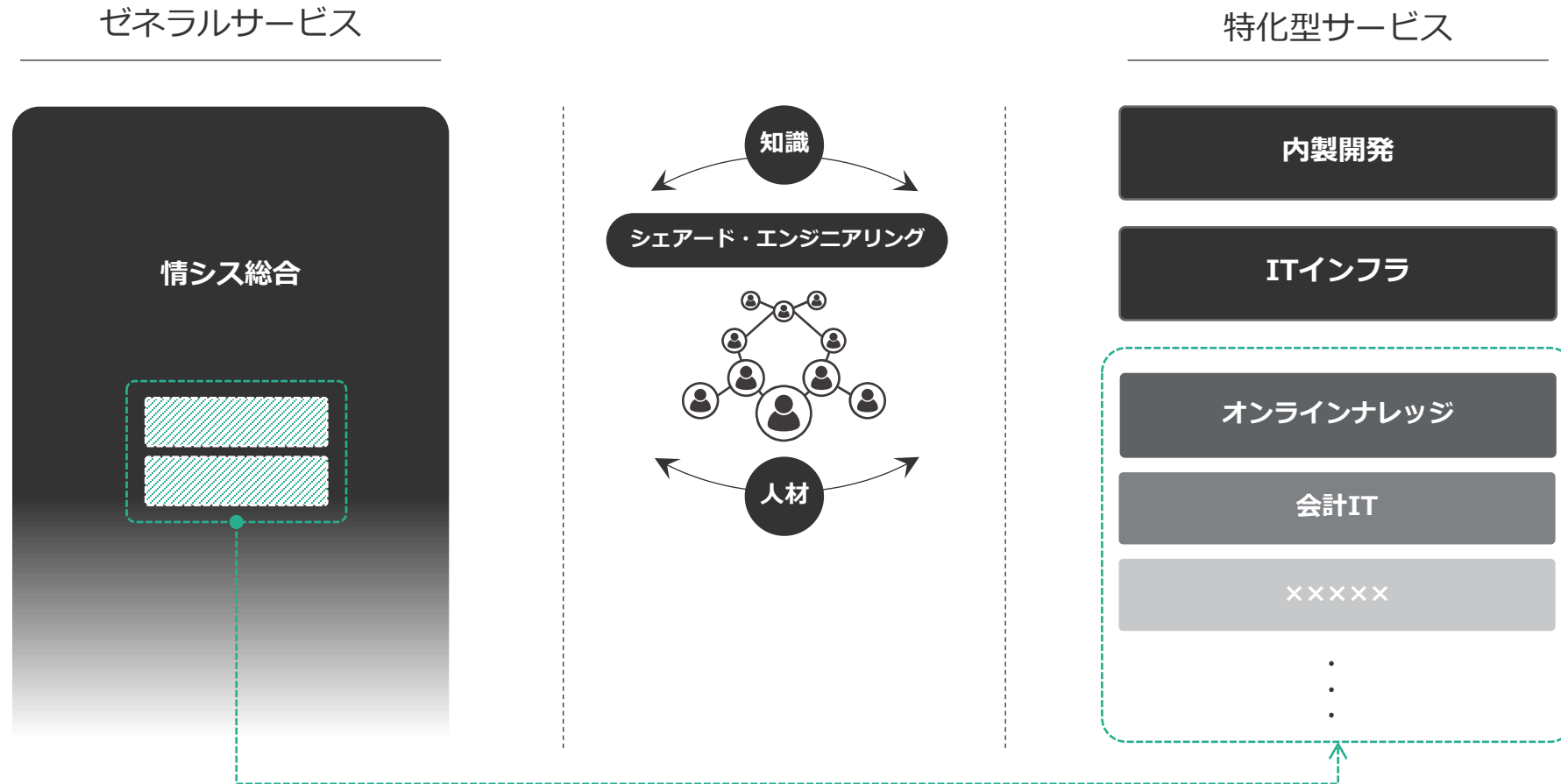
コーポレートエンジニアに必要なスキルを体系的に学ぶ



※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

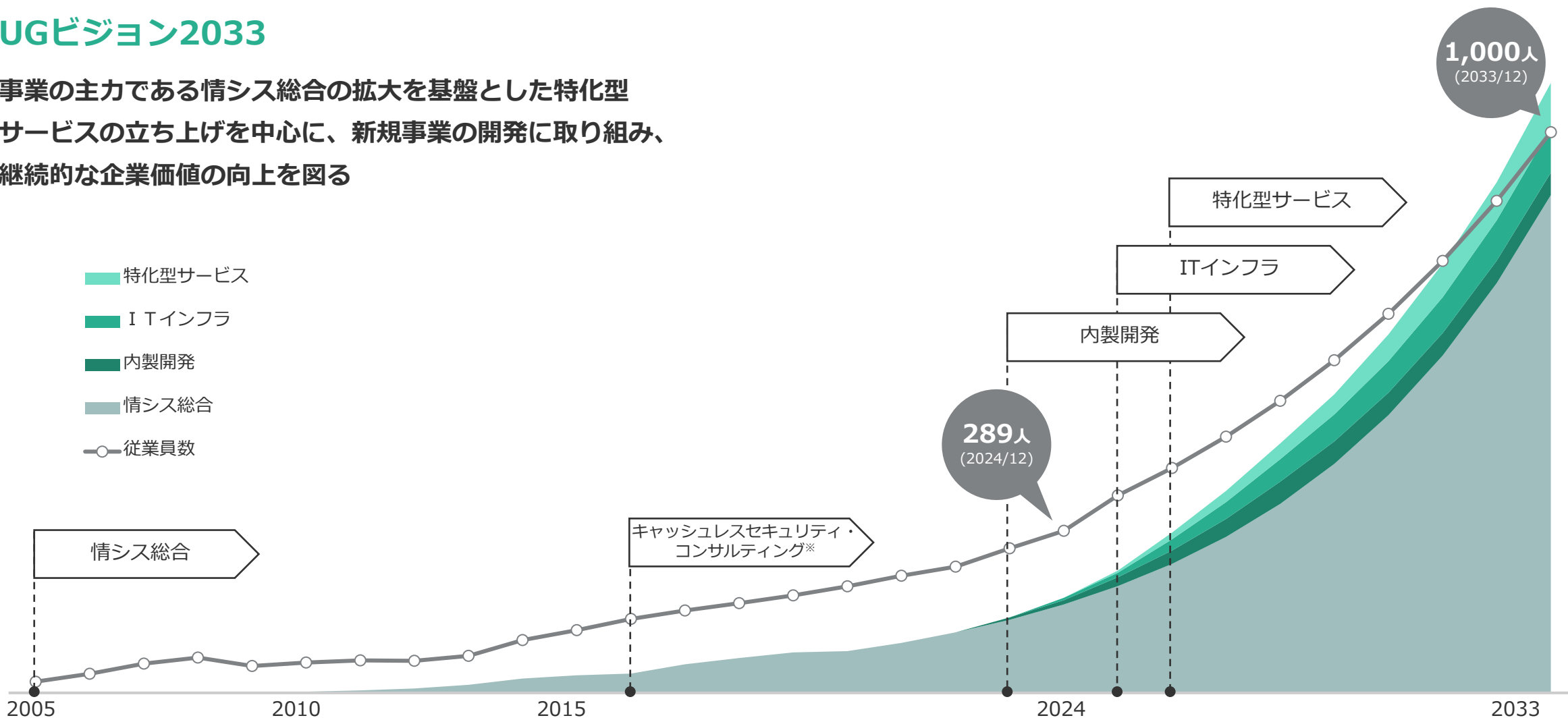


顧客の需要が高く、既存事業内で実施しているサービス等を検討

売上高の中長期成長イメージ

UGビジョン2033

事業の主力である情シス総合の拡大を基盤とした特化型サービスの立ち上げを中心に、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



※ 2024年6月子会社の吸収合併により、存続事業は情シス総合に統合

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

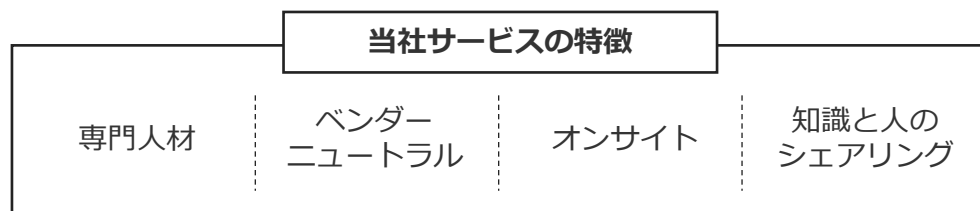
04

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

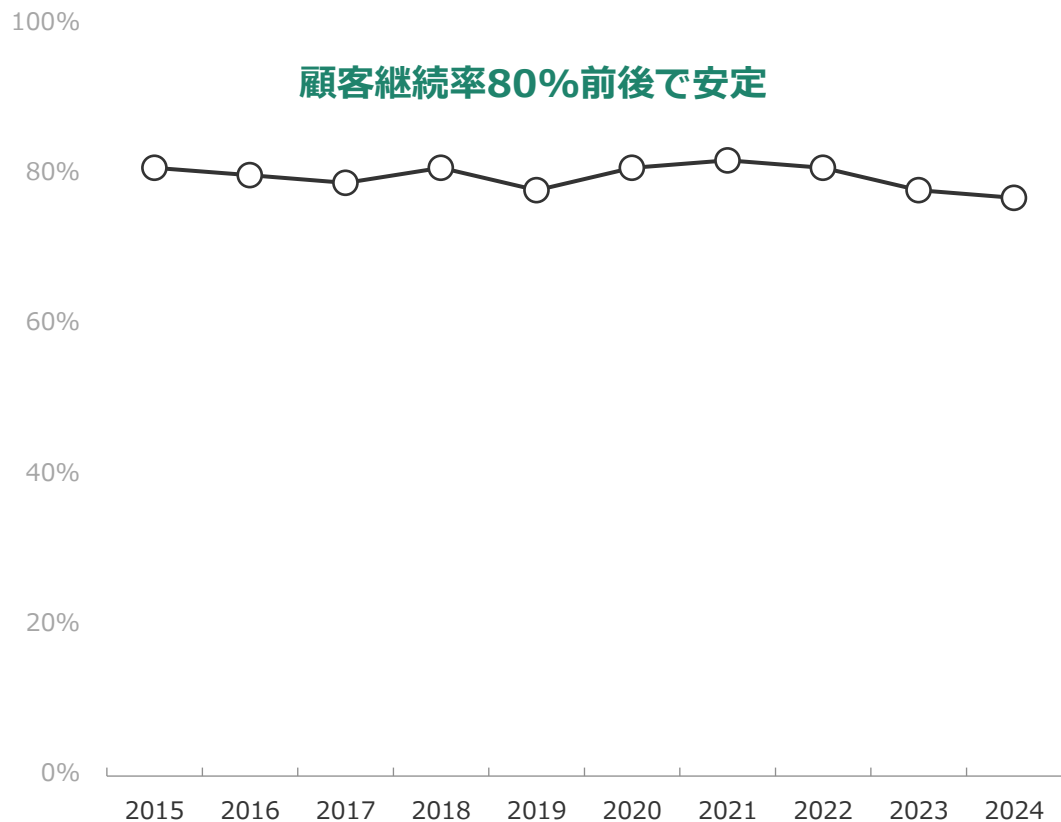
- 当社のタイムシェアサービスは、顧客ニーズへの機動的かつ柔軟な対応を可能としているため、スモールスタートが可能
- 顧客の信頼を醸成するとともに取引規模の拡大が生じやすくなるサービスモデル

		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"> ・ 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
	<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"> ・ 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"> ・ 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
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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		<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

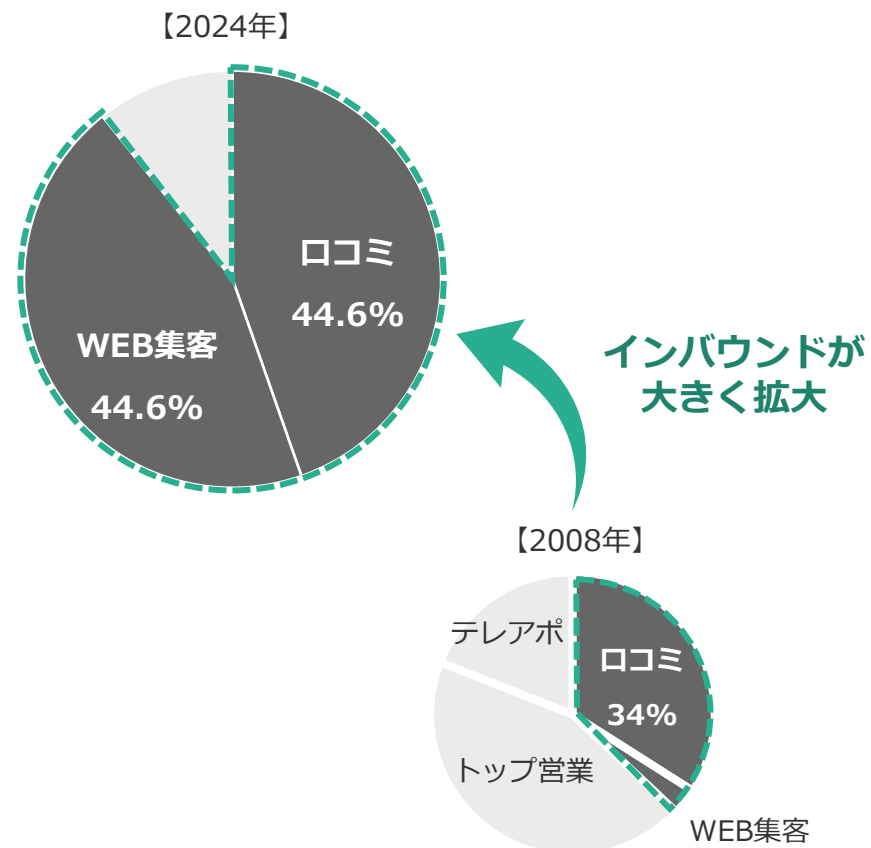
- 年間の顧客継続率は80%前後と安定的な顧客基盤を構築
- 顧客の獲得チャンネルについては、インバウンド（口コミ・紹介・ネット検索）が中心で、顧客獲得コストがほとんどかからない状況が実現

年間顧客継続率*



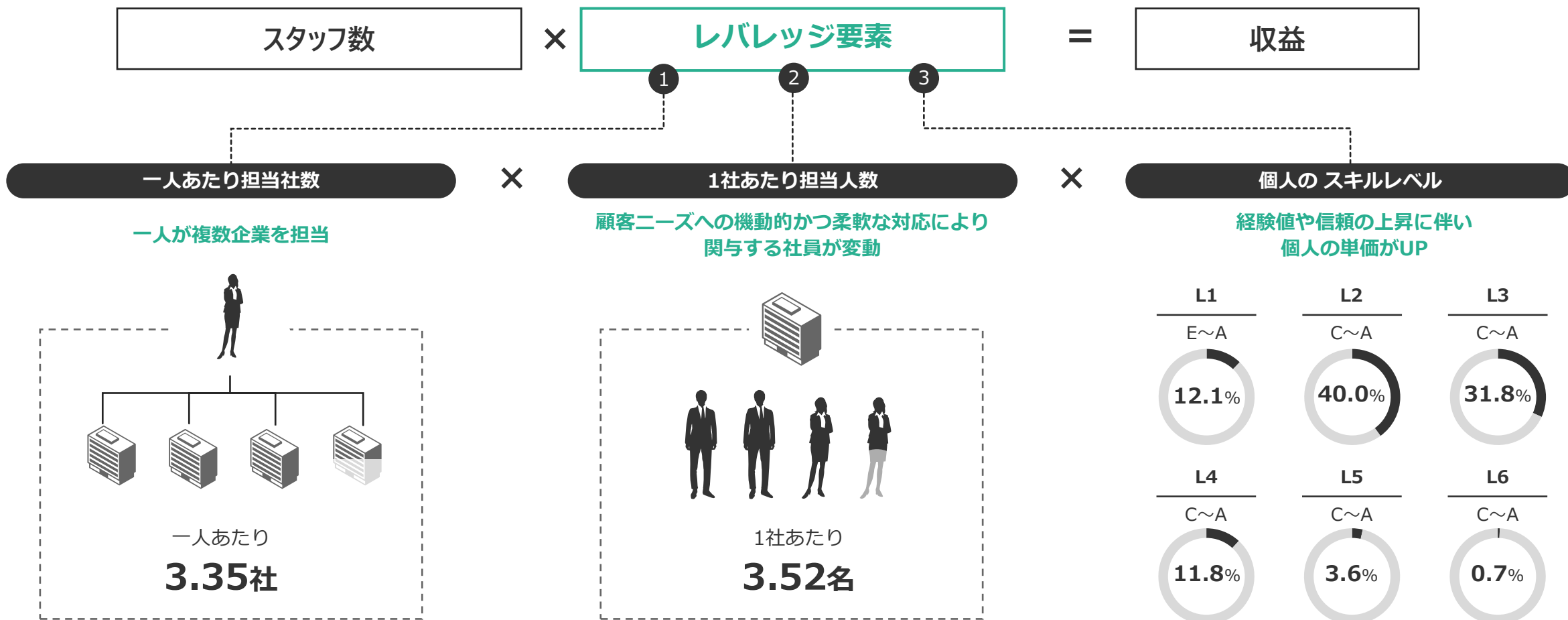
※ 年間顧客継続率とは、取引開始から13ヵ月を経過して継続取引のある顧客割合のこと。（グラフは年度末基準）

顧客獲得チャンネル



収益モデル (1/3)

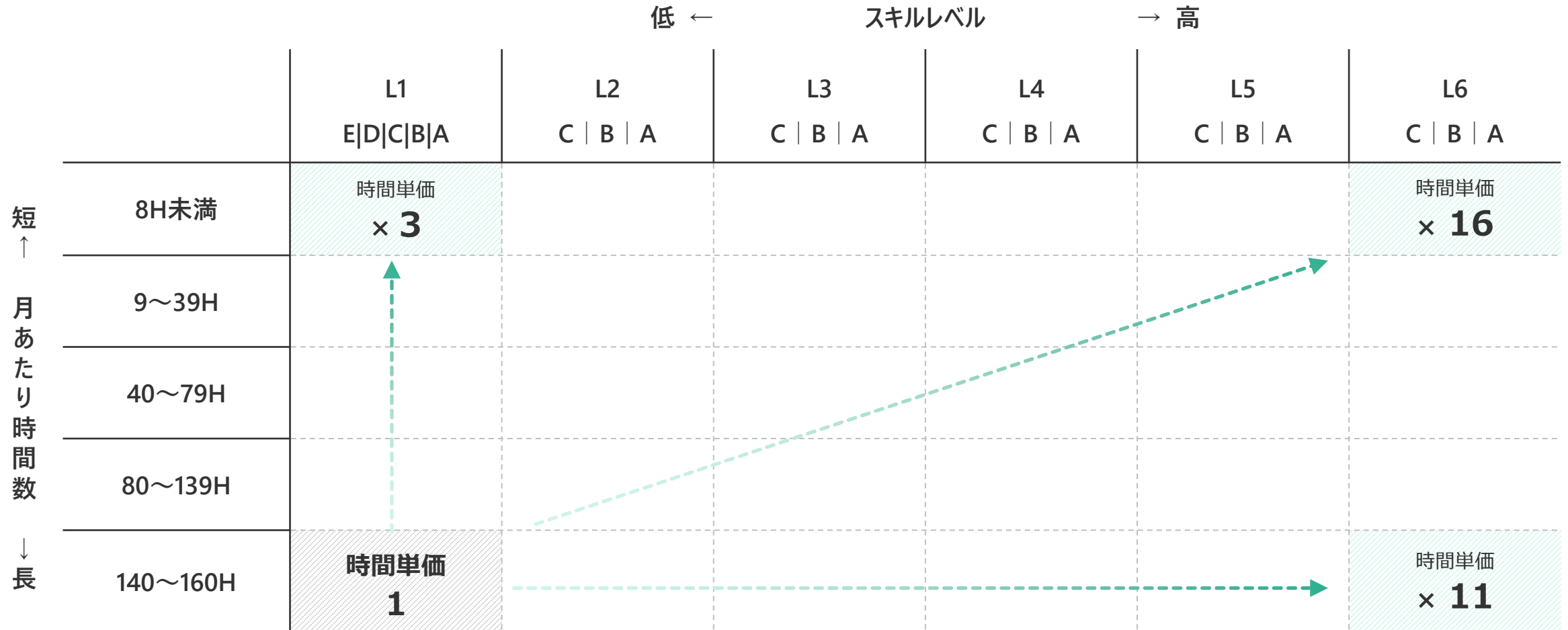
- 事業の収益モデルは、独自のサービスモデル（タイムシェア）の提供によりレバレッジ要素が存在
- シェアード社員の1人あたり収益は、一人あたり担当社数、1社あたり担当人数、個人のスキルレベルの上昇によってレバレッジが働く構造



※ レバレッジ要素は2024/12期末時点の数値

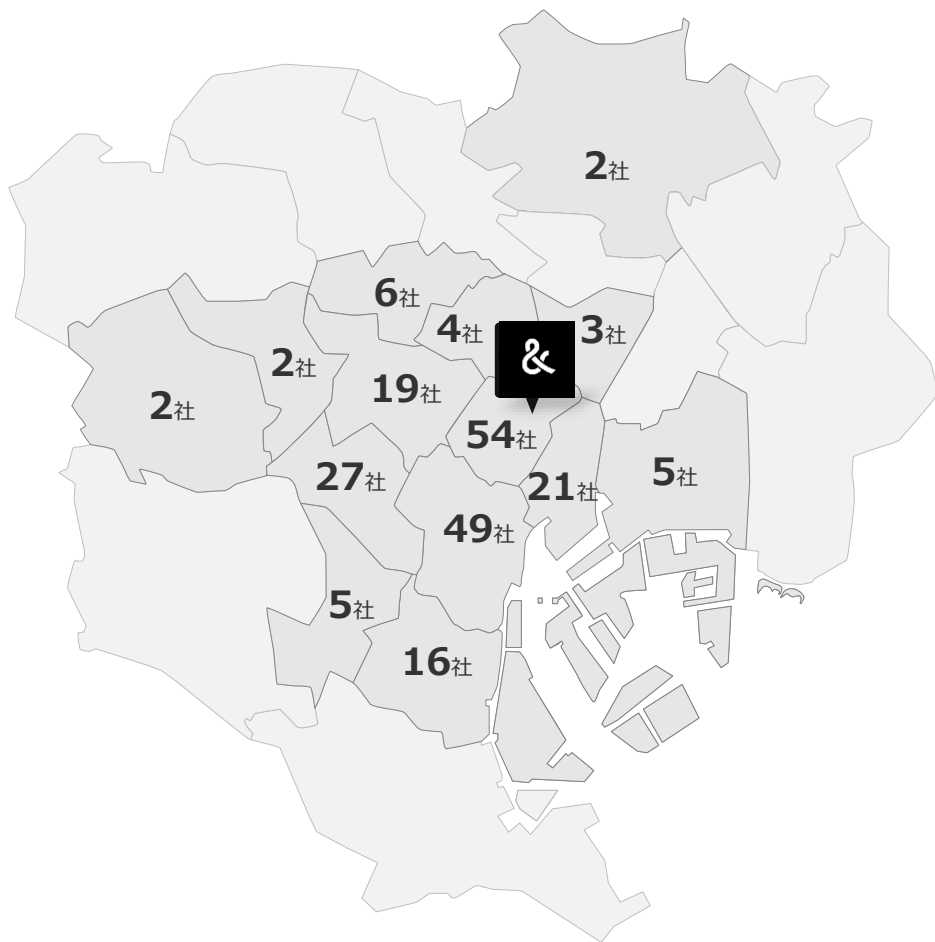
収益モデル (2/3)

- 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



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

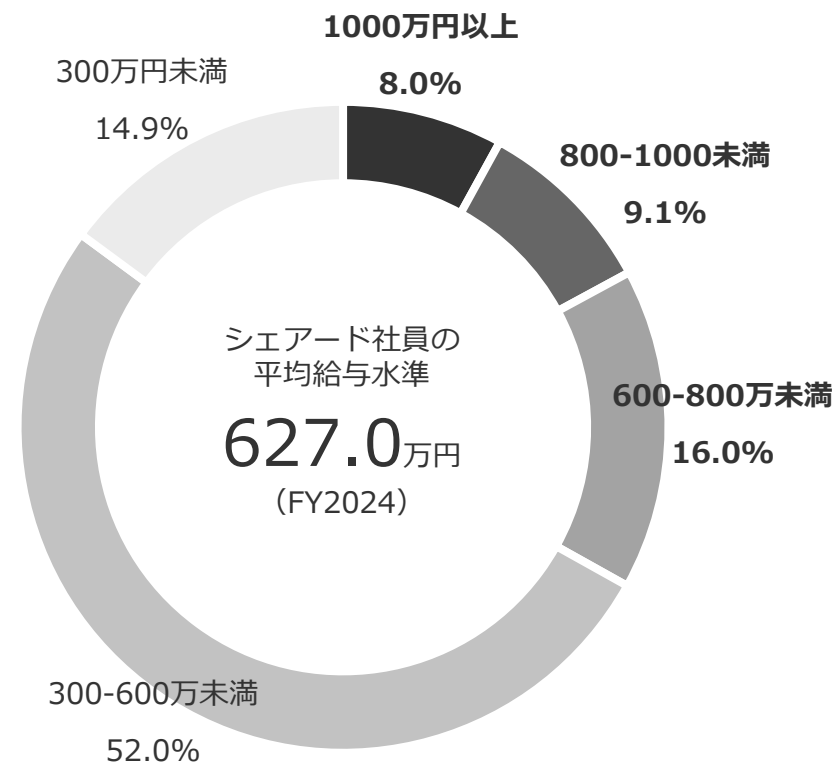
収益性向上

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

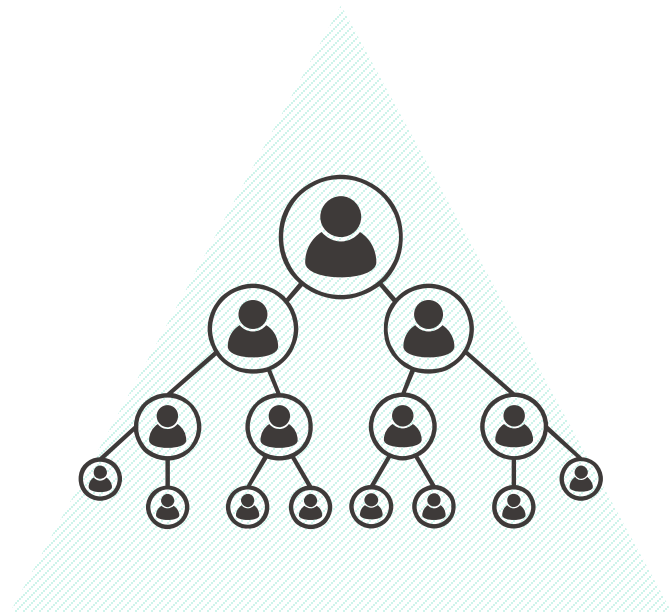
平均給与水準と社員の給与ウェイト



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

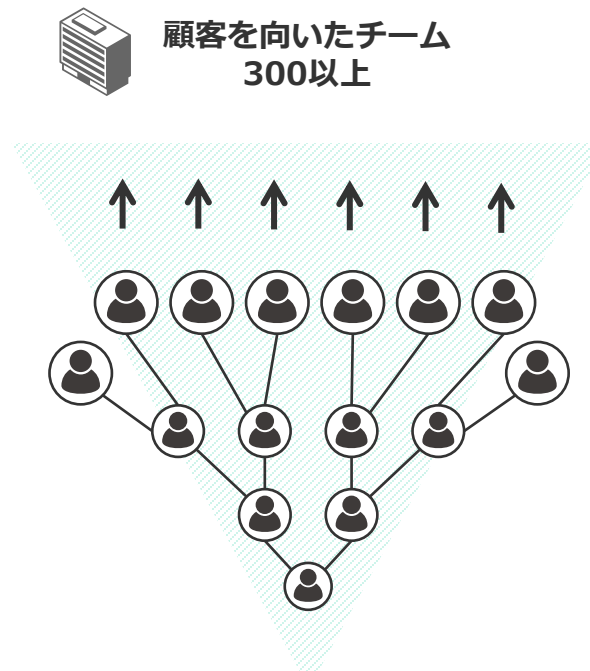
- フラットな組織風土と人的ネットワークの構築によって、「知識の相互活用」「素早い人員交代」「自然的で連続的なスキルの向上」「主体性の尊重と発揮」などを実現
- 当社のサービスを模倣する場合は、Teal型の組織風土づくりから取り組む必要がある

管理体制



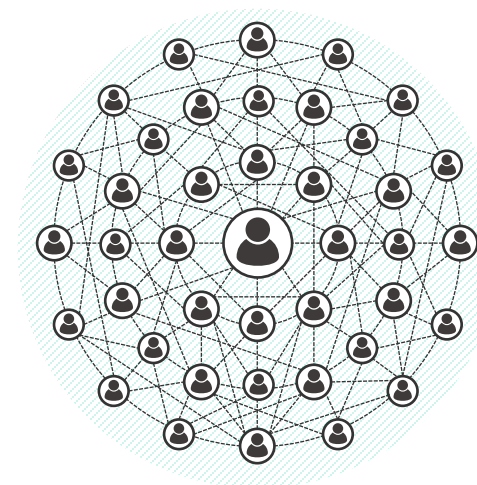
- ピラミッド型の組織図によって管理と統制を行う
- 予算統制・労務管理・コンプライアンス・情報セキュリティ・マネジメントなど

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

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2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、変更するものではありません。