

個人投資家向け会社説明会 ミーティングメモ

株式会社キャスター (9331)

開催日：2024年7月13日(土)

場所：TKP エルガーラホール 8階大ホール (福岡県福岡市中央区)

説明者：代表取締役 中川 祥太 氏

1. 日本における労働力の現在と未来

- 株式会社キャスターは、2014年に創業しました。リモートワークがまだ「テレワーク」と言われていた時代に、その働き方に意味があると思い、全員がリモートワークで働く会社を設立しました。現在では、全員がリモートワークをしている組織を「フルリモートワーク」と言いますが、この言葉を作ったのは、私です。
- 2040年に不足する労働供給の数は、1,100万人です。15~16年経つと、純粋に1,100万人労働人口が不足します。実感値としてカウントすると、近畿地方全域で働いている人が全員いなくなる程のインパクトです。皆様が想像できない、あまりにも速いスピードで今から人が減っていきます。これは確実に起きる現象です。
- 人口減少に伴い、働く世代も減少します。労働力が不足すると、どうなるでしょうか。特に小売業・サービス業では応募を出しても人が集まらず、いくらお金をかけても人材の確保ができなくなります。これはすでに現実問題として発生しつつあります。当社のバックオフィスの領域でも、危険な状況が近づいています。
- 医療現場にも変化が出ています。オンラインでの医療サービスは、医師や医療スタッフだけではなく、事務スタッフの8~9割がリモートで動いています。その事務スタッフの求人が、急激に増加しています。病院等で対面診療を受ける機会は、今後は減少するのではないかと予想しています。
- 当社は、労働力不足をリモートワークで解決できたらと考えています。リモートワークは、コロナ禍で知名度が上がりました。コロナ禍後のリモートワークの求人数は、右肩上がりで続いています。特に若い世代は一度リモートワークを体験すると、出社型の働き方は効率が悪いと感じてリモートワークの働き方に流れます。同じ給与ならリモートワークのほうがよい、例え給与が低くてもリモートワークできるほうがよいと、不可逆的なトレンドとして、この傾向は強くなると考えています。現在、東京で顕著に出ている現象ですが、今後は地方都市にもっと強く表れると予想します。
- リモートワークの優位性は、まず無駄がないことです。例えば通勤は、労働者にとっては時間が、経営者にとっては費用が無駄になります。また、エリアを問わずに人材を募集できます。当社は全国統一賃金で募集しています。本社がある宮崎エリアの求人も、東京エリアと同一の賃金です。
- 当社は、「人を集められる」「育てられる」「定着させられる」優位性があります。
- 2023年10月4日に東京証券取引所グロース市場に上場したばかりなので、株式市場で

大和インベスター・リレーションズ(株) (以下、「当社」といいます。)はこの資料の正確性、完全性を保証するものではありません。ここに記載された意見等は当社が開催する個人投資家向け会社説明会の開催時点における当該会社側の判断を示すに過ぎず、今後予告なく変更されることがあります。当社は、ここに記載された意見等に関して、お客様の銘柄の選択・投資に対して何らの責任を負うものではありません。この資料は投資勧誘を意図するものではありません。当社の承諾なくこの資料の複製または転載を行わないようお願いいたします。

の評価はこれからです。ぜひとも当社を知って、応援いただきたいと思います。人口減少が不可逆になっている日本のなかで、当社独自の高生産性でサービス提供を行いたいと考えています。

2. 会社概要

- ・ 当社は「リモートワークを当たり前にする」をミッションに掲げて、2014年に創業しました。リモートワーカーの就労環境改善が設立の目的です。約10年前には、リモートワーカーの大半は雇用契約ではありませんでした。同じ空間にいない人の勤怠管理ができないことを理由に、雇用契約はできないと言われていました。そのため、最低賃金が適用されません。前職時代にリモートワーカーを対象にした時間当たり単価の大型調査を行いました。基本時給は10円を切っていました。その状況に疑問を感じ、当り前の賃金を払って、当り前に働いてもらうために創業したのが当社の始まりです。
- ・ 従業員数は2024年5月末時点で828名ですが、全員リモートワークです。昨日、福岡・博多エリアのメンバーと食事をしましたが、初めて会う人たちが多くいました。社員番号1番の最初の社員も、創業から退職まで一度も会っていません。機会があればぜひ会いたいと思いますが、それほど「リモートワーク」を徹底している会社です。働き方として、フルリモート率は98.4%です。フルリモートは、1日も出社しない完全なリモートワーク形態です。残り1.6%には、書類整理や備品管理のために物理センターへ出向く人たちが含まれています。基本的には誰も出社しない、一度も出社しない人たちが98.4%もいる会社だと捉えてください。
- ・ サービスの拡大とともに成長を続け、当社は2024年9月に創業10周年を迎えます。累計導入社数は4,800社を突破しました。基本的には、従業員数100名以下の中小企業を取引先としてスタートしています。上場後は、株式会社マネーフォワード（2024年5月1日付けで資本業務提携契約を締結）やコクヨ株式会社（2024年3月18日付けで業務提携を発表）等の大企業からご相談をいただくことがあります。大規模な取引も増えていますが、基本的には中小企業向けサービスを拡大してきた背景があります。
- ・ 売上高推移は、右肩上がり成長しています。上場期のタイミングで投資等を抑えた影響が2024年8月期には出ていますが、CAGR（平均売上年率成長率）は36.5~37.1%を維持すると予想しています。
- ・ 2024年6月1日にグラムス株式会社を完全子会社化、2024年9月1日には新会社、株式会社LUVO（ルヴォ）を設立予定です。新会社は生成AIに関連する会社です。前職で約12年前にイー・ガーディアン株式会社の事業企画を担当し、業務上AIにも関わっていましたが、AIの精度は当時と比較して格段に上がりました。現在では、アノテーションデータと呼ばれるものを調整することなく業務に入れられ、ほぼ無料で使えるというのは異常事態です。当社は本格的にAIに取り組むため、M&A等の積極的な成長投資を実施しています。前職のメンバーを当社に迎え、経験者としてすでに稼働しています。

3. 事業内容

- ・ 当社は、大きく分けて「WaaS 事業」と「その他事業」を展開しています。「WaaS」は「Workforce as a Service」の略で、労働力をオンライン上で提供するサービスです。「SaaS」の「Software as a Service」を意識してネーミングしました。その他事業はリモート人材の派遣や紹介です。フルリモートの派遣や紹介を行ったのは、日本では当社が初めてです。
- ・ WaaS 事業の「CASTER BIZ」サービスは当社が最初に手掛けたサービスです。現在は、「CASTER BIZ assistant」と名称を変えています。創業時は、オンラインでのアシスタント業務や秘書業務は存在していませんでした。手探りのなか、会社のお困りごとを教えてくださいるところからスタートしました。現在もそのコンセプトは変わっていません。秘書・人事・経理等のお困りごとを解決するトータルサービスが基本です。
- ・ サービスの拡大に伴って要望される内容の難易度が高くなってきました。給与計算、経理処理だけではなく、年次決算の要望まであります。そのため、専門知識を持つ人たちを集めて、専門的なサービスも提供しています。現在、もっとも引き合いが多いのは、労務対応に特化したサービスの「CASTER BIZ HR」です。専門領域は人材の減少が進んでおり、将来的には業務が回らなくなる可能性もあります。当社のビジネスチャンスと捉え、専門領域に特化したサービスを今後も拡大していきます。
- ・ 当社は人手不足の企業に、リモートの人材を、小ロット・月額 of BPO サービスで提供します。アウトソーシングで提供する点が特徴です。世界初となる分単位のアウトソーシングリソースを提供し、さらに月末のみの利用といった柔軟な対応も可能です。
- ・ WaaS 事業は、クライアント対応のフロントと、実務作業のキャストでフローを構成しています。フロントは1人平均で10社程度担当します。業務の依頼から納品まで、業務全般を管理する重要なポジションです。828名の社員のうち8割近くがこのフロントポジションです。なお、当社の従業員は約95%が女性です。
- ・ その他事業には、リモート化した在宅派遣のサービスがあります。対面ではなくリモートワークで労働者派遣法が適用されるのは、日本では当社が初めてです。また、リモートワークに限定した求人・転職メディアがあります。さらに、海外にも展開しています。現時点では日本に近い商習慣のドイツを中心に展開しています。
- ・ 当社の事業は、リモートワークの強みを活かした求人力で、企業の採用を促進しています。今後も、人手不足の加速が進む企業のニーズに応えていければと考えています。
- ・ 顧客獲得に向けて、広告や展示会を展開しています。2024年4月には、東京ビッグサイトで開催された日本最大のIT・DX展示会「Japan IT Week【春】」に出展しました。対面式の展示会で、創業以来いちばん多くの従業員に会えた珍しい機会でした。

4. キャスターの強み

- ・ 当社の強みは、フルリモートワークを最大限に活用することです。この強みは、大きく3つに整理できます。1つ目は、圧倒的に高い採用力です。求人広告をほとんど出してい

ないにも関わらず、月間で2,000~3,000名の応募があります。なお、この数字はリピートを除外しています。何度も応募いただく人たちもいて、多くの人たちが当社で働くことを希望してくれています。リモートワークの採用に関しては、日本で圧倒的に知名度が高い状況です。2つ目は、ソーシングエリアが広いことです。当然ですが、47都道府県全部に求人をかけています。3つ目は、独自のインフラ・運用を構築していることです。1,000名近い人がリモートワーク環境で仕事をするのは、世界的にも例がありません。そのため、エンジニアの協力を得て、業務管理や社内コミュニケーションのシステムを構築しました。

- ・ 従業員数は順調に推移しています。人手不足の時代に、当社は従業員を増やそうと思えば、いくらでも増やすことができます。今は800名前後で調整していますが、計画次第では万単位の従業員数を目指すことも難しくはない状況にあります。
- ・ ソーシングエリアが広いので、世界中から人材を集められます。海外展開しているドイツエリアでは、創業時から人材が集まりやすい状況でした。日本人のWebエンジニアが集まりにくくなっていますが、当社のエンジニアは全員海外の人たちです。基本的にはエンジニアの言語は英語で、オンラインの同時通訳があるため言葉の壁はありません。システム上で処理されるため費用がかからずにチャットで自動的に翻訳されるため、当社にとってとても有利な運用環境となっています。

5. 成長戦略

- ・ 当事業にかかるアウトソーシングニーズは最大2.7兆円と試算していますが、これは上場時に作成した数字です。現在は、もっと広がっています。人手不足が加速し、人材の取り合いが激しくなっていることが理由です。当社は、将来的にも膨大なマーケットに接していると考えています。
- ・ 当社の成長戦略はシンプルで、既存事業拡張とセグメント拡大の2軸です。セグメントは創業時の「CASTER BIZ」サービスから始まって、様々なサービスを展開し、さらに専門的なサービスを拡大してきました。現在進めている領域は、エンジニア向けの領域です。海外のエンジニアと日本の企業をマッチングします。また、ECサイトの領域も検討しています。領域の拡大を続けることが市場の拡大にもつながり、さらなる成長を確実に進めることができます。
- ・ 今後もリモートワーク化を先取りして、様々な業界を開拓する計画です。将来的な領域として、医療・介護業を見据えています。医療ではオンライン診療の広まりによって医療行為・医療事務以外の領域のニーズが増え、当社もこれをビジネスチャンスと捉えています。
- ・ 当社は今後もIR活動等を通じて、個人投資家に向けた情報発信の強化、コミュニケーションの充実を図ります。

6. 質疑応答

- Q1. 日本国内において、今後の少子高齢化やデジタル化等に対応して、貴社のビジネスチャンスはどれくらいのポテンシャルが見込まれていますか。
- A1. 予想は難しいですが、相当なポテンシャルがあると考えています。将来的には、イメージできる全業界が、リモートワークにある程度依存することになると思います。先ほどの医療・介護の領域では、オンライン診療の拡大とそれに伴う事務方のオンライン求人の増加は、その市場が存在していなかったため誰も予想していませんでした。方向性は予想できましたが、実際に業務が回り始めるまで業務フローや必要人員数、時給等はまったく想像できませんでした。この変化を考えると、高いポテンシャルがある環境だと期待しています。
- Q2. 税理士・弁護士・社労士等の方々が、フロントとして活躍するチャンスはあるのでしょうか。それとも、すべてキャストでの採用なのでしょうか。具体的なケースがありましたら、教えてください。
- A2. 士業の先生方の仕事領域は、一般的な法人とは違います。当社も営利企業として、逆に士業の先生方に頼らせていただいている立場を取っています。しかし、できれば先ほどお伝えしたフロントとして、リモートでサービスを提供する側にご協力いただきたいと思っています。結論として、ご質問いただいた内容は可能性は「ある」と思ってください。そして、当社は積極的にご協力いただける先生を探している、増やしている状況です。
- Q3. 社長から見て上場して良かったことはありますか。
- A3. 企業としてと、個人としてと、両方を簡単に回答させていただくと、企業としては良かったと思います。本日のような機会をいただいて様々なご意見をいただけるのは、とても楽しく、新鮮です。また、大企業との取引がスムーズになりました。事業提携等もスムーズに進みます。そして、従業員がとても喜んでくれました。それが良かったと感じています。個人としては、メリットらしいメリットをあまり感じていません。上場後は、仕事が一時5倍くらいに増えました。かなり負担が大きく、現在は3倍くらいまでに落としています。仕事量のバランスを取っている最中だと思ってください。
- Q4. 前期に比べると売上高の伸びが低いようですが、どんな問題が起きているのでしょうか。中長期的な成長イメージを教えてください。事業全体が、事業自体が頭打ちになっていることはないのか。
- A4. シンプルに言えば、事業全体、業界全体の頭打ちはあまり考えなくてもいい状況と捉えています。前期より成長率が下がっている理由は、前期の投資額が少ないからです。上場する目的を達成させるために、投資額を抑えました。上場に際して、市場環境的に黒

字になるかを確認されるタイミングだったので、構造上必ず利益が出ることを証明したかったのが前期です。投資額が減り成長に跳ね返る金額も減り、その部分の伸びが鈍化してしまいました。投資対象として充分効率の良い金額を投資できないかぎり、成長率は下がります。現在は成長率を下げないように、積極的な投資を進めている状況です。

Q5. 現在の社員定着率はどの程度でしょうか。上場前後での退職率はどうなっていますか。

A5. 退職率は今、全体で 20%強です。上場前後でそれほど上がらず、むしろ下がっています。応募数が多いため低すぎると新陳代謝が図れなくなるので、退職率が低すぎるのも良くないと考えて、現在はその数値で推移しています。

Q6. 本日の説明会で個人投資家にいちばんアピールしたいポイントをお聞かせください。

A6. アピールポイントとしては、当社の強みである高い採用率です。ここ半年でも状況が大幅に変わっています。医療・介護領域ではオンライン診療が非常に伸びていますが、この情報は半年前にはありませんでした。相当な勢いで状況が変化しています。当社も株式会社マネーフォワードとの資本業務提携契約により、経理・労務領域が大幅に拡大しました。この決断ができたのは上場のタイミングで、2023 年 9～10 月頃です。そこから動いてやっと次の流れに乗っていますが、上場の 3 か月前には経理・労務領域が伸びる情報は、まだ確定的にはキャッチできていませんでした。3 か月くらいのタイミングで市場環境は大きく悪化しているの、当社が変化のスピードに乗っているかを、ぜひとも注目していただきたいです。

Q7. これまでの経営目標に対する達成度をどのように評価していますか。具体的な成功例や失敗例があれば教えてください。

A7. 毎年目標を立てて、達成できるように経営しています。今までは 60～70 点くらいをウロウロしながら経営していたのが、個人的な所感です。100 点満点にならない理由は、当社の経験値がまだ不足しているからです。市場は新しい環境に変化します。当社は新しいことに挑戦しているからこそ、その変化に追いつこうとしているのですが、予想しきれません。そこが非常にもったいないので、もっと速く決断できるようになる必要があります。現状に甘んじてあぐらをかいていると、大企業でも確実に傾きます。それだけ人が減ることは、大変なことです。変化に負けず最先端であるために、もっとスピーディーでなければならぬと考えています。

以上