

個人投資家向け会社説明会 ミーティングメモ

株式会社チームスピリット (4397)

開催日：2025年5月18日(日)

場所：大和コンファレンスホール（東京都千代田区）

説明者：代表取締役 CEO 道下 和良 氏

1. 会社概要

- ・ 当社は 1996 年に創業した IT 企業で、当初は大手システム開発会社の下で受託開発を請け負っていました。2011 年に自社開発した製品・サービスを直接お客さまにお届けすることを志し、クラウドサービスの先駆けである Salesforce 社と資本業務提携を行い、同社の IT の基盤を通じて勤怠・工数管理等のクラウドサービスを提供するようになります。社員数は 2025 年 2 月末現在で、208 名です。2018 年の株式上場以降、EY 新日本有限責任監査法人の監査を受け、決算開示を重ねてきています。
- ・ 私は 2023 年 11 月に創業者の荻島浩司氏からバトンを受け取り、2 代目の代表取締役 CEO に就任しました。主に Oracle、Salesforce、LINE といった IT 企業でキャリアと経験を重ね、現在に至っています。
- ・ 当社は IT 業界でクラウドや SaaS と呼ばれる伸び盛りの事業モデルで、勤怠・工数管理を中心とした業務システムをアプリの形で提供しています。要素技術は流行り廃りがどうしても出てきますが、企業の業務システムには安定的な需要があるため、伸び盛りの IT 業界にありながらも、地に足をつけながら事業を営んでいます。
- ・ IT 業界には、消費者向け IT (B2C) と企業向け IT (B2B) があり、当社は企業向け IT に属しています。企業向け IT は、さらに大きく二つのタイプに分けられます。一つ目は、いわゆる従来型の「所有型システム」で、企業のお客さまが自社でシステムを開発・運用することを前提とした、コンピューターの販売やソフトウェアの販売・開発・構築をされている会社です。二つ目は当社が行っている「利用型システム (SaaS)」で、月額料金を頂いてアプリを提供している会社です。企業向け業務システムは、お客さまの側でも、自社で開発し、それらを管理していくことが難しくなっているため、月額で手軽に使えるクラウドや SaaS が今、大変に喜ばれています。
- ・ クラウド/SaaS の利点・優位性は収益モデルにも表れています。お客さまには利用料を定期的にお支払いいただくサブスクリプション契約で、基本的には毎年更新いただくので、売上が積み上がっていきます。そこに、新規のお客さまからの契約がさらに積み上がっていくストック型の収益構造になりますので、安定的に事業を伸ばしていくことができます。
- ・ 消費者向けのアプリを提供するお店、つまり「ストア」は、Apple 社が運営する App Store をご想像される方が多いのではないのでしょうか。実は企業向けも同様に業務用のアプリストアがあり、世界最大のものは、Salesforce 社が提供している AppExchange というア

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。

大和インベスター・リレーションズ

Daiva Investor Relations

プリストアです。Salesforce 社は 1999 年に創業したクラウド/SaaS の老舗で、時価総額ではトヨタ自動車とほぼ同じ規模の会社です。当社はこのアプリストアで勤怠管理等のアプリを提供し、日本 No.1 の累計販売実績を持っています。

2. チームスピリットの導入効果

- ・ 皆さま、勤怠管理というとタイムカードをガシャンと打刻するようなことを想像されるのではないのでしょうか。これらを電子化・IT 化して利便性を高めることは当然ですが、昨今では利便性を高めること以上に勤怠管理の重要性が高まっています。
- ・ というのも、2018 年以降、働き方改革関連法の改正整備に伴い、残業時間の上限規制など法律の改正が続いているからです。働き過ぎを抑制し、多様な働き方を実現していくことが政府の狙いですが、それを受けて企業側もさまざまな対応を求められています。従業員の労働時間を正しく記録・保管し、労働基準監督署の立ち入りがあった際に開示できるようにしておくこと、長時間労働ではなく生産性を向上して日々の業務を行うこと、そして多様な働き方を実現した魅力ある職場づくりなどの求めに応じるために当社の勤怠アプリを使っています。
- ・ チームスピリットを使うと何がいいのか、実際にお客さまの事例を通じて説明します。創業約 80 年の上場企業様における 2019 年～2023 年にかけての取り組みと効果実績です。労働法制度を順守するために、従業員は正しく勤務時間を記録し、人事部門はそれらを集計し管理する必要があります。一方で、従業員の皆さんは毎日画面に入力するのは非常に面倒です。人事部の皆さまにとっては、打刻してくれない方を追いかけてながら集計するのも負荷が掛かります。
- ・ 当社の製品は、誰もが使いやすい入力画面の提供や、社員証の ID カードと連携した自動打刻などで非常に使い勝手が良いという評価を頂いています。集計も自動的に行われるため、これまでは月を締めてからでないと分からなかった残業時間が、月中に誰がどれぐらい残業しているのかが残業メーターという形でリアルタイムに分かります。残業メーターの上部に名前が出ている方を晒上げているわけではなく、その方は業務が集中しているため、周りの方が巻き取りに行くという助け合いの文化を醸成しながら残業の抑制に努められています。このような取り組みを通じて、以前は 5 日かかっていた人事部門の集計作業が 1 日で終了し、平均残業時間は 34 時間から 18 時間に減少しました。労働時間が削減されている一方で営業利益は伸びているため、生産性の改善も同時に成し遂げられています。
- ・ このようなお客さま同士の取り組みやノウハウを学び合うユーザー会を定期的を開催し、毎回多くの方がご参加されています。こうしたご支持の積み重ねによって、現在日本で 2,000 社以上、55 万人の従業員の方に日々ご利用いただいています。特にエンタープライズと呼ばれる大企業のお客様の割合が多い点をご記憶に留めて頂ければと思います。

-
-
- ・ ここでユーザー会の様子を動画でご覧いただきます。

社員全員がお客さまに笑顔になっていただきたい、お役に立ちたいという一念をもって日々の事業に向き合っています。

3. 三つの強み

- ・ 当社には三つの強みがあります。一つ目は、単なる勤怠管理だけではなく、業務改善や生産性の向上につなげていくワークログを取得・活用できること。二つ目は、エンタープライズ（大企業向け）に強いこと。三つ目は、高いキャッシュフローを創出し得る事業モデルであることです。

勤怠管理×ワークログ

- ・ 2018年以降、頻繁に法律が改正されてきました。こうした法律に会社の制度を合わせ、システムを改修することは企業のお客さまにとって負荷が掛かるため、事業者である当社にお任せいただくことが合理的な状況になっています。
- ・ 勤怠管理を締めた先には、給与の計算と支払いがあります。万が一勤怠管理が停まったら給与を支払うことができなくなるので、非常に重要な止められない業務です。多くのユーザー様を抱えるクラウドながらも勤怠管理が停まらないようにするために、高い技術力が求められる分野で事業を行っているところが強みです。
- ・ さらに、より積極的に自社独自の柔軟な勤務体系を設定し、魅力的な職場づくりを行うことで採用の優位性を出そうとする会社様も増えていきます。したがって、一律の法対応を越えて、各社のさまざまな制度をシステムとして受け止める必要があります。標準的なアプリでありながら、各社の独自性を同居し得る柔軟性を確保していることもソフトウェアとしての大きな強みです。また、「ワークログ」というデータを活用し、企業が競争力を高めていくために必要な解決策を用意しているところも当社の強みです。
- ・ 当社は、労働時間を記録する勤怠管理と、個別の仕事時間の詳細を記録する工数管理、そして工数管理を通じて取得したワークログを分析・活用し生産性向上につなげていく仕組みを提供しています。他社の製品は勤怠管理のみですが、当社は三つ全てをカバーしています。その中でもお客さまに最も付加価値を感じていただいているのは、データ活用して生産性改善につなげていくワークログの活用です。
- ・ ワークログの活用について、不動産情報サイトを運営している東証プライム市場上場の株式会社 LIFULL 様での取り組みを紹介します。LIFULL 様では、業務改善を行うにあたって、入社から退社までの総労働時間ではなく、内訳の細かいデータであるワークログを活用しています。お客さまに直面したり販売したりする「成果達成につながる時間」と、社内で稟議を回すことや経費精算といった間接業務の「その他時間」に分けて管理しています。二つのデータを見比べて、「その他時間」の中で業務効率化できる部分はどれだけあるのか、お客さまに向き合う時間をどれだけ増やすことができるのかといったことを部門長とメンバーの方が毎週相談して、業務の改善を続けられています。このような取り組みの成果として、これまでは全社に占める部門目標達成部署の割合が 53%

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。

だったのに対し、この取り組みを始めた2年後には70%を超えました。決して社員の皆さんが長時間労働をして達成したわけではなく、1人当たりの1日の稼働時間を削減しながら達成しています。このように、勤怠管理を越えて生産性を上げていくことに当社は貢献しています。

エンタープライズ（大企業向け）に強い

- ・ 日本の企業数は約350万社と言われており、そのうち大企業の数の割合は0.3%ですが、IT投資予算規模の割合では65%を占めています。また、大企業はIT製品を吟味して選び、特に勤怠管理は10年、20年と使われることも多いです。したがって、予算規模の多い市場で長くお付き合いをいただける、まさにストック型の事業モデルが生きる領域です。
- ・ 当社のようなクラウド/SaaSの会社は多いと思いますが、そのほとんどは中小・中堅企業向けのスモール・ミッド市場を主な対象としています。一方、大企業向けのエンタープライズ市場は、従来型の自社所有型システム（オンプレミス）を提供する会社が勤怠管理の製品を提供していることがほとんどです。それに対して当社のポジションは、スモール・ミッド市場からスタートしましたが、今ではエンタープライズ市場の領域で、クラウド/SaaSで製品やサービスを提供する独自の存在として位置づけられています。
- ・ なぜユニークで独自性のあるポジションを築くことができたかという点、意識的に参入障壁を構築しているからです。エンタープライズ市場の潜在的な競合相手は、グローバル展開するエンタープライズ企業が多く利用しているドイツのSAP社やアメリカのOracle社といった外資企業です。国内のSaaS提供企業も中小・中堅企業向けから大企業向けに移行したいと考えていますが、厳しい道のりとなっているようです。それに対して、当社は既に数年間を投じ、エンタープライズに特化した製品を開発済みです。性能を維持しながら大企業が望まれる複雑な処理を行うには高い技術力が求められるため、他社がなかなか追いつき得ないところです。さらに、大企業がよく使うSalesforce社のプラットフォーム上での製品・サービス展開を行うことで、セキュリティ面での安心感も感じ取っていただいています。
- ・ またSAP社やOracle社は、勤怠管理や固定資産のような日本の法制度の独自性が強いところは、本国の開発部門が日本向け特化した開発をしてくれないので、彼らが日本のお客さまとビジネスをする際には、私たちにラブコールを送っていただくような状況になっています。結果的に、大企業の皆さまが好んで使われるSAP社やOracle社と良好な関係を築くことができ、そうした関係性を一朝一夕に築くことは難しいことから、それが当社がエンタープライズ市場で持つ参入障壁の一つとなっています。
- ・ また当社はSalesforce社から、2024年に「Japan Partner of the Year -AppExchange Partners」を受賞しました。加えて、業務システムを提供するドイツのSAP社は、“第一推奨”の勤怠管理に当社を選ぶと公言されており、デロイトトーマツ社もコンサルサービスを提供する際に、当社の製品を高い頻度でご提案いただいています。

高いキャッシュフロー創出力

- ・ クラウド/SaaS 型のビジネスモデルは、新聞の定期購読のようなサブスクリプション型の課金システムです。かつ、勤怠管理はタイムリーな法対応も必須で、従業員の日々の業務に根差した領域であるため、解約率も低く、結果として安定的に売り上げが積み上がっています。したがって、損益分岐点を超えて一旦黒字化すれば、売上の拡大が大きな利益の創出に繋がるビジネスモデルです。従って今後は、そうして生み出される大きなキャッシュフローを成長投資および株主還元に向け振ることが期待できると考えています。

4. 業績の推移

- ・ 売上は順調に伸長しており、ここ数年の年平均成長率は 15%です。進行期である今期は 50 億円の大台に乗せることを目指しています。
- ・ 営業利益の推移は、直近の 3 期は大企業向けの製品開発と営業体制の整備への成長投資を行ったため赤字でしたが、昨期までに開発が無事終了し、今期にかけ営業体制も整ったことから、黒字転換する見込みです。
- ・ 現在、今期は第 2 四半期まで進捗していますが、売上・利益ともに伸長し、特に利益はその黒字幅を拡大しています。
- ・ 業績予想との対比では、売上が 46%、営業利益が 89%、当期利益が 92%の進捗となっています。当期利益は第 2 四半期の段階で業績予想の修正をした上での進捗率となっていますが、さらなる業績予想の上方修正の要否について、7月の第 3 四半期の決算発表時に判断する予定です。

5. 今後の成長戦略

- ・ 当社の業績は、今後も伸びていくのか？その問いに対する答えは「イエス」です。労働力不足や進化する AI 技術との共存・協働といった社会課題を解決すべく、当社の強みを活かして事業成長へとつなげる方針です。特に日本では、少子高齢化の潮流がますます加速し、労働力不足が本当に大きな社会課題になると考えています。
- ・ 2024 年から 2040 年にかけての推計によると、生産年齢人口が 1,100 万人（全人口の 10% 弱）減少し、それがそのまま労働力の需給ギャップになると予想されています。昨年の衆議院議員選挙で「103 万円の壁」が話題になりました。手取りを増やすだけでなく、年末の掻き入れ時に働き控えをしてしまうことをどう防ぐのかも大きな論点でしたが、年末に感じた人手不足感がこの先の 15 年で、現在の 44 倍に広がっていくと予想されています。今年中国の大学卒業者は約 1,200 万人以上に達する中では、大きな彼我の差があります。人口構成の変化は、短期的には如何ともしがたい中で、今後の日本社会の活力を維持するために、生産性向上は必ず実現することが必須な重要なテーマです。当社は、引き続き勤怠管理や工数管理の提供を通じて、日本における人的資本の生産性改

善に貢献するとともに、AI を代替労働力として活用する中で、AI とどう協働すべきかを支援することも視野に入れています。

- 具体的には、当社が目指す提供価値を、個人の生産性、チームの生産性、さらには人間と AI がワンチームになってどう生産性を上げていくのかといったことを見据えて、進化させていかなければいけないと考えています。
- 直近では、ワークログを活用しながら採用・育成し、評価・処遇し、チームを編成するといった業務を中心に行う領域に係る製品・サービスをリリースしています。さらには、ワークログの取得をより便利にするために AI を活用する製品・サービスなどを、M&A を活用する形で拡充しています。
- 以上の取り組みを通じて、2030 年に売上 100 億円、営業利益率 20%の達成を目指しています。「揺るがないニーズ」である勤怠管理で着実に数字を積み上げ、大企業・エンタープライズ企業への展開を加速していくこと成長の大きなドライバーとします。また、さまざまな社会課題に対してパートナーと一緒に向き合い、日本人が得意とする「チーム力」の強化を新しい領域としてフォーカスし、AI や新しいサービスも M&A などを通じてさらに拡充・補強していくことで、この目標を達成していきたいと考えています。

6. 株主還元

- 今期からポイント制の株主優待制度を導入することを決定しました。2025 年 8 月末時点での株主名簿に名を連ねていただいた株主に対して、「株主優待ポイント」を発行します。さらに当社の「プレミアム優待倶楽部」にご登録いただくと、より多くのさまざまな商品と交換することができます。通常は半期ごとにポイントを付与する方針ですが、今回は初回のため、1 年分まとめて進呈させていただきます。来期以降は年に 2 回、2 月末と 8 月末日を基準日とする予定です。

7. 質疑応答

Q1. 道下さんが外部からの二代目 CEO として創業社長の後をお引き受けになった理由は何でしょうか。また、どんな勝算を持って臨まれていますか。

A1. この 1 年半、さまざまな場で頂戴したご質問です。勝算で申し上げますと、IT の世界で停まってはいけない重要業務のことを「ミッションクリティカル」と言いますが、エンタープライズ（大企業向け）のミッションクリティカル領域で成功しているクラウド/SaaS の会社はまだなく、その先駆け第一号になれるのではないかと思いました。

エンタープライズ市場は、やはりドイツの SAP やアメリカの Oracle、Salesforce といった外資企業が強い市場です。私はそこで禄を食んではおりましたが、個人的には悔しいところもありました。日本のお客さまに、日本の資本の会社で貢献し、勝負する会社で実績を上げていきたい。外資企業の影響力が強いエンタープライズ市場で日本企業として成功の先駆けとなりたいという思いが強く、当社の製品を見たときに「これならい

ける」と思い、2代目を務めさせていただいています。

Q2. チームスピリットのエンタープライズ事業を成功に導く最大の肝は何でしょうか。

A2. 書き物としての資料には落としづらいなのですが、日本のITのエンタープライズ市場は、お客さまも含めて非常に狭いコミュニティで、いわば顔の見える世界でまわっている側面があります。例えばソフトウェアの会社はSAP・Salesforce・Microsoft・Oracle、ハードウェアの会社IBM・富士通・日立・NEC、そこにコンサル会社のアクセンチュア・デロイト・PwC・アビームなどのプレイヤーで、概ね顔ぶれが固まっています。その上で、アクセンチュアにいた人がこぞってデロイトに転職したり、デロイトにいた人たちがPwCに転職する、SAPにいた人がOracleに行き、Oracleにいた人がSalesforceに行くなど、ぐるぐると回っているのです。そして、ぐるぐる回りながらも、お客さまのプロジェクトを通じて、会社の枠組みを超えた個人同士の信頼関係を築いています。こうした信頼関係が作り上げられたコミュニティに入って行き、チームスピリット社として、そのコミュニティからの信頼を勝ち取りながらビジネスをして行くこと。それがエンタープライズ事業を成功裏に進める本当の肝だと思っています。そうした観点から、私自身もOracleやSalesforceの出身でもあるので、土地勘や人的ネットワークをフルに活かして事業の現場を走り回り、汗を流している次第です。

Q3. 今後のM&Aの活用方針を教えてください。また、狙っている分野があれば具体的に教えてください。

A3. 会社説明のパートでも申し上げた通り、M&Aも活用しながらAIなどを用いた既存製品・サービスの機能拡張や、新しい製品・サービスの補強や拡大を進めていく方針です。例えば、Salesforceプラットフォーム上で開発・提供されている当社のようなAppExchangeアプリは日本にも数多くあります。そうしたアプリは、当社事業との統合や連携が、そうでないものよりも容易で、お客様に対する提供価値の拡大が容易に可能になるため、ぜひ前向きに検討したい分野だと考えています。

Q4. 株主還元策を今期から配当金ではなく株主優待に決めた経緯など、お話しできる範囲でご説明をお願いします。

A4. 配当金をお出しするためには、バランスシート上の利益剰余金がプラスである必要がありますが、当社は過去3年間、大きな成長投をして赤字決算をしていたため、足元では利益剰余金がマイナスの状態です。すなわち、今すぐに配当金をお出しすることができない状況にある訳です。一方で当社は、今後の利益成長をかなり固く見込むことができる中、今からできることは何だろうかと考えをめぐらせた結果、このポイント制株主優待からスタートしよう、という結論に至りました。

Q5. エンタープライズ企業が相手ですと値引きありきの契約・商談となり、利益率低下の要因にならないでしょうか。

A5. 鋭いご指摘を頂戴しました。やはり大企業のお客さまからは、「万の単位のユーザー前提で買うのだから、単価は安くしてほしい」といった要望は頂戴します。このため、スモール・ミッド市場と比べて、どうしても単価は低くなっていくところはあます。その代わり、エンタープライズ企業のお客様とは、より長期のお付き合いが期待でき、グループ内のある会社で導入されると、その成功を他のグループ企業に広げていったり、4月に新入社員が増えたときの追加のオーダーの規模も大きかったりと、導入後の需要がとても大きいのです。また、こうした追加的な売上に対するマーケティング費用や営業投資は少なく済みます。したがって、長期的に見れば、少し単価を引き下げてでもサービスを提供するメリットが十分にあると考えています。また、ユーザーあたりの単価が圧縮されても、導入ユーザー数が多いので一商談あたりの取引規模は大型化します。つまり、最終的には営業一人あたりの売上の大型化が見込めるため、営業効率が上がり、利益確保もしやすくなるという側面もある訳です。こうした観点も踏まえ、当社はエンタープライズ事業を積極的に強化しています。

以上