

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 8 月 30 日（土）

場 所：シティプラザ大阪 2 階 『旬の間』（大阪府大阪市中央区）

説明者：代表取締役 CEO 道下 和良 氏

1. 「チームスピリット」の社名と中身

- 私は大阪に 1 日前に入り、関西の皆様とできるだけ一体感を持ちたいと思い、トワイライトチケットで万博も行ってきました。17 時から入場だったのですが、入場に 1 時間ぐらいかかり、これだけの人が集まっている熱気を肌ですごく感じました。幾つかのパビリオンを見て回り、今日はパビリオンのバッジをつけています。キャラクターのミャクミャクも一緒なので、ミャクミャクに応援してもらいながらお届けできたらと思いますので、よろしくお願いいたします。
お手元の袋の中の「大阪もちまろ菓」は、大阪の老舗のあみだ池大黒様の商品です。あみだ池大黒様は私どもチームスピリットのお客様です。私どものお客様を知っていたきたく、ぜひお持ち帰りください。
私どもチームスピリットは、いわゆる IT の業務システムを提供しています。IT の会社で、しかも B to B で業務システムをやっている会社は、皆様の生活からはちょっと遠いところにあります。そのため、どういう会社なのか、手触り感が湧きにくいと思います。本日は、手触り感を持っていただけるように心がけながら、ご説明に努めたいと思います。
- 当社は、創業が 1996 年で来年 30 周年を迎えます。最初は、大手システム会社のもとで受託開発する商売していました。転機となったのが 2011 年、創業者が自社製品開発を志し、勤怠管理システムを SaaS（クラウド）の形でお届けをするようになりました。2011 年にクラウドの世界的なトッププレイヤーである Salesforce というアメリカの会社と組み、同社の IT 基盤を通じて製品を開発し、お届けしています。2018 年に東証マザーズに上場し、2023 年 11 月に創業者の荻島から私がバトンを受け継ぎ、2 代目の代表を務めています。
私自身は Oracle や Salesforce など、外資系 IT 企業でキャリアを積み重ねてきました。その中で、エンタープライズの大企業のお客様とよく一緒にお仕事をしてきた経験もあり、それを買われて、2 代目社長に指名委員会からアポイントいただいた次第です。
- チームスピリットが向き合う社会課題について。万博で各パビリオンを巡ると、どこも“ミャクミャク”と続く未来を思い描いている。これからの環境をよくしていくことや、少子高齢化の中で社会の活力を失われないようにしないといけないなどの問題意識でパビリオンを構成している会社がすごく多いことを改めて感じました。
私どもも、今後の日本社会を考え、少子高齢化が進み、労働力が不足していく中で、何

ができるかというところに向き合っていきたいと考えています。

私どもは勤怠という領域で仕事をしているので、働くことにこだわりがあり、積み重ねてきた知見もあります。働くことの生産性の改善を通じ、日本の社会全体の生産性を改善し、社会の活性化につなげたいと考えています。

- ・ 私どもは「チームスピリット」という社名ですが、日本人が得意なのはチームプレーです。IT を通じてチーム力を最大化する、そして人的資本の生産性向上を目指す製品を **Team Success Platform** と名付けてお届けしています。

その中で主力なのは、2011 年からお届けしている「勤怠」「工数」「経費」に関する製品です。これらが売れ筋で、多くのお客様にご愛顧いただいております。これらを中心に、データ活用やより良いチームを組成するための業務に対して貢献領域を広げています。

- ・ チームスピリットの製品は、今、日本国内で 2,000 社を超えるお客様にお使いいただいております。関西のお客様は 200 社を超えます。ただ万博で関西の熱量を感じたので、関西のお客様を 10%ではなく 20%に広げなければならぬと改めて思いました。2023 年に関西支社を設けていますが、関西支社の陣容を厚くしなければならないと思う次第です。その中で、一つご着目をいただきたいのが、従業員数 1,000 名以上の大企業でエンタープライズと呼ばれるお客様の利用が多いことです。これが私どもの特徴であり強みです。

私どものような SaaS（クラウド）を取り扱っている会社は、どちらかという中堅中小のお客様に手軽に使っていただくことを目指しているプレーヤーが多いのですが、私どもは大企業のお客様でもお使いいただいていることが強みの一つです。

- ・ 私どもの収益構造と事業基盤について、チームスピリットの収益構造は、90%が積み上がっていくストック型の収益です。お客様とは一年ごとの利用契約で、業務システムをご利用いただいております。この契約がどんどん積み上がっていく形になります。そのため、経営基盤としては非常に安定しており、急に売上がなくなるということはよほどのことがない限りありません。また、売上予測も立てやすい事業構造です。

ストック型の売上は、Salesforce というアメリカのクラウドシステムのトップ企業の IT 基盤を通じてお客様にお届けしています。皆様はスマートフォンで使うアプリをアップストアからダウンロードしていると思いますが、企業向けの業務アプリにもアップストアがあり、世界最大のプラットフォームを提供している企業が Salesforce 社です。グローバルで 7,000~8,000 を超える会社が Salesforce の基盤を通じて業務アプリを提供していますが、私どもは日本で累積 No.1 の販売実績を有しています。

- ・ 私どもが貢献している分野は、勤怠管理です。勤怠管理は、あまり華やかな印象はないと思います。皆様がイメージされるのは、打刻機にガチャンと自分の出勤時間や退勤時間のタイムスタンプを押すという感じではないかと思います。

これが、パソコンやスマートフォンを通じてできるようになり、利便性が上がるということは、想像していただきやすいと思います。さらに今は、その一歩先、勤怠管理とい

う業務自体が、10年～20年前に比べ重要性が増しています。

- ・ 重要性が増えている背景は、政府の求めがあります。2018年以降、働き方改革について、政府は非常に強い声掛けをしています。単なる掛け声だけではなく、法律としての枠組みが示され、2018年に8つの法律の改正や整備が進められています。

その骨子として一番大きいのは、残業時間の上限規制、いわゆる働き過ぎの抑制ですが、それと同時に、兼業・副業のしやすさなど、働き方改革を法律を通じて、各企業に求めるようになってきています。そのため、私どものお客様をはじめ各企業は、法律にちゃんと準拠するべく、いろんな制度を整備したり、人事制度をきっちりと効率化しながら行うためにシステム化を推進しています。

企業に求められる対応としては、労働時間を正しく記録して保管する、そして労基署が臨検で入った時には、働かせすぎていないことを申し述べる準備をしておく、また、各会社の社長様においては、この人手不足の折に長時間労働もできなくなると、どうやって売上を伸ばせばいいのかという心があります。これに対して政府は生産性の向上を同時に求めています。さらに、多様な働き方の推進も求められ、働き方改革に関する法律を通じて、企業負担がかなり大きくなってきています。

こういった背景から、勤怠管理システムを、新しく入れて整備しようという機運が高まっています。

- ・ それはいつまで続くのか。2027年に労働基準法の大改正が予定されています。しかも、厚生労働省曰く、「40年に一度の大改正」が今、進んでいます。

時間軸的には、過去2～3年、厚生労働省のいろいろな研究会で有識者を集めた報告書が作られ、来年2026年に国会審議になり、2027年に法律施行という流れです。これに対応するため、企業はもっと細かく働き方の制度を作り、管理しなければなりません。ではなぜ40年に一度なのか。労働基準法の背景となる思想や哲学がまず変わります。これまでの労働基準法の考え方の背景にあるのは、資本家が労働者を搾取してはいけない。よって企業は従業員を働かせ過ぎず、保護しなくてはならないということで、「守る」ことになり重きを置いた法律でした。

しかし、これから生産年齢人口、いわゆる働き手が減っていく中で、厚生労働省も「守るだけでは社会が成り立たない」という考え方になり、社会の生産性を上げるための人材活用や人材活躍に重きを置くようになってきています。

したがって、守るだけではなく、活躍する場の形成や働きやすい環境準備などが次の改正の考え方の大きな変更になります。

実は、2025年10月にも、育児介護休業法の改正がされます。これは労基法改正の一部先出しとも言われており、育児介護休業法の改正を見ると、労基法の改正も透けて見えるようなものになっています。

例えば育児に対してパパもママも大きく関わらなくてはならない。企業はそこを下支えするために5つの選択肢の用意を明確に求めています。5つとは、始業時間を柔軟性

を持って前後させることができること、時短で短時間労働できること、テレワークを月に10日以上できること、企業の中に保育施設を設けて従業員が利用できること、もしくはベビーシッターの費用を補助すること、育児と仕事の両立に向けた育児休暇制度を設け、それを10日以上付与しなくてはならないことです。

企業はこの5つの選択肢を設け、子どもが1歳11ヵ月から2歳11ヵ月になる1年間の間に、面談もしくはFAX、文書、メールで従業員とコミュニケーションし、その意向を聞き、そのうち2つを選べるようにしなければなりません。法律がまるで箸の上げ下げのようにかなり細かいことまで決めて、企業に求めるようになってきています。

これが労働基準法の大改正でもかなり行われるようになります。つまり、いろいろな働き方の選択肢を設けたり、それぞれの従業員が選んだ働き方の中で業績評価し、給料を支払うことになります。これはかなり複雑な内容で、この先も勤怠管理システムはまだ求められるところです。

- ・ 実際に、チームスピリットを入れたお客様の効果について、KITTE 大阪などの内装デザインを手掛ける船場様では、2019年にご導入いただき、2023年までの成果が明らかになっています。

従業員の皆さんが勤怠管理のために自分の労働時間を記録するのは面倒くさい仕事です。ともすると、月末にまとめて、毎日9時から18時の一律にとということも起きかねませんが、そうならないように使いやすい画面を用意したり、出勤時に社員証を端末にかざしてピッとやると始業開始になる仕組みをご提供したところ、「非常にストレスフリーだ」とご評価いただいています。

このような仕組みから、私どもの製品では自動的に従業員の勤務時間や残業状況を集計・計算しています。すると誰が残業時間が多いかもわかります。これは決してランキングにして晒すわけではなく、優秀な人に仕事集中しないように周囲のみんなで協力して巻き取っていこうという助け合いの職場文化を醸成しながら働き方改革を進めました。

- ・ その結果、月平均34時間あった残業時間を18時間に減らし、人事部の労基署に向けた報告書の集計作業に5日かかっていたものを1日で終わるようになりました。さらにその間、営業利益も3.4倍に増えて、会社全体の生産性向上を実現されています。
- ・ ではチームスピリットは競合他社と比べてどんな強みがあるのか。まず、勤怠管理自身はものすごく細かいところまで、しかも大企業が求めているところもできます。これは勤怠管理に強みがあるからです。

勤怠管理の製品を扱っている他のソフトメーカーと、もっと明確な差が付くのが、工数管理です。一日の仕事のより詳細なデータを記録できます。一般に勤怠管理というと、始業時と終業時の1日2回の時間を記録することを言いますが、業務改善には、就業中の詳細なデータが必要になります。それにより、そのお客様が取引先に対して工数請求する、後工程の業務にも使えるようになります。

さらに、ワークログ分析として、詳細な仕事のデータを使い、業務改善の分析も可能。これを1つの仕組みでできることが、競合他社に比べ明確に違う点です。

- ・ 東証プライム上場企業で不動産情報サイトを運営している LIFULL 様では、一日のいろいろな仕事をラベルを貼るような形で分類しています。例えば、お客様との接客や営業時間は成果につながる時間。社内での報告や稟議などの間接業務はその他の時間と分類し、1週間の業務内容を上司と振り返る時の検討材料にしています。これを日々の業務改善活動として実施され、成果を出されています。
- ・ また、工数をきっちり把握し、原価管理をするニーズもあります。超小型の衛星を開発し、JAXA や NEDO などの国の機関と連携しているアークエッジ・スペース様では、JAXA や NEDO などに対し、どんな仕事や開発をどのくらいの人や時間をかけて行ったのかという報告が求められます。そのためのデータを勤怠管理と同時にチームスピリットを使って取得・整理され、ご活用いただいています。
- ・ いろいろなお客様で使われているケースをお互いに情報交換したいというニーズもあります。そこでいろいろなユーザー会の活動を積極的に行っております。

2. 「エンタープライズ」に強みあり

- ・ なぜエンタープライズと呼ばれる大企業に注力するのか。日本には 350 万社の企業があると言われています。その中で従業員数が 1,000 名を超える大企業は 3,500 社ぐらい。数としてはすごく少ないのですが、国内の全労働者のうち 30%が大企業で従事しています。また、IT ソフトウェアの予算規模の 65%を占めており、大企業は非常に大きなニーズとお財布を持っています。

さらに、製品やサービスの解約率が大企業になればなるほど低い。大企業のお客様は、投資される時に他社と比較して吟味して選び、しかも自社用はかなりカスタマイズして使われるので、他社に乗り換えようという動機が働きづらい。そのため長期間使ってくださる傾向があります。

このように、お財布が大きく、かつ長く使っていただけるということで、ストック型ビジネスに適しているお客様です。

- ・ そういったお客様にお届けするためには、大企業が求めるすごく細かなこだわりを吸収しシステムに実装し、しかも、数万人の人が9時に同時に打刻してもスピードが遅くならないシステムを作る技術力が必要とされます。私どもはかなりここに特化した製品開発を強めており、他社がなかなか追いつけることができません。
- ・ エンタープライズ市場の業務システムで広く使われているのはドイツの SAP やアメリカの Oracle や workday の製品です。グローバル製品を日本の大企業も好んで使う傾向があります。それは、日本の大企業も海外の拠点が増え、海外の売上比率が増えているから。ただ、勤怠管理の領域は、日本の国内の法制度の要請が強い。しかし、アメリカやドイツの開発会社が日本の 36 協定を考慮した製品開発はしてくれません。そこで SAP

などのグローバル企業とチームスピリットと一緒に開発してほしいというラブコールを頂戴しています。

SAP は大企業向けの ERP と呼ばれる基幹業務システムについて、日本でも世界でも No.1 企業ですが、SAP からは「お客様から勤怠管理というニーズが出てきたらチームスピリットを第一に推奨します」ということを公言いただいています。

- ・ workday などの新しい会社も続々と「チームスピリットと組みたい」とおっしゃっていただいています。
- ・ SAP とのパートナーシップの事例では、第一三共様、資生堂様、ミツカン様との事例公表させていただいています。
- ・ ミツカン様はかなり細かな就業制度を作り、従業員にベネフィットとして提供しています。こういった細かいことに対応できるのが私どもの強みだとご理解ください。
- ・ 成長戦略として、私どもは 2030 年にストックの売上である ARR で 100 億円を作っていきたい。そして営業利益率 20%を目指しています。そのための大きな成長ドライバーとして、大企業向けのエンタープライズ事業をもっと強くしようと考えています。

3. 「潮目の変化」を示す業績数値と推移

- ・ 上場後の株価の推移について。2018 年に上場し、2021 年から 22 年にかけて下落局面に入り、しばらく低迷していました。この時期、3 年ほど大企業向けの製品開発を続け、赤字決算が続きました。そういった中で私が 2023 年に着任し、成長と利益を両立する方向で経営の舵を取り直すことを決め、シンガポールのオフィスを縮小する等いろいろな経営改革を進めました。その結果、今期は四半期ごとに黒転し、黒字の幅を拡大しています。
- ・ 株価も今、反応して上昇局面に入っている時期です。経営者が変わり、経営方針が変わり、そして決算が変わり、株価がそれに反応してきている。潮目が変わる時期であることもご理解に留めていただきたいと思います。
- ・ 今期は 50 億円の売上の大台を目指しています。
- ・ 営業利益は、期初は 1.5 億円で開示していましたが、2.6 億円に上方修正しています。
- ・ 黒転の理由は、かなり意識的な経営改革によるもので、大きな柱は 3 つあります。
1 点目は、エンタープライズを中心に、増収による粗利の増加がもたらす「正しい増益」を実現していること。2 点目に、シンガポールの事業拠点を縮小し、固定費を削減したこと。3 点目に、エンタープライズを対象とする時、過度に広告を出してもあまり意味がありません。SAP のような会社とのアライアンス活動を通じて商談を創出するモデルに大きく舵を転換し、商談創出にかかるコストを削減しながら売上を上げることに取り組んだ結果です。
- ・ その結果、ストックの売上である ARR（年間経常収益）は、全体の YoY（前年同期比）の成長率が 13%弱のところ、エンタープライズでは 20%以上伸びており、事業の柱に

なっています。

4. 「株主優待」の開始と制度内容

- ・ 私どもは今期から株主還元策として、ポイント制の株主優待を開始しています。プレミアム優待倶楽部というウィルズ社が提供するプラットフォームに準じています。
私どもは8月決算なので、実は今が期末です。この8月末と2月末に、それぞれ株主名簿に名を連ねていただいた株主様にポイントを進呈する制度です。
来週9月から2026年度8月期の新年度になります。新年度の進呈ポイントは、10月15日に通期決算発表を予定しており、そちらで改めて正確な内容をお伝えしたいと思います。ただ、現在の見込みとしては、4,000株以上保有いただける株主の皆様に最も手厚くなる還元設計をしています。このポイントを使って商品に交換したり、ウィルズ社が提供しているウィルズコインに振り替えると、プレミアム優待倶楽部を導入している他社のポイントと合算して、より高額な商品との交換も可能です。
- ・ 私どもチームスピリットはITの会社ということで、ちょっとなじみの薄いところあるかと思いますが、できる限り地に足を付け、手触り感を持って、お客様を大事にしながら事業を展開し、その結果、「企業価値・株主価値を継続的に拡大」することに努めます。株主の皆様からもぜひ温かいご支援を頂戴できれば幸いです。

5. 質疑応答

Q1. 売上成長率の見通しについて教えてください。

- A1. 過去、CAGR（年平均成長率）は15%で推移しています。本年度、50億円の大台を目指しているのですが、若干15%を割る見通しですが、経営体制の刷新や改革に取り組み、身をかがめるところも含めて、その数字になっています。
今後は15%よりも大きな10%台後半の数字を目標として計画を立てています。
その先、2030年にはARRで100億円を目指していますが、これは売上に直すと110億～120億円ぐらいになります。そういった数字を目標として運営していきます。

Q2. 現金28億円がある中で、設備投資、R&D投資、M&A投資の優先順位についてどのようにお考えですか。

- A2. バランスシートをご覧くださいと28億円の現金を持っています。
まず、設備投資は、私どもはITの会社なので、設備を設けて何かやるということはありません。設備投資というのは基本的にないのです。
投資するのは人に対してです。人を通じて新しい製品を開発するので、人に投資し、製品の機能強化や競争力強化を図るのが、まず一番のプライオリティーになります。
製品も、自社開発だけでなく、M&Aを通じて技術取得や製品取得することもやり始めているので、その次の優先度としてはM&Aになります。

Q3. 無配にもかかわらず株主優待を導入した理由をお聞かせください。

A3. 「配当の方がいい」というご意見は皆様にもおありかと思います。

当社は過去3期、赤字決算でした。そのため、今、BSの利益剰余金がマイナスの状態になっています。利益剰余金がプラスにならないと、配当や自社株買などの株主還元の原因にならないため、今時点は配当や自社株買ができない状態にあります。

そのため、今できる範囲で株主の皆様にお届けできるものを社内で議論を重ねた結果、ポイント制の優待制度を開始しようという結論に至っています。

この先の見通しとして、今、利益がV字回復を果たす中、来年9月からスタートする来期には利益剰余金もプラスの状態になるかと思っています。それを受けて、再来期にはどんな還元策ができるかを重ねて検討したいと考えている次第です。

Q4. 現在の対象顧客は民間企業が中心ですが、労務管理の明確化は地方自治体や学校なども対象になると思われます。地方自治体などへの展開状況を教えてください。

A4. 実は、エンタープライズ・大企業の次の柱にしたいと考えているのが、まさに自治体や官庁です。自治体や官庁の公務員の人数は非常に多い。また、公務員の方々は、人事院勧告という別の法令等々によって働き方が規定されていますが、公務員もできるだけ民間の働き方に寄せていこうという大きな流れがあります。

そのため、私どもが民間でやっている領域が、この先、公務員の働き方改革を後押しするに当たり、ニーズが非常にマッチし、国もそれを後押しする状況になっていきます。自治体や官庁をもう一つの柱としてこれから取り組んでいきます。

Q5. 御社のサービスは低い解約率を維持されていますが、契約企業がライセンスを契約し続ける理由は具体的に何だと思われますか。また、契約は大体どれくらいの期間でしょうか。月単位ですか、年単位ですか、教えてください。

A5. 契約期間は年単位でいただいています。年単位で更新をいただき、最初の段階で一年分の金額の方を頂戴する形なので、運転資金的にも非常に健全なモデルです。

企業が契約し続ける理由については、法改正がどんどん続き、複雑化しています。これを企業の皆様が自分たちでシステムを守りながらプログラミングを変更するのは、もう限界が来ています。そういったことは、クラウド事業者であるメーカー側に全部任せてしまいたい。その方がこの先も安心だし、そこに人を充てるよりも、他のことに転用することもできる。こういった大きな流れが契約を長期でいただける背景だにご理解いただければと思います。

以上