

大和インベスター・リレーションズ

個人投資家さま向け 会社説明会

# 株式会社チームスピリット

2025年8月30日

代表取締役 CEO

道下 和良



- 本資料の掲載内容のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は、将来の見通しに関する記述に該当します。将来の見通しに関する記述は、現在入手可能な情報に基づく当社または当社の経営陣の仮定及び判断に基づくものであり、既知または未知のリスク及び不確実性が内在しています。また、今後の当社または当社の事業を取り巻く経営環境の変化、市場の動向、その他様々な要因により、これらの記述または仮定は、将来実現しない可能性があります。
- 本資料は、いかなる有価証券の取得の申込みの勧誘、売付けの申込みまたは買付けの申込みの勧誘（以下「勧誘行為」という。）を行うためのものでもなく、いかなる契約、義務の根拠となり得るものでもありません。
- 別段の記載がない限り、本書に記載されている財務データは日本において一般に認められている会計原則に従って表示されています。
- 本資料に掲載する情報につきましては、細心の注意を払って記載をしておりますが、当社以外の事項に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいており、当社はそのような一般に公開されている情報の正確性や適切性を検証しておらず、またこれを保証するものではありません。
- 「事業計画及び成長可能性に関する事項」は、原則として、本決算の発表に合わせて更新し開示いたします。ただし、財務数値及びKPI数値については四半期決算ごとに開示いたします。

# 本日ご記憶に留めて頂きたいこと

- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



# 本日ご記憶に留めて頂きたいこと

- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



# チームスピリットってどんな会社？

## 会社情報

### 上場市場区分

- 東証グロース市場
- 証券コード 4397

決算期 8月決算

### 沿革

- 1996年 創業
- 2011年 Salesforceとパートナーシップ  
によるSaaSの提供開始
- 2018年 東証マザーズ市場に上場
- 2023年 創業者よりCEO交代

社員数 209名（2025年5月末現在）

監査法人 EY新日本有限責任監査法人

## 創業者と代表者



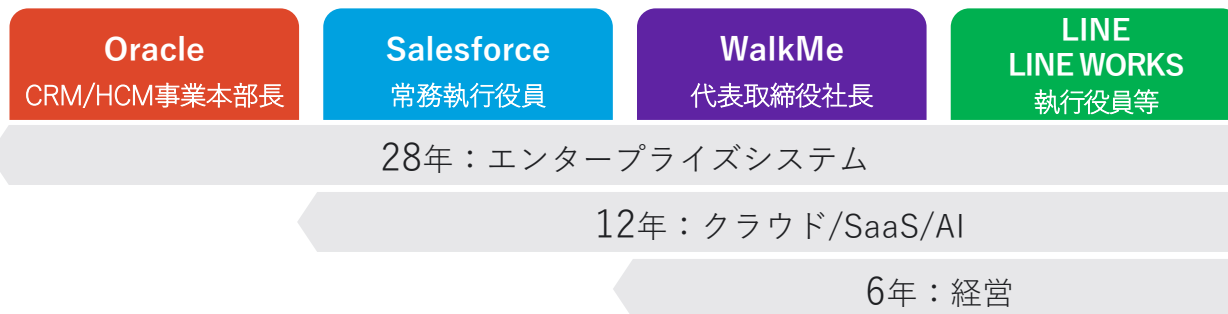
創業者 荻島 浩司  
2023年11月代表取締役CEO退任

交代



代表者 道下 和良（みちしたかずよし）  
2023年11月代表取締役CEO就任

### キャリアと経験



## 労働力不足は 最大の社会課題

### 2024 → 2040年の変化

生産年齢人口

7,327万人 ▶ 6,200万人

減少幅

15% 減

労働受給ギャップ

-25.1万人 ▶ -1,100万人

拡大幅

44倍 増

出生数

72万人 ▶ 50万人

減少幅

30% 減

# チームスピリットの提供価値と製品体系

## 向き合う社会課題

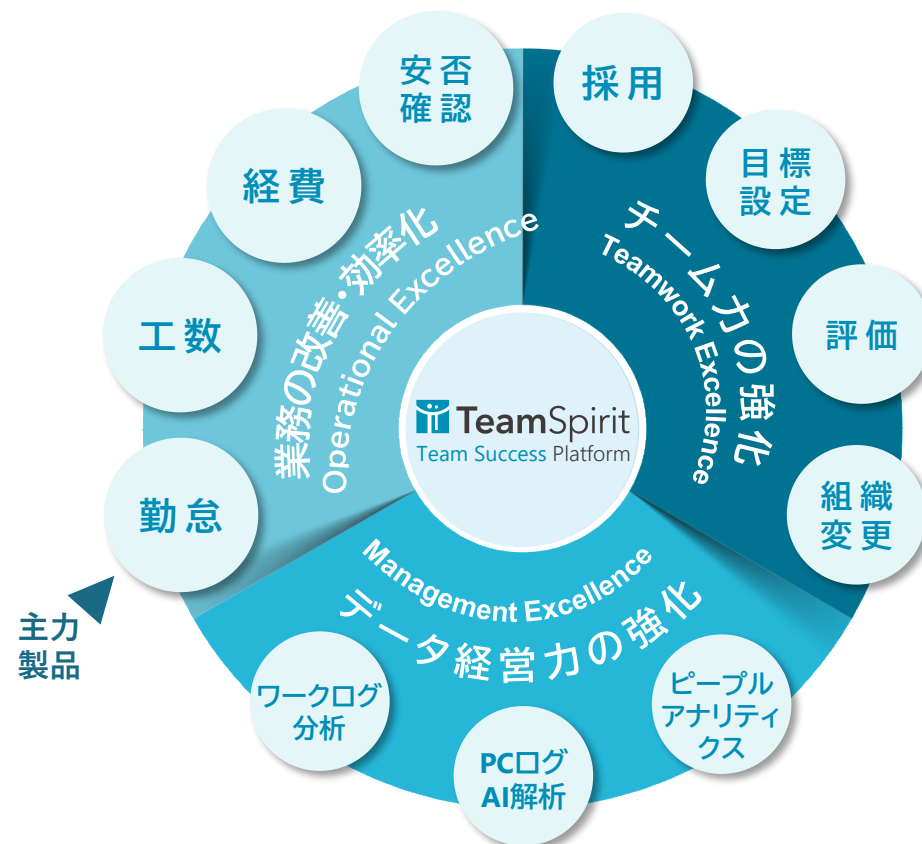
少子高齢化にともなう  
労働力の減少と需給ギャップの拡大

## チームスピリットの提供価値

チーム力の最大化の観点から  
人的資本の生産性向上  
を実現する SaaS を  
Team Success Platform  
として提供します

製品体系

## Team Success Platform

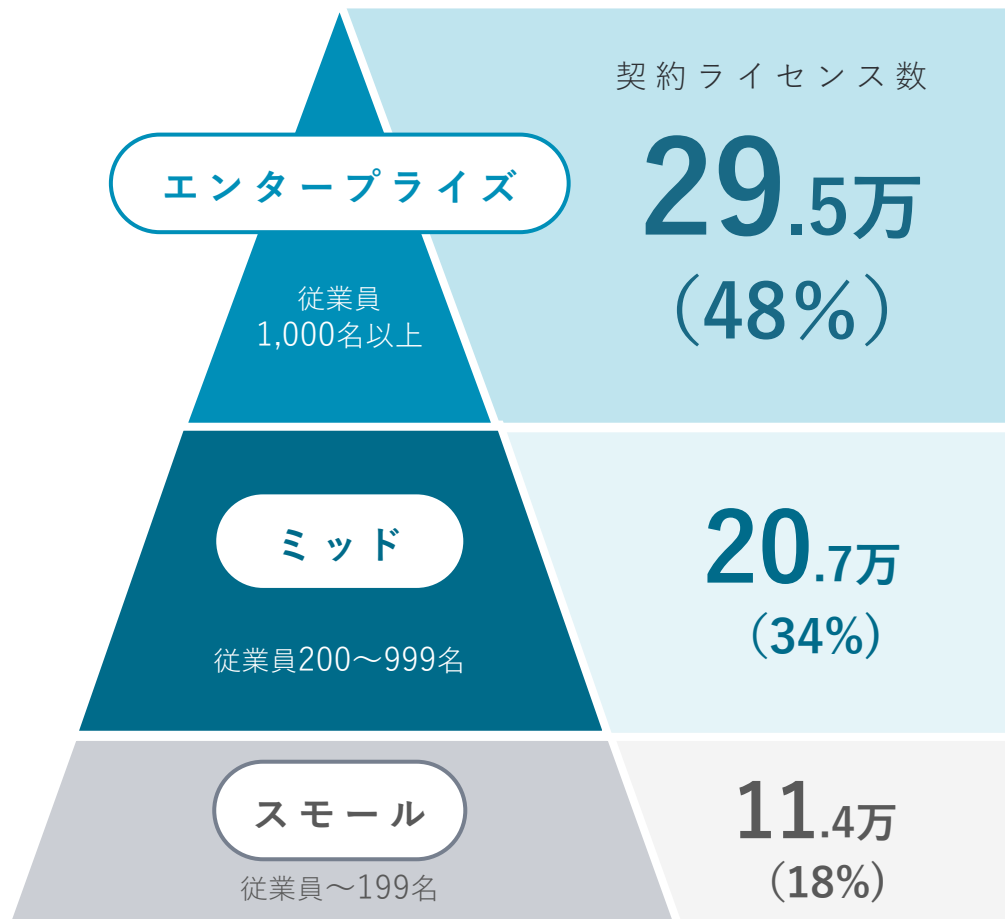


マルチプロダクト化を進めながら Team Success Platform を拡張し展開

# チームスピリットのお客様

ご利用ユーザー数：60万 以上

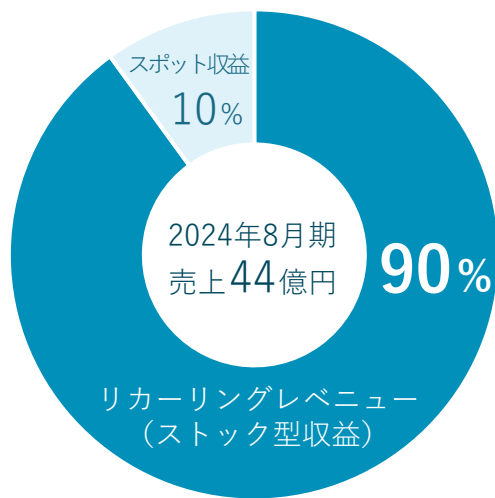
ご利用社数：2,000 社 以上



# チームスピリットの収益構造と事業提供基盤

Salesforce社のプラットフォーム上でSaaS事業をサブスクリプションモデルで提供

## チームスピリットの収益構造



90%がストック型収益の  
リカーリングレベニューで安定的な収益構造

サブスクリプション  
モデルで  
SaaSを提供

## Salesforce Platformで SaaS（業務アプリ）を開発・提供

企業向けIT（B2B）最大のApp StoreであるAppExchange



Salesforce社のAppExchangeにおいて、日本「No.1」の累計販売実績

チームスピリットの主力製品

# 勤怠管理のSaaSが、いま求められる背景

電子化・IT化は当然として、その重要性が増しています

以前の勤怠



現在の勤怠



# 勤怠管理のSaaSが、いま求められる背景

2018年以降、厳格化する**法制度対応**と同時に**生産性向上**が求められています

## 働き方改革関連法が要請すること

### 働き方改革関連法

- 労働基準法
- 労働安全衛生法
- 労働時間の設定の改善に関する特別措置法
- じん肺法
- 雇用対策法
- 労働契約法
- パートタイム労働法
- 労働者派遣法

2018年以降、継続的に関連法の改正が続く

### 要請されている実現テーマ

- 時間外労働の上限規制
- 勤務時間インターバル制度の導入促進
- 年次有給休暇の確実な取得
- 労働時間状況の客観的な把握
- フレックスタイム制の拡充
- 高度プロフェッショナル制度の導入
- 月60時間超残業に対する割増賃金引き上げ
- 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- 産業医の権限強化

## 企業に求められる対応

確実な

**法制度対応**

**SaaSにお任せ可能**

長時間労働ではなく

**生産性**を上げる

労働時間を正しく

**記録し保管**する

**多様な働き方**を

実現した  
魅力的な職場づくり

チームスピリットの主力製品

# 勤怠管理のSaaSが、いま求められる背景

2027年施行の方向で40年に一度の労働基準法の大改正に向けた議論が進行中

厚生労働省の研究会で審議されている改正テーマ

## 労働時間法制

### 短期

27年施行  
可能性大

- ・ 企業による労働時間情報開示
- ・ フレックスタイム制の改善
- ・ 勤務インターバル制度
- ・ 連続勤務の制限（14日以上）
- ・ 法定休日の特定
- ・ 週44時間特例措置の撤廃

### 中長期

27年以降

- ・ 時間外労働上限規制見直し
- ・ 長時間労働是正の総合対策
- ・ 割増賃金制度の見直し

## 多様な働き方の整備

- ・ 「事業」概念の検討
- ・ 副業・兼業の割増賃金の通算制
- ・ 管理監督者等の健康確保
- ・ 年次有給休暇取得時賃金
- ・ つながらない権利
- ・ 家事使用人への労基法の適用

- ・ 労働者性判断基準
- ・ 柔軟な働き方制度
- ・ 年次有給休暇制度全般の整備
- ・ テレワーク時みなし労働時間制

## 朝日新聞

労基法「40年に1度」の大改正？ 働き方が多様化、進む見直し議論

有料記事

宮川純一 植崎貴司 2024年4月24日 9時00分

時間外労働の上限規制が導入された働き方改革関連法の施行から、4月で5年が経った。厚生労働省では、働き方の多様化に対応するため、労働基準法などのより抜本的な見直しも視野に入れた議論が進んでいる。「40年に1度」（同省幹部）とも言われる大改正につながるのか、関心が高まっている。



「労働基準関係法制研究会」には多くの傍聴者も集まった=2024年4月23日、東京・霞が関の厚生労働省、宮川純一撮影

<https://www.asahi.com/articles/ASS4R3DBVS4RULFA01NM.html>

# チームスピリットの導入効果は？

## 実際のお客様\*での導入効果事例

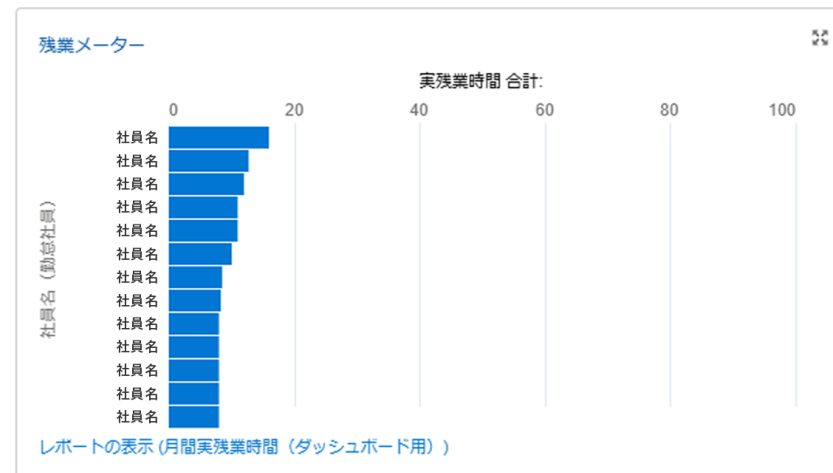
### 労働法制度の順守



| 日付     | 勤務状況 | 申請 | 出社    | 退社    | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|--------|------|----|-------|-------|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 11/1 金 | 出勤   | +  | 7:29  | 18:56 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2 土    | 出勤   | +  |       |       |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3 日    | 出勤   | +  |       |       |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4 月    | 出勤   | +  |       |       |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5 火    | 出勤   | +  | 7:30  | 18:53 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 6 水    | 出勤   | +  | 10:00 | 19:00 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7 木    | 出勤   | +  | 7:30  | 18:38 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8 金    | 出勤   | +  | 7:30  | 18:03 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9 土    | 出勤   | +  |       |       |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10 日   | 出勤   | +  |       |       |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 11 月   | 出勤   | +  | 7:30  | 18:50 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12 火   | 出勤   | +  | 7:25  | 18:54 |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

- 誰もが使いやすい入力画面
- 社員証のIDカードと連携した自動打刻
- 勤務時間の集計作業自動化の実現

### 業務効率化と残業抑制



- 勤務体系の設定の柔軟性を活かして、時短勤務制度や新たな休暇制度などを開始
- 社員の残業状況を見える化して、助け合う職場文化を育む

注: \* 創業約80年の上場企業（従業員数500名以上）における、2019年～2023年の実績推移

# チームスピリットの導入効果は？

14

TeamSpirit

実際のお客様\*での導入効果事例

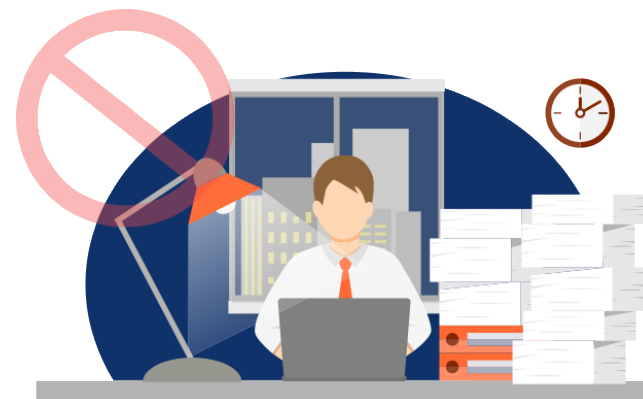
労働法制度の順守



人事部門の月次締め作業日数

**5日 ▶ 1日**

業務効率化と残業抑制



平均残業時間

**34時間 ▶ 18時間**

お客様の営業利益は「**3.4倍**」に拡大

注: \* 創業約80年の上場企業（従業員数500名以上）における、2019年～2023年の実績推移

# チームスピリットの競合優位性

15

TeamSpirit

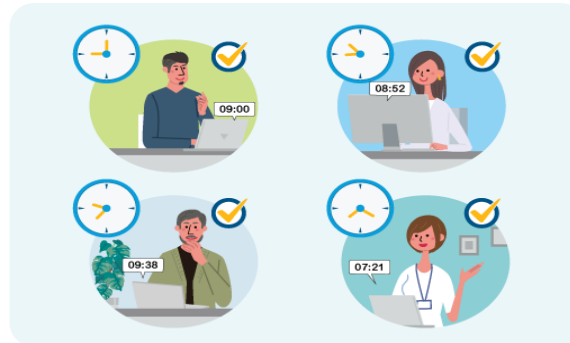
## 勤怠管理

出退勤時間を記録する



## 工数管理

仕事時間の詳細を記録する



## ワークログ分析

業務改善にデータ活用する

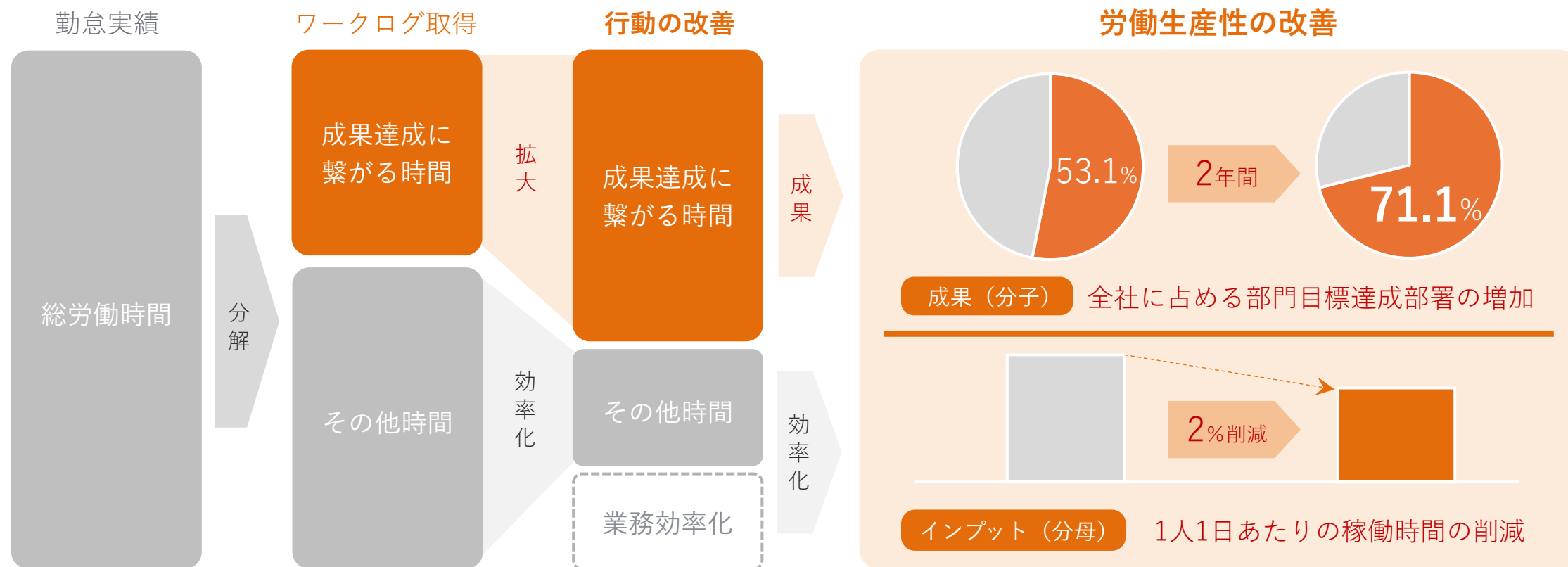


競合他社の範囲

チームスピリットだからできる範囲（＝競合優位性）

# チームスピリットだからできるワークログの活用

LIFULL様：ワークログ活用による労働生産性改善のお取り組み



全社の労働生産性の改善活動を、日々の**行動改善**と**業務効率化**を通じて推進

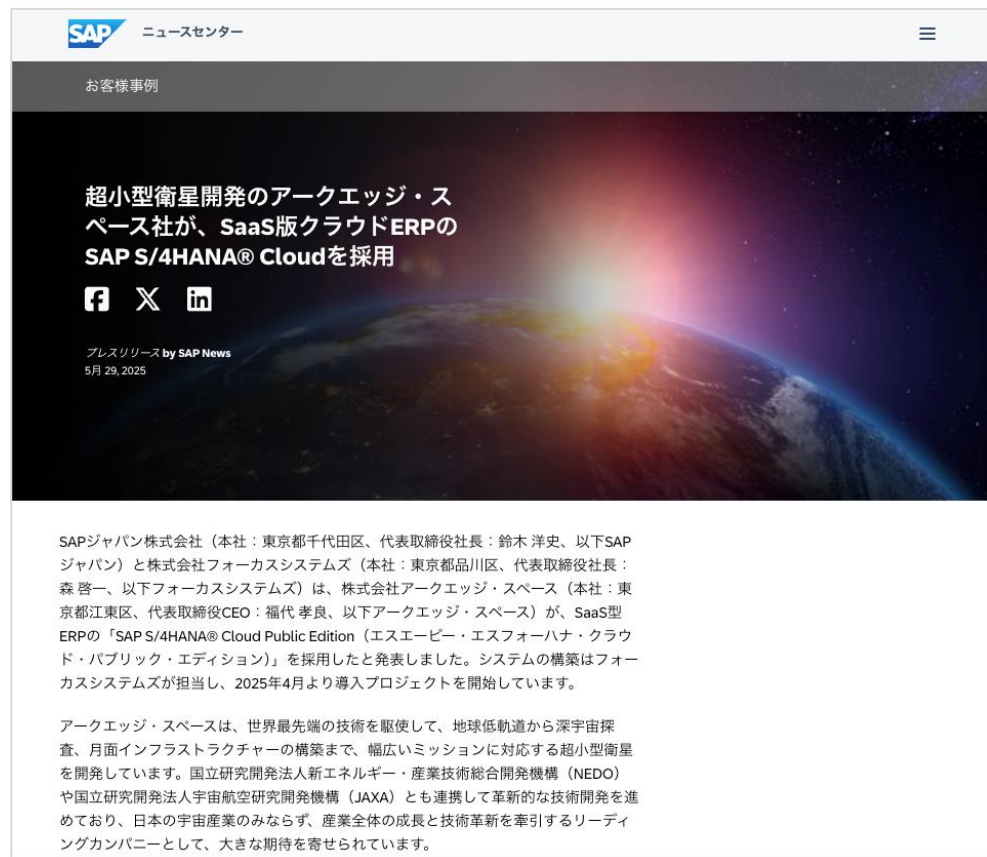
# チームスピリットだからできるワークログの活用

17

TeamSpirit

## アークエッジ・スペース 様

TeamSpirit 勤怠と工数で取得したワークログをSAP S/4HANA® Cloudと連携させ、プロジェクトごとの人件費をより正確に把握・管理できる点などが高く評価され導入決定



The screenshot shows a SAP News Center article titled "超小型衛星開発のアークエッジ・スペース社が、SaaS版クラウドERPのSAP S/4HANA® Cloudを採用". The article includes social media icons for Facebook, X, and LinkedIn, and a sub-headline "プレスリリース by SAP News 5月29, 2025". The main text describes the adoption of SAP S/4HANA Cloud by ArkEdge Space, highlighting the integration of TeamSpirit's work log data for accurate personnel cost management.

SAPジャパン ニュースセンター ([https://news.sap.com/japan/2025/05/0529\\_arkedge-space-adopts-sap-s-4hana-cloud/](https://news.sap.com/japan/2025/05/0529_arkedge-space-adopts-sap-s-4hana-cloud/))



The screenshot shows a TeamSpirit Press Release titled "超小型衛星開発のアークエッジ・スペース社が「TeamSpirit」を「SAP S/4HANA®Cloud」とともに採用". The release date is 2025年7月4日. The text states that ArkEdge Space has adopted TeamSpirit for personnel management and work hour management, integrated with SAP S/4HANA Cloud. The logos for ArkEdge Space and TeamSpirit are displayed at the bottom.

チームスピリット プレスリリース (<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/news/release/2025/07/arkedgespace>)

# お客さま同士が互いに学び合うユーザー会



# ユーザー会にご参加のお客さまの生のお声

19

TeamSpirit

ユーザ会は、活気があって、参加者の方の熱意を感じられ、自社ももっと活用していこうと決意も新たとなり、参加してよかったと感じました。

また、ユーザ会以外でも、他のSaaSシステムに比べ、ユーザフォローが手厚く、よいサービスを、もっと知ってほしい、活用してほしいという貴社の熱い思いが感じています。引き続き、よろしくお願いいたします

規模が同じくらいの企業の方と話が出来てよかった。特に、人事という部署は他社と話す機会が少ないので良い機会となっている。また是非参加させていただきたい。

ユーザーと一体となって、ソリューションを良いものにしていこうという「熱」が開催側からもユーザー側からも感じる事が出来た。



ご登壇の2社様のお話は、思わず投影画像の写真を撮ってしまうほど、興味深い内容でした。また、歓談の席で他のユーザー様から、さっそく取り入れたいと思うような具体的な活用事例をお伺いできました。

自社のご担当者さまにも直接ご挨拶できまして、本当に有意義な会でした。

今回のユーザー会も非常に楽しめました。ありがとうございます。チムスピの社員さんの仲良しな雰囲気も見ていて心地いいです。

推しのHさん（当社員）にもお会いできて大変嬉しかったです。Tシャツとパーカーは、お金払うから欲しい！と思いました。

いつもわくわくする新サービスや取り組み、ありがとうございます

# 本日ご記憶に留めて頂きたいこと

- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



# なぜエンタープライズに注力するのか？

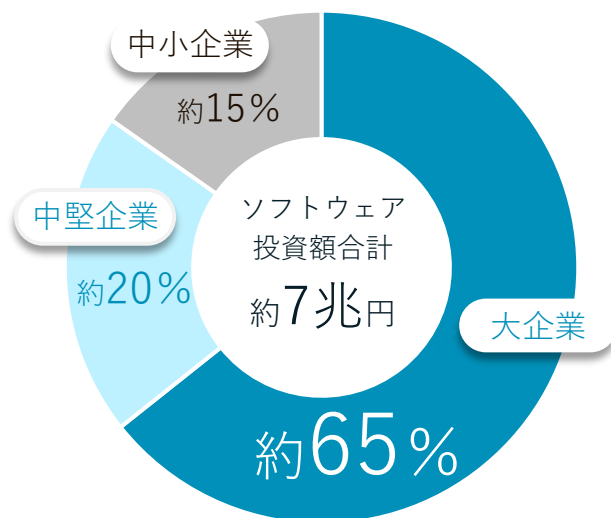
21

TeamSpirit

企業規模別ソフトウェア投資の状況

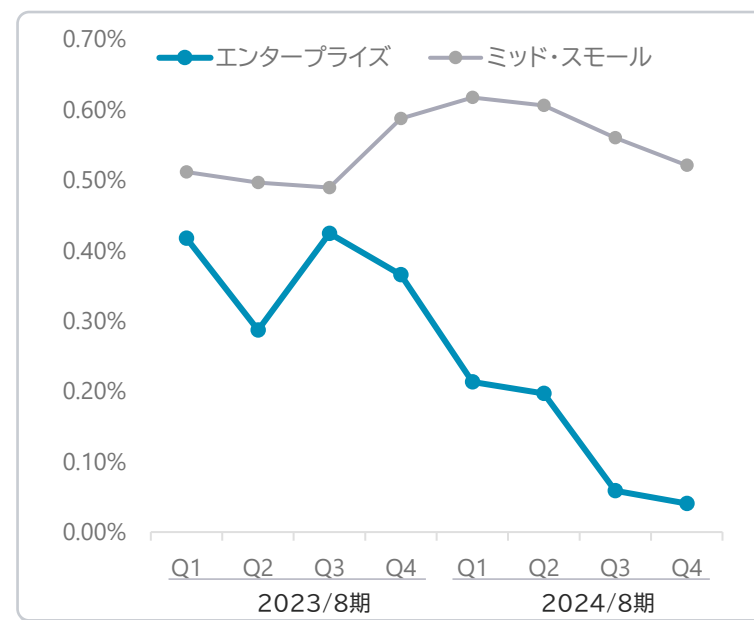
## 大きなIT投資予算規模

令和5年 国内規模別ソフトウェア投資の状況



エンタープライズの月次解約率（ライセンス）

## 低解約率で長期のお付き合い



予算規模も大きく、長期の取引関係が期待でき **SaaSビジネスに最適**な市場

# エンタープライズ市場で参入障壁を構築

外資ERPベンダー企業

国内SaaS提供企業



エンタープライズに  
特化した製品  
(機能と性能)

Salesforce Platform  
の高い信頼性と拡張性

日本特有の法制度  
への対応

グローバルトップ企業  
との強固な協業関係  
(詳細次ページ)

SaaS他社が容易には成し得ない”エンタープライズ”での参入障壁を築いています

# エンタープライズに強いトップ企業との協業関係

23

TeamSpirit

グローバルトップ企業からパートナーとして選ばれる存在です

Salesforce Japan

ー グローバルNo.1 CRM企業 ー



国内累計販売実績No.1

SAPジャパン

ー グローバルNo1 ERP企業 ー



SAPは”**第一推奨**“の勤怠管理に  
「チームスピリット」を選定  
(2024年3月 EnterpriseZine記事)

デロイトトーマツコンサルティング

ー グローバルBig4 コンサルファーム ー

**Deloitte.**  
デロイトトーマツ

**Deloitte.** ×  TeamSpirit  
デロイトトーマツ

- SAPとWorkday連携を軸に協業
- 公共・自治体分野も協業強化中

# 新しいアライアンスの発表 ～Workday～

24

TeamSpirit



## Workday社

- 人事・財務・プランニングなど業務の統合管理  
SaaS製品を提供する米国本拠のグローバル企業
- 日本でもグローバル展開するエンタープライズ企業  
での利用を中心とした実績が多い

## アライアンスの内容

- **イノベーションパートナー契約**を締結
- Workday HCMとTeamSpirit Enterpriseをシームレス  
に連携して顧客企業への導入を目指す

詳細は、2025/5/22付プレスリリース「[チームスピリット、ワーク  
デイとイノベーションパートナー契約を締結](#)」をご参照ください

日本における労働時間管理の要件は、労働関連法規への遵守にとどまらず、多様な働き方を適切に管理することが求められるため、**世界的にも極めて高い複雑性を有しています。**

このような**日本特有の勤怠管理要件を幅広くカバーするTeamSpirit**とWorkdayがシームレスに連携することにより、企業における労務管理、給与計算、会計仕訳などの関連業務の効率化と利便性の向上が期待されます。

さらにこの連携を通じて、企業の経営課題と労務管理における実務面の双方を強力に補完し、企業のHRモダナイゼーションの実現を加速させるものと確信しています。



ワークデイ株式会社  
執行役社長 兼 日本地域責任者 古市 力 様

# 商談創出の構造変革をアライアンス活動で加速

25

TeamSpirit

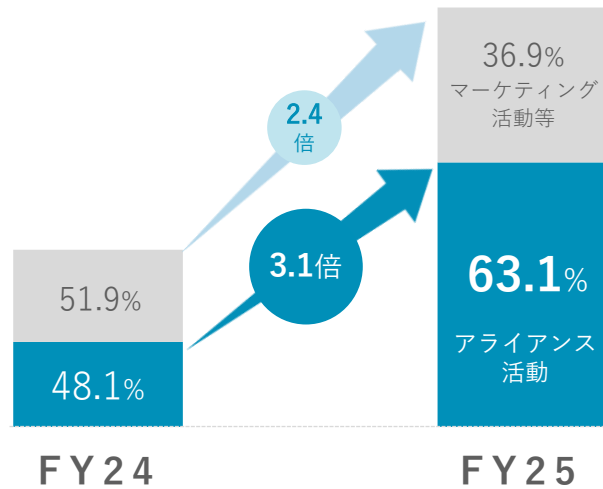
広告宣伝費を抑制しつつも、アライアンス活動を通じた商談創出が大幅に増加

エンタープライズ 領域における 新規顧客獲得商談（ARR金額ベース）

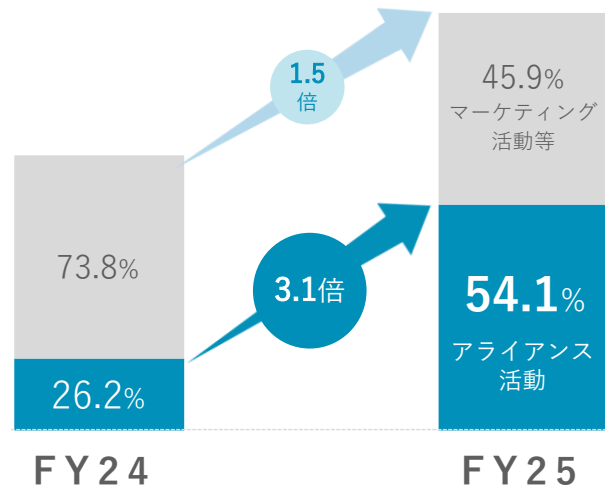
Q1-Q3の 広告宣伝費

Q1-Q3の 受注済み 商談

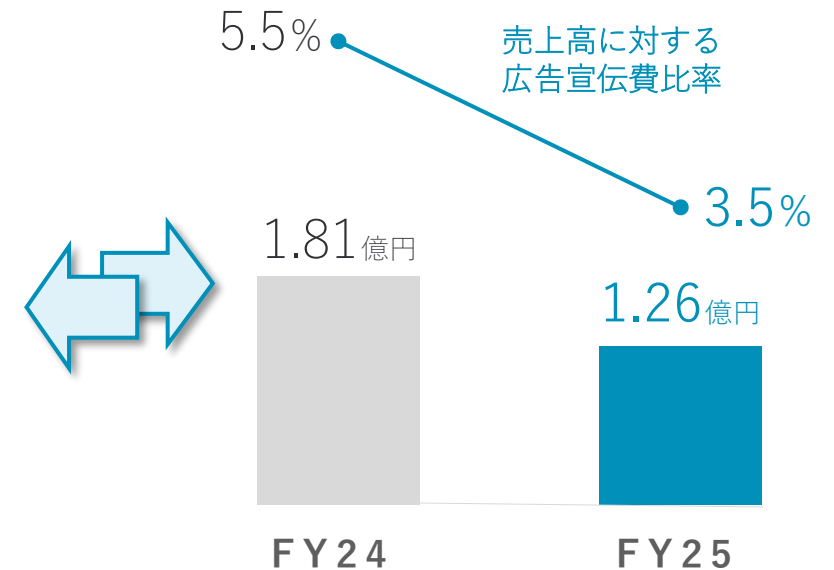
翌年度向けの 仕掛かり中 商談



Q3最終日（5月31日）における、  
Q1-Q3の累積3四半期での受注済みの商談総額



Q4開始日（6月1日）における、  
受注確度50%\*の商談積上げ額のスナップショット



Q1-Q3の累積3四半期での広告宣伝費総額

注: \* 当社内の商談ステージ管理上の定義による受注確度を示したもの

# SAP社と共通・協業のお客さま 第一三共株式会社 様


ニュースセンター



お客様事例

**SAP SuccessFactors®が第一三共に  
グローバル人事基盤として採用さ  
れ、日本国内でも人事・給与シス  
テムとして本番稼働**





プレスリリース by SAP News  
3月 28, 2025

SAPジャパン株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：鈴木 洋史）は、SAPの人事クラウドSAP SuccessFactors®（エスエービー・サクセスファクターズ）を第一三共株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長兼奥澤 宏幸、以下 第一三共）が、グローバルの人事基盤として採用したこと、加えて、国内グループ会社で人事・給与管理システムの本格稼働を開始したと発表しました。

SAP SuccessFactorsは、第一三共グループを支える人事およびタレントマネジメントシステムとして採用されました。ビジネス環境の変化に対応していくために、グローバルでの著しい成長を遂げる同社を支えるグローバル人事システム基盤となります。

加えて、国内では従業員1万人以上を対象とした人事・給与システムをオンプレミスのSAPシステムからの移行し、昨年2024年11月に本番稼働しました。

SAPジャパンニュースセンター

([https://news.sap.com/japan/2025/03/0317\\_sap-successfactors-is-now-adopted-as-daichisankyo-global-hr-platform/](https://news.sap.com/japan/2025/03/0317_sap-successfactors-is-now-adopted-as-daichisankyo-global-hr-platform/))



## Press Release

報道関係者各位

プレスリリース

2025 年 3 月 28 日

株式会社チームスピリット

### 「TeamSpirit」が「SAP SuccessFactors®」とともに 第一三共にて稼働開始

株式会社チームスピリット（本社：東京都千代田区、代表取締役 CEO：道下 和良、以下チームスピリット）は大企業向けクラウド勤怠管理システム「TeamSpirit Enterprise」が第一三共株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長兼 COO：奥澤 宏幸、以下 第一三共）に採用され、本番稼働したことをお知らせいたします。



第一三共グループは、人材をビジネスの基盤として最重要資産であると位置づけています。また、多様な人材の活躍推進と環境整備のために従業員経験の向上にも取り組まれています。

チームスピリット プレスリリース (<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/news/release/2025/03/daichisankyo>)

# SAP社と共通・協業のお客さま 株式会社資生堂 様

ニュースセンター

お客様事例

**SAP® SuccessFactors®の人事・給与システム、資生堂が国内で稼働開始**

プレスリリース by SAP News  
6月5, 2023

SAPジャパン株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：鈴木 洋史）、株式会社資生堂（本社：東京都中央区、代表取締役会長CEO：魚谷 雅彦、以下 資生堂）ならびにEYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：近藤 聡、以下EYSC）は、資生堂の人事改革を支えるシステム基盤として、SAPの人事クラウドSAP® SuccessFactors®（エスエービー・サクセスファクターズ）の機能の一つである人事・給与管理システムを日本における従業員2万4000人を対象に2023年3月に稼働開始したと発表しました。システムの導入・構築については、SAPが人事管理領域、EYSCが給与管理領域を担当しました。

資生堂では、2019年からSAP SuccessFactorsの目標・評価および後継者管理などのタレントマネジメント機能を活用し、人事・給与管理には以前からSAP® HCMを利用していました。この度、データや業務プロセスの標準化と統合基幹システムの構築・導入を通じて企業価値の最大化を目指す同社のビジネス変革プログラム「FOCUS（First One Connected and Unified Shiseido）」の一環として、国内の人事・給与システムについても、SAP SuccessFactorsへの移行が実現しました。

SAPジャパン ニュースセンター ([https://news.sap.com/japan/2023/06/0605\\_shiseido-successfactors/](https://news.sap.com/japan/2023/06/0605_shiseido-successfactors/))

EnterpriseZineニュース

## チームスピリットが資生堂による採用を発表、 「TeamSpirit」で社内業務を一元化

EnterpriseZine編集部[著]

2020/05/12 16:00

働き方改革

勤怠管理



通知

チームスピリットは、5月12日、同社の「TeamSpirit」が資生堂で採用されたことを発表した。「TeamSpirit」は、勤怠管理、就業管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化するクラウドサービスである。

今回の、資生堂の国内における「TeamSpirit」の採用は、労務リスクの削減、働き方改革の推進および業務効率の向上を実現可能な統一システムとして、以下の点を重視して決定されている。

- 効率的な労働時間マネジメント
- 多様なワークスタイルへの対応
- 社会変化対応
- ダイバーシティへの対応
- 健康リスクの低減

EnterpriseZineニュース (<https://enterprisezine.jp/news/detail/12940>)

# SAP社と共通・協業のお客さま ミツカングループ様


ニュースセンター



Features



ミツカングループが取り組む「自考自動・挑戦・多様性」の組織文化づくりとは





フィーチャー by SAP Japan Event  
9月 12, 2024

HR Connect Tokyo レポート

1804年創業の老舗企業であるミツカングループは、2024年からの中期経営計画において、「自考自動・挑戦・多様性」を大切にする組織風土を醸成し、社員のやりがいと成長を会社の成長につなげることを明確化しました。まだ改革が始まったばかりだというミツカングループの目指す姿や、人・組織に関する戦略や方針はどのようなもののでしょうか。2024年7月31日に開催された「HR Connect」の事例講演「社員と会社の成長を加速する『自考自動・挑戦・多様性』の組織文化づくり」の模様をダイジェストでお伝えします。

SAPジャパン ニュースセンター (<https://news.sap.com/japan/2024/09/hrconnect-2/>)


Press Release

報道関係者各位  
プレスリリース

2023年6月6日  
株式会社チームスピリット

**ミツカングループが「TeamSpirit」を導入**

-環境変化に対応した適切な労務管理で「未来を支えるガバナンス」を推進-

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（代表取締役：荻島 浩司、以下 チームスピリット）は、日本を代表する食品メーカーの1社であるミツカングループ（愛知県半田市、以下ミツカン）が「TeamSpirit」を導入し、2023年4月より運用を開始したことを発表いたします。




TeamSpirit

ミツカンは、「未来ビジョン宣言」を掲げ10年先の未来に目を向けて「ミツカンらしい持続的な成長」を目指しております。この度、「未来ビジョン宣言」の1つである「未来を支えるガバナンス」を推進するために、日本国内の従業員約3,000名を対象に「TeamSpirit」を導入し、環境変化に対応した適切な労務管理と、従業員が安心して働ける環境の整備を実現しま

チームスピリット プレスリリース (<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/news/release/2023/06/mizkan>)

# SAP社と共通・協業のお客さま ミツカングループ様

## 働きやすい環境づくりをはじめるために取り組んだこと

社員にとって働きやすい環境づくりの **3要素** で取り組みをスタート

|                   |   |      |            |                                 |               |
|-------------------|---|------|------------|---------------------------------|---------------|
| 働きやすい環境づくりに必要な3要素 | 1 | 働き方  | 2019年～     | スーパーフレックス制度                     | コアタイムなし       |
|                   |   |      | 2023年～     |                                 | 最低3時間勤務化      |
|                   |   |      | 2023年～     | テレワーク（在宅勤務）                     | 回数制限の撤廃、対象者拡大 |
| 2                 |   | 休暇   | 2019年～     | 直行・直帰・中抜けの推奨                    |               |
|                   |   |      | NEW 2024年～ | 学びのための短時間勤務（最長4年）               |               |
|                   |   |      | NEW 2024年～ | 10分刻みで始業・終業時刻を選択できる短時間勤務（工場・物流） |               |
| 3                 |   | 福利厚生 | 2019年～     | 時間単位の有休休暇                       |               |
|                   |   |      | NEW 2025年～ | リフレッシュ休暇制度                      |               |
|                   |   |      | NEW 2024年～ | 積立有休（事由問わず最大40日）                | 事由限定を解除       |
|                   |   |      | NEW 2024年～ | ボランティア休暇（5日/年）                  |               |
|                   |   |      | -          | 子育て支援                           | 育児休業          |
|                   |   |      | -          | 介護支援                            | 介護休業（最長1年）    |
|                   |   |      | 2021年～     | 希望勤務地制                          |               |
|                   |   |      | NEW 2024年～ | カムバック制                          |               |
|                   |   |      | -          | 労働時間の自己申告                       |               |

## お取り組みの例

### スーパーフレックス制度

勤務時間を5時から22時までの間で最低3時間/1日を個人の裁量で働ける制度を導入。個人の裁量を増やすからこそ求められる、**自己管理（セルフマネジメント）支援のため、TeamSpiritのダッシュボードを活用**（下図）

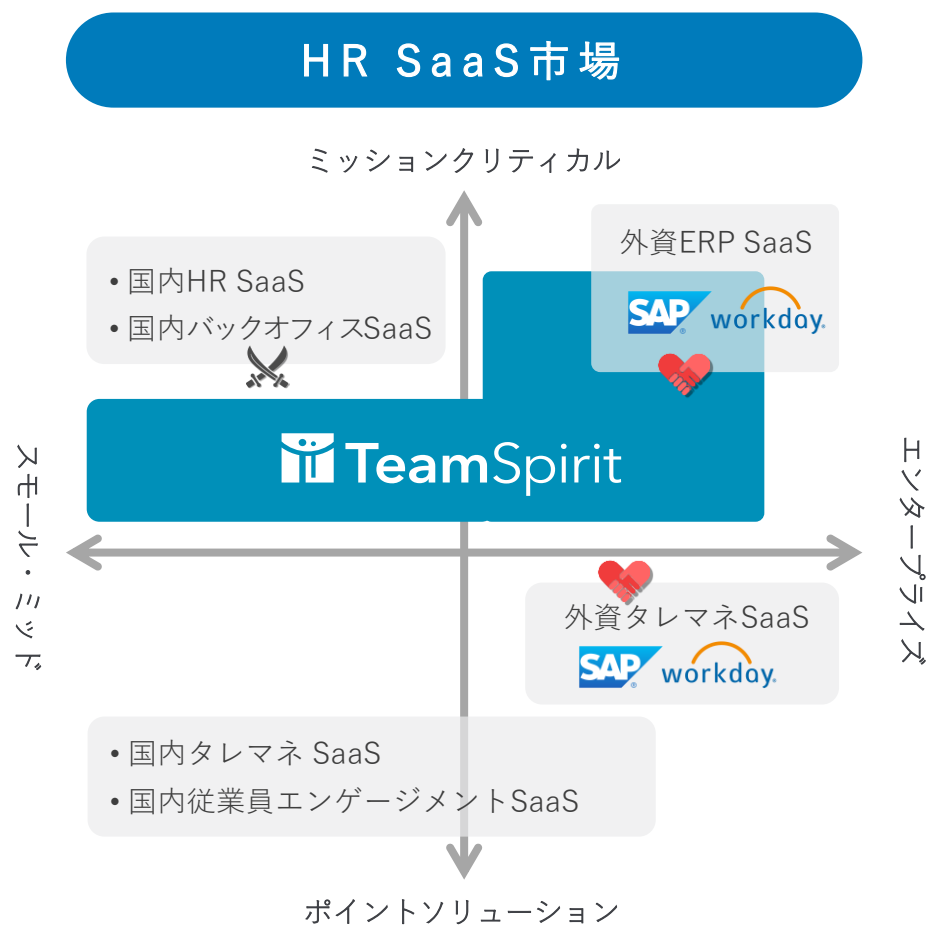


きめ細やかで多彩な勤怠制度の拡充が年々進み、チームスピリットが制度拡充の受け皿となる

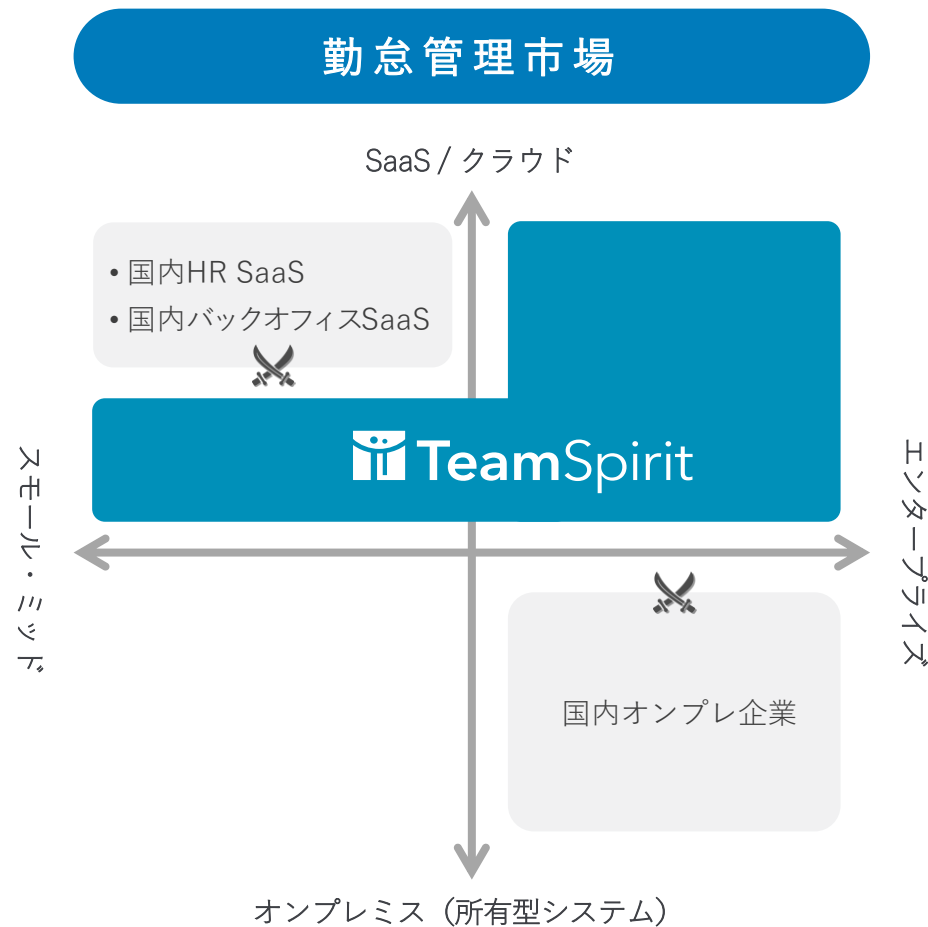
# エンタープライズを中心に築くユニークなポジション

30

TeamSpirit



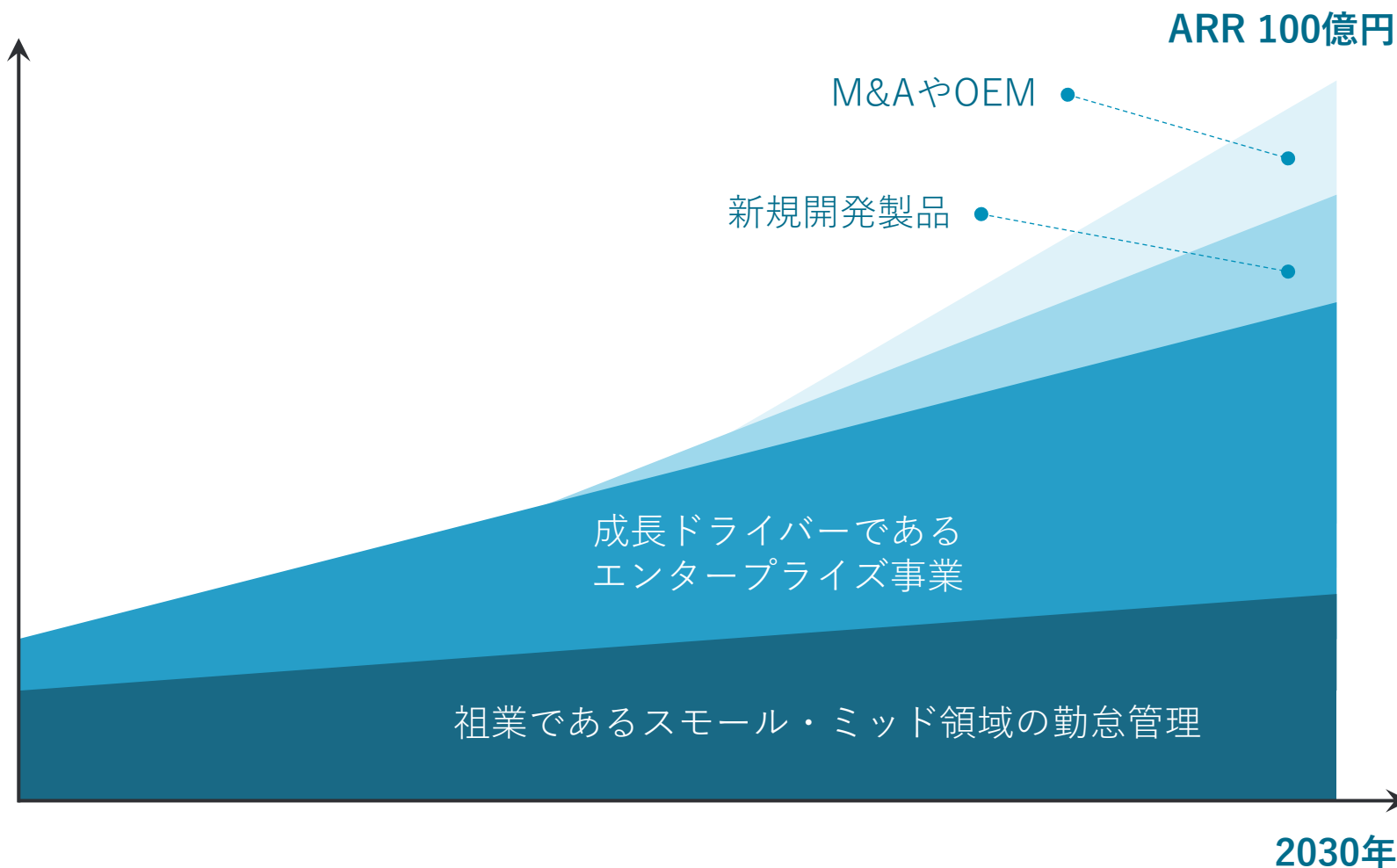
エンタープライズのミッションクリティカルという難易度高く、競合が少ない領域に注力



旧来から所有のオンプレミス型が多い市場にSaaS化の追い風を受けて市場浸透中

# チームスピリットの成長戦略

以下の成長戦略で 2030年に**ARR 100億円・営業利益率20%**を目指します



AIや新サービスなど積極的に実施

日本人が得意な「チーム力」の強化  
にフォーカス（タレマネ等）

成長戦略の最大のドライバー

- ・ 法制度対応に留まらない業務改善へのワークログ活用
- ・ パートナーから選ばれる存在

勤怠管理「揺るがないニーズ」

- ・ 必須である法制度対応
- ・ 日本のほぼ全企業が潜在顧客

# 本日ご記憶に留めて頂きたいこと

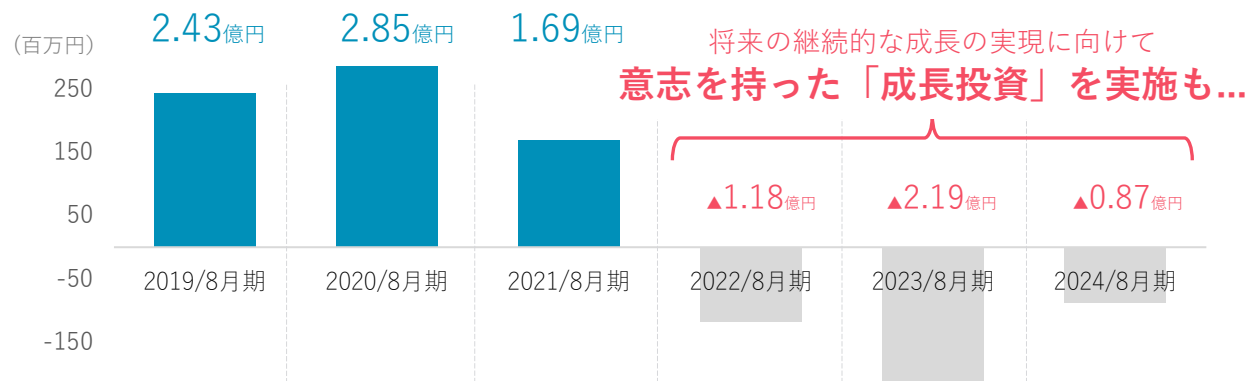
- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



# 「潮目の変化」を示す業績数値と推移 (1/2ページ)

CEO就任当時の業績と株価の認識と、それを受けて実施してきた経営改革の取り組み

## 営業利益



### 新経営体制としての状況認識

- 営業赤字も厭わぬ、意志を持った「成長投資」を志向するも、
  - 資本市場が期待する利益水準と乖離
  - 営業赤字の水準と対比で、期待される成長率とも乖離 (rule of 40%)

## 株価



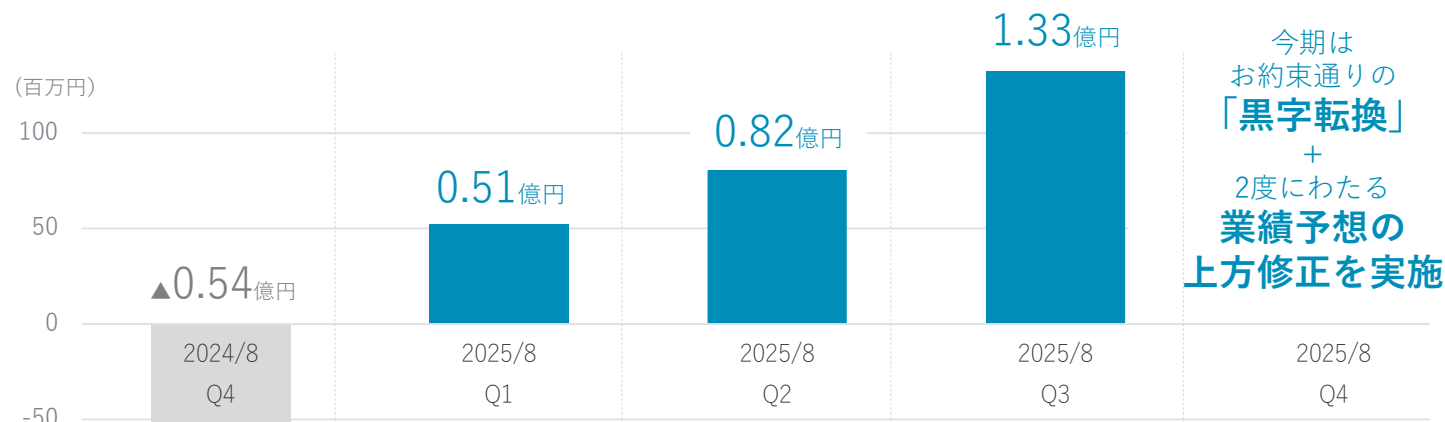
### 経営改革の方向性とアクション

- 成長と利益のバランスを見直し、継続的な成長と利益の両立に転換
  - エンタープライズ市場攻略の長期戦を戦う、強みと持続可能性の確立
  - 上記に向けた構造変革の施策の実施
    - ✓ シンガポール子会社の大幅縮小
    - ✓ 商談創出モデルの転換
- IR活動の改善と積極化

# 「潮目の変化」を示す業績数値と推移 (2/2ページ)

経営改革の取り組みが**黒字転換**として業績に現れはじめ、機関投資家からのコンタクトも増加

## 営業利益



### 経営改革の方向性とアクション

- 成長と利益のバランスを見直し、**継続的な成長と利益の両立**に転換
  - ▶ エンタープライズ市場攻略の長期戦を戦う、**強み**と**持続可能性**の確立
  - ▶ 上記に向けた**構造変革**の施策の実施
    - ✓ シンガポール子会社の大幅縮小
    - ✓ 商談創出モデルの転換
- IR活動の改善と積極化

## 株価

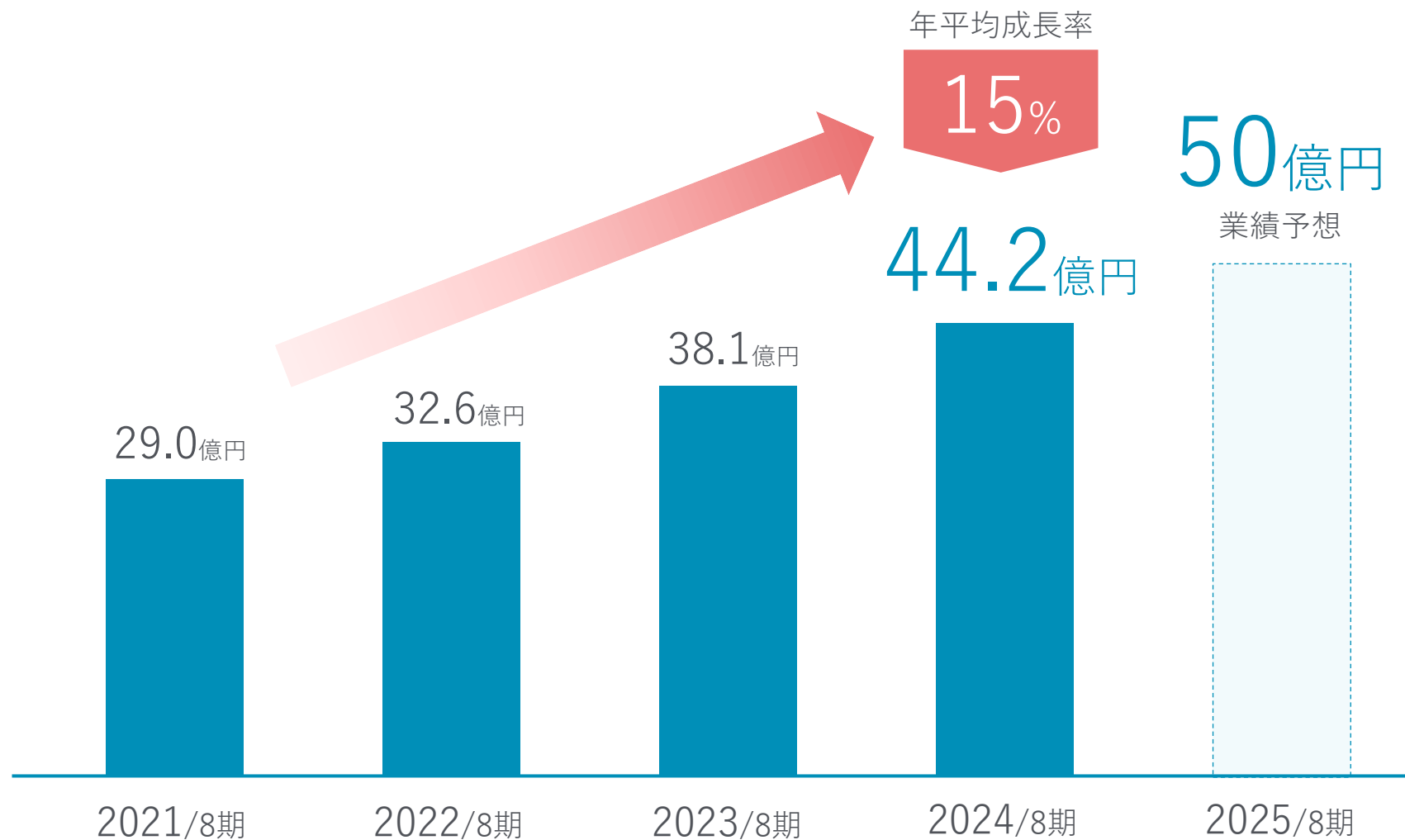


### 本日の説明会を通じてご理解頂きたいこと

- 経営改革が当社の**強みと戦略**に立脚した、**持続可能性のある取り組み**であること
- 上記が**業績指標に現れ、黒字幅の拡大と、上方修正に至っていること**

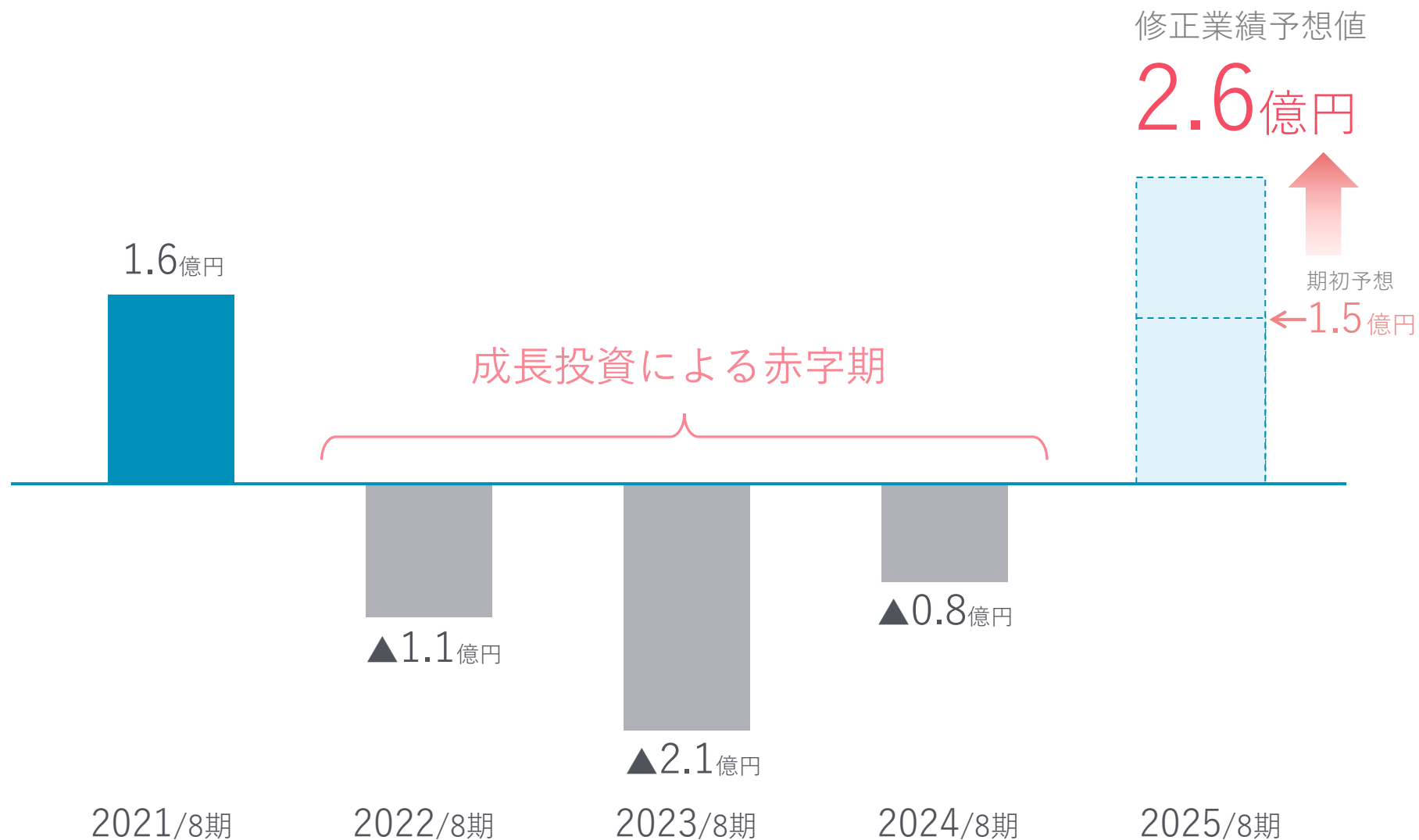
# 売上の推移（通期ベース）

進行期は、**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（通期ベース）

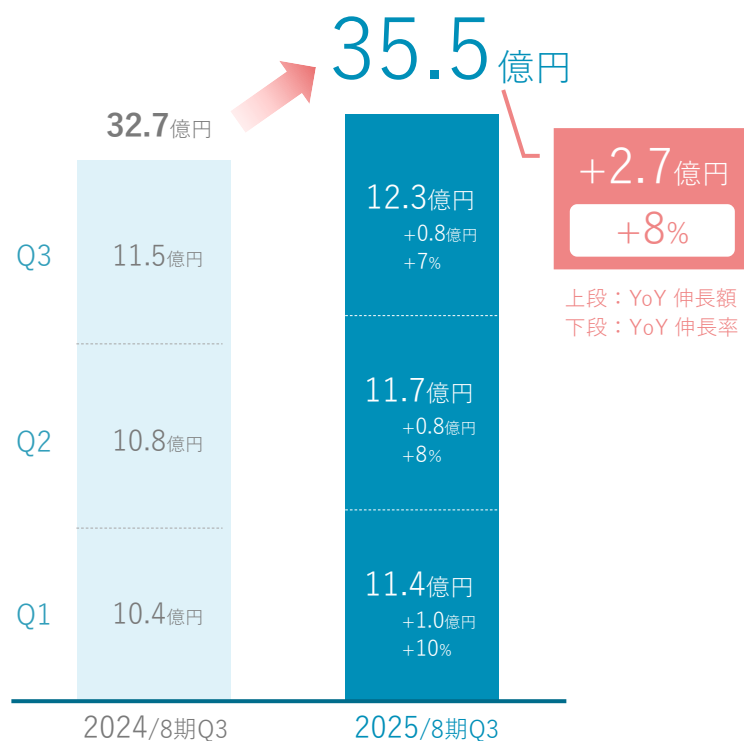
営業利益は成長投資による赤字期から脱却し、進行期は黒字転換の見込み



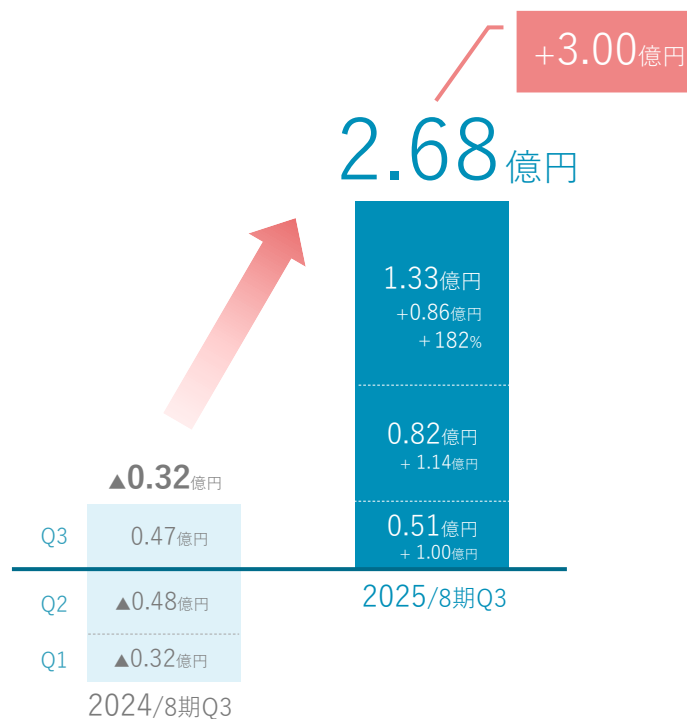
# 今期の業績（前年同期比）

売上・利益共に順調に拡大し、黒字幅はさらに拡大

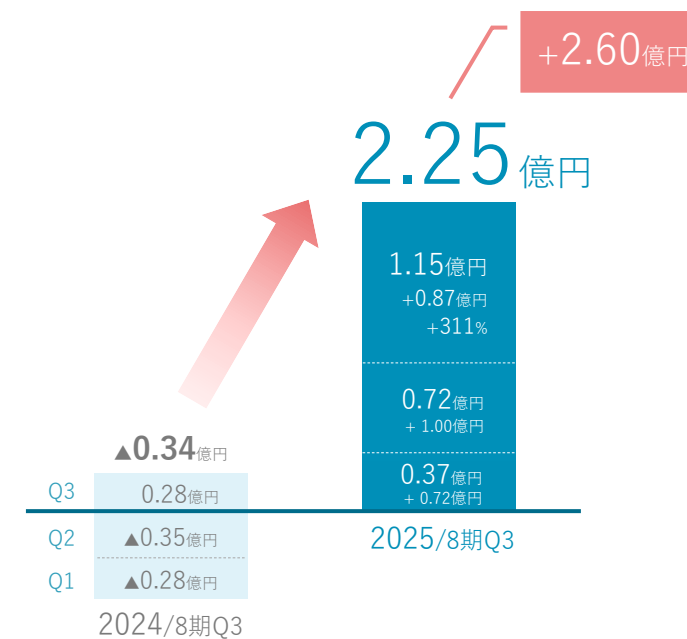
## 売上



## 営業利益



## 当期利益\*



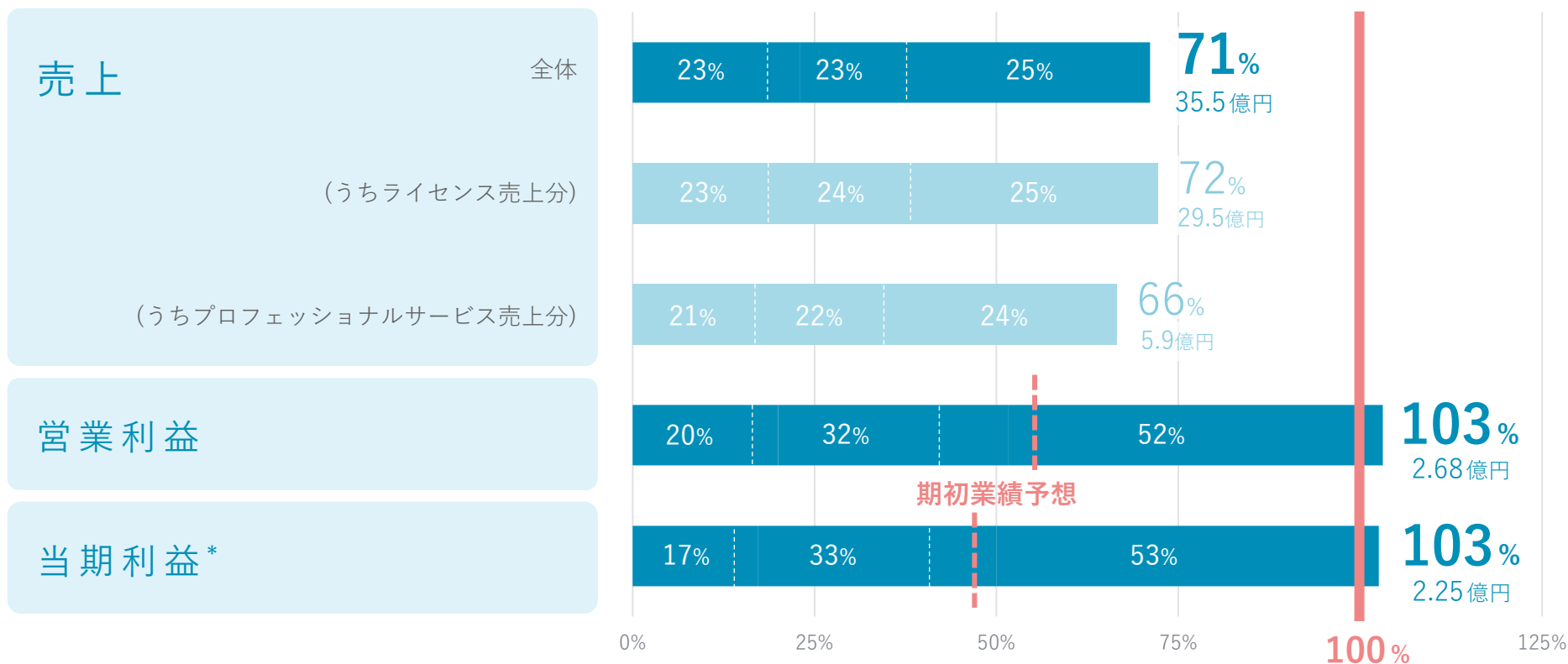
注：\* 親会社株主に帰属する純利益

# 今期の業績（業績予想対比）

売上高は順調に推移、利益は期初予想値からQ3実績値まで上方修正

## 業績予想達成率 及び Q3実績値

通期業績予想額  
(7/10 上方修正後)



50 億円

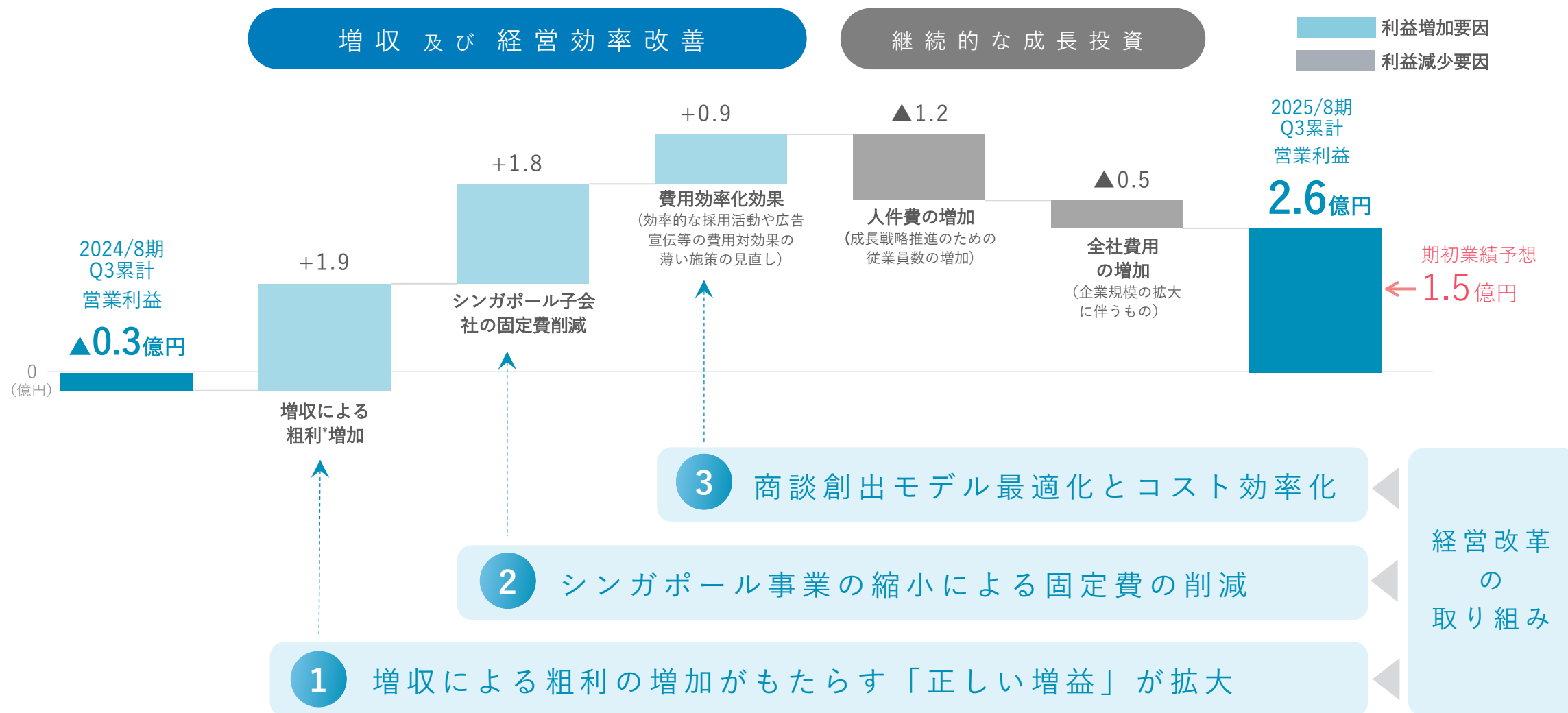
2.6 億円

2.2 億円

注: \* 親会社株主に帰属する純利益

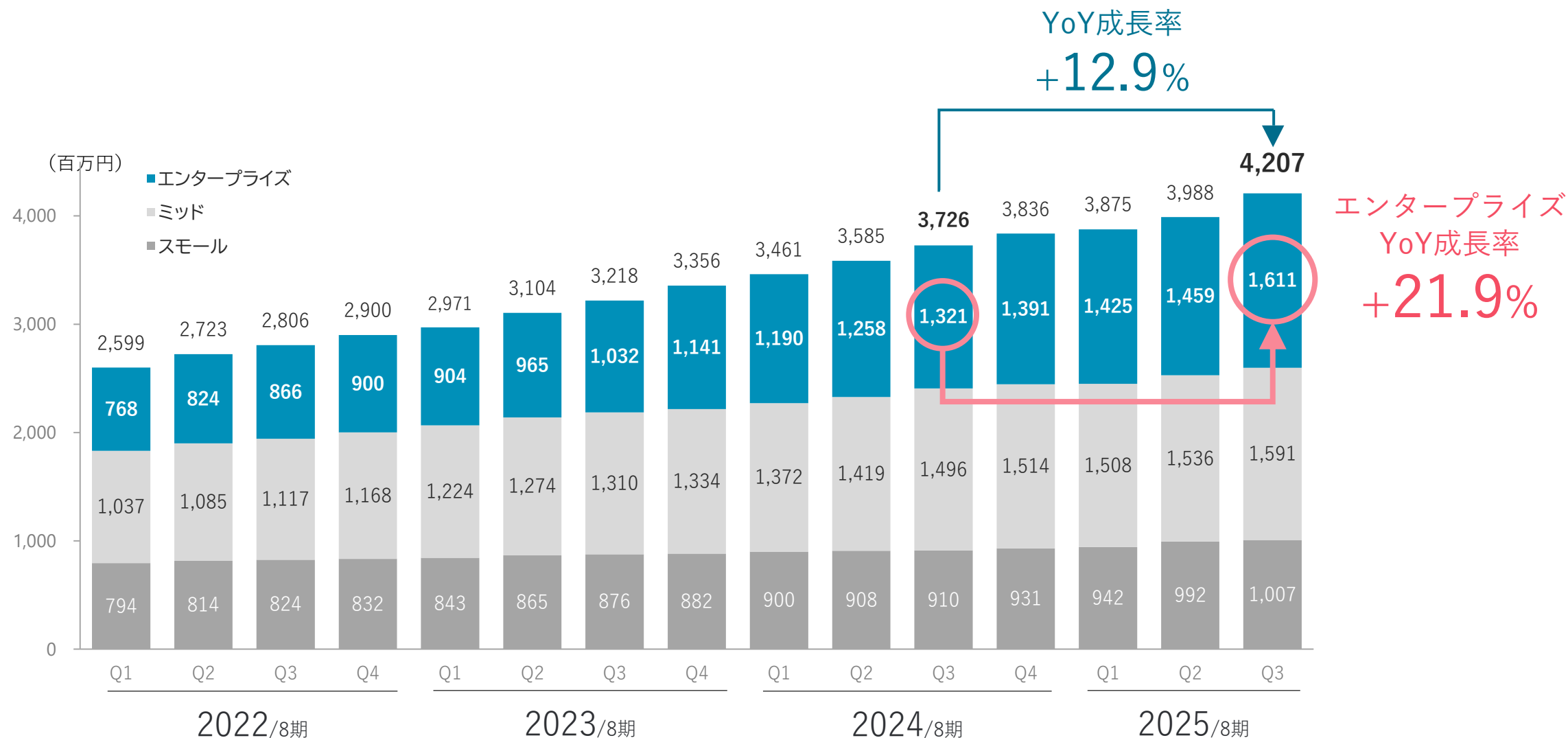
# 営業利益の増減要因分析（今期 3四半期累計）

営業利益は成長投資の継続と、期初予想を上回る黒字化を両立



# ARR（年間経常収益）の推移

増収の源であるARR成長を、エンタープライズ領域の強い成長が牽引



# 本日ご記憶に留めて頂きたいこと

- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



# 今期から導入の株主還元策

今後も安定した黒字拡大が見込まれる中で、ポイント制株主優待を導入



5,000種類以上の商品から交換できる 株主様へのプレミアム優待「進べる楽しみ」

TeamSpirit  
チームスピリット・プレミアム優待倶楽部

5,000種類以上の優待商品から  
ポイントと交換！

株主優待ポイントに応じた商品への  
交換ができます

WILLS プレミアム 優待倶楽部  
MAXIMIZE CORPORATE VALUE

Premium  
プレミアム 優待倶楽部

中間期末または通期末時点で1,000株以上の当社株式を保有している当社株主に対し、「株主優待ポイント」を付与

当社「プレミアム優待倶楽部」に会員登録\*を頂いた会員株主の方は、付与されたポイントをより多くの商品等\*\*と交換することが可能

会員登録\*後は、他社からのポイントとの合算も可能に

ご登録頂いた会員株主に対して、当社からは今後、アンケートやプッシュ型の情報配信を行う予定

中間期末または通期末時点の当社株主の方に、優待ポイントを進呈します

注: \*株主様専用WEBサイト「チームスピリット・プレミアム優待倶楽部」でのご登録;

\*\* 食品、電化製品、及び体験ギフトなど5,000種類以上の商品等とポイント数に応じて交換可能です

# 付与する株主優待ポイントの詳細

来期以降は半年ごとに付与

## 2025年8月期

| 保有株式数         | 進呈ポイント数     |
|---------------|-------------|
|               | 基準日：8月末日    |
| 1,000～1,999株  | 3,000 ポイント  |
| 2,000～2,999株  | 8,000 ポイント  |
| 3,000～3,999株  | 15,000 ポイント |
| 4,000～49,999株 | 50,000 ポイント |
| 50,000株以上     | 80,000 ポイント |

## 2026年8月期以降(仮)

| 保有株式数         | 進呈ポイント数       |               |
|---------------|---------------|---------------|
|               | 基準日：2月末日      | 基準日：8月末日      |
| 1,000～1,999株  | [1,500] ポイント  | [1,500] ポイント  |
| 2,000～2,999株  | [4,000] ポイント  | [4,000] ポイント  |
| 3,000～3,999株  | [7,500] ポイント  | [7,500] ポイント  |
| 4,000～49,999株 | [25,000] ポイント | [25,000] ポイント |
| 50,000株以上     | [40,000] ポイント | [40,000] ポイント |

- チームスピリット・プレミアム倶楽部の詳細については、2025年4月11日公表の適時開示「株主優待制度（ポイント制株主優待）の新設に関するお知らせ」をご参照ください
- 上記右表に記載の2026/8期以降の進呈ポイント数はあくまで仮の数字です。実際の2026/8期の進呈ポイント数は、2025/8期 通期決算発表のタイミングで公表予定です

**4,000株以上保有の株主に最も手厚い還元となる設計を継続する方針です**

チームスピリットは、  
「企業価値・株主価値の拡大」  
を追求し、  
その継続的な拡大の実現に  
コミットいたします

株主の皆さまからも、「継続的なご支援」を賜れば幸いです



# Appendix



# 2025年8月期 第3四半期 At a Glance

ARR<sup>\*1</sup>

**4,207**百万円

YoY **+12.9%** QoQ **+5.5%**

ライセンス数

**617,006**

YoY **+18.6%** QoQ **+6.8%**

月次解約率（ライセンス数ベース）<sup>\*2</sup>

**0.41%**

YoY **+0.03pt** QoQ **+0.05pt**

リカーリングレベニュー比率<sup>\*3</sup>

**90.7%**

YoY **+3.3pt** QoQ **-0.8pt**

契約社数

**2,128**社

YoY **+230**社 QoQ **+58**社

従業員数

**209**名

YoY **-2**名 QoQ **+1**名

<sup>\*1</sup> Annual Recurring Revenueの略で当該決算月末時点のライセンス契約金額の合計（Monthly Recurring Revenue）を12倍して算出

<sup>\*2</sup> 当該決算月の直近12カ月の期間中における解約・削減となったライセンス数÷同期間の開始時点のライセンス数で算出（年間解約率を月次平均に換算して表記）

<sup>\*3</sup> リカーリングレベニュー（ライセンス売上高+プレミアサポート売上高）÷売上高で算出

# 2025年8月期 第3四半期 実績

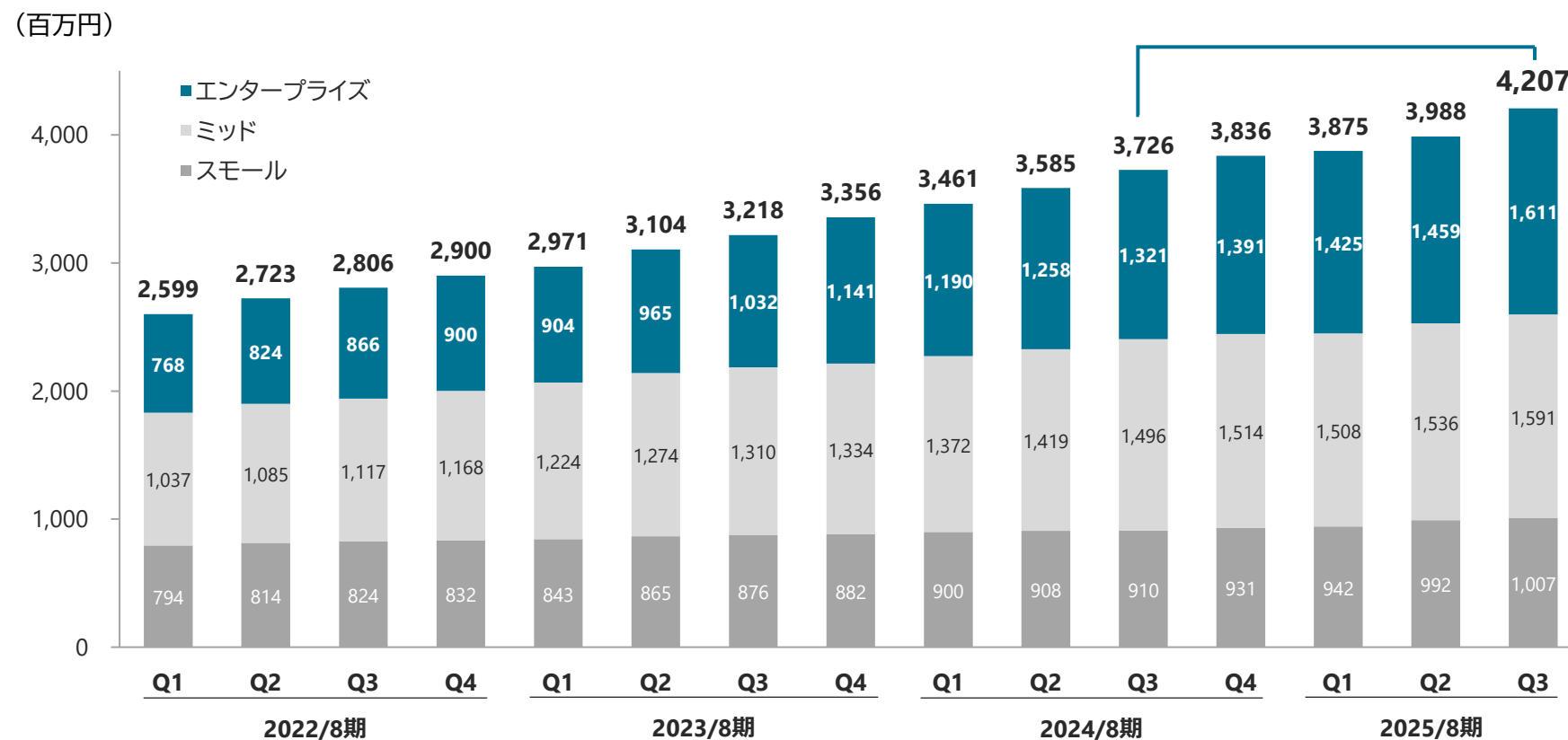
- Q3単独の売上高は、YoY+7.3%の1,237百万円で着地。Q3累計期間での売上高は3,556百万円となり、通期業績予想対比での進捗率は71.1%と、概ね期初計画通りに進捗
- Q3累計期間での営業利益は、268百万円で着地。通期業績予想対比での進捗率は178.7%と、期初計画を大幅に超過

|                     | 2025/8 | YoY       |        | QoQ       |        | 2025/8 |                |        | YoY          |        |
|---------------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|--------|----------------|--------|--------------|--------|
|                     | Q3     | 2024/8 Q3 | 伸長率    | 2025/8 Q2 | 伸長率    | Q3YTD  | 4/11公表<br>通期予想 | 進捗率    | 2024/8 Q3YTD | 伸長率    |
| (百万円)               |        |           |        |           |        |        |                |        |              |        |
| 売上高                 | 1,237  | 1,152     | +7.3%  | 1,171     | +5.6%  | 3,556  | 5,000          | 71.1%  | 3,279        | +8.4%  |
| ライセンス               | 1,022  | 917       | +11.5% | 977       | +4.7%  | 2,957  | 4,100          | 72.1%  | 2,648        | +11.7% |
| プロフェッショナル<br>サービス*1 | 214    | 235       | ▲9.0%  | 194       | +10.3% | 598    | 900            | 66.5%  | 630          | ▲5.2%  |
| 営業利益                | 133    | 47        | -      | 82        | -      | 268    | 150            | 178.7% | ▲ 32         | -      |
| 経常利益                | 134    | 46        | -      | 86        | -      | 272    | 150            | 182.0% | ▲ 36         | -      |
| 当期純利益               | 115    | 28        | -      | 72        | -      | 225    | 120            | 188.0% | ▲ 34         | -      |

\*1 スポットサポート売上(新規導入支援等のスポット支援)、プレミアサポート売上(年間契約の有償サポート)、その他売上(初期導入費用等)から構成

## ARR

- **ARRの実額(ストックベース)は、YoY+12.9%の4,207百万円で着地、QoQ+219百万円**
- **複数のエンタープライズ受注獲得により、四半期でのARR純増は過去最大**



YoY成長率  
**+12.9%**

(セグメント別)  
エンタープライズ  
**+21.9%**

ミッド  
**+6.3%**

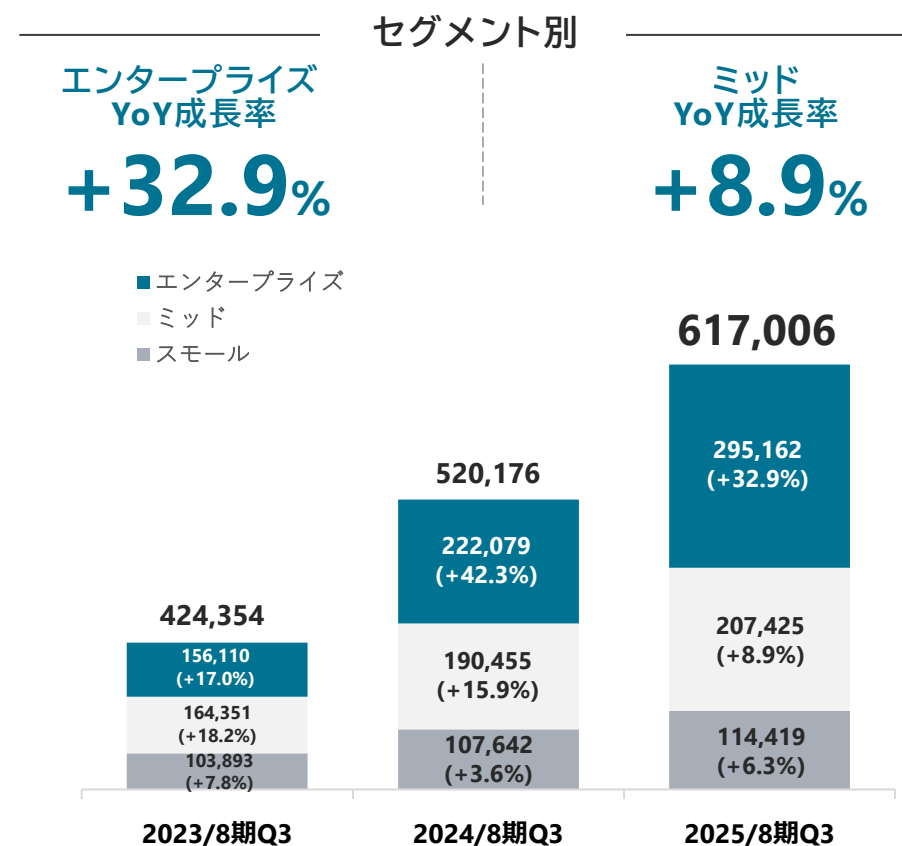
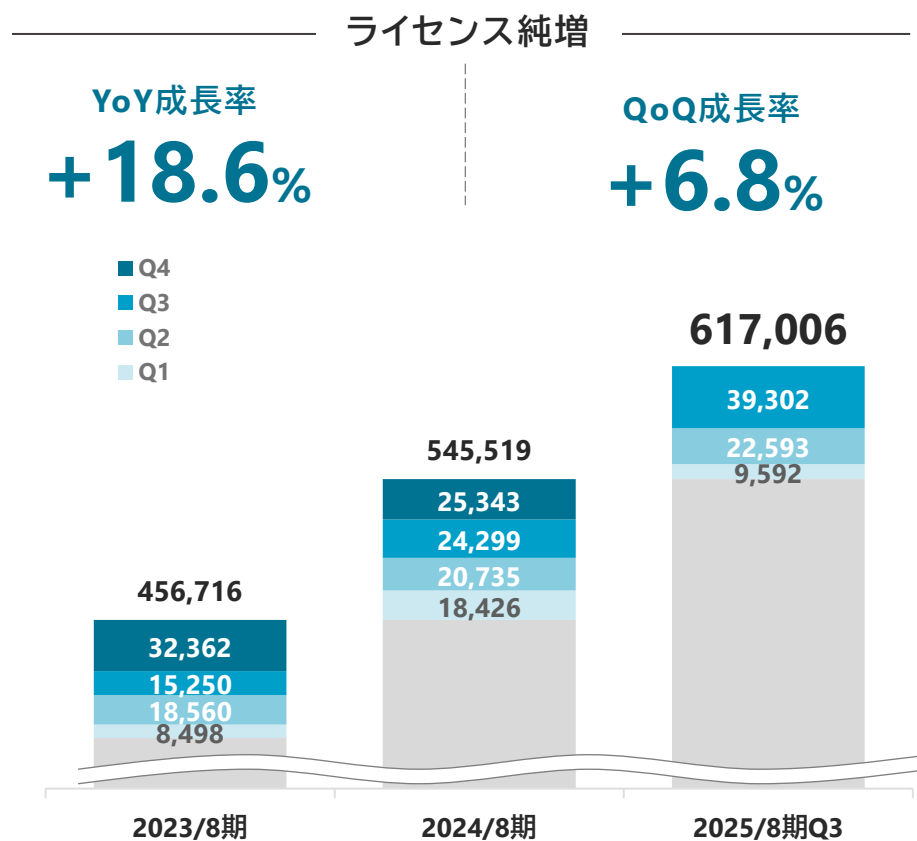
スモール  
**+10.6%**

\*1 当社独自のセグメント分類。エンタープライズ:契約ライセンス数が1,000ライセンス以上の企業から構成されるセグメント、ミッド:契約ライセンス数が200~999ライセンスの企業から構成されるセグメント、スモール:契約ライセンス数が199ライセンス以下の企業から構成されるセグメント

© 2025 TeamSpirit Inc., All Rights Reserved.

# ライセンス数

- Q3のライセンス純増数は+39,302ライセンスとなり、累計で60万ライセンスを突破
- エンタープライズセグメントは、複数の大型受注獲得によりYoY+32.9%と順調に成長

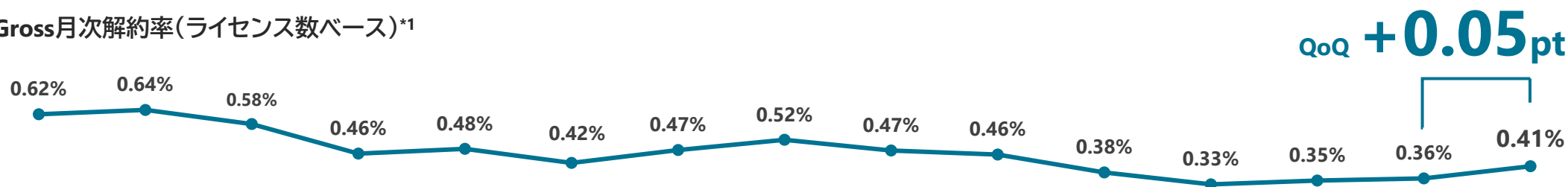


# 解約率

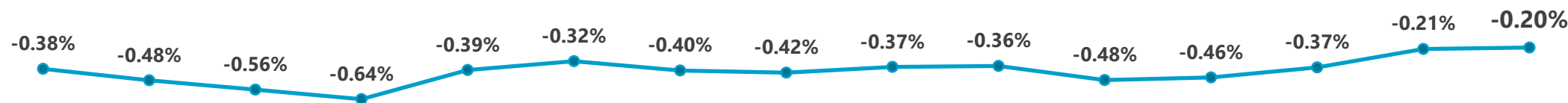
- **Gross月次解約率<sup>\*1</sup>**は、**0.41%**(年換算約**4.9%**)と低水準を維持
- **Net月次解約率<sup>\*2</sup>**は、**-0.20%**とネガティブチャーンを継続するもQ1で発生した解約の影響により若干上昇して推移

ネガティブチャーン:解約・削減によるARRの減少を既存顧客からの追加受注によるARRの増加が上回っており、新規契約がなくてもARRが増加する状態

Gross月次解約率(ライセンス数ベース)<sup>\*1</sup>



Net月次解約率(ライセンス MRRベース)<sup>\*2</sup>



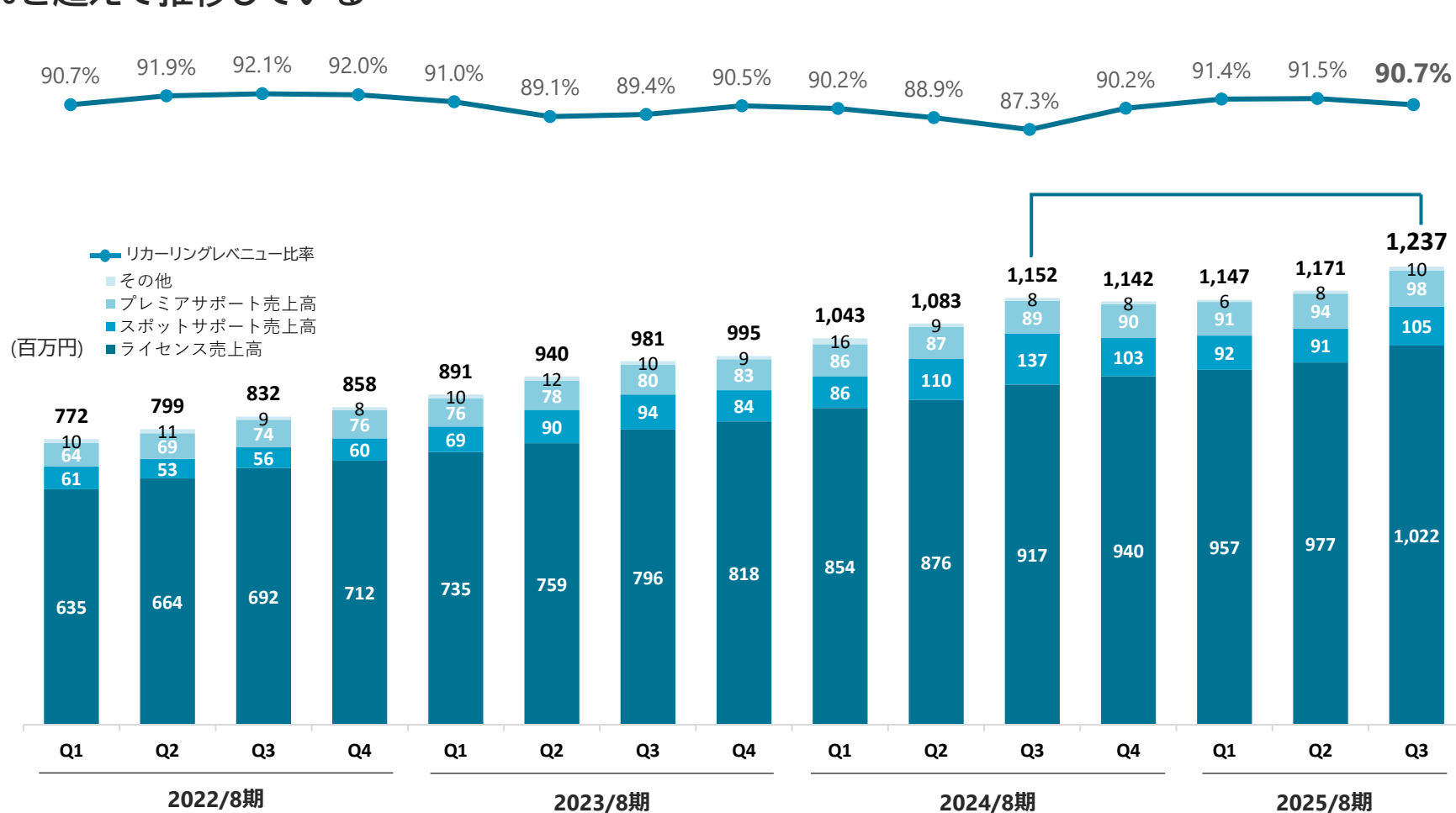
|         |        |        |        |         |        |        |        |         |        |        |        |         |        |        |
|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 2021/11 | 2022/2 | 2022/5 | 2022/8 | 2022/11 | 2023/2 | 2023/5 | 2023/8 | 2023/11 | 2024/2 | 2024/5 | 2024/8 | 2024/11 | 2025/2 | 2025/5 |
| 2022/8期 |        |        |        | 2023/8期 |        |        |        | 2024/8期 |        |        |        | 2025/8期 |        |        |

<sup>\*1</sup> 対象月の直近12カ月の期間中に解約・削減となったライセンス数÷同期間の開始時点のライセンス数。年間解約率を月次平均に換算して表記

<sup>\*2</sup> 対象月の直近12カ月の期間中に追加・解約・削減により増減したライセンスMRRの合計÷同期間の開始時点のライセンスARR。年間解約率を月次平均に換算して表記

## 四半期売上高／リカーリングレベニュー比率

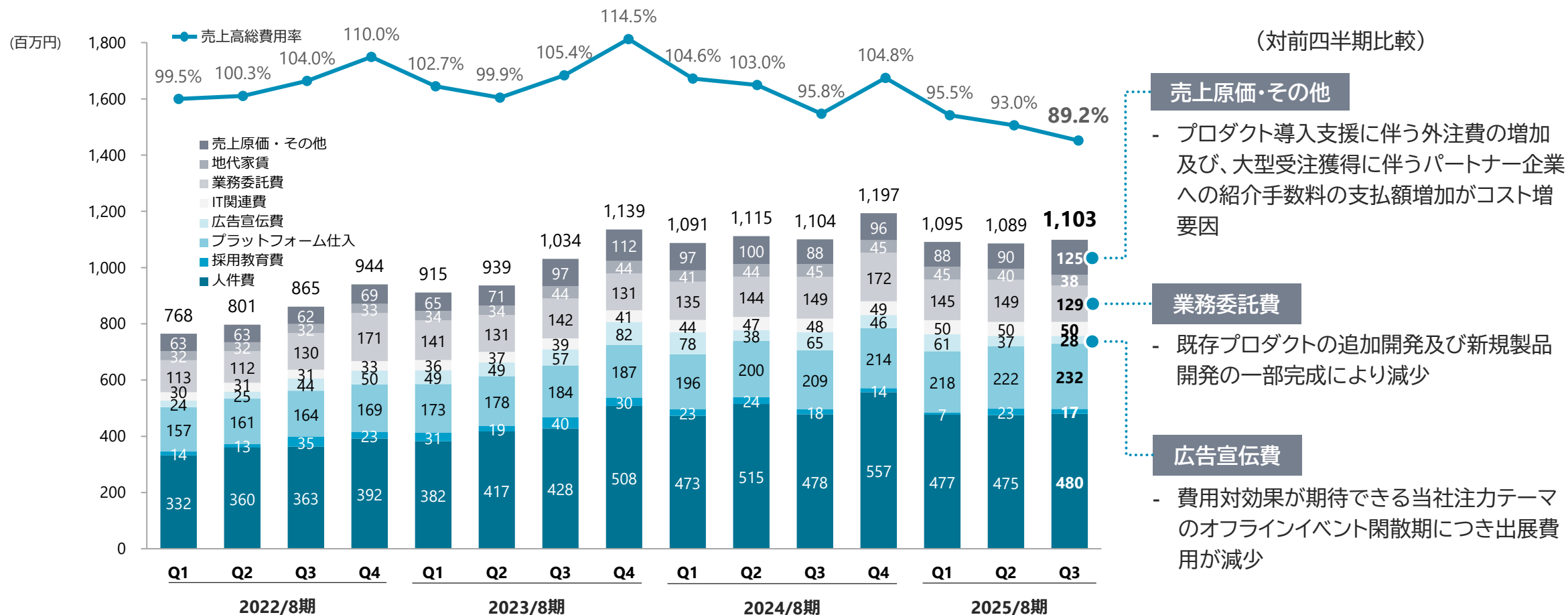
- 四半期売上高はYoY+7.3%に留まったが、ライセンス売上高はYoY +11.5%の水準で、リカーリングレベニュー比率\*1は90%を超えて推移している



\*1 リカーリングレベニュー: 解約の申し出がない限り毎年継続される売上(ライセンス売上高+プレミアサポート売上高)。リカーリングレベニュー比率は、リカーリングレベニュー÷売上高で算出。

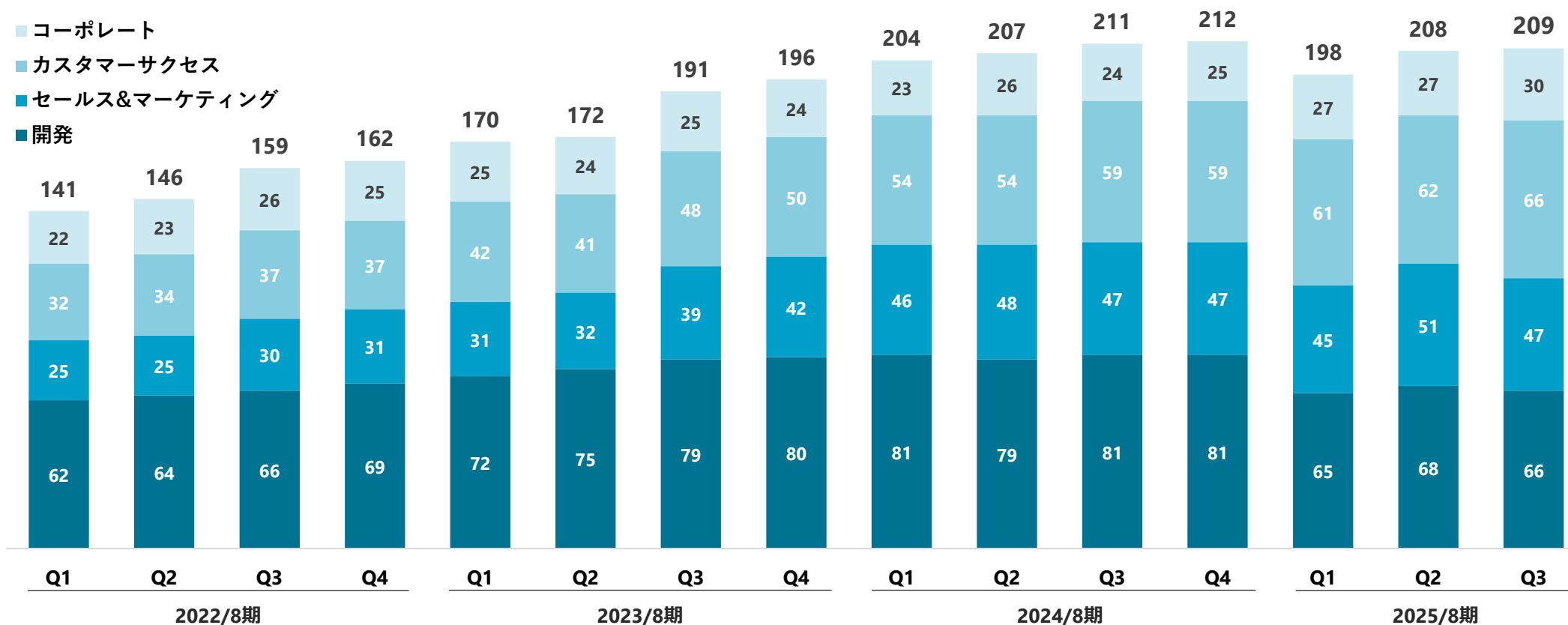
## コスト構造

- 費用対効果を見極めながら成長に必要な戦略投資を計画的に実施。売上高総費用率は89.2%と収益性改善が進む
- 引き続き、営業利益の最大化を目指し、コストコントロールを継続する方針



## 従業員数の推移

- Q3の従業員\*1増加数はQoQで+1名
- FY2025期末時点の従業員数は210名程度となる見込み

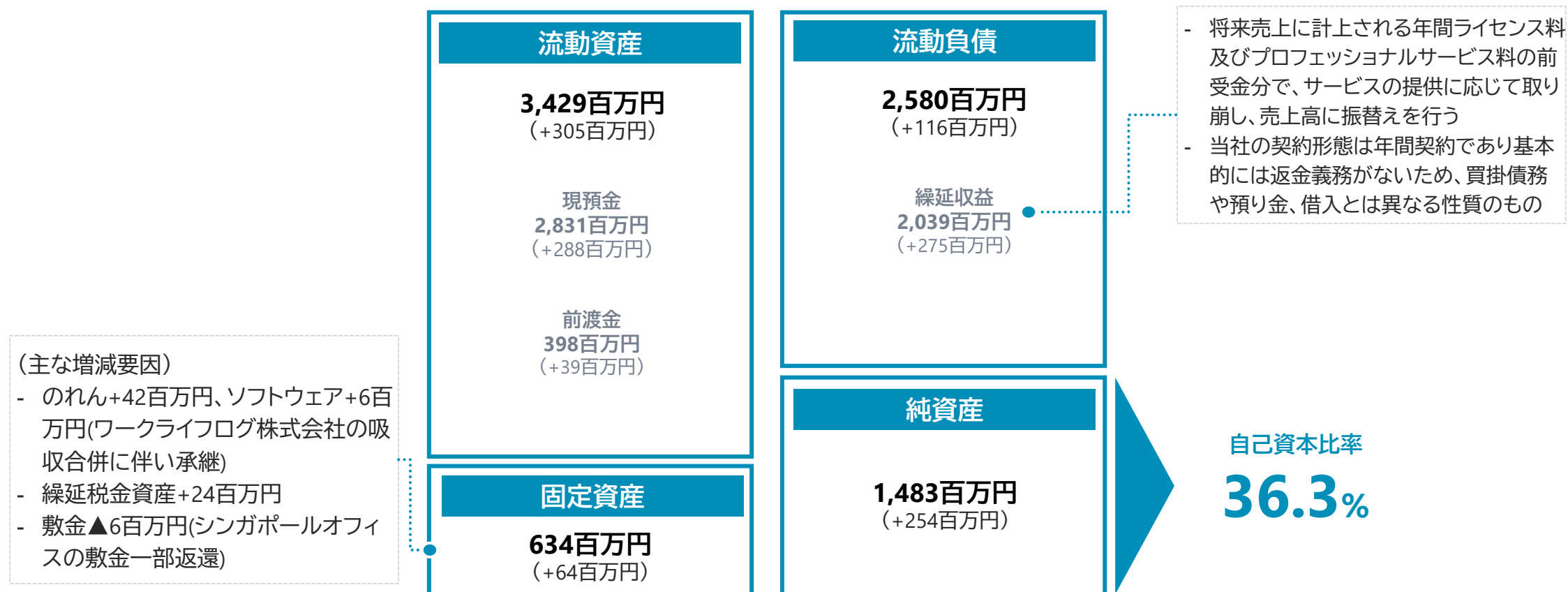


\*1 契約社員、執行役員を含む(アルバイトを除く) なお、過去分の集計は契約社員、アルバイトを含む(執行役員を除く)もので記載していたため、過去分の内訳を修正

## B/Sの状況

### ■ 手元現預金約28億円、自己資本比率36.3%と健全な財務基盤を維持

(前年度末比)





# TeamSpirit

Team Success Platform

