

キャピタル・アイ特別企画：～新規上場企業のいま～



チームスピリット <4397>

IT を民主化・次は生産性を向上

チームスピリットが 2018 年 8 月に東証マザーズに上場してから 1 年 3 ヶ月ほどが経過した。同社は、勤怠管理や経費精算などの複数のアプリケーションを一つにまとめ、各データをリアルタイムに分析して基幹系システムに登録するフロントウェア「TeamSpirit」を SaaS で提供する。上場当時を振り返りつつ、今後の展望などを荻島浩司社長に聞いた。

■大手企業と普通に契約

―上場後の変化は

直前の 2017 年 8 月期が赤字で上場したが、決算情報の公開や信用度の向上で、大手企業との契約についてとても良い影響があった。上場前にも大手企業との契約はあったが、非公開かつ赤字の状態であったため、サブスクリプションモデルの現状など事業戦略的な話から説明しなければならなかった。上場後は大手企業とも普通に契約できるようになった点は非常に大きい。



荻島浩司社長

次に大きかったのは採用で、人材不足の状況下でエンジニアの採用が進んでいる。今後、会社の規模が大きくなる段階でマネージャー層が重要になるが、SaaS ビジネスを進めるうえで心強い人材を採用できている。国内では SaaS のサブスクリプションだけで成り立っている会社は少ないため、その感覚が分かる人材を国内企業のみから招くことは難しい。例えばオラクルは SaaS に転換してきたし、Amazon などはクラウドの考え方が根本から染み着いている。そういう感覚の人に手伝ってもらえることは我々にとってとても大きい。

■自社プロダクトでスムーズに

―上場準備のエピソードは

予実管理と内部体制の整備、サブスクリプションモデルの認知度に関することだった。前の二つは多くの会社にとって課題となることが多いが、我々はスムーズに対応できた。

サブスクリプションモデルは新規の売り上げが次期に積み上がるため、売り上げや利益をコントロールしやすい。前年の実績が出ると積み上げの部分は、ほぼ計算できる。受託型の会社の場合、ゼロから予測して予算を作るが、当社が注力すべきことは既存顧客の利用状況の確認と新規獲得に絞られる。また、受託開発では、納品に多くの人数が必要になり、納期が伸びれば人員の追加投入で予実がブレる要因になるところ、我々は単一のサービスを作っており、増員しても一定のメンバーが関わればよい。予実管理は比較的容易だった。

内部統制やコンプライアンス体制の整備については、TeamSpirit を使いクリアした。このプロダクトは労働時間内の工数や時間を管理できる。受託開発の例では、A社のプロジェクトに5時間、社内の作業に3時間費やした場合、売上原価として5時間、3時間が一般管理費に計上される。売上原価5時間のうち2時間をaプロジェクトに充て、残りをbプロジェクトに掛けたとすると、それぞれにつき個別原価を管理する。

重要なのは、このbプロジェクトが、今年度の売り上げとするプロジェクトなのか、1日ずれて来年度のプロジェクトなのかによって、原価計上するかどうか変わってくることだ。今年度の売り上げ原価と捉えれば利益が出ず、逆にすれば利益が出るため、粉飾あるいは脱税のために操作できる。我々のプロダクトは作業を明確に記録でき恣意的に変更できない。厳密に見る会社では日次で確定する。

もう一点よくあるのが、案件についての決裁権限。一般的にどの会社でも、5万円の購買について、外注と社内設備のいずれに該当するかによって決裁権者が変わることを把握する人は少なく、いい加減に行われることがある。TeamSpirit には、それがワークフローという形で標準機能として組み込まれており、ルールを理解せずとも決裁権者が分かる。

従来何千万円もかけて大手企業が作っていたものを、一人当たり600円×利用ID数で、どんな会社でも使えるように提供することは、言わばITを民主化して提供するビジネスであり、非常に強力だと思っていた。だが、世の中に出るときにその話をすると言ったと皆さんがあまり知らず、少し驚いた。我々が上場して1年ほど経ち、サブスクリプションの会社が出てきたが、1号だったので分かりにくかったのだろう。アドビやマイクロソフトがパッケージ版からサブスクリプションモデルに移行したことから一般的になったと思うが、本質的なところはまだ理解されていない部分もある。我々も、解説するための書籍を準備している。

■「2025年の崖」に商機

―業務の現状について

100人以上の企業による利用率が82%で、社員数が多い企業が使っている。なかでも500人以上の企業による利用の伸び率が大きい。想定した結果を得られた。成長企業の利用率が高いため、100人の会社が200人規模に成長したり、追加で原価や人事管理の製品を使ってもらい一定の解約があっても、金額ベースではプラスの状態を維持している。上場の観点でいえば、2019年1月から9月までに東証マザーズに上場承認された会社の約22%がTeamSpiritを採用している。コンプライアンスや内部統制を実現するツールとして、マザーズ市場全体でも15%が使っている。

SaaS はインターネット上で動くため、我々の過去の成長の背景にはクラウド化の波があった。また、働き方改革の流れのなかで、2019 年 4 月に大手企業、来年 4 月には中小企業向けに働き方改革法が適用されるため、今後中小企業でも、電卓やエクセルによる管理からクラウドサービスへの移行が見込まれる。その先に、経済産業省のデジタルトランスフォーメーションに関するレポートが言及する「2025 年の崖」というものがある。

一つは、例えば、書籍の購入が実店舗から Amazon などに移行しているように、これから全ての産業がデジタル化しなければならず、IT 人材が不足する。一つの大きな要因に、2025 年に控える SAP の現行バージョンのサポート終了があり、新しいバージョンへの移行や他社製品への乗り換えが発生する。先の話と思われるかもしれないが、基幹システムの入替えには数年かかる。

ERP が変わると給与計算や会計が変わるため、手間がかかるものを作ることは人手不足で難しい。一方、我々の製品は従来スクラッチで作っていたものを誰にでも使えるようにと作っており、1200 社で導入され、既に機能面で従来のものを上回っている。自前で作っていた会社が、ERP の刷新に合わせて、「従業員が使う部分であれば TeamSpirit を使うほうが安くて良い」と引き合いが増えている。

—既存のプロダクトを超えているとは

コンプライアンスや内部統制の観点で、勤怠管理は労務人事、経費精算は会計部門が担い、大手企業ではこの二つのシステムをそれぞれの部門で作る。人事と経理・財務は相性が良くないことがあり、会社全体のために動きにくい。それが一体となって動く点に強みがある。

他社との差別化について、我々は新しい物に対応し、従業員の使い勝手を重視する。例えばスマホや PC で使うにしても、いろいろなブラウザがあり、最新バージョンに対応しなければセキュリティの問題があるため、どんどん新しくする必要がある。

ERP の会社はデータを高速に処理することが求められ、IT 用語でいう SoR (System of Record) の考え方に基づく。一方、我々は、例えば Facebook や Twitter のような利用者が使いやすい製品を作る。経費精算であれば OCR で画像をカメラで読み取りデータ化する。乗り換え案内と連動して簡単に交通費を計算できる。勤怠管理であれば入退館の仕組みと連動して残業代を計算するなど利便性向上で、SoE (System of Engagement) を高める。SoE と SoR を分離するコンセプトが認められている。

■世界市場をターゲットに

—今後の成長戦略は

生産性向上に取り組みたい。現状では内部統制やコンプライアンス、効率化を促す機能を実現した。今後は、効果やアウトプットの向上、例えば目標管理や、そこからブレイクダウンしたタイムマネジメントの領域を、フロントウェアの機能としてカバーしたい。次世代プロダクトを既にリリースし、一部の顧客が正式利用を開始している。

長期的な観点から、2023 年 8 月期に売り上げ 100 億円、100 万ユーザーライセンスを実現するために、まず機能を強化する。もう一つはグローバルを目指す。SaaS 製品に日本製のものはほとんどなく、海外製品に置き換わっている。Office365 や Slack、アトラシアンなどを国内企業が普通に採用している。世界市場をターゲットにしないと市場の広がりをカバーできないし、我々と同じものが海外で出てきたら太刀打ちできなくなる。

—海外展開は

多国籍企業が拠点を置くシンガポールからアジア・太平洋地域を押さえたい。そのような会社は、本社とは別に決裁をコントロールできることがあるためだ。現状、アジアはこれからだが、潜在的な伸びがあり、今から布石を打ちたい。

■エコシステムを重視

—提携の考え方

SaaS のあり方として重要なのはエコシステムの考え方だ。パッケージでの製品供給の場合、可能な限り自分たちで押さえることが重要だったが、今はコネクトパートナーと協業していろいろな製品を提供する。例えば、Suica を利用した打刻や入退館情報が我々のプラットフォームに集まる仕組みを作る会社と組んでいる。ほかにも、個別の ID に、安全に確認できる給与明細を配信する会社や、スマホの 2 次元バーコードを利用したテレワークの勤怠管理、装着者の位置情報を把握するビーコンなどを使って従業員の打刻作業を省いた勤怠管理を提供する会社などがある。それぞれが自分たちのビジネスとして進めつつ、連携することで 1 足す 1 ではなく、何倍もの価値を提供するエコシステムを広げていきたい。

—資金調達ニーズや投資計画、1 部昇格は

現時点では、非常にキャッシュリッチな状況で資金需要は当面ない。現状のサブスクリプションで右肩上がりの成長が実現できる状況では、結果としてどのような選択肢も取り得る。アメリカでも NASDAQ とニューヨーク市場はどちらが上というのではなく成長企業なら NASDAQ という位置付けにあり、上下関係という意識は持っていない。

—株主や投資家に向けて

SaaS サブスクリプションだけで経営している会社は少ない。SaaS ビジネスを手掛ける会社としてグローバルの土俵で名前が出てくるように頑張っていきたい。

—上場を考えている企業へ

我々は、公のものとして世の中に貢献したい思いがあって上場を目指した。これからは、デジタルトランスフォーメーションで非常に厳しい時代になる。特に日本は人口が減少し、世の中に必要とされる企業が残る。生き残るためには必要とされなければいけない。その時にパブリックな企業として世の中

に貢献することを軸に考えられるとしたら上場は非常に重要と思う。必要とされることを実現したい時に、上場することで、全てのステークホルダーがオープンになり一緒に目指すことができれば、強い会社になれると思う。



荻島社長は「全ての人を創造する人に」というミッションを実現したいし、それが必要とされると話した

画像などの出典：チームスピリット資料（2019年11月）

[2019/11/7 : キャピタルアイ・ニュース 鈴木 洋平]