

キャピタル・アイ特別企画：～新規上場企業のいま～

Writeup! ライトアップ <6580> 中小企業支援の仲間を増やす

ライトアップが2018年6月に東証マザーズに上場してから1年5ヵ月ほどが経った。同社は全国の中小企業向けに、ネットを活用したコンサルティングやITツールによる業務効率化、人材採用支援などを提供する。上場当時を振り返りつつ今後の展望などを白石崇社長に聞いた。

■劇的に増える応援団

一上場前後での変化

社員が喜んでいることはもちろん、12年間ほど上場の準備をしていたため、久々に終わったなという感じだった。どの会社も上場して半年ほど経過したら効果が出ると言いき、確かに良いことがあった。例えば地銀からいきなり提携したいと電話が掛かってくる。一言で言えば、社会的に意義のある業務をしている会社が上場すると、今までいた応援団が2～3倍にも劇的に増える。そういう追い風を感じる。上場しなかったらいろいろなことがここまでうまく進まなかった。

赤字の中小企業をITの力で黒字にするというと、「本当に？」と思われるが、それを続けたら上場もできた。先日は中

Jエンジンとは、中小企業の経営課題を自動でコンサルティングする「経営課題解決エンジン」です。



JDネットとは、中小企業2000社が参加する各種商材の「共同開発・共同仕入」の互助ネットワークです。



サーチエンジンに入力された経営課題を自動で分析し、
解決策を提案する



白石崇社長

小企業庁が主催する中小企業の IT 化推進に関する「SME 研究会」のメンバーに選ばれた。声を掛けてもらえる背景には上場できたことも多少はあるのではないかと。信用力が付いて倒産しなくなるし、頑張っていることを証明できる。今年は何十行という地銀と打ち合わせをして、連携が始まりつつある。ものすごい追い風を感じる。ただ、すぐに売り上げにつながる話ではないため、粛々と関係を成熟させていかなければならない。

商工組合中央金庫からも声を掛けてもらった。同社の WEB サイトとの API 連携で、サイトに訪れる会社の半数以上と成約している。このような連携を 100 社と実現できれば、毎月何百社という経営者からの問い合わせに対応して支援できる。金融機関だけでなく、いろいろな企業と連携すれば良いので、粛々と連携を進めている。

―上場準備の際のエピソードは

審査では、全項目で合格点以上を取らなければならない、100 点満点を目指すような証券会社の基準が最も厳しい。その要求水準を全て満たすことは非現実的であるため、どこまでやれば良いか決めることは、初めて上場する場合には悩ましい。準備の最終段階でコンサルティング会社に尋ねてみたところ、基準を十分に満たしていたことが分かった。そこから、勤怠や内部統制の問題など、いろいろな項目を適切にクリアできた。

何社も上場させている CFO など経験の豊富な人員を採用する、あるいは必要に応じ関与してもらう選択肢もある。月に 2~3 社ほど上場させる IPO コンサルタントにアドバイスを求めることもとても重要。早い段階でコンサル会社に ToDo リストを作ってもらおうと良い。

■人材紹介をリーズナブルに

―業務の現状は

既存事業が非常に良い感じで進んでいる。2020 年 3 月期第 1 四半期は季節要因があるためトントンだったらいと考えていたところ少しマイナスになったが、受注は毎月過去最高レベルで進んでおり、よほど何かなければ大きく崩れない。

新事業では、HR (Human Resource) 系のプロダクトなどを追加し、加えて当社らしいユニークな自社開発サービスをローンチしつつある。全自動の人材紹介のシステム「J キャリア」や、生産性を上げる月額 480 円のツール「セキュリディーマネージャー」などは粗利が高い。両方とも無料のテスト利用段階で、下期に販売が進むと、第 4 四半期から業績に貢献する見込みだ。

―HR 系サービスについて

まず、パーソルキャリアと協業する「ミイダス」で、100 万円以下のコストで 10 人程度採用できるサービスが引き続き好調だ。ただ、1 人しか採用しない会社には、完全成果報酬で採用できるサービスが必要になる。また、不況になればなるほど、定額サービスよりも成果報酬型のサービスが求められるようになる。1 人当たり 50 万円の成果報酬型で安価に人材を採用できるサービスが J キャリアだ。登録すると中小企業は採用診断テストを無料で使

える。テストは既存社員の分析にも使え、活躍している社員の性格特性を明確にする。これを採用で参考にしつつ、内定を出すと、内定者の性格特性も表示される。これに応じて近いタイプの求職者が、毎週 30 人自動で紹介される。まだデータが少ないため、素朴なデータでのマッチングだが、データの蓄積とともに AI の活用で、このような人を探ってもすぐ辞めてしまうといった傾向を示してくれる。

利用企業の増加に従い費用が逓減し、全自動なら 5 万円でも採用できるようになる。企業は、必要な人材に 50 万円ほどは費やすし、正社員を 1 人雇えば 50 万円ほどの助成金を受け取ることができる。50 万円という額ありきで利益を出すとしたらどうするか考えた。当面は 50 万円で進めるが、プラットフォームであり、単価を下げるができるため、助成金がない時はもっと安くしてもいい。ハローワークを卒業して人材を採用する際に、リクナビやマイナビではなく J キャリアを使ってみようという流れになると良い。

今はクローズドで案内しており、診断だけは無料で使いたい放題という状態。年内ぐらいには紹介が始まる。求職者用の管理画面は出来上がっていて、求職者の性格に合う会社が表示される。相性のいい会社が見つかるため、求職者も面白がって使ってくれるかもしれない。自動マッチングもあり、マーケットプレイスのようなものを目指している。

また、出社を前提としない業務もあるため、正社員を採用できない場合には、オンライン秘書特集というページを作って、こんな業務も良いというような啓蒙コンテンツを用意したいと考えている。労働力不足を解消したいので、J キャリアが売れ始めたら、逆に正社員にこだわらなくても大丈夫と訴求していきたい。

■スタートアップに少額出資

一セキリティーマネージャーはあるようではなかった従業員のキーボードのタイピングログのデータを分析し、定量的に活用して生産性を上げる発想は意外にない。それを月額 480 円で使えるのが新しい。情報は会社ごとに管理画面で集計したデータとして見られ、それだけでも面白いと思う。

社員が Google やヤフーで何を検索しているか分かり、業務につまづいている原因を簡単に把握できる。例えば、売れている営業担当者とそうでない担当者が一日に使っているソフトウェアの利用比率を円グラフで比較することもできる。

何より安い！

月額480円は従来製品の半額以下。かつ無料利用期間を数か月も用意しています！



真面目に頑張る社員と企業の強い味方です

専用ハード不要

クラウド対応のため5分で導入が完了します。情報システム部のない企業さまには最適です。



ほったらかし運用OK

リスク情報はメールで自動リマインド。管理画面を毎日確認する必要はありません。



セキリティーマネージャーで、特別な設備投資をせずに社員の行動を分析し、生産性向上につなげる

製品版の管理画面を充実させている段階だ。年内は完全無料で使え、来期・再来期は安定収益になる。当社が出資した会社が作って当社で独占販売する。そのような会社に対する少額出資も進んでいる。出資については、年間2万社以上の経営者が訪れる当社の勉強会の集客力を評価してもらい、スタートアップから声を掛けてもらいまとめることがある。中小企業が楽になるか否かの一点が基準。どのような商品設計なら売れるか当社で分かるため、それができれば連携する。

さらに、世界で一番使われている MA (Marketing Automation) ツール「HubSpot」をハブスポットジャパンと提携して2019年4月から販売している。このツールで営業担当者を一人増員するより、既存の担当者に一人当たり6000円のツールを使わせる方が即効性がある。例えばメールを相手が開封したらポップアップで知らせる。(自社の) ホームページを参考にしてくださいと伝えておき、相手がページを見たらその旨が表示される。メールを2秒見たか、8秒以上見て読んでいるか、どのページを回遊したかなども分かる。

—今後の成長について

赤字の中小企業の経営者が経営課題を入力すると自動的にコンサルティングして解決策が出てくる精度をより高めたい。愛嬌のある感じで話す Vtuber のおじさん版のような AI コンサルタント (仮称) を作る。あまりインターネットを使わない層にも受け入れられる。例えば今、セミナーを動画で提供しているが、それに合わせて Vtuber がタイミング良く合わせて説明できる。内容についても裏側で AI が最適なものを動画やテキストで流すなど、1~2年のうちにできればと考えている。2021年3月期にはベータ版を見せることができると思う。我々自身の人件費を下げれば利用料金が下がるため、AI化を進める。

■開発会社ではなく企画会社

—人材採用の方針は

業務が拡大しているため積極的に採用している。プログラミング言語は世界共通であるため、一番コストが掛からない地域で開発するほうが良い。プログラミングなどはオフショアやニアショアで進める。ただ、どんなシステムを作るのか、仕様は日本でどうするか考えるのは、日本でやらなければいけない。仕様書を作れる人員を随時増やす。我々は営業会社やサービスの開発会社ではなく、企画会社であると昔から自身を定義している。大きく言えばアップルだ。

—資金調達の方針と投資計画は

キャッシュリッチな状態で、自己資本比率も80%を超えており、調達はしない。大規模なシステムを開発するニーズはなく開発費用も安い。資金は、同時にたくさんのツールを開発したいため、テック系スタートアップに何千万円か出資する。製品を開発してもらい、当社が責任を持って世の中に広めていく。そうするとその会社も上場できる。少額出資で仲間を増やしていく。広い意味ではゆるい感じのライトアップグループをどんどん増やす。今年が多ければ5社ほどに投資する。一緒にスモールビジネスを頑張っている経営者を支援する仲間を増やす。AI コンサルタントの作成にも投じる。

―1 部昇格は

昔はすぐに切り替えた方が良くのではないかという風潮があったが、焦っていない。数年後に時価総額何百億円になるイメージを描いており、その段階での昇格を検討しているが、まずはマザーズで十分と考えている。

―株主に向けてひとこと

当社は、まず全国の中小企業を黒字にすることを本気で目指しているため、共感して応援してもらえれば嬉しい。当社にしかないサービスをこれからどんどん作っていきたい。儲かるか否かは別にしても唯一無二、誰もやらないことをやるのがライトアップの存在価値で、上場してからもそれは変わらない。困っていることを助けることが企業の役割と考えていて、困っていれば困っているほど問題を解決したときにより多くのお金をもらえる。これがビジネスの基本的な成功要因の共通項と考えている。

―上場を考えている企業に向けては

社会のためになっているか否かを上場に挑戦するタイミングで見直してみると良いと思う。何らかの貢献をしているビジネスは、上場するとすごい追い風が吹いてくる。どんどん上場して欲しい。



採用コストを低減し、効率化を促す
IT ツールの導入を支援すると話す
白石崇社長

画像などの出典：ライトアップ 資料（2019 年 11 月）

〔2019/10/31 ：キャピタルアイ・ニュース 鈴木 洋平〕