

2021年8月期通期

# 決算説明資料

株式会社チームスピリット

2021年10月13日

東証マザーズ：4397

- 01. 2021年8月期 通期実績
  
- 02. 基本戦略と今後の成長戦略
  - 1. 基本戦略
  - 2. 今後の成長戦略
  
- 03. 2022年8月期 事業計画

01

— 2021年8月期 通期実績

# 2021年8月期 ハイライト

ARR\*1

**2,470**百万円

YoY + 13.8%

ライセンス数

**321,534**

YoY + 15.8%

月次解約率 (ライセンス数ベース)\*2

**0.65%**

YoY  $\Delta$ 0.02pt

リカーリングレベニュー比率\*3

**89.3%**

YoY + 1.0pt

\*1 Annual Recurring Revenueの略で2021年8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

\*2 2021年8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)

\*3 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

## 2021年8月期 通期実績

エンタープライズ市場開拓の仕込みを中心に、中長期的なARR成長のための投資を積極的に実施

(百万円)

	FY2021		FY2020
	実績	前年度比	実績
売上高	2,896	+18.5%	2,445
ライセンス	2,354	+20.1%	1,960
プロフェッショナルサービス*	542	+11.8%	485
営業利益	169	▲40.9%	285
経常利益	174	▲40.4%	292
当期純利益	122	▲51.9%	255

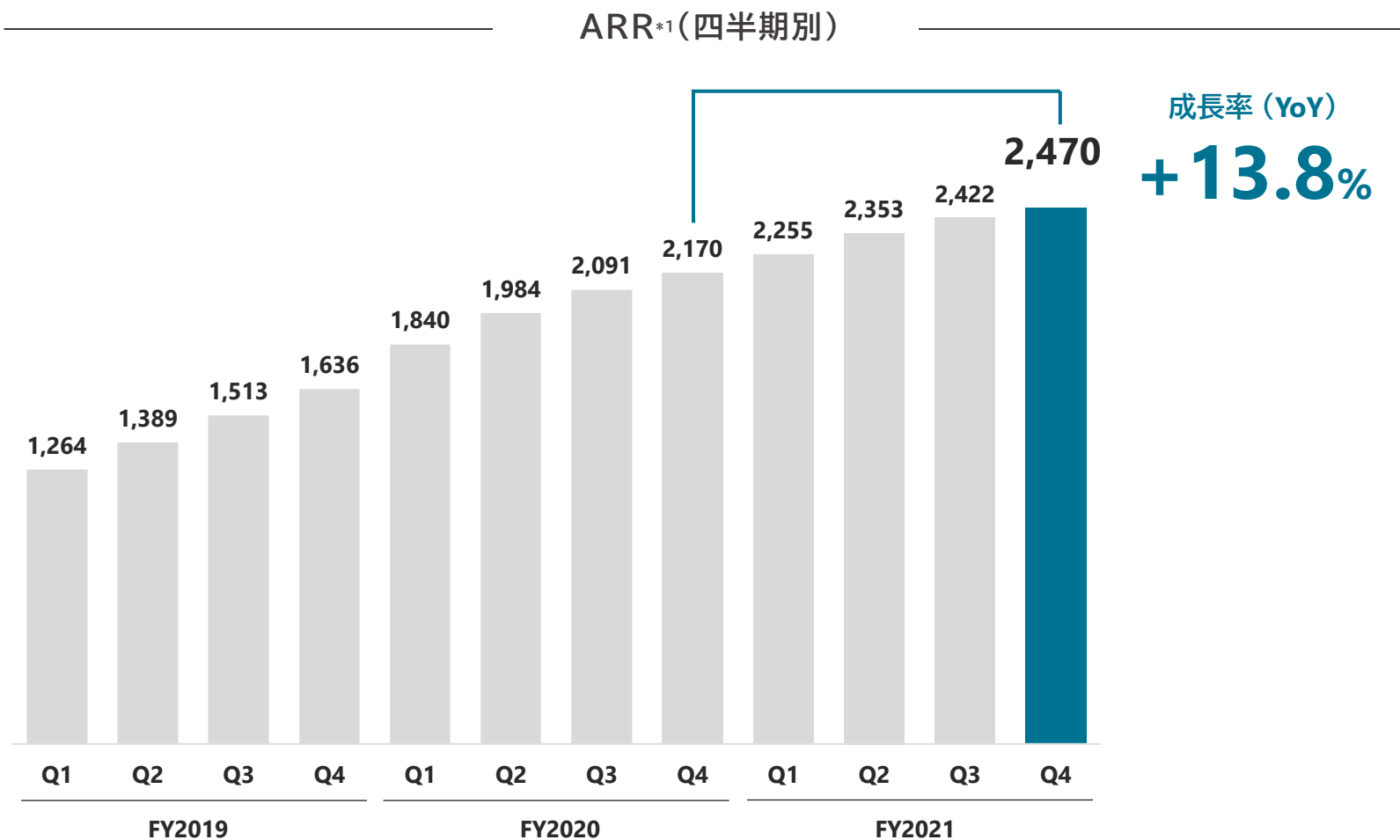
### Point

- 前年度比+18.5%の増収、うちライセンス売上高は前年度比+20.1%の増収
- 成長投資を計画通り実行したことで、人件費や採用費、広告宣伝費等の費用が増加し、前年度比減益

\* スポットサポート売上高、プレミアサポート売上高、その他で構成

## ARR

大口の新規・追加商談が獲得できず、YoY成長率はやや鈍化



## Point

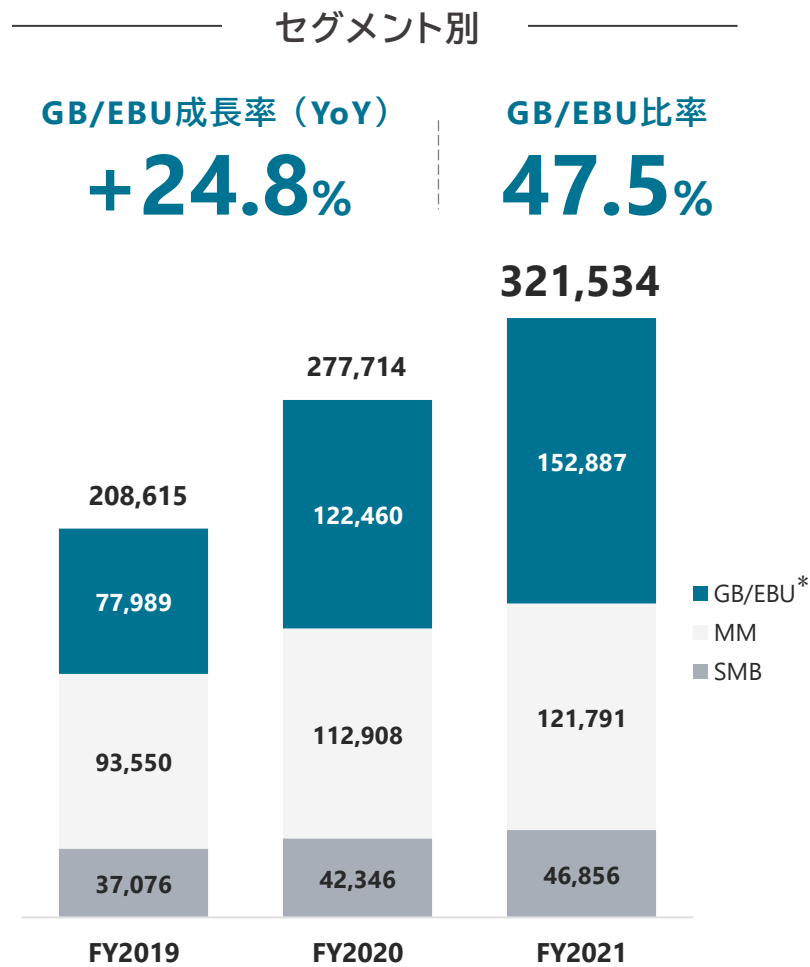
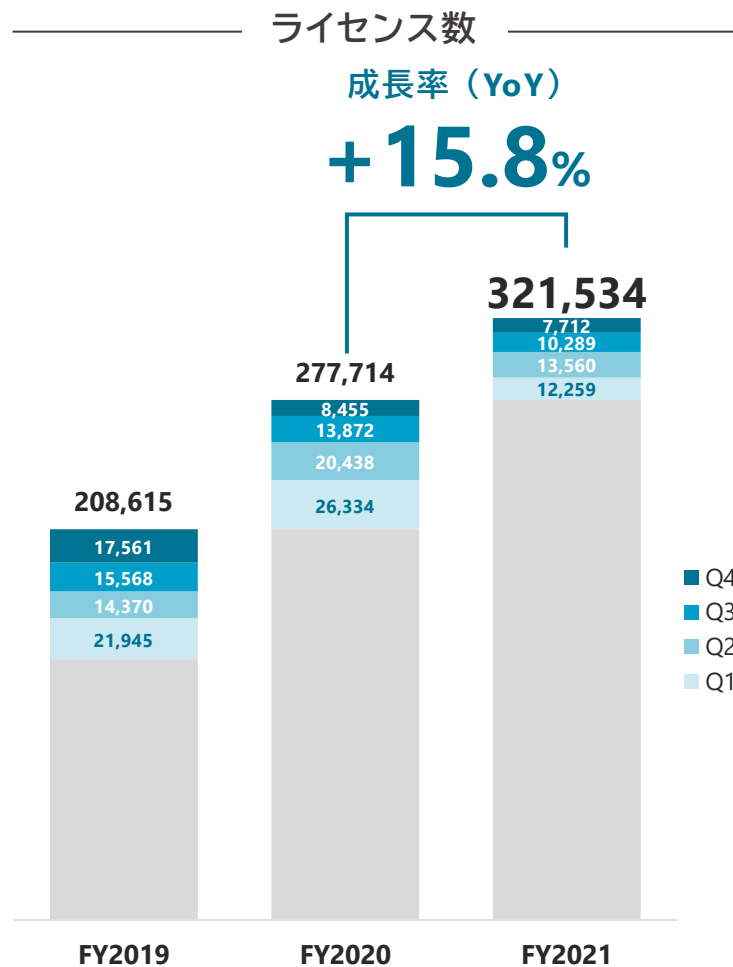
– 前年度は以下の理由によりYoY成長率がやや鈍化

- ① EBUセグメント\*2で期待していた大口商談2件が獲得できなかったこと(うち1件は新型コロナウイルスの影響で延伸となるも、今年度に入り、既に受注済み)
- ② エンタープライズ営業チームの立ち上げが遅れ、EBUセグメントで新規商談が獲得できなかったこと

\*1 Annual Recurring Revenueの略で2021年8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  
\*2 当社独自のセグメント分類による、EBU:契約ライセンス数が4,000ライセンス以上の企業から構成されるセグメント

# ライセンス数

GBセグメントがライセンス数の増加を牽引



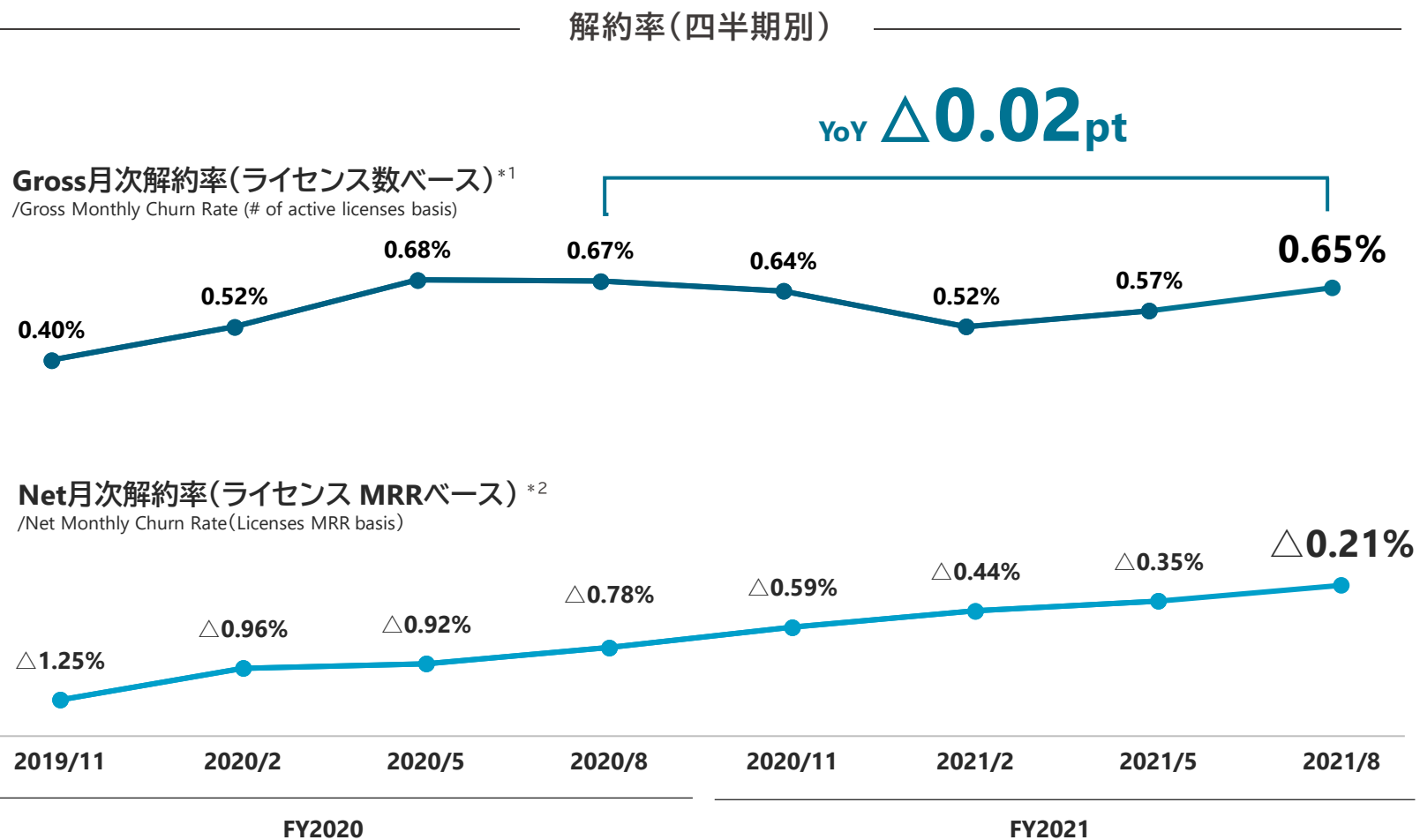
## Point

- Q4の純増ライセンス数は、GBセグメントで1件の中規模解約が発生し、+7,712ライセンスで着地
- GB/EBUセグメントの内訳として、EBUセグメントで新規受注が獲得できなかったものの、GBセグメントは堅調に推移

\* 当社独自のセグメント分類による、GB/EBU:契約ライセンス数が500ライセンス以上の企業から構成されるセグメント(うち、EBU:契約ライセンス数が4,000ライセンス以上、GB:契約ライセンス数が500~3,999ライセンス)、MM:契約ライセンス数が100~499ライセンスの企業から構成されるセグメント、SMB:契約ライセンス数が99ライセンス以下の企業から構成されるセグメント

# 解約率

ライセンス数ベースのGross月次解約率は引き続き低位で推移



## Point

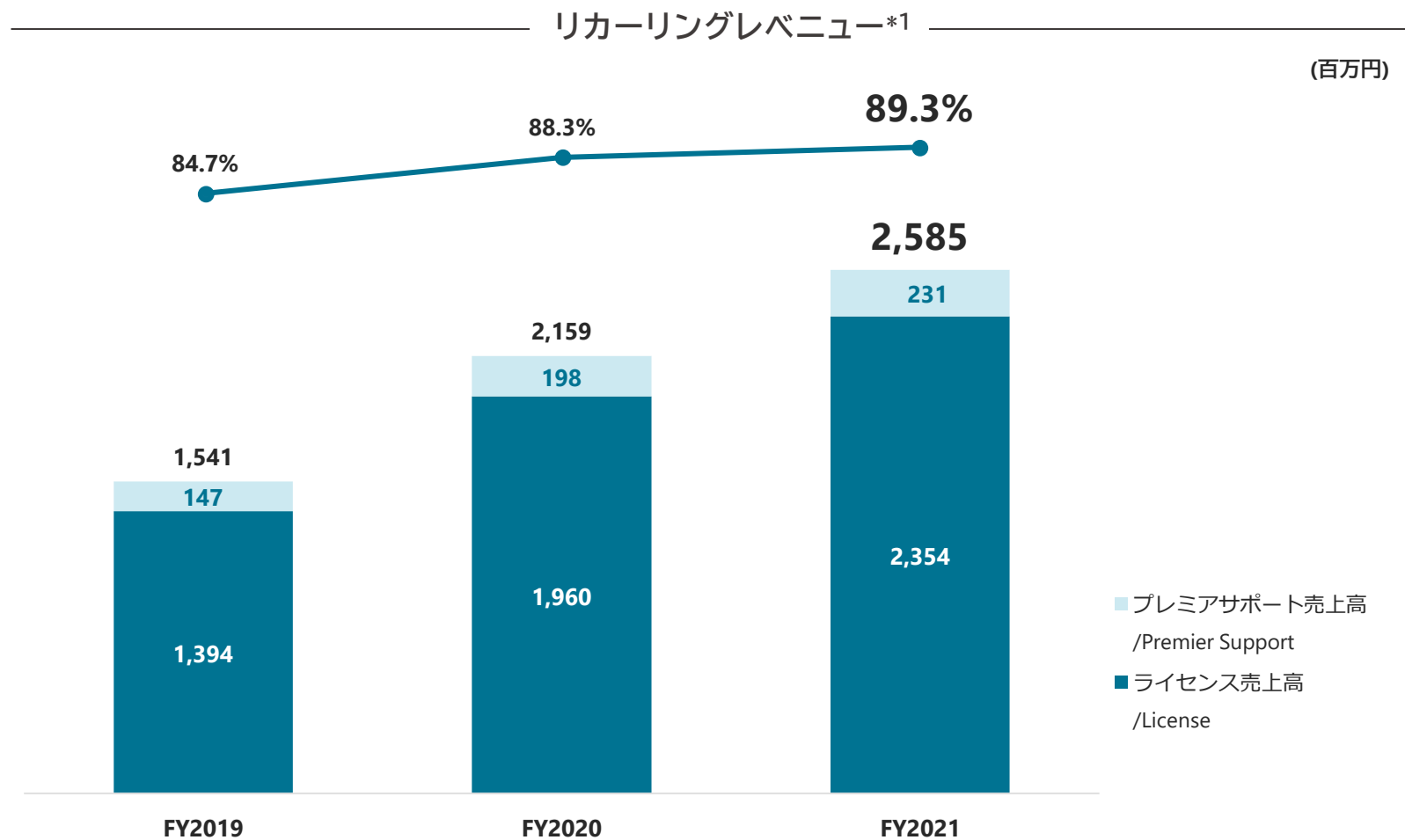
- Gross月次解約率は、Q4にGBセグメントの中規模解約が発生し僅かに上昇するも、引き続き低位で推移
- 新型コロナウイルスの影響として、予備枠として確保していたライセンスをコスト圧縮の目的で細かく削減する動きが見られた
- 前年度は大口追加商談が少なく、Net月次解約率は上昇基調ながら、ネガティブチャーン\*3を継続(FY2022Q1では大口追加商談が寄与し改善を見込む)

\*1 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  
\*2 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  
\*3 既存顧客から解約・削減を上回る追加契約を獲得出来ている状態



# リカーリングレベニュー

リカーリングレベニュー比率は約9割と安定した事業基盤を堅持



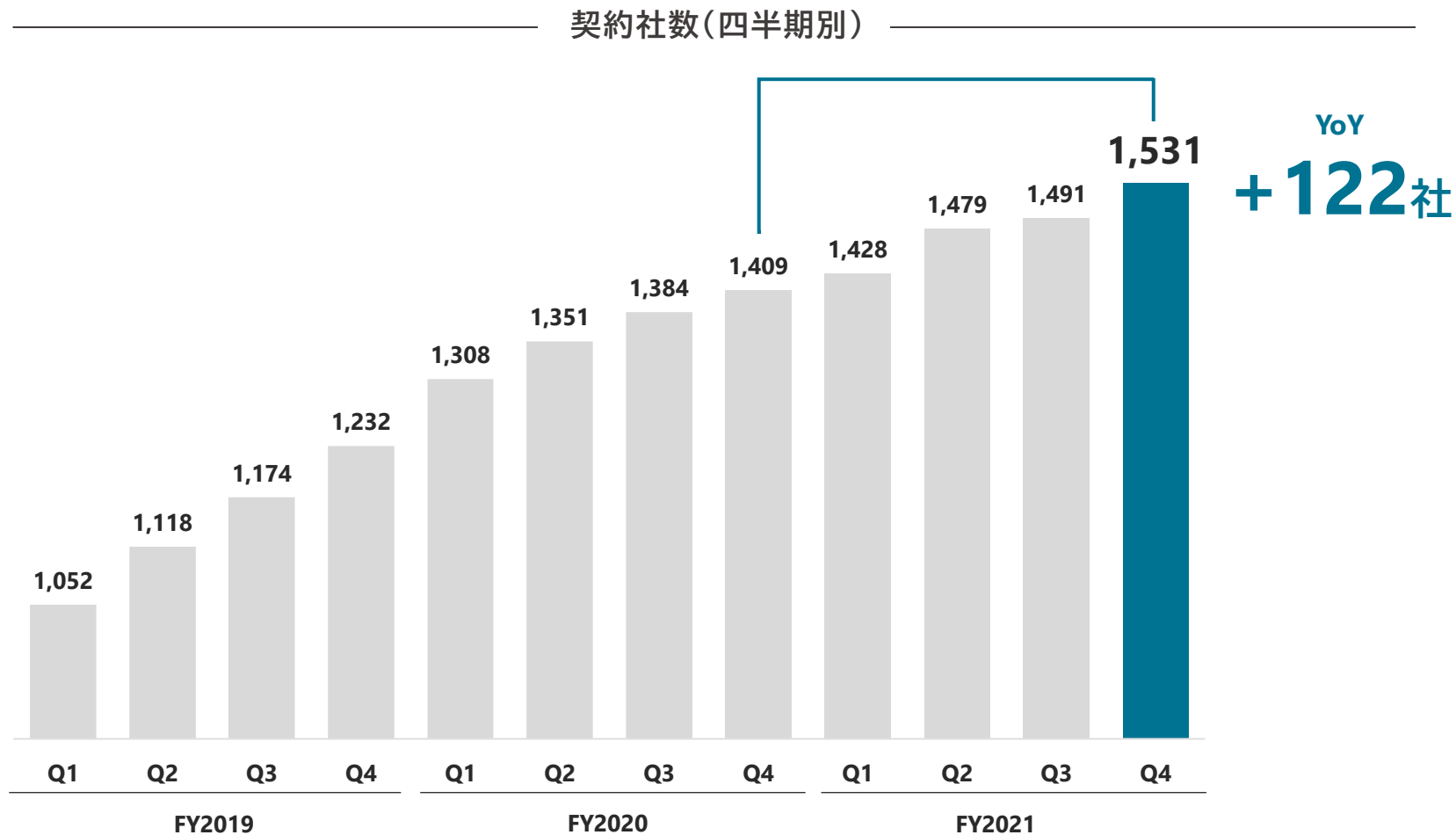
## Point

- 今後も9割前後のリカーリングレベニュー比率\*2を維持しながら、ARR成長を図る

\*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+プレミアムサポート売上高)  
\*2 リカーリングレベニュー比率: リカーリングレベニュー ÷ 売上高

# 契約社数

GBセグメントが堅調に増加



## Point

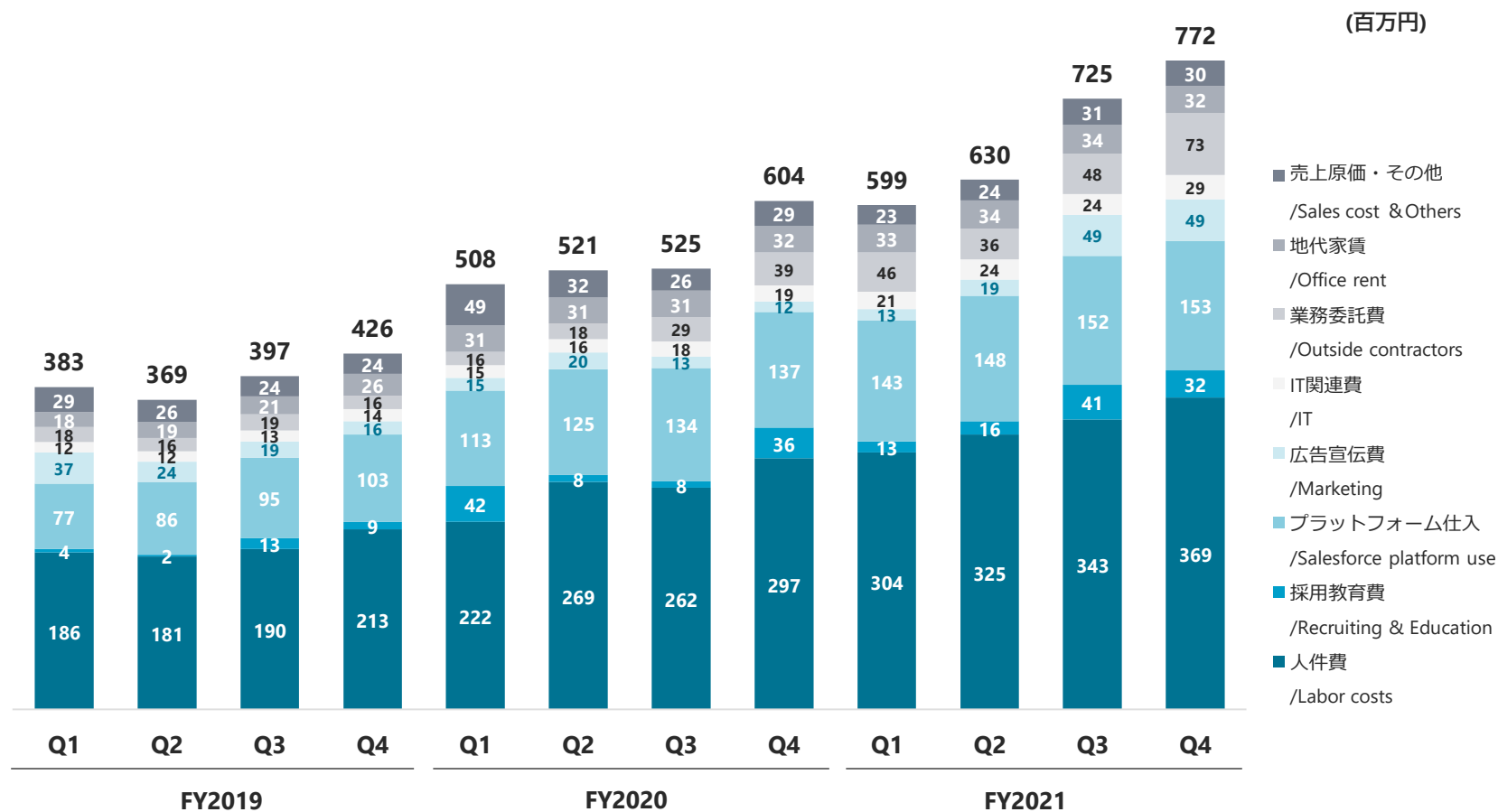
- SMBセグメント\*1の契約社数増加がやや低調に推移するも、GBセグメント\*2が堅調に増加し、全体で前年度比+122社

\*1 当社独自のセグメント分類による、SMB:契約ライセンス数が99ライセンス以下の企業から構成されるセグメント  
 \*2 当社独自のセグメント分類による、GB:契約ライセンス数が500~3,999ライセンスの企業から構成されるセグメント

# コスト構造

中長期的なARR成長のための投資を拡大中

コスト構造(四半期別)

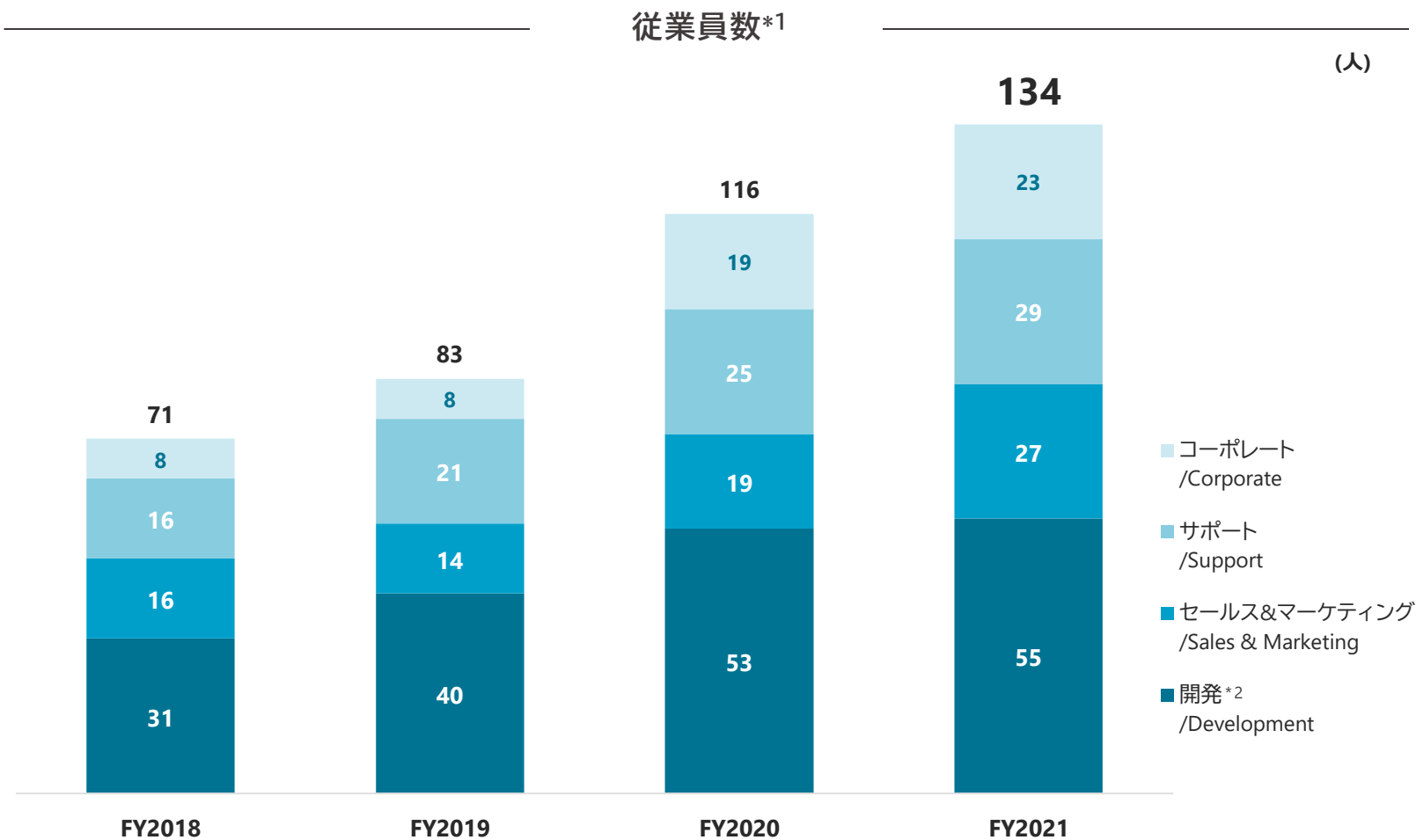


## Point

- 人件費は、従業員数に比例して増加
- 広告宣伝費は、「TeamSpirit EX」の本格販売開始に伴うキャンペーン投資、Webマーケティング施策の強化によりQ3以降で増加
- 業務委託費は、Q4に「Team Spirit EX」「TeamSpirit」それぞれの機能強化のため外部リソースを積極活用したため増加

# 従業員数

エンタープライズ営業チームの拡充を中心に採用を進め前年度末比+18名で着地



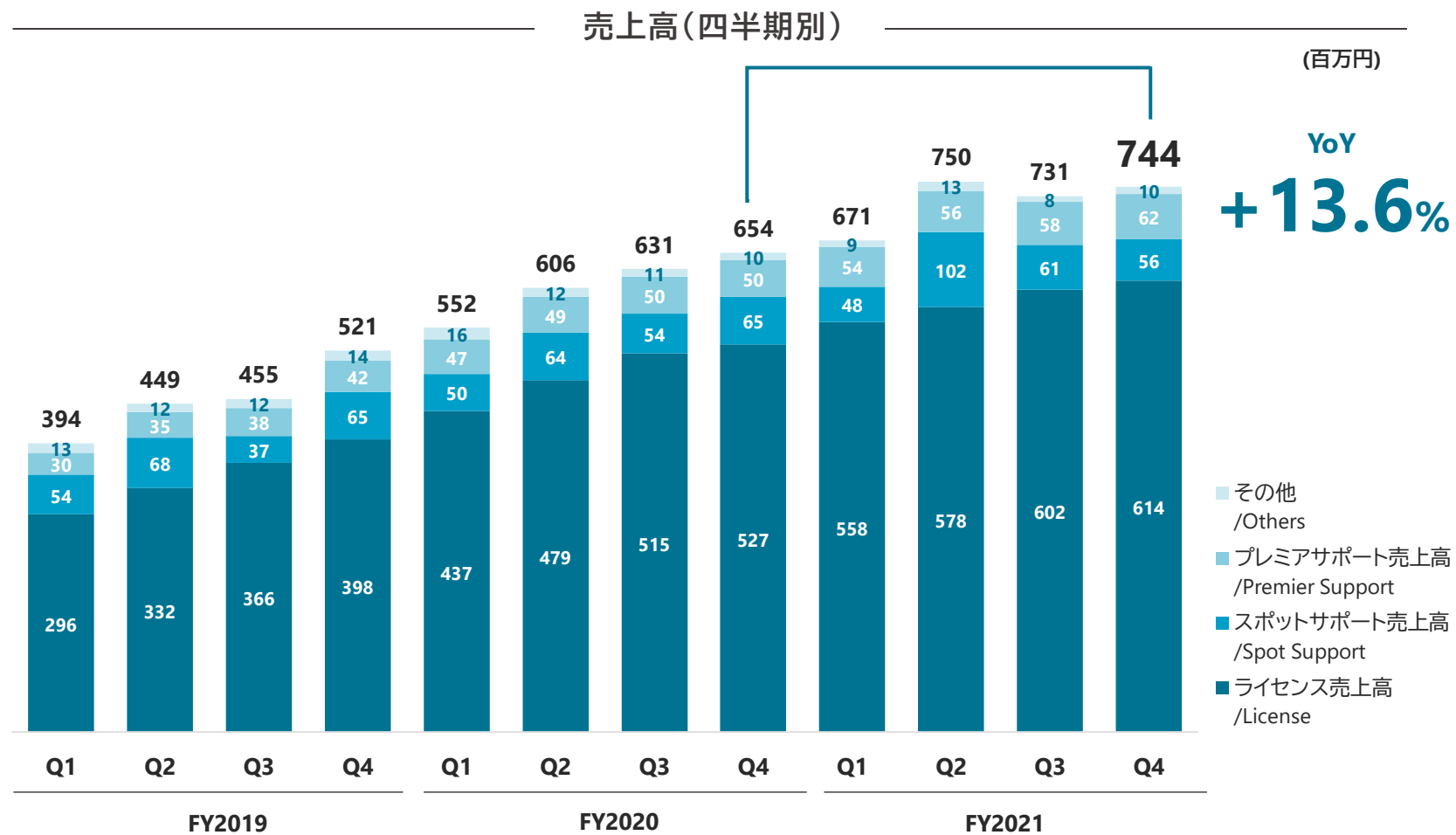
## Point

- 「TeamSpirit EX」の本格販売開始に伴い、エンタープライズ営業チーム(セールス&マーケティング)を中心に増員

\*1 契約社員、アルバイト含む  
\*2 シンガポール拠点の従業員数を含む

# 売上高

ライセンス売上高は継続的に成長

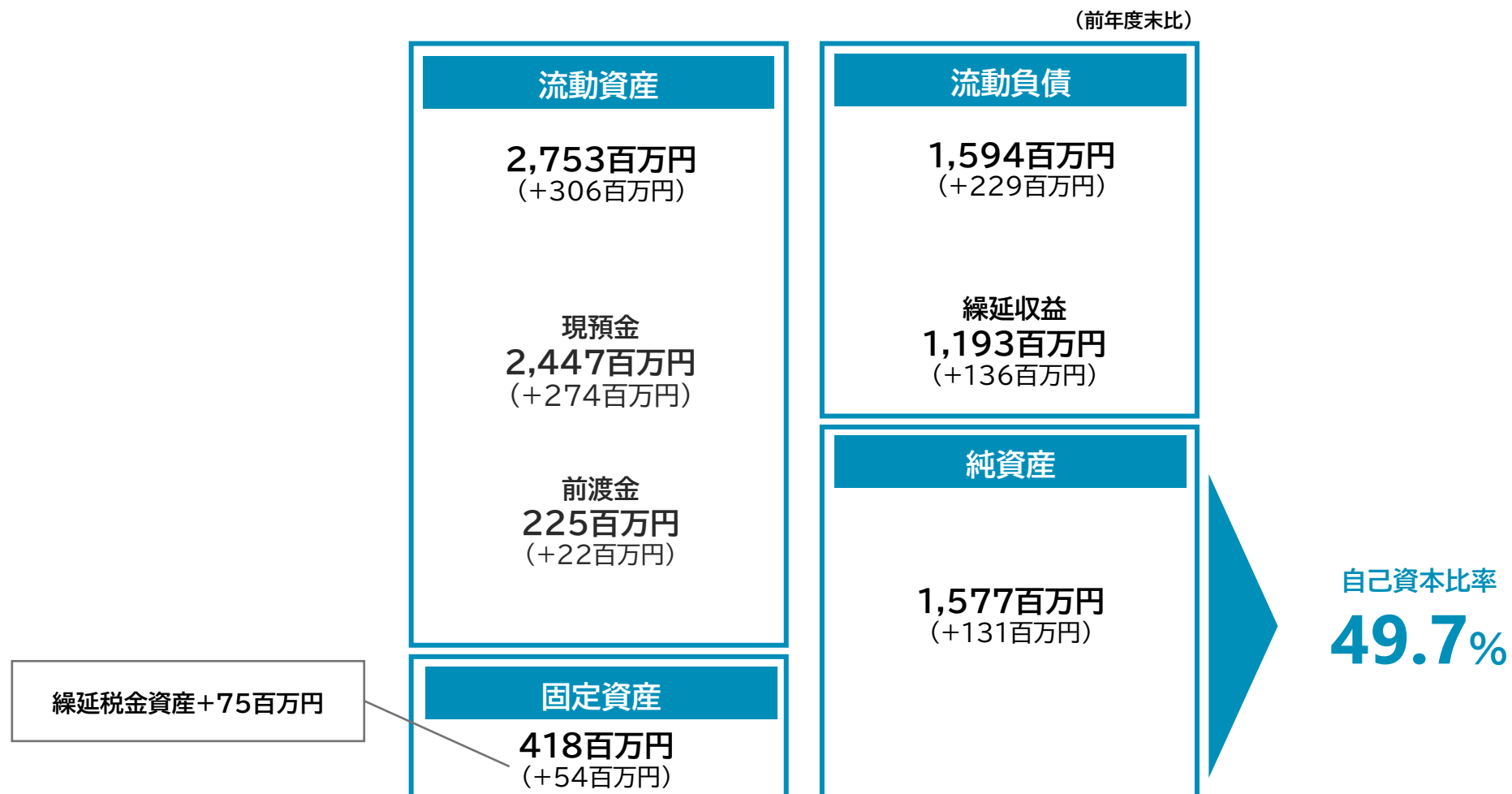


## Point

- ライセンス売上高は、GB/EBUセグメントが牽引し、着実に成長中
- FY2021Q2のスポットサポート売上高の増加は、大口開発プロジェクトによる特殊要因

## B/Sの状況

手元現預金約25億円、自己資本比率約50%と財務基盤は安定



# 02

## 基本戦略と今後の成長戦略

1 基本戦略

2 今後の成長戦略

# すべての人を、 創造する人に。

日本は少子高齢化による労働力人口の減少という社会課題に直面しており、多くの日本企業にとって生産性の改善や多様な人材が活躍できる労働環境の整備が重要な経営課題となっています。とりわけ、日本はOECD加盟国の中で労働生産性が最も低いとされています。

生産性を改善するために、AIやロボットといったテクノロジーの進化は不可欠ですが、私たちは、それを使いこなす人の役割がより重要になると考えています。

私たちは、「TeamSpirit」を通じてEmployee Successを実現することで、すべての人を創造する人に変えていき、生産性の改善という大きな社会課題の解決に貢献していきます。

一人ひとりが創造的に働き、人が中心となってテクノロジーを使いこなすことで世の中を変えていく、それが私たちのミッションに込められた思いです。





# TeamSpiritの機能

「すべての人を、創造する人に。」変えていく、ERPのフロントウェア\*



担当者

- 入力が簡単で場所を選ばないので、無駄な作業時間が減ってより重要な仕事に時間を割けるようになった。
- 自分の働き方が分析できる。社内ミーティング時間を減らしてお客様対応時間をふやした結果、営業成績アップ。



マネージャー

- 手作業で集計していた部下の活動記録が日々簡単に見られる。長時間残業の抑制、コーチングの質向上につながった。
- 承認・決裁がモバイルでいつでもどこでもできて脱ハンコを実現。簡単な承認は移動中に完了。

人事部  
経理部

- 法令改正に自動アップデート。自分たちで対応を考えたり追加投資に頭を悩ますことがなくなった。
- 入力しやすいシステムでミスを未然に防いでくれる。エラーチェック時間が大幅に短縮できた。



システム部

- 既存の基幹システムはそのままに、クラウド&モバイル対応で従業員の利便性向上を手軽に実現。
- Salesforce基盤なので運用後も安心。

ERPのフロントウェアとして各種データを正確に収集しERPにエクスポート

業務系基幹システム (ERP)

財務会計

給与計算

管理会計

原価管理

\* すべての従業員が日常的に利用する業務システムで、基幹システム(ERP)のフロント部分(従業員側)でデータエントリー機能を担うソフトウェアを指す当社が定義した造語。具体的には「勤怠管理システム」「工数管理システム」「経費精算システム」等を指す

# TeamSpiritが解決する「働く」ことを巡る課題

持続的に企業価値を向上させるため、多くの日本企業が「働き方」の変革に迫られている

## 「働く」ことを巡る日本の社会課題

- 少子高齢化による労働力人口の減少
- OECD加盟国の中で最も低いとされる労働生産性の改善

## 「働く」ことを巡る日本企業が抱える経営課題

### ① 生産性の改善

- ▶ 間接業務の効率化とコア業務に投下する質と量の改善
- ▶ DXの加速(デジタル化、レガシーシステムの刷新)
- ▶ DXの担い手となるIT人材不足への対応(2025年の崖\*)

### ② 多様な人材が活躍できる労働環境の整備

- ▶ ポストコロナ時代に対応した新しい働き方へのシフト
- ▶ 年齢・性別・ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の導入
- ▶ ジョブ型雇用や副業解禁など、雇用に対する価値観の変化への対応

### ③ コーポレートガバナンスの強化

- ▶ コンプライアンス順守(厳格な労務管理や適切な原価管理)
- ▶ DXを通じた内部統制の強化(不正経費使用の未然防止、ワークフローの透明化・電子化)

## TeamSpiritが解決すること

### ① 従業員の生産性を改善

- ▶ 日常的に利用する業務システムを集約し優れたUIで間接業務の負担を軽減
- ▶ 働き方を可視化し日々の活動を定量的に分析することで、マネジメント(セルフマネジメント含む)を最適化
- ▶ 様々なERPと接続できフロントウェアを手軽にDX可能且つ、システム保守負担も軽減(攻めのIT領域へ貴重なIT人材リソースをシフト可能)

### ② 多様な働き方を実現

- ▶ 働く場所を選ばないクラウドサービス&モバイル対応
- ▶ 多様な勤務形態に対応できる高機能な勤怠管理システムを搭載

### ③ ガバナンス強化に貢献

- ▶ 残業時間を正確に計算し可視化することで法令違反となる長時間残業を抑止
- ▶ 経費精算・稟議を電子化しワークフローを統一することで内部統制を強化
- ▶ セールスフォース社が提供するクラウド基盤で重要な情報をセキュアに管理

\* 経済産業省が2018年5月に発表した「DXレポート～ITシステム『2025年の崖』克服とDXの本格的な展開～」にて、DXの推進を阻む要因として、既存のITシステムが技術面の老朽化・システムの肥大化・複雑化・ブラックボックス化等の問題を上げており、その結果として経営・事業戦略上の足かせ、高コスト構造の原因となっている「レガシーシステム」問題を提起。2025年には稼働後21年以上を迎える基幹系システムが6割となり、同年にSAPの現行ERPのサポート期間が終了すること(現在は2年延長)を「2025年の崖」と表現したもの

# TeamSpiritのポジショニング

フロントウェア市場におけるEmployee Successというユニークなポジショニング



## Employee Successを実現する当社の強み

### SoE

- 優れたUIにより従業員の入力負担を軽減することで、正確でタイムリーなデータ収集に繋がり、結果として高度な内部統制を実現
- 従業員の日々の活動記録(ビッグデータ)を収集し、働き方を可視化してアウトプットの最大化に貢献



### 複合型

- 従業員が日常的に利用する勤怠管理、工数管理、経費精算、電子稟議等の機能を一体化することで、煩わしい日々の入力業務を効率化
- 複合的な視点で働き方を可視化することで、より高精度な分析が可能となり、質の高いインサイトを獲得

\*1 System of Engagementの略、企業とユーザーとのつながり・絆を強化する視点で設計・開発されたシステム

\*2 System of Recordsの略、従来型の基幹システム等に代表される、社内情報を安全に管理しそれを適切にアウトプットする点を重視し設計・開発されたシステム

# TeamSpiritが実現するEmployee Success

すべての従業員にとってのEmployee Successを実現

当社が実現したい  
Employee Success

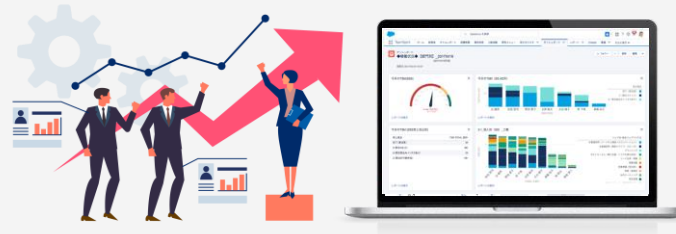
従業員の生産性が向上することで、企業利益に貢献するだけでなく、一人ひとりが成長し人生がより豊かになっていく状態

日々の間接業務の削減とアウトプットの  
最大化で生産的な働き方を実現



- 優れたUIと、作業場所を選ばないクラウドサービスで日々の間接業務(勤怠管理、経費精算、各種申請)の負担を軽減。
- 自分自身の働き方を可視化し、インサイトを得ることで、より効率的で生産性の高い働き方を実現。

チームの働き方を可視化し  
パフォーマンスを最大化



- チームの働き方を日々、可視化することで、適切な労務管理を実現。
- 定量的な活動データに基づく適切なコーチング・ティーチングでチームメンバーをエンパワーメント。
- ワークフローをデジタル化することで、承認・決裁業務が効率化。

高度な内部統制を実現しDXを加速



- 適切な労務管理、各種業務のデジタル化、経費の適正利用等、高度な内部統制を実現。
- 法改正への対応をはじめとした管理部門のシステム保守・運用負担を軽減。
- フロントウェア領域のDXを加速。

## プロダクトラインアップ

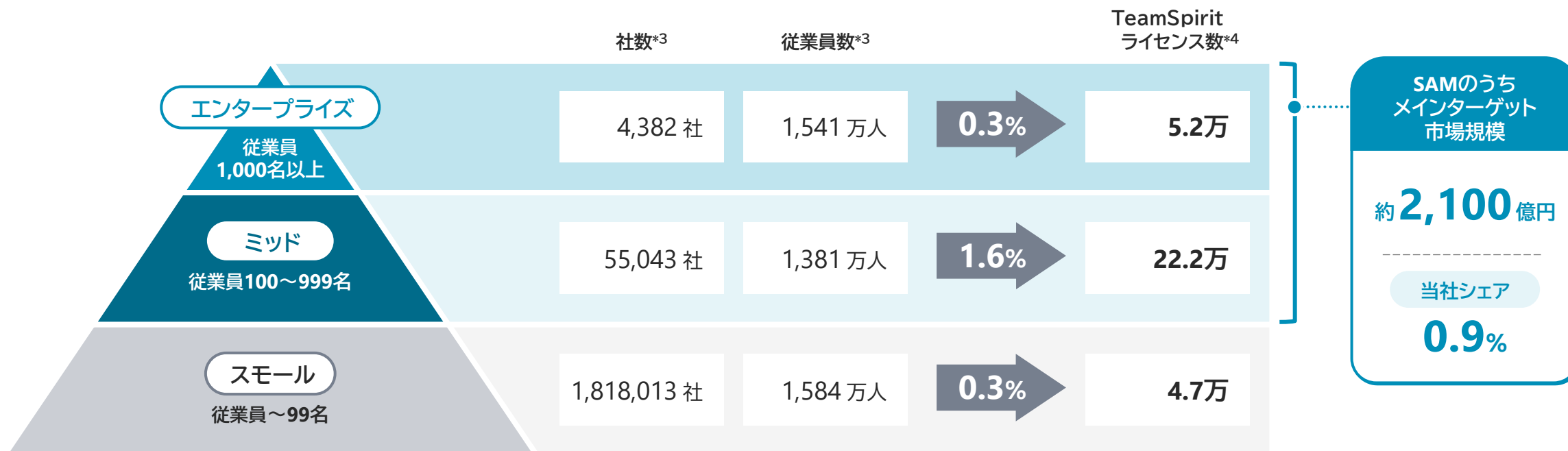
2021年3月に「TeamSpirit EX」を本格ローンチし、ターゲット市場の異なる2つのプロダクトを保有

 : メインターゲット

	TeamSpirit EX	TeamSpirit
プロダクト別 ターゲット市場	<div data-bbox="573 735 1090 799" style="border: 1px dashed blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>エンタープライズ</b></p> <p>従業員 <b>1,000名以上</b></p> </div>	<div data-bbox="1370 735 1732 799" style="border: 1px dashed blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>ミッド</b></p> <p>従業員 <b>100～999名</b></p> </div> <div data-bbox="1796 735 2158 799" style="border: 1px dashed blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>スモール</b></p> <p>従業員 <b>～99名</b></p> </div>
フロントウェア 市場の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 手組みのスクラッチシステムや独自仕様にカスタマイズされた国内外のパッケージシステム等、多くのレガシーシステムが残存</li> <li>• SaaSの競合プレイヤーが少ない魅力的な市場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ミッド企業、成長企業を中心にDXによる生産性の改善・ガバナンス強化への意識は高い</li> <li>• アナログ管理からの移行を背景に、安定した成長が続く市場ながら、多くのSaaSプレイヤーが存在</li> </ul>

# ターゲット市場の規模と当社シェア

ターゲット市場における当社ライセンスシェアは1%未満であり、広大な開拓余地が存在



\*1 Serviceable Available Marketの略で、現在のサービスが獲得しうる市場規模

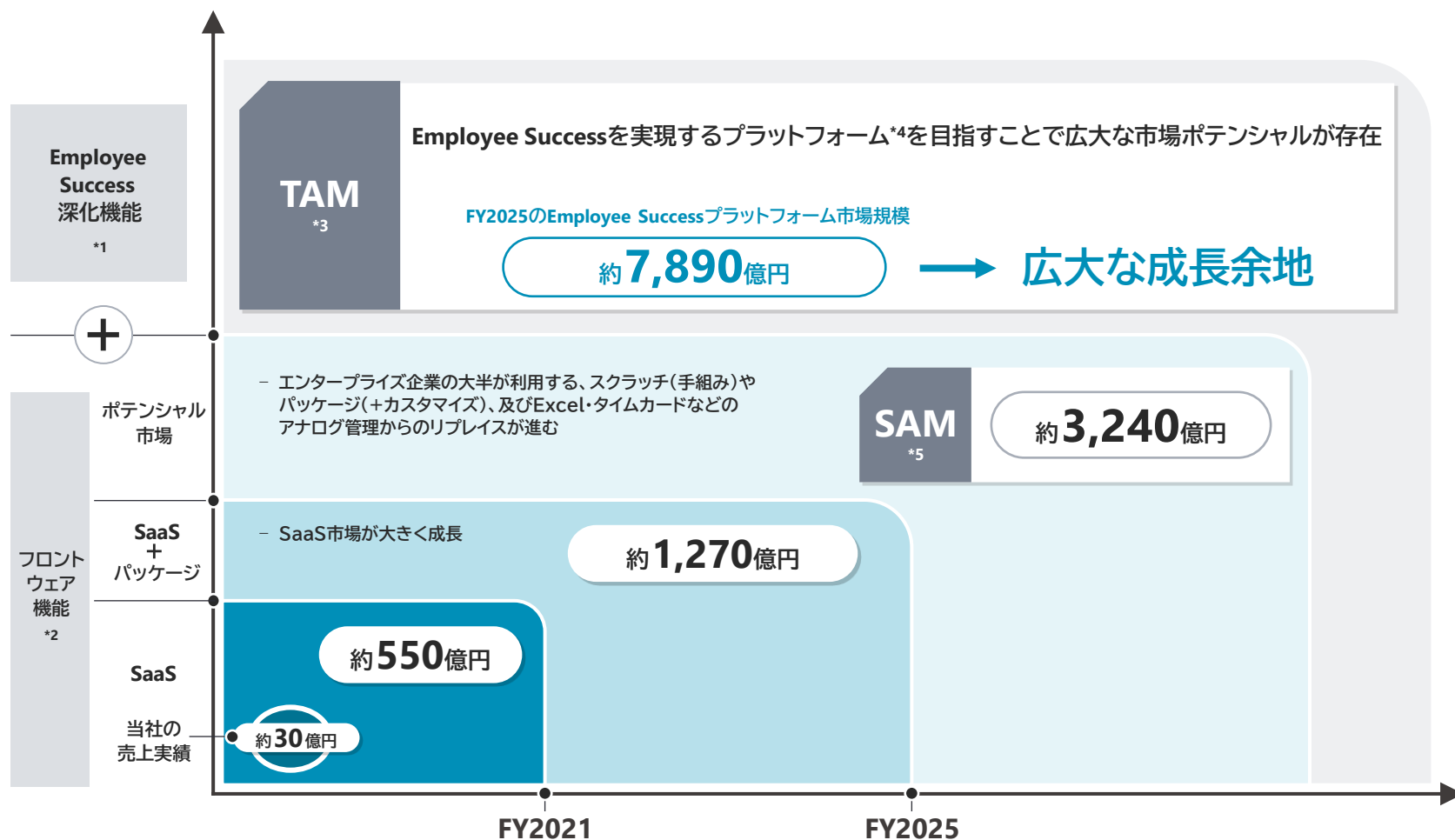
\*2 現在のTeamSpiritの基本料金月額600円をもとに試算

\*3 平成28年経済センサス - 活動調査(総務省統計局)を基に当社作成

\*4 2021年8月末時点での契約ライセンス数を掲載

# ターゲット市場規模の広がり

中長期的にEmployee Successを実現するプラットフォームを目指すことで広大なTAMが獲得可能



## Point

- 現行のフロントウェア機能ベースのSAMは約3,240億円
- Employee Successプラットフォームを目指すことでTAMIは大きく拡大（FY2025時点で約1,270億円→約7,890億円と約6倍の市場規模）
- FY2021実績ベースでのフロントウェアSaaS市場規模に対する当社シェアは5%程度

出所: 富士キメラ「ソフトウェアビジネス新市場2021年版」をもとに当社作成(それぞれの年度は4月~3月)

\*1 タレントマネジメント、データ分析ツール、E-ラーニング管理、グループウェア(コミュニケーションツール含む)電子契約ツールといった従業員が日常的に利用したり、マネジメントの向上に寄与する機能

\*2 従業員がERPフロント領域で日常のデータのエントリーに利用する機能で、勤怠管理、経費精算、プロジェクト管理、ワークフローを指す(現在の当社事業ドメイン)

\*3 Total Addressable Marketの略で、獲得できる可能性のある最大の市場規模

\*4 富士キメラ「ソフトウェアビジネス新市場2021年版」より、勤怠管理、経費精算、プロジェクト管理、ワークフロー、人材管理、学習管理、BIツール(データ可視化)、グループウェア、労務管理、電子契約ツール、ビジネスチャット、Web会議の市場を合計して算出

\*5 Serviceable Available Marketの略で、現在のサービスが獲得しうる市場規模

## 顧客基盤

エンタープライズ企業、成長企業を中心に、強固な顧客基盤を構築

東証一部、二部  
上場企業  
／  
エンタープライズ企業\*1

 三菱地所

 HISEIDO

 KAGOME  
自然を、おいしく、楽しく。



 MKI

USEN-NEXT  
GROUP 

DENTSU  
DIGITAL

ADK<<

Zoff

 コロプラ

 LIFULL

 SMS

ISB  
ISB CORPORATION

eaba

 Akatsuki

マザーズ上場企業  
／  
未上場成長企業\*1

 弁護士ドットコム  
専門家をもっと身近に

カオナビ

BASE

 HENNGE

 MEDLEY

coconala

team  
Lab 

 ANDPAD

 KAKEHASHI

2019年以降  
マザーズ上場企業の  
6社に1社が  
TeamSpiritを利用中\*2

\*1 ロゴの掲載許可をいただいている一部の企業を抜粋して掲載  
\*2 2019年初以降、2021年9月30日までにマザーズ市場に上場した193社について集計



# 02

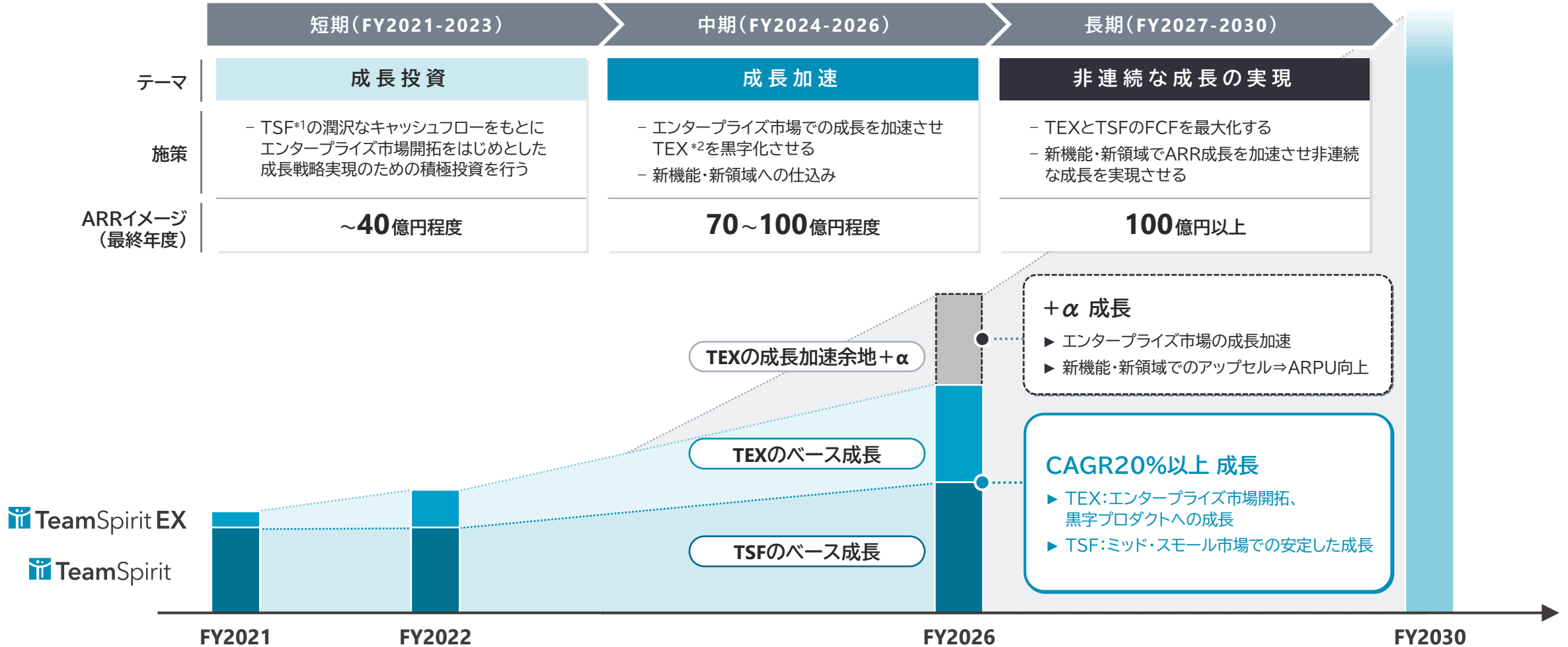
## 基本戦略と今後の成長戦略

1 基本戦略

2 今後の成長戦略

# 中長期経営方針とARR成長イメージ

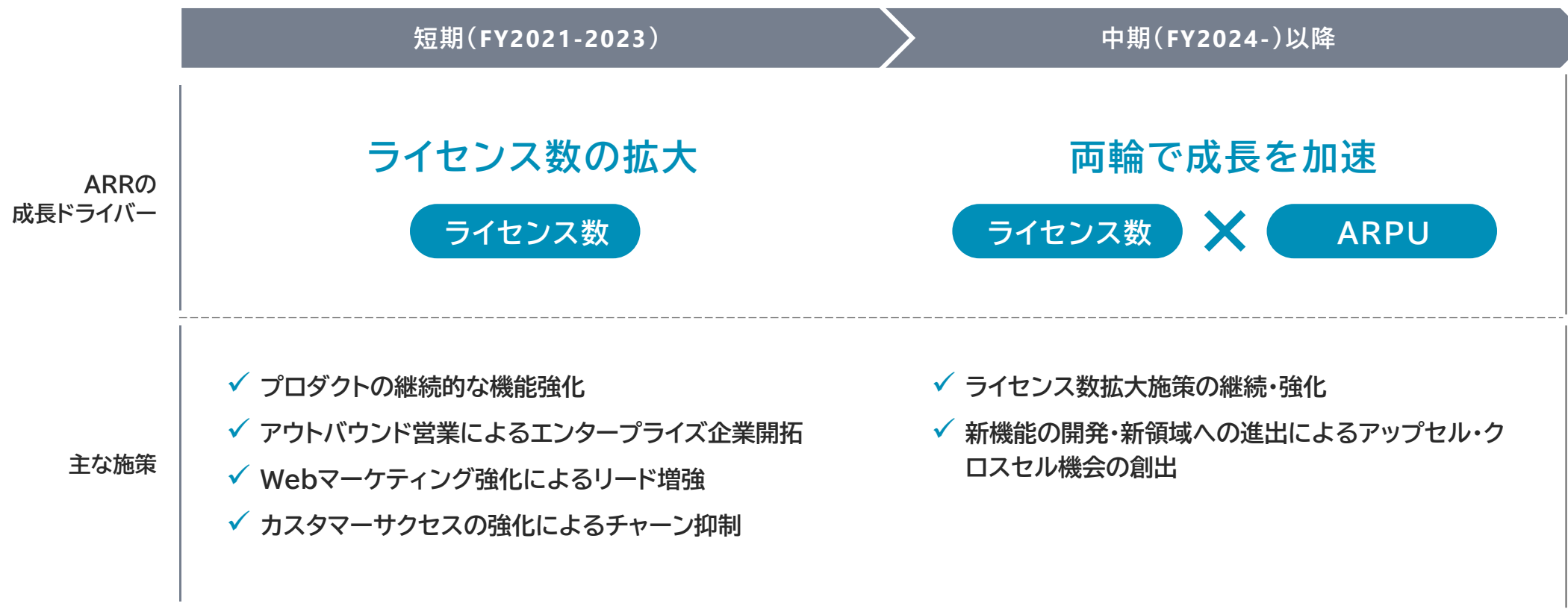
FY2026に向けてCAGR20%以上+ $\alpha$ のARR成長を目指す



\*1 TSF:「TeamSpirit」を指す  
\*2 TEX:「TeamSpirit EX」を指す

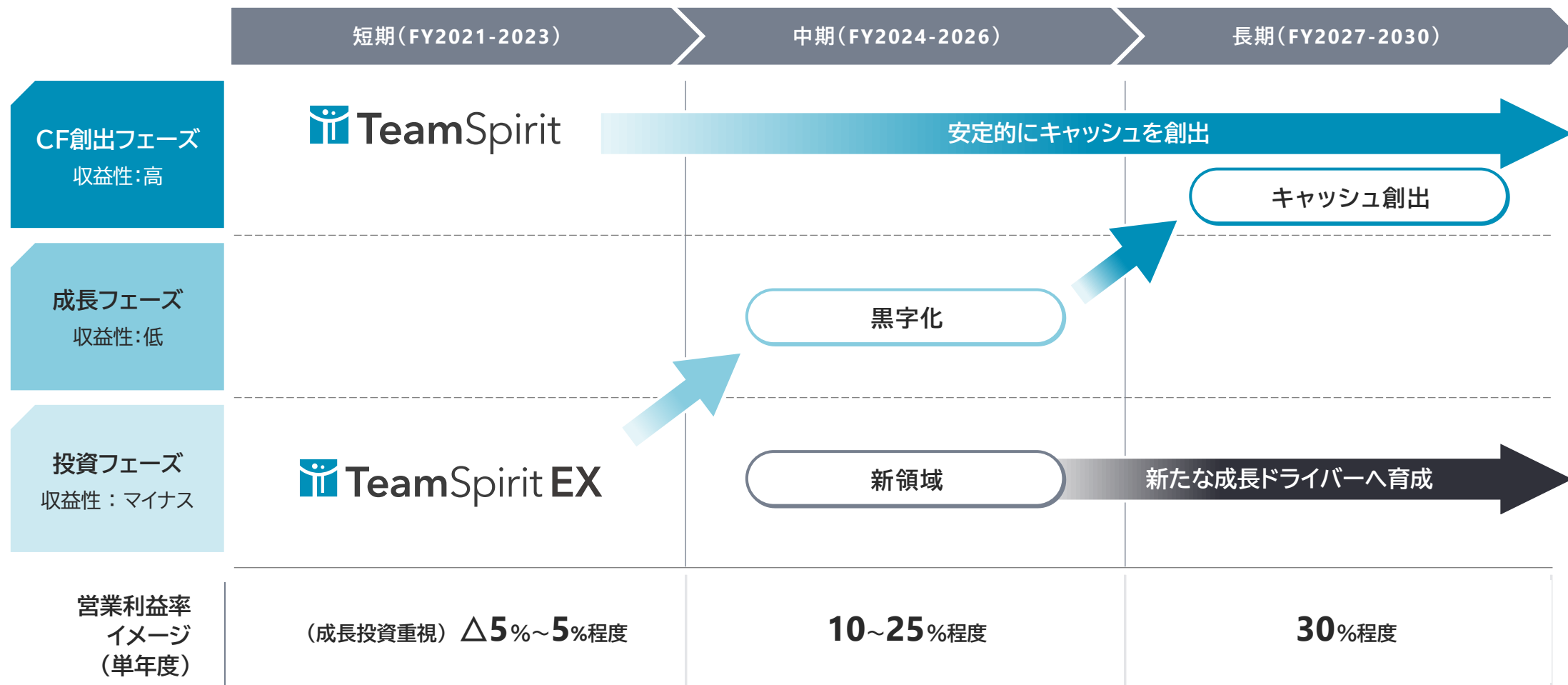
## ARRの成長ドライバーに関する戦略

短期ではライセンス数を拡大させるための施策に集中、中期以降ではARPU向上との両輪で成長を加速



## 収益性の成長イメージ

短期ではTSFのCFをもとにTEXに戦略的投資を行い、中長期ではFCFを最大化し新領域プロダクトの育成を目指す



## 今後の成長戦略

1

エンタープライズ市場を開拓し  
パイオニアになる

---

現在エンタープライズ市場のフロントウェアで主流となっているスクラッチシステムやパッケージサービスをリプレイスして、エンタープライズ市場におけるフロントウェアSaaSのパイオニアになる

2

「Employee Success」領域  
でデファクトスタンダードになる

---

ミッド・スモール企業向けサービスを中心に競争環境が激化するフロントウェア市場において、「フロントウェア×Employee Success」という当社独自のユニークなポジションを確立し、デファクトスタンダードになる

3

機能・領域を拡大させ  
ARRの非連続的な成長を目指す

---

中長期的にはM&Aや海外展開等も視野に、新機能の開発や新領域への進出によりARPUの向上を図り、ARRの非連続的な成長を目指す

## エンタープライズ市場を開拓しパイオニアになる ～市場環境～

## Politics

政治的要因

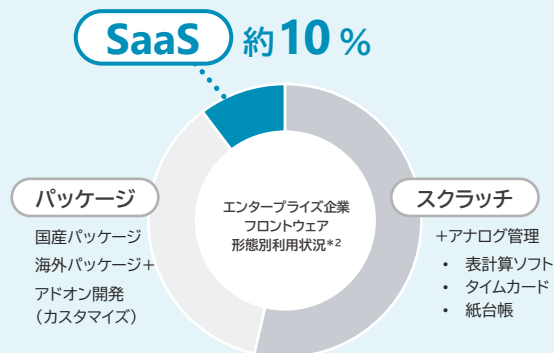
- 働き方改革関連法案の施工に伴い長時間労働是正への動きが本格化
- デジタル庁の新設等、DXに向けた動きが加速
- DX2025年の崖(IT人材の不足がDXを妨げるという、経産省による警鐘)

## Technology

技術的要因

- クラウドサービスの本格普及に伴うSaaSの拡大
- クラウドセキュリティレベルの向上
- マイクロサービスアーキテクチャー\*1の台頭(アプリケーションレベルでの最適化)

— エンタープライズ企業のフロントウェア市場シェア —



自社仕様に複雑にカスタマイズされた  
システムがDX推進を阻害

SaaS が主流に

- 1 サーバー管理から解放され、優れたスケーラビリティを享受可能
- 2 短期間・安価での導入が可能
- 3 法改正等に合わせた追加投資が不要で常に最新のサービスを利用可能

DXの追い風でSaaSへの変革は待ったなし

## Economy

経済的要因

- 大手ERPの標準サポート期限到来(2027年)に伴う基幹システム刷新
- 法改正への対応やサーバー管理等、システム運用保守費用が増大
- 経営資源の選択と集中

## Society

社会的要因

- テレワークやダブルワーク、ジョブ型雇用といったポストコロナ時代の新しい働き方への対応
- 少子高齢化に伴う労働力人口の減少とIT人材の不足への対応(DXの推進が急務)
- ESGへの関心の高まり

\*1 アプリケーションが持つ機能を細かい「サービス」に分割し、それぞれのサービスを連携させてシステムを動かすという考え方  
\*2 統計レポートや調査会社レポートをもとに当社が独自に算出、社数ベース

キャズムを超えるための戦略

## Horizontal × Focus × Expansion

## 自社の強み

- ▶ 世界中で利用されているセールスフォースのクラウドプラットフォーム基盤に起居し、10年以上フロントウェアSaaSアプリケーションを開発・販売してきた実績と経験
- ▶ 1,500社／30万ユーザー超へのサービス提供を通じて蓄積されたカスタマーベネフィットの知見

## Expansion

勝ちパターンの横展開で  
メインストリーム化

- 勝ちパターンをレバレッジさせてドメイン拡大→メインストリーム化
- パートナー活用によるチャネル戦略の拡大
- 再現性の高い導入・保守運用サポート体制の構築

## Focus

勝ちパターンの醸成と  
差別化機能の強化

- 市場の魅力やパイプラインをもとにターゲットのプライオリティを設定し、集中的に経営資源を投下しセグメント毎の勝ちパターンを作る
- 業種や属性(導入ERP)、トレンドを先読みしたキラーコンテンツの実装

## Horizontal

プロダクトの機能拡張

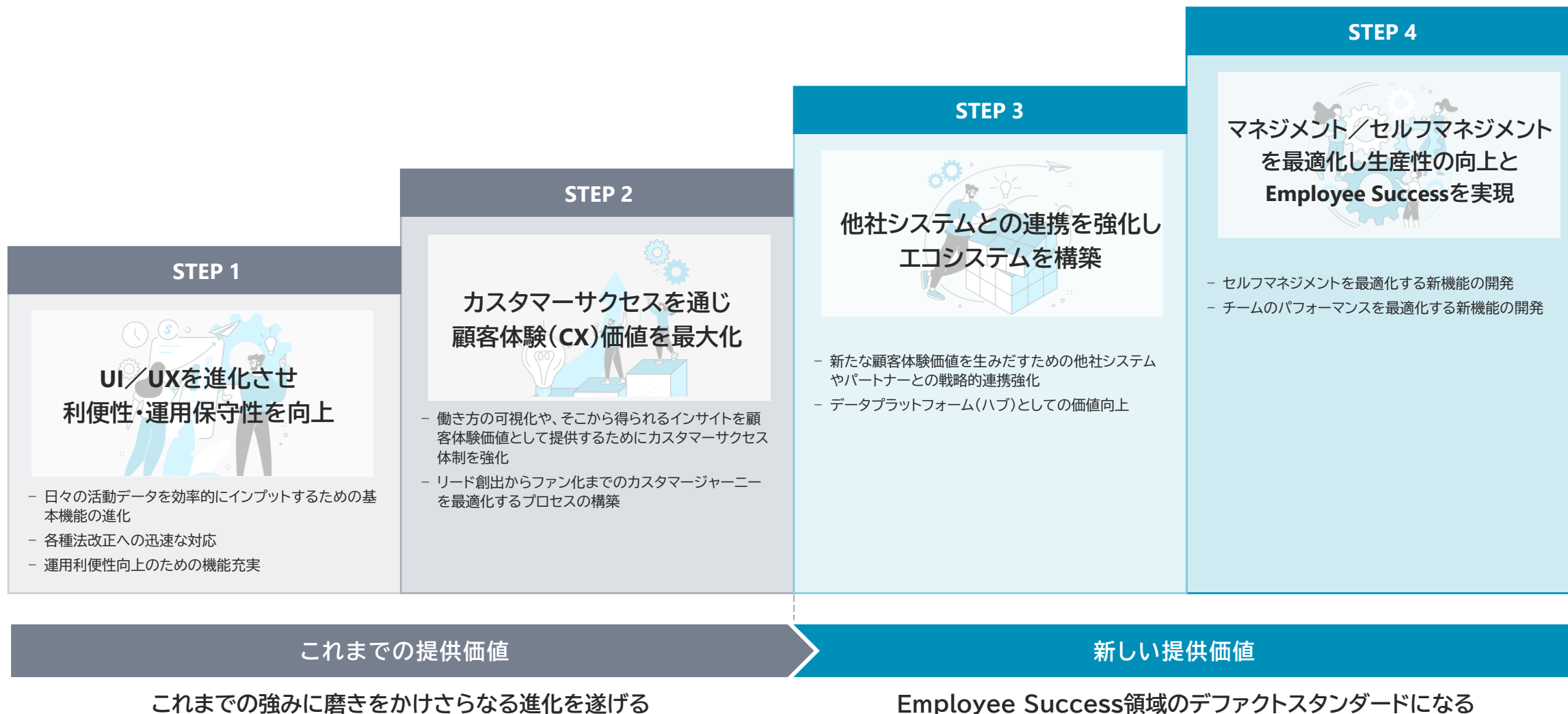
- エンタープライズ向け製品として求められる業務機能の拡張
- エンタープライズシステムとしての強固なシステムインフラ設計

アーリーアダプターの獲得

キャズムを超える

メインストリーム化

# 「Employee Success」領域でデファクトスタンダードになる





## プロジェクトマネジメントを最適化する「TeamSpirit PSA」

「TeamSpirit EX」の拡張機能として、タレントアサインメントを最適化するオプション機能「TeamSpirit PSA」を今秋販売予定



稼働率を最適化させ  
チームの生産性を向上

能力のミスマッチ防止

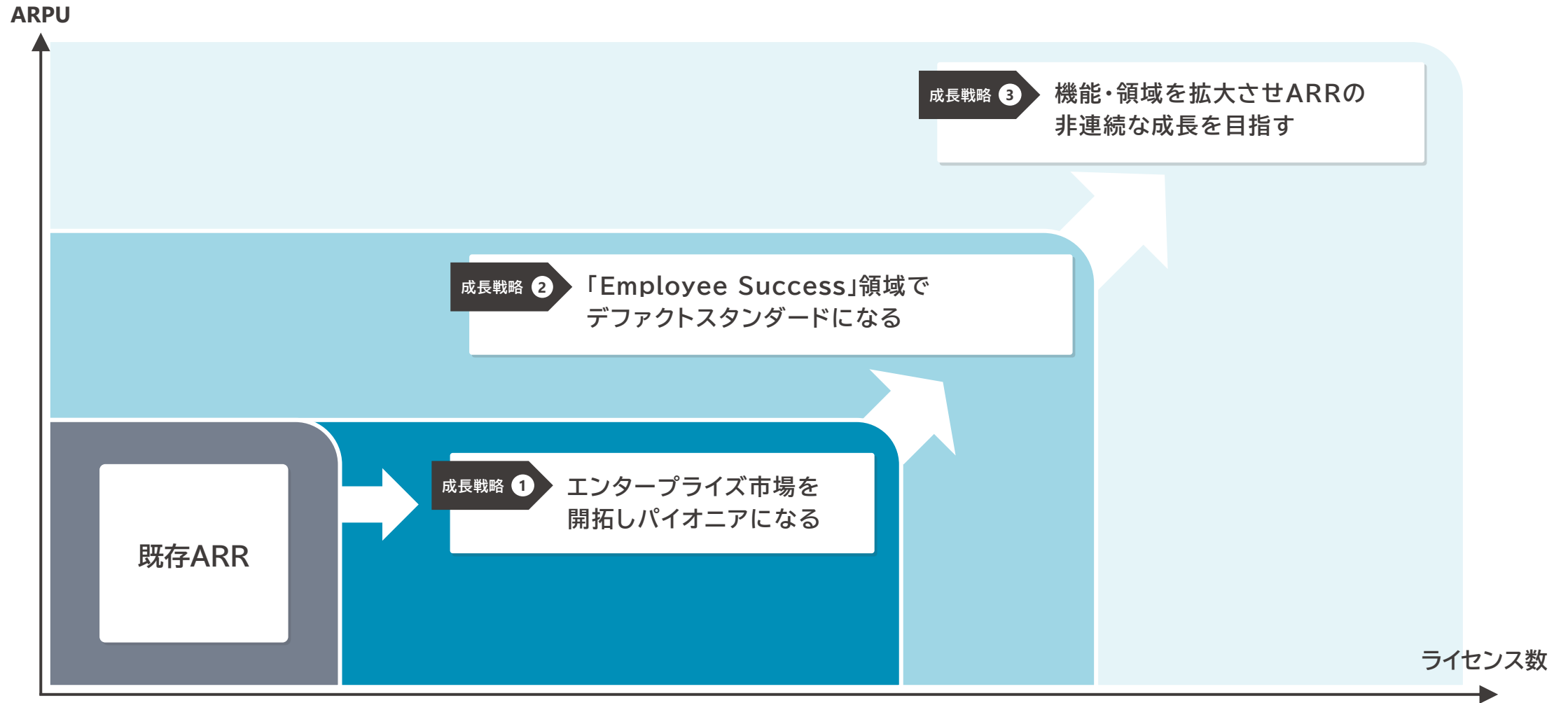
プロジェクト型ビジネス<sup>\*2</sup>  
における適切な労務管理

\*1 PSA: プロフェッショナルサービスオートメーション

\*2 プロジェクト型ビジネス: システムインテグレーター、コンサルティングファーム、ゼネコン、広告代理店等、顧客から特定のプロジェクトを請け負い、社内やパートナー企業の人材を割り当て、受注したプロジェクトを遂行していくビジネスモデル

## 機能・領域を拡大させARRの非連続的な成長を目指す

中長期的にはM&Aや海外展開等も視野に、新機能開発や新領域進出によりARRの非連続的な成長を目指す



# 03

## — 2022年8月期 事業計画

# 2022年8月期 重点戦略

プロダクト毎に戦略を最適化し、開発を中心に成長投資を大幅に拡大させる

	戦略	主な施策
01	プロダクト毎に戦略を最適化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ プロダクト軸で社内横断型組織を設置(ビジネスユニット制の導入)</li> <li>▶ エンタープライズ企業向けアウトバウンド営業の強化</li> <li>▶ ターゲット市場への訴求効果を最大化するため、Webマーケティングを強化</li> </ul>
02	開発投資を増強し プロダクト競争力を大幅に強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ TEX、TSFともに開発人材の採用を積極的に進めながら、外部リソースの活用も促進させ、各機能強化を急加速</li> <li>▶ オフショアベンダーの活用等、機動的な開発体制の整備</li> </ul>
03	今後の成長戦略を支える経営基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ガバナンス強化のため、監査等委員会設置会社へ移行予定</li> <li>▶ 従業員エンゲージメント強化のため、従業員向け株式インセンティブ制度を導入</li> <li>▶ ポストコロナ時代に対応した柔軟な働き方を支援する各種施策の実施</li> <li>▶ 積極的な採用の継続</li> </ul>

## 2022年8月期 KPI計画

ARR

**3,000**百万円

YoY +20.0%以上

ライセンス数

**392,000**以上

YoY +70,000以上

月次解約率 (ライセンス数ベース)

**0.50%**

YoY  $\Delta$ 0.15pt

## 通期業績見通し

開発を中心に成長投資を大幅に拡大、営業利益は一時的に赤字化するも本源的な収益性は高水準を維持

(百万円)

	FY2022		FY2021
	通期(計画)	前年度比	通期(実績)
売上高	3,300~3,350	+14~16%	2,896
ライセンス	2,700~2,750	+15~17%	2,354
プロフェッショナルサービス	600	+11%	542
営業利益	▲150~▲200	▲189~▲218%	169
当期純利益	▲105~▲140 <sup>*</sup>	▲186~▲215%	122

### Point

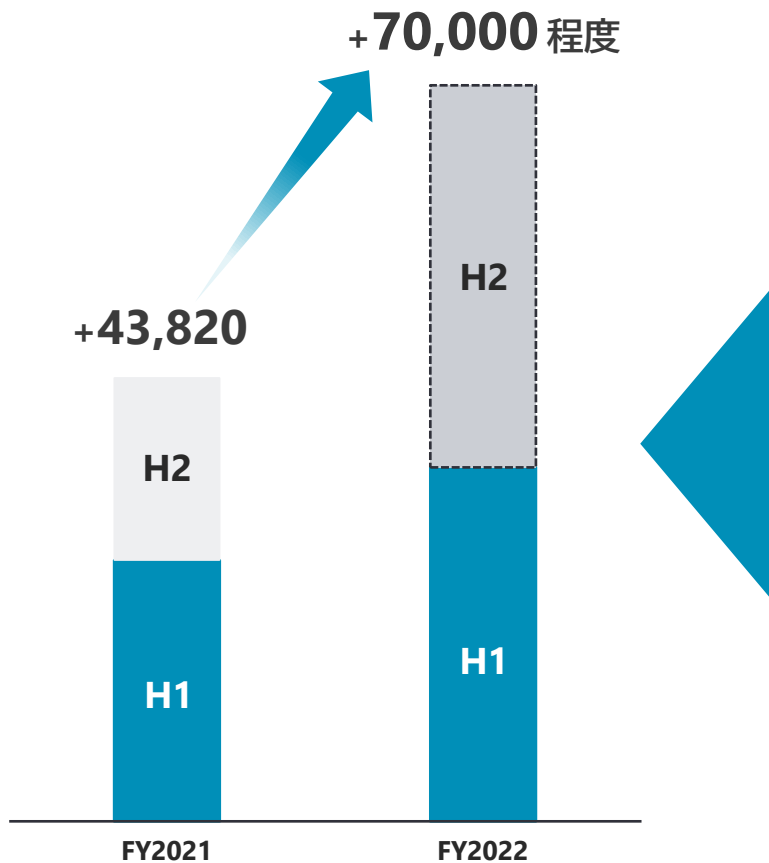
- 通期売上計画は現状のパイプラインを考慮すれば十分達成可能な水準
- 開発メンバーを中心に積極採用を継続するため人件費は増加
- 外部リソースを活用して開発スピードを急加速させるため、スポット的な業務委託費が大幅に増加
- マーケティング費用は概ね前年度並み

\* 当期純利益の算定にあたって、法人税等は税務上の調整項目を加減算した課税所得に各税目の見積税率を乗じて見積計上をしております。法人税等には税効果会計の影響を加味して算定しておりますが、実績の業績動向に基づく繰延税金資産の回収可能性の見直しによって、実際に計上される金額と予想数値と異なる場合があります。これにより、当期純利益の実績金額が変動する可能性があります

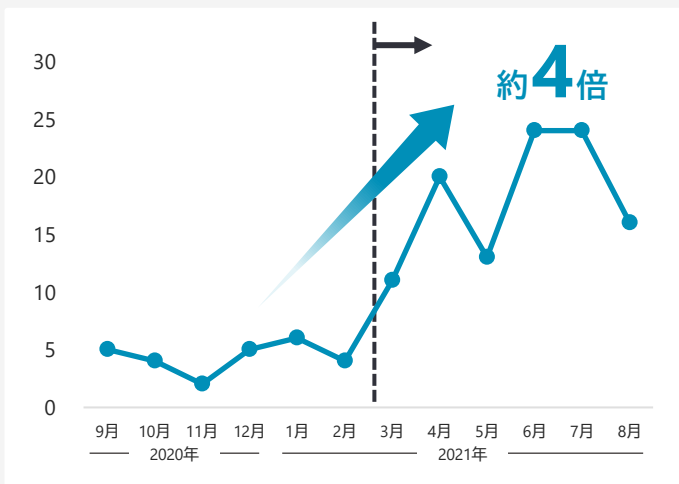
# ライセンス計画

Q1はEBUセグメントの追加商談受注(前年度からの延伸分)もあり順調なスタート、通期では前年度比大幅な増加を見込む

## ライセンス計画



## GB/EBUセグメントのマーケティングリード\*実績



- ▶ エンタープライズ営業チームの立ち上げによる戦力増強
- ▶ リブランディングイベントや各種マーケティング施策の効果

## Point

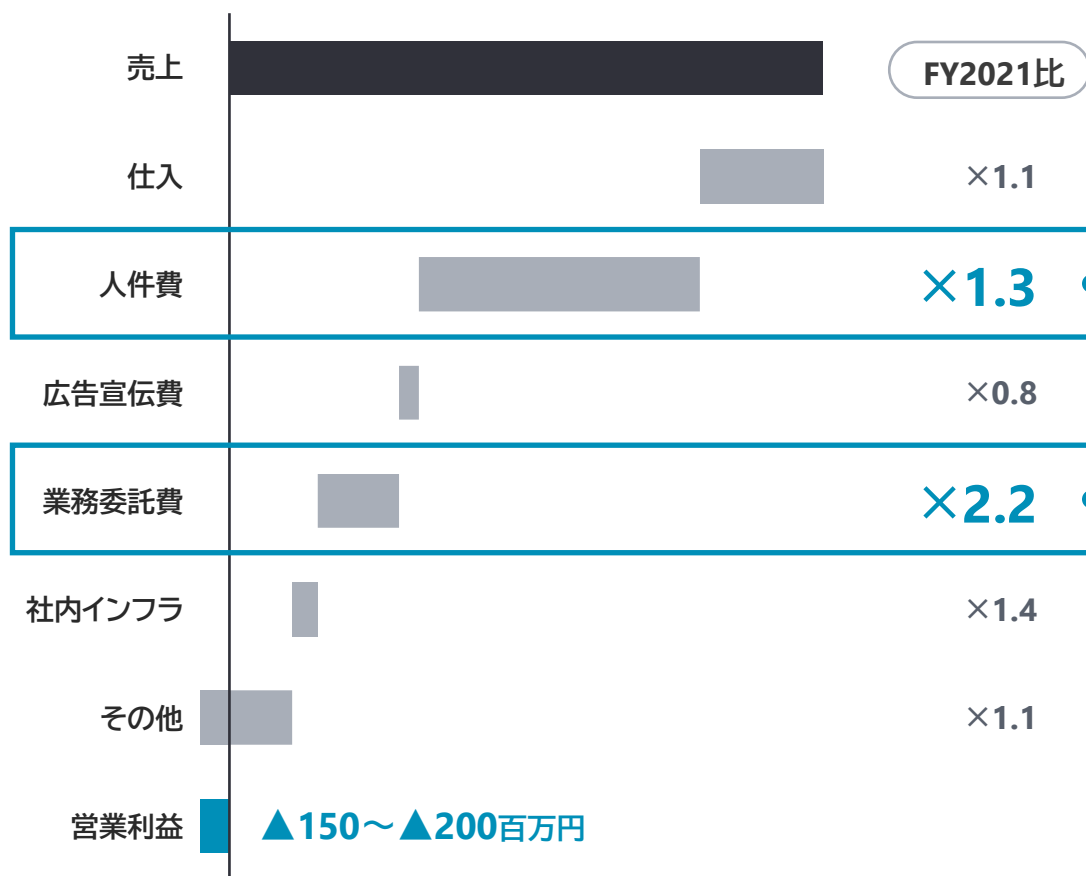
- 通期のライセンス純増計画は約70,000を見込む
- H1のライセンス純増計画は30,000~35,000を見込む
- 前年度に延伸となったEBUセグメントの追加商談は9月に受注済みでQ1のスタートは順調
- 前年度に実施したエンタープライズ開拓施策の効果で2021年3月以降のリード数は約4倍に増加、今年度実績への貢献に期待

\* マーケティング活動により得られたリードのうち、実際に面談を行い、継続商談となったもののみを集計

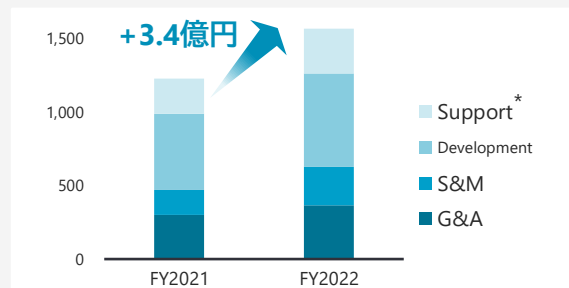
# 営業利益計画

主な成長投資増加ポイントは、①人件費+3.4億円(採用加速)、②業務委託費+2.3億円(うち開発スポット活用+1.7億円)

## FY2022費用構造

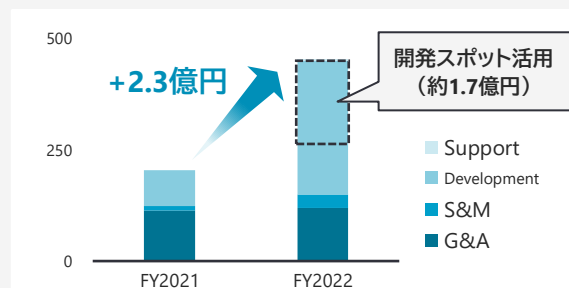


### 人件費



- ▶ 今期も積極採用を継続、開発やサポート/コンサルタントを中心に30名程度の従業員数増加を計画
- ▶ 増加分のうち2億円程度が今年度の採用に伴うもの

### 業務委託費



- ▶ TEX、TSFそれぞれの機能強化を急加速させるため外部リソースを積極活用
- ▶ 開発のスポット活用に伴う業務委託費が1.7億円程度増加

\* Support: 導入コンサルティング、カスタマーサクセスに関連するもの。Development: 開発に関連するもの。S&M(Sales & Marketing): 営業、マーケティングに関連するもの。G&A(General & Administration): コーポレート部門に関連するもの。



## 開発投資について

TEX、TSFそれぞれの市場環境に合わせた機能強化を図り、プロダクトの競争優位性を高める

	TeamSpirit EX	TeamSpirit
開発強化のポイント	<p>“ エンタープライズ向けフロントウェアSaaSとしての地位を確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- エンタープライズ企業の複雑なニーズに対応する各種基本機能の強化(網羅性の向上)</li> <li>- 特定の業種・顧客属性にFocusした機能開発</li> <li>- 勤怠管理・工数管理・経費精算の機能間連携を強化したキラーコンテンツの開発</li> </ul>	<p>“ Employee Successを実現するための機能強化や他システムとの連携強化を加速</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 運用利便性を向上させる各種UI/UXの強化</li> <li>- 企業のDX推進やポストコロナ時代の働き方を支援するための新機能開発</li> <li>- 他システムとの連携によるエコシステム構築</li> </ul>
開発投資に占める割合	約 <b>65%</b>	約 <b>35%</b>

# 中長期収益モデル

中長期視点で規律ある投資判断を行い費用をコントロール、FY2026時点で営業利益率25%程度を目指す

		FY2022計画	FY2026目標
<b>売上高</b>		<b>33~33.5億円</b>	<b>CAGR 20%以上</b>
—売上高比率—			
費用	<b>仕入</b> - プラットフォーム仕入 - その他サービス原価	<b>20%程度</b>	<b>20%程度</b>
	<b>Support</b> - 導入コンサルティング - カスタマーサクセス	<b>15%程度</b>	<b>10%程度</b>
	<b>Development</b> - 開発	<b>40%程度</b>	<b>25%程度</b>
	<b>S&amp;M</b> - 営業 - マーケティング	<b>10%程度</b>	<b>10%程度</b>
	<b>G&amp;A</b> - 本社、バックオフィス部門	<b>20%程度</b>	<b>10%程度</b>
<b>営業利益</b>		<b>▲5%程度</b>	<b>25%程度</b>

# コーポレート・ガバナンスの強化

2021年11月の定時株主総会での承認を以て監査等委員会設置会社へ移行予定

取締役会の監督機能を一層強化することでコーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図るとともに、権限委任による意思決定と業務執行を迅速化し、持続的な企業価値の向上を目指す

## 取締役候補



### 荻島 浩司 / 代表取締役

1996年当社設立。金融機関向けパッケージ開発、オペレーショナル・リスクコンサルティング等を経て、2011年「TeamSpirit」を企画・開発しSaaSビジネスに参入。



### 古市 克典 / 取締役(社外)

日本ペリサイン株式会社(現デジサート・ジャパン合同会社)代表取締役社長等を経て、2013年株式会社Box Japan代表取締役社長に就任。2018年11月に当社社外取締役就任。



### 虎見 英俊 / 取締役(社外/監査等委員)

そーせいグループ株式会社執行役員副社長、テラ株式会社 取締役等を経て、2020年ミラックスセラピューティクス株式会社取締役COO就任。同年11月に当社社外取締役就任。



### 田邊 美智子 / 取締役(社外/監査等委員)

2003年有限責任監査法人トーマツ入所。2019年に独立し、内部統制構築支援、内部監査支援、IPO支援など広範囲のサービスを提供。note株式会社取締役監査等委員、toBeマーケティング株式会社監査役を兼任。



### 氏家 優太 / 取締役(社外/監査等委員)

2009年長島・大野・常松法律事務所入所。グリー株式会社出向及びカリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA) ロースクール留学を経て、2015年青山総合法律事務所に入所。2017年より同所パートナー。2019年より株式会社イングリウッド社外監査役。

## 執行役員(新体制)



### 中野 剛 / サービスディベロップメント担当

アンダーセンコンサルティング(現アクセンチュア株式会社)、英国RS Components社 APAC地区Head of Product Management等を経て2016年当社入社。2019年11月に取締役就任。



### 山下 康文 / 戦略企画担当 兼 コーポレート担当

日本オラクルの事業戦略、経営管理、社長補佐等を経て、2019年9月当社入社。同年11月に取締役就任。



### 菅原 義智 / ソリューションセールス&サービス担当

セールスフォース・ドットコム執行役員、コーナーストーンオンデマンドジャパン執行役員等を経て、2020年7月当社入社。同年11月に取締役就任。

# Appendix

# 四半期別 連結貸借対照表

(百万円)	(Million Yen)	FY2020				FY2021			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
流動資産	Current Assets	2,116	2,171	2,344	2,447	2,706	2,790	2,747	2,753
現金及び預金	Cash and deposits	1,900	1,921	2,069	2,173	2,437	2,481	2,443	2,447
前渡金	Advance payments	163	174	197	202	204	199	212	225
その他	Other	52	75	78	71	66	109	90	80
固定資産	Non-current Assets	317	297	266	363	360	362	402	418
資産合計	Total Assets	2,434	2,469	2,611	2,810	3,067	3,153	3,149	3,171
流動負債	Current Liabilities	1,230	1,221	1,308	1,365	1,576	1,596	1,550	1,594
繰延収益	Deferred revenue	1,012	966	1,040	1,057	1,319	1,199	1,213	1,193
その他	Other	217	255	268	308	257	397	336	400
固定負債	Non-current Liabilities	-	-	-	-	-	-	-	-
負債合計	Total Liabilities	1,230	1,221	1,308	1,365	1,576	1,596	1,550	1,594
純資産	Net Assets	1,203	1,247	1,302	1,445	1,490	1,556	1,599	1,577
負債純資産合計	Total Liabilities and Net Assets	2,434	2,469	2,611	2,810	3,067	3,153	3,149	3,171

# 四半期別 連結損益計算書／キャッシュフロー計算書

(百万円)		(Million Yen)		FY2020				FY2021			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
売上高	Net sales	552	606	631	654	671	750	731	744		
ライセンス(①)	License	437	479	515	527	558	578	602	614		
プロフェッショナルサービス	Professional service	114	127	116	126	112	171	128	129		
スポットサポート	Spot support	50	64	54	65	48	102	61	56		
プレミアムサポート(②)	Premium support	47	49	50	50	54	56	58	62		
リカーリングレベニュー(①+②)	Recurring Revenue	485	529	565	578	612	634	661	677		
その他	Others	16	12	11	10	9	13	8	10		
営業利益	Operating Profit	44	84	106	50	71	120	5	-28		
経常利益	Ordinary Profit	43	84	111	53	74	121	7	-27		
当期利益	Profit	14	42	55	142	36	65	41	-21		
営業CF	CF from operating activities	-	-	-	-	256	43	-39	5		
投資CF	CF from investing activities	-	-	-	-	0	0	0	-0		
フリーCF	Free Cash Flow	-	-	-	-	256	43	-39	4		
財務CF	CF from financing activities	-	-	-	-	7	0	0	-0		

## 本資料における経営指標、用語の定義

経営指標	MRR	MRR=Monthly Recurring Revenue。各月末時点のライセンス契約金額の合計(前回まではライセンスMRRと記載)
	ARR	ARR=Annual Recurring Revenue。MRR×12で算出(前回まではライセンスARRと記載)
	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高。ライセンス売上+プレミアムサポート売上で算出
	リカーリングレベニュー比率	売上高に占めるリカーリングレベニューの割合。リカーリングレベニュー÷売上高で算出
	Gross解約率 (ライセンス数ベース)	対象月の直近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(年間解約率を月次平均に換算して表記)
	Net解約率 (ライセンスMRRベース)	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)
	ネガティブチャーン	解約・削減を上回る追加契約を獲得出来ている状態
用語	会計期間について	FY20XX:20XX年8月期(2021年8月期(2020年9月1日~2021年8月31日)をFY2021と記載) Q1~Q4:四半期会計期間、H1:上半期、H2:下半期
	製品について	TeamSpirit:「TSF」、TeamSpirit EX:「TEX」
	セグメントについて	GB/EBU:General Business/Enterprise Business Unitの略で、1社あたりの契約ライセンス数が500ライセンス以上(うち、EBU:契約ライセンス数が4,000ライセンス以上、GB:契約ライセンス数が500~3,999ライセンス)の企業から構成されるセグメント MM:Mid Marketの略で、1社あたりの契約ライセンス数が100~499ライセンスの企業から構成されるセグメント SMB:Small and Medium Businessの略で、1社あたりの契約ライセンス数が99ライセンス以下の企業から構成されるセグメント
	企業/市場について	エンタープライズ企業(市場):従業員が1,000名以上の企業(それを対象とした市場) ミッド企業(市場):従業員が100~999名の企業(それを対象とした市場) スモール企業(市場):従業員が99名以下の企業(それを対象とした市場)

## 免責事項

- 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、その妥当性、正確性、有用性について保証するものではありません。
- 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、売付けの申込み又は買付けの申込みの勧誘(以下「勧誘行為」という。)を構成するものでも、勧誘行為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。
- 当社は、開示規則により求められる場合を除き、新たな情報や将来の事象により、本資料に掲載された将来の見通しを修正して公表する義務を負いません。
- 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。



すべての人を、創造する人に。

