

野村インベスター・リレーションズ

個人投資家向けWEB説明会

株式会社チームスピリット

2025年10月27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？

5

TeamSpirit

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 207名（2025年8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



28年：エンタープライズシステム

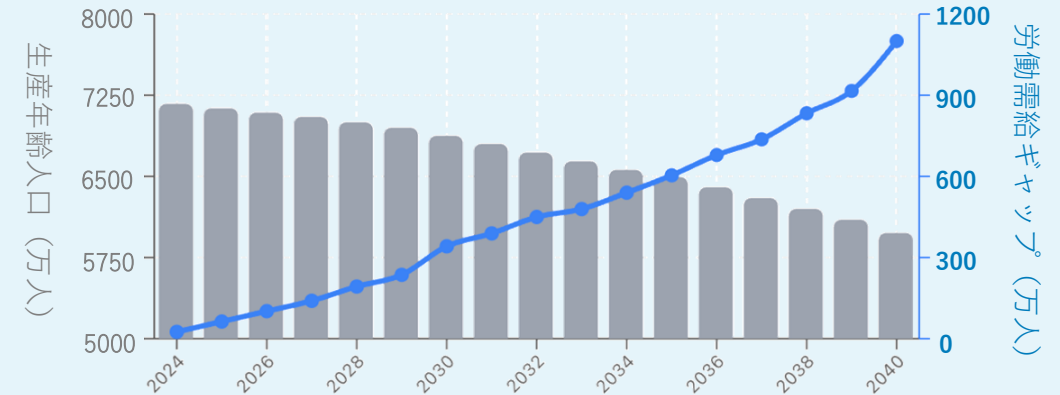
12年：クラウド/SaaS/AI

6年：経営

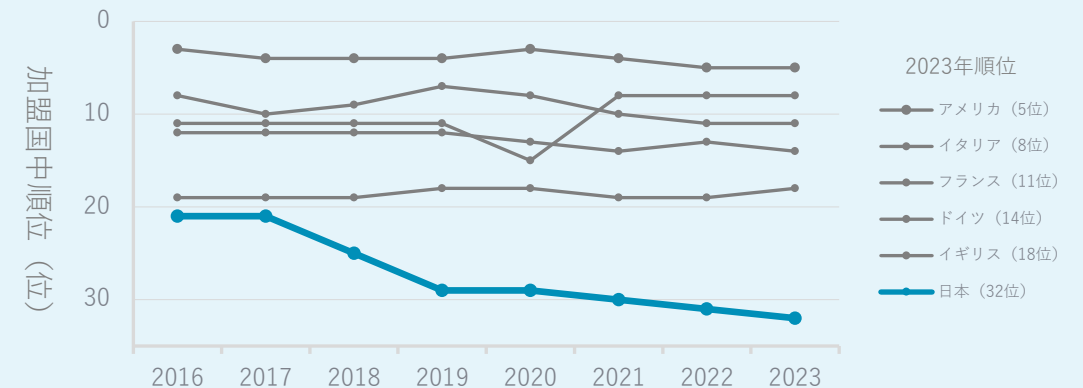
チームスピリットが向き合う社会課題

労働力不足は 最大の社会課題

2024～40年の労働受給ギャップ



2016～23年の労働生産性順位推移 (OECD加盟国比較)



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

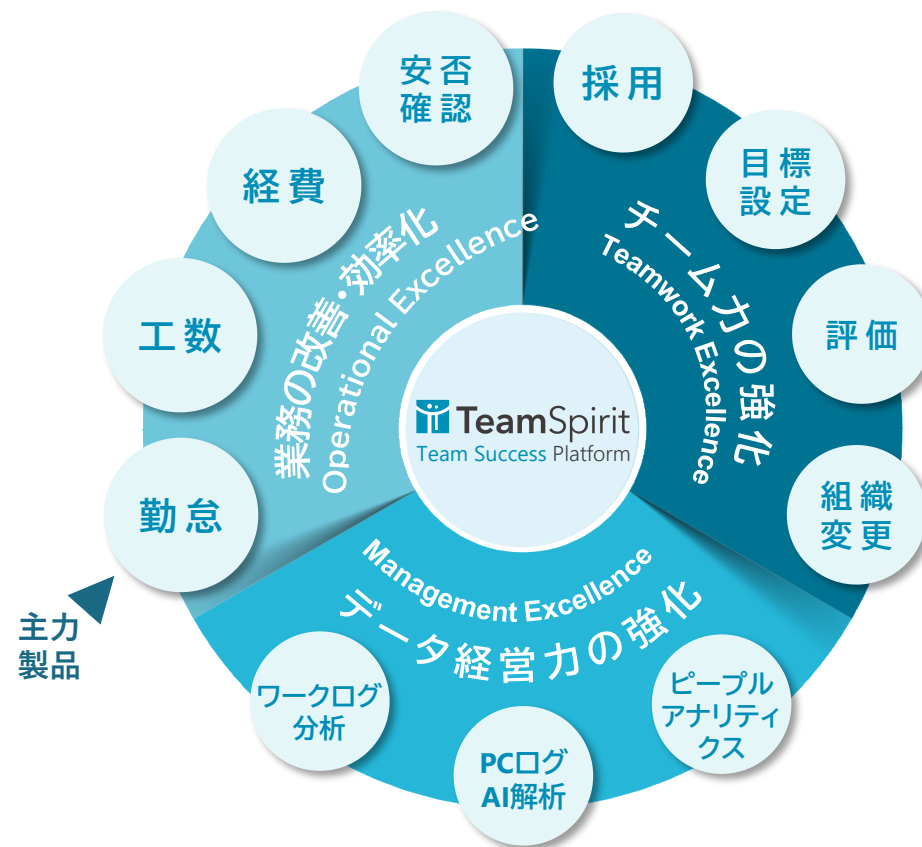
少子高齢化にともなう
労働力の減少と需給ギャップの拡大

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

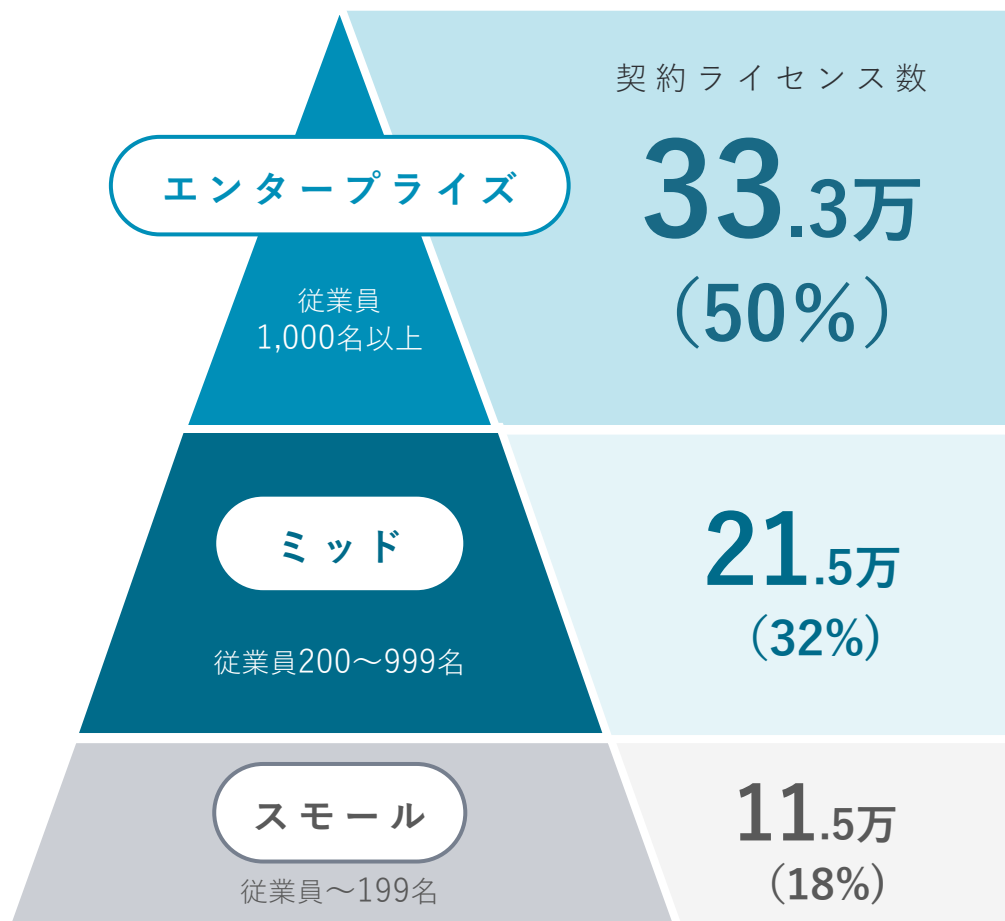


マルチプロダクト化を進めながら Team Success Platform を拡張し展開

チームスピリットのお客様

ご利用ユーザー数：66万 以上

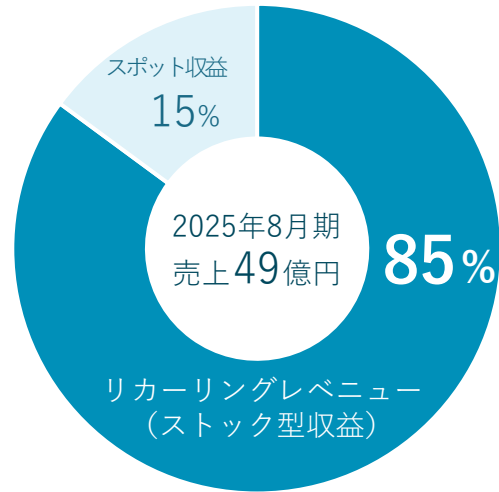
ご利用社数：2,100 社 以上



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



85%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年施行に向けて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 橋崎貴司 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

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

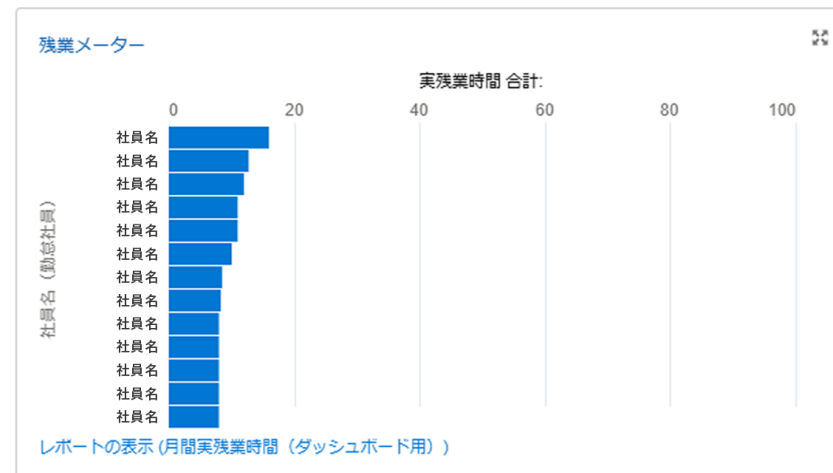
労働法制度の順守



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

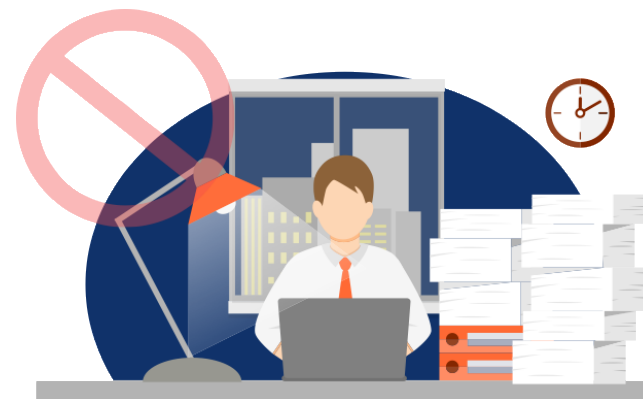
労働法制度の順守



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

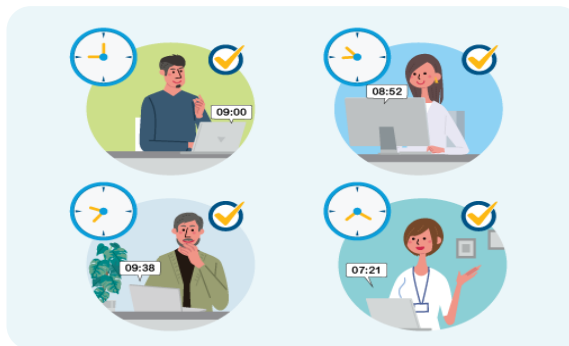
勤怠管理

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

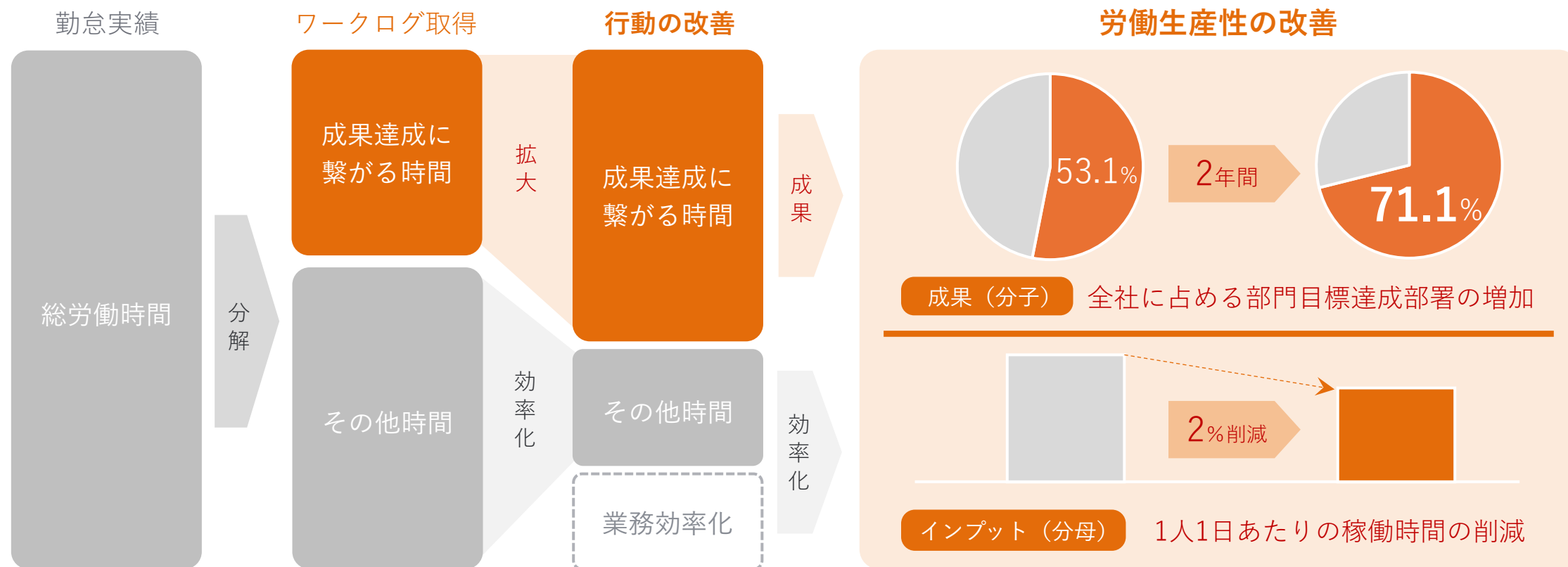


競合他社の範囲

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

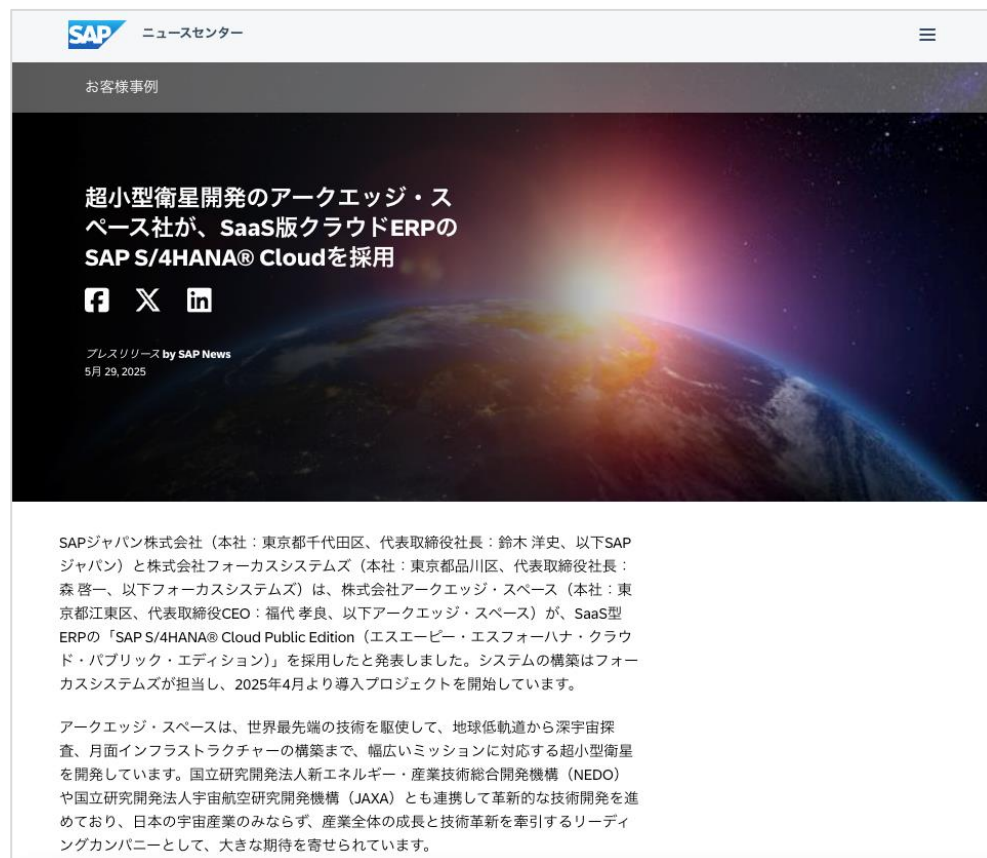
チームスピリットだからできるワークログの活用

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 date of May 29, 2025. The main text describes the adoption of SAP S/4HANA Cloud by ArkEdge Space for their small satellite development project.

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、以下SAP ジャパン）と株式会社フォーカスシステムズ（本社：東京都品川区、代表取締役社長：森 啓一、以下フォーカスシステムズ）は、株式会社アークエッジ・スペース（本社：東京都江東区、代表取締役CEO：福代 孝良、以下アークエッジ・スペース）が、SaaS型ERPの「SAP S/4HANA® Cloud Public Edition（エスエービー・エスフォーハナ・クラウド・パブリック・エディション）」を採用したと発表しました。システムの構築はフォーカスシステムズが担当し、2025年4月より導入プロジェクトを開始しています。

アークエッジ・スペースは、世界最先端の技術を駆使して、地球低軌道から深宇宙探査、月面インフラストラクチャーの構築まで、幅広いミッションに対応する超小型衛星を開発しています。国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）や国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）とも連携して革新的な技術開発を進めており、日本の宇宙産業のみならず、産業全体の成長と技術革新を牽引するリーディングカンパニーとして、大きな期待を寄せられています。

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/)



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 includes the date July 4, 2025, and the company name 株式会社チームスピリット. The main text describes the adoption of TeamSpirit by ArkEdge Space for their small satellite development project.

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、株式会社アークエッジ・スペース（本社：東京都江東区、代表取締役CEO：福代 孝良、以下アークエッジ・スペース）が、勤怠管理、工数管理などの業務改善・効率化を支援する統合型クラウドサービス「TeamSpirit」を採用したことをお知らせします。

アークエッジ・スペースは、世界最先端の技術を駆使して、地球低軌道から深宇宙探査、月面インフラストラクチャーの構築まで、幅広いミッションに対応する超小型衛星を開発しています。同社は、日本の宇宙産業のみならず、産業全体の成長と技術革新を牽引するリーディングカンパニーとして、大きな期待を寄せられています。

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

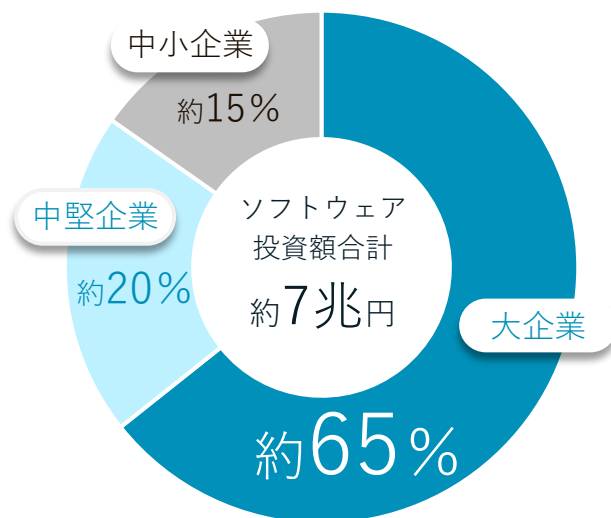


なぜエンタープライズに注力するのか？

—— 企業規模別ソフトウェア投資の状況 ——

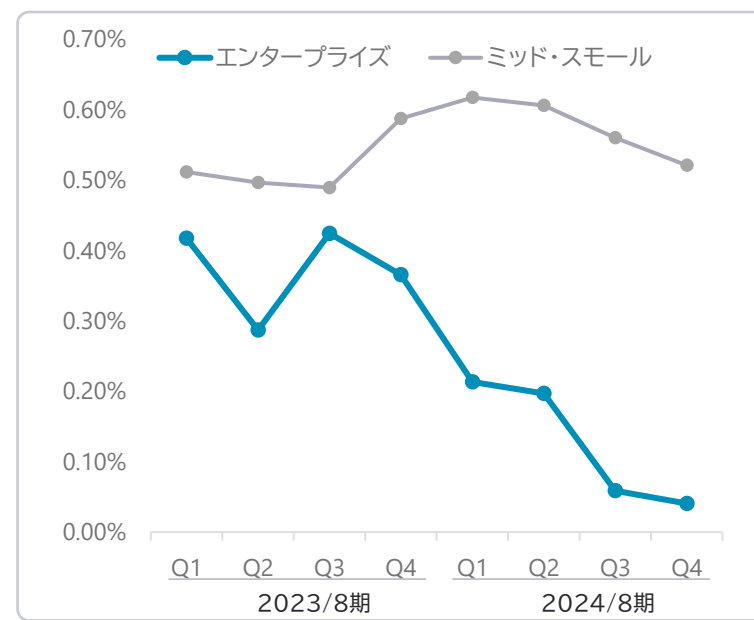
大きなIT投資予算規模

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



- 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

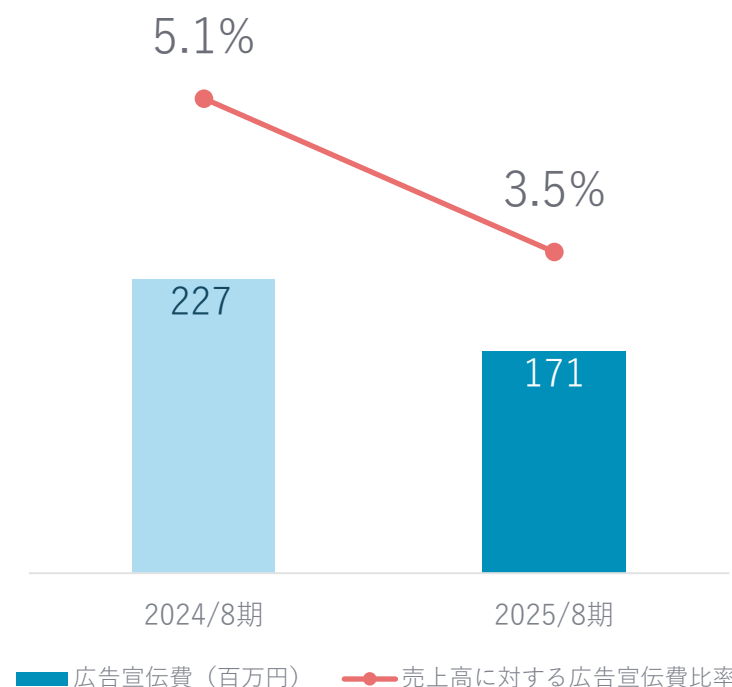
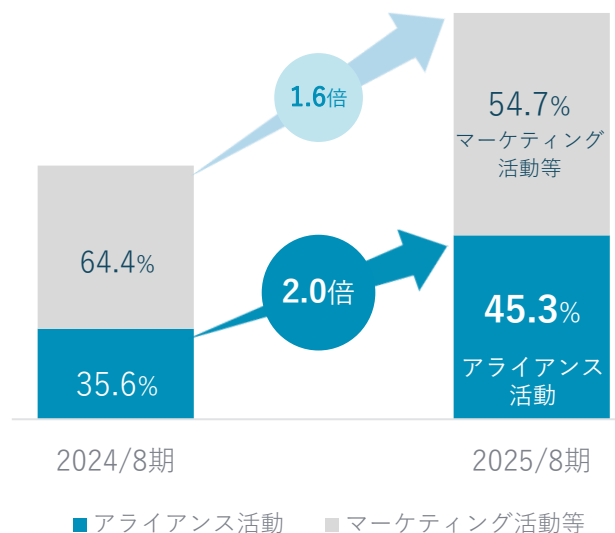
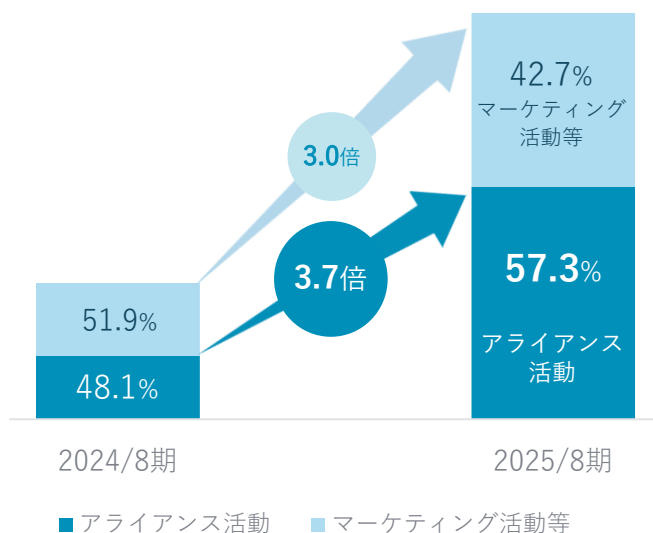
TeamSpirit

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）

広告宣伝費

受注済み 商談

翌年度向けの 仕掛かり中 商談*



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

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/)



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/)

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

29

TeamSpirit

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～ 2023年～	スーパーフレックス制度	コアタイムなし 最低3時間勤務化
	2	休暇	2023年～	テレワーク（在宅勤務）	回数制限の撤廃、対象者拡大
	3	福利厚生	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）	
			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）



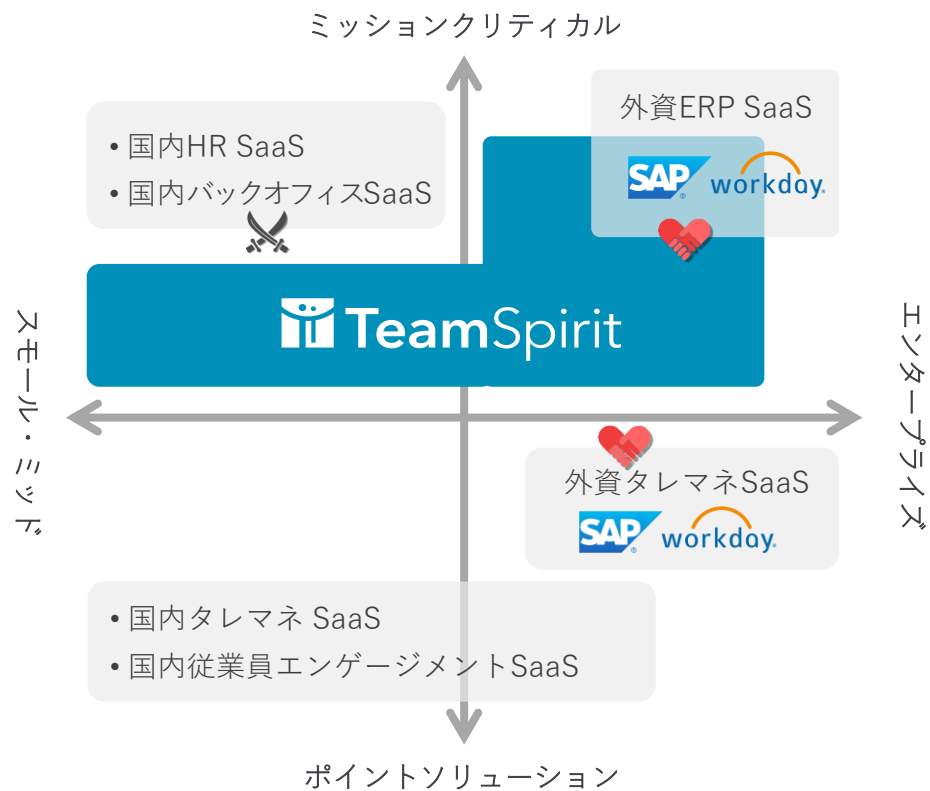
きめ細やかで多彩な勤怠制度の拡充が年々進み、チームスピリットが制度拡充の受け皿となる

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

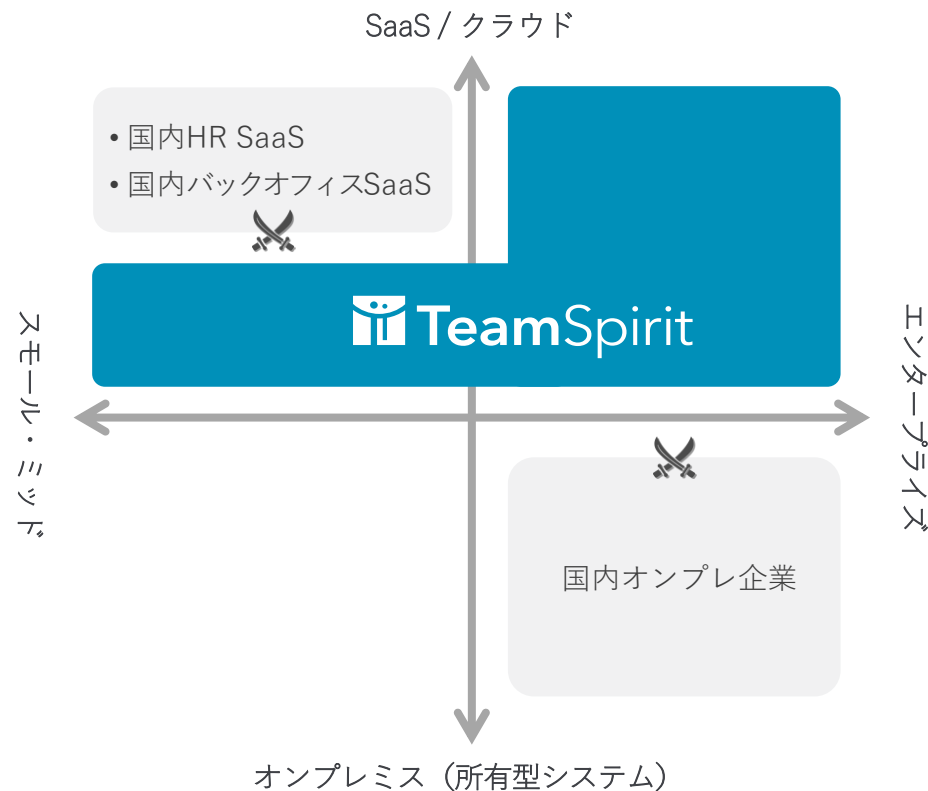
TeamSpirit

HR SaaS市場



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

勤怠管理市場



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

本日ご記憶に留めて頂きたいこと

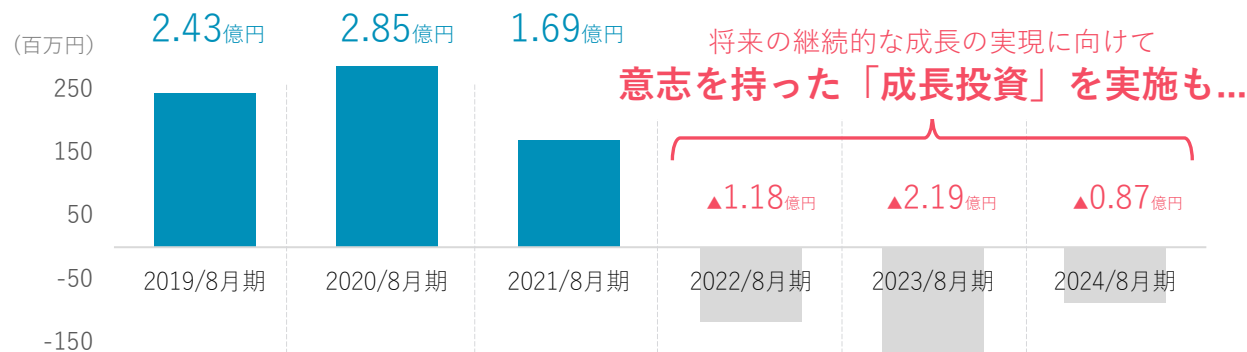
- 01 「チームスピリット」の社名と中身
- 02 「エンタープライズ」に強みあり
- 03 「潮目の変化」を示す業績数値と推移
- 04 「株主優待」の開始と制度内容



「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



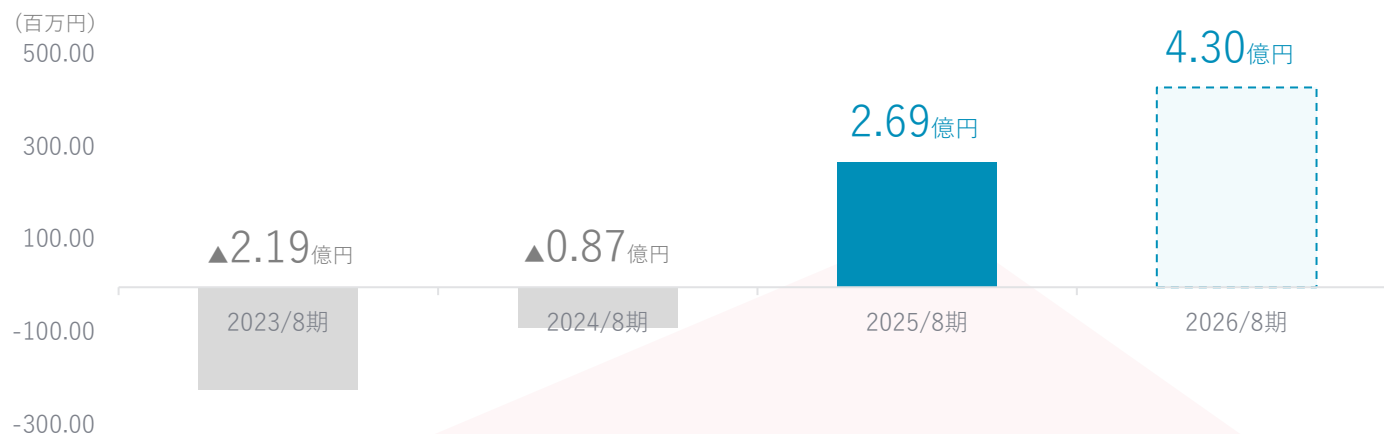
経営改革の方向性とアクション

- 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



2025年に入って「株価は回復基調」

株価



経営改革の方向性とアクション

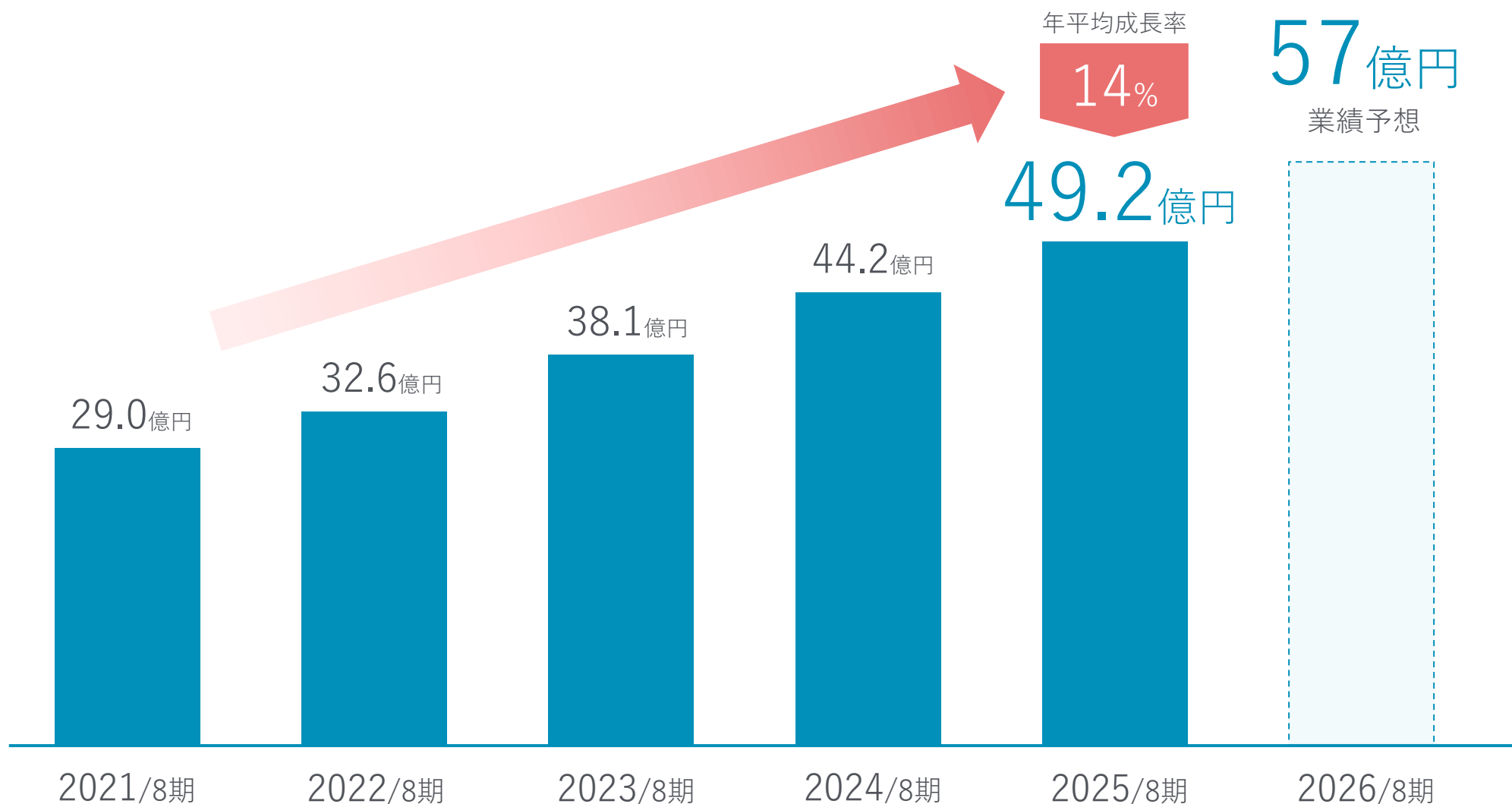
- 成長と利益のバランスを見直し、**継続的な成長と利益の両立**に転換
 - ▶ エンタープライズ市場攻略の長期戦を戦う、**強み**と**持続可能性**の確立
 - ▶ 上記に向けた**構造変革**の施策の実施
 - ✓ シンガポール子会社の大幅縮小
 - ✓ 商談創出モデルの転換
- IR活動の改善と積極化

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**、2025/8期は**大幅な黒字着地を達成**

売上の推移（通期ベース）

進行期である2026年8月期は、対前年比+**16%**の**57億円**の達成を目指しています

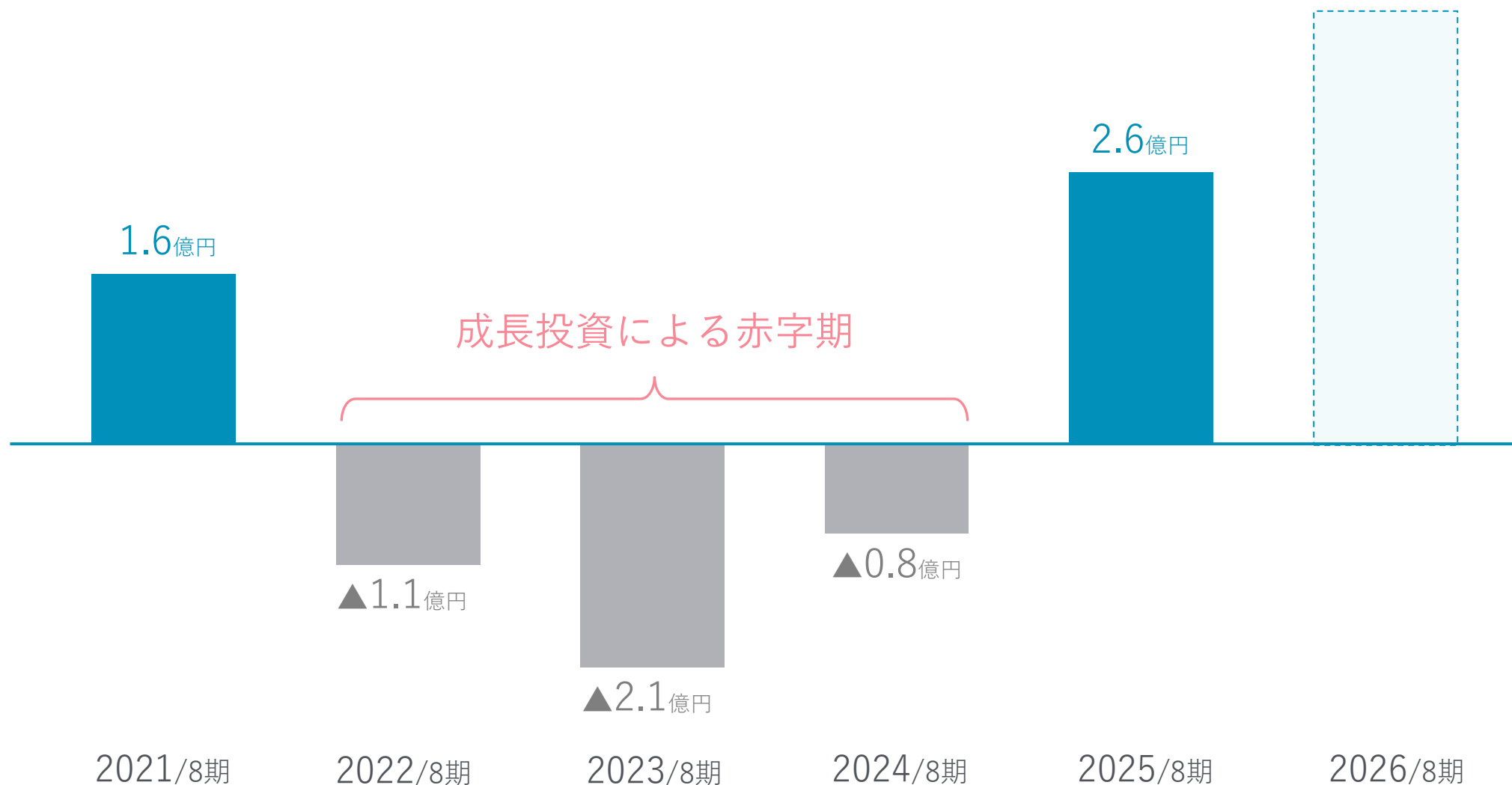


営業利益の推移（通期ベース）

営業利益は成長投資による赤字期から脱却し、黒字転換

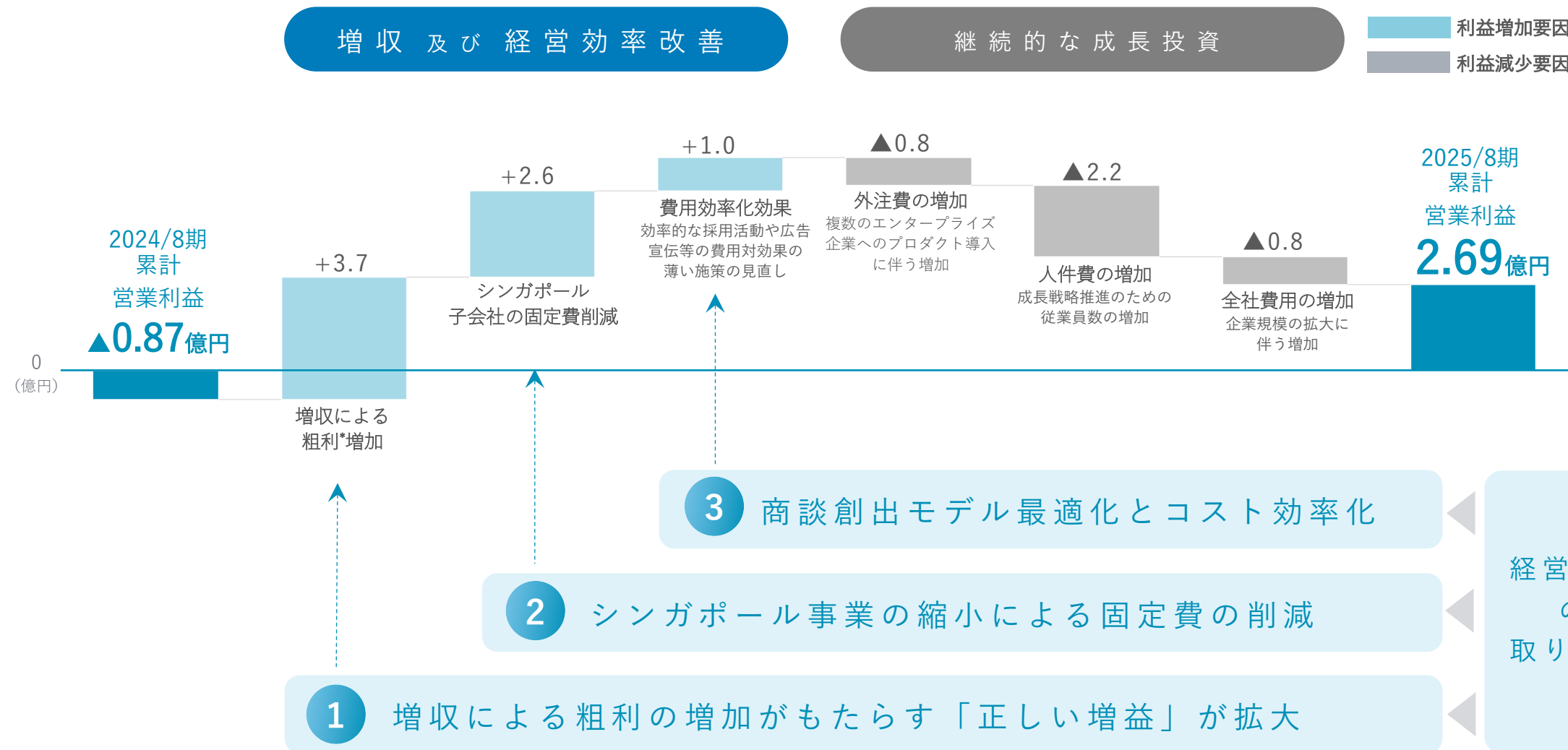
業績予想値

4.3億円



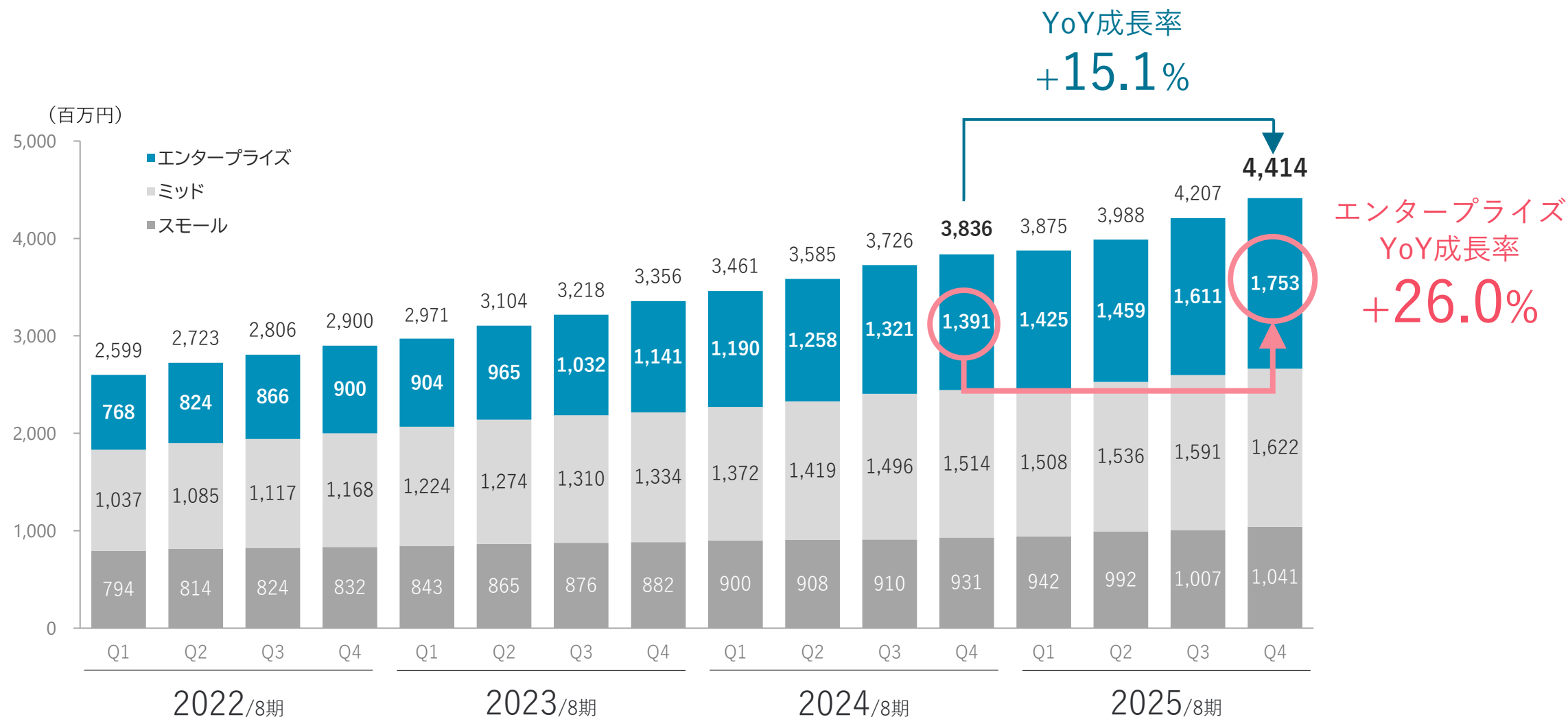
営業利益の増減要因分析（2025/8期 通期）

営業利益は成長投資の継続と黒字化の実現を両立



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

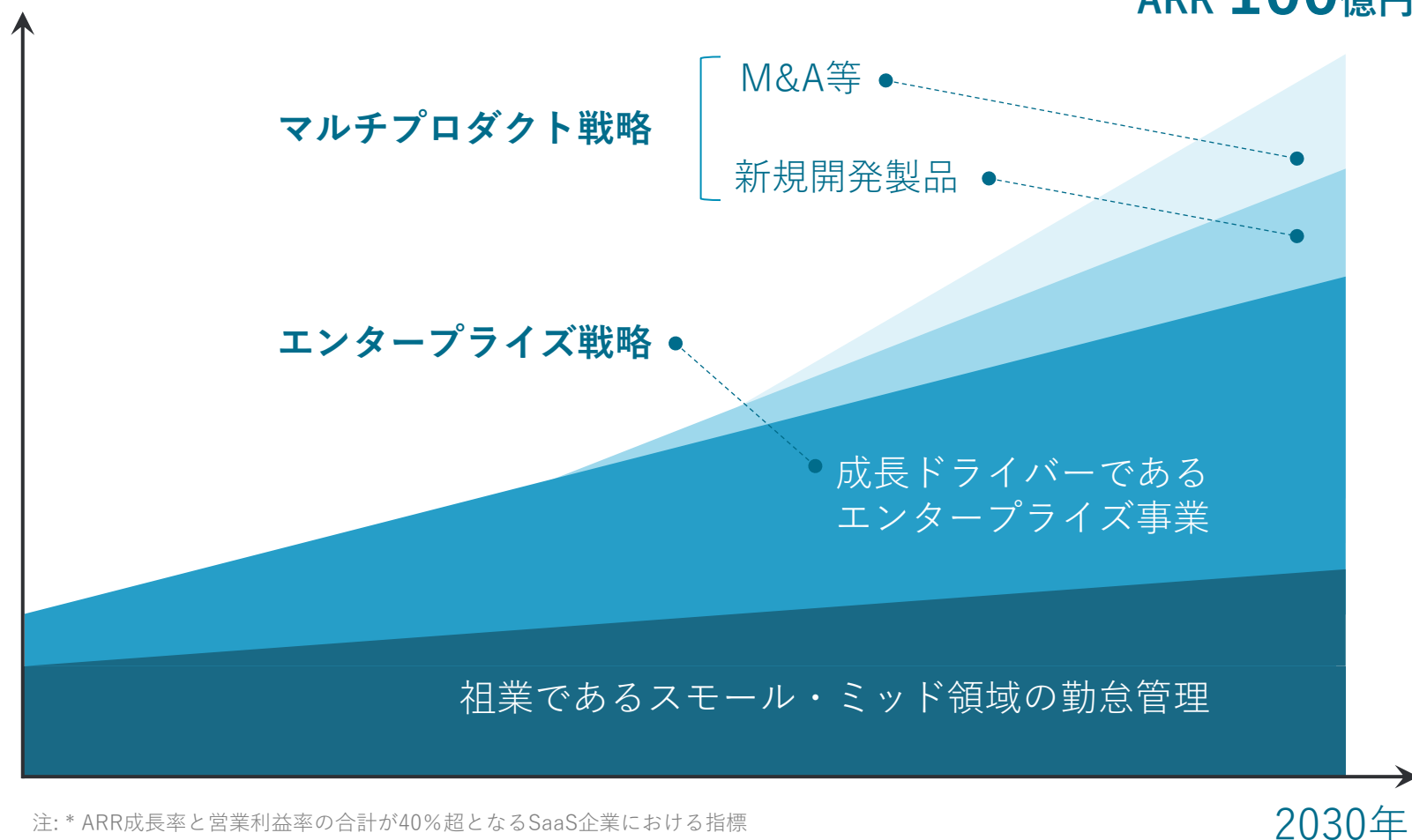


チームスピリットの成長戦略 中長期ビジョン（5ヵ年）

2030年にARR 100億円・営業利益率20%を達成し、Rule of 40%*を満たすことを目指します

ARR 100億円

成長戦略



M&A等を活用したARR伸長の上乗せ

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

- ・ 2027年 労働基準法の大改正に向けた積極対応
- ・ パートナーアライアンスの強化

勤怠管理「揺るがないニーズ」

- ・ 2027年 労働基準法の大改正に向けた積極対応

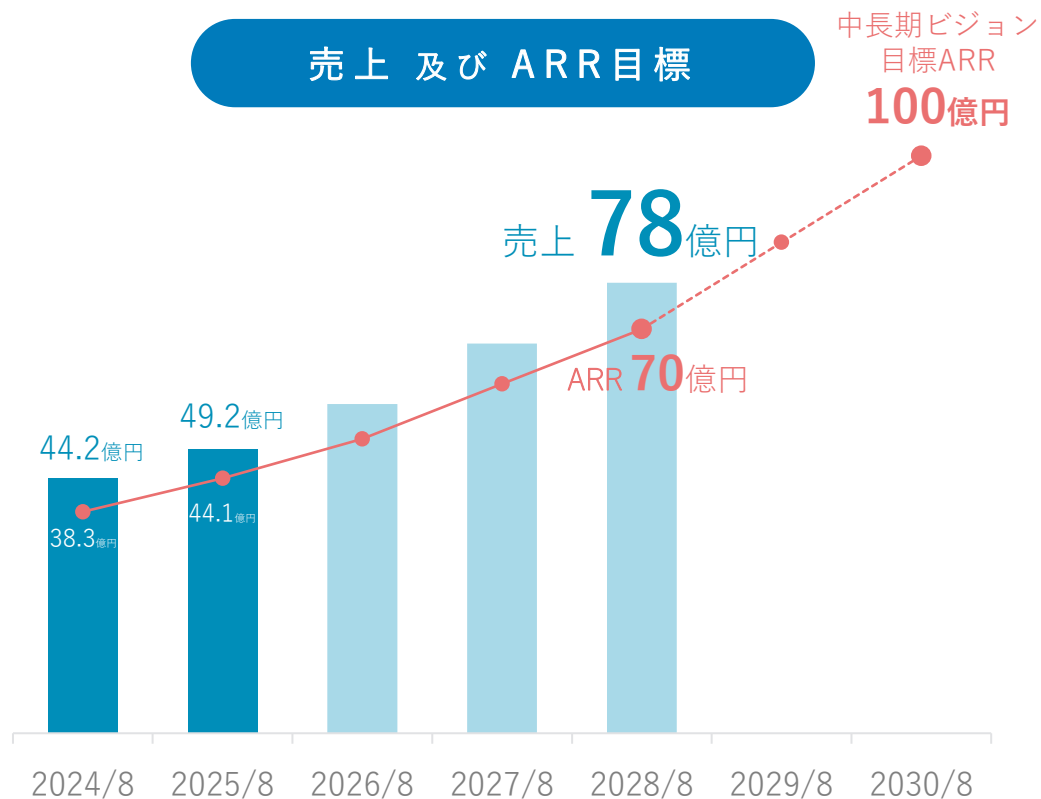
注: * ARR成長率と営業利益率の合計が40%超となるSaaS企業における指標

チームスピリットの成長戦略

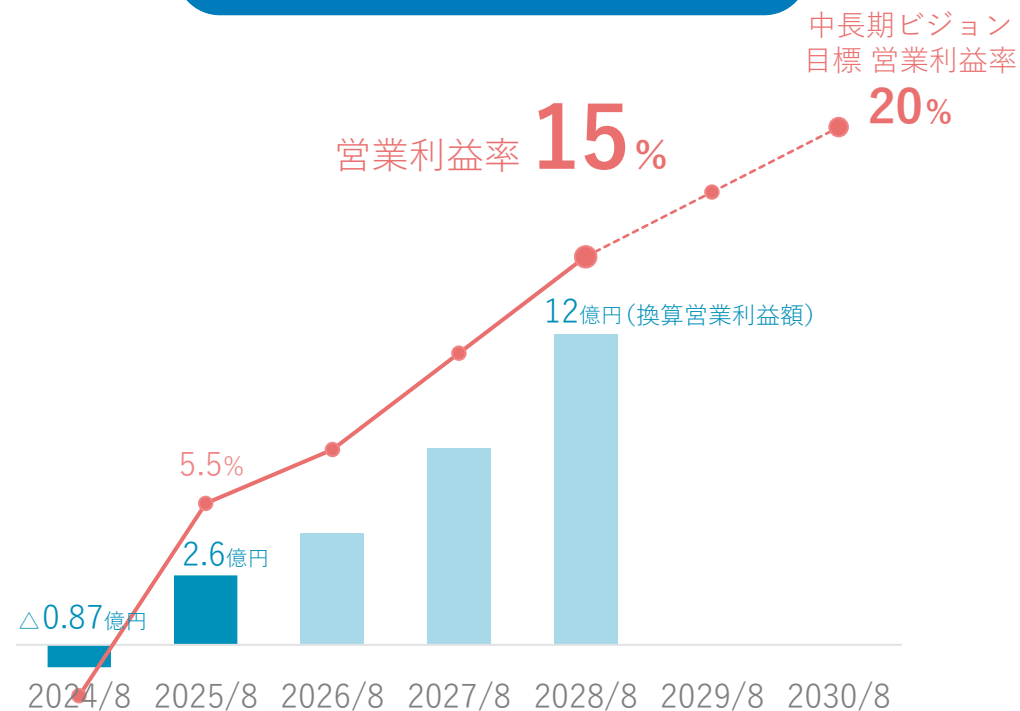
中期経営計画（3ヵ年）

中長期ビジョン達成に向けたマイルストーンとして下記の中期経営計画を設定しております

売上 及び ARR 目標



営業利益目標



ARRの順調な拡大を受け、昨年掲げた「2028年8月期 ARR 70億円」に沿った目標値を設定

2026年8月期 業績予想

中期計画の達成に向けて、2026年8月期は増収・増益トレンドの加速の実現を追求します

	2024/8期	2025/8期		2026/8期	
	実績	実績	対前年比	計画	対前年比
(百万円、別記ある場合を除く)					
売上高	4,421	4,922	+11%	5,700	+16%
ライセンス	3,588	4,021	+12%	4,600	+14%
プロフェッショナルサービス	833	900	+8%	1,100	+22%
営業利益 (営業利益率)	△87 (△2.0%)	269 (5.5%)	-	430 (7.5%)	+59%
当期純利益*	△180	362	-	320	△12%
(参考) 税効果見直し影響を 除いた当期純利益	△180	253	-	320	+26%
ARR (ARR純増)	3,836 (479)	4,414 (578)	+15%	5,000 ~ 5,100 (600 ~ 700)	+13% ~ 16%

「成長性」と「収益性」双方の向上を目指します

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



2025年8月期から導入の株主還元策

2期目に入り、2026年8月期は上・下期両期末を基準日として、年に2度ポイントを付与します

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

TeamSpirit

チームスピリット・プレミアム優待倶楽部

Premium
プレミアム優待倶楽部

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

- チームスピリット・プレミアム優待倶楽部の詳細については、2025/4/11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

4,000株以上保有の株主に最も手厚い還元となる設計で、2026年8月期も総額約0.25億円の支出を予定

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

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 通期 At a Glance

ARR^{*1}

4,414百万円

YoY **+15.1%** QoQ **+4.9%**

ライセンス数

663,689

YoY **+21.7%** QoQ **+7.6%**

月次解約率（ライセンス数ベース）^{*2}

0.48%

YoY **+0.15pt** QoQ **+0.07pt**

リカーリングレベニュー比率^{*3}

85.1%

YoY **-5.1pt** QoQ **-5.6pt**

契約社数

2,179社

YoY **+212**社 QoQ **+51**社

従業員数

207名

YoY **-5**名 QoQ **-2**名

^{*1} 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

^{*2} 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）

^{*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

通期実績

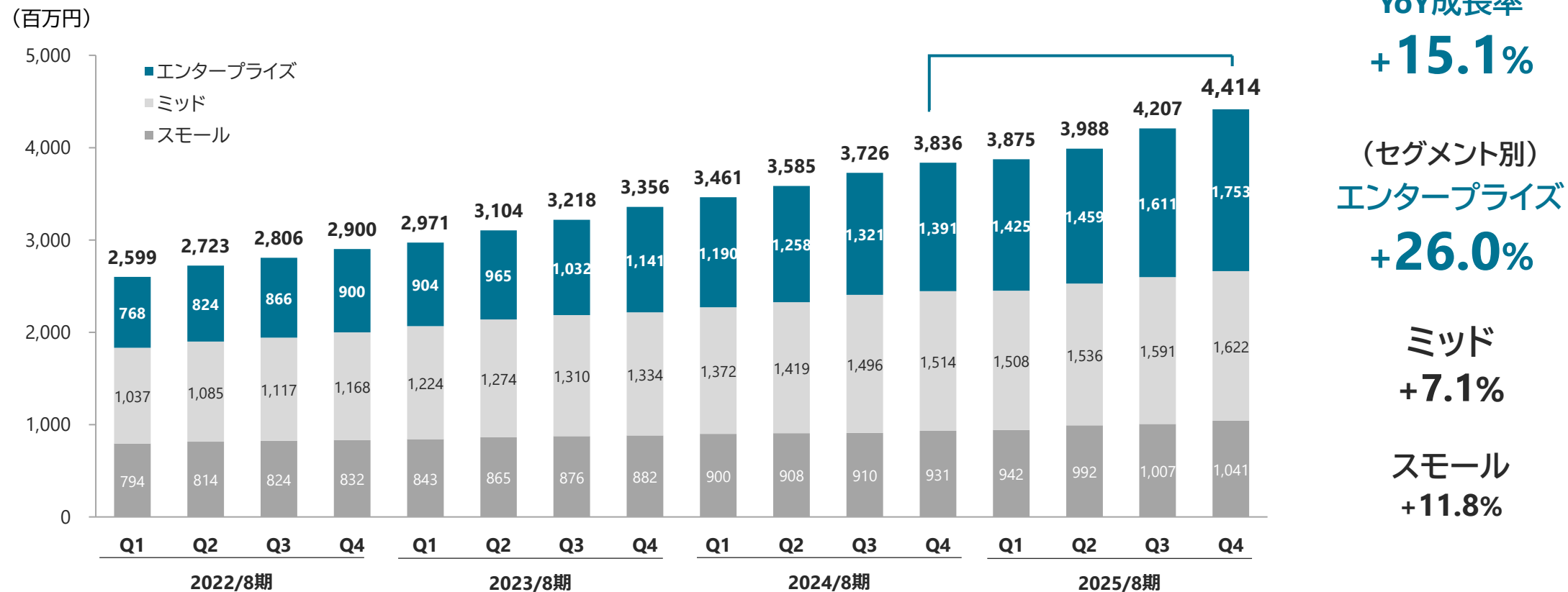
- ・ 売上高は、YoY+11.3%の4,922百万円で着地。通期計画に対する達成率は98.5%とほぼ計画通り
- ・ 営業利益は、269百万円で着地。2024年8月期比で大幅な黒字化を達成

(百万円)	2025/8期			2024/8期	
	7/10公表 通期予想	実績	達成率	実績	伸長率
売上高	5,000	4,922	98.5%	4,421	+ 11.3%
ライセンス	4,100	4,021	98.1%	3,588	+ 12.1%
プロフェッショナルサービス*1	900	900	100.1%	833	+ 8.1%
営業利益	260	269	103.8%	▲87	—
経常利益	270	277	102.9%	▲89	—
当期純利益	220	362	164.8%	▲180	—

*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

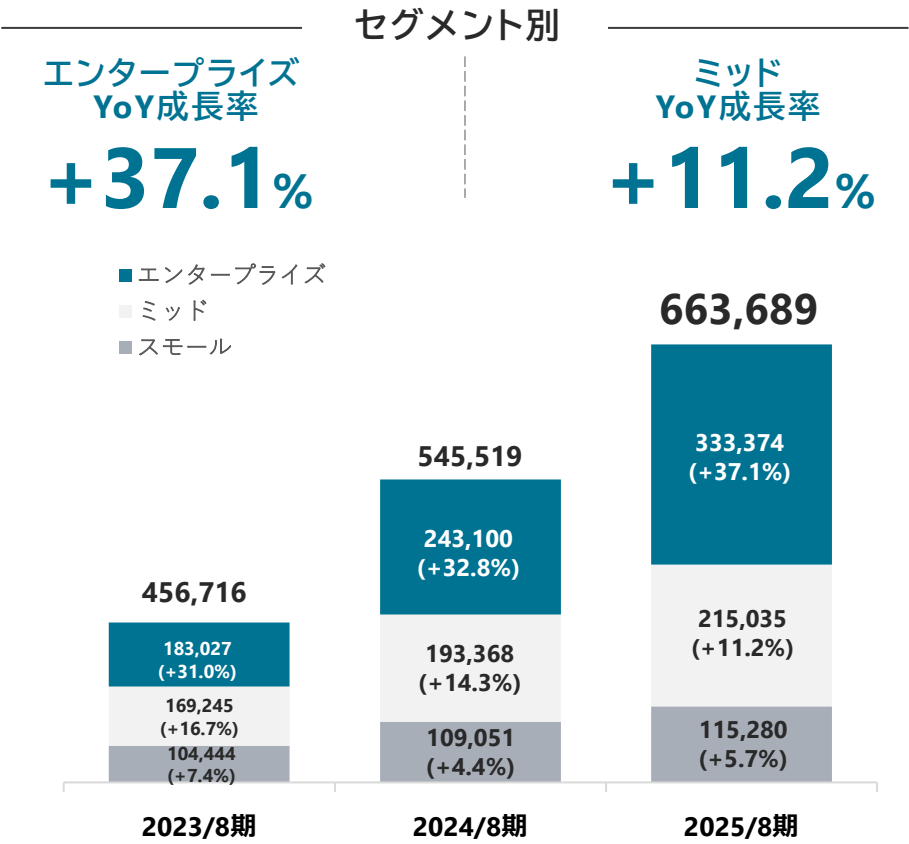
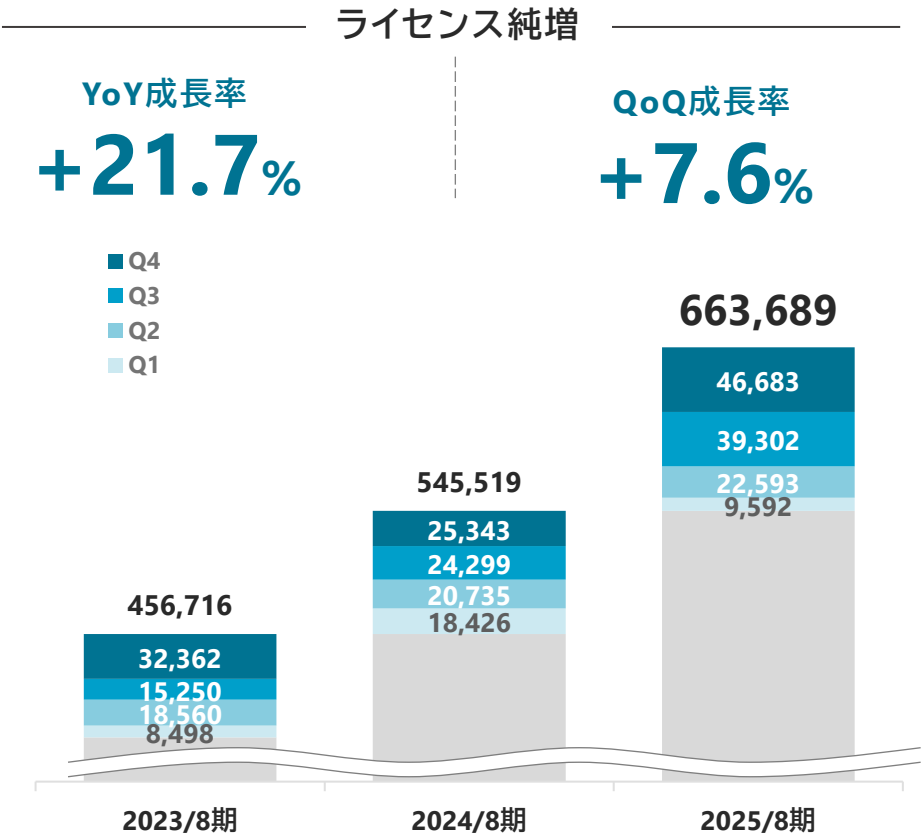
- ・ 累積ARRは、YoY+15.1%の4,414百万円で着地
- ・ 複数の大型エンタープライズ受注獲得により、エンタープライズセグメントのARR成長率はYoY+26.0%で着地



*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

ライセンス数

- ・ 2025年8月期のライセンス純増数は+118,170ライセンスで着地
- ・ 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+37.1%とライセンス増加を牽引

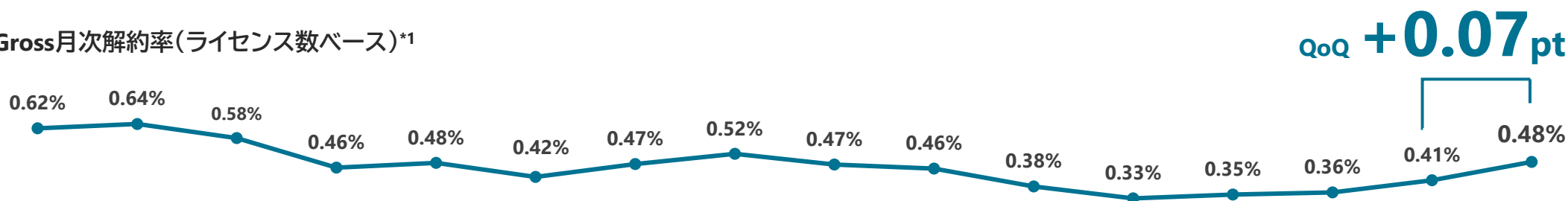


解約率

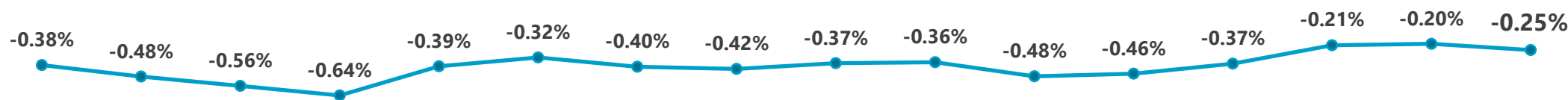
- **Gross月次解約率^{*1}**は、**0.48%**(年換算約**5.8%**)と低水準を維持
- **Net月次解約率^{*2}**は、**-0.25%**とネガティブチャーンを継続するもQ1で発生した解約の影響により若干上昇して推移

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)^{*1}



Net月次解約率(ライセンス MRRベース)^{*2}



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 2025/8

2022/8期

2023/8期

2024/8期

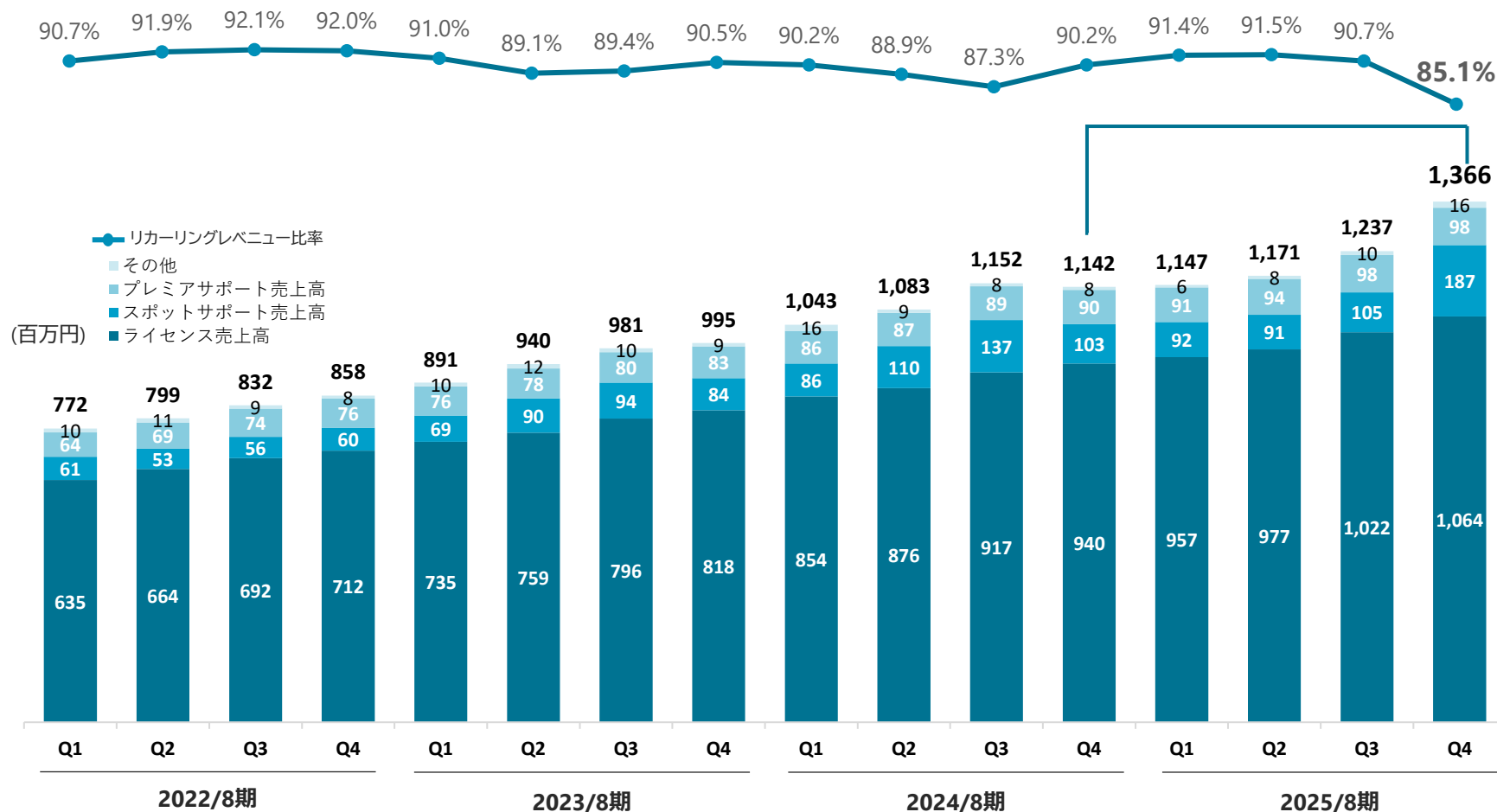
2025/8期

^{*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

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+19.6%、エンタープライズ大規模案件によるスポットサポート売上の急拡大により大きく伸長
- ・ その影響でリカーリングレベニュー比率*1は低下したが、ライセンス売上高自体はYoY +13.1%と健全に伸長



リカーリング
レベニュー比率
85.1%

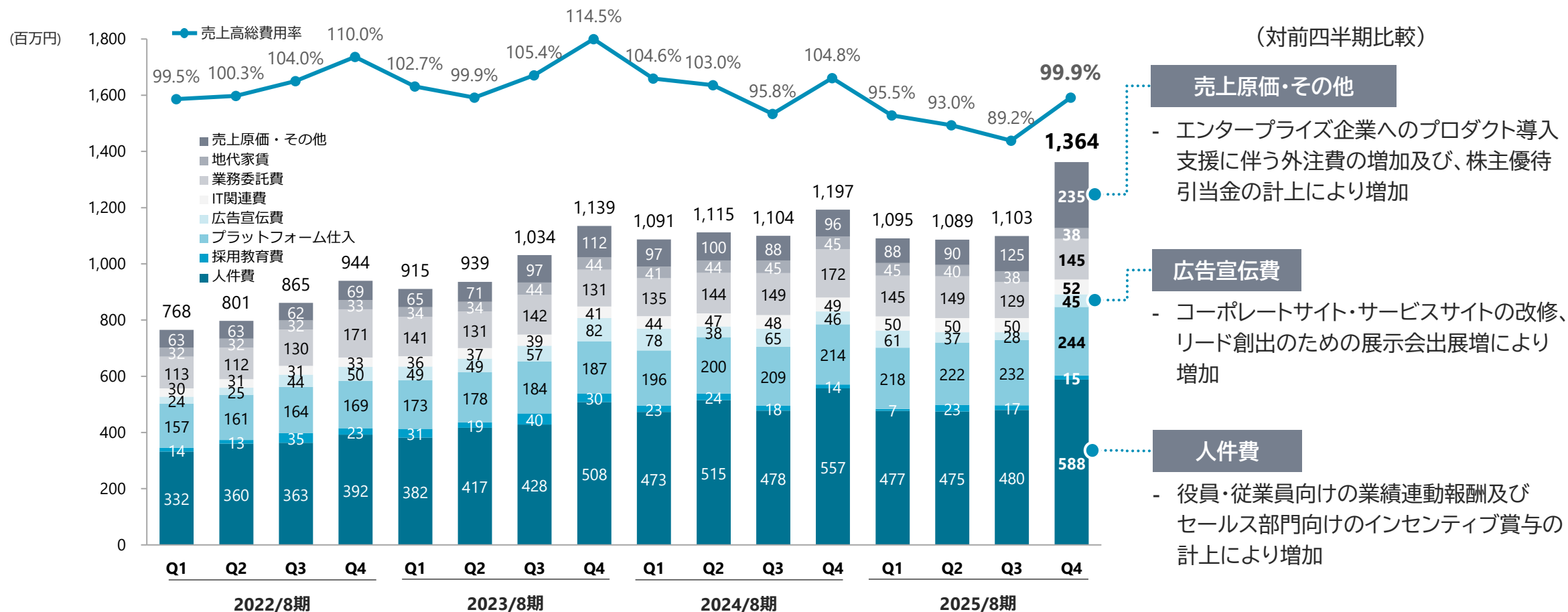
売上高成長率
+19.6%

(ライセンス売上高)
+13.1%

*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)。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。

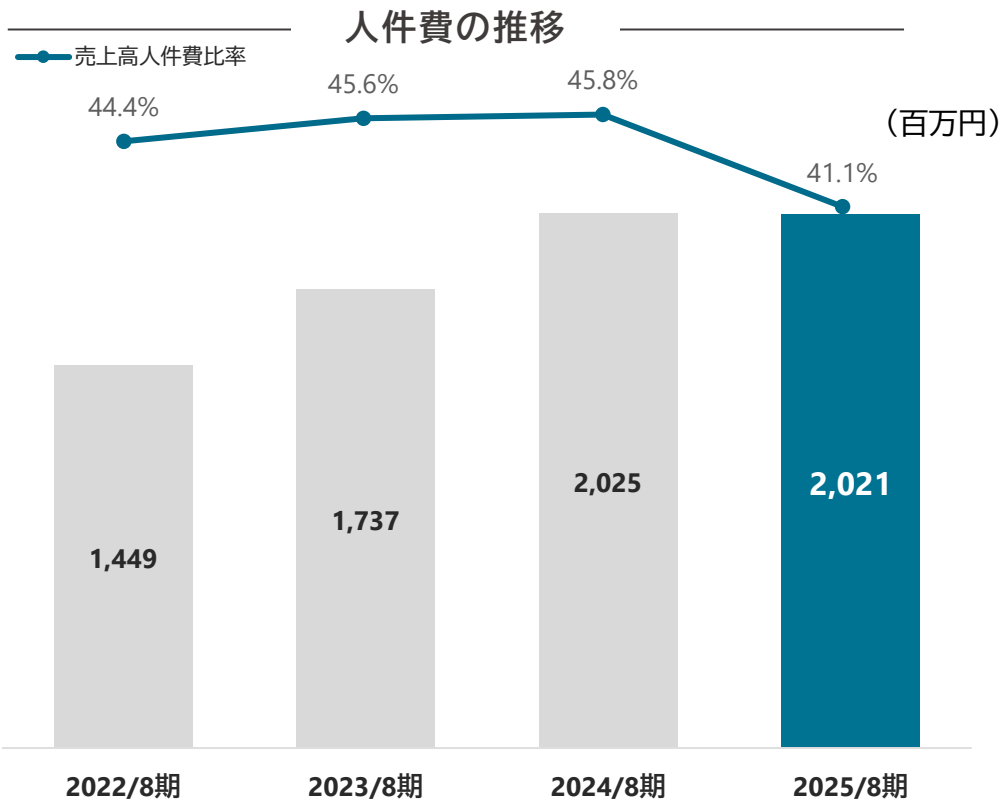
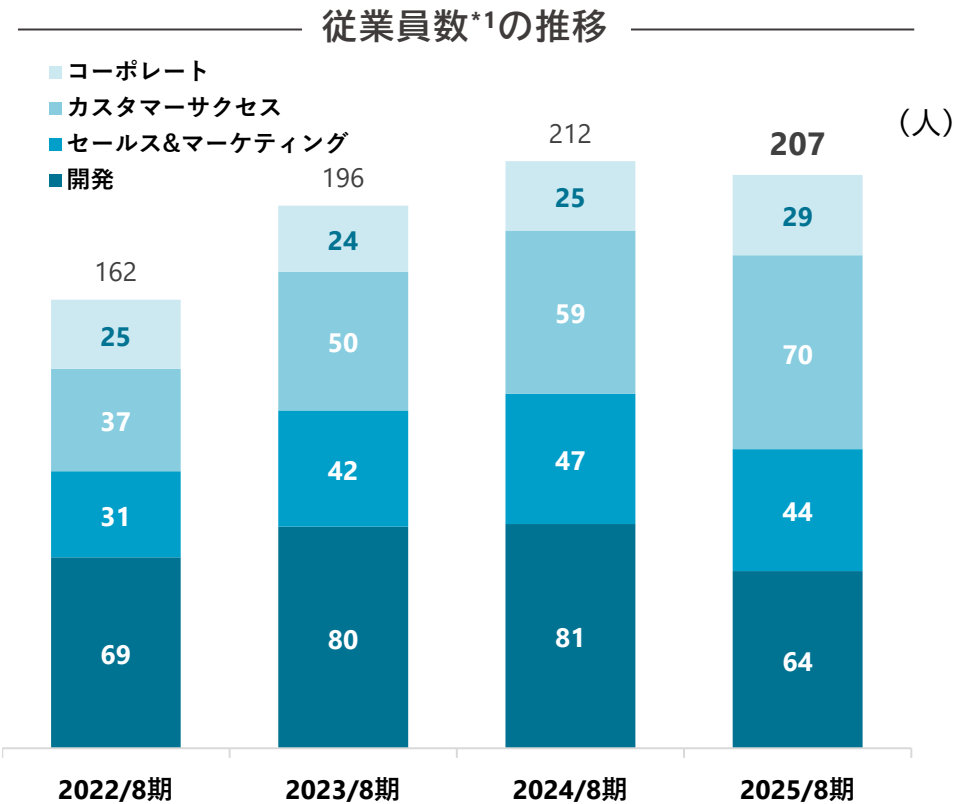
コスト構造

- ・ 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
- ・ Q4の売上高総費用率は、期末賞与の計上等により99.9%と増加も、計画通り黒字の範囲内でコストコントロールができています



従業員数と人件費

- シンガポール子会社の縮小により、売上高人件費比率を抑えながら、売上の二桁伸長を実現



*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29億円、自己資本比率36.1%と健全な財務基盤を維持

(前年度末比)

流動資産

3,676百万円
(+553百万円)

現預金
2,942百万円
(+399百万円)

前渡金
455百万円
(+95百万円)

固定資産

795百万円
(+226百万円)

流動負債

2,848百万円
(+384百万円)

繰延収益
2,025百万円
(+261百万円)

純資産

1,623百万円
(+394百万円)

- 将来売上に計上される年間ライセンス料及びプロフェッショナルサービス料の前受金分で、サービスの提供に応じて取り崩し、売上高に振替えを行う
- 当社の契約形態は年間契約であり基本的には返金義務がないため、買掛債務や預り金、借入とは異なる性質のもの

(主な増減要因)

- のれん+39百万円、ソフトウェア+5百万円(ワークライフログ株式会社の吸収合併に伴い承継)
- 繰延税金資産+190百万円(税効果見直し)

自己資本比率

36.1%



TeamSpirit

Team Success Platform

