

新規投資家向け会社説明資料

東証グロース：4397

株式会社チームスピリット



2026.3更新

目次

01	会社及び事業概要	-----	03
02	ビジネスモデルと強み	-----	07
03	成長戦略と中長期ビジョン	-----	16
04	直近の業績（2026年8月期 第1四半期）	-----	24
05	株主還元策と株価推移	-----	31

Appendix

01

会社及び事業概要

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

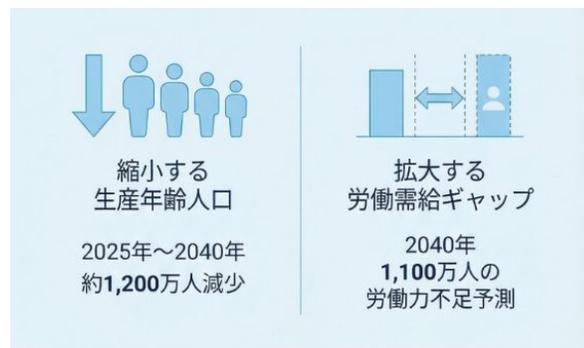
キャリアと経験



チームスピリットが向き合う社会課題と提供価値

向き合う社会課題

少子高齢化に伴う
労働力の減少と需給ギャップの拡大



G7で最下位の一人当たり労働生産性 (2023年)



出典：リクルートワークス研究所「未来予測2040」、厚生労働省「我が国の生産年齢人口の推移と将来推計」、公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024 概要」

ミッションとビジョン

下記の理念のもとに
社会課題の解決を目指します

Mission

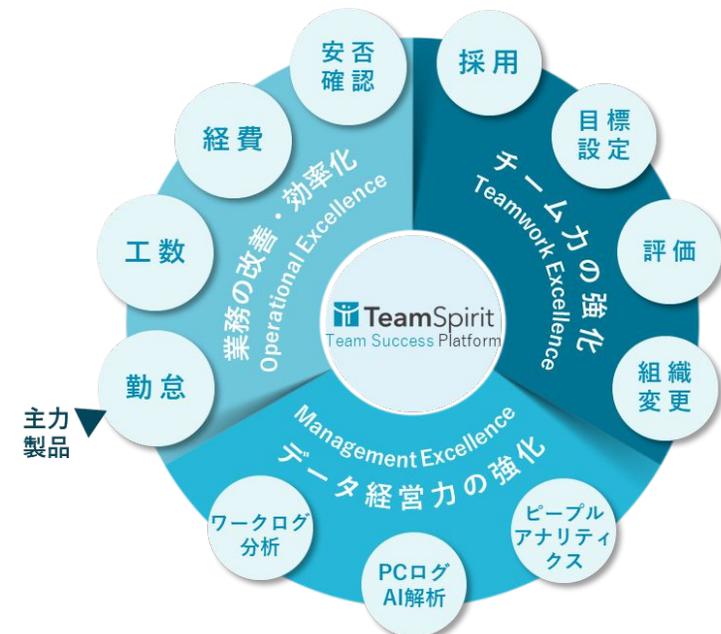
働くを変え、
チームの力を解き放つ

Vision

チームの成功を支える
プラットフォームになる

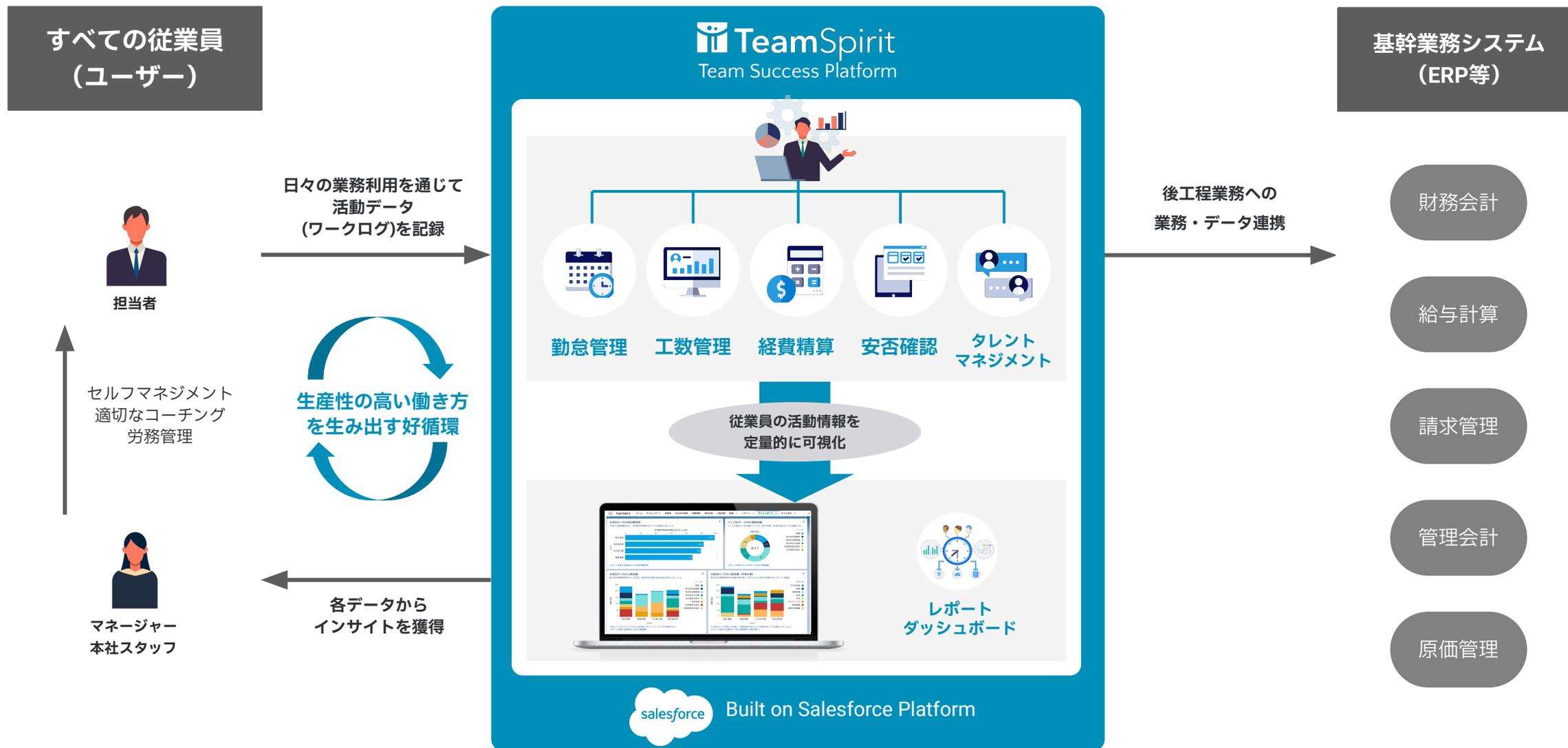
提供価値

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



チームスピリット製品のご利用形態

業務アプリをSaaS形態でご利用いただいております



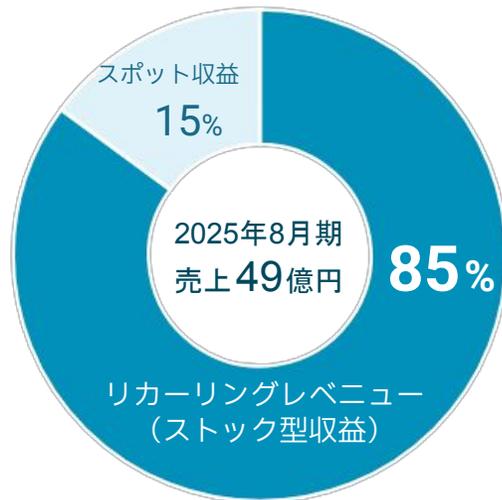
02

ビジネスモデルと強み

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競合優位性

「チームスピリットだからできること」が存在

出退勤時間を記録する
(勤怠管理)



仕事時間の詳細を記録する
(工数管理)



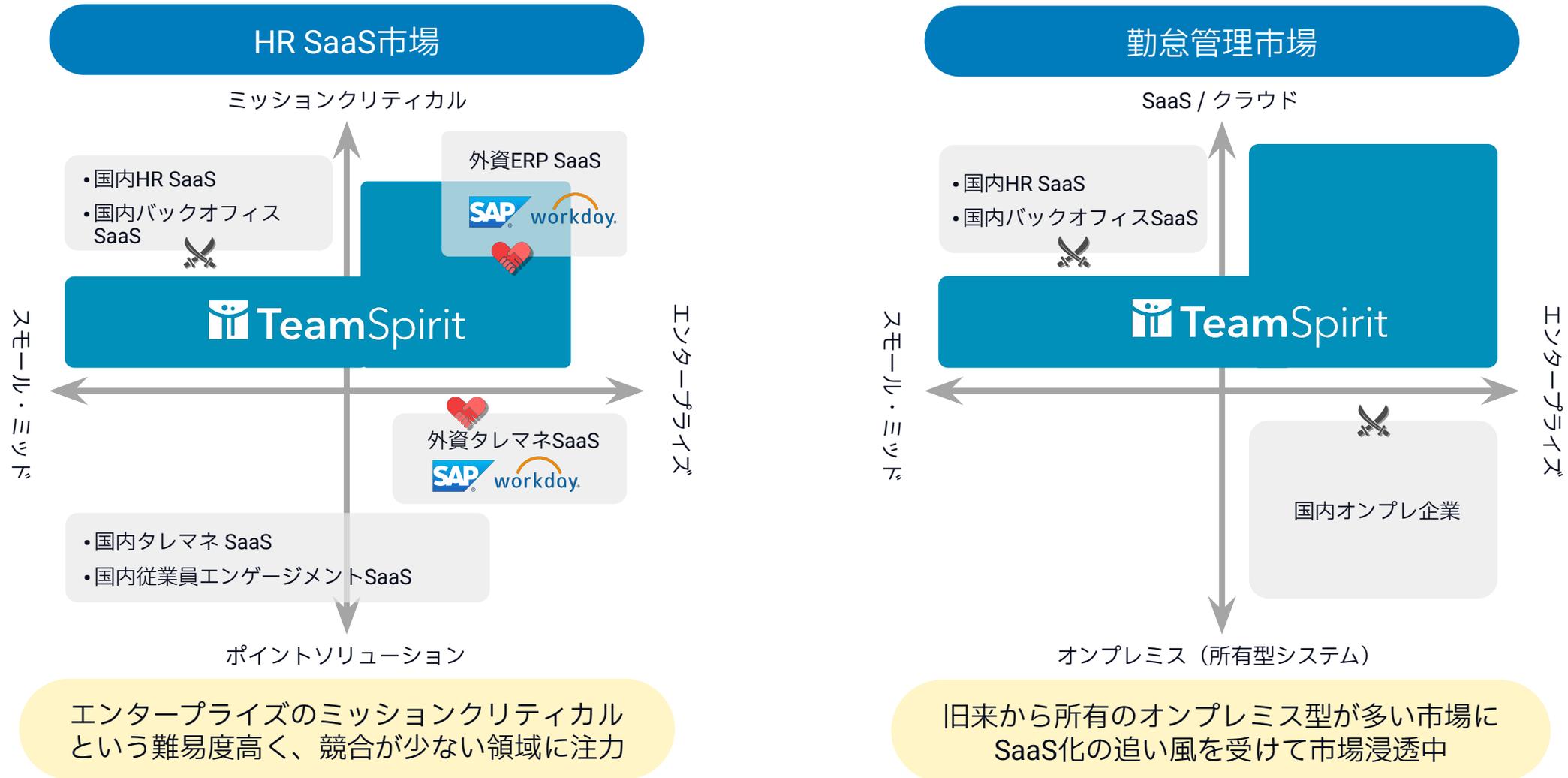
業務改善にデータ活用する
(ワークログの活用)



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)

エンタープライズを中心に築くユニークなポジション



外資ERPベンダー企業

国内SaaS提供企業

 TeamSpirit

エンタープライズに
特化した製品群
(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

SaaS他社が容易には成し得ない”エンタープライズ領域”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

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No.1 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)

Workday

ーグローバル大手ERP SaaS企業ー



イノベーションパートナー契約
を締結し、両社製品をシームレ
スに連携して顧客企業へ導入

エンタープライズに強いトップ企業との協業関係

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

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
- リセールパートナー契約も締結

アビームコンサルティング
ーアジア起点のグローバルファームー

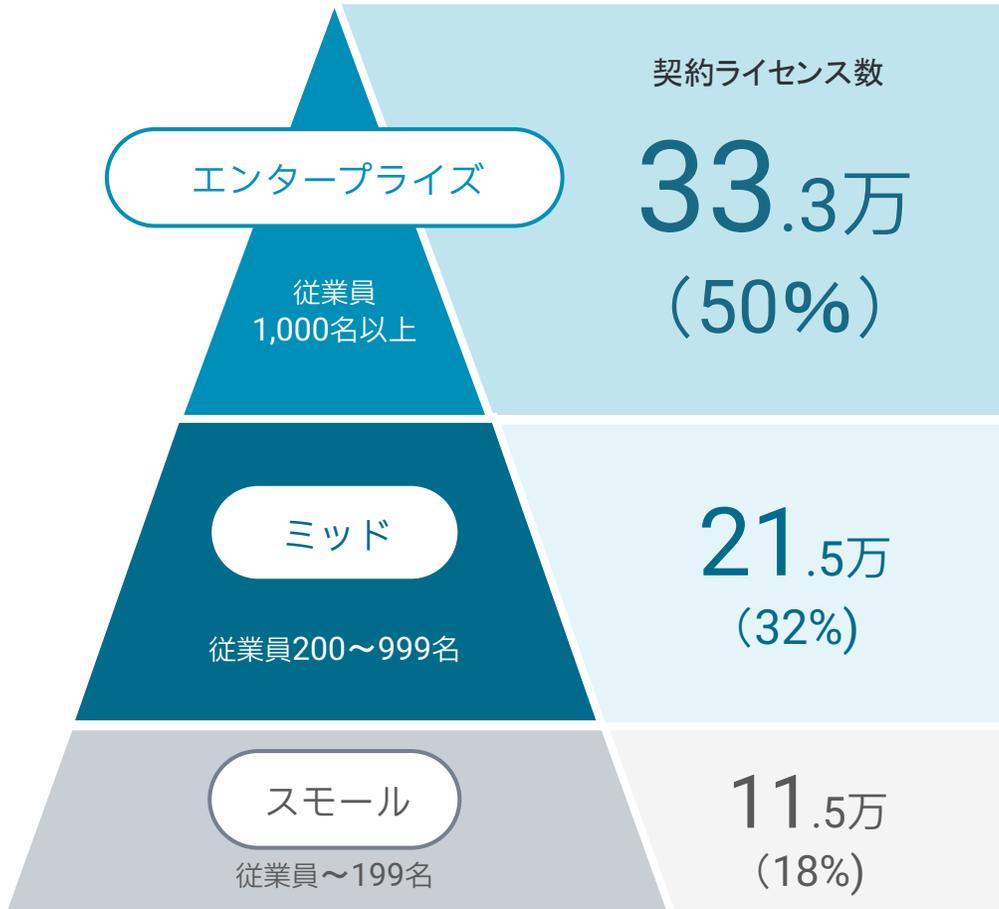
 **ABeam**
Consulting®

- SAP連携を軸に協業
- 従業員体験の変革を通じた人的資本価値の向上を協業で支援

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：2,200社 以上



03

成長戦略と中長期ビジョン

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

- 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

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

短期

27年施行
可能性大

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

- 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

コメントプラス

西田亮介さんなど2件のコメント

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>

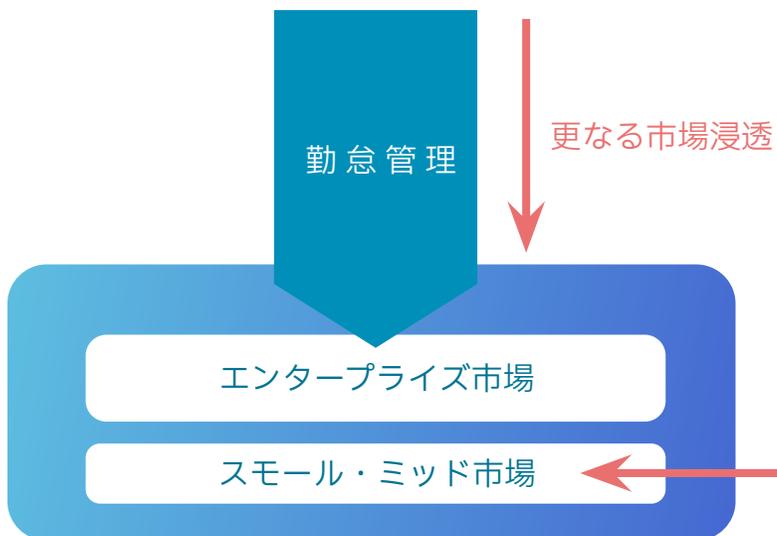
出典：「労基法大改正 戦略レポート」iU組織研究機構 松井勇策氏 を参考に当社で作成

エンタープライズ領域で培った競争優位性が、より発揮しやすくなる方向です

— 誰に対して —
Go-To Market 戦略

エンタープライズ戦略

強いコアプロダクト(=勤怠管理)で
「更なる市場浸透」を実現する



— 何を売るのか —
プロダクト戦略

マルチプロダクト戦略

コアプロダクトを軸にスピーディに
「マルチプロダクト展開」を行う



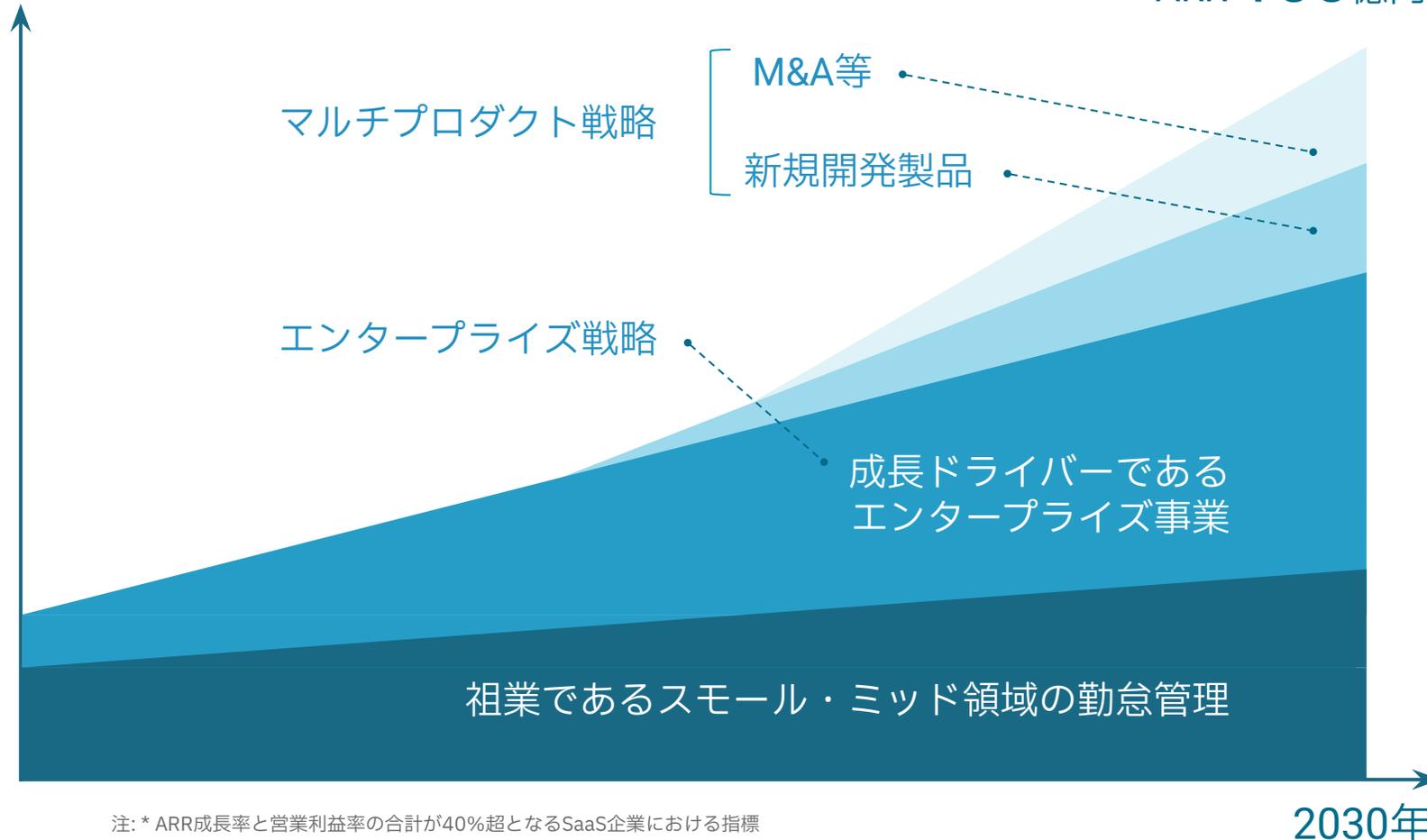
マルチプロダクトを
スモール・ミッド市場の
既存顧客を中心に販売展開

チームスピリットの成長戦略：中長期ビジョン（5カ年）

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

- ・ 40年ぶりといわれる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」

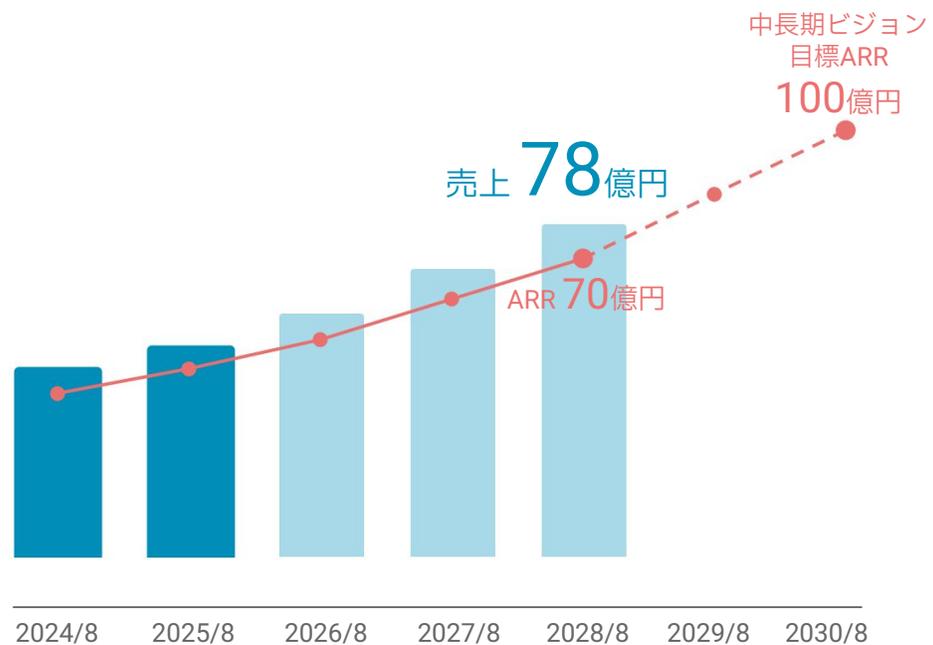
- ・ 40年ぶりといわれる労働基準法の大改正に向けた積極対応

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

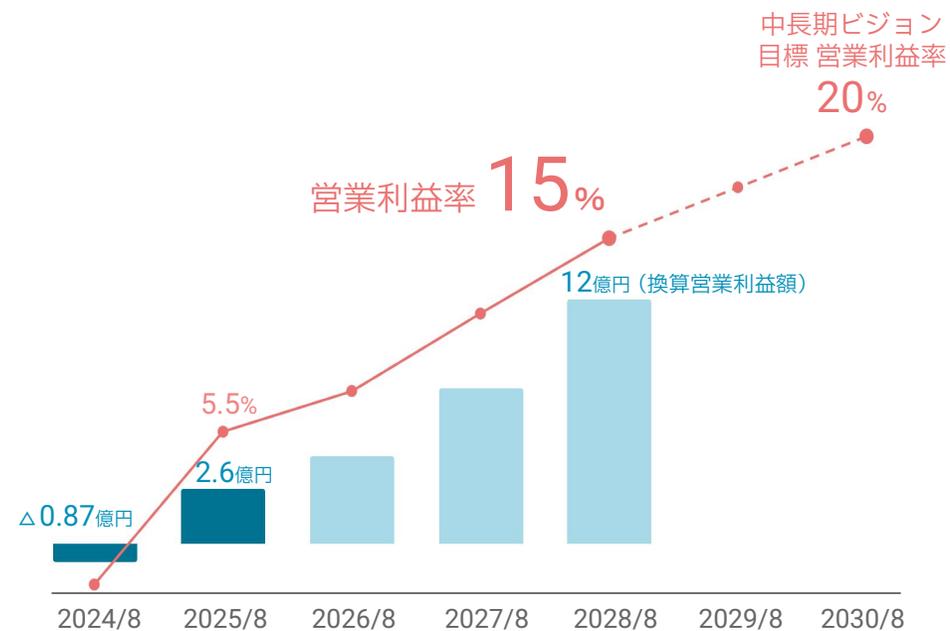
チームスピリットの成長戦略：中期経営計画（3カ年）

中長期ビジョン達成に向けたマイルストーンとして、3カ年の中期経営計画を策定

売上及びARR目標

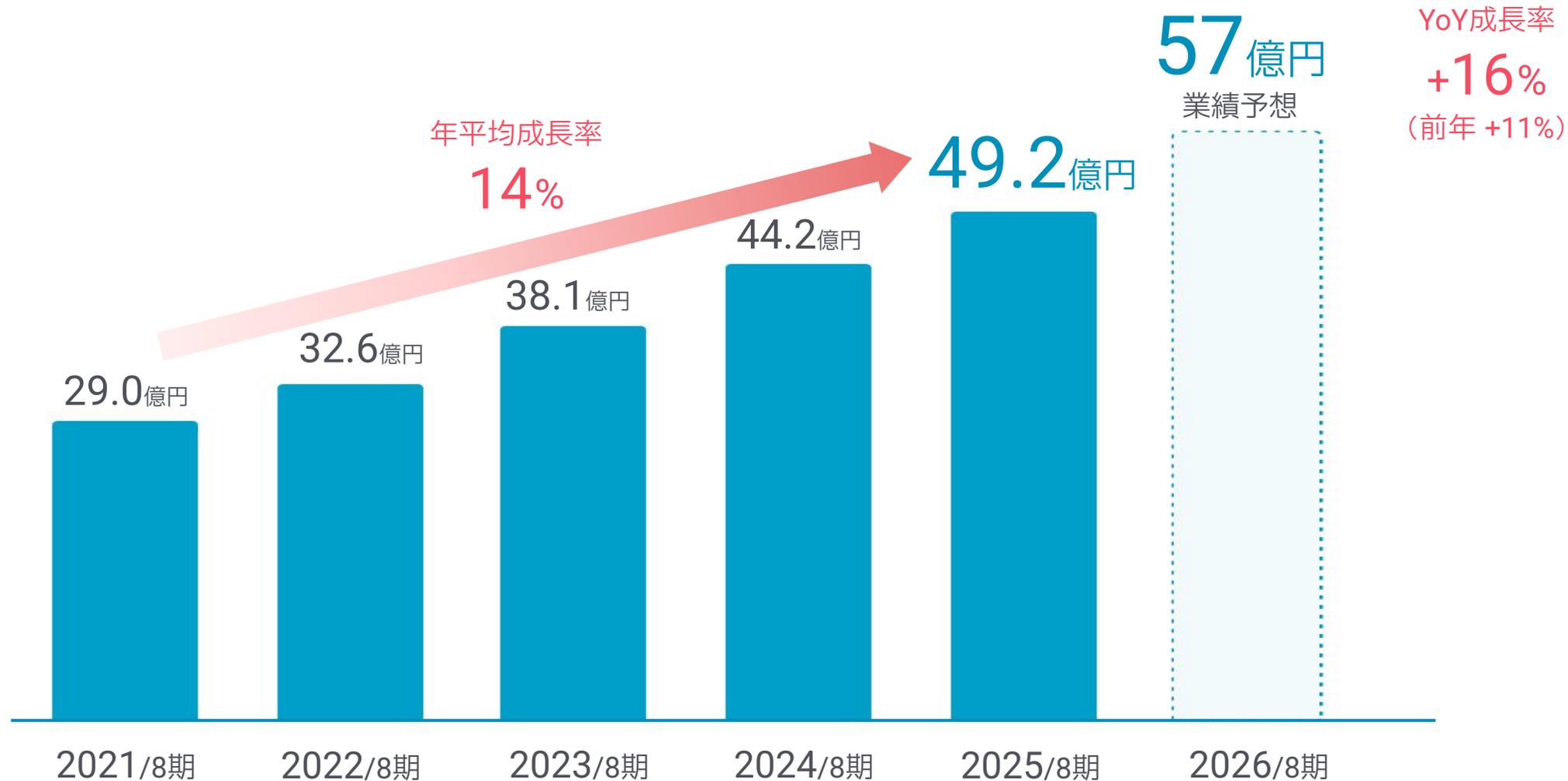


営業利益目標



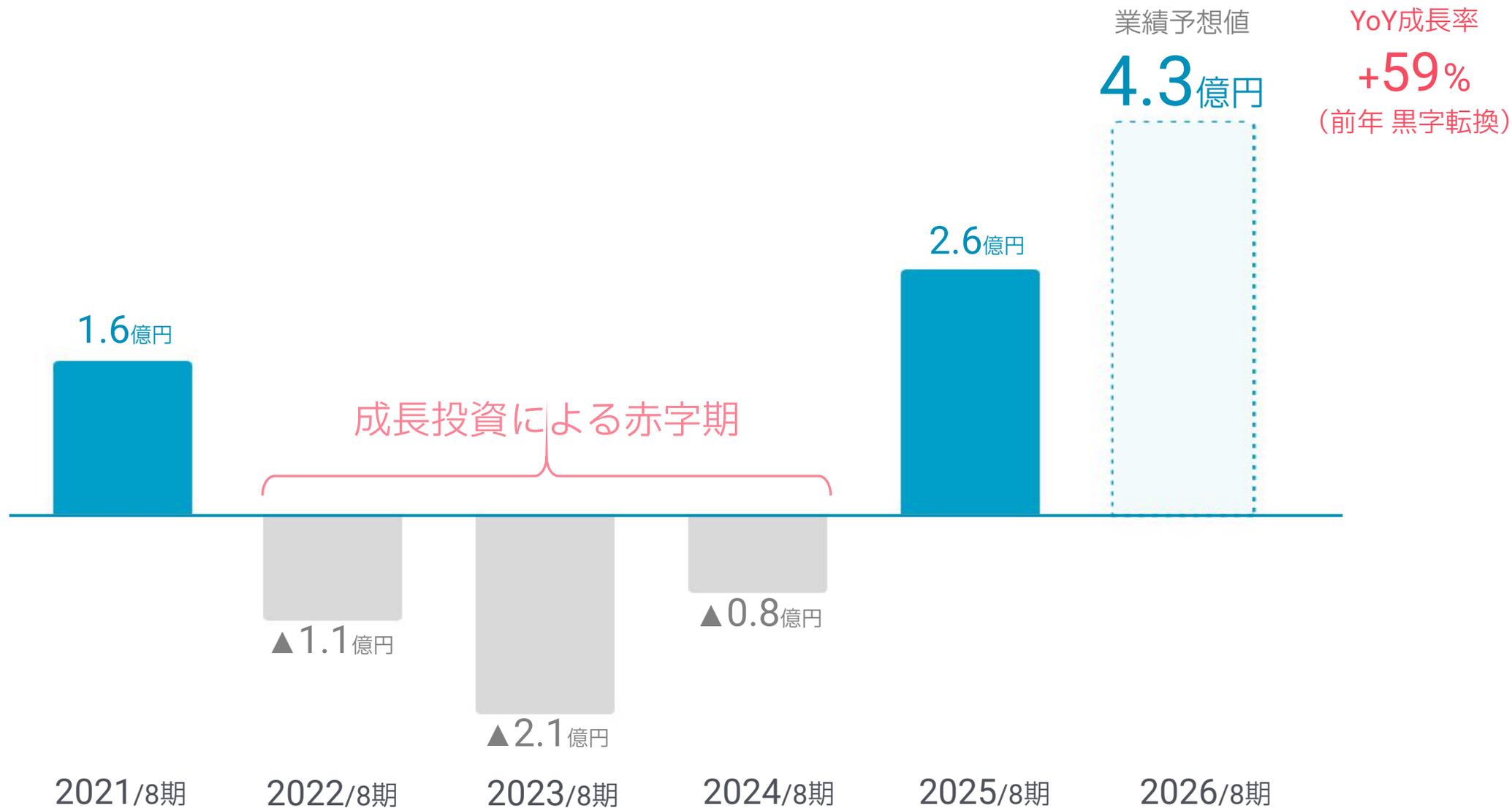
売上の推移（通期ベース）

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



2026年8月期 業績予想

中期計画目標値の達成に向けて、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

(百万円、別記ある場合を除く)	2024/8期	2025/8期		2026/8期	
	実績	実績	対前年比	計画	対前年比
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%

注: * 親会社株主に帰属する純利益

04

直近の業績（2026年8月期 第1四半期）

財務数値サマリー

- 通期黒字化した2025年8月期のモメンタムを継続
- 対前年同期比（YoY）で20%超の増収、2倍強の増益を達成

(百万円)	2025/8 Q1実績	2026/8 Q1実績	対前年同期比	2026/8 通期業績予想	進捗率
売上高	1,147	1,411	+23.0%	5,700	24.8%
ライセンス	957	1,106	+15.5%	4,600	24.1%
プロフェッショナルサービス	189	304	+60.6%	1,100	27.7%
営業利益	51	109	+111.4%	430	25.5%
（営業利益率）	4.5%	7.8%	+3.3pt	7.5%	-
当期純利益*1	37	77	+104.8%	320	24.2%
ARR*2	3,875	4,449	+14.8%	5,000~5,100	-
（ARR純増）	38	34	-12.2%	600~700	4.9%~5.7%

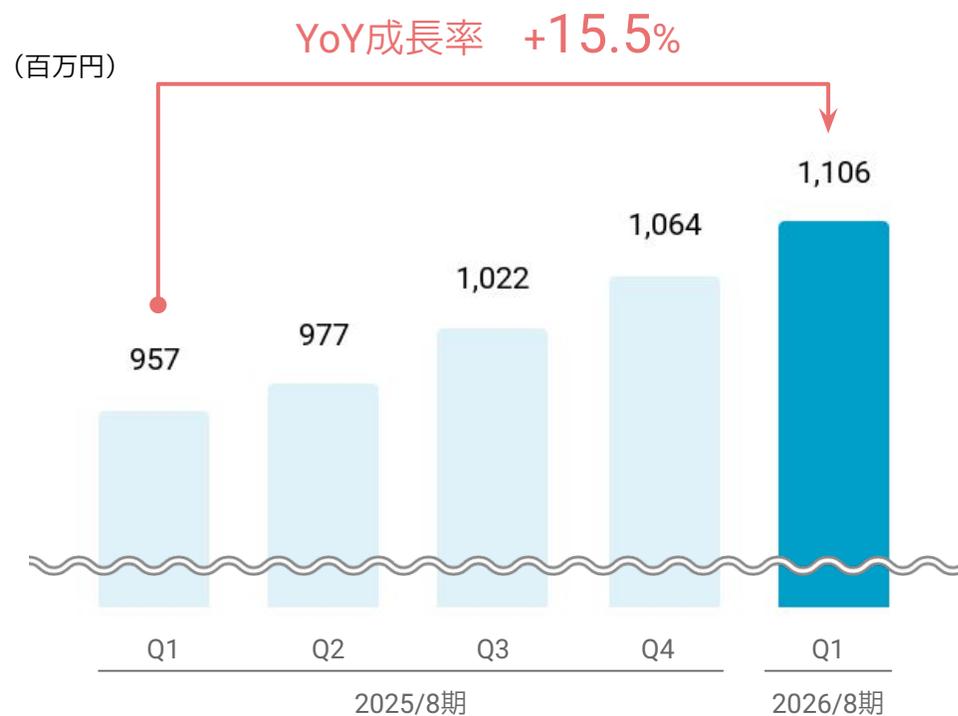
注: *1 親会社株主に帰属する純利益

*2 ARR: Annual Recurring Revenue 毎年決まって得られるもので初期導入分など一時的なものは含まず、主にサブスクリプションサービス（月額・年額制）から得られる売上を指す

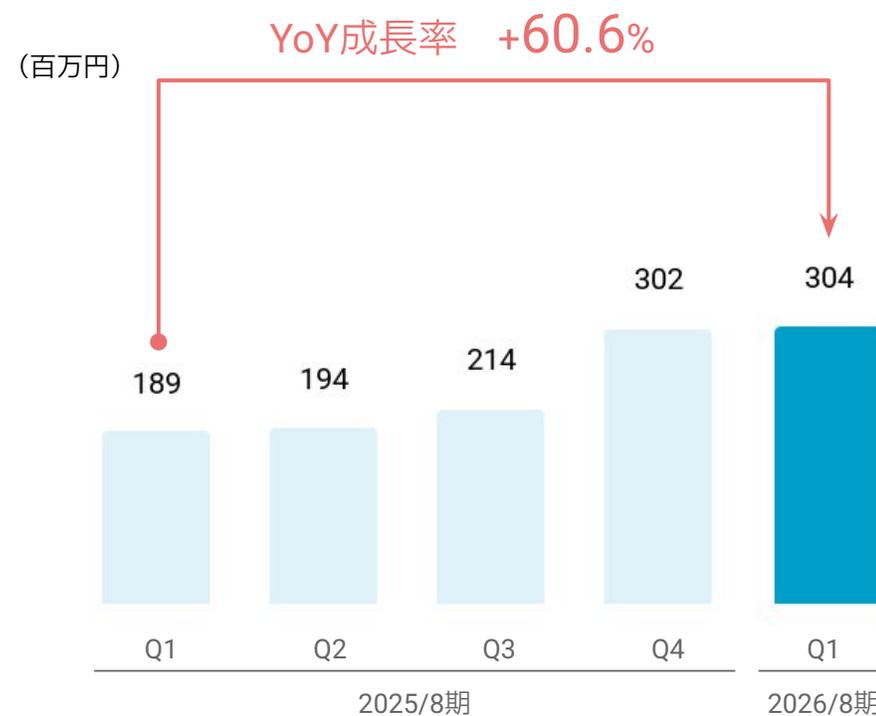
売上高推移

- ライセンス売上は、エンタープライズ領域のARR拡大が牽引して堅調に拡大
- プロフェッショナルサービス売上は、エンタープライズ向け大規模プロジェクトにより大幅増収

ライセンス売上



プロフェッショナルサービス売上



ライセンス数及びARR（年間経常収益）推移

- エンタープライズ**1領域のライセンス数のYoY成長率は30%超え
- 同じくエンタープライズ領域でARRのYoY成長率が20%を超える水準となり売上高成長を牽引

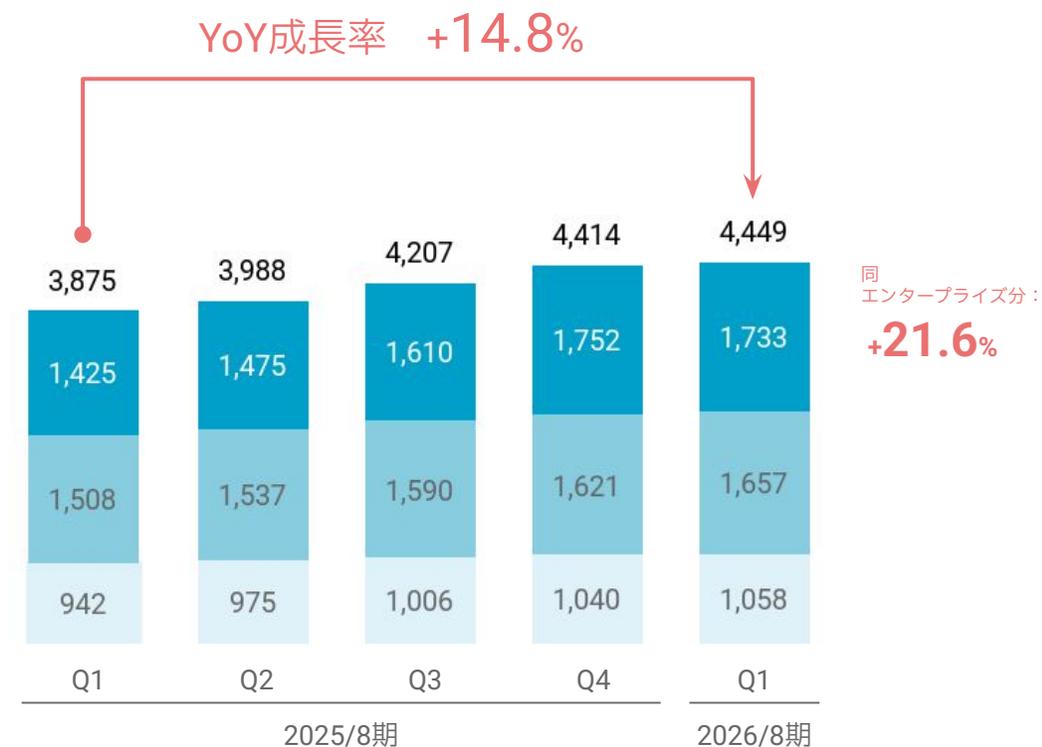
ライセンス数

(万Lic)



ARR

(百万円)

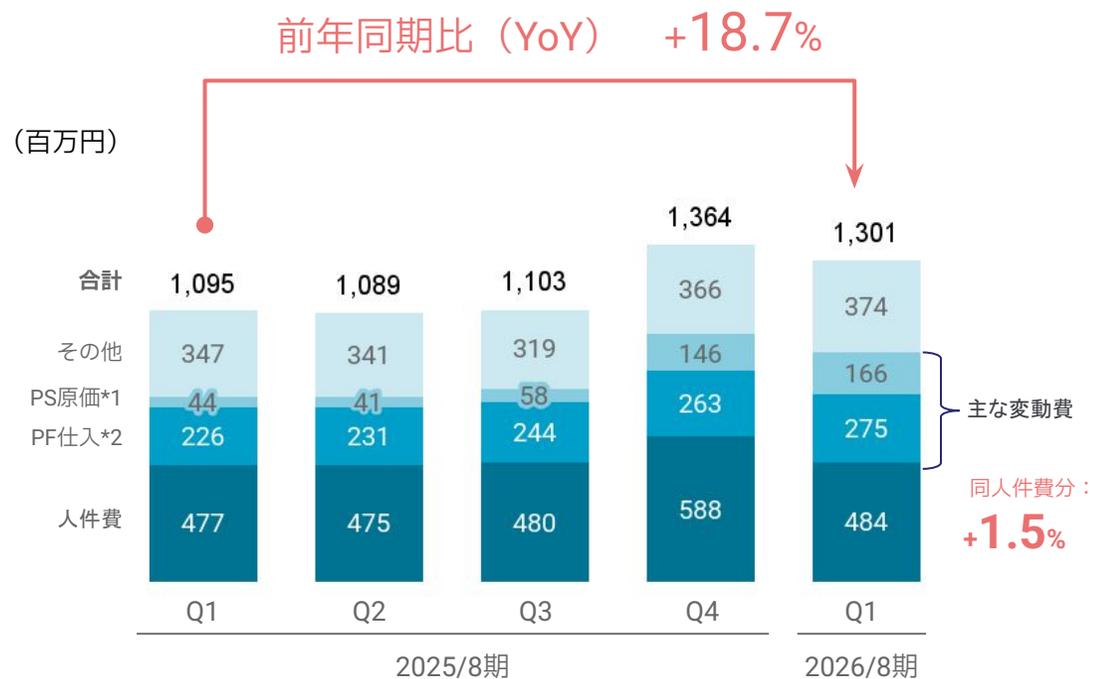


注: *1 1社当たりの契約ライセンス数による顧客セグメントの定義は次の通り エンタープライズ: 1,000ライセンス以上 ミッド: 200~999ライセンス スモール: 199ライセンス以下

コスト推移

- 変動費は売上増加に連動して推移した一方、固定費は意思を持ってコントロール
- 最大の固定費である人件費は昨年同期比でほぼフラット、売上高人件費率は30%台に

原価及び販管費内訳



売上高人件費率



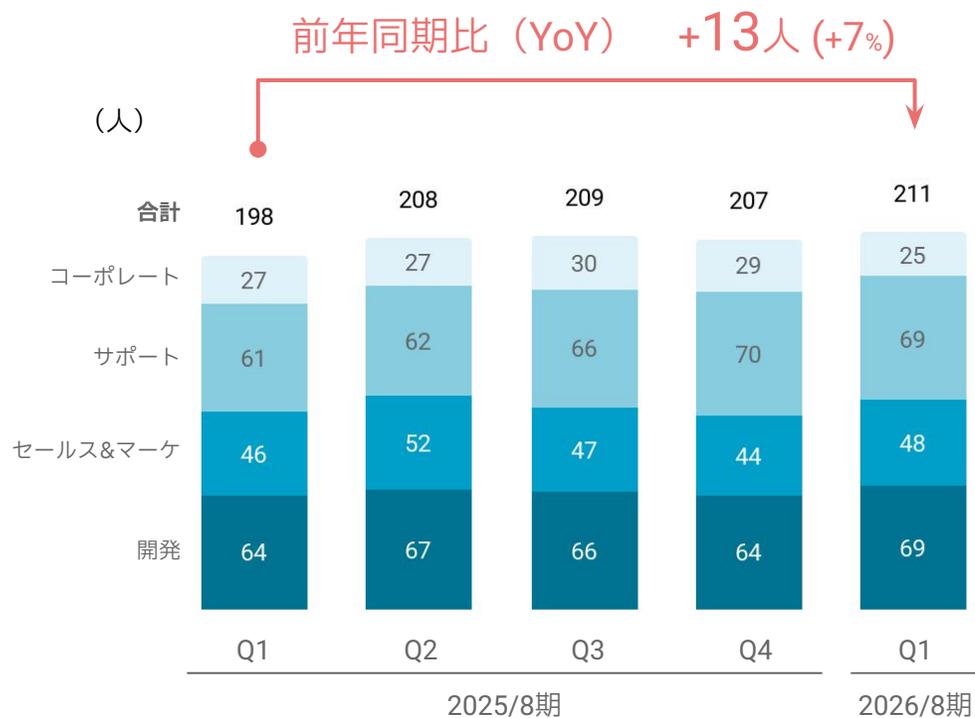
注: *1 プロフェッショナルサービス原価 プロフェッショナルサービス売上に対応する原価であり、主として導入パートナーに対する業務委託費

*2 プラットフォーム仕入 ライセンス売上に対応する原価であり、主として株式会社セールスフォース・ジャパンに対するプラットフォーム利用料

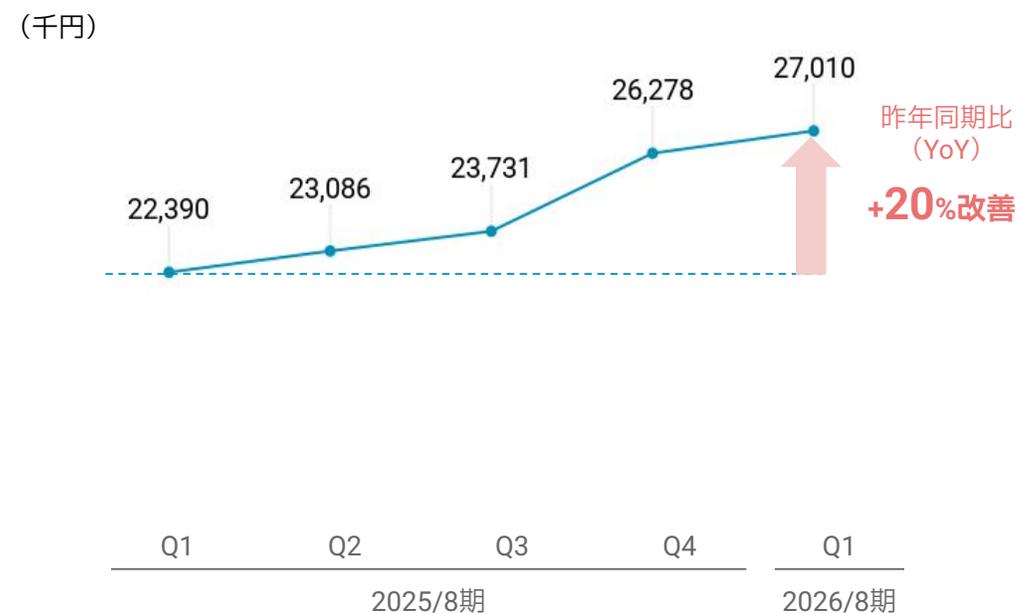
従業員数 及び 一人当たり売上高推移

- 事業成長に必要な人員を確保し計画通りに純増
- 同時に生産性の改善が進捗

従業員数



従業員一人当たり売上高*1



注: *1 各四半期毎の売上高を、当該四半期の期首と期末の従業員数の平均値で除算し4倍して年換算したもの

営業利益 及び 営業利益率推移

- 増収効果とコストコントロールにより大幅増益を達成
- 営業利益率も改善し通期業績予想を上回る水準で進捗

営業利益

(百万円)



営業利益率



05

株主還元策と株価推移

昨期から導入のポイント制株主優待

- 2026年8月期は2月及び8月末日を基準日として、年2回のポイントを付与
- 4,000株以上保有の株主に最も手厚い還元となる設計

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「遊べる楽しみ」

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

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

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

ポイント制優待に加え、初の自社株取得を実施

今後も成長投資実施後の残余キャッシュは株主還元を視野に

(2026年1月21日 適時開示)

各 位	
会社名	株式会社チームスピリット
代表者名	代表取締役 CEO 道下 和良 (コード: 4397 東証グロース)
問合せ先	執行役員 CFO 高橋 亮 (TEL: 03-4577-7510)

**自己株式の取得及び自己株式立会外買付取引(ToSTNeT-3)による
自己株式の買付けに関するお知らせ**

当社は、本日開催の取締役会において、会社法第165条第3項の規定により読み替えて適用される同法第156条の規定に基づく自己株式の取得に係る事項について決議するとともに、具体的な取得方法を決定しましたので、下記のとおりお知らせします。

記

- 自己株式の取得を行う理由

当社は、主要株主である創業者萩島浩司氏より、保有する当社普通株式の一部について、売却の意向を有している旨の連絡を受けました。

当社は、当社株式が一時に市場で売却されることによる当社株式の市場株価等への影響を回避して既存株主の皆様の利益を保護するとともに、資本効率の向上を図ることが当社の企業価値向上に資すると判断し、自己株式の取得を行うこととしました。なお、2025年11月28日開催の定時株主総会の決議に基づく2026年1月6日の資本金及び資本準備金の額の減少の効力発生に伴い、分配可能額は確保しています。

市場株価への影響を考慮し、確実かつ速やかに取引を実施するため、東京証券取引所における自己株式立会外買付取引(ToSTNeT-3)による取得を行います。

なお、萩島浩司氏とは、株式保有比率にかかわらず、今後も変わらず良好な関係を継続していく方針です。
- 取得の方法

本日(2026年1月21日)の当社株式の終値500円で、2026年1月22日午前8時45分の東京証券取引所の自己株式立会外買付取引(ToSTNeT-3)において、買付けの委託を行います。なお、当該買付注文は当該取引時間限りの注文とし、その他の取引制度や取引時間への変更は行いません。
- 取得の内容

(1) 取得する株式の種類	当社普通株式
(2) 取得する株式の総数	1,200,000株(上限) (発行済株式総数(自己株式を除く)に対する割合 7.26%)
(3) 取得価額の総額	600,000,000円(上限)
(4) 取得結果の公表	2026年1月22日午前8時45分の取引終了後に取得結果を公表します。
(5) その他	萩島浩司氏による当社株式の売却に際して当社は、萩島浩司氏が保有する残存持分に係る譲渡を、一定の例外事項を除いて、365日間制限するロックアップ条項を含む契約を締結しました。また、上記期間の経過後も、当社株式の譲渡

本件自己株取得の実施を受けて、当社の今期業績予想数値の一株当たり数値は、約7%程度上振れる想定です

当社は今後も、柔軟で機動的な株主還元の実施を継続することを目指します

「企業価値・株主価値の拡大」を追求し、その継続的な拡大にコミットします

足元の株価推移

- 足下株価はSaaS代表銘柄に似た推移
- こうした状況下、現状の当社株価は「割安」という認識



中長期ビジョン・中期経営計画に基づく想定株価レンジ

仮に東証平均PER帯の評価となる場合でも、株価には大きな向上ポテンシャル

(東証における平均的なPERレンジ (15-20倍) の下限値から、当社の足下の今期業績予想に対するPER (23倍) にかけてを濃い色で、そこから過去1年間の終値の最高値 645円 (2025年9月22日) から逆算されるPER (31倍) にかけてを薄い色で、それぞれハイライト)

営業利益 想定額 (億円)	今期業績 予想対比 (率)	当期利益 想定額 (億円) #VALUE!	想定株価													
			100円刻み						200円刻み						300円刻み	
			100%	121%	142%	163%	183%	204%	256%	308%	360%	413%	454%	517%	579%	642%
4.3	100%	3.2	480	580	680	780	880	980	1,230	1,480	1,730	1,980	2,180	2,480	2,780	3,080
			23x	28x	32x	37x	42x	47x	59x	71x	82x	94x	104x	118x	132x	147x
6.3	147%	4.7	16x	19x	22x	25x	29x	32x	40x	48x	56x	64x	71x	80x	90x	100x
8.3	194%	6.2	12x	14x	17x	19x	22x	24x	30x	36x	43x	49x	54x	61x	68x	76x
10.3	241%	7.7	10x	11x	13x	15x	17x	19x	24x	29x	34x	39x	43x	49x	55x	61x
12.4	288%	9.2	8x	10x	11x	13x	15x	16x	20x	25x	29x	33x	36x	41x	46x	51x
14.4	334%	10.7	7x	8x	10x	11x	13x	14x	18x	21x	25x	28x	31x	35x	40x	44x
16.4	381%	12.2	6x	7x	8x	10x	11x	12x	15x	18x	22x	25x	27x	31x	35x	38x
18.4	428%	13.7	5x	6x	8x	9x	10x	11x	14x	16x	19x	22x	24x	28x	31x	34x
20.4	475%	15.2	5x	6x	7x	8x	9x	10x	12x	15x	17x	20x	22x	25x	28x	31x

Appendix

2026年8月期 第1四半期 At a Glance

ARR^{*1}

4,449百万円

YoY+14.8% QoQ +0.8%

ライセンス数

667,166

YoY+20.2% QoQ +0.5%

月次解約率 (ライセンス数ベース) ^{*2}

0.46%

YoY+0.11pt QoQ -0.02pt

リカーリングレベニュー比率^{*3}

85.6%

YoY-5.8pt QoQ +0.6pt

契約社数

2,211社

YoY +195社 QoQ +32社

従業員数

211名

YoY +13名 QoQ +4名

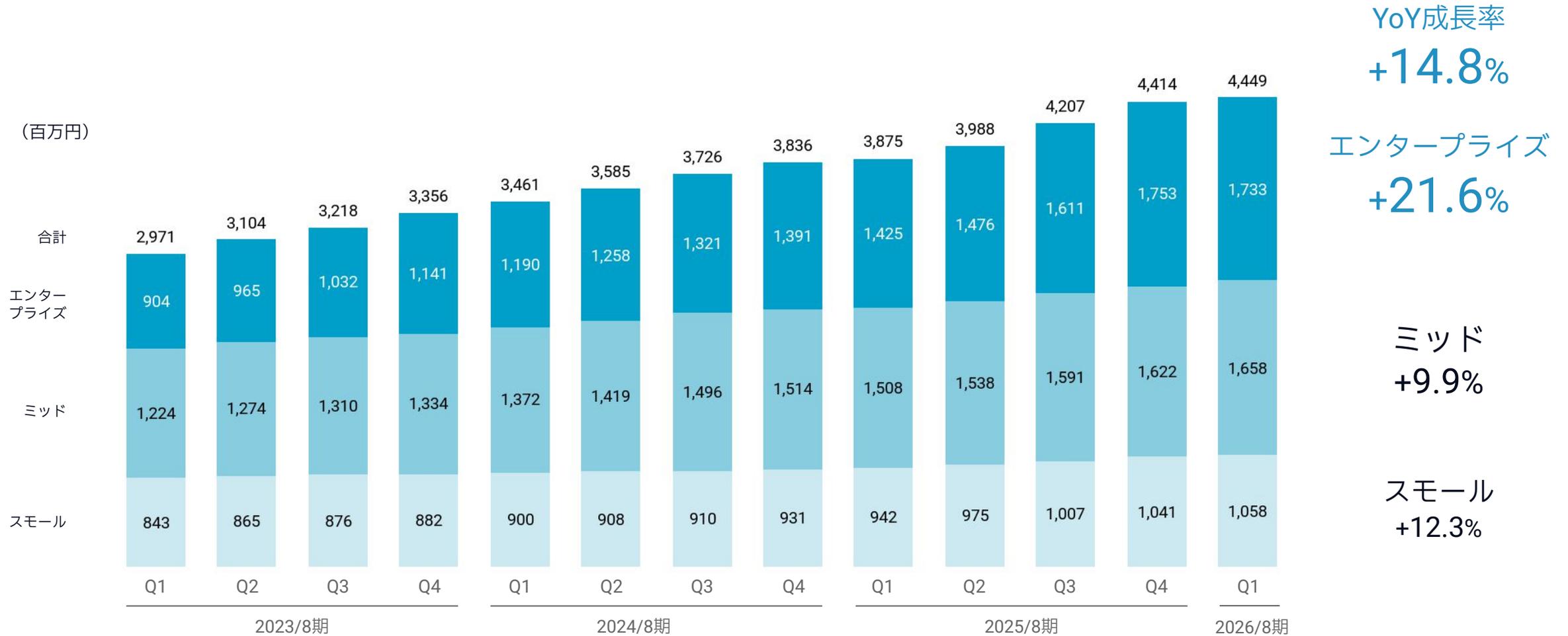
*1 Annual Recurring Revenueの略で当該決算月末時点のライセンス契約金額の合計 (Monthly Recurring Revenue) を12倍して算出

*2 当該決算月の直近12ヵ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

ARR

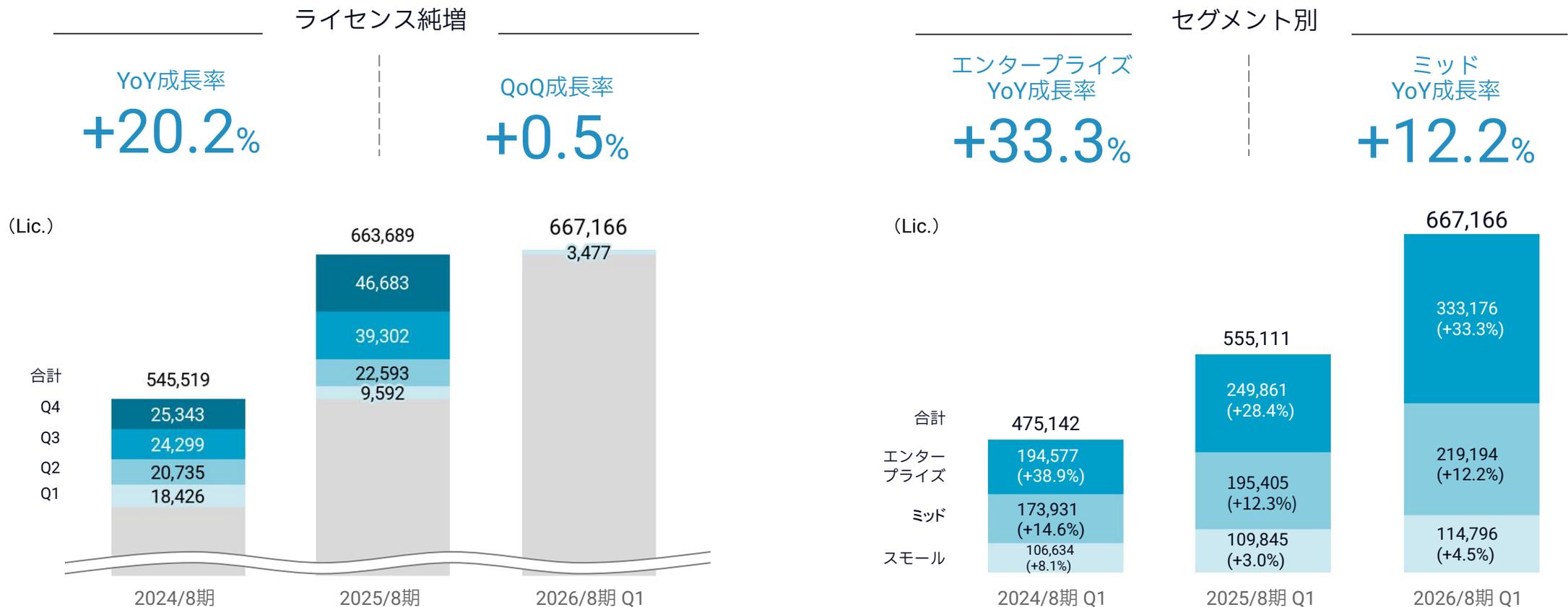
- ARRの実額(ストックベース)は、YoY+14.8%の4,449百万円、純増34百万円で着地
- ARR純増はQ2以降拡大する見込み（複数の大型エンタープライズ*1商談がQ2以降に集中しているため）



*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

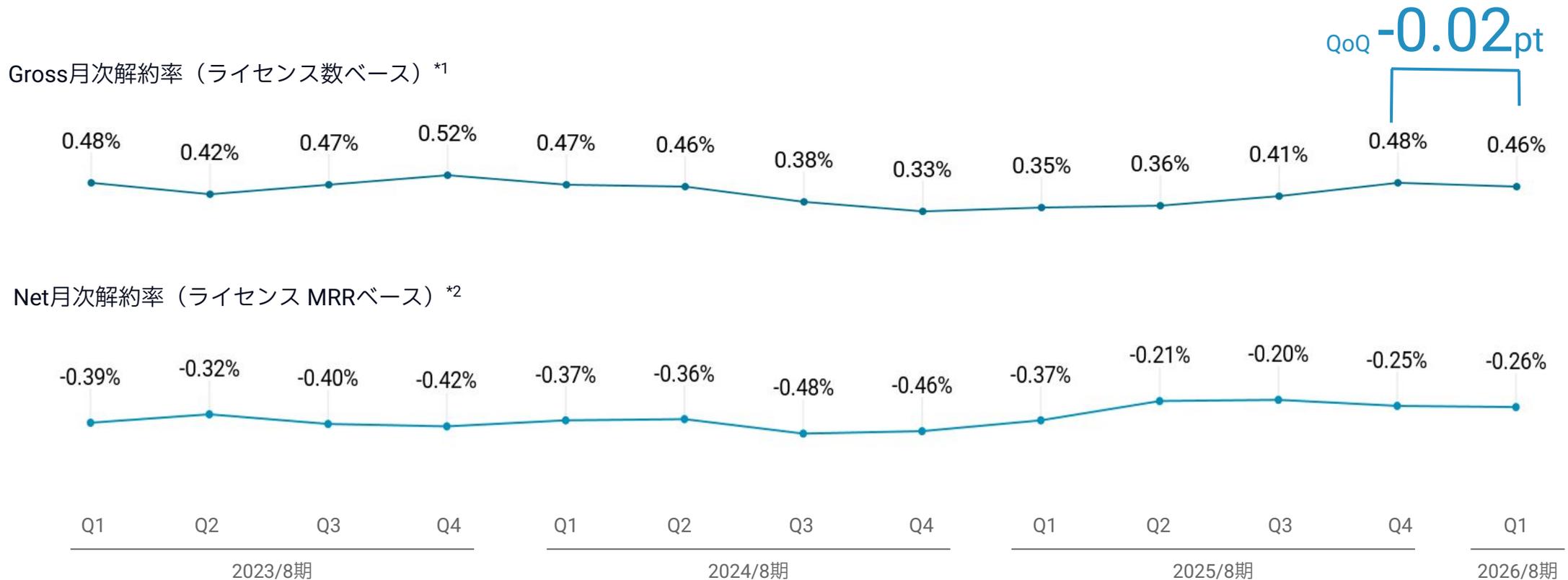
- Q1のライセンス純増数はYoYで20.2%
- エンタープライズセグメントは、2025年8月期での複数の大型受注獲得によりYoY+33.3%



解約率

- Gross月次解約率*1は、0.46%（年換算約5.5%）と低水準を維持
- Net月次解約率*2は、-0.26%とネガティブチャーンを継続

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



*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

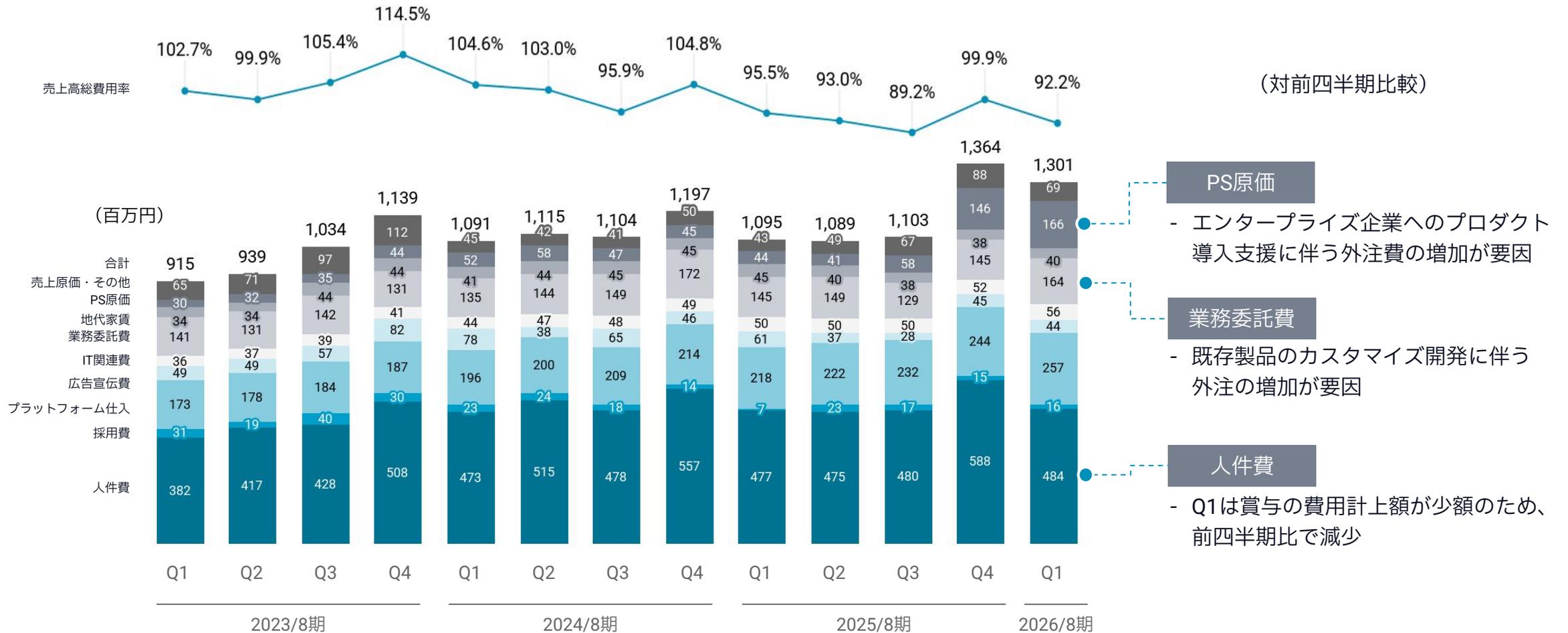
- 四半期売上高はYoY+23.0%、エンタープライズ大規模案件によるスポットサポート売上の急拡大により大きく伸長
- その影響でリカーリングレベニュー比率*1は低下したが、ライセンス売上高自体はYoY +15.5%と健全に伸長



*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。

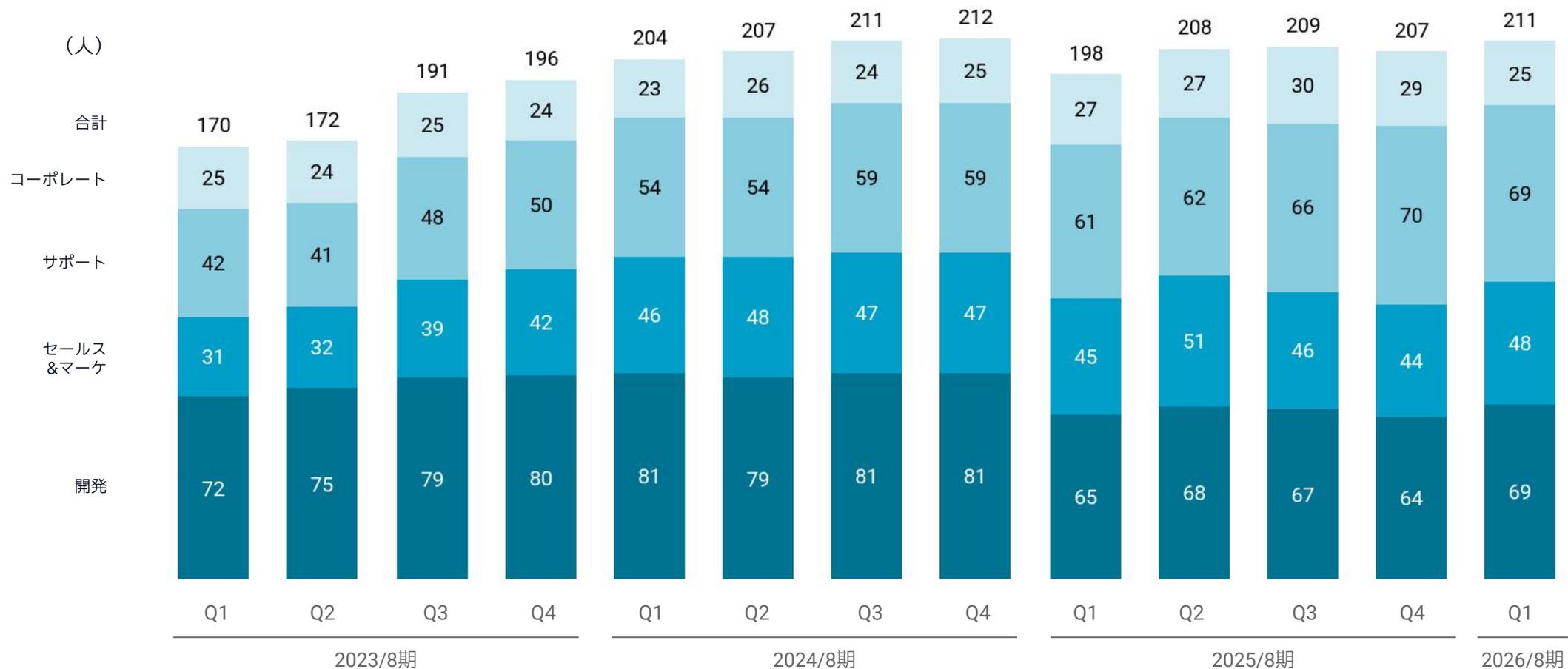
コスト構造

- 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
- 引き続き営業利益目標達成に向け、コストコントロールを継続する方針



従業員数

- Q1は開発部門と営業・マーケティング部門を強化し、全体での従業員数*1はQoQで+4名増加



*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

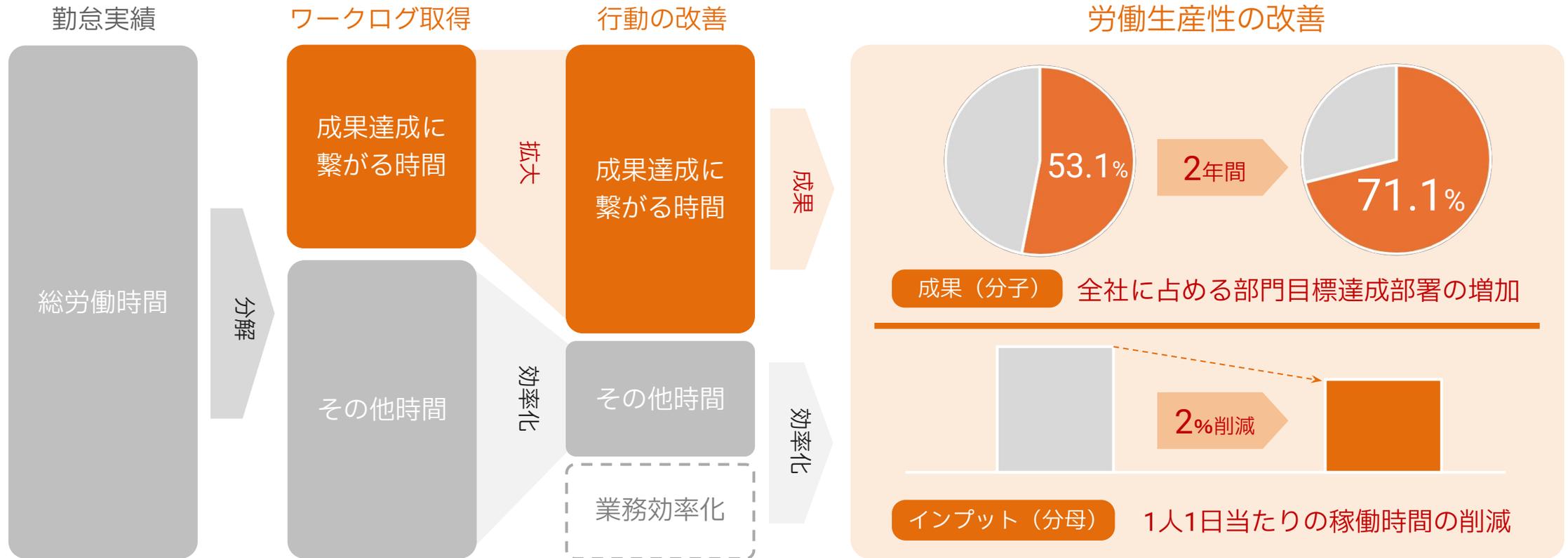
- 手元現預金約31億円、自己資本比率36.1%と健全な財務基盤を維持

(前年度末比)



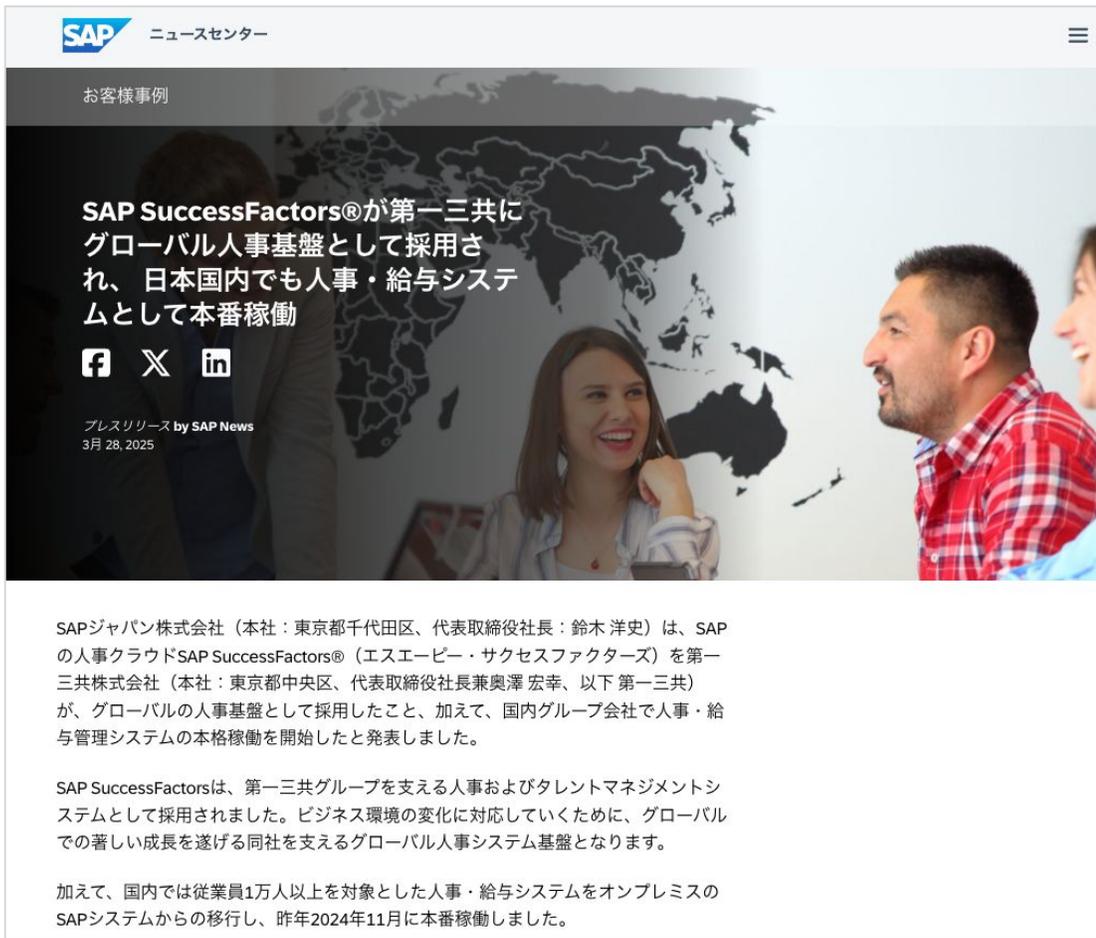
チームスピリットだからできるワークログの活用事例

ワークログの活用例：LIFULL様: ワークログ活用と労働生産性改善の取り組み



「勤怠×工数（ワークログ）」データで、生産性改善へも貢献が可能です

導入事例 第一三共株式会社 様



SAP 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-daiichisankyo-global-hr-platform/

TeamSpirit

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/daiichisankyo>)

導入事例 株式会社資生堂 様

SAP 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を利用してまいりました。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
f
X
v
📄
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ました。「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>)

導入事例 ミツカングループ様



SAP 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

Facebook X LinkedIn

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なのでしょうか。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/>)



TeamSpirit 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。

 **mizkan** ×  **TeamSpirit**
やがて、いのちが変わるもの。

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-ip/news/release/2023/06/mizkan>)

リスク情報 (1) 認識するリスク 及び (2) リスク対応策

項目	主要なリスク	発生可能性	発生時の影響度	リスク対応策
経営環境やクラウド市場の変化に関するリスク	顧客企業のIT投資マインドが減退するような場合は、新規契約数が鈍化する可能性があります。また、予期せぬ事業環境の変化によりクラウド市場の成長が鈍化した場合は、業績及び中期的な成長性に影響を及ぼす可能性があります。	中	中	TeamSpiritは勤怠管理など顧客企業の従業員が毎日必ず使用する機能を提供しており、国内外の経済情勢や景気の変動等を理由として直ちに契約が解約される性質のサービスではありませんが、景気変動や市場環境の変化に柔軟に対応できるよう強固な経営基盤を構築してまいります。
株式会社セールスフォース・ジャパンに関するリスク	当社が顧客に提供しているアプリケーションは、株式会社セールスフォース・ジャパンが提供するクラウドプラットフォーム（Lightning Platform）上に構築されており、同社の経営戦略の変更により日本での提供が停止となった場合や、同社とのOEMパートナー契約の解除事由に抵触し契約を解除された場合等には、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。	低	大	現状、同社との契約における解除条項には抵触しておりません。また、株式会社セールスフォース・ジャパンと当社は良好な関係を継続しており、今後も関係性の維持・向上に努めてまいります。
競合環境の変化並びに想定を上回る解約に関するリスク	顧客企業の利用状況や経営環境、競合企業の技術力の向上や予期しないサービスの登場などにより競争が激化する場合には、新規契約数が鈍化する可能性があります。また、既存契約先の解約数が増加する等で想定を超える解約が発生した場合、当社の経営成績に影響を与える可能性があります。	中	中	継続的な機能強化や差別化戦略を通じて、継続的に顧客満足度を高めることで市場優位性を維持してまいります。
人材の確保に関するリスク	従業員の採用及び教育が計画通りに進まないような場合や人材流出が進むような場合には、サービスの円滑な提供及び積極的な受注活動が阻害され、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。	中	中	積極的な採用活動を継続するとともに、適切な人事評価や社員教育にも注力し、優秀な人材の確保とエンゲージメントの強化に取り組んでまいります。
情報管理体制について	当社では業務に関連して多数の顧客企業の情報資産を取り扱っております。しかしながら、何らかの理由により重要な情報資産が外部に漏洩するような場合には、当社の社会的信用の失墜、損害賠償責任の発生等により、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。	低	大	情報セキュリティ基本方針を策定し、役員及び従業員に対して情報セキュリティに関する教育研修を実施する等、継続的に情報管理体制の強化に努めております。国際的に認められた情報セキュリティの認証（ISMS（JIS Q 27001(ISO/IEC 27001)））を取得しており、日本国のプライバシーマーク認証も取得しています。

投資家の判断にとって特に重要であると当社が考える事項について、積極的な情報開示の観点から記載しているものです。本項の記載内容は当社株式の投資に関する全てのリスクを網羅しているものではありません。本資料に記載以外のリスクにつきましては、当社の有価証券報告書の「第一部【企業情報】-第2【事業の状況】-2【事業等のリスク】」をご参照ください。現時点において、新たな事業等のリスクの発生、又は、前連結会計年度の有価証券報告書に記載した事業等のリスクについての重要な変更はありません。当社は、これらのリスクの発生可能性を認識したうえで、発生の回避及び発生した場合の迅速な対応に努める方針です。

- 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
	ARR	ARR=Annual Recurring Revenue。MRR×12で算出
	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ヵ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ヵ月の期間中に追加・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
用語	会計期間について	20XX/8期：20XX年8月期（例：2026年8月期（2025年9月1日～2026年8月31日）を2026/8期と記載） Q1～Q4：四半期会計期間、H1：上半期、H2：下半期
	セグメントについて	エンタープライズ：1社当たりの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：1社当たりの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：1社当たりの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
	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200～999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199名以下の企業（それを対象とした市場）

