

2022年11月9日
株式会社トリプルアイズ



2022年8月期決算 決算補足資料（1on1 ミーティング質疑応答集）

この質疑応答集は、2022年10月14日（金）に行われた2022年8月期決算発表に関して、機関投資家・金融機関の皆様との1on1 ミーティングにていただいた主なご質問をまとめたものです。ご理解を賜ることを目的として一部内容・表現の加筆・修正を行っております。

【14 期決算概況について】

Q₀₁

14 期の AIZE 部門の売上の目標未達について要因を教えてください。

A₀₁

第 4 四半期に売上が鈍化したことが大きく響いております。これは、10 月 1 日から予定されていた道路交通法改正によるアルコール検知器による検査の義務化の施行延期により、受注のタイミングが後ろにずれ込んだことが大きな要因となっております。

Q₀₂

第 14 期は、経常利益の目標未達が大きく見えますが、原因はなんですか。

A₀₂

上記の第 4 四半期売上目標未達に加え、1 月に行なった東証グロース市場への上場申請をいったん取り消し、3 月に再申請を行ったことも要因にあります。これにより、上場に関わる経費がかさみ、営業外費用を予算外で計上し、それが経常利益に反映されています。

Q₀₃

14 期の AIZE 部門の伸びについて、取引先数で教えてください。

A₀₃

AIZE 部門については、現時点でおよそ 100 社のお取引先がございます。当社が KPI として重視しているのは、拠点 ID 数（カメラなどの情報取得ポイント）の伸びです。拠点 ID に対して月額費用が発生するため、ID 数に比例してリカーリング収益が高まるビジネスモデルです。14 期は拠点 ID 数が前期比 100.4% 増と約 2 倍となり、リカーリング収益もそれに伴い 131.2% 増となりました。AIZE のリカーリング収益（MRR）における粗利率は請負開発・カスタマイズ等に比して非常に高く、拠点 ID 数が増加することで AIZE 全体の粗利率の向上も見込まれます。

【15期経営指標について】

Q 04

今期（15期）の通期業績予想で減益としていますが、主な要因を教えてください。

A 04

エンジニア人材不足が継続する状況や物価上昇などの影響もある中、先駆けてエンジニア人材等の待遇を改善すること、また主に先行投資として採用によるエンジニア人材の確保に係る費用を戦略的に計上しております。具体的には、AIZE部門で獲得する売上総利益をエンジニア人員強化に振り向け、販管費を29%増加（560百万円から720百万円）させ、さらなるAI市場の爆発的な伸びに対応可能なエンジニア体制を構築します。

Q 05

今期（15期）の売上げ計画の伸びを見ると、AIZE部門の27.6%増に対し、SI部門は0%増と横ばいです。人員リソースの配分もAIZE部門に注力するということでしょうか。

A 05

今期も前期同様、SI部門からAIZE部門への戦略的な人員異動を行なっていきます。一方で、新卒採用に力を入れており、未経験者や経験の浅い社員にエンジニアとしての経験を積ませる場としてSI部門を位置付けています。そこから独自教育コンテンツである「AT20」によってAIエンジニアを育成していくという流れです。SI部門は一定規模の売上げをキープしつつ、AIZE部門の強化を図っていくという戦略です。

Q 06

今期（15期）の経営指標では、SI部門のエンジニア単価が対前期で5.1%減としていますが、その要因について教えてください。

A 06

中長期的なエンジニア不足に対応するため、戦略的なAIZE部門への配置転換や積極的な新卒採用等により、一時的に単価が下落しております。

【AIZE について】

Q 07

AIZE 部門の新規顧客の獲得はどのようなケースが多いのでしょうか。

A 07

展示会や WEB 広告を入り口に顧客になっていただく割合が約 30%、テレアポ等のアウトバウンド営業で約 20%、既存取引先や金融機関等からのご紹介が約 10%、残りの約 40% が販売パートナー、代理店経由となっています。販売パートナーに関しては、エッジ PC の国内大手や防犯カメラの国内大手、BI を展開している IT コンサル企業などが主要で、独自の技術に AIZE を組み合わせる協業という形が特色になっています。また、SI 部門とのクロスセルを通じてお客さまになっていただくケースもあります。

Q 08

AIZE Breath のように顔認証とアルコールチェックを組み合わせるのは、AI の実装事例だと思いますが、ユーザーにとってどのようなメリットがありますか？

A 08

顔認証とアルコールチェック結果をクラウド上で管理することで、2つのメリットを提供できると考えています。1つは、本当に本人がアルコールチェックしていることが確認できることです（本人確認）。もう1つは、顔認証の勤怠記録とアルコールチェックの数値がクラウド上のシステムに自動で記録されることです。改正道路交通法はアルコール検知器による検査とともに1年間の記録の保管を求めています。クラウド管理によって、手書きやエクセル入力などから解放され、管理面でのコストを大幅に削減することが見込まれます。管理画面には顔認証時の画像も残ることから、なりすましなどの防止にもつながります。

Q 09

先日発表されたソニービズネットワークスやアスピットとの連携について教えてください。

A 09

どちらも勤怠における打刻機能として、当社の顔認証システム AIZE Biz を採用していただきました。ソニービズネットワークスが提供する勤怠管理システム「AKASHI」は店舗から大企業まで幅広い業種の管理に対応しており、満足度や使いやすさの点で高い評価を得ています。アスピットは外食産業に特化した業務支援システム「ASPIT」が日本全国 7000 店舗以上に導入されています。両社共に、これからは勤怠管理に顔認証打刻は必須との認識で当社と連携に至りました。スタートしたばかりですが、これまでのカード認証や静脈認証に代わる顔認証に対する潜在需要は大きかったようで、すでに多くのお客様からお問合せをいただいております。

Q 010

アクリート社との業務提携について、具体的な事業が進行していれば教えてください。

A 010

法人向け SMS（ショートメッセージサービス）を手掛けるアクリートとは、11 月上旬に、スポーツイベント（国際テニス大会「横浜慶應チャレンジャー」）にて、顔認証と SMS のハイブリッド認証を実験いたしました。運営スタッフが入場口で顔認証と検温を行うと、本人に SMS で検温結果が届くというものです。リアルな顔認証とデジタルなコミュニケーションツールを組み合わせた試みで、汎用性の高さから、さまざまな活用方法が考えられます。折しも、経済産業省はクレジットカード決済時に生体認証などによる本人確認を 2025 年 4 月までに義務付けることを決定しました。トリプルアイズとアクリートは、お互いの強みを持ち寄り、セキュアで利便性の高い多要素認証プラットフォームで今後も協業してまいります。

【人材戦略について】

Q 011

今期（15期）はエンジニアの体制強化、待遇改善に努めるということですが、具体的な方策を聞かせてください。

A 011

エンジニア人材の市場評価が高まる中、当社の平均給与はまだまだ十分とは言えない水準にありますので、そこを底上げすべく予算を計上しております。同時に、エンジニアの人員体制の強化を図るために、採用予算の増額、人件費の増額を計画しております。

Q 012

人員の増減や退職率について教えてください。

A 012

14期の1年間で、新卒・中途含めて48名採用し、退職者は23名となっております。退職率は11.5%とおおよそ業界水準です。前年、前々年が13%~14%だったので、約2ポイントほど低減しており、上場効果と待遇改善効果が現れていると思っています。

【その他】

Q 013

上場したことによる変化があれば教えてください。

A 013

採用活動と営業活動において、上場したことがポジティブに働いていると感じています。採用活動では、新卒採用、中途採用ともに応募者が増えており、また優秀人材と呼ばれる方々にとっての選択肢の一つとして認められるようになったことを面談を通じて実感しています。新卒採用においては、ここ5年ほど平均で25人前後を採用しているのですが、来春入社予定者はそれをさらに上回る見通しです。

営業活動においては、上場したことによって金融機関などの評価が上がり、お客様のご紹介を受けやすくなりました。また、大手企業との面談も著しく増加しました。同じような効果は、アウトバウンドでの営業活動でも出ており、リード獲得からアポイントへ至る確率が高まっています。