

さくらインターネット株式会社
代表取締役社長 田中邦裕

2024年11月18日 第2回中堅企業成長ビジョン策定に向けた作業部会



田中 邦裕 さくらインターネット株式会社 代表取締役社長

1978年 大阪生まれ

1996年 さくらインターネットを学生起業

1998年 舞鶴工業高等専門学校 電子制御工学科卒業

2005年 東証マザーズ上場（現在は、東証プライム市場）

- ソフトウェア協会（SAJ） 会長
- 日本データセンター協会（JDCC） 理事長
- 日本インターネットプロバイダ協会（JAIPA） 副会長
- ブロックチェーン推進協会（BCCC） 副代表理事
- デジタル人材共創連盟（デジ連） 理事
- デジタル社会推進政治連盟 副会長
- 関西経済同友会 常任幹事・グローバル・ベンチャーエコシステム委員会（GVE） 委員長
- 情報処理推進機構（IPA）・未踏IT人材発掘・育成事業 プロジェクトマネージャー（IPA未踏PM）
- 国立高等専門学校機構運営協議会 運営協議会委員
- 神山まるごと高専（学校法人神山学園） 理事・起業家講師
- 内閣府主催 AI戦略会議 構成員
- EO Tokyo Platinum 会長
- 起業家・エンジェル投資家



デジタルインフラ基盤を総合的に提供し、社会と顧客を支援

- 1996

○

さくらインターネット創業

1996年12月に現社長の田中邦裕が、
舞鶴高専在学中に学内ベンチャーとして創業
- 1999

○

株式会社を設立 / 最初のデータセンター開設

1999年8月に株式会社を設立。10月には、第1号となる
データセンターを大阪府中央区に開設
- 2005

○

東証マザーズ上場

2005年10月に東京証券取引所マザーズ市場に上場
- 2011

○

石狩データセンター開設

2011年11月、北海道石狩市に国内最大級の
郊外型大規模データセンターを開設
- 2015

○

東証一部に市場変更

2015年11月に東京証券取引所市場第一部に市場変更
- 2021

○

創業25周年

2021年12月、創業25周年
- 2022

○

東証プライム市場へ移行

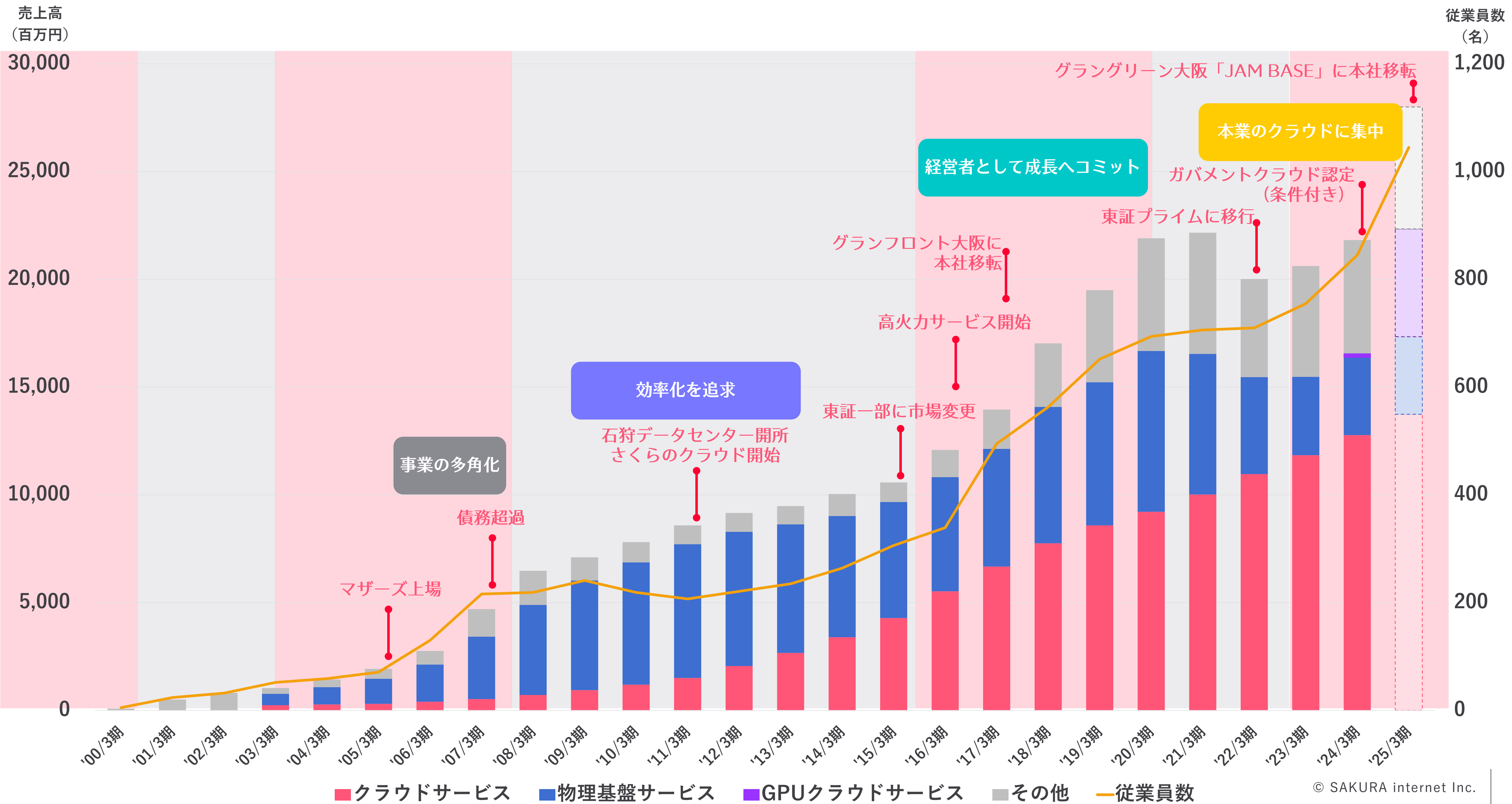
東京証券取引所 新市場区分のプライム市場へ移行

会社概要	
商号	さくらインターネット株式会社
本社所在地	大阪府大阪市北区梅田1-12-12
創業年月日	1996年12月23日 (会社設立は1999年8月17日)
上場年月日	2005年10月12日 (マザーズ) 2015年11月27日 (東証一部 (現プライム市場) へ市場変更)
資本金	112億8,316万円
従業員数	906名 (連結)
(※2024年6月末日現在)	



石狩データセンター
自社運営する拡張性・柔軟性・環境性に優れたデータセンター

【参考資料】 従業員及びサービスカテゴリ別売上推移



当社の具体的な取り組み

創業社長のリーダーシップを活かし、長期的視野での経営、迅速で大胆な意思決定、専門分野への集中による競争力を強みに成長を続けている。

長期的視野に基づく柔軟で大胆な経営

- 創業社長のリーダーシップを発揮し、BHAG (Big Hairy Audacious Goal: 社運を賭けた大胆な目標) や中長期的な成長戦略を推進。
- 3～4年で経営者が交代する大企業と異なり、**長期的な視点での意思決定**が可能。
- 必要に応じて迅速かつ大胆な経営判断を実行し、次の成長段階へと導く力がある。
- 例: 社員の給与水準の大幅な引き上げ、デジタルインフラへの大規模投資 (1,130億円) の決断。

創業者に依存しすぎず、次世代の経営陣を育成し、経営の継続性を確保する必要がある。

成長のための経営

- 経営の仕事は利益の最大化ではなく、利益を上手くコントロールし、**利益になる前に適正配分すること**だと考えており、短期的な利益の最大化にこだわるのではなく、利益を上手くコントロールし、**成長のための適切な配分を行うことを重視**。
- たとえば、売値を引き上げ、社員の給与を大幅に増やすなどの大胆な判断も、合議制では難しいが、創業者主導であれば可能。

短期的な利益還元を重視する投資家の期待に応えることが難しく、資金調達面で制約が生じる可能性がある。

専門分野での競争力

- **特定分野 (デジタルインフラ) に集中することによって業界内で強みを発揮**。
- 専門分野に特化しつつも、社会の流れや市場の変化をいち早く捉えることで、成長領域に柔軟に対応し、着実な成長を遂げてきた。**時代のニーズに合わせて自社の技術やサービスを進化**させることで、常に業界内での競争力を保ち、信頼されるパートナーとしての地位を確立。

特定分野に集中することで、市場の変動や新たなニーズへの対応が遅れるリスクがある。

当社の具体的な取り組み

創業社長のリーダーシップを活かし、長期的視野での経営、迅速で大胆な意思決定、専門分野への集中による競争力を強みに成長を続けている。

採用と働きやすさに関する取り組み

- 給与の引き上げや**柔軟な働き方の提供**を実施。これにより、採用競争力を強化し必要なリソースを確保。
- **性善説の下、社員を信頼し、自律性を尊重**することで、高い生産性と社員満足度を実現。
- 働きやすい環境を整えるだけでなく、社員一人ひとりが成長や挑戦を感じられる職場づくりを推進。

給与以外の魅力やブランド力の強化が必要。

余白の経営

- **将来を見据えたリソース確保**
 - 現在の必要性だけでなく、3年後、5年後の成長に必要なリソースをあらかじめ確保。
例：需要増を見越したデータセンター用の大規模敷地確保。
- 柔軟な成長基盤を構築
 - リソースの余白を持つことで、急成長や市場変化への迅速な対応が可能。

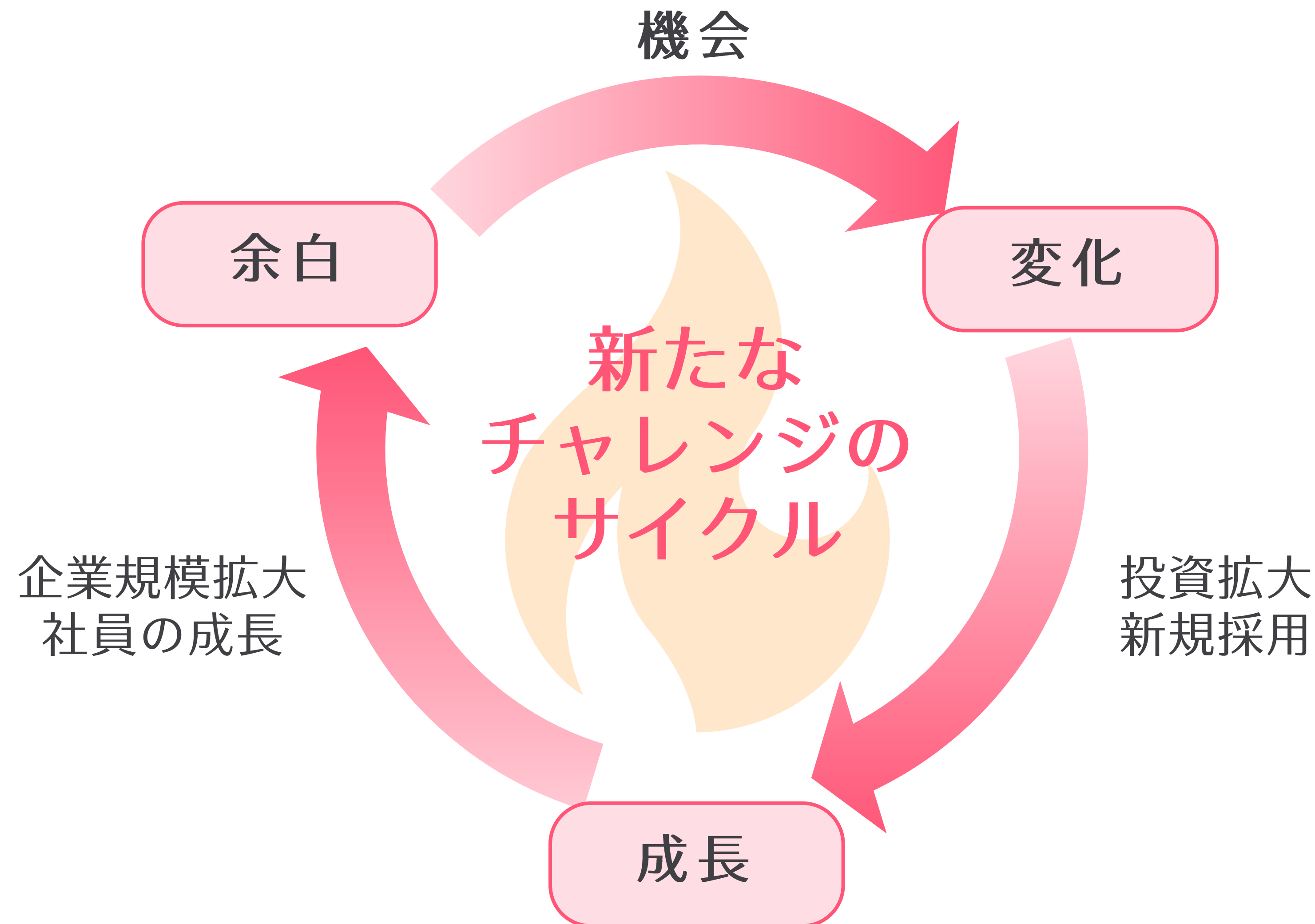
余白を生むためのリソース確保が、経済状況や短期的な業績に影響を受けやすい。

大規模な投資

- 政府の支援を活用しながら、データセンターなどインフラ事業への大胆な投資を実施。**短期的な利益にとらわれず、長期的な成長を見据えた経営**を展開。
- リソースの余白を確保することで、成長市場への対応力を高め、業界での競争力を維持。

投資規模で大きな差がある海外勢・大手企業に対し、再投資サイクルを自社のみで維持することが難しい。

利益拡大よりも、データセンターやGPUへの投資、賃上げ、正規雇用を積極的に実施。
常に新たなチャレンジが可能なように「余白の経営」をフィロソフィーとして掲げてきた。



既に有効な施策が打ち出されているが、中堅企業が持続的な成長を遂げるためには、**さらなる資金調達環境の整備や税制優遇策の充実、人材育成支援**が重要であり、国の包括的な支援が求められる。

● 主な期待と支援策

成長に資する資金循環を促す仕組みの強化

- ・ 補助金・税制優遇の拡充
 - ・ 配当制限や再投資を促進する税制優遇の導入
 - ・ サプライチェーン全体への支援を目的とした優遇措置
- ・ 財政投融資・優遇融資制度の活用強化
 - ・ 中堅企業の成長を支える資金調達手段の充実
- ・ インフラ投資促進の制度改善
 - ・ 米国REITに倣い、日本のデータセンター等への投資環境を整備
 - ・ REITやSPC活用時の優遇措置の拡充

成長促進施策

- ・ M&Aリスク緩和
 - ・ 減損リスク軽減のための制度緩和
- ・ 賃上げ・採用支援
 - ・ 減税措置の継続的強化による産業基盤の安定化

● 人材育成の課題と解決策

リスキリングの重要性

- ・ 労働人口減少を背景にDX・GX・グローバル・経営人材の育成が急務
- ・ 政府、産業界、教育機関が連携する包括的な取り組みが必要

持続可能なリスキリング施策

- ・ 就業時間内での学習支援
- ・ 学習と実践を連動させた長期プログラム
- ・ 将来的な就職を前提とした支援や給与を得ながらの支援策 等

エコシステム全体の強化

- ・ 中堅企業が将来を見据えた戦略的施策を実施しやすい環境の整備