



2023年1月19日

各位

会社名 株式会社SERIOホールディングス
代表者名 代表取締役社長 若 濱 久
(コード番号：6567 東証グロース)
問合せ先 取締役管理本部長 後 谷 耕 司
(TEL. 06-6442-0500)

2023年5月期第2四半期 決算説明会 主な質疑応答（要旨）

この質疑応答集は、2023年1月18日に開催いたしました2023年5月期第2四半期決算説明会（アナリスト・機関投資家向け）にて、ご出席の皆さまからいただいた主な質問をまとめたものです。

なお、理解促進のために一部内容の加筆修正を行っております。

Q1.	保育事業の新規開設が計画を上回る見込みとなった要因について教えて欲しい。
A1.	保育園新設というのは公募案件があり、それに応募し、他社とのコンペで決まる。その勝率が想定よりも良かった。通常の認可保育園新設においては、自社で予め用地を確保し応募するのだが、今回獲得できた公立保育園の受託案件や公有地案件での選定を受けることは競合する事業者が多く難しい。今回それらを取れたことが計画を上回った要因と認識している。
Q2.	業績予想の修正について、上半期の未達分を修正したというイメージか、それとも上半期及び足元の状況を見ながら下半期も修正したという感じか？
A2.	上半期の未達分はそのまま影響している。特に就労支援事業は、売上自体が期初計画よりも下回るため、減収分が減益に繋がっている。一方で、放課後事業と保育事業は、施設数計画を上回る立ち上げができる予定となった。売上に寄与するものの、どちらも職員の前倒し採用や新規施設に関わる備品類の初期費用がかかる。当社が5月決算ということもあり、今期に利益として還元されるというよりは、逆に新設にかかる一時的なコストのほうが今期の実績には組み込まれる。 新設に消極的であれば利益面は挽回できたところもあるが、今期だけの目線ではなく、来期以降の事業拡大を含めて、中期的に拡大をしていこうという方針に基づいている。来期は施設が計画を上回るスタートとなるため、それに比例した売上、利益も見込めるのではないのかとみている。
Q3.	昨今、保育に関わる様々な問題、事件が社会問題化しているが、御社の対策やそれにかかるコストの考え方を教えて欲しい。
A3.	とても他人事の思いで見られるものではなく、しっかり対策を打っていないといけないと認識している。昨年、静岡の虐待事案では保育士が逮捕されるというショッキングな事件があった。直後に全職員に対し、代表から「絶対に虐待がない施設作り、絶対に隠ぺいをしない会社の体制作り」についてメッセージを発信した。また、放課後施設も含め、自らの保育活動に加え、自分の周りに何か問題が起きていないかというのを、全職員セルフチェックしてもらい回

	<p>収し、そこから一つずつ確認しているところである。また、保育園は全施設、全部屋に 360 度視野のカメラを設置し、何か事案があったときに、しっかりと検証できるような体制を作っている。また今後も継続して職員研修を行っていくことが大切だと考えている。カメラや研修などは必要経費と考えている。</p>
Q4.	<p>これまで就業支援事業でコロナ影響はそこまで出なかったと思うが、今回影響が出たのはなぜか。これまでの感染拡大時となにか変化があれば教えて欲しい。</p>
A4.	<p>今までも取引先や派遣スタッフへの影響としてコロナ影響は出ており大きな違いはない認識だが、今期は取引先における中国のロックダウン影響や、派遣スタッフやそのご家族の感染など複数の影響が集中したという認識だ。</p>
Q5.	<p>2024 年 4 月の新規開設の仕込み状況について教えてほしい。中期経営計画の通り、来期は少し開設を抑えるイメージか？それともいい案件があれば計画を超える開設をしていく方針か？</p>
A5.	<p>今期が計画を上回ったので、調整をするということは考えておらず、来期も積極的にやっていくということをお方針と考えている。放課後事業は、積極展開を目指す、公募案件が出てくるのが夏から年末ぐらいというのがピークのため、まだ何とも言えないところだ。保育事業は少子化が進行する環境のなか、悩ましいところだ。足元のコロナ禍での出生数の推移等を踏まえると、開園後もこどもの需要が見込めるか、しっかりと吟味していく必要があると考えている。既に 2024 年 4 月に開園が決定している公有地の案件もある。このような魅力的な案件を軸に、走りながら考えていく。</p>
Q6.	<p>各事業それぞれの採用環境について教えて欲しい。</p>
A6.	<p>就労支援事業の派遣スタッフの採用環境は厳しいと実感している。一昔前は、パートタイム型の派遣会社というのは珍しく、他社の影響を受けずにやってきた。現在は働き方も多様化している。また非正規という働き方だけではなく正社員思考も強い。そのなかでも当社の派遣サービスが「子育て支援大賞受賞」を受賞したことはアピールになると考えている。GLTD 保険の制度、確定給付年金制度など、様々な派遣スタッフにプラスになるような福利厚生を訴求し採用や定着に繋げていきたいと考えている。</p> <p>保育士採用は順調だと自負している。当社の大事にする「ていねいな保育」を実践するうえで、現状の採用戦略は奏功していると認識している。</p> <p>放課後事業では、賃金水準など見直しを図っていき、より安定した職種、業種であるという訴求をしていきたいと思っている。職員数も多く必要であり、3 年前から新卒の採用に力を入れている。保育士と違い国家資格ではないため、社内で経験を積み、育成をしていくことに力を入れている。</p>

以上