



2023年7月21日

各 位

会 社 名 株式会社S E R I O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 決算説明会 主な質疑応答（要旨）

この質疑応答集は、2023年7月19日に開催いたしました2023年5月期決算説明会（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.	放課後事業の環境について、1施設当たりの利用児童数が想定を超えて増加したとのことだが、その背景と継続性（今後もこういった形での収益改善が期待できる施設が他にもあるのか）についての見方を教えてほしい。 また、こういった事象は、御社の運営の良さによって起きているものなのか、それとも外部環境のフォローがあって起きているものなのか、見解を教えてほしい。
A1.	外部環境要因が大きいと認識している。学童保育の利用児童数は年々増えてはいるが、施設数はまだ需要に追いついていないのが実態だ。学童保育の待機児童問題は深刻で、直近のデータでは全国で約1万5,000人が学童保育の利用を希望しているにもかかわらず利用できていない。マクロでみると、保育園を利用している児童は約270万人いるが、学童保育に登録している人数は、140万人とその半分ぐらいしかない（※）。保育園に通う子どもたちはいずれ学童保育を利用するため、学童保育の需要はまだ増えると想定している。それを見越して事業計画を立てていきたいと考えている。 また、こうした外部環境だけでなく、当社の放課後事業のビジョンである「明日も来たい」と思う魅力ある施設運営を行うことで、各自治体から信頼を得て、当社を運営事業者として選んでいただいていることによるものだとも認識している。 （※）保育園は共働き家庭の未就学児のための預かり施設であり、0～5歳までの6学年分が対象。学童保育は同じく共働き家庭の小学生のための預かり施設であり、対象は1～6年生の6学年分。保育園を利用した児童が小学校入学に際し保護者の共働きが継続する場合、学童保育についても同水準の利用人数が想定される。
Q2.	2023年5月期に放課後事業の施設ならびに就労支援での福祉人材紹介事業の二つにおいて不採算事業のため撤退を完了したとあるが、これに伴う利益の改善影響はどの程度か教えて欲しい。

A2.	営業利益影響でいうと放課後事業の民間施設1施設で500万円の損失、福祉人材紹介事業で500万円の損失、あわせて約1,000万円程度の赤字を計上していた。この分が今期(2024年5月期)には改善されるものとみている。
Q3.	今期の販管費の計画は前期から約1億円増える計画となっているが、増える要因は前期同様に人件費や租税公課か、他にもし特殊要因があれば教えて欲しい。
A3.	特殊要因は特に想定してない。主に今期の内容としてインボイス対応等の経理まわりのシステム費用と、本部体制の強化による人件費の増加の影響が大きい。施設増に対応して業務効率改善やICT化を進めているため、売上と販管費が比例して増えていくというわけではなく、販管費率は下がる見込みである。
Q4.	今期の売上総利益計画は前期と比較して3億4,000万円ほど増える計画だが、これをセグメント別に見た場合の増益分の内訳について具体的なイメージがあれば教えて欲しい。
A4.	3セグメント共に伸びる想定だ。売上も3セグメント共に10%強の増収を見込んでおり、売上総利益の伸び率も同様と考えている。額面的には売上高の構成比に準じて保育、放課後、就労支援の順とみている。
Q5.	就労支援事業で派遣の登録者数が前年比2.4倍に増えているとあるが、外部環境としてコールセンターの足元の需要は、コロナ後においても相変わらず強いのか。また派遣登録者の増加に対して売上計画の伸びが小さいことについて、派遣登録者が増えたからといって企業側のニーズに合うとも限らないため、その点を踏まえて今期の計画は保守的に考えているのか、計画のニュアンスを教えてください。
A5.	新規営業と派遣登録の両輪がうまく回っていると考えている。登録数が増えているのは、登録のやり方を改善していることに加え、受注案件が増えて派遣先が増加していることも要因とみている。登録数イコール派遣者数ではないものの、比例はしている。前年比較で3月~5月の数字を比べて登録数は2.4倍となっているのだが、当社は6月が期初であり、今期の売上高に直結するため、今期いいスタートを切れたということをお示ししている。  派遣マーケット全体が良くなっている外部環境もあるが、コールセンターは新規というより既存の顧客が好調とみている。また、アフターコロナのサービス業、インバウンド需要の復活後のホテル業や飲食業等に対して営業活動しており、非常に需要が増えてきていると感じる。これらを踏まえて達成できる計画を策定している。
Q6.	人材紹介事業を行っていないことに理由はあるのか。また派遣事業と保育・放課後事業を手掛けていることで、シナジーあるいはメリットがあるのか教えて欲しい。
A6.	創業から人材派遣事業を行っており、人材紹介事業は積極的に行っていなかった。人材派遣事業は1人当たり派遣で、派遣金額ベース1人当たりの派遣金額から算出する粗利額の積み重ねで、ストック型ビジネスモデルになり、安定的に成長ができる事業モデルと考えている。人材紹介事業の紹介料の単価は大きいですが、悪いときは売上高が全くなってしまうという性質もあり、前者を中心に事業拡大をしてきている。  派遣事業と保育・放課後事業を手掛けていることによるシナジーは大きい。派遣登録していただいている方の多くは、主婦層の方が多い。当社が保育園や学童を運営していることで、ブランド価値につながり、数ある派遣会社の中で当社を選ばれる方も多いと認識している。

	また、派遣スタッフに対しても、保育や放課後を利用いただいている保護者の皆様に対しても、弊社からの様々な情報提供によって相互にメリットを提供できているのではと考えている。
Q7.	こども・子育て加速化プランが御社ビジネスに与える影響をどのように見ているのか解説をお願いしたい。職員配置基準の変更や、こども誰でも通園制度、男性育児休暇取得率の向上という文脈で回答いただきたい。
A7.	「こども誰でも通園制度」は、前向きに捉えている。保育園は原則共働きのご家庭を対象としているが、現状0歳から5歳児で保育園を利用しているのは全体の50%~60%程度。それ以外の方は幼稚園や幼稚園に入れる手前の年齢ではどこにも預けず、ご家庭内で育児をしている。その子どもたちが通える可能性があるため、通園児が増える見込みがある。できるだけシンプルに利用しやすいような環境を政策として作っていただいたら、少子化関係なく保育園が今後も大きな役割を果たせるのではないかと期待値を持っている。 配置基準の変更も保育園にとって良いことだと考えている。1人の保育士が見られる子どもの人数を、例えば1歳児であれば子ども6人に対し保育士1人だったのが、5人に対し1人になるということを示している。手厚く保育ができるため保育の質向上が期待できる点と、職員増加に対する補助金対応がなされる点、共に良いことだと考えている。

以上