

各位

2024 年 7 月 23 日
セレンディップ・ホールディングス株式会社
(コード：7318 東証グロース)

セレンディップ・ホールディングス株主総会及び方針説明会 質疑応答（要旨）公開のお知らせ

セレンディップ・ホールディングス株式会社（代表取締役社長兼 CEO：竹内 在）は、株主・投資家の皆様への情報発信の強化及びフェアディスクロージャーの観点から、頂戴した主要なご質問とその回答について、下記の通り、開示させていただきます。

記

Q1：2024 年 3 月期の決算発表当日の不自然な株価の動きと出来高の多さについてどう考えているか？

ディスクローズについては社内で厳密にコントロールしており、内部管理には問題ないと考えています。インサイダー取引を未然に防ぐため、内部監査や教育・研修を徹底して行っています。

Q2：株式会社レディーバードへの投資は、今までのモノづくり企業への投資と毛色が異なると感じた。今後の M&A はこのように広い範囲でやっていくのか？また、ビューティーテック企業出身の藤田氏が取締役から退任することも気になっています。

レディーバードへの投資は、セレンディップの投資ポートフォリオにおける投資比率 20%の「独自性があり、高付加価値な領域」への投資にあたります。

非連続成長(M&A) | M&Aの方針

安定的な収益獲得分野とボラティリティは高いが成長率・利益率の高い分野へ、投資ポートフォリオの方針に従って継続して投資実行

	国際競争力が高く、 サプライチェーンが強い分野	独自性があり、高付加価値な領域	モノづくり事業承継プラットフォーム を強化する企業
狙い	安定的な成長分野の拡大	高成長・高収益分野への参入	プラットフォーム機能の拡充
注力分野	1. 自動車部品メーカー横断 電動パワートレイン/センサー/ 自動車内外装 等 2. 新たな柱の確立 医療機器/建設機 等	1. スマート工場 省人化/自動化/ロボット 等 2. 完成品メーカー・ファブレス企画 開発 家電/BtoB機械 3. 試作・デザイン	1. プロフェッショナル人材確保 ITエンジニア/コンサルタント/ プロ経営者 等 2. DXソリューション IoT・AI技術/業務アプリケーション/ コンサルティングサービス 等
M&A投資比率	70%	20%	10%
グループ 会社	佐藤工業 三井屋工業	天竜精機 アベックス レディーバード	セレンディップ・テクノロジーズ セレンディップ・ロボクロスマーケティング

Copyright © SERENDIP HOLDINGS Co., Ltd. 2024 All rights reserved.

48

■ 参考：「中期経営計画 セレンディップ・チャレンジ 500（2024 年 6 月 28 日開示）」48 ページ

レディーバードは完成品メーカーであり利益率が高く、アベックスなどのシナジーも見込める会社だと考えています。さらに、美容と健康の領域は、日本企業が国際的に競争力を発揮している数少ない分野であり、非常に成長性が高いと見込んでいます。

弊社の主な投資先である自動車部品メーカーは、投資比率 70%の領域にあたり、サプライチェーンが強固で安定的に収益を獲得できる一方、利益率が低くコントロールできる部分が少ないという一面もあります。それを補うためにも、高い成長率・収益率が期待できるレディーバードや天竜精機、アベックスなどの高付加価値領域への投資も行っています。今後もこの投資ポートフォリオに従い、投資を実行していく方針です。

また、藤田氏については、今後も引き続き弊社の相談役として関わっていただきます。

Q3：今後 M&A が増えると、投資先に派遣するプロ経営者も増やさなければならないと思うが、どのように確保していくのか？

プロ経営者派遣は弊社のビジネスモデルのコアだと考えているため、常にプロ経営者となる人材をグループ内外から確保するための活動をしています。

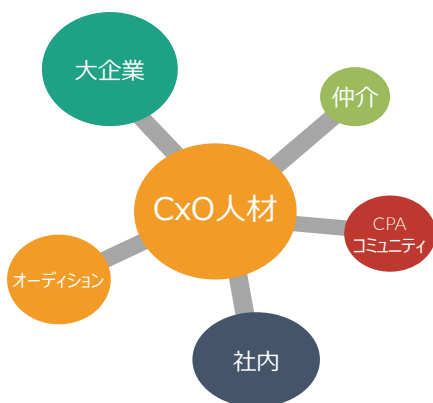
現在も日本の多くの企業は年功序列であり、若く有能な人材の登用が進んでいません。一方、セレンディップグループでは、プロ経営者へのキャリアパスとして、センス・知見・能力のある若手人材に経験を積ませるため、早くから社長の右腕となる執行役員、CFO、COO 等に登用し、実践の場を提供しています。こうしてプロ経営者となる人材をグループ内から継続的に輩出できる仕組みを整備しています。

もちろん、社外の多様なルートからの人材発掘も継続していきます。

グループ成長を支える経営人材(CxO人材)の育成・輩出を加速

- ・ 経営人材を、社内外の多様なルートで発掘
- ・ グループ内で人材育成の仕組みを整備

多様な経営人材発掘ルート



人材育成の取り組み

執行役員制度のグループ導入

1. 会社経営をリードする次世代リーダーを執行役員として任命する制度をグループ全社に導入

ジュニア・ボード制度(早期選抜制度)

1. ジュニア・ボードメンバーをグループ横断で毎年、任期1年で5名程度任命
2. CEOとグループ横断課題に取り組む

セレンディップ・CxO・チャレンジの設定

1. CxOに至るキャリアパスを提示
2. 意思と意欲ある人材をグループ内から選抜する人事制度を導入

Copyright © SERENDIP HOLDINGS Co., Ltd. 2024 All rights reserved.

44

■ 参考：「中期経営計画 セレンディップ・チャレンジ 500（2024年6月28日開示）」44ページ

Q4：中期経営計画について、オーガニック成長が保守的なのではないのか？

高すぎる利益計画でミスリーディングするのではなく、着実な成長で計画を確実に達成していく方針のため、保守的となる傾向はあります。中期経営計画を前倒しで達成し、上方修正できるよう、実績を積み上げていきたいと考えています。

Q5：今後、投資のエグジットが増えていくと思うが、今の投資ペースでインベストメント事業の利益が計画通り増えていくのか？

投資の検討案件が年間で 400 件を超え、大型の案件も増えてきています。多くの案件を実行し利益計画を達成するために、今後は多様な資金調達やインベストメント事業の人材採用・育成を強化していきます。

インベストメント事業は投資実行やエグジットのタイミングによってボラティリティが高くなりますが、しっかりと投資先企業を見定め、無理のないペースで着実に投資していきたいと考えています。コンスタントに投資を実行できるような環境づくり、また、「セレンディップに会社を譲りたい」と言っていただけるように知名度を上げていくのも今後のチャレンジになります。

Q6：今後のエクイティファイナンスの予定を教えてください。

今期はエクイティファイナンスは行わない予定です。

今回の中期経営計画では 3 年間の財務戦略を記載しています。中期経営計画期間中に投資計画が実際に進んでいくと自己資金だけでは投資が難しくなるため、メザンファイナンスの活用等、株式の希薄化になるべく生じない様々な方法を検討し、その中で中長期的にエクイティファイナンスの要否も判断していきます。

エクイティファイナンスにおいては、希薄化する以上に企業価値が上げられるかどうか重要なポイントだと考えています。中長期的に見て企業価値を向上させられると判断した場合に、エクイティファイナンスを検討していきます。

投資戦略を実行するための財務戦略

- 『非連続成長』×『持続的なオーガニック成長』による営業キャッシュ・フローの創出
- 財務レバレッジ(負債)を活用した負債コスト削減を継続実施

キャッシュ・イン/3年間	
営業CF	『非連続成長』×『持続的なオーガニック成長』による営業キャッシュ・フローの創出
70億円	
手元資金効率化	グループCMS導入による手元資金の効率化
10億円	
キャピタルゲイン	短期投資(ファンド含む)の売却(エグジット)とによるキャピタルゲインの獲得
5億円	
保有資産の有効活用	債権流動化
5億円	
借入金	財務レバレッジを意識した負債の活用
68億円	
合計 158億円	

キャッシュ・イン (3年間) 158億円	-	キャッシュ・アウト (3年間) 187億円	=	ギャップ 29億円	①中期経営計画期間中に、株価水準・市場環境・財務状況を勘案し、エクイティファイナンスの実行を判断 ②メザンファイナンスの他、金融機関とのアライアンスによる多様な資金調達手段の活用も検討
----------------------------	---	-----------------------------	---	--------------	---

Copyright © SERENDIP HOLDINGS Co., Ltd. 2024 All rights reserved.

55

■参考：「中期経営計画 セレンディップ・チャレンジ 500（2024 年 6 月 28 日開示）」 55 ページ

以上

【本件に関するお問合せ先】

セレンディップ・ホールディングス株式会社

経営企画部 財務 IR 担当

E-mail: information@serendip-c.com