



2025 年 11 月 25 日

各 位

会社名 ブロードマインド株式会社
代表者名 代表取締役社長 伊藤 清
 (コード番号：7343 東証グロース)
問合せ先 財務経理部長 石井 満
 (TEL 03-5459-3092)

11/19 (水) 開催 湘南投資勉強会オンライン「個人投資家向けIR説明会」

動画公開・質疑応答集

2025 年 11 月 19 日に開催した湘南投資勉強会オンライン「個人投資家向け IR 説明会」の動画公開、ならびにセミナー内にて皆さまより頂戴したご質問とその回答内容を以下の通りお知らせいたします。本開示は市場参加者の理解を深めることを目的として実施するものです。ご理解いただきやすいよう、一部内容の加筆・修正を行っております。

■動画はこちらよりご覧いただけます。

<https://www.youtube.com/watch?v=ZyPBJSGEe34&list=PLSHZG08k15JkSjxh6SoCv8PSAkbXU2Wpv&index=19>

■ご質問とその回答

Q：AI エージェントの開発費は今後どれくらい見込まれているのでしょうか？先行投資中だと思いますが、収益化の時期についても教えてください

A：ここまでは数千万円投資してきました。今後は決める君の UI・UX 磨き込み、AI 基盤構築とある中で、1～2 年の投資総額のイメージは数億円程度と見込んでいます。

収益化の時期ですが、社内利用での効果発現（面談の効率化）は 1 年後の来期 3Q 以降、外部提供の時期は最短で来期の 3Q をイメージしています

Q：今回、御社をはじめて知りました、御社の事業を一言でいうと、何になるのでしょうか？合わせてアピールポイントも教えていただけると助かります。

A：業界のほとんどが中途採用・コミッション制度であるのに対し、新卒採用と固定給制度を採用している点です。また、個々人の独自の紹介ではなく、提携先との仕組みがあることで（延べ）約 5,000 万世帯のマーケットから潤沢な相談が得られる仕組みがあります。さらに、2020 年からオンラインを導入し、現在約 8 割がオンラインを利用しており、効率が良いです（訪問の場合は 1 日 3 件程度だったものが、今では 6～7 件こなせる状況）。AI エージェントも含めたテクノロジーの活用により、業界ではかなり先を行っていると自負しております。アピールポイントは、社風が非常に良く、離職率も低い点です

Q：離職率が低い要因は、教育システムまたは社内の雰囲気の良いのどちらにありますか。

A：まず全体的に、良い人ばかりで嫌な人がいないという点がよく言われます。また、コミッションセールスの会社では珍しく、教え合う文化があり、新卒同士が同期で旅行に行くなど非常に仲が良いです。ソニー創業者の盛田氏がそうであったように、私も経営者として社員と近い距離にいることを大切にしており、案件や身上相談がどんどん来ます。新卒社員が持つ「5月病」のイメージとのギャップが非常に少ないことが、定着率の高さに繋がっていると考えられます。

Q：上期の利益が計画の倍近いのに、業績修正がないのはなぜでしょうか？下期が計画より下振れるリスクがあるのでしょうか？

A：4Qに不動産開発案件が集中しているため、その実現蓋然性によると考えております。ただし気ずれは想定しておりません。なぜなら、販売先についてはある程度確度が高い中で、あとは価格面での調整となるためです。仮に、価格調整後であったとしても、連結の利益額を毀損する想定はしておりません

Q：昨期の業績下方修正の理由と、今期の業績見通しをどのように計画したか教えてください。

A：昨期の下方修正の要因としては、まずオフィスの大きな移転費用がありました。また、セブンフィナンシャルさんから購入した（店舗型の）マネプロショップ（12店舗）の伸びが予想より低かったこと、および予定よりも継続手数料が少なかったことが大きな要因です。これだけで約1億数千万のマイナスが出ました。今期は、家賃や集客費用がかかる店舗型の拡大路線から撤退し、利益率の高いオンライン営業部門やIFAに集中することで、利益率を上げていく計画です。

Q：資本コストの開示方針についてご教授ください。

A：現状開示しておりませんが、現状での資本コストは7.5%程度と認識しております。

Q：採用状況について教えてください。今年の新卒社員は何名入社したのか、また来期の採用に関して手応えはいかがでしょうか。

A：今期は35名入社しております。来期は30名前後を予定しています。

Q：新卒が戦力化するまでにどの程度の期間を要するのでしょうか。

A：6か月間の研修を経て、デビュー後6か月で単月黒字、2年6か月で累損解消というのが平均的なモデルですが、早い社員では累損解消がデビュー後2年というケースもあります。

Q：2027年3月期までの3期間は配当性向100%を目指すとのことですが、それ以降についてはどのように考えていますか

A：2027年3月期以降も、間違いなく増配は守っていきたいと考えています。

Q：MoneyWith の受講生は何名程度いるのでしょうか

A：FP キャリアコースを中心に 10 数名程度の受講者がいます。今月も卒業生が出ており、現在、副業を目指して研修中です

Q：プロੱこりを導入した企業がリピートしているとのことですが、サービスのこういった部分が評価されているのでしょうか。

A：主に 2 つあります。1 つは、コンテンツ提供だけでなく、提携している FP によるコーチがチャット機能で伴走している点です。2 つ目は、従業員のライフイベントに合わせたカスタマイズができる点です。例として、リタイア準備、産休明けなど、企業のオーダーに応じてカスタマイズが可能です。

Q：面談を受けた際、国内金利も分かっていない FP がおり、レベルが低いと感じました。教育側のレベルはどの程度ですか。

A：ご迷惑をおかけして大変申し訳ありません。国内金利が分かっていないというのはあり得ない状況で、研修内容には当然含まれています。可能であれば、再度、弊社の優績者に対応させますので、もう一度ご相談いただければ幸いです。国内金利が分かっていないのは珍しいため、何とも言えませんが、再度のご相談をお願いいたします。おそらく個別の応対の中でその受け方の中でちょっと聞き取れなかった部分などで理解の齟齬があってコミュニケーションのロスがあったとか、そのような話なのかなと思いますので、個別の要因ではないかと思います。

Q：M&A をされていますが、あまり売上に繋がっていないように感じます。デューデリジェンス含めて強い人間がいるのか心配ですし、ただ売上を上げたいだけに思いますがその点はどうお考えですか？

A：昨年のマネプロショップについては、来店ショップであり、待ちのスタンスであり広告宣伝費もかかります。非常に良い勉強になったと考えています。今後、弊社はオンラインに特化していくため、フルコミッション系の代理店やショップ系の代理店は M&A の対象として考えていません。M&A を推進する人材はおります。イノセント（結婚相談所）については、今のところ大きな利益は出ていませんが、成婚者のほぼ 100%を弊社に集客できており、シナジー効果は出ており、レベニューシェアが不要な当社 100%案件（自社案件）として貢献しています。イノセント自体も最近利益が出始めていますが、今のところは大きなインパクトはありません。今後も、社外取締役のアドバイスも聞きながら、慎重に M&A を進めていきたいと考えています

Q：離職率が低いとのことですが、それでも離職されてしまう方の理由はどういったところにあるのでしょうか。

A：いくつかありますが、最近多いのは、弊社が土日に関係が集中するため、結婚を機に相手の方から土日休みの仕事に変えるよう言われ、転職するケースです。ただし、そのような社員でも転職後 2 ヶ月ほどで戻ってきた者もいます。特段「もっと稼ぎたい」という理由よりも、個人的な理由が多いです。弊社には案件を潤沢に提供できる仕組みがあるため、コンサルタント自身が開拓する必要がなく、それが離職率の低さに繋がっている面もあります。稀に、自分の力を試したいと出ていく方もいますが、ほとんどの方が転職先でうまくいっていないことを新卒コンサルタントも知っていることもあると思います。

Q：フルコミッションでチャレンジしたい人も離職するのですか。

A：そのような方もいますが、業績があまり上げられていない人の方がそうした動きをするケースが多いです。

Q：中期経営計画（2027年3月 営業利益 12.8 億円）について、もう少し詳しく説明してください。また、配当性向 100%と何か関連性がありますか。

A：中計目標とのギャップは認識しております。新規顧客の獲得＋既存顧客の追加販売拡大＋新領域の拡大で着実に利益を積み増していく計画です。また、新領域を中心に新たな戦略の柱を強化していくことで、利益率を高める戦略を進めていっております。

Q：新卒採用に力を入れているとわかりました。私のような定年退職世代に於いては、新卒世代のFPやライフプランナーは、多少頼りない気がしますが、具体的にどのように工夫して教育していますか。大卒が多いのでしょうか。

A：ほぼ 100%大卒です。最初は頼りなく思われるかもしれませんが、お客様の感想では、「最初はそう思ったが、話していくうちに良いギャップが生まれた」という声が多く、悪い評価はあまりいただいていません。今後もし、頼りなく思われる方がいらっしゃるのであれば、人生経験のあるFPをリクエストできるような仕組みも検討したいと考えています。

Q：マス層がメインターゲットだと思いますが、富裕層とまでは言わないまでも、ある程度資産がある層（マス層から資産が出来た層）への対応が出来るとより御社の強みになりそうに思います。そういった層へ対応できる担当者等はいるのでしょうか。それとも今後採用されていくのでしょうか。

A：弊社はマス層が多いですが、セゾン・プラチナカード会員やダイヤモンド会員など、富裕層からの相談を受け付ける仕組みもできています。弊社内にPA部（プライベートアドバイザーリー部）があり、このPA部が富裕層に対応します。マス層からの案件でも、相続対策や法人向けリスク提案が必要な場合、PA部にバトンタッチする仕組みができています。

Q：グロス市場改革で2030年に時価総額100億円を目指す話がありますが、それに向けて社内で議論などがありますか。

A：それは常に議論しており、現在のオンライン営業組織が順調に拡大し、そこに新領域が加われば、時価総額100億円は達成可能だと考えています。現状のPER20倍を固く見込んでも、最終利益を評価すれば2030年に時価総額100億円は十分に達成できると考えています。

Q：若い人材が多い印象で現場は安心できそうですが長期を考えて経営層の後継者はいらっしゃいますか？

A：現在の執行役員やGMは、代表の私（60歳）とは異なり、大体40代前半くらいで務めています。チャンスをつとめて与えながら順調に育っています。営業がうまい人間が良い経営者になるとは限らないため、その辺りも含めて、後継者育成を当然イメージしており、きちっと育てていきたいと思っています。

Q：男女比はどのくらいでしょうか。

A：全体では男性 7 割、女性 3 割程度です。コンサルタントは男性が多いですが、IFA 事業部やコールセンターは女性が多くいらっしゃいます。これまでは訪問営業で女性には厳しい環境でしたが、オンラインが主流になったことで非常に良い環境が整い、産休・育休明けでも在宅でコンサルティングができる環境ができているため、今後、女性の活躍に期待したいです

以上