



2025年8月26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)

8/22 (金) 開催 個人投資家向けオンラインIRセミナー 動画公開・質疑応答集

2025年8月22日に開催したイベント主催の投資WEB IRセミナーの動画公開、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=LHBT6PUpYNY>

■ご質問とその回答

Q：株主還元（配当性向100%）に対する考えについて教えてください。

A：当社は、急激な株価上昇よりも確実な成長を目指すビジネスモデルです。そのため、M&Aなどの特別な投資を考慮する以外は、潤沢なキャッシュフローを積極的に株主の皆様へ還元したいと考えております。当社は在庫を抱えるビジネスモデルではなく、「人」が最大の財産であるため、利益に対してもしっかりと還元していくという考えです。

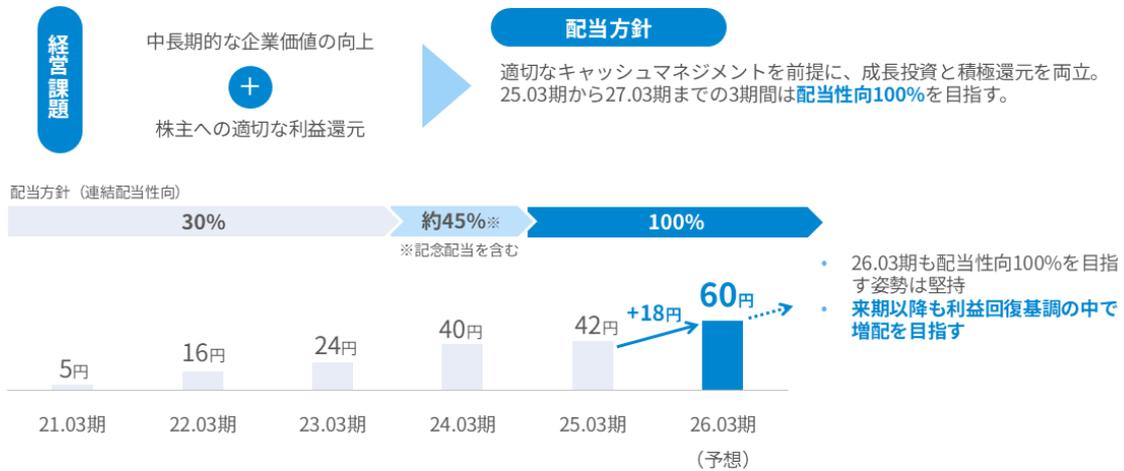
Q：自己資本比率が77%と高いことが、高配当を可能にしているという認識で合っていますか？

A：はい、その認識で問題ありません。

Q：配当性向100%は、業績が悪化した際に減配になるのではないかと心配です。

A：昨年度は厳しい状況でしたが、それでも増配を実施した実績があります。今後も、株主の皆さまを失望させないよう、当社は最大限の努力を続けてまいります。

株主還元



©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

16

株主還元

現状で大部分を占める個人投資家様への訴求の一環として、**株主優待制度「ブロードマインド・プレミアム優待倶楽部」**を導入。配当+優待利回りは足元で約6%の水準*。

5,000種類以上の商品から交換できる 株主優待のプレミアム優待 (優待倶楽部)

BROAD-MINDED
ブロードマインド・プレミアム優待倶楽部

5,000種類以上の優待商品からポイントと交換!

株主優待ポイントに応じた商品への交換ができます

優待内容

期末時点での保有株式数に応じてポイントを進呈

保有株式数	進呈ポイント数
400株～599株	4,000ポイント
600株～799株	6,000ポイント
800株～1,999株	15,000ポイント
2,000株以上	40,000ポイント

保有ポイントに応じて
約5,000種類の優待商品から交換可能
(1ポイント1円換算)

注：2025年8月13日時点での株価終値：1,171円、一株あたり配当金60円として試算

©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

17

Q：金融教育プログラム「プロっこり」の狙いや具体的な取り組みについて詳しく教えてください。

- A：「プロっこり」の最大の狙いは、日本人の金融リテラシー向上です。
- ・現在、大学生をはじめとして金融学習への高いニーズがあります。
 - ・金融知識が不足していることで、投資詐欺などに騙されるケースが多いという問題意識があります。
 - ・これまではB2C（個人顧客）からの相談が主でしたが、新たにB2B（法人顧客）向けに企業の福利厚生として金融教育プログラムを提供することで、社員の皆さんの金融知識向上を支援します。
 - ・これにより、当社はBtoB 企業からのコンサルティング依頼を100%自社案件として獲得できるようになり、

収益インパクトが約 1.7 倍に向上するという大きな成果を得ています。
 ・社会貢献と収益向上の両面で重要な取り組みと位置づけています。

不動産営業

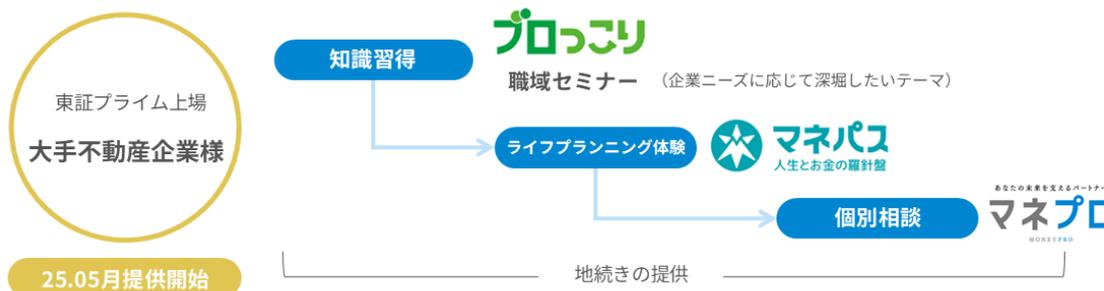
3 顧客あたりの売上向上

新領域



アポイントの収益性向上 - プロッこり（金融教育）を絡めた職域開拓 -

上場企業に求められる、**人的資本経営**の中で**サステナビリティ**に関する取組を各社拡充する動きがある中で、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上を目的に、「金融教育」から**一歩踏み込んだ取り組みを検討している企業も存在**。



- 企業側から見れば ▶ 福利厚生サービスとして、より従業員から支持されるように
- 当社側から見れば ▶ 自社案件開拓の強化による、当社側のレベニューシェア率向上（生命保険手数料の増収）

©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

12

Q：直近の決算で減収となっているようですが、大丈夫でしょうか？その要因は一時的なものですか？

A：はい、ご心配には及びません。今回の減収は、昨年度の第1四半期に計上された不動産開発販売が、今期は第4四半期に計画されているための一時的なものです。

- ・不動産開発を除く本業（主力事業）は、第1四半期で過去最高の売上を達成しており、非常に好調です。
- ・新卒コンサルタントの成長や金融商品の預かり資産の増加も、本業の好調に貢献しています。
- ・本業は安定的に成長しており、不動産開発の計上時期のずれが売上高に影響を与えているだけです。
- ・第2四半期非常に好調なスタートを切れています。

業績概要

サマリー



第1四半期の売上高は前期にあった不動産開発販売がなかったため減収となるも、**主力のオンライン営業組織による売上高の増収および販管費の抑制により大幅増益**。KPIも堅調に推移。

売上高	営業利益	経常利益
1,238 百万円	116 百万円	119 百万円
前年同期比 $\Delta 14.5\%^*$	前年同期比 $+38.8\%^*$	前年同期比 $+33.6\%^*$
新規相談受付件数	オンライン・訪問営業組織での生産性指標	
7,365 世帯*	229 千円	
前年同期比 $+9.4\%$	前年同期比 $+3.6\%$	

注：今期から生損保手数料売上に係る会計方針を変更し、前期実績についても遡及して適用しているため、前期公表の数値とは異なっています。
 注：社外（他代理店）への供給分は含めず

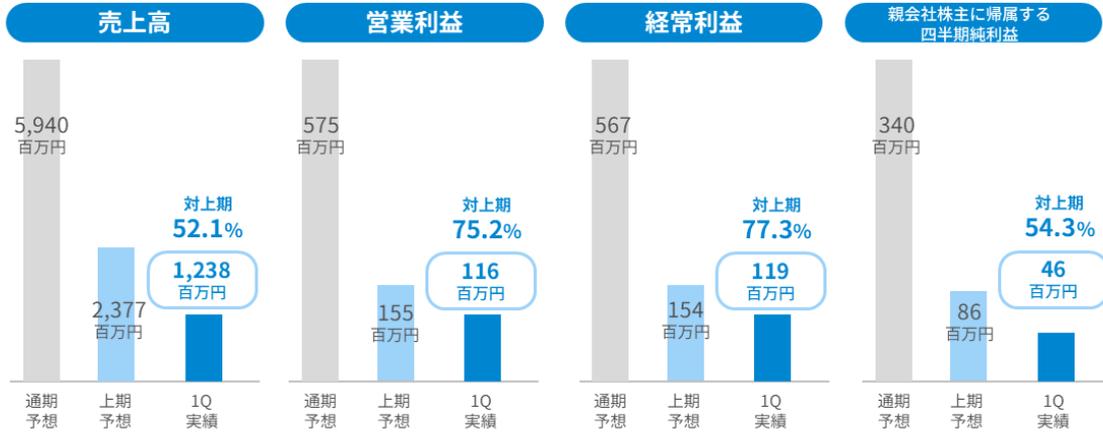
©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

19

業績予想に対する進捗

上期業績予想に対する進捗は堅調。

※新卒コンサルタントの稼働開始が下期であること、不動産開発販売が4Qに偏っていることから、下期偏重の計画となっています。



©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

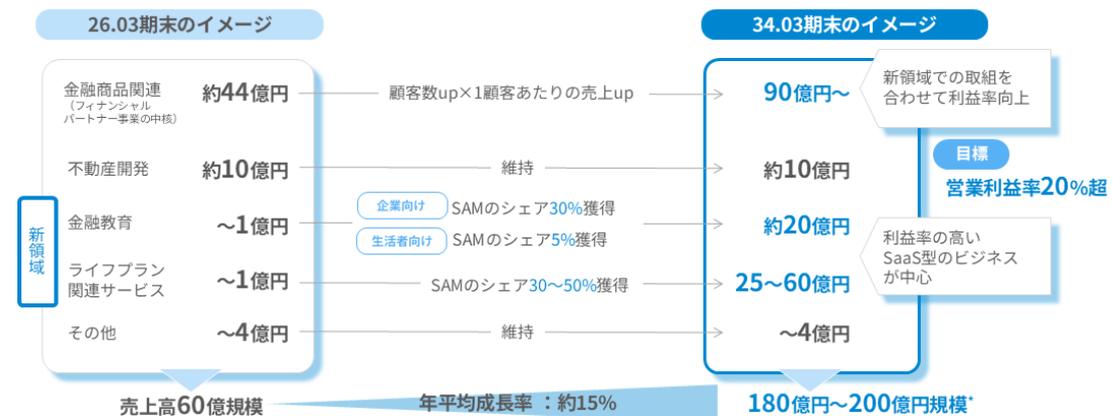
20

Q：時価総額 100 億円達成に向けた取り組みや考えについて教えてください。

A：既存の主力であるフィナンシャルコンサルティング事業は、順調な新卒採用と教育を通じて成長を続けられれば、この事業だけでも 100 億円達成は可能だと考えています。しかし、当社はさらに 3~4 年後を見据え、AI 活用や「マネパス」販売、金融教育サービスといった新しい領域にも注力していきます。これらの新規事業も既存事業と同程度のインパクトを出せるよう力を入れることで、時価総額 100 億円を達成できると考えています。

業績拡大のイメージ

主力事業であるフィナンシャルパートナー事業の成長を土台とし、新領域を長期的なドライバーとしながら成長を目指す。



注：当数値は主力事業であるフィナンシャルパートナー事業の成長を土台とした今後の経営の指針を示したものです。新領域については、既に開始しているデジタルサービスの提供に係る売上を柱としながら、新サービスの開発・提供を織り込んでおりますが、今後の事業環境の変化等により、上記数値は変動する可能性があります。

©2025 BROAD-MINDED Co., Ltd.

13

Q：オンラインや AI の活用は業界では少数派という認識で合っていますか？その理由と優位性について教えてください。

A：当社の認識では、オンラインをフル活用している同業他社は、当社を含めても 2 社程度と非常に少数派です。優位性は以下の通りです。

○多様な顧客ニーズへの対応と効率化：

- ・「人には相談しづらい」と感じるお客様が、AI に気軽に相談できる「入口の広さ」を提供できます。
- ・AI が初期のヒアリングを行うことで、お客様からより詳細で正確な情報（例：年収が 500 万円と漠然と答えるところを、AI は 532 万円と具体的に引き出す）を引き出すことが可能です。
- ・これにより、コンサルタントはより質の高い、お客様の感情に寄り添う本質的な相談に集中でき、営業効率が大幅に向上します。
- ・オンラインと AI の組み合わせにより、コンサルタント 1 名あたりの対応件数を大幅に増やすことができます（例：オンライン導入でそれまでの 1 日 2～3 件から現在は 6～7 件へ、AI 活用でさらに 10～15 件へ）。

○コスト削減とコンプライアンス強化：

- ・全国に多くの店舗を展開するよりも、オンラインで全国対応する方が効率的であり、交通費などのコスト削減にもつながります。
- ・オンライン面談システム「ブロードトーク」は録画・録音機能があり、コンプライアンスチェックや教育の効率化にも活用されています。

○事業継続性：災害時などでもオンライン対応が可能であり、他社よりも迅速に顧客対応を継続できる可能性があります。

Q：大災害や地政学リスクが起きた時に、会社が事業を継続できる策はありますか？

A：はい、対策は取っています。

例えば、東日本大震災のような大規模災害が発生した場合は、弊社は大阪に拠点がありますので、大阪での事業継続体制を整えています。また、当社の事業モデルはオンラインを主軸としているため、スマートフォンさえあればオンラインでの顧客対応が可能です。これにより、他の代理店と比較して、災害時においても顧客対応を継続しやすいという優位性があると考えています。

Q：今後の新卒採用のペース、将来的には頭打ちになる可能性への対応、および低い離職率の要因について教えてください。

A：○新卒採用のペースと将来像：

- ・現在、毎年約 30 名程度の新卒採用を継続しており、しばらくはこのペースを維持する考えです。
- ・将来的には、AI コンサルタントの導入により、採用のあり方も変化すると見えています。AI が初期の対応を担うことで、「MoneyWith」卒業生など、より多様なバックグラウンドを持つ人材が、AI のサポートを受けながらコンサルティング業務を行えるようになります。
- ・将来的には「AI 部隊」と「じっくりコンサル部隊」のように役割を分けることで、人海戦術に頼らずに事業を拡大できる体制を目指します。

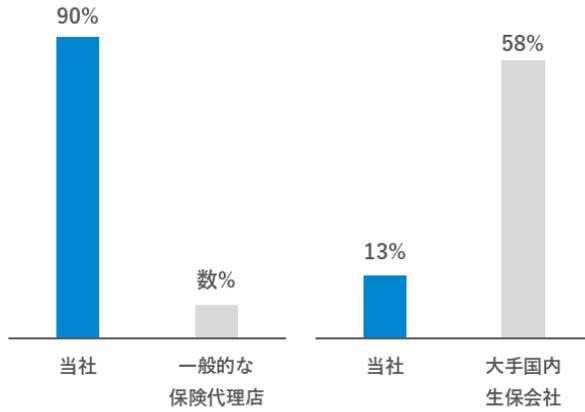
○低い離職率の要因（企業文化）：

- ・当社の離職率は業界平均と比較して非常に低い水準にあります。その最大の要因は、「嫌なヤツがいない」と断言できる当社の良好な企業文化だと考えています。
- ・私（社長）自身が現在も現場に出て案件相談を受けるなど、社員との距離が非常に近く、風通しの良い社風が根付いています。実際に離職した社員が「戻りたい」と希望するケースもあるほどです。
- ・社内でのコミュニケーションが活発で、社内結婚が多いといったエピソードも、この良好な文化を象徴していると思っています。

独自の企業文化でコンサルタントの高い定着率を実現

■ 営業採用における新卒比率*

■ 営業社員の3年以内離職率*



新卒採用を中心とする理由

- 組織的なマーケティングと体系的な教育
- 企業の成長と自身の成長をリンクさせる新卒が、当社によりフィットする

離職率が低い理由

- 固定給制度
- 組織カルチャー（チーム・仲間主義（分かち合う文化））
- 採用プロセスに当社従業員も深く関わることで mismatches 防止

注：当社：直近3年間のコンサルタント採用における実績平均 / 一般的な保険代理店：業界最大の保険代理店 (<https://fpp.jp/recruit/requirement/ratio/>) (<https://www.lifeplaza.co.jp/recruit/>) のように、中途採用比率が100%近い代理店が多数存在。その他、大手保険代理店の採用HPでの募集状況から当社推定。
 注：当社：直近3年間の新卒コンサルタント採用社員の実績平均 / 大手国内生保：出典：日本経済新聞（2021.3.31）記事より国内生保8社の平均値 (<https://www.nikkei.com/article/DGKKZ070499840Q1A330C2E99000/>)

以上