

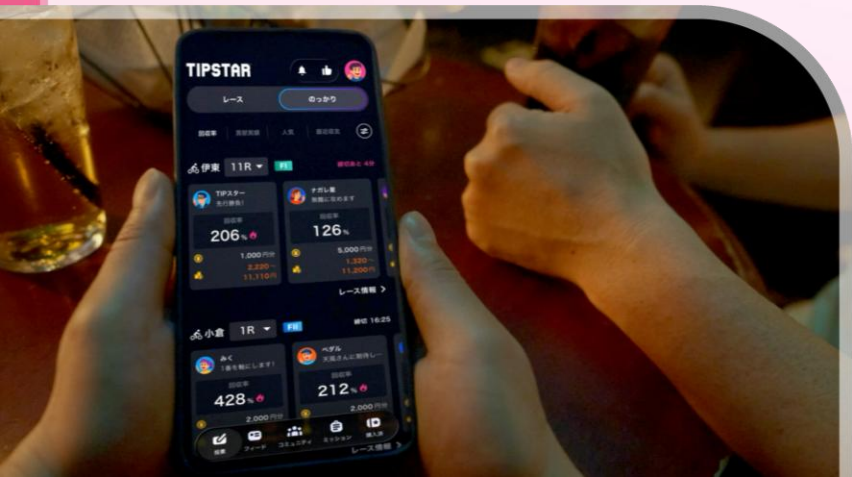


MIXI



中期ビジョン

——「We-Timeエコノミー」における成長戦略——



「We-Time」の価値が高まる要素

1 AIによる「余暇時間」の創出

AIが仕事や家事を効率化し、「We-Time」に費やす余暇が増加

2 「信頼」に基づく消費の拡大（We-Timeとしての消費機会拡大）

AIで情報が氾濫するほど信頼できる相手との会話や推奨が消費の起点となり「誰かと一緒に」楽しむ消費機会が拡大

3 「共体験」のプレミアム化

1人の時間が安く手軽に満たされるほど、誰かと感情を共有する体験の希少性が高まり、「特別な価値」となる

「We-Timeエコノミー」全体像

グローバルで市場規模は
10兆～15兆ドル規模（当社推計）



MIXI の勝ち筋



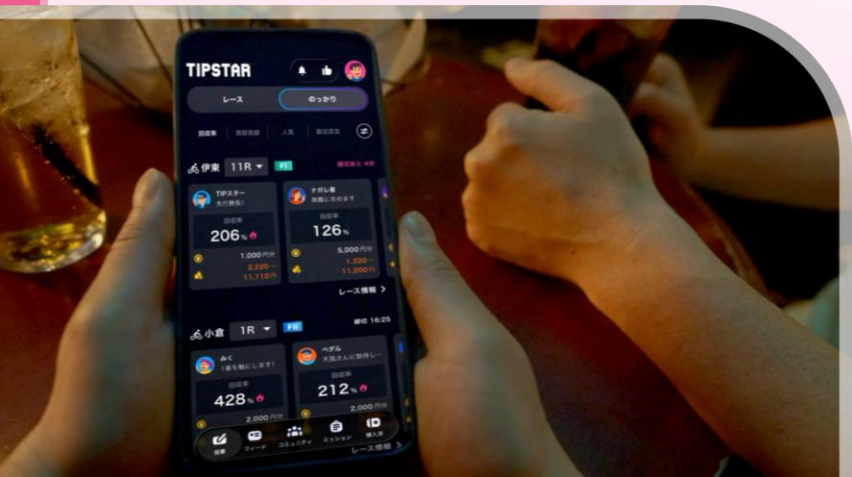
- 1 口コミで広がる**
口コミだから低コスト
- 2 友だちと遊ぶから続ける**
みんなでやるから、続けたいくなる
- 3 共同体験で利用意欲・エンゲージメントを高める**
みんなでの盛り上がりが利用や消費を後押し

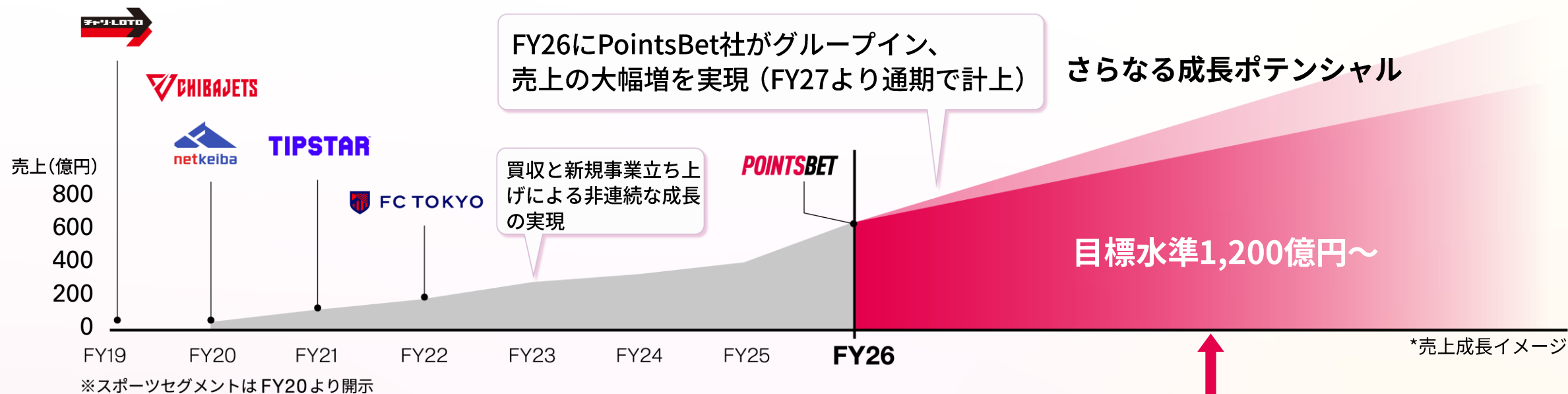
高利益率の事業の実現

(全盛期のSNS「mixi」は40%超の利益率、モンスターストライクは60%超の利益率)



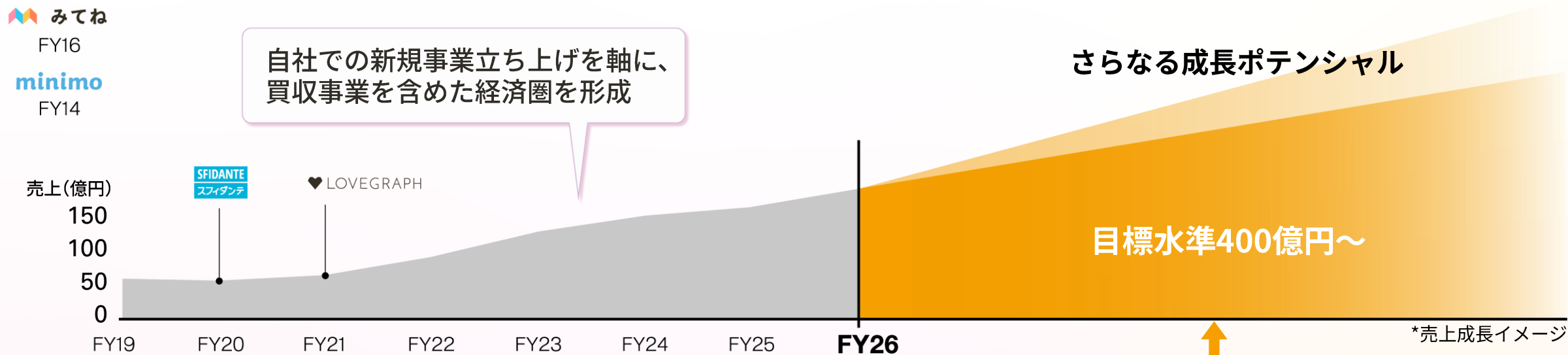
「We-Timeエコノミー」における 事業ポートフォリオと成長戦略





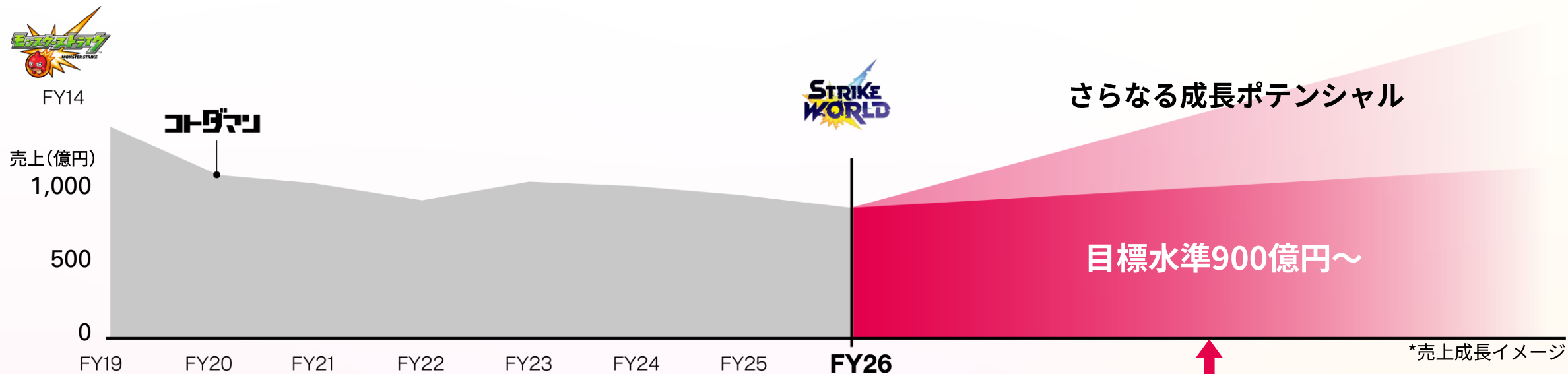
目標実現に向けた成長戦略

- ・ 新たなベッティング体験（ソーシャルベッティング）の拡大
- ・ PointsBet社とともにソーシャルベッティングをグローバルで実現
- ・ 観戦事業のさらなる収益改善/ブランディング活用



目標実現に向けた成長戦略

- ・みてね経済圏を拡大し、デジタル商材への注力により収益性強化
- ・海外におけるみてね事業規模の拡大と早期収益化

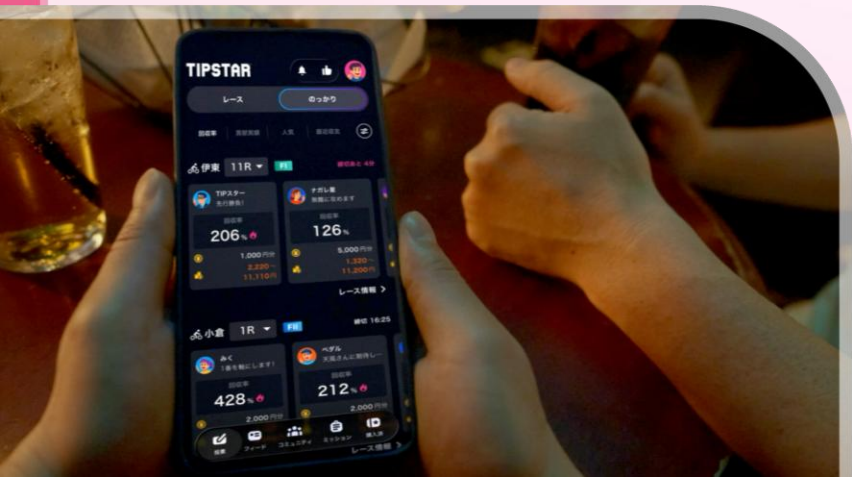


目標実現に向けた成長戦略

- ・ 国内におけるモンスターの利益水準維持
- ・ 日本発IPと連携した海外市場の開拓



財務目標及び財務・ガバナンス方針



- 効率性（EBITDAマージン、ROE）の向上を優先しつつ、トップライン向上を目指す

指標		FY26 実績	目標水準	目標実現に向けた基本方針
トップライン	売上高	1,713 億円	3,000 億円	ソーシャルベッティングやみてねの成長を加速することにより、FY26の2倍水準の売上高を目指す
	重点投資領域*1 売上高成長率(年平均)	——	10 %	
効率性	優先指標 EBITDAマージン	18 %	20 %	スポーツ、ライフスタイルの利益構成比を上げることで、全社の収益性を改善
	重点投資領域 EBITDA構成比*2	11 %	60 %	
	優先指標 ROE	9.6 %	15 %	利益水準の向上と財務レバレッジの改善により実現

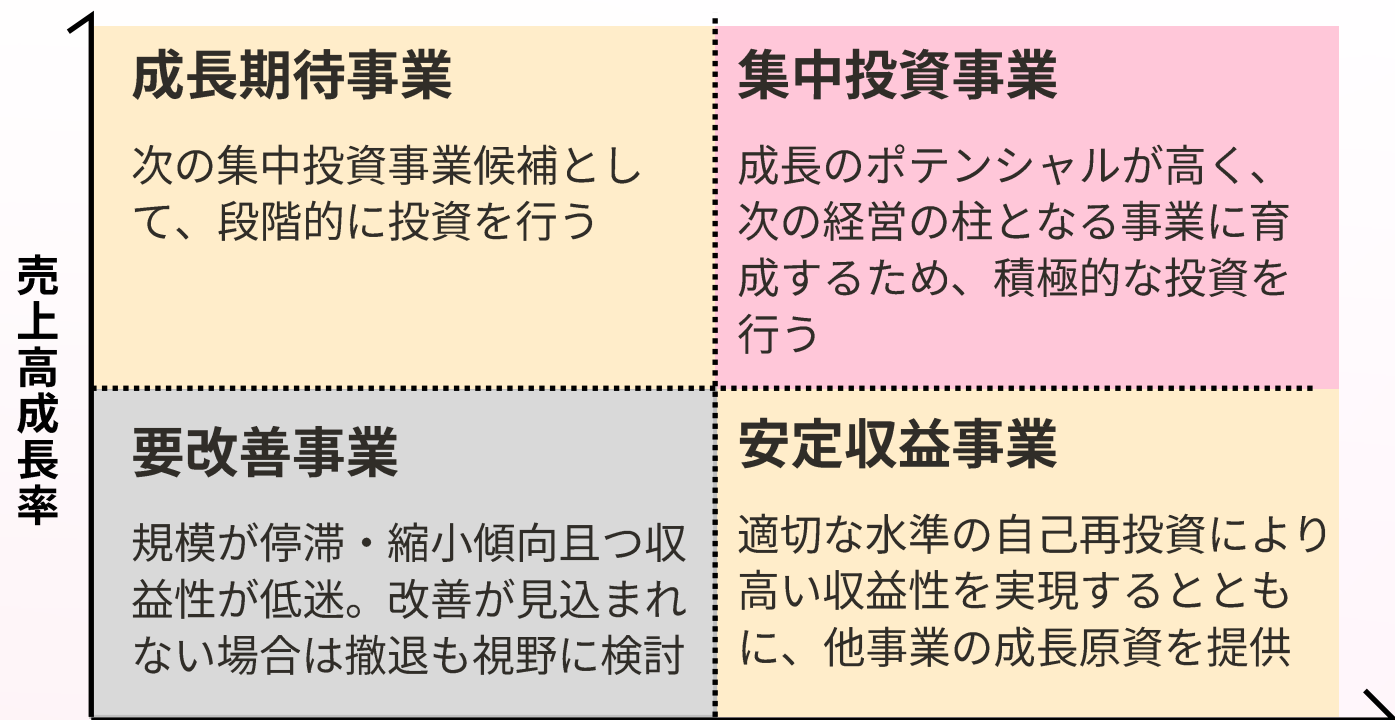
*1：全社数値からモンスター国内・台湾・香港・マカオ・その他（全社コスト等）を抜いた合計

*2：重点投資領域のEBITDA合計÷事業セグメントEBITDA合計

- 事業ポートフォリオマネジメント方針に基づく事業投資やM&Aを行うことで、利益の最大化を目指す
- 利益成長による増配を目指す

キャピタルリソース	アロケーション		考え方
安定事業からのCF	事業投資	集中投資事業	・ 事業ポートフォリオマネジメント方針に基づき成長可能性が高い事業に多く配分
		安定収益事業	
		成長期待事業	
	株主還元		・ 利益成長局面における適切な株主還元
現預金/借入金	機動的成長資金	M&A	・ M&Aに積極投資 ・ 営業CFを超えて投資をすべき期待事業が創出された場合にも備える
		事業投資	
		安全資金	

- 事業ポートフォリオマネジメントの考え方に基づき、資本効率性を踏まえ動的な資源配分を行う



資本コスト超過マージン*

一定期間にわたり評価指標が改善されない場合、「再編・撤退検討プロセス」へ移行。事業撤退や売却を含めた意思決定を行う

MIXIの事業ポートフォリオは

- ・ 売上高成長率（成長性）
- ・ 資本コスト超過マージン（資本コストに対する収益性）の

2軸でマッピングし、各ハードルレートを基準に4つのステージで管理

事業の取捨選択を含め、動的な資源配分を実施

* 資本コスト超過マージンは、EBITDAマージンと、WACCより算出した目標EBITDAマージン（ハードルレート）との差分として定義

WACC：6.18%

株主資本コスト：7.40%

※共に2026年3月末時点

- 株主資本水準の適正化が進み、3年平均ROEは株主資本コストを上回る水準に到達。
今後の利益成長局面への移行を踏まえ、配当性向の引き上げを行うことで、株主還元を強める

利益水準

下降局面

上昇局面

これまでの方針

株主配当

配当性向20%または株主資本配当率（DOE）5%を
目安とする

その他方針

消却は5%を上限に実施

自社株買いは必要に応じて機動的に実行

今後の方針

株主配当

配当性向**40%**または株主資本配当率（DOE）5%を
目安とする

その他方針

変更なし

- 指名・報酬委員会の委員長に独立社外取締役を選任するなどガバナンス面の強化を行うとともに、取締役は中期ビジョンと連動した報酬設定とすることで、中期ビジョン実現に向けた規律を強化

1 指名・報酬委員会運営基盤の強化 実施済み

2025年6月、指名・報酬委員会の委員長に独立社外取締役を選任。業務執行取締役の評価・選定における客観性を強化。年間計画に基づく委員会の開催のほか、月次の委員長-事務局定例も実施。取締役会に対しては中間報告（10月）・総括報告（4月）を実施し、活動の透明性を確保

2 取締役の指名・評価を中心としたガバナンスの強化 実施済み

取締役人材要件の見直し、IDP（育成計画）の策定フローなど取締役指名関連の制度を改定。また、社外役員を含めた「ピアレビュー」の仕組みを導入するなど、関連する諸制度を大幅刷新

3 報酬制度の変革による株主の皆さまとの利害一致* 推進中

取締役報酬ポリシーの策定をはじめ、中期ビジョンと強く連動させる新制度（STI/LTI双方の業績連動）の導入や変動報酬比率の引き上げ、マルス・クローバック条項の新規導入等を指名・報酬委員会として諮問し、必要な機関決定を経て制度化を進める予定

*2026年6月の株主総会への付議を予定



本資料に記載された業績見通し等に関する内容は、発表日時点での当社の判断に基づくもので、
その情報の正確性を保証するものではありません
様々な要因の変化により、実際の業績と異なる可能性があることをご了承ください