J·LEASE

Integrated Report 2026

ジェイリース株式会社　統合報告書 2026

ステートメント

いまこの世界に
必要なのは、
信じられるつながりだ。

人が人を信じる。
そのことがどれほど難しいか。
私たちは知っています。
信用とは、誰かを信じ、誰かに信じられるという、
生きていく上で、いちばん当たり前で、いちばん大切なもの。
人と人との関係性をつくり、支え合うことで、
一人では難しいことも、可能になる、前を向ける。
だとすれば信用の領域を広げていくことで、
もっともっと人をつなぐことができるのではないか。
踏み出したい人と、安心して支えたい人を。
成長したい人と、育てたい人を。
金銭的なつながりを超えて、人と人を信用でつなぐことで、
一人ひとりの生活を支え、明日への一歩に寄り添っていく。
私たちは、
誰もが自分の人生をまっとうできる社会を目指す。
それは、自分一人で人生をまっとうする社会ではない。
人と人がつながり、助け合いながら、
それぞれがそれぞれの自分の人生をまっとうできる社会だ。

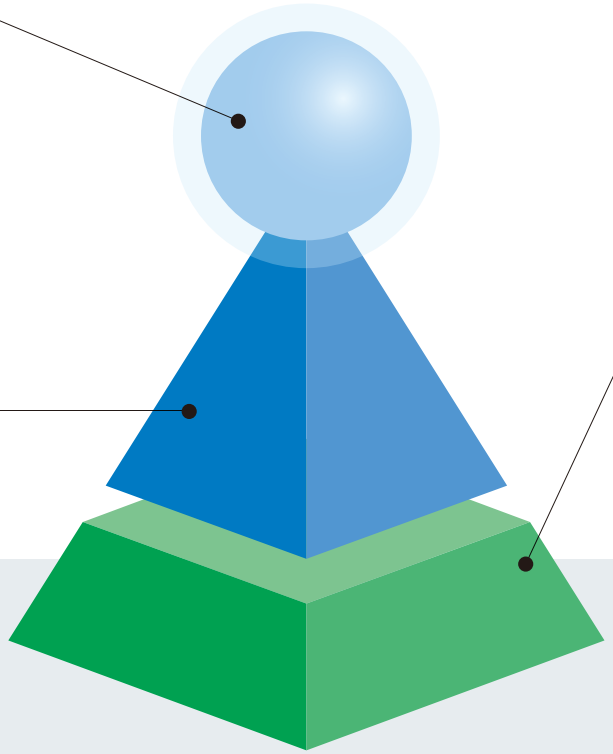


企業理念

未来ビジョン

未来における ジェイリースのありたき姿

ジェイリースグループは、安心を生み出し、
誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくることを
未来の社会における存在意義としています。
社会課題を解決または軽減することで、
誰もが自由にチャレンジできる世界を目指します。



企業理念

ジェイリースの全役職員が 大切にする価値観

私たちは、社会の安定と発展に
貢献する責任を自覚し、
公正かつ誠実な企業活動を基盤とした
創造的なサービスの提供を通して
全社員と私たちに関わる
全ての人の幸せを追求します。

企業文化

企業理念を支える基礎であり ジェイリースを育む根幹部分

接着点に、ぬくもりを。

ジェイリースが大切にしてきたのは、
関わるすべての人にまっすぐ向き合うことです。
オーナーや不動産会社の皆さまには
柔軟なサービスをもって期待に応え、
住まいに悩む方には暮らしの立て直しまで寄り添い、
その現場を担う社員一人ひとりの人生も応援してきました。
ときに担当者としての役割を越える
こうした関わりに宿るぬくもりこそが、
企業理念を根底で支え、
ジェイリースならではの
価値を育む文化となっています。

CORPORATE PHILOSOPHY

目次

ステートメント ····· 01
企業理念 ····· 02

イントロダクション

目次 ····· 03
社会の中のジェイリース ····· 04
トップメッセージ ····· 05
創業者メッセージ ····· 09
価値創造の軌跡 ····· 10
At a glance ····· 11
マテリアリティ ····· 12
価値創造プロセス ····· 13
価値創造戦略 ····· 14

成長戦略

外部環境 ····· 15
中期経営計画（2025年3月期～2027年3月期） ····· 16
ポートフォリオ別戦略 ····· 18
　事業別戦略　住居用賃料保証 ····· 19
　事業別戦略　事業用賃料保証 ····· 20
　事業別戦略　医療費保証 ····· 21
　事業別戦略　グループ事業 ····· 22
　事業別戦略　新規事業開発／M&A ····· 23
　事業別戦略　重要業績評価指標（KPI） ····· 24
CFOメッセージ ····· 25

サステナビリティ

環境 ····· 27
社会 ····· 28
ガバナンス ····· 38

データ

財務情報／非財務情報 ····· 48
会社概要／株式情報 ····· 49

編集方針

当社は、家賃債務保証事業を中心に、入居者・不動産会社・オーナーの皆さまをつなぐ社会インフラとしての役割を果たしています。本報告書では、当社の強みである全国ネットワークと債権管理ノウハウ、長年培ってきた信用力を基盤に、持続的な成長と社会課題の解決をどのように両立していくのかをお伝えします。

また、中期経営計画で掲げる成長戦略や人的資本への取り組み、ガバナンス強化、地域社会への貢献などを通じて、企業価値向上に向けた取り組みをステークホルダーの皆さまにわかりやすくご紹介します。

報告の対象期間：

該当する会計年度
（2025年4月1日～2026年3月31日）
※一部の情報については、2026年4月以降の内容を含みます。

報告の対象組織：

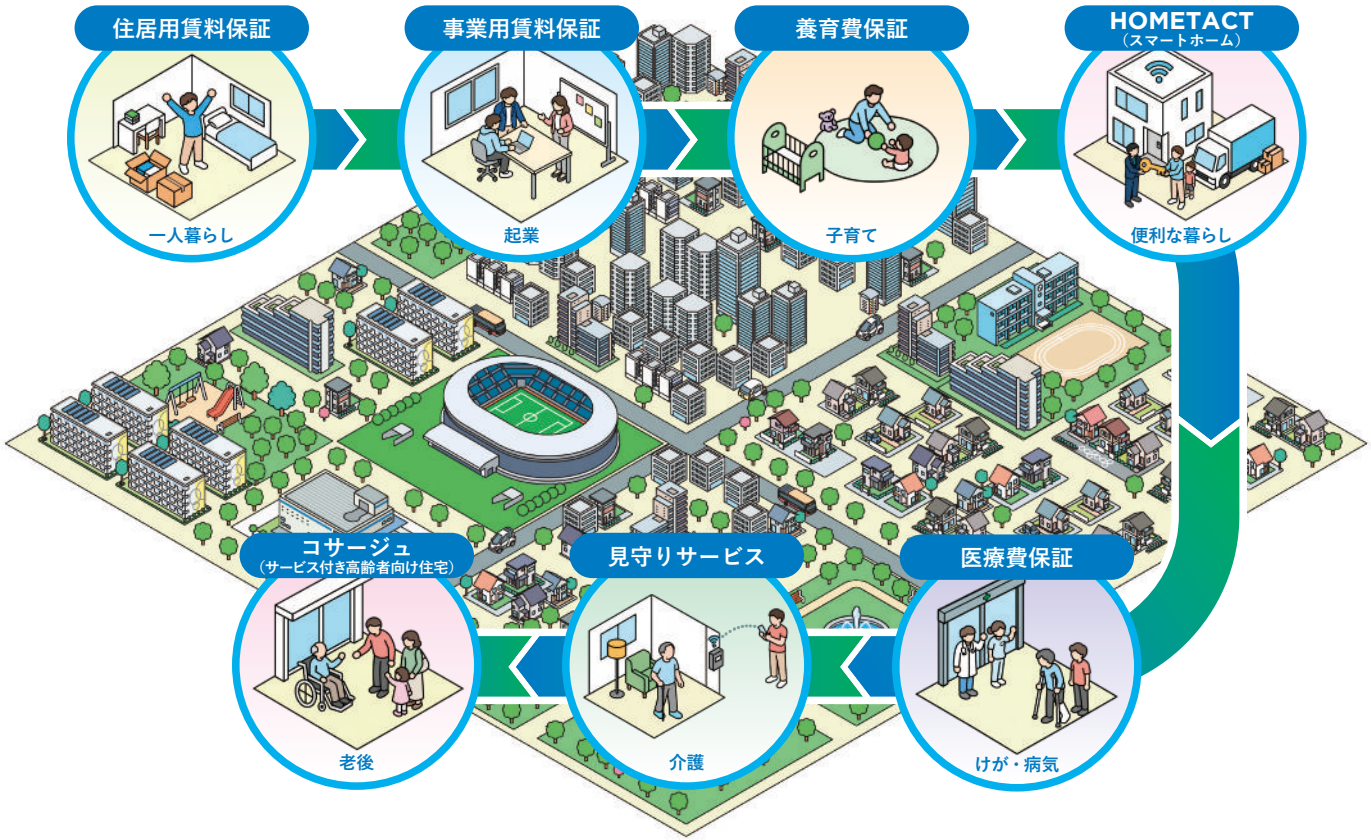
ジェイリース株式会社およびそのグループ会社

参照ガイドライン：

経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
GRI（Global Reporting Initiative）スタンダード

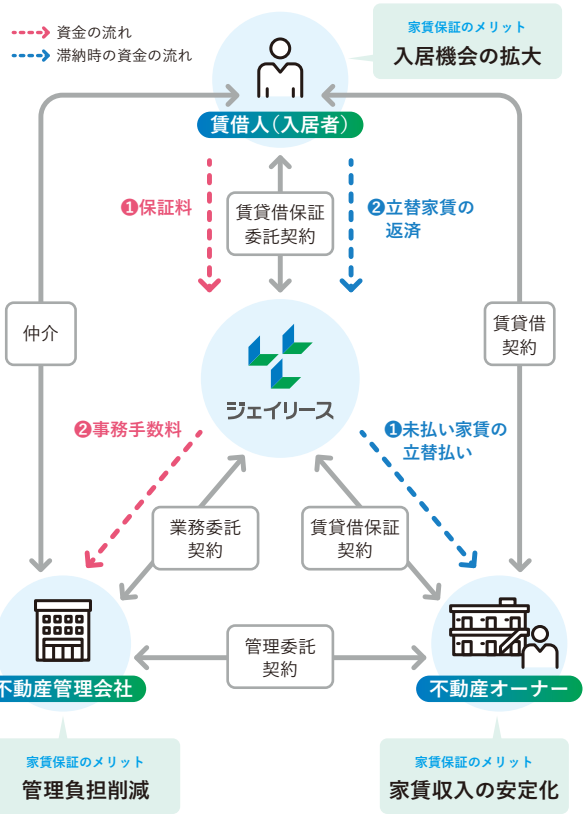
社会の中のジェイリース

住まいを借りる、事業を始める、医療を受ける――暮らしの様々な場面で、人は「信用」を問われます。
ジェイリースは、こうした場面で立ち止まらざるをえなかった一人ひとりに対し、「信用」を補ってきました。
誰もが自分の人生をまっとうできる社会へ。その実現を、ジェイリースは支えています。



家賃保証が支える「安心して住める社会」

ジェイリースの主力事業である家賃債務保証は、賃貸借契約の際に保証機能を提供することで、賃借人（入居者）、不動産管理会社、不動産オーナーの皆さまが抱える課題の解決を支援するサービスです。



創造的金融サービスで誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる



代表取締役社長 社長執行役員 グループCEO　中島　土
Tsuchi Nakashima

社会的不公平をなくしたい思いから生まれた九州で最初の家賃保証会社

ジェイリースは2004年、「無縁社会」の到来が指摘される中、連帯保証人が見つからないために住居や事業用店舗を借りられないといった、生き方の選択を狭める壁をなくしたいという思いから、九州で最初の家賃保証会社として創業しました。

この「社会的不公平をなくしたい」という志を、私たちは今もなお高く持ち続けており、事業という形で体現しています。2012年には外国人労働者の増加に対応する形で「外国人向け不動産事業」を、2018年には未払い医療費の拡大という社会課題に対して「医療費保証」を、2023年には養育費の未納問題を解決する「養育費保証」をスタートしました。これらの事業には、信用を保証するサービスを通じて、多くの人が人生を自由に選択できる社会づくりに貢献したいという強い思いが込められています。

そして、この創業来の志や思いに、自分たちの価値観・

哲学・信条といったものを乗せて紡いだものが、「全社員と私たちに関わる全ての人の幸せを追求します」という企業理念であり、「誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる」という未来ビジョンです。私たちの根幹である企業理念は経営層がトップダウンで決めたものではなく、2014年に当時の社員有志が集まり、試行錯誤を重ねて、生み出したものです。私たちの一つ一つの行動における、揺るがぬ指針となっています。

理念経営の推進によって社員が皆、自分の理念とビジョンを語るようになった

2023年6月に、私は当社の社長に就きました。当時は、それまでの急速な成長が物語るように、カリスマ性を持った創業社長（現・会長）のリーダーシップの下、非常に優れた達成型の組織となっていました。しかし、創業者でもない私に先代と同じようなリーダーシップを発揮することはほぼ不可能です。そこで、社員一人ひとりが自分の力を最大限に発揮できる会社をつくっていこうと考え、先ほど申し上げた企業理念と未来ビジョンを経営の基軸とする「理念経営」を推し進めてまいりました。

私が経営の中心に据えているのは、「人」です。当社にとって最も重要な経営資源は、社員一人ひとりにほかなりません。企業理念に掲げた「私たちに関わる全ての人の幸せ」を実現するには、まず社員自身が幸せであることが出発点になると考えています。そのためには、物心両面の充実が欠かせません。「物」の面、すなわち処遇や働く環境は、業績を高めてしっかりと報いていくことで応えられますので、ある程度、進むべき方向が見える領域です。一方で難しいのは「心」の充実です。働く目的や誇り、成長の実感をどう満たしていくのか――その問いを突き詰めた末に私が行きついた答えが、社員一人ひとりが自分の理念とビジョンを持ち、この会社を舞台に自己実現へ向かう「理念経営」でした。

理念とビジョンの浸透に力を入れていくと、やがて社内に「自分の人生の目的を明確にし、この会社を舞台に自己実現に向かっていこう」というムーブメントが起こりました。社員が自分自身の理念とビジョンを自分の言葉で語るようになり、その実現に向けて「会社をこう変えていこう」と考え、行動してくれるようになったのです。そこにトップの指示は必要ありませんでした。このあたりから加速度的に社員の理念に対する理解が深まってきたと感じています。

理念経営の推進により、今では社員全員が、目的意識を明確に持って日々の業務に当たるようになりました。会議の中でもHOWやWHATではなくWHYから議論が始まります。そしてジェイリースという会社も同じく、未来ビジョンの実現に向けて理念に基づき行動する強い組織になったと自負しています。

売上・利益は過去最高を連続更新「3ヶ年経営計画」の目標を前倒しで達成

現在進行中の「3ヶ年経営計画（2025年3月期～2027年3月期）」は、私が社長として初めて策定した中期経営計画です。①コア事業の成長加速、②育成事業の成長確立、③新規事業の創出を柱とし、最終年度の目標として売上高211億7,000万円、営業利益34億6,500万円を掲げました。

業績については2025年3月期、2026年3月期と連続で売上高・営業利益共に過去最高を更新し、当初計画を1年前倒しで達成しました。物価・資材の高騰などを受けて、住宅を購入するよりも賃貸を選択する方が増えたという外部要因も追い風となりましたが、内部要因としては、AIの活用を積極的に進めてきたことや、大都市圏に優秀な営業人財を投入したことで伸びるマーケットをしっかりとつかめたことなどが寄与したと捉えています。

住居用賃料保証のマーケットは競争が激化しておりますが、その中でも当社ではまだシェアの低い首都圏を中心に売上を伸ばす戦略を立て、社員の営業努力により計画以上に数字を伸ばせたことは非常に良かったと評価しています。

一方で、事業用賃料保証のマーケットは、全体の保証会社利用率がまだ2割台半ばと推定される、十二分に伸びしろがある領域です。同業他社の参入も増えてきている中でこの事業を成長ドライバーとしていくためにも、大型オフィスや商業施設などの物件への開拓等も進めていきます。

また医療費保証は、この「3ヶ年経営計画」の中で確実に成長できている事業です。市場規模は1,000億円程度あると考えられるこの領域でも、私たちはトップシェアの獲得を目指しています。非常に良いスタートを切れましたが、まだまだ満足できる水準にはなく、営業体制や債権管理体制などの強化に向けて取り組みを進めていきます。

すべての業務をAIを前提とする会社に生まれ変わらせることを目指す

2027年3月期以降の中期成長を見据え、3つの成長戦略の推進に力を入れています。

その第一が、「AI変革の加速化」です。2027年3月期を「AX元年」と位置づけ、AI変革を強力に進めています。これまでも審査部門をはじめ、様々な領域においてAIの活用を進めてきましたが、あくまでも人がその仕事を行うという前提に立って業務が組み立てられていました。これを、すべての業務がAIを前提にした会社へと生まれ変わらせるつもりで根幹から刷新していきます。

具体的には、社内に「プロセス企画部」を新設すると共に、審査ロジック構築に力を貸してくださっているセカンドサイトアナリティカ株式会社と業務提携契約を結び、すべての業務プロセスの可視化と、個別業務をAIに置き換える取り組みを進めています。特に家賃保証事業においては、登録、審査、債権管理といった多くの業務を自動化することが可能で、AXによるレバレッジが相当に利くはずです。AXを通じて生まれた人財リソースを、人が関わるべきところに投入し、サービスのクオリティをより一層高めていきたいと考えています。

私は毎年1月に、米国のラスベガスで開催されるCES（コンシューマー・エレクトロニクス・ショー）に行き、世界のAIの状況を観察しているのですが、数年前から日本のAIを活用した企業経営は、他国と比べて周回遅れにあると危機感を抱いていました。ようやく日本においても生成AIにとどまらない、エージェントも含めた活用ができるようになってきたことを受けて、AXを進めるには今しかないと判断し、全社を挙げて注力していくことを決めました。

このAX推進の最重要ファクターとなるのが、基幹システムの更改です。今のところ順調なスケジュールで進んでおり、AX推進を加速させることで業界をリードするポジションを確保したいと考えています。

成長戦略の第二には「戦略的投資の実行」を掲げています。首都圏営業の体制強化のための東京本社増床や、チャレンジと成長を促す新人事制度の導入など、中期成長の土台への投資を実行していきます。2027年3月期は基幹システム更改も合わせて3億円の投資を計画していますが、戦略的投資を一過性のものとすることなく、来期以降も規律を持って積極的に行っていく考えです。

「ストック型金融インフラ業」としてサービスの価値向上を実現していく

成長戦略の第三が「ストック型収益モデルの構築とシナジーの発揮」です。当社は、全国約3万社の不動産管理会社との強固なネットワークに加えて、業界No.1の店舗網、100万件を超える有効契約とビッグデータ、多様な業種の企業さまとのアライアンスという、これまで築き上げてきたストックを持っています。加えて、優秀な人財という私が最も自信を持っている資産があります。これらの経営資産をAIを含む情報技術を通じて連携させ、相互にフル活用することで、各サービスの価値を向上できると考えています。



1982年大分市生まれ。アコム株式会社を経て、2012年に当社に入社。専務、副社長などを歴任し、2023年より当社代表取締役を務める。2022年に公益社団法人日本青年会議所第71代会頭、2025年に一般社団法人全国賃貸保証業協会会長に就任。企業経営にとどまらず、青年経済人の育成や業界の健全な発展に力を注いでいる。

このビジネスモデルをお客さまの視点から見ると、一人暮らしをするときは「家賃保証」があり、子育てのフェーズでは「養育費保証」、住まいを探すときには「居住支援」、けがや病気の際は「医療費保証」、介護が必要になったら「見守りサービス」、そして老後は「コサージュ（サービス付き高齢者向け住宅専用の家賃保証サービス）」が選択肢として登場します。つまり、私たちのサービスが、ライフステージが変化する局面でお客さま一人ひとりの選択を支える、まさに社会のインフラとなるのです。こうした意味合いから、私はこれらの事業を総合して「ストック型金融インフラ業」と定義しました。家賃保証の文脈では創造しえなかった価値を、お客さまと社会に提供してまいります。

そして、ストック型金融インフラ業としての私たちのサービスをさらに高度化するのが、今年2月から開始した三菱地所グループの総合スマートホームサービス「HOMETACT」の販売です。

これもCESで実感したことですが、スマートホームが

これまでの「家」の概念を大きく変え、人生の充実度などに対してもAIが物理的に貢献する暮らしが、近い将来間違いなく日本にもやってきます。このスマートホームのマーケットに私たちが先鞭をつけ、「HOMETACT」の販売を進めているところです。HOMETACTのスマートホームに住めば自動的にジェイリースの保証が組み込まれるという、新たなプラットフォームの構築を目指しています。国内スマートホーム市場は年平均14.1%で成長すると見込まれており、当社グループの中期成長にも大きく寄与する事業であると考えています。

遠慮なし、忖度なしの議論がガバナンスの強化につながる

私は2026年6月から取締役会議長を務めており、取締役会のあり方の見直しや、運営の改善に着手しています。目指しているのは「全員が専門性を発揮した意見をし、徹底的に議論する取締役会」です。もちろん、これまでも取締役会では議論を大切にしてきましたが、より一層、議論の量も質も高めていきたいという思いから、報告事項を相当に圧縮し、3分の2以上の時間を議論に充てるようにしました。

一般論として、全員賛成が毎回続く会議体が健全であるはずがありません。何事にも賛成もあれば反対もあって、そこに議論が起こるからこそ、施策や計画がブラッシュアップされていくのではないでしょうか。ありがたいことに、当社には、最高の知見を持った取締役がそろっています。遠慮なし、忖度なしの議論を通じて、当社の



経営施策をより良いものにし、結果としてガバナンスの強化と企業価値の向上につながっていくと信じています。

株主還元は経営の最重要課題ジェイリースを日本を代表する企業にする

株主還元は、経営の最重要課題の一つです。私たちは常に株主の皆さまへの還元を最優先に、議論を重ねています。株式を持ってくださるということは、リスクを背負って私たちを応援してくださっているということであり、株主の皆さまは感謝のひと言だけでは尽くせないほどに、私たちにとって本当に大切な存在です。だからこそ私には、ジェイリースの株を買ってくださったその選択を正解にする務めがあります。企業価値の向上を通じて、株主の皆さまにもっともっと貢献していきたいというのが私の思いです。

その意味で、私は現在の時価総額に到底満足していません。まずは時価総額500億円、その先に1,000億円を目指し、戦略的な議論を進めているところです。その実現に向けては、利益の絶対額を着実に積み上げながら、ROEをはじめとする資本効率の水準にも目を配り、資本コストを常に意識した経営を貫いてまいります。企業価値の向上、あるいは配当の強化、その他の株主還元の各種施策を実行し、必ずや喜んでいただけるよう力を尽くしてまいります。

もう一点、株主の皆さまにぜひともお伝えしたいことがあります。それは、経営に懸ける私の覚悟です。私は今44歳ですが、ジェイリースという会社を日本を代表する企業にするために、これからの20年間のすべてを賭していこうと決意しています。

私の人生の理念は「共に幸せになる、愛・感謝・貢献」です。まさにジェイリースが掲げる理念と響き合うものがあります。だからこそ、私はこの会社に人生を懸けられると、心から思っています。

そしてまた、私の人生ビジョンは「愛を実践するリーダーとして生きる」と定めています。それゆえ「誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる」というジェイリースの未来ビジョンを“わがこと”とし、先頭に立ってその実現に邁進する覚悟を持てるのです。

最後に、繰り返しになりますが、私たちの目指すところを申し述べたいと思います。ジェイリースは、誰もが自分の人生をまっとうできる社会、つまり、一人ひとりが自分の望む生き方を選択できる社会をつくりたい。そのために社会の「困った」を解決していく方策を次々と私たちのグループから生み出し、ストック型金融インフラ業として成長していきたいと真剣に考えています。皆さまには、そのプロセスをぜひ注目いただくと共に、引き続きのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

創業者メッセージ

創業への思い

現在でこそ賃貸住宅を借りるときに家賃保証会社を利用する割合が8割を超えていますが、当社創業の2004年頃は違いました。少子化・高齢化・核家族化・在留外国人の増加が急激に進み、人と人とのつながりが薄れる「無縁社会」が広がる中で、連帯保証人を確保できないケースが増えていたのです。そのため、賃貸住宅を借りたくても契約できない人が増えていました。当時から東京、大阪、沖縄では、賃借人に代わって連帯保証人の役割を担い、家賃滞納時には家賃を立て替える家賃債務保証会社がすでに存在していました。この仕組みにより、賃借人は連帯保証人を用意する負担を軽減でき、オーナーは家賃滞納のリスクを抑え、不動産仲介会社も契約機会を広げることができます。一方、九州には同様の会社がまだ存在していませんでした。

そこで「ビジネスを通じてまちづくりに貢献する」という志を持った日本青年会議所（JC）の有志で「ジェイリース」を立ち上げました。社名の「J」には入居者、不動産オーナー、不動産会社をジョイントする（つなげる）という思いを込めました。



創業者
代表取締役会長 会長執行役員
中島 拓
Hiraku Nakashima

創業から受け継がれる「顧客に寄り添う文化」

●保証人がいない人でも部屋を借りられる社会に

創業した2004年当時は家賃債務保証は一般的ではなく、営業先では「家賃保証とは何か」の説明が必要で、社名から「リース会社」と間違えられることも度々ありました。

それから20年余り。連帯保証人を頼める人は減り続けています。「保証人を立てられない」「親族の保証人しか認められていない」といった事情で入居をあきらめていた人も、国籍や境遇を理由に断られてきた人も、家賃を払う力のある方なら、ジェイリースの信用が間に入ることで部屋を借りられます。保証人の有無で住まいをあきらめる人を、一人でも減らす。そこに事業の原点があります。

●監査ばかりしていた創業期の取締役

創業当初の取締役は、全員が日本青年会議所（JC）の出身でした。会社に来ても担当する実務が多くあるわけではなく、決算帳簿の確認など、もっぱら監査のような仕事に励んでいました。この積み重ねは思わぬ財産となり、後の上場審査では「内部監査の質が非常に高い」と言われるほどでした。

●「督促」ではなく「サポート」

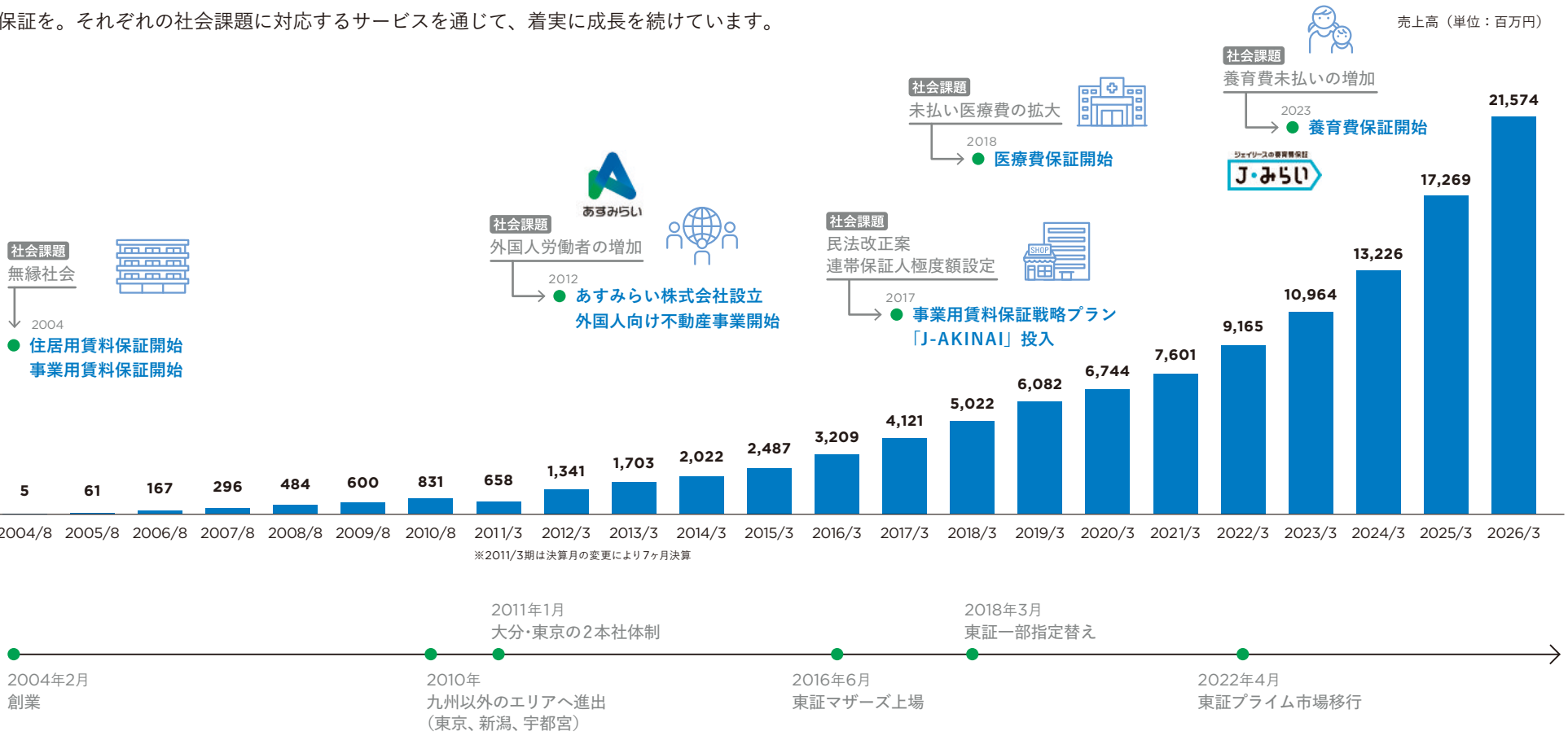
創業当初から言い続けてきたのは、「督促」ではなく「サポート」だということです。滞納が起きても、督促や入金の管理、立替までを引き受けるだけではなく、入居者が「どうすれば払えるか」を一緒に考えます。生活状況や健康状態、不安に寄り添い、場合によっては公的支援の窓口へつないだり、生活保護の手続きに付き添って市役所まで出向いた社員もいます。

2025年4月、社員の発案で「債権管理」の部署名を「カスタマーサポート」に変更したことも、今に続く文化の象徴です。これからも生活再建に資する誠実な対応を積み重ね、社会から信頼される企業であり続けます。

価値創造の軌跡

2004年、家族や地域のつながりが薄れる「無縁社会」が広がり、連帯保証人を頼めない人が増えていた時代に、社会課題解決のためにジェイリースは大分で創業しました。連帯保証人に代わる住居用・事業用の賃料保証で、社会の不安に応え始めたのです。

以来、時代が抱える課題の解決を目指してサービスの開発や事業展開を実行してきました。在留外国人の増加には外国人向けの不動産事業を、連帯保証人の極度額を定めた民法改正には保証の範囲を広げた「J-AKINAI」を、医療現場で膨らむ未払い医療費には医療費保証を。それぞれの社会課題に対応するサービスを通じて、着実に成長を続けています。



At a glance

数字は、ジェイリースの歩みの結果です。2026年3月期、売上高・営業利益は共に過去最高を更新し、7期連続の増収増益を達成しました。
2024年に掲げた3ヶ年経営計画の目標は、最終年度を待たず1年前倒しで達成。
業界最大の店舗網と、与信から回収までを担う力が、この成長を支えています。

売上高
215.7億円

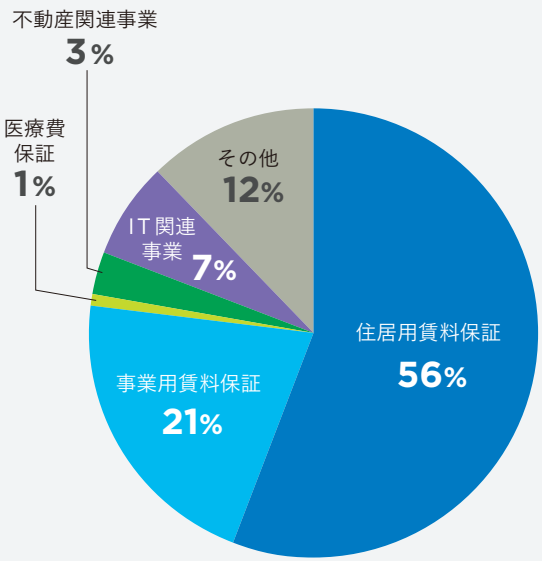
営業利益
36.2億円

営業利益率
16.8%

自己資本比率
33.4%

ROE
37.1%

事業別売上高構成比



店舗数と出店都道府県数
44店舗
41都道府県

1株当たり配当金
55.0円

配当性向
39.9%

不動産会社協定件数
31千件

有効契約件数
1,022千件

従業員数（連結）
576名

女性管理職比率
21.2%

男性育児休業取得率
70.0%

マテリアリティ

ジェイリースグループは、「誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる」という未来ビジョンのもと、持続的な企業価値向上と社会課題解決の両立を目指し、以下のプロセスを経て8項目の重要な経営課題（マテリアリティ）を特定しています。

課題抽出
社会課題・業界動向
ESGに関する要請
ステークホルダー期待

→ **重要性評価**
社会への影響度
×
当社への影響度

→ **重点課題選定**
企業理念・中期経営計画
との整合性を確認

→ **経営層・取締役会**
重要課題候補を
議論・確認

→ **マテリアリティ**
優先的に取り組む
重要課題8項目

マテリアリティ	取り組み方針	現在の主要な取り組み
1 **すべての人が安全・安心に暮らせる社会の実現**	●企業活動を通じた安全・安心の提供 ●困難を抱える人を支えるサービスの開発・展開	●多様な保証サービスの提供（住居用賃料保証、事業用賃料保証など） ●要配慮者向けサービスの展開（養育費保証、多言語対応コールセンター付きプラン、高齢者向け保証・見守りなど） ●国土交通省による家賃債務保証業者としての認定や住宅確保要配慮者居住支援法人の指定
2 **理念経営の推進**	●従業員個人の人生理念実現に資する環境の提供 ●グループにおける理念の浸透を通じた従業員エンゲージメントの向上	●グループ全体における理念浸透ディスカッションの実施や、社内報『ONE for ALL』の掲載 ●企業理念と従業員個人の人生理念の統合を企図した研修の実施
3 **多様な人財の活躍と成長を促す環境構築**	●人財採用・定着戦略の強化 ●AI活用を前提とした人財育成の推進	●リクルーター、リファラル、アルムナイ制度等による、当社の理念や事業への理解・関心を持つ人財の採用機会の拡大 ●先輩パートナー制度による新卒社員の定着化の促進　●全社員への生成AIツールの支給と利用促進 ●社員の貢献に応える給与・賞与制度の運用とチャレンジと成長を促す新人事制度の導入
4 **戦略的事業ポートフォリオの確立**	●中長期的な企業価値向上とリスク分散を両立する資本投下戦略の推進	●住居用賃料保証や事業用賃料保証等のコア事業の強化　●新規事業創出（グループ化含む）の推進 ●育成事業へのリソース投下　●企業成長と成長投資を両立するキャッシュアロケーション方針の設定
5 **顧客に選ばれ続けるサービスの提供および創造**	●サービス品質のさらなる向上を通じた収益性と競争力の両立 ●新たな価値創造に向けた推進	●地域に根差したサービス提供（営業・債権管理）のための全国出店 ●K-netのグループインによる一棟保証サービス提供開始 ●顧客利便性の向上を目指した、各種付帯サービスの提供や他社サービスとの連携促進
6 **AXを通じた事業・業務変革**	●AI・データ活用を中心とした生産性向上と高収益体制の構築	●AIを活用した審査モデルの高度化　●全社最適による業務変革を行うプロセス企画部の創設 ●セカンドサイトアナリティカとの業務提携を通じたグループ横断のAX推進開始 ●エイビスによるグループIT基盤強化
7 **ステークホルダーとの対話と共創の促進**	●充実した開示を通じた対話の促進 ●ステークホルダーとの関係性強化	●統合報告書の発行や個人投資家向け説明会の実施、ステークホルダーを意識したHPの改善などを通じた情報開示の高度化 ●適切で持続性のある株主還元の実施　●居住支援法人を通じた、行政と連携した要配慮者への支援体制 ●ジェイリースFCによるスポーツを通じた地域貢献
8 **強固なリスク管理とガバナンス体制の強化**	●業務リスク管理の強化 ●ガバナンス・内部統制の強化	●サイバーセキュリティ対策本部の創設　●eラーニングを通じたコンプライアンス意識の醸成 ●各部門におけるビジネス特性とリスク全体像を踏まえたリスクシナリオの分析・評価・コントロールの実施 ●取締役会全体の実効性評価に関する第三者機関の利用によるアンケートの実施

● 競争優位を確立するためのマテリアリティ　● 持続的に成長するためのマテリアリティ

価値創造プロセス

未来ビジョン：誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる

投下する経営資本 インプット

人的資本（強み）
理念浸透
専門人財

業務資本（強み）
全国拠点
業務プロセス

社会関係資本（強み）
提携先ネットワーク
公共・行政ネットワーク
地域との接点

知的資本（強み）
審査ノウハウ
債権管理ノウハウ

デジタル資本
AX・AI
データ活用

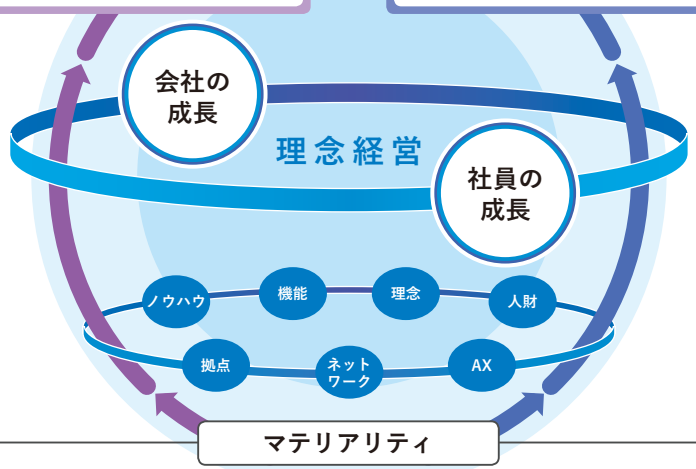
財務資本
成長投資を支える基盤

ジェイリースの事業活動 ビジネスモデル

社会課題の解決を通じた成長

量的拡大
- 保証契約／提携先の拡大
- 事業領域の拡大
- グループシナジー

質的深化
- 審査／回収品質の向上
- 顧客体験価値の向上
- AXによる業務高度化



マテリアリティ

競争優位を確立するための重要課題
- 安全・安心に暮らせる社会
- 戦略的事業ポートフォリオ
- 選ばれ続けるサービス
- AXを通じた事業・業務変革

持続的に成長するための重要課題
- 理念経営
- 多様な人財の活躍と成長
- ステークホルダーとの対話と共創
- リスク管理・ガバナンス

直接的な成果 アウトプット

［前中期経営計画開始時からの変化］

グループ社員数

2022/3期		2026/3期
361名	›	576名

信用を支える人財基盤拡充

拠点数

2022/3期		2026/3期
32箇所	›	44箇所

提携ネットワーク 不動産会社協定件数

2022/3期		2026/3期
20千件	›	31千件

- 医療機関：121病院
- 行政：20都府県24市区町村
- アライアンス：59社

有効契約件数

2022/3期		2026/3期
688千件	›	1,022千件

保証契約・サービス利用件数の拡大

自己資本額および自己資本比率

2022/3期		2026/3期
2,372百万円	›	7,386百万円
26.9%		33.4%

創出する価値 アウトカム

社会的価値

社員
成長と働きがい

お客さま
契約機会の創出、人生の転換期を支える信用補完

社会
安全・安心に暮らせる社会

経済的価値
- 事業の成長（売上高／利益）
- 収益性、資本効率の向上（ROE／ROIC）

株主価値
- 持続的な企業価値向上
- 長期安定的な株主還元

企業理念：全社員と私たちに関わる全ての人の幸せを追求

価値創造戦略

想定する社会課題

事業活動を通じ、信用の側面から社会課題を解決または軽減することで、「誰もが自分の人生をまっとうできる社会」を目指しております。既存事業の拡大に加え、積極的な成長投資やグローバル展開等を通じ、事業領域の拡大を図ります。

価値創造を支える強み

機能　ノウハウ

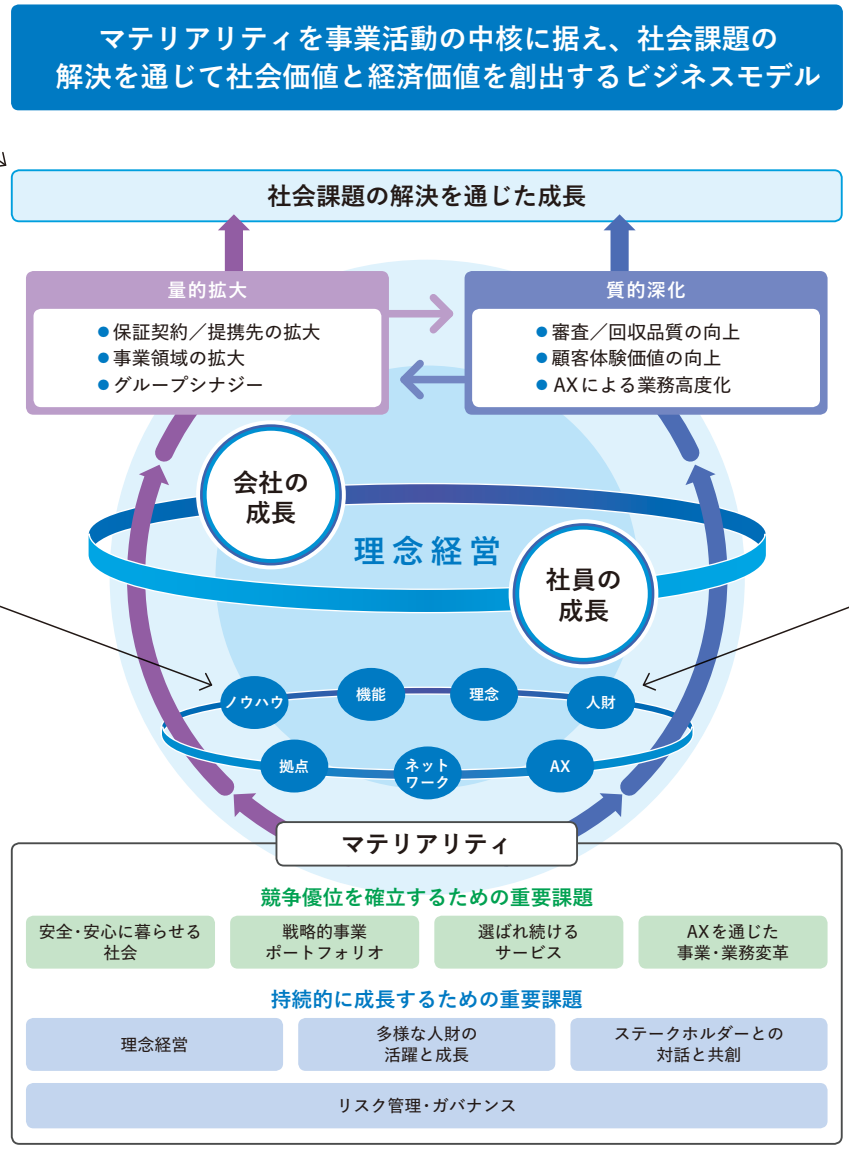
審査・債権管理ノウハウ

当社は蓄積した与信審査・債権管理ノウハウを競争優位の源泉とし、高精度な与信判断と適切なリスクコントロールを実現しています。また、審査から債権管理・回収までを一元管理することで継続的なリスク管理を行うと共に、全国拠点の知見を活用して事業用保証や医療費保証など新たな事業領域を開拓し、成長機会の創出につなげています。

ネットワーク　拠点

顧客接点・地域情報

当社は47支店、44都道府県（2026年9月現在）に広がる地域密着型の営業・サービスネットワークを有しています。各地域の不動産会社との継続的な接点を通じて現場の課題やニーズを把握し、地域特性に応じた保証サービスを提供しています。また、保証契約後のきめ細やかなサポートを通じて、与信審査や債権管理の品質向上につながる情報や信頼関係を蓄積しています。さらに、全国規模の拠点網を活かして業界有力企業とのアライアンスを構築し、多様なサービスを全国へ展開しています。



価値創造を支える強み

理念　人財

専門人財・信頼関係

当社グループは、人財を最も重要な経営資本と位置づけ、理念経営の推進と多様な人財の成長・活躍に取り組んでいます。地域密着営業に必要なスキルを持つ人財や、与信審査・債権管理など保証事業の専門人財を継続的に育成すると共に、管理職研修や階層別研修を通じて組織力向上を図っています。

AX

情報資産・AI活用ノウハウ

当社はAI・データ活用を成長戦略の重要テーマと位置づけ、事業・業務変革を推進しています。保証サービスで培ったノウハウとAI分析を活用して与信審査モデルを高度化し、審査精度向上とリスク管理強化に取り組んでいます。また、電子申込・電子契約の導入やグループ会社のIT知見を中心としたデータ活用基盤の強化を通じて、顧客利便性向上、業務効率化、サービス創出を推進しています。

外部環境

社会の変化により保証ニーズが拡大
リスクを機会に転換し、さらなる成長へ

当社グループの主力事業の家賃債務保証業を取り巻く環境を、以下のように分析しています。リスクに挙げた「金利上昇」と「物価高騰」も、見方を変えれば機会の拡大につながります。こうした変化を常に注視し、柔軟に対応することで、企業価値の持続的な向上を目指します。

PICK UP

賃貸志向の高まり

賃貸を選ぶ層の広がりは、当社の保証が支える賃貸入居者の裾野を押し広げ、保証ニーズの拡大につながります。土地問題に関する国民の意識調査の「所有と賃借の志向」に関する設問では、「借家（賃貸住宅）で構わない、又は借家（賃貸住宅）が望ましい」という回答が、10.5%（令和3年度）➡15.1%（令和4年度）➡17.5%（令和5年度）と2年連続で上昇しました。

出典：国土交通省「令和5年度 土地問題に関する国民の意識調査」
https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/content/001733927.pdf

PICK UP

在留外国人の増加

外国人の増加を踏まえ、当社グループは外国人向け家賃保証サービスを2024年1月25日より拡充しました。国内で連帯保証人を確保しにくい外国人にとって、家賃債務保証は住まいを借りる際の支えとなります。こうした層の広がりは、当社の保証申込の伸びにとどまらず、外国人向け不動産事業を担う子会社「あすみらい株式会社」の事業機会にもつながります。

＊詳細は「訪日外国人向け家賃保証サービス拡充に関するお知らせ」をご参照ください。
https://www.j-lease.jp/files/optionallink/00000701_file.pdf

リスク	内容	当社グループへの影響
金利上昇	借入れコスト増加による企業の出店の見送りや景気悪化に伴う引越しの抑制	●当社グループの借入れ金額では直接的な影響は軽微。引越しの抑制による保証申込の減少が想定されるも、**住宅の買い控えによる賃貸志向への機会に**
物価高騰	インフレによる原材料価格の上昇や景気低迷が進んだ場合、飲食店などのテナント企業の経営に一定の影響	●代位弁済立替金の増加が想定されるも、**賃貸人側のリスク回避意識の高まりにより保証需要拡大の機会に**

機会	内容	当社グループへの影響
AIの進化	少子高齢化・人口減少で省人化テクノロジー需要が加速、生成AIによるオペレーション最適化、ビッグデータ活用による業務効率化が進展	●社内AXを担うプロセス企画部の創設およびセカンドサイトアナリティカ株式会社との業務提携によるAIを活用した業務自動化などのAX推進 ●スマートホームの普及による住み替え、保証需要が増加 【当社の取り組み】三菱地所グループのスマートホーム「HOMETACT」の販売代理店契約を締結（➡詳細はP.23）
リスク回避意識	人手不足、各種食材資材コストの上昇に伴う倒産廃業が増加	●不動産オーナーのリスク回避意識の上昇に伴い、住居用・事業用賃料保証のニーズが増加し、事業機会が拡大
賃貸志向	金利上昇や、物件価格の上昇により持家志向から賃貸志向への移行が拡大	●賃貸入居者基盤の拡大によって、保証ニーズが高まり売上が拡大
外国人	外国人の留学生や労働者などが増加	●外国人に対する保証件数が増加 ●外国人向け不動産事業を行う子会社あすみらい株式会社の事業機会が拡大
高齢化	高齢化社会の深まりにより、単身高齢者の「連帯保証人不在」問題が顕在化	●高齢者向け保証・見守りサービスが拡大し、ライフ・タイム・バリュー（顧客生涯価値）が向上
家賃上昇	建築資材・改修費の高騰などにより、賃料が上昇	●保証料単価が上昇し、売上が拡大

機会への転換

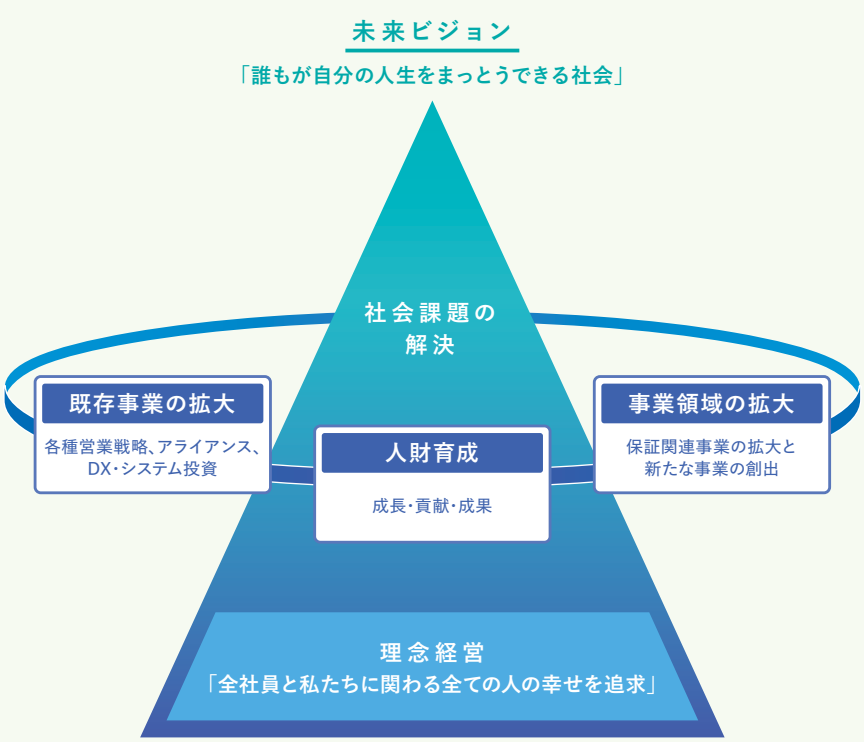
中期経営計画（2025年3月期～2027年3月期）

2025年3月期からの中期経営計画（3ヶ年経営計画）で、当社は「信用で人をつなぐ会社」というありたき姿を掲げました。住居用と事業用の賃料保証を核として築いた実績を土台に、そこで培ったノウハウを活かして医療費保証や不動産関連事業を育成事業として拡大を図ります。あわせて、子会社エイビスのIT関連事業やM&A、海外を視野に入れた新規事業にも踏み出します。

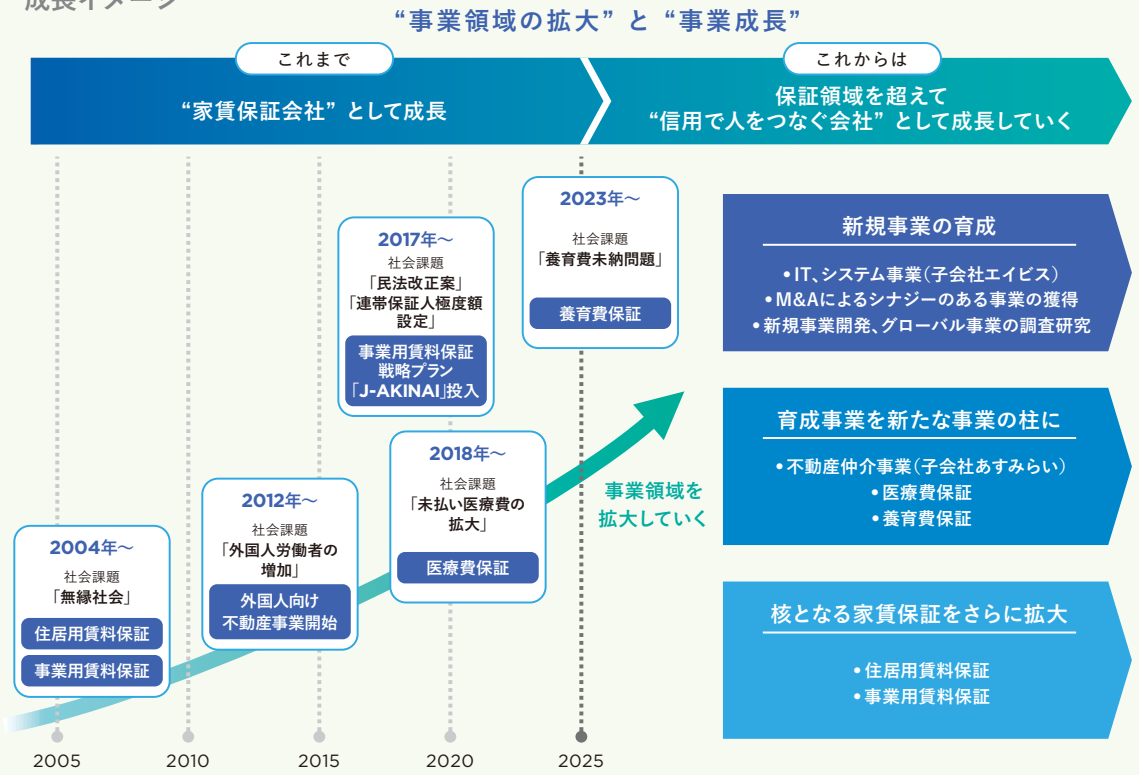
これらを支えるのは人財です。一人ひとりの成長が本人の幸せと会社の成長を生むという考えのもと、理念経営を通じて働きがいを育み、成長の原動力とします。保証の枠を超えて信用で人をつなぐ先に、「誰もが自分の人生をまっとうできる社会」の実現を見据えています。

新中期ビジョン

ありたき姿「信用で人をつなぐ会社」



成長イメージ



現中期経営計画の進捗

各事業がそろって伸長し
3ヶ年経営計画を1年前倒しで達成

3ヶ年経営計画の2年目にあたる2026年3月期は、主力の賃料保証を中心に各事業が伸び、売上高・営業利益は共に過去最高を更新。最終年度の2027年3月期に掲げた目標を、1年前倒しで達成しました。

この前倒し達成は、各事業で重ねてきた施策が実を結んだ結果です。住居用賃料保証では、首都圏への人的リソースの強化やアライアンスの拡大により新規取引を伸ばし、契約件数の増加と契約単価の上昇に子会社化したK-netの寄与も加わって、市場の成長率を大きく上回りました。事業用賃料保証でも、市場規模の大きい首都圏での営業に一段と注力し、不動産会社への提案型営業が実を結んで高額物件の保証が増えています。医療費保証は、専門部署だけでなく2026年3月期からは全国の店舗でも営業を展開し、導入いただく医療機関を大きく増やしました。不動産関連事業ではリノベーション再販が牽引して営業損益が黒字に転じ、IT・システム事業を担うエイビスとは、基幹システムの更改や人財交流を通じてシナジーが進んでいます。

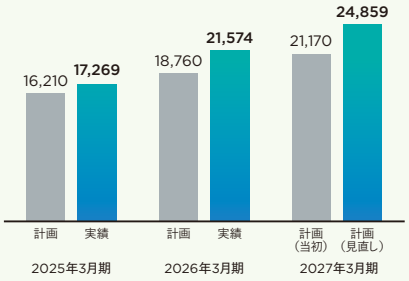
あわせて、業界最大の店舗網を富山・滋賀・山梨・奈良・三重・山形・青森・秋田・福井・和歌山・高知への出店で44都道府県に広げ（2026年9月時点）、AIを活用した与信審査ときめ細やかな債権管理で、成長に伴うリスクを制御してきました。

●実行施策の進捗

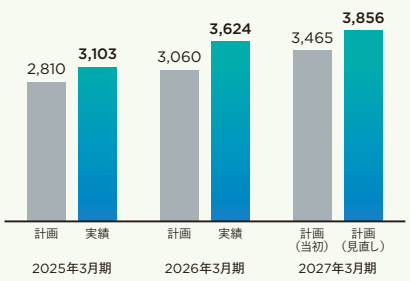
ありたき姿の実現に向けた実行施策については、関連する各ページで報告します。

- **既存事業の拡大**：ポートフォリオ別戦略 ➡P.18
- **人財育成**：人的資本 ➡P.31
- **事業領域の拡大**：
  新規事業開発／M&Aに関する考え方 ➡P.23

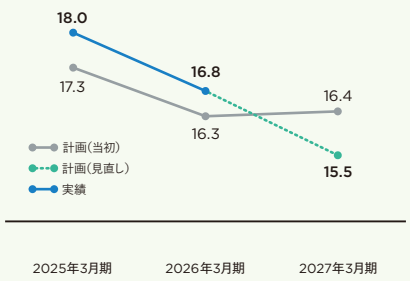
売上高（単位：百万円）



営業利益（単位：百万円）



営業利益率（単位：%）



※業績推移の計画数値については、中計公表時点（2024年5月10日）の数値を掲載しています。

次期中期経営計画に向けた方向性

家賃保証で培ったノウハウと基盤を
次の領域へとつなげていく

中期経営計画は最終年度を前に目標を達成しましたが、当社グループの歩みはその先を見据えています。家賃保証で培った顧客目線の提案型営業、AIを活用した与信、入居者の生活再建を共に考えるライフサポート、常に寄り添った対応を可能にする、全国に張り巡らせた店舗網は、住まいや医療、養育費など、暮らしの様々な場面で「信用」を必要とする人をつなぐ基盤になります。

2027年3月期は、売上高248.5億円（前期比＋15.2%）と2桁の増収継続を計画しています。中期成長の戦略に掲げるのは、以下の3つです。

①与信・債権管理の自動化を進めるAI変革（AX）の加速化
②新基幹システム開発・東京本社増床・人事制度改革などの戦略的投資の実行
③K-netとの一棟保証サービス共同拡販をはじめとするストック型収益モデルの構築とシナジーの発揮

また、当社の強みである全国展開をさらに進め、2027年3月までに全国47都道府県への店舗網も完成させます。

これらの先行投資により上期は減益を見込みますが、通期では増収効果でこれを吸収し、過去最高益の更新を計画しています。さらに2028年3月期には、投資の一巡とその効果により営業利益の2桁成長を見込みます。

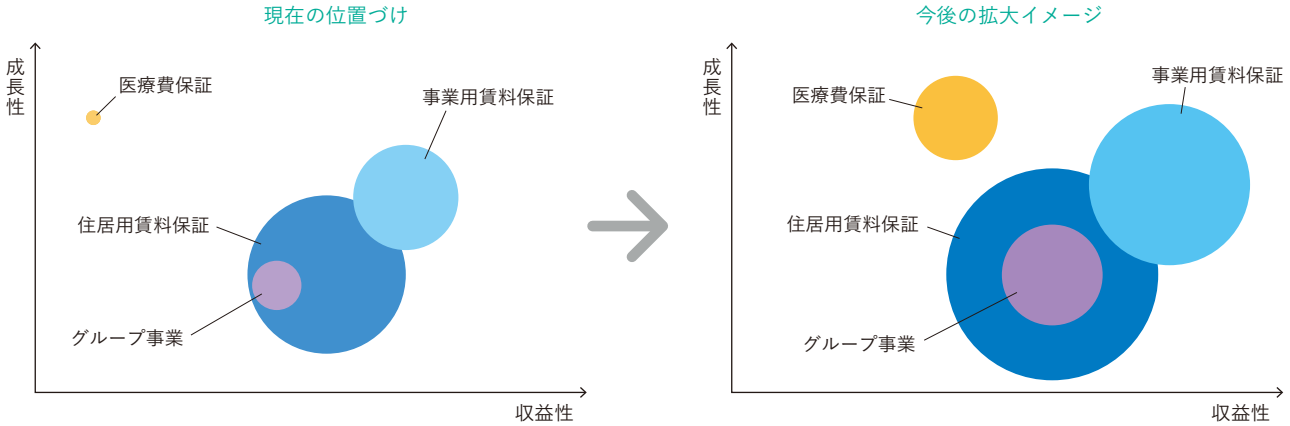
ポートフォリオ別戦略

稼ぐ事業と育てる事業を組み合わせ
収益を成長へ循環させる

当社グループは、住居用と事業用の賃料保証を中核に、医療費保証や不動産関連、IT関連へと事業を広げてきました。一見すると異なる領域ですが、信用を補完し、人と人とのつながりを支えることで社会の不安を解消するという点でそれぞれの事業はつながっています。

長年の実績で築いた収益性の高い中核事業で得た収益を、将来的に収益性と成長性が向上していく見込みが高い医療費保証や不動産関連事業などの成長余地の大きい育成事業へ投じ、次の収益の柱に育てます。さらに、IT関連やM&A、海外を視野に入れた新規事業の種をまき、その先の成長へつなげていきます。

各事業の位置づけ



住居用賃料保証

アパートやマンションの賃貸住宅で、入居者の家賃支払いを保証する当社グループの中核事業です。連帯保証人を立てにくい入居者にも住まいを得る機会を広げ、同時に不動産オーナーの賃料未収リスクを抑えます。

事業用賃料保証

店舗やオフィス、事業所を対象に、法人や個人事業主の賃料支払いを保証するサービスです。中小企業や新規開業者の資金面の制約を補い、事業活動の立ち上がりを後押しすると共に、不動産オーナーの賃料未収リスクを軽減します。

医療費保証

入院等で生じる自己負担医療費の支払いを保証するサービスです。高齢化が進み、身元保証人を確保しにくい患者が増えるなか、医療機関の未収金は重大な社会課題です。そのリスクを引き受け、患者の安心と医療機関の安定経営の双方を支えます。

グループ事業
（不動産関連事業／IT関連事業／その他）

グループ各社が、不動産仲介やITサービスなど幅広い事業を担っています。中核の賃料保証とは異なる成長機会と社会価値を取り込み、グループ全体の事業ポートフォリオに多様性をもたらします。

事業別戦略

住居用賃料保証　～中核事業として堅調に拡大～

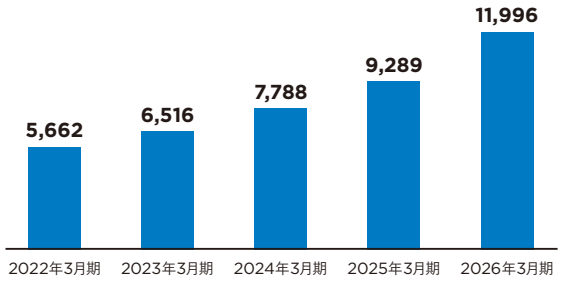
2026年3月期の事業概況

賃貸需要の拡大と賃料上昇を追い風に売上高は29.1％増で過去最高を更新

建築費の高騰、不動産価格と金利の上昇、単身世帯や在留外国人の増加――こうした流れを背景に、住居用の賃貸需要は堅調に拡大しています。大都市圏を中心に賃料水準も上がり、賃料に応じて算出される保証料も伸びています。

追い風を成果に変えたのは、自社の取り組みです。首都圏への人員の重点配置と人財育成、アライアンスの推進が実を結び、新規取引は拡大を続けました。地域に根差したきめ細やかな対応で既存顧客との関係を深め、出店エリアでの新規開拓も進んでいます。結果として、2026年3月期の売上高は子会社化したK-netの寄与もあり11,996百万円となり、前期比29.1%増と大きく伸びて過去最高を更新しました。

住居用賃料保証の売上高推移（単位：百万円）



成長ドライバー

強み

- 東証プライム上場企業
- 創業から22年にわたり培った実績と信用力
- 業界最大の店舗数・出店都道府県数を活かした、地域密着のきめ細やかな対応
- 専門性と対応力を備えた営業人財の継続的な育成
- AI分析を用いた精度の高い与信審査と、利用者に寄り添う高い債権管理力
- 多様なアライアンス先との共創から生まれる、充実したサービス

戦略

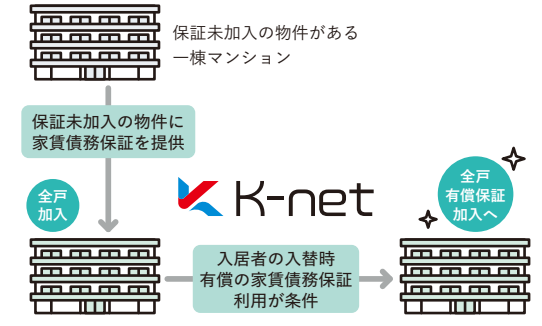
- 出店による全国ネットワークの拡大。2026年3月期は4店を開設し、44店・41都道府県体制に。2027年3月期には47都道府県への展開を目指す
- シェアが低く、拡大余地の大きい首都圏での売上拡大
- 子会社K-netとの営業シナジー（一棟保証サービスの拡販、事業再編）
- パートナー企業との連携や、全国から選抜した専門チームによる大手不動産会社への提案強化
- HOMETACT（三菱地所グループ）の拡販を通じた、次世代の保証プラットフォームの創出

一棟保証サービスの拡販

K-netの強みを全国ネットワークへ 住居用・事業用の両面で機会を広げる

完全子会社のK-net株式会社は、一棟保証サービスを手がけています。これは一棟単位で管理する物件において、将来入居者の入替時に当社の保証を利用することを条件に、家賃債務保証に加入していない住戸へ保証を提供し、滞納リスクを抑えて物件オーナーの賃貸経営を安定させる仕組みです。物件を一括で扱うため契約の規模が大きく、管理会社との関係強化にもつながり、収益性と成長性の双方に寄与します。

この強みを当社グループが有する全国ネットワークに展開し、保証の普及が進んでいないサービス付き高齢者向け住宅やオフィスビル・商業施設にも対象を拡大することで、住居用・事業用の両事業で機会を広げます。



事業別戦略

事業用賃料保証　～市場規模が拡大中、新分野開拓も進む～

2026年3月期の事業概況

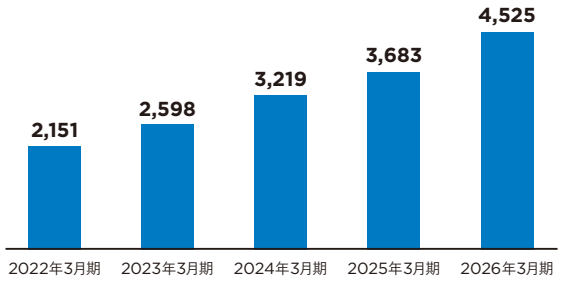
首都圏と大手不動産会社の開拓が進展
契約単価も上昇し売上高は22.8%増

不動産オーナーがリスクを避ける姿勢を強めるなかで、テナント側の信用を補完するニーズが高まっていますが、住居用と比べると保証の利用率が低い状況のため、市場規模とシェアの両方において拡大余地を残していると考えています。

当社グループは市場規模の大きい首都圏での営業に一段と力を注いでおり、なかでも大手不動産会社への提案が奏功し、高額物件の保証が増加。ほかにも、賃料上昇を背景として契約単価が上昇したことなどにより売上が伸びています。

2026年3月期の売上高は4,525百万円となり、前期比22.8%増と過去最高を更新しました。

事業用賃料保証の売上高推移（単位：百万円）



成長ドライバー

市場の拡大余地

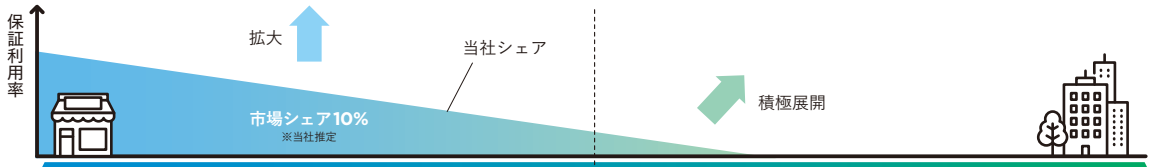
- 中小型オフィスや店舗、飲食店など
  ➡保証ニーズが高く、利用が広がり続けている
- 大型オフィスや商業施設
  ➡利用が始まったばかりで、潜在的な拡大余地が大きい

市場規模は推定420億円で、約1,200億円まで拡大する見込み
大型の施設やオフィスへの導入によりそれ以上も期待される

戦略

- 一棟保証サービス（K-net）の事業用物件への拡大
- ニーズが拡大する首都圏への戦略的な人財配置
- パートナー企業との連携による、投資系物件や大型の商業・オフィス複合施設への展開
- ビルオーナー、投資法人、ゼネコンへのアプローチ
- 物件規模に応じた営業活動の展開

物件規模に応じた営業活動の展開と戦略・施策の実行



	中小型オフィス・店舗・飲食店	大型オフィス・大型商業施設
営業活動の展開状況	不動産管理会社等を通じて幅広く展開	一部の都心大型ビルや大型商業施設に導入
戦略・施策	住居用賃料保証取引先への営業クロスセル 不動産団体会員へのアプローチ	ビルオーナー、投資法人、ゼネコンへのアプローチ

大型オフィス・大型商業施設への積極展開

首都圏への人財集中と多面的なアプローチで保証利用率の低い領域の開拓を推進

事業用賃料保証への認知が広がり市場が拡大するなか、当社グループは大型のオフィスと商業施設を注力領域に定め、積極的に展開しています。

これらの物件は、中小型のオフィスや店舗、飲食店に比べて賃料保証の利用が進んでいないため、開拓の余地が大きいと考えています。また、物件の規模が大きいほど契約単価も上がるため、安定した収益も見込めます。

この需要を取り込むため、主力の営業エリアである首都圏に人財を集中して配置しています。あわせて、パートナー企業との連携で大型物件との接点を増やし、ビルオーナーや投資法人、ゼネコンといった関係者それぞれへの提案にも力を入れています。

事業別戦略

医療費保証　～住居用・事業用賃料保証に続く第3の柱へ～

医療費保証事業を営む社会的意義

医業未収金という医療現場の課題に保証で持続可能な医療インフラを支える

昨今、医療機関では医業未収金への対応が課題になっています。医師法の応召義務※により、医師は正当な理由なく診療を拒めません。そのため、患者の経済状況によっては未収金が生じるリスクを、医療機関は構造的に抱えています。

こうした状況に対して、当社グループは、2018年7月に医療費保証サービスを始めました。このサービスは、未収金の増加による医療機関の経営圧迫と回収業務の負担を和らげると共に、患者の医療アクセスの格差是正にもつながることから、医療インフラの持続可能性に貢献するものと位置づけています。

※応召義務（医師法第19条第1項）：診療に従事する医師は、診療治療の求めがあった場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならない。厚生労働省は、患者の支払い能力や延滞歴、身元保証人の不在などを理由に診療や入院を拒むことはできない、との見解を示しています。

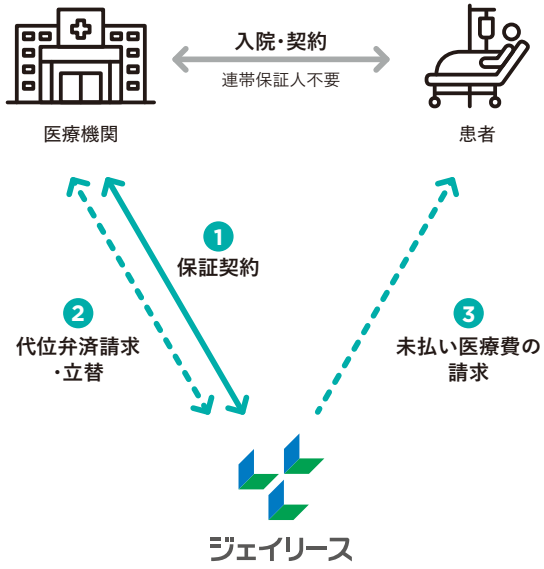
医療業界を取り巻く環境

民法改正	民法改正（2020年4月）により、個人連帯保証への制限がかかったことで保証ニーズが拡大	
人手不足	未収金の督促に対する医療機関の慢性的な人手不足や働き方改革などを背景に引き合いが増加	
潜在市場規模	1,000億円程度	厚生労働省が公表する全国の病院数、病床数より当社が推定

事業の概要

医療機関に代わって信用リスクを引き受け患者は連帯保証人なしで入院等ができる

ジェイリースが医療機関と保証契約を結ぶことで、その医療機関で入院や手術を受ける患者は、連帯保証人なしで医療を受けられます。未収金が生じた際は、当社が医療機関へ立て替え、医療機関に代わって患者への督促・回収を担います。この一連のサービスを「J-HOSPITAL」としてパッケージ化し、医療機関へ広げています。



＊詳細は当社Webサイトをご参照ください。
https://www.j-lease.jp/examine/medeicalinsure/

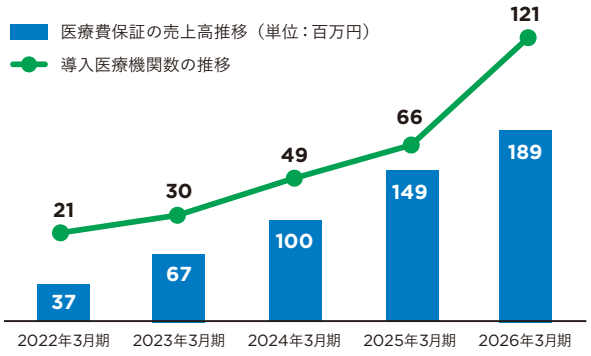
2026年3月期の事業概況

全国各店舗の営業展開を開始導入医療機関が増え、高成長が続く

既存の取引先やアライアンス先からの紹介に加え、直接の営業による認知の広がりで、新たに提携する医療機関は増え続けています。市場は成長期にあると判断し、2025年4月からは専門部署に加えて全国の各店舗でも営業を展開しました。

病院数は2026年3月期には121まで増え、売上高は189百万円、前期比26.8%増と高成長を続けています。

医療費保証の売上高推移と導入医療機関数の推移（累計）



事業別戦略　グループ事業（不動産関連事業／IT関連事業／その他）　～異なる強みをかけ合わせ、シナジーを創出～

不動産関連事業（あすみらい株式会社）
不動産国際化の担い手として成長機会を創出

あすみらい株式会社は、2012年6月に設立した不動産関連事業の担い手です。国内外での不動産の仲介・管理、買取再販、不動産投資の支援を手がけ、外国人向けの不動産仲介に確かな実績を持っています。在留外国人が増え続ける今日、グループに新たな成長機会をもたらす存在です。

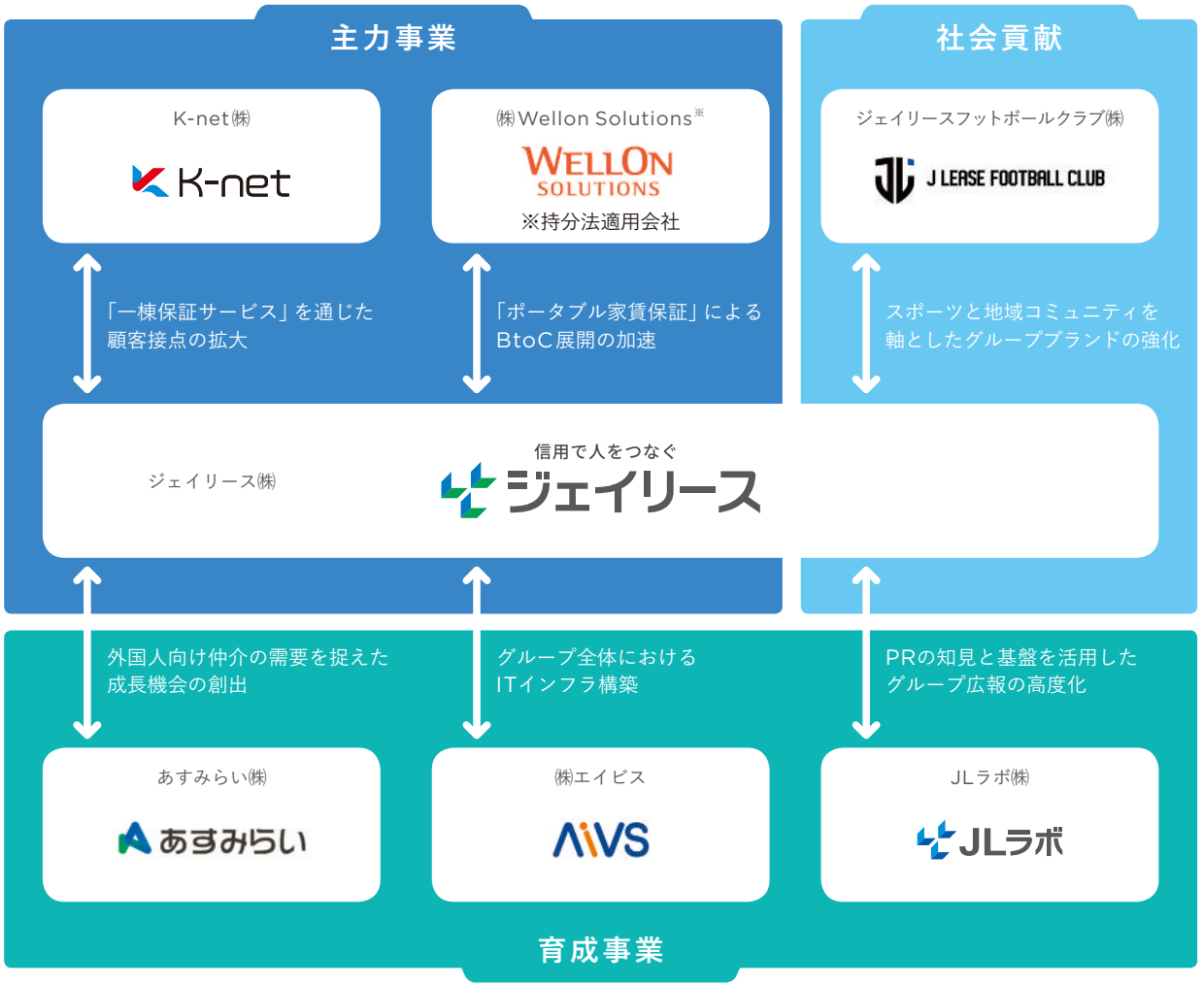
IT関連事業（株式会社エイビス）
テクノロジーで多様な領域の課題を解決

株式会社エイビスは、2024年4月にグループへ加わったソフトウェアの開発・販売会社です。環境検査や医療・介護など多様な領域で、テクノロジーによる課題解決を進めています。タイやマレーシアなど海外にも顧客基盤を持ち、同社の知見と人財、ネットワークは、グループの競争力強化に貢献します。

JLラボ株式会社
地元大分での発信力がグループの新たな強みに

JLラボ株式会社は、2025年7月に当社グループへ加わった株式会社エイエフビイを前身としており、2026年8月1日付で社名を変更しました。地域密着の広報ノウハウとデジタル技術を以って、グループのプレゼンス向上を担います。

当社グループの全体像と創出されるシナジー



事業別戦略

新規事業開発／M&A　～社会の課題解決と中長期の成長を見据えた投資～

新規事業開発／M&Aに関する考え方

信用の補完を、より広い社会課題へ
未来ビジョンを事業の広がりで実現する

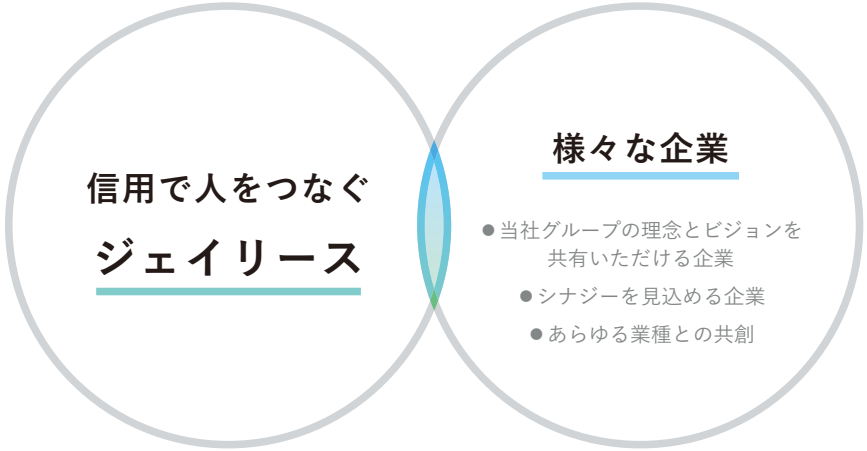
当社グループは、「誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる」という未来ビジョンを掲げています。これまで家賃保証等を通じて、様々な不安の解消に取り組んできました。さらなる社会課題の解決を図る手段として、M&Aと新規事業の開発を積極的に進めています。

「信用を補完することで社会の不安を解消する」という当社グループの本質的な価値は、住まいだけでなく、医療などの多様な領域にも通じます。単なる企業価値向上のための多角化にとどまらず、社会の安定と発展に貢献する責任を果たすこと。それが、事業拡大の根底にある使命です。M&Aは、理念とビジョンを共有し、シナジーを見込める企業との共創を軸に進めます。

さらに、私たちの見据える先は国内にとどまりません。国境を越えて「誰もが自分の人生をまっとうできる社会」を実現するため、日本発の解決モデルのグローバル展開にも果敢に挑戦していきます。

理念とビジョンを共に追求する企業との協業・M&Aにより、さらなる成長を実現

互いのシナジー効果を発揮し、事業領域の拡大を図る



三菱地所グループの総合スマートホームサービス「HOMETACT」販売代理店契約を締結

スマートホームと保証を融合して賃貸物件の付加価値を高めていく

当社グループは、三菱地所グループのHOMETACTが提供する総合スマートホームサービス「HOMETACT（ホームタクト）」の販売代理店契約を締結し、2026年2月から販売を始めました。

HOMETACTは、専用アプリやスマートスピーカーを使って、スマートロックやエアコン、照明など複数メーカーのIoT機器をまとめて操作・管理できるサービスです。当社グループは、AIが広く普及する社会ではAI機能を備えたスマートホームの賃貸物件が住まいの有力な選択肢になると考えています。

代理店契約獲得の決め手となったのは、当社グループが持つ全国各地の約3万社に及ぶ賃貸管理会社のネットワークです。HOMETACTとの協業により、スマートホームと保証を組み合わせた新しいサービスモデルを築くことで、入居者の利便性・安全性・快適性を高めると共に、賃貸用不動産の付加価値向上を実現します。



事業別戦略

重要業績評価指標（KPI）

中期経営計画の進捗を測る「ものさし」として目標と実績を開示し、規律ある成長を示す

当社グループは、保証関連事業の成長を測るものさしとして、主要なKPIを次の3つの視点で定めています。

①事業基盤にかかるKPI

「店舗数」と「出店都道府県数」は、全国に保証を届ける営業網の広がりを表します。「不動産会社協定件数」は、入居者に当社の家賃保証を紹介してくださる不動産会社（協定先）の数です。「従業員数」も含め、成長を支える事業基盤の厚みを示します。

②売上にかかるKPI

「申込件数」は、入居希望者から家賃保証の申込を受けた件数です。申込が増えるほど保証を届けられる裾野が広がり、売上の伸びに直結します。

③代位弁済リスクにかかるKPI

代位弁済とは、入居者が家賃を払えないときに、当社が家主へ代わって立て替えることをいいます。「代位弁済発生率」は、保証した契約のうち立替が生じた割合です。事業の性質上ゼロを目指すのではなく、与信審査とリスク管理で適切な水準に保つことを重視しています。「代位弁済回収率」は、立て替えた家賃をその後どれだけお支払いいただけたかの割合で、高いほど回収力の確かさを示します。

都合のよい数字だけを選ばず、中期経営計画で掲げた目標と、それに対する実績を率直に示すことが、規律ある成長への姿勢だと考えています。

主要KPI（保証関連事業／ジェイリース単体・K-netを含まず）

	2025年3月期		2026年3月期		2027年3月期
	目標	実績	目標	実績	目標
①事業基盤にかかるKPI					
店舗数（店）	40	**40**	43	**44**	50※3
出店都道府県数	37	**37**	40	**41**	47※3
不動産会社 協定件数（千件）	28	**28**	30	**31**	32
保証関連事業 従業員数（名）	436	**437**	461	**451**	486
②売上にかかるKPI					
申込件数（千件）	280	**296**	300	**321**	352※3
③代位弁済リスクにかかるKPI					
代位弁済発生率※1	6.5%	**6.3%**	6.6%※3	**6.5%**	6.7%※3
代位弁済回収率※2	96.6%	**97.4%**	96.8%※3	**97.4%**	96.8%※3

※1　当該期間中の代位弁済発生件数÷有効契約件数
※2　当該期間中の代位弁済回収金額÷当該期間中の代位弁済発生金額
※3　年度ごとに計画を見直しています

CFOメッセージ

規律を持って成長投資を続け、株主還元の原資を厚くしていく



取締役専務 専務執行役員 CFO
経営企画本部長兼財務経理本部長
中島 重治
Shigeharu Nakashima

財務効率だけでは測れない
全国47都道府県への展開

2026年3月期の売上高は21,574百万円、営業利益は3,624百万円といずれも過去最高となり、「3ヶ年経営計画」における計画数値を1年前倒しで達成しました。外部環境の追い風もありますが、賃料保証市場の成長以上に当社は成長を続けることができています。当社は大分発の会社であり、東京を含む大都市圏への進出も、同業他社に比べて後発でした。それでも、入居者さまや不動産会社さまに寄り添い、誠実な対応をひたすら積み重ねてきました。その姿勢が評価されてシェアの拡大につながり、業績を押し上げたのだと受け止めています。

2027年3月期には新たに6店舗を開設し、47都道府県への拠点展開が完了します。財務面だけを見れば、拠点を大都市圏に集約して、地方は遠隔で対応するほうが、短期的な効率は高いかもしれません。しかし、あえて全国に支店を展開し、各地域で入居者さまや取引先さまと直接顔の見える関係を築いています。この地域密着の体制は、入居者さまや提携不動産会社さまとの信頼関係の醸成を通じて二つの経路で収益に結びつくと考えています。一つは、新規契約の獲得、それに伴う売上増加です。もう一つは、入居者の状況変化を早期に把握し、督促や条件相談などきめ細やかな対応をとることによる延滞発生の抑制と回収率の向上です。全国支店網は短期的な効率では劣後する面があるとしても、信頼関係を通じた収益機会の獲得と与信コストの低減という形で、中長期的な収益性に寄与する構造となっています。不動産に係る保証には、その地に赴いてはじめて知る事柄もあります。加えて、国内のどこにおいても均質なサービスを利用できることがオーナーさまの安心感につながります。人員を厚めに確保してでも、きめ細やかなサービスを提供し続けることで当社は成長してきました。

その効果は、代位弁済回収率にも表れています。2026年3月期の回収率は97.4%と業界の中でも高い水準を維持しています。

自己資本の増加に伴うROE低下は健全
資本コストを上回る規律を徹底していく

先ほどの店舗網の話と同様に、資本効率を示す指標も、単年の数字の動きだけで評価すべきではないと考えています。当社の自己資本は利益と共に拡大しており、自己資本を分母とするROEは自ずと低下していきます。実際に、ROEは2024年3月期の44.3%、2025年3月期39.6%、2026年3月期37.1%と推移してきました。これは収益力の低下ではなく、当社の成長、自己資本の増加によって下がるべくして下がったものであり、健全な推移だと考えています。

重要なのは指標そのものではなく、キャッシュアロケーションや資本コストを踏まえた計画の中でコントロールできているかという点です。「3ヶ年経営計画」ではROEについて20～35%を目指す方針を示しており、現状は適正な水準にあります。なお、自己資本比率が2026年3月期末で33.4%と前期末から低下しているのは、M&Aに伴う資金調達などによる一時的なものであり、長期的には上昇すると見ています。

株主資本コストについても、取締役会を含む内部で議論を重ね、現状は10%程度との見解に至りました。ROE 37.1%との間で十分なエクイティ・スプレッドを確保しています。今後ROEは緩やかに低下する見通しですが、中期的に25～35%を確保しながら、利益の絶対額の拡大によって企業価値を高めていきます。資本コストを上回る規律を、グループ会社にも新規事業・新規投資にも徹底することが、財務責任者としての私の役割です。当社が掲げる時価総額1,000億円という目標の実現も、この資本効率と利益成長の掛け合わせの先にあると考えています。その実現には、エクイティ・スプレッドの拡大が欠かせません。資本コストを上回るROEを確保しながら利益の絶対額を伸ばすと共に、充実した情報開示によって資本コストの低減を図ってまいります。当社として初めてとなる本統合報告書の発行も、その一環です。

攻め4：守り3：還元3という配分で
将来の利益を確保する規律ある投資判断

キャッシュアロケーションについては、新規・育成事業など「攻め」の成長投資に4割、人財・DX・システムなど事業運営の前提となる「守り」の基盤強化に3割、そして「株主還元」に3割という配分方針を掲げています。この比率は当社の意思を表したものです。

気持ちとしては「攻め」を5〜6割にも増やしたいところです。10年、20年と成長を続けるには、医療費保証など賃料以外の保証事業を含む新たな事業領域への進出が不可欠です。それでも4割としているのは、不動産業界全体のインフラである既存事業の基盤強化も、おろそかにはできないからです。

「攻め」と「守り」は、投資の測り方が異なります。M&Aを含む成長投資は、ROICがハードルレートを上回るかどうかで測ります。グループ企業におけるROICの状況は各社で様々ですが、いずれも内部の計画どおりに推移しています。ただし、シナジーの有無や当社の理念との親和性も、重要な軸です。理念の共有ができなくてはいくら利益を出せても、結果的にお客さまやマーケットにご迷惑をおかけすることになります。

一方、人財やDX・システムへの投資は、単年の損益では判断せず、特にAIについては、人件費削減のために導入するわけではありません。効率化で生まれた余力は新たなサービスの開発や品質の向上に充てるという考えであり、効率化と共にAI変革（AX）で目指すのは顧客への提供価値の拡大です。

測り方は違えど、どちらも将来の利益を育む投資であると考えています。2027年3月期は、売上高が前期比15.2%増となる一方、営業利益の伸びは6.4%と、売上の伸びに比べ緩やかになる計画です。これは新基幹システムの開発や東京本社の増床といった戦略的投資の遂行が数字に表れたものですが、それでも通期では過去最高益を更新する見込みです。

配当性向40%を基準に
還元額は、利益の成長と共に増やす

株主還元は、配当性向40%程度を基準としています。これはキャッシュアロケーションの「株主還元」の3割とほぼ均衡する水準であり、引き続き維持していきます。ただし「配当額をいくらずつ増やします」という考え方は採りません。「攻め」の4割があるからこそ、将来にわたる「株主還元」の原資が確保されるからです。成長投資が還元の充実を導くことを、ここに強調したいと思います。手法としては、当面は配当を軸としつつ、その時々の資本効率や市場環境に応じて、自己株式取得など他の還元手法についても将来的に検討していきます。

信頼を寄せていただくために
信頼いただくに値する説明をしていく

率直に申し上げて、当社の考えや将来性を社外にお伝えしきれていない面もあると受け止めています。誠実な対話を続け、投資家の皆さまと当社との間にある立場や見方の違いを考慮しながら、その距離をできるだけ縮め、市場の観点に寄り添ってご説明していきたいと考えております。

現在、株主・投資家の皆さまから厚く関心をいただいている



1974年岡山県生まれ。経理・財務・経営企画の責任者を歴任し、複数社の株式上場を主担当として実現。2004年に当社へ参画し、現在はCFOとして財務・経営企画を統括。

利益やROEについては、自信を持ってお答えできます。課題は、その先の＋α、今ないものを生み出す力の発信です。新規事業への投資やグループ会社の利益成長への貢献を実績としてお示しできれば、市場の評価は大きく改善される余地があると考えています。具体的には、家賃保証で培った審査・債権管理のノウハウや全国ネットワークといった「ストック」を、医療費保証や住まい関連の新規領域にどう展開し、収益に結びつけているかを、事業ごとの進捗として継続的にお示ししていきます。

当社の施策を社外の皆さまから評価いただくまでには、やはりタイムラグが生じます。それを縮めるには、実績の積み上げが第一です。同時に、信頼を寄せていただくために、それに値するご説明をしていく必要があります。

今年、当社は中期成長を目指す戦略において「ストック型金融インフラ業としての進化」を打ち出しました。ここで言う「ストック」とは、人的資産やお客さまのネットワーク、ノウハウなど、積み上げてきた無形の資産です。家賃保証にとどまらない私たちのノウハウを存分に活用し、世の中の役に立つ事業をさらに創造し、社会のインフラとして機能させていく。私たちが思い描くその未来を、これからもステークホルダーの皆さまにお伝えしていきたいと考えています。



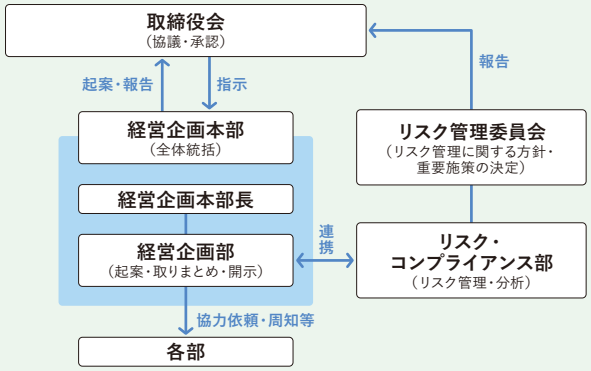
環境マネジメント

環境方針に基づき環境経営を推進
取締役会が目標設定から評価まで統括

気候変動への対応を取り組むべき経営課題の一つと認識し、取引先・顧客・株主・投資家・地域社会をはじめとするステークホルダーと社会の期待に応えるため、環境経営のガバナンス体制を整えてきました。

環境管理の確立や法令の遵守、環境負荷の低減などについて定めた環境方針のもと、推進体制の頂点に取締役会を位置づけています。環境に関する事項は経営企画部で議論し、取締役会へ報告しています（随時、年1回以上）。報告を受けた取締役会は、環境目標の設定、主要項目の進捗と実績の確認・評価、戦略と重要施策の意思決定を担います。

当社の環境経営体制



気候変動への取り組み

●TCFD提言に基づく情報開示

当社は2023年6月にTCFD提言に賛同し、その枠組みに沿って気候変動のリスクと機会を評価・管理しています。IPCCやIEAのシナリオを参考に、「1.5℃」と「4℃」の2つのシナリオを設定し、2050年の状況を想定しました。短期・中期・長期の時間軸で、移行リスク・物理的リスクと機会を定量・定性の両面から分析しています。検討の結果、影響が「大」となるリスクはなく、当社の戦略にはレジリエンスがあると判断しました。詳細は当社のサステナビリティサイトで開示しています。

➔https://www.j-lease.jp/company/csr

●CDPへの回答

当社は、企業の環境情報開示を評価する国際的な仕組みであるCDPの気候変動質問書に回答しています。2025年の調査では、当社は「B」評価を取得しました。

Climate CDP 2025 B

社会の環境負荷低減に貢献するデジタルソリューション

環境検査の業務を効率化する
子会社エイビスの「eaXrossシリーズ」

当社の子会社である株式会社エイビスは、環境検査・分析に必要な機能をワンストップでつなぐITソリューション「eaXrossシリーズ」を提供しています。

eaXrossとは、環境検査（environment analysis）業務を組み合わせ（Xross）て、より効率よく利用しやすいシステムを目指して名づけられました。環境検査で利用する分析システムや業務管理システムの各サービスを連動させ、共通のマスタを一元管理することで二重管理の解消を実現しています。すでに水道局や工場などをはじめ、200を超える企業・自治体に導入されています。

水や大気の状態を調べる検査は、環境を守るうえで欠かせない業務です。業務を円滑にするeaXrossの普及を通じて、当社グループは社会全体で環境保全に取り組む裾野を広げています。

eaXross

ステークホルダーエンゲージメント

多様なステークホルダーとの対話を経営に活かし、信頼を積み上げていく

私たちは主力の家賃保証をはじめ、医療費保証や養育費保証など、「信用」を補うサービスを幅広く展開しています。これらの事業は、入居者などのお客さま、不動産会社・オーナー、医療機関とその患者、株主・投資家、従業員、そして地域社会という多様な関係者の信頼の上に成り立つものです。こうしたステークホルダーとの対話を通じて期待と課題を受け止め、事業活動に反映しています。

ステークホルダー	取り組みについての概要	エンゲージメントの手段
お客さま（入居者・テナント）	●家賃債務保証サービスを通じて、円滑な入居機会の提供と、入居後の安定した居住継続を支援 ●家賃支払いに関する相談対応や、トラブルの早期把握を通じて、入居者の不安軽減に取り組む	コールセンター／問い合わせ窓口／家賃支払いに関する案内／相談対応／Web・電話での各種手続き
不動産会社・オーナー	●賃貸借契約における保証サービスの提供により、オーナーの賃料未収リスクの低減や、不動産会社の契約業務効率化、入居審査・保証手続きの円滑化に貢献	営業担当による訪問・提案／協定代理店との連携／保証審査システム／管理会社向けサポート／契約・更新時の情報連携／代位弁済発生時の対応報告
株主・投資家	●事業環境、収益モデル、代位弁済・未収リスク、審査・与信管理体制、成長戦略などの財務・非財務情報について適時・適切に開示し、建設的な対話を通じて持続的な企業価値向上を図る	統合報告書／株主総会／IR面談／適時開示／決算短信・有価証券報告書・決算説明資料／IRサイト／投資家向け説明会
従業員	●従業員一人ひとりが能力を発揮し、働きがいを持って活躍できる職場環境を整備 ●多様な人財が安心して働ける環境づくりに注力	社内研修・コンプライアンス研修／1on1面談・人事評価面談／社内通達／相談窓口／従業員アンケート／人事制度の改定／福利厚生の充実
地域社会・行政	●住宅確保要配慮者を含む多様な入居希望者の住まい確保に関わる事業として、地域の居住支援、空室対策、生活基盤の安定に貢献 ●行政・福祉関係者などとの連携により、安心して暮らせる地域づくりを支援	自治体・行政機関との情報交換／居住支援法人・福祉団体との連携／業界団体活動／地域金融機関・不動産団体との協議／地域イベント・社会貢献活動／教育機関への協力

IRコミュニケーション

株主・投資家と建設的な対話を重ね市場に対して誠実に向き合う

当社は、株主・投資家との建設的な対話を経営の重要な責務と位置づけています。2026年3月期には、CEOとCFOにより機関投資家・アナリスト向けの決算説明会を2回開催し、国内外の投資家との個別面談・取材を43回実施しました。

IRは取締役経営企画本部長を担当役員とし、経営企画部IR広報課が専任で担当。透明性、公平性、継続性を重視し、適時開示と自社サイトを通じた情報発信を続けています。

投資家との対話では、一棟保証サービスの拡販戦略、業績見通しとコスト方針、インフレや家賃上昇が事業に与える影響、そして代位弁済の発生率と回収率の動向に、強い関心が寄せられました。こうした声に応え、費用増加や成長投資のインパクトと見通しを示すなど、収益性と投資のバランスが伝わる開示を進めています。インフレや家賃上昇については、属性別の代位弁済発生率・回収率を継続的にモニタリングし、与信審査の精緻化と債権管理の効率化につなげているところです。

対話の内容は四半期ごとに取締役会へ報告し、投資家の関心が高いテーマを議題として議論しています。建設的なやり取りの積み重ねが、企業価値向上の起点になると考えています。

事業活動を通じた地域社会への貢献

私たちにとって最大の社会貢献は、本業そのものにあります。住まいを借りたくても保証人を立てられないような方の信用を補い、住まいの確保を後押しすることが、当社の事業の出発点です。その延長線上で、地域の暮らしを支える活動にも幅広く取り組んでいます。

●住まいのセーフティネット（居住支援法人）

高齢者やひとり親世帯、障がいのある方など、住まいの確保に配慮を要する方は少なくありません。当社は改正住宅セーフティネット法に基づく住宅確保要配慮者居住支援法人として20都府県で指定を受け、国の基準を満たす認定家賃債務保証業者（国土交通大臣認定 第5号）と合わせて、公的制度の両輪で誰もが安心して住まいを借りられる仕組みづくりに取り組んでいます。

2024年には『居住支援九州サミットinべっぷ』に出展し、居住支援の考え方の浸透と普及をめざす講演会やパネルディスカッションに登壇しました。





●身寄りのない高齢者をAIと地域ネットワークで支援

無縁社会が深刻化する今、身寄りのない高齢者への寄り添いは喫緊の社会課題です。当社は2026年9月に、つながりAI株式会社、株式会社ファインと連名で「おおいた身寄りのない高齢者ケアAIプラットフォーム事業」の立ち上げを公表しました。LINEアプリを活用し、普段はAIが話し相手になりつつ、必要が生じた際には支援の専門機関へ利用者をつなぎます。グループ一体で実証実験を重ねて知見を蓄積し、地域貢献の枠を超え、当社サービス全体の高度化へつなげていきます。

●ひとり親家庭を支える養育費保証・居住支援

母子世帯の約6割が養育費を一度も受け取れていないとされます。当社は2023年に養育費保証サービス「J-みらい」を開始しました。養育費未納時に当社が立て替えることで、ひとり親家庭の生活安定と自立を後押しします。2026年8月には、みずほ不動産投資顧問などが組成した「ひとり親家庭居住支援第2号ファンド」への出資を決定しました。ファンドが保有する賃貸住宅に入居するひとり親世帯へ、割安な家賃保証プランと養育費保証サービスの提供を予定しています。

社会 Social

●地域医療の未来を守る医療費保証

医療費保証は、入院費などの医療費を患者に代わって当社が立て替え払いするサービスです。未収金リスクを抱える医療機関の経営改善を後押しすることで、地域に根差した病院が経営悪化により閉鎖に至る事態を防ぎ、地域医療の持続を支えています。患者だけでなく病院を支えることも、事業を通じた地域貢献のひとつです。

●「おおいた『夢』花火」への取り組み

創業の地・大分の夏を彩る「おおいた『夢』花火」に、当社は3年連続で特別協賛しています。子どもから大人まで、世代を越えて記憶に残る一夜を、地域の皆さまと共に支えています。



●済州島での高校生日本語スピーチ大会

当社会長・中島拓が名誉理事長を務める「NPO法人大分県海外教育支援機構」は、日韓の経済文化交流の橋渡し役となる次世代の育成を目指し、2007年に結成されました。同機構が共催する「高校生日本語スピーチ大会」は毎年、韓国・済州島で開かれ、日本国外務省の育成事業にも指定されています。特別賞を受賞した高校生を大分県を中心とした「九州体験学習」に招待し、ホームステイや学校訪問を通じて次世代の国際人を育てています。



スポーツを通じたまちづくり

ジェイリースFC
地域と共に、未来への無形資産を育てる

当社フットボールクラブ「ジェイリースFC」は、スポーツを通じたまちづくりを目指して2018年に発足し、2026年シーズンよりJFL（日本フットボールリーグ）へ昇格しました。試合開催地での清掃活動や子ども向けのサッカー教室など、地域のための活動にも力を注いでいます。2025年には大分県由布市とスポーツ連携協定を結び、市のサッカー場改修を支援しました。

クラブの運営は、地域貢献であると同時に、未来への投資でもあります。地域に根づいたブランド接点は、ブランド価値の向上、地域経済・雇用への貢献、人財採用や従業員エンゲージメントの強化、自治体・地域企業との関係構築、さらにはグループ各事業とのシナジー創出につながる、中長期的な無形資産と位置づけています。

競技生活を終えた選手に社員としてのセカンドキャリアを提供する仕組みとして、13名の引退選手が、営業や審査、オペレーションセンター、コーポレート部門等で活躍しています。スポーツと地域共生を通じて、中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

J LEASE FOOTBALL CLUB



人的資本

当社は、社員の成長が会社を成長させるという考えのもと、社員一人ひとりが企業理念を共有し、多様な仲間と信頼し合える組織を目指しています。
持続的な企業価値向上のため、人的資本への投資を強化しています。

目的 PURPOSE

未来ビジョン「誰もが自分の人生をまっとうできる社会をつくる」
社員の成長と専門性が競争力となり、多様なサービスを47支店（2026年9月現在）のネットワークを通じて社会に届ける

理念経営── 社員の成長と会社の成長を「両輪」で実現する ［人的資本戦略の基本方針：人間尊重／自主自律／貢献型組織］

社員 専門性を軸に、自分のキャリアを主体的に築く

専門性を磨き、最大限に活用する ｜ 求める人財像
営業・審査・債権管理などの得意分野を研ぎ澄まし、日常業務の枠を超えて価値を生む

ありたき姿を描き、機会をつかみにいく ｜ 4つの成長ステップ
「探索→ 覚悟→ 実現→ 貢献」の4ステップを、自らの意志で上がっていく

挑戦・成長・貢献を体現 ｜ キャリアオーナーシップ
「どうありたいか」を起点に、自身の役割と処遇を、
自ら選び取り、関わる全ての人の幸せを追求する

人事制度（等級・評価・報酬）

2026年4月 全面改定

成長の場と、挑戦を支える関係をつくる 会社

学びの場を用意する ｜ 教育体系
階層別・役割別研修、専門性強化・キャリア自律支援
組織横断のイノベーション創出支援

挑戦できる風土をつくる ｜ 組織風土
個人戦から団体戦へ。縦割りを越えて相乗効果を生む貢献型組織をつくる

対話の質を上げる ｜ マネジメント
会社・上司・社員が同じ目線で語り合い、潜在性を解き放ち挑戦を支援する

承認と称賛の文化

評価による処遇だけではなく、日常の関係を通して互いの貢献を認め合い、信頼を循環させる関係が大きな基盤となる

環境整備｜ DE&I：女性管理職比率21.2%（目標25.0%）／男性育児休業取得率70.0%　健康経営：「健康経営優良法人2026」3年連続認定／ストレスチェック受検率98.4%

人的資本戦略の基本方針

当社の事業の根幹は、人間が人間らしく生きるために欠かせない「信用」を扱うことです。私たちは自らを「エッセンシャル・トラストワーカー」と位置づけ、社会の安定と発展に貢献しています。この使命を果たすため、人的資本戦略の基本方針として「人間尊重」「自主自律」「貢献型組織」を掲げています。

これまでは目標を全力で達成する「遂行メカニズム」が当社の成長を牽引してきました。今はこれに加え、社員の自律的なキャリア形成を後押しする「成長メカニズム」を強化しています。社員の成長と会社の成長を両輪で実現し、双方が同じ方向を向いて邁進できる環境を整備することで、さらなる事業拡大と企業価値の向上を目指します。

●人事制度改定の背景と事業課題

家賃保証事業を取り巻く環境は、市場の成長と競争状況により変化しています。今後の持続的な成長には、既存事業のさらなる成長および生産性向上に加え、これまで培った信用ビジネスのノウハウを活かした新規事業展開も重要な課題となっています。この事業課題を解決するためには、社員一人ひとりが中長期的な視点で自身の専門性を高め、新たな価値を創出することが求められます。

●人事制度見直しのプロセス

当社の人事制度改定は、一度の見直しで完結するものではなく、継続的な改善を通じて常により良い制度を目指していく取り組みです。本改定にあたっては、まず全社員を対象としたアンケートやインタビューを実施し、現行の働き方や組織風土に関する現状分析を行いました。その結果、足元の業績達成に向けた遂行力は非常に高い水準にある一方で、中長期的なキャリア形成や成長を促す仕組みに改善の余地があることが確認されました。このギャップを埋めるため、「あるべき組織・人事の姿」を再定義し、経営陣と現場が一体となって議論を重ねました。そして、社員の「やりきる力」に「中長期的な成長を目指す力」を掛け合わせるべく、等級・評価・報酬からなる基幹人事制度の抜本的な見直しを行い、2026年4月より新たな制度を導入しました。今回の改定はあくまで通過点であり、今後も新制度の定着・運用状況を検証しながら効果を測定し、その結果を踏まえて制度を継続的にアップデートしてまいります。

●人的資本経営のロードマップとKPI

当社は、人的資本経営の実現に向けたロードマップを描き、持続的な企業価値向上を目指しています。第一段階として、今回の人事戦略の策定および基幹人事制度の改定を通じた「成長メカニズム」の構築を行いました。今後は、新制度の定着と運用を通じた諸施策の展開を進め、最終的にはキーとなる主要指標(KPI)を用いた効果測定を実施します。社員のエンゲージメント向上や専門人財の育成状況をモニタリングし、継続的な改善を図ります。

人的資本KPI

	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績	KPI
女性管理職比率	19.8%	21.2%	25.0%
男性育児休業取得率	25.0%	70.0%	50.0%
男女間賃金差異	71.6%	75.0%	78.0%

人的資本データ

	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績
離職率	6.6%	6.0%	5.1%
研修投資額	25百万円	50百万円	58百万円
エンゲージメントスコア※	-	3.49	3.55

※ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度を用いて測定した指標(6点満点)。「活力」「熱意」「没頭」の3項目から、仕事に対するポジティブな心理状態を数値化しています。

求める人財像

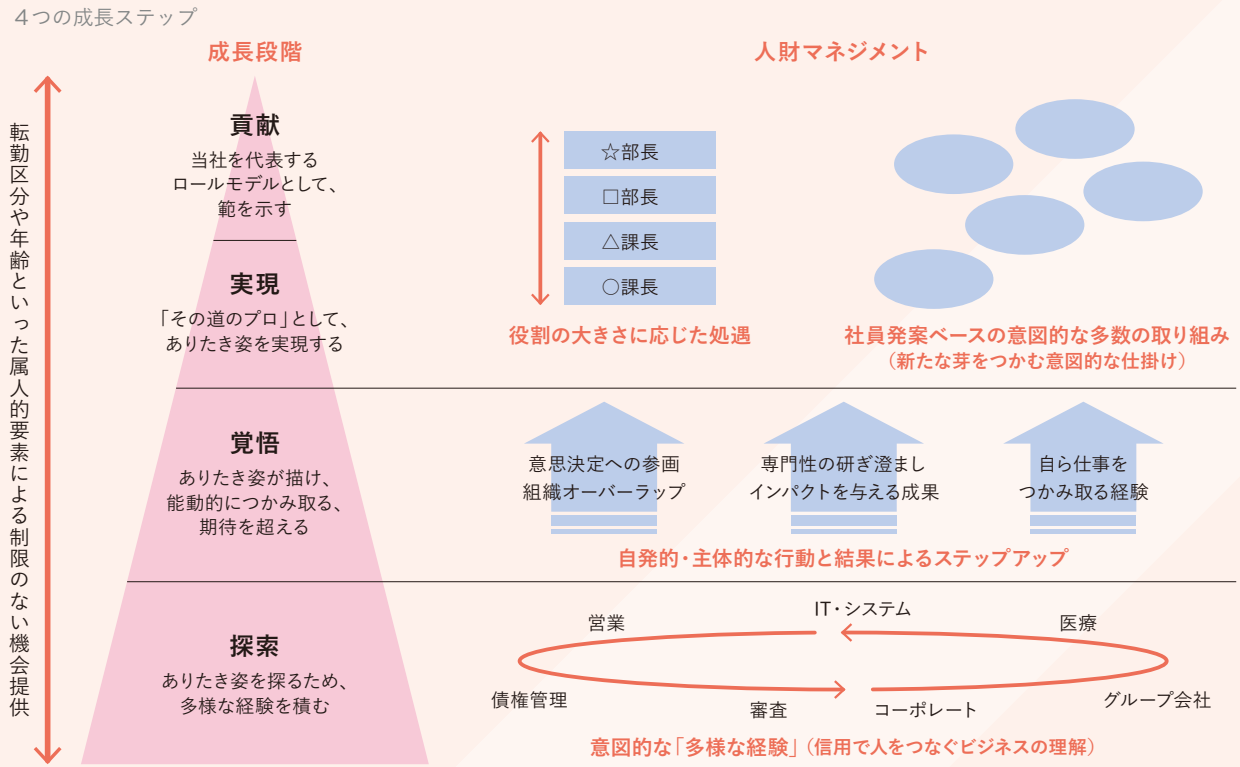
当社が求める人財像の定義は、「自身の専門性を高め、最大限活用することにより、自分の成長と会社の成長を両輪で実現できる人財」です。営業や審査などの職務、総合型や特化型といった役割において自身の得意分野（専門性）を研ぎ澄まし、日常業務の枠を超えて意思決定への参画や組織横断的な課題解決に能動的に取り組むことで、新たなビジネスの芽を育てる姿勢を重視しています。

●新人事制度のコンセプト：キャリアオーナーシップの推進

新人事制度は、「自らチャンスをつかむ」ことができる機能の大幅な強化をコンセプトとしています。社員が「どうありたいか」を意識し、自身のキャリアを主体的に築く「キャリアオーナーシップ」を推進します。成長段階や担う役割ごとに会社が期待する要件を明確化・明文化し、社員が新しい役割とその役割に応じた処遇を自らつかみ取ることができる機会提供の仕組みを整えました。

●求める人財育成に向けた「4つの成長ステップ」

求める人財の育成に向けて、4つの成長ステップを設定しています。多様な経験を通じて自身の適性を探る「探索」、ありたき姿を描き能動的に機会をつかみ取る「覚悟」、その道のプロとして専門性を高め、ありたき姿を実現する「実現」、そして当社を代表するロールモデルとして範を示し期待を超え続ける「貢献」です。各段階における期待役割を明確にし、自発的なステップアップを支援します。



教育体系図

新人事制度と連動し、社員の自律的な成長を後押しするための教育体系を整備しています。「探索」「覚悟」「実現」「貢献」という４つの成長ステップに応じ、各段階で求められる専門性や行動特性を習得できる多様な研修・育成プログラムを提供します。会社が主導するプログラムに加え、社員自らが「どうありたいか」に基づき、必要なスキルを選択して学べる機会を拡充し、キャリアオーナーシップの実現を強力にサポートします。

●階層別・役割別研修プログラム

社員が各成長ステップ（探索・覚悟・実現・貢献）へ円滑に移行できるよう、階層や役割に応じた研修を実施します。若手層向けには多様な職務経験を通じてビジネスの全体像を把握するプログラムを、中堅層向けには専門性の方向性を定め自己開発を加速させるプログラムを提供します。また、管理職向けには部下の潜在性を引き出し挑戦を支援するマネジメント研修を実施します。

●専門性強化・キャリア自律支援

自身の得意分野を研ぎ澄まし、「その道のプロ」として活躍するための専門スキル研修を拡充しています。営業、審査、債権管理といった職務別の高度なスキル習得を支援するほか、社員一人ひとりが自らのキャリアパスを描き、主体的に学ぶことができる自己啓発支援制度を整備しています。これにより、社員の「ありたき姿」の実現と、事業拡大に資する高度専門人財の育成を両立させます。

●組織横断的なイノベーション創出支援

新規事業の開発や既存事業の枠を超えた価値創出を促すため、組織間を跨いだ協働やオーバーラップを支援するプログラムを展開します。異なる専門性を持つ社員同士が交流し、新たなビジネスの芽を見つけて育てるためのワークショップや、課題解決型のプロジェクト研修を実施します。これにより、経営の意図を超えるような創発性を生み出し、会社の持続的な成長エンジンを獲得します。

4つの成長ステップに応じた教育体系図

		専門性（能力の観点）	専門性を最大限活用（行動の観点）	自分の成長（情意の観点）	会社の成長（成果の観点）	研修プログラム
求める人財群	4th Step 貢献	• 組織知として埋め込む	• 実現可能性があり、やりがいのある中長期の絵を描く	• ロールモデルの1つとして、範を示す	• 期待を超え続ける仕組みを作る	• 評価者研修 • 評価力育成会議
	3rd Step 実現	• 「その道のプロ」になる • 深めたり、広げたりして、より専門性を高める	• 課題を特定する • 他組織を巻き込み解決する • 次の一手を描く（ビジネスの芽を見つけ育てる）	• 変化を認識したり、仕事を主体的に捉え直し、次につなげることで「ありたき姿」を描き、語れる	• 自身だけでなく、他者も動機づけて、期待を超える総量を増やす	• 新任管理職研修
求める人財予備群	2nd Step 覚悟	• 尖る方向性を定める • 尖らせるための自己開発を加速させる	• 意思決定に参画し、根拠をもってアイデアを述べる • 申し出・エラーを解決する • オーバーラップする	• 自分がどうなりたいか、「ありたき姿」を描き、語れる	• 期待を超える、インパクトを与える	• i-Standard研修（理念浸透研修）
	1st Step 探索	• 多様な職務経験を通じて、自身の適性を探る • ビジネス全体像を把握する	• 学んだ知識・経験の活用を習慣化する（なんとなく仕事しない）	• どのようなキャリアを歩みたいか、先人たちの知恵を借りながら考える	• 求められる量・質・スピードを満たす	• 2年次研修
入社		• （会社側は「適性」の観点から様々な専門性の量を調整）		• 理念経営の考え方に共感できる（理念とビジョンを一緒に追いかけられる）		• 新卒導入研修 • キャリア採用者研修

組織風土の醸成

ジェイリースらしい組織とは、仕事を通じて「誰かの可能性を応援するチーム」が生まれる組織です。過去視点から未来を共創する視点へ、単なる目標管理から潜在性を解き放つ挑戦支援へ、部署の縦割りから横断的に相乗効果を生み出す組織へと組織のあり方をアップデートし、個人戦から団体戦へと移行します。

馴れ合いではなく、互いに理解を深め、信頼が循環する貢献型組織を構築することで、社員一人ひとりがなぜ何のためにこの仕事をするのか、単に業務をこなすのではなくしっかりと意味づけ意義づけをして業務に臨み、納得して働ける自主自律の風土を醸成します。

●重要視する行動特性（バリュー）の進化

これまでの人財マネジメントで培ってきた「やりきる力」をさらに発展させるため、社員と共に導き出した「重要視する行動特性」を進化させました。従来の「誠実性」や「達成志向」「チャレンジ精神」など14の特性に加え、変化の激しい事業環境や新たな課題に適切に対応するための「柔軟性」を新設しました。計15 の行動特性を評価基準に組み込み、社員の行動変容を促します。

●マネジメントのアップデート

組織風土の変革には、マネジメント層の意識改革が不可欠です。上司には、単なる業務管理にとどまらず、部下の潜在性を解き放ち、挑戦を支援する役割が求められます。新制度では、会社・上司・社員が同じ目線で語り合えるよう対話ツールとしての評価制度を再設計しました。部下の成長や専門性伸長を両面から支援し、納得感のあるフィードバックを通じて自律的な成長へと導きます。

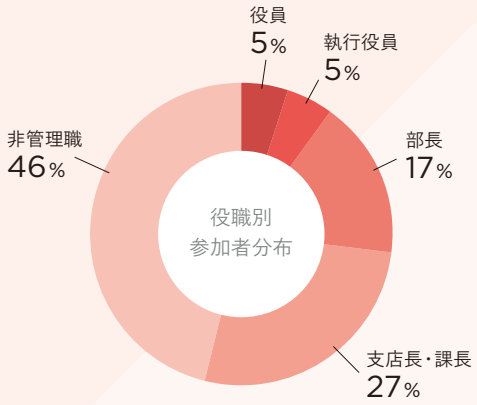
●自主自律を育む社長主催の学びの場

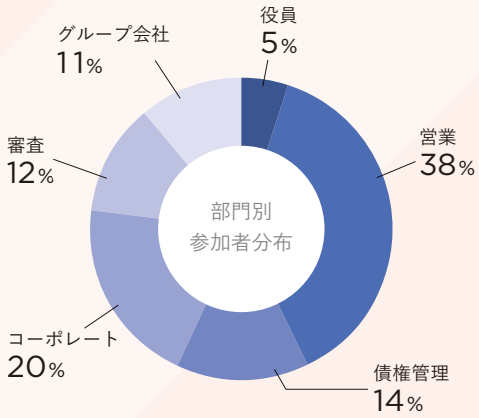
当社は、任意参加型のマネジメント勉強会（名称：グロースセッション）を2023年から毎週開催しています。

社長自らが参加しファシリテーターと発表に対するフィードバックを行っており、セッションの前半で人財育成・自己成長に関する映像を視聴し、後半は少人数のグループでディスカッションを行い、意見を共有しています。

当社グループの全従業員の3割を超えるメンバーが自発的に登録・参加しており、階層やグループ会社の垣根を越えた対話の場として、組織全体の一体感の醸成にもつながっています。こうした草の根の実践が、当社の理念経営を支える基盤となっています。







DE&I

多様な人財が自分らしく活躍できる環境を価値創造の土台にして、強固な組織を実現

私たちがサービスを通じて向き合うのは、暮らしや事業などで様々な事情を抱えた一人ひとりのお客さまです。多様なお客さまに寄り添うからこそ、それを担う私たち自身が、性別や年齢、障がいの有無、国籍といった違いを越えて力を発揮できる組織でありたいと考えています。社員一人ひとりが自分らしく活躍できる環境づくりを、当社グループは価値創造の土台に据えています。

DE&I を推進する主な取り組み

●障がい者雇用への取り組み

当社の障がい者雇用率は2.94%（2026年3月時点）で、法定雇用率（2.7%）を上回る水準です。当社は、職業選択の幅が限られがちな視覚障がい者の雇用に特に力を入れており、オフィスに点字ブロックを設置するなど、職場環境の整備をしています。ヘルスキーパー制度を大分県で初めて導入しており、従業員の疲労回復・疾病の予防などを目的にあん摩・マッサージ指圧師などの国家資格を持つ人財を大分と東京でヘルスキーパーとして採用しています。



ヘルスキーパーによるマッサージ

●一般財団法人ジェイリース奨学基金

2018年に当社会長の中島拓が設立した財団を引き継ぎ、2021年10月から「一般財団法人ジェイリース奨学基金」として運営しています。視覚障がい者の就学や就労を、返済義務のない奨学金で支援する取り組みです。

●女性活躍推進

当社はもともと性別を問わず実力で登用する人事制度を運用しておりますが、管理職に占める女性の割合は2026年3月末で21.2%となっています。この運用を続けることで、目標とする25.0%の達成を見込んでいます。

●育児との両立支援（産休、育休取得推進）

これまで当社では、育児期の社員が性別を問わず制度を使えるよう、スーパーフレックスタイム制度の導入やキャリア形成の支援、復職フォロー面談など、両立を支える仕組みを整えてきました。その結果、男性育児休業取得率は目標の50%を大きく上回り、2026年3月末には70.0%に達しました。

●子育て中や介護に携わる社員同士の交流会（育カフェ、介護カフェ）

社員同士の子育て支援・交流の場として、各拠点に在籍する子育て中の社員がランチをしながら集まり、仕事と育児の両立に関する悩みや思いを共有し合う「育カフェ」を定期的に開催しています。

また、家族の介護に向き合う社員同士が悩みや情報を共有する「介護カフェ」も定期的に開催しています。

●グループ会社のあすみらいを中心とする外国人雇用

国籍の違いを越えて活躍できる職場を目指し、外国人や留学生の住まい探しと入居後の生活を多言語で支える事業を手がける子会社のあすみらい株式会社を中心に、外国人の雇用を進めています。外国籍社員はグループ全体の1.7%を占め、あすみらいにおいては社員8人中4人が外国籍です。

●ウェブアクセシビリティへの対応

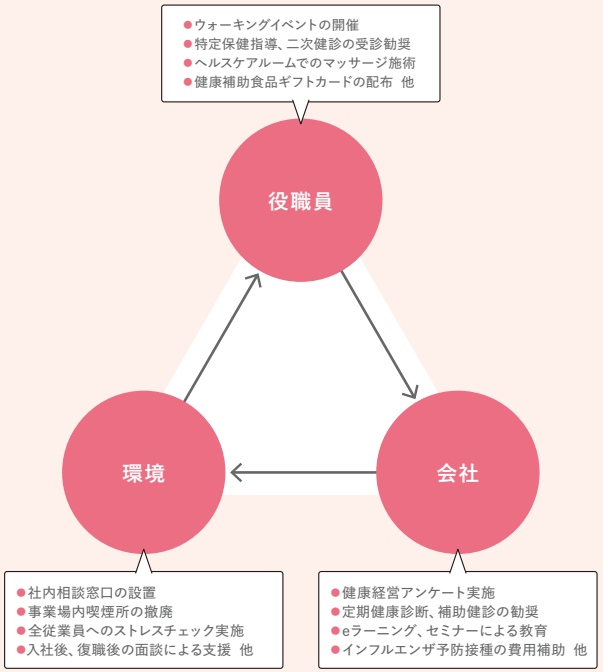
年齢や性別、障がいなどに関係なく、より多くのみなさまがそれぞれの場面や状況で、より手軽に、快適に当社の情報が得られることを目指し、コーポレートサイトのウェブアクセシビリティ向上に取り組んでいます。2025年1月には「ウェブアクセシビリティ方針」を策定・公開し、JIS X 8341-3:2016（レベルAA）への準拠に向けてサイトの改修を進めています。

健康経営宣言　全社員一人ひとりの物心両面の幸せは、まず健康であることから生まれる

健康経営

2023年に「健康経営宣言」を策定
社員の心身の健やかさを経営の中心に据える

社員が健康で、自分らしく働き続けられること。それは社員自身の幸せであると同時に、当社が届けるサービスの質を支える基盤でもあります。当社では、役職員一人ひとりが健康で自分らしく働き続けられる環境を構築するため、2023年に「健康経営宣言」を策定しました。



●健康経営の全体像と取り組み

①役職員の健康増進

オフィシャルパートナーを務める大分トリニータの試合や、当社フットボールクラブチーム「ジェイリースFC」のホーム開幕戦に合わせ、会社から会場まで歩く「必勝祈願ウォーク」など、楽しみながら体を動かす機会を設けています。また、国家資格を持つ施術者によって社内でマッサージを受けられるヘルスキーパー制度を整備しています。

②職場の環境整備

全社員を対象に毎年ストレスチェックを実施し、受検率は98.4%に達しています。結果は医師や社内の相談窓口での面談につなげると共に、集団分析を通じて職場環境そのものの改善に役立てています。

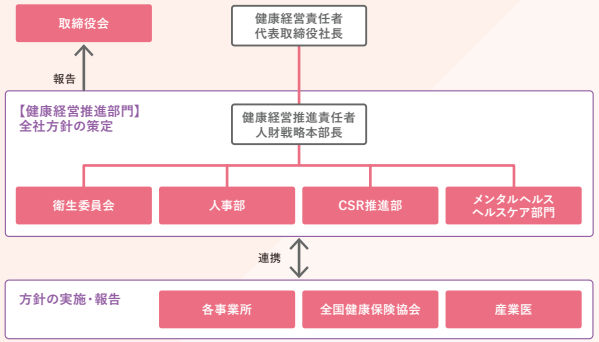
③健康リスクの早期把握と予防

定期健康診断や入社時健診に加え、インフルエンザ予防接種の費用を補助しています。健診後は結果に基づいて特定保健指導や再検査の受診を促し、生活習慣病の予防と早期発見に努めています。

2026 健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

●運用・管理体制

代表取締役を健康経営責任者、人財戦略本部長を健康経営推進責任者とし、人財戦略本部を中心とした健康経営推進部門を設置。方針の策定から各拠点での実行、効果の検証までを一貫して担い、施策を継続的に見直しています。



●健康経営優良法人への認定

こうした取り組みが評価され、当社は経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に、3年連続で認定されました。定期健康診断の受診率100%をはじめ、メンタルヘルス対策や運動イベントの開催、産業医との連携など、社員の心身の健康に即した施策を積み重ねてきた成果です。今後もデータに基づく改善を重ね、一人ひとりが活き活きと働ける職場を目指します。

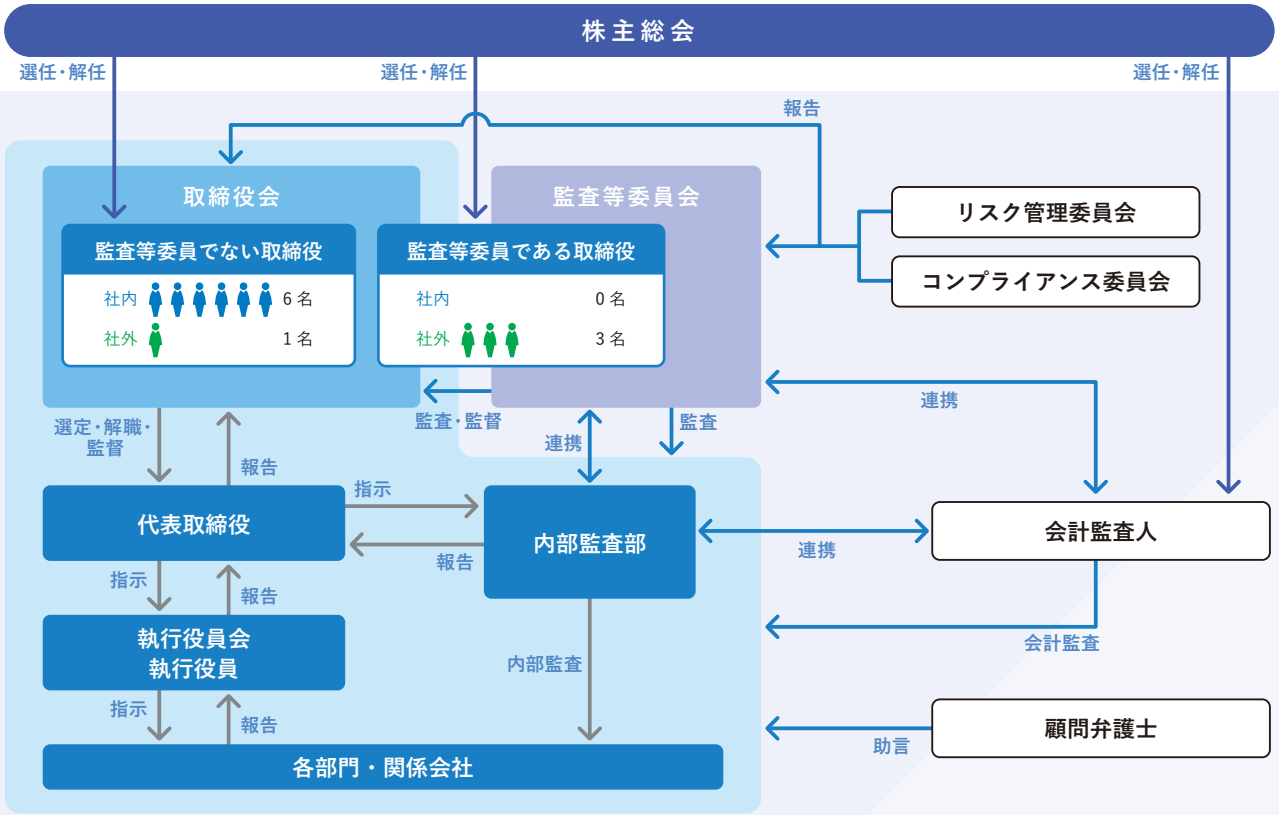
ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス

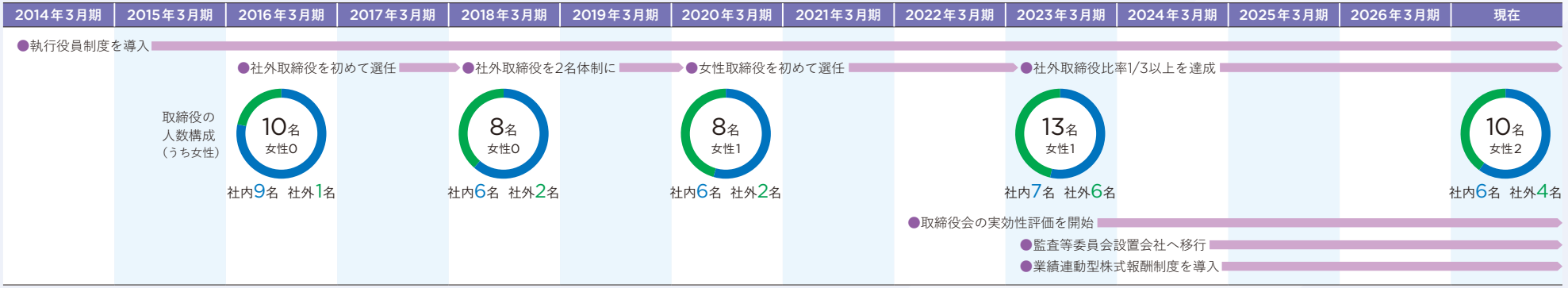
基本的な考え方

当社は、事業の継続的な成長と、株主・顧客・役職員をはじめとするすべてのステークホルダーに対する経営の透明性・健全性の確保を、コーポレート・ガバナンスの基本に据えています。この考えのもと、機関設計には監査等委員会設置会社を採用し、経営の監督とコンプライアンスを徹底してきました。取締役と執行役員の役割と責任を明確にし、意思決定と業務執行を迅速にすると共に、内部統制の実効性を高めています。経営環境・市場環境の変化に的確に対応できる経営体制と、監督機能の一層の強化に努めてまいります。

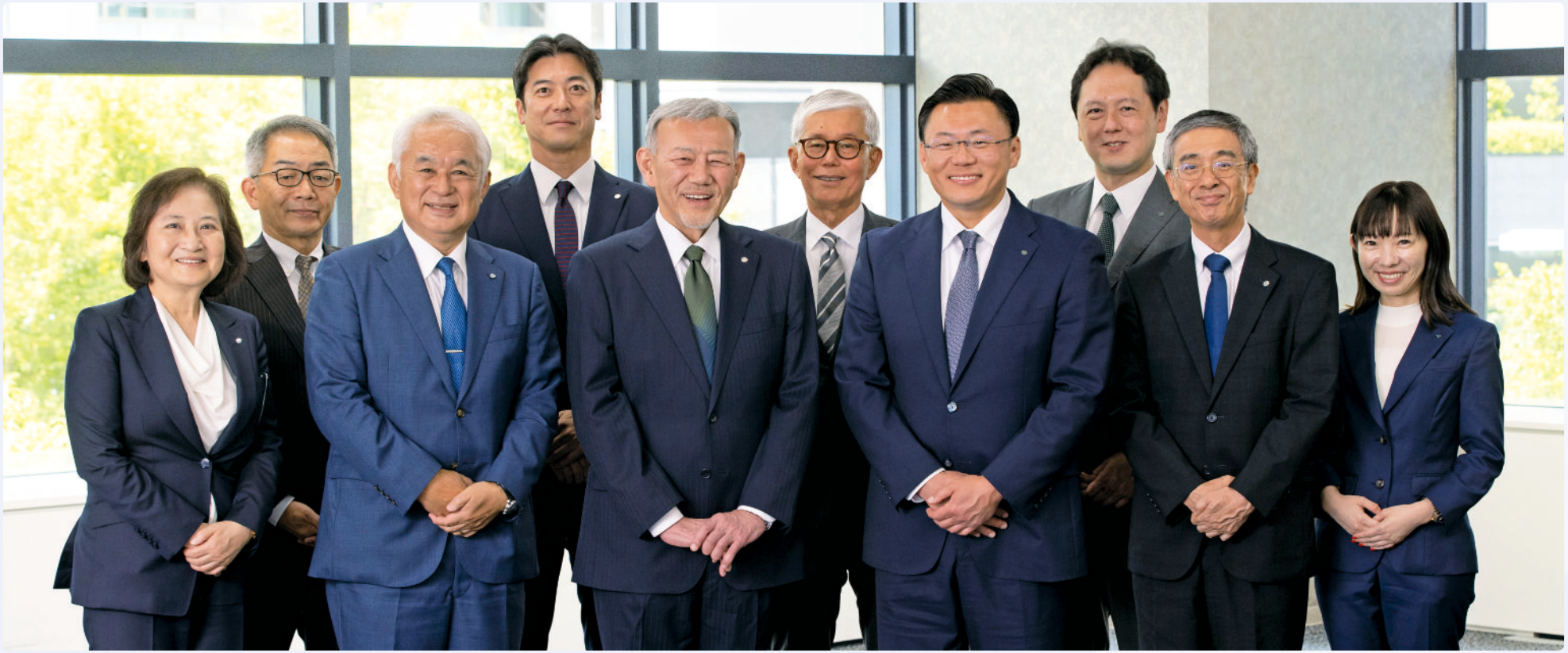
コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス強化の変遷



役員紹介



社外取締役 監査等委員
（常勤）
佐藤 俊明

取締役専務 専務執行役員CFO
経営企画本部長兼財務経理本部長
中島 重治

取締役専務 専務執行役員
IT・システム本部長
田中 秀幸

社外取締役 監査等委員
（非常勤）
印東 大祐

社外取締役 監査等委員
（非常勤）
前嶋 幸子

社外取締役
（非常勤）
渡邊 博子

取締役副社長 副社長執行役員
審査本部長
衞藤 秀樹

代表取締役会長
会長執行役員
中島 拓

代表取締役社長
社長執行役員 グループCEO
中島 土

取締役副社長 副社長執行役員
事業本部長
吉田 安弘

スキルマトリックス

当社は、家賃債務保証を中核とする金融サービス等を全国で展開し、近年はM&Aも通じて事業領域を広げています。
取締役会がその監督と意思決定を実効的に果たすため、取締役会全体として備えるべき専門性を6つの領域に整理しました。

氏名	役職（重要な兼職）	企業経営	金融事業	財務会計	法律	IT	学術研究	選任理由
 中島 拓 Hiraku Nakashima	代表取締役会長 会長執行役員	●	●					当社設立以来、代表取締役として企業価値の持続的向上を牽引してきた経験を通じ、経営全般に関する高い識見を有する。
 中島 土 Tsuchi Nakashima	代表取締役社長 社長執行役員 グループCEO	●	●					事業・経営管理・審査・コンプライアンスの各部門における豊富な業務経験を通じ、会社経営全般に関する高い識見を有する。
 衛藤 秀樹 Hideki Eto	取締役副社長 副社長執行役員 審査本部長	●	●					金融機関での知識・経験を通じ、当社経営に関する高い識見を有する。
 吉田 安弘 Yasuhiro Yoshida	取締役副社長 副社長執行役員 事業本部長	●	●					金融機関での知識・経験や、入社以来営業で重ねた実績を通じ、事業運営に関する高い識見を有する。
 中島 重治 Shigeharu Nakashima	取締役専務 専務執行役員CFO 経営企画本部長兼財務経理本部長	●	●	●				経営企画部門における成長戦略・商品開発等の豊富な業務経験を通じ、経営企画に関する高い識見を有する。
 田中 秀幸 Hideyuki Tanaka	取締役専務 専務執行役員 IT・システム本部長	●	●			●		金融部門およびシステム部門、経済団体で培った経験を通じ、IT・システムや経営全般に関する高い識見を有する。
 渡邊 博子 Hiroko Watanabe	社外取締役（非常勤） 大分大学理事（教育、学生・留学生支援担当）・副学長	●					●	経済学部の教授を務めた経験を通じ、産業分析や企業の発展戦略に関する高い専門的知見を有する。
 佐藤 俊明 Toshiaki Sato	社外取締役 監査等委員（常勤）	●	●					長年にわたる金融機関での在籍経験を通じ、財務および会計に関する高い知見を有する。
 印東 大祐 Daisuke Indo	社外取締役 監査等委員（非常勤） 印東公認会計士事務所 所長			●				公認会計士としての知識・経験を通じ、会計および監査に関する高い専門性を有する。
 前嶋 幸子 Yukiko Maejima	社外取締役 監査等委員（非常勤） 弁護士法人アクセス法律事務所 代表弁護士				●			弁護士としての知識・経験を通じ、法務に関する高い専門性を有する。



社外取締役対談

ガバナンスの強化は次の飛躍への土台
安心してアクセルを踏める環境を整えていく

取締役 監査等委員 佐藤 俊明
取締役 監査等委員 印東 大祐

もう一段上の成長へ
成長を支える経営基盤をさらに強く

佐藤　当社は、現会長の強いリーダーシップと積極的なチャレンジ精神によって急成長を遂げてきました。ここからもう一段上のステージへ進むために、管理部門や社内の仕組みも成長のスピードに合わせて強化し、進化させる時期に来ていると感じています。ガバナンスの強化は、次の飛躍への土台となるものです。

印東　私が社外役員に就いたのは2019年で、役員に会計の専門家がいないということでお声がけいただきました。佐藤さんのおっしゃるとおり、規模の拡大に見合った管理部門の強化は大事なテーマです。人財の確保や配置、業績の評価といったところも含め、管理系の業務をこれまで以上に重視してほしいと思います。

佐藤　常勤の監査等委員として営業の現場等に足を運ぶと、より良い組織づくりにつながる小さな兆しに気づくことがあります。気づいたことは社長との定期的な意見交換の場でお伝えし、執行側で速やかに対応いただいています。本来あるべき姿は、こうした兆しを早い段階で執行側が自ら拾い上げ、改善につなげる仕組みが機能していることだと考えています。

印東　私たち監査等委員はあくまで、最後にチェックする立場です。問題点を把握し、改善につなげるサイクルを執行側が自ら構築し、回してもらうのが理想です。ぜひ、そこを目指してほしいですね。

佐藤　同感です。しっかりとした管理部門が拾い上げ、執行側で完結して改善につなげる。その体制づくりは、まさにこれから力を入れていく領域です。リスク管理やガバナンスについても、会社の成長や事業領域の拡大に合わせ、さらに高度化していく段階にあります。それだけに伸びしろは大きく、着実に積み上げていけば、今後の成長を支える確かな基盤になると考えています。

取締役会の運営がガラリと変わり
経営の方向性を深掘りして議論する場へ

印東　7月から取締役会の運営も、大きく変わりました。社長は取締役会を「議論する場」にしたいと考えていて、開催時間も従来の2時間程度から4時間程度へと拡大しています。その後の社長と監査等委員の意見交換会で、社長から「取締役会をもっと活性化する方法はないですか」と尋ねられたので、私から他社の事例として「事前レクチャー」の手法をご提案しました。社長はすぐに動いてくださり、8月の取締役会からはオンラインでの議案の事前説明が実現しました。

佐藤　事前に説明を受けておくと理解が深まりますし、取締役会でも質問がしやすくなりますね。

印東　議案に対する疑問点をあらかじめ解消できるという意味で、事前レクチャーはとても有効だと思います。執行側がこれだけ真摯に応えてくださったのですから、私たちも準備を含め、これまで以上に真剣に議論に臨まなければなりません。身の引き締まる思いです。

佐藤　社長が議長となって2回目の取締役会が8月に開かれ、経営方針や経営指標を巡る考え方について、かなり突っ込んだ議論を交わしました。これまで以上に踏み込んだ議論が活性化されることで、取締役会がより良い方向へ動き出しているという手応えを感じています。

印東　来期からの次期中期経営計画に向けた議論も、今まさに始まっています。最初の段階から積み上げていく進め方をしており、この先どのような議論が交わされ、どのような計画にまとまっていくのか、非常に楽しみにしています。





佐藤　もう一つ大きな進歩だと感じているのが、執行役員会議でどのような議論がなされたのかが、しっかりと取締役会に上がってくるようになったことです。

印東　以前の取締役会は、経営と執行の話題が混在したまま議事が進んでいた印象ですが、今はそこを明確に分け、執行の監督や経営の方向性を深掘りする議論に時間を割いています。その土台となる執行側の意見や考え方も、よく伝わってくるようになりました。

2026年6月の株主総会後は社内取締役が2名減りました。個人的には、いろいろな立場の意見が出てこそ議論は深まると考えていますので、これからも多様な視点が飛び交う取締役会であってほしいですね。

佐藤　新しい取締役会の運営は、まだ始まったばかりです。全体の評価はこれからですが、滑り出しとしては上々ではないでしょうか。この流れを一過性に終わらせず、定着させていくことが大切です。

理念経営が社員の意識を変え
インシデントの起きにくい組織を作る

印東　2023年に社長が交代し、現社長は「理念経営」を掲げました。以来、社員の皆さんが「何のために仕事をしているのか」を常に意識するようになったと感じます。

佐藤　理念経営には、私も大いに共感しています。言葉で掲げるだけでなく、社長が本気で実現しようとしていることが伝わってきますし、理念浸透が会社全体の底上げにつながっていると思います。

人が働く以上、ヒューマンエラーをはじめとする様々なインシデントを完全になくすことは簡単ではありません。それでも、インシデントが起きにくく、小さな兆しを早期に捉えて改善できる組織をつくることはできます。組織を支える明快な理念があり、それが単なるスローガンにとどまらず、具体的な行動を伴って浸透していけば、インシデントが起こりづらい組織や風土が育っていきます。当社は今、その歩みを着実に進めているところです。

印東　債権回収という緊張感を伴う業務もあるからでしょうか、以前は社内に少し張り詰めた空気を感じることもありましたが、現在は以前と比べると、社内の雰囲気も柔らかくなってきたように感じています。何のために仕事をしているのか、つまり回収が目的ではなく滞納者の生活再建が目的だという軸が共有されたことで、社員の皆さんの気持ちが前向きになったのだと思います。理念経営の成果が、目に見える形で表れていると感じます。

成長にブレーキをかけるのではなく
成長を後押しするために監督するのが役目

佐藤　私が監査等委員に就いて最初に強く感じたのは、意思決定と行動のスピード感でした。これは当社の大きな強みです。そうした企業カルチャーの中では、私たち監査等委員の仕事は、ともすれば「スピードを落とすもの」と受け取られるかもしれません。だからこそ強調したいのですが、リスクを慎重に見極めて対応策を練ること、必要があれば時間をかけて議論を尽くすこと、問題が起きないようにモニタリング体制を整えておくことは、決して意思決定を遅らせたり、チャレンジを阻んだりするものではありません。むしろ、このスピードを持続させるための備えだと考えています。

印東　取締役会のあり方が劇的に変わったように、当社は今、まさに変化の真っただ中にあります。その中で、ガバナンスやリスク管理に対する意識も、一段と高まっていくと期待しています。

佐藤　もう一つ、グループ会社の管理・監督にも触れておきたいと思います。事業規模やグループの拡大に合わせ、グループ全体の管理・監督体制を継続的に高度化していく必要があります。各社の自主性を尊重しながら、グループ全体として適切なガバナンスが機能しているか、しっかりと目を配っていく必要があります。

印東　私が就任してからだけでも、売上は3倍ほどに伸び、グループ会社も増えて、事業領域は大きく広がりました。目覚ましい成長です。その事業全体を見渡していくうえで、私たち自身の努力も、これまで以上に求められています。

佐藤　監査等委員会が最終的に目指しているのは、ジェイリースグループが持続可能性を高め、企業価値を向上させていくことです。つまり、執行側とゴールは同じなのです。当社がこの先どこまで伸びていくのか、私自身もワクワクしています。これからもますます成長していく会社だとステークホルダーの皆さまに期待していただけるよう、ガバナンスの一層の向上やリスク管理の強化といった面で責務を果たし、貢献していきたいと考えています。

印東　監査等委員の役割は、ただブレーキを踏むことではありません。リスク管理は適切か、ガバナンスは効いているか、グループの管理は行き届いているか。そこを私たちがしっかりと監督し、執行側の皆さんが安心してアクセルを踏める環境を整えることが、何より大事だと思っています。「成長を止めない、成長を後押しする」。これからも、そうした姿勢で当社に関わっていきます。

新任社外取締役メッセージ



真のコンプライアンスとは
ルールを守らせることではなく、
理念で判断・行動できる組織をつくること

前嶋 幸子　社外取締役 監査等委員

就任のお話をいただいた際は、光栄であると同時に、プライム上場企業の企業価値向上に携わる責任の重さを強く感じました。お引き受けの決め手は、当社が「全社員と私たちに関わる全ての人の幸せ」を経営の土台に据え、社会課題の解決に取り組む企業であることへの深い共感でした。

私は弁護士として企業法務に携わると共に、多くの企業の理念浸透や組織づくり、人材育成にも関わってきました。その経験から、真のコンプライアンスとは「ルールを守らせること」ではなく、「社員一人ひとりが理念を判断基準として主体的に行動できる状態をつくること」だと考えています。理念が根づいてこそ、社員は自ら正しい判断を選択できます。

企業は成長するほど意思決定が複雑になり、リスクも多様化します。そのときこそ、「理念に照らしてどうあるべきか」という共通の判断軸が組織の力になります。この判断軸を経営判断から現場の行動まで浸透させる企業づくりを後押ししつつ企業価値の向上につなげることが、私の果たしたい役割です。取締役会では、法的な適否に加え、お客さまや地域社会との信頼を深める判断かという視点から、独立した立場で意見を述べ、健全な緊張感を保ちながら、経営陣を監督すると共に企業価値の向上に資する建設的な助言を行ってまいります。監査等委員としても、法令遵守や内部統制の確認に加えて、人的資本への投資や組織文化の醸成が中長期の企業価値向上につながっているかを大切に見ていく所存です。

守るべきものはしっかりと守り、挑戦すべきときには挑戦を後押ししていく。ステークホルダーの皆さまから「ジェイリースだから選びたい」「これからも応援したい」と思っていただける企業であり続けられるよう、誠実に責任を果たしてまいります。



信頼の積み重ねこそが、企業価値。
教育の現場で得た次世代の視点を持ち寄り、
社会に選ばれ続ける企業づくりに貢献します

渡邊 博子　社外取締役

当社が大切にする考え方である「信用で人をつなぐ」は、単なる標語でなく、人々の暮らしや挑戦を支える社会的使命そのものです。だからこそ、就任という光栄なお話に驚き、責任の重さを感じながらも、理念への深い共感からお引き受けを決意しました。

私は大学での教育・研究や社会活動を通じ、多様な人々や組織が、互いを尊重し支え合いながら新たな価値を生み出す姿を見てきました。人は信じてもらえてこそ挑戦への一歩を踏み出し、企業もまた信頼を積み重ねることで持続的に成長します。社外取締役としては、執行から一定の距離を置く独立した立場だからこそ見える視点を大切にしたいと考えています。これまで当然とされてきた前提を問い直し、日々学生と接して感じる若い世代の価値観や社会の変化、地域や自治体との連携で培った経験を活かした多様な視点を持ち寄り、10年後、20年後も社会へ価値を提供し続けるための議論に、中長期の視点から貢献してまいります。

正直なところ当初は、「人の幸せ」や「社会貢献」を理念に掲げる企業が世の中に多いだけに、当社もどこまで実践できているのかと半信半疑な思いもありました。しかし、私が教壇に立つ大学の講義に中島土社長をお招きし、社員の皆さまのお話も伺う中で、そして現在、経営に触れる中で私の思いは大きく変わりました。理念は経営陣だけでなく社員一人ひとりに浸透して日々の行動や意思決定に息づき、取締役会でも挑戦と健全なガバナンスを両立する自由闊達な議論が交わされています。当社を志望する学生からも「社内の雰囲気がとても温かい」「社長が真剣に耳を傾けてくれる」という声を多く聞き、人を大切にする姿勢が学生にも自然と伝わっていることに強い説得力を感じました。

企業価値とは、社会から寄せられる信頼の積み重ねであり、将来にわたり社会から選ばれ続ける力です。ステークホルダーの皆さまとの信頼を大切にし、独立した立場から、そして教育の現場で得た次世代の視点を持ち寄りながら、社外取締役としての役割を誠実に果たしてまいります。

取締役会の実効性評価

当社は、経営の透明性・健全性の確保と監督機能の強化を通じて企業価値を高めるため、2022年3月期から取締役会の実効性評価を実施しています。
今後も、企業価値の向上に資する取締役会のあり方を追求し、ガバナンスの高度化に努めてまいります。

2025年3月期の実効性評価における課題と対応

課題とされた事項	●任意の指名・報酬委員会の設置等を含む、プライム市場上場企業にふさわしい組織基盤のさらなる強化 ●中長期的な成長を促す議論の場の充実

2026年3月期に取り組んだ事項

- 取締役会の審議事項に対して、より多くの取締役からの意見聴取を徹底

2026年3月期の実効性評価（実施期間：2026年2月～3月）

●評価プロセス

第三者機関によるアンケートを用いて独立性・客観性を確保し、集計・分析の結果を取締役会で評価しています。アンケートは全取締役を対象とし、以下のような観点から各取締役の認識を問いました。

アンケートの評価項目

- 取締役会の役割・機能
  （経営戦略の方向づけ、指名・報酬・後継者計画への関与）
- 取締役会の規模・構成
  （人数、社外取締役の比率、知識・経験のバランス、多様性）
- 取締役会の運営
  （議題、審議、議論に必要な情報の提供、トレーニング）
- 内部統制・リスク管理・内部通報制度の整備状況
- 社外取締役の活用、株主・投資家との関係

●評価結果の概要

高水準と評価された事項	●経営戦略・経営計画に関する建設的な議論 ●取締役会で決議・報告される事項の適切性 ●情報開示の充実 ●社外取締役による経営の監督
課題とされた事項	●取締役の指名・報酬や後継者計画への関与 ●取締役会の多様性

2027年3月期の取り組み・検討事項

- 指名・報酬委員会の設置
- 後継者計画
- 多様な経歴を有する社外取締役の選任
- 女性取締役比率の向上
- 中期経営計画や成長投資、人的資本経営、リスク対応といった戦略議題の増加を見据え、取締役会を報告中心から議論中心に変更し、議論活性化を図る
- 議論の充実に寄与する取締役会資料の作成

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

監査等委員でない取締役の報酬は、報酬総額の範囲内で、各取締役の役割と責務にふさわしい水準となるよう、貢献などを勘案して決定しています。監査等委員である取締役の報酬は、報酬総額の範囲内で、監査等委員会において決定しています。

取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任

取締役の個人別の報酬額は、取締役会の委任決議に基づき、代表取締役社長である中島土が具体的な内容を決定しています。委任された権限は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、各取締役の基本報酬額を定めることに限られます。代表取締役社長にこれを委ねているのは、当社グループを取り巻く環境と経営の状況を最もよく把握し、役員の報酬を総合的に判断できる立場にあると考えるためです。

取締役会は、この権限が適切に行使されるよう監視する措置を講じており、こうした手続きを経て決定された個人別の報酬額は、決定方針に沿うものと判断しています。

業績連動型株式報酬制度（株式給付信託）の導入

当社は、2022年6月23日付で、取締役（監査等委員である取締役、および監査等委員でない取締役のうち社外取締役を除く）を対象とする業績連動型株式報酬制度（株式給付信託）を導入しました。信託を通じて当社株式を交付するこの制度には、報酬と業績・株式価値との連動を明確にする狙いがあります。対象となる取締役が、株価上昇の恩恵だけでなく下落のリスクまでを株主と分かち合うことで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に取り組む意識を高めます。

●報酬と連動する業績指標

報酬と連動する業績指標には、経営計画の重要なKPIである連結営業利益を選定しています。算定にあたっては、役位に応じたポイントに、業績指標の達成度を加味します。

2026年3月期の業績連動報酬（非金銭報酬）の総額は45,214千円です。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（千円）	報酬等の種類別の総額（千円）			対象となる役員の員数（人）
		基本報酬	業績連動報酬（株式報酬）	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	268,426 （8,062）	223,212 （8,062）	45,214 （－）	45,214 （－）	10 （2）
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	19,617 （19,617）	19,617 （19,617）	－	－	4 （4）
合計	288,044	242,830	45,214	45,214	14

※1　報酬等の額には、当期に計上した役員退職慰労引当金繰入額2,780千円（監査等委員でない取締役862千円、監査等委員である取締役1,917千円）を含んでおります。
※2　株式報酬は、業績連動型株式報酬制度として、当事業年度分として計上した株式給付引当金の繰入額であります。

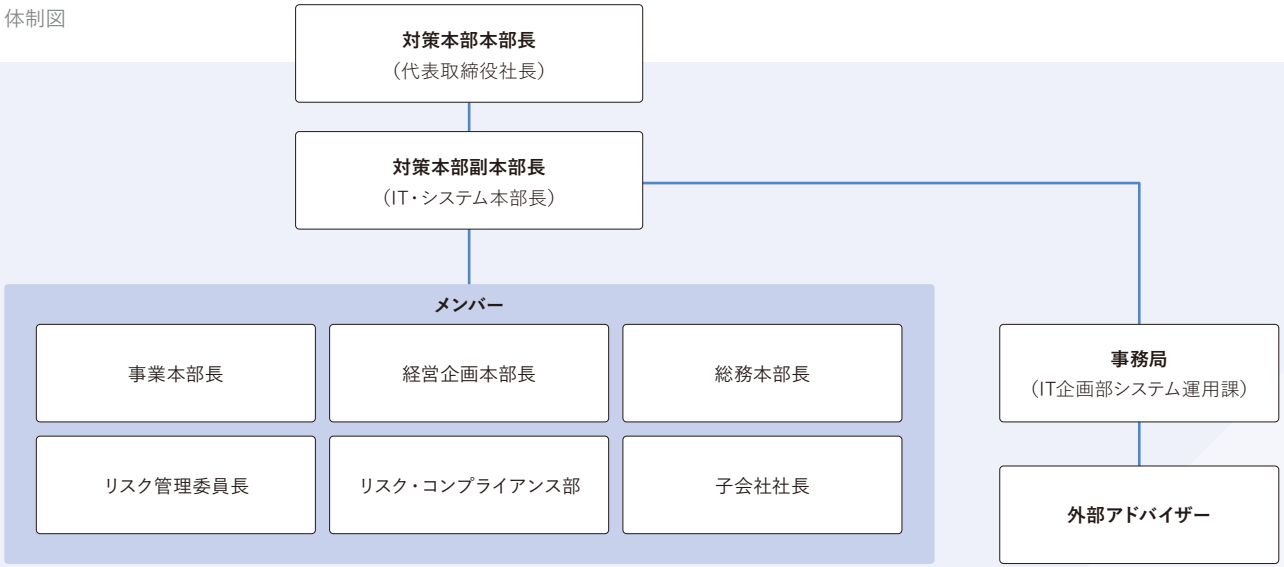
リスクマネジメント

グループ全体を統括するリスク管理体制

当社グループは、事業運営に伴う様々なリスクに備え、リスク管理規程と関連規程を定めると共に、社内横断的なリスク管理委員会を設置しています。

リスク管理委員会は、取締役・執行役員・各部門長などで構成し、必要に応じて顧問弁護士とも連携しながら、グループ全体のリスク管理を報告し、対応策を検討する場と位置づけています。各部門長は、担当部門のリスク管理責任者として日常業務のリスク管理にあたり、不測の事態が生じた際には同委員会またはリスク・コンプライアンス部へ報告します。また、主要なリスクごとに総括部門を定め、リスク・コンプライアンス部が各施策の推進を担うと共に、リスク管理の状況を同委員会へ定期的に報告しています。

体制図



情報セキュリティの強化

●サイバーセキュリティ対策本部の設置

高度化・巧妙化が進むサイバー攻撃は、事業を揺るがしかねない経営リスクの一つです。当社は2026年1月、この脅威に全社・グループ横断で先んじて備えるため、サイバーセキュリティ対策本部を設置しました。代表取締役社長を本部長、IT・システム本部長を副本部長とし、グループ各社の経営層も加わります。

平時はサイバー脅威の動向を共有し、インシデント対応訓練やグループ会社を含むセキュリティ状況の把握・対策を進めます。発生時には、事案の判定と初動対応、業務の継続・停止の判断、対外的な説明方針の決定を迅速に行います。情報資産を守ることが、事業の継続とステークホルダーの信頼につながると考えています。

●プライバシーマーク認定の取得

当社は、個人情報保護法に定める個人情報取扱事業者として、総務本部長を個人データ管理責任者に置き、個人情報管理規程を整備しています。

個人情報管理に関する取得の制限、安全管理、教育・研修等の対策を講じると共に、一般財団法人日本情報経済社会推進協会による日本工業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム―要求事項」への適合を示すプライバシーマークの認定を受け、個人情報の適正管理に努めています。

コンプライアンス

コンプライアンス基本方針

当社グループは2011年10月24日にコンプライアンス基本方針を制定しており、当社Webサイトにて開示しています。
https://www.j-lease.jp/company/compliance

カスタマーハラスメントに対する基本方針

当社グループは従業員の心理的安全性を確保することがお客さまへのより良いサービス提供につながるという信念のもと、カスタマーハラスメントに対する基本方針を策定し、当社Webサイトにて開示しています。
https://www.j-lease.jp/company/customer_harassment/

AIポリシー

当社グループはAIを新たな機会創出における重要なテクノロジーと位置づける一方で、AI活用がもたらすリスクについても認識しています。AIの積極的な活用とAIから生じるリスクへの対応を両面から進めていくことを目的として、「ジェイリースグループAIポリシー」を策定しており、当社Webサイトにて開示しています。
https://www.j-lease.jp/company/ai_policy/

コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの徹底は、企業価値を高めるうえでの前提です。当社グループは、行動指針を記したコンプライアンス・マニュアルを全役職員に配布して所持を義務づけると共に、各拠点に、コンプライアンス体制の推進役と日常の相談窓口を兼ねるコンプライアンス・オフィサーを任命しています。こうした取り組みを通じて、全役職員が法令を遵守し、高い倫理観をもって行動することを促しています。

●「ホットライン」の設置

当社グループは、コンプライアンス違反の疑いがある行為などを早期に発見し、是正するため、内部通報制度「ホットライン」を設置・運用しています。通報の窓口は、社内に監査等委員会とコンプライアンスデスク、社外に顧問弁護士への連絡先を設け、社員が相談しやすい複数の経路を確保しています。通報者の氏名などの秘密は厳格に守られ、通報を理由に解雇や人事上の不利益を受けることは一切ありません。

2026年3月期の通報件数は3件でした。安心して声を上げられる仕組みを保つことが、不正の芽を早期に摘み、健全な職場を守ることにつながると考えています。

●テーマを設け、各部でディスカッションを実施

コンプライアンスを根づかせる取り組みの一つとして、各部門でのディスカッションを進めています。

正社員やパート社員、契約社員、嘱託社員まで、全部門の従業員が参加し、ハラスメントの防止や個人情報の漏洩防止といったテーマについて話し合います。違反を未然に防ぐために何ができるかを、社員一人ひとりが自ら考え、気づく機会としています。

ディスカッションにおいて実際に議論したテーマ

- 個人情報漏洩防止
- ハラスメント撲滅
- サイバー攻撃防止



データ

財務情報（連結）

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
売上高（千円）	4,121,082	5,022,927	6,082,609	6,744,792	7,601,361	9,165,327	10,964,259	13,226,876	17,269,031	21,574,714
営業利益（千円）	140,013	19,107	△101,625	155,568	943,965	1,971,243	2,465,026	2,606,910	3,103,184	3,624,049
経常利益（千円）	115,134	△37,151	△146,364	105,970	911,249	1,946,154	2,465,952	2,611,618	3,097,233	3,590,726
親会社株主に帰属する当期純利益（千円）	81,917	△73,895	△149,938	24,197	552,593	1,340,162	1,667,370	1,789,680	2,089,102	2,470,944
総資産額（千円）	5,398,390	5,486,483	6,766,301	7,833,193	8,154,155	8,832,455	9,755,912	11,586,421	15,641,973	22,137,740
純資産額（千円）	893,224	809,571	625,799	650,392	1,205,477	2,372,891	3,460,030	4,627,058	5,916,474	7,386,281
営業活動によるキャッシュ・フロー（千円）	1,294,754	△993,991	△763,982	△195,005	847,379	1,339,732	1,563,925	1,361,619	2,061,149	940,291
投資活動によるキャッシュ・フロー（千円）	△92,252	△137,107	△209,739	△261,754	△123,379	△288,786	△153,980	△346,574	△1,283,602	△1,580,190
財務活動によるキャッシュ・フロー（千円）	114,956	△44,706	1,073,842	538,987	△599,742	△1,131,954	△1,231,192	△777,682	135,192	1,026,022
1株当たり当期純利益（円）	5.06	△4.28	△8.54	1.38	31.33	75.47	93.73	100.69	117.14	137.93
1株当たり純資産額（円）	52.30	46.18	35.59	36.95	68.19	133.01	194.75	260.27	329.94	414.25
1株当たり配当金（円）	–	3.50	–	–	2.50	20.00	30.00	40.00	45.00	55.00
自己資本当期純利益率（ROE）（%）	14.3	–	–	3.8	59.6	74.9	57.2	44.3	39.6	37.1
総資産経常利益率（ROA）（%）	2.5	△0.7	△2.4	1.5	11.4	22.9	26.5	24.5	22.8	19.0
自己資本比率（%）	16.5	14.8	9.2	8.3	14.8	26.9	35.5	39.9	37.8	33.4
配当性向（%）	–	–	–	–	8.0	26.5	32.0	39.7	38.4	39.9

非財務情報（単体）

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
GHG排出量 Scope1, 2（t-CO_2）	–	–	–	–	–	543.6	591.6	623.7	634.1	680.1
従業員数（連結）（名）	288	326	334	334	337	361	369	404	508	576
女性管理職比率（%）	13.6	14.7	16.7	15.4	16.8	18.8	16.9	18.7	19.8	21.2
有給休暇取得率（%）	–	–	–	–	–	60.4	73.1	65.2	67.9	70.6
男性育児休業取得率（%）	–	–	–	–	–	0.0	38.5	66.7	25.0	70.0
平均勤続年数（年）	3.8	4.2	4.7	5.4	6.0	6.4	6.9	6.8	6.9	7.2
平均残業時間（時間：分）	–	–	–	–	–	24:18	–	23:43	23:19	22:18
障がい者雇用率（%）	1.75	1.50	2.36	2.10	2.21	2.11	2.05	2.19	2.36	2.94
取締役の人数（人）	10	8	8	8	8	9	13	13	13	14
取締役の社外比率（%）	10.0	25.0	25.0	25.0	25.0	22.2	46.2	38.5	38.5	42.9
取締役の女性比率（%）	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	11.1	7.7	7.7	7.7	7.1

※ 2025年4月1日付でジェイリースフットボールクラブ株式会社を設立したことに伴い、2026年3月期より同社の損益の表示方法を変更しています。2022年3月期から2025年3月期の売上高および2025年3月期の営業利益は当該変更を反映した数値です。
※ 1株当たり当期純利益、1株当たり純資産額および1株当たり配当金は、過去に実施した株式分割の影響を遡って調整しております（直近は2024年3月1日付、普通株式1株につき2株）。
※ 総資産経常利益率（ROA）は経常利益を期中平均総資産で除し、配当性向は1株当たり配当金を1株当たり当期純利益で除して算定した数値です。
※ 従業員数は就業人員数であり、臨時従業員は含んでおりません。
※ 取締役の人数と社外取締役比率はいずれも各年の定時株主総会後の体制であり、監査役は含んでおりません。
※ 表中の「－」は、該当する数値がないことを示します。自己資本当期純利益率（ROE）および配当性向は、当期純損失または無配のため算定しておりません。

会社概要・株式情報

会社概要

会社名	ジェイリース株式会社 ／ J-LEASE CO.,LTD.
本社所在地	【大分本社】 大分県大分市都町1丁目3番19号　大分中央ビル7階 【東京本社】 東京都新宿区西新宿6丁目22番1号　新宿スクエアタワー2階
設立	2004年2月
資本金	720,166,000円（2026年3月31日現在）
代表者	代表取締役社長 社長執行役員 グループCEO　中島 土
事業内容	保証関連事業〔家賃債務保証、医療費保証、養育費保証〕
連結売上高	21,574百万円（2026年3月期）
従業員数	576名（連結：2026年3月31日現在）
コーポレートサイト	https://www.j-lease.jp/

連結子会社

あすみらい株式会社

K-net株式会社

株式会社エイビス

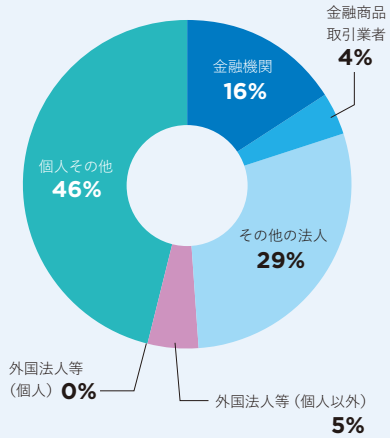
JLラボ株式会社

ジェイリースフットボールクラブ株式会社

株式情報（2026年3月31日現在）

発行可能株式総数（株）	54,400,000
発行済株式総数（株）	18,032,000
株主数（人）	8,021
決算日	3月31日
上場証券取引所	東京証券取引所（プライム市場）
証券コード	7187
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社

所有者別状況



大株主（上位10名）

	所有株式数（千株）	持株比率（%）
JLホールディングス株式会社	4,280	23.7
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,564	8.7
中島 拓	807	4.5
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	344	1.9
株式会社豊和銀行	320	1.8
株式会社大分銀行	320	1.8
ジェイリース従業員持株会	201	1.1
株式会社日本カストディ銀行（信託E口）	201	1.1
阿部 兼三	200	1.1
大塚 玄二郎	196	1.1

信用で人をつなぐ

ジェイリース

ジェイリース株式会社 本社所在地

［大分本社］
大分県大分市都町1丁目3番19号　大分中央ビル7階
097-534-2277（代表）

［東京本社］
東京都新宿区西新宿6丁目22番1号　新宿スクエアタワー2階
03-5909-1241（代表）