

証券コード：7196

株式会社Casa

2026年1月期

決算説明資料



Casa

「三方よし」の精神を基盤として、
私たちに係るすべての人々にとって
価値あるサービスを届けます

お客様



お客様本位のホスピタリティ
信頼・安心の提供
新しいサービスへの期待

不動産会社・大家



すべての人が安心して暮らせる
社会へ。住まいの不安をなくし、
地域の未来を支える

社会



暮らしに貢献するインフラ
社会との幸せな関係構築
「住」を通じた社会貢献

社員

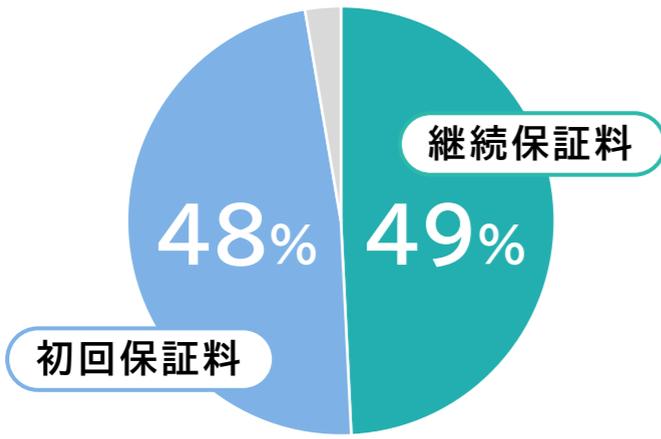


誠実な人材が育つ環境
先進性とチャレンジ精神
やりがい、働きがいのある環境

誰もが安心して住める社会へ

ストックビジネス

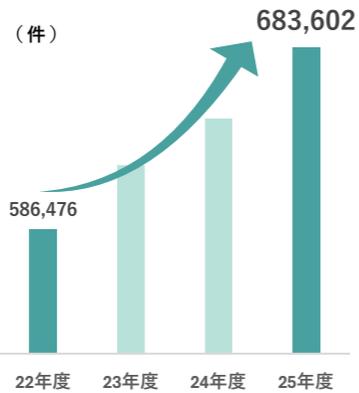
売上の49%が継続保証料
(ストック売上)



新規契約の推移



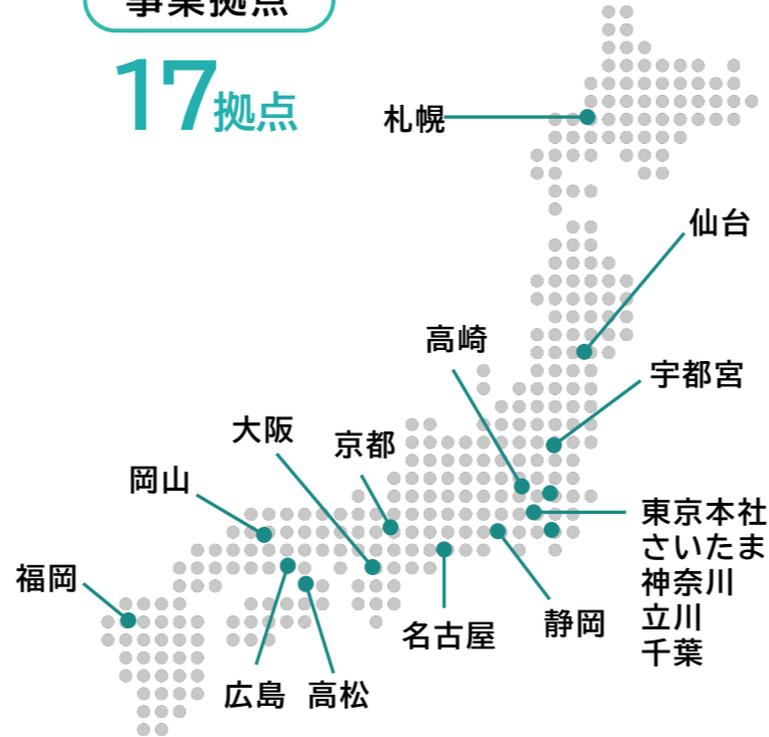
保有契約の推移



大都市圏をカバー

事業拠点

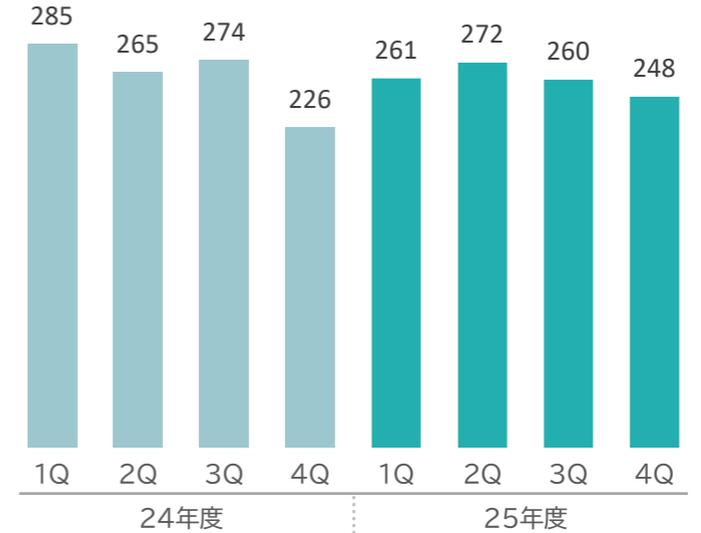
17拠点



大都市圏を中心に拠点配置

新規獲得代理店数

安定的に代理店を確保



14,089社
(年間1,050社)

15,130社
(年間1,041社増)

継続的な新規代理店の獲得により
全国の保証取扱網は着実に拡大

(百万円)	FY2025予想	FY2025	予想比	前期比
売上高	12,768	12,753	100%	105%
初回保証料	6,168	6,131	99%	101%
継続保証料	6,250	6,278	100%	107%
売上原価	6,669	6,663	100%	140%
紹介手数料	1,528	1,580	103%	109%
貸倒引当金繰入額	3,520	3,517	100%	178%
訴訟・処分費用	1,368	1,352	99%	112%
販管費	6,397	6,153	96%	101%
営業利益	△298	△63	—	—
経常利益	△220	45	—	—
特別利益	198	198	100%	—
親会社株主に帰属する 当期利益	△90	123	—	20%
EBITDA	308	553	179%	25%

※ 特別利益に子会社株式売却益 198百万円を計上

※ EBITDA = 営業利益 + 減価償却費等 + のれん償却額 + 繰延消費税額等 + 償却債権取立益

※ FY2025予想：2025年9月10日開示の通期業績予想に基づく

売上高

売上高は12,753百万円となり、概ね予想通りに着地し、初回保証料は前期比101%、継続保証料は前期比107%と安定的に推移しました。

加えて、既存取引先との取引深耕や継続契約の積み上げが寄与し、ストック型収益基盤の拡大により安定した売上を確保しました。

売上原価

売上原価は6,663百万円となり、紹介手数料(前期比109%)や貸倒引当金繰入額(前期比178%)の増加に加え、未解決案件の整理に伴う訴訟・処分費用が一時的に増加しました。

現在は、月次管理を強化し、原価コントロールの精度向上を進めております。今後は、不採算代理店の見直しや取引条件の適正化を通じて原価構造の改善を図り、収益性の回復に取り組んでまいります。

また、損失債権のモニタリング強化や回収体制の専門化を進め、債権管理の精度向上と損失抑制の強化にも取り組んでまいります。

営業利益・当期純利益

営業利益は△63百万円となったものの、主要原価項目および販管費のコントロール強化により、予想比では235百万円改善しました。(経常利益は45百万円)

当期純利益は123百万円。連結子会社の譲渡に伴う特別利益198百万円の計上により利益押し上げました。

また、EBITDAは553百万円まで回復しており、本業の収益力改善を含め、全体として収益性は回復基調です。

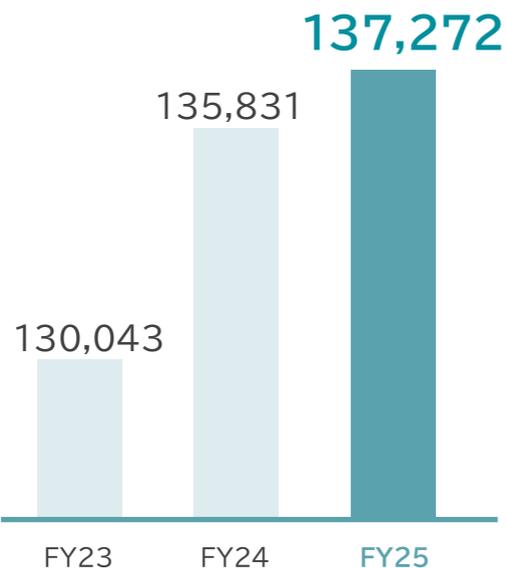
新規契約

137,272件

前期比101%

代理店利用と新規獲得の進展で申込件数は前年同期比7%増と堅調。一方、審査厳格化により承認率が約10%低下したため、新規契約件数は前期比101%の前年並みにとどまりました。

(件)



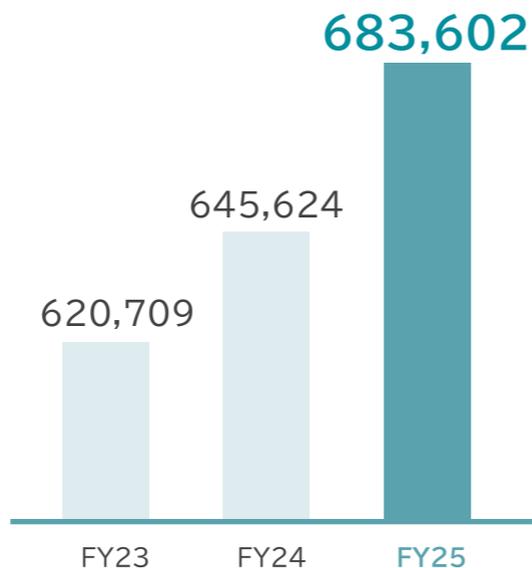
保有契約

683,602件

前期比106%

代理店における利用率の向上に加え、新規代理店の開拓も進み、25年度は1,041社を獲得しました。新規契約は着実に増加し、保有契約件数も前期比106%と順調に増加しています。

(件)



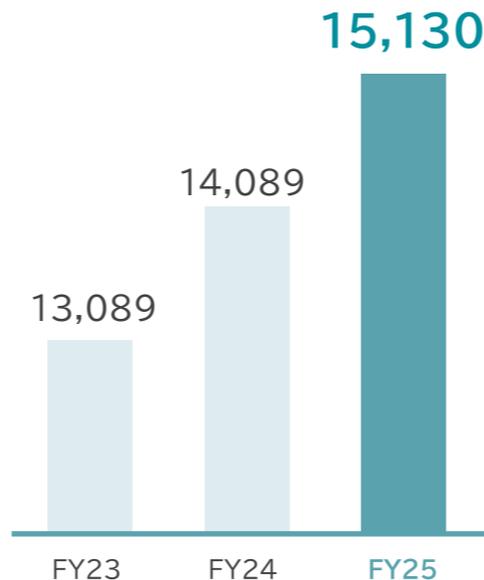
代理店社数

15,130社

前期比107%

中小規模の管理会社を対象とした営業施策の強化を背景に、新規代理店の獲得も順調に進み、前期比107%、1,041社増となるなど、代理店網の拡充が進みました。

(社)



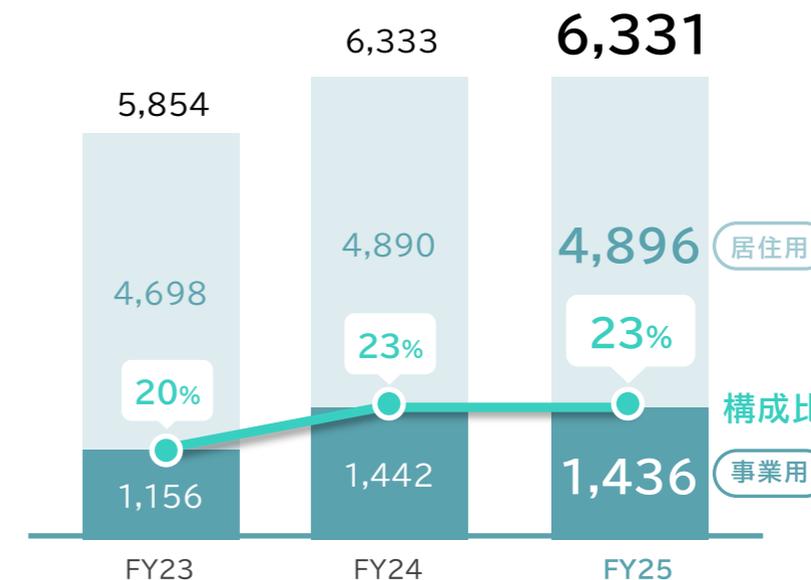
事業用

1,436百万円

前期比100%

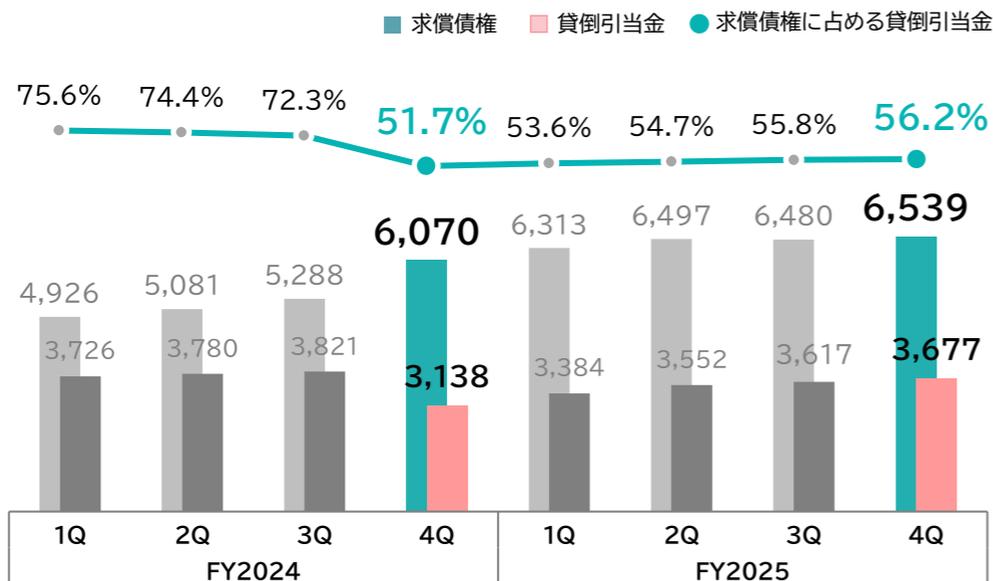
新規契約額6,331百万円のうち、事業用は1,436百万円(構成比23%)となり、前年並みで推移したものの安定した事業基盤を形成しております。事業用保証については専用部署を設置した体制を整備しており、今後さらなる取扱拡大を図ってまいります。

(百万円)



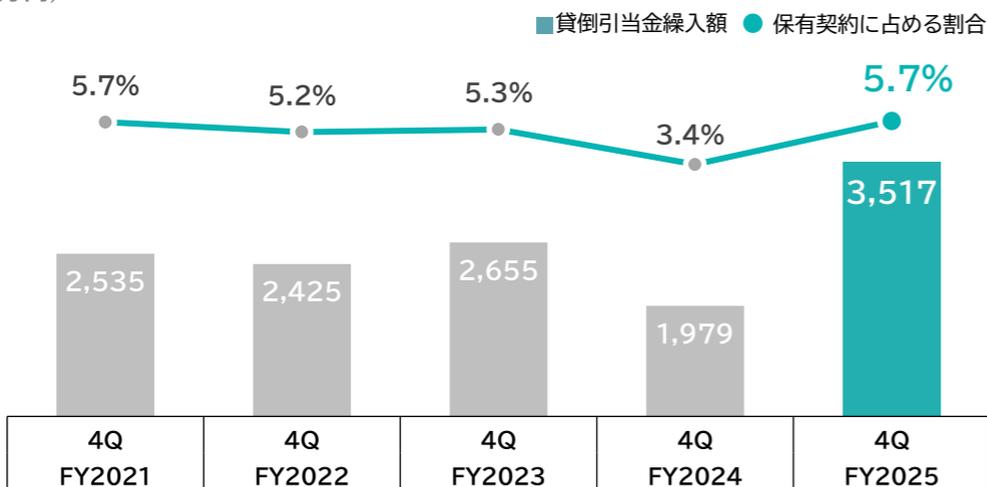
求償債権・貸倒引当金の推移

(百万円)



貸倒引当金繰入額の推移

(百万円)



(1) 損失発生に関する予測誤差

損失見込額の見積精度が不十分で、回収実績との乖離を早期に把握できませんでした。その結果、貸倒引当金の追加繰入が発生し、業績下方修正の要因となりました。

(2) 回収傾向に関する予測誤差

長期滞留債権の回収が想定を下回り、求償債権の圧縮が計画どおり進みませんでした。これにより引当負担が増加し、利益の安定性に影響を与える結果となりました。

(1) 損失債権モニタリングによる精度向上

求償債権の回収進捗を月中および月末で確認する運用へ見直し、引当見積りの精度向上と問題の早期発見に取り組んでいます。また、分類ごとに立替金額の予算と実績を継続的に確認することで、見積り精度の向上を図っています。あわせて、差異要因の分析を通じて将来損失の見込み精度を高めて参ります。これにより、引当計上の妥当性を継続的に検証し、収益管理の安定性向上にもつなげていきます。

(2) 回収体制の強化

債権を初期・中期・長期に区分し、回収難易度に応じた専門体制を強化しています。特に長期滞留債権については、弁護士への委託時期を前倒しすることで、回収の実効性向上と滞留長期化の抑制を図っています。対応強化を通じて、回収実効性のさらなる向上を図ることが今後の課題です。あわせて、債権の各区分の進捗管理を強化することで、早期対応から法的対応まで一貫した回収体制の強化を進めてまいります。

現状の課題

新規契約件数の拡大

申込件数の拡大

申込件数は前年比+7%と堅調に拡大しましたが、承認率の低下により契約機会が減少し、新規契約数が前年並みに留まっている点が課題です。

審査厳格化による承認率の低下

リスク管理強化のため審査を厳格化した結果、承認率が約10%低下し、有効な申込の取りこぼしが課題です。

サービスレベルの向上

管理会社のニーズを反映した商品企画・運用に遅れが生じ、管理会社の需要を十分に取り込めなかったことが課題です。

貸倒引当金不足の発生

予測の乖離

損失見込の精度に課題があります。回収予測と実績との乖離をより早期に把握することが課題です。

回収プロセスの強化

長期滞留債権の回収スピードに改善の余地があり、求償債権の圧縮を計画どおり進めていくことが課題です。

結果管理のみのKPI

回収プロセスの継続的な管理・改善と、その状況のタイムリーな把握を可能とする運営体制の強化が課題です。

体制と環境

業務の属人化

特定の個人に依存した業務の解消が課題となっており、担当者ごとに判断基準が異なることから、業務品質の安定化と向上が求められています。

部門間連携の強化

旧来のプロセスが残存し、部門間の情報共有や連携が不足していることから、組織全体のスピード向上が課題です。

若手社員の習熟度

個人のスキルや習熟度、成長スピードにばらつきがあるため、ボトムアップによる組織全体の底上げが課題です。

今後の対応

契約拡大に向けた基盤強化

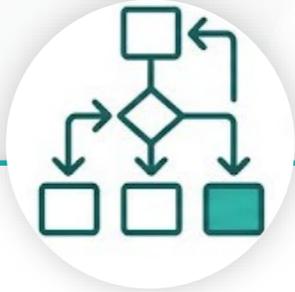
- ・適正な承認率に向けて審査運用の見直しを行い、PDCAを通じて改善を図ってまいります。
- ・商品開発と運用体制の構築を強化し、新規代理店の獲得を推進し、契約数の拡大を目指します。

プロセス管理の重視

結果管理が中心の運営から、プロセス管理を重視した運営へと転換を図ります。回収マネジメントの質を向上させることで、適切な管理を目指します。

体制・環境面の再整備

属人化の解消、ナレッジ・教育の標準化、業務プロセスの見直しを通じて、再現性の高い運営基盤を構築します。



体制強化

戦略を実行につなげる

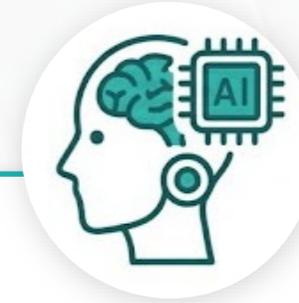
- 情報が最短距離で経営に繋がる
- 部門横断的な協議体制の構築
- 迅速な意思決定と実行力向上



業務環境整備

標準化と平準化

- 知識・ノウハウの体系化と共有化
- 育成を軸とした組織運営力の強化
- 組織力強化を支える研修基盤の整備



AI活用による 生産性向上

属人化の解消と生産性向上

- 定型業務の自動化と精度向上
- AI活用による業務効率化
- データ活用による生産性の改善

人的リソースを戦略業務へ集中し、ROI最大化を実現

[Before] 情報が分断・縦割り構造



情報の分断

- ・現場情報が経営層に届くまで時間がかかる
- ・重要な市場変化への対応が後手に回る

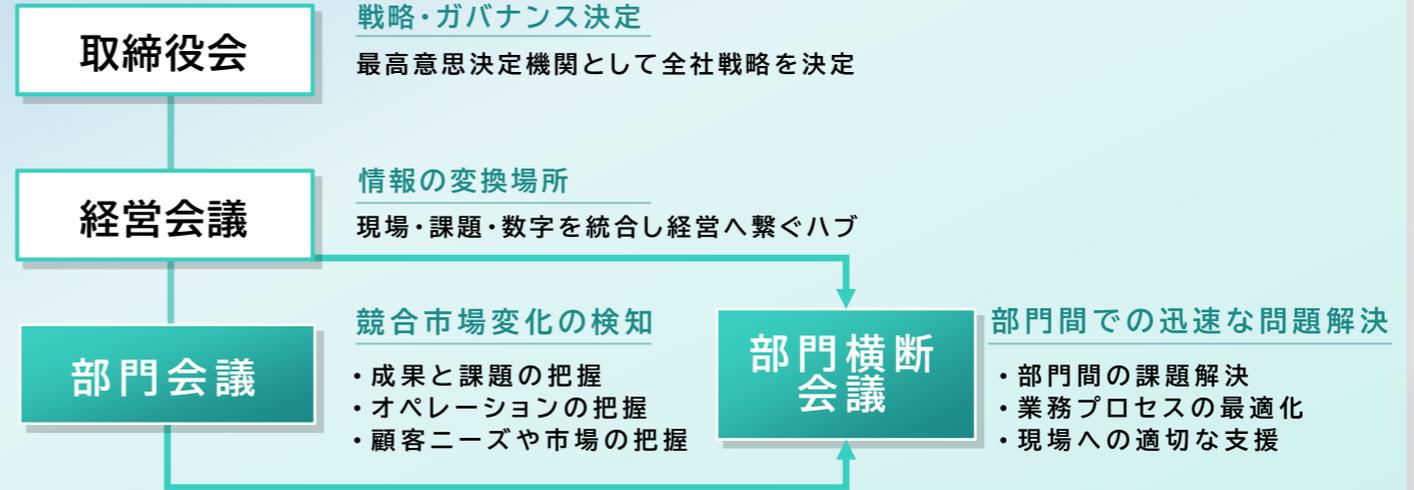
縦割りによる部分最適化

- ・各部門が自部門の利益のみを追求
- ・部門間をまたぐ問題は一部の部門のみで協議
- ・全社最適の視点が欠如し、重複や非効率が発生

意思決定の遅延と実行力不足

- ・会議体が多層化し、意思決定に時間がかかる
- ・戦略と実行が乖離し、現場の実行力が低下

[After] 統合された情報フロー



戦略・ガバナンス決定

最高意思決定機関として全社戦略を決定

情報の変換場所

現場・課題・数字を統合し経営へ繋ぐハブ

競争市場変化の検知

- ・成果と課題の把握
- ・オペレーションの把握
- ・顧客ニーズや市場の把握

部門間での迅速な問題解決

- ・部門間の課題解決
- ・業務プロセスの最適化
- ・現場への適切な支援

情報が最短距離で経営に繋がる

- ・部門会議が「情報の変換場所」として機能
- ・現場情報がリアルタイムで経営層に届く仕組み

部門・経営会議

部門横断的な協議体制を構築

- ・部門会議で全部門が参加し、横断的課題を議論
- ・各部門の施策管理、進捗確認、課題管理を一元化
- ・全社最適の視点でリソース配分を最適化

部門横断会議

迅速な意思決定と実行力向上

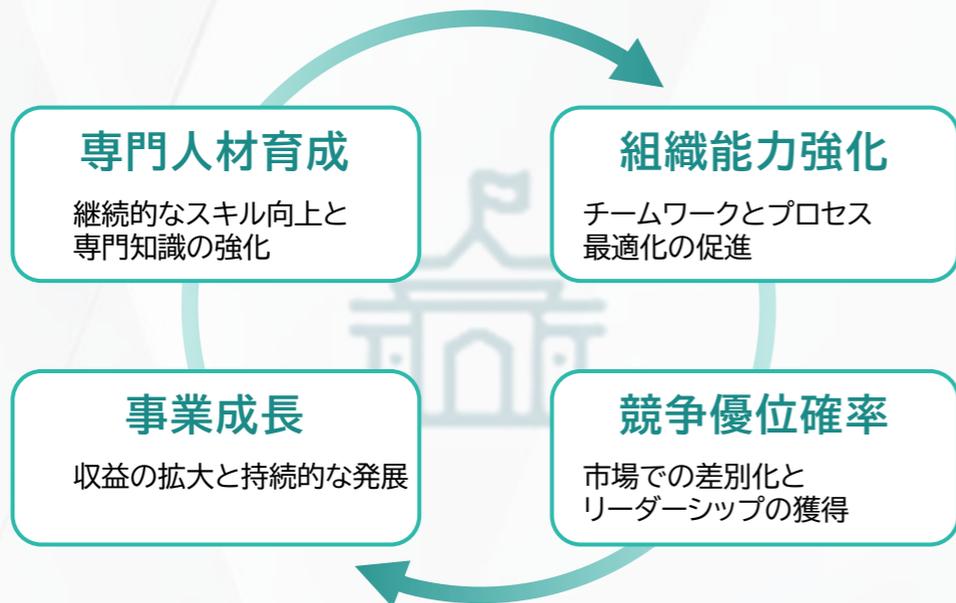
- ・KPI達成に向けた実行責任の所在が明確化
- ・戦略と実行が直結し、現場の実行力が向上

経営会議

Casaアカデミーで専門人材を体系的に育成

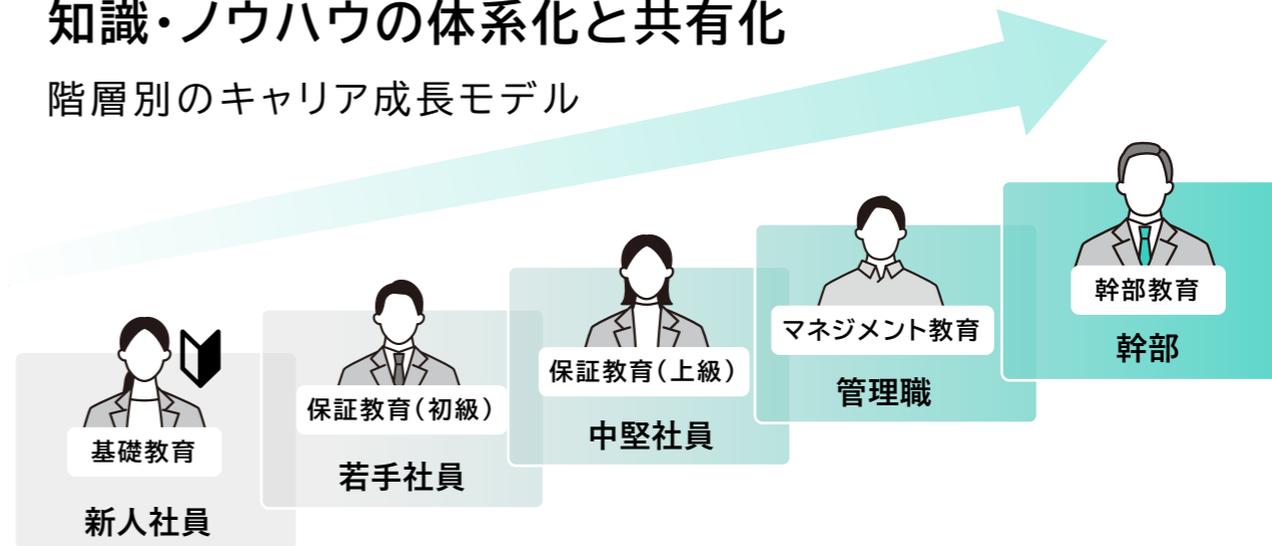
現状の問題点	設立の目的	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ・専門知識の属人化 ・人材不足 ・採用競争力 ・スキル不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足への対応 ・採用力の向上 ・問題解決力の向上 ・組織ノウハウの蓄積 	<ul style="list-style-type: none"> ・回収率向上/事故率低減 ・離職率低下 ・採用競争力向上 ・管理職育成

組織力強化を支える研修基盤の整備



知識・ノウハウの体系化と共有化

階層別のキャリア成長モデル



育成を軸とした組織運営力の強化

次世代の経営を担うリーダーを創出

新入社員	プロフェッショナルの土台と社会人としての接遇力を構築
若手社員	現場の最前線で活躍するための実務スキルと対人力の強化
中堅社員	専門性の深掘りとチームを牽引するプロフェッショナルへ
管理職	個人成果から組織成果へ
経営人材	次世代のCasaを創るための経営的視座と財務・組織戦略

属人化の解消・処理精度/速度の向上・1人当たり生産性の向上により、持続的な収益体質へ

標準化・平準化

定型業務の自動化と精度向上
「誰でも」対応可能な状態へ

業務フローの見直し

業務手順の整流化により、ばらつきを抑制

マニュアルの整備(電子化)

意思決定の一貫性を高め、品質とスピードを両立

属人化の解消

ナレッジ・教育の標準化、業務プロセスの見直し

自動化

AI活用による
業務効率化の推進

入力業務の効率化

書類作成や定型業務をAIで自動化

集計業務の自動化

抽出・加工・計算をワンストップで実行

照合・検収の自動化

予実差異・契約書・請求書等の差異分析

最適化

データ活用による
生産性の改善

ナレッジの共有化

全社的な情報格差を解消

教育体制のシステム化

短期間で習熟可能な育成フローを確立

運営ガバナンスの強化

変更に強い柔軟なプロセスを構築

標準化・平準化・電子化を一体で進めることで、業務のばらつきと属人化を解消し、誰でも安定して対応できる高品質な業務体制を実現してまいります。

AI活用を通じて、入力業務・集計業務・差分チェックの自動化を進め、手作業の削減とアウトプット精度の安定化を図り、人的リソースを高付加価値業務へ再配分してまいります。

データ活用により、情報共有・育成・運営管理の仕組みを整備し、販管費の最適化、利益創出力の向上、持続的な収益体質の実現を進めてまいります。

事業計画

2026-27



新規契約の量と質を同時管理し、収益性を向上

申込基盤の拡大

新規代理店の継続獲得と既存代理店の利用率向上を通じて、全国の保証取扱網を拡大し安定的な申込件数の積み上げを図ります。

代理店ニーズに応える商品・サービス開発

代理店ごとのニーズに応じた新商品の開発に加え、事務オペレーションの見直しやサービスレベル向上を進めることで、選ばれる保証サービスを目指します。

KPI連動による進捗管理

申込件数・承認率・新規契約件数を一体で管理し、週次・月次で進捗を可視化することで未達の早期是正と着実な積み上げに繋がります。

量の管理 質の管理

人材投資と営業教育の強化

新規採用に加え、階層別研修や営業教育を通じて提案力・案件精度・承認率改善力を高め、再現性のある営業体制を構築します。

取引先別の採算性を管理

取引条件の適正化と重点取引先への資源集中を通じ、代理店別の採算性の改善と営業効率を向上させます。

システム開発による営業品質の向上

管理ソフトとの連携や保証管理システムの機能充実を通じて、営業活動の精度・スピード・可視化を高め、安定した運営基盤を整えます。

量と質の高収益体質の確立

単なる増員ではなく、標準化・プロセス管理を軸とした運営基盤強化

現状の課題

初動対応の迅速化

アクション量の平準化/対応時間の短縮/対応品質の統一が課題

属人化された運営

担当者ごとの成果の差が大きい/高成果者の型が標準化が課題

行動量の成果連動

行動量の成果連動を高めるための標準化と精度の向上が課題

長期滞留案件の正常化

早期の要因把握/ステージ毎の役割分担と対応基準の明確化が課題

プロセス管理の強化

月末結果中心/接続率・初動接触率・約束履行率など指標管理が課題

目指す運営の姿

初動重視の回収体制

1ヶ月目回収率を重点管理/早期接触・早期約束・早期回収を徹底

標準化された運営

高成果者の型を標準化/教育・OJT・運用ルールを統一

管理職主導のマネジメント

数値と基準で運営/属人的判断から再現性ある管理へ

ステージ別の運営

役割分担と滞納構造を可視化し、滞留を防ぐステージ別運営を確立

成果につながるKPI管理

出来高KPIと成果KPIを分離/接続率・約束履行率・初動接触率を重点管理

人員不足ではなく、運営設計の問題

初動設計・マネジメント設計・標準化不足がボトルネック

審査・営業とつながる循環型運営

回収実績を審査・営業へ還元し、利益につながる運営へ接続

プロセス手順の図式化

改善の見える化

コスト管理

組織能力の開発

1

2

3

4

1 プロセス手順の図式化

目的:現場が迷わず動け、属人化と手戻りを削減

- ✓ 属人化している業務を棚卸しし、誰でも同じ流れで対応できる標準手順へ
- ✓ 現場で発生しやすい例外対応や判断ポイントを整理し、迷いの少ない運営フローの設計
- ✓ 業務の順番や部門間の受け渡しを見直し、差戻しや確認待ちが起きにくい流れの整備

2 改善の見える化

目的:現場の事務業務負担の軽減と生産性の向上

- ✓ ボトルネックとなっている工程から優先的に改善し、業務停滞の解消を早期に実現
- ✓ 反復作業の非効率化を減らし、残業時間を軽減
- ✓ 現場が「やりやすくなった」と実感できる改善を先に出し、参加意識を高める

3 コスト管理

目的:人とコストの使い方を見直し、成果につながる運営へ転換

- ✓ 業務量と人件費・委託費等のコスト配分が見える化
- ✓ 外注費や運用コストの使い方を見直し、費用対効果の低い部分を改善
- ✓ 生産性KPIを活用し、単なる削減ではなく成果につながるコスト管理へ転換

4 組織能力の開発

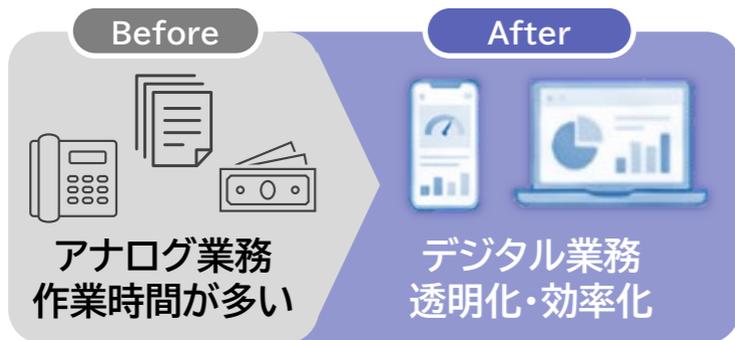
目的:育成を軸とした組織運営力の強化

- ✓ OJTを再設計し、新人が早期に立ち上げられる教育の仕組みを整備
- ✓ 管理職の判断力や優先順位付けの力を高め、マネジメント力を強化
- ✓ 部門横断で支え合える体制をつくり、特定部署や特定人員への負荷集中を防ぐ

持続的な成長基盤の確立

戦略的ターゲット

アナログな
自主管理市場の変革



自主管理家主市場規模

916万戸

保有戸数が少ない・
トラブル限定的・リス
ク軽減ニーズ

戸建・区分

113万人

問合せ増加・多様な
トラブル・効率化
ニーズ

一棟・兼業小規模

77万人

独自のアプローチ

デジタルネイティブ世代を
ターゲット

オーナー登録者数 12,167人

- ・年間10,000件以上の問合せ実績
- ・30代~50代のスマートフォンやPCを活用世代が多い
- ・ネットとリアルを融合し、ノウハウ提供やWEB広告でオーナー接点を構築

COMPASS

Casaグループの強み

を活かした基盤

既存の家賃保証サービス
問合せの一次受けサービス

オーナー視点の独自のサービス方針

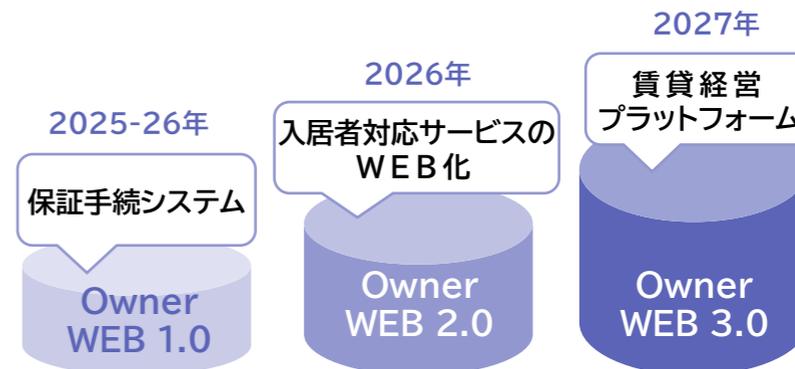
インフラを融合し、オーナーに寄り添う独自の設計

進化のロードマップ



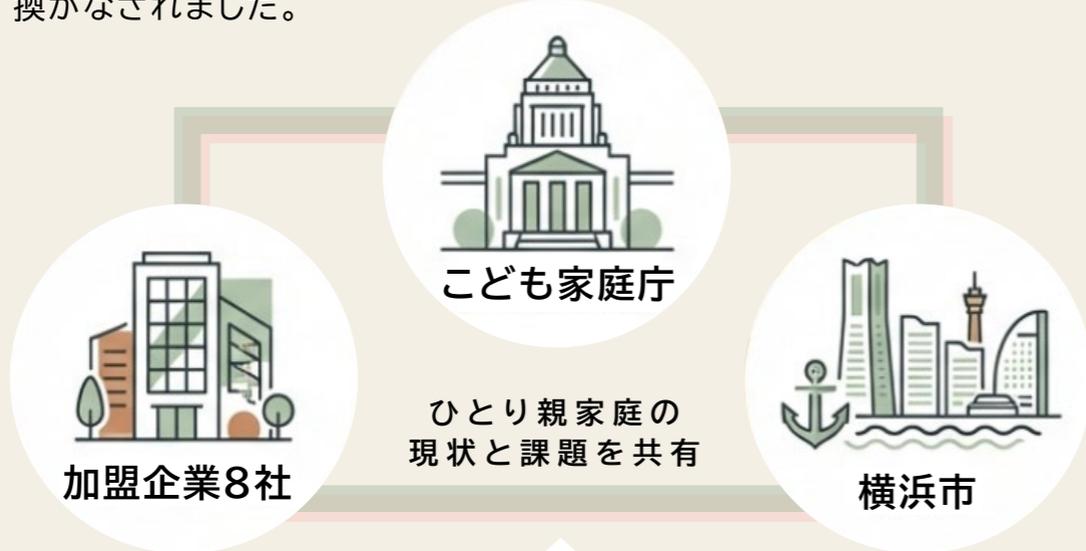
保証から「賃貸経営サポート」へ進化するビジネスモデル

入居から退去までを包括的にサポートし、自主管理の手間やコストを改善する次世代インフラを構築



組織の枠組みを超え、ひとり親家庭の自立を支える
強固な連携体制を構築

加盟企業8社に、行政からこども家庭庁と横浜市を交え、ひとり親家庭が直面する現状や課題を共有。官民それぞれの立場から活発な意見交換がなされました。



企業と行政が連携して目指す3つの基盤づくり



今後の展開

- ✓ 当事者の声をより多く集める
- ✓ 情報共有の機会を継続的に実施
- ✓ 実効性のある仕組みづくりと政策提言

〈日本ひとり親就労推進協議会〉の目指す未来

ひとり親が安心して働き、
子どもたちの未来を育める社会の実現に向けて、
今後も活動を推進してまいります。

(単位:百万円)

	FY2025	FY2026 計画		
	金額	金額	増減率	増減
売上高	12,753	13,830	+8.4%	+1,076
初回保証料	6,131	6,472	+5.6%	+341
継続保証料	6,278	6,583	+4.9%	+305
売上原価	6,663	6,794	+2.0%	+131
販管費	6,153	6,680	+8.5%	+526
営業利益	△63	355	—%	+419
経常利益	45	426	+837.9%	+380
親会社株主に帰属する 当期純利益	123	187	+51.9%	+64
EBITDA	553	990	+78.7%	+436

※EBITDA = 経常利益 + 減価償却 ± 支払利息等

25年度

課題の可視化

25年度に課題の顕在化。優先改善策の明確化を経て、次期フェーズの構造改革に向けた準備を行い、26年度は全社的な新体制への移行と、持続的な成長を実現するための実行フェーズへ移行します。

売上高 **12,753**百万円
 営業利益 **△63**百万円
 営業利益率 **-**%
 EBITDA **553**百万円

26年度

構造転換の実行

26年度は、明確になった課題に対する具体的改革の実行局面。回収体制の再構築、業務生産性の抜本的な改善、適正人員配置と責任者配置の強化を通じ、利益へ結びつく事業構造への転換します。

売上高 **13,830**百万円
 営業利益 **355**百万円
 営業利益率 **2.6**%
 EBITDA **990**百万円

【26年度 旧計画】

売上高	13,988百万円
営業利益	1,478百万円
営業利益率	10.6%
EBITDA	2,104百万円

27年度

成果の収益化

27年度は、26年度に進めた構造転換の成果を確実に収益へ結びつける局面。売上成長と収益性向上の両立を通じた、高収益体質の確立と健全な成長軌道への回帰。持続的な企業価値向上します。

売上高 **15,271**百万円
 営業利益 **1,165**百万円
 営業利益率 **7.6**%
 EBITDA **1,822**百万円

【27年度 旧計画】

売上高	15,424百万円
営業利益	2,005百万円
営業利益率	13.0%
EBITDA	2,642百万円

組織能力強化による基盤構築



お客様本位のサービスと安心感を提供し
新しいサービスへの期待に応えます。



誠実な人材が育ち
先進性とチャレンジ精神を持って
働ける環境を整備します。

安定配当の維持、積極的な活動
コンプライアンス遵守による
健全な経営管理を徹底します。

私たちは、すべてのステークホルダーとの信頼を力に、
変革を加速させます。持続可能な成長と社会貢献を通じて
新たな価値を創造し、全社一丸となって未来へ邁進します。

株主・投資家との対話機会を増加し積極的なIR活動を実施

具体的な活動内容	
対面・直接対話	1on1ミーティング、個人投資家向け説明会、IRフェアへの参加
デジタル・WEB	オンライン配信、IR専用サイトの設置、メールマガジンの配信
コンテンツ拡充	説明会書き起こし記事、IR雑誌・広告掲載、IR資料の充実

雇用形態別の女性の割合

女性のライフステージに合わせた職場環境の提供を積極的に行っている



非正規 **73.5%** (67.9%)
 正社員 **38.9%** (35.5%)

(全国平均：統計局)

非正規社員

非正規社員から正社員への登用を行い、業務効率化と質の向上を図っている

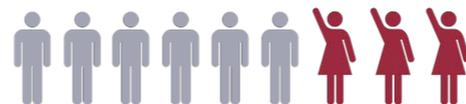


非正規社員 **42.3%**
 (36.8%)

(全国平均：統計局)

女性リーダー

女性リーダーが活躍できる環境を整え、積極的な登用を行っている



33.3%
 (19.5%)

※2026年3月1日時点
 (全国平均：厚生労働省)

育児休業取得率

育児休業後の復職をスムーズにするため、時短勤務などの柔軟な勤務体系を導入している

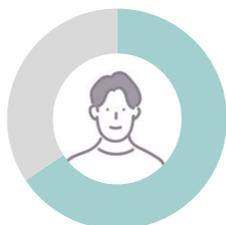


100%

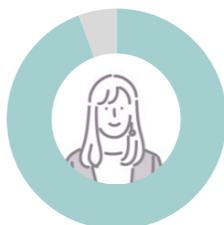
(男性:30.1% 女性:84.1%)

(全国平均：統計局)

年次有給休暇の取得率



64.7%
 (59.3%)



85.4%
 (67.4%)

取得しやすい風土や社内啓蒙を行う

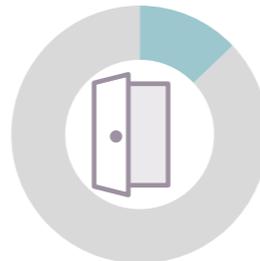
アンバーサリー休暇などの制度を導入している



(全国平均：内閣府)

離職率

社員との定期的な1on1ミーティングを実施しコミュニケーションの活性化を図っている



正社員の離職率 **13.4%**
 (12.1%)

(全国平均：統計局)



女性活躍推進企業として
 厚生労働省「えるぼし認定」の取得

えるぼし認定は、女性の活躍推進に関する取り組みが評価された企業に対して与えられる認定です。2024年8月に厚生労働大臣より「えるぼし認定」を取得いたしました。これからもジェンダー平等を実現すべく、持続的な価値創造を実現するダイバーシティ経営を推進してまいります。

11 住み続けられる
まちづくりを



家賃保証
サービス



不動産取引の
オンライン化



業務の
システム化



入居者
サービス



養育費保証
サービス



不動産DXの
推進

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



Casaは

人々の健全な住環境の維持と

生活文化の発展に貢献し、

豊かな社会を実現します。

誰もが安心して住める社会へ。



ご留意事項

- 本資料は、当社の事業および業界動向に加えて、当社による現在の予定、推定、見込みまたは予想に基づいた将来の展望についても言及しています。
- これらの将来の展望に関する表明は、様々なリスクや不確実性がつきまっています。
- すでに知られたもしくは知られていないリスク、不確実性、その他の要因が、将来の展望に対する表明に含まれる事柄と異なる結果を引き起こさないとも限りません。
- 当社は、将来の展望に対する表明、予想が正しいと約束することはできず、結果は将来の展望と著しく異なることもありえます。
- 本資料における将来の展望に関する表明は、2026年3月12日現在において、利用可能な情報に基づいて、当社によりなされたものであり、将来の出来事や状況を反映して、将来の展望に関するいかなる表明の記載をも更新し、変更するものではありません。

