

COMPANY RESEARCH AND ANALYSIS REPORT

|| 企業調査レポート ||

ギークリー

505A 東証スタンダード市場

企業情報はこちら >>>

2026年8月20日(木)

執筆：客員アナリスト

森本展正

FISCO Ltd. Analyst **Morimoto Nobumasa**



FISCO Ltd.

<https://www.fisco.co.jp>

目次

■ 要約	01
1. 2026年5月期の業績概要	01
2. 2027年5月期の業績見通し	01
3. 成長戦略	02
4. 株主還元策	02
■ 会社概要	03
1. 会社概要と経営体制	03
2. 沿革	04
■ 事業内容	05
1. 事業概要	05
2. 求人企業と求職者の属性	05
3. 求職者の集客方法	06
4. 業務オペレーションの分業体制	07
5. ビジネスモデルと収益構造	08
■ 事業環境、強み・特徴及び事業等のリスク	09
1. 事業環境	09
2. 強み・特徴と競合状況	10
3. 事業等のリスク	11
■ 業績動向	12
1. 2026年5月期の業績概要	12
2. 財務状況と経営指標	13
3. キャッシュ・フローの状況	14
■ 今後の見通し	15
1. 2027年5月期の業績見通し	15
2. 成長戦略	16
■ 株主還元策	17

要約

2027年5月期も過去最高業績更新見込みの IT・Web・ゲーム業界に特化した転職エージェント

ギークリー<505A>は、企業が求める人材と求職者が希望する職場・キャリアを結び付ける人材紹介サービスを提供するIT・Web・ゲーム業界に特化した転職エージェントである。創業以来、業界特化で蓄積した知見に加え、自社開発の基幹システム「OLG（オルグ）」を活用した高精度なマッチングが強みである。インバウンドとアウトバウンドを組み合わせた多様な集客基盤に加え、多くの人材紹介会社と異なる効率的な分業体制により、高い生産性とマッチング品質を実現している。DXや生成AIの普及に伴うIT人材需要の拡大を背景に事業規模を着実に拡大し、2026年2月に東京証券取引所（以下、東証）スタンダード市場へ上場した。

1. 2026年5月期の業績概要

2026年5月期の業績は、売上高9,783百万円（前期比36.9%増）、営業利益2,156百万円（同206.4%増）と、大幅な増収・営業増益となった。売上高・営業利益ともに過去最高を記録し、上場時に公表した会社計画を上回った。この飛躍的な業績拡大の主な要因は、DX投資や生成AI関連需要の拡大を背景にIT人材市場が堅調に推移するなか、求職者獲得施策の強化やキャリアアドバイザー（CA）増員による面談数の順調な拡大と、高年収求職者の成約増加や成功報酬の値上げによる成約単価の上昇である。面談CA数は前期末の81名から112名へ増加し、第4四半期の面談CA1人当たりの生産性は8,846千円（前年同期7,858千円）へ、第4四半期末月の成約単価は237万円（前年同月200万円）へ伸長した。この結果、営業利益率は前期の9.8%から22.0%へ大幅に改善した。

2. 2027年5月期の業績見通し

2027年5月期の業績は、売上高12,080百万円（前期比23.5%増）、営業利益2,506百万円（同16.2%増）と、2ケタ増収・営業増益を見込んでおり、引き続き過去最高業績を更新する見通しだ。企業によるDX推進の定着やAI技術の発展を背景に、IT人材や高度専門職に対する需要が高水準で推移するとの想定の下、継続的な集客強化と面談CAの増員により、面談数及び成約数の拡大を図る。期末の面談CA数は前期末の112名から140名へ増やす計画である。一方、営業利益の伸びが売上高の伸びを下回るのは、特定媒体における成功報酬料率改定の影響を織り込んでいるためであるが、営業利益率自体は20.7%と20%超の高水準を維持する見通しである。

なお、前期の好業績をけん引した成約単価について、同社は今期計画において一定程度保守的に算定しているとコメントしていることから、弊社では成約単価の上振れ余地を残した予想であると評価している。

3. 成長戦略

同社は現在、中期経営計画を公表していないため、具体的な中期業績目標は提示していない。ただし、事業運営においては売上高成長率20%、営業利益率20%を下限とすることを基本方針に据え、高い成長率と収益性の両立を目指している。当面の施策として、創業以来IT人材領域に特化した人材紹介事業で培った強みを生かし、集客力の強化による求職者基盤の拡大と、ターゲット領域の拡張を通じた事業領域の拡大を推進する。集客面では、プロeスポーツチーム「ZETA DIVISION」とのスポンサー契約継続に見られるような、ITエンジニア層と親和性が高いコンテンツを活用した独自プロモーションを展開し、従来のテレビCMや交通広告ではリーチしにくい層への認知拡大を図る。また、ターゲット領域の拡張では、従来の主戦場である年収400～800万円の中堅層に加え、より高年収帯のハイレイヤー層やハイクラス層の開拓を進める方針だ。

4. 株主還元策

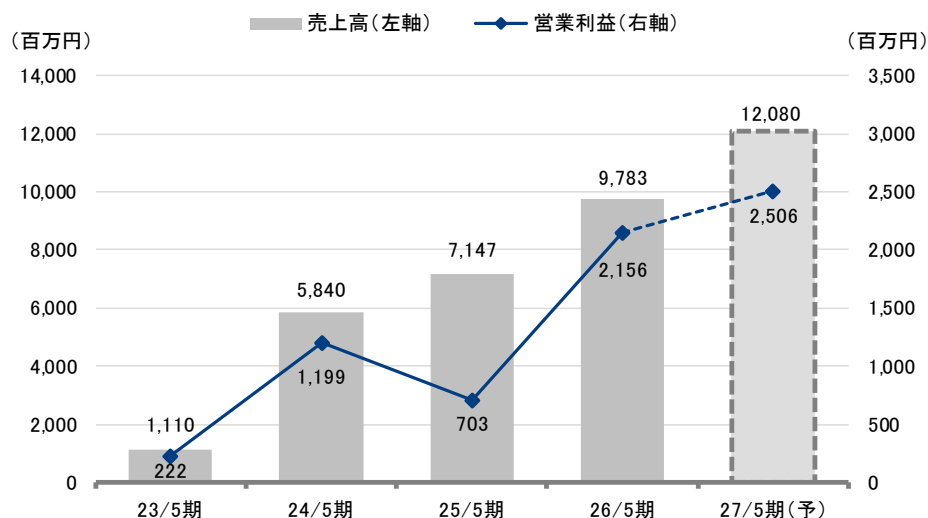
同社は株主還元について、将来の事業拡大に必要な内部留保を適切に確保しつつ、安定的かつ継続的な配当の実施を重視している。従来は、配当性向15%を目途とした累進配当を基本方針とし、利益成長に応じた段階的な配当の引き上げを目指してきた。2026年5月期は、この方針に基づき年間配当18.0円(配当性向15.0%)を計画していたが、上場記念配当12.0円に加え、業績の上振れに伴う2.0円の普通配当増配を行った結果、1株当たり配当金は32.0円(同24.1%)となった。2027年5月期については、手元流動性の確保が進展したことを踏まえ、配当方針を見直し、配当性向の目途を15%から40%へ引き上げた。これにより、1株当たり配当金57.0円(配当性向40.5%)を予定している。

Key Points

- ・ 2026年5月期は、面談数の増加と成約単価の上昇により大幅な増収増益となり、過去最高業績を更新
- ・ 2027年5月期は面談数拡大による増収増益を見込むも、成約単価の保守的な前提により上振れ余地あり
- ・ 中期的には、集客強化と領域拡張を通じて、売上高成長率20%、営業利益率20%を下限とする高い成長率と収益性の両立を目指す
- ・ 手元資金の充実を踏まえ、配当性向の目途を15%から40%へ引き上げ

要約

業績推移



注：23/5期は決算期変更に伴う2ヶ月の変則決算
 出所：決算短信、ホームページよりフィスコ作成

会社概要

IT・Web・ゲーム業界に特化した専門性と 効率的な運営体制を強みに成長

1. 会社概要と経営体制

同社は、IT・Web・ゲーム業界に特化した人材紹介会社である。創業以来、業界特化で蓄積してきた知見と独自の基幹システム「OLG」を活用し、精度の高いマッチングを実現している。

社名のギークリーは、英語の「GEEK(専門性の高い人)」と「ly(～らしく)」を組み合わせた同社による造語であり、IT・Web領域の専門性を大切にしながら、ユーザーに寄り添う姿勢を表現したものである。

「IT人材の適材適所によって、成長機会にあふれる社会を創る」というパーパスの下、IT人材紹介を通じて日本社会の労働生産性向上に貢献することを目指している。この実現に向け、「専門性にかける」「徹底的にやり続ける」「安定にこだわる」という3つのバリューを事業運営の基盤に据え、IT・Web・ゲーム業界に特化した専門性と、効率的かつ安定的なオペレーションを武器に事業成長を図っている。

会社概要

経営体制（2026年8月28日以降）は、創業者である代表取締役社長の奥山貴広（おくやまたかひろ）氏を中心に、監査等委員である取締役を除く取締役6名（うち社外取締役2名）と、監査等委員である取締役3名（全員が社外取締役）で構成される。これまで監査役設置会社としてガバナンス体制を整備していたが、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社へ移行した。一方、業務面では、意思決定の迅速化及び業務執行機能の強化を図ることを目的として、2026年6月1日付けで執行役員制度を導入している。これにより、人材登用の機会を拡大し、社員の意識向上及び次世代の経営人材の育成を進めている。なお、2026年5月末の従業員数は449名となっている。

2. 沿革

同社は2011年8月、大手総合人材紹介会社との明確な差別化を図るため、当時は主流ではなかったIT・Web・ゲーム業界特化型の人材紹介会社として、現代表取締役社長の奥山氏により設立された。設立後は、IT業界を取り巻く環境変化を的確に捉えながら成長を続けてきた。2010年代前半にはスマートフォンの急速な普及を背景にソーシャルゲーム市場が拡大し、関連人材への需要が高まった。さらに2010年代後半にはSaaSをはじめとするクラウドサービスの普及に伴い、エンジニアを中心とするIT人材の採用ニーズが一段と増加した。同社はこうした市場の構造変化に対応し、専門性の高い転職支援サービスを提供することで事業規模を拡大している。

特に近年は、労働人口の減少や企業のDX推進を背景としたIT人材需要の拡大を追い風にしている。加えて、2018年以降に開始した関東圏を中心とするテレビCMの継続的な展開により知名度を高め、求職者・企業双方から「IT転職エージェントならギークリー」というブランド認知の確立に成功している。

その結果、コロナ禍以降はDX需要の拡大を背景に成長スピードが加速し、足元では生成AI関連の人材需要の高まりが新たな追い風となっている。こうした継続的な成長を背景に、創業時に想定していた事業規模を上回る水準へと発展を遂げ、2026年2月にはさらなる知名度と社会的信用の向上を目的として、東証スタンダード市場への株式上場を果たした。

沿革

年月	沿革
2011年 8月	東京都港区赤坂において、有料職業紹介事業を事業目的として会社設立
2011年12月	本社を東京都渋谷区渋谷に移転 IT・Web・ゲーム業界の転職支援サービスを提供開始
2013年 7月	本社を東京都渋谷区渋谷内にて移転（現 渋谷第2オフィスとして稼働）
2018年12月	初のテレビCMを放映
2019年 1月	IT業界と転職のイマが分かるオウンドメディア「Geekly Media」を提供開始
2020年 1月	本社を東京都渋谷区渋谷内にて移転（現 渋谷第1オフィスとして稼働）
2020年 5月	プライバシーマークを取得
2022年 1月	IT企業に特化した口コミサイト「Geekly Review」を提供開始
2023年11月	関西エリアへのサービス拡充のため、大阪オフィスを大阪府大阪市北区に開設
2025年 2月	本社を東京都渋谷区渋谷内にて移転（旧本社は、現 渋谷第1オフィスとして稼働）
2026年 2月	東京証券取引所スタンダード市場に上場
2026年 6月	執行役員制度を導入
2026年 8月	監査等委員会設置会社へ移行

出所：有価証券届出書、ホームページよりフィスコ作成

事業内容

IT人材領域に特化した分業制とシステム活用による 高生産性人材紹介モデルを展開

1. 事業概要

同社の事業は、職業安定法に基づく有料職業紹介事業であり、人材紹介事業の単一セグメントで構成されている。会社設立以来、一貫してIT・Web・ゲーム業界に特化した人材紹介サービスを提供してきた。具体的には、求人企業と求職者の間に立ち、企業に対しては採用要件に合致する人材を紹介することで採用活動を支援し、求職者に対してはスキルや経験・希望条件に適した転職先を提案し、キャリア形成をサポートする。こうしたマッチングを通じて、企業と求職者の双方にとって満足度の高い雇用関係の実現を後押ししている。

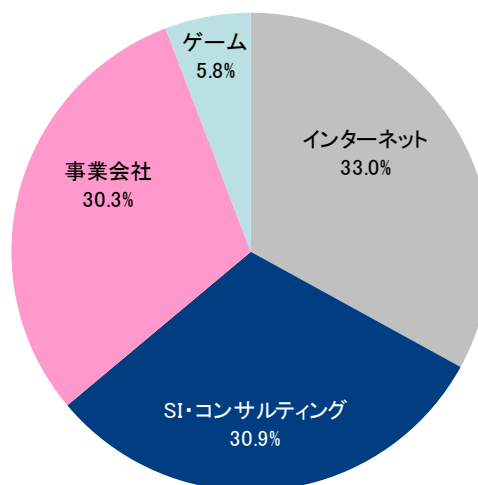
2. 求人企業と求職者の属性

1) 求人企業

顧客である求人企業は、SIer、ITコンサルティング会社、インターネット関連企業、ゲーム会社など、IT企業が中心である。近年はDX推進やシステム開発・情報システム部門の内製化を背景に、IT企業以外の事業会社でもIT人材の採用ニーズが高まっており、幅広い業種の企業に対してIT人材の採用支援を行っている。

2026年5月期の取引先数は1,755社に上り、業種別割合はインターネット33.0%、SI・コンサルティング30.9%、事業会社30.3%、ゲーム5.8%となっている。また、全売上高に占める求人企業の売上上位10社が占める割合は11.1%にとどまっており、特定の求人企業に売上を依存しない顧客ポートフォリオとなっている。足元では事業会社との取引量が増加傾向にあり、特定業種の景況感に左右されにくい体質へと進化している。

求人企業の業種別割合(2026年5月期)



出所：決算説明資料よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

ギークリー | 2026年8月20日 (木)
 505A 東証スタンダード市場 | <https://corp.geekly.co.jp/ir/>

事業内容

2) 求職者

ターゲットとする求職者は、IT・Web・ゲーム業界で働く専門職が中心であり、年収400～800万円、なかでも年収600万円前後の中堅層が主な対象となる。具体的な職種としては、プロジェクトリーダー、ITエンジニア・デザイナー、Web marketer、ITコンサルタント、IT営業などが挙げられる。また、AI、IoT、クラウドといった先端技術分野に関わる人材や、企業のDX推進の要となる人材の確保にも注力している。

3. 求職者の集客方法

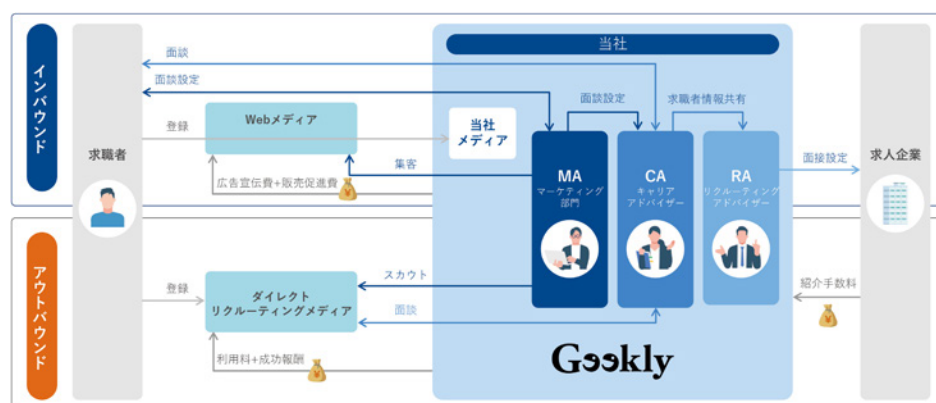
同社は、外部媒体である転職プラットフォームを活用したアウトバウンド集客と、自社サービスサイトを活用したインバウンド集客の双方をバランスよく展開している。人材紹介業界ではアウトバウンド集客への依存度が高い企業が多いなか、同社は両者を組み合わせた集客体制を構築している点に特徴がある。

アウトバウンド集客では、ビズリーチやdodaなどの転職プラットフォームに登録している求職者に対し、スカウトメールなどを通じて直接アプローチするダイレクトリクルーティングを活用している。

一方、インバウンド集客では、テレビCM、交通広告、Web広告、SEO施策、SNSなどを活用し、自社サービスサイトへの登録を促進している。広告展開においては、「IT転職エージェントならギークリー」というブランド認知度の向上を目的として、2018年以降、関東圏でテレビCMと交通広告を継続的に展開し、認知度向上につながっている。これにより、アウトバウンド経由だけでは接点を持ちにくい潜在的な転職希望者にも効果的にアプローチできる体制を整えている。

なお、インバウンド経由の売上高は全体の約半数を占めており、外部媒体への依存度を抑えたバランスの取れた集客基盤を確立している。

集客経路別の業務フローイメージ



出所：決算説明資料より掲載

独自の分業体制で生産性を向上

4. 業務オペレーションの分業体制

一般的な人材紹介会社では、求職者を担当するキャリアアドバイザー（CA）と、求人企業を担当するリクルーティングアドバイザー（RA）が中心となって業務を遂行する。これに対し同社は、求職者集客を専門に担うマーケティング部門（MA）を設置し、各機能を3部門で明確に分業している点が特徴である。

MAが集客活動を専門的に担い、CAが求職者支援、RAが求人企業対応に専念することで、それぞれの業務効率と専門性を高めている。さらに、インバウンド・アウトバウンド双方の集客データを分析し、広告宣伝や販売促進施策を継続的に最適化することによって、1件の面談獲得単価（面談CPA）の適正化にも取り組んでいる。

1) マーケティング部門（MA）の役割

MAは、求職者の集客から面談設定までを担当する。インバウンド集客では、Webメディアにおける広告戦略の立案、SEO施策を含む広告運用、自社メディア登録者への面談設定を行う。一方、アウトバウンド集客では、外部媒体である転職プラットフォームを活用し、転職希望者へのスカウトメール送信から面談設定までを担う。また、面談予定者に関する情報をCAへ事前に共有し、認識齟齬や対応漏れの防止に取り組んでいる。その結果、求職者に対して一貫性の高い面談対応を実現している。

2) キャリアアドバイザー（CA）の役割

CAは、求職者との面談を通じて職務経験や保有スキル、希望条件、キャリア志向などを把握し、適切な求人案件を紹介する。求職者の応募意思を確認したうえで求人企業へ推薦を行い、選考対策から条件交渉まで転職活動全般を支援する。

同社の基幹システム「OLG」には、面談で取得した求職者情報を構造化して蓄積する機能に加え、企業ごとに登録された採用要件や過去の成約実績データと照合する独自アルゴリズムが実装されている。これにより、単純なキーワード検索にとどまらず、職種や技術領域・キャリアステージなど複数の要素を総合的に分析した高精度なマッチングを実現している。

3) リクルーティングアドバイザー（RA）の役割

RAは、求人企業の新規開拓及び既存顧客対応を担当する。企業から求人票を取得するとともに、採用背景や組織状況、求める人物像、選考基準などを詳細にヒアリングし、採用要件を整理する。取得した情報はCAへ共有され、求人企業と求職者のマッチング精度向上に活用される。企業の採用ニーズを深く理解したうえで候補者を紹介することで、企業の採用成功を支援する。

以上のように、MA・CA・RAによる分業体制と、独自システムであるOLGの活用によって、高い生産性とマッチング品質を実現している。これらは成約率向上や業務効率化を支える重要な競争優位性となっている。

The diagram illustrates the relationship between business model differentiation, marketing know-how, and IT skills, leading to various business metrics and KPIs.

分業化 (Specialization): This section shows three roles: 集客 (MA), 面談 (CA), and 求人企業対応 (RA). An orange arrow labeled "マーケティングノウハウ" (Marketing Know-how) points from these roles towards the right.

ITスキルに関する知識 (Knowledge related to IT skills): This section includes "IT業界の動向" (IT Industry Trends) and "コミュニケーションスキル" (Communication Skills).

参照数値 (Reference Values): This section lists various metrics:

- インバウンド (Inbound):**
 - リ스팅 (Listing)
 - アフィリエイト (Affiliate)
 - 自然検索 (Natural Search)
 - 友人紹介 (Referral)
 - マイページ (My Page)
 - (自社HP、Geekly Reviewなど)
- アウトバウンド (Outbound):**
 - 各種プラットフォーム (ビジネスチャットなど)
- 各経路別 (By Channel):**
 - PV数
 - 面談数
 - 決定率
 - 集客費用
- プラットフォーム別 (By Platform):**
 - 面談数
 - 決定率
 - スカウト可能会員数
 - 利用ヘッドハンター数
 - スカウト利用料・成果報酬料 など

KPI (Key Performance Indicator): This section lists specific metrics:

- 面談CPA (Interview CPA)**
- 決定率 (Conversion Rate)**
- 応募率 (Application Rate)**
- スカウト利用料 (Recruitment Fee)**
- 面談CPA (Interview CPA)**
- 決定率 (Conversion Rate)**

08 | 18

事業内容

なお、「OLG」に係る投資費用は、売上原価ではなく販売費及び一般管理費として計上されている。これは、同システムを求職者及び求人企業データの集約によるマッチング精度向上のみならず、人材紹介事業における効率的なオペレーション基盤構築を担う基幹システムとして位置付けているためである。

以上のとおり、同社は完全成功報酬型の収益モデルを基盤として、「面談CA数の拡大」「面談CA1人当たりの生産性向上」「成約単価の上昇」の3つを通じて売上成長を実現している。さらに、低い短期離職率と専門領域に特化したマッチング品質が、収益の安定性を支える構造となっている。

■ 事業環境、強み・特徴及び事業等のリスク

構造的なIT人材不足を背景に、 独自のオペレーションと仕組みで差別化

1. 事業環境

職業紹介事業を取り巻くマクロ環境は、少子高齢化に伴う労働力人口の減少や慢性的な人材不足を背景に、引き続き堅調に推移している。企業にとって人材確保は重要な経営課題となっており、とりわけIT人材や管理職、専門職の採用ニーズは強く、人材紹介サービスの重要性は一段と高まっている。DX推進やデジタル化の進展も追い風となり、高度な専門性を持つ人材の獲得競争は活発な状態が続いている。

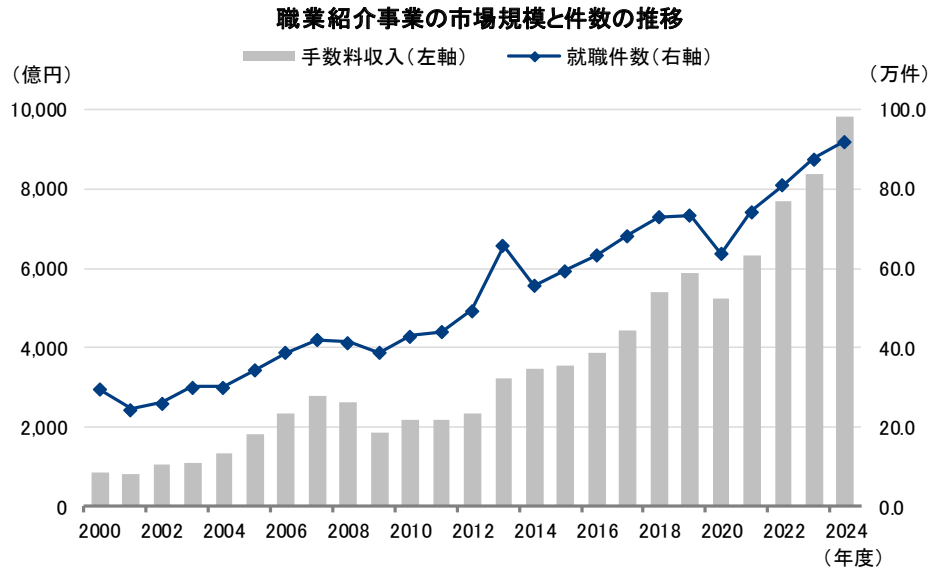
また、転職市場の構造変化も市場拡大を後押ししている。中途採用を強化する企業の増加に加え、求職者のキャリア観にも変化が見られる。終身雇用を前提とした働き方から、自律的なキャリア形成を重視する傾向へと移行しており、人材の流動化が加速している。転職希望者数は2023年に1,000万人を超え、転職者数も2022年以降は300万人超で推移しており、人材紹介市場の拡大を後押ししている。

厚生労働省の「職業紹介事業報告書の集計結果」によると、2024年度の職業紹介事業における手数料収入は9,835億円となり過去最高を更新した。就職件数も92万件に達し、2014年度の55.7万件から大幅に増加している。一方、有料職業紹介事業所数は30,561事業所と2014年度の17,893事業所から増加しており、市場拡大とともに業界内の競争環境は激しさを増している。

特に、IT人材紹介市場では、企業のDX推進やクラウド活用の拡大、AI関連投資の増加を背景に、高い需要が続いている。業務効率化や新規事業創出に向けたデジタル活用の重要性が高まる一方、それらを担うIT・デジタル人材の不足は深刻な課題となっている。特に生成AIやロボットの活用が急速に広がるなか、経済産業省の「2040年の就業構造推計(改訂版)」では、AI・ロボット等の利活用を担う人材について、2040年に339万人の需給ミスマッチが生じる可能性が示されている。実際、生成AIの普及に伴い、ITコンサルタントやプロジェクトマネージャー(PM)といった既存職種を中心に、AIに対応できる人材ニーズが高まっている。

事業環境、強み・特徴及び事業等のリスク

こうした環境の下、IT人材紹介事業者には、専門領域に特化したコンサルタント体制の構築や人材データベースの拡充、候補者との継続的な関係構築が求められる。構造的なIT人材不足を背景に、市場の中長期的な成長余地は大きく、専門性とマッチング力を備えた事業者は競争優位性を発揮しやすい。IT・Web・ゲーム業界に特化した人材紹介サービスを展開する同社は、こうした事業環境を追い風として成長を続けることが期待される。



出所：厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果」よりフィスコ作成

多様な集客基盤と高効率なマッチング体制で競争優位性を確保

2. 強み・特徴と競合状況

1) 強み・特徴

同社はIT領域への特化を通じて、求職者及び求人企業双方に対する深い理解と膨大なデータを蓄積してきた。その知見を基盤として、強固な集客力と極めて効率的なマッチング体制を構築し、「高い専門性」と「オペレーション効率」を高い次元で両立させている。弊社では、同社の最大の強みは「多様な集客基盤」と「高度な分業体制」の2点に集約されると評価している。

まず集客面では、既述のとおりインバウンドとアウトバウンドを組み合わせた多様な求職者獲得チャネルを展開している。アウトバウンド集客では転職プラットフォームを活用したスカウトを通じて効率的な集客を実現し、インバウンド集客では自社メディアやSEOを駆使して転職潜在層を効率的に掘り起こしている。さらに、2018年から俳優の玉木宏氏を起用し、関東圏を中心にテレビCMや交通広告を継続的に展開してきたことで、「IT転職エージェントならギークリー」というブランド認知が着実に浸透している。その結果、特定の集客チャネルへの依存度を抑えながら、安定的に面談数を確保できる集客基盤を構築することに成功している。

ギークリー | 2026年8月20日 (木)
 505A 東証スタンダード市場 | <https://corp.geekly.co.jp/ir/>

事業環境、強み・特徴及び事業等のリスク

マッチング面では、MA・CA・RAの3部門による完全分業体制が機能している。各担当者が自身の専門領域の業務に特化・集中することで、業界平均を上回る業務処理スピードと品質を実現した。加えて、自社開発の基幹システム「OLG」に求人情報や求職者情報を蓄積・一元管理することで、マッチング業務の標準化を進めている。この仕組みにより、CA個人の経験や勘への依存を低減するとともに、人材育成の再現性を高めている。実際、人材紹介業務の未経験者でも7ヶ月から1年程度で既存社員と遜色のない成果を創出できるようになっていることから、組織拡大に伴うサービス品質の低下を抑えながら、CAの増員を売上成長へ結び付けやすい体制を整えている。

こうした取り組みを通じて、同社はCA1人当たりの生産性向上とマッチング精度の向上を実現しており、組織拡大と収益成長を両立できる体制を築いている。

2) 競合状況

同社の競合としては、リクルートホールディングス<6098>やパーソルホールディングス<2181>などの大手総合人材紹介会社におけるIT人材向け事業が挙げられる。このほか、ハイクラス・ハイキャリア領域ではJAC Recruitment<2124>、ITエンジニア領域ではレバテック(株)(レバレジーズ(株)子会社)、ITコンサルティング領域ではムービン・ストラテジック・キャリア<421A>などと競合するケースも見られるようだ。ただ、これらの企業とは特定分野や特定顧客層で重複する部分がある一方、同社と同様にIT・Web・ゲーム領域全体を対象とし、求職者集客からマッチングまでを同規模で展開する企業は限定的である。そのため、同社は個別案件や一部職種では競合するものの、事業全体で直接競合する企業は多くないと認識している。

弊社では、同社の競争優位性は、長年にわたり蓄積した業界特化型のデータベースやノウハウに加え、多様な集客基盤と高効率な分業体制によって支えられていると考えている。そのため、IT人材市場において独自のポジションを確立しており、今後も一定の競争力を維持できる可能性が高いと見ている。

3. 事業等のリスク

同社の業績に影響を及ぼす可能性のある主要なリスクとしては、「経済動向・景気変動」及び「求職者の確保(集客)」の2点が挙げられる。

一般的に人材紹介事業は、景気後退期において企業の採用予算が縮小するため、マクロ経済の悪化に比例して業績が落ち込む「景気敏感型」の性質を持つ。しかし同社の場合、企業のDX投資やAI活用といった「待ったなし」の経営課題に直結するIT人材を専門に扱っている。景気後退により採用意欲が一時的に鈍化するリスクはゼロではないものの、IT人材の構造的な不足感は景気動向にかかわらず中長期的に継続すると見込まれる。そのため、同社は総合型人材紹介会社と比較して景気変動に対するダウンサイドリスクが相対的に小さく、ディフェンシブな成長性を有していると評価できる。

一方で、事業成長のボトルネックとなり得るのが「求職者の確保(集客)」である。広告投資対効果の悪化、競合他社とのスカウト競争の激化、あるいは依存する転職プラットフォームのアルゴリズムや仕様変更などにより、計画どおりの求職者獲得が難航した場合、成約件数の未達や面談CPAの高騰を招く恐れがある。同社のビジネスモデルにおいて「求職者の確保(集客)」は成長の源泉そのものであり、集客力の維持・向上は最重要課題として継続的に注視していく必要がある。

業績動向

2026年5月期は面談CA増員と成約単価上昇が寄与し、利益率が大幅に改善

1. 2026年5月期の業績概要

2026年5月期の業績は、売上高9,783百万円（前期比36.9%増）、営業利益2,156百万円（同206.4%増）と、大幅な増収・営業増益となった。売上高・営業利益ともに過去最高を記録し、上場時に公表した会社計画（売上高9,703百万円、営業利益2,004百万円）を上回った。

売上高が大きく伸長した背景には、DX投資や生成AI関連需要の拡大を受け、IT人材市場が堅調に推移したことがある。こうした環境の下、求職者獲得施策の強化やCAの増員により面談数が順調に拡大した。さらに、高年収帯求職者の成約増加に加え、成功報酬料率の見直しも寄与し、成約単価が上昇した。面談CA数は前期末の81名から112名へ増加し、第4四半期末月の成約単価は前年同月の200万円から237万円へ上昇している。

費用面を見ると、販管費は前期比15.9%増の6,587百万円となった。人件費はCAの増員に加え、他部署でも人員を強化したことで2,858百万円、前期比29.5%増となった。また、販売促進費は面談CPAの高止まりや、アウトバウンド集客に係るスカウトチケット費用の値上げなどにより、前期比43.5%増の2,223百万円へ増加した。一方、広告宣伝費は、eスポーツチーム「ZETA DIVISION」とのスポンサー契約に関連する施策を通じて認知拡大を図りながら、費用抑制も進めたことで、前期比48.3%減の372百万円となった。

これらを合計した集客関連費用（人件費、販促費、広告宣伝費の合計）の増加率は前期比21.9%増にとどまり、売上成長率（同36.9%増）を下回る水準に抑制された。その結果、売上高に対する集客関連費用の構成比は前期の62.6%から55.7%へと大幅に低下し、増収効果がそのまま利益を押し上げる「高いオペレーショナル・レバレッジ」が発揮された。営業利益率も前期の9.8%から22.0%へ改善し、会社が収益性について達成すべき水準として掲げる「営業利益率20%」を上場初年度からクリアする質の高い決算となった。

会社計画との比較では、売上高が計画の9,703百万円を上回ったことに加え、広告宣伝費を中心に集客コストを適切にコントロールできたことが、営業利益の上振れにつながった。営業利益は会社計画の2,004百万円に対して2,156百万円となり、収益性の改善を伴う好決算となった。

業績動向

2026年5月期業績概要

(単位：百万円)

	25/5期		26/5期		前期比		予想比	
	実績	売上比	期初予想	実績	売上比	増減額		増減率
売上高	7,147	-	9,703	9,783	-	2,635	36.9%	0.8%
売上原価	758	10.6%	1,035	1,039	10.6%	280	37.0%	0.4%
売上総利益	6,389	89.4%	8,667	8,744	89.4%	2,354	36.9%	0.9%
販管費	5,685	79.5%	6,663	6,587	67.3%	902	15.9%	-1.1%
営業利益	703	9.8%	2,004	2,156	22.0%	1,452	206.4%	7.6%
経常利益	704	9.9%	1,965	2,130	21.8%	1,425	202.3%	8.4%
当期純利益	493	6.9%	1,346	1,516	15.5%	1,022	207.2%	12.6%

出所：決算短信、決算説明資料よりフィスコ作成

利益成長を背景に財務基盤が一段と強化

2. 財務状況と経営指標

2026年5月期末の資産合計は、前期末比2,577百万円増加の6,469百万円となった。主な増減要因として、現金及び預金が2,091百万円、売掛金が277百万円増加した。

負債合計は前期末比989百万円増加し、2,346百万円となった。これは主に、未払法人税等が600百万円、その他流動負債が256百万円増加したことによる。一方、純資産は4,122百万円となり、前期末比1,587百万円増加した。当期純利益の計上により利益剰余金が増加したほか、自己株式の消却に伴い、純資産の内訳にも変動が生じた。

経営指標を見ると、財務の安全性を示す自己資本比率は63.7%となり、高い水準を維持している。流動比率も前期の202.5%から224.5%へ上昇しており、短期的な支払能力は一段と改善した。収益性については、大幅な増益を受けて営業利益率が前期の9.8%から22.0%へ上昇し、平均20%前後が目安とされる人材紹介業の利益率を上回る水準となっている。さらに、ROEは前期の21.1%から45.6%へ大きく改善しており、資本効率の面でも大幅な向上が見られる。

業績動向

貸借対照表及び主な経営指標

(単位：百万円)

	24/5期末	25/5期末	26/5期末	増減
流動資産	2,325	2,546	5,042	2,496
現金及び預金	1,747	1,825	3,917	2,091
売掛金	510	576	853	277
固定資産	878	1,345	1,426	80
有形固定資産	149	519	430	-88
無形固定資産	101	59	16	-42
投資その他の資産	627	766	979	212
資産合計	3,204	3,892	6,469	2,577
流動負債	1,038	1,257	2,245	988
買掛金	128	139	219	79
固定負債	12	99	100	1
負債合計	1,050	1,356	2,346	989
純資産合計	2,153	2,535	4,122	1,587
<収益性>				
ROA	47.2%	19.9%	41.1%	21.2pp
ROE	56.7%	21.1%	45.6%	24.5pp
営業利益率	20.5%	9.8%	22.0%	12.2pp
<安全性>				
自己資本比率	67.0%	65.0%	63.7%	-1.3pp
流動比率	224.0%	202.5%	224.5%	22.0pp

出所：決算短信、有価証券届出書よりフィスコ作成

3. キャッシュ・フローの状況

2026年5月期末の現金及び現金同等物は3,917百万円となり、前期末比2,091百万円増加した。営業活動によるキャッシュ・フローは、税引前当期純利益の増加などを背景に、2,139百万円の収入となった。一方、投資活動によるキャッシュ・フローは、保険積立金の積立や有形固定資産の取得などにより、118百万円の支出となった。財務活動によるキャッシュ・フローは、配当金の支払額75百万円があったものの、自己株式の処分による収入146百万円がこれを上回り、71百万円の収入となった。

この結果、営業活動で獲得した資金が投資活動による支出を吸収し、財務活動による収入も加わったことで、期末の手元資金は大きく増加した。

キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

	24/5期	25/5期	26/5期
営業活動によるキャッシュ・フロー (a)	1,063	709	2,139
投資活動によるキャッシュ・フロー (b)	-513	-519	-118
財務活動によるキャッシュ・フロー	402	-111	71
フリー・キャッシュ・フロー (a) + (b)	550	190	2,020
現金及び現金同等物の期末残高	1,747	1,825	3,917

出所：決算短信、有価証券届出書よりフィスコ作成

■ 今後の見通し

2027年5月期は増収増益を継続し、営業利益率20%超維持を見込む

1. 2027年5月期の業績見通し

2027年5月期の業績は、売上高12,080百万円（前期比23.5%増）、営業利益2,506百万円（同16.2%増）と、2ケタ増収・営業増益を見込んでいる。企業によるDX推進の定着に加え、近年のAI技術の急速な発展を背景に、IT人材や高度専門職に対する需要が引き続き高水準で推移することを前提としている。

増収増益を見込む主な要因は、継続的な集客強化と面談CAの増員に伴う面談数の拡大である。成長の原動力となる期末の面談CA数については、積極的な採用を継続することで、前期末の112名から140名へ増やす計画としている。なお、前期は成約単価の上昇が売上高及び利益の押し上げ要因となったが、同社は2027年5月期予想では成約単価を一定程度保守的に見積もっているとしている。このため、売上成長は、主として面談CA数の増加に伴う面談数及び成約数の拡大によって達成する前提となっており、業績には一定の上振れ余地があると弊社では評価している。

費用面では、特定媒体における成功報酬料率改定の影響により、売上総利益率は前期の89.4%から88.0%へ、1ポイント程度低下する見込みである。一方、販管費は前期比23.3%増の8,120百万円へ増加するものの、販管費比率は67.2%と、前期の67.3%とほぼ同水準になる見通しである。この結果、営業利益率は20.7%となり、20%超の高水準を維持する予想としている。

集客関連費用である人件費、販売促進費、広告宣伝費の合計は、前期比24.5%増の6,789百万円へ増加する見込みである。ただし、売上高に対する構成比は56.2%と、前期の55.7%から小幅な上昇にとどめる計画であり、売上成長に見合った適切な費用コントロールを継続する方針がうかがえる。

内訳を見ると、人件費は面談CAを中心とする人員増強により、3,534百万円（前期比23.7%増）を見込んでいる。販売促進費は、面談CPAの高止まりやアウトバウンド集客に係るスカウトチケット費用の値上げなどを反映し、2,850百万円（同28.2%増）を見込んでいる。一方、広告宣伝費は「ZETA DIVISION」とのスポンサー契約継続・関連施策を展開するものの、405百万円（同8.9%増）と1ケタの伸びに抑える方針である。売上高に対する構成比は、人件費が前期の29.2%から29.3%、販売促進費が22.7%から23.6%、広告宣伝費が3.8%から3.4%となる見通しであり、いずれもおおむね前期並みの水準に収める方針である。

今後の見通し

2027年5月期業績見通し

(単位：百万円)

	26/5期		27/5期		前期比	
	実績	売上比	予想	売上比	増減額	増減率
売上高	9,783	-	12,080	-	2,296	23.5%
売上総利益	8,744	89.4%	10,626	88.0%	1,881	21.5%
販管費	6,587	67.3%	8,120	67.2%	1,532	23.3%
営業利益	2,156	22.0%	2,506	20.7%	349	16.2%
経常利益	2,130	21.8%	2,504	20.7%	373	17.6%
当期純利益	1,516	15.5%	1,701	14.1%	184	12.2%

出所：決算短信、決算説明資料よりフィスコ作成

求職者基盤の拡大とハイレイヤー層開拓で成長を加速

2. 成長戦略

同社は中期経営計画を公表していないため、具体的な中期業績目標は示していない。ただし、事業運営においては売上高成長率20%、営業利益率20%を下限とすることを基本方針としており、高い成長率と収益性の両立を目指している。その実現に向けた当面の施策として、IT人材領域に特化した人材紹介事業で培った強みを生かし、集客力の強化による求職者基盤の拡大と、ターゲット領域の拡張による事業領域拡大の推進を挙げている。

まず、求職者基盤の拡大に向けて集客力の強化に取り組む。2027年5月期においては、eスポーツチーム「ZETA DIVISION」とのスポンサー契約を継続し、テレビCMや交通広告では認知を獲得しにくい層に対して、さらなる認知度向上と求職者獲得を図る。さらに、「ZETA DIVISION」との取り組みをきっかけにカプコン<9697>とのコラボレーション企画を実現したように、ITエンジニアとの親和性が高いコンテンツを活用した独自のプロモーションを展開する。これにより、他社との差別化を進めながら集客効果を高めていくねらいである。

一方、事業領域の拡大では、従来の主戦場である年収400～800万円の中堅層に加え、より高年収帯のハイレイヤー層やハイクラス層の開拓を進める。AIの進化に伴い、高度なスキルや豊富な経験を持つ人材に対する企業ニーズが高まっており、同社はこれを成長機会と捉えている。

ハイレイヤー層は成約までに時間と工数を要するものの、成約単価が高く、収益性の向上が期待できる領域である。同社は、創業以来培ってきたオペレーション体制と基幹システム「OLG」を活用し、ハイレイヤー人材の集客から成約までを効率的に進める方針を掲げている。特に、2018年以降に強化してきたインバウンド集客は堅調に推移しており、今後も求職者獲得と成約の好循環を確立することで、さらなる成長につなげるとしている。

ギークリー | 2026年8月20日 (木)
 505A 東証スタンダード市場 | <https://corp.geekly.co.jp/ir/>

今後の見通し

求職者の構造と同社の領域開拓イメージ



株主還元策

2027年5月期は大幅な増配を予定。 株主還元方針の見直しにより配当性向の目標を40%へ引き上げ

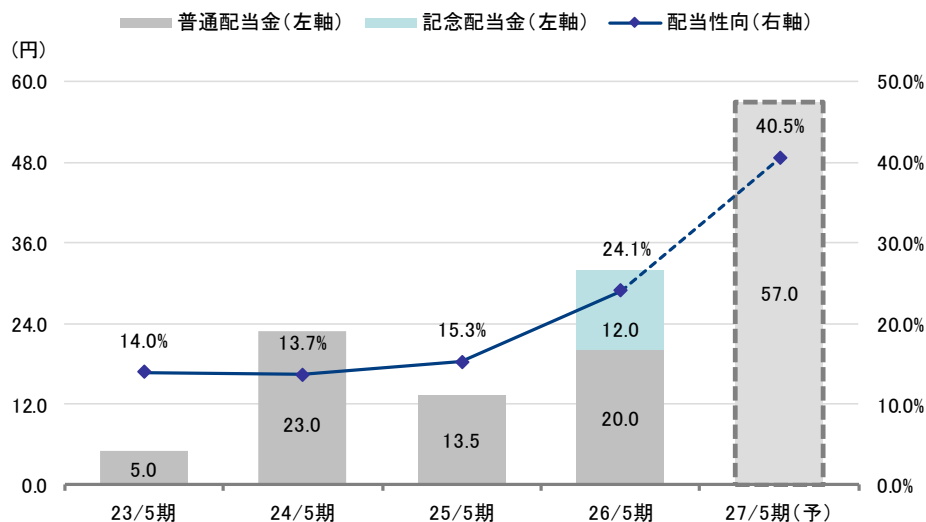
同社は、株主還元の充実と積極的な成長投資の両立を経営の重要方針として掲げている。株主還元については、将来の事業拡大に必要な内部留保を適切に確保しつつ、安定的かつ継続的な配当の実施を重視している。配当に関しては、従来は配当性向15%を目標とした累進配当を基本方針とし、利益成長に応じた段階的な配当の引き上げを目指してきた。

この方針に基づき、2026年5月期は上場時に年間配当18.0円 (配当性向15.0%) を計画していたものの、上場記念配当12.0円の実施に加え、業績が会社計画を上回ったことに伴い2.0円の増配を行った結果、1株当たり配当金は32.0円 (同24.1%) となった。2027年5月期については、手元流動性の確保が進展したことを踏まえ、配当方針を見直し、配当性向の目標を15%から40%へ引き上げた。これにより、1株当たり配当金57.0円 (配当性向40.5%) と、大幅な増配を予定している。

ギーフリー | 2026年8月20日 (木)
 505A 東証スタンダード市場 | <https://corp.geekly.co.jp/ir/>

株主還元策

1株当たり配当金と配当性向



注：23/5期は決算期変更に伴う2ヶ月の変則決算。また、2025年8月31日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っているが、25/5期以前の配当金額は分割前の実際の金額を記載

出所：決算短信よりフィスコ作成

重要事項 (ディスクレーマー)

株式会社フィスコ(以下「フィスコ」という)は株価情報および指数情報の利用について東京証券取引所・大阪取引所・日本経済新聞社の承諾のもと提供しています。本レポートは、あくまで情報提供を目的としたものであり、投資その他の行為および行動を勧誘するものではありません。

本レポートはフィスコが信頼できると判断した情報をもとにフィスコが作成・表示したのですが、フィスコは本レポートの内容および当該情報の正確性、完全性、的確性、信頼性等について、いかなる保証をするものではありません。

本レポートは、対象となる企業の依頼に基づき、企業への電話取材等を通じて当該企業より情報提供を受け、企業から報酬を受け取って作成されています。本レポートに含まれる仮説や結論その他全ての内容はフィスコの分析によるものです。

本レポートに掲載されている発行体の有価証券、通貨、商品、有価証券その他の金融商品は、企業の活動内容、経済政策や世界情勢などの影響により、その価値を増大または減少することもあり、価値を失う場合があります。本レポートは将来のいかなる結果をお約束するものでもありません。お客様が本レポートおよび本レポートに記載の情報をいかなる目的で使用する場合においても、お客様の判断と責任において使用するものであり、使用の結果として、お客様になんらかの損害が発生した場合でも、フィスコは、理由のいかんを問わず、いかなる責任も負いません。

本レポートに記載された内容は、本レポート作成時点におけるものであり、予告なく変更される場合があります。フィスコは本レポートを更新する義務を負いません。

本文およびデータ等の著作権を含む知的所有権はフィスコに帰属し、フィスコに無断で本レポートおよびその複製物を修正・加工、複製、送信、配布等することは強く禁じられています。

フィスコおよび関連会社ならびにそれらの取締役、役員、従業員は、本レポートに掲載されている金融商品または発行体の証券について、売買等の取引、保有を行っているまたは行う場合があります。

以上の点をご了承の上、ご利用ください。

■お問い合わせ■

〒107-0062東京都港区南青山5-13-3

株式会社フィスコ

電話：03-5774-2443 (IRコンサルティング事業本部)

メールアドレス：support@fisco.co.jp