

# Simplex Integrated Report 2024

統合報告書

シンプレクス・ホールディングス株式会社

TSE4373



## Contents

### シンプレクスグループについて

- 4 CEOメッセージ
- 8 変革の軌跡
- 9 グループ概要
- 10 価値創造モデル
- 11 経営資源

### ビジネスモデル

- 13 事業領域
- 14 私たちの価値観
- 15 最重要KPI
- 16 Simplex Way
- 17 システム著作権の獲得
- 18 収益モデル
- 19 グループシナジー
- 20 COOメッセージ
- 22 事例紹介

### 成長戦略

- 24 CFOメッセージ
- 27 ビジネス領域別戦略
- 28 戦略/DXコンサルティング
- 29 キャピタルマーケット
- 30 金融リテール
- 31 保険
- 32 エンタープライズDX

### マテリアリティと主要リスク

- 34 マテリアリティ
- 35 リスクマネジメント
- 36 主要リスク
- 37 長期目標

### ESG:社会

- 40 人材戦略の方向性
- 41 人材採用と報酬体系
- 42 人材育成
- 43 人事制度
- 44 ダイバーシティ&インクルージョン
- 45 人事責任者メッセージ
- 47 データで見る人的資本

### ESG:ガバナンス

- 49 コーポレートガバナンス
- 52 取締役一覧
- 53 社外取締役インタビュー
- 55 コンプライアンス
- 56 情報セキュリティ

### ESG:環境

- 58 環境問題への対応
- 59 TCFD提言への対応

### データ

- 63 財務ハイライト
- 64 財務データ
- 65 非財務データ
- 67 株式状況
- 68 会社情報

## 編集方針

シンプレクスグループとして初めてとなる本統合報告書では、株主・投資家の皆さまが将来の見通しについて独自の評価を行うために必要な情報を、体系的・統合的に整理して提供することを目指しました。特に、2021年9月の再上場以降、機関投資家様との個別ミーティングにおいてよくご質問いただくビジネスモデル、戦略、ガバナンス等を中心に、シンプレクスグループの事業活動に対する姿勢について、より深くご理解いただくことに重点をおきました。また、国際統合報告フレームワーク、価値協創ガイダンス、TCFD提言、GRIスタンダード等のさまざまなガイドラインを参考に、掲載の充実に努めました。なお、シンプレクスグループに関するより詳細な情報については、情報開示の網羅性が高いIRサイト、サステナビリティサイト等をご参照ください。

## 情報開示の体系



## 報告の対象

報告対象期間:2023年4月1日～2024年3月31日(一部、対象期間以前・以降の活動も含まれています)

報告対象範囲:シンプレクス・ホールディングス株式会社およびその子会社・関連会社

## 将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書には、シンプレクスグループの現在の見通し、予想、目標、計画等を含む将来に関する記述が含まれています。将来予想に関する記述は、現在入手可能な情報をもとにした当社の経営陣の判断に基づいています。そのため、これらの将来予想に関する記述は、さまざまなリスクや不確定要素に左右され、実際の業績その他の結果は将来予想に関する記述に明示又は黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来予想に関する記述に依拠することのないようご注意ください。新たな情報、将来の出来事やその他の発見に照らして、将来予想に関する記述を変更又は訂正する一切の義務を当社は負いません。

# Chapter 01

# シンプレクスグループについて

## Contents

---

- 4 CEO メッセージ
- 8 変革の軌跡
- 9 グループ概要
- 10 価値創造モデル
- 11 経営資源

## CEOメッセージ

# 最高のチームで 付加価値を創造し イノベーションを創出する

2021年9月に再上場を果たし、早いもので3年が経過しました。経営者として、私は事業の成長を推進し、企業としての根源的な価値を高めることに全力を注いでいます。これからお伝えすることは、株主・投資家の皆さまにとって、シンプレクスグループの将来の見通しを独自にご評価いただくための、コンテキストになるものと考えています。

初めての統合報告書におけるCEOメッセージでは、これまでの歩みを振り返るとともに、シンプレクスグループとして目指す姿についてお伝えします。私たちの企業としての本質的な存在意義を少しでも感じていただければ幸いです。

## シンプレクスグループの挑戦の歴史

### シンプレクスグループの原点

シンプレクスグループは、テックファームであるシンプレクスとコンサルファームであるクロスピアを両輪として、顧客企業のDXを一気通貫で支援しています。中心となるコンピタンスは、テクノロジー、コンサルティング、そして金融の3つです。私はこれらのスキルをサラリーマン時代に学びました。大学を卒業して入社したのは、アーサー・アンダーセン（現アクセンチュア）でした。その後、トレーディングツールを開発するシリコンバレーのスタートアップに参画し、金融の面白さに目覚めました。そして、当時世界最強の投資銀行と称されたソロモン・ブラザーズ・アジア証券（現シティグループ証券）に転職を果たします。この3社での経験が、シンプレクスグループの核となっていることは間違いありません。



金子 英樹  
代表取締役社長 CEO

これらの外資系企業で働いて感じたのは、日本チームのポテンシャルの高さです。米国本社勤務も経験するなかで、日本のチームであっても、ニューヨークやロンドン、シリコンバレーで活躍する金融やITのプロフェッショナル達と十分に競争できるという自信を深めました。しかし、グローバルな評価では、国としての日本は金融もITも二流であると揶揄されていました。その原因を突き詰めると、最終的には日本特有の企業経営や業界構造に行き着きます。それならば、自ら起業して企業経営を行うことで、日本の金融業界やIT業界にインパクトを与えられる最高のチームを作ろうと決意しました。そして最終的には、日本から世界にイノベーションを発信したい。このような決意と信念のもとで1997年9月に起業したのがシンプレクスです。

### 第一創業期と上場

1997年の起業以降、業界の常識を覆すビジネスモデルによって、他のIT企業とは異なる尖った戦略で成長を重ねることができました。順調な成長の背景には、金融工学を理解したうえでトレーディングシステムを提案し構築できる企業が、日本国内にほとんど存在しなかったことが挙げられます。シンプレクスはニッチな分野でトップを取ることができ、セールス部隊を組織することなく、大手金融機関のほとんどを顧客として獲得しました。セールス部隊を必要としなかった代わりに、プロジェクトマネージャーがユーザーと直接対峙し、彼らに刺さるソリューションを提供しました。このような事業活動の結果、2002年2月にJASDAQ市場、2005年9月に東証一部に上場を果たすなど、力強い成長を遂げました。

## 業績停滞とMBO

しかし、2010年3月期を境に成長の踊り場を迎えることとなりました。この原因としては、大手金融機関向けのニッチな分野でのシステム構築が一巡したことがありましたが、より本質的には、当時、シンプレクスが手掛ける案件は、他社にはできないニッチな分野の難しい案件というブランディングが強く浸透してしまったことで、活動範囲が限定的となっていたことが挙げられます。このような状況に直面するなかで、私は、大手金融機関に私たちのケイバビリティを幅広く認知いただく活動に注力する必要性を痛感しました。また、事業環境としては、2008年のリーマンショックに端を発するリスク管理強化の流れを受けて、大手金融機関に向けてトレーディングやリスク管理を統合的に行えるワンプラットフォームを提供する必要性を感じていました。

そこで、現場の精鋭たちをプロジェクトから離脱させてセールス部隊を立ち上げ、プロアクティブなコンサルティングセールスを展開しました。ニッチな分野だけではなく、プラットフォーム全体にアプローチする戦略への大転換です。そのために、大手金融機関のキャピタルマーケット部門をターゲットに、今後5年間のITロードマップ作成を無料で支援することからはじめました。そのITロードマップをもとに、数年後に稼働するプラットフォーム全体の構築を請け負う算段です。現場の精鋭たちをプロジェクトから離脱させることから、当然、この間の業績停滞リスクを伴う施策でした。当時は、東日本大震災等の影響もあり、日経平均株価も1万円を割る最安値水準。シンプレクスの株価も下落基調でした。株価水準を鑑み、業績停滞による株価の低下リスクを株主に負わせることはできないと判断し、2013年10月にMBOに至ります。

## 第二創業期と再上場

MBOの際に掲げたテーマが、既存事業のブレイクスルーと新規事業の立ち上げでした。結果として、MBO直後よりリスク管理強化のトレンド等の追い風の影響もあり、既存事業のブレイクスルーを果たすと共に、いくつかの新規事業についても軌道に乗せることができました。シンプレクスのビジネスモデルの再現性の高さが新規事業でも証明されたという確信を持って、再上場を叶えたのが2021年9月。コロナ禍で開催を見送ってきた念願の株主懇親会を、2024年6月の定時株主総会後に開催できたのですが、11年越しとなったにも関わらず、当時の株主の方もいらしており、非常に感激しました。

## シンプレクスが実現するイノベーション

シンプレクスは、「これまで世の中に存在しなかったイノベーションを創出し、日本から世界に向けて発信したい」という強い信念をもって起業した会社です。ただし、ここで示すイノベーションとは、スティーブ・ジョブズがスマートフォンによって世界を一変させたようなイノベーションとは異質のもので、スティーブ・ジョブズのようなビジョナリーな経営者が実現するイノベーションには、一般人には想像がつかない未来を見通す力が不可欠です。これに対して、シンプレクスグループが実現するイノベーションとは、誰もが思い描く理想や最適解はあるけれど、困難や障壁が多すぎて実現できていない課題を、他社に先駆けて泥臭く解決していくことで実現されるものです。

## 行動規範としての5DNA

そんなイノベーションを実現するために、我々の行動規範として2010年に明文化したのが「5DNA」です。なかでも「No.1」を最も強調しています。困難な課題の一つひとつ地道に解決し、誰もが思い描く理想にもっとも早くたどり着く。私たちが考えるイノベーションを創造する挑戦権は、ビジネス領域のなかでNo.1の実力を持つ会社にしか与えられないものです。だからこそ、「5DNA」は「No.1」からはじまり、そして、創業から27年間、参入した領域では、必ずNo.1になることを徹底してきました。

「No.1」をはじめとした「5DNA」は、社内の共通言語として日常的に飛び交っており、人材採用においても重要な指針となっています。イノベーションを成し遂げるためには多彩な才能が必要であることから、シンプレクスグループでは社員の多様性を尊重しています。一方で、付加価値を生み出し続けるためには、全社員で共有すべき強力なカルチャーも必要です。その核となるのが「5DNA」なのです。

また、社員の多様性という点でいえば、2021年にクロスピアを創設したことを契機に、近年では新卒採用に加えて中途採用も強化しています。新卒・中途問わず、人材市場トップ10%の優秀な人材を採用し育成する方針は今も変わりません。人材こそが、シンプレクスグループの全戦略を支える礎であり、持続的な成長と高い収益性の実現を支えてくれます。異なる才能を持った優秀なプロフェッショナルが、シンプレクスグループで自己実現を果たす。そんな人生のストーリーに関われる企業であり続けたいと考えています。

## サステナブル経営と再現性の追求

2024年3月期は、私たちのサステナビリティに対する姿勢を明確に示した一年となりました。優先的に取り組むべき重要課題を特定し、経営においてもっとも重要な人的資本に焦点を当て、それぞれの課題に対する具体的な目標を設定しました。(▶Page 33 マテリアリティと主要リスク)

私が目指すサステナブルな経営とは、「5DNA」に共感する人材市場トップ10%の優秀な人材を採用し、その才能を最大限に発揮できる環境を提供することです。その活躍が呼び水となり、高い成長意欲を持った新たな人材が志を持って入社してくれる。こうしたポジティブな循環が生まれれば、どんな時代の変化にも柔軟に対応し、次々とイノベーションを創出できると信じています。

重要なのは、その時々で必要とされるケイバビリティを獲得するためのプロセスを全社員が共有していることです。これは、正しい方向に正しい努力を重ねることで蓄積したノウハウを活かし、短期間で高い成長曲線を描きながら成果を出し続ける能力である「再現性」に通ずる考え方でもあります。私たちがコンサルティングやシステム開発の現場に限らず、社員の育成や評価においても、常に再現性を重視する理由はここにあります。

## 社会全体のサステナブルな発展に向けて

さらに、過去10年間、シンプレクスグループは人材輩出企業としても注目を集めています。現在、多くのスタートアップや上場企業のCEOやCTOにシンプレクス出身者が就いています。優秀な仲間が去ることには一抹の寂しさもありますが、個人的にはそのステップアップを心から喜ばしく思っています。卒業生の活躍によって、人材輩出企業としての価値が高まっていることを実感する日々であると同時に、シンプレクス経済圏のようなものが形成されることは、経営者としての最大の喜びでもあります。このようにシンプレクスグループでスキルを磨いた卒業生がさまざまな業界で活躍することは、社会全体のサステナブルな発展に繋がると捉えています。

## 長期成長戦略としての「Vision1000」

### 日本におけるDXの潮流

日本企業のDXは、欧米の後塵を拝している状況です。こうした状況を招いた背景の一つと考えているのが、1980年代に世界一と言われていた銀行間送金システムである「第三次オンラインシステム」です。バブル期以前において「第三次オンラインシステム」といえば、テクノロジーで世界を牽引する日本の象徴的存在でした。しかし、便利すぎるが故にDXによる変革を必要とせず、これが結果として欧米に後れをとる原因となったのです。

このことを反対側から見れば、日本にはまだまだ底堅いDX需要があるということになります。その需要を掴むことで、持続的な成長と高い収益性が見込めると信じています。ただし、DXに関して、多くの日本企業は重要な課題も抱えています。それは、システム内製化の限界です。

日本企業のシステム内製化の意欲は高まっていますが、非テック系企業では高いハードルが存在しています。代表的なのは、IT人材の不足です。特にマネジメント層では、ITの進化に伴って、自社のビジネスモデルをどう変化させるべきかを判断できる人材が求められています。そうした人材の育成は、長い年月が必要となります。

また、システムの内製化を阻害する構造的な課題もあります。特に非テック系企業においては、優秀な人材が本業に配属されることが多く、システム部門に配属されることが少ない傾向にあります。加えて、大企業になればなるほど、簡単には紐解くことができない重厚長大なレガシーシステムという課題も存在します。こうした複合的な要因から、システムの内製化は、多くの日本企業にとって挑戦的な課題となっています。

### シンプレクスグループが目指す姿

こうしたDXの潮流のなか、私たちが一定の社会的インパクトを持つために、まずは売上収益1,000億円を目指すことが重要であると考えています。こうした考えのもと、持続的な企業価値向上を図るための長期成長戦略として、シンプレクスグループが目指す姿を定めた「Vision1000」を策定しました。さらにその中間地点として、2025年3月期からの3か年を期間とする中期経営計画「中計 2027」も併せて策定しました。

Vision1000で目指す姿は3つあります。まず1つ目は、顧客企業にとって唯一無二の戦略的パートナーになることです。日本における口座数・シェア業界トップのオンライン総合証券であるSBI証券が、私たちが唯一無二の戦略的パートナーとして認めてくれたように、各業界をリードする企業からも同様に指名される存在を目指します。2つ目は、社員にとってシンプレクスグループがBiz×Techの圧倒的イノベーターであり続けることです。DX分野のイノベーションは、時代の最先端を行くものです。今、その挑戦のエキサイティングな魅力が多くの優秀な人材を惹きつけています。シンプレクスグループは、これからも優秀な人材を魅了し続けるために、Biz×Techの圧倒的イノベーターであることを志向し続けます。3つ目は、社会にとってDX時代のゲームチェンジャーになることです。DXに課題を抱える日本企業が増えるなか、システムの内製化は唯一の正解ではないという見解のもと、私たちがゲームチェンジャーとなって社会にインパクトを与えられる存在を目指します。

Vision1000では、2030年代初頭を想定達成時期とし、売上収益1,000億円、営業利益率30%、ROE20%という数値イメージを掲げています。この水準に到達できれば、営業利益額という規模のうえで、いよいよIT業界のトップティアの背中が見えてきます。

# Vision1000

シンプレクスグループが目指す姿

for Client

唯一無二の戦略的パートナー

for Employee

Biz×Techの圧倒的イノベーター

for Society

DX時代のゲームチェンジャー

2030年代初頭を想定達成時期とおいた数値イメージ

売上収益

1,000 億円

営業利益率

30%

ROE

20%



## 起業家から事業家への飛躍にける思い

中計2027の初年度にあたる2025年3月期の営業利益として、シンプレクスグループは創業来初となる営業利益100億円超えの目標を掲げています。自ら起業した企業で営業利益100億円を恒常的に達成している経営者は、日本で数十人に満たないと認識しています。私自身、あまり個人的な目標を定めることのない人間なのですが、営業利益100億円を恒常的に生み出したときに、初めて自分は「起業家」から「事業家」へと飛躍できると感じています。そういった意味で、営業利益100億円の達成はVision1000の通過点でありながら、個人的にはとても重要視している数字です。私個人のストーリーではありますが、2025年3月期は、起業家から事業家へ飛躍するための重要な1年になると心構えをしています。

株主・投資家の皆さまに対する経営者としての責務は、持続的な成長と高い収益性を旨とするにほかなりません。中計2027で示した業績目標数値はコミットメントであり、達成できなかった場合には、経営者としての責任をとる覚悟もっています。株価においても、中計2027で示した売上収益や営業利益の平均成長率を勘案したうえで、ボラティリティが一定の幅に収まるように、今後も透明性や継続性を基本としたIRを展開することを心掛けていきます。

収益を上げ、成長を続ける源泉はイノベーションにあります。そのイノベーションを生み出すために必要なのは、社員の創造性です。クライアントをハッピーにすることに情熱を注ぎ、仕事を通じて達成感を得ることに喜びを感じる、そんな人材市場トップ10%の人材の採用と育成に、今後も注力していきます。最後に、イノベーションの創出に向けて尽力するすべての社員に感謝するとともに、株主・投資家の皆さまの継続的なご支援にもお礼を申し上げます。

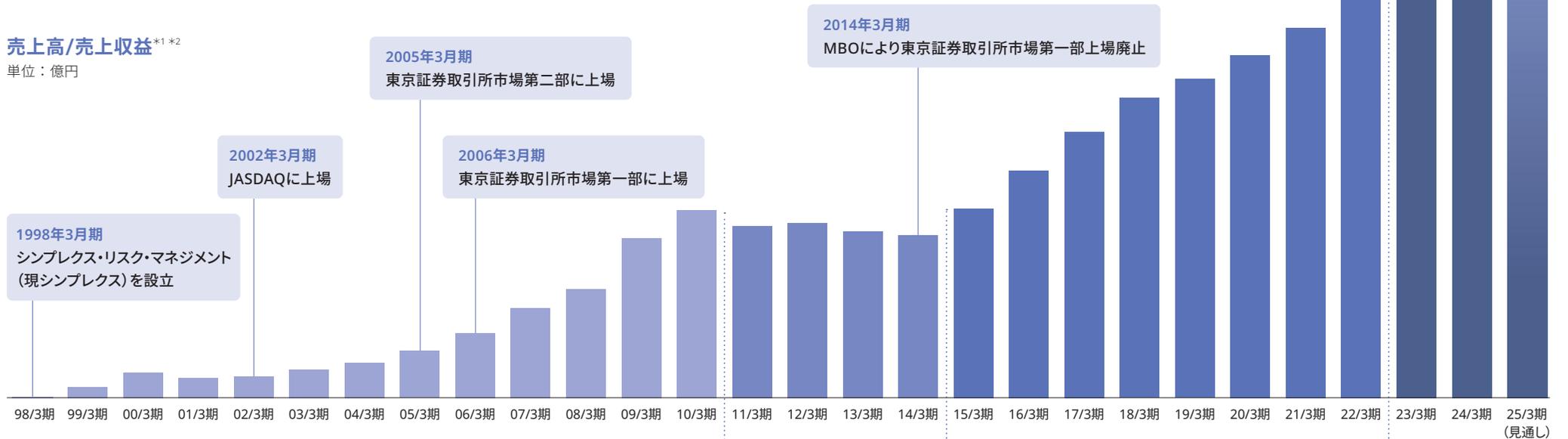
金子 英樹  
代表取締役社長CEO

# 変革の軌跡

私たちの変革の軌跡を語るうえで欠かせないのが、成長路線への回帰を目指して2013年に実施したMBOに伴う株式の非上場化です。MBO以降を第二創業期として位置づけ、金融フロンティア領域のブレイクスルーと、新規ビジネス領域への進出に注力することにより、上場廃止から8年間でドラスティックな変化を遂げ、現在に至っています。

## 売上高/売上収益<sup>\*1 \*2</sup>

単位：億円



### 第一創業期と上場 [1998年3月期～2010年3月期]

シンプレクスは、1997年9月に設立されたシンプレクス・リスク・マネジメントを起源として、金融機関の収益向上をテクノロジーの側面から支援する「金融フロンティア領域」に特化したシステム開発事業を展開することで、顧客層・提供ソリューションを拡充し、堅調に業績を伸ばしました。2002年2月にJASDAQ市場に上場したのち、2005年9月には東京証券取引所市場第一部に上場しました。株式上場後も、2010年3月期まで着実な業績成長を続け、金融フロンティア領域における国内トップブランドとしてのポジション獲得に向けて、力強い成長を遂げました。

### 業績停滞とMBO [2011年3月期～2014年3月期]

しかしながら、2010年3月期を境に減益基調となり、抜本的な構造改革を実施しない限り、今後の持続的な成長は、極めて不透明といわざるを得ない状況となりました。このようななか、中長期的に持続的な企業価値を向上させていくためには、MBOの手段により株式を非上場化し、一貫した方針の下で迅速かつ大胆に経営改革を実施できる体制を構築する必要があると考え、カーライル・グループの支援の下、株式公開買付けを行うことを決定しました。本公開買付け終了後、2013年10月に東京証券取引所市場第一部の株式上場を廃止しました。

### 第二創業期と再上場 [2015年3月期～2022年3月期]

MBOによる上場廃止以降を第二創業期として位置づけ、当初4年間は、プロアクティブなコンサルティングセールスを徹底することで、成長の躍り場に至っていた金融フロンティア領域のブレイクスルーを果たしました。後半4年間は、金融フロンティア領域で獲得したキーテクノロジーを発展させ、対象顧客を金融機関に限定しない複数の新規ビジネス領域に進出しました。さらなる成長を遂げるため、顧客企業の収益向上にテクノロジーが大きく貢献する事業領域を「クロスフロンティア領域」と新たに定義するとともに、2021年9月に東京証券取引所市場第一部（現東証プライム市場）に再上場しました。

\*1 2011年3月期から2017年3月期の売上高については、2010年8月から2016年6月にかけて連結対象子会社であったパーチャレクス・コンサルティング社分を除いて記載しています。

\*2 2017年3月期より国際財務報告基準 (IFRS) により作成しています。

# グループ概要

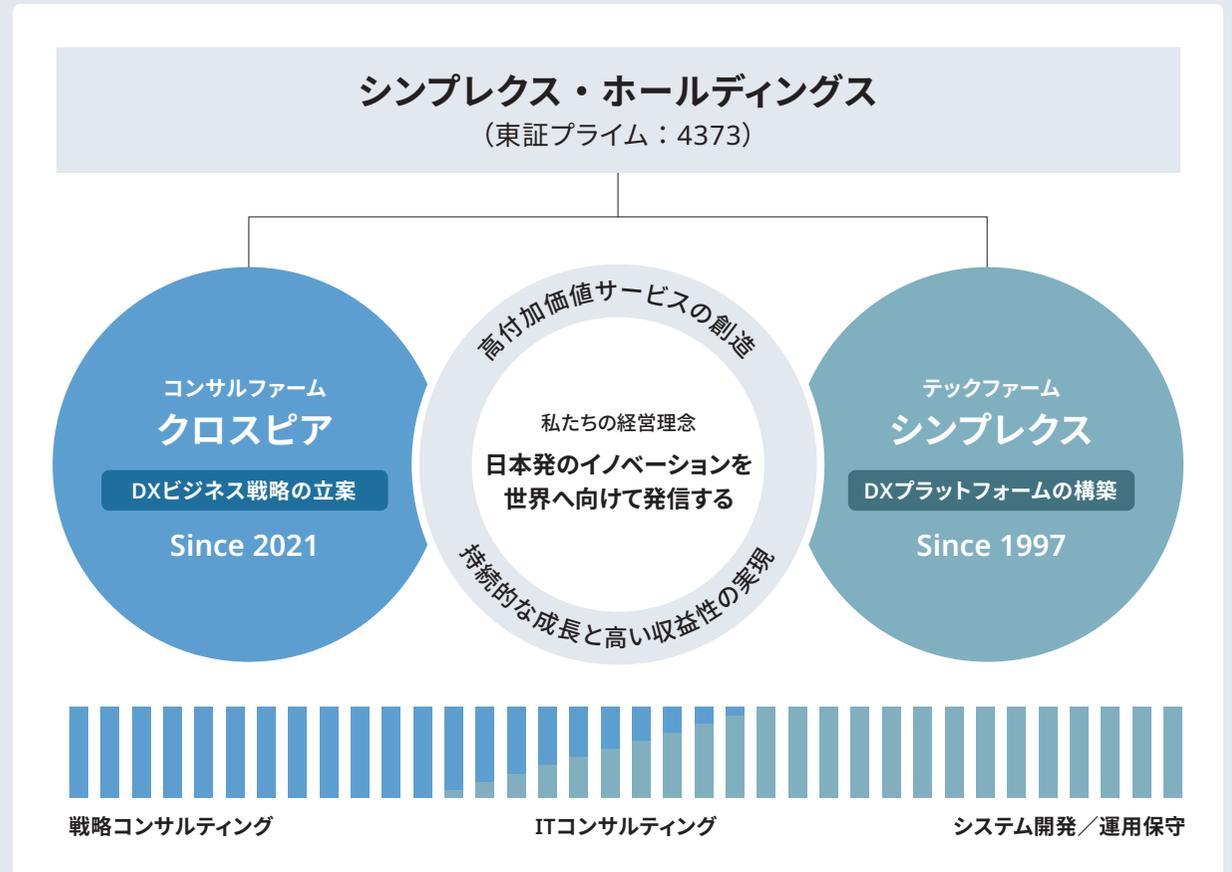
グループ中核企業であるシンプレクスは、1997年の創業以来、日本を代表する金融機関のテクノロジーパートナーとしてビジネスを展開してきました。現在では、金融機関のコア業務を支えるミッションクリティカルなシステム構築や、新しいユーザー体験をもたらす金融サービス開発で培った豊富なノウハウがさまざまな業界で支持され、金融機関のみならず、公的機関や各業界をリードする企業のDX推進を支援しています。



## 経営の基本方針

私たちは、「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」という目標を掲げ、全社員が一丸となり、顧客企業のビジネスの成功に貢献する「高付加価値サービスの創造」を追求しています。ビジネスに深く精通したテクノロジーパートナーとして顧客企業に貢献し、持続的な成長と高い収益性の実現を常に目指していくことが、私たちの経営における基本方針です。現在は、シンプレクス・ホールディングスを上場会社として、1997年創業のテックファームであるシンプレクスと、

2021年創設のコンサルティングファームであるクロスピアが、グループ中核企業として顧客企業のDX支援に取り組んでいます。事業会社であるシンプレクスとクロスピアが事業戦略を遂行すると同時に、シンプレクス・ホールディングスが持株会社としての機能の集中と強化を図り、戦略の策定と推進、適切なガバナンスやモニタリングの実行により、さらなる企業価値の向上を図ることを目指しています。



# 価値創造モデル



人材市場トップ10%の優秀な人材



豊富なデジタルケイパビリティ

▶Page 11 経営資源

価値を生み出す経営資源



DXパートナーとしての信頼性



強固な財務基盤

▶Page 12 ビジネスモデル

競争優位性の源泉

# Simplex Way

▶Page 34 マテリアリティ

- ① イノベーションと競争力
- ② クライアントとの関係管理
- ③ 人的資本管理
- ④ 製品の品質と安全性
- ⑤ 地球環境問題への対応
- ⑥ 高度なガバナンスの実現

価値創造を支える基盤

- ▶Page 35 リスクマネジメント
- ▶Page 49 コーポレートガバナンス
- ▶Page 55 コンプライアンス
- ▶Page 56 情報セキュリティ
- ▶Page 57 環境への取り組み

▶Page 11 生み出した成果



優秀な人材が活躍する組織



品質向上とデジタルケイパビリティの進化

▶Page 27 ビジネス領域別戦略

顧客企業の  
ビジネスの成功に貢献する  
高付加価値サービス



領域拡大とクオリティの高い収益モデル



持続的な成長と高い収益性の実現

# 経営資源

資本分類	人的資本	知的資本	社会関係資本	財務資本
価値を生み出す 経営資源	<b>人材市場トップ10%の優秀な人材</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員数 1,350人</li> <li>新卒採用者数*1 185人</li> <li>中途採用者数 118人</li> </ul>	<b>豊富なデジタルケイパビリティ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>金融領域で培った最先端テクノロジー</li> <li>受託開発を通じて蓄積したシステム著作権</li> </ul>	<b>DXパートナーとしての信頼性</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>世界の金融ITサービス企業のランキング「IDC FinTech Rankings」に12年連続ランクイン</li> </ul>	<b>強固な財務基盤</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>資産合計 792億円</li> <li>資本合計 470億円</li> <li>現金及び現金同等物 137億円</li> </ul>
	人的資本をもっとも重要な経営資源と位置づけ、人材市場トップ10%の優秀な人材の採用と育成に努めています。ビジネスとテクノロジーに精通したハイブリッド人材たちが、「5DNA」と「Simplex Philosophy」を共有しながら、ワンチームとなってイノベーションを追求しています。	最先端テクノロジーのアーリーアダプターである金融領域で長年培ってきたAI・UI/UX・クラウド・web3等が、非金融領域のDX支援においても求められています。テックファームであるシンプレクスは、ノウハウ提供型コンサルティングにより、概ねすべてのシステム著作権を自社留保しています。	シンプレクスグループは、日本を代表する銀行、総合証券、ネット証券等、大手金融機関のテクノロジーパートナーとして、国内トップブランドポジションを確立しています。	事業基盤の強化に繋がる成長投資を優先的に実施していくために、高いキャッシュフロー創出力を礎とした、財務健全性の維持に努めています。
生み出した成果	<b>優秀な人材が活躍する組織</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>離職率 8%</li> <li>有給休暇取得率*2 66.6%</li> <li>従業員に対する女性比率 15.7%</li> <li>管理職に対する女性比率 6.6%</li> </ul>	<b>品質向上とデジタルケイパビリティの進化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>システム著作権の再利用による品質向上</li> <li>非金融領域におけるシステム著作権の自社留保</li> </ul>	<b>領域拡大とクオリティの高い収益モデル</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>戦略/DXコンサルティングの売上比率 10%</li> <li>非金融ソリューションの売上比率 20%</li> <li>低リスクの安定的な収益源の売上比率 63%</li> </ul>	<b>持続的な成長と高い収益性の実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>売上収益 407億円</li> <li>営業利益 88億円</li> <li>売上総利益率 42.9%</li> <li>営業利益率 21.7%</li> <li>ROE 13.9%</li> </ul>
	「プレイヤーであれ」という価値観のもと、多彩なキャリア選択と社員の成長を促進する仕組みや企業風土が醸成されています。毎月の残業時間を自分で宣言できるコミットメントスタイル制度の導入や、労働分配率の向上等に取り組んだ結果、離職率が前期比-1ptとなる8%に低下しました。	自社留保したシステム著作権をライブラリとして再利用することで、開発期間の短縮やシステムの安定性を確保しています。金融領域のみならず、非金融領域でもシステム著作権の自社留保に成功しており、さまざまな領域でライブラリの蓄積と活用を促進しています。	金融領域で培った最先端テクノロジーを発展させることにより、対象顧客を金融機関に限定しない高付加価値サービスを広く提供しています。加えて、フロービジネスの拡大に応じて低リスクの安定的な収益源が連鎖的に拡大する、クオリティの高い収益モデルを構築しています。	底堅い国内DX需要を背景に、売上収益・営業利益ともに過去最高を更新しました。高い利益率を特徴とする戦略/DXコンサルティングのミックス効果や、セーフティークッションの未消化等により、売上総利益率が前期比+1.1ptとなる42.9%に向上しました。
さらなる成長に必要な 経営資源と対応策	持続的な成長と高い収益性の実現に向けては、優秀な人材の採用を今後も強化していく必要があります。2025年3月期においては、2024年4月に入社した新卒185人に加えて、中途150人の採用を計画しています。	DX支援における高い競争力を維持していくためには、最先端テクノロジーを常にアップデートする必要があります。人材投資や新規・成長領域への投資を実施することで、顧客企業の需要や事業環境の変化に対応できるよう努めています。	証券業や銀行業等の特定業種の売上比率が高い状態にあることから、クロスセクターによる戦略/DXコンサルティングの事業展開に加えて、非金融領域の売上拡大による事業ポートフォリオの分散に取り組んでいます。	M&A等の事業基盤の強化に繋がる魅力的な投資機会が生じた場合には、フリーキャッシュフローを追加的な投資に充当したうえで、不足が生じた場合にはデット・ファイナンスを優先し、資金調達を行う方針です。
関連するコンテンツ	▶ Page 39 ESG:社会	▶ Page 17 ビジネスモデル	▶ Page 17 ビジネスモデル ▶ Page 23 成長戦略	▶ Page 23 成長戦略
関連するマテリアリティ	① イノベーションと競争力 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性 ⑥ 高度なガバナンスの実現	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理

\*1 当該事業年度において採用を決定した人数であり、実際の上社は翌事業年度の4月1日です。

\*2 年次有給休暇が毎年1月1日を基準日として付与されることから、2022年および2023年の1月1日から12月31日までの実績を記載しています。

## Chapter 02

# ビジネスモデル

### Contents

---

13 事業領域	18 収益モデル
14 私たちの価値観	19 グループシナジー
15 最重要 KPI	20 COO メッセージ
16 Simplex Way	22 事例紹介
17 システム著作権の獲得	

## 五十嵐 博

シンプレクス株式会社  
エグゼクティブプリンシパル  
2005年中途入社

シンプレクスのなかでも技術力の高さを評価されている精鋭メンバーからなる全社横断組織であるシステム開発のコンピテンシーリードとして、高難度プロジェクトの技術リードや研究開発、育成・研修を牽引し、会社の成長に貢献。現在は、SBI証券との合弁会社であるSBIシンプレクス・ソリューションズでビジネス拡大を支える仕組みづくりや育成に注力している。



## イノベーションと競争力

### DX支援における私たちのデジタルケイパビリティ

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 コンサルティング     | 6 金融サービス開発      |
| 2 プロジェクトマネジメント | 7 数理工学          |
| 3 システム開発       | 8 Generative AI |
| 4 インフラ/クラウド    | 9 web3          |
| 5 UI/UX        | 10 ブロックチェーン/NFT |

## 事業領域

### 付加価値の創造によりビジネスの成功に貢献する

私たちは、1997年の創業以来、日本を代表する銀行、総合証券、インターネット証券等、大手金融機関のテクノロジーパートナーとしてビジネスを展開し、金融フロンティア領域における国内トップブランドとしてのポジション獲得に向けて力強い成長を続けてきました。

現在では、クロスフロンティア領域へと事業領域を拡大し、金融フロンティア領域で獲得したAI・UI/UX・クラウド・web3に代表される最先端テクノロジーを発展させることにより、対象顧客を金融機関に限定しない高付加価値サービスを広く提供しています。



### 金融フロンティア領域 Financial Frontier Domain

金融フロンティア領域とは、当社グループの造語であり、金融機関のフロントオフィスにおけるトレーディング等の収益業務及びリスク管理業務等を、テクノロジーの側面から支援する領域と定義しています。銀行、総合証券、インターネット証券が主たる顧客であり、豊富なビジネスノウハウと高度なテクノロジーの両方が求められる、参入障壁が高い領域です。



### クロスフロンティア領域 Cross Frontier Domain

クロスフロンティア領域も、当社グループの造語であり、顧客企業のビジネスの成功にテクノロジーが大きく貢献する領域と定義しています。金融フロンティア領域は、まさにテクノロジーが主導する形でビジネスが推進されてきた領域であることから、クロスフロンティア領域の主たる領域の一つだといえます。これに加えて、私たちが2013年のMBO以降に進出している保険、エンタープライズDX等の新しい領域、さらには、業種横断で提供される戦略/DXコンサルティングサービスを含む概念です。

# 私たちの価値観

## ワンチームとなってイノベーションを追求する

私たちが付加価値を生み出し続けるためには、ユニークなビジネスモデルに加えて、明確な経営ポリシーと社員に根付く考え方も重要であると考えています。シンプレクスグループでは、経験豊富な経営陣の力強いリーダーシップの下、多彩なプロフェッショナルたちが行動規範である「5DNA」と価値観としての「Simplex Philosophy」を共有しながら、ワンチームとなってイノベーションを追求しています。

「5DNA」のなかで一番大切にしているのが「No.1」です。新しい領域に進出するのであれば、必ずその領域でトップを獲る。トップを獲れない領域には進出しないという行動規範であり、イノベーションの実現を本気で志している私たちの覚悟の表れでもあります。

トップであり続けるためには、既存概念に囚われることなく、常に道なき道を切り拓かなければいけません。困難を伴いますが、トップになって初めて、イノベーションを起こす挑戦権を手に行けるのだと私たちは考えています。シンプレクスグループは長らく金融フロンティア領域における国内トップブランドポジションを維持することで、その挑戦権を獲得し続けてきました。そして現在は、その過程で培った豊富なノウハウを活かし、「再現性」をもって新しい領域で「No.1」を獲得するべく挑戦を続けています。

## 再現性高く付加価値を生み出し続ける

「再現性」とは、正しい方向に正しい努力を重ねることで蓄積したノウハウを活かし、異なる領域やプロジェクトにおいても短期間で高い成長曲線を描きながら成果を出し続ける能力を指します。シンプレクスグループでは、コンサルティングやシステム開発の現場に限らず、社員の育成や評価においても、常に「再現性」を高めることを重視しています。

シンプレクスグループは長らく金融フロンティア領域に特化してきました。これは、この領域が「正しいアプローチによってノウハウを蓄積し続ける私たちのような企業こそが、競争優位性を発揮し続けられる事業領域」であったためです。顧客企業から付加価値を正当に評価していただける領域で、「再現性」高く社会にインパクトのある付加価値を生み出し続けるために、私たちは企業という体裁を成しながら、信頼し、尊敬し合える仲間とワンチームになって日々泥臭く挑戦を続けています。

## 付加価値の対価としてのフェアプライス

私たちの存在価値は、他のテックファームやコンサルファームだと手掛けられない、難易度が高いプロジェクトを引き受け、顧客企業のテクノロジーパートナーとして期待を超える付加価値を創出することにあります。私たちが新しい市場に参入する際の判断基準として、創出した付加価値の対価として、「フェアプライス」が実現できる市場であることを重視する理由もここにあります。

「フェアプライス」とは、商品やサービスが市場において公正かつ適正な価格で提供されることを指します。これは供給者である私たちと顧客企業の双方が共に納得できる価格設定を意味しており、過度な利益追求や不当に低い価格設定がなされていない状態といえます。

他社には実現できない付加価値を生み出している以上、私たちが顧客企業に求める対価は、必然的に業界平均よりも高くなる傾向にあります。それでもなお、私たちの求める対価を、「フェアプライス」として認めていただける市場でビジネスを展開することは、持続可能なビジネスモデルの構築に必要不可欠であると考えています。

## 5DNA

- No.1**  
イノベーション創出の担い手は、いつの時代もその領域のNo.1企業。いかなるときも常にNo.1であることを追求する。
- Client First**  
クライアントのビジネスの成功を第一に考える。期待を超える付加価値を創造することで、クライアントをハッピーにする。
- Commitment**  
どんな難局も乗り切り、やり遂げる不屈の精神。目的意識を強く持ち、目指すべきゴールを見失うことなく行動する。
- Professionalism**  
一流のプロフェッショナルとして、最高の成果を追求する。世の中の常識を疑い、既存概念を打ち破り、本質を見極める。
- Global**  
経営理念の実現に向け、挑戦を続ける。あらゆる変革を恐れず、イノベーションを世界に発信する。

## Simplex Philosophy

- Player**  
創業時から貫き通してきた「プレイヤーであれ」という価値観。タイトルに関係なく、全員がプレイヤーとして付加価値を創出する。
- Work for Simplex**  
シンプレクスというチームの価値を最大化するために何ができるか。自分だけでなく、チームにとっての「あるべき」を俯瞰して考える。
- Mutual Respect**  
チームとして最高の成果を出すためには、さまざまに尖った才能の結集が不可欠。謙虚な姿勢で他者の持つ才能を認め、他者から学び、お互いに尊重しあう。
- God is in the Details**  
神は細部に宿る。ソースコードの最後1行まで、こだわり抜く、考え抜く。

# 最重要KPI

## 付加価値の高さを測る売上総利益率が最重要KPI

私たちは持続的な成長と高い収益性の実現に向けて、売上収益、売上総利益率、営業利益を重視するとともに、なかでも売上総利益率をもっとも重要なKPIと位置づけています。その理由は、労働集約型のIT業界やコンサルティング業界において、売上総利益率こそが以下の3つの観点の実現度合を示す指標だと考えるためです。

- エンジニア・コンサルタントの質が他社よりも優れている
- 生産性向上の仕組みが整備され、機能している
- 顧客企業からの支持を得ている

シンプレクスグループの業界屈指の売上総利益率の高さは、これらすべての実現度合が高いこと、すなわち、顧客企業に提供するサービスの付加価値が高いことを客観的に証明しています。

加えて、2013年以降に進出した非金融ソリューションの売上比率が増加しているなか、業界屈指の売上総利益率を維持している事実は、新たなビジネス領域でも着実に「再現性」を発揮できていることを示しています。

さらに、私たちは資本効率を意識した経営に取り組んでいることから、重要な経営指標の1つとしてROE目標を掲げ、資本効率の向上に貢献する株主還元についても、キャピタルアロケーションにおける重要施策として認識しています。(▶Page 24 CFOメッセージ)

## 売上総利益率の比較 (%)

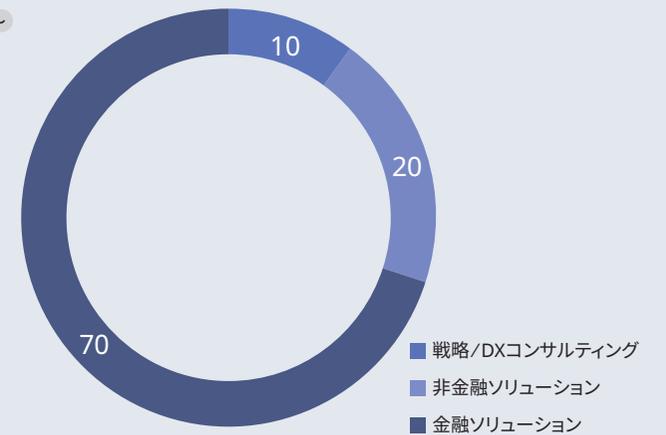


IT業界平均は、2023年6月29日に発表された経済産業省企業活動基本調査「2022年企業活動基本調査確報－2021年度実績－」の2021年度の「ソフトウェア業」の売上総利益÷売上高で当社グループが算出しています。  
出所：経済産業省企業活動基本調査「2022年企業活動基本調査確報－2021年度実績－」

## ビジネス領域別売上収益 (億円)



## ビジネス領域別売上構成比 (%)



# Simplex Way

## 多重下請け構造に異を唱えた競争優位性の源泉

私たちは、豊富なビジネスノウハウと高度なテクノロジーが求められる、参入障壁の高い領域に特化した事業を展開しています。このような環境で競争優位性を持つために、創業以来育んできた独自のビジネスモデル「Simplex Way」が重要な役割を果たしています。

「Simplex Way」の基本コンセプトは、ビジネスとテクノロジーの双方に精通したハイブリッド人材で編成されたプロジェクトチームが、すべての工程に責任を持ち、トータルソリューションを提供することです。

国内IT業界では、元請けから下請けに作業を段階的に委託する「多重下請け構造」が主流ですが、私たちは顧客企業と直接取引を行うプライム受注を徹底し、下請けに丸投げしない自社完結モデルを維持しています。



### 一気通貫モデル Full Cycle Coverage

#### 特徴

さまざまな業種の顧客企業の課題に対し、ビジネスとテクノロジー双方に精通したハイブリッド人材でプロジェクトチームを編成し、コンサルティングからシステム開発、運用保守に至るすべての工程に責任をもって対応しています。

#### メリット

コンサルティングを手掛けたプロジェクトチームが、システム導入後の改善ニーズを汲み取り続けることで、リピートオーダーを安定的に獲得しています。

収益モデル (▶ Page 18)



## 日本のIT業界構造とその課題

# ピラミッド型の多重下請け構造

大手システムインテグレーターが元請けとなり、多層的に連なる複数の下請け企業に作業を細分化して委託

品質責任の所在が  
わかりにくい

中間マージンの発生

作業の細分化により  
優秀な人材が育ちにくい

元請け企業と下請け企業の  
労働環境・利益格差

多重下請け契約に伴う  
セキュリティリスク

## 私たちのビジネスモデル

# Simplex Way

ハイブリッド人材で編成されたプロジェクトチームが、一気通貫かつ自社完結でトータルソリューションを提供



一気通貫モデル



自社完結モデル



ハイブリッド人材



### 自社完結モデル Direct Client Engagement

#### 特徴

元請けから下請けに作業を段階的に委託する「多重下請け構造」を主流とする国内IT業界の慣習に対し、顧客企業と直接取引を行うプライム受注の徹底と、下請けに開発を丸投げしない体制を維持しています。

#### メリット

自社完結モデルにより中間マージンを排除し、効率的なプロジェクト推進を実現することにより、業界屈指の売上総利益率を実現しています。

最重要KPI (▶ Page 15)



### ハイブリッド人材 Hybrid Talent Development

#### 特徴

私たち独自のビジネスモデルの実現に欠かせない経営資源は人材であり、顧客企業からの要求に応えるためにビジネスとテクノロジー双方に精通した優秀な人材を確保・定着させることを最重要戦略としています。

#### メリット

ハイブリッド人材によるノウハウ提供型コンサルティングとシステム開発により、受託開発でありながら、概ねすべてのシステムの著作権を自社留保しています。

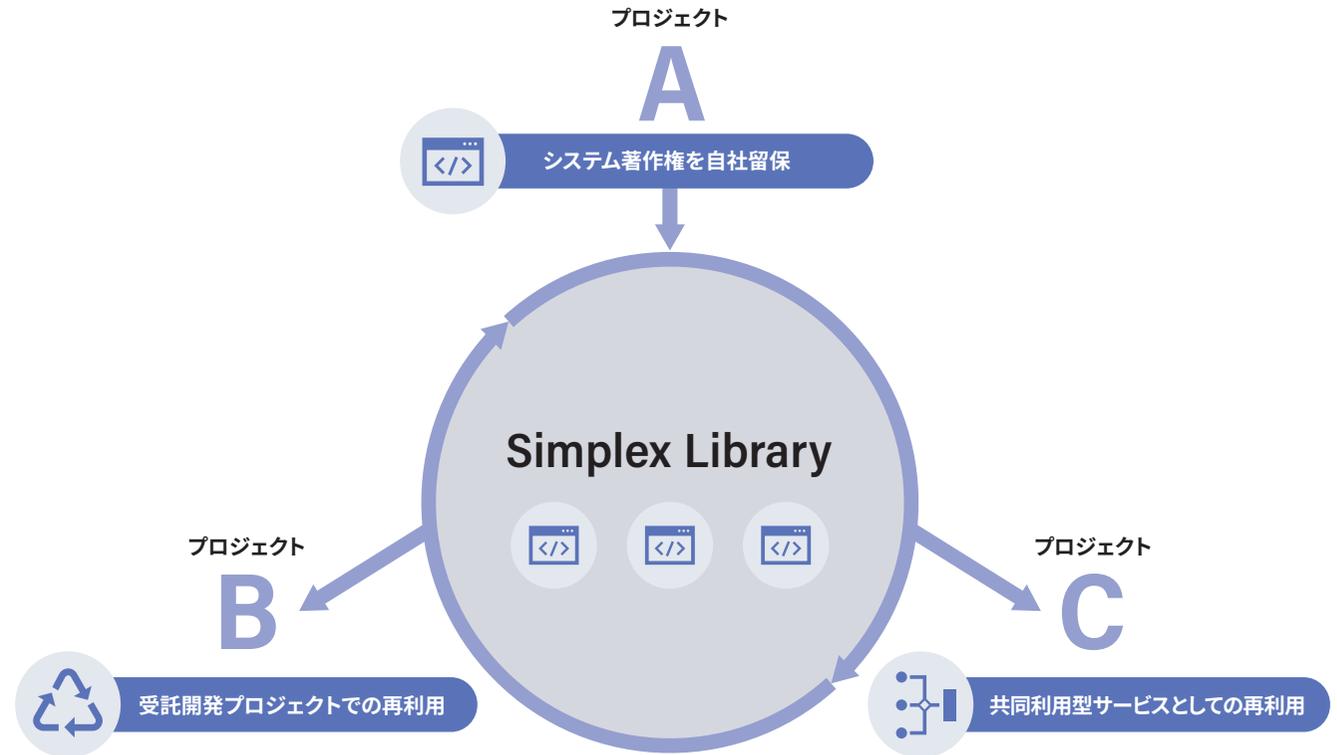
システム著作権の獲得 (▶ Page 17)

# システム著作権の獲得

## ノウハウ提供型コンサルでシステム著作権を自社留保

「コンサルファームに依頼しても、開発にはコミットしてくれない」「今まで付き合っていたシステム会社は業務理解に乏しく、何も提案してくれなかった」という不満を抱く顧客企業は少なくありません。私たちはDX支援の専門家として、顧客企業を確実に成功へ導き、プロジェクトに最適な解決策を提供する豊富な知識と経験を持っています。

一般的な受託開発プロジェクトでは、顧客企業にシステムの著作権が引き渡されますが、私たちのアプローチは異なります。受託開発でありながら、システムの著作権を自社に留保しています。これは、プライム受注の下、コンサルティング段階で私たちからノウハウやアイデアを提供し、自社開発を行うからこそ実現できるユニークな仕組みです。システム著作権の留保により、再利用可能なソースコードを「Simplex Library」として整備しており、効率的な案件推進を実現しています。



### 受託開発プロジェクトでの再利用

**特徴**

受託開発プロジェクトにおける汎用性の高いシステム機能の開発を中心として、自社留保したシステム著作権をライブラリとして再利用しています。金融領域のみならず、非金融領域でもシステム著作権の獲得に成功しており、さまざまな領域でライブラリの蓄積と活用を促進しています。

**メリット**

顧客企業は、開発・テスト工数の削減や納期短縮、品質向上といったメリットを享受できます。加えて、競争優位性をもたらすカスタマイズ対応に資源を集中することができます。私たちにとっても、「Simplex Library」でノウハウを標準化できるため、効率的なプロジェクトの推進に役立っています。

### Simplex Library活用メリット

- 開発・テスト工数削減
- 納期短縮
- 品質向上

### 共同利用型サービスとしての再利用

**特徴**

長年蓄積してきたノウハウやソースコードを駆使することで、自ら企画・開発したシステムを、複数の顧客企業に対してSaaS型で広く提供しています。現在は、金融領域のなかでも個人投資家をエンドユーザーとする金融リテールの分野で広く活用されています。

**メリット**

顧客企業は、デファクトスタンダードとなっているシステムをサービスとして利用できるため、初期コストを抑えながら、迅速にビジネスを開始できます。私たちにとっても、顧客企業ごとの競争優位性に関わるカスタマイズ対応にリソースを集中することができています。

# 収益モデル

## Simplex Wayがもたらすクオリティの高い収益モデル

「Simplex Way」は、新規システム開発に係るフロービジネスの拡大に伴い、リピートオーダーとリカーリングビジネスが連鎖的に拡大するクオリティの高い収益モデルを構築しています。リピートオーダーとリカーリングビジネスは、低リスクかつ安定的にもたらされる収益源であり、2024年3月期の売上全体の63%を占めています。



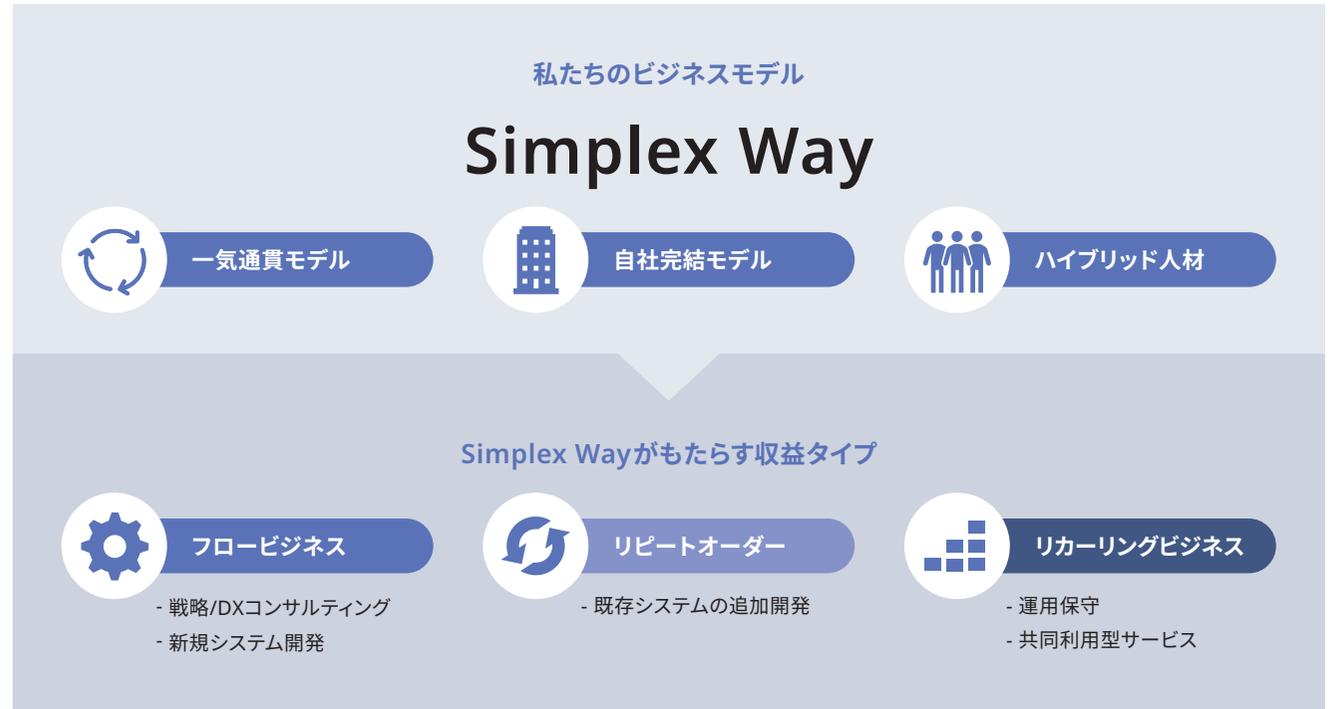
### リピートオーダー Repeat Orders

リピートオーダーとは、システム稼働後のビジネスチューニングをプロアクティブに実施することで得られる追加開発案件です。具体的には、システム化構想時とのビジネスギャップ分析や事業計画の見直し、改善提案の結果としてもたらされる既存システムの追加開発を指します。DX成功の鍵を握る重要な要素であることから、リピートオーダーの獲得は、既存顧客のロイヤリティ強化や、最先端のビジネスやテクノロジーのキャッチアップに欠かせないものとなっています。

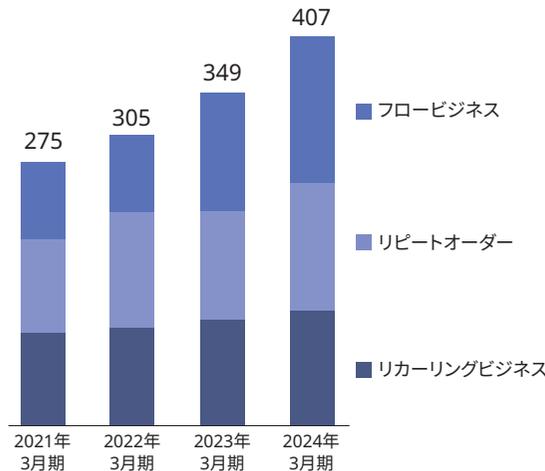


### リカーリングビジネス Recurring

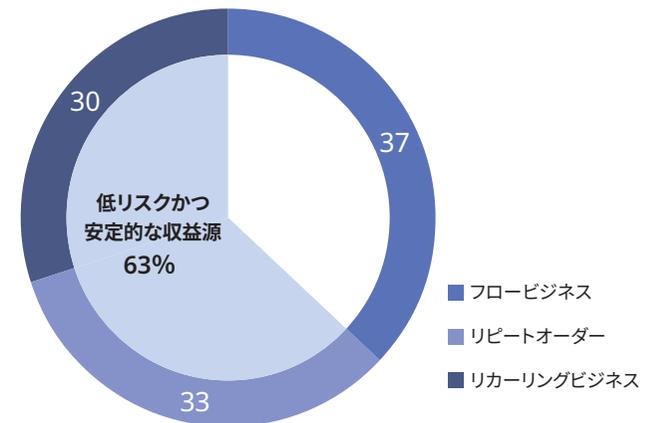
リカーリングビジネスとは、顧客企業との契約が続く限り毎月安定的に売上が計上される案件です。具体的には、24時間365日体制のシステム運用監視や、トラブル時の対応・復旧活動といった運用保守と共同利用型サービスがあります。国内IT業界の「多重下請け構造」では、末端の下請け企業が運用保守のみ担当する事例が散見されるなか、業界最高水準のハイブリッド人材が手掛ける私たちの運用サービスは、多くの顧客企業から支持されています。



収益タイプ別売上収益 (億円)



収益タイプ別売上構成比 (%)

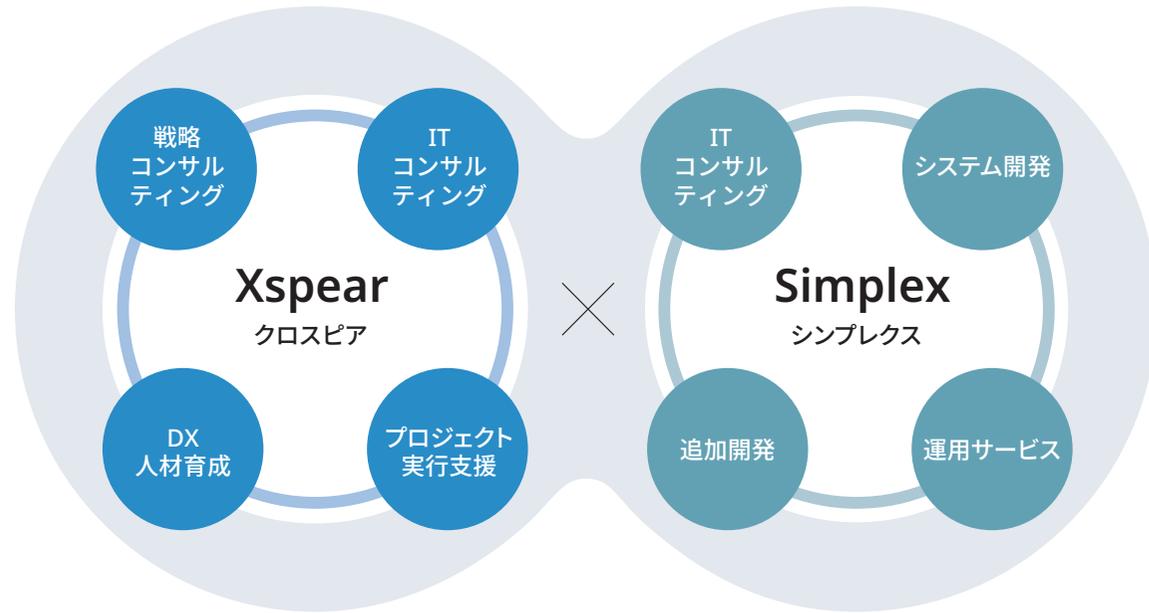


# グループシナジー

## グループシナジーにより領域拡大と領域深耕を促進

テックファームであるシンプレクスは、1997年の創業当初から、金融機関のディーラーやトレーダーといった実際にシステムを利用するユーザー部門からの支持を得ることで成長してきました。2021年のクロスピア創設以降は、顧客企業のDXに焦点を当てた戦略コンサルティングを開始したことにより、従来は深くリーチできていなかった顧客マネジメントにもアプローチできるようになりました。

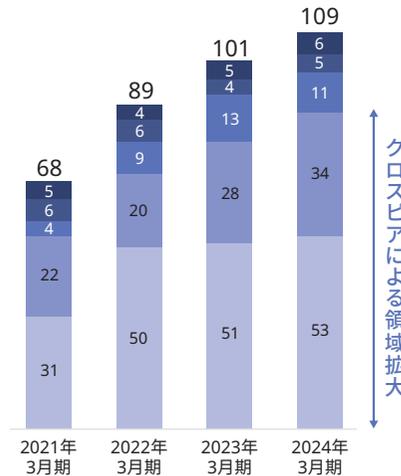
現在の基本的な成長戦略は、クロスピアによるコンサルティングをフックにした領域拡大と、シンプレクスによる「Simplex Way」をドライバーとした領域深耕です。以下のグラフは、当社年間売上に基づいて顧客企業をグルーピングし、カテゴリごとの顧客数と売上総額の推移を示しています。左のグラフは、クロスピアによる領域拡大による顧客数の増加を示しており、右のグラフは、シンプレクスによる大口顧客の深耕を示しています。



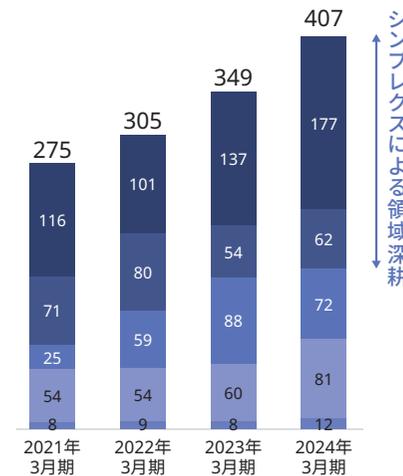
カテゴリ区分 (当社年間売上に基づき顧客企業をグルーピング)

カテゴリ	当社年間売上
①	20億円以上の顧客グループ
②	10～20億円の顧客グループ
③	5～10億円の顧客グループ
④	1～5億円の顧客グループ
⑤	1億円未満の顧客グループ

カテゴリ別 顧客数 (社)



カテゴリ別 売上総額 (億円)



**主要取引先**

取引状況の開示を許諾いただいている顧客企業の一覧を掲載しています。

<https://www.simplex.inc/company/client/>

## COOメッセージ

# DX特化型コンサルファーム クロスピアの挑戦と展望

中計2027における最大の注力領域である戦略/DXコンサルティング。その提供主体として、2021年4月に創設されたクロスピアは、さまざまなステークホルダーから注目を集めています。クロスピアの競争優位性や優秀なコンサルタントを惹きつける理由、そして今後の展望について、シンプレクス・ホールディングスの取締役副社長（共同COO）であり、クロスピアの代表取締役社長でもある早田政孝に話を聞きました。

## DXを推進する顧客マネジメントのパートナー

### — シンプレクスグループにおけるクロスピアの役割について教えてください

シンプレクスグループでは、テクノロジーがビジネスの成功を左右する重要な領域を「クロスフロンティア領域」と定義し、事業領域の拡大を成長戦略の核としています。このビジョンのもとに誕生したのが、DXに特化した総合コンサルファーム、クロスピアです。クロスピアという社名には、DXを目指すさまざまな領域に「槍（スパイア）」を放ち、グループ全体の成長を力強くリードしていきたいという強い意志が込められています。

事実、クロスピアはシンプレクスグループの成長戦略において極めて重要な役割を果たしています。具体的には、急速に高まる日本国内のDX需要を的確に捉え、コンサルファームとしての売上拡大を実現するだけでなく、金融以外の新たな領域を開拓する先駆者としても機能しています。戦略/DXコンサルティングの売上収益は、クロスピア創設1年目には10億円、2年目には21億円、そして3年目に当たる2024年3月期には42億円と、いずれも当初計画を大きく上回りました。さらに、事業領域の拡大においても、官公庁や通信、製造、メディア、エンターテインメント等、多岐にわたる非金融領域の開拓に成功しています。この顕著な成長は、私たちの掲げるビジョンと市場のニーズが合致していることを証明するものです。

シンプレクス・ホールディングス株式会社 取締役副社長（共同COO）  
Xspear Consulting株式会社 代表取締役社長  
**早田 政孝**

### — 急成長を遂げているクロスピアの特徴について教えてください

クロスピアの経営ビジョンは、DX領域で他のコンサルファームを圧倒する存在になることです。クロスピアが手掛ける案件は、企業の最高経営幹部（CXO）が抱える重要な経営課題に絡むものがほとんどです。私たちはまさに顧客マネジメントと日々対峙しながらビジネスの成功を共に築いていくことを目指しています。

これに対して、DX支援の現場では、戦略の策定だけでなく、実行支援に対するニーズも高まっています。なぜなら、感度の高い企業のマネジメント陣は、コンサルファームが戦略を策定し、実際のシステム開発や実行支援は他のベンダーが担当する従来の座組にもどかしさを感じているからです。つまり、彼らが求めているのは、戦略の策定だけでなく、実現可能性を測る技術検証やPoC（概念実証）、プラットフォーム構築までをスピーディーに実施することなのです。

このようなニーズを受けて、シンプレクスグループでは、クロスピアがAI・UI/UX・クラウド・web3に代表される最先端テクノロジーの具体的なユースケースを考え抜いて戦略を策定し、シンプレクスがスピード感をもって技術検証やPoCを行い、必要があればゼロからプラットフォーム自体を作り上げています。このように、クロスピアとシンプレクスが一体となり、戦略策定から実装支援までを一気通貫で提供できるシンプレクスグループならではの座組は、他のコンサルファームとの差別化ポイントとなっています。

さらに、クロスピアでは、コンサルティング経験者の積極的な中途採用に加えて、テクノロジー知見を有したシンプレクスからのグループ内出向も同時に推進しています。日々進化するテクノロジーに、多様なドメイン知識を掛け合わせることで、顧客企業のビジネスの発展に貢献できる多彩なプロフェッショナルを擁している点も、競争優位性の源泉となっています。

## DX特化型の戦略立案と実行支援を展開

### — 具体的なDXプロジェクトについて教えてください

クロスピアが提供する戦略/DXコンサルティングでは、テクノロジーが絡まない打ち手などほぼ存在しないといっても過言ではありません。だからこそ、AI・UI/UX・クラウド・web3に代表される最先端テクノロジーの具体的なユースケースを考え抜いたうえで、戦略立案から実行支援までを展開できる点がクロスピアの大きなアドバンテージとなっています。

クロスピアの創設により、顧客マネジメントに直接対峙できる存在になったことで獲得できた象徴的な案件として、SBIホールディングスおよびSBI証券との資本業務提携があります。日本の証券業界の未来をデザインする気持ちで、単なる業務委託・受託関係を超え、双方のリソースとノウハウを結集してシステム開発案件やその体制構築を推進しています。これはまさに、我々が目指すDXを具現化した取り組みです。(▶Page 22 事例紹介)

さらに、クロスピアはシンプレクスと共に、最先端テクノロジーのユースケースや顧客ビジネスのマネタイズチャンスへの適用を常に模索しており、さまざまな取り組みを発展させてきました。代表的な事例として、プレスリリースでも公開したサンリオピューロランドの動員予測AIシステムがあります。テーマパークへの来場者数の予測精度を高めることで、スタッフの配置やショーの編成、レストランの食材発注等を適切に行い、提供価値を高めつつ、効率的な運営を支援しました。この事例では、クロスピアのコンサルタントとシンプレクスのデータサイエンティストが協力し、PoCから構築後のブラッシュアップまでを実施しました。他社のコンサルファームでは、一気通貫の実現が難しい案件だったといえます。

このように、最先端テクノロジーで新たなチャレンジを行うことで本質的なDXの実現を目指す企業からビジネスパートナーとして選んで頂いています。そして、それは社会的な価値の創出につながっていると確信しています。

### — 経験豊富なコンサルタントを惹きつける魅力はどこにあるのでしょうか

最大の魅力は、最先端テクノロジーに基づいたDX特化型の戦略立案と実行支援を一貫して行える点です。多くのコンサルファームでは、戦略策定以降の工程を他のベンダーに任せるのが一般的です。そのため、コンサルタントが自ら描いた戦略が顧客ビジネスの成功に実際に貢献する過程を見届ける機会が限られています。

一方、クロスピアでは、グループ会社であるシンプレクスの技術力を最大限に活用することで、最先端テクノロジーを具体的なユースケースに落とし込み、収益化の設計とビジネス化を支援することができます。PoCを活用して戦略の有効性を早期に確認し、実行フェーズへの移行を確実に進められる点も特筆すべきポイントです。

また、前例のないビジネスモデルに対して、プラットフォームをゼロから構築しなければならないプロジェクトにおいても、高品質かつスピーディーに対応できます。加えて、マーケットの変化や競合の動きに適応しながら、顧客ビジネスを伴走支援することも可能です。このように、一般的なコンサルファームの支援範囲を超え、顧客ビジネスを最適化する過程で得られる手応えと達成感が、コンサルタントにとっての大きな魅力となっています。

さらに、裁量権の大きさも魅力の一つです。大手コンサルファームの場合、所属組織やタイトルによって機能や役割が限定されていることが多く、ストレッチできる機会があったとしても、組織構造上チャレンジしにくい環境にあります。一方、クロスピアは、裁量権が大きく、挑戦できる環境を用意しています。また、外資系コンサルファームで研鑽を積んできた経営陣のリーダーシップによって醸成されたカルチャーや、十分にアップサイドを狙うことができる報酬体系も相まって、領域拡大をリードするコンサルタントの獲得に成功しています。

## 真のビジネスパートナーとしての責任

### — 最後に、今後の展望についてお聞かせください

コンサルティング業界において後発で成功を収めるためには、顧客ビジネスの成功に対する強いコミットメントが重要となります。DX支援を謳っているコンサルファームも多数ありますが、シンプレクスグループが積み上げてきたテクノロジーに関する本質的な強みを他のファームがキャッチアップするには、膨大な年月と実績が必要となることは間違いありません。

シンプレクスグループでは、Vision1000の達成に向けた領域拡大を推進するべく、中計2027において、戦略/DXコンサルティングを最大の注力領域として位置付けています。今後もクロスピアでは、中途採用とグループ内出向によるコンサルタントの増強を推進していきます。さらに、比較的小規模ながら高度な専門知識やサービスを提供するブティックコンサルファームの買収についても、重点施策として推進していきます。

真のビジネスパートナーとは、時代や環境の変化に柔軟に対応し、顧客企業の課題に寄り添いながら、その成功に伴走する存在だと信じています。これからもクロスピアは、顧客企業と共にビジネスの成功を目指して走り続けていきます。



事例紹介

# 口座数・シェア業界トップの オンライン総合証券 SBI証券の戦略的パートナーへ

クロスピアの創設により、顧客マネジメントに直接対峙できる存在になったことで獲得できた象徴的な案件として、SBIホールディングスおよびSBI証券との資本業務提携があります。

SBI証券は、1999年10月にインターネット取引サービスを開始して以来、「顧客中心主義」の経営理念のもと、日本におけるオンライン総合証券の先駆者として、業界屈指の安価な手数料体系や魅力ある投資機会（商品・サービス）の提供、安全でより良い取引環境の提供に努めてきました。その結果、個人投資家から多大な支持を得るとともに、業界で圧倒的なシェアを獲得し、口座数、預り資産残高、個人株式委託売買代金において業界トップの地位を築いてきました。

## 合併会社の概要と主なイベント



さらなる顧客基盤の開拓に向け、SBI証券では、少額投資非課税制度（NISA）や個人型確定拠出年金（iDeCo）における積極的なプロモーションやサービス拡充に努めるほか、異業種企業を含むSBIグループ外企業との提携を通じた利便性の高い金融サービスの提供も推進しています。

当社とSBI証券は、資本業務提携の一環として2023年2月に合併会社「SBI シンプレクス・ソリューションズ」を設立し、SBI証券を中心に、SBIグループのシステム開発・運用体制の強化を進めています。

新しい中期経営計画「中計2027」では、私たちが唯一無二の戦略的パートナーと認めてくれたSBI証券に対して、期待を超える圧倒的な成果で応えていくことをテーマの一つに掲げています。単なる業務委託・受託関係を越え、顧客企業とワンチームとなり、双方のリソースとノウハウを結集してシステム開発案件やその体制構築を推進する本スキームの有効性を実証することが、中長期的な持続的成長の鍵となると考えています。



革新的な取り組みで証券業界をリードし続けるSBI証券と、金融ITベンチャーとして創業し、ビジネスとテクノロジー双方に精通したDX企業として成長を続けるシンプレクスグループ。この二つの力が結集した合併会社として、SBIシンプレクス・ソリューションズが誕生しました。

新NISAや手数料無料化の動きを背景に、個人による資産運用への注目が急速に高まるなか、SBI証券の口座数や取引量は今後も拡大が見込まれています。こうした変化にスピーディーに対応しつつ、既存のお客様に引き続き安全でより良い取引環境を提供することがSBIシンプレクス・ソリューションズの使命です。

SBIシンプレクス・ソリューションズは、SBIグループの革新的なビジネス基盤と、シンプレクスグループの高度な知見やケイパビリティを融合させることで、SBI証券をはじめとするSBIグループ全体のビジネス成長をさらに加速させてまいります。私たちのこの新たな挑戦に、どうぞご期待ください。

シンプレクス・ホールディングス 取締役副社長（共同COO）兼  
SBI証券 常務取締役 兼  
SBIシンプレクス・ソリューションズ 代表取締役社長  
**助間 孝三**



商号	SBI シンプレクス・ソリューションズ株式会社
所在地	東京都港区六本木 3-1-1 六本木ティーキューブ 18F
代表者	代表取締役社長 助間 孝三 代表取締役副社長 武藤 恵慈
事業内容	SBI証券をはじめとしたSBIグループ向けのシステム開発・運用
設立年月日	2023年2月28日
出資比率	SBI証券 51%、シンプレクス・ホールディングス 49%

## Chapter 03

# 成長戦略

### Contents

---

- 24 CFOメッセージ
- 27 ビジネス領域別戦略
- 28 戦略/DXコンサルティング
- 29 キャピタルマーケット
- 30 金融リテール
- 31 保険
- 32 エンタープライズDX

## CFOメッセージ

# Vision1000達成に向けて 中計2027での飛躍を目指す

シンプレクスグループは、2025年3月期からの3か年を期間とする中期経営計画「中計2027」を2023年10月に発表しました。中計2027は、長期成長戦略「Vision1000」の中間地点として、足元及び中長期的に取り組む実行戦略であり、最終年度に掲げた数値目標にコミットする決意を表したものです。CFOメッセージでは、2024年3月期に終了した中期経営計画「中計2024」の振り返りを行ったうえで、中計2027の概要やサステナビリティに関する取り組み状況等についてご紹介します。

### グループシナジーが際立った「中計2024」

#### 中計2024の振り返り

中計2024は、私たちが2020年12月に発表した2022年3月期からの3か年を期間とする中期経営計画です。計画期間においては、あらゆる業種業界でDXが喫緊の経営課題となるなか、2021年に創設したコンサルファームであるクロスピアをフックにした「領域拡大」と、テックファームであるシンプレクスによる「Simplex Way」をドライバーとした「領域深耕」を基本戦略に据えて事業を推進しました。その結果、クロスピアが想定以上の成長を遂げ、シンプレクスとのシナジーを創出したことで、当初掲げた数値目標を2023年3月期に1年前倒しで達成することができました。中計2024の直前期である2021年3月期と、最終年度である2024年3月期の連結業績を比較すると、売上収益は275億円から407億円（年平均成長率+13.9%）、営業利益は45億円から88億円（年平均成長率+25.2%）へと拡大しました。さらに、最重要KPIである売上総利益率は3.8ポイント増となる42.9%、営業利益率も5.3ポイント増となる21.7%と大きく向上しました。結果として、ROEも9.8%から13.9%に向上しました。



シンプレクス・ホールディングス株式会社  
取締役（CFO）  
江野澤 慶亮

#### 中計2024で獲得した本質的な成果

クロスピアがシンプレクスグループにもたらした本質的な成果についても触れたいと思います。シンプレクス1社体制だった時代は、顧客企業内でシステム構築を行う意思決定がなされてからプロジェクトを組成し、ITコンサルティングからシステム開発、運用保守までを一気通貫で手掛けていました。事実、シンプレクスは、金融機関のディーラーやトレーダーなど、実際にシステムを利用するユーザー部門から圧倒的な支持を獲得してきました。クロスピアは、こうしたシンプレクスグループのサービスラインナップに戦略コンサルティングという新たなサービスを提供する主体として創設されました。ビジネスモデルの構築に深く関与できる戦略コンサルティングにまで私たちの支援範囲が広がったことは、すなわち、上流から下流までを一気通貫で支援する独自のビジネスモデル「Simplex Way」の進化を意味します。結果として、従来は深くリーチできていなかった顧客マネジメントと対峙できるようになるなど、大きな質的变化が生まれたのです。

#### 中計2024の業績推移

	直前期 2021年3月期	最終年度 2024年3月期	増減	年平均成長率
売上収益	275億円	407億円	+132億円	+13.9%
営業利益	45億円	88億円	+43億円	+25.2%
売上総利益率	39.1%	42.9%	+3.8pt	—
営業利益率	16.4%	21.7%	+5.3pt	—
ROE	9.8%	13.9%	+4.1pt	—

## Vision1000の中間地点としての「中計2027」

### 中計2027のテーマ

中計2027においても、中計2024の基本戦略を踏まえたうえで、クロスピアとシンプレクスによる一層のグループシナジーの発揮により、「領域拡大」と「領域深耕」を推進していきます。まず、領域拡大の文脈においては、クロスピアを新たな領域を開拓する先駆者として位置づけ、戦略コンサルティングをマーケティング・フックとすることで、顧客マネジメントにアプローチしていきます。また、シンプレクスグループのレピュテーションを高めることで、私たちを戦略的パートナーとして認めてくれる顧客企業の拡大を図ります。次に、領域深耕の文脈においては、単なる業務委託・受託関係を越え、双方のリソースとノウハウを結集してシステム開発案件やその体制構築を推進しているSBIホールディングスやSBI証券のように、私たちを唯一無二の戦略的パートナーと認めていただいた顧客企業に対して、期待を超える圧倒的な成果で応えていくことをテーマとして掲げています。  
(▶Page 22 事例紹介)

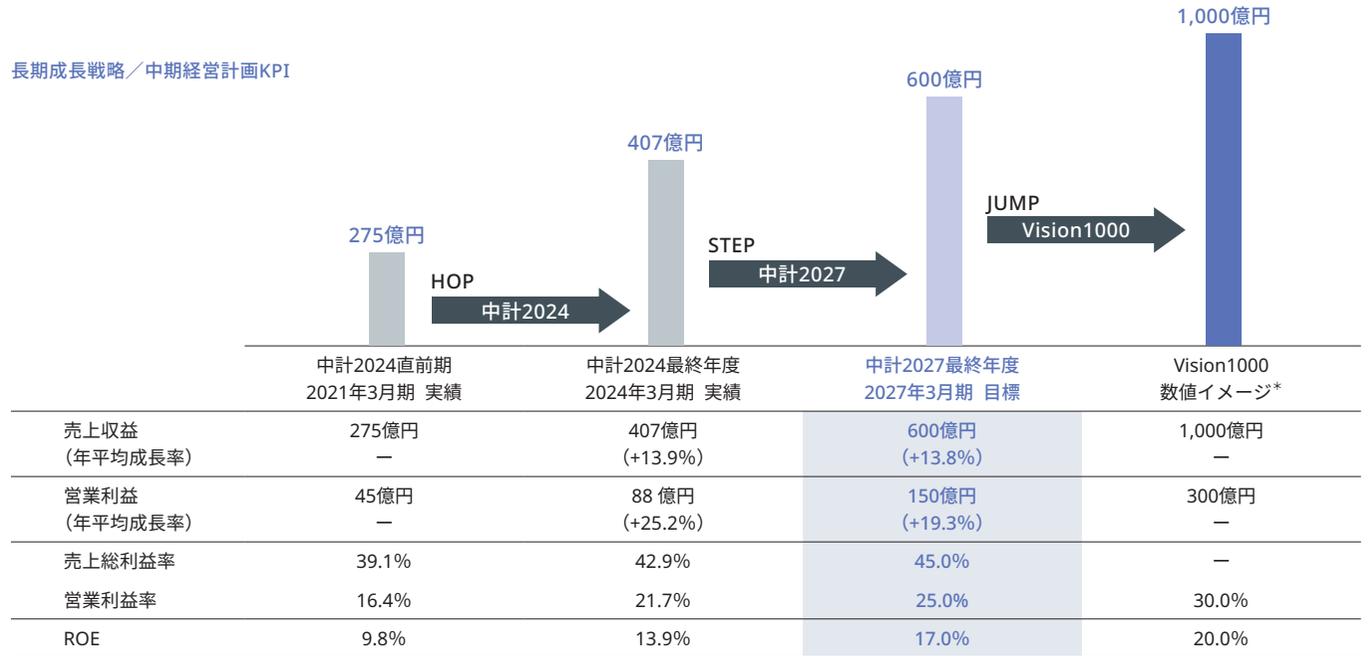
### 中計2027の数値目標

中計2027の数値目標としては、直前期となる2024年3月期と最終年度となる2027年3月期の比較において、売上収益を407億円から600億円(年平均成長率+13.8%)、営業利益を88億円から150億円(年平均成長率+19.3%)へと拡大させる計画です。

また、売上総利益率は、戦略/DXコンサルティングの売上構成比の向上に伴うミックス効果や生産性の向上等により、2.1ポイント増となる45.0%。営業利益率は、売上総利益率の向上に加え、販管費率の低減等により、3.3ポイント増となる25.0%。ROEについても3.1ポイント増となる17.0%を目指します。

なお、中計2027の初年度となる2025年3月期の業績目標としては、営業利益を前期比+19.8%となる106億円に設定しています。

### 長期成長戦略／中期経営計画KPI



\* 2030年代初頭を想定達成時期とおいた数値イメージです。

### 中計2027のキャピタルアロケーション基本方針

事業基盤の強化につながる成長投資においては、人材への投資を最も重視しています。シンプレクスグループでは、人的資本を価値創造における最も重要な経営資源として位置づけ、人材市場トップ10%の優秀な人材の採用と育成に努めています。中計2027においても、引き続き新卒採用と中途採用を積極的に行っていくとともに、多彩なキャリア選択と社員の成長を促進する仕組みや企業風土の醸成に努めていきます。(▶Page 39 ESG:社会)

また、Vision1000の具現化・実現に向けては、新規領域や成長領域への投資も重要となります。まず、研究開発においては、各期の売上収益に対する研究開発費の割合を概ね4%程度と設定しています。中計2027以降のさらなる飛躍を視野に入れ、成長領域におけるライブラリ拡充に向けた研究開発を積極的に行っていく方針です。

M&Aについては、比較的小規模ながら高度な専門知識やサービスを提供するプティックコンサルファームや、高利益水準を誇るテックファーム等、シンプレクスグループのコアコンピタンス強化に直接寄与する会社であれば、全株式取得を前提とした買収・合併を目指していきます。特に、前者のプティックコンサルファームの買収については、2027年3月期のインオーガニック成長分の売上収益として、35億円程度を織り込んでおり、より積極的に進めていく方針です。一方、私たちのコアコンピタンス強化に間接寄与する分野においては、マイナー出資を行っています。中計2024におけるマイナー出資事例としては、DXプロ人材の調達力強化を目的としたサーキュレーション社等への出資があります。

こうした投資方針に則ったうえで、魅力的な投資機会が生じた場合は、まずフリーキャッシュフローを追加的な投資に充当します。そのうえで、資金調達が必要となる場合には、第一にデット・ファイナンスによる調達を優先。調達目安としては、ネットレバレッジ・レシオ 3倍程度を目安としています。

## のれんについて

2013年にMBOを実施した経緯から、当社は一般的な企業に比べ、事業規模に対して資本が相対的に大きく、資本コストが捉えにくい状況にあります。MBOを実施した際の主な資金は、手元資金と当社創業メンバーの出資のほか、デット・ファイナンスによる資金調達とプライベートエクイティであるカーライル・グループの投資ファンドによる出資で構成されました。このような経緯から、MBO後の当社筆頭株主はカーライル・グループとなりました。その後、2016年にカーライル・グループの投資ファンドが保有していた当社株式を取得することを目的として、日本政策投資銀行を主たる出資者とする特別目的会社により実施された吸収合併により、のれん364億円を認識しています。なお、日本政策投資銀行が保有していた当社株式は、2021年の再上場時にすべて売出されています。

## ROE目標と株主還元

こうした状況も踏まえ、私たちは重要な経営指標の1つとしてROE目標を提示することを基本方針としています。M&A等のインオーガニックな成長がない前提において、絶対的な目標水準として、中計2027の最終年度までにROE17%、長期目標としてはグローバルで一定評価される水準であるROE20%の達成を目指していきます。

資本効率を意識した経営に取り組む私たちにとって、資本効率の向上に寄与する株主還元についても、キャピタルアロケーションにおける重要施策として認識しています。具体的には、業績動向やROE水準、成長投資の機会等を総合的に勘案したうえで、配当を基本として株主還元の充実に努めていきます。配当については、利益成長を通じた1株当たり配当金の安定的かつ持続的な増加を基本方針とし、2024年3月には、配当性向の目安を従来の30%から40%に引き上げる方針変更を行いました。また、自己株式の取得についても、資本効率の向上に寄与する株主還元策として、前述の配当決定に係る検討事項に加え、株価を含めた市場環境を考慮したうえで、機動的に実施していく方針です。

## サステナビリティに関する取り組み

変化するビジネス環境のなかで、私たちが持続的な成長を続けるためには、その源泉となる社会全体の未来を見据えて、取り組むべき課題の解決に貢献する必要があります。こうした考えの下、私たちはイノベーションを持続的に創出し、自身の競争力を高めることで責務を果たし、社会に還元を図っていく方針です。

サステナビリティにおいて特に重視しているのが、人的資本の最大化です。私たちは人的資本の最大化を含め、サステナビリティに関する取り組み全般について、2023年に設置した代表取締役社長が議長を務めるサステナビリティ会議において、シンプレクスグループとしての対応を協議・決定しています。

2024年3月期には、CFOである私自身がオーナーとなって、マテリアリティの特定や有価証券報告書、コーポレートサイトの情報拡充に注力しました。今回の統合報告書の制作もこうした情報拡充施策の一つです。まだまだ道半ばではありますが、今回発行した統合報告書に対して、株主・投資家の皆さまからさまざまなフィードバックを頂戴しつつ、今後の活動の糧としていきたいと考えています。

これらの取り組みを受けて、外部の第三者評価も向上しています。MSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）の最新のESG格付けでは、BBからBBBに1段階向上しました。一方で、評価項目別に内容をみた場合、ガバナンスに関する評価が向上したものの、社会、特に人的資本に関する評価が低い状況にあります。当社としては、この評価結果を真摯に受け止めたうえで、引き続き情報開示の強化を図り、適切な評価に繋がるよう取り組んでいきます。

### ESGに関する外部からの評価

MSCI BBB

As of 2024, Simplex Holdings, Inc. received an MSCI ESG Rating of BBB.

**MSCI**  
ESG RATINGS



CCC	B	BB	<b>BBB</b>	A	AA	AAA
-----	---	----	------------	---	----	-----

## CFOとしての課題認識とコミットメント

私は2007年に新卒でシンプレクスに入社し、エンジニアとして顧客企業の収益力の向上に全力で取り組んできました。その後、経営企画部署を経て、2021年の再上場のタイミングでCFOに就任。再上場以降、代表取締役社長である金子と共にIR活動を推進しています。

現状の課題として認識しているのは、株式市場における当社株式の流動性の向上です。この課題に対しては、株主・投資家の皆さまとのディスカッションを重ねていくとともに、シンプレクスグループの認知度を高める施策を実施する等、投資家層のすそ野を広げるIR活動に注力していく方針です。

こうした方針の下、当社は2024年6月の定時株主総会後に、再上場後初となる11年越しの株主懇親会を開催しました。200名を超える株主の皆さまにご出席いただき、社外取締役も含めた当社経営陣にとって、大変有意義な対話の機会となりました。株主の皆さまに向けては、剰余金の配当等による株主還元や、企業価値の向上を通じて報いていきたいと考えており、今後もより一層業務にコミットしていく所存です。真摯なIR活動を通じて、株主・投資家の皆さまとの信頼関係を構築していけるよう、引き続き精進していきます。



# ビジネス領域別戦略

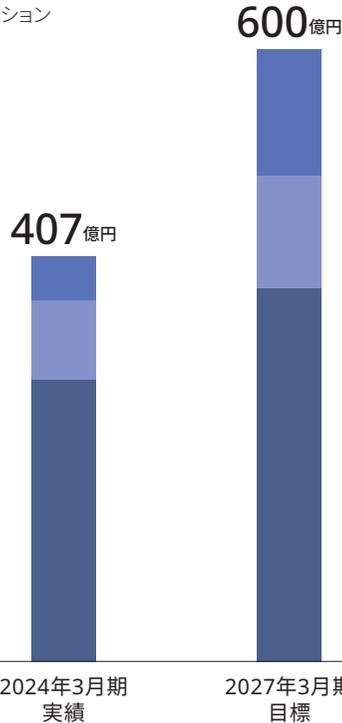
シンプレクスグループは、顧客企業のビジネスの成功に貢献するITソリューションの提供を中心に事業活動を展開する単一セグメントであるため、セグメント別の開示は行っていませんが、主な顧客・マーケットを勘案し、5つのビジネス領域に区分して開示を行っています。中計2027においては、戦略/DXコンサルティングを最大の注力エリアと位置づけるとともに、領域拡大と領域深耕に向けた取り組みを推進しています。

## ビジネス領域拡大の歩み



## 中計2027における売上ポートフォリオ変化イメージ

- 戦略/DXコンサルティング
- 非金融ソリューション
- 金融ソリューション



ビジネス領域名	ソリューション・サービス内容	2024年3月期実績
戦略/DXコンサルティング	幅広い業種の経営層や経営企画部門を中心に、AI・UI/UX・クラウド・web3に代表される最先端テクノロジーに立脚した、DX特化型の戦略立案と実行支援を展開しています。	売上収益 42億円 提供主体 クロスピア
非金融ソリューション	エンタープライズDX	売上収益 27億円 提供主体 シンプレクス
非金融ソリューション	保険	売上収益 51億円 提供主体 シンプレクス
金融ソリューション	金融リテール	売上収益 141億円 提供主体 シンプレクス
金融ソリューション	キャピタルマーケット	売上収益 143億円 提供主体 シンプレクス

より詳細な情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

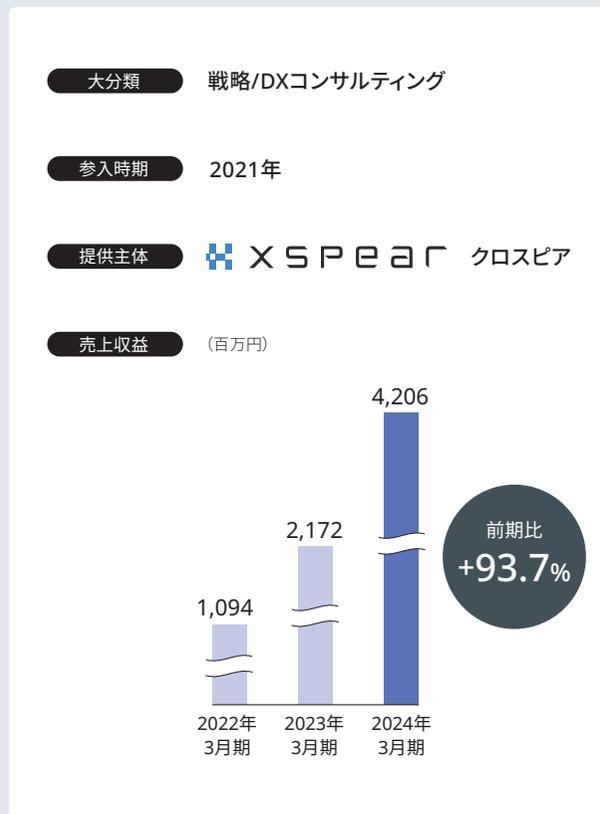
[https://www.simplex.holdings/ir/library/business\\_plan/](https://www.simplex.holdings/ir/library/business_plan/)



# 戦略/DXコンサルティング

顧客マネジメントに直接対峙できる存在として  
さらなるグループシナジーの発揮を目指す

幅広い業種の経営層や経営企画部門を中心に、AI・UI/UX・クラウド・web3に代表される最先端テクノロジーに立脚した、DX特化型の戦略立案と実行支援を展開しています。



## クロスピアが選ばれる理由

クロスピアの基盤にあるのは、シンプレクスグループが培ってきたテクノロジーの知見と、個々のコンサルタントが持つ専門領域のビジネスへの深い理解です。現代のビジネス推進に不可欠な最先端テクノロジーを、金融領域のみならず、官公庁、通信、製造、ソフトウェア産業、メディア、エンターテインメント、ベンチャー等、さまざまな業種の顧客企業に最適化した、DX特化型の戦略立案と実行支援がクロスピアの強みです。

確たる提案・実行力をもって、顧客企業と共にデジタルシフトの荒波を越えていく。高い柔軟性と機動性を武器に成功への道を切り拓くクロスピアの2つのバリューをご紹介します。

### # Value1: 最先端テクノロジーと多様なドメイン知識の融合

日々進化するテクノロジーに多様なドメイン知識を掛け合わせることで事業の発展に貢献します。顧客企業の事業ドメインに対して知見のあるコンサルタントが担当し、プロジェクトをスムーズに進行させます。

### # Value2: 戦略策定から実装まで一貫通貫で課題を解決

ご提案がゴールではなく、戦略策定から調査、実証、実装まで一貫通貫で支援するのが私たちのスタイルです。エンジニアとコンサルタントが顧客企業の想いを共有し、目標達成もしくはその後の効果測定や改善まで伴走します。

### # Value3: クライアントファーストの精神で

私たちが目指すのは、ビジネスを成功へと導くことです。顧客企業の事業ドメインや経営方針、課題解決の考え方を軸にし、柔軟に対応することで、満足度の高いソリューションを提供します。

### # Value4: 顧客企業が自走できるまで伴走支援

優秀な人材の育成に貢献し、顧客企業が自走できるようになるまで伴走支援します。クロスピアでは、課題解決のプロセスを経験することは個人のスキルを高め、自己成長を促すことと考えています。

## 今後の成長戦略

クロスピアでは、コンサルティング経験者の積極的な中途採用に加えて、テクノロジー知見と実績を有したシンプレクスからのグループ内出向も同時に推進しています。コンサルティングとテクノロジーの両面においてDXを推進するための実地スキルを有する人材を配しており、この点が他のコンサルファームとの差別化ポイントとなっています。今後もコンサルティング経験者の中途採用と、シンプレクスからのグループ内出向によるコンサルタントの増強を推進していきます。

さらに、比較的小規模ながら高度な専門知識やサービスを提供するブティックコンサルファームの買収についても、重点施策として推進していきます。

中計2027における最大の注力領域として位置付けている戦略/DXコンサルティングにおいて、今後も私たちは顧客企業が未来をつかむための戦略的パートナーとして、顧客企業ごとに異なる課題を丁寧に紐解き、実効性のある総合的DXを支援していきます。(▶Page 20 COOメッセージ)

## [参考] 戦略/DXコンサルティングに関するよくあるご質問

- Q.なぜコンサルティング事業を別会社として切り出したのか
- Q.なぜ日本のコンサルティング需要は依然として強いままなのか
- Q.競合と比較したときのクロスピアの競争優位性は何か
- Q.経験豊富なコンサルタントが転職先としてクロスピアを選ぶ魅力は何か
- Q.シンプレクスから出向した人材がクロスピアでも活躍できているのはなぜか
- Q.ブティックコンサルファームのM&Aの進捗はどうか

# キャピタルマーケット

## 高度なBiz×Techが求められる環境において 人材育成と先端技術の獲得を促進

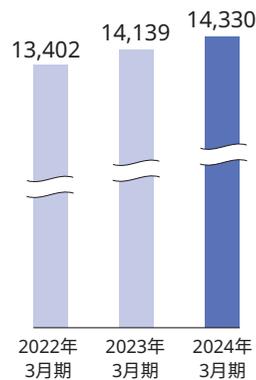
銀行や総合証券等の金融機関向けに、機関投資家向けトレーディング・リスク管理プラットフォーム等のITソリューションを提供しています。

大分類 金融ソリューション

参入時期 1997年

提供主体 Simplex Inc. シンプレクス

売上収益 (百万円)



## キャピタルマーケットの歩み

トレーディングやリスク管理など高度な金融技術を中心に、金融機関の価値増大を支援してきたユニークなテックファームであるシンプレクス。1997年の創業時から変わることのないコア領域であるキャピタルマーケットは、大きく3つのフェーズを経て深耕をしてきました。

### # Phase1:証券業界への進出

低レイヤーのソースコード開発から、ミッションクリティカルシステムの構築、24時間365日の運用保守までをフルスタックに実施できるテックファームとして価値を発揮。大手システム会社による海外パッケージのローカライズが中心だったなかで、シンプレクスの債券フロントシステムが証券業界のデファクトスタンダードとなるのに、そう時間はかかりませんでした。

### # Phase2:銀行業界への展開

2000年代からは銀行業界に本格展開しました。ブレン商品から少量多品種のエクゾチック商品まで、200種類以上の金融商品に対応したトレーディングシステムは、シンプレクスの代名詞となっています。リアルタイムにリスクを把握できる高速計算基盤など、高度な金融技術とエンジニアリング能力をベースに、銀行業界における知名度を高めていきました。

### # Phase3:個別最適から全体最適への移行

金融商品単位でシステム構築を担ってきた第二フェーズまでを個別最適とするならば、2013年のMBO以降の第三フェーズは、まさに全体最適への挑戦でした。ITロードマップの作成に関与するため、プロアクティブなコンサルティングセールス体制を構築。さらに、2008年のリーマンショックに端を発するリスク管理強化に関する規制対応も、大きなターニングポイントとなりました。高度なリスク管理に課題を抱えていた複数の大手銀行と大手証券会社に向けて、トレーディングやリスク管理を統合的に行えるワンプラットフォームを提供することで、表面的なDXではない真の業務変革を実現しています。

## 今後の成長戦略

キャピタルマーケットの主要顧客である大手金融機関は、未来を見据えた長期的なIT投資を通じて競争力を高め、リスク管理を強化しています。私たちシンプレクスグループは、こうした金融機関と共に歩み、キャピタルマーケットの発展に貢献するという強い信念を持っています。この信念のもと、今後もプロアクティブなコンサルティングセールスを継続し、ワンプラットフォームの提供に資する重要案件の獲得に注力していきます。

中計2027においてキャピタルマーケットの成長率を控えめに設定しているのは、他の成長領域にエンジニアリソースを集中的に配分するための戦略的な判断です。しかし、ウルトラローレイテンシー、大規模クラウド、AI、そしてweb3等、デジタルケイバリティの進化をもたらすキャピタルマーケットは、依然として私たちのコア中のコア領域であり続けます。

また、高度な金融工学のみならず、高次元な業務理解能力が求められる環境ゆえに、ハイブリッド人材を育成する絶好の領域でもあります。シンプレクスグループは、これらの技術革新と人材育成を通じて、キャピタルマーケットにおける顧客価値を最大化し、持続可能な成長を目指していきます。

## [参考]キャピタルマーケットに関するよくあるご質問

- Q. ワンプラットフォームの提供価値とは何か
- Q. ワンプラットフォームの業績への貢献はどう捉えるとよいか
- Q. ワンプラットフォームの開拓余地はどれほどか
- Q. MBO後にブレイクスルーを果たせた要因は何か
- Q. 中計2027の成長率を控えめに設定しているのはなぜか
- Q. 中長期的にどの程度まで売上拡大を見込めると考えているか

# 金融リテール

## 中計2027の成長ドライバー

### JVスキームの圧倒的な成功が最大のテーマ

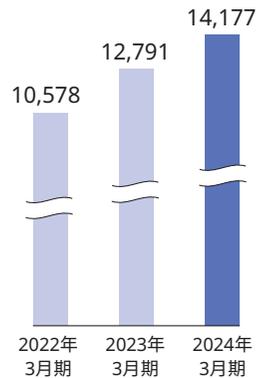
ネット証券やネットFX会社、暗号資産交換業者等の金融機関向けに、個人投資家向け金融商品取引プラットフォーム等のITソリューションを提供しています。

大分類 金融ソリューション

参入時期 2005年

提供主体 Simplex Inc. シンプレクス

売上収益 (百万円)



## 金融リテールの歩み

インターネットの普及やテクノロジーの進化により、個人投資家がオンラインで株式やその他の金融商品を取引できるようになった2000年代初頭。シンプレクスはこの黎明期より、金融機関のテクノロジーパートナーとして業界の成長と共に進化を遂げています。

### # Phase1: 共同利用型サービスの開始

金融機関の収益向上にコミットする真のテクノロジーパートナーでありたい。こうした思いから始めたのが、自ら企画・開発したシステムを複数の金融機関にサービスとして提供するSaaS型の共同利用型サービスです。ユニークな点は、月額基本料金に加えて、サービスを利用することでもたらされた金融機関の収益の一部を成功報酬として課金する点です。初期コストを抑え、迅速な事業の立ち上げができるメリットも評価され、株式や先物オプションシステムを中心に導入顧客を増やすことができました。

### # Phase2: FXシステムのデファクトスタンダードへ

金融リテールの成長を語るうえで欠かせないのがデファクトスタンダードとなっているFXシステムです。使いやすく直感的なUI/UX、急激な取引量の増加にも耐えるインフラストラクチャ、個人情報や取引データを保護する万全なセキュリティ技術、24時間365日の運用保守。FXシステムで培ったこうしたノウハウは、キャピタルマーケットとは異なるデジタルケイパビリティとして、私たちの価値創造に欠かせないものとなっています。

### # Phase3: JVスキームで唯一無二の戦略的パートナーへ

2024年3月期、さまざまなステークホルダーから高い関心が寄せられたのが、SBIホールディングスおよびSBI証券との資本業務提携です。SBI証券は、日本における口座数・シェア業界トップのオンライン総合証券です。私たちとSBI証券は、2023年2月の合併会社設立以降、単なる業務委託・受託関係を越え、ワンチームでシステム開発案件やその体制構築を推進しています。

## 今後の成長戦略

顧客満足度の向上や競争力の強化を目指すうえで、デジタル技術を活用した個人投資家向けサービスの充実が金融機関にとって重要なテーマです。私たちは国内トップブランドとしてのノウハウを活かし、引き続き信頼性の高いプラットフォームを提供していきます。さらに、マーケットトレンドに応じたきめ細やかなコンサルティングを通じて、金融機関の収益最大化に伴走していきます。

現在は、プラットフォームを自社開発する方針を長らく貫いてきた内製志向の金融機関との取引も拡大しています。クロスピアのコンサルティングを足掛かりに支援範囲を広げ、顧客マネジメントから信頼を獲得していくことで、金融リテールのさらなる成長を目指します。

中計2027では、私たちが唯一無二の戦略的パートナーと認めてくれたSBI証券に対し、圧倒的な成果で応えていくことをテーマの一つとしています。両社のリソースとノウハウを結集してシステム開発案件やその体制構築を推進するJVスキームの有効性を実証することが、持続的成長の鍵となると考えています。(▶Page 22 事例紹介)

## [参考] 金融リテールに関するよくあるご質問

- Q. 金融リテールの開拓余地はどれほどか
- Q. 将来的にフロントシステム以外も手掛ける構想はあるのか
- Q. SBI証券とのJVスキームによる収益貢献はどう捉えるとよいか
- Q. 具体的にどのような支援サービスを提供しているのか
- Q. SBIグループの証券以外のエンティティにも対象を拡大していくのか
- Q. 顧客企業とのJVスキームは他の会社にも転用可能なものか

# 保険

## レガシーシステム刷新案件の獲得を目指し

## ライブラリ拡充と大手保険会社の開拓に注力

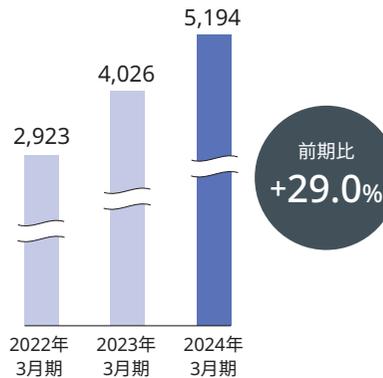
生命保険会社や損害保険会社等の保険会社向けに、保険設計・申込から契約管理に至る一連の保険業務を支援するITソリューションを提供しています。

大分類 非金融ソリューション

参入時期 2013年

提供主体 Simplex Inc. シンプレクス

売上収益 (百万円)



## 保険の歩み

2010年以降、オンライン専門保険会社の登場や規制緩和に伴う新規参入の促進により、日本の保険業界の競争は激化しています。シンプレクスは2013年から保険領域に参入し、金融領域で培ったデジタルケイパビリティを活かしながら、保険業界のDXを推進しています。

### # Phase1: オンライン専門保険会社の登場

保険第1号案件は、オンライン専門保険会社の草分け的存在であるライフネット生命保険のフロントシステム構築でした。金融リテールで長年培ってきたケイパビリティであるUI/UXが評価され、受注に至りました。この実績が総合保険会社のオンライン販売チャネルの拡充案件へと波及したことで、取引社数を伸ばしてきました。

### # Phase2: 基幹システムの構築

規制緩和に伴い新規参入が促進されたことで、シンプレクスにも転機が訪れます。異業種から生命保険業界に参入する事業者から、基幹システム構築案件を受注したのです。また同時期に、オンライン専門の損害保険会社からも、海外パッケージの基幹システム刷新案件を受注。保険会社の運営において重要な役割を果たす契約管理を中心に、保険業務全般を網羅した基幹システムをいずれも2022年に構築しました。

### # Phase3: レガシーシステム刷新に向けて

伝統的な日本の保険会社は、レガシーシステム刷新という重要な取り組みを進めています。しかし、データ移行の難しさや人材不足が課題となっており、有効な解決策がまだ見つからない状態です。私たちは、2030年代初頭を達成時期とするVision1000において、大手保険会社のレガシーシステム刷新を支援できる存在となることを目指しています。現在は、さまざまなシステム構築案件を通して、大規模なレガシーシステム刷新に求められるライブラリの拡充に取り組んでいます。(▶Page 17 システム著作権の獲得)

## 今後の成長戦略

私たちは、キャピタルマーケットや金融リテールでの成功から学んだように、ニッチトップを確立するためにはいくつかの不可欠なプロセスが存在すると考えています。そのプロセスとは、どんな事業もまず「挑戦者」としてスタートすること。小さな成功の先には必ずさまざまな試練が待ち受けており、そこから這い上がることで初めて「No.1」になれるということ。そして、「No.1」であり続けるためには、さらに不断のチャレンジが不可欠であるということです。

中計2027では、ライブラリの拡充とともに、大手保険会社におけるシンプレクスグループのレピュテーションを高めることを重要なテーマとしています。当面はクラウド移行支援や一部商品に限定した基幹システムの構築など、さまざまな案件を通じてレピュテーションの向上に取り組んでいく方針です。

また、重厚長大なレガシーシステムの刷新においては、現行システムの詳細な分析を行い、データ移行に伴うリスクを最小限に抑える刷新戦略が欠かせません。コンサルファームであるクロスピアとのグループシナジーを発揮することで、保険をキャピタルマーケットや金融リテールに匹敵する大きな柱へと成長させていきたいと考えています。

## [参考] 保険に関するよくあるご質問

- Q. 保険領域を短期間で拡大できた背景・要因は何か
- Q. 保険システムは汎用化しやすいか
- Q. 保険領域でもシステム著作権の自社留保はできているのか
- Q. 保険領域の成長ポテンシャルや戦略について知りたい
- Q. 大手保険会社をどのように開拓していくのか
- Q. 生命保険会社と損害保険会社で異なる特徴はあるか

# エンタープライズDX

## 金融領域で培った先端技術で案件獲得を促進 クロスピアとのシナジー最大化を目指す

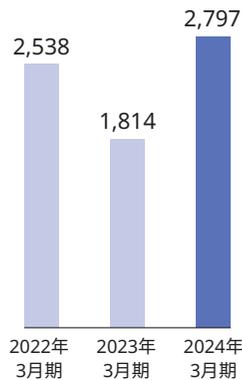
官公庁、通信、製造、エンターテインメント等の非金融機関向けに、DX支援に特化したITソリューションを提供しています。

大分類 非金融ソリューション

参入時期 2017年

提供主体 Simplex Inc. シンプレクス

売上収益 (百万円)



前期比  
+54.2%

## エンタープライズDXの定義

エンタープライズDXとは、非金融機関のなかで、シンプレクスの売上収益が業種単位で一定の規模に満たない業種群の総称です。そのため、業種単位の売上収益が一定の規模に達すると、独立した領域として分けることを前提としています。すでに保険は先行して独立した領域として切り出されていますが、他の業種についても同様のプロセスを想定しています。

## シンプレクスが選ばれる理由

情報産業とも表現される金融業界は、他の業界に先駆けて、最先端テクノロジーを積極的に取り入れるアーリーアダプターです。ここでは創業当初から金融領域に付加価値を提供してきたシンプレクスのデジタルケイパビリティをご紹介します。これらのケイパビリティは、官公庁、通信、製造、エンターテインメント等の非金融機関においても、あらたなビジネスモデルの創出や業務効率の向上、ユーザー体験の改善など、DXに不可欠な要素となっています。

### # Capability1: AI

戦略策定からビジネス実装まで、顧客企業のあらゆるニーズに即戦力として応えるAIソリューションを提供します。

### # Capability2: UI/UX

ビジネスを深く理解したUI/UXのエキスパートチームが、ユーザー体験を重視したプロダクト開発を支援します。

### # Capability3: クラウド

先進事例から得られる揺るぎない知見を活かし、顧客企業のビジネス戦略に則したクラウド導入を支援します。

### # Capability4: web3

暗号資産、メタバース、NFTなどに関する豊富な知見を有するエキスパートが、顧客企業と共に課題を解決します。

## 今後の成長戦略

最大のグループシナジーは、DXに特化したコンサルファームであるクロスピアが策定したビジネスモデルやシステム化構想を、シンプレクスの技術力で具現化することにあります。具体的には、クロスピアからシンプレクスに向けて、非金融顧客の送客やシステム開発案件を提供するという流れです。

こうしたグループシナジーを発揮することで非金融領域の拡大を図っていくために、エンタープライズDXにおいては、今後もクロスピアとのグループシナジー最大化を目指していきます。また、金融領域で培ってきたAI、UI/UX、クラウド、web3等の最先端技術を活かした案件の獲得も引き続き推進していきます。

業種単位の売上収益が一定の規模に達した際には、独立した領域として切り出すというエンタープライズDXの前提に鑑み、官公庁、通信、製造、エンターテインメント等の有望な業種のさらなる拡大を目指していきます。

## [参考]エンタープライズDXに関するよくあるご質問

- Q. どのようにして非金融領域を開拓しているのか
- Q. 保険のように新しい領域として切り出せそうな業種はあるか
- Q. エンタープライズDXでもシステム著作権の自社留保はできているのか
- Q. 売上総利益率が金融領域と変わらず高水準なのはなぜか
- Q. エンタープライズDXの特徴的な案件を教えてください
- Q. エンタープライズDXの売上収益のボラティリティはどう考えるとよいか

## Chapter 04

# マテリアリティと主要リスク

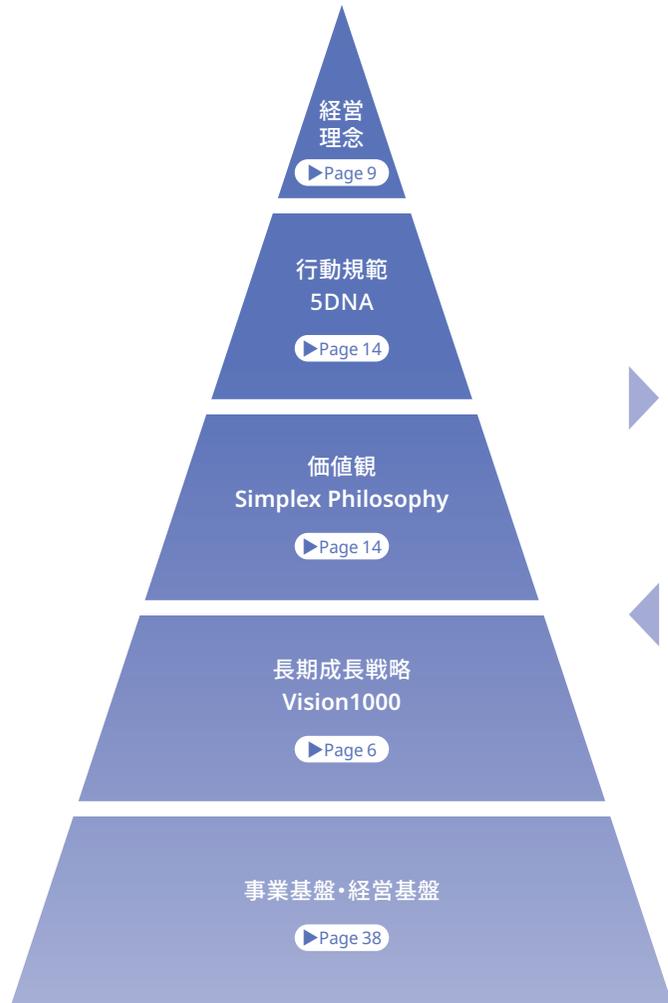
### Contents

---

- 34 マテリアリティ
- 35 リスクマネジメント
- 36 主要リスク
- 37 長期目標

# マテリアリティ

私たちは、経営理念、行動規範、価値観、長期成長戦略等に照らして、6つの重要課題（マテリアリティ）を特定しています。このマテリアリティに基づき、戦略を立案・実行・推進するとともに、事業環境の変化や社会の変容に則して、随時マテリアリティの見直しを行っています。なお、マテリアリティの特定プロセスについては、リスクマネジメント（▶Page 35）を参照ください。



マテリアリティ	
1 イノベーションと競争力	「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」という経営理念から、イノベーションと競争力の維持はシンプレクスグループの重要なマテリアリティです。ビジネスとテクノロジー双方に精通するハイブリッド人材の獲得及び育成、新技術の積極的な採用、研究開発への投資、知的財産の管理、そしてこれらの要素がシンプレクスグループの事業に与える影響の評価を絶えず行っていくことが必要と考えています。
2 クライアントとの関係管理	「Client First」を行動規範として掲げるシンプレクスグループとして、クライアントとの良好な関係の維持と管理は重要なマテリアリティとなります。製品の顧客満足度、顧客の関係会社を含む顧客関係の持続性、これらの顧客とのコミュニケーション等に加え、基本的な人権の確保等のサプライチェーンマネジメントが必要と考えています。
3 人的資本管理	ビジネスとテクノロジー双方に精通するハイブリッド人材として優秀な人材を獲得し、育成し、維持することは、シンプレクスグループの事業を継続するうえで極めて重要です。従業員の健康と安全、ダイバーシティとインクルージョン、トレーニング等の側面を含む人的資本管理は重要なシンプレクスグループのマテリアリティと考えています。
4 製品の品質と安全性	シンプレクスグループの対象事業領域におけるシステム開発事業では、ミッションクリティカルな運用が要求されるとともに、顧客データを含むデータセキュリティの確保やプライバシーの保護が極めて重要です。このため、高度な信頼性と可用性を備えた製品の品質と安全性の確保を最優先に事業を行っています。
5 地球環境問題への対応	「Global」を行動規範として掲げるシンプレクスグループとして、世界全体で丸くなって取り組んでいる喫緊の課題である地球温暖化、生物多様性の確保等をはじめとする地球環境問題にビジネスとテクノロジーの観点から取り組むことは、シンプレクスグループの責務と考えています。
6 高度なガバナンスの実現	顧客のビジネスに貢献する高度なITソリューション・サービスを提供するシンプレクスグループは、ガバナンスの重要性を強く認識しており、監査等委員会制度を導入するなど、経営陣の監督を強化する統治機構を採用しています。経営理念に即し、実効性の高いガバナンスを実践することで、持続的かつ健全な企業の成長を目指しています。

# リスクマネジメント

当社は取締役会の監督のもと、経営会議において全社的なリスクマネジメントを行っています。そのなかで、サステナビリティ関連のリスク及び機会の特定・評価については、サステナビリティ会議に権限を委譲して実施しています。

サステナビリティ会議は、取締役社長及び当社並びに子会社の業務執行取締役で構成され、取締役社長が議長を務めています。サステナビリティ会議において審議されたサステナビリティ関連のリスク及び機会の評価と、関連する目標や取り組みの進捗状況は、経営会議に報告され、全社的なリスクマネジメントの一環として審議されます。

加えて、取締役会に対しても半期に一度報告されることにより、取締役会による実効性のある監督を可能としています。取締役会においては、これらの報告を踏まえ、グループ全体の戦略を策定し、中期経営計画やリスクマネジメント方針、事業戦略等に反映する体制を整えています。

当社グループでは、マテリアリティを特定するプロセスと同時に、これに紐づくリスクと機会を特定し、対応方針を定めています。具体的には、各部門による個別の対応を基本とし、これらの対応状況について、事案の重要性や専門性によって、取締役会、経営会議、情報リスク管理委員会、プロジェクト

レビューコミッティ等がモニタリングを行い、場合によっては直接対応策の実行を指示することにより、実効性のあるリスクマネジメントを行う体制を整えています。

また、このプロセスと並行して、各部門がボトムアップにより発生可能性及び事業影響度の観点からリスク評価を行い、重要度が高いと判断された事案については、個別に対策を実施する等の対応を行っています。

## マテリアリティの特定プロセス

### (1) 課題の抽出

事業会社におけるシステム内製化意欲が増す一方で、生成AIの技術革新や急激な生産年齢人口の減少といった社会情勢を踏まえると、非テック系企業における内製化成功のハードルは高いと当社は認識しています。こうした課題を解決するために、当社グループとしてどのようなマテリアリティを選定すべきか、各部門からヒアリングを行い、考えられる課題をすべて抽出しています。

### (2) 重要度の判定

本業を通じて取り組む課題である事業マテリアリティと、事業の推進や経営基盤強化につながる課題である経営基盤マテリアリティに大別したうえで、自社にとっての重要度と、顧客企業やビジネスパートナー、株主・投資家等のステークホルダーにとっての重要度の2軸で評価しています。評価に当たっては、価値協創ガイダンスやSASBスタンダード\*等の国内外の基準を参考にし、双方にとって重要度が高い項目はもとより、片方のみ重要であっても社会課題にとって重要な項目は選定しています。

\* Sustainability Accounting Standards Board (米国サステナビリティ会計基準審議会)



### (3) 経営会議・サステナビリティ会議等における議論

これらの評価の妥当性について、経営会議やサステナビリティ会議等において議論を行い、経営陣として重要と判断したマテリアリティを選定しています。

### (4) 取締役会における議論と決定

最終的に、経営や法律等の各分野の専門家でもある社外取締役を含めた取締役会において議論を行い、当社グループとしてのマテリアリティを特定しています。

### (5) ステークホルダーからのフィードバック

特定したマテリアリティについては、社会情勢や社内環境の変化、顧客企業やビジネスパートナー、株主・投資家等のステークホルダーのご意見等を踏まえ、随時見直しを行っています。

## 主要リスク

マテリアリティ	リスク	対応策
イノベーションと競争力	<b>特定業種への依存</b> ー 証券業や銀行業等の金融機関向け売上比率の高さ	ー クロスピアによる戦略/DXコンサルティングの事業展開 ー 非金融領域の拡大による事業ポートフォリオの分散 ▶Page 12 ビジネスモデル
	<b>他社との競合</b> ー 競合他社による優れたソリューションの提供に伴う当社グループの競争優位性の低下 ー パッケージ製品の普及等に伴う想定以上の価格競争の発生	ー 競合他社のソリューションやパッケージ製品の開発、市場シェアの分析等による当社グループの競争優位性の継続的な検証
人的資本管理	<b>人材戦略</b> ー 人材市場トップ10%の優秀な人材を確保できないことに伴う当社グループの競争優位性の低下 ー 労務環境の悪化に伴う労働生産性の低下や離職者の増加	ー 業界最高水準の報酬体系の維持 ー 多彩なプロフェッショナルが各々の尖った才能を発揮できる環境と成長機会の提供 ー フェアで透明性の高い評価制度等、エンゲージメント向上に資する各種制度の定着 ▶Page 39 ESG:社会
製品の品質と安全性	<b>システム開発やソリューションに係るトラブルの発生</b> ー 契約に定められた機能要件やサービスレベル等を満たすソリューションの提供ができない、または納品期限を遵守できないことに伴う信頼の喪失 ー 第三者が提供する製品の不具合やライセンス規約の変更等に伴うサービスの停止	ー 経営会議、コンピテンシーチーム、品質改善ディビジョン等による開発進捗レビューの徹底 ー 第三者が提供する製品の不具合や規約変更等に関する情報の収集及び適時適切な部門内の情報共有 ー 顧客企業に対して一定の免責条項の設定、損害賠償責任保険の加入
	<b>情報セキュリティ</b> ー コンピューターウイルスやサイバー攻撃に伴うシステム障害やサービスの停止、個人情報等の機密情報の漏えい	ー ISO/IEC 27001情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の取得等による社内セキュリティ体制の整備 ー セキュリティが確保されたソフトウェア、ハードウェアの選定 ▶Page 56 情報セキュリティ
地球環境問題への対応	<b>自然災害等</b> ー 大地震、火山噴火、風水害等の自然災害に伴うデータセンターやクラウドサーバー等のインフラの利用不能	ー 自然災害発生時を想定した定期的な訓練の実施 ー 定期的なデータのバックアップ、二重化等



# 長期目標

		2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2027年3月期 目標		
財務目標	売上収益	349億円	407億円	600億円		
	営業利益	74億円	88億円	150億円		
	売上総利益率	41.8%	42.9%	45.0%		
	営業利益率	21.3%	21.7%	25.0%		
	ROE	13.7%	13.9%	17.0%		
マテリアリティにおける非財務目標	イノベーションと競争力	研究開発への投資	14億円	18億円	売上に対する比率4%程度	
	クライアントとの関係管理	ビジネスパートナーエンジニア・コンサルタント期中平均数*1	542人	522人	500人程度	
		エンジニア・コンサルタント期中平均数*2	1,436人	1,678人	2,400人	
	人的資本管理	新卒採用者数*3	290人	185人	300人	
		中途採用者数	112人	118人	150人	
		離職率	9%	8%	9%未満	
		従業員数に対する女性比率	12.6%	15.7%	20.0%	
		管理職に対する女性比率	6.3%	6.6%	20.0%	
		新卒採用者に対する女性比率	22%	15%	25%	
		有給休暇取得率*4	61.9%	66.6%	70.0%以上	
		製品の品質と安全性	年次セキュリティ理解度測定受講率	100%	100%	100%
	地球環境問題への対応	情報リスク管理委員会開催回数	毎週開催	毎週開催	毎週開催	
		温室効果ガス(GHG)排出量*5	Scope1 事業者自らによる直接排出	0t-CO2	0t-CO2	0t-CO2
			Scope2 他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出	445.8 t-CO2	10.3 t-CO2	0t-CO2*6
	Scope3 当社グループの活動に関連する他社の排出		5,270.4 t-CO2	6,880.0 t-CO2	-*7	
	高度なガバナンスの実現	取締役社内社外別人数(社外比率)(集計単位:単体)	社内4人 社外5人(55.6%)	社内4人 社外6人(60.0%)	社外取締役の比率過半数以上を維持	
		取締役男女別人数(女性比率)(集計単位:単体)	男9人 女0人(0%)	男9人 女1人(10.0%)	現状以上の女性取締役の比率	

## Vision1000

シンプレクスグループが目指す姿

for Client  
**唯一無二の戦略的パートナー**  
 for Employee  
**Biz×Techの圧倒的イノベーター**  
 for Society  
**DX時代のゲームチェンジャー**

2030年代初頭を  
 想定達成時期とおいた数値イメージ

売上収益  
**1,000**億円  
 営業利益率  
**30%**  
 ROE  
**20%**

\*1 ビジネスパートナーとは、派遣労働者や業務委託先の従業者等のうち、当社グループの執務環境において業務に従事する者をいいます。

\*2 従業員とビジネスパートナーを合算した期中平均数です。

\*3 当該事業年度において採用を決定または目標とする人数であり、実際の入社は翌事業年度の4月1日です。

\*4 年次有給休暇が毎年1月1日を基準日として付与されることから、2022年および2023年、2026年の1月1日から12月31日までの実績と目標を記載しています。

\*5 各項目の算出は、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(2022年3月環境省・経済産業省)に基づき算定しています。当社のScope1排出量はごく少量のため算定から除外しています。

\*6 Scope2排出量目標は、2026年3月期の目標です。

\*7 Scope3排出量目標は、目標を策定次第、開示予定です。

# Chapter 05

# ESG

## Contents

---

39 社会

48 ガバナンス

57 環境

# ESG:社会

## Contents

---

- 40 人材戦略の方向性
- 41 人材採用と報酬体系
- 42 人材育成
- 43 人事制度
- 44 ダイバーシティ&インクルージョン
- 45 人事責任者メッセージ
- 47 データで見る人的資本



### 佐藤 あい

シンプレクス株式会社  
プリンシパル  
2011年新卒入社

金融リテール領域のプロジェクトマネージャーとして、新規システムの導入支援から運用保守フェーズまで一貫して担当。結婚・出産を経て2021年に復帰。復帰後は、投資信託の積み立てシステムを取り扱う資産運用チームで複数プロジェクトの統括マネージャーを担当。シンプレクスグループ初の試みとなったFamily Dayの発案者として、実行委員長も務める。

## 人材戦略の方向性

### 最高のパフォーマンスを発揮できる環境と成長機会

私たちの存在意義、それはイノベーションを創出することにあります。私たちは単に仕事をこなし、報酬を得るだけの存在ではありません。シンプレクスグループでは、「プレイヤーであれ」という価値観のもと、CEOを含む全員が最前線で新たな挑戦に取り組み、仕事に対してオーナーシップを持ちながら成長しています。この姿勢こそが私たちの原動力です。

私たちは、クライアントをハッピーにすることに情熱を注ぎ、仕事を通じて達成感を得ることに喜びを感じる、そんなシンプレクスグループの価値観に共感する人材の採用と育成に真剣に取り組んできました。情熱ある多彩なプロフェッショナルが集う理由は、この人材戦略にあります。

創業以来、私たちは顧客企業のビジネス成功にテクノロジーが大きく貢献する領域に特化し、付加価値を提供しています。まさにDX分野のイノベーションは、時代の最先端を行くものです。今、その挑戦のエキサイティングな魅力が、多くの優秀な人材を惹きつけています。シンプレクスグループは、これからも優秀な人材を魅了し続けるために、Biz×Techの圧倒的なイノベーターであることを志向し続けます。

# 人材採用と報酬体系

## IT業界において異彩を放つ採用戦略

2002年の上場以来、私たちは新卒採用に注力してきました。その最大の特徴は、ポテンシャル採用にあります。創業メンバーがキャリアのなかで後天的にテクノロジーを獲得してきた経験に基づき、選考時点のIT知識は一切問わず、地頭の良さとモチベーションの高さを重視するという採用方針です。理系・文系を問わず、幅広いバックグラウンドの学生を対象とするこのスタンスは、理系出身が前提となりがちなIT業界のなかでも異彩を放っています。



### 梶田 威人

Xspear Consulting株式会社  
2021年中途入社

大学卒業後、NHKの報道番組ディレクター、ボストン・コンサルティング・グループのプロジェクトリーダーを経てマネージングディレクターとしてクロスピアに参画。金融業界における戦略策定、DX施策立案に強みを持つ。コンサルファームにおける育成経験を活かし、さまざまな業界に対してDX人材育成プログラムを提供。講師としての登壇も多数。

## ポテンシャル採用と育成力

私たちが新卒採用に注力してきた背景にあったのが、IT業界における優秀な人材の不足です。「多重下請け構造」に起因する待遇面や労働環境の厳しさゆえに、優秀な人材がIT業界を志望しにくい状況が続いていたのです。こうした構造的な課題を抱えていたIT業界において、社会経験のない学生のなかからポテンシャルの高い人材を見極め、短期間で急成長させる仕組みを私たちは磨き上げてきました。この仕組みこそが、シンプレクスグループを支える基盤であり、これからの成長を牽引する原動力となっています。

## 業界最高水準の報酬体系

IT業界に身を置きながらも、採用における競合相手を外資系コンサルファームと位置付けてきた点も特筆すべきポイントです。私たちは、人材市場でトップ10%に入るようなポテンシャルの高い優秀な学生の獲得を目指し、カルチャーの醸成だけでなく、報酬体系の整備にも注力してきました。標準的な成長スピードであれば外資系コンサルファームと同水準、トップスピードで成長する優秀層であれば、外資系コンサルファーム以上のアップサイドを取れる報酬体系は、採用活動において大きなアドバンテージとなっています。

## グループ共通の報酬体系(万円)

	D Band	4,000 + 成果報酬
エグゼクティブ	C Band	3,000 + 成果報酬
プリンシパル	B Band	2,500 + 成果報酬
	A Band	2,000 + 成果報酬
プリンシパル		1,500 ~ 1,900
アソシエイトプリンシパル		1,100 ~ 1,400
リード		800 ~ 1,000
スタッフ		600 <sup>*1</sup> ~

\*1 2025年4月入社の新卒社員より、初任給を600万円に引き上げています。

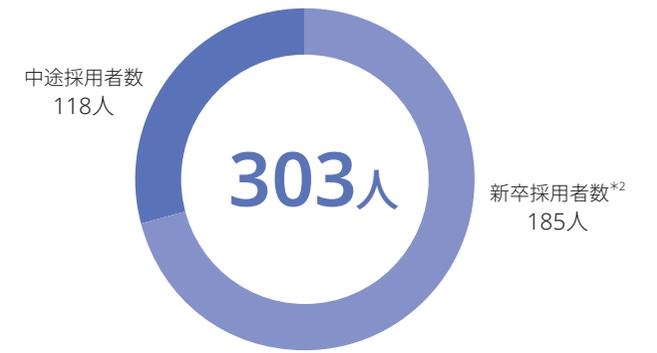
## グループ全体で中途採用を強化

長らく新卒採用に軸足を置いてきた私たちが、戦略的な中途採用を強化するきっかけとなったのが、2021年のクロスピアの創設です。シンプレクスからのグループ内外向とともに力を注いだのが、テクノロジー知見に基づく実践的なDX支援を志向するコンサルタントの中途採用でした。

外資系コンサルファームで研鑽を積んできた当社経営陣のリーダーシップによって醸成されてきたカルチャーや報酬体系も相まって、クロスピア創設以来、即戦力となる経験豊富なコンサルタントの採用は順調に進捗しています。さらに、こうした中途採用の動きは、クロスピアに限らずテックファームであるシンプレクスにも広がりを見せています。従来は年間30名程度で推移していた中途採用者数が、クロスピア創設以降は、グループ全体で年間100名を超える水準にまで増加しています。

シンプレクスにおける中途採用の強化の背景には、FinTechベンチャーの台頭等により、IT業界に対する注目度が年々増えている事実があります。従来であればIT業界に見向きもなかった高いポテンシャルを有した優秀な人材が、IT業界を志向するという機運が生まれています。こうした外部変化は、新卒採用のみならず中途採用の強化においても追い風となっています。

## 採用者数(連結)



\*2 2024年3月期において採用を決定した人数であり、実際の上社は翌事業年度の4月1日です。

# 人材育成

## 多彩なキャリア選択と成長へのコミットメント

シンプレクスグループでは、CEOを含む全員がプレイヤーとして当事者意識を持ち、「Work for Simplex」という価値観のもとで会社の成長に貢献しています。そのため、私たちはチームの目標達成と成長支援をミッションとする「マネジメント職」と、特定の技術を極める「スペシャリスト職」の双方を優劣なく尊重しています。ここでは、多彩なキャリア選択と社員の成長を促進する3つの特徴についてご紹介します。

## Simplex Wayがもたらす良質なプロジェクトOJT

1つ目の特徴は、独自のビジネスモデル「Simplex Way」がもたらす良質なプロジェクトOJTです。元請けから下請けに作業を段階的に委託する「多重下請け構造」を主流とする国内IT業界の慣習に対し、私たちは、顧客企業と直接取引を行うプライム受注の徹底と、下請けに開発を丸投げしない体制を維持しています。

顧客企業のマネジメントやユーザーと直接対峙し、膝を突き合わせて課題解決に向けたディスカッションが日常的に行える環境は、問題の本質を理解するうえでとても重要です。顧客企業のビジネスの成功を左右するプロジェクトに当事者意識をもって取り組むことができるこうした環境が、社員の育成に大きく貢献しています。

「Simplex Way」は、新入社員教育においても効果を発揮しています。新入社員は、およそ半年間に及ぶ内定者研修と入社後4か月間の新入社員研修を通じて金融工学、IT、ビジネスの基礎について学んだ後、各自のプロジェクトにアサインされます。配属先ではユニットリーダーと呼ばれる先輩社員と新入社員2名でユニットを組み、プロジェクトOJTを通じてスキルを伸ばしていきます。(▶Page 16 Simplex Way)

## 専門領域に特化した社内育成組織

2つ目の特徴は、専門領域に特化した社内育成組織である「コンピテンシーチーム」です。シンプレクスグループの強みの源泉となっているコンピテンシーを脈々と引き継ぎ、洗練させ、組織力を強化していくことを目的として、2018年に設立されました。

現在は、プロジェクトマネジメント、システム開発、UI/UX、インフラ/クラウドDX、数理工学のほか、2023年7月に新たに設立されたGenerative AIを含め、合計6つのチームが組成されています。各チームとも、プロジェクトOJT以外での人材育成や、研修体系の整備にとどまらず、各専門領域の有識者としてさまざまなプロジェクトに組織横断的に関与するとともに、トレンドや先端技術の研究にも従事しています。

それぞれのチームには、マネジメントや特定の技術を極めた社員を「コンピテンシーリード」として任命したうえで、高い専門性を持った社員がメンバーとして参加しています。さらに、各チームが設ける参加要件を満たせば、プロジェクトOJTを通じて一定の経験を積んだ中堅社員も、メンバーとして参加できる機会が提供されています。

さまざまなメンバーが、さながら徒弟制のような関係性で強みを磨き上げていく「コンピテンシーチーム」は、専門スキルだけでなく、リーダーシップや仕事への姿勢等、社員にとって多様なスキルを身につける成長機会になっています。

## コンピテンシー一覧

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 プロジェクトマネジメント | 4 インフラ/クラウドDX   |
| 2 システム開発       | 5 数理工学          |
| 3 UI/UX        | 6 Generative AI |

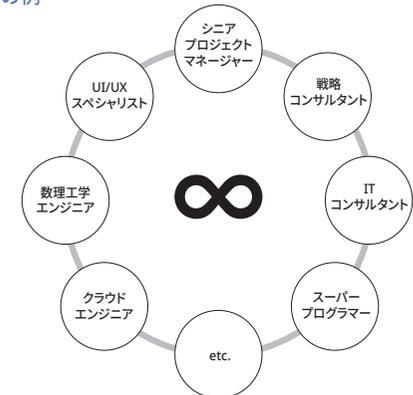
## 個の力を最大限に活かす企業風土

3つ目の特徴は、キャリアパスの多様性を後押しし、個の力を最大限に活かす企業風土です。この思想の根底には「Mutual Respect」という価値観が存在します。チームとして最高の成果を出すためには、さまざまな分野において優れた才能の結集が求められます。「Mutual Respect」は、謙虚な姿勢で他者の持つ才能を認め、互いに学び、尊重し合う姿勢を指します。こうした価値観に基づき、シンプレクスグループでは個々のポテンシャルを最大限に伸ばし、それぞれに尖った個性を大切に育てる企業風土を育てています。

また、入社時の選考段階より、行動規範である「5DNA」に共感できるかを見極めることを重視しています。付加価値を創出するプロフェッショナル集団であり続けるために「5DNA」を全社員でシェアすることにより、個の力を最大化させ、シンプレクスグループの強さへとつなげています。

さらに、それぞれに尖った個性を最大限に活かすために、タイトルとロールを明確にすみ分けることも重視しています。タイトルとは職位、ロールとは役割を指し、評価においても「マネジメント職」と「スペシャリスト職」の双方を優劣なく尊重しています。事実、部下を一人も持つことなく、最上位タイトルまで昇りつめた社員もいます。

## キャリアパスの例



# 人事制度

## 最高のパフォーマンスを発揮し続けるために

日本企業の人事制度は、伝統的に終身雇用と年功序列を基盤としています。そのため、在籍年数やマネジメント能力が昇給や昇格の主要な条件となってきました。一方で、私たちは顧客企業のビジネス成功に貢献するために、伝統的な人事制度とは異なるユニークな人事制度を採用しています。

## フェアで透明性の高い評価制度

社員の評価は、年に1回行われる「札入れ(フダイレ)」と呼ばれる評価会議を通じて実施されます。この評価会議では、当該年度の仕事に関わった現場の上位者全員が評価を行うため、特定の上司の主観に偏ることなく、成果に対する正当な評価が行われます。

「札入れ」では、プロジェクトの難易度や過去の経験値を含めて、その人の持つ再現性ある実力を評価して翌年度の理論年俸を決定しています。日本企業で散見されるような在籍年数に応じて給与が上がる仕組みは存在せず、年次や働いた時間、性別や国籍に関わらず、仕事の成果に対して正当な評価をする「Pay for Value」という文化が根付いています。

また、新入社員研修でCEOが最初に掛ける言葉は、競争と協調です。成長に欠かすことのできない競争を奨励する一方で、プロジェクトを成功させるためのチームワークも重視しています。さらに、実力主義ではありますが、単年度の実績が芳しくなかったことを理由に成長の機会が提供されなくなるという考え方は持ち合わせていません。「Up or Out」ではなく「Up or Stay」を重視し、「5DNA」に共感してコミットしてくれる限りはチャンスを与え、評価し続ける文化です。

## エンゲージメントの向上

社員をもっとも重要な資産と考える私たちは、多様な人材がアイデアを出しやすい環境を醸成することによって、はじめてイノベーションが生まれると信じています。こうした考えの下、エンゲージメント向上に資するさまざまな活動や制度が定着しています。

### 1 技術・ノウハウのキャッチアップ

#### Simplex Tech Day

各ビジネス領域での技術的な挑戦や取り組みを通じて得た知見や成功事例を紹介する社内カンファレンスです。

### 2 成長機会の創出

#### キャリア共有会

中堅層の社員が、これまでのキャリアで得た経験と学びを若手社員に共有し、質疑応答を行うイベントです。

### 3 コミュニケーションの活性化

#### FIKA

スウェーデンのコーヒータイトム文化を取り入れ、縦横斜めに自由な交流を促進するクロスピア独自の取り組みです。

### 4 働きがいのある職場環境づくり

#### コミットメントスタイル制度

毎月の残業時間を自分で宣言できるコミットメントスタイル制度を導入しています。

#### Simplex Biz Day

ビジネス推進に関するコンサルティングやプロジェクトマネジメント等の挑戦や成功事例を紹介する社内カンファレンスです。

#### 社内短期留学制度

社内の相互理解と異動検討を目的とした留学制度です。短期間、自分の担当外のプロジェクトや部署に赴き、その活動を知ることができます。

#### 部活動制度

部活動を通じて社員間のコミュニケーションを向上させ、一体感を醸成するために、活動人数に応じた補助金を支給しています。

#### フレックスタイム制、裁量労働制

フレックスタイム制と裁量労働制を導入し、柔軟かつ効率的な働き方を支援しています。

#### boost

シンプレクスグループのラーニングポータルサイトです。ビジネス領域やコンピテンシーごとに、さまざまなトレーニング教材を揃えています。

#### Style Journal

社外取締役を含む経営陣や社員等、さまざまなキャリアを歩んできた方々を広く紹介するインタビュー企画です。

#### Family Day

社員の家族を会社に招待し、オフィス環境やチームメンバーを紹介することで、コミュニケーションを促進するイベントです。

#### エンゲージメント・サーベイ

働きがいに着目した「エンゲージメント・サーベイ」を3か月毎に実施しています。



社内イベントや勉強会などをより魅力的に配信するため、本格的な撮影スタジオも保有しています。

# ダイバーシティ&インクルージョン

## イノベーションを創出する働きがいのある企業風土

私たちは、法令遵守のもと、カルチャーを損なわないよう十分に配慮しつつ、性別、年齢、国籍、障がいの有無を問わず、各自がそれぞれの能力を存分に発揮できるダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。こうした取り組みを通じて、イノベーションを創出する働きがいのある企業風土の醸成に努めています。

## 人権の尊重

すべての人々が幸福を追求する権利である人権を最大限尊重して事業を行うことは、シンプレクスグループの社会的責務であると考えます。この理念を個々の事業において実効性をもって推進するために人権基本方針を制定し、人権に配慮した事業展開を推進しています。

## 健康経営の推進

私たちが生産性を向上させ、持続的に成長していくためには、社員が常に高いポテンシャルを発揮できる状態であること、すなわち心身共に健康であることが重要です。シンプレクスグループでは健康経営に積極的に取り組み、社員全員が健康な状態でやりがいをもって仕事に向き合い、安心して働き続けられる環境を整備しています。代表取締役社長による健康経営宣言のもと、健康経営の考え方に基づいたさまざまな取り組みを行っています。

### 健康経営宣言

シンプレクスグループは、働く人の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで、働く人やその家族の心身の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指して「健康経営宣言」をします。

## 社会貢献

金融戦略・経営財務プログラム修士課程 (MBA) を設置している国立大学法人一橋大学に対する寄附及び寄附講義 (情報化戦略とその実践、リスク管理と金融教育) を提供しています。このほか、障がい者アスリートの社員による各種競技会における参加支援、マイナースポーツに取り組む団体や社員への応援などを実施しています。

## 外部認定の取得

シンプレクスは2023年9月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より「くるみん認定」を取得しました。「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を認定する制度です。

また、クロスピアは2024年5月に厚生労働大臣より「えるぼし認定 2段階目」を取得しました。「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。クロスピアは、「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の4つの基準を満たしています。

### くるみん認定

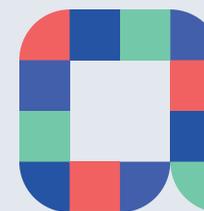


### えるぼし認定



より幅広い情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>



# Gerbera

## ボトムアップ型の多様性推進プロジェクト

# Gerbera

Gerbera (ガーベラ) は、シンプレクスグループにおけるダイバーシティ&インクルージョンを実現するために、2021年に有志メンバーによって発足したプロジェクトです。多様な人材を受け入れ、すべての社員が継続的に価値を発揮できる環境を作ることを目指して活動しています。

Gerberaの活動は、ボトムアップで社員の声を吸い上げることを重視しており、社員同士、さらには社員と経営陣の橋渡し役を担っています。そのため、シンプレクスグループで働き続けるうえで悩みや課題意識を持つ社員に対して、具体的なサポートを提供することをコンセプトとしています。

単に多様性があることだけに価値を見出すのではなく、すべての社員がシンプレクスグループの「5DNA」や「Simplex Philosophy」に共感し、その理念に基づいて価値を発揮できる状態を目指すことが、Gerberaの目標です。

具体的には以下のような活動を行っています。

- 妊娠・子育てや、冠婚葬祭等の手続きを分かりやすくまとめた「WLI (Work Life Integration) ハンドブック」(通称:ダブハン)の作成
- インタビュー企画「Style Journal」の実施
- キャリア共有会の実施

## 人事責任者メッセージ

# カルチャーを深化させ 社員のポテンシャルを 引き出す人事施策

シンプレクスグループの最大の強みは人材にあります。人材こそが、シンプレクスグループの全戦略を支える礎であり、持続的な成長と高い収益性の実現を支えてくれます。今後さらなる成長を目指すうえで、シンプレクスグループのカルチャーをどのように深化させ、社員のポテンシャルを引き出す環境をどのように創出していくのか、人事部門のトップである久慈欣宏に聞きました。

### 採用ではカルチャーとのマッチングを重視

#### — 人材採用時に重視している資質について教えてください

ビジネス領域の拡大と深耕を推進するシンプレクスグループでは、社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮しながら、自分らしくキャリアを切り拓いていけるよう、新卒採用・中途採用共に「グループ一括採用」を行っています。新卒採用で重視する資質は、真面目に努力ができること、どんな仕事でもきちんと引き受けて結果を出そうとすること、そして強い成長志向があることです。加えて、採用プロセスでは、シンプレクスグループの行動規範である「5DNA」や価値観である「Simplex Philosophy」に共感し、マッチするかどうかを必ず確認しています。中途採用では、候補者の職歴や実績を重視していますが、それだけではありません。これまでどのような考え方でビジネスパーソンとしての人生を歩んできたのかも重視しています。挫折や停滞があっても、前向きに成長意欲を持ち続けてきた人材を評価しています。失敗から学び、キャリアを止めることなく前進してきた成長意欲こそが重要だと思っています。



シンプレクス・ホールディングス株式会社  
ヒューマンリソースズディビジョン  
ディビジョンヘッド  
久慈 欣宏

#### — 新卒採用市場におけるシンプレクスの競争優位性について教えてください

社会経験のない学生のなかからポテンシャルの高い人材を見極め、短期間で急成長させる仕組みを有している点が、最大の競争優位性となっています。選考時点のIT知識は一切問いませんが、内定者研修と入社後の新入社員研修において全員にプログラミング技術を含めたITスキルを高める厳しい研修を実施しています。現場配属後も最初は開発プロジェクトに優先的にアサインしています。

将来、ビジネスパーソンとして活躍していく際には、ITスキルの高さが武器になります。それを若手のうちに学び、業務で実践できることは他社にはない強みです。現代の若者は厳しさを嫌うという声もありますが、実際には20代のうちに成長する機会やチャンスが豊富な企業を希望する学生は少なくありません。少子化により学生の総数が減り、採用環境は厳しい様相ですが、シンプレクスグループは成長できる場だという適切なアプローチを行えば、新卒採用市場におけるブランド力をより強くしていけると考えています。

#### — カルチャーの深化に向けてどのように取り組んでいますか？

前提として、私たちが求める人材市場トップ10%のゾーンに適切にリーチしたうえで、採用の段階で我々のカルチャーに共鳴できる下地、素質、素養があることを見極めています。このプロセスには特に力を入れています。具体的には、カルチャーを体現し、評価を受けてきた社員を面接官に充てています。画一的なチェックを行う訳ではありませんが、一緒に働くメンバーとして快適なコミュニケーションができるかを重視し、カルチャーがマッチするかどうかを見極めています。

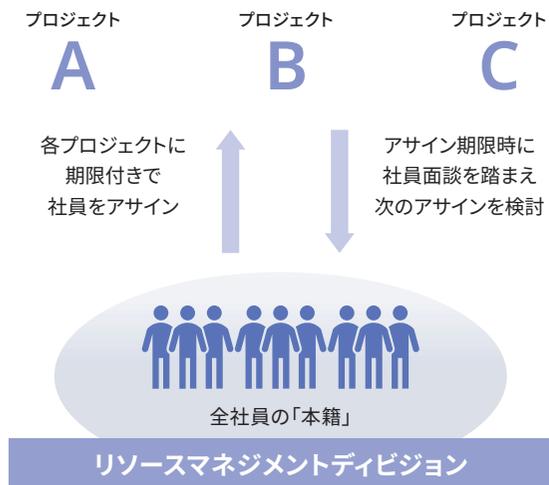
そのうえで重視しているのが、現場におけるカルチャーの伝達力と継承力です。日々の行動をカルチャーに立ち戻って選択する社員が現場にたくさんいて、結果に至ったプロセスを言語化していく。ポテンシャルの高い新卒社員や中途社員がこうした環境に身を置く。この繰り返しにより、カルチャーの深化が図られています。私は月に80~100回程度実施している社員との面談において、カルチャーの浸透度合いを常にチェックしていますが、現状には非常に満足しています。

## ダイナミックで戦略的なリソースアサインメント

### — リソースアサインメントに関する取り組みを教えてください

企業が停滞する要因のひとつに「セクショナリズム」があります。縦割り組織が多い日本企業の場合、部署間の協力が少なく、情報共有も至難の業です。優秀な人材を組織内に囲い込んでしまうという弊害も見逃せません。そんななかで私たちが実現しているのは、組織の境をなくしたフラットな組織運営であり、プロジェクト単位で人材が配置される仕組みです。シンプレクスでも対外説明上の簡明さからビジネス領域ごとにディビジョン（組織）を区別はしていますが、リソースアサインメントの観点でいえば、社員はディビジョンを飛び越えて、プロジェクトを行ったり来たりしています。また、最近ではシンプレクスからクロススピへのグループ間出向にも注力しています。このようにグループ全体で人材を適材適所に配置するミッションを担っているのが、独立組織である「リソースマネジメントディビジョン」です。

### リソースアサインメントのイメージ



リソースマネジメントディビジョンは、ダイナミックで戦略的なリソースアサインメントの実行を目的として、2020年に組成されました。プロジェクト側の需要と全社リソースのマッチングに加えて、育成観点での社員の戦略的ローテーションに力を入れています。リソースマネジメントディビジョンを全社員の「本籍」であると捉えていただくとわかりやすいかもしれません。グループ内のすべてのプロジェクトの状況を把握したうえで、各プロジェクトに社員を期限付きでアサインします。社員のスキルセットとアサイン期限を含む稼働状況を見える化することで、プロジェクトの状況に応じたリソースの全社最適を行うことをミッションとしています。

アサイン期限が近づくと、リソースマネジメントディビジョンの責任者も務めている私が社員と面談を行います。この面談では、社員のキャリア、現在のプロジェクトでの役割、達成感やストレス状況等の把握に注力しています。加えて、開発よりもマネジメントに力を入れたい、エンジニアとして技術を極めたい、コンサルタントとしてより上流から関わりたい等、今後のキャリア志向についても徹底的にヒアリングを行います。先ほど、月に80~100回程度社員と面談していると申し上げましたが、この面談こそがリソースマネジメントディビジョンの核となる活動です。その後、業務執行取締役やディビジョンヘッド等を招集したアサイン会議を週に1度実施し、社員との面談で得たヒアリング結果をもとに、プロジェクトマネージャーと調整を行います。もちろん、全員の希望を完全に叶えることはできませんが、意に沿わないアサインになった場合には、その理由を本人が納得できるまで説明するように留意しています。

このように、社員のキャリア志向を踏まえた戦略的なアサインにより、適材適所にリソースを配分することが可能となり、結果として離職率の低減にも寄与しています。2021年3月期に11%だった離職率は2024年3月期には8%へと低下しました。中計2027では離職率9%未満を掲げていますが、数字上はすでに達成しており、この水準を今後も改善・維持していくことが求められています。

## 社員一人ひとりの付加価値向上に貢献する

### — 最後に、人事のトップとしての思いを聞かせてください

私たちが現時点で手掛けている事業は、大ヒットゲームを開発して大きく収益を上げたり、広告を掲載するプラットフォームを運営したりする事業ではないので、レバレッジが効きません。顧客企業のビジネスを後押しする付加価値の高いサービスを提供する地道なもので、労働集約型のビジネスモデルといえます。したがって、今後も持続的な成長と高い収益性を実現していくためには、より多くの優秀な人材が必要です。

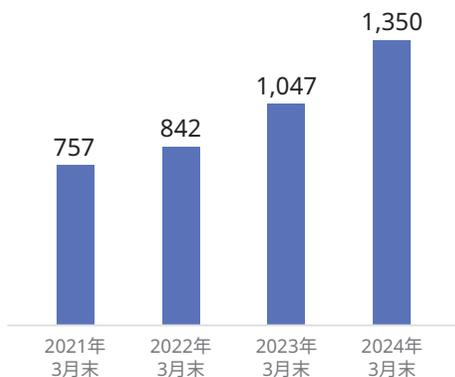
私たちの経営課題の半分以上が人材に関わることといっても過言ではありません。視点を変えれば、経営課題の半分以上を直接担当当事者として人事部門が存在するということです。私は、社員一人ひとりの付加価値の総和が会社の業績として現れると考えています。依然として採用環境は厳しい状況ですが、今後も採用の強化と離職率の低下、そして、社員がモチベーションに働き、自らの付加価値を上げられる環境整備に取り組んでいく方針です。中計2027においてコミットした業績目標や、Vision1000で掲げた目指す姿の実現に向けて、シンプレクスグループの未来を作っているという責任の重さを日々意識しながら、今後も業務に邁進していきます。



# データで見る人的資本

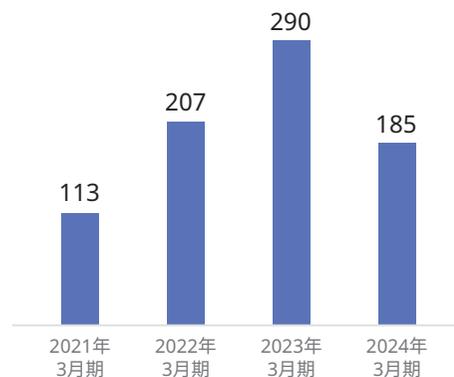
## 従業員数

単位:人



## 新卒採用者数\*1

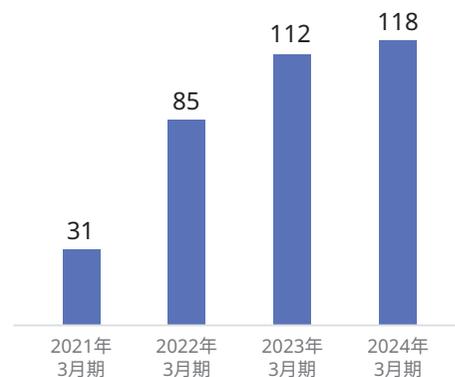
単位:人



\*1 当該事業年度において採用を決定した人数であり、実際の入社は翌事業年度の4月1日です。

## 中途採用者数

単位:人

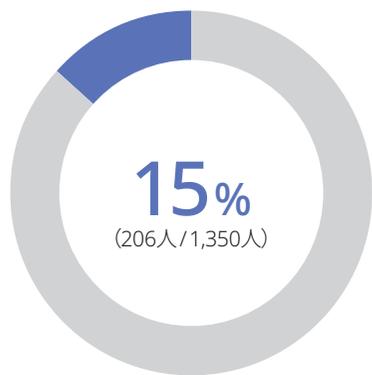


## 人材開発・研修コスト

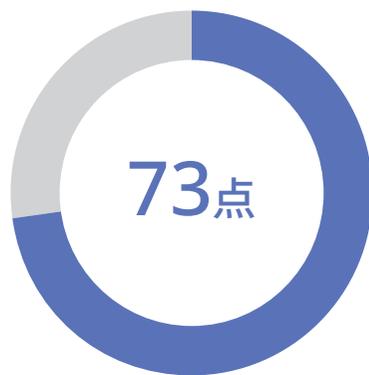
単位:百万円



## 従業員数に対する女性比率

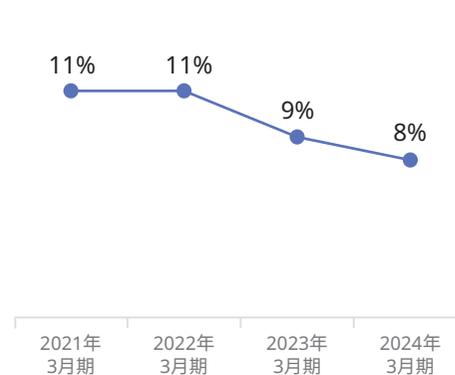


## エンゲージメントスコア\*2



\*2 2024年2月実施のエンゲージメント・サーベイの実績です。

## 離職率



より幅広い情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>



# ESG:ガバナンス

## Contents

---

- 49 コーポレートガバナンス
- 52 取締役一覧
- 53 社外取締役インタビュー
- 55 コンプライアンス
- 56 情報セキュリティ

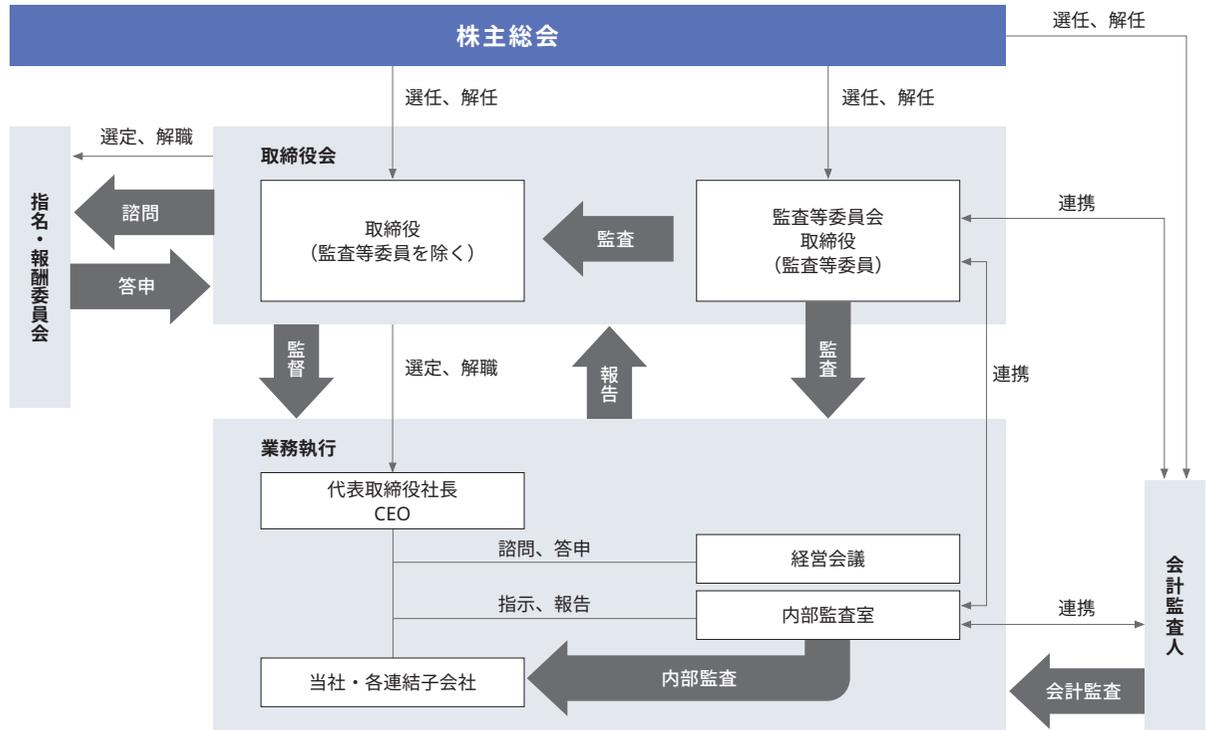
# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会の監督機能を強化することでコーポレートガバナンスの一層の充実を図るとともに、経営の効率性を高め迅速な意思決定を可能にすることを目的として、監査等委員会制度を採用しています。監査等委員会は、会社法上、取締役3名以上かつその過半数は社外取締役により構成される機関と定められていますが、当社ではその構成員5名全員が社外取締役となっています。

独立性を有する監査等委員が取締役会での議決権を持ち、監査等委員会が内部統制システムを積極的に活用して監査を行うことにより、経営監視機能をさらに高めています。監査等委員会は、監査等委員が経営会議を含む各種会議への任意出席を可能とする環境を持ち、また、議事録の閲覧等を実施することにより、経営監視機能の強化・向上を図っています。

コーポレートガバナンス体制図



## コーポレートガバナンス体制の変遷と強化

2016年	株式移転によりシンプルクス・ホールディングス株式会社を設立 持株会社体制へ移行
2021年	監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行 取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設立
2022年	取締役のスキルマトリックスの開示
2023年	女性取締役の就任
2024年	統合報告書発行

## コーポレートガバナンス体制の状況 (2024年6月末)

組織形態	監査等委員会設置会社	任意の委員会	指名・報酬委員会
取締役	9名 (うち社外取締役5名)	取締役への インセンティブ付与	実施していない
取締役の任期	取締役1年 (監査等委員である取締役2年)	会計監査人	太陽有限責任監査法人
監査等委員である 取締役	5名 (うち社外取締役5名)	コーポレートガバナンス 報告書	当社ウェブサイトをご覧ください <a href="https://www.simplex.holdings/ir/management/governance/">https://www.simplex.holdings/ir/management/governance/</a>



## 取締役会

取締役会は、代表取締役社長と業務執行取締役3名、社外取締役5名（合計9名）で構成されています。取締役会を構成するメンバーについては、構成員の過半数が社外取締役となるよう配慮した選任を行っています。会社の意思決定機関である取締役会の活性化や、不正防止の体制づくり、経営陣に対する経営監視機能の強化を通して、経営の透明性の向上を目指しています。

取締役会においては、業務執行取締役より、職務執行の状況や、業績に関する事項を定点報告するとともに、事業環境の変化に応じた重点テーマについて、活発な議論を行っています。具体的には、人的資本の拡充に向けた課題の共有や、人材配置施策の検討、最新のテクノロジー技術やセキュリティ課題の共有と施策の検討等を行っています。いずれも短期の業績動向に留まらず、中長期のシンプレクスグループの発展に資する事項について、業務執行取締役と社外取締役が、それぞれの見地から議論を行い、検討を実施しています。

### 取締役の構成 (2024年6月末)



### 開催回数と出席率

	開催回数	出席率
取締役会	13回	100%
監査等委員会	14回	100%
指名・報酬委員会	2回	100%

## 経営会議

経営会議は、代表取締役社長と業務執行取締役3名で構成されています。代表取締役社長の諮問機関として、迅速に当社の業務執行に関する重要事項を審議及び検討できるよう、原則として月2回以上開催しています。大小さまざまな経営課題について議論を行うことで、変化の激しいIT業界に対応し、柔軟な経営戦略を実現しうる体制を構築しています。

## 指名・報酬委員会

取締役の選解任及び報酬制度における審議プロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として、任意の指名・報酬委員会を設置しています。取締役の選解任及び報酬等は、指名・報酬委員会への諮問を行った後、その答申内容に基づいて取締役会において決定しています。指名・報酬委員会の委員は、当社取締役より3名以上を選出して構成し、委員の過半数は社外取締役としています。

## 取締役会の実効性の分析・評価

2023年3月期において、各取締役の自己評価を踏まえて取締役会全体の実効性についての分析と評価を行いました。結果として、多様な経験・知見を有する社外取締役が過半を占める構成であるため、効果的なガバナンスが発揮されているとともに、効率的な運営がなされ、実効性が確保されているとの評価がありました。それと同時に、女性をはじめとした多様な人材の登用を望む声や、中長期的な経営戦略についてより一層の情報共有を望む声がありました。

## 取締役報酬の決定方針とプロセス

取締役（監査等委員を除く）の報酬等は、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内において、指名・報酬委員会への諮問を行った後、その答申内容に基づいて取締役会において決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員全員で協議のうえ、決定しています。

なお、取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、あらかじめ指名・報酬委員会が作成した原案どおり取締役会において決議しています。具体的な決定方針は以下の通りです。

- 取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等は、すべて業績に連動しない金銭報酬として、月額金銭報酬及び金銭報酬たる賞与にて支給
- 月額金銭報酬の額は、役位、職責、在任年数、各人の貢献、会社の業績等を総合的に考慮して指名・報酬委員会が原案を決定
- 金銭報酬たる賞与については、会社の業績等を総合的に考慮したうえで、適切なインセンティブ付与等の観点から必要があると認める場合に、指名・報酬委員会が原案を決定
- 金銭報酬たる賞与は、事業年度終了後3か月以内に支給

なお、取締役会は、2024年3月期に係る取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

## 取締役候補者の選解任方針とプロセス

取締役の選任については、人格・識見に優れ、当社の取締役として相応しい豊富な経験・専門性を有する人物を候補者としています。また、取締役の選解任については、取締役会の諮問機関として、社外取締役を構成員の過半数とする指名・報酬委員会を設置し、原案の決定を行っています。加えて、株主総会招集通知のなかで、それぞれの取締役候補者について、候補者とした理由を明記しています。

## 内部統制

当社は、内部統制システムに関する基本方針に基づき、法令遵守と社会倫理の徹底を基盤として、取締役の業務執行の適正性と効率性の確保に努めています。具体的には、取締役の職務執行が法令に適合しているかを監査等委員会が監査し、内部統制システムを活用しながらその実効性を確保しています。また、代表取締役社長直轄の内部監査室が、内部統制の運用評価を実施しています。

## 政策保有株式

政策保有株式について、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展を通じて当社の中長期的な企業価値向上に資する等、保有する合理性があると認める場合に限り、十分な精査を踏まえて適切な数の株式を保有することとしています。また、当社は、すべての政策保有株式につき議決権を行使することとしており、その行使にあたっては、投資先企業及び当社の企業価値向上に繋がるか、企業価値を毀損しないかといった基準に基づき、議案ごとに慎重に検討したうえで、個別に賛否を判断することとしています。

## 株主との建設的な対話

当社は、持続的な成長と企業価値の向上のために、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話から、シンプルクスグループに対する期待や懸念、要望等を真摯に受け止め、IR活動の改善や事業活動の強化に適切に反映していくことが重要であると認識しています。経営トップの強いリーダーシップのもと、情熱を持って常に明瞭な企業メッセージを発信するIR活動を目指すとともに、今後も株主・投資家の皆さまとの信頼関係の構築に努めていく方針です。2024年3月期におけるIR活動実績としては、アナリスト・機関投資家向けの個別ミーティングを193件、機関投資家向けのスモールミーティングを6回、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を4回、個人投資家向けの会社説明会を1回実施しました。加えて、再上場後初となる株主懇親会を11年越しに開催し、200名を超える株主の皆さまにご来場いただきました。株主懇親会には社外取締役を含む当社経営陣に加え、グループ中核会社であるシンプルクスの経営陣も参加し、株主の皆さまと活発な意見交換を行いました。

## [参考] 株主・投資家の皆さまからよくいただくご質問

ビジネス領域ごとのご質問については、ビジネス領域別戦略 (▶Page 28-32) をご覧ください

### マクロ環境

- Q. 日本国内のDX市場の需要が底堅い理由はどこにあるのか
- Q. 金融危機など外部環境の影響を受けにくいのはなぜか

### 成長戦略

- Q. なぜ非金融領域の拡大を目指しているのか
- Q. 非金融領域でも売上総利益率が高水準にあるのはなぜか
- Q. 非金融領域における競争優位性は何か
- Q. 非金融領域の顧客獲得はどのように行っているのか
- Q. 中計2027において日本市場に特化する理由はなぜか

### 顧客基盤

- Q. 売上上位10社の顧客企業に変動はあるのか
- Q. なぜ他社システムにリプレースされることがほまないのか

### 競合環境

- Q. どういった会社と競合するのか
- Q. DX支援における競争優位性は何か

### 新卒採用

- Q. いかにして新卒市場でブランド力を高めてきたのか
- Q. 新卒社員が戦力化するのにどのくらい期間が必要か

### 中途採用

- Q. 報酬水準に競争力はあるのか
- Q. 中途市場における競争優位性は何か

### 採用全般

- Q. 採用競合はどこになるのか
- Q. 離職率が下がった要因をどう分析しているか
- Q. 自社完結モデルにおけるビジネスパートナーの特徴とは何か
- Q. 社員とビジネスパートナーの比率はどう推移していくか
- Q. ダイバーシティについてどのように考えているか

### カルチャー

- Q. カルチャーの維持を今後どのように図っていくのか
- Q. クロスピアとシンプルクスでハレーションが起きないのはなぜか

### コーポレートヒストリー

- Q. MBOを選択した理由はなぜか
- Q. MBO以降の成長の過程で、注力した施策とは何か

### ビジネスモデル

- Q. 売上総利益率が圧倒的に高い理由はどこにあるのか
- Q. なぜシステム著作権を獲得できるのか

### キャピタルアロケーション

- Q. ROEをどのように向上させていくのか
- Q. のれんの発生経緯と減損リスクをどう捉えるとよいか

### M&A

- Q. M&Aの基準やポリシーについて教えてほしい
- Q. 買収後のカルチャーフィットをどう図っていくのか

### 株式関連

- Q. 創業メンバーの保有株式はどうしていく方針か
- Q. 役員向けインセンティブ制度をどのように考えているのか

# 取締役一覧



氏名	金子 英樹	助間 孝三	早田 政孝	江野澤 慶亮	秋山 良三	小笠原 範之	高橋 麻理	浜西 泰人	廣田 直人
役職	代表取締役社長CEO	取締役副社長共同COO	取締役副社長共同COO	取締役CFO	取締役(監査等委員) 社外 独立	取締役(監査等委員) 社外 独立	取締役(監査等委員) 社外 独立	取締役(監査等委員) 社外 独立	取締役(監査等委員) 社外 独立
監査等委員会*1					◎	○	○	○	○
指名・報酬委員会*1	○				○	◎			
取締役就任時期	2016年12月	2021年3月	2021年3月	2021年3月	2021年3月	2021年3月	2023年6月	2022年7月	2021年7月
取締役会出席状況	13回/13回	13回/13回	13回/13回	13回/13回	13回/13回	13回/13回	11回/11回*2	13回/13回	13回/13回
所有株式数*3	10,728,800株	446,900株	158,900株	93,450株	2,300株	一株	一株	一株	一株
選任理由	2000年より代表取締役社長として当社グループの経営を担い、長年にわたって経営戦略の策定と実行を推進しており、今後も当社グループの事業推進を図るとともに、引き続き企業価値のさらなる向上に寄与することができると判断し、選任しました。	共同COOとして広範な業務領域における幅広い業務執行経験と実績を有するとともに、顧客の深耕を通して当社グループの拡大に貢献しており、引き続き当社グループの企業価値のさらなる向上に寄与することができると判断し、選任しました。	Xspear Consulting株式会社の代表取締役社長として新規事業の立ち上げを推進する等、共同COOとして広範な業務領域における新規顧客の拡大に貢献しており、引き続き当社グループの企業価値のさらなる向上に寄与することができると判断し、選任しました。	CFOとしてコーポレート部門における幅広い業務執行経験と実績を有しガバナンスの強化や組織力の向上に貢献しており、これらの経験や知見を活かすことにより、引き続き当社グループの持続的な成長につなげることができると判断し、選任しました。	大手総合コンサルファームでの勤務経験を通じて培った豊富な知見に加え、長年の代表取締役経験を有しており、当社の事業戦略の展開において適切な意思決定がなされるよう、有益な助言が期待できると判断し、選任しました。	金融機関における経営企画部門、人事部門及びシステム部門での幅広い知見・経験を有しており、総合的な観点から当社経営における意思決定の健全性・適正性の確保が期待できると判断し、選任しました。	検察官及び弁護士として数多くの公判を経験する等、法曹界における長年の経験及び見識を有しており、当該知見を活かして特に当社の企業活動のガバナンス及びコンプライアンスの強化について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待できると判断し、選任しました。	金融機関における長年の経験及び見識を有しており、またグローバル投資銀行部門での部門長・グローバルヘッド、米国みずほ証券の社外取締役等の経験を有していることから、当該知見を活かして特に海外を含む当社グループを俯瞰した視点からの有益な助言等が期待できると判断し、選任しました。	金融機関等における業務執行及び企業経営と携わった豊富な経験と幅広い見識を有しており、企業活動の健全性・適正性確保のための経営監視機能強化が期待できると判断し、選任しました。
保有する経験・スキル	●	●	●	●	●	●	●	●	●
企業経営	●	●	●	●	●	●	●	●	●
IT・テクノロジー	●	●	●		●				
財務・会計				●				●	
国際性	●				●			●	●
人事・人材開発	●	●	●			●	●		
法務・コンプライアンス				●		●	●		●

\*1 ◎は委員長、○は構成員です。

\*2 高橋麻理氏は2023年6月16日の就任後に開催された取締役会の出席状況です。

\*3 実質所有株式数を記載しています。

## 社外取締役インタビュー

# 未来を拓く ガバナンスの実践

外資系大手総合コンサルファームで培った豊富な知見と長年の代表取締役経験を基に、シンプレクスグループの事業戦略の適切な意思決定を支援いただいている秋山取締役。一方、検察官・弁護士としての長年の経験と見識を活かし、当社グループのガバナンスとコンプライアンスの強化に貢献いただいている高橋取締役。各専門分野の有識者として、当社グループの強みやガバナンスの状況をどう捉えているのか。社外取締役を代表してお二人にお話を伺いました。

### グループとしての強みとガバナンスの現状

#### ー 社外取締役の立場から、シンプレクスグループの強みをどう考えていますか

**秋山:** シンプレクスグループの強みは、堅実なビジネス基盤を持ち、自らのコアコンピタンスを的確に捉え、「できること」と「できないこと」を明確に理解している点です。ビジネスの観点から見ても、システム開発という分野が近い将来に廃れる可能性は極めて低いと考えています。さらに、当社グループはメガバンクや大手ネット証券を主要顧客として、社会インフラに匹敵するシステム開発を手掛けています。これは、どれだけ高い技術力を持っていても、一個人では到達できない領域であり、当社グループのように組織として集合知を結集することで初めて実現できるものです。したがって、他社に容易に取って代わられることのない強固な基盤を築いていると言えるでしょう。

一方、急速な変化を遂げる現代において、現状維持に甘んじてしまうことは大きなリスクとなります。そのような状況において、当社グループは堅実なビジネス基盤を持ちつつ、同時に他社にはない独自の競争力を発揮しながらアグレッシブな挑戦を行っています。この点が当社グループの大きな強みであると認識しています。



社外取締役(監査等委員)  
監査等委員長/指名・報酬委員会委員  
**秋山 良三**

社外取締役(監査等委員)  
**高橋 麻理**

**高橋:** 私は、長年にわたる努力の積み重ねによって醸成された「組織風土」こそが、シンプレクスグループの強みだと捉えています。私は弁護士として不祥事が発生した企業の調査報告書を分析する機会が多いのですが、共通して見られるのは組織風土の問題です。多くの場合、厳しい納期や過度なノルマが至上命令となり、企業倫理やコンプライアンス意識が希薄になることで不正が起りやすくなるといえます。

こうしたなか、当社の取締役会での議論や業務執行取締役の方々との面談を通じて実感するのは、行動規範である「5DNA」をはじめ、経営理念や価値観が会社全体に深く浸透していることです。社員一人ひとりが、「クライアントのために最高の仕事をする」という共通認識を持ちながら、チーム全体で協同してビジネスを推進しています。さらに、自らの仕事に誇りを持ち、クライアントからの信頼を得ています。このような組織風土は、不祥事が起きやすい企業とはかけ離れたものであり、当社グループの大きな強みであると確信しています。

#### ー シンプレクスグループのガバナンスの状況をどう捉えていますか

**秋山:** ガバナンス上でもっとも重要なポイントは、経営の判断に問題が生じた場合や経営陣に問題があると判断された場合に、取締役会がその決断を止めたり、経営陣を交代させる機能を持っていることです。この点において、当社は取締役の過半数が社外取締役で構成されており、十分に牽制が効く体制を整えています。

アグレッシブでありながらも慎重さを兼ね備えた金子社長のリーダーシップは、シンプレクスグループの成長の源泉です。そこに外部から各専門分野の有識者が役員として加わることで、守りと攻めの比重の見極めを行っていくことが重要となります。また、意思決定のプロセスに関して、グローバルの動向をしっかりと織り交ぜつつ、多面的な議論を目指すことで、透明性や論理性といった付加価値を高める役割を担っていると考えています。

## ー シンプレクスグループのガバナンスにおける強みと課題は何ですか？

**高橋:**先ほど述べた通り、当社グループはチームメンバーや組織への信頼を基盤とし、目的達成に対するコミットメント意識が高い会社です。一方で、積極的な採用活動に伴い、組織の拡大も見込まれています。

職業柄、人の心の一瞬の弱さが不正や不祥事につながる事例を幾度となく目にしてきました。新たな仲間が増え、組織が大きくなる過程では、通常では想定されないような不正が発生しやすくなります。こうした局面では「人は弱いものである」という前提に立つことが重要です。

今後、当社グループもこうしたリスクを十分に認識し、不正を早期に発見し拡大を防ぐ仕組みの拡充が重要だと考えています。例えば、これまでに他の企業で内部通報制度の運用に関する研修を行った際、制度や仕組みは存在するものの、実際には健全に機能していないケースも見受けられました。こうしたケースでもさまざまな工夫を施すことによって、改善の余地は十分にあります。当社グループの場合も、単に制度を整えるだけでなく、実質的に機能する仕組みを構築し、継続的に改善を続けることが重要であると考えています。



## さらなるガバナンスの高度化に向けて

**ー お二人は社外取締役として監査等委員も兼ねています。取締役会、監査等委員会では、どのような雰囲気で議論が交わされているのでしょうか**

**秋山:**さまざまな経歴や知見を持つ社外取締役が在籍しており、考え方の多様性が担保されています。自由闊達な議論が交わされ、反対意見を述べにくい雰囲気は皆無です。

また、社外取締役にも権限が十分に与えられ、システム上の問題は感じていません。また、他の社外取締役の方々も、このシステムを最大限に活用できるよう努力を重ねています。監査等委員会と取締役会の役割分担も明確で、取締役の業務執行を監査する役割が正しく機能していると感じます。

**高橋:**社外取締役に就任して1年が経ちましたが、私も同様に、自らの考えを述べにくいと感じたことはありません。取締役会で重視されるのは発言や仕事の内容そのものであり、性差や年齢といった属性に良い意味で関心がなく、多様性を当たり前に入れられる環境だと感じています。

実際に、当社の取締役会では、金子社長をはじめ全役員が多角的な意見を受け入れる姿勢を持っており、発展的な議論がなされています。具体的なエピソードとして、社外取締役と金子社長との定期面談で、ギフトコンプライアンス（企業同士の会食や贈答品に関するルール）についての認識を伺ったことがありました。その際、金子社長は他社での問題事例や取り組みについて逆に質問され、今後こうした取り組みを拡充する必要があるとの意見が述べられました。さらに、面談直後に行われた取締役会では、企業価値を毀損しないためにもギフトコンプライアンスに一層の配慮が必要であるとの認識が全役員に共有されました。

社外取締役に就任する前は、金子社長は創業者として事業推進に強い意志を持つがゆえに、リスクに対する許容度が高いのではないかという懸念を少なからず抱いていました。しかし、この一連の出来事を通じて、周りの意見に真摯に耳を傾ける方なのだと感じ、経営者としての確かなリーダーシップを感じました。



## ー 最後に、今後に向けた意気込みについてお聞かせください

**秋山:**新しいアイデアを生み出すためには、活発なディスカッションやコミュニケーションが不可欠です。取締役会においても、より多面的な議論を実現するために、例えば海外のプロフェッショナルを含むさまざまな有識者を役員として迎えることが考えられます。多様性に富んだ視点を取り入れることで、攻めのガバナンスのもと、挑戦を続けていくことが重要だと思っています。

また、取締役会で経営陣と議論する機会は十分にありますが、現場の社員とコミュニケーションを取る機会が少ないと感じています。特に若手社員の革新的な視点やアイデアは、会社の成長を促進する原動力となるため、若手層とのコミュニケーションを重視していきたいと考えています。

**高橋:**現体制においては、私が唯一の女性取締役であるという事実があります。就任から今日に至るまで、個別の議論の場で性差を感じることはありませんでしたが、果たして現場で一人ひとりの社員と向き合った際に、本当に課題がないのか、取締役会がその課題を汲み上げられていない可能性があるのではないかという思いもあります。今後は、こうした意味でも、現場の皆さんと接する機会を持ち、さまざまな属性をあえて意識したうえで、社員から相談があれば取締役会での問題提起も行っていきたいです。

さらに、不正を早期に発見し拡大を防ぐ仕組みの拡充等、これまで培ってきた専門性や知見に基づく提言を行うことにより、企業価値の向上に寄与していきたいと考えています。

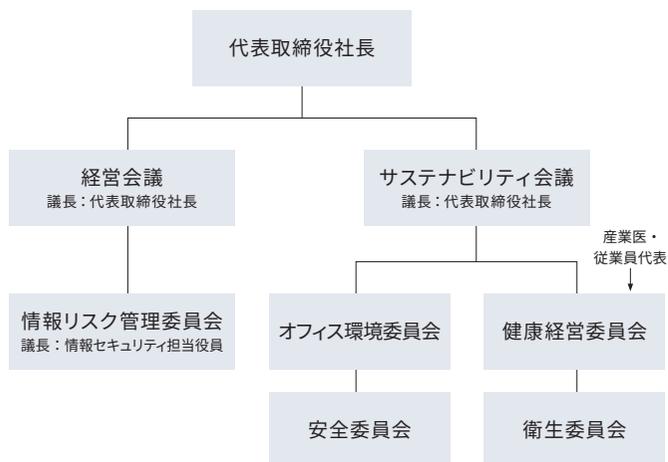
# コンプライアンス

## コンプライアンス・リスク管理体制

当社は、マテリアリティとして人的資本管理と製品の品質と安全性を掲げており、特に従業員の労働安全衛生およびサイバーセキュリティ・データセキュリティに係るコンプライアンスに重点を置いた管理体制を構築しています。

従業員の健康や安全衛生に関しては、労働安全衛生に関する法令を遵守しつつ、具体的な課題を検討し、業務を遂行するため、サステナビリティ会議の下に健康経営委員会とオフィス環境委員会を設置しています。さらに、健康経営委員会の下に法定の衛生委員会を、オフィス環境委員会の下に安全委員会を組織しています。健康経営委員会は、衛生委員会を統括する当社グループ取締役を委員長とし、産業医や従業員代表の参画を求め、整合性の取れた運営体制の下で、従業員やその家族の心身の健康維持・増進と、その結果としての生産性向上に資する施策を企画・立案・実行しています。

## コンプライアンス・リスク管理体制図



サイバーセキュリティとデータセキュリティに係るリスクの管理については、情報セキュリティ担当役員（CISO）を置き、個人情報保護法や経済安全保障関係法令の準拠等に関するコンプライアンス・リスクの管理を実施しています。CISOは事業部門に対する牽制的役割を果たすため、当社グループの管理部門担当取締役から任命しています。さらに、その諮問機関として各部門の部門長をはじめとするメンバーから構成される情報リスク管理委員会を設置し、全社からボトムアップで情報を集約し、解決する体制を整えています。

## 職業倫理

コンプライアンスの徹底においては、社員一人ひとりが、経営理念のもと組織の一員として自らを律し、社会的な使命を果たすことが重要です。法令および契約遵守はもちろん、社会規範に則る高い倫理観をもって行動できるよう、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

## 公正な競争

公務員に対する賄賂の供与等の腐敗の防止に対し、腐敗防止基本方針を制定して厳正に対応しています。また、独占禁止法や下請法（下請代金支払遅延等防止法）を含む、公正な競争と取引に関する法令の遵守に努めています。

## 法令遵守の実効性の確保

内部通報規程に基づき、外部の第三者である弁護士を窓口とする内部通報窓口を設置しています。コンプライアンス違反をはじめとした通報を受けた際に、適切に調査を実施し、関係部署に是正措置を実施する体制を整えています。また、当社の内部監査室は、内部監査室長及び内部監査室のスタッフ7名の計8名で構成されており、業績の向上、財産の保全・活用に資することはもちろん、企業としてのコンプライアンスの充実を目的として内部監査を実施しています。

## コンプライアンスに関する研修の実施

金融商品取引法に抵触するインサイダー取引を厳しく禁じることを目的として、インサイダー取引防止規程を制定するとともに、情報管理の徹底に努めています。当社グループの株式の取引については、売買禁止期間を厳格に設定したうえで、売買をする場合の承認手続等を整備するとともに、すべての社員とビジネスパートナーを対象とした研修とテストを実施しています。

また、主に国内外の公務員やみなし公務員に対する贈賄等の腐敗行為の防止と過剰接待の防止等の一環として、報告・承認体制を整備するとともに、社員を対象とした腐敗防止研修を実施しています。

## 人権に配慮した事業展開

当社グループの事業活動において、重大な人権侵害リスクが生じ得る人権の種類や、想定される人権侵害のリスクの深刻度等の分析結果を踏まえて重点課題を設定した人権基本方針を制定し、人権に配慮した事業展開を推進しています。当社グループの人権基本方針についてはサステナビリティサイトをご覧ください。

## 反社会的勢力排除に向けた取り組み

当社は、断固たる姿勢で反社会的勢力との関係を一切遮断することを基本方針の一つとして定め、反社会的勢力排除規程と反社チェック実施要領に基づき、反社会的勢力との取引等の排除のための体制を整えています。取引先等については、新規取引開始前に加えて、取引開始後も反社会的勢力との関係がないことの調査を継続的に実施しています。また、当社役員候補者についても、株主総会の議案を諮る前に調査を実施しています。従業員については、反社会的勢力との関係がないことを本人に確認のうえ、その旨の誓約書の提出を受けています。

より幅広い情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>



# 情報セキュリティ

## 情報セキュリティに関する取り組み

金融機関を主要な顧客とする現況から、サイバーセキュリティにおけるシステムリスクの対策は極めて重要だと考えています。こうした考えの下、堅固なセキュリティに裏打ちされたインフラの構築や、金融上のシステムリスクを未然に防ぐためのFISC安全対策基準\*1に対応したシステム開発に取り組むほか、内部監査室によるシステム監査を定期および臨時で実施しています。

私たちは、創業以来、一貫して高い情報セキュリティ意識を持って事業に取り組む、その知見と実績を積み上げています。具体的には、情報セキュリティ基本方針を制定するとともに、社内システムにおいても、ソフトウェア及びハードウェアにおいて堅牢なセキュリティを採用し、機密情報の漏洩等の防止を徹底しています。また、全従業員を対象として、月に一度のテーマ別研修のほか、年に一度の理解度測定テストを実施する等、恒常的に従業員のセキュリティへの意識と知識の向上を図っています。

さらに、企業間取引における秘密保持はもちろんのこと、顧客企業が取り扱う個人情報の機密が保たれることの重要性に鑑み、個人情報保護方針を制定し、厳格な管理の下、堅牢な製品およびサービスの開発・提供を行っています。

## 第三者機関認証の取得

シンプレクスグループでは、顧客企業が安心安全にシステムを利用できるよう、第三者機関によるセキュリティ関連の認証を取得しています。内部統制については、「SOC1 Type2報告書」と「SOC2 (Security) Type2報告書」\*2を取得するとともに、情報セキュリティについては、「情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS)」\*3の認証をソリューション別に取得しています。これらの第三者機関認証の取得は、情報セキュリティの強化のみならず、シンプレクスグループが提供するシステムの信頼性の向上にもつながっています。

## SOC1 and 2 対象サービス

A) SOC1 Type2 報告書	シンプレクス株式会社のソリューションに係るシステムインテグレーションサービス/運用保守サービス/共同利用型 (ASP) サービス
B) SOC2 Type2 報告書 (適用規準:セキュリティ)	シンプレクス株式会社のソリューションに係るシステムインテグレーションサービス/運用保守サービス/共同利用型 (ASP) サービス



## ISMS (ISO27001) 登録範囲

- 1 FX (外国為替証拠金取引) システムにおけるソフトウェア開発、保守、運用業務およびサービス基盤の提供
- 2 暗号資産システムにおけるソフトウェア開発、保守、運用業務およびサービス基盤の提供
- 3 金融機関向けのクラウドシステム開発、保守、運用業務およびサービス基盤の提供



\*1 公益財団法人金融情報システムセンター (FISC) により日本国内の金融機関等の自主基準として策定された、金融機関等コンピュータシステムの安全対策基準・解説書。  
 \*2 米国公認会計士協会 (AICPA) が定める、受託会社における受託業務に係る内部統制を評価・報告する枠組みであるSOC (System and Organization Controls) について、第三者の立場から客観的に評価して保証意見を表明する報告書。  
 \*3 情報セキュリティに関する機密性、完全性及び可用性とPDCAサイクルを繰り返すことによるマネジメントシステムが組織に備わっていることについて第三者の審査を受け、認証を受ける制度。

## Simplex-CSIRTの取り組み

企業が抱える膨大な顧客データや金融・暗号資産を狙ったサイバー攻撃は高度化しており、求められるセキュリティ対策レベルやレジリエンスを高める必要性は年々高まっています。

こうした脅威に対して、組織的なセキュリティ強化と実効性を有したセキュリティの実現に向けて、シンプレクスグループ全体のセキュリティを束ねる専門チームとして、2017年にSimplex-CSIRTは設立されました。

Simplex-CSIRTでは、主に全社のセキュリティマネジメントと、シンプレクスが顧客企業に提供する商用システムに関するセキュリティサービスの提供という二つの領域について、セキュリティポリシー、基準・ルールの策定、教育・訓練、インシデント対応、システム開発・運用保守におけるセキュリティレビューなど幅広い業務を担っています。

全社のセキュリティマネジメントでは、標準外ソフトウェアや外部サービス利用時のセキュリティチェック、脆弱性情報の配信、顧客監査対応、セキュリティ教育などを行っています。

他方、シンプレクスが顧客企業に提供する商用システムに関するセキュリティサービスの提供においては、プロジェクトメンバーと協力しながら、提供する商用システムのセキュリティ要件定義から設計、ソリューション選定、導入、運用までを担っています。



シンプレクス株式会社  
プリンシパル  
和田 倫之

# ESG:環境

## Contents

---

- 58 環境問題への対応
- 59 TCFD提言への対応

# 環境問題への対応

## エネルギーマネジメント

日本の経済産業省が2021年6月に発表した2050年カーボンニュートラルを目指す「グリーン成長戦略」では、オフィスビルのゼロエネルギー化の実現に向けた次世代電力マネジメントの促進が提言されています。また、2040年までにデータセンターのカーボンニュートラルを目指すとされています。再生可能エネルギー活用比率や省エネ性能の向上等、データセンターのゼロエミッション化に向けた取り組みを支援するとともに、地方分散立地推進や再生可能エネルギー活用による災害時の継続能力向上等のレジリエンス強化を実施することで、デジタル社会とグリーン社会の同時実現を図るとしています。

これらを踏まえ、シンプレクスグループは、環境問題に対して積極的かつ最先端の取り組みを展開する森ビル株式会社が運営するオフィスビルに事業所を置いています。入居する事業所のうち98%では、100%再生可能エネルギー由来の電力が使用されており、サステナブルな事業環境を積極的に選択することを通じて、エネルギーマネジメントに取り組んでいます。

また、社内システムに関しては、エネルギー効率が良く地球環境への負荷低減につながる、クラウドサーバーを積極的に活用しています。さらに、顧客企業向けにも、最先端のクラウド活用支援サービスを展開しています。

2020年からは、アマゾン ウェブ サービス (AWS) の「FISC対応APNコンソーシアム」に参加し、金融機関のAWS活用とFISC安全対策基準\*1対応の円滑化を推進しています。

\*1 公益財団法人金融情報システムセンター (FISC) により日本国内の金融機関等の自主基準として策定された、金融機関等コンピュータシステムの安全対策基準・解説書。

\*2 Japan Habitat Evaluation and Certification Program認証の略称で、生物多様性の保全や回復に資する取り組みを定量的に評価、認証する制度。開発・運営：公益財団法人日本生態系協会。

\*3 事業所における生物多様性への取り組みおよび水資源の保全への取り組みについては森ビル株式会社のサステナビリティサイトをご覧ください。

## 生物多様性

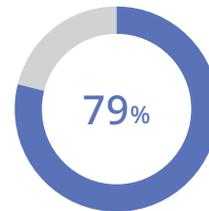
シンプレクスグループが入居する麻布台ヒルズ 森JPタワーでは、地区内に約6,000㎡の中央広場を含む約2.4haの緑地を有しているほか、虎ノ門ヒルズ 森タワーでは、約6000㎡のオープンスペースに緑地が造成されており、生物多様性にも配慮された植栽計画が評価され、JHEP認証\*2の最高ランク (AAA) を取得しています\*3。

## 水資源の保全

シンプレクスグループが入居する麻布台ヒルズ 森JPタワーおよび虎ノ門ヒルズ 森タワーでは、比較的汚れの少ない排水を中水としてトイレ洗浄水などに有効利用しているほか、高い性能を有する節水器具を採用したり、雨水を集水、ろ過処理して外構の植栽散水に利用しています\*3。

## データセンター等再生可能エネルギー利用割合

■再生可能エネルギー (その他の削減貢献含む) ■その他



## オフィス再生可能エネルギー利用割合

■再生可能エネルギー ■その他



シンプレクスグループが入居する  
麻布台ヒルズ 森JPタワー

# TCFD提言への対応

## TCFD提言に基づく情報開示

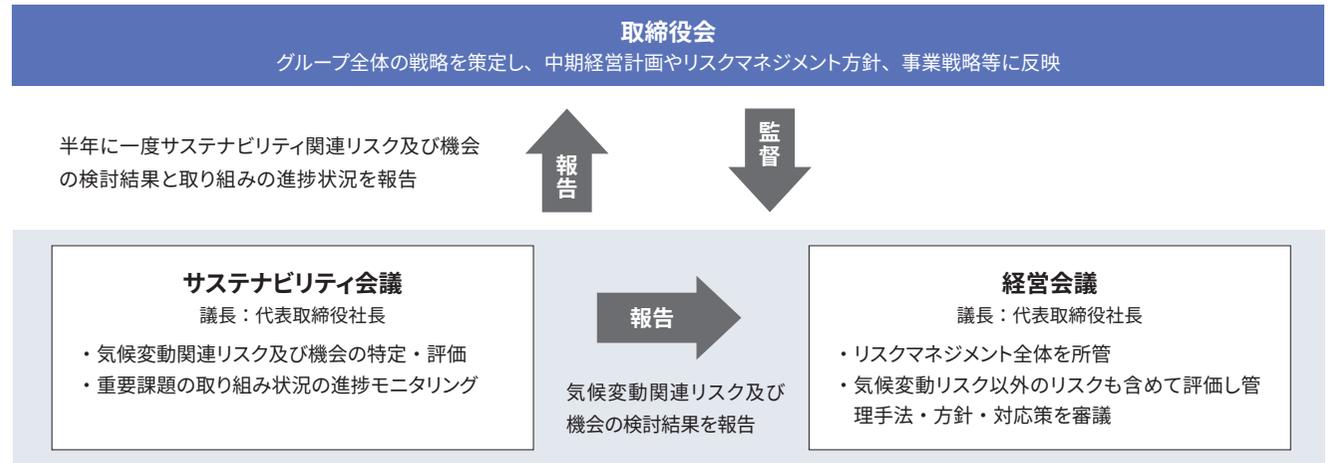
シンプレクスグループは、ビジネスを通じて持続可能な社会のために取り組むべき課題に向き合い、地球環境や社会と共に成長するサステナブルな発展を目指しています。こうした取り組みの一環として、国際的な気候変動に関する情報開示の枠組みを決定したTCFD提言に2023年6月に賛同し、TCFDコンソーシアムへの加入を表明しました。同提言に基づき、気候変動が事業活動に及ぼす影響の重要性を企業として認識し、脱炭素社会に向けた取り組みを推進するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図ってまいります。

## ガバナンス

当社は取締役会の監督のもと、代表取締役社長及び業務執行取締役から構成され、代表取締役社長が議長を務める経営会議において全社的なリスクマネジメントを行っています。そのなかで、気候変動関連のリスク及び機会の特定・評価については、サステナビリティ会議に権限を委譲して実施しています。

サステナビリティ会議は、代表取締役社長及び当社並びに子会社の業務執行取締役から構成されており、取締役社長が議長を務めています。サステナビリティ会議において審議された気候変動関連のリスク及び機会の評価と、関連する目標や取り組みの進捗状況は、経営会議に報告され、全社的なリスクマネジメントの一環として審議されるほか、取締役会に対しても半期に一度報告されることにより、取締役会による実効性のある監督を可能としています。

取締役会においては、これらの報告を踏まえ、グループ全体の戦略を策定し、中期経営計画やリスクマネジメント方針、事業戦略等に反映する体制を整えています。



## リスク管理

当社は、経済的損失、事業の中断又は停止、信用又はブランドイメージの失墜をもたらす危険性をリスクと定義し、リスクを低減・回避するためにリスクマネジメント体制を整備しています。

サステナビリティ会議では、各構成員から当社グループを取り巻く環境を踏まえた気候変動に関する課題が報告され、気候変動関連のリスクを幅広く特定しています。そこで特定したリスクについては、発生可能性と、実際に発生した際に当社グループにもたらす損害のインパクトの二軸で評価し、各リスクの重要度を決定します。重要と判断したリスクに関しては経営会議及び取締役会へ報告する体制をとっています。

また重要と判断された気候変動関連のリスクについては、サステナビリティ会議において目標の設定や進捗管理を行い、半期に一度、取締役会へ報告することで定期的なリスクのモニタリングを実施し、対応状況の評価や重要リスクの見直しにつなげています。

## 戦略

気候変動が当社グループの事業に及ぼす影響について、リスクに対応(回避・低減・移転・保有)し、機会を生かすことは経営の重要課題と認識しており、次のとおり短期・中期・長期にわたって気候変動がもたらす影響を幅広く検討し、重要と考えられるリスク及び機会を特定しています。

時間軸	対象期間	想定発生時期の考え方について
短期	0～3年	現在取り組んでいる内容や、売上が増加している領域等、既に顕在化している事象を短期として整理する
中期	3～10年 (2030年を含む)	現時点では発生していないものの、炭素税を始めとする2030年頃時点で実現可能性の非常に高い事象を中期として整理する
長期	10年～30年 (2050年を含む)	災害による物理的なリスクを中心とし、影響が顕著にでてくるのが2030年代以降になると想定される事象を長期として整理する

各リスク及び機会が当社グループに与える事業への影響については、気候変動への対応や規制が進むことが想定される2°C未満シナリオと、災害の甚大化がより深刻となり、温暖化が引き起こす慢性的なリスクが想定される4°Cシナリオに分けてシナリオ分析を実施し、財務影響金額と発生可能性の二軸から事業へのインパクト(影響度合い)を算出しました。

以上の分析を踏まえ、気候変動に伴って当社グループの事業活動に影響があるリスク及び機会を下表のとおり特定しました。なお、各項目の検討に当たっては、IEA (International Energy Agency) WEO 2022 Net Zero by 2050、IEA WEO 2022 STEPS、IPCC RCP8.5シナリオ等を参照しています。

事業インパクトの算出方法や当社が想定する各シナリオの詳細、事業環境の認識等については、当社ウェブサイトをご参照ください。

より詳細な情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/environment/tcfd/>



### 気候変動による当社グループへの影響

リスク及び機会	タイプ	影響要因	当社グループへの主な影響	想定時期	事業影響		検討策
					[2°C未満]	[4°C未満]	
移行リスク	規制リスク	炭素税の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの二酸化炭素排出量に対する炭素税が新たに賦課されることにより、費用負担が増加する</li> </ul>	中期	小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスにおける消費電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替え</li> <li>継続的な温室効果ガス排出量の監視と削減の取り組み</li> </ul>
	市場リスク	顧客行動の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客が環境負荷の低いデータセンターを選択するようになる一方で、既存の環境負荷の高いデータセンターを使用し続けることによって売上機会が喪失する</li> <li>環境負荷の低いデータセンターに移転するなど対策費用の負担が増加する</li> </ul>	中期	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷が低く、エネルギー効率が高いデータセンター又はクラウドの選定</li> </ul>
	評判リスク	環境負荷の高い業種に対する非難	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブロックチェーンのマイニングに係る電力消費量が膨大であることにより、暗号資産取引等に関連するプラットフォームの需要が減少し、売上が減少する</li> </ul>	中期	小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境規制に対する継続的な動向調査と対応策の検討</li> </ul>
		ステークホルダーの懸念またはステークホルダーからの否定的なフィードバックの増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への取り組みが不十分なことにより、ブランドイメージに長期的な毀損等の影響を受け、顧客や株主からの信用低下につながり企業価値が低下する</li> </ul>	中期	小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動を契機としたリスクマネジメントの精緻化</li> <li>サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示</li> <li>国際的な気候変動イニシアティブへの参画</li> </ul>
物理リスク		甚大な被害をもたらす台風や洪水などの異常気象の頻度上昇	<ul style="list-style-type: none"> <li>データセンターの稼働停止により事業機会が喪失する</li> </ul>	長期	小	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCP計画の定期的な見直し及び定期的な障害対応訓練の実施</li> <li>データセンターの地理的分散やクラウドの利活用による災害リスクの回避・低減</li> </ul>

リスク及び機会	タイプ	影響要因	当社グループへの主な影響	想定時期	事業影響 [2°C未満] [4°C未満]		検討策
機会	製品・サービス	低排出量サービスの開発および/または拡張に伴う資金調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティボンドの調達により有利な資金調達が実現し、資金調達コストが軽減する</li> </ul>	短期	小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示</li> <li>資金調達時の要件となり得る温室効果ガス排出量に対する第三者検証の実施検討および自社排出量の継続的な監視</li> </ul>
		気候適応、レジリエンスおよび保険リスクへのソリューション開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害や気温の変化等による外出抑制の結果、事業継続の必要性からリモートワークの活用が進み、ICTインフラ需要が高まることによって当社が提供するリモートワークAIソリューションサービスの売上機会が拡大する</li> </ul>	中～長期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存のソリューションに加え、気候変動の進展による顧客の働き方の変化に合わせたソリューションの開発・提供</li> <li>ICT活用により創出される顧客の気候変動対策に向けた新たなソリューションの開発・提供</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動の進展による保険商品の多様化に伴い、当社が提供している保険ソリューションの販売機会及び新規のシステム開発の機会拡大によって売上機会が拡大する</li> </ul>	中期	中	大	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>DX推進による気候変動対応システム(天候デリバティブ等)のインテグレーションやコンサルティングの受注による売上機会が拡大する</li> </ul>	中期	中	—	
	市場	積極的な気候変動リスクへの対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的な信頼性・イメージの向上により、社員採用活動における他社とのアドバンテージが向上し、採用活動費が低下する</li> <li>顧客や株主からの信頼上昇により株価が上昇する</li> </ul>	中期	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動を契機としたリスクマネジメントの精緻化</li> <li>サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示</li> <li>国際的な気候変動イニシアティブへの参画</li> </ul>
レジリエンス	社員の就業環境の向上等	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTを活用した働き方改革、DXによる事業の効率化プロセス改革による事業の継続性、事業環境等が向上することで、従業員満足度が向上し、離職率が低下する</li> </ul>	短期	小	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>リモートワーク等ICTを活用した柔軟な働き方によるリスク分散と事業の効率化</li> </ul>	

# Chapter 06

# データ

## Contents

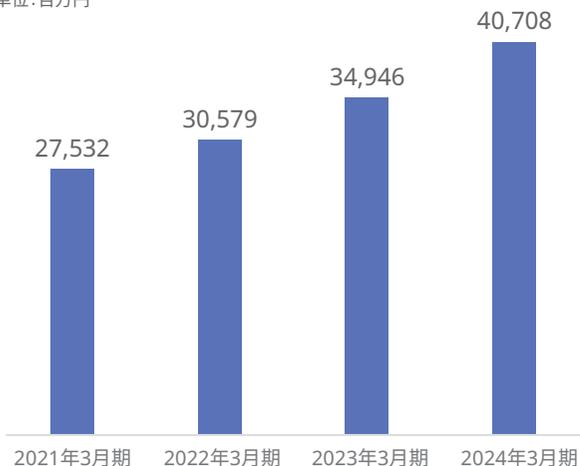
---

- 63 財務ハイライト
- 64 財務データ
- 65 非財務データ
- 67 株式状況
- 68 会社情報

# 財務ハイライト

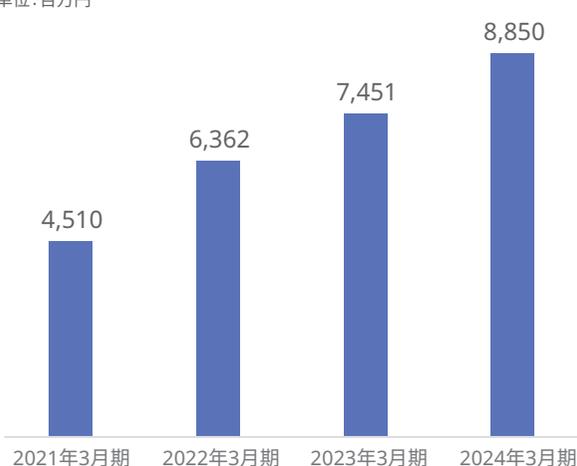
## 売上収益

単位:百万円



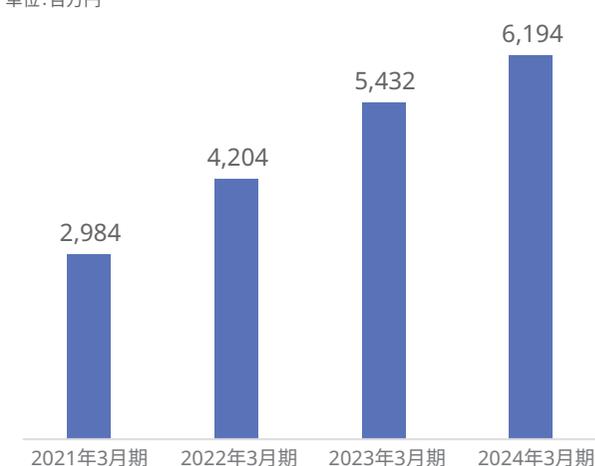
## 営業利益

単位:百万円

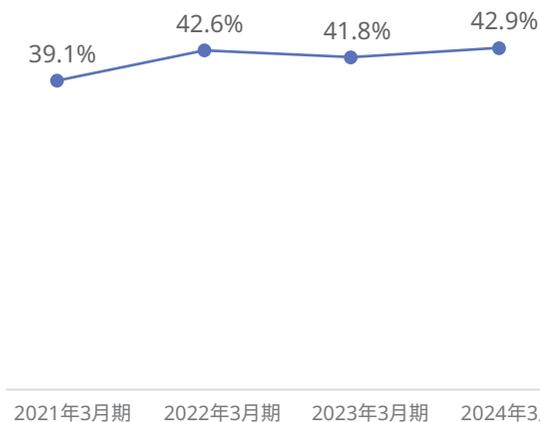


## 親会社の所有者に帰属する当期利益

単位:百万円



## 売上総利益率



## 営業利益率



## ROE



\* 国際財務報告基準 (IFRS) により作成しています。

# 財務データ

単位: 百万円

業績推移(連結) <sup>*1 *2</sup>	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上収益	27,532	30,579	34,946	40,708
売上総利益	10,757	13,016	14,597	17,450
売上総利益率(%)	39.1	42.6	41.8	42.9
営業利益	4,510	6,362	7,451	8,850
営業利益率(%)	16.4	20.8	21.3	21.7
税引前利益	4,324	6,191	7,298	8,744
親会社の所有者に帰属する当期利益	2,984	4,204	5,432	6,194
基本的1株当たり当期利益 <sup>*3</sup> (円)	61.80	83.06	96.91	107.54
希薄化後1株当たり当期利益 <sup>*3</sup> (円)	53.97	71.74	91.23	103.47
資産合計	61,678	66,934	70,266	79,248
負債合計	30,216	29,640	28,282	32,159
資本合計	31,462	37,294	41,984	47,089
自己資本比率(%)	51.0	55.7	59.7	59.4
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,255	7,561	3,733	8,329
投資活動によるキャッシュ・フロー	△234	△328	△1,441	△3,673
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,348	△1,346	△3,435	△3,772
現金及び現金同等物の期末残高	8,068	13,966	12,832	13,731
資本金	285	814	1,013	1,189
ROE <sup>*4</sup> (%)	9.8	12.2	13.7	13.9
ROA <sup>*4</sup> (%)	4.8	6.5	7.9	8.3

\*1 国際財務報告基準(IFRS)により作成しています。

\*2 財務諸表からの一部抜粋となります。

\*3 当社は、2021年6月24日開催の取締役会決議により、2021年7月10日を効力発生日として、普通株式1株につき100株の割合で株式分割を行っておりますが、2021年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、基本的1株当たり当期利益と希薄化後1株当たり当期利益を算定しています。

\*4 ROE、ROAの算出における分母の資産合計及び親会社の所有者に帰属する持分は、期首と期末の平均残高を使用して計算しています。

# 非財務データ

## Society:社会

雇用関連 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
従業員数 (人)	1,047	1,350
採用者数 (人)	402	303
新卒採用者数 (人) *1	290	185
中途採用者数 (人)	112	118
離職率 (%)	9	8
平均年齢 (歳)	31.7	31.0
平均勤続年数 (年)	4.5	4.2
平均年間給与 (千円)	9,565	9,292

\*1 当該事業年度において採用を決定した人数であり、実際の入社は翌事業年度の4月1日です。

生産性 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
エンジニア・コンサルタント期中平均数 (人)	1,436	1,678
従業員エンジニア・コンサルタント期中平均数 (人)	894	1,156
ビジネスパートナーエンジニア・コンサルタント期中平均数 (人) *2	542	522
エンジニア・コンサルタント1人当たり売上収益 (百万円) *3	24	24

\*2 ビジネスパートナーとは、派遣労働者や業務委託先の従業員等のうち、当社グループの執務環境において業務に従事する者をいいます。

\*3 当該事業年度の売上収益を、エンジニア・コンサルタント期中平均数で除して算出しています。

スキル・能力 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
資格取得補助申請件数	102	121
AWS認定資格取得数 (件) *4	376	593
情報処理技術者資格取得数 (件) *5	738	1,091
情報処理安全確保支援士を含む高度資格取得数 (件) *5	150	188
人材開発・研修コスト (百万円)	860	1,097
内定者・新卒入社者研修期間人件費 (百万円)	435	642
能力開発のための研修に要した時間 (時間)	176,454	204,607
従業員1人当たり研修時間 (時間) *6	169	152

\*4 アマゾン ウェブ サービス (AWS) の認定資格「AWS Certification」の取得数です。

\*5 独立行政法人情報書類推進機構が実施する高度情報処理技術者資格と、情報処理安全確保支援士の取得数です。

\*6 能力開発のための研修に要した時間を、当該事業年度末の従業員数で除して算出しています。

組織文化 *7 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
エンゲージメント・サーベイ実施回数 (回)	4	4
エンゲージメントスコア (点) *8	73	73
社内短期留学制度利用件数 (件)	14	14
社内カンファレンスの実施回数 (回)	6	4
社内カンファレンスにおけるセッション数 (セッション)	85	55

\*7 各活動や制度の詳細については人事制度 (▶Page 43) をご参照ください。

\*8 2023年2月および2024年2月実施のエンゲージメント・サーベイの実績です。

人材の多様性 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
従業員数に対する女性比率 (%)	12.6	15.7
管理職に対する女性比率 (%)	6.3	6.6
新卒採用者に対する女性比率 (%)	22	15
定年再雇用在籍者数 (人)	4	6
当該事業年度における定年再雇用者数 (人)	3	2

社内環境整備 (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期
有給休暇取得率 (%) *9	61.9	66.6
労働者の男女の賃金の差異 (%) *10	81.2	77.5
正規労働者の男女の賃金の差異 (%)	81.3	77.7
非正規労働者の男女の賃金の差異 (%)	81.2	73.0
産前産後休業取得者数 (人)	3	8
育児休業取得者数 (人)	13	18
男性育児休業取得者数 (人)	10	14
女性育児休業取得者数 (人)	3	4
男性育児休業取得率 (%)	38.5	53.8
女性育児休業取得率 (%)	100.0	100.0
介護休業取得者数 (人)	2	1

\*9 年次有給休暇が毎年1月1日を基準日として付与されることから、2022年および2023年の1月1日から12月31日までの実績を記載しています。

\*10 労働者の男女の賃金の差異は、2023年「なでしこ銘柄」応募企業全体の平均値 (81.1%) と比べて若干低いものの、情報通信業の平均値 (72.0%) より高い値を示しています。これは当社グループの評価制度が一定の貢献をしていると考えられます。なお、その他の差異の要因については、女性比率が高い一般職社員の給与等が影響していると考えられます。(▶Page 43 人事制度)

## Governance: ガバナンス

取締役構成 <sup>*1</sup> (集計単位: 単体)	2023年3月期	2024年3月期
取締役合計 (人)	9	10
社外取締役 (人)	5	6
社外取締役比率 (%)	56	60
女性取締役 (人)	0	1
女性取締役比率 (%)	0	10

\*1 本書発行日現在の状況は、取締役合計9人のうち、社外取締役5人(社外取締役比率56%)、女性取締役1名(女性取締役比率11%)となっています。

取締役会開催状況 (集計単位: 単体)	2023年3月期	2024年3月期
開催回数 (回)	12	13
全取締役の出席率 (%)	99	100
社外取締役の出席率 (%)	100	100

監査等委員会開催状況 (集計単位: 単体)	2023年3月期	2024年3月期
開催回数 (回)	13	14
全監査等委員の出席率 (%)	100	100

指名・報酬委員会開催状況 (集計単位: 単体)	2023年3月期	2024年3月期
開催回数 (回)	2	2
全指名・報酬委員の出席率 (%)	100	100

サステナビリティ会議開催状況 (集計単位: 単体)	2023年3月期	2024年3月期
開催回数 (回)	3	10

セキュリティ (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期
年次セキュリティ理解度測定受講率 (%)	100	100
情報リスク管理委員会開催回数 (回)	57	57
セキュリティインシデント対応訓練実施回数 (回)	1	1
セキュリティ教育テーマ社内周知回数 (回)	12	12
ISMS認証取得 <sup>*2</sup>	一部ソリューションで取得	一部ソリューションで取得

\*2 ISMS認証の詳細については情報セキュリティ (▶Page 56) をご参照ください。

## Environment: 環境

温室効果ガス(GHG)排出量 <sup>*3*</sup> (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期
Scope1 事業者自らによる直接排出 (t-CO2)	0	0
Scope2 他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出 (t-CO2)	445.8	10.3
Scope3 当社グループの活動に関連する他社の排出 (t-CO2)	5,270.4	6,880.0
カテゴリ1 購入した製品・サービス (t-CO2)	3,575.1	3,376.1
カテゴリ2 資本財 (t-CO2)	759.2	1,980.0
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 (t-CO2)	75.2	77.2
カテゴリ5 事業から出る廃棄物 (t-CO2)	55.5	16.4
カテゴリ6 出張 (t-CO2)	149.7	418.2
カテゴリ7 雇用の通勤 (t-CO2)	655.8	1,012.1

\*3 各項目の算出は、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(2022年3月環境省・経済産業省)に基づいて行っています。当社グループのScope1排出量はごく少量のため、算定から除外しています。また、記載のないカテゴリについては、当社グループ事業において該当がないか、重要度が低いため、算出対象としていません。

\*4 温室効果ガス排出量が増加した主な要因として、一時的なものは社内のシステム環境の入れ替えや、オフィスの増床に伴う資本財支出の増加によるものです。恒常的なものは、従業員数が前期末比で約300名増加したことや、新型コロナウイルス感染症の終息に伴うオフサイト研修の再開や出張費・通勤手当の増加によるもので、これらは今後も漸増していくことが見込まれます。一方で、温室効果ガス排出量が減少した主な要因は、オフィスビルやクラウドサービス、データセンターにおいて新たに再生可能エネルギーへの切り替えが進んだことによるもので、これらは今後も排出量の削減に貢献することが期待されます。

エネルギー消費量・再生可能エネルギー使用率 (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期
オフィスビルエネルギー消費量 (MWh)	1,102	1,131
オフィスビル再生可能エネルギー使用率 (%)	92	98
データセンター等再生可能エネルギー使用率 (%) <sup>*5</sup>	56	79

\*5 当社グループが契約しているデータセンターおよびクラウドサービスの使用電力における、再生可能エネルギーの割合や削減貢献率を、電力消費量に換算して示しています。

# 株式状況 (2024年3月末)

## 株式情報

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	4373
上場日	2021年9月22日
発行可能株式総数	114,704,000株
発行済株式総数	58,182,950株
株主数	5,002人
単元株式数	100株

## 株主構成

区分	株主数	株式数
政府・地方公共団体	—	—
個人・その他	4,690人	17,967,937株
外国人	210人	19,530,017株
金融機関	18人	12,195,200株
その他国内法人	53人	8,091,799株
証券会社	30人	397,850株
自己名義株式	1人	147株
合計	5,002人	58,182,950株

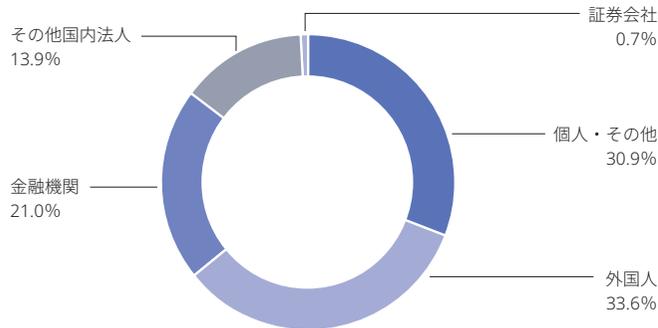
## 大株主の状況

株主名	所有株式数	持株比率
1 金子 英樹	7,819,712株	13.4%
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,936,500株	10.2%
3 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	4,199,800株	7.2%
4 SBIホールディングス株式会社	3,296,200株	5.7%
5 MLPFS CUSTODY ACCOUNT*1	3,000,000株	5.2%
6 五十嵐 充	2,222,800株	3.8%
7 田中 健一	1,715,000株	2.9%
8 TK&Company株式会社*2	1,454,544株	2.5%
8 YK&Company株式会社*2	1,454,544株	2.5%
10 福井 康人	1,400,000株	2.4%

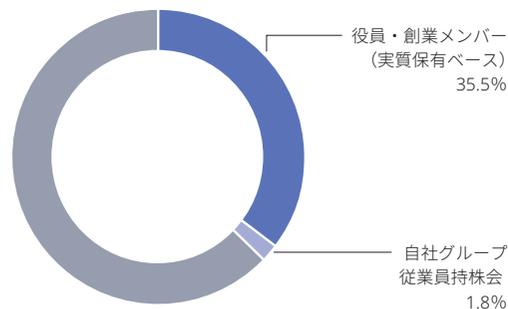
\*1 当社創業メンバーである五十嵐 充が実質的に保有しています。

\*2 当社代表取締役社長である金子 英樹が実質的に保有しています。

## 所有者別持株比率



## 役員・創業メンバー・従業員持株会持分比率



## 上場来 (2021年9月以降) 株価推移



# 会社情報

(2024年3月末)

## 会社概要

会社名	シンプレクス・ホールディングス株式会社
英文社名	Simplex Holdings, Inc.
創業年月日	1997年9月16日
設立年月日	2016年12月1日(事業再編により新設)
資本金	1,189百万円
連結従業員数	1,350名
グループ会社	シンプレクス株式会社 Xspear Consulting株式会社 Deep Percept株式会社 Simplex Global Inc. Simplex U.S.A., Inc. Simplex Consulting Hong Kong, Limited
事業内容	子会社等の経営管理及びそれに附帯 または関連する業務
所在地	<b>本店(登記)</b> 東京都港区虎ノ門一丁目23番1号 <b>虎ノ門オフィス</b> 〒105-6319 東京都港区虎ノ門1-23-1 虎ノ門ヒルズ森タワー19階 <b>麻布台オフィス(2024年5月開設)</b> 〒106-0041 東京都港区麻布台1-3-1 麻布台ヒルズ 森JPタワー18階

## 読者アンケート

ステークホルダーの皆さまからの意見をもとに、今後の統合報告書の改善、充実に取り組んでまいります。ぜひ皆さまのご意見をお聞かせください。



Formsでの読者アンケート

<https://forms.office.com/r/HGJUhWquPD?origin=lprLink>

## IRサイトのご案内



IR情報

<https://www.simplex.holdings/ir/>

## サステナビリティサイトのご案内



サステナビリティ

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>

## ディスクロージャーポリシー

### 情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の定める適時開示等に関する規則(以下「適時開示規則」といいます。)に従って、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行います。また、諸法令及び適時開示規則により開示が義務付けられる情報に該当しない場合でも、株主・投資家の皆さまに当社を理解いただくために重要又は有益であると判断した情報につきましては、積極的かつ公平に開示します。

### 情報開示の方法

適時開示規則に基づく情報開示にあたっては、東京証券取引所の提供する「TDnet(適時開示情報伝達システム)」等において開示した後、速やかに当社ウェブサイトへ掲載します。また、適時開示規則に該当しない情報であっても、同様に、当社ウェブサイトへの掲載等により、できる限り公平かつ広範に当該情報が伝達されるよう努めます。

### 将来の見通しについて

当社が開示する当社グループの見通し、予想、目標、計画等を含む将来に関する情報については、開示時点における当社の判断又は仮定に基づくものであり、将来の計画数値や施策の実現を確約又は保証するものではありません。実際の業績等は、さまざまな要素によって大きく異なる結果となりうる場合があります。

### 沈黙期間について

当社は、重要な会社情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、原則として、各四半期毎の決算日の1週間前から決算発表日までの一定期間を「沈黙期間」と設定しています。当該期間中は、決算に関する質問への回答や、関連する情報に関するコメントを差し控えることとしています。ただし、当該期間中であっても、株主・投資家の皆さまの投資判断に多大な影響を与えると判断した重要事実が発生した場合は、この限りではありません。