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**

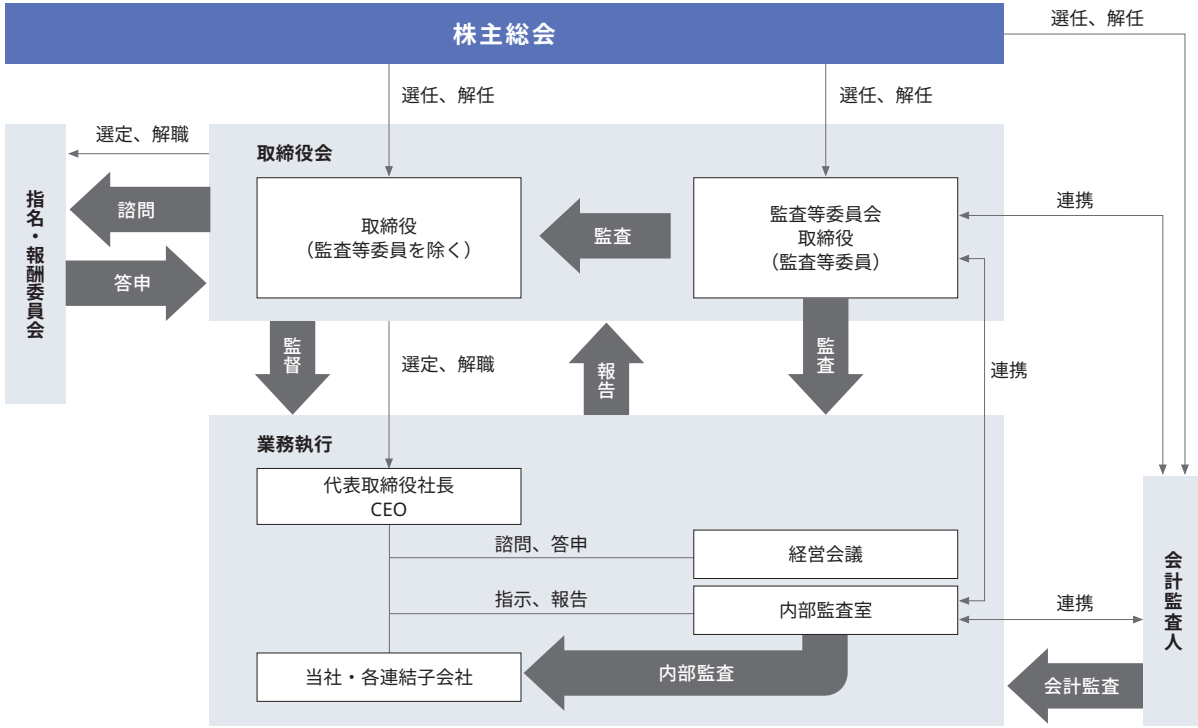
コーポレートガバナンス

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、経営監視の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レクス・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
取締役	9名（うち社外取締役5名）
取締役の任期	取締役1年 （監査等委員である取締役2年）
監査等委員である取締役	5名（うち社外取締役5名）

任意の委員会	指名・報酬委員会
取締役へのインセンティブ付与	実施していない
会計監査人	太陽有限責任監査法人
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 https://www.simplex.holdings/ir/management/governance/

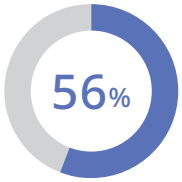
取締役会

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。

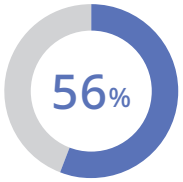
取締役会においては、業務執行取締役より、職務執行の状況や、業績に関する事項を定点報告するとともに、事業環境の変化に応じた重点テーマについて、活発な議論を行っています。具体的には、人的資本の拡充に向けた課題の共有や、人材配置施策の検討、最新のテクノロジー技術やセキュリティ課題の共有と施策の検討等を行っています。いずれも短期の業績動向に留まらず、中長期のシンプレクスグループの発展に資する事項について、業務執行取締役と社外取締役が、それぞれの見地から議論を行い、検討を実施しています。

取締役の構成（2024年6月末）

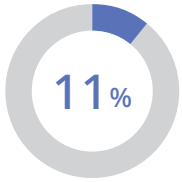
社外取締役比率



独立役員比率



女性取締役比率



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、シンプレ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レ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イスされることがほぼないのか

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レ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. 役職員向けインセンティブ制度をどのように考えているか

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	－株	－株	－株	－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に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	●	●	●	●	●	●	●	●	●
保有する経験・スキル IT・テクノロジー	●	●	●		●				
保有する経験・スキル 財務・会計				●				●	
保有する経験・スキル 国際性	●				●			●	●
保有する経験・スキル 人事・人材開発	●	●	●			●	●		
保有する経験・スキル 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

― 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。

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こ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。

― 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も、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。

― 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

― 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受け入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性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実感し、経営者としての確かなリーダーシップを感じました。

― 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。

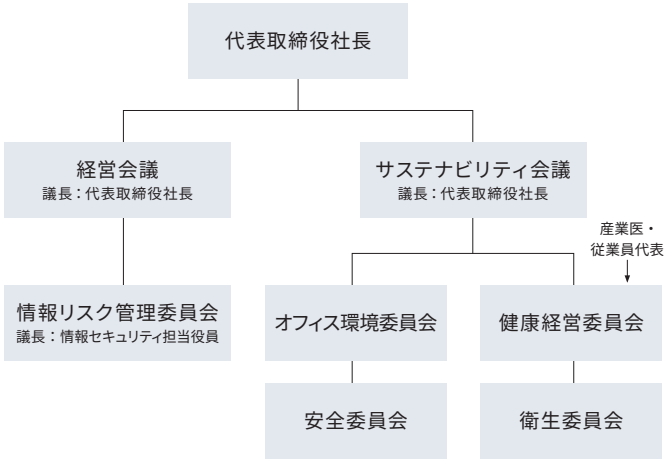
コンプライアンス

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ミック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、金融上のシステミック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み、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

SOC1　SOC2

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

IS577203 / ISO27001

*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