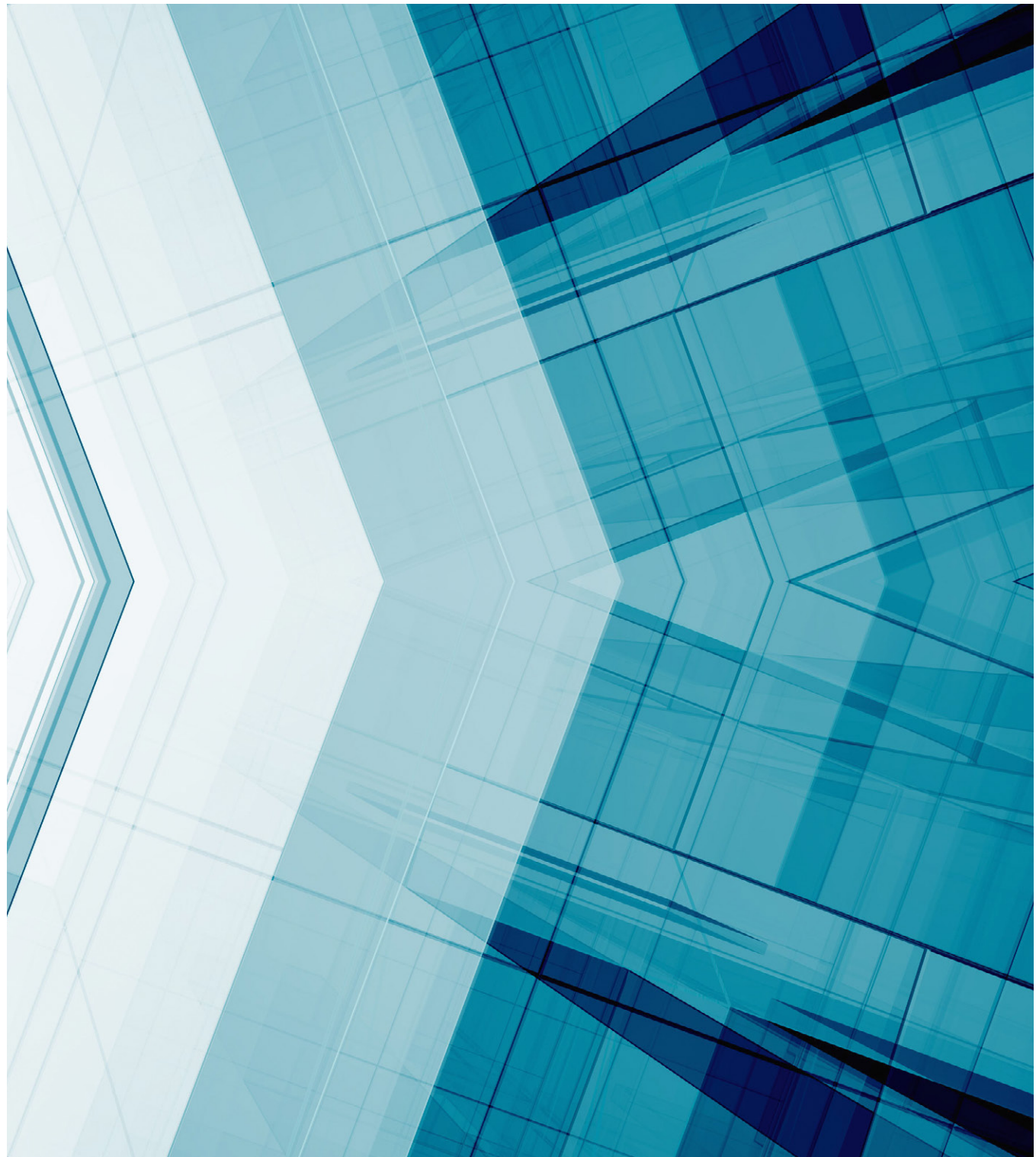


Simplex Integrated Report 2025

統合報告書

シンプレクス・ホールディングス株式会社

TSE4373



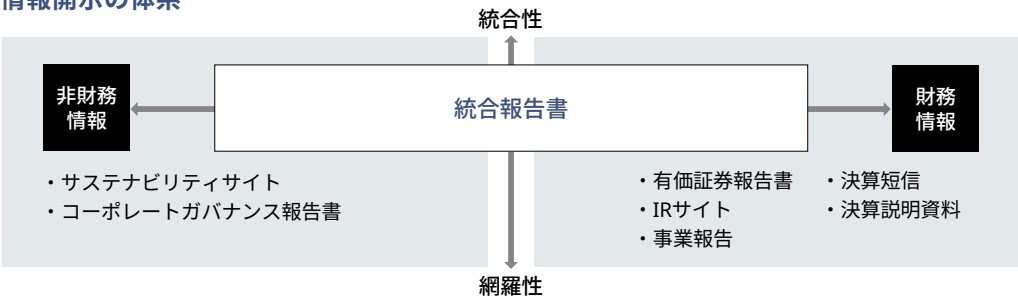
編集方針

本統合報告書は、株主・投資家の皆さまがシンプレクスグループの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、体系的かつ統合的に整理して提供することを目的としています。2023年10月に発表した長期成長戦略「Vision1000」と中期経営計画「中計2027」を踏まえ、特に投資家が重視する価値創造の仕組みや、人的資本への取り組みを中心に、シンプレクスグループの価値創造の全体像をご理解いただけるよう編集しました。

2025年3月期は中計2027の初年度として、戦略/DXコンサルティングの拡大や金融・非金融領域の深耕により、過去最高益を達成しました。本書では、その成果とともに、Vision1000の早期達成に向けて、人的資本の拡充やM&A、先端技術分野への研究開発投資など、持続的成長の主な方向性についても示しています。

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スタンダードなどの各種ガイドラインを参照し、財務・非財務双方の情報の充実を図りました。詳細情報や最新の開示資料は、IRサイトおよびサステナビリティサイトをご参照ください。

情報開示の体系



報告の対象

報告対象期間：2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日）（一部、対象期間以前・以降の活動を含みます）
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連結子会社・持分法適用関連会社

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見通し、予想、目標、計画等、将来に関する記述が含まれています。これらは、現在入手可能な情報に基づく経営陣の判断によるものであり、さまざまなリスクや不確定要素により、実際の結果は記載内容と大きく異なる場合があります。本統合報告書に記載されている将来の見通しは、作成時点における経営陣の判断に基づくものであり、将来の出来事や新たな情報により予告なく変更されることがあります。当社は、これらを更新または修正する義務を負うものではありません。

目次

03	シンプレクスグループについて
03	日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する
04	5DNAとSimplex Philosophyを全社員が共有
05	構造的課題を契機にDX需要が高まる日本市場
06	シンプレクスとクロスピアが一気通貫でDXを支援
07	クオリティグロースの根幹をなすSimplex Way
08	高付加価値×フェアプライスによる持続的高収益モデル
09	金融で磨いたデジタルケイパビリティを、あらゆる産業へ
10	社会的価値を創出する、DX時代のゲームチェンジャーを志向
11	CEOメッセージ
15	CFOメッセージ
18	価値創造の実現
18	シンプレクスグループの価値創造
21	ビジネス領域別戦略
25	成長を支える経営基盤
25	シンプレクスグループのサステナビリティ
28	サステナビリティ：環境
31	サステナビリティ：社会
36	サステナビリティ：ガバナンス
43	コンプライアンス
44	情報セキュリティ
45	データ/企業情報
45	データ
50	企業情報

経営理念

日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する

私たちシンプレクスグループは、
「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」
この志を胸に、創業以来、挑戦を重ねてきました。

シンプレクスが実現するイノベーションとは何か。

それは、誰もが「こうあるべきだ」と思い描きながらも、
越えがたい障壁や既成概念に阻まれて実現されてこなかった“最適解”を、
テクノロジーの力で、愚直に、そしてロジカルに具現化することです。

常識を疑い、既成概念を打ち破り、本質を見極める。
顧客企業、ひいては社会に、新たな選択肢とブレイクスルーをもたらす。
この営みこそが、私たちが追求し続けるイノベーションです。

顧客企業とともに進化し、常に期待を超える付加価値を創造し続ける。
圧倒的な知見と技術力、そして再現性をもって、イノベーションを発信していく。

この信念を胸に、私たちはこれからも挑戦を続けていきます。

大切にしている価値観

5DNAとSimplex Philosophyを全社員が共有

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、
全社員が共有する価値観もまた、欠かせない要素だと私たちは考えています。

シンプレクスグループでは、経営陣の力強いリーダーシップのもと、
「5DNA」と「Simplex Philosophy」という価値観を共有しながら、
多彩なプロフェッショナルが、ワンチームとなってイノベーションを追求しています。

Corporate Slogan

Hello world, Hello innovation.
イノベーションを世界へ

5DNAの中で、私たちが最も大切にしているのが「No.1」です。

新しい領域に挑戦するのであれば、必ずその領域でトップを獲る。
トップを獲れないのであれば、そもそもその領域には進出しません。

これが私たちの行動規範であり、イノベーションを目指す覚悟の表れです。

トップであり続けるためには、既存概念にとらわれず、
常に道なき道を切り拓いていく必要があります。
困難を伴う挑戦ではありますが、トップになって初めて、
イノベーションを起こす「挑戦権」を手に入れる——私たちは、そう考えています。

5DNA

- 1 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。
- 2 Client First**
顧客企業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、顧客企業をハッピーにする。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。

環境認識

構造的課題を契機にDX需要が高まる日本市場

日本企業のDX推進は、老朽化したレガシーシステムの刷新や、高度なスキルを備えたDX人材の供給不足といった企業内部の構造的課題に加え、支援を担うコンサル・IT業界における産業構造上の制約の影響も受けています。

こうした制約を背景に、戦略と実装を一体で担う高度な支援への期待が高まっており、シンプレクスグループに求められる役割も、今後さらに大きくなるものと考えています。

日本企業が直面するDX推進上の課題と環境認識



レガシーシステム刷新に向けた動きが加速

日本企業では、長年にわたり活用されてきたレガシーシステムが、現在も業務の中核を担っています。その一方で、カスタマイズの積み重ねによりシステムが複雑化し、特定の担当者や外部ベンダーへの依存が一部で見られるようになっていきます。こうした背景を踏まえ、経済産業省は「2025年の崖」として、保守サポートの終了や技術者不足、セキュリティリスクの顕在化による企業活動への影響に警鐘を鳴らしています。現在、幅広い業種でレガシー刷新に向けた動きが加速しており、日本市場のDX需要が構造的かつ持続的であることを示しています。



高度化するDX人材ニーズと広がる供給ギャップ

企業のDX推進には、AIやクラウド、セキュリティなどの先端技術を理解し、経営戦略と結び付けて実装できる高度なDX人材が求められます。しかし日本国内では、こうした人材の供給が構造的に不足しており、経済産業省「IT人材需給に関する調査」(2019年)では、2030年に最大約79万人のIT人材が不足する可能性が示されています。こうした状況のもと、多くの企業が外部パートナーとの協業を前提としたDX戦略を志向しており、高度なDX人材の知見と実行力を兼ね備えた支援先の重要性は、今後さらに増していくと見込まれます。



コンサル・IT業界の分業と多重下請けの限界

国内のコンサル業界では、戦略立案を担う一方で、策定した施策を業務プロセスやシステム設計にまで具体化できず、成果にフルコミットしづらい構造的な制約が残されています。IT業界では、元請けから複数の下請け企業へと業務が細分化される多重下請け構造が広く存在しており、中間マージンの累積や開発責任の分散によって、コスト効率や品質管理に課題を抱えやすい状況です。こうした状況のもと、戦略から実装までを一気通貫で支援できる支援先へのニーズは、今後も一層高まっていくと考えられます。

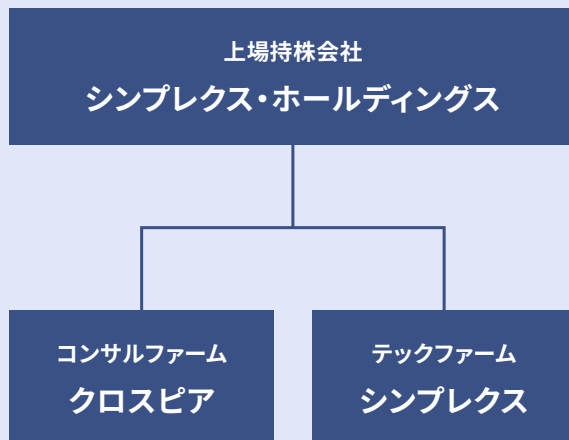
グループ概要

シンプレクスとクロスピアが一気通貫でDXを支援

シンプレクスグループは、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のビジネスの成功に貢献し、持続的な成長と高い収益性を追求することを経営の基本方針としています。

現在、上場持株会社「シンプレクス・ホールディングス」のもと、1997年創業のテックファーム「シンプレクス」と2021年創設のコンサルファーム「クロスピア」が一体となり、グループシナジーを最大化しながら顧客企業のDX推進を一気通貫で支援しています。

グループ体制



数字でみるシンプレクスグループ

創業	売上収益	営業利益	ROE
1997年	473億円	108億円	16.2%
営業活動による キャッシュ・フロー	売上総利益率	営業利益率	従業員数
97億円	41.4%	22.8%	1,560人

ビジネスモデル クオリティグロースの根幹をなす Simplex Way

シンプレクスグループは、創業当初から国内IT業界の多重下請け構造に一石を投じ、独自のビジネスモデル「Simplex Way」を磨き続けてきました。

さらに、再利用可能な自社保有のIP資産「Simplex Library」と、コンピテンシーの継承・進化を担う育成組織「Simplex Competency」との連動を通じて、独自の競争優位を進化させながら、再現性と持続性のある成長を実現しています。

Simplex Library

再利用可能な自社保有のIP資産



プライム受注×自社開発で著作権を保持

顧客と直接契約し、構想段階からノウハウやアイデアを提供。構想から実装までを自社で担うことで、受託開発でありながらソースコードの著作権を自社に留保する仕組みを確立しています。



ライブラリとして蓄積・体系化

設計書や開発したソースコードを標準化し、ライブラリとして体系的に蓄積。再利用可能なIP資産として管理することで、プロジェクト品質の底上げと、スケーラブルな展開を両立しています。



IP資産の再利用により顧客価値と収益性を両立

ライブラリを活用することで、顧客企業には工数削減や納期短縮の効果を提供し、カスタマイズ対応に注力いただけます。私たちも効率的な案件推進と高収益性を両立しています。

Simplex Way

ハイブリッド人材による一気通貫・自社完結でのDX支援



一気通貫モデル

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。



自社完結モデル

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。



ハイブリッド人材

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。

Simplex Competency

コンピテンシーの継承・進化を担う育成組織



6つの専門領域ごとにチームを組成

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、Generative AIの6領域でチームを編成。各分野の強みを継承・進化させる体制を整えています。



OJTを補完する育成・研修機会の提供

プロジェクトでの経験に加え、各領域の専門チームが研修設計・コンテンツ開発を担うことで、OJTでは得られない視点やスキルの育成を実現。人材の早期戦力化と持続的成長を支えています。



組織横断で知見を発信、先端技術も研究

各チームは有識者として複数プロジェクトに関与し、専門知識の横展開と価値創出をリード。トレンドや先端技術に関する調査・研究にも取り組み、組織の競争優位を支える役割を果たしています。

最重要KPIと収益モデル

高付加価値 × フェアプライスによる持続的高収益モデル

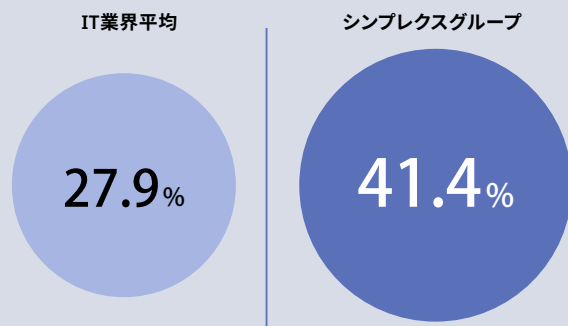
Simplex Wayは、他のテックファームやコンサルファームでは手掛けられない
高難度プロジェクトにおいて真価を発揮するビジネスモデルです。

創出した価値に見合うフェアプライスが成立する市場を選定し、
信頼関係に基づく長期的なパートナーシップを通じて、継続性と収益性を両立。

リピートオーダーとリカーリングビジネスに支えられた低リスクな安定収益が、売上収益全体の約6割を占めています。

付加価値の高さを測る売上総利益率が最重要KPI

売上総利益率の比較

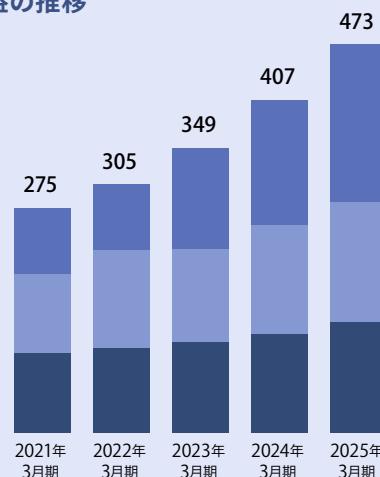


IT業界平均は、2024年6月27日に発表された経済産業省企業活動基本調査「2023年企業活動基本調査確報－2022年度実績－」の2022年度の「ソフトウェア業」の売上総利益÷売上高で当社グループが算出したもの
出所：経済産業省企業活動基本調査「2023年企業活動基本調査確報－2022年度実績－」

フロービジネスを起点に低リスクな安定収益が拡大する収益モデル

売上収益の推移

単位：億円



フロービジネス

Simplex Wayを軸にコンサルティング案件や新規システム開発案件を獲得。収益成長の原動力であり、リピートオーダーやリカーリングビジネスへと波及する起点となっています。



リピートオーダー

システム導入後も顧客企業に伴走し、業務変化や改善ニーズに即した追加開発を提案。収益の平準化と強固な信頼関係の構築につながっています。



リカーリングビジネス

導入済みシステムの運用保守や、共同利用型サービスの提供を通じて、低リスクな安定収益を確保。成長を下支えする安定収益基盤となっています。

イノベーションと競争力

金融で磨いたデジタルケイパビリティを、あらゆる産業へ

シンプレクスグループは1997年の創業以来、
金融領域のシステム支援において国内トップクラスの実績を築いてきました。

現在では、金融領域で獲得したUI/UX、クラウド、web3などのデジタルケイパビリティを活かし、
公共、製造、エンターテインメントなど多様な産業へと支援範囲を拡大しています。

私たちは、顧客企業の本質的な課題解決を通じて、産業横断での新たな価値創出に挑み続けています。

既存領域における価値創造

01 証券×Simplex

テクノロジーと証券業務の双方に精通したナレッジを活かし、リテールからホールセールに至る全領域で支援を行っています。プロジェクトの構想段階から収益化までをカバーしています。

03 FX×Simplex

業界特有のスピードと正確性が求められるFX領域において、取引プラットフォームの提供やコンサルティングを通じ、迅速な事業立ち上げと収益最大化を支援しています。

02 銀行×Simplex

クオンツ、トレーディング、リスク管理など高度な金融技術を核に、本質的な業務変革を支援しています。日本を代表する銀行各行の厳格な選定を経て、パートナーとして選ばれています。

04 暗号資産×Simplex

急速に進化する暗号資産市場において、長年の知見と実績を活かし、セキュリティとスピードを両立したソリューションを提供。短期間での事業立ち上げを支援しています。

DX支援におけるデジタルケイパビリティ

産業横断での価値創出を支える原動力

- | | |
|----------------|-----------------|
| 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 システムデベロップメント | 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 |

新規領域における価値創造

05 保険×Simplex

生命保険・損害保険それぞれの業務に対する深い理解をもとにDXを推進。国内外の新規参入や事業拡張にも対応できるパートナーとして、多くの導入実績を有しています。

07 公共×Simplex

中央省庁や地方自治体、独立行政法人などに向けて、サービスの高度化・効率化を支援。行政のデジタル化や業務改革のニーズに対応するパートナーとして貢献しています。

06 製造×Simplex

製造業における業務の最適化と脱・属人化を支援しています。サプライチェーン領域を含めた柔軟で持続可能な業務基盤の構築を通じて、生産性の継続的な向上に貢献しています。

08 エンタメ×Simplex

多様化・大容量化する利用者データへの対応が求められるエンタメ業界において、金融分野で培ったデータ活用力を応用し、情報基盤の整備やサービスの最適化を支援しています。

成長戦略

社会的価値を創出する、DX時代のゲームチェンジャーを志向

シンプレクスグループは、2021年のクロスピア創設を契機に、Simplex Wayを戦略コンサル起点のモデルへと進化させました。

2024年3月期に終了した「中計2024」ではこのモデルの有効性を実証。
現行の「中計2027」では、「Vision1000」の早期達成に向けた基盤強化に取り組んでいます。

今後も私たちは、社会的価値を創出し続けるDX時代のゲームチェンジャーを目指して邁進していきます。

中期経営計画「中計2024」

2022年3月期～2024年3月期

グループシナジーで事業領域の拡大と深耕を実現

中計2024では、クロスピアの創設により、従来はIT導入の意思決定以降を主に支援していた一気通貫モデルが、戦略立案フェーズからの支援へと拡張されました。クロスピアが担う「領域拡大」と、シンプレクスの「領域深耕」が連動し、Simplex Wayはマネジメント層への戦略コンサルも含むかたちで進化。SBI証券とのJV設立も象徴的な成果の一つであり、こうした取り組みにより業績目標を1年前倒して達成しました。

	2021年3月期 実績		2024年3月期 実績	増減	CAGR
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	-

中期経営計画「中計2027」

2025年3月期～2027年3月期

Vision1000の実現に向けた基盤強化フェーズ

中計2027は、長期成長戦略Vision1000の中間地点として、事業領域の拡大・深耕と採用育成の強化に取り組んでいます。現在、Vision1000の早期達成を見据え、加速度的な成長に向けた取り組みを進めています。年間売上50億円超の大口顧客の獲得、労働集約性の低いビジネスモデルの創出、生産力向上に向けたリソース戦略の見直しなど、将来の非連続成長に向けた重要な布石を打ち始めています。

	2024年3月期 実績		2027年3月期 目標	増減	CAGR
売上収益	407億円	➡	600億円	+193億円	+13.8%
営業利益	88億円	➡	150億円	+62億円	+19.3%
売上総利益率	42.9%	➡	45.0%	+2.1pt	-
営業利益率	21.7%	➡	25.0%	+3.3pt	-
ROE	13.9%	➡	17.0%	+3.1pt	-

長期成長戦略「Vision1000」

2030年代初頭に向けた、売上収益1,000億円達成への挑戦

シンプレクスグループは、DXが企業や社会に広く実装され、構造的変革が本格化する2030年代初頭に向けて、社会的インパクトを発揮する存在を目指しています。その未来を見据え、企業としての影響力と市場での存在感を高めることが不可欠と考え、売上収益1,000億円の達成を重要なマイルストーンに設定しました。Vision1000の達成を通じて、長期的な企業価値の創出を実現していきます。

2030年代初頭を想定達成時期とする数値イメージ

売上収益	1,000億円
営業利益	300億円
営業利益率	30.0%
ROE	20.0%

Vision1000の 早期実現に向けて ワンチームで 付加価値を創出する

シンプレクス・ホールディングス株式会社
代表取締役社長 CEO
金子 英樹



苦境から得た確かな手応え

2025年3月期は、中期経営計画「中計2027」の初年度としてスタートしましたが、保険分野の大型プロジェクトがキャンセルとなった影響を受け、上期は売上収益・営業利益ともに期初予想を下回る、厳しい幕開けとなりました。この状況を受けて私は、経営トップとして現場と緊密に連携しながら、迅速な状況把握とリスクマネジメントに努め、全社一丸で挽回に取り組みました。最終的には、当該プロジェクトが顧客企業との合意解約という形で終結し、これにより一連の懸案が整理されたことで、下期以降は事業推進に専念できる体制が整いました。その結果、通期では売上収益が期初予想を大きく上回り、営業利益も予想を2億円上回る水準で着地することができました。

この1年は、上期を「足場固め」、下期を「攻勢への転換」と明確に位置づけられる期間でした。私たちは、顧客企業の複雑な課題をコンサルティングで抽出し、テクノロジーによって解決していくという、DXへの需要が非常に底堅いことを、あらためて実感しました。特に、生産能力を高めることが、そのまま売上拡大につながる環境にあるということを強く感じた1年でもありました。こうした厳しい局面を乗り越え、リカバリーを果たした経験は、当社グループにとって確かな自信となりました。私自身にとっても、社員一人ひとりとともに、困難を糧に成長するという手応えを得た1年であったと感じています。

保険の教訓と戦略再構築

保険分野の大型プロジェクトが中止となったことは、経営判断の重みを改めて痛感する出来事であり、私たちにとって戦略と体制を根本から見直す大きな転機となりました。

当社グループは2013年からオンライン販売を中心とするフロント領域で保険ビジネスに取り組み、複数の生保・損保会社に対してシステム開発を手がけてきました。2021年の再上場時点では約10社の顧客基盤を有し、契約管理を含むバック領域にも対応範囲を広げながら、保険分野を成長の柱とする方針のもとで本格的な投資を進めていました。

中止に至ったプロジェクトは、保険分野のバック領域におけるレガシーシステムの全面刷新という、非常に難易度の高いものでした。業務範囲が広く、既存システムの仕様も複雑化していたうえ、顧客企業側でも過去の運用経緯や構造を把握している人材に限られており、プロジェクトの前提となる現状把握が困難な状況にありました。保険分野の拡大を急ぐあまり、私自身の判断として、体制や人材の準備が不十分なまま前進を選んでしまっていたことは否めません。

このような個別の困難さは、保険業界全体に共通する構造的な課題にも起因しています。過去の再編などの影響により、レガシーシステムの運用や設計の知見が社内に継承されていないケースが多く、業務の全体像が把握しづらいという状況が各社で見られます。こうした環境下では、現状業務を丁寧に可視化・整理する段階から支援できる体制が不可欠です。私たちはこの反省を踏まえ、保険分野の戦略を一から組み立て直しています。

2026年3月期からは、グループ内のコンサルティングファームであるクロスピアのコンサルタントが顧客企業に常駐するなどして、レガシーシステムを取り巻く業務の可視化と整理に当面注力していきます。そのうえで、将来的に新システムの構築が求められた際には、シンプレクスが確実に実装を担うという役割分担のもと、構想から運用までを一貫して支援する体制を整えていきます。また、既存顧客向けのリピートオーダーや運用サービスは、シンプレクスの金融リテール部門に統合し、体制の効率化を図るとともに、IR上の開示も一本化しています。

私たちがあらためて保険分野に注力するのは、それが依然として非常に魅力ある市場だからです。保険業界のIT投資額は、当社グループがこれまで主戦場としてきた証券や銀行の市場系フロント業務と比較しても規模が大きく、制度対応や社会的要請に伴うシステム対応が継続的に求められる領域です。だからこそ、過去の反省を糧としながら、着実に価値を提供できる体制を整えることで、あらためてこの分野での成長を目指してまいります。

非金融領域の拡張

当社グループは2013年のMBO以降を第二の創業期として位置づけ、非金融領域の開拓を本格的に推進してきました。2021年の再上場以降、その中核を担ってきたのがクロスピアであり、戦略/DXコンサルティングを通じて、金融領域で培った強みを他業界へと拡張する取り組みを進めています。

こうした取り組みは、底堅いDX需要に応えるものであると同時に、当社グループの提供価値をより広範な産業に展開していくための布石でもありました。実際、2025年3月期下期にかけては、非金融領域を含む案件の積み上がり、当社グループの業績リカバリーを下支えする要因の一つとなりました。

現在、当社グループの取引企業数は約120社にのびますが、私たちが重視しているのは、単なる取引企業数の拡大ではなく、戦略的パートナーとして信頼をいただける関係性の構築です。顧客企業に対して継続的に、期待を超える付加価値を提供し、真の意味での戦略的パートナーとなることを目指しています。非金融機関や、金融機関のなかでもこれまでリーチできていなかった部門に対するアプローチを通じて、クロスピアが上流での課題設定と構想策定を担い、具体的なテクノロジーが求められる局面ではシンプレクスがソリューションを提供する——この補完関係により、グループ全体としての成長機会を着実に拡大しています。



現場に根ざした経営

私の経営哲学は、いわばブレイングマネージャーの延長線上にあります。純粋にマネジメントに徹し、すべてを現場に任せるスタイルよりも、私自身が現場感覚を持ち、必要に応じて深く介入することこそ、自分の強みがあると考えています。一般的な企業と比べて現場への関与が大きいように見えるかもしれませんが、これは経営者としての情熱と責任感の表れです。

私は、何よりも「チームをつくり、共通の目的を達成するプロセスを共にすること」に強いやりがいを感じています。仮想のライバルを設定し、顧客企業が抱える課題や目指す姿をチーム全体で共有し、その実現に向けたストーリーを共につくっていく。そして、目標を達成したときの高揚感や成功体験を仲間と分かち合うことこそが、組織を強くし、人を育てる原動力になると確信しています。

上場企業の経営者として、私は株主・顧客企業・社員という三者からの信頼と支持を得ることを、経営上の重要な責任と位置づけています。株主には企業価値の持続的な向上で応え、顧客企業には困難な局面でも頼られる存在であり続け、社員には成長と誇りを実感できる環境を提供する。この三者すべてからの信任を得られているかどうかを、私は常に自問しながら経営に臨んでいます。

将来の経営を担う後継者の選定にあたって、私はこの「三者からの信任」を得られる人物かどうかを最も重視しています。どれほど優れた実績や専門性を持っていたとしても、株主・顧客企業・社員の立場や期待に誠実に向き合い続けられるかどうか。それこそが、当社グループの持続的な経営を担うリーダーに求められる最も重要な資質であると考えています。

人的資本の強化

当社グループが持続的に付加価値を生み出し続けてこられた背景には、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」の存在があります。こうした人材を外部に求めるのではなく、ポテンシャルの高い人材を採用し、自ら育成してきたことが、再現性のある価値提供を実現するプロフェッショナル集団としての基盤につながっています。

そのような人材が最大限に力を発揮するためには、一人ひとりの創造性を尊重し、それぞれの能力を引き出す環境が不可欠です。そこで当社グループが導入しているのが「コミットメントスタイル制度」です。一定の職位以上の社員は、働き方に対するスタンスをスタイル $\alpha \cdot \beta \cdot \gamma$ の3つから選択し、事前にチームとすり合わせたうえで業務に臨みます。プロジェクトの状況に応じて機動的に働くスタイル α 、原則1日2時間程度の残業を目安とするスタイル β 、原則残業をしないスタイル γ 。いずれのスタイルにも優劣はなく、成果と貢献に応じて公平に評価される仕組みとしています。この制度により、社員は自身の価値観やライフステージに合った働き方を選び、組織との期待値を明確にすり合わせたうえで、高いパフォーマンスを発揮しています。

さらに、挑戦を後押しする環境整備にも注力しています。特にテクノロジー領域では、新しい技術やソリューションの可能性を探索するカルチャーが根づいており、社員が自らの頭で考え、マーケット感覚を持ち、具体的なビジョンを描いた際には、その提案が承認されれば、研究開発費の枠を獲得し、実行に移すことができる機会を提供しています。また、クロスピアの始動やビジネス領域の拡大に伴い、グループ内の人材流動性も高まりました。これまで金融領域で専門性を磨いてきた社員が、新たな分野への異動を通じて自身のスキルや価値を再定義し、さらなる成長を遂げています。

こうした多面的な取り組みは、社員一人ひとりの挑戦と自律的な成長を支え、キャリア選択の自由を尊重しながら、プロアクティブな価値創造と経営者視点のカルチャーを育むものです。このような環境づくりこそが、当社グループの持続的な成長を支える確かな基盤であると考えています。行動規範である5DNAに共感し、困難のなかにこそやりがいを見出せる人材こそが、シンプレクスグループが目指すプロフェッショナルの姿です。

Vision1000早期達成に向けて

中計2027では、2027年3月期時点で売上収益600億円、営業利益150億円の達成を目指していますが、オーガニックな成長のみでこの目標を達成できる可能性が高まりつつあります。こうした状況を踏まえ、2026年3月期以降は、想定達成時期を2030年代初頭と定めた長期成長戦略であるVision1000(売上収益1,000億円)をいかに早期に達成できるかという、新たなチャレンジに取り組んでいきます。

Vision1000の達成に向けては、2025年3月期実績である営業利益率22.8パーセントを、将来的に30パーセントまで引き上げることを目指しています。そのためには、販管費率の抑制や、利益率の高い戦略/DXコンサルティングの売上比率の向上に加え、将来的には労働集約性の低いビジネスモデルの創出も視野に入れています。

また、Vision1000の実現に向けては、年間売上50億円規模の顧客をいかに増やすかが重要なポイントになります。さらに、その達成前後では、年間売上100億円規模の顧客を複数獲得するという新たな挑戦も見据えています。顧客基盤の拡大に加え、「新しい領域に挑戦するのであれば、必ずその領域でトップを獲る」という当社グループのDNAのもと、さまざまな産業のリーディングカンパニーとの戦略的パートナーシップを強化していきます。

加えて、Vision1000の達成期間を短縮するための有効な手段として、M&Aも本格的に活用していく方針です。これまではマイナー出資にとどまってきましたが、今後はプロアクティブなM&Aを推進し、買収や経営統合も視野に入れていきます。その際にはカルチャーフィットを最重要視し、事業領域の拡張に資するパートナーを慎重に見極めていきます。

Vision1000の達成は、単に業績規模を拡大するという数値目標にとどまらず、DX時代において当社グループが社会的な影響力を持ち、さまざまな産業におけるゲームチェンジャーとなることを意味します。営業利益300億円という水準は、当社グループの高い利益率を考慮すると、売上3,000億円規模の企業に匹敵するインパクトを持つと考えています。こうした意味においても、Vision1000の早期達成に向け、あらゆる成長施策に取り組んでまいります。



2025年6月14日(土)に開催された定時株主総会にて撮影

起業家から事業家へ

前回の統合報告書において、私は「営業利益100億円を恒常的に生み出したときにはじめて、起業家から事業家への飛躍が果たせる」と申し上げました。今回、2025年3月期において営業利益100億円を初めて達成できたことは、当社グループの持続的成長力と経営基盤の確かさを、あらためて確認する機会となりました。

私自身、この成果をひとつの通過点として捉えています。起業家として立ち上げた事業が、社会に対して安定的に価値を提供し続ける事業体へと進化してきたことは確かですが、まだ道半ばです。これから私たちは、さらに高く、さらに遠くを見据えて歩みを進めていきます。

Vision1000の実現は、単なる業績拡大にとどまらず、日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する担い手としての真価が問われる挑戦でもあります。社会と顧客企業に対して真摯に価値を届け、社員とともに持続的な成長を目指す。この姿勢を貫くことで、私たちは次の成長ステージへと進んでまいります。

金子 英樹
シンプレクス・ホールディングス株式会社
代表取締役社長CEO

企業価値向上を見据えた キャピタルアロケーションで Vision1000への飛躍を目指す

組織力が支えた攻勢への転換

2025年3月期は、中期経営計画「中計2027」の初年度として、当社グループは過去最高の業績を達成しました。上期には保険分野で大型案件の中止があり、計画通りの進捗が難しい局面もありましたが、グリープー丸となってリカバリーに取り組み、下期にかけて着実に挽回。その結果、通期では当初目標を上回る水準で着地しました。この経験は、当社グループの組織力をあらためて示すものであり、今後のさらなる成長に向けた確かな自信につながっています。

CFOとしては、上期の事象を受けて、トップダウンによる戦略の見直しと、現場からのボトムアップによるリカバリープランの策定を早期に進めました。当社グループでは、定例の経営会議にとどまらず、経営陣と現場が日常的に意見交換を行う風土が根づいており、こうした密な連携体制が、変化への柔軟かつスピーディな対応を可能にしています。下期以降は「攻勢への転換」と位置づけ、体制を整えたうえで事業を強力に推進し、その成果として過去最高の業績に結びつけることができました。



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

全社を貫くリアルタイム損益管理

当社グループが創業以来、最も重視している経営指標は売上総利益率です。これは、単なる収益性の指標にとどまらず、当社グループの競争力を示す象徴的な数値であると捉えています。現在、業界内でも極めて高い利益率を維持できているのは、全社的にモニタリング体制を強化し、指標に対する高いコミットメントを維持してきた結果です。

顧客企業との契約単位では年間1,000件を超える案件が進行していますが、そのすべてに対してリアルタイムな損益管理を徹底しています。各案件は現場のプロジェクトマネージャーが責任を持って管理し、計画に変更が生じた際には即時に報告される仕組みを整備。経営企画部門はこれらの情報を随時集計し、CEOを含むマネジメント層が数値の推移を継続的にモニタリングしています。さらに、月次の実績確定時には詳細な分析を行い、取締役会へ報告する体制を確立しており、この仕組みによって案件数の増加にも柔軟に対応できています。

現場が数値目標に強くコミットする一方で、経営陣は「数字のための管理」に陥らないよう常に留意し、実態に即した緻密なマネジメントを心がけています。この両者のバランスが、2025年3月期における過去最高業績を支える重要な要因となったと考えています。

2025年3月期 実績

	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	増減
売上収益	407億円	473億円	+16.4%
営業利益	88億円	108億円	+22.1%
売上総利益率	42.9%	41.4%	-1.5pt
営業利益率	21.7%	22.8%	+1.1pt
ROE	13.9%	16.2%	+2.3pt

キャピタルアロケーション方針

当社グループの財務戦略は、高い収益性を維持しながらトップラインの着実な成長を図り、持続的な利益成長を実現することを基本としています。その前提のもと、キャッシュを効率的に創出し、事業基盤の強化につながる成長投資へと戦略的に振り向けていくことが、キャピタルアロケーションにおける基本方針です。

現在、売上は順調に成長を続けていますが、一方で、労働集約性の高いビジネスモデルであることから、人材の確保と育成が重要な課題となっています。こうした課題を乗り越えるためには、堅実な成長にとどまらず、非連続な成長機会の獲得にも積極的に取り組む必要があると考えています。その実現に向けては、インオーガニックな施策の推進も不可欠であり、キャピタルアロケーションは今後さらに重要な経営課題となります。

人的資本への継続投資

採用規模の継続・拡大に向けて、当社グループでは人的資本投資を引き続き強化しています。中途採用においては、2025年3月期に期初目標を上回る約170名を採用するなど、優秀な人材の確保に積極的に取り組んでいます。また、在籍社員の報酬についても、業界最高水準を維持することを目指し、段階的な引き上げを実施しています。直近では、2025年4月入社の新卒社員の初任給を500万円から600万円へ引き上げたほか、若手層の年俸についても一律100万円の引き上げを行いました。

一方で、報酬水準の引き上げは当然ながらコストの増加を伴うため、売上総利益率への影響についても慎重に見極めています。高い収益性を維持するためには、売上の成長とコスト上昇の両立が重要であり、当社グループではそのバランスについて継続的に議論を重ねています。

現在のところ、DX需要の高まりを背景に、受注環境は堅調に推移しています。人件費の上昇分についても、価格への適切な反映を通じて吸収できている。こうした環境が続く限りは、社員への積極的な還元を進めつつ、成長と人的資本への投資の両立を図ってまいります。

研究開発とM&A戦略

人材の獲得に加え、当社グループがさらなる成長を遂げるうえでは、新たな成長領域への積極的な投資も重要であると考えています。当社グループでは、年間売上の3から4パーセントに相当する額を研究開発費として充当し、毎年テーマを設定したうえで重点的に取り組んでいます。直近では、既存領域の深化に加え、AI関連や先進技術分野への投資を強化しています。

また、M&Aは、当社グループにとって成長を加速させるための重要な手段と位置づけています。特に人材確保の観点から、当社グループとの高いシナジーが期待できる規模のチームや企業を中心に、探索を進めています。中計2027ではM&Aを前提としないオーガニック成長を基軸としていますが、その先に見据えるVision1000の早期達成に向けては、M&Aの活用を積極的に推進していく方針です。

資本効率の向上と株主還元

当社グループでは、ROEを重要な経営指標のひとつと位置づけています。過去に実施したMBOにより資本構成が変化し、2021年3月期末時点ではROEは10パーセントを下回っていました。その後、資本効率の改善を意識したさまざまな取り組みを進めた結果、2025年3月期末時点では16.2パーセントまで改善しています。今後は、ROE20パーセントの達成を中長期的な目標として掲げ、引き続き改善に努めてまいります。

株主還元については、業績やROEの水準、成長投資の機会などを総合的に勘案し、配当を基本とした還元方針を採用しています。1株当たり配当金は、安定的かつ持続的な増加を基本方針としており、連結配当性向は40パーセントを目安としています。

また、自己株式の取得については、資本効率の向上を目的とした株主還元策のひとつとして、株価や市場環境を踏まえながら機動的に実施しています。直近では、2025年1月から4月にかけて、総額50億円規模の自己株式を取得しました。今後も資本効率や株価動向、市場環境などを総合的に判断し、適切な株主還元の実施に努めてまいります。

実効性あるガバナンス体制

当社グループでは、サステナビリティやESGの取り組みにおいて、人的資本の拡充と並び、実効性のあるコーポレートガバナンスの実現を重視しています。

社外取締役の構成割合が高く、健全なガバナンス体制が整備されているほか、平時から業務執行役と社外取締役との間で活発なコミュニケーションを行う体制を構築しています。具体的には、社外取締役が経営会議にいつでもオブザーバーとして参加できる仕組みを導入し、戦略立案の議論プロセスや現場の実態を把握する機会を確保しています。実際に、毎回複数名の社外取締役が経営会議へ参加しており、現場の臨場感ある進捗や課題を踏まえたうえで、取締役会や監査等委員会で実効性の高い議論を展開しています。

加えて、当社グループの社外取締役は、それぞれ異なる専門性やバックグラウンドを有しており、その多様な視点を経営に取り入れることで、経営の質の向上と透明性の確保に寄与しています。取締役会では、社外の立場から建設的な意見や提言が交わされ、経営判断の健全性を一層高めています。

このように、当社グループでは意思決定機能と監督機能が両立した、バランスの取れたガバナンス体制が実現されていると考えています。



対話を重視したIR活動

当社では、ESG評価機関への対応を強化し、評価改善につなげています。株主・投資家の皆さまとの対話の前提となる体制整備や情報開示の充実を進めた結果、MSCIの評価はBBBからAへ、CDPIはBマイナスからBへと向上しました。ただし、評価スコアの向上自体を目的とするのではなく、開示不足に起因する実態とのギャップを補完することを重視しています。今後も、当社グループの強みや競争優位性を的確に伝えることで、企業価値の正しい評価につなげられるよう、情報開示の質と量の向上に取り組んでまいります。

IR活動においては、株主・投資家の皆さまとの継続的な対話を重視しています。機関投資家・アナリストの皆さま向けには、四半期ごとに60から70件の1on1ミーティングを実施しており、個人投資家の皆さまに対しても、会社説明会や各種イベントへの登壇を通じて、当社グループに対する認知と理解の向上に努めています。

なかでも、個人投資家の皆さまとの対話機会の拡充は、当社にとって重要な取り組みの一つです。株主総会後には懇親会を開催しており、2025年6月には200名を超える株主の皆さまにご参加いただきました。当社グループの事業内容は直感的に分かりづらい面があると認識しており、より深い理解を得ていただくためにも、経営陣が直接対話する機会を今後も大切にまいります。

長期成長戦略／中期経営計画KPI

	中計2024直前期 2021年3月期 実績	中計2024最終年度 2024年3月期 実績	中計2027最終年度 2027年3月期 目標	Vision1000 数値イメージ*
売上収益 (年平均成長率)	275億円 —	407億円 (+13.9%)	600億円 (+13.8%)	1,000億円 —
営業利益 (年平均成長率)	45億円 —	88 億円 (+25.2%)	150億円 (+19.3%)	300億円 —
売上総利益率 営業利益率	39.1% 16.4%	42.9% 21.7%	45.0% 25.0%	— 30.0%
ROE	9.8%	13.9%	17.0%	20.0%

* 2030年代初頭を想定達成時期といたの数値イメージです。

Vision1000への飛躍に向けて

前回の統合報告書では、Vision1000の実現に向けて「飛躍を目指す」と掲げました。そこから1年が経過し、現在では中計2027の進捗が順調に進み、目標達成に向けた確度も着実に高まりつつあります。今まさに、「飛躍」に向けた足場が固まりつつある段階にあると認識しています。

こうした手応えをもとに、Vision1000の早期実現に向けて、当社グループは次のステージへと歩みを進めてまいります。当社グループはこれまで、困難な局面に直面するたびに真摯に向き合い、それを乗り越えることで長期的な成長を積み重ねてきました。

このような成長の背景には、「攻め」と「守り」を適切に見極め、状況に応じた最適な判断を重ねてきたという当社グループの経営姿勢があります。果断に踏み出すべきときには迷わず行動し、慎重さが求められる局面では冷静に見極める——そのようなバランスの取れた経営を、今後も徹底してまいります。

また、私たちの成長の歩みは、ひとえに株主・投資家の皆さまのご支援に支えられているものと深く認識しております。これからも、従来の成長の延長線にとどまらず、新たな機会の創出と価値提供に挑み、その進捗と成果を皆さまにしっかりとお示しできるよう、なお一層努力してまいります。

シンプレクスグループの価値創造

価値創造プロセス

シンプレクスグループは、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のビジネスの成功に貢献し、持続的な成長と高い収益性を追求することで、企業価値の最大化を図っています。Simplex Wayを核として産業横断での付加価値を創出することにより、社会的インパクトを発揮する企業グループとなることを目指しています。



▶P03 経営理念

日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する

▶P10 長期成長戦略 Vision1000

シンプレクスグループが目指す姿

for Clients 唯一無二の戦略的パートナー
for Employees 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

シンプレクスグループの価値創造

強みとインプット・アウトカム

インプット



Biz×Techのハイブリッド人材

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。

●従業員数	1,560人
●新卒採用者数 ^{*1}	223人
●中途採用者数	172人



豊富なデジタルケイパビリティ

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などが、非金融領域のDX支援においても求められています。Simplex Library と、Simplex Competency が競争優位の源泉となっています。

● Simplex Competency チーム数	6チーム
---------------------------	------



DXパートナーとしての信頼性

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。

●年間売上収益10億円以上の顧客数	12社
●IDC FinTech Rankings 入賞回数	13回



強固な財務基盤

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。

●資産合計	790億円
●資本合計	488億円
●現金及び現金同等物	134億円

アウトカム



ハイブリッド人材が活躍する組織

「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でいます。

●離職率	8%
●エンゲージメントスコア ^{*2}	73点
●平均年間給与	982万円



デジタルケイパビリティの進化

Simplex Libraryに蓄積されたライブラリを活用することで、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・非金融問わず構想から実装までを自社で担うことで、受託開発でありながらソースコードの著作権を自社に留保する仕組みを確立しています。

● Simplex Library 運用歴	28年
-----------------------	-----



領域拡大とクオリティグロース

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。また、フロービジネスを起点に低リスクな安定収益が拡大する収益モデルを確立することにより、クオリティグロースを実現しています。

●戦略/DXコンサルティングの売上比率	16%
●エンタープライズDXの売上比率	12%
●低リスクな安定収益の売上比率	60%



持続的な成長と高い収益性

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。ROEも上昇傾向にあります。

●売上収益	473億円
●営業利益	108億円
●売上総利益率	41.4%
●営業利益率	22.8%
●ROE	16.2%

*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。

*2 当社グループの社員を対象に調査したエンゲージメント・サーベイの実績です。

シンプレクスグループの価値創造

挑戦と進化の軌跡

シンプレクスグループ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、既存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。非上場期間中にドラスチックな変化を遂げ、2021年9月に再上場を果たすとともに、対象顧客を金融機関に限定しない高付加価値サービスの提供を通じて、領域拡大と領域深耕を促進しています。

金融フロンティア領域

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およ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

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エンタープライズDX、さらには、産業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。

MBOを契機に事業領域を拡大



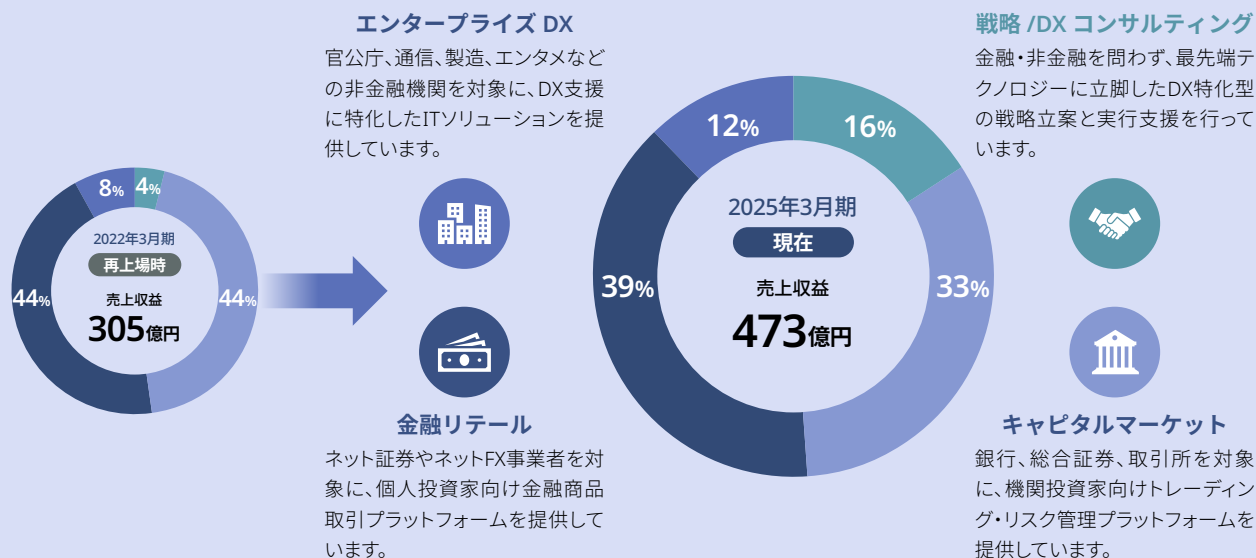
MBO 以前 金融フロンティア領域に特化

創業以来、金融機関のトレーディングやリスク管理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。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。しかしながら、2010年3月期を境に減益基調となったことを受け、MBOを実施。2013年10月に株式上場を廃止しました。

MBO 以降 クロスフロンティア領域へ拡大

MBO後はコンサルティングセールスの強化により金融フロンティア領域のブレイクスルーを実施。非金融機関を対象としたエンタープライズDXにも参入しました。2021年にはクロスピアを創設し、戦略/DXコンサルティングへ参入。事業領域を「クロスフロンティア領域」へと拡大し、2021年9月に再上場を果たしました。

再上場以降は領域拡大と領域深耕を促進



ビジネス領域別戦略



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、総合証券、取引所を対象に、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を提供しています。日本を代表する金融機関の価値向上を支援してきたキャピタルマーケットは、創業以来の中核事業であり、現在も競争優位性と人材育成の基盤となっています。

売上収益（百万円）



成長の軌跡

1990年代：証券業界への進出

ミッションクリティカルなシステムの構築から24時間365日の運用保守までをフルスタックで対応できるテックファームとして、シンプレクスは証券業界における独自のポジションを確立しました。当時は海外パッケージのローカライズが主流でしたが、シンプレクスが開発した国産の債券フロントシステムは、その後現在に至るまで、業界のデファクトスタンダードとして定着しています。

2000年代：銀行業界への展開

証券業界での実績をもとに、2000年代に銀行業界へ本格展開しました。200種類以上の金融商品に対応するトレーディングシステムや、高速計算基盤によるリアルタイムのリスク管理が高く評価され、国内有数の大手銀行を中心に採用が進みました。以降もその信頼は継続しており、現在に至るまで銀行業界における存在感と競争優位性を維持しています。

2010年代：ワンプラットフォームによる全体最適支援

2013年のMBO以降、シンプレクスは金融商品ごとの個別最適にとどまらず、商品横断的な全体最適を支援する体制へ移行しました。リーマンショックを契機としたリスク管理強化の流れも背景に、大手金融機関を中心に、ITロードマップの策定段階から関与するプロアクティブなコンサルティングを展開し、トレーディングおよびリスク管理の統合的なワンプラットフォーム構築を支援しています。

2020年代：取引所ビジネスという新たな柱

2020年代に入り、シンプレクスは取引所ビジネスへの展開を加速させています。これまでの証券業界・銀行業界に次ぐ「第3の収益の柱」として、新たなマーケットインフラ領域での成長を目指しています。公設・私設を問わず複数の取引所から受注が進んでおり、金融機関向けに培ってきた実績と技術力が評価されています。こうした取り組みは、中長期的な成長を支えるとともに、将来的な事業ポートフォリオの多様化にもつながると考えています。

今後の成長戦略

重要案件の選別的受注

キャピタルマーケットの主要顧客である大手金融機関では、将来を見据えた長期的なIT投資を通じて、競争力強化やリスク管理の高度化が図られています。シンプレクスは、こうした顧客企業と並走しながら、キャピタルマーケットの高度化に貢献していくという明確な方針のもと、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ていきます。特に、ワンプラットフォームの提供に資する重要案件の選別的な受注に注力してまいります。

デジタルケイパビリティの研鑽

中期経営計画「中計2027」では、キャピタルマーケットの成長率を抑制的に設定していますが、これは他の成長領域にエンジニアリソースを配分するための戦略的な判断です。一方で、ウルトラローレイテンシー、大規模クラウド、AI、Web3など、先端技術の進化が求められるキャピタルマーケットは、依然としてシンプレクスの中核領域であり、今後もデジタルケイパビリティの研鑽を重ねてまいります。

ハイブリッド人材の育成

キャピタルマーケットでは、高度な金融工学に加え、業務全体を俯瞰する理解力が求められます。こうした特性を持つこの領域は、ビジネスとテクノロジーに精通したハイブリッド人材を育成する最適な場でもあります。シンプレクスは、技術革新と人材育成の両輪により、顧客価値の最大化と持続的な成長を目指してまいります。

株主・投資家との対話の主なテーマ

1. ワンプラットフォームの提供価値とは何か
2. ワンプラットフォームの市場拡大余地はどの程度あるか
3. MBO後にブレイクスルーを果たせた要因は何か
4. 中計2027の成長率目標はどのような戦略判断により設定されたのか
5. 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

ビジネス領域別戦略

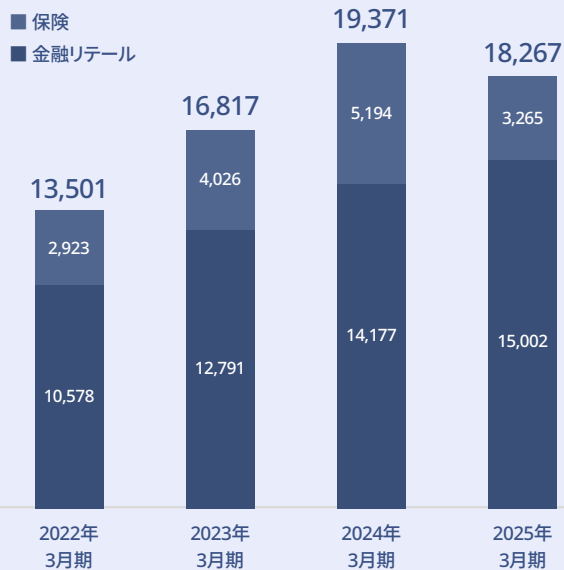


金融リテール

JVスキームの圧倒的な成功とともに
金融リテールビジネスの高度化に貢献する

ネット証券やネットFX事業者を対象に、個人投資家向け金融商品取引プラットフォームを提供しています。個人投資家向け金融サービスの進化とともに成長を遂げてきた金融リテールは、強固な顧客基盤からなるリカーリングビジネスの中核をなしています。

売上収益（百万円）



* 保険分野の移管を反映した遡及修正後の数値を記載しています。

成長の軌跡

2000年代：共同利用型サービスの開始

証券のオンライン化が進み始めた黎明期より、システムを自ら企画・開発し、複数の金融機関にSaaS型で提供する共同利用型サービスを開始しました。プロと同等の投資環境を個人投資家に開放するという構想のもと、直感的なUI/UXや大量の取引処理に対応する信頼性が評価され、株式や先物オプションに対応した個人投資家向け金融商品取引プラットフォームとして導入が広がりました。導入後の成果にコミットする成果報酬型のビジネスモデルを採用し、現在も複数の顧客企業で継続的に利用されています。

2000年代：FX取引におけるデファクトスタンダードへ

金融リテール分野の成長を語るうえで欠かせないのが、業界のデファクトスタンダードとなったFX取引プラットフォームです。個人投資家によるFX取引の拡大を背景に、共同利用型サービスとして提供され、国内有数の金融機関に導入されています。

2010年代：web3への挑戦と実装のはじまり

シンプレクスはweb3の可能性にいち早く着目し、2017年には暗号資産取引プラットフォームの提供を開始しました。近年では、NFTやメタバースといった非金融分野への拡大にも取り組み、2025年にはステーブルコインの発行・償還に対応したシステムの提供も開始しています。web3という新たな経済圏において、当社グループは価値創造の柱を広げ続けています。

2020年代：SBI証券との協業深化

さまざまなステークホルダーから特に高い関心が寄せられているのが、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および取引シェアで業界トップを誇るオンライン総合証券であり、2023年2月には、同社との間で合弁会社を設立しました。これにより、単なる業務委託・受託の関係を超え、システム開発案件や体制構築に一体となって取り組むワンチーム体制が構築され、戦略的パートナーとしての協業が本格化しています。

今後の成長戦略

JVスキームの有効性の実証

中期経営計画「中計2027」では、シンプレクスグループを唯一無二の戦略的パートナーとして指名してくれているSBI証券に対し、圧倒的な成果で応えていくことを重点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、システム開発および体制構築をワンチームで推進するJVスキームの有効性を実証することが、持続的な成長を支える鍵になると考えています。

収益最大化へのさらなる貢献

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、金融機関にとって引き続き重要なテーマです。シンプレクスグループは、国内トップブランドとして蓄積してきたノウハウを活かし、信頼性の高いプラットフォームを安定的に提供していきます。さらに、マーケットの動向や個社の状況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貢献してまいります。あわせて、既存顧客である大手総合証券を対象とした新たな分野での開発案件の獲得にも取り組んでいきます。

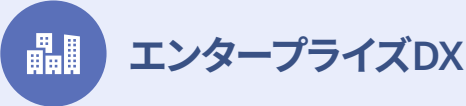
将来を見据えた保険分野の体制整備

保険分野における戦略変更に伴い、既存顧客10社以上を対象としたリピートオーダーの獲得・開発は、2026年3月期より金融リテール分野に統合しました。当面は、既存顧客を対象とした案件が中心となる見込みですが、将来的に大手保険会社のレガシーシステム刷新が求められた際に確実に対応できるよう、既存顧客向け案件を通じてノウハウの蓄積と体制の整備を進めてまいります。

株主・投資家との対話の主なテーマ

1. 金融リテール分野における市場拡大余地はどの程度あるか
2. SBI証券とのJVスキームはどのように収益貢献しているか
3. JVスキームで具体的にどのような支援サービスを提供しているか
4. SBIグループ内の他エンティティへの展開可能性はあるか
5. JVスキームは他社にも横展開できるモデルなのか

ビジネス領域別戦略



クロスピアとのシナジーを最大化し
金融で培った先端技術で案件を創出する

官公庁、通信、製造、エンタメなどの非金融機関を対象に、DX支援に特化したITソリューションを提供しています。金融で培った先端技術とクロスピアとの連携モデルにより、非金融分野での案件創出を推進しています。

売上収益（百万円）



成長の軌跡

2010年代：金融で培った先端技術を非金融へ展開

情報産業とも称される金融業界は、他業界に先駆けて最先端テクノロジーを積極的に導入してきたアーリーアダプターです。創業以来、金融領域に付加価値を提供してきたシンプレクスグループは、AI、UI/UX、クラウド、web3などのデジタルケイパビリティを強みに、非金融分野においても活躍の場を広げています。官公庁、通信、製造、エンターテインメントなど多様な業界において、新たなビジネスモデルの創出、業務効率の向上、ユーザー体験の改善といったDXニーズに応えています。

2020年代：クロスピアとの連携モデル確立

構想策定を担うクロスピアと、実装を担うシンプレクスによる連携モデルが機能し、提案力と実現力を兼ね備えた体制を確立しています。非金融顧客との新たな接点の創出に加え、上流工程から開発・運用保守までをグループ内で完結することで、シナジーと再現性の高い案件獲得を実現しています。クロスピア創設当初は、同社がコンサルティングを通じて顧客企業との関係を構築し、その後シンプレクスグループがシステム開発を担う流れが主流でしたが、近年では初期段階から両社が連携し、共同で提案・支援を行うケースが増加しています。

デジタルケイパビリティと提供価値

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ています。
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ています。
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ています。
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

グループシナジーの最大化

エンタープライズDXにおける最大のグループシナジーは、DXに特化したコンサルティング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構想を、シンプレクスの技術力によって具現化する点にあります。具体的には、クロスピアが非金融顧客の課題整理や構想策定を担い、その後シンプレクスがシステム開発を引き継ぐという役割分担により、構想から実装までをグループ内でシームレスに提供する体制を整えてまいります。

先端技術活用による案件創出

金融領域で培ったAI、UI/UX、クラウド、web3などの先端技術を強みに、シンプレクスグループならではのデジタルケイパビリティを活かした新たな案件獲得も推進してまいります。これらの技術は、非金融分野においても既に一定のニーズが顕在化しており、新たなビジネスモデルの創出や業務効率化、ユーザー体験の向上といった成果につながるテーマとして、今後の案件展開における重要な軸になると考えています。

有望業種の深耕

エンタープライズDXは、非金融機関のうち、シンプレクスグループの売上収益が業種単位で一定の規模に達していない領域を包括するカテゴリーです。売上収益が一定の水準に達した業種については、独立したビジネス領域として切り出す方針としており、この前提に基づき、官公庁、通信、製造、エンターテインメントといった有望業種のさらなる深耕を進めてまいります。

株主・投資家との対話の主なテーマ

1. 非金融領域はどのようにして開拓しているのか
2. 独立したビジネス領域として切り出せる有望業種はあるのか
3. 非金融領域でもシステムの著作権を自社に留保できているのはなぜか
4. 売上総利益率が金融領域と同水準を維持しているのはなぜか
5. 特徴的な案件にはどのようなものがあるか

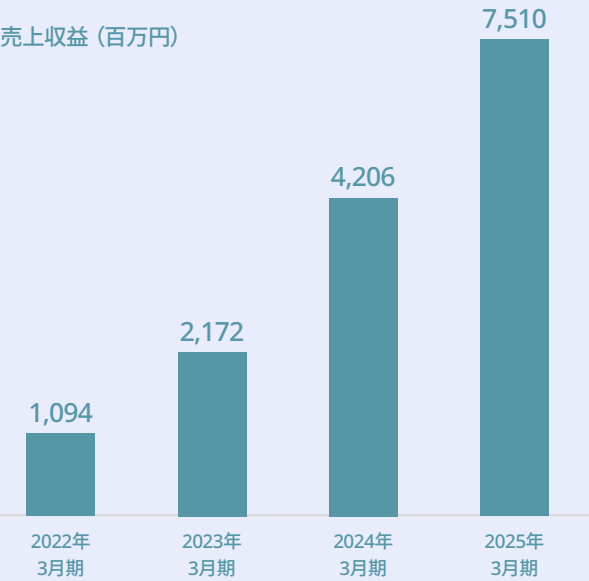
ビジネス領域別戦略



戦略/DXコンサルティング

顧客経営層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

金融・非金融を問わず、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行っています。経営層の優先
課題を的確に捉えたサービスを提供することにより、顧客企
業の持続的な成長に貢献しています。



成長の軌跡

2020年代:独自性のある人材ポートフォリオの確立

クロスピアでは、2021年の創設以来、中途採用とグループ内出向を両輪とし
た独自の人材ポートフォリオを構築しています。中途採用では、外資系コンサル
ファーム出身者など、経験豊富な人材の採用を積極的に推進しています。
一方、若手社員については、まずシンプレクスにてテクノロジーの基礎を習得
した後、コンサルティング志向の高い人材を選抜し、クロスピアに配置してい
ます。こうしたハイブリッドな人材を、コンサルティングとテクノロジーの両面
において配置することで、他のコンサルティングファームとの差別化を実現し
ています。

2020年代:テクノロジーに根ざした本質的なDX支援

クロスピアは、シンプレクスが長年にわたり培ってきた高度なデジタルケイパ
ビリティを活かし、最先端のテクノロジーに立脚した戦略立案から実行支援
までを一気通貫で提供しています。具体的には、テクノロジーの実装に強みを持
つシンプレクスと連携し、コンサルティングとシステム開発の両面から、顧客
企業の変革を支援する体制を構築しています。こうした一貫した支援体制によ
り、経営層とのダイレクトな対話を通じて経営課題を的確に捉え、業務単位に
とどまらない全社レベルでの最適化につなげています。

コンサルティングサービス概要と提供価値

戦略コンサルティング	ビジネスモデルの構築を含む中長期の成長戦略 や事業構想の立案において、実効性の高い戦略策 定を支援しています。
ITコンサルティング	システム化構想の策定や既存システムの刷新に 向けた方針策定を通じて、経営とITの橋渡しを支 援しています。
プロジェクト実行支援	DXプロジェクトの推進に向けて、PMO機能を含む 業務改革やIT導入の実行フェーズを支援してい ます。
DX人材育成	DX推進人材の育成に向けて、研修と実務を融合 させたアプローチで顧客企業の自走力強化を支 援しています。

今後の成長戦略

クロスピアを起点とした非金融領域の拡大

最大のグループシナジーは、クロスピアが策定したビジネスモデルや構想を、
シンプレクスの技術力によって具現化できる点にあります。クロスピアの創設
により、戦略策定の上流フェーズから関与できる体制が整い、従来はアプロー
チが難しかった顧客企業の経営層への提案機会も拡大しました。今後も、戦
略立案からシステム運用までをグループ内で一気通貫に支援する体制を強化
し、非金融領域における事業拡大を着実に進めてまいります。

大口顧客拡充による収益基盤の強化

Vision1000の早期達成に向けて、当社グループでは年間売上50億円を超え
る大口顧客の拡充を、重点施策の一つとして位置付けています。現在、30億
円以上の取引がある顧客企業を対象に、まずシンプレクスからクロスピアへ
送客を行い、クロスピアが未開拓領域へのクロスセルを通じて新たな信頼関
係の構築を図っています。その後、シンプレクスがさらなる深耕につなげるこ
とで、両社の連携による収益基盤の強化を実現してまいります。

コンサルタントのさらなる増強とM&A

堅調に推移するDX需要を踏まえ、今後も中途採用とグループ内出向を両輪
としたコンサルタントの増強を継続していきます。また、中計2027ではM&A
によるインオーガニック成長を織り込んでいませんが、Vision1000の早期実
現に向けた重点施策の一つとして、高度な専門性や独自のサービスを持つ
小規模なブティックコンサルファームの買収を、プロアクティブに検討・推進
してまいります。

株主・投資家との対話の主なテーマ

- 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
- なぜ日本におけるコンサルティング需要は依然として堅調なのか
- クロスピアは競合他社と比べてどのような競争優位性を有しているのか
- 経験豊富なコンサルタントがクロスピアを転職先として選ぶ理由は何か
- シンプレクスからの出向者がクロスピアで成果を上げているのはなぜか
- ブティックコンサルファームのM&Aはどのように進捗しているのか

シンプレクスグループは、虎ノ門ヒルズ・麻布台ヒルズの2拠点体制を基盤に、日本企業のDXを支援し、持続可能な社会の実現を目指しています。

シンプレクスグループのサステナビリティ

ビジネスを通じて 社会にポジティブな インパクトをもたらす

シンプレクスグループは、「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。私たちは、ビジネスを通じて社会にポジティブなインパクトをもたらすとともに、持続可能な社会の実現に向けて、イノベーション創出企業としての責任を果たしていきます。

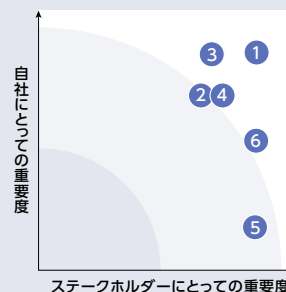
マテリアリティの特定プロセス

シンプレクスグループは、ダブルマテリアリティの考え方に基づき、当社グループ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軸で取り組むべき課題を分類した上で、優先して取り組むべきサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定し、これを取締役会において決定しています。

シンプレクスグループは、2024年3月期に特定した6項目のマテリアリティについて、中期目標を設定した上で、継続的に取り組み状況のモニタリングを実施しています。また、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。



サステナビリティに関する 重要課題（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

シンプレクスグループのサステナビリティ

各マテリアリティのコンセプト

マテリアリティ	コンセプト
① イノベーションと競争力	- ビジネスとテクノロジーの融合による価値創造を追求し、金融・非金融領域における競争優位を再現性高く進化させ、DX時代のゲームチェンジャーを志向する - 顧客企業の変革を支援し、知的資産の蓄積と活用を通じて、社会的インパクトをもたらすイノベーションを創出する
② クライアントとの関係管理	- 各業界を代表する顧客企業を中心とした強固な顧客基盤を土台に、本質的課題に深く向き合う - 非代替の高付加価値ソリューションを提供することで、ビジネスとテクノロジーに精通した唯一無二の戦略的パートナーとしての地位を確立する
③ 人的資本管理	- 知的好奇心と成長意欲を備えた人材市場トップ10%の優秀人材を惹きつけるため、採用・育成・評価の仕組みとカルチャーを継続的に磨き上げる - 多様な人材がプレイヤーとして最高のパフォーマンスを発揮できるよう、中長期的な成長の源泉としての人材基盤を発展させる
④ 製品の品質と安全性	- ミッションクリティカルな領域にふさわしい高い信頼性と可用性を備えたソリューションを提供するため、各領域で求められる安全基準やリスク対策に適切に対応する - 品質と安全性を確保するため、情報資産の保護、万全な内部統制、従業員教育を継続的に強化する
⑤ 地球環境問題への対応	- 再生可能エネルギーの活用や脱炭素化に向けた取り組みを加速し、同じ目標を持つ企業・団体とのパートナーシップを推進する - TCFD提言に沿って特定した気候変動リスクと機会に対応し、事業運営とバリューチェーン全体で環境負荷の低減を図ることで、サステナブルな社会の実現に貢献する
⑥ 高度なガバナンスの実現	- 社外取締役の積極的な登用による取締役会の多様性と監督機能を強化する - 内部統制、リスクマネジメント、コンプライアンス体制を高度化し、経営の透明性と健全性を確保することで、持続的な企業価値向上に資するガバナンスを実現する

ESGに関する外部からの評価

MSCI:A

MSCI ESG Ratingsは、米国MSCI社が提供する国際的なESG評価で、企業を「CCC」から「AAA」までの7段階で評価します。当社は2025年5月時点で「A」の評価を獲得し、前回の「BBB」から評価が向上しました。



As of 2025, Simplex Holdings, Inc. received an MSCI ESG Rating of A.

CDP:B

CDP (Carbon Disclosure Project) は、英国の慈善団体が運営する国際的な環境情報開示システムで、企業を「D-」から「A」までの8段階で評価します。当社は2025年3月時点で「マネジメントレベル」にあたる「B」を獲得し、前回の「B-」から評価が向上しました。



ESG評価スコアの推移

評価機関	2023 年	2024 年	2025 年
MSCI	BB	BBB	A
CDP	—	B-	B

* MSCIは毎年5月、CDPは毎年3月に評価を更新しています。

ESGインデックスへの組み入れ状況

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

シンプレクスグループのサステナビリティ

サステナビリティガバナンス体制

シンプレクスグループでは、取締役会の監督のもと、代表取締役社長および業務執行取締役で構成される経営会議が、全社的なリスクマネジメントを担っています。なかでも、サステナビリティに関連するリスクと機会の特定・評価については、取締役社長を議長とするサステナビリティ会議に権限を委譲し、重点的に取り組んでいます。

サステナビリティ会議は、当社および子会社の業務執行取締役で構成されており、事業や機能の立場を踏まえた意見が交わされる、実効性の高い議論の場となっています。会議で審議された内容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取り扱われるとともに、半期に一度、取締役会にも報告されることで、実効性のある監督体制を確保しています。取締役会は、こうした報告を踏まえて、グループ全体の戦略や中期経営計画、リスクマネジメント方針などに反映する体制を整備しています。

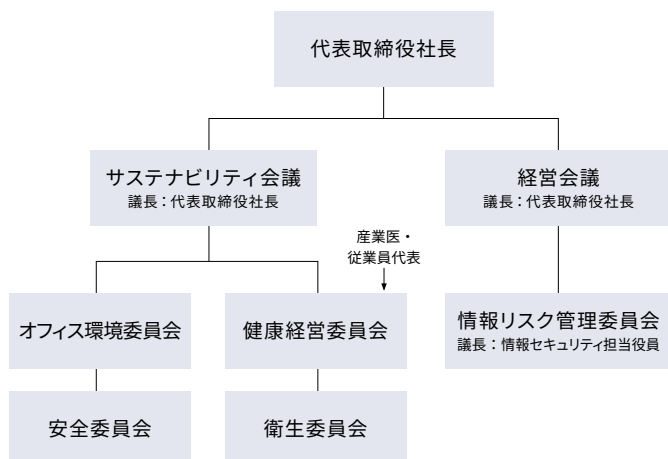
また、サステナビリティ会議の下部組織として、従業員の健康や職場環境に関する課題に取り組む「健康経営委員会」と「オフィス環境委員会」を設置しています。健康経営委員会の下には、法令に基づく「衛生委員会」を、オフィス環境委員会の下には「安全委員会」を設けています。健康経営委員会は、衛生委員会を統括する取締役を委員長とし、産業医や従業員代表も参加のうえ、従業員およびその家族の心身の健康を支え、生産性の向上に資する施策を企画・実行しています。

さらに、情報セキュリティに関する課題への対応として、情報セキュリティ担当役員（CISO）を設置しています。CISOは、事業部門から独立した立場を確保するため、管理部門を担当する取締役が任命されており、けん制機能の担保に努めています。CISOの諮問機関として「情報リスク管理委員会」を設置し、各事業部門の責任者などが参加することで、全社的な情報の集約と共有を通じた、実効性の高い管理体制を構築しています。

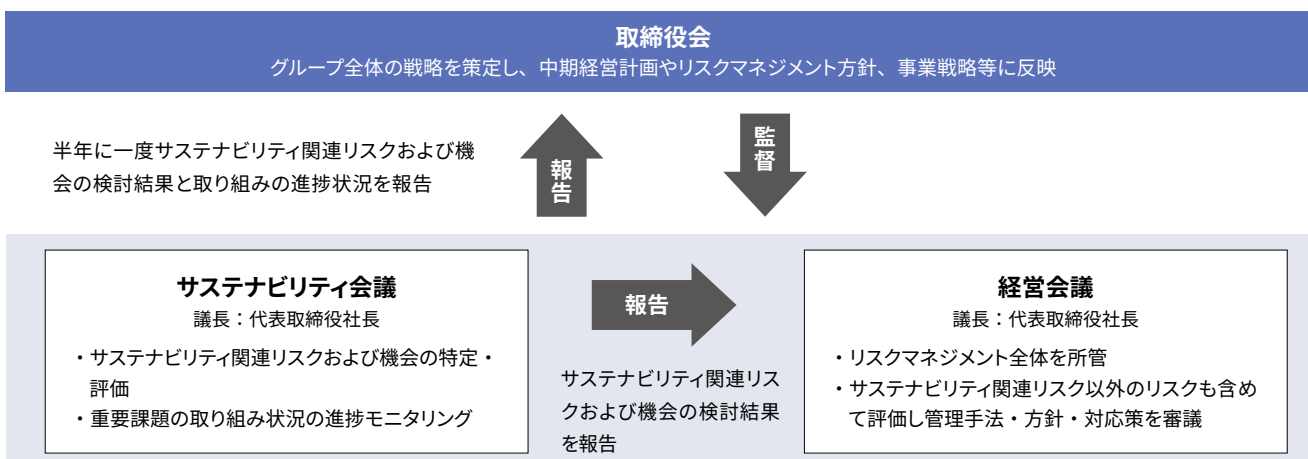
サステナビリティに関するリスク管理

シンプレクスグループでは、経済的損失や事業の中断・停止、信用やブランドイメージの毀損といった影響をもたらす可能性のある事象をリスクと定義し、その低減・回避に向けて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、グループを取り巻く環境を踏まえて各構成員からサステナビリティに関する課題が共有され、関連するリスクが幅広く特定されています。特定されたリスクは、発生可能性と発生時の影響度の二軸で評価し、その重要度に応じて経営会議および取締役会に報告される体制としています。特に重要と判断されたリスクについては、目標の設定や進捗のモニタリングをサステナビリティ会議で行い、半期に一度、取締役会に報告することで、対応状況の評価やリスクの見直しにつなげています。

サステナビリティガバナンス体制図



サステナビリティに関するリスク管理体制図



サステナビリティ：環境

**シンプレクスグループの
環境への取り組み：
持続可能な社会の実現を目指して**

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に伴うグリーン成長戦略」では、オフィスビルのゼロエネルギー化を目指した次世代電力マネジメントの推進や、2040年までにデータセンターのカーボンニュートラルを実現する方針が示されました。この戦略では、再生可能エネルギーの活用比率を高め、省エネ性能を強化するとともに、地方への分散型立地を進め、災害時にも事業を継続できるような体制を整備することで、デジタル社会とグリーン社会の同時実現を目指しています。

こうした社会的な要請を受けて、シンプレクスグループでは、気候変動をはじめとする地球規模の環境課題に真摯に向き合い、事業活動に伴う環境負荷を継続的に低減する取り組みを進めています。持続可能な未来の実現に向けて、環境価値を重視する企業や団体と連携し、共創による取り組みを着実に広げています。

エネルギーマネジメント

シンプレクスグループは、森ビル株式会社が運営する麻布台ヒルズ 森JPタワーおよび虎ノ門ヒルズ 森タワーに事業所を構えており、両拠点では100%再生可能エネルギー由来の電力を使用しています。環境負荷の少ないオフィスを選定することで、事業拠点におけるエネルギーマネジメントの高度化を推進しています。

また、ITインフラの観点からも、エネルギー効率に優れたクラウドサーバーの活用を進めており、電力消費の最適化と温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

こうした取り組みは社内にとどまらず、顧客企業に対しても展開しています。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」に参画し、主要顧客である大手金融機関によるクラウドサーバーの導入と、FISC安全対策基準^{*1}への準拠支援を行っています。さらに、金融領域で培った高度なセキュリティ対応やシステム構築のノウハウを基盤とし、非金融業界に対してもクラウドの導入・運用の最適化を支援しています。こうした取り組みを通じて、金融にとどまらない多様な業界のデジタルインフラの高度化とレジリエンスの強化に貢献しています。

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、約6,000㎡の中央広場を含む2.4haの緑地が整備されています。虎ノ門ヒルズ 森タワーでも約6,000㎡の緑地空間が創出されており、生物多様性に配慮された植栽計画は高く評価され、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

両拠点では、比較的汚れの少ない排水を中水としてトイレ洗浄水等に再利用しているほか、高性能な節水器具の導入や雨水の集水・ろ過処理による植栽散水も実施し、水資源の有効活用と循環型都市づくりに貢献しています^{*3}。

事業継続性とレジリエンス

シンプレクスグループでは、システムやサービスの長期中断を防ぐため、BCP (事業継続計画) を整備・運用しています。重要な情報資産を障害や災害から守り、迅速かつ安定的な事業再開を実現するための体制強化を継続的に進めています。

^{*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。



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、約6,000㎡の中央広場を含む2.4haの緑地が整備されています。

サステナビリティ：環境

TCFD提言に基づく情報開示

シンプルクスグループは、国際的な気候変動関連の情報開示枠組みである「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」提言に2023年6月に賛同し、TCFDコンソーシアムに加盟しました。脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進するとともに、TCFD提言に基づく情報開示の充実に努めています。

▶ガバナンス

当社では、気候変動のリスクおよび機会の特定・評価については、サステナビリティ会議において実施しています。サステナビリティ会議は、代表取締役社長を議長とし、当社および子会社の業務執行取締役により構成されています。会議で審議された内容は経営会議に報告され、全社的なリスク管理の一環として取り扱われるとともに、半期に一度、取締役会にも報告されることで、実効性のある監督体制を確保しています。取締役会は、こうした報告を踏まえて、グループ全体の戦略や中期経営計画、リスクマネジメント方針などに反映する体制を整備しています。

▶リスク管理

シンプルクスグループでは、経済的損失や事業の中断・停止、信用やブランドイメージの毀損といった影響をもたらす可能性のある事象をリスクと定義し、その低減・回避に向けて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、グループを取り巻く環境を踏まえて各構成員から気候変動に関する課題が共有され、関連するリスクが幅広く特定されています。特定されたリスクは、発生可能性と発生時の影響度の二軸で評価し、その重要度に応じて経営会議および取締役会に報告される体制としています。特に重要と判断された気候変動関連のリスクについては、目標の設定や進捗のモニタリングをサステナビリティ会議で行い、半期に一度、取締役会に報告することで、対応状況の評価やリスクの見直しにつなげています。

▶ 戦略

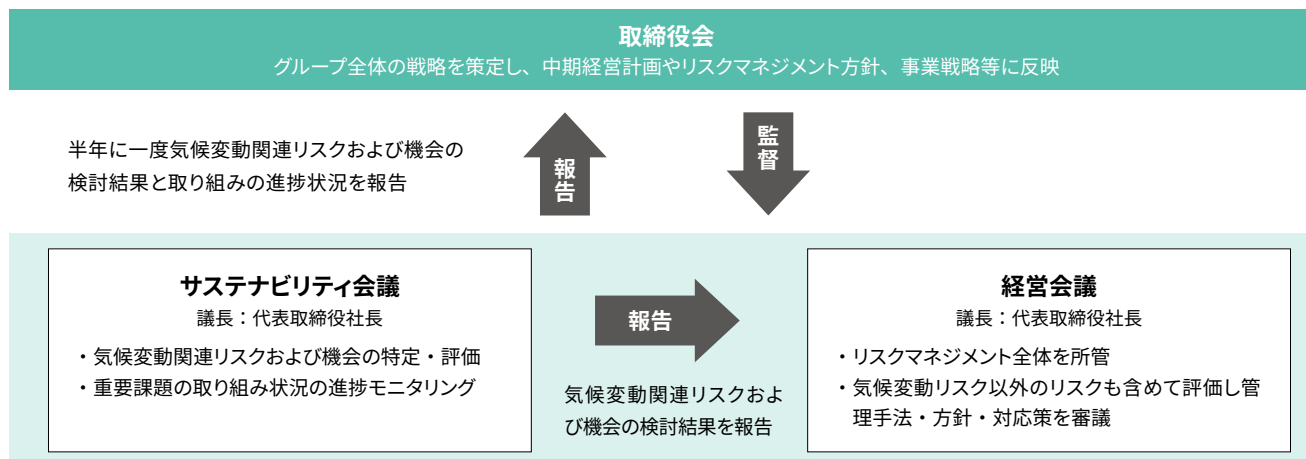
当社グループは、気候変動がもたらすリスクと機会への対応を、持続的な成長を実現するうえでの重要な経営課題と位置づけています。気候変動による影響を的確に把握し、リスクの管理・最小化を図るとともに、将来の成長機

会を積極的に捉える姿勢を貫いています。こうした方針のもと、当社では、短期・中期・長期という時間軸に基づいて、リスクと機会が顕在化する時期や性質を踏まえながら、気候変動の影響を体系的に整理しています。

時間軸	対象期間	想定発生時期の考え方
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

加えて、各リスクおよび機会が当社グループの事業に及ぼす影響をより定量的に評価するため、気候変動への対応や規制が進展する将来像を想定した「2℃未満シナリオ」と、自然災害の激甚化や慢性的な温暖化が進行する「4℃シナリオ」の2つをもとに、シナリオ分析を実施しました。各シナリオにおけるリスクと機会については、発生可能性と財務的影響度の大きさの2軸で評価を行い、事業インパクトの可視化を図っています。分析手法や想定シナリオの詳細、事業インパクトの算出方法については、当社ウェブサイトにてご確認いただけます。

気候変動に関するガバナンスリスク管理体制図



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/>



サステナビリティ:環境

気候変動に関するリスクの特定

種類	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℃未満]	[4℃未満]	
規制	炭素税の導入	・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	中期	小	—	・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 ・継続的な温室効果ガス排出量の監視と削減の取り組み
移行リスク	市場	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 ・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	中期	中	—	・環境負荷が低く、エネルギー効率が高いデータセンターまたはクラウドの選定
		環境負荷の高い業種に対する非難	中期	小	—	・環境規制に対する継続的な動向調査と対応策の検討
	評判	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	中期	小	—	・気候変動を契機としたリスクマネジメントの精緻化 ・サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示 ・国際的な気候変動イニシアティブへの参画
物理リスク	甚大な被害をもたらしうる台風や洪水などの異常気象の頻度上昇	・データセンターの稼働停止により事業機会が喪失する	長期	小	中	・BCP計画の定期的な見直しおよび定期的な障害対応訓練の実施 ・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

気候変動に関する機会の特定

種類	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℃未満]	[4℃未満]	
製品・サービス	低排出量サービスの開発・拡張に伴う資金調達	・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	短期	小	—	・サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示 ・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
	気候適応、レジリエンスおよびリスクへのソリューション開発	・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	中～長期	中	中	・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 ・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
		・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	中期	中	—	
市場	積極的な気候変動リスクへの対応	・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 ・顧客や株主からの信頼上昇により株価が上昇する	中期	中	—	・気候変動を契機としたリスクマネジメントの精緻化 ・サステナビリティ関連の非財務情報の積極的な開示 ・国際的な気候変動イニシアティブへの参画
レジリエンス	社員の就業環境の向上等	・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	短期	小	小	・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

サステナビリティ: 社会

**シンプレクスグループの
社会への取り組み：
イノベーションを通じて社会に貢献する**

私たちシンプレクスグループの存在意義は、顧客企業とのイノベーションの共創にあります。単なる業務遂行にとどまらず、顧客企業の本質的な課題解決に貢献することを志向しており、そのために高付加価値なサービスを提供し続けています。そして、私たちが創出してきたイノベーションは、顧客企業の枠を越えて、産業や社会の機能進化にもつながるものと考えています。働き方の変革、金融サービスの高度化、公共インフラのデジタル化など、テクノロジーの力で社会課題の解決に寄与できる領域は、着実に広がっています。

こうした価値創造の実現に向けて、当社グループでは「プレイヤーであれ」という価値観のもと、CEOを含むすべてのメンバーが最前線で挑戦を続けています。一人ひとりが仕事に対してオーナーシップを持ち、顧客企業の期待を超える成果を追求する——その姿勢こそが、シンプレクスグループの原動力です。

人材市場トップ10%の優秀な人材の獲得**▶ポテンシャルを重視した新卒採用**

2002年の上場以来、シンプレクスグループ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。

シンプレクスグループ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



2025年6月に実施した新卒社員向け沖縄合宿にて撮影。
2024年4月に185名、2025年4月に223名の新卒社員が
シンプレクスグループに加わりました。

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、持続的な成長を支える基盤となっています。

▶グループ全体で強化が進む中途採用

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出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だが、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している事実があります。従来であればIT業界に見向きもし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。

サステナビリティ: 社会

▶フェアで透明性の高い評価制度

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、フェアで透明性の高い独自の評価制度を採用しています。

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、シンプレクスグループでは、ただ成果を評価するだけでなく、評価を通じて成長に繋げることを大切にしています。したがって、評価結果を共有するだけでなく「なぜその評価なのか」「今後さらに成長するためには何が必要か」を社員にフィードバックすることで、成長に繋げることを重視しています。

▶業界最高水準の報酬体系

クロスピア創設以前のシンプレクス1社体制の時代から、当社グループはIT業界に属しながらも、採用競合を外資系コンサルファームと見据え、人材市場でトップ10%に入る優秀な人材の獲得を最重要戦略と位置づけてきました。カルチャーの醸成と並行し、報酬体系の高度化に継続的に取り組んできたことは、当社グループの競争力を支える根幹です。

直近では、採用競争力の一層の強化を目的として、2025年4月入社の新卒社員から初年度年俸を500万円から600万円へ引き上げました。さらに既存社員についても、スタッフ職の2段階目および3段階目の給与をそれぞれ100万円増額し、若手層の報酬水準を戦略的に引き上げています。

私たちは、「最高のプレイヤーに最高の報酬を。そして次なる最高のチャンス」という信念のもと、報酬制度を設計しています。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、卓越した成果を上げる人材にはそれ以上のアップサイドが得られる設計とし、採用・定着の双方において強力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)

エグゼクティブプリンシパル	D Band	4,000 + 成果報酬
	C Band	3,000 + 成果報酬
	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*~	

* 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。



中野善允は、2008年にシンプレクスに参画して以来、開発のスペシャリストとして挑戦を続けています。システムデベロップメントのコンピテンシーメンバーとして、高度な技術力で会社の成長を支えています。

サステナビリティ: 社会

ハイブリッド人材の育成

▶ 良質なプロジェクト OJT

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の育成には、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が欠かせません。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。

▶ 社内育成組織：Simplex Competency

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年に様々な専門領域に特化した社内育成組織「Simplex Competency」が設立されました。

現在は、プロジェクトマネジメント、システムデベロップメント、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。

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 システムデベロップメント	5 数理工学
3 UI/UX	6 Generative AI

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「Simplex Competency」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。

▶ 個の力を最大限に活かす企業風土

シンプレクスグループには、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が醸成されています。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企業風土を育んでいます。

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。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。

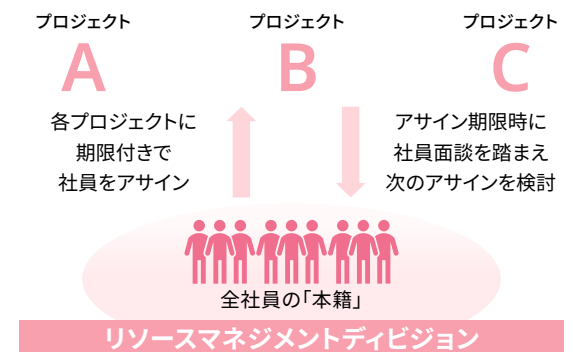
▶ 戦略的リソースアサインメント

日本企業の多くは縦割り組織によるセクショナリズムに陥りやすく、部門間連携や人材の流動性に課題を抱えています。これに対し当社グループは、組織の壁を越えたフラットな運営を行い、プロジェクト単位で人材を柔軟に配置しています。社員はディビジョンを越えてアサインされ、近年はシンプレクスとクロスピア間での出向も活発です。

こうした人材配置を担うのが、2020年に設立された「リソースマネジメントディビジョン」です。プロジェクトの需要と全社リソースをマッチングするだけでなく、社員の成長を促す戦略的ローテーションにも取り組んでいます。全社員を同部門に所属させ、プロジェクト状況を踏まえて期限付きでアサインし、スキルや稼働状況の見える化により全社最適を図っています。アサイン期限が近づくと、同部門の責任者が社員と面談を行い、キャリア志向や役割、達成感などを確認します。その内容をもとに週1回のアサイン会議を開き、プロジェクトマネージャーと調整を進めています。希望通りとならない場合でも、本人が納得できるよう丁寧に説明することを徹底しています。

このような取り組みにより、志向に応じた適切な人材配置が実現され、結果として離職率の低下にもつながっています。2021年3月期に11%だった離職率は、2024年3月期以降は8%にまで改善しました。

リソースアサインメントのイメージ



サステナビリティ: 社会

▶自律的なキャリア形成を支える取り組み

シンプレクスグループでは、社員が自らの意思で学び、成長し続けられるよう、自律的なキャリア形成を支える環境づくりを進めています。技術領域での挑戦や知見を共有する「Simplex Tech Day」、ビジネス推進やプロジェクトマネジメントに関する取り組みを紹介する「Simplex Biz Day」を定期的開催し、社員は関心に応じて参加しています。また、自己研鑽を後押しする仕組みとして、業務に関連する資格取得費や書籍購入費の補助に加え、ビジネス推進に必要とされるトレーニング教材を揃えたラーニングポータルサイト「Boost」の整備、Eラーニングツール「Udemy business」の導入など、学びの機会を広く提供しています。さらに、大学院進学や留学を目的とした休職制度の活用も進んでおり、「キャリア共有会」や「社内短期留学制度」といった取り組みを通じて、社員一人ひとりの成長を多面的に支援しています。

労働安全衛生・健康経営

▶健康経営の推進

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を起点に、健康診断100%受診、年2回のストレスチェック、産業医・公認心理師の常駐、リラクゼーションルームの設置など、心身の健康維持に向けた取り組みを強化しています。

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。

▶勤務環境整備

働き方の柔軟性と快適性を両立するため、シンプレクスグループでは、リモートワーク環境の整備やフレックスタイム制度の導入に加え、デュアルディスプレイやiPhoneの貸与などICT環境の充実を図っています。また、Slackなどのツールを活用した社内コミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

さらに、一定の職位以上を対象に、自身の働き方を選択し社内にも共有する「コミットメントスタイル制度」を導入しています。これは、α（プロジェクト状況に応じて機動的に働く）、β（1日あたり2時間程度の残業を目安とする）、γ（原則として残業を行わない）の3つのスタイルから選択するもので、周囲と期待値を共有しながら自律的に働くことを可能にする仕組みです。なお、本制度におけるスタイルの選択が人事評価に一律に反映されることはなく、働き方の自由と評価の公正性、多様な価値観の尊重を両立する制度運用を行っています。

▶育児支援

育児・介護との両立を支援するため、法定を上回る休暇・時短制度、看護休暇やパパ育休、ベビーシッター割引制度を導入しています。働く父母が子どもの成長に積極的に関わりながら、安心してキャリアを継続できる環境を整えています。

▶ウェルビーイング

夕食無料提供、カジュアルドレスコード、社員交流イベントなど、日々の満足度を高める仕組みにも取り組み、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を追求しています。

▶従業員エンゲージメント

年に4回、3か月ごとに全社員を対象としたエンゲージメント・サーベイを実施するほか、独立した総合相談窓口を通じて、社員の声を制度設計に反映するなど、心理的に安心して意見を言える職場づくりに取り組んでいます。

芹澤親は、シンプレクスで培った知見を活かし、クロスピアへと挑戦の場を広げています。3か月の育休を取得し、家庭とキャリアの両立を後押しするカルチャーを実感しています。



サステナビリティ: 社会

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。人権基本方針は、役員および従業員に周知・教育するとともに、ホームページに掲載することで広く公に人権尊重の取り組みを公表しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

シンプレクスグループは、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。

なお、シンプレクスは、2023年9月に次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として「くるみん」認定を取得しています。さらに、クロスビアは2024年5月に女性活躍推進法に基づく「えるぼし（2段階目）」認定を取得しています。

くるみん認定



えるぼし認定



社会貢献

▶イノベーションを通じた社会貢献

変化するビジネス環境のなか、ビジネスをテクノロジーでリードするシンプレクスグループ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ると考えています。このような考えのもと、シンプレクスグループは、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すとともに、主体的に社会に対して還元を図っています。

▶教育活動への貢献

シンプレクスグループが培ってきた金融システム開発に関する知見や、顧客企業におけるDXコンサルティングに関する知見をもって、関連する学術分野の発展に寄与することを企図し、株式会社シンプレクス・インスティテュートとともに金融戦略・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および寄附講義（情報化戦略とその実践、リスク管理と金融教育）に加えて、国立大学法人京都大学に対する寄附を行っています。

▶スポーツを通じた社会貢献

シンプレクスグループでは、スポーツを通じた社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。なかでも、障がい者アスリート社員の競技活動を支援しており、2025年3月期には、水泳・卓球・柔道・陸上・バスケットボールなどに取り組む15名の社員が各分野で活躍しています。また、マイナースポーツの振興にも力を入れており、日本パデル協会とのパートナーシップを締結するなど、競技団体や挑戦する社員を応援しています。



立岡ほたるは、車いすバスケットボールに加えて車いす陸上100Mにも挑戦し、新たな可能性を切り拓いています。

サステナビリティ: ガバナンス

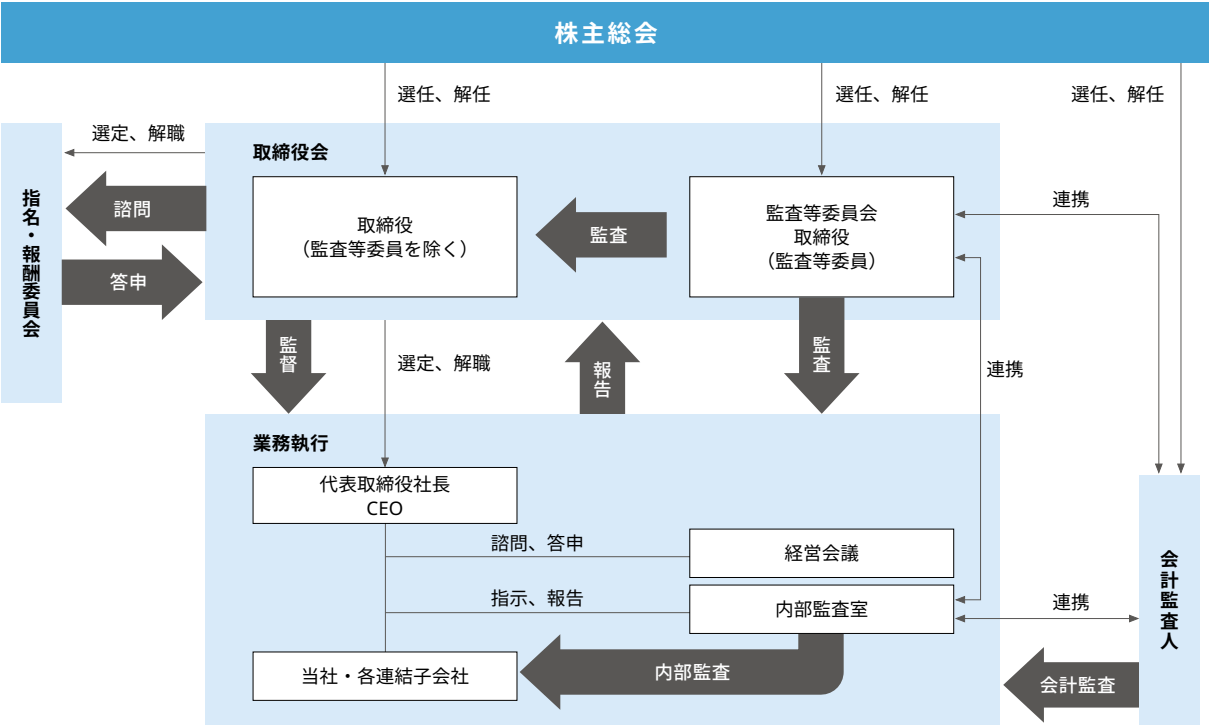
シンプレクスグループの
ガバナンス：
未来を拓くガバナンスの実践

シンプレクスグループは、「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」という経営理念のもと、事業活動を通じて価値あるイノベーションを創出し、企業価値の最大化を図ることを基本方針としています。持続的な成長と企業価値向上をめざし、さまざまなステークホルダーとの公正・良好な関係を築くとともに、経営の透明性と効率性を高める体制を整備しています。

コーポレートガバナンス強化の軌跡

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 内部統制システム基本方針を制定
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 指名・報酬委員会を新設 東京証券取引所市場第一部へ上場
2022年	東京証券取引所市場第一部からプライム市場へ移行 取締役のスキルマトリックスを開示
2023年	初の女性取締役を登用
2024年	統合報告書を発行

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状況 (2025年6月14日現在)

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	10名（うち社外取締役6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	6名（うち社外取締役6名）	コーポレートガバナンス報告書	当社ウェブサイトに掲載



サステナビリティ：ガバナンス

取締役会

当社の取締役会は、経営や事業に関する豊富な経験と高い知見を有する業務執行取締役と、企業経営の経験や法務・財務等の専門性を有する社外取締役で構成されています。2025年6月14日現在、取締役は10名（うち社外取締役6名、女性2名）で、知識・経験・能力のバランスおよび多様性を確保しています。また当社では、取締役会として備えるべきスキルを6項目に特定し、各取締役の専門性と経験を整理したスキルマトリックスを開示しています。社外取締役を積極的に登用することで、取締役会の活性化、不正防止体制の構築、経営陣に対する監視機能の強化を図り、透明性の高い経営を推進しています。

▶取締役会の活動状況

取締役会は、原則として月1回以上開催しており、2025年3月期の開催回数は13回、取締役の出席状況は100％でした。取締役会では、業務執行取締役より職務執行の状況や業績に関する報告を受けるとともに、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、最新テクノロジーやセキュリティ課題への対応など、中長期的なシンプレクスグループの持続的成長に資するテーマについて、業務執行取締役と社外取締役が多角的な視点から意見交換を行っています。

取締役会として備えるべきスキル

企業経営	役員の経験等、企業経営者としての経験・専門性
IT・テクノロジー	IT、DXその他のテクノロジーに関する知見およびシステム開発、運用に関する実務経験・専門性
財務・会計	公認会計士、税理士、経理財務部門での実務経験、その他財務・会計分野での経験・専門性
国際性	グローバル企業での企業経営、実務経験、海外事業展開などの経験・専門性
人事・人材開発	人事部門での実務経験その他人材育成、社内制度の設計・整備など人・組織分野に関する経験・専門性
法務・コンプライアンス	弁護士または法務・コンプライアンス部門での実務経験、その他リスク管理・コーポレート・ガバナンスに関する経験・専門性

▶取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の構成や運営が実効的に機能しているかを検証し、ガバナンスのさらなる高度化につなげることを目的として、年に一度、取締役会の実効性評価を実施する方針としています。2025年3月期は、取締役を対象にアンケートを実施し、その結果について取締役会で審議を行いました。

アンケートでは、「取締役会の規模・構成」「意思決定プロセス」「提供情報の質」などの項目について、多くの点で適切との評価が得られました。とりわけ、社外取締役に對しても必要な情報提供の機会が確保されており、現場の課題を含めた的確なモニタリングが実現されていることから、取締役会の実効性向上に寄与しているとの意見がありました。また、会議では形式的な進行にとどまらず活発な意見交換が行われており、CEOを含む経営陣も開かれた議論を重視する姿勢を示していることが、良好な取締役会運営を支える要素として肯定的に評価されています。

一方で、今後注視すべき点として、組織の拡大に伴う情報管理や不正リスクへの対応において、より積極的な情報共有と早期のリスク認識が求められるとの指摘もありました。当社はこうした意見も踏まえ、社外取締役の役割発揮を含め、経営の健全性と持続可能性の確保に向けて、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでまいります。

監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社として、業務執行と監督機能の分離を図り、取締役会の実効性とガバナンスの強化を実現しています。2025年6月14日現在、監査等委員は6名で、全員が社外取締役に構成されています。監査等委員会は原則として月1回、必要に応じて随時開催しており、2025年3月期の開催回数は14回、出席率は100％でした。監査等委員は内部監査室や会計監査人との連携に加え、取締役会での議決権行使や経営会議などの重要会議体への出席を通じて、ガバナンス強化に貢献しています。

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、代表取締役社長の諮問機関として、シンプレクスグループの業務執行に関する重要事項を迅速に審議・検討できるよう、原則として月2回以上開催しています。議題に応じて関係部門の責任者やその他の関係者も参加する柔軟な運用を行い、重要事項の検討や課題解決に向けて、実務的な協議の場として機能しています。多様な経営課題を議論することで、変化の激しいIT業界の動向に柔軟に対応し、機動的な経営戦略を打ち出せる体制を整えています。

内部統制システム

当社は、業務の適正性と効率性を確保するため、内部統制システムを整備しています。内部監査室を中核とし、取締役会、監査等委員会、会計監査人と連携する体制のもと、重要な業務執行およびリスク対応状況を継続的にモニタリングしています。こうした仕組みにより、健全性と透明性を備えた経営体制の維持・向上に努めています。

内部監査室

当社では、代表取締役社長直轄の部署として内部監査室を設置しています。内部監査室は、当社の業務活動が法令・定款・社内規程に則り、経営目的の達成に向けて合理的かつ効果的に運営されているかを確認する「業務監査担当」と、システムに係るリスク管理が適切に機能しているかを確認する「システム監査担当」に分かれており、内部監査室長が両機能を統括しています。両担当は、毎年策定される内部監査計画に基づいて監査を実施し、その結果を代表取締役社長に報告するとともに、指摘事項の改善状況を継続的にフォローアップしています。

サステナビリティ: ガバナンス

指名・報酬委員会

当社では、取締役の選任・解任や報酬制度にかかる審議プロセスの透明性および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。取締役の選任・解任の方針および報酬等の重要事項については、事前に指名・報酬委員会に諮問し、その答申を最大限尊重したうえで、取締役会が決定します。指名・報酬委員会は3名で構成されており、そのうち過半数にあたる2名を独立社外取締役とすることで、委員会構成の独立性を確保しています。直近では2025年3月期中に2回、2026年3月期に2回、合計4回開催しています。構成委員および個々の出席状況については以下の通りです。

委員		開催回数	出席回数
小笠原範之（委員長）	社外取締役 監査等委員	4回	4回
秋山良三	社外取締役 監査等委員	4回	4回
金子英樹	代表取締役社長	4回	4回

直近で開催された指名・報酬委員会においては、取締役候補者および取締役報酬額の原案策定、報酬水準の妥当性確認、業績連動報酬の導入に関する検討を行いました。基本報酬は従来方針を継続しつつ、賞与については公平性・透明性の観点から、定量指標の導入検討の必要性について審議を行いました。これらを踏まえ、監査等委員会および取締役会に答申を行いました。

役員区分ごとの報酬等の総額（2025年3月期）

役員区分	支給人員 （名）	報酬等の種類別の総額（百万円）			報酬等の総額 （百万円）
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役（社外取締役を除く）	4	634	-	-	634
社外取締役	6	63	-	-	63
合計	10	697	-	-	697

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬等の総額等（2025年3月期）

氏名	報酬等の総額 （百万円）	役員区分	報酬等の種類別の総額（百万円）		
			固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金
金子英樹	230	取締役	230	-	-
助間孝三	158	取締役	158	-	-
早田政孝	158	取締役	158	-	-

取締役報酬の決定機関とプロセス

監査等委員ではない取締役の報酬等は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、事前に指名・報酬委員会に諮問し、その答申を最大限尊重したうえで取締役会が決定しています。一方、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員全員の協議により決定しています。また当社は、監査等委員である取締役を除く取締役の個人別報酬等の内容にかかる決定方針を取締役会で決議しています。この決定は、あらかじめ指名・報酬委員会が作成した原案に基づいて行われています。さらに取締役会では、当事業年度に係る個人別報酬等の決定方法およびその内容が、決定方針と整合していることを確認しており、当該方針に沿っていると判断しています。

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・発展を通じてシンプレクスグループの中長期的な企業価値向上に資するなど、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、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、投資先企業およびシンプレクスグループの企業価値向上につながるか、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。



CEO金子、CFO江野澤を中心に、経営企画や経理、財務、法務と密接に連携したIR活動を展開しています。

経営トップの強いリーダーシップのもと
株主・投資家との建設的な対話を推進

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。

これからも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、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。

機関投資家／アナリスト面談数（件）

2024 年 3 月期	2025 年 3 月期
199	209

対話の主なテーマ

- 1. 人材戦略
- 2. 成長戦略
- 3. 戦略/DXコンサルティング
- 4. キャピタルアロケーション
- 5. M&A

サステナビリティ: ガバナンス

役員一覧 (2025年6月14日現在)

活動状況/期待される役割			略歴			
	代表取締役社長CEO 金子 英樹 1963年 9月1日生 所有株式数:9,981,900株 指名・報酬委員	CEOかつ創業者として、シンプレクスグループの立ち上げから一貫して経営戦略の策定と実行を推進しており、現在は中長期の成長に向けた全社戦略を統括しています。再現性を重視した事業推進や経営体制の構築を通じて、グループ全体の成長をリードしており、グループ各社の連携強化や経営資源の最適配分も指揮しています。豊富なマネジメント経験とリーダーシップをもとに、持続的な企業価値の向上とガバナンス体制の強化に貢献しています。	1987年 4月 1990年11月 1991年11月 1997年 9月 2000年 8月 2008年 4月 2008年 6月	アーサー・アンダーセン・アンド・カンパニー (現アクセンチュア (株)) 入社 CATS Software Inc. 入社 ソロモン・ブラザーズ・アジア証券会社 (現シティグループ証券 (株)) 入社 (株) シンプレクス・リスク・マネジメント (現シンプレクス (株)) 入社 同社 代表取締役社長 (現任) Simplex U.S.A.,Inc. Director (現任) (株) シンプレクス・ビジネス・ソリューション (現Xspear Consulting (株)) 代表取締役社長	2016年12月 2017年 6月 2021年 6月 2022年11月 2023年 2月	当社設立 代表取締役社長CEO (現任) Simplex Global Inc. Director (現任) Deep Percept (株) 代表取締役会長兼社長 (現任) SIMPLEX QUANTUM (株) 取締役 (現任) SBIシンプレクス・ソリューションズ (株) 取締役共同会長 (現任)
	取締役副社長共同COO 助間 孝三 1972年 7月29日生 所有株式数:375,000株	COOとして、金融領域を中心に幅広い業務執行経験を有しており、主要な顧客企業との関係構築力と着実な遂行力を活かして、シンプレクスグループの中核事業を牽引しています。また、SBIシンプレクス・ソリューションズ (株) の代表取締役社長および (株) SBI証券の常務取締役としての知見も踏まえ、シンプレクスグループの持続的成長に貢献しています。	1996年 4月 1999年11月 2003年 6月 2005年 1月 2008年 8月 2014年 1月 2016年12月 2017年 1月	アンダーセン・コンサルティング (現アクセンチュア (株)) 入社 (株) ACCESS 入社 アクセンチュア (株) 入社 (株) U S E N 入社 (株) シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス (株)) 入社 シンプレクス (株) 常務執行役員 シンプレクス (株) 常務取締役 当社 常務取締役	2020年 4月 2021年 3月 2022年 6月 2023年 2月 2023年 6月 2024年 1月	シンプレクス (株) 取締役副社長 Deep Percept (株) 取締役 当社 取締役副社長共同COO (現任) Xspear Consulting (株) 取締役 SBIシンプレクス・ソリューションズ (株) 代表取締役社長 (現任) Simplex Consulting Hong Kong,Limited Director (株) SBI証券 常務取締役 (現任)
	取締役副社長共同COO 早田 政孝 1978年10月30日生 所有株式数:277,800株	COOとして、主に戦略/DXコンサルティングの拡大をはじめとする非金融領域の事業展開を主導しています。中期経営計画における最注力領域である戦略/DXコンサルティングを担うXspear Consulting (株) の代表取締役社長として、現在は事業領域の拡大や事業ポートフォリオの拡充を通じて、シンプレクスグループの成長戦略の推進に貢献しています。	2002年 7月 2007年 5月 2007年10月 2011年 3月 2017年 6月	アクセンチュア (株) 入社 (株) シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス (株)) 入社 アクセンチュア (株) 入社 (株) シンプレクス・コンサルティング (現シンプレクス (株)) 入社 シンプレクス (株) 常務取締役 (株) シンプレクス・ビジネス・ソリューション (現Xspear Consulting (株)) 取締役	2019年 3月 2020年 4月 2021年 2月 2021年 3月	Deep Percept (株) 取締役 (現任) シンプレクス (株) 取締役副社長 (現任) Xspear Consulting (株) 代表取締役社長 (現任) 当社 取締役副社長共同COO (現任)
	取締役CFO 江野澤 慶亮 1983年 9月1日生 所有株式数:100,150株	CFOとして、財務・会計、IRのほか、法務、労務、総務などのコーポレート機能全般を統括しています。経営戦略と連動した財務戦略の立案や資本政策に加え、株主・投資家との建設的な対話を通じて、資本市場との持続的な信頼関係を築き、ガバナンス体制の強化と経営基盤の安定化を図ることで、シンプレクスグループの持続的な企業価値の向上に貢献しています。	2007年 4月 2017年 1月 2019年 3月 2021年 3月 2023年 2月	(株) シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス (株)) 入社 当社 転籍 Deep Percept (株) 監査役 当社 取締役CFO (現任) SBIシンプレクス・ソリューションズ (株) 監査役 (現任)		

* 所有株式数には、2025年3月末時点の実質所有株式数を記載しています。

サステナビリティ: ガバナンス

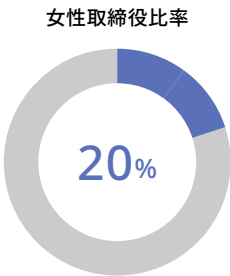
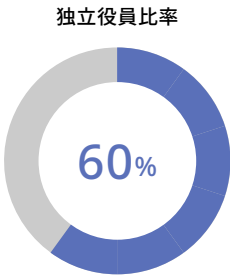
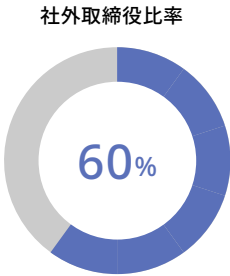
活動状況/期待される役割				略歴		
	取締役(監査等委員) 秋山 良三 1956年2月21日生 所有株式数:2,300株 社外 独立 指名・報酬委員	大手総合コンサルティングファームでの勤務経験を通じて培った豊富な知見に加え、長年の代表取締役経験を有しており、当社の事業戦略の展開において適切な意思決定がなされるよう、有益な助言を行っています。また、任意の指名・報酬委員会の委員として、独立した立場から客観的な意見を述べ、取締役会からの諮問にあたり重要な役割を果たしています。	1980年 4月 2000年 2月 2001年 2月 2004年 8月 2014年 6月	アンダーセン・コンサルティング (現アクセンチュア(株))入社 サンガード リスク・アンド・トレーディング 代表取締役 アーサー・アンダーセン入社 (株)エランヴィータル設立 代表取締役社長(現任) シンプレクス(株) 社外取締役	2016年12月 2021年 3月	当社 社外取締役 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)
	取締役(監査等委員) 小笠原 範之 1951年7月15日生 所有株式数: 株 社外 独立 指名・報酬委員	金融機関等における長年の経験および企業経験者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、経営の意思決定の健全性・適正性の確保に貢献しています。また、任意の指名・報酬委員会の委員長として、独立した立場から客観的な議論の展開を主導し、取締役会からの諮問にあたり重要な役割を果たしています。	1976年 4月 2002年 2月 2004年 2月 2004年 8月 2005年 2月 2007年 2月 2008年 8月	日興証券(株)(現S M B C日興証券(株))入社 (株)日興コーディアルグループ (現S M B C日興証券(株)) 執行役常務 日興ビーンズ証券(株) (現マネックス証券(株)) 代表取締役社長 マネックス・ビーンズホールディングス(株) (現マネックスグループ(株)) 代表取締役会長 日興コーディアル証券(株) (現S M B C日興証券(株)) 代表取締役副社長 (株)日興コーディアルグループ (現S M B C日興証券(株)) 執行役副社長 日興シティホールディングス(株) (現シティグループ・ジャパン・ホールディングス(同)) 取締役副社長	2011年 4月 2012年 4月 2012年 7月 2016年12月 2021年 3月 2021年 6月 2022年 8月 2024年 6月	日興システムソリューションズ(株) 代表取締役会長 同社 理事 (株)シンプレクス・ホールディングス(現シンプレクス(株)) 監査役(現任) シンプレクス・アセット・マネジメント(株) 取締役会長(現任) 当社 監査役 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) (株)産業革新投資機構 社外取締役(現任) シンプレクス・キャピタル・インベストメント(株) 取締役(現任) Xspear Consulting(株) 監査役(現任) Deep Percept(株) 監査役(現任)
	取締役(監査等委員) 杉田 庸子 1976年9月18日生 所有株式数: 株 社外 独立 新任	公認会計士・米国公認会計士としての専門知識・経験に加え、監査法人およびプライベートエクイティ・ファンドでの豊富な業務経験を有しており、当該知見を活かして当社の監査・監督体制および財務基盤の強化について専門的な観点から有益な助言を行っています。	1999年 4月 2002年 3月 2004年 1月 2008年10月 2009年 1月 2015年 1月 2019年 1月	朝日監査法人 (現有限責任あずさ監査法人)東京事務所入所 公認会計士 登録 BDO Seidman, LLP サンフランシスコ事務所入所 米国公認会計士(ニューハンプシャー州)登録 Advantage Partners, LLP入社 フロネシス・パートナーズ株式会社入社 同社 パートナー	2019年11月 2021年 9月 2023年 6月 2025年 3月 2025年 6月	ELEPHANT DESIGN HOLDINGS(株) 社外取締役(現任) (株)Sparty 社外取締役(監査等委員)(現任) 日本空港ビルデング(株) 補欠社外取締役(監査等委員)(現任) (株)ブルバスクキャピタル入社 パートナー(現任) 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)
	取締役(監査等委員) 高橋 麻理 1975年12月5日生 所有株式数: 株 社外 独立	検察官およ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およ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およびコンプライアンスの強化について専門的な観点から有益な助言を行っています。	2002年10月 2011年 3月 2017年 1月 2022年 6月 2023年 6月	検察官任官 弁護士登録 法律事務所オーセンス (現Authense法律事務所)入所(現任) シダックス(株) 社外監査役 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)		
	取締役(監査等委員) 浜西 泰人 1959年10月11日生 所有株式数: 株 社外 独立	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、金融機関における長年の経験および見識を有しており、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企業経営の健全性の確保に貢献しています。	1984年 4月 2012年 4月 2015年 4月 2017年 4月	(株)日本興業銀行(現(株)みずほ銀行)入行 みずほ証券(株) 執行役員 同社 常務執行役員 (株)みずほフィナンシャルグループ 常務執行役員 みずほ証券(株) 専務執行役員	2021年 4月 2022年 4月 2022年 7月 2022年 7月	みずほ証券(株) 副社長執行役員 同社 理事 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) (株)テクノ菱和 顧問(現任)
	取締役(監査等委員) 廣田 直人 1958年6月4日生 所有株式数: 株 社外 独立	金融機関等における業務執行およ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・適正性の確保に貢献しています。	1981年 4月 2009年 6月 2011年 4月 2012年 7月 2014年 5月	(株)三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行 同社 執行役員 三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株) 取締役副社長 三菱UFJ証券ホールディングス(株) 常務執行役員 (株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 常務執行役員 (株)三菱東京UFJ銀行 (現(株)三菱UFJ銀行) 常務執行役員	2015年 5月 2015年 6月 2017年 6月 2019年 6月 2021年 6月 2021年 7月 2023年 6月	同社 専務取締役 (株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役専務 (株)三菱東京UFJ銀行 (現(株)三菱UFJ銀行) 取締役(監査等委員) 三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株) 取締役 千歳コーポレーション(株) 取締役会長 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) オーミケンシ(株) 社外取締役(現任)

* 所有株式数には2025年3月末時点の実質所有株式数を記載しています。
* 杉田庸子氏は2025年6月14日に就任しています。

サステナビリティ:ガバナンス

取締役の構成 (2025年6月14日現在)

役員区分	氏名 (●女性)	専門領域						専門領域に関する資格
		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	
取締役 社内	金子 英樹	✓	✓		✓	✓		
	助間 孝三	✓	✓			✓		
	早田 政孝	✓	✓			✓		
	江野澤 慶亮	✓		✓			✓	
取締役 (監査等委員) 社外・独立	秋山 良三	✓	✓		✓			
	小笠原 範之	✓				✓	✓	
	杉田 庸子 ●	✓		✓	✓			公認会計士 米国公認会計士
	高橋 麻理 ●	✓				✓	✓	弁護士
	浜西 泰人	✓		✓	✓			
	廣田 直人	✓			✓		✓	



サステナビリティ:ガバナンス

株主総会・ 株主懇親会 開催レポート

シンプレクス・ホールディングス株式会社は、2025年6月14日（土）午前10時より、第9回定時株主総会を虎ノ門ヒルズフォーラム メインホールで開催しました。日曜開催とした前回に引き続き、今回も土曜開催としたことで、当日は277名もの株主様にご来場いただきました。株主総会終了後は、虎ノ門ヒルズフォーラム ホールAにおいて株主懇親会を開催しました。

当社は、2013年10月に実施したMBOにより非上場化するまでの数年間、株主総会終了後に株主懇親会を毎年開催し、最大で450名近い株主様にご参加いただいておりますが、2021年9月の再上場後は、コロナ禍の影響により、しばらく株主懇親会の開催を見合わせておりました。そんな中、前回の株主総会後に11年越しとなる株主懇親会の再開を果たし、今回も多くの株主様にご参加いただくことができました。

かねてより当社では、株主様から寄せられるさまざまなご質問に対し、すべてのご質問がなくなるまで当社経営陣が真摯にお答えすることを大切にしており、株主の皆様との貴重な対話の場として、株主懇親会を位置付けてまいりました。再上場以降、2回目の開催となった株主懇親会には、社外取締役を含む当社経営陣に加え、クロスピアおよびシンプレクスの経営陣も参加しました。当社は今後も開かれた株主総会を目指して、株主総会の土日開催と株主懇親会の開催を継続実施していく方針です。



コンプライアンス

コンプライアンス

シンプレクスグループでは、社会や顧客企業からの信頼を築き、持続的な成長を実現していくために、社員一人ひとりが高い倫理観と責任意識を持って行動することが重要であると考えています。あわせて、そうした姿勢を5DNAのひとつである「Professionalism」の体現として組織全体に根づかせていくために、法令や社内ルールの順守にとどまらず、組織として自律的にリスクを未然に防ぐ文化と仕組みづくりに取り組んでいます。

コンプライアンス体制

シンプレクスグループでは、コンプライアンスの実効性を高めるための仕組みとして、内部通報制度を整備しています。「内部通報規程」および「ハラスメント防止規程」に基づいて運用されている本制度は、派遣労働者を含むすべての就業者が利用可能であり、外部の第三者である弁護士など組織から独立した相談窓口を設けることで、匿名性とプライバシーを確保した信頼性の高い体制を構築しています。通報内容は事実調査を経て経営会議に報告され、必要に応じて是正措置や再発防止策が講じられる体制となっています。また、制度の認知向上と実効性の確保に向けて、社内掲示や啓発ポスターによる周知に加え、ハラスメントに関する研修も継続的に実施しています。

コンプライアンス意識の向上

▶ 5 DNA 研修

社員一人ひとりが高い倫理観と専門性をもって行動するカルチャーの醸成を目的に、行動規範「5DNA」の浸透を図っています。これを実践規範として定着させるため、既存社員を対象に「5DNA研修」を実施しており、表層的な理解にとどまらず、日々の業務での具体的な体現につなげることを重視しています。中でも「Professionalism」はコンプライアンスを体現する中核的な価値観と位置づけられており、社員が自律的に正しい判断を行い、信頼される行動を取れるよう、ルール順守にとどまらない主体的な行動文化の醸成に努めています。

▶ 腐敗防止研修

公共分野でのビジネスが広がるなかで、公務員への賄賂等の腐敗行為や過剰接待の防止は、シンプレクスグループにとって対応の重要性が一層高まっています。こうした状況を踏まえ、「腐敗防止基本方針」を策定し、透明性と適正性を確保するための行動基準を全社員に周知するとともに、実務上の判断力の向上を目的とした腐敗防止研修を継続的に実施しています。

▶ インサイダー取引研修

金融商品取引法に抵触するインサイダー取引を未然に防ぐため、「インサイダー取引防止規程」を制定し、社内における情報管理の徹底を図っています。当社株式の取引においては、売買禁止期間を厳格に設定するとともに、取引に際しては事前承認手続きを設けるなど、実効性ある運用体制を整備しています。さらに、社員およびビジネスパートナーを対象とした研修と理解度確認のためのテストを定期的 to 実施しています。

人権の尊重

シンプレクスグループでは、すべての事業活動において人権への配慮を欠かせない視点と捉え、「人権基本方針」を定めています。社員や顧客企業、ビジネスパートナーを含むすべてのステークホルダーの基本的人権を尊重しながら事業を推進するため、重大な人権侵害リスクの未然防止に取り組んでおり、リスクの種類や深刻度を踏まえて重点的に対応すべき課題を設定しています。

反社会的勢力排除に向けた取り組み

シンプレクスグループでは、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ひとつに掲げ、「反社会的勢力排除規程」および「反社チェック実施要領」に基づき、排除のための体制を整備しています。取引先に対しては、新規取引開始前および年1回の定期的な調査を実施しているほか、役員候補者については株主総会への付議前に、反社会的勢力との関係がないことを

確認しています。また、従業員に対しても、関係がないことを確認のうえ、誓約書の提出を求めています。

AI倫理

当社では、生成AIの利活用が急速に拡大する中、そのリスクと可能性を適切に管理するため、全社的なガバナンス体制の強化に継続的に取り組んでおります。具体的には、生成AIの利用によって生じる情報漏えい、個人情報の不適切な取り扱い、誤情報の拡散など多様なリスクを認識したうえで、社内規程や運用ルールを整備し、安全かつ責任あるAI活用の推進を図っています。

特に、機密情報や個人情報の取扱いについては厳格な基準を設けており、AIツール利用時の情報入力や出力内容の管理を徹底しています。また、AI活用の目的や方法に応じた利用区分を設け、リスクの高い用途については適切な承認プロセスや管理措置を導入しています。さらに、従業員への継続的な教育・啓発活動を通じて、AI利用に関するリテラシー向上とルール遵守の徹底を図っています。

加えて、AI技術の進展や社会動向を踏まえ、定期的なルール見直しや運用状況のモニタリングを実施し、リスクマネジメント体制の継続的な強化に努めています。加えて、ガバナンスに関する社内外の意見や専門的知見も積極的に取り入れ、透明性と信頼性の高い情報セキュリティ体制の構築を推進しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ

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。

シンプレクスグループは、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、ソフトウェアおよ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。

^{*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、完全性および可用性と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。

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 (適用規程: 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



シンプレクス株式会社
プリンシパル
和田 倫之

持続的成長を支えるセキュリティ戦略

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、セキュリティ対策とレジリエンスの強化は年々その重要性を増しています。こうした脅威に対応するため、シンプレクスグループでは、2017年に設立したSimplex-CSIRTを含むセキュリティチーム全体で、組織的かつ多層的な取り組みを展開しています。

全社的なセキュリティマネジメントにおいては、情報リスク管理委員会や内部監査、法務、コーポレートIT部門と連携し、セキュリティ方針の運用、教育・訓練、インシデント対応、システム開発・運用におけるチェック体制を整備しています。さらに、外部サービス利用時のリスク管理、脆弱性情報の共有、顧客監査への対応など、日常的なリスク低減活動にも幅広く取り組んでいます。

また、当社グループが提供するシステムやサービスの安全性を高めるために、システム開発に特化したコンピテンシーチームと協力し、リリース前の検証プロセスを強化するとともに、最新のサイバー脅威に対応する仕組みを導入するなど、継続的な改善を進めています。

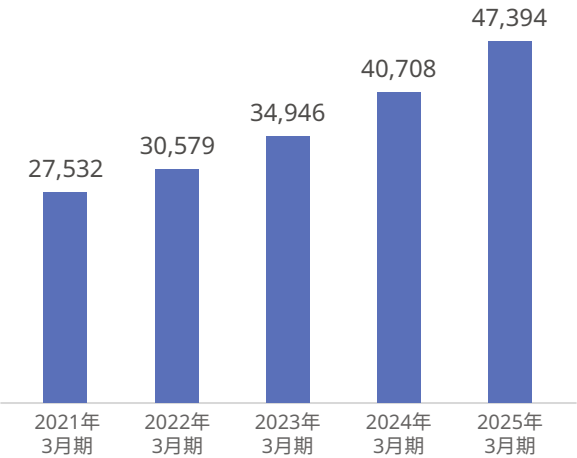
このように、Simplex-CSIRTを含むセキュリティチーム全体による包括的な取り組みを通じて、シンプレクスグループはサイバーセキュリティにおけるレジリエンスを高め、社会的信頼を確かなものとし、企業価値の持続的な成長を支える体制を確立しています。

データ

財務ハイライト

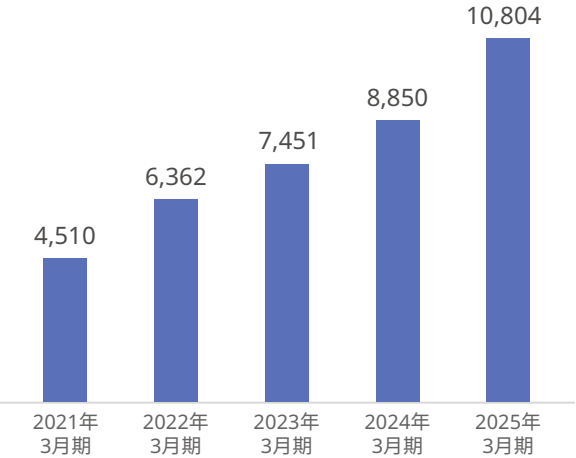
売上収益

単位:百万円



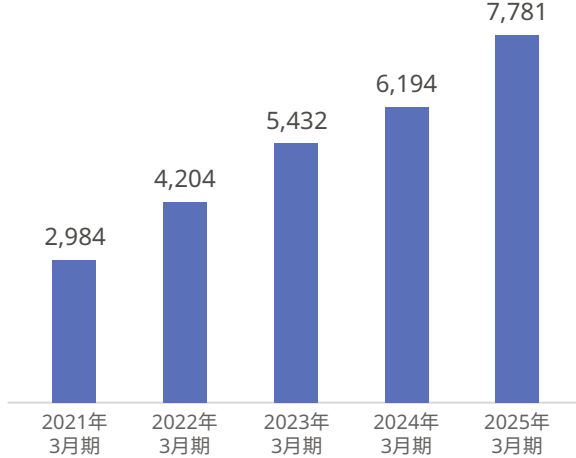
営業利益

単位:百万円

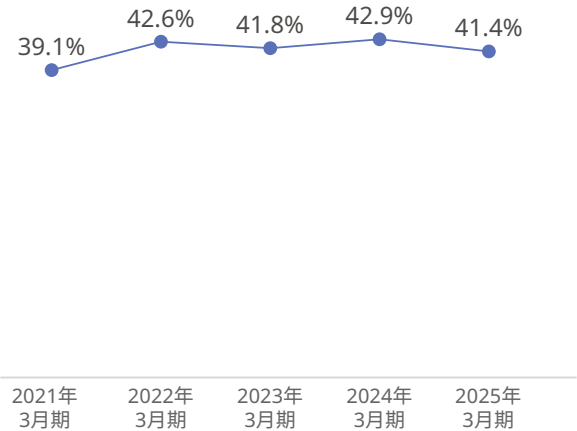


親会社の所有者に帰属する当期利益

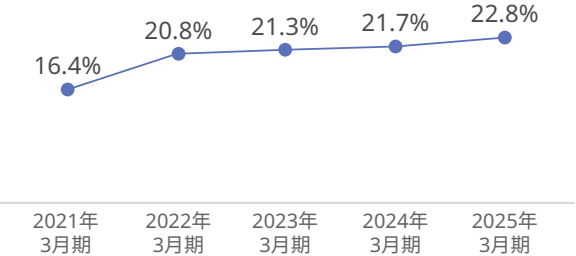
単位:百万円



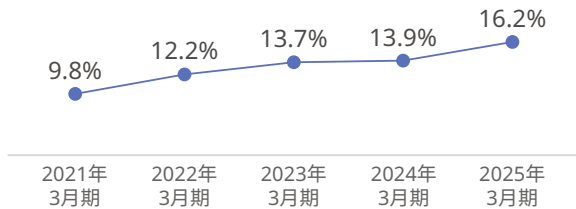
売上総利益率



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。

データ

財務データ

単位: 百万円

業績推移(連結) *1 *2	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
売上収益	27,532	30,579	34,946	40,708	47,394
売上総利益	10,757	13,016	14,597	17,450	19,638
売上総利益率(%)	39.1	42.6	41.8	42.9	41.4
営業利益	4,510	6,362	7,451	8,850	10,804
営業利益率(%)	16.4	20.8	21.3	21.7	22.8%
税引前利益	4,324	6,191	7,298	8,744	10,729
親会社の所有者に帰属する当期利益	2,984	4,204	5,432	6,194	7,781
基本的1株当たり当期利益*3(円)	61.80	83.06	96.91	107.54	133.82
希薄化後1株当たり当期利益*3(円)	53.97	71.74	91.23	103.47	130.24
資産合計	61,678	66,934	70,266	79,248	79,022
負債合計	30,216	29,640	28,282	32,159	30,212
資本合計	31,462	37,294	41,984	47,089	48,810
自己資本比率(%)	51.0	55.7	59.7	59.4	61.8
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,255	7,561	3,733	8,329	9,746
投資活動によるキャッシュ・フロー	△234	△328	△1,441	△3,673	534
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,348	△1,346	△3,435	△3,772	△10,570
現金及び現金同等物の期末残高	8,068	13,966	12,832	13,731	13,438
資本金	285	814	1,013	1,189	1,350
ROE*4(%)	9.8	12.2	13.7	13.9	16.2
ROA*4(%)	4.8	6.5	7.9	8.3	9.8

*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。

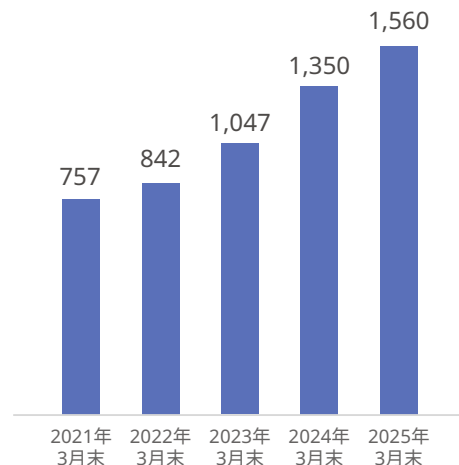
*4 ROE、ROAの算出における分母の資産合計および親会社の所有者に帰属する持分は、期首と期末の平均残高を使用して計算しています。

データ

非財務ハイライト

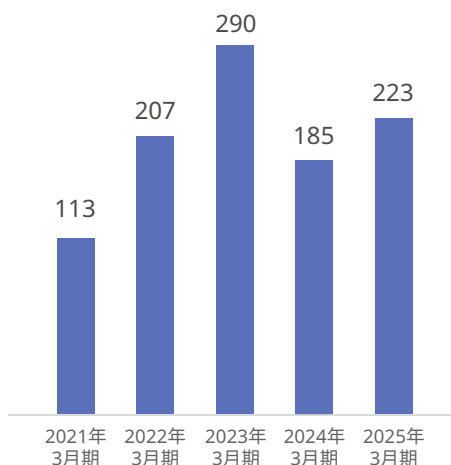
従業員数

単位:人



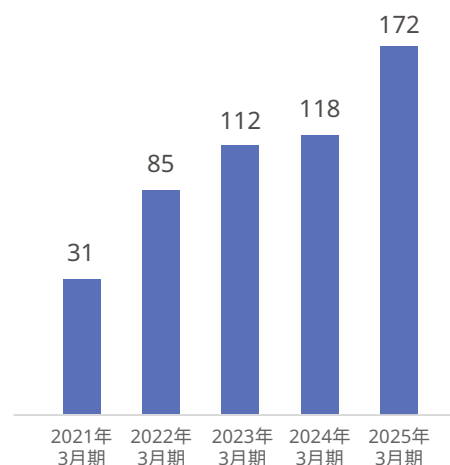
新卒採用者数*1

単位:人



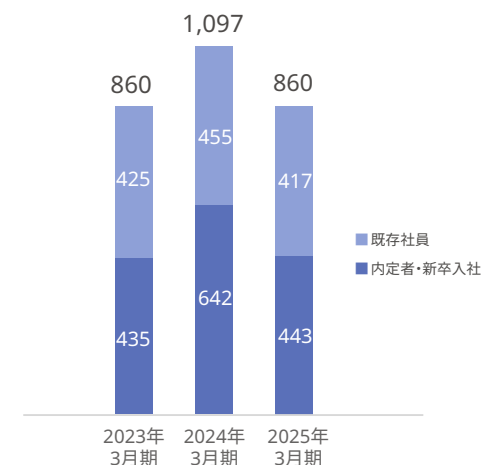
中途採用者数

単位:人

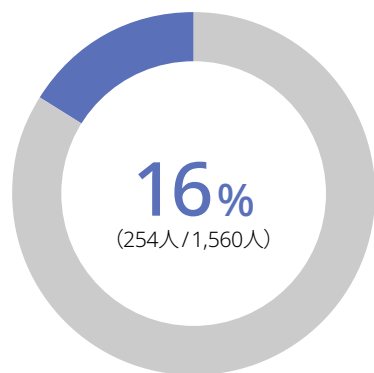


人材開発・研修コスト

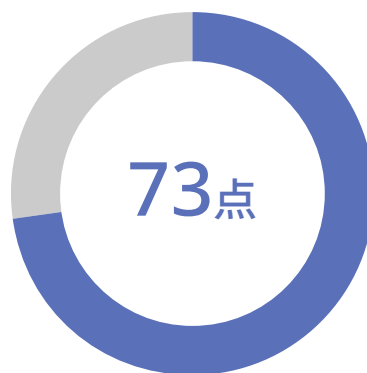
単位:百万円



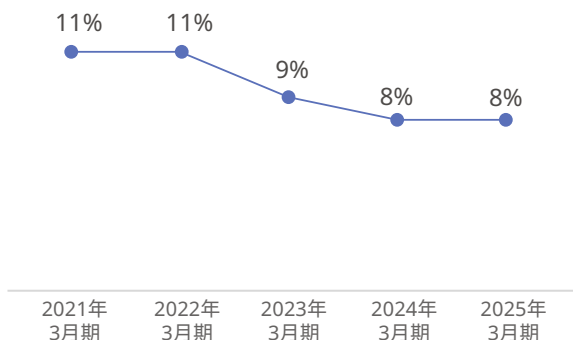
従業員数に対する女性比率



エンゲージメントスコア*2



離職率



*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。

*2 当社グループの社員を対象に調査したエンゲージメント・サーベイの実績です。

データ

非財務データ

社会

雇用関連 (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員数 (人)	1,047	1,350	1,560
採用者数 (人)	402	303	395
新卒採用者数 (人) *1	290	185	223
中途採用者数 (人)	112	118	172
離職率 (%)	9	8	8
平均年齢 (歳)	31.7	31.0	31.3
平均勤続年数 (年)	4.5	4.2	4.3
平均年間給与 (千円)	9,565	9,292	9,823

*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	2025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	1,912
従業員エンジニア・コンサルタント期中平均数 (人)	894	1,156	1,387
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	525
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	25

*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。

*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	2025年3月期
資格取得補助申請件数	102	121	121
AWS認定資格取得数 (件) *4	376	593	515
情報処理技術者資格取得数 (件) *5	738	1,091	1,333
情報処理安全確保支援士を含む高度資格取得数 (件) *6	150	188	209
人材開発・研修コスト (百万円)	860	1,097	860
内定者・新卒入社者研修期間人件費 (百万円)	435	642	443
能力開発のための研修に要した時間 (時間)	176,454	204,607	147,596
従業員1人当たり研修時間 (時間) *7	169	152	95

*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 独立行政法人情報処理推進機構が実施する情報処理技術者試験の合格者数です。

*6 独立行政法人情報処理推進機構が実施する高度情報処理技術者試験の合格者数および情報処理安全確保支援士の資格取得者数です。

*7 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 (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
エンゲージメント・サーベイ実施回数 (回)	4	4	4
エンゲージメントスコア (点) *8	73	73	73
社内短期留学制度利用件数 (件)	14	14	17
社内カンファレンスの実施回数 (回)	6	4	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	50

*8 当社グループの社員を対象に実施したエンゲージメント・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	2025年3月期
従業員数に対する女性比率 (%)	12.6	15.7	16.3
管理職に対する女性比率 (%)	6.3	6.6	7.2
新卒採用者に対する女性比率 (%)	22	15	13.5
定年再雇用在籍者数 (人)	4	6	10
当該事業年度における定年再雇用者数 (人)	3	2	5

社内環境整備 (集計単位: 連結)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
有給休暇取得率 (%) *9	61.9	66.6	76.0
労働者の男女の賃金の差異 (%) *10	81.2	77.5	79.0
正規労働者の男女の賃金の差異 (%)	81.3	77.7	80.0
非正規労働者の男女の賃金の差異 (%)	81.2	73.0	61.2
産前産後休業取得者数 (人)	3	8	8
育児休業取得者数 (人)	13	18	33
男性育児休業取得者数 (人)	10	14	26
女性育児休業取得者数 (人)	3	4	7
男性育児休業取得率 (%)	38.5	53.8	66.7
女性育児休業取得率 (%)	100.0	100.0	87.5
介護休業取得者数 (人)	2	1	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、2024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、2024年「なでしこ銘柄」応募企業全体の平均値 (71.7%) および情報通信業の平均値 (76.8%) 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。

データ

ガバナンス

取締役構成 ^{*1} (集計単位:単体)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
取締役合計(人)	9	10	9
社外取締役(人)	5	6	5
社外取締役比率(%)	56	60	56
女性取締役(人)	0	1	1
女性取締役比率(%)	0	10	11

^{*1} 本書発行日現在の状況は、取締役合計10人のうち、社外取締役6人(社外取締役比率60%)、女性取締役2名(女性取締役比率20%)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	2025年3月期
開催回数(回)	12	13	13
全取締役の出席率(%)	99	100	100
社外取締役の出席率(%)	100	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	2025年3月期
開催回数(回)	13	14	14
全監査等委員の出席率(%)	100	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	2025年3月期
開催回数(回)	2	2	2
全指名・報酬委員の出席率(%)	100	100	100

セキュリティ(集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
年次セキュリティ理解度測定受講率(%)	100	100	100
情報リスク管理委員会開催回数(回)	57	57	51
セキュリティインシデント対応訓練実施回数(回)	1	1	1
セキュリティ教育テーマ社内周知回数(回)	12	12	12
ISMS認証取得 ^{*2}	一部ソリューションで取得	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(P44)をご参照ください。

環境

温室効果ガス(GHG)排出量 ^{*3 *4} (集計単位:連結)	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
Scope1 事業者自らによる直接排出 (t-CO2)	0	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	0
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	8,347.9
カテゴリ1 購入した製品・サービス (t-CO2)	3,575.1	3,376.1	4,219.3
カテゴリ2 資本財 (t-CO2)	759.2	1,980.0	2,012.2
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	89.5
カテゴリ5 事業から出る廃棄物 (t-CO2)	55.5	16.4	26.3
カテゴリ6 出張 (t-CO2)	149.7	418.2	644.7
カテゴリ7 雇用者の通勤 (t-CO2)	655.8	1,012.1	1,356.0

^{*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(2025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排出量のごく少量のため、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、オフィスの増床に伴う設備備品等の調達によるものであります。恒常的なものは、従業員数が前期末比で200名程度増加したことに伴うものであり、これらは今後も漸増していくことが見込まれます。その一方で、オフィスビルにおいて再生可能エネルギーへの切り替えが進み、Scope2排出量を0にすることができました。今後も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まいります。

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	2025年3月期
オフィスビルエネルギー消費量(MWh)	1,102	1,131	1,312
オフィスビル再生可能エネルギー使用率(%)	92	98	100
データセンター等再生可能エネルギー使用率(%) ^{*5}	56	79	76

^{*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。

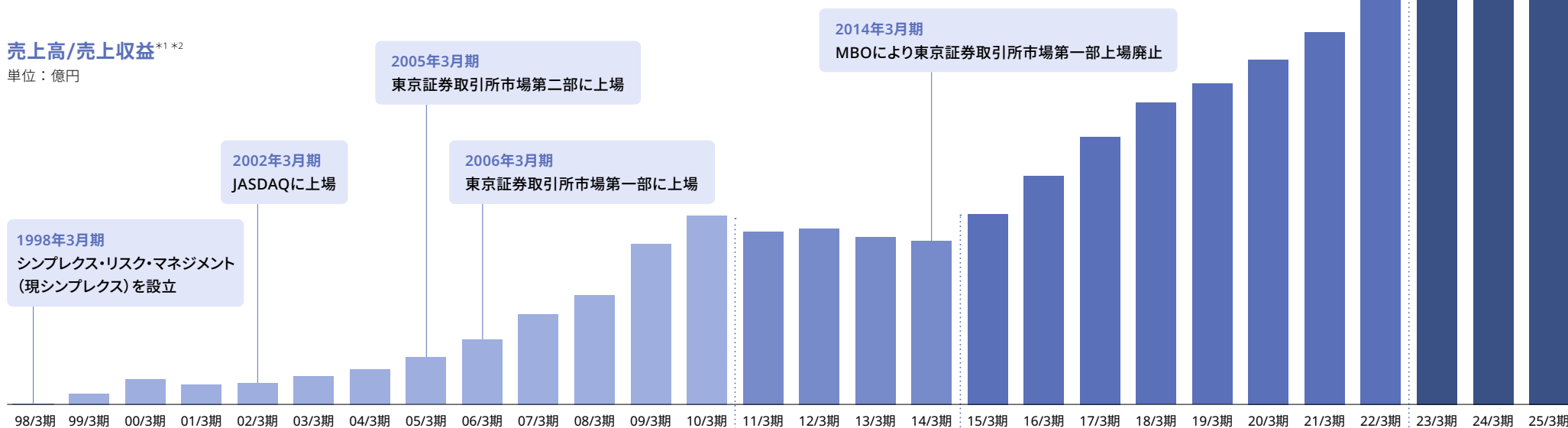
企業情報

沿革

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^{*1 *2}

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、成長の踊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バーチャレクス・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。

企業情報

株式状況 (2025年3月31日現在)

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	58,707,975株
株主数	4,487名
単元株式数	100株

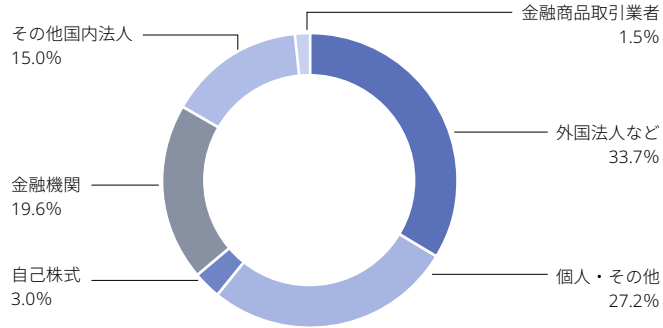
株主構成

区分	株主数	株式数
外国法人など	205名	19,784,151株
個人・その他	4,188名	15,980,924株
自己株式	1名	1,758,447株
金融機関	15名	11,521,800株
その他の法人	51名	8,781,794株
金融商品取引業者	27名	880,859株
政府・地方公共団体	—	—
合計	4,487名	58,707,975株

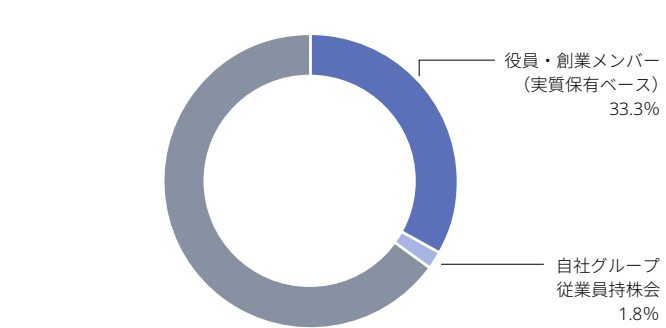
大株主の状況^{*1 *2}

株主名	所有株式数	持株比率
1 金子 英樹	7,072,812株	12.4%
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	6,760,900株	11.9%
3 株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	3,481,400株	6.1%
4 SBIホールディングス株式会社	3,296,200株	5.8%
5 MLPFS CUSTODY ACCOUNT ^{*3}	3,000,000株	5.3%
6 五十嵐 充	2,222,800株	3.9%
7 田中 健一	1,500,000株	2.6%
8 YK&Company株式会社 ^{*4}	1,454,544株	2.6%
8 TK&Company株式会社 ^{*4}	1,454,544株	2.6%
10 株式会社刈田・アンド・カンパニー	1,310,600株	2.3%
大株主上位10名の合計	31,553,800株	55.4%

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



^{*1} 当社が保有する自己株式1,758,447株は、左記大株主からは除外しています。
^{*2} 持株比率は自己株式を控除して計算しています。
^{*3} MLPFS CUSTODY ACCOUNTが保有する3,000,000株は、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。本人名義分を合算した五十嵐の実質的持株比率は9.2%です。
^{*4} YK&Company株式会社が保有する1,454,544株およびTK&Company株式会社が保有する1,454,544株は、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。本人名義分を合算した金子の実質的持株比率は17.5%です。

企業情報

会社情報 (2025年3月31日現在)

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	1,350百万円
連結従業員数	1,560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およびそれに附帯 または関連する業務
所在地	本店（登記） 東京都港区虎ノ門一丁目23番1号 虎ノ門オフィス 〒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 麻布台オフィス 〒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

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/>

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/PkRYQD1GYC?origin=lprLink>

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およ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、諸法令およ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また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また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ことがあります。

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。