

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、いわばブレインゲー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いますが、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