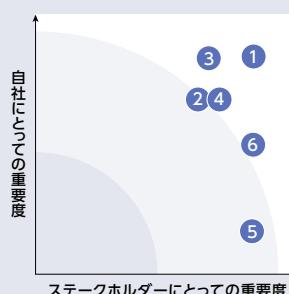


シンプレクスグループは、虎ノ門ヒルズ・麻布台ヒルズの2拠点体制を基盤に、日本企業のDXを支援し、持続可能な社会の実現を目指しています。



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

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、隨時見直しを行っています。

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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・エフィシェント指数

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。

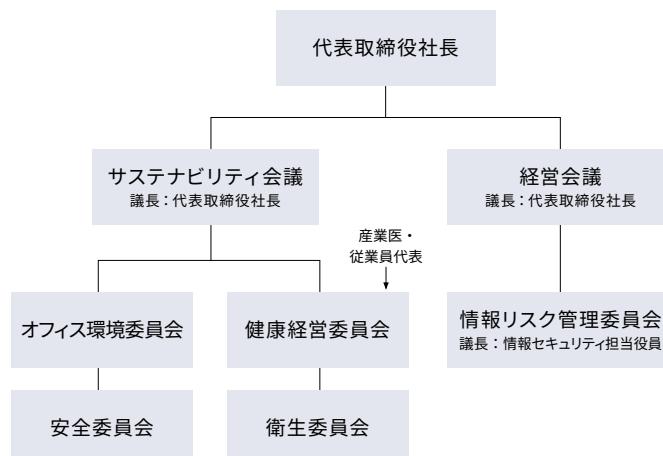
また、サステナビリティ会議の下部組織として、従業員の健康や職場環境に関する課題に取り組む「健康経営委員会」と「オフィス環境委員会」を設置しています。健康経営委員会の下には、法令に基づく「衛生委員会」を、オフィス環境委員会の下には「安全委員会」を設けています。健康経営委員会は、衛生委員会を統括する取締役を委員長とし、産業医や従業員代表も参加のうえ、従業員およびその家族の心身の健康を支え、生産性の向上に資する施策を企画・実行しています。

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。

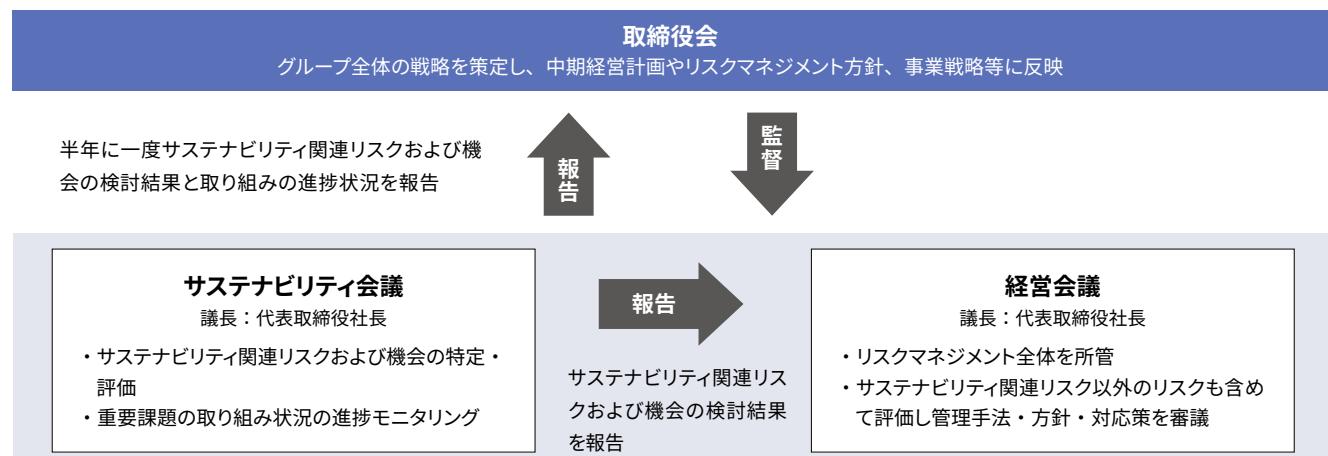
サステナビリティに関するリスク管理

シンプレクスグループでは、経済的損失や事業の中止・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なっています。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。

エネルギー管理

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います。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管理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います。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て、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6,000m²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6,000m²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。

サステナビリティ:環境

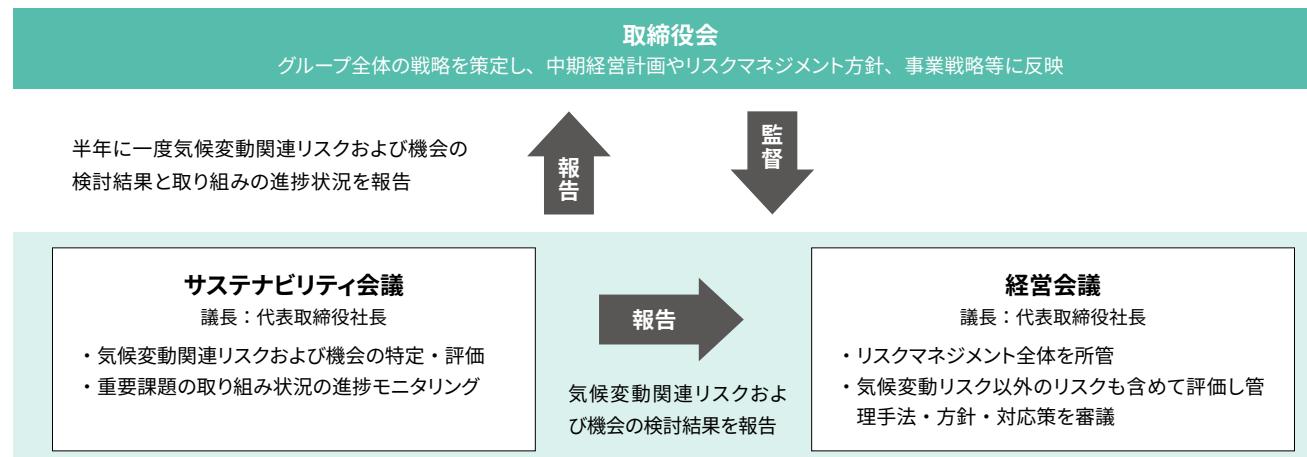
TCFD提言に基づく情報開示

シンプレクスグループは、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。

気候変動に関するガバナンスリスク管理体制図



▶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止・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°C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°C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。

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/tcf>



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°C未満]	[4°C未満]	
移行リスク	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
	市場 顧客行動の変化	・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	・ブロックチェーンのマイニングに係る電力消費量が膨大であることにより、暗号資産取引等に関連するプラットフォームの需要が減少し、売上が減少する	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	・気候変動への取り組みが不十分なことにより、ブランドイメージに長期的な毀損等の影響を受け、顧客や株主からの信用低下につながり企業価値が低下する	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チブへの参画
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°C未満]	[4°C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チブへの参画
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るのです。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いました。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、当該年度の仕事で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を」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)

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ビ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話し、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、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。この思想の根柢には「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する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。

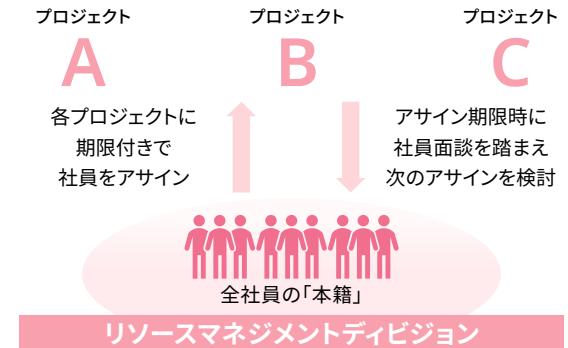
▶戦略的リソースアサインメント

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」を定期的に開催し、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。

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。



▶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ではなく、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、ベビーシッターカード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。

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、クロスピアは2024年5月に女性活躍推進法に基づく「えるぼし(2段階目)」認定を得ています。

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付を行っています。

▶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。



サステナビリティ:ガバナンス



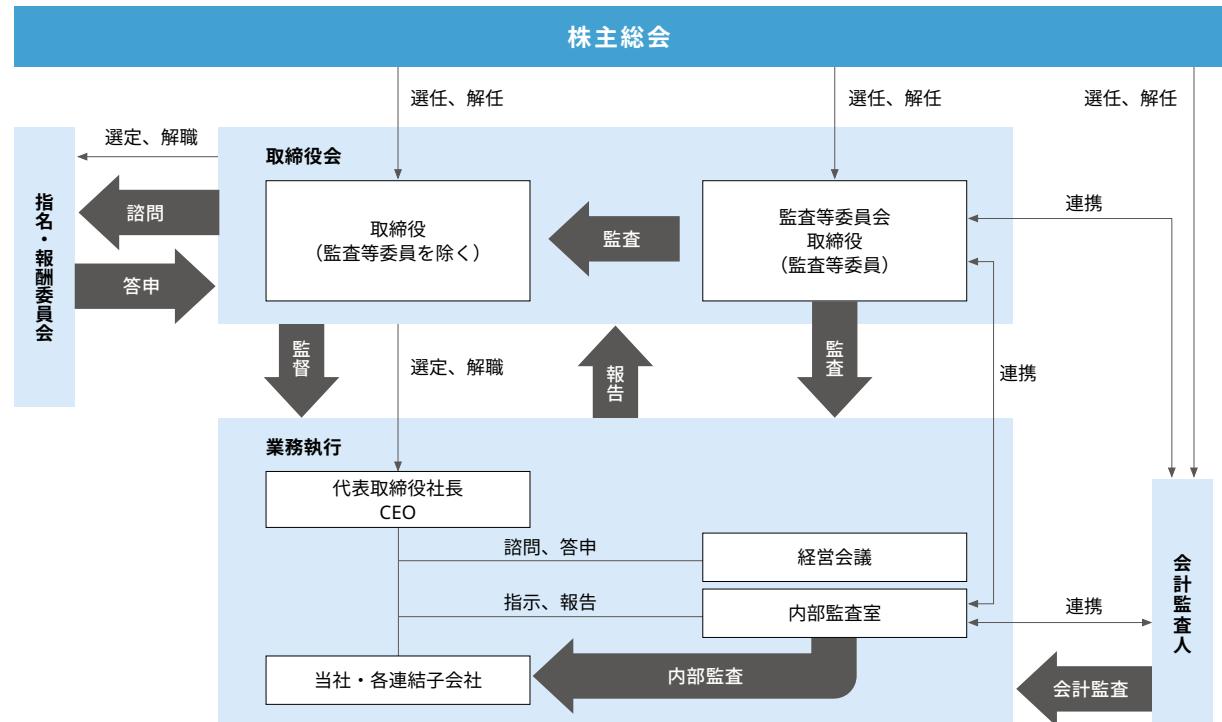
シンプレクスグループの ガバナンス: 未来を拓くガバナンスの実践

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、社外取締役に対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、全員が社外取締役で構成されています。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。内部監査室を中心とし、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」に分かれています。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な事項については、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、賞与については公明性・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定しています。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。



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

- 人材戦略
- 成長戦略
- 戦略/DXコンサルティング
- キャピタルアロケーション
- 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 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 1990年11月 CATS Software Inc.入社 1991年11月 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 1997年 9月 (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 2000年 8月 同社 代表取締役社長(現任) 2008年 4月 Simplex U.S.A.,Inc. Director(現任) 2008年 6月 (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 当社設立 代表取締役社長CEO(現任) 2017年 6月 Simplex Global Inc. Director(現任) 2021年 6月 Deep Percept(株) 代表取締役会長兼社長(現任) 2022年11月 SIMPLEX QUANTUM(株) 取締役(現任) 2023年 2月 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 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 1999年11月 (株)ACCESS入社 2003年 6月 アクセンチュア(株)入社 2005年 1月 (株)U S E N入社 2008年 8月 (株)シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス(株))入社 2014年 1月 シンプレクス(株) 常務執行役員 2016年12月 シンプレクス(株) 常務取締役 2017年 1月 当社 常務取締役	2020年 4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) 2021年 3月 Xspear Consulting(株) 取締役 2022年 6月 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) 2023年 2月 2023年 6月 Simplex Consulting Hong Kong,Limited Director (株)SBI証券 常務取締役(現任) 2024年 1月	
	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して、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 アクセンチュア(株) 入社 2007年 5月 (株)シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス(株)) 入社 2007年10月 アクセンチュア(株) 入社 2011年 3月 (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 2017年 6月 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 Deep Percept(株) 取締役(現任) シンプレクス(株) 取締役副社長(現任) 2020年 4月 Xspear Consulting(株) 2021年 2月 代表取締役社長(現任) 2021年 3月 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 (株)シンプレクス・テクノロジー (現シンプレクス(株)) 入社 2017年 1月 当社 転籍 2019年 3月 Deep Percept(株) 監査役 2021年 3月 当社 取締役CFO(現任) 2023年 2月 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	
 <p>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</p>	<p>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。</p>	<p>1980年 4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 2000年 2月 サンガード・リスク・アンド・トレーディング 代表取締役 2001年 2月 アーサー・アンダーセン入社 2004年 8月 (株)エランヴィタール設立 代表取締役社長(現任) 2014年 6月 シンプレクス(株) 社外取締役</p>		<p>2016年12月 当社 社外取締役 2021年 3月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	
 <p>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</p>	<p>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識を有しており、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。</p>	<p>1976年 4月 日興證券(株) (現SMBC日興証券(株))入社 2002年 2月 (株)日興コーティアルグループ (現SMBC日興証券(株)) 執行役常務 2004年 2月 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 2004年 8月 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 2005年 2月 日興コーティアル証券(株) (現SMBC日興証券(株)) 代表取締役副社長 2007年 2月 (株)日興コーティアルグループ (現SMBC日興証券(株)) 執行役副社長 2008年 8月 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</p>		<p>2011年 4月 日興システムソリューションズ(株) 代表取締役会長 2012年 4月 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) 2012年 7月 シンプレクス・アセット・マネジメント(株) 取締役会長(現任) 2016年12月 当社 監査役 2021年 3月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) 2021年 6月 (株)産業革新投資機構 社外取締役(現任) 2022年 8月 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) 2024年 6月 Xspear Consulting(株) 監査役(現任) Deep Percept(株) 監査役(現任)</p>	
 <p>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</p>	<p>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視点から有益な助言を行っています。</p>	<p>1999年 4月 朝日監査法人 (現有限責任あづさ監査法人) 東京事務所入所 2002年 3月 公認会計士 登録 2004年 1月 BDO Seidman, LLP サンフランシスコ事務所入所 2008年10月 米国公認会計士(ニューハンプシャー州)登録 2009年 1月 Advantage Partners, LLP入社 2015年 1月 フロニシス・パートナーズ株式会社入社 2019年 1月 同社 パートナー</p>		<p>2019年11月 ELEPHANT DESIGN HOLDINGS(株) 社外取締役(現任) 2021年 9月 (株)Sparty 社外取締役(監査等委員)(現任) 2023年 6月 日本空港ビルディング(株) 補欠社外取締役(監査等委員)(現任) 2025年 3月 (株)ブルパスキャピタル入社 パートナー(現任) 2025年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	
 <p>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</p>	<p>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視点から有益な助言を行っています。</p>	<p>2002年10月 検察官任官 2011年 3月 弁護士登録 2017年 1月 法律事務所オーセンス (現Authense法律事務所) 入所(現任) 2022年 6月 シダックス(株) 社外監査役 2023年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)</p>			
 <p>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</p>	<p>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。</p>	<p>1984年 4月 (株)日本興業銀行(現(株)みずほ銀行)入行 2012年 4月 みずほ証券(株) 執行役員 2015年 4月 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 2017年 4月 みずほ証券(株) 専務執行役員</p>		<p>2021年 4月 みずほ証券(株) 副社長執行役員 同社 理事 2022年 4月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) 2022年 7月 (株)テクノ菱和顧問(現任) 2022年 7月</p>	
 <p>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</p>	<p>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。</p>	<p>1981年 4月 (株)三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行 2009年 6月 同社 執行役員 2011年 4月 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 2012年 7月 (株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 常務執行役員 2014年 5月 (株)三菱東京UFJ銀行 (現(株)三菱UFJ銀行) 常務執行役員</p>		<p>2015年 5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) 2017年 6月 三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株) 取締役 2019年 6月 千歳コードレーション(株) 取締役会長 2021年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任) 2021年 7月 (株)オーミケンシ(株) 社外取締役(現任) 2023年 6月</p>	

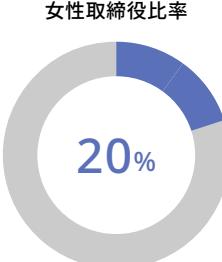
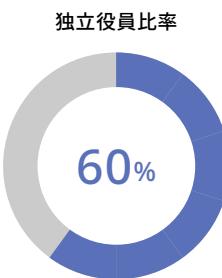
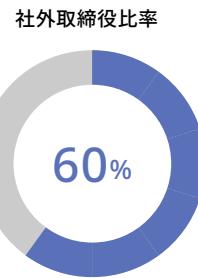
* 所有株式数には2025年3月末時点の実質所有株式数を記載しています。

* 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	
取締役 社内	金子 英樹	✓	✓	✓	✓		
	助間 孝三	✓	✓			✓	
	早田 政孝	✓	✓			✓	
取締役 (監査等委員)	江野澤 慶亮	✓		✓			✓
	秋山 良三	✓	✓		✓		
	小笠原 範之	✓				✓	✓
取締役 社外・独立	杉田 康子 ●		✓	✓	✓		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したが、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「ハラスマント防止規程」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、ハラスマ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

▶ 5DNA 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に実施しています。

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「反社会的勢力排除要領」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います。具体的には、生成AIの利用によって生じうる情報漏えい、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

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

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



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。