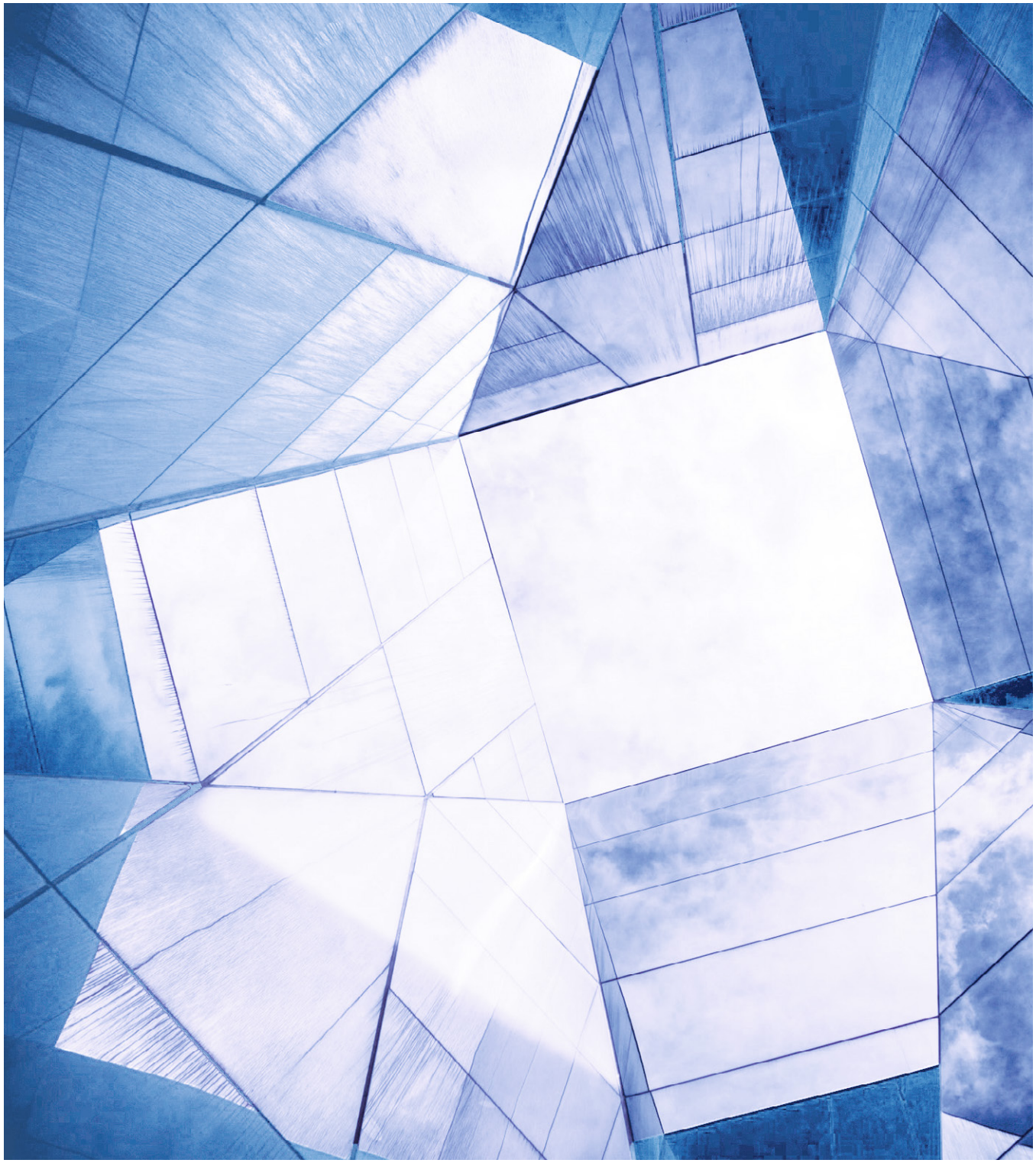
Simplex Integrated Report 2026

統合報告書
シンプレクス・ホールディングス株式会社
TSE4373



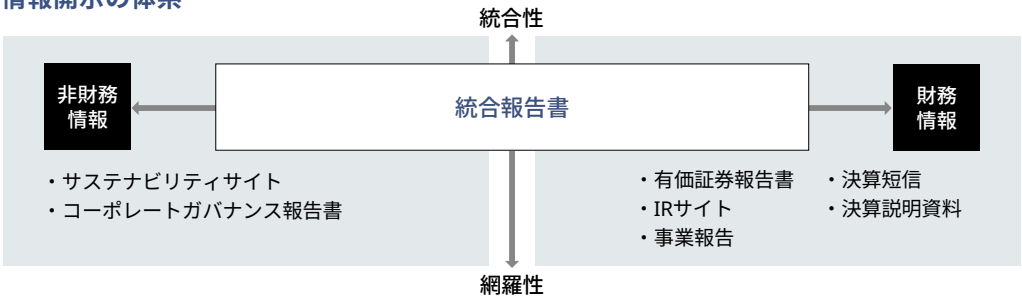
編集方針

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。2026年4月に発表した中期経営計画「中計2030 -Vision1000-」を軸に、その達成に向けた価値創造の全体像を、一貫したストーリーとしてご理解いただけるよう編集しました。

2026年3月期は、売上規模の拡大と収益性の向上を両立し、主要な業績指標はいずれも過去最高となりました。続く2026年4月には、「中計2030 -Vision1000-」の策定にあわせて、マテリアリティを同計画の戦略に即した内容へ見直しました。本書では、2026年3月期の実績を含む、2021年9月のIPO以降5年間の成果を振り返るとともに、見直し後のマテリアリティに関連する主な取り組みを紹介しています。さらに、AIを前提に開発プロセスと人の役割を再設計するAI-Nativeへの移行に向けた考え方と方向性を示しています。

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サイト及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：2026年3月期（2025年4月1日～2026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及びその連結子会社・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、これらを更新又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 戦略から実行までグループ一体で変革を支援
05 価値創出の再現性を高めるSimplex Way
06 高付加価値×フェアプライスで実現するQuality Growth
07 新中期経営計画「中計2030 -Vision1000-」が始動
08 価値提供モデルの進化により、AI ROIの最大化を目指す
09 シンプレクスグループの価値創造プロセス

10 CEOメッセージ

14 CFOメッセージ

17 価値創出の推進
17 CSOメッセージ
19 ビジネスを通じた価値創造

24 価値を生み出す戦略資本
24 シンプレクスグループの戦略資本
25 人的資本の強化
27 知的資本の蓄積・進化

32 価値創出を支える実行基盤
32 シンプレクスグループのサステナビリティ
35 サステナビリティ：環境
38 サステナビリティ：社会
41 社外取締役メッセージ
43 サステナビリティ：ガバナンス

49 データ/企業情報
49 データ
54 企業情報

経営理念と価値観

日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する

シンプレクスグループが追求するイノベーションとは、
越えがたい障壁や既成概念に阻まれ、これまで実現されてこなかった「最適解」を、
ビジネスとテクノロジーの力で愚直かつロジカルに具現化することです。

クライアントとともに進化し、期待を超える付加価値を創出し続けることが、
創業以来変わらない私たちの価値創出の原点です。

Corporate Slogan

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

「No.1」に込めた考え

5DNAの中で、私たちが最も大切にしているのが「No.1」です。

新たな領域に挑戦するなら、必ずトップを目指す。
トップであり続けるために、既成概念にとらわれず、常に道なき道を切り拓く。

トップになって初めて、イノベーションを起こす「挑戦権」を手にできると考えています。

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、既成概念を打ち破り、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。

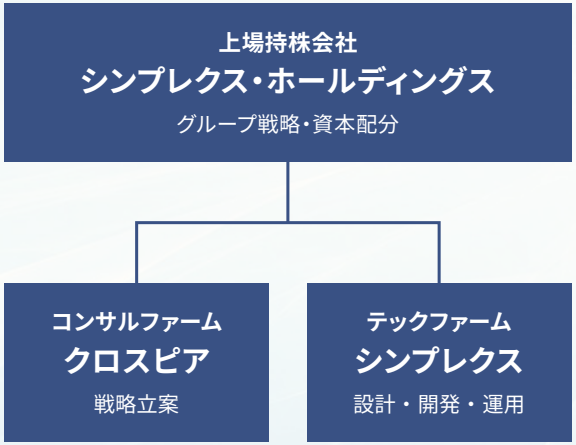
グループ概要

戦略から実行までグループ一体で変革を支援

シンプレクスグループは、ビジネスとテクノロジーの双方に深く精通し、
クライアントの本質的な課題解決を通じて、高付加価値なサービスを提供しています。

上場持株会社であるシンプレクス・ホールディングスのもと、
コンサルファームのクロスピアとテックファームのシンプレクスが連携し、
戦略立案からシステム開発、運用保守、継続改善までをグループ一体で支援しています。

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	586億円	144億円	21.0%

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
106億円	43.7%	24.6%	1,850名

持続的な競争優位

価値創出の再現性を高めるSimplex Way

シンプレクスグループでは、ハイブリッド人材が高難度の課題に向き合い、
そこで得た経験や知見を組織能力へ転換・高度化するとともに、
プロジェクトの成果を再利用可能な自社保有IP・ノウハウとして蓄積しています。

これらを人材育成や次のプロジェクトへ還元する循環により、
組織としての価値創出力を継続的に高めています。

Simplex Competency

プロジェクト横断の専門組織

▶ P29

- 専門性の高度化・継承
- ハイブリッド人材の育成
- プロジェクト横断支援

Simplex Way

価値創出の源泉

▶ P27

- 一気通貫モデル
- 自社完結モデル
- ハイブリッド人材

Simplex Library

自社保有IP・ノウハウ

▶ P28

- 著作権を自社留保
- 知見を蓄積・体系化
- IP・ノウハウの再利用

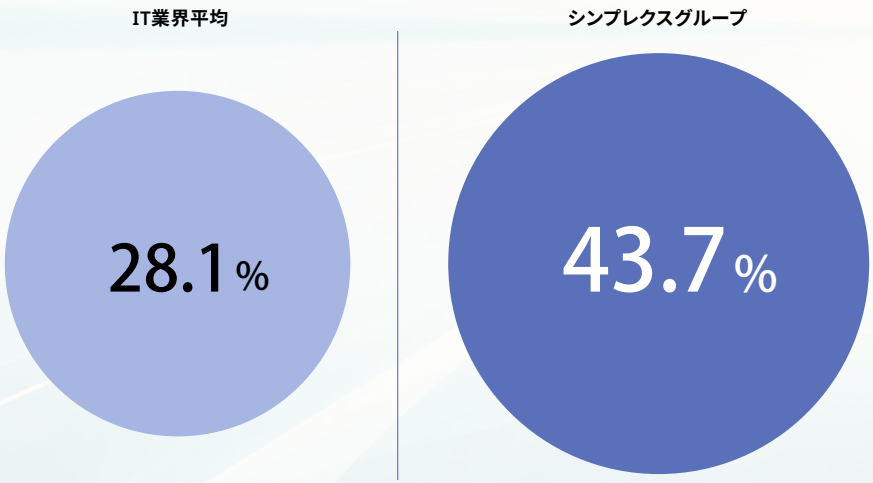
最重要KPIと収益モデル

高付加価値×フェアプライスで実現するQuality Growth

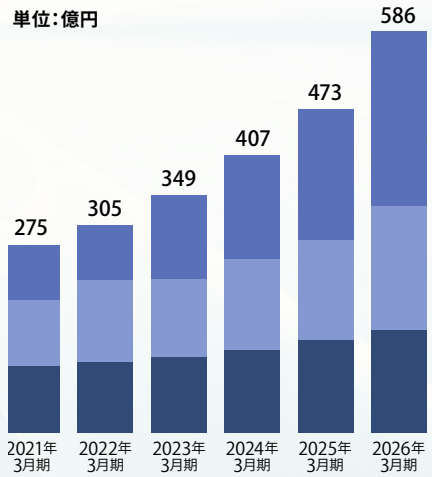
シンプレクスグループでは、売上総利益率を最重要KPIとして位置付け、
Simplex Wayを通じて高い付加価値を創出し、
その価値に見合ったフェアプライスを実現することで、高収益性を追求しています。

さらに、フロービジネスを起点に継続的な取引を積み上げることで、
収益性と成長性を両立するQuality Growthを実現しています。

売上総利益率



収益モデル別売上収益



フロービジネス
- 戦略/DXコンサルティング
- 新規システム開発

リピートオーダー
- システム稼働後の追加開発

リカーリングビジネス
- システム稼働後の運用保守
- 共同利用型サービス

* IT業界平均は、経済産業省企業活動基本調査「2024年企業活動基本調査確報－2023年度実績－」の数値を使用しています。

成長戦略

新中期経営計画「中計2030 -Vision1000-」が始動

あらゆる産業でテクノロジーを活用したビジネスモデルの変革が加速するなか、
長期成長戦略「Vision1000」で掲げる売上収益1,000億円の実現時期を2030年3月期に定め、
その達成に向けて「中計2030 -Vision1000-」を始動しました。

価値提供モデルを生成AIやweb3などの先端技術でさらに進化させ、
持続的な企業価値向上と社会的インパクトの創出を目指します。

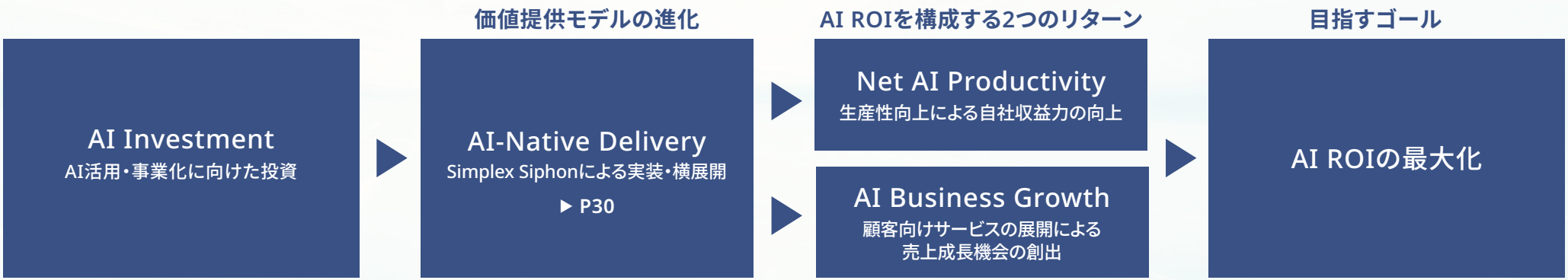
目指す姿	注力テーマ	数値目標	
for Clients **唯一無二の戦略的パートナー**	収益性向上・高付加価値化を実現する **AI-Native Deliveryの全社推進**	売上収益	1,000億円
for Employees **Biz × Techの圧倒的イノベーター**	web3の優位性を起点とした **非労働集約型ビジネスの確立**	営業利益	250~300億円
for Society **DX時代のゲームチェンジャー**	クライアントの経営変革を実現する **アカウント戦略の高度化**	売上総利益率	45~50%
		営業利益率	25~30%
		ROE	25~30%

AI戦略

価値提供モデルの進化により、AI ROIの最大化を目指す

生成AIの進化が、価値提供の可能性を大きく広げるなか、
AIを前提に開発プロセスと人の役割を再設計するAI-Native Deliveryを、
成長力を高める中核施策として全社で推進しています。

まずは自社のデリバリーに適用して生産性向上を図り、
そこで得た実践知を顧客向けサービスへ展開することで、新たな成長機会につなげていきます。



中計2030 -Vision1000-

前半2年 | 投資フェーズ
自社プロジェクトへの適用を通じた経済性・再現性の検証・確立

後半2年 | 収穫フェーズ
自社収益力の向上と実践知を活用した顧客向けサービスの展開

AI-Native Deliveryの最新の取り組み・進捗は、当社IRサイトの決算説明資料をご覧ください。
https://www.simplex.holdings/ir/library/presentation/

シンプレクスグループの価値創造プロセス





AI-Nativeへの転換により Vision1000の実現確度を高める

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

再上場後の成果と次の成長ステージ

2021年9月の再上場以降、当社グループは、「事業領域の深耕」と「事業領域の拡大」を成長戦略の両輪として推進してきました。

事業領域の深耕では、大手金融機関との取引規模が着実に拡大しました。当社グループが年間50億円を超える売上収益を計上する国内大手金融グループは、2021年3月期にはありませんでしたが、2026年3月期には3グループとなりました。

事業領域の拡大では、戦略/DXコンサルティングとエンタープライズDXが、新たな成長ドライバーへと育っています。2021年に創設したクロスピアの売上収益は108億円に達し、シンプレクスとクロスピアの両社が売上収益を計上するクライアントは23社、当該クライアント向けの両社合計売上収益は286億円まで拡大しました。戦略立案や業務設計を起点に、その後の開発、運用保守、継続改善までをグループで一貫して支援する価値提供モデルが、具体的な成果を生み始めています。

2026年3月期は、売上収益586億円、営業利益144億円となり、いずれも過去最高を更新しました。期中には3度にわたり業績予想を上方修正し、その成長を支えた役員・社員に対して総額10億円の特別賞与を支給しました。特別賞与の影響を除いた営業利益は154億円となり、「中計2027」の営業利益目標150億円を1年前倒しで上回る水準に到達しています。

この成長の背景には、シンプレクスとクロスピアのグループシナジーに加え、個々の社員が生成AIを既存の業務や開発プロセスに取り入れる「Work with AI」が浸透し、生産性向上が当初の想定を上回るスピードで進んだことがあります。期初時点では、その業績効果を十分に織り込めていませんでした。この成果を一過性の上振れに終わらせず、組織全体で再現可能な競争力へ転換することが、次の成長に向けた重要な経営課題です。

当社グループは2023年10月、売上収益1,000億円を目指す長期成長戦略「Vision1000」と、その中間マイルストーンとなる「中計2027」を策定しました。2026年3月期に、特別賞与の影響を除く営業利益が「中計2027」の営業利益目標を1年前倒しで上回る水準に到達したことを踏まえ、Vision1000の実現時期を2030年3月期に明確化しました。これに伴い、「中計2027」を発展的に見直し、2027年3月期から2030年3月期までの4カ年を対象とする「中計2030 -Vision1000-」を始動しました。

4カ年とした背景の一つには、生成AIを巡る急速な環境変化があります。2026年3月期下期には、人とAIの役割分担を見直し、生成AIの活用を前提に開発プロセスを再設計する「AI-Native Delivery」について、新規案件の開発・テスト工程を中心に有効性を確認しました。AI-Native Deliveryは、生成AIの活用を前提として、クライアントへのサービス提供やプロジェクトの遂行プロセスを再設計するデリバリーモデルです。その後も生成AI関連ツールの性能向上が加速していることを踏まえ、2027年3月期を、個々人による生成AI活用を中心とするWork with AIから、業務、開発プロセス、組織設計をAI前提で再構築する「AI-Native」へと全社で転換する起点と位置付けています。

AI-Nativeへの転換には、プロセスの再設計、ノウハウの標準化、人材育成、個別プロジェクトへの展開が必要です。さらに、その成果を提供価値の向上、受注拡大、収益成長へ結び付けなければなりません。このため、4カ年のうち、前半2年間は成長投資を先行させる「投資フェーズ」、後半2年間はその成果を本格的な収益成長へとつなげる「収穫フェーズ」と位置付けています。

Simplex WayをAI時代の競争優位へ

当社グループの成長を支えているのは、創業以来磨き続けてきた独自のビジネスモデル「Simplex Way」です。

その本質は、プライム受注を徹底し、ビジネスとテクノロジーの双方を理解するハイブリッド人材が、戦略や業務の構想から設計・開発、運用保守、継続改善まで一貫して責任を持つことにあります。クライアントと直接向き合い、ビジネスの成功に最後までコミットする姿勢が、品質、生産性、長期的な信頼関係を支えています。

クロスピアの創設によって、この価値提供モデルはさらに進化しました。クロスピアが経営課題や事業戦略を起点に戦略立案と業務設計を担い、シンプレクスが実装、運用保守、継続改善を担うことで、戦略から実行までをEnd-to-Endで支援する体制が整いました。

金融ソリューションの安定成長を基盤としながら、戦略/DXコンサルティングを起点にエンタープライズDXを拡大し、新規開発を追加開発や運用サービスへとつなげていく。この循環が、持続的な成長、高い収益性、収益の予見可能性を同時に高める「クオリティグロース」の原動力です。

また、当社グループは、システム著作権を原則として自社に留保し、再利用可能なソースコードを「Simplex Library」として蓄積しています。これに、案件を通じて培ってきた設計・開発ノウハウや業務知識を組み合わせることで、開発期間の短縮と品質向上を図り、クライアント固有の競争力を生み出す領域へ、より多くの人材と時間を振り向けることができます。

生成AIそのものは、多くの企業が利用できます。しかし、どのような業務知識や設計上の前提を踏まえて活用し、どのような基準で成果を検証するかによって、生み出される価値は大きく異なります。当社グループが蓄積してきた知的資本と、それを使いこなす人材力が、生成AIの能力をクライアント価値へ転換する土台になります。



私たちが目指すAI-Nativeへの転換は、生成AIを個人の生産性向上ツールとして利用する段階にとどまりません。人とAIの役割分担を見直し、業務や開発プロセス、組織設計をAI前提で再構築することで、生成AIの活用を組織のデリバリーモデルへと組み込んでいきます。

個々の社員が個別案件で得た知見を、全社展開の仕組みである「Simplex Siphon」を通じて標準化・横展開し、再現性のある組織全体のケイパビリティへと転換していきます。

一方で、AI-Nativeへの転換において重要なのは、生成AIの利用量を無条件に最大化することではなく、用途に応じて適切に活用することです。業務や開発工程によって、求められる精度、応答速度、セキュリティ、コストは異なります。特定の生成AIモデルやツールに過度に依存せず、目的や用途に応じて適切なモデルや構成を選択し、品質とセキュリティを確保しながら、性能とコストの最適なバランスを追求します。

生成AIによる生産性向上を、人員削減やコスト削減だけに結び付ける考えはありません。生産性向上によって生まれた余力を、より上流の課題設定や高難度の機能開発、品質向上、新たな案件への対応に振り向けます。



また、開発リードタイムの短縮は、クライアントによる新たなサービスや機能の早期投入を可能にします。生産性向上の成果を当社グループ内にとどめるのではなく、クライアントによる事業・サービスの立ち上げを迅速化し、収益機会の早期獲得につなげることが、AI-Native Deliveryの本質です。

AI時代の成長を支える人材基盤

AI-Native時代の競争優位の源泉は、生成AIの導入そのものではなく、その能力を組織全体の価値創出へ転換できるかどうかで決まります。その鍵を握るのは、生成AIの可能性と限界を実務に即して理解し、自律的に付加価値を高められる人材です。

当社グループには、創業以来大切にしてきた「プレイヤーであれ」という価値観があります。職位や組織上の役割にかかわらず、一人ひとりが現場や実務に向き合い続け、プロフェッショナルとして価値創出に責任を持ち、成果にコミットするという考え方です。

国内IT業界で広く見られる多重下請け構造では、クライアントとの対話やプロジェクト管理と、実際の設計・開発が分業され、構想と実装が分断されやすい側面があります。これに対し、当社グループは、プライム受注と自社完結を徹底し、ビジネスとテクノロジーの双方を理解する人材が、クライアントとの対話から設計・開発、運用保守、継続改善まで一貫して関与してきました。

生成AIが生み出すコードや成果物を実際のシステムへ組み込むためには、技術的な妥当性だけでなく、クライアントの業務上の目的や要件に適合しているかを見極める必要があります。業務プロセスとの整合性に加え、品質、性能、セキュリティ、保守性を検証するためには、業務と技術の双方に対する深い理解が欠かせません。

当社グループは、構想やプロジェクト管理にとどまらず、業務と実装の双方を深く理解し、生成AIが生み出した成果を自ら評価できる人材基盤を築いてきました。

こうした人材基盤があるからこそ、生成AIをブラックボックスのまま利用するのではなく、その可能性と限界を見極め、クライアントの業務課題の解決や事業成果へと結び付けることができます。「プレイヤーであれ」という価値観に支えられた人材基盤は、AI-Native時代において、これまで以上に重要な競争優位になると考えています。

生成AIは、人材を一律に代替するものではなく、深い業務理解と技術的な実践力を持つ人材が備える課題設定力、設計力、検証力を増幅するものです。生成AIを利用すれば誰もが同じ成果を生み出せるわけではなく、業務や技術に対する理解の深さと、その成果を適切に評価して価値へとつなげる力が、成果の質と創出される価値を左右します。

DXやレガシーシステム刷新への需要が根強い日本市場において、こうした人材の確保と育成は、成長機会を捉える上で引き続き重要です。そのため、当社グループは、高度な専門性と実績を持つ中途人材の採用と、将来の成長可能性を重視した新卒採用を継続します。

一方で、採用人数を固定的に拡大していく考えではありません。AI-Native Deliveryによる生産性向上や、人材に求められる役割の変化を継続的に見極め、採用人数、人材構成、採用手法を柔軟に見直します。重視するのは、単純な人員数ではなく、一人当たりの付加価値と、自律的に価値を生み出せる人材層の厚みです。

Vision1000の実現に向けて

「中計2030 -Vision1000-」では、2030年3月期に売上収益1,000億円、営業利益250億円から300億円を目指します。主要テーマは、AI-Native Deliveryの全社推進、アカウント戦略の高度化、web3の優位性を起点とした非労働集約型ビジネスの確立です。数値目標にはM&Aによる寄与を含んでいません。

AI-Native Deliveryの全社推進は、既存事業の生産性、提供価値、受注対応力を高める中核戦略です。私は、生成AIの普及によってITサービス企業



2026年6月20日（土）に開催された定時株主総会にて撮影

の価値が一様に低下するとは考えていません。むしろ、定型的な工程や人的リソースの提供を主な価値源泉とする企業と、生成AIを活用して高度な判断と成果責任を担う企業との間で、競争力の差は今後さらに鮮明になると考えています。

生成AIによって定型的な開発工程の効率化が進む一方、課題設定、全体設計、技術選定、品質保証、実装後の成果に対する責任の重要性は相対的に高まります。当社グループは、ビジネスとテクノロジーの双方を理解する人材が、戦略から実装、運用保守、継続改善までEnd-to-Endで関与してきました。この総合力に生成AIを組み合わせることで、開発効率を高めるだけでなく、クライアントがより早く、より確実に事業成果を生み出せるよう支援し、提供価値をさらに高めていきます。

アカウント戦略の高度化では、クロスピアとシンプレクスが一体となり、クライアントの経営課題や事業戦略を起点として、戦略立案から実装、運用保守、継続改善までを支える関係をさらに強化します。

web3は、人員数の増加に過度に依存しない収益モデルを構築するための、中長期的な成長オプションです。当社グループは、ブロックチェーン技術を活用した暗号資産取引、ステーブルコイン、ウォレット等に関連するシステム構築を通じて、金融業務と先端技術の双方に知見を蓄積してきました。今後は個別案件の受託にとどまらず、利用量や取引量に応じて収益が拡大するプラットフォームやサービスの可能性を検証していきます。

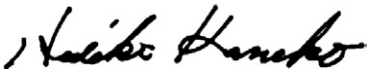
これからの4年間、AI-Nativeへの転換を進めるとともに、web3を起点とする新たな収益モデルの確立に向けた投資にも取り組みます。その過程では、業務や開発プロセス、組織設計、人とAIの役割分担、人材の採用・育成、案件管理、経営資源の配分に加え、事業モデルそのものまで、これまでの前提を問い直すことになります。

こうした変革には、先行投資、既存プロセスからの移行負荷、一定の試行錯誤も伴います。しかし、変化の方向性が完全に明らかになってから追随するだけでは、新たな優位性を確立することはできません。

私はCEOとして、短期的な効率や確実性だけにとらわれず、将来の成長力を高めるために必要なリスクを取り、AI-Nativeへの変革を率先して進めます。成果を検証しながら必要な投資を継続し、組織、人材、ビジネスモデルの進化へつなげていきます。

一方で、変革の中でも変わらないものがあります。それは、クライアントのビジネスの成功にコミットし、品質と成果に責任を持ち、高付加価値を追求し続ける姿勢です。

再上場以降の5期で築いた事業基盤を土台に、次の4年間で当社グループの付加価値創出力をさらに高め、「中計2030 -Vision1000-」の実現と、その先の持続的な成長につなげていきます。



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



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

成長投資と資本効率を両立し、Vision1000の実現を財務面から支える

収益性向上を伴う成長

2026年3月期は、売上収益586億円、営業利益144億円、親会社の所有者に帰属する当期利益105億円となり、いずれも過去最高を更新しました。売上総利益率は前期比2.3ポイント上昇の43.7%、営業利益率は同1.8ポイント上昇の24.6%となり、売上規模の拡大と収益性の向上を両立しました。

期中には3度にわたり業績予想を上方修正しました。その成長を支えた役員・社員への成果配分として総額10億円の特別賞与を支給した上でも、営業利益は3度目の上方修正で示した143億円を上回る着地となりました。特別賞与支給の影響を除外した営業利益は154億円となり、「中計2027」の営業利益目標150億円を上回る水準に到達しています。

ビジネス領域別では、キャピタルマーケットと金融リテールからなる金融ソリューションが安定的に成長する一方、クロスピアとシンプレクスのグループシナジーを背景に、戦略/DXコンサルティングとエンタープライズDXが、当社グループの高い成長を牽引しました。

サービス形態別では、システムインテグレーションにおける大型案件の順調な進展や、運用サービスにおける価格改定等が収益性の向上に寄与しました。また、「Work with AI」の浸透による生産性向上も、利益成長を後押しした要因の一つです。

CFOとして重視しているのは、こうした成長が単一の案件や一時的な要因によるものではなく、安定成長領域と高成長領域、売上拡大と生産性向上という複数の要因から生み出されている点です。

今後も、案件単位の採算、稼働率、人員構成、生産性の変化を継続的に把握し、計画との差異を早期に経営判断へ反映します。「AI-Native」への転換の過程では、案件の特性や適用工程によって、生産性向上の効果や生成AIの利用コストが異なることも想定されます。こうした変化を適切に捉え、成長スピードを維持しながら、案件採算と収益性を管理していきます。

Vision1000の実現に向けた財務戦略

当社グループは、「中計2027」を発展的に見直し、2027年3月期から2030年3月期までの4カ年を対象とする「中計2030 -Vision1000-」を始動しました。

同計画では、2030年3月期に売上収益1,000億円、営業利益250億円から300億円、売上総利益率45%から50%、営業利益率25%から30%、ROEは25%から30%を目指します。なお、本数値目標にはM&Aによる寄与を含んでいません。

利益率向上に向けた主なドライバーは三つあります。第一に、相対的に利益率の高い戦略/DXコンサルティングの売上構成比上昇によるミックス改善。第二に、「AI-Native Delivery」による生産性向上と、創出された余力を高難度領域や追加機能へ振り向けることによる高付加価値化。第三に、web3を起点として、人員数の増加に過度に依存しない収益モデルを確立し、中長期的な収益性の向上につなげることです。

営業利益、売上総利益率及び営業利益率をレンジで設定しているのは、生成AIの活用による生産性向上や、新たな収益モデルの確立による効果の発現時期と水準に、一定の変動要素があるためです。ROEについても、利益成長と資本配分の双方を踏まえ、目標をレンジで設定しています。

4カ年のうち、前半2年間はAI-Nativeへの転換やweb3を中心とする成長投資を先行させる「投資フェーズ」、後半2年間はその成果を本格的な収益成長へとつなげる「収穫フェーズ」と位置付けています。

投資フェーズにおいては、研究開発費等として各期の売上収益の5%程度を目安とし、成長投資の進捗と成果を継続的に検証しながら、経営資源を機動的に配分していきます。

CFOとして、投資額そのものだけでなく、投資が生産性、提供価値、受注対応力、利益率、将来のキャッシュ創出力へどのようにつながっているかを継続的に確認します。事業戦略と財務計画の整合性を確保し、投資の進捗と成果を経営陣及び取締役会に共有することで、Vision1000の実現確度を高めます。

また、「中計2030 -Vision1000-」の始動に合わせてマテリアリティ（重要課題）の見直しを行いました。見直したマテリアリティを経営の基盤として、経営資源の配分、リスク管理、施策の進捗管理を一体的に推進し、財務情報と非財務情報を分断することなく、人的資本や知的資本への投資が中長期的な収益力にどのようにつながるかを一体的に捉えていきます。

2026年3月期 実績

	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績	増減
売上収益	473億円	586億円	+23.8%
営業利益	108億円	144億円	+33.5%
売上総利益率	41.4%	43.7%	+2.3pt
営業利益率	22.8%	24.6%	+1.8pt
ROE	16.2%	21.0%	+4.8pt

中計2030 -Vision1000- 業績目標

	2026年3月期 実績	2030年3月期 目標	4年CAGR
売上収益	586億円	1,000億円	+14.3%
営業利益	144億円	250～300億円	+14.8～+20.2%
売上総利益率	43.7%	45～50%	-
営業利益率	24.6%	25～30%	-
ROE	21.0%	25～30%	-

2030年3月期 目標設定の前提

AI活用の推進や非労働集約型ビジネスの確立等による向上を見込む一方、その効果の発現時期及び水準については現時点で変動要素を含むことから、レンジで目標設定

成長投資とキャピタルアロケーション

当社グループは、高い収益性を着実なキャッシュ創出につなげ、財務健全性を維持しながら、将来の利益成長に資する投資を優先することを、キャピタルアロケーションの基本としています。

成長投資では、AI-Nativeへの転換を支える生成AIと人的資本への投資を進めるとともに、web3を起点とする新たな収益機会の創出に取り組みます。

生成AIへの投資では、AI-Native Deliveryを全社で推進します。投資判断においては、利用量そのものではなく、生産性、品質、開発リードタイム、利用コストを一体で捉え、投資対効果を検証することが重要です。生成AIモデルやツールの性能・価格と用途を踏まえ、採用するモデルやシステム構成を柔軟に見直し、品質とセキュリティを確保しながら、投資効果を高めていきます。

人的資本については、優秀な人材の採用と育成を引き続き重要な成長投資と位置付けます。一方で、採用人数だけを見るのではなく、採用コスト、戦力化までの期間、配置、定着、生産性を一体で捉えます。

AI-Native Deliveryによる生産性向上や、人材に求められる役割の変化を確認しながら、採用人数、人材構成、採用手法を柔軟に見直し、一人当たりの付加価値と人的資本投資の成果を高めていきます。

web3については、人員数の拡大に過度に依存しない収益モデルの確立に向けた中長期的な投資テーマと位置付けています。複数の事業機会を検証しながら、事業化の可能性、クライアントへの提供価値、収益性を段階的に見極め、経営資源を機動的に配分します。

M&Aや出資・提携については、生成AIの進化により、今後必要となる人員やデリバリーモデルが変化する可能性を踏まえ、人員獲得による供給力の拡充を主目的とする案件は慎重に判断します。一方で、生成AIやweb3をはじめ、当社グループのコアコンピタンスの強化や、新たな収益モデルの構築に資する機会については、買収に限らず、出資や提携も含めて引き続き検討していきます。

株主還元については、利益成長を通じた1株当たり配当金の安定的かつ持続的な増加を基本方針とし、連結配当性向40%を目安としています。自己株式の取得についても、成長投資の機会、財務余力、株価を含む市場環境を総合的に勘案し、機動的に判断します。

2026年3月期のROEは、利益成長と自己株式取得の効果により21.0%となりました。今後も、ROE向上の基軸を利益成長に置き、成長投資、株主還元、財務健全性のバランスを踏まえた資本政策を通じて、資本効率の向上を図ります。

資本市場との対話と経営への反映

資本市場との対話は、当社グループの財務戦略、資本政策、情報開示の妥当性を検証する重要な機会です。国内外の機関投資家や個人投資家から寄せられた意見を経営陣や取締役会へ還元し、経営判断や情報開示の改善につなげています。

足元の対話では、AI-Nativeへの転換が生産性や利益率に与える影響、生成AI関連投資の規模と投資回収の時間軸、生成AIモデルやツールの利用コスト、人材戦略への影響に高い関心が寄せられています。

こうした関心に応えるため、生成AI関連の投資額だけでなく、生産性、品質、開発リードタイム、利用コスト、提供価値、利益率への影響をどのように捉えているかについて、投資家の理解に資する情報開示の充実を図ります。資本市場との対話を通じて得た示唆を、投資判断や経営資源の配分にも反映し、成長戦略の実現確度を高めていきます。

株式の流動性は、幅広い投資家の市場参加を促し、市場において当社グループの企業価値を適切に評価いただくための重要な基盤であると認識しています。投資単位を引き下げ、当社株式に投資しやすい環境を整えるため、2025年12月1日付で普通株式1株を4株に分割しました。また、当社グループの認知度向上と個人投資家層の拡大を目的として、2026年9月末を初回基準日とする株主優待制度を導入しました。



重要なのは、これらの施策を実行すること自体ではなく、株主基盤や株式の流動性にどのような変化をもたらしたかを検証することです。売買代金や売買回転率、株主数、株主構成の変化を継続的に確認し、施策の有効性を検証した上で、今後の株主施策やIR活動へ反映していきます。

「中計2030 -Vision1000-」の実現に向け、投資フェーズでは必要な成長投資を着実に実行し、その進捗と成果を継続的に検証することで、収穫フェーズにおける本格的な収益成長へとつなげます。成長投資、財務健全性、資本効率、株主還元の適切なバランスを追求し、当社グループの持続的な企業価値向上を財務面から支えてまいります。

CSOメッセージ

Simplex Wayを進化させ、Vision1000、そしてその先へ



取締役副社長CSO
中藪 竜也

1992年 早稲田大学法学部 卒業、同年アンダーセン・コンサルティング（現アクセンチュア）に入社。2005年にアクセンチュアのエグゼクティブパートナーに就任。2015年よりアクセンチュアの通信メディアハイテク本部統括本部長、2018年に常務執行役員 シニア・マネジング・ディレクター、2022年に常務執行役員 インダストリーX本部統括本部長を歴任。2026年にシンプレクス・ホールディングスに入社し、同年、取締役副社長CSOに就任。

シンプレクスグループ参画の背景

私は、前職のコンサルティングファームで30年以上にわたり、システムインテグレーションから業務改革、経営戦略の立案まで、さまざまな経営支援に携わってきました。また、クライアントとのジョイントベンチャーを設立し、社長として経営のかじ取りを担ったこともあります。前職では、会社が数千人規模から数万人規模へと成長する過程で、事業が急速に拡大する一方、事業規模が大きくなるにつれて、それまで想像もしなかった組織や人、ビジネスモデルそのものに課題やひずみが生まれることも目の当たりにしました。いわば、企業が1から10、そして10から100へと成長していくそれぞれの局面を経験してきたわけです。私のこうした経験を、これからのシンプレクスグループの成長に生かしていきたいと考えています。

金子CEOとは以前から面識がありましたが、前職を退任した後、外部からのアドバイザーとして、経営陣や社員と接する機会が増える中で、この会社や事業への理解も深まっていきました。そこで改めて感じたことが、この会社が持つポテンシャルの大きさと、若くエネルギッシュな組織の躍動感です。中でも、多くの競合他社がクライアントの周辺業務を中心に改革のお手伝いをしているのに対して、シンプレクスグループはクライアントのコア業務に深く入り込み、テクノロジーの力で成果を実現できることに大きな可能性を感じ、それが取締役として当社の成長に貢献したいと考えた大きな理由になりました。

CSOメッセージ

Simplex Wayの競争優位

外部から見ていた頃のシンプレクスグループは、金融業界、とりわけキャピタルマーケット領域で優秀なエンジニアを多数抱え、独自のポジションを確立している会社という印象でした。実際に深く関わってみると、そうした強みを継続的に生み出す仕掛けが、組織の至るところにあることに気付きました。OJTや研修など、人材の成長を促す仕組みを通じて、一人ひとりを短期間で大きく成長させる力が組織に根付いていますし、5DNAやSimplex Philosophyを起点に、チャレンジする人を後押しし、クライアントに最後までコミットするカルチャーも浸透しています。

私たちの最大の強みは、何と言ってもSimplex Wayという独自のビジネスモデルです。これは、単に上流から下流までを一気通貫で支援するということではありません。ビジネス課題の解決に長けたコンサルタントと、その解決策を実装するエンジニアが一つのチームになり、Biz×Techで成果までつなげていけることに、Simplex Wayの本質的な強さがあると考えています。

私たちは、クライアントのコア業務やミッションクリティカルな領域に深く入り込み、構想から実装・運用までEnd-to-Endで品質と成果に責任を持ってきました。AIが普及していく中でも、こうした実行力は簡単に代替されるものではないと思っています。卓越したエンジニアリング力を根幹に据え、最後まで責任を持って成果にコミットするという姿勢まで含めて、他社が模倣しにくい私たちの競争優位性になっていると考えています。

ブランド力を次のステージへ

一方で、今後さらに飛躍していくためには、まだ取り組むべきこともあります。シンプレクスグループには高い技術力と実績がありますから、社員一人ひとりがその価値をもっと深く認識し、自信を持って発信してよいと私は感じています。同じことは会社にも言えると思っていて、その実力を社会や資本市場に伝えるブランド力や発信力は、さらに高めていかなければなりません。より大きなインパクトを生む仕事を獲得し、会社を一段高いステージへ引き上げるには、一人ひとりがより高い視座と自信を持って挑戦すると同時に、会社としても自分たちが生み出している価値を正しく認識し、積極的に発信していく必要があります。社員の意識と会社の発信力、その両方を高めていくことが、今後の重要な経営テーマだと考えています。

Vision1000実現への3つの重点テーマ

新たな4カ年の中期経営計画「中計2030 -Vision1000-」が始まりました。Vision1000を実現するには、非金融領域をさらに成長させること、コアである金融領域でクロスセル・アップセルを進めること、そしてクロスピアとシンプレクスの連携を一段と強めることが重要です。その中でも、私が特に注力したいと考えている取り組みが3つあります。

1つ目は、クライアントの経営課題に直結するアカウント戦略の高度化です。現在、クロスピアとシンプレクスの協業を起点に、非金融領域のエンタープライズDXが急速に成長していますが、引き合いが増えているからといって「あれもこれも」と案件を追いかければよいとは考えていません。目先の売上だけを追ってしまうのではなく、その案件が「クライアントの本質的な経営課題」に本当に直結しているのかを見極めたうえで、シンプレクスグループとして3年後、5年後にどのような価値をクライアントに提供し、どのようなポジションを確立していくのかまで描くことこそが、アカウント戦略の高度化です。金融・非金融を問わず、こうした視点でアカウント戦略を高度化し、Simplex Wayを武器に、クライアントの経営陣から選ばれる真のパートナーへと進化していきたいと考えています。

2つ目は、AI-Native Deliveryの全社推進です。シンプレクスグループではすでにAI活用が定着し始め、生産性の改善などの成果も表れていますが、AIがどれほど進化しても、それ自体が目的になるわけではありません。あくまでビジネスを加速させるための強力なツールであり、いずれAIを使うこと自体が当たり前になるからこそ、いかに早く活用を進め、より深く使いこなし、組織のプロセスに組み込めるかが差になると考えています。

AIは生産性だけでなく、人材育成や採用、さらには組織のあり方そのものにも影響していきます。AIによって生み出された余力をより高付加価値な仕事へ振り向けながら、テクノロジーの進化に合わせて私たち自身も進化していく必要があります。また、AI活用が急速に広がる今だからこそ、シンプレクスグループがこれまで積み重ねてきた実践や実力を、より明確に発信していくことも重要です。AI-Native時代を先導する存在として、私たちの実践と成果を広く社会に伝えていきたいと考えています。

3つ目は、非労働集約型ビジネスの確立です。直近ではステーブルコインなどweb3分野へ戦略的な投資を行っていますが、その起点にあるのは、日々のクライアントワークから得られる知見です。そして、そうした知見を非労働集約型のアセットに変えていく担い手も、やはり優秀な人材です。だからこそ、労働集約型と非労働集約型のビジネスを分断して考えるのではなく、現場で得た知見をいかに資産化し、新たな事業につなげていくかが重要になります。これまで培ってきた金融業務の深い知見や、著作権を留保して資産化してきた強みを生かし、将来的には決済やウォレットなどの分野で国産プラットフォームを創出することも視野に入れながら、日本社会のデジタル化や日本の国際的なプレゼンス向上にも貢献していきたいと考えています。

Vision1000の先へ

私にとって、売上収益1,000億円はゴールではなく、新たな挑戦の始まりです。私自身のミッションは、グループ全体を俯瞰して戦略を描くだけではなく、その実現に向けて必要な種をまき、将来の持続的な成長につながる基盤をつくることだと考えています。

これまでシンプレクスグループが培ってきた強みを礎に、社員の意識やカルチャー、そして人材・ブランド・アカウントの各戦略を一段高い次元へ引き上げながら、クライアントから「テクノロジーに関することは、すべてシンプレクスに任せたい」と指名していただける圧倒的な存在へ進化していきたいと思っています。まずはVision1000を着実に実現し、それを一つの通過点として、その先の持続的な成長につなげていきます。



ビジネスを通じた価値創造

ビジネスの成功を End-to-Endに 一気通貫で支援

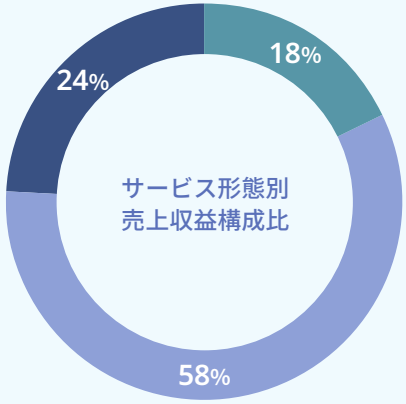
シンプレクスグループは、「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」という経営理念のもと、1997年の創業以来、クライアントの本質的な課題解決を通じた価値創出を追求しています。ビジネスに深く精通したテクノロジーパートナーとして、顧客ビジネスの成功に貢献する高付加価値サービスの提供を通じ、持続的な成長と高い収益性を実現していくことを経営の基本方針としています。

事業内容

当社グループは、日本を代表する銀行、総合証券、インターネット証券などの大手金融機関のテクノロジーパートナーとして事業を展開し、金融領域において高い競争優位を築いてきました。現在では、金融領域で培った実績やノウハウ、AI、UI/UX、クラウド、web3などの先端技術を生かし、金融・非金融を問わず、官公庁を含む幅広いクライアントに対して高付加価値サービスを提供しています。

当社グループの価値提供モデルの中核は、コンサルティングファームであるクロスピアと、テックファームであるシンプレクスが一体となり、戦略立案から業務設計、開発、運用保守、継続改善に至るまでをEnd-to-Endに一気通貫で支援する点にあります。構想策定にとどまらず、実際の開発や運用、その後の改善まで継続的に支援することで、戦略と実装の両面から顧客ビジネスの変革を支援し、成果創出の確度を高める価値提供モデルを強みとしています。

サービス形態



戦略/DXコンサルティング

参入時期	2021年
提供主体	クロスピア
売上総利益率	48.4%

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。

システムインテグレーション

参入時期	1997年
提供主体	シンプレクス
売上総利益率	43.0%

請負開発を主軸として、設計、実装、テストに至るすべての工程を対象として、システム開発支援を行っています。

運用サービス

参入時期	1997年
提供主体	シンプレクス
売上総利益率	41.4%

システム開発支援を行った顧客を対象として、導入後の運用保守や共同利用型サービスを提供しています。

ビジネス領域

エンタープライズDX
▶ P22

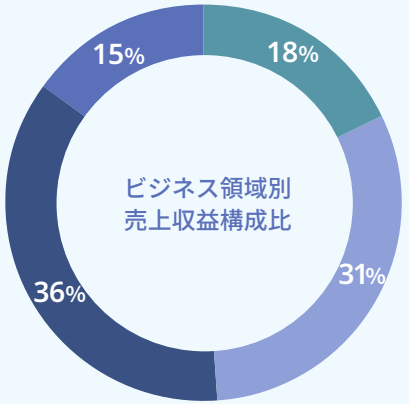
参入時期	2017年
提供主体	シンプレクス

官公庁、通信、製造、エンタメなどの非金融機関を対象に、DXに特化したITソリューションを提供しています。

金融リテール
▶ P21

参入時期	2005年
提供主体	シンプレクス

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。



戦略/DXコンサルティング
▶ P23

参入時期	2021年
提供主体	クロスピア

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。

キャピタルマーケット
▶ P20

参入時期	1997年
提供主体	シンプレクス

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。

* 2026年3月期の実績を記載しています。

ビジネスを通じた価値創造

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）



競争優位性の源泉

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、トレーディング及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。

持続的成長に向けた取り組み

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

キャピタルマーケットは、金融工学とテクノロジーの高度な融合が求められる領域であり、当社グループのデジタルケイパビリティを支える中核事業です。AI、クラウド、超低遅延技術など先端技術の獲得を継続するとともに、AI-Native Deliveryを通じた開発プロセスの高度化を推進しています。今後も最先端技術の実践の場として競争優位性を磨き、グループ全体の持続的成長につなげてまいります。

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. 国内3大金融グループとの取引はどう拡大するのか
3. 取引所ビジネスの成長機会をどう捉えるか
4. 金利上昇はIT投資にどう影響するか
5. なぜ大手金融機関に選ばれ続けるのか

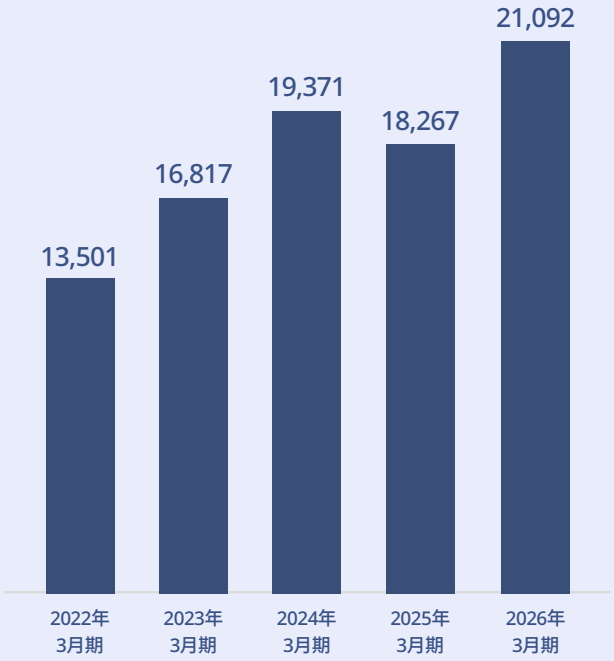
ビジネスを通じた価値創造

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）



競争優位性の源泉

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ホールディングス及び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及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。

持続的成長に向けた取り組み

JVスキームの有効性の実証

SBI証券とのJVスキームでは、両社のリソースとノウハウを結集し、システム開発及び体制構築をワンチームで推進しています。こうした取り組みを通じて、戦略的パートナーとしての連携は着実に深化しており、JVスキームの有効性も実証されつつあります。持続的な成長を支える重要な協業モデルとして、その成果を着実に積み重ねるとともに、ソリューション提供も含め、SBIグループとのビジネス機会のさらなる拡大を図ってまいります。

金融リテールビジネスの高度化

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は、金融機関にとって引き続き重要なテーマです。当社グループは、国内トップブランドとして蓄積してきたノウハウを生かし、信頼性の高いプラットフォームを安定的に提供しています。今後もマーケット環境や顧客ニーズの変化に対応しながら、金融リテールビジネスの高度化を支援してまいります。

web3を起点とした成長機会の創出

当社グループは、ステーブルコインやデジタル証券など、次世代の金融インフラにつながるweb3領域への取り組みを推進しています。金融リテール分野で培ったノウハウやシステム開発力を生かし、将来の市場拡大を見据えた技術・知見の蓄積を進めています。今後も「中計2030 -Vision1000-」の重点テーマの一つとして、非労働集約型ビジネスの創出に向けた取り組みを強化してまいります。

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. 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
4. JVスキームは他社にも横展開できるモデルなのか
5. web3領域でどのような事業機会を見込んでいるか

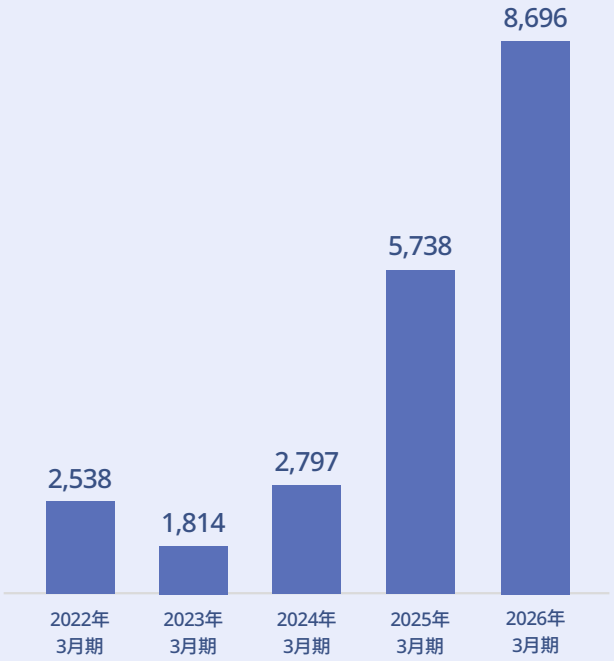
ビジネスを通じた価値創造

エンタープライズDX

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）



競争優位性の源泉

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	AI-Native Deliveryの実践を通じて培った知見を生かし、顧客の業務変革や新たな価値創出を支援しています。
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生かし、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、ステーブルコイン、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。

持続的成長に向けた取り組み

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できる点にあります。近年では、初期段階から両社が連携し、構想策定から開発・運用までを一気通貫で支援する体制が進化しています。今後もグループ横断での提案力と実装力を高め、非金融領域における案件創出と顧客深耕を推進してまいります。

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、非金融領域における新たな案件創出を推進しています。特に、AI-Native Deliveryの実践を通じて蓄積した知見を生かし、顧客の業務高度化や新たなビジネスモデルの実現を支援しています。今後も先端技術の社会実装を通じて、当社グループならではの高付加価値なDX案件の創出に取り組んでまいります。

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います。この前提に基づき、官公庁を含むさまざまな非金融業種において案件を推進するとともに、業界知見やノウハウを蓄積し、競争優位性の強化につなげてまいります。

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. クロスピアとの連携は案件創出にどうつながるか
3. AIなど先端技術は高付加価値案件にどうつながるか
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. 象徴的な大型案件にはどのようなものがあるか

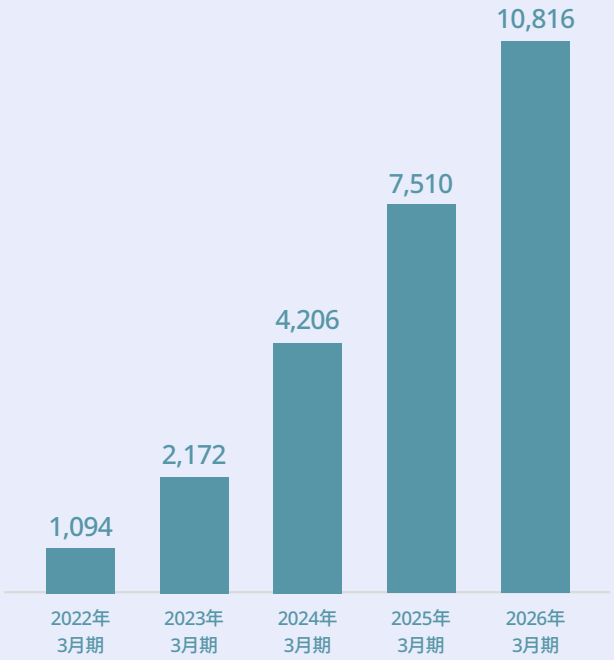
ビジネスを通じた価値創造

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。

売上収益（百万円）



競争優位性の源泉

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生かし、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。

持続的成長に向けた取り組み

クロスピアを起点とした非金融領域の拡大

クロスピアは、経営層との対話を通じて顧客の変革課題を特定し、新たな事業機会の創出を推進しています。戦略立案からシステム実装までをグループ内で一気通貫に支援できる体制を生かし、非金融領域における案件創出と顧客深耕を進めています。今後もクロスピアを起点とした提案活動を強化し、持続的な成長につなげてまいります。

大口顧客拡充による収益基盤の強化

「中計2030 -Vision1000-」の実現に向けて、当社グループでは重点顧客との取引拡大を重要施策の一つと位置付けています。クロスピアによる上流提案とシンプレクスによる実装支援を組み合わせることで、既存顧客の未開拓領域への展開を進めています。今後もグループ連携を通じて顧客当たり売上の拡大を図り、収益基盤の強化につなげてまいります。

コンサルタントのさらなる増強とM&A

旺盛なDX需要に対応するため、中途採用とグループ内出向を組み合わせたコンサルタントの増強を継続しています。また、「中計2030 -Vision1000-」の実現に向け、高度な専門性や独自のケイパビリティを有する企業との提携やM&Aについても継続的に検討しています。今後もコンサルティング体制の強化を通じて成長を加速してまいります。

株主・投資家との対話の主なテーマ

1. クロスピアは非金融領域の拡大にどう貢献するか
2. シンプレクスとの連携は案件創出にどうつながるか
3. 大口顧客の拡充はどのように進めるのか
4. クロスピアの競争優位性は何か
5. 人材増強とM&Aは成長にどう寄与するか



2026年6月に実施した新卒社員向け沖縄合宿にて撮影。2025年4月に223名、2026年4月に233名の新卒社員がシンプレクスグループに加わりました。





シンプレクスグループの戦略資本

人と知見の循環が生み出す価値創出の再現性

シンプレクスグループが高付加価値サービスを継続的に提供するためには、人的資本と知的資本を戦略的に強化することが不可欠です。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が、プロジェクトを通じて新たな知見を生み出し、その知見を組織として蓄積・高度化し、再び価値提供へと活用する。この循環こそが、当社グループの持続的な競争優位を支えています。

価値を生み出す2つの戦略資本

▶人的資本

当社グループでは、人材市場トップ10%をターゲットとして、価値観への共感と高い成長意欲を備えた人材の獲得に取り組んでいます。新卒採用では将来の成長可能性を重視したポテンシャル採用、中途採用では高い専門性を有する人材の採用を推進しています。さらに、プロジェクトOJTや戦略的な人材配置、成果に基づく評価・報酬を通じて、ビジネスとテクノロジーの双方に精通するハイブリッド人材の継続的な成長を支えています。

▶知的資本

プロジェクトを通じて獲得した知見やソフトウェア資産を、個人や特定のプロジェクトに閉じることなく、組織の資産として蓄積・共有・再利用しています。Simplex Libraryによるソフトウェア資産の再利用やSimplex Competencyによる専門知の継承・高度化に加え、生成AIの活用を前提にデリバリープロセスを進化させるAI-Native Deliveryを推進しています。こうした知的資本の蓄積と活用を通じて、価値提供の品質と生産性を継続的に高めています。

人的資本の強化

ハイブリッド人材

人材の獲得

▶新卒採用

シンプレクスでは、2002年の上場以来、新卒採用に注力してきました。その最大の特徴は、将来の成長可能性を重視したポテンシャル採用です。選考時点のIT知識を問わず、思考力と高いモチベーションを重視し、理系・文系を問わず幅広いバックグラウンドから人材を採用しています。

内定後から体系的な研修を行い、入社後の新人研修やプロジェクトOJTへと接続することで、高いポテンシャルを持つ人材を早期に成長させる仕組みを長年にわたり磨いてきました。専門知識を有する人材の獲得だけに依存せず、自らハイブリッド人材を育成できることが、当社グループの持続的な成長を支える基盤となっています。

▶中途採用

当社グループが戦略的な中途採用を本格的に強化する契機となったのが、2021 年のクロスピア創設です。テクノロジーの知見に基づく実践的な DX 支援を志向する、経験豊富なコンサルタントの採用を積極的に進めてきました。

クロスピアで培った中途採用力は、テックファームであるシンプレクスにも広がっています。従来は年間 30 名程度で推移していた中途採用者数は、クロスピア創設以降、グループ全体で年間 250 名を超える水準まで拡大しています。新卒採用による中長期的な人材育成と、高い専門性を持つ即戦力人材の獲得を組み合わせることで、事業成長に必要な人的資本を継続的に強化しています。

人材の育成

▶研修プログラム

当社グループでは、入社前から入社後まで段階的な研修を行っています。内定者研修ではテクノロジーや金融の基礎を学び、新入社員研修ではテクノロジー・金融・ビジネスの3つを軸に、実践的なプログラムを通じてプロジェクトで必要となる基礎力を身につけます。現場社員がメンターとして研修に携わり、配属後の早期活躍につながる土台を築いています。

▶プロジェクト OJT

研修で身につけた基礎力を実践力へと高めるうえで、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 が重要な役割を担っています。クライアントの経営層やユーザーと直接対峙し、課題解決に向けた議論を重ねながら、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持って取り組む経験を通じて、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へと成長していきます。

▶キャリア形成支援

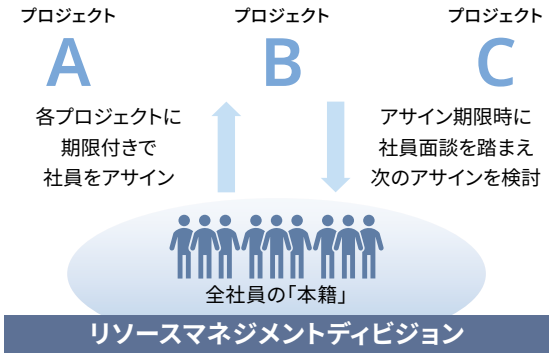
プロジェクト OJT に加え、社員が自ら学び、専門性やキャリアを広げる機会も提供しています。技術知見を共有する「Simplex Tech Day」や、ビジネス推進・プロジェクトマネジメントに関する「Simplex Biz Day」を定期的に開催するほか、ラーニングポータルサイト「Boost」、E ラーニング、資格取得費・書籍購入費の補助などを通じて自己研鑽を支援しています。また、大学院進学・留学のための休職制度、「キャリア共有会」「社内短期留学制度」などを通じて、自律的なキャリア形成を後押ししています。

人材の配置

▶プロジェクトアサインメント

当社グループでは、組織の壁を越えて、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、近年ではシンプレクスとクロスピア間の人材交流も活発に行われています。こうした人材配置を担うのが、2020年に設立した「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とともに、社員の成長を促す戦略的なローテーションを行っています。アサイン期限が近づくと社員との面談を行い、キャリア志向や経験、今後期待する役割などを踏まえて次の配置を検討することで、事業戦略に応じた全社最適の人材配置と、社員の成長機会の創出を両立しています。

リソースアサインメントのイメージ



人的資本の強化

評価制度

当社グループでは、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、社員の評価を行っています。当該年度に仕事で関わった現場の上位者が評価に参加することで、特定の上司の主観に偏ることなく、多面的な視点から成果と実力を評価しています。

評価にあたっては、単年度の成果だけでなく、プロジェクトの難易度や過去の経験も踏まえ、その人が持つ再現性ある実力を見極め、翌年度の理論年俸を決定します。年次や働いた時間、性別、国籍にかかわらず、生み出した価値に対して正当に報いる「Pay for Value」という考え方を、評価・報酬の基本としています。また、評価者間で議論を尽くし、その内容を本人へフィードバックすることで、求める価値や行動を共有し、当社グループの組織文化の醸成にもつなげています。

キャリア・報酬体系

当社グループでは、一人ひとりの強みを最大限に活かすため、職位を示すタイトルと、担う役割を示すロールを明確に分けています。ロールには、チームの目標達成やメンバーの成長支援を担うマネジメント職と、特定分野の専門性を磨き、その知見を価値提供につなげるスペシャリスト職があり、双方を優劣なく評価しています。マネジメントを担うことだけを昇格の条件とせず、それぞれの能力を発揮できる環境を整えています。

また、人材市場トップ 10% に入る優秀な人材の獲得・定着を重要な戦略と位置づけ、「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」という考え方のもと、実力と成果に応じた報酬体系を構築しています。多様なキャリアパスと競争力のある報酬を両立することで、優秀な人材の獲得・定着と継続的な成長につなげています。

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～ 750

外部評価｜働きがいのある企業ランキング2026

オープンワーク株式会社が発表した「働きがいのある企業ランキング2026」において、当社グループは「20代成長環境」や「人事評価の適正感」をはじめ、複数の項目で上位にランクインしました。社員の成長機会や評価制度に対する外部評価も踏まえながら、人的資本に関する取り組みを継続的に高度化しています。

20代成長環境
1位

人事評価の適正感
2位

社員の士気
5位

風通しの良さ
5位



知的資本の蓄積・進化

Simplex Way

価値創出を支える独自のビジネスモデル

当社グループは、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が、クライアントと直接向き合い、構想から実装・運用まで一貫して担う独自のビジネスモデル「Simplex Way」を構築してきました。

プロジェクトの一部分だけではなく、クライアントのビジネスやシステムの全体像に深く関与することで、当社グループ内に高度な知見が蓄積されます。また、自社完結でプロジェクトを遂行することで、プロジェクトを通じて得たノウハウやソフトウェア資産を組織内に蓄積し、次の価値提供へとつなげています。

知的資本を生み出すSimplex Wayの特長

一気通貫モデル

工程横断で知見を蓄積・フィードバック

構想・コンサルティングからシステム開発、運用保守までを一貫して担うことで、個別の工程にとどまらず、ビジネスとテクノロジーを横断した知見を蓄積しています。また、後工程で得られた知見を上流工程へフィードバックすることで、プロジェクトを通じてノウハウを継続的に高度化しています。

自社完結モデル

知見・ノウハウ・ソフトウェア資産を社内に留保

元請けとしてクライアントと直接取引し、プロジェクトを自社のプロフェッショナルが主体となって遂行することで、プロジェクトを通じて得られた知見やノウハウを当社グループ内に蓄積しています。また、受託開発でありながらシステム著作権を自社に留保することで、ソフトウェア資産を次のプロジェクトやサービスへ再利用する基盤を構築しています。

ハイブリッド人材

ビジネスとテクノロジーを結び付けた実践知を獲得・体系化

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がプロジェクト全体に関与することで、クライアントの業務や課題とテクノロジーを結び付けた実践的な知見を獲得しています。個人がプロジェクトを通じて得た経験や専門知を組織として共有・体系化することで、次の人材育成や価値提供へとつなげています。

価値創出の再現性を高める仕組み

ソフトウェア資産の蓄積・再利用	専門知の組織化・継承	AI活用の実践知の高度化
Simplex Library	Simplex Competency	Simplex Siphon
▶ P28	▶ P29	▶ P30

知的資本の蓄積・進化

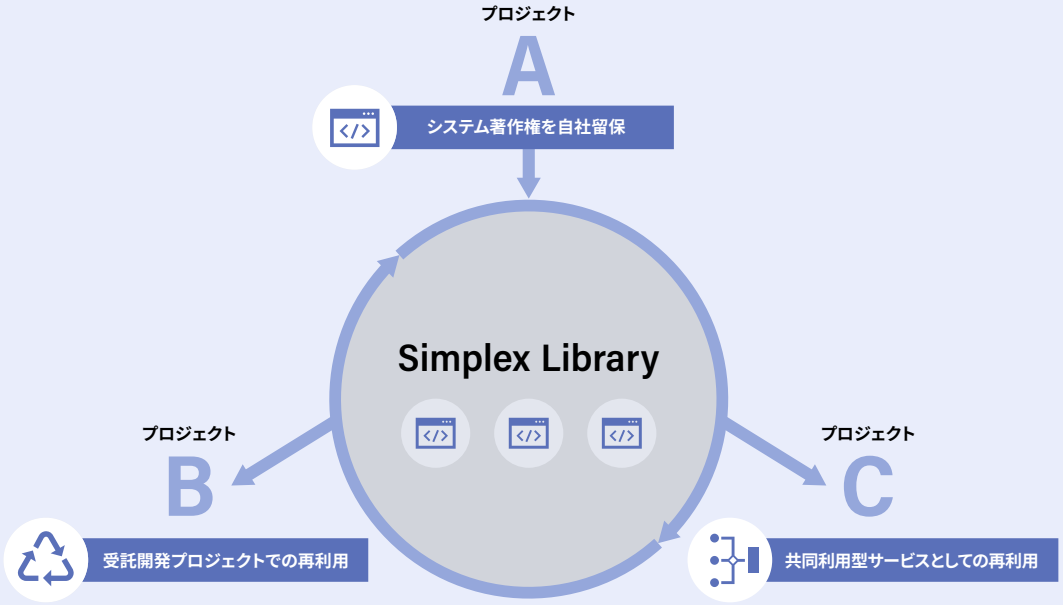
Simplex Library

プロジェクトの成果を自社保有IPとして蓄積・活用

当社グループでは、Simplex Wayを通じて生み出された自社保有IPを「Simplex Library」として蓄積し、活用しています。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が、上流工程からクライアントにノウハウやアイデアを提供しながら要件を具体化し、システム開発まで一貫して担います。こうした開発体制のもと、当社グループの知見を反映した設計書やソースコードの著作権を、受託開発でありながら自社に留保しています。

Simplex Libraryに蓄積した自社保有IPは、他の受託開発プロジェクトで再利用するほか、共同利用型サービスにも活用しています。実績のあるIPを再利用することで、品質を高めながら、開発・テスト工数の削減や納期短縮を実現しています。

Simplex Libraryによる自社保有IPの活用



Simplex Libraryに蓄積した汎用性の高いIP・ノウハウを、他の受託開発プロジェクトで再利用しています。実績のあるソースコードや機能を活用することで、開発・テスト工数の削減、納期短縮、品質向上を図るとともに、クライアント固有の課題に対応するカスタマイズへリソースを集中できます。こうした再利用の積み重ねが、プロジェクトの生産性を高め、安定した価値提供につながっています。

Simplex Libraryに蓄積したIP・ノウハウを活用し、自ら企画・開発したシステムを、複数のクライアントが利用できる共同利用型サービスとして展開しています。クライアントは初期開発負担を抑えながら短期間でサービスを利用でき、当社グループは蓄積した知的資本を複数のクライアントへ効率的に展開できます。こうした再利用の積み重ねにより、蓄積した知的資本の活用範囲を広げています。

Simplex Libraryの活用メリット

品質向上

開発・テスト工数削減

納期短縮

知的資本の蓄積・進化

Simplex Competency

プロジェクトの経験・知見を組織能力へ転換

当社グループでは、プロジェクトを通じて培った専門知を個人に閉じることなく、組織として継承・高度化するため、プロジェクト横断の専門組織「Simplex Competency」を設置しています。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、生成AI、インフラ/クラウドDX、数理工学、UI/UXの6つの専門性で構成されています。

各コンピテンシーには高い専門性を持つ社員が参画し、実践ノウハウの集約・標準化、研究開発、プロジェクト支援、人材育成などに組織横断で取り組んでいます。プロジェクトで得た知見を全社へ還元するとともに、専門人材同士が互いに知見を磨き合うことで、個人の専門性を当社グループの組織能力へと転換しています。

Simplex Competencyを構成する6つの専門性

プロジェクトマネジメント

プロジェクトのモニタリング、人材育成、プロセスの標準化、ナレッジ共有を通じて、プロジェクトマネジメント力の全社的な高度化を推進しています。

システムデベロップメント

実践ノウハウの集約・標準化や新技術の検証、人材育成を通じて、システム開発の品質と生産性を継続的に高めています。

生成AI

AIの専門家とPM・エンジニア等が組織横断で知見を集約し、生成AIの活用基盤やナレッジ共有、AI活用を前提とした開発プロセスの高度化に取り組んでいます。

インフラ/クラウドDX

クラウドの専門知を集約し、アーキテクチャ設計、セキュリティ・品質、実装・運用を横断的に支援し、全社のクラウド活用力を高めています。

数理工学

数理工学やデータ分析の専門性をビジネス成果につなげ、その知見を組織全体へ展開することで、専門性の継承・高度化を図っています。

UI/UX

ビジネス・テクノロジー・デザインを横断する専門性を生かし、ユーザー視点に立ったプロダクト・サービス設計を通じて、価値提供の幅を広げています。

知的資本の蓄積・進化

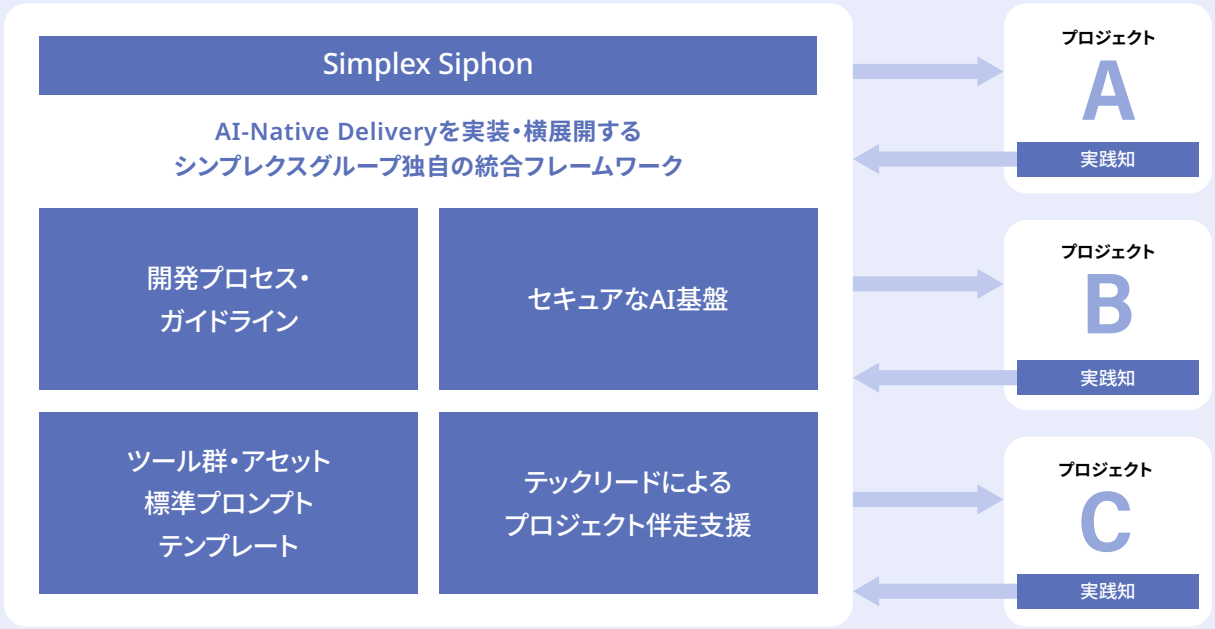
Simplex Siphon

AI-Native Deliveryの実践知を組織全体へ展開

当社グループでは、AI-Native Deliveryを個々のプロジェクトへ実装し、そこで得た実践知を組織全体へ横展開するための統合フレームワークを「Simplex Siphon」と定義しています。開発プロセス・ガイドライン、セキュアなAI基盤、ツール群・アセットや標準プロンプト・テンプレート、テックリードによるプロジェクト伴走支援で構成しています。

生成AI Competencyを中核とする全社横断のCoEが、Simplex Siphonの高度化と各プロジェクトへの展開を推進しています。プロジェクトで得られた実践知をSimplex Siphonへ継続的にフィードバックし、標準化・高度化したうえで次のプロジェクトへ展開することで、特定の人材や案件に依存することなく、デリバリープロセス全体の品質と生産性を継続的に高めることを目指しています。

AI-Native Deliveryを支えるSimplex Siphon



AI-Native Deliveryの要諦と当社グループの強み

工程横断のAI活用設計

AI-Native Deliveryでは、AIの適用範囲や品質保証方針を、工程横断で設計することが重要です。当社グループは、構想・設計から実装・テストまで一貫して担う知見を生かし、AI活用のプロセスを継続的に改善しています。

共通基盤と品質保証

安全かつ安定したAI活用には、共通基盤と検証プロセスの整備が不可欠です。当社グループは、高難易度なシステム開発で培った品質基準をAI-Native Deliveryにも組み込み、品質と生産性の両立を図っています。

業務理解に基づくインプット整備

AIの能力を引き出すには、業務やシステムの背景を踏まえた質の高いインプットが重要です。当社グループは、深い業務理解と一気通貫のデリバリーで得た知見を生かし、インプットを継続的に高度化しています。

知的資本の蓄積・進化

情報セキュリティ

価値提供を支える情報セキュリティ

サイバー攻撃の高度化に伴い、システムやサービスの安全性を確保するとともに、脅威の変化に継続的に対応するレジリエンスの重要性が高まっています。当社グループでは、高度な知的資本を安全に蓄積・活用し、高品質なシステムやサービスを継続的に提供するため、組織的かつ多層的な情報セキュリティ対策を推進しています。

▶システム・サービスの安全性

金融機関等コンピュータシステムの安全対策基準（FISC安全対策基準）に対応したシステム開発を行うとともに、対象となるサービスについてSOC1 Type2報告書及びSOC2 Type2報告書を取得しています。また、システム開発に関する専門知を有するコンピテンシーとセキュリティチームが連携し、リリース前の検証プロセスを強化するなど、システムやサービスの安全性向上に継続的に取り組んでいます。さらに、AI-Native Deliveryにおいても、Simplex SiphonにセキュアなAI基盤を組み込み、安全性を確保しながらAI活用を推進しています。

▶情報セキュリティマネジメント

情報セキュリティ基本方針のもと、対象となるサービスについて情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS／ISO 27001）の認証を取得するとともに、全社員を対象とした継続的な教育・訓練を実施しています。また、Simplex-CSIRTを含むセキュリティチームが、脆弱性情報の収集・共有やインシデントへの対応などを通じて、変化するサイバー脅威への対応力を高めています。

▶情報資産・個人情報の保護

機密情報や個人情報を適切に管理するため、情報資産を取り扱う環境やプロセスの安全性を継続的に高めています。個人情報保護方針に基づく厳格な管理のもと、安全性と信頼性を重視したシステム・サービスの開発・提供に取り組んでいます。

第三者評価・認証による品質・信頼性の確保

SOC1／SOC2[*1] 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

*1 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です。

情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS／ISO 27001）[*2] 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、運用業務及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、運用業務及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、運用業務及びサービス基盤の提供
4	公共システムにおけるシステム戦略、ソフトウェア開発、保守、運用業務及びサービス基盤の提供

*2 情報セキュリティに関する機密性、完全性及び可用性とPDCAサイクルを繰り返すことによるマネジメントシステムが組織に備わっていることについて第三者の審査を受け、認証を受ける制度です。

品質マネジメントシステム（ISO 9001）[*3] 登録範囲

公共システムにおけるシステム戦略、ソフトウェア開発、保守、運用業務及びサービス基盤の提供

*3 品質マネジメントシステムに関する国際規格です。組織が一貫した品質の製品・サービスを提供し、継続的な改善を行うためのマネジメントシステムについて第三者の審査を受け、認証を受ける制度です。



シンプレクスグループのマテリアリティマップ

1. クライアントの本質的な課題解決を通じた価値創出
2. ハイブリッド人材を中核とした人的資本の高度化
3. 先端領域を起点とした知的資本の進化・活用
4. 適切なリスクテイクを支えるガバナンスの確立
5. ステークホルダーとの持続的な信頼関係の構築
6. 気候変動を踏まえた事業運営とレジリエンスの強化

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」という経営理念を掲げ、全社員が一丸となり、クライアント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。

当社グループは、2026年4月に発表した中期経営計画「中計2030 -Vision 1000-」の実現に向け、外部環境及び事業環境の変化を踏まえ、マテリアリティを同計画との整合性を高める形で見直しました。今後も、事業環境やステークホルダーの期待の変化を踏まえ、その妥当性を継続的に検証し、随時見直しを行っていきます。

シンプレクスグループのサステナビリティ

シンプレクスグループのマテリアリティ（重要課題）

価値創出の推進

クライアントの本質的な課題解決を通じた価値創出

企業価値の源泉を「クライアントの本質的な課題解決」と位置付け、その実現に向けて、人的資本及び知的資本の継続的な高度化を図ります。ビジネスとテクノロジーを横断する専門性と蓄積した知見を生かし、変化する事業環境の中でクライアントの本質的な課題を見極め、具体的な成果へとつなげていきます。

構想から実装・運用までを一気通貫で支援することで、成長創出の確度を高めます。また、多様な専門人材が有する知見や経験を組織的に蓄積・活用し、再利用や横断展開を通じて、価値提供のスピードと再現性を高めていきます。こうした取り組みを多様なセクターへ展開し、クライアントの競争力強化と持続的な成長への貢献を目指します。

価値を生み出す戦略資本

ハイブリッド人材を中核とした人的資本の高度化

変化を成長機会へと転換できるハイブリッド人材の獲得・育成・最適配置を通じて、価値提供の再現性と生産性を高めていきます。あわせて、外部の専門性やケイパビリティの動向を継続的に注視し、M&Aを含む多様な手段を通じて、当社グループの戦略と整合する人材・機能を機動的に取り込むことで、供給力の拡充と生産性のさらなる向上を目指します。

先端領域を起点とした知的資本の進化・活用

先端領域で獲得した知見を組織的・構造的に蓄積・整理し、再利用や横断展開を通じて価値提供の生産性と品質の向上を目指します。研究開発を補完的に位置づけ、知見・技術の獲得及び資産化を後押ししていきます。さらに、積極的な情報発信を通じて知見を対外的に発信し、認知度の向上と対外評価の獲得、採用競争力の強化を目指します。

価値創出を支える実行基盤

適切なリスクテイクを支えるガバナンスの確立

機動的な意思決定と成長投資を可能にするため、適切なリスクテイクを支えるガバナンス及びリスク管理体制の高度化を目指します。戦略整合性、財務規律、リスク評価に加え、取締役会の監督・牽制機能を通じて意思決定の質を高めていきます。さらに、全社的リスク管理に基づくモニタリングを継続することで、事業継続性を確保し、経営の健全性を高めていきます。

ステークホルダーとの持続的な信頼関係の構築

価値創造と中長期の企業価値向上を支える基盤として、ステークホルダーとの継続的な対話を重視します。株主・投資家、クライアント、社員、ビジネスパートナー、社会の期待や要請を的確に把握し、適時・適切な情報発信とコミュニケーションを通じて相互理解を深めるとともに、経営及び事業運営に反映していくことを目指します。

気候変動を踏まえた事業運営とレジリエンスの強化

気候変動に関するリスク及び機会を経営判断に織り込み、事業運営及びバリューチェーンに反映することで、事業継続性の確保とレジリエンスの強化を目指します。あわせて、国際的なフレームワークへの対応を通じて情報開示の充実を図り、資本市場からの評価向上を目指します。

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

当社グループでは、取締役会の監督のもと、代表取締役社長及び業務執行取締役で構成す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。また、サステナビリティに関するリスク及び機会を継続的に把握・評価するため、代表取締役社長を議長とするサステナビリティ会議を設置しています。

サステナビリティ会議では、当社及び子会社の業務執行取締役が、事業や機能それぞれの立場からサステナビリティに関するリスク及び機会を検討し、重要課題への取り組み状況をモニタリングしています。審議内容は経営会議に報告し、全社的なリスクマネジメントの一環として取り扱うとともに、半期に一度、取締役会にも報告しています。取締役会は、これらの報告を踏まえ、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等への反映を監督しています。

また、サステナビリティ会議の下部組織として、社員の健康や職場環境等の個別課題に対応する委員会を設置しています。情報セキュリティについては、情報セキュリティ担当役員（CISO）を設置するとともに、各事業部門の責任者等が参加する情報リスク管理委員会を通じて、全社的な情報の集約・共有及び管理を行っています。

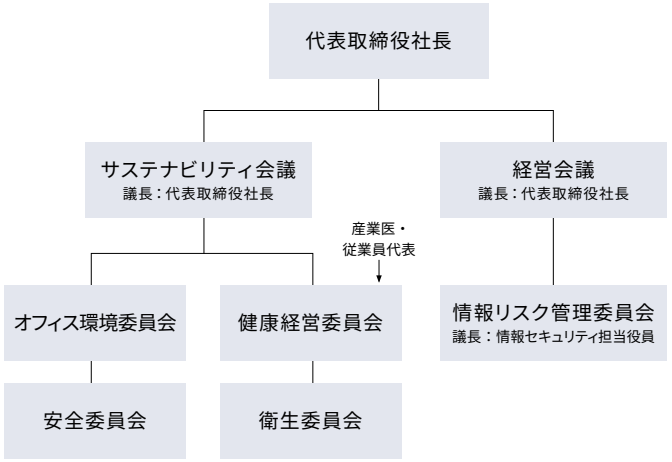
サステナビリティに関するリスク管理

当社グループでは、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。

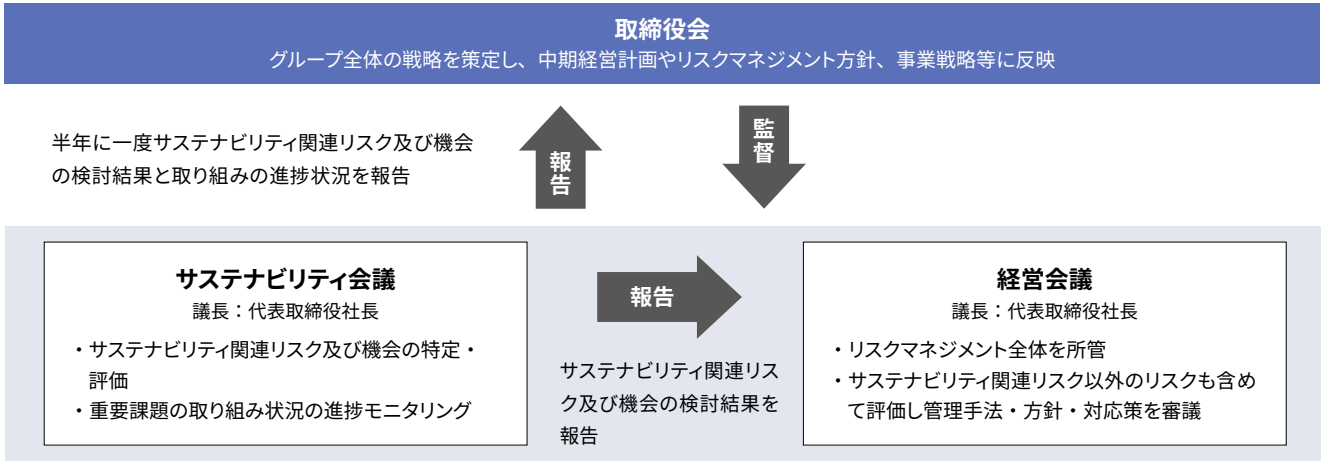
サステナビリティ会議では、当社グループを取り巻く環境変化や各構成員の知見を踏まえ、サステナビリティに関するリスク及び機会を幅広く特定しています。特定したリスクは、発生可能性と発生時の影響度の二軸で評価し、その重要度に応じて経営会議に報告することで、全社的なリスクマネジメントにつなげています。

特に重要と判断したリスクについては、目標を設定し、サステナビリティ会議において進捗を継続的にモニタリングしています。その状況を半期に一度、取締役会に報告し、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

気候変動をはじめとする地球規模の環境課題が事業活動に及ぼす影響を踏まえ、当社グループでは、事業活動に伴う環境負荷の継続的な低減に取り組んでいます。あわせて、テクノロジーやサービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

エネルギーマネジメント

当社グループは、森ビル株式会社が運営する麻布台ヒルズ森JPタワー及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、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

クライアントへの展開

こうした取り組みは、社内にとどまらず、クライアントへのサービス提供にも展開しています。2020年から、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、大手金融機関におけるクラウドサーバーの導入及びFISC安全対策基準＊1への準拠を支援しています。金融分野で培った高度なセキュリティ対応やシステム構築の知見を生かし、非金融分野を含む多様な業界における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きます。

生物多様性

当社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。また、虎ノ門ヒルズ森タワーにも約6,000㎡の緑地空間が創出されており、生物多様性に配慮した植栽計画が高く評価され、JHEP認証＊2の最高ランク（AAA）を取得しています。

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、雨水を集水・ろ過して植栽散水に活用するなど、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]。



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。

＊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・解説書です。
＊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、認証する制度です。開発・運営は公益財団法人日本生態系協会です。
＊3 事業所における生物多様性への取り組み及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

気候変動に関する情報開示

当社グループは、2023年6月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、TCFDコンソーシアムに加入しました。気候変動が事業活動に及ぼすリスク及び機会を把握し、経営判断に反映するとともに、脱炭素社会の実現に向けた取り組み及び情報開示の充実を進めています。

▶ガバナンス

サステナビリティガバナンス（▶P34）の枠組みのもと、気候変動に関するリスク及び機会についても、サステナビリティ会議で特定・評価しています。その結果及び関連する取り組みの進捗状況は経営会議に報告するとともに、半期に一度、取締役会にも報告し、取締役会による監督につなげています。

▶リスク管理

気候変動に関するリスクを全社的なリスク管理プロセスに組み込み、発生可能性と発生時の影響を踏まえて重要性を評価しています。特に重要と判断したリスクについては、サステナビリティ会議で目標を設定し、進捗を継続的にモニタリングするとともに、その状況を取締役会に報告し、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

気候変動がもたらすリスク及び機会への対応を、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。気候変動による事業への影響を的確に把握し、リスクの回避・低減等を図るとともに、変化する事業環境から生まれる成長機会を捉えていきます。こうした考え方のもと、短期・中期・長期の時間軸を設定し、気候変動に伴うリスク及び機会が顕在化する時期や性質を踏まえながら、事業への影響を体系的に整理しています。

シナリオ分析

各リスク及び機会が当社グループの事業に及ぼす影響について、気候変動への対応や規制が進展することを想定した「2℃未満シナリオ」と、自然災害の激甚化や慢性的な温暖化の進行を想定した「4℃シナリオ」に基づき、シナリオ分析を実施しています。

各シナリオでは、財務影響金額と発生可能性の二軸から事業インパクトを評価し、重要なリスク及び機会を特定しています。分析にあたっては、IEA WEO 2022 Net Zero by 2050、IEA WEO 2022 STEPS、IPCC RCP8.5シナリオ等を参照しています。

指標と目標

温室効果ガス排出量について、Scope1・2・3の実績を継続的に把握しています。Scope1及びScope2については、2027年3月期も排出量0t-CO^2を目標とし、再生可能エネルギー由来の電力の利用等を通じて、排出量0t-CO^2の維持に取り組んでいます。Scope3については、実績値及び主要カテゴリ別の排出量を算定・開示しています。

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/tcfd/

時間軸

区分	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
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、炭素税をはじめとする2030年頃までに実現可能性が非常に高い事象を中期として整理
長期	10～30年 （2050年を含む）	災害による物理的なリスクを中心とし、2030年代以降に影響が顕在化すると想定される事象を長期として整理

温室効果ガス排出量（単位：t-CO^2）

区分	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2027年3月期目標
Scope1 直接排出量	0	0	0
Scope2 エネルギー起源間接排出量	0	0	0
Scope3 その他の間接排出量	9,022.3	10,592.5	—

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		主な対応策
					2℃未満シナリオ	4℃シナリオ	
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又はクラウドの選定
	評判	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
		ステークホルダーの懸念又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及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		主な対応策
				2℃未満シナリオ	4℃シナリオ	
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及び自社排出量の継続的な監視
	気候適応、レジリエンス及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：ステークホルダーとの持続的な信頼関係の構築

持続的な価値創出と中長期的な企業価値向上に向けて、当社グループでは、ステークホルダーとの信頼関係の構築を重視しています。人権の尊重や働く環境の整備に加え、継続的な対話を通じて期待や要請を捉え、経営及び事業運営への反映と社会への貢献につなげていきます。

人権の尊重

すべての人が生まれながらに有する基本的な権利である人権を尊重して事業を行うことは、当社グループの社会的責任であると考えています。この考えのもと、人権基本方針を制定し、人権に配慮した事業活動を推進しています。人権基本方針は役員及び社員に周知・教育するとともに、当社ウェブサイトに掲載し、広く公開しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

法令遵守のもと、当社グループのカルチャーを大切にしながら、性別、年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりを進めています。多様な価値観やライフスタイルを尊重し、それぞれの強みを生かしながら活躍できる組織を目指します。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）」認定を取得しています。

くるみん認定



えるぼし認定



労働安全衛生・健康経営

社員が心身ともに健康な状態で、安心して働き続けられる環境を整えることは、持続的な価値創出を支える重要な基盤であると考えています。代表取締役社長による「健康経営宣言」のもと、健康診断やストレスチェック、産業医との連携等を通じて、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。また、健康経営委員会を中心に、社員及びその家族の心身の健康を支え、生産性の向上につながる施策を継続的に推進していきます。

柔軟な働き方と両立支援

社員が自身の価値観や状況に応じて柔軟に働き続けられるよう、一定の職位以上を対象とした「コミットメントスタイル制度」を導入しています。同制度では、α（プロジェクト状況に合わせて機動的に働く）、β（原則1日2時間程度の残業を目安とする）、γ（原則残業をしない）の3つのスタイルから自身の働き方を選択・宣言し、社内に共有することで、周囲との期待値を合わせながら働くことができます。選択したスタイルによって自動的に人事評価が変わることはなく、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しています。

また、育児・介護との両立を支援する各種制度を整備し、ライフステージが変化しても安心してキャリアを継続できる環境づくりを進めています。

社会貢献

事業活動を通じた価値創出に加え、当社グループが有する知見や人材等を生かし、次世代人材の育成や社会課題の解決に貢献していきます。社会との継続的な接点を通じて、持続可能な社会の実現を目指します。

▶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企業として、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社会への貢献を果たすとともに、主体的に社会に対して還元を図っていきます。

▶教育活動への貢献

金融システム開発やDXコンサルティング等を通じて蓄積した知見を生かし、大学等との連携や教育活動を通じて、次世代を担う人材の育成に貢献していきます。

▶スポーツを通じた社会貢献

障がい者アスリート社員の競技活動への支援をはじめ、スポーツを通じた社会貢献活動に取り組んでいます。社員の挑戦を支えるとともに、スポーツの振興を通じて、多様な人材が活躍できる社会の実現に貢献していきます。

サステナビリティ：社会

ステークホルダーとの対話・協働

当社グループは、主要なステークホルダーとの継続的な対話を通じて、それぞれの期待や要請を把握し、経営及び事業運営への反映につなげています。

ステークホルダー	主な期待・関心事項	主な取り組み・コミュニケーション	経営・事業への反映
株主・投資家	・中長期的な成長戦略 ・財務・資本政策 ・株主還元 ・ガバナンス ・適時・適切な情報開示	・決算説明会、株主総会、機関投資家・個人投資家との対話を通じて、経営戦略や業績、資本政策等について情報を発信 ・日本語・英語での公平な情報提供にも取り組む	・対話を通じて把握した意見や関心事項を、経営や情報開示、IR活動の改善に活用（▶P40）
クライアント	・本質的な経営・事業課題の解決 ・高品質で安定したサービス ・先端技術の活用 ・長期的な変革支援	・戦略立案から業務設計、開発、運用保守、継続改善までEnd-to-Endで支援 ・継続的な支援を通じて、クライアントの課題や事業機会を把握	・クライアントのニーズや課題をサービス・ソリューションの改善、新たな価値提供、アカウント戦略の高度化につなげる
社員	・成長機会 ・公正な評価・処遇 ・働きがい ・健康・安全 ・柔軟な働き方 ・経営とのコミュニケーション	・3か月ごとのエンゲージメント・サーベイ、経営陣による全体会議、Slack等を通じた社内コミュニケーションを実施 ・各種人材育成・両立支援制度も整備	・社員の声を踏まえ、人材育成、組織開発、職場環境、エンゲージメント向上に向けた施策の改善につなげる
ビジネスパートナー	・公正・適正な取引 ・安定的な協働関係 ・事業継続 ・知的財産の保護 ・共存共栄	・「パートナーシップ構築宣言」に基づき、適正な取引慣行の徹底や、企業規模・既存の取引関係を超えた連携、事業継続に向けた支援等を推進	・サプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄につなげる
社会	・持続可能な社会への貢献 ・人権の尊重 ・環境への配慮 ・人材育成 ・イノベーションによる社会課題の解決	・事業を通じたDXの推進に加え、教育機関への寄附・講義、スポーツ支援等の社会貢献活動、人権・環境に関する取り組みを推進	・社会からの期待や要請を事業活動やサステナビリティ施策に反映し、持続可能な社会への貢献につなげる

サステナビリティ：社会

株主・投資家との対話と経営への反映

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、CEO・CFOを中心に、IR部門と関連部門が連携し、株主・投資家との建設的な対話を推進しています。CEO・CFOは国内外の機関投資家・アナリストとの1on1ミーティングや各種説明会に参加するほか、株主総会後には株主懇親会を開催し、500名を超える個人株主と、社外取締役を含む経営陣が直接対話しています。対話を通じて把握した意見や関心事項は、経営会議及び取締役会に共有・報告し、経営判断、情報開示及びIR活動の改善につなげています。

対話の主なテーマ

1. AIの進展と事業への影響
2. 中計2030 -Vision1000-の成長戦略
3. 人材の獲得・育成
4. ビジネス領域別の成長性・競争優位性
5. キャピタルアロケーション

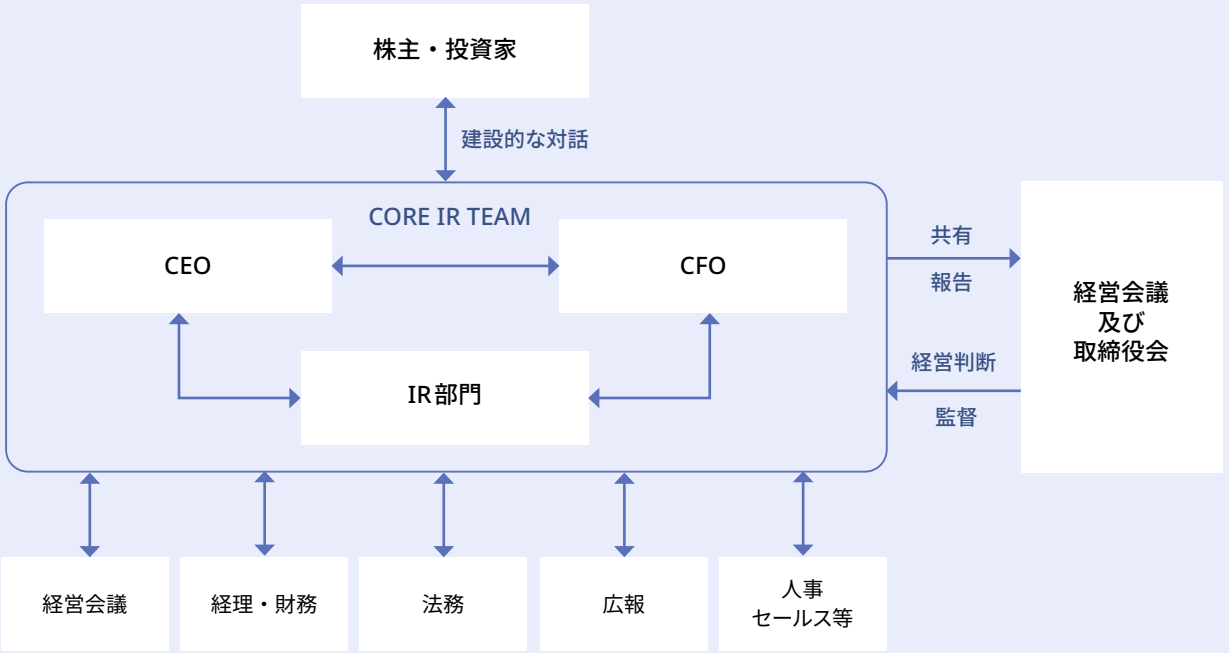
機関投資家／アナリスト面談数（件）

2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
199	209	231

株主懇親会参加者数（名）

2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
202	277	523

シンプレクスグループのIR体制



資本市場のニーズを踏まえた主な取り組み

株式流動性の向上・投資家層の拡大

株式流動性の向上と投資家層の拡大を重要な課題と認識しています。こうした課題認識のもと、投資単位当たりの金額を引き下げ、投資しやすい環境を整えるため、2025年12月に1株につき4株の株式分割を実施しました。さらに、資本市場との対話も踏まえ、個人投資家との接点拡大と継続的なコミュニケーションの強化に向けて、2026年5月に株主優待制度の導入を決定しました。

AIに関する情報開示・対話の充実

生成AIの急速な進化を背景に、株主・投資家の関心は、AIの活用による生産性向上に加え、既存事業への影響や中長期的な競争優位性にまで広がっています。こうした関心の広がりを受け、決算説明会資料や中期経営計画等におけるAI関連の情報発信を再構成し、AI-Native Deliveryによる生産性向上や新たな成長機会について、一貫した情報発信と対話の充実を図っています。

社外取締役メッセージ

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

規律あるリスクテイクで Vision1000の実現を支える



取締役（監査等委員）
杉田 庸子

1999年に朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）に入所し、2002年に公認会計士登録。米国での監査業務を経て、2008年に米国公認会計士（ニューハンプシャー州）登録。2009年にAdvantage Partners, LLPに入社し、バイアウト投資に従事。2015年にフロネシス・パートナーズ株式会社に入社し、2019年に同社パートナーに就任。その後、複数社で社外取締役を務める。2025年に株式会社ブルパス・キャピタルに入社し、パートナーを経て、2026年に代表取締役に就任。また、2025年よりシンプレクス・ホールディングスの社外取締役（監査等委員）を務める。

企業を見極める視点と意思決定の規律

私のキャリアは公認会計士として始まり、日本と米国の監査業務で数多くの企業をみてきました。監査法人での業務を通じて身についたのは、数字の正確性だけでなく、その数字がどのような事業活動を通じて生み出されているのかを捉える視点です。現在も、財務数値の背景にある事業の動きやリスクまで捉えることを意識しています。その後、米国から帰国してプライベートエクイティファンドに転身し、バイアウト投資を通じて経営の現場に参画してきました。投資家からお預かりした大切な資金を運用し、企業価値を高めるという期待の中で、規律ある意思決定の重要性を学びました。

投資において恐れるべきは、リスクを取ることではなく、投資の前提条件が曖昧なまま進んでしまうことです。前提条件を明確に定め、それが崩れた際の対応もあらかじめ決めておくことこそが真の規律だと考えています。数多くの企業のガバナンスに関わってきた経験も、社外取締役としての視座の基盤となっています。また、監査法人との対話では、会計監査の論点や懸念を理解し、社内の議論につなげる役割も担っています。外部の事例も踏まえながら、多面的な議論につなげていきたいと考えています。

社外取締役メッセージ

現場と数字から捉えた経営の実像

2025年の就任初年度、私が優先したのは、シンプレクスグループにおける現場のリスクがどのように検知され、どのような経路で経営層へ伝わってくるのかという情報構造を自ら確かめることでした。外部の人間が組織の深部を知るためには、自ら現場に歩み寄り、率直な対話を重ねることが必要です。幸い、グループ各社の皆様は私の問いかけに常にオープンな姿勢で応えてくれました。

また、監査等委員会をはじめ各部署のメンバーとの対話を重ねる中でも、疑問や違和感を曖昧なままにせず、積極的に問いを投げかけることを意識してきました。進行中のプロジェクトについて、進捗率に基づく損益が記載された毎月の精緻な資料を一つひとつ読み解きながら、数字の背景にある事業活動やリスクを捉え、経営の議論の質を高めることに注力した一年だったと振り返っています。

競争優位を支える経営基盤

シンプレクスグループの売上総利益率は40%台という高い水準を維持しています。この高い収益性の背景には、プライム受注を徹底し、下請けに依存しない自社完結の開発体制があります。さらに、ソースコード等の知的財産を自社に留保し、そこにコンサルティング機能を組み合わせることで、独自のビジネスモデルを築いているとみています。個々の要素だけでなく、この組み合わせを長年磨いてきたこと自体が模倣しにくい競争力になっています。


2026年6月20日（土）に開催された定時株主総会にて撮影

また、売上収益の約6割を既存システムの継続的な開発や運用保守が占め、クライアントとの長期的な関係を基盤に収益を積み上げられる事業構造も大きな強みです。さらに、進行中のプロジェクトの詳細な情報が一元管理され、経営会議などでは精緻なデータを基に深い議論が交わされています。管理会計が経営の共通言語として根づき、社外取締役も細かな粒度まで踏み込んで議論できることは、監督の実効性を高めるうえで非常に重要な経営基盤だと評価しています。

成長と変革を支える人的資本

取締役会に加えて監査等委員が経営会議にも陪席する機会が設けられており、そこでは次世代を担う現場の部門長たちが、経営陣に対して直接かつ熱を帯びた提案を行っています。また、昨年参加した全役員・社員が一堂に会する社内の懇親会では、世代や役職の垣根を越えて語り合う姿が印象的でした。立場にかかわらず率直に意見を交わせる環境こそが、変化の激しい業界を生き抜くためのしなやかさを生み出しているのだと実感しています。こうした人材の厚みと企業文化は、シンプレクスグループの大きな資産です。

一方、これまでは優秀なエンジニアを採用し、人員規模を拡大させることで成長の階段を駆け上がってきました。しかし現在は、技術の大きな転換期にあります。人材の採用・育成・定着を引き続き重視しながら、一人当たりの生産性をさらに向上させるために、AI-Native Deliveryを全社的に推進し、開発の在り方そのものを変革していく必要があります。また、社員数が2,000名を超え、今後さらに拡大していく中では、個々人の高い規律意識に支えられてきた統制を、より組織的な仕組みへ進化させることも必要です。組織の拡大に伴って生じ得るひずみを未然に防ぐため、ガバナンスの在り方にも注視していきたいと思います。

適切なリスクテイクを支えるガバナンス

シンプレクスグループの強みの一つは、自律的な意思で目標達成を追求する組織文化です。だからこそ、現場の部門長による報告の様子などから、数字には表れにくい定性的な情報を読み取り、社員に過度な負担がかかっていないか、早い段階でリスクの兆候を捉えることを心がけています。また、今後のさらなる成長には、AIをはじめとする革新的技術への積極的な投資が不可欠です。限られた資本をどの領域に、どの程度振り向け、その投資をいかに中長期的な企業価値向上につなげるのかを議論することも取締役会の重要な役割です。新たなテクノロジーへの投資判断では、私の投資家としての経験が活きる場面も多いと考えています。

私にとって取締役会における監督とは、決して成長を阻害するブレーキをかけることではありません。取れるリスクの範囲を明確にすることで、経営陣が力強くアクセルを踏みやすくするためのものです。投資に踏み切る際には、その前提条件とモニタリングの方法、前提が崩れた場合の見直しや撤退の基準まであらかじめ明確にし、実行後には事後検証を行う。そうした投資規律を整えることで、企業の適切なリスクテイクを支えていきたいと考えています。

持続的な企業価値向上に向けて

シンプレクスグループは現在、中長期的なさらなる飛躍に向けた重要な投資フェーズを迎えています。株主総会などの場で投資家の皆様から直接お声をいただく機会もあり、企業価値のさらなる向上に向けて、期待や懸念を含め、さまざまなご意見をいただいています。だからこそ、目先の利益だけを見るのではなく、新たな技術や人的資本への投資を着実に進め、その成果を中長期的な成長につなげていくことが重要です。

私自身も投資家の皆様の期待に応えられるよう、独立した客観的な立場から、経営の意思決定の質を一層高め、シンプレクスグループの持続的な企業価値向上に貢献していきたいと考えています。現場の熱量を尊重しつつ、社会からの要請に真摯に耳を傾けながら、透明性の高い経営の実現を支えていきます。

サステナビリティ：ガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社グループは、コーポレートガバナンスの確立を重要な経営課題の一つと位置づけています。中長期的な企業価値の向上を実現するため、透明性の高い経営体制のもと、株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、迅速かつ的確な意思決定を通じて、経営の効率性と健全性の両立に取り組んでいます。

▶適切なリスクテイクを支えるガバナンス

当社グループは、機動的な意思決定と成長投資を可能にするため、適切なリスクテイクを支えるガバナンス及びリスク管理体制の高度化に取り組んでいます。戦略との整合性、財務規律、リスク評価を踏まえ、取締役会による監督・牽制機能を通じて、意思決定の質を高めます。

▶ステークホルダーとの持続的な信頼関係

当社グループは、株主・投資家、クライアント、社員、ビジネスパートナー、社会との信頼関係を、持続的な成長を支える重要な基盤と考えています。各ステークホルダーの期待や要請を的確に捉え、健全な事業活動を通じて中長期的な企業価値の向上を目指します。

▶透明性の高い情報開示と建設的な対話

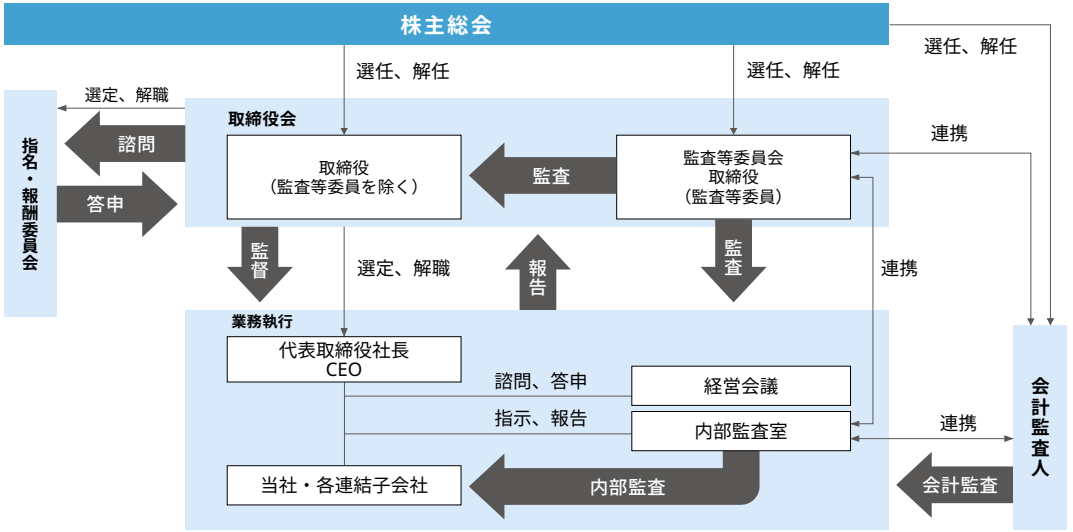
当社グループは、財務情報及び非財務情報の適時・適切な開示を通じて、経営の透明性向上に取り組んでいます。また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話を通じて、当社グループに対する理解促進と資本市場からの信認向上を図ります。

コーポレートガバナンス強化の歩み

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

取締役会の体制についてはP44参照



各会議体・委員会の役割と構成（2026年6月20日現在）

＊議長・委員長

経営会議	目的	代表取締役社長の諮問機関として、業務執行に関する重要事項を審議・検討する
	構成	代表取締役社長及び業務執行取締役4名により構成
	メンバー	金子 英樹＊　代表取締役社長CEO 助間 孝三　取締役副社長共同COO 早田 政孝　取締役副社長共同COO 中藪 竜也　取締役副社長CSO 江野澤 慶亮　取締役CFO
監査等委員会	目的	取締役の職務執行を監査・監督し、経営の適法性・妥当性を確保することで、持続的な企業価値の向上に資する
	構成	監査等委員である取締役により構成
	メンバー	秋山 良三＊　独立社外取締役 小笠原 範之　独立社外取締役 杉田 庸子　独立社外取締役 高橋 麻理　独立社外取締役 浜西 泰人　独立社外取締役 廣田 直人　独立社外取締役
指名・報酬委員会	目的	取締役の選解任及び報酬等について、客観的かつ公正な観点から審議し、取締役会に答申する
	構成	当社取締役から3名以上を選出して構成し、委員の過半数を社外取締役とする
	メンバー	金子 英樹　代表取締役社長CEO 秋山 良三　独立社外取締役 小笠原 範之＊　独立社外取締役

＊ 中藪竜也氏の役職は、2026年10月1日現在の情報を記載しています。

サステナビリティ：ガバナンス

取締役会の体制

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、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。社外取締役を積極的に登用することで、取締役会における議論の活性化と経営監督機能の強化を図り、透明性の高い経営を推進しています。

2026年6月20日現在、取締役は11名で構成され、そのうち社外取締役は6名、女性取締役は2名です。取締役会全体として知識・経験・能力のバランス及び多様性を確保するとともに、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。

取締役の構成とスキルマトリックス（2026年6月20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	✓	✓			✓		
	中藪 竜也	✓	✓		✓			
	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
	高橋 麻理 ●	✓				✓	✓	弁護士
	浜西 泰人	✓		✓	✓			
	廣田 直人	✓			✓		✓	

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及びシステム開発、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	弁護士又は法務・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

取締役会の活動状況

取締役会は原則として月1回以上開催し、2026年3月期は13回開催しました。業務執行取締役からの報告を受けるとともに、以下の重点テーマについて審議・検討を行っています。

分類	主な審議・検討内容
経営・事業戦略	経営方針／中期経営計画／事業計画／AI戦略
業務執行・事業進捗	四半期業務執行状況／月次業績状況／経営会議の主な付議事項
人的資本・組織	人的資本の拡充／採用・育成／人材配置施策／リテンション施策
財務・資本政策	年次・四半期決算／財務戦略／資本政策／配当方針／自己株式取得
ガバナンス・リスク管理	取締役会実効性評価／内部統制システム／リスク管理／コンプライアンス
テクノロジー・セキュリティ	最新テクノロジー動向／情報セキュリティ／サイバーセキュリティ

取締役会の実効性評価

▶評価プロセス

取締役会の構成・運営が実効的に機能しているかを検証するため、実効性評価を実施しています。2025年7月に取締役を対象としたアンケートを実施し、その結果を取締役会で審議しました。

▶アンケート結果

取締役会の規模・構成、意思決定プロセス、提供情報の質等について、多くの項目で適切との評価が得られました。また、社外取締役に対する情報提供の機会が確保されている点も評価されています。

▶評価ポイント

現場の課題を含む的確なモニタリングが実現できていること、また、CEOを含む経営陣が開かれた議論を重視していることが、良好な取締役会運営を支える要素として評価されました。

▶改善の方向性

組織拡大に伴う情報管理や不正リスクへの対応、クライアントとの信頼関係の維持、成長投資のあり方等について、より議論を深めていきます。

サステナビリティ：ガバナンス

役員一覧（2026年6月20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：38,927,600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：1,500,000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生かして、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）の代表取締役社長及び（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）ＵＳＥＮ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
2021年 3月 当社 取締役副社長共同COO（現任）
2022年 6月 Xspear Consulting（株） 取締役
2023年 2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 6月 Simplex Consulting Hong Kong,Limited Director
2024年 1月 （株）SBI証券 常務取締役（現任）
（株）SBI BITS 代表取締役
2025年 7月 SBI N Systems（株） 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：1,303,200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）
2020年 4月 シンプレクス（株） 取締役副社長（現任）
2021年 2月 Xspear Consulting（株） 代表取締役社長（現任）
2021年 3月 当社 取締役副社長共同COO



取締役副社長CSO
中藪 竜也
1969年 8月20日生
所有株式数：- 株
新任

CSOとして、コンサルティング業界における豊富な業務経験と幅広い見識を有しており、業務執行及び企業経営に携わった経験とともに、これらの経験や知見を生かすことにより、シンプレクスグループの企業価値のさらなる向上に貢献しています。

1992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
2005年12月 アクセンチュア（株） エグゼクティブパートナー
2009年 5月 （株）ルナセンティス情報サービス 代表取締役社長
2015年 9月 アクセンチュア（株） 執行役員
通信メディアハイテク本部 統括本部長
2018年12月 同社 常務執行役員シニア・マネジング・ディレクター
2022年12月 同社 常務執行役員インダストリーX本部 統括本部長
2026年 4月 当社 入社
2026年 6月 当社 取締役副社長共同COO
2026年10月 当社 取締役副社長CSO（現任）



取締役CFO
江野澤 慶亮
1983年 9月1日生
所有株式数：421,800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、2026年3月末時点の実質所有株式数を記載しています。
* 中藪竜也氏は2026年6月20日に就任しており、略歴は2026年10月1日現在の情報を記載しています。

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：9,200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 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 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）
	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及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 日興證券（株）（現ＳＭＢＣ日興証券（株））入社 2002年 2月 （株）日興コーディアルグループ（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 日興コーディアル証券（株）（現ＳＭＢＣ日興証券（株））代表取締役副社長 2007年 2月 （株）日興コーディアルグループ（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 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 2012年 7月 （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） 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）
	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	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、監査法人及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、当該知見を生かして当社の監査・監督体制及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 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 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 フロネシス・パートナーズ株式会社入社 2019年 1月 同社 パートナー 2019年11月 ELEPHANT DESIGN HOLDINGS（株）社外取締役（現任） 2023年 6月 日本空港ビルデング（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 2025年 6月 当社 社外取締役（監査等委員）（現任） 2026年 4月 （株）ブルパスキャピタル代表取締役社長（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	検察官及び弁護士として数多くの公判を経験する等、法曹界における長年の経験及び見識を有しており、当該知見を生かして特に当社の企業活動のガバナンス及びコンプライアンスの強化について専門的な観点から有益な助言を行っています。	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）
	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及び見識を有しており、当該知見を生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 （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 2021年 4月 みずほ証券（株） 副社長執行役員 2022年 4月 同社 理事 2022年 7月 当社 社外取締役（監査等委員）（現任） 2025年11月 霞ヶ関キャピタル（株）社外取締役（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及び企業経営に携わった豊富な経験と幅広い見識を有しており、企業活動の健全性・適正性の確保に貢献しています。	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 2015年 5月 同社 専務取締役 2015年 6月 （株）三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役専務 2017年 6月 （株）三菱東京UFJ銀行（現（株）三菱UFJ銀行） 取締役（監査等委員） 2019年 6月 三菱UFJモルガン・スタンレー証券（株） 取締役 2021年 6月 千歳コーポレーション（株） 取締役会長 2021年 7月 当社 社外取締役（監査等委員）（現任） 2023年 6月 オーミケンシ（株） 社外取締役（現任） 2025年 6月 （株）山形銀行 社外取締役（現任）

* 所有株式数には2026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

監査等委員でない取締役の報酬

監査等委員でない取締役の報酬等については、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会に事前に諮問し、その答申を最大限尊重した上で、取締役会において決定しています。

また、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については、取締役会において決議しています。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及びその内容が、当該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。

監査等委員でない取締役の報酬等は、すべて業績に連動しない金銭報酬として、月額金銭報酬及び金銭報酬たる賞与により支給しています。業績連動報酬等及び非金銭報酬等は支給していません。

月額金銭報酬の額は、役位、職責、在任年数、各人の貢献、会社の業績等を総合的に考慮し、指名・報酬委員会が原案を決定します。また、金銭報酬たる賞与については、会社の業績等を総合的に考慮した上で、適切なインセンティブ付与等の観点から必要があると認める場合に、指名・報酬委員会が原案を決定し、取締役会の決議により支給します。

▶監査等委員でない取締役の報酬限度額の改定

当社グループは、企業価値のさらなる向上に向けた経営体制の強化、及び経済状況・経営環境の変化に伴い取締役に期待される役割や責務が増大していること等を踏まえ、2026年6月20日開催の定時株主総会において、監査等委員でない取締役の報酬限度額を従前の年額9億円以内から年額15億円以内に改定することについて承認を得ています。

監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬については、2021年3月17日開催の臨時株主総会の決議により定められた年額1億円以内の報酬限度額の範囲内で、監査等委員全員の協議により決定しています。

政策保有株式に関する考え方

当社グループは、純投資目的の株式を原則として保有しない方針です。一方、政策保有株式については、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展等を通じて、当社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られる場合に限り、十分な精査を踏まえて、必要な範囲に限り保有することとしています。

保有にあたっては、投資規模、取引状況、投資先企業のガバナンス状況等を総合的に勘案し、保有の合理性を慎重に判断します。また、個別の保有株式については、取引状況等を踏まえ、経営会議において保有継続又は処分を判断するとともに、取締役会においても随時、保有意義の検証を行う方針です。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、投資先企業及び当社グループの企業価値向上につながるか、又は企業価値を毀損するおそれが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、個別に賛否を判断しています。

役員区分ごとの報酬等の総額（2026年3月期）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象役員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
監査等委員でない取締役	725	725	—	—	4
（うち、社外取締役）	（—）	（—）	（—）	（—）	（—）
監査等委員である取締役	70	70	—	—	6
（うち、社外取締役）	（70）	（70）	（—）	（—）	（6）
合計	795	795	—	—	10

報酬等の総額が1億円以上である役員（2026年3月期）

氏名	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）		
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等
金子 英樹	255	255	—	—
助間 孝三	185	185	—	—
早田 政孝	185	185	—	—
江野澤 慶亮	100	100	—	—
合計	725	725		

サステナビリティ：ガバナンス

内部統制システムの整備・運用

シンプレクスグループは、業務の適正性及び効率性を確保し、健全かつ透明性の高い経営基盤を維持・向上するため、内部統制システムを整備・運用しています。法令・定款・社会倫理の遵守を企業活動の前提とし、リスク管理、情報管理、グループ会社管理、内部通報、反社会的勢力排除、財務報告の信頼性確保等に関する体制を整備しています。

代表取締役社長直轄の内部監査室は、業務監査担当とシステム監査担当により構成され、年度内部監査計画に基づき、業務活動及びシステムリスク管理の適正性を監査しています。監査結果は代表取締役社長に報告され、指摘事項の改善状況を継続的に確認しています。また、監査等委員会、会計監査人、内部監査室及び内部統制部門が連携し、内部統制及び内部監査の実効性向上に取り組んでいます。

倫理観と責任ある行動の浸透

当社グループは、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、社会やクライアントからの信頼を支える基盤であると考えています。取締役及び社員に対し、法令・定款・社会倫理の遵守が企業活動の前提であることを徹底するとともに、各種研修や社内周知を通じて、日々の業務における適切な判断と行動の浸透を図っています。

また、贈収賄防止、インサイダー取引防止、人権の尊重等を重要テーマとして位置付け、継続的な啓発に取り組んでいます。内部通報規程に基づき、法令違反行為や不正行為に関する通報・報告の仕組みを整備し、通報者が不利益な取扱いを受けない体制を確保しています。反社会的勢力に対しては、反社会的勢力排除規程に基づき、毅然とした姿勢で組織的に対応しています。

AI倫理と責任あるAI活用

当社グループは、AI-Native時代における競争優位の強化に向けて、生成AIの活用を積極的に推進するとともに、責任あるAI活用に向けたガバナンスの整備に取り組んでいます。生成AIの利用にあたっては、業務の生産性向上や創造支援に加え、各種リスクへの対応策を明確化することを目的として、「生成AI利用ガイドライン」を定め、社内業務全般及び顧客向けサービスを対象に適用しています。

同ガイドラインでは、業務目的外の利用、契約・社内規程に反する利用、個人や社会に危害を加える可能性のあるコンテンツ生成等を禁止するとともに、秘密情報、顧客向け本番環境内データ、個人情報、第三者著作物、商標・意匠等の取扱いに関するルールを定めています。特に、顧客向け本番環境内データ、個人情報、第三者の権利に関わる情報については、生成AIへの入力及び利用に関する厳格な管理ルールを定めるなど、情報管理及び権利保護を重視した運用を徹底しています。

また、生成物の利用にあたっては、ハルシネーションによる誤回答、著作権・商標権・意匠権侵害、虚偽の個人情報や名誉毀損等のリスクを踏まえ、根拠確認、類似性調査、必要に応じた承認取得を求めています。さらに、生成AIに対する入力及び出力に関するログ取得、未登録の生成AIリソースや外部生成AIサービス利用時の承認プロセス、AIエージェント利用時の権限管理・利用者責任・行動確認・ログ管理等を定め、監査可能性と安全性の確保を図っています。

当社グループは、こうしたルールの整備と継続的な見直しを通じて、生成AIによる価値創出と、情報管理・安全性・監査可能性・権利保護の両立を図り、クライアント及び社会からの信頼に応える責任あるAI活用を推進しています。

責任ある生成AI活用に向けた主な管理項目

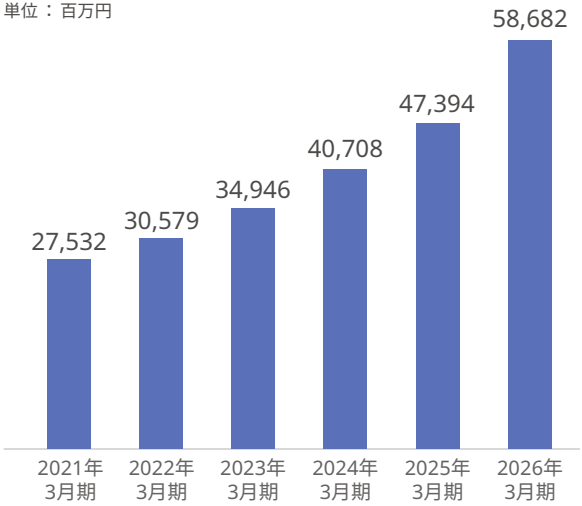
管理項目	主な内容
利用目的と適用範囲の明確化	●生成AIを業務の生産性向上及び創造支援に活用 ●社内業務全般、顧客向けサービス及び一般向け公開サービスを対象に、利用時の遵守事項を明確化
禁止事項の明確化	●業務目的外利用、契約及び社内規程に反する利用を禁止 ●個人や社会に危害を加える可能性のあるコンテンツ生成を禁止
データ保護とアクセス権管理	●秘密情報、顧客向け本番環境内データ、個人情報及び第三者の権利に関わる情報について、入力及び利用に関する管理ルールを設定 ●生成物についても、元データのアクセス権に応じた管理を要求
生成物の品質・権利リスク管理	●ハルシネーションによる誤回答リスクを踏まえ、生成物の根拠確認を要求 ●著作権、商標権、意匠権、虚偽情報、名誉毀損等のリスクを確認
承認プロセスと監査可能性	●顧客資産の利用、社外公開・提供、外部生成AIサービス利用等について承認プロセスを設定 ●入力及び出力に関するログ取得を通じて、監査可能性を確保
AIエージェントの統制	●AIエージェントの自律性及び外部接続に伴うリスクを管理 ●権限管理、利用者責任、行動確認及びログ管理を要求

データ

財務ハイライト

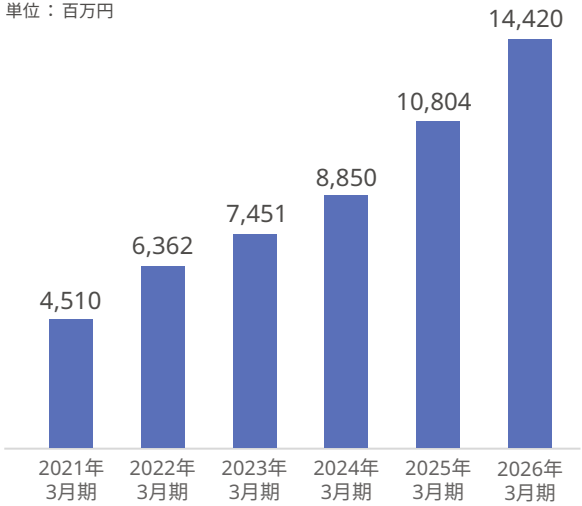
売上収益

単位：百万円



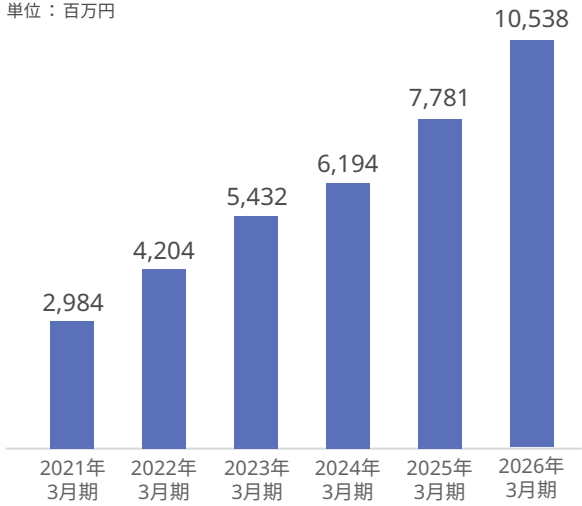
営業利益

単位：百万円

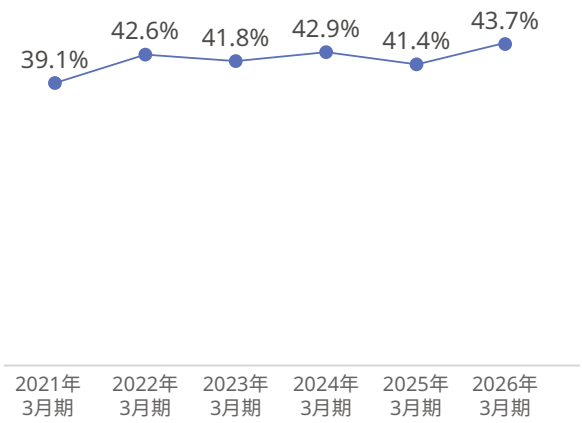


親会社の所有者に帰属する当期利益

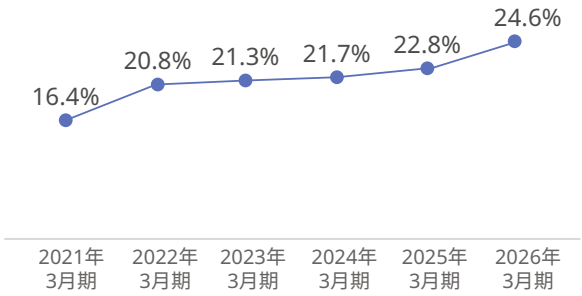
単位：百万円



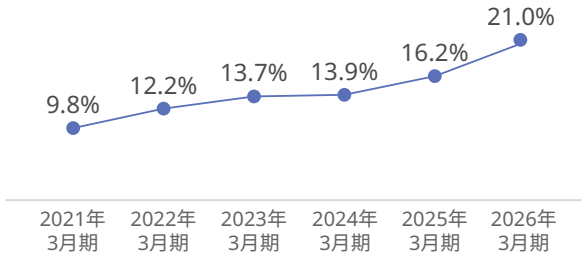
売上総利益率



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	2026年3月期
売上収益	27,532	30,579	34,946	40,708	47,394	58,682
売上総利益	10,757	13,016	14,597	17,450	19,638	25,623
売上総利益率（%）	39.1	42.6	41.8	42.9	41.4	43.7
営業利益	4,510	6,362	7,451	8,850	10,804	14,420
営業利益率（%）	16.4	20.8	21.3	21.7	22.8	24.6
税引前利益	4,324	6,191	7,298	8,744	10,729	14,352
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	10,538
基本的1株当たり当期利益*3（円）	15.45	20.76	24.23	26.89	33.45	46.42
希薄化後1株当たり当期利益*3（円）	13.49	17.95	22.81	25.87	32.56	45.17
資産合計	61,678	66,934	70,266	79,248	79,022	88,169
負債合計	30,216	29,640	28,282	32,159	30,212	36,719
資本合計	31,462	37,294	41,984	47,089	48,810	51,450
自己資本比率（%）	51.0	55.7	59.7	59.4	61.8	58.4
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	10,689
投資活動によるキャッシュ・フロー	△234	△328	△1,441	△3,673	534	1,970
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	△11,662
現金及び現金同等物の期末残高	8,068	13,966	12,832	13,731	13,438	14,443
資本金	285	814	1,013	1,189	1,350	1,518
ROE*4（%）	9.8	12.2	13.7	13.9	16.2	21.0
ROA*4（%）	4.8	6.5	7.9	8.3	9.8	12.6

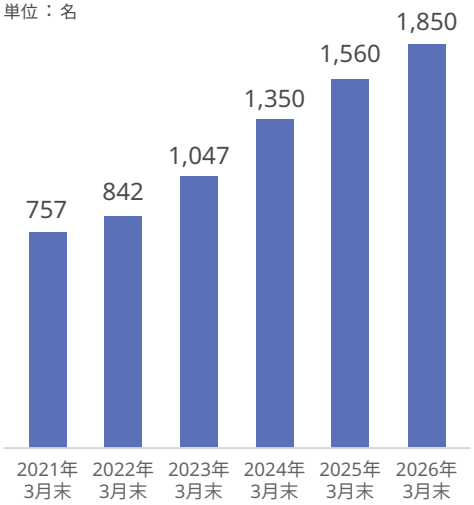
*1 国際財務報告基準（IFRS）により作成しています。
*2 財務諸表からの一部抜粋となります。
*3 当社は、2021年7月10日付で普通株式1株につき100株の割合で、また、2025年12月1日付で普通株式1株につき4株の割合で、それぞれ株式分割を行っておりますが、2021年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、基本的1株当たり当期利益と希薄化後1株当たり当期利益を算定しています。
*4 ROE、ROAの算出における分母の資産合計及び親会社の所有者に帰属する持分は、期首と期末の平均残高を使用して計算しています。

データ

非財務ハイライト

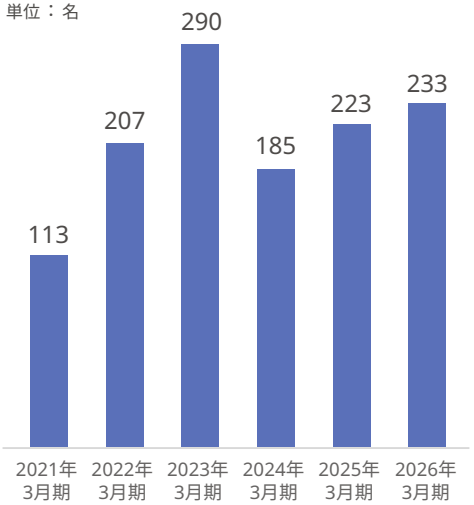
従業員数

単位：名



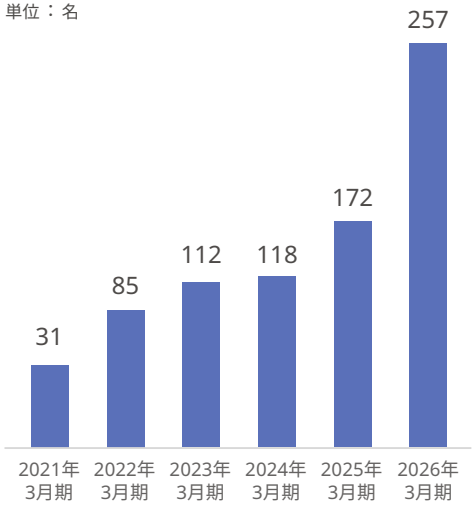
新卒採用者数*1

単位：名



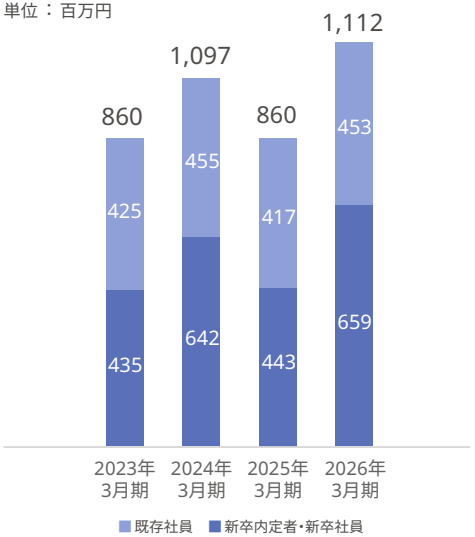
中途採用者数

単位：名

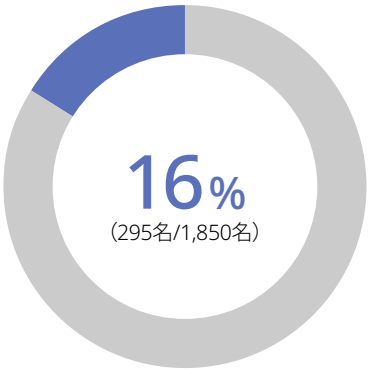


人材開発・研修コスト

単位：百万円



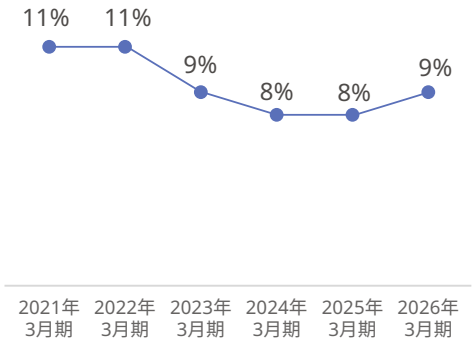
従業員数に対する女性比率



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	2026年3月期
従業員数（名）	1,047	1,350	1,560	1,850
採用者数（名）	402	303	395	490
新卒採用者数（名）*1	290	185	223	233
中途採用者数（名）	112	118	172	257
離職率（%）	9	8	8	9
平均年齢（歳）	31.7	31.0	31.3	31.3
平均勤続年数（年）	4.5	4.2	4.3	4.3
平均年間給与（千円）	9,565	9,292	9,823	9,925

*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	2026年3月期
エンジニア・コンサルタント期中平均数（名）	1,436	1,678	1,912	2,151
従業員エンジニア・コンサルタント期中平均数（名）	894	1,156	1,387	1,594
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（名）*2	542	522	525	557
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	27

*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	2026年3月期
資格取得補助申請件数	102	121	121	179
AWS認定資格保有件数（件）*4	376	593	515	504
情報処理技術者資格保有件数（件）*5	738	1,091	1,333	1,866
情報処理安全確保支援士を含む高度資格保有件数（件）*6	150	188	209	318
人材開発・研修コスト（百万円）	860	1,097	860	1,112
内定者・新卒入社者研修期間人件費（百万円）	435	642	443	659
能力開発のための研修に要した時間（時間）	176,454	204,607	147,596	184,398
従業員1人当たり研修時間（時間）*7	169	152	95	100

*4 アマゾン ウェブ サービス（AWS）の認定資格「AWS Certification」の保有件数です。
*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及び情報処理安全確保支援士の資格保有件数です。
*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	2026年3月期
エンゲージメント・サーベイ実施回数（回）	4	4	4	4
エンゲージメントスコア（点）*8	73	73	73	74
社内短期留学制度利用件数（件）	14	14	17	13
社内カンファレンスの実施回数（回）	6	4	4	3
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	37

*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	2026年3月期
従業員数に対する女性比率（%）	12.6	15.7	16.3	15.9
管理職に対する女性比率（%）	6.3	6.6	7.2	7.9
新卒採用者に対する女性比率（%）	22.0	15.0	13.5	13.3
定年再雇用在籍者数（名）	4	6	10	12
当該事業年度における定年再雇用者数（名）	3	2	5	3

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	2026年3月期
有給休暇取得率（%）*9	61.9	66.6	76.0	74.1
労働者の男女の賃金の差異（%）*10	81.2	77.5	79.0	81.1
正規労働者の男女の賃金の差異（%）	81.3	77.7	80.0	82.3
非正規労働者の男女の賃金の差異（%）	81.2	73.0	61.2	56.6
産前産後休業取得者数（名）	3	8	8	10
育児休業取得者数（名）	13	18	33	41
男性育児休業取得者数（名）	10	14	26	31
女性育児休業取得者数（名）	3	4	7	10
男性育児休業取得率（%）	38.5	53.8	66.7	55.4
女性育児休業取得率（%）	100.0	100.0	87.5	100.0
介護休業取得者数（名）	2	1	1	1

*9　年次有給休暇の付与基準日が毎年1月1日のため、2022年から2025年までの各暦年の実績を記載しています。
*10 労働者の男女の賃金差異は、2025年「なでしこ銘柄」応募企業全体の平均値（72.3%）及び情報通信業の平均値（78.2%）を上回っており、男女間の賃金格差は相対的に小さい水準にあります。

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	2026年3月期
取締役合計（名）	9	10	9	10
社外取締役（名）	5	6	5	6
社外取締役比率（%）	56	60	56	60
女性取締役（名）	0	1	1	2
女性取締役比率（%）	0	10	11	20

*1 本書発行日現在の状況は、取締役合計11名のうち、社外取締役6名（社外取締役比率55%）、女性取締役2名（女性取締役比率18%）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	2026年3月期
開催回数（回）	12	13	13	13
全取締役の出席率（%）	99	100	100	100
社外取締役の出席率（%）	100	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	2026年3月期
開催回数（回）	13	14	14	14
全監査等委員の出席率（%）	100	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	2026年3月期
開催回数（回）	2	2	2	2
全指名・報酬委員の出席率（%）	100	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	2026年3月期
年次セキュリティ理解度測定受講率（%）	100	100	100	100
情報リスク管理委員会開催回数（回）	57	57	51	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	1
セキュリティ教育テーマ社内周知回数（回）	12	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	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（P31）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	2026年3月期
Scope1 事業者自らによる直接排出	(t-CO2)	0	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	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	9,022.3	10,592.5
カテゴリ1 購入した製品・サービス[*5]	(t-CO2)	3,575.1	3,376.1	4,893.7	6,731.1
カテゴリ2 資本財	(t-CO2)	759.2	1,980.0	2,012.2	929.6
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	91.2
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	(t-CO2)	55.5	16.4	26.3	11.2
カテゴリ6 出張	(t-CO2)	149.7	418.2	644.7	952.2
カテゴリ7 雇用者の通勤	(t-CO2)	655.8	1,012.1	1,356.0	1,877.2

*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（2026年3月環境省・経済産業省）に基づいて行っています。当社グループのScope1排出量はごく少量のため、算定から除外しています。また、記載のないカテゴリについては、当社グループ事業において該当がないか、重要度が低いため、算出対象としていません。

*4 温室効果ガス排出量が増加した主な要因として、一時的なものは、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300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。

*5 当社グループが契約しているデータセンター及びクラウドサービスの温室効果ガス及び削減貢献率の算定方法が変更されたことに伴い、2025年3月期以降の数値は新たな算定方法に基づき算出しています。

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	2026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	1,337
オフィスビル再生可能エネルギー使用率（%）	92	98	100	100
データセンター等再生可能エネルギー使用率（%）[*6]	56	79	63	65

*6 当社グループが契約しているデータセンター及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。なお、当社グループが契約しているデータセンター及びクラウドサービスの温室効果ガス及び削減貢献率の算定方法が変更されたことに伴い、2025年3月期以降の数値は新たな算定方法に基づき算出しています。

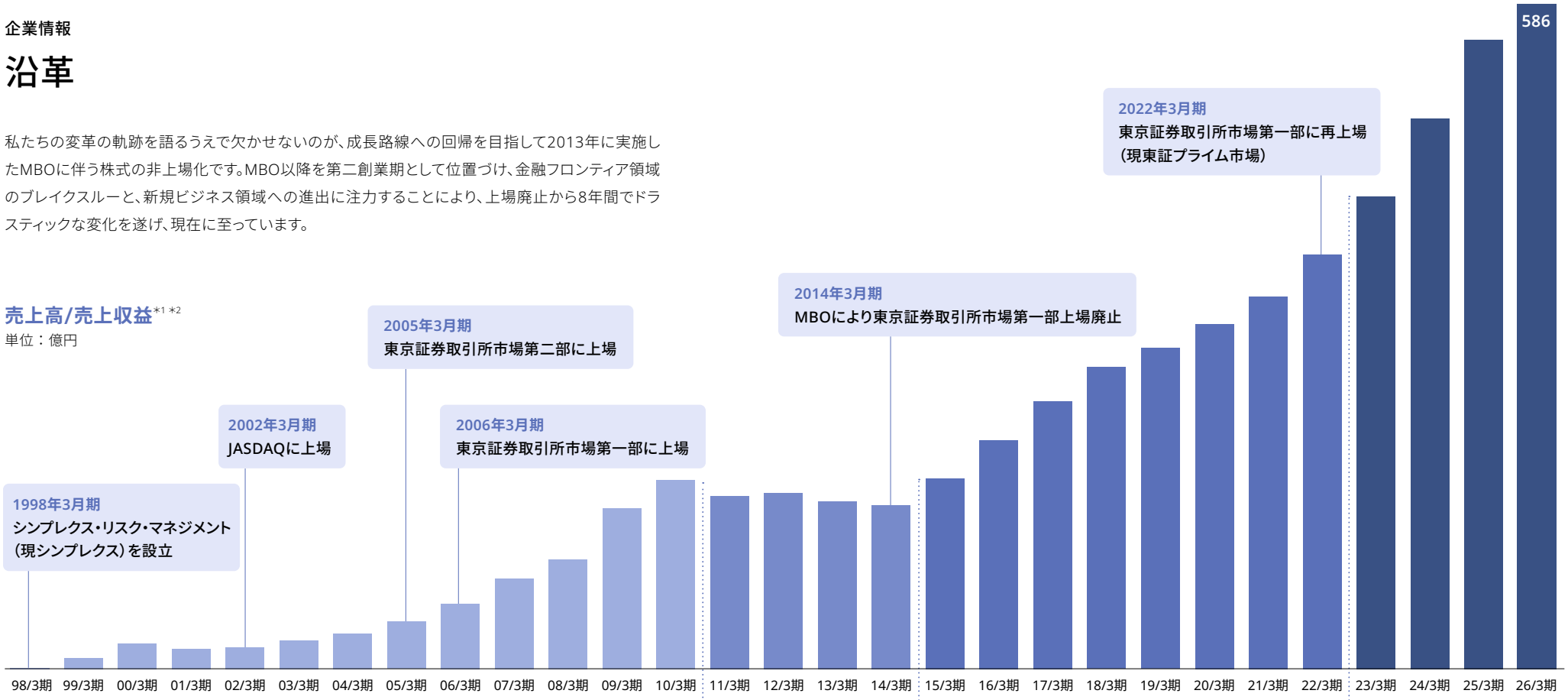
企業情報

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、クライアント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（2026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	458,816,000株
発行済株式総数	237,045,100株
株主数	9,214名
単元株式数	100株

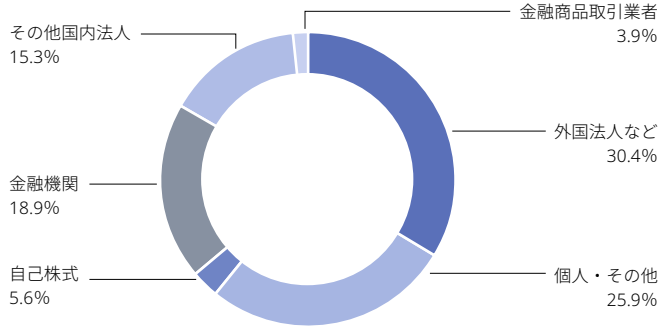
株主構成

区分	株主数	株式数
外国法人など	281名	72,091,248株
個人・その他	8,820名	61,321,460株
自己株式	1名	13,351,476株
金融機関	11名	44,723,100株
その他の法人	66名	36,221,556株
金融商品取引業者	35名	9,336,260株
政府・地方公共団体	—	—
合計	9,214名	237,045,100株

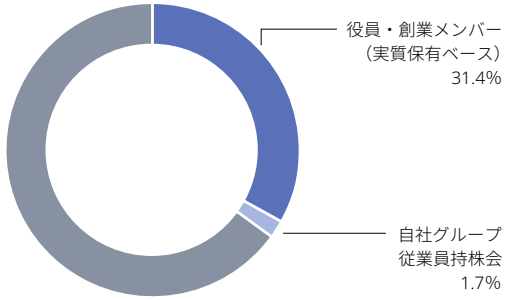
大株主の状況*1 *2

	株主名	所有株式数	持株比率
1	日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	28,148,400株	12.6%
2	金子 英樹	27,291,248株	12.2%
3	SBIホールディングス株式会社	13,184,800株	5.9%
4	MLPFS　CUSTODY　ACCOUNT*3	12,000,000株	5.4%
5	株式会社日本カストディ銀行（信託口）	11,430,400株	5.1%
6	STATE STREET BANKAND TRUST COMPANY 505103	6,012,331株	2.7%
7	五十嵐 充	5,891,200株	2.6%
8	YK&Company株式会社*4	5,818,176株	2.6%
8	TK&Company株式会社*4	5,818,176株	2.6%
10	田中 健一	5,500,000株	2.5%
	大株主上位10名の合計	121,094,731株	54.1%

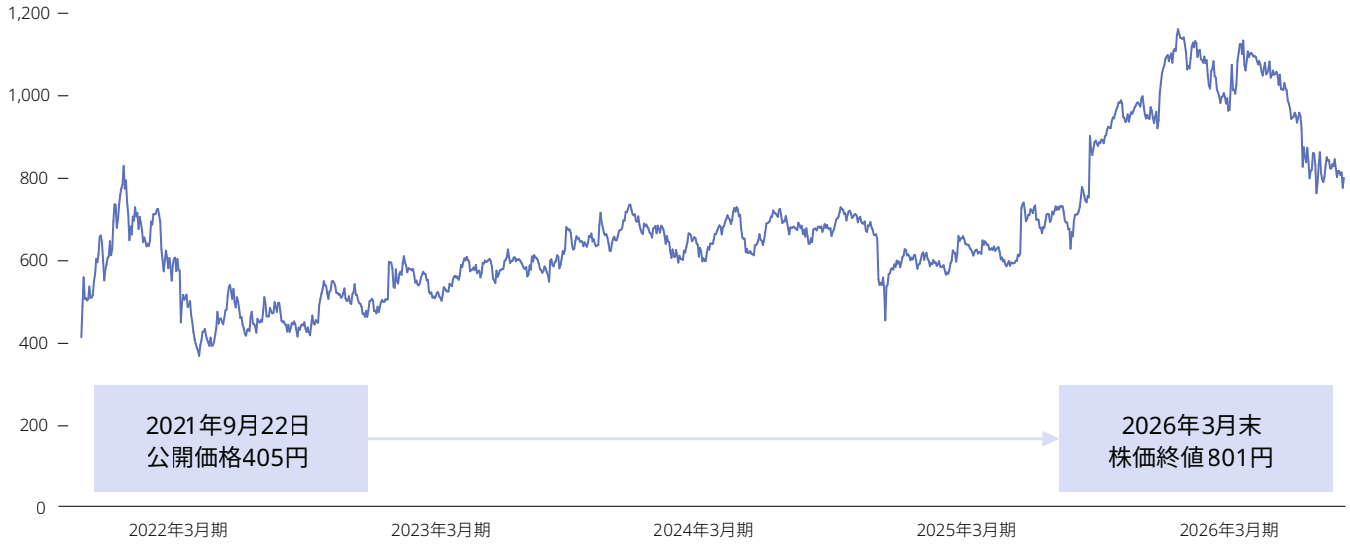
所有者別持株比率



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*5



*1 当社が保有する自己株式13,351,476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12,000,000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8.0%です。
*4 YK&Company株式会社が保有する5,818,176株及びTK&Company株式会社が保有する5,818,176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17.4%です。
*5 当社は、2025年12月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っています。2025年11月30日以前の株価及び公開価格は、当該株式分割を考慮して調整した値を表示しています。

企業情報

会社情報（2026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	1,518百万円
連結従業員数	1,850名
グループ会社	シンプレクス株式会社 Xspear Consulting株式会社 Deep Percept株式会社 Simplex Global Inc. Simplex U.S.A., Inc. Simplex Consulting Hong Kong, Limited
事業内容	子会社等の経営管理及びそれに附帯 又は関連する業務
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.cloud.microsoft/r/xHAq3vEPDE

ディスクロージャーポリシー

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

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

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

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。